ব্যাঙ্ক কর্মচারী ইউনিয়ন

বনাম

রাজর্ষি শাহু সরকার। সেবকরা

কো-অপারেটিভ ব্যাঙ্ক লিমিটেড। , কোলহাপুর

(2021 সালের 2328 নং দেওয়ানি আপিল)

জুলাই 06,2021

[রোহিনটন ফালি নরিম্যান, কে. এম. জোসেফ এবং বি. আর. গাভাই, জেজে।]

মহারাষ্ট্র শিল্প সম্পর্ক আইন, 1946: এস। 38 (2) যা অবসর গ্রহণের বয়স হিসাবে 55 বছর বাধ্যতামূলক করেছিল, নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারী উভয়ের সম্মতিতে, দুইবার, ডি-এর মাধ্যমে 2004 এবং 2010 সালের সেটেলমেন্ট দ্বারা 58 বছরে পরিবর্তিত হয়েছিল।
শিল্প আদালত কর্তৃক রায়-নিষ্পত্তি বাস্তবায়নের মন্ত্রীর দায়িত্ব ছিল নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারী উভয়ের উপর নিবন্ধিত ট্রেড ইউনিয়ন দ্বারা শ্রম কমিশনারের কাছে আবেদন করা হয়েছিল, যা যোগদান করা যেত এবং করা উচিত ছিল।
নিয়োগকর্তার দ্বারা-সুতরাং, কোনও নিবন্ধিত ইউনিয়ন সম্পর্কে কোনও প্রযুক্তিগত আপত্তি যার আবেদন করার কোনও অধিকার নেই। 38 (2) , গৃহীত হতে পারে না-নিবন্ধিত ট্রেড ইউনিয়নের অবস্থানের উপর ভিত্তি করে শিল্প আদালত কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ বাতিল করা হয়, পাশাপাশি হাইকোর্টের রায়-লোকাস স্ট্যান্ডিও বাতিল করা হয়।

আপিলের অনুমতি দিয়ে আদালত বলেছেঃ এটা স্পষ্ট যে মূল স্থায়ী আদেশ যা অবসর গ্রহণের বয়স হিসাবে 55 বছর বাধ্যতামূলক করেছিল, নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারী উভয়ের সম্মতিতে পরিবর্তন করা হয়েছিল, কেবল একবার নয়, দু 'বার, 2004 এবং 2010 সালের বন্দোবস্তের মাধ্যমে। শিল্প
বিরোধ আইনের 18 (1) ধারার অধীনে আন্তরিকভাবে প্রবেশ করা হয়েছে। এই বসতিগুলি শিল্প আদালতের একটি পুরস্কার দ্বারাও পবিত্র করা হয়েছিল। পরিশেষে, মন্ত্রীর দায়িত্ব নিষ্পত্তি বাস্তবায়নের দায়িত্ব ছিল নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারী উভয়েরই। এটি এমনভাবে ঘটেছিল যে আপিলকারী একটি আবেদন করেছিলেন

শ্রম কমিশনারের সামনে। উক্ত আবেদনটি নিয়োগকর্তার দ্বারা যুক্ত হওয়া উচিত ছিল এবং এই প্রেক্ষাপটে, এটা স্পষ্ট যে মহারাষ্ট্র শিল্প সম্পর্ক আইন, 1946-এর 38 (2) ধারার অধীনে আবেদন করার কোনও অধিকার নেই এমন কোনও নিবন্ধিত ইউনিয়ন সম্পর্কে কোনও প্রযুক্তিগত আপত্তি থাকতে পারে না।

গৃহীত হয়। অতএব, যে আদেশটি পাস করা হয়েছে শিল্প আদালত, যা কেবল আবেদনকারীর অবস্থানের উপর ভিত্তি করে ছিল, তা বাতিল করে দেওয়া হয় এবং রায় দেওয়া হয় যে শিল্প আদালতের নিজস্ব রায়কে কিছু অধিকার দেওয়া উচিত ছিল এবং রায় দেওয়া হয়েছিল যে তার সামনে যে আবেদনটি দায়ের করা হয়েছিল তা খুব ভাল কারণে খারিজ করা উচিত যে ব্যাংককে তার এবং তার কর্মচারীদের মধ্যে দুটি নিষ্পত্তি (একটি পুরষ্কারে পরিণত হওয়া) বাস্তবায়নের পর্যায়ে অনুমতি দেওয়া উচিত নয়, এখন ঘুরে দাঁড়ানোর জন্য এবং আবেদনকারীর অবস্থান নিয়ে প্রশ্ন তোলার জন্য। শিল্প আদালতের রায় এবং ফলস্বরূপ, হাইকোর্টের রায় বাতিল করা হয়। [অনুচ্ছেদ 8] [508-বি-এফ]

সিভিল অ্যাপেললেট জুরিশনঃ সিভিল আপিল নং 2328

2013 সালের 6558 নং রিট পিটিশনে বোম্বে হাইকোর্টের 18.12.2014 তারিখের রায় ও আদেশ থেকে।

কলিন গঞ্জালভেস, সিনিয়র অ্যাড. , মিস জেন কক্স, মিস অপর্ণা ভাট, মিস. করিশ্মা মারিয়া, অ্যাড. আবেদনকারীর জন্য। বিনয় নাভারে, সিনিয়র অ্যাড. , শ্রীমতি গোয়েন কার্তিকা, শ্রীমতি আভা আর শর্মা, আইনজীবীরা। উত্তরদাতার জন্য।

আদালতের রায় প্রদান করেন এফ. আর. এফ. নরিম্যান, জে।

1. লিভ মঞ্জুর করা হয়েছে। 2. এই আবেদনে যে সংক্ষিপ্ত প্রশ্নটি উত্থাপিত হয় তা হল আবেদনকারী-নিবন্ধিত ট্রেড ইউনিয়ন-এর কোনও স্থায়ী আদেশ সংশোধন করার জন্য আবেদন করার অধিকার ছিল কিনা যা উত্তরদাতার কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য। মহারাষ্ট্র শিল্প সম্পর্ক আইন, 1946-এর 38 (2) ধারার অধীনে। এই আপিল নিষ্পত্তি করার জন্য প্রয়োজনীয় সংক্ষিপ্ত তথ্যগুলি নিম্নরূপঃ - মূল স্থায়ী আদেশ যা নিয়ে আমরা উদ্বিগ্ন, এবং যেখানে ব্যাঙ্কের কর্মচারীদের অবসর গ্রহণের বয়স নিম্নরূপ উল্লেখ করা হয়েছেঃ -

ব্যাঙ্ক কর্মচারী ইউনিয়ন বনাম। রাজর্ষি শাহু সরকার।

সার্ভেন্টস [আর. এফ. নরিম্যান, জে।]

" 22 (7) প্রত্যেক কর্মচারী 55 বছর বয়সে চাকরি থেকে অবসর নেবেন। রাষ্ট্রপতির বিবেচনার ভিত্তিতে সময় বা মোট তিন বছর দেওয়া যেতে পারে।

3. 11.01.2004 এবং 21.02.2010 তারিখের দুটি চুক্তি দ্বারা য শিল্প বিরোধ আইন বি-এর 18 (1) ধারার অধীনে উত্তরদাতা এবং তার কর্মচারীদের মধ্যে মীমাংসা করা হলে, 2004 সালের নিষ্পত্তির 16 ধারা এবং 2010 সালের নিষ্পত্তির 15 ধারার মাধ্যমে একমত হয়েছিল যে অবসর গ্রহণের বয়স এখন 58 বছর হবে। বোম্বে ইন্ডাস্ট্রিয়াল রিলেশনস অ্যাক্টের 73এ ধারার অধীনে (যেমনটি তখন এটি স্টাইল করা হয়েছিল) ইন্ডাস্ট্রিয়াল কোর্টে একটি রেফারেন্স দেওয়া হয়েছিল, যা তখন প্রবেশ করা দুটি বন্দোবস্তের মধ্যে সি-এর পরিপ্রেক্ষিতে একটি রায় দেয়। এই পুরস্কারের তারিখ ছিল 10.03.2010। যাইহোক, যখন এটি উল্লেখ করা হয়েছিল যে মহারাষ্ট্র শিল্প সম্পর্ক আইনের অধীনে স্ট্যান্ডিং অর্ডার 22 (7) সংশোধন করার জন্য আনুষ্ঠানিকতা দুটি নিষ্পত্তি বাস্তবায়নের জন্য যেতে হবে যা আপিলকারী-নিবন্ধিত ইউনিয়ন-উক্ত আইনের ধারা ডি 38 (2) এর অধীনে 26.04.2011 তারিখের কর্মচারীদের পক্ষে একটি আবেদন দায়ের করেন। 04.09.2012 তারিখের অন্যান্য বিভিন্ন ইউনিয়নের সম্মতি পত্রের সাহায্যে অতিরিক্ত শ্রম কমিশনার আবেদনটির শুনানি করেন। অতিরিক্ত শ্রম কমিশনার তাঁর 25.10.2012 তারিখের আদেশের মাধ্যমে নিম্নরূপ নথিভুক্ত করেছেনঃ -

" যেহেতু উক্ত ব্যাঙ্কের কর্মচারীরা অন্যান্য স্থানীয় এলাকাতেও নিযুক্ত রয়েছেন। তাসগাঁও, কাভাথে মহঙ্কাল, খানপুর, আটপাড়ি, জাঠ, শিরালা, ওয়ালওয়া, মিরাজ, পালুস, কাডেগাঁও তালুক এবং তাদের প্রতিনিধিত্ব করে কোলহাপুর জেলা ব্যাঙ্ক কর্মচারী ইউনিয়ন, কোলহাপুর যা ব্যাঙ্কিং শিল্পের জন্য প্রতিনিধি এবং অনুমোদিত ইউনিয়ন। উপরোক্ত স্থানীয় এলাকাগুলিতে, উক্ত ইউনিয়নের মতামত সেকের বিধান অনুসারে প্রাপ্ত হয়েছিল। 39 (1) বোম্বে সম্পর্ক আইন, 1946। উক্ত ইউনিয়ন তাদের 04/09/2012 তারিখের চিঠিতে জানিয়েছে যে, উক্ত স্থায়ী আদেশের পরিবর্তনের নিষ্পত্তির বিষয়ে তাদের কোনও আপত্তি নেই। আইনের 39 (1) ধারার বিধান অনুসারে, প্রস্তাবিত পরিবর্তনের বিষয়ে উক্ত ব্যাঙ্কের ব্যবস্থাপনাকে তাদের মতামত দাখিল করার জন্য অনুরোধ করা হয়েছিল। ব্যাঙ্ক তাদের যোগাযোগের মাধ্যমে ডিটি। 19/03/2012 ইউনিয়নের প্রস্তাবিত পরিবর্তনের বিরোধিতা করে তাদের বিভিন্ন আপত্তি জানিয়েছিলেন কিন্তু ব্যাঙ্কের ব্যবস্থাপনা এই সত্যকে অস্বীকার করতে পারেনি যে

সুপ্রিম কোর্টের প্রতিবেদন

তারা 11/01/2004 এবং 21/02/তারিখের দুটি নিষ্পত্তি করেছে। 2010 যেখানে ম্যানেজমেন্ট ব্যাঙ্ক তাদের কর্মচারীদের অবসরের বয়স 55 থেকে 58-এ পরিবর্তন করতে সম্মত হয়েছে।

উভয় পক্ষ হিসাবে অর্থাৎ কর্মচারীরা তাদের মাধ্যমে প্রতিনিধি ইউনিয়নগুলি এবং উক্ত ব্যাঙ্কের পরিচালকরা ইতিমধ্যেই পারস্পরিক চুক্তিগুলি কার্যকর করেছে।

অবসর গ্রহণের বয়সের পরিবর্তন হলে, 22 (7) নং স্থায়ী আদেশের ধারা পরিবর্তন করতে আমার কোনও অসুবিধা হবে না, যা নিম্নরূপ হবেঃ - স্থায়ী আদেশ নং 22 (7)-প্রত্যেক কর্মচারী 58 বছর বয়সে চাকরি থেকে অবসর নেবেন। এক্সটেনশন নয় রাষ্ট্রপতির বিবেচনার ভিত্তিতে একবারে এক বছর বা সব মিলিয়ে তিন বছরের বেশি সময় দেওয়া যেতে পারে।

4. যাইহোক, 2012 সালের নভেম্বরে ব্যাঙ্ক একটি আপিল দায় উক্ত আদেশের বিরুদ্ধে, যেখানে মূলত একটি বিষয় উত্থাপিত হয়েছিল, যা ছিল যে মহারাষ্ট্র শিল্প সম্পর্ক আইনের 38 (2) ধারার অধীনে, কেবলমাত্র একজন কর্মচারী, যিনি উক্ত আইনের অধীনে সংজ্ঞায়িত, একটি স্থায়ী আদেশের পরিবর্তনের জন্য শ্রম কমিশনারের কাছে আবেদন করতে পারেন এবং নিবন্ধিত ইউনিয়নের, পৃথকভাবে সংজ্ঞায়িত হওয়ার কারণে, তাই এটি করার কোনও অধিকার থাকবে না। এই আপিলটি শিল্প আদালত দ্বারা অনুমোদিত হয়েছিল, উক্ত আইনের বিধানগুলির পরিপ্রেক্ষিতে, যে আবেদনকারী ই ইউনিয়নের মহারাষ্ট্র শিল্প সম্পর্ক আইনের 38 (2) ধারার অধীনে শ্রম কমিশনারের কাছে যাওয়ার কোনও অধিকার থাকবে না, কারণ কেবলমাত্র উক্ত আইনের অধীনে সংজ্ঞায়িত একজন কর্মচারীকে তা করার অনুমতি দেওয়া হবে। উপরন্তু, ইন্ডাস্ট্রিয়াল কোর্ট এই বিষয়টি নিয়ে বিচলিত হয়ে যে, তার আদেশ দ্বারা, ব্যাংককে দুটি নিষ্পত্তি থেকে পুনর্বাসন করার অনুমতি দেওয়া হবে, আদালতের বিবেক এইভাবে বলেঃ -

" 10) নিঃসন্দেহে, আপিল ব্যাঙ্ক বিরোধী ইউনিয়নের সঙ্গে একটি চুক্তি সম্পাদন করেছিল এবং উক্ত চুক্তিতে অবসর গ্রহণের বয়স 55 বছর থেকে 58 বছরে পরিবর্তনের সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়েছিল। কিন্তু, আপিল ব্যাঙ্ক বোম্বে ইন্ডাস্ট্রিয়াল রিলেশনস অ্যাক্ট, 1946-এর 38 (2) ধারার অধীনে একটি আবেদন পেশ করে তার স্থায়ী আদেশে পরিবর্তন এনেছে। এই কাজটি আপিলকারী ব্যাঙ্ক তার কর্মচারীদের প্রতি ব্যাঙ্কের মনোভাব দেখায়। অন্যদিকে, আপিল ব্যাঙ্কের পক্ষে অবসরের বয়স পরিবর্তনের জন্য উক্ত আইনের 38 (2) ধারার অধীনে আবেদন করে একটি আদর্শ নিয়োগকর্তা হওয়া উচিত ছিল। এর 55 থেকে 58 বছর বয়সী কর্মচারীদের ক্ষেত্রেও একই কাজ করা হয় না।

অবিসংবাদিতভাবে, চুক্তিতে অবসরের বয়স পরিবর্তনের বিষয়ে বলা হয়েছে যার অর্থ এই নয় যে আইনটি ইউনিয়নকে বোম্বে শিল্প সম্পর্ক আইন, 1946-এর 38 (2) ধারার অধীনে আবেদন করার অধিকার দিয়েছে।

5. এই আদেশ থেকে আপিলকারী একটি রিট পিটিশন পেশ করেন। আই. ডি. ।-এর বিতর্কিত রায় অনুযায়ী, উক্ত আইনের 'বি'-র একটি বিস্তৃত সমীক্ষার পরে দেখা গেছে যে, শিল্প আদালতের আদেশে হস্তক্ষেপ করা যায় না এবং ফলস্বরূপ, রিট পিটিশনটি খারিজ করে দেওয়া হয়।

6. আপিলকারীর পক্ষে উপস্থিত বিশিষ্ট প্রবীণ আইনজীবী মিঃ কলিন গনজালভেস আমাদের আইনের বিধানগুলি প্রচুর বিশদে তুলে ধরেছেন এবং যুক্তি দিয়েছেন যে যোগ্যতার দিক থেকে তাঁর মক্কেলের অবশ্যই সি লোকাস থাকবে, বিশেষত উক্ত আইনের ধারা 27 এ দেওয়া হয়েছে, যা বিতর্কিত রায় দ্বারা তার সঠিক দৃষ্টিকোণ থেকে দেখা হয়নি। যাই হোক না কেন, তিনি যোগ করেন যে, কোনও মীমাংসার জন্য কোনও পক্ষকে অনুমতি দেওয়া অযৌক্তিক হবে, যে প্রকৃতপক্ষে, মন্ত্রী পর্যায়ের বাস্তবায়নের পর্যায়ে পূর্বোক্ত নিষ্পত্তি অনুমোদন করে। অতএব, তিনি বলেন যে অতিরিক্ত শ্রম কমিশনারের আদেশের বিরুদ্ধে শিল্প ট্রাইব্যুনালে আপিল করা উচিত ছি যেহেতু নিয়োগকর্তা বা কর্মচারী, বা উভয়ই, দুটি সমঝোতা বাস্তবায়নের জন্য শ্রম কমিশনারের কাছে যেতে পারতেন, তাই নিয়োগকর্তার মুখের উপর এখন ঘুরে দাঁড়ানো এবং একটি প্রযুক্তিগত আবেদন গ্রহণ করা নির্ভর করবে না যখন নিয়োগকর্তা নিজেই শ্রমের কাছে যেতে পারতেন এবং করা উচিত ছিল 38 ধারার অধীনে কমিশনার দুটি সমঝোতা বাস্তবায়নের জন্য পক্ষগুলির মধ্যে আন্তরিকভাবে পৌঁছেছিলেন।

7. এস. ব্যাঙ্কের পক্ষে উপস্থিত প্রবীণ আইনজীবী বিনয় নাভারে বম্বে হাইকোর্টের রায়কে সমর্থন করেছিলেন এবং এফ আইনের বিধান এবং স্থায়ী আদেশের মাধ্যমে আমাদের প্রচুর বিশদে নিয়ে গিয়েছিলেন। তাঁর মতে, একবার যখন দেখা যায় যে 'কর্মচারী' এবং 'প্রতিনিধি ইউনিয়ন'-এর সংজ্ঞা আলাদা, এবং একবার এটিও দেখা যায় যে আইনের অন্যান্য বিভিন্ন বিধানের অধীনে, বিশেষত ধারা 42-এর অধীনে, একজন 'কর্মচারী' এবং একটি 'প্রতিনিধি ইউনিয়ন' উভয়কেই আলাদাভাবে উল্লেখ করা হয়েছে, ধারা 38-এর বিপরীতে যা কেবল 'কর্মচারী'-র কথা বলে, স্পষ্টতই একটি প্রতিনিধি ইউনিয়নের কোনও অধিকার থাকবে না। 38 ধারার অধীনে আবেদন এবং আপিলের অধীনে রায়কে মোটেও বিঘ্নিত করা উচিত নয়। তবে, তিনি বলেন যে, যদি এই আদালত তাঁর আবেদন গ্রহণ না করে, তবে বিষয়টি গুণাগুণের বিষয়ে পুনর্বিবেচনার জন্য শ্রম কমিশনারের কাছে ফেরত পাঠানো যেতে পারে।

সুপ্রিম কোর্টের প্রতিবেদন

এক বা একাধিক কর্মচারী যুক্ত করা, যাতে নেওয়া প্রযুক্তিগত আপত্তির যত্ন নেওয়া যায়।

8. উভয় পক্ষের আইনজীবীদের দীর্ঘ সময় ধরে উপস্থিত থাকার কথা শোনার পর, আমরা যোগ্যতার ভিত্তিতে বিতর্কিত রায়কে বিঘ্নিত করার প্রস্তাব দিচ্ছি না। এই মামলার বিষয়গুলি বিবেচনা করে, এটি স্পষ্ট যে 'খ' মূল স্থায়ী আদেশ যা অবসর গ্রহণের বয়স হিসাবে 55 বছর বাধ্যতামূলক করেছিল, নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারী উভয়ের সম্মতিতে, কেবল একবার নয়, দু 'বার, 2004 এবং 2010 সালের নিষ্পত্তির মাধ্যমে 58 বছরে পরিবর্তিত হয়েছিল, যা শিল্প বিরোধ আইনের 18 (1) ধারার অধীনে নিষ্ঠার সাথে প্রবেশ করা হয়েছিল। শুধু তাই নয়, 2010 সালের 10ই মার্চ শিল্প আদালতের একটি রায় দ্বারা এই বসতিগুলিকে পবিত্র করা হয়েছিল। পরিশেষে, সঠিকভাবে যুক্তি হিসাবে মিঃ গনজালভেসের মতে, নিষ্পত্তি বাস্তবায়নের মন্ত্রীর দায়িত্ব ছিল নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারী উভয়েরই। এটি এমনভাবে ঘটেছিল যে আপিলকারী শ্রম কমিশনারের কাছে একটি আবেদন পেশ করেছিলেন। উক্ত আবেদনটি নিয়োগকর্তার দ্বারা যুক্ত হওয়া উচিত ছিল এবং এই প্রেক্ষাপটে, এটি স্পষ্ট হবে যে একটি নিবন্ধিত ইউনিয়ন যার উক্ত আইনের 38 (2) ধারার অধীনে আবেদন করার কোনও অধিকার নেই, সে সম্পর্কে কোনও প্রযুক্তিগত আপত্তি গ্রহণ করা যাবে না। অতএব, আমরা শিল্প আদালত কর্তৃক প্রদত্ত আদেশটি বাতিল করে দিচ্ছি, যা কেবল ছিল আবেদনকারীর অবস্থানের উপর ভিত্তি করে, এবং বলে যে শিল্প আদালতের নিজস্ব রায়ের 10 অনুচ্ছেদে কিছু অধিকার দেওয়া উচিত ছিল এবং বলেছিল যে তার সামনে যে আপিল দায়ের করা হয়েছিল তা ই-এর জন্য খারিজ করা উচিত ছিল খুব ভাল কারণ যে ব্যাঙ্ককে তার এবং তার কর্মচারীদের মধ্যে দুটি সমঝোতা (একটি পুরষ্কারে পরিণত হওয়া) বাস্তবায়নের পর্যায়ে অনুমতি দেওয়া উচিত নয়। আপিলকারীর অবস্থান নিয়ে প্রশ্ন তুলুন। এই সংকীর্ণ ভিত্তিতে, এই আপিল অনুমোদিত এবং শিল্প আদালতের রায় তারিখ 14ই মার্চ, 2013 এবং ফলস্বরূপ, হাইকোর্টের রায় বাতিল করা হয়। আমরা পুনর্ব্যক্ত করছি যে, আমরা কোনওভাবেই উচ্চ আদালতের রায়কে যোগ্যতার ভিত্তিতে বিঘ্নিত করছি না, তার দ্বারা নির্ধারিত আইনের প্রশ্নটি উন্মুক্ত রেখেছি। এই রায়ের ফলে উত্তরদাতার কর্মচারীদের সমস্ত ফলস্বরূপ সুবিধা আজ থেকে ছয় মাসের মধ্যে দেওয়া হবে।

বিচারাধীন অন্তর্বর্তী আবেদন (গুলি), যদি থাকে, নিষ্পত্তি করা হয়।

আপিল অনুমোদিত।

নিধি জৈন

DISCLAIMER

The translated Judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the Judgment

shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

দাবিত্যাগ

স্থানীয় ভাষায় অনূদিত রায়টি সীমিত ব্যবহারের জন্য ও মামলাকারীর সেটি মাতৃ ভাষায়বো ঝার জন্য এবং তা অন্য কোনো উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা যাবে না। সমস্ত ব্যবহারিক এবং সরকারী উদ্দেশ্যে, রায়ের ইংরেজি সংস্করণটি প্রামাণিক হবে এবং কার্যকরী ও প্রয়ো গের উদ্দেশ্যে সেটি প্রযোজ্য হবে।