1965 ఎస్సీఆర్ (2) 85

హింద్ కన్స్ట్రక్షన్ అండ్ ఇంజనీరింగ్ కంపెనీ లిమిటెడ్

వర్సెస్.

వారి పనివారు

నవంబర్ 9, 1964

[పి.బి.గజేంద్రగడ్కర్, సి.జె.; కె.ఎస్.వాంచూ, ఎం.హిదయతుల్లా, జె.జె.]

పారిశ్రామిక వివాదం-పనివారి తొలగింపు-కొన్నింటిని తొలగించాలని ఆదేశించినా అది జరగలేదు-వివాదాన్ని ట్రిబ్యునల్స్ కు పంపడం చెల్లితే వాటిని కొట్టివేయడం.

ట్రిబ్యునల్-అధికారాలు-శిక్ష అనేది బాధితులు లేదా అన్యాయమైన కార్మిక అభ్యాసం-ట్రిబ్యునల్ జోక్యం చేసుకోగలిగితే.

కంపెనీ తన స్టోర్ యార్డులో 30 మంది కార్మికులను నియమించుకుంది, వీరిలో 11 మంది శాశ్వతం, మిగిలినవారు తాత్కాలికం. అప్పీలుదారు సంస్థ ఆచారం ప్రకారం ప్రతి సంవత్సరం 14 రోజులు (జనవరి 1తో సహా) సెలవు దినాలు, ఆదివారం సెలవు వచ్చినప్పుడల్లా మరుసటి రోజు సెలవు దినంగా చేసేవారు. 1961 జనవరి మొదటి రోజు, ఆదివారం కావడంతో, జనవరి 2వ తేదీన సెలవు దినంగా భావించి 1 పర్మినెంట్ వర్కర్లు విధులకు హాజరుకాలేదు. పని వత్తిడి కారణంగా జనవరి 2 పనిదినం మరియు దానికి బదులుగా మరొక రోజు సెలవు ఇవ్వబడుతుంది. వారు గైర్హాజరు కావడంతో వారికి చార్జిషీట్ ఇచ్చి విచారణ అనంతరం డిస్మిస్ చేయాలని ఆదేశించారు.

ఈ వివాదాన్ని ప్రస్తావిస్తూ, కార్మికులు సమ్మెకు దిగారని ట్రిబ్యునల్ అభిప్రాయపడింది (ఇది చట్టబద్ధం కాదు) కానీ ఒక రోజు అటువంటి సమ్మెకు తొలగింపు శిక్ష చాలా తీవ్రమైనది మరియు అసమంజసమైనది మరియు దీనిని బాధితులుగా పరిగణించాలి. అందువల్ల ఉద్యోగులను తిరిగి విధుల్లోకి తీసుకోవాలని ఆదేశించింది.

విచారణ అనంతరం 11 మంది కార్మికుల్లో ముగ్గురిని క్షమించి తిరిగి విధుల్లో చేరాలని ఆదేశించారని, అందువల్ల ట్రిబ్యునల్ 11 మంది కార్మికులను 'డిస్మిస్' అని పేర్కొనడం సరికాదని పిటిషనర్ కంపెనీ తరఫున వాదించారు. రెండవది, సమ్మె చట్టవిరుద్ధం కానప్పటికీ, కార్మికులు సమ్మెకు దిగారని నిర్ధారణకు వచ్చిన తరువాత ట్రిబ్యునల్ ఒక అన్వేషణను లేదా శిక్ష పరిమాణాన్ని పరిశీలించలేకపోయింది మరియు తొలగింపులో జోక్యం చేసుకోవడం సమర్థనీయం కాదు.

హోల్డ్: (1) 1 1 పనివాళ్లందరినీ కలిపి ఒకే విధమైన రక్షణలు కల్పించారు, వారిలో ముగ్గురు అదనపు రక్షణలను లేవనెత్తారు. ఈ ముగ్గురు కార్మికులను తిరిగి విధుల్లో చేరమని ఆదేశించినప్పటికీ, వారి వివాదాన్ని యూనియన్ స్వాధీనం చేసుకున్న తరువాత వారు అలా చేయలేరు మరియు యూనియన్ యొక్క అభీష్టానికి వ్యతిరేకంగా వెళ్లి యూనియన్ నుండి విడిపోతే తప్ప వారు ఇతరుల మాదిరిగా పరిగణించబడేవారు కాదు. కాబట్టి కార్మికులందరికీ సంబంధించిన వివాదాన్ని ఏకపక్షంగా, అవిభాజ్యంగా పరిగణించి ట్రిబ్యునల్ కు నివేదించే హక్కు ప్రభుత్వాలకు ఉంది. [87 H; 88 A-B]

(2) దుష్ప్రవర్తనకు శిక్ష విధించడం యాజమాన్యానికి సంబంధించిన విషయమని, విధించిన శిక్షలకు ఏదైనా సమర్థన ఉన్నట్లయితే, ట్రిబ్యునల్ జోక్యం చేసుకోకూడదు, అందువల్ల శిక్ష చాలా అసమానంగా ఉన్న చోట, ఏ సహేతుకమైన యజమాని కూడా ఇలాంటి పరిస్థితులలో దానిని విధించడు. అందువల్ల అటువంటి శిక్ష విధించడాన్ని బాధితులు లేదా అన్యాయమైన శ్రామిక అభ్యాసాన్ని చూపించడంగా పరిగణించవచ్చు. [88 ఎఫ్]

ఏ సహేతుకమైన యజమాని కూడా తన మొత్తం శాశ్వత సిబ్బందికి ఇదే విధమైన శిక్షను విధించి ఉండరు. వారి శిక్ష కఠినమైనది మరియు తప్పుకు లొంగలేదు, అందువల్ల ట్రిబ్యునల్ జోక్యం సమర్థనీయం. [89 ఇ-హెచ్; 90 ఎ-బి]

కేసు చట్టాన్ని సమీక్షించారు.

సివిల్ అప్పీలేట్ పరిధి : సివిల్ అప్పీల్ నెంబరు 970 ఆఫ్ 1963.

1961 నాటి కేసు నెం.VIII146 పశ్చిమ బెంగాల్ లోని 2వ ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ మే 4, 1962 నాటి తీర్పు నుంచి ప్రత్యేక సెలవు ద్వారా అప్పీలు.

ఎం.సి.సెతల్వాడ్, ఎన్.సి.షా, బి.పి.మహేశ్వరి.

ప్రతివాది తరఫున *డి.ఎల్.సేన్ గుప్తా, జనార్ధన్ శర్మ* వాదనలు వినిపించారు.

హైకోర్టు తీర్పును ***హిదయతుల్లా, జె.*** 1962 మే 4న పశ్చిమ బెంగాల్ లోని రెండవ పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ ఇచ్చిన తీర్పును సవాలు చేస్తూ స్పెషల్ లీవ్ ద్వారా అప్పీలు చేయబడింది, దీని ద్వారా _the ట్రిబ్యునల్ అప్పీలుదారు కంపెనీలో పనిచేస్తున్న పదకొండు మంది కార్మికుల తొలగింపును రద్దు చేసి, జనవరి 2, 1961 వేతనాలు మినహా మిగిలిన అన్ని తిరిగి వేతనాలు చెల్లించాలని ఆదేశించింది.

పిటిషనర్ కంపెనీ పశ్చిమ బెంగాల్ లోని వివిధ ప్రాంతాల్లో ఇంజనీర్లు, కాంట్రాక్టర్లుగా కార్యకలాపాలు నిర్వహిస్తోంది. సుక్చార్ లో ఒక స్టోర్ యార్డు ఉండేది మరియు సంబంధిత సమయంలో ఇది సుక్చర్ లో 300 మంది కార్మికులను నియమించింది, వీరిలో 11 మంది శాశ్వతం మరియు తాత్కాలికమైనవి. 1961 జనవరి 2 నుంచి పర్మినెంట్ వర్కర్ల తొలగింపుపై ఆందోళన వ్యక్తం చేస్తున్నాం. అప్పీలుదారు కంపెనీ యొక్క ఆచారం ప్రకారం ప్రతి సంవత్సరం పద్నాలుగు రోజులు సెలవు దినాలు. వాటిలో జనవరి 1వ తేదీ కూడా ఉంది.ఆదివారం సెలవు వచ్చినప్పుడల్లా మరుసటి రోజును సెలవు దినంగా మార్చడం ఆనవాయితీగా ఉండేది.అందుకే 1961లో వచ్చిన సంక్రాంతి తరువాత జనవరి 2వ తేదీన వివాదం తలెత్తింది. యూనియన్ విషయానికొస్తే.. క్లుప్తంగా చెప్పాలంటే, పదకొండు మంది పనివారు జనవరి 2వ తేదీన విధులకు హాజరు కాకపోవడం, పిటిషనర్ విషయంలో మాత్రం పని ఒత్తిడి కారణంగా జనవరి 2 పనిదినమని, దానికి బదులుగా మరో రోజు అహోలిడే ఇస్తామని స్పష్టంగా చెప్పారని కంపెనీ తెలిపింది. వారు గైర్హాజరైన దృష్ట్యా వారికి ఛార్జిషీట్ ఇచ్చి విచారణ అనంతరం డిస్మిస్ చేయాలని ఆదేశించారు. విచారణకు ముందు వారిని సస్పెండ్ చేశారు మరియు యూనియన్ అభ్యర్థన మేరకు రాజీ కోసం లేబర్ అధికారికి ఒక సూచన చేశారు. అప్పీలుదారు కంపెనీ కనిపించకపోవడంతో రాజీ విఫలమైంది. పశ్చిమ బెంగాల్

ప్రభుత్వాలు 1961 ఏప్రిల్ 21 న లేబర్ ట్రిబ్యునల్ కు ఈ క్రింది సమస్యను ప్రస్తావించాయి "ఈ క్రింది కార్మికుల తొలగింపు న్యాయబద్ధమేనా; వారికి ఏ ఉపశమనం లభిస్తుంది, మరియు

....

(ఇక్కడ 11 పేర్లు ఉన్నాయి)".

యూనియన్ తరఫున వాదించినట్లుగా యజమాని లాక్డౌన్ విధించలేదని ట్రిబ్యునల్ తన తీర్పులో పేర్కొంది,అయితే ఇది చట్టరీత్యా చట్టబద్ధం కాదని, ఈ సమ్మెకు విధించిన శిక్షను ఉద్యోగులను బలిపశువులుగా పరిగణించాలని, ఒక రోజు సమ్మెకు సంబంధించి తీవ్రతలో, సమ్మెకు సంబంధించి అన్యాయమని ట్రిబ్యునల్ తన తీర్పులో పేర్కొంది. వారి తొలగింపును రద్దు చేస్తూ, వారిని తిరిగి విధుల్లోకి తీసుకోవాలని ఉత్తర్వులు జారీ చేసింది.

వీరిలో కేవలం 8 మందిని మాత్రమే తొలగించాలని ఎంక్వైరీ ఆఫీసర్ సిఫారసు చేయడం గమనార్హం. 3వ అంశానికి సంబంధించి, ఇప్పుడు పేర్కొనదగిన కారణాల వల్ల సందేహం యొక్క ప్రయోజనాన్ని వారికి ఇవ్వబడింది. క్రిస్టియన్ అయిన క్విగ్లీ అనే వ్యక్తి జనవరి 2వ తేదీన విధులకు హాజరు కాలేనని వర్క్స్ మేనేజర్ కు తెలియజేశాడనే కారణంతో జనవరి 2వ తేదీకి వేతనాలు రద్దు చేస్తున్నట్లు హెచ్చరించాడు. జె.సి. బోస్ అనే వ్యక్తి డిసెంబర్ 31వ తేదీన విధుల్లో చేరాడని, జనవరి 2వ తేదీని సెలవు దినంగా ప్రకటించలేదని తెలిసే స్థితిలో లేడని విమర్శించారు. ఆయన గైర్హాజరును కూడా హెచ్చరించారు మరియు అతని కారణంగా సెలవుపై సర్దుబాటు చేశారు. చివరగా, డిసెంబర్ 31 వరకు సెలవులో ఉన్న ఎ.కె.సర్కార్ అనే వ్యక్తిని జనవరి 2వ తేదీ సెలవు దినం అని క్విగ్లీ తెలియజేయడంతో క్షమించారు. సెలవుపై ఆధారపడి వేతనంతో లేదా చెల్లించకుండా సెలవుగా పరిగణించాలని హెచ్చరించారు. ఈ ముగ్గురిని విధుల్లో చేరాలని ఆదేశించినప్పటికీ అసలు వివాదం ఇంకా రాజీ కోసం పెండింగ్ లో ఉందని, వివాదం పరిష్కారమయ్యే వరకు వారు చేరలేరని యూనియన్ అభిప్రాయపడటంతో వారు అలా చేయలేదు.

కేవలం 8 మందిని మాత్రమే అలా ట్రీట్ చేసినప్పుడు 1 1 మంది కార్మికులను "డిస్మిస్" గా పేర్కొనడం వల్ల ఈ ప్రస్తావన చెడ్డదని పిటిషనర్ కంపెనీ వాదించింది. టెక్నికల్ గా ఇది కరెక్టే కానీ

ఈ ప్రాతిపదికన అవార్డు విషయంలో జోక్యం చేసుకోవాలని మేం అనుకోవడం లేదు. జనవరి 1వ తేదీ మరుసటి రోజు నిబంధనలకు అనుగుణంగా సెలవు దినం కావడంతో కార్మికులందరిపై అభియోగాలు మోపారు.అయితే వారిలో ముగ్గురు వేర్వేరుగా డిఫెన్స్ దాఖలు చేయమని కోరినప్పుడు అదనపు వాదనలు వినిపించారు. ఈ ముగ్గురు కార్మికులు తమ వివాదాన్ని యూనియన్ ఆధీనంలోకి తీసుకున్నప్పుడు చేరలేరని, వారికి ఉపాధి కల్పించినప్పటికీ, వారు తమ యూనియన్ నుండి విడిపోతే లేదా దాని అభీష్టానికి వ్యతిరేకంగా వెళ్లకపోతే వారిని ఇతరుల మాదిరిగానే పరిగణించేవారని స్పష్టమవుతోంది. ఈ పరిస్థితులలో, ఈ వివాదాన్ని ఒంటరిగా మరియు అవిభాజ్యమైనదిగా పరిగణించడానికి మరియు జనవరి 2 న సెలవు దినంగా పేర్కొన్నారనే కారణంతో గైర్హాజరైన కార్మికులందరి కేసులను పునఃపరిశీలించడానికి ప్రభుత్వానికి అధికారం లభించింది. అందువల్ల ఈ ప్రాతిపదికన అవార్డుల విషయంలో మేం జోక్యం చేసుకోం.

సమ్మె చట్టవిరుద్ధం కానప్పటికీ కార్మికులు సమ్మెకు దిగారని నిర్ధారణకు వచ్చిన తర్వాత ట్రిబ్యునల్ తొలగింపు శిక్ష విధించడం సమంజసమేనా అనేది తదుపరి ప్రశ్న. ఇలాంటి విషయాల్లో ట్రిబ్యునళ్ల మార్గదర్శకత్వం కోసం సూత్రాలను ఈ కోర్టు నిర్దేశించిన అనేక కేసుల ప్రస్తావన ఉంది. ట్రిబ్యునల్ సాధారణంగా అప్పీల్ కోర్టు ముందు ఉన్నందున మొత్తం వివాదం ట్రిబ్యునల్ ముందు తెరవబడదు కాబట్టి ట్రిబ్యునల్ కనుగొనడం లేదా శిక్షల పరిమాణాన్ని పరిశీలించకూడదని ఇప్పుడు చట్టం స్థిరపడింది. ట్రిబ్యునల్ అధికారాలను ఈ కోర్టు అనేక కేసుల్లో పేర్కొంది మరియు యజమానుల ప్రవర్తనలో నిజాయితీ లేకపోవడం లేదా ఉద్యోగిని వేధింపులకు గురిచేయడం లేదా అన్యాయమైన శ్రామిక పద్ధతిని చూపిస్తే మాత్రమే ట్రిబ్యునల్ జోక్యం చేసుకోగలదని తీర్పు ఇచ్చింది. ట్రిబ్యునల్ ఈ కేసులో ఒక ప్రాథమిక తప్పిదానికి ఆటంకం కలిగించవచ్చు, కానీ అది దేశీయ విచారణను నిర్వహించే అధికారి యొక్క సాక్ష్యాలకు బదులుగా తన స్వంత సాక్ష్యాలను భర్తీ చేయదు, అయితే సహజ న్యాయం లేదా నిష్పాక్షికమైన ఆట యొక్క సూత్రాలను పాటించనప్పుడు లేదా విచారణ తన విధానంలో ఎటువంటి విచారణకు దారితీసే విధంగా వికృతంగా ఉన్న చోట జోక్యం చేసుకోవచ్చు. శిక్షకు సంబంధించి స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్ ప్రకారం దుష్ప్రవర్తనకు శిక్షలు విధించడం యాజమాన్యం నిర్ణయించాల్సిన అంశమని, విధించిన శిక్షకు ఏమైనా న్యాయం జరిగితే ట్రిబ్యునళ్లు

జోక్యం చేసుకోరాదని స్పష్టం చేసింది. ట్రిబ్యునల్ శిక్ష యొక్క ఔచిత్యాన్ని లేదా తగినంతను పరిగణనలోకి తీసుకోవలసిన అవసరం లేదు లేదా అది మితిమీరినదా లేదా చాలా తీవ్రమైనదా. అయితే శిక్షలు అసాధారణంగా ఉన్న చోట, నిర్దిష్ట ప్రవర్తనకు, గత రికార్డులకు భంగం వాటిల్లినప్పుడు, సహేతుకమైన ఏ యజమానుడూ ఇలాంటి శిక్షలు విధించనప్పుడు, ట్రిబ్యునల్ అటువంటి శిక్ష విధించడాన్ని బాధితత్వం లేదా అన్యాయమైన శ్రామిక పద్ధతిగా పరిగణించవచ్చు. ఈ సూత్రాలను క్రింది సందర్భాల నుండి సేకరించవచ్చు :-

బెంగాల్ భట్డీ కోల్ కంపెనీ లిమిటెడ్ వర్సెస రామ్ ఘోష్ సింగ్ అండ్ ఓర్స్. 1)బకింగ్ హామ్ అండ్ కర్ణాటక కంపెనీ లిమిటెడ్ వి. కార్మికులు(2); టిటాఘర్ పేపర్ మిల్స్ కంపెనీ లిమిటెడ్ వి.రామ్ నరేష్ కుమార్ (1); డూమ్ డూమాటీయా కంపెనీ లిమిటెడ్ వర్సెస్ అస్సాం చాహ్ కర్మచారి సంఘ్ (2); పంజాబ్ నేషనల్ బ్యాంక్ లిమిటెడ్ వి. పనివారు (3); చార్టర్డ్ బ్యాంక్ బాంబే వర్సెస్ చార్టర్డ్ బ్యాంక్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ (4).

ప్రస్తుత కేసులో శిక్షలు బలిపశువులకు దారితీశాయా లేక అన్యాయమైన శ్రామిక పద్ధతికి దారితీశాయా అనేది వివాదం. శ్రీ. సేన్ గుప్తా, కార్మికుల ప్రవర్తన సమిష్టిగా పరిగణించబడిందని, సమ్మెగా వర్ణించబడిందని, ఇది ఒక కుట్ర ఫలితంగా భావించబడిందని మరియు కాలక్రమేణా డిమాండ్ ఉందని చూపించడానికి విచారణ యొక్క రికార్డులలోని వివిధ భాగాలను ప్రస్తావించారు. ప్రస్తుత పరిస్థితుల్లో పర్మినెంట్ వర్కర్లను మాత్రమే ఈ ట్రీట్ మెంట్ కు గురిచేసినందున దీనిని బాధితులుగా పరిగణించాలని సేన్ గుప్తా వాదించారు. యూనియన్ విచ్ఛిన్నం కావడానికి శాశ్వత కార్మికులను తొలగించి తాత్కాలిక చేతులతో పనులు చేయించడంలో దురుద్దేశం ఉందని, బహుశా యజమానికి అనివార్యమైన ముగ్గురు కార్మికులను తిరిగి నియమించడం కూడా అదే ఉద్దేశ్యంతో జరిగిందని సేన్ గుప్తా సూచించారు. మరోవైపు, ఇది వేధింపుల కేసు అని చూపించడానికి రికార్డుల్లో ఏమీ లేదని సెతల్వాడ్ అన్నారు. విచారణలోనూ, ట్రిబ్యునల్ లోనూ ఈ వ్యక్తులు దోషులుగా తేలారు. ఏ శిక్ష విధించాలన్నది ప్రధాన ప్రశ్నగా మారింది. అది పూర్తిగా ఉద్యోగి అధికార పరిధిలో ఉన్న అంశమే.

మా తీర్పులో, విధించిన శిక్ష వేరే ప్రయోజనం లేకపోతే ఇలాంటి పరిస్థితులలో యజమాని విధించే శిక్ష అని స్పష్టంగా చెప్పగల కేసులలో ఇది ఒకటి. ఒక ఆదివారం సెలవు దినానికి బదులుగా ఒక ఆచారం ఉండేది, తరువాత క్లేట్ ఫాలోయింగ్ ఉంది. ఇది అప్పీలుదారు కంపెనీలో చాలా సంవత్సరాలుగా జరుగుతున్నట్లు తెలుస్తోంది. ఈ ఏడాది కూడా జనవరి 2వ తేదీ సెలవు దినమే అయినా యాజమాన్యం తీసుకున్న నిర్ణయం వల్ల. రికార్డులను బట్టి చూస్తే ఆ రోజు ప్రత్యేకంగా దృష్టి సారించాల్సిన విషయం ఏదీ కనిపించడం లేదు. అయితే 2వ తేదీన పదకొండు మంది పనివారు లేకపోవడాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకుంటే తక్కువ శిక్ష విధించే అవకాశం లేకపోలేదు. గైర్హాజరును వేతనం లేని సెలవుగా పరిగణించి కార్మికులను హెచ్చరించి, జరిమానా విధించి ఉండవచ్చు. ఏ ఇతర సహేతుకమైన ఉద్యోగి అయినా ఈ విధంగా తన మొత్తం శాశ్వత సిబ్బందిపై తీవ్రమైన శిక్షను విధించి ఉంటాడని భావించడం అసాధ్యం. ముగ్గురు కార్మికులను హెచ్చరించి వెనక్కి తీసుకున్నారని ఒక క్షణం భావించిన యజమాని యూనియన్ జోక్యం దృష్ట్యా వారు చేరలేరని బాగా తెలుసు. మొత్తం మీద, ట్రిబ్యునల్ చాలా అసాధారణమైన సందర్భాల్లో తప్ప శిక్ష యొక్క రకం లేదా తీవ్రతలో జోక్యం చేసుకోరాదని మేము మళ్ళీ నొక్కి చెప్పినప్పటికీ, ఈ కేసులో జోక్యం సమర్థనీయమని మేము భావిస్తున్నాము, ఎందుకంటే శిక్ష కఠినంగా మరియు తప్పుకు నిష్పత్తిలో లేదు, కానీ మా తీర్పులో సహేతుకమైన యజమాని విధించలేదు.

అందువల్ల అప్పీలు విఫలం అవుతుంది మరియు ఖర్చులతో కొట్టివేయబడుతుంది.

అప్పీల్ కొట్టివేత..