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

DISCLAIMER: The translated judgement 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 judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.
==

અમદાવાદની ગુજરાત ઉચ્ચ અદાલતમાં

આર/સ્પે. સીવિલ એપ્લીકેશન નં.૬૪૩૩ ઓફ ૨૦૦૯

મંજૂરી અને સહી માટેઃ

માનનીય ન્યાયમૂર્તી સુશ્રી સોનીયા ગોકાણી
==

૧	શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે?	
૨	પત્રકારને રીફર કરવામાં આવશે કે નહીં?	
૩	શું માનનીય શ્રી ન્યાયમૂર્તિ ચુકાદાની ખરી નકલ જોવા માંગે છે?	
૪	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે?	

==

સોલિટેર મશીન ટૂલ્સ લિમિટેડ

વિરુદ્ધ

હરીશ એમ. વાઘેલા

==

ઉપ્સથીતીઃ

અરજદાર (ઓ) નંબર ૧ તરફે વી.એમ.પી. લીગલ (૭૨૧૦)

પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૧ તરફે શ્રી ટી. આર. મિશ્રા (૪૮૩)

==

કોરમઃમાનનીય ન્યાયમૂર્તી સુશ્રી સોનીયા ગોકાણી

તારીખઃ૦૨/૦૩/૨૦૨૦

મૌખિક ચુકાદો

૧. અરજદાર–કંપનીએ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ આ અરજી દાખલ કરી છે, જેમાં વડોદરા ખાતેની શ્રમ અદાલતે રેફરન્સ (એલ.સી.વી.) નં. ૬૧૮/૨૦૦૨ માં તા. ૦૪.૧૦.૨૦૦૮ના રોજ આપેલા ચુકાદા અને હુકમને પડકારવામાં આવ્યો છે, જેના દ્વારા શ્રમ અદાલતે અરજદારને સામાવાળાને તેની મૂળ પોસ્ટ પર સેવા સતતતા સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવા તથા ૫૦% બાકી વેતન ઉપરાંત રૂ.૧,૦૦૦/– ખર્ચ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૨. સંક્ષિપ્ત સ્વરૂપે હકીકતો નીચે મુજબ છે:

અરજદાર કંપની છે, જે ધ કંપનીઝ એક્ટ, ૧૯૫૬ હેઠળ સ્થાપિત થયેલી છે અને વર્ષ ૧૯૮૮થી મશીન ટૂલ્સના વ્યવસાયમાં સંકળાયેલી છે. અરજદારે વર્ષ ૧૯૮૭માં જે.બી.એસ. મશીનરી કોર્પોરેશન પાસેથી સેન્ટર લેસ ગ્રાઇન્ડર્સ વેચવાનો પરવાનો મેળવ્યો હતો અને ઉપરોક્ત પ્રવૃત્તિ હાથ ધરવા માટે બોરિંગ, ગ્રાઇન્ડર્સ, માર્કિંગ, એસેમ્બલી શોપ વગેરે વિવિધ હેતુઓ માટે કામદારોને રોજગારી આપી હતી. આ પદોને મશીનિસ્ટ, ફિટર/મશીનિસ્ટ, ટર્નર/મશીનિસ્ટ, સરફેસ ગ્રાઇન્ડર ઓપરેટર, માર્કર, મશીનિસ્ટ કમ્પ્યુટર ન્યુમેરિક કંટ્રોલ, સંક્ષેપમાં સી.એન.સી. વગેરે તરીકે નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યા હતા. હાલના સામાવાળા, જે ધોરણ ૧૨ પાસની લાયકાત ધરાવે છે, તેમણે અરજદાર–કંપનીમાં મશીનિસ્ટના પદ માટે અરજી કરી હતી અને તે અનુસંધાને તેમને શરૂઆતમાં તા. ૦૧.૦૭.૧૯૯૫ના રોજ છ મહિનાની અજમાયશી સેવા માટે તા. ૩૦.૦૬.૧૯૯૫ના નિમણૂક પત્રથી નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.

૨.૧ એવું જણાય છે કે જાન્યુઆરી, ૨૦૦૨માં અરજદાર–કંપનીએ વિવિધ પદો પર ૨૩ કર્મચારીઓને રોજગારી આપી હતી અને વિભાગવાર વરિષ્ઠતા યાદી પણ તૈયાર કરવામાં આવી હતી. સદર વરિષ્ઠતા યાદી અનુસાર, હાલના સામાવાળા મશીન શોપ વિભાગમાં મશીનિસ્ટ તરીકેના હોદ્દા સાથે છેલ્લાથી બીજા ક્રમે હતા. સંબંધિત સમયે અરજદાર મોડેલ નં. ૨ના સેન્ટર લેસ ગ્રાઇન્ડિંગ મશીનનું ઉત્પાદન સી.એન.સી. વિના બોરિંગ મશીન પર કરતું હતું, એટલે કે તે સમયે તે

મશીનનું સંચાલન હાથથી કરવામાં આવતું હતું.

૨.૨ અરજદાર–કંપનીનું કહેવું છે કે સંબંધિત સમયે મશીન ટૂલના વ્યવસાયમાં મંદી ચાલી રહી હતી અને અરજદાર–કંપની જે મશીનોનું ઉત્પાદન કરતી હતી તેની માંગ તે સમયે કંપની પાસે રહેલા માનવબળને યોગ્ય ઠેરવતી ન હતી. તેથી અરજદારે હાલના સામાવાળા સાથે અન્ય બે કર્મચારીઓને પણ છૂટા કરવાની યોગ્યતા માની અને તા. ૩૧.૦૧.૨૦૦૨ના હુકમથી સામાવાળાને સેવામાંથી છૂટા કરવામાં આવ્યા. સદર હુકમ અનુસાર, સામાવાળાને તેની છટણીના સમયે એક મહિનાનું નોટિસ વેતન તથા સતત સેવાના દરેક પૂર્ણ થયેલા વર્ષ માટે ૧૫ દિવસના સરેરાશ વેતન જેટલું છટણી વળતર તેમજ જાન્યુઆરી, ૨૦૦૨ના મહિનાનો પગાર અને ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવામાં આવી હતી. આમ, સામાવાળાને કુલ રૂ.૩૯,૮૨૩.૬૮/–ની રકમ તા.૩૧.૦૧.૨૦૦૨ના ચેક દ્વારા ચૂકવવામાં આવી હતી, જે તેમણે સ્વીકારી હતી. અરજદારે તા.૩૧.૦૧.૨૦૦૨ના હુકમ સાથે તા.૨૫.૦૧.૨૦૦૨ની વરિષ્ઠતા યાદી પણ સામાવાળાને મોકલી હતી. અરજદાર–કંપનીએ તા.૨૫.૦૧.૨૦૦૨ના રોજ ગુજરાત સરકારના શિક્ષણ અને શ્રમ વિભાગના સચિવને ધ ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ રૂલ્સ, ૧૯૬૬ના નિયમ ૮૦ હેઠળ, ધ ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫એફ સાથે વાંચતા, નોટિસ પણ આપી હતી, જેને ટૂંકમાં સદર નિયમો અને સદર અધિનિયમ તરીકે ઉલ્લેખવામાં આવે છે.

૨.૩ અરજદારની ફરિયાદ છે કે ગ્રેચ્યુઇટીની રકમ તેમજ છટણી વળતર અને

ગ્રેચ્યુઇટી સ્વીકાર્યા પછી સામાવાળાએ તા.૧૧.૦૨.૨૦૦૨ના પત્ર દ્વારા વડોદરા લેબર યુનિયન મારફતે પુનઃનિયુક્તિની માંગણી કરી હતી. અરજદારનું કહેવું છે કે આશરે ૨૦ દિવસનું કામ અસ્થાયી ધોરણે ઉપલબ્ધ હોવાથી તેણે તા.૨૦.૦૩.૨૦૦૨ના પત્ર દ્વારા સામાવાળાને તેમજ બીજા કર્મચારી શ્રી જગદીશ જી. મહિડાને કામે હાજર થવા માટે જાણ કરી હતી. સદર પત્રમાં સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે જે વ્યક્તિ પ્રથમ હાજર થશે તેને કામ આપવામાં આવશે. ત્યારબાદ અરજદાર–કંપનીને સામાવાળાનો તા.૨૦.૦૩.૨૦૦૨નો પત્ર મળ્યો, જેમાં જણાવાયું હતું કે અરજદાર–કંપની દ્વારા તા.૨૦.૦૩.૨૦૦૨ના રોજ મોકલાયેલ પત્ર સામાવાળાને તા.૦૫.૦૪.૨૦૦૨ના રોજ મળ્યો હતો. સામાવાળાએ એવો પણ આક્ષેપ કર્યો હતો કે જ્યારે તેઓ કામે હાજર થયા ત્યારે તા.૦૬.૦૪.૨૦૦૨ના રોજ તેમને કામ આપવામાં આવ્યું ન હતું, કારણ કે ત્યાં સુધીમાં અન્ય કર્મચારી શ્રી મહિડા હાજર થઈ ગયા હતા અને તેમને કામ આપવામાં આવી ચૂક્યું હતું.

૨.૪ અરજદાર અનુસાર, એક તરફ સામાવાળાએ કોઈ વિરોધ વિના નોટિસ વેતન, છટણી વળતર તથા ગ્રેચ્યુઇટી સ્વીકારી હતી અને કામે હાજર પણ થયા નહોતા, જ્યારે બીજી તરફ તેમણે પોતાની છટણીના હુકમને પડકારતા વિવાદ ઊભો કર્યો હતો, જે તા.૧૬.૦૫.૨૦૦૨ના રેફરન્સ હુકમ દ્વારા નિર્ણય માટે સંબંધિત શ્રમ અદાલતમાં મોકલવામાં આવ્યો હતો, જ્યાં અરજદાર–કંપનીએ ઓગસ્ટ, ૨૦૦૨માં પોતાનું લેખિત નિવેદન દાખલ કર્યું હતું.

૨.૫ અરજદારનું કહેવું છે કે સ્પર્ધાત્મક બજારમાં ટકી રહેવા માટે તેને સેન્ટર લેસ ગ્રાઇન્ડિંગ મશીનના ઉત્પાદન માટે પોતાની મશીનોનું આધુનિકીકરણ કરવું પડ્યું, જેમાં મોડેલ નં.૧ અને ૩ની માંગ હતી, જ્યારે મોડેલ નં.૨ને નવીનતમ ટેકનોલોજી સાથે અપગ્રેડ કરવાની જરૂર હતી. વધુ સારા ગુણવત્તાવાળા ઉત્પાદન માટે અરજદાર–કંપનીએ સી.એન.સી. સંચાલનવાળી બોરિંગ મશીનો પણ સ્થાપિત કરવી જરૂરી હતી. અરજદાર અનુસાર મિકેનિકલ એન્જિનિયરિંગમાં ડિગ્રી અથવા ડિપ્લોમા ધરાવતી વ્યક્તિ અથવા કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન ધરાવતી તથા સી.એન.સી. મશીન ચલાવવાનો અનુભવ ધરાવતી વ્યક્તિ સી.એન.સી. ટેકનોલોજી ધરાવતી બોરિંગ મશીનો ચલાવી શકતી હતી.

૨.૬ એવું જણાય છે કે અરજદાર–કંપની દ્વારા તા.૨૬.૦૨.૨૦૦૩ના રોજ આપવામાં આવેલી જાહેરાતના અનુસંધાને સામાવાળાએ તા.૩૦.૦૧.૨૦૦૩ના રોજ એસેમ્બલી ફિટરના કામ માટે અરજી કરી હતી. જોકે, સદર અરજી અરજદાર–કંપની દ્વારા તા.૦૬.૦૩.૨૦૦૩ના પત્રથી એ કારણસર નામંજૂર કરવામાં આવી કે સામાવાળા સદર પદ માટે યોગ્ય નહોતા. અરજદાર–કંપનીએ પોતાનો પ્લાન્ટ આધુનિક બનાવ્યો હોવાથી સી.એન.સી. મશીનો ચલાવવાની લાયકાત અથવા અનુભવ ધરાવતા વ્યક્તિઓની જરૂરિયાત હતી. તેથી અરજદાર–કંપનીએ જુલાઈ, ૨૦૦૩માં બીજી જાહેરાત આપી, જેના અનુસંધાને સામાવાળાએ તા.૦૯.૧૦.૨૦૦૩ના રોજ અરજદાર–કંપનીને પત્ર લખ્યો. તેમ છતાં અરજદાર–કંપનીના જણાવ્યા મુજબ તેઓ સી.એન.સી. મશીનો ચલાવવા

માટે લાયક ન હોવાથી તેમને કામ માટે બોલાવવામાં આવ્યા નહોતા.

૨.૭ ત્યારબાદ ફરી અરજદાર–કંપનીએ તા.૨૪.૧૧.૨૦૦૫ના રોજ બોરિંગ ઓપરેટરના કામ માટે જાહેરાત આપી, જેમાં સામાવાળાએ તા.૨૫.૧૧.૨૦૦૫ના રોજ અરજી કરી હતી. સામાવાળાને તા.૩૦.૧૨.૨૦૦૫ના પત્ર દ્વારા જાણ કરવામાં આવી કે તા.૦૯.૦૧.૨૦૦૬ના રોજ ઈન્ટરવ્યૂ લેવામાં આવશે અને તેની સાથે સી.એન.સી. એપ્લિકેશન્સ સંબંધિત સામાન્ય પ્રશ્નાવલી પણ મોકલવામાં આવી હતી. સામાવાળાએ તા.૦૫.૦૧.૨૦૦૬ના પત્ર દ્વારા સ્પષ્ટ કર્યું કે તેમણે સી.એન.સી. મશીનો પર કામ કરવા માટે અરજી કરી નથી, પરંતુ માત્ર બોરિંગ મશીનોના કામ માટે અરજી કરી હતી અને તેથી તેમણે તા.૦૯.૦૧.૨૦૦૬ના ઈન્ટરવ્યૂમાં હાજરી આપી નહોતી. ટૂંકમાં, અરજદાર–કંપનીનું વલણ હતું કે સામાવાળા આ કામ માટે જરૂરી લાયકાત ધરાવતા નથી અને તેમણે ઈન્ટરવ્યૂમાં પણ હાજરી આપી નહોતી અને તેથી તેમની અરજી સ્વીકારી શકાય તેમ નહોતી.

૨.૮ એવું જણાય છે કે વર્ષ ૨૦૦૩–૨૦૦૪માં કેટલીક મશીનો હાથથી ચલાવવામાં આવતી હતી. મશીનોના વેચાણના બિલો પણ શ્રમ અદાલત સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવ્યા હતા. વધુમાં, વર્ષ ૨૦૦૪–૨૦૦૫ અને ૨૦૦૫–૨૦૦૬ના બેલેન્સ શીટો પણ શ્રમ અદાલત સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવી હતી, જેથી દર્શાવી શકાય કે પ્લાન્ટના આધુનિકીકરણના કારણે અરજદાર–કંપની નફો મેળવી શકી નહોતી.

૩. ઉપરોક્ત પૃષ્ઠભૂમિમાં, અરજદાર–કંપની આ અદાલત સમક્ષ નીચેની રાહતો મેળવવા આવી છે:

"૧૭. ...

(એ) આપના લોર્ડશિપ્સ મહેરબાની કરીને સર્ટિયોરારીની રિટ અથવા મેન્ડેમસના સ્વરૂપની રિટ અથવા અન્ય કોઈ યોગ્ય રિટ અથવા હુકમ કે દિશા જારી કરીને તા.૦૪/૧૦/૨૦૦૮ના રોજ વડોદરા સ્થિત શ્રમ અદાલતે રેફરન્સ (એલ.સી.વી.) નં.૬૧૮/૨૦૦૨માં પસાર કરેલા અને અરજીના એનેક્ષર "ક્યૂ" તરીકે જોડાયેલા ચુકાદાને રદ કરી બાજુ પર મૂકે;

(બી) હાલની અરજીની સુનાવણી અને અંતિમ નિકાલ બાકી હોય ત્યાં સુધી, આપના લોર્ડશિપ્સ મહેરબાની કરીને તા.૦૪/૧૦/૨૦૦૮ના રોજ વડોદરા સ્થિત શ્રમ અદાલતે રેફરન્સ (એલ.સી.વી.) નં.૬૧૮/૨૦૦૨માં પસાર કરેલા અને અરજીના એનેક્ષર "ક્યૂ" તરીકે જોડાયેલા ચુકાદાની અમલવારી પર સ્થગિતી મૂકે;

(સી) ઉપરોક્ત અરજ–બી મુજબ એકતરફી વચગાળાની રાહત મહેરબાની કરીને મંજૂર કરશો;

(ડી) ...."

૪. આ અદાલતે, તા.૦૧.૦૭.૨૦૦૯ના રોજ નોટિસ જારી કરતી વખતે, માત્ર બાકી વેતનના સંદર્ભમાં વાદગ્રસ્ત ચુકાદાની કામગીરી, અમલ અને અમલીકરણ પર સ્થગિતી મૂકી હતી. તેથી અરજદાર–કંપનીએ વર્ષ ૨૦૦૯માં સામાવાળાને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કર્યા અને ત્યારથી તેઓ અરજદાર–કંપનીમાં કામ કરી રહ્યા છે.

૪.૧ આ અદાલતે અરજદાર તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ શ્રી પટેલને સાંભળ્યા છે, જેમણે અરજીના મેમોના આધારે દલીલ કરી હતી અને ભાર મૂક્યો હતો કે પ્લાન્ટના આધુનિકીકરણને કારણે ઘણા કામદારો બિનઉપયોગી બની ગયા હતા. વધુમાં, એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે નોકરીદાતાને કામદારને ચાલુ રાખવાનો અથવા તેની છટણી કરવાનો અધિકાર છે અને શ્રમ અદાલત માટે મેનેજમેન્ટના વિવેક પર પ્રશ્ન ઉઠાવવાનો પ્રશ્ન નથી. વધુમાં, એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે અરજદાર–કંપનીની તરફથી અન્યાયી મજૂર પ્રથા અથવા પીડન અંગે કોઈ પુરાવો ન હોવાના કારણે શ્રમ અદાલત વાદગ્રસ્ત ચુકાદો આપી શકતી નહોતી અને આમ, અરજદાર–કંપની દ્વારા કરવામાં આવેલી છટણીની કાર્યવાહી યોગ્ય હતી કે નહીં તે નક્કી કરીને તેણે પોતાની સત્તાની હદ વટાવી હતી. ફરી એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે સ્પર્ધાત્મક વિશ્વમાં ટેકનોલોજી અપગ્રેડ કરીને અને લાયક વ્યક્તિઓને રોજગારી આપીને ટકી રહેવા અને વ્યવસાય વધારવા માટે પગલાં લેવાનું નક્કી કરવું એ નોકરીદાતા અને મેનેજમેન્ટના વિવેકનો વિષય છે. દલીલ કરવામાં આવી હતી કે સામાવાળાએ

કોઈ વિરોધ કે વાંધા વિના નોટિસ વેતન, છટણી વળતર, ગ્રેચ્યુઇટી વગેરે સ્વીકારી લીધા હતા અને તેથી સામાવાળાને પોતાની છટણીના હુકમને પડકારવાનો કોઈ અધિકાર નથી. વધુમાં, ૫૦% બાકી વેતન આપવું પણ માન્ય નથી, કારણ કે સદર અધિનિયમની કોઈ જોગવાઈનો ભંગ થયો નહોતો અને સામાવાળાએ તે બાબત સાબિત કરી નહોતી.

૪.૨ પોતાની દલીલના સમર્થનમાં તેમણે કલકત્તા હાઇકોર્ટના 'પેરી એન્ડ કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ પી.સી. પાલ, સેકન્ડ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલના જજ, કલકત્તા અને અન્ય'ના ચુકાદા, એ.આઇ.આર. ૧૯૭૦ એસ.સી. ૧૩૩૪ પર આધાર રાખ્યો હતો. તેમણે આ અદાલતના 'ટૉરેન્ટ પાવર લિમિટેડ વિરુદ્ધ ચેલાભાઈ નાથાભાઈ લુહાર', ૨૦૧૮ (૧) જી.એલ.આર. ૩૯૨ના ચુકાદા પર પણ આધાર રાખ્યો હતો.

૫. વિરુદ્ધપક્ષે, સામાવાળા તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલ શ્રી મિશ્રાએ જોરદાર દલીલ કરી કે સામાવાળા વર્ષ ૨૦૦૯થી અરજદાર–કંપનીમાં કામ કરી રહ્યા છે. વધુમાં, એવી દલીલ કરવામાં આવી કે તેમણે ધોરણ ૧૨ પાસ કર્યું છે અને આઈ.ટી.આઈ.માંથી મશીનિસ્ટની પરીક્ષા પણ પાસ કરી છે. આધુનિક ટેકનોલોજીના ઉપયોગ પછી પણ તેઓ અરજદાર–કંપનીમાં નિષ્ઠાપૂર્વક કામ કરતા હતા અને તેમના વિરુદ્ધ કોઈ ફરિયાદ નહોતી. વધુમાં, એવી દલીલ કરવામાં આવી કે તેમની છટણી સંપૂર્ણપણે ગેરકાયદેસર હતી અને તેથી શ્રમ અદાલતે પણ સ્પષ્ટ રીતે ઠરાવ્યું હતું કે તે ટકી શકે તેમ નથી. વધુમાં, એવી

દલીલ કરવામાં આવી કે સામાવાળા માટે આ મશીનો ચલાવવી બિલકુલ મુશ્કેલ નથી અને જરૂર પડે તો તેઓ અરજદાર–કંપની જે તાલીમ આપે તે લેવા માટે તૈયાર અને ઈચ્છુક છે. દલીલ કરવામાં આવી કે તેઓ વર્ષોથી આ મશીનો ચલાવી રહ્યા છે અને તેથી તે તેમને નોકરીમાંથી દૂર કરવાનો આધાર બની શકે નહીં. તેઓ યુવાન છે અને તેમને સેવા જરૂરી છે.

૫.૧ પોતાની દલીલના સમર્થનમાં તેમણે સર્વોચ્ચ અદાલતના 'નોવાર્ટિસ ઈન્ડિયા લિમિટેડ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ વેસ્ટ બંગાળ અને અન્ય', ૨૦૦૯ ૨ એલ.એલ.જે. ૪૧ના ચુકાદા પર તેમજ આ અદાલતની ડિવિઝન બેન્ચના 'એગ્રીકલ્ચર પ્રોડ્યુસ માર્કેટ કમિટી વિરુદ્ધ કાનુભાઈ લક્ષ્મણભાઈ પટેલ', ૨૦૦૯ એલ.એલ.જે. ૭૩ (ગુજરાત)ના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો હતો.

૬. બંને પક્ષોના વિદ્વાન વકીલોને વિસ્તૃત રીતે સાંભળ્યા બાદ, આ તબક્કે વિષય સંબંધિત કાયદા પર વિચાર કરવાની જરૂરિયાત ઊભી થાય છે.

૬.૧ 'પેરી એન્ડ કંપની લિમિટેડ' (ઉપર મુજબ)માં છટણીના હુકમની યોગ્યતા તેમજ નીતિગત નિર્ણયની વાજબીતા પડકારવામાં આવી હતી અને એ આક્ષેપ કરવામાં આવ્યો હતો કે એજન્સીઓ છોડવા માટે સારા કારણો નહોતા તથા વ્યવસાયમાં ઘટાડો અને વધારાના સ્ટાફની કૃતક પરિસ્થિતિ યુનિયન તોડવા માટે ઉભી કરવામાં આવી હતી. સંબંધિત અવલોકનો નીચે મુજબ છે:

“૧૪. તે સુસ્થાપિત છે કે નોકરીદાતાને પોતાના વ્યવસાયને પોતાની શ્રેષ્ઠ સમજ મુજબ ગોઠવવાનો અને સંચાલિત કરવાનો વ્યવસ્થાપકીય વિવેક છે. જ્યાં સુધી તે સદ્ભાવપૂર્વક કરવામાં આવે છે ત્યાં સુધી કોઈ ટ્રિબ્યુનલ માટે તેની યોગ્યતા પર પ્રશ્ન ઉઠાવવો સક્ષમ નથી. જો આવા પુનર્ગઠનની યોજનાના પરિણામે કર્મચારીઓ વધારાના બની જાય તો કોઈ નોકરીદાતા પાસેથી આવા આર્થિક નિષ્ક્રિય ભારને વહન કરવાની અપેક્ષા રાખી શકાય નહીં અને છટણી અનિવાર્ય હોવા છતાં, તે દુર્ભાગ્યપૂર્ણ હોય તોપણ, તેને સ્વીકારવી પડે. વિધાનસભાએ આ સ્થિતિને સમજી અને તેથી ધ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫એફ હેઠળ વળતરની જોગવાઈ કરીને કોઈ કર્મચારીની પોતાની કોઈ ભૂલ વિના નોકરીમાંથી દૂર થવાથી ઊભી થતી મુશ્કેલીના આઘાતને હળવો કરવાનો પ્રયાસ કર્યો. તેથી, આવી યોજના નફાકારક છે કે નહીં અને નોકરીદાતાએ તેને અપનાવવી જોઈએ કે નહીં તે પ્રશ્નમાં જવું ટ્રિબ્યુનલનું કાર્ય નથી. હાલના કેસમાં ટ્રિબ્યુનલે પુનર્ગઠનની યોગ્યતા તપાસી અને ઠરાવ્યું કે કંપનીએ તે નફાકારક હોવાનું સંતોષકારક રીતે સાબિત કર્યું નથી. ત્યારબાદ ટ્રિબ્યુનલે ઠરાવ્યું (એ) કે યોજના વાજબી નહોતી, કારણ કે મદ્રાસમાં છોડવામાં આવેલી એજન્સીઓની સંખ્યા કલકત્તા કરતાં ઓછી હતી, (બી) કે મદ્રાસમાં ઉત્પાદન પ્રવૃત્તિનો વિકાસ હાથ ધરવામાં આવ્યો હોવા છતાં કિડરપોરમાં એવી કોઈ પ્રવૃત્તિ હાથ ધરાઈ નહોતી, અને (સી) કે એજન્સીઓ સોંપી દેવાની સાથે સાથે કંપનીએ કિડરપોરમાં પોતાની

ઉત્પાદન પ્રવૃત્તિ વિકસાવવી જોઈતી હતી. તે સ્પષ્ટ છે કે પોતાના વ્યવસાયનું પુનર્ગઠન કરતી વખતે કંપનીએ પોતાની એજન્સીઓ જ્યાં સોંપી દીધી હતી, તે જ સ્થળે, એટલે કે કલકત્તામાં, ઉત્પાદન પ્રવૃત્તિ વિકસાવવી ફરજિયાત નથી અને તે જ સમયે તે કરવી પણ જરૂરી નથી. ટ્રિબ્યુનલે ધ્યાનમાં લીધેલી આ બાબતો તેના સમક્ષ રહેલા મુદ્દા માટે સંપૂર્ણપણે બાહ્ય હતી અને ટ્રિબ્યુનલને આવી બાબતોના પ્રભાવ હેઠળ આવીને મુદ્દાને યોગ્ય દૃષ્ટિકોણથી જોવામાં પોતાને અક્ષમ કરવું ન જોઈએ. કંપનીના પોતાના વ્યવસાયનું પુનર્ગઠન કરવાના નિર્ણયની યોગ્યતા અંગે વિચાર કરવો પણ તેની સત્તાની બહાર હતું. સદર નીતિ પીડન અથવા અન્યાયી મજૂર પ્રથાના કોઈ હેતુથી પ્રેરિત નહોતી અને તેથી તે સદ્ભાવપૂર્વકની હતી એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યા પછી તેની વાજબીતા અથવા યોગ્યતા અંગેનો કોઈપણ વિચાર સ્પષ્ટપણે બાહ્ય હતો. તેથી કંપની નફાકારક હતી તે સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ રહી હોવાનું તેનું તારણ અધિકારક્ષેત્ર વિહોણું હતું. પોતાના વ્યવસાયના સંચાલનમાં કોઈ ચોક્કસ નીતિ નફાકારક, આર્થિક અથવા અનુકૂળ રહેશે કે નહીં તે નક્કી કરવાનું કામ નોકરીદાતાનું છે અને જ્યાં સુધી તે પીડન અથવા આવી અન્યાયી મજૂર પ્રથાના કોઈ વિચારથી પ્રેરિત ન હોય ત્યાં સુધી ઔદ્યોગિક કાયદામાં ટ્રિબ્યુનલને આવા નિર્ણયમાં તપાસ કરવાની સત્તા આપતી કોઈ જોગવાઈની અમને જાણ નથી.

૧૫. કંપનીની નીતિગત નિર્ણયના સંદર્ભમાં જે તારણ આપવામાં આવ્યું કે તે પ્રાદેશિક વિચારોથી પ્રેરિત હતી, એટલે કે અગાઉના સ્થળની કિંમત પર કંપનીના સ્રોતોને કલકત્તાથી મદ્રાસ ખસેડવા માટે, તે પુરાવા વિના અને સંપૂર્ણપણે અનુમાન આધારિત હતું. કંપનીએ પોતાની પ્રવૃત્તિ મદ્રાસમાં કેન્દ્રિત કરવાનો નિર્ણય કર્યો હતો એવું માની લેવામાં આવે તોય તેને કલકત્તામાં પોતાનો વ્યવસાય ચાલુ રાખવા માટે ઔદ્યોગિક કાયદા હેઠળ કોઈ બાધ્યતા નહોતી. કંપનીએ પોતાની અડધી કરતાં વધુ એજન્સીઓ સોંપી દીધી હોવા છતાં વધારાનો સ્ટાફ ન હોવાનું ટ્રિબ્યુનલના તારણની બાબતમાં, મેનેજરે આંક–જી રજૂ કર્યો હતો, જેમાં દર્શાવ્યું હતું કે તેની ગણતરી મુજબ ૬૬ કર્મચારીઓ વધારાના બની જશે. ટ્રિબ્યુનલે વધારાના સ્ટાફના કેસને એ આધારે નકારી કાઢ્યો કે વર્ષ ૧૯૬૦માં કલકત્તામાં ૪ એજન્સીઓ છોડવામાં આવી હોવા છતાં કંપનીએ તે વર્ષે ૧૭ અસ્થાયી કર્મચારીઓની નિમણૂક કરી હતી, છટણી પછી બાકી રહેલા કર્મચારીઓ પર કામનો બોજ વધ્યો હતો અને છટણી કરાયેલા કર્મચારીઓને અન્ય શાખાઓમાં બદલીને છટણી ટાળી શકાતી હતી, ખાસ કરીને કારણ કે તેમની સેવાની શરતોમાં બદલી સહન કરવાની જવાબદારી સામેલ હતી. તે સાચું છે કે વર્ષ ૧૯૬૦માં કોઈ છટણી કરવામાં આવી નહોતી અને યુનિયનના સચિવે જણાવ્યું હતું કે જાન્યુઆરી, ૧૯૬૨માં જ્યારે તેમણે પુરાવો આપ્યો ત્યારે કામ એકઠું થઈ ગયું હતું. તેમ છતાં, આ તથ્યો પોતાના દ્વારા એ અર્થ કાઢતા નથી કે કોઈ

વધારાનો સ્ટાફ નહોતો અને છટણી અયોગ્ય હતી.

સુબોંગ ટી એસ્ટેટના કામદારોના કેસમાં ઠરાવ્યા મુજબ, પોતાની સંસ્થાનું કાર્ય અસરકારક રીતે ચલાવવા માટે મજૂરદળની સંખ્યા નક્કી કરવાનો અધિકાર મેનેજમેન્ટનો છે. જો પુનર્ગઠનના પરિણામે હાલના કર્મચારીઓની સંખ્યા સંસ્થાની વાજબી અને કાયદેસર જરૂરિયાતોથી વધારે થઈ જાય તો વળતર ચૂકવવાની પોતાની જવાબદારીને આધીન રહી મેનેજમેન્ટ છટણી કરી શકે છે. જ્યાં સુધી કરવામાં આવેલી છટણી સદ્‌ભાવપૂર્વકની હોય અને પીડન અથવા અન્યાયી મજૂર પ્રથાના કોઈ વિચારથી દૂષિત ન હોય અને નોકરીદાતા એવા નિષ્કર્ષે પહોંચે કે છટણી પછી તેણે રાખેલા કર્મચારીઓની સંખ્યાથી તે વાજબી કાર્યક્ષમતા સાથે પોતાની સંસ્થા ચલાવી શકે છે ત્યાં સુધી ટ્રિબ્યુનલે સામાન્ય રીતે આવા નિર્ણયમાં હસ્તક્ષેપ કરવો જોઈએ નહીં. વર્ષ ૧૯૬૦માં ૧૭ અસ્થાયી નિમણૂકો કરવામાં આવી હતી અથવા યુનિયનના સચિવે પુરાવો આપ્યો હતો કે કામ એકઠું થયું હતું તે હકીકતથી મેનેજર દ્વારા ગણવામાં આવેલ વધારાનો સ્ટાફ અયોગ્ય હતો એમ કહી શકાય નહીં. કોઈ ચોક્કસ સમયે કામનું એકઠું થવું, જો સતત ન હોય તો, મોસમી અથવા વિવિધ કારણોથી હોઈ શકે છે અને જરૂરી નથી કે તે વધારાનો સ્ટાફ ન હોવાને કારણે જ હોય. એજન્સીનો વ્યવસાય છોડવાના પરિણામે થનારા વધારાના સ્ટાફની મેનેજમેન્ટે ગણતરી કરી હતી. યુનિયનના સચિવના

માત્ર નિવેદનને છોડીને કે કામ એકઠું થયું હતું અને કર્મચારીઓ ઓવરટાઇમ કામ કરતા હતા, ટ્રિબ્યુનલ પાસે એવો આશ્ચર્યજનક નિષ્કર્ષ કાઢવા માટે કોઈ વિરોધી આંકડા ઉપલબ્ધ નહોતા કે એજન્સીનો અડધાથી થોડો વધુ વ્યવસાય છોડવામાં આવ્યો હોવા છતાં કોઈ વધારાનો સ્ટાફ જ ન રહેશે. એવો નિષ્કર્ષ માત્ર આ ધારણા પર આવી શકે કે કામનું એકઠું થવું કાયમી હતું, અને એવો અનુમાન પુરાવામાંથી નીકળી શકતો નહોતો.

૧૬. છટણી કરાયેલા કર્મચારીઓને બદલી આપવા કંપનીના ઈનકારના સંદર્ભમાં ટ્રિબ્યુનલનું તારણ સ્પષ્ટપણે કાયદાની વિરુદ્ધ હતું. કર્મચારીને બદલી કરવાની ફરજ અને કંપનીને તેને બદલી કરવાનો અધિકાર હોવાનો અર્થ એવો નહોતો કે કંપની પર તે કર્મચારીને બીજી શાખામાં બદલી કરવાની અનુરૂપ જવાબદારી પણ હતી. યુનિયને એવો કોઈ પુરાવો રજૂ કર્યો નહોતો કે બદલી કરવામાં આવે તો આ કામદારો અન્ય સ્થળોએ સમાવી શકાય તેમ હતા, ભલે ખાલી જગ્યાઓ હોવાને કારણે અથવા ત્યાંનું કામ કલકત્તામાં તેઓ કરતા હતા તે જ પ્રકારનું હોવાને કારણે. મદ્રાસ અને અન્ય કેન્દ્રોમાં વેતન ધોરણો, મોંઘવારી ભથ્થું અને સેવાની અન્ય શરતો સમાન હતી કે નહીં તે અંગે પણ કોઈ પુરાવો નહોતો. તે સાચું છે કે કંપનીએ મદ્રાસમાં ઉત્પાદન વ્યવસાય વિકસાવવાનું શરૂ કર્યું હતું, પરંતુ આ કર્મચારીઓ એજન્સી વ્યવસાય સાથે જોડાયેલ માત્ર વહીવટી

અને અન્ય ફરજો કરતા હોવા છતાં તેમને ઉત્પાદનના કામમાં ગોઠવી શકાય તેમ હતા કે નહીં તેની ટ્રિબ્યુનલે કોઈ તપાસ કરી નહોતી, છતાં ટ્રિબ્યુનલે એવું તારણ કાઢ્યું કે કંપનીએ આ કર્મચારીઓને અન્ય કેન્દ્રોમાં બદલી ન કરતાં છટણી યોગ્ય નહોતી.

૧૭. નિયમ ૭૭ અંગેનું ટ્રિબ્યુનલનું તારણ પણ તેની જોગવાઈઓના વિરુદ્ધ હતું. ઉપ–કલમ ૧ હેઠળ જોગવાઈ છે કે જ્યારે નોકરીદાતાને કોઈ કામદારની છટણી જરૂરી લાગે ત્યારે વાસ્તવિંક છટણીની તારીખથી ઓછામા ઓછા એક મહિના પહેલાં તે અંગે લેબર કમિશનર અને સમાધાન અધિકારીને નોટિસ આપવી જોઈએ. તેના પરંતુકમાં જણાવાયું છે કે જ્યાં નોકરીદાતા કોઈ કામદારને નોટિસના બદલે વેતન ચૂકવીને તાત્કાલિક અસરથી છટણી કરે છે ત્યાં છટણી થયા પછી તરત જ સદર અધિકારીઓને તેની નોટિસ આપવી જોઈએ. સ્પષ્ટપણે, ઉપ–કલમ ૧ આ કેસની હકીકતો પર લાગુ પડતી નહોતી. તે સાચું છે કે વાસ્તવિક છટણીના બે દિવસ પહેલાં નોટિસ આપવામાં આવી હતી અને "તરત" આપવામાં આવી નહોતી. પરંતુ ટ્રિબ્યુનલે એવો નિષ્કર્ષ કાઢી શક્યું નહીં કે છટણી પછી તરત નોટિસ આપવામાં આવી ન હોવાથી પરંતુક લાગુ પડતું નહોતું અને તેથી ઉપ–કલમ ૧ લાગુ પડે અને એક મહિનાની નોટિસ ન અપાતા છટણી અમાન્ય બને. અમારા મત મુજબ, આવો નિષ્કર્ષ માત્ર ખોટો જ નહોતો પરંતુ નિયમના મૂળ હેતુના વિરુદ્ધ

પણ હતો. અમે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ સાથે સહમત છીએ કે નોટિસ છટણી પછી તરત ન આપવામાં આવી હોવા છતાં, પરંતુ તેના બે દિવસ પહેલાં આપવામાં આવી હોવાથી કંપનીએ પરંતુકની આવશ્યકતાઓનું સારરૂપે પાલન કર્યું હતું. પરંતુકનો સ્પષ્ટ હેતુ એવો છે કે જ્યાં કર્મચારીઓને તાત્કાલિક અસરથી છટણી કરવાની હોવાથી સંબંધિત બે સત્તાધિકારીઓને એક મહિનાની નોટિસ આપવી નોકરીદાતા માટે શક્ય ન હોય ત્યાં છટણી પછી તરત જ બે અધિકારીઓને માહિતી આપવામાં આવે. છટણી પછી આવી માહિતી આપવાના બદલે છટણી થવાની બે દિવસ પહેલાં માહિતી આપવામાં આવે તો પરંતુકની જરૂરિયાતનું પાલન થયું નથી એવું કહેવું લગભગ શક્ય નથી. જ્યાં સુધી પરંતુકનો અંતર્ગત હેતુ પૂર્ણ થાય ત્યાં સુધી માહિતી છટણીની તારીખ કરતાં થોડું વહેલું આપવામાં આવી હોવાને કોઈ ફરક પડતો નથી."

૬.૨ આ અદાલત 'ટૉરેન્ટ પાવર લિમિટેડ' (ઉપર મુજબ)માં કામદારને સેવામાંથી દૂર કરવાની બાબત પર વિચાર કરી રહી હતી, જેમાં આક્ષેપ હતો કે નોકરીદાતા પાસેથી વીજળીના ઓવરલોડ પુરવઠાને છુપાવવા બદલ ગેરકાયદેસર લાંચ સ્વીકારવા અંગે સમજૂતી કરી હતી, અને આ અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન અને ઠરાવ્યું હતું:

"૧૨. નોંધવામાં આવ્યું છે કે શ્રમ અદાલત અને અપીલ અદાલત એવી ગેરસમજથી પ્રભાવિત થઈ હતી કે સરળતાથી સેવામાંથી દૂર કરવું એ

અનિવાર્યપણે છટણી છે. સેવામાંથી દૂર કરવાના હુકમને પડકારવા માટે કારણો નોંધ્યા પછી એવી ધારણા ઊભી કરવામાં આવી કે સરળતાથી સેવામાંથી દૂર કરવું છટણી સમાન છે અને સદર અધિનિયમની કલમ ૨૫એફના પાલન અંગેના અવલોકનોના અભાવમાં સેવામાંથી દૂર કરવાનો હુકમ ટકાઉ નહોતો.

૧૨.૧ કલમ ૨૫એફના અર્થમાં છટણી એ સરળતાથી સેવામાંથી દૂર કરવાની પ્રક્રિયાની એક જાતિ છે. સદર અધિનિયમની કલમ ૨૫એફનું રક્ષણ માત્ર છટણી કરાયેલા કામદાર સુધી મર્યાદિત છે. કલમો (એ), (બી), (બીબી) અને (સી)માં દર્શાવેલ અપવાદોને વટાવીને, કલમ ૨(ઓઓ) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત છટણીનો અર્થ કોઈપણ કારણસર સજા તરીકે કરવામાં આવેલી કાર્યવાહી સિવાય કામદારની સેવાની સમાપ્તિ થાય છે. અધિનિયમની કલમ ૨(ઓઓ)માં વપરાયેલા 'કોઈપણ કારણસર' શબ્દપ્રયોગથી એવો ભાસ થઈ શકે કે ઉપરોક્ત વ્યાખ્યામાંથી ખાસ કરીને બહાર રાખવામાં આવેલી બાબતો સિવાયની તમામ દંડાત્મક ન હોય તેવી સેવા સમાપ્તિઓ છટણી સમાન ગણાશે. સદર અધિનિયમની કલમ ૨(ઓઓ)ને કલમ ૨૫એફ, ૨૫જી અને ૨૫એચ સાથે વાંચવાથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કામદાર વધારાનો બની જવાને કારણે થતી દંડાત્મક ન હોય તેવી સેવા સમાપ્તિ છટણી ગણાય. આ સંદર્ભમાં કાયદાકીય સ્થિતિ કમલેશકુમાર રાજનિકાંત મહેતા વિરુદ્ધ સેન્ટ્રલ ગવર્નમેન્ટ ઈન્ડસ્ટ્રિયલ

ટ્રિબ્યુનલ નં.૧ અને અન્યના કેસમાં વિગતવાર સમજાવવામાં આવી છે, જેમાં ફકરા નં.૧૨થી ૨૨ અને ૨૮માં નીચે મુજબ અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે:

"૧૨. આથી અમે પક્ષકારો વચ્ચેના વિવાદના મુખ્ય મુદ્દા પર આવીએ છીએ. અરજદાર તરફથી શ્રી ઉદેશીએ દલીલ કરી હતી કે વિશ્વાસનો અભાવ હોવાના આધાર પર અરજદારની સેવાની સમાપ્તિ ધ ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨(ઓઓ) હેઠળ છટણી ગણાશે અને બેંકે સદર અધિનિયમની કલમ ૨૫એફ(બી)ના ભંગમાં છટણી વળતર ચૂકવવામાં નિષ્ફળ જતા અરજદાર સેવા સતતતા, સંપૂર્ણ બાકી વેતન અને અન્ય લાભો સાથે પુનઃસ્થાપન માટે હકદાર હતો.

૧૩. બીજી તરફ બેંક તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલ શ્રી દામાનિયાએ દલીલ કરી કે વિશ્વાસના અભાવને કારણે સેવાની સમાપ્તિ સદર અધિનિયમની કલમ ૨(ઓઓ)ના અર્થમાં છટણી ગણાતી નથી અને ગણાઈ શકે પણ નહીં અને તેથી કલમ ૨૫એફ(બી)ની જોગવાઈઓ લાગુ પડતી નથી.

૧૪. અમારા સમક્ષ રજૂ કરાયેલી આ પરસ્પર વિરોધી દલીલોને સમજવા માટે 'છટણી'ની વ્યાખ્યાનું વિશ્લેષણ કરવું યોગ્ય રહેશે. ઓક્સફોર્ડ ઇંગ્લિશ ડિક્શનરીમાં 'છટણી'નો અર્થ ઘટાડવો, કાપવો અથવા દૂર

કરવો; સંકોચન, મર્યાદા, ઘટાડો; કાપી નાખવા, કાઢી નાખવા અથવા છોડવાની ક્રિયા; ખર્ચમાં મિતવ્યયિતા કરવાની અથવા ઘટાડવાની ક્રિયા તરીકે આપવામાં આવ્યો છે. જોકે, જ્યાં કોઈ અધિનિયમ પોતે જ તેનો અર્થ આપે છે ત્યાં અર્થ અધિનિયમની જ ચાર દિવાલોમાંથી મેળવવો પડે છે એ કહેવું પ્રચલિત કાનૂની સિદ્ધાંત છે. તેથી અમે કલમ ૨(ઓઓ) તરફ વળીએ છીએ, જ્યાં 'છટણી'ની વ્યાખ્યા આપવામાં આવી છે. કલમ ૨(ઓઓ) નીચે મુજબ છે:

'છટણીનો અર્થ નોકરીદાતા દ્વારા કામદારની સેવા કોઈપણ કારણસર શિસ્તભંગના પગલાં તરીકે લાદવામાં આવેલી સજા સિવાય સમાપ્ત કરવી થાય છે, પરંતુ તેમાં નીચેની બાબતોનો સમાવેશ થતો નથી:-

(એ) કામદારોની સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ, અથવા

(બી) નોકરીદાતા અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચેના રોજગાર કરારમાં તે અંગેની શરત હોય તો કામદારની સુપરએન્યુએશનની વયે નિવૃત્તિ, અથવા

(સી) સતત અસ્વસ્થતાના આધાર પર કામદારની સેવા સમાપ્ત કરવી.'

આ અરજીમાં અમારો સંબંધ ઉપ-કલમો (એ)થી (સી) સાથે નથી. હાલના વિવાદની હદ સુધી આ વ્યાખ્યાનું વિશ્લેષણ કરતાં ચાર આવશ્યક તત્ત્વો બહાર આવે છે, એટલે કે, (૧) કામદારની સેવા સમાપ્ત થવી જોઈએ, (૨) સેવા સમાપ્તિ નોકરીદાતા દ્વારા થવી જોઈએ, (૩) કોઈપણ

કારણસર, અને (૪) શિસ્તભંગના પગલાં તરીકે લાદવામાં આવેલી સજા સિવાય. ત્રીજું તત્ત્વ વિભાજન માટે જરૂરી છે અને તે જ અમારી સમક્ષના પક્ષકારો વચ્ચેના વિવાદનું કારણ બન્યું છે. 'કોઈપણ કારણસર' શબ્દોનો અર્થ શું છે? અરજદાર તરફથી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે આ શબ્દો એટલા વ્યાપક છે કે તેમના વ્યાપમાં કામદારની સેવા સમાપ્ત કરવા માટેના કોઈપણ કલ્પનીય કારણને, જેમાં વિશ્વાસનો અભાવ પણ સામેલ છે, આવરી લે છે. તેથી અમારે નક્કી કરવાનું છે કે કલમ ૨(ઓઓ)ના 'કોઈપણ કારણસર' શબ્દો પોતાના વ્યાપમાં એટલા વિશાળ છે કે તેમાં કર્મચારીની આજ્ઞાભંગ, અયોગ્યતા અથવા વિશ્વાસના અભાવને કારણે સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવે તો પણ તેને છટણી ગણવામાં આવે.

૧૫. શ્રી ઉદેશીએ જે અતિ વ્યાપક અર્થ આપવા આમંત્રણ આપ્યું છે તે રીતે અમે કલમ ૨(ઓઓ)માંના 'કોઈપણ કારણસર' શબ્દોને એટલો વિશાળ વ્યાપ અને વિસ્તાર આપી શકતા નથી. 'છટણી'નું આવશ્યક અને મૂળભૂત તત્ત્વ વધારાપણું છે. બીજા શબ્દોમાં, ચાલુ સંસ્થા અથવા ઉદ્યોગમાં નોકરીદાતા જ્યારે એવું શોધે છે કે તેની પાસે જરૂરી સંખ્યાથી વધુ સ્ટાફ અથવા મજૂર છે અને તેથી તે વધારાનો છે, ત્યારે વધારાના એવા કર્મચારીઓની સેવા સમાપ્ત કરી શકાય છે અને આવી સેવા સમાપ્તિ છટણી ગણાય. ઉદ્યોગ અથવા વ્યવસાય બંધ થવાના કારણે કામદારોની સેવા સમાપ્ત થવી છટણી તરીકે વર્ણવી શકાય નહીં. ચાલુ વ્યવસાય

અથવા ઉદ્યોગમાં વધારાપણું જ છટણીનો મૂળ આધાર છે. નોકરીદાતા ક્યારે વધારાના સ્ટાફ અથવા મજૂરોની સમસ્યાનો સામનો કરે છે? તેનો જવાબ સ્પષ્ટ છે. તે ખર્ચ ઘટાડવા માગી શકે છે, નવી મજૂર–બચત ઉપકરણો સ્થાપિત કરવા માગી શકે છે, આ માત્ર બે ઉદાહરણો છે. આ વધારાના મજૂર અથવા સ્ટાફને ઘટાડવાની પ્રેરણા છે. એવા સમયે નોકરીદાતા પોતાના કામદારોને કહી શકે: ‘તમારા બધામાંથી, એ, બી અને સી વધારાના છે. તેથી મને તમારી જરૂર નથી. હું તમારી સેવા સમાપ્ત કરું છું. કલમ ૨૫એફ હેઠળ તમારું વળતર લો અને જાઓ.’ છટણીનો ખ્યાલ એવો જ છે. તે ચાલુ અથવા સતત વ્યવસાય અથવા ઉદ્યોગમાં ઉપર દર્શાવેલા કેટલાક કારણોસર વધારાના સ્ટાફ અથવા મજૂરોને માત્ર સેવામાંથી દૂર કરવાનું છે. જો સેવા સમાપ્તિ કોઈ અન્ય કારણસર થાય, જેમ કે વિશ્વાસના અભાવને કારણે, તો તે છટણી નથી. આથી કલમ ૨(ઓઓ)માંનો ‘કોઈપણ કારણસર’ શબ્દપ્રયોગ બહારથી જોતા વ્યાપક હોવા છતાં, તેના વ્યાપમાં કામદાર તરફથી થયેલા કોઈપણ કર્તવ્ય અથવા અકર્તવ્યને નહીં પરંતુ અર્થવ્યાખ્યાના સંદર્ભમાં અર્થતંત્ર, ઉદ્યોગનું રાષ્ટ્રીયકરણ, નવી મજૂર–બચત મશીનરી અથવા ઉપકરણોની સ્થાપના અથવા સુધારણા, પ્લાન્ટ અથવા તકનીકનું પ્રમાણભૂતિકરણ અથવા સુધારણા વગેરે જેવા કારણોથી વધારાના કામદારોની સેવા સમાપ્ત કરવાની પરિકલ્પનાને અનિવાર્યપણે આવરી લે છે. ‘કોઈપણ કારણસર’ શબ્દોને આવા કારણોના સંદર્ભમાં વાંચવા અને સમજવા જોઈએ. આ

રીતે, 'છટણી'ના શબ્દકોશીય અર્થનો આશરો લીધા વિના પણ સમાન અર્થ કલમ ૨(ઓઓ)માંથી જ કાઢી શકાય છે. હરિપ્રસાદના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યા મુજબ, અહીં પછી ઉલ્લેખિત સદર કેસમાં, કલમ ૨(ઓઓ)માં 'કોઈપણ કારણસર' શબ્દપ્રયોગ કરતી વખતે વિધાનસભા નોકરીદાતાને એટલું કહે છે કે તે વધારાના કર્મચારીઓ અથવા સ્ટાફને શા માટે દૂર કરે છે તેનો કોઈ ફરક પડતો નથી; જો વ્યાખ્યાની અન્ય આવશ્યકતાઓ પૂર્ણ થાય તો તે છટણી છે.

૧૬. આ સિદ્ધાંતનો મુખ્ય સત્તાધિકાર હરિપ્રસાદ વિરુદ્ધ એ.ડી. દિવાલકરનો કેસ છે, એ.આઈ.આર. ૧૯૫૭ એસ.સી. ૧૨૧, જેમાં 'કોઈપણ કારણસર' શબ્દોના નિર્ધારણનો પ્રશ્ન સુપ્રીમ કોર્ટના પાંચ ન્યાયાધીશોની બેન્ચ સમક્ષ વિચારણા માટે આવ્યો હતો. રિપોર્ટના પૃષ્ઠ ૧૨૭ પર નીચે મુજબ અવલોકન કરવામાં આવ્યું:

"........ અમે સહમત છીએ કે સામાન્ય અર્થ સ્વીકારવાથી 'કોઈપણ કારણસર' શબ્દપ્રયોગને થોડો સાંકડો વ્યાપ મળે છે; કોઈ કહી શકે કે તે જે સંદર્ભમાં વપરાય છે તેના પરથી તેનો રંગ નક્કી થાય છે; પરંતુ અમે સહમત નથી કે તે વ્યાખ્યામાં નવા શબ્દો ઉમેરવા સમાન છે. અંતે 'કોઈપણ કારણસર' શબ્દપ્રયોગનો અર્થ શું છે? ચાલુ અથવા સતત વ્યવસાયમાં સ્ટાફ અથવા મજૂરદળના કોઈ હિસ્સાને વધારાના તરીકે સેવામાંથી દૂર કરવામાં આવે ત્યારે સેવા સમાપ્તિ વિવિધ કારણોથી થઈ

શકે છે; જેમ કે આર્થિક બચત, ઉદ્યોગમાં તર્કસંગતીકરણ, નવી મજૂર–બચત મશીનરી સ્થાપિત કરવી વગેરે. 'કોઈપણ કારણસર' શબ્દપ્રયોગ દ્વારા વિધાનસભા હકીકતમાં કહે છે: 'તમે વધારાના લોકોને શા માટે દૂર કરો છો તેનો કોઈ ફરક પડતો નથી; જો વ્યાખ્યાની અન્ય આવશ્યકતાઓ પૂર્ણ થાય તો તે છટણી છે.' સમગ્ર વ્યવસાયના સદ્ભાવપૂર્ણ બંધને પણ તેમાં સામેલ કરવાનો હેતુ હતો એવું દર્શાવતા કોઈ બળવાન શબ્દોના અભાવમાં, 'કોઈપણ કારણસર' શબ્દપ્રયોગને એવો વ્યાપક અર્થ આપવો કે જેનો દાવો પ્રતિવાદીઓના વિદ્વાન વકીલ કરે છે, તે તેના સંદર્ભથી શબ્દપ્રયોગને સંપૂર્ણપણે વિચ્છિન્ન કરવાનો સમાન રહેશે. જેની વ્યાખ્યા કરવામાં આવી રહી છે તે છટણી છે અને તે જ વ્યાખ્યાનો સંદર્ભ છે. તે સાચું છે કે કૃત્રિમ વ્યાખ્યામાં સામાન્ય સ્વીકાર્ય અર્થથી ભિન્ન અથવા વધુ અર્થનો સમાવેશ થઈ શકે છે; પરંતુ પછી એવો ભિન્ન અથવા વધુ અર્થ intended છે તે દર્શાવતા બળવાન શબ્દો હોવા જોઈએ. જ્યાં શબ્દના સામાન્ય સ્વીકાર્ય અર્થની માળખાકીય હદમાં વ્યાખ્યા કલમની દરેક આવશ્યકતા પૂર્ણ થાય છે ત્યાં વ્યાખ્યાને વ્યાખ્યાયિત શબ્દના મૂળભૂત અર્થને નષ્ટ કરતી રીતે સ્વીકારવી ખોટું રહેશે."

રિપોર્ટના પૃષ્ઠ ૧૨૮ પર વધુમાં નીચે મુજબ અવલોકન કરવામાં આવ્યું:

"... જોકે, અમે એવું માનતા નથી કે ઉપ–કલમો (એ), (બી) અને (સી) અમારી સમક્ષના પ્રશ્નનો નિષ્કર્ષાત્મક જવાબ આપે છે; તે

નિશ્ચિતપણે ચાલુ અથવા સતત વ્યવસાય પર જ લાગુ પડે છે, પરંતુ તે અતિરિક્ત સાવચેતીના રૂપમાં દાખલ કરવામાં આવી હોય અથવા સ્પષ્ટતા અંગેની અતિશય ચિંતાને કારણે, તે માત્ર કેટલીક સેવા સમાપ્તિની શ્રેણીઓને વ્યાખ્યાના વ્યાપમાંથી બહાર રાખે છે. તેનાથી વ્યાખ્યામાં શું સામેલ કરવાનું છે તે અનિવાર્યપણે સાબિત થતું નથી."

હરિપ્રસાદના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના ઉપરોક્ત અવલોકનોને અમે કેટલીક લંબાઈથી પુનઃઉત્પાદિત કર્યા છે, કારણ કે તે કેસના ચુકાદામાંથી સ્પષ્ટ રીતે બહાર આવે છે કે 'કોઈપણ કારણસર' શબ્દો એટલા વ્યાપક નથી કે આજ્ઞાભંગ, અયોગ્યતા અથવા વિશ્વાસના અભાવના આધારે સેવા સમાપ્ત થવી પણ તેમાં સામેલ થાય. હરિપ્રસાદના કેસમાંથી સ્પષ્ટ થાય છે કે 'કોઈપણ કારણસર' શબ્દપ્રયોગને આર્થિક બચત, ઉદ્યોગનું તર્કસંગતીકરણ, નવી મજૂર-બચત મશીનરીની સ્થાપના વગેરે જેવા કારણો સાથે જોડીને વાંચવો જરૂરી છે. આથી હરિપ્રસાદના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે નિર્ધારિત કરેલા કાયદાના આધારે એવું કહેવું ભૂલ હશે કે વિશ્વાસનો અભાવ 'કોઈપણ કારણસર' શબ્દપ્રયોગમાં સામેલ થઈ શકે અને તેથી તે આધારે સેવા સમાપ્તિ છટણી ગણાય. હરિપ્રસાદનો કેસ એ બાબત પણ સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે વ્યવસાયનું સદ્ભાવપૂર્ણ બંધ છટણી તરીકે વર્ણવી શકાય નહીં.

હરિપ્રસાદનો કેસ વધુમાં દર્શાવે છે કે કલમ ૨(ઓઓ)ની જોગવાઈઓ

લાગુ કરવા માટેનું માપદંડ ચાલુ અથવા સતત ઉદ્યોગમાં વધારાપણું છે, જે રિપોર્ટના પૃષ્ઠ ૧૩૨ પરના નીચેના અવલોકનથી સ્પષ્ટ થાય છે:

"...... અમારી અર્થઘટન મુજબ, કોઈ પણ કેસમાં છટણી થતી નથી, જ્યાં સુધી ચાલુ અથવા સતત ઉદ્યોગમાં વધારાના મજૂર અથવા સ્ટાફને સેવામાંથી દૂર કરવામાં ન આવે."

૧૭. વધુ નજીકના સત્તાધિકારો તરફ આવીએ તો, કલમ ૨(ઓઓ)માંના 'કોઈપણ કારણસર' શબ્દોના વ્યાપ, વિસ્તાર અને અર્થનો પ્રશ્ન નેશનલ ગેરેજ વિરુદ્ધ ગોન્સાલ્વેસના કેસમાં આ અદાલતની પૂર્ણ બેન્ચ સમક્ષ વિચારણા માટે આવ્યો હતો. [૧૯૬૨–૧ એલ.એલ.જે. ૫૬] હરિપ્રસાદના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાને અનુસરતાં આ અદાલતની પૂર્ણ બેન્ચે ઠરાવ્યું હતું કે ધ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટના અર્થમાં છટણીનો અર્થ ચાલુ અથવા સતત ઉદ્યોગમાં વધારાના મજૂર અથવા સ્ટાફને સેવામાંથી દૂર કરવો થાય છે, પરંતુ જો સેવા સમાપ્તિ કોઈ અન્ય કારણસર હોય તો તે છટણી ગણાશે નહીં.

૧૮. વર્કમેન વિરુદ્ધ બેંગલોર ડબ્લ્યુ.સી. એન્ડ એસ. મિલ્સ કંપનીના કેસમાં વધારાપણા અથવા વધારાના સ્ટાફને માપદંડ તરીકે ભાર આપતાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે સેવા સમાપ્ત થયેલી કહી શકાય નહીં જ્યાં સુધી તેને ચાલુ રાખી શકાય તેવી સ્થિતિ હતી અને જો તેને ચાલુ રાખી

શકાય તેમ ન હોય તો તે સેવા સમાપ્તિ ગણાતી નથી. વધુમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે જ્યાં કામદારોને અસ્વસ્થતાના આધારે સેવામાંથી દૂર કરવામાં આવ્યા હોય ત્યાં તે એ કારણે હતું કે તેઓ જે સેવા બજાવવા માટે સહમત થયા હતા તે બજાવવા માટે અયોગ્ય હતા અને તેઓ વધારાના બની ગયા હતા એ કારણે નહોતું, તેથી આવા કામદારોને સદર અધિનિયમના અર્થમાં છટણી કરાયેલા કહી શકાય નહીં.

૧૯. આ તબક્કે, 'છટણી' શબ્દ વધારાપણું દર્શાવે છે કે નહીં અને તે સામાન્ય સેવા સમાપ્તિ અથવા આજ્ઞાભંગ, અયોગ્યતા, વિશ્વાસના અભાવ અથવા કોઈ અન્ય કારણસર થતી સેવા સમાપ્તિથી અલગ છે કે નહીં તે નિર્ધારિત કરવા સદર અધિનિયમની યોજના તરફ જોવું યોગ્ય રહેશે. આ સંદર્ભમાં પ્રથમ સદર અધિનિયમની કલમ ૨એનો ઉલ્લેખ કરી શકાય. કલમ ૨એ નીચે મુજબ વાંચવામાં આવે છે:

"જ્યારે કોઈ નોકરીદાતા કોઈ વ્યક્તિગત કામદારને સેવામાંથી દૂર કરે, બરતરફ કરે, છટણી કરે અથવા અન્યથા તેની સેવા સમાપ્ત કરે, ત્યારે આવા દૂરકરણ, બરતરફી, છટણી અથવા સેવા સમાપ્તિ સાથે સંબંધિત અથવા તેમાંથી ઉદ્‌ભવતો તે કામદાર અને તેના નોકરીદાતા વચ્ચેનો કોઈ પણ વિવાદ અથવા મતભેદ ઔદ્યોગિક વિવાદ ગણાશે ..."

"કલમ ૨એનું સાદું વાંચન સ્પષ્ટ અને અચૂક સંકેત આપે છે કે

વિધાનસભાનો છટણીને સેવા સમાપ્તિના અન્ય સ્વરૂપો સાથે ગૂંચવવાનો અથવા તેને સમાન ગણવાનો કોઈ હેતુ નહોતો અને વ્યક્તિગત કામદારના કેસને છટણીની ચાર દિવાલોમાં લાવવા માટે માત્ર કલમ ૨(ઓઓ)માં રહેલી તે શબ્દની વ્યાખ્યાનો આશરો લઈ શકાય છે."

૨૦. કલમ ૨૫જી છટણીની પ્રક્રિયા માટે જોગવાઈ કરે છે, જેને "છેલ્લે આવેલો, પ્રથમ જશે" શબ્દસમૂહથી સંક્ષેપિત કરી શકાય. જો વધારાપણાથી વિરુદ્ધ કોઈ અન્ય કેસમાં, જેમ કે વિશ્વાસના અભાવના કારણે સેવા સમાપ્તિ, વિધાનસભાનો હેતુ તેને છટણી તરીકે વર્ગીકૃત કરવાનો હોત તો આવી પ્રક્રિયાની કલ્પના કરવી અશક્ય હોત. આ કલમ પણ સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે 'છટણી' શબ્દપ્રયોગની આસપાસનો કેન્દ્રબિંદુ વધારાપણું અથવા અતિરિક્તતા છે. આ રીતે, આવી સ્થિતિમાં પ્રક્રિયા એ નિર્ધારિત કરવામાં આવે છે કે છેલ્લે જોડાયેલ વ્યક્તિ પ્રથમ જશે. કલમ ૨૫એચ આને વધુ સ્પષ્ટ કરે છે. સદર કલમ છટણી કરાયેલા કામદારોના પુનઃરોજગાર માટે જોગવાઈ કરે છે અને કહે છે કે જ્યાં કોઈ કામદારોની છટણી કરવામાં આવી હોય અને નોકરીદાતા કોઈ વ્યક્તિને રોજગારમાં લેવા માગે ત્યાં તે નિર્ધારિત રીતે છટણી કરાયેલા કામદારોને પોતાને રજૂ કરવાની તક આપશે અને એવા છટણી કરાયેલા કામદારોને અન્ય વ્યક્તિઓ પર પ્રાધાન્ય મળશે. તેથી સદર કલમ નોકરીદાતા પર માત્ર છટણી કરાયેલા કામદારને પરત લેવાની જ નહીં પરંતુ તેને અન્ય

લોકો કરતાં પ્રાધાન્ય આપવાની પણ ફરજ મૂકે છે. જો કોઈ નોકરીદાતા વિશ્વાસના અભાવ, અયોગ્યતા, આજ્ઞાભંગ વગેરેને કારણે પોતાના કામદારની સેવા સમાપ્ત કરે અને તેને ફરી એ જ ઉદ્યોગ અથવા વ્યવસાયમાં એ જ કામદારને અન્ય એવા કામદારો કરતાં પણ પ્રાધાન્યથી ફરી નોકરીમાં રાખવા માટે મજબૂર કરવામાં આવે, જેમની સેવા વિશ્વાસના અભાવ, અયોગ્યતા, આજ્ઞાભંગ વગેરે માટે સમાપ્ત કરવામાં આવી નથી, તો સ્થિતિ વિસંગતતાની હદ સુધી અસંગત અને ભયંકર બનશે. શ્રી ઉદેશીની દલીલને તેના તાર્કિક અંત સુધી લઈ જઈએ તો વિશ્વાસના અભાવને કારણે કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કર્યા પછી પણ તે જ કર્મચારીને એ જ ઉદ્યોગમાં ફરી નોકરી આપવાની ફરજ પડવી હાસ્યાસ્પદ સ્થિતિ ઊભી કરશે, ભલે વિશ્વાસના અભાવને કારણે તેની સેવા અગાઉ સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય. પરિણામે ઉદ્યોગ અને વ્યવસાય સંપૂર્ણ અશાંતિમાં સપડાઈ જાય અને ઠપ થઈ જાય.

૨૧. પ્રકરણ પાંચ–બીમાં ચોક્કસ સંસ્થાઓમાં કામ બંધ કરવું, છટણી અને બંધ અંગે વિશેષ જોગવાઈઓ છે. આ એક વિશેષ પ્રકરણ છે, તેની જોગવાઈઓ ચોક્કસ પરિસ્થિતિ ઊભી થાય ત્યારે અમલમાં આવે છે, એટલે કે કામ બંધ કરવું, છટણી અને બંધ. આ પ્રકરણ છટણીને લાગુ પડવું જોઈએ એ પણ એક સંકેત છે કે કલમ ૨(ઓઓ) દ્વારા વ્યાખ્યાયિત 'છટણી'ના ખ્યાલનો વિધાનસભા દ્વારા બેફામ અને

ભેદભાવ વિના દરેક અને દરેક પ્રકારની સેવા સમાપ્તિમાં ઉપયોગ કરવાનો હેતુ નહોતો, પરંતુ તે દરેક પ્રકારની સેવા સમાપ્તિ માટે લાગુ ન પડે તેવી વિશેષ શ્રેણી તરીકે જ રાખવામાં આવ્યો હતો. ચોથી અનુસૂચિની આઇટમ નં.૧૦, જેમાં સેવા શરતોમાં એવા ફેરફાર માટે જોગવાઈ છે જેના માટે નોટિસ આપવી પડે, તેમાં "પ્લાન્ટ અથવા ટેકનિકનું તર્કસંગતીકરણ, પ્રમાણભૂતિકરણ અથવા સુધારણા, જે કામદારોની છટણી તરફ દોરી શકે" એવી જોગવાઈ છે. ધ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ (બોમ્બે) રૂલ્સ, ૧૯૫૭ના નિયમ ૮૧માં કામદારોની વરિષ્ઠતા યાદી જાળવવાની જોગવાઈ છે અને તેમાં જણાવાયું છે કે નોકરીદાતાએ એવી ખાસ શ્રેણીના તમામ કામદારોની યાદી તૈયાર કરવી, જેમાંથી છટણી કરવાનું વિચારી રહ્યું હોય, તે શ્રેણીમાં તેમની સેવાની વરિષ્ઠતા મુજબ ગોઠવવી અને વાસ્તવિંક છટણીની તારીખથી ઓછામા ઓછા સાત દિવસ પહેલાં ઔદ્યોગિક સંસ્થાના પરિસરમાં સ્પષ્ટ સ્થળે નોટિસ બોર્ડ પર તેની નકલ લગાડવી. ક્લોઝ (સી) હેઠળ નોકરીદાતા દ્વારા આપવામાં આવતી નોટિસના ફોર્મ XXIV–એ–આઈમાં ઉપ–કલમ (૧), કલમ ૨૫એનની જોગવાઈ છે કે નોકરીદાતાએ જણાવવું પડશે કે તે ચોક્કસ કામદારોની છટણી કરવાનો પ્રસ્તાવ ધરાવે છે અને એનેક્ષરમાં દર્શાવેલી દરેક બાબત સામે જવાબ આપવો પડશે. સદર એનેક્ષરની આઇટમ ૧૮, જેના માટે નોકરીદાતાએ જવાબ આપવો પડે છે, છે: 'પ્રસ્તાવિત છટણીને કારણે થનારી અનુમાનિત બચત.'

૨૨. આ રીતે આઇટમ નં.૧૦, નિયમ ૮૧ અને ફોર્મ XXIV–એ–આઈ એ વધુ સ્પષ્ટ સંકેતો છે કે વિશ્વાસનો અભાવ, આજ્ઞાભંગ અથવા અયોગ્યતા જેવા કારણોસરની સેવા સમાપ્તિ સાથે છટણીને સમાન બનાવવાનો વિધાનસભાનો હેતુ નહોતો અને ક્યારેય રહી શક્યો હોત નહીં. સદર અધિનિયમની સમગ્ર યોજના આ બાબત પર સંપૂર્ણ ભાર મૂકે છે.

૨૮. અમે સંક્ષેપમાં ઠરાવીએ છીએ કે છટણી માટેનું માપદંડ ચાલુ વ્યવસાયમાં મજૂર અથવા સ્ટાફની વધારાપણું અથવા અતિરિક્તતા છે, જે અર્થતંત્ર, ઉદ્યોગમાં તર્કસંગતીકરણ, નવી મજૂર–બચત મશીનરી અથવા ઉપકરણોની સ્થાપના, પ્લાન્ટ અથવા તકનીકનું પ્રમાણભૂતિકરણ અથવા સુધારણા વગેરે જેવા કોઈપણ કારણસર સર્જાય છે. વધારાપણું અથવા અતિરિક્તતા એ ધરી છે જેના આસપાસ છટણીનો ખ્યાલ ફરવો જોઈએ. એક વાક્યમાં કહીએ તો, જો અતિરિક્તતા નથી તો છટણી હોઈ શકે નહીં."

૧૩. આ અદાલત સન્માનપૂર્વક કમલેશ કુમારના કેસમાં કરવામાં આવેલા અવલોકનો સાથે પોતાની સંમતિ નોંધે છે અને ઠરાવે છે કે સદર અધિનિયમની કલમ ૨૫એફ લાગુ કરવા માટેનું આવશ્યક અને મૂળભૂત તત્ત્વ વધારાનો સ્ટાફ છે અને ચાલુ અથવા સતત વ્યવસાય અથવા ઉદ્યોગમાં વધારાના સ્ટાફ અથવા મજૂરને સેવામાંથી દૂર કરવાની

નોકરીદાતાની કાર્યવાહી છટણી સમાન થાય છે અને 'છટણી' શબ્દ અન્ય પ્રકારની સેવા સમાપ્તિઓ, ભલે તે સરળતાથી કરવામાં આવેલી હોય અથવા દંડાત્મક હોય, તેને આવરી લેતો નથી."

૬.૩ 'એગ્રીકલ્ચર પ્રોડ્યુસ માર્કેટ કમિટી'માં (ઉપર મુજબ), આ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે સદર અધિનિયમની કલમ ૨૫એચનો લાભ કામદારને માત્ર એ કારણે નકારી શકાય નહીં કે તેની નિયમિત નિમણૂક થઈ નહોતી અને કોઈ મંજૂર પદ નહોતું. સંબંધિત અવલોકનો નીચે મુજબ છે:

"૩. અપીલકર્તાઓ તરફથી લેવામાં આવેલી દલીલ એ છે કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે પડકારવામાં આવેલ હુકમને રદ કર્યો હોવા છતાં, વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે અપીલકર્તા–માર્કેટ કમિટી સદર અધિનિયમની કલમ ૨(એચ) હેઠળ જાહેર સત્તા છે એવું કરેલું અવલોકન યોગ્ય નથી અને અપીલકર્તાઓ સદર નિષ્કર્ષથી વ્યથિત હોવાથી હાલની અપીલ દાખલ કરી છે.

૪. શ્રી પટેલે સર્વોચ્ચ અદાલતના ડાલ્કો એન્જિનિયરિંગ પ્રાઈવેટ લિમિટેડ વિરુદ્ધ સતીશ પ્રભાકર પાઢેના કેસમાં, (૨૦૧૦) ૪ એસ.સી.સી. ૩૭૮, આપેલા ચુકાદા પર આધાર રાખીને દલીલ કરી કે અધિનિયમ હેઠળ અથવા અધિનિયમ દ્વારા સ્થાપિત અથવા રચાયેલી સંસ્થા અને અધિનિયમ હેઠળ અથવા અધિનિયમ દ્વારા રચાયેલી સંસ્થા

વચ્ચે તફાવત છે. તેમણે રજૂ કર્યું કે માર્કેટ કમિટી ગુજરાત એગ્રીકલ્ચરલ પ્રોડ્યુસ માર્કેટ એક્ટ હેઠળ રચાયેલી છે, જે રાજ્ય વિધાનસભા દ્વારા બનાવવામાં આવેલ અધિનિયમ છે અને અધિનિયમ દ્વારા સ્થાપિત નથી અને તેથી કલમ ૨(એચ)માં વપરાયેલ 'અધિનિયમ દ્વારા સ્થાપિત અથવા રચાયેલ' ભાષા મુજબ માર્કેટ કમિટી જાહેર સત્તાની વ્યાખ્યામાં આવતી નથી. તેથી આ અદાલત અપીલમાં આ પાસા પર વિચાર કરે."

૬.૪ 'નોવાર્ટિસ ઈન્ડિયા લિમિટેડ'માં (ઉપર મુજબ), ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તેમના સેવા સમાપ્ત કરવાના હુકમને એ કારણસર રદ કરાવવામાં સામાવાળા–કામદાર સફળ રહ્યા કે એવો હુકમ પસાર કરતા પહેલાં ઘરઆંગણે તપાસ કરવામાં આવી નહોતી. આ હુકમને હાઈકોર્ટે પણ સમર્થન આપ્યું. તેથી કંપનીએ સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ અપીલ કરી, જ્યાં તેણે નીચે મુજબ અવલોકન અને ઠરાવ્યું:

"૧૯. જોકે, તેમાં કોઈ શંકા હોઈ શકે નહીં કે બાકી વેતનની ચુકવણીના સંદર્ભમાં આ અદાલતના અભિગમમાં પરિવર્તન આવ્યું છે. સેવા સમાપ્તિનો હુકમ રદ કર્યા પછી લગભગ આપમેળે બાકી વેતન આપી શકાય નહીં, આ આધાર પર કે વચ્ચેના સમયગાળા દરમિયાન કામદાર લાભદાયક રીતે રોજગારીમાં હતો તે દર્શાવવાનો ભાર નોકરીદાતા પર હતો. આ અદાલતે અનેક ચુકાદાઓમાં અભિપ્રાય આપ્યો છે કે બાકી વેતન આપવું આપમેળે થતું નથી. કામદાર બેરોજગાર રહ્યો હોવાનું

સાબિત કરવાનો ભાર ધ એવિડન્સ એક્ટ, ૧૯૭૨ની કલમ ૧૦૬માં રહેલી જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને કામદાર પર રહેશે. આ અદાલતે બાકી વેતન આપવાના સંદર્ભમાં કેટલીક માર્ગદર્શિકાઓ નક્કી કરી છે અને જણાવ્યું છે કે નિમણૂકની પ્રકૃતિ, ભરતીની રીત, સેવાની લંબાઈ અને જાહેર રોજગારીના કિસ્સાઓમાં નિમણૂક ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૪ અને ૧૬ સાથે સુસંગત હતી કે નહીં વગેરે સહિત અનેક પરિબળો ધ્યાનમાં લેવા જરૂરી છે.

૨૦. તે પણ સુસ્થાપિત છે કે બાકી વેતન આપવાના હેતુ માટે સંબંધિત કામદારનું વર્તન પણ મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે. તેથી બાકી વેતન આપવું કે તેની રકમ કેટલી હોવી જોઈએ તે અંગેનો દરેક નિર્ણય દરેક કેસની હકીકતો પર આધારિત રહેશે. સામાન્ય રીતે હાનિપૂર્તિ આપવાના સિદ્ધાંતોને ધ્યાનમાં રાખીને બાકી વેતન આપવામાં આવે છે. તેનો હક્ક તરીકે દાવો કરી શકાય નહીં.

૨૧. પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલો દ્વારા અનેક ચુકાદાઓનો અમારા સમક્ષ ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે. તે તમામનો વ્યવહાર કરવો શક્ય નથી. જોકે, અમે તેમાંના કેટલાકની નોંધ લઈ શકીએ.

૨૨. એમ.પી. સ્ટેટ ઈલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ વિરુદ્ધ જરીના બીમાં, [(૨૦૦૩) ૬ એસ.સી.સી. ૫૭૯], આ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે સંપૂર્ણ બાકી

વેતન આપવું પુનઃસ્થાપનના હુકમનું સ્વાભાવિક પરિણામ નહોતું.

૨૩. અલ્હાબાદ જલ સંસ્થાન વિરુદ્ધ દયા શંકર રાય અને અન્યમાં, [(૨૦૦૫) ૫ એસ.સી.સી. ૧૨૪], નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું:

'૬. કયા કેસોમાં અને કઈ પરિસ્થિતિઓમાં સંપૂર્ણ બાકી વેતન આપી શકાય અથવા નકારી શકાય તે અંગે સંપૂર્ણ શબ્દોમાં કોઈ કાયદો ઘડી શકાય નહીં. જે શ્રમ અદાલત અને/અથવા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ઔદ્યોગિક વિવાદ ઊભો થયો હોય તે દરેક કેસની હકીકતો અને પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં રાખીને રાહત આપવાનો હકદાર રહેશે. તે હેતુસર અનેક પરિબળો ધ્યાનમાં લેવાના રહે છે. તેમાં વિવાદ નથી કે અહીંના સામાવાળા નં.૧ની નિમણૂક તાત્કાલિક આધારે થઈ હતી; તેની સેવા તા.૨૪-૧-૧૯૮૭ના રોજ ઘણા વર્ષો પહેલાં નીતિગત નિર્ણયના આધાર પર સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. સામાવાળા નં.૧એ એવું કોઈ નિવેદન દાખલ કર્યું નહોતું કે વચ્ચેના સમયગાળા દરમિયાન તે નિષ્ક્રિય બેઠો હતો અથવા તેને બીજી કોઈ નોકરી મળી નહોતી. અમારી દૃષ્ટિએ અપીલકર્તાના વિદ્વાન વકીલનું એ કહેવું યોગ્ય છે કે કામદાર દ્વારા લેખિત નિવેદનમાં એવી દલીલ કરવી જરૂરી હતી. માત્ર એવી દલીલ કરવામાં આવી નહોતી એટલું જ નહીં, તેની જુબાનીમાં પણ કામદારે એવું કહ્યું નહોતું કે તે સતત બેરોજગાર રહ્યો હતો. હાલના કેસમાં અહીંના સામાવાળાને તા.૨૭-૨-૨૦૦૧થી પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યા

હતા.'

વધુમાં નીચે મુજબ અવલોકન કરવામાં આવ્યું:

'૧૬. અમે આ અદાલતના કેટલાક ચુકાદાઓનો ઉલ્લેખ કર્યો છે જેથી એ દર્શાવી શકાય કે અગાઉ બરતરફીનો હુકમ રદ થાય ત્યારે સંપૂર્ણ બાકી વેતન સાથે પુનઃસ્થાપન સામાન્ય પરિણામ હતું. પરંતુ હવે સમય જતાં એવું સમજાયું છે કે ઉદ્યોગને એવા સમયગાળા માટે કામદારને ચૂકવણી કરવાની ફરજ પડી રહી છે, જેમાં તેણે દેખીતી રીતે ખૂબ ઓછું અથવા કશું યોગદાન આપ્યું નથી, એવો સમયગાળો જે બિનઉત્પાદક રીતે પસાર થયો છે, જ્યારે કામદારને ઘણા વર્ષો પહેલાં જ્યારે તેને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો ત્યારે રહેલી પરિસ્થિતિમાં પાછા જવા માટે મજબૂર કરવામાં આવે છે. ઔદ્યોગિક સંબંધોને ઘેરતી સમસ્યાઓ માટે વ્યવહારુ અભિગમ વિકસાવવો અમારા માટે જરૂરી છે. જોકે, કોઈ સંપૂર્ણ ન્યાયસંગત ઉકેલ આપી શકાય તેમ નથી, પરંતુ સુવર્ણ મધ્યમ પ્રાપ્ત કરી શકાય.'

૨૪. ફરી યુ.પી. સ્ટેટ બ્રાસવેર કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ ઉદય નારાયણ પાંડે, [(૨૦૦૬) ૧ એસ.સી.સી. ૪૭૯]માં, આ અદાલતે ભાર મૂક્યો કે બાકી વેતન આપવું કે ન આપવું દરેક કેસનો વિષય રહેશે, અને નીચે મુજબ જણાવ્યું:

‘૬૧. તેમાં વિવાદ નથી કે સામાવાળાએ પોતાના લેખિત નિવેદનમાં એવો કોઈ દાવો કર્યો નહોતો કે સદર સમયગાળા દરમિયાન તેને લાભદાયક રોજગારી મળી નહોતી. આ અદાલતના વિવિધ ચુકાદાઓથી હવે સારી રીતે સુસ્થાપિત છે કે અગાઉ આ અદાલત નોકરીદાતાને ઉપરોક્ત દલીલ ઉઠાવવાની ફરજ પાડતી હતી, પરંતુ ધ એવિડન્સ એક્ટની કલમ ૧૦૬ અથવા તેના સમાન જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેતાં એવી દલીલ કામદાર દ્વારા ઉઠાવવી જોઈએ.’

૨૫. જી.એમ. હરિયાણા રોડવેઝ વિરુદ્ધ રુધન સિંહ, [(૨૦૦૫) ૫ એસ.સી.સી. ૫૯૧], જેનો ઉલ્લેખ યુ.પી. સ્ટેટ બ્રાસવેર કોર્પોરેશન લિમિટેડના ફકરા ૫૪માં કરવામાં આવ્યો હતો, તેમાં નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું:

‘૮. ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ જ્યારે સેવા સમાપ્તિ ધ અધિનિંયમની કલમ ૨૫એફના ભ ગમાં થઈ હોવાનું તારણ આપે ત્યારે દરેક કેસમાં સંપૂર્ણ બાકી વેતન આપવું જોઈએ એવો કોઈ અચૂક નિયમ નથી. પસંદગી અને નિમણૂકની રીત અને પદ્ધતિ, એટલે કે, ખાલી જગ્યાની યોગ્ય જાહેરાત થયા પછી કે રોજગાર વિનિમય મારફતે અરજીઓ આમંત્રિત કર્યા પછી, નિમણૂકની પ્રકૃતિ, એટલે કે, તાત્કાલિક, ટૂંકા ગાળાની, દૈનિક વેતનવાળી, અસ્થાયી કે કાયમી, કામ માટે જરૂરી કોઈ વિશેષ લાયકાત વગેરે જેવા ઘણા પરિબળોને બાકી વેતન આપવાનો

નિર્ણય કરતી વખતે તોલવા અને સંતુલિત કરવા જોઈએ. મહત્વના પરિબળોમાંનું એક છે નોકરીદાતા સાથે કામદારે કરેલી સેવાની લંબાઈ. જો કામદારે લાંબો સમય સેવા આપી હોય અને તેની સેવા ખોટી રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય તો તેની ઉંમર અને તેની પાસે રહેલી લાયકાતને ધ્યાનમાં રાખીને તેને બીજી નોકરી મેળવવાની સ્થિતિ ન હોય તો તેને સંપૂર્ણ અથવા આંશિક બાકી વેતન આપી શકાય. પરંતુ જ્યાં કામદારે કરેલી કુલ સેવાની લંબાઈ ખૂબ ઓછી હોય ત્યાં સેવા સમાપ્તિની તારીખથી ચુકાદાની તારીખ સુધીના સમગ્ર સમયગાળા માટે બાકી વેતન આપવું, જે અમારો અનુભવ દર્શાવે છે કે ઘણી વાર મોટો સમયગાળો બને છે, સંપૂર્ણપણે અયોગ્ય રહેશે. બીજું મહત્વનું પરિબળ જે ધ્યાનમાં લેવું જરૂરી છે તે છે રોજગારીની પ્રકૃતિ. કાયમી સ્વરૂપની નિયમિત સેવા ટૂંકા અથવા અનિયમિત દૈનિક વેતનવાળી સેવા સાથે સરખાવી શકાય નહીં, ભલે તે કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ હોય.'

૨૬. ફરી યુ.પી.એસ.આર.ટી.સી. લિમિટેડ વિરુદ્ધ સરદા પ્રસાદ મિશ્રા અને અન્ય, [(૨૦૦૬) ૪ એસ.સી.સી. ૭૩૩],માં ઠરાવવામાં આવ્યું કે બાકી વેતન આપવું વિવેકાધીન છે. શરૂઆતમાં કર્મચારીને એ સાબિત કરવાનું હતું કે તેને લાભદાયક રોજગારી મળી નહોતી તે બાબત ફરીથી દોહરાવવામાં આવી. અવલોકન કરવામાં આવ્યું:

'૧૬. ઉપરોક્ત કેસોમાંથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ક્યારે કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ

દ્વારા સંપૂર્ણ બાકી વેતનની ચુકવણી મંજૂર કરવી જોઈએ તે અંગે કોઈ ચોક્કસ સૂત્ર અપનાવી શકાય નહીં કે "લોખંડના નિયમ" જેવો કોઈ કઠોર નિયમ ઘડી શકાય નહીં. તે દરેક કેસની હકીકતો અને પરિસ્થિતિઓ પર આધારિત છે. કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલનો અભિગમ કઠોર અથવા યાંત્રિક નહીં પરંતુ લવચીક અને વાસ્તવિક હોવો જોઈએ. ઔદ્યોગિક વિવાદોના કેસોનો વ્યવહાર કરતી કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ કર્મચારીની સેવા ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી એવી તેની દલીલમાં બળ જોઈ શકે છે અને એવા નિષ્કર્ષે આવી શકે છે કે કાર્યવાહી કાયદા અનુસાર કરવામાં આવી નહોતી. એવા કેસોમાં સ્પષ્ટપણે કામદાર પુનઃસ્થાપનનો હકદાર રહેશે, પરંતુ બાકી વેતનની ચુકવણીનો પ્રશ્ન સેવા પુનઃસ્થાપનના હક અંગેના પ્રથમ પ્રશ્નથી સ્વતંત્ર રહેશે. બીજા પ્રશ્નનો વિચાર કરતી વખતે અને તેનો નિર્ણય કરતી વખતે કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ ઉપરોક્ત તમામ સંબંધિત પરિસ્થિતિઓ ધ્યાનમાં લેશે અને ન્યાય, સમતા અને સદાચારના સિદ્ધાંતોને ધ્યાનમાં રાખીને યોગ્ય હુકમ કરશે.'

૨૭. એ.પી.એસ.આર.ટી.સી. અને અન્ય વિરુદ્ધ બી.એસ. ડેવિડ પોલ, [(૨૦૦૬) ૨ એસ.સી.સી. ૨૮૨]માં નીચે મુજબ અવલોકન કરવામાં આવ્યું:

'૮. આ મુદ્દા પરનો કાયદાનો સિદ્ધાંત હવે અજાણ્યો નથી. આ અદાલતે એ.પી. એસ.આર.ટી.સી. વિરુદ્ધ એસ. નરસાગૌડના કેસમાં ચુકાદાના

એસ.સી.સી. પૃષ્ઠ ૨૧૫ પરના ફકરા ૯માં કાયદાના સિદ્ધાંતને સંક્ષેપમાં સ્પષ્ટ કર્યો હતો:

‘૯. આ રીતે કરાયેલી રજૂઆતમાં અમને ગુણ દેખાય છે. સેવા સતતતા માટેના માત્ર નિર્દેશ સાથેના પુનઃસ્થાપનના હુકમ અને કર્મચારી પુનઃસ્થાપન સાથે તેને તમામ અનુસંગી લાભો મળવા પાત્ર હોવાનો ચોક્કસ નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હોય અથવા ગેરહાજરીના સમયગાળા દરમિયાન મળેલા ઇન્ક્રિમેન્ટનો લાભ મળવા પાત્ર હોવાનો ચોક્કસ નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હોય તેવા હુકમ વચ્ચે તફાવત છે. અમારા મત મુજબ, બિનઅધિકૃત ગેરહાજરી માટે દોષિત ઠરાવ્યા બાદ કોઈ ચોક્કસ નિર્દેશ વિના બિનઅધિકૃત ગેરહાજરીના સમયગાળા દરમિયાન કલ્પિત રીતે મેળવેલા ઇન્ક્રિમેન્ટનો લાભ કર્મચારી માગી શકે નહીં અને માત્ર એટલા માટે પણ નહીં કે તેને સેવા સતતતાના લાભ સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે.’”

એ.પી. સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન અને અન્ય વિરુદ્ધ અબ્દુલ કરીમ, [(૨૦૦૫) ૬ એસ.સી.સી. ૩૬] તેમજ રાજસ્થાન સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન અને અન્ય વિરુદ્ધ શ્યામ બિહારી લાલ ગુપ્તા, [(૨૦૦૫) ૭ એસ.સી.સી. ૪૦૬] પણ જુઓ.

૨૮. મુઇર મિલ્સ યુનિટ ઓફ એન.આઈ.ટી.સી. (યુ.પી.) લિમિટેડ

વિરુદ્ધ સ્વયં પ્રકાશ શ્રીવાસ્તવ અને અન્ય, [(૨૦૦૭) ૧ એસ.સી.સી. ૪૯૧],માં નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું:

'૪૬. અમે પણ આ મત ધરાવીએ છીએ કે શ્રમ અદાલતનો ચુકાદો વિકૃત છે, કારણ કે તેણે સામાવાળા નં.૧ને લાભદાયક રોજગારી હતી કે નહીં તેની કોઈ શોધ કર્યા વિના બાકી વેતન આપવાનો નિર્દેશ કર્યો અને અજમાયશી કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવી ગેરકાયદેસર હોવાનું એવું કોઈ નિષ્કર્ષ આપ્યા વિના ઠરાવ્યું કે સામાવાળા નં.૧ની સેવા સમાપ્તિ કોઈ રીતે કલંકિત હતી. એમ.પી. એસ.ઈ.બી. વિરુદ્ધ જરીના બીના ચુકાદામાં આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે સેવા દૂર કરવાનો હુકમ રદ કરવાથી સંપૂર્ણ બાકી વેતનની ચુકવણી કુદરતી પરિણામ નહોતું. હાલના કેસમાં, સેવા સમાપ્તિ વર્ષ ૧૯૮૩ જેટલા પહેલાના સમયથી હોવા છતાં ઔદ્યોગિક નિર્ણયકર્તાએ બેરોજગારી અંગે કોઈ નિષ્કર્ષ આપ્યો નથી. સ્ટેટ ઓફ પંજાબ વિરુદ્ધ ભગવાન સિંહના તાજેતરના કેસમાં આ અદાલતે ઠરાવ્યું છે કે અજમાયશી કર્મચારીના સેવા સમાપ્તિના હુકમમાં કામગીરી "સંતોષકારક નથી" એવો ઉલ્લેખ હોય તો પણ એવો હુકમ કલંકિત ગણાતો નથી અને સેવા સમાપ્તિ માન્ય રહેશે.'

૨૯. જે.કે. સિન્થેટિક્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ કે.પી. અગ્રવાલ અને અન્ય, [(૨૦૦૭) ૨ એસ.સી.સી. ૪૩૩],માં રવીન્દ્રન, જેએ ડિવિઝન બેન્ચ તરફથી બોલતાં ઠરાવ્યું:

'૧૭. જ્યારે પણ પુનઃસ્થાપનનો નિર્દેશ આપવામાં આવે ત્યારે "સેવા સતતતા" અને "અનુસંગી લાભો" આપમેળે મળવા જોઈએ એવી પણ એક ગેરસમજ છે. ૧૦થી ૧૫ વર્ષ સુધી કામ ન કરનાર અને પ્રમોશનલ પદની ઊંચી ફરજો અને કાર્યો બજાવવા માટે જરૂરી અનુભવનો લાભ ન ધરાવતી વ્યક્તિને "અનુસંગી લાભ" તરીકે અનેક પ્રમોશન આપવાના વિનાશક પરિણામોની કલ્પના ઘણી વાર અનુસંગી લાભો આપમેળે મંજૂર કરતી વખતે કરવામાં આવતી નથી. જ્યારે પણ કોર્ટો અથવા ટ્રિબ્યુનલ પુનઃસ્થાપનનો નિર્દેશ આપે, ત્યારે સેવા સતતતા અને/અથવા અનુસંગી લાભો પણ આપવાના છે કે નહીં તે નક્કી કરવા હકીકતો અને પરિસ્થિતિઓ પર ન્યાયિક મનન કરવું જોઈએ. આ સંદર્ભમાં અમે આ અદાલતના એ.પી. એસ.આર.ટી.સી. વિરુદ્ધ એસ. નરસાગૌડ, એ.પી. એસ.આર.ટી.સી. વિરુદ્ધ અબ્દુલ કરીમ અને રાજસ્થાન એસ.આર.ટી.સી. વિરુદ્ધ શ્યામ બિહારી લાલ ગુપ્તાના ચુકાદાઓનો ઉલ્લેખ કરી શકીએ.'

૩૦. જો કર્મચારીને કોઈ આવક પ્રાપ્ત થઈ હોય તો સંપૂર્ણ બાકી વેતન આપવાના સંદર્ભમાં વિચારણા કરતી વખતે તે આવકને પણ ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ. અમારું ધ્યાન બોમ્બે હાઈકોર્ટના નવીન જે. સુરતી વિરુદ્ધ મોદી રબર લિમિટેડ અને અન્ય, [૨૦૦૪ ૨ સી.એલ.આર. ૪૬],ના ચુકાદા તરફ દોરવામાં આવ્યું છે, જેમાં નીચે મુજબ અવલોકન કરવામાં

આવ્યું:

'આખરે કર્મચારી પર ભાર રહેશે કે તેણે સેવા સમાપ્તિના કારણે રોજગારીથી બહાર રહેલા સમયગાળા દરમિયાન બીજી નોકરી મેળવવા માટે કરેલા પ્રયાસોની વિગતો જાહેર કરે, જેથી સંપૂર્ણ બાકી વેતનના દાવાને યોગ્ય ઠેરવી શકાય. હકીકતમાં, સદાનંદ પાટણકરના કેસમાં ડિવિઝન બેન્ચે સ્પષ્ટપણે ઠરાવ્યું છે કે "રોજગારી અથવા બેરોજગારી અને/અથવા બળજબરીથી નિષ્ક્રિય રહેલા સમયગાળા દરમિયાન વૈકલ્પિક રોજગારી મેળવવા માટે કરેલા અથવા ન કરેલા પ્રયાસોની હકીકતો કર્મચારીના વિશેષ જ્ઞાનમાં હોવાથી તે યોગ્ય અને ન્યાયસંગત છે કે તેણે પ્રથમ એ જાહેર કરવું જોઈએ કે તે રોજગારમાં હતો કે નહીં અને કયા સમયગાળા દરમિયાન, જો કોઈ આવક કમાઈ હોય તો કેટલી, વૈકલ્પિક રોજગારી મેળવવા માટે તેણે કયા પ્રયત્નો કર્યા અથવા એવા કયા સંજોગો હતા જેણે તેને આવા પ્રયત્નો કરવાથી રોક્યા." એવું પણ સ્પષ્ટપણે ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે એકવાર કર્મચારી આ ભાર ઉતારી દે ત્યારબાદ વિરુદ્ધ હકીકતો સાબિત કરવાનો ભાર નોકરીદાતા પર રહેશે. તે જ રીતે તે સમયના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ (શ્રી ન્યાયમૂર્તિ બી.એન. શ્રીકૃષ્ણ)ના ઇન્ડિયાના એન્જિનિયરિંગ વર્ક્સ (બોમ્બે) પ્રા.લિ. વિરુદ્ધ ધ પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર, ૫મું શ્રમ અદાલત અને અન્ય, ૧૯૯૫ (૨) સી.એલ.આર. ૮૯૦ના કેસમાં સ્પષ્ટપણે ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે "મારો

વિચારપૂર્વકનો અભિપ્રાય છે કે બરતરફ કરાયેલા કામદારની પણ ઔદ્યોગિક નિર્ણયકર્તા સમક્ષ પોતાની ફરજ છે કે તે પોતાની જાણમાં રહેલી હકીકતોની સંપૂર્ણ વિગતો ઈમાનદારીપૂર્વક જાહેર કરે અને ટ્રિબ્યુનલને ભ્રમિત કરવાનો કોઈપણ પ્રયાસ ચોક્કસપણે શંકાની નજરે જોવો જોઈએ."'

વધુમાં અવલોકન કરવામાં આવ્યું:

'નોકરીદાતા પર આવા સમયગાળા દરમિયાન કર્મચારીને લાભદાયક રોજગારી મળી હતી તે સ્થાપિત કરવાની જવાબદારી ઉપરાંત, કર્મચારી માટે પણ જરૂરી રહેશે કે તે આવા સમયગાળા દરમિયાન બીજી કોઈ નોકરી અથવા રોજગારી મેળવવા માટે કરેલા પ્રયત્નો તેમજ તે સમયગાળા દરમિયાનની આવકના સ્ત્રોત અને જો હોય તો તેની હદ પણ જાહેર કરે. આ બાબતમાં કર્મચારીનું માત્ર મૌન કોઈ રીતે કર્મચારીના લાભમાં જઈને સંપૂર્ણ બાકી વેતનના દાવાને યોગ્ય ઠેરવી શકે નહીં. એ ભૂલવું જોઈએ નહીં કે બાકી વેતનની ચુકવણીનો હુકમ કર્મચારીને તે સમયગાળા દરમિયાન થયેલા નુકસાનની ભરપાઈ કરવા માટે હોવો જોઈએ, જ્યારે તે રોજગારીથી બહાર હતો, અને નોકરીદાતાની સેવા સમાપ્તિની કાર્યવાહી ગેરકાયદેસર હોવાનું સ્થાપિત કરવામાં સફળ થયો તે બદલ પુરસ્કાર તરીકે નહીં.'

૬.૫ આમ, આ વિષય પરનો કાયદો તદ્દન સ્પષ્ટ છે કે કંપનીને પોતાના વ્યવસાયનું પુનર્ગઠન કરવાની નીતિ નક્કી કરવાનો હંમેશા અધિકાર છે, જેમાં પોતાની ઉત્પાદન પ્રવૃત્તિઓને પ્રાધાન્ય આપવું અને પોતાની પાસે રહેલી એજન્સીઓ છોડવી સામેલ છે અને તે પોતાની નીતિઓમાં ફેરફાર પણ કરી શકે છે તથા પોતાના વ્યવસાયને કેવી રીતે ગોઠવવો તે નક્કી કરી શકે છે અને સદ્ભાવનાનો અભાવ ન હોય ત્યાં સુધી નીતિગત નિર્ણયની વાજબીતા, ભલે તેની ચકાસણી કરવામાં આવે, કોર્ટ દ્વારા પ્રશ્નાર્થ બનાવી શકાય નહીં. નોકરીદાતાને પોતાના શ્રેષ્ઠ માનેલા રીતે વ્યવસાય ગોઠવવાનો અને સંચાલિત કરવાનો વ્યવસ્થાપકીય વિવેક છે. જ્યાં સુધી તે સદ્ભાવપૂર્વક કરવામાં આવે ત્યાં સુધી ટ્રિબ્યુનલ માટે તેની યોગ્યતા પર પ્રશ્ન ઉઠાવવો સક્ષમ નથી. જો આવા પુનર્ગઠનની યોજનાના પરિણામે કર્મચારીઓ વધારાના બની જાય તો કોઈ નોકરીદાતા પાસેથી એવો આર્થિક નિષ્ક્રિય ભાર વહન કરવાની અપેક્ષા રાખી શકાય નહીં અને છટણી અનિવાર્ય હોય તો તે સ્વીકારવી પડે, ભલે તે દુર્ભાગ્યપૂર્ણ હોય. તેથી વિધાનસભાએ સદર અધિનિયમની કલમ ૨૫એફ હેઠળ વળતરની જોગવાઈ કરીને કોઈ કર્મચારીને તેની પોતાની કોઈ ભૂલ વિના નોકરીમાંથી દૂર કરવામાં આવવાથી ઊભી થતી મુશ્કેલીનો આઘાત હળવો કર્યો છે. પુનઃસ્થાપન અને બાકી વેતન આપવું આપમેળે થતું નથી અને દરેક કેસમાં બીજા અનેક તથ્યો પણ ધ્યાનમાં લેવા પડે છે.

૬.૬ હવે હાલના કેસની હકીકતો પર પાછા ફરીએ તો આ અદાલત નોંધે છે કે

હાથથી ચલાતી મશીનો ચાલુ ન રાખવાનો નિર્ણય અરજદાર–કંપનીની નીતિનો ભાગ હતો. અરજદાર–કંપની વર્ષ ૧૯૮૮થી મશીન ટૂલ્સના વ્યવસાયમાં સંકળાયેલી છે. તેણે સેન્ટર લેસ ગ્રાઇન્ડર્સ વેચવાનો પરવાનો પણ મેળવ્યો હતો. ઉપરોક્ત પ્રવૃત્તિ હાથ ધરવા માટે તેણે બોરિંગ, ગ્રાઇન્ડર્સ, માર્કિંગ, એસેમ્બલી શોપ વગેરે વિવિધ હેતુઓ માટે કામદારોને રોજગારી આપી હતી અને આ પદોને મશીનિસ્ટ, ફિટર/મશીનિસ્ટ, ટર્નર/મશીનિસ્ટ, સરફેસ ગ્રાઇન્ડર ઓપરેટર, માર્કર, મશીનિસ્ટ સી.એન.સી. વગેરે તરીકે નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યા હતા. જોકે, ટૂલ્સના બજારમાં મંદીના કારણે અરજદાર–કંપનીએ સેન્ટર લેસ ગ્રાઇન્ડિંગ મશીનના ઉત્પાદન માટે પોતાની મશીનોનું આધુનિકીકરણ કરવાનું પસંદ કર્યું, જેમાં મોડેલ નં.૧ અને ૩ની માંગ હતી, જ્યારે મોડેલ નં.૨ને નવીનતમ ટેકનોલોજી સાથે અપગ્રેડ કરવાની જરૂર હતી. વધુ સારા ગુણવત્તાવાળા ઉત્પાદન માટે અરજદાર–કંપનીએ તેમ કરવું જરૂરી હતું. આમ, અરજદાર–કંપની દ્વારા છટણી માટે આપવામાં આવેલા મુખ્ય કારણો મંદી અને બજારની જરૂરિયાત હતા. સી.એન.સી. ટેકનોલોજી ધરાવતી મશીનો ચલાવવા માટે મિકેનિકલ એન્જિનિયરિંગમાં ડિપ્લોમા અથવા ડિગ્રી ધરાવતા વ્યક્તિઓ જરૂરી હતા. એવું જણાય છે કે વરિષ્ઠતા યાદી પણ વિભાગવાર જાળવવામાં આવતી હતી. હાલના સામાવાળા, જે ધોરણ ૧૨ પાસની લાયકાત ધરાવે છે, તેમણે મશીનિસ્ટના પદ માટે અરજી કરી હતી અને તેના અનુસંધાને તેમને તા.૦૧.૦૭.૧૯૯૫ના રોજ શરૂઆતમાં છ મહિનાની અજમાયશી સેવા માટે તા.૩૦.૦૬.૧૯૯૫ના નિમણૂક પત્રથી નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.

તેમણે અરજદાર–કંપનીમાં કામ ચાલુ રાખ્યું અને મશીનોની અછતને કારણે તા.૩૧.૦૧.૨૦૦૨ના રોજ તેમની છટણી કરવામાં આવી. તેમની સેવા છૂટતી વખતે સામાવાળાને એક મહિનાનું નોટિસ વેતન તેમજ સતત સેવાના દરેક પૂર્ણ થયેલા વર્ષ માટે ૧૫ દિવસના સરેરાશ વેતન જેટલું છટણી વળતર અને જાન્યુઆરી, ૨૦૦૨ના મહિનાનો પગાર ચૂકવવામાં આવ્યો હતો. તેમણે ગ્રેચ્યુઈટીની રકમ પણ સ્વીકારી હતી. આમ, સામાવાળાને કુલ રૂ.૩૯,૮૨૩.૬૮/–ની રકમ તા.૩૧.૦૧.૨૦૦૨ના રોજના ચેક દ્વારા ચૂકવવામાં આવી હતી અને તેમણે સદર રકમ સ્વીકારી હતી. અરજદાર–કંપનીએ તા.૨૫.૦૧.૨૦૦૨ના રોજ ગુજરાત સરકારના શિક્ષણ અને શ્રમ વિભાગના સચિવને ધ ઈન્ડસ્ટ્રિયલ રૂલ્સ સાથે વાંચતા સદર અધિનિયમની કલમ ૨૫એફ હેઠળ, નિયમ ૮૦ મુજબ, નોટિસ પણ આપી હતી.

૬.૭ એવું જણાય છે કે ત્યારબાદ સામાવાળાએ તા.૧૧.૦૨.૨૦૦૨ના પત્ર દ્વારા વડોદરા લેબર યુનિયન મારફતે માંગણી કરી હતી. આ અદાલત એ પણ નોંધે છે કે અરજદાર–કંપનીએ તા.૨૦.૦૩.૨૦૦૨ના પત્ર દ્વારા સામાવાળા તથા અન્ય કર્મચારી શ્રી જગદીશ જી. મહિડાને જાણ કરી હતી કે આશરે ૨૦ દિવસનું કામ ઉપલબ્ધ છે અને તેમને કામે હાજર થવા જણાવ્યું હતું. સદર પત્રમાં એ પણ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે જે વ્યક્તિ પ્રથમ હાજર થશે તેને કામ આપવામાં આવશે. અરજદાર–કંપનીનું કહેવું છે કે ત્યારબાદ તેને સામાવાળાનો તા.૨૦.૦૩.૨૦૦૨નો પત્ર મળ્યો હતો, જેમાં જણાવાયું હતું કે અરજદાર–કંપની

દ્વારા તા.૨૦.૦૩.૨૦૦૨ના રોજ મોકલાયેલ પત્ર તેમને તા.૦૫.૦૪.૨૦૦૨ના રોજ મળ્યો હતો. તેમાં સામાવાળાએ એવો પણ આક્ષેપ કર્યો હતો કે જ્યારે તેઓ તા.૦૬.૦૪.૨૦૦૨ના રોજ કામે હાજર થયા ત્યારે તેમને કામ આપવામાં આવ્યું નહોતું, કારણ કે અન્ય વ્યક્તિ, એટલે કે શ્રી મહિડા, પહેલેથી જ હાજર થઈ ગયા હતા અને તેમને કામ આપવામાં આવ્યું હતું. ત્યારબાદ મામલો શ્રમ અદાલતમાં નિર્ણય માટે મોકલવામાં આવ્યો, જ્યાં બંને પક્ષોને તક આપ્યા બાદ શ્રમ અદાલતે સામાવાળાના પક્ષમાં ઠરાવ કર્યો.

૬.૮ પક્ષકારો વચ્ચે નોકરીદાતા–કર્મચારીના સંબંધ અંગે કોઈ વિવાદ નથી. આ અદાલત નોંધે છે કે શ્રમ અદાલત સમક્ષ ન તો કોઈ વરિષ્ઠતા યાદી રજૂ કરવામાં આવી હતી અને ન તો કાયદા મુજબ સક્ષમ સત્તાધિકારીને નોટિસ બજાવવામાં આવી હોવાનું કોઈ પુરાવું રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું અને કલમ ૮૦ હેઠળની નોટિસ સંબંધિત સત્તાધિકારીને બજાવવામાં આવી હતી કે નહીં તે પણ સ્પષ્ટ નથી. વધુમાં, શ્રમ અદાલત અનુસાર છટણી વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું હતું તે અંગે પણ કોઈ પુરાવો રજૂ કરવામાં આવ્યો નહોતો. શ્રમ અદાલતે એ પણ શોધ્યું કે ગ્રેચ્યુઇટીની ગણતરી પણ યોગ્ય રીતે કરવામાં આવી નહોતી. વરિષ્ઠતા યાદી જાળવવામાં આવી ન હોવાથી અને સામાવાળાને બોલાવવા માટે અપનાવવામાં આવેલી પદ્ધતિ વિશ્વાસ ઉત્પન્ન કરતી ન હોવાથી, અરજદારની કાર્યવાહી સમર્થન ન કરવાની બાબતમાં શ્રમ અદાલતે કોઈ ભૂલ, અને ખાસ કરીને ગેરકાયદેસરતા, કરી નહોતી.

૬.૯ આ અદાલત એ પણ નોંધે છે કે સામાવાળાની સેવા છટણી માટે બજારમાં મંદીનું કારણ આગળ ધરવામાં આવ્યું હતું, જેના કારણે માનવબળ વધારાનું હતું, તે કારણ પણ શ્રમ અદાલતને માન્ય લાગ્યું નહોતું, કારણ કે અરજદાર–કંપનીના વાર્ષિક અહેવાલમાં દર્શાવાયું હતું કે તેણે વર્ષ ૨૦૦૪–૨૦૦૫માં નફો મેળવ્યો હતો. વધુમાં, અરજદાર–કંપનીએ વર્ષ ૨૦૦૫–૦૬માં ૫% ડિવિડન્ડ આપ્યું હતું. તેથી શ્રમ અદાલતે ઠરાવ્યું કે આ માન્ય કારણો નહોતા. શ્રમ અદાલતે એ પણ ઠરાવ્યું કે જો બજારની પરિસ્થિતિઓને કારણે આધુનિકીકરણની જરૂર હોય તો નવી ટેકનોલોજીવાળી મશીનો પર કામ કરવા કર્મચારીઓને તાલીમ આપવાની ફરજ નોકરીદાતા પર છે. તેથી શ્રમ અદાલતે ઠરાવ્યું કે સામાવાળાએ ચેક સ્વીકાર્યો તે માત્ર હકીકતથી એમ કહી શકાય નહીં કે તેણે પોતાના બંધારણીય તમામ અધિકારો સમર્પિત કરી દીધા હતા. ઉપરોક્તને ધ્યાનમાં રાખીને શ્રમ અદાલતે મૂળ પદ પર, સેવા સતતતા સાથે અને ૫૦% બાકી વેતન સાથે પુનઃસ્થાપન આપ્યું.

૬.૧૦ આ અદાલત નોંધે છે કે શ્રમ અદાલતે તા.૦૪.૧૦.૨૦૦૮ના રોજ ચુકાદો આપ્યો હતો અને ત્યારબાદ આ અદાલતે પુનઃસ્થાપનના સંદર્ભમાં ચુકાદાની સ્થગિતી નકારી કાઢતાં અરજદાર–કંપની દ્વારા સામાવાળાને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યા અને વર્ષ ૨૦૦૯થી તેઓ અરજદાર–કંપનીમાં કામ કરી રહ્યા છે. આ અદાલત નોંધે છે કે વર્ષ ૨૦૦૯ પછીના સમયગાળા દરમિયાન અરજદાર–કંપની દ્વારા સામાવાળા વિરુદ્ધ કોઈ ફરિયાદ કરવામાં

આવી નથી અને ન તો તેમની વિરુદ્ધ કોઈ વિભાગીય કાર્યવાહી ચાલી રહી છે. આ સમયગાળા દરમિયાન તેમને કોઈ મેમો અથવા નોટિસ પણ આપવામાં આવી નથી. તેમ છતાં અરજદાર તરફથી વિદ્વાન વકીલ શ્રી પટેલ દ્વારા વિશ્વાસના અભાવ અંગે ગંભીર પ્રશ્ન ઉઠાવવામાં આવ્યો છે. જોકે, અરજદાર–કંપનીના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલી આવી રજૂઆત સાથે આ અદાલત સંમત નથી, કારણ કે અરજદાર–કંપની અને સામાવાળા વચ્ચે વિશ્વાસના અભાવને દર્શાવતો નામમાત્રનો પણ કોઈ પુરાવો શ્રમ અદાલત સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવ્યો નહોતો. જો ખરેખર એવું હોત તો અરજદાર–કંપની દ્વારા સામાવાળાને પુનઃસ્થાપિત કર્યા પછી ચોક્કસપણે કોઈ બાબત રેકોર્ડ પર આવી હોત.

૬.૧૧ શરૂઆતમાં સામાવાળાની નિમણૂક અજમાયશી ધોરણે થઈ હતી એવું માની લઈએ તો પણ હકીકત એ છે કે તેમણે ધોરણ ૧૨ની પરીક્ષા તેમજ આઈ.ટી.આઈ.માંથી મશીનિસ્ટની પરીક્ષા પાસ કરી છે. સામાવાળા તરફથી ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે કે તેઓ લાંબા સમયથી મશીનો સાથે કામ કરી રહ્યા છે અને જો અરજદાર–કંપની તેમની પોતાની ખર્ચે કોઈ વધુ તાલીમ આપે તો તે લેવા માટે તૈયાર અને ઈચ્છુક છે. આ અદાલતે અરજદાર તરફથી વિદ્વાન વકીલ શ્રી પટેલને પણ ખાસ પ્રશ્ન કર્યો હતો, કારણ કે સામાવાળાને મશીનો સાથે કામ કરવાનો સમૃદ્ધ અનુભવ હતો, કે શું કોઈ એવી પ્રમાણિત સંસ્થા છે જે સામાવાળાને સત્તાવાર રીતે આવી મશીનો સાથે કામ કરવા પાત્ર બનવા માટેનું પ્રમાણપત્ર આપી શકે. એવું સમજાયું છે કે આવી મશીનો પર કામ કરવા માટેની

આવશ્યકતા, જોકે તે રેકોર્ડ પર લાવવામાં આવી નથી, મૂળભૂત રીતે ઑટોકેડ અથવા આઈ.ટી. આઈ. અને અનુભવ છે.

૬.૧૨ હાલના સામાવાળાની બાબતમાં, તેઓ ધોરણ ૧૨ પાસ તેમજ આઈ.ટી. આઈ.માંથી મશીનિસ્ટની પરીક્ષા પાસ કર્યાનું પ્રમાણપત્ર ધરાવે છે. જો વર્ષ ૨૦૦૬માં તેમનો ઈન્ટરવ્યૂ લેવામાં આવ્યો હોત તો તે હકીકતથી એવું કહી શકાય નહીં કે તેઓ જરૂરી કુશળતા ધરાવતા નથી. વધુમાં, અરજદાર–કંપની તરફથી કરવામાં આવેલ કથિત પક્ષપાત વ્યક્તિગત ઈન્ટરવ્યૂમાં સામાવાળાને આપવામાં આવેલા ગુણોમાં પણ જોઈ શકાય છે. જોકે, તે બાબતે કોઈ પુરાવો રેકોર્ડ પર ન આવતાં, આ અદાલત તે પાસાને માન્ય માનવા તૈયાર નથી.

૬.૧૩ જ્યાં સુધી પુનઃસ્થાપનના પાસાની વાત છે ત્યાં સુધી આ અદાલતને શ્રમ અદાલતના હુકમમાં હસ્તક્ષેપ કરવાની કોઈ જરૂર જણાતી નથી, કારણ કે એવું જણાતું નથી કે શ્રમ અદાલતે પોતાની સત્તાની હદ વટાવી હતી અથવા પોતાની સીમાની બહાર જઈને કાર્યવાહી કરી હતી.

૬.૧૪ બાકી વેતન આપવાના પાસાની બાબતમાં, શ્રમ અદાલતે ૫૦% બાકી વેતન આપ્યું છે, જ્યારે આ અદાલતે તા.૦૧.૦૭.૨૦૦૯ના રોજ નોટિસ જારી કરતી વખતે માત્ર બાકી વેતનના સંદર્ભમાં વાદગ્રસ્ત ચુકાદા પર સ્થગિતી મૂકી હતી. નોંધવાનું છે કે વિદ્વાન વકીલ શ્રી મિશ્રાએ પણ સૂચના આધારે રજૂ કર્યું છે કે સામાવાળા ૧૦૦% બાકી વેતન મેળવવા હકદાર હોવા છતાં, જો બાકી વેતન

૫૦%થી પણ ઘટાડવામાં આવે તો સામાવાળાને કોઈ વાંધો નથી.

૬.૧૫ તે સાચું છે કે બાકી વેતન આપતી વખતે કોર્ટ દ્વારા અનેક પરિબળોને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર હોય છે અને પુનઃસ્થાપનના નિર્દેશ સાથે બાકી વેતન આપમેળે મળતું નથી. જોકે, દરેક કેસમાં કોર્ટને એ વિચારવું જરૂરી છે કે સંબંધિત કામદાર બાકી વેતન મેળવવા હકદાર છે કે નહીં. કરવાનું એ છે કે આ કર્મચારીના વિશેષ જ્ઞાનનો વિષય હોવાથી પ્રથમ તો તેને રેકોર્ડ પર લાવવું જોઈએ કે શ્રેષ્ઠ પ્રયત્નો છતાં તે રોજગારી શોધી શક્યો નહોતો અને છટણી પહેલાં જે રકમ કમાતો હતો તે કમાઈ શક્યો નહોતો. એકવાર પ્રારંભિક ભાર ઉતારી દેવામાં આવે પછી વિરુદ્ધ હકીકતો સાબિત કરવાનો ભાર નોકરીદાતા પર ખસે છે.

૬.૧૬ આ તબક્કે એ ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી છે કે શ્રમ અદાલત સમક્ષ સામાવાળાએ જણાવ્યું હતું કે તેને મહિને ૨થી ૫ દિવસ કામ મળતું હતું અને રૂ.૬૦૦/–થી રૂ.૭૦૦/– મળતા હતા. જ્યારે તેની છટણી કરવામાં આવી ત્યારે તેને દર મહિને લગભગ રૂ.૩,૦૦૦/– મળતા હતા. પ્રતિપરીક્ષણમાં એવું દર્શાવતું કંઈ બહાર આવ્યું નહોતું કે આ પ્રમાણપત્ર ખોટું હતું. ત્યારબાદ અરજદાર–કંપનીને તક આપવામાં આવી અને ભાર તેના પર ખસાડવામાં આવ્યો, છતાં સામાવાળાએ જે કહ્યું હતું તે ખોટું હતું એવું દર્શાવવા માટે તેની તરફથી રેકોર્ડ પર કંઈ વિરુદ્ધ રજૂ કરી શકાયું નહોતું. આ દૃષ્ટિએ, તેને ૧૦૦% બાકી વેતન અથવા અનુગામી રોજગારીઓમાં તેને ન મળેલા બાકી ૭૦% અથવા ૭૫% બાકી વેતન આપવાના બદલે શ્રમ અદાલતે તેને સંપૂર્ણ બાકી વેતન આપ્યું નહોતું અને તેના બદલે

૫૦% બાકી વેતન આપ્યું હતું.

૬.૧૭ આ અદાલતે બંને પક્ષોને કરેલા ચોક્કસ પ્રશ્નના જવાબમાં એ સ્પષ્ટ નથી કે અરજદાર–કંપની દ્વારા સામાવાળાને છટણીના સમયે ચૂકવવામાં આવ્યા હોવાનું કહેવાતું રૂ.૩૯,૮૨૩.૬૮/– વર્ષ ૨૦૦૯માં પુનઃસ્થાપન પછી તેના પગારમાંથી કાપવામાં આવ્યું હતું કે નહીં. કોઈ પણ સંજોગોમાં, બાકી વેતનની રકમમાં વધુ ઘટાડા બાબતે વિદ્વાન વકીલ શ્રી મિશ્રા તરફથી કોઈ પ્રતિકાર નથી. ઉપરોક્ત પરિસ્થિતિમાં, જો બાકી વેતન ૫૦%માંથી ઘટાડીને ૪૦% કરવામાં આવે તો ન્યાયના હેતુઓ પૂર્ણ થશે.

૭. પરિણામે, આ અરજી આંશિક રીતે મંજૂર કરવામાં આવે છે અને વડોદરા સ્થિત શ્રમ અદાલતે રેફરન્સ (એલ.સી.વી.) નં.૬૧૮/૨૦૦૨માં તા.૦૪.૧૦.૨૦૦૮ના રોજ પસાર કરેલા ચુકાદા અને હુકમમાં આ હદે ફેરફાર કરવામાં આવે છે કે સામાવાળાને ૫૦%ના બદલે ૪૦% બાકી વેતન ચૂકવવામાં આવશે. શ્રમ અદાલતનો બાકીનો ચુકાદો અને હુકમ યથાવત્ પુષ્ટિ કરવામાં આવે છે.

૭.૧ ૪૦% બાકી વેતનની ચુકવણી આ હુકમની નકલ પ્રાપ્ત થયાની તારીખથી ૧૨ (બાર) અઠવાડિયાના સમયગાળામાં કરવામાં આવશે.

૭.૨ વધુમાં, સામાવાળાએ વધુ તાલીમ મેળવવાની તૈયારી દર્શાવી હોવાથી, જો

અરજદાર–કંપની તેમને વધુ તાલીમ માટે મોકલવા ઈચ્છુક હોય તો તેઓ સી.એન.સી. મશીનો પર કામ કરવાની આવી તાલીમ લેશે. આ અંતિમ નિર્દેશ જરૂરી બન્યો છે, કારણ કે બંને પક્ષોની તરફથી પરસ્પર વિરુદ્ધ મૌખિક દાવાઓ હતા અને અરજદાર–કંપની તરફથી એવો આગ્રહ હતો કે સી.એન.સી. મશીનો પર કામ કરવા માટે ઑટોકેડ જરૂરી છે. તેમ છતાં, સામાવાળાએ પહેલેથી જ ધોરણ ૧૨ની પરીક્ષા પાસ કરી છે અને તેમની પાસે આઈ.ટી. આઈ.નું મશીનિસ્ટનું પ્રમાણપત્ર પણ છે, તેથી તેમના વિશાળ અનુભવ સાથે ઑટોકેડ શીખવું તેમના માટે કોઈ અતિ કઠિન કાર્ય નહીં બને. આ મુદ્દાને પણ અતિશય પ્રમાણમાં વધારી શકાય નહીં, કારણ કે તેઓ પહેલેથી જ બાકી વેતનમાં ૧૦% ઘટાડા માટે સંમત થયા છે.

૧. નિયમ તે મુજબ નિરપવાદ બનાવવામાં આવે છે. સીધી સેવા મંજૂર છે.

(સોનિયા ગોકાણી, ન્યામૂર્તિ)

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

===

<u>અસ્વીકરણ:</u> 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.

<u>DISCLAIMER:</u> The translated judgement 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 judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.