(इंग्रजी मध्ये टंकलिखित केलेल्या न्यायनिर्णयाचा मराठी अनुवाद)

प्रदीप राजकुमार जैन

विरुद्ध

मॅंगनीज ओर (इंडिया) लिमिटेड व इतर.

(दिवाणी अपील क्रमांक ७६०७/२०२१)

१० डिसेंबर २०२१

[न्यायमूर्ती के.एम. जोसेफ आणि न्यायमूर्ती पामिडीघंटम श्री नरसिंह]

कामगार कायदे – पुनर्स्थापना – मागील वेतन – वस्तुस्थितीच्या आधारे उच्च न्यायालयाने या आदेशाद्वारे अपीलकर्ताला पुन्हा सेवेत रुजू होण्याचे आदेश दिले (ज्याला पूर्वी सेवेतून काढून टाकण्यात आले होते) परंतु त्याला मागील वेतना चा लाभ नाकारला - अपीलकर्त्याला मागील वेतना चा नाकारणे - योग्य असल्यास - असे म्हटले आहे: जेव्हा मागील वेतन द्यायचे की नाही आणि मागील वेतना ची मर्यादा किती असावी असा प्रश्न निर्माण होतो, तेव्हा या बाबी वस्तुस्थितीवर अवलंबून आहे – ज्या प्रकरणात कर्मचाऱ्याची अजिबात चूक नव्हती असे आढळले आणि तरीही, त्याला बेकायदेशीर बडतर्फी दिली गेली जी प्रत्यक्षात द्वेषाने सक्रिय आहे, त्याला मिळालेल्या रोजगाराची फळे नाकारणे अन्यायकारक ठरू शकते परंतु बेकायदेशीर / दुर्भावनापूर्ण समाप्तीसाठी - न्यायालयाचा प्रयत्न तेव्हा ज्या पद्धतीने आहे त्या पद्धतीने यथास्थिती पुनर्संचयित करणे योग्य आहे. प्रत्येक प्रकरणातील वस्तुस्थितीत -

आरोपांचे स्वरूप, मूल्यमापन केल्याप्रमाणे बडतर्फीचे नेमके कारण आणि अर्थातच, कर्मचाऱ्याला फायदेशीररित्या नोकरी दिली गेली की नाही हा प्रश्न न्यायालयाच्या विचारात येईल - सध्याच्या प्रकरणात, अपीलकर्ता हे नाकारत नाही की तो खरोखरच काही कमावत होता. ज्या कालावधीत तो नोकरीपासून दूर होता त्या कालावधीतील रक्कम - तथापि, प्रतिवादीने सेवा समाप्त करण्याचे कोणतेही योग्य कारण नव्हते - उच्च न्यायालयाच्या आदेशानेच असे दिसून येते की अपीलकर्त्याची सेवा समाप्त करण्याचा कोणताही आधार नव्हता - जेव्हा अपीलकर्ता पात्र होता आणि विशेषत: जेव्हा अपीलकर्त्याकडे हे प्रकरण असते की हे सर्व प्रतिवादीचा कारभार ज्या पद्धतीने चालविला जात होता, त्यासंदर्भातील काही मुद्दे त्यांनी उचलून धरले होते, त्यामुळे मागासवेतनासंदर्भात योग्य तो आदेश न देण्यात उच्च न्यायालय चुकले होते.

दीपाली गुंडू सुरवसे विरुद्ध क्रांती कनिष्ठ उपाध्याय महाविद्यालय (डीएड) आणि **इतर (२०१३) १० एससीसी ३२४: [२०१३] ९ एससीआर १ - भर देण्यात आला.**

तलवारा कोऑपरेटिव्ह क्रेडिट अँड सर्व्हिस सोसायटी लिमिटेड विरुद्ध सुशील कुमार **(२००८) ९ एससीसी ४८६: [२००८] १४ एससीआर ५३;** राजस्थान राज्य मार्ग परिवहन महामंडळ, जयपूर विरुद्ध फूलचंद (मृत) कायदेशीर प्रतिनिधींमार्फत **(२०१८) १८ एससीसी २९९ : [२०१८] ११ एससीआर ४४८;** मॅनेजर आर.बी.आय. बंगळुरू विरुद्ध एस. मणी अँड

ओर्स. **(२००५) ०५ एससीसी १०० : [२००५] २ एससीआर ७९७;** नगर परिषद सुजानपूर विरुद्ध सुरिंदर कुमार **(२००६) ५ एससीसी १७३ : [२००६] १ एससीआर ९१४** आणि शंभूनाथ गोयल वि. बँक ऑफ बडोदा आणि इतर **(१९८३) ४ एससीसी ४९१: [१९८४] १ एससीआर ८५ - संदर्भित.**

निर्णय विधी संदर्भ

[२०१३] ९ एससीआर १	**भर दिला**	**परिच्छेद ६**
[२००८] १४ एससीआर ५३	**संदर्भित केले**	**परिच्छेद ७**
[२०१८] ११ एससीआर ४४८	**संदर्भित केले**	**परिच्छेद ७**
[२००५] २ एससीआर ७९७	**संदर्भित केले**	**परिच्छेद ९**
[२००६] पूरक १ एससीआर ९१४	**संदर्भित केले**	**परिच्छेद १०**
[१९८४] १ एससीआर ८५	**संदर्भित केले**	**परिच्छेद १०**

दिवाणी अपील अधिकार क्षेत्र : दिवाणी अपील क्रमांक -७६०७/२०२१

मुंबई उच्च न्यायालयाच्या दिनांक ०४.०४.२०१७ च्या निकाल व आदेशावरून, नागपूर खंडपीठा रिट याचिका क्रमांक १७८०/२००९ मध्ये.

अपीलकर्त्याचे वकील म्हणून मेहुल एम. गुप्ता, आर. पी. गुप्ता,

प्रतिवादींसाठी चे वकील म्हणून देवाशीष भारुका, सर्वश्री, जस्टिन जॉर्ज, मानस सायल

न्यायमूर्ती के. एम. जोसेफ, यांनी न्यायालयाचा आदेश दिला.

१. अपील मंजूर करण्यात येते.

२. अपीलकर्ता एक चार्टर्ड अकाउंटंट आहे . दिनांक २२.१०.१९९७ च्या आदेशान्वये त्यांची व्यवस्थापक (वित्त) म्हणून नेमणूक झाली. त्यानंतर २००५ मध्ये त्यांची बालाघाट खाणीत उपप्रमुख (फायनान्स) म्हणून नेमणूक झाली. काही विशिष्ट परिस्थितीत, वडिलांच्या निधनामुळे त्यांना तीन दिवस उशिरा कामावर जावे लागत होते. त्यांना कारणे दाखवा नोटीस बजावण्यात आली आणि त्यानंतर आणखी एक कारणे दाखवा देण्यात आली. त्याला उत्तर देण्यात आले. ०५.१०.२००७ रोजी त्यांना निलंबित करण्यात आले. त्यांना २७.१०.२००७ रोजी चार्जमेमो देण्यात आला. त्यानंतर १२.०८.२००८ रोजी बडतर्फ करण्यात आले. त्यांनी केलेले अपील फेटाळण्यात आले. त्यांनी रिट याचिका दाखल केली. दाखल करण्यात आलेली रिट याचिका अंशत: मंजूर करण्यात आली आणि यामुळे सध्याचे अपील दाखल झाले आहे.

३. हा वाद मर्यादित आहे. खंडपीठाने अपीलकर्त्याला पुन्हा सेवेत घेण्याचे आदेश दिले आणि त्याला मागील वेतनाचा लाभ नाकारला आहे. दुसऱ्या या शब्दांत, अपीलकर्त्याला मागील वेतन नाकारणे योग्य आहे किंवा नाही हा प्रश्न या न्यायालयापुढे आहे.

४. आम्ही अपीलकर्त्याचे वकिलांचे युक्तिवाद आणि प्रतिवादीचे वकिलांचे युक्तिवाद ऐकले आहेत.

५. प्रतिवादी, निःसंशयपणे, संविधान अनुच्छेद १२ अन्वये राज्य आहे. चार्टर्ड अकाउंटंट म्हणून अपीलकर्त्याचा छळ करण्यात आला आहे, असा याचिकाकर्त्याचा युक्तिवाद आहे. अपीलकर्त्याविरुद्ध शिस्तभंगाची कारवाई सुरू करण्यात कायद्यात किंवा वस्तुस्थितीत अजिबात औचित्य नव्हते, उच्च न्यायालयानेही संबंधित आदेशात तसे म्हटले आहे. उच्च न्यायालयाने मात्र अपीलकर्त्याला बॅकवेज चा अधिकार नाही, असे मत व्यक्त केले आहे. दिलेले कारण असे आहे 'विशेषत: जेव्हा अपीलकर्त्याने या कालावधीत काम केले नसेल'.

६. प्रतिवादीचे वकील अपीलाला असे दाखवून विरोध करतील की हे ओझे कर्मचाऱ्यावर आहे, जर अपीलकर्त्याला हे दाखवायचे असेल की त्याने ज्या कालावधीत काम केले आहे त्या कालावधीत त्याने काम केले नाही. नोकरीपासून दूर ठेवले. अपीलकर्त्याचे वकील या प्रस्तावाशी संबंधित आहेत. ते नमूद करतात की या न्यायालयाच्या निकालांमुळे हे तत्त्व प्रस्थापित होते की कामगार/ अपीलकर्त्याने केवळ असा युक्तिवाद केला पाहिजे की ज्या कालावधीत त्याला बेकायदेशीरपणे कामावरून काढून नोकरीपासून दूर ठेवण्यात आले होते त्या कालावधीत त्याने काम केले नाही. या संदर्भात, अपीलकर्त्याने केस लॉच्या मोठ्या संस्थेचा पाठिंबा मिळवला. विशेष म्हणजे दीपाली गुंडू सुरवसे विरुद्ध क्रांती ज्युनिअर प्रोफेसर कॉलेज (डीएड) (२०१३) १० एससीसी या खटल्यातील या न्यायालयाच्या निकालाकडे त्यांनी आमचे लक्ष वेधले. या प्रकरणातील दोन विद्वान न्यायमूर्तींच्या खंडपीठाने या न्यायालयाच्या आधीच्या तीन न्यायमूर्तींच्या खंडपीठांच्या सर्वेक्षणासह केस कायद्याचा आढावा घेतल्यानंतर खालीलप्रमाणे निष्कर्ष काढला आहे.

३८. वरील निकालांमधून जे प्रस्ताव काढले जाऊ शकतात ते पुढीलप्रमाणे आहेत:

३८.१. चुकीच्या पद्धतीने सेवा समाप्तीच्या बाबतीत, सेवेत सातत्य आणि परत वेतनासह पुनर्स्थापना हा सामान्य नियम आहे.

३८.२. वरील नियम हा बंधनकारक आहे की, परत वेतनाच्या मुद्द्यावर निर्णय घेताना निर्णय घेणारे अधिकारी किंवा न्यायालय कर्मचाऱ्याच्या/ कामगाराच्या सेवेचा कालावधी, कर्मचारी/कामगाराविरुद्ध सिद्ध झालेल्या गैरवर्तनाचे स्वरूप, मालकाची आर्थिक स्थिती आणि तत्सम इतर बाबी विचारात घेऊ शकतात.

३८.३. सामान्यत: ज्या कर्मचाऱ्याची किंवा कामगाराची सेवा संपुष्टात आली आहे आणि जो वेतन परत मिळवू इच्छित आहे त्याने एकतर युक्तिवाद करणे आवश्यक आहे किंवा कमीतकमी निर्णय अधिकारी किंवा न्यायालयासमोर असे विधान करणे आवश्यक आहे की तो / ती फायदेशीर पणे काम करत नाही किंवा कमी वेतनावर काम करत आहे. जर नियोक्त्याला पूर्ण परत वेतन देणे टाळायचे असेल तर त्याला युक्तिवाद करावा लागेल आणि हे सिद्ध करण्यासाठी सबळ पुरावे देखील सादर करावे लागतील की कर्मचारी / कामगार फायदेशीर रित्या कार्यरत होता आणि सेवा समाप्तीपूर्वी त्याला / तिला मिळत असलेल्या वेतनाइतके वेतन मिळत होते. कारण एखाद्या विशिष्ट वस्तुस्थितीच्या अस्तित्वाच्या पुराव्याचे ओझे त्याच्या अस्तित्वाविषयी सकारात्मक भाष्य करणार्या व्यक्तीवर असते , हा ठरलेला कायदा आहे. नकारात्मक तथ्य सिद्ध करण्यापेक्षा सकारात्मक तथ्य सिद्ध करणे नेहमीच सोपे असते . म्हणूनच, एकदा कर्मचाऱ्याने आपण नोकरी करत नसल्याचे दर्शविल्यानंतर, कर्मचाऱ्याला

फायदेशीररित्या नोकरी मिळाली आहे आणि त्याला समान किंवा बर्यापैकी समान वेतन मिळत आहे हे सिद्ध करण्याची जबाबदारी नियोक्तावर आहे.

३८.४. ज्या प्रकरणांमध्ये कामगार न्यायालय/ औद्योगिक न्यायाधिकरण औद्योगिक विवाद कायदा, १९४७ च्या कलम ११-अ अन्वये अधिकारांचा वापर करते आणि असे आढळते की कर्मचारी/ कामगाराविरुद्ध केलेली चौकशी नैसर्गिक न्यायाच्या नियमांशी सुसंगत आहे आणि / किंवा प्रमाणित स्थायी आदेशांशी सुसंगत आहे, परंतु शिक्षा सिद्ध झालेल्या गैरवर्तनापेक्षा तुलनात्मक नसल्याचे मानते, मग पूर्ण परत वेतन न देण्याचा विवेक असेल. तथापि, कामगार न्यायालय/ औद्योगिक लवादाला असे आढळले की कर्मचारी किंवा कामगार कोणत्याही गैरवर्तनात अजिबात दोषी नाहीत किंवा मालकाने खोटा आरोप लावला आहे, तर पूर्ण परत वेतन देण्याचे पुरेसे औचित्य असेल.

३८.५. ज्या प्रकरणांमध्ये सक्षम न्यायालय किंवा लवादाला असे आढळले की नियोक्त्याने वैधानिक तरतुदी आणि / किंवा नैसर्गिक न्यायाच्या तत्त्वांचे घोर उल्लंघन केले आहे किंवा कर्मचारी किंवा कामगाराला त्रास देण्यासाठी दोषी आहे, तर संबंधित न्यायालय किंवा न्यायाधिकरण पूर्ण परत वेतन देण्याचे निर्देश देण्यास पूर्णपणे योग्य ठरेल. अशा प्रकरणांमध्ये वरिष्ठ न्यायालयांनी घटनेच्या अनुच्छेद २२६ किंवा १३६ अन्वये अधिकार वापर करू नये. आणि कामगार न्यायालयाने दिलेल्या निर्णयात हस्तक्षेप करणे इ. केवळ कर्मचाऱ्याला/ कामगाराला पूर्ण वेतन मिळण्याच्या हक्काबद्दल किंवा ते देण्याच्या मालकाच्या बांधिलकीबद्दल वेगळे मत तयार होण्याची शक्यता आहे. न्यायालयांनी नेहमी लक्षात ठेवले पाहिजे. चुकीच्या/बेकायदेशीर

सेवा समाप्तीच्या बाबतीत, चूक करणारा नियोक्ता आहे आणि पीडित कर्मचारी / कामगार आहे आणि नियोक्त्याला त्याच्या चुकीच्या कृत्यांबद्दल मागील वेतन देणे बंधनकारक आहे.

३८.६. अनेक प्रकरणांमध्ये अशा दिरंगाईसाठी पक्षकार जबाबदार नसतात, याकडे दुर्लक्ष करून खटल्याला अंतिम स्वरूप देण्यास बराच वेळ लागला आहे. अनेक प्रकरणांमध्ये वरिष्ठ न्यायालयांनी प्राथमिक न्यायनिर्णय प्राधिकरणाच्या निर्णयात हस्तक्षेप केला आहे. पायाभूत सुविधा आणि मनुष्यबळाचा अभाव हे त्याचे प्रमुख कारण खटले निकाली काढण्यास विलंब . त्यासाठी पक्षकारांना दोष देता येत नाही किंवा दंड ही करता येत नाही. एखाद्या कर्मचाऱ्याला किंवा कामगाराला केवळ त्याची सेवा समाप्त करणे आणि पुनर्नियुक्तीच्या आदेशाला अंतिम स्वरूप देणे यात बराच कालावधी लोटला आहे म्हणून त्याला परत वेतन नाकारले गेले तर तो त्याच्यावर गंभीर अन्याय ठरेल. न्यायालयांनी लक्षात ठेवा की यापैकी बहुतेक प्रकरणांमध्ये, नियोक्ता कर्मचारी किंवा कामगाराच्या तुलनेत फायदेशीर स्थितीत असतो. ठराविक कीर्ती असलेल्या वकिलावर पैसे खर्च करण्याची लक्झरी परवडत नाही, अशा पीडित व्यक्तीचे म्हणजेच कर्मचारी किंवा कामगाराचे दु:ख लांबविण्यासाठी तो सर्वोत्तम कायदेशीर मेंदूची सेवा घेऊ शकतो. त्यामुळे अशा वेळी हिंदुस्थान टिन वर्क्स (प्रायव्हेट) लिमिटेड वि. कर्मचारी [(१९७९) २ एससीसी ८० : १९७९ एससीसी (एल अँड एस) ५३] मध्ये सुचविलेल्या अभ्यासक्रमाचा अवलंब करणे शहाणपणाचे ठरेल.

३८.७. जे. के. सिंथेटिक्स लिमिटेड वि. के.पी. अग्रवाल [(२००७) २ एससीसी ४३३ : (२००७) १ एससीसी (एल अँड एस) 53] मध्ये केलेले निरीक्षण. पुनर्नियुक्तीनंतर कर्मचारी/कामगार

हक्काप्रमाणे सेवेत सातत्य राखण्याचा दावा करू शकत नाही , हे तीन न्यायाधीशांच्या खंडपीठांच्या (हिंदुस्थान टिन वर्क्स (पी) लिमिटेड) निर्णयांच्या गुणोत्तराच्या विरुद्ध आहे. वि. कर्मचारी, (१९७९) २ एससीसी ८० : १९७९ एससीसी (एल आणि एस) ५३] , [सुरेंद्रकुमार वर्मा वि. केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-कामगार

न्यायालय, (१९८०) ४ एससीसी ४४३ : १९८१ एससीसी (एल अँड एस) १६] येथे नमूद केले आहे आणि त्याला चांगला कायदा मानले जाऊ शकत नाही . निकालाचा हा भाग कर्मचारी/कामगाराच्या पुनर्वसनाच्या संकल्पनेच्याही विरोधात आहे.

"४२. परिणामी अपील मान्य केले जाते, असे आदेश [क्रांती कनिष्ठ अध्यापक महाविद्यालय वि. महाराष्ट्र राज्य, (२०१२) १ एमएएच एलजे ३७०] रद्द केला जातो आणि लवादाने दिलेला आदेश पूर्ववत केला जातो. व्यवस्थापनाने या आदेशाची प्रत प्राप्त झाल्यापासून चार महिन्यांच्या आत अपीलकर्त्याला पूर्ण परत वेतन द्यावे अन्यथा अपीलकर्त्याच्या निलंबनाच्या तारखेपासून प्रत्यक्ष तारखेपर्यंत वार्षिक ९% दराने व्याज द्यावे लागेल. या आदेशाचे पालन न केल्यास व्यवस्थापनाने न्यायालयाचा अवमान कायदा १९७१ अन्वये शिक्षेस पात्र ठरेल, असेही स्पष्ट करण्यात आले आहे.

(७) दुसरीकडे, प्रतिवादीच्या वकिलांनी तलवारा कोऑपरेटिव्ह क्रेडिट अँड सर्व्हिस सोसायटी लिमिटेड विरुद्ध सुशील कुमार (२००८) ९ एससीसी ४८६ मध्ये या न्यायालयाने स्वीकारलेल्या नंतरच्या दृष्टिकोनाचे प्रतिनिधित्व करणार्या निर्णयांच्या दुसर्या ओळीचा आधार मागितला . राजस्थान राज्य मार्ग परिवहन महामंडळ , जयपूर विरुद्ध फूलचंद (मृत) कायदेशीर

प्रतिनिधींमार्फत (२०१८) १८ एससीसी २९९ याखटल्यातील निकालाचे समर्थन ही त्यांनी मागितले.

(८) या निर्णयांना सामोरे जावे लागल्याबद्दल अपीलकर्त्याचे वकील प्रथमतः हे तलवारा को-ऑपरेटिव्ह क्रेडिट अँड सर्व्हिस सोसायटी लि. (उपरोक्त) येथील न्यायालय निदर्शनास आणून देतील यांनी पुरावा कायद्याच्या कलम १०६ चा उल्लेख केला आहे आणि म्हणूनच, ज्या कर्मचाऱ्यासाठी आधीच्या निर्णयाचा संदर्भ देण्यात आला होता त्या कर्मचाऱ्यावर भार होता आणि तो नमूद करेल की, प्रत्यक्षात, आधीच्या निकालात, पुरावा कायद्याच्या कलम १०६ चा कोणताही संदर्भ नाही.

(९) तलवारा को-ऑपरेटिव्ह क्रेडिट अँड सर्व्हिस सोसायटी लि. (उपरोक्त) मध्ये हे खरे आहे हे आमच्या लक्षात येते.(या न्यायालयाने इतर गोष्टींबरोबरच असे म्हटले आहे:

"१३. पुरावा कायद्याच्या कलम १०६ मधील तरतुदींचा विचार केल्यास त्याचा बोजा कामगारावर पडेल, असे सांगून मालकाने लाभदायक रोजगारासंदर्भात पुराव्याच्या ओझ्याच्या बाबतीत न्यायालयाने आमूलाग्र बदल केल्याचे या अनेक प्रकरणांमध्ये पाहिले. हे ओझे मात्र नकारात्मक आहे. हे दाखविण्याची जबाबदारी मालकावर जाईल. सुरिंदर कुमार मध्ये [(२००६) ५ एससीसी १७३ : २००६ एससीसी (एल अँड एस) ९६७] , या न्यायालयाने असे म्हटले : (एससीसी पृष्ठ १७७, परिच्छेद १२-१४)

"१२. बारा महिन्यांच्या कालावधीत २४० दिवसांचे काम पूर्ण झाले नाही, हे सिद्ध करण्यासाठी पुराव्याचे ओझे व्यवस्थापनावर होते आहे, या आधारावर कामगार न्यायालय आणि उच्च

न्यायालयानेही चुकीची कारवाई केली बरखास्तीच्या आधी, त्याचा बोजा कामगारावर होता. (पाहा) यु.पी. स्टेट ब्रासवेअर कॉर्पोरेशन लि विरुद्ध उदय नारायण पांडे [(२००६) १ एससीसी ४७९ : २००६ एससीसी (एल अँड एस) २५० : जेटी (२००५) १० एससी ३४४] आणि एमपी राज्य. विरुद्ध अर्जुनलाल रजक [(२००६) २ एससीसी ७११ : २००६ एससीसी (एल अँड एस) ४२९])

१३. पुरावा कायद्याच्या कलम १०६ शी साधर्म्य असलेल्या तत्त्वांचा विचार करून पुराव्याचे ओझे कामगारावर होते, हे तत्त्वही तितकेच सुस्पष्ट आहे. (पाहा) आरबीआय वि. एस. मणी [(२००५) ५ एससीसी १०० : २००५ एससीसी (एल अँड एस) ६०९])

१४. केवळ काही कागदपत्रे व्यवस्थापनाने सादर केली नाहीत म्हणून व्यवस्थापनाविरुद्ध प्रतिकूल निष्कर्ष काढता येणार नाही, अयोग्य निर्णय ठरेल. (पाहा) एस. मणी [(२००५) ५ एससीसी १०० : २००५ एससीसी (एल आणि एस) ६०९)"

किंबहुना या निकालात मॅनेजर आर.बी.आय. बंगळुरू वि. एस. मणी आणि ओर्स. (२००५) ०५ एससीसी १०० निकालाचा संदर्भ देण्यात आला आहे. परिच्छेद १३ मध्ये नमूद केलेल्या गोष्टींसाठी.

(१०) खरे तर व्यवस्थापक आर.बी.आय. बंगलोर (उपरोक्त) मध्ये पुरावा कायद्याच्या कलम १०६ चा कोणताही संदर्भ आपल्याला आढळत नाही. मात्र, नगरपरिषद सुजानपूर विरुद्ध मध्ये नोंदवलेल्या निकालात हे खरे आहे.सुरिंदर कुमार (२००६) ५ एससीसी १७३, पुरावा कायद्याच्या कलम १०६ चा संदर्भ देण्यात आला आहे आणि परिच्छेद १३ मध्ये ज्या पद्धतीने तो नमूद

करण्यात आला आहे तसा तो तलवाडा कोऑपरेटिव्ह क्रेडिट अँड सर्व्हिस सोसायटी लि. (उपरोक्त).

तीन विद्वान न्यायमूर्तींच्या खंडपीठाने दिलेला शंभूनाथ गोयल विरुद्ध शंभूनाथ गोयल या खटल्यात आहे.बँक ऑफ बडोदा आणि इतर (१९८३) ४ एससीसी ४९१ या न्यायालयाचा यापूर्वीचा निकाल ज्याने खालील शब्दात हा विषय हाताळला आहे:

"……

……

त्यामुळे हा वाद लवकर निकाली निघू नये, यासाठी व्यवस्थापन वेळोवेळी पावले उचलताना दिसत आहे. मध्यंतरीच्या काळात कामगाराला लाभदायक नोकरी मिळाली की नाही, या प्रश्नावर मुद्दा न मांडण्याचा दोष एकट्या न्यायाधिकरणावर टाकता येणार नाही. तो मुद्दा न्यायाधिकरणाकडून तयार करून घेणे आणि आवश्यक पुरावे जोडणे हे व्यवस्थापनाचेही तितकेच कर्तव्य होते जोपर्यंत हेतू नंतरच्या टप्प्यावर तो प्रश्न कामगारांच्या तोट्यासाठी उपस्थित करायचा नसेल तर प्रत्यक्षात तसे केले गेले आहे. व्यवस्थापनाने प्रथमच उच्च न्यायालयात तक्रार केल्याचे दिसून येत आहे. या कामगाराला कोठेही फायदेशीर नोकरी मिळाली होती, हे दर्शविणारे कोणतेही साहित्य रेकॉर्डवर नाही. एवढ्या प्रदीर्घ कालावधीनंतरही व्यवस्थापनाने या संदर्भात कोणताही तपशील या न्यायालयासमोर सादर केलेला नाही. कामगाराला लवकरात लवकर आवश्यक ती माहिती देण्यास सांगता आले असते. व्यवस्थापनाने त्याचा अवलंब केलेला नाही. कामगाराने निगेटिव्ह सिद्ध करणे अपेक्षित नव्हते.

१९६५ मध्ये उद्भवलेल्या औद्योगिक वादात ८ फेब्रुवारी १९७९ च्या अर्जात अशा परिस्थितीत एवढा काळ रोजगारापासून दूर राहिल्याचा त्रास सहन करण्याची आणि व्यवस्थापन बँकेला विरोध करण्याची ज्या कामगाराची ताकद या प्रदीर्घ खटल्यात सर्व धनशक्ती असलेल्या राष्ट्रीयकृत उपक्रमाला विरोध करणे हे न्यायाच्या हिताचे ठरेल असे आम्हाला वाटत नाही.

.....

.....

मागील वेतन द्यायचा की नाही आणि मागीलवेतनाची मर्यादा किती असावी, असा प्रश्न पडतो तेव्हा दीपाली गुंडू सुरवसे (उपरोक्त) मध्ये नमूद केल्याप्रमाणे या प्रकरणातील वस्तुस्थितीवर अवलंबून असतील, हे निःसंशयपणे खरे आहे. ज्या प्रकरणात असे आढळले की कर्मचाऱ्याची अजिबात चूक नव्हती आणि तरीही, त्याला बेकायदेशीर बडतर्फी दिली गेली जी प्रत्यक्षात द्वेषाने सक्रिय आहे, तर त्याला मिळालेल्या रोजगाराची फळे नाकारणे अयोग्य ठरू शकते परंतु बेकायदेशीर / दुर्भावनापूर्ण बडतर्फीसाठी. तेव्हा प्रत्येक खटल्याच्या वस्तुस्थितीत योग्य त्या पद्धतीने यथास्थिती पूर्ववत करण्याचा न्यायालयाचा प्रयत्न असायला हवा. आरोपांचे स्वरूप, मूल्यमापन केल्याप्रमाणे बडतर्फीचे नेमके कारण आणि अर्थातच प्रश्न त्या कर्मचाऱ्याला लाभदायक नोकरी मिळाली की नाही, हे न्यायालय विचाराधीन ठरेल.

(११) सध्याच्या खटल्याचा विचार करता, उच्च न्यायालयाने बॅकवेज नाकारण्याच्या आदेशात दिलेले कारण स्पष्टपणे आम्हाला पटत नाही. अपीलकर्त्याच्या म्हणण्यानुसार, अपीलकर्त्याने खरोखरच तो काम करत नसल्याचे सांगितले. प्रतिवादीचे प्रकरण असे आहे की, तो चार्टर्ड

अकाउंटंट होता आणि तो खरोखरच कमावत होता. अपीलकर्त्याचे विद्वान वकील हे नाकारत नाहीत की अपीलकर्ता खरोखरच अकाऊंटन्सीसंबंधित काम करून काही रक्कम कमवत होता आणि त्याने आयकर कायद्यांतर्गत विवरणपत्र दाखल केले होते. आमच्यासमोर, हे एक प्रकरण आहे, जिथे अपीलकर्त्याला या कालावधीत कोणतेही उत्पन्न नव्हते असे मानले गेले पाहिजे. तो कमावत होता. तथापि, प्रतिवादीने सेवा समाप्त करण्याचे कोणतेही योग्य कारण नसल्याचे आमच्या लक्षात आले आहे. अपीलकर्त्याची सेवा समाप्त करण्याचा कोणताही आधार नसल्याचे या आदेशावरूनच दिसून येते. जेव्हा अपीलकर्ता पात्र होता आणि विशेषत: जेव्हा प्रतिवादीचे कामकाज ज्या पद्धतीने चालवले जात होते, त्यासंबंधी काही मुद्दे त्यांनी उचलून धरले होते, त्यामुळे बॅकवेज संदर्भात योग्य आदेश न देण्यात उच्च न्यायालय चुकले आहे, असे आम्हाला वाटेल, असेही याचिकाकर्त्याचे म्हणणे आहे.

(१२) मागील वेताच्या प्रमाणासंदर्भात परस्परविरोधी दावे आहेत. प्रतिवादीच्या म्हणण्यानुसार, जर परफॉर्मन्स अलाउंस म्हणून वर्णन केलेल्या रकमेची भर घातली गेली नाही, तर अपीलकर्त्याला मिळणाऱ्या मागील वेताच्या १०० टक्के रक्कम सुमारे ६६ लाख रुपयांचा असेल. याचिकाकर्त्याचा दावा ३ कोटी रुपयांहून अधिक आहे. मात्र, आपल्या क्लायंटकडून सूचना मिळाल्यानंतर अपीलकर्त्याला दीड कोटी रुपयांची रक्कम दिली जाऊ शकते, असे ते नमूद करतात. विशेषतः कल्पनात्मक पदोन्नतीचे फायदे विचारात न घेता हे केले जाते, याकडे ते लक्ष वेधतात.

पदोन्नतीच्या अधिकारासंदर्भातील याचिका उच्च न्यायालयात विचाराधीन असल्याचे सांगण्यात आल्याने आम्ही या विषयाकडे अधिक लक्ष देत नाही.

(१३) सर्व वस्तुस्थिती आणि परिस्थितीचा विचार करता, आमचे असे मत आहे की जर आम्ही अपीलकर्त्याला बडतर्फीच्या संपूर्ण कालावधीसाठी मागील वेतन म्हणून एकूण रु.८० लाख रुपये देण्याचे निर्देश दिले तर न्यायाचे हित पुरेसे साध्य होईल. त्यानुसार अपील अंशतः मंजूर केले जाते. संबंधित आदेशात बदल करण्यात आला आहे आणि आम्ही प्रतिवादीला ८० लाख रुपयांची रक्कम आजपासून सहा आठवड्यांच्या कालावधीत अपीलकर्त्याला आत भरण्याचे निर्देश देण्यात येते.

खर्चाबाबत कोणतेही आदेश नाहीत. अपील अंशतः मंजूर .

*** अस्वीकरण ***

या न्यायनिर्णयाच्या मराठी भाषेतील या अनुवादाचा वापर हा पक्षकारास त्याच्या/ तिच्या मातृभाषेमध्ये त्याचा अर्थ समजून घेण्यापुरताच मर्यादित राहील आणि त्याचा इतर कोणत्याही कारणाकरता वापर करता येणार नाही तसेच इंग्रजी भाषेतील न्यायनिर्णय हाच सर्व व्यावहारिक आणि कार्यालयीन वापराकरिता विश्वसनीय असेल आणि तोच त्यातील आदेशाच्या निष्पादन आणि अंमलबजावणी करता वैध मानला जाईल.