SCR సర్వోన్నత న్యాయస్థాన నివేదికలు 364

M/S. నార్త్ బ్రూక్ జూట్ కో. లిమిటెడ్ మరియు ...

1960

వర్సెస్

మార్చి, 23

వారి వర్క్‌మెన్ 23 మార్చి, 1960న

(పి.బి. గజేంద్ర గడ్కర్, కె.ఎన్. వాంఛూ మరియు కె.సి. దాస్ గుప్తా న్యాయమూర్తులు)

చట్టం:

పారిశ్రామిక వివాదం——(రేషనలైజేషన్ స్కీమ్‌పై) హేతు బద్ధీకరణ పథకం
కార్మికులు అభ్యంతరం వ్యక్తం చేశారు——(స్కీమ్) పథకం అమలులో ఉంది
ట్రిబ్యునల్‌కు పెండింగ్‌లో ఉన్న (రిఫరెన్స్) నివేదిక--కార్మికుల పనిని తిరస్కరించడం--- (లాక్ అవుట్)
లాక్-అవుట్ కాలానికి వేతనాల కోసం దావా-- పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం ,
1947 (14 ఆఫ్ 1947), సెక్షన్లు 3(2) , 9A , 33 , 33A .

ముఖ్య గమనిక:

(అప్పిలేంట్) అప్పీలుదారు కంపెనీల మిల్లులలో ఒక హేతుబద్ధీకరణ పథకానికి వర్క్స్ కమిటీ అంగీకరించింది మరియు పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం , 1947 యొక్క సెక్షన్ 9A ప్రకారం వారి కార్మికుల సంఘానికి 365 (యూనియన్)కు నోటీసు ఇవ్వబడింది . అయితే ఈ పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టడాన్ని కార్మికులు వ్యతిరేకించారు మరియు వివాదాన్ని ప్రభుత్వం డిసెంబర్ 13, 1957న ట్రిబ్యునల్‌కు నివేదించింది . డిసెంబర్ 16న కంపెనీల యాజమాన్యం హేతుబద్ధీకరణ పథకాన్ని అమలులోకి తెచ్చింది , అయితే కార్మికులు పథకం ద్వారా వారిపై ఉంచిన అదనపు పని చేయడానికి నిరాకరించారు. ఆ తర్వాత అదే రోజు మిల్లులు లాక్ అవుట్ ప్రకటించాయి. అయితే, ఒక పరిష్కారం ఫలితంగా కొన్ని రోజుల తర్వాత పని పునఃప్రారంభించబడింది మరియు మిల్లులు మూసివేసిన కాలానికి కూలీలు వేతనాలు చెల్లించడానికి అర్హులు కాదా అనే వివాదం తలెత్తింది: జరిగింది, (1) వర్క్స్ కమిటీలోని శ్రామిక ప్రతినిధులు కేవలం వర్క్స్ కమిటీ విధుల కోసం మాత్రమే కార్మికులకు ప్రాతినిధ్యం వహిస్తారు మరియు వర్క్స్ కమిటీ ద్వారా హేతుబద్ధీకరణ పథకం యొక్క ఆమోదం కార్మికులు లేదా వారి యూనియన్‌కు కట్టుబడి ఉండదు. కెంప్ అండ్ కంపెనీ లిమిటెడ్. v. దేర్ వర్క్‌మెన్ , [1955] 1 LLJ 48, ఆమోదించబడింది. (2) హేతుబద్ధీకరణ పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టడం అనేది కార్మికుల పట్ల పక్షపాతానికి సేవా నిబంధనల మార్పు . (3) సేవా షరతులు మార్పు కింద నోటీసు చేసినప్పుడు కాదు . పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం యొక్క 9A సెక్షన్ కింద ఇవ్వబడింది, కానీ డిసెంబర్ 16న, హేతుబద్ధీకరణ పథకం అమలులోకి వచ్చినప్పుడు, మరియు ట్రిబ్యునల్‌లో (రిఫరెన్స్) నివేదిక పెండింగ్‌లో ఉన్నప్పుడు చేసినట్లు , చట్టం యొక్క 33. సెక్షన్ కు విరుద్ధం (4) పరిస్థితులలో మిల్లుల మూసివేతయజమాని చేసిన ఈ కేసు చట్టవిరుద్ధమైన లాక్-అవుట్‌గా పరిగణించబడుతుంది మరియు లాక్-అవుట్ ఫలితంగా పని చేయలేని కార్మికులు అటువంటి లాక్-అవుట్ కారణంగా హాజరు లేని కాలానికి వేతనాలకు అర్హులు.

తీర్పు:

సివిల్ అప్పీల్ అధికార పరిధి: సివిల్ అప్పీల్ నం. 141/1959 కేసు నెం. VIII-240 (166)/57లో పశ్చిమ బెంగాల్‌లోని నాల్గవ ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ యొక్క జూలై 19, 1958 నాటి అవార్డు నుండి ప్రత్యేక అనుమతి ద్వారా అప్పీల్.

CK డాఫ్తరీ, సొలిసిటర్-జనరల్ ఆఫ్ ఇండియా, విద్యా సాగర్ మరియు BN ఘోష్, అప్పీలుదారుల కోసం.

ఆర్‌సీ దత్తా తరపున పీకే సన్యాల్, పీకే చక్రవర్తి ప్రతివాదులు కొరకు

1960. మార్చి 23. కోర్టు తీర్పును వెలువరించింది. DAS GUPTA, న్యాయమూర్తి-డిసెంబర్ 13, 1957న పశ్చిమ బెంగాల్ ప్రభుత్వం, పారిశ్రామిక వివాదాల సెక్షన్ 10 అప్పీలుదారు మెస్సర్స్ నార్త్ బ్రూక్ జూట్ కో. లిమిటెడ్., మరియు డల్హౌసీ జూట్ మిల్స్ మా ముందు అప్పీలుదారులు మరియు ప్రతివాదులైన వారి కార్మికులు మధ్య ఈ కింది వివాదం మాకు నివేదించారు.

"పై రెండు మిల్లుల్లో హేతుబద్ధీకరణ ప్రతిపాదనలు పనిభారంలో ఏమైనా పెరుగుదలను కలిగి ఉన్నాయా ? అలా అయితే, కార్మికులకు ఎలాంటి ఉపశమనం లభిస్తుంది?"

దీనికి దాదాపు నెల రోజుల ముందు ఈ కంపెనీల మిల్లుల్లో హేతుబద్ధీకరణ పథకాన్ని ప్రవేశ పెట్టే ప్రతిపాదనను వర్క్స్ కమిటీ మరియు సమావేశంలో పరిశీలించగా , ఆ ప్రతిపాదనకు కమిటీ అంగీకరించింది. పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టంలోని సెక్షన్ 9A కింద కంపెనీలు తమ కార్మికుల సంఘాలకు ఒక నోటీసు ఇచ్చాయి మరియు హేతుబద్ధీకరణ పథకాన్ని ప్రవేశ పెట్టడానికి కార్మికులు అభ్యంతరం వ్యక్తం చేసినందున వివాదం తలెత్తింది మరియు ప్రభుత్వం ట్రిబ్యునల్‌కు నివేదించింది. డిసెంబరు 16న ట్రిబ్యునల్ ముందు పై సూచన పెండింగ్‌లో ఉన్నప్పుడు యాజమాన్యం. ఈ మిల్లులలో హేతుబద్ధీకరణ పథకాన్ని అమలులోకి తెచ్చారు , అయితే పథకం ద్వారా వాటిపై ఉంచిన అదనపు పనిని చేయడానికి కార్మికులు నిరాకరించారు. అదే రోజు మిల్లులు లాక్ అవుట్ ప్రకటించాయి. ఏది ఏమయినప్పటికీ , డిసెంబర్ 20 న నేయడం మరియు (పూర్తి) ఫినిషింగ్ చేసే విభాగాలను మినహాయించి అన్ని విభాగాలలో , మరియు డిసెంబర్ 21 న ఈ రెండు విభాగాలలో , వారి యూనియన్లు మరియు మిల్లులచే ప్రాతినిధ్యం వహిస్తున్న కార్మికుల మధ్య ఒక పరిష్కారం వచ్చిన ఫలితంగా , హేతుబద్దీకరణ పథకం సంబంధించి, పరిచయం గురించి మళ్లీ తిరిగి పని ప్రారంభమైంది. కానీ మరమగ్గాలు మూతపడిన కాలంలో , నేత, ఫినిషింగ్ విభాగాల్లో డిసెంబర్ 16 నుండి డిసెంబర్ 20 వరకు మరియు మిగిలిన అన్ని విభాగాల్లో డిసెంబర్ 16 నుండి డిసెంబర్ 19 వరకు కార్మికులకు చెల్లించాల్సిన వేతనాల చెల్లింపు విషయంలో వివాదం తలెత్తింది. ఈ వివాదం ఫిబ్రవరి 1, 1958 నాటి ప్రభుత్వం యొక్క ఉత్తర్వు ద్వారా ట్రిబ్యునల్‌కు కూడా సూచించబడింది. హేతుబద్ధీకరణ పథకం యొక్క ప్రతిపాదిత ప్రవేశానికి సంబంధించి మునుపటి సమస్య కూడా ఈ మధ్యకాలంలో ఏమి జరిగిందనే దృష్ట్యా సవరించబడింది కాబట్టి:- " 1957 డిసెంబరు 16 నుండి పై రెండు మిల్లుల్లో హేతుబద్ధీకరణ అమలులోకి

వచ్చిందా, పనిభారంలో ఏమైనా పెరుగుదల ఉందా ? కార్మికులకు ఎలాంటి ఉపశమనానికి అర్హులు ?" కార్మికులకు వ్యతిరేకంగా ఉన్న ట్రిబ్యునల్ నిర్ణయం ఇకపై వివాదాస్పదం కానందున మేము ఈ సమస్యతో ఇకపై ఆందోళన చెందడం లేదు. మిగిలిన రెండు వివాదాలకు సంబంధించి , పైన పేర్కొన్న గైర్హాజరీ కాలానికి వారు వేతనాలకు అర్హులని ట్రిబ్యునల్ కార్మికులకు అనుకూలంగా అవార్డును ఇచ్చింది .

ఈ ప్రశ్నపై ట్రిబ్యునల్‌లో కార్మికుల వ్యాజ్యం ఏమిటంటే , ప్రశ్నార్థకమైన రోజుల్లో కార్మికులు ఏ పనీ చేయలేకపోవడానికి కారణం యజమానుల అక్రమ లాక్-అవుట్. కార్మికులు చట్టవిరుద్ధంగా పని నిలిపివేశారని , అందువల్ల డిసెంబర్ 16న అటువంటి సమ్మె తర్వాత మిల్లులను మూసివేయడం చట్టవిరుద్ధం లేదా అన్యాయం కాదని యజమాని కేసు. హేతుబద్ధీకరణ పథకాన్ని డిసెంబర్ 16వ తేదీ నుంచి అమలులోకి తీసుకురావాలని యజమానుల చేసిన ప్రయత్నం పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టంలోని 33, నిబంధనలకు విరుద్ధమని ట్రిబ్యునల్ అభిప్రాయపడింది . ఆ పథకం ప్రకారం పని చేయడానికి కార్మికులు నిరాకరించడం చట్టవిరుద్ధమైన సమ్మె కాదు మరియు యజమాని మిల్లులను మూసివేయడం చట్టవిరుద్ధం. డిసెంబర్ 16న హేతుబద్ధీకరణ పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టడంలో , తాము చట్టానికి లోబడి పనిచేశామని యాజమాన్యం-మిల్లుల తరపు న్యాయవాది మమ్మల్ని ఒప్పించేందుకు ప్రయత్నించారు. చట్టం ప్రకారం ఏర్పాటైన వర్క్స్ కమిటీ ఈ పథకాన్ని పరిశీలించి ఆమోదించిందని వర్క్స్ కమిటీలోని కార్మికుల ప్రతినిధులు పథకానికి అంగీకరించకపోవడంతో కూలీలే అందుకు అంగీకరించారని వాదించారు. వర్క్స్ కమిటీలోని వర్క్‌మెన్ ప్రతినిధులు కంపెనీల ద్వారా ఈ పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టడానికి అంగీకరించినట్లు "వారు కోరుకున్నప్పుడల్లా" వర్క్స్ కమిటీ తీర్మానం యొక్క కాపీ ద్వారా స్థాపించబడింది. అయితే వర్క్స్ కమిటీలోని కార్మికుల ప్రతినిధులు అన్ని ప్రయోజనాల కోసం కార్మికులకు ప్రాతినిధ్యం వహించరు , కానీ కేవలం వర్క్స్ కమిటీ విధులకు మాత్రమే ప్రాతినిధ్యం వహిస్తారని గమనించాలి. చట్టంలోని సెక్షన్ 3(2) వర్క్స్ కమిటీ యొక్క విధులను ఈ పదాలలో నిర్దేశిస్తుంది:

"యజమాని మరియు కార్మికుల మధ్య మైత్రి మరియు సత్సంబంధాలను భద్రపరచడం మరియు పరిరక్షించడం కోసం చర్యలను ప్రోత్సహించడం మరియు వారి ఉమ్మడి హితం లేదా ఆందోళనకు సంబంధించిన విషయాలపై వ్యాఖ్యానించడం మరియు ఏదైనా భౌతిక అభిప్రాయ భేదాలను రూపొందించడానికి ప్రయత్నించడం వర్క్స్ కమిటీ యొక్క విధి. అటువంటి విషయాలకు సంబంధించి."

వర్క్స్ కమిటీ సామూహిక బేరసారాల ప్రయోజనం కోసం యూనియన్‌లను స్వాధీనం చేసుకోడానికి లేదా భర్తీ చేయడానికి ఉద్దేశించినది కాదని శాసనసభ ఉపయోగించే భాష స్పష్టం చేస్తుంది ; సేవా పరిస్థితులలో నిజమైన లేదా గణనీయమైన మార్పులను పరిగణనలోకి తీసుకునే అధికారం వారికి లేదు ; రోజువారీ పనిలో కార్మికులు మరియు యాజమాన్యం మధ్య తలెత్తే ఘర్షణలను సున్నితంగా చేయడం మాత్రమే వారి పని. వర్క్స్ కమిటీ యొక్క విధులు మరియు విధులు హేతుబద్ధీకరణ ద్వారా సేవా షరతులను మార్చడం వంటి ముఖ్యమైన అంశంపై నిర్ణయాన్ని కలిగి ఉన్నాయని ఊహకు అందకుండా చెప్పలేము. "యజమాని మరియు కార్మికుల మధ్య స్నేహం మరియు సత్సంబంధాలను భద్రపరచడం మరియు పరిరక్షించడం కోసం చర్యలను ప్రోత్సహించడం" వారి నిజమైన విధి మరియు ఆ దిశగా వారికి "వారి ఉమ్మడి ఆందోళన లేదా ఆసక్తికి సంబంధించిన విషయాలపై వ్యాఖ్యానించడానికి

మరియు ఏదైనా భౌతిక అభిప్రాయ భేదాలను రూపొందించడానికి" అధికారం ఉంది. అటువంటి విషయాల గౌరవం ," హేతుబద్ధీకరణ పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టే ప్రశ్న యజమానులు మరియు కార్మికుల మధ్య ఉమ్మడి హితానికి సంబంధించిన అంశంగా చెప్పవచ్చు ; కానీ వర్క్స్ కమిటీ యొక్క విధి మరియు అధికారం దానిపై వ్యాఖ్యలు చేయడం మరియు అటువంటి విషయాలకు సంబంధించి ఏదైనా భౌతిక అభిప్రాయ భేదాలను రూపొందించడానికి ప్రయత్నించడం తప్ప మరేమీ విస్తరించలేదు. "వ్యాఖ్యలు" లేదా "ప్రయత్నం" ఏ విధమైన వ్యత్యాసాలు ఉత్పన్నమయ్యాయి లేదా ఒక విధంగా లేదా మరొక విధంగా ఉండవచ్చు అనే ప్రశ్నను నిర్ణయించడానికి కొనసాగవు . కెంప్ అండ్ కంపెనీ లిమిటెడ్‌లోని లేబర్ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ v. వారి వర్క్‌మెన్ (') ద్వారా ఇది సరిగ్గా సూచించబడింది :

"వర్క్స్ కమిటీలు సాధారణంగా ఆందోళన యొక్క రోజువారీ పనిలో తలెత్తే సమస్యల గురించి ఆందోళన చెందుతాయి మరియు వర్క్స్ కమిటీ విధులు ఉద్యోగుల మనోవేదనలను నిర్ధారించడం మరియు సందర్భం వచ్చినప్పుడు కూడా ఏదో ఒక అంగీకారానికి రావాలి. కానీ విధి మరియు వర్క్స్ కమిటీ యొక్క బాధ్యత వారి నామకరణం సూచించినట్లుగా సిఫార్సును దాటి వెళ్ళదు మరియు అవి ఎక్కువ లేదా తక్కువ సంస్థలు , మొదటి సందర్భంలో విభేదాలను రూపొందించడానికి ప్రయత్నిస్తాయి మరియు తుది నిర్ణయం మొత్తం యూనియన్‌పై ఆధారపడి ఉంటుంది.

వర్క్స్ కమిటీలోని 'కార్మికుల ప్రతినిధులు హేతుబద్ధీకరణ పథకం ప్రవేశపెట్టడానికి అంగీకరించారనే వాస్తవం.

కార్మికులు లేదా వారి యూనియన్‌పై ఏ విధంగానూ కట్టుబడి ఉండదు.

తదుపరి వాదన ఏమిటంటే , సేవా షరతులలో ఏ మార్పు చేసినా , సెక్షన్ 9A కింద నోటీసు ఇచ్చిన తేదీనే చేయబడింది, మరియు డిసెంబరు 13 కంటే ముందు ఉన్నందున సెక్షన్ 33 కింద ఎటువంటి ఉల్లంఘన లేదు . మా అభిప్రాయం ప్రకారం , ఈ వివాదంలో ఎటువంటి ఆధారాలు లేవు , నోటీసు ఇచ్చిన సెక్షన్ 9A ప్రకారం "నాల్గవ అంశంలో పేర్కొన్న ఏదైనా విషయానికి సంబంధించి ఏ ఉద్యోగికైనా వర్తించే సేవా షరతులలో ఎటువంటి మార్పును ప్రతిపాదించని నాల్గవ షెడ్యూల్, అటువంటి మార్పును ప్రభావితం చేస్తుంది.

(ఎ) అటువంటి నోటీసు ద్వారా ప్రభావితమయ్యే అవకాశం ఉన్న కార్మికులకు సూచించిన పద్ధతిలో అమలు చేయడానికి ప్రతిపాదించబడిన మార్పు యొక్క స్వభావాన్ని ఇవ్వకుండా ; లేదా

(బి) అటువంటి నోటీసు ఇచ్చిన ఇరవై ఒక్క రోజులలోపు ;". సెక్షన్‌కి సంబంధించిన నిబంధనతో మాకు సంబంధం లేదు. గమనించవలసిన ముఖ్యమైన విషయం ఏమిటంటే , నోటీసు కోసం ఈ నిబంధన చేయడంలో శాసనసభ స్పష్టంగా మూడు దశలను ఆలోచిస్తోంది. మొదటి దశ మార్పును అమలు చేయడానికి యజమాని చేసిన ప్రతిపాదన ; తదుపరి దశ అతను నోటీసు ఇచ్చినప్పుడు మరియు చివరి దశ నోటీసు తేదీ నుండి 21 రోజుల గడువు ముగిసే సమయానికి సేవా నిబంధనలలో మార్పును ప్రభావితం చేయడం. సేవా షరతులు ప్రతిపాదన చేయబడినప్పుడు లేదా

నోటీసు ఇవ్వబడినప్పుడు కానీ మార్పు వాస్తవంగా అమలు చేయబడినప్పుడు మాత్రమే సేవలో మార్పు ఉండదు. కొత్త సేవా షరతులు వాస్తవంగా ప్రవేశపెట్టబడినప్పుడు ఆ వాస్తవ మార్పు జరుగుతుంది.

సెక్షన్ 33 ప్రయోజనం కోసం నిర్ణయించడంలో ఇది తప్పనిసరిగా అనుసరిస్తుంది. యజమాని ఏ సమయంలో ఏదైనా సేవా షరతులను "మార్చారు" , సెక్షన్ 33 కింద ఏ నోటీసు యొక్క మార్పు ఎప్పుడు ఉంటుందో మేము నిర్ధారించుకోవాలి. సెక్షన్ 9A కింద నోటీసు ఇవ్వబడినది వాస్తవానికి అమలు చేయబడుతుంది. మార్పు అమలు చేయబడిన సమయంలో , ట్రిబ్యునల్ ముందు విచారణ పెండింగ్‌లో ఉంటే , సెక్షన్ 33 ఆకర్షించబడుతుంది మరియు లేకపోతే కాదు. యజమాని సేవా షరతులను మార్చాలని ప్రతిపాదించిన సమయం మరియు నోటీసు ఇచ్చిన సమయం కూడా సమానంగా ఏ సందర్భంలోనైనా అసంబద్ధం. మార్పు కార్మికుల పట్ల పక్షపాతం కాదని వాదించారు. అలాంటి వాగ్వివాదం ఎంత తీవ్రంగా ఉంటుందో అర్థం చేసుకోవడం కష్టం. స్కీమ్ యొక్క మొత్తం ఆధారం ఏమిటంటే , మిగులు కార్మికులను విడుదల చేయడానికి గతంలో అవసరమైన సంఖ్య కంటే తక్కువ మంది కార్మికులు యంత్రాలను పని చేయడానికి వీలుగా , కార్మికులకు యంత్రాలను కేటాయించడం. ఉత్పత్తి వ్యయాన్ని తగ్గించడమే లక్ష్యం. లక్ష్యాన్ని సాధించడానికి అనుసరించిన పద్ధతి ఏమిటంటే , పనివారి నుండి దాదాపు అదే వేతనానికి ఎక్కువ పనిని పొందడం. ఈ అంశం ఎంత ప్రశంసనీయమైనప్పటికీ , ఈ పథకం కార్మికులను తీవ్రంగా వివక్ష చేసిందని ఒక్క క్షణం కూడా సందేహించలేము. గతంలో బ్యాచింగ్ విభాగంలో ప్రతి యంత్రానికి రెండు చేతులు ఉండేవని, ఇప్పుడు రెండు యంత్రాలకు రెండు చేతులు ఉన్నాయని కంపెనీ సాక్షిగా ఫ్రేజర్ తన సాక్ష్యంలో పేర్కొన్నాడు. పథకం ప్రవేశపెట్టడానికి గల కారణాలను తెలియజేస్తూ.. ‘‘రెండు మిల్లుల్లోనూ మాకు మిగులు కూలీలు ఉన్నారని.. కంపెనీ భారీగా నష్టపోతున్నదని.. అప్పటి వరకు సహజ వృధాపైనే ఆధారపడ్డామని , (రేషనలైజేషన్‌పై) హేతుబద్ధీకరణ పై ఆలోచించలేదని; గతేడాది నవంబర్‌లో నిర్ణయం తీసుకున్నామని చెప్పారు. హేతుబద్ధీకరణపై చర్య తీసుకోవడానికి తీసుకోబడింది."

ప్రవేశపెట్టిన హేతుబద్ధీకరణ రెండు ప్రభావాలను కలిగి ఉంది–మొదట కొంతమంది కార్మికులు మిగులు అవుతారు మరియు విడుదలను ఎదుర్కొంటారు ; మరియు రెండవది , ఇతర కార్మికులు మరింత పనిభారం మోయవలసి ఉంటుంది. కాబట్టి హేతుబద్ధీకరణ పథకం ప్రవేశపెట్టడం అనేది కార్మికుల పట్ల పక్షపాతానికి సేవా నిబంధనల మార్పు అని స్పష్టంగా చెప్పవచ్చు. డిసెంబరు 16న ఈ స్కీమ్‌కు సంబంధించి రిఫరెన్స్‌ను రూపొందించి , ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్‌లో పెండింగ్‌లో ఉన్నందున ఈ మార్పు జరిగింది. కాబట్టి దీన్ని ప్రవేశ పెట్టడం సెక్షన్ 33 కి విరుద్ధమని ట్రిబ్యునల్ సరిగ్గా పేర్కొంది.

చివరగా హేతుబద్ధీకరణ పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టడం సెక్షన్ 33 కింద కూడా విరుద్ధమని వా దించినా, సెక్షన్ 33 ఎ కింద అనువర్తించడంలో కార్మికుల ఉపశమనం ఉంది, మరియు వారు సమ్మె చేయడానికి అర్హులు కాదు. సెక్షన్ 33A నిస్సందేహంగా యజమాని యొక్క ఉల్లంఘనతో బాధపడ్డ కార్మికులకు అందిస్తుంది . 33 ఉపశమనం కోసం ట్రిబ్యునల్‌కు దరఖాస్తు చేయడానికి ; కానీ ఈ పరిహారం ఉనికిలో ఉన్నందున కార్మికులు చట్టానికి విరుద్ధంగా ఉన్నప్పటికీ, మార్చబడిన సేవా పరిస్థితులలో పని చేయవలసి ఉంటుందని అర్థం కాదు. హేతుబద్ధీకరణ పథకంలో

చేయాల్సిన అదనపు పనిని చేయడానికి వారు నిరాకరించినప్పుడు , వారు పని చేయడానికి నిరాకరించారు , యజమానికి వాటిని చేయమని అడిగే హక్కు లేదు. ఇది కార్మికుల "సమ్మె" అని చెప్పడం కష్టం ; కానీ అది "సమ్మె" అని చెప్పగలిగినప్పటికీ, అటువంటి సమ్మె ఖచ్చితంగా చట్టవిరుద్ధం లేదా అన్యాయమైనది కాదు.

కాబట్టి మా ముగింపు ఏమిటంటే , యజమాని మిల్లులను మూసివేయడం చట్టవిరుద్ధమైన లాక్-అవుట్ అని ట్రిబ్యునల్ తన అభిప్రా యంలో సరైనదని మరియు లాకౌట్ ఫలితంగా పని చేయలేని కార్మికులు ఆ కాలానికి వేతనాలకు అర్హులు. అందువల్ల అప్పీల్ ఖర్చులతో కొట్టివేయబడింది.

అప్పీల్ కొట్టివేయబడింది.