

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 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.

=====

**અમદાવાદ ખાતેની ગુજરાતની ઉચ્ચ ન્યાયાલયમાં
ખાસ દિવાની અરજી નં. ૧૧૧૭૩ / ૨૦૦૯
સન્માનનીય ન્યાયમૂર્તીશ્રી કે.એમ.ઠાકર**

=====

૧. શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે? હા.
૨. પત્રકારને સોંપવામાં આવે કે નહીં? હા (પેરા ૧૫ સિવાય)
૩. શું ન્યાયમૂર્તીશ્રી ચુકાદાની વાજબી નકલ જોવા માંગે છે? ના.
૪. શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે? ના.

=====

જામનગર મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન .. વાદી (ઓ)

વિરુદ્ધ

આર. એમ. દત્તાણી પ્રતિવાદી(ઓ)

=====

ઉપસ્થીતી :

શ્રી પ્રેમલ આર. જોશી, અરજદાર (ઓ) નંબર ૧ માટે વકીલ

શ્રી પ્ેમલ એસ. રાંચછ પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૧ માટે વકીલ

=====

ખંડીપીઠ : સન્માનનીય ન્યાયાધીશશ્રી કે.એમ.ઠાકર

તારીખ: ૧૬/૧૧/૨૦૧૬ મૌખિક ચુકાદો

૧. શ્રી નિલેશ આર. કોચાની, શ્રી જોષી માટે વિદ્વાન વકીલ, અરજદાર માટે વિદ્વાન વકીલ અને શ્રી ધવલ વી. કંસારા, પ્રતિવાદી માટે શ્રી રાંચછ માટે વિદ્વાન વકીલ.

૨. વર્તમાન અરજીમાં, અરજદાર જામનગર મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશને જામનગર ખાતેની વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા ૧૯૯૫ના સંદર્ભ (એલસીજે) ૩૧૫/૧૯૯૫ માં પસાર કરાયેલા ૨૩.૭.૨૦૦૯ તારીખના ચુકાદાને પડકાર્યો છે, જેમાં વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે અંશતઃ સંદર્ભને મંજૂરી આપી હતી અને અરજદાર કોર્પોરેશનને દાવાદારને સેવામાં તેના મૂળ હોદ્દા પર સેવાની સાતત્યતા અને ૨૫ ટકા બાકી વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૩. જ્યાં સુધી વાસ્તવિક પૃષ્ઠભૂમિની વાત છે, તે રેકૉર્ડમાંથી બહાર આવ્યું છે કે પ્રતિવાદીએ આ આરોપ સાથે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો કે વિરોધી નિગમે ગેરકાયદેસર રીતે અને મનસ્વી રીતે ૧૨.૭.૧૯૯૬ પર તેની સેવા સમાપ્ત કરી દીધી હતી અને તેથી, તેને તમામ લાભો સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવો જોઈએ.યોગ્ય સરકારે ઉપરોક્ત વિવાદ/ચુકાદા માટેની માંગને જામનગર ખાતેની વિદ્વાન શ્રમ અદાલતમાં મોકલી હતી.વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે સંદર્ભને ૧૯૯૫ના સંદર્ભ (એલસીજે) નં. ૩૧૫ તરીકે નોંધાવ્યો હતો.

૩.૧ દાવેદારએ પોતાનું દાવાનું નિવેદન દાખલ કર્યું હતું જેમાં તેણે આરોપ લગાવ્યો હતો કે તેને મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન દ્વારા સેનિટરી સબ ઇન્સ્પેક્ટર તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો. શરૂઆતમાં, તેમને એક વર્ષ માટે પ્રોબેશન પર નિયુક્ત

કરવામાં આવ્યા હતા અને ત્યારબાદ બે પ્રસંગોએ એક સમયે ત્રણ મહિના માટે એટલે કે છ મહિના માટે પ્રોબેશન લંબાવવામાં આવ્યું હતું.તેમણે વધુમાં આક્ષેપ કર્યો હતો કે જ્યારે તેમના કાયમી કર્મચારીને બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા, તેમ છતાં, તેમના કોર્પોરેશન દ્વારા જુલાઈ ૧૯૯૫ માં નબળા પ્રદર્શન અને આપવામાં આવેલી તકમાં બેદરકારીના ખોટા આરોપ પર તેમની સેવા અચાનક બરતરફ કરવામાં આવી હતી.તેમણે આવા કથિત અથવા બચાવ પક્ષના આરોપો સાંભળ્યા હતા કે કોઈ પણ દાવેદાર ન હતો, તેમણે દલીલ કરી હતી કે તેમની સેવાની સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર અને મનસ્વી હતી અને તેમાં, તમામ પરિણામી લાભો સાથે સેવાની પુનઃસ્થાપના થવી જોઈએ. મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશને સંદર્ભનો વિરોધ કર્યો હતો અને દાવેદારની માંગનો વિરોધ કર્યો હતો.

૩.૨ કોર્પોરેશને તેના લેખિત નિવેદન (આંક ૧૨) દાવેદારને દાખલ કર્યું. અને કોર્પોરેશન દ્વારા સ્વીકારવામાં આવેલા આરોપને નકારી કાઢ્યો કે દાવેદાર સેનિટરી સબ ઇન્સ્પેક્ટર તરીકે કાર્યરત હતો અને જ્યારે તેની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી ત્યારે તે તે રીતે કામ કરતો હતો.કોર્પોરેશને દાવો કર્યો હતો કે તેમની નિમણૂક ૩.૧.૧૯૯૫ ના આદેશ દ્વારા કરવામાં આવી હતી અને ૨૯.૧૨.૧૯૯૫ ના આદેશ દ્વારા તેમની પ્રોબેશન ત્રણ મહિના માટે લંબાવવામાં આવી હતી અને ત્યારબાદ ૩૧.૩.૧૯૯૫ ના આદેશ દ્વારા તેમની વધુ પ્રોબેશનની મુદત ત્રણ મહિના માટે લંબાવવામાં આવી હતી.ફરીથી નિગમે તેના લેખિત નિવેદનમાં એમ પણ જણાવ્યું

હતું કે ૧૧.૭.૧૯૯૫ પર દાવેદાર વોર્ડ નં. ૧૪ માં ફરજ પર હતો અને તેણે તેની સત્તા હેઠળના વોર્ડનો દૈનિક અહેવાલ રજૂ કરવો જરૂરી હતો, જો કે, એવું નોંધવામાં આવ્યું હતું કે વોર્ડમાં લગભગ ૪૫ સ્થળોએ જે તેની સત્તા હેઠળ હતું, ધૂળ અને અન્ય કચરો જે દૂર કરવામાં આવ્યો ન હતો અને ઉપાડવામાં આવ્યો ન હતો, તેમ છતાં, તેણે ખાતરી આપી ન હતી કે સફાઈ કામદારો તેમની ફરજ યોગ્ય રીતે બજાવે છે.તદનુસાર, દાવેદાર સામે બેદરકારી અને ફરજનું પ્રદર્શન અને ફરજ પ્રત્યે બેજવાબદારીનો આરોપ મૂકવામાં આવ્યો હતો.એવો પણ આક્ષેપ કરવામાં આવ્યો હતો કે કચરો ઉપાડવા અને દૂર કરવા માટે ટ્રેક્ટર ફાળવવામાં આવ્યું હોવા છતાં, પ્રતિવાદીએ કચરો દૂર કરવાની ખાતરી આપી ન હતી અને તેથી, તેની પ્રોબેશન પૂર્ણ થાય તે પહેલાં, દાવેદારની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.કોર્પોરેશને એવી પણ દલીલ કરી હતી કે સંબંધિત સમયે દાવેદાર પ્રોબેશન પર હોવાથી, વિભાગીય તપાસ હાથ ધરવાની અથવા વળતર ચૂકવવાની અથવા અન્ય કોઈ પ્રક્રિયાને અનુસરવાની જરૂર નથી અને તેથી, ૧૨.૭.૧૯૯૫ ના આદેશ દ્વારા તેની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૪. દલીલોના સમાપન પર, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતને બંને પક્ષો તરફથી મૌખિક પુરાવા પ્રાપ્ત થયા. પુરાવા, ઉપલબ્ધ રજૂઆતો જે પછીથી લેબર દ્વારા લેબર કોર્ટ પર શીખી અને દસ્તાવેજી લેબર કોર્ટ હરીફ પક્ષોના નિષ્કર્ષ પર. અદાલતે રેકૉર્ડને ધ્યાનમાં લીધો અને વિદ્વાન હરીફ લેબરએ ત્યારપછીની સામગ્રી રજૂઆતો સાંભળી.

કોર્ટે ઉપરોક્ત નિર્દેશો સાથે વિવાદિત ચુકાદો પસાર કર્યો હતો.

૫. અરજદાર મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનના વિદ્વાન વકીલે એવોર્ડ પર હુમલો કર્યો. જો કે, શરૂઆતમાં, તેમણે સ્પષ્ટતા કરી હતી કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા એવોર્ડ પસાર થયા પછી, દાવેદારએ વિનંતી નિગમ સાથે જ.ર.૨૦૧૩ તારીખની અરજી રજૂ કરી હતી કે તેની પાસે લગભગ ૧૩ વર્ષ કામ કર્યું છે અને તેથી, તેને નિયમિત પગાર ધોરણ આપવામાં આવી શકે છે અને દાવેદારની ઉપરોક્ત વિનંતીને ૧૯.૯.૨૦૧૫ દ્વારા કહેવામાં આવેલી તારીખ માનવામાં આવી હતી, માંગ. શરતો/કોર્પોરેશન જેમાં તેમણે કોર્પોરેશનની શરતો રજૂ કરી હતી અને આદેશ દ્વારા સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું કે તે કાર્યાલયનો એક આદેશ તારીખ ૧૯.૯.૨૦૧૫ જેમાં દાવેદારની સેવા નિયમિત કરવામાં આવે છે અને નિયમિત પગાર ધોરણ આપવામાં આવે છે, તે છે દાવેદાર બાકી વેતન ને દાવાનો ત્યાગ કરવો જોઈએ કારણ કે તેણે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે કોર્પોરેશને દાવેદારની તરફેણમાં આવો આદેશ પસાર કર્યો હોવા છતાં, તે કોર્પોરેશન દ્વારા તારીખના આદેશ દ્વારા લંબાવવામાં આવેલા લાભને સ્વીકારવા માટે આગળ આવ્યો નથી. વાસ્તવિક પાસું, અરજદાર માટે ઉપરોક્ત વિદ્વાન વકીલે સ્પષ્ટતા કરીને રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો એવોર્ડ ખોટો અને અન્યાયી છે અને વિદ્વાન શ્રમ અદાલત એ વાતની કદર કરવામાં નિષ્ફળ ગઈ કે દાવેદાર ફરજ નિભાવવામાં બેદરકારી અને બેજવાબદાર હતો અને તેથી, આવા કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો અને પાછા વેતન ચૂકવવાનો

નિર્દેશ વાજબી નથી. વકીલ પસાર થયો. કારણ કે વિદ્વાન અરજદારના જણાવ્યા અનુસાર, શ્રમ નિર્દેશોની અદાલત અન્યાયી છે અને તેને બાજુ પર મૂકવાને પાત્ર છે.

૬. પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદાને ટેકો આપ્યો હતો અને રજૂઆત કરી હતી કે દાવેદારની સેવા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો અને વૈધાનિક જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરીને સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, ખાસ કરીને કાયદાની કલમ ૨૫ F. તેમણે ૩૧.૩.૧૯૯૫ (આંક ૧૭, પરિશિષ્ટ, પૃષ્ઠ ૩૮) ના સમાપ્તિ આદેશનો ઉલ્લેખ કર્યો અને રજૂઆત કરી કે આદેશ સુનાવણી અને બચાવની તક આપ્યા વિના પસાર કરવામાં આવ્યો છે. સ્થિતિ, તેમણે રજૂ કરેલા કોર્પોરેશન દ્વારા કારણ દર્શાવ્યું છે કે નોટિસ અને આવા આદેશને તપાસ કર્યા વિના પસાર કર્યા હોવા છતાં, લેબર અને કોર્ટની સુનાવણીની તક આપ્યા વિના, અંતિમ નિષ્કર્ષ અને જાણવા મળ્યું કે અંતિમ નિર્દેશ કાયદેસર અને ન્યાયી છે અને તેઓ કોઈ ભૂલ સહન કરતા નથી.

૭. મેં હરીફની રજૂઆતો અને રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ સામગ્રીને ધ્યાનમાં લીધી છે જેમાં વિવાદિત એવોર્ડ અને સમાપ્તિ આદેશ તેમજ દાવેદારના તેની સેવા અને પગાર ધોરણને નિયમિત કરવાના આરોપના અનુસરણમાં કોર્પોરેશન દ્વારા પસાર કરાયેલા અનુગામી આદેશોનો સમાવેશ થાય છે.

૮. ૧૨.૭.૧૯૯૫ તારીખના આદેશના અવલોકન પર, જેમાં કોર્પોરેશને પ્રતિવાદીની સેવા સમાપ્ત કરી દીધી છે, તે સ્પષ્ટ રીતે બહાર આવે છે કે ઉપરોક્ત આદેશ શિક્ષાત્મક અને કલંકિત છે. સમાપ્તિ આદેશ સ્પષ્ટ રીતે અને દેખીતી રીતે અને નિર્વિવાદ રીતે શિક્ષાત્મક છે અને પ્રકૃતિમાં, પદાર્થમાં અને અસરમાં દંડાત્મક છે. એટલું જ નહીં કોર્પોરેશન દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા લેખિત નિવેદનમાં પણ સ્પષ્ટપણે જણાવવામાં આવ્યું હતું કે ફરજ બજાવવામાં બેદરકારીના આરોપમાં આ સેવા બંધ કરવામાં આવી હતી.

૮.૧ આવા દંડાત્મક અને કલંકિત આદેશને કારણદર્શક નોટિસ જારી કર્યા વિના, સંબંધિત કામદાર પાસેથી સમજૂતી આમંત્રિત કર્યા વિના, ઘરેલું તપાસ કર્યા વિના અને સંબંધિત કામદારને સુનાવણી અને બચાવની તક આપ્યા વિના પસાર કરી શકાયો ન હોત.

૮.૨ જોકે, નિર્વિવાદપણે કોર્પોરેશને આ પ્રકારનું કંઈ જ કર્યું ન હતું. આવા આરોપો પર તેમની સેવા સમાપ્ત કરતા પહેલા દાવેદારને સમજૂતી, સુનાવણી અને બચાવની કોઈ તક આપવામાં આવી ન હતી.

૮.૩ આ અરજીની સુનાવણી દરમિયાન પણ કોર્પોરેશન એ સ્થાપિત કરવા માટે રેકૉર્ડમાંથી કોઈ સામગ્રી બતાવી શક્યું ન હતું કે તેના નામની યોગ્ય સુનાવણી અને બચાવની કોઈ તક દાવેદારને આપવામાં આવી હતી.

૮.૪ વાસ્તવમાં, કોર્પોરેશને એ સ્થાપિત કર્યું નથી કે સુનાવણીની તક આપ્યા પછી

સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. વાસ્તવમાં, કોર્પોરેશને એ આધાર પર કેસ/બચાવ પણ સ્થાપિત કર્યો ન હતો કે દાવેદારની સેવા સુનાવણી અને બચાવની યોગ્ય અને પૂરતી તક આપ્યા પછી સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૯. લેબરમાં આ ટ્રસ્ટિકોર્ટ અદાલત દ્વારા અંતિમ દાવેદારની બાબતની સમાપ્તિ, નિષ્કર્ષ સેવાને જાણવા મળ્યું કે તે ગેરકાયદેસર અને મનસ્વી રીતે કરવામાં આવી હતી, તેને દોષિત ઠેરવી શકાતો નથી અને ઉપરોક્ત નિર્ણયને ખતેલ પહોંચાડવાને લાયક નથી.

૧૦. જ્યારે તે સ્થાપિત થાય છે કે દાવેદારની સેવા ગેરકાયદેસર અને મનસ્વી રીતે અને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરીને સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, ત્યારે યોગ્ય રાહતનો પ્રશ્ન ઊભો થશે.

૧૧. વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે, તેથી, યોગ્ય રાહતના મુદ્દાને ધ્યાનમાં લીધો અને જાણવા મળ્યું કે અરજદારની સેવા તપાસ કર્યા વિના અને સુનાવણીની તક આપ્યા વિના દંડાત્મક, શિક્ષાત્મક અને કલંકિત આદેશ દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે કામદાર/દાવેદારને પુનઃસ્થાપિત કરવા માટે કોર્પોરેશનને નિર્દેશ આપવાનું યોગ્ય માન્યું. આ નિર્ણય ન્યાયી અને યોગ્ય છે અને તેમાં કોઈ દખલગીરીની જરૂર નથી.

૧૨. અરજદારનો વિદ્વાન વકીલ એવો કોઈ આધાર સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયો કે જે કોર્ટને એવું માનવા માટે સમજાવે અથવા સમજાવે કે ઉપરોક્ત નિર્ણય અન્યાયી અથવા મનસ્વી અથવા વિકૃત છે, કોઈ કારણ નથી અને તેને રદ કરવામાં આવે.

૧૨.૧ તેથી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતના નિર્ણયમાં દખલ કરવાનું વાજબીપણું છે.

પરિણામે, દાવેદારને તેના મૂળ હોદ્દા પર સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાની દિશામાં ખતેલ પહોંચાડવામાં આવતી નથી.

૧૩. વિદ્વત શ્રમ અદાલતે કોર્પોરેશનને રૂ. ૮૬૦ બાકી વેતન ની ચૂકવણી કરવાનો પણ નિર્દેશ આપ્યો છે.

૧૪. એવોર્ડના અવલોકન પર, એવું બહાર આવ્યું છે કે દાવેદારએ સ્વીકાર્યું હતું કે વચગાળામાં, તેણે પરચુરણ કમ્પ્યુટરનું કામ હાથ ધર્યું હતું અને લગભગ રૂ. ૧,૨૦૦-૧,૫૦૦ કમાણી કરી રહ્યો હતો.

૧૪.૧ આ ઉપરાંત, એવોર્ડમાંથી, તે બહાર આવે છે કે વિદ્વાનોએ લેબર ઈશ્યૂ કોર્ટને સંબોધી હતી, જે બાકી વેતન માટે બિલકુલ વાજબી નથી.

૧૪.૨ ચુકાદામાંથી, એવું બહાર આવે છે કે કોર્ટ દ્વારા સંબંધિત પરિબલો અને લાગુ સંભવિતતાના પ્રકાશમાં ઉપરોક્ત અને પાસાઓને સંબોધવામાં આવેલા બાકી વેતન ના મુદ્દા પર વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા કોઈ ચર્ચા કરવામાં આવી

નથી.

૧૫. આ સંદર્ભમાં માર્બલ્સ વિરુદ્ધ પ્રભાકાંત શુક્લા (ઉપરોક્ત) રીતૂના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિરીક્ષણોનો સંદર્ભ લઈ શકાય છે, જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું હતું કે:

“૧૧) આ અપીલમાં અમારા દ્વારા નક્કી કરવામાં આવેલો એકમાત્ર મર્યાદિત મુદ્દો એ છે કે શ્રમ અદાલત દ્વારા તેનો ઇનકાર કરવામાં આવ્યો હોવા છતાં પ્રતિવાદીને સંપૂર્ણ વેતન આપવામાં ઉચ્ચ અદાલત ન્યાયી હતી કે કેમ. અમારા મતે ઉચ્ચ અદાલતે વાસ્તવિક પરિસ્થિતિની તપાસ ન કરવામાં કાયદાકીય ભૂલ કરી છે. ઉચ્ચ અદાલતે માત્ર એટલું જ કહ્યું હતું કે તે નોકરીદાતાનો કેસ નથી કે કામદારને અન્યત્ર નફાકારક રીતે નોકરી આપવામાં આવી હતી. જો કે તેણે એ સિદ્ધાંતની નોંધ લીધી હતી કે તેમાં સમાવિષ્ટ વિવેકાધીન તત્વ સાથે પાછળના વેતનની ચુકવણી, દરેક કેસના સંજોગોમાં હાથ ધરવામાં આવવી જોઈએ અને કોઈ સ્ટ્રેઈટ જેકેટ ફોર્મ્યુલા વિકસાવી શકાતી નથી, તેમ છતાં શ્રમ અદાલતના ચુકાદામાં કોઈ તથ્યાત્મક આધાર વિના ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હતો.

૧૨) મેસર્સ હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ વિરુદ્ધ મેસર્સ હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડના કર્મચારીઓ અને અન્યના કિસ્સામાં. એ. આઈ. આર. ૧૯૭૯ એસ. સી. ૭૫, તે નીચે મુજબ યોજવામાં આવી છે:

“(૯.).....સામાન્ય રીતે, તેથી, એક કામદાર કે જેની સેવા ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી છે તે સંપૂર્ણ પીઠનો હકદાર રહેશે સિવાય કે તે અમલમાં મૂકેલી આગસ દરમિયાન લાભકારક રીતે કાર્યરત હતો. તે સામાન્ય નિયમ છે ”.

૧૩) આ અવલોકનો પછી હિન્દુસ્તાન મોટર્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ તપન કુમાર ૮

ભટ્ટાચાર્ય અને અબ્રના કેસમાં ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યા હતા. (૨૦૦૨) ૬ એસ. સી. સી. ૪૧ અને તે નીચે પ્રમાણે અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું:

(૧૧) ૧૯૭૧માં સુધારેલ કલમ ૧૧એ હેઠળ, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ કાયદેસર રીતે ફરજિયાત છે, જ્યારે ડિસ્ચાર્જ અથવા બરતરફીના આદેશને રદ કરીને અને કામદારની પુનઃસ્થાપનાને નિયમો અને શરતો પર વિચાર કરવા માટે નિર્દેશ આપે છે, જેને આધિન રાહત આપવી જોઈએ અથવા કામદારને ડિસ્ચાર્જ અથવા બરતરફીના બદલામાં અન્ય કોઈ સજાના ચુકાદા સહિત આવી અન્ય રાહત આપવી જોઈએ, જે કેસના સંજોગોમાં જરૂરી હોય. આ વિભાગ વ્યાપક અને વ્યાપક શબ્દોમાં જોડાયેલો છે. તે યોગ્ય સજા આપવાની બાબતમાં ટ્રિબ્યુનલમાં વ્યાપક વિવેકબુદ્ધિ ધરાવે છે અને તે નિયમો અને શરતોની બાબતમાં પણ કે જેના પર કામદારની પુનઃસ્થાપનાનો આદેશ આપવો જોઈએ. તે આવશ્યકપણે અનુસરે છે કે ટ્રિબ્યુનલ એ વિચારણા કરવા માટે બંધાયેલો છે કે શું કેસના સંજોગોમાં, પાછા વેતન આપવું પડશે અને જો એમ હોય તો, કેટલી હદ સુધી.

(૧૨) ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદા પરથી, જેને હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે સમર્થન આપ્યું છે, તે સ્પષ્ટ છે કે કામદારને સંપૂર્ણ વેતન ચૂકવવાનો આદેશ કોઈપણ ચર્ચા વિના અને કોઈ કારણ જણાવ્યા વિના પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. એવું લાગે છે કે ટ્રિબ્યુનલ અને ડિવિઝન બેન્ચે એ આધાર પર કાર્યવાહી કરી હતી કે મેનેજમેન્ટ દ્વારા બરતરફીનો આદેશ રદ કરવામાં આવ્યો હોવાથી, સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનનો આદેશ ચોક્કસપણે અનુસરવાનો હતો.

(૧૩) હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ (પી) લિમિટેડ વિ. એમ્પ્લોયઝ કેસમાં આ અદાલતની ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે આ નિર્દેશ આપ્યો હતો: (એસ. સી. સી. પૃષ્ઠ ૮૬, પેરા ૧૧)

૧૧} "વસ્તુઓની પ્રકૃતિમાં પાછળના વેતનમાં રાહત આપવા

માટે સ્ટ્રેઈટજેકેટ ફોર્મ્યુલા ન હોઈ શકે. તમામ સંબંધિત વિચારણાઓ ચુકાદામાં દાખલ થશે. વધુ કે ઓછું, તે ટ્રિબ્યુનલની વિવેકબુદ્ધિને સંબોધતી દરખાસ્ત હશે. પૂર્ણ વેતન સામાન્ય નિયમ હશે અને તેનો વિરોધ કરનાર પક્ષે પ્રસ્થાન માટે જરૂરી સંજોગો સ્થાપિત કરવા જોઈએ. તે તબક્કે ટ્રિબ્યુનલ તમામ સંબંધિત સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને તેની વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ કરશે. પરંતુ વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ ન્યાયિક અને ન્યાયી રીતે થવો જોઈએ. વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ કરવાનું કારણ સચોટ અને ભરોસાપાત્ર હોવું જોઈએ અને રેકૉર્ડના ચહેરા પર દેખાવું જોઈએ. જ્યારે એવું કહેવામાં આવે છે કે સત્તાના વિવેકબુદ્ધિથી કંઈક કરવાનું છે, ત્યારે કંઈક કરવું એ તર્ક અને ન્યાયના નિયમો અનુસાર, કાયદા અનુસાર અને રમૂજ અનુસાર નહીં. તે મનસ્વી, અસ્પષ્ટ અને કાલ્પનિક ન હોવું જોઈએ પરંતુ કાયદેસર અને નિયમિત હોવું જોઈએ.

(૧૬) પહેલેથી જ નોંધ્યું છે તેમ, શ્રમ અદાલત દ્વારા પાછા વેતનના પ્રશ્નનો કોઈ ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો ન હતો. આ લાંબા સમયગાળા દરમિયાન પ્રતિવાદીને અન્યત્ર નોકરી પર રાખવામાં આવ્યો હતો કે કેમ તે પાસા પર કોઈ દલીલ અથવા પુરાવા નહોતા.

૧૪) ત્યારબાદ ચુપી સ્ટેટ બ્રાસવેર કોર્પોરેશનના કેસમાં ઉપરોક્ત ચુકાદાને ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યો હતો. લિમિટેડ વિરુદ્ધ ઉદય ૧૦ નારાયણ પાંડે (૨૦૦૬) ૧ એસ. સી. સી. ૪૭૮ તે નીચે મુજબ જોવા મળ્યું હતું:

(૧૭) "પક્ષકારો માટે વિદ્વાન વકીલો દ્વારા લેવામાં આવેલા નિર્ણયો પર ભાર મૂકતા પહેલા, આપણે અવલોકન કરી શકીએ છીએ કે જો સમાપ્તિ આદેશ અમાન્ય હોવાની ઘોષણા પર સંપૂર્ણ વેતન ચૂકવવાની સૂચના સામાન્ય પરિણામ તરીકે ઉપયોગમાં લેવાતી

હતી, પરંતુ હવે, સમય જતાં, અદાલત દ્વારા આ બાબતનો વ્યવહારિક દ્રષ્ટિકોણ એ સમજીને લેવામાં આવી રહ્યો છે કે કોઈ ઉદ્યોગને કામદારને તે સમયગાળા માટે ચૂકવણી કરવા માટે દબાણ કરવામાં નહીં આવે, જે દરમિયાન તેણે દેખીતી રીતે તેમાં ઓછું અથવા કંઈ યોગદાન આપ્યું ન હતું અને/અથવા તે સમયગાળા માટે કે જે બિનઉત્પાદક રીતે ખર્ચવામાં આવ્યું હતું, જેના પરિણામે નોકરીદાતા એવી પરિસ્થિતિમાં પાછા જવા માટે મજબૂર થશે જે ઘણા લોકો પર પ્રભુત્વ ધરાવે છે. વર્ષો પહેલા, એટલે કે, જ્યારે કામદારને છૂટા કરવામાં આવ્યો હતો.

(૨૨) કયા સંજોગોમાં સંપૂર્ણ પાછળના વેતનની ચુકવણીની મંજૂરી આપવી જોઈએ તે અંગે કોઈ ચોક્કસ ફોર્મ્યુલા નક્કી કરી શકાતી નથી. નિર્ધિવાદપણે, તે દરેક કેસની હકીકતો અને સંજોગો પર આધાર રાખે છે. જોકે, તે આપમેળે થાય છે એવી દલીલ કરવી યોગ્ય રહેશે નહીં. તેને યાંત્રિક રીતે માત્ર એટલા માટે મંજૂરી આપવી જોઈએ નહીં કારણ કે તકનીકી આધારો પર અથવા અન્યથા સમાપ્તિનો આદેશ યુ. પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૬ એનની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરતો હોવાનું જણાય છે.

(૪૩) આ અદાલતના અનુગામી નિર્ણયો દ્વારા લાવવામાં આવેલા ફેરફારો, કદાચ પ્રવર્તમાન બજાર અર્થતંત્ર, વૈશ્વિકીકરણ, ખાનગીકરણ અને આઉટસોર્સિંગને પગલે સરકારના નીતિગત નિર્ણયોમાં થયેલા ફેરફારોને ધ્યાનમાં રાખીને, સ્પષ્ટ છે.

૧૫) ઉપરોક્ત અવલોકનો પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે સમાપ્તિના આદેશને ગેરકાયદેસર જાહેર કરવામાં આવે તો સંપૂર્ણ વેતનની ચુકવણી યાંત્રિક રીતે આપી શકાતી નથી. તે આપમેળે અનુસરતું નથી કે જ્યારે કામદાર સેવામાંથી બહાર રહ્યો હોય અને ઉદ્યોગમાં બહુ ઓછું અથવા કંઈ યોગદાન આપ્યું હોય તે સમયગાળા માટે પણ પુનઃસ્થાપન સાથે સંપૂર્ણ વેતનની ચુકવણી કરવી આવશ્યક છે.

૧૬) ફરીથી હરિયાણા રાજ્ય વિદ્યુત વિકાસ નિગમ લિમિટેડ વિરુદ્ધ મામની (૨૦૦૬) ૯ એસ. સી. સી. ૪૩૪ના કેસમાં આ અદાલતે સિદ્ધાંતનો પુનરોચ્ચાર કર્યો હતો. યુપી સ્ટેટ ટ્રાન્સમિશન કોર્પોરેશન લિમિટેડ (સુપ્રા) માં નિર્ધારિત સિદ્ધાંતો. તાજેતરમાં આ અદાલતે પી. વી. કે. ડિસ્ટિલરી લિમિટેડ વિરુદ્ધ મહેન્દ્ર રામ (૨૦૦૯) ૫ એસ. સી. સી. ૭૦૫ના કેસમાં સંપૂર્ણ વેતનની ચુકવણી સંબંધિત મુદ્દાઓની ફરીથી તપાસ કરી હતી. સંબંધિત કેસ કાયદાની તપાસ કર્યા પછી તે નીચે મુજબ રાખવામાં આવ્યું છે:

(૧૮) "જો કે સમાસિનો આદેશ અમાન્ય હોવાની ઘોષણા પર સંપૂર્ણ વેતન ચૂકવવાનો નિર્દેશ સામાન્ય પરિણામ તરીકે ઉપયોગમાં લેવાતો હતો, પરંતુ હવે, સમય જતાં, અદાલત દ્વારા આ બાબતનો વ્યવહારિક દ્રષ્ટિકોણ અપનાવવામાં આવી રહ્યો છે કે કોઈ ઉદ્યોગને કામદારને તે સમયગાળા માટે ચૂકવણી કરવાની ફરજ પાડવામાં નહીં આવે, જે દરમિયાન તેણે દેખીતી રીતે તેમાં બહુ ઓછું અથવા બિલકુલ કંઈ યોગદાન આપ્યું ન હતું અને/અથવા તે સમયગાળા માટે કે જે પરિણામે બિનઉત્પાદકતાથી ખર્ચવામાં આવ્યો હતો, જેના પરિણામે નોકરીદાતા ઘણા વર્ષો પહેલાં પ્રવર્તમાન પરિસ્થિતિમાં પાછા જવા માટે મજબૂર થશે, એટલે કે જ્યારે કામદારને છૂટા કરવામાં આવ્યો હતો.

(૧૯) હરિયાણા શહેરી વિકાસ સત્તામંડળ વિરુદ્ધ ઓમ પાલમાં એવું જણાવવામાં આવ્યું છે કે: (એસ. સી. સી. પી. ૭૪૫, પેરા ૭) ૭) "હવે તે પણ સારી રીતે નક્કી થઈ ગયું છે કે ૧૯૪૭ના કાયદાની કલમ ૧૧એ હેઠળ ઔદ્યોગિક અદાલતોને વ્યાપક વિવેકાધીન સત્તા આપવામાં આવી હોવા છતાં, સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનની રાહત આપમેળે જ આપવી જોઈએ નહીં

કારણ કે આવું કરવું કાયદેસર રહેશે. રાહતની મંજૂરી દરેક કેસમાં પ્રાપ્ત થતી હકીકતની સ્થિતિ પર આધારિત હશે. તે ઘણા પરિબલો પર નિર્ભર રહેશે, જેમાંથી એક એ હશે કે ભરતી ક્ષેત્રમાં કાર્યરત વૈધાનિક જોગવાઈઓ, જો કોઈ હોય તો, તેના સંદર્ભમાં કરવામાં આવી હતી કે કેમ.

(૨૦) પુનઃસ્થાપનની તારીખ સુધી કર્મચારીને પૂર્ણ વેતન અને અન્ય લાભો સાથે વળતર આપવું જોઈએ કે કેમ તે પ્રશ્ન નક્કી કરતી વખતે, ટ્રિબ્યુનલ્સ અને અદાલતોએ પુનઃસ્થાપન પર પૂર્ણ વેતનના સામાન્ય નિયમ હોવા છતાં વાસ્તવિક બનવું પડશે. (વેસ્ટર્ન ઇન્ડિયા મેચ કંપની લિમિટેડ વિ. ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ)

"

૧૭) કાયદાના ઉપરોક્ત ગુણોત્તરને લાગુ કરીને અમે વર્તમાન કેસમાં વાસ્તવિક પરિસ્થિતિની તપાસ કરી છે. પ્રતિવાદીની સેવાઓ સ્વીકાર્ય રીતે ૧૧.૬.૮૭ પર સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. લેબર કોર્ટે તેનો ચુકાદો ૨૭.૮.૦૨ પર આપ્યો હતો. તેથી, સમાપ્તિની તારીખથી સેવામાં પુનઃસ્થાપનના એવોર્ડ સુધી ૧૫ વર્ષથી વધુનું અંતર છે. શ્રમ અદાલતે સમગ્ર મુદ્દાની તપાસ કર્યા પછી તારણ કાઢ્યું હતું કે પ્રતિવાદી તેણે કામ ન કર્યું હોય તે સમયગાળા માટે કોઈપણ વળતર મેળવવા માટે હકદાર રહેશે નહીં. ચુકાદાનું અવલોકન એ પણ દર્શાવે છે કે પ્રતિવાદીએ શ્રમ અદાલતના રેકૉર્ડ પર એવી કોઈ સામગ્રી અથવા પુરાવા રજૂ કર્યા નથી કે જે દર્શાવે છે કે જ્યારે તે અપીલકર્તાની સેવામાંથી બહાર હતો ત્યારે ૧૫ વર્ષના લાંબા સમયગાળા દરમિયાન તેને નફાકારક રીતે નોકરી મળી ન હતી.

૧૮) રિટ પિટિશનમાં પ્રતિવાદી મુખ્યત્વે લઘુત્તમ વેતન અધિનિયમ અનુસાર વેતન મેળવવા અને નાણાકીય લાભોની ગણતરી માટે સમાધાન કાર્યવાહીમાં ખર્ચવામાં આવેલા સમયગાળાનો સમાવેશ કરવા માટે ચિંતિત હતો. ઉચ્ચ અદાલતે વાસ્તવિક પરિસ્થિતિની તપાસ કર્યા વિના અને મેસર્સ ૧૪ હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ

લિમિટેડ વિરુદ્ધ મેસર્સ હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડના કર્મચારીઓના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો હતો અને જણાવ્યું હતું કે આ કેસમાં સંપૂર્ણ વેતનના સામાન્ય નિયમનું પાલન કરવું જોઈએ. અમારો વિચારશીલ અભિપ્રાય છે કે ઉચ્ચ ન્યાયાલય તેના સમર્થનમાં નક્કર કારણો નોંધ્યા પછી જ આવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચી શક્યું હોત. ખાસ કરીને કારણ કે શ્રમ અદાલતના ચુકાદામાં ફેરફાર કરવામાં આવી રહ્યો હતો. શ્રમ અદાલતે તેના વિવેકાધીન અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરીને તારણ કાઢ્યું હતું કે તે પાછા વેતન આપવા માટે યોગ્ય કેસ નથી.

૧૯) નીચેના અવલોકનના કિસ્સામાં: પી. વી. કે. ડિસ્ટિલરી લિમિટેડ (ઉપરોક્ત), તે છે "

(૧૫) પાછળના વેતનની બાબતમાં ઉઠાવવામાં આવેલા મુદ્દાને શ્રમ અદાલત દ્વારા ઉપરોક્ત રીતે આ મુદ્દાના તથ્યો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, તેની વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ કરીને અને દેખીતી રીતે એવી રીતે હાથ ધરવામાં આવ્યો છે જે પ્રકૃતિમાં ન્યાયી ન હોઈ શકે. ઉચ્ચ અદાલત તરફથી ચુકાદામાં નોંધવાની જવાબદારી અસ્તિત્વમાં છે, જોકે હલકી કક્ષાના ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદાની નિંદા કરતા પહેલા તર્ક, જેની ગેરહાજરીમાં, અમારા મતે ચુકાદો અન્યથા વાજબી હોવાની તપાસને ટકી શકતો નથી.

અલાહાબાદ જલ સંસ્થાન વિરુદ્ધ દયા શંકર રાય (૨૦૦૫) ૫ એસ. સી. સી. ૧૨૪ના કેસમાં ચુકાદામાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું હતું કે: ૨૦) અમારા મતે ઉચ્ચ અદાલત સંપૂર્ણ વેતન આપવામાં અન્યાયી હતી. અમારો એવો પણ અભિપ્રાય છે કે શ્રમ અદાલતે સમાપ્તિને ગેરકાયદેસર ગણાવી હોવાથી કોઈ પણ વેતન પાછું ન આપવાનું અન્યાયી હતું. આ કેસની હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને અમે નિર્દેશ આપીએ છીએ કે પ્રતિવાદીને સેવાની સમાપ્તિની તારીખથી

પુનઃસ્થાપના સુધી પાછળના વેતનના ૫૦ ટકા ચૂકવવામાં આવશે. "

- “૬. કયા કિસ્સાઓમાં, અને કયા સંજોગોમાં, સંપૂર્ણ વેતન આપી શકાય અથવા નકારી શકાય તે અંગે સંપૂર્ણ મુદતમાં કાયદો નિર્ધારિત કરી શકાતો નથી. શ્રમ અદાલત અને/અથવા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ કે જેની સામે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવવામાં આવ્યો છે, તે દરેક કેસની હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને રાહત આપવાનો હકદાર રહેશે. આ હેતુ માટે, કેટલાંક પરિબલોને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે. તે વિવાદમાં નથી કે અહીં પ્રતિવાદી નંબર ૧ ની નિમણૂક કામચલાઉ ધોરણે કરવામાં આવી હતી; તેમની સેવાઓ ૨૪.૧.૧૯૮૭ પર નીતિગત નિર્ણયના આધારે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. પ્રતિવાદી નંબર ૧ એ એક લેખિત નિવેદન દાખલ કર્યું હતું જેમાં તેણે એવી કોઈ દલીલ કરી ન હતી કે તે નિષ્ક્રિય બેઠો હતો અથવા તેણે વચગાળામાં અન્ય કોઈ નોકરી મેળવી ન હતી. અપીલકર્તાના વિદ્વાન સલાહકાર, અમારા મતે, એ રજૂ કરવામાં સાચા છે કે કામદાર દ્વારા લેખિત નિવેદનમાં તે અસર માટે દલીલ કરવી જરૂરી હતી. માત્ર આવી કોઈ દલીલ કરવામાં આવી ન હતી, તેના પુરાવામાં પણ, કામદારે એમ ન કહ્યું કે તે બેરોજગાર રહ્યો. તાત્કાલિક કિસ્સામાં, અહીં પ્રતિવાદીને ૨૭.૨.૨૦૦૧ માંથી પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો.
૭. તપન કુમાર ભટ્ટાચાર્ય (ઉપરોક્ત) કેસમાં, આ અદાલતે નોંધ્યું હતું કે તેમાં પ્રતિવાદી લાંબા સમયગાળા દરમિયાન અન્યત્ર નોકરી કરતો હતો કે કેમ તે અંગે કોઈ દલીલ અથવા પુરાવા નથી, અને હકીકતમાં તે મેળવતી પરિસ્થિતિમાં, અપીલકર્તાને પુનઃસ્થાપનની તારીખ સુધી પાછળના વેતનના ૫૦ ટકા ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.
૮. ફરી એકવાર જરીના બી (સુપ્રા) માં, આ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે સંપૂર્ણ વેતનનો એવોર્ડ પુનઃસ્થાપનના આદેશનું કુદરતી પરિણામ નથી.
૯. રહમત ઉલ્લા (ઉપરોક્ત) માં, આ અદાલતની ખંડપીઠે ચુકાદો આપ્યો હતો કે તેમાં પ્રતિવાદી ૧૯૯૦ થી એક સામાન્ય કામદાર તરીકે સેવામાંથી બહાર હતો, તે પોતાની આજીવિકા મેળવવા માટે અન્યત્ર કામ કરતો હોવો જોઈએ; અને તે બતાવવા માટે કોઈ સામગ્રી ન હતી કે તે નફાકારક રીતે નોકરી કરતો ન હતો, જેના પર, પાછળના વેતનના ૫૦ ટકા ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.
૧૦. રામ આશ્રય સિંહમાં અન્ય વિ. રામ બક્ષ સિંહ અને અન્યો [(૨૦૦૩) ૯ એસ.

સી. સી. ૧૫૪], છ વર્ષ પછી બરતરફીના આદેશ પર સવાલ ઉઠાવતા કામદારને પાછળના વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનના આદેશને નકારી કાઢવા માટેના પરિબળોમાંથી એક માનવામાં આવતું હતું. હકીકતમાં, તેમાં પ્રાપ્ત થતી પરિસ્થિતિમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે જો તેમાં અપીલકર્તાઓને રૂ. ૩૫, ૦૦૦/- જે પહેલેથી જ ચૂકવવામાં આવ્યું છે તે ઉપરાંત વળતર તરીકે. [એમ/એસ. સોનીપત સહકારી સુગર મિલ્સ લિમિટેડ વિ. અજીત સિંહ ૨૦૦૫ (૨) સ્કેલ ૧૫૧ નું સંચાલન પણ જુઓ].

૧૧. હરિયાણા રાજ્ય સહકારી સંઘમાં. લેન્ડ ટેવ. બેંક વિ. નીલમ [૨૦૦૫ (૨) સ્કેલ ૪૩૪], એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે: "તે સામાન્ય બાબત છે કે સંપૂર્ણ અધિકારક્ષેત્ર ધરાવતી અદાલતો અને ટ્રિબ્યુનલ્સ પાસે પક્ષકારોને યોગ્ય રાહત આપવાની વિવેકાધીન સત્તા છે. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમનો ઉદ્દેશ અને ઉદ્દેશ કામદારને સામાજિક ન્યાય આપવાનો હોઈ શકે છે, પરંતુ તેનો અર્થ એ નથી કે કામદાર તેના વર્તનને ધ્યાનમાં લીધા વિના આપમેળે રાહત મેળવવા માટે હકદાર રહેશે. અવરોધ, માફી અને સંમતિ જેવા પ્રક્રિયાગત કાયદાઓ ઔદ્યોગિક કાર્યવાહીને સમાન રીતે લાગુ પડે છે. ચોક્કસ પરિસ્થિતિમાં વ્યક્તિને સ્વીકૃતિ મૌન સંમતિના સિદ્ધાંતથી પણ બંધાયેલી રાખી શકાય છે.

૧૨. ચાલો હવે એલ. ડી. દ્વારા ટાંકવામાં આવેલા નિર્ણયોને ધ્યાનમાં લઈએ. પ્રતિવાદી નંબર ૧ માટે વકીલ. સુબોંગ ટી એસ્ટેટ (સુપ્રા) ના કામદારોમાં, જેના પર, પ્રતિવાદીઓ માટે વિદ્વાન સલાહકાર દ્વારા મજબૂત નિર્ભરતા મૂકવામાં આવી છે, કાયદાનો કોઈ સિદ્ધાંત નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યો નથી. કોર્ટે માત્ર તથ્યાત્મક સ્થિતિમાં કામદારોને સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૧૩. મેસર્સ હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ (ઉપરોક્ત) માં, આ અદાલતે ફરીથી કોઈ કાયદો ઘડ્યો ન હતો. શ્રમ અદાલત દ્વારા એક હકીકત પર તારણ કાઢવામાં આવ્યું હતું કે પ્રતિવાદીઓ પાસે કોઈ વૈકલ્પિક રોજગાર નથી જેને પડકારવામાં આવ્યો ન હતો. હાઈકોર્ટ સમક્ષ એકમાત્ર આધાર કે જેની વિનંતી કરવામાં આવી હતી તે એ હતું કે પ્રતિવાદીઓએ એ સાબિત કર્યું ન હતું કે તેમણે બેરોજગારીના સમયગાળા દરમિયાન તેમના નુકસાનને ઘટાડવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો. અહીં જે પ્રશ્નો ઉઠાવવામાં આવ્યા છે તે તેમાં ઉઠાવવામાં આવ્યા ન હતા. દલીલ માત્ર નુકસાન ઘટાડવા સુધી મર્યાદિત હતી. આ અદાલતે ચુકાદામાં દખલ કરવામાં હાઈકોર્ટના

વિવેકાધીન અધિકારક્ષેત્રમાં દખલ કરી ન હતી.

૧૪. ઇન્ડિયન રેલ્વે કન્સ્ટ્રક્શન કંપની લિમિટેડ (ઉપરોક્ત) માં, આ અદાલતે માત્ર કહ્યું: ૩૦ ". પછી પ્રશ્ન એ હશે કે વિરોધાભાસી હિતોને શ્રેષ્ઠ રીતે કેવી રીતે સંતુલિત કરી શકાય. ૫૫૨૦૦૦ના વચગાળાના આદેશ દ્વારા અપીલકર્તાને પ્રતિવાદીને પાછળના વેતન માટે ૩ લાખ રૂપિયાની વચગાળાની ચુકવણીને આધિન પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. પુનઃસ્થાપન માટેની દિશા આપમેળે કર્મચારીને સંપૂર્ણ વેતનનો હકદાર બનાવતી નથી. હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ (પી) લિમિટેડ વિ. એમ્પ્લોઈઝ કેસમાં, આ અદાલતની ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે જણાવ્યું હતું કે:

૧૧. " વસ્તુઓની પ્રકૃતિમાં પાછળના વેતનમાં રાહત આપવા માટે સ્ટ્રેઈટફોર્વર્ડ ફોર્મ્યુલા ન હોઈ શકે. તમામ સંબંધિત વિચારણાઓ ચુકાદામાં દાખલ થશે. વધુ કે ઓછું, તે ટ્રિબ્યુનલની વિવેકબુદ્ધિને સંબોધતી દરખાસ્ત હશે. પૂર્ણ વેતન સામાન્ય નિયમ હશે અને તેનો વિરોધ કરનાર પક્ષે પ્રસ્થાન માટે જરૂરી સંજોગો સ્થાપિત કરવા જોઈએ. તે તબક્કે ટ્રિબ્યુનલ તમામ સંબંધિત સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને તેની વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ કરશે. પરંતુ વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ ન્યાયિક અને ન્યાયી રીતે થવો જોઈએ. વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ કરવાનું કારણ સચોટ અને ભરોસાપાત્ર હોવું જોઈએ અને રેકૉર્ડના ચહેરા પર દેખાવું જોઈએ. જ્યારે એવું કહેવામાં આવે છે કે સત્તાના વિવેકબુદ્ધિથી કંઈક કરવાનું છે, ત્યારે કંઈક કરવું એ તર્ક અને ન્યાયના નિયમો અનુસાર, કાયદા અનુસાર અને રમૂજ અનુસાર નહીં. તે મનસ્વી, અસ્પષ્ટ અને કાલ્પનિક ન હોવું જોઈએ પરંતુ કાયદેસર અને નિયમિત હોવું જોઈએ (જુઓ સુસાનાહ શાર્પ વિ. વેકફિલ્ડ ૧૨, એસી પૃષ્ઠ. ૧૭૫૨) ".

૧૫. નિક્સ (ઇન્ડિયા) ટૂલ્સ (સુપ્રા) માં, આ અદાલતે ફરીથી તેમાં મેળવેલી હકીકતમાં ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા ઉપયોગમાં લેવાતા વિવેકાધીન અધિકારક્ષેત્રમાં દખલ કરવાનો ઇનકાર કર્યો હતો, ખાસ કરીને એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે તે પ્રથમ વખત રિટ કોર્ટ સમક્ષ આવી અરજી વધારાના પુરાવા દ્વારા ઉઠાવવામાં આવી હતી, જેને નકારી કાઢવામાં

આવી હતી.

૧૬. અમે આ અદાલતના કેટલાક નિર્ણયોનો ઉલ્લેખ કર્યો છે કે અગાઉ બરતરફીના આદેશને રદ કરવામાં આવે તો, સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપન સામાન્ય પરિણામ હતું. પરંતુ હવે સમય જતાં, એ સમજાયું છે કે ઉદ્યોગને એવા સમયગાળા માટે કામદારને ચૂકવણી કરવાની ફરજ પાડવામાં આવી રહી છે કે જે દરમિયાન તેણે દેખીતી રીતે ઓછું અથવા બિલકુલ કંઈ યોગદાન આપ્યું ન હતું, તે સમયગાળા માટે જે બિનઉત્પાદકતાથી ખર્ચવામાં આવ્યું હતું, જ્યારે કામદારને તે પરિસ્થિતિમાં પાછા જવા માટે મજબૂર કરવામાં આવી રહ્યો છે જે ઘણા વર્ષો પહેલાં હતી જ્યારે તેને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો. આપણા માટે ઔદ્યોગિક સંબંધોને અસર કરતી સમસ્યાઓ માટે વ્યવહારિક અભિગમ વિકસાવવો જરૂરી છે. જો કે, કોઈ ન્યાયી ઉકેલ રજૂ કરી શકાતો નથી પરંતુ સુવર્ણ માધ્યમ સુધી પહોંચી શકાય છે.

૧૭. એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે પ્રતિવાદીને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો અને એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે તેણે કોઈ અરજી કરી ન હતી અથવા કોઈ પુરાવા રજૂ કર્યા ન હતા કે તે ૨૪.૧.૧૯૮૭ થી ૨૭.૨.૨૦૦૧ સુધી બેરોજગાર રહ્યો હતો, અમારો અભિપ્રાય છે કે જો પ્રતિવાદીને પાછળના વેતનના ૫૦ ટકા ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે તો ન્યાયનું વ્યાજ પેટા સેવા આપવામાં આવશે. હરિયાણા રોડવેઝના જનરલ મેનેજર વિરુદ્ધ રૂધવ સિંહ (૨૦૦૫) ૫ એસ. સી. સી. ૫૮૧ ના નિર્ણયમાં માનનીય સર્પોચ્ય અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે:

“૬. આગળનો પ્રશ્ન, જેમાં વિચારણા કરવાની જરૂર છે તે છે કે શું પ્રતિવાદી કોઈપણ પાછા વેતન માટે હકદાર છે. ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ અને શ્રમ અદાલતે હરિયાણા રાજ્યના રોહતક જિલ્લામાં પ્રતિવાદી દ્વારા કરવામાં આવતું કુદરતી કામ પુષ્કળ પ્રમાણમાં ઉપલબ્ધ છે, કારણ કે આ પ્રકારનું કામ કરવા માટે પૂર્વીય યુપી અને બિહારથી મોટી સંખ્યામાં કામદારો આવે છે. જો કે, એક સામાન્ય અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે કે કેસની હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને ૫૦ ટકા વેતન પાછું આપવાનું યોગ્ય રહેશે. ઉચ્ચ અદાલતે પણ પુરસ્કારના આ ભાગને જાળવી રાખવાનું કોઈ કારણ આપ્યું નથી.

૭. અમારા મતે અમુક પરિબલો, જે પાછળના વેતનના એવોર્ડ અંગે અભિપ્રાય રચવા માટે સુસંગત છે, તેને સંપૂર્ણપણે અવગણવામાં આવ્યા છે અને તેથી, આ મુદ્દા પરનો એવોર્ડ દૂષિત છે. ખાસ મંજૂરી અરજી માં આપવામાં આવેલી તારીખોની યાદી, જેનો વિરોધ કરવામાં આવ્યો નથી, તે દર્શાવે છે કે પ્રતિવાદીના પોતાના કેસ અનુસાર તેની સેવાઓ ૧૮.૨.૧૯૮૯ પર સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, તેમ છતાં તેણે ૨૪.૮.૧૯૯૧ પર દોઢ વર્ષ પછી સેવામાં પુનઃસ્થાપિત થવાની વિનંતી કરતી ડિમાન્ડ નોટિસ આપી હતી. રાજ્ય સરકારે વર્ષ ૧૯૯૭માં ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ અને મજૂર અદાલતનો સંદર્ભ આપ્યો હતો, જેનો અર્થ છે કે સેવાની સમાપ્તિના આઠ વર્ષ પછી. સામાન્ય રીતે, લાંબો સમય વીતી ગયા પછી સંદર્ભ ન આપવો જોઈએ. મજૂર વિવાદનો ઝડપથી ઉકેલ લાવવો જોઈએ અને રાજ્ય સરકાર માટે આ બાબત પર ઊંઘવાનું અને લાંબા સમય પછી તેની મરજીથી સંદર્ભ આપવાનું કોઈ વાજબી કારણ નથી. તે કામદાર અને નોકરીદાતા બંને માટે પૂર્વગ્રહનું કારણ બને છે. નોકરીદાતા માટે લાંબા સમય સુધી તમામ દસ્તાવેજો જાળવી રાખવા અને પછી પુરાવા રજૂ કરવા શક્ય નથી, પછી ભલે તે મૌખિક હોય કે દસ્તાવેજી, વર્ષો પછી અધિકારીઓ, જેમણે આ બાબત સાથે વ્યવહાર કર્યો હોય, તેમણે નિવૃત્તિને કારણે સંસ્થા છોડી દીધી હશે અથવા અન્ય કોઈ કારણસર. જો રાજ્ય સરકાર દ્વારા સંદર્ભ ઝડપથી કરવામાં ન આવે તો એમ્પ્લોયર દોષિત નથી, પરંતુ તે સંબંધિત કામદાર પાસેથી કોઈ કામ લીધા વિના પાછળના વેતનની ચુકવણીના નિર્દેશ સાથે જોડાયેલ છે. જે કામદારને નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવામાં આવે છે તેની દુર્દશા પણ એટલી જ ખરાબ છે કારણ કે તે તેના પરિવાર માટે અસ્તિત્વ ટકાવી રાખવાનો પ્રશ્ન છે અને તેને લાંબા સમય સુધી અનિશ્ચિતતાની સ્થિતિમાં ન છોડવો જોઈએ.
૮. એવો કોઈ નિયમ નથી કે દરેક કેસમાં જ્યાં ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ એવું તારણ આપે છે કે સેવાની સમાપ્તિ કાયદાની કલમ ૨૫એફનું ઉલ્લંઘન છે, ત્યાં સંપૂર્ણ વેતન આપવું જોઈએ. પસંદગી અને નિમણૂકની રીત અને પદ્ધતિ જેવા ઘણા પરિબલો, એટલે કે, ખાલી જગ્યાની યોગ્ય જાહેરાત કર્યા પછી અથવા રોજગાર વિનિમયમાંથી અરજીઓ આમંત્રિત કર્યા પછી, નિમણૂકની પ્રકૃતિ, એટલે કે, કામચલાઉ, ટૂંકા ગાળાના, દૈનિક વેતન, કામચલાઉ અથવા કાયમી પાત્ર, નોકરી માટે જરૂરી કોઈપણ વિશેષ લાયકાત અને તે જેવી બાબતોને પાછા વેતન આપવા અંગે નિર્ણય લેવામાં તોલવું અને સંતુલિત કરવી જોઈએ. એક મહત્વપૂર્ણ પરિબલ,

જેને ધ્યાનમાં લેવું જોઈએ, તે સેવાની લંબાઈ છે, જે કર્મચારીએ નોકરીદાતા સાથે પ્રદાન કરી હતી. જો કામદારે નોંધપાત્ર સમય સુધી સેવા આપી હોય અને તેની સેવાઓ ખોટી રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવે, તો તેની ઉંમર અને તેની પાસે રહેલી લાયકાતને ધ્યાનમાં રાખીને તેને સંપૂર્ણ અથવા આંશિક વેતન આપવામાં આવી શકે છે. જો કે, જ્યાં કામદાર દ્વારા આપવામાં આવતી સેવાની કુલ લંબાઈ ખૂબ જ ઓછી હોય, ત્યાં સંપૂર્ણ સમયગાળા માટે, એટલે કે, સમાપ્તિની તારીખથી પુરસ્કારની તારીખ સુધી, જે આપણો અનુભવ દર્શાવે છે કે ઘણીવાર ખૂબ મોટો હોય છે, તે સંપૂર્ણ રીતે અયોગ્ય રહેશે. અન્ય એક મહત્વપૂર્ણ પરિબળ, જેને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે તે રોજગારની પ્રકૃતિ છે. કાયમી સ્વરૂપની નિયમિત સેવાની સરખામણી ટૂંકા અથવા તૂટક તૂટક દૈનિક વેતન રોજગાર સાથે કરી શકાતી નથી, જો કે તે એક કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ માટે હોઈ શકે છે.

૯. પ્રતિવાદી દ્વારા દાખલ કરાયેલ લેખિત નિવેદન દર્શાવે છે કે ૧૬.૩.૧૯૮૮ થી ૩૧.૧૦.૧૯૮૮ વચ્ચે તેમને બે પ્રસંગોએ અનુક્રમે બે દિવસ અને સાત દિવસના વિરામ સાથે હેલ્પર, વોશ બોય અને વોટર કેરિયર તરીકે ટૂંકા ગાળાની નિમણૂકો આપવામાં આવી હતી. ૩૧.૧૦.૧૯૮૮ પછી બે મહિનાથી વધુ સમય પછી તેમને ૮.૧.૧૯૮૯ પર હેલ્પર તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. આ નિમણૂક માત્ર ૩૧.૧.૧૯૮૯ સુધી જ હતી અને ત્યારબાદ તેમને ૭.૨.૧૯૮૯ પર નવી નિમણૂક આપવામાં આવી હતી, જે ૨૮.૨.૧૯૮૯ પર સમાપ્ત થઈ હતી. આ હકીકતો દર્શાવે છે કે પ્રતિવાદીએ અપીલકર્તાની સ્થાપનામાં ૧૬.૩.૧૯૮૮ થી ૨૮.૨.૧૯૮૯ સુધી સતત કામ કર્યું ન હતું. દૈનિક વેતનના આધારે નિયુક્ત વ્યક્તિને માત્ર તે દિવસો માટે વેતન મળે છે કે જેના પર તેણે કામ કર્યું હોય.

૧૦. માં શ્રીમતી. સરન કુમાર ગૌર અને અન્યો વિરુદ્ધ ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય અને અન્યો [જે. ટી. ૧૯૯૧ (૩) એસ. સી. ૪૭૮], આ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે જ્યારે કામ કરવામાં ન આવે ત્યારે મહેનતાણું ચૂકવવાનું નથી અને તે મુજબ અગાઉના પગારની ફાળવણી માટે કોઈ નિર્દેશ આપતો નથી. યુપી રાજ્યમાં અને એન. આર. વિ. અટલ બિહારી શાસ્ત્રી અને અનર. [જે. ટી. ૧૯૯૨ (૫) પ૨૩], લાઈસન્સ ઇન્સ્પેક્ટરની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે ૧૫.૭.૧૯૭૦ પર પસાર કરવામાં આવેલા સમાપ્તિ આદેશને આખરે ઉચ્ચ અદાલતે ૨૭.૧૧.૧૯૯૧ પરની રિટ અરજીમાં રદ કર્યો હતો અને સમાપ્તિની તારીખથી તેમની નિવૃત્તિ મેળવવાની તારીખ સુધી સંપૂર્ણ પગાર ચૂકવવાનો નિર્દેશ જારી કરવામાં આવ્યો હતો. આ

અદાલતે, સંબંધિત સમયગાળા દરમિયાન કર્મચારીને નફાકારક રીતે નોકરી મળી ન હતી તેવા સ્પષ્ટ તારણની ગેરહાજરીમાં, સંપૂર્ણ પગારની ચૂકવણીનો નિર્દેશ આપતા ઉચ્ચ ન્યાયાલયના આદેશને રદ કર્યો અને તેના સ્થાને રૂ. ૨૫,૦૦૦/ની એક સામટી રકમની ચુકવણી કરી. વિરેન્દ્ર કુમાર, જનરલ મેનેજર, ઉત્તર રેલવે, નવી દિલ્હી વિ. અવિનાશ ચંદ્ર ચઢ્ઢા અને અન્યો [(૧૯૯૦) ૩ એસસીસી ૪૭૨] માં વરિષ્ઠતા અને ઉચ્ચ પદ પર બઢતીને લઈને વિવાદ હતો. આ અદાલતે 'કામ નહીં, પગાર નહીં' ના સિદ્ધાંત પર પાછલા સમયગાળા માટે ઊંચા પગારની ચુકવણી માટે કોઈ નિર્દેશ આપ્યો ન હતો કારણ કે પ્રતિવાદીઓએ વાસ્તવમાં ઉચ્ચ પદ પર કામ કર્યું ન હતું જેના માટે તેઓ બઢતી મેળવવા માટે હકદાર હતા. સુરજિત ઘોષ વિરુદ્ધ ચેરમેન અને મેનેજિંગ ડિરેક્ટર, યુનાઈટેડ કોમર્શિયલ બેંક અને અન્ય [(૧૯૯૫) ૨ એસ. સી. સી. ૪૭૪] કેસમાં, અપીલકર્તા (બેંકમાં સહાયક વ્યવસ્થાપક) ને ૨૮.૫.૧૯૮૫ પર સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા, પરંતુ તેમની અપીલને આ અદાલત દ્વારા ૬.૨.૧૯૯૫ પર મંજૂરી આપવામાં આવી હતી કારણ કે તેમનો બરતરફીનો આદેશ અંતર્ગત ખામીથી પીડાતો હોવાનું જણાયું હતું. પાછલા સમયગાળામાં પગારની બાકી રકમ માટે તેમનો દાવો આશરે ૨ લાખ રૂપિયા હતો પરંતુ આ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે કોઈ કામ ન કરવા બદલ કોઈને પણ મોટી રકમ ચૂકવી શકાતી નથી અને તે મુજબ નિર્દેશ આપ્યો હતો કે પગારની બાકી રકમ માટે તેમના દાવાના બદલામાં તેમને ૧,૦૦૦ રૂપિયા વળતરની રકમ ચૂકવવામાં આવે. અનિલ કુમાર ગુપ્તા વિરુદ્ધ બિહાર રાજ્ય [(૧૯૯૬) ૭ એસ. સી. સી. ૮૩] માં, અપીલકર્તાઓ બિહાર સરકારના સિંચાઈ વિભાગના જળ અને જમીન વ્યવસ્થાપન સંસ્થામાં દૈનિક વેતન કર્મચારીઓ તરીકે કાર્યરત હતા અને તેઓ સ્ટેનોટાઈપિસ્ટ, ટાઈપિસ્ટ, મશીન ઓપરેટર્સ અને પ્યૂન વગેરેની જગ્યાઓ પર કામ કરતા હતા. આ અદાલતે કામદારોની અપીલને મંજૂરી આપી હતી અને પુનઃસ્થાપનનો નિર્દેશ આપ્યો હતો પરંતુ ખાસ કરીને એવું માન્યું હતું કે તેઓ કોઈપણ ભૂતકાળના પગાર માટે હકદાર રહેશે નહીં. આ સત્તાવાળાઓ દર્શાવે છે કે પાછા વેતનની ચુકવણી માટેનો આદેશ યાંત્રિક રીતે પસાર થવો જોઈએ નહીં પરંતુ પાછા વેતન આપવા માટેનો કોઈ પણ આદેશ પસાર કરતા પહેલા ઘણા પરિબલોને ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ.

૧૧. હાથમાં રહેલા કેસમાં પ્રતિવાદીએ અપીલકર્તા સાથે ખૂબ જ ટૂંકા ગાળા માટે કામ કર્યું હતું, જે એક વર્ષથી ઓછું હતું. આ સમયગાળા દરમિયાન પણ સેવામાં વિરામ હતો અને તેમને વિવિધ હોદ્દાઓ પર દૈનિક વેતનના આધારે ટૂંકા ગાળાની નિમણૂકો આપવામાં આવી હતી. પ્રતિવાદી તકનીકી રીતે પ્રશિક્ષિત વ્યક્તિ નથી, પરંતુ તે ચોથા વર્ગના પદ પર કામ કરતો હતો. ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ અને મજૂર અદાલતના તારણો અનુસાર, પ્રતિવાદી જે કામ કરી રહ્યો હતો તે જ પ્રકારનું પુષ્કળ કામ રોહતક જિલ્લામાં ઉપલબ્ધ હતું. આવા સંજોગોમાં અમારો અભિપ્રાય છે કે પ્રતિવાદી કોઈપણ પાછા વેતનની ચુકવણી માટે હકદાર નથી. યુ. પી. એસ. આર. ટી. સી. વિરુદ્ધના કિસ્સામાં પણ નિર્ણયનો સંદર્ભ લેવો યોગ્ય રહેશે. મિતુ સિંહ (૨૦૦૬) ૭ એસ. સી. સી. ૧૮૦ જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું હતું કે:

૧૩. જી. એમ. હરિયાણા રોડવેઝ વિ. રુધન સિંહ, [૨૦૦૫] ૫ એસ. સી. સી. ૫૮૧ માં, આ અદાલતે એવું માન્યું હતું કે દરેક કેસમાં, જ્યાં કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તારણ નોંધવામાં આવે છે કે સેવાની સમાપ્તિનો આદેશ ગેરકાયદેસર છે કે કર્મચારી સંપૂર્ણ વેતન મેળવવા માટે હકદાર છે, ત્યાં કોઈ નિયમ નથી. ઘણા પરિબલોને ધ્યાનમાં લેવા જરૂરી છે. કોર્ટે કહ્યું:

"૮. એવો કોઈ નિયમ નથી કે દરેક કેસમાં જ્યાં ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ તારણો આપે છે કે સેવાની સમાપ્તિ કાયદાની કલમ ૨૫ F નું ઉલ્લંઘન કરતી હતી, ત્યાં સંપૂર્ણ બેક વેતન આપવું જોઈએ. પસંદગી અને નિમણૂકની રીત અને પદ્ધતિ, એટલે કે ખાલી જગ્યાની યોગ્ય જાહેરાત કર્યા પછી અથવા રોજગાર વિનિમયમાંથી અરજીઓ આમંત્રિત કર્યા પછી, નિમણૂકની પ્રકૃતિ, એટલે કે, કામચલાઉ, ટૂંકા ગાળાનું, દૈનિક વેતન, કામચલાઉ અથવા કાયમી પાત્ર, નોકરી માટે જરૂરી કોઈપણ વિશેષ લાયકાત અને તે જેવી બાબતોનું વજન કરવું જોઈએ અને પાછા વેતન આપવા અંગે નિર્ણય લેવામાં સંતુલિત રહેવું જોઈએ. એક મહત્વપૂર્ણ પરિબલ, જેને ધ્યાનમાં લેવું જોઈએ, તે છે કર્મચારીએ નોકરીદાતા સાથે કેટલી લાંબી સેવા આપી હતી. જો કામદારે નોંધપાત્ર સમય સુધી સેવા આપી હોય અને તેની સેવાઓ ખોટી રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવે, તો તેની ઉંમર અને તેની પાસે રહેલી લાયકાતને ધ્યાનમાં રાખીને તેને સંપૂર્ણ અથવા આંશિક વેતન આપવામાં આવી શકે છે. જો કે, જ્યાં કામદાર દ્વારા આપવામાં આવતી

સેવાની કુલ લંબાઈ ખૂબ જ ઓછી હોય, ત્યાં સંપૂર્ણ સમયગાળા માટે એટલે કે સમાપ્તિની તારીખથી પુરસ્કારની તારીખ સુધી, જે આપણો અનુભવ દર્શાવે છે કે ઘણીવાર ખૂબ મોટો હોય છે, તે સંપૂર્ણ રીતે અયોગ્ય રહેશે. અન્ય એક મહત્વપૂર્ણ પરિબલ, જેને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે તે રોજગારની પ્રકૃતિ છે. કાયમી સ્વરૂપની નિયમિત સેવાની સરખામણી ટૂંકા અથવા તૂટક તૂટક દૈનિક વેતન રોજગાર સાથે કરી શકાતી નથી, જો કે તે એક કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ માટે હોઈ શકે છે.

૧૪. ફરીથી, અલ્હાબાદ જલ સંસ્થાન વિરુદ્ધ દયા શંકર રાય, [૨૦૦૫] ૫ એસ. સી. સી. ૧૨૪ માં, આ મુદ્દા પર સંબંધિત કેસોની વિચારણા કર્યા પછી, કોર્ટે જણાવ્યું હતું કે "

"૧૬ અમે આ અદાલતના કેટલાક નિર્ણયોનો ઉલ્લેખ કર્યો છે કે અગાઉ બરતરફીના આદેશને રદ કરવામાં આવે તો, સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપન સામાન્ય પરિણામ હતું. પરંતુ હવે સમય જતાં, એ સમજાયું છે કે ઉદ્યોગને એવા સમયગાળા માટે કામદારને ચૂકવણી કરવાની ફરજ પાડવામાં આવી રહી છે કે જે દરમિયાન તેણે દેખીતી રીતે ઓછું અથવા બિલકુલ કંઈ યોગદાન આપ્યું ન હતું, તે સમયગાળા માટે જે બિનઉત્પાદકતાથી ખર્ચવામાં આવ્યું હતું, જ્યારે કામદારને તે પરિસ્થિતિમાં પાછા જવા માટે મજબૂર કરવામાં આવી રહ્યો છે જે ઘણા વર્ષો પહેલાં હતી જ્યારે તેને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો. આપણા માટે ઔદ્યોગિક સંબંધોને અસર કરતી સમસ્યાઓ માટે વ્યવહારિક અભિગમ વિકસાવવો જરૂરી છે. જો કે, કોઈ ન્યાયી ઉકેલ રજૂ કરી શકાતો નથી પરંતુ સુવર્ણ માધ્યમ સુધી પહોંચી શકાય છે "

૧૫. તાજેતરમાં, U.P.S.R.T.C લિમિટેડ વિરુદ્ધ શારદા પ્રસાદ મિશ્રા, [૨૦૦૬] ૪ SCC ૭૩૩ JT (૨૦૦૬) ૫ SC ૧૧૪ માં અમારામાંથી એક (સી. કે. ઠક્કર, જે.) ને સમાન મુદ્દા પર વિચાર કરવાનો પ્રસંગ મળ્યો હતો. અગાઉના કેસોનો નો ઉલ્લેખ કરતા, એવું જોવા મળ્યું હતું:

"૧૬. ઉપરોક્ત કેસોમાંથી, તે સ્પષ્ટ છે કે કોઈ ચોક્કસ ફોર્મ્યુલા અપનાવી શકાતી નથી કે ન તો 'કાસ્ટ આયર્ન રૂલ' નક્કી કરી શકાય છે કે ક્યારે કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા કુલ બેક વેતનની ચુકવણીની મંજૂરી આપવી જોઈએ. તે દરેક કેસની હકીકતો અને

સંજોગો પર આધાર રાખે છે. કોર્ટ/ટ્રિબ્યુનલનો અભિગમ કઠોર અથવા ચાંત્રિક ન હોવો જોઈએ પરંતુ લવચીક અને વાસ્તવિક હોવો જોઈએ. ઔદ્યોગિક વિવાદોના કેસો સાથે કામ કરતી અદાલત અથવા ટ્રિબ્યુનલ કર્મચારીની તેની સેવાઓની ગેરકાયદેસર સમાપ્તિ અંગેના વિવાદમાં બળ મેળવી શકે છે અને એવા નિષ્કર્ષ પર આવી શકે છે કે કાર્યવાહી કાયદા અનુસાર નહીં પણ અન્યથા કરવામાં આવી છે. આવા કિસ્સાઓમાં દેખીતી રીતે, કામદાર પુનઃસ્થાપન માટે હકદાર રહેશે પરંતુ પાછળના વેતનની ચુકવણી સંબંધિત પ્રશ્ન સેવામાં પુનઃસ્થાપનના હક અંગેના પ્રથમ પ્રશ્નથી સ્વતંત્ર રહેશે. બીજા પ્રશ્ન પર વિચાર કરતી વખતે અને તેનું નિર્ધારણ કરતી વખતે કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ ઉપર ઉદ્દેખિત તમામ સંબંધિત સંજોગોને ધ્યાનમાં લેશે અને ન્યાય, સમાનતા અને સારા અંતઃકરણના સિદ્ધાંતને ધ્યાનમાં રાખીને યોગ્ય આદેશ પસાર કરવો જોઈએ.

૧૬. આમ, કામદારની પુનઃસ્થાપના મેળવવાનો હક એ જરૂરી નથી કે પાછળના વેતનની ચુકવણીમાં પરિણમે જે પુનઃસ્થાપનાથી સ્વતંત્ર હશે. પાછળના વેતનની વિનંતી સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે, તથ્યાત્મક પરિસ્થિતિ અને ન્યાય, સમાનતા અને સારા અંતઃકરણના સિદ્ધાંતોને યોગ્ય અદાલત/ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ધ્યાનમાં રાખવા પડશે.
૧૭. તાત્કાલિક કિસ્સામાં રેકૉર્ડ સ્પષ્ટપણે પ્રતિબિંબિત કરે છે કે પ્રતિવાદી કામદારની સેવાઓ ક્યારેય સંતોષકારક ન હોવાનું જણાયું હતું. હકીકતમાં, ૩૦ વર્ષથી વધુ સમય પહેલાં, તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી પરંતુ તેમને સુધારવાની તક આપીને પાછા લઈ જવામાં આવ્યા હતા. કમનસીબે, જોકે, પ્રતિવાદીએ તેનો ઉપયોગ કર્યો ન હતો. પ્રશ્નમાં ત્રણ ઘટનાઓ પહેલાં પણ, ઘણી વખત, પ્રતિવાદી કામદારને ચેતવણી આપવામાં આવી હતી. તેથી, વેતન પાછું આપવા માટે તે યોગ્ય કેસ ન હતો અને શ્રમ અદાલત અને ઉચ્ચ અદાલત ઉપરોક્ત અરજીને મંજૂર કરવામાં યોગ્ય ન હતી. તે હદ સુધી, તેથી, આદેશ હસ્તક્ષેપને પાત્ર છે.
૧૮. ઉપરોક્ત કારણોસર, અપીલને આંશિક રીતે મંજૂરી આપવામાં આવે છે. શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા અને ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા પુષ્ટિ કરવામાં આવેલા આદેશને વેતન પાછું આપવાની હદ સુધી રદ કરવામાં આવે છે અને એવું

માનવામાં આવે છે કે પ્રતિવાદી કામદાર વેતન પાછું મેળવવા માટે હકદાર નથી. તે મુજબ અપીલનો નિકાલ કરવામાં આવે છે. જોકે, કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ આપવામાં આવશે નહીં.

૧૫.૧ આમ, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા ઉપર ટાંકવામાં આવેલા અવલોકનોમાંથી જે બહાર આવે છે તે એ છે કે નિર્દેશ યાંત્રિક રીતે બાકી વેતન ની ચૂકવણીને ધ્યાનમાં રાખીને પસાર થવો જોઈએ નહીં અને માત્ર એટલા માટે કે પુનઃસ્થાપનની રાહત આપવામાં આવે છે. બાકી વેતન ને લગતા ચુકાદાનો નિર્ણય અનેક સંબંધિત તથ્યો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને થવો જોઈએ, જેમાં દાવો કરનારની સમાપ્તિના પહેલા સેવાની કુલ મુદત, દાવો કરનારની સેવા સમાપ્ત કરવાનો આધાર, દાવો કરનારની સેવા સમાપ્ત કરવાનો આદેશ/કાર્યવાહી રદ કરવામાં આવી છે તે આધાર, દાવો કરનાર વચગાળાનો હતો કે કેમ તે હકીકત, નોકરીદાતા દ્વારા વિનંતી કરાયેલ સંજોગો દરમિયાન લાભદાયી રીતે કોઈ અપવાદરૂપ નોકરી અને દાવો કરનાર સામે બાકી વેતન ને લઈને સ્થાપિત કરાયેલ સ્થિતિ વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

૧૬. તેથી, ૨૫ ટકા બાકી વેતન ની ચૂકવણીનો નિર્દેશ ટકાવી શકાતો નથી અને ઉપરોક્ત નિર્દેશને અલગ રાખવો જોઈએ.

૧૬.૧ આ અદાલતે, સામાન્ય રીતે, બાકી વેતન ને બદલે યોગ્ય એક સામટી વળતર આપવાના વિકલ્પ પર વિચાર કર્યો હોત, ખાસ કરીને જ્યારે તે

દાવેદારની દંડાત્મક સેવાના ગુણ દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવે છે અને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરીને કલંકિત હોવાનું જણાય છે.

૧૬.૨ જો કે, સેવાની ટૂંકી મુદત એટલે કે ૧૮ મહિનાથી ઓછી અને એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે સંબંધિત સમયે દાવેદાર હજુ પણ પ્રોબેશન પર હતો, આ અદાલતના વિકલ્પને ધ્યાનમાં લો કે તે બાકી વેતન ને બદલે એક સામટી વળતર આપવા માટે ઈચ્છુક નથી.

૧૬.૩ પરિણામે, પાછા વેતન ચૂકવવાની દિશા અલગ રાખવામાં આવે છે.

૧૭. ઉપરોક્ત ચર્ચાના પ્રકાશમાં અને ઉપરોક્ત કારણોસર, અરજીને આંશિક રીતે મંજૂરી આપવામાં આવી છે. બાકી વેતન ની ચૂકવણી કરવાની દિશા અલગ રાખવામાં આવી છે. જો કે, દાવેદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાની દિશામાં ખતેલ પહોંચાડવામાં આવી નથી. નિયમ સ્પષ્ટતા પુરસ્કારમાં ઉપરોક્ત ફેરફારનો નિકાલ કર્યા પછી, અરજીને ઉપરોક્ત હદ સુધી સંપૂર્ણ બનાવવામાં આવે છે.

(ન્યાયાધીશ- કે.એમ.ઠાકર)

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 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.