

मेसर्स न्यू इंडिया मोटर्स
(प्रायव्हेट) लिमिटेड नवी दिल्ली

विरुद्ध

के. टी. मॉरिस

(पी. बी. गजेंद्रगडकर, के. एन. वांचू

आणि

के. सी. दास गुप्ता, जे.जे.)

अशा वादात संबंधित औद्योगिक,
"औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७

(१९४७ चा १४), १९५६ च्या अधिनियम

३६ द्वारे सुधारित, कलम ३३ अ चा अर्थ.

प्रतिवादी कामगाराला त्याच्या
मालकाने, अपीलकर्त्याने औद्योगिक

वादाचा निकाल येईपर्यंत आणि
 औद्योगिक न्यायाधिकरणाच्या
 परवानगीशिवाय बडतर्फ केले होते,
 अपीलकर्त्यांतर्गत शिकाऊ म्हणून काम
 करणाऱ्या इतर 7 कर्मचाऱ्यांना कामावरून
 काढून टाकण्याशी संबंधित होते.
 प्रतिवादीने औद्योगिक वाद कायदा, १९४७
 च्या कलम ३३ अ अन्वये औद्योगिक
 न्यायाधिकरणासमोर वाद उपस्थित केला
 आणि त्याची बाजू अशी होती की तो या ७
 कर्मचाऱ्यांशी संबंधित वादात चिंतित होता
 आणि त्यांच्यावतीने पुरावे दिले होते आणि
 त्याची बडतर्फी केवळ त्यांनी त्यांच्या

हितासाठी केलेल्या मदतीमुळे झाली होती.

लवादाने त्याच्या बाजूने निकाल दिला

आणि त्याला पुन्हा सेवेत घेण्याचे निर्देश

देणारा निकाल दिला. अपीलकर्त्याने असा

युक्तिवाद केला की प्रतिवादी कायद्याच्या

कलम 33 अ नुसार वाद उपस्थित

करण्यास अक्षम आहे. त्यामुळे निर्णयाचा

प्रश्न कलमाच्या रचनेशी संबंधित होता;

१९५६ च्या अधिनियम ३६ मध्ये सुधारित*

औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७ च्या कलम मध्ये "अशा

वादाशी संबंधित कामगार"या अभिव्यक्तीमध्ये केवळ

अशा कामगारांचाच समावेश नाही जे थेट किंवा ताबडतोब

वादाशी संबंधित आहेत, परंतु ज्यांच्या वतीने हा वाद

उपस्थित केला जातो तसेच निर्णय दिला जातो, त्यास बांधील असेल.

ईस्टर्न प्लायवूड एमएफजी कंपनी लिमिटेड विरुद्ध ईस्टर्न प्लायवूड एमएफजी वर्कर्स युनियन, (1952) एलएसी 103 आणि न्यूटोन स्टुडिओज लिमिटेड वि. इथिराजुला (टी.आर.), (१९५८) १ एल.एल.जे. ६३, मंजूर.

न्यू जहांगीर वकील मिल्स लिमिटेड, भावनगर विरुद्ध एन. एल. व्यास अँड इतर, ए.आय.आर. 248, अस्वीकृत.

सिव्हिल अपील अधिकार क्षेत्र : 1959 चे दिवाणी अपील क्रमांक 124.

अतिरिक्त औद्योगिक न्यायाधिकरण, दिल्ली यांच्या ८ फेब्रुवारी १९५७ च्या निर्णयातून विशेष परवानगीने अपील

१९५६ च्या एमआयडीसी आयडी प्रकरण क्रमांक ४२२
मध्ये करण्यात आले.

याचिकाकर्त्यातर्फे जवलन प्रसाद चोप्रा आणि जे. के.
हरनंदानी.

सी. के. दफ्तारी, सॉलिसिट क्यूआर जनरल ऑफ
इंडिया, एच. जे. उमरीगर, एम. के. राममूर्ती, व्ही. ए. सईद
मुहंमद आणि एम. आर. कृष्णा पिल्लाई यांनी प्रतिवादींची
बाजू मांडली.

1960. 22 मार्च । न्यायालयाचा निर्णय याद्वारे देण्यात आला

गजेंद्रगडकर, जे.—विशेष अनुमती सह केलेले

हे अपील अतिरिक्त औद्योगिक न्यायाधिकरण, दिल्ली
यांनी अपीलकर्ते, निर्देश देण्याच्या आदेशाविरुद्ध
निर्देशित केले आहे.. न्यू इंडिया मोटर्स प्रायव्हेट

लिमिटेडने आपले माजी कर्मचारी, प्रतिवादी के. टी. मॉरिस यांना क्षेत्रीय सेवा प्रतिनिधी म्हणून त्यांच्या मूळ पदावर पुन्हा रुजू करणे आणि त्यांना बडतर्फ केल्याच्या तारखेपासून ते त्यांच्या पुनर्नियुक्तीच्या तारखेपर्यंत त्यांचे परत वेतन देणे. १९४७ च्या औद्योगिक विवाद कायद्याच्या कलम ३३ अ अन्वये (पुढे कायदा म्हणून ओळखला जातो) अपीलकर्त्याविरुद्ध प्रतिवादीने दाखल केलेल्या तक्रारीवर हा निर्णय देण्यात आला आहे ., असे दिसते की अपीलकर्त्यामध्ये सामील होण्यापूर्वी गैरअर्जदार कलकत्ता येथील एका फर्ममध्ये काम करत होता; त्यापूर्वी तो प्रीमियर ऑटोमोबाईल्स लि., मुंबई. येथे फील्ड सर्व्हिस प्रतिनिधी होता. प्रतिवादी मे १९५४ मध्ये वर्क्स मॅनेजर म्हणून अपीलकर्त्याच्या सेवेत रुजू

झाला. अपीलकर्त्याच्या सेवेत रुजू होण्यापूर्वी त्यांना २७ मार्च १९५४ च्या पत्राद्वारे अपीलकर्त्याने सांगितले होते की, अपीलकर्ता त्याला दरमहा ३५० रुपये आणि व्यवसायावर ठराविक टक्केवारीद्वारे आणखी काही देण्यास तयार असेल. मात्र, त्याला मुलाखत देण्यास सांगण्यात आले.

त्यानंतर प्रतिवादी यांना ६ मे १९५४ रोजी नियुक्तीपत्र देण्यात आले. या पत्राद्वारे त्यांची तीन महिन्यांच्या प्रोबेशनवर अपीलकर्त्याच्या फर्ममध्ये वर्कशॉप मॅनेजर म्हणून नेमणूक करण्यात आली. नियुक्तीपत्रात निर्दिष्ट अटी व शर्तीच्या अधीन आहे . (नि डब्ल्यू -२). प्रतिवादी २८ फेब्रुवारी १९५५ पर्यंत या पदावर राहिले, तेव्हा त्यांना १ मार्च १९५५ पासून अर्जदाराच्या क्षेत्रसेवा संघटकाची

जबाबदारी देण्यात आली. २८ - २ - १९५५ रोजी त्यांना देण्यात आलेल्या नियुक्तीपत्रात त्यांच्या नव्या नेमणुकीच्या अटी व शर्ती नमूद करण्यात आल्या होत्या. असे दिसते की 18 एप्रिल 1956 रोजी अपीलकर्त्याच्या व्यवस्थापनाने अनेक तक्रारींच्या संदर्भात प्रतिवादीचे स्पष्टीकरण मागितले. प्रतिवादीकडून स्पष्टीकरण देण्यात आले. तथापि, त्यानंतर अपीलकर्त्याकडून प्रतिवादीला आणखी एक पत्र पाठवून प्रतिवादीच्या वर्तनाची विशिष्ट उदाहरणे सांगितली गेली ज्यासाठी स्पष्टीकरण मागितले गेले. संबंधितांनी पुन्हा स्पष्टीकरण देत आरोपांच्या सत्यतेवर वाद घातला. 30 जून 1956 रोजी, अपीलकर्त्याने क्षेत्र सेवा प्रतिनिधी पद रद्द करण्याचा निर्णय घेतल्याच्या कारणास्तव प्रतिवादीची सेवा समाप्त करण्यात आली. या

आदेशामुळेच कायद्याच्या कलम ३३ अ अन्वये प्रतिवादीच्या तक्रारीला जन्म मिळाला. १८ जुलै १९५६ रोजी तक्रार दाखल करण्यात आली. प्रतिवादीने कलम ३३ अ चा वापर केला कारण त्याची सेवा संपुष्टात आली तेव्हा अपीलकर्ता आणि त्यातील ७ कर्मचारी यांच्यात औद्योगिक वाद प्रलंबित होता आणि प्रतिवादी या औद्योगिक वादातील संबंधित कामगारांपैकी एक होता. या औद्योगिक वादात अपीलकर्त्याकडे शिकाऊ म्हणून काम करणाऱ्या या ७ कर्मचाऱ्यांची सेवा संपुष्टात आणण्याचा संदर्भ होता.. त्यांची सेवा समाप्ती अयोग्य व बेकायदेशीर असल्याचा आरोप त्यांच्यावतीने करण्यात आला आणि तो २० ऑगस्ट १९५५ रोजी औद्योगिक न्यायाधिकरणाकडे निर्णयासाठी पाठविण्यात आला. अखेर २ जानेवारी १९५७ रोजी या

वादावर निर्णय झाला. या वादाच्या गुणवत्तेशी किंवा त्यावरील निर्णयाशी सध्याच्या अपिलाशी संबंध नाही. , प्रतिवादीच्या म्हणण्यानुसार, तो या वादाशी संबंधित कामगार असल्याने कलम 33 (एल) (ए) लागू होते आणि अपीलकर्त्याला ज्या प्राधिकरणासमोर हा प्रलंबित होता त्या प्राधिकरणाची लेखी परवानगी न घेता त्याचा समाप्ती करण्याचा मार्ग खुला नव्हता.

याच आधारावर त्यांनी कायद्याच्या कलम ३३ अ अन्वये तक्रार केली.

न्यायाधिकरणासमोर अपीलकर्त्याने विनंती केली की प्रतिवादी कायद्याने परिभाषित केल्याप्रमाणे कामगार नाही आणि गुणवत्तेच्या आधारावर असा युक्तिवाद केला गेला की अपीलकर्त्याच्या एजन्सीच्या

कामाचा एक भाग गमावल्यामुळे अपीलकर्त्याला क्षेत्र सेवा संघटकाचे पद रद्द करावे लागले. दुसरीकडे, प्रतिवादीने असा युक्तिवाद केला की तो या कायदानुसार कामगार आहे आणि अपीलकर्त्याने आपले पद रद्द करण्याच्या आवश्यकतेबद्दल केलेली विनंती खरी आणि विशुद्ध नाही. - मुख्य औद्योगिक वादाला जन्म देणाऱ्या ७ अप्रेंटिसच्या तक्रारीत रस घेतल्यामुळे आणि प्रत्यक्षात संबंधित अप्रेंटिसच्या वतीने या वादात पुरावे दिल्यामुळेच त्यांची सेवा संपुष्टात आल्याची त्यांची तक्रार होती. न्यायाधिकरणाला असे आढळले आहे की प्रतिवादी या कायद्यांतर्गत कामगार आहे, प्रतिवादीचे पद रद्द करणे आवश्यक बनले आहे या अपीलकर्त्याच्या युक्तिवादाचे समर्थन करण्यासाठी कोणतेही पुरावे नाहीत आणि असे

दिसते की मुख्य औद्योगिक वादात 7 शिकाऊना समर्थन देताना प्रतिवादीच्या वर्तनास अपीलकर्त्याने नकार दिल्याने प्रतिवादीची निर्दोष मुक्तता करण्यात आली आहे. या निष्कर्षाचा परिणाम म्हणून लवादाने अपीलकर्त्याला प्रतिवादीला पुन्हा सेवेत घेण्याचे आदेश दिले आहेत.

कायद्याच्या कलम २ नुसार प्रतिवादी हा कामगार आहे कि नाही हा प्रश्न वस्तुस्थितीचा आहे आणि पक्षकारांनी जोडलेल्या संबंधित पुराव्यांचा विचार करून लवादाने या प्रश्नावर नोंदविलेले निष्कर्ष सध्याच्या अपीलात गुणतत्वावर पूर्णपणे आव्हान देता येणार नाहीत. प्रतिवादीने फिल्ड सर्व्हिस ऑर्गनायझर म्हणून कोणत्या प्रकारचे काम करणे आवश्यक होते याचा पुरावा

दिला आहे. त्या संदर्भात त्यांना देण्यात आलेल्या नियुक्तीपत्रात इतर गोष्टींबरोबरच प्रतिवादीने गरज पडल्यास अपीलकर्त्याने आपल्या ग्राहकांना विकलेल्या वाहनांची तपासणी व आवश्यक समायोजन व दुरुस्ती करणे आणि समाधानावर जबाबदार व्यक्तींच्या स्वाक्षऱ्या घेणे आवश्यक होते .ते फॉर्म त्याला देण्यात आले होते. गैरअर्जदाराने शपथेवर सांगितले की तो संस्थेच्या कार्यशाळेचे कामकाज पाहत होता. मेकॅनिक्स आणि इतरांना त्यांच्या कामात मदत केली. गुंतागुंतीच्या कामात ते स्वतः सहभागी झाले आणि कामगारांना दुरुस्ती आणि सर्व्हिसिंगसाठी आवश्यक असलेल्या मिलरच्या विशेष साधने आणि उपकरणांची ओळख करून दिली

आपण पर्यवेक्षक कर्मचार्यांचे सदस्य आहोत,
 अशी सूचना त्यांनी फेटाळून लावली. या पुराव्याच्या
 आधारे लवादाने आपल्या निष्कर्षाचा आधार घेतला
 आहे की प्रतिवादी कलम २ (एस) अन्वये कामगार
 होता आणि आम्हाला त्यात हस्तक्षेप करण्याचे
 कोणतेही कारण दिसत नाही.

मग, प्रीमियर ऑटोमोबाईल्सकडून डीसोटो कारची
 एजन्सी गमावल्यामुळे प्रतिवादीचे पद रद्द करावे लागले
 या अपीलकर्त्याच्या प्रकरणाबद्दल, ही एजन्सी प्रत्यक्षात
 कधी गमावली हे दर्शविण्यासाठी कोणतेही विश्वसनीय
 पुरावे नाहीत. शिवाय, प्रतिवादीला दोषमुक्त केल्यानंतर
 अपीलकर्त्याने तांत्रिक पर्यवेक्षकाची नेमणूक केली आहे,
 ही बाबही महत्त्वाची आहे. शिवाय, अपीलकर्ता

अजूनही प्लायमाउथ आणि जीप्सचा एजंट आहे आणि लवादाला जेव्हा असे आढळले आहे की बाहेरील स्थानकांवर विकल्या गेलेल्या गाड्यांच्या सर्व्हिसिंगवर लक्ष ठेवण्यासाठी अद्याप फील्ड रिप्रेझेंटेटिव्हची आवश्यकता आहे तेव्हा न्यायाधिकरणाचे म्हणणे बरोबर आहे. दुसरीकडे, प्रतिवादीच्या पुराव्यांवरून स्पष्टपणे दिसून येते की त्याने 7 शिकाऊंच्या प्रकरणांचे समर्थन केले आणि यामुळे अपीलकर्त्याला त्याची सेवा संपुष्टात आणण्याचे पाऊल उचलण्यास उद्युक्त केले. अपीलकर्त्याने त्या संदर्भात प्रतिवादीचे वर्तन नाकारल्यानंतर त्याच्या कामातील त्रुटी शोधण्याची प्रक्रिया सुरू झाल्याचे दिसते. त्यामुळे प्रतिवादीची हकालपट्टी कोणत्याही वाजवी आधारावर समर्थित नाही

आणि खरं तर अपीलकर्त्याच्या संतापामुळे आहे; हा न्यायाधिकरणाचा निष्कर्ष योग्य व समाधानकारक आहे. अपीलकर्ता आणि त्याचे 7 कर्मचारी यांच्यातील मुख्य औद्योगिक वादातील प्रतिवादीचे वर्तन हे खरे कारण असेल तर औद्योगिक लवादाने प्रतिवादीला बडतर्फ करणे दुर्दैवी मानणे योग्य होते.

मात्र, कलम ३३ अ अन्वये प्रतिवादीने केलेली तक्रार सक्षम नाही, अशी विनंती याचिकाकर्त्याने आमच्यासमोर केली आहे. कलम ३३ चे उल्लंघन झाले असेल तरच कलम ३३ अ अन्वये तक्रार करता येते, हा सर्वसामान्य आधार आहे आणि म्हणूनच अपीलकर्त्याचा युक्तिवाद असा आहे की कलम ३३ (१) (अ) लागू नाही कारण प्रतिवादी . मुख्य औद्योगिक वादात संबंधित

कामगार नव्हता आणि म्हणून त्याची बडतर्फी नियमांचे उल्लंघन म्हणता येत नाही. उपरोक्त कलमातील तरतुदींचे उल्लंघन करणे. खरे तर, अपीलकर्त्याने आमच्यासमोर मांडलेला मुख्य मुद्दा कायद्याच्या कलम ३३ (१) (अ) च्या रचनेशी संबंधित आहे. प्रतिवादी मुख्य औद्योगिक वादाशी संबंधित कामगार होता का ? हाच आमच्या निर्णयासाठी उपस्थित केलेला कायद्याचा मुद्दा आहे आणि त्याचा निर्णय वापरलेल्या संबंधित शब्दांच्या बांधणीवर अवलंबून आहे

कलम ३३(१)(अ) मध्ये १९५६ च्या दुरुस्तीपूर्वी ची तरतूद करण्यात आली होती की, लवादासमोर कोणतीही कार्यवाही प्रलंबित असताना, कोणताही नियोक्ता संबंधित

वादातील संबंधित कामगारांच्या पूर्वग्रहात बदल करू शकत नाही, उपरोक्त कार्यवाही सुरू होण्यापूर्वी लगेचच त्यांना लागू असलेल्या सेवेच्या अटी, न्यायाधिकरणाच्या लेखी परवानगीसह वाचावा. कलम ३३ मध्ये वेळोवेळी बदल करण्यात आले असून १९५६ च्या अधिनियम ३६ द्वारे करण्यात आलेल्या दुरुस्तीमुळे त्याची व्याप्ती मर्यादित करण्यात आली आहे. मात्र, या सुधारणांबाबत आम्हाला चिंता नाही. आधीच्या भागात घडलेल्या "अशा वादातील संबंधित कामगार"या अभिव्यक्तीत बदल करण्यात आलेला नाही आणि सुधारित कलमांतर्गत आम्ही या अभिव्यक्तीवर जे रचना ठेवणार आहोत ते सुधारित कलमातही या अभिव्यक्तीच्या रचनेवर नियंत्रण ठेवेल. "अशा वादात संबंधित कामगार"या शब्दाचा अर्थ

काय ? अपीलकर्त्याचा असा युक्तिवाद आहे की मुख्य वाद
अपीलकर्त्याने नियुक्त केलेल्या 7 शिकाऊंच्या
डिचार्जसंदर्भात होता आणि या वादात केवळ उपरोक्त 7
शिकाऊ च संबंधित होते. प्रतिवादीला या वादात चिंता
नव्हती आणि म्हणून त्याची सेवा समाप्त केल्याने कलम
३३ (१) (अ) मधील तरतुदीलागू होऊ शकत नाहीत.
प्रथमदर्शनी "अशा वादात संबंधित कामगार"हे अशा
वादात प्रत्यक्ष किंवा प्रत्यक्ष संबंधित कामगारांपुरतेच
मर्यादित असावे हा युक्तिवाद खोटा वाटतो., परंतु
कायद्याची योजना आणि त्यातील भौतिक व संबंधित
तरतुदींचा परिणाम तपासला तर संबंधित कलमाचे हे
मर्यादित रचना मान्य करता येणार नाही.

सर्वप्रथम आपण कलम २ (के) ने विहित केलेल्या
 औद्योगिक वादाच्या व्याख्येचा विचार करूया. याचा अर्थ,
 इतर गोष्टींबरोबरच,
 नियोक्ता आणि कामगार यांच्यातील कोणताही वाद किंवा
 फरक जो रोजगाराशी संबंधित आहे किंवा
 नॉन-एम्प्लॉयमेंट किंवा रोजगाराच्या अटी किंवा
 कोणत्याही व्यक्तीच्या रोजगाराच्या अटी. हे प्रस्थापित
 आहे की, मालक आणि त्याचे कर्मचारी किंवा
 कर्मचारी यांच्यातील कोणताही वाद हा या
 कायद्यांतर्गत औद्योगिक वाद म्हणता येण्यापूर्वी तो
 अनेक कामगारांनी किंवा त्यांचे प्रतिनिधित्व
 करण्याच्या संघटनेने प्रायोजित केला पाहिजे. .
 वादाला स्वतःपाणी घालणाऱ्या युनियनच्या

कामगारांची संख्या बहुसंख्य कामगारांचे प्रतिनिधित्व करणारी असावी, असे नाही. असे असले तरी, दुःखी व्यक्तीच्या सांगण्यावरून अंतर्गत वाद औद्योगिक वाद बनू शकत नाही. एकीकडे मालक आणि दुसरीकडे एकत्रितपणे काम करणारे त्याचे कर्मचारी यांच्यातील वाद असावा. कलम ३३ (१) (अ) मधील भौतिक कलमाचा अर्थ लावताना औद्योगिक वादाचे हे आवश्यक स्वरूप लक्षात घेतले पाहिजे.

त्यासाठी कायद्याचे कलम १८ देखील समर्पक आहे. हे अशा व्यक्तींशी संबंधित आहे ज्यांना निकाल बंधनकारक आहेत. कलम १८ (३) मध्ये इतर गोष्टींबरोबरच अशी तरतूद आहे

की, अंमलबजावणीयोग्य ठरलेल्या लवादाचा निर्णय (अ) औद्योगिक वादातील सर्व पक्षकारांवर बंधनकारक असेल, (ब) न्यायालयात हजर राहण्यासाठी बोलावलेल्या इतर सर्व पक्षकारांना जोपर्यंत लवादाने त्यांना योग्य कारणाशिवाय समन्स बजावण्यात आल्याचे मत नोंदवले नाही तोपर्यंत वादात पक्षकार म्हणून कार्यवाही; अ, आणि (क) जिथे क्लॉज (अ) किंवा क्लॉज (ब) मध्ये नमूद केलेला पक्ष आस्थापनात किंवा आस्थापनाच्या काही भागात कार्यरत असलेल्या सर्व व्यक्तींनी बनलेला असतो, ज्याशी वाद वादाच्या तारखेशी संबंधित आहे आणि नंतर त्या आस्थापनात

किंवा भागामध्ये कार्यरत होणाऱ्या सर्व व्यक्ती.

अशा प्रकारे हे स्पष्ट आहे की अल्पसंख्याक

संघटनेने उपस्थित केलेल्या औद्योगिक वादात

पारित केलेला निकाल केवळ वादातील

पक्षकारांनाच नव्हे तर वादाच्या तारखेस

आस्थापना किंवा आस्थापनाच्या काही

भागामधील सर्व कर्मचाऱ्यांना , आणि

आस्थापना किंवा नंतर काही भाग घेऊ

शकणार्या कर्मचार्यांना देखील बांधून ठेवतो.

त्यामुळे औद्योगिक वादातील पक्षकारांपेक्षा

निकालाला बांधलेल्या व्यक्तींचे वर्तुळ खूप

व्यापक आहे. हा पैलू एस मधील भौतिक

शब्दांचा अर्थ लावताना ही बाब प्रासंगिक आहे.

या अनुषंगाने कलम ३३ चा उद्देशही लक्ष्यात घ्यावा लागेल.

हे स्पष्ट आहे की कायदा करून औद्योगिक वादाची

निष्पक्ष आणि समाधानकारक चौकशी व्हावी, नियोक्ता किंवा कर्मचारी यांच्याकडून कोणतीही कारवाई होऊ नये, ज्यामुळे त्यांच्यात वैमनस्य निर्माण होईल, अशी विधिमंडळाची इच्छा होती. औद्योगिक वाद प्रलंबित

असताना यथास्थिती राखली जावी आणि यापुढे कलहाचा कोणताही घटक आणला जाऊ नये. म्हणजे स. ३३ (१)

(अ) मध्ये वापरलेल्या भौतिक शब्दांची संकुचित बांधणी ही त्या वस्तूला पराभूत करेल. जर असे मानले गेले की वादात संबंधित कामगार केवळ तेच आहेत जे थेट किंवा

ताबडतोब वादाशी संबंधित आहेत तर उर्वरित कामगारांच्या अटी आणि शर्तीमध्ये बदल करण्याचे स्वातंत्र्य नियोक्त्याला सोडले जाईल आणि यामुळे अपरिहार्यपणे पुढील गुंतागुंत निर्माण होईल जी टाळण्याचा हेतू आहे. त्याचप्रमाणे इतर कर्मचार्यांना वाद घालण्याचे स्वातंत्र्य सोडले जाईल आणि ते पुन्हा इष्ट नाही. त्यामुळेच कलम ३३ (१) (अ) मध्ये वापरलेल्या भौतिक शब्दांवर अपीलकर्त्याने मांडलेल्या संकुचित रचनेशी संबंधित मुख्य हेतू विसंगत आहे.

रचनेचा विषय शुद्ध आणि साधा असला तरी अशा वादात संबंधित कामगार हे थेट किंवा तत्काळ संबंधित कामगार असावेत, असे मानण्याचे औचित्य नाही. डायरेक्टची पुढील पात्रता जोडण्याचे कोणतेही औचित्य

आम्हाला दिसत नाही. किंवा तात्कालिक चिंता जी संकुचित रचना आवश्यकपणे गृहीत धरते. कोणता वर्कमन म्हणता येईल या प्रश्नाला सामोरे जाताना. औद्योगिक वादात आपल्याला औद्योगिक वाद उभा करण्यासाठी आवश्यक अट लक्षात घ्यावी लागते आणि एखादा औद्योगिक वाद केवळ स्वतःहून किंवा त्याद्वारे काम करणाऱ्या कामगारांच्या गटालाच मांडता येतो का? त्यांच्या मिलनाला तेव्हा विरोध करणे अयोग्य ठरेल. निष्कर्ष असा की ज्यांनी हा वाद प्रायोजित केला ते सर्व यात संबंधित आहेत. आम्ही आधीच नमूद केल्याप्रमाणे हे रचना कलम २ (एस) ने विहित केलेल्या व्याख्येशी आणि कायद्याच्या कलम १८ मधील तरतुदींशी सुसंगत आहे. म्हणून

आम्ही असे मानण्यास तयार नाही की अभिव्यक्ती

"अशा वादात संबंधित कामगार "मर्यादित असू

शकतात

केवळ अशा कामगारांनाच ज्यांचा संबंधित
वादाशी थेट संबंध आहे. आमच्या मते, या
अभिव्यक्तीमध्ये अशा सर्व कामगारांचा
समावेश आहे ज्यांच्या वतीने हा वाद
उपस्थित करण्यात आला आहे तसेच जे
करणार आहेत या वादात होऊ शकणाऱ्या
निकालाबाबत बांधील असतील.

संबंधित कलमाच्या रचनेमुळे औद्योगिक
न्यायालयांमध्ये मतभिन्नता निर्माण झाली
होती असे दिसते, परंतु असे म्हणता येईल
की, एकंदरीतच आपण या कलमावर जे

रचना करीत आहोत त्याच्या बाजूने एकमत झालेले दिसते. इस्टर्न प्लायवूड मॅन्युफॅक्चरिंग कंपनी लिमिटेड विरुद्ध ईस्टर्न प्लायवूड मॅन्युफॅक्चरिंग वर्क्स युनियन (१) या खटल्यात अपीलीय न्यायाधिकरणाने या मतभिन्नतेचा उल्लेख केला आहे आणि कलमाचे संकुचित रचना योग्य नसल्याचे म्हटले आहे. मद्रास उच्च न्यायालयानेही हेच मत घेतलेले दिसते (पहा : न्यूटोन स्टुडिओज लिमिटेड विरुद्ध इथिराजुलू (टी.आर.) (१) दुसरीकडे न्यू जहांगीर वकील मिल्स लिमिटेड, भावनगर विरुद्ध एन. एल. व्यास व इतर ३) मुंबई उच्च

न्यायालयाने संकुचित रचनेचा अवलंब
केला आहे; परंतु ज्या कारणांसाठी आम्ही
आधीच स्पष्ट केले आहे त्या कारणास्तव
आपण असे मानले पाहिजे की मुंबई
निकालाचा दृष्टिकोन संबंधित कलमाच्या
न्याय्य आणि वाजवी आधारावर योग्य
आहे.

परिणामी अपील अयशस्वी होते आणि
स्वर्चासह फेटाळले जाते.

अपील फेटाळले .

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