(इंग्रजीत टंकलिखित न्यायनिर्णयाचा मराठी अनुवाद)

एस. सी. आर. (219)

बकिंगहॅम अँड कार्नाटिक कंपनी लिमिटेड.

-- विरुद्ध --

बकिंगहॅम आणि कार्नाटिक कंपनी लिमिटेडचे कर्मचारी.

[न्यायमूर्ती मेहरचंद महाजन, दास आणि भगवती]

भारतीय कारखाने कायदा (२५ / १९३४),कलम ४९-ब-औद्योगिक विवाद कायदा (१४ / १९४७) कलम २ (क्यू) - कर्मचाऱ्यांचे एकत्रित कृतीद्वारे काही तास काम थांबवणे - 'संप' - सेवेचे सातत्य , मग तो व्यत्यय असो - वेतनासह सुट्टीचा अधिकार गमावणे.

वस्त्रोद्योग गिरण्यांच्या विभागाच्या रात्रपाळीतील कर्मचाऱ्यांनी एका विशिष्ट दिवशी संध्याकाळी ४ ते रात्री ८ वाजेपर्यंत काम थांबवले होते, संपाचे उघड कारण हे होते कि त्या दिवसाच्या दुपारी सूर्यग्रहणासाठी सुट्टी म्हणून घोषित करण्याची कामगारांची विनंती होती आणि गिरण्यांच्या कर्मचारी व्यवस्थापनाने कामगारांच्या या विनंतीचे पालन करण्यात असमर्थता व्यक्त केली होती आणि असे आढळून आले की काम थांबवणे हा एकत्रित कृतीचा परिणाम होता

असे मानले गेले की

(१) काम थांबवणे हे औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७ च्या कलम २ (क्यू) मधील 'संप' च्या व्याख्येत येते;

(२) संप हा बेकायदेशीर संप होता कारण कापड गिरण्या हा सार्वजनिक उपयोगिता उद्योग होता आणि कर्मचारी व्यवस्थापनाला कोणतीही नोटीस देण्यात आलेली नव्हती जरी काम करण्यास नकार हा केवळ काही तासांसाठीच होता .

(३) या बेकायदेशीर संपामुळे कामगारांच्या सेवेच्या सातत्यामध्ये व्यत्यय आला आणि भारतीय कारखाने कायदा, १९३४ च्या कलम ४९ - बी (१) अंतर्गत वेतनासह सुट्टीचा दावा करण्याचा त्यांना अधिकार नव्हता.

न्यायनिर्णय

दिवाणी अपीलीय न्यायाधिकरण : दिवाणी अपील क्रमांक ८९/१९५२.

मद्रासच्या दुसऱ्या औद्योगिक न्यायाधिकरणाच्या (फोर्ट सेंट जॉर्ज गॅझेट, मद्रासमध्ये, दिनांक 3 ऑक्टोबर 1950 रोजी प्रकाशित) निर्णयातून उद्भवलेल्या १९५० च्या अपील क्रमांक ९४ आणि १४२ मधील कलकत्ता येथील कामगार अपील न्यायाधिकरणाच्या २७ जून १९५१ रोजीच्या निकालावरून विशेष परवानगीद्वारे अपील.

अपीलकर्त्यासाठी एन. सी. चॅटर्जी (त्यांच्यासोबत एस. एन. मुखर्जी).
प्रतिवादींसाठी एस. सी. सी. अँथोनी पिल्लई (अध्यक्ष, मद्रास कामगार संघ).

२ डिसेंबर १९५२. न्यायालयाचा निर्णय न्यायमूर्ती महाजन यांनी दिला.

हे मद्रासच्या दुसऱ्या औद्योगिक न्यायाधिकरणाच्या निर्णयातून उद्भवलेल्या अपील क्रमांक ९४/१९५२ आणि १४२/१९५० अपीलांमध्ये कलकत्ता येथील भारतीय कामगार

अपील न्यायाधिकरणाच्या २७ जून १९५१ रोजीच्या निर्णयावरून विशेष परवानगीद्वारे केलेले अपील आहे.

अपीलाचा उदय होणारी संबंधित तथ्ये आणि परिस्थिती खालीलप्रमाणे आहेत : १ नोव्हेंबर १९४८ रोजी कर्नाटक गिरण्यांच्या कार्डिंग आणि कताई विभागाच्या ८५९ रात्रपाळीच्या कर्मचाऱ्यांनी काम थांबवले, काहींनी संध्याकाळी ४ वाजता, काहींनी संध्याकाळी ४.३० वाजता आणि काहींनी संध्याकाळी ५ वाजता काम थांबवले. दोन्ही विभागांमध्ये रात्री ८ वाजता थांबा संपला. रात्री 10 वाजेपर्यंत संप पूर्णपणे संपला. १ नोव्हेंबर १९४८ रोजी दुपारी सूर्यग्रहणाची सुट्टी म्हणून घोषित करण्याच्या कामगारांच्या विनंतीचे पालन करण्यात मिल्सच्या व्यवस्थापनाने असमर्थता व्यक्त केली होती, हे संपामागचे स्पष्ट कारण होते. ३ नोव्हेंबर १९४८ रोजी कर्मचारी व्यवस्थापनाने एक नोटीस दिली की १ नोव्हेंबर रोजी काम थांबवणे म्हणजे कारखाना कायद्याच्या (२५/१९३४) अर्थानुसार बेकायदेशीर संप आणि सेवेतील व्यत्यय आहे आणि व्यवस्थापनाने निर्णय घेतला आहे की ज्या कामगारांनी या संपात भाग घेतला होता त्यांना कायद्याने दिलेल्या वेतनासह सुट्टीचा हक्क मिळणार नाही. मद्रास कामगार संघटनेने हि स्थिति स्वीकारली नव्हती. मद्रास सरकारने ११ जुलै १९४९ रोजी औद्योगिक विवाद कायद्याच्या (१४/१९४७) कलम १० (१) (सी) अंतर्गत दिलेल्या आदेशाद्वारे हा वाद इतर काही विवादांसह औद्योगिक न्यायाधिकरण, मद्रासकडे पाठवला. अभिनीरणेता यांनी हा जो निवाडा दिला तो १२ ऑक्टोबर १९५० रोजी राजपत्रात प्रकाशित झाला. सदर निवाड्याद्वारे अभिनिर्नेता याना असे आढळून आले कि गेल्या नोव्हेंबर १९४८ रोजी रात्री रात्रपाळीतील कामगारांनी काम थांबवणे हा संप होता, हा बेकायदेशीर संप होता, कारण वस्त्रोद्योगाला सार्वजनिक उपयोगिता उद्योग म्हणून अधिसूचित केले गेले आहे आणि औद्योगिक विवाद कायद्याने विहित केलेल्या अटींमध्ये योग्य नोटीस जारी

केल्याशिवाय कायदेशीर संप होऊ शकत नाही. अशी कोणतीही नोटीस देण्यात आलेली नव्हती. हा निष्कर्ष लक्षात घेता, कामगारांच्या सेवेची सातत्यता या बेकायदेशीर संपामुळे, व्यत्ययामुळे खंडित झाली असा व्यवस्थापनाचा दृष्टिकोन त्यांनी कायम ठेवला. बेकायदेशीर संपामुळे आणि परिणामी अशा संपात सहभागी झालेल्या कामगारांना कारखाना कायद्याच्या कलम ४९ - बी (१) अंतर्गत पगारासह वार्षिक सुट्ट्या मिळण्याचा हक्क नव्हता. तथापि, व्यवस्थापनाने आदेश दिलेल्या वेतनासह रजेपासून पूर्णपणे वंचित राहणे ही एक कठोर शिक्षा असल्याचे त्यांनी मानले आणि शिक्षा देताना व्यवस्थापनाने केलेल्या विवेकबुद्धीच्या वापराची छाननी करण्याचा त्यांना अधिकार आहे असे गृहीत धरून, शिक्षा ५० टक्क्यांनी कमी केली आणि कामगारांना त्यांच्या पगाराच्या केवळ अर्ध्या सुट्ट्यांपासून वंचित ठेवले जाईल असे मत व्यक्त केले. व्यवस्थापनाचा निर्णय या मर्यादेपर्यंत बदललेला होता.

मिल्स तसेच युनियनने या निर्णयाविरोधात कामगार अपील न्यायाधिकरणाकडे अपील केले. त्या न्यायाधिकरणाने मिल्सचा असा युक्तिवाद कायम ठेवला की न्यायाधीशांना कलम ४९ - बी (१) अंतर्गत कर्मचारी व्यवस्थापनाने वापरलेल्या विवेकबुद्धीमध्ये हस्तक्षेप करण्याचा आणि त्यात सुधारणा करण्याचा कोणताही अधिकार नाही. त्यांनी युनियनचा असा युक्तिवादही कायम ठेवला कि १ नोव्हेंबरच्या रात्री जे घडले ते संप मानले जात नाही आणि कामगार सेवेत कोणताही व्यत्यय आणत नाही . न्यायाधिकरणाने असे म्हटले आहे कि :

"कामकाजाच्या दिवसात अर्धा तास किंवा त्यापेक्षा कमी वेळ कामातुन विना परवानगी अनुपस्थिती ही कामगारांच्या सेवेत व्यत्यय आणणारी मानले जाईल असे म्हणणे हे सदर कलमाच्या उद्देशाने असमंजसपणाचे ठरेल. आम्ही असे मानतो कि या परिस्थितीत सुमारे २ ते ४

तासांसाठी काम थांबवणे हा सदर प्रकरणामध्ये संप मानला जाऊ नये, ज्यामुळे संबंधित कामगारांच्या सेवेच्या सातत्यामध्ये व्यत्यय येईल.

परिणामी, या मुद्द्यावर युनियनचे अपील मंजूर करण्यात आले आणि असे आदेश देण्यात आले की कारखाना कायद्याच्या कलम ४९ - अ मध्ये तरतूद केल्याप्रमाणे पूर्ण दराने सुट्ट्या संबंधित कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत या आधारावर मोजाव्या लागतील की १ नोव्हेंबर १९४८ रोजी काम थांबवल्यामुळे त्यांच्या सेवेच्या सातत्यामध्ये कोणताही अडथळा आला नाही.

या याचिकेत गिरण्यांच्या वतीने असा युक्तिवाद करण्यात आला होता की, कारखाना कायद्याच्या कलम 49-बी (1) 29-222 च्या योग्य आधारावर (1934 चा XXV) कर्मचारी व्यवस्थापन आपल्या निर्णयात बरोबर होते की, बेकायदेशीर संपामुळे उद्भवलेल्या व्यत्ययामुळे सेवेची सातत्यता खंडित झाली होती आणि सदर कलमाखाली कामगारांना वार्षिक सुट्ट्यांचा अधिकार नव्हता जोपर्यंत त्यांनी कारखान्यात बारा महिन्यांचा सातत्यपूर्ण सेवा कालावधी पूर्ण केला नाही आणि कामाच्या दिवसभरात 2 ते 4 तासही एकत्रितपणे काम करण्यास नकार दिल्याने परवानगी नसलेली अनुपस्थिती हा बेकायदेशीर संप आहे आणि परिणामी कलम 49-बी च्या अनुषंगाने कामगारांच्या सेवेत व्यत्यय आहे.

आमच्या निर्णयात हा युक्तिवाद योग्य आहे. कलम 49-ब मध्ये अशी तरतूद आहे -

"ज्या प्रत्येक कामगाराने कारखान्यात बारा महिन्यांचा सातत्यपूर्ण सेवा कालावधी पूर्ण केला आहे, त्याला त्यानंतरच्या बारा महिन्यांच्या कालावधीत, कलम 35 च्या उपकलम (1) अंतर्गत दहा दिवसांच्या सुट्टीसाठी किंवा मूल असल्यास, ज्या दिवशी किंवा दिवसांना तो सुट्टीसाठी पात्र आहे त्या दिवसासह सलग चौदा दिवसांची परवानगी दिली जाईल".

"स्पष्टीकरण - आजारपण, अपघात किंवा अधिकृत रजेमुळे झालेल्या त्या बारा महिन्यांच्या सेवेतील व्यत्यय असूनही कामगाराने कारखान्यात बारा महिन्यांचा सातत्यपूर्ण सेवेचा कालावधी पूर्ण केला आहे असे मानले जाईल, जे तिन्ही महिन्यांसाठी एकत्रितपणे नव्वद दिवसांपेक्षा जास्त नसावे किंवा बेकायदेशीर संप नसलेल्या संपाद्वारे किंवा अनैच्छिक बेरोजगारीच्या मधून मधून तीस दिवसांपेक्षा जास्त नसावे.

बेकायदेशीर संपामुळे सेवेत व्यत्यय येतो अशा प्रकरणांमध्ये या कलमाचा लाभ घेता येत नाही हे स्पष्ट आहे. औद्योगिक विवाद कायद्याच्या (1947 चा चौदावा कायदा) कलम 2 (क्यू) मध्ये 'संप' चा अर्थ असा परिभाषित केला आहे -

"एकत्रितपणे काम करणाऱ्या कोणत्याही उद्योगात कार्यरत असलेल्या व्यक्तींच्या गटाद्वारे काम थांबवणे किंवा काम सुरू ठेवण्यासाठी किंवा रोजगार स्वीकारण्यासाठी अशा प्रकारे कार्यरत असलेल्या किंवा नियुक्त केलेल्या किती तरी व्यक्तींचा एकत्रित नकार किंवा सामान्य समजुतीखाली नकार.

न्यायनिर्णायकाला खटल्याच्या पुराव्यावर आणि परिस्थितीवर असे आढळले की 1 नोव्हेंबरच्या रात्री काम पुन्हा सुरू करण्यास नकार देताना थांबण्यात कार्यकर्त्यांची एकजूट आणि संयोजन होते आणि त्यांनी असे निरीक्षण नोंदवले की विविध कारणांमुळे मोठ्या संख्येने रजेचे अर्ज दाखल करण्यात आले होते आणि कामगार आणि त्यांच्या प्रतिनिधींनी दिलेल्या अर्जातून हे देखील सूचित होते की ते एकत्रितपणे संप करत होते आणि कामावर परत जाण्यास या कारणावरून नकार देत होते की जेव्हा जेव्हा दिवसाच्या पाळीतील कामगारांना अर्ध्या दिवसाची सुट्टी दिली जाते तेव्हा त्यांना रात्रपाळीच्या सुट्टीचा अधिकार आहे. त्यांनी पुढे म्हटले कि अधिकारी आणि त्यांच्या स्वतःच्या मद्रास कामगार संघटनेच्या प्रतिनिधींनी प्रयत्न करूनही कामगारांनी काम

पुन्हा सुरू करण्यास दिलेला नकार असे दर्शवतो की जोपर्यंत त्यांची मागणी मान्य केली जात नाही तोपर्यंत ते पुन्हा एक संघटना म्हणून काम सुरू करण्यास तयार नव्हते.

आमच्या मते, न्यायनिर्णायकाने घेतलेला निष्कर्ष स्पष्टपणे योग्य होता आणि कामगार एकत्रितपणे काम करत होते असा निष्कर्ष टाळता येत नाही कि 1 नोव्हेंबरच्या रात्री कामगारांची कृती स्पष्टपणे औद्योगिक विवाद कायद्याच्या कलम 2 (क्यू) मधील 'संप' या संज्ञेच्या व्याख्येत आली. दोन ते चार तासांच्या कालावधीसाठी काम थांबवणे आणि अशा प्रकारची परवानगी नसलेली कामातील अनुपस्थिती हा संप मानला जाऊ शकत नाही, या अपील न्यायाधिकरणाने व्यक्त केलेल्या मताचे आम्ही कौतुक करू शकत नाही. निर्णयकर्त्यापुढे युनियनने एकमेव मुद्दा उपस्थित केला तो म्हणजे हा अचानक व तडीजन्य संप होता. परंतु काम थांबवणे हे कायद्यात दिलेल्या 'संप' च्या व्याख्येत येत नाही, असे त्यांनी म्हटले नाही. गिरण्यांमध्ये काम करणाऱ्या व्यक्तींच्या एका गटाने काम थांबवले होते आणि ते एकत्रितपणे कृती करत होते आणि त्यांनी कामावर परत जाण्यास दिलेला हा एकत्रित नकार होता, यात वाद घालता येणार नाही. त्यामुळे या व्याख्येचे सर्व आवश्यक घटक सध्याच्या प्रकरणात अस्तित्वात आहेत आणि 1 नोव्हेंबर 1948 रोजी काम थांबवणे म्हणजे संप होता. हे एखाद्या एकट्या कामगाराने कामावर न येण्याचे प्रकरण नव्हते. मोठ्या संख्येने काम करणाऱ्या कामगारांची ही संघटित कृती होती. त्यामुळे अपील न्यायाधिकरणाने त्याला संप म्हणून विचार न करण्याची चूक केली आणि कायद्यानुसार जो संप आहे त्याचा संप म्हणून विचार न करण्याचा कोणताही विवेकाधिकार त्यांना नव्हता. 1 नोव्हेंबर 1948 रोजी काम थांबवणे म्हणजे संप होता हे जर नाकारता येत नसेल, तर तो निश्चितच बेकायदेशीर संप होता, कारण गिरण्या हा सार्वजनिक उपयोगिता उद्योग असल्याने कर्मचारी व्यवस्थापनाला अशी कोणतीही नोटीस देण्यात आलेली नव्हती.

कामगारांच्या वतीने युक्तिवाद करणाऱ्या युनियनच्या अध्यक्षांनी असा युक्तिवाद केला की कारखाना कायदा या प्रकरणाला लागू होत नाही, कारण 23 ऑगस्ट 1946 रोजी मद्रास सरकारच्या अधिसूचनेद्वारे बकिंगहॅम आणि कर्नाटक मिल्सला कायद्याच्या चौथ्या-अ अध्यायाच्या तरतुदींमधून सूट देण्यात आली होती आणि त्यामुळे कलम 49-अ आणि 49-ब च्या तरतुदी त्याला लागू झाल्या नाहीत आणि या कलमाच्या रचनेशी संबंधित कायद्याचा कोणताही महत्त्वपूर्ण प्रश्न या न्यायालयाने ठरवला नाही आणि त्यामुळे या न्यायालयाने संविधानाच्या कलम 136 अंतर्गत हे अपील विचारार्थ स्वीकारू नये. या युक्तिवादाला कोणतीही वैधता नाही. कारखान्यांच्या कायद्याच्या चौथ्या-अ प्रकरणातील तरतुदींमधून कारखान्यांना सूट देण्यात आली कारण त्यांचे सुट्टीचे नियम कारखाने कायद्याच्या चौथ्या-अ प्रकरणातील तरतुदींनुसार होते. हे नियम समान अटींचे असल्याने, या प्रकरणाचा निर्णय नियमांच्या रचनेवर अवलंबून असतो आणि यामध्ये कायद्याचा एक महत्त्वाचा प्रश्न होतो.

त्यानंतर कारखाना कायद्याच्या कलम 49-अ वर अवलंबित्व ठेवण्यात आले, ज्यामध्ये अशी तरतूद करण्यात आली आहे की नवीन कायद्यातील तरतुदी कामगारांना पूर्वीच्या नियमांनुसार मिळणाऱ्या कोणत्याही अधिकाराच्या पूर्वग्रहावर काम करणार नाहीत आणि असा युक्तिवाद करण्यात आला की कारखाना कायदा लागू होण्यापूर्वी अस्तित्वात असलेल्या गिरण्यांच्या सुटी नियमांनुसार कामगारांना विशेषाधिकार रजेचा हक्क होता आणि त्या नियमांमध्ये कलम 49-ब किंवा नवीन नियमांमध्ये केलेल्या तरतुदीसारखी कोणतीही तरतूद नव्हती आणि संपामुळे त्यांना सुट्टीपासून वंचित ठेवण्याचा कोणताही अधिकार मिल्सला नव्हता. या युक्तिवादाला पुष्टी दिली जाऊ शकत नाही कारण 23 ऑगस्ट 1946 रोजीची अधिसूचना लक्षात घेता कारखाना कायद्याचे कलम 49-ए (2) कर्नाटक गिरण्यांच्या प्रकरणाला लागू होत नाही.

शेवटी, अशी विनंती करण्यात आली कि 1 नोव्हेंबर 1948 रोजी काम थांबवणे ही कामगारांची एकत्रित कृती नव्हती आणि अनेक कामगारांना त्यांच्या वैयक्तिक क्षमतेत त्या तारखेला सुट्टी हवी होती. आमच्या मते, न्यायाधीशांच्या निर्णयात तपशीलवार दिलेली तथ्ये आणि परिस्थिती लक्षात घेता या युक्तिवादाचा गांभीर्याने विचार केला जाऊ शकत नाही. निर्णयकर्त्याने घेतलेल्या या तथ्यांच्या दृष्टिकोनाशी आम्ही सहमत आहोत की 1 नोव्हेंबर 1948 च्या रात्री 859 कामगारांची कृती ही औद्योगिक विवाद कायद्याच्या कलम 2 (क्यू) मध्ये दिलेल्या 'संप' या शब्दाच्या व्याख्येत येते आणि तो एक बेकायदेशीर संप होता आणि अशा प्रकारे कामगारांनी नियमांनुसार मिळालेल्या सुट्टीचा लाभ गमावला जो अन्यथा त्यांना मिळाला असता.

अपीलकर्त्याच्या विद्वान वकिलाने कर्मचारी व्यवस्थापनाच्या वतीने असे आश्वासन दिले की ते 1 नोव्हेंबर 1948 रोजीच्या कामगारांच्या अनुपस्थितीला माफ करतील आणि त्या रात्री काम थांबवणे म्हणजे त्यांना सुट्टीपासून नियमांनुसार वंचित ठेवणे असे मानले जाणार नाही आणि ज्या भावनेने हे वचन देण्यात आले होते त्याचे आम्ही कौतुक करतो आणि आशा करतो की कामगारही त्याच भावनेने ते घेतील.

निर्णय हा होतो की अपील मान्य केले जाते आणि या मुद्द्यावर कामगार अपील न्यायाधिकरणाचा निर्णय रद्द ठरवला जातो. या प्रकरणातील परिस्थितीत आम्ही खर्चाबाबत कोणताही आदेश देत नाही.

अपील मान्य केले जाते.

अपीलकर्त्याचा प्रतिनिधी : एस. पी. वर्मा.

अस्वीकरण

"या न्यायनिर्णयाच्या मराठी भाषेतील अनुवादाचा वापर हा पक्षकारास त्याचा/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 अंमलबजावणीकरिता वैध मानला जाईल".