

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.

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ ખાતે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૧૬૮/૨૦૧૬

વિથ

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૭૩૩૫/૨૦૧૬

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તી શ્રી જી.આર.ઉધવાણી

૧	શું સ્થાનિક સમાચારપત્રોના રિપોર્ટરોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપી શકાય?	
૨	રિપોર્ટરને સોંપી શકાય કે નહીં?	
૩	શું ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની અંતિમ નકલ જોવા માગે છે?	
૪	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર સવાલનો સમાવેશ થાય છે?	

વિભાગીય નિયંત્રક અરજદાર (ઓ)

વિરુદ્ધ

અનૂપસિંહ બેચારસિંહ પરમાર અને ૧ સામાવાળા (ઓ)

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(રો) નં.૧ તરફે વકીલ શ્રી જી.એમ.જોષી

સામાવાળા(ઓ) નં.૧-૨ તરફે રૂલની બજવણી કરવામાં આવી.

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તી શ્રી જી.આર.ઉધવાણી

તારીખ: ૩૦/૦૧/૨૦૧૭

મૌખિક ચુકાદો

બજવણી થયેલ હોવા છતાં, સામાવાળા કામદાર તરફે કોઈ ઉપસ્થિત થતું નથી.

૨. એસસીએ નં. ૧૧૬૮/૨૦૧૬ માં પડકાર ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા સંદર્ભ (આઈટી) નં. ૨૨૪/૨૦૧૨ માં પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૨૧/૦૮/૨૦૧૫ ના હુકમ અને ચુકાદા સામે છે, જેના દ્વારા કામદારનો પગાર પાંચ તબક્કા ઘટાડવાની સજા ફટકારતો કચેરી હુકમ નં. ૮૧/૧૨/ડીસીઆર/ટીઆરએ/ડી/૧૬૩૮૨ રદ કરવામાં આવ્યો હતો અને સદર હુકમની તારીખે કામદારનો જે પગાર હતો તે તબક્કે પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો, સાથે જ સદર હુકમની તારીખ અને ચુકાદાની તારીખ વચ્ચેના સમયગાળાને સદર ચુકાદાના કારણે કામદારને મળતા પરિણામી લાભો માટે કાલ્પનિક સમયગાળો ગણવાનો વધુ નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

૨.૧ એસસીએ નં. ૭૩૩૫/૨૦૧૬ માં પડકાર ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા સંદર્ભ (આઈટી) નં. ૨૨૭/૨૦૧૨ માં પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૦૮/૧૦/૨૦૧૫ ના ચુકાદા સામે છે, જેના દ્વારા ભવિષ્યની અસરથી એક ઈજાફો અટકાવવાની સજા ફટકારતો તારીખ ૧૪/૦૮/૧૯૮૭ નો કચેરી હુકમ નં. ૧૦૦/ ડીસીઆર / ટીઆરએ /ડી/ ૧૭૨૮૦, ભવિષ્યની અસર વિના એક ઈજાફો અટકાવવામાં ફેરવવામાં આવ્યો હતો અને કામદાર સદર કચેરી હુકમની તારીખ અને ચુકાદાની તારીખ વચ્ચેના સમયગાળા માટે કાલ્પનિક લાભો મેળવવા માટે હકદાર ઠેરવવામાં આવ્યો હતો.

૨.૨ પ્રથમ સામાવાળા વાહનવ્યવહાર સુવિધામાં કંડક્ટર તરીકે રોજગાર હેઠળ હતા જેમાં અરજદાર ગુજરાત સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન સંકળાયેલ છે. તેઓ ટેવાયેલા અપરાધી હોવાનું જણાવાયું છે; ભૂતકાળમાં તારીખ ૧.૮.૧૯૮૭ ના કચેરી હુકમ દ્વારા કાયમી અસરથી પાંચ ઈજાફા અટકાવવા સહિત ૨૩ સજાઓથી શિક્ષાપાત્ર થયેલા છે જે પડકારનો વિષયવસ્તુ છે.

૨.૩ કામદારની સેવાઓ તેમને અયોગ્ય જાહેર કરીને તારીખ ૧૦.૨.૨૦૦૬ થી સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. સજાના ૨૧ વર્ષ પછી અને તેમની સેવાની સમાપ્તિના બે વર્ષ પછી, યુનિયન દ્વારા ઉપર ઉલ્લેખ કર્યા મુજબ બે અલગ-અલગ ઔદ્યોગિક વિવાદો ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યા હતા. બંને કેસોમાં વિવાદ

ઉપરોક્ત ઉલ્લેખિત સંદર્ભો હેઠળ રાજકોટ સ્થિત ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને મોકલવામાં આવ્યો હતો.

૨.૪ અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલા રજૂઆતો નીચેના પ્રશ્નો ઉપસ્થિત કરે છે:

(૧) શું સ્પષ્ટતા વિના ૨૧ વર્ષ પછીનો વિલંબિત માંગણી સંદર્ભ ટકવા પાત્ર હતો?

(૨) શું રોજગારના અંતના સ્વરૂપની સજાના સંબંધમાં ન્યાયિક ચુકાદાઓ માંગણી સંદર્ભોમાં રોજગારના અંત સિવાયની અન્ય સજાઓ ધરાવતા કેસોમાં લાગુ કરી શકાયા હોત?

(૩) શું માંગણી સંદર્ભમાં, પ્રભાકર વિ. જોઈન્ટ ડિરેક્ટર, સેરીકલ્ચર ડિપાર્ટમેન્ટ અને અન્ય (૨૦૧૫) ૧૫ એસ.સી.સી. ૧ માં સ્પષ્ટ કરવામાં આવેલા વિલંબિત વિવાદો અંગેના સિદ્ધાંતો લાગુ કરી શકાય?

૩. વિલંબિત અથવા વાસી સંદર્ભ અંગે, અરજદારના વિદ્વાન વકીલે કામદાર દ્વારા દાવા નિવેદનમાં કરવામાં આવેલ એવા અર્થના વિધાનો તરફ આ અદાલતનું ધ્યાન દોર્યું કે તેઓ અરજદાર સાથે વખતોવખત મામલાની પાછળ લાગેલા હતા અને છેવટે ચુનિયન દ્વારા નોટિસ આપ્યા પછી વિવાદ ઉપસ્થિત

કરવામાં આવ્યો હતો અને સંદર્ભ કરવામાં આવ્યો હતો. વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે ૨૧ વર્ષના વિલંબ માટે આ પર્યાપ્ત અને પૂરતી સ્પષ્ટતા નહોતી. વિદ્વાન વકીલની રજૂઆતમાં, યોગ્ય સરકારે પ્રભાકર વિ. જોઈન્ટ ડિરેક્ટર, સેરીકલ્ચર ડિપાર્ટમેન્ટ અને અન્ય (ઉપર મુજબ) માં દર્શાવ્યા મુજબ વિલંબ, વિલંબ-દોષ અને મુક-સંમતિને લગતા વિવિધ પ્રશ્નો વિચારણામાં લેવા જોઈતા હતા.

૩.૧ અરજદારના વિદ્વાન વકીલે આગળ એવો દાવો કર્યો હતો કે વિલંબ, વિલંબ-દોષ, મુક-સંમતિ અથવા હકજતો કરવા અંગેનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત કરતી પક્ષકારને ધ્યાને લીધા વિના; આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર, રાજસ્થાન સ્ટેટ એગ્રીકલ્ચર માર્કેટીંગ બોર્ડ, સબ-ડિવિઝન, કોટા વિ. મોહન લાલ (૨૦૧૩) ૧૪ એસ.સી.સી. ૫૪૩ ના નિર્ણયને ધ્યાનમાં રાખીને ગુણદોષ પર કેસના નિર્ણયમાં પ્રવેશતા પહેલાં ક્ષેત્રાધિકારનો ઉપયોગ કરતી વખતે સદર પાસા પર વિચારણા કરવાની ફરજ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળના ન્યાયિક સત્તામંડળ પર લાદવામાં આવી છે.

૪. વિલંબ, મુક-સંમતિ, વિલંબ-દોષ અને હકજતો કરવો અને કેસના ગુણદોષ પર નિર્ણયમાં પ્રવેશતા પહેલાં શરૂઆતમાં જ આવા પ્રશ્ન પર વિચારણા કરવાની ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ રચાયેલા ન્યાયિક સત્તામંડળની ફરજ

અંગેની રજૂઆતની પ્રશંસા કરવા માટે, આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર, રાજસ્થાન સ્ટેટ એગ્રીકલ્ચર માર્કેટીંગ બોર્ડ, સબ-ડિવિઝન, કોટા (ઉપર મુજબ) નો સંદર્ભ આપવો પૂરતો રહેશે. સદર કેસમાં, ફકરા નં. ૧૯ માં આ પ્રમાણે અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે:

“અમારો સ્પષ્ટ અભિપ્રાય છે કે જોકે ધ લિમિટેશન એક્ટ, ૧૯૬૩ આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ કરવામાં આવેલા સંદર્ભને લાગુ પડતો નથી પરંતુ ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરવામાં વિલંબ એ ચોક્કસપણે એક મહત્વપૂર્ણ સંજોગ છે જેને લેબર કોર્ટે વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ કરતી વખતે ધ્યાનમાં રાખવો જ જોઈએ, પછી ભલે સામા પક્ષ દ્વારા આવી વાંધાઅરજી ઉપસ્થિત કરવામાં આવી હોય કે ન હોય. ગીતમ સિંહ માં આ અદાલત દ્વારા સ્થાપિત કાનૂની સ્થિતિ કે તેની ન્યાયિક વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ કરતા પહેલા, લેબર કોર્ટે ઔદ્યોગિક વિવાદમાં રાહત આપતા પહેલાં નિમણૂકની રીત અને પદ્ધતિ, રોજગારનું સ્વરૂપ, સેવાની લંબાઈ, જે આધારે સેમાપ્તિ રદ કરવામાં આવી છે તે કારણ અને ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરવામાં થયેલ વિલંબ સહિતના તમામ સંબંધિત પરિબલોને ધ્યાનમાં રાખવાના રહેશે, જેનું વિના અપવાદ પાલન થવું જોઈએ.” (ભાર મૂક્યો)

જ.૧ પ્રભાકર (ઉપર મુજબ) માં વિલંબ, વિલંબ-દોષ, મુક-સંમતિ, હકજતો કરવો અને વિવાદનું અસ્તિત્વ અને આવા જીવંત વિવાદના અસ્તિત્વ અંગે યોગ્ય સરકારની સંતોષકારકતા અને ‘ઔદ્યોગિક વિવાદ’ અને ‘વિવાદ’ ની વ્યાખ્યાના સંબંધમાં વિવિધ સિદ્ધાંતો વિગતવાર સમજાવવામાં આવ્યા છે.

જ.૨ પ્રભાકર (ઉપર મુજબ) માં કાયદાના સંબંધિત સિદ્ધાંતો જેમ કે ફરરા જર.૧ થી જર.૬ માં સારાંશ આપવામાં આવ્યા છે તે આ મુજબ છે:

“જર.૧ ઔદ્યોગિક વિવાદ યોગ્ય સરકાર દ્વારા નિર્ણય માટે મોકલવાનો રહેશે અને કામદાર સીધા લેબર કોર્ટ અથવા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલનો સંપર્ક કરી શકશે નહીં, સિવાય કે તે કેસો જે સદર અધિનિયમની કલમ ૨એ દ્વારા આવરી લેવામાં આવ્યા હોય. સદર અધિનિયમની કલમ ૧૦ હેઠળ સંદર્ભ તેવા કેસોમાં કરવામાં આવે છે જ્યાં યોગ્ય સરકાર એવો અભિપ્રાય બનાવે છે કે 'કોઈપણ ઔદ્યોગિક વિવાદ અસ્તિત્વમાં છે અથવા આશંકિત છે'. 'ઔદ્યોગિક વિવાદ અસ્તિત્વમાં છે' શબ્દો અત્યંત મહત્વના છે સિવાય કે ઔદ્યોગિક વિવાદનું અસ્તિત્વ હોય (અથવા વિવાદ આશંકિત હોય અથવા એવી આશંકા હોય કે નજીકના ભવિષ્યમાં આવો વિવાદ ઊભો થઈ શકે છે), કોઈ સંદર્ભ કરવાનો રહેતો નથી. આમ, ઔદ્યોગિક વિવાદનું અસ્તિત્વ અથવા આશંકા એ સંદર્ભ

કરવા માટેની પૂર્વશરત છે. નિઃશંકપણે, સંદર્ભ કરવો કે નહીં તે અંગે નિર્ણય લેતી વખતે યોગ્ય સરકારે વિવાદના ગુણદોષ પર જવાનું નથી. સંદર્ભ કરવો એ માત્ર એક વહીવટી કાર્ય છે. તે જ સમયે, રેકૉર્ડ પરની સામગ્રીના આધારે, ઔદ્યોગિક વિવાદના અસ્તિત્વ અથવા ઔદ્યોગિક વિવાદની આશંકા અંગેનો સંતોષ જરૂરી છે. આવો ઔદ્યોગિક વિવાદનો અસ્તિત્વ/આશંકા, આમ, એક પૂર્વશરત બની જાય છે, જોકે તે રેકૉર્ડ પરની સામગ્રીના આધારે માત્ર આત્મલક્ષી સંતોષ હશે. જોકે, આપણે એવા કેસો સાથે કામ કરતા સંતોષ સાથે સંબંધિત નથી નથી જ્યાં આશંકિત ઔદ્યોગિક વિવાદ હોય, આગળ જે ચર્ચા આવે છે તે ઔદ્યોગિક વિવાદના અસ્તિત્વ સુધી સીમિત રહેશે.

જરૂર વિવાદ અથવા મતભેદ ત્યારે ઊભો થાય છે જ્યારે એક પક્ષ માંગણી કરે છે અને બીજો પક્ષ તેને નકારે છે. આ અદાલત દ્વારા અનેક કેસોમાં એવું ઠેરવવામાં આવ્યું છે કે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરતા પહેલા માંગણી કરવી એ એક જરૂરી પૂર્વશરત છે. આવા સંજોગોમાં, જો કામદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવે છે અને તે માંગણી કરતો નથી અને/અથવા ગેરકાયદેસર સેવાસમાપ્તિનો આરોપ મૂકીને તે પછી તરત જ અથવા વાજબી સમયમાં મુદ્દો ઉપસ્થિત કરતો નથી અને નોંધપાત્ર સમય વીતી

ગયા પછી તે જ ઉપસ્થિત કરે છે, તો શું એમ કહી શકાય કે ઔદ્યોગિક વિવાદ હજુ પણ અસ્તિત્વમાં છે.

જરૂર સમયમર્યાદાનો કોઈ સમયગાળો ન હોવાથી, તે કામદારને વિલંબથી પણ વિવાદ ઉપસ્થિત કરવાનો અધિકાર આપે છે. જોકે, જો વિવાદ લાંબા સમય પછી ઉપસ્થિત કરવામાં આવે છે, તો એ જોવાનું રહે છે કે શું આવો વિવાદ હજુ પણ અસ્તિત્વમાં છે? આમ, ધ લિમિટેશન એક્ટ લાગુ પડતો નથી તે હકીકત હોવા છતાં, કામદારે દર્શાવવું પડશે કે વર્તમાનમાં વિવાદ અસ્તિત્વમાં છે. આ હેતુ માટે, તેણે સાબિત કરવું પડશે કે નોંધપાત્ર સમય વીતી ગયો હોય અને વિલંબ-દોષ અને વિલંબ થયો હોય તો પણ, આવા વિલંબના પરિણામે ઔદ્યોગિક વિવાદનું અસ્તિત્વ સમાપ્ત થયું નથી. તેથી, જો કામદાર આ વિલંબ-દોષ અને વિલંબ માટે સંતોષકારક સ્પષ્ટતા આપવા સક્ષમ હોય અને દર્શાવે કે સંજોગો જાહેર કરે છે કે મુદ્દો હજુ પણ જીવંત છે, તો વિલંબ તેના રસ્તામાં આવશે નહીં કારણ કે ધ લિમિટેશન એક્ટની કોઈ અરજી નથી. બીજી બાજુ, જો આવા વિલંબના કારણે વિવાદ હવે જીવંત ન રહે અને તેને "મૃત" ગણવાનો હોય, તો તે બિન-અસ્તિત્વ ધરાવતો વિવાદ બનશે જેને સંદર્ભિત કરી શકાય નહીં.

૪૨.૪ ઉદાહરણ તરીકે, એક કેસ લો જ્યાં કામદાર તેની સેવાસમાપ્તિ પછી નોટિસ આપે છે, સેવાસમાપ્તિ સામે પ્રશ્ન ઉઠાવે છે અને પુનઃસ્થાપનની માંગણી કરે છે. તે દર્શાવવા સક્ષમ છે કે વખતોવખત ચર્ચાઓ થઈ હતી અને પક્ષકારો મામલાને સૌહાર્દપૂર્ણ રીતે ઉકેલવાનો પ્રયાસ કરી રહ્યા હતા. અથવા તે દર્શાવવા સક્ષમ છે કે મેનેજમેન્ટ દ્વારા એવી ખાતરીઓ આપવામાં આવી હતી કે તેને સેવામાં પાછો લેવામાં આવશે અને આ કારણોસર, તેણે સંદર્ભ મેળવવા માટે શ્રમ સત્તામંડળોનો સંપર્ક કરીને અથવા સદર અધિનિયમની કલમ રચે હેઠળના ઉપાયનો ઉપયોગ કરીને તરત જ વિવાદ ઉપસ્થિત કર્યો ન હતો. આવા સંજોગોમાં, એવું ગણી શકાય કે વિવાદ જીવંત અને અસ્તિત્વમાં હતો કારણ કે કામદારે ક્યારેય તેના અધિકારનો ત્યાગ કર્યો ન હતો. જોકે, આ જ ઉદાહરણમાં, જો માંગણી નોટિસ મોકલવામાં આવી હતી પરંતુ તેણે કોઈ સકારાત્મક પ્રતિસાદ આપ્યો ન હતો અથવા નોટિસમાં સમાવિષ્ટ તેની માંગણીનો મેનેજમેન્ટ દ્વારા વિશિષ્ટ ઇનકાર કરવામાં આવ્યો હતો અને ત્યારબાદ તે અનેક વર્ષો સુધી બાબત પર સૂતો રહે છે, તો એવું ગણી શકાય કે તેણે તેની સેવાસમાપ્તિની હકીકત અને મેનેજમેન્ટ દ્વારા તેના અસ્વીકારને સ્વીકારી લીધો હતો અને સદર અસ્વીકારમાં મુક-સંમતિ આપી હતી.

જર.૫ બીજું ઉદાહરણ લો. એક કામદાર તેની સેવાસમાપ્તિ સામે દીવાની અદાલતમાં દાવો દાખલ કરીને સંપર્ક કરે છે જે અનેક વર્ષોથી પેઢિંગ હતો અને અંતે એવા ગ્રાઉન્ડ પર રદ કરવામાં આવ્યો હતો કે દીવાની અદાલત પાસે વ્યક્તિગત સેવાના કરારને અમલમાં મૂકવાનું ક્ષેત્રાધિકાર નથી અને તે કોઈ પુનઃસ્થાપન આપતી નથી. તે તબક્કે, જ્યારે દાવો રદ કરવામાં આવે છે અથવા તે તે દાવો પાછો ખેંચે છે અને પછી સદર અધિનિયમ હેઠળની મશીનરીને સામેલ કરે છે, ત્યારે તે એવા તારણ તરફ દોરી શકે છે કે વિવાદ હજુ પણ જીવંત છે કારણ કે કામદારે સેવાસમાપ્તિ સ્વીકારી ન હતી પરંતુ તેને ઉત્તેજિત કરી રહ્યો હતો; ભલે ખોટા ફોરમમાં હોય.

જર.૬ આનાથી વિપરીત, તે કેસોમાં જ્યાં કામદાર દ્વારા તેની સેવાસમાપ્તિ સામે કોઈ વિરોધ ન હતો અને વિવાદ વિલંબથી ઉપસ્થિત કરવામાં આવે છે અને વિલંબ અથવા વિલંબ-દોષ અસ્પષ્ટ રહે છે, એવું માની લેવામાં આવશે કે તેણે તેના અધિકારનો ત્યાગ કર્યો છે અથવા સેવાસમાપ્તિના કૃત્યમાં મુક-સંમતિ આપી છે અને, તેથી, જે સમયે વિવાદ ઉપસ્થિત કરવામાં આવે છે તે સમયે તે વાસી થઈ ગયો હતો અને તે 'અસ્તિત્વ ધરાવતો વિવાદ' ન હતો. આવા સંજોગોમાં, યોગ્ય સરકાર સંદર્ભ

આપવાનો ઇનકાર કરી શકે છે. વિકલ્પ તરીકે, લેબર કોર્ટ/ઔદ્યોગિક કોર્ટ એવું પણ ઠેરવી શકે છે કે સદર અધિનિયમની કલમ ૨(કે) ના અર્થમાં કોઈ "ઔદ્યોગિક વિવાદ" નથી અને, તેથી, કોઈ રાહત આપી શકાય નહીં."

૪.૩ વ્યાપકપણે બોલતા, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ, કામદારો માટે યુનિયન દ્વારા કરવામાં આવેલી ચોક્કસ માંગણીઓ માટે અથવા સદર અધિનિયમની કલમ ૨એ હેઠળ કામદારો દ્વારા ઉપસ્થિત કરી શકાય તેવા રોજગારના અંત સામે વિવાદ ઉપસ્થિત કરતા વ્યક્તિગત સ્વરૂપના સંદર્ભ માટે સંદર્ભ હોઈ શકે છે. યુનિયન દ્વારા કરવામાં આવેલી માંગણી કારણ દર્શાવતા કારણ પર આધારિત હોઈ શકે છે અથવા તે કારણ દર્શાવતા કારણ પર આધારિત ન હોય તેવી નવી માંગણી હોઈ શકે છે. કારણ દર્શાવતા કારણ પર ઉદ્ભવતી ન હોય તેવી માંગણીમાં, કામદારો વતી યુનિયન કામદારોના લાભ માટે તેમની સેવાની શરતોમાં ચોક્કસ લાભો અથવા ફેરફારોની માંગણી કરી શકે છે. ઉદાહરણ તરીકે, સમૂહમાં કામદારના રોજગારનો અંત એ યુનિયનને તેમના પુનઃસ્થાપન માટે માંગણી ઉપસ્થિત કરવા માટે એક કારણ દર્શાવતું કારણ પૂરું પાડી શકે છે.

૪.૪ પ્રભાકર (ઉપર મુજબ) માં સર્વોચ્ચ અદાલત કામદારોના રોજગારના અંતમાંથી ઉદ્ભવતા કેસ સાથે સંકળાયેલી હતી. આમ કેસ કારણ દર્શાવતા કારણ પર આધારિત હતો. આમ, જ્યાં કેસ કારણ દર્શાવતા કારણ પર આધારિત હોય, ત્યાં પ્રભાકર (ઉપર મુજબ) માં સ્થાપિત સિદ્ધાંતો લાગુ પડશે.

૪.૫ હાલના કેસમાં, કામદાર પર સજા ૨૧ વર્ષ પહેલાં લાદવામાં આવી હતી. તેથી, ૨૧ વર્ષ પહેલાં કામદાર માટે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરવા માટે કારણ દર્શાવતું કારણ ઉદ્ભવ્યું હતું. તેથી, તે વિલંબથી ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરવા માટે સ્પષ્ટતા આપવા માટે બંધાયેલો હતો. પ્રભાકર (ઉપર મુજબ) માં વિલંબિત સંદર્ભ અંગેના કાયદાકીય સિદ્ધાંતો તેથી સામાવાળા કામદારના કેસમાં લાગુ કરી શકાય છે ભલે યુનિયન દ્વારા કરવામાં આવેલી માંગણીના કારણે વિવાદ સંદર્ભિત કરવામાં આવ્યો હોય. આ અદાલતના અભિપ્રાયમાં, યુનિયન વિલંબિત ઔદ્યોગિક વિવાદ માટે સ્પષ્ટતા આપવા માટે બંધાયેલું હતું; જે ક્યારેય સામે આવ્યું ન હતું. પ્રભાકર (ઉપર મુજબ) માં દર્શાવેલ સિદ્ધાંતોને ધ્યાનમાં રાખીને, સંદર્ભની તારીખે જીવંત ઔદ્યોગિક વિવાદ અસ્તિત્વમાં છે કે કેમ તે તપાસવાની ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલની ફરજ હતી અને આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર, રાજસ્થાન સ્ટેટ એગ્રીકલ્ચર માર્કેટીંગ બોર્ડ, સબ-ડિવિઝન, કોટા (ઉપર મુજબ) ને ધ્યાનમાં રાખીને, પ્રથમ પક્ષ દ્વારા દાવો ન

હોવા છતાં પણ સદર પ્રશ્ન પર ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા વિચારણા કરવાની જરૂર હતી. આવી કોઈ કવાયત કરવામાં આવી ન હતી.

જ.૬ રોજગારના અંતના સ્વરૂપની સજાના સંબંધમાં ન્યાયિક ચુકાદાઓ માંગણી સંદર્ભમાં રોજગારના અંત સિવાયની સજા ધરાવતા કેસોમાં લાગુ કરી શકાયા હોત કે કેમ તે પ્રશ્ન અંગે, જવાબ નીચેના કારણોસર નકારાત્મક હોવો જોઈએ:

જ.૭ સાઉથ ઈન્ડિયન કેશ્યુ ફેક્ટરીઝ વર્ક્સ યુનિયન વિ. કેરળ સ્ટેટ કેશ્યુ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય (૨૦૦૬) ૫ એસ.સી.સી. ૨૦૧ માં, સર્વોચ્ચ અદાલત એવા કેસ સાથે કામ કરી રહી હતી જ્યાં સંબંધિત સ્થાપનાના આસિસ્ટન્ટ પર્સનલ મેનેજર પર ફેક્ટરી કલાર્ક તરીકે રીવર્ઝનની સજા લાદવામાં આવી હતી. ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો હતો જેમાં તપાસ યોગ્ય હોવાનું જણાયું હતું કારણ કે તે ન્યાયિક ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરતી હતી. તપાસમાં કોઈ વિકૃતિ, અનુચિતતા અથવા અમાન્યતા જોવા મળી ન હતી. ઉપરોક્ત સંદર્ભિત હકીકતોમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ચુકાદાના ફક્ત નં. ૧૬ માં આ પ્રમાણે ચુકાદો આપ્યો હતો:

“લેબર કોર્ટે અગાઉ એવું ઠેરવ્યું હતું કે તપાસ યોગ્ય રીતે યોજવામાં આવી હતી અને ન્યાયિક ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું કોઈ ઉલ્લંઘન થયું ન હતું અને તારણો વિકૃત ન હતા. તપાસ સામે લેબર કોર્ટ દ્વારા

મળેલા દૂષિત તથ્યો ભૂલભરેલા છે અને રદ કરવા પાત્ર છે. જો તપાસ ન્યાયી અને યોગ્ય હોય, તો શિકાર બનાવવાની અથવા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાના કોઈ આરોપોના અભાવે, લેબર કોર્ટ પાસે લાદવામાં આવેલી સજામાં હસ્તક્ષેપ કરવાની કોઈ સત્તા નથી. સદર અધિનિયમની કલમ ૧૧એ લેબર કોર્ટને તપાસમાં રજૂ કરાયેલા પુરાવાનું પુનઃમૂલ્યાંકન કરવાની અને સજા લાદવામાં માલિકના નિર્ણય પર અપીલમાં બેસવાની પૂરતી સત્તા આપે છે. ધ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૧૧એ કલમમાં જ સ્પષ્ટપણે ઉદ્દેખ કર્યા મુજબ માત્ર કામદારને બરતરફ કરવા કે ડિસ્ચાર્જ કરવાના કેસમાં જ લાગુ પડે છે. ઈન્ડિયન આયર્ન એન્ડ સ્ટીલ કો. લિમિટેડ વિ. ધેર વર્કમેન [(૧૯૫૮) એસ.સી.આર. ૬૬૭] માં કલમ ૧૧એ ના પરિચય પહેલાં આ અદાલતે ઠેરવ્યું હતું કે ટ્રિબ્યુનલ અપીલની અદાલત તરીકે કાર્ય કરતી નથી અને મેનેજમેન્ટના નિર્ણય માટે પોતાના નિર્ણયો સબસ્ટિટ્યૂટ કરતી નથી અને ટ્રિબ્યુનલ માત્ર ત્યારે જ હસ્તક્ષેપ કરશે જ્યારે મેનેજમેન્ટ તરફથી શુદ્ધ બુદ્ધિનો અભાવ, શિકાર બનાવવો, અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા વગેરે હોય. આ કેસમાં અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા, શિકાર બનાવવું વગેરેનો કોઈ આરોપ નથી. કલમ ૧૧એ ની ગેરહાજરીમાં લેબર કોર્ટની સત્તાઓ આ અદાલત દ્વારા વર્કમેન ઓફ ફાયરસ્ટોન ટાયર

એન્ડ રબર કો. ઓફ ઇન્ડિયા (પ્રાઇવેટ) લિમિટેડ વિ. ધ મેનેજમેન્ટ [(૧૯૭૩) ૧ એસ.સી.સી. ૮૧૩] માં દર્શાવવામાં આવી છે. જ્યારે તપાસ ન્યાયી અને યોગ્ય રીતે ચલાવવામાં આવી હતી, ત્યારે શિકાર બનાવવાની અથવા બદનક્ષી અથવા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાના કોઈપણ આરોપોની ગેરહાજરીમાં, લેબર કોર્ટ પાસે મેનેજમેન્ટ દ્વારા લાદવામાં આવેલી સજામાં હસ્તક્ષેપ કરવાની કોઈ સત્તા નથી. કલમ ૧૧એ લાગુ પડતી ન હોવાથી, તપાસ અધિકારીના તારણો સાચા છે કે નહીં અથવા લાદવામાં આવેલી સજા પૂરતી છે કે નહીં તે શોધવા માટે પુરાવાનું પુનઃમૂલ્યાંકન કરવાની લેબર કોર્ટ પાસે કોઈ સત્તા નથી.

અલબત્ત, જો તારણો વિકૃત હોય તો લેબર કોર્ટ તારણોમાં હસ્તક્ષેપ કરી શકે છે. પરંતુ, અહીં એવું સ્પષ્ટ તારણ છે કે તારણો વિકૃત નથી અને તપાસ યોજતી વખતે ન્યાયિક ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવામાં આવ્યું હતું.” (ભાર મૂક્યો)

૪.૮ ઉપરોક્ત અવતરણમાંથી જે બાબત જોઈ શકાય છે તે એ છે કે સદર અધિનિયમની કલમ ૧૧એ માત્ર કામદારને બરતરફ કરવા કે ડિસ્ચાર્જ કરવાના કેસમાં જ લાગુ પડે છે. ઇન્ડિયન આયર્ન એન્ડ સ્ટીલ કો. લિમિટેડ વિ. ધેર વર્કમેન (ઉપર મુજબ) ના નિર્ણયના પરિણામે કલમ ૧૧એ રજૂ કરવામાં આવી

હતી. સદર જોગવાઈએ કામદારને બરતરફ કરવા કે ડિસ્ચાર્જ કરવાના મામલામાં સદર જોગવાઈ હેઠળ વિચારાયેલા ન્યાયિક સત્તામંડળોના ક્ષેત્રાધિકારનો દાયરો વધાર્યો હતો. સુધારા પહેલાં, ઉપરોક્ત સંદર્ભિત સત્તામંડળોનું ક્ષેત્રાધિકાર મર્યાદિત હતું અને સજાના સ્વરૂપને ધ્યાનમાં લીધા વિના એટલે કે ડિસ્ચાર્જ અને બરતરફીના કેસો પણ સદર સિદ્ધાંતો દ્વારા શાસિત હતા ત્યારે જ હસ્તક્ષેપ કરવાની જરૂર હતી જ્યારે શુદ્ધ બુદ્ધિનો અભાવ, શિકાર બનાવવો, અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા વગેરે હોય. વર્કમેન ઓફ ફાયરસ્ટોન ટાયર એન્ડ રબર કો. ઓફ ઈન્ડિયા (પ્રાઇવેટ) લિમિટેડ વિ. ધ મેનેજમેન્ટ (ઉપર મુજબ) પર આધાર રાખતી વખતે ફકરા નં. ૧૬ માં આનો પુનરોચ્ચાર કરવામાં આવ્યો છે.

૪.૯ આમ સાઉથ ઈન્ડિયન કેશ્યુ ફેક્ટરીઝ વર્કર્સ યુનિયન (ઉપર મુજબ) નો કેસ એ કાનૂની સ્થિતિ નક્કી કરે છે કે સદર અધિનિયમની કલમ ૧૧એ માત્ર કામદારને બરતરફ કરવા કે ડિસ્ચાર્જ કરવાના કેસમાં જ લાગુ પડશે અને બરતરફી કે ડિસ્ચાર્જ સિવાયના કેસોની તપાસ કરતી વખતે, ન્યાયિક સત્તામંડળોની સત્તાઓ અનેક ન્યાયિક ચુકાદાઓમાં દર્શાવેલ મર્યાદાઓથી પીડાતી રહેશે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, આવા કેસોની તપાસ વિકૃતિ, સદ્ભાવનાનો અભાવ, તપાસ દરમિયાન પ્રક્રિયાગત જરૂરિયાતોનો ભંગ, શિકાર બનાવવું; અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા અને તે જેવા પરિમાણોથી આગળ વધીને કરી શકાતી નથી.

૪.૧૦ જોકે, અરજદારના વિદ્વાન વકીલે ગુજરાત સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન વિ. ડી.વી. ચૌહાણ ૨૦૦૬(૨) જી.એલ.એચ. ૬૪ (ફુલ બેંચ) માં આપવામાં આવેલ નિર્ણય તરફ ન્યાયી રીતે ધ્યાન દોર્યું છે જ્યાં ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની સંબંધિત જોગવાઈઓ જેમાં કલમ ૧૧એ, તેની બીજી અનુસૂચિ સાથે વાંચતા કલમ ૭ ના વ્યાપ પર વિચારણા કરવામાં આવી હતી અને છેવટે ફકરા નં. ૧૦ અને ૧૧ માં આ મુજબ અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું:

“૧૦. પક્ષકારો વચ્ચે કોઈ અસંમતિ નથી કે કલમ ૧૧એ ડિસ્ચાર્જ અથવા બરતરફીની સજાઓ સાથે કામ કરે છે. અસંમતિ એ વાત પર છે કે શું લેબર કોર્ટ/ટ્રિબ્યુનલ પાસે અન્ય સજાઓના કિસ્સામાં હસ્તક્ષેપ કરવાનું ક્ષેત્રાધિકાર છે? મેનેજમેન્ટ 'ના' કહે છે જ્યારે કામદારો 'હા' કહે છે. કલમ ૧૧એ ના સમાવેશ પહેલાં, લેબર કોર્ટ/ટ્રિબ્યુનલ ન્યાયિક ચુકાદાઓ દ્વારા માર્ગદર્શિત થતી હતી અને સજાના સ્વરૂપને ધ્યાનમાં લીધા વિના હસ્તક્ષેપ કરતી હતી પરંતુ ઇન્ડિયન આયર્ન એન્ડ સ્ટીલ કંપની લિમિટેડ વિ. ધેર વર્કમેન (ઉપર મુજબ) માં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય દ્વારા પરિસ્થિતિએ મોડ લીધો હતો, જેણે ક્ષેત્રાધિકારને (૧) જ્યારે શુદ્ધ બુદ્ધિનો અભાવ હોય, (૨) જ્યારે શિકાર બનાવવું અથવા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા હોય, (૩) જ્યારે મેનેજમેન્ટ પાયાગત ભૂલ અથવા ન્યાયિક ન્યાયના સિદ્ધાંતના ભંગ માટે દોષી હોય, અને (૪) જ્યારે

સામગ્રી પર, તારણ સંપૂર્ણપણે પાયાવિહોણું અથવા વિકૃત હોય ત્યાં સુધી મર્યાદિત કર્યું હતું. આ શરતો સૂચવતી વખતે, સર્વોચ્ચ અદાલતે એવું પણ કહ્યું હતું કે મેનેજમેન્ટ પાસે તેના પોતાના આંતરિક વહીવટ અને શિસ્તને નિર્દેશિત કરવાની સત્તા હોઈ શકે છે પરંતુ સત્તા અમર્યાદિત નથી. જ્યારે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઊભો થાય છે, ત્યારે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ્સ/લેબર કોર્ટ્સને કામદારની સેવાની સમાપ્તિ વાજબી છે કે કેમ તે જોવા માટે અને યોગ્ય રાહત આપવા માટે સત્તાઓ આપવામાં આવી છે, અને આગળ ઉમેર્યું છે કે બરતરફી અથવા ડિસ્ચાર્જના કેસોમાં, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ / લેબર કોર્ટ અપીલની અદાલત તરીકે કાર્ય કરતી નથી અને મેનેજમેન્ટના નિર્ણય માટે પોતાના નિર્ણયો સબસ્ટિટ્યૂટ કરતી નથી. અન્ય સજાઓના કિસ્સામાં હસ્તક્ષેપની મર્યાદા શું છે તે અંગે સર્વોચ્ચ અદાલતે ઇન્ડિયન આયર્ન એન્ડ સ્ટીલ કંપની લિમિટેડ વિ. ઘેર વર્કમેન (ઉપર મુજબ) માં અભિપ્રાય આપ્યો નથી. તેથી, આવા કેસોમાં ક્ષેત્રાધિકાર અસ્પૃશ્ય રહ્યો છે, જેનો અર્થ એ થાય છે કે, લેબર કોર્ટ/ટ્રિબ્યુનલ ન્યાયિક ચુકાદાઓ અને વ્યક્તિગત કેસની હકીકતો દ્વારા મંજૂર થયેલ હદ સુધી હસ્તક્ષેપ કરી શકે છે. હુકમની કાયદેસરતા અને યોગ્યતાની તપાસ કરતી વખતે, જે ઔદ્યોગિક વિવાદનો વિષયવસ્તુ છે, સજાના સ્વરૂપને ધ્યાનમાં

લીધા વિના, સંપૂર્ણ બન્યા વિના, તે (૧) શુદ્ધ બુદ્ધિનો અભાવ, (૨) શિકાર બનાવવું અથવા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા, (૩) પાયાગત ભૂલ અથવા ન્યાયિક ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉદ્ધંધન, (૪) સંપૂર્ણપણે પાયાવિહોણું અથવા વિકૃત તારણ, (૫) સત્તાનો કપટપૂર્ણ ઉપયોગ અથવા સદ્ભાવનાનો અભાવ, (૬) કેસની હકીકતોમાં આંચકાજનક રીતે અપ્રમાણસર સજા, અને (૭) કામદાર/કામદારોનું વર્તમાન અથવા ભૂતકાળનું વર્તન હોઈ શકે છે. ૧૧. ડિવિઝન બેંચ (કોરમ: આર.એસ. ગર્ગ અને રવિ આર. ત્રિપાઠી, જે.જે.) દ્વારા સંદર્ભિત બે ચુકાદાઓમાંથી કયો કાયદો યોગ્ય રીતે નક્કી કરે છે તે પ્રશ્ન પર આપણો જવાબ છે, કલમ ૧૧એ ખાસ કરીને ડિસ્ચાર્જ અથવા બરતરફીના કેસો સાથે કામ કરી શકે છે, પરંતુ કલમ ૧૦ હેઠળ સામાન્ય સંદર્ભ પછી, ઔદ્યોગિક વિવાદ નક્કી કરવા માટેના માપદંડો સમાન છે, એટલે કે, બીજી અનુસૂચિ અને ત્રીજી અનુસૂચિ. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, સજાના તમામ કેસોમાં, લેબર કોર્ટ/ટ્રિબ્યુનલ સજાની કાયદેસરતા અને યોગ્યતાની તપાસ કરી શકે છે, તેના સ્વરૂપને ધ્યાનમાં લીધા વિના. ઔદ્યોગિક વિવાદની તપાસનો વ્યાપ અને હસ્તક્ષેપની મર્યાદા એ જ છે કે કલમ ૧૧એ ખાસ કરીને ડિસ્ચાર્જ અથવા બરતરફીના કેસો સાથે કામ કરે છે, કારણ કે, જેમ કહ્યું

તેમ, તમામ કેસોમાં, તે નિશાનાત્મક હુકમની કાયદેસરતા અને યોગ્યતા છે જેની તપાસ કરવાની હોય છે.

ડિસ્ટ્યાર્જ અથવા બરતરફીના કેસોમાં, લેબર કોર્ટ/ટ્રિબ્યુનલ બીજી અનુસૂચિ અને ત્રીજી અનુસૂચિ સાથે વાંચતા કલમ ૧૧એ સાથે વાંચતા કલમ ૧૦ હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરે છે, જ્યારે અન્ય કેસોમાં, તે બીજી અનુસૂચિ અને ત્રીજી અનુસૂચિ સાથે વાંચતા કલમ ૧૦ હેઠળ ક્ષેત્રાધિકારનો ઉપયોગ કરે છે. ડિસ્ટ્યાર્જ અથવા બરતરફી સિવાયની સજાઓના કેસોમાં સત્તાનો ઉપયોગ કરતી વખતે કલમ ૧૧એ નો માત્ર ઉલ્લેખ કરવાથી હુકમ ગેરકાયદેસર બનશે નહીં કારણ કે હસ્તક્ષેપ કરવાનું ક્ષેત્રાધિકાર બીજી અનુસૂચિ અને ત્રીજી અનુસૂચિ સાથે વાંચતા કલમ ૧૦ સુધી શોધી શકાય છે.”

(ભાર મૂક્યો)

૪.૧૧ નોંધ કરી શકાય કે અદાલત ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨એ સિવાયના માંગણી સંદર્ભો સાથે પણ સંકળાયેલી હતી અને ફકરા નં. ૧૦ માં તેણે કાયદાના સુસ્થાપિત સિદ્ધાંતો સ્વીકાર્યા હતા કે હુકમની કાયદેસરતા અને યોગ્યતાની તપાસ કરતી વખતે જેને ઔદ્યોગિક વિવાદનો વિષયવસ્તુ બનાવવામાં આવ્યો છે, સજાના સ્વરૂપને ધ્યાનમાં લીધા વિના સંપૂર્ણ બન્યા

વિના તે (૧) શુદ્ધ બુદ્ધિનો અભાવ; (૨) શિકાર બનાવવું અથવા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા; (૩) ન્યાયિક ન્યાયના સિદ્ધાંતોના ભંગની પાયાગત ભૂલ; (૪) વિકૃત પર સંપૂર્ણપણે આધારિત તારણ; (૫) સત્તાનો કપટપૂર્ણ ઉપયોગ અથવા સદ્ભાવનાનો અભાવ; (૬) કેસની હકીકતોમાં આંચકાજનક રીતે અપ્રમાણસર સજા; અને (૭) કામદાર/કામદારોનું વર્તમાન અથવા ભૂતકાળનું વર્તન હોઈ શકે છે. ઉપરોક્ત શ્રેણીઓ સંપૂર્ણ નથી પરંતુ અનેક કેસોમાં શાસન કર્યા મુજબ માત્ર દ્રષ્ટાંતરૂપ છે.

૪.૧૨ જોકે જોઈ શકાય છે કે ડી.વી. ચૌહાણ (ઉપર મુજબ) અનુસાર રોજગારના અંતમાં પરિણમતી સજા સિવાયની સજાના કિસ્સામાં; લેબર કોર્ટ/ટ્રિબ્યુનલ તેની કાયદેસરતા અને યોગ્યતા ચકાસી શકે છે અને ઔદ્યોગિક વિવાદની તપાસનો વ્યાપ અને હસ્તક્ષેપની મર્યાદા કલમ ૧૧એ સમાન છે. ડી.વી. ચૌહાણ (ઉપર મુજબ) માં સદર વલણ અપનાવવાના કારણો એ હતા કે ઈન્ડિયન આયર્ન એન્ડ સ્ટીલ કો. લિમિટેડ વિ. ઘેર વર્કમેન (ઉપર મુજબ) માં અન્ય સજાઓના કિસ્સામાં હસ્તક્ષેપની મર્યાદા દર્શાવવામાં આવી ન હતી અને તેને અસ્પૃશ્ય છોડી દેવામાં આવી હતી. જોકે, ઉપર દર્શાવ્યા મુજબ, સાઉથ ઈન્ડિયન કેશ્યુ ફેક્ટરીઝ વર્કર્સ યુનિયન (ઉપર મુજબ) જે ૨૧.૩.૨૦૦૬ ના રોજ ડી.વી. ચૌહાણ (ઉપર મુજબ) ના ઉચ્ચારણ કરતાં સમયમાં પાછળથી એટલે કે ૧૨ મે, ૨૦૦૬ ના રોજ ઉચ્ચારવામાં આવ્યું હતું, તેમાં લેબર કોર્ટ/ટ્રિબ્યુનલનું મર્યાદિત

ક્ષેત્રાધિકાર પુનરાવર્તિત કરવામાં આવ્યું હતું. આમ સાઉથ ઈન્ડિયન કેશ્યુ ફેક્ટરીઝ વર્કર્સ યુનિયન (ઉપર મુજબ) ને અનુસરીને એવું ઠેરવવું જ જોઈએ કે ડિસ્ચાર્જ અથવા બરતરફી સિવાયની સજામાં હસ્તક્ષેપનો વ્યાપ જ્યાં તપાસ વ્યાજબી, કાયદેસર, માન્ય, ન્યાયી, વિકૃતિથી પીડાતી ન હોય અને ન્યાયિક ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરતી હોય વગેરે, તેમાં દર્શાવેલ પરિમાણો સુધી મર્યાદિત છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, કામદારને ડિસ્ચાર્જ અથવા બરતરફીની સજા સિવાયના કેસોમાં, સફળ થવા માટે, કાં તો (૧) શુદ્ધ બુદ્ધિનો અભાવ; (૨) શિકાર બનાવવું અથવા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા; (૩) ન્યાયિક ન્યાયના સિદ્ધાંતોના ભંગની પાયાગત ભૂલ; (૪) વિકૃત પર સંપૂર્ણપણે આધારિત તારણ; (૫) સત્તાનો કપટપૂર્ણ ઉપયોગ અથવા સદ્ભાવનાનો અભાવ; (૬) કેસની હકીકતોમાં આંચકાજનક રીતે અપ્રમાણસર સજા; અને (૭) કામદાર/કામદારોનું વર્તમાન અથવા ભૂતકાળનું વર્તન દર્શાવવું પડશે. ઉપરોક્ત શ્રેણીઓ સંપૂર્ણ નથી પરંતુ અનેક કેસોમાં શાસન કર્યા મુજબ માત્ર દ્રષ્ટાંતરૂપ છે.

૪.૧૩ કેસની હકીકતો પર, એવું જાણવા મળ્યું છે કે મર્યાદિત ક્ષેત્રાધિકારમાં પોતાને બાંધ્યા વિના, ટ્રિબ્યુનલ અપીલમાં બેઠી હોય તેમ લાગી રહ્યું છે અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૧૧એ ને આવહાન કરીને પુરાવાનું પુનઃમૂલ્યાંકન કર્યું છે જે અભિગમ, આ ચુકાદામાં કરાયેલા અવલોકનોના પ્રકાશમાં, ભૂલભરેલો અને અસહ્ય હતો. એ નોંધવું યોગ્ય છે કે તપાસ દરમિયાન

પ્રક્રિયાગત પાસાઓના પાલન અંગે કોઈ વિવાદ ન હતો તે હકીકતથી વાકેફ હોવા છતાં ટ્રિબ્યુનલે સજામાં હસ્તક્ષેપ કર્યો હતો. સદર હકીકત નોંધ્યા પછી, તેણે માત્ર એટલા માટે તપાસની માન્યતા અને યોગ્યતા પર બિનજરૂરી રીતે શંકા વ્યક્ત કરી કારણ કે કામદારે તેની સામે તપાસના કાગળો રજૂ કર્યા ન હતા. તે અંગે કોઈ વિવાદ ન હોવા છતાં તપાસની કાયદેસરતા અને માન્યતા સાબિત કરવાનો બોજ માલિક પર નાખવો એ પણ ટ્રિબ્યુનલ તરફથી ભૂલભરેલું હતું.

પ. ઉપરોક્ત સંજોગોમાં, વાદગ્રસ્ત ચુકાદો અને અવોર્ડ ટકી શકે તેમ નથી. તેથી, અરજીઓ મંજૂર કરવાને પાત્ર છે. તદનુસાર, બંને અરજીઓ મંજૂર કરવામાં આવે છે. વાદગ્રસ્ત ચુકાદાઓ અને અવોર્ડ રદ અને સેટ એસાઈડ કરવામાં આવે છે. દરેક કેસમાં સામાવાળા કામદાર પર અરજદાર દ્વારા લાદવામાં આવેલી સજાને બહાલ રાખવામાં આવે છે. તદનુસાર રુલ આત્યંતિક કરવામાં આવે છે. કોઈ ખર્ચ નથી.

(જી.આર.ઉધવાણી, ન્યાયમૂર્તી)

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.