

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

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

=====

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ ખાતે

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૫૬૫૩/૨૦૦૮

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી દેવન એમ. દેસાઈ

=====

રિપોર્ટિંગ માટે મંજૂર	હા	ના
	√	

=====

અમદાવાદ મ્યુનિસિપલ ટ્રાન્સપોર્ટ સર્વિસ અને અન્ય

વિરુદ્ધ

વિનોદભાઈ રામજીભાઈ સોલંકી અને અન્ય

=====

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(રો) નં. ૧, ૨ તરફે શ્રી એચ.એસ. મુનશો(જલપ)

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ તરફે શ્રી યોગેન એન પંડ્યા(પૉડક) ના બદલે શ્રી જીગ્નેશ ડી લાંબા

સામાવાળા(ઓ) નં. ૨ તરફે નિયમ (૩૯) ની બજવાણી થયેલ

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી દેવન એમ. દેસાઈ

તારીખ: ૦૧/૦૭/૨૦૨૬

ચુકાદો

૧. હાલની અરજી અરજદાર – એમ્પ્લોયર દ્વારા ભારતના બંધારણ, ૧૯૫૦ ના અનુચ્છેદ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવી છે. અરજદારે નીચે મુજબની દાદ માટે અરજ કરેલ છે:

“૯(એ) હાલની સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન દાખલ કરવાની મહેરબાની કરશો.

(બી) ન્યાયના હિતમાં સદર હુકમ ગેરકાયદેસર, અયોગ્ય, મનસ્વી અને રેકર્ડ પરની હકીકતો અને પુરાવાઓ તેમજ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની જોગવાઈઓથી વિપરીત હોવાનું ઠરાવીને, એનેક્ષર-જે તરીકે સામેલ રેફરન્સ (આઈટી) નં. ૧૩૭/૨૦૦૧ માં ફરિયાદ (આઈટી) નં. ૨૦૦/૨૦૦૩ માં અમદાવાદ ખાતેની ઔદ્યોગિક અદાલત દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૦૪.૧૧.૨૦૦૭ ના વાદગ્રસ્ત હુકમને કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરતો યોગ્ય રિટ, મેન્ડામસ હુકમ અથવા નિર્દેશો જારી કરીને આ સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન મંજૂર કરવાની મહેરબાની કરશો.

(સી) ન્યાયના હિતમાં હાલની સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશનના પ્રવેશ, અંતિમ સુનાવણી અને નિકાલ પેઝિંગ હોય ત્યાં સુધી, એનેક્ષર-

જે તરીકે સામેલ રેફરન્સ (આઈટી) નં. ૧૩૭/૨૦૦૧ માં ફરિયાદ (આઈટી) નં. ૨૦૦/૨૦૦૩ માં અમદાવાદ ખાતેની ઔદ્યોગિક અદાલત દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૦૪/૧૧/૨૦૦૭ ના હુકમના અમલ, બજવણી અને સંચાલન પર સ્ટે આપવાની મહેરબાની કરશો.

(ડી) ન્યાયના હિતમાં યોગ્ય હુકમો પસાર કરીને અમદાવાદ ખાતેની ઔદ્યોગિક અદાલત પાસેથી રેફરન્સ (આઈટી) નં. ૧૩૭/૨૦૦૧ માં ફરિયાદ (આઈટી) નં. ૨૦૦/૨૦૦૩ ધરાવતા કેસના રેકર્ડ અને કાર્યવાહી મંગાવવાની મહેરબાની કરશો.

(ઇ) કેસના સ્વરૂપ મુજબ જે જરૂરી જણાય અને નામદાર કોર્ટ યોગ્ય માને તેવા અન્ય અને વિશેષ હુકમો પસાર કરવાની મહેરબાની કરશો.”

૨. અરજદાર તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી એચ. એસ. મુનશો અને સામાવાળા નં. ૧ ના વિદ્વાન વકીલ શ્રી યોગેન એન. પંડ્યા ના બદલે વિદ્વાન વકીલ શ્રી જીગ્નેશ ડી. લાંબાને સાંભળવામાં આવ્યા. બજવણી થઈ હોવા છતાં, સામાવાળા નં. ૨ તરફે કોઈ ઉપસ્થિત રહ્યું ન હતું.

૩. કેસની સંક્ષિપ્ત હકીકતો નીચે મુજબ છે:—

૩.૧. સામાવાળા અમદાવાદ મ્યુનિસિપલ ટ્રાન્સપોર્ટ સર્વિસના કર્મચારી હતા અને કંડક્ટરના સંવર્ગમાં ફરજ બજાવતા હતા. સામાવાળા ફરજ પર હતા ત્યારે, તારીખ ૦૫.૦૯.૧૯૮૯ ના રોજ, નિરીક્ષણ ટુકડીએ (ઇન્સ્પેક્શન

સ્કવોડે) બસ અટકાવી હતી અને સામાવાળા પેસેન્જર પાસેથી રૂ. ૧.૪૦ પૈસા ટિકિટ ભાડું ઉઘરાવતા અને ટિકિટ ન આપતા ઝડપાયા હતા.

૩.૨. આવી ગેરવર્તણૂક જણાતાં, સામાવાળાને તારીખ ૩૦.૦૯.૧૯૮૨ ના રોજ ચાર્જશીટ આપવામાં આવી હતી. સંપૂર્ણ ખાતાકીય તપાસ પછી, સામાવાળા દોષિત જણાયા હતા અને આરોપો સાબિત થતાં, તારીખ ૧૪.૦૨.૧૯૯૧ ની બીજી અને અંતિમ કારણ દર્શક નોટિસ જારી કરવામાં આવી હતી. અંતિમ શિસ્તભંગનો હુકમ પસાર કરતાં પહેલાં, સામાવાળાએ અમદાવાદ સિટી સિવિલ કોર્ટ સમક્ષ સિવિલ શૂટ નં. ૧૫૩૯/૧૯૯૧ દાખલ કરી હતી. વિદ્વાન સિવિલ કોર્ટે અંતિમ દંડાત્મક હુકમ પસાર કરવા સામે વચગાળાની રાહત આપી હતી. વિદ્વાન સિવિલ કોર્ટ દ્વારા તારીખ ૦૯.૦૪.૧૯૯૧ ના રોજ સામાવાળાને યોગ્ય ફોરમનો આશરો લેવાના નિર્દેશ સાથે અને ૧૫ દિવસના સમયગાળા માટે અંતિમ દંડાત્મક હુકમનો અમલ ન કરવાના વધુ નિર્દેશ સાથે સદર દાવો નિકાલ કરવામાં આવ્યો હતો. ત્યારબાદ, તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ ના રોજ, અરજદારે બરતરફીનો હુકમ પસાર કર્યો હતો. ત્યારપછી અહીંના સામાવાળાએ અન્ય સિવિલ શૂટ નં. ૭૨૫૯/૧૯૯૧ દાખલ કરી, જેમાં, વિદ્વાન સિવિલ કોર્ટે બરતરફીના હુકમના અમલ અને બજવાણી સામે વચગાળાની રાહત આપી હતી. સદર સિવિલ દાવો સામાવાળા દ્વારા તારીખ ૨૧.૦૨.૨૦૦૩ ના રોજ પાછો ખેંચી લેવામાં આવ્યો હતો. વિદ્વાન સિવિલ કોર્ટે વચગાળાની રાહત પાંચ મહિના માટે એટલે કે તારીખ ૧૫.૦૭.૨૦૦૩ સુધી લંબાવી

હતી. સ્ટેના વિસ્તરણનો પાંચ મહિનાનો સમયગાળો સમાપ્ત થયા પછી, અરજદારે તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૦૩ નો પત્ર લખીને સામાવાળાને જાણ કરી હતી કે તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ ના બરતરફીના હુકમનો અમલ સદર તારીખથી કરવામાં આવશે. સામાવાળા કર્મચારીએ ત્યારબાદ અમદાવાદ ખાતેની વિદ્વાન ઔદ્યોગિક અદાલત સમક્ષ તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૦૩ ના પત્રવ્યવહારને કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવાની અરજ કરતી રેકૉર્ડ્સ (આઈ.ટી.) નં. ૧૩૭/૨૦૦૧ માં ફરિયાદ (આઈ.ટી.) નં. ૨૦૦/૨૦૦૩ દાખલ કરી હતી. વિદ્વાન અદાલતે તારીખ ૦૪.૧૧.૨૦૦૭ ના રોજ ફરિયાદ મંજૂર કરી હતી અને સામાવાળાને પાછલા વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૩.૩. વાદગ્રસ્ત એવોર્ડથી નારાજ અને અસંતુષ્ટ થઈને, અરજદાર આ કોર્ટ સમક્ષ ઉપસ્થિત થયા છે.

૪. અરજદાર તરફે વિદ્વાન વકીલે શરૂઆતમાં જ એવી દલીલ કરી હતી કે વાદગ્રસ્ત એવોર્ડ માત્ર અયોગ્ય જ નથી પરંતુ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓનું ખોટું અર્થઘટન કરીને પસાર કરવામાં આવ્યો છે. અરજદાર તરફે વિદ્વાન વકીલ દ્વારા એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે સંપૂર્ણ ખાતાકીય તપાસ પછી અને કર્મચારી સામે મૂકવામાં આવેલા આરોપોનો બચાવ કરવાની તક આપ્યા પછી અહીંના સામાવાળાને તારીખ

૧૪.૧૧.૧૯૯૧ ના હુકમ દ્વારા સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા. અંતિમ હુકમ પસાર થાય તે પહેલાં, કર્મચારીએ સિવિલ શૂટ નં. ૧૫૩૯/૧૯૯૧ દાખલ કરી અને વચગાળાની રાહત મેળવી હતી. સદર દાવો વિદ્વાન સિવિલ કોર્ટ દ્વારા તારીખ ૦૮.૦૪.૧૯૯૧ ના હુકમ દ્વારા સામાવાળાને યોગ્ય ફોરમનો આશરો લેવાની સ્વતંત્રતા આપીને નિકાલ કરવામાં આવ્યો હતો અને અરજદારને ૧૫ દિવસ માટે અંતિમ દંડાત્મક હુકમનો અમલ ન કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે સામાવાળાએ ખાતાકીય કાર્યવાહીમાં આપવામાં આવેલા નિર્ણયને પડકારતી વિદ્વાન લેબર કોર્ટનો આશરો લીધો ન હતો. તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ ના રોજ, સામાવાળા સામે સમાપ્તિ (ટર્મિનેશન) નો હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. ત્યારબાદ સામાવાળાએ અન્ય સિવિલ શૂટ નં. ૭૨૫૯/૧૯૯૧ દાખલ કરી, જેના દ્વારા, સામાવાળાને વચગાળાની રાહતના હુકમ દ્વારા રક્ષણ આપવામાં આવ્યું હતું અને અરજદારોને તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ ના ટર્મિનેશન હુકમનો અમલ ન કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. સામાવાળાએ ૨૦૦૩ સુધી વચગાળાની રાહત ભોગવી અને તારીખ ૨૧.૦૨.૨૦૦૩ ના રોજ સામાવાળાએ પોતાનો દાવો પાછો ખેંચી લીધો. વિદ્વાન સિવિલ કોર્ટે અગાઉ આપવામાં આવેલી વચગાળાની રાહત તારીખ ૧૫.૦૭.૨૦૦૩ સુધી લંબાવી હતી. તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૦૩ ના રોજ, સામાવાળાને એક સંદેશાવ્યવહાર દ્વારા જાણ કરવામાં આવી હતી કે વચગાળાની રાહત રદ

કરવામાં આવી હોવાથી, તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ નો ટર્મિનેશન હુકમ તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ થી અમલી બનાવવામાં આવશે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે સામાવાળા દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી ફરિયાદ નં. ૨૦૦/૨૦૦૩ માં, અરજદારે તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ ના ટર્મિનેશન હુકમને પડકાર્યો ન હતો પરંતુ તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૦૩ ના નિર્ણયને પડકાર્યો હતો. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૦૩ ના સંદેશાવ્યવહાર દ્વારા અરજદાર દ્વારા સામાવાળાની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી ન હતી પરંતુ તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને તેથી, અરજદાર દ્વારા કોઈ પશ્ચાદવર્તી (રેટ્રોસ્પેક્ટિવ) અસર આપવામાં આવી ન હતી. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે જ્યારે તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ ના રોજ બરતરફીનો હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે અરજદાર અને સામાવાળા વચ્ચે વિદ્વાન લેબર કોર્ટ સમક્ષ કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ કોઈ કાર્યવાહી પેન્ડિંગ ન હતી અને તેથી સદર એક્ટની કલમ ૩૩(૨)(બી) લાગુ પડતી નથી અને વિદ્વાન લેબર કોર્ટે સદર જોગવાઈ લાગુ કરવામાં કાયદાની ગંભીર ભૂલ કરી છે. પેન્ડિંગ કાર્યવાહી દરમિયાન કર્મચારીને બરતરફ અથવા મુક્ત કરવાનો એમ્પ્લોયરનો નિર્ણય વિદ્વાન લેબર કોર્ટ દ્વારા અથવા વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા મંજૂર થવો જરૂરી છે પરંતુ એવા કિસ્સાઓમાં જ્યાં કર્મચારીની બરતરફી અથવા મુક્તિ અંગે કોઈ કાર્યવાહી

પેઝિંગ નથી, ત્યાં બરતરફીના હુકમની પુષ્ટિ માટે કોઈ મંજૂરીની જરૂર નથી.

૫. અરજદાર તરફે વિદ્વાન વકીલે વધુમાં એવી દલીલ કરી હતી કે યુનિયન દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા રેફરન્સ નં. ૭૪૮/૨૦૦૩ માં વિદ્વાન અદાલતે તારીખ ૨૯.૦૭.૨૦૦૩ ના હુકમ દ્વારા વચગાળાની રાહત પણ રદ કરી હતી. સામાવાળા સદર રેફરન્સ કાર્યવાહીમાં પક્ષકાર ન હતા. તેથી એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે વાદગ્રસ્ત એવોર્ડ ક્ષતિપૂર્ણ છે અને તેને કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવો જરૂરી છે. અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા ઉપરોક્ત સિવાય અન્ય કોઈ રજૂઆતો કરવામાં આવી નથી.

૬. આની સામે, સામાવાળા કર્મચારી તરફે વિદ્વાન વકીલે ચુકાદા અને એવોર્ડનું સમર્થન કર્યું છે અને વાજબી રીતે સ્વીકાર્યું છે કે જ્યારે તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ નો બરતરફીનો હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે અરજદાર અને સામાવાળા વચ્ચે વિદ્વાન લેબર કોર્ટ સમક્ષ કે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ કોઈ કાર્યવાહી પેઝિંગ ન હતી. જો કે, સામાવાળા તરફે વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી છે કે કથિત તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૦૩ નો પત્રવ્યવહાર એ બરતરફીનો હુકમ છે અને ટર્મિનેશન હુકમની કોઈ પશ્ચાદવર્તી અસર હોઈ શકે નહીં. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૦૩ ના રોજ, યુનિયનનો રેફરન્સ નં. ૧૩૭/૨૦૦૧ પેઝિંગ હતો અને તેથી, સદર એક્ટની કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈઓ

સંપૂર્ણપણે લાગુ પડે છે. સામાવાળા તરફે વિદ્વાન વકીલ દ્વારા વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે અરજદારે, સદર એક્ટની કલમ ૩૩(૨) (બી) હેઠળ વિચાર્યા મુજબ તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૦૩ ના બરતરફીના હુકમની મંજૂરી માટે અરજી કરી ન હોવાથી, બરતરફીનો હુકમ અમલમાં રહેશે નહીં અને કર્મચારી સેવામાં ચાલુ હોવાનું માનવામાં આવશે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે ૨૦૦૩ સુધી, સામાવાળા કંડક્ટર તરીકે પોતાની ફરજો બજાવતા હતા અને વેતન પણ મેળવતા હતા. તેથી, વિદ્વાન લેબર કોર્ટે યોગ્ય રીતે કર્મચારીને પાછલા વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કર્યા છે.

૭. સામાવાળા તરફે વિદ્વાન વકીલે (૨૦૦૨) ૨ એસ.સી.સી. ૨૪૪ માં રિપોર્ટ થયેલ જયપુર જિલ્લા સહકારી ભૂમિ વિકાસ બેંક લિમિટેડ વિ. રામ ગોપાલ શર્મા અને અન્ય ના કેસમાં નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો છે અને દલીલ કરી છે કે મુક્તિ અથવા બરતરફીના હુકમની બિન-મંજૂરીને કર્મચારી સતત સેવામાં હોવાનું ગણવામાં આવશે જાણે કે મુક્તિ અથવા બરતરફીનો હુકમ ક્યારેય પસાર થયો જ ન હતો.

૭.૧. સદર નિર્ણયના ફક્ત ૧૩ પર નીચે મુજબ આધાર રાખવામાં આવ્યો છે:

“કલમ ૩૩(૨)(બી) ની શરત, તેની અત્યંત અસંદિગ્ધ અને સ્પષ્ટ ભાષા પરથી જોઈ શકાય છે તેમ, ફરજિયાત છે. આ સિવાય, કલમ ૩૩ ના ઉદ્દેશ્ય પરથી અને કલમ ૩૩(૨)(બી) ની શરતના સંદર્ભમાં, એ

સ્પષ્ટ છે કે સદર શરતમાં સમાવિષ્ટ બાબતોનું આવશ્યકપણે પાલન થવું જોઈએ. વધુમાં કોઈપણ એમ્પ્લોયર જે કલમ ૩૩ ની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરે છે તે કલમ ૩૧(૧) હેઠળ છ મહિના સુધી લંબાવી શકાય તેવી મુદત માટે કેદની અથવા રૂ. ૧૦૦૦/- સુધી લંબાવી શકાય તેવા દંડની અથવા બંને સજાને પાત્ર બને છે. આ દંડાત્મક જોગવાઈ ફરીથી તેમાં જણાવેલ શરતોનું પાલન કરવાની જોગવાઈના ફરજિયાત સ્વરૂપનો નિર્દેશક છે. બીજી રીતે કહીએ તો, સદર શરતો ફરજિયાત હોવાથી, જે કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ પસાર કરવામાં આવેલ મુક્તિ અથવા બરતરફીનો હુકમ અમલમાં આવવાનો હોય તો તેને સંતોષવી પડશે. જો કોઈ એમ્પ્લોયર કર્મચારીની મુક્તિ અથવા બરતરફીનો હુકમ પસાર કરવા માટે સદર જોગવાઈનો લાભ લેવા ઈચ્છતો હોય, તો તેણે સદર જોગવાઈમાં તેના પર મૂકવામાં આવેલી વૈધાનિક જવાબદારી નિભાવવાનો બોજ પણ ઉપાડવો પડશે. એવો વિપરીત અભિપ્રાય લેવો કે જોગવાઈમાં સમાવિષ્ટ ફરજિયાત શરતોના ઉલ્લંઘનમાં એમ્પ્લોયર દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ મુક્તિ અથવા બરતરફીનો હુકમ આવા હુકમને બિનઅસરકારક અથવા રદબાતલ બનાવતો નથી, તે જોગવાઈના હેતુને જ પરાજિત કરે છે અને તે અર્થહીન બની જાય છે. અર્થઘટનનો આ સુસ્થાપિત નિયમ છે કે કાયદાના કોઈપણ ભાગને બિનજરૂરી અથવા અનાવશ્યક તરીકે અર્થઘટન કરવામાં આવશે નહીં. આ જોગવાઈને એમ્પ્લોયર દ્વારા હળવી કરી શકાતી નથી અથવા તેની અવગણના કરી શકાતી નથી. તેઓ ફરજિયાત

જોગવાઈની અવગણના કરી શકે નહીં અને પછી એમ કહી શકે નહીં કે કલમ ૩૩(૨)(બી) ના ઉલ્લંઘનમાં કરવામાં આવેલ મુક્તિ અથવા બરતરફીનો હુકમ રદબાતલ અથવા બિનઅસરકારક નથી. તેમને પોતાના ખોટા કૃત્યનો લાભ લેવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં. કાયદાનું અર્થઘટન એવું હોવું જોઈએ કે તે કાયદાકીય ઇરાદાને આગળ ધપાવે અને જે હેતુ માટે તે બનાવવામાં આવ્યો છે તે પૂરો કરે નહીં કે તેને નિષ્ફળ બનાવે. કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈ કામદારના હિતનું રક્ષણ કરવા માટે રક્ષણ પૂરું પાડે છે અને જ્યારે તેમની વચ્ચેના સંબંધો પહેલેથી જ તણાવપૂર્ણ હોય ત્યારે ઔદ્યોગિક વિવાદ પેન્ડિંગ હોય તે દરમિયાન એમ્પ્લોયર દ્વારા પીડિત કરવા અને અયોગ્ય મજૂર પ્રથા સામે તે ઢાલ સમાન છે. પહેલેથી પેન્ડિંગ ઔદ્યોગિક વિવાદ સાથે અસંબંધિત હોવાનું કહેવાતા કોઈપણ કથિત ગેરવર્તણૂક માટે સદર શરતમાં સમાવિષ્ટ બાબતોનું પાલન કર્યા વિના કામદારને બહાર કાઢવા માટે એમ્પ્લોયરને કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈનો ઉપયોગ કરવાની પરવાનગી આપી શકાય નહીં. સદર જોગવાઈ હેઠળ કામદારને આપવામાં આવેલ રક્ષણ છીનવી શકાય નહીં. જો એવું માનવામાં આવે કે સદર જોગવાઈની જરૂરિયાતોનું પાલન કર્યા વિના એમ્પ્લોયર દ્વારા પસાર કરાયેલ મુક્તિ અથવા બરતરફીનો હુકમ રદબાતલ અથવા બિનઅસરકારક નથી, તો એમ્પ્લોયર નિર્ભયતાથી કામદારને મુક્ત અથવા બરતરફ કરી શકે છે.”

ઉપરોક્ત સિવાય, સામાવાળાના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા અન્ય કોઈ રજૂઆતો કરવામાં આવી નથી.

૮. મેં પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા છે અને કાગળોનું અવલોકન કર્યું છે. હાલની અરજીમાં વિચારણા હેઠળનો પ્રશ્ન એ છે કે વિદ્વાન લેબર કોર્ટ દ્વારા ટર્મિનેશનના હુકમ તરીકે ગણવામાં આવેલા તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૦૩ ના સંદેશાવ્યવહારને રદ કરવાને ધ્યાને લેતાં કર્મચારીની પાછલા વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનાનો હુકમ એ વાજબી હુકમ છે કે કેમ અને વિદ્વાન લેબર કોર્ટ એવું ઠરાવવામાં સાચી છે કે કેમ કે સદર એક્ટની કલમ ૩૩(૨) (બી) ની જોગવાઈઓનો ભંગ થયો છે, જે સત્તાધિકારીની પૂર્વ મંજૂરી ફરજિયાત બનાવે છે. વિવાદના ઉકેલ માટે, કેટલીક હકીકતો સુસંગત છે. કર્મચારી સામે ગેરવર્તણૂક બદલ ચાર્જશીટ દાખલ કરવામાં આવી હતી અને અરજદાર દ્વારા અન્ય અનિયમિતતાઓ ધ્યાને આવી હતી. તારીખ ૦૫.૦૯.૧૯૮૯ ના રોજ સામાવાળા – કર્મચારીને ચેકિંગ ટુકડી દ્વારા રંગેહાથ પકડવામાં આવ્યા હતા જ્યારે તેમણે મુસાફરો પાસેથી ટિકિટ ભાડા તરીકે રૂ. ૧.૪૦ પૈસા લીધા હતા પરંતુ ટિકિટ આપી ન હતી. ખાતાકીય કાર્યવાહીમાં સામાવાળા કર્મચારીને સંપૂર્ણ તક આપ્યા પછી, આરોપો સાબિત થયા હતા અને તારીખ ૧૪.૦૨.૧૯૯૧ ના રોજ સામાવાળા કર્મચારીને બીજી અને અંતિમ કારણ દર્શક નોટિસ પાઠવવામાં આવી હતી. દંડ અંગેનો અંતિમ ચુકાદો જાહેર થાય તે પહેલાં, કર્મચારીએ અમદાવાદ ખાતેની વિદ્વાન સિટી સિવિલ કોર્ટ સમક્ષ સિવિલ દાવો દાખલ

કચો અને અરજદાર સામે કોઈપણ અંતિમ હુકમ પસાર ન કરવા અંગે વચગાળાની રાહત મેળવી. સદર દાવો તારીખ ૦૮.૦૪.૧૯૯૧ ના રોજ હુકમતના અભાવે નિકાલ કરવામાં આવ્યો હતો. કર્મચારીને યોગ્ય ફોરમનો આશરો લેવાની પરવાનગી આપવામાં આવી હતી જેના કારણે અરજદારને તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ ના રોજ બરતરફીનો હુકમ પસાર કરવાની ફરજ પડી હતી. કર્મચારીએ ખુલ્લી આંખે બરતરફીના હુકમને પડકારવાને બદલે સિવિલ શૂટ નં. ૭૨૫૯/૧૯૯૧ દ્વારા વિદ્વાન સિવિલ કોર્ટનો સંપર્ક કર્યો અને ફરીથી અરજદાર સામે કોઈ હુકમ પસાર ન કરવા અંગે વચગાળાની રાહત મેળવી.

૮.૧. તારીખ ૨૧.૦૨.૨૦૦૩ ના રોજ, કર્મચારીએ દાવો પાછો ખેંચી લીધો. ફરીથી, વિદ્વાન સિવિલ કોર્ટે વચગાળાની રાહત તારીખ ૧૫.૦૭.૨૦૦૩ સુધી લંબાવી. કર્મચારી શાંત રહ્યા અને ખાતાકીય તપાસની કાર્યવાહી સામે પ્રશ્ન ઉઠાવ્યો નહીં, તેથી તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૦૩ ના રોજ, અરજદારે કર્મચારીને જાણ કરી કે વિદ્વાન સિવિલ કોર્ટ દ્વારા વચગાળાનું રક્ષણ ખાલી કરવામાં આવ્યું હોવાથી બરતરફીનો હુકમ તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ થી અમલમાં આવશે. કલ્પનાના કોઈપણ વિસ્તરણ દ્વારા, તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૦૩ ના પત્રને ટર્મિનેશનનો હુકમ ગણી શકાય નહીં. તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ નો ટર્મિનેશન હુકમ એ વિગતવાર અને સુસંગત હુકમ છે જે વિદ્વાન સિવિલ કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા મનાઈહુકમોના કારણે લાગુ કરવામાં આવ્યો ન હતો. કર્મચારી દ્વારા ફરિયાદમાં એવી દલીલ કરવામાં

આવી છે કે સદર એક્ટની કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈઓનું પાલન થયું નથી. ૧૯૯૧ અને ૨૦૦૩ ના હુકમો કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવામાં આવે. આ તબક્કે, સદર એક્ટની કલમ ૩૩(૨)(બી) નું પુનઃઉત્પાદન કરવું સુસંગત રહેશે:—

“૩૩. [કાર્યવાહી પેનિંગ હોય તે દરમિયાન અમુક સંજોગોમાં સેવાની શરતો વગેરે યથાવત રહેવા બાબત.

(૧) XXX.....

(એ) XXX.....

(બી) XXX.....

(૨) ઔદ્યોગિક વિવાદ સંબંધે આવી કોઈપણ કાર્યવાહી પેનિંગ હોય તે દરમિયાન, નોકરીદાતા (એમ્પ્લોયર), આવા વિવાદમાં સંકળાયેલા કામદારને લાગુ પડતા સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ અનુસાર] [અથવા, જ્યાં આવા કોઈ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ ન હોય ત્યાં, તેમની અને કામદાર વચ્ચેના કરારની શરતો અનુસાર, ભલે તે સ્પષ્ટ હોય કે ગર્ભિત] —

(બી) વિવાદ સાથે સંબંધ ન ધરાવતી કોઈપણ ગેરવર્તણૂક માટે, તે કામદારને ડિસ્ચાર્જ કરી શકે છે અથવા શિક્ષા કરી શકે છે, ભલે બરતરફી દ્વારા હોય કે અન્યથા:

પરંતુ એવી શરતે કે આવા કોઈ કામદારને ડિસ્ચાર્જ કે બરતરફ કરવામાં આવશે નહીં, જ્યાં સુધી તેને એક મહિનાનું વેતન ચૂકવવામાં ન આવ્યું હોય અને નોકરીદાતા દ્વારા લેવાયેલા પગલાની મંજૂરી માટે જે સત્તાધિકારી સમક્ષ કાર્યવાહી પેલિંગ હોય તેને નોકરીદાતા દ્વારા અરજી કરવામાં ન આવી હોય.”

૮.૨. સદર જોગવાઈ ચાલુ વિવાદો દરમિયાન નોકરીદાતાઓને કામદારોને અન્યાયી રીતે દંડિત કરતા અટકાવે છે. તે નોકરીદાતાઓને સક્રિય વિવાદ સાથે અસંબંધિત ગેરવર્તણૂક માટે કામદારોને મુક્ત કરવા અથવા બરતરફ કરવાની મંજૂરી આપે છે પરંતુ તેમને એક મહિનાનું વેતન ચૂકવવાની અને સાથે સાથે મુક્તિ અથવા બરતરફીના પગલાની મંજૂરી માટે સત્તાધિકારીને અરજી કરવાની જરૂર પડે છે.

૮.૩. ઉપરોક્ત જોગવાઈ વાંચતાં, સદર એક્ટની કલમ ૩૩ ની પેટા-કલમ (૨) ના કલોઝ (બી) ની લાગુ પડવા માટે બે આકસ્મિકતાઓ ફરજિયાત છે. પ્રથમ, ઔદ્યોગિક વિવાદ સંબંધે કાર્યવાહી પેલિંગ હોવી જોઈએ અને બીજું એક મહિનાના વેતનની ચૂકવણી. ઉપરોક્ત જોગવાઈઓની લાગુ પડવા માટે, કર્મચારીએ સ્થાપિત કરવું આવશ્યક છે કે ટર્મિનેશન કોઈપણ કાર્યવાહી પેલિંગ હોય તે દરમિયાનનું છે અને સત્તાધિકારીની મંજૂરી મેળવવામાં નિષ્ફળતાના કારણે બરતરફીનો હુકમ શરૂઆતથી જ રદબાતલ (એબ-ઇનિશિયો વોઈડ) છે. જ્યાં સુધી એક મહિનાના

વેતનની ચુકવણી સંબંધિત બીજી શરતનો સંબંધ છે, કામદાર દ્વારા એવી કોઈ ફરિયાદ ઉઠાવવામાં આવી નથી કે તેને એક મહિનાનું વેતન ચૂકવવામાં આવ્યું નથી. કામદારના વિદ્વાન વકીલે પણ એવી કોઈ દલીલ ઉઠાવી નથી કે કામદારને એક મહિનાનું વેતન ચૂકવવામાં આવ્યું નથી. તેથી, આ કોર્ટ માને છે કે કામદારને એક મહિનાના વેતનની ચુકવણી સંબંધે કોઈ વિવાદ નથી. તેથી, હવે પ્રથમ શરત રહે છે જે જણાવે છે કે જ્યારે તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ નો ટર્મિનેશન હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો ત્યારે કાર્યવાહી પેન્ડિંગ હોવી જોઈએ.

૯. સામાવાળાના વિદ્વાન વકીલે સ્પષ્ટપણે સ્વીકાર્યું છે કે તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ ના રોજ ઔદ્યોગિક વિવાદ સંબંધે કોઈ કાર્યવાહી પેન્ડિંગ ન હતી. આમ, રેકર્ડ પરની સ્થિતિ સ્પષ્ટ છે કે ઔદ્યોગિક વિવાદ સંબંધે કોઈ સમાધાન કાર્યવાહી અથવા કોઈ લેબર કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ અથવા નેશનલ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ કોઈ કાર્યવાહી પેન્ડિંગ ન હતી. એવી દલીલ કે ડ્રાઇવરો અને કંડક્ટરોની સામાન્ય માંગણી અંગે રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં. ૧૩૭/૨૦૦૧ પેન્ડિંગ હતો અને તેથી ઔદ્યોગિક વિવાદ પેન્ડિંગ હોવાથી, સત્તાધિકારીની મંજૂરીની ગેરહાજરીમાં, તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૦૩ અને ૧૯.૧૧.૧૯૯૧ ના હુકમો શરૂઆતથી જ રદબાતલ છે, તે કેસને સદર એક્ટની કલમ ૩૩(૨)(બી) ના સંજ્ઞામાં લાવવાનો માત્ર એક નબળો પ્રયાસ છે. ઉપર નોંધ્યા મુજબ, ટર્મિનેશન હુકમની તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ છે અને તે તારીખે, સ્વીકાર્યપણે, ઔદ્યોગિક વિવાદ

સંબંધે કોઈ કાર્યવાહી પેઢિંગ ન હતી અને બીજું, તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૦૩ નો પત્ર ટર્મિનેશન હુકમ નથી, તે એક જાણ છે કે સિવિલ કોર્ટના સ્ટે ઓર્ડર ૨૬ કરવામાં આવ્યા હોવાથી તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ નો હુકમ આવી તારીખથી અમલમાં આવશે. તેથી, રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં. ૧૩૭/૨૦૦૧ ની પેન્ડન્સીને ટર્મિનેશનની તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ સાથે કોઈ સુસંગતતા નથી. ફરિયાદમાં, કામદારની એવી રજૂઆત નથી કે ઔદ્યોગિક વિવાદ સંબંધે સમાધાન અધિકારી સમક્ષ કે કોઈ લેબર કોર્ટ/ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ કાર્યવાહી પેઢિંગ છે. અને ટર્મિનેશનનો હુકમ ઔદ્યોગિક વિવાદોની કાર્યવાહી પેઢિંગ હોય ત્યારે પસાર કરવામાં આવ્યો છે.

૧૦. નીચલી વિદ્વાન અદાલતે, મારા મતે, સદર એક્ટની કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈઓનું ખોટું અર્થઘટન કર્યું છે અને ખોટી રીતે વાંચ્યું છે અને ભૂલથી એવું ઠરાવ્યું છે કે અરજદારે એમ્પ્લોયર દ્વારા લેવાયેલા પગલા માટે જે સત્તાધિકારી સમક્ષ કાર્યવાહી પેઢિંગ છે તેની પાસેથી મંજૂરી મેળવી નથી. વિદ્વાન લેબર કોર્ટનું એ અવલોકન કે કર્મચારીને તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૦૩ ના હુકમ દ્વારા ટર્મિનેટ કરવામાં આવ્યા છે તેથી ખોટું અને ગેરકાયદેસર છે. વિદ્વાન લેબર કોર્ટે કેસના એક મહત્વપૂર્ણ અને મહત્વના પાસાં પર વિચાર કર્યો નથી કે સિવિલ કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા મનાઈહુકમોના કારણે, તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ નો હુકમ તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૦૩ સુધી અમલમાં મૂકી શકાયો ન હતો. કર્મચારીએ વિદ્વાન

સિવિલ કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા સ્ટે ઓર્ડરના અનુસંધાનમાં ટર્મિનેશન સામે રક્ષણ ભોગવ્યું હતું.

૧૧. કર્મચારીને યોગ્ય ફોરમનો સંપર્ક કરવાની પરવાનગી આપ્યા પછી પણ, કર્મચારીએ તારીખ ૧૯.૦૯.૨૦૦૩ (જે તારીખે ફરિયાદ દાખલ કરવામાં આવી હતી) સુધી તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ ના હુકમને પડકાર્યો ન હતો અને આ મુદ્દા પર નિષ્ક્રિય બેસી રહ્યા હતા. તેથી મારા મતે, વર્ષ ૨૦૦૩ માં ૧૯૯૧ ના હુકમ પર પ્રશ્ન ઉઠાવતી દાખલ કરવામાં આવેલી ફરિયાદ વિલંબ, વિલંબિતતા અને સ્વીકૃતિના સિદ્ધાંતોથી અવરોધાય છે. જો કર્મચારીએ, વર્તણૂક દ્વારા, ટર્મિનેશન હુકમને ઘણા વર્ષો સુધી અસ્તિત્વમાં રહેવા દીધો હોય, તો કાનૂની અનુમાન દોરવામાં આવશે કે કર્મચારી બરતરફીના હુકમને પડકારવાના પોતાના અધિકાર પ્રત્યે જાગૃત નથી અને તેણે ટર્મિનેશનનો હુકમ સ્વીકારી લીધો છે. નિર્ણયોની હારમાળા છે જે નિર્દેશ કરે છે કે સેવાની શરતો, ટર્મિનેશન, કર્મચારીને દૂર કરવા અને ઔદ્યોગિક વિવાદોના સ્વરૂપના કોઈપણ વિવાદ સંબંધિત વિવાદો માટે સિવિલ કોર્ટને કોઈ હુકુમત નથી, સિવિલ કોર્ટની હુકુમત પ્રતિબંધિત છે. જો કે, તારીખ ૦૯.૦૪.૧૯૯૧ ના રોજ પ્રથમ દાવો પાછો ખેંચ્યા પછી, કર્મચારીએ પોતાની સેવા ચાલુ અને કાયમી મેળવવાની દાદ માંગતી અન્ય સિવિલ શૂટ નં. ૭૨૫૯/૧૯૯૧ દાખલ કરી. મારા મતે, સેવામાં સાતત્ય/સેવામાં કાયમીપણાના વિવાદની વિચારણા કરવાની અને નિર્ણય કરવાની સિવિલ કોર્ટને કોઈ હુકુમત નથી. આવા વિવાદો

માટે, કામદારે શ્રમ કાયદાઓનો આશરો લેવો પડે છે અને માત્ર લેબર કોર્ટ/ટ્રિબ્યુનલને આવા વિવાદોની વિચારણા કરવાની અને નિર્ણય કરવાની હકુમત છે.

૧૨. જયપુર જિલ્લા (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં, હકીકતો એવી હતી કે કેટલીક કાર્યવાહી ઔદ્યોગિક અદાલત સમક્ષ પેનિંગ હતી. આંતરિક તપાસ બાદ સામાવાળા કર્મચારીને સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા. નોકરીદાતાએ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ અરજી દાખલ કરીને સામાવાળાની બરતરફી માટે ઔદ્યોગિક અદાલતની મંજૂરી માંગી હતી. એક મહિનાનો પગાર ચૂકવવામાં ન આવ્યો હોવાથી કલમ ૩૩(૨)(બી) ના અપરિપાલન બદલ અરજી ફગાવી દેવામાં આવી હતી.

૧૨.૧. ફકરા ૧૩ માં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે એવું પણ અવલોકન કર્યું છે કે કલમ ૩૩(૨)(બી) ની શરત કામદારના હિતનું રક્ષણ કરવા માટે રક્ષણ આપે છે અને જ્યારે તેમની વચ્ચેના સંબંધો પહેલેથી જ તણાવપૂર્ણ હોય ત્યારે ઔદ્યોગિક વિવાદ પેનિંગ હોય તે દરમિયાન નોકરીદાતા દ્વારા પીડિત કરવા અને અયોગ્ય મજૂર પ્રથા સામે તે ઢાલ સમાન છે. ફરીથી, ઔદ્યોગિક વિવાદની પેન્ડન્સી પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે. હાલના કેસમાં રજૂ કરાયેલી હકીકતો પરથી, મને એ તારણ પર આવવામાં કોઈ સંકોચ નથી કે કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ વિચાર્યા મુજબની કોઈપણ

શરતો સંતોષાતી નથી અને સદર એક્ટની કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈનું કોઈ ઉદ્ધંધન નથી.

૧૩. હાથ પરની હકીકતોને ધ્યાનમાં લેતાં, સ્વીકાર્યપણે તારીખ ૧૪.૧૧.૧૯૯૧ ના રોજ, જે દિવસે ટર્મિનેશનનો હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, તે દિવસે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ કોઈ વિવાદ પેન્ડિંગ ન હતો અને તેથી, જયપુર જિલ્લા ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષની હકીકતો હાલના કેસમાં મળેલી હકીકતો કરતાં અલગ છે. પરિણામે, સદર નિર્ણય સામાવાળા – કર્મચારીના કેસ માટે મદદરૂપ નથી.

૧૪. કેસની હકીકતો અને સંજોગોને જોતાં અને ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાને લેતાં, મારો એવો અભિપ્રાય છે કે અમદાવાદ ખાતેની ઔદ્યોગિક અદાલત દ્વારા રેફરન્સ (આઈટી) નં. ૧૩૭/૨૦૦૧ માં ફરિયાદ (આઈટી) નં. ૨૦૦/૨૦૦૩ માં પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૦૪.૧૧.૨૦૦૭ નો ચુકાદો અને એપોર્ડ કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવો જરૂરી છે અને તેને કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવામાં આવે છે. ફરિયાદ નં. ૨૦૦/૨૦૦૩ રદ કરવામાં આવે છે. તેથી, અરજી તે મુજબ મંજૂર કરવામાં આવે છે.

(ડી. એમ. દેસાઈ, ન્યાયમૂર્તિ)

This judgment has been translated using an AI-assisted translation tool.

=====

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

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

=====