

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

DISCLAIMER: The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

=====

અમદાવાદ ખાતે ગુજરાતની ઉચ્ચ અદાલતમાં

વિશેષ દીવાની અરજી નંબર ૧૬૯૯૦/૨૦૦૪

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ એ. જે. શાસ્ત્રી

=====

૧	શું સ્થાનિક સમાચારપત્રોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે?	
૨	પત્રકારને સંદર્ભ કરવામાં આવશે કે નહીં?	

૩	શું ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની ઉચિત નકલ જોવા માંગે છે?	
૪	શું આ કેસમાં ભારતનું બંધારણ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈ આદેશના અર્થઘટને સંબંધિત કાયદાનો કોઈ નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે ?	

=====

ઓઈલ એન્ડ નેચરલ ગેસ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને ૧..... અરજદાર (ઓ)

વિરુદ્ધ

આર. ડી. મિર્ઝા અને ૧..... સામાવાળા (ઓ)

=====

ઉપસ્થિતિ :

અરજદાર (ઓ) નંબર ૧-૨ માટે વકીલ મેસર્સ ત્રિવેદી અને ગુપ્તા માટે શ્રી વિવાન શાહ સાથે શ્રી કુનાન બી નાઈક.

પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૧ માટે વકીલ શ્રી એમ. એમ. સૈયદ.

પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૨ને સીધી બજવણી દ્વારા નિયમ બજવેલ છે.

=====

કોરમ:માનનીય શ્રી ન્યાયમૂર્તિ એ. જે. શાસ્ત્રી

તારીખ:૩૦/૦૯/૨૦૧૬ & ૦૭/૧૦/૨૦૧૬

મૌખિક ચુકાદો

૧. વર્તમાન અરજી સંદર્ભ (ITC) નંબર ૬/૧૯૯૬ માં ઔદ્યોગિક અદાલત, વડોદરાના વિદ્વાન પીઠાસીન અધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદા સામે નિર્દેશિત છે.

૨. અરજદારનો કેસ એ છે કે અરજદાર કંપની અધિનિયમની કલમ ૬૧૭ના અર્થમાં એક સરકારી કંપની છે. અરજદાર નિગમ હાઇડ્રો કાર્બનના સંશોધન અને શોષણ અને તેના વેચાણની પ્રવૃત્તિમાં રોકાયેલ છે. નિગમની અંકલેશ્વર ખાતે પ્રોજેક્ટ ઓફિસ છે, જે અંકલેશ્વર ખાતે કંપનીના દરિયાકાંઠાના વ્યવસાયની દેખરેખ રાખે છે. અહીં પ્રતિવાદી, સંબંધિત સમયે, સુરક્ષા સુપરવાઇઝર તરીકે કામ કરતો હતો અને દર મહિને ૧૬૦૦ રૂપિયા અને તેથી વધુનો પગાર મેળવતો હતો. અદાલત સમક્ષ જણાવવામાં આવ્યું છે કે પ્રતિવાદી નંબર ૧ શરૂઆતમાં ૨૬/૦૪/૧૯૬૩ ના રોજ સુરક્ષા ગાર્ડ તરીકે રોકાયેલો હતો અને ત્યારબાદ તેને સુપરવાઇઝરી કેડરમાં સુરક્ષા સુપરવાઇઝરના પદ પર બઢતી આપવામાં આવી હતી અને સુરક્ષા સુપરવાઇઝર તરીકે પોતાની ફરજો બજાવતી વખતે તેણે અંકલેશ્વર ખાતે સંસ્થામાં સુરક્ષા સેવાઓમાંથી પસાર થવું પડ્યું હતું અને તેનું નિરીક્ષણ કરવું પડ્યું હતું. અરજદારે અરજીને એ આધાર પર લાવી છે કે અહીં

પ્રતિવાદીને અનધિકૃત રજા લેવાની આદત હતી અને તે અવારનવાર સેવાઓનું નિર્વહન કરી રહ્યો હતો.અરજદારના જણાવ્યા અનુસાર, એક ટેબલ આપવામાં આવે છે, જેમાં દર વર્ષે તેઓ પોતાની સેવાના કાર્યકાળ દરમિયાન એકલા રજા પર જતા હતા અને નિયમિતપણે તેમની ફરજો બજાવતા ન હતા.ઉપરોક્ત કોષ્ટક અહીં રજૂ કરવામાં આવ્યું છે જે નીચે મુજબ છે:

વર્ષ	રજાનો સમયગાળો
૧૯૭૯	૮૯ દિવસો
૧૯૮૦	૮૭
૧૯૮૧	૬૩
૧૯૮૨	૧૨૮
૧૯૮૩	૭૬
૧૯૮૪	૮૪
૧૯૮૫	૨૦૫
૦૧/૦૧/૧૯૮૬ ૨૬/૧૧/૧૯૮૬ ના રોજ	૧૭૯

૩. અરજદારે કેસને આ આધાર પર આગળ મૂક્યો છે કે ૨૭/૧૧/૧૯૮૬ ની અસરથી, પ્રતિવાદીએ જાતે જ હંમેશાની જેમ ફરજોમાં ભાગ લેવાનું બંધ કરી દીધું હતું અને ક્યારેય જાણ કરી ન હતી અને રજા પર અનધિકૃત રીતે આગળ વધ્યો ન હતો અને કામથી દૂર રહ્યો હતો.અરજદાર કોર્પોરેશન દ્વારા ઘડવામાં આવેલા રજા

નિયમો અને નિયમોને ધ્યાનમાં રાખીને પ્રતિવાદીનું ઉપરોક્ત વર્તન ગેરવર્તણૂક હતું.અરજદારે જણાવ્યું છે કે પ્રતિવાદી બે મહિના કે તેથી વધુ સમય સુધી તેની ફરજો નિભાવવા માટે હાજર ન રહ્યો હોવાથી, ૦૫/૦૨/૧૯૮૭ ના રોજ અરજદારને તેના નિવાસસ્થાને હાજર રહેવા અને તાત્કાલિક અસરથી ફરજ ફરી શરૂ કરવા માટે કારણદર્શક નોટિસ મોકલવામાં આવી હતી, જે ઉપરોક્ત સંદેશાવ્યવહારમાં પણ જણાવવામાં આવ્યું હતું કે જો પ્રતિવાદીને કોઈ તબીબી સમસ્યાનો સામનો કરવો પડી રહ્યો હોય તો તે મેનેજમેન્ટમાં સંબંધિત અધિકારીને રજા અહેવાલ સાથે તબીબી પ્રમાણપત્ર રજૂ કરી શકે છે નહીં તો તેના નોકરી પર ન આવવાને સેવામાંથી સ્વૈચ્છિક રાજીનામું ગણવામાં આવશે.૨૪/૦૨/૧૯૮૭ તારીખના અન્ય સંદેશાવ્યવહારનો પ્રતિવાદી દ્વારા જવાબ આપવામાં આવ્યો નથી.બીજો સંદેશાવ્યવહાર ફરીથી ૧૦/૦૨/૧૯૮૭ ના રોજ રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં તેને ફરજ ફરી શરૂ કરવાની યાદ અપાવવામાં આવી હતી.જો કે, ન તો પ્રતિવાદીએ ફરજ ફરી શરૂ કરી હતી કે ન તો કોઈ તબીબી અહેવાલ અથવા રજા અહેવાલ રજૂ કર્યો હતો.આ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે સંદેશાવ્યવહારનો જવાબ આપવામાં આવ્યો નથી, અન્ય સંદેશાવ્યવહાર ૦૫/૦૩/૧૯૮૭ ના રોજ મોકલવામાં આવ્યો હતો જેમાં ફરજ ફરી શરૂ કરવા અથવા સંબંધિત તબીબી કાગળો રજૂ કરવા માટે પુનરાવર્તન કરવામાં આવ્યું હતું, જેમાં નિષ્ફળ જતાં તેમની ફરજમાં જોડાવાને સ્વૈચ્છિક રાજીનામું ગણવામાં આવશે.અરજદાર નિગમ દ્વારા રજૂઆત કરવામાં આવી હતી

કે પ્રતિવાદીને ફરજ ફરી શરૂ કરવા માટે પૂરતી તકો આપવામાં આવી હતી, પરંતુ તેણે ફરજથી દૂર રહેવાનું પસંદ કર્યું છે અને જાણ કરી નથી અને પ્રતિવાદી કામદારને ફરજ ફરી શરૂ કરવા માટે હાજર રહેવા માટે છેલ્લું રીમાઈન્ડર મોકલવામાં આવ્યું હતું અને તેથી, ૨૦/૦૪/૧૯૮૭ ના રોજ પ્રતિવાદી અચાનક રજા અહેવાલ અને તબીબી પ્રમાણપત્ર સાથે મેનેજમેન્ટ સમક્ષ હાજર રહ્યો, જે અરજદાર અનુસાર બનાવટી અને વિચાર્યા પછી છે. પૂરતી તકો આપવામાં આવી હોવા છતાં, પ્રતિવાદીએ ફરજ ફરી શરૂ કરી ન હતી. ૨૦/૦૪/૧૯૮૭ ના પત્ર દ્વારા સંદેશાવ્યવહાર મોકલવામાં આવ્યો હતો કે ૨૬/૦૨/૧૯૮૭ ની અસરથી તેમની સેવાઓને રાજીનામું આપવામાં આવ્યું હોવાનું માનવામાં આવે છે અને તેથી, તેમને ફરજ ફરી શરૂ કરવાની મંજૂરી આપવાનો પ્રશ્ન ઊભો થયો નથી, જે અરજદાર કોર્પોરેશનનો કેસ છે.

૪. અરજદારે વધુમાં રજૂઆત કરી છે કે લગભગ ૮ વર્ષના સમયગાળા પછી પ્રતિવાદીએ સમાધાન માટે સમાધાન અધિકારી સમક્ષ માંગ અને વિવાદ ઉઠાવ્યો છે અને ઉપરોક્ત કાર્યવાહીમાં નિષ્ફળતાનો અહેવાલ રજૂ કર્યા પછી વડોદરા ખાતેની ઔદ્યોગિક અદાલત સમક્ષ એક સ દર્ભ રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો, જે સંદર્ભ (ITC) નંબર ૬/૧૯૮૬ તરીકે નોંધાયેલો હતો. ઉપરોક્ત સંદર્ભ કાર્યવાહીમાં પ્રતિવાદી કર્મચારી દ્વારા પ્રદર્શન ૪, અન્ય બાબતોની સાથે દાવો નિવેદન રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું, જેમાં દલીલ કરવામાં આવી હતી કે તે

૨૭/૧૧/૧૯૮૬ ના રોજ કમળો અને તાવથી પીડાતો હતો, પરંતુ સંજોગોને કારણે તે ફરજ ફરી શરૂ કરી શક્યો ન હતો અને તે સ્વાસ્થ્ય સમસ્યાને કારણે તેને તેના વતન જવું પડ્યું હતું.તેમણે દાવા નિવેદનમાં રજૂઆત કરી છે કે કંપની દ્વારા મોકલવામાં આવેલ મેમોરેન્ડમ તેમને પ્રાપ્ત થયું નથી અને તેથી, તે હકીકત હોવા છતાં કે ખરાબ સ્વાસ્થ્યને કારણે, તેઓ રજા આપવા માટે તૈયાર હતા, અરજદાર કંપનીએ તે ધ્યાનમાં લીધું નથી અને સેવાઓમાંથી બંધ કરી દીધી છે જે ફરીથી ગેરકાયદેસર અને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોની વિરુદ્ધ છે અને તમામ પરિણામી લાભો સાથે પોતાને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો દાવો કર્યો છે.

૫. રેકૉર્ડ પરથી એવું જણાય છે કે અરજદાર કંપની દ્વારા ઉપરોક્ત સંદર્ભ કાર્યવાહીનો વિરોધ કરવામાં આવ્યો હતો અને લેખિત જવાબ દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો અને ઔદ્યોગિક અદાલત સમક્ષ સંબંધિત જવાબ અને લેખિત દલીલ રજૂ કર્યા પછી, કાર્યવાહીના પક્ષકારો દ્વારા પુરાવાઓનું નેતૃત્વ કરવામાં આવ્યું હતું.અહીં પ્રતિવાદી કામદાર વતી, મૌખિક જુબાની પ્રદર્શન ૧૫ દ્વારા આપવામાં આવે છે અને દસ્તાવેજી પુરાવા પ્રદર્શન ૬ દ્વારા ટેન્ડર કરવામાં આવ્યા છે અને ત્યાં માર્ક ૬/૩ થી ૬/૧૬ ના સ્વરૂપમાં અન્ય દસ્તાવેજી સામગ્રી છે જેના માટે પ્રદર્શન સંખ્યાઓ આપવા માટે વિનંતી કરવામાં આવી હતી અને તેથી, દસ્તાવેજો માટે પ્રદર્શન ૧૨ પ્રવેશ સૂચિ વિદ્વાન ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ કાર્યવાહીનો ભાગ બની હતી.આની સામે, અરજદાર કંપનીએ એક સાક્ષીની

તપાસ કરી છે, એટલે કે રવિન્દ્રન નાયર અને અરજદારે પ્રદર્શન ૨૧ દ્વારા દસ્તાવેજ પુરાવા રજૂ કર્યા છે અને આ દસ્તાવેજ તેમજ મૌખિક જુબાની રજૂ કર્યા પછી, પક્ષકારો દ્વારા વિદ્વત ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ સમાપન રજૂઆતો આપવામાં આવી છે અને પછી અનુક્રમે પ્રદર્શન ૬૧ અને પ્રદર્શન ૬૫ દ્વારા આદરપૂર્વક લેખિત દલીલો રજૂ કરી છે. રેકૉર્ડ પરથી એવું જણાય છે કે સંદર્ભના ચુકાદા પછી, વિદ્વત ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે તેના તારીખ ૨૭/૦૮/૨૦૦૪ ના ચુકાદા દ્વારા નિર્ણય લીધો છે અને તે નિષ્કર્ષ પર આવ્યો છે કે અરજદારની કાર્યવાહી કાયદા સાથે સુસંગત નથી અને તેથી, તારીખ ૨૬/૦૭/૧૯૮૭ ની ઉપરોક્ત આક્ષેપિત કાર્યવાહીને રદ કરીને, પ્રતિવાદીની તરફેણમાં રાહત આપવામાં આવી હતી. સમય જતાં, અરજદાર નિવૃત્તિની ઉંમર પ્રાપ્ત કરી ચૂક્યો હોવાથી રાહતને આકાર આપવામાં આવ્યો અને બંધ કરવાની તારીખથી એવોર્ડના પ્રકાશન સુધી એટલે કે ૨૬/૦૨/૧૯૮૭ થી એવોર્ડના પ્રકાશનની તારીખ સુધી ૫૦ ટકા વેતન પાછું આપવા બદલ એવોર્ડ પસાર કરવામાં આવ્યો. આ એવોર્ડ, જે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, તેને ભારતના બંધારણની કલમ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ અસાધારણ અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરીને વર્તમાન અરજીનો વિષય બનાવવામાં આવ્યો છે અને એવોર્ડ પર હુમલો કર્યો છે.

૬. અરજદાર વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી કુનાન બી નાઈકે દલીલ કરી છે કે વિદ્વાન ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલ ચુકાદો માત્ર અન્યાયી અને મનસ્વી નથી, પરંતુ રેકૉર્ડ પરની સામગ્રીની વિરુદ્ધ છે અને આમ હોવાથી, વિદ્વાન વકીલે તેને રદ કરવા રજૂઆત કરી છે. વકીલ દ્વારા એવી પણ દલીલ કરવામાં આવી હતી કે પ્રતિવાદી તેની સેવાના સમગ્ર કાર્યકાળ દરમિયાન અનિયમિત હતો અને અવારનવાર આવતો હતો અને અનધિકૃત રજા પર રહેવાની ટેવ ધરાવતો હતો અને તે આદતમાં તેણે પૂર્વ પરવાનગી લીધા વિના જાતે જ કામ છોડી દીધું છે. વિદ્વાન વકીલ દ્વારા એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે તેઓ સુપરવાઈઝરી કેડરમાં તેમની સેવાઓ આપી રહ્યા હતા અને અંકલેશ્વર ખાતે સંસ્થામાં સુરક્ષા સેવાઓ જાળવવાની જવાબદારી તેમની હતી અને તેથી, પ્રતિવાદી માટે આવી બેજવાબદાર રીતે વર્તવાની છૂટ નથી. અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું કે કોર્પોરેશનનો ઇશાદો પ્રારંભિક તબક્કે બંધ કરવાનો ન હતો અને તેના પરિણામે, તેમના નિવાસસ્થાન પર તેમજ પછીથી તેમના મૂળ સ્થાને એક ચોક્કસ નોટિસ આપવામાં આવી હતી અને ફરજ ફરી શરૂ કરવા અને તબીબી કાગળો પણ રજૂ કરવા માટે ઘણી તકો આપવામાં આવી હતી, જો ખરાબ સ્વાસ્થ્ય હોય અને તે સંદેશાવ્યવહારનો તેમણે ક્યારેય જવાબ આપ્યો ન હોય અને તે મર્યાદિત ક્ષણે છે કે તેમની ગેરહાજરીને સ્વૈચ્છિક રાજીનામું તરીકે ગણવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો અને પછી તેમણે અચાનક ફરજો ફરી શરૂ કરી હતી અને તેથી, વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે આ

પ્રકારની અનિયમિતતા તેમના દ્વારા સહન કરવી શક્ય નથી. અરજદાર સંગઠન.વિદ્વાન વકીલ દ્વારા એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે પ્રતિવાદી સુપરવાઇઝરી કેડરમાં તેમની સેવાઓ આપી રહ્યો હતો અને તેથી, તેના હાથમાં તેની દેખરેખ હેઠળ કામ કરતા અન્ય ઘણા કર્મચારીઓ છે અને તેણે તે કર્મચારીઓને કામ આપવું અને વહેંચવું પડ્યું હતું, જેઓ તેમના ચાર્જ હેઠળ કામ કરી રહ્યા છે. સુપરવાઇઝરી કેડરમાં હોવા છતાં પણ તેમણે તેમના હેઠળ કામ કરતા કર્મચારીઓને રજા આપવાની હતી અને તેથી, વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે જે પરિસ્થિતિમાં પ્રતિવાદી કામ કરી રહ્યો છે, તે રીતે આ પ્રકારની બેજવાબદારીથી કામ કરવું તેના માટે યોગ્ય નથી. વિદ્વાન વકીલે આ રજૂ કરતી વખતે, રજાના નિયમોના સંબંધિત અર્ક તરફ અને તે નિયમોનો ઉલ્લેખ કરવા તરફ કોર્ટનું ધ્યાન દોર્યું છે, ખાસ કરીને નિયમ ૧૪ (૨), જે અસાધારણ રજાના પ્રકરણ સાથે સંબંધિત છે અને રજૂઆત કરી છે કે કોર્પોરેશને પર્યાપ્ત તકો હોવા છતાં જવાબ ન આપ્યો હોવાથી પ્રતિવાદી સાથે યોગ્ય વ્યવહાર કર્યો છે. વિદ્વાન વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી છે કે પ્રતિવાદી અંકલેશ્વર ખાતે અરજદાર કોર્પોરેશનની સુરક્ષા સેવાઓનો હવાલો સંભાળે છે અને તે બેજવાબદાર રીતે આ રીતે સેવા આપવાનું પોસાય તેમ નથી અને તેથી, વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે છેલ્લી તક તરીકે તેમને પૂરતી તકો આપ્યા પછી કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હતી અને તેથી, પ્રતિવાદીને સ્વીકાર્ય નિયમોના માળખામાં ધ્યાનમાં લેવામાં કોઈ ગેરકાયદેસરતા નથી.

૭. અરજદારના વિદ્વાન વકીલે વધુમાં દલીલ કરી છે કે વિદ્વાન ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલો ચુકાદો ન્યાયી અને યોગ્ય નથી, એટલું જ નહીં, વિદ્વાન પીઠાસીન અધિકારી દ્વારા એવા મુદ્દા પર કોઈ ધ્યાન આપવામાં આવતું નથી કે લગભગ ૯ વર્ષના સમયગાળા પછી કામમાંથી ગેરહાજર રહેવાનો ઔદ્યોગિક વિવાદ ઊભો થયો છે અને તેથી, આવા વિલંબિત સંદર્ભને ધ્યાનમાં લઈ શકાયો ન હોત.વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે કાયદામાં કોઈ મર્યાદા નક્કી કરવામાં આવી નથી, પરંતુ વિલંબ અને વિલંબના સિદ્ધાંતના આધારે રાહત આપી શકાતી નથી કારણ કે આપવામાં આવી છે.વિદ્વતાપૂર્ણ વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે ૫૦ ટકા એવોર્ડની રકમ પણ પ્રતિવાદીને તેની સેવાઓ પૂરી કરતી વખતે તેના બેજવાબદાર વર્તન માટે આપવામાં આવેલ પ્રીમિયમ સમાન હશે અને એવોર્ડના આ ભાગને સમર્થન આપતી કોઈ નક્કર સામગ્રી નથી, જે વિદ્વતાપૂર્ણ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવી છે.વિદ્વાન વકીલે વધુમાં દલીલ કરી છે કે જુબાનીમાં પ્રતિવાદી કામદારે તબીબી આધાર પર પણ કામથી ગેરહાજર રહેવાનું સ્પષ્ટ રીતે સમજાવ્યું નથી.તેનાથી વિપરીત, તે જુબાનીમાંથી બહાર આવી રહ્યું છે કે તેઓ ફરજ ફરી શરૂ કરવા માટે તેમને મોકલવામાં આવેલા સંદેશાવ્યવહાર વિશે જાણતા હતા.તેમણે પોતાની જુબાનીમાં સ્વીકાર્યું કે તેમણે કોર્પોરેશનને તેમની સારવાર વિશે જાણ કરી ન હતી જે ચાલી રહી હતી.તેમણે ન તો સચોટ સામગ્રી દ્વારા તેમના જુબાનીનું સમર્થન

કર્ચું છે અને ન તો ઇબ્રાહિમશા સિદાસાની તપાસ કરી છે, જેમને તેમણે તેમની તબીબી સમસ્યા વિશે જાણ કરી છે.તેમણે પોતાની જુબાનીમાં એ પણ સ્વીકાર્યું હતું કે તેમણે નોકરી મેળવવા માટે ક્યાંય પ્રયાસ કર્યો નથી અને તેથી, પ્રતિવાદી કામદારની જુબાનીના કાર્યકાળને જોતા આ પ્રકારની રાહત વિદ્વાન પીઠાસીન અધિકારી દ્વારા આપી શકાતી ન હતી.જુબાનીમાંથી જે નિર્વિવાદ હકીકત બહાર આવી રહી છે તેમાંથી, સત્તાધિકારી એટલે કે પીઠાસીન અધિકારીએ કોઈ રાહત આપવી જોઈતી ન હતી, ખાસ કરીને જ્યારે તેમણે લગભગ ૯ વર્ષના સમયગાળા પછી માંગ ઉઠાવી હોય.વિદ્વાન વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્વાન પીઠાસીન અધિકારી દ્વારા સોંપવામાં આવેલા કારણો એવા નક્કર નથી કે જે અરજીમાં વિદ્વાન વકીલને કાયદાની નજરમાં ટકી રહેવાની મંજૂરી આપે અને તેથી, દલીલ કરી હતી કે પ્રશ્નમાંનો એવોર્ડ વિકૃત છે તે રદ કરવા અને બાજુએ મૂકવા અને અરજીને મંજૂરી આપવા પાત્ર છે.આ દલીલ કરતી વખતે અરજદારના વિદ્વાન વકીલે વિવિધ અદાલતોના ઘણા નિર્ણયો રજૂ કર્યા છે અને કેટલાક નિર્ણયોને અમલમાં મૂક્યા છે જેનો અહીં પછી ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે:

૮. આ નિર્ણય ૨૦૦૯ (૫) એસ. સી. સી. ૫૬૭,૨૦૦૫ (૫) એસ. સી. સી. ૩૩૭,૨૦૦૯ (૯) એસ. સી. સી. ૪૬૨ અને આ ઉપરાંત ૨૦૦૦ (૫) એસ. સી. સી. ૬૫ સાથે ૨૦૦૦ (૭) એસ. સી. સી. ૫૨૯ અને ૨૦૦૨ (૧૦) એસ. સી. સી. ૧૬૭માં અને ૨૦૦૧ ૪૨ (૩) જી. એલ. આર. ૨૦૪૫માં ગુજરાત

હાઈકોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા અન્ય એક નિર્ણયમાં નોંધવામાં આવ્યો હતો.આ નિર્ણયો રજૂ કરતી વખતે અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા કેટલાક અન્ય નિર્ણયો પણ ટાંકવામાં આવ્યા છે, જે ૨૦૦૭ (૧) એલ. એલ. એન. ૫૩૫ અને ૨૦૦૫ (૩) એલ. એલ. એન. ૧૮૧ અને ૧૮૮૭ (૪) એલ. એલ. એન. ૬૨૧ છે અને આ નિર્ણયો ટાંકીને અરજદારના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી છે કે વિવાદિત એવોર્ડ ન્યાયી અને યોગ્ય નથી અને ભૌતિક અનિયમિતતા, જે વિદ્વાન પીઠાસીન અધિકારી દ્વારા અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરતી વખતે કરવામાં આવી છે તેને સુધારવી જરૂરી છે.જે નિર્ણયો ટાંકવામાં આવ્યા છે તે આ જ ચુકાદામાં પછીના સમયે યોગ્ય રીતે હાથ ધરવામાં આવશે.જો કે, અરજદારની દલીલનો સારાંશ એ છે કે ઉપર જણાવેલી હકીકતોની પૃષ્ઠભૂમિ એવી છે કે વિવાદિત ચુકાદો કાયદાની નજરમાં ટકાઉ નથી અને તેથી, અદાલતને વિવાદિત ચુકાદાને રદ કરીને અરજીને મંજૂરી આપવા વિનંતી કરી.

૯. આ વલણનો વિરોધ કરવા માટે, પ્રતિવાદી કામદાર વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી એમ. એમ. સૈયદે રજૂઆત કરી છે કે અરજદાર દ્વારા લાવવામાં આવેલી અરજી મૂળભૂત રીતે ભારતના બંધારણની કલમ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળની અરજી છે અને તેથી, વિદ્વાન ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા મેળવેલા નિષ્કર્ષને બદલવા માટે અસાધારણ અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ ન કરી શકાય.શ્રી સૈયદે વધુમાં રજૂઆત કરી છે કે પક્ષકારોને સંપૂર્ણ તક આપ્યા પછી અને રેકૉર્ડ

પરની સામગ્રીની વિગતવાર તપાસ કર્યા પછી વિવાદિત એવોર્ડ પસાર કરવામાં આવે છે અને વિદ્વાન પીઠાસીન અધિકારી દ્વારા આપવામાં આવેલી રાહતને ધ્યાનમાં રાખીને માન્ય આદેશ પસાર કરવામાં આવે છે અને તેથી, તથ્યોની પૃષ્ઠભૂમિ એવી છે કે વિવાદિત આદેશમાં દખલ કરવાની જરૂર નથી.શ્રી સૈયદે વધુમાં રજૂઆત કરી છે કે કામદારને વ્યક્તિગત રીતે આવો કોઈ સંદેશાવ્યવહાર મળ્યો નથી અને તે સંદેશાવ્યવહારની સેવા અંગે ગંભીર વિવાદ છે, જે અરજદાર કોર્પોરેશન દ્વારા મોકલવામાં આવ્યો હોવાનું કહેવાય છે અને તે દસ્તાવેજોની કાર્યવાહી વિદ્વાન પીઠાસીન અધિકારી દ્વારા કરવામાં આવી છે અને તે ધ્યાનમાં લીધા પછી વિવાદિત એવોર્ડ પસાર કરવામાં આવ્યો છે અને તેથી, વિવાદિત એવોર્ડના સંદર્ભમાં કોઈ પણ પ્રકારની અનિયમિતતા નથી અને તેથી, કોઈ દખલગીરી કરવામાં આવશે નહીં.વિદ્વાન વકીલ શ્રી સૈયદે વધુમાં રજૂઆત કરી છે કે ૧૫/૦૨/૧૯૮૭ તારીખનો પ્રથમ સંદેશાવ્યવહાર જે તેમના ક્લાયન્ટને તકના રૂપમાં સેવામાં દબાવવામાં આવે છે તે વિદ્વાન પીઠાસીન અધિકારીના રેકૉર્ડનો ભાગ નથી અને તેથી, કાર્યવાહીના આ તબક્કે તેના પર વિશ્વાસ કરી શકાતો નથી.જો કે, નોંધપાત્ર રીતે દલીલ કરવામાં આવી હતી કે કોઈ પૂરતી તક આપવામાં આવી ન હતી અને જે રીતે તેમની સેવાઓ સાથે વ્યવહાર કરવામાં આવ્યો છે જાણે કે તે સ્વૈચ્છિક રાજીનામું માનવામાં આવે છે તે યોગ્ય નથી.વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી છે કે તેના રજા ખાતામાં રજાઓ ક્રેડિટ પર છે જેને ધ્યાનમાં લેવી જોઈતી હતી અને રજા સંબંધિત નિયમો અનુસાર અને તેને

સેવાઓમાંથી બંધ કરવાને બદલે પગાર વિના શ્રેષ્ઠ રજા પર વિચારણા કરવામાં આવી હોત.વિદ્વાન વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી છે કે તેમના સ્વાસ્થ્યના મુદ્દાને કારણે નિયમો અનુસાર પણ તેઓ ૬ મહિનાની રજા માટે હકદાર હતા અને તેથી, જો નિયમો કે જે વિદ્વાન પીઠાસીન અધિકારીના રેકૉર્ડનો ભાગ ન હોય તો પણ આ રજાઓ અસાધારણ સંજોગોમાં તેમજ આવી પરિસ્થિતિમાં પણ મંજૂર કરવા માટે સ્વીકાર્ય છે અને તેથી, સેવાઓ બંધ કરવી એ માત્ર અન્યાયી અને મનસ્વી જ નથી પરંતુ એટલું ગેરકાયદેસર છે કે તેઓ લાંબા કાર્યકાળ સુધી સેવામાં હોવાથી, તેમનું નામ સેવા રેકૉર્ડમાંથી કાઢી નાખવામાં આવ્યું છે જે પ્રતિવાદી સાથે વ્યવહાર કરવામાં સ્પષ્ટ રીતે અનિયમિતતા સિવાય બીજું કંઈ નથી અને વકીલે રજૂઆત કરી છે કે આ ઘટનાઓ સારી છે. આ અદાલત દ્વારા અસાધારણ અધિકારક્ષેત્રમાં કોઈ પણ હસ્તક્ષેપની જરૂર ન હોય તેવા તર્કપૂર્ણ આદેશ પસાર કરીને તપાસ કરવામાં આવી રહી છે.વિદ્વાન વકીલે તેમના વલણને સાબિત કરવા માટે થોડા નિર્ણયો રજૂ કર્યા છે.શ્રી સૈયદે વધુમાં રજૂઆત કરી છે કે ફરજ ફરી શરૂ કરતી વખતે એવું ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું કે ૨૦/૦૨/૧૯૮૭ તારીખનો રજા અહેવાલ ખૂબ જ મોકલવામાં આવ્યો હતો અને એક સુપરવાઈઝર એટલે કે ઇબ્રાહિમશા સિદાસાને તેમના તબીબી સ્વાસ્થ્યના મુદ્દા વિશે જાણ કરવામાં આવી હતી અને તેથી, વિદ્વાન પીઠાસીન અધિકારી દ્વારા આ અંગે વિચારણા કરવામાં આવી છે અને ન્યાયી અને યોગ્ય આદેશ પસાર કર્યો છે અને તેથી, આ દલીલોને સમર્થન આપતી વખતે આ હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં

રાખીને, પ્રતિવાદી કામદારના વિદ્વાન વકીલે નીચેના નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો છે, જેના માટે યોગ્ય પગલાઓ પર ૨૦૦૫ (૧) GLH ૩૩, AIR ૨૦૧૧ S C ૪૫૫ સાથે વ્યવહાર કરવામાં આવશે. અને એક અન્ય નિર્ણય એ. આઈ. આર. ૧૯૯૪ એસ. સી. ૧૩૪૩ માં નોંધવામાં આવ્યો છે.આ નિર્ણયો પર આધાર રાખીને વિદ્વાન વકીલે અરજીને ફગાવી દેવાની રજૂઆત કરી છે.વધુ રજૂઆતો કરવામાં આવી નથી.

૧૦. સંબંધિત પક્ષો વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા પછી અને રેકૉર્ડ પરની સામગ્રીને જોયા પછી, કોર્ટ વર્તમાન કેસના રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ પુરાવાઓનું વિશ્લેષણ કરવાનું સૌ પ્રથમ યોગ્ય માને છે અને પછી સંબંધિત વકીલો દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલા કાનૂની મુદ્દાઓ સાથે વ્યવહાર કરવા માંગે છે.

૧૧. અરજદાર સંગઠને પ્રતિવાદીની સતત અનધિકૃત રજાને કારણે તેની સેવાઓ બંધ કરી દીધી છે અને ક્રોનિક ગેરહાજરીની ઉપરોક્ત પરિસ્થિતિ અરજીમાં સામેલ કેન્દ્રીય મુદ્દાનો વિષય છે.અરજદારના વિદ્વાન વકીલે કાર્યવાહી સાથે જોડાયેલા કેટલાક દસ્તાવેજો તરફ ધ્યાન દોર્યું છે, જે સૂચવે છે કે અરજદાર સંગઠને ફરજ ફરી શરૂ કરવાની તક આપી છે.પાનું ૪૯ પર પિટિશન સંકલન સાથે જોડાયેલ ૦૫/૦૨/૧૯૮૭ તારીખનો મેમોરેન્ડમ સૂચવે છે કે પ્રતિવાદી સુરક્ષા સુપરવાઈઝર તરીકે સેવા આપી રહ્યો હતો અને તે જાણ કર્યા વિના અને સક્ષમ

અધિકારી પાસેથી કોઈ પૂર્વ મંજૂરી મેળવ્યા વિના રજા પર આગળ વધ્યો હોવાથી, ઉપરોક્ત સંદેશાવ્યવહાર પ્રતિવાદીને જવાબ આપવા અને ફરજ ફરી શરૂ કરવા માટે મોકલવામાં આવે છે, જે નિષ્ફળ જાય તો રજા વિના ગેરહાજર રહેવાનું ઉપરોક્ત કાર્ય અત્યંત અનિયમિત અને ઓફિસ શિસ્તની વિરુદ્ધ ગણવામાં આવશે. એવી પણ જાણ કરવામાં આવી હતી કે તેઓ તાત્કાલિક જાણ કરી શકે છે કે જે નિષ્ફળ જાય તો તેમની ગેરહાજરીને ૨૪/૦૨/૧૯૮૭ માંથી સેવાઓમાંથી રાજીનામું આપ્યું હોવાનું માનવામાં આવશે. ૦૫/૦૨/૧૯૮૭ તારીખનો આ સંદેશાવ્યવહાર પ્રતિબિંબિત કરે છે કે પ્રતિવાદીને અગાઉની સૂચના ઉપરાંત, ફરીથી ૧૧/૦૨/૧૯૮૭ ના રોજ પણ તેના મૂળ સ્થાને પણ બીજી સૂચના આપવામાં આવી હતી કે તેને ફરજ ફરી શરૂ કરવા અથવા વૈકલ્પિક રીતે અધિકૃત તબીબી પરિચર દ્વારા તબીબી પ્રમાણપત્ર રજૂ કરવાની જાણ કરવામાં આવી હતી નહીં તો તેની ગેરહાજરીને ઓએનજીસી રજા નિયમો, ૧૯૬૩ ને ધ્યાનમાં રાખીને સેવાઓથી રાજીનામું આપ્યું હોવાનું માનવામાં આવશે. આ ઉપરાંત ૦૫/૦૩/૧૯૮૭ તારીખના મેમોરેન્ડમના રૂપમાં અન્ય એક સંદેશાવ્યવહાર પણ અરજદારના કેસને ટેકો આપવા માટે સમાન સામગ્રીનો પુનરોચ્ચાર કરીને મોકલવામાં આવ્યો હોવાનું જણાય છે. તેનો જવાબ આપવામાં આવતો નથી, જેના કારણે અરજદારે તેમની સેવાઓને તેમના દ્વારા રાજીનામું આપ્યું હોવાનું માનવામાં આવે છે. આ ફેબ્રુઆરી, ૧૯૮૭ના મહિનામાં થયું છે અને તેથી, રેકૉર્ડ પરથી એવું બહાર આવ્યું છે કે પ્રતિવાદીને સતત જાણ કરવાથી કોઈ પ્રતિસાદ

મબ્ચો નથી અને તેથી, તે સંદર્ભમાં, રેકૉર્ડ પરથી એવું લાગે છે કે સત્તાવાળાઓ તેમની સેવાઓને રાજીનામું આપ્યું હોવાનું માનવામાં આવે તે રીતે વર્તવાનું અંતિમ પગલું શરૂ કરવા માટે બંધાયેલા હતા.અરજદાર સંસ્થાએ તેમાં સેવા આપતા કર્મચારીઓને સંચાલિત રજા અને અન્ય સેવાની શરતોને લગતા નિયમો ઘડ્યાં છે અને આ નિયમો જે વર્તમાન અરજીનો ભાગ છે તે સૂચવે છે કે કર્મચારી બહુવિધ કારણોસર હાજર ન રહે તો આ નિયમો દ્વારા સંચાલિત થઈ શકે છે.નિયમન ૧૪ અસાધારણ રજા સાથે કામ કરે છે અને વર્તમાન અરજીમાં સામેલ કેન્દ્રીય મુદ્દાના હેતુ માટે ઉપરોક્ત નિયમનનો સંબંધિત અર્ક અહીં રજૂ કરવામાં આવ્યો છે:

“૧૪. એક્સ્ટ્રા ઓર્ડિનરી લીવ (EOL):

(૨) કોઈપણ એક પ્રસંગે આપવામાં આવેલી અસાધારણ રજાનો સમયગાળો ૩ મહિનાથી વધુ ન હોવો જોઈએ, સિવાય કે નીચેના સંજોગો, એટલે કે:—

(અ) જો આવી રજા તબીબી પ્રમાણપત્ર દ્વારા યોગ્ય રીતે સમર્થિત તબીબી આધારો પર ઉપલબ્ધ હોય, તો સ્વીકાર્ય મહત્તમ સમયગાળો ૬ મહિનાનો રહેશે;

પરંતુ એવા કિસ્સામાં કે જ્યાં નીચેનામાંથી કોઈ પણ રોગની સારવાર માટે આવી રજા જરૂરી હોય, તે મર્યાદા ૧૮ મહિનાની રહેશે:

(i) પલ્મોનરી ટ્યુબરક્યુલોસિસ અને રજા માટેની અરજીને ટ્યુબરક્યુલોસિસના નિષ્ણાતના પ્રમાણપત્ર સાથે ટેકો આપવામાં આવે છે; અથવા

((૨) શરીરના અન્ય કોઈ ભાગનો ક્ષય રોગ અને ક્ષય રોગના નિષ્ણાત અથવા સિવિલ સર્જનના પ્રમાણપત્ર સાથે સમર્થિત અરજી ઓળખપત્ર; અથવા

(૩) માન્યતા પ્રાપ્ત રક્તપિત્ત સંસ્થામાં અથવા સિવિલ સર્જન અથવા કંપની દ્વારા માન્યતા પ્રાપ્ત રક્તપિત્ત હોસ્પિટલમાં નિષ્ણાત દ્વારા રક્તપિત્ત અને રજા માટેની અરજી સંબંધિત તબીબી અધિકારીના પ્રમાણપત્ર સાથે સમર્થિત છે; અથવા

(૪) કેન્સર અથવા માનસિક બીમારી અને રજા માટેની અરજીને આવા રોગોની સારવાર માટે માન્યતા પ્રાપ્ત સંસ્થાના પ્રમાણપત્ર અથવા કંપનીના અધિકૃત તબીબી પરિચર અથવા આવા રોગોના નિષ્ણાત દ્વારા સમર્થન આપવામાં આવે છે.

વધુમાં, જો કર્મચારીઓએ આવી રજા પર આગળ વધવાની તારીખે અથવા આ નિયમો હેઠળ અન્યથા બાકી અને સ્વીકાર્ય રજા સમાપ્ત થવાની તારીખે કંપનીમાં એક વર્ષની સેવા આપી હોય તો જ પ્રથમ પરંતુક હેઠળ ૧૮ મહિના સુધીની રજા મંજૂર કરી શકાય છે.

(૫) જો કોઈ કર્મચારી અસાધારણ રજાના સમયગાળાની સમાપ્તિ પર ફરજ ફરી શરૂ કરવામાં નિષ્ફળ જાય છે, જો તેને આપવામાં આવેલી રજા મહત્તમ હોય કે જે તેને આપી શકાય છે અથવા જ્યાં કોઈ કર્મચારીને આ નિયમ હેઠળ સ્વીકાર્ય મહત્તમ કરતાં ઓછી અસાધારણ રજા આપવામાં આવે છે, તો તે કોઈ પણ સમયગાળા માટે ફરજમાંથી ગેરહાજર રહે છે, જે અસાધારણ રજા સાથે મળીને આ નિયમ હેઠળ તેને રજા આપી શકાતી મર્યાદા કરતાં વધી જાય છે, તો તેણે તેની નિમણૂકમાંથી રાજીનામું આપ્યું હોવાનું માનવામાં આવશે અને તે મુજબ કંપનીની નોકરીમાં રહેવાનું બંધ થઈ જશે, સિવાય કે કંપની કેસના અપવાદરૂપ સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને અન્યથા નક્કી કરે.”

૧૨. નિયમન ૧૪ માં સમાવિષ્ટ ઉપરોક્ત કલમો સૂચવે છે કે અસાધારણ રજા આપી શકાય છે, જે ખંડ (એ) માં ઉલ્લેખિત કરતાં વધુ સંજોગો સિવાય ૩ મહિનાથી વધુ ન હોવી જોઈએ અને તે આવશ્યકપણે તબીબી આધારો સાથે સંબંધિત છે. જ્યાં સુધી નિયમન ૧૪ના પેટા-નિયમન પનો સંબંધ છે, તે સૂચવે છે કે જો કર્મચારી અસાધારણ રજાના સમયગાળાની સમાપ્તિ પછી ફરજ ફરી શરૂ કરવામાં નિષ્ફળ જાય, તો તેની સેવાઓને રાજીનામું આપ્યું હોવાનું માની શકાય છે અને માત્ર અપવાદરૂપ સંજોગોમાં જ કંપની અન્યથા નક્કી કરી શકે છે અને તેથી, ઉપરોક્ત પેટા-નિયમનોનું સંયુક્ત વાંચન સૂચવે છે કે તબીબી જરૂરિયાતો સંબંધિત સંજોગો માટે કર્મચારીને મહત્તમ રજાનો સમયગાળો આપી શકાય છે. જો કે, જો આપણે હાથ પરના કેસ પર પાછા ફરીએ, તો રેકૉર્ડ પરથી એવું લાગે છે કે સંખ્યાબંધ પ્રસંગોએ સૂચના આપવામાં આવી હોવા છતાં પ્રતિવાદીએ તેનો જવાબ ન આપવાનું પસંદ કર્યું છે અને કાર્યાલયની શિસ્તની વિરુદ્ધ કામથી દૂર રહેવાનું પસંદ કર્યું છે. આ પૃષ્ઠભૂમિમાં એવું લાગે છે કે અરજદારે નિયમો હેઠળ તેને ઉપલબ્ધ વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ કરીને પ્રતિવાદીની સેવાઓનો અંત આણ્યો છે.

૧૩. રેકૉર્ડમાંથી એવું બહાર આવી રહ્યું છે કે અરજદારની આ કાર્યવાહીને ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવીને પડકારવામાં આવી હતી અને એવું લાગે છે કે આ

ઔદ્યોગિક વિવાદ વર્ષ ૧૯૯૬માં લગભગ ૯ વર્ષથી વધુ સમય પછી ઉઠાવવામાં આવ્યો છે. ઔદ્યોગિક અદાલતના વિદ્વાન પીઠાસીન અધિકારી સમક્ષ કરવામાં આવેલા આ સંદર્ભને અનુસરીને, અરજદાર દ્વારા વિગતવાર જવાબ દાખલ કરવામાં આવ્યો છે અને ભારપૂર્વક જણાવ્યું છે કે આ પ્રથમ પ્રસંગને કારણે નથી પરંતુ ભૂતકાળમાં પણ ઘણા પ્રસંગોએ પ્રતિવાદી પોતાને કામથી દૂર રાખવાની આદત ધરાવતો હતો. ઉપરોક્ત જવાબની સામગ્રીનો ઉલ્લેખ કરતા, તે સૂચવે છે કે પ્રતિવાદીની રજાનો સમયગાળો સતત રહ્યો છે કારણ કે તેમાં સુધારો થતો દેખાતો નથી અને તેથી, આના સંદર્ભમાં જો આપણે પ્રતિવાદીની જુબાનીને અવલોકન કરીએ, જે પ્રદર્શન ૧૫ પર નોંધાયેલ છે, જે કેટલીક વસ્તુઓ સૂચવે છે જે ખૂબ જ ભૌતિક છે. પ્રદર્શન ૧૫ એ પ્રતિવાદીની જુબાની છે જેમાં પ્રતિવાદીએ એવું વલણ અપનાવ્યું હતું કે તે નવેમ્બર, ૧૯૮૬ના મહિનામાં કમળોથી પીડાતો હતો અને તેથી, તેણે ઓલપાડના ડૉ. હર્ષદ સી. દેસાઈની સારવાર લીધી હતી અને પછી ખટોદરા ગામમાં પોતાના વતન ગયો હતો. આ જુબાની વધુમાં સૂચવે છે કે તબીબી જરૂરિયાતને કારણે પ્રતિવાદીએ એવું વલણ અપનાવ્યું છે કે તે ફરજ ફરી શરૂ કરી શક્યો નથી, પરંતુ હકીકત એ છે કે ન તો ડૉ. હર્ષદ સી. દેસાઈની તપાસ કરવામાં આવી છે અને ન તો તેની સાથે રજૂ કરવામાં આવેલી કોઈ નક્કર સામગ્રી કે જે કાર્યવાહી પહેલા પ્રતિવાદી દ્વારા આપવામાં આવી હોવાનું કહેવાય છે. બચાવ પક્ષને એ જુબાનીમાંથી પ્રતિબિંબિત થાય છે કે તેને અરજદાર દ્વારા તેને મોકલવામાં આવેલ કાર્યાલયનું મેમોરેન્ડમ ક્યારેય મળ્યું નથી અને તે તેના

કારણે છે કે તે ઉપરોક્ત મેમોરેન્ડમનો જવાબ આપી શક્યો નથી, પરંતુ આ વલણ બે બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને સ્વ-સ્પષ્ટીકરણાત્મક હોવાનું જણાય છે જે જુબાનીમાંથી પ્રતિબિંબિત થાય છે (i) પ્રદર્શન ૬/૪ પરનું મેમોરેન્ડમ પિતા દ્વારા મૂળ સ્થાને પ્રાપ્ત થયું હોવાનું સ્વીકારવામાં આવે છે અને (ii) પ્રતિવાદીએ ખાસ કરીને સ્વીકાર્યું છે કે તબીબી સારવાર સંબંધિત સંજોગો તેના દ્વારા કોઈને જાણ કરવામાં આવતી નથી.તેમણે દલીલ કરીને પોતાનો કેસ વિકસાવવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો કે મૌખિક રીતે તેમના વરિષ્ઠ સુપરવાઈઝર શ્રી ઇબ્રાહિમશા સિદાસાને તેના વિશે જાણ કરવામાં આવી હતી અને તબીબી પ્રમાણપત્ર પણ સોંપવામાં આવ્યું હતું, પરંતુ આ વલણને સાબિત કરવા માટે ન તો ડૉક્ટરની તપાસ કરવામાં આવે છે અને ન તો કોઈ સ્વતંત્ર સાક્ષીની એટલી તપાસ કરવામાં આવે છે કે ઇબ્રાહિમશા સિદાસાની પણ તપાસ કરવામાં આવી ન હતી અને તેથી, એવું લાગે છે કે પ્રતિવાદી દ્વારા લેવામાં આવેલા વલણને કોઈ નક્કર સામગ્રી દ્વારા સમર્થન આપવામાં આવ્યું નથી અને તે કંકોક્ષાન સિવાય બીજું કંઈ નથી.વધુ જુબાનીમાં પ્રતિવાદીએ જણાવ્યું હતું કે તે સુરક્ષા સુપરવાઈઝર તરીકે કામ કરી રહ્યો હતો અને જ્યારે તેની બરતરફી થઈ ત્યારે તે દર મહિને રૂ.૫૦૦ રૂપિયાનો પગાર મેળવતો હતો.તેમણે એ પણ સ્વીકાર્યું હતું કે સુરક્ષા સુપરવાઈઝર તરીકેની ક્ષમતામાં તેમણે તેમના હેઠળ કામ કરતા કર્મચારીઓની સંભાળ રાખવી પડતી હતી અને તેમના હેઠળ કામ કરતા કર્મચારીઓને કામનું વિતરણ અને જાળવણી કરવી પડતી હતી.તેમને તે કર્મચારીઓને રજા આપવાની

ફરજ પણ સોંપવામાં આવી હતી અને તેથી, તેમણે આ જુબાનીમાં સ્વીકાર્યું હતું કે તેમનું કાર્ય દેખરેખની પ્રકૃતિનું છે. આ જુબાનીમાં તેમણે તેમના ભૂતકાળના રેકૉર્ડનો પણ સ્વીકાર કર્યો હતો જે અરજદાર સંસ્થા દ્વારા સૂચવ્યા મુજબ લગભગ દર વર્ષે અનધિકૃત રજાના ઘણા સમયગાળા સૂચવે છે. આ જુબાનીને આગળ વધારતા તેમણે સૂચવવાનો પ્રયાસ કર્યો છે કે તેમણે ૨૭/૧૧/૧૯૮૬ થી ૦૫/૦૩/૧૯૮૭ સુધીના સમયગાળા દરમિયાન રજા અહેવાલ આપ્યો છે. આને સાબિત કરવા માટે સમગ્ર રેકૉર્ડ કોઈ પુરાવા પ્રતિબિંબિત કરતું નથી અને તેથી, હકીકતમાં આ જુબાની બે મુખ્ય મુદ્દાઓ સૂચવે છે (i) કે તેઓ દર મહિને રૂ. ૫૦૦ રૂપિયાનો પગાર મેળવતા સુરક્ષા સુપરવાઈઝર તરીકે કામ કરતા હતા અને પ્રકૃતિમાં સુપરવાઈઝરનું કામ કરતા હતા અને (ii) તેમણે અનધિકૃત ગેરહાજરીના તેમના ભૂતકાળના વર્તનને પણ સ્વીકાર્યું હતું. જો કે, તેમણે તેમના વલણને સાબિત કરવા માટે કોઈ પુરાવા આપ્યા નથી કે તેઓ તબીબી જરૂરિયાત હેઠળ હતા અને તેમને અરજદાર સંસ્થા તરફથી કોઈ કાર્યાલયનું મેમોરેન્ડમ મળ્યું નથી અને તેથી, આ મુદ્દાઓ વિવાદના મૂળને સ્પર્શી રહ્યા છે.

૧૪. રેકૉર્ડ પરથી તે વધુમાં સૂચવે છે કે પ્રતિવાદી ઓએનજીસી અરજદાર સંસ્થા સામેના કેસને સાબિત કરવા માટે મેનેજર પી એન્ડ એ શ્રી રવિન્દ્રન નાયરની તપાસ કરવામાં આવી છે અને તેથી, આ પ્રતિસાદ સંબંધિત અરજદાર કંપનીના રેકૉર્ડમાંથી તેમણે અદાલત સમક્ષ જુબાની આપી છે કે પ્રતિવાદી દ્વારા ક્યારેય

કોઈ રજા અહેવાલ કે કોઈ તબીબી પ્રમાણપત્ર આપવામાં આવ્યું ન હતું.તેમણે એમ પણ કહ્યું છે કે રેકૉર્ડ પરથી એવું લાગે છે કે ઉપરોક્ત સંજોગોને કારણે, નિયમનના નિયમન ૧૪ પેટા-નિયમન ૫ ને ધ્યાનમાં રાખીને તેમનું નામ મસ્ટર રોલમાંથી દૂર કરવામાં આવ્યું છે.આ નિવેદનો પરથી આગળ એવું જણાય છે કે પ્રતિવાદી સુરક્ષા સુપરવાઈઝર તરીકે કામ કરતો હતો, પરંતુ સંબંધિત સમયગાળામાં આ સાક્ષી સિવિલ એન્જિનિયરિંગ વિભાગમાં કામ કરતો હોવાથી રેકૉર્ડમાંથી આ જ્ઞાન સિવાય તેના દ્વારા વિવાદના સંદર્ભમાં વધુ કોઈ વિસ્તરણ કરવામાં આવ્યું નથી, પરંતુ એવું લાગે છે કે પ્રતિવાદીની જુબાની પોતે જ અમુક તથ્યો જાહેર કરી રહી છે જે વિવાદની સામગ્રી છે.

૧૫. ઉપરોક્ત જુબાની અને સંબંધિત પક્ષોની આગેવાની હેઠળના પુરાવાના આધારે અને બંને પક્ષોની લેખિત દલીલોને ધ્યાનમાં રાખીને, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના વિજ્ઞાન પીઠાસીન અધિકારીએ ૨૬/૦૨/૧૯૮૭ ની કાર્યવાહીને અમાન્ય ગણાવી છે, કારણ કે તેના પરિણામે સેવાઓનો અંત લાવવા માટે પ્રતિવાદીએ નિવૃત્તિ વચ પૂર્ણ કરી હોવાથી રાહતને ઢાળવામાં આવી હતી અને આખરે પ્રતિવાદી સેવાને તેની સમાપ્તિ તારીખ ૨૬/૦૨/૧૯૮૭ ની તારીખથી સતત ગણવાના અન્ય પરિણામી લાભો સાથે ૫૦ ટકા વળતર આપવામાં આવ્યું હતું.

૧૬. આ નિષ્કર્ષ પર પહોંચવા માટે, વિદ્વાન પીઠાસીન અધિકારીએ નોંધપાત્ર રીતે એવું માન્યું છે કે અરજદારને રજા નિયમો ખાસ કરીને રજા નિયમોના નિયમ ૧૪ અનુસાર ૧૮૦ દિવસની રજા આપવાની મંજૂરી છે, પરંતુ કંપનીએ તેની રજા મંજૂર કરવામાં આવી છે કે નહીં તે સ્થાપિત કરવા માટે કોઈ સામગ્રી રજૂ કરી નથી અને આ પ્રકારના નિષ્કર્ષને ઉઠાવીને આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હોવાનું જણાય છે. અરજદારની કાર્યવાહી ઔદ્યોગિક વિવાદોના નિયમોની વિરુદ્ધ છે એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચતી વખતે, કમનસીબે રેકૉર્ડ પરથી એવું લાગે છે કે આવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચવા માટે રેકૉર્ડમાંથી પ્રતિબિંબિત થતા મેમોરેન્ડમ્સને તેમના યોગ્ય પરિપ્રેક્ષ્યમાં, ખાસ કરીને, પ્રતિવાદીની આગેવાની હેઠળના જુબાનીના સંદર્ભમાં આ મેમોરેન્ડમની સેવાઓ વિશે કાર્યવાહી કરવામાં આવી હોય તેવું લાગતું નથી. વિદ્વાન પીઠાસીન અધિકારીએ આક્ષેપિત એવોર્ડ પસાર કરતી વખતે વધુમાં જણાવ્યું છે કે વાસ્તવમાં કયા સંજોગોને કારણે વિરામ થયો તે અરજદાર દ્વારા સ્થાપિત કરવામાં આવ્યો નથી અને તેથી, એવું લાગે છે કે કોઈ પણ નક્કર કારણ વગર કોર્ટે સ્વીકાર કર્યો છે અને આખરે આ તારણોના આધારે એવોર્ડ પસાર કરવામાં આવ્યો હોવાનું જણાય છે. અરજદાર દ્વારા ખાસ ઉઠાવવામાં આવેલા કેટલાક મુદ્દાઓ અસ્પષ્ટ રીતે હાથ ધરવામાં આવ્યા હોવાનું જણાય છે અને તેથી, આ અદાલતને કાનૂની દરખાસ્તોના સંદર્ભમાં તપાસ કરવાની જરૂર છે.

૧૭. રેકૉર્ડ પર પ્રવર્તમાન ઉપરોક્ત સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, પ્રથમ દલીલ જે અરજદારના વકીલ દ્વારા ભારપૂર્વક ઉઠાવવામાં આવી છે કે પ્રતિવાદી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨ (એસ) હેઠળ નિર્ધારિત વ્યાખ્યામાં કામદાર ન હતો અને તેથી, સંદર્ભ પોતે સક્ષમ નથી. આ રજૂઆતો સાથે વ્યવહાર કરવા માટે જો આપણે કામદારની વ્યાખ્યાને વ્યાખ્યાયિત તરીકે જોઈએ જે અધિનિયમ હેઠળ સંબંધિત સમયે પ્રચલિત છે. કલમ ૨ (એસ) જે આ વ્યાખ્યા કલમ સાથે સંબંધિત છે તે નીચે મુજબ વાંચે છે:

“૨(એસ):—“કામદાર” એટલે કોઈ પણ ઉદ્યોગમાં ભાડે અથવા પુરસ્કાર માટે કોઈપણ હાથથી/અકુશળ, કુશળ, તકનીકી, કાર્યકારી, કારકુની અથવા સુપરવાઈઝરી કામ કરવા માટે કાર્યરત કોઈપણ વ્યક્તિ (એપ્રેન્ટિસ સહિત), પછી ભલે તે શરતો અથવા રોજગાર સ્પષ્ટ હોય અથવા ગર્ભિત હોય, અને ઔદ્યોગિક વિવાદના સંબંધમાં આ અધિનિયમ હેઠળની કોઈપણ કાર્યવાહીના હેતુ માટે, એવી કોઈપણ વ્યક્તિનો સમાવેશ થાય છે કે જેને તે વિવાદના સંબંધમાં અથવા તેના પરિણામે બરતરફ કરવામાં આવી હોય, રજા આપવામાં આવી હોય અથવા છટાણી કરવામાં આવી હોય, અથવા જેની બરતરફી, રજા અથવા છટાણી તે

વિવાદ તરફ દોરી ગઈ હોય, પરંતુ તેમાં આવી કોઈ
વ્યક્તિનો સમાવેશ થતો નથી.

(i) & (ii) XXX

XXX XXX

((૩) જે મુખ્યત્વે વ્યવસ્થાપકીય અથવા વહીવટી
ક્ષમતામાં કાર્યરત હોય; અથવા

((૪) સુપરવાઈઝરી ક્ષમતામાં કાર્યરત હોવાથી, દર મહિને
એક હજાર છસો રૂપિયાથી વધુ વેતન મેળવે છે અથવા હોદ્દો
સાથે જોડાયેલી ફરજોના સ્વરૂપ દ્વારા અથવા તેનામાં
નિહિત સત્તાઓના કારણે, મુખ્યત્વે સંચાલકીય પ્રકૃતિના
કાર્યો કરે છે."

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ (ટૂંકમાં "કાયદો") ની કલમ ૨ (એસ) માં
કામદારની વ્યાખ્યા નક્કી કરવામાં આવી છે, પરંતુ આ વ્યાખ્યાના પછીના
ભાગમાં જણાવવામાં આવ્યું છે કે જે કર્મચારી સુપરવાઈઝરી શ્રેણીમાં કામ કરે છે,
તે દર મહિને ૧૬૦૦ રૂપિયાથી વધુના સંબંધિત સમયે પગાર મેળવે છે અને
મુખ્યત્વે સંચાલકીય પ્રકૃતિના કાર્યાલય સાથે જોડાયેલી ફરજોની પ્રકૃતિ, તેને
વ્યાખ્યામાં કામદાર તરીકે ગણી શકાય નહીં.વર્તમાન વ્યાખ્યા, જે અગાઉ અહીં
પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવી છે, તેમાં વર્ષ ૨૦૧૦માં સુધારો કરવામાં આવ્યો

છે, જેમાં દર મહિનાના પગારની મર્યાદા હવે ૧૦૦૦૦ રૂપિયા હોવાનું જાણાવવામાં આવ્યું છે, પરંતુ જ્યારે સંદર્ભ દાખલ કરવામાં આવ્યો ત્યારે સંબંધિત સમયે તે દર મહિને ૧૬૦૦ રૂપિયા હતી અને તે સમયે પ્રચલિત ઉપરોક્ત વ્યાખ્યા કલમ અહીં અગાઉ પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવી છે.

૧૮. હવે આ વ્યાખ્યાને જોતાં, જો આપણે પ્રતિવાદીની જુબાની પર નજર કરીએ, તો તે તક્ષ્ણ બહાર આવી રહ્યું છે કે પ્રતિવાદી પોતે ૨૫૦૦ રૂપિયાનો પગાર મેળવી રહ્યો હતો, જે ઉપર ઉલ્લેખિત વ્યાખ્યા કલમમાં જણાવ્યા મુજબની મર્યાદાની બહાર છે અને તે ઉપરાંત તેના કાર્યની પ્રકૃતિ, જે તેણે કહ્યું છે, તે પણ પ્રકૃતિમાં સુપરવાઈઝરી છે અને તેથી, એવું લાગે છે કે પ્રતિવાદી અગાઉ અહીં સમાવિષ્ટ વ્યાખ્યા હેઠળ આવતા કામદાર નથી અને તેથી, તેના દાખલા પર સંદર્ભ જાળવી શકાય તેવું ન હોઈ શકે. આને સાબિત કરવા માટે, અરજદારના વકીલે બોમ્બે હાઈકોર્ટ દ્વારા જી. એસ. ખૈરકરના કેસમાં ૧૯૯૭ (૪) એલ. એલ. એન. ૬૨૧ માં નોંધાયેલા નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો છે અને કામદારની વ્યાખ્યાની કલમ સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે જે અવલોકનો કરવામાં આવ્યા છે તે અહીં પછી પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યા છે:

“૬. વર્કમેનની વ્યાખ્યા કલમ વાંચીને એક સુપરવાઈઝર પણ કે જે વ્યાખ્યામાં દર્શાવ્યા મુજબ ઓછો પગાર મેળવે છે

તેને પણ વર્કમેનની વ્યાખ્યામાં સામેલ કરવામાં આવે છે.એવું નથી કે બધા નિરીક્ષકોને કામદારની વ્યાખ્યામાંથી બાકાત રાખવામાં આવ્યા છે.૧૬૦૦ રૂપિયાથી વધુ પગાર મેળવનારા સુપરવાઈઝરને જ કામદારની વ્યાખ્યામાંથી બાકાત રાખવામાં આવ્યા છે.કામદાર સુપરવાઈઝરી પાત્રનું કામ કરી રહ્યો છે કે કેમ તે દરેક કેસની હકીકતો પર આધાર રાખે છે અને માત્ર સુપરવાઈઝરનું લેબલ એ માનવા માટે પૂરતું નથી કે કામદાર એવું કામ કરી રહ્યો છે જે અનિવાર્યપણે સુપરવાઈઝરી પ્રકૃતિનું છે.

૧૯. આ ઉપરાંત, અરજદારના વકીલે ૨૦૦૨ (૬) એસ. એલ. આર. ૪૦૭માં નોંધાયેલા આ અદાલતના ડિવિઝન બેન્ચના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો છે, જેમાં હાથ પરના કેસને ધ્યાનમાં લીધા પછી આ અદાલતની ડિવિઝન બેન્ચે અભિપ્રાય આપ્યો છે કે જે કર્મચારીઓનો પગાર દર મહિને ૧૬૦૦ રૂપિયાથી વધુ છે અને સુપરવાઈઝરી કાર્ય કરે છે તેમને કામદાર તરીકે ગણી શકાય નહીં અને સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર આધાર રાખીને ડિવિઝન બેન્ચે આ રીતે ચુકાદો આપ્યો છે અને ફરરા ૨૩માં સમાવિષ્ટ ઉપરોક્ત નિર્ણયનો સંબંધિત અર્ક અહીં પછી પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યો છે:

“૨૩. શ્રી ઠક્કરે આનંદ બજાર પત્રિકા (પી) લિમિટેડ વિરુદ્ધ કામદારો, (૧૯૭૦) ૩ એસ. સી. સી. ૨૪૮, લોયડ્સ બેંક લિમિટેડ વિરુદ્ધ પન્ના લાલ ગુપ્તા, એ. આઈ. આર. ૧૯૬૭ એસ. સી. ૪૨૮ અને સાઉથ ઈન્ડિયન બેંક લિમિટેડ વિરુદ્ધ એ. આર. ચાકો, (૧૯૬૪) ૫ એસ. સી. આર. ૬૨૫ કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો.આ અદાલત તેમજ સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાઓ, જેના માટે શ્રી ઠક્કર દ્વારા તેમની લેખિત રજૂઆતમાં સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો, તે વર્તમાન કેસની હકીકતો સાથે કોઈ સુસંગતતા ધરાવતા નથી કારણ કે જે મુદ્દો ધ્યાનમાં લેવો જરૂરી છે તે એ છે કે શું એકાઉન્ટ્સ અધિકારીઓ નિરીક્ષણ કાર્ય કરી રહ્યા હોવાનું કહી શકાય અને તેમનો પગાર દર મહિને ૧૬૦૦ રૂપિયાથી વધુ છે.અગાઉ જણાવ્યા મુજબ, જે ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે તે એ છે કે એકાઉન્ટ્સ અધિકારીઓ સુપરવાઈઝરી કાર્ય કરી રહ્યા છે અને હકીકતમાં, ફરજની પ્રકૃતિને જોતા, એવું કહી શકાય કે તેઓ સુપરવાઈઝરી કાર્ય કરી રહ્યા છે અને જે ફરજ તેઓ ચોક્કસપણે નિભાવી રહ્યા છે તેને ધ્યાનમાં રાખીને, તે ચોક્કસપણે કહી શકાય કે તેઓ ચોક્કસપણે

સુપરવાઇઝરી કાર્ય કરી રહ્યા છે અને તેને ધ્યાનમાં રાખીને,
 તેમને 'કામદારો' ન કહી શકાય અને એવું ન કહી શકાય કે
 એકાઉન્ટ્સ અધિકારીઓ કારકુની કાર્ય કરી રહ્યા છે અને
 તેઓ સુપરવાઇઝરી કાર્ય કરી રહ્યા નથી.હિસાબ
 અધિકારીઓના પદ માટે નિર્ધારિત કાર્ય સુપરવાઇઝરી
 પ્રકૃતિનું હોય છે.પદની પ્રકૃતિ એવી છે કે પદ માટે નિર્ધારિત
 કાર્યને જોતાં, તે સ્પષ્ટ છે કે તે સુપરવાઇઝરી પ્રકૃતિનું
 છે.આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને લેખિત રજૂઆતમાં જે
 ચુકાદાઓનો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો છે તે વર્તમાન કેસની
 હકીકતોને લાગુ પડતા નથી.તે એવો કેસ નથી કે જેમાં
 વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે હોદ્દાને કોઈ મહત્વ આપ્યું હોય,
 પરંતુ આખરે ફરજની પ્રકૃતિને જોતા, તે નિષ્કર્ષ પર આવ્યો
 છે કે હિસાબ અધિકારીઓ 'કામદારો' નથી.હિસાબ
 અધિકારીઓની ફરજની પ્રકૃતિને વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા
 વિશ્લેષણાત્મક રીતે ધ્યાનમાં લેવામાં આવી છે અને
 આખરે, તે આધારે, નિષ્કર્ષ પર પહોંચી શકાય છે.વિદ્વાન
 એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા આપવામાં આવેલા તર્કને ધ્યાનમાં
 રાખીને અને હિસાબ અધિકારીના પદ માટે નિર્ધારિત

ફરજની પ્રકૃતિને ધ્યાનમાં રાખીને, અમારો અભિપ્રાય છે કે કોર્ડના હિસાબ અધિકારીઓને 'કામદારો' ન કહી શકાય."

૨૦. આ ઉપરાંત, વિજ્ઞાન વકીલ દ્વારા સૂચવવામાં આવેલા અન્ય નિર્ણયમાંથી પણ, પરંતુ ઉપરોક્ત નિર્ણયોના અવલોકનો સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર આધારિત હોવાથી, તે આ ચુકાદાના રેકૉર્ડ પર વધુ ભાર ન નાખવાનું યોગ્ય માને છે, કારણ કે વ્યાખ્યા પોતે જ સ્વયં ખુલાસાત્મક છે અને તેથી, રેકૉર્ડ પરના પુરાવાને ધ્યાનમાં રાખીને, વધુ ખાસ કરીને, પ્રતિવાદી દ્વારા આપવામાં આવેલા શપથ પરના જુબાનીને ધ્યાનમાં રાખીને, અદાલતનો અભિપ્રાય છે કે પ્રતિવાદીને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨ (એસ) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કામદારના અર્થમાં કામદાર ન ગણી શકાય અને તેથી, તે તારણ પણ વિજ્ઞાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવામાં ભૌતિક અનિયમિતતા હોવાનું જણાય છે.

૨૧. આને આગળ વધારવામાં અને પ્રતિવાદીની ઉપરોક્ત સ્થિતિને ધ્યાનમાં લીધા વિના, ગેરહાજરીના મુદ્દા પર પણ, આ અદાલતને એવું લાગે છે કે પ્રતિવાદી સુરક્ષા સેવા સાથે કામ કરતી સંસ્થામાં સુપરવાઈઝરી કાર્ય કરી રહ્યો હતો અને તેથી, પ્રતિવાદી જે રીતે સૂચવવામાં આવ્યું છે તે રીતે કાર્ય કરવાનું પોસાય તેમ નથી અને કેસના રેકૉર્ડમાંથી પ્રતિબિંબિત થાય છે, અલબત્ત, વર્તમાન વિવાદને ન્યાય આપવા માટે ભૂતકાળના ઉદાહરણ પર આધાર રાખી

શકાતો નથી, પરંતુ તેને કાર્યવાહીની તપાસ કરવા માટે સંદર્ભના કેટલાક ઘટકો મળ્યા છે જે વિવાદિત છે.રેકૉર્ડ સૂચવે છે કે ૧૯૭૯ થી ૪ પ્રતિવાદીની અનધિકૃત રજા પર આગળ વધવાની સતત પ્રથા રહી છે અને એવું પણ લાગે છે કે વારંવાર અરજદાર સંસ્થા દ્વારા ઉપરોક્ત અધિનિયમને ગંભીરતાથી લેવામાં આવ્યો નથી અને તેના બદલે પ્રતિવાદી સાથે વ્યવહાર કરવા માટે નરમ દ્રષ્ટિકોણની મંજૂરી આપવામાં આવી છે, પરંતુ એવું લાગે છે કે અનધિકૃત રજા પર આગળ વધવું એ પ્રતિવાદીના નિર્વિવાદ ભૂતકાળના રેકૉર્ડને જોવાનું વ્યવહારીક રીતે સામાન્ય વલણ બની ગયું છે, જે રેકૉર્ડમાંથી દેખાઈ રહ્યું છે, અને તેથી, આ વખતે અરજદારે ઘણા મેમોરેન્ડમ જારી કરવાના રૂપમાં પૂરતી તક આપી છે અને પછી આખરે તેની સેવાઓ સાથે વ્યવહાર કરવાનો આદેશ પસાર કર્યો છે કારણ કે તેને રાજીનામું આપવામાં આવ્યું હોવાનું માનવામાં આવે છે. .આ કાર્યવાહી એટલી ગેરવાજબી નથી લાગતી, જે કોર્ટને અવગણવાની મંજૂરી આપે છે.રેકૉર્ડ તેમજ જુબાનીમાંથી એવું જણાય છે કે સંખ્યાબંધ પ્રસંગોએ તકો વધારવામાં આવી છે, પરંતુ કોઈ સુધારો થયો હોય તેવું લાગતું નથી, જેના કારણે આખરે સંસ્થાએ પ્રતિવાદીને તેણે જે રીતે વર્ત્યું તે રીતે ધ્યાનમાં લીધું છે.જ્યાં સુધી ગેરહાજરીના કાર્યની વાત છે, ત્યાં સુધી ઉપરોક્ત અધિનિયમ કાર્યાલયની શિસ્ત સાથે જોડાયેલ છે, ખાસ કરીને જ્યારે પ્રતિવાદી સંસ્થામાં કામ કરતો હતો અને સુરક્ષા સેવાની મહત્વપૂર્ણ ફરજ સાથે કામ કરતો હતો અને તેથી, આવા મહત્વપૂર્ણ કાર્ય સાથે પ્રતિવાદી સંપૂર્ણ જવાબદારી સાથે કામ કરવા માટે હકદાર છે અને તેથી,

જ્યારે રેકૉર્ડ પરના પુરાવા સ્પષ્ટપણે જણાવે છે કે યોગ્ય તકો લંબાવવામાં આવી છે અને તે પછી જ, આક્ષેપિત કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવે છે, જે સંતોષ આપે છે કે કાર્યવાહી ગેરકાયદેસર, અન્યાયી અથવા કોઈપણ રીતે ગેરવાજબી નથી.અનધિકૃત રજા પર ગેરહાજરીના રૂપમાં સેવાનો ત્યાગ કરવા અંગે શ્રેણીબદ્ધ ચુકાદાઓ છે જે ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યા છે કે ઓફિસ શિસ્ત સામાન્ય રીતે કર્મચારી દ્વારા જાળવવામાં આવે છે અને તેથી, તે સંદર્ભમાં, કેટલાક ચુકાદાઓની અદાલત વિશ્લેષણ કરતી વખતે તેનો સંદર્ભ લેવાનું યોગ્ય માને છે.અરજદારના વિદ્વાન વકીલે બેંક ઓફ બરોડાના પ્રાદેશિક વ્યવસ્થાપકના કિસ્સામાં (૨૦૦૯) ૯ એસ. સી. સી. ૪૬૨ માં નોંધાયેલા સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય તરફ ધ્યાન દોર્યું છે અને અનધિકૃત રજાના મુદ્દા સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે જે અવલોકનો કરવામાં આવ્યા છે તે નોંધવા યોગ્ય છે અને તેથી, ઉપરોક્ત નિર્ણયનો સંબંધિત ફકરો ૧૩ અહીં પછી પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યો છે:

“૧૩. આટલા લાંબા સમય સુધી રજા વગર ગેરહાજર રહેવાનું પ્રતિવાદીનું વર્તન સ્પષ્ટ રીતે ખેદજનક અને દુર્ભાગ્યપૂર્ણ હતું.સિન્ડિકેટ બેંક વિરુદ્ધ સ્ટાફ એસોસિએશનમાં આ અદાલતના નિર્ણય દ્વારા આપણે જે દ્રષ્ટિકોણ અપનાવી રહ્યા છીએ તેનાથી આપણે મજબૂત

થયા છીએ. તેમજ પંજાબ એન્ડ સિંઘ બેંક વિરુદ્ધ સક્તર સિંહનો નિર્ણય.જો કોઈ સંસ્થા તેના કર્મચારીઓને આવી બાબતમાં વર્તવાની મંજૂરી આપે તો તે કામ કરી શકશે નહીં.તેથી, અમે અપીલકર્તા બેંકની તારીખ ૨૫-૮-૧૯૮૯ ના આદેશને સમર્થન આપીએ છીએ, જેમાં પ્રતિવાદીની નોકરીની સ્વૈચ્છિક સમાપ્તિ તરીકે તેની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી છે, અને અમે ટ્રિબ્યુનલનો તારીખ ૫-૬-૧૯૯૬ નો ચુકાદો અને હાઈકોર્ટનો તારીખ ૨૨-૮-૨૦૦૩ નો વિવાદિત ચુકાદો રદ કર્યો છે.અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવી છે.ખર્ચ માટે કોઈ ઓર્ડર નથી.”

૨૨. અલબત્ત આ ફરો દ્વિપક્ષી સમાધાનમાં સમાવિષ્ટ કલમ સાથે વ્યવહાર કરતો હતો, પરંતુ હકીકતમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતના અન્ય એક નિર્ણયના આધારે અનધિકૃત રજાના સંદર્ભમાં કરવામાં આવેલા નિરીક્ષણની નોંધ લેવી યોગ્ય છે.એવું નક્કી કરવામાં આવ્યું છે કે જો કોઈ સંસ્થા તેના કર્મચારીઓને આ રીતે વર્તવાની મંજૂરી આપે તો તે કામ કરી શકશે નહીં, અને તેથી, પ્રતિવાદી તરફથી આ સુસંગત વર્તનને ધ્યાનમાં લેતા, એવું લાગે છે કે વિદ્વાન પીઠાસીન અધિકારીએ તેના સાચા પરિપ્રેક્ષ્યમાં કોઈ ધ્યાન આપ્યું નથી અને વિવાદની તપાસ કરી છે.

૨૩. જ્યારે વિવેકાનંદ સેહીના કિસ્સામાં (૨૦૦૫) ૫ એસ. સી. સી. ૩૩૭ માં નોંધાયેલા અન્ય એક નિર્ણયમાં, રજા વિના ગેરહાજરીના મુદ્દા પર કાર્યવાહી કરતી વખતે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે શોધી કાઢ્યું છે કે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવું જરૂરી છે, પરંતુ તેનો અર્થ એ નથી કે સંપૂર્ણ વિભાગીય કાર્યવાહી શરૂ કરવાની જરૂર છે. કર્મચારી પાસે ફરજ છોડવા માટે પૂરતો ખુલાસો છે કે નહીં તેની મર્યાદિત તપાસ કરવામાં આવશે નહીં તો સંસ્થા માટે કાર્યવાહી શરૂ કરવા માટે તે ખુલ્લું રહેશે. સર્વોચ્ચ અદાલતના અગાઉના નિર્ણયના આધારે ઉપરોક્ત ચુકાદાના સંબંધિત ફકરાઓ અહીં પછી પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યા છે:

“૧૮. રજાનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી રજા આપવા માટે અરજી મોકલવી અને ફરજો ફરી શરૂ કરવાની તારીખ પણ કામદારનું પ્રામાણિક કાર્ય ન કહી શકાય. બેંક, અહીં અગાઉ નોંધ્યું છે તેમ, વકીલની નોટિસના જવાબમાં સ્પષ્ટપણે જણાવ્યું હતું કે કામદાર અન્યત્ર કોઈ વ્યવસાય કરી રહ્યો હતો.

૧૯. અમે શ્રી માથુરની રજૂઆતને સ્વીકારી શકતા નથી કે માત્ર પછીની તારીખે તબીબી રજા આપવા માટેની અરજી દાખલ કરવામાં આવી હતી, તે જ ઇપ્સો ફેક્ટો ડ્રિપક્ષી સમાધાનની કલમ ૨ નો ઉપયોગ કરવા માટે બેંકના અધિકારક્ષેત્રની કવાયત પર પ્રતિબંધ મૂકશે.

૨૦. તે સાચું હોઈ શકે છે કે આ પ્રકારના કિસ્સામાં, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવું જરૂરી હતું પરંતુ તેનો અર્થ એ નથી કે સંપૂર્ણ વિભાગીય કાર્યવાહી શરૂ કરવાની જરૂર હતી. સંબંધિત કર્મચારી પાસે રજાના સમયગાળાની મુદત પૂરી થયા પછી ફરજોમાં જાણ ન કરવા માટે પૂરતો ખુલાસો છે કે કેમ તે અંગેની મર્યાદિત તપાસ, અમારા માનવામાં આવતા મતે, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોની આવશ્યકતાઓનું પૂરતું પાલન કરવા સમાન છે.”

૨૪. ઉપરોક્ત સંજોગોમાંથી જે રેકૉર્ડમાંથી પ્રતિબિંબિત થાય છે કે કર્મચારીની સતત અનધિકૃત ગેરહાજરી હતી અને ઉપરોક્ત આદતને આગળ વધવાની કાર્યવાહી કરવામાં આવી નથી, જે કર્મચારીની ઓફિસ શિસ્તને સ્પર્શે છે. જેમ કે આગળ જોઈ શકાય છે કે સંખ્યાબંધ તકો આપવામાં આવી હતી પરંતુ છેલ્લી ક્ષણે

પ્રતિવાદી એક અરજી સાથે બહાર આવ્યો જાણે કે તે તેના વર્તન અને અરજદાર તરફથી રીમાઈન્ડર્સ વિશે કંઈ જાણતો ન હોય અને પોતાને બચાવવાનો પ્રયાસ કર્યો.વિવેકાનંદ શેટ્ટીના એક કેસમાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતના પ્રશ્ન પર વિચાર કરતી વખતે, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે એક મુદ્દા પર કાર્યવાહી કરી છે અને જણાવ્યું છે કે રજાનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી રજા માટે અરજી મોકલવી અને ફરજો ફરી શરૂ કરવાની તારીખ પણ કામદારનું પ્રામાણિક કાર્ય ન કહી શકાય અને તે હકીકતની પૃષ્ઠભૂમિમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે બરતરફીને યોગ્ય ગણાવી છે.ફકરા ૨૦,૨૨,૨૩,૨૪,૨૫ અને ૨૬માં સમાવિષ્ટ ઉપરોક્ત નિર્ણયના સંબંધિત અવતરણની નોંધ લેવી જરૂરી છે અને ઉપર જણાવેલા નિર્ણયની જાણ ૨૦૦૫ના કાયદાકીય દાવો એસ. સી. ૮૨૬માં કરવામાં આવી છે.સંબંધિત ફકરાઓ અહીં પછી પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યા છે:

“૨૦. તે સાચું હોઈ શકે છે કે આ પ્રકારના કિસ્સામાં, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવું જરૂરી હતું પરંતુ તેનો અર્થ એ નથી કે સંપૂર્ણ વિભાગીય કાર્યવાહી શરૂ કરવાની જરૂર હતી.સંબંધિત કર્મચારી પાસે રજાના સમયગાળાની મુદત પૂરી થયા પછી ફરજોમાં જાણ ન કરવા માટે પૂરતો ખુલાસો છે કે કેમ તે અંગે મર્યાદિત તપાસ અથવા આવું કરવા માટે કહેવામાં આવતા તેના તરફથી

નિષ્ફળતા, અમારા માનવામાં આવતા મત મુજબ, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોની આવશ્યકતાઓનું પૂરતું પાલન સમાન છે.

૨૨. કુદરતી ન્યાયનો સિદ્ધાંત, તે તુરછ છે, કોઈ અનિયંત્રિત ઘોડો નથી. જ્યારે હકીકતો સ્વીકારવામાં આવે છે, ત્યારે તપાસ એક ખાલી ઔપચારિકતા હશે. એસ્ટોપલનો સિદ્ધાંત પણ લાગુ થશે. [જુઓ ડૉ. ગુરજીવન ગરેવાલ (શ્રીમતી) વિરુદ્ધ ડૉ. ડુમિત્રા દાસ (શ્રીમતી) અને અન્યો [(૨૦૦૪) ૫ એસ. સી. સી. ૨૬૩]. કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું તેમાં પ્રાપ્ત થતી હકીકતની સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને પાલન કરવું જરૂરી છે. તેને સ્ટ્રેટજેકેટ સૂત્રમાં મૂકી શકાતું નથી. તે કેસની સંબંધિત હકીકતો અને સંજોગોના સંદર્ભ વિના શૂન્યાવકાશમાં લાગુ કરી શકાતી નથી. [જુઓ પંજાબ રાજ્ય વિરુદ્ધ જાગીર સિંહ (૨૦૦૪) ૮ એસ. સી. સી. ૧૨૯] અને કર્ણાટક રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમ અને બીજું વિરુદ્ધ એસ. જી. ચેદિયુરપ્પા અને બીજું ૨૦૦૫ (૨) સ્કેલ ૪૯૩].

૨૩. બારમાં ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલ આ અદાલતના બે નિર્ણયો દ્વારા સંપૂર્ણપણે આવરી લેવામાં આવી હોવાનું જણાય છે, જેના પર શ્રી એલેક્સ દ્વારા આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો.સિંડિકેટ બેંક (ઉપરોક્ત) માં ન્યાયમૂર્તિ વાઘવાએ ડિવિઝન બેન્ચ વતી બોલતા અવલોકન કર્યું:

“૧૪. નિર્ણયોમાંથી બે સિદ્ધાંતો બહાર આવે છે:

(૧) કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો અને ન્યાયી, ન્યાયી અને વાજબી રીતે કાર્ય કરવાની ફરજને પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશોમાં વાંચવી પડશે જે વૈધાનિક બળ ધરાવે છે.આ શ્રમ અદાલત અને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા કરારની જવાબદારીઓના આધારે વ્યવસ્થાપન અને કામદાર વચ્ચેના સંબંધો પર પણ લાગુ કરી શકાય છે; અને (૨) જ્યાં સ્થાનિક તપાસ હાથ ધરવામાં આવી ન હતી અથવા તેને કોઈ કારણોસર દૂષિત કરવામાં આવી હતી, ત્યાં ઔદ્યોગિક વિવાદનો ચુકાદો આપતી ટ્રિબ્યુનલ અથવા કોર્ટ પોતે જ પુરાવા અને રેકૉર્ડ પરની અન્ય સામગ્રીના આધારે તેની સમક્ષ ઉઠાવવામાં આવેલા પ્રશ્નમાં જઈ શકે છે.

૧૫. વર્તમાન કેસમાં બેંક દ્વારા ડ્રિપ્શી સમાધાનની કલમ ૧૬ હેઠળ કાર્યવાહી કરવામાં આવી હતી.તે વિવાદિત નથી કે દયાનંદ સતત ૯૦ કે તેથી વધુ દિવસો સુધી કામથી દૂર રહ્યા હતા.તે પછી બેંકે તેમને નોટિસ મોકલી હતી કે નોટિસના ૩૦ દિવસની અંદર ફરજ પર હાજર રહેવા માટે કહેવામાં આવ્યું હતું જેમાં બેંકને એવા નિષ્કર્ષ પર આવવા માટેના આધારો દર્શાવવામાં આવ્યા હતા કે દયાનંદનો ફરજમાં જોડાવાનો કોઈ ઇરાદો નથી.દયાનંદે નોટિસનો જરાય જવાબ આપ્યો ન હતો.નોટિસની મુદત પૂરી થતાં બેંકે આદેશ આપ્યો કે દયાનંદ સ્પેરછાએ બેંકની સેવામાંથી નિવૃત્ત થયા છે.”

તે આગળ રાખવામાં આવ્યું હતું:

“૧૮. બેંકે ડ્રિપ્શી સમાધાનની કલમ ૧૬ની જરૂરિયાતોનું પાલન કર્યું છે.તેમાં સાચું જ માનવામાં આવ્યું હતું કે દયાનંદ સ્પેરછાએ બેંકની સેવામાંથી નિવૃત્ત થયા છે.આ સંજોગોમાં આદેશ પસાર કરતા પહેલા બેંક માટે કોઈ તપાસ કરવાની જરૂર નહોતી.જો દયાનંદે પોતાનો ખુલાસો રજૂ કર્યો હોત જે

બેંકને સ્વીકાર્ય ન હતો અથવા દલીલ કરી હતી કે તેણે ફરજ માટે જાણ કરી હતી પરંતુ બેંક દ્વારા જોડાવાની મંજૂરી આપવામાં આવી ન હતી તો તપાસ જરૂરી બની હોત.અહીં આવું કંઈ થયું નથી.એક ક્ષણ માટે એમ ધારીને કે તપાસ જરૂરી હતી, ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ રજૂ કરાયેલા પુરાવા સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે દયાનંદને નોટિસ આપવામાં આવી હતી અને તે તે જ છે જેણે ફરજમાંથી તેમની ગેરહાજરીનો કોઈ ખુલાસો આપ્યો ન હતો અને નોટિસના ૩૦ દિવસની અંદર ફરજ માટે જાણ કરી ન હતી.”

૨૪. પંજાબ એન્ડ સિંધ બેંક (સુપ્રા) માં ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેન્ચના નિર્ણય દ્વારા ઉપરોક્ત કાનૂની સ્થિતિની પુષ્ટિ કરવામાં આવી હતી, જેમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે:

“આ નિયમ હેઠળ કર્મચારીને નિર્ધારિત સમયની અંદર ફરજ પર ફરી જોડાવાની તક આપવામાં આવે છે અથવા મેનેજમેન્ટને સંતોષ થાય તે રીતે તેની સ્થિતિ સમજાવવાની તક આપવામાં આવે છે કે તેનો ફરજ પર ન જોડાવાનો કોઈ ઇરાદો નથી, અને એવી ધારણા

કરવામાં આવશે કે કર્મચારીને હવે નોકરીની જરૂર નથી અને તે સેવામાંથી નિવૃત્ત થઈ જશે.આમ, ગેરવર્તણૂક માટે કોઈ સજા નથી પરંતુ માત્ર કામ પરથી કર્મચારીની લાંબા સમય સુધી ગેરહાજરીના પરિણામે પરિસ્થિતિની વાસ્તવિકતાઓને ધ્યાનમાં લેવા માટે કોઈ સંતોષકારક સમજૂતી નથી.

૨૫. હકીકતમાં, તેમાં પ્રાપ્ત થતી પરિસ્થિતિમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતનું પૂરતું પાલન કરવામાં આવ્યું હતું.

૨૬. સિંડિકેટ બેંક (ઉપરોક્ત) માં, આ અદાલતે ડી. કે. યાદવ વિરુદ્ધ જે. એમ. એ. ઇન્ડસ્ટ્રીઝ લિમિટેડ [(૧૯૯૩) ૩ એસ. સી. સી. ૨૫૯] માં આ અદાલતના ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેન્ચના નિર્ણયની નોંધ લીધી હતી, જેના પર ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે મજબૂત નિર્ભરતા મૂકી હતી.ડી. કે. યાદવ (સુપ્રા) માં કામદારને કોઈ તક આપવામાં આવી ન હતી અને કોઈ તપાસ હાથ ધરવામાં

આવી ન હતી.તે પરિસ્થિતિમાં, તે અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું:

“૮. દરેક કિસ્સામાં ધ્યાનમાં રાખવાનો મુખ્ય મુદ્દો એ છે કે શું સંબંધિત વ્યક્તિને તેનો કેસ રજૂ કરવાની વાજબી તક હોવી જોઈએ અને સત્તાધિકારીએ ન્યાયી, ન્યાયી, વાજબી અને નિષ્પક્ષ રીતે કામ કરવું જોઈએ.ન્યાયિક રીતે કાર્ય કરવું એટલું બધું નથી પરંતુ ન્યાયી રીતે કાર્ય કરવું છે, એટલે કે, અપનાવવામાં આવેલી પ્રક્રિયા કેસના ચોક્કસ સંજોગોમાં ન્યાયી, ન્યાયી અને વાજબી હોવી જોઈએ.બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, કોઈ પણ વ્યક્તિની નિંદા ન થવી જોઈએ તેવા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનો અમલ કરવાનો હેતુ સત્તામંડળને સંબંધિત વ્યક્તિના અધિકારોને મનસ્વી રીતે અસર કરતા અટકાવવાનો છે.

૨૫. હજુ સુધી ૨૦૧૪ (૪) એસ. સી. સી. ૧૦૮ માં નોંધાયેલા તાજેતરના સમયના અન્ય એક કેસમાં ફરીથી માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા અનધિકૃત ગેરહાજરીનો કેસ હાથ ધરવામાં આવી રહ્યો હતો અને તેમાં તેણે આ રીતે ચુકાદો આપ્યો છે.સંબંધિત ફકરાઓ અહીં પછી પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યા છે:

“૧૬. આમ, વિલંબ અને વિલંબના સિદ્ધાંતને હળવાશથી બાજુએ મૂકવો જોઈએ નહીં. એક રિટ કોર્ટે આપેલા સ્પષ્ટીકરણ અને તેની સ્વીકાર્યતાને તોલવું જરૂરી છે. અદાલતે ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ કે તે અસાધારણ અને ન્યાયી અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરી રહી છે. બંધારણીય અદાલત તરીકે નાગરિકોના અધિકારોનું રક્ષણ કરવાની ફરજ છે પરંતુ સાથે સાથે તે પોતાને પ્રાથમિક સિદ્ધાંતને જીવંત રાખવાનું છે કે જ્યારે કોઈ વ્યથિત વ્યક્તિ, પર્યાપ્ત કારણ વગર, પોતાની કુરસદ અથવા ખુશીથી અદાલતનો સંપર્ક કરે છે, ત્યારે અદાલત વિલંબિત તબક્કે લાઇસન્સ સ્વીકારવું જોઈએ કે નહીં તેની તપાસ કરવાની કાનૂની જવાબદારી હેઠળ હશે. એ નોંધવું જોઈએ કે, વિલંબ ઈક્વિટીના માર્ગમાં આવે છે. અમુક સંજોગોમાં વિલંબ અને વિલંબ જીવલેણ ન હોઈ શકે પરંતુ મોટાભાગના સંજોગોમાં અતિશય વિલંબ માત્ર તે વાદી માટે આપત્તિને આમંત્રણ આપશે જે અદાલતનો દરવાજો ખખડાવે છે. વિલંબ એ વાદીની નિષ્ક્રિયતા અને નિષ્ક્રિયતાને પ્રતિબિંબિત કરે છે—એક વાદી જે મૂળભૂત ધોરણોને ભૂલી ગયો છે, એટલે કે, “વિલંબ એ સમયનો સૌથી મોટો ચોર છે” અને બીજું, કાયદો વ્યક્તિને

ફીનિક્સની જેમ ઊંઘવાની અને ઉઠવાની મંજૂરી આપતો નથી.વિલંબ જોખમમાં લાવે છે અને લિઝને ઈજા પહોંચાડે છે.

૧૭. આ કેસમાં, અદાલતનો સંપર્ક કરવામાં ચાર વર્ષનો વિલંબ થયો હોવા છતાં, રિટ કોર્ટે તેને સંબોધવાનું પસંદ કર્યું ન હતું.અદાલતની ફરજ છે કે તે તપાસ કરે કે આવા પ્રચંડ વિલંબને કોઈપણ સમર્થન વિના અવગણવો જોઈએ કે કેમ.તે સિવાય, વર્તમાન કેસમાં, આવા વિલંબિત અભિગમને વધુ મહત્વ મળે છે કારણ કે પ્રતિવાદી-કર્મચારી તેની ફરજ પ્રત્યે સંપૂર્ણપણે બેદરકારી દાખવે છે અને જવાબદારી પ્રત્યે અભાવપૂર્ણ વલણ જાળવી રાખે છે, જે અમુક પ્રકારના ખરાબ સ્વાસ્થ્યના બહાને અનધિકૃત રીતે ગેરહાજર રહે છે.અમે પુનરાવર્તનની કિંમત પર પુનરાવર્તન કરીએ છીએ કે આવા વિલંબથી નિર્દોષપણે અજાણ રહેવાથી ન્યાયના કારણને પ્રોત્સાહન મળતું નથી.તેનાથી વિપરીત, તે અન્યાય લાવે છે, કારણ કે તે અન્ય લોકોને અસર કરે તેવી શક્યતા છે.આવા વિલંબની અસર અન્યના પાકેલા અધિકારો પર પડી શકે છે અને બિનજરૂરી રીતે અન્યને મુકદ્દમામાં ખેંચી શકે છે જે સંભાવનાના સ્વીકાર્ય ક્ષેત્રમાં, અંતિમતા પ્રાપ્ત કરી હોવાનું

માનવામાં આવે છે.'કુંભકર્ણ' અથવા તે બાબત માટે 'રિપ વાન વિંકલ' સાથે સ્પર્ધા કરતી આવી આળસુ વ્યક્તિઓને અદાલત દ્વારા માફી આપવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવતી નથી.અમારા માનવામાં આવેલા અભિપ્રાયમાં, આવા વિલંબને કોઈ ભોગવવાની જરૂર નથી અને માત્ર ઉપરોક્ત આધાર પર જ રિટ કોર્ટે અરજીને ખૂબ જ શ્રેષ્ઠોત્ક પર ફેંકી દેવી જોઈએ.

૩૨. પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલે અમારા પર પ્રભાવ પાડવાનો સખત પ્રયાસ કર્યો છે કે પ્રતિવાદી રીઢો ગેરહાજર ન હતો.જ્યારે પ્રતિવાદી લગભગ એક વર્ષ અને સાત મહિના સુધી ગેરહાજર રહ્યો હતો ત્યારે અમે ખરેખર ઉપરોક્ત રજૂઆતને સમજી શકતા નથી."રીઢો ગેરહાજરી" ની ગેરહાજરીની દલીલ સંપૂર્ણપણે અસ્વીકાર્ય છે અને પ્રાપ્ત સંજોગોમાં, સ્વીકારની પ્રશંસા કરતું નથી.અમે એવું વિચારવા તૈયાર છીએ કે પ્રતિવાદીએ અપૂરતા કારણોસર આટલા લાંબા સમય સુધી અનધિકૃત રીતે ગેરહાજર રહીને માત્ર અનુશાસનહીનતા જ દર્શાવી ન હતી, પરંતુ તેનાથી દૂર જવાનો પ્રયાસ પણ કર્યો હતો.આવા વર્તનને મંજૂરી નથી અને અમે એવું વિચારવા તરફ વલણ ધરાવીએ છીએ કે ઉચ્ચ અદાલતે ભૂલથી સત્તાવાળાઓ પર આધાર રાખ્યો છે જ્યાં આ

અદાલતે સજામાં દખલ કરી હતી.આપણી પાસે કોઈ શંકા નથી કે પ્રમાણસરતાનો સિદ્ધાંત આવા કેસ તરફ દૂરથી આકર્ષિત થતો નથી.સજા ચોક્કસપણે આઘાતજનક રીતે અસમાન નથી.

૩૩. એક બીજું પાસું પણ ધ્યાનમાં લેવું જોઈએ.પ્રતિવાદી જુનિયર એન્જિનિયર હતો.તેમના સત્તાવાર હોદ્દાને ધ્યાનમાં રાખીને, તેમની પાસેથી શિસ્ત જાળવવાની, જવાબદારી સાથે કામ કરવાની, નિષ્ઠા સાથે તેમની ફરજ નિભાવવાની અને પ્રામાણિકતા સાથે સંસ્થાની સેવા કરવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવતી હતી.આ પ્રકારની વર્તણૂકને સ્વીકારી શકાતી નથી કારણ કે તે કાર્ય સંસ્કૃતિમાં અસંવેદનશીલતા પેદા કરે છે અને સંસ્થામાં શિસ્તભંગની શરૂઆત કરે છે.આ સંદર્ભમાં, આપણે ફળદાયી રીતે ભારત સરકારનો એક ભાગ અને બીજો ભાગ વિરુદ્ધ જ્યોર્જ ફિલિપ [૧૮] ટાંકી શકીએ છીએ:-

“૧૮.રજાથી વધુ સમય સુધી રોકાવાના અને ફરજમાંથી ગેરહાજર રહેવાના કિસ્સામાં, ફરજ પર જોડાવા માટે છ મહિનાનો સમય આપવો એ માત્ર શિસ્તભંગને જ નહીં પરંતુ સંસ્થામાં કાર્ય સંસ્કૃતિને સંપૂર્ણપણે વિક્ષેપિત કરવા સમાન

છે.બંધારણની કલમ ૫૧-એ (જે) જણાવે છે કે વ્યક્તિગત અને સામૂહિક પ્રવૃત્તિના તમામ ક્ષેત્રોમાં શ્રેષ્ઠતા માટે પ્રયત્ન કરવો એ દરેક નાગરિકની ફરજ રહેશે જેથી રાષ્ટ્ર સતત પ્રયાસ અને સિદ્ધિના ઉચ્ચ સ્તરે પહોંચે.જ્યાં સુધી કર્મચારીઓ શિસ્ત અને ફરજ પ્રત્યેની નિષ્ઠા જાળવી ન રાખે ત્યાં સુધી આ હાંસલ કરી શકાતું નથી.અદાલતોએ એવા આદેશો પસાર કરવા જોઈએ નહીં કે જે બંધારણના ભાગ IV-A ની અંતર્ગત ભાવના અને ઉદ્દેશો પ્રાપ્ત કરવાને બદલે તેને નકારવા અથવા નાશ કરવાની વૃત્તિ ધરાવે છે.”

અમે આદરપૂર્વક આ લાગણીને પુનરાવર્તિત કરીએ છીએ અને એવી આશા સાથે પુનરાવર્તન કરીએ છીએ કે કોઈપણ સંસ્થાના કર્મચારીઓએ માત્ર વ્યક્તિગત શ્રેષ્ઠતા પ્રાપ્ત કરવા માટે જ નહીં પરંતુ સંસ્થાના સામૂહિક સારા માટે પણ શિસ્તનું પાલન કરવું જોઈએ.જ્યારે આપણે આ કહીએ છીએ, ત્યારે આપણે એવું કહ્યું હોવાનું સમજી શકતા નથી કે નોકરીદાતાઓએ કોઈપણ ગેરવર્તણૂક પર ગંભીર સજા લાદવા માટે કઠોર હોવું જોઈએ.સંસ્થામાં મૈત્રીપૂર્ણ વાતાવરણ કાર્ય સંસ્કૃતિનો વિકાસ કરે છે અને નોકરીદાતા અને કર્મચારીઓએ પ્રણાલીગત વિકાસ

માટે મૂલ્યવાન મૂલ્ય તરીકે તેને યાદ રાખવાની અપેક્ષા
રાખવામાં આવે છે.”

૨૬. ઉપરોક્ત સંજોગો પરથી એવું લાગે છે કે અરજદાર સંસ્થા દ્વારા જે નિર્ણય
લેવામાં આવ્યો છે તે કાર્યાલયની શિસ્ત સાથે સુસંગત હોવાનું જણાય છે, ખાસ
કરીને જ્યારે ફરજનું સ્વરૂપ પૂરતું સમજદાર હોય.

૨૭. ગેરહાજરીના સંદર્ભમાં અન્ય નિર્ણયોમાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો સાથે
જોડાયેલા કેટલાક નિર્ણયો વિવાદિત પુરસ્કારની તપાસ કરવા માટે નોંધ લેવા
યોગ્ય છે. સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા (૨૦૦૯) ૫ એસ. સી. સી. ૫૬૭ માં
નોંધાયેલા એક કેસમાં, જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલત કર્મચારીની અનધિકૃત
ગેરહાજરીના મુદ્દા પર વિચારણા કરી રહી હતી અને એવું માન્યું છે કે જો
નોટિસની સેવા આપવા છતાં કર્મચારી ફરજ પર હાજર ન થયો હોય તો તેનું
પરિણામ આવશે અને અન્ય ઘણા નિર્ણયો પર આધાર રાખીને કોર્ટે ફકરા ૧૭ માં
આ રીતે ચુકાદો આપ્યો છે, જે અહીં પછી પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યો છે:

“૧૭. કુદરતી ન્યાયનો સિદ્ધાંત, તે સામાન્ય છે, વૈધાનિક
જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લીધા વિના કામ કરતું નથી. તે એવો
કેસ ન હતો કે જ્યાં અપટ્રોન ઇન્ડિયા લિમિટેડ વિરુદ્ધ શમ્મી

ભાન અને સ્કૂટર્સ ઇન્ડિયા લિમિટેડ વિરુદ્ધ એમ. મોહમ્મદ
ચાકૂબની જેમ કોઈ નોટિસ જારી કરવાની જરૂર ન હતી.શાસ્ત્રી
પુરસ્કારની કલમ ૧૬ આવી નોટિસ જારી કરવાની જોગવાઈ
કરે છે.નોટિસ આપવામાં આવી હોવા છતાં જો કર્મચારી ફરજ
પર હાજર ન થયો હોય, તો તેના પરિણામો આવશે.”

અને તેથી, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોને એટલી મર્યાદા સુધી વિસ્તૃત
કરી શકાતા નથી કે જ્યાં અનિયમિતતાઓને કોઈ આશ્રય મળી શકે.આ
અદાલતનો અભિપ્રાય છે કે રજા વિના ગેરહાજર રહેવાની આવી કાર્યવાહી
અરજદાર દ્વારા યોગ્ય રીતે હાથ ધરવામાં આવે છે.

૨૮. અલીગઢ મુસ્લિમ યુનિવર્સિટી અને અન્યોના કિસ્સામાં (૨૦૦૦) ૭ એસ.
સી. સી. ૫૨૯ માં નોંધાયેલા અન્ય એક કેસમાં, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના
સંદર્ભને વિસ્તૃત રીતે હાથ ધરવામાં આવ્યો છે અને એવું માનવામાં આવ્યું છે કે
કુદરતી ન્યાયનો ભંગ જો સ્પષ્ટ હોય તો વ્યક્તિએ પૂર્વગ્રહ દર્શાવવો જોઈએ અને
સ્થાપિત કરવો જોઈએ અને તેથી, જો નિષ્કર્ષ એક અને સમાન હોય તો તક
આપ્યા પછી પણ, ઉપરોક્ત નકામી ઔપચારિકતા સિદ્ધાંતને વિસ્તૃત કરી
શકાતો નથી અને તેથી, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોની આ રેખા પરના કેટલાક
અવલોકનો અહીં પછી પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યા છે:

“૨૧. તાજેતરમાં એમ. સી. મહેતા વિરુદ્ધ ભારત સંઘ (૧૯૯૯ (૬) એસ. સી. સી. ૨૩૭) માં દર્શાવ્યા મુજબ, એવી કેટલીક પરિસ્થિતિઓ હોઈ શકે છે જેમાં કુદરતી ન્યાયના ઉદ્ધંધનમાં પસાર કરાયેલા આદેશને ભારતના બંધારણની કલમ ૨૨૬ હેઠળ રદ કરવાની જરૂર નથી.ઉદાહરણ તરીકે, જ્યાં સંબંધિત વ્યક્તિ પ્રત્યે કોઈ પૂર્વગ્રહ પેદા થતો નથી, ત્યાં કલમ ૨૨૬ હેઠળ હસ્તક્ષેપ જરૂરી નથી.તેવી જ રીતે, જો કુદરતી ન્યાયના ઉદ્ધંધનમાં આદેશને રદ કરવાથી અન્ય એક આદેશનું પુનરુત્થાન થવાની સંભાવના છે, જે પોતે જ ગકુલે વેંકટેશ્વર રાવ વિરુદ્ધ આંધ્રપ્રદેશ સરકાર તરીકે ગેરકાયદેસર છે, તો માત્ર કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉદ્ધંધન કરવાને કારણે આદેશને રદ કરવાની જરૂર નથી.

૨૪. કુદરતી ન્યાયના ભંગ ઉપરાંત પૂર્વગ્રહ પણ સાબિત થવો જોઈએ તે સિદ્ધાંત ઘણા કિસ્સાઓમાં વિકસાવવામાં આવ્યો છે.કે. એલ. ત્રિપાઠી વિરુદ્ધ સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા (૧૯૮૪ (૧) એસ. સી. સી. ૪૩) માં, ન્યાયમૂર્તિ સબ્યસાચી મુખર્જીએ (તે સમયે તેઓ જે હતા) એ પણ સિદ્ધાંત રજૂ કર્યો હતો કે માત્ર કુદરતી ન્યાયનું ઉદ્ધંધન નહીં પરંતુ વાસ્તવિક પૂર્વગ્રહ (નોટિસ જારી ન

કરવા સિવાય) સાબિત કરવો પડશે.એવું જોવા મળ્યું હતું:વેડ વહીવટી કાયદાને ટાંકીને, (પમી આવૃત્તિ પૃષ્ઠો ૪૭૨-૪૭૫) નીચે પ્રમાણે:(એસ. સી. સી. પાનું ૫૮, પેરા ૩૧)

ત્યારથી, આ અદાલતે ઘણા કિસ્સાઓમાં પૂર્વગ્રહના સિદ્ધાંતને સતત લાગુ કર્યો છે.ઉપરોક્ત ચુકાદા અને સમાન દ્રષ્ટિકોણ ધરાવતા અન્ય વિવિધ ચુકાદાઓનો સ્ટેટ બેંક ઓફ પટિયાલા વિરુદ્ધ એસ. કે. શર્મા (૧૯૯૬ (૩) એસ. સી. સી. ૩૬૪) માં સંપૂર્ણ ઉદ્દેખ કરવામાં આવ્યો છે.તે કિસ્સામાં, 'પૂર્વગ્રહ' ના સિદ્ધાંતને વધુ વિસ્તૃત કરવામાં આવ્યો છે.રાજેન્દ્ર સિંહ વિરુદ્ધ મધ્ય પ્રદેશ રાજ્યમાં ફરીથી આ જ સિદ્ધાંતનો પુનરોચ્ચાર કરવામાં આવ્યો છે.

૨૫. 'નકામી ઔપચારિકતા' સિદ્ધાંત, એ નોંધવું આવશ્યક છે, એક અપવાદ છે.ઉપર ઉદ્દેખિત "સ્વીકૃત અથવા નિર્વિવાદ હકીકતો જે માત્ર એક જ નિષ્કર્ષ તરફ દોરી જાય છે" ના કિસ્સાઓના વર્ગ ઉપરાંત, અન્ય કિસ્સાઓમાં તે સિદ્ધાંતના ઉપયોગ અંગે નોંધપાત્ર ચર્ચા થઈ છે.આ સિદ્ધાંત અંગે વ્યક્ત

કરવામાં આવેલા જુદા જુદા મંતવ્યો ઉપર ઉલ્લેખિત એમ. સી. મહેતાના કેસમાં આ અદાલત દ્વારા વિસ્તૃત રીતે ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યા છે. આ અદાલતે ઇંગ્લેન્ડમાં લોર્ડ રીડ, લોર્ડ વિલ્બરફોર્સ, લોર્ડ વૂલ્ફ, લોર્ડ બિંગહામ, મેગારી જે. અને સ્ટ્રોઉટન એલ. જે. વગેરે દ્વારા વિવિધ કેસોમાં વિવિધ ચુકાદાઓમાં વ્યક્ત કરેલા મંતવ્યોનું સર્વેક્ષણ કર્યું હતું અને પ્રોફેસરો ગાર્નર, કેગ, ડી સ્મિથ, વેડ, ડી. એચ. કલાર્ક વગેરે જેવા અગ્રણી લેખકો દ્વારા પણ વ્યક્ત કરેલા મંતવ્યોનું સર્વેક્ષણ કર્યું હતું. તેમાંના કેટલાકએ કહ્યું છે કે ઉદ્ધંધનમાં પસાર કરાયેલા આદેશોને હંમેશા રદ કરવા જોઈએ નહીં તો કોર્ટ આ મુદ્દાને પૂર્વગ્રહયુક્ત બનાવશે. કેટલાક અન્ય લોકોએ કહ્યું છે કે, આવો કોઈ સંપૂર્ણ નિયમ નથી અને પૂર્વગ્રહ બતાવવો જોઈએ. તેમ છતાં, કેટલાક અન્ય લોકોએ મીડિયા દ્વારા નિયમો લાગુ કર્યા છે. અમને નથી લાગતું કે આ કિસ્સામાં આ મુદ્દાઓમાં વધુ ઊંડાણમાં જવાની જરૂર છે. અંતિમ વિશ્લેષણમાં, તે કોઈ ચોક્કસ કેસની હકીકતો પર આધારિત હોઈ શકે છે.

૩૪. આપણે સાવચેતીનો એક શબ્દ ઉમેરી શકીએ છીએ. જ્યાં પણ કોર્ટ કુદરતી ન્યાયના અસ્વીકારને ન્યાયી ઠેરવી રહી હોય ત્યાં કાળજી લેવી આવશ્યક છે કે તેના નિર્ણયને 'પૂર્વકલ્પિત

દષ્ટિકોણ' તરીકે વર્ણવવામાં ન આવે અથવા તે સત્તામંડળના દષ્ટિકોણના વિકલ્પ તરીકે વર્ણવવામાં ન આવે જેણે સમજૂતીને ધ્યાનમાં લીધી હોત.તેથી જ અમે આ કેસ અપવાદમાં બંધબેસે છે કે કેમ તેની ઊંડાણપૂર્વક તપાસ કરવા માટે સખત મહેનત કરી છે."

૨૯. અને આમ, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલ નિર્ણય કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના મુદ્દા પર સમગ્ર કેસ કાયદાને વધુ વિચારણા કરે છે અને તેથી, આ અદાલત તેનો સંદર્ભ લેવાનું અને તેના પર આધાર રાખવાનું યોગ્ય માને છે.તેમ છતાં (૨૦૦૦) ૫ એસ. સી. સી. ૬૫ માં નોંધાયેલા અન્ય એક કેસમાં, જેમાં સૂચના આપવાની સમાન હકીકત પણ પૂરતી છે, જે હાથ પરના કેસમાં દેખાઈ રહી છે અને તેથી, ફક્ત ૧૭ અને ૧૯ માં આ ચુકાદામાં સમાવિષ્ટ સંબંધિત અવલોકનો એ સૂચવવા માટે પૂરતા છે કે હાથમાં રહેલા કેસમાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન તે હદ સુધી થતું નથી કે જેના પર મૂળ કાર્યવાહીને ન્યાયી કહી શકાય અને તેથી, આ મુદ્દા સાથે સંબંધિત આ ફક્ત અહીં પછી પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યા છે:

"૧૭. કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના અવકાશ અથવા વાસ્તવિક અર્થને સમજ્યા વિના તેના પર ભાર મૂકવાનો કોઈ અર્થ

નથી.કુદરતી ન્યાયના બે આવશ્યક ઘટકો છે:(ક) કોઈ પણ વ્યક્તિ તેના પોતાના કેસમાં ન્યાયાધીશ રહેશે નહીં; અને (ખ) કોઈ પણ વ્યક્તિને તેની સામે કરવામાં આવેલા આરોપના જવાબમાં સાંભળવાની તક આપ્યા વિના, નાગરિક અથવા ગુનાહિત રીતે દોષી ઠેરવવામાં આવશે નહીં.સમય જતાં વિવિધ ન્યાયિક ઘોષણાઓ દ્વારા કુદરતી ન્યાયના આ બે સિદ્ધાંતોનું વિસ્તરણ કરવામાં આવ્યું છે, દા. ત., ટ્રિબ્યુનલ ક્યારે આગળ વધશે ત્યારે પક્ષને યોગ્ય નોટિસ હોવી જોઈએ; ટ્રિબ્યુનલે અપ્રસ્તુત પુરાવા પર કાર્યવાહી ન કરવી જોઈએ અથવા સંબંધિત પુરાવા બહાર લાવવા જોઈએ; જો ટ્રિબ્યુનલમાં ઘણા સભ્યો હોય તો તે બધાએ હંમેશાં એક સાથે બેસવું જોઈએ; ટ્રિબ્યુનલે સ્વતંત્ર રીતે કાર્ય કરવું જોઈએ અને કોઈ પણ પક્ષ સામે પક્ષપાતી ન હોવું જોઈએ; તેની કાર્યવાહી સદ્ભાવના અને વ્યવસ્થા (એસ. આઈ. સી.) પર આધારિત હોવી જોઈએ અને ન્યાયી, ન્યાયી અને વાજબી રીતે કાર્ય કરવું જોઈએ.હકીકતમાં આ ઉપર જણાવેલા કુદરતી ન્યાયના મુખ્ય સિદ્ધાંતોના વિસ્તરણ અથવા સુધારા છે.

૧૯. ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા અને હાઈકોર્ટ દ્વારા પણ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો પર આ અનુચિત નિર્ભરતા ચોક્કસપણે જ્યાં સુધી બેંકની વાત છે ત્યાં સુધી ન્યાયની નિષ્ફળતા તરફ દોરી ગઈ છે. બેંકના કર્મચારી તરીકે દયાનંદનું વર્તન આશ્ચર્યજનક રહ્યું છે. તે એવો કેસ ન હતો કે જેમાં ટ્રિબ્યુનલે દયાનંદને કોઈ રાહત આપવી જોઈતી હતી અને તેમ છતાં બેંકને તેમને સેવાની સાતત્યતા સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો અને દયાપૂર્વક રાહતનો છેલ્લો ભાગ હાઈકોર્ટ દ્વારા રદ કરવામાં આવ્યો હતો. ટ્રિબ્યુનલ માટે દયાનંદને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવાનો અથવા હાઈકોર્ટ દ્વારા એવોર્ડને રદ કરવા માટે બંધારણની કલમ ૨૨૬ હેઠળ તેના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ ન કરવાનો કોઈ પ્રસંગ નહોતો.”

૩૦. તેમ છતાં, આ અદાલત દ્વારા (૨૦૦૧) જર (૩) જી. એલ. આર. ૨૦૪૫ માં નોંધાયેલા મહેશકુમાર નરોત્તમભાઈ કંથારિયાના કેસમાં રજૂ કરાયેલા અન્ય એક કેસમાં, જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર આધાર રાખીને માનનીય અદાલતે પણ એવું માન્યું છે કે સંસ્થા તરફથી વધુ ભોગવિલાસ અથવા દયા બતાવવા માટે કોઈ અરજી કરવામાં આવી ન હતી અને તે કિસ્સામાં પણ માંદગીનો કેસ બચાવ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો, જે હકીકતની પૃષ્ઠભૂમિ

પર સ્વીકારવામાં આવ્યો નથી અને તેથી, ઉપરોક્ત નિર્ણયના ફક્ત ૧૩ અને ૧૬ માં સમાવિષ્ટ કેટલાક અવલોકનો, કારણ કે તે મુદ્દાને સંચાલિત કરે છે, તે પછી અહીં પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યા છે:

“૧૩. અરજદારે કોઈ નક્કર અને સંતોષકારક પુરાવા રજૂ કર્યા નથી કે તેણે પ્રતિવાદીઓને બે વાર રજા અરજીઓ મોકલી હતી.મને પ્રતિવાદી માટે વિદ્વાન વકીલની દલીલમાં પૂરતા ગુણદોષ જોવા મળે છે કે અરજદાર દ્વારા તેની પત્ની દ્વારા પ્રતિવાદીઓને બે વખત મોકલેલી અરજીઓ બનાવટી અને બનાવટી અરજી છે.અરજદારે આ અરજીમાં તેની પત્નીનું સોગંદનામું પણ રજૂ કર્યું નથી.આવી દલીલ કરી શકાય છે અને તેને ઉઠાવવી સરળ છે, પરંતુ તેના પર વિશ્વાસ કરવો મુશ્કેલ છે.તે એક ગંભીર બાબત છે કે જ્યાં અરજદાર ૧૫-૬-૧૯૯૦ થી ફરજથી ગેરહાજર હતો અને જો તે બીમાર હોત તો તેણે આ હકીકતને સાબિત કરવા માટે તબીબી પ્રમાણપત્ર સાથે આ અરજી પ્રતિવાદીને કોઈ રીતે મોકલવી જોઈતી હતી.પ્રતિવાદીઓએ અરજદારની કોઈપણ રજા અરજીની રસીદ સ્વીકારી નથી.તે હકીકતનો વિવાદિત પ્રશ્ન છે અને તે ચૂકવવા માટે અરજદાર પર ભારે બોજ પડે છે, અને આ કિસ્સામાં, તે તેને

ચૂકવવામાં સંપૂર્ણપણે નિષ્ફળ ગયો.જો આવી અરજી પર કોઈ રાહત આપવામાં આવે, તો તે નોકરીદાતા માટે ગંભીર અને જોખમી હશે.આવી અરજી તૈયાર કરી શકાય છે, બનાવટી બનાવી શકાય છે અને સમાપ્તિ/દૂર કરવાના આદેશને પડકારવા માટે આધાર ઊભો કરી શકાય છે.એવા કિસ્સામાં કે જ્યાં કર્મચારી ફરજ પર હાજર ન રહી શક્યો હોય, તેણે અરજી મોકલવી પડે છે, અને જો તે બીમાર હોય, તો નોંધાયેલ પોસ્ટ એડી દ્વારા અથવા અન્ય કોઈ પદ્ધતિ દ્વારા તબીબી પ્રમાણપત્ર અને તેની રસીદ સંબંધિત વ્યક્તિ પાસેથી લેવી પડે છે.આ કિસ્સામાં અરજદારે પણ અરજીની નકલ રાખવાની ચિંતા કે કાળજી લીધી નથી.તેણે કહ્યું છે કે તેની પાસે રજાની અરજીની નકલ નથી કારણ કે અરજી તેની પત્ની દ્વારા મોકલવામાં આવી હતી અને આ દાવાઓ પરથી સ્પષ્ટ રીતે બહાર આવ્યું છે કે તે માત્ર એક બનાવટી અને બનાવટી બચાવ સિવાય બીજું કંઈ નથી.જો એવું માનવામાં આવે કે આ અરજી પત્ની દ્વારા મોકલવામાં આવી હતી, તો પણ અરજદારને તેની નકલ રાખવામાં શું મુશ્કેલી હતી.બીજી અરજી સાથે પણ આવું જ છે.આ હકીકતોમાં, તે સ્વીકારવું મુશ્કેલ છે કે અરજદારે જે કહ્યું હતું કે તેણે તેની પત્ની દ્વારા રજા અરજીઓ મોકલી હતી તે સાચું

છે.એવું માનવામાં આવે છે કે, અરજદારે પ્રતિવાદીઓને કોઈ રજા અરજીઓ મોકલી નથી.

૧૬. તે સ્પીકારવું મુશ્કેલ છે કે અરજદારને તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરતા પહેલા આ બાબતમાં વાજબી તક આપવામાં આવી ન હતી.સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશનના સંકલનના દસ્તાવેજ જોડાણ 'સી' માંથી, મને લાગે છે કે અરજદારને કારણ દર્શાવવા માટે નોટિસ આપવામાં આવી છે.આ નોટિસનો જવાબ અરજદાર દ્વારા આપવામાં આવ્યો છે અને અહીં તેણે ખાતરી આપી છે કે તે ૫-૧૧-૧૯૯૦ ના રોજ ફરજ માટે જાણ કરશે, પરંતુ તેણે ૫-૧૧-૧૯૯૦ ના રોજ ફરજ માટે જાણ કરી નથી, પ્રતિવાદીઓ તેમની સેવાઓ પૂરી પાડવા માટે આ બાબતમાં સંપૂર્ણપણે કાયદેસર અને ન્યાયી હતા.તેમના તરફથી તેમના પ્રત્યે વધુ દયા અથવા દયા બતાવવાની કોઈ જરૂર કે ફરજ નહોતી.અગાઉ તે તે સમયગાળા માટે દર્શાવવામાં આવ્યું હતું કે જે દરમિયાન તેઓ ગેરહાજર રહ્યા હતા એટલે કે, ૨૮-૨-૧૯૯૦ થી ૬-૪-૧૯૯૦ સુધી.સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશનના જવાબ પરથી મને લાગે છે કે ટોપ પ્રસંગે, અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત થઈ શકી હોત.અરજદાર પાસે આ ગેરહાજરી માટે કોઈ સમજૂતી

નથી.પ્રથમ તો માંદગી અને બીજું માંદગીના મૃત્યુ વિશે જે પણ સમજૂતી આપવામાં આવે છે, ત્યાં સુધી કોઈ તબીબી પ્રમાણપત્ર રજૂ કરવામાં આવ્યું નથી અને જ્યાં સુધી બહેનના પતિના મૃત્યુની વાત છે, ભલે તે સાચું હોય, પણ તેણે આટલા લાંબા સમય સુધી ગેરહાજર રહેવાની જરૂર નહોતી.છૂટછાટ લંબાવવામાં આવી છે અને અરજદારને ભવિષ્યમાં સમયનિષ્ઠ રહેવાની ખાતરી પણ આપવામાં આવી છે.તેમને સેવામાં પાછા લઈ જવામાં આવ્યા હતા, પરંતુ તેઓ તેમની પ્રતિબદ્ધતા પર ટકી શક્યા ન હતા અને આવા અનુશાસનહીન વ્યક્તિ માટે પ્રતિવાદીઓ દ્વારા આ કેસમાં ઓછામાં ઓછો આદેશ આપવાનો આદેશ આપવામાં આવ્યો છે અને પ્રતિવાદીઓની આ કાર્યવાહીમાં અપવાદ કરી શકાય છે.”

૩૧. તેથી, નિર્ણયોની શ્રેણી દ્વારા પ્રસ્તાવિત કાયદાની ઉપરોક્ત સ્થિતિના સંદર્ભમાં, આ અદાલતને એવું લાગે છે કે અરજદાર સત્તાધિકારી દ્વારા શરૂ કરવામાં આવેલી કાર્યવાહી કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યા પછી અને નિયમો અનુસાર કાર્યાલયની શિસ્ત સાથે સુસંગત છે અને તેથી, વિવાદિત એવોર્ડ પસાર કરવા માટે વિદ્વાન પીઠાસીન અધિકારીના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવામાં ભૌતિક અનિયમિતતા હોવાનું જણાય છે.હકીકતમાં, રેકૉર્ડ

પરના પુરાવાઓની સ્વતંત્ર રીતે તપાસ થવી જોઈએ, જેના સંદર્ભમાં તેની તપાસ થવી જોઈએ, સંભવતઃ નિષ્કર્ષ પર પહોંચી શકાયું ન હોત, જે પ્રથમ દષ્ટિએ રેકૉર્ડ, ખાસ કરીને, જુબાની, મેમોરેન્ડમ અને અરજી સંકલન સાથે જોડાયેલા રજા નિયમોની વિરુદ્ધ હોય.આ તબક્કે, પ્રતિવાદી દ્વારા એક દલીલ ઉઠાવવામાં આવી હોવાનું જણાય છે કે રજા નિયમો શરૂઆતમાં કાર્યવાહીના રેકૉર્ડનો ભાગ ન હતા, જો કે, જણાવ્યું હતું કે કાર્યવાહીના આ તબક્કે વાંધો સ્વીકાર્ય નથી, ખાસ કરીને જ્યારે અરજી સાથે જોડાયેલા રજા નિયમોને રજૂ કરવા અથવા તેના પર આધાર રાખવા સામે ક્યારેય વાંધો ઉઠાવવામાં આવ્યો નથી અને આ અરજીની સુનાવણી દરમિયાન પણ પ્રતિવાદી દ્વારા ઉપરોક્ત નિયમોનો ઉલ્લેખ ન કરવા માટે કોઈ પ્રતિકાર કરવામાં આવ્યો નથી અને તેથી, આ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને રજા નિયમો, જે વર્તમાન કાર્યવાહીના રેકૉર્ડનો ભાગ છે, તેનો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો છે. સાચો દ્રષ્ટિકોણ.

૩૨. હવે રેકૉર્ડ પર પ્રવર્તમાન ઉપરોક્ત સ્થિતિના સંદર્ભમાં ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવવામાં પ્રતિવાદી તરફથી જે વિલંબ થયો છે તે પણ ધ્યાનમાં લેવું યોગ્ય છે જેથી એવોર્ડની તેના એકંદર સ્વરૂપમાં તપાસ કરી શકાય.જો આપણે રેકૉર્ડ પરથી જોઈએ કે બંધ ફેબ્રુઆરી, ૧૯૮૭ના મહિનામાં થયું છે અને તે સંદર્ભમાં વર્ષ ૧૯૯૬નો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હોવાનું જણાય છે.કયા સંજોગોમાં આવો મોટો વિલંબ થયો છે તે અંગે પ્રતિવાદી તરફથી કોઈ વાજબી સમજૂતી હોવાનું

જણાય છે.તેમાં કોઈ શંકા નથી કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈ હેઠળ, ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવવા માટે કોઈ સમયમર્યાદા નક્કી કરવામાં આવી નથી, જો કે, વિલંબ અને વિલંબના સિદ્ધાંતને પણ અવગણવા યોગ્ય નથી અને તેથી, જ્યારે એવોર્ડ કામદારની તરફેણમાં અથવા સંસ્થાની તરફેણમાં ગણવામાં આવે છે, ત્યારે વિલંબ સંબંધિત આ મુદ્દો મુખ્ય મહત્વ ધરાવે છે.એવા નિર્ણયોની શ્રેણી છે જેમાં એવી દરખાસ્ત કરવામાં આવી છે કે જો ઔદ્યોગિક વિવાદનો સંપર્ક કરવામાં અથવા તેને વધારવામાં વિલંબ થાય છે, તો પુનઃસ્થાપન અને બેકવેજની રાહતને ધ્યાનમાં લઈ શકાતી નથી, પરંતુ તે ગમે તે હોય.આ અદાલતને એવું લાગે છે કે પ્રતિવાદી દ્વારા કોઈ પણ પ્રકારનું કોઈ બુદ્ધિગમ્ય સમજૂતી નથી જે આ અદાલતને પ્રતિવાદી સામેના કેસ પર વિચારણા કરવાની બાંહેધરી આપે છે.આ તબક્કે, (૨૦૦૨) ૧૦ એસ. સી. સી. ૧૬૭ માં નોંધાયેલા નિર્ણયનો સંદર્ભ આપવો જરૂરી છે, જેમાં, ફરરા ૬ માં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો છે કે અધિનિયમમાં નિર્ધારિત મર્યાદા હોવા છતાં, વાસી દાવાઓને ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ નહીં અને ફરરા ૬ માં આ મુદ્દાનો ઉલ્લેખ કરીને સર્વોચ્ચ અદાલતે આ રીતે ચુકાદો આપ્યો છે જે અહીં પછી પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યો છે:

“૬. અપીલકર્તાના વિદ્વાન વકીલે શ્રમ અદાલતના તર્ક પર ભાર મૂક્યો હતો અને દલીલ કરી હતી કે ઉચ્ચ ન્યાયાલયનો મત

ન્યાયના કારણને આગળ વધારશે નહીં.પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલે અજૈબ સિંહ કુમાર કો-ઓપરેટિવ માર્કેટિંગ-કમ-પ્રોસેસિંગ સર્વિસ સોસાયટી લિમિટેડ અને સપન કુમાર પંડિત વિરુદ્ધ ચુપી એસઈબી કેસમાં આ અદાલતના બે નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો હતો અને દલીલ કરી હતી કે વિવાદને ઉઠાવવા માટે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ કોઈ મર્યાદા નક્કી કરવામાં આવી નથી અને પક્ષકાર પણ મોડેથી અદાલતનો સંપર્ક કરી શકે છે અને શ્રમ અદાલત અથવા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ પાછા વેતનની આંશિક ચુકવણીનો ઇનકાર કરીને અથવા આપીને રાહતને યોગ્ય રીતે ઢાંકી શકે છે.તેમાં કોઈ શંકા નથી કે ઉપરોક્ત બે નિર્ણયોમાં આ અદાલતે આપેલા યોગ્ય કેસોમાં, આવા પગલાં શ્રમ અદાલત અથવા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા લઈ શકાય છે, જ્યાં નોકરીદાતા અને કર્મચારી તરીકે પક્ષો વચ્ચેના સંબંધને લઈને કોઈ વિવાદ ન હોય.એવા કિસ્સાઓમાં કે જ્યાં ગંભીર વિવાદ હોય, અથવા આવા સંબંધોમાં શંકા હોય અને નોકરીદાતાના રેકૉર્ડ સુસંગત બને, ત્યાં લાંબો વિલંબ તેની જાળવણીના માર્ગમાં આવશે.આવા સંજોગોમાં વિવાદનો યોગ્ય ચુકાદો આપવા માટે તેમને શ્રમ અદાલત અથવા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ઉપલબ્ધ કરાવવું

અશક્ય હશે.તે પ્રકારની પરિસ્થિતિ દાવાને વાસી બનાવી દેશે.આ કેસમાં બરાબર આ જ સ્થિતિ ઊભી થઈ રહી છે.આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, અમે માનીએ છીએ કે વિજ્ઞાન વકીલ દ્વારા જે બે નિર્ણયો પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે તે આ કેસને લાગુ પડતો નથી.કેસની હકીકતો પર કાર્યવાહી કરતા અમે માનીએ છીએ કે ઉચ્ચ અદાલતે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવેલા ચુકાદામાં દખલગીરી કરવી ખોટી છે.તેથી, રિટ કાર્યવાહીમાં ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા કરવામાં આવેલા આદેશને રદ કરવામાં આવશે અને શ્રમ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા ચુકાદાને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવશે.અપીલને તે મુજબ મંજૂરી આપવામાં આવે છે.”

૩૩. જેમ કે કહેવામાં આવ્યું છે કે આ દરખાસ્તને તાજેતરના ભૂતકાળમાં પણ સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા પ્રભાકર વિરુદ્ધ રેશમ ઉત્પાદન વિભાગના સંયુક્ત નિયામકના કેસમાં પુનરાવર્તિત કરવામાં આવી છે અને ૨૦૧૫ એ. આઈ. એ. આર. (સિવિલ) પાનું ૯૮૦ માં અન્ય એક અહેવાલ અને વિલંબિત સંદર્ભો સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે સર્વોચ્ચ અદાલતનો મત હતો કે સંદર્ભ આપવા માટે અધિનિયમ હેઠળ કોઈ સમય મર્યાદા નિર્ધારિત નથી, તેમ છતાં ઔદ્યોગિક ચુકાદાની નીતિ એ રહી છે કે વિલંબ વિશે કોઈ સંતોષકારક સમજૂતી ન હોય ત્યાં

સુધી ખૂબ જ જૂના દાવાઓને સામાન્ય રીતે પ્રોત્સાહિત ન કરવા જોઈએ. હવે જો આ દરખાસ્તને ધ્યાનમાં રાખવામાં આવે, તો એવું લાગે છે કે રેકૉર્ડ પરના એકંદર પુરાવાઓમાંથી વિલંબિત સંદર્ભ આપવા માટે આ તમામ સમયગાળાઓમાં કોઈ નક્કર સમજૂતી હોય તેવું લાગતું નથી અને તેથી, એવું લાગે છે કે સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા રજૂ કરાયેલ દરખાસ્ત વર્તમાન કેસને આકર્ષે છે અને તેથી, નિર્ણયનો ઉપરોક્ત સારાંશ ટૂંકસાર અહીં પછી પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યો છે:

“જરૂર. ટૂંકમાં કહીએ તો, કાયદાની કલમ ૧૦ (૧) હેઠળ સંદર્ભ આપવા માટે અધિનિયમ હેઠળ કોઈ મર્યાદા સૂચવવામાં આવી નથી, તેમ છતાં સંદર્ભ આપવો અનુકૂળ છે કે નહીં તે ધ્યાનમાં લેવાનું 'યોગ્ય સરકાર' પર છે. કલમ ૧૦ (૧) માં ઉપયોગમાં લેવાતા 'કોઈપણ સમયે' શબ્દો સંદર્ભનો આદેશ આપવામાં કોઈ મર્યાદાને સ્વીકારતા નથી અને મર્યાદાના કાયદા અધિનિયમ હેઠળની કાર્યવાહીને લાગુ પડતા નથી. જો કે, ઔદ્યોગિક ચુકાદાની નીતિ એ છે કે ખૂબ જ જૂના દાવાઓને સામાન્ય રીતે પ્રોત્સાહન આપવું જોઈએ નહીં અથવા મંજૂરી આપવી જોઈએ નહીં, કારણ કે વિલંબ માટે સંતોષકારક સમજૂતી ન હોય ત્યાં સુધી, લાંબા સમય પછી દાવાઓના મનોરંજનથી ઔદ્યોગિક

શાંતિ માટે સ્પષ્ટ જોખમ ઉપરાંત, નોકરીદાતાઓની નાણાકીય વ્યવસ્થા પર તેની અસ્થિર અસરને ધ્યાનમાં લેવી પણ જરૂરી છે અને ઉદ્યોગનું વિસ્થાપન ટાળવું જરૂરી છે.

૪૩. વર્તમાન કેસની હકીકતો પર ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતને લાગુ કરવા પર, અમારો મત છે કે ઉચ્ચ અદાલતે આ મુદ્દાને યોગ્ય રીતે નક્કી કર્યો હતો કે આવા વિલંબિત તબક્કે સંદર્ભ એટલે કે વિલંબ માટે કોઈ ન્યાયી સમજૂતી વિના સમાપ્ત થયાના ચૌદ વષ પછી, યોગ્ય સરકારને અસ્તિત્વમાં ન હોય તેવા વિવાદનો સંદર્ભ આપવા માટે કોઈ અધિકારક્ષેત્ર અથવા સત્તા ન હતી."

૧૯૫૩ થી ૪ શ્રેણીબદ્ધ નિર્ણયો પર વિચાર કર્યા પછી અને વિવિધ નિર્ણયોની દરખાસ્તોની તપાસ કર્યા પછી માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાની ઉપરોક્ત દરખાસ્તની નોંધ લેવી યોગ્ય છે, આ સારાંશ સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા કોતરવામાં આવ્યો છે, જે કોર્ટના અભિપ્રાયમાં વર્તમાન કેસમાં આકર્ષાય છે.

૩૪. તેથી, રેકૉર્ડ પર પ્રવર્તમાન ઉપરોક્ત સ્થિતિની પૃષ્ઠભૂમિમાં અદાલતનો અભિપ્રાય છે કે અરજદાર દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલ મજબૂત લાગે છે જે

ચુકાદાની અરજી વિફૂત હોવાની પુષ્ટિ કરે છે અને ભૌતિક અનિયમિતતાથી પીડાય છે.

૩૫. ચુકાદાની માન્યતાને ધ્યાનમાં રાખીને હવે જો આપણે પ્રતિવાદીના વકીલ દ્વારા સંદર્ભિત નિર્ણયની તપાસ કરીએ, તો પ્રતિવાદીના વકીલ દ્વારા જે પ્રથમ ચુકાદા પર આધાર રાખવામાં આવે છે તે એ. આઈ. આર. ૧૯૯૮ એસ. સી. ૧૬૮૧ (૧) માં નોંધવામાં આવ્યો છે અને આ નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કરતા વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે પ્રતિવાદી સામે કાર્યવાહી કરવામાં અરજદાર તરફથી ઘોર ઉલ્લંઘન છે.જો આપણે ૧૯૯૮ એસ. સી. (સુપ્રા) માં નોંધાયેલા કેસની હકીકતો પર નજર કરીએ તો ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં કલમની માન્યતા પર સવાલ ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો અને પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશોની કલમ ૫ વિવાદનું કેન્દ્ર હતી અને તે સંદર્ભમાં આ મુદ્દાની તપાસ કરવામાં આવી હતી કે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો લાગુ કરી શકાય છે કે નહીં, જ્યારે અહીં હાથમાં રહેલા કેસમાં રજા નિયમો, જે સેવામાં દબાવવામાં આવે છે તે પડકાર હેઠળ નથી કે તે પ્રતિબિંબિત થાય છે કે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું કોઈ ઉલ્લંઘન છે અને તેથી, ૧૯૯૮ એસ. સી. (સુપ્રા) માં નોંધાયેલ નિર્ણય હાથ પરના કેસ પર લાગુ થતો નથી.તે કાયદાની સ્થાયી સ્થિતિ છે કે જો હકીકતોમાં થોડો ફેરફાર થાય છે, તો તે કાયદાના સિદ્ધાંતને લાગુ કરવામાં તફાવતની દુનિયા બનાવશે અને તેથી, નિર્ણયમાં પ્રસ્તાવિત કાયદાના સિદ્ધાંતોને લાગુ કરતી વખતે તથ્યોની વિગતવાર

તપાસ કરવી પડશે, જે આ કિસ્સામાં ઉપર ઉલ્લેખિત નિર્ણયથી તદ્દન અલગ દેખાય છે અને તેથી, આ અદાલતના અભિપ્રાયમાં, આ ચુકાદો પ્રતિવાદીને કોઈ મદદ કરતો નથી.

૩૬. એ. આઈ. આર. ૧૯૯૪ એસ. સી. ૧૩૪૩ માં નોંધાયેલા અન્ય એક નિર્ણયમાં, જેમાં એવું માનવામાં આવ્યું છે કે કર્મચારી દ્વારા યોગ્ય સમજૂતી વિના રજા પર વધુ સમય સુધી રોકાવું અને તેના પર પ્રતિબંધ મૂકવો એ છટાણી સમાન છે. જો આપણે ઉપરોક્ત નિર્ણયની હકીકતો પર નજર કરીએ, તો તે સંપૂર્ણપણે અલગ સંજોગો દેખાય છે અને ઉપરોક્ત કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે પુનઃસ્થાપનના દાવાને સ્વીકાર્યો નથી અને તેના બદલામાં ૫૦,૦૦૦ રૂપિયાની રકમ ચૂકવવાનો આદેશ આપવામાં આવ્યો છે અને તેથી, ઉપરોક્ત નિર્ણય દ્વારા નિર્ધારિત ગુણોત્તર વર્તમાન કેસની પૃષ્ઠભૂમિને સંપૂર્ણપણે આવરી લેતો નથી અને તેથી, પ્રતિવાદીને કોઈ ફાયદો થતો નથી.

૩૭. તેમ છતાં એ. આઈ. આર. ૨૦૧૧ એસ. સી. ૪૫૫ માં નોંધાયેલા અન્ય એક કેસમાં, જે સરકાર દ્વારા વિલંબિત સંદર્ભના મુદ્દા પર છે અને તે સંદર્ભમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે એવું માન્યું છે કે સરકારના કહેવા પર વિલંબના આધારે કામદારને રાહત આપવાનો ઇનકાર કરવો યોગ્ય નથી. પરંતુ અહીં વર્તમાન કેસમાં, સમાપ્તિ ફેબ્રુઆરી, ૧૯૮૭ની છે, જ્યારે સંદર્ભ ૧૯૯૬માં ઉઠાવવામાં

આવ્યો છે અને એવું સૂચવવા માટે રેકૉર્ડ પર કોઈ પુરાવા ઉપલબ્ધ નથી કે સરકાર તરફથી સંદર્ભ આપવામાં કોઈ વિલંબ થયો છે અને અહીં વિલંબ પોતે પ્રતિવાદી તરફથી છે અને તેથી, આવા સંજોગોની ગેરહાજરીમાં ૨૦૧૧ (સુપ્રા) માં નોંધાયેલો ચુકાદો પ્રતિવાદીને કોઈ મદદ કરતો નથી.

૩૮. ૨૦૦૫ (૧) જી. એલ. એચ. ૩૩માં નટવરલાલ યુ. મોદીના કિસ્સામાં નોંધાયેલા અન્ય એક કેસમાં, આ અદાલત સંદર્ભમાં, કામદાર/કર્મચારીની સ્થિતિ એ મુદ્દો હતો કે મેનેજરને કામદાર કહી શકાય કે નહીં. માનનીય અદાલતે તેની તપાસ કરતી વખતે માત્ર એટલા માટે કે મેનેજરનો હોદ્દો આપવામાં આવ્યો હતો, પરંતુ ફરજ એ ધ્યાનમાં લેવાનું માપદંડ છે, પછી ભલે તે કામદાર હોય કે નહીં. આ દરખાસ્ત આ અદાલત દ્વારા કોઈ પણ રીતે વિવાદમાં નથી, પરંતુ અહીં આ કેસમાં તથ્યો નિર્વિવાદ છે કે પ્રતિવાદી સુરક્ષા સુપરવાઈઝર તરીકે કામ કરતો હતો, જે સાથી કર્મચારીઓનો પ્રભારી હતો અને કર્મચારીઓને કામ ફાળવવાની ફરજ માટે જવાબદાર હતો, તે પણ તેની હેઠળ કામ કરતા તે સાથી કામદારોની રજા મંજૂર કરવા માટે પ્રભારી હતો અને તેથી, તેની ફરજની એકંદર વિચારણા સુપરવાઈઝર્સની હતી અને નિર્વિવાદપણે પ્રતિવાદી ૧૬૦૦ રૂપિયાથી વધુના પગાર પર કામ કરતો હતો અને તેથી તે કાયદાની કલમ ૨ (એસ) હેઠળ સમાવિષ્ટ વ્યાખ્યાના કાર્યક્ષેત્રની બહાર છે. અને તેથી, જો કે આ ચુકાદો ટાંકવામાં આવ્યો છે, પરંતુ કેસની હકીકતોની પૃષ્ઠભૂમિ અદાલતને તેને સંપૂર્ણ

ઉત્સાહ સાથે સ્વીકારવાની અને લાગુ કરવાની મંજૂરી આપતી નથી અને તેથી, આ દરખાસ્તોને ધ્યાનમાં લેતા, જે અદાલત સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવી છે, એવું લાગે છે કે વિદ્વાન પીઠાસીન અધિકારી ખોટા ગયા છે અને આવા નમ્ર દ્રષ્ટિકોણ લેતી વખતે અધિકારક્ષેત્રના ઉપયોગના સિદ્ધાંતોથી આગળ વધ્યા હોવાનું જણાય છે અને તેથી, વિવાદના મૂળને સ્પર્શતા આ ભૌતિક મુદ્દાઓ તેમના યોગ્ય પરિપ્રેક્ષ્યમાં અને કાયદાને અનુરૂપ નક્કી કરવામાં આવ્યા નથી.આવા આદેશ આ અદાલતને પ્રતિકૂળ લાગે છે કારણ કે તે મનની બિન-લાગુ મન અને અધિકારક્ષેત્રની ક્વાયતમાં તે ભૌતિક અનિયમિતતાથી પીડાય છે અને તેથી, અદાલતનો અભિપ્રાય છે કે વિવાદિત આદેશ કાયદાની નજરમાં ટકાઉ નથી.

૩૯. તેમાં કોઈ શંકા નથી કે, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ એક હિતકારી કાયદો છે અને તે હેતુથી અદાલતે કાર્યવાહીમાં સામેલ મુદ્દાની તપાસ કરવી પડે છે, પરંતુ આવા હિતકારી હેતુને તેની સ્વીકાર્ય મર્યાદાથી આગળ વધવાની મંજૂરી આપી શકાતી નથી, ખાસ કરીને જ્યારે તથ્યોની પૃષ્ઠભૂમિ અને પુરાવાઓ કોઈ નરમ દ્રષ્ટિકોણ લેવાની મંજૂરી આપતા નથી અને તેથી, આ અદાલતનો અભિપ્રાય છે કે વિદ્વાન પીઠાસીન અધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલ ચુકાદો કાયદા સાથે સુસંગત નથી અને તેથી તેને રદ કરવામાં આવે છે.

૪૦. તદનુસાર, અરજીને મંજૂરી આપવામાં આવે છે અને ૨૭/૦૮/૨૦૦૪ તારીખનો એવોર્ડ રદ કરવામાં આવે છે અને આથી અલગ રાખવામાં આવે છે.નિયમને નિરપેક્ષ બનાવવામાં આવે છે.

(ન્યાયમૂર્તિ એ. જે. શાસ્ત્રી)

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.