

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 ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૨૯૩૪/૨૦૨૦

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ સુશ્રી એમ. કે. ઠક્કર

=====

રિપોર્ટિંગની મંજૂરી	હા	ના

=====

પ્રદેશ સ્ટીપનભાઈ રજવાડી

વિરુદ્ધ

મેનેજર, કોહલર ઈન્ડિયા કોર્પો. પ્રા. લિ.

=====

ઉપસ્થિતિ:

શ્રી યોગેન એન પંડ્યા (૫૭૬૬) અરજદાર(ઓ) નં. ૧ તરફે

શ્રી ડી.જી. શુક્લા (૧૯૯૮) સાથે વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી મેસ્વા ભટ્ટ
સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ તરફે

શ્રી હર્ષિલ ડી શુક્લા (૬૧૫૮) સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ તરફે

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ સુશ્રી એમ. કે. ઠક્કર

તારીખ: ૧૭/૦૯/૨૦૨૫

મૌખિક ચુકાદો

૧. રુલ તુરંત પરત કરવા પાત્ર છે. વિદ્વાન વકીલ શ્રી ડી.જી. શુક્લા સાથે
વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી મેસ્વા ભટ્ટ સામાવાળા વતી રુલની સર્વિસ સ્વીકારે છે.

૨. હાલની અરજી આંક ૨૧૮/૨૦૧૬ માં વિદ્વાન લેબર કોર્ટ, ભરૂચ દ્વારા
તારીખ ૧૧/૧૨/૨૦૧૮ ના રોજ પસાર કરવામાં આવેલ એવોર્ડને પડકારતા
દાખલ કરવામાં આવેલ છે, જેના દ્વારા વિદ્વાન કોર્ટે અરજદારની પુનઃસ્થાપનાની
માંગણી એવા કારણોસર ફગાવી દીધી છે કે અરજદાર ધ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ
એક્ટ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨(એસ) ની વ્યાખ્યા હેઠળ આવતા નથી અને સાથે
સાથે તે એ સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયા છે કે રાજીનામું દબાણપૂર્વક લેવામાં
આવ્યું હતું.

૩. વિદ્વાન લેબર કોર્ટ સમક્ષ ઉઠાવવામાં આવેલ અરજદારના દાવા મુજબ, તેમની નિમણૂક સામાવાળા સંસ્થામાં તારીખ ૦૧/૦૬/૨૦૧૨ થી ડિપ્લોમા એન્જિનિયર ટ્રેઇની તરીકે કરવામાં આવી હતી. તેમને તારીખ ૦૧/૦૬/૨૦૧૩ ના રોજ ઇન્કીમેન્ટ મળ્યું હતું અને તેમને તારીખ ૦૧/૦૬/૨૦૧૪ ના રોજ સુપરવાઇઝરની પોસ્ટ પર બઢતી આપવામાં આવી હતી. તારીખ ૦૬/૧૦/૨૦૧૫ ના રોજ મેન્ટેનન્સ વિભાગના મેનેજર એચઓડી એવા એક શ્રી કિરણ કુલકર્ણી દ્વારા તેમને નોકરીમાંથી રાજીનામું આપવા માટે મજબૂર કરવામાં આવ્યા હતા અને બે મહિનાની નોટિસની જોગવાઈ હોવા છતાં, તેમને બીજા દિવસથી કામ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી ન હતી. તેમણે તારીખ ૦૨/૧૨/૨૦૧૫ ના રોજ પત્ર વ્યવહાર કરીને પોતાનું રાજીનામું પાછું ખેંચ્યું હતું, જોકે, તેનો કોઈ જવાબ આપવામાં આવ્યો ન હતો, તેથી ફરીથી તારીખ ૧૪/૧૨/૨૦૧૫ ના રોજ તેમણે રીમાઇન્ડર મોકલ્યું હતું જેનો સામાવાળા મેનેજમેન્ટ દ્વારા જવાબ આપવામાં આવ્યો હતો અને અરજદારને જાણ કરવામાં આવી હતી કે તેમનું રાજીનામું પહેલેથી જ સ્વીકારવામાં આવ્યું છે, તેથી તેમને ફરીથી નોકરીમાં લઈ શકાય નહીં. તેમણે દાવો કર્યો હતો કે છટણી વળતર અને એક મહિનાનો નોટિસ પગાર ચૂકવ્યા વિના, સામાવાળા મેનેજમેન્ટ દ્વારા સદર અધિનિયમની કલમ ૨૫(એફ) ના ઉલ્લંઘનમાં તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, તેથી સંપૂર્ણ પાછલા વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનાનો દાવો કરતા, મેટર દાખલ કરવામાં આવી હતી. સામાવાળા મેનેજમેન્ટ વિદ્વાન રેફરન્સ કોર્ટ સમક્ષ

હાજર થયા અને રજૂઆત કરી કે અરજદાર, સુપરવાઈઝર હોવાથી, તેમની સેવામાં સમયપાલન રાખતા ન હતા અને તેમના પરિષ્ઠ અધિકારીઓની સૂચનાઓનું પાલન કરતા ન હતા. તેઓ સહ-કર્મચારી સાથે ઝઘડો કરતા હતા અને ગંભીર પરિણામો ભોગવવાની ધમકીઓ આપતા હતા. તેઓ તેમની ફરજો બજાવવામાં બેદરકાર જણાતા હતા અને તારીખ ૧૪/૧૨/૨૦૧૪ ના રોજ, તેમના અન્ય ગૌણ સ્ટાફ સાથે તેઓ ફરજ દરમિયાન સુતા હોવાનું જણાયું હતું અને તે માટે તારીખ ૧૦/૦૧/૨૦૧૫ ના રોજ નોટિસ આપવામાં આવી હતી. તેમની ગેરવર્તણૂક સ્વીકારીને લેખિતમાં માફી માંગવા પર, મેનેજમેન્ટે નરમ વલણ અપનાવ્યું હતું. ત્યારબાદ, તારીખ ૩૦/૦૫/૨૦૧૫ થી ૦૫/૧૦/૨૦૧૫ સુધી તેઓ પૂર્વ પરવાનગી લીધા વિના ગેરહાજર રહ્યા હતા અને તારીખ ૦૬/૧૦/૨૦૧૫ ના રોજ ફરજ પર હાજર થતા તેમણે એવા કારણોસર રાજીનામું આપ્યું હતું કે તેમના કાકાનું અવસાન થયું છે અને તેમના પર તેમના પરિવારની જવાબદારી છે, તેથી તેઓ નોકરીમાં ચાલુ રહી શકે તેમ નથી અને ત્યારબાદ, તેઓ જગ્યા છોડીને ચાલ્યા ગયા હતા. રાજીનામાની તારીખના બે મહિના પછી, તારીખ ૦૨/૧૨/૨૦૧૫ ના રોજ તેમણે પોતાનું રાજીનામું પાછું ખેંચ્યું અને બીજું રીમાઈન્ડર મળ્યા પછી, સામાવાળાએ જવાબ આપ્યો કે તારીખ ૦૬/૧૦/૨૦૧૫ ના રોજ જે રાજીનામું આપવામાં આવ્યું હતું તે પહેલેથી જ સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું અને તેથી, તેમને પુનઃસ્થાપિત કરી શકાય નહીં. વિદ્વાન કોર્ટે બંને પક્ષો દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલા પુરાવાઓને ધ્યાને લઈને,

હાલના અરજદાર દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલ મેટરને ફગાવી દેતો ચુકાદો અને એવોર્ડ પસાર કર્યો છે જે આ અદાલત સમક્ષ વાદગ્રસ્ત છે.

૪. અરજદાર તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી લાંબા સાથે વિદ્વાન વકીલ શ્રી યોગેન પંડ્યાને અને શ્રી શુક્લા સાથે સુશ્રી મેસ્વા ભટ્ટને સાંભળ્યા.

૪.૧. અરજદાર તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી લાંબા દ્વારા એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે વિદ્વાન કોર્ટે એવા પુરાવાની કદર કરવામાં ભૂલ કરી છે કે અરજદારના ઉપરી અધિકારીએ તેમને હેરાન કરવાની ધમકી આપીને રાજીનામું આપવા માટે મજબૂર કર્યા હતા અને અરજદાર પાસે રાજીનામા પર સહી કરવા સિવાય બીજો કોઈ વિકલ્પ ન હોવાથી, વિદ્વાન લેબર કોર્ટ દ્વારા તેને સ્વૈચ્છિક રાજીનામું ગણવામાં આવ્યું હતું. વિદ્વાન વકીલ શ્રી લાંબા દ્વારા એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે અરજદાર કામદાર છે કે નહીં તે અંગે કોઈ પણ મુદ્દાઓ ઘડ્યા વિના, વિદ્વાન કોર્ટે એવો નિષ્કર્ષ આપ્યો છે કે અરજદાર સુપરવાઈઝર હોવાથી 'કામદાર' ની શ્રેણીમાં આવતા નથી. વિદ્વાન વકીલ શ્રી લાંબા રજૂઆત કરે છે કે અરજદાર મેન્ટેનન્સ વિભાગમાં કામ કરતા હતા અને સામાવાળાના સાક્ષીના પુરાવા મુજબ તેઓ મશીન રિપેરિંગનું કામ કરતા હતા જે મેનેજરિયલ કે સુપરવાઈઝરી કેડર હેઠળ આવતું નથી. વિદ્વાન વકીલ શ્રી લાંબા રજૂઆત કરે છે કે મેનેજર એચઓડી દ્વારા તેમને ટાઈપ કરેલા રાજીનામામાં સહી કરવા માટે દબાણ કરવામાં આવ્યું હતું અને અરજદારે બળજબરી અને દબાણ હેઠળ સહી કરી હતી. અરજદારે આપેલ રાજીનામું સ્વીકારાય તે પહેલા જ તે પાછું ખેંચી લીધું હતું, તેમ છતાં

વિદ્વાન કોર્ટે સદર ભૌતિક પુરાવાઓને ધ્યાને લીધા વિના હાલના અરજદાર દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલ મેટર ફગાવી દીધી છે. વિદ્વાન વકીલ શ્રી લાંબા રજૂઆત કરે છે કે રાજીનામાનો સ્વીકાર થાય તે પહેલા અને લેણાંની પતાવટ થાય તે પહેલા અરજદારને રાજીનામું પાછું ખેંચવાનો અધિકાર છે, જોકે, અરજદારને નોકરીમાંથી દૂર કરવા માટે મેનેજમેન્ટ દ્વારા રચાયેલા કાવતરાને કારણે, નોટિસ પગાર અથવા નોટિસ આપવામાં આવી ન હોવા છતાં, કે કોઈ સ્વીકૃતિ પત્ર મોકલવામાં આવ્યો ન હોવા છતાં, અરજદારને તારીખ ૦૬/૧૦/૨૦૧૫ થી નોકરીમાંથી રાજીનામું આપ્યું હોવાનું જણાવવામાં આવ્યું હતું.

૪.૨ વિદ્વાન વકીલ શ્રી લાંબા જે.કે. કોટન સ્પિનિંગ એન્ડ વીવિંગ મિલ્સ કો. વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. અને અન્ય, જે (૧૯૯૦) ૪ એસ.સી.સી. ૨૭ પર રિપોર્ટ થયેલ છે, સેક્રેટરી, ટેકનિકલ એજ્યુકેશન, યુ.પી. અને અન્ય વિરુદ્ધ લલિત મોહન ઉપાધ્યાય જે (૨૦૦૭) ૪ એસ.સી.સી. ૪૯૨ પર રિપોર્ટ થયેલ છે અને એર ઈન્ડિયા એક્સપ્રેસ લિ. અને અન્ય વિરુદ્ધ કેપ્ટન ગુરદર્શન કૌર સંધુ જે (૨૦૧૯) ૭ એસ.સી.સી. ૧૨૯ પર રિપોર્ટ થયેલ છે, તે કેસોમાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલ ચુકાદા પર આધાર રાખે છે અને રજૂઆત કરી છે કે રાજીનામું અસરકારક બને અને સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા સ્વીકારવામાં આવે તે પહેલા સેવાનો અંત લાવવો તે છટણી ગણાશે અને તેથી અરજદાર સદર અધિનિયમની કલમ ૨૫(એફ) હેઠળ રક્ષણ મેળવવા માટે હકદાર છે. વિદ્વાન

વકીલ શ્રી લાંબાએ મેનેજમેન્ટ ઓફ કર્પોરેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન વિરુદ્ધ એમ.બી. રામકૃષ્ણ જે ૨૦૦૦ લોસૂટ (કર) ૫૩૯ પર રિપોર્ટ થયેલ છે તે કેસમાં કર્પોરેટ હાઈકોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલ ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો છે અને રજૂઆત કરી છે કે એકવાર એમ્પ્લોયર દ્વારા રાજીનામું સ્વીકારવામાં આવે પછી રોજગારના કરારનો અંત આવે છે અને માલિક અને નોકરનો સંબંધ સમાપ્ત થાય છે. રાજીનામું પાછું ખેંચવાના અધિકાર અથવા રાજીનામાની સ્વીકૃતિ પાછી ખેંચવાના અધિકારને માન્યતા આપવી એ પહેલેથી જ સમાપ્ત થઈ ગયેલા કરારને ફરીથી અમલમાં લાવવા સમાન ગણાશે. ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાને લેતા, વિદ્વાન વકીલ શ્રી લાંબાએ વાદગ્રસ્ત એવોર્ડ રદ કરીને અરજ મંજૂર કરવા માટે વિનંતી કરી છે.

૪.૩. તેનાથી વિપરીત, વિદ્વાન વકીલ શ્રી શુક્લા સાથે વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી મેસ્વા ભટ્ટે રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારને તારીખ ૦૧/૦૬/૨૦૧૩ થી ૧૭,૯૯૮/- રૂપિયાનો સુધારેલ પગાર મળતો હતો અને મેન્ટેનન્સ વિભાગમાં સુપરવાઈઝર તરીકે બઢતી મળતા તેમને દર મહિને ૨૦,૭૯૭/- રૂપિયા ચૂકવવામાં આવતા હતા. અરજદારની ફ્રન્ટ લાઈન લીડર કેડરમાં નિમણૂક કરવામાં આવી હોવાથી તેમણે વિભાગની એકંદર સરળ અને અસરકારક કામગીરી સુનિશ્ચિત કરવાની હતી અને તેમને સોંપવામાં આવેલ કામના સફળ અને સમયસર પૂર્ણ કરવા માટે તેઓ જવાબદાર હતા. તારીખ ૦૬/૧૦/૨૦૧૫ ના રોજ આ નોકરીમાં ચાલુ ન રહેવા માટેના વ્યક્તિગત કારણો દર્શાવતું હાથથી

લખાયેલું રાજીનામું આપવામાં આવ્યું હતું અને સદર સમયગાળાના બે મહિના પછી અરજદારે તારીખ ૦૨/૧૨/૨૦૧૫ ના રોજ રાજીનામું પાછું ખેંચવાની જાણ કરતો પત્ર વ્યવહાર કર્યો હતો. વિદ્વાન વકીલ દ્વારા એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે જોકે એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે ટાઈપ કરેલા રાજીનામા પર સહી કરવામાં આવી હતી, પરંતુ રાજીનામું તેમના પોતાના હસ્તાક્ષરમાં આપવામાં આવ્યું હતું તેથી એમ કહી શકાય નહીં કે તે દબાણપૂર્વકનું રાજીનામું હતું. વિદ્વાન વકીલ શ્રી શુક્લા દ્વારા એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે નોકરીમાંથી રાજીનામું આપતી વખતે તેઓ સુપરવાઈઝરની કેડરમાં સેવા આપી રહ્યા હતા અને સદર અધિનિયમની કલમ ૨(એસ) માં દર્શાવેલ મર્યાદા કરતા વધુ વેતન મેળવતા હતા. તેથી, વિદ્વાન કોર્ટે એવું ઠરાવ્યું છે કે અરજદારને સદર અધિનિયમની કલમ ૨(એસ) ના અર્થમાં કામદાર કહી શકાય નહીં તે યોગ્ય છે અને એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે વિદ્વાન કોર્ટ પાસે આ મેટર ચલાવવાની હકુમત નથી. વિદ્વાન વકીલ શ્રી શુક્લા દ્વારા એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે કાયદેસરના લેણાં અંગે અરજદાર દ્વારા સામાવાળા મેનેજમેન્ટને સંબોધિત કોઈપણ પત્રવ્યવહારમા કોઈ દલીલ કરવામાં આવી નથી, જોકે સ્ટેટમેન્ટ ઓફ કલેમમાં છટણી વળતર અંગે દાવો કરવામાં આવ્યો હતો અને તેથી પણ વિદ્વાન કોર્ટ એવું ઠરાવવામાં યોગ્ય હતી કે જે રાજીનામું આપવામાં આવ્યું હતું તે દબાણપૂર્વકનું રાજીનામું ન હતું અને સ્વીકારવામાં આવતા અરજદારને સેવામાં ચાલુ રહેવાનો કોઈ અધિકાર નથી.

૪.૪. વિદ્વાન વકીલ શ્રી શુક્લા સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા લેનિન કુમાર રાય; મેનેજમેન્ટ, મેસર્સ એક્સપ્રેસ પબ્લિકેશન (મદુરાઈ) લિમિટેડ વિરુદ્ધ મેસર્સ એક્સપ્રેસ પબ્લિકેશન (મદુરાઈ) લિમિટેડ; લેનિન કુમાર રાય જે એ.આઈ.આર. ૨૦૨૪ એસ.સી. ૫૪૦૯ પર રિપોર્ટ થયેલ છે તે કેસમાં આપવામાં આવેલ ચુકાદા પર આધાર રાખે છે અને રજૂઆત કરી છે કે કામદાર હોવાનો દાવો સાબિત કરવાની જવાબદારી અરજદાર પર છે અને તેના અભાવે અરજદારની તરફેણમાં કોઈ રાહત આપી શકાય નહીં. આ રજૂઆત કરતા વિદ્વાન વકીલ શ્રી શુક્લા કોર્ટને અરજ કરે છે કે આ અરજી ફગાવી દેવામાં આવે અને વાદગ્રસ્ત હુકમની પુષ્ટિ કરવામાં આવે.

૫. સંબંધિત પક્ષોના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલી દલીલોને ધ્યાને લેતા અને વિદ્વાન લેબર કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા કારણોનો સંદર્ભ લેતા, વિચારણા માટે ઉદભવતા બે મુખ્ય મુદ્દાઓ એ છે કે શું અરજદાર સદર અધિનિયમની કલમ ૨(એસ) ની વ્યાખ્યા હેઠળ આવે છે અને શું જે રાજીનામું આપવામાં આવ્યું હતું તે દબાણપૂર્વકનું રાજીનામું હતું અને કોઈ ઔપચારિક સ્વીકૃતિના અભાવે, રાજીનામું પાછું ખેંચવાની મંજૂરી આપી શકાય કે નહીં. પ્રથમ મુદ્દો નક્કી કરવા માટે, આ કોર્ટે પુરાવાઓનો સંદર્ભ લીધો છે, વિશેષ કરીને અરજદારનો તારીખ ૦૧/૦૬/૨૦૧૨ નો નિમણૂક પત્ર, જેમાં જણાવવામાં આવ્યું છે કે અરજદારની નિમણૂક તારીખ ૦૧/૦૬/૨૦૧૨ થી ડિપ્લોમા એન્જિનિયર ટ્રેઈની તરીકે કરવામાં આવી હતી, તેમજ તારીખ ૦૧/૦૬/૨૦૧૪

ના હુકમ મુજબ, જ્યાં તેમને સુપરવાઈઝર તરીકે બઢતી આપવામાં આવી હતી અને તેમને ૨૦,૭૯૭/- રૂપિયાનું વેતન ચૂકવવામાં આવતું હતું. સ્વીકાર્ય રીતે સ્ટેટમેન્ટ ઓફ કલેમમાં, અરજદાર દ્વારા કામદાર હોવા અંગે કોઈ કથન કરવામાં આવ્યું નથી, તેમજ લેખિત નિવેદનમાં પણ એવો ઈનકાર કરવામાં આવ્યો નથી કે અરજદાર કામદાર ન હતા. તે પૃષ્ઠભૂમિમાં, જો કોઈ સાક્ષીઓના મૌખિક પુરાવા પરથી જે પ્રકારનું કામ જણાય છે તેની તપાસ કરે, તો આંક ૨૭ નીચે તપાસવામાં આવેલા સામાવાળા મેનેજમેન્ટના સાક્ષીના પુરાવા મુજબ, આ સાક્ષીએ સ્વીકાર્યું કે કામદારનું કામ ઇલેક્ટ્રિક મશીન રિપેર કરવાનું હતું. તેમણે એ પણ સ્વીકાર્યું કે તેઓ જાણતા નથી કે કામદાર પાસે કોઈને રજા મંજૂર કરવાની સત્તા હતી કે નહીં. સાક્ષી દ્વારા સ્વીકારવામાં આવ્યું છે કે કામદાર પાસે કોઈને નોટિસ આપવાની સત્તા ન હતી, તેમજ કોઈ પણ ગૌણ કર્મચારીઓ સામે ખાતાકીય કાર્યવાહી શરૂ કરવાની કોઈ સત્તા ન હતી. વિદ્વાન કોર્ટે કામદાર અંગેનો મુદ્દો ઘડ્યા વિના, એવા કારણો આપીને મેટરનો નિકાલ કર્યો છે કે રેકૉર્ડ મુજબ અરજદાર કામદાર ન હતા પરંતુ સુપરવાઈઝર હતા અને તેઓ સુપરવિઝનની સત્તાઓ ભોગવતા હતા અને તેમના ગૌણ ટેકનિશિયન પર સત્તા ધરાવતા હતા. આ કોર્ટ એવો કોઈ પુરાવો મેળવવામાં નિષ્ફળ રહી છે જે સદર પાસાને જાહેર કરે અને અરજદાર સુપરવાઈઝરી પ્રકારની સત્તાઓ ધરાવતા હતા તેવા નિષ્કર્ષ પર આવવા માટેનો આધાર પૂરો પાડે.

૫.૧. માત્ર એટલા માટે કે અરજદારના હોદ્દાનું નામ સુપરવાઈઝર હતું અને તેઓ ૧૦,૦૦૦/- રૂપિયાથી વધુ એટલે કે મર્યાદા કરતા વધુ વેતન મેળવતા હતા, તેનાથી વ્યક્તિનો દરજ્જો આપોઆપ સુપરવાઈઝર તરીકે આવી જશે નહીં. જો કોઈ વ્યક્તિને સુપરવાઈઝર તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવી હોય તો પણ તે કામદાર છે કે નહીં તેવા નિષ્કર્ષ પર આવવા માટે, કરવામાં આવતા કામનું સ્વરૂપ એ એક સુસંગત પરિબળ છે. જો કામનું સ્વરૂપ એવું સૂચવે છે કે અરજદાર મુખ્યત્વે ક્લેરિકલ કામ કરે છે અને સુપરવાઈઝરની કેટલીક ફરજો પ્રસંગોપાત બજાવે છે, તો તેનો અર્થ એ નથી કે વ્યક્તિ સુપરવાઈઝર છે જેથી તેને સદર અધિનિયમની કલમ ૨(એસ) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કામદારના કાર્યક્ષેત્રમાંથી બહાર લઈ જઈ શકાય. આ તબક્કે, કલમ ૨(એસ) હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલ કામદારની વ્યાખ્યાનો સંદર્ભ લેવો જરૂરી છે, જે નીચે મુજબ પુનઃ રજૂ કરવામાં આવેલ છે:—

"૨(એસ) 'કામદાર' એટલે કોઈપણ ઉદ્યોગમાં કોઈપણ શારીરિક, અકુશળ, કુશળ, તકનીકી, ઓપરેશનલ, ક્લેરિકલ અથવા સુપરવાઈઝરી કામ ભાડા અથવા બદલા માટે કરવા માટે કાર્યરત કોઈપણ વ્યક્તિ (એપ્રેન્ટિસ સહિત), ભલે રોજગારની શરતો સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત હોય, અને આ અધિનિયમ હેઠળના કોઈપણ ઔદ્યોગિક વિવાદના સંબંધમાં કોઈપણ કાર્યવાહીના હેતુઓ માટે, એવી કોઈપણ વ્યક્તિનો સમાવેશ થાય છે જેને તે

વિવાદના સંબંધમાં અથવા તેના પરિણામે બરતરફ કરવામાં આવી હોય, છૂટી કરવામાં આવી હોય અથવા જેની છટણી કરવામાં આવી હોય, અથવા જેની બરતરફી, સેવામુક્તિ અથવા છટણીને કારણે તે વિવાદ થયો હોય, પરંતુ તેમાં એવી કોઈ વ્યક્તિનો સમાવેશ થતો નથી—
[૧૯૮૨ ના એક્ટ ૪૬ ની કલમ ૨ દ્વારા કલોઝ (એસ) માટે સ્થાનાંતરિત (અમલી તારીખ ૨૧.૮.૧૯૮૪)]

(૧) જે એર ફોર્સ એક્ટ, ૧૯૫૦ (૧૯૫૦ નો ૪૫), અથવા આર્મી એક્ટ, ૧૯૫૦ (૧૯૫૦ નો ૪૬), અથવા નેવી એક્ટ, ૧૯૫૭ (૧૯૫૭ નો ૬૨) ને આધીન હોય; અથવા

(૨) જે પોલીસ સેવામાં અથવા જેલના અધિકારી અથવા અન્ય કર્મચારી તરીકે કાર્યરત હોય, અથવા

(૩) જે મુખ્યત્વે મેનેજરિયલ અથવા વહીવટી ક્ષમતામાં કાર્યરત હોય, અથવા

(૪) જે, સુપરવાઈઝરી ક્ષમતામાં કાર્યરત હોવાને કારણે, દર મહિને [દસ હજાર રૂપિયા] થી વધુ વેતન મેળવતા હોય અથવા ઓફિસ સાથે જોડાયેલ ફરજોના સ્વરૂપ દ્વારા

અથવા તેમાં નિહિત સત્તાઓના કારણે, મુખ્યત્વે
મેનેજરિયલ સ્વરૂપના કાર્યો બજાવતા હોય.]"

૬. ઉપરોક્ત વ્યાખ્યાના પ્રારંભિક ભાગની સામાન્ય શરતો મુજબ, કામદાર એટલે "સુપરવાઈઝરી અથવા ક્લેરિકલ કામ ભાડા અથવા બદલા માટે કરવા માટે કોઈપણ ઉદ્યોગમાં કાર્યરત કોઈપણ વ્યક્તિ". આ દર્શાવે છે કે કારણ કે કામ સુપરવાઈઝરી છે, તેથી તે અનિવાર્યપણે અનુસરતું નથી કે કર્મચારી કામદાર નથી. તેથી, સુપરવાઈઝરી કામ કરતો કામદાર પણ સદર વ્યાખ્યા હેઠળ કામદાર રહે છે. કસોટી માત્ર એવી ફરજો હશે જે પ્રાથમિક, મૂળભૂત અને પ્રબળ સ્વરૂપની હતી જેના માટે જે વ્યક્તિના દરજ્જાની પૂછપરછ કરવામાં આવી રહી છે તેને કાર્યરત કરવામાં આવ્યો હતો. કામદાર અંગેના કોઈપણ મુદ્દાના અભાવે અને ઉઠાવવામાં આવેલા કોઈપણ વિવાદના અભાવે, વિદ્વાન કોર્ટે એવું ઠરાવવામાં ભૂલ કરી છે કે અરજદાર સદર અધિનિયમની કલમ ૨(એસ) ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવતા નથી.

૬.૧ આ કોર્ટ સમક્ષ વિચારણા માટેનો આગળનો પ્રશ્ન એ છે કે શું રાજીનામું દબાણપૂર્વકનું છે અને ઔપચારિક સ્વીકૃતિના અભાવે, કોઈપણ સમયે સદર રાજીનામું પાછું ખેંચવાની મંજૂરી આપી શકાય. જ્યાં સુધી દબાણપૂર્વકના રાજીનામાની દલીલનો સબંધ છે ત્યાં સુધી, આ કોર્ટે અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવેલા રાજીનામાનો સંદર્ભ લીધો છે અને જાણવા મળ્યું છે કે તારીખ ૦૬/૧૦/૨૦૧૫ નું રાજીનામું ખુદ અરજદારના હસ્તાક્ષરમાં

છે. અરજદાર દ્વારા એવો આક્ષેપ કરવામાં આવ્યો છે કે મેન્ટેનન્સ વિભાગના મેનેજર એચઓડી એવા શ્રી કિરણ કુલકર્ણી દ્વારા અરજદાર પાસે ટાઈપ કરેલા રાજીનામા પર દબાણપૂર્વક સહી કરાવવામાં આવી હતી. આ સબમિશન રાજીનામા પરથી જ ખોટું સાબિત થાય છે, કારણ કે તે અરજદારના હસ્તાક્ષરમાં જોવા મળ્યું છે અને શ્રી કુલકર્ણીએ અરજદારને સહી કરવા માટે દબાણ કર્યું હતું તે સ્થાપિત કરવા માટે, અરજદાર દ્વારા સદર શ્રી કુલકર્ણીની ઉલટતપાસ કરવામાં આવી ન હતી. કાયદાની પ્રસ્થાપિત સ્થિતિ છે કે રાજીનામું દબાણપૂર્વક લેવામાં આવ્યું છે તે સાબિત કરવાની જવાબદારી કામદાર પર છે અને તે જવાબદારી પૂરી કરવા માટે, મૌખિક અથવા દસ્તાવેજી પુરાવા રજૂ કરીને પુરાવા સાબિત કરવા પડે છે. તે પૃષ્ઠભૂમિમાં, આ કોર્ટનો એવો મત છે કે વિદ્વાન કોર્ટે એવું ઠરાવવામાં કોઈ ભૂલ કરી નથી કે રાજીનામું સ્વૈચ્છિક રીતે આપવામાં આવ્યું હતું અને અરજદારે પોતે સ્વેચ્છાએ તેના પર સહી કરી હતી.

૬.૨. જ્યાં સુધી રાજીનામાની ઔપચારિક સ્વીકૃતિ ન આપવામાં આવે ત્યાં સુધી તેને ગમે ત્યારે પાછું ખેંચી શકાય છે તે પ્રશ્નનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી આ કોર્ટે રાજસ્થાન સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ અને અન્ય વિરુદ્ધ બ્રિજ મોહન પરિહાર જે (૨૦૦૦) ૯ એસ.સી.સી. ૨૬૯ પર રિપોર્ટ થયેલ છે તે કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલ ચુકાદાનો સંદર્ભ લીધો છે. સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષનો કેસ એવો હતો કે સામાવાળા જે ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડના કર્મચારી હતા તેમણે તારીખ ૧૦/૧૦/૧૯૮૩ ના રોજ તારીખ ૨૬/૧૧/૧૯૮૩ થી અમલી બને તે

રીતે પોતાનું રાજીનામું રજૂ કર્યું હતું અને વિદ્વાન સિંગલ જજ તેમજ ડિવિઝન બેન્ચે એવો નિષ્કર્ષ નોંધ્યો હતો કે સામાવાળાએ તારીખ ૨૨/૦૮/૧૯૮૭ ના રોજ પોતાની જાતને ફરજ માટે રજૂ કરી હતી અને રાજીનામાની ઔપચારિક સ્વીકૃતિ આપવામાં આવી ન હોવાથી, સામાવાળાને સેવાની સાતત્યતા સાથે પુનઃસ્થાપનાની રાહત આપવામાં આવી હતી. સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું છે કે જ્યારે રાજીનામું પોતે જ અસરકારક તારીખ સૂચવે છે અને કર્મચારી સદર તારીખથી ફરજ પર ગેરહાજર રહ્યો હતો, ત્યારે તે આચરણ પોતે જ સૂચવે છે કે તેમણે પોતે જે હોદ્દો ધરાવતા હતા તેમાંથી રાજીનામું આપ્યું હોવાનું માન્યું હતું. તેથી, વિદ્વાન સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ રદ કરવામાં આવ્યો હતો. હાલના કેસમાં સ્વીકાર્ય રીતે મેનેજમેન્ટ દ્વારા રાજીનામાની સ્વીકૃતિ માટે કોઈ સમયરેખા નક્કી કરતા કોઈ નિયમો ઘડવામાં આવ્યા નથી. રાજીનામાનો સંદર્ભ લેતા, તે તેના સ્વીકાર માટે ભવિષ્યની કોઈ તારીખ સૂચવતું નથી. તેથી, રાજીનામું એ એકતરફી કૃત્ય હોવાનું માનવું પડશે જેમાં કોઈ સ્વીકૃતિની જરૂર નથી અને રાજીનામું અસરકારક બનવા માટે કોઈ વધુ કાર્યવાહી કરવાની જરૂર નથી. જે તારીખે રાજીનામું આપવામાં આવ્યું હતું તે તારીખથી રાજીનામું અમલમાં આવ્યું હોવાનું માનવામાં આવશે અને કાયદો રાજીનામાની સ્વીકૃતિ માટે કોઈ વધુ કાર્યવાહીની જોગવાઈ કરતો ન હોવાથી, આ કોર્ટના અભિપ્રાય મુજબ, રાજીનામું જ્યારે આપવામાં આવ્યું હતું ત્યારે જ તરત જ અમલમાં આવશે.

૭. હાલના અરજદાર, જેઓ રાજીનામું આપ્યા પછી લગભગ ૬૦ દિવસ સુધી ફરજ પર ગેરહાજર રહ્યા હતા તે એવું માનવા માટે પૂરતું છે કે અરજદારનો ઈશદો તાત્કાલિક અસરથી ફરજમાંથી મુક્ત થવાનો હતો. પાછળથી વિચાર આવ્યા મુજબ, તારીખ ૦૨/૧૨/૨૦૧૫ ના રોજ પત્રવ્યવહાર કરવામાં આવ્યો હતો જેમાં જાણ કરવામાં આવી હતી કે તેઓ રાજીનામું પાછું ખેંચવા માંગે છે. મેનેજમેન્ટ દ્વારા કોઈ પ્રતિસાદ ન આપવામાં આવતા, ફરીથી તારીખ ૧૪/૧૨/૨૦૧૫ ના રોજ પત્રવ્યવહાર કરવામાં આવ્યો હતો જેનો સામાવાળા-મેનેજમેન્ટ દ્વારા તારીખ ૧૫/૧૨/૨૦૧૫ ના રોજ જવાબ આપવામાં આવ્યો હતો જેમાં જણાવ્યું હતું કે "તમે કોઈપણ દબાણ કે બળજબરી વગર તમારી જાતે રાજીનામું આપ્યું હોવાથી, કંપનીએ તમારું રાજીનામું સ્વીકાર્યું છે અને તમને ફરજમાંથી મુક્ત કર્યા છે". આ પત્રવ્યવહાર પછી, અરજદારે તારીખ ૧૮/૧૨/૨૦૧૫ ના રોજ સામાવાળા-મેનેજમેન્ટને દબાણપૂર્વકના રાજીનામાની નવી વાર્તા સાથે વધુ પત્રવ્યવહાર કર્યો હતો. આ કોર્ટના અભિપ્રાય મુજબ જ્યારે દબાણપૂર્વકના રાજીનામાની દલીલ તારીખ ૦૨/૧૨/૨૦૧૫ ના પત્રવ્યવહારમાં તેમજ તારીખ ૧૪/૧૨/૨૦૧૫ ના પત્રવ્યવહારમાં લેવામાં આવી નથી અને મેનેજમેન્ટના જવાબ પછી જ કે તે કોઈપણ દબાણ કે બળજબરી વગર આપવામાં આવ્યું હતું, સ્પેષિયે આપવામાં આવેલા રાજીનામામાંથી મુક્ત થવા માટે, અરજદાર દ્વારા ઉપજાવી કાઢેલી અને ઘડી કાઢેલી વાર્તા લાવવામાં આવી હતી.

૮. આ કોર્ટે અરજદાર તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી લાંબા દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલા ચુકાદાઓનો સંદર્ભ લીધો છે જે અલગ તથ્યો પર હતા જેમાં નોટિસના સમયગાળા દરમિયાન રાજીનામું પાછું ખેંચી લેવામાં આવ્યું હતું જે અહીં હકીકત નથી અને તે પૃષ્ઠભૂમિમાં, આ કોર્ટનો એવો મત છે કે સદર ચુકાદાઓ હાલના અરજદારની મદદે આવશે નહીં. વિદ્વાન કોર્ટે બંને પક્ષો દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલા પુરાવાઓનું મૂલ્યાંકન કર્યું હોવાથી અને રાજીનામું સ્વેચ્છાએ આપવામાં આવ્યું હતું તેવું ઠરાવવા માટે સચોટ અને પર્યાપ્ત કારણો આપ્યા હોવાથી, આ કોર્ટ વાદગ્રસ્ત એવોર્ડમાં હસ્તક્ષેપ કરવાનું યોગ્ય માનતી નથી. તેથી, આ અરજી ગુણદોષ વગરની હોવાથી ફગાવી દેવાને પાત્ર છે.

૯. પરિણામે, આ અરજી ફગાવી દેવામાં આવે છે. રુલ ડિસ્ચાર્જ કરવામાં આવે છે.

(એમ. કે. ઠક્કર, ન્યાયમૂર્તિ)

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.