

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

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

=====

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૪૫૮૯/૨૦૦૫

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમુર્તીશ્રી કે. એમ. ઠાકર

=====

૧ શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી હા.

આપવામાં આવી શકે?

૨ પત્રકારને સોંપવામાં આવે કે નહીં?

હા.

૩ શું તેમના સ્વામી ચુકાદાની વાજબી નકલ જોવા માંગે છે?

ના.

જ શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ ના.
કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો
સમાવેશ થાય છે?

=====

કાર્યપાલક ઈજનેર (ઓ એન્ડ એમ) અને ૧... અરજદાર(ઓ)

વિરુદ્ધ

હરેશભાઈ ભુરાભાઈ વાળા સી/ઓ ડી. ડી. છાયા, એડવોકેટ અને ૧...

પ્રતિવાદી(ઓ)

=====

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(ઓ) નં. ૧ માટે શ્રી એસ. પી. હસુરકર, એડવોકેટ

અરજદાર(ઓ) નં. ૨ માટે સુશ્રી શ્રદ્ધા ત્રિવેદી, એડવોકેટ

પ્રતિવાદી(ઓ) નં. ૧ માટે શ્રી મુકેશ એચ. રાઠોડ, એડવોકેટ

પ્રતિવાદી(ઓ) નં. ૨ માટે રૂલ બજાવેલ છે

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમુર્તીશ્રી કે. એમ. ઠાકર

તારીખ: ૩૦/૧૧/૨૦૧૫

મૌખિક ચુકાદો

૧. અરજદાર માટે વિદ્વાન વકીલ શ્રી હસુરકર અને પ્રતિવાદી માટે વિદ્વાન વકીલ શ્રી રાઠોડને સાંભળ્યા.

૨. અરજદાર – ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડે વિદ્વાન લેબર કોર્ટ, રાજકોટ દ્વારા રેફરન્સ (એલસીઆર) નં. ૬૪૩/૧૯૯૩ માં આપેલા રપ.૧૧.૨૦૦૪ ના એવોર્ડ સામે આ અરજી દાખલ કરી છે, જેના દ્વારા વિદ્વાન લેબર કોર્ટે અરજદાર બોર્ડને પ્રતિવાદી કામદારને સેવાના સાતત્ય સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવા અને ૨૫% ના દરે પાછલા વેતન ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો છે.

૩. વર્તમાન અરજીને જન્મ આપતી હકીકતલક્ષી પૃષ્ઠભૂમિ એ છે કે, પ્રતિવાદી કામદારે દાવો કર્યો હતો કે તેને ૧.૬.૧૯૯૦ થી અરજદાર બોર્ડ દ્વારા નોકરી પર રાખવામાં આવ્યો હતો અને તેની સેવા ૨.૭.૧૯૯૩ થી ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. પ્રતિવાદી કામદારે એવો પાણ દાવો કર્યો હતો કે તેની સેવા સમાપ્ત કરતા પહેલા, અરજદાર બોર્ડે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્બ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭

[ત્યારબાદ "અધિનિયમ" તરીકે ઓળખાશે] દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યું ન હતું અને જુલાઈ ૧૯૯૩ માં તેની સેવા મૌખિક રીતે અને મનસ્વી રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, જોકે તેણે તેની સેવા સમાપ્ત થાય તે પહેલાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ સમય માટે કામ કર્યું હતું અને પૂર્ણ કર્યું હતું. આવા આક્ષેપો પર, પ્રતિવાદી કામદારે વિવાદ ઊભો કર્યો હતો જેને ઔદ્યોગિક વિવાદ તરીકે ગણવામાં આવ્યો હતો અને પક્ષકારો વચ્ચે કોઈ સમાધાન ન થયું હોવાથી, યોગ્ય સરકારે ૨૪.૧૨.૧૯૯૩ નો રેફરન્સ આદેશ પસાર કર્યો હતો અને રાજકોટ ખાતે વિદ્વાન લેબર કોર્ટમાં ન્યાયનિર્ણય માટે વિવાદનો સંદર્ભ આપ્યો હતો. આ રેફરન્સ પરિણામીને રેફરન્સ (એલસીઆર) નં. ૬૪૩/૧૯૯૩ બન્યો હતો.

૩.૧ વિદ્વાન લેબર કોર્ટ સમક્ષ કાર્યવાહી દરમિયાન, પ્રતિવાદી કામદારે તેમના દાવાનું નિવેદન દાખલ કર્યું જેમાં ઉપરોક્ત આક્ષેપો હતા. દાવાનું નિવેદન આંક ૩ પર રેકૉર્ડ પર લેવામાં આવ્યું હતું. અરજદાર બોર્ડે પોતાનું લેખિત નિવેદન આંક ૮ પર દાખલ કર્યું અને પ્રતિવાદી કામદાર દ્વારા કરવામાં આવેલા આક્ષેપોને નકારી કાઢતી વખતે, અરજદાર બોર્ડે દાવો કર્યો કે પ્રતિવાદી કામદારને શરૂઆતમાં ૧.૬.૧૯૯૦ થી ૩૦.૬.૧૯૯૦ સુધી ૩૦ દિવસ માટે એડ-હોક અને કામચલાઉ ધોરણે કામચલાઉ કામ માટે નોકરી પર રાખવામાં આવ્યો હતો. એવો દાવો કરવામાં આવ્યો હતો કે આ સમયગાળા માટે પ્રતિવાદી કામદારની નિમણૂક કરતો આદેશ સક્ષમ અધિકારી દ્વારા જારી કરવામાં આવ્યો હતો. અરજદાર

બોર્ડના જણાવ્યા મુજબ, પ્રતિવાદી કામદારને ત્યારબાદ ૧.૭.૧૯૯૦ થી ૨૮.૭.૧૯૯૦ સુધી અલગ અલગ ક્ષમતામાં રોકવામાં આવ્યો હતો. અરજદાર બોર્ડના જણાવ્યા મુજબ, પ્રતિવાદી કામદારને બે અલગ અલગ ક્ષમતામાં કુલ ૫૮ દિવસ માટે રોકવામાં આવ્યો હતો. અરજદાર બોર્ડે એવો પણ આક્ષેપ કર્યો હતો કે ૨૮.૭.૧૯૯૦ થી અને ત્યારપછી, પ્રતિવાદી કામદાર પીસ રેટના ધોરણે કોન્ટ્રાક્ટર તરીકે સેવા આપી રહ્યો હતો, જોકે, થોડા સમય પછી, તેને બીજી કોઈ સારી નોકરી મળી ગઈ, તેણે કામ કરવાનું બંધ કરી દીધું અને વ્યવસ્થા બંધ કરીને કામ છોડી દીધું. અરજદાર બોર્ડના સાક્ષીએ અલગ જ બચાવ રજૂ કર્યો અને આક્ષેપ કર્યો કે બોર્ડ પાસે પૂરતા પ્રમાણમાં કર્મચારીઓ ઉપલબ્ધ હોવાથી થોડા સમય પછી કોન્ટ્રાક્ટની વ્યવસ્થા બંધ કરવામાં આવી હતી. એવો પણ દાવો કરવામાં આવ્યો હતો કે પ્રતિવાદી કામદારે વિવાદ ઊભો કર્યો હતો અને પુનઃસ્થાપનની માંગ કરી હતી. અરજદાર બોર્ડે પ્રાર્થના કરી હતી કે પ્રતિવાદી કામદાર દ્વારા માંગવામાં આવેલ પરિણામી લાભો સાથેનું પુનઃસ્થાપન ગેરવાજબી છે, જેને નકારી કાઢવું જોઈએ. કાર્યવાહીના પક્ષકારોએ દસ્તાવેજી તેમજ મૌખિક પુરાવા રજૂ કર્યા, અને પુરાવાના તબક્કાની પૂર્ણાવૃત્તિ પર, વિરોધ પક્ષોનું પ્રતિનિધિત્વ કરતા વિદ્વાન વકીલોએ તેમની રજૂઆતો આગળ ધરી. વિદ્વાન લેબર કોર્ટે વિદ્વાન વકીલોની રજૂઆતો પર વિચાર કર્યો અને રેકૉર્ડ પરના દસ્તાવેજી અને મૌખિક પુરાવાઓ પર પણ વિચાર કર્યો અને જોયું કે અરજદાર બોર્ડે એ આધારે બચાવ ઊભો કર્યો હતો કે પ્રતિવાદી કામદારે પીસ રેટના ધોરણે કામ કરવાની વ્યવસ્થા છોડી દીધી હતી, જોકે, અરજદાર બોર્ડના સાક્ષીએ તેની

જુબાની દરમિયાન, કોર્ટ સમક્ષ જણાવ્યું હતું કે પૂરતા પ્રમાણમાં કર્મચારીઓ ઉપલબ્ધ હોવાથી અને તેથી, પ્રતિવાદી કામદારને પીસ વર્કના ધોરણે રોકવાની વ્યવસ્થા બોર્ડ દ્વારા બંધ કરવામાં આવી હતી.

આમ, વિદ્વાન લેબર કોર્ટને અરજદાર બોર્ડના કેસ અને બચાવમાં વિરોધાભાસ જોવા મળ્યો. વિદ્વાન લેબર કોર્ટ એ નિષ્કર્ષ પર પહોંચી કે પ્રતિવાદી કામદારની સેવા સમાપ્ત કરતા પહેલા, અધિનિયમ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું. પ્રતિવાદી કામદારના વર્તનના સંદર્ભમાં કોઈ તપાસ કરવામાં આવી ન હતી કે વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું ન હતું અને અન્ય કોઈ પ્રક્રિયા / ઔપચારિકતાઓનું પણ પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું. વિદ્વાન લેબર કોર્ટે શોધી કાઢ્યું કે પ્રતિવાદીની સેવાની સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર અને મનસ્વી રીતે કરવામાં આવી હતી અને તેથી, પ્રતિવાદી કામદાર પુનઃસ્થાપિત થવાને લાયક છે. આવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યા પછી, વિદ્વાન લેબર કોર્ટે એવોર્ડ પસાર કર્યો અને અરજદાર બોર્ડને પ્રતિવાદી કામદારને પરિણામી લાભો સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો અને ૨૫% પાછલા વેતન ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો. આ નિર્દેશોથી અરજદાર બોર્ડ નારાજ છે. તેથી, આ અરજી.

૪. અરજદાર વતી વિદ્વાન વકીલ શ્રી હસુરકરે રજૂઆત કરી હતી કે પ્રતિવાદી કામદાર માત્ર ૫૮ દિવસ માટે રોકાયેલ હતો અને ત્યારબાદ તે અરજદાર બોર્ડની નિયમિત નોકરીમાં ન હતો. અરજદાર વતી વિદ્વાન વકીલ શ્રી હસુરકરે દાવો કર્યો

હતો કે પ્રતિવાદી કામદાર કોન્ટ્રાક્ટર તરીકે સેવા આપી રહ્યો હતો અને બોર્ડ વાઉચર દ્વારા પીસ રેટના ધોરણે ચૂકવણી કરી હતી. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે કામદારે સ્વેચ્છાએ વ્યવસ્થા છોડી દીધી હતી અને તેને કોઈ સારી નોકરી કે રોજગાર મળતાં તેણે પોતાની મરજીથી કામ કરવાનું બંધ કરી દીધું હતું. શ્રી હસુરકરે રજૂઆત કરી હતી કે પ્રતિવાદી ટાઈપિંગનું કામ કરતો હતો અને બિલ બનાવતો હતો જે સક્ષમ અધિકારી દ્વારા વાઉચર દ્વારા ચૂકવવામાં આવતા હતા અને તેથી, ૨૮.૭.૧૯૯૦ પછી અરજદાર બોર્ડ અને પ્રતિવાદી કામદાર વચ્ચે એમ્પ્લોયર / કર્મચારીનો સંબંધ અસ્તિત્વમાં ન હતો અને તેથી, પ્રતિવાદી કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો વિદ્વાન લેબર કોર્ટનો નિર્દેશ ગેરવાજબી છે. અરજદાર વતી વિદ્વાન વકીલ શ્રી હસુરકરે રજૂઆત કરી હતી કે ૨૮.૭.૧૯૯૦ થી ૨.૭.૧૯૯૩ સુધી પ્રતિવાદી કામદાર દ્વારા કરવામાં આવેલ કામ અરજદાર બોર્ડના કર્મચારી તરીકે આપવામાં આવેલ સેવા હોવાનું કહી શકાય નહીં. અરજદારના વિદ્વાન વકીલના જણાવ્યા મુજબ, વિદ્વાન લેબર કોર્ટ દ્વારા આક્ષેપિત આદેશ દ્વારા જારી કરાયેલ નિર્દેશો ગેરવાજબી છે. તેમની રજૂઆતોના સમર્થનમાં, અરજદાર બોર્ડના વિદ્વાન વકીલે પ્રતિવાદી કામદાર દ્વારા કરવામાં આવેલા બિલ અને અરજદાર બોર્ડ દ્વારા વાઉચરના ધોરણે કરવામાં આવેલી ચૂકવણીઓ પર આધાર રાખ્યો. વિદ્વાન વકીલ શ્રી હસુરકર એકસાથે રજૂ કરવામાં આવેલા બોર્ડના બે અલગ અલગ બચાવમાં રહેલા વિરોધાભાસનો સામનો કરી શક્યા ન હતા અને તેને સમજાવી શક્યા ન હતા, એટલે કે પ્રતિવાદીએ સ્વેચ્છાએ

કામ છોડી દીધું હતું અને પૂરતા પ્રમાણમાં કર્મચારીઓ ઉપલબ્ધ હોવાથી બોર્ડ દ્વારા પ્રતિવાદી સાથેની વ્યવસ્થા બંધ કરવામાં આવી હતી.

૫. તેનાથી વિપરીત, પ્રતિવાદી કામદારના વિદ્વાન વકીલ શ્રી રાઠોડે રજૂઆત કરી હતી કે ૨૮.૭.૧૯૯૦ પછી પ્રતિવાદી કામદાર કોન્ટ્રાક્ટર તરીકે કામ કરી રહ્યો હતો અને તે કારના ધોરણે ટાઈપિંગની સેવા આપી રહ્યો હતો તે આધારે ઉઠાવવામાં આવેલો બચાવ ખોટો છે. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે અરજદાર બોર્ડ કામદાર સાથે કથિત રીતે કરવામાં આવેલા અને અમલમાં મૂકવામાં આવેલા કોઈ પણ કારને રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં નિષ્ફળ રહ્યું છે અને તેથી, વિદ્વાન લેબર કોર્ટે અરજદાર બોર્ડ દ્વારા કરવામાં આવેલા એ દાવાને સાચો ન માન્યો કે પ્રતિવાદી કોન્ટ્રાક્ટર તરીકે રોકાયેલો હતો અથવા તે અરજદાર બોર્ડ સાથે કોન્ટ્રાક્ટર તરીકે કામ કરી રહ્યો હતો. પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલ શ્રી રાઠોડે એ આક્ષેપને નકારી કાઢ્યો હતો કે પ્રતિવાદીએ કામ / વ્યવસ્થા છોડી દીધી હતી. પ્રતિવાદી કામદારના વિદ્વાન વકીલે અરજદાર બોર્ડના સાક્ષીના પુરાવા પર આધાર રાખ્યો હતો જ્યાં સાક્ષીએ દાવો કર્યો હતો કે અરજદાર બોર્ડ પાસે પૂરતા પ્રમાણમાં કર્મચારીઓ ઉપલબ્ધ હોવાથી અને તેથી, પ્રતિવાદી કામદારને છૂટા કરવામાં આવ્યા અને નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવામાં આવ્યા. પ્રતિવાદી કામદારના વિદ્વાન વકીલ શ્રી રાઠોડે દાવો કર્યો હતો કે તેની સેવા સમાપ્ત કરતા પહેલા, અરજદાર બોર્ડે અધિનિયમ હેઠળ વિચારવામાં આવેલી કોઈ પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યું ન હતું

અને / અથવા કથિત ગેરવર્તણૂક માટે કોઈ તપાસ કર્યા પછી તેની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી ન હતી અને તેથી, અરજદાર બોર્ડ દ્વારા કરવામાં આવેલી તેની સેવાની સમાપ્તિ મનસ્વી હતી અને વિદ્વાન લેબર કોર્ટ આક્ષેપિત સમાપ્તિને બાજુ પર રાખવામાં સાચી છે.

૬. મેં અરજદાર બોર્ડ અને પ્રતિવાદી કામદારના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા છે અને રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી પર પણ વિચાર કર્યો છે. મેં વિદ્વાન લેબર કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલ એવોર્ડની પણ તપાસ કરી છે અને નિષ્કર્ષ અને નિર્દેશોને ન્યાયી ઠેરવવા વિદ્વાન લેબર કોર્ટ દ્વારા નોંધવામાં આવેલા કારણો પર વિચાર કર્યો છે.

૭. આગળ વધતા પહેલા, અધિનિયમની કલમ ૨(એસ) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ "કામદાર" શબ્દની વ્યાખ્યા અને અધિનિયમની કલમ ૨(આરઆર) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ "વેતન" શબ્દની વ્યાખ્યાને ધ્યાનમાં લેવી અને તેના પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું યોગ્ય રહેશે, જે આ મુજબ છે :-

"૨(આરઆર) "વેતન" એટલે પૈસાના રૂપમાં વ્યક્ત કરી શકાય તેવું તમામ મહેનતાણું, જે, જો રોજગારની શરતો, વ્યક્ત અથવા ગર્ભિત, પૂર્ણ થાય તો, કામદારને તેની રોજગારના સંબંધમાં

અથવા આવી રોજગારમાં કરવામાં આવેલા કામ માટે ચૂકવવાપાત્ર હોય, અને તેમાં શામેલ છે –

(i) આવા ભથ્થાં (મોંઘવારી ભથ્થા સહિત) જે કામદારને તે સમયે મેળવવા હકદાર હોય;

(ii) કોઈપણ ઘરની સવલતનું મૂલ્ય, અથવા પ્રકાશ, પાણી, તબીબી હાજરી અથવા અન્ય સુવિધા અથવા કોઈપણ સેવા અથવા અનાજ અથવા અન્ય વસ્તુઓના કોઈપણ રાહતવાળા પુરવઠાનું મૂલ્ય;

(iii) કોઈપણ પ્રવાસ રાહત;

(iv) વેચાણ અથવા વ્યવસાય અથવા બંનેના પ્રમોશન પર ચૂકવવાપાત્ર કોઈપણ કમિશન;)

પરંતુ તેમાં શામેલ નથી –

(એ) કોઈપણ બોનસ;

(બી) એમ્પ્લોયર દ્વારા કોઈપણ પેન્શન ફંડ અથવા પ્રોવિડન્ટ ફંડમાં અથવા તે સમયે અમલમાં રહેલા કોઈપણ કાયદા હેઠળ કામદારના લાભ માટે ચૂકવવામાં આવેલ અથવા ચૂકવવાપાત્ર કોઈપણ ફાળો;

(સી) તેમની સેવા સમાપ્ત થવા પર ચૂકવવાપાત્ર કોઈપણ ગ્રેચ્યુઈટી;

૨(એસ) "કામદાર" એટલે ભાડેથી અથવા ઈનામ માટે કોઈ પણ શારીરિક, અકુશળ, કુશળ, તકનીકી, ઓપરેશનલ, કારકુની અથવા દેખરેખનું કામ કરવા માટે કોઈપણ ઉદ્યોગમાં કાર્યરત કોઈપણ વ્યક્તિ (એપ્રેન્ટિસ સહિત), પછી ભલે રોજગારની શરતો સ્પષ્ટ હોય કે ગર્ભિત હોય, અને ઔદ્યોગિક વિવાદના સંબંધમાં આ અધિનિયમ હેઠળની કોઈપણ કાર્યવાહીના હેતુઓ માટે, આવી કોઈપણ વ્યક્તિનો સમાવેશ થાય છે જેને તે વિવાદના સંબંધમાં, અથવા તેના પરિણામે બરતરફ કરવામાં આવ્યો હોય, છૂટા કરવામાં આવ્યો હોય અથવા છટાણી કરવામાં આવી હોય, અથવા જેની બરતરફી, છૂટા કરવા કે છટાણીના કારણે તે વિવાદ ઊભો થયો હોય, પરંતુ તેમાં એવી કોઈપણ વ્યક્તિનો સમાવેશ થતો નથી -

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

(ii) જે પોલીસ સેવામાં અથવા જેલના અધિકારી અથવા અન્ય કર્મચારી તરીકે કાર્યરત છે; અથવા

(iii) જે મુખ્યત્વે સંચાલકીય અથવા વહીવટી ક્ષમતામાં કાર્યરત છે; અથવા

(iv) જે, દેખરેખની ક્ષમતામાં કાર્યરત હોવા છતાં, દર મહિને (દસ હજાર રૂપિયા) થી વધુ વેતન મેળવે છે અથવા, કાં તો કાર્યાલય સાથે જોડાયેલી ફરજોની પ્રકૃતિ દ્વારા અથવા તેને સોંપવામાં આવેલી સત્તાઓના કારણે, મુખ્યત્વે સંચાલકીય પ્રકૃતિના કાર્યો કરે છે."

૮. એ નોંધવું પણ પ્રાસંગિક છે કે અરજદાર બોર્ડે દાવો કર્યો હતો કે ૨૮.૭.૧૯૯૦ પછી, પ્રતિવાદીને પ્રતિ પૃષ્ઠના ધોરણે કામ કરવા માટે કોન્ટ્રાક્ટના ધોરણે રોકવામાં આવ્યો હતો, અને તે કામદાર ન હતો.

૮.૧ તે જ સમયે, અરજદાર બોર્ડે એવો પણ દાવો કર્યો હતો કે પ્રતિવાદી કામદારે કોઈ અન્ય આકર્ષક રોજગાર મળતા કામ છોડી દીધું હતું અને તેથી, પ્રતિવાદી કામદારે જુલાઈ ૧૯૯૩ માં પોતાની મરજીથી નોકરી બંધ કરી દીધી હતી.

૮.૨ અરજદાર બોર્ડ દ્વારા તેના સાક્ષી મારફતે રજૂ કરવામાં આવેલ બચાવની અન્ય એક વાત એ હતી કે પૂરતા પ્રમાણમાં કર્મચારીઓ ઉપલબ્ધ હોવાથી, અરજદાર બોર્ડે ૧૯૯૩ માં પ્રતિવાદી કામદારને કામે રાખવાનું બંધ કરી દીધું હતું.

આમ, બોર્ડે ત્રણ અલગ અલગ અથવા વિરોધાભાસી વલણ અને બચાવ રજૂ કર્યા.

૯. અરજદાર બોર્ડ દ્વારા લેવાયેલા આવા વિવિધ અને વિરોધાભાસી બચાવમાંથી જે હકીકત ઉભરી આવે છે તે એ છે કે જુલાઈ ૧૯૯૦ પછી પણ, અરજદાર બોર્ડે જુલાઈ ૧૯૯૩ સુધી પ્રતિવાદી કામદારની સેવાનો લાભ લીધો હતો (જોકે તેના એક દાવા અને આક્ષેપો મુજબ, તે કોન્ટ્રાક્ટ આધારિત હતો) અને પરિણામે, જૂન ૧૯૯૦ થી જુલાઈ ૧૯૯૩ સુધી અરજદાર બોર્ડ સાથે પ્રતિવાદી કામદારની કામગીરી અવિરત હતી.

૯.૧ અરજદાર બોર્ડે દાવો કર્યો હતો કે શરૂઆતમાં, પ્રતિવાદી કામદારને ૧.૬.૧૯૯૦ થી ૩૦.૬.૧૯૯૦ સુધીના સમયગાળા માટે જૂન ૧૯૯૦ માં કામે રાખવામાં આવ્યો હતો અને તે હેતુ માટે, ૨૯.૫.૧૯૯૦ ના રોજ ઓર્ડર જારી કરવામાં આવ્યો હતો. ૨૯.૫.૧૯૯૦ ના રોજ પ્રતિવાદી કામદારની નિમણૂક માટે સક્ષમ અધિકારી દ્વારા આપવામાં આવેલી મંજૂરીની નકલ આંક ૨૦ પર વિદ્વાન લેબર કોર્ટ સમક્ષ રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવી હતી. ઉક્ત મંજૂરી આ મુજબ છે:—

"ઉપરોક્તના સંદર્ભમાં, તમને સ્ટેનોગ્રાફરની ખાલી પડેલી જગ્યા સામે શ્રી એચ. બી. વાળાને હંગામી નિમણૂક પત્ર જારી કરવા વિનંતી કરવામાં આવે છે. હંગામી નિમણૂક માત્ર એક મહિના માટે મંજૂર કરવામાં આવે છે. પ્રમાણપત્રો સાથેની અસલ અરજી આ સાથે પરત કરવામાં આવે છે."

૧૦. ત્યારબાદ, ઉક્ત નિમણૂક ૨.૭.૧૯૯૦ ના આદેશ દ્વારા લંબાવવામાં આવી હતી. ઉક્ત આદેશ આ મુજબ વાંચવામાં આવે છે:—

"શ્રી એચ. બી. વાળા, ઉપરોક્ત આદેશ દ્વારા એક મહિનાના સમયગાળા માટે ટાઈપિસ્ટ તરીકે નિમણૂક પામેલા વ્યક્તિની મુદત ૧-૭-૯૦ થી ૨૮-૭-૯૦ સુધીના ૨૮ દિવસ માટે લંબાવવામાં આવે છે. કોઈપણ સંજોગોમાં આગળ કોઈ એક્સટેન્શન આપવામાં આવશે નહીં. ઉપરોક્ત આદેશની અન્ય શરતો અને નિયમો યથાવત રહેશે."

૧૦.૧ ઉક્ત ૨.૭.૧૯૯૦ નો નિમણૂક આદેશ વિદ્વાન લેબર કોર્ટ સમક્ષ આંક ૨૩ પર મૂકવામાં આવ્યો હતો.

૧૧. કોઈ અન્ય નિમણૂક આદેશ રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ નથી.

૧૧.૧ ઉક્ત બે નિમણૂક આદેશોના આધારે, અરજદાર બોર્ડે દાવો કર્યો છે કે પ્રતિવાદી કામદારને ૧.૬.૧૯૯૦ થી ૨૮.૭.૧૯૯૦ સુધી કામે રાખવામાં આવ્યો હતો.

૧૧.૨ જોકે, અન્ય દસ્તાવેજો, ખાસ કરીને વાઉચર્સ જેના હેઠળ જુલાઈ ૧૯૯૦ પછીના સમયગાળા માટે અરજદાર બોર્ડ દ્વારા પ્રતિવાદી કામદારને ચૂકવણી કરવામાં આવી હતી, તેને ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ. એવું નોંધવામાં આવે છે કે વિદ્વાન લેબર કોર્ટ સમક્ષ ઘણા વાઉચર્સ રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યા હતા અને તે વાઉચર્સ દર્શાવે છે કે અરજદાર બોર્ડે તે વાઉચર્સ હેઠળ અને તેના દ્વારા પ્રતિવાદી કામદારને ચૂકવણી કરી હતી. પ્રતિવાદી કામદારને ચૂકવવામાં આવતી રકમ અલગ-અલગ છે. પ્રતિવાદી કામદાર દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલા બિલ હોવાનો દાવો કરતા કેટલાક દસ્તાવેજો રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યા છે. જોકે, નજીકથી તપાસ કરતા જાણવા મળે છે કે ઉક્ત બિલ અને વાઉચર્સ વચ્ચે કોઈ કડી કે સંબંધ સ્થાપિત થતો નથી.

આ ઉપરાંત, માત્ર ચુકવણીની પદ્ધતિ અને તે પણ કોન્ટ્રાક્ટ અથવા નિમણૂક/જોડાણના પત્રની ગેરહાજરીમાં રોજગારની પ્રકૃતિ અને કર્મચારીની સ્થિતિ નક્કી કરી શકાતી નથી.

૧૨. અરજદાર બોર્ડનો દાવો છે કે ૨૮.૭.૧૯૯૦ પછી, પ્રતિવાદી કામદારને કોન્ટ્રાક્ટના ધોરણે રોકવામાં આવ્યો હતો અને તે કોન્ટ્રાક્ટર તરીકે કામ કરતો હતો અને પીસ રેટના ધોરણે ટાઈપિંગનું કામ કરતો હતો.

૧૨.૧ અરજદાર બોર્ડે પોતાના સાક્ષી દ્વારા એવો દાવો કર્યો હતો કે જ્યારે અગાઉનો હાલનો કોન્ટ્રાક્ટ પૂરો થયો, ત્યારે અરજદાર બોર્ડે પૂછપરછ કરી હતી અને પ્રતિવાદી કામદાર દ્વારા આપવામાં આવેલો ભાવ હાલના કોન્ટ્રાક્ટ હેઠળના ભાવ કરતા ઓછો હોવાનું જણાયું હતું અને તેથી, પ્રતિવાદી કામદારને કોન્ટ્રાક્ટના ધોરણે ટાઈપિંગનું કામ સોંપવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો અને તે મુજબ, તેને કોન્ટ્રાક્ટના ધોરણે રોકવામાં આવ્યો હતો અને ત્યારબાદ, પ્રતિવાદીએ કોન્ટ્રાક્ટના ધોરણે ટાઈપિંગ કામ માટે પોતાની સેવા આપી હતી અને તેને પીસ રેટના ધોરણે ચૂકવણી કરવામાં આવતી હતી.

૧૨.૨ એ બાબત મહત્વની છે કે અરજદાર બોર્ડ એક કોર્પોરેટ સંસ્થા અને સરકારી ઉપક્રમ હોવાથી, કોન્ટ્રાક્ટ કર્યા વગર કોઈને કામ પર રાખી શકે નહીં અને

સેવા મેળવીને ચૂકવણી કરી શકે નહીં અને અરજદાર બોર્ડ દ્વારા દાવો કરવામાં આવતો કોઈપણ પ્રકારનો કોન્ટ્રાક્ટ રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યો ન હતો અને તેથી, અરજદાર બોર્ડ દ્વારા પ્રતિવાદી કામદાર સાથે કથિત રીતે કરવામાં આવેલા કોન્ટ્રાક્ટની હકીકત ન તો સાબિત થઈ શકી છે કે ન તો સ્થાપિત થઈ શકી છે.

૧૩. એ બાબત નોંધવી મહત્વપૂર્ણ છે કે બોર્ડ અને પ્રતિવાદી વચ્ચે કામના અમલીકરણ પર અરજદાર બોર્ડ દ્વારા કયા દરે ચૂકવણી કરવામાં આવી હતી તે નક્કી કરવા માટે કોઈ કરાર/કોન્ટ્રાક્ટ ખરેખર થયો હતો તે સાબિત કરવા માટે અરજદારે રેકૉર્ડ પર કોઈ દસ્તાવેજ મૂક્યો નથી. ટાઈપિંગના સત્તાવાર કામને બહારની વ્યક્તિને પ્રતિ પેજ/પીસ રેટના ધોરણે સોંપવા માટે અધિકૃત કરતી કોઈ મંજૂરી પણ રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવી નથી અને/અથવા પીસ રેટના ધોરણે ચુકવણી માટેના દરને મંજૂરી આપતી કોઈ મંજૂરી પણ રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવી નથી.

૧૪. પ્રતિવાદી સાથે કોન્ટ્રાક્ટના ધોરણે કથિત વ્યવસ્થાને અંતિમ સ્વરૂપ આપતા પહેલા સેવા માટે કોન્ટ્રાક્ટ કરવા અને અમલ કરવા માટે નિર્ધારિત પ્રક્રિયાને અનુસરવામાં આવી હતી તે દર્શાવવા માટે રેકૉર્ડ પર કોઈ સામગ્રી નથી.

૧૪.૧ આવા સંજોગોમાં અને વધુ ખાસ કરીને જ્યારે કામ કરનાર વ્યક્તિને તેની સેવા માટે મહેનતાણું કયા દરે ચૂકવવામાં આવશે તે નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું અને સક્ષમ અધિકારી દ્વારા મંજૂર કરવામાં આવ્યું હતું તેવું દર્શાવવા માટે રેકૉર્ડ પર કંઈ નથી અને આવી મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને સંબંધિત વ્યક્તિને આવા સંમત અને મંજૂર દર મુજબ ચૂકવણી કરવામાં આવી હતી તેવું સ્થાપિત કરવા માટે કોઈ સામગ્રી નથી, ત્યારે આવી હકીકતો/વિગતો અને સહાયક સામગ્રીની ગેરહાજરીમાં કરાર અથવા કોન્ટ્રાક્ટની કથિત વ્યવસ્થાની હકીકત માની શકાય નહીં અને સ્વીકારી શકાય નહીં. જો અન્ય કોઈ કારણ ન હોય તો ઓછામાં ઓછું રોજગારનું સ્વરૂપ અને કર્મચારીનો દરજ્જો નક્કી કરવા માટે, આવા પાયાવિહોણા દાવા પર વિશ્વાસ કરી શકાય નહીં.

૧૪.૨ જોકે, આવા કિસ્સાઓમાં ખાસ કરીને કોર્પોરેટ બોડીના કિસ્સામાં જ્યાં રોજગારની બાબત અથવા કરારના આધારે પણ વ્યક્તિગત સેવા મેળવવી નિર્ધારિત નિયમો અને/અથવા નીતિ દ્વારા સંચાલિત થાય છે, આવી બાબતો મૌખિક કરાર દ્વારા સંચાલિત કરી શકાતી નથી.

આવી સ્થિતિ હોવા છતાં, વર્તમાન કિસ્સામાં, જો એવું માની લેવામાં આવે કે પક્ષકારો વચ્ચે કોઈ કરાર નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો અને જો એવું વધુ માની લેવામાં આવે કે આવી વ્યવસ્થા મૌખિક કરાર દ્વારા કરવામાં આવી હતી, તો પણ, કયા દરે આપવામાં આવતી સેવા માટે મહેનતાણું

ચૂકવવામાં આવશે તે અંગે કોઈ કરાર ન હોવાને કારણે અને આવી વ્યવસ્થા તેમજ દર સક્ષમ અધિકારી દ્વારા યોગ્ય રીતે મંજૂર ન હોવાને કારણે, એવું માની શકાય નહીં કે બોર્ડ અને પ્રતિવાદી દ્વારા કાયદેસર રીતે બંધનકર્તા કરાર કરવામાં આવ્યો હતો.

૧૪.૩ આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, અરજદાર દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલ દલીલ અથવા બચાવ કે પ્રતિવાદી કોન્ટ્રાક્ટના આધારે સેવા આપી રહ્યો હતો તે સ્વીકારી શકાય નહીં અથવા ધારી શકાય નહીં.

ઉક્ત હકીકત અરજદાર બોર્ડ દ્વારા વિદ્વાન લેબર કોર્ટ સમક્ષ કોઈપણ રીતે સ્થાપિત કરવામાં આવી નથી અને વર્તમાન કેસની હકીકતોના પ્રકાશમાં અને રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ પુરાવાઓના પ્રકાશમાં અથવા તેના બદલે આ ગણતરી પર સંબંધિત પુરાવાઓની ગેરહાજરીમાં, વિદ્વાન લેબર કોર્ટના આવા બચાવનો અસ્વીકાર કરવાના નિર્ણયને ખોટો ઠેરવી શકાય નહીં.

૧૫. આ તબક્કે, અધિનિયમની કલમ ૨(એસ) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ "કામદાર" શબ્દની વ્યાખ્યા ધ્યાનમાં લેવી યોગ્ય રહેશે. ઉક્ત શબ્દની વ્યાખ્યામાં "કોઈપણ વ્યક્તિ કે જે ભાડેથી અથવા ઈનામ માટે કોઈપણ શારીરિક, અકુશળ, કુશળ, તકનીકી, ઓપરેશનલ, કારકુની અથવા સુપરવાઈઝરી કાર્ય કરવા માટે કાર્યરત છે, પછી ભલે રોજગારની શરતો સ્પષ્ટ

હોય કે ગર્ભિત હોય,...." નો સમાવેશ થાય છે. જ્યારે ઉક્ત વ્યાખ્યા ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે, ત્યારે તે સ્પષ્ટ થાય છે કે અહીંના પ્રતિવાદી સ્ટેનો/ટાઈપિસ્ટ તરીકે કુશળ સેવા પૂરી પાડી રહ્યા હતા અને અરજદાર દ્વારા તેમને સોંપવામાં આવેલ કુશળ કાર્ય કરવા માટે રોકાયેલા હતા. ચુકવણીના બદલામાં તેમની સેવાઓનો લાભ લેવામાં આવ્યો હતો અને પ્રતિવાદી દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવેલ સેવા માટે મહેનતાણું અરજદાર દ્વારા તેમને ચૂકવવામાં આવતું હતું. આ વ્યાખ્યામાં એવી વ્યક્તિની સગાઈ અથવા રોજગારનો પણ સમાવેશ થાય છે કે જ્યાં રોજગારની શરતો ગર્ભિત હોય. આમ, વ્યાખ્યાના દષ્ટિકોણથી અને વર્તમાન કેસની હકીકતોના પ્રકાશમાં, વધુ ખાસ કરીને એ હકીકતના પ્રકાશમાં કે પ્રતિવાદી સમાન પ્રકૃતિના "શારીરિક/કુશળ" કાર્ય માટે રોકાયેલા હતા જેના માટે તેઓ ૨૮.૭.૧૯૯૦ પહેલા રોકાયેલા હતા અરજદારની રજૂઆત કે ૨૮.૭.૧૯૯૦ પછી અહીંના પ્રતિવાદી અરજદારના કામદાર ન હતા તે સ્વીકારી શકાય નહીં અને વિદ્વાન લેબર કોર્ટે અરજદારના ઉક્ત બચાવ અથવા વિવાદને નકારી કાઢવામાં કોઈ ભૂલ કરી નથી.

૧૬. અધિનિયમની કલમ ૨(આરઆર) હેઠળ નિર્ધારિત કર્યા મુજબ "વેતન" શબ્દની વ્યાખ્યા સાથે "કામદાર" શબ્દની ઉક્ત વ્યાખ્યાને ધ્યાનમાં લેવી પણ યોગ્ય રહેશે. ઉક્ત વ્યાખ્યા મુજબ, "વેતન એટલે નાણાંના સંદર્ભમાં વ્યક્ત કરી શકાય તેવા તમામ મહેનતાણું જે રોજગારની શરતોની પરિપૂર્ણતા પર ચૂકવવામાં

આવે છે, વ્યક્ત અથવા ગર્ભિત હોય તેને "વેતન" તરીકે ગણવામાં આવશે પરંતુ તેમાં કોઈપણ બોનસ અથવા ભવિષ્ય નિધિમાં ફાળો અથવા સેવાની સમાપ્તિ પર ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઈટીનો સમાવેશ થશે નહીં. આમ, ૨૮.૭.૧૯૯૦ પછીના સમયગાળા માટે પ્રતિવાદીને તેમના દ્વારા કરવામાં આવેલા કામ માટે ચૂકવવામાં આવતી રકમ/મહેનતાણું "વેતન" શબ્દની અંદર આવશે અને પરિણામે, તે "કામદાર" ને ચૂકવવામાં આવતું "વેતન" હશે. સંજોગોમાં, પ્રતિવાદીને ચૂકવવામાં આવતી રકમ/મહેનતાણું વેતન તરીકે ગણીને અને ઉક્ત વેતન મેળવનારને કામદાર તરીકે ગણીને વિદ્વાન લેબર કોર્ટ દ્વારા લેવાયેલા નિર્ણયમાં કોઈ ભૂલ શોધી શકાતી નથી.

૧૭. એકવાર ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષ પર પહોંચી ગયા પછી, તે અનુસરે છે કે જો પ્રતિવાદી કામદારની સેવા સમાપ્ત કરવાની હતી તો અરજદાર બોર્ડ કાયદામાં નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કરવું જોઈતું હતું અને તે કરવા માટે બંધાયેલું હતું.

૧૮. અરજદાર બોર્ડનો એવો કેસ નથી કે ગેરવર્તણૂક અથવા ગેરવર્તણૂક સમાન કોઈ કમિશન અથવા બાદબાકીના કૃત્યના કારણે પ્રતિવાદીની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. જો એવું હોત તો અરજદારે પ્રતિવાદીને સુનાવણી અને બચાવની વાજબી અને પૂરતી તક આપીને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતનું પાલન કરવું જોઈતું હતું એટલે કે અરજદારે સ્થાનિક/ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરવી

જોઈતી હતી. વર્તમાન કિસ્સામાં, નિર્વિવાદપણે સ્થાનિક તપાસ હાથ ધરવામાં આવી ન હતી. ખરેખર ન તો ગેરવર્તણૂકનો કેસ દાખલ કરવામાં આવ્યો છે ન તો તપાસ હાથ ધરવાની અને અરજદારને સુનાવણીની તક આપવાની પ્રક્રિયા અનુસરવામાં આવી છે.

૧૯. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, જો કેસની હકીકતોમાં જરૂરી અને વાજબી હોય તો, પ્રકરણ પએ અથવા પબી હેઠળ, જે પણ કેસ હોય, નિયત પ્રક્રિયાને અનુસરીને એટલે કે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫-એફ હેઠળ નિર્ધારિત શરતો અને જરૂરિયાતોનું પાલન કર્યા પછી, અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરી શકાઈ હોત. જોકે, વર્તમાન કિસ્સામાં, તે નિર્વિવાદ હકીકત છે કે ઉક્ત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના, એટલે કે વળતરની ચૂકવણી કર્યા વિના પ્રતિવાદીની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને અગાઉના ૧૨ મહિના દરમિયાન પ્રતિવાદી દ્વારા પ્રતિવાદી સાથેની તેની સગાઈ/રોજગાર દરમિયાન ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું હોવા છતાં ઉક્ત ભંગ કરવામાં આવ્યો હતો.

આમ, તે સ્પષ્ટ થાય છે કે તપાસ કર્યા વિના અથવા છટણી વળતર ચૂકવ્યા વિના પ્રતિવાદીની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. અલગ રીતે કહીએ તો, કાયદા દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયાને અનુસર્યા વિના પ્રતિવાદીની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૨૦. જ્યારે તે નિષ્કર્ષ પર આવે છે, અને વિદ્વાન લેબર કોર્ટ દ્વારા અને તે મુજબ હકીકતનું તારણ નોંધવામાં આવે છે કે પ્રતિવાદી અરજદાર બોર્ડની સેવામાં એક કામદાર હતો, તો પછી આ કોર્ટ પુરાવાનું પુનઃમૂલ્યાંકન નહીં કરે જાણે કે તે અપીલમાં બેઠી હોય અને જ્યાં સુધી તે વિકૃત હોવાનું જણાય નહીં ત્યાં સુધી આ કોર્ટ હકીકતના તારણોમાં દખલગીરી કરશે નહીં. આ ઉપરાંત, ઉપરોક્ત ચર્ચા – પુરાવાની તપાસ કર્યા પછી – એ બહાર લાવ્યું છે અને કોર્ટને સંતુષ્ટ કરી છે કે વિદ્વાન લેબર કોર્ટ દ્વારા નોંધવામાં આવેલા તારણો ખોટા અથવા ભૂલભરેલા નથી.

વધુમાં, જ્યારે વિદ્વાન લેબર કોર્ટ સમક્ષ એ પણ સ્થાપિત થાય છે કે પ્રતિવાદીએ ૧.૬.૧૯૯૦ થી અરજદાર બોર્ડ સાથે કામ કર્યું હતું અને જ્યારે અરજદાર એ સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયો કે પ્રતિવાદીએ ૨૮.૭.૧૯૯૨ થી ૨.૭.૧૯૯૩ સુધી કોન્ટ્રાક્ટર તરીકે અરજદાર બોર્ડ સાથે કામ કર્યું હતું અને જ્યારે એવું નોંધવામાં આવે છે કે ઉક્ત સમયગાળા એટલે કે ૨૮.૭.૧૯૯૨ થી ૨.૭.૧૯૯૩ દરમિયાન પ્રતિવાદી દ્વારા આપવામાં આવેલ સેવા અથવા કરવામાં આવેલ કામ "કામદાર" દ્વારા આપવામાં આવેલ સેવા સમાન છે અને તેથી, પ્રતિવાદીને ઉક્ત સમયગાળા દરમિયાન પણ અરજદાર બોર્ડના કામદાર તરીકે ગણવા જોઈએ, તો પછી તે અનુસરશે કે ૨.૭.૧૯૯૩ થી પ્રતિવાદી કામદારને બંધ કરવાની અરજદાર બોર્ડની કાર્યવાહી ગેરકાયદેસર કાર્યવાહી સમાન છે,

કારણ કે ઉક્ત કાર્યવાહી ઘરેલું તપાસ પૂર્ણ કર્યા વિના અને છટણી વળતર ચૂકવ્યા વિના લેવામાં આવી હતી એટલે કે કાયદા દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયાને અનુસર્યા વિના લેવામાં આવી હતી.

૨૧. આનાથી પાછળ એવી દલીલ રહે છે કે તે પ્રતિવાદી હતો જેણે સ્વેચ્છાએ કામ છોડી દીધું હતું – કદાચ તેને અન્ય આકર્ષક રોજગાર મળી ગયો હતો અને પછી તેણે કામ કરવાનું બંધ કરી દીધું હતું.

૨૧.૧ વર્તમાન કેસમાં અરજદારના ઉક્ત આક્ષેપને સાબિત કરવા માટે કોઈ સામગ્રી નથી. અરજદાર એ સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા કે પ્રતિવાદીએ કામ છોડી દીધું હતું.

વર્તમાન કેસમાં, એમ્પ્લોયરે, એવું માનીને કે કામદારે સ્વેચ્છાએ સેવા છોડી દીધી છે, તેનું નામ કામદારોના રોસ્ટરમાંથી કાઢી નાખ્યું અને તે રીતે તેની સેવા સમાપ્ત કરી.

૨૧.૨ આ કાર્યવાહી એ ધારણા પર કરવામાં આવે છે કે કામદાર ફરજ પર હાજર થતો ન હોવાથી, તેણે સ્વેચ્છાએ નોકરી છોડી દીધી હતી અને સેવા છોડી દીધી હતી. સામાન્ય રીતે જ્યારે કોઈ કામદાર રજાની મુદત પૂરી થયા પછી પણ

ગેરહાજર રહે છે જેના માટે તેણે અરજી કરી હતી અને જે મંજૂર કરવામાં આવી હતી અથવા જ્યારે કોઈ કામદાર અચાનક (એટલે કે અગાઉથી જાણ કર્યા વગર અથવા પરવાનગી વગર), તેની ફરજ પરથી ગેરહાજર રહે છે, ત્યારે કામદારના આવા વર્તનને ગેરવર્તન માનવામાં આવે છે અને ગેરવર્તન તરીકે ગણવામાં આવે છે.

૨૧.૩ કેટલાક કિસ્સાઓમાં લાગુ પડતી સેવા શરતો/નિયમો અથવા સ્થાયી આદેશો હેઠળ જોગવાઈ હોઈ શકે છે જે પ્રદાન કરશે કે જો કોઈ કામદાર મંજૂર રજાની મુદત પૂરી થયા પછી પણ ગેરહાજર રહે છે અને/અથવા જો તે રજા વિના ગેરહાજર રહે છે, તો પોસ્ટ પરનો તેનો અધિકાર ગુમાવી દેશે. જ્યારે એમ્પ્લોયર રજા વિના ગેરહાજર રહેવાના કારણો કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવાનું યોગ્ય અને જરૂરી માને છે, ત્યારે એમ્પ્લોયર કામદારે સ્વેચ્છાએ સેવા છોડી દીધી છે તેવા આધારે નામ કાઢી નાખવાના ઉપાયનો આશરો લઈને સગવડતાપૂર્વક ટૂંકો રસ્તો અપનાવી શકે નહીં, પરંતુ ગેરહાજરીના કારણો માટે તેનો ખુલાસો માંગીને કામદારને સુનાવણીની તક આપવી જોઈએ અને કામદાર દ્વારા આપવામાં આવેલા કારણો અને ખુલાસાઓને ધ્યાનમાં લીધા પછી, જો ખુલાસો સંતોષકારક ન જણાય અને કામદાર તેની ગેરહાજરીને યોગ્ય ઠેરવવામાં નિષ્ફળ જાય તો એમ્પ્લોયર કાય વાહી કરી શકે છે. જોકે, જો આવી તક આપવામાં ન આવે, તો તે સંબંધિત કામદારને સુનાવણીની વાજબી અને પર્યાપ્ત

તક નકારવા સમાન ગણાશે અને તે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના ઉલ્લંઘનમાં પરિણમશે.

૨૧.૪ જ્યારે એમ્પ્લોયર એ નોંધે છે કે કામદાર લાંબા સમય સુધી સતત ફરજ પર ગેરહાજર છે, ત્યારે એમ્પ્લોયર તરત જ એવા નિષ્કર્ષ પર આવી શકતો નથી કે કામદારે સ્વેચ્છાએ નોકરી છોડી દીધી છે.

૨૧.૫ આવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચતા પહેલા, સંબંધિત કામદારનો ખુલાસો માંગ્યા પછી, સુનાવણીની તક આપવી જરૂરી છે જેથી કામદાર કયા સંજોગોને કારણે ફરજ પર હાજર ન રહી શક્યો અથવા ન રહી શક્યો તે જાણી શકાય.

૨૧.૬ જોકે, તમામ કેસોમાં, સંપૂર્ણ તપાસ/કાર્યવાહી જરૂરી ન પણ હોય, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવું જોઈએ. વિવેકાનંદ સેઠી વિરુદ્ધ ચેરમેન, જે & કે બેંક લિમિટેડ [(૨૦૦૫) ૫ એસસીસી ૩૩૭] ના કેસમાં, માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટે નોંધ્યું છે કે :

"૨૦. તે સાચું હોઈ શકે છે કે આ પ્રકારના કેસમાં, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવું જરૂરી હતું પરંતુ તેનો અર્થ એવો ન હોઈ

શકે કે સંપૂર્ણ ખાતાકીય કાર્યવાહી શરૂ કરવી જરૂરી હતી. રજાનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી સંબંધિત કર્મચારી પાસે ફરજો પર હાજર ન થવા માટે પૂરતું સ્પષ્ટીકરણ હતું કે કેમ અથવા આમ કરવા માટે કહેવામાં આવવા છતાં તેના ભાગ પર નિષ્ફળતા છે કે કેમ તે અંગેની મર્યાદિત તપાસ, અમારા સુવિચારિત મતે, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોની જરૂરિયાતોના પૂરતા પાલન સમાન છે."

૨૧.૭ જ્યારે એમ્પ્લોયર કામદાર દ્વારા સ્વેચ્છાએ સેવા છોડી દેવાના નિષ્કર્ષ અથવા અનુમાનનો આશરો લે છે, ત્યારે એમ્પ્લોયર દ્વારા ઉક્ત નિષ્કર્ષ અથવા અનુમાન માત્ર સિવિલ પરિણામો જ નહીં પરંતુ સંબંધિત કર્મચારી માટે ગંભીર પરિણામોમાં પરિણમે છે કારણ કે તે તેની સેવા, તેની આજીવિકા ગુમાવી દે છે.

૨૧.૮ તેથી, આવા અનુમાન અથવા નિષ્કર્ષ અને તેના પર આધારિત કાર્યવાહી હળવાશથી અથવા કેઝ્યુઅલ રીતે ન લેવી જોઈએ અને ચોક્કસપણે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના ઉલ્લંઘનમાં નહીં.

૨૧.૯ આ ઉપરાંત, જો આવા કેસોમાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના પાલનનું બલિદાન આપવાની મંજૂરી આપવામાં આવે, તો કોઈપણ એમ્પ્લોયર માટે કામદારની સેવાને મૌખિક રીતે સમાપ્ત કરવી અથવા કામદારને પરિસરમાં

પ્રવેશતા અટકાવવા અથવા તેને થોડા દિવસો માટે તેની હાજરી નોંધાવવાથી અટકાવવા અને પછી એવી દલીલ કરવી ખૂબ જ સરળ અને અનુકૂળ બની જશે કે કામદારે સ્વેચ્છાએ ફરજ પર રિપોર્ટ કરવાનું બંધ કરી દીધું છે અને તે રીતે તેણે સેવા છોડી દીધી છે.

૨૧.૧૦ જ્યારે એમ્પ્લોયર કામદાર દ્વારા સ્વૈચ્છિક રીતે સેવા છોડી દેવાની દલીલ ઉઠાવે છે, ત્યારે એમ્પ્લોયરના વર્તનને તે અનુમાનને ટેકો આપવો જોઈએ અને તેને ન્યાયી ઠેરવવું જોઈએ અને આવા અનુમાનને એમ્પ્લોયર દ્વારા જ ન્યાયી ઠેરવી શકાય છે કે કામદારે ખરેખર સેવા છોડી દીધી છે કે કેમ તે જાણવા માટે તેણે લીધેલા પગલાં દર્શાવીને અથવા કેટલાક સંજોગોને લીધે તે ફરજ પર રિપોર્ટ કરવામાં અસમર્થ હતો. આવા સંજોગોમાં, એમ્પ્લોયર સામાન્ય રીતે કામદારને કામ પર રિપોર્ટ કરવા બોલાવતી એક નોટિસ આપશે અથવા તે કામદારને જાણ કરશે કે પરવાનગી વિના ગેરહાજર રહેવાનું તેનું વર્તન ગેરવર્તન સમાન છે અને યોગ્ય પગલાં લેવામાં આવશે અથવા તે કામદારને જાણ કરશે કે જો કામદાર તરત જ તેની ફરજ ફરી શરૂ નહીં કરે, તો તે સેવા છોડી દીધી હોવાનું માનવામાં આવશે.

૨૧.૧૧ ડી. કે. યાદવ વિરુદ્ધ જેએમએ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ લિમિટેડ [(૧૯૯૩) ૩ એસસીસી ૨૫૯] ના કેસના નિર્ણયમાં, માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટે નોંધ્યું છે કે :

"૯. કાયદાનો એ મૂળભૂત નિયમ છે કે પ્રથમ કેસની જાણ કર્યા વિના અને તેને/તેણીને પોતાનો કેસ આગળ મૂકવાની તક આપ્યા વિના કોઈપણ વ્યક્તિના અધિકારને અસર કરે એવો કોઈ નિર્ણય ન લેવો જોઈએ. નાગરિક પરિણામોને લગતો આદેશ કુદરતી ન્યાયના નિયમો સાથે સુસંગત રીતે થવો જોઈએ. મોહિન્દર સિંહ ગિલ અને અન્ય વિરુદ્ધ ધી ચીફ ઇલેક્શન કમિશનર અને અન્ય [૧૯૭૮] ૨ એસસીઆર ૨૭૨ ના પૃષ્ઠ ૩૦૮એફ પર બંધારણીય બેન્ચે ઠરાવ્યું હતું કે 'નાગરિક પરિણામ' માત્ર સંપત્તિ અથવા વ્યક્તિગત અધિકાર જ નહીં પરંતુ નાગરિક સ્વતંત્રતાઓ, ભૌતિક વંચિતતાઓ અને બિન-નાણાકીય નુકસાનોને પણ આવરી લે છે. તેના વ્યાપક અર્થમાં નાગરિક જીવનમાં નાગરિકને અસર કરતી દરેક બાબત નાગરિક પરિણામ લાદે છે. બ્લેકની લો ડિક્શનરી, ચોથી આવૃત્તિ, પૃષ્ઠ ૧૪૮૭ વ્યાખ્યાયિત નાગરિક અધિકારો એવા છે જે રાજ્ય અથવા દેશના દરેક નાગરિકના છે જેમાં નાગરિક કાર્યવાહીમાં લાગુ અથવા નિવારણ કરી શકાય તેવા અધિકારોનો સમાવેશ થાય છે. સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા વિરુદ્ધ ડૉ. (મિસ) બિનાપાણી દેઈ અને અન્ય, આ કોર્ટે ઠરાવ્યું હતું કે વહીવટી આદેશ પણ જેમાં નાગરિક પરિણામો સામેલ હોય તે કુદરતી

ન્યાયના નિયમો સાથે સુસંગત હોવો જોઈએ. સંબંધિત વ્યક્તિને કેસની જાણ કરવી જોઈએ, તેના સમર્થનમાં પુરાવા પૂરા પાડવા જોઈએ અને પ્રતિકૂળ નિર્ણય લેવામાં આવે તે પહેલાં કેસને પહોંચી વળવા માટે વાજબી તક આપવી જોઈએ. આવી કોઈ તક આપવામાં આવી ન હોવાથી એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે નિવૃત્તિ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન છે.

૧૧. કાયદો તેથી હવે સારી રીતે સ્થાપિત થયેલો માનવો જોઈએ કે વ્યક્તિને આજીવિકાથી વંચિત કરવા માટે નિર્ધારિત પ્રક્રિયાએ કલમ ૧૪ ના પડકારનો સામનો કરવો જોઈએ અને આવા કાયદાને કલમ ૧૪ ની એરણ પર ચકાસવા માટે જવાબદાર ગણવામાં આવશે અને કાનૂની જોગવાઈ અથવા વૈધાનિક નિયમ અથવા નાગરિક અધિકારોને અસર કરતા નિયમો અથવા આદેશો અથવા પરિણામે નાગરિક પરિણામો દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયાએ કલમ ૧૪ ની જરૂરિયાતનો જવાબ આપવો પડશે. તેથી તે સાચું, ન્યાયી અને ઉચિત હોવું જોઈએ અને મનસ્વી, કાલ્પનિક અથવા જુલમી ન હોવું જોઈએ. કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના હેતુ માટે અર્ધ-ન્યાયિક કાર્ય અને વહીવટી કાર્ય વચ્ચે કોઈ તફાવત હોઈ શકે નહીં. વહીવટી તપાસ અને અર્ધ-ન્યાયિક તપાસ બંનેનો હેતુ ન્યાયી નિર્ણય પર

પહોંચવાનો છે અને જો કુદરતી ન્યાયનો નિયમ ન્યાય સુરક્ષિત કરવા માટે અથવા તેને નકારાત્મક રીતે મૂકવા માટે, ન્યાયના ગર્ભપાતને રોકવા માટે ગણવામાં આવે છે, તો એ જોવું મુશ્કેલ છે કે શા માટે તે માત્ર અર્ધ-ન્યાયિક તપાસને લાગુ પડવો જોઈએ અને વહીવટી તપાસને નહીં. તે તાર્કિક રીતે બંનેને લાગુ પડવો જોઈએ."

૨૧.૧૨ જ્યારે એમ્પ્લોયર ફરજ પરથી કામદારની ગેરહાજરીને ગેરવર્તન તરીકે ગણતો નથી પરંતુ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યા વિના કામદારની ગેરહાજરીને સેવાના સ્વૈચ્છિક ત્યાગના કૃત્ય તરીકે ગણે છે, ત્યારે તેનો નિર્ણય અને કાર્યવાહી, પંજાબ લેન્ડ ડેવલપમેન્ટ એન્ડ રિકલેમેશન કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર તેમજ સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા વિરુદ્ધ એન. સુંદરમણી ના કેસના નિર્ણય દ્વારા નક્કી કરવામાં આવેલા કાયદાના પ્રકાશમાં, છટણીની વ્યાખ્યામાં આવશે. આનાથી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫એફ હેઠળ નિર્ધારિત જરૂરિયાતનું પાલન કરવાની જવાબદારી ઊભી થશે.

૨૧.૧૩ એવા કિસ્સાઓમાં જ્યાં એમ્પ્લોયર બચાવ અને સેવા ત્યાગની દલીલ ઉઠાવે છે અને એ સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ જાય છે કે ઉપરોક્ત પૈકી કોઈ પણ પ્રક્રિયા, એટલે કે તેણે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યું છે અથવા કલમ

રપએફ હેઠળની જરૂરિયાતને અનુસરવામાં આવી હતી, આવી કાર્યવાહી અને દલીલ અથવા બચાવ ટકી શકશે નહીં.

૨૧.૧૪ આ સંદર્ભમાં, ડી.કે. યાદવ (સુપ્રા) ના કેસમાં નિર્ણયના પેરા ૬ અને ૭ માં માનનીય એપેક્સ કોર્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલા અવલોકનોનો સંદર્ભ આપી શકાય છે :-

૭. તેમનો એવો દાવો છે કે ફરજ પરથી આઠ દિવસની ગેરહાજરી પૂરી થતાં જ પોસ્ટ પરનો હક આપોઆપ છીનવાઈ જાય છે અને મેનેજમેન્ટ દ્વારા સેવાની સમાપ્તિનો આદેશ પસાર કરવા માટે વધુ કંઈ કરવાની જરૂર નથી અને પ્રતિબંધિત સમાપ્તિ આપોઆપ થાય છે, જેમાં કોઈ તથ્ય નથી. બંધારણીય બેન્ચે ખાસ ઠરાવ્યું હતું કે સ્થાયી આદેશો હેઠળ એમ્પ્લોયરને આપવામાં આવેલ અધિકાર વૈધાનિક કામગીરી દ્વારા અમલમાં આવે છે. રોબર્ટ ડી'સુઝાના કેસમાં (સુપ્રા) પેરા ૭ માં, આ કોર્ટે એ દલીલને નકારી કાઢી હતી કે રજા પૂરી થવા પર સેવાની સમાપ્તિ આપોઆપ છે અને આગળ કંઈ થઈ શકે નહીં. એવું વધુ ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે ફરજમાંથી અનધિકૃત ગેરહાજરી માટે ચાદીમાંથી નામ કાઢી નાખવું એ સેવાની સમાપ્તિ સમાન છે અને સતત ૮ દિવસ સુધી ફરજ પરથી ગેરહાજરી

એ ગેરવર્તણૂક છે અને આવા આધારો પર કુદરતી ન્યાયના લઘુત્તમ સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યા વિના સેવાની સમાપ્તિ ન્યાયી ગણાશે નહીં. શંભુનાથના કેસમાં ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેન્ચે ઠરાવ્યું હતું કે રજાની ગેરહાજરી માટે કામદારનું નામ કાઢી નાખવું તે જ છટણી સમાન છે. એચ.ડી. સિંહ વિરુદ્ધ રિઝર્વ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય (સુપ્રા) માં, આ કોર્ટે ઠરાવ્યું કે ચાદીમાંથી નામ કાઢી નાખવું એ મનસ્વી કાર્યવાહી છે. સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ વર્કમેન ઓફ સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય [૧૯૮૧] ૧ એસસીસી ૧૩ માં, આ કોર્ટની બે ન્યાયાધીશોની બેન્ચે કે જેમાં અમારામાંથી એક, કે.આર.એસ., જે. સભ્ય હતા, તેઓએ એક મહિનાની નોટિસ અથવા તેના બદલે પગાર પર છૂટા કરવાની અસર પર વિચાર કરવાનો હતો. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે તે સરળ છૂટા કરવા કે સેવાની સરળ સમાપ્તિ નથી પરંતુ ગંભીર ગેરવર્તણૂક માટે છૂપાવેલું પગલું છે. આ કોર્ટે પડદો ઊંચક્યો અને આદેશના દેખીતા હેતુ અને તેની અસરની પેલે પાર જોયું. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે કાર્યવાહી કાયદામાં માન્ય નથી.

૭. મુખ્ય પ્રશ્ન એ છે કે શું આક્ષેપિત કાર્યવાહી કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન છે. એ.કે. કૃપાક અને અન્ય વિરુદ્ધ યુનિયન

ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય, [૧૯૬૯] ૨ એસસીસી ૨૬૨ માં આ કોર્ટની બંધારણીય બેન્ચે ઠરાવ્યું હતું કે અર્ધ ન્યાયિક અને વહીવટી આદેશ વચ્ચેનો ભેદ ધીમે ધીમે ઓછો થઈ ગયો છે. હવે તે સંપૂર્ણપણે ઢંકાઈ ગયો છે અને નાબૂદ થઈ ગયો છે. કુદરતી ન્યાયના નિયમનો હેતુ ન્યાય મેળવવાનો છે અથવા નકારાત્મક રીતે તેને કહીએ તો ન્યાયના ગર્ભપાતને અટકાવવાનો છે. આ નિયમો એવા ક્ષેત્રમાં કાર્યરત છે જે કાયદેસર રીતે બનાવેલા કાયદા દ્વારા આવરી લેવામાં આવ્યા નથી અથવા સ્પષ્ટપણે બાકાત રાખવામાં આવ્યા છે જેમ કે કર્નલ જે.એન. સિન્હા વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય [૧૯૭૧] ૧ એસસીઆર ૭૯૧ માં ઠરાવવામાં આવ્યું છે. એ સ્થાપિત કાયદો છે કે પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશો કાનૂની બળ ધરાવે છે જે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના ઉપયોગને સ્પષ્ટપણે બાકાત રાખતા નથી. તેનાથી વિપરીત કલમ ૨૫એફ; ૨૫એફએફ; ૨૫એફએફએફ; વગેરે જેવી અધિનિયમની ચોક્કસ જોગવાઈઓમાંથી જરૂરી સૂચિતાર્થ દ્વારા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના ઉપયોગ માટે અધિનિયમમાં અપવાદો બનાવવામાં આવ્યા છે, કામના અચાનક અને કામચલાઉ વધારાનો સામનો કરવા માટે કામચલાઉ હાથની જરૂરિયાત આવી પરિસ્થિતિઓને પહોંચી વળવા આવા કામચલાઉ કામદારોની સેવામાં કામચલાઉ ધોરણે નિમણૂકની માંગ કરે છે અને જલદી કામ અથવા સેવા પૂર્ણ

થાય છે, સેવાઓ બંધ કરવાની જરૂર ઊભી થઈ શકે છે. તે પરિસ્થિતિમાં, કલમ ૨૫એફ ની જોગવાઈઓનું પાલન કરીને, કર્મચારીઓને છૂટા કરવાનો આશરો લઈ શકાય છે, જેની સાથે અનુરૂપ ચોક્કસ કાનૂન અથવા કાનૂની નિયમો અથવા કાનૂની અસર ધરાવતા આદેશો પણ સ્પષ્ટપણે અથવા જરૂરી સૂચિતાર્થ દ્વારા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના ઉપયોગને બાકાત રાખી શકે છે. અન્ય બાબતોમાં જ્યાં સુધી એમ્પ્લોયર આપેલ વિશેષ અને અસાધારણ પરિસ્થિતિઓમાં તેની બાકાતને ન્યાયી ન ઠેરવે ત્યાં સુધી કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો લાગુ પડશે.

૨૧.૧૫ વર્તમાન કિસ્સામાં, રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી પરથી એવું બહાર આવ્યું છે કે અરજદારે ન તો કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યું છે ન તો કલમ ૨૫એફ હેઠળની પ્રક્રિયાનું.

૨૧.૧૬ નિર્વિવાદપણે, ખુલાસો માંગ્યા પછી સુનાવણીની કોઈ તક આપવામાં આવી ન હતી અને નામ પૂરતી કોઈ તપાસ કરવામાં આવી ન હતી.

૨૧.૧૭ તેવી જ રીતે, નિર્વિવાદપણે, છટણી વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું ન હતું છતાં પ્રતિવાદી કામદારે કલમ ૨૫એફ ની જોગવાઈને આકર્ષવા માટે જરૂરી શરતો

પૂર્ણ કરી હતી કારણ કે સંબંધિત તારીખ પહેલાં, તે ૧૨ મહિનાથી ઓછા સમય માટે નોકરી કરતો ન હતો અને સંબંધિત તારીખ પહેલાંના ૧૨ મહિના દરમિયાન તેણે ૨૪૦ દિવસથી ઓછા સમય માટે કામ કર્યું ન હતું. આ બાબતે, વિદ્વાન લેબર કોર્ટે હકીકતનું તારણ નોંધ્યું છે અને વિદ્વાન લેબર કોર્ટ દ્વારા ઉક્ત હકીકતના તારણ સાથે અસંમત થવા માટે આ અરજીના રેકૉર્ડ પર કોઈ સામગ્રી નથી. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, અરજદારની કાર્યવાહી અસ્વીકાર્ય હોવાનું જણાયું છે અને અરજદાર દ્વારા પ્રતિવાદી દ્વારા સેવાના સ્વૈચ્છિક ત્યાગના આધારે ઉઠાવવામાં આવેલ બચાવ સ્વીકાર્ય નથી. વિદ્વાન લેબર કોર્ટના ઉક્ત દલીલને નકારી કાઢવાના નિર્ણયને ખોટો ગણી શકાય નહીં.

૨૧.૧૮ ઉપર ચર્ચા કરેલ પાસાઓ દર્શાવે છે કે અરજદાર બોર્ડ એ સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયું કે પ્રતિવાદી કામદારે સ્વેચ્છાએ સેવા છોડી દીધી હતી અને પોતાની મરજીથી કામ માટે રિપોર્ટ કરવાનું બંધ કરી દીધું હતું.

૨૨. ઉપરોક્ત રીતે, જ્યારે તે વિદ્વાન લેબર કોર્ટ સમક્ષ સ્થાપિત થયું હતું અને જ્યારે વિદ્વાન લેબર કોર્ટ તેની સમક્ષના રેકૉર્ડ પરની સામગ્રીના આધારે નિષ્કર્ષ પર પહોંચી છે કે અરજદારની પ્રતિવાદીને બંધ કરવાની કાર્યવાહી ગેરકાયદેસર અને અન્યાયી હતી, તો તેનું પરિણામ પુનઃસ્થાપન માટેના નિર્દેશ રૂપે આવશે.

જ્યારે કાયદા દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયાને અનુસર્યા વિના કામદારની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવે છે, ત્યારે આવા ગેરકાયદેસર રીતે બરતરફ કરાયેલા કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ પરિણામ તરીકે અને પરિણામી નિર્દેશ તરીકે અનુસરશે. સંજોગોમાં, વિદ્વાન લેબર કોર્ટ દ્વારા પ્રતિવાદીને સેવાની સાતત્ય સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ ન્યાયી અને કાયદેસર છે અને તેને ખોટો ગણી શકાય નહીં અને તેમાં દખલગીરીને પાત્ર નથી.

૨૩. હવે, જે મુદ્દો ઊભો થાય છે તે પાછલા વેતનની ચુકવણીના નિર્દેશને લગતો છે. વિદ્વાન લેબર કોર્ટે, વર્તમાન અરજીમાં આક્ષેપિત એવોર્ડ દ્વારા, અરજદાર બોર્ડને ૨૫% ના દરે પાછલા વેતન ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો છે. એ નોંધવું જરૂરી છે કે અરજદાર બોર્ડ દ્વારા પ્રતિવાદીને સ્ટેનો / ટાઈપિસ્ટ તરીકે રોકવામાં આવ્યો હતો. આમ, પ્રતિવાદી વિશેષ કૌશલ્ય ધરાવે છે તે હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને અને તેથી, મધ્યવર્તી સમયગાળા દરમિયાન, તેણે પોતાને કોઈ લાભદાયી પ્રવૃત્તિમાં રોક્યો હશે અને તેની વિશેષ કૌશલ્યનો ઉપયોગ કર્યો હશે જેના પરિણામે લાભદાયી રોજગાર મળ્યો હશે. સંજોગોમાં, વિદ્વાન લેબર કોર્ટ દ્વારા ૭૫% પાછલા વેતન નકારવાનો અને તેના બદલે ૨૫% પાછલા વેતન આપવાનો નિર્ણય ન્યાયી અને યોગ્ય જણાય છે અને આ કોર્ટ ઉક્ત નિર્દેશમાં દખલ કરવા ઈચ્છતી નથી.

પરિણામે, અરજી નિષ્ફળ જાય છે અને નકારી કાઢવા પાત્ર છે અને તે મુજબ, નકારી કાઢવામાં આવે છે. રૂલ ડિસ્ચાર્જ કરવામાં આવે છે. તે મુજબ આદેશ.

સહી/-

(કે. એમ. ઠાકર, ન્યાયમુર્તીશ્રી)

કેડીસી

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.