

এম/এস নর্থ ব্রুক জুট কো. লি. এবং অন্য

বনাম

তাদের কর্মীরা

(পি. বি. গজেন্দ্রগাড়কর, কে. এন. ওয়াঞ্চু এবং কে. সি. দাস গুপ্ত,

মহামান্য বিচারপতিগন)

শিল্প বিরোধ-যৌক্তিককরণ পরিকল্পনায় শ্রমিকদের দ্বারা আপত্তি- ট্রাইব্যুনালে রেফারেন্স মূলতুবি থাকা পরিকল্পনাটি কার্যকর করা হয়েছে- শ্রমিকদের কাজ করতে অস্বীকার--লক-আউট- লক আউট সময়ের জন্য মজুরির দাবি- শিল্প বিরোধ আইন, ১৯৪৭ (১৯৪৭-এর আইন ১৪) ধারা ৩(২), ৯ক, ৩৩, ৩৩ক।

আপীলকারী কোম্পানিগুলির মিলগুলিতে একটি যৌক্তিককরণ প্রকল্প কার্যনির্বাহী কমিটি দ্বারা সম্মত হয়েছিল এবং শিল্প বিরোধ আইন, ১৯৪৭-এর ৯ক ধারা এর অধীনে একটি নোটিশ দেওয়া হয়েছিল

তাদের শ্রমিকদের ইউনিয়নকে। শ্রমিকরা অবশ্য পরিকল্পনাটি চালু করার বিষয়ে আপত্তি জানিয়েছিল এবং সরকার কর্তৃক ১৩ই ডিসেম্বর, ১৯৫৭ তারিখে বিরোধটি ট্রাইব্যুনালে পাঠানো হয়েছিল। ১৬ই ডিসেম্বর, কোম্পানিগুলির ব্যবস্থাপনা যৌক্তিককরণ স্কিমটি চালু করে কিন্তু কর্মীরা প্রকল্পের দ্বারা তাদের উপর রাখা অতিরিক্ত কাজ করতে অস্বীকার করে। পরে ওই দিনই মিলগুলো লক আউট ঘোষণা করে। যাইহোক, একটি মীমাংসার ফলে কিছু দিন পরে কাজ পুনরায় শুরু করা হয়েছিল, এবং মিলগুলি বন্ধ থাকা সময়ের জন্য শ্রমিকরা মজুরি প্রদানের অধিকারী কিনা তা নিয়ে একটি বিরোধ দেখা দেয়:

আদেশ, (১) যে ওয়ার্কস কমিটিতে শ্রমিকদের প্রতিনিধিরা শুধুমাত্র ওয়ার্কস কমিটির কাজের উদ্দেশ্যে শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব করেছিলেন এবং ওয়ার্কস কমিটির দ্বারা যৌক্তিককরণের প্রকল্পের অনুমোদন শ্রমিক বা তাদের ইউনিয়নের জন্য বাধ্যতামূলক নয়।

কেম্প অ্যান্ড কোম্পানি লিমিটেড বনাম তাদের কর্মী, [১৯৫৫] ১ এল.এল.জে. ৪৮, অনুমোদিত।

(২) যে একটি যৌক্তিককরণ প্রকল্প প্রবর্তন ছিল শ্রমিকদের কুসংস্কারের জন্য পরিষেবার শর্তগুলির একটি পরিবর্তন।

(৩) যে চাকরির শর্তের পরিবর্তন করা হয়নি যখন শিল্প বিরোধ আইনের ধারা ৯ক এর অধীনে নোটিশ দেওয়া হয়েছিল কিন্তু ১৬ই ডিসেম্বর, যখন যৌক্তিককরণ স্কিমটি কার্যকর করা হয়েছিল, এবং যেভাবে এটি করা হয়েছিল যখন ট্রাইব্যুনালের সামনে রেফারেন্স বিচারাধীন ছিল, এটি ছিল আইন ৩৩ ধারার লঙ্ঘন।

(৪) যে এই ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তা দ্বারা মিলগুলি বন্ধ করা একটি অবৈধ লক-আউটের পরিমাণ এবং যে লক-আউটের ফলে কাজ করতে অক্ষম শ্রমিকরা অনুপস্থিতির সময়কালের জন্য মজুরি পাওয়ার অধিকারী ছিল যেমন লক-আউট।

দেওয়ানী আপিল এখতিয়ার: ১৯৫৯ সালের দেওয়ানী আপিল নং ১৪১।

মামলা নং VIII-২৪০ (১৬৬)/৫৭ -এ পশ্চিমবঙ্গের চতুর্থ শিল্প ট্রাইব্যুনালের ১৯শে জুলাই, ১৯৫৮ তারিখের রায় থেকে বিশেষ অনুমতির মাধ্যমে আপিল।

সি. কে. ডাফটারি, ভারতের সলিসিটর-জেনারেল, বিদ্যা সাগর এবং বিএন ঘোষ, আপিলকারীদের পক্ষে।

পি. কে. সান্যাল এবং পি. কে. চক্রবর্তী আর. সি. দত্ত, উত্তরদাতাদের জন্য।

১৯৬০ সালের মার্চ ২৩ আদালতের রায় প্রদান করা হয়

বিচারপতি দাস গুপ্ত, দ্বারা- ১৩ই ডিসেম্বর, ১৯৫৭ -এ, পশ্চিমবঙ্গ সরকার শিল্প বিরোধ আইনের ধারা ১০ এর অধীনে মিসেস নর্থব্রুক জুট কো, লিমিটেডের মধ্যে নিম্নলিখিত বিরোধের কথা উল্লেখ করে এবং ডালহৌসি জুট মিলস যারা আমাদের এবং তাদের কর্মীদের সামনে আবেদনকারী:-,

"উপরোক্ত দুটি মিলের যৌক্তিককরণের প্রস্তাবে কি কাজের চাপ বৃদ্ধির সাথে জড়িত? যদি তাই হয়, তাহলে শ্রমিকরা কী ভ্রাণ পাওয়ার অধিকারী?"

এর প্রায় এক মাস আগে পরিচয়ের প্রস্তাব আসে ওয়ার্কস কমিটির এক অসাধারণ সভায় এসব কোম্পানির মিলের যৌক্তিককরণ প্রকল্প বিবেচনা করা হয় এবং কমিটি প্রস্তাবে সম্মত হয়। শিল্প বিরোধ আইনের ধারা ৯ক এর অধীনে নোটিশ তখন কোম্পানিগুলি তাদের ইউনিয়নগুলিকে দেওয়া হয়েছিল শ্রমিকরা এবং এটি ছিল কারণ শ্রমিকরা যৌক্তিককরণ প্রকল্প প্রবর্তনে আপত্তি জানিয়েছিল যে বিরোধ দেখা দেয় এবং সরকার কর্তৃক ট্রাইব্যুনাতে রেফার করা হয়। ১৬ই ডিসেম্বর যখন উপরোক্ত রেফারেন্স মূলতুবি ছিল ট্রাইব্যুনাালের সামনে এই মিলগুলির ব্যবস্থাপনা যৌক্তিককরণ স্কিমটি চালু করেছিল কিন্তু শ্রমিকরা স্কিমের দ্বারা তাদের উপর রাখা অতিরিক্ত কাজ করতে অস্বীকার করেছিল। পরে একই দিন মিলগুলো লক-আউট ঘোষণা করে। তবে ২০ই ডিসেম্বর থেকে তাঁত ও ফিনিশিং বিভাগগুলি ব্যতীত সমস্ত বিভাগে আবার কাজ শুরু করা হয়েছিল এবং ২১ শে ডিসেম্বর এই দুটি বিভাগে, তাদের ইউনিয়ন এবং মিলগুলির দ্বারা প্রতিনিধিত্বকারী শ্রমিকদের মধ্যে একটি সমঝোতার ফলস্বরূপ, যৌক্তিককরণ পরিকল্পনা। কিন্তু মজুরি প্রদান নিয়ে বিরোধ দেখা দেয় যখন মিলগুলি বন্ধ ছিল সেই সময়ের মধ্যে শ্রমিকরা তাদের বকেয়া জন্য, যেমন, ১৬ই ডিসেম্বর থেকে ২০ই ডিসেম্বর তাঁত ও ফিনিশিং বিভাগে এবং ১৬ই ডিসেম্বর থেকে ১৯শে ডিসেম্বর অন্যান্য সমস্ত বিভাগে। এই বিরোধটি ১লা ফেব্রুয়ারী, ১৯৫৮ তারিখের সরকারের একটি আদেশ দ্বারা ট্রাইব্যুনাতে উল্লেখ করা হয়েছিল। প্রস্তাবিত ভূমিকা সংক্রান্ত আগের সমস্যা এর প্রতিস্থাপনের মাধ্যমে ইতিমধ্যে যা ঘটেছিল তার পরিপ্রেক্ষিতে যৌক্তিককরণ প্রকল্পটিও সংশোধন করা হয়েছিল: ১৬ ই ডিসেম্বর, ১৯৫৭ সাল থেকে উপরোক্ত দুটি মিলের যৌক্তিকতা কি কার্যকর হয়েছে, কাজের চাপে কোন বৃদ্ধি জড়িত? শ্রমিকরা কী সুরাহা পাওয়ার অধিকারী?" আমরা আর এই বিষয়ে উদ্বিগ্ন নই কারণ ট্রাইব্যুনাালের যে সিদ্ধান্তটি শ্রমিকদের বিরুদ্ধে রয়েছে তা

দীর্ঘ বিতর্কিত নয়। অন্য দুটি বিরোধের বিষয়ে ট্রাইব্যুনাাল শ্রমিকদের পক্ষে একটি রায় দিয়েছে যে তারা উপরে উল্লিখিত অনুপস্থিতির সময়ের জন্য মজুরি পাওয়ার অধিকারী।

এই প্রশ্নে ট্রাইব্যুনালের সামনে শ্রমিকদের মামলা ছিল যে শ্রমিকরা প্রশ্নবিদ্ধ দিনগুলিতে কোনও কাজ করতে না পারার কারণ হল নিয়োগকর্তাদের অবৈধ তালা বন্ধ; নিয়োগকর্তার মামলা ছিল যে শ্রমিকরা বেআইনিভাবে কাজ ধর্মঘট করেছিল এবং তাই, এই ধরনের ধর্মঘটের পরে ১৬ ডিসেম্বর মিলগুলি বন্ধ করা বেআইনি বা অন্যায় ছিল না। ট্রাইব্যুনালের মতামত ছিল যে ১৬ই ডিসেম্বরে যৌক্তিককরণ প্রকল্পটি কার্যকর করার জন্য নিয়োগকর্তার প্রচেষ্টাটি শিল্প বিরোধ আইনের ৩৩ ধারার লঙ্ঘন ছিল এবং তাই, সেই স্কিম অনুসারে কাজ করতে শ্রমিকদের অস্বীকৃতি একটি বেআইনি ধর্মঘট ছিল না এবং মালিকের মিল বন্ধ করা বেআইনি ছিল।

নিয়োগকর্তা-মিলগুলির জন্য বিজ্ঞ কৌঁসুলি আমাদের বোঝানোর চেষ্টা করেছেন যে তারা ১৬ ডিসেম্বর যৌক্তিককরণ প্রকল্পটি চালু করার সময় আইন অনুসারে কাজ করেছে। তিনি উল্লেখ করেছিলেন যে আইনের অধীনে যথাযথভাবে গঠিত ওয়ার্কস কমিটি প্রকল্পটি বিবেচনা করেছিল এবং এটি অনুমোদন করেছিল এবং যুক্তি দিয়েছিল যে ওয়ার্কস কমিটির শ্রমিকদের প্রতিনিধিরা এই প্রকল্পে সম্মত হয়েছিল, তাই শ্রমিকদের নিজেরাই এতে সম্মত হওয়া উচিত। যে ওয়ার্কস কমিটির শ্রমিক প্রতিনিধিরা এই প্রকল্পটি চালু করতে সম্মত হয়েছেন কোম্পানিগুলি "যখনই তারা চায়" ওয়ার্কস কমিটির রেজুলেশনের একটি অনুলিপি দ্বারা প্রতিষ্ঠিত হয়। তবে লক্ষ্য রাখতে হবে যে ওয়ার্কস কমিটিতে শ্রমিক প্রতিনিধিরা প্রতিনিধিত্ব করেন না কর্মীরা সকল কাজের জন্য, কিন্তু শুধুমাত্র ওয়ার্কস কমিটির কার্যাবলীর উদ্দেশ্যে। আইনের ধারা ৩(২) এই শব্দগুলিতে ওয়ার্কস কমিটির কার্যাবলী নির্ধারণ করে:

"ওয়ার্কস কমিটির দায়িত্ব হবে নিয়োগকর্তা ও শ্রমিকদের মধ্যে বন্ধুত্ব ও সুসম্পর্ক রক্ষা ও সংরক্ষণের জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করা এবং সেই লক্ষ্যে তাদের অভিন্ন স্বার্থ বা উদ্বেগের বিষয়ে মন্তব্য করা এবং এই ধরনের বিষয়ে মতামতের যে কোনো বৈষয়িক পার্থক্য রচনা করার চেষ্টা করে।"

আইনসভা যে ভাষা ব্যবহার করেছে তা স্পষ্ট করে যে ওয়ার্কস কমিটি যৌথ দর কষাকষির উদ্দেশ্যে ইউনিয়নগুলির প্রতিস্থাপন বা স্থানান্তরিত করার উদ্দেশ্যে ছিল না; তারা পরিষেবার শর্তে বাস্তব বা উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন বিবেচনা করার জন্য অনুমোদিত নয়; তাদের কাজ শুধুমাত্র প্রতিদিনের কাজে কর্মী এবং ব্যবস্থাপনার মধ্যে যে ঘর্ষণ হতে পারে তা দূর করা। কল্পনার সীমানা ছাড়াই বলা যায় না যে ওয়ার্কস কমিটির দায়িত্ব ও কার্যাবলী যৌক্তিককরণের মাধ্যমে চাকরির শর্তাবলীর পরিবর্তনের মতো গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে সিদ্ধান্তকে অন্তর্ভুক্ত করে। "নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের মধ্যে বন্ধুত্ব এবং সুসম্পর্ক রক্ষা এবং সংরক্ষণের জন্য পদক্ষেপগুলি প্রচার করা" তাদের আসল কাজ এবং সেই লক্ষ্যে তারা "তাদের সাধারণ উদ্বেগের বিষয়ে মন্তব্য করার জন্য অনুমোদিত" অথবা এই ধরনের বিষয়ে মতামতের যে কোনো বৈষয়িক পার্থক্য রচনা করার আগ্রহ এবং প্রচেষ্টা।" যৌক্তিককরণ প্রকল্প প্রবর্তনের প্রশ্নটিকে নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের মধ্যে সাধারণ আগ্রহের বিষয় বলা যেতে পারে; কিন্তু ওয়ার্কস কমিটির দায়িত্ব ও কর্তৃত্ব তদুপরি মন্তব্য করা এবং এই জাতীয় বিষয়ে মতামতের যে কোনও বৈষয়িক পার্থক্য রচনা করার চেষ্টা করা ছাড়া আর কিছুতেই প্রসারিত হতে পারে না। যে প্রশ্নে মতপার্থক্য দেখা দিয়েছে বা সম্ভবত এক বা অন্য উপায়ে সেই প্রশ্নটির সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য "মন্তব্য" বা "প্রচেষ্টা" উভয়ই অনুষ্ঠিত হতে পারে না। কম্প অ্যান্ড কোম্পানি লিমিটেড বনাম তাদের কর্মী(১) এর শ্রম আপিল ট্রাইব্যুনাল দ্বারা এটি সঠিকভাবে নির্দেশ করা হয়েছে যে:

"ওয়ার্কস কমিটিগুলি সাধারণত উদ্বেগের দৈনন্দিন কাজে উদ্ভূত সমস্যা নিয়ে উদ্বিগ্ন হয় এবং ওয়ার্কস কমিটির কাজ হল কর্মচারীদের অভিযোগগুলি নিশ্চিত করা এবং যখন কোনও চুক্তিতে পৌঁছানোর উপলক্ষ দেখা দেয় তবে কাজ এবং ওয়ার্কস কমিটির দায়িত্ব যেহেতু তাদের নামকরণ ইঙ্গিত করে সুপারিশের বাইরে যেতে পারে না এবং তাই তারা কমবেশি সংস্থা যারা প্রথম ক্ষেত্রে পার্থক্যগুলি রচনা করার চেষ্টা করে এবং চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত সামগ্রিকভাবে ইউনিয়নের উপর নির্ভর করে।"

বাস্তবে ওয়ার্কস কমিটিতে শ্রমিক প্রতিনিধিরা সম্মতি জ্ঞাপন করেন

(১) [১৯৫৫] ১ এল.এল.জে. ৪৮.

তাই যৌক্তিককরণ স্কিম কোনভাবেই শ্রমিক বা তাদের ইউনিয়নের জন্য বাধ্যতামূলক নয়।

পরবর্তী যুক্তি ছিল যে পরিষেবার শর্তাবলীতে যাই হোক না কেন পরিবর্তন করা হয়েছিল, সেই তারিখে করা হয়েছিল যখন ধারা ৯ ক এর অধীনে নোটিশ দেওয়া হয়েছিল এবং ১৩ ই ডিসেম্বরের আগে ৩৩ ধারার কোনও লঙ্ঘন ছিল না। আমাদের মতে এই বিতর্কের কোন সারমর্ম নেই। ধারা ৯ক যার সাথে সঙ্গতি রেখে নোটিশ দেওয়া হয়েছিল যে "কোন নিয়োগকর্তা যিনি চতুর্থ তফসিলে নির্দিষ্ট করা কোনও বিষয়ে কোনও শ্রমিকের জন্য প্রযোজ্য পরিষেবার শর্তে কোনও পরিবর্তন কার্যকর করার প্রস্তাব করেন না, তিনি এই ধরনের পরিবর্তন কার্যকর করবেন না-

(ক) কার্যকর করার প্রস্তাবিত পরিবর্তনের প্রকৃতির নির্ধারিত পদ্ধতিতে এই ধরনের নোটিশ দ্বারা প্রভাবিত হতে পারে এমন কর্মীকে না দিয়ে; বা

(খ) এই ধরনের নোটিশ দেওয়ার একুশ দিনের মধ্যে;" ধারার বিধানের সাথে আমরা উদ্বিগ্ন নই। যে বিষয়টি লক্ষ্য করা গুরুত্বপূর্ণ তা হল যে নোটিশের জন্য এই বিধানটি তৈরি করার সময় আইনসভা স্পষ্টভাবে তিনটি ধাপের কথা ভাবছিল। প্রথম পর্যায়ে নিয়োগকর্তার দ্বারা একটি পরিবর্তন কার্যকর করার প্রস্তাব; পরবর্তী পর্যায়ে হল যখন তিনি একটি নোটিশ দেন এবং শেষ পর্যায়ে হল যখন তিনি নোটিশের তারিখ থেকে ২১ দিনের মেয়াদ শেষ হওয়ার পরে পরিষেবার শর্তাবলীর পরিবর্তনকে প্রভাবিত করেন। পরিষেবার শর্তগুলিও পরিবর্তিত হয় না যখন প্রস্তাব করা হয় বা নোটিশ দেওয়া হয় কিন্তু শুধুমাত্র যখন পরিবর্তন বাস্তবে কার্যকর হয়। সেই প্রকৃত পরিবর্তন ঘটে যখন সেবার নতুন শর্তাবলী বাস্তবে প্রবর্তিত হয়।

এটি অগত্যা অনুসরণ করে যে আইনের ধারা ৩৩ এর উদ্দেশ্যে সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষেত্রে, নিয়োগকর্তা কোন সময়ে পরিষেবার কোন শর্ত "পরিবর্তন" করবেন, ধারা ৯ক -এর অধীনে কোন নোটিশের পরিবর্তন বাস্তবে কার্যকর হয়েছে তা আমাদের নির্ধারণ করতে হবে। যদি পরিবর্তনটি কার্যকর হওয়ার সময়, একটি ট্রাইব্যুনাালের সামনে একটি কার্যধারা মূলতুবি থাকে, ধারা ৩৩ আকৃষ্ট হয় এবং অন্যথায় নয়। নিয়োগকর্তা পরিবর্তনের প্রস্তাব করার সময় পরিষেবার শর্তাবলী এবং নোটিশ দেওয়ার সময় সমানভাবে অপ্রাসঙ্গিক।

এতে আরও বলা হয় যে কোনো ক্ষেত্রেই পরিবর্তন শ্রমিকদের পক্ষপাতিত্ব ছিল না। কিভাবে এই ধরনের বিতর্ক গুরুতরভাবে করা যেতে পারে তা বোঝা কঠিন।

পরিকল্পনার পুরো ভিত্তিটি ছিল শ্রমিকদের জন্য মেশিনগুলি বরাদ্দ করা, যাতে পূর্বে প্রয়োজনীয় সংখ্যার চেয়ে কম কর্মী মেশিনে কাজ করতে সক্ষম হয় যাতে উদ্বৃত্ত শ্রমিকদের ছেড়ে দেওয়া যায়। উদ্দেশ্য ছিল উৎপাদন খরচ কমানো। বস্তু অর্জনের জন্য গৃহীত পদ্ধতিটি ছিল প্রায় একই মজুরিতে শ্রমিকদের কাছ থেকে আরও কাজ নেওয়া। বস্তুটি যতই প্রশংসনীয় হোক না কেন, এক মুহূর্তের জন্য সন্দেহ করা যায় না যে এই প্রকল্পটি শ্রমিকদের প্রতি গুরুতরভাবে কুসংস্কার করেছে। মিঃ ফ্রেজার, কোম্পানির সাক্ষী, তার প্রমাণে বলেছেন যে আগে ব্যাচিং বিভাগের প্রতিটি মেশিনের জন্য দুটি হাত ছিল, এখন দুটি মেশিনের জন্য দুটি হাত রয়েছে। প্রকল্পটি চালু করার কারণ জানাতে তিনি বলেন, "দুটি মিলেই আমাদের উদ্বৃত্ত শ্রম ছিল। কোম্পানিটি ব্যাপকভাবে লোকসান করছিল। তখন পর্যন্ত আমরা প্রাকৃতিক অপচয়ের উপর নির্ভর করতাম এবং যৌক্তিকতার কথা ভাবিনি; গত বছরের নভেম্বরে যৌক্তিকতার বিষয়ে ব্যবস্থা নেওয়ার সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়।

যৌক্তিককরণ যেটি চালু করা হয়েছিল তাই দুটি প্রভাব ছিল- প্রথমত কিছু শ্রমিক উদ্বৃত্ত হয়ে পড়বে এবং স্রাবের সম্মুখীন হবে; এবং দ্বিতীয়ত, অন্যান্য শ্রমিকদের আরও কাজের চাপ বহন করতে হবে। যৌক্তিককরণ প্রকল্পের প্রবর্তন তাই স্পষ্টতই শ্রমিকদের কুসংস্কারের জন্য পরিষেবার শর্তগুলির একটি পরিবর্তন।

পরিবর্তনটি ১৬ই ডিসেম্বরে করা হয়েছিল, যখন প্রকল্পটি ইতিমধ্যে তৈরি করা হয়েছিল এবং শিল্প ট্রাইব্যুনালের সামনে মুলতুবি ছিল। তাই ট্রাইব্যুনাল এই ভূমিকাটিকে যথাযথভাবে ধরে রেখেছে ধারা ৩৩ এর লঙ্ঘন ছিল।

সবশেষে দাবি করা হয়েছিল যে যৌক্তিককরণ প্রকল্পের প্রবর্তন ধারা ৩৩ এর লঙ্ঘন হলেও ৩৩ক ধারার অধীনে আবেদন করার ক্ষেত্রে শ্রমিকদের প্রতিকার রয়েছে এবং তারা ধর্মঘট করার অধিকারী নয়। ধারা ৩৩ক নিঃসন্দেহে ধারা ৩৩-এর নিয়োগকর্তা কর্তৃক লঙ্ঘনের কারণে সংক্ষুব্ধ শ্রমিকদের আবেদন করতে দেয় ত্রাণের জন্য ট্রাইব্যুনাল; কিন্তু এই প্রতিকারের অস্তিত্বের মানে এই নয় যে শ্রমিকরা পরিবর্তিত পরিষেবার শর্তে কাজ করতে বাধ্য ছিল যদিও এগুলো আইনের সুস্পষ্ট লঙ্ঘন ছিল। যখন তারা অতিরিক্ত কাজ করতে অস্বীকার করেছিল যা যৌক্তিককরণ প্রকল্প তাদের করতে চায়, তারা প্রত্যাখ্যান করেছিল কাজ করার জন্য, যা নিয়োগকর্তার তাদের করতে বলার আইনে কোন অধিকার ছিল না। এটা বলা কঠিন যে এটি শ্রমিকদের দ্বারা একটি "ধর্মঘট" ছিল; তবে এটাকে "ধর্মঘট" বলা গেলেও এ ধরনের ধর্মঘট অবশ্যই বেআইনি বা অন্যায ছিল না।

তাই আমাদের উপসংহার হল যে ট্রাইব্যুনাল তার মতামতে সঠিক ছিল যে নিয়োগকর্তা দ্বারা মিলগুলি বন্ধ করা একটি বেআইনি লক-আউটের সমান, এবং কর্মীরা, লক-আউটের ফলে 'কাজ করতে অক্ষম, এই ধরনের লক-আউটের কারণে অনুপস্থিতির সময়ের জন্য মজুরি পাওয়ার অধিকারী।

তাই আপিল খরচ সহ খারিজ করা হয়।

আপিল খারিজ।

.....

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 ভাষায় বোঝার জন্য এবং তা অন্য কোনো উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা যাবে না। সমস্ত ব্যবহারিক এবং সরকারী উদ্দেশ্যে, রায়ের ইংরেজি সংস্করণটি প্রামাণিক হবে এবং কার্যকরী ও প্রয়োগের উদ্দেশ্যে সেটি প্রযোজ্য হবে।