<u>प्रकाशनीय</u>

भारताच्या माननीय सर्वोच्च न्यायालयात

दिवाणी अपिलीय अधिकारीता

<u>दिवाणी अपील क्रमांक ५७५८/२०१२</u>

मेसर्स क्रिएटिव्ह गारमेंटस् मर्यादित ... ... अपीलकर्ता

विरुद्ध

काशीराम वर्मा ... ... उत्तरवादी

<u>न्यायनिर्णय</u>

राजेश बिंदल, न्यायमूर्ती.

१) प्रस्तुत प्रकरणात, व्यवस्थापनाने, दिनांक १०.०६.२०१० रोजीच्या मुंबई येथील उच्च न्यायालयाच्या खंडन्यायाधीश मंडळाने एकल खंडपीठाचा दिनांक ०६.०७.२००६ रोजी दिलेला आदेश कायम ठेवण्याच्या आदेशाला आव्हान देणारे सध्याचे अपील दाखल केलेले आहे. परिणामी, कामगार न्यायालयाचा निवाडा वैध मानण्यात आला. दिनांक २८.१०.२००५ रोजीच्या निवाड्याद्वारे, कामगार न्यायालयाने उत्तरवादी यांस दिनांक ०८.१२.१९९७ पासून अखंडित सेवेसह मागील पूर्ण वेतन देऊन पुन:स्थापित करण्याचे निदेश दिले होते.

२) पेपर–बुकचे अवलोकन केल्यास असे दिसून येते की, अपील करण्यासाठी विशेष अनुमती याचिकेतील नोटीस ही दिनांक २२.१०.२०१० रोजी

जारी करण्यात आली होती. उत्तरवादी यांस सदरच्या नोटीसची बजावणी न झाल्यामुळे, दिनांक १३.१२.२०१० रोजी नवीन नोटीस जारी करण्याचे निर्देश देण्यात आले. त्याचप्रमाणे, जवळच्या दिवाणी न्यायालय किंवा न्यायचौकशी न्यायालयामार्फतही दस्ती बजावणीलादेखील परवानगी देण्यात आली होती. उत्तरवादी यांस नोटीसच्या बजावणीबाबत ह्या न्यायालयाचे समाधान न झाल्यामुळे, दिनांक २४.१०.२०११ रोजी, उत्तरवादी जेव्हा केव्हा न्यायालयात हजर राहिलं तेव्हा त्यास त्याचा प्रवास खर्च म्हणून त्याला देण्यासाठी रक्कम रुपये १० हजार जमा करण्याच्या अधिन राहून नवीन नोटीस जारी करण्याचे निर्देश दिले व त्यासोबतच दस्ती बजावणी करण्यासही परवानगी दिली होती. नोटिसची बजावणी पूर्ण न झाल्यामुळे दिनांक २४.०७.२०११ रोजी नवीन नोटीस जारी करण्यात आली. अपीलकर्त्याने दाखल केलेल्या प्रतिज्ञापत्रास अनुसरून दिनांक १४.१२.२०११ रोजीच्या कार्यालयीन अहवालानुसार, उत्तरवादीस नोटीसची बजावणी पूर्ण झाली होती, परंतु तो आजपर्यंत हजर झाला नव्हता. याचा अर्थ असा की, त्याला सध्याच्या प्रकरणाचा (अपीलाचा) बचाव करण्यात स्वारस्य नाही.

३) कामगार न्यायालयाच्या निवाड्याचे अवलोकन केल्यास असे दिसून येते की उत्तरवादीचा पत्ता हा एका कामगार संघटनेमार्फत असा पत्ता आहे आणि त्याने स्वतःचा पत्ता दिलेला नाही. उच्च न्यायालयाच्या एकल खंडपीठाने दिलेल्या आदेशाचे अवलोकन केल्यास असे दिसून येते की, त्या प्रकरणात उत्तरवादी कामगाराचे प्रतिनिधित्व केलेले होते आणि म्हणून त्याला कामगार न्यायालयाच्या

निवाड्याला आव्हान दिल्याबद्दल आणि रिट याचिका फेटाळल्याबद्दलची माहिती होती.

४) एकल खंडपीठाने दिलेल्या आदेशाविरुद्ध व्यवस्थापनाने दाखल केलेल्या अपिलात उच्च न्यायालयाच्या खंडन्यायाधीश मंडळाने दिनांक ०७.११.२००६ रोजी दिलेला आदेश असे दर्शवितो की, व्यवस्थापनाच्या वकिलाचे विधान जसे की, व्यवस्थापन कामगारास पुनःस्थापित करेल आणि त्याला त्याबाबतची माहिती दिली जाईल जेणेकरून तो कर्तव्यावर हजर राहू शकेल, याची अभिलेखावर नोंद घेण्यात आली होती. कामगार न्यायालयाच्या निवाड्याला जे आव्हान देण्यात आले होते ते केवळ मागील काळातील वेतन देण्याच्या मर्यादेपर्यंत सीमित होते. सदर अपील दाखल करून घेण्यात आले व त्यानंतर, व्यवस्थापनाने दिनांक ०८.११.२००६, १०.११.२००६ आणि २४.११.२००६ रोजी नोंदणीकृत पोस्ट/ कुरियरव्दारे विविध संदेश पाठवून उत्तरवादीला कर्तव्यावर उपस्थित राहण्याची विनंती केली होती, मात्र त्याला कोणताही प्रतिसाद मिळाला .

५) पुढे, दिनांक १३.१०.२००७ रोजी जेव्हा सदर प्रकरण उच्च न्यायालयाच्या खंडन्यायाधीश मंडळापुढे सुनावणीसाठी आले तेव्हा, कामगाराच्या वकिलाने असे प्रतिपादन केले की सदर कामगार दिनांक ०५.११.२००७ रोजी सकाळी १०:०० वाजता कर्तव्यासाठी हजर होईल आणि ते प्रतिपादन अभिलेखावर नोंदविण्यात आले. त्या प्रकरणातील आदेश पुढीलप्रमाणे आहे:

"१. उत्तरवादी क्रमांक (१) साठी उपस्थित असलेले विद्वान वकील असे सांगतात की उत्तरवादी क्र.१ हा अमीर इंडस्ट्रियल इस्टेट सन मिल कंपाऊंड लोअर परेल मुंबई येथे कर्तव्यावर उपस्थित राहिल. अपीलकर्त्याचे विद्वान वकील असे सांगतात की जर उत्तरवादी क्रमांक (१) हा अमीर इंडस्ट्रियल इस्टेट, सन मिल कंपाऊंड, लोअर परेल, मुंबई येथे दिनांक ०५.११.२००७ रोजी सकाळी १०:०० वाजता उपस्थित राहून श्री. एस्. के. केडिया यां*च्याशी संपर्क केला* तर त्याला ताबडतोब कर्तव्यावर रुजू होण्याची परवानगी दिली जाईल. दोन्ही निवेदने स्वीकारली आहेत. प्रकरण दिनांक १९.११.२००७ रोजी सुनावणीकरिता ठेवावे."

६) दिनांक २६.१२.२००७ रोजी व्यवस्थापनाने कामगारास आणखी एक पत्र पाठवून विनिर्देशितपणे कळविले की त्याची कर्तव्यावर हजर राहण्याबाबतची निष्क्रियता लक्षात घेता अशी धारणा होत आहे की त्याला कर्तव्यावर रुजू होण्यात कोणतेही स्वारस्य नाही. तसेच, त्याला कायमचा पत्ता देण्याबाबतही विनंती करण्यात आली होती.

७) जेव्हा हे प्रकरण सुनावणीसाठी घेण्यात आले तेव्हा, अपीलकर्त्याच्या विद्वान वकिलांनी त्यांच्या अशिलाच्या सूचनेनुसार असे सादर केले की उत्तरवादी हा आजपर्यंत कर्तव्यासाठी हजर राहिलेला नाही आणि याचा अर्थ असा आहे की

त्याला कर्तव्यावर रुजू होण्यात कोणतेही स्वारस्य नाही आणि प्रस्तुत प्रकरणातील प्रश्नांतर्गत नोकरी सोडल्यानंतर त्याला कदाचित अधिक पगाराची नोकरी मिळाली असावी.

८) प्रकरणाशी संबंधित उपरोक्त तथ्यात्मक बाबी लक्षात घेता, आमच्या मते, उत्तरवादी कामगाराला मागील वेतन आणि सेवेतील अखंडता प्रदान करणारा कामगार न्यायालयाचा निवाडा रद्दबातल होण्यास पात्र आहे, कारण सदर कामगार हा त्याच्या वकिलाने दिनांक ३०.१०.२००७ रोजी न्यायालयासमोर निवेदन करूनही कर्तव्यासाठी हजर राहिलेला नाही. उत्तरवादीच्या वागणुकीवरूनच हे सिद्ध होते की त्याला नोकरीमध्ये स्वारस्य नाही आणि त्यामुळे सध्याचे अपील प्रलंबित ठेवता येणार नाही आणि अशा परिस्थितीत मागील वेतनाविषयी चर्चा ती काय करावी !

९) उपरोक्त चर्चेअंती अपील मंजूर करण्यात येत आहे. उच्च न्यायालयाने पारित केलेला आक्षेपित आदेश आणि कामगार न्यायालयाने पारित केलेला निवाडा रद्द करण्यात येत आहे.

१०) रक्कम रुपये १० हजार, जी दिनांक २४.०४.२०११ रोजीच्या आदेशाद्वारे अपीलकर्त्याला या न्यायालयात जमा करण्याचे निर्देश देण्यात आले होते ती रक्कम, अपीलकर्ता यास परत करण्यात यावी.

११) हे आदेश देणे पूर्ण करण्यापूर्वी हे न्यायालय विविध कामगार अधिनियमांतर्गत काम करणाऱ्या प्राधिकाऱ्यांना काही सुधारात्मक पावले उचलण्याचे निर्देश देऊ इच्छिते.

१२) हे असे प्रकरण आहे ज्यामध्ये कामगाराचा कायमचा पत्ता नमूद केलेला नाही. जो पत्ता दिलेला आहे तो एका कामगार संघटनेचा आहे. दिलेल्या पत्त्यावर त्या कामगाराला नोटीसची बजावणी करण्याचे सर्व प्रयत्न व्यर्थ ठरले. अंतिमतः, अपीलकर्त्याने उत्तरवादीला नोटीसची बजावणी केली आणि शपथपत्र दाखल केले. सदर बजावणी ही त्या कामगार संघटनेच्या पत्त्यावर केली जीला कामगाराच्यावतीने खटला चालविण्यात स्वारस्य नसावे.

१३) कामगाराचा कायमस्वरूपी पत्ता याचिकेमध्ये दिलेला असेल तरच त्या कामगाराला प्रभावी दिलासा दिला जाऊ शकतो.

१४) वेतन देय अधिनियम, १९३६ च्या कलम १५(२) आणि कलम १६ नुसार, जर एखाद्या व्यक्तीने अर्ज दाखल केला असेल, तर अर्जदाराचा कायमस्वरूपी पत्ता नमुना 'ए' मध्ये सादर करण्याची विशिष्ट आवश्यकता आहे. जर व्यक्तींच्या गटाद्वारे अर्ज करावयाचा असेल तर सर्व अर्जदारांनी वेतन देय (प्रक्रिया) नियम, १९३७ मध्ये संलग्न केलेल्या नमुना 'बी' नुसार त्यांचे पत्ते देणे आवश्यक आहे.

१५) जेव्हा एखादा कामगार, कामगार भरपाई अधिनियम, १९२३ अंतर्गत भरपाईसाठी अर्ज दाखल करतो, तेव्हा त्याने अर्ज दाखल करताना नमुना 'एफ'

मध्ये त्याचा निवासी पत्ता देणे आवश्यक आहे (नियम २० पहा). प्राणघातक अपघाताच्या भरपाईच्या प्रकरणांमध्ये, कामगाराने, कामगार नुकसान भरपाई नियम, १९२४ सोबत दिलेल्या नमुना 'ए' मध्ये त्याचा कायमचा पत्ता देणे आवश्यक आहे. (नियम ६(१) पहा).

१६) औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ अंतर्गत कार्यवाही सुरू करण्यासाठी, औद्योगिक विवाद (केंद्रीय) नियम, १९५७ मध्ये दिलेल्या नमुना 'आय', 'जे' आणि' के' मध्ये नमूद केल्याप्रमाणे विवादामध्ये अंतर्भूत पक्षकारांच्या पत्त्यांचा उल्लेख करणे आवश्यक आहे.

१७) किमान वेतन अधिनियम, १९४८ च्या कलम २०(२) अन्वये जर एखादा अर्जदार त्याला देय असणारी मजुरी मिळण्यासाठी अर्ज दाखल करत असेल, तर त्याने उपरोक्त अधिनियमांतर्गत तयार केलेल्या नमुना–६ मध्ये मागणी केल्यानुसार त्याचा निवासी पत्ता नमूद करणे आवश्यक आहे.

१८) उपदान प्रदान अधिनियम १९७२ अंतर्गत, जेव्हा एखादा कर्मचारी उपदान प्राप्त होण्यासाठी अर्ज करतो तेव्हा त्याने उपदान प्रदान (केंद्रीय) नियम, १९७२ मध्ये दिलेल्या नमुना 'आय' (नियम ७(१) पहा) नुसार पूर्ण पत्ता नमूद करणे आवश्यक आहे.

१९) कोणीही व्यक्ती मदतीकरिता कोणत्याही प्राधिकरणाशी संपर्क साधते, तेव्हा सर्वप्रथम आवश्यक गरज म्हणजे त्या व्यक्तीचा संपूर्ण पत्ता नमूद करणे ही होय. सदर व्यक्तीच्या प्रतिनिधीच्या पत्त्याचा उल्लेख करणे ही दुय्यम गोष्ट आहे

कारण, एखाद्याला वैयक्तिकरित्या उपस्थित राहणे आवडू शकते. दिवाणी प्रक्रिया संहिता, १९०८ च्या आदेश–६ , नियम १४–अ मध्ये देखील अशी तरतूद आहे की प्रत्येक याचिकेमध्ये पक्षकारांनी त्यांचे संपूर्ण पत्ते देणे आवश्यक आहे आणि त्यामध्ये काही बदल असल्यास त्याचीदेखील माहिती देणे आवश्यक आहे.

२०) सर्वोच्च न्यायालयाचे नियम, तसेच सराव आणि कार्यपद्धती आणि कार्यालयीन प्रक्रियेवरील भारतीय सर्वोच्च न्यायालयाच्या निदेश पुस्तिका मधील नमुना ३२ मध्ये असे नमूद केले आहे की प्रत्येक याचिकेमध्ये, याचिकाकर्ता आणि उत्तरवादी यांनी त्यांचे संपूर्ण पत्ते देणे आवश्यक आहे.

२१) कामगार कायदे सुलभ करणे आणि असंघटित कामगारांसह, कामगारांना वैधानिक किमान वेतन, सामाजिक सुरक्षा आणि आरोग्य सेवेच्या बाबतीत कामगारांना उपलब्ध संरक्षण बळकट करणे या संदर्भात संसदेने २९ कामगार अधिनियम ४ प्रवर्गांमध्ये एकत्रित केले आहेत आणि ते प्रवर्ग म्हणजे वेतन संबंधित संहिता, सामाजिक सुरक्षा संहिता, व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामकाजाच्या ठिकाणाची परिस्थिती संहिता आणि औद्योगिक संबंध संहिता. विविध विद्यमान अधिनियम, जे चार संहितांमध्ये एकत्रित केले आहेत ते पुढील प्रमाणे :

(१) <u>वेतन संबंधित संहिता, २०१९</u>:

(१) वेतन देय अधिनियम, १९३६;

(२) किमान वेतन अधिनियम, १९४८;

(३) बोनस प्रदान अधिनियम, १९६५;

(४) समान पारिश्रमिक अधिनियम, १९७६.

(२) व्यावसायिक सुरक्षा आरोग्य आणि कामकाजाच्या ठिकाणची परिस्थिती संहिता, २०२०:

(१) कारखाने अधिनियम, १९४८;

(२) खाण अधिनियम, १९५२;

(३) गोदी कामगार (सुरक्षा आरोग्य आणि कल्याण) अधिनियम, १९८६;

(४) इमारत आणि इतर बांधकाम कामगार (रोजगाराचे नियमन आणि सेवाशर्ती) अधिनियम, १९९६;

(५) वृक्षारोपण कामगार अधिनियम, १९५१;

(६) कंत्राटी कामगार (नियमन आणि निर्मूलन) अधिनियम, १९७०;

(७) आंतरराज्य स्थलांतरित कामगार (रोजगाराचे नियमन आणि सेवाशर्ती) अधिनियम, १९७९;

(८) कार्यरत पत्रकार आणि इतर वृत्तपत्र कर्मचारी (सेवाशर्ती आणि संकीर्ण तरतूद) अधिनियम, १९५५;

(९) कार्यरत पत्रकार (वेतन दर निश्चित करणे) अधिनियम, १९५८;

(१०) मोटार वाहतूक कामगार अधिनियम, १९६१;

(११) विक्री प्रोत्साहन कर्मचारी (सेवाशर्ती) अधिनियम, १९७६;

(१२) विडी आणि सिगार कामगार (रोजगाराच्या अटी) अधिनियम, १९६६;

(१३) सिने वर्कर्स आणि सिनेमा थिएटर वर्कर्स (रोजगार नियमन) अधिनियम, १९८१;

(३**)** <u>औद्योगिक संबंध संहिता, २०२०</u>**:**

(१) श्रमिक संघटना अधिनियम, १९२६;

(२) औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, १९४६;

(३) औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७;

(४**)** <u>सामाजिक सुरक्षा संहिता, २०२०**:**</u>

(१) कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधीआणि संकीर्ण तरतुदी अधिनियम, १९५२;

(२) कर्मचारी राज्य विमा अधिनियम, १९४८;

(३) कर्मचारी भरपाई अधिनियम, १९२३;

(४) सेवायोजन (रिक्त पदांची सक्तीची अधिसूचना) अधिनियम, १९५९;

(५) मातृत्व लाभ अधिनियम, १९६१;

(६) उपदान प्रदान अधिनियम, १९७२;

(७) सिने कामगार कल्याण निधी अधिनियम, १९८१;

(८) इमारत आणि इतर बांधकाम कामगार कल्याण उपकर अधिनियम, १९९६;

(९) असंघटित कामगार सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, २००८;

२२) उपरोक्त संहिता अजून लागू करावयाच्या आहेत. ४ श्रमसंहिता लागू केल्यामुळे आम्हाला आशा आहे की, भविष्यात, नियम तयार केल्यावर, अधिकारी काळजी घेतील की विवादातील पक्षकार हे कामगार कायद्यातील विवादांशी संबंधित प्रकरणांमध्ये त्यांचे कायमचे पत्ते सादर करतील.

२३) भविष्यात दाखल होणारी सर्व प्रकरणे आणि सर्व प्रलंबित प्रकरणांमध्ये, पक्षकारांना त्यांचे कायमस्वरूपी पत्ते देणे आवश्यक आहे. एखाद्या कामगाराचा प्रतिनिधी जरी उपस्थित राहत असला तरी, त्याने कामगाराचादेखील कायमचा पत्ता द्यावा. पहिल्या टप्प्यानंतरच्या कार्यवाहीतही, त्या बाबतच्या बजावणीसाठी पक्षकाराचा कायमस्वरूपी पत्ता देणे बंधनकारक असेल. कामगार संघटना किंवा अधिकृत प्रतिनिधी, जे काही वेळा कामगार संघटनेचे नेते किंवा विधी व्यवसायी असतात, यांच्यामार्फत, असा केवळ उल्लेख करणे पुरेसे ठरणार नाही. कामगारासाठी काढलेल्या नोटीसची बजावणी ही कामगाराच्या कायमस्वरूपी पत्त्यावर करावी लागेल.

.... न्यायमूर्ती
(अभय एस्. ओक)

.... न्यायमूर्ती
(राजेश बिंदल)

नवी दिल्ली:
दिनांक: १६.०३.२०२३.

अस्वीकार

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