**అస్సాం ఆయిల్ కంపెనీ**

**వర్సెస్**

**దాని వర్క్‌మెన్**

1960
ఏప్రిల్ 4

(న్యాయమూర్తులు : పీ. బి. గజేంద్రగడ్కర్ మరియు కె సి దాస్ గుప్తా, న్యాయమూర్తులు)

*చట్టం: పారిశ్రామిక వివాదం – ఒప్పందం ప్రకారం సర్వీస్ నుండి తొలగించుట – ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ ముందు ప్రశ్నించగలిగితే – కార్మికుని యొక్క దుష్ప్రవర్తన ఆధారంగా ఉద్యోగం నుండి తొలగించడం – మొత్తం తొలగించినట్లయితే – విచారణ లేదు – తగిన ఉపశమనం ఉంటే పునర్నియామకం.*

అప్పీలుదారు ద్వారా ఒక 'యేస్' ని సెక్రటరీగా నియమించారు మరియు ఉద్యోగ నిబంధనలలో ఒకటి , ఒక నెల నోటీసుపై ఇరువైపులా అపాయింట్‌మెంట్ రద్దు చేయబడవచ్చు. అప్పీలుదారు 'యేస్' యొక్క పని పట్ల పూర్తిగా అసంతృప్తి చెందారు మరియు యూనియన్‌లో చేరడంలో ఆమె ప్రవర్తనను ఆమోదించలేదు. కాంట్రాక్టు ప్రకారం చర్య తీసుకుంటూ , అప్పీలుదారు 'యేస్' యొక్క సేవలను రద్దు చేసి , నోటీసుకు బదులుగా ఆమెకు ఒక నెల వేతనాన్ని ఇచ్చారు . 'యేస్' యొక్క సేవలను రద్దు చేయడానికి ముందు అప్పీలుదారు ఎటువంటి విచారణను నిర్వహించలేదు. సేవలను రద్దు చేయడం దుర్వినియోగం కారణంగా తొలగింపుకు సమానమని మరియు ఎటువంటి విచారణ జరగనందున ఇది చట్టవిరుద్ధం మరియు అన్యాయమని మరియు 'యేస్' యొక్క పునర్నియామకానికి పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ ఆర్డర్ జారీ చేసింది. కాంట్రాక్టు నిబంధనల ప్రకారం రద్దు చేసినందున దానిని పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ ముందు సవాలు చేయలేమని అప్పీలుదారు వాదించారు, ఎటువంటి విచారణ జరగకపోయినా , ట్రిబ్యునల్ ముందు సాక్ష్యం దారితీసినందున డిశ్చార్జ్ ఆర్డర్ సమర్థించబడుతుందని వాదించారు . 'యేస్' యొక్క దుష్ప్రవర్తన మరియు అత్యధికంగా ఇది నష్టపరిహారం ఇవ్వడానికి ఒక కేసు మరియు పునర్నియామకం కోసం కాదు:

తీర్పు: ఆరోపించిన దుష్ప్రవర్తనకు శిక్షగా డిశ్చార్జ్ చేయబడిందని మరియు సరైన విచారణ లేనందున ఇది అన్యాయమని పేర్కొంది. డిశ్చార్జ్ ఒప్పందం ప్రకారం అధికారాన్ని అమలు చేస్తున్న చోట కూడా , ఆ అధికారాన్ని నిజాయితీగా అమలు చేయడంలో డిశ్చార్జ్ జరిగిందా లేదా అని

విచారించే హక్కు ట్రిబ్యునల్‌కు ఉంది. ట్రిబ్యునల్ అధికారం కనుగొని ఉంటే, ఉద్దేశించిన అభ్యాసం నిజానికి ఆరోపించబడిన 'యేస్' యొక్క దుష్ప్రవర్తన ఫలితంగా జరిగిందని , అప్పుడు డిశ్చార్జ్ ఆర్డర్ ప్రభావంలో తొలగింపు ఆర్డర్ అని వివాదాన్ని పరిష్కరించడంలో ఇది సమర్థించబడుతుంది.

వెస్టర్న్ ఇండియా ఆటోమొబైల్ అసోసియేషన్ vs. ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్, బొంబాయి,

[1949] FCR 321, అనుసరించింది.

తీర్పు: ఇంకా , ప్రస్తుత సందర్భంలో పరిహారం మరియు పునర్నియామకం కాకుండా తగిన ఉపశమనాన్ని అందజేయాలని నిర్ణయించారు. సాధారణ నియమం ఏమిటంటే , తప్పుగా తొలగించబడిన సందర్భాల్లో తొలగించబడిన ఉద్యోగి పునర్నియామకానికి అర్హులు, అయితే సాధారణ నియమాన్ని అనుసరించడం ఉపయోగకరం కాని సందర్భాలు ఉండవచ్చు. ప్రస్తుత సందర్భంలో అప్పీలుదారు కార్యాలయం చిన్నది మరియు 'యేస్' కొంత విశ్వాసం ఉన్న స్థానాన్ని ఆక్రమించారు. 'ఎస్' పని పట్ల అప్పీలుదారు అసంతృప్తి చెందారు మరియు ఆమెపై విశ్వాసం కోల్పోయారు. అటువంటప్పుడు నేరుగా పునర్నియామకం చేయడం యజమానికి లేదా ఉద్యోగికి న్యాయం కాదు.

సివిల్ అప్పీల్ అధికార పరిధి: సివిల్ అప్పీల్ నం. 24/1959.

1957 నాటి ఐ. డి. నెం. 3 లోని ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్, ఢిల్లీ యొక్క సెప్టెంబర్ 18, 1957 నాటి అవార్డు నుండి ప్రత్యేక సెలవు ద్వారా అప్పీల్.

హెచ్.ఎన్. సన్యాల్ , అడిషనల్ సొలిసిటర్ జనరల్ ఆఫ్ ఇండియా , విద్యా సాగర్ మరియు బి.ఎన్. ఘోష్ అప్పీలుదారు తరపున ఉన్నారు.

ఫ్రాంక్ ఆంథోనీ మరియు జనార్దన్ శర్మ ప్రతివాదుల తరపున ఉన్నారు.

1960. ఏప్రిల్ 4. కోర్టు తీర్పును న్యాయమూర్తి గజేంద్రగడ్కర్ ఇచ్చారు:– ఈ ప్రత్యేక సెలవు ద్వారా అప్పీలు అప్పీలుదారు , అస్సాం ఆయిల్ కంపెనీ లిమిటెడ్ మరియు ప్రతివాది , దాని ఉద్యోగుల మధ్య పారిశ్రామిక వివాదం నుండి ఉద్భవించింది. అప్పీలుదారు ఉద్యోగులలో ఒకరైన మిస్ పి. స్కాట్ సేవలను రద్దు చేయడంపై వివాదం ఉంది. మిస్ స్కాట్ సేవలను రద్దు చేయడం చట్టవిరుద్ధమని, తీర్పు కోసం న్యూఢిల్లీలోని ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్‌కు సూచించిన అంశాల్లో ఇది ఒకటని ప్రతివాది ఆరోపించారు. 1955-56 సంవత్సరానికి సంబంధించి అప్పీలుదారు కార్మికులకు

బోనస్ చెల్లింపు యొక్క పరిమాణం మరియు షరతులకు సంబంధించి పార్టీల మధ్య వివాదానికి సంబంధించిన ఇతర అంశం. పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ మిస్ స్కాట్‌ను తిరిగి విధుల్లోకి తీసుకోవాలని మరియు ఆమెను తొలగించిన తేదీ నుండి ఆమెను తిరిగి నియమించే తేదీ వరకు తిరిగి అన్ని వేతనాలను చెల్లించాలని అప్పీలుదారుని ఆదేశించింది. అవార్డులో పేర్కొన్న విధంగా మిస్ స్కాట్‌కు రెండేళ్లపాటు బోనస్ చెల్లించాలని కూడా ఆదేశించింది. బోనస్ చెల్లింపు దిశను అప్పీలుదారు సవాలు చేయలేదు; అయితే, మిస్ స్కాట్‌ను తిరిగి విధుల్లోకి తీసుకోవాలని మరియు సంబంధిత కాలంలో ఆమెకు మొత్తం తిరిగి వేతనాన్ని చెల్లించమని అప్పీలుదారుని అడిగే ఉత్తర్వు యొక్క చెల్లుబాటు మా ముందు ప్రశ్నించబడింది , కాబట్టి మా నిర్ణయానికి పిలుపునిచ్చే ప్రధాన అంశం ఏమిటంటే , అప్పీలుదారుని విధుల నుండి తొలగించడంలో న్యాయబద్ధత ఉందా అనేది మిస్ స్కాట్ యొక్క సేవలు, మరియు కాకపోతే, ఈ సందర్భంలోని పరిస్థితులలో పునర్నియామక క్రమాన్ని నిర్దేశించడం సరైనదేనా?

అప్పిలేంట్ కంపెనీ ప్రధానంగా ముడి చమురును శోధించడం మరియు శుద్ధి చేయడంలో నిమగ్నమై ఉంది మరియు ఇది అస్సాంలోని డిగ్‌బోయ్‌లో రిఫైనరీని కలిగి ఉంది. న్యూ ఢిల్లీలో 3 లేదా 4 మంది ఉద్యోగులతో ఒక చిన్న కార్యాలయం ఉంది. మిస్ స్కాట్ వాస్తవానికి M/s బర్మా-షెల్, న్యూఢిల్లీ నందు మహిళా కార్యదర్శిగా ఉద్యోగంలో ఉన్నారు. జనవరి, 1954 లో అప్పీలుదారు కంపెనీ ఢిల్లీ ప్రతినిధికి ఆమె సేవలు అందజేయబడ్డాయి. సెప్టెంబర్, 1954 లో, అప్పీలుదారుడు న్యూఢిల్లీలో తన స్వంత కార్యాలయాన్ని ఏర్పాటు చేసుకున్నాడు మరియు మిస్ స్కాట్‌కు ఆమె ఉద్యోగాన్ని నియంత్రించే - M/s బర్మా-షెల్ తో ఉన్న అదే నిబంధనలు మరియు షరతులపై ప్రత్యక్ష ఉద్యోగాన్ని అందించాడు. మిస్ స్కాట్ తన సేవకు M/s బర్మా-షెల్ నుండి రాజీనామా చేసింది మరియు అక్టోబరు , 1954 లో అప్పిలెంట్‌లో రెగ్యులర్ ఉద్యోగిగా చేరారు. ఆమె నియామకం సెప్టెంబరు 1, 1955న ఆమెకు తెలియజేయబడిన మరియు ఆమె అంగీకరించిన నిబంధనలు మరియు షరతులపై ధృవీకరించబడింది. నిబంధనలలో ఒకటి ఏమిటంటే , సందేహాస్పద నియామకాన్ని ఇరువైపులా ఒక నెల నోటీసుపై ముగించవచ్చు.

తన ఉద్యోగ సమయంలో మిస్ స్కాట్ అప్పీలుదారుకు సంతృప్తిని ఇవ్వలేదు మరియు చాలా సందర్భాలలో ఆమె తన పనిని మెరుగుపరచుకోవాలని మరియు ఆమె లోపాలను పునరావృతం చేయవద్దని మౌఖికంగా హెచ్చరించింది. ఫిబ్రవరి 26, 1957న, అప్పీలుదారు యొక్క ఢిల్లీ ప్రతినిధి

మిస్టర్. గోవన్ మిస్. స్కాట్‌ను వ్రాతపూర్వకంగా హెచ్చరించాడు మరియు ఆమె పనిని సంతృప్తికరంగా భావించలేదని చెప్పాడు. ఆమె పనిని మెరుగుపరచడానికి మరియు విఫలమైతే విషయాలను సరిదిద్దడానికి ప్రయత్నించమని అతను ఆమెకు చెప్పాడు , ఆమె అప్పీలుదారు ఉద్యోగంలో కొనసాగడానికి తగినది కాదా అని అతను పరిగణించవలసి ఉంటుంది. ఫిబ్రవరి 28, 1957న, మిస్ స్కాట్ సేవలను మిస్టర్ గోవన్ ముగించారు మరియు ఆమెకు సూచించిన లోపాలను సరిదిద్దలేదని మరియు ఆమె సేవలో ఆమె పనితీరు అవసరమైన ప్రమాణానికి సరిపోలలేదని ఆమెకు చెప్పబడింది. మిస్ స్కాట్‌కు నోటీసుకు బదులుగా ఒక నెల వేతనం ఇవ్వబడింది మరియు ఆమె దానిని అంగీకరించింది. ఆమె సేవలు తొలగించబడిన సమయంలో మిస్ స్కాట్ మొత్తం వేతనం నెలకు రూ. 535.

మార్చి 13, 1957న, మిస్ స్కాట్ తన సేవలను రద్దు చేయడాన్ని వ్యతిరేకిస్తూ , న్యూఢిల్లీలోని కన్సిలియేషన్ ఆఫీసర్‌కి ఒక అభ్యర్థన పత్రాన్ని అందించింది మరియు అది విచారణలో లేదు , ఈ ప్రాతినిధ్యంపై రాజీ అధికారి తీసుకున్న ఈ వివాదం చివరికి వచ్చి, తీర్పు కోసం పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్‌కు పంపాలి. మిస్ స్కాట్ సేవలను రద్దు చేయడం తప్పు మరియు చట్టవిరుద్ధమని మరియు ఆమెను తిరిగి నియమించుకోవడానికి అర్హురాలు అని ఆమె కేసును స్పాన్సర్ చేసిన 'అప్పీలుదారు కార్మికుల యూనియన్' ట్రిబ్యునల్ ముందు ఆరోపించింది. మిస్ స్కాట్ సేవలను రద్దు చేయడానికి ముందు అప్పీలుదారు ఎలాంటి విచారణ జరపలేదని మరియు అది నిషేధించబడిన రద్దును చట్టవిరుద్ధం మరియు అన్యాయమని ఆమె తరపున అభ్యర్థించారు. ఆమె తరపున 1955 మరియు 1956 సంవత్సరాలకు బోనస్ కోసం దావా కూడా చేయబడింది.

అప్పీలుదారు ఈ దావాను ప్రతిఘటించారు. ఈ వివాదం వ్యక్తిగత వివాదమని , అందువల్ల సూచన అసమర్థమని అప్పీలుదారు కోరారు. మిస్ స్కాట్ పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం 1947 లోని 2(s) (ఇకపై చట్టం అని పిలుస్తారు), కింద పని చేసే వ్యక్తి కాదని ఆరోపించారు , కాబట్టి ట్రిబ్యునల్‌కు వివాదాన్ని పరిష్కరించే అధికార పరిధి లేదు. మెరిట్‌లపై అప్పీలుదారుల కేసు ఏమిటంటే , నోటీసుకు బదులుగా మిస్ స్కాట్‌కు ఒక నెల వేతనాలు చెల్లించిన తర్వాత కాంట్రాక్ట్ పరంగా ఆమె సేవలను రద్దు చేయాలని ఉద్దేశించబడింది మరియు అటువంటి ఆర్డర్‌లో పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ జోక్యం చేసుకోవడం సమర్థించబడదు.

మిస్ స్కాట్ సెక్షన్ 2(s) కింద పని చేసే వ్యక్తి అని ట్రిబ్యునల్ పేర్కొంది మరియు యూనియన్ ఆమెకు స్పాన్సర్ చేసిన కారణంగా వివాదం పారిశ్రామిక వివాదం చట్టం యొక్క సెక్షన్ 2(కె) కింద ఉంది. ట్రిబ్యునల్ ప్రకారం మిస్ స్కాట్ సేవలను రద్దు చేయడం దుష్ప్రవర్తనకు తొలగింపుగా పరిగణించబడుతుంది మరియు విచారణ జరగలేదు కాబట్టి ఇది చట్టవిరుద్ధం మరియు అన్యాయమైనది. మిస్ స్కాట్ కొంత నిర్లక్ష్యానికి పాల్పడినప్పటికీ , తొలగింపు శిక్ష అనుచితంగా కఠినంగా ఉంటుందని ట్రిబ్యూనల్ మెరిట్‌లపై అభిప్రాయపడింది. మిస్ స్కాట్ యూనియన్‌లో సభ్యురాలిగా మారిందని మరియు ఆమె తొలగింపునకు ఇది చాలా కారణమని భావించడం ద్వారా ఆమెను తొలగించడంలో మిస్టర్ గోవన్ ప్రభావితమైందని ప్రభావితమైనాడని కూడా ట్రిబ్యునల్ గమనించింది. ఈ ఫలితాలపైనే ట్రిబ్యునల్ పునర్నియామకం ఉత్తర్వులు జారీ చేసింది.

ప్రస్తుత అప్పీల్‌లో అడిషనల్ సొలిసిటర్ జనరల్ మా ముందు రెండు అంశాలను లేవనెత్తారు. కాంట్రాక్ట్ నిబంధనలను అనుసరించి అప్పీలుదారు మిస్ స్కాట్ సేవలను రద్దు చేశారని మరియు ఒప్పందం ప్రకారం ఖచ్చితంగా ఆమోదించబడిన డిశ్చార్జ్ ఆర్డర్‌ను పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ ముందు ప్రశ్నించలేమని అతను వాదించాడు. ప్రత్యామ్నాయంగా, మిస్ స్కాట్ యొక్క ఆరోపించిన దుష్ప్రవర్తనకు సంబంధించిన మొత్తం సాక్ష్యాలను ట్రిబ్యునల్ ముందు నడిపించబడినందున , ఎటువంటి విచారణ జరగనందున డిశ్చార్జ్ ఆర్డర్ అన్యాయమని తేలినప్పటికీ , పేర్కొన్న సాక్ష్యాల వెలుగులో డిశ్చార్జ్ ఆర్డర్ చేయాలి అని అతను వాదించాడు, జోక్యం చేసుకోకూడదు మరియు పునర్నియామకమునకు ఆదేశించకూడదు. అత్యధికంగా ఇది పరిహారం ఇవ్వడానికి ఒక సందర్భం కావచ్చు మరియు అంతకు మించి ఉండదు. అప్పీలుదారుకు వ్యతిరేకంగా ట్రిబ్యునల్ నమోదు చేసిన ఇతర ఫలితాలు ప్రస్తుత అప్పీల్‌లో సవాలు చేయబడలేదు.

పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్‌ల అధికార పరిధి యొక్క విస్తృత పరిధి ఇప్పుడు బాగా స్థిరపడింది. 1949లోనే *వెస్టర్న్ ఇండియా ఆటోమొబైల్ అసోసియేషన్ vs. ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యూనల్, బొంబాయి* ([1949] F.C.R. 321, 336) లో ఫెడరల్ కోర్ట్ తీర్పునిచ్చింది , "యజమాని మరియు ఉద్యోగుల మధ్య ఒప్పందాల పవిత్రత మరియు చెల్లుబాటుపై ఆధారపడిన వాదన అది విస్మరిస్తుంది ట్రేడ్ యూనియన్ లేదా ట్రేడ్ యూనియన్ ఒక నిర్దిష్ట వ్యక్తి యొక్క ఉద్యోగానికి అభ్యంతరం వ్యక్తం చేసిన సందర్భంలో ఒక వ్యక్తి యొక్క ఉద్యోగానికి సంబంధించి వివాదం తలెత్తుతుంది, పారిశ్రామిక వివాదం యొక్క నిర్వచనం ఆ రెండు కేసులను కవర్ చేస్తుంది. ఆ కేసుల్లో ప్రతి ఒక్కదానిలో , యజమాని అలా

చేయడానికి ఇష్టపడకపోయినా , యజమాని ద్వారా వ్యక్తి యొక్క ఉపాధిని లేదా ఉద్యోగం చేయని విధానాన్ని నిర్దేశించడానికి ట్రిబ్యునల్‌లో అధికార పరిధి ఉంటుంది. యజమాని ఒక నిర్దిష్ట వ్యక్తితో అటువంటి ఒప్పందాన్ని కుదుర్చుకోవడానికి ఇష్టపడనప్పుడు ఇది ఉద్యోగ ఒప్పందాన్ని కుదుర్చుకోవడంతో సమానం." మరియు "ఒక యజమాని లేదా ఉద్యోగి తొలగింపు విషయంలో పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ నిర్దేశించవచ్చని కూడా గమనించబడింది. ఇతర పక్షంతో ఉద్యోగ సంబంధాన్ని కలిగి ఉంటారు, అయినప్పటికీ వారిలో ఒకరు అలాంటి సంబంధాన్ని కలిగి ఉండటానికి ఇష్టపడరు" (p. 337). మరో మాటలో చెప్పాలంటే , పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ యొక్క అధికార పరిధి డిశ్చార్జ్ చేయబడిన లేదా తొలగించబడిన ఉద్యోగిని ప్రత్యక్షంగా పునర్నియామకానికి ఇకపై సందేహం ఉండదు. న్యాయమూర్తుల స్వభావం మరియు ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ పరిధి ప్రకారం , కాంట్రాక్ట్ నిబంధనల ప్రకారం తన ఉద్యోగిని డిశ్చార్జ్ చేయడానికి యజమాని యొక్క కాంట్రాక్టు అధికారాన్ని ఏ సందర్భంలోనూ ప్రశ్నించలేమని వాదించడం ఇప్పుడు చాలా ఆలస్యం అయింది.

కాంట్రాక్ట్ యజమానికి ఒక నెల నోటీసు తర్వాత లేదా ఇతర షరతులకు లోబడి అతని ఉద్యోగి సేవలను రద్దు చేసే అధికారాన్ని ఇచ్చినట్లయితే, అతను పేర్కొన్న పదం లేదా షరతును ఆశ్రయించి తన ఉద్యోగి సేవలను రద్దు చేయడానికి అతనికి అనుమతి ఉంటుంది ; కానీ పారిశ్రామిక తీర్పులో అటువంటి రద్దు యొక్క చెల్లుబాటు సవాలు చేయబడినప్పుడు , కాంట్రాక్ట్ ద్వారా అందించబడిన అధికారం యొక్క *విశ్వసనీయమైన చర్యలో* తిరస్కరించబడిన తొలగింపు ప్రభావం చూపబడిందా లేదా అని విచారించడానికి పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్‌కు సమర్థంగా ఉంటుంది. యజమాని తన అధికారాన్ని సద్వినియోగం చేసుకుంటూ తొలగించండి అని ఆదేశించినట్లయితే , పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ దానిలో జోక్యం చేసుకోదు ; కానీ తొలగించబడిన క్రమంలో ఉపయోగించిన పదాలు మరియు అది తీసుకున్న నమూనా ఈ విషయంలో నిశ్చయాత్మకమైనవి కావు మరియు పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ పదాలు మరియు నమూనాలను పరిగణలోకి తీసుకొని ఉద్యోగం నుండి తొలగించడం సరళీకృతమైనదా కాదా అని నిర్ణయించే హక్కును కలిగి ఉంటుంది. ఉద్యోగి యొక్క సేవలను రద్దు చేసే అధికారాన్ని ఉద్దేశపూర్వకంగా అమలు చేయడం వాస్తవానికి అతనిపై ఆరోపించిన దుష్ప్రవర్తన ఫలితంగా ఉన్నట్లు కనిపిస్తే , ట్రిబ్యునల్ వివాదానికి విరుద్ధంగా కనిపించినప్పటికీ దాని ఆధారంగా వ్యవహరించడంలో న్యాయబద్ధంగా ఉంటుంది. డిశ్చార్జ్ ఆర్డర్ ప్రభావంలో తొలగింపు ఆర్డర్ చెల్లుబాటు కావడానికి ప్రశ్నలోని అధికారం యొక్క వినియోగం ఎల్లప్పుడూ ఖచ్చితంగా ఉండాలి. చెప్పబడిన అధికార వినియోగం యొక్క సద్విమర్శలు విజయవంతంగా సవాలు

చేయబడితే, పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ ప్రశ్నార్థకమైన ఉత్తర్వుపై జోక్యం చేసుకునేందుకు అర్హులు. ఈ సందర్భంలోనే పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ విడుదల చేయడం దుర్మార్గమా లేదా అది వేధింపులకు సమానమా లేదా అన్యాయమైన కార్మిక వ్యవహారమా , లేదా చాలా మోజుకనుగుణంగా లేదా అసమంజసంగా ఉందో లేదో ఆలోచించాలి. ఒప్పందం ద్వారా అందించబడిన అధికారాన్ని నిజాయితీగా అమలు చేయడంలో కాదు, కొన్ని సందర్భాల్లో యజమాని తన ఉద్యోగి యొక్క ట్రేడ్ యూనియన్ కార్యకలాపాలను అంగీకరించకపోవచ్చు మరియు కాంట్రాక్ట్ నిబంధనల ప్రకారం అతని సేవలను రద్దు చేయడానికి ఉద్దేశించవచ్చు. అలాంటి సందర్భాల్లో అసలు కారణం కనిపిస్తే మరియు సేవలను రద్దు చేయడం కోసం ఉద్దేశ్యం ఉద్యోగి యొక్క ట్రేడ్ యూనియన్ కార్యకలాపాలు , ఇది పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ తొలగింపు చర్య అన్యాయమని మరియు దుర్వినియోగం చేయబడిందని న్యాయంగా భావించే సందర్భం. ఉద్యోగిపై ఎటువంటి దుష్ప్రవర్తనను ఆపాదించని పదాలలో తొలగింపు ఆర్డర్ సూచించబడినప్పటికీ , యజమాని ప్రకారం , ఉద్యోగి దోషిగా ఉన్న దుష్ప్రవర్తనపై ఆధారపడి ఉంటుంది ; మరియు అది తిరస్కరించబడిన తొలగింపును శిక్షార్హమైన తొలగింపుగా చేస్తుంది. అటువంటి సందర్భంలో నిజాయితి చర్య మరియు న్యాయం కోసం యజమాని యొక్క మనస్సులో ఉన్న ఆరోపణను వివరించడానికి ఉద్యోగికి అవకాశం ఇవ్వాలి మరియు సరైన విచారణ అవసరం. కాంట్రాక్ట్ ద్వారా యజమానికి అందించబడిన అధికారాన్ని నిజాయితీగా అమలు చేయడం వల్ల ఇచ్చిన సందర్భంలో సేవలను రద్దు చేయాలా లేదా అనేది ఆరోపించిన దుష్ప్రవర్తనకు శిక్షా అనేది ఎల్లప్పుడూ ప్రతి ఒక్కరి వాస్తవాలు మరియు పరిస్థితులపై ఆధారపడి ఉంటుంది. ఈ కేసు సంబంధించి, కాంట్రాక్ట్ పరంగా తన ఎంపికను ఉపయోగించుకునే యజమాని యొక్క హక్కును గుర్తించినట్లే, పదవీకాలం యొక్క భద్రతను పరిగణనలోకి తీసుకునే ఉద్యోగి యొక్క హక్కు కూడా పరిగణించబడుతుందని గుర్తుంచుకోవాలి. ఈ సూత్రాలను పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్‌లు నిలకడగా అనుసరిస్తాయి మరియు మేము సరిగ్గానే ఆలోచిస్తాము [ఉదాహరణకి: బకింగ్హామ్ మరియు కర్నాటిక్ కంపెనీ లిమిటెడ్ Vs. కంపెనీ వర్కర్స్ ([1952] L.A.C. 490)]. కాబట్టి జ్ఞాని అయిన అదనపు సొలిసిటర్-జనరల్ వారు మా ముందు కోరిన వాదనను అంగీకరించడానికి మేము సిద్ధంగా లేము, కాంట్రాక్టు నిబంధనల ద్వారా అతనికి అందించబడిన అధికారం ద్వారా యజమాని తన ఉద్యోగి సేవలను రద్దు చేయాలని భావించినప్పుడల్లా , పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్‌లు దాని చెల్లుబాటును , యాజమాన్యాన్ని లేదా చట్టబద్ధతను ప్రశ్నించలేవని చెప్పారు.

ఈ ప్రస్తుత కేసులో మిస్ స్కాట్ ఒక దుష్ప్రవర్తనకు పాల్పడిందనే ప్రాతిపదికన ఆమెపై జారీ చేసిన తొలగింపు ఆర్డర్ కొనసాగుతుంది. మేము ఇదివరకే ఎత్తి చూపినట్లుగా , మిస్టర్ గోవన్ ఆమె పనిలో తీవ్రమైన లోపాలుగా భావించిన విషయాన్ని ఆమెకు తెలియజేశారు మరియు తొలగింపు లేఖలో కూడా అదే ఆరోపణలు ఆమెకు వ్యతిరేకంగా చేసినవి కాబట్టి , ప్రస్తుత కేసులో శిక్షార్హమైన తొలగింపు అని నిర్ధారించాలి. ఆరోపించిన దుష్ప్రవర్తనకు ఇది శిక్షకు సమానం మరియు సరైన విచారణ జరపకుండా మిస్ స్కాట్‌ను తొలగించడంలో అప్పీలుదారు సమర్థించబడలేదని ట్రిబ్యూనల్ పేర్కొంది.

ఏది ఏమైనప్పటికీ , మిస్ స్కాట్ అనేక సందర్భాల్లో విధినిర్వహణలో దోషిగా ఉందని , ఆమె తొలగింపును సమర్థించిందని దాని కేసుకు మద్దతుగా అప్పీలుదారు ట్రిబ్యునల్ ముందు సాక్ష్యం సమర్పించినట్లు కనిపిస్తోంది. మిస్ స్కాట్ యొక్క పని నాణ్యత మరియు ప్రమాణం గురించి మిస్టర్ గోవన్ సాక్ష్యాలను అందించారు మరియు అతను చెడ్డ పని మరియు ఆదేశాలను అమలు చేయడంలో వైఫల్యం, అహంకారం మరియు అవాస్తవానికి సంబంధించిన సుదీర్ఘమైన సందర్భాలు తన దృష్టికి వచ్చాయని ప్రమాణం చేశారు. ఒక సందర్భంలో డ్రాఫ్ట్ నుండి టైప్ చేసిన లేఖ తప్పుగా టైప్ చేయబడింది మరియు పూర్తి పేరా కంటే ఎక్కువ విస్మరించబడింది మరియు అదనంగా మిస్ స్కాట్ లేఖను పరిశీలించినట్లు అతనికి చెప్పింది. మిస్టర్ గోవన్ ప్రకారం , ఆమె అతనికి అవిధేయత చూపింది మరియు అతను గతంలో చాలాసార్లు ఆమెను మాటలతో హెచ్చరించే సందర్భం ఉంది. మిస్ స్కాట్ యూనియన్‌లో సభ్యత్వం తీసుకున్నారని తనకు తెలుసని, తన కార్యాలయంలో గోప్యమైన పదవిలో ఉన్న వ్యక్తి యూనియన్‌లో సభ్యత్వం పొంది ఉండకూడదని తాను భావించానని మిస్టర్ గోవన్ పేర్కొన్నది నిజం. మొత్తం మీద మిస్టర్. గోవన్ అందించిన సాక్ష్యం సూటిగా కనిపిస్తుంది మరియు ఇది రెండు ముగింపులకు దారి తీస్తుంది: ( 1) మిస్ స్కాట్ పని పట్ల మిస్టర్ గోవన్ పూర్తిగా అసంతృప్తితో ఉన్నాడు మరియు ( 2) అతను మిస్ స్కాట్ యూనియన్‌లో చేరిన ప్రవర్తనను ఆమోదించలేదు. మిస్ స్కాట్ యొక్క సేవలను రద్దు చేయడంలో మిస్టర్ గోవన్ యొక్క చివరి పరిస్థితి కనీసం పాక్షికంగా ఆలోచించబడినందున, పేర్కొన్న రద్దు సమర్థించబడదని భావించాలి. అతను లేదా ఆమె ట్రేడ్ యూనియన్‌లో చేరిన కారణంగా ఆ ఉద్యోగిని పూర్తిగా లేదా ప్రధానంగా తొలగించడం యజమానికి అనుమతించబడదు. ఇది ఈ దేశంలోని ప్రతి పౌరునికి హామీ ఇవ్వబడిన ప్రాథమిక హక్కు మరియు పేర్కొన్న హక్కును కేవలం వినియోగించుకోవడం వల్ల ప్రైవేట్ ఉద్యోగాల్లోని సేవ నుండి తొలగించబడుతుందని ఎవరైనా వాదించడం నిష్క్రియంగా ఉంటుంది. అందువల్ల మిస్

స్కాట్‌ను తొలగించడం సమర్థనీయం కాదని ట్రిబ్యునల్ నిర్ధారణను అంగీకరించడానికి మేము సిద్ధంగా ఉన్నాము.

ప్రస్తుత కేసులో పునర్నియామకాన్ని ఆదేశించవచ్చా అనే ప్రశ్న తలెత్తుతుంది. సాధారణ నియమం ఏమిటంటే , తప్పుగా తొలగించబడిన సందర్భాల్లో తొలగించబడిన ఉద్యోగి పునర్నియామకానికి అర్హులు అని ఎటువంటి సందేహం లేదు ; కానీ ఈ సాధారణ నియమాన్ని అనుసరించడం మరియు నేరుగా పునర్నియామకం చేయడం ఉపయోగకరం కానటువంటి సందర్భాలు ఉండవచ్చు. ప్రస్తుత సందర్భంలో అప్పీలుదారు కార్యాలయం చాలా చిన్నది మరియు మిస్ స్కాట్ నిస్సందేహంగా మిస్టర్ గోవన్‌తో కొంత విశ్వాసాన్ని కలిగి ఉంది. మిస్ స్కాట్‌కి మిస్టర్ గోవన్ ఎప్పటికప్పుడు ఇచ్చే హెచ్చరికలు ఆమె పని పట్ల అతని అసంతృప్తిని స్పష్టంగా తెలియజేస్తాయి మరియు మిస్ స్కాట్‌పై విశ్వాసం కోల్పోయినట్లు మిస్టర్ గోవన్ ప్రమాణం చేసినట్లయితే , మిస్ స్కాట్ అప్పీలుదారు యొక్క పనివారి యూనియన్‌లో చేరినందున పూర్తిగా లేదా గణనీయంగా విశ్వాసం కోల్పోవడం అన్యాయం. తొలగించబడిన ఉద్యోగిపై తాను విశ్వాసం కోల్పోయానని యజమాని చేసిన అభ్యర్థన యొక్క ప్రభావం సాధారణంగా అతిశయోక్తి కాదనడంలో సందేహం లేదు ; కానీ ఈ సందర్భంలోని ప్రత్యేక పరిస్థితులలో నేరుగా పునర్నియామకం చేయడం యజమానికి లేదా ఉద్యోగికి న్యాయంగా ఉండదని మేము భావించాము.

అది ఉన్నప్పటికీ మరియు ఆమె తొలగింపు తర్వాత మిస్ స్కాట్ మే 19, 1958 నుండి అక్టోబరు 31, 1958 మరియు డిసెంబర్ 1, 1958 నుండి నవంబర్ 30, 1959 వరకు ప్యారీ & కంపెనీ మరియు నెస్లెస్ ప్రొడక్ట్స్ (ఇండియా) లిమిటెడ్‌లో వరుసగా ఉద్యోగాన్ని పొందారు. చెప్పిన రెండు కంపెనీల్లో మొదటిది ఆమెకు రూ. 500 అక్టోబర్ మినహా ఆమెకు రూ. 525 మరియు తరువాతి కంపెనీ ఆమెకు రూ. 500 నవంబర్ మినహా ఆమె జీతం రూ. 525 మరియు డిసెంబర్ మరియు జనవరిలో ఆమెకు రోజుకు రూ. 15 చొప్పున చెల్లించారు. అంతేకాకుండా ఆమె అప్పీలుదారు నుంచి జీవనాధార భత్యంగా రూ. 2,700 ప్రస్తుత అప్పీల్ పెండింగ్‌లో ఉన్న సమయంలో పొందింది. అందువల్ల , ఆమెకు గణనీయమైన మొత్తంలో పరిహారం చెల్లించమని అప్పీలుదారుని ఆదేశించడం సముచితంగా మరియు న్యాయంగా ఉంటుందని మేము సంతృప్తి చెందాము. జ్ఞాని అయిన అదనపు సొలిసిటర్ జనరల్ ఇప్పటికే చెల్లించిన జీవనాధార భత్యం రూ. 2,700కు అదనంగా రూ. 12,500 ఆమెకు చెల్లిస్తానని ఒప్పుకున్నాడు. ఈ నేపథ్యంలోనే

ట్రిబ్యునల్ ఆమోదించిన పునర్నియామక క్రమాన్ని పక్కన పెట్టి, రూ. 12,500 చెల్లింపు అనేది సరసమైన పరిహారాన్ని సూచిస్తుంది. తదనుగుణంగా మేము పునర్నియామక క్రమాన్ని పక్కన పెట్టి , అప్పీలుదారు మిస్ స్కాట్‌కి రూ. 12,500 పరిహారం చెల్లించాలని నిర్దేశిస్తాము. బోనస్‌కు సంబంధించి ఆర్డర్ సవాలు చేయబడలేదు మరియు నిర్ధారించబడింది. ఖర్చులకు సంబంధించి ఆర్డర్ ఉండదు.

అప్పీల్ పాక్షికంగా అనుమతించబడింది.