[2023] 2 एस. सी. आर. ९५८

मे. क्रिएटिव्ह गार्डन्स लिमिटेड.

व्ही.

काशीराम वर्मा

(2012 चा दिवाणी अपील क्रमांक 5758)

मार्च 16,2023

[अभय एस. ओक आणि राजेश बिंदल, जे. जे.]

कामगार कायदेः विवाद-कामगारांच्या कायमस्वरूपी पत्त्याचा उल्लेख न करणे, ज्याला संबोधित केले जाते, ते युनियनची काळजी आहे आणि दिलेल्या पत्त्यावर त्याला सेवा देण्याचे प्रयत्न व्यर्थ ठरले-आयोजितः कामगाराला प्रभावी दिलासा तेव्हाच मिळू शकतो जेव्हा वकिलांमध्ये कामगारांचा कायमस्वरूपी पत्ता सादर केला जातो-विविध कामगार कायद्यांतर्गत काम करणाऱ्या अधिकाऱ्यांना सुधारात्मक उपाययोजना करण्यासाठी निर्देश जारी करणे-पक्षांना त्यांचा कायमस्वरूपी पत्ता सादर करणे-जरी कामगारांचा प्रतिनिधी हजर होत असला, तरी त्याने कामगारांचा कायमस्वरूपी पत्ता देखील सादर करावा-केवळ कामगार संघटनेद्वारे किंवा

अधिकृत प्रतिनिधींद्वारे उल्लेख करणे, जे कधीकधी युनियन नेते किंवा कायदेशीर व्यावसायिक नसतात-कामगारांच्या कायमस्वरूपी पत्त्यावर प्रभावित होण्यासाठी कामगारांची नोटीस देणे-तथ्यांवर, कर्मचाऱ्याने स्वतःचा पत्ता सादर केला नाही परंतु तो काही युनियनद्वारे असतो-कर्मचारी व्यवस्थापनाने नोंदणीकृत पोस्ट/कुरियरद्वारे त्याला कर्तव्यावर हजर राहण्याची विनंती करणारे विविध संदेश पाठवले, परंतु कोणताही प्रतिसाद मिळाला नाही -

नागरी अपील न्यायाधिकरणः

2012 चा दिवाण अपील क्रमांक 5758. 2007 च्या डब्ल्यू. पी. क्रमांक 1607 मधील 2006 च्या ए. एन. ७८१ मध्ये मुंबई उच्च न्यायालयाच्या दिनांकित १०/६/२०१० च्या निकाल आणि आदेशावरून.

सुश्री सोनल गुप्ता, मेसर्स पारेख अँड कंपनी, वकील अपीलकर्त्यासाठी.

मेसर्स क्रिएटिव्ह गार्मेंट्स लिमिटेड वि.काशीराम वर्मा

न्यायालयाचा निर्णय राजेश बिंदल, न्या. यांनी दिला.

1. मुंबई येथील उच्च न्यायालयाच्या विभागीय खंडपीठाने दिनांक 10.06.2010 रोजी दिलेल्या आदेशाला आव्हान देणारी सध्याची याचिका कर्मचारी व्यवस्थापनाने दाखल केली आहे, ज्याद्वारे दिनांक 06.07.2006 च्या एकल खंडपीठाने दिलेला आदेश कायम ठेवण्यात आला.परिणामी, कामगार न्यायालयाचा निर्णय वैध ठरवण्यात आला.कामगार न्यायालयाने 28.10.2005 या तारखेच्या आपल्या निर्णयाच्या माध्यमातून प्रतिवादीला पूर्ण वेतनासह 08.12.1997 पासून सेवा सुरू ठेवण्याचे निर्देश दिले होते.

2. पेपर-बुकच्या निरीक्षणावरून असे दिसून येते की विशेष परवानगीसाठीच्या याचिकेतील नोटीस 22.10.2010 वर जारी करण्यात आली होती.प्रतिवादी सेवा न मिळाल्याने, नवीन सूचना 13.12.2010 वर जारी करण्याचे निर्देश देण्यात आले.जवळच्या दिवाणी न्यायालय किंवा खटल्याच्या न्यायालयामार्फतही दस्ती सेवेला परवानगी देण्यात आली होती.<आयडी1] वर, प्रतिवादीची सेवा लागू झाली आहे याबद्दल या न्यायालयाचे समाधान न झाल्याने, प्रतिवादी जेव्हा हजर होईल तेव्हा त्याला त्याच्या प्रवासाच्या खर्चासाठी 10,000/- रुपये जमा करण्याच्या अधीन राहून नवीन नोटीस जारी करण्याचे निर्देश दिले.दस्ती सेवेलाही परवानगी देण्यात आली होती.सेवा पूर्ण न झाल्याने 24.07.2011 वर नवीन सूचना

जारी करण्यात आली.अपीलकर्त्याने दाखल केलेल्या प्रतिज्ञापत्राच्या संदर्भात 14.12.2011 दिनांकित कार्यालय अहवालानुसार, प्रतिवादीची सेवा पूर्ण झाली होती परंतु तो आजपर्यंत हजर राहिला नव्हता.याचा अर्थ असा की त्याला सध्याच्या खटल्यात बचाव करण्यात रस नाही.

3. कामगार न्यायालयाच्या निर्णयाच्या अवलोकनाने असे दिसून येते की प्रतिवादीचा पत्ता एखाद्या संघटनेद्वारे आहे आणि त्याने स्वतःचा पत्ता दिलेला नाही.उच्च न्यायालयाच्या एकल खंडपीठाने पारित केलेल्या आदेशाचा अभ्यास केल्यास असे दिसून येते की प्रतिवादी कामगार प्रतिनिधित्व करत होता, म्हणून त्याला कामगार न्यायालयाच्या निर्णयाला आव्हान देणे आणि रिट याचिका फेटाळण्याबद्दलही माहिती होती.

4. एकल खंडपीठाने दिलेल्या आदेशाविरूद्ध कर्मचारी व्यवस्थापनाने दाखल केलेल्या याचिकेत उच्च न्यायालयाच्या विभागीय खंडपीठाने दिनांक 1 रोजी दिलेला आदेश दर्शवितो की कर्मचारी व्यवस्थापनाच्या वकिलाचे निवेदन नोंदवले गेले होते की कर्मचारी व्यवस्थापन कामगाराला पुन्हा नियुक्त करेल आणि त्यानुसार त्याला कळवले जाईल जेणेकरून तो कर्तव्यावर हजर राहू शकेल.केवळ परतफेडीच्या मर्यादेपर्यंतच कामगार

न्यायालयाच्या निर्णयाला आव्हान होते.याचिका स्वीकारण्यात आली.त्यानंतर कर्मचारी व्यवस्थापनाने नोंदणीकृत टपाल/कुरिअरद्वारे 08.11.2006,10.11.2006 आणि 24.11.2006 वर विविध संदेश पाठवले होते

प्रतिवादीला कर्तव्यावर हजर राहण्याची विनंती करणे.मात्र, कोणताही प्रतिसाद मिळाला नाही.

5. पुढे, जेव्हा हे प्रकरण उच्च न्यायालयाच्या विभागीय खंडपीठाने 30.10.2007 वर घेतले, तेव्हा कामगारांच्या वकिलाचे निवेदन नोंदवले गेले की तो 05.11.2007 वर सकाळी १०:०० वाजता कर्तव्यावर हजर होईलः. आदेश खालीलप्रमाणे आहेः

> "1. प्रतिवादी क्रमांक 1 ची बाजू मांडणारे विद्वान वकील म्हणतात की प्रतिवादी क्रमांक 1 अमीर औद्योगिक वसाहत सन मिल कंपाऊंड, लोअर परेल, मुंबई येथे कामासाठी हजर राहील.अपीलकर्त्याचे विद्वान वकील म्हणतात की जर प्रतिवादी क्रमांक 1 अमीर औद्योगिक वसाहत सन मिल कंपाऊंड, लोअर परेल, मुंबई येथे <आयडी 2 वर सकाळी 10.00

वाजता आला आणि श्री. एस. के. केडियाला भेटला तर त्याला त्वरित सामील होण्याची परवानगी दिली जाईल.विधाने स्वीकारली जातात.19.11.2007 वर ठेवा."

6. कर्मचारी व्यवस्थापनाने 26.12.2007 ला कामगाराला आणखी एक पत्र पाठवले ज्यात विशेषतः नमूद केले आहे की कर्तव्यावर हजर राहण्यास त्याची निष्क्रियता म्हणजे त्याला आता कर्तव्यावर रुजू होण्यास स्वारस्य नाही असा समज होईल.त्यांना त्यांचा कायमस्वरूपी पत्ता देण्याची विनंतीही करण्यात आली होती.

7. जेव्हा हे प्रकरण सुनावणीसाठी घेण्यात आले, तेव्हा अपीलकर्त्याच्या वकिलाने त्याच्या क्लायंटच्या सूचनेनुसार सादर केले की प्रतिवादीने आजपर्यंत कर्तव्य बजावले नाही.याचा अर्थ असा की त्याला आता कर्तव्यावर रुजू होण्यात रस नाही आणि संबंधित नोकरी सोडल्यानंतर त्याला फायदेशीर नोकरी मिळाली असावी.

8. उपरोक्त तथ्यात्मक सारणी लक्षात घेता, आमच्या मते, प्रतिवादी कामगाराला परत वेतन आणि सेवेत सातत्य प्रदान करणारा कामगार न्यायालयाचा निर्णय बाजूला सारला जाणे योग्य आहे, कारण त्याने

न्यायालयात त्याच्या वकिलाने 30.10.2007 वर विधान करूनही कर्तव्य बजावले नाही.सध्याचे अपील प्रलंबित ठेवले जाऊ शकत नाही कारण प्रतिवादीचे वर्तन स्वतःच हे सिद्ध करते की त्याला आता नोकरीत रस नाही.

9. त्यानुसार अपील करण्यास परवानगी आहे.उच्च न्यायालयाने दिलेला आक्षेपार्ह आदेश आणि कामगार न्यायालयाचा निर्णय बाजूला ठेवला जातो.

10. 10, 000/- ची रक्कम जी अपीलकर्त्याने या न्यायालयासमोर 21.04.2011 तारखेच्या आदेशाद्वारे जमा करण्याचे निर्देश दिले होते, ती अपीलकर्त्याला परत केली जावी.

11. आदेश सोडण्यापूर्वी, हे न्यायालय विविध कामगार कायद्यांतर्गत काम करणाऱ्या अधिकाऱ्यांना काही सुधारात्मक पावले उचलण्याचे निर्देश देऊ इच्छिते.

12. हे असे प्रकरण आहे ज्यामध्ये कामगारांच्या कायमस्वरूपी पत्त्याचा उल्लेख केलेला नाही. दिलेला पत्ता 'केअर ऑफ युनियन' असा आहे.दिलेल्या पत्त्यावर त्यांची सेवा करण्यासाठी केलेले सर्व प्रयत्न निष्फळ ठरले.शेवटी, अपीलकर्त्याने प्रतिवादीला सेवा दिली आणि प्रतिज्ञापत्र दाखल केले.ही सेवा

युनियनच्या पत्त्यावर होती, ज्याला कामगारांच्या वतीने खटला चालवण्यात स्वारस्य नसेल.

13. कामगारांचा कायमस्वरूपी पत्ता याचिकेत दिला असेल तरच कामगाराला प्रभावी दिलासा मिळू शकतो.

14. वेतन भरणा कायदा, 1936 च्या कलम 15 (2) आणि कलम 16 अंतर्गत, जर एखाद्या व्यक्तीने अर्ज दाखल केला असेल, तर अर्जदाराचा कायमस्वरूपी पत्ता फॉर्म-ए नुसार सादर करण्याची विशिष्ट आवश्यकता आहे. जर एखाद्या व्यक्तीच्या गटाने अर्ज दाखल करायचा असेल तर सर्व अर्जदारांनी वेतन (प्रक्रिया) नियम 1937 शी संलग्न केलेल्या फॉर्म-बी नुसार त्यांचे पत्ते सादर करणे आवश्यक आहे.

15. कामगार नुकसान भरपाई कायदा 1923 अंतर्गत, जेव्हा कामगाराकडून नुकसानभरपाईसाठी अर्ज दाखल केला जातो, तेव्हा त्याला फॉर्म-एफ मध्ये अर्ज दाखल करताना त्याचा निवासी पत्ता सादर करणे आवश्यक असते (नियम 20 पहा).प्राणघातक अपघाताच्या नुकसानभरपाईच्या प्रकरणांमध्ये कामगाराने कामगार नुकसानभरपाई नियम, 1924 सह संलग्न केलेल्या फॉर्म-ए वर (नियम 6 (1) पहा) त्याचा कायमस्वरूपी पत्ता सादर करणे आवश्यक आहे.

16. औद्योगिक विवाद कायदा, 1947 अंतर्गत, या कायद्यांतर्गत कार्यवाही सुरू करण्यासाठी, औद्योगिक विवाद (केंद्रीय) नियम, 1957 सह संलग्न केलेल्या फॉर्म-I, J आणि K मध्ये नमूद केल्याप्रमाणे विवादातील पक्षांच्या पत्त्यांचा उल्लेख करणे आवश्यक आहे.

17. किमान वेतन कायदा, 1948 च्या कलम 20 (2) अंतर्गत जर एखादा अर्जदार मजुरी भरण्यासाठी अर्ज दाखल करत असेल, तर त्याने उपरोक्त कायद्यांतर्गत तयार केलेल्या सहाव्या फॉर्ममध्ये नमूद केल्याप्रमाणे त्याचा निवासी पत्ता नमूद करणे आवश्यक आहे.

18. ग्रॅच्युटी भरणे कायदा 1972 अंतर्गत, जेव्हा एखादा कर्मचारी ग्रॅच्युटी भरण्यासाठी अर्ज करतो, तेव्हा त्याला ग्रॅच्युटी भरणे (केंद्रीय) नियम 1972 सह जोडलेल्या फॉर्म-I नुसार (नियम 7 (1) पहा) संपूर्ण पत्त्याचा उल्लेख करणे आवश्यक आहे.

19. जर कोणत्याही पक्षाने मदतीसाठी कोणत्याही प्राधिकरणाशी संपर्क साधला, तर प्रथम उल्लेख करणे आवश्यक आहे तो त्याचा संपूर्ण पत्ता.प्रतिनिधीच्या पत्त्याचा उल्लेख करणे दुय्यम आहे कारण एखाद्याला व्यक्तिशः हजर राहणे आवडेल.नागरी प्रक्रिया संहिता, 1908 मध्येही, आदेश 6 नियम 14 ए मध्ये अशी तरतूद आहे की प्रत्येक याचिकेत, पक्षांना त्यांचे

संपूर्ण पत्ते सादर करणे आवश्यक आहे आणि काही बदल असल्यास ते देखील कळवणे आवश्यक आहे.

20. प्रॅक्टिस अँड प्रोसिजर अँड ऑफिस प्रोसिजरवरील भारतीय सर्वोच्च न्यायालयाच्या हँडबुकच्या सर्वोच्च न्यायालयाच्या नियम, फॉर्म-32 मध्ये नमूद केले आहे की प्रत्येक याचिकेत याचिकाकर्ते आणि प्रतिवादीने त्यांचे संपूर्ण पत्ते सादर करणे आवश्यक आहे.

21. कामगार कायदे सुलभ करणे आणि असंघटित कामगारांसह कामगारांना वैधानिक किमान वेतन, सामाजिक सुरक्षा आणि कामगारांच्या आरोग्याच्या बाबतीत उपलब्ध असलेले संरक्षण बळकट करणे.संसदेने 29 कामगार कायदे वेतन संहिता, सामाजिक सुरक्षा संहिता, व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामकाजाच्या अटी संहिता आणि औद्योगिक संबंध संहिता या 4 श्रेणी अंतर्गत एकत्रित केले आहेत.चार संहितांमध्ये एकत्रित केलेले विविध विद्यमान कायदे खालीलप्रमाणे आहेतः

1. वेतन संहिता, 2019

(i) वेतन भरणा कायदा, 1936;

(ii) किमान वेतन कायदा, 1948;

(iii) बोनस भरणा कायदा, 1965;

(iv) समान मोबदला कायदा, 1976.

2. व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामकाजाच्या अटी संहिता, 2020

(i) कारखाना कायदा, 1948;

(ii) खाण कायदा, 1952;

(iii) गोदी कामगार (सुरक्षा, आरोग्य आणि कल्याण) कायदा, 1986;

(iv) इमारत आणि इतर बांधकाम कामगार (रोजगाराचे नियमन आणि सेवा अटी) कायदा, 1996;

(v) वृक्षारोपण कामगार कायदा, 1951;

(vi) कंत्राटी कामगार (नियमन आणि निर्मूलन) कायदा, 1970;

(vii) आंतरराज्य स्थलांतरित कामगार (रोजगार आणि सेवा अटींचे नियमन) कायदा, 1979; (viii) कार्यरत पत्रकार आणि इतर वृत्तपत्र कर्मचारी (सेवा अटी आणि विविध तरतुदी) कायदा, 1955;

(ix) कार्यरत पत्रकार (वेतनाचे दर निश्चित करणे) कायदा, 1958;

(x) मोटार वाहतूक कामगार कायदा, 1961;

(xi) विक्री प्रोत्साहन कर्मचारी (सेवेची अट) कायदा, 1976;

(xii) बिडी आणि सिगार कामगार (रोजगाराच्या अटी) कायदा, 1966;

(xiii) सिने कामगार आणि सिनेमा थिएटर कामगार (रोजगाराचे नियमन) कायदा, 1981.

3. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020

(i) कामगार संघटना कायदा, 1926;

(ii) औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) कायदा, 1946;

(iii) औद्योगिक विवाद कायदा, 1947.

4. सामाजिक सुरक्षेवरील संहिता, 2020

(i) कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी आणि विविध तरतुदी कायदा, 1952;

(ii) कर्मचारी राज्य विमा कायदा, 1948;

(iii) कर्मचारी नुकसान भरपाई कायदा, 1923;

(iv) रोजगार विनिमय (रिक्त पदांची अनिवार्य अधिसूचना) कायदा, 1959;

(v)मॅटर्निटी बेनेफिट ऍक्ट , 1961;

(vi) पेमेंट ऑफ Gratuity ऍक्ट , 1972;

(vii) चित्रपट कामगार कल्याण निधी कायदा, 1981;

(viii) इमारत आणि इतर बांधकाम कामगार कल्याण उपकर कायदा 1996;

(ix) असंघटित कामगार सामाजिक सुरक्षा कायदा, 2008.

22.उपरोक्त संहिता अद्याप अंमलात आणायच्या आहेत.4 कामगार संहितांच्या अंमलबजावणीसह, आम्हाला आशा आहे की भविष्यात, जेव्हा नियम तयार केले जातील, तेव्हा अधिकारी काळजी घेतील की विवादातील पक्ष कामगार कायद्याच्या विवादांशी संबंधित प्रकरणांमध्ये त्यांचे कायमस्वरूपी पत्ते सादर करतील.

23. भविष्यात दाखल केल्या जाणाऱ्या सर्व प्रकरणांमध्ये आणि सर्व प्रलंबित प्रकरणांमध्ये, पक्षांना त्यांचा कायमस्वरूपी पत्ता (एस) सादर करणे आवश्यक असेल.जरी कामगारांचा प्रतिनिधी हजर होत असला, तरी त्याने कामगारांचा कायमस्वरूपी पत्ता देखील द्यावा.पहिल्या टप्प्यानंतरच्या कार्यवाहीतही, पक्षाच्या सेवेसाठी कायमस्वरूपी पत्ता देणे अनिवार्य असेल.केवळ कामगार संघटना किंवा अधिकृत प्रतिनिधींच्या माध्यमातून उल्लेख करणे, जे कधीकधी संघटना नेते किंवा कायदेशीर व्यावसायिक

असतात, पुरेसे ठरणार नाही.कामगारांच्या कायमस्वरूपी पत्त्यावर कामगारांच्या सूचनेची सेवा लागू करावी लागेल.

निधी जैन **अपीलाला परवानगी देण्यात आली.**

(साहाय्य : शाश्वत जैन, एल. सी. आर. ए.)

अस्वीकरण

या न्यायनिर्णयाच्या मराठी भाषेतील या अनुवादाचा वापर हा पक्षकारास त्याच्या/ तिच्या मातृभाषेमध्ये त्याचा अर्थ समजून घेण्यापुरताच मर्यादित राहील आणि त्याचा इतर कोणत्याही कारणाकरिता 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.