

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.

=====

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ

વિશેષ નાગરિક અરજી નંબર ૧૦૧૨૬/૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ નાગરિક અરજી નંબર ૮૫૮૩/૨૦૧૪

મંજૂરી અને સર્હી માટે:

માનનીય શ્રી ન્યાયમૂર્તિ જી. આર. ઉદવાની

=====

૧	શું સ્થાનિક સમાચારપત્રોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે?	હા.
૨	પત્રકારને સંદર્ભ કરવામાં આવશે કે નહીં?	હા.
૩	શું ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની ઉચિત નકલ જોવા માંગે છે?	ના.
૪	શું આ કેસમાં ભારતનું બંધારણ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈ આદેશના અર્થઘટને સંબંધિત કાયદાનો કોઈ નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે ?	ના.

=====

ટોરેન્ટ પાવર લિમિટેડ & ૧ અરજદારો (ઓ)

વિરુદ્ધ

ચેલાબાઈ નથાબાઈ લુહાર અને ૨ સામાવાળા (ઓ)

=====

ઉપસ્થિતિ :

એસ. સી. એ. નંબર ૧૦૧૨૬/૨૦૧૪:

અરજદાર (ઓ) નંબર ૧-૨ માટે મેસર્સ ત્રિવેદી અને ગુપ્તા માટે વકીલ શ્રી ઉત્સવ પારિખ સાથે વકીલ શ્રી કુનાન નાઈક.

પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૧ માટે વકીલ શ્રી ગુનવન્ટ શાહ.

પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૨ માટે વકીલ શ્રી પરિટોશ કાલા.

પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૩ માટે નિયમ બજવેલ.

એસ. સી. એ. નંબર ૯૫૮૩/૨૦૧૪:

અરજદાર માટે શ્રી ગુનવન્ટ શાહ, વકીલ.

પ્રતિવાદી નંબર ૧ માટે શ્રી બિપિન ભટ્ટ, સહાયક સરકાર વકીલ.

અરજદાર નંબર ૨ માટે મેસર્સ ત્રિવેદી અને ગુપ્તા માટે વકીલ શ્રી ઉત્સવ પારિખ સાથે વકીલ શ્રી કુનાન નાઈક.

પ્રતિવાદી નંબર ૪ માટે શ્રી પરીતોશ કાલા, વકીલ.

પ્રતિવાદી નંબર ૩ માટે નિયમ બજવેલ.

=====

કોરમ: માનનીય શ્રી ન્યાયમૂર્તિ જી. આર. ઉધવાની

તારીખ: ૧૦/૦૧/૨૦૧૭, ૧૧/૦૧/૨૦૧૭ & ૧૨/૦૧/૨૦૧૭

મૌખિક ચુકાદો

૧. આ અરજીઓ બોમ્બે ઔદ્યોગિક સંબંધ અધિનિયમ (ટૂંકમાં "ધ એક્ટ") ની જોગવાઈઓ હેઠળ ઊભી થાય છે. જ્યારે શ્રમ અદાલત, અમદાવાદ દ્વારા પસાર કરાયેલ ટી અરજી નંબર ૧૮૦/૨૦૦૩ માંથી ઉદ્ભવતા અપીલ નંબર ૧૬/૨૦૧૧ માં ઔદ્યોગિક અદાલત, અમદાવાદ દ્વારા પસાર કરાયેલ તારીખ ૨૮/૦૩/૨૦૧૪ ના ચુકાદાને પડકારવા માટે નોકરીદાતા દ્વારા વિશેષ નાગરિક અરજી નંબર ૧૦૧૨૬/૨૦૧૪ પસંદ કરવામાં આવે છે, જેમાં શ્રમ અદાલત દ્વારા પુનઃસ્થાપનનો ઇનકાર કરવામાં આવ્યો હતો અને કામદારની પુનઃસ્થાપનાનો આદેશ આપવામાં આવ્યો હતો અને શ્રમ અદાલત દ્વારા પુનઃસ્થાપનના બદલામાં ૧ લાખ રૂપિયાની રકમમાં વળતરનો આદેશ આપવામાં

આવ્યો હતો.મેનેજમેન્ટ અને કામદાર દ્વારા પસંદ કરવામાં આવેલી બે અપીલ અનુક્રમે અપીલ નંબર ૧૬/૨૦૧૧ અને ૧૮/૨૦૧૧ હતી. મેનેજમેન્ટ દ્વારા અપીલ (IC) નંબર ૧૬/૨૦૧૧ તરીકે દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલ રદ કરવામાં આવી હતી.પરિણામે, એમ્પ્લોયર અપીલ નંબર ૧૬/૨૦૧૧ માં સુધારેલા ૧૮/૦૨/૨૦૧૧ ના ચુકાદા અને એવોર્ડ પર સવાલ ઉઠાવે છે. કામદારે સંપૂર્ણ વળતર માટે પ્રાર્થના કરી છે જે તેને બે ચુકાદાઓમાં નકારી કાઢવામાં આવ્યા છે.

૨. આ કામદાર ટોરેન્ટ પાવર લિમિટેડમાં પ્લાન્ટ ટેકનિશિયન તરીકે કાર્યરત હતો.તેમને ૧૮/૧૦/૨૦૦૩ ના આદેશ દ્વારા સેવામાંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.તરત જ, તેમના દ્વારા ૧૯/૧૧/૨૦૦૩ ના રોજ નોકરીદાતાને સંપર્ક પત્ર જારી કરીને વિવાદ ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો, જેને ૦૮/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજ નકારી કાઢવામાં આવ્યો હતો.ટી અરજી નંબર ૧૯૦/૨૦૦૩, તેથી, ૧૬/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજ શ્રમ અદાલત, અમદાવાદ સમક્ષ દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો.આખરે, ઉપરના ફરિયા નંબર ૧ માં દર્શાવેલ એવોર્ડ મૂળ અને અપીલની કાર્યવાહી બંનેમાં પસાર થયો.

૩. જે પૃષ્ઠભૂમિમાં કામદારને સેવામાંથી રજા આપવામાં આવી હતી તે ટૂંકમાં આ રીતે વર્ણવવામાં આવી છે:

૩.૧ ૦૪/૧૦/૨૦૦૩ ના રોજ, કામદાર એક વાચ. ડી. બ્રહ્મભટ્ટ સાથે, નોકરીદાતાના ગ્રાહકોમાંથી એક મેસર્સ ડેનિફાઇન લાઇનના પરિસરમાં ફરિયાદમાં હાજરી આપી હતી.૦૬/૧૦/૨૦૦૩ ના રોજ માલિકના મીટર ઇન્સ્પેક્ટર શ્રી જીવનલાલ પટેલ મીટર વાંચન માટે ઉપરોક્ત ગ્રાહકના ફેક્ટરી પરિસરની મુલાકાત લીધી હતી.તેમણે મેક્સિમમ ડિમાન્ડ ઇન્ડિકેટર મીટરમાં ખામી જોઈ હોવાનું જણાવ્યું છે કારણ કે તે સાચું વાંચન દર્શાવતું ન હતું.આ ખામી શ્રી કલોલિયા અને શ્રી એન. કે. પટેલને ૦૭/૧૦/૨૦૦૩ ના રોજ ફાળવવામાં આવી હતી.

૩.૨ ૧૦.૧૦.૨૦૦૩ના રોજ, ઉપરોક્ત ગ્રાહક પાસેથી સળગેલી સીટી બેંક અંગે ફરી એકવાર ફરિયાદ મળતાં, શ્રી એસ. કે. રાવલ, શ્રી એમ. જી. સોલંકી અને શ્રી આર. જી. ડેલીવાલાને ટૂંકા ગાળામાં એમ્પ્લોયર અનુસાર થયેલી ભૂલના કારણોની તપાસ કરવા માટે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.તેઓએ આ અરજીઓમાં સંબંધિત કામદાર શ્રી લુહાર અને એક શ્રી બ્રહ્મભટ્ટ દ્વારા સીટી બેંકની અયોગ્ય સ્થાપનાની જાણ કરી હતી.એવું નોંધવામાં આવ્યું હતું કે સ્થાપન જરૂરી તકનીકી ધોરણો અનુસાર ન હતું.જ્યારે શ્રી ડેલીવાલાએ આવા અયોગ્ય સ્થાપનના કારણની પૂછપરછ કરી, ત્યારે ગ્રાહકે ખુલાસો કર્યો હોવાનું કહેવાય છે કે શ્રી બ્રહ્મભટ્ટ અને અહીંના કર્મચારીએ એમ્પ્લોયર પાસેથી વીજળીના વધુ

પડતા પુરવઠાને છુપાવવા માટે ૦૪/૧૦/૨૦૦૩ ના રોજ તેમની મુલાકાત વખતે ગેરકાયદેસર વળતર માટે સમાધાન કર્યું હતું.આ ઘટનાની જાણ શ્રી ડેલીવાલાએ બલ્ક સેલ્સ વિભાગના લો ટેન્શન મેકિસમમ ડિમાન્ડ વિભાગમાં આસિસ્ટન્ટ મેનેજર શ્રી અન્સારીને કરી હતી અને તે મુજબ શ્રી અન્સારીએ જનરલ મેનેજર (પી એન્ડ એન્ડ) શ્રી હિરણાંક મજમુદરને પણ આ જ જાણ કરી હતી.એ) ૧૭/૧૦/૨૦૦૩ ના રોજ જેણે શ્રી અન્સારી અને શ્રી ડેલીવાલા સાથે તે જ દિવસે ફેક્ટરી પરિસરની મુલાકાત લીધી હતી અને ગ્રાહકને ઔપચારિક ફરિયાદ નોંધાવવા વિનંતી કરી હતી કારણ કે કામદારનું ગેરવર્તણૂક નોકરીદાતાના વ્યવસાયને અસર કરતી ગંભીર પ્રકૃતિની હતી.આખરે, ગ્રાહકના વ્યવસ્થાપક શ્રી કેતન શાહ દ્વારા એમ્પ્લોયર કંપનીમાં કામદારના ગેરવર્તણૂકની સમગ્ર ઘટના વર્ણવતા ફરિયાદ દાખલ કરવામાં આવી હતી અને શ્રી બ્રહ્મભટ્ટને જણાવ્યું હતું.પરિણામે, કામદાર અને કહ્યું કે શ્રી બ્રહ્મભટ્ટને રજા આપવામાં આવી હતી.

૩.૩ અહીં એ નોંધવું જોઈએ કે નોકરીદાતાના જણાવ્યા અનુસાર, ઉપરોક્ત બંને કર્મચારીઓને તેમનામાં વિશ્વાસ ગુમાવવાની બચાવ રજૂ કરીને, તપાસ કર્યા વિના સરળ રીતે રજા આપવામાં આવી હતી.એમ્પ્લોયર દ્વારા જણાવવામાં આવ્યું છે કે અહીં કામદારને વિવાદિત ડિસ્ચાર્જ દ્વારા પૂર્વગ્રહ કરવામાં આવ્યો નથી

કારણ કે તે તમામ અંતિમ લાભો માટે હકદાર હશે અને તેની કારકિર્દી સાથે કોઈ કલંક જોડાયેલ નથી.

૪. શ્રમ અદાલત સમક્ષ, કામદારોએ અરજી નંબર ૮૯૬/૧૯૯૧ પર પહોંચેલા ૧૭/૧૨/૧૯૯૧ તારીખના સમાધાન પર ભારે નિર્ભરતા મૂકીને કેસને ઉશ્કેર્યો હતો, જેમાં કાયમીપણું અને વિવિધ લાભોના વિસ્તરણની માંગ કરવામાં આવી હતી.તેમાં એક સમાધાન કરવામાં આવ્યું હતું જેમાં સમાધાનની કલમ (૩) નું નિરીક્ષણ તેમજ સ્થાયી આદેશો અને સમાધાનની કલમ (૩) ની જોગવાઈઓ કામદારોની નોકરીની સમાપ્તિની જરૂરિયાતના કિસ્સામાં સુનિશ્ચિત કરવામાં આવી હતી.કામદારોએ દલીલ કરી હતી કે છટણી વળતરની ગેરહાજરીમાં ૧૮/૧૦/૨૦૦૩ તારીખનો ડિસ્ચાર્જનો આદેશ ગેરકાયદેસર હતો અને જુનિયર કામદારને ચાલુ રાખીને, કાનૂની જોગવાઈઓનું ઉદ્ધંધન કરવામાં આવ્યું હતું.

૪.૧ શ્રમ અદાલત દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલી નોટિસના જવાબમાં, મેનેજમેન્ટે, અન્ય બાબતોની સાથે, કામદારમાં વિશ્વાસ ગુમાવવાની વિનંતી કરી હતી કારણ કે ડિસ્ચાર્જ થવાનું કારણ અને સ્થાયી આદેશ નંબર ૨૧ ને તેના લેખિત નિવેદન પ્રદર્શન ૬ માં આવા ડિસ્ચાર્જ માટેના સ્રોત તરીકે ટાંકવામાં આવ્યું હતું.ઉપરના ફકરા નંબર ૩.૧ થી ૩.૩ માં દર્શાવેલ હકીકતો પણ લેખિત નિવેદનમાં વિસ્તૃત કરવામાં આવી હતી.તે પુનરાવર્તન કરવામાં આવ્યું હતું કે

ડિસ્ચાર્જ ગેરવર્તણૂકના પરિણામે નહીં પરંતુ આત્મવિશ્વાસ ગુમાવવા માટે, કામદારની કારકિર્દીને પૂર્વગ્રહ વિના, તે ડિસ્ચાર્જ સરળ હતું.શ્રમ અદાલતે ડિસ્ચાર્જને સરળ ડિસ્ચાર્જ તરીકે ન ગણવાની સ્થિતિમાં કામદારના ગેરવર્તણૂકને સ્થાપિત કરવાની તક માંગતી વૈકલ્પિક અરજી પણ લેખિત નિવેદનમાં રજૂ કરવામાં આવી હતી, જેની શ્રમ અદાલતે નોંધ લીધી હતી.

૫. નોકરીદાતા માટે વિદ્વાન વકીલે શ્રમ અદાલતના તારણો દ્વારા આ અદાલતને સૂચવવા માટે લીધી છે કે કર્મચારી ગેરવર્તણૂક માટે દોષિત હોવાની વ્યવસ્થાપનની અરજી ઉપરોક્ત અદાલત સમક્ષ રજૂ કરાયેલા પુરાવાના આધારે સ્વીકારવામાં આવી હતી.તેમણે આ અદાલતનું ધ્યાન વિવાદિત ચુકાદો અને ચુકાદો પસાર કરવામાં શ્રમ અદાલત સાથે વજન ધરાવતા પરિબળો તરફ પણ આકર્ષિત કર્યું, એટલે કે, નોટિસ અને વિભાગીય તપાસની ગેરહાજરીમાં ડિસ્ચાર્જ કાયદામાં ખરાબ હતું; કે સમાપ્તિ સરળ હોવાથી, કામદારને વળતર ચૂકવવું જોઈએ.

૫.૧ એમ્પ્લોયરના વિદ્વાન વકીલે અપીલીય અદાલતના આદેશનો પણ ઉલ્લેખ કર્યો હતો કે અપીલીય અદાલતે, મુક્તિના વિવાદિત આદેશ અને સ્થાયી આદેશોની કલમ નંબર ૨૧ અને ૨૨ તેમજ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ (ટૂંકમાં "અધિનિયમ") ની કલમ ૨૫એફનો પણ અભ્યાસ કર્યા પછી, કાનૂની

સ્થિતિને ખોટી રીતે સમજી હતી કે કામદારના વર્તનની તપાસની ગેરહાજરીમાં, સાદી સમાપ્તિ અધિનિયમની કલમ ૨૫એફને આકર્ષિત કરશે, જ્યારે સ્થાયી આદેશોની કલમ ૨૧ની સંપૂર્ણ અવગણના કરવામાં આવી હતી, જે એમ્પ્લોયરને લેખિતમાં નોંધાયેલા કારણો માટે સરળ રીતે મુક્ત કરવાની સત્તા આપે છે અને માંગ પર કામદારને જાહેર કરવા માટે; કયા કારણો, કામદાર દ્વારા માંગવામાં આવ્યા ન હોવા છતાં, નીચેની અદાલતો સમક્ષ કાર્યવાહી દરમિયાન ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવ્યા હતા. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે વિશ્વાસ ગુમાવવા માટે સ્થાયી આદેશ સાદી સમાપ્તિની કલમ ૨૧ હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરતી વખતે કામદાર પર અસર કરવામાં આવી હતી અને એકવાર સ્થાયી આદેશોની કલમ ૨૧ હેઠળ સમાપ્તિને ન્યાયી ઠેરવતી નોકરીદાતા સાથેની સામગ્રી ઉપલબ્ધ થઈ ગયા પછી, આવી સમાપ્તિ નીચેની ન્યાયિક ઘોષણાઓમાંથી ઉભરી આવેલી સ્થાયી કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને પડકારથી મુક્ત હતી:

૧. કે. સી. શર્મા વિરુદ્ધ દિલ્હી સ્ટોક એક્સચેન્જ અને અન્યો (૨૦૦૫) ૪ એસસીસી ૪
૨. સુધીર વિષ્ણુ પનવલકર વિરુદ્ધ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા (૧૯૯૭) ૬ એસ. સી. સી. ૨૭૧
૩. વિભાગીય નિયંત્રક, કર્ણાટક રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમ વિરુદ્ધ એમ. જી. વિટ્ઠલ રાવ (૨૦૧૨) ૧ એસ. સી. સી. ૪૪૨

૪. એર-ઇન્ડિયા કોર્પોરેશન, બોમ્બે વિરુદ્ધ વી. એ. રિબેલો અને બીજું
(૧૯૭૨) ૧ એસ. સી. સી. ૮૧૪
૫. સોમનાથ સાહુ વિરુદ્ધ ઓરિસ્સા રાજ્ય અને અન્યો ૧૯૬૯ (૩) એસ.
સી. સી. ૩૮૪

૫.૨ વિદ્વાન વકીલ દલીલ કરશે કે સ્થાયી આદેશોની કલમ ૨૧ હેઠળ નોકરીદાતાની સત્તા પ્રત્યે પૂર્વગ્રહ વિના, કામદારનું ગેરવર્તણૂક સચોટ પુરાવા દ્વારા સફળતાપૂર્વક સ્થાપિત કરવામાં આવ્યું હતું જેને શ્રમ અદાલત દ્વારા સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું; જો કે, તેણે એક ભૂલભરેલું તારણ નોંધ્યું હતું કે સમાપ્તિ પહેલાં કામદારના વર્તનની તપાસની ગેરહાજરીમાં, સમાપ્તિ અધિનિયમની કલમ ૨૫F ને આકર્ષિત કરશે. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે શ્રમ અદાલતના આવા ખોટા તારણો સાથે સંમત થતાં, અપીલ અદાલત પુરાવા અધિનિયમના કડક સિદ્ધાંતોને લાગુ કરીને ગેરવર્તણૂક સ્થાપિત કરતા પુરાવાને નકારી કાઢીને વધુ ભૂલમાં પડી ગઈ હતી, જે સિદ્ધાંતો યુ. પી. રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમ વિરુદ્ધ સુરેશ ચંદ શર્મા (૨૦૧૦) ૬ એસ. સી. સી. ૫૫૫ના નિર્ણયને ધ્યાનમાં રાખીને લાગુ કરી શકાયા ન હોત.

૫.૩ એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે લેખિત નિવેદનમાં પુરાવા દ્વારા ગેરવર્તણૂકને યોગ્ય ઠેરવવા માટે પરવાનગી માંગતી કોઈ અરજી દાખલ કરવામાં

આવી ન હતી, કારણ કે લેખિત નિવેદનમાં આ પ્રકારનો દાવો કરવામાં આવ્યો હતો.વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે પુરાવા રજૂ કરીને ગેરવર્તણૂકને યોગ્ય ઠેરવવા માટે પરવાનગી માંગતી અલગ અરજીની ગેરહાજરીમાં, નોકરીદાતાને પુરાવા રજૂ કરવાથી બાકાત રાખવામાં આવ્યા હતા તે જાણવા માટે નીચેની અદાલતો તરફથી તે એક કાનૂની ખોટો ખ્યાલ હતો.વિદ્વાન વકીલ નીચે ઉલ્લેખિત ન્યાયિક ઘોષણાઓ પર આધાર રાખીને દલીલ કરશે કે કાર્યવાહીના કોઈપણ તબક્કે પુરાવા દ્વારા ગેરવર્તણૂકને યોગ્ય ઠેરવવાના કર્મચારીના અધિકારને સ્વીકારવામાં આવ્યો છે અને વારંવાર પુનરાવર્તિત કરવામાં આવ્યો છે.

૧. મોતીપુર સુગર ફેક્ટરી પ્રાઇવેટ લિમિટેડના કામદારો વિરુદ્ધ મોતીપુર સુગર ફેક્ટરી AIR ૧૯૬૫ SC ૧૮૦૩
૨. દિલ્હી કલોથ એન્ડ જનરલ મિલ્સ કંપની વિરુદ્ધ લુધ બુદ્ધ સિંહ (૧૯૭૨) ૧ એસ. સી. સી. ૫૯૫
૩. ભારત ફોર્જ કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ એ બી ઝોડગે અને અન્ય (૧૯૯૬) ૪ એસ સી સી ૩૭૪

૫.૪ છેલ્લે, આ અદાલત દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલા પ્રશ્નના જવાબમાં, વિદ્વાન વકીલ દલીલ કરશે કે નીચેની અદાલતો માટે કાયદાની કલમ ૨૫ F લાગુ કરવી

ખોટી હતી કારણ કે તેની લાગુ થવાની હકીકતની સ્થિતિ એટલે કે કામદારને વધારાના કામદાર તરીકે રજૂ કરવાની ગેરહાજરીમાં.આ રજૂઆતના સમર્થનમાં, વિદ્વાન વકીલે આ અદાલતનું ધ્યાન કમલેશકુમાર રજનીકાંત મહેતા વિરુદ્ધ કેન્દ્ર સરકાર ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ નંબર ૧ અને અન્ય (૧૯૭૯ એસ. સી. સી. ઓનલાઈન બોમ્બે ૧૪૪) તરફ દોર્યું હતું.

૬. તેનાથી વિપરીત, કામદારના વિદ્વાન વકીલ દલીલ કરશે કે આત્મવિશ્વાસ ગુમાવવો એ જ ગેરવર્તણૂક સમાન છે અને આવા ગેરવર્તણૂક માટે કામદારની નિંદા કરતા પહેલા નોકરીદાતાએ કામદારને સંપૂર્ણ તપાસમાં તક આપવી ફરજિયાત હતી.એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે નોકરીની સમાપ્તિ પહેલાં આવી તકની ગેરહાજરીમાં, સમાપ્તિને દૂષિત કરવામાં આવી હતી અને નોકરીદાતા દ્વારા શ્રમ અદાલત સમક્ષ પ્રથમ વખત પુરાવા દ્વારા તેને વાજબી ઠેરવી શકાતી ન હતી.સમાપ્તિના ક્રમમાં ઉપરની જેમ અંતર્ગત ખામી હતી અને અપીલ અદાલતે કામદારની સમાપ્તિને ટકાવી ન રાખી હોવાથી, સંપૂર્ણ બેકવેજને એનાયત કરવો જોઈતો હતો.એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે જો સમાપ્તિના વિવાદિત આદેશને સરળ આદેશ તરીકે ઓળખવામાં આવે તો પણ, તેને કાયદાની કલમ ૨૫એફના ઉદ્ધંધનમાં રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો, જે કામદારને સંપૂર્ણ બેકવેજનો હકદાર હતો અને અપીલ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલી માત્ર ૧ લાખ

રૂપિયાની રકમ નહીં.કામદારના વિદ્વાન વકીલે તેની ઉપરોક્ત રજૂઆતોના સમર્થનમાં નીચે ઉલ્લેખિત ન્યાયિક ઘોષણાઓ પર આધાર રાખ્યો હતો:

૧. યુ. પી. રાજ્ય વિરુદ્ધ ચરણ સિંહ (૨૦૧૫ II CLR ૧૫૦)

૨. જસમેર સિંહ વિરુદ્ધ હરિયાણા રાજ્ય અને બીજું (૨૦૧૫ AIR SCW ૮૬૯)

૩. ગોવિંદભાઈ પુનમ્ભાઈ વાઘેલા સી/ઓ.જીતેન્દ્ર કે વેદ વિરુદ્ધ ચીફ મેનેજર અને અન્યો (૨૦૧૫ (૩) જીએલઆર ૧૯૭૨)

૪. બરોડા સેન્ટ્રલ કો-ઓપરેટિવ બેંક લિમિટેડ અને અન્ય વિરુદ્ધ ખોડાભાઈ સ્માભાઈ બારિયા (૨૦૦૩-I-LLJ ૧૭૫)

૬.૧ વિદ્વાન વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે જ્યાં સુધી ગેરવર્તણૂકની વાત છે, ત્યાં સુધી અપીલ અદાલતે આવા ગેરવર્તણૂકના સમર્થનમાં સચોટ પુરાવાઓની અછતને યોગ્ય રીતે શોધી કાઢી હતી અને નીચેની બંને અદાલતો કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતના પાલનના અભાવને કારણે મુક્તિના ક્રમને ટકાવી ન રાખવામાં યોગ્ય હતી.

૭. અહીં ઉપર ઉલ્લેખિત તથ્યાત્મક મેટ્રિક્સ પરથી, તે સ્પષ્ટ છે કે નીચેની અદાલત સમક્ષ વિચારણા માટે જે પ્રશ્ન ઊભો થયો હતો તે હતો:શું પ્રતિવાદી

કામદારની સમાપ્તિ તારીખ ૧૭/૧૨/૧૯૯૧ ના સમાધાનના ઉદ્ધંધનમાં હતી કે કેમ તે અરજી નંબર ૮૯૬/૧૯૯૧ માં આવ્યું હતું અને શું તેની સમાપ્તિ અધિનિયમની કલમ ૨૫ F હેઠળ છટકી સમાન છે કે કેમ જે કામદારને ઉપરોક્ત જોગવાઈ હેઠળ નોટિસ અને વળતરનો હકદાર બનાવે છે અથવા તે વિશ્વાસ ગુમાવવાનો કેસ હતો કે જે નોકરીદાતાને સમાપ્તિ સરળતાને અસર કરવા માટે સ્થાયી આદેશોની કલમ ૨૧ પર આધાર રાખવા માટે સક્ષમ બનાવે છે, જ્યારે સ્થાયી આદેશોની કલમ ૨૨ સાથે વાંચીને કલમ ૨૩ માં પૂરી પાડવામાં આવેલી તપાસ સાથે વિતરણ કરે છે.

૭.૧ તે કોઈનો કેસ ન હતો કે કામદારનો ગેરવર્તણૂક સમાપ્તિ માટેનો આધાર હતો.જો કે, કામદારના ગેરવર્તણૂકને આત્મવિશ્વાસ ગુમાવવાના સમર્થન તરીકે પુરાવા દ્વારા સ્થાપિત કરવાની માંગ કરવામાં આવી હતી.જોકે, નીચેની અદાલતોએ ગેરવર્તણૂકની અરજીને મુખ્ય અરજી તરીકે ગણાવી હતી, જ્યારે નોકરીદાતા દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી વિશ્વાસ ગુમાવવાની મુખ્ય અરજીની અવગણના કરી હતી.

૮. ઉપરોક્ત હકીકતો અને સંજોગોની પૃષ્ઠભૂમિમાં, તેની પ્રશંસા કરવી જરૂરી છે કે શું કામદારની સેવાની સમાપ્તિ સમાધાનના ઉદ્ધંધનમાં કરવામાં આવી હતી કે કેમ અથવા તે વિશ્વાસ ગુમાવવાનો કેસ હતો કે કેમ જે નોકરીદાતાને સ્થાયી

આદેશોની કલમ ૨૧ નો ઉપયોગ કરવા માટે સક્ષમ બનાવે છે જ્યારે કામદારના વર્તનની તપાસ સાથે વિતરણ કરે છે જે કલમ ૨૩ માં સ્થાયી આદેશોની કલમ ૨૨ સાથે વાંચવામાં આવે છે.

૮.૧ સમાધાનના ભંગના સંબંધમાં કામદારના કેસને ધ્યાનમાં રાખીને, આ અદાલતને નીચેની અદાલતો સમક્ષ કોઈ નોંધપાત્ર અને ગંભીર દલીલો રજૂ કરવામાં આવી નથી અને પ્રતિવાદી કામદારના વિદ્વાન વકીલે પણ આ અદાલત સમક્ષ આવી કોઈ દલીલો રજૂ કરી નથી, ન તો તેમણે નીચેની અદાલતો સમક્ષ આવી દલીલો રજૂ કરવા તરફ ધ્યાન દોર્યું છે.આમ, એવું લાગે છે કે સમાધાનના ભંગના કેસને ગંભીરતાથી લેવામાં આવ્યો ન હતો.

૮.૨ વિશ્વાસ ગુમાવવાના પાસા સાથે વ્યવહાર કરતા પહેલા, બંધારણની કલમ ૩૧૧ હેઠળ રક્ષણ મેળવનાર જાહેર નોકરીઓથી અલગ ખાનગી નોકરીઓને સંચાલિત કરવાનો સિદ્ધાંત આ તબક્કે ધ્યાનમાં રાખી શકાય છે.કામદાર અથવા વ્યવસ્થાપનનો કેસ નિયમો, નિયમો અથવા સ્થાયી આદેશો અથવા અન્ય કોઈ કરાર અથવા કાનૂની સ્ત્રોત હેઠળ કડક રીતે સંચાલિત કરવામાં આવશે.કર્મચારીનું કાર્ય કે જેના માટે નોકરીદાતા સેવા સમાપ્ત કરવાનું વિચારી શકે છે તે ગેરવર્તણૂક સમાન હોઈ શકે છે અથવા ન પણ હોઈ શકે.જો તે ગેરવર્તણૂક સમાન હોય તો પણ, એમ્પ્લોયર કર્મચારી સાથે વ્યવહાર કરવા માટે તેના નિકાલ પરની બહુવિધ

પ્રક્રિયાઓમાંથી પ્રક્રિયા પસંદ કરી શકે છે.એકવાર આવા સ્રોત અસ્તિત્વમાં હોવાનું દર્શાવવામાં આવે તે પછી, નોકરીદાતા દ્વારા ઉપયોગમાં ન લેવાયેલા વિકલ્પને નોકરીદાતાને સૂચવવાનું અદાલતોનું કામ નથી.જો એમ્પ્લોયર પાસે તેની ફાઇલમાં કર્મચારી સામે ગેરવર્તણૂક માટે આરોપપત્ર દાખલ કરવા માટે માન્ય કારણો હોય, તો પણ જો આવી સત્તા તેના માટે ઉપલબ્ધ હોય તો તે તેને સરળ સમાપ્તિ દ્વારા છૂટકારો મેળવવાનું પસંદ કરી શકે છે.આ અદાલતને નીચલી અદાલતોની કાર્યવાહીમાં કામદાર વતી કોઈ દલીલ મળતી નથી, જેમાં સ્થાયી આદેશોની કલમ નંબર ૨૧ના આધારે સરળ સમાપ્તિને અસર કરવા માટે વ્યવસ્થાપનમાં રોકાણ કરાયેલ સત્તાને પ્રશ્ન કરવામાં આવે છે.આમ, આવી સત્તા વ્યવસ્થાપન પાસે ઉપલબ્ધ છે તે હકીકત નીચેની અદાલતો સમક્ષની કાર્યવાહીમાં પણ ગંભીર વિવાદમાં ન હતી.સ્થાયી આદેશોની કલમ નંબર ૨૧ સ્પષ્ટપણે તેમાં માનવામાં આવેલી પ્રક્રિયાનું પાલન કરવા પર કામદાર સરળીકરણ કરનારને સમાપ્ત કરવાનું વિચાર કરે છે.તે નોકરીદાતાને આવી કાર્યવાહીને વાજબી ઠેરવતા કારણો નોંધવા માટે પણ ફરજ પાડે છે અને તે માંગ પર કર્મચારીને આવા કારણો જાહેર કરવાની પણ ફરજ પાડે છે.કામદાર દ્વારા આવું કોઈ કારણ પૂછવામાં આવ્યું ન હતું.

૯. વિશ્વાસ ગુમાવવાના પાસા પર પાછા ફરતા, એવું લાગે છે કે પેરા ૩.૧ થી ૩.૩ માં ચર્ચા કરાયેલા કેટલાક કૃત્યો વ્યવસ્થાપનને કામદારમાં વિશ્વાસ

ગુમાવવા તરફ દોરી ગયા; જેના કારણો પછીથી નોકરીદાતા દ્વારા શ્રમ અદાલત સમક્ષની કાર્યવાહીમાં જાહેર કરવામાં આવ્યા હતા.કર્મચારીને છુટકારો અપાવવા માટે વ્યવસ્થાપનનું વજન જે કારણ હતું તે તેના દ્વારા નોકરીદાતાના ગ્રાહક પાસેથી ગેરકાયદેસર સંતોષની માંગ/સ્વીકૃતિ હતી.આવા કૃત્યને સ્થાયી આદેશની કલમ ૨૨ હેઠળ ગેરવર્તણૂકના કૃત્ય તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવે છે.જોકે, તેણે ગેરવર્તણૂક માટે કાર્યવાહી કરવાનું ટાળ્યું હતું અને તેના બદલે આત્મવિશ્વાસ ગુમાવવા બદલ તેને મુક્ત કર્યો હતો.તેથી, પ્રશ્ન એ છે કે શું મેનેજમેન્ટને આપું કરવાની મંજૂરી હતી?તે કાનૂની સ્થિતિની નોંધ લેવા માટે સુસંગત રહેશે કારણ કે આ સંબંધમાં બાર પર આધાર રાખેલી કેટલીક ન્યાયિક ઘોષણાઓમાંથી બહાર આવ્યું છે:

૯.૧.ડિવિઝનલ કંટ્રોલર, કર્ણાટક સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન વિરુદ્ધ એમ. જી. વિઠ્ઠલ રાવ (૨૦૧૨) ૧ એસ. સી. સી. ૪૪૨ માં સુપ્રીમ કોર્ટે આ રીતે ચુકાદો આપ્યો હતો:

વિશ્વાસની ખોટ

"૨૫.એકવાર એમ્પ્લોયર કર્મચારીમાં વિશ્વાસ ગુમાવી દે અને વિશ્વાસની પ્રામાણિક ખોટની પુષ્ટિ થઈ જાય, ત્યારે સજાના ક્રમને પડકારથી મુક્ત

ગણવો જોઈએ, કારણ કે વિશ્વાસ અને વિશ્વાસના હોદ્દાને પૂર્ણ અખંડિતતાની જરૂર છે, અને વિશ્વાસ ગુમાવવાના કિસ્સામાં, પુનઃસ્થાપન નિર્દેશિત કરી શકાતું નથી.(વીડિયો:એર ઇન્ડિયા કોર્પોરેશન બોમ્બે વિરુદ્ધ વી. એ. રેવેલો, એ. આઈ. આર. ૧૯૭૨ એસ. સી. ૧૩૪૩; ફ્રાન્સિસ કાલેન એન્ડ કંપની પ્રાઇવેટ લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેમના કામદારો, એ. આઈ. આર. ૧૯૭૧ એસ. સી. ૨૪૧૪; અને ભારત હેવી ઇલેક્ટ્રિકલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ એમ. ચંદ્રશેખર રેડ્ડી અને અન્યો, એ. આઈ. આર. ૨૦૦૫ એસ. સી. ૨૭૬૯).

(ઇટેલિક્સ પૂરા પાડવામાં આવ્યા છે)

૨૬. કન્ઝેયાલાલ અગ્રવાલ અને અન્યો વિરુદ્ધ ફેક્ટરી મેનેજર, ગ્વાલિયર સુગર કંપની લિમિટેડ, એ. આઈ. આર. ૨૦૦૧ એસ. સી. ૩૬૪૫ કેસમાં, આ અદાલતે કર્મચારીમાં પ્રામાણિકપણે વિશ્વાસની ખોટ થઈ છે કે કેમ તે જાણવા માટે આત્મવિશ્વાસ ગુમાવવાની કસોટી મૂકી હતી, જેમાં અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે, (i) કામદાર વિશ્વાસ અને આત્મવિશ્વાસની સ્થિતિ ધરાવે છે; (ii) આવા પદનો દુરુપયોગ કરીને, તે એવું કાર્ય કરે છે જેના પરિણામે તે જમ થાય છે; અને (iii) તેને સેવા/સંસ્થામાં ચાલુ રાખવું એ નોકરીદાતા માટે શરમજનક અને

અસુવિધાજનક હશે, અથવા શિસ્ત અથવા સુરક્ષા માટે હાનિકારક હશે. સંસ્થાના વ્યવસ્થાપનના મન પર આધારિત આત્મવિશ્વાસની ખોટ વ્યક્તિલક્ષી ન હોઈ શકે. કર્મચારીની વિશ્વસનીયતા અથવા વિશ્વસનીયતા અંગે વ્યવસ્થાપનના મનમાં શંકાના ચોક્કસ અનુમાન તરફ દોરી જાય તેવા ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ તથ્યો પર આરોપ મૂકવો અને સાબિત કરવું આવશ્યક છે. (આ પણ જુઓ: સુધીર વિષ્ણુ પનવલકર વિરુદ્ધ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા, એ. આઈ. આર. ૧૯૯૭ એસ. સી. ૨૨૪૯).

૨૭. ભારતીય સ્ટેટ બેંક અને અન્ય વિરુદ્ધ બેલા બાગચી અને અન્યો, એ. આઈ. આર. ૨૦૦૫ એસ. સી. ૩૨૭૨ કેસમાં, આ અદાલતે એવી દલીલને ફગાવી દીધી હતી કે કર્મચારીના ગેરવર્તણૂકથી નોકરીદાતાને કોઈ નાણાકીય નુકસાન ન થાય તો પણ તેને વિશ્વાસ ગુમાવવાના કિસ્સામાં સેવામાંથી દૂર કરી શકાય છે. ઉપરોક્ત કેસનો નિર્ણય કરતી વખતે, શિસ્ત અધિકારી-કમ-પ્રાદેશિક વ્યવસ્થાપક વિરુદ્ધ નિકુંજા બિહારી પટનાયક, (૧૯૯૬) ૯ એસ. સી. સી. ૬૯ માં તેના અગાઉના ચુકાદા પર નિર્ભરતા મૂકવામાં આવી છે.

૨૮. એમ્પ્લોયર એવા કર્મચારીને સેવામાં રાખવા માટે બંધાયેલો નથી જેની સાથે સંબંધો બંને વચ્ચે વિશ્વાસ/વિશ્વાસની સંપૂર્ણ ખોટના

તબક્કે પહોંચી ગયા હોય.(વીડિયો:બિન્ની લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેમના કામદારો અને અન્ય, એ. આઈ. આર. ૧૯૭૨ એસ. સી. ૧૯૭૫; બિન્ની લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેમના કામદારો, એ. આઈ. આર. ૧૯૭૩ એસ. સી. ૧૪૦૩; અનિલ કુમાર ચક્રવર્તી અને અન્ય વિરુદ્ધ મેસર્સ સરસ્વતીપુર ટી કંપની લિમિટેડ અને અન્ય, એ. આઈ. આર. ૧૯૮૨ એસ. સી. ૧૦૬૨; ચંદુ લાલ વિરુદ્ધ ધ મેનેજમેન્ટ ઓફ મેસર્સ પાન અમેરિકન વર્લ્ડ એરવેઝ ઇન્કોર્પોરેશન, એ. આઈ. આર. ૧૯૮૫ એસ. સી. ૧૧૨૮; કમલ કિશોર લક્ષ્મણ વિરુદ્ધ મેનેજમેન્ટ ઓફ મેસર્સ પાન અમેરિકન વર્લ્ડ એરવેઝ ઇન્કોર્પોરેશન અને અન્ય, એ. આઈ. આર. ૧૯૮૭ એસ. સી. ૨૨૯; અને મેસર્સ પર્લાઈટ લાઈનર્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ વિરુદ્ધ મનોરમા સિરસી, એ આઈ આર ૨૦૦૪ એસ સી ૧૩૭૩).

૨૯. ઇન્ડિયન એરલાઇન્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ પ્રભા ડી કનન, એ. આઈ. આર. ૨૦૦૭ એસ. સી. ૫૪૮ માં, સમાન મુદ્દા સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો કે:(એસ. સી. સી. પાનું ૯૦, પેરા ૫૬):

'પડ.....આત્મવિશ્વાસની ખોટ વ્યક્તિલક્ષી ન હોઈ શકે પરંતુ ત્યાં વસ્તુનિષ્ઠ તથ્યો હોવા જોઈએ જે કર્મચારીની વિશ્વસનીયતા અંગે નોકરીદાતાના મનમાં શંકાના ચોક્કસ અનુમાન તરફ દોરી જશે અને જેનો આરોપ અને સાબિત થવો જોઈએ.

૩૦. ચોરીના કિસ્સામાં, ચોરીનું પ્રમાણ મહત્વનું નથી અને કર્મચારીમાં નોકરીદાતાનો વિશ્વાસ ગુમાવવો એ મહત્વનું છે.(વીડિયો: એ. પી. એસ. આર. ટી. સી. વિરુદ્ધ રઘુદા શિવ શંકર પ્રસાદ, એ. આઈ. આર. ૨૦૦૭ એસ. સી. ૧૫૨).

૯.૨.સુધીર વિષ્ણુ પનવલકર વિરુદ્ધ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા (૧૯૯૭) (ઉપરોક્ત) માં એક બેંક કર્મચારી સહકારી હાઉસિંગ સોસાયટીના ભંડોળની ગેરરીતિમાં કથિત રીતે સામેલ હતો અને સહકારી મંડળી અધિનિયમની સંબંધિત જોગવાઈઓ હેઠળ ચોજાયેલી તપાસમાં, ગેરરીતિ રકમ પરત કરવાની જવાબદારી કર્મચારી પર નક્કી કરવામાં આવી હતી.આ કૃત્ય માટે તેમની સામે કાર્યવાહી પણ કરવામાં આવી હતી અને આખરે હાઈકોર્ટ દ્વારા તેમને નિર્દોષ જાહેર કરવામાં આવ્યા હતા.દરમિયાન, તેમની સેવાઓ દંડ દ્વારા નહીં પરંતુ સરળ આદેશ દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.કારણોની માંગ પર, કર્મચારીને જાહેર કરવામાં આવ્યું હતું કે વિશ્વાસ ગુમાવવાને કારણે સમાપ્તિ કરવામાં આવી હતી.કોઈ

વિભાગીય તપાસ હાથ ધરવામા આવી ન હતી.ઉપરોક્ત હકીકતોના સંદર્ભમાં, તે ફરિા નંબર ૫ માં આ રીતે ચુકાદો આપવામાં આવ્યો હતો:

"..... એ વાત પર પણ ભાર મૂકવાની જરૂર છે કે અપીલકર્તા બેંકમાં ગ્રેડ III અધિકારી હતા જેમણે ગ્રાહકો સાથે વ્યવહાર કરવો જરૂરી હતો અને તેથી, જો બેંકને વિશ્વાસ ગુમાવવાના આધારે અપીલકર્તાની સેવાઓ સમાપ્ત કરવી યોગ્ય લાગે, તો આવી કાર્યવાહીને અવિવેકી અથવા દુર્ભાવનાપૂર્ણ કાર્યવાહી ન કહી શકાય.

૯.૨.૧ ચુકાદાના ફરિા નંબર ૬ પરથી એવું લાગે છે કે કર્મચારીની સેવાઓ સમાપ્ત કરતી વખતે બેંકે કોઈ શિસ્ત નિયમો બનાવ્યા ન હતા અને કોર્ટે ફરિા નંબર ૭માં પ્રશ્નનો જવાબ આપવા માટે આગળ વધ્યા કે શું બેંક કર્મચારીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં વિશ્વાસ ગુમાવવાના આધારે અને કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં વાજબી હતી કે કેમ કે આવી કોઈ તપાસની જરૂર હતી કે કેમ.સંબંધિત સહકારી મંડળી અધિનિયમ હેઠળ તપાસના સંબંધમાં સામગ્રી સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષ કેસના રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવી હતી, જેના અવલોકન પર એવું મંતવ્ય આપવામાં આવ્યું હતું કે બેંક દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા બરતરફીના આદેશમાં કોઈ ખામી નથી અને ઉચ્ચ ન્યાયાલયની ખંડપીઠે બરતરફીના આદેશને જાળવી રાખ્યો હતો.આમ, તે વિભાગીય તપાસ વિના વિશ્વાસ ગુમાવવા બદલ સેવાની

સમાપ્તિનો કેસ હતો અને જે સામગ્રી પર આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો તે સહકારી મંડળી અધિનિયમની જોગવાઈઓ હેઠળ ચોજાયેલી તપાસના સંબંધમાં હતી, જેમાં વિશ્વાસ ગુમાવવાને યોગ્ય ઠેરવવા માટે ઉપર દર્શાવેલ નાણાકીય જવાબદારી કર્મચારી પર નક્કી કરવામાં આવી હતી.

૯.૩.એર ઇન્ડિયા કોર્પોરેશન, બોમ્બે વિરુદ્ધ વી. એ. રિબેલો અને અન્ય (૧૯૭૨) ૧ એસ. સી. સી. ૮૧૪ માં, અન્ય બાબતોની સાથે, જે પ્રશ્ન વિચારણા માટે પડ્યો હતો તે એ હતો કે શું સંબંધિત કર્મચારીની બરતરફી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૩૩ (૧) (એ) અને (બી) નું ઉલ્લંઘન હતું કે શું તે સંબંધિત નિયમન ૪૮ હેઠળ સમાપ્તિ સરળ હતી.ઉપરોક્ત સંદર્ભમાં, આ કેસને ફ્કરા ૧૩ થી ૧૬ માં આ રીતે ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યો હતો:

"૧૩.જોકે, ફરિયાદી વતી શ્રી મેનને દલીલ કરી હતી કે વિવાદિત આદેશના સ્વરૂપ અને ભાષાને અવગણીને અને મામલાના વાસ્તવિક સારને જોતાં તે સ્પષ્ટ છે કે અપીલકર્તાએ વધુ લેખિત નિવેદનમાં જાહેર કર્યું છે કે ફરિયાદીની સેવાઓ તેના ખાનગી વર્તન અને એર હોસ્ટેસિસ સાથેના વર્તન વિશે શંકાને કારણે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, જેમના નામ જાહેર કરવા યોગ્ય ન હોવાનું માનવામાં આવ્યું હતું.વકીલે જણાવ્યું હતું કે, આ ગેરવર્તણૂકનો આરોપ બનાવે છે જેણે અપીલકર્તાને

ફરિયાદીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે પ્રેરિત કર્યો હતો અને તેથી આ કેસ સ્પષ્ટપણે કલમ ૩૩ની શરતમાં આવે છે.તેમણે ઉમેર્યું હતું કે, વિવાદિત આદેશ નિયમન ૪૮ હેઠળ સત્તાનો એક રંગીન ઉપયોગ છે, અપીલકર્તાનો વાસ્તવિક ઉદ્દેશ અનિવાર્યપણે ફરિયાદીને ગેરવર્તણૂક માટે સજા કરવાનો છે.

૧૪. તેમાં કોઈ શંકા નથી કે ઔદ્યોગિક કામદારની સ્થિતિ સરકારી કર્મચારીની સ્થિતિથી અલગ હોય છે કારણ કે ઔદ્યોગિક નોકરીદાતા રોજગારના કરાર હેઠળ નિરંકુશ અધિકારના આધારે તેના કામદારોને "ભાડે રાખી અને કાઢી" ન શકે, જે અત્યારે ઔદ્યોગિક ચુકાદાને આધિન છે:અને બીજી તરફ ઔદ્યોગિક કામદારોના કિસ્સામાં વિચારણા કરવાની જરૂર હોય તેવી કલમ ૩૧૦ અને ૩૧૧ જેવી બંધારણની કોઈ જોગવાઈ પણ નથી.અમે અહીં માત્ર એ જ પ્રશ્ન સાથે સંબંધિત છીએ કે શું ફરિયાદીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની આક્ષેપિત કાર્યવાહી કલમ ૩૩ (II) (બી) અથવા કલમ ૩૩ (૨) (બી) દ્વારા માનવામાં આવેલ ગેરવર્તણૂક માટે છે.આ પ્રશ્ન પર વિચાર કરતી વખતે ફરિયાદીને વિનંતી કરવા માટે ખુલ્લું છે કે નિયમન ૪૮ પર નિર્ભરતા પ્રામાણિક નથી, તે નિયમન દ્વારા આપવામાં આવેલા અધિકારની રંગીન ક્વાયત છે.હકીકતમાં તેમણે આ દલીલ કરી છે અને આ જ પાસું છે જે આ કેસમાં

આપણી ચિંતા કરે છે.ચાલો હવે આ પાસામાંથી સ્થિતિની તપાસ કરવા માટે વર્તમાન રેકૉર્ડની તપાસ કરીએ.

૧૫. હવે, સાચી સ્થિતિ, જે આ કેસના રેકૉર્ડ પરથી સ્પષ્ટ જણાય છે, તે એ છે કે ફરિયાદીની સેવાઓ નિયમન ૪૮ હેઠળ નોટિસના બદલામાં ૩૦ દિવસ માટે તેનો પગાર ચૂકવીને સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.આ આદેશ ફરિયાદી તરફથી કોઈ ગેરવર્તણૂક સૂચવતો નથી અને ખરેખર આ આદેશને કોઈપણ કલ્પનીય ગેરવર્તણૂક પર આધારિત રાખવો શક્ય નથી.આ હુકમનું સ્વરૂપ કોઈ શંકા વિના નિર્ણાયક નથી અને હાજર સંજોગો વિચારણા માટે ખુદ્દા છે, જો કે આદેશ માટેનો હેતુ, જો દુર્ભાવનાપૂર્ણ ન હોય તો, પ્રશ્ન માટે ખુદ્દો નથી.વધુ લેખિત નિવેદન કે જે અપીલકર્તાને દાખલ કરવા માટે નિર્દેશિત કરવામાં આવ્યું હતું અને જે પૂર્વગ્રહ વિના દાખલ કરવામાં આવ્યું હતું તે હકીકત જાહેર કરે છે કે અપીલકર્તાએ ફરિયાદીમાં વિશ્વાસ ગુમાવ્યો હતો અને આ વિશ્વાસની ખોટ ફરિયાદીના ખાનગી વર્તન અને અપીલકર્તા દ્વારા નિયુક્ત એર-હોસ્ટેસીસ સાથેના વર્તન અંગે ગંભીર શંકાને કારણે હતી.

૧૬. નિયમન ૪૮ જે અગાઉ તેની સાદી ભાષા તરીકે દર્શાવવામાં આવ્યું છે તે તેની કામગીરીને લાગુ કરવા માટે કોઈ વ્યાખ્યાયિત આવશ્યક

પૂર્વ-જરૂરિયાતને નિર્ધારિત કરતું નથી અથવા ધ્યાનમાં લેતું નથી.આ નિયમન હેઠળ નોકરીદાતા કોઈ પણ કારણ આપ્યા વિના તેની મરજી મુજબ કાયદેસર કાર્યવાહી કરી શકે છે.તે શા માટે સંબંધિત કર્મચારીની સેવામાં ચાલુ રહેવા માંગતો નથી તે જાહેર કરવા માટે તે બંધાયેલો નથી.એવું સ્વીકારી શકાય છે કે નોકરીદાતા પાસે તેના કર્મચારીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે હંમેશા કોઈ કારણ હોવું જોઈએ.ગેરવર્તણૂક સિવાયના આવા કારણો, અન્ય બાબતોની સાથે, સંબંધિત કર્મચારીને સોંપવામાં આવેલી નોકરીમાં તેની એકંદર યોગ્યતા સાથે સંપૂર્ણ સંતોષનો અભાવ હોઈ શકે છે.હકીકત એ છે કે એમ્પ્લોયર તેના કર્મચારી દ્વારા તેની ફરજોના પ્રદર્શનના એકંદર પરિણામથી સંપૂર્ણપણે સંતુષ્ટ નથી તે જરૂરી નથી કે તેના તરફથી ગેરવર્તણૂક થાય.એકમાત્ર વસ્તુ જે જોવાની બાકી છે તે એ છે કે આ કિસ્સામાં વિવાદિત ક્રમ દુર્ભાવનાપૂર્ણ છે કે નહીં.રેકૉર્ડ માત્ર એ જ જણાવે છે કે, અપીલકર્તાને તે જે નોકરીમાં નોકરી કરતો હતો તે માટે ફરિયાદીની યોગ્યતા અંગે શંકા હતી અને તેના પરિણામે તેનામાં વિશ્વાસ ઓછો થયો હતો અને તેના પરિણામે નિયમન ૪૮ હેઠળ તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.અમારા મતે, આવા સંજોગોમાં આત્મવિશ્વાસ ગુમાવવો એ દુર્ભાવનાપૂર્ણ ન ગણી શકાય.અમે ઉપરોક્ત બેકગ્રાઉન્ડમાં વિવાદિત ઓર્ડર કરવામાં એમ્પ્લોયરની પ્રામાણિકતાને કોઈ તર્કસંગત પડકારની કલ્પના કરવામાં

અસમર્થ છીએ.ફરિયાદીએ, તે યાદ રાખી શકાય છે કે તેણે તેની ફરજો નિભાવવામાં એર-હોસ્ટેસિસ સાથે વ્યવહાર કરવો પડ્યો હતો અને જો અપીલકર્તા તેની સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે તેના સામાન્ય વર્તન અને વર્તન વિશે શંકાની બહાર સંપૂર્ણ રીતે સંતુષ્ટ ન હતો, તો એવું ન કહી શકાય કે આત્મવિશ્વાસની ખોટ પ્રામાણિક ન હતી.એકવાર વિશ્વાસની પ્રામાણિક ખોટ પુષ્ટિ થઈ જાય તે પછી વિવાદિત ક્રમને પડકારથી મુક્ત ગણવો જોઈએ.નોકરીદાતા દ્વારા તેને સોંપવામાં આવેલી નોકરી માટે તેના કર્મચારીની યોગ્યતા વિશે રચવામાં આવેલો અભિપ્રાય ખોટો હોવા છતાં, જો પ્રામાણિક હોય તો, અમારા મતે અંતિમ છે અને તે ઔદ્યોગિક ચુકાદા દ્વારા સમીક્ષાને આધિન નથી.આવા અભિપ્રાય કાયદેસર રીતે એમ્પ્લોયરને કર્મચારીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે પ્રેરિત કરી શકે છે; પરંતુ આવી સમાપ્તિને ગેરવર્તણૂક માટે કોઈ તર્કસંગત આધાર પર ગણી શકાય નહીં અને તેથી તેને સ્વીકાર્ય અને પડકારથી મુક્ત ગણવું જોઈએ. (ભાર મૂકવામાં આવે છે)

૯.૪.સોમનાથ સાહુ વિરુદ્ધ ઓરિસ્સા રાજ્ય અને અન્યો (૧૯૬૯) ૩ એસ. સી. સી. ૩૮૪ માં, એક કર્મચારીની સેવાઓ આ રીતે આદેશના પ્રકાશમાં સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી:

"તમારી સેવાઓ આથી ૧૧ માર્ચ, ૧૯૬૦થી નીચેના આધારો પર સમાપ્ત કરવામાં આવે છે:

૧૦ માર્ચ, ૧૯૬૦ના રોજ બપોરે લેખકની કચેરીમાં યોજાયેલી એક પરિષદમાં, જેમાં અમારા પર્સનલ મેનેજર શ્રી પી. કે. કૃષ્ણ પિલ્લઈ, પ્રોડક્શન મેનેજર, શ્રી એસ. એસ. નારાયણ, પર્સનલ સુપ્રિટેન્ડેન્ટ શ્રી એસ. મિશ્રા, તમે અને લેખક હાજર હતા, તમે કહ્યું છે:

૧. કે તમને કંપનીના વાજબી વ્યવહારોમાં કોઈ વિશ્વાસ નથી.

૨. કે તમે અન્યત્ર બીજી નોકરી શોધી રહ્યા હશો અને જ્યાં સુધી તમને બીજી નોકરી ન મળે ત્યાં સુધી તમે કંપની સાથે તમારી સેવાઓ ચાલુ રાખી રહ્યા છો.

૩. તમે કંપનીના ઉપરોક્ત અધિકારીઓ અને લેખકની હાજરીમાં જણાવ્યું છે કે તમને કંપનીમાં કોઈ રસ નથી અને વધુમાં તમે તમારા કામમાં કોઈ સામાન્ય રસ બતાવશો નહીં, અને

૪. કે તમે કર્મચારી અધીક્ષકને સહકાર નહીં આપો, જે તમારા તાત્કાલિક વરિષ્ઠ અધિકારી છે.

તમને એ પણ યાદ હશે કે ભૂતકાળમાં તમે તમારા વિભાગીય વડા સાથે અસહકારનું વલણ અપનાવ્યું હતું અને લેખકે તમને તમારા વલણમાં ફેરફાર કરવા અને તમારા પ્રદર્શનમાં સુધારો કરવા માટે અનેક પ્રસંગોએ સલાહ આપવી પડી હતી.

ઉપરોક્ત આધારો પર અમે તમારામાં સંપૂર્ણપણે વિશ્વાસ ગુમાવી દીધો છે અને તેથી, તમને કલ્યાણ અધિકારીના જવાબદાર હોદ્દા પર અમારી સેવામાં રાખવાનું કંપનીના હિતમાં નથી.

તમે મહેરબાની કરીને તમે હાલમાં જે કંપની ક્વાર્ટર પર કબજો કરી રહ્યા છો તે ખાલી કરો અને એક મહિનાની નોટિસ પે સહિત તમારી બાકી રકમ એકત્રિત કરો, જે કરારની શરતો હેઠળ તમે તેના હકદાર નથી, તેમ છતાં કંપની એક્સ ગ્રેશિયા આપવા માટે ખુશ છે.

૯.૪.૧ કથિત ગેરવર્તણૂક માટે કર્મચારી સામે તપાસ ન થવાને કારણે બરતરફીનો આદેશ ગેરકાયદેસર હતો કે કેમ તે પ્રશ્ન અદાલતની વિચારણા માટે

પડ્યો હતો અને બરતરફીનો આદેશ કરાર પર આધારિત હોવાનું જણાયું હતું જેણે કોઈ કારણ આપ્યા વિના સેવાઓને સરળ બનાવવાની મંજૂરી આપી હતી.ઉપરોક્ત સંદર્ભમાં, તે ફકરા નંબર ૫ માં આ રીતે રાખવામાં આવ્યું હતું:

"આ પત્ર પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે પ્રતિવાદી નંબર ૪ ને નોટિસના બદલામાં એક મહિનાની નોટિસ અથવા એક મહિનાનો પગાર આપીને કોઈ કારણ આપ્યા વિના અપીલકર્તાની સેવા સમાપ્ત કરવાનો કરારનો અધિકાર હતો.૧૧ માર્ચ, ૧૯૬૦ના રોજનો પત્ર વાંચ્યા પછી અમારો અભિપ્રાય છે કે અપીલકર્તાને હટાવવાની કાર્યવાહી કરારની શરતો અનુસાર કરવામાં આવી હતી.એ વાત સાચી છે કે પત્રના પ્રથમ ભાગમાં પ્રતિવાદી નંબર ૪એ કહ્યું છે કે અપીલકર્તાએ સંઘની પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગ લેનારા સુપરવાઈઝરી સ્ટાફના સભ્યોના નામ જાહેર કરવાનો ઇનકાર કર્યો હતો અને અપીલકર્તાએ કર્મચારી અધીક્ષકને સહકાર આપ્યો ન હતો જે તેમના તાત્કાલિક વરિષ્ઠ અધિકારી હતા.આ કારણોસર પ્રતિવાદી નંબર ૪ એ વિચાર્યું કે અપીલકર્તા ઉપરી અધિકારીઓની આજ્ઞાપાલનની તેમની ફરજમાં નિષ્ફળ ગયો છે અને તે વ્યવસ્થાપન પ્રત્યે વફાદારી પણ દર્શાવતો નથી.પરંતુ પ્રતિવાદી નંબર ૪ દ્વારા ગેરવર્તણૂકનું કોઈ તારણ નોંધવામાં આવ્યું ન હતું અને ૧૧ માર્ચ, ૧૯૬૦ ના રોજ દૂર કરવાનો આદેશ ખરેખર કરારની શરતો હેઠળ

મુકિતના સરળ આદેશ સમાન હતો.૧૧ માર્ચ, ૧૯૬૦ ના પ્રતિવાદી નંબર ૪ ના ક્રમમાં શિક્ષાત્મક કાર્યવાહીનું કોઈ તત્વ નથી.સ્વરૂપ અને સારમાં તે કરારની શરતો હેઠળ અમલમાં મૂકાયેલા ડિસ્ચાર્જના આદેશ કરતાં વધુ નથી અને તેને કાયદામાં બરતરફીના આદેશ તરીકે ગણી શકાય નહીં કારણ કે પ્રતિવાદી નંબર ૪ એ હેતુથી પ્રેરિત હતો કે અપીલકર્તા કથિત ગેરવર્તણૂક માટે સેવામાં ચાલુ રહેવાને લાયક નથી.તેથી અમારો અભિપ્રાય છે કે પ્રતિવાદી નંબર ૪ એ અપીલકર્તાને નોટિસ જારી કરવાની અથવા તપાસ કરવાની જરૂર નહોતી અને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતનું કોઈ ઉલ્લંઘન થયું ન હતું.

૯.૫. ધ વર્કમેન ઓફ સુડર ઓફિસ, સિન્નમારા વર્સીસ મેનેજમેન્ટ ઓફ સુડર ઓફિસ અને અન્ય (૧૯૭૨) ૪ એસ. સી. સી. ૭૪૬ માં, મેનેજમેન્ટે દાવો કર્યો હતો કે તેણે તેના કર્મચારી પરનો વિશ્વાસ ગુમાવી દીધો છે કારણ કે તેણે કંપનીના માલસામાન ધરાવતી કેટલીક ગાડીઓને તેની પસંદગીના ગંતવ્ય તરફ વાળવામાં આવી હતી.આ મામલાની ઔપચારિક રીતે તપાસ કરવામાં આવી હતી અને કર્મચારી પર ગેરવર્તણૂકનો આરોપ મૂકવામાં આવ્યો હતો, પરંતુ આખરે કર્મચારીને નોટિસ અને વેતન વગેરેના બદલામાં એક મહિનાના પગારના હકની જાણ કરતા સ્થાયી આદેશોના સંદર્ભમાં બરતરફીનો આદેશ સરળ રીતે પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. કર્મચારી વતી યુનિયન દ્વારા લડવામાં આવેલી

બાબત પર, ઉપરોક્ત કાર્યવાહીના કારણ તરીકે વિશ્વાસ ગુમાવવાનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો.એક અરજી રજૂ કરવામાં આવી હતી કે આવા આરોપોના પુરાવાની ગેરહાજરીમાં, સમાપ્તિ સરળ નહોતી પરંતુ સજા દ્વારા હતી.આ અરજીને શ્રમ અદાલતની તરફેણ મળી હતી પરંતુ આખરે ઉચ્ચ અદાલતે આવા તર્કને ફગાવી દીધો હતો.ઉપરોક્ત સંદર્ભિત તથ્યોમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે સ્થાયી આદેશોની નોંધ લીધા પછી, જેમાં વ્યવસ્થાપનને સમાપ્તિને વધુ સરળ બનાવવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને જો સેવાની સમાપ્તિ વ્યવસ્થાપનમાં નિહિત સત્તાઓની રંગીન ક્વાયત છે અથવા પીડિતાના પરિણામે છે, તો ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને હસ્તક્ષેપ કરવાનો અને આવા સમાપ્તિને રદ કરવાનો અધિકારક્ષેત્ર હશે, જે કેસની હકીકતો પર આ રીતે ધારવામાં આવ્યો હતો:

"રપ.હવે અમે વિચારણા કરવા આગળ વધીશું કે શું અમારી સમક્ષના કેસમાં સમાપ્તિનો આદેશ સ્થાયી આદેશોની જોગવાઈઓ હેઠળ સરળ છે કે શું તે ખરેખર ગેરવર્તણૂક માટે બરતરફીનો આદેશ છે કે કેમ.અમે યોગ્ય સમયે એ વાત પર ભાર મૂકીશું કે કામદારની તરફેણમાં ચુકાદો આપનાર શ્રમ અદાલતે પણ એવું કોઈ તારણ નોંધ્યું નથી કે કામદારની સેવાઓને સમાપ્ત કરવામાં વ્યવસ્થાપનની કાર્યવાહી દુર્ભાવનાપૂર્ણ હતી અથવા અન્યાયી શ્રમ પ્રથા સમાન હતી અથવા પીડિતાનો કેસ હતો.જો કે પ્રથમ

દષ્ટિએ એવું લાગે છે કે આ કેસમાં વ્યવસ્થાપન કામદાર પર કોઈ બાબતના સંદર્ભમાં આરોપ લગાવી રહ્યું હતું જે સ્થાયી આદેશો હેઠળ ગેરવર્તણૂક હોઈ શકે છે, આખરે અમે સંતુષ્ટ છીએ કે મેનેજમેન્ટે સમાપ્તિનો આદેશ સરળ રીતે પસાર કર્યો છે અને આદેશ સજા તરીકે અને બરતરફીના એક સમાન નથી.

૨૬. તેમાં કોઈ શંકા નથી કે કામદારને આરોપપત્ર આપવામાં આવ્યું હતું જેમાં કહેવામાં આવ્યું હતું કે જો તેમાંના આક્ષેપો સાબિત થાય, તો તે સ્થાયી આદેશો હેઠળ ગુનો ગણાશે.પરંતુ એ નોંધવું આવશ્યક છે કે ઉપરોક્ત પત્રમાં જ કામદારને શા માટે તેને બરતરફ ન કરવો જોઈએ અથવા અન્યથા સજા ન કરવી જોઈએ તે સમજાવવા માટે કહેવામાં આવ્યું હતું.કામદારે ૨૨ માર્ચ, ૧૯૬૦ના રોજ લખેલા પત્ર દ્વારા પોતાનો ખુલાસો આપ્યો હતો.જોકે વ્યવસ્થાપન દ્વારા અમુક પ્રકારની તપાસ કરવામાં આવી છે, જેને સામાન્ય રીતે તપાસ કહેવામાં આવે છે, પરંતુ ૧૯ એપ્રિલ, ૧૯૬૦ના રોજ પસાર કરાયેલો વાસ્તવિક આદેશ સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે વ્યવસ્થાપનએ કામદારને આ આધાર પર બરતરફ કરવાનું પસંદ કર્યું નથી કે તે સ્થાયી આદેશોની કલમ ૧૦માં ઉલ્લેખિત ગેરવર્તણૂકમાં એક કે બીજા માટે દોષિત છે.બીજી બાજુ, આદેશ સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે કામદારના વર્તનને ધ્યાનમાં રાખીને, મેનેજમેન્ટે તેના પરનો વિશ્વાસ ગુમાવી દીધો છે

અને તે તેને તેના વિશ્વાસ અને જવાબદારીની હાલની સ્થિતિમાં જાળવી રાખવાનું અસુરક્ષિત માને છે.આ તબક્કે એ ઉલ્લેખ કરી શકાય છે કે યુનિયનના લેખિત નિવેદન અનુસાર પણ એવું કહેવામાં આવ્યું છે કે કામદારને છ લાખ રૂપિયાની કિંમતના ભંડાર સોંપવામાં આવ્યા છે અને આ બાબતનો પણ શ્રમ અદાલત દ્વારા ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.આદેશ આખરે કહે છે કે કંપનીના હિતમાં, અમલમાં રહેલા સ્થાયી આદેશોની કલમ ૯ હેઠળ કામદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે.તે નોંધવું નોંધપાત્ર છે કે મેનેજમેન્ટે કામદારને સસ્પેન્શન હેઠળ મૂક્યો ન હતો કારણ કે તે કલમ ૯ ની પેટા-કલમ (૪) હેઠળ હકદાર છે.જો વ્યવસ્થાપન ખરેખર કલમ ૧૦માં જણાવ્યા મુજબ ગેરવર્તણૂકના આરોપની તપાસ કરી રહ્યું હોત તો આવી કાર્યવાહી કરવામાં આવી હોત.એ પણ નોંધવું જોઈએ કે ૧૯ એપ્રિલ, ૧૯૬૦ ના રોજનો આદેશ કામદારને સ્પષ્ટપણે જાણ કરે છે કે તે નોટિસના બદલામાં એક મહિનાના પગાર અને તેના દ્વારા તેમજ નોકરીદાતા દ્વારા વ્યાજ સાથે કરવામાં આવેલા પ્રોવિડન્ટ ફંડના યોગદાન માટે પણ હકદાર છે.આ જ આદેશમાં કામદારને ચૂકવવાપાત્ર સંપૂર્ણ પગાર અને ભથ્થાં અને અન્ય કમાણી કરેલ રજા ભથ્થાની વિગતો પણ આપવામાં આવી છે.જો તે ખરેખર ગેરવર્તણૂક માટે કર્મચારીને બરતરફ કરવાનો કેસ હોય, તો તે ૨૦ એપ્રિલ, ૧૯૬૦ ના આદેશમાં ઉલ્લેખિત વિવિધ વસ્તુઓની ચુકવણી માટે

હકદાર રહેશે નહીં, ખાસ કરીને નોટિસના બદલામાં એક મહિનાનો પગાર, પ્રોવિડન્ટ ફંડમાં એમ્પ્લોયરનું યોગદાન તેમજ કમાણી કરેલ રજા પગારની રકમ.હકીકત એ છે કે મેનેજમેન્ટે તે બધી રકમ ચૂકવી છે તે સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે મેનેજમેન્ટ દ્વારા લેવામાં આવેલી કાર્યવાહીને બરતરફી દ્વારા એક કહી શકાતી નથી અને તે સેવા સમાપ્ત કરવાનો સરળ કેસ છે.

૨૭. ડૉક્ટર અગરવાલાએ મેનેજમેન્ટ દ્વારા લેબર કોર્ટ સમક્ષ તેના લેખિત નિવેદનમાં કરવામાં આવેલા વિવિધ દાવાઓનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો કે મેનેજમેન્ટ દ્વારા હાથ ધરવામાં આવેલી તપાસમાં મળેલા તારણોના આધારે કામદાર સામે કાર્યવાહી કરવામાં આવી છે.તેમાં કોઈ શંકા નથી કે તે અસર માટે કેટલાક દાવાઓ છે, પરંતુ વ્યવસ્થાપન દ્વારા લેવામાં આવેલા વલણનો સરવાળો અને સાર એ છે કે તેના દ્વારા હાથ ધરવામાં આવેલી તપાસ અથવા તપાસ એ સંજોગો સાથે સંબંધિત છે કે જેના હેઠળ ઈજનેરી ગોડાઉનમાંથી પુલી દૂર કરવામાં આવી હતી.તે કોઈ તપાસ હાથ ધરતી ન હતી કારણ કે તે સામાન્ય રીતે ત્યારે સમજાય છે જ્યારે ગેરવર્તણૂક માટે કામદાર સામે શિસ્તની કાર્યવાહી કરવાનો ઇરાદો હોય.બીજી તરફ શરૂઆતથી જ સમાપ્તિના ક્રમમાં તેણે કહ્યું છે કે તેણે કામદારમાં પોતાનો વિશ્વાસ ગુમાવી દીધો છે.યુનિયનને લખેલા પત્રમાં મેનેજમેન્ટે જણાવ્યું છે કે તેણે કામદારમાં વિશ્વાસ ગુમાવી દીધો છે.ફરીથી

૨૦ માર્ચ, ૧૯૬૨ના રોજ લેબર કોર્ટ સમક્ષ લેખિત નિવેદનમાં, મેનેજમેન્ટે સ્પષ્ટપણે જણાવ્યું છે કે કામદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનું કારણ એ હતું કે મેનેજમેન્ટે કામદારમાં તેનો વિશ્વાસ અને વિશ્વાસ ગુમાવ્યો હતો.

૨૮. વ્યવસ્થાપન દ્વારા લેવામાં આવેલું વલણ એ હતું કે તેણે કામદારમાં વિશ્વાસ ગુમાવી દીધો છે અને તે કાર્યવાહી સ્થાયી આદેશોની કલમ ૮ હેઠળ સેવાઓ સરળતાને સમાપ્ત કરીને કરવામાં આવી હતી.તેને યુનિયન દ્વારા પડકારવામાં આવ્યો હતો કે આ આદેશ એટલા શબ્દોમાં લખવામાં આવ્યો છે કે મેનેજમેન્ટના વાસ્તવિક હેતુને છુપાવી શકાય, એટલે કે કર્મચારીને ગેરવર્તણૂક માટે બરતરફ કરવો.શ્રમ અદાલતે, કોઈ શંકા વિના, એવું માન્યું હતું કે ગેરવર્તણૂક માટે સ્થાયી આદેશોની કલમ ૧૦ (એ) (૨) હેઠળ કાર્યવાહી કરવામાં આવી હોવી જોઈએ, જેના પરિણામે સ્થાયી આદેશોની કલમ ૮ના આવરણ હેઠળ આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, અને તે કલમ ૮ને માત્ર છઠ્ઠાવરણ તરીકે લાગુ કરવામાં આવી છે.જો શ્રમ અદાલતના આ તારણને સંઘ અને કામદાર દ્વારા ઉચ્ચ અદાલત સમક્ષ સમર્થન આપવામાં આવ્યું હોત અને ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા સ્વીકારવામાં આવ્યું હોત, તો સ્થિતિ સંપૂર્ણપણે અલગ હોત.બીજી બાજુ, ઉચ્ચ અદાલત સમક્ષ, કામદારના વકીલે સ્પષ્ટ રીતે સ્વીકાર્યું હતું કે તે

શ્રમ અદાલતના નિષ્કર્ષ પર આધાર રાખતો નથી કે કલમ ૯ નો ઉપયોગ માત્ર છદ્માવરણ તરીકે કરવામાં આવ્યો છે.

૨૯. આ ઉપરાંત અન્ય નિર્ણાયક સંજોગો પણ છે, એટલે કે શ્રમ અદાલતે સંઘની એ અરજીને સ્વીકારી ન હતી કે જ્યારે વ્યવસ્થાપનને બરતરફીનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો ત્યારે તે દુર્ભાવના, અત્યાચાર અને અન્યાયી શ્રમ વ્યવહારથી પ્રેરિત હતું.તેથી, ઉચ્ચ અદાલત સમક્ષ અન્ય તમામ આસપાસના સંજોગો, જેમ કે છદ્માવરણ, અત્યાચાર, અન્યાયી શ્રમ પ્રથા અને દુર્ભાવનાઓને ધ્યાનમાં લેવાનું ટાળવું પડ્યું હતું.પછી પ્રશ્ન ખૂબ જ સરળ હતો કે શું આદેશ ગેરવર્તણૂક માટે બરતરફીનો છે કે સ્થાયી આદેશોની કલમ ૯ માં સમાવિષ્ટ કરારની જવાબદારીના આધારે સેવાઓને સરળ બનાવવાનો છે.અમારા દ્વારા અગાઉ ઉલ્લેખિત વિવિધ સંજોગોને યોગ્ય રીતે ધ્યાનમાં રાખીને ઉચ્ચ અદાલત એવા નિષ્કર્ષ પર આવી છે કે આ આદેશ બરતરફી દ્વારા નથી, પરંતુ વ્યવસ્થાપનએ કામદારમાં વિશ્વાસ અને વિશ્વાસ ગુમાવ્યો હોવાના આધારે તેને સરળ બનાવવાનો આદેશ છે.તેમાં કોઈ શંકા નથી કે સ્થાયી આદેશો એવું નથી કહેતા કે જ્યારે નોકરીદાતા તેનો વિશ્વાસ અને વિશ્વાસ ગુમાવે છે ત્યારે કામદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરી શકાય છે, પરંતુ અમારા મતે આવી જોગવાઈનો અભાવ અસંગત છે.એવો કોઈ વિવાદ નથી કે કામદાર ભોલા

નાથ ઠાકુર સંબંધિત સમયે કંપનીના ઇજનેરી ગોડાઉનમાં મુખ્ય કારકુન
 હતા અને તેઓ લગભગ છ લાખ રૂપિયાની કિંમતના કંપનીના સ્ટોર્સની
 જાળવણી માટે જવાબદાર હતા.આ યુનિયન દ્વારા જ સ્વીકારવામાં આવ્યું
 છે અને જો એમ હોય તો, કામદાર ખૂબ જ જવાબદાર હોદ્દો ધરાવતો હતો
 જ્યાં પ્રામાણિકતા અને પ્રામાણિકતા ખૂબ જ જરૂરી છે.મેનેજમેન્ટ, કોઈ
 શંકા વિના, કાયદા અનુસાર, સંબંધિત કામદાર સામે શિસ્તભંગની
 કાર્યવાહી કરી શક્યું હોત.પરંતુ આ કેસમાં એવું કરવામાં આવ્યું નથી.બીજી
 બાજુ, જ્યારે સંજોગો દર્શાવે છે કે કંપની હવે કામદારમાં પોતાનો વિશ્વાસ
 અને વિશ્વાસ મૂકી શકતી નથી, ત્યારે મેનેજમેન્ટે તેને તમામ રકમ
 ઉપલબ્ધ કરાવીને તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરી દીધી હતી, જે તે સ્થાયી
 આદેશોની કલમ ૯ હેઠળ સમાપ્તિ સરળતાના કિસ્સામાં હકદાર હશે.આ
 આદેશને બરતરફીનો હોવાનું માનવા માટે લેબર કોર્ટના ચુકાદાનો સંપૂર્ણ
 આધાર એ છે કે મેનેજમેન્ટે તેની કાર્યવાહીને છુપાવવા માટે કલમ ૯ નો
 ઉપયોગ કર્યો છે.જ્યારે ઉચ્ચ અદાલત સમક્ષ કામદાર વતી તે અભિગમ
 છોડી દેવામાં આવે છે, ત્યારે શ્રમ અદાલતનો તર્ક જમીન પર પડે છે અને
 ઉચ્ચ અદાલતે કલમ ૨૨૬ હેઠળ તેના અધિકારક્ષેત્રમાં કામ કર્યું છે જ્યારે
 તેણે શ્રમ અદાલતના આદેશને રદ કર્યો છે, ખાસ કરીને જ્યારે
 વ્યવસ્થાપન સામે અત્યાચાર, અન્યાયી શ્રમ પ્રથા અથવા દુર્ભાવના

નોંધવામાં આવી નથી.તારણ કાઢવા માટે, અમે સંતુષ્ટ છીએ કે ઉચ્ચ અદાલતે શ્રમ અદાલતના આદેશને રદ કરીને ન્યાયી ઠેરવ્યો હતો.

(ભાર મૂકવામાં આવે છે)

દ.કે.એલ માઈકલ એન્ડ અનધર વિરુદ્ધ મેસર્સ જોનસન પમ્પ્સ ઇન્ડિયા લિમિટેડ [એ. આઈ. આર. ૧૯૭૫ એસ. સી. ૬૬૧] માં ફરો નંબર ૨૨ આ રીતે વાંચે છે:

"૨૨.અમે તારણ કાઢીએ તે પહેલાં અમે ઉમેરવા માંગીએ છીએ કે જે એમ્પ્લોયર માને છે અથવા શંકા કરે છે કે તેના કર્મચારી, ખાસ કરીને વિશ્વાસની સ્થિતિ ધરાવતા વ્યક્તિએ, તે વિશ્વાસ સાથે દગો કર્યો છે, જે રોજગાર પરવાનગીની શરતો અને શરતો, તેની નોકરીને સમાપ્ત કરી શકે છે અને તેને છૂટા કરી શકે છે.પરંતુ નોકરીદાતાની આવી માન્યતા અથવા શંકા માત્ર એક ધૂન અથવા કલ્પના ન હોવી જોઈએ.તે પ્રમાણિક અને વાજબી હોવું જોઈએ.તે અમુક મૂર્ત આધાર પર હોવું જોઈએ અને એમ્પ્લોયર દ્વારા સત્તાનો ઉપયોગ નિરપેક્ષપણે, સદ્ભાવનાથી થવો જોઈએ, જેનો અર્થ પ્રામાણિકપણે યોગ્ય કાળજી અને 'ડહાપણ' સાથે થાય છે.જો આવી સત્તાના ઉપયોગને રંગીન અથવા દુર્ભાવનાપૂર્ણ અથવા પીડિતાના કૃત્ય અથવા અન્યાયી શ્રમ પ્રથાના આધારે પડકારવામાં

આવે, તો નોકરીદાતાએ તેની આક્ષેપિત કાર્યવાહીના આધારો અદાલત સમક્ષ જાહેર કરવા જોઈએ જેથી તેનું ન્યાયિક પરીક્ષણ થઈ શકે.

૯.૬.૧ ઉપરોક્ત કેસમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે પેરા ૧૪ અને ૧૯માં સુસ્થાપિત આચાર્યને પુનરાવર્તન કર્યું હતું કે કોર્ટ તપાસ કરશે કે શું નિરુપદ્રવી દેખાતો આદેશ શિક્ષાત્મક માટે છઠ્ઠાવરણ છે કે કેમ. કેસની હકીકતોમાં, ઉપર સૂચવ્યા મુજબ, કામદાર નીચેની કોઈપણ અદાલતમાં છૂપાવવાની દલીલ કરતો ન હતો. ફક્ત નંબર ૧૪ અને ૧૯ આ રીતે વાંચે છે:

"૧૪. મુરુગન મિલ્સ કેસમાં [(ઉપરોક્ત) ન્યાયમૂર્તિ વાંચુએ (જે તે સમયે હતા) અદાલત વતી બોલતા નીચેના અવલોકનો કર્યા હતા:

"વર્તમાન કેસમાં કલમ ૧૭ (એ) જેવા સ્થાયી આદેશો હેઠળ તેના કામદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો એમ્પ્લોયરનો અધિકાર, જે એમ્પ્લોયર ઈચ્છે તે રીતે કર્મચારીને 'ભાડે રાખવા અને બરતરફ કરવા' ના દાવા સમાન છે અને આમ ઔદ્યોગિક ચુકાદા દ્વારા ઔદ્યોગિક કર્મચારીઓને સુરક્ષિત કરવામાં આવેલી સેવાની સુરક્ષાને સંપૂર્ણપણે નકારાત્મક બનાવે છે, તે બર્કિંગહામ એન્ડ કોર્નેટિક કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ કંપનીના કામદારો (૧૯૫૨ એલ. એ. સી. ૪૯૦) માં લેબર

એપેલેટ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ વિચારણા માટે આવ્યો હતો.ત્યારબાદ આ અદાલત સમક્ષ ચાર્ટર્ડ બેંક વિરુદ્ધ ચાર્ટર્ડ બેંક એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન (૧૯૬૦ ૩ એસ. સી. આર. ૪૪૧ અને મેનેજમેન્ટ ઓફ યુ. બી. દત્ત એન્ડ કંપની વિરુદ્ધ વર્કમેન ઓફ યુ. બી. દત્ત એન્ડ કંપની (૧૯૬૨ સપ. ૨ એસ. સી. આર. ૮૨૨) જેમાં શ્રમ અપીલ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા લેવામાં આવેલા અભિપ્રાયને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે વર્તમાન જેવા કેસમાં પણ પ્રામાણિકતાની જરૂરિયાત આવશ્યક છે અને જો સેવાની સમાપ્તિ એ સત્તાનો રંગબેરંગી ઉપયોગ હોય અથવા પીડિત અથવા અયોગ્ય શ્રમ પ્રધાના પરિણામે હોય તો ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને દરમિયાનગીરી કરવાનો અને આવી સમાપ્તિને રદ કરવાનો અધિકારક્ષેત્ર હશે.આવા કેસમાં આદેશનું સ્વરૂપ નિર્ણાયક નથી અને ટ્રિબ્યુનલ આદેશ તરફ દોરી ગયેલા કારણો શોધવા માટે આદેશની પાછળ જઈ શકે છે અને પછી પોતાને માટે વિચારણા કરી શકે છે કે શું સમાપ્તિ અયોગ્ય શ્રમ પ્રધાની રંગીન કવાયત હતી કે કેમ.જો તે એવા નિષ્કર્ષ પર આવે કે સમાપ્તિ એ સત્તાની રંગીન કવાયત હતી અથવા પીડિત અથવા અયોગ્ય શ્રમ પ્રધાનું પરિણામ હતું, તો તેને દરમિયાનગીરી કરવાનો અને આવી સમાપ્તિને રદ કરવાનો અધિકારક્ષેત્ર હશે.

તે કિસ્સામાં આદેશના સ્વરૂપમાં કોઈ ખોટી નિશાની નહોતી, પરંતુ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ફરજની અવગણના અને ધીમી ચાલની ચુકિતઓને અસ્પષ્ટ કારણો તરીકે જાહેર કરવામાં આવી હતી.આ કોર્ટે ચુકાદો આપ્યો:

"આ સ્પષ્ટપણે ગેરવર્તણૂક માટે સજા સમાન હતું અને તેથી આવા સંજોગોમાં સ્થાયી આદેશોની કલમ ૧૭ (એ) હેઠળ આદેશ પસાર કરવો એ સ્પષ્ટપણે સ્થાયી આદેશોની જોગવાઈઓ હેઠળ કામદારની સેવાઓને સમાપ્ત કરવાની સત્તાનો એક રંગીન ઉપયોગ હતો.

૧૮. ચુકાદાઓની સાંકળનો ઉપરોક્ત અભ્યાસ એ દલીલની નિર્ણયકતા બહાર લાવે છે કે મુરુગન મિલના કેસ (ઉપર) પછી સત્તાની રંગીન ક્વાયતની માન્યતા ઘટી ગઈ છે અને આત્મવિશ્વાસની ખોટને આધાર મળ્યો છે.કાયદો ફક્ત આ છે:ટ્રિબ્યુનલ પાસે સત્તાની જમીન છે, ખરેખર, આદેશનો એક્સ-રે કરવાની અને તેની સાચી પ્રકૃતિ શોધવાની ફરજ છે, જો ઉદ્દેશ અને અસર હોય, તો તે પરિચર સંજોગો અને પાછળનો હેતુ કર્મચારીને બરતરફ કરવાનો છે કારણ કે તે નાબૂદ કરવાની દુષ્ટતા છે.પરંતુ જો વ્યવસ્થાપન, તપાસ દ્વારા સ્થાપિત કરવાની અસમર્થતાને છુપાવવા માટે, ગેરકાયદેસર રીતે પરંતુ કુશળતાપૂર્વક સમાપ્તિ સરળતાના નિર્દોષ દેખાતા આદેશને પસાર કરે છે, તો આવી કાર્યવાહી ખરાબ છે અને

તેને બાજુ પર મૂકી શકાય છે.વ્યવસ્થાપન માટે આત્મવિશ્વાસ ગુમાવવો એ કોઈ નવું કવચ નથી; અન્યથા નવા ઔદ્યોગિક ન્યાયશાસ્ત્ર દ્વારા સુનિશ્ચિત અને આ અદાલતના કેસોના સમૂહ દ્વારા પ્રમાણિત કાર્યકાળની સુરક્ષાને આ નિયો-ફોર્મ્યુલા દ્વારા વિકૃત કરી શકાય છે.કાયદામાં વિશ્વાસ ગુમાવવો એ વિશ્વાસ ગુમાવવાના સિદ્ધાંતનું પરિણામ હશે.આપણે જે સૂચવ્યું છે તેના પ્રકાશમાં, તે સ્પષ્ટ છે કે આત્મવિશ્વાસની ખોટ ઘણીવાર વ્યક્તિલક્ષી લાગણી અથવા ઉદ્દેશ્ય સેટ હકીકતો અને પ્રેરણાઓ પ્રત્યેની વ્યક્તિગત પ્રતિક્રિયા છે.કોર્ટ પહેલાની સાથે નહીં પણ પછીની સાથે સંબંધિત છે, જો કે એવા સંજોગો અસ્તિત્વમાં હોઈ શકે છે જે સરળ સમાપ્તિની સત્તાના વાસ્તવિક ઉપયોગને યોગ્ય ઠેરવે છે.ગોપનીય અથવા જવાબદાર હોદ્દાનો દુરુપયોગ અથવા સંવેદનશીલ અથવા વ્યૂહાત્મક હોદ્દાનો દુરુપયોગ થવાના વાજબી કિસ્સામાં, એકવાર શંકા શરૂ થઈ જાય અને માસ્ટર પર શિસ્તની તપાસ માટે દબાણ ન કરી શકાય તે પછી કર્મચારીને રાખવાનું જોખમ વધારે હોઈ શકે છે.ત્યાં, સાદી સમાપ્તિ પ્રામાણિક હોઈ શકે છે, રંગબેરંગી નહીં, અને આત્મવિશ્વાસની ખોટ નોકરીદાતાના સદ્ભાવના માટે પુરાવો હોઈ શકે છે.

(ભાર મૂકવામાં આવે છે)

૧૦. ઉપરોક્ત ટાંકવામાં આવેલી ન્યાયિક ઘોષણાઓમાંથી ઉદ્ભવતા કાયદાના સિદ્ધાંતનો સારાંશ આ રીતે આપી શકાય છે:

૧૦.૧.એકવાર એમ્પ્લોયર કર્મચારીમાં વિશ્વાસ ગુમાવી દે છે અને વિશ્વાસની પ્રામાણિક ખોટની પુષ્ટિ થાય છે, ત્યારે ડિસ્ચાર્જના ક્રમને પડકારથી મુક્ત ગણવો જોઈએ, કારણ કે વિશ્વાસ અને વિશ્વાસના કાર્યાલયનું સંચાલન કરવા માટે સંપૂર્ણ અખંડિતતાની જરૂર હોય છે, અને આત્મવિશ્વાસ ગુમાવવાના આવા કિસ્સામાં, પુનઃસ્થાપન નિર્દેશિત કરી શકાતું નથી.

૧૦.૨.કર્મચારીમાં વિશ્વાસની પ્રામાણિક ખોટ હતી કે કેમ તે જાણવા માટેની કસોટી આ પ્રમાણે છે:

(i) કામદાર વિશ્વાસ અને વિશ્વાસનું પદ ધરાવે છે કે કેમ; (ii) આવા પદનો દુરુપયોગ કરીને, તે એવું કૃત્ય કરે છે જેના પરિણામે તે જમ થાય છે; અને (iii) તેને સેવા/સંસ્થામાં ચાલુ રાખવાથી નોકરીદાતા માટે શરમજનક અને અસુવિધાજનક હશે, અથવા તે સંસ્થાની શિસ્ત અથવા સુરક્ષા માટે હાનિકારક હશે.

૧૦.૩ આત્મવિશ્વાસ ગુમાવવો એ વ્યક્તિલક્ષી ન હોઈ શકે પરંતુ કર્મચારીની વિશ્વસનીયતા અથવા વિશ્વસનીયતા અંગે વ્યવસ્થાપનના મનમાં ચોક્કસ આશંકા તરફ દોરી જતા ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ મૂર્ત તથ્યો પર આધાર રાખવો જોઈએ.એક એમ્પ્લોયર કે જે માને છે અથવા શંકા કરે છે કે તેના કર્મચારીએ, ખાસ કરીને વિશ્વાસની સ્થિતિ ધરાવતા વ્યક્તિએ, તે વિશ્વાસ સાથે દગો કર્યો છે, જો રોજગાર પરવાનગીની શરતો અને શરતો, તેની નોકરીને સમાપ્ત કરી શકે છે અને તેને ડિસ્ચાર્જ સાથે જોડાયેલા કોઈપણ કલંક વિના છૂટા કરી શકે છે.પરંતુ નોકરીદાતાની આવી માન્યતા અથવા શંકા માત્ર એક ધૂન અથવા કલ્પના ન હોવી જોઈએ.તે પ્રમાણિક અને વાજબી હોવું જોઈએ.તે અમુક મૂર્ત આધાર પર હોવું જોઈએ અને એમ્પ્લોયર દ્વારા સત્તાનો ઉપયોગ નિરપેક્ષપણે, સદ્ભાવનાથી થવો જોઈએ, જેનો અર્થ પ્રામાણિકપણે યોગ્ય કાળજી અને 'ડહાપણ' સાથે થાય છે.

૧૦.૪.કર્મચારી દ્વારા ફરજોની કામગીરીના એકંદર પરિણામ સાથે અસંતોષ વ્યક્ત કરવો એ જરૂરી નથી કે કર્મચારી તરફથી ગેરવર્તણૂક થાય અને તેથી ખાનગી કર્મચારીની કામગીરી સાથે અસંતોષ વ્યક્ત કરીને નિયમો અને શરતોને આધિન ખાનગી નોકરીમાં કર્મચારીની સેવા છોડવાની મંજૂરી આપવામાં આવશે.નોકરીદાતા દ્વારા તેને સોંપવામાં આવેલી નોકરી માટે તેના કર્મચારીની

યોગ્યતા વિશે રચવામાં આવેલો અભિપ્રાય ભૂલભરેલો હોવા છતાં, જો પ્રામાણિક હોય, તો તે અંતિમ છે અને ઔદ્યોગિક ચુકાદા દ્વારા સમીક્ષાને આધિન નથી.

૧૦.૫ આમ, જો વિશ્વાસ ગુમાવવાના પરિણામે ગેરવર્તણૂકની રચના કરતી હકીકતો એમ્પ્લોયરનો રેકૉર્ડ બનાવે છે, તો એમ્પ્લોયર તેના વિવેકબુદ્ધિથી કામદારના વર્તનની તપાસ કરતી વખતે વિશ્વાસ ગુમાવવા માટે સરળ ડિસ્ચાર્જ કરવાની સત્તાનો ઉપયોગ કરી શકે છે.

૧૧. ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતોને ધ્યાનમાં રાખીને જો વિશ્વાસ ગુમાવવાના સંબંધમાં કેસની હકીકતોની પ્રશંસા કરવામાં આવે, તો એવું જણાય છે કે તાત્કાલિક કિસ્સામાં, મેનેજમેન્ટે કામદારના વર્તનની વિભાગીય તપાસ હાથ ધરી નથી.તેના બદલે તેણે કામદાર સરળીકરણની સેવાઓને સમાપ્ત કરવા માટે સ્થાયી આદેશ- ૨૧ નો ઉપયોગ કરવાનું પસંદ કર્યું.સમાપ્તિના વિવાદિત ક્રમમાં, તેમ છતાં એવું કહેવામાં આવ્યું હતું કે કામદારે પદ અને સત્તાનો દુરુપયોગ કર્યો હતો જેના પરિણામે આત્મવિશ્વાસમાં ઘટાડો થયો હતો, આ આદેશ ગેરવર્તણૂક પર આધારિત ન હતો, પરંતુ તેને સંકેત આપવામાં આવ્યો હતો કે તેને કંપનીની સેવાઓમાં જાળવી રાખવો તે કંપની અથવા ગ્રાહકના હિતમાં નથી.એવું અનુભવાયું હતું કે કંપનીમાં કામદારને જાળવી રાખવો એ સમગ્ર સંસ્થાના હિતની વિરુદ્ધ હશે કારણ કે તેઓ જે પદ પર હતા તે મેનેજમેન્ટના વિશ્વાસની માંગ કરે

છે.તેની સાથે કામદારને રાહત આપવામાં આવી હતી અને એક મહિનાના નોટિસ પગારને કારણે ૭૬૦૦/- રૂપિયાની રકમનો ચેક આપવામાં આવ્યો હતો અને તેને એ પણ જાણ કરવામાં આવી હતી કે અંતિમ સમાધાન યોગ્ય સમયે કરવામાં આવશે.

૧૧.૧.ઉપર ઉલ્લેખિત સ્થાયી કાનૂની સ્થિતિના પ્રકાશમાં, કામદારને વિશ્વાસ ગુમાવવા તરફ દોરી જતી હકીકતો તરફ ધ્યાન દોરતા સમાપ્તિ ક્રમમાં માત્ર નિવેદન એટલે કે તેના દ્વારા પદ અને વિશ્વાસનો દુરુપયોગ એ આદેશની રચના કરશે નહીં, જે ખૂબ જ સ્પષ્ટ રીતે એક આદેશ સરળ લાગે છે, કારણ કે આદેશ ગેરવર્તણૂક પર આધારિત છે.આવા કેસમાં વિભાગીય તપાસની જરૂર નહોતી.નીચેની અદાલતો કાયદાની ખોટી ધારણાથી દૂર થઈ ગઈ હોય તેવું લાગે છે કે માત્ર તથ્યોના આરોપ પર કે જે ગેરવર્તણૂકની રચના કરી શકે છે; વિભાગીય તપાસ જરૂરી હતી અને વિભાગીય તપાસ વિના, વિશ્વાસ ગુમાવવા પર સાદી સમાપ્તિનો આદેશ માન્ય આદેશ ન હતો.

૧૧.૨.નીચેની અદાલતો સમાપ્તિ સરળતાને અસર કરવા માટે સ્થાયી આદેશોની કલમ-૨૧ માં કલ્પના કરાયેલ વ્યવસ્થાપનની સત્તાની નોંધ લેવામાં નિષ્ફળ ગઈ હોય તેવું લાગે છે.એકવાર એમ્પ્લોયરની ફાઈલ પર વિશ્વાસ ગુમાવવાને વાજબી ઠેરવતી સામગ્રી ઉપલબ્ધ થઈ ગયા પછી વિશ્વાસ ગુમાવવા માટે તેના

પ્રામાણિકપણામાં શંકા થઈ શકી ન હોત અને જો એમ્પ્લોયર પાસે આવા કર્મચારી સાથે વ્યવહાર કરવા માટે સ્થાયી આદેશો હેઠળ એકથી વધુ પ્રક્રિયાઓનો આશરો લેવાની હોય, તો નીચેની અદાલતો માટે તપાસ હાથ ધરવા માટે એમ્પ્લોયરના અધિકારને મર્યાદિત કરવાનું કોઈ વાજબીપણું નહોતું. નીચે આપેલા બંને ન્યાયિક સત્તાવાળાઓ એ નોંધવામાં નિષ્ફળ ગયા કે વિશ્વાસ ગુમાવવાને યોગ્ય ઠેરવતી સામગ્રી એમ્પ્લોયર પાસે ઉપલબ્ધ છે અને આવી પરિસ્થિતિમાં કર્મચારી સાથે વ્યવહાર કરવા માટે બે ગણો સત્તાઓમાંથી એકને જાણ કરવી તેના માટે સ્વીકાર્ય છે, એટલે કે (i) તેને સરળ રીતે બરતરફ કરીને અને (ii) તેને સજા આપવા માટે વિભાગીય તપાસમાં તેની સામે કાર્યવાહી કરીને.

૧૧.૩. ગ્રાહકની ફરિયાદના સ્વરૂપમાં સામગ્રી અને તેના નિવેદન કે કામદાર દ્વારા ગેરકાયદેસર સંતોષ માંગવામાં આવ્યો હતો, આ અદાલતના અભિપ્રાયમાં વ્યવસ્થાપન માટે કામદારમાં વિશ્વાસની ખોટને સમજવા માટે પૂરતું હતું. આવી ગંભીર ફરિયાદનો સામનો કરી રહેલા કર્મચારી સાથેના જોડાણને કોઈ વ્યવસ્થાપન જાળવી રાખશે નહીં. જો આવા સંજોગોમાં, તે કામદાર સરળીકરણકર્તાની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનું નક્કી કરે છે, તો તેની કાર્યવાહીને દૂષિત કહી શકાય નહીં. તેમ છતાં, કર્મચારીના ગેરવર્તણૂકને વાજબી ઠેરવતા પુરાવા જે કામદારમાં વિશ્વાસ ગુમાવવા તરફ દોરી ગયા હતા તે કોઈપણ તબક્કા

તરફથી કોઈ વાંધો લીધા વિના રજૂ કરવામાં આવ્યા હતા.એ નોંધવું જોઈએ કે અપીલ અદાલતનો એવો તારણ કે લેખિત નિવેદનમાં વિશ્વાસ ગુમાવવાને યોગ્ય ઠેરવવા માટે પુરાવા રજૂ કરવાની પરવાનગી માંગતી કોઈ અરજી રજૂ કરવામાં આવી ન હતી તે એક વિકૃત તારણ છે; કારણ કે આ અદાલત લેખિત નિવેદનમાં જ પરવાનગી માંગતી આવી અરજી શોધે છે.ઉપર સૂચવ્યા મુજબ, ગેરકાયદેસર સંતોષની માંગ કરતી કામદાર સામેની ફરિયાદની પ્રકૃતિ ધરાવતી સામગ્રી નોકરીદાતા પાસે ઉપલબ્ધ હતી.કામદાર દ્વારા આવી ઉપલબ્ધતા પર ક્યારેય સવાલ ઉઠાવવામાં આવ્યો ન હતો.નોકરીદાતાના હિતના પૂર્વગ્રહ માટે કામદાર દ્વારા ગેરકાયદેસર સંતોષની માંગ, નિઃશંકપણે, કર્મચારી દ્વારા તેની સેવા સાથે વિતરણને ન્યાયી ઠેરવવામાં નોકરીદાતા દ્વારા વિશ્વાસ ગુમાવવા તરફ દોરી જશે.વધુમાં, તે કહેવાનો કાયદાનો ખોટો ખ્યાલ હતો કે આ હેતુ માટે વ્યવસ્થાપન દ્વારા એક અલગ અરજી કરવી જોઈતી હતી.જ્યારે કામદાર માટેના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા આવી કોઈ ચોક્કસ જોગવાઈ તરફ ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું નથી, ત્યારે નોકરીદાતા દ્વારા કામદાર પર લાદવામાં આવેલી સમાપ્તિ અથવા કોઈપણ દંડને યોગ્ય ઠેરવવાની તક આપવાની પ્રક્રિયા શ્રમ કાયદા હેઠળની ચોક્કસ જોગવાઈમાંથી નહીં, પરંતુ ઉપરના ફકરા પ.૩ માં નોંધાયેલ ન્યાયિક ઘોષણાઓ દ્વારા બહાર આવી છે.

૧૧.૪.ઉપરોક્ત ન્યાયિક ઘોષણાઓ પરથી એ સ્પષ્ટ છે કે નોકરીદાતા માટે તેની કાર્યવાહીને વાજબી ઠેરવવાની મંજૂરી હશે; મુદ્દાના સમાપન પહેલાં કોઈપણ તબક્કે શ્રમ અદાલત સમક્ષ પ્રથમ વખત અગ્રણી પુરાવા દ્વારા શિક્ષાત્મક અથવા અન્યથા.કોઈ પણ સત્તામંડળને આ હેતુ માટે અલગ લેખિત પરવાનગીની જરૂર નથી.આમ નોકરીદાતા માટે વિનંતી કરવી અને આવી પરવાનગી માટે વિનંતી કરવી તે પૂરતું રહેશે.તાત્કાલિક કેસમાં, માત્ર નોકરીદાતાએ જ આવી પરવાનગી માટે વિનંતી કરી ન હતી, પરંતુ હકીકતમાં, કોઈપણ તબક્કા તરફથી કોઈ વાંધો વિના દસ્તાવેજી તેમજ મૌખિક પુરાવા રજૂ કર્યા હતા અને તે માત્ર અંતિમ ચુકાદા પર જ છે કે નીચેની અદાલતોએ એવું માન્યું હતું કે અલગ અરજીની ગેરહાજરીમાં અને લેખિત નિવેદનમાં દાવાઓની ગેરહાજરીમાં, રજૂ કરેલા પુરાવા ધ્યાનમાં લેવા યોગ્ય નથી.આ અદાલતના અભિપ્રાયમાં, નીચેની અદાલતો દ્વારા આવા તકનીકી અભિગમને સ્વીકારી શકાતો નથી.

૧૧.૫.નોકરીદાતા દ્વારા વિશ્વાસ ગુમાવવાના દાવાના સમર્થનમાં રજૂ કરાયેલા મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવાના અવલોકન પર શ્રમ અદાલતને ખાતરી થઈ ગઈ હતી કે ગેરવર્તણૂક સ્થાપિત થઈ હતી.જો કે, તેણે માત્ર ઉપર જણાવેલા આધારો પર પુરાવાને નકારી કાઢ્યો હતો અને અપીલ અદાલતે તે તારણો સાથે તેને નકારી કાઢ્યો હતો કે રજૂ કરાયેલ પુરાવા પુરાવા અધિનિયમ હેઠળ નિર્ધારિત

પ્રક્રિયા અનુસાર ન હતા. આ અભિગમ ઉપરના ફક્ત પ.૨ માં નોંધાયેલા ન્યાયિક ઘોષણાઓ દ્વારા સ્થાયી થયેલા કાયદાની વિરુદ્ધ હતો.

૧૧.૫.૧.આમ, તે એક સ્થાયી કાનૂની સ્થિતિ છે કે પુરાવા અધિનિયમ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયા, શ્રમ કાયદા હેઠળની કાર્યવાહીને સખત રીતે લાગુ ન થઈ શકે અને અદાલત માટે તેના ધ્યાનમાં લાવવામાં આવેલી હકીકતો પર સંભાવનાઓની પ્રાધાન્યતા પર તારણ કાઢવું વાજબી ગણાશે અને તે બરાબર શ્રમ અદાલત દ્વારા કરવામાં આવ્યું હતું.નોંધપાત્ર રીતે, કામદાર મૌખિક જુબાનીમાં સાક્ષીઓ દ્વારા વર્ણવવામાં આવેલા વાસ્તવિક પાસાઓને પણ પડકારતો ન હતો; ન તો તેણે શ્રમ અદાલત સમક્ષ પુરાવામાં રજૂ કરાયેલા દસ્તાવેજો પર સવાલ ઉઠાવ્યો હતો.આમ, આત્મવિશ્વાસ ગુમાવવાની હકીકતની વાર્તા કામદાર દ્વારા બિલકુલ વિવાદિત નહોતી.

૧૨. એવું નોંધવામાં આવ્યું છે કે શ્રમ અદાલત અને અપીલ અદાલત એક ગેરસમજણ દ્વારા દૂર કરવામાં આવી હતી કે ડિસ્ચાર્જ સરળીકરણ એ જરૂરી રીતે છટણી છે.ડિસ્ચાર્જના આદેશ પર મહાભિયોગના કારણો નોંધ્યા પછી, એવી ધારણા કરવામાં આવી હતી કે ડિસ્ચાર્જ સિમ્પ્લિસિટર એ છટણી સમાન છે અને આઈ. ડી. અધિનિયમની કલમ ૨૫-એફના અવલોકનોની ગેરહાજરીમાં, ડિસ્ચાર્જનો ક્રમ ટકાઉ નથી.

૧૨.૧.કલમ ૨૫-એફના અર્થમાં છટણી એ ડિસ્ટ્યાર્જ સિમ્પ્લિસિટરની પ્રજાતિઓમાંની એક છે.આઈ. ડી. અધિનિયમની કલમ ૨૫-એફ માત્ર છટણી કરાયેલા કામદારને જ રક્ષણ આપે છે.કલમ (એ), (બી), (બી. બી.) અને (સી) માં ગણેલા અપવાદો સાથે, કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કરાયેલ છટણીનો અર્થ સજા સિવાય કોઈપણ કારણોસર કામદારની સેવાની સમાપ્તિ થાય છે.કાયદાની કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) માં ઉપયોગમાં લેવાતી "કોઈપણ કારણોસર" અભિવ્યક્તિ એવી છાપ પાડી શકે છે કે ઉપરની વ્યાખ્યામાંથી ખાસ કરીને બાકાત રાખેલા સિવાયના તમામ બિન-દંડાત્મક સમાપ્તિઓ છટણી સમાન હશે.આઈ. ડી. અધિનિયમની કલમ ૨૫એફ, ૨૫જી અને ૨૫એચ સાથે વાંચી શકાય તેવી કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની વ્યાખ્યા સ્પષ્ટ કરે છે કે છટણીનો અર્થ કામદારને સરપ્લસ પ્રદાન કરવાના કારણોસર બિન-દંડાત્મક સમાપ્તિ થશે.આ સંબંધમાં કાનૂની સ્થિતિ કમલેશકુમાર રજનીકાંત મહેતા વિરુદ્ધ કેન્દ્ર સરકાર ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ નંબર ૧, અને અન્ય (ઉપરોક્ત) માં સંપૂર્ણ રીતે સમજાવવામાં આવી છે, જેમાં ફરરા નંબર ૧૨ થી ૨૨ અને ૨૮ માં આ રીતે અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે:

"૧૨.આ આપણને પક્ષો વચ્ચેના વિવાદના મુખ્ય હાડકાં પર લાવે છે.અરજદાર વતી, શ્રી ઉદેશી દ્વારા વિનંતી કરવામાં આવી હતી કે

વિશ્વાસ ગુમાવવાના આધારે અરજદારની સેવાને સમાપ્ત કરવી એ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨ (૦૦) હેઠળ છટણી હશે અને બેંક કાયદાની કલમ ૨૫ F (b) ના ઉલ્લંઘનમાં છટણી વળતર ચૂકવવામાં નિષ્ફળ રહી હોવાથી, અરજદાર સેવાની સાતત્યતા, સંપૂર્ણ વેતન અને અન્ય લાભો સાથે પુનઃસ્થાપિત થવાનો હકદાર હતો.

૧૩. બીજી તરફ, બેંક વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી દમાનિયાએ વિનંતી કરી હતી કે વિશ્વાસ ગુમાવવાને કારણે સેવાની સમાપ્તિ એ કાયદાની કલમ ૨ (ઓઓ) ના અર્થમાં છટણી સમાન નથી અને ન હોઈ શકે, પરિણામે કલમ ૨૫એફ (બી) ની જોગવાઈઓ આકર્ષાય નહીં.

૧૪. આપણી સમક્ષ ઉઠાવવામાં આવેલી આ હરીફ દલીલોની પ્રશંસા કરવા માટે, "છટણી" ની વ્યાખ્યાનું વિશ્લેષણ કરવું યોગ્ય રહેશે."ઓક્સફર્ડ ઇંગ્લિશ ડિક્શનરીમાં "રીટ્રેન્યમેન્ટ" ને કાપવા, બંધ કરવા અથવા બહાર કાઢવાની ક્રિયા તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવી છે; ઘટાડાની મર્યાદા, ઘટાડો; ઉશ્કેરણી, કાઢી નાખવા અથવા કાઢી નાખવાની ક્રિયા; ખર્ચને ઘટાડવાની અથવા ઘટાડવાની ક્રિયા.જો કે, એવું કહેવું સરળ રહેશે કે જ્યાં કોઈ કાયદો પોતે જ અર્થ પ્રદાન કરે છે,

ત્યાં તે કાયદાના ચાર ખૂણાઓમાંથી જ અર્થ એકત્રિત થવો જોઈએ.તે માટે, આપણે કલમ ૨ (૦૦) તરફ વળીએ છીએ જ્યાં "રીટ્રેન્યમેન્ટ" ની વ્યાખ્યા આપવામાં આવી છે.કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) નીચે મુજબ વાંચે છે:

" 'છટણી' નો અર્થ એ છે કે અનુશાસનાત્મક કાર્યવાહી દ્વારા લાદવામાં આવેલી સજા સિવાય કોઈપણ કારણોસર કામદારની સેવાની નોકરીદાતા દ્વારા સમાપ્તિ, પરંતુ તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થતો નથી: –

(એ) કામદારોની સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ; અથવા

(બી) જો નોકરીદાતા અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચેના રોજગાર કરારમાં તે માટે કોઈ શરત હોય, તો નિવૃત્તિની ઉંમર સુધી પહોંચ્યા પછી કામદારોની નિવૃત્તિ; અથવા

(સી) સતત ખરાબ સ્વાસ્થ્યના આધારે કામદારની સેવાની સમાપ્તિ;

આ અરજીમાં, અમે પેટા-કલમો (એ) થી (સી) સાથે સંબંધિત નથી.જ્યાં સુધી વર્તમાન વિવાદનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી આ વ્યાખ્યાનું વિશ્લેષણ જ આવશ્યક ઘટકો દર્શાવે છે, એટલે કે, (૧) કામદારની

સેવાની સમાપ્તિ હોવી જ જોઈએ, (૨) નોકરીદાતા દ્વારા સમાપ્તિ થવી જ જોઈએ, (૩) કોઈપણ કારણોસર, અને (૪) શિસ્તભંગની કાર્યવાહી દ્વારા લાદવામાં આવેલી સજા સિવાય અન્યથા.તે ત્રીજો ઘટક છે જેને વિરોધનની જરૂર છે અને જેણે આપણી સામેના પક્ષો વચ્ચે વિવાદને જન્મ આપ્યો છે."કોઈપણ કારણોસર" નો અર્થ શું છે?અરજદાર વતી, એવી વિનંતી કરવામાં આવી હતી કે આ શબ્દો એટલા વ્યાપક છે કે જેથી તેમના અવકાશમાં અને કામદારની સેવાઓને સમાપ્ત કરવાના કોઈપણ કલ્પનીય કારણને સમાવિષ્ટ કરી શકાય, જેમાં આત્મવિશ્વાસની ખોટનો સમાવેશ થાય છે.તેથી, અમારે જે નક્કી કરવાનું છે તે એ છે કે શું કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) માં "કોઈપણ કારણોસર" શબ્દો તેમના અવકાશમાં એટલા વ્યાપક છે અને સ્વીકારે છે કે જેમાં કમિશન અને ચૂકના તમામ પાપોનો સમાવેશ થાય છે, પરિણામે જો કામદારની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવે તો પણ, જેમ કે, આજ્ઞાભંગ, બિનકાર્યક્ષમતા અથવા આત્મવિશ્વાસની ખોટ માટે, શું તે જ છટણી સમાન હશે?

૧૫. અમે કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) માં "કોઈપણ કારણોસર" શબ્દો આપી શકતા નથી, જે શ્રી ઉદેશી અમને કરવા માટે આમંત્રણ આપે છે."છટણી" નું આવશ્યક અને મૂળભૂત તત્વ વધારાની ઉંમર છે.બીજા

શબ્દોમાં કહીએ તો, જ્યારે હાલની અને ચાલતી પેઢી અથવા ઉદ્યોગમાં નોકરીદાતાને લાગે છે કે તેની પાસે સ્ટાફ અથવા મજૂર છે જે જરૂરી સંખ્યા કરતાં વધારે છે અને તેથી સરપ્લસ છે, ત્યારે જે વધુ છે તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરી શકાય છે અને આવી સમાપ્તિ છટાણી હશે. વ્યવસાય અથવા ઉદ્યોગ બંધ થવાને કારણે કામદારોની સેવાની સમાપ્તિને છટાણી તરીકે વર્ણવી શકાતી નથી. ચાલી રહેલા વ્યવસાય અથવા ઉદ્યોગમાં વધારાની ઉંમર એ છટાણીનો આધાર છે. એમ્પ્લોયરને વધારાની ઉંમર એટલે કે વધારાનો સ્ટાફ અથવા મજૂર હોવાની સમસ્યાનો સામનો ક્યારે કરવો પડી શકે? જવાબ સ્પષ્ટ છે. તે ખર્ચમાં ઘટાડો કરવા માંગે છે, તે બચત માટે નવા ઉપકરણો રજૂ કરવા માંગે છે, આ માત્ર બે ઉદાહરણો છે. વધુ પડતા શ્રમ અથવા કર્મચારીઓની કાપણી માટે આ જ પ્રેરણા છે. તે ઘટનામાં, એમ્પ્લોયર તેના કામદારોને કહી શકે છે, "તમારામાં એ, બી અને સી સરપ્લસ છે. તેથી મારે તમારી જરૂર નથી. હું તમારી સેવાઓ સમાપ્ત કરું છું. કલમ ૨૫ F હેઠળ તમારું વળતર લો અને જાઓ. તે રીટ્રેન્યમેન્ટનો ખ્યાલ છે. તે માત્ર ઉપર દર્શાવેલ ચોક્કસ કારણોસર ચાલી રહેલા અથવા ચાલુ રહેલા વ્યવસાય અથવા ઉદ્યોગમાં વધારાના કર્મચારીઓ અથવા મજૂરની મુક્તિ છે. જો સમાપ્તિ અન્ય કોઈ કારણોસર હોય, તો વિશ્વાસ ગુમાવવા માટે, તે છટાણી નથી. આમ, કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) માં "કોઈપણ કારણોસર" અભિવ્યક્તિ, દેખીતી રીતે વ્યાપક હોવા

છતાં, આવશ્યકપણે તેના દાયરામાં હોવી જોઈએ, કામદાર તરફથી કમિશન અને અવગણનાનું કોઈ પાપ નહીં, પરંતુ આ ખ્યાલ કે વધારાના કામદારોની સેવાની સમાપ્તિ અર્થતંત્ર, ઉદ્યોગમાં રાષ્ટ્રીયકરણ, નવી શ્રમ-બચત મશીનરી અથવા ઉપકરણની શરૂઆત અથવા સુધારણા, પ્લાન્ટ અથવા તકનીકનું માનકીકરણ અથવા સુધારણા અને તેના જેવા કારણોસર છે.તે આવા કારણો સાથે જોડાણમાં છે કે "કોઈપણ કારણ ગમે તે હોય" શબ્દો વાંચવા અને અર્થઘટન કરવા જોઈએ.આમ, "છટાણી" ના શબ્દકોશ અર્થનો આશરો લીધા વિના પણ, તે જ અર્થ કલમ ૨ (૦૦) માંથી જ કાઢી શકાય છે.હરિપ્રસાદના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે, જેનો હવે પછી ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે, કલમ ૨ (૦૦) માં "કોઈપણ કારણોસર" અભિવ્યક્તિનો ઉપયોગ કરતી વખતે, વિધાનસભા એમ્પ્લોયરને જે કહે છે તે એ છે કે તે શા માટે વધારાના કામદારો અથવા કર્મચારીઓને છૂટા કરે છે તેનાથી કોઈ ફરક પડતો નથી; જો વ્યાખ્યાની અન્ય જરૂરિયાતો પૂર્ણ થાય છે, તો તે છટાણી છે.

૧૬. આ દરખાસ્ત માટે અગ્રણી સત્તા એ હરિપ્રસાદ વિરુદ્ધ એ. ડી. દિવાલકર, એ. આઈ. આર. ૧૯૫૭ એસ. સી. ૧૨૧ નો કેસ છે, જેમાં "કોઈપણ કારણોસર" શબ્દોનો નિર્ણય સુપ્રીમ કોર્ટના ૫ ન્યાયાધીશોની

બેન્ચ સમક્ષ વિચારણા માટે આવ્યો હતો.અહેવાલના પાન ૧૨૭ પર, તે નીચે મુજબ જોવા મળ્યું હતું:

"..... અમે સંમત છીએ કે સામાન્ય અર્થને અપનાવવાથી 'કોઈપણ કારણોસર ગમે તે હોય' અભિવ્યક્તિને થોડો સંકુચિત અવકાશ મળે છે; કોઈ એવું કહી શકે છે કે તે અભિવ્યક્તિ જે સંદર્ભમાં થાય છે તેનાથી તેને રંગ મળે છે; પરંતુ અમે સંમત નથી કે તે વ્યાખ્યામાં નવા શબ્દોને આયાત કરવા સમાન છે.આખરે 'કોઈ પણ કારણોસર જે કંઈપણ છે' અભિવ્યક્તિનો અર્થ શું છે?જ્યારે કર્મચારી અથવા મજૂર દળના એક ભાગને ચાલતા અથવા ચાલુ વ્યવસાયમાં વધારાની ઉંમર તરીકે છૂટા કરવામાં આવે છે, ત્યારે જે સેવા સમાપ્ત થાય છે તે વિવિધ કારણોને કારણે હોઈ શકે છે; દા. ત., અર્થતંત્ર માટે, ઉદ્યોગમાં તર્કસંગતતા, નવી શ્રમ બચત મશીનરીની સ્થાપના વગેરે. 'કોઈપણ કારણોસર ગમે તે હોય' એ અભિવ્યક્તિનું કારણ બને છે તે વિધાનમંડળ અસરકારક રીતે કહે છે:'તમે સરપ્લસ કેમ છોડો છો તેનાથી કોઈ ફરક પડતો નથી; જો વ્યાખ્યાની અન્ય જરૂરિયાતો પૂર્ણ થાય છે, તો તે છટકી છે.આ હેતુ સમગ્ર વ્યવસાયને પ્રામાણિકપણે બંધ કરવાનો પણ હતો તે દર્શાવવા માટે કોઈ આકર્ષક શબ્દોની ગેરહાજરીમાં, અમે વિચારીએ છીએ કે, તે અભિવ્યક્તિને તેના સંદર્ભથી સંપૂર્ણપણે અલગ પાડશે જેથી તેને એટલો

વ્યાપક અર્થ મળે જેમ કે પ્રતિવાદીઓ માટે વિદ્વાન સલાહકાર દ્વારા દલીલ કરવામાં આવે છે. જે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવી રહ્યું છે તે રીટ્રેન્યમેન્ટ છે, અને તે વ્યાખ્યાનો સંદર્ભ છે. તે સાચું છે કે કૃત્રિમ વ્યાખ્યામાં શબ્દની સામાન્ય સ્વીકૃતિથી અલગ અથવા તેનાથી વધુ અર્થ શામેલ હોઈ શકે છે જે વ્યાખ્યાનો વિષય છે; પરંતુ તે પછી તે બતાવવા માટે આકર્ષક શબ્દો હોવા જોઈએ કે આવા અર્થ સામાન્ય અર્થથી અલગ અથવા તેનાથી વધુ છે. જ્યાં શબ્દના સામાન્ય સ્વીકારના માળખામાં, વ્યાખ્યા કલમની દરેક જરૂરિયાત પૂર્ણ થાય છે, ત્યાં વ્યાખ્યાને વ્યાખ્યાયિત શબ્દના આવશ્યક અર્થને નષ્ટ કરતી વ્યાખ્યા તરીકે લેવી ખોટી રહેશે.

અહેવાલના પાનું ૧૨૮ પર, તે નીચે મુજબ અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું:

"..... જો કે, અમે એવું નથી માનતા કે પેટા-કલમો (એ), (બી) અને (સી) અમારી સામેના પ્રશ્નના નિર્ણાયક છે; તેમાં કોઈ શંકા નથી કે તે માત્ર ચાલતા અથવા ચાલુ વ્યવસાયને જ લાગુ પડે છે, પરંતુ ભલે તે પુષ્કળ સાવધાની દ્વારા દાખલ કરવામાં આવે અથવા સ્પષ્ટતા માટે અતિશય ચિંતાને કારણે, તેઓ માત્ર વ્યાખ્યાના દાયરામાંથી સેવાની

સમાપ્તિમાંથી સેવાની ચોક્કસ શ્રેણીઓને બાકાત રાખે છે.તેઓ વ્યાખ્યામાં શું સામેલ કરવું તે દર્શાવતા નથી.

અમે હરિપ્રસાદના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના ઉપરોક્ત અવલોકનોને અમુક અંશે પુનરાવર્તિત કર્યા છે કારણ કે તે કેસમાં નિર્ણયમાંથી જે સાહસિક રાહત મળી છે તે એ છે કે 'કોઈ પણ કારણોસર' શબ્દો એટલા વ્યાપક નથી કે તેમાં જમીન પર સેવા સમાપ્ત કરવાનો સમાવેશ થાય છે, જેમ કે, આજ્ઞાભંગ અથવા બિનકાર્યક્ષમતા અથવા આત્મવિશ્વાસની ખોટ.હરિપ્રસાદના કેસમાં જે બહાર આવ્યું છે તે એ છે કે "કોઈપણ કારણોસર" અભિવ્યક્તિને અર્થતંત્ર, ઉદ્યોગમાં તર્કસંગતતા, નવી શ્રમ-બચત-મશીનરીની સ્થાપના વગેરે જેવા કારણો સાથે વાંચવી આવશ્યક છે. આમ, હરિપ્રસાદના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત ગુણોત્તર પર, એવું માનવું ભૂલભરેલું ગણાશે કે વિશ્વાસની ખોટને 'કોઈપણ કારણોસર' અભિવ્યક્તિમાં સામેલ કરી શકાય છે અને તેથી તે સ્કોર પર સેવાની સમાપ્તિ છટકી સમાન હશે.હરિપ્રસાદનો કેસ એ બાબતને પણ સામે લાવે છે કે વ્યવસાયને પ્રામાણિકપણે બંધ કરવાને છટકી તરીકે વર્ણવી શકાય નહીં.હરિપ્રસાદનો કેસ એ બાબતને પણ મોખરે લાવે છે કે કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની જોગવાઈઓને આકર્ષવા માટેનો માપદંડ ચાલુ અથવા ચાલી રહેલા ઉદ્યોગમાં વધારાની રકમ છે,

જે અહેવાલના પાન ૧૩૨ પરના નીચેના નિરીક્ષણ દ્વારા પ્રકાશિત થાય છે:

"..... અમારા અર્થઘટન પર, કોઈ પણ કિસ્સામાં કોઈ છટાણી નથી, સિવાય કે ચાલુ અથવા ચાલતા ઉદ્યોગમાં કર્મચારીઓના વધારાના મજૂરને છૂટા કરવામાં આવે.

૧૭. ગૃહની નજીક આવતા, કલમ ૨ (૦૦) માં "કોઈપણ કારણોસર" શબ્દોનો અવકાશ, વિસ્તાર અને અર્થ નેશનલ ગેરેજ વિરુદ્ધ ગોન્ઝાલ્વિસ (J), [૧૯૬૨-1 L L J ૫૬] માં આ અદાલતની પૂર્ણ બેન્ચ સમક્ષ વિચારણા માટે આવ્યો હતો, હરિપ્રસાદના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્ણયને પગલે, આ અદાલતની પૂર્ણ બેન્ચ દ્વારા એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમના અર્થમાં છટાણીનો અર્થ એ છે કે ચાલુ અથવા ચાલતા ઉદ્યોગમાં વધારાના મજૂર અથવા કર્મચારીઓની મુક્તિ, પરંતુ, જો સેવાની સમાપ્તિ અન્ય કોઈ કારણસર હોય તો, તે છટાણીની રચના કરશે નહીં.

૧૮. વર્કમેન વિરુદ્ધ બેંગ્લોર ડબલ્યુ સી એન્ડ એસ મિલ્સ કંપનીમાં, અતિશય પ્રવાહ અથવા વધારાના માપદંડ પર ભાર મૂકતા, એવું

માનવામાં આવ્યું હતું કે જ્યાં સુધી તે ચાલુ રાખવામાં સક્ષમ ન હોય ત્યાં સુધી સેવા સમાપ્ત કરી શકાતી નથી અને જો તે ચાલુ રાખવામાં સક્ષમ ન હોય, તો તે સેવાની સમાપ્તિ નથી. વધુમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે જ્યાં કામદારોને ખરાબ સ્વાસ્થ્યના આધારે રજા આપવામાં આવી હતી, તે એટલા માટે હતું કારણ કે તેઓ જે સેવા આપવા માટે હાથ ધર્યા હતા તે કરવા માટે તેઓ અયોગ્ય હતા અને એટલા માટે નહીં કે તેઓ વધારાની રકમ બની ગયા હતા, પરિણામે તે કામદારોને કાયદાના અર્થમાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યા હોવાનું ન કહી શકાય.

૧૮. આ તબક્કે, "છટાણી" શબ્દનો અર્થ સરપ્લસ થાય છે કે કેમ અને તે સામાન્ય સમાપ્તિના કેસ અથવા અવજા, બિનકાર્યક્ષમતા અથવા આત્મવિશ્વાસ ગુમાવવા અથવા અન્ય કોઈ કારણસર સમાપ્તિના કેસથી અલગ છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે કાયદાની યોજના પર ધ્યાન આપવું યોગ્ય રહેશે. આ સંબંધમાં પહેલા કાયદાની કલમ ૨એનો સંદર્ભ આપી શકાય છે. કલમ ૨એ નીચે મુજબ વાંચે છે:

જ્યાં કોઈ એમ્પ્લોયર વ્યક્તિગત કામદારની સેવાઓને છૂટા કરે છે, બરતરફ કરે છે, પુનઃપ્રાપ્ત કરે છે અથવા અન્યથા સમાપ્ત કરે છે, ત્યાં તે કામદાર અને તેના એમ્પ્લોયર વચ્ચેનો કોઈપણ વિવાદ અથવા

તફાવત, જેમ કે ડિસ્ચાર્જ, બરતરફી, છટાણી અથવા સમાપ્તિ, તેને ઔદ્યોગિક વિવાદ માનવામાં આવશે.

કલમ રએનું સાદું વાંચન એ સ્પષ્ટ અને અચૂક સંકેત આપે છે કે વિધાનસભાનો પોતે સેવાની સમાપ્તિના અન્ય સ્વરૂપો સાથે છટાણીને ગૂંચવણમાં મૂકવાનો અથવા ઓળખવાનો કોઈ ઈરાદો નહોતો અને વ્યક્તિગત કામદારના કેસને છટાણીના ચાર ખૂણાઓની અંદર લાવવા માટે, કલમ ૨ (૦૦) માં સમાવિષ્ટ શબ્દની વ્યાખ્યાનો જ આશ્રય લઈ શકાય છે.

૨૦. કલમ ૨૫ G છટાણી માટેની પ્રક્રિયા પૂરી પાડે છે, અને જેનો સારાંશ "છેલ્લું આવો, પહેલા જાઓ" શબ્દસમૂહ દ્વારા કરી શકાય છે.આવી પ્રક્રિયા અકલ્પ્ય હોત જો અધિશેષ સિવાયના અન્ય કેસમાં સેવાની સમાપ્તિ, એટલે કે, વિશ્વાસ ગુમાવવા માટે, વિધાનસભા દ્વારા છટાણી તરીકે વર્ગીકૃત કરવાનો ઈરાદો હતો.આ વિભાગ એ પણ મોખરે લાવે છે કે 'રીટ્રેન્યમેન્ટ' પરિભાષાની આસપાસ ફરતું કેન્દ્રત્યાગી બળ વધારાનું અથવા સરપ્લસ અથવા સુપરફ્લુઇટી છે.આમ આવા કિસ્સામાં પ્રક્રિયા નક્કી કરવામાં આવે છે કે જોડાવા માટેની છેલ્લી વ્યક્તિ સૌ પ્રથમ હોવી જોઈએ.કલમ ૨૫ એય આને વધુ સ્પષ્ટ કરે છે.તે કલમ

છટણી કરાયેલા કામદારોની પુનઃનિયુક્તિ માટેની જોગવાઈ કરે છે અને જણાવે છે કે જ્યાં કોઈ કામદારને છટણી કરવામાં આવે છે અને નોકરીદાતા કોઈ પણ વ્યક્તિને પોતાની નોકરીમાં લેવાની દરખાસ્ત કરે છે, ત્યારે તે નિયત રીતે છટણી કરાયેલા કામદારોને પુનઃનિયુક્તિ માટે પોતાને રજૂ કરવાની તક આપશે અને આવા છટણી કરાયેલા કામદારોને અન્ય વ્યક્તિઓ કરતાં વધુ પસંદગી આપવામાં આવશે.આ વિભાગ, તેથી, એક જવાબદારી મૂકે છે અને નોકરીદાતા પર માત્ર બરતરફ કરાયેલા કામદારને પરત લેવાનું જ નહીં, પરંતુ અન્ય લોકો કરતા આવા કામદારને પસંદગી આપવાનું પણ ફરજિયાત બનાવે છે.તે અસંગતતા માટે વિસંગત હશે અને જો કોઈ એમ્પ્લોયર, જે આત્મવિશ્વાસ ગુમાવવા અથવા બિનકાર્યક્ષમતા અથવા આજ્ઞાભંગ અને તેના જેવા અન્ય કારણોસર તેના કામદારની સેવા સમાપ્ત કરે છે, તેની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે, તો તે જ ઉદ્યોગ અથવા વ્યવસાયમાં તે જ કામદારને ફરીથી નિયુક્ત કરવા માટે દબાણ કરી શકે છે અને તે પણ અન્ય કામદારોની પસંદગીમાં કે જેમની સેવાઓ આત્મવિશ્વાસ, બિનકાર્યક્ષમતા, આજ્ઞાભંગ અને તેના જેવા નુકસાન માટે સમાપ્ત કરવામાં આવતી નથી.શ્રી ઉદ્દેશીની દલીલને તેના તાર્કિક નિષ્કર્ષ પર લઈ જતા, તે અપેક્ષા રાખવી હાસ્યાસ્પદ હશે કે એમ્પ્લોયર આત્મવિશ્વાસના અભાવને કારણે કર્મચારીની સેવાને સમાપ્ત કરે અને તેમ છતાં તે જ ઉદ્યોગમાં તે જ

કામદારને નોકરી આપવા માટે દબાણ કરે, વિશ્વાસના અભાવ હોવા છતાં, જેના માટે તેમની સેવાઓ અગાઉ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.પરિણામ એ સંપૂર્ણ અંધાધૂંધી હશે જ્યાં ઉદ્યોગ અને વ્યવસાય અટકી જશે.

૨૧. પ્રકરણ VB માં અમુક સંસ્થાઓમાં છટણી, છટણી અને બંધ કરવા સંબંધિત વિશેષ જોગવાઈઓ છે.આ એક વિશેષ પ્રકરણ છે, જેની જોગવાઈઓ જ્યારે કોઈ ચોક્કસ આકસ્મિક પરિસ્થિતિ ઊભી થાય ત્યારે અમલમાં આવે છે, એટલે કે, છટણી, છટણી અને બંધ.આ પ્રકરણ છટણીને લાગુ પડવું જોઈએ તે પણ એક સંકેત છે કે કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) દ્વારા વ્યાખ્યાયિત "છટણી" ની વિભાવના, વિધાનસભા દ્વારા દરેક પ્રકારની સમાપ્તિ માટે જંગલી ત્યાગ અને અંધાધૂંધીનો આશરો લેવાનો ઈરાદો ન હતો, પરંતુ માત્ર એક વિશેષ શ્રેણી તરીકે હતી જે દરેક પ્રકારની સેવા સમાપ્તિને લાગુ પડતી ન હતી.ચોથી અનુસૂચિની આઈટમ નંબર ૧૦, જે ફેરફાર માટે સેવાની શરતોની જોગવાઈ કરે છે, જેની નોટિસ આપવાની હોય છે, તે "પ્લાન્ટ અથવા તકનીકને તર્કસંગત, માનકીકરણ અથવા સુધારણા માટે પ્રદાન કરે છે જે કામદારોની છટણી તરફ દોરી જાય તેવી શક્યતા છે".ઔદ્યોગિક વિવાદ (બોમ્બે) નિયમો, ૧૯૫૭ના નિયમ ૮૧માં કામદારોની પરિષ્કૃતિની યાદી જાળવવાની

જોગવાઈ કરવામાં આવી છે અને કહેવામાં આવ્યું છે કે નોકરીદાતાએ ચોક્કસ શ્રેણીના તમામ કામદારોની યાદી તૈયાર કરવી જોઈએ, જેમાંથી છટાણી કરવાનું વિચારવામાં આવે છે, જે તે શ્રેણીમાં તેમની સેવાની પરિષ્ઠતા અનુસાર ગોઠવવામાં આવે છે અને તેની એક નકલ છટાણીની વાસ્તવિક તારીખના ઓછામાં ઓછા સાત દિવસ પહેલા ઔદ્યોગિક સંસ્થાના પરિસરમાં સ્પષ્ટ જગ્યાએ નોટિસ બોર્ડ પર ચોંટાડવાનું કારણ બને છે. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની પેટા-કલમ (૧) કલમ ૨૫ એનની કલમ (સી) હેઠળ એમ્પ્લોયર દ્વારા આપવામાં આવતી નોટિસના ફોર્મનું ફોર્મ XXIV-A-I એ જોગવાઈ કરે છે કે એમ્પ્લોયરએ જણાવવું પડશે કે તે ચોક્કસ કામદારોને છટાણી કરવાની દરખાસ્ત કરે છે અને તેણે જોડાણમાં ઉદ્દેખિત દરેક વસ્તુ સામે જવાબ આપવો પડશે. તે જોડાણની આઈટમ ૧૮ કે જેના પર નોકરીદાતાએ તેનો જવાબ આપવો જોઈએ તે છે: "સૂચિત છટાણીને કારણે અપેક્ષિત બચત".

૨૨. આમ આઈટમ નંબર ૧૦, નિયમ ૮૧ અને ફોર્મ XXIV-A-I હજુ વધુ સંકેતો છે કે અવિશ્વાસ, આજ્ઞાભંગ અથવા બિનકાર્યક્ષમતા જેવા આધારો પર છટાણીને સમાપ્તિનો પર્યાય બનાવવાનો વિધાનસભાનો ઈરાદો ન હતો અને ન તો ક્યારેય હોઈ શકે. કાયદાની સમગ્ર યોજના આના પર પુષ્કળ પ્રમાણમાં ભાર મૂકે છે.

૨૮. અમે સારાંશ આપીએ છીએ કે છટણી માટેનો માપદંડ અર્થતંત્ર, ઉદ્યોગમાં તર્કસંગતતા, નવી શ્રમ બચત મશીનરી અથવા ઉપકરણોની સ્થાપના અથવા પ્લાન્ટ અથવા તકનીકમાં સુધારો અને તેના જેવા કોઈપણ કારણોસર ચાલતા વ્યવસાયમાં શ્રમ અથવા કર્મચારીઓની અતિશયતા અથવા વધારાની રકમ છે. સરપ્લસ અથવા સુપરફ્લુઇટી એ આધાર છે જે રીટ્રેન્યમેન્ટની વિભાવનાને ફેરવવી જોઈએ. એક હરોળમાં, જો કોઈ અતિશય પ્રવાહ ન હોય, તો કોઈ છટણી ન થઈ શકે.

૧૩. આ અદાલત આ સંદર્ભમાં કમલેશ કુમાર (ઉપરોક્ત) ના કિસ્સામાં કરવામાં આવેલા અવલોકનો સાથે તેના કરારને નોંધે છે અને એવું માનવામાં આવે છે કે કાયદાની કલમ ૨૫એફ લાગુ કરવા માટે આવશ્યક અને મૂળભૂત તત્વ વધારાનો સ્ટાફ છે અને તે ચાલુ અથવા ચાલુ વ્યવસાય અથવા ઉદ્યોગમાં વધારાના સ્ટાફ અથવા મજૂરની મુક્તિ છે કે નોકરીદાતાની કાર્યવાહી છટણી સમાન હશે અને અભિવ્યક્તિ છટણી સમાપ્તિના અન્ય સ્વરૂપોને સમજી શકશે નહીં; તે સરળ અથવા શિક્ષાત્મક હોય.

૧૪. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાનમાં રાખીને, આ અદાલત કામદાર માટે વિદ્વાન વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતોને સ્વીકારવામાં અસમર્થ છે. જો કે, જો

કામદાર માટે વિદ્વાન વકીલ દ્વારા ઉઠાવવામા આવેલી દલીલ કે એકવાર કલમ ૨૫-એફનું ઉદ્ધંધન નોંધવામાં આવે, તો પાછળના વેતન સાથે પુનઃસ્થાપન એ એક નિયમ માનવામાં આવે છે; આઈ. ડી. અધિનિયમની કલમ ૨૫-એફના ઉદ્ધંધનની માત્ર શોધ પર પુનઃસ્થાપન અને પાછળના વેતન આપમેળે નથી તેવી કાનૂની સ્થિતિ સારી રીતે પતાવટ કરવામાં આવે છે. પુનઃસ્થાપન અથવા બેકવેજની મંજૂરી દરેક કેસની હકીકતો અને સંજોગો પર આધારિત હશે. તાત્કાલિક કિસ્સામાં, કાયદાની કલમ ૨૫ F નહીં પણ સ્થાયી આદેશોની કલમ ૨૧ હેઠળ સમાપ્તિ લાગુ કરવામાં આવી હતી. જો આ અદાલત એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચતી કે સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હતી, તો જે કુદરતી પરિણામો આવ્યા હોત, તે સેવામાં પુનઃસ્થાપના હતા. જો કે, તે દરમિયાન કામદારની નફાકારક રોજગાર જેવી વિચારણાઓના બેકવેજના સંગ્રહ માટે, એમ્પ્લોયરની નાણાકીય સ્થિતિ અને અન્ય સમાન પરિબલો કે જે બેકવેજના હક અથવા ગેરલાયકાત સાથે જોડાણ ધરાવે છે તે સુસંગત હતા. જો કે, આ કેસની હકીકતોમાં, આ અદાલત વિવાદિત ચુકાદા અને ચુકાદાને રદ કરવા અને રદ કરવા તરફ વલણ ધરાવે છે, તેથી અહીં ઉપર સૂચવ્યા સિવાય પુનઃસ્થાપન અને બેકવેજના મુદ્દા પર વિસ્તૃત માહિતી આપવાની જરૂર નથી.

૧૫. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાનમાં રાખીને, વ્યવસ્થાપન દ્વારા દાખલ કરાયેલ એસ. સી. એ. નંબર ૧૦૧૨૬/૨૦૧૪ને મંજૂરી આપવામાં આવે છે અને તેમાં આક્ષેપ

કરાયેલ ચુકાદો અને ચુકાદાને રદ કરવામાં આવે છે અને બાજુ પર મૂકવામાં આવે છે અને કામદાર અસરગ્રસ્ત સરળીકરણની સમાપ્તિને સમર્થન આપવામાં આવે છે.એસ. સી. એ. નંબર ૯૫૮૩/૨૦૧૪ તરીકે કામદાર દ્વારા પસંદ કરાયેલ એસ. સી. એ. બરતરફ કરવામાં આવે છે.

(જી. આર. ઉધવાની, ન્યાયમૂર્તિ)

વિષય :

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.