

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

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.

=====

અમદાવાદ સ્થિત ગુજરાત હાઈકોર્ટ સમક્ષ

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લીકેશન નં. ૬૭૭૯/૨૦૧૫

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ સી.એલ. સોની

સહી/-

=====

૧	શું સ્થાનિક સમાવારપત્રોના રિપોર્ટ્સને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવે છે?	ના
૨.	રિપોર્ટ્સને સંદર્ભિત કરવાં કે નહિ?	હા
૩.	શું લોર્ડશીપ ચુકાદાની સુવાચ્ય નકલ જોવાં ઈચ્છે છે?	ના
૪.	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન કે તેનાં હેઠળ કરવામાં આવેલ કોઈ હુકમ સબબ કોઈ મહત્વપૂર્ણ કાયદાકીય પ્રશ્ન સમાવિષ્ટ છે?	ના

=====

ડિવિઝનલ કંટ્રોલર ચાચિકાકર્તા(ઓ)

વિરુદ્ધ

પ્રકાશ નામદેવ સિંઘે અને ૧ અન્ય સામાવાળા(ઓ)

=====

ઉપસ્થિતિ:

ચાચિકાકર્તા(ઓ) નં.૧ વતી શ્રી જી.એમ. જોશી, એડવોકેટ
સામાવાળા(ઓ) ૧ વતી શ્રી જે.એસ. બ્રહ્મભટ્ટ, એડવોકેટ
સામાવાળા(ઓ) નં.૨ તરફે નોટીસની બજવણી

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ સી.એલ. સોની

તારીખ ૩૦/૦૮/૨૦૧૬

મૌખિક ચુકાદો

૧. બંને પક્ષોના વિદ્વાન વકીલોની સંમતિથી આ બાબત આખરી નિકાલ અર્થે સાંભળવામાં આવી.

૨. ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવેલી પ્રસ્તુત અરજી દ્વારા, અરજદારે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, વડોદરા દ્વારા અરજી (આઈ.ટી.) નં. ૩૮/૨૦૦૮ માં આંક ૧૨ નીચે પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૧૦.૮.૨૦૧૪ ના હુકમને પડકાર્યો છે, જેના દ્વારા ટ્રિબ્યુનલે પ્રાથમિક મુદ્દો ઉપસ્થિત કરતી આંક ૧૨ ની અરજી મંજૂર કરી હતી અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ("અધિનિયમ") ની કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ દાખલ કરાયેલી અરજદારની આંક ૧ ની મંજૂરી અરજી રદબાતલ કરી હતી.

૩. અરજીમાં દર્શાવ્યા મુજબની હકીકતો અનુસાર, સામાવાળા નં. ૧ ને તેમની સામે યોજાયેલી ખાતાકીય તપાસને પરિણામે તારીખ ૩૧.૮.૨૦૦૮ ના રોજ નોકરીમાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા. જોકે, સંદર્ભ (આઈ.ટી.) નં. ૩૮/૨૦૦૩ લંબિત હોવાથી, અરજદારે સામાવાળા નં. ૧ ની બરતરફીના પગલાંને મંજૂર કરવા માટે અરજી દાખલ કરી હતી. સામાવાળા નં. ૧ એ આંક ૧૨

ની અરજી દાખલ કરીને પ્રાથમિક મુદ્દો ઉપસ્થિત કર્યો કે અરજદારે અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) અનુસાર વેતનની પૂરેપૂરી રકમ ચૂકવી નથી અને તેથી અરજદારે કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યું છે કે કેમ તે પ્રાથમિક મુદ્દા તરીકે નક્કી કરવું જરૂરી છે.

જ. ટ્રિબ્યુનલે અવલોકન કર્યું કે સામાવાળા નં. ૧ ને તારીખ ૩૧.૮.૨૦૦૯ ના રોજ નોકરીમાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા તે જ દિવસે અરજદારે અરજી દાખલ કરી હતી. જોકે, સામાવાળા નં. ૧ ને માત્ર નોટિસ પે ચૂકવવામાં આવ્યું હતું પરંતુ ઓગસ્ટ, ૨૦૦૯ માસનું વેતન ચૂકવવામાં આવ્યું ન હતું. આથી ટ્રિબ્યુનલ એવા નિષ્કર્ષ પર આવ્યું કે અરજદારે અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યું નથી.

પ. વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) માં એક માસના વેતનની ચૂકવણી અને મંજૂરી અરજી દાખલ કરવાની જરૂરિયાત રહેલી છે. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી કે અરજદારે સામાવાળા નં. ૧ સામે પસાર કરવામાં આવેલ બરતરફીના હુકમની મંજૂરી મેળવવા માટે આ બંને જરૂરિયાતોનું પાલન કર્યું હતું. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી કે જેને પ્રાથમિક મુદ્દો કહેવામાં આવ્યો છે તે અંગે નિર્ણય કરવા માટે, મુખ્ય અરજીની હકીકતોને ધ્યાને લેવી જરૂરી હતી. જ્યારે મુખ્ય અરજીનો નિર્ણય કરવાનો હોય ત્યારે જ આવા મુદ્દા પર વિચારણા કરી શકાઈ હોત, પરંતુ આંક ૧૨ ની અરજી પર વિચારણા કરતી વખતે મુખ્ય અરજી રદ કરી શકાય નહીં. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી કે કલમ ૩૩(૨)(બી) માં ક્યાંય એવો ઉલ્લેખ નથી કે જ્યારે મંજૂરી અરજી

કરવામાં આવે ત્યારે અણચૂકવાયેલું વેતન પણ એક માસના વેતન સાથે ચૂકવવું જ જોઈએ. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી કે ઓગસ્ટ, ૨૦૦૯ ના માસનું અણચૂકવાયેલું વેતન મંજૂરી અરજી લંબિત હતી તે દરમિયાન ચૂકવી દેવામાં આવ્યું હોવાથી, આંક ૧૨ ની અરજી ગ્રાહ્ય રાખવામાં અને અરજદારની મંજૂરી અરજી ના મંજૂર કરવામાં ટ્રિબ્યુનલે ગંભીર ભૂલ કરી છે.

૬. સામાવાળા નં. ૧ તરફથી ઉપસ્થિત રહેલા વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી બ્રહ્મભટ્ટે રજૂઆત કરી હતી કે અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) ના બિન-પાલન અંગે સામાવાળા નં. ૧ દ્વારા ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલા પ્રાથમિક મુદ્દા પર મંજૂરી અરજી ના મંજૂર કરવામાં ટ્રિબ્યુનલે કોઈ ભૂલ કરી નથી. શ્રી બ્રહ્મભટ્ટે રજૂઆત કરી કે કાયદા ઘડનારે પોતાના વિવેકબુદ્ધિથી નોકરીમાંથી મુક્ત થતાં જ તાત્કાલિક બેરોજગાર બની જતાં કામદારના હિતોનું રક્ષણ કરવા માટે એક માસનું વેતન ચૂકવવાની જોગવાઈ કરી છે અને જો કામદારની બરતરફી સમયે એક માસનું વેતન ચૂકવવાની જોગવાઈ પાછળનો હેતુ આ જ હોય, તો એવું કહી શકાય નહીં કે માલિકને કામદાર દ્વારા આપેલી સેવાઓ માટેનું વેતન અટકાવી રાખવાની કે જાળવી રાખવાની મંજૂરી છે અને માત્ર એક માસની નોટિસ પે ની ચૂકવણી કરીને મંજૂરી મેળવી શકે છે. શ્રી બ્રહ્મભટ્ટે રજૂઆત કરી કે કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈઓના સંકુચિત અર્થઘટનથી તેને નિષ્ફળ જવા દઈ શકાય નહીં અને તેનું ઉદારતાપૂર્વક અર્થઘટન કરવું જોઈએ જેથી જે કામદાર સામે માલિકે મંજૂરી મેળવવી જરૂરી હોય તેવું પગલું ભર્યું હોય તેને વાસ્તવિક રક્ષણ કે સુરક્ષા પૂરી પાડી શકાય.

૭. બંને પક્ષોના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા પછી, એવું જ જણાય છે કે સામાવાળા નં. ૧ સામે યોજાયેલી ખાતાકીય તપાસને પરિણામે તેમને નોકરીમાંથી દૂર કરવાના પગલાંની મંજૂરી મેળવવા માટે, અરજદારે લંબિત સંદર્ભ (આઈ.ટી.) નં. ૩૯/૨૦૦૩ માં અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ મંજૂરી અરજી નં. ૩૮/૨૦૦૯ દાખલ કરી હતી. આવી અરજીની કાર્યવાહીમાં, સામાવાળા નં. ૧ એ તારીખ ૬.૪.૨૦૧૩ ના રોજ અરજી કરીને જણાવ્યું હતું કે અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈઓ મુજબ ચૂકવવાપાત્ર વેતનની પૂરેપૂરી રકમ તેમને ચૂકવવામાં આવી ન હોવાથી, અદાલતે અરજદારે કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યું છે કે કેમ તે અંગેનો પ્રાથમિક મુદ્દો નક્કી કરવો જોઈએ. ટ્રિબ્યુનલે આવા પ્રાથમિક મુદ્દાની વિચારણા કરતી વખતે, આક્ષેપિત હુકમમાં નોંધ્યું છે કે તેમાં કોઈ વિવાદ નથી કે જે દિવસે સામાવાળા નં. ૧ ને દૂર કરવાનો હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, તે જ દિવસે અરજદારે સામાવાળા નં. ૧ ને એક માસનું નોટિસ પે ચૂકવ્યું હતું અને મંજૂરી અરજી પણ દાખલ કરી હતી, પરંતુ સામાવાળા નં. ૧ ને તેમને દૂર કરતી વખતે ઓગસ્ટ, ૨૦૦૯ ના માસનો પગાર ચૂકવવામાં આવ્યો ન હતો. ટ્રિબ્યુનલે નોંધ્યું છે કે ઓગસ્ટ, ૨૦૦૯ ના માસનું બાકી વેતન સામાવાળા નં. ૧ ને સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૯ ના માસમાં ચૂકવવામાં આવ્યું હતું. તેથી ટ્રિબ્યુનલ એવા નિષ્કર્ષ પર આવ્યું કે અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈઓનું અનાદર થયું હતું અને આંક ૧૨ ની અરજી ગ્રાહ્ય રાખીને પ્રાથમિક મુદ્દા પર મંજૂરી અરજી ના મંજૂર કરી હતી.

૮. અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨) નીચે મુજબ વંચાય છે:

"(૨) ઔદ્યોગિક વિવાદ સંબંધિત આવી કોઈપણ કાર્યવાહી લંબિત હોય તે દરમિયાન, માલિક, આવા વિવાદમાં સંકળાયેલા કામદારને લાગુ પડતા સ્થાયી આદેશો (સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ) અનુસાર અથવા, જ્યાં આવા સ્થાયી આદેશો ન હોય ત્યાં, પોતાની અને કામદાર વચ્ચેના કરારની શરતો અનુસાર, પછી ભલે તે સ્પષ્ટ હોય કે ગર્ભિત,— (એ) વિવાદ સાથે સંબંધ ન ધરાવતી કોઈપણ બાબત અંગે, આવી કાર્યવાહીની શરૂઆત થાય તે પહેલાં જ તરત જ તે કામદારને લાગુ પડતી સેવાની શરતોમાં ફેરફાર કરી શકશે; અથવા (બી) વિવાદ સાથે સંબંધ ન ધરાવતી કોઈપણ ગેરવર્તણૂક માટે, તે કામદારને ડિસ્ચાર્જ કરી શકશે અથવા શિક્ષા કરી શકશે, પછી ભલે તે બરતરફી દ્વારા હોય કે અન્યથા: પરંતુ શરત એ છે કે જ્યાં સુધી આવા કામદારને એક માસનું વેતન ચૂકવવામાં ન આવ્યું હોય અને માલિક દ્વારા લેવાયેલા પગલાંની મંજૂરી માટે જે સત્તાધિકારી સમક્ષ કાર્યવાહી લંબિત હોય તેને અરજી કરવામાં ન આવી હોય ત્યાં સુધી કોઈ પણ કામદારને ડિસ્ચાર્જ અથવા બરતરફ કરવામાં આવશે નહીં."

૯. કલમ ૩૩(૨)(બી) ના પરંતુક દ્વારા જરૂરીયાત મુજબ, કોઈપણ ઔદ્યોગિક વિવાદની કાર્યવાહી લંબિત હોય ત્યારે, જ્યાં સુધી આવા વિવાદ સંબંધિત કોઈપણ કામદારને એક માસનું વેતન ચૂકવવામાં ન આવ્યું હોય અને માલિક દ્વારા લેવાયેલા પગલાંની મંજૂરી માટે જે સત્તાધિકારી સમક્ષ કાર્યવાહી લંબિત હોય તેને અરજી કરવામાં ન આવી હોય ત્યાં સુધી તેને ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફ કરવામાં આવશે નહીં.

૧૦. વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી બ્રહ્મભટ્ટે રજૂઆત કરી હતી કે પરંતુકમાં દર્શાવ્યા મુજબ એક માસના વેતનની ચૂકવણીમાં ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીની તારીખ

પહેલાંના અણચૂકવાયેલા વેતનનો સમાવેશ થાય છે અને તેથી, મંજૂરી માટે અરજી કરતી વખતે, માલિકે માત્ર એક માસનું વેતન જે ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીની તારીખ પછીનું નોટિસ પે છે તે જ નહીં, પરંતુ કામદારના ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો હુકમ કરવામાં આવે ત્યાં સુધીનું બાકી નીકળતું વેતન પણ ચૂકવવું જરૂરી છે.

૧૧. ધી સ્ટ્રો બોર્ડ મેન્યુફેક્ચરિંગ કું. લિમિટેડ વિરુદ્ધ ગોવિંદ, એ.આઈ.આર. ૧૯૬૨ એસ.સી. ૧૫૦૦ માં પ્રકાશિત કેસમાં, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે યુ.પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ (૧૯૪૭ નો અધિનિયમ નં. ૨૮) ની કલમ ૬૬(૨)(બી) ના અર્થઘટનના પ્રશ્નની વિચારણા કરતી વખતે, જે આ અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈઓ સાથે અક્ષરશઃ સમાન હતી, પેરા ૨ થી ૮ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું અને અવલોકન કર્યું હતું:

"૨. આ રીતે ઉપસ્થિત થયેલો પ્રશ્ન કલમ ૬૬(૨) ની શરતોના અર્થઘટન પર આધારિત છે જે, અમે અગાઉ કહ્યું તેમ, કલમ ૩૩(૨) ની જોગવાઈઓ સાથે અક્ષરશઃ મેળ ખાય છે. તેથી અમે કલમ ૩૩(૨) ની જોગવાઈઓ ટાંકીશું જે નીચે મુજબ વંચાય છે:— "(૨) ઔદ્યોગિક વિવાદ સંબંધિત આવી કોઈપણ કાર્યવાહી લંબિત હોય તે દરમિયાન, માલિક આવા વિવાદમાં સંકળાયેલા કામદારને લાગુ પડતા સ્થાયી આદેશો અનુસાર— (એ)..... (બી) વિવાદ સાથે સંબંધ ન ધરાવતી કોઈપણ ગેરવર્તણૂક માટે, તે કામદારને ડિસ્ચાર્જ કરી શકશે અથવા શિક્ષા કરી શકશે, પછી ભલે તે બરતરફી દ્વારા હોય કે અન્યથા; પરંતુ શરત એ છે કે જ્યાં સુધી આવા કામદારને એક માસનું વેતન ચૂકવવામાં ન આવ્યું હોય અને માલિક દ્વારા લેવાયેલા પગલાંની મંજૂરી માટે જે સત્તાધિકારી સમક્ષ કાર્યવાહી લંબિત હોય તેને અરજી કરવામાં ન આવી હોય ત્યાં સુધી કોઈ પણ કામદારને ડિસ્ચાર્જ અથવા બરતરફ કરવામાં આવશે નહીં."

પ્રસ્તુત અપીલમાં આપણે ખંડ (બી) ના પરંતુકના અર્થઘટન સાથે સંબંધ ધરાવીએ છીએ જે કહે છે કે આવા કોઈ કામદારને ત્યાં સુધી ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફ કરવામાં આવશે નહીં, જ્યાં સુધી તેને એક માસનું વેતન ચૂકવવામાં ન આવ્યું હોય અને માલિક દ્વારા લેવાયેલા પગલાંની મંજૂરી માટે જે સત્તાધિકારી સમક્ષ કાર્યવાહી લંબિત હોય તેને અરજી કરવામાં ન આવી હોય. જ્યારે એક કરતાં વધુ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ એક કરતાં વધુ વિવાદો લંબિત હોય, ત્યારે જ્યાં વિવાદો લંબિત હોય તે તમામ ટ્રિબ્યુનલોને અરજીઓ કરવાની રહેશે કે માત્ર તેમાંથી એકને જ અરજી કરવી પૂરતી રહેશે તે અંગે પ્રસ્તુત કેસમાં વિચારણા કરવી અનાવશ્યક છે. પ્રસ્તુત કેસમાં બે સત્તાધિકારીઓ સમક્ષ વિવાદો લંબિત હતા અને તે બંનેને અરજીઓ કરવામાં આવી હતી, જોકે આશ્ચર્યજનક રીતે તેનું પરિણામ અપીલકર્તા માટે વિપરીત આવ્યું હતું, કારણ કે એક ટ્રિબ્યુનલે પગલાંને મંજૂરી આપી હતી જ્યારે બીજી ટ્રિબ્યુનલે આપી ન હતી.

૩. પરંતુકના અર્થઘટન તરફ જઈએ તે પહેલાં આપણે તે સંજોગોનો ઉલ્લેખ કરી શકીએ કે જેમાં કલમ ૩૩(૨) ની જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી. મૂળભૂત રીતે અધિનિયમમાં કલમ ૩૩(૨) જેવી કોઈ જોગવાઈ નહોતી અને તેમાં મળી આવતી એકમાત્ર જોગવાઈ વર્તમાન કલમ ૩૩(૧) ને અનુરૂપ હતી. ૧૯૫૬ ના સુધારા પહેલાં કલમ ૩૩ દાખલ કરવા પાછળનો હેતુ અધિનિયમ દ્વારા નિર્દિષ્ટ કોઈપણ સત્તાધિકારી સમક્ષ લંબિત ઔદ્યોગિક કાર્યવાહીને અન્ય કોઈપણ ઔદ્યોગિક વિવાદથી ખતેલ પહોંચાડ્યા વિના શાંત અને શાંતિપૂર્ણ વાતાવરણમાં ચાલુ રાખવા દેવાનો હતો. આ કલમનો સ્પષ્ટ હેતુ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ કોઈપણ ઔદ્યોગિક વિવાદ લંબિત હોય તે દરમિયાન શક્ય હોય ત્યાં સુધી યથાસ્થિતિ જાળવી રાખવાનો હતો. પરંતુ એવું અનુભવાયું જણાય છે કે ૧૯૫૬ ના સુધારા પહેલાં કલમ ૩૩ ખૂબ કડક હતી કારણ કે તેણે સેવાની શરતોમાં કોઈ ફેરફાર કરવાના અથવા ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો કોઈ હુકમ કરવાના માલિકના અધિકારને સંપૂર્ણપણે છીનવી લીધો હતો, જેમાં એવો કોઈ

તકાવત કરવામાં આવ્યો ન હતો કે આવો ફેરફાર અથવા ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો આવો હુકમ ઔદ્યોગિક સત્તાધિકારી સમક્ષ લંબિત વિવાદ સાથે કોઈ રીતે સંબંધિત હતો કે નહીં. તેથી એવું અનુભવાયું જણાય છે કે જોગવાઈની કડકતા ઓછી કરવી જોઈએ અને માલિકને સેવાની શરતો વગેરેમાં ફેરફાર કરવાની મંજૂરી આપવી જોઈએ જે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ લંબિત વિવાદ સાથે સંબંધિત ન હોય. તે જ કારણોસર એવું અનુભવાયું હતું કે માલિકની કામદારને બરતરફ કે ડિસ્ચાર્જ કરવાની સત્તા સંપૂર્ણપણે છીનવી લેવી જોઈએ નહીં જ્યાં બરતરફી કે ડિસ્ચાર્જ કોઈ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ લંબિત વિવાદ સાથે અસંબંધિત બાબતો પર આધારિત હોય. સાથોસાથ એવું પણ અનુભવાયું જણાય છે કે વિવાદ સાથે અસંબંધિત કોઈ બાબતના કારણે વિવાદ લંબિત હોય તે દરમિયાન ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફ થઈ શકે તેવા કામદાર માટે કેટલાક રક્ષણો પૂરા પાડવા જોઈએ. પરિણામે ૧૯૫૬ માં કલમ ૩૩ ફરીથી ઘડવામાં આવી અને તેનો નોંધપાત્ર વિસ્તાર કરવામાં આવ્યો. તે હવે પાંચ પેટા-કલમોમાં છે જ્યારે ૧૯૫૬ પહેલાં તેમાં વ્યાવહારિક રીતે હાલની પેટા-કલમ (૧) નો જ સમાવેશ થતો હતો.

૪. તેથી કલમ ૩૩ ની વર્તમાન યોજના નીચે મુજબ છે:- પેટા-કલમ (૧) લંબિત હોઈ શકે તેવા વિવાદ સાથે સંબંધિત બાબતોનો ઉલ્લેખ કરે છે અને આવા વિવાદ પરિણામી ઔદ્યોગિક કાર્યવાહીની શરૂઆત થાય તે પહેલાં જ તરત જ કામદારોને લાગુ પડતી સેવાની શરતોમાં સંબંધિત કામદારોના પ્રતિકૂળ હોય તેવા કોઈ ફેરફાર કરવાની મનાઈ કરે છે અને માલિકને વિવાદ સાથે સંબંધિત હોય તેવી કોઈ બાબતના સંબંધમાં કોઈપણ કામદારને ડિસ્ચાર્જ કરવા અથવા શિક્ષા કરવાની મનાઈ કરે છે, પછી ભલે તે બરતરફી દ્વારા હોય કે અન્યથા; અને માલિક, જો સેવાની શરતોમાં કોઈ ફેરફાર કરવા માંગતો હોય અથવા કોઈ કામદારને શિક્ષા કરવા કે ડિસ્ચાર્જ કરવા માંગતો હોય, તો તેણે જે સત્તાધિકારી સમક્ષ વિવાદ સંબંધિત કાર્યવાહી લંબિત હોય તેની સ્પષ્ટ પરવાનગી મેળવવી જ

જોઈએ. આ રીતે પેટા-કલમ (૧) એવું ઠરાવે છે કે જો કોઈ માલિક સેવાની શરતોમાં કોઈ ફેરફાર કરવાની દરખાસ્ત કરે છે અથવા ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ લંબિત હોઈ શકે તેવા વિવાદ સાથે સંબંધિત બાબતના સંદર્ભમાં કામદારને શિક્ષા કરવાની કે ડિસ્ચાર્જ કરવાની દરખાસ્ત કરે છે, તો માલિકે આવી દરખાસ્ત ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ મૂકવી જ જોઈએ અને દરખાસ્તનો અમલ કરતા પહેલાં લેખિતમાં તેની સ્પષ્ટ પરવાનગી મેળવવી જ જોઈએ, પછી ભલે તે સેવાની શરતોના ફેરફાર માટે હોય કે બરતરફી દ્વારા કે અન્યથા કામદારની શિક્ષા કે ડિસ્ચાર્જ માટે હોય.

પ. બીજી તરફ પેટા-કલમ (૨)(એ) માલિકને વિવાદ સાથે સંબંધ ન ધરાવતી સેવાની શરતોમાં ફેરફાર કરવાની સત્તા આપે છે અને આ માલિક જ્યાં વિવાદ લંબિત હોય તે ટ્રિબ્યુનલનો સંપર્ક કર્યા વિના જ કરી શકે છે. તે માલિકને કોઈપણ કામદારને ડિસ્ચાર્જ કરવા અથવા શિક્ષા કરવાની વધુ મંજૂરી આપે છે, પછી ભલે તે બરતરફી દ્વારા હોય કે અન્યથા, જ્યાં આ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ લંબિત વિવાદ સાથે અસંબંધિત કોઈપણ બાબતોના કારણે હોય; પરંતુ આવો ડિસ્ચાર્જ અથવા બરતરફી પરંતુકને આધીન છે, જે તેના પર અમુક શરતો લાદે છે. પેટા-કલમ (૨) ઘડવા પાછળનો હેતુ સ્પષ્ટપણે માલિકને તે બંધનમાંથી મુક્ત કરવાનો હતો જે તેના પર ૧૯૫૬ ના સુધારા પહેલાં કલમ ૩૩ હેઠળ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ લંબિત વિવાદ સાથે સંબંધ ન ધરાવતી બાબતો માટેના પગલાં અંગે લાદવામાં આવ્યું હતું, જ્યાં સુધી સેવાની શરતોનો સંબંધ હતો, જો તેઓ વિવાદિત બાબતો સાથે અસંબંધિત હોય તો માલિકને તેમાં ફેરફાર કરવાની સંપૂર્ણ સ્વતંત્રતા આપવામાં આવી હતી; પરંતુ જ્યાં સુધી કામદારોના ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો સંબંધ હતો, જોકે માલિકને સ્વતંત્રતા આપવામાં આવી હતી, પરંતુ તે સંપૂર્ણ નહોતી અને તે પરંતુકમાં દર્શાવેલ શરતોને આધીન જ ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીની સત્તાનો ઉપયોગ કરી શકતો હતો. આમ છતાં, પરંતુકની આ શરતોનું એવું અર્થઘટન કરી શકાય નહીં, સિવાય કે શબ્દો તદ્દન સ્પષ્ટ હોય, કે કામદારના ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો હુકમ પસાર

કરતા પહેલાં માલિકે સૌપ્રથમ જે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ વિવાદ લંબિત હોય તેની મંજૂરી મેળવવી જ જોઈએ, કારણ કે આવા અર્થઘટનથી કલમ ૩૩(૧)(બી) અને કલમ ૩૩(૨)(બી) વચ્ચે કોઈ તફાવત રહેશે નહીં અને ૧૯૫૬ ના સુધારાનો હેતુ નિષ્ફળ જઈ શકે છે.

૬. ત્યારબાદ આપણે પેટા-કલમ (૩) પર આવીએ છીએ જે જોગવાઈ કરે છે કે પેટા-કલમ (૨) માં કંઈપણ સમાવિષ્ટ હોવા છતાં, રક્ષિત કામદારો (પ્રોટેક્ટેડ વર્કમેન) કહેવાતા કેટલાક કામદારો સામે જે સત્તાધિકારી સમક્ષ કાર્યવાહી લંબિત હોય તેની લેખિત સ્પષ્ટ પરવાનગી વિના પગલાં લેવામાં આવશે નહીં. આ રીતે પેટા-કલમ (૨) હેઠળ માલિકને વિવાદ સાથે અસંબંધિત સેવાની શરતો અંગે અથવા વિવાદ સાથે અસંબંધિત બાબતોના આધારે કામદારોના ડિસ્ચાર્જ કે શિક્ષા અંગે જે સ્વતંત્રતા આપવામાં આવી હતી તે પેટા-કલમ (૩) દ્વારા કામદારોના એક નાના વર્ગ માટે કાપી નાખવામાં આવી હતી, ભલે માલિકનું પગલું ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ વિવાદિત બાબત સાથે અસંબંધિત હોય. પેટા-કલમ (૩) ની સ્પષ્ટતા રક્ષિત કામદાર કોણ છે તે વ્યાખ્યાયિત કરે છે અને પેટા-કલમ (૪) તેના સંબંધમાં પરિણામી જોગવાઈઓ કરે છે.

૭. છેવટે આપણે પેટા-કલમ (૫) પર આવીએ છીએ જે ઠરાવે છે કે જ્યાં માલિક પોતે લીધેલા પગલાંની મંજૂરી માટે પેટા-કલમ (૨) ના પરંતુક હેઠળ અરજી કરે છે, ત્યારે સંબંધિત સત્તાધિકારી વિલંબ વિના આવી અરજી સાંભળશે અને શક્ય તેટલી ઝડપથી તેના સંબંધમાં યોગ્ય લાગે તેવો હુકમ પસાર કરશે.

૮. ઉપર અમે જે કહ્યું છે તેની પૃષ્ઠભૂમિમાં હવે આપણે પરંતુકના શબ્દો તરફ આવીએ. પરંતુક એવું ઠરાવે છે કે જ્યાં સુધી કામદારને એક માસનું વેતન ચૂકવવામાં ન આવ્યું હોય અને માલિક દ્વારા લેવાયેલા પગલાંની મંજૂરી માટે જે સત્તાધિકારી સમક્ષ કાર્યવાહી લંબિત હોય તેને અરજી કરવામાં ન આવી હોય ત્યાં સુધી કોઈ પણ કામદારને ડિસ્ચાર્જ અથવા

બરતરફ કરવામાં આવશે નહીં. એ સ્પષ્ટ થશે કે બે પ્રકારની શિક્ષા પરંતુકની શરતોને આધીન છે, નામે, ડિસ્ચાર્જ અથવા બરતરફી. અન્ય કોઈ પણ પ્રકારની શિક્ષા પરંતુકના દાયરામાં નથી. વધુમાં પરંતુક બે શરતો ઠરાવે છે, નામે, (i) એક માસના વેતનની ચૂકવણી અને (ii) માલિક દ્વારા લેવાયેલા પગલાંની મંજૂરી માટે જે સત્તાધિકારી સમક્ષ કાર્યવાહી લંબિત હોય તેને અરજી કરવી. અમારી સમક્ષ એ વિવાદિત નથી કે જ્યારે પરંતુક એક માસના વેતનની ચૂકવણી અંગેની શરતો ઠરાવે છે, ત્યારે તે શરતનું પાલન કરવા માટે માલિકે માત્ર કર્મચારીને વેતન ચૂકવવાની ઓફર (ટેન્ડર) કરવાની જરૂર રહે છે. પરંતુ જો કર્મચારી વેતન સ્વીકારવાનું ન પસંદ કરે, તો તે આગળ આવીને એમ કહી શકે નહીં કે માલિક દ્વારા તેને વેતનની કોઈ ચૂકવણી કરવામાં આવી નથી. તેથી, ભલે કલમ ૧૮ એક માસના વેતનની ચૂકવણીની વાત કરે છે, તેનો અર્થ માત્ર એ જ થઈ શકે કે માલિકે વેતનની ઓફર કરી છે અને તે ચૂકવણી સમાન ગણાશે, નહિતર કામદાર હંમેશાં વેતન લેવાનો ઇનકાર કરીને કલમને અમલમાં મૂકી ન શકાય તેવી બનાવી શકે છે. જ્યાં સુધી અરજી કરવા અંગેની બીજી શરતનો સંબંધ છે, પરંતુક જરૂરી બનાવે છે કે માલિક દ્વારા લેવાયેલા પગલાંની મંજૂરી માટે અરજી કરવી જોઈએ. સામાવાળા વતી એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે પરંતુકના આ ભાગમાં "લેવાયેલા પગલાં" શબ્દોનો અર્થ લેવા માટે પ્રસ્તાવિત પગલાં થાય છે અને તેથી માલિક માત્ર ટ્રિબ્યુનલને તેણે લેવા માટે પ્રસ્તાવિત કરેલા પગલાંને મંજૂર કરવા માટે અરજી કરી શકે છે અને મંજૂરી મળ્યા પછી જ માલિક કામદારને બરતરફ કે ડિસ્ચાર્જ કરવા આગળ વધી શકે છે. જોકે અમારું માનવું છે કે આવા અર્થઘટન પર કલમ ૩૩ ની પેટા-કલમ (૨) અને પેટા-કલમ (૧) વચ્ચે ખરેખર કોઈ તફાવત રહેશે નહીં અને ૧૯૫૬ માં સુધારો કરવાનો કાયદા ઘડનારનો હેતુ નિષ્ફળ જશે. તદુપરાંત, જોગવાઈ જેવા રૂપમાં છે તેમ જ રહેતાં જો તે શબ્દો કાયદા ઘડનારના હેતુને અમલમાં મૂકે તેવા વ્યાજબી અર્થ માટે સમર્થ હોય, તો તેમાં શબ્દો ઉમેરવા એ

અર્થઘટનના નિયમોની વિરુદ્ધ છે. પરંતુકના સ્પષ્ટ અર્થ પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે તે માલિકને સંબંધિત ટ્રિબ્યુનલની મંજૂરી મેળવતા પહેલાં કર્મચારીને ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફ કરવાની સત્તા આપે છે પરંતુ સાથોસાથ પરંતુક દ્વારા કર્મચારીને આપવામાં આવેલું રક્ષણ અસરોકારક રહેવું જોઈએ, તેથી અમને જણાય છે કે જ્યારે પરંતુક લેવાયેલા પગલાંની મંજૂરી માટેની અરજીની વાત કરે છે, ત્યારે લેવાયેલું પગલું એ માલિક દ્વારા કરવામાં આવેલ વાસ્તવિક ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો હુકમ છે અને આ હુકમની મંજૂરી માટે જ અરજી કરવાની હોય છે. આ અધિનિયમ હેઠળ ઘડવામાં આવેલા નિયમોના નિયમ ૬૦ હેઠળના ફોર્મ 'કે' દ્વારા સમર્થિત થાય છે જે યુ.પી. નિયમોના નિયમ ૩૧ હેઠળના ફોર્મ ૧૫ ને અનુરૂપ છે. વધુમાં પરંતુકમાં "મંજૂરી" (એપ્રુવલ) શબ્દનો ઉપયોગ પણ સૂચવે છે કે માલિક દ્વારા કંઈક કરવામાં આવ્યું છે જેની મંજૂરી તે ટ્રિબ્યુનલ પાસેથી માંગે છે. જો હેતુ એવો હોત કે પરંતુકને ધ્યાનમાં રાખીને માલિક ટ્રિબ્યુનલની મંજૂરી પહેલાં મેળવ્યા વિના બરતરફી કે ડિસ્ચાર્જનો હુકમ પસાર કરી શકે નહીં, તો અમને એવું કોઈ કારણ દેખાતું નથી કે પરંતુકના શબ્દો પેટા-કલમ (૧) અને (૩) ના શબ્દો જેવા સમાન શા માટે ન હોત, નામે કે સંબંધિત સત્તાધિકારીની લેખિત સ્પષ્ટ પરવાનગી વિના કોઈ કામદારને ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફ કરવામાં આવશે નહીં. તેથી અમારી રાય મુજબ પેટા-કલમ (૨)(બી) ના પરંતુકમાં વપરાયેલી ભાષામાં ફેરફાર સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે કાયદા ઘડનારનો હેતુ એવો હતો કે માલિકને બે શરતોને આધીન ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો હુકમ પસાર કરવાનો અધિકાર રહેશે, નામે, (i) એક માસના વેતનની ચૂકવણી અને (ii) લેવાયેલા પગલાંની મંજૂરી માટે સંબંધિત સત્તાધિકારીને અરજી કરવી. "મંજૂરી" શબ્દનો ઉપયોગ એ પણ સૂચવે છે કે જે મંજૂર કરવાનું છે તે પહેલાથી જ બની ચૂક્યું છે, જોકે ક્યારેક પ્રસ્તાવિત પગલાંની પણ મંજૂરી માંગી શકાય છે. પરંતુ આ સંદર્ભમાં અમને જણાય છે કે અહીં મંજૂરી એ થયેલા કાર્યની છે, નહિતર કાયદા ઘડનાર માટે પરંતુકમાં "લેવા માટે પ્રસ્તાવિત પગલાંની

મંજૂરી માટે" શબ્દો વાપરવા ખૂબ સરળ હોત. વધુમાં પેટા-કલમ (પ) પણ જ્યારે "લેવાયેલા પગલાંની મંજૂરી" શબ્દો વાપરે છે ત્યારે સૂચવે છે કે કોઈ પગલું લેવામાં આવ્યું છે અને તે પગલું જ માલિક પોતાની અરજી દ્વારા મંજૂર કરાવવા માંગે છે. તેથી પેટા-કલમ (૧) અને પેટા-કલમ (૨) વચ્ચેનો તફાવત એ છે કે પેટા-કલમ (૧) હેઠળ માલિક પોતે શું કરવા માંગે છે તેની દરખાસ્ત કરે છે અને તે કરવા માટે સંબંધિત સત્તાધિકારીની સ્પષ્ટ પરવાનગી માંગે છે; પેટા-કલમ (૨) માં માલિક પગલું ભરે છે અને પોતાની અરજી દ્વારા સંબંધિત સત્તાધિકારી પાસેથી લેવાયેલા પગલાંની માત્ર મંજૂરી માંગે છે. તેથી તેમાં કોઈ શંકા હોઈ શકે નહીં કે પરંતુક સાથે વાંચતા પેટા-કલમ ૨(બી) એવો વિચાર કરે છે કે માલિક સંબંધિત સત્તાધિકારીની મંજૂરી મેળવતા પહેલાં બરતરફી કે ડિસ્ચાર્જનો હુકમ પસાર કરી શકે છે અને સાથોસાથ પોતે લીધેલા પગલાંની મંજૂરી માટે અરજી કરી શકે છે. જોકે સામાવાળા વતી એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે જો માલિક કામદારને બરતરફ કે ડિસ્ચાર્જ કરે અને પછી લેવાયેલા પગલાંની મંજૂરી માટે અરજી કરે અને ટ્રિબ્યુનલ પગલાંને મંજૂર કરવાનો ઇનકાર કરે તો કામદાર પાસે કોઈ ઉપાય રહેશે નહીં કારણ કે કલમ ૩૩(૨) માં પુનઃસ્થાપના (રીઇન્સ્ટેટમેન્ટ) માટે કોઈ જોગવાઈ નથી. જોકે અમને આ બાબતે કોઈ મુશ્કેલી દેખાતી નથી. જો ટ્રિબ્યુનલ માલિકે લીધેલા પગલાંને મંજૂર ન કરે, તો પરિણામ એ આવશે કે તેણે લીધેલું પગલું રદબાતલ થશે અને ત્યારબાદ કામદારને ક્યારેય બરતરફ કે ડિસ્ચાર્જ કરવામાં આવ્યો ન હતો તેમ માનવામાં આવશે અને તે માલિકની સેવામાં ચાલુ રહેશે. આવા કેસમાં પુનઃસ્થાપના અંગે કોઈ ચોક્કસ જોગવાઈની જરૂર નથી અને ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા માલિકના પગલાંને મંજૂર ન કરવાના માત્ર તથ્યથી જ, કામદારની બરતરફી કે ડિસ્ચાર્જ નિષ્પ્રભાવી બનશે અને સંબંધિત કામદાર માલિક દ્વારા ક્યારેય કોઈ બરતરફી કે ડિસ્ચાર્જ થયો જ ન હોય તેમ સેવામાં ચાલુ રહેશે. એ અર્થમાં માલિક દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો હુકમ કલમ

૩૩(૨) હેઠળ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા મંજૂર કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી આખરી અને અંતિમ બનતો નથી."

૧૨. સિન્ડિકેટ બેંક લિમિટેડ વિરુદ્ધ કે. રામનાથ વી. ભટ્ટ, એ.આઈ.આર. ૧૯૬૮ એસ.સી. ૨૩૨ માં પ્રકાશિત કેસમાં, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે પેરા ૧૭ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે:

"૧૭. આ અદાલત દ્વારા સ્ટ્રોબોર્ડ મેન્યુફેક્ચરિંગ કું. વિ. ગોવિંદ, ૧૯૬૨ સપ્લિમેન્ટ ૩ એસ.સી.આર. ૬૧૮ પૃષ્ઠ ૬૩૦ (એ.આઈ.આર. ૧૯૬૨ એસ.સી. ૧૫૦૦ પૃષ્ઠ ૧૫૦૫) માં, અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) ના પરંતુકનું અર્થઘટન કરતી વખતે એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે, વિચારણા હેઠળની ત્રણ બાબતો નામે બરતરફી કે ડિસ્ચાર્જ, વેતનની ચૂકવણી અને અરજી કરવી, એ એક જ વ્યવહારનો ભાગ હોવા જોઈએ. તેથી, અમારા મતે, કલમ ૩૩ ની જોગવાઈઓનું અર્થઘટન કરતી વખતે તમામ વ્યવસ્થાપન અને કામદારોને લાગુ પડે તેવો એક નિશ્ચિત અને ચોક્કસ સમયબિંદુ હોવો જોઈએ. વ્યવસ્થાપનને ચોક્કસપણે ખબર હોવી જોઈએ કે તેમણે કલમ ૩૩(૨)(બી) ના પરંતુક હેઠળ જરૂરી પગલાં ક્યારે લેવાના છે, અને કામદારે પણ તે જ રીતે તે નિશ્ચિત સમય જાણવો જોઈએ કે જ્યારે વ્યવસ્થાપને કલમ ૩૩(૨)(બી) ના પરંતુકની જરૂરિયાતોનું પાલન કરી લીધું હોવું જોઈએ જેથી તે અધિનિયમની કલમ ૩૩-એ હેઠળ ફરિયાદ દ્વારા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલનો સંપર્ક કરી શકે. કલમ ૩૩ ની મહત્વની જોગવાઈઓ વાંચતા જણાય છે કે વાપરવામાં આવેલા શબ્દપ્રયોગો 'ડિસ્ચાર્જ કરવા અથવા શિક્ષા કરવી, પછી ભલે બરતરફી દ્વારા હોય કે અન્યથા' છે અને તેઓ અમારા મતે, સંબંધિત સત્તાધિકારી દ્વારા ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો હુકમ જ્યારે પસાર કરવામાં આવે તે સમયબિંદુ સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે. અમારા મતે, ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો હુકમ ફક્ત એક જ વાર પસાર કરી શકાય છે અને, આ કેસમાં, બરતરફીનો

હુકમ મેનેજિંગ ડિરેક્ટર દ્વારા ૧૨ નવેમ્બર, ૧૯૬૩ ના રોજ પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ છે. નિઃશંકપણે, સ્ટેજિંગ ઓર્ડર્સના આધારે અથવા સેવા કરારના આધારે, બરતરફીના હુકમને પડકારવા માટે સંબંધિત કામદારને અપીલનો અધિકાર આપી શકાય છે. પરંતુ અપીલ સત્તાધિકારી માત્ર એ જ વિચારણા કરે છે કે બરતરફીનો હુકમ કાયમ રાખવો કે તેમાં ફેરફાર કરવો જરૂરી છે. તેથી, અપીલ સત્તાધિકારી દ્વારા ફરીથી બરતરફીનો હુકમ પસાર કરવાનો કોઈ પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી. કલમ ૩૩ ની જોગવાઈઓનું અર્થઘટન કરતી વખતે પ્રથમ તબક્કે સંબંધિત સત્તાધિકારી દ્વારા ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો હુકમ પસાર કરવાના આખરીપણા સાથે આપણે સંબંધ નથી. વધુમાં, કલમ ૩૩(૨)(બી) નો પરંતુક, જ્યારે તે એક માસ માટેના વેતનની ચૂકવણીનો ઉલ્લેખ કરે છે, ત્યારે એ પણ દર્શાવે છે કે તે ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીના હુકમ સાથે સંબંધિત છે, જે તાત્કાલિક અમલમાં આવે છે, જે આ કેસમાં ૧૨ નવેમ્બર, ૧૯૬૩ ના રોજ પસાર કરાયેલ હુકમ છે. એક માસના પગાર કે વેતનની ચૂકવણી એ બેરોજગારીની કડકતાને હળવી કરવા માટે છે જેનો સામનો કામદારે કરવો પડશે, જેની સામે ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો છે. જો વ્યવસ્થાપને અપીલ દાખલ કરવા માટે નિર્ધારિત લઘુત્તમ મુદત સુધી રાહ જોવી પડે, અને જ્યારે અપીલ દાખલ કરવામાં આવે ત્યારે અપીલના અંતની પણ રાહ જોવી પડે, તો મૂળ હુકમની તારીખથી નોંધપાત્ર સમય વીતી ગયો હશે, જે સમયગાળા દરમિયાન કામદારને કોઈ પગાર મળ્યો ન હોત. એવું માનવું અસંગત બનશે કે આટલો લાંબો સમય વીતી ગયા પછી પણ એક માસના પગારની ચૂકવણી કલમની જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરશે."

૧૩. ભારત ઇલેક્ટ્રોનિક્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ, કર્ણાટક, (૧૯૯૦) ૨ એસ.સી.સી. ૩૧૪ માં પ્રકાશિત કેસમાં, જેના પર વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી જોશીએ આધાર રાખ્યો છે, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે

અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) ના સંદર્ભમાં "શિફ્ટ એલાઉન્સ" નો "વેતન" માં સમાવેશ થાય છે કે કેમ તે મુદ્દાની તપાસ કરતી વખતે, પેરા ૧૦ અને ૧૭ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું અને અવલોકન કર્યું હતું:

"૧૦. કલમ ૨ ના ખંડ (આરઆર) માં આપવામાં આવેલી "વેતન" શબ્દની વ્યાખ્યા એટલી વ્યાપક છે કે જેમાં (સમાવેશ ૧ જુઓ) કામદાર તે સમય માટે હકદાર હોય તેવા ભથ્થાઓનો સમાવેશ થાય છે. છતાં, આવી વ્યાપકતા હોવા છતાં, જો વિષય અથવા સંદર્ભમાં કંઈ વિરોધાભાસી હોય તો સમાવિષ્ટ અર્થ અર્થપૂર્ણ ફેરફારને આધીન છે. કલમ ૩૩(૨)(બી) નો પરંતુક એવું ફરમાવે છે કે જ્યાં સુધી કામદારને એક માસનું વેતન ચૂકવવામાં ન આવે અને માલિક દ્વારા તેના પગલાંની મંજૂરી માટે નિર્ધારિત અરજી કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી આવા કોઈ પણ કામદારને ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફ કરી શકાય નહીં. આવી આકસ્મિક પરિસ્થિતિ માટે જોગવાઈ કરવા પાછળનો કાયદા ઘડનારનો હેતુ સમજવો મુશ્કેલ નથી અને જેમ આ અદાલત દ્વારા સિન્ડિકેટ બેંક લિમિટેડ વિ. રામનાથ ભટ્ટના કેસમાં દર્શાવવામાં આવ્યું હતું તેમ, તે "બેરોજગારીની કડકતાને હળવી કરવા માટે હતો જેનો સામનો કામદારે કરવો પડશે, જેની સામે ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો છે." વિચારાયેલ અને આપવા માટે જોગવાઈ કરાયેલ એક માસનું વેતન એ વૈચારિક રીતે બેરોજગારીના માસ પછીના માસ માટે છે અને સંદર્ભમાં બરતરફીની તારીખ પછીના માસનું વેતન છે, નહીં કે બરતરફીની તારીખ પહેલાના માસનું પુનરાવર્તિત વેતન. જો કલમ ૩૩(બી) ના પરંતુકના સંદર્ભમાં આનું ઊલટું વાંચવામાં આવે, તો તે અનિવાર્યપણે બરતરફીની તારીખ પહેલાના માસમાં મેળવેલ વેતન કરતાં બમણું વાંચવું પડશે અને અમારા મતે, તે જોગવાઈમાં એવું કંઈક વાંચવા બરાબર થશે જે ત્યાં સ્પષ્ટ કે ગર્ભિત રીતે નથી. તેથી અમારે સંદર્ભગત અર્થઘટનને વૈચારિક અર્થઘટન સાથે જોડવું પડશે જેથી એવા વિચાર પર આવી શકાય કે નાઈટ

શિફ્ટ એલાઉન્સ ક્યારેય વેતનનો ભાગ હોઈ શકે નહીં, અને તે માત્ર કામ કરવાના કિસ્સામાં જ બાકી નીકળે. આ અદાલતે પોદાર મિલ્સ લિમિટેડ વિ. ભગવાન સિંહ માં ઠરાવ્યું હતું કે કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ બરતરફીની તારીખ એ છે જ્યારે બરતરફી પછી મંજૂરી અરજી દાખલ કરવામાં આવે છે. તે તારીખથી, નાઈટ શિફ્ટ એલાઉન્સ મેળવવાનો પ્રસંગ ઊભો થઈ શકતો નથી, અને થશે નહીં.

૧૭. ચુકાદો પૂર્ણ કરતા પહેલાં સિન્ડિકેટ બેંકના કેસમાં ઉપર ટાંકેલા અવલોકનોને ફરીથી ધ્યાનમાં રાખવાના રહે છે. આ કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં મેનેજમેન્ટે કામદારને "તેણે જે બેરોજગારીનો સામનો કરવો પડશે તેની કડકતા હળવી કરવા" એક માસના પગાર તરીકે રૂ. ૬૦૭.૯૦ ની રકમ ચૂકવી હતી. રૂ. ૧૨/- ની ઓછી ચૂકવણીથી આવી કડકતા હળવી કરવામાં કેવી રીતે ઘટાડો થયો હોઈ શકે તે વિચારણીય છે. સંદર્ભમાં જોતાં, પ્રસ્તુત કેસની જેમ જ, કોઈ ચોક્કસ રકમ વેતન તરીકે બાકી હતી કે કેમ તે અંગે વાસ્તવિક વિવાદ હોઈ શકે છે. ચોક્કસપણે, મેનેજમેન્ટ માટે તેને ઉપસ્થિત કરવું જોખમી છે કારણ કે કલમ ૩૩(૨) (બી) હેઠળ બાકી નીકળતા એક માસના વેતન કરતાં એક પૈસો પણ ઓછો ચૂકવવો એ મંજૂરી મેળવવા માટે ઘાતક બનશે. પરંતુ સાથોસાથ એ સ્પષ્ટ કરવાની જરૂર છે કે જ્યારે પ્રશ્ન ઉઠાવવામાં આવે ત્યારે મેનેજમેન્ટે એ સાબિત કરવાનું રહે છે કે કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ કામદારને ચૂકવવામાં આવેલી રકમ ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીની તારીખ પછીના માસના પૂરેપૂરા વેતનને રજૂ કરે છે, જેવો જોગવાઈમાં વિચાર કરાયો છે અને જેવું અમારા દ્વારા બેનેટ કોલમેન કેસ અને દિલબાગ રાય જેરી કેસના ગુણોત્તરને જોડીને અને તેમાં અમારું કંઈક ઉમેરીને અર્થઘટન કરાયું છે."

૧૪. એસ. ગણપતિ અને અન્ય વિરુદ્ધ એર ઈન્ડિયા અને અન્ય, (૧૯૯૩) ૩ એસ.સી.સી. ૪૨૯ માં પ્રકાશિત કેસમાં, અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર એક માસના વેતનની રકમ ગણતી વખતે, માલિક દ્વારા

વૈધાનિક કર કાપ દ્વારા રકમ ઘટાડવી વાજબી છે કે કેમ તે પ્રશ્નની વિચારણા કરતી વખતે, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે પેરા ૭, ૮ અને ૧૨ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું અને અવલોકન કર્યું હતું:

"૭. અપીલકર્તાઓ વતી એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે કલમ ૩૩(૨)(બી) ની શરતો અનુસાર વૈધાનિક રીતે ચૂકવવા જરૂરી એવા એક માસના વેતનની ચૂકવણી એ પગાર કે વેતનનું સ્વરૂપ ધરાવતી નથી, કારણ કે અપીલકર્તાઓ તે એક માસનું વેતન મેળવતી વખતે પગાર કે વેતન કમાનારા ન હતા. પરિણામે એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે તે માસમાં પગાર કે વેતન કમાનારા ન હોવાથી, તેમની સામે બરતરફી કે સેવા સમાપ્તિના હુકમો પસાર કરવામાં આવ્યા હોવાથી, તેઓ નોકરીમાં ન હતા અને તેથી કર ચૂકવવા માટે પાત્ર ન હતા. એવું ભારપૂર્વક જણાવવામાં આવ્યું હતું કે કરનો મૂળ આધાર જ વિસ્થાપિત થયો હતો અને તેથી સ્ત્રોત પર કર કાપવાથી એક માસના વેતનની ચૂકવણી કે ડિપોઝિટ અપૂર્ણ બની હતી, જે અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) ની કલ્યાણકારી જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરે છે. બીજી તરફ, સામાવાળા વતી અન્ય બાબતો સાથે એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે કર અધિનિયમ હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર કરનો વૈધાનિક કાપ એક માસના વેતનની ચૂકવણીમાં જ અંતર્નિહિત હતો, અને કોઈપણ કિસ્સામાં મંજૂરીની કાર્યવાહી લંબિત હતી તે દરમિયાન વાંધો ઉપસ્થિત કરતાં કામદારોને ચૂકવણી માટે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ તફાવતની રકમ રજૂ કરવામાં આવી હતી. આ વિવાદની સીમાઓ છે.

૮. કલમ ૩૩(૨)(બી) નો પરંતુક બે પગલાં ફરજિયાત કરે છે, કે જ્યાં સુધી કામદારને એક માસનું વેતન ચૂકવવામાં ન આવે અને માલિક દ્વારા તેના પગલાંની મંજૂરી માટે ટ્રિબ્યુનલને વિચારાયા મુજબની અરજી કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી આવા કોઈ કામદારને ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફ કરી

શકાય નહીં. આવી આકસ્મિક પરિસ્થિતિ માટે જોગવાઈ કરવા પાછળનો કાયદા ઘડનારનો હેતુ સમજવો મુશ્કેલ નથી અને જેમ આ અદાલત દ્વારા સિન્ડિકેટ બેંક લિમિટેડ વિ. રામનાથ ભટ્ટના કેસમાં દર્શાવવામાં આવ્યું હતું તેમ, તે "બેરોજગારીની કડકતાને હળવી કરવા માટે હતો જેનો સામનો કામદારે કરવો પડશે, જેની સામે ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો છે."

૧૨. આ અત્યંત વિષમ પરિસ્થિતિમાં, એક અર્થમાં, કર્મચારી બેરોજગાર બને છે કારણ કે તેને મંજૂરી અરજીની તારીખથી કામથી વંચિત કરવામાં આવે છે, જે તારીખથી તેનો ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફી તથ્યગત રીતે અમલી બને છે. તેને તે તારીખથી તેના માસનું વેતન ચૂકવવામાં આવે છે અને આ વેતન વૈચારિક રીતે પછીના માસ માટે છે, નહીં કે અરજીની તારીખ પહેલાના માસનું બમણું વેતન. આ ભારત ઇલેક્ટ્રોનિક્સ કેસનો સિદ્ધાંત છે. બીજા અર્થમાં ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો હુકમ અપૂર્ણ અને અનિશ્ચિત છે, જ્યાં સુધી ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા મંજૂર કરવામાં ન આવે અને મંજૂરી ન મળે ત્યાં સુધી માલિક અને કર્મચારીના સંબંધોમાં કોઈ અસરકારક ભંગ થતો નથી. આ ટાટા આયર્ન એન્ડ સ્ટીલ કંપની કેસનો સિદ્ધાંત છે. તેથી, જો આ બે લક્ષણોને ગ્રહણ કરવામાં આવે, સમઝવામાં આવે અને જોડવામાં આવે, તો તે આપણને એ સમજણ તરફ દોરી જશે કે ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો હુકમ પસાર કરીને માલિક અને કર્મચારીનો વાસ્તવિક (de facto) સંબંધ સમાપ્ત થાય છે, પરંતુ કાનૂની (de jure) રીતે નહીં, કારણ કે તે ટ્રિબ્યુનલ તેની મંજૂરી આપે ત્યારે જ થઈ શકે. આ રીતે કર્મચારી મંજૂરી અરજીની તારીખથી તથ્યગત રીતે બેરોજગાર બને છે એ અર્થમાં કે તેને કામ પર બોલાવવામાં આવતો નથી અને તેને માત્ર તેની બેરોજગારીના પછીના માસનું પ્રતિનિધિત્વ કરતું એક માસનું વેતન ચૂકવવામાં આવે છે. જ્યાં સુધી ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીની મંજૂરી ન આપવામાં આવે ત્યાં સુધી માલિક અને કર્મચારીનો સંબંધ કાનૂની રીતે સમાપ્ત થતો નથી. અને કલમ ૩૩ ની પેટા-કલમ (૫) ની શરતો અનુસાર આવી

અરજી મળ્યાની તારીખથી ત્રણ માસના સમયગાળામાં પરિસ્થિતિનો અંત લાવવો જરૂરી હતો, ભલે આવા સમયગાળાના વિતાવાથી કાર્યવાહીનો અંત ન આવે અને આવા સમયને ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા લેખિતમાં નોંધવાના કારણોસર લંબાવી શકાતો હતો. હવે પરિસ્થિતિની આ પરિવર્તનશીલ સ્થિતિમાં, એક માસના વેતનની કાનૂની સ્થિતિ મંજૂરી અરજીના પરિણામના આધારે બદલાશે. જો ટ્રિબ્યુનલ મંજૂરી આપવાનો ઇનકાર કરે, તો ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો અપૂર્ણ અને અનિશ્ચિત હુકમ સમાપ્ત થઈ જશે અને એક માસના વેતનની કાનૂની સ્થિતિ અગાઉના જેવી જ થઈ જશે, જેમાંથી માલિક દ્વારા કાયદેસર રીતે વૈધાનિક કર કાપ કરી શકાયો હોત. ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા અરજી મંજૂર કરવાના કિસ્સામાં, બીજી તરફ એક માસના વેતનની કાનૂની સ્થિતિ રોજગાર વિનાનું વેતન બનશે. આપેલી પરિસ્થિતિમાં, જો ટ્રિબ્યુનલ માત્ર એ જ આધારે મંજૂરી આપવાનો ઇનકાર કરે કે વૈધાનિક કર કાપ મંજૂરી આપવાના માર્ગમાં આવે છે, તો તે કાયદેસર રીતે પોતાની મંજૂરીને આવી ચૂકવણી પૂર્ણ કરવા પર શરતી બનાવી શકે છે. આ એક એવું ક્ષેત્ર છે જેમાં બંને પક્ષોના હિતોને ધ્યાનમાં રાખવાના રહે છે, કારણ કે જો માલિક કર અધિનિયમની કલમ ૪ હેઠળ કર ન કાપે તો તેની સ્થિતિ જોખમી બનશે અને તેને દંડ અને પ્રોસિક્યુશનના જોખમો સામે ખુલ્લો મૂકશે. જો મંજૂરી ગુણદોષ પર રદ કરવાની હોય અને અન્યથા એક માસના વેતનની પૂરેપૂરી ચૂકવણી ન કરવા બદલ રદ કરવાની હોય, તો તે એક માસના વેતનમાંથી માલિકને વૈધાનિક કર કાપ કરવા દેવો યોગ્ય અને ઉચિત રહેશે, કારણ કે માલિક અને કર્મચારીનો સંબંધ અસરકારક રીતે સમાપ્ત થયો નથી, આકસ્મિક પરિસ્થિતિને પહોંચી વળવા માટે, જેથી મંજૂરી અરજી ગુણદોષ પર રદ ન થાય. બીજી તરફ માલિક દ્વારા પોતે અથવા ટ્રિબ્યુનલના કહેવાથી વૈધાનિક કર કાપનું પ્રતિનિધિત્વ કરતી રકમ ટ્રિબ્યુનલમાં જમા કરાવવી યોગ્ય અને ઉચિત રહેશે જેથી મંજૂરી અરજી મંજૂર થાય તે કિસ્સામાં કામદારને ચૂકવણી કરી શકાય. જો આ બે પરિસ્થિતિઓને આ રીતે

બચાવી શકાય, તો કોઈ પણ સંજોગોમાં, વૈધાનિક કર કાપને આધીન વેતનની ચૂકવણી માટે મંજૂરી અરજી ફગાવી શકાશે નહીં. આ દ્રષ્ટિએ જોતાં કર કાપ અને સામાવાળા દ્વારા કાપવામાં આવેલ કર ચૂકવવાની પાછળથી કરાયેલી ઓફર, અને પાછળથી ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ જમા કરાવવાને જોવાની રહે છે, જે કામદારને ચૂકવવા માટે હતી. મંજૂરી અરજીના નિર્ણય પહેલાં આ ચૂકવણીની ઓફર કરવામાં આવી હતી અને જમા કરવામાં આવી હતી તેવા સમયે જ્યારે માલિક અને કર્મચારીનો સંબંધ અસરકારક રીતે સમાપ્ત થયો ન હતો. અહીં ટેક્સ કાપ જેવા વૈધાનિક કાપ અને અન્ય કાપ કે જે માલિક પોતે કરી શકે છે તેમ માને છે વચ્ચે તફાવત કરવો પડશે. બંને સંજોગોમાં, કાપ કરતી વખતે તે જોખમ લે છે. વૈધાનિક કર કાપના કિસ્સામાં, તેનો વાજબીપણું સાબિત કરવાનો બોજ ઓછો છે, કારણ કે તેની પાસે કર કાયદાનું છત્ર છે. અન્ય કાપનો કેસ સ્પષ્ટપણે અલગ ધોરણે હશે કારણ કે તેની પાસે કાયદાનું એવું સમર્થન ન પણ હોય. તે તદ્દન કરાર આધારિત હોઈ શકે છે. તે કાપ કોઈ કાયદા હેઠળ ફરજિયાત ન પણ હોય. માલિક આવા કેસોમાં પોતાના જોખમે કાપ કરે છે. પરંતુ અહીં, વર્તમાન પરિસ્થિતિમાં, કર કાપ કરવાનો ચોક્કસપણે એક વાસ્તવિક દાવો ઊભો થયો હતો અને તેમ કરીને માલિકે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ તે દ્રષ્ટિકોણથી પોતાનો કેસ રજૂ કર્યો હતો. અન્યથા એક પૈસો પણ રોકી રાખવામાં આવ્યો ન હતો. આ રીતે હકીકતો અને સંજોગોમાં અમને જણાય છે કે સામાવાળા એ સાબિત કરવા માટે સક્ષમ હતા કે એક માસના વેતનમાંથી કરનું પ્રતિનિધિત્વ કરતો તેનો ઈશદાપૂર્વકનો કાપ વેતન ઘટાડવા અને કલમ ૩૩(૨)(બી) નું ઉલ્લંઘન કરવા માટે ન હતો પરંતુ કર અધિનિયમની ફરજ દ્વારા વૈધાનિક જવાબદારી પૂર્ણ કરવા માટેનો ફરજિયાત કાપ હતો."

૧૫. વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી બ્રહ્મભટ્ટે કર્ણાટક હાઈકોર્ટના પ્રભાકર એચ. મંજારે અને અન્ય વિરુદ્ધ ઈન્ડિયન ટેલિફોન ઈન્ડસ્ટ્રીઝ લિમિટેડ અને અન્ય, ૧૯૯૯

(૨) એલ.એલ.જે. ૬૪૩ માં પ્રકાશિત નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો જેમાં કર્ણાટક હાઈકોર્ટે પેરા ૧૦ થી ૧૨ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું અને અવલોકન કર્યું હતું:

"૧૦. એકવાર એવું ઠરાવવામાં આવે કે કલમ ૩૩ ની પેટા-કલમ (૨) (બી) નો પરંતુક ફરજિયાત હતો, તો એવું ઠરાવી શકાય નહીં કે તેનું બિન-પાલન એ એક તકનીકી ખામી હતી. પરંતુક પોતે જ એવું ફરમાવે છે કે તેમાં નિર્દિષ્ટ વેતનની પૂર્વ અથવા સમકાલીન ચૂકવણી વિના કોઈ અરજી ગ્રાહ્ય રાખવામાં આવશે નહીં અને મંજૂરી આપવામાં આવશે નહીં. તેથી કાયદાની ફરજિયાત જોગવાઈઓના બિન-પાલન બદલ મેનેજમેન્ટની અગાઉની અરજી ના મંજૂર થઈ હોવાને અવગણીને બીજી અરજી મંજૂર કરવામાં ટ્રિબ્યુનલ વાજબી નહોતી, જેને અમે ગુણદોષ પર અગાઉની અરજી ના મંજૂર થઈ હોવાનું ઠરાવ્યું છે. અમારું વધુમાં એવું માનવું છે કે સંબંધિત જોગવાઈમાં ઉલ્લેખિત એક માસનું વેતન માત્ર અરજીની તારીખ પછીના માસ માટે જ મર્યાદિત નથી પરંતુ તેમાં તમામ અગાઉનું વેતન વત્તા પછીના માસના વેતનો સમાવેશ થાય છે જેને સામાન્ય સેવા કાનૂનશાસ્ત્ર (સર્વિસ જ્યુરિસ્પ્રુડન્સ) હેઠળ નોટિસના બદલામાં વેતન તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. માત્ર એક માસના વેતનની ચૂકવણી પર જ આગ્રહ રાખવાથી ઔદ્યોગિક કાયદાનો મૂળ હેતુ જ નિષ્ફળ જશે, કારણ કે કોઈ ચતુર માલિક કામદારને વર્ષો સુધી તેના વેતનથી વંચિત રાખી શકે છે અને માત્ર એક માસનો પગાર ચૂકવીને કલમ ૩૩ હેઠળ તેની સેવા સમાપ્ત કરી શકે છે. આવી દલીલ, જો સ્વીકારવામાં આવે તો, માત્ર કાયદાના આદેશને જ નિષ્ફળ બનાવશે નહીં, પરંતુ જાહેર નીતિની પણ વિરુદ્ધ હશે અને સેવા કાનૂનશાસ્ત્રની વિભાવનાને જોખમમાં મૂકશે. પ્રસ્તુત કેસમાં પણ માલિક કલમ ૩૩ ની પેટા-કલમ (૨)(બી) ના પરંતુક હેઠળ આવું વેતન ચૂકવવા માટે બંધાયેલ હોવા ઉપરાંત કેસમાં લાગુ પડતા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળ સેવા સમાપ્તિના કિસ્સામાં એક માસનો

પગાર ચૂકવવા માટે બંધાયેલ હતો. એ વિવાદિત નથી કે પ્રથમ બરતરફી હુકમની તારીખથી બીજા બરતરફી હુકમની તારીખ સુધીના સમયગાળાનું વેતન બીજા બરતરફી હુકમ પસાર કરતા પહેલાં કે તે સમયે ચૂકવવામાં આવ્યું ન હતું જેવું ટ્રિબ્યુનલે પણ તેના હુકમના પેરા નં. ૧૩ માં નોંધ્યું છે. તેથી, ટ્રિબ્યુનલ એવું ઠરાવવામાં વાજબી નહોતી કે વેતનની બાકી નીકળતી રકમ ન ચૂકવવાથી બરતરફીનો હુકમ રદબાતલ અને નિષ્પ્રભાવી બનતો નથી અથવા તો અપીલકર્તાઓને અધિનિયમની કલમ ૩૩-એ અથવા કલમ ૧૦ હેઠળ પૂરા પાડવામાં આવેલા ઉપાયોનો લાભ લેવા નિર્દેશ આપી શકાય. ટ્રિબ્યુનલનું એવું તારણ કે "તદુપરાંત કલમ ૩૩(૨)(બી) નો પરંતુક એવો વિચાર કરતો નથી કે આવી ચૂકવણી એક જ વ્યવહારનો ભાગ હોવી જોઈએ" તે સમયાંતરે ટોચની અદાલત દ્વારા ઘડવામાં આવેલા કાયદાથી વિપરીત છે. ટ્રિબ્યુનલ એવું ઠરાવવામાં પણ વાજબી નહોતી કે:

"કલમ ૩૩(૨)(બી) ના પરંતુકનું પાલન ન થયું હોવાના આધારે મંજૂરી માટેની અરજી ના મંજૂર કરવાથી બરતરફી હુકમ રદબાતલ અને નિષ્પ્રભાવી બનવાની અસર થઈ ન હોવાથી, અગાઉની અરજી ના મંજૂર થયા પછી તરત જ કામદારને ફરજ પર જોડાવા દેવાનો પ્રશ્ન ઊભો થતો ન હતો. અગાઉની અરજી ના મંજૂર થયા પછી તેને પાછો લેવાનો મેનેજમેન્ટનો ઇનકાર ૩ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૮૭, જે તારીખે અગાઉની અરજી ના મંજૂર કરવામાં આવી હતી તે તારીખથી નવી બરતરફી સમાન ન હતો. તેથી ૩ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૮૭ ના રોજ મંજૂરી માટે અરજી કરવી જરૂરી ન હતી. ઉપર જણાવ્યા મુજબ, પ્રથમ બરતરફી હુકમ રદ કરવાનો હુકમ અને કામદારને નોકરીમાંથી બરતરફ કરવાનો હુકમ ૯ ઓક્ટોબર, ૧૯૮૭ ના રોજ એકસાથે પસાર કરવામાં આવ્યા હતા. મંજૂરી માટેની અરજી તે જ દિવસે ટ્રિબ્યુનલને મોકલવામાં આવી હોવાથી, એવું કહી શકાય નહીં કે તે બરતરફી હુકમ સાથે એકસાથે દાખલ

કરવામાં આવી ન હતી અને તેને ગ્રાહ્ય ન હોવા તરીકે ના મંજૂર કરવાને પાત્ર હતી."

આવું તારણ જી.કે. સેનગુપ્તાના કેસ (ઉપરોક્ત) માં બોમ્બે હાઈકોર્ટ દ્વારા ઘડવામાં આવેલા કાયદાથી વિપરીત છે, જેની સાથે અમે સંપૂર્ણપણે સંમત છીએ. પ્રથમ સામાવાળા-મેનેજમેન્ટનું સમગ્ર વર્તન તેના બદલાની ભાવનાવાળા વલણનું સ્પષ્ટ પ્રતિબિંબ છે જેના પરિણામે અપીલકર્તાઓ પર આશરે ૧૨ વર્ષના સમયગાળા દરમિયાન વર્ણવી ન શકાય તેવી મુશ્કેલીઓ અને યાતનાઓ લાદવામાં આવી હતી. અપીલકર્તાઓના કોઈ વાંક વિના તેમને બિનજરૂરી મુકદ્દમાનો ભોગ બનાવવામાં આવ્યા છે જે આ ચુકાદામાં પરિણમ્યો છે. અમારું માનવું છે કે વિદ્વાન સિંગલ જજ કાયદાના આદેશ અને બંધારણીય અદાલતોના વિવિધ ચુકાદાઓને અવગણીને ટ્રિબ્યુનલના હુકમને મંજૂર કરવામાં વાજબી નહોતા. કાયદાની પ્રસ્થાપિત સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને જે મુકદ્દમાનો અંત લાવવો જરૂરી હતો તેને અધિનિયમની કલમ ૧૦ અથવા કલમ ૩૩-એ હેઠળ વિવાદ ઊભો કરીને આ અપીલકર્તાઓને વધુ મુકદ્દમાનો આશ્રય લેવા મજબૂર કરવાનું કોઈ વાજબીપણું ન હતું.

૧૨. આ સંજોગોમાં, અપીલો મંજૂર કરવામાં આવે છે અને વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલ તારીખ ૩૦ ઓગસ્ટ, ૧૯૯૬ નો આદેશિત હુકમ અને ટ્રિબ્યુનલનો તારીખ ૧ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૮૭ નો હુકમ રદ કરવામાં આવે છે. અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ દાખલ કરાયેલ પ્રથમ સામાવાળા-મેનેજમેન્ટની અરજીઓ ના મંજૂર ઠરે છે. અપીલકર્તાઓને પ્રથમ સામાવાળા મેનેજમેન્ટની સતત સેવામાં ગણવામાં આવશે અને તેઓ તમામ પરિણામી લાભો મેળવવા માટે હકદાર રહેશે. મુકદ્દમાનો ખર્ચ રૂ. ૫૦૦૦/- (અંક અક્ષરે રૂપિયા પાંચ હજાર પૂરા) નક્કી કરવામાં આવે છે જે પ્રથમ સામાવાળા મેનેજમેન્ટે ચૂકવવાનો રહેશે."

૧૬. કર્ણાટક હાઈકોર્ટ સમક્ષની હકીકતો એ હતી કે તેમાંના અપીલકર્તાઓને સામાવાળા નં. ૧ દ્વારા તારીખ ૨૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૮૬ ના હુકમથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા અને સામાવાળા નં. ૧ માલિકે અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ અરજી પસંદ કરી હતી. આવી અરજી ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તારીખ ૧ લી સપ્ટેમ્બર, ૧૯૮૭ ના હુકમથી એ આધારે ના મંજૂર કરવામાં આવી હતી કે અધિનિયમની જોગવાઈઓ હેઠળ આદેશિત કર્યા મુજબ મેનેજમેન્ટ દ્વારા એક માસનું વેતન આપવાની ઓફર કરવામાં આવી ન હતી. અરજી ના મંજૂર થયા પછી, અપીલકર્તાઓએ તેમને ફરજ પર પાછા લેવાની વિનંતી કરી જે અસ્વીકાર કરવામાં આવી હતી અને તેમને કહેવામાં આવ્યું હતું કે અસરકારક હુકમો પસાર કરીને તેમને મોકલવામાં આવશે. ત્યારબાદ, કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ મંજૂરી માંગતી બીજી અરજી મંજૂરી માટે દાખલ કરવામાં આવી હતી. ટ્રિબ્યુનલે આવી અરજી મંજૂર કરી અને અપીલકર્તાઓને સેવામાંથી બરતરફ કરવાના મેનેજમેન્ટના પગલાંને મંજૂરી આપી. ટ્રિબ્યુનલના સદર હુકમ સામે, અપીલકર્તાઓએ કર્ણાટક હાઈકોર્ટ સમક્ષ રિટ અરજી પસંદ કરી. વિદ્વાન સિંગલ જજે રિટ અરજી ફગાવી દીધી જેની સામે અપીલકર્તાઓએ અપીલ કરી અને અપીલો મંજૂર કરવામાં આવી તથા વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા તેમજ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા કરાયેલા હુકમો રદ કરવામાં આવ્યા અને કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ મંજૂરી માટેની મેનેજમેન્ટની અરજીઓ ના મંજૂર થયેલી જાહેર કરવામાં આવી. અપીલકર્તાઓને તમામ પરિણામી લાભો સાથે સામાવાળાઓની સતત સેવામાં ગણવામાં આવ્યા.

૧૭. મેનેજમેન્ટ આ બાબત નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ લઈ ગયું. નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે ઈન્ડિયન ટેલિફોન ઈન્ડસ્ટ્રીઝ લિમિટેડ અને અન્ય વિરુદ્ધ પ્રભાકર એચ. મંજારે અને અન્ય, (૨૦૦૩) ૧ એસ.સી.સી. ૩૩૦ માં પ્રકાશિત કેસમાં, પેરા નં. ૫ થી ૮ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું અને અવલોકન કર્યું હતું:

"૫. જયપુર જિલ્લા સહકારી ભૂમિ વિકાસ બેંક લિમિટેડ ના કેસમાં આ અદાલતની બંધારણીય બેંચે એવું ઠરાવ્યું છે કે કલમ ૩૩(૨)(બી) ના પરંતુકમાં સમાવિષ્ટ શરતો સ્વભાવે ફરજિયાત છે અને તેના બિન-પાલનથી ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો હુકમ રદબાતલ કે નિષ્પ્રભાવી બનશે. વધુમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે જો ટ્રિબ્યુનલ કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ માંગેલી મંજૂરી આપવાનો ઇનકાર કરે, તો તેની અસર એ થશે કે ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો હુકમ ક્યારેય પસાર થયો જ ન હતો અને પરિણામે કર્મચારીને તમામ ઉપલબ્ધ લાભો માટે હકદાર ગણીને સેવામાં ચાલુ રહ્યો હોવાનું માનવામાં આવશે. એ પણ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું છે કે મંજૂરી માંગતી કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ અરજી ન કરવી અથવા તેના પર કોઈ હુકમ પસાર થાય તે પહેલાં એકવાર કરાયેલી અરજી પાછી ખેંચી લેવી, એ કલમ ૩૩(૨)(બી) ના પરંતુકનું સ્પષ્ટ ઉલ્લંઘન છે. સ્ટ્રો બોર્ડ, ટાટા આયર્ન એન્ડ સ્ટીલ લૅ. ના કેસોને મંજૂર કરતી વખતે, પંજાબ બેવરેજીસ નો કેસ રદબાતલ કરવામાં આવે છે.

૬. એ સ્વીકાર્ય સ્થિતિ છે કે પ્રથમ બરતરફી હુકમ તારીખ ૨૧-૧-૧૯૮૬ ને મંજૂર કરવાનો ઇનકાર કરતો ટ્રિબ્યુનલે ૧-૯-૧૯૮૭ ના રોજ હુકમ પસાર કર્યા પછી અરજદારોએ સામાવાળાઓને પુનઃસ્થાપિત કર્યા ન હતા; પ્રથમ બરતરફી હુકમ તારીખ ૨૧-૧-૧૯૮૬ અને બીજા બરતરફી હુકમ તારીખ ૯-૧૦-૧૯૮૭ વચ્ચે તેમને તેમનું વેતન પણ ચૂકવવામાં આવ્યું ન હતું; ટ્રિબ્યુનલનો તારીખ ૧-૯-૧૯૮૭ નો ચુકાદો અંતિમતા પામ્યો હતો કારણ કે તેને હાઈકોર્ટ કે આ અદાલત સમક્ષ આગળ

પડકારવામાં આવ્યો ન હતો. એવું જણાય છે કે બીજો બરતરફી હુકમ એ ધારણા પર પસાર કરવામાં આવ્યો હતો કે કલમ ૩૩(૨)(બી) ના પરંતુકની જરૂરિયાતોનું બિન-પાલન એ માત્ર તકનીકી ભંગ હતો અને તેથી, એક માસનું વેતન ચૂકવીને, બીજો બરતરફી હુકમ પસાર કરી શકાય છે. ટ્રિબ્યુનલનો અભિગમ જેમ કે તેના ચુકાદા પરથી જોઈ શકાય છે તે જ ધોરણો પર છે. પંજાબ બેવરેજીસ માં આપેલા ચુકાદાનો ઉલ્લેખ કરતા, ટ્રિબ્યુનલના હુકમના પેરા ૮ માં જણાવવામાં આવ્યું છે કે જો મંજૂરી માટેની અરજી એ આધારે ના મંજૂર કરવામાં આવે કે બરતરફી હુકમની સાથે સમકાલીન રીતે એક માસનું વેતન ચૂકવવામાં આવ્યું ન હતું, તો તેની અસર બરતરફી હુકમને અમાન્ય કરવાની રહેશે નહીં; મંજૂરી માટેની અરજી જે કલમ ૩૩(૨)(બી) નું પાલન થયું નથી તે આધારે ના મંજૂર કરવામાં આવે છે, તેને મંજૂરીનો ઇનકાર ગણી શકાય નહીં; માત્ર ત્યારે જ જ્યારે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ગુણદોષ પર પ્રશ્ન પર વિચાર કરવામાં આવે અને મંજૂરીનો ઇનકાર કરવામાં આવે, ત્યારે આવા ઇનકારની અસર બરતરફી હુકમને અમાન્ય કરવાની રહેશે. ફરીથી પેરા ૧૧ માં, ટ્રિબ્યુનલે પંજાબ બેવરેજીસ માં કરાયેલા અવલોકનોના આધારે ઠરાવ્યું છે કે બરતરફી હુકમની સાથે એક માસનું વેતન પૂરેપૂરું ચૂકવવામાં ન આવ્યું હોવાના આધારે અગાઉની અરજી ગ્રાહ્ય ન હોવાથી ના મંજૂર કરવાથી તે અમાન્ય બન્યો નથી અને તે મંજૂરી માટે નવી અરજી કરવામાં અવરોધરૂપ બનશે નહીં. પેરા ૧૨ માં, વધુમાં આ રીતે જણાવાયું છે:

"અગાઉનો બરતરફી હુકમ શૂન્ય અને રદબાતલ ન હોવાથી, કામદારને ફરજ પુનઃશરૂ કરવા દેવાનો કે પુનઃસ્થાપનાનો ઔપચારિક હુકમ પસાર કરવાનો કોઈ પ્રશ્ન ઊભો થતો ન હતો. વાસ્તવમાં, બીજો બરતરફી હુકમ પસાર કરવો પણ જરૂરી ન હતો, કારણ કે, પંજાબ બેવરેજીસ કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યા મુજબ, કામદારને બરતરફ કરતી વખતે કલમ ૩૩(૨)(બી) નું ઉલ્લંઘન કરવાથી બરતરફીનો હુકમ રદબાતલ કે નિષ્પ્રભાવી

બનવાની અસર થતી નથી. પરંતુ, જ્યારે મંજૂરી માટેની અરજી ના મંજૂર કરવામાં આવે, ત્યારે મંજૂરી માટે નવી અરજી દાખલ કરતા પહેલાં, મેનેજમેન્ટે અગાઉનો બરતરફી હુકમ પાછો ખેંચવો પડશે અને નવો બરતરફી હુકમ પસાર કરવો પડશે, એટલા માટે નહીં કે અગાઉનો બરતરફી હુકમ મૂળથી જ રદબાતલ બની ગયો હતો, પરંતુ એટલા માટે કે કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ અરજી દાખલ કરવી એ બરતરફી હુકમ પસાર કરવા સાથે સમકાલીન હોવી જોઈએ. તેથી મંજૂરી માટેની વર્તમાન અરજી સંપૂર્ણપણે કાયદેસર અને ગ્રાહ્ય છે."

૭. અગાઉ નોંધ્યું છે તેમ, આ મુદ્દાઓ પર પંજાબ બેવરેજીસ કેસ બંધારણીય બેંચના ચુકાદા દ્વારા રદબાતલ કરવામાં આવ્યો છે.

૮. ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવેલો તારીખ ૧-૯-૧૯૮૭ નો ચુકાદો અંતિમતા પામ્યો હતો કારણ કે તેને અરજદારો દ્વારા આગળ પડકારવામાં આવ્યો ન હતો. સામાવાળાઓને ત્યારબાદ પણ સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યા ન હતા. ઉપરોક્ત બંધારણીય બેંચના ચુકાદાના પ્રકાશમાં, કલમ ૩૩(૨)(બી) ના પરંતુકનું પાલન ન થવાના આધારે બરતરફી માટે મંજૂરી આપવાનો ઇનકાર કરતા હુકમે તેને રદબાતલ અને નિષ્પ્રભાવી બનાવ્યો હતો અને સામાવાળો કોઈ બરતરફી હુકમ પસાર થયો જ ન હોય તેમ સેવામાં ચાલુ રહ્યો હોવાનું માનવામાં આવ્યું હતું. સ્વીકાર્ય રીતે, પ્રથમ અને બીજા બરતરફી હુકમ વચ્ચેના સમયગાળા માટે સામાવાળાને કોઈ વેતન ચૂકવવામાં આવ્યું ન હતું. ટાટા આયર્ન એન્ડ સ્ટીલ કું. માં વિચારણા માટે આવેલો મુખ્ય પ્રશ્ન એ હતો કે શું કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ કાયદેસર રીતે શરૂ થયેલી કાર્યવાહી માત્ર એટલા માટે આપોઆપ અંત આવશે કે અંશતઃ મુખ્ય ઔદ્યોગિક વિવાદ આ દરમિયાન અંતિમ રીતે નક્કી થઈ ગયો હતો. સદર કેસમાં, આ રીતે ઠરાવાયું છે: (એ.આઈ.આર. પૃષ્ઠ ૩૮૪, પેરા ૧૧)

".... મુખ્ય ઔદ્યોગિક વિવાદ આખરી રીતે નક્કી થઈ જાય તો પણ, હુકમની માન્યતા વિશેનો પ્રશ્ન તો પણ ચલાવવો જ પડશે અને જો ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા મંજૂરી આપવામાં ન આવે, તો માલિક સામાવાળાને પોતાના કર્મચારી તરીકે ગણવા અને તે સમયગાળા માટે તેને પૂરેપૂરું વેતન ચૂકવવા બંધાયેલ રહેશે, ભલે અપીલકર્તા પાછળથી સામાવાળાની સેવા સમાપ્ત કરવા આગળ વધે. તેથી, એવી દલીલ સ્વીકારી શકાય નહીં કે જો કાર્યવાહી મુખ્ય ઔદ્યોગિક વિવાદના આખરી નિર્ણયની તારીખથી આગળ ચાલુ રહે તો તે નિર્રથક અને અર્થહીન બની જશે."

૯. તારીખ ૧-૯-૧૯૮૭ ના અગાઉના હુકમને પડકાર્યો ન હોવાથી, સામાવાળાના બરતરફી હુકમ માટે મંજૂરી માંગતી બીજી અરજી કરવાનું અરજદારો માટે ખુલ્લું ન હતું, તે પણ પૂરેપૂરું વેતન ચૂકવ્યા વિના. હાઈકોર્ટની ડિવિઝનલ બેંચે શોધ્યું છે કે બીજો બરતરફી હુકમ અનુચિત શ્રમ પદ્ધતિ (અનફેર લેબર પ્રેક્ટિસ) અને ભોગ બનાવવાની નીતિ સમાન હતો. કાયદાની ફરજિયાત જોગવાઈઓના બિન-પાલન બદલ મેનેજમેન્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલી અગાઉની અરજી ના મંજૂર થઈ હોવાને અવગણીને મંજૂરી માંગતી બીજી અરજી મંજૂર કરવામાં ટ્રિબ્યુનલ વાજબી નહોતી. ટ્રિબ્યુનલ એ આધાર પર આગળ વધી કે અગાઉની અરજી ગુણદોષ પર નક્કી કરવામાં આવી ન હતી અને ઠરાવ્યું કે અરજદારો માટે બીજી અરજી દાખલ કરવાનું ખુલ્લું હતું. આ બંધારણીય બેંચના નિર્ણયથી સ્પષ્ટપણે વિપરીત છે. અમને એવું જણાય છે કે પ્રથમ અરજી પર તેમણે ભોગવેલો હુકમ આખરી બની ગયો હતો ત્યારે બીજી અરજી કરીને સામાવાળાઓના દાવાને નિષ્ફળ બનાવવા માટે અરજદારોએ યોજના ઘડી હતી. ટાટા આયર્ન એન્ડ સ્ટીલ કું. ના નિર્ણયમાં જણાવ્યા મુજબ પણ, અરજદારો બે બરતરફી હુકમો વચ્ચેના સમયગાળા દરમિયાન સામાવાળાઓને પૂરેપૂરું વેતન ચૂકવવામાં નિષ્ફળ રહ્યા હતા. વર્તમાન કેસની હકીકતો પર ટાટા

આચર્ન એન્ડ સ્ટીલ કું. નો કેસ અરજદારોને મદદ કરતો નથી. તે કેસમાં જે પ્રશ્ન પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો તે તદ્દન અલગ હતો."

૧૮. શ્રી બ્રહ્મભટ્ટ આ અદાલતના વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા સ્પેશ્યલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૬૩૫/૨૦૦૯ માં પસાર કરાયેલ તારીખ ૨૬.૬.૨૦૦૯ ના હુકમ પર આધાર રાખશે. વિદ્વાન સિંગલ જજે પેરા ૫ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે:

"૫. આ અદાલત અરજદારના વિદ્વાન એડવોકેટ કુમારી માંડવિયાની રજૂઆત સ્વીકારવા અસમર્થ છે. એ હકીકત નોંધવાની રહે છે કે આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈઓ તદ્દન સ્પષ્ટ છે અને હવે કાયદાની સ્થિતિ અંગે કોઈ વિવાદ હોઈ શકે નહીં કે તમામ બાકી નીકળતી રકમો ચૂકવી દેવી પડે છે અને તે સિવાય, નોટિસના બદલામાં એક માસનું વેતન ચૂકવવું જરૂરી છે. પ્રસ્તુત કેસમાં, રેકૉર્ડ પરથી સામે આવ્યું છે તેમ, છેલ્લા માસનું વેતન, જેમાં કામદારે વાસ્તવમાં કામ કર્યું હતું, ચૂકવવામાં આવ્યું ન હતું અને એક માસનું નોટિસ પે ચૂકવવામાં આવ્યું છે, આ પોતે જ આઈ.ડી. એક્ટની ફરજિયાત જોગવાઈનું સ્પષ્ટ ઉલ્લંઘન છે અને તેથી, લેબર કોર્ટનો હુકમ માત્ર આ જ આધારે કાયમ રાખવામાં આવે છે અને અદાલત તપાસ અસિસ્ટન્ટ પ્રેસાઈડિંગ ઓફિસર તરીકે કાર્ય કરે છે તે અંગેની અન્ય દલીલની તપાસ કરતી નથી. એ નોંધવું જરૂરી છે કે ઔદ્યોગિક અદાલતનો આક્ષેપિત એવોર્ડ અને હુકમ સુસ્પષ્ટ કારણોસરનો છે અને તેમાં ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૨૨૭ હેઠળ કોઈ હસ્તક્ષેપની જરૂર નથી. અરજી ગુણદોષ વગરની છે, ના મંજૂર થવાને પાત્ર છે અને તે મુજબ ના મંજૂર કરવામાં આવે છે. જોકે, ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ રહેશે નહીં."

વિદ્વાન સિંગલ જજના હુકમમાં આ અદાલતની નામદાર ડિવિઝન બેંચ દ્વારા લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૧૯૭૮/૨૦૦૯ માં કોઈ હસ્તક્ષેપ કરવામાં આવ્યો નથી. સદર કેસમાં, મંજૂરી અરજી નક્કી થઈ ત્યાં સુધી કામદારે છેલ્લે જે માસમાં કામ કર્યું હતું તે માસનું વેતન ચૂકવવામાં આવ્યું ન હતું તે વિવાદિત ન હતું. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું નથી કે મંજૂરી અરજી કરતી વખતે અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) અનુસાર એક માસના વેતન સાથે કામદારે છેલ્લે કામ કર્યું તે સમયગાળાનું અણચૂકવાયેલું વેતન ચૂકવવું જોઈતું હતું.

૧૯. અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) અનુસાર, જે ફરજિયાત રીતે જરૂરી છે તે એ છે કે જ્યારે જે કામદારને ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફ કરવાનો હોય તેની સાથે સંબંધિત ઔદ્યોગિક વિવાદ અંગેની કોઈ પણ કાર્યવાહી લંબિત હોય ત્યારે માલિક દ્વારા ડિસ્ચાર્જ અથવા બરતરફીના લેવાયેલા પગલાંની મંજૂરી માટે અરજી કરતી વખતે એક માસના વેતનની સમકાલીન ચૂકવણી કરવી. સિન્ડિકેટ બેંક (ઉપરોક્ત) માં નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યા મુજબ, આવી આકસ્મિક પરિસ્થિતિ માટે જોગવાઈ કરવા પાછળનો કાયદા ઘડનારનો હેતુ બેરોજગારીની કડકતાને હળવી કરવાનો છે જેનો સામનો કામદારે કરવો પડશે, જેની સામે ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીનો હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો છે. ભારત ઈલેક્ટ્રોનિક્સ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં કાયદા ઘડનારના ઉપરોક્ત હેતુનો પુનરોચ્ચાર કરતી વખતે, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું છે કે વિચારાયેલ અને આપવા માટે જોગવાઈ કરાયેલ એક માસનું વેતન એ વૈચારિક રીતે બેરોજગારીના માસ પછીના માસ માટે છે અને સંદર્ભમાં બરતરફીની તારીખ પછીના માસનું વેતન છે,

નહીં કે બરતરફીની તારીખ પહેલાના માસનું પુનરાવર્તિત વેતન. અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) ના પરંતુકમાં વાપરવામાં આવેલ "એક માસ માટેનું વેતન" શબ્દપ્રયોગ સ્પષ્ટ અર્થ આપે છે કે જ્યારે કામદારના ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીના પગલાંની મંજૂરી માટે અરજી કરવામાં આવે ત્યારે પરંતુક એક માસના વેતનની ચૂકવણી કરવાનું ફરમાવે છે.

૨૦. નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષના પ્રભાકર એચ. મંજારે (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં, એવું જણાયું હતું કે મંજૂરી અરજી મંજૂર ન કરવા બદલ પ્રથમ બરતરફી હુકમ અમાન્ય ઠર્યા પછી, કામદાર સેવામાં રહેવા માટે હકદાર બન્યો હતો. જોકે, કોઈ વેતન ચૂકવ્યા વિના, બીજો બરતરફી હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. તેથી નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે શોધ્યું કે પ્રથમ અરજી પર તેમણે ભોગવેલો હુકમ આખરી બની ગયો હતો ત્યારે બીજી અરજી કરીને કામદારોના દાવાને નિષ્ફળ બનાવવા માટે મેનેજમેન્ટે યોજના ઘડી હતી. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે મંજૂરી અરજીમાં અગાઉના હુકમને પડકાર્યો ન હોવાથી, મેનેજમેન્ટ માટે પૂરેપૂરું વેતન ચૂકવ્યા વિના કામદારોના બરતરફી હુકમ માટે મંજૂરી માંગતી બીજી અરજી કરવાનું ખુદ્દું ન હતું. આવી હકીકતલક્ષી પરિસ્થિતિમાં, બીજી અરજી મંજૂર કરતો ટ્રિબ્યુનલનો હુકમ રદ કરવામાં આવ્યો હતો. તેથી એવું જણાય છે કે જોકે મંજૂરી અરજી કરતી વખતે એક માસનું વેતન ચૂકવતી વખતે ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફીના હુકમ પહેલાંના સમયગાળા માટે અણચૂકવાયેલા વેતનની બાકી નીકળતી રકમ ચુકવે કરવી ફરજિયાત નથી, જોકે, સિન્ડિકેટ બેંક (ઉપરોક્ત) અને ભારત ઈલેક્ટ્રોનિક્સ (ઉપરોક્ત) માં નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યા

મુજબ, જ્યારે બરતરફીની તારીખ પછીના માસ માટેના એક માસના વેતનની ચૂકવણીનો હેતુ કામદાર જે બેરોજગારીનો સામનો કરશે તેની કડકતા હળવી કરવાનો હોય, ત્યારે મંજૂરી આપતા પહેલાં માલિક પાસે કામદારનું અણચૂકવાયેલું વેતન ચુકતે કરાવવામાં આવે અથવા કામદારની અણચૂકવાયેલી બાકી રકમો ચુકતે કરવાની શરતે મંજૂરી આપવામાં આવે તો જ આવા હેતુનો તાર્કિક અંત આવશે. એ વિવાદિત નથી કે સામાવાળા નં. ૧ ને ઓગસ્ટ, ૨૦૦૯ ના માસ માટે પરવાનગીપાત્ર ક્ષેત્ર પછીનું અણચૂકવાયેલું વેતન સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૯ ના માસમાં ચૂકવવામાં આવ્યું હતું. જો સામાવાળા નં. ૧ ને ઓગસ્ટ, ૨૦૦૯ ના માસના પગાર કે વેતનની ચૂકવણી કરવામાં કોઈ તફાવત કે અછત હોય તો પણ, મંજૂરી અરજી પર આખરી હુકમ કરવાનો હોય તે સમયે તેની વિચારણા કરી શકાઈ હોત. તેથી અદાલતને જણાય છે કે કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈઓના બિન-પાલન અંગેના પ્રાથમિક મુદ્દાનો નિર્ણય કરતી વખતે મંજૂરી અરજી આખરી રીતે ના મંજૂર કરવામાં ટ્રિબ્યુનલે ગંભીર ભૂલ કરી છે, ભલે વાલાતકારે અરજદારે સામાવાળા નં. ૧ ની બરતરફીની તારીખે એક માસનું વેતન ચૂકવ્યું હતું અને મંજૂરી અરજી દાખલ કરી હતી.

૨૧. ઉપર જણાવેલ કારણોસર, મંજૂરી અરજી (આઈ.ટી.) નં. ૩૮/૨૦૦૯ માં ટ્રિબ્યુનલ, વડોદરા દ્વારા આંક ૧૨ નીચે પસાર કરાયેલ તારીખ ૧૦.૯.૨૦૧૪ નો આક્ષેપિત હુકમ આથી રદબાતલ અને સેટ અસાઈડ કરવામાં આવે છે. ટ્રિબ્યુનલ હવે મંજૂરી માટેની મુખ્ય અરજી એટલે કે અરજી (આઈ.ટી.) નં. ૩૮/૨૦૦૯ નો નિર્ણય તેના પોતાના ગુણદોષ પર અને પ્રસ્તુત હુકમના

પ્રકાશમાં કરશે. નોટિસ તબક્કે અરજીનો આ મુજબ આખરી નિકાલ કરવામાં આવે છે.

(ન્યાયમૂર્તિ સી.એલ. સોની)

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

=====

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

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.