(इंग्रजीमध्ये टंकलिखित न्यायनिर्णयाचा मराठी अनुवाद)

५९० सर्वोच्च न्यायालय अहवाल (१९६१)

दिल्ली क्लॉथ अँड जनरल मिल्स कं. लि.

वि.

श्री रामेश्वर दयाळ आणि अन्य एक

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

औद्योगिक विवाद - बडतर्फ कामगार - लवादाने केलेली अंतरिम पुनः स्थापना - वैध असल्यास - औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ (सन १९४७ चा क्र. १४). कलम ३३ ए.

अपीलकर्ता-गिरण्यांचा कर्मचारी असलेल्या शारदा सिंग या उत्तरवादीला व्यवस्थापकीय प्राधिकाऱ्याच्या आदेशाची अवज्ञा केल्याबद्दल बडतर्फ करण्यात आले होते. त्यांनी औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ च्या कलम ३३-क अन्वये औद्योगिक न्यायाधिकरणाकडे अर्ज दाखल केला आणि विविध कारणांवरून आपल्या बडतर्फीला आव्हान दिले, ज्यावर न्यायाधिकरणाने अंतरिम उपाय म्हणून उत्तरवादीला अपीलकर्त्या गिरण्यांमध्ये काम करण्याची परवानगी देण्यात यावी आणि जर व्यवस्थापन त्याला पुन्हा घेण्यास अपयशी ठरले तर तो कर्तव्यावर हजर झाल्याच्या दिनांकापासून त्याला पूर्ण वेतन देण्यात यावे, असा आदेश पारित केला. त्यानंतर अपीलकर्त्या गिरण्यांनी न्यायाधिकरणाच्या अंतरिम आदेशाला आव्हान देत उच्च न्यायालयात रिट याचिका दाखल

केली आणि उच्च न्यायालयाने असा निर्णय दिला की, उत्तरवादीला मंजूर करण्यात आलेला अंतरिम दिलासा समर्थनीय होता. उच्च न्यायालयाच्या प्रमाणपत्राद्वारे अपील केल्यावर.

असा निर्णय देण्यात आला की, उत्तरवादीस पुनःस्थापित करण्याचा न्यायाधिकरणाने पारित केलेला आदेश चुकीचा होता. असा अंतरिम दिलासा न्यायाधिकरणाला देता येणार नाही कारण हे उत्तरवादीच्या खटल्याचा पूर्वनिर्णय घेणे आणि अपीलकर्त्या नियोक्त्याचे म्हणणे ऐकून घेतल्यानंतर त्याच्या बडतर्फीची वैधतेवर निर्णय न घेता, सुरुवातीलाच त्याला संपूर्ण दिलासा देणे ठरेल.

मॅनेजमेंट, हॉटेल इम्पीरियल आणि इतर वि. हॉटेल वर्कर्स युनियन, ए.आय.आर. १९५९ एस. सी. १३४२, आणि पंजाब नॅशनल बँक विरुद्ध ऑल इंडिया पंजाब नॅशनल बँक एम्प्लॉईज फेडरेशन, ए.आय.आर. १९६० एस. सी. १६०, संदर्भित.

दिवाणी अपिलीय अधिकारिता : दिवाणी अपील क्र. ३५३/१९५९.

दिवाणी रिट क्र. २५७-डी/१९५७ मध्ये दिल्ली येथील पंजाब उच्च न्यायालयाच्या (सर्किट बेंच) दिनांक २२ एप्रिल, १९५८ च्या न्यायनिर्णय व आदेशावरून अपील.

अपीलकर्त्यातर्फे एम. सी. सेटलवाड, भारताचे महा न्यायअभिकर्ता, एस. एन. आंदले, जे. बी. दादाचनजी, रामेश्वर नाथ आणि पी. एल. व्होरा.

उत्तरवादी क्र. २ साठी जी. एस. पाठक, आर. एल. आनंद आणि जनार्दन शर्मा.

२२ नोव्हेंबर, १९६०. न्यायालयाचा निर्णय वांचू, न्या. यांनी दिला.

पंजाब उच्च न्यायालयाने दिलेल्या प्रमाणपत्रावरील हे अपील आहे. शारदा सिंग (यापुढे उत्तरवादी असे संबोधण्यात आले आहे) हा अपीलकर्ता-गिरण्यांच्या सेवेत होता.

दिनांक २८ ऑगस्ट, १९५६ रोजी, अपीलकर्ता-गिरण्यांमधील कामगारांच्या विनियमन करणाऱ्या स्थायी आदेशांतील परिच्छेद ९ च्या अनुषंगाने उत्तरवादीची रात्रपाळीतून दिवस पाळीमध्ये बदली करण्यात आली. त्या वेळेस, अपीलकर्त्या-गिरण्या व त्यांचे कामगार यांच्यात औद्योगिक विवाद प्रलंबित होता. ही बदली दिनांक ३० ऑगस्ट, १९५६ पासून लागू होणार होती; परंतु उत्तरवादी दिवसापाळीमध्ये कामावर हजर झाला नाही आणि त्याला गैरहजर ठरविण्यात आले आले. दिनांक १ सप्टेंबर, १९५६ रोजी त्याने महाव्यवस्थापकांना अर्ज सादर केला की, दिनांक ३० ऑगस्ट रोजी रात्री १०-३० वाजता तो कर्तव्यावर हजर झाला होता आणि त्याने रात्रभर काम केले होते, पण त्याला हजर दर्शविण्यात आले नव्हते. दिनांक ३१ ऑगस्टच्या रात्री तो पुन्हा गिरण्यांमध्ये गेला होता, मात्र त्याची बदली दिवसपाळीमध्ये झाल्याच्या कारणास्तव त्याला काम करू देण्यात आले नाही. त्याने अशी तक्रार केली की, त्याला त्रास देण्यासाठी त्याला मनमानी पद्धतीने वागणूक देण्यात आली होती. आदेशांची अंमलबजावणी करण्यास त्याची काहीही हरकत नव्हती असे जरी त्याने सांगितले असले तरी, त्याने व्यवस्थापकाला हस्तक्षेप करून त्याच्यावर केलेल्या कारवाईपासून वाचविण्याची विनंती केली होती आणि ज्या दिवशी काम करू दिले गेले नव्हते, त्या दिवसांच्या मजुरीसाठी गिरण्या जबाबदार असतील, असे त्याने स्पष्ट केले.

दिनांक ४ सप्टेंबर, १९५६ रोजी त्याने औद्योगिक विवाद अधिनियम, सन १९४७ चा क्र. १४ (यापुढे अधिनियम असे संबोधण्यात आले आहे) च्या कलम ३३-क अन्वये जेथे पूर्वीचा विवाद प्रलंबित होता, त्या औद्योगिक न्यायाधिकरणाकडे अर्ज केला आणि अशी

तक्रार केली की, कोणत्याही ताळतंत्राशिवाय त्याची एक पाळीमधून दुसऱ्या पाळीत बदली करण्यात आली होती आणि यामुळे त्यांच्या सेवेच्या शर्तीमध्ये बदल झाला, जे त्याच्या हितासाठी बाधक आणि हानिकारक होते. अधिनियमातील कलम ३३ मधील तरतुदींच्या विरोधात हा बदल करण्यात आल्याने, त्याने कलम ३३-क अन्वये न्यायाधिकरणाकडे आवश्यक तो दिलासा मिळावा, अशी विनंती केली. दिनांक ५ सप्टेंबर, १९५६ रोजी महाव्यवस्थापकांनी दिनांक १ सप्टेंबरच्या पत्राला उत्तर दिले आणि उत्तरवादीला असे सांगितले की, दिनांक २८ ऑगस्ट रोजी त्याची एका शिफ्टमधून दुसऱ्या शिफ्टमध्ये बदली करण्याचे आदेश देण्यात आले होते आणि त्याला दिनांक ३० ऑगस्ट रोजी दिवस पाळीमध्ये कामावर हजर राहण्याचे सांगण्यात आले होते, परंतु, नेहमीच्या पद्धतीने दिलेल्या आदेशाचे पालन करण्याऐवजी आणि निर्देश दिल्याप्रमाणे कामावर हजर राहण्याऐवजी, त्याने जाणीवपूर्वक आदेशाची अवज्ञा केली आणि दिनांक ३० ऑगस्ट रोजी रात्र पाळीमध्ये कामावर हजर झाला. परंतु, त्यानंतर सुद्धा तो दिवस पाळी मध्ये कामावर हजर झाला नाही आणि जाणूनबुजून त्याने स्वतःला अनुपस्थित दर्शविले आणि अशा प्रकारे बदलीच्या आदेशाची अवज्ञा केली. त्यामुळे विभागीय अधिकाऱ्यांच्या कायदेशीर आदेशांचे पालन करण्यास जाणीवपूर्वक नकार देण्याबद्दल त्याच्याविरुद्ध शिस्तभंगाची कारवाई का करण्यात येऊ नये, याबाबत महाव्यवस्थापकांनी कारणे दाखविण्याची मागणी उत्तरवादीला केली आणि त्याला ४८ तासांच्या आत स्पष्टीकरण सादर करण्याचे आदेश देण्यात आले उत्तरवादीने दिनांक ७ सप्टेंबर, १९५६ रोजी आपले स्पष्टीकरण सादर केले.

त्यानंतर लगेचच असे दिसून येते की, अपीलकर्त्या-गिरण्यांना कलम ३३-क अन्वये

अर्जाची नोटीस मिळाली आणि त्यांनी दिनांक ५ ऑक्टोबर, १९५६ रोजी त्याचे उत्तर सादर केले. त्याचे प्रकरण असे होते की, एका शिफ्टमधून दुसऱ्या शिफ्टमध्ये बदली करणे व्यवस्थापनाच्या अधिकारात होते आणि कामगाराच्या पूर्वग्रहामुळे सेवेच्या अटी व शर्तींमध्ये बदल केल्याचे म्हणता येऊ शकत नव्हते आणि म्हणूनच कलम ३३-अ अन्वये केलेली तक्रार ग्राह्य धरता येऊ शकत नव्हती. अपीलकर्त्या-गिरण्यांनी असेही निदर्शनास आणून दिले की, उत्तरवादीच्या नंतरच्या वर्तनाची अंतर्गत चौकशी करण्यात आली होती आणि अशी विनंती केली की, अंतर्गत चौकशी पूर्ण होईपर्यंत कलम ३३-क अंतर्गत अर्जावरील कार्यवाहीला स्थगिती देण्यात यावी. कलम ३३-अ अन्वये या तक्रारीवर कोणतीही कारवाई झालेली दिसत नाही, ज्यासाठी अपीलकर्त्या-गिरण्या अंशत: जबाबदार असू शकतात कारण त्यांनी त्या कारवाईला स्थगिती देण्याची विनंती केली होती. परंतु, उत्तरवादीविरुद्ध अंतर्गत चौकशी सुरू राहिली आणि दिनांक २५ फेब्रुवारी, १९५७ रोजी, चौकशी अधिकाऱ्याने असा अहवाल दिला की, गैरवर्तनाचा आरोप सिद्ध झाला होता. त्यानंतर महाव्यवस्थापकांनी दिनांक ५ मार्च, १९५७ रोजी आदेश दिला की, उत्तरवादीचे गंभीर गैरवर्तन आणि त्याचा मागील अभिलेख पाहता त्याला बडतर्फ करण्यात यावे; परंतु त्यावेळी औद्योगिक विवाद प्रलंबित असल्याने बडतर्फीचा आदेश पारित करण्यापूर्वी औद्योगिक न्यायाधिकरणाची परवानगी घेण्यात यावी आणि अधिनियमाच्या कलम ३३ अन्वये अशी परवानगी मिळविण्यासाठी अर्ज करण्यात यावा.

मध्यंतरी, दिनांक १ मार्च, १९५७ रोजी एक अधिसूचना जारी करण्यात आली, ज्याद्वारे सन १९५६ चा केंद्रीय अधिनियम क्र. ३६, ज्याद्वारे कलम ३३ आणि ३३-क मध्ये

सुधारणा करण्यात आली होते, त्या अधिनियमाच्या काही तरतुदी अंमलात आणण्यासाठी १० मार्च, १९५७ हा दिनांक निश्चित करण्यात आला होता आणि हा बदल दिनांक १० मार्च, १९५७ पासून अंमलात आला. हा बदल असा होता की, कामगारांना बाधा आणणाऱ्या सेवेच्या कोणत्याही शर्तीमध्ये बदल केल्यास नियोक्त्यावर पूर्णपणे बंदीच्या आणि गैरवर्तनाविरुद्ध कोणत्याही कारवाई विरोधात बदल करण्यात आले. सुधारित कलमात अशी तरतूद करण्यात आली की, वादाशी संबंधित कोणत्याही प्रकरणासंदर्भात किंवा वादाशी संबंधित कोणत्याही गैरवर्तनासंदर्भात जर नियोक्ता कारवाई करू इच्छित असेल, तर ज्या प्राधिकरणासमोर वाद प्रलंबित होता, त्या प्राधिकरणाच्या स्पष्ट लेखी परवानगीद्वारेच करू शकतो; परंतु, ज्या संदर्भात एखाद्या कामगाराला लागू असलेल्या स्थायी आदेशांच्या अनुषंगाने नियोक्ता कारवाई करू इच्छितो, ते प्रकरण वादाशी संबंधित नव्हते अथवा ज्या गैरवर्तनासाठी कारवाई प्रस्तावित होती, ती वादाशी संबंधित नव्हती, तेथे नियोक्ता त्याला योग्य वाटेल ती कारवाई करू शकतो, केवळ या अटीवर की, कामावरून काढून टाकल्यास किंवा बडतर्फ केल्यास एक महिन्याचे वेतन देण्यात यावे आणि नियोक्त्याने कर्मचाऱ्यावर केलेल्या कारवाईच्या मंजुरीसाठी ज्या प्राधिकरणासमोर वाद प्रलंबित होता त्या न्यायाधिकरणाकडे अर्ज करावा. अधिनियमातील हा बदल लक्षात घेता; अपीलकर्ते-गिरण्या यांना असे वाटले की, सध्याच्या प्रकरणातील उत्तरवादीच्या गैरवर्तनाचा तेव्हा अभिनिर्णयसाठी प्रलंबित विवादाशी संबंध नसल्यामुळे त्याला एक महिन्याचे वेतन देऊन आणि त्यांनी केलेल्या कारवाईच्या मंजुरीसाठी अर्ज केल्यानंतर त्यांना त्याला बडतर्फ करण्याचा अधिकार होता. परिणामी, या आधी संदर्भित केलेल्या दिनांक ५ मार्च, १९५७

रोजीच्या महाव्यवस्थापकांच्या आदेशाच्या अनुषंगाने न्यायाधिकरणाकडे परवानगीसाठी कोणताही अर्ज करण्यात आला नाही. पुढे दिनांक २ एप्रिल १९५७ रोजी महाव्यवस्थापकांनी उत्तरवादीला एक महिन्याचे वेतन दिल्यानंतर बडतर्फीचा आदेश पारित केला आणि उत्तरवादीवर केलेल्या कारवाईच्या मंजुरीसाठी संबंधित प्राधिकरणाकडे अर्ज करण्यात आला.

त्यानंतर, उत्तरवादीने ९ एप्रिल, १९५७ रोजी अधिनियमाच्या कलम ३३-अ अन्वये आणखी एक अर्ज दाखल केला, ज्यात त्याने तक्रार केली की अपीलकर्ता-गिरण्यांनी न्यायाधिकरणाच्या स्पष्ट परवानगीशिवाय त्याची सेवा समाप्त केली होती आणि हे अधिनियमाच्या कलम ३३ च्या तरतुदींचे उल्लंघन होते ; म्हणून त्यांनी आवश्यक दिलासा देण्याची विनंती केली. १८ एप्रिल, १९५७, रोजी न्यायाधिकरणाने सदर अर्जावर अंतरिम आदेश पारित केला ज्याद्वारे अंतरिम दिलासा म्हणून, अपीलकर्ता- गिरण्यांना उत्तरवादीला १९ एप्रिलपासून काम करण्यास परवानगी देण्याचे आदेश देण्यात आले होते आणि उत्तरवादी ला कर्तव्यावर हजर राहण्याचे निर्देश देण्यात आले होते. असेही आदेशित करण्यात आले होते की जर व्यवस्थापनाने उत्तरवादीला परत घेतले नाही तर उत्तरवादी कर्तव्यावर हजर झाल्यानंतर १९ एप्रिलपासून त्याचे पूर्ण वेतन देण्यात येईल, मात्र ६ मे १९५७ रोजी ९ एप्रिल, १९५७ रोजीचा अर्ज सदोष ठरवून फेटाळण्यात आला होता आणि त्यामुळे १८ एप्रिलचा अंतरिम आदेशही संपुष्टात आला. त्याच दिवशी (म्हणजे, ६ मे १९५७), प्रतिवादीने कलम ३३-अ अन्वये आणखी एक अर्ज केला ज्यात त्याने त्रुटी दूर केल्या आणि पुन्हा तक्रार केली की २ एप्रिल, १९५७ रोजी न्यायाधिकरणाच्या

पूर्वपरवानगीशिवाय केलेली त्याची बडतर्फी कलम ३३ च्या विरुद्ध होती आणि त्यांनी योग्य दिलासा देण्याची विनंती केली.

हा अर्ज सध्या प्रलंबित असून तीन वर्षांहून अधिक काळ लोटला तरी तो निकालात काढण्यात आलेला नाही. ४ सप्टेंबर, १९५६ च्या पहिल्या अर्जाचे काय झाले हेही स्पष्ट झालेले नाही, ज्यात उत्तरवादीने तक्रार केली की एका शिफ्टमधून दुसऱ्या शिफ्टमध्ये बदली करून त्याच्या पूर्वग्रहानुसार त्याच्या सेवेच्या अटी बदल्या गेल्या होत्या. अर्ज अधिनियमाच्या कलम ३३ व कलम ३३ अ अंतर्गत लवकर निकाली काढण्यात यावेत आणि ही खेदाची बाब आहे की हे प्रकरण तीन वर्षांहून अधिक काळ प्रलंबित आहे आणि अपीलकर्ते - गिरण्यांनी या अवस्थेसाठी आरोप देखील सामायिक केला पाहिजे. तथापि, अपीलकर्ते- गिरण्यांनी १४ मे, १९५७ रोजी कलम ३३ ए अंतर्गत शेवटच्या अर्जावर उत्तर दिले आणि अधिनियमाच्या कलम ३३ चे उल्लंघन झाले नसल्याचा आक्षेप घेतला, त्यांची बाजू अशी होती की सुधारित कलम ३३, २ एप्रिल १९५७ रोजी दिलेल्या बरखास्तीच्या आदेशाला लागू होते. शिवाय, गुणवत्तेवर, अपीलकर्ते - गिरण्यांची बडतर्फी परिस्थिती रास्त होती. १६ मे १९५७ रोजी हे प्रकरण न्यायाधिकरणासमोर आले . या तारखेला, न्यायाधिकरणाने पुन्हा अंतरिम आदेश दिला, जो असा होता की अंतरिम दिलासा म्हणून उत्तरवादीला १७ मे पासून काम करण्याची परवानगी देण्यात यावी आणि उत्तरवादीला कर्तव्यावर हजर राहण्याचे निर्देश देण्यात आले होते. पुढे त्यांनी असे आदेशित केले की, जर व्यवस्थापनाने त्यांना परत घेतले नाही, तर त्यांना कर्तव्यावर हजर झालेचे तारखेपासून पूर्ण वेतन दिले जाईल.

त्यानंतर अपीलकर्ते - गिरण्यांनी उच्च न्यायालयात रिट याचिका दाखल केली. उच्च न्यायालयासमोर त्यांचा मुख्य युक्तिवाद दुहेरी होता, १० मार्च १९५७ पासून सुधारित कलम ३३ व ३३-अ लागू झाल्यानंतर या प्रकरणाच्या परिस्थितीत अधिनियमाच्या कलम ३३-अ अन्वये केलेल्या अर्जावर सुनावणी घेण्याचा अधिकार न्यायाधिकरणाला नाही, असा आग्रह करण्यात आला. पर्यायात असा युक्तिवाद करण्यात आला होता की, अर्जात गुणवत्तेच्या आधारे उपस्थित केलेल्या प्रश्नांचा विचार करण्यापूर्वीच पुनःस्थापनाचा अंतरिम आदेश देण्याचा किंवा त्या बदल्यात उत्तरवादीला पूर्ण वेतन देण्याचा अधिकार न्यायधिकरणाला नाही. उच्च न्यायालयाने पहिल्या मुद्यावर असे म्हटले आहे की, औद्योगिक विवाद (दुरुस्ती व विविध तरतुदी) अधिनियमाचे कलम ३०, क्र. १९५६ च्या XXXVI च्या दृष्टीकोनातून , सध्याचे प्रकरण दुरुस्तीपूर्वी जसे होते तसे कलम ३३ द्वारे चालविले जाईल आणि म्हणूनच अधिनियमाच्या कलम ३३ ए अंतर्गत ६ मे १९५७ च्या तक्रारीवर सुनावणी करण्याचा अधिकार न्यायाधिकरणाला असेल. दुसऱ्या मुद्द्यावर उच्च न्यायालयाने अंतरिम दिलासा देणारा न्यायाधिकरणाचा आदेश आपल्या अखत्यारीत असून तो रास्त असल्याचे म्हटले आहे. परिणामी रिट याचिका फेटाळण्यात आली. त्यानंतर अपीलकर्त्याने अर्ज केला आणि त्याला उच्च न्यायालयाने या न्यायालयाला प्रमाणपत्र दिले ; आणि तसे हे प्रकरण आमच्यासमोर आले आहे.

उच्च न्यायालयात जे दोन मुद्दे उपस्थित करण्यात आले होते, तेच मुद्दे आमच्यासमोर मांडण्यात आले आहेत. आमचे असे मत आहे की सध्याच्या प्रकरणात पहिला मुद्दा ठरविण्याची आवश्यकता नाही कारण आम्ही या निष्कर्षावर पोहोचलो आहोत की १६ मे,

१९५७ चा अंतरिम आदेश स्पष्टपणे चुकीचा आहे. या प्रश्नाखेरीज, अंतरिम आदेश न देता अशा प्रकारे अंतरिम आदेश देणे, न्यायाधिकरणाचे कार्यक्षेत्र आहे का ? (मुद्दा जो या प्रकरणात - इम्पीरियल हॉटेल व्यवस्थापन वि. हॉटेल वर्कर्स युनियन [1]),या न्यायालयाद्वारे विचारात घेण्यात आला होता आणि उघड केला होता.), आमचे असे मत आहे की जेथे न्यायाधिकरण अधिनियमाच्या कलम ३३-अ अन्वये या अर्जावर सुनावणी करीत आहे आणि त्यापुढील प्रश्न आहे असा आहे की बडतर्फीचा आदेश कलम ३३ मधील तरतुदींच्या विरोधात आहे का तर न्यायधिकरणासाठी ते कायद्यानुसार चुकीचे होईल जर नियोक्त्याने कामगाराला अंतरिम दिलासा म्हणून पुन्हा सेवेत घेतले नाही किंवा पूर्ण वेतन दिले नाही तर. कलम ३३ च्या तरतुदींच्या विरुद्ध बडतर्फीवर आधारित कलम ३३ या अन्वये तक्रारीच्या प्रकरणात, अंतिम आदेश जो न्यायाधिकरण या प्रकरणात पारित करू शकतो तो कामगाराच्या बाजून असेल आणि तो पुनःस्थापनेसाठी असेल. तो अंतिम आदेश तेव्हाच दिला जाईल जेव्हा नियोक्ता न्यायाधिकरणासमोर बडतर्फीचे समर्थन करण्यात अपयशी ठरेल - एकतर असे दाखवून की योग्य देशांतर्गत चौकशी केली गेली आहे ज्यामुळे गैरवर्तन सिद्ध झाले आहे किंवा बडतर्फीचे समर्थन करण्यासाठी न्यायाधिकरणासमोर पुरावे सादर करून कोणतीही देशांतर्गत चौकशी केली गेली नाही: पहा पंजाब नॅशनल बँक लिमिटेड वि. ऑल इंडिया पंजाब नॅशनल बँक एम्प्लॉईज फेडरेशन [2], ज्यात असे म्हटले गेले होते की कलम ३३ ए अंतर्गत चौकशीत नियोक्त्याने कलम ३३ चे उल्लंघन सिद्ध करून कर्मचाऱ्याला

1 (१९६०) १ एस. सी. आर. ४७६
2 (१९६०) १ एस.सी. आर. ८०६

पुनःस्थापनेचा आदेश मिळविण्यात यशश्वी होणार नाही. असे उल्लंघन सिद्ध झाल्यानंतरही नियोक्त्याला गुणवत्तेच्या आधारे चुकीची बडतर्फी सिद्ध करणे खुले असेल. हा वादाचा एक भाग आहे ज्याचा न्यायाधिकरणाला विचार करावा लागतो कारण कर्मचाऱ्याने केलेली तक्रार औद्योगिक वाद मानली जाते आणि वादाच्या सर्व संबंधित बाबींचा विचार कलम ३३-अ अंतर्गत केला जातो. त्यामुळे जेव्हा कलम ३३-अ अन्वये एखाद्या तक्रारीवर न्यायाधिकरण विचार करीत असेल आणि एखाद्या कर्मचाऱ्याला पुन्हा सेवेत घ्यावे की नाही याचा निर्णय घ्यायचा असेल, तर न्यायाधिकरणाला पुन्हा सेवेत रुजू करण्याचे आदेश अंतरिम आदेश म्हणून देणे खुले नाही कारण तो कामगाराला तोच दिलासा देईल जो त्याला तेव्हाच मिळू शकेल जेव्हा तक्रारीच्या त्रिसूत्रीवर मालकाने बडतर्फीच्या आदेशाचे समर्थन करण्यास टाळाटाळ करेल तेव्हा. या प्रकरणात अंतरिम दिलासा देण्यात आला तो म्हणजे कामगाराला काम करण्याची परवानगी दिली पाहिजे : दुसऱ्या शब्दांत सांगायचे तर त्याला पुन्हा कामावर घेण्याचे आदेश देण्यात आले होते ; पर्यायाने आदेशित करण्यात आले होते की जर व्यवस्थापनाने त्याला परत न घेतल्यास त्याचे पूर्ण वेतन देण्यात यावे. आमचे असे मत आहे की असा आदेश अंतरिम आदेश म्हणून कायद्याप्रमाणे पारित केला जाऊ शकत नाही कारण ते उत्तरवादीला सुरुवातीलाच दिलासा देण्यासारखे ठरेल ज्याचा त्याला हक्क होता, तेव्हाच जेव्हा नियोक्ता कलम ३३ ए अंतर्गत कारवाईत अपयशी होईल. हॉटेल इम्पीरियलच्या प्रकरणात [१] सांगितल्याप्रमाणे सर्वसाधारणपणे अंतरिम दिलासा म्हणजे कामगारांना शेवटी यश मिळाल्यास मिळणारा संपूर्ण दिलासा नसावा. त्यामुळे या प्रकरणात न्यायाधिकरणाने अंतरिम दिलासा म्हणून किंवा त्याबदल्यात पूर्ण वेतन देण्याच्या बदल्यात

पुनःस्थापनेला परवानगी देण्याचा दिलेला आदेश स्पष्टपणे चुकीचा आहे आणि म्हणूनच तो रद्द करण्यात यावा. त्यामुळे आम्ही अपील मंजूर करतो, उच्च न्यायालयाचा तसेच न्यायाधिकरणाचा १६ मे १९५७ रोजीचा आदेश रद्द करून अंतरिम दिलासा देत आम्ही अपील मंजूर करतो.

न्यायाधिकरणाचा आदेश रद्द करण्यात यावा, या निष्कर्षाप्रत आल्यास आम्हाला काही अंतरिम दिलासा द्यावा, अशी विनंती उत्तरवादींच्या वकिलांनी केली. या प्रकरणाच्या परिस्थितीत उत्तरवादींना अंतरिम दिलासा देणे योग्य आहे असे आम्हाला वाटत नाही. आम्ही वर म्हटल्याप्रमाणे कलम ३३ व ३३-अ अन्वये अर्ज जलदगतीने हाताळले पाहिजेत. ४ सप्टेंबर १९५६ आणि ६ मे १९५७ च्या अर्जांकडे दुर्लक्ष झालेले दिसते, ते आता कलम, ३३-अ अंतर्गत सर्व अर्ज असल्याने न्यायाधिकरणाद्वारे जलदगतीने हाताळले जातील आणि शेवटी निकाली काढले जातील, असा आम्हाला विश्वास आहे. अशा परिस्थितीत आम्ही खर्चाबाबत कोणतेही आदेश देत नाही.

अपील मंजूर .

---

(१) (१९६०) १ एस.सी.आर. ४७६

<u>अस्वीकरण</u>

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 न्याय निर्णय हाच सर्व व्यावहारिक आणि कार्यालयीन वापराकरिता विश्वसनीय असेल आणि तोच त्यातील आदेशाच्या निष्पादन आणि अंमलबजावणी करता वैध मानला जाईल.

x-x-x-x