

## సుప్రీం కోర్టు రిపోర్టులు

ది చార్జర్స్ బ్యాంక్, బాంబే

వర్సెస్

1960

ఏప్రిల్ 4

ది చార్జర్స్ బ్యాంక్ ఎంప్లాయిస్' యూనియన్

[పి.బి. గజేంద్రగడ్కర్, కె ఎన్. వాంచూ మరీయ కె సి దాస్ గుప్తా, న్యాయమూర్తులు]

పారిశ్రామిక వివాదం - అసిస్టెంట్ క్యాషియర్ కు సంబంధించి హామీని

ఉపసంహరించుకునే బ్యాంక్ చీఫ్ క్యాషియర్ - విచారణ లేకుండానే బ్యాంక్ ద్వారా అసిస్టెంట్ క్యాషియర్ సేవను రద్దు చేయడం - చెల్లుబాటు - ఆల్ ఇండియా ఇండస్ట్రియల్ ట్రీబ్యూనల్ (బ్యాంక్ వివాదాలు) అవార్డు, 1953, పేరా. 521, 522(1).

ముఖ్య గమనిక: అప్పిలెంట్ బ్యాంక్ యొక్క నగదు విభాగంలో పనిచేసే వ్యవస్థ ఏమిటంటే, ఒక చీఫ్ క్యాషియర్ మరియు అతని కింద దాదాపు ముప్పై మంది అసిస్టెంట్ క్యాషియర్లు ఉన్నారు. నగదు విభాగం యొక్క పని కోసం చీఫ్ క్యాషియర్కు భద్రతను ఇవ్వవలసి వచ్చింది ; అటువంటి పని కోసం చీఫ్ క్యాషియర్ ద్వారా హామీ ఇచ్చిన ఉద్యోగులను అసిస్టెంట్ క్యాషియర్లుగా నియమించారు . చాలాకాలం నుండి వీధులం ఏమిటంటే రోజు చివరిలో ప్రధాన క్యాషియర్ పర్యవేక్షణలో నగదు లాక్ చేయబడటం, అసిస్టెంట్ క్యాషియర్లందరూ హాజరు కావాలి , తద్వారా నగదు లాక్ చేయబడే ముందు తనిఖీ చేయవచ్చు. రిమైండర్లు ఉన్నప్పటికీ, అసిస్టెంట్ క్యాషియర్ అయిన 'సి' , నగదును తనిఖీ చేసి తాళం వేయడానికి ముందు కొంత సమయం వరకు చీఫ్ క్యాషియర్ అనుమతి లేకుండా బ్యాంక్ నుండి బయలుదేరాడు. చీఫ్ క్యాషియర్ ఈ విషయాన్ని మేనేజ్మెంట్ కు నివేదించారు, 'సి' కి సంబంధించి తన హామీని ఉపసంహరించుకున్నారు మరియు 'సి' యొక్క సేవలు వితరణ చేయబడకపోతే అతని ప్రవర్తన నగదు విభాగం యొక్క భద్రతపై ప్రభావం చూపుతుందని పేర్కొన్నాడు. పారా 522 (1) ఆల్ ఇండియా ఇండస్ట్రియల్ ట్రీబ్యూనల్ (బ్యాంకు వివాదాలు) అవార్డు, 1953 యొక్క నిబంధనలకు అనుగుణంగా బ్యాంక్ ' సి' యొక్క సేవలను రద్దు చేసింది , 'సి' కి వ్యతిరేకంగా ఎటువంటి విచారణ జరపకుండానే బ్యాంక్ నుండి తొలగించబడ్డాడు. వివాదాన్ని సూచించిన పారిశ్రామిక ట్రీబ్యూనల్ ఇది నిజానికి మరియు వాస్తవానికి క్రమశిక్షణా చర్య తీసుకున్నందుకు సేవలను రద్దు చేసే కేసు అని పేర్కొంది, మరియు బ్యాంక్ అవార్డ్ లోని పారా 521

షేడ్యూల్ నిర్దేశించిన విధానాన్ని బ్యాంక్ అనుసరించి ఉండాలి, అతని దుష్కార్యాలకు సర్వీస్ నుండి తొలగించడం చట్టవిరుద్ధం మరియు సరికాదని మరియు పూర్తి బ్యాంక్ వేతనాలు మరియు ఇతర ప్రయోజనాలతో తిరిగి పొందేందుకు 'సి' కి అర్హత ఉంది:

అసిస్టెంట్ క్యాషియర్ సేవలను బ్యాంక్ సరిగ్గా రద్దు చేసింది. ఒక యజమాని కేవలం నోటీసు ద్వారా పర్మినెంట్ ఉద్యోగి యొక్క సేవలను తొలగించలేదనడంలో సందేహం లేదు మరియు అటువంటి తొలగింపు పరిస్థితులపై విచారణ చేయడానికి పారిశ్రామిక ట్రిబ్యూనల్ కు అధికార పరిధి లేదని క్లెయిమ్ చేస్తుంది. ఈ రకమైన సందర్భంలో కూడా మంచి విశ్వాసాలు చాలా అవసరం మరియు సేవలను రద్దుచేసే అధికారాన్ని నమ్మదగిన విధంగా ఫలితంగా బాధితుణ్ణి బాధపెట్టడం లేదా అన్యాయమైన కార్మిక అభ్యాసం ఫలితంగా జోక్యం చేసుకోవడానికి ట్రిబ్యూనల్ అధికార పరిధిని కలిగి ఉంటుంది. సేవను రద్దు చేయడం మోజుకనుగుణంగా , ఏకపక్షంగా లేదా అనవసరంగా కఠినంగా ఉంటే, అది బాధితుడికి లేదా అన్యాయమైన కార్మిక అభ్యాసానికి సాక్ష్యంగా ఉండవచ్చు. ప్రస్తుత సందర్భంలో బ్యాంక్ యొక్క భద్రత ప్రమేయం ఉంది మరియు బ్యాంక్ చీఫ్ క్యాషియర్ మరియు 'సి' మధ్య గొడవకు వెళ్లదని మరియు పారా 522(1) బ్యాంక్ అవార్డ్ C యొక్క సేవలను రద్దు చేయడం ద్వారా బ్యాంక్ తన అధికారాన్ని పారా 522(1)కింద నమ్మదగిన పద్ధతి ఉపయోగిస్తుందని చెప్పలేము. దుష్ప్రవర్తనకు సంబంధించిన ఆరోపణ ఉన్న ప్రతి సందర్భంలోనూ అమలు చేయడం అవసరం లేదు. క్రమశిక్షణా చర్యలు తీసుకోవడానికి పారా 521 కింద విధానాన్ని అనుసరించాలి.

బకింగ్ హామ్ అండ్ కర్నాటిక్ కంపెనీ లిమిటెడ్ వర్సెస్ వర్కర్స్ ఆఫ్ ది కంపెనీ, 1952 LAC 490, ఆమోదించబడింది.

సివిల్ అప్పీల్ అధికార పరిధి: సివిల్ అప్పీల్ నం. 14/1959.

బొంబాయిలోని నాగ్ పూర్ లోని సెంట్రల్ గవర్నమెంట్ ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యూనల్ యొక్క రిఫరెన్స్ CGIT నం. 12/1957 లో ఫిబ్రవరి 21, 1958 నాటి అవార్డు నుండి ప్రత్యేక సెలవు ద్వారా అప్పీల్.

అప్పీలుదారు కోసం సచిన్ చౌదరి, SN ఆండ్లీ, JB దాదాచాంజీ మరియు, రామేశ్వర్ నాథ్.

ప్రతివాదులుగా ఏఎస్ఆర్ చారి , వై.కుమార్. 1960. ఏప్రిల్ 4 రోజున కోర్టు తీర్పును న్యాయమూ న్యాయమూర్తి వాంచూ గారు ఇచ్చారు:

వాంచూ, న్యాయమూర్తి.- ఇది ఒక పారిశ్రామిక అంశంలో ప్రత్యేక సెలవు ద్వారా అప్పీల్ చేయబడింది. అప్పీలుదారు ది చార్టర్డ్ బ్యాంక్ , బొంబాయి (ఇకపై బ్యాంక్ అని పిలుస్తారు). బ్యాంక్ లో అసిస్టెంట్ క్యాషియర్ గా పనిచేస్తున్న ఒక కోల్ సవాలా (ఇకపై ప్రతివాది అని పిలుస్తారు) సేవను రద్దు చేయడం గురించి బ్యాంక్ మరియు దాని ఉద్యోగుల మధ్య వివాదం ఉంది. బ్యాంక్ క్యాష్ డిపార్ట్ మెంట్ లో పనిచేసే విధానం ఏమిటంటే , ఒక చీఫ్ క్యాషియర్ మరియు అతని కింద దాదాపు ముప్పై మంది అసిస్టెంట్ క్యాషియర్లు ఉన్నారు. క్యాష్ డిపార్ట్ మెంట్ పనికి చీఫ్ క్యాషియర్ సెక్యూరిటీ ఇవ్వాలి. పర్యవసానంగా, అటువంటి ప్రతి ఉద్యోగికి గ్యారంటీ ఇచ్చే చీఫ్ క్యాషియర్ ను ప్రవేశ పెట్టిన తర్వాత అసిస్టెంట్ క్యాషియర్ లందరూ నియమితులయ్యారు. ఈ గ్యారంటీ కారణంగా నగదు విభాగంలో ఏదైనా కొరత ఏర్పడితే చీఫ్ క్యాషియర్ మాత్రమే బ్యాంక్ కు బేషరతుగా బాధ్యత వహిస్తారు మరియు అందులో పనిచేస్తున్న అసిస్టెంట్ క్యాషియర్ల నుండి ఎటువంటి భద్రత తీసుకోబడదు. చీఫ్ క్యాషియర్ యొక్క ఈ హామీని దృష్టిలో ఉంచుకుని , ప్రధాన క్యాషియర్ పర్యవేక్షణలో రోజు చివరిలో నగదు లాక్ చేయబడినప్పుడు , అసిస్టెంట్ క్యాషియర్ లందరూ తప్పనిసరిగా హాజరు కావాలి అని బ్యాంక్ లో చాలా కాలంగా ఆచారం ఉంది. ముందు నగదు తనిఖీ చే చేసి తర్వాత లాక్ చేయబడుతోంది. ఇటు వంటి సమయ లో అసిస్టెంట్ క్యాషియర్లు, చీఫ్ క్యాషియర్ అనుమతి పొందిన తర్వాత మాత్రమే నగదును లాక్ చేయడానికి ముందు బ్యాంక్ నుండి బయలుదేరవచ్చు.

జనవరి 4, 1957న, డిపార్ట్ మెంట్ సర్క్యూలర్ ను జారీ చేసినప్పటికీ , నగదును తనిఖీ చేసి తాళం వేయడానికి ముందు ప్రతివాది తన అనుమతి లేకుండా బ్యాంకు నుండి వెళ్లిపోతున్నారని చీఫ్ క్యాషియర్ మేనేజ్ మెంట్ కు నివేదించారు. డిసెంబరు 24, 1956 నాడు దీని ద్వారా అన్ని అసిస్టెంట్ క్యాషియర్లు (ప్రతివాదితో సహా) నగదును తనిఖీ చేసి , టిప్ ను లాక్ చేయడానికి ముందు చీఫ్ క్యాషియర్ అనుమతి లేకుండా ఏ అసిస్టెంట్ క్యాషియర్ కూడా బ్యాంక్ ను విడిచిపెట్టకూడదనే దీర్ఘకాల అభ్యాసాన్ని గుర్తు చేశారు. అందువల్ల చీఫ్ క్యాషియర్ ప్రతివాదికి హామీ ఇవ్వడం కొనసాగించలేకపోయాడని మరియు ప్రతివాది యొక్క సేవ అతని ప్రవర్తనతో మినహాయించబడకపోతే నగదు విభాగం యొక్క భద్రతను ప్రభావితం చేస్తుందని పేర్కొన్నాడు.

నగదు విభాగంలో అమలులో ఉన్న వ్యవస్థను మార్చడానికి బ్యాంక్ సిద్ధంగా లేనందున , పేరా 522(1) ఆల్ ఇండియా ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యూనల్ (బ్యాంక్ వివాదాలు) మార్చి, 1953 అవార్డు (ఇకపై బ్యాంక్ అవార్డుగా సూచిస్తారు) ద్వారా నిర్దేశించిన రద్దు విధానం ప్రకారం ప్రతివాది సేవను రద్దు చేయాలని యాజమాన్యం నిర్ణయించింది. బ్యాంక్ ప్రతివాదిని ఇతర ఏ విభాగంలోనూ నియమించలేకపోయింది. అందువల్ల అతని ఉద్యోగానికి సంబంధించిన హామీని చీఫ్ క్యాషియర్ ఉపసంహరించుకున్నందున బ్యాంక్ అతనిని ఉద్యోగంలో కొనసాగించలేకపోయిందని మార్చి 29, 1957న ప్రతివాదికి తెలియజేసింది. పేరా 522(1) కింద అవసరమైన నోటీసు ఇవ్వబడింది మరియు రిట్రైమ్మెంట్ పరిహారంతో సహా ప్రతివాదికి చెల్లించాల్సిన మొత్తం అతనికి చెల్లించబడింది మరియు అతని సేవ రద్దు చేయబడింది. ఆ తర్వాత బ్యాంక్ ఉద్యోగులు ఒక వివాదం లేవనెత్తారు మరియు కేంద్ర ప్రభుత్వం ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యూనల్ కు "బాంబేలోని చార్టర్డ్ బ్యాంక్ ద్వారా శ్రీ ఎన్ డి కోల్ సవాలా సేవలను తప్పుగా రద్దు చేయడం మరియు ఉపశమనానికి సంబంధించి ఒక సూచన చేయబడింది. ఏదైనా ఉంటే, అతనికి హక్కు ఉంది."

ప్రతివాది తరపు కేసు ఏమిటంటే, అతను సెప్టెంబర్ 1, 1937 నుండి బ్యాంకులో నిజాయితీగా మరియు సమర్థవంతంగా నగదు విభాగంలో అసిస్టెంట్ క్యాషియర్ గా పనిచేస్తున్నాడని , ప్రస్తుత చీఫ్ క్యాషియర్ తండ్రి అయిన మునుపటి చీఫ్ క్యాషియర్ అయితే అతను 1943 నుండి, శత్రుత్వం వహించాడు ఎందుకంటే అతను ఓవర్ టైం పని మరియు సెలవు కోసం తన చట్టబద్ధమైన బకాయిలను క్లెయిమ్ చేసాడు , అప్పటి చీఫ్ క్యాషియర్ అనుమతించడానికి సిద్ధంగా లేడు. ఇంకా ప్రతివాది అపాయింట్మెంట్ లెటర్ అతనికి ఎలాంటి సెక్యూరిటీని ఇవ్వడానికి లేదా ఏదైనా గ్యారెంటీని పొందాలని నిర్బంధించలేదు మరియు చీఫ్ క్యాషియర్ బ్యాంక్ కి ఏదైనా గ్యారెంటీ ఇచ్చినట్లయితే, ప్రతివాది దాని గురించి పట్టించుకోలేదు మరియు దాని గురించి కూడా తెలియదు. చీఫ్ క్యాషియర్ ద్వారా హామీని ఉపసంహరించుకోవడానికి గల కారణాలపై పోటీ చేయడానికి అతనికి ఎటువంటి అవకాశం ఇవ్వలేదు ; చీఫ్ క్యాషియర్ హామీని ఉపసంహరించుకున్నప్పటికీ, అతను సెక్యూరిటీని అందించమని లేదా విశ్వసనీయత బాండ్ ఇవ్వాలని అడగలేదు. పర్యవసానంగా, బ్యాంక్ ఇచ్చిన కారణం లో ప్రతివాది సేవ నుండి డిస్చార్జ్ చేయడం పూర్తిగా చట్టవిరుద్ధం, తప్పు మరియు అన్యాయమైనది మరియు అతను ఉద్యోగాన్ని కోల్పోయినందుకు పునరుద్ధరణకు లేదా ప్రత్యామ్నాయంగా పూర్తి పరిహారం పొందేందుకు అర్హులు.

బ్యాంక్ కేసు ఏమిటంటే , బ్యాంక్ అవార్డ్ లోని పేరా 522(1) ప్రకారం ప్రతివాది యొక్క సేవను రద్దు చేసే హక్కు దానికి ఉంది మరియు అటువంటి రద్దుకు గల కారణాలను తెలియజేయడానికి దాని మీద బాధ్యత లేదు మరియు కారణాలను విచారించలేమని ధర్మాసనం పరిశీలించింది. ప్రత్యామ్నాయంగా, ట్రిబ్యూనల్ కారణాలను విచారించడానికి సిద్ధంగా ఉందని అభిప్రాయపడితే, బ్యాంక్ కేసు ఏమిటంటే , ఏదైనా దుష్ప్రవర్తనకు ప్రతివాది శిక్ష ద్వారా తొలగించబడలేదని లేదా శిక్ష ద్వారా విడుదల చేయబడలేదని మరియు బ్యాంక్ కేవలం అతని హామీని చీఫ్ క్యాషియర్ ఉపసంహరించుకున్నందున , బ్యాంక్ అవార్డ్ లోని పేరా 522(1) కింద అతని సేవను ముగించాడు మరియు ఉన్నపరిస్థితులలో అతనిని ఉద్యోగంలో కొనసాగించడం అసాధ్యం. ఇప్పటికే పైన పేర్కొన్న దాని పని వ్యవస్థను మార్చడానికి సిద్ధంగా లేదు. ప్రతివాదిని మరొక విభాగానికి బదిలీ చేయడానికి బ్యాంక్ కట్టుబడి లేదని మరియు ఏ సందర్భంలోనైనా ప్రతివాది శిక్షణ , అనుభవం, సామర్థ్యం లేదా రికార్డు అతనికి బ్యాంక్ లోని మరే ఇతర విభాగంలో పని చేయడానికి సరిపోదని కూడా చెప్పబడింది.

ట్రిబ్యూనల్, బ్యాంక్ అవార్డ్ లోని పేరా 522(1)లో పేర్కొన్న విధానాన్ని అనుసరించాలని ఎంచుకున్నప్పటికీ, "దుష్ప్రవర్తనకు సంబంధించి క్రమశిక్షణా చర్యతో సంబంధం లేని కేసుల్లో, మూడు నెలల నోటీసు లేదా నోటీసుకు బదులుగా మూడు నెలల జీతం చెల్లింపుపై ఉద్యోగాన్ని రద్దు చేయడానికి అనుమతి మరియు వీలు కల్పిస్తుంది", ఇది సేవను రద్దు చేయడానికి గల కారణాలను మరియు బ్యాంక్ తీసుకున్న చర్య యొక్క చట్టబద్ధత మరియు / లేదా యాజమాన్యం మరియు ఆ పేరా 522(1) ఇష్టానుసారం పర్మినెంట్ ఉద్యోగి సేవను రద్దు చేయడానికి బ్యాంకుకు స్వేచ్ఛ ఇవ్వలేదు. ట్రిబ్యూనల్ కు సత్సంబంధాలు మరియు తీసుకున్న చర్య యొక్క సమర్థనీయతపై విచారణ చేయడానికి ఇది ఎల్లప్పుడూ తెరిచి ఉంటుందని కూడా పేర్కొంది. ఆ తర్వాత సర్వీస్ రద్దు జరిగిన పరిస్థితుల్లోకి వెళ్లింది మరియు ఇది వాస్తవానికి మరియు దుష్ప్రవర్తనకు సేవను రద్దు చేసిన సందర్భమని మరియు తీసుకునే విధానాన్ని అనుసరించడం బ్యాంక్ యొక్క విధి అని అభిప్రాయపడింది. నగదును తనిఖీ చేసి , బ్యాంకు అవసరమైన విధానాన్ని అనుసరించడంలో విఫలమైనందున , తన ముందస్తు అనుమతి లేకుండా బ్యాంకును విడిచిపెట్టినందుకు ప్రతివాది ఆరోపించిన అవిధేయత మరియు నిరంతర అవిధేయత కోసం క్రమశిక్షణా చర్య బ్యాంక్ అవార్డ్ లోని 521వ పేరలో పేర్కొనబడింది , ప్రతివాది యొక్క సేవను రద్దు చేయడం చట్టవిరుద్ధం మరియు సరికాదు మరియు అతను పూర్తి వేతనాలు మరియు ఇతర ప్రయోజనాలతో పునఃస్థాపనకు అర్హులు. ఈ ఆర్డర్ నే బ్యాంకు మన ముందు సవాలు చేస్తోంది.

బ్యాంక్ తరపున ప్రధాన వాదన ఏమిటంటే , ట్రిబ్యూనల్ తీసుకున్న అభిప్రాయం ఏమిటంటే , ఏదైనా దుష్ప్రవర్తన జరిగిన ప్రతి సందర్భంలో , బ్యాంక్ అవార్డులోని 521 పేరా కింద క్రమశిక్షణా చర్య తీసుకోవడానికి బ్యాంక్ కట్టుబడి ఉంటుంది , ఇది పేరా 522(1)ని పూర్తిగా గుర్తు చేస్తుంది. తప్పు. ఇంకా ప్రధాన క్యాషియర్ తన కింద పనిచేసే అసిస్టెంట్ క్యాషియర్లందరికీ హామీ ఇచ్చే బ్యాంకు నగదు విభాగంలో విచిత్రమైన హోదాలో , చీఫ్ క్యాషియర్ మరియు ప్రతివాది మధ్య గొడవకు వెళ్లడానికి బ్యాంక్ ఇష్టపడలేదు. చీఫ్ క్యాషియర్ ప్రతివాది యొక్క హామీని ఉపసంహరించుకున్నాడు , బ్యాంక్ అవార్డు యొక్క పేరా 522(1) ప్రకారం చీఫ్ క్యాషియర్ మరియు ప్రతివాది మధ్య ఎటువంటి నిందను పంచుకోకుండా బ్యాంక్ నిర్ణయం తీసుకుంది. ఇలా బ్యాంకింగ్లో ఆందోళన తలెత్తవచ్చు, బ్యాంక్ అవార్డులోని 522(1) పేరా ప్రత్యేకంగా పరిస్థితిని తీర్చడానికి ఉద్దేశించబడింది.

అందువల్ల తలెత్తే మొదటి ప్రశ్న ఏమిటంటే , బ్యాంక్ అవార్డులోని పేరా 522(1) ప్రకారం, ప్రత్యేకించి బ్యాంక్ నగదు విభాగంలో ఉన్న విచిత్రమైన పరిస్థితిలో చర్య తీసుకునే అధికారం బ్యాంకుకు ఉంది. బ్యాంకుల నగదు విభాగంలోని స్థానం భద్రతను ఇవ్వడానికి సంబంధించి XXI అధ్యాయంలో బ్యాంక్ అవార్డు ద్వారా పరిగణించబడుతుంది. పేరా 417 మరియు 418లో, వివిధ బ్యాంకుల్లో ఇప్పటికే ఉన్న అభ్యాసం సంక్షిప్తీకరించబడింది మరియు ఇది మూడు రూపాల్లో ఒకదాన్ని తీసుకుంటుంది, అవి--(i) సిబ్బందిలోని ప్రతి సభ్యుడు భద్రతను అందించాలి , (ii) హెడ్ క్యాషియర్ హామీని ఇస్తారు అతని క్రింద పని చేసే క్యాషియర్లందరి తరపున , మరియు (iii) కోశాధికారి వ్యవస్థ ఉన్న చోట, కోశాధికారి బ్యాంకుతో ఒప్పందం కుదుర్చుకుంటాడు మరియు నగదు విభాగంలో ఉద్యోగానికి ఉద్యోగులను సిఫార్సు చేస్తాడు మరియు వారి విశ్వసనీయతకు హామీ ఇస్తాడు మరియు వారు బ్యాంకుచే నియమించబడతారు. బ్యాంకులో అమలులో ఉన్న వ్యవస్థ ప్రత్యేకమైనదని, బ్యాంకు అవార్డులో పేర్కొనలేదని ట్రిబ్యూనల్ చెప్పడం సరికాదన్నారు. బ్యాంక్ అవార్డులో బ్యాంక్లోని వ్యవస్థ రెండవ రకంగా గుర్తించబడింది , ఇక్కడ చీఫ్ క్యాషియర్ తన కింద పనిచేస్తున్న వారందరికీ హామీ ఇస్తాడు. చీఫ్ క్యాషియర్ సాధారణంగా తన కింద పని చేసే వ్యక్తుల నుండి సెక్యూరిటీ డిపాజిట్లు తీసుకుంటారని బ్యాంక్ అవార్డులో పేర్కొనబడింది , కానీ అది మార్పులేని నియమంగా కనిపించదు మరియు బ్యాంక్లో చీఫ్ క్యాషియర్ తన అధీనంలో ఉన్న వ్యక్తుల నుండి ఎటువంటి భద్రతను తీసుకోరు. అటువంటి వ్యవస్థలో బ్యాంక్ చీఫ్ క్యాషియర్ ఇచ్చే భద్రత మరియు అతని క్రింద పనిచేసే ఉద్యోగులకు అతని హామీపై ఆధారపడవలసి ఉంటుంది. ఈ పని విధానం

ప్రతివాదికి తెలియదని అంగీకరించడం అసాధ్యం. ఉపాధి కోసం ప్రతివాది యొక్క దరఖాస్తును బ్యాంక్ రూపొందించింది మరియు ఇది బ్యాంక్ నిర్వహణకు కాకుండా చీఫ్ క్యాషియర్ కు సూచించబడటం చాలా ముఖ్యమైనది మరియు ఇది నగదు విభాగంలోని సబార్డినేట్ లు సిఫారసుపై నియమించబడ్డారనే బ్యాంక్ వాదనను సమర్థిస్తుంది. వారికి హామీ ఇచ్చే చీఫ్ క్యాషియర్ నగదును తనిఖీ చేసి తాళం వేసేంత వరకు నగదు విభాగంలో పనిచేసే ఎవరూ అనుమతి లేకుండా వెళ్లిపోకూడదనే బ్యాంక్ వాదన కూడా కనిపించదు. అసంభవం, ఎందుకంటే క్యాష్ డిపార్ట్ మెంట్ యొక్క భద్రత కోసం ఆచరణ అవసరం అనిపిస్తుంది. అందువల్ల 4-1-1957 నాటి చీఫ్ క్యాషియర్ నివేదికను బ్యాంక్ ఎదుర్కొన్నప్పుడు, ఈ కేసు యొక్క ప్రత్యేక పరిస్థితులలో ఆ నివేదికపై ఎలాంటి చర్య తీసుకోవాలో అది నిర్ణయించవలసి వచ్చింది. దీనికి రెండు కోర్టులు తెరవబడ్డాయి: బ్యాంక్ అవార్డ్ లోని 521వ పేరా కింద క్రమశిక్షణా చర్య తీసుకోవచ్చు లేదా పేరా 522(1) ప్రకారం చర్య తీసుకోవచ్చు. చీఫ్ క్యాషియర్ మరియు ప్రతివాది మధ్య వాగ్వాదానికి వెళ్లకూడదని బ్యాంక్ తరపున సమర్పణ మరియు చీఫ్ క్యాషియర్ ప్రతివాదికి సంబంధించి తన హామీని ఉపసంహరించుకున్నందున అది పేరా 522(1) ప్రకారం కొనసాగడంలో నిజాయితీగా వ్యవహరించింది. అందువలన ప్రతివాదిపై క్రమశిక్షణా చర్య తీసుకోవడం గురించి ఎటువంటి ప్రశ్న తలెత్తలేదు.

ఒక యజమాని కేవలం నోటీసు ద్వారా శాశ్వత ఉద్యోగి యొక్క సేవలను రద్దు చేయలేదనడంలో ఎటువంటి సందేహం లేదు మరియు అటువంటి సర్వీస్ సింప్లిసిటర్ రద్దు చేయబడిన పరిస్థితులపై విచారించే అధికారం పారిశ్రామిక ట్రిబ్యూనల్ కు లేదని క్లెయిమ్ చేస్తుంది. అనేక స్టాండింగ్ ఆర్డర్ లు బ్యాంక్ అవార్డ్ లోని పేరా 522(1)కి సమానమైన నిబంధనలను కలిగి ఉన్నాయి మరియు అటువంటి నిబంధనల ప్రకారం పని చేయడానికి యజమాని యొక్క అధికార పరిధి చాలాసార్లు లేబర్ ట్రిబ్యూనల్ ముందు పరిశీలనకు వచ్చింది. బకింగ్ హామ్ మరియు కర్నాటిక్ కంపెనీ లిమిటెడ్. , మొదలైనవి, v. వర్మర్స్ ఆఫ్ ది కంపెనీ , మొదలైనవి<sup>1</sup>, లేబర్ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యూనల్ నోటీసు ద్వారా లేదా దానికి బదులుగా నిర్దిష్ట వేతనాలు చెల్లించడం ద్వారా డిస్చార్జ్ చేయడానికి సంబంధించిన ఈ విషయాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకునే సందర్భం ఉంది. ఎటువంటి కారణం లేకుండా వ్యవధి ఈ రకమైన సందర్భంలో కూడా మంచి విశ్వాసం అవసరం అని అభిప్రాయపడింది మరియు బాధితుడు సేవ యొక్క ముగింపు అధికారాన్ని ఇతరేతర ప్రక్రియ ద్వారా

<sup>1</sup> [1952] LAC 490

లేదా అన్యాయమైన కార్మిక అభ్యాసం ఫలితంగా పారిశ్రామిక ట్రిబ్యూనల్ జోక్యం చేసుకుని, అటువంటి రద్దును పక్కన పెట్టడానికి అధికార పరిధిని కలిగి ఉంటుంది. అంతేకాకుండా, సేవలను రద్దు చేయడం మోజుకనుగుణంగా, ఏకపక్షంగా లేదా యజమాని యొక్క పక్షాన అనవసరంగా కఠినంగా ఉంటే సహేతుకమైన వ్యక్తి యొక్క సాధారణ ప్రమాణాల ద్వారా నిర్ధారించబడుతుందని , ఇది బాధితుడికి లేదా అన్యాయమైన కార్మిక అభ్యాసానికి సాక్ష్యంగా ఉండవచ్చు. ఇది ట్రిబ్యూనల్ యొక్క అధికార పరిధిని సరిగ్గా నిర్దేశిస్తుందని మేము అభిప్రాయపడుతున్నాము. ఒప్పందం లేదా స్టాండింగ్ ఆర్డర్లు లేదా బ్యాంక్ అవార్డ్ వంటి ఏదైనా అవార్డు యొక్క నిబంధనల ప్రకారం సేవ రద్దు చేయబడినప్పుడు జోక్యం చేసుకోండి. దీనిని నిర్ధారించడానికి , ట్రిబ్యూనల్ రద్దుకు దారితీసిన అన్ని పరిస్థితులలోకి వెళ్లవలసి ఉంటుంది మరియు ట్రిబ్యూనల్ ముందు పరిస్థితులను బహిర్గతం చేయడానికి కట్టుబడి లేదని యజమాని చెప్పలేదు. ఆర్డర్ ఆఫ్ టెర్మినేషన్ యొక్క రూపం ఆర్డర్ యొక్క నిజమైన స్వభావానికి సంబంధించినది కాదు , ఎందుకంటే దుష్ప్రవర్తన కోసం తొలగింపు ఆర్డర్ కోసం ఫారమ్ కేవలం మభ్యపెట్టే అవకాశం ఉంది. అందువల్ల, ఇది ఎల్లప్పుడూ ట్రిబ్యూనల్ వెనుకకు వెళ్లి ఫారమ్ లోని విషయాన్ని చూడటానికి వెసలుబాటు ఉంటుంది ; మరియు అది ముగింపుకు వచ్చినట్లయితే , ఉదాహరణకు, ఆర్డర్ రూపంలో రద్దు చేయడం సరళమైనది అయినప్పటికీ , వాస్తవానికి అది దుష్ప్రవర్తనకు తొలగింపును కప్పివేస్తుంది.

ఈ సూత్రాల ఆధారంగానే మేము ఈ కేసులో బ్యాంక్ తీసుకున్న చర్యను నిర్ధారించాలి. కార్మికులు దాఖలు చేసిన క్లెయిమ్ స్టేట్మెంట్ లో బాధితురాలిగా లేదా అన్యాయమైన కార్మిక ఆచరణకు సంబంధించిన ఆరోపణ లేదు. తర్వాత ట్రిబ్యూనల్ లో ప్రతివాది అఫిడవిట్ దాఖలు చేశారు, అందులో తనను సర్వీస్ నుండి తొలగించడంలో బ్యాంక్ దుర్మార్గంగా వ్యవహరించిందని పేర్కొంది. కానీ ఈ అఫిడవిట్ లో చీఫ్ క్యాషియర్ కు భిన్నంగా బ్యాంక్ మేనేజ్మెంట్ ప్రతివాదికి వ్యతిరేకంగా ఎలా దుర్మార్గంగా ప్రవర్తించాలనే దానిపై ఏమీ చెప్పలేదు. ప్రతివాది యొక్క సేవను రద్దు చేయడంలో బ్యాంక్ చర్య దుర్మార్గమైనదని లేదా అన్యాయమైన కార్మిక అభ్యాసానికి సమానమని లేదా బాధితునికి సంబంధించిన కేసు అని కూడా ట్రిబ్యూనల్ ఎటువంటి నిర్ధారణను నమోదు చేయలేదు. ఇది క్రమశిక్షణా చర్యలు తప్పక తీసుకోవలసి ఉన్నందున మరియు అది చేయని కారణంగా తిరిగి నియమించాలని ఆదేశించింది. బ్యాంక్ అవార్డ్ లోని 522(1) పేరా కింద ఆర్డర్ చేసిన అధికారాన్ని బ్యాంకు కేవలం ప్రత్యామ్నాయమైన (colourable exercise) కసరత్తులో చేసిందని తేలితే , ఆర్డర్ నిలకడగా ఉండదని అవార్డులోని ఒక భాగంలో ట్రిబ్యూనల్ వ్యాఖ్యానించింది. కానీ ఈ కేసులో



తీసుకున్న చర్య పేరా 522(1) కింద అధికారాన్ని రంగులద్దిన పని అని కనుగొనడం లేదు. ఏది ఏమైనప్పటికీ, ట్రిబ్యూనల్ ద్వారా ఎటువంటి నిర్ధారణ లేనప్పటికీ, మొత్తం అవార్డును పరిశీలించినప్పుడు, ఇది ఒక కేసు అని చెప్పినట్లు ట్రిబ్యూనల్ భావించినట్లుగా ఇది చూపుతున్నట్లు కనిపిస్తోందని ప్రతివాది తరపున కోరారు. క్రమశిక్షణా చర్య తప్పనిసరిగా తీసుకోవాలి మరియు తీసుకోవాలి. ఏది ఏమైనప్పటికీ, ట్రిబ్యూనల్ యొక్క అవార్డును చదువుతున్నప్పుడు, మనకు కలిగే అభిప్రాయం ఏమిటంటే, బ్యాంకు యొక్క ఉద్యోగిపై దుష్ప్రవర్తనకు కారణమయ్యే ఆరోపణ ఉన్న చోట, పేరా 521 కింద ఉన్న విధానాన్ని ఎల్లప్పుడూ అనుసరించాలి మరియు అది పేరా 522(1) కింద ఉన్న విధానాన్ని ఎప్పటికీ అనుసరించలేదు; మరియు అందుకే ట్రిబ్యూనల్ బ్యాంక్ చర్య 522(1) పేరా కింద అధికారం యొక్క ప్రత్యామ్నాయ చర్య (colourable exercise) అని ఎటువంటి నిర్ధారణను ఇవ్వలేదు. అయితే ప్రతివాదుల తరపు న్యాయవాది మా ముందు కోరినట్లుగా, ఈ కేసులో చర్య ఏ సందర్భంలోనైనా పేరా 522(1) కింద ఉన్న అధికారాన్ని ప్రత్యామ్నాయ చర్య అని మేము ఈ విషయాన్ని స్వయంగా పరిశీలించాలని ప్రతిపాదిస్తున్నాము.

ఈ కేసులో దుష్ప్రవర్తనకు దారితీసే విధంగా చీఫ్ క్యాషియర్ చేసిన ఆరోపణ నిజమే మరియు ఆ దుష్ప్రవర్తన కారణంగా ప్రతివాది యొక్క సేవ రద్దు చేయబడిందని మరియు ఆర్డర్ యొక్క రూపం కేవలం ఒక పైపూత అని మేము సంతృప్తి చెందితే, పేరా 521 కింద సరైన విచారణ జరపకుండా ఉండేందుకు అంగీకారం, ట్రిబ్యూనల్ ఆర్డర్ తో జోక్యం చేసుకునేందుకు ఎటువంటి సందేహం లేదు. కానీ ఇది బ్యాంక్ నగదు విభాగంలో ప్రబలంగా ఉన్న విచిత్రమైన వ్యవస్థపై ఆధారపడిన ఒక విచిత్రమైన సందర్భం. ఆ వ్యవస్థ ఏమిటంటే, నగదు విభాగం యొక్క మొత్తం పనికి చీఫ్ క్యాషియర్ భద్రతను ఇస్తాడు మరియు ఆ విభాగంలోని బ్యాంక్ కు సంభవించే ఏదైనా నష్టానికి బేషరతుగా బాధ్యత వహిస్తాడు. ఆ విభాగంలోని నియామకాలు చీఫ్ క్యాషియర్ యొక్క సిఫార్సుపై జరుగుతాయి మరియు అతను ప్రతి ఉద్యోగి గురించి ఒక హామీని ఇస్తాడు మరియు ఏదైనా కొరత ఏర్పడితే బ్యాంకుకు బేషరతుగా బాధ్యత వహిస్తాడు. ఈ పరిస్థితుల్లోనే బ్యాంక్ చీఫ్ క్యాషియర్ నివేదికను ఎదుర్కొంది, అతను ఇచ్చిన కారణంతో అతను ప్రతివాదికి సంబంధించినంతవరకు హామీని ఉపసంహరించుకున్నాడు. నగదు డిపార్ట్ మెంట్ యొక్క భద్రత ఈ విధంగా ఇమిడి ఉంది మరియు ఈ సందర్భంలో చేసినట్లుగా బ్యాంక్ నిర్ణయించినట్లయితే, అది చీఫ్ క్యాషియర్ మరియు ప్రతివాది మధ్య గొడవకు వెళ్లకూడదని మరియు పేరా 522(1) ని ఉపయోగిస్తుంది. ప్రతివాది సేవను రద్దు చేయడానికి బ్యాంక్ అవార్డు, పేరా 522(1) కింద బ్యాంక్ తన అధికారాన్ని ప్రత్యామ్నాయ పద్ధతిలో

వినియోగించుకుంటోందని చెప్పలేము. ఈ పరిస్థితిలో, నగదు విభాగంలో దాని వ్యవస్థను మార్చడం సాధ్యం కానందున, చీఫ్ క్యాషియర్ మరియు ప్రతివాది మధ్య వివాదం యొక్క హక్కులు మరియు తప్పుల జోలికి వెళ్లకుండా బ్యాంక్ అవార్డు పేరా 522(1) ప్రకారం ప్రతివాది సేవను మినహాయించడం తప్ప దీనికి మార్గం లేదని ఇది నిజాయితీగా నిర్ధారణకు వచ్చి ఉండవచ్చు. విచిత్రమైన పరిస్థితులలో, బ్యాంక్ నగదు విభాగంలో పొందడం మా అభిప్రాయం ప్రకారం, ప్రస్తుత సందర్భంలో బ్యాంక్ ద్వారా పేరా 522(1) కింద అధికారాన్ని ఉపయోగించడం ఆ అధికారం యొక్క ప్రత్యామ్నాయ చర్య అని చెప్పలేము. ప్రతివాదికి ప్రత్యామ్నాయ ఉపాధిని అందించడంలో బ్యాంక్ వైఫల్యం అటువంటి అనుమితికి దారితీస్తుందని మేము భావించడం లేదు, ఎందుకంటే బ్యాంక్ అది ఒక ప్రత్యేక సంస్థ అని చెప్పినప్పుడు మరియు ప్రతివాది పని చేస్తున్నాడని పరిగణనలోకి తీసుకున్నప్పుడు అది సరైనదే కావచ్చు. ఒక డిపార్ట్‌మెంట్‌లో గత ఇరవై సంవత్సరాలుగా అతను పని చేస్తున్నాడని మరో డిపార్ట్‌మెంట్‌లో చేరడానికి తగినవాడు కాదు. ఈ కేసు యొక్క పరిస్థితులలో, ప్రతివాది యొక్క సేవను రద్దు చేయడం బ్యాంక్ అవార్డ్ యొక్క పేరా 522(1) క్రింద ఉన్న అధికారాన్ని ఒక ప్రత్యామ్నాయ చర్య అని భావించడానికి మేము సిద్ధంగా లేము. ప్రధాన క్యాషియర్ నోటీసులో ప్రతివాది యొక్క హామీని ఉపసంహరించుకున్నందున సేవను రద్దు చేస్తున్నట్లు వాస్తవం ప్రస్తావిస్తుంది. డిశ్చార్జ్ రద్దు యొక్క స్వభావాన్ని మార్చదు, ఎందుకంటే రద్దు పూర్తిగా మోజుకనుగుణంగా లేదా ఏకపక్షంగా ఉందని మరియు అందువల్ల నిజాయితీగా లేదని ఆరోపించకుండా ఉండటానికి కారణం స్పష్టంగా ఇవ్వబడింది.

అందువల్ల మేము అప్పీల్‌ను అనుమతిస్తాము మరియు ట్రిబ్యూనల్ ఆర్డర్‌ను పక్కన పెడతాము, దీని ద్వారా ప్రతివాది పూర్తి వేతనాలు మరియు ఇతర ప్రయోజనాలతో తిరిగి నియమించబడాలని ఆదేశించాము. పరిస్థితులలో మేము ఖర్చుల గురించి ఎటువంటి ఆర్డర్ ఇవ్వము.

అప్పీల్ అనుమతించబడింది.