एस सी आर सुप्रीम कोर्ट रिपोर्ट्स ४४१, ४ एप्रिल १९६०

द चार्टर्ड बँक, मुंबई

विरुद्ध

चार्टर्ड बँक एम्प्लॉइज युनियन.

(मा जस्टिस पी. बी. गजेंद्रगडकर, के. एन. वांचू आणि के. सी. दासगुप्ता)

औद्योगिक वाद - सहाय्यक कॅशियरची बँकेच्या मुख्य रोखपाल यांनी गॅरंटी काढून घेणे - चौकशी न करता बँकेने सहाय्यक रोखपालाची सेवा समाप्त करणे - वैधता - अखिल भारतीय औद्योगिक न्यायाधिकरण (बँक विवाद) पुरस्कार, १९५३, परिच्छेद ५२१, ५२२(१).

अपीलकर्ता बँकेच्या रोख विभागात काम करण्याची पद्धत अशी होती की एक मुख्य कॅशियर होता आणि त्याच्या हाताखाली सुमारे तीस सहाय्यक कॅशियर होते. कॅश विभागाच्या कामासाठी चीफ कॅशियरला हमी द्यावी लागत होती; मुख्य कॅशियरने हमी दिल्यानंतर अशा प्रत्येक सहाय्यक कॅशिअर्सची नेमणूक करण्यात येत होती. बॅकेंत फार पूर्वीपासून अशी प्रथा होती की, ज्यावेळी मुख्य कॅशियरच्या देखरेखीखाली रोख रक्कम कुलूपबंद केली जात असे त्यावेळी सर्व सहाय्यक कॅशिअरना हजर राहावे लागत असे, जेणेकरून कुलूपबंद होण्यापूर्वी रोकड तपासता येईल. स्मरणपत्र देऊनही सहाय्यक कॅशियर "सी" मुख्य कॅशियरच्या परवानगीशिवाय रोख रक्कम तपासण्यापूर्वी आणि कुलूपबंद करण्यापूर्वी काही काळ आधीच बँकेतून बाहेर पडत असे. चीफ कॅशियरने ही बाब व्यवस्थापनाला कळवली, "सी" संदर्भातील आपली हमी काढून घेतली

आणि सांगितले की "सी" ची सेवा काढून घेतली नाही तर त्याच्या वर्तनामुळे रोख विभागाच्या सुरक्षेवर परिणाम होईल. बँकेने अखिल भारतीय औद्योगिक न्यायाधिकरण (बँक विवाद) अवॉर्ड, १९५३ च्या परिच्छेद ५२२ (१) मधील तरतुदींनुसार "सी" विरुद्ध कोणतीही चौकशी न करता त्याची सेवा समाप्त केली. ज्या औद्योगिक न्यायाधिकरणाकडे हा वाद सोपविण्यात आला होता, त्या औद्योगिक लवादाने आपल्या निकालपत्रात असे म्हटले कि, हे खरे तर गैरवर्तणुकीसाठी सेवा समाप्तीचे प्रकरण आहे आणि बँकेने शिस्तभंगाची कारवाई करण्यासाठी बँक पुरस्काराच्या परिच्छेद ५२१ मध्ये नमूद केलेल्या प्रक्रियेचे पालन करायला हवे होते, तसेच सदर सेवासमाप्ती बेकायदेशीर आणि अयोग्य असल्याने "सी" पूर्ण पाठीमागील वेतन आणि इतर लाभांसह पुनर्नियुक्तीस पात्र आहे :

न्यायनिर्णय: असिस्टंट कॅशियरची सेवा बँकेने योग्यप्रकारे समाप्त केली होती. केवळ नोटीस देऊन आणि अशा बडतर्फीच्या परिस्थितीची चौकशी करण्याचा अधिकार औद्योगिक लवादाला नाही, असा दावा करून नियोक्ता कायमस्वरूपी कर्मचाऱ्याची सेवा काढून घेऊ शकत नाही, यात शंका नाही. अशा प्रकारच्या प्रकरणातही प्रामाणिकपणाची आवश्यकता असते आणि जर सेवा समाप्ती ही अधिकाराचा अतिरंजित वापर असेल किंवा पीडित किंवा अन्यायकारक कामगार पद्धतीचा परिणाम असेल तर लवादाला हस्तक्षेप करण्याचा अधिकार असतो. जिथे सेवेची समाप्ती मनमानी किंवा विनाकारण कठोर असते ती पीडित किंवा अन्यायकारक कामगार पद्धतीचा सबळ पुरावा असू शकते. प्रस्तुत परिस्थितीत बँकेची सुरक्षाव्यवस्था समाविष्ट होती आणि जर बँकेने असे ठरवले असेल कि ते मुख्य कॅशिअर आणि "सी" यांच्या भांडणात पडणार नाहीत आणि ते बँक अवॉर्ड पॅरा ५२२ (१) "सी" ची सेवा समाप्तीकरिता वापरतील तर अशावेळी बँक अवॉर्ड पॅरा ५२२ (१) चा वापर अतिरंजित पध्धतीने करत आहेत असे म्हणता येणार नाही. ज्या प्रकरणात गैरव्यवहाराचा आरोप आहे त्या प्रत्येक प्रकरणात बँक अवॉर्ड पॅरा ५२२ प्रमाणे शिस्तभंगाची कार्यवाही केली जावी, हे आवश्यक नाही.

बकिंगहॅम अँड कर्नाटक कंपनी लिमिटेड विरुद्ध वर्कर्स ऑफ द ओमपॅनी, १९५२ एल.ए.सी. ४९० ला मान्यता देण्यात आली.

दिवाणी अपील अधिकार क्षेत्र : १९५९ चे दिवाणी अपील क्रमांक १४.

केंद्र सरकारच्या औद्योगिक न्यायाधिकरण, नागपूर यांच्या मुंबई येथील २१ फेब्रुवारी १९५८ च्या निर्णयातून विशेष परवानगीने १९५७ च्या संदर्भ सीजीआयटी क्रमांक १२ मध्ये अपील.

याचिकाकर्त्यातर्फे सचिन चौधरी, एस. एन. आंदले, जे. बी. दादाचनजी आणि रामेश्वर आर. नाथ. ए. एस. आर. चारी आणि वाय. कुमार, प्रतिवादींसाठी.

१९६०, ४ एप्रिल - न्यायालयाचा निर्णय याद्वारे देण्यात आला

मा. जस्टिस वांचू —औद्योगिक प्रकरणात विशेष परवानगीने केलेले हे अपील आहे. अपीलकर्ता म्हणजे चार्टर्ड बँक, मुंबई (पुढे संक्षेपाकरिता बँक म्हटले आहे). बँकेत सहाय्यक कॅशियर म्हणून कार्यरत असलेल्या कोलसावळा (नंतर प्रतिवादी म्हटले आहे) या व्यक्तीची सेवा संपुष्टात आणण्यावरून बँक आणि तिच्या कर्मचाऱ्यांमध्ये वाद झाला होता. बँकेच्या रोख विभागात काम करण्याची पद्धत अशी आहे की एक मुख्य कॅशियर असतो आणि त्याच्या हाताखाली सुमारे तीस सहाय्यक कॅशियर असतात. कॅश विभागाच्या कामासाठी चीफ कॅशियरला हमी द्यावी लागते. परिणामी मुख्य कॅशियरने हमी दिल्यावर अशा प्रत्येक कर्मचाऱ्याची सहाय्यक कॅशिअर म्हणून नेमणूक केली जाते. या गॅरंटीमुळे कॅश डिपार्टमेंटमध्ये उद्भवू शकणाऱ्या कोणत्याही कमतरतेसाठी एकटा चीफ कॅशियरच बँकेला बिनशर्त जबाबदार असतो आणि त्यात काम करणाऱ्या सहाय्यक कॅशियरकडून कोणतीही हमी घेतली जात नाही. बँकेमध्ये मुख्य कॅशियरच्या या हमीच्या अनुषंगाने मुख्य कॅशियरच्या देखरेखीखाली रोख रक्कम कुलूपबंद करत असताना सर्व सहाय्यक कॅशियरना हजर राहावे लागते, जेणेकरून दिवसाच्या शेवटी रोख रक्कम कुलूपबंद करण्याआधी तपासता

येईल. म्हणून सहाय्यक कॅशिअर्स रोख रक्कम कुलूपबंद करण्यापूर्वी फक्त चीफ कॅशियरची परवानगी घेतल्यानंतरच बँकेतून बाहेर पडू शकतात.

४ जानेवारी १९५७ रोजी मुख्य कॅशियरने व्यवस्थापनाला कळवले की, प्रतिवादी काही काळ आधीपासूनच जरी २४ डिसेंबर १९५७ रोजी त्यासंदर्भात विभागीय परिपत्रक जारी करण्यात आले आहे व सर्व सहाय्यक रोखपाल (प्रतिवादीसह) यांना आठवणही करून देण्यात आली आहे कि, रोख रक्कम तपासण्यापूर्वी आणि कुलूपबंद करण्यापूर्वी मुख्य कॅशियरच्या परवानगीशिवाय कोणत्याही सहाय्यक कॅशियरने बँकेतून बाहेर पडू नये, तरीही प्रतिवादी रोख रक्कम तपासण्यापूर्वी आणि कुलूपबंद करण्यापूर्वीच मुख्य कॅशिअरच्या परवानगीशिवाय बँक सोडून जात होता. म्हणूनच मुख्य कॅशियरने असे नमूद केले की तो प्रतिवादीची हमी देण्यास अक्षम आहे आणि जोपर्यंत प्रतिवादीची सेवा काढून घेतली जात नाही तोपर्यंत त्याच्या वर्तणुकीमुळे रोख विभागाच्या सुरक्षेवर परिणाम होईल. रोख विभागात लागू असलेली व्यवस्था बदलण्यास बँक तयार नसल्याने, व्यवस्थापनाने मार्च १९५३ च्या अखिल भारतीय औद्योगिक न्यायाधिकरण (बँक विवाद) अवॉर्डच्या पॅरा ५२२ (१) (पुढे बँक अवॉर्ड म्हणून संबोधले जाते) ने विहित केलेल्या समाप्तीच्या पद्धतीनुसार प्रतिवादीची सेवा समाप्त करण्याचा निर्णय घेतला. बँक प्रतिवादीला इतर कोणत्याही विभागात नियुक्त करण्यास असमर्थ होती. त्यामुळे प्रतिवादीला दि. २९ मार्च १९५७ रोजी कळवले कि, मुख्य कॅशियरने त्याची हमी काढून घेतल्यामुळे बँक त्याला नोकरीवर ठेवू शकत नाही. त्याप्रमाणे परिच्छेद ५२२ (१) अन्वये आवश्यक असलेली नोटीस त्याला देण्यात आली आणि प्रतिवादीला छंटणीसह देय असलेली रक्कम देण्यात आली आणि त्याची सेवा समाप्त करण्यात आली. त्यावर बँकेच्या कर्मचाऱ्यांनी वाद उपस्थित केला आणि केंद्र सरकारने औद्योगिक न्यायाधिकरणाकडे "चार्टर्ड बँक, मुंबई ने श्री. एन. डी. कोलसावला यांची सेवा चुकीच्या पद्धतीने समाप्त केल्याचा आणि त्यांना मिळणाऱ्या सवलतीच्या संदर्भात" रेफेरन्स दाखल केला.

प्रतिवादीचे कथन असे होते की, ते १ सप्टेंबर १९३७ पासून बँकेत कॅश विभागात सहाय्यक कॅशियर म्हणून प्रामाणिकपणे आणि उच्च कार्यक्षमतेने कार्यरत आहेत. पूर्वीचे मुख्य कॅशियर हे सध्याच्या

मुख्य कॅशियरचे वडील होते, व ते १९४३ पासून प्रतिवादीने आपल्या ओव्हरटाईम आणि रजा या आपल्या कायदेशीर देयकांचा दावा केला होता आणि त्यास तत्कालीन मुख्य कॅशियर परवानगी देण्यास तयार नव्हते, याकरिता प्रतिवादीशी शत्रुत्वाने वागले. प्रतिवादीच्या नियुक्तीपत्रात "त्याला कोणतीही सुरक्षा किंवा हमी देणे बंधनकारक केले नाही आणि मुख्य कॅशियरने बँकेला कोणतीही गॅरंटी दिली असेल तर प्रतिवादीला त्याची माहिती नव्हती आणि त्याचा संबंध नाही. मुख्य कॅशियरने गॅरंटी काढून घेतली असली तरी अशी हमी काढून घेण्यापूर्वी ज्या कारणांकरिता ती काढून घेतली ती आव्हानीत करण्याची संधी दिली नाही, तसेच त्याला सिक्युरिटी सादर करण्यास किंवा फिडेलिटी बॉण्ड देण्यासही सांगितले गेले नाही. परिणामी, बँकेने दिलेल्या कारणास्तव प्रतिवादीला सेवेतून मुक्त करणे पूर्णपणे बेकायदेशीर, चुकीचे आणि अन्यायकारक होते आणि तो पुनर्स्थापनेस किंवा पूर्ण नुकसान भरपाईसाठी पात्र आहे.

बँकेचे असे कथन होते की, बँक अवॉर्डच्या परिच्छेद ५२२ (१) अन्वये प्रतिवादीची सेवा समाप्त करण्याचा बँकेला अधिकार आहे आणि अशा समाप्तीची कारणे सांगणे बँकेवर बंधनकारक नाही आणि अशी कारणे न्यायाधिकरणाद्वारे चौकशी किंवा तपासली जाऊ शकत नाहीत. पर्याप्तपणे असे सादर करण्यात आले की, जर लवादाचे असे मत असेल की ते कारणांची चौकशी करण्यास मोकळे आहेत, तर बँकेचे कथन असे होते की प्रतिवादीला कोणत्याही गैरवर्तनाबद्दल शिक्षेद्वारे बडतर्फ केले गेले नाही किंवा दोषमुक्त केले गेले नाही, आणि बँक अवॉर्डच्या परिच्छेद ५२२ (१) अन्वये बँकेने केवळ त्यांची सेवा समाप्त केली, कारण त्याची हमी मुख्य कॅशियरने काढून घेतली होती आणि अशा परिस्थितीत त्याला कामावर ठेवणे अशक्य होते, जसे कि बँक वर नमूद केलेल्या आपल्या कार्यपद्धतीत बदल करण्यास तयार नाही. पुढे असेही म्हटले कि, प्रतिवादीला दुसऱ्या विभागात हस्तांतरित करण्यास बँक बांधील नाही आणि कोणत्याही परिस्थितीत प्रतिवादीचे प्रशिक्षण, अनुभव, क्षमता किंवा रेकॉर्ड बँकेच्या इतर कोणत्याही विभागात काम करण्यासाठी योग्य नाही.

लवादाने असे म्हटले आहे की बँकेने बँक अवॉर्डच्या पॅरा ५२२ (१) मध्ये नमूद केलेल्या प्रक्रियेचे अनुसरण करणे निवडले असले तरी " ज्या प्रकरणांमध्ये गैरवर्तणुकीबद्दल शिस्तभंगाची कारवाई नाही त्यामध्ये तीन महिन्यांची नोटीस देऊन किंवा नोटीसच्या बदल्यात तीन महिन्यांचे वेतन आणि भत्ते देऊन नोकरी समाप्त करण्याची तरतूद आहे" तरीही बँकेने केलेल्या कारवाईची वैधता आणि / किंवा औचित्य आणि परिच्छेद ५२२ (१) नुसार केलेल्या कारवाईच्या सत्यतेची तसेच न्याय्यतेची चौकशी करणे लवादाला नेहमीच खुले आहे आणि त्यांना इच्छेनुसार कायमस्वरूपी कर्मचाऱ्याची सेवा समाप्ती देण्यास मोकळीक दिली नाही, असेही न्यायाधिकारणाने स्पष्ट केले. पुढे असेही म्हटले आहे कि न्यायाधिकरणास कार्यवाहीची प्रामाणिकता आणि न्याय्यता याची चौकशी करण्याची मोकळीक आहे. पुढे असेही म्हटले कि ज्या परिस्थितीत सेवासमाप्ती झाली त्या परिस्थितीचा अभ्यास केला तर खरे तर प्रत्यक्षात हे गैरवर्तणुकीसाठी सेवा समाप्तीचे प्रकरण आहे, आणि रोख रक्कम कुलूपबंद करण्यापूर्वी प्रतिवादीने मुख्य कॅशियरच्या त्याच्या पूर्वपरवानगीशिवाय बँक सोडण्यासंदर्भात प्रतिवादीने मुख्य कॅशियरच्या आदेशांचे कथित अवहेलना आणि सतत उल्लंघन केल्याबद्दल शिस्तभंगाची कारवाई करण्याच्या प्रक्रियेचे अनुसरण करणे बँकेचे कर्तव्य होते, परंतु, परिच्छेद ५२१ मध्ये नमूद केल्याप्रमाणे बँक आवश्यक प्रक्रियेचे पालन करण्यात अपयशी ठरली, त्यामुळे बँक अवॉर्ड प्रमाणे, प्रतिवादीची सेवा समाप्त करणे बेकायदेशीर आणि अयोग्य होते आणि त्याला पूर्ण पाठीमागील वेतन आणि इतर लाभांसह पुनर्नियुक्तीचा अधिकार आहे. या आदेशालाच बँकेने आमच्यासमोर आव्हान दिले आहे.

बँकेच्या वतीने मुख्य युक्तिवाद असा आहे की, ज्या प्रकरणात काही गैरप्रकार होऊ शकतात अशा प्रत्येक प्रकरणात बँक परिच्छेद ५२१ अन्वये शिस्तभंगाची कारवाई करण्यास बांधील आहे, असे न्यायाधिकरणाने नोंदवलेले मत पूर्णपणे चुकीचे आहे. पुढे असा युक्तिवाद केला की बँकेच्या रोख विभागात प्राप्त झालेल्या विशिष्ट पदावर मुख्य कॅशियर त्याच्या हाताखाली काम करणाऱ्या सर्व सहाय्यक कॅशियरची हमी देतो, त्यामुळे बँकेला मुख्य कॅशियर आणि प्रतिवादी यांच्यातील वादात जायचे नव्हते आणि मुख्य

कॅशियरने प्रतिवादीची हमी काढून घेतल्यामुळे, बँकेने मुख्य कॅशियर आणि प्रतिवादी यांना कोणताही दोष न देता बँक अवॉर्डच्या परिच्छेद ५२२ (१) अन्वये कारवाई करण्याचा निर्णय घेतला. पुढे अशीही विनंती केली की बँक अवॉर्डचे परिच्छेद ५२२ (१) विशेषत: बँकिंगशी संदर्भात उद्भवू शकणाऱ्या अशा विशिष्ट परिस्थितीचा सामना करण्यासाठीच आहे.

त्यामुळे पहिला प्रश्न असा निर्माण होतो कि तो बँक अवॉर्डच्या परिच्छेद ५२२ (१) अन्वये काम करण्याच्या बँकेच्या अधिकाराची व्याप्ती, विशेषत: बँकेच्या रोख विभागातील या विचित्र परिस्थितीमध्ये काय असावी. बँकेच्या रोख विभागातील हमी देण्याकरिता बँक अवॉर्ड चॅप्टर XXI मध्ये विचार केला आहे. सुरक्षा देण्याच्या संदर्भात परिच्छेद ४१७ आणि ४१८ मध्ये विविध बँकांमध्ये प्रचलित असलेल्या पद्धतीचा सारांश दिला आहे आणि तो तीन पैकी एकेक प्रकार असा आहे, म्हणजे (१) प्रत्येक कर्मचाऱ्याने हमी देणे आवश्यक आहे, (२) मुख्य कॅशियर त्याच्या हाताखाली काम करणाऱ्या सर्व कॅशियरच्या वतीने हमी देतो आणि (३) जिथे खजिनदार व्यवस्था अस्तित्वात आहे, तेथे खजिनदार बँकेशी करार करतो आणि कर्मचाऱ्यांची रोख विभागात शिफारस करतो आणि त्यांच्या विश्वासार्हतेची हमी देतो आणि त्यानंतर बँकेद्वारे त्यांची नियुक्ती केली जाते. बॅंकेत जी व्यवस्था प्रचलित होती, ती विचित्र होती आणि त्याचा उल्लेख बँक अवॉर्ड मध्ये नव्हता, हे न्यायाधिकरणाचे म्हणणे योग्य नाही. बँक अवॉर्डमध्ये दिसणारी बँकेतील व्यवस्था दुसऱ्या प्रकारची असल्याचे दिसून येईल, जिथे मुख्य कॅशियर त्याच्या हाताखाली काम करणाऱ्या सर्वांची हमी देतो. बँक अवॉर्डमध्ये असेही नमूद केले आहे की चीफ कॅशियर सामान्यत: त्याच्या हाताखाली काम करणाऱ्या व्यक्तींकडून सुरक्षा ठेवी घेतो परंतु तो अपरिवर्तनीय नियम दिसत नाही, आणि या बँकेत मुख्य कॅशियर आपल्या अधीनस्थांकडून कोणतीही सुरक्षा घेत नाही. अशा व्यवस्थेत बँकेला चीफ कॅशियरने दिलेली हमी आणि त्याच्या हाताखाली काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांची हमी यावर अवलंबून राहावे लागते. काम करण्याची ही पद्धत प्रतिवादीला माहित नव्हती हे मान्य करणे अशक्य आहे. बँकेने प्रतिवादीचा नोकरीचा अर्ज सादर केला आहे आणि तो बँकेच्या व्यवस्थापनाला नव्हे तर मुख्य कॅशियरला उद्देशून केला आहे आणि यामुळे

प्रतिवादी रोख विभागातील अधीनस्थ शिफारशीनुसार कार्यरत आहे असा बँकेचा युक्तिवाद सिद्ध होतो. तसेच रोख रक्कम तपासल्याशिवाय व कुलूपबंद होईपर्यंत रोख विभागात काम करणारे कोणीही मुख्य कॅशियरच्या परवानगीशिवाय बाहेर पडत नाही, असा बँकेचा युक्तिवाद अवाजवी वाटत नाही, कारण रोख विभागाच्या सुरक्षेसाठी ही प्रथा आवश्यक वाटते. त्यामुळे ४-१-१९५७ च्या चीफ कॅशियरच्या अहवालाला बँकेसमोर सामोरे जावे लागले, तेव्हा त्या अहवालावर काय कारवाई करायची हे बँकेला या प्रकरणाच्या विशेष परिक्रमेत ठरवावे लागले. त्यासाठी दोन पर्याय खुले होते: एकतर बँक अवॉर्डच्या परिच्छेद ५२१ अन्वये शिस्तभंगाची कारवाई केली असती किंवा परिच्छेद ५२२ (१) अन्वये कारवाई करता आली असती. बँकेच्या वतीने युक्तिवाद असा आहे की मुख्य कॅशियर आणि प्रतिवादी यांच्यातील वादात ते जाऊ इच्छित नव्हते आणि मुख्य कॅशियरने प्रतिवादीच्या संदर्भात आपली हमी काढून घेतल्यामुळे परिच्छेद ५२२ (१) अन्वये कारवाई करणेच प्रामाणिकपणे योग्य वाटले आणि त्यामुळे प्रतिवादीवर शिस्तभंगाची कारवाई करण्याचा प्रश्नच उद्भवत नाही.

नियोक्ता केवळ नोटीस देऊन कायमस्वरूपी कर्मचाऱ्याची सेवा काढून घेऊ शकत नाही आणि असा दावा करू शकत नाही की औद्योगिक लवादाला अशा परिस्थितीत सेवा समाप्त करण्याचा अधिकार नाही. अनेक स्थायी आदेशांमध्ये बँक अवॉर्डच्या परिच्छेद ५२२ (१) सारख्या तरतुदी आहेत आणि अशा तरतुदींनुसार काम करण्याच्या मालकाच्या अधिकाराची व्याप्ती कामगार न्यायाधिकरणांसमोर अनेकदा विचारार्थ आली आहे. बकिंगहॅम अँड कर्नाटक कंपनी लि., इ. वि कंपनीतील कामगार इ. (१), यामध्ये कामगार अपिलीय न्यायाधिकरणाला कोणतेही कारण न सांगता नोटीसद्वारे किंवा त्याबदल्यात ठराविक कालावधीसाठी वेतन देण्याशी संबंधित या प्रकरणाचा विचार करण्याची संधी होती. अशा प्रकारच्या प्रकरणातही प्रामाणिकपणाची आवश्यकता आहे आणि जर सेवा समाप्ती ही अधिकाराचा रंजीत वापर असेल किंवा अत्याचार किंवा अन्यायकारक कामगार पद्धतीचा प्रतिकार म्हणून असेल तर औद्योगिक न्यायाधिकरणाला हस्तक्षेप करण्याचा आणि अशी समाप्ती रद्द करण्याचा अधिकार असेल, असे मत व्यक्त

करण्यात आले. याव्यतिरिक्त, न्यायालयाने असे म्हटले आहे की जेथे सेवा समाप्त करणे हे नियोक्ताकडून कठोर, मनमानी किंवा विनाकारण कठोर असे झालेले असते जे सामान्य मानकांद्वारे पीडित किंवा अन्यायकारक श्रम प्रथेचा ठोस पुरावा असू शकते. त्यामुळे आमचे असे मत आहे की यामुळे न्यायाधिकरणाच्या अधिकाराची व्याप्ती करारातील तरतुदीनुसार किंवा स्थायी आदेश किंवा बँक पुरस्कारासारख्या काही पुरस्काराच्या तरतुदींनुसार सेवा समाप्त केल्यास हस्तक्षेप करणे याकरिता योग्यरित्या निर्धारित होते. याचा निर्णय घ्यायचा असेल, तर लवादाला सेवा समाप्तीस कारणीभूत ठरलेल्या बँकेच्या सर्व परिस्थितीचा अभ्यास करावा लागेल. नियोक्ता असे म्हणू शकत नाहीत की ते न्यायाधिकरणासमोर सर्व परिस्थिती जाहीर करण्यास बांधील नाहीत. बरखास्तीच्या आदेशाचे स्वरूप आदेशाच्या खऱ्या स्वरूपाचे निर्णायक नसते, कारण हे शक्य आहे की गैरवर्तणुकीसाठी बडतर्फीच्या आदेशाचे केवळ छद्म स्वरूप असू शकते. त्यामुळे न्यायाधिकरणाला सदर आदेशाच्या रूपाच्या मागे जाऊन त्यातील वस्तुस्थितीकडे पाहणे नेहमीच खुले असते; उदाहरणार्थ, हा आदेश जरी निव्वळ सेवासमाप्तीचा असला, तरी प्रत्यक्षात तो चुकीच्या वर्तणुकीसाठी बडतर्फीचा आहे, असा निष्कर्ष निघाला तर तो सत्तेचा रंजीत वापर म्हणून रद्द करणे योग्य होईल.

त्यामुळे या तत्त्वांवरच बँकेने या प्रकरणात काय कारवाई केली, याचा निर्णय घ्यावा लागेल. कामगारांनी सादर केलेल्या दाव्याच्या निवेदनात छळ किंवा अन्यायकारक कामगार पद्धतीचा कोणताही आरोप नव्हता. त्यानंतर प्रतिवादीने न्यायाधिकरणासमोर एक याचिका दाखल केली होती, ज्यात असे म्हटले होते की, बँकेने त्यांना सेवेतून काढून टाकण्यात दुर्भावनापूर्ण कृत्य केले आहे. परंतु मुख्य कॅशियरपेक्षा वेगळे असलेल्या बँकेच्या व्यवस्थापनाला प्रतिवादीविरुद्ध वाईट वागण्याचे काही कारण कसे होते, याबद्दल या अहवालात काहीही सांगण्यात आले नाही. प्रतिवादीची सेवा समाप्त करण्याची बँकेची कृती दुर्भावनापूर्ण किंवा अन्यायकारक कामगार प्रथा आहे किंवा पीडितत्वाचे प्रकरण आहे, असे कोणतेही निष्कर्ष लवादाने नोंदवले नाहीत. शिस्तभंगाची कारवाई व्हायलाच हवी होती आणि तसे झाले नाही, या कारणास्तव

न्यायालयाने पुन्हा सेवास्थापनेचे आदेश दिले. न्यायाधिकरणाने निकालाच्या एका भागात असे म्हटले आहे की, बँकेने बँक अवॉर्डच्या परिच्छेद ५२२ (१) अन्वये दिलेल्या अधिकाराचा केवळ रंजीत वापर केल्याचे आढळल्यास तो आदेश शाश्वत ठरणार नाही. परंतु या प्रकरणात केलेली कारवाई म्हणजे परिच्छेद ५२२ (१) अन्वये अधिकाराचा रंजीत वापर होता, असे अनुमान आढळत नाही. मात्र, तसा निष्कर्ष नसला तरी प्रतिवादीच्या वतीने विनंती केली जाते कि, न्यायाधिकरणाच्या संपूर्ण आदेशाचे अवलोकन केल्यास असे दिसते कि न्यायाधिकरणाला हेच वाटत होते की हे असे प्रकरण आहे ज्यात शिस्तभंगाची कारवाई व्हायला हवी होती. परंतु, न्यायाधिकरणाचा निकाल वाचताना असे दिसून येते आहे कि, ज्या ठिकाणी बँकेत एखाद्या बँकेच्या कर्मचाऱ्याविरुद्ध गैरवर्तन केल्याचा आरोप आहे, तेथे परिच्छेद ५२१ अन्वये प्रक्रिया नेहमीच पाळली गेली पाहिजे आणि परिच्छेद ५२२ (१) अन्वये प्रक्रिया कधीही पाळता येत   नाही; आणि म्हणूनच बँकेची ही कारवाई परिच्छेद ५२२ (१) अन्वये अधिकाराचा रंजीत वापर आहे आणि म्हणून असा कोणताही निष्कर्ष न्यायाधिकरणाने दिलेला नाही. परंतु प्रतिवादींच्या वकिलांनी आमच्यासमोर विनंती केली आहे की या प्रकरणातील कारवाई ही कोणत्याही परिस्थितीत परिच्छेद ५२२ (१) अन्वये अधिकाराचा रंजीत वापर आहे, म्हणून आम्ही स्वत: या प्रकरणाच्या या पैलूकडे लक्ष देत आहोत.

हे खरे आहे की मुख्य कॅशियरने एक प्रकारचा आरोप केला होता जो या प्रकरणात गैरवर्तन ठरू शकतो आणि प्रतिवादीची सेवासमाप्ती त्या गैरवर्तणुकीमुळे झाली होती असे जर आम्ही मानले असते कि प्रस्तुत आदेशाचे स्वरूप हे परिच्छेद ५२१ अन्वये योग्य चौकशी होऊ नये म्हणून केवळ एक आवरण होते, तर न्यायाधिकरणाच्या आदेशात हस्तक्षेप करण्याचे कारणच नव्हते. परंतु प्रस्तुत प्रकरण बँकेच्या रोख विभागात प्रचलित असलेल्या एका विचित्र व्यवस्थेवर अवलंबून असलेले हे एक विचित्र प्रकरण आहे. ती व्यवस्था अशी आहे की मुख्य रोखपाल रोख विभागाच्या संपूर्ण कामकाजासाठी हमी देतो आणि त्या विभागात बँकेला होणाऱ्या कोणत्याही नुकसानीस बिनशर्त जबाबदार असतो. त्या विभागातील नियुक्त्या   मुख्य कॅशियरच्या शिफारशीनुसार केल्या जातात आणि ते प्रत्येक कर्मचाऱ्याबद्दल हमी देतात आणि उद्भवू शकणाऱ्या कोणत्याही

कमतरतेसाठी बँकेला बिनशर्त जबाबदार असतात. या परिस्थितीतच बँकेला मुख्य कॅशियरचा अहवाल ज्याद्वारे त्याने दिलेल्या कारणास्तव त्याने प्रतिवादीच्या बाबतीत हमी काढून घेतली यास सामोरे जावे लागले. अशा प्रकारे रोख विभागाची सुरक्षा गुंतलेली असल्याने बँकेने या प्रकरणात वर उल्लेख केल्याप्रमाणे ते मुख्य कॅशियर आणि प्रतिवादी यांच्यातील भांडणात जाणार नाहीत आणि परिच्छेद ५२२ (१) चा वापर प्रतिवादीची सेवा समाप्त करण्यासाठी करतील असा प्रामाणिक विचार केला असेल तर या परिस्थितीत बँकेने परिच्छेद ५२२ (१) चा रंजित वापर केला आहे असे म्हणता येणार नाही. त्या प्राप्त परिस्थितीत बँक अशा निष्कर्षापर्यंत पोचली असेल कि रोख विभागातील व्यवस्था बदलणे शक्य नाही आणि मुख्य रोखपाल आणि प्रतिवादी यांच्यातील वादाचे हक्क आणि चुका यांचा विचार न करता बँक अवॉर्डच्या परिच्छेद ५२२ (१) अन्वये प्रतिवादीची सेवासमाप्ती करणे योग्य आहे. त्यामुळे बँकेच्या रोख विभागात प्राप्त झालेल्या विचित्र परिस्थितीत बँकेने परिच्छेद ५२२ (१) अन्वये सध्याच्या प्रकरणात केलेल्या अधिकाराचा वापर हा त्या अधिकाराचा रंगीत वापर होता, असे आमच्या मते म्हणता येणार नाही. तसेच प्रतिवादीला पर्यायी रोजगार उपलब्ध करून देण्यात बँकेला अपयश आले असा कोणताही निष्कर्ष निघेल असे आम्हाला वाटत नाही, कारण बँक म्हणते त्याप्रमाणे ती एक विशेष संस्था आहे आणि प्रतिवादी गेल्या वीस वर्षांपासून एका विभागात काम करीत आहे म्हणून तो योग्य दुसऱ्या विभागात सामावून घेण्यास योग्य नाही हे बँकेचे म्हणणे योग्य वाटते. त्यामुळे या खटल्यामध्ये प्रतिवादीची सेवा समाप्त करणे हा बँक अवॉर्डच्या परिच्छेद ५२२ (१) अन्वये अधिकाराचा रंजीत वापर होता, असे मानण्यास आम्ही तयार नाही. सेवामुक्तीच्या नोटिशीमध्ये मुख्य कॅशियरने प्रतिवादीची हमी काढून घेतल्यामुळे सेवा समाप्त केली जात असल्याचा उल्लेख केल्याने समाप्तीचे स्वरूप बदलणार नाही, कारण समाप्ती पूर्णपणे मनमानी किंवा मनमानी होती आणि म्हणूनच ती प्रामाणिक नाही हा आरोप टाळण्यासाठी स्पष्टपणे हे कारण देण्यात आले होते.

म्हणून आम्ही अपील मंजूर करतो आणि लवादाचा आदेश ज्याद्वारे प्रतिवादीला पूर्ण परत वेतन आणि इतर लाभांसह पुनर्स्थापित करण्याचे आदेश देण्यात आले होते तो रद्द करतो. अशा परिस्थितीत आम्ही खर्चाबाबत कोणतेही आदेश देत नाही.

अपील मंजूर.

अस्वीकरण

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

x-x-x-x