एस. सी. आर. सुप्रीम कोर्ट रिपोर्ट्स ४५७

आसाम ऑईल कंपनी

विरुद्ध

त्यांचे कामगार

(मा. जस्टिस पी. बी. गजेंद्रगडकर आणि के. सी. दास गुप्ता)

औद्योगिक वाद - करारानुसार सेवा समाप्ती - औद्योगिक न्यायाधिकरणासमोर प्रश्न विचारता येऊ शकतो का - कामगारांच्या गैरवर्तणुकीच्या आधारे बडतर्फी - अशी बडतर्फी होऊ शकते का - चौकशी नाही - पुनर्वसन हा योग्य न्याय होऊ शकतो का

एका "एस" या व्यक्तीला अपीलकर्त्यांनी सचिव म्हणून नियुक्त केले होते आणि तिच्या नोकरीच्या अटींपैकी एक अट अशी होती कि दोन्ही पक्षकारांपैकी कोणीही एक महिन्याची नोटिस देऊन सदर नियुक्ती रद्द करू शकत होते. अपीलकर्ते "एस" च्या कामाबाबत पूर्णपणे असमाधानी होते आणि तिच्या युनियनमध्ये सामील होण्याबद्दलहि नाराज होते. करारानुसार अपीलकर्त्यांनी "एस"ची सेवा नोटीसच्या बदल्यात तिला एक महिन्याचे वेतन देऊन रद्द केली.

"एस" ची सेवा समाप्त करण्यापूर्वी अपीलकर्त्यांनी कोणतीही चौकशी केली नाही. औद्योगिक लवादाने अशा पद्धतीने सेवा समाप्त करणे म्हणजे गैरवर्तणुकीसाठी बडतर्फी आहे आणि कोणतीही चौकशी न झाल्याने ती बेकायदेशीर आणि अन्यायकारक असल्याचे म्हटले आणि "एस" च्या पुनर्नियुक्तीचे आदेश दिले. अपीलकर्त्यानी असा युक्तिवाद केला की सदर सेवासमाप्ती काटेकोरपणे नियुक्तीच्या कराराच्या अटींनुसारच केलेली असल्याने त्यास औद्योगिक न्यायाधिकरणासमोर आव्हान दिले जाऊ शकत नाही, जरी कोणतीही चौकशी झालेली नाही तरीही सेवामुक्तीचा आदेश योग्य आहे कारण लवादासमोरील पुराव्यांमुळे "एस"चे गैरवर्तन सिद्ध झाले आहे आणि या प्रकरणी नुकसान भरपाई देणे योग्य झाले असते परंतु पुनर्वसनचा आदेश खचितच योग्य नाही.

मा न्यायालयाने सेवामुक्ती ही कथित गैरवर्तणुकीची शिक्षा आहे आणि योग्य चौकशीअभावी ती अन्यायकारक आहे, असे मत नोंदवले. ज्या कराराअन्वये अपीलकर्ते सक्षम होते, त्या करारांतर्गत अधिकाराचा वापर करून ही सेवामुक्ती करण्यात आली असली, तरी त्या अधिकाराचा योग्य व प्रामाणिक वापर करून सेवामुक्ती झाली आहे का, याची चौकशी न्यायाधिकरणाने करावी. न्यायाधिकरणाला असे आढळले की खरे तर सदर प्रकार कथित सत्तेचा वापर करून कथित गैरवर्तनाचा परिणाम होता, आणि म्हणून सेवामुक्तीचा आदेश प्रत्यक्षात बडतर्फीचाच आदेश होता, या आधारावर हा वाद हाताळणे योग्य ठरेल.

वेस्टर्न इंडिया ऑटोमोबाइल असोसिएशन वि. औद्योगिक न्यायाधिकरण, मुंबई, [१९४९] एफ.सी.आर.

सॅम ऑइल कं.

नवी दिल्ली : वृत्तसंस्था -

मा न्यायालयाने असेही ग्राह्य धरले कि या प्रकरणात पुनर्वसन न करता नुकसानभरपाई हाच योग्य दिलासा होता. सामान्य नियम असा होता की चुकीच्या पद्धतीने बडतर्फ केलेल्या कर्मचाऱ्यास पुनर्नियुक्तीचा अधिकार आहे, परंतु अशी प्रकरणे असू शकतात जिथे सामान्य नियम पाळणे योग्य ठरणार नाही. प्रस्तुत प्रकरणात अपीलकर्त्यांचे कार्यालय छोटे आहे आणि "एस" ने तेथे विश्वासाचे पद धारण केले होते. अपीलकर्ता “एस”च्या कामाबाबत असमाधानी होते आणि तिच्यावरील विश्वासही गमावला होता. अशा परिस्थितीत पुनर्वसन अथवा पुनर्नियुक्तीचा निर्देश योग्य ठरणार नाही.

विधान[संपादन]।

दिवाणी अपील अधिकार क्षेत्र : 1959 चे दिवाणी अपील क्रमांक 24.

औद्योगिक न्यायाधिकरण, दिल्ली च्या १८ सप्टेंबर १९५७ च्या निर्णयातून विशेष परवानगीने अपील १९५७ च्या आयडी क्रमांक ३ मध्ये.

अपीलकर्त्यातर्फे भारताचे अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल एच. एन. सन्याल, विद्या सागर आणि बी. एन. घोष.

फ्रँक अँथनी आणि जाना, टीडॅन शर्मा, प्रतिवादींसाठी.

1960. 4 एप्रिल। न्यायालयाचा निर्णय

द्वारे वितरित केले जाते

मा जस्टीस गजेंद्रगडकर, —विशेष मागणीद्वारे हे अपील अपीलकर्ता, आसाम ऑईल कंपनी लिमिटेड आणि प्रतिवादी, त्यांचे कामगार यांच्यातील औद्योगिक वादातून उद्भवते. हा वाद अपीलकर्त्याच्या कर्मचाऱ्यांपैकी एक असलेल्या मिस पी. स्कॉटची सेवा संपुष्टात आणण्यासंदर्भात होता. मिस स्कॉटची सेवा समाप्त करणे बेकायदेशीर असल्याचा आरोप प्रतिवादीने केला असून हा मुद्दा औद्योगिक न्यायाधिकरण, नवी दिल्ली कडे निर्णयासाठी पाठविण्यात आला होता. पक्षकारांच्या वादाचा दुसरा मुद्दा अपीलकर्त्यांच्या कामगारांना सन १९५५-५६ चा बोनस देण्याच्या अटी व प्रमाणाबद्दल होता. औद्योगिक लवादाने अपीलकर्त्याला मिस स्कॉटला पुन्हा सेवेत घेण्याचे आणि तिला बडतर्फ केल्याच्या तारखेपासून तिच्या पुनर्वसनाच्या तारखेपर्यंतचे सर्व वेतन देण्याचे निर्देश दिले आहेत. तसेच मिस स्कॉट यांना निकालपत्रात नमूद केल्याप्रमाणे दोन वर्षांचा बोनस देण्यात यावा, असे आदेश दिले आहेत. बोनस देण्याच्या निर्देशाला अपीलकर्त्यानी आव्हान दिलेले नाही; परंतु मिस स्कॉटला पुन्हा सेवेत घेण्यास आणि तिला संबंधित कालावधीतील संपूर्ण वेतन देण्यास सांगणाऱ्या आदेशाच्या वैधतेवर आमच्यासमोर प्रश्नचिन्ह निर्माण केले आहे. आणि म्हणून आमच्या पुढे आमचा निर्णय अपेक्षित असलेला मुख्य मुद्दा हा आहे अपीलकर्त्याने मिस स्कॉटची सेवा

समाप्त करणे योग्य होते का आणि तसे नसल्यास, या प्रकरणाच्या परिस्थितीत पुनर्वसनाचे आदेश देणे योग्य ठरेल का?

अपीलकर्ता कंपनी प्रामुख्याने शोध व शुद्धीकरण हे कार्य करते आणि त्यांचा दिग्बोई, आसाम येथे शुद्धीकरण कारखाना (रिफायनरी) आहे. नवी दिल्ली येथे त्यांचे ३-४ कर्मचारी असलेले एक छोटेखानी ऑफिस आहे. मिस स्कॉट या मूळच्या मेसर्स बर्मा-शेल, नवी दिल्ली या कंपनीत लेडी सेक्रेटरी म्हणून कार्यरत होत्या. जानेवारी १९५४ मध्ये त्यांची सेवा अपीलकर्त्या कंपनीच्या दिल्ली प्रतिनिधीला देण्यात आली. सप्टेंबर, १९५४ मध्ये, अपीलकर्त्याने नवी दिल्ली येथे स्वतःचे ऑफिस स्थापन केले आणि नंतर मिस स्कॉटला तिच्या मेसर्स बर्मा-शेलबरोबर असलेल्या त्याच अटी आणि शर्तींवर आपल्या ऑफिसमध्ये थेट नोकरी देऊ केली. त्यानंतर मिस स्कॉटने मेसर्स बर्मा-शेलबमधून आपल्या सेवेचा राजीनामा दिला आणि ऑक्टोबर, 1954 मध्ये नियमित कर्मचारी म्हणून अपीलकर्त्याकडे नोकरी स्वीकारली. त्यानंतर १ सप्टेंबर १९५५ रोजी अटी व शर्तींवर तिच्या नियुक्तीवर शिक्कामोर्तब करण्यात आले, ज्या अटी व शर्ती तिने स्वीकारल्या. त्यातील एक अट अशी होती की, दोन्ही पक्षांपैकी कोणीही एक महिन्याच्या नोटिशीवर संबंधित नियुक्ती रद्द करू शकतो.

नोकरीदरम्यान मिस स्कॉटचे काम समाधानकारक नव्हते, आणि बऱ्याच वेळा तिला काम सुधारण्याबाबत व चुकांची पुनरावृत्ती न करण्याबाबत तोंडी चेतावणी दिली गेली होती. २६ फेब्रुवारी, इ.स. १९५७ रोजी दिल्लीचे प्रतिनिधी श्री. गोवन यांनी मिस स्कॉट यांना तिच्या त्रुटींबद्दल लेखी चेतावणी दिली होती आणि पुढे सांगितले की, त्यांना तिचे काम

समाधानकारक वाटत नाही. त्यांनी तिला तिचे काम सुधारण्याचा प्रयत्न करा अन्यथा ती अपीलकर्त्याच्या नोकरीत राहण्यासाठी योग्य आहे की नाही याचा विचार करावा लागेल असे सांगितले. २८ फेब्रुवारी १९५७ रोजी मिस स्कॉटची सेवा श्री. गोवन यांनी संपुष्टात आणली आणि तिला सांगण्यात आले की त्यांनी निदर्शनास आणून दिलेल्या त्रुटी दुरुस्त केल्या गेल्या नाहीत आणि सेवेदरम्यान तिची कामगिरी आवश्यक मानकांशी जुळणारी नाही. मिस स्कॉटला नोटीसच्या बदल्यात एक महिन्याचा पगार देण्यात आला आणि तिने तो स्वीकारला. जेव्हा तिची सेवा संपुष्टात आणली तेव्हा मिस स्कॉटला दरमहा एकूण ५३५ रुपये मानधन मिळत असे.

१३ मार्च १९५७ रोजी मिस स्कॉटने सामंजस्य प्राधिकरण, नवी दिल्ली यांच्याकडे तिच्या सेवा बडतर्फीविरुद्ध एक निवेदन दिले. आणि यावर सामंजस्य अधिकाऱ्याने केलेल्या कार्यवाहीप्रमाणे सध्याचा वाद अखेर औद्योगिक न्यायाधिकरणाकडे निर्णयासाठी पाठविण्यात आला. मिस स्कॉटची सेवा समाप्त करणे चुकीचे आणि बेकायदेशीर असून तिला पुन्हा सेवेत येण्याचा अधिकार आहे, असा आरोप तिच्या खटल्याचे प्रायोजक असलेल्या कामगारांच्या संघटनेने लवादासमोर केला. मिस स्कॉटची सेवा समाप्त करण्यापूर्वी अपीलकर्त्याने कोणतीही चौकशी केली नाही आणि यामुळे संबंधित सेवासमाप्ती बेकायदेशीर आणि अन्यायकारक असल्याची तिच्यावतीने विनंती करण्यात आली. १९५५ आणि १९५६ या वर्षांसाठी बोनसचा दावाही तिच्यावतीने करण्यात आला होता.

अपीलकर्त्याने या दाव्याला विरोध केला. हा वाद वैयक्तिक वाद असल्याने हा रेफरन्स योग्य नाही असा आग्रह अपीलकर्त्याने केला होता. असा आरोप करण्यात आला होता की मिस स्कॉट औद्योगिक विवाद कायदा, 1947 च्या कलम २ (एस) अंतर्गत कामगार नव्हती. (संक्षेपकारिता "हा कायदा" असा यापुढे उल्लेख केला आहे), आणि म्हणून न्यायाधिकरणाला प्रस्तुत वाद चालवण्यासाठी कोणतेही अधिकार क्षेत्र नाही. अपीलकर्त्यांच्या म्हणण्याप्रमाणे मिस स्कॉटची सेवासमाप्ती तिच्याबरोबर झालेल्या नियुक्तीच्या करारानुसार एक महिन्याच्या नोटिसाऐवजी एक महिन्याचा पगार देऊन केलेली आहे आणि त्यामुळे न्यायाधिकरणाने यामध्ये ढवळाढवळ करणे योग्य होणार नाही.

न्यायाधिकरणाने असे म्हटले आहे की मिस स्कॉट कलम २ (एस) अंतर्गत कामगार होती आणि युनियनने तिचा खटला प्रायोजित केला होता म्हणून हा वाद कायद्याच्या बी २ (के) अंतर्गत औद्योगिक वाद होता. न्यायाधिकरणाच्या म्हणण्यानुसार , मिस् स्कॉटची सेवा समाप्त करणे म्हणजे गैरवर्तणुकीसाठी बडतर्फी आहे आणि कोणतीही चौकशी झाली नसल्यामुळे ती बेकायदेशीर आणि अन्यायकारक आहे. गुणवत्तेच्या आधारे न्यायाधिकरणाने असे मत नोंदवले की मिस स्कॉट जरी काही निष्काळजीपणासाठी दोषी असली तरी बडतर्फीची शिक्षा अकारण कठोर आहे. तिला बडतर्फ करताना मिस स्कॉट युनियनची सदस्य बनली आहे या विचाराने श्री. गोवन प्रभावित झाले होते व त्याच कारणामुळे तिची बडतर्फी झाली असेही न्यायाधिकरणाने नमूद केले. या निष्कर्षांवरच लवादाने पुनर्वसनाचे आदेश दिले आहेत.

प्रस्तुत अपिलात विद्वान अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल यांनी आमच्यासमोर दोन मुद्दे मांडले आहेत. ते असा युक्तिवाद करतात की अपीलकर्त्याने कराराच्या अटींच्या अनुषंगाने मिस स्कॉटची सेवा समाप्त केली आहे आणि अशी काटेकोरपणे करारानुसार करण्यात आलेल्या सेवामुक्तीच्या आदेशावर औधगिक न्यायाधिकरणासमोर त्यावर प्रश्न उपस्थित केले जाऊ शकत नाहीत. पर्याप्तपणे त्यांनी असा युक्तीवाद केला की, कोणतीही चौकशी न झाल्याने सेवामुक्तीचा आदेश अन्यायकारक वाटला तरी मिस स्कॉटच्या कथित गैरवर्तनाशी संबंधित संपूर्ण पुरावे न्यायाधिकरणासमोर देण्यात आले आहेत आणि वरील पुराव्यांच्या आधारे सेवामुक्तीच्या आदेशात ढवळाढवळ व्हायला नको होती आणि पुनर्वसनाचे आदेश द्यायला नको होते. जास्तीत जास्त या प्रकरणात नुकसान भरपाई दिली गेली असती पण त्याहून जास्त काही देता येणार नाही. लवादाने अपीलकर्त्याविरुद्ध नोंदविलेल्या इतर निष्कर्षांविरुद्ध प्रस्तुत अपीलात आव्हान देण्यात आलेले नाही.

औद्योगिक न्यायाधिकरणांच्या कार्यक्षेत्राची व्यापक व्याप्ती आता चांगलीच प्रस्थापित झाली आहे. वेस्टर्न इंडिया ऑटोमोबाइल असोसिएशन विरुद्ध इंडस्ट्रियल ट्रिब्युनल, मुंबई (१) या खटल्यात फेडरल कोर्टाने १९४९ च्या सुरुवातीला असे म्हटले होते की, मालक आणि कर्मचारी यांच्यातील करारांचे पावित्र्य आणि वैधतेवर आधारित युक्तिवाद "जेव्हा कामगार संघटना किंवा कामगार संघटनेच्या सांगण्यावरून व्यक्तींच्या रोजगाराविषयी वाद निर्माण होतो किंवा कामगार संघटना एखाद्या विशिष्ट व्यक्तीच्या रोजगारावर आक्षेप घेते तेव्हा औद्योगिक वादाच्या व्याख्येत त्या दोन्ही प्रकरणांचा समावेश होतो. त्या प्रत्येक प्रकरणात, नियोक्ता तसे करण्यास तयार नसला तरी, नियोक्त्याने त्या व्यक्तीला नोकरी देणे किंवा न

देण्याचे निर्देश देण्याचे अधिकार लवादात असतील. हीच गोष्ट नियोक्ता एखाद्या विशिष्ट व्यक्तीसोबत रोजगाराचा करार करण्यास तयार नसल्या सारख्या बाबीसारखीच हि बाब आहे." पुढे असेही म्हटले आहे कि "औद्योगिक न्यायाधिकरण असा निर्देश नियोक्त्याचा दुसऱ्या पक्षाशी रोजगाराचा संबंध आहे आणि तो असा संबंध ठेवण्यास तयार नसेल तरीही देऊ शकते". वेगळ्या शब्दांमध्ये सांगायचे झाले तर औद्योगिक न्यायाधिकरणाच्या कामगाराच्या पुनर्वसनाच्या निर्देशाच्या अधिकारक्षेत्राबाबत आता कोणतीही शंका नाही. औद्योगिक न्यायाधिकरणाचा निर्णय करारातील अटींनुसार कर्मचाऱ्याला कामावरून काढून टाकण्याच्या मालकाच्या कंत्राटी अधिकारावर कोणत्याही परिस्थितीत प्रश्नचिन्ह उपस्थित करता येणार नाही, असा युक्तिवाद करण्यास आता उशीर झाला आहे.

जर सेवा नियुक्तीचा करार एका महिन्याच्या नोटिशीनंतर किंवा अन्य कोणत्याही अटीच्या अधीन राहून आपल्या कर्मचाऱ्याची सेवा समाप्त करणे किंवा त्या मुदतीचा आधार घेऊन आपल्या कर्मचाऱ्याची सेवा समाप्त करण्याचा अधिकार नियोक्त्याला देत असेल आणि जेव्हा अशा बडतर्फीच्या किंवा सेवासमाप्तीच्या वैधतेला औद्योगिक न्यायाधिकरणासमोर आव्हान दिले जाते, तेव्हा औद्योगिक न्यायाधिकरणाला ही सेवामुक्ती योग्यरीत्या व प्रामाणिकपणे झाली आहे की नाही याची चौकशी करण्याचे अधिकार आहेत. नियोक्त्याने कराराने दिलेल्या अधिकाराचा प्रामाणिकपणे वापर करून सेवामुक्तीचे आदेश दिले असतील तर औद्योगिक न्यायाधिकरण त्यात हस्तक्षेप करू शकत नाही; परंतु सेवामुक्तीच्या आदेशात वापरलेले शब्द आणि त्याचा संदर्भ अशा प्रकरणात निर्णायक नसतात आणि औद्योगिक लवादाला शब्द आणि संदर्भांच्या मागे जाऊन सेवामुक्ती वैध आहे

की नाही हे ठरविण्याचा अधिकार असेल. कर्मचाऱ्याची सेवा समाप्त करण्याच्या अधिकाराचा कथित वापर हा खरेतर त्याच्याविरुद्ध झालेल्या गैरवर्तणुकीचा परिणाम असल्याचे दिसून येत असेल, तर न्यायाधिकरणाने हा वाद हाताळणे योग्य ठरेल कारण त्याचे स्वरूप उलट असले तरी कार्यमुक्तीचा आदेश प्रत्यक्षात बडतर्फीची आदेश असतो. वैध असण्यासाठी संबंधित अधिकाराचा वापर नेहमीच प्रामाणिक असणे आवश्यक आहे. जर या अधिकाराच्या वापराच्या प्रामाणिकपणाला यशस्वीपणे आव्हान दिले गेले तर औद्योगिक लवादाला संबंधित आदेशात हस्तक्षेप करण्याचा अधिकार असेल. या पार्श्वभूमीवर औद्योगिक लवादाने विचार केला पाहिजे की, ही सेवामुक्ती दुर्भावनापूर्ण आहे की ती अत्याचार आहे की अन्यायकारक कामगार प्रथा आहे, की ती इतकी दडपशाही किंवा अवाजवी आहे की ज्यामुळे असा निष्कर्ष निघेल की तो कराराने दिलेल्या अधिकाराचा प्रामाणिक वापर न करता छुप्या हेतूने पारित करण्यात आला आहे. काही प्रकरणांमध्ये नियोक्ता आपल्या कर्मचाऱ्याच्या कामगार संघटनेच्या क्रियाकलापांना नाकारू शकतो आणि कराराच्या अटींनुसार आपली सेवा पार पाडावी असा आग्रह धरू शकतो. अशा प्रकरणांमध्ये, जर असे दिसून आले की खरे कारण आणि कार्यमुक्तीचा हेतू कर्मचाऱ्याच्या कामगार संघटनेच्या कारवाया आहेत, अशा वेळी औद्योगिक न्यायाधिकरण न्याय्यपणे असे म्हणू शकते की सदर सेवामुक्ती अन्यायकारक आणि दुर्भावनापूर्ण आहे. काही प्रकरणांमध्ये असेही दिसून येते की दोषारोपाचा आदेश अशा शब्दात दिलेला आहे ज्यात कर्मचाऱ्यावर कोणत्याही गैरवर्तनाचा आरोप नाही, परंतु वस्तुतः तो गैरवर्तनावर आधारित आहे, ज्याबद्दल, मालकाच्या मते, कर्मचारी दोषी आहे; आणि यामुळे संबंधित सेवामुक्ती हि दंडात्मक बडतर्फी ठरेल. अशा वेळी कर्मचाऱ्याला मालकाच्या

मनातील आरोप स्पष्ट करण्याची संधी दिली पाहिजे आणि त्यासाठी योग्य चौकशीची गरज आहे. एखाद्या प्रकरणात सेवा समाप्त करणे हे कराराने नियोक्त्याला दिलेल्या अधिकाराच्या प्रामाणिक वापराचा परिणाम आहे की नाही, किंवा वस्तुतः कथित गैरवर्तनाची शिक्षा आहे हे नेहमीच प्रत्येक प्रकरणातील वस्तुस्थिती आणि परिस्थितीवर अवलंबून असते. या संदर्भात हे लक्षात ठेवणे महत्वाचे आहे की ज्याप्रमाणे कराराच्या संदर्भात नियोक्त्याचा त्याचा पर्याय वापरण्याचा अधिकार आपण मान्य केला पाहिजे, त्याचप्रमाणे कर्मचाऱ्याचा कार्यकाळाच्या सुरक्षिततेची अपेक्षा करण्याचा अधिकार देखील मान्य केला पाहिजे. ही तत्त्वे औद्योगिक न्यायाधिकरणांनी सातत्याने पाळली आहेत आणि आम्हीहि तोच योग्य विचार करतो आहोत (पहा : बकिंगहॅम अँड कर्नाटक कंपनी लिमिटेड विरुद्ध कंपनीचे कामगार). त्यामुळे कराराच्या अटींद्वारे दिलेल्या अधिकारामुळे नियोक्ता आपल्या कर्मचाऱ्याची सेवा संपुष्टात आणण्याचा विचार करतो, तेव्हा औद्योगिक न्यायाधिकरण त्याच्या वैधतेवर, औचित्यावर किंवा वैधतेवर प्रश्न चिन्ह उपस्थित करू शकत नाही, असा विद्वान अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल यांनी आमच्यापुढे मांडलेला युक्तिवाद मान्य करण्यास आम्ही तयार नाही.

प्रस्तुत खटल्यात मिस स्कॉटच्या विरोधात दिलेला दोषमुक्तीचा आदेश ती गैरवर्तणुकीसाठी दोषी असल्याच्या आधारावर आहे यात शंका नाही. आम्ही आधीच निदर्शनास आणून दिल्याप्रमाणे श्री. गोवन यांनी तिच्या कामातील गंभीर त्रुटी तिला सांगितल्या आणि सेवामुक्तीच्या पत्रातही तिच्यावर तेच आरोप करण्यात आले आहेत. म्हणून प्रस्तुत प्रकरणातील सेवामुक्ती ही दंडनात्मक कथित गैरवर्तणुकीची शिक्षा आहे असे मानले

पाहिजे आणि म्हणूनच न्यायाधिकरणाने, योग्य चौकशी न करता मिस स्कॉटची अपीलकर्त्यांनी केलेली सेवामुक्ती योग्य नाही, असे म्हणणे योग्य आहे.

तथापि, असे दिसते की मिस स्कॉट अनेक वेळा कर्तव्यात कसूर केल्याबद्दल दोषी असल्याचे पुरावे अपीलकर्ते यांनी न्यायाधिकरणासमोर सादर केले आहेत कि ज्यामुळे तिची बडतर्फी समर्थनीय ठरावी. श्री गोवन यांनी मिस स्कॉटच्या कामाच्या गुणवत्तेबद्दल आणि दर्जाबद्दल पुरावे दिले आहेत आणि त्यांनी शपथेवर तिच्या निकृष्ट कामाबद्दल आणि आदेशांची अंमलबजावणी करण्यात अपयशी ठरण्याच्या घटनांची लांबलचक मालिका, कामाबाबत अनास्था आणि असत्यता याबाबत सांगितले आहे. त्यांच्या म्हणण्याप्रमाणे मिस स्कॉटने एकदा मसुद्यातून टाईप केलेले पत्र चुकीचे टाइप करण्यात आले होते आणि एकापेक्षा जास्त पूर्ण परिच्छेद वगळण्यात आले होते आणि त्याशिवाय मिस स्कॉटने त्यांना पत्र तपासल्याचे सांगितले होते. श्री. गोवन यांच्या म्हणण्यानुसार ती त्याची आज्ञा पाळत नव्हती आणि यापूर्वी अनेकदा त्यांनी तिला तोंडी इशारा दिला होता. हेही खरे आहे कि मिस स्कॉट युनियनची सदस्य झाली आहे हे त्यांना माहित होते आणि एखादी गोपनीय पद भूषविणारी व्यक्ती युनियनची सदस्य व्हायला नको होती, असे त्यांना वाटत होते, असेही श्री. गोवन यांनी म्हटले आहे. श्री. गोवन यांनी दिलेलया पुराव्यांवरून एकंदर सरळ दोन निष्कर्ष निघतात : (१) श्री. गोवन मिस स्कॉटच्या कामाबाबत पूर्णपणे असमाधानी होते आणि (२) युनियनमध्ये सामील होण्याबाबत मिस स्कॉटचे वर्तन त्यांना मान्य नव्हते. नंतरच्या परिस्थितीमुळे मिस स्कॉटची सेवा संपुष्टात आणताना श्री. गोवन यांच्या मनावर किमान अंशतः परिणाम झाला असल्याने ही सेवा समाप्ती योग्य नाही, असे म्हणावे लागेल. एखाद्या नियोक्त्याने आपल्या कर्मचाऱ्याला

केवळ किंवा मुख्यत: कामगार संघटनेत सामील झाल्याच्या कारणास्तव बडतर्फ करणे योग्य नाही. हा या देशातील प्रत्येक नागरिकाला दिलेला मूलभूत अधिकार आहे आणि या अधिकाराचा केवळ वापर केल्यास खाजगी नोकरीतील सेवेतून बडतर्फ केले जाईल, असा युक्तिवाद करणे निष्फळ आणि अयोग्य ठरेल. त्यामुळे मिस स्कॉट यांची बडतर्फी योग्य नाही, हा लवादाचा निष्कर्ष मान्य करण्यास आम्ही तयार आहोत.

परंतु प्रस्तुत प्रकरणात पुनर्वसनाचे आदेश देता येतील का, असा प्रश्न उपस्थित होत आहे. सामान्यतः चुकीच्या पद्धतीने बडतर्फ करण्यात आलेल्या कर्मचाऱ्याला पुन्हा सेवेत रुजू करण्याचा अधिकार आहे, यात शंका नाही; परंतु अशीही प्रकरणे असू शकतात जिथे या सामान्य नियमाचे पालन करणे आणि कामगारांना पुनर्नियुक्तीचे निर्देश देणे योग्य ठरणार नाही. प्रस्तुत प्रकरणात अपीलकर्त्याचे ऑफिस खूप लहान आहे आणि मिस स्कॉट निःसंशयपणे मिस्टर गोवनबरोबर विश्वासाच्या पदावर कार्यरत होती. श्री. गोवन यांनी मिस स्कॉटला वेळोवेळी दिलेल्या ताकिदी, तिच्या कामाबद्दलचा त्यांचा असंतोष स्पष्टपणे प्रकट केला आहे आणि श्री गोवन शपथेवर सांगतात की त्यांचा मिस स्कॉटवरील विश्वास उडाला आहे तर मिस स्कॉट अपीलकर्त्याच्या कामगारांच्या युनियनमध्ये सामील झाल्यामुळे केवळ तिने विश्वास गमावला हे कारण केवळ कारणीभूत आहे असे म्हणणे चुकीचे ठरेल. हे हि तितकेच खरे आहे कि नियोक्त्याचे कथन कि त्यांनी आपल्या बडतर्फ कर्मचाऱ्यावरील विश्वास गमावला आहे हे सामान्यपणे केवळ अतिरंजित म्हणता येणार नाही; परंतु या प्रकरणाच्या विशेष परिस्थितीत आम्ही असे म्हणू इच्छितो की नियोक्त्याला किंवा कर्मचाऱ्याला पुनर्नियुक्तीचे निर्देश देणे योग्य ठरणार नाही.

असे दिसते की तिच्या बडतर्फीनंतर मिस स्कॉटला पॅरी अँड कंपनी आणि नेस्लेस प्रॉडक्ट्स (इंडिया) लिमिटेड मध्ये अनुक्रमे १९ मे १९५८ ते ३१ ऑक्टोबर १९५८ आणि १ डिसेंबर १९५८ ते ३० नोव्हेंबर १९५९. मध्ये नोकरी मिळाली. या दोन कंपन्यांपैकी पहिल्या कंपनीने तिला दरमहा ५०० रुपये ऑक्टोबर वगळता दिले, ऑक्टोबर मध्ये तिला ५२५ रुपये दिले आणि नंतरच्या कंपनीने तिला दरमहा ५०० रुपये नोव्हेंबर वगळता दिले आहेत. नोव्हेंबर मध्ये तिचा पगार ५२५ रुपये होता आणि डिसेंबर आणि जानेवारीसाठी तिला दररोज १५ रुपये दिले जात होते . याशिवाय प्रस्तुतु अपील प्रलंबित असताना तिला अपीलकर्त्याकडून निर्वाह भत्ता म्हणून २,७०० रुपये मिळाले आहेत. त्यामुळे अपीलकर्त्याला भरीव नुकसान भरपाई देण्याचे निर्देश देणे योग्य आणि न्याय्य ठरेल, असे आम्हाला वाटते. मा. अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल यांनी तिला निर्वाह भत्ता म्हणून देण्यात आलेल्या २,७०० रुपयांव्यतिरिक्त आणखी १२,५०० रुपये देण्याचे मान्य केले आहे. आम्हाला असे वाटते की या प्रकरणात रक्कम रु १२,५००/- ही रक्कम योग्य नुकसान भरपाई आहे, ज्या देयकाबदल्यात न्यायाधिकरणाने दिलेला पुनर्वसनाचा आदेश रद्द करत आहोत. बोनससंदर्भातील आदेशाला आव्हान देण्यात आले नसल्याने त्यावर शिक्कामोर्तब झाले आहे. खर्चाबाबत कोणतेही आदेश नाहीत.

अपील अंशतः 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