కాళింది & అదర్స్

vs

టాటా లోకోమోటివ్ & ఇంజనీరింగ్ కో., Ltd

(పి బి. గజేంద్రగడ్కర్, కె ఎన్. వాంచూ మరియు కె సి. దాస్ గుప్తా, జె జె.)

1960

కాళింది & అదర్స్

vs

టాటా లోకోమోటివ్ & ఇంజనీరింగ్ కో., Ltd

పారిశ్రామిక వివాదం--కార్మికుడి దుష్ప్రవర్తనపై నిర్వహణ ద్వారా విచారణ——యూనియన్ ప్రతినిధి ద్వారా ప్రాతినిధ్యం-- కార్మికునికి హక్కు ఉందా.

యాజమాన్యం ఎవరికి వ్యతిరేకంగా విచారణ జరుపుతుందో ఆ పనివాడికి అతని యూనియన్ ప్రతినిధి అటువంటి విచారణలో ప్రాతినిధ్యం వహించే హక్కు లేదు, అయినప్పటికీ యజమాని తన విచక్షణతో అతనికి ప్రాతినిధ్యం వహించడానికి అనుమతించవచ్చు మరియు అనుమతించవచ్చు.అటువంటి విచారణలలో, ఒక పనివాడు కొన్ని దుష్ప్రవర్తనకు పాల్పడ్డాడా లేదా పరిగణించబడలేదా మరియు కేసును నిర్వహించడానికి పనివాడు ఉత్తమంగా సరిపోతాడా అనే వాస్తవాన్ని చాలా సులభమైన ప్రశ్నలు. సాధారణంగా, డొమెస్టిక్ ట్రిబ్యునల్‌ల ముందు విచారణలో ఏదైనా దుష్ప్రవర్తనకు పాల్పడిన వ్యక్తి తన స్వంత కేసును నిర్వహిస్తాడు,కాబట్టి పనివాడికి వ్యతిరేకంగా జరిగే ఏ విచారణలోనైనా సహజ న్యాయం అతని యూనియన్ ప్రతినిధి ద్వారా ప్రాతినిధ్యం వహించాలని కోరుతుందని చెప్పలేము.

1960
కాళింది &
అదర్స్
vs
టాటా
లోకోమోటివ్ &
ఇంజనీరింగ్ కో.,
Ltd
దాస్ గుప్తా, జె

సివిల్ అప్పీల్ అధికార పరిధి: 1960 నాటి సివిల్ అప్పీల్ నం. 101.

రాంచీలోని చోటానాగ్‌పూర్ డివిజన్‌లోని లేబర్ కోర్ట్ యొక్క 2 మార్చి, 1959 నాటి అవార్డు నుండి ప్రత్యేక సెలవు ద్వారా అప్పీల్ 1958లో కేసులు నం. 73, 76, 77, 79-82, 84-90.

అప్పీలుదారులకు ఎన్.సి ఛటర్జీ, ఎ.కె.దత్ మరియు బి.పి.మహేశ్వరి.

సోహ్రాబ్ డి. విమదలాల్, ఎస్ఎన్ ఆండ్లీ, జె.బి దాదాచాంజి, రామేశ్వర్ నాథ్ మరియు పిఎల్ వోహ్రా, ప్రతివాదులు.

1960. మార్చి 25. న్యాయస్థానం తీర్పు

దాస్ గుప్తా, జె.- ఒక పరిశ్రమ యాజమాన్యం ఒక కార్మికునిపై వచ్చిన అభియోగాలపై విచారణ జరిపినప్పుడు, అతనిపై ఏ చర్య తీసుకోవాలో నిర్ణయించే ఉద్దేశ్యంతో, విచారణలో తన యూనియన్ ప్రతినిధి ప్రాతినిధ్యం వహించే హక్కు ఆ పనివాడికి ఉందా? అనేది ఈ అప్పీలులో లేవనెత్తిన ప్రధాన ప్రశ్న. 14 మంది అప్పీలుదారులు, M/s టాటా లోకోమోటివ్ & ఇంజినీరింగ్ కో., Ltd., జంషెడ్‌పూర్, కంపెనీ యాజమాన్యం ఆదేశాల మేరకు వారిపై జరిపిన విచారణ ఫలితంగా తొలగించబడింది లోని అందరు కార్మికులు. ఆ సమయంలో ఈ కార్మికులకు మరియు కంపెనీకి మధ్య పారిశ్రామిక వివాదాలు బీహార్‌లోని ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్‌లో పెండింగ్‌లో ఉన్నందున, కంపెనీ

కింద ఉన్న దరఖాస్తులను దాఖలు చేసింది. పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టంలోని 33, కార్మికులపై తీసుకున్న చర్యకు ఆమోదం కోసం ప్రార్థిస్తోంది. కూలీలు కూడా కింద దరఖాస్తులు చేసుకున్నారు . పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టంలోని 33A కంపెనీ వారిపై తీసుకున్న చర్యలపై ఫిర్యాదు చేసింది. కింద కంపెనీ అప్లికేషన్లు s. 33 అయితే అంతిమంగా నిరుపయోగంగా మారాయి మరియు కింద దరఖాస్తులు ఉన్నాయి. S . 33A లేబర్ కోర్టు ద్వారా మాత్రమే పరిగణించబడ్డాయి

1960
కాళింది &
అదర్స్
vs
టాటా
లోకోమోటివ్ &
ఇంజనీరింగ్ కో.,
Ltd
దాస్ గుప్తా, జె

మరియు పారవేయబడ్డాయి. అయితే ఈ 14 మంది అప్పీలుదారుల దరఖాస్తులు

కొట్టివేయబడ్డాయి. ఆ ఉత్తర్వుకు వ్యతిరేకంగా అప్పీలుదారులు ప్రయోజనం కోసం ప్రత్యేక సెలవు పొందిన తర్వాత ఈ అప్పీల్‌కు ప్రాధాన్యత ఇచ్చారు.

జంషెడ్‌పూర్ ప్రతినిధి విచారణలో కార్మికులకు ప్రాతినిధ్యం వహించడానికి అనుమతించనందున, తొలగింపు ఉత్తర్వులపై ఆధారపడిన ఫలితాలపై విచారణ సరైన మరియు చెల్లుబాటు అయ్యే విచారణ కాదని అప్పీలుదారుల తరపున కోరిన సాధారణ వాదన. ఈ కార్మికులు చెందిన యూనియన్. అటువంటి విచారణలో సాక్షుల విచారణ మరియు క్రాస్ ఎగ్జామినేషన్ కోసం సంబంధిత పనివాడు సహేతుకమైన సహాయాన్ని కలిగి ఉండాలని మరియు ప్రొసీడింగ్‌కు

సంబంధించిన సరైన రికార్డులు ఉండేలా చూడాలని న్యాయమైన నాటకం డిమాండ్ చేయబడింది & ఇది కార్మికుల ప్రతినిధిగా వాదించబడింది. అటువంటి సహాయాన్ని అందించడానికి యూనియన్ ఉత్తమంగా సరిపోతుంది మరియు అలాంటి సహాయం లేనప్పుడు, పనివాడు విచారణ అధికారి ముందు తన వాదనను వినిపించే సరసమైన అవకాశం పొందలేదు. జూన్ 5, 1953న, జంషెడ్‌పూర్ మజ్దూర్ యూనియన్‌కు చెందిన ఒక ప్రతినిధి విచారణలో తమకు ప్రాతినిధ్యం వహించడానికి అనుమతించాలని పలువురు కార్మికుల తరపున అభ్యర్థనలు వచ్చినప్పుడు, యాజమాన్యం దానిని తిరస్కరించినట్లు కనిపిస్తోంది. వారు కోరుకున్నట్లయితే, వారు కోరుకున్నట్లయితే, విచారణలో పనివారి స్వంత విభాగానికి చెందిన ఒక సహోద్యోగి ద్వారా ప్రాతినిధ్యం వహించవచ్చని కార్మికులకు తెలియజేసారు., అందువల్ల తలెత్తే ప్రశ్న ఏమిటంటే, విచారణలో ప్రాతినిధ్యం వహించాలనే కార్మికుల అభ్యర్థనను తిరస్కరించడం లేదా అనేది తలెత్తుతుంది . వారి యూనియన్ ప్రతినిధి విచారణను తప్పుపట్టారు.

సాక్షుల విచారణ మరియు క్రాస్ ఎగ్జామినేషన్‌లో ప్రత్యేకంగా శిక్షణ పొందిన న్యాయవాదులచే సాక్షులను నైపుణ్యంగా నిర్వహించడం న్యాయస్థానాలలో అభ్యాసానికి అలవాటుపడినందున, మా మొదటి కోరిక ఏమిటంటే, న్యాయమైన విచారణ ఒక చర్యకు పాల్పడినట్లు

ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్న వ్యక్తిని కోరుతుంది. న్యాయవాది కాకపోయినా, సాక్షులను న్యాయమైన నైపుణ్యంతో విచారించి క్రాస్ ఎగ్జామినే చేయాలని ఆశించే వ్యక్తి యొక్క సహాయం ఉండాలి. అయితే ఇవి న్యాయస్థానంలో విచారణలు కావని మనం మొదట గుర్తుంచుకోవాలి. ఈ విచారణలలో, ఒక పనివాడు కొన్ని దుష్ప్రవర్తనకు పాల్పడ్డాడా లేదా అనేదానిపై చాలా సరళమైన ప్రశ్నలను గుర్తుంచుకోవాలి మరియు న్యాయమైన తెలివితేటలు మరియు ప్రస్తుత పరిస్థితులపై అవగాహన ఉన్న వ్యక్తిని సూటిగా ప్రశ్నించడం అవసరం. పరిశ్రమలో చేయగలిగేది సాధారణంగా సత్యాన్ని వెలికితీసేందుకు సహాయపడుతుంది. ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్న పనివాడు బాగా సరిపోతాడు మరియు అతనికి వ్యతిరేకంగా మాట్లాడిన సాక్షులను పూర్తిగా క్రాస్ ఎగ్జామిన్ చేయగలడు మరియు అతనికి అనుకూలంగా సాక్షులను విచారించగలడు.

ఈ విషయంలో సాధారణంగా దేశీయ ట్రిబ్యునల్ల ముందు విచారణలో ఏదైనా దుష్ప్రవర్తనకు పాల్పడినట్లు ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్న వ్యక్తి తన స్వంత కేసును నిర్వహిస్తారనే వాస్తవాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకోవడం ఉపయోగకరంగా ఉంటుంది. తమ సొంత ఉద్యోగులపై విచారణలో అనుసరించాల్సిన విధానానికి సంబంధించి ప్రభుత్వం నిబంధనలను రూపొందించింది. ఎవరికి వ్యతిరేకంగా విచారణ జరుగుతుందో ఆ వ్యక్తిని మరెవరైనా ప్రాతినిధ్యం

1960
కాళింది &
అదర్స్
vs
టాటా
లోకోమోటివ్ &
ఇంజనీరింగ్ కో.,
Ltd
దాస్ గుప్తా, జె

వహించవచ్చని ఈ నిబంధనలలో ఎటువంటి నిబంధన లేదు. దేశీయ ట్రిబ్యునల్‌లు అనుసరించే సాధారణ పద్ధతి ఏమిటంటే, నిందితుడు తన స్వంత కేసును నిర్వహించడం, ఒక పనివాడిపై దుష్ప్రవర్తనకు సంబంధించిన ఛార్జిషీట్‌పై విచారణ విషయంలో అతనిని సభ్యుడు ప్రాతినిధ్యం వహించాలని సహజ న్యాయం కోరుతుందనే వాదనను మేము అంగీకరించలేము. అతని యూనియన్. అంతే కాకుండా ఏదైనా విచారణ న్యాయమైనది కాకపోతే, సంబంధిత పనివాడు పారిశ్రామిక వివాదంలో దాని చెల్లుబాటును సవాలు చేయవచ్చని గుర్తుంచుకోవాలి.

కాబట్టి మా ముగింపు ఏమిటంటే, యాజమాన్యం ఎవరికి వ్యతిరేకంగా విచారణ జరుపుతుందో ఆ పనివాడికి అతని యూనియన్ ప్రతినిధి అటువంటి విచారణలో ప్రాతినిధ్యం వహించే హక్కు లేదు; అయితే, యజమాని తన అభీష్టానుసారం తన ఉద్యోగి అటువంటి సహాయాన్ని పొందేందుకు అనుమతించవచ్చు మరియు అనుమతించవచ్చు.

అప్పీలుదారులైన చరణ్ సింగ్, పర్మానంద్ మరియు కె. గంగూలీల తరపున, ఛార్జ్-షీట్‌లో పేర్కొనబడని దుష్ప్రవర్తన నేర నిర్ధారణపై ఆధారపడినందున తొలగింపు ఉత్తర్వులు తప్పుగా ఉన్నాయని కోరారు. ఈ అప్పీలుదారుల్లో ప్రతి ఒక్కరు నాలుగు వేర్వేరు దుష్ప్రవర్తనల ఛార్జిషీట్‌లో ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్నారు:-

"1. అక్రమ సమ్మెలో పాల్గొనడం;

2. మీ నియమిత ప్రదేశాన్ని వదిలివేయడం;

3. ఇతర ఉద్యోగులను సమ్మె పనికి ప్రేరేపించడం;

4. ఇతర కార్మికులను బెదిరించడం మరియు బెదిరించడం."

విచారణ అధికారి ఒక్కొక్కరిని మొదటి మూడు అభియోగాలలో దోషులుగా గుర్తించారు. అయితే, అతను నాల్గవ ఆరోపణకు సంబంధించి ఎటువంటి నిర్ధారణలను నమోదు చేయలేదు కానీ బదులుగా ఛార్జిషీట్‌లో పేర్కొనబడని దుష్ప్రవర్తనకు ఈ కార్మికులు దోషులుగా గుర్తించారు, అనగా, "దుకాణపు అంతస్తులో నినాదాలు చేయడం ద్వారా అల్లరి మరియు క్రమరహితంగా ప్రవర్తించారు". ఛార్జ్‌షీట్‌లో పేర్కొనని దుష్ప్రవర్తనకు సంబంధించి ఈ నేరాన్ని గుర్తించడం మేనేజర్ నిర్ణయాన్ని ఎలా ప్రభావితం చేసిందో నిర్ధారించడం సాధ్యం కానందున, తొలగింపు క్రమాన్ని పక్కన పెట్టాలని అప్పీలుదారుల తరపున కోరారు. అయితే, ఈ మూడు అభియోగాలలో ఆరోపించబడిన దుష్ప్రవర్తన చర్యలకు మాత్రమే నేరాన్ని గుర్తించినందుకు మేనేజర్ తొలగింపు ఉత్తర్వులు ఇచ్చిన మూడు కేసులను రికార్డ్ వెల్లడిస్తుంది, అవి

(i) చట్టవిరుద్ధమైన సమ్మెలో పాల్గొనడం; (ii) నియమిత ప్రదేశాన్ని వదిలివేయడం; మరియు (iii) ఇతర ఉద్యోగులను సమ్మె పనికి ప్రేరేపించడం. ఈ అప్పీలుదారులైన చరణ్ సింగ్, పర్మానంద్ మరియు కె. గంగూలీకి అనుకూలంగా అతను వివక్ష చూపుతాడని భావించడానికి ఎటువంటి కారణం లేదు. తప్పనిసరిగా అనుసరించాల్సిన ముగింపు ఏమిటంటే, ఛార్జ్‌షీట్‌లో పేర్కొనబడని దుష్ప్రవర్తనను పరిగణనలోకి తీసుకోకుండా, అంటే, "షాప్ ఫ్లోర్‌లో నినాదాలు చేయడం ద్వారా' అల్లరి మరియు క్రమరహితంగా ప్రవర్తించడం", మేనేజర్ ఆదేశాన్ని రూపొందించారు. తొలగింపు ఛార్జ్‌షీట్‌లో పేర్కొనబడని ఈ దుష్ప్రవర్తన చర్య కూడా తొలగింపు ఉత్తర్వుపై ఆధారపడిన అంశాలలో ఒకటిగా పేర్కొనబడినందున ఆర్డర్ చెల్లుబాటుపై ప్రభావం చూపదు.

SB నాథ్‌పై చార్జ్‌షీట్‌లో అతనిపై నాలుగు దుష్ప్రవర్తన ఆరోపణలు ఉన్నాయి:-

"1. అక్రమ సమ్మెలో పాల్గొనడం;

2. మీ నియమిత ప్రదేశాన్ని వదిలివేయడం;

3. ఇతర ఉద్యోగులను సమ్మె పనికి ప్రేరేపించడం;

4. ఇతర కార్మికులను బెదిరించడం మరియు బెదిరించడం."

తొలగింపు ఆర్డర్ యొక్క సంబంధిత భాగం ఈ పదాలలో ఉంది:-

అతను క్రింది దుష్ప్రవర్తన చర్యలకు పాల్పడినట్లు కనుగొనబడింది:–

విధుల్లో లేని సమయంలో పనుల్లోకి ప్రవేశించడం, ఇతర ఉద్యోగులను సమ్మె చేయమని ప్రేరేపించడం. అందువల్ల అతను కంపెనీ సేవ నుండి తొలగించబడ్డాడు ... ".

"డ్యూటీలో లేనప్పుడు వర్క్స్‌లోకి ప్రవేశించినందుకు" ఛార్జిషీట్‌లో అతనిపై ఆరోపణలు లేవని వాదించబడింది, అయితే అతని శిక్షను నిర్ణయించడంలో ఆర్డర్ చెడ్డది ఇది పరిగణనలోకి తీసుకోబడింది. అయితే "డ్యూటీలో లేనప్పుడు వర్క్స్‌లోకి ప్రవేశించడం" కంపెనీ స్టాండింగ్ ఆర్డర్‌ల ప్రకారం దుర్వినియోగం కాదని గమనించాలి.

"విధిలో లేనప్పుడు వర్క్స్‌లోకి ప్రవేశించడం" గురించి తొలగింపు ఉత్తర్వులోని ప్రకటన నిజంగా "ఇతర ఉద్యోగులను సమ్మెకు ప్రేరేపించే" దుష్ప్రవర్తనకు పాల్పడిన విధానం మరియు సందర్భాన్ని పేర్కొనడానికి ఉద్దేశించబడింది. "డ్యూటీలో లేనప్పుడు పనుల్లోకి ప్రవేశించడం"లో అతను దోషిగా నిర్ధారించబడ్డాడని అనవసరమైన మరియు కొంచెం తప్పుగా పేర్కొనడం, డ్యూటీలో లేనప్పుడు పనులలోకి ప్రవేశించడం అనే వాస్తవం శిక్షకుని మనస్సులో ఏదైనా పాత్ర పోషించిందనే నిర్ధారణను సమర్థించదు. అతని శిక్షను నిర్ణయించే అధికారం. "విధిలో లేనప్పుడు

1960
కాళింది &
అదర్స్
vs
టాటా
లోకోమోటివ్ &
ఇంజనీరింగ్ కో.,
Ltd
దాస్ గుప్తా, జె

పనిలో ప్రవేశించినందుకు అతడు దోషిగా నిర్ధారించబడ్డాడు" అని తొలగింపు ఉత్తర్వులోని ప్రకటన స్పష్టంగా తప్పుగా ఉంది. ఈ అప్పీలుదారుని దోషిగా గుర్తించిన దుష్ప్రవర్తన చర్య " ఇతర ఉద్యోగులను సమ్మె చేయమని ప్రేరేపించడం" మరియు అది శిక్షార్హతతో కూడిన ఏకైక దుష్ప్రవర్తన. "విధిలో లేనప్పుడు వర్క్స్‌లోకి ప్రవేశించడం" అనే తొలగింపు ఉత్తర్వులో పేర్కొనడం అతను దుష్ప్రవర్తనకు పాల్పడినట్లు
గుర్తించబడింది. దోషి, విటియేట్స్ తొలగింపు ఆర్డర్ కాబట్టి అంగీకరించబడదు.

అప్పీలుదారు తరపున ఎం. ఆర్. ఘోష్ "రిపేర్ షాప్‌లోని కంప్రెసర్‌కు బాధ్యత వహించే వ్యక్తి తన విధులను నిర్వర్తించకుండా ఉద్దేశపూర్వకంగా నిరోధించడం" యొక్క ఆరోపించిన దుష్ప్రవర్తన, తొలగింపు క్రమంలో అతను దోషిగా నిర్ధారించబడ్డాడు. ఛార్జ్ షీట్లో ఆరోపణలు చేయలేదు. ఇది నిజంగా ఛార్జ్‌షీట్‌ను తప్పుగా చదవడమే. ఈ అప్పీలుదారుకు వ్యతిరేకంగా నాలుగు దుష్ప్రవర్తన చర్యలు ఛార్జ్-షీట్‌లో ఆరోపించబడ్డాయి:-

"1. అక్రమ సమ్మెలో పాల్గొనడం;

2. ఆటో డివిజన్‌లోని ఇతర విభాగాలలోని ఇతర ఉద్యోగులను సమ్మె పనికి ప్రేరేపించడం;

3. అనుమతి లేకుండా మీ నియమించబడిన డ్యూటీ లేదా పని స్థలాన్ని వదిలివేయడం;

4. రిపేర్ షాప్‌లోని ఇతర కార్మికులను బెదిరించడం మరియు

బెదిరించడం."

మొదటి మూడు ఆరోపణలకు అతను దోషి అని పేర్కొన్న తర్వాత తొలగింపు ఉత్తర్వు, అతను క్రింది దుష్ప్రవర్తనకు పాల్పడినట్లు పేర్కొన్నాడు: "రిపేర్ షాప్‌లోని కార్మికులను బెదిరించడం మరియు బెదిరించడం మరియు కంప్రెసర్‌కు బాధ్యత వహించే వ్యక్తిని ఉద్దేశపూర్వకంగా నిరోధించడం. రిపేర్ షాప్ తన విధిని నిర్వర్తించకుండా." ఛార్జ్‌షీట్‌లో పేర్కొన్న ఛార్జీలో "రిపేర్ షాప్‌లోని కంప్రెసర్‌కు బాధ్యత వహించే వ్యక్తి తన విధిని నిర్వర్తించకుండా ఉద్దేశపూర్వకంగా నిరోధించడం" యొక్క ఈ చర్య గురించి ప్రస్తావించలేదు అనేది వాదన. ఇది స్పష్టంగా తప్పు. నాలుగు దుష్ప్రవర్తనలను ఆరోపించిన ఛార్జిషీట్ ఈ అభియోగాల వివరాలను ఇవ్వడానికి కొనసాగింది. నాల్గవ ఛార్జ్‌కి సంబంధించి, అంటే, "రిపేర్ షాప్‌లోని ఇతర కార్మికులను బెదిరించడం మరియు బెదిరించడం" వివరాలు ఈ పదాలలో ఉన్నాయి: "రిపేర్ షాప్‌లోని ఇతరులను బెదిరించడం మరియు బెదిరించడం ద్వారా మీరు వారిని పని చేయకుండా ఆపివేసారు మరియు మీరు కంప్రెసర్ వ్యక్తిని కూడా తీసుకున్నారు. అతని చేతితో మరియు కంప్రెసర్‌ను ఆపాడు." రిపేర్ షాప్‌లోని కంప్రెసర్‌కు బాధ్యత వహించే వ్యక్తి తన విధులను నిర్వర్తించకుండా ఉద్దేశపూర్వకంగా అడ్డుకున్నందుకు అతను తప్పుగా ఉన్నాడని తొలగింపు ఉత్తర్వులోని ప్రకటన "వాస్తవానికి ఛార్జిషీట్‌లో ప్రస్తావించబడింది, అయితే కొద్దిగా భిన్నమైన పదాలు ఉన్నాయి. అక్కడ ఉంది. అందువల్ల, తొలగింపు

ఉత్తర్వుపై ఆధారపడిన దుష్ప్రవర్తన చర్యలు ఛార్జిషీట్‌లో పేర్కొనబడని ఒకదానిని చేర్చాయనే వాదనలో వాస్తవం లేదు .

1. అక్రమ సమ్మెలో పాల్గొనడం;

2. మీ నియమిత ప్రదేశాన్ని వదిలివేయడం;

3. ఇతర ఉద్యోగులను సమ్మె పనికి ప్రేరేపించడం;

4. ఇతర కార్మికులను బెదిరించడం మరియు బెదిరించడం.

విచారణ అధికారి నివేదిక అతనిని ఈ క్రింది చర్యలకు దోషిగా నిర్ధారించింది:–

1. అక్రమ సమ్మెలో పాల్గొనడం;

2. అనుమతి లేకుండా తన విధిని వదిలివేయడం;

3. ఇతర ఉద్యోగులను సమ్మె పనికి ప్రేరేపించడం మరియు

4. పనిని ఆపమని చరణ్ సింగ్‌ని బెదిరించడం మరియు బెదిరించడం.

వీటిపై మేనేజర్ ఆదేశం ఈ విధంగా ఉంది:–

"నేను విచారణ అధికారి కనుగొన్న విషయాలతో పాటు విచారణ యొక్క ప్రొసీడింగ్‌లను పరిశీలించాను. మిస్టర్ గురుబక్స్ సింగ్ 11 జూన్, 1958న ఒక సన్నివేశాన్ని సృష్టించి, స్థలం నుండి వెళ్లిపోయారు. విచారణలో, ఇప్పటికీ అతనికి అవకాశం ఇవ్వబడింది మరియు విచారణ తరువాత తేదీలో జరిగింది.

విచారణ సమయంలో అతనిపై నమోదు చేయబడిన సాక్ష్యాలను పరిశీలించిన తరువాత, CPO యొక్క నిర్ధారణలతో నేను ఏకీభవిస్తున్నాను.

ఆరోపణలు చాలా తీవ్రమైన స్వభావం కలిగి ఉన్నందున, ఛార్జ్-షీట్ తేదీ నుండి అతనిని కంపెనీ సేవల నుండి తొలగించాలని నేను ఆదేశిస్తున్నాను."

ఈ అన్వేషణ ఆధారంగా రూపొందించబడిన అధికారిక తొలగింపు ఉత్తర్వు మరియు మొదటి మూడు ఆరోపణలకు అతను దోషిగా తేలిన తర్వాత అతనిపై పనిచేసిన తర్వాత అతను బలవంతం చేయబడిన ఛార్జిమాన్ అయిన Mr. చక్రవర్తిని బెదిరించడం మరియు బెదిరించడం వంటి వాటికి పాల్పడ్డాడని పేర్కొంది. 21-5-58న పనిని ఆపండి. "చరణ్ సింగ్‌ను బెదిరించడం మరియు బెదిరించడం"లో అతను దోషి అని విచారణ అధికారి నివేదిక చెబుతున్నప్పటికీ, జనరల్ మేనేజర్ తనను తాను ఛార్జ్‌మెన్ శ్రీ చక్రవర్తిని బెదిరించినట్లు మరియు బెదిరించినట్లు భావించి తనను తాను తప్పుదారి పట్టించాడని అతని తరపున కోరారు. గురుబక్స్ సింగ్ మిస్టర్ చక్రవర్తి, చార్జ్‌మెన్, జనరల్ మేనేజర్‌ని బెదిరించడం మరియు బెదిరించడం వంటి చర్యలకు పాల్పడినట్లు విచారణ అధికారి ద్వారా కనుగొనబడలేదు.

విచారణ అధికారి నివేదికను పరిశీలించినప్పుడు, నాల్గవ అభియోగానికి సంబంధించి "పనిని ఆపివేయమని బెదిరించడం మరియు బెదిరించడం" అని గుర్తించడంలో నివేదిక యొక్క ముగింపు భాగంలో క్లరికల్ లోపం ఉన్నట్లు స్పష్టంగా తెలుస్తుంది. చరణ్ సింగ్ నిజంగా సమ్మె చేస్తున్న కార్మికులలో ఒకడు మరియు అతనిని భయపెట్టే ప్రసక్తే లేదు. చక్రవర్తిని బెదిరించారని, ఈ ఆరోపణ రుజువు అయిందని నాల్గవ అభియోగానికి సంబంధించి కేసు నమోదు చేయాలని కోరినట్లు నివేదిక ద్వారా స్పష్టంగా తెలుస్తోంది. చరణ్

సింగ్‌ని బెదిరించినట్లు ఎలాంటి ఆరోపణ లేదు మరియు లేదు. నివేదిక ముగింపు భాగంలో చక్రవర్తి అనే సరైన పేరుకు బదులుగా చరణ్ సింగ్ పేరు అనుకోకుండా ప్రస్తావించబడిందని చాలా స్పష్టంగా ఉంది. విచారణ అధికారి సాక్ష్యాలు మరియు నివేదికను పరిశీలించిన జనరల్ మేనేజర్ బహుశా ఈ క్లరికల్ పొరపాటు వల్ల తప్పుదారి పట్టి ఉండవచ్చని అనుకోవడంలో ఎటువంటి సమర్ధన లేదు. సంబంధిత అభియోగం ఇతర కార్మికులను బెదిరించడం మరియు బెదిరించడం, చరణ్ సింగ్ లేదా చక్రవర్తి బెదిరించినా ఫలితం ఉండదు' వాస్తవానికి ఈ అప్పీలుదారుపై వచ్చిన ఆరోపణ ఏమిటంటే, చక్రవర్తి బెదిరించబడ్డాడని స్పష్టంగా ఉంది. ఎంక్వైరీ-ఆఫీసర్ కనుగొన్నది అదే అని నివేదిక యొక్క బాడీ చూపిస్తుంది. చరణ్ సింగ్‌ని బెదిరించారని, బెదిరించారని ఎవరి విషయంలోనూ లేని తప్పు ప్రకటనే కాకుండా శిక్షను నిర్ణయించడంలో జనరల్ మేనేజర్‌తో తూలనాడినట్లు భావించడం సమంజసమే. మా అభిప్రాయం ప్రకారం, చక్రవర్తికి బదులుగా చరణ్ సింగ్‌ను దుష్ప్రవర్తన చర్యగా బెదిరించారని మరియు బెదిరించారని అతని తరపున కోరిన వాదనలో వాస్తవం లేదు.

అప్పీలుదారు SK ధండా తరపున, తొలగింపు మేనేజర్‌ని తప్పుగా భావించి, నాలుగు దుష్ప్రవర్తన చర్యలలో దోషిగా తేలిన జనరల్‌ను ఛార్జ్‌షీట్‌లో అతనిపై ఉన్నారని ఆదేశిస్తే, వాస్తవానికి అతను దొరికిపోయాడు . ముగ్గురిలో మాత్రమే దోషిగా ఉంది మరియు నాల్గవ అభియోగం రుజువు కాలేదు. ఛార్జిషీటులో పేర్కొన్న నాలుగు దుష్ప్రవర్తన చర్యలు:-

(1) అక్రమ సమ్మెలో పాల్గొనడం;

(2) అనుమతి లేకుండా తన విధిని వదిలివేయడం;

(3) ఆటో డివిజన్‌లోని పెయింట్ షాప్ ప్రొపెల్లర్ షాఫ్ట్ సెక్షన్, రియర్ యాక్సిల్ సెక్షన్ మరియు ప్రెస్ సెక్షన్‌లోని ఇతర ఉద్యోగులను పనిని ఆపడానికి ప్రేరేపించడం;

(4) అల్లరి మరియు క్రమరహితంగా ప్రవర్తించడం మరియు మరొక సహోద్యోగిని బెదిరించడం మరియు భయపెట్టడం.

రూపొందించబడిన అధికారిక తొలగింపు ఉత్తర్వు అతను క్రింది దుష్ప్రవర్తన చర్యలకు పాల్పడినట్లు నిర్ధారించబడింది:-

(1) అక్రమ సమ్మెలో పాల్గొనడం;

(2) అనుమతి లేకుండా తన విధిని వదిలివేయడం;

(3) ఆటో డివిజన్‌లోని పెయింట్ షాప్ ప్రొపెల్లర్ షాఫ్ట్ సెక్షన్, రియర్ యాక్సిల్ సెక్షన్ మరియు ప్రెస్ సెక్షన్‌లోని ఇతర ఉద్యోగులను పనిని ఆపడానికి ప్రేరేపించడం.

(4) శ్రీ. టి ఎస్ ఎన్ రావు, టి. నం. 6610/60205/1 పేరుతో మరొక ఉద్యోగిని బెదిరించడం మరియు బెదిరించడం మరియు అతని పని చేయకుండా ఆపడం.

అందువల్ల అతను కంపెనీ సర్వీస్ నుండి తొలగించబడ్డాడు......... ".

విచారణ అధికారి యొక్క నివేదిక అతను ఈ విధంగా చేరుకున్న ముగింపులను పేర్కొంది:-

" సాక్షుల వాంగ్మూలం నుండి, మిస్టర్ దండా అని నిశ్చయంగా రుజువైంది:

(1) అక్రమ సమ్మెలో పాల్గొన్నారు;

(2) అనుమతి లేకుండా తన విధిని విడిచిపెట్టాడు;

(3) పనిని ఆపడానికి ఇతర ఉద్యోగులను ప్రేరేపించారు.

బెదిరించడం, బెదిరించడం వంటి అభియోగాలు సందేహాస్పదంగా రుజువు కాలేదని చెప్పవచ్చు.''

అధికారికంగా ఉద్వాసనకు సంబంధించిన ఉత్తర్వులను చూస్తే, ఇతర ఉద్యోగులను బెదిరించడం, బెదిరించడం వంటి అభియోగాలు అతనిపై రుజువు కానప్పటికీ తొలగింపు ఉత్తర్వులు ఉన్నట్లు తెలుస్తోంది. పాక్షికంగా దానిపై ఆధారపడి ఉంది. మరేమీ లేకుంటే ఇది ఆర్డర్‌లో తీవ్రమైన బలహీనత కావచ్చు. అయినప్పటికీ జనరల్ మేనేజర్ తన ఆర్డర్‌ని అధికారిక నివేదికపై ఈ పదాలలో రికార్డ్ చేసినట్లు మేము కనుగొన్నాము:-

నేను విచారణ అధికారి కనుగొన్న విషయాలు మరియు విచారణ యొక్క ప్రొసీడింగ్‌ల ద్వారా వెళ్ళాను. మిస్టర్ దండాపై ఇతర కార్మికులను బెదిరించడం మరియు బెదిరించడం వంటి అభియోగాలు రుజువు కానప్పటికీ, ఇతర అభియోగాలు కూడా తీవ్రమైనవి. పరిస్థితులలో, ఛార్జ్-షీట్ తేదీ నుండి అతను కంపెనీ సేవ నుండి తొలగించబడాలని ఆదేశించాడు."

ఇది జూలై 3, 1958 నాటిది మరియు అధికారిక ఆర్డర్ కూడా అదే తేదీని కలిగి ఉంది. మిస్టర్ ధండాపై ఇతర ఉద్యోగులను బెదిరించడం మరియు బెదిరించడం వంటి అభియోగాలు రుజువు కానప్పటికీ, విత్ డ్రా అయిన

అధికారిక ఆర్డర్‌లో పొరపాటు దొర్లిందనే ఆరోపణపై జనరల్ మేనేజర్ తొలగింపు ఉత్తర్వును ఆమోదించినట్లు స్పష్టంగా అర్థమవుతుంది. మరియు ఇతర ఉద్యోగులను బెదిరించడం మరియు బెదిరించడం వంటి దుష్ప్రవర్తనకు సంబంధించిన చర్యలలో ధండా దోషిగా తేలింది మరియు తొలగింపు ఉత్తర్వుపై నాల్గవ అభియోగం కూడా ప్రస్తావించబడింది. ఇది ప్రమాదాల క్లరికల్ తప్పిదమని మరియు వాస్తవానికి జనరల్ మేనేజర్ ఈ నాల్గవ అభియోగంపై కూడా ధండా దోషిగా నిర్ధారించబడిందని తప్పు ప్రాతిపదికన ముందుకు సాగలేదని భావించడం సరైనది. ఫార్మల్ ఆర్డర్‌లో అటువంటి క్లరికల్ లోపం కనిపించిందనే వాస్తవం ఆర్డర్ యొక్క చెల్లుబాటును ఏ విధంగానూ ప్రభావితం చేయదు.

అందువల్ల దిగువ ట్రిబ్యునల్‌లు ఆర్డర్‌లోని కొన్ని బలహీనతలను పరిగణించలేదని ఏడుగురు అప్పీలుదారుల తరపున చమురును నొక్కిన ప్రత్యేక వాదనలు కూడా కొనసాగలేవని మేము నిర్ధారణకు వచ్చాము.

అప్పీల్ తదనుగుణంగా కొట్టివేయబడింది, కానీ పరిస్థితులలో మేము ఖర్చులకు సంబంధించి ఎటువంటి ఆర్డర్ చేయము.

అప్పీల్ కొట్టివేయబడింది.