SCR సర్వోన్నత న్యాయస్థాన నివేదికలు 143

బనారస్ ఐస్ ఫ్యాక్టరీ లిమిటెడ్

1956

నవంబర్, 28

వర్సెస్

ఇట్స్ వర్క్మెన్

(ఎస్. ఆర్.దాస్, ప్రధాన న్యాయమూర్తి, భగవతి, వెంకటరామ అయ్యర్, బి. పి.సిన్హా మరియు ఎస్. కె.దాస్, న్యాయమూర్తులు)

పారిశ్రామిక వివాదం – అప్పీలు కార్మికుల అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ ముందు విచారణలో ఉన్నది – ఫ్యాక్టరీ మూసివేత – ట్రిబ్యునల్ యొక్క చట్టబద్ధమైన అనుమతి లేకుండా కార్మికులను పని నుండి తొలగింపు – చట్టబద్ధత – "తొలగింపు", యొక్క నిర్వచనం – పారిశ్రామిక వివాదాలు (అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్) చట్టం,1950(XLVIII/1950), సెక్షన్లు 22,23.

పారిశ్రామిక వివాదాల్లోని సెక్షన్ 22లోని క్లాజ్ (b) (అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్) చట్టం, 1950 ప్రకారం, ఏదైనా అప్పీలు ఈ చట్టం క్రింద విచారణలో ఉన్న సమయంలో, ఆ అప్పీలుకు సంబంధించి, యజమాని ఏ కార్మికుడిని తొలగించకూడదు, అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ యొక్క వ్రాత పూర్వక అనుమతి అవసరము అని చెప్పబడింది. ట్రిబ్యునల్ నందు, విచారణ సమయంలో యజమాని సెక్షన్ 22 యొక్క నిబంధనలను ఉల్లంఘిస్తే, అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ నందు వ్రాతపూర్వక పిర్యాదు చేయుటకు సెక్షన్23 క్రింద ఉద్యోగికి అనుమతినిస్తుంది.

కార్మికుల అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునలు నందు దాఖలు చేసిన అప్పీలు విచారణ జరుగుతున్న సమయంలో, అప్పీలుదారు సంస్థ ఫ్యాక్టరీ నడపడం కష్టంగా మారింది మరియు దానిని మూసివేయాలని నిర్ణయించుకుంది. కార్మికులందరికీ జూలై 16,1952 నుండి ముప్పై రోజుల గడువుతో కార్మికులందరికి గడువు ముగిసిన తరువాత తమ సేవలను నిలిపివేస్తామని తెలుపుతూ నోటీసు ఇచ్చింది, ఆగస్టు 31, 1952న, చట్టంలోని సెక్షన్ 23 ప్రకారం, పనివారి తరపున ట్రిబ్యునల్ కు పిర్యాదు చేయబడినది. అప్పీలుదారు, ట్రిబ్యునల్ నందు వ్రాతపూర్వక అనుమతిలేకుండా,పని నుండి తొలగించడం చట్టం లోని సెక్షన్ 22 యొక్క నిబంధనలకు విరుద్ధంగా ఉన్నది. అప్పీలుదారును వ్యాపారమును మూసివేయడం నిజాయితీగా ఉన్నది.

నిర్ణయించబడినది, చట్టంలోని సెక్షన్22, ప్రస్తుతం నడుస్తున్న పరిశ్రమకు మాత్రమే వర్తిస్తుంది మరియు నిజమైన నిజాయితీగా మూసివేయబడిన వ్యాపారం నుండి కార్మికులందరిని పనిలోనుండి తొలగించడం చట్టం లోని సెక్షన్ 22 (b)ని అనుసరించి "తొలగింపు"అను అర్థంలో కాదు.

జె.కె.హోసైరీ ఫ్యాక్టరీ వర్సెస్ లేబర్ అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఆఫ్ ఇండియా(AIR1956All498), అనే అంశంయొక్క నిర్మాణంపై సెక్షన్ 22(b) ఆమోదించబడింది.

పిప్రైచ్ షుగర్ మిల్స్ లిమిటెడ్ వర్సెస్ ది ది పిప్రైచ్ షుగర్ మిల్స్ మజ్దూర్ యూనియన్ [1956] S.C.R.872 అనుసరించింది.

సివిల్ అప్పీల్ అధికార పరిధి: సివిల్ అప్పీల్ నం. 135/1955.

అక్టోబరు 30, 1952 నాటి కార్మికుల యొక్క భారతదేశపు అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్, అలహాబాద్, తీర్పు మరియు ఉత్తర్వులు నుండి ప్రత్యేక అనుమతి ద్వారా అప్పీలు నాటి ఇతరత్రా కేసు సంఖ్య. C-146/1952.

అప్పీలుదారు తరపున: ఆర్. ఆర్.బిస్వాస్

ప్రతివాదుల తరపున: సుకుమార్ ఘోస్ (అమికస్ క్యూరీ)

1956. నవంబర్ 28. న్యాయస్థానం తీర్పును వెలువరించిన వారు,

ఎస్. కె. దాస్, న్యాయమూర్తి –ఇది అక్టోబర్ 30, 1952 నాటికార్మికుల యొక్క భారతదేశపు అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్, అలహాబాద్,తీర్పు మరియు ఉత్తర్వులు నుండి ప్రత్యేక అనుమతి ద్వారా అప్పీలు చేయబడినది.సంబంధితవాస్తవాలు ఇవిధంగా ఉన్నది,బనారస్ ఐస్ ఫ్యాక్టరీ లిమిటెడ్, మా ముందు అప్పీలుదారు, సెప్టెంబర్ 13, 1949 న ఒక ప్రైవేట్ లిమిటెడ్ కంపెనీగా స్థాపించబడినది మరియు దాని రిజిస్టర్డ్ కార్యాలయం కలకత్తాలో ఉన్నప్పటికీ బనారస్ నగరంలో ఐస్ తయారీ వ్యాపారాన్ని కొనసాగిస్తోంది. ఈ కర్మాగారం కాలానుగుణ కర్మాగారంగా పనిచేసింది మరియు దానిలో దాదాపు 25 మంది కార్మికులు పనిచేశారు. ఈ కార్మికులు మార్చి నెల నుండి సెప్టెంబర్ నెల వరకు ప్రతి సంవత్సరం పనిచేశారు. వ్యాపార మాంద్యం, ముడి సరకుల ధరల పెరుగుదల, మరియు కార్మికుల వేతనాల పెరుగుదల కారణంగా అప్పీలుదారు కంపెనీ ఆర్థిక ఇబ్బందుల్లో పడింది. బ్యాంక్ నుండి

రూ.10,000/–ఋణం పొందేందుకు ప్రయత్నం చేసింది అయితే విజయవంతం కాలేదు.ఆతర్వాత, కర్మాగారాన్ని మూసివేయాలని నిర్ణయించింది మరియు జనవరి 17, 1952 నుండి ఫ్యాక్టరీని మూసివేస్తున్నట్లు మరియు ఆ తేదీ నుండి రెండు నెలలు వరకు కార్మికులకు, వారి సేవలు అవసరం లేదని జనవరి 15, 1952 తేదిన, నోటీసు ఇవ్వబడింది.కార్మికులుజనవరి 16, 1952 తేది వరకు వారి వేతనాలను పొందారు. మార్చి 18, 1952న, వారు మళ్లీ సేవలోకి తీసుకోబడ్డారు, అయితే ఈ కర్మాగారాన్ని తాత్కాలికంగా మూసివేయడం పారిశ్రామిక వివాదానికి దారితీసింది మరియు జనవరి17, 1952, తేది నుండి తమనుతప్పుగా తొలగించారని కార్మికులు ఫిర్యాదు చేశారు.వివాదం తీర్పు కోసం అలహాబాద్లోని ప్రాంతీయ సయోధ్య అధికారికి సూచించబడింది. ఈలోగా, అంటే జూన్ 6, 1952న, కార్మికులు సమ్మె నోటీసు ఇచ్చారు మరియు ఫ్యాక్టరీలో బొగ్గు లేనందున, అప్పీలుదారు జూన్ 12, 1952న మూసివేత నోటీసు కూడా ఇచ్చారు.అయితే, దావాదారుల మధ్య బనారస్ కలెక్టర్ ఇంట్లో, జూన్ 15, 1952న ఒక పరిష్కారానికి వచ్చినారు. ఆ పరిష్కారం యొక్క నిబంధనలు, ఇతర విషయాలలో: (1) జూన్ 12, 1952 నాటి మూసివేత నోటీసును యాజమాన్యం ఉపసంహరించుకుంటుంది; (2) కార్మికులు జూన్ 6, 1952 నాటి సమ్మె నోటీసును ఉపసంహరించుకుంటారు; (3) బొగ్గు లేనందున, కార్మికులు జూన్ 16, 1952 నుండి ముప్పై రోజుల పాటు సెలవులో ఉంటారు మరియు జూలై 16, 1952న ఉదయం 8 గంటలకు తిరిగి విధులకు హాజరవుతారు మరియు (4) కార్మికులు జూలై 16, 1952న తిరిగి తమ విధులను ప్రారంభించిన తరువాత,అలహాబాద్లోని ప్రాంతీయ సయోధ్య అధికారి ముందస్తు అనుమతి పొందకుండా భవిష్యత్తులో, అప్పీలుదారు ఏ కార్మికుల సేవలను రద్దుచేయకూడదు లేదా వారిని తొలగించకూడదు.

జూన్ 28, 1952న, అలహాబాద్లోని ప్రాంతీయ సయోధ్య అధికారి, అప్పీలుదారు మరియు కార్మికుల మధ్య గల పారిశ్రామిక వివాదానికి సంబంధించి, జనవరి 17, 1952 నుండి మార్చి 18, 1952, వరకు కార్మికులను తప్పుగా తొలగించినందుకు సంబంధించి కార్మికులకు అవార్డును అందించారు, పైన పేర్కొన్న. అతని తీర్పు ద్వారా ప్రాంతీయ సయోధ్య అధికారి కార్మికులకు ఆ కాలానికి సంబందించిన పూర్తి వేతనాలు ఇచ్చారా అన్నది ప్రశ్న.జూలై 16, 1952న, పైన పేర్కొన్న ఒప్పందం యొక్క నిబంధనలకు అనుగుణంగా కార్మికులు ఎవరూ విధులకు హాజరుకాలేదు, మరియు ఆతేదీన అప్పీలుదారు, కార్మికులకు నోటీసు ఇచ్చారు, ఆ కారణం చేత, ఫ్యాక్టరీని నడపడానికి అప్పీలుదారుకు ఇబ్బందిగా ఉందని మరియు దానిని మూసివేయాలని

నిర్ణయించుకున్నారు; కార్మికుల సేవలు అవసరం లేదని మరియు ముప్పై రోజుల గడువు ముగిసిన తరువాత జూలై 16, 1952 నాడు, వారి సేవలు రద్దు చేయబడతాయని తెలియచేశారు. కార్మికులు, నోటీసును అంగీకరించి, ఒక నెల (జూలై 16 నుండి ఆగస్టు 15, 1952,)వరకు ఎటువంటి నిరసన లేకుండా, వారి వేతనాన్ని తీసుకున్నారు. నాటి ప్రాంతీయ సయోధ్య అధికారి యొక్క జూన్ 28, 1952 నాటి అవార్డుకు వ్యతిరేకంగా, అప్పీలుదారు జూలై 25, 1952న కార్మికుల అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ నందు అప్పీలు దాఖలు చేశారు.

ఆగష్టు 31, 1952న, కార్మికుల తరపున,కార్మికుల అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ నందు పారిశ్రామిక వివాదాల (అపిలేట్ ట్రిబ్యునల్) చట్టం, 1950లోని సెక్షన్23 క్రింద పిర్యాదు చేయబడినది.ఇకపై చట్టంగా సూచించబడుతుంది. అప్పీలుదారు చట్టం లోని సెక్షన్ 22 యొక్క నిబంధనలను ఉల్లంఘించారని ఫిర్యాదులో పేర్కొన్నారు.ఎందుకంటే, 1952 జూలై 25న ప్రాంతీయ సయోధ్య అధికారి అవార్డుకు వ్యతిరేకంగా దాఖలు చేసిన అప్పీల్ విచారణ జరుగుతున్న సమయంలో, అప్పీలుదారుడు కార్మికుల అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ యొక్క వ్రాతపూర్వక అనుమతి లేకుండా ఆగస్ట్ 15, 1952 నుండి అమలులోకి వచ్చేలా కార్మికులందరినీ తొలగించారు. కార్మికుల అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఈ ఫిర్యాదును అక్టోబర్ 30, 1952 నాటి తన ఉత్తర్వుల ద్వారా పరిష్కరించింది.కార్మికులఅప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ ముందు అప్పీలుదారు తరపున సెక్షన్ 22 యొక్క ఎటువంటి ఉల్లంఘన జరగలేదని కోరబడింది. ఎందుకంటే జూలై 16, 1952న, అప్పీలుదారు తొలగింపు నోటీసు ఇచ్చేనాటికి, దాని ముందు ఎటువంటి అప్పీల్ విచారణలో లేదు,అప్పీలుదారు యొక్క అప్పీల్ చాలా రోజుల తర్వాత అంటే జూలై 25,1952న దాఖలు చేయబడింది. ఈ వాదనను కార్మికుల అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ అంగీకరించలేదు, ఎందుకంటే జూలై 16, 1952న తొలగింపు నోటీసు ఇచ్చినప్పటికీ, సర్వీసు రద్దు ఒక నెల తర్వాత అంటే ఆగస్ట్ 15, 1952 నుండి అమలులోకి రావాలని, ఖచ్చితంగా,ఆనాటికి కార్మికుల అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ నందు, అప్పీలు విచారణ జరుగుతున్నది.అప్పీలుదారుతరపు గౌరవ న్యాయవాది ఈ అంశాన్ని మళ్లీ మన ముందు నొక్కిచెప్పనందున, దీని గురించి అంతకుమించి ఏమీ చెప్పనవసరం లేదు.

కార్మికుల అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ ముందు రెండవ అంశం ఏమిటంటే, అప్పీలుదారు ఫ్యాక్టరీని నడపగలిగే స్థితిలో లేదని గుర్తించినప్పుడు, ఫ్యాక్టరీని మూసివేసే హక్కు అప్పీలుదారుకు ఉన్నది. జూన్ 15, 1952 నాటి ఒప్పందం అప్పీలుదారు సూచించిన విధంగా జరగలేదు, ఎందుకంటే జూలై

16,1952న కార్మికులు స్వయంగా విధులకు హాజరుకాలేదు. మూసివేత నిజాయితీగా మూసివేయబడినందున, కార్మికులఅప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ యొక్క అనుమతి పొందవలసిన అవసరం లేదు. చట్టం యొక్క సెక్షన్ 22 ను ఉల్లంఘించలేదు. కార్మికుల అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ తన వ్యాపారాన్ని మూసివేయడానికి అప్పీలుదారుకు హక్కు ఉందనే సూత్రాన్ని స్పష్టంగా అంగీకరించింది, అయితే మూసివేతకు ముందే అనుమతి పొంది ఉండాలనే అభిప్రాయాన్ని పరిగణించింది. ఇది జూన్ 15, 1952 నాటి ఒప్పందాన్ని ప్రస్తావిస్తూ, అప్పీలుదారుకు తన వ్యాపారాన్ని మూసివేయడానికి హక్కు ఉన్నప్పటికీ,అనుమతిఅవసరమని మరియు అలాంటి అనుమతి లేనప్పుడు, అప్పీలుదారు చట్టంలోని సెక్షన్ 22, క్లాజు (b)ని ఉల్లంఘించినందుకు దోషి అని పేర్కొంది, మరియు అప్పీలుదారు దాని తీర్పు తేదీ వరకు అంటే ఆగస్టు 16, 1952 నుండి అక్టోబరు 30, 1952 వరకు అసంకల్పిత నిరుద్యోగకాలానికి పరిహారంగా తన కార్మికులకు పూర్తి వేతనాలు చెల్లించాలని ఆదేశించింది.

జె.కె.హోసైరీ ఫ్యాక్టరీ వర్సెస్ లేబర్ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఆఫ్ ఇండియా AIR 1956 All 498 నిర్ణయంపై ఆధారపడి, అప్పీలుదారు తరఫు న్యాయవాది మాముందు మూడు విషయాలను కోరారు.అతని మొదటి విషయం ఏమిటంటే, వ్యాపారం యొక్క నిజమైన మరియు విశ్వసనీయ మూసివేతపై కార్మికులందరి సేవలను రద్దు చేయడం సెక్షన్ 22క్లాజ్ (b) యొక్క "తొలగింపు అనే" అర్థంతో కాదు.అతని రెండవ విషయం ఏమిటంటే,'తొలగింపు'అనే పదం క్లాజ్ (b)పైన చెప్పబడిన వ్యాపారాన్ని నిజాయితీగా మూసివేయడంతో కార్మికులసేవలు రద్దుచేయబడితే, అలాంటప్పుడు, రాజ్యాంగంలోని క్లాజు (g) అధికరణ 19(1), హామీ ఇవ్వబడిన ప్రాథమిక హక్కుపై అసమంజసమైన పరిమితిని విధించబడినట్టు. అతని మూడవ అంశం ఏమిటంటే, ఏ దృక్కోణంలోను, కార్మికుల అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్, కార్మికులకు పరిహారం మంజూరు చేయడానికి అర్హత లేదు, ఎందుకంటే చట్టంలోని సెక్షన్ 23 ప్రకారం అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునలుకు పరిహారం యొక్క ఉత్తర్వులును ఇవ్వడానికి అర్హత లేదు. అప్పీలుదారుమొదటి విషయంపై విజయం సాధిస్తే, మిగిలిన రెండు విషయాలపై నిర్ణయించడం అనవసరం అని మనం ఇక్కడ పేర్కొనవచ్చు.

మొదటి విషయం యొక్క పరిశీలన కోసం, మనం మొదట చట్టం యొక్క సెక్షన్ల 22 మరియు 23 చదవాలి.

సెక్షన్ 22: "సెక్షన్ 10 కింద అప్పీల్ దాఖలు చేయడానికి అనుమతించబడిన ముప్పై రోజుల వ్యవధిలో లేదా ఈ చట్టం కింద ఏదైనా అప్పీల్ విచారణలో ఉన్న సమయంలో, ఏ యజమాని అయినా –

(ఎ) అటువంటి అప్పీల్లో సంబంధిత కార్మికులను విచారణ చేయకుండా, వారికి వర్తించే సేవా షరతులను వెంటనే, అప్పీలు దాఖలు చేయడానికన్నా ముందు మార్చడం, లేదా

(బి) తొలగించడంలేదా శిక్షించడం,అటువంటి తొలగింపు లేదా మరోవిధంగా,అప్పీల్కు సంబంధించిన ఏ కార్మికులనైనా, అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునలుకు వ్రాతపూర్వకంగా తెలిపిన అనుమతితో చేయవలెను.

సెక్షన్ 23: "సెక్షన్ 22, నిబంధనలను యాజమాన్యం అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ నందు విచారణలో ఉన్న సమయంలో ఉల్లంఘించిన, అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ ముందు జరిగే విచారణలలో, అటువంటి ఉల్లంఘన ద్వారా బాధపడ్డ ఏ ఉద్యోగి అయినా, అటువంటి అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్కు , నిర్దేశించిన పద్ధతిలో లిఖితపూర్వకంగా ఫిర్యాదు చేయవచ్చు మరియు అటువంటి ఫిర్యాదు స్వీకరించిన తర్వాత, అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఫిర్యాదును తన ముందు విచారణలో ఉన్న అప్పీల్ గా నిర్ణయించాలి. ఈ చట్టం యొక్క నిబంధనలకు అనుగుణంగా, తన తీర్పును వెలువరించాలి, మరియు చట్టంలోని నిబంధనలు తదనుగుణంగా వర్తిస్తాయి."

మన ముందున్న చిన్న ప్రశ్న, సెక్షన్ 22క్లాజ్ (b), 'తొలగింపు' అనే పదం, యజమాని తన వ్యాపారాన్ని నిజమైన మరియు నిజాయితీగా మూసివేయడంతో కార్మికులందరి సేవలను రద్దు చేయడానికి వర్తిస్తుందా. 'తొలగింపు' అనే పదం క్లాజ్ (b)లో ఎలాంటి పరిమితితో అర్హత పొందలేదన్నది నిజం. అయితే, మనం చట్టాన్ని మొత్తంగా తీసుకొని పరిగణించాలి. సెక్షన్ 22 పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం , 1947, (XIV/1947) నిబంధనలకు సంబంధించి, ఇది మా పరిశీలనలో ఉన్న చట్టంతో సమానంగా ఉంది. పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం , 1947 యొక్క సాధారణ పథకం మరియు పరిధిని మేము ఇటీవల రెండు సందర్భాల్లో పరిగణించవలసి వచ్చింది. **బర్న్ & కో., కలకత్తా వర్సెస్ వారి ఉద్యోగులు [1956] SCR 781** ఈ న్యాయస్థానంగమనించింది, అన్ని కార్మిక చట్టాల లక్ష్యం మొదటగా కార్మికులకు న్యాయమైన నిబంధనలను నిర్ధారించడంమరియు

రెండవది, యజమానులు మరియు ఉద్యోగుల మధ్య వివాదాలను నిరోధించడం, తద్వారా ఉత్పత్తి ప్రతికూలంగా ప్రభావితం కాకుండా మరియు ప్రజల యొక్క ప్రయోజనాలకు ఎక్కువ నష్టం కలగకుండా చేయడం. **పిప్రైచ్ షుగర్ మిల్స్ లిమిటెడ్ వర్సెస్ పిప్రైచ్ షుగర్ మిల్స్ మజ్దూర్ యూనియన్ [1956] S.C.R. 872** లో ఇది గమనించబడింది-" పైన పేర్కొన్న లక్ష్యాలు ఇప్పటికీ నడుస్తున్న పరిశ్రమలో మాత్రమే నెరవేరుతాయి మరియు మూతబడిన పరిశ్రమలలో కాదు." **ఇండియన్ మెటల్ అండ్ మెటలర్జికల్ కార్పొరేషన్ వర్సెస్ ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ AIR 1953 Mad. 98 మరియు కె.ఎమ్.పద్మనాభ అయ్యర్ వర్సెస్ ది స్టేట్ ఆఫ్ మద్రాస్ [1954] 1 L.L.J. 469** లో పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947 లోని నిబంధనలు ప్రస్తుత పరిశ్రమకు వర్తిస్తాయి తప్ప, మూతబడిన పరిశ్రమలకు కాదు. **అదే అభిప్రాయం హరిప్రసాద్ శివశంకర్ శుక్లా వర్సెస్ ఎ. డి.దివాకర్ [1957] S.C.R. 121** లో పునరుద్ఘాటించబడింది, ఇక్కడ మేము ఆ'తొలగింపు' సెక్షన్ 2, క్లాజ్ (00)లో నిర్వచించాము, మరియు సెక్షన్ 25F వ్యాపారాన్ని విశ్వసనీయంగా మూసివేయబడినప్పుడు, కార్మికుల సేవలు రద్దు చేయడాన్ని చేర్చలేదు.

ఇప్పుడు చట్టం యొక్క సెక్షన్ 22, తగినంత స్పష్టంగా ఉన్నది, క్లాజు (a) నడుస్తున్న లేదా ఇప్పటికే ఉన్న పరిశ్రమకు మాత్రమే వర్తిస్తుంది; పరిశ్రమ ఉనికిని కోల్పోయినప్పుడు, కార్మికుల సేవా పరిస్థితులను, వారిని విచారించకుండా మార్చడం గురించి మాట్లాడటం మంచిది, ఎందుకంటే వారి సేవలు కూడా ముగింపుకు వచ్చినది. క్లాజు (a) లో సూచించబడిన మార్పు అనేది, ఇప్పటికే ఉన్న లేదా నడుస్తున్న పరిశ్రమలో సంబంధిత కార్మికులను విచారణచేసి సేవా పరిస్థితులలో మార్పు చేయాలి అదేవిధంగా, రెండవ భాగం. క్లాజు (b), శిక్షకు సంబంధించి,నడుస్తున్న లేదా ఇప్పటికే ఉన్న పరిశ్రమకు మాత్రమే వర్తిస్తుంది. పరిశ్రమ ఉనికిని కోల్పోయినప్పుడు, కార్మికులనుతొలగించడం లేదా మరేదైనా శిక్షను విధించే ప్రశ్నే ఉండదు. అప్పుడు మనకు 'తొలగింపు' అనే పదం మిగిలిపోతుంది. పదం అనర్థమైనది అయినప్పటికీ, అది పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947 యొక్క సాధారణ పథకం మరియు పరిధికి అనుగుణంగా అన్వయించబడాలని మేము భావిస్తున్నాము. మా దృష్టిని 'కార్మికులు' పదం యొక్క నిర్వచనం,ఆకర్షించింది. సెక్షన్ 2, క్లాజు (s) ఇలా చెబుతోంది- "...పారిశ్రామిక వివాదానికి సంబంధించి ఈ చట్టం ప్రకారం ఏదైనా ప్రక్రియ యొక్క ప్రయోజనాల కోసం, (నిర్వచనం) ఏ వ్యక్తిఅయితే తొలగింపుకు గురి కాబడినారో, తొలగింపు చేయబడిన లేదా ఉపసంహరించబడిన లేదా దాని పర్యవసానంగా, ఆ వివాదం, లేదా ఎవరి

తొలగింపు, విడుదల లేదా ఉపసంహరణ ఆవివాదానికి దారితీసింది." చెప్పబడిన నిర్వచనం క్లాజ్లో కూడా, 'తొలగింపు'అనే పదం నడుస్తున్న లేదా కొనసాగుతున్న వ్యాపారంలో ఉన్న వ్యక్తిని తొలగించడం అని అర్థం–వ్యాపారాన్ని నిజాయితీగా మూసివేసినప్పుడు పరిశ్రమ ఉనికిలో లేనప్పుడు కార్మికులందరినీ తొలగించడం అనే అర్థంలో కాదు.

చట్టం లోని సెక్షన్లు 22 మరియు 23 యొక్క నిజమైన పరిధి మరియు ప్రభావం ను **ది ఆటోమొబైల్ ప్రొడక్ట్స్ ఆఫ్ ఇండియా లిమిటెడ్ వర్సెస్ రుక్మాజీ బాలా [1955] 1 S.C.R. 1241** లో వివరించబడింది.సెక్షన్ 22యొక్క లక్ష్యంను ఇక్కడ ఎత్తి చూపారు. "బాధితులకు వ్యతిరేకంగా ఉన్న, విచారణలకు సంబంధించిన అంశంగా ఏర్పడిన వివాదాలలో సంబంధిత కార్మికులను రక్షించడం"మరియు తదుపరి లక్ష్యం"ఇప్పటికే విచారణలో ఉన్న పారిశ్రామిక వివాదాలకు సంబంధించి, విచారణను శాంతియుత వాతావరణంలో ముగించేలా చూడటం,మరియు ఈ విచారణ ప్రక్రియ జరుగుతున్న సమయంలో ఏ యజమాని కూడా సెక్షన్లలో పేర్కొన్న విధంగా ఎలాంటి చర్య తీసుకోకూడదని, ఇది యజమాని మరియు కార్మికుల మధ్య ఇప్పటికే దెబ్బతిన్న సంబంధాలను మరింత తీవ్రతరం చేసే అవకాశం ఉన్న కొత్త వివాదాలకు దారితీయవచ్చు."ఆ లక్ష్యాలు నడుస్తున్న లేదా కొనసాగుతున్న పరిశ్రమలలో మాత్రమే నెరవేర్చగల సామర్థ్యాన్ని కలిగి ఉంటాయి మరియు మూతబడిన పరిశ్రమలలో కాదు. సెక్షన్ 22క్రింద విధించిన నిషేధాన్ని ఎత్తివేయడానికి అనుమతి కోసం ప్రార్థించే సందర్భములు చాలా తక్కువ,యజమాని తన వ్యాపారాన్ని మూసివేసే హక్కును కలిగి ఉన్నప్పుడు మరియు నిజాయితీగా అలా చేస్తే, పరిశ్రమ కూడా ఉనికిలో లేకుండా పోతుంది. నిజమైన మూసివేత లేనట్లయితే, కేవలం మూసివేత నెపంతో లేదా అది అబద్ధంగా ఉంటే,అది చట్టం దృష్టిలో మూసివేయబడలేదుమరియు కార్మికులు పారిశ్రామిక వివాదాన్ని లేవనెత్తవచ్చు మరియు చట్టంలోని సెక్షన్ 23 ప్రకారం ఫిర్యాదు కూడా చేయవచ్చు.

ఈ కారణాల వల్ల, అప్పీలుదారు తరపున మన ముందు తీసుకున్న మొదటి విషయంను మనం తప్పక సమర్థించాలి. అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ అప్పీలుదారు సెక్షన్ 22 క్లాజు (b) ను ఉల్లంఘించారు అని పొరపాటుగా చెప్పబడినది. అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ అప్పీలుదారులు తమ వ్యాపారాన్ని నిజాయితీగా మూసివేయలేదని గుర్తించలేదు; దీనికి విరుద్ధంగా, పరిహారమును ఇవ్వడంలో, పేర్కొన్న కారణాలవలన వ్యాపారాన్ని మూసివేయడానికి గల కారణాలను అప్పీలుదారు సమర్థించుకొన్నారు.

జూన్ 15, 1952 నాటి ఒప్పందం ప్రకారం, కార్మికులు స్వయంగా దానిని పాటించలేదు మరియు ఆకారణం చేత అప్పీలుదారుని హక్కులు వీగిపోవు.

మొదటి విషయంపై మానిర్ణయం దృష్ట్యా, మిగిలిన రెండు విషయలను నిర్ణయించడం అనవసరం. చట్టంలోని సెక్షన్ 22 యొక్క నిర్మాణ విషయంలో **జె. కె.హోసైరీ ఫ్యాక్టరీ వర్సెస్ లేబర్ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఆఫ్ ఇండియా** (పైన పేర్కొనబడిన) లో అలహాబాద్ హైకోర్టు నిర్ణయాన్ని మేము ఆమోదిస్తున్నాము, అయితే అందులో నిర్ణయించిన ఇతర అంశాలపై ఎలాంటి అభిప్రాయాన్ని మేము వ్యక్తం చేయకుండా ఉంటాము,మరియు మేము మాసమ్మతిని తెలియజేసినట్టు అర్థం చేసుకోకూడదు. ఈ విషయంలో మేము వ్యక్తం చేసిన అభిప్రాయానికి విరుద్ధంగా, **ది ఆటోమొబైల్ ప్రోడక్ట్స్ఆఫ్ ఇండియా లిమిటెడ్** (పైన పేర్కొనబడిన) కేసు నందు, చట్టంలోని సెక్షన్ 23 ప్రకారం,తగిన కేసు నందు నష్టపరిహారం ఇవ్వడానికి పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్కు అనుమతి లేదు.

ఫలితంగా, అప్పీల్ అనుమతించబడుతుంది మరియు 30 అక్టోబర్, 1952 నాటి కార్మికుల అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ నిర్ణయము రద్దు చేయబడినది. కార్మికులు మాముందు హాజరు కాకపోవడంతో ఖర్చులకు ఉత్తర్వులు ఉండవు. అమికస్ క్యూరీగా కార్మికుల కేసును మా ముందు అందించినందుకు శ్రీ సుకుమార్ ఘోష్కి మేము కృతజ్ఞత కలిగి ఉంటాము.

అప్పీల్ అనుమతించబడింది.