సుప్రీం కోర్టు రిపోర్టులు

ఇండియా మెరైన్ సర్వీస్ ప్రైవేట్ లిమిటెడ్

v.

వారి పని మనుషులు

(పి.బి.) గజేంద్రగడ్కర్, కె.సి.దాస్, గుప్తా మరియు జె.ఆర్.ముధోల్కర్, జె.జె.)

పారిశ్రామిక వివాదం - చట్టవిరుద్ధమైన సమ్మె కారణంగా లాకౌట్ ను తిరిగి ప్రారంభించడానికి ఉద్యోగుల ఉల్లంఘన ట్రిబ్యునల్ అధికారాన్ని తొలగించడం-లాక్ అవుట్ వాస్తవానికి చెల్లుబాటు అవుతుంది, కానీ తరువాత లాకౌట్ కాలానికి వేతనాల క్లెయిమ్ చెల్లదని తేలింది.

అప్పీలుదారు కంపెనీలో గుమస్తాగా పనిచేస్తున్న బి తన పై అధికారితో దురుసుగా, దురుసుగా ప్రవర్తిస్తూ కనిపించాడు. ఈ సంఘటన పర్యవసానంగా అతనిపై ఛార్జిషీట్ జారీ చేయబడింది మరియు అతని ప్రవర్తనకు వివరణ ఇవ్వమని కోరబడింది; కంపెనీ కోసం తాను చేసిన కొన్ని కొనుగోళ్లకు సంబంధించి వివరణ ఇవ్వాలని కోరారు. చివరికి మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ విచారణ జరిపి రెండు ఆరోపణలు చేసినట్లు కనుగొన్నారు మరియు ఫలితాల ఆధారంగా కంపెనీ బిని అతని పదవి నుండి తొలగించింది. అక్టోబర్ 29, 1951 న మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ బిట్ కు రాసిన లేఖలో ఇలా పేర్కొన్నారు: "ఇచ్చిన తరువాత, మీ విషయం మాది; కాబట్టి క్రమశిక్షణ, వ్యాపార ప్రయోజనాల దృష్ట్యా మిమ్మల్ని తక్షణమే మా సర్వీసు నుంచి తొలగించాలనే నిర్ణయానికి వచ్చాం'' మీపై ఈ చర్య తీసుకోవడంలో మీకు వ్యతిరేకంగా ఉన్న మీ గత రికార్డును కూడా పరిగణనలోకి తీసుకున్నాం. ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ కేవలం ఛార్జ్ షీట్ లో పేర్కొన్న అభియోగాల ఆధారంగా కాకుండా మరికొన్ని అభియోగాలపై ఆధారపడి ఉన్నాయని, వాటిని వివరించే

అవకాశం బికి ఇవ్వలేదని, అందువల్ల విచారణను నిలిపివేశారని, తొలగింపును కొనసాగించలేమని అభిప్రాయపడింది. ట్రిబ్యునల్ సాక్ష్యాలను పరిగణనలోకి తీసుకొని, బి పై విధేయత ఆరోపణ రుజువు కాలేదని అభిప్రాయపడింది, తదనుగుణంగా ట్రిబ్యునల్ అతనిని తిరిగి ప్రకటించాలని ఆదేశించింది.

అది ట్రిబ్యునల్ ఆదేశాలని పేర్కొంది. చట్టానికి విరుద్ధంగా ఉంది; మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ ను పరిగణనలోకి తీసుకోవాలని తన లేఖలో; అప్పటికే తీసుకున్న నిర్ణయానికి అదనపు ప్రాముఖ్యత ఇవ్వడానికి ఒక వాక్యాన్ని జోడించినప్పటికీ క్రమశిక్షణ ప్రయోజనాల దృష్ట్యా బి సేవలను నిలిపివేయాలనే నిర్ణయానికి వచ్చారు; మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ కనుగొనడం వెనుకకు వెళ్లి, అతని ముందు ఉన్న సాక్ష్యాలను పరిగణనలోకి తీసుకునే అధికారం ట్రిబ్యునల్ కు లేదని పేర్కొంది.

1958 నవంబర్ 13 న కార్మికులు ఆకస్మికంగా ప్రారంభించిన ట్రైక్ కారణంగా కంపెనీ లాక్డౌన్ ప్రకటించింది. 1959 జనవరి 5 వరకు లాకౌట్ కొనసాగింది, ఆ రోజున కంపెనీ పనులు తిరిగి తెరవబడ్డాయి, సమ్మె సరికాదని, 1958 నవంబర్ 13 న ఆదేశించినప్పుడు లాకౌట్ సమర్థనీయమైనప్పటికీ, 53 రోజుల పాటు దానిని కొనసాగించడం పూర్తిగా సహేతుకం కాదని, అందువల్ల ఇది సమంజసం కాదని కనుగొన్నారు.

ఒక సమ్మె అన్యాయమైనదనీ, ఆ తర్వాత లాకౌట్ జరిగినప్పుడు, అది దీర్ఘకాలం కొనసాగడం వల్ల అది అసమంజసమైనదిగా భావించబడే లాకౌట్ కాలానికి నిందను పంచి, వేతనాలు చెల్లించేలా ఆదేశించడమే ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ కు సరైన మార్గమని అభిప్రాయపడింది.

సమ్మె సమంజసం కానప్పుడు, లాకౌట్ సమర్థనీయమైనప్పుడు కార్మికులకు ఎటువంటి వేతనాలు లభించవు, కానీ సమ్మె సమర్థనీయమైన మరియు లాక్ అవుట్ అసమంజసమైన చోట కార్మికులు సమ్మె మరియు లాక్ అవుట్ కాలానికి మొత్తం వేతనాలకు అర్హులు.

సివిల్ అప్పీలేట్: సివిల్ అప్పీల్ నెంబరు 202 ఆఫ్ 1962.
1961 జనవరి 31 న పశ్చిమ బెంగాల్ లోని మూడవ పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ ఇచ్చిన తీర్పు నుంచి ప్రత్యేక సెలవు ద్వారా అప్పీలు. 1960 యొక్క VIII-28.
పిటిషనర్ తరఫున వై.కుమార్..

బి.పి.. మహేశ్వరి, ప్రతివాదుల కోసం.

1962. ఆగష్టు 8. కోర్టు ఇచ్చిన తీర్పులో..

ముధోల్కర్ జె- పశ్చిమ బెంగాల్ లోని మూడవ పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ చేసిన వార్డుపై స్పెషల్ లీవ్ ద్వారా చేసిన ఈ అప్పీల్ లో, రెండు ప్రశ్నలు పరిశీలనకు వస్తాయి. మొదటిది రాబిన్ బోస్ ను తొలగించడం సమంజసమేనా, రెండవది నవంబర్ 13, 1958 మధ్య కాలానికి పిటిషనర్ ఉద్యోగులకు ఏవైనా వేతనాలకు అర్హత ఉందా? మరియు జనవరి 4, 1959 న ఒక లుక్ అవుట్ జరిగింది.

ఒక రకంగా చెప్పాలంటే ఈ రెండు ప్రశ్నలు వేరువేరుగా ఉన్నాయి. రాబిన్ బోస్ తొలగింపునకు సంబంధించిన ప్రశ్నలకు సంబంధించిన వాస్తవాలను ముందుగా ప్రస్తావిస్తాం. బోస్ ఒక గుమస్తా, అప్పీలర్ కంపెనీచే కొనుగోలుదారుగా నియమించబడ్డాడు. 1958 సెప్టెంబర్ 13 న ఉదయం 10-00

గంటలకు ఆర్.ఎన్.ఛటర్జీ, బోస్ పని చేస్తున్న వ్యక్తి పర్యవేక్షణలో 1958 ఆగస్టు 18 న తాను కొనుగోలు చేసిన వస్తువును తనిఖీ చేయడానికి తాను నిర్వహించే పర్చేజ్ ఎస్టిమేట్ బుక్ ను లెటర్స్ టేబుల్ నుంచి తీసుకున్నాడు. కాసేపటికి బోస్ ఛటర్జీ దగ్గరకు వెళ్లి ఆ పుస్తకాన్ని తిరిగి ఇవ్వమని అడిగాడు. ఆ పుస్తకాన్ని కొంత కాలం అక్కడే ఉంచాలని, తాను (ఛటర్జీ) పూర్తి చేసిన తర్వాత తిరిగి ఇస్తానని చటర్జీ అతనికి చెప్పాడు. దీంతో ఆగ్రహించిన బోస్.. కార్యాలయ సిబ్బంది సమక్షంలోనే ఛటర్జీని అభ్యంతరకర పదజాలంతో దూషించడం మొదలుపెట్టాడు. ఆఫీసులో క్రమశిక్షణ పాటించాల్సిన అవసరాన్ని ఛటర్జీకి గుర్తు చేసినా ఆయన ఛటర్జీ పట్టించుకోలేదు. అప్పుడు అతను బిగ్గరగా, బెదిరింపు స్వరంతో చెప్పాడు: "నాకు కార్యాలయ క్రమశిక్షణ నేర్పవద్దు. నేను పెద్ద ఆఫీసుల్లో పనిచేశాను, ఇప్పుడే ఆ పుస్తకాన్ని తిరిగి ఇవ్వకపోతే దాని పర్యవసానాన్ని మీరు భరించాల్సి ఉంటుంది. తాను పర్చేజ్ ఇన్చార్జినని, కొనుగోలు శాఖ నిర్వహించే రిజిస్టర్లను చూసే హక్కు తనకు ఉందని ఛటర్జీ గుర్తు చేశారు. ఇది బోస్ కు మరింత కోపం తెప్పించింది మరియు అతను "నేను మిమ్మల్ని కలుస్తాను- మీకు మంచి పాఠం ఎలా నేర్పాలో నాకు తెలుసు" అని చెప్పి చటర్జీ టేబుల్ నుండి బయలుదేరాడు. కొద్దిసేపటికి మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ వచ్చి ఛటర్జీ బోస్ గురించి ఆయనకు ఈ విషయాన్ని తెలియజేశారు. బోస్ ను మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ తన చాంబర్ కు పిలిపించి , తన పైఅధికారితో దురుసుగా ప్రవర్తించినందుకు వివరణ కోరాడు. బోస్ పశ్చాత్తాపపడలేదని, మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ గదిని విడిచిపెట్టిన తరువాత మళ్ళీ ఛటర్జీని అసహ్యించుకోవడం ప్రారంభించాడని, "మీరు పుస్తకాన్ని తిరిగి ఇచ్చే ఏర్పాటు చేయకపోతే, నేను మీకు రోడ్డుపై మంచి పాఠం నేర్పుతాను" అని బిగ్గరగా చెప్పాడు.

ఆ తర్వాత మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ గది నుంచి బయటకు వచ్చి అతి కష్టం మీద అతన్ని సైలెంట్ చేయడంలో సక్సెస్ అయ్యాడు.

ఈ సంఘటన పర్యవసానంగా బోస్ కు ఛార్జిషీట్ జారీ చేయబడింది మరియు తన పై అధికారి ఆర్.ఎన్.చటర్జీ పట్ల దురుసుగా మరియు దురుసుగా ప్రవర్తించినందుకు లిఖితపూర్వక వివరణ ఇవ్వాలని కోరారు. 1958 ఆగస్టు 18 న తాను రూ.3-1-0 చొప్పున రాగి రేకులు కొన్న విషయాన్ని ఛటర్జీ దృష్టికి తీసుకురాకుండా మరో విషయం కూడా వివరించాలని కోరారు. మెస్సర్స్ నుంచి.. 1958 ఆగస్టు 21 న అదే సంస్థ నుంచి అదే సరుకును కొనుగోలు చేసేందుకు పంపినప్పుడు రూ.3-4-0 చొప్పున కొనుగోలు చేశారు.1958 సెప్టెంబర్ 20 న ఛార్జిషీటులో పేర్కొన్నది వాస్తవాలను వక్రీకరించడమేనని, విచారణ సమయంలో అన్ని వాస్తవాలను విచారణాధికారి ముందు ఉంచుతానని బోస్ పేర్కొన్నారు. అయితే ఈ ఆరోపణలను ఆయన ఖండించారు. దీనిపై ఆ సంస్థ స్పందిస్తూ.. ఆ ప్రకటన అస్పష్టంగా ఉందని, తన స్వప్రయోజనాల దృష్ట్యా, న్యాయప్రయోజనాల దృష్ట్యా కచ్చితమైన వివరణ ఇవ్వాలని కోరింది. దీనికి బోస్ హో అని సమాధానమిచ్చాడు. అంతకుమించి చెప్పడానికి ఏమీ లేదు. ఆ తర్వాత బోస్ కు, కంపెనీకి మధ్య మరికొన్ని ఉత్తరప్రత్యుత్తరాలు జరిగాయి.దాని ఫలితంగా బోస్ రాసిన లేఖల్లో ఒకటి రెండో చార్జిషీట్ తో సహా అందింది .

చివరకు మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ విచారణ జరపగా మొదటి చార్జిషీట్ లో పేర్కొన్న రెండు అభియోగాలు బయటపడ్డాయని తేలింది. ఈ ఫలితాల ఆధారంగా కంపెనీ బోస్ ను పదవి నుంచి తొలగించింది. విచారణ జరిపిన మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ ప్రత్యేక నివేదికను రూపొందించలేదని, అయితే అన్ని విషయాలను లేఖలో పొందుపరిచారని తెలిపారు. 1958, అక్టోబర్ 29 న బోస్ ను ఉద్దేశించి ఆయన ప్రసంగించారు.

రెండో ఛార్జిషీటుపై ఎలాంటి విచారణ జరగలేదని, అందువల్ల చార్జిషీట్ ను పరిగణనలోకి తీసుకోకుండా తోసిపుచ్చాలని, మొదటి చార్జిషీట్ లో పేర్కొన్న అభియోగాల ఆధారంగా కాకుండా బోస్ చేయని మరికొన్ని అభియోగాల ఆధారంగా ఉన్నందున విచారణను వివరించే అవకాశం ఇవ్వడం సరికాదని, తొలగింపును కొనసాగించలేమని ట్రిబ్యునల్ అభిప్రాయపడింది. అందువల్ల డొమెస్టిక్ ట్రిబ్యునల్ ముందు సమర్పించిన సాక్ష్యాలను పరిగణనలోకి తీసుకుని ముందుకు వెళ్లింది. బోస్ పై విధేయత చూపలేదనే ఆరోపణ నమ్మదగిన సాక్ష్యాలతో రుజువు కాలేదని అభిప్రాయపడింది. అందువల్ల బోస్ ను తొలగించిన తేదీ నుండి తిరిగి నియమించే తేదీ వరకు పూర్తి వేతనాలు మరియు అలవెన్సులతో తిరిగి నియమించాలని ఆదేశించింది.

రెండో ఛార్జిషీటులో ఉన్న అభియోగాలపై ఎలాంటి విచారణ జరగలేదనడంలో సందేహం లేదు. అందువల్ల ఆ చార్జిషీట్ ను మేనేజింగ్ డైరెక్టర్, ట్రిబ్యునల్ పరిగణనలోకి తీసుకోకుండా ఉంచారు . 1958 అక్టోబర్ 29 న బోస్ ను ఉద్దేశించి మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ రాసిన లేఖలో కొన్ని బాహ్య విషయాల ప్రస్తావన ఉన్న మాట వాస్తవమే. అయితే లేఖ మొత్తాన్ని, ముఖ్యంగా చివరి పేరాను పరిశీలిస్తే.. బోస్ ను తొలగిస్తూ మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ తీసుకున్న నిర్ణయం కేవలం లొంగుబాటు అభియోగం మీద మాత్రమే ఆధారపడి ఉందని మాకు స్పష్టంగా తెలియాలి. ఈ సందర్భంలో ఆ పేరాగ్రాఫ్ ను ఉటంకించడం ఉపయోగకరంగా ఉంటుంది:

"మీ విషయాన్ని చాలా జాగ్రత్తగా పరిగణనలోకి తీసుకున్న తరువాత, క్రమశిక్షణ మరియు వ్యాపార ప్రయోజనాల దృష్ట్యా మిమ్మల్ని వెంటనే మా సర్వీసు నుండి తొలగించాలని మేము

బాధాకరంగా నిర్ణయానికి వచ్చాము. తదనుగుణంగా ఈ రోజు నుండి మీ సేవ మాకు అవసరం లేదు. మీపై ఈ చర్య తీసుకోవడంలో మేము మీ గత రికార్డును కూడా పరిగణనలోకి తీసుకున్నాము, ఇది మీకు చాలా వ్యతిరేకంగా ఉంది'.

బోస్ గత రికార్డులను కూడా పరిగణనలోకి తీసుకున్నట్లు చివరి వాక్యం సూచిస్తున్న మాట వాస్తవమే. అయితే ఆయన్ను తొలగించడానికి అదే సరైన కారణమని దీన్ని బట్టి అర్థం కావడం లేదు. క్రమశిక్షణ దృష్ట్యా బోస్ సేవలను రద్దు చేయాలనే నిర్ణయానికి వచ్చిన మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ అదనపు ప్రాధాన్యత ఇవ్వడానికి ఒక వాక్యాన్ని జోడించారు.

ఇప్పటికే తీసుకున్న నిర్ణయానికి .. ఈ అభిప్రాయం ప్రకారం మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ కనుగొన్న దాని వెనుకకు వెళ్లి, ఆయన ముందు ఉన్న సాక్ష్యాలను పరిగణనలోకి తీసుకునే అధికారం ట్రిబ్యునల్ కు లేదు. బోస్ తొలగింపును రద్దు చేస్తూ, ఆయనను తిరిగి విధుల్లోకి తీసుకోవాలని ట్రిబ్యునల్ ఆదేశించడం చట్ట విరుద్ధమని కొట్టిపారేస్తున్నారు.

లాకౌట్ అంశం పక్కన పెడితే, కార్మికులు ప్రారంభించిన టోకెన్ సమ్మె కారణంగా కంపెనీ ఈ లుక్ అవుట్ కు ఆదేశించినట్లు స్పష్టమవుతోంది. సమ్మె పాక్షికంగా మాత్రమే జరిగిందని, ముందు రోజు నోటీసు ఇచ్చినట్లు తెలుస్తోంది. సమ్మె నేపథ్యాన్ని అర్థం చేసుకోవడానికి మరియు పరిశీలించడానికి కొన్ని వాస్తవాలను పొందుపరచడం వాంఛనీయం. నవంబర్ 23, 1956 నాటి ఒప్పందం ప్రకారం, యాజమాన్యం తన కర్మాగార ఉద్యోగులకు 1955-56 సంవత్సరానికి 37 రోజుల వేతనాన్ని బోనస్ గా చెల్లించడానికి అంగీకరించింది. బోనస్ అనేది సర్వీస్ షరతు కాదని కూడా అప్పట్లో అంగీకారం

కుదిరింది.సెప్టెంబర్ 10, 19.58 న, ప్రతిస్పందక యూనియన్ సాధారణ బోనస్ 37 రోజుల కంటే ఏడు రోజుల బోనస్ కోసం డిమాండ్ చేసింది. దీనికి సమాధానంగా కంపెనీ 1950 అక్టోబర్ 11 న రాసిన లేఖలో ఈ డిమాండ్ ను అంగీకరించడం లేదని పేర్కొంది. బోనస్ ఒక సేవా షరతుగా చెల్లించబడుతుంది, బోనస్ చెల్లించనప్పటికీ, కంపెనీ, సుహృద్భావ చిహ్నంగా, కార్మికులకు 15 రోజుల ఏకీకృత వేతనాలను బోనస్ గా చెల్లించడానికి ముందుకొచ్చింది మరియు దాని ఆఫర్ అంగీకరించబడుతుందనే ఆశాభావాన్ని వ్యక్తం చేసింది. అక్టోబరు 13, 1958 న, కంపెనీ మళ్ళీ యూనియన్ కు ఒక లేఖ రాసింది, కార్మికులు నెమ్మదిగా వెళ్ళే వ్యూహాలను అవలంబించారు, ఇది నౌకలను మరమ్మతు చేసే వారి వ్యాపారాన్ని ప్రతికూలంగా ప్రభావితం చేసింది మరియు తరువాత గమనించింది:

ఈ క్రింది అంశాలపై యాజమాన్యం, యూనియన్ సంయుక్తంగా లేబర్ డైరెక్టరేట్ ను సంప్రదించాలని కూడా గట్టిగా సూచించాలి.

1. పనివారు తమకు నచ్చినప్పుడు ఓవర్ టైమ్ ఆపడం సమంజసమేనా?
2. బోనస్.

దీనిని పరిగణనలోకి తీసుకొని బోనస్ జారీకి సంబంధించి ట్రిబ్యునల్ తీర్పు వచ్చే వరకు కన్సిలియేషన్ ఆఫీసర్ సిఫారసు చేసిన కొంత మొత్తాన్ని ముందస్తుగా కార్మికులకు చెల్లించడానికి కూడా మనం అంగీకరించవచ్చు. అయితే, బోనస్ చెల్లించరాదని ట్రిబ్యునల్ నిర్ణయిస్తే లేదా అడ్వాన్స్ చేసిన మొత్తం కంటే తక్కువ బోనస్ ను అనుమతిస్తే, ట్రిబ్యునల్ ఆదేశించిన విధంగా కార్మికుల వేతనాల నుంచి

మొత్తం అడ్వాన్స్ డబ్బు లేదా వ్యత్యాసాన్ని వాయిదాల పద్ధతిలో వసూలు చేస్తారని స్పష్టంగా అర్థం చేసుకోవాలి.

ఈ సూచనను ప్రతివాది యూనియన్ 1958 అక్టోబరు 15 నాటి లేఖ ద్వారా తిరస్కరించింది, దాని సంబంధిత భాగం ఈ క్రింది విధంగా ఉంది:"ఇంతకు ముందు మీరు అవలంబించిన త్రైపాక్షిక సదస్సు పట్ల మీ మంచి అవగాహన ఎక్కడ చెడ్డది అని మేము అడుగుతాము, ఇది ఆలస్యం వ్యూహాలకు కొలమానంగా మేము భావిస్తున్నాము. మమ్మల్ని హాజరుకావాలని కోరినప్పుడు ఏమి చేయాలో మాకు బాగా తెలుసు త్రైపాక్షిక కాన్ఫరెన్స్."

1958 అక్టోబర్ 16 న కంపెనీ లేబర్ కమిషనర్ కు లేఖ రాసి కర్మాగారంలో పరిస్థితిని వివరించి జోక్యం చేసుకోవాలని కోరింది. ఆ రోజు కంపెనీ ప్రతినిధి ఒకరు శ్రీతో పరిస్థితిని చర్చించినట్లు తెలుస్తోంది. అసిస్టెంట్ లేబర్ కమిషనర్ బసు మాట్లాడుతూ.. మరుసటి రోజు కంపెనీ మిస్టర్ కు లేఖ రాసింది. బోనస్ డిమాండ్ ను కంపెనీ ఆర్థిక పరిస్థితి సమర్థించనప్పటికీ, మూడు షరతులకు లోబడి గత ఏడాది మాదిరిగానే బోనస్ ఎక్స్ గ్రేషియా చెల్లించడానికి కంపెనీ సిద్ధంగా ఉందని బసు పేర్కొంది:

(i)1958 అక్టోబర్ 10 వ తేదీ నుంచి ఓవర్ టైమ్ నిలిపివేసి కంపెనీని గణనీయంగా నష్టాల్లోకి నెట్టిన కార్మికుల ప్రవర్తనను యూనియన్ ఖండిస్తోంది.

(ii) భవిష్యత్తులో కార్మికులు ఓవర్ టైమ్ చేయడం మానకుండా చూడాలని యూనియన్ భావిస్తుంది.

(iii) బోనస్ ను సర్వీస్ షరతుగా పరిగణించరాదు.

నవంబర్ 5, 1958 న, ప్రతిస్పందక యూనియన్ కంపెనీకి ఒక లేఖ రాసింది, అందులో వారు పది డిమాండ్లు చేశారు, వాటిలో మొదటిది, పని మరియు ప్రధాన కార్యాలయంలోని కార్మికులందరికీ బోనస్ గా 37 రోజుల వేతనాలు చెల్లించాలి. ఆ తర్వాత 1958 నవంబర్ 13 న పాక్షిక సమ్మెకు దిగారు. ఆ రోజే కంపెనీ తన నోటీసు బోర్డుపై లుకౌట్ నోటీసును ప్రచురించి దాని కాపీని యూనియన్ కు అందజేసింది. ఆ నోటీసు ఇలా ఉంది:

> "కొంతకాలంగా కార్మికులు వ్యవస్థీకృత మందగమనాన్ని అవలంబించడం మరియు ఓవర్ టైమ్ పనిచేయడానికి నిరాకరించడం మరియు సమ్మె నోటీసును మాపై వేలాడదీయడం ద్వారా మా నౌక మరమ్మతు వ్యాపారాన్ని చాలావరకు దెబ్బతీశారు మరియు పెద్ద నౌక మరమ్మతులు లేదా పెద్ద ఆర్డర్లను అంగీకరించడం మాకు కష్టతరం చేసింది. ఈ రోజు అన్లాక్ కోసం ఎదురు చూస్తున్న ఒక నౌక మరియు మరో రెండు రోజుల్లో మరో నౌక ప్రయాణించబోతున్నప్పుడు కార్మికులు సమ్మెకు దిగారు. ఈ సమ్మె ఖచ్చితంగా చట్టవిరుద్ధం మరియు ఈ చట్టవిరుద్ధమైన సమ్మె ఫలితంగా మేము లాక్ అవుట్ ప్రకటించడం తప్ప వేరే మార్గం లేదు."

1959 జనవరి 5 వరకు లాకౌట్ కొనసాగింది, ఆ రోజున కంపెనీ పనులు తిరిగి ప్రారంభమయ్యాయి. లాకౌట్ రద్దును ఒక చట్టం ద్వారా తీసుకువచ్చారు 1959 జనవరి 3 న పార్టీల మధ్య కుదిరిన ఒప్పందం. ఆ ఒప్పందంలో షిప్ రిపేరింగ్ విభాగం అమ్మకం ఆదాయంలో 1% లీస్ సేల్స్ టాక్స్, కంపెనీ లాభనష్టాలతో సంబంధం లేకుండా కార్మికులకు బోనస్ గా చెల్లించాలని, కంపెనీ లాభనష్టాలతో సంబంధం లేకుండా 15 రోజుల వేతనాన్ని ప్రతి సంవత్సరం కార్మికులకు పూజ బోనస్ గా

చెల్లించాలని అంగీకరించారు. ఒప్పందంలోని ఇతర నిబంధనలను ప్రస్తావించాల్సిన అవసరంలేదు.

కంపెనీ వైఖరి సహేతుకమైనదేనని, పని కొనసాగించాలని యూనియన్ కు, దాని ద్వారా తన కార్మికులకు కూడా ప్రతిపాదించిందని, వివాదాన్ని రాజీ కోసం కన్సీలియేషన్ అధికారి దృష్టికి తీసుకెళ్లాలని, ఈలోగా కార్మికులకు కొంత మధ్యంతర ఉపశమనం కల్పించడానికి వారు సిద్ధంగా ఉన్నారని మాకు అనిపిస్తుంది. · కానీ ఈ సహేతుకమైన ప్రతిపాదనను అంగీకరించడానికి బదులుగా యూనియన్ ధిక్కారపూరితంగా తిరస్కరించింది మరియు బలవంతం చేసినందుకు కంపెనీ తన సభ్యులను 1958 నవంబర్ 13 న పనిని సమ్మె చేయమని ప్రోత్సహించింది. సమ్మె టోకెన్ గా ఉండాలనే ఉద్దేశ్యంతో జరిగిన మాట వాస్తవమే. కాని; ఆ సమ్మె యొక్క ఉద్దేశ్యం సామరస్యపూర్వక పద్ధతిలో పరిష్కారాన్ని తప్పించుకోవడమే. అటువంటి పరిష్కారానికి కంపెనీ పునరాలోచనలో ఉన్నప్పటికీ, సమ్మె అసమంజసమైనదనడంలో మాకు ఎటువంటి సందేహం లేదు. ఈ పరిశోధన నేపథ్యంలోనే halfto.be తీర్పు వెలువరించింది. సమ్మె సమర్థనీయం కానప్పటికీ, 1958 నవంబర్ 13 న ఆదేశించినప్పుడు లాకౌట్ చేయడం సమంజసమని మా అభిప్రాయం.

అయితే, లాక్డౌన్ ప్రారంభంలో సమర్థనీయమే అయినప్పటికీ, 53 రోజుల పాటు కొనసాగడం పూర్తిగా అసమంజసమని, అందువల్ల ఇది సమంజసం కాదని మనకు అనిపిస్తుంది. ఒక సమ్మె అన్యాయమైన సందర్భంలో, దాని దీర్ఘకాలిక కాలవ్యవధి కారణంగా, దాని తరువాత లాకౌట్ చేయబడిన సందర్భంలో, ఒక పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ కాలపరిమితికి మొత్తం వేతనాలు చెల్లించాలని ఆదేశించడం సరైన మార్గం కాదు. సమ్మె సమంజసం కాదని, విచారణ సమంజసమైన సందర్భంలో కార్మికులకు ఎలాంటి వేతనాలు ఉండవని స్పష్టం చేస్తున్నాం. అదేవిధంగా సమ్మె సమంజసమైన చోట, లాకౌట్

అన్యాయమైన చోట కార్మికులకు సమ్మె, సమ్మె కాలానికి సంబంధించిన మొత్తం వేతనాలకు అర్హత ఉంటుంది.అయితే , సమ్మె సమంజసం కానప్పుడు, ఆ తర్వాత లాకౌట్ చేస్తే నిందలు మోపాల్సిన కేసు ఉత్పన్నమవుతుంది. మా ముందున్న కేసులో సమ్మె, లాకౌట్ తర్వాత తలెత్తిన పరిస్థితులకు కారణమైన నిందను కంపెనీకి, కార్మికులకు మధ్య సగానికిపైగా విభజించవచ్చు . కాబట్టి ఈ పరిస్థితుల్లో 1958 నవంబర్ 14 నుంచి 1959 జనవరి 3 వరకు (రెండు రోజులు కలిపి) కార్మికులకు సగం వేతనాలు అందేలా చర్యలు తీసుకుంటున్నాం.

ఈ విధంగా అప్పీలును పాక్షికంగా అనుమతిస్తారు మరియు అప్పీలును అనుమతించిన మేరకు తీర్పును సవరించారు. ఖర్చుకు సంబంధించి మేం ఎలాంటి ఆర్డర్ ఇవ్వం.

అప్పీలు పాక్షికంగా అనుమతించబడుతుంది.