

मेसर्स नॉर्थ ब्रुक जूट कंपनी लि.

आणि आणखी एक

वि.

त्यांचे कामगार

मार्च 23. (पी. बी. गजेंद्रगडकर, के. एन. वांचू आणि

के. सी. एम. एस. गुष्टा, जे.जे.)

.औद्योगिक वाद-युक्तिसंगत योजनेला कामगारांचा आक्षेप-

योजना कार्यान्वित न्यायाधीकरणासमोर लवाद प्रलंबित

असताना कामगारांनी काम करण्यास नकार दिला नकार

दिल्याच्या कालावधीतील लॉकआउटच्या कालावधीतील

पगाराबाबत वाद प्रलंबित संदर्भ-औद्योगिक वाद कायदा, -टी

947 (1947 चा 14), कलम 3 (2), 914, 33, 33 अ.

अपीलकर्त्या कंपन्यांच्या गिरण्यांमध्ये सुसूत्रीकरण
योजना बांधकाम समितीने मान्य केली आणि त्याअंतर्गत
नोटीस जारी केली

कलम ९ अ - औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७

त्यांच्या कामगारांची संघटना. मात्र, कामगारांनी १९ही योजना सुरू
करण्यास आक्षेप घेतला आणि हा वाद सरकारने १३ डिसेंबर १९५७
रोजी न्यायाधिकरणाकडे पाठविला. १६ डिसेंबरला कंपन्यांच्या
व्यवस्थापनाने युक्तीसंगत योजना कार्यान्वित केली. युक्तीसंगत
योजना कार्यान्वित झाली पण कामगारांनी त्यांच्यावर टाकलेले
अतिरिक्त काम करण्यास नकार दिला त्याच दिवशी कारखान्यांनी
टाळेबंदी जाहीर केली. मात्र, काही दिवसांनी तोडगा निघाल्याने
काम पुन्हा सुरू करण्यात आले आणि गिरण्या ज्या कालावधीत बंद
होत्या, त्या कालावधीतील मजुरी कामगारांना मिळण्याचा हक्क आहे
का, असा वाद निर्माण झाला.

असा निर्णय देण्यात आला की : (१) बांधकाम समितीवरील कामगार प्रतिनिधी हे केवळ बांधकाम समितीच्या कामकाजाच्या हेतूने कामगारांचे प्रतिनिधित्व करतात आणि बांधकाम समितीने युक्तिसंगतीकरणाच्या योजनेला मान्यता दिलेली कामगारांना किंवा त्यांच्या युनियनला बंधनकारक नाही.

केम्प अँड कंपनी लि. त्यांचे कामगार, [१९५५] १ एल.एल.जे. ४८, मंजूर झाले.

की युक्तिसंगतयोजना सुरू करणे म्हणजे कामगारांच्या सेवेच्या अटींमध्ये पूर्वग्रहानुसार बदल करणे होय.

औद्योगिक विवाद कायद्याच्या कलम ९ अ अन्वये नोटीस दिल्यावर नव्हे, तर १६ डिसेंबर रोजी युक्तिसंगतयोजना कार्यान्वित झाली तेव्हा सेवेच्या अटींमध्ये बदल करण्यात आला होता आणि लवादासमोर संदर्भ प्रलंबित असताना तसे करण्यात आले होते, हे कायद्याच्या कलम ३३ चे उल्लंघन आहे.

या प्रकरणाच्या परिस्थितीत मालकाने गिरण्या बंद केल्याने बेकायदा टाळेबंदी लागू झाली आणि टाळेबंदीमुळे काम करू न शकलेल्या कामगारांना अशा टाळेबंदीमुळे झालेल्या गैरहजेरीच्या कालावधीसाठी मजुरी मिळण्याचा हक्क होता.

दिवाणी अपिलीय अधिकार क्षेत्र : १९५९ चे दिवाणी अपील क्रमांक १४१.

पश्चिम बंगालच्या चौथ्या औद्योगिक न्यायाधिकरणाच्या १९ जुलै १९५८ च्या निर्णयातून विशेष परवानगीने अपील प्रकरण क्रमांक ५११-२४० (१६६)/५७ मध्ये करण्यात आले.

याचिकाकर्त्याच्या वतीने भारताचे सॉलिसिटर जनरल सी. के. दप्तारी, विद्या सागर आणि बी. एन. घोष यांनी बाजू मांडली. प्रतिवादींसाठी आर. सी. दत्ता यांच्यावतीने पी. के. सन्याल आणि पी. के. चक्रवर्ती. 1960. 23 मार्च। न्यायालयाचा निर्णय याद्वारे देण्यात आला

दास गुप्ता, जे.—१३ डिसेंबर १९५७ रोजी शासन- पश्चिम बंगाल ने
औद्योगिक विवाद कायद्याच्या कलम १० अन्वये सदरचा वाद रेफर
केला

मेसर्स नॉर्थब्रुक जूट कंपनी, लिमिटेड आणि डलहौसी जूट
मिल्स अपीलकर्ते आहेत आणि त्यांचे कामगार विरोधी पक्षकार
आहेत त्यांच्यातील वाद आमचे समोर आहे . वाद असा आहे
की -

"वरील प्रमाणे युक्ती संगतीच्या प्रस्तावामुळे दोन

गिरण्यामध्ये कामगारांचा कामाचा ताण वाढतो का?

तसे असेल तर कामगारांना काय दिलासा मिळावा"

बांधकाम समितीच्या असामान्य. बैठकीत कंपन्यांचा विचार

करण्यात आला होता आणि समितीने हा प्रस्ताव मान्य केला होता.

त्यानंतर औद्योगिक विवाद कायद्याच्या कलम ९ अ अन्वये

कंपन्यांनी त्यांच्या कामगारांच्या संघटनांना नोटीस दिली आणि

कामगारांनी युक्तिसंगतयोजना सुरू करण्यास आक्षेप घेतल्यानेच हा वाद निर्माण झाला आणि सरकारने तो लवादाकडे पाठविला. 16 डिसेंबर रोजी जेव्हा वरील वाद लवादा पुढे प्रलंबित असताना या कारखान्यांच्या व्यवस्थापनाने युक्तिसंगतीकरण योजना कार्यान्वित केली, परंतु कामगारांनी योजनेने त्यांच्यावर टाकलेले अतिरिक्त काम करण्यास नकार दिला. त्यानंतर त्याच दिवशी कारखान्यांनी टाळेबंदी जाहीर केली. मात्र, २० डिसेंबरला विणकाम व फिनिशिंग विभाग वगळता सर्व विभागांमध्ये आणि २१ डिसेंबरला या दोन्ही विभागांमध्ये पुन्हा काम सुरू करण्यात आले. त्यांच्या युनियनचे प्रतिनिधित्व करणारे कामगार आणि [गिरण्या] यांच्यात युक्तिसंगतीकरण योजना सुरू करण्यासंदर्भात समझोता झाला. परंतु विणकाम व फिनिशिंग विभागात १६ डिसेंबर ते २० डिसेंबर आणि इतर सर्व विभागांमध्ये १६ डिसेंबर ते १९ डिसेंबर या कालावधीत गिरण्या बंद असताना कामगारांना त्यांच्या

थकबाकीपोटी मजुरी देण्याबाबत वाद निर्माण झाला. १ फेब्रुवारी १९५८ च्या सरकारच्या आदेशाने हा वाद न्यायाधिकरणाकडे ही पाठविण्यात आला होता. दरम्यानच्या काळात जे घडले ते लक्षात घेऊन युक्तिसंगतीकरण योजना सुरू करण्यासंदर्भातील आधीच्या मुद्द्यातही सुधारणा करण्यात आली होती :- १६ डिसेंबर १९५७ पासून वरील दोन्ही कारखान्यांमध्ये करण्यात आलेल्या युक्ती संगतीकरणामुळे कामाचा ताण वाढला आहे का? कामगारांना कोणत्या सवलतीचा हक्क आहे ? - कामगारांच्या विरोधात असलेल्या लवादाचा निर्णय आता वादग्रस्त नसल्याने आम्हाला या विषयाची चिंता राहिलेली नाही. इतर दोन वादांच्या संदर्भात लवादाने कामगारांच्या बाजूने निकाल दिला आहे.

कामगारांना वर नमूद केलेल्या अनुपस्थितीच्या कालावधीसाठी त्यांना मजुरी मिळण्याचा हक्क आहे. या प्रश्नावर ट्रिब्युनलसमोर कामगारांची केस अशी होती की v.कामगारांना

संबंधित दिवशी कोणतेही काम करता आले नाही याचे कारण म्हणजे मालकांनी बेकायदेशीरपणे त्यांच्या गिरण्यांना टाळे ठोकले; मालकाचे प्रकरण असे होते की . . कामगारांनी बेकायदेशीरपणे काम बंद केले होते, त्यामुळे अशा संपानंतर १६ डिसेंबरला गिरण्या बंद करणे बेकायदेशीर किंवा अन्यायकारक नव्हते. १६ डिसेंबरपासून युक्तिसंगतयोजना अंमलात आणण्याचा नियोक्त्याचा प्रयत्न हा औद्योगिक वाद कायद्याच्या कलम ३३ चे उल्लंघन आहे आणि त्यामुळे कामगारांनी त्या योजनेनुसार काम करण्यास नकार देणे हा बेकायदेशीर संप नसून मालकाने गिरण्या बंद करणे बेकायदेशीर आहे, असे लवादाचे मत होते.

मालक-गिरण्यांच्या अभ्यासू वकिलांनी १६ डिसेंबर रोजी युक्तिसंगतीकरण योजना सादर करताना त्यांनी कायदानुसार काम केले आहे हे आम्हाला पटवून देण्याचा प्रयत्न केला आहे. त्याअंतर्गत स्थापन करण्यात आलेल्या बांधकाम समितीकडे

त्यांनी लक्ष वेधले. अधिनियमाने या योजनेचा विचार करून त्यास मान्यता दिली होती आणि बांधकाम समितीतील कामगार प्रतिनिधींनी ही योजना मान्य केली असल्याने कामगारांनीच ती मान्य केली असावी, असा युक्तिवाद केला होता. बांधकाम समितीतील कामगार प्रतिनिधींनी कंपन्यांनी "हवे तेव्हा" ही योजना सुरू करण्यास सहमती दर्शविली, हे बांधकाम समितीच्या ठरावाच्या प्रथमधून सिद्ध होते. मात्र हे लक्षात घ्यावे लागेल की, बांधकाम समितीवरील कामगार प्रतिनिधी हे . कामगारांचे प्रतिनिधित्व सर्व कारणांसाठी करत नाहीत, तर केवळ बांधकाम समितीच्या कामकाजाच्या उद्देशाने करतात. अधिनियमाच्या कलम ३(२) मध्ये बांधकाम समितीची कार्ये या शब्दांत नमूद केली आहेत -

- मालक आणि कामगार यांच्यातील सौहार्द आणि

चांगले संबंध सुरक्षित ठेवण्यासाठी आणि जतन

करण्यासाठी उपाययोजनांना प्रोत्साहन देणे आणि त्यादृष्टीने त्यांच्या समान हिताच्या किंवा चिंतेच्या बाबींवर भाष्य करणे आणि अशा बाबींच्या संदर्भात कोणतेही भौतिक मतभेद मिटविण्याचा प्रयत्न करणे हे बांधकाम समितीचे कर्तव्य असेल.

विधिमंडळाने वापरलेल्या भाषेवरून हे स्पष्ट होते की बांधकाम समितीचा हेतू युनियनची जागा घेण्याचा नव्हता. त्यांना खरे व महत्त्वाचे कामाच्या परिस्थितीतील बदलावर विचार करण्याचा अधिकार नव्हता. त्यांचे काम केवळ दैनंदिन कामात कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यात निर्माण होणारे मतभेद दूर करणे एवढेच आहे. कामाच्या अटींमध्ये सुसूत्रता आणून बदल करण्यासारख्या महत्त्वाच्या विषयावरील निर्णयाचा समावेश बांधकाम समितीच्या कर्तव्ये व कार्यात होता, असे कल्पनाशक्ती कितीही ताणून म्हणता येणार नाही ” मालक आणि कामगार यांच्यातील सौहार्द आणि चांगले संबंध सुरक्षित ठेवण्यासाठी आणि टिकवून

ठेवण्यासाठी उपाययोजना करणे हे त्यांचे खरे कार्य आहे आणि त्यादृष्टीने त्यांना "त्यांच्या सामायिक चिंता किंवा हिताच्या बाबींवर भाष्य करण्याचा आणि अशा बाबींच्या संदर्भात ,कोणतेही भौतिक मतभेद मिटविण्याचा प्रयत्न करण्याचा अधिकार आहे." युक्तिसंगतीकरण योजना सुरू करण्याचा प्रश्न हा मालक आणि कामगार यांच्यातील सामायिक हिताचा विषय म्हणता येईल; परंतु बांधकाम समितीचे कर्तव्य व अधिकार .यावर भाष्य करणे आणि अशा बाबींच्या संदर्भात कोणतेही भौतिक मतभेद मिटविण्याचा प्रयत्न करण्यापलीकडे . काहीही करू शकत नाहीत. कोणत्या ,प्रश्नावर मतभेद निर्माण झाले आहेत किंवा कोणत्या ना कोणत्या मार्गाने होण्याची शक्यता आहे, हे ठरविण्यासाठी टिप्पण्या "किंवा " प्रयत्न करता येणार नाहीत. . केम्प अँड कंपनी लिमिटेड विरुद्ध त्यांचे कामगार मध्ये कामगार अपीलीय न्यायाधिकरणाने हे योग्यच निदर्शनास आणून दिले होते. :

* बांधकाम समिती सामान्यतः संबंधित कंपन्यांच्या दैनंदिन कामकाजात उद्धवणाऱ्या समस्यांशी संबंधित असते ५ आणि काम समितीचे काम कर्मचार्यांच्या तक्रारी जाणून घेणे आणि प्रसंगी काही करार करणे देखील असते. परंतु बांधकाम समितीचे कार्य आणि जबाबदारी त्यांच्या नावाप्रमाणेच शिफारशीच्या पलीकडे जाऊ शकत नाही आणि म्हणूनच त्या कमी-अधिक प्रमाणात अशा संस्था आहेत ज्या प्रथम तः मतभेद मिटविण्याचा प्रयत्न करतात आणि अंतिम निर्णय संपूर्ण संघटनेचा असतो. "

कामगारांचे प्रतिनिधींनी ही वस्तुस्थिती बांधकाम समितीने प्रस्तावना देण्यास सहमती दर्शविली

(^१) [१९५५] आय.एल.जे.

त्यामुळे युक्तिसंगत योजना कोणत्याही प्रकारे कामगारांवर किंवा त्यांच्या युनियनवर. बंधनकारक नाही

. ब्रुह पुढचा युक्तिवाद असा होता की, सेवेच्या अटींमध्ये जे काही

बदल करण्यात आले, ते करण्यात आले,

ज्या दिवशी कलम ९ अ अन्वये नोटीस देण्यात आली तो दिवस

आणि ती तारीख १३ डिसेंबरपूर्वी असल्याने कलम ३३ चे उल्लंघन झाले

नाही. -

आमच्या मते या युक्तिवादात कोणतीही उपयुक्त भूमिका नाही

की, कलम 9 अ . नुसार नोटीस देण्यात आली आहे की, "कोणत्याही

नियोक्त्याने कोणत्याही कामगारास लागू असलेल्या सेवेच्या अटींमध्ये

चौथी अनुसूची मध्ये असलेल्या कोणत्याही बाबतीत कोणताही बदल

करण्याचा प्रस्ताव ठेवला नाही -

(1) प्रस्तावित बदलाच्या स्वरूपाच्या विहित

पध्दतीने अशा नोटीसचा फटका बसण्याची शक्यता

असलेल्या कामगारांना न देता; किंवा

(2) तशी नोटीस दिल्यानंतर एकवीस दिवसांच्या

आत ;". या कलमातील तरतुदीमुळे आम्हाला चिंता नाही.

लक्षात घेण्यासारखी बाब म्हणजे ही तरतूद नोटीससाठी

करताना विधिमंडळ स्पष्टपणे तीन टप्प्यांचा विचार करत

होते. पहिला टप्पा म्हणजे नियोक्त्याने बदल करण्याचा

प्रस्ताव ; पुढचा टप्पा म्हणजे जेव्हा तो नोटीस देतो आणि

शेवटचा टप्पा म्हणजे जेव्हा तो नोटीसच्या तारखेपासून 21

दिवसांच्या समाप्तीनंतर सेवेच्या अटींमध्ये बदल करतो.

प्रस्ताव तयार करताना किंवा नोटीस दिल्यावर सेवेच्या अटी

बदलल्या जात नाहीत, तर . प्रत्यक्षात बदल झाल्यावरच

बदल केला जातो. सेवेच्या नव्या अटी प्रत्यक्षात आणल्या

की तो प्रत्यक्ष बदल घडून येतो.

कायद्याच्या कलम ३३ च्या हेतूने, नियोक्ता

कोणत्या वेळी सेवेच्या कोणत्याही अटींमध्ये "बदल" करतो हे

ठरविताना, कलम ९ अ अन्वये कोणत्या वेळी नोटीसमध्ये म्हटलेला बदल केला आहे हे आपल्याला निश्चित करावे लागेल. हा बदल लागू होताना . न्यायाधिकरणासमोर खटला प्रलंबित असेल,, तर कलम ३३ आकर्षित केले जाते, अन्यथा नाही. नियोक्त्याने सेवेच्या अटी बदलण्याचा प्रस्ताव ठेवला आणि नोटीस दिल्याची वेळ ही तितकीच अप्रासंगिक आहे.

कोणत्याही परिस्थितीत हा बदल कामगारांच्या पूर्वग्रहासाठी नाही, असा युक्तिवाद करण्यात आला. असा वाद गांभीर्याने कसा मांडता येईल, हा प्रश्न चव्हाट्यावर आला आहे.

हे समजणे अशक्य आहे या योजनेचा संपूर्ण पाया कामगारांना _ यंत्रांचे वाटप करणे हा होता, जेणेकरून नॉर्थ कंपनी ब्रुक लिमिटेड जूट कामगारांना पूर्वी आवश्यक संख्येपेक्षा कमी मशीनवर काम करण्यास सक्षम केले जाऊ शकेल जेणेकरून अतिरिक्त कामगार असू शकतील त्या

कामगारांना डिस्चार्ज देता येईल . उत्पादन खर्च कमी व्हावा हा त्यामागचा उद्देश होता उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी अवलंबलेली पद्धत म्हणजे कामगारांकडून जवळजवळ तितक्याच मजुरीवर अधिक काम मिळवणे. हा उद्देश कितीही स्तुत्य असला, तरी या योजनेमुळे कामगारांचे गंभीर नुकसान झाले, याबद्दल क्षणभरही शंका घेता येणार नाही. कंपनीचे साक्षीदार श्री. फ्रेजर यांनी आपल्या पुराव्यात सांगितले की, पूर्वी बॅचिंग विभागातील प्रत्येक मशिनसाठी दोन हात होते, आता दोन मशिनसाठी दोन हात आहेत. ही योजना सुरू करण्यामागची कारणे सांगताना ते म्हणाले, "आमच्याकडे दोन्ही गिरण्यांमध्ये अतिरिक्त कामगार होते. कंपनीचे प्रचंड नुकसान होत होते. तोपर्यंत आपण नैसर्गिक नासाडीवर अवलंबून होतो आणि तर्कशुद्धतेचा विचार केला नाही; गेल्या वर्षी नोव्हेंबरमध्ये तर्कसंगततेवर कारवाई करण्याचा निर्णय घेण्यात आला होता. !

त्यामुळे सुरु करण्यात आलेल्या युक्ती संगत योजनेचे दोन परिणाम झाले- एक म्हणजे काही कामगार अतिरिक्त होतील आणि त्यांना कामावरून काढून टाकावे लागेल; आणि दुसरे म्हणजे इतर कामगारांना अधिक कामाचा ताण सहन करावा लागेल. त्यामुळे सुसूत्रीकरण योजना सुरु करणे म्हणजे कामगारांच्या पूर्वग्रहाला धरून सेवेच्या अटींमध्ये केलेला बदल होता.

१६ डिसेंबर रोजी हा बदल करण्यात आला, जेव्हा या योजनेसंदर्भात संदर्भ आधीच देण्यात आला होता आणि तो औद्योगिक न्यायाधिकरणाकडे प्रलंबित होता. त्यामुळे लवादाने ही प्रस्तावना कलम ३३ चे उल्लंघन असल्याचे योग्यच म्हटले आहे.

शेवटी असा युक्तिवाद करण्यात आला की युक्तिसंगतीकरण योजना सुरु करणे हे कलम ३३ चे उल्लंघन असले तरी कामगारांचा उपाय कलम ३३ अ अन्वये अर्ज करणे आहे आणि त्यांना काम बंद करण्याचा अधिकार नाही. कलम ३३ अ अन्वये मालकाने केलेल्या उल्लंघनामुळे

व्यथित झालेल्या कामगारांना दिलासा मिळण्यासाठी लवादाकडे अर्ज करण्याची मुभा आहे, यात शंका नाही; परंतु या उपायाच्या अस्तित्वामुळे कामगारांना सेवेच्या बदललेल्या अटींनुसार काम करणे बंधनकारक होते, असे नाही, जरी ते कायद्याचे स्पष्ट उल्लंघन होते. जेव्हा त्यांनी अतिरिक्त काम करण्यास नकार दिला, जे युक्तिसंगतीकरण योजनेसाठी त्यांना करणे आवश्यक होते, त्यांनी काम करण्यास नकार दिला, ज्यात मालकाला कोणताही अधिकार नव्हता त्यांना ते करायला सांगणारा कायदा. हा कामगारांचा "संप" होता, असे म्हणणे अवघड आहे ; पण अगदी जर तो "संप" म्हणता आला तर असा संप होता जो बेकायदेशीर किंवा अन्यायकारक नक्कीच नाही.

त्यामुळे आमचा निष्कर्ष असा आहे की लवादाचे मत बरोबर होते की मालकाने गिरण्या बंद करणे म्हणजे बेकायदेशीर टाळेबंदी आहे आणि टाळेबंदीमुळे काम करण्यास असमर्थ असलेल्या कामगारांना गैरहजेरीच्या कालावधीसाठी मजुरी मिळण्याचा हक्क आहे. अशा लॉक आऊटद्वारे.

त्यामुळे खर्चासह अपील फेटाळले जाते.

अपील फेटाळले.

XXXXXXXX

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.