

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.

ગુજરાતની ઉચ્ચ ન્યાયાલય, અમદાવાદ ખાતે

ખાસ દિવાની અરજી નંબર ૯૧૧૨/૨૦૦૫

મંજૂરી અને સહી માટે :

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કે. એમ. ઠાકર

૧	શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે?	હા.
૨	પત્રકારોને રીફર કરવામાં આવે કે નહીં?	હા.
૩	શું માનનીય ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની વાજબી નકલ જોવા માંગે છે?	ના.
૪	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે?	ના.

એક્ઝિક્યુટિવ એજિનિયર-ગુજરાત પાણી પુરવઠા અને ગટર-વ્યવસ્થા

બોર્ડ.....અરજદાર (ઓ)

વિરુદ્ધ

કરમણ મેસુર ગઢવી અને ૧.....સામાવાળા (ઓ)

ઉપસ્થિતિ

અરજદાર (ઓ) નંબર ૧ તરફે શ્રી શશીકાંત એસ. ગડે, વકીલ

સામાવાળા (ઓ) નંબર ૧ તરફે (શ્રી કિશોર એમ. પોલ), વકીલ

સામાવાળા (ઓ) નંબર ૨ તરફે સરકારી વકીલ

સામાવાળા (ઓ) નંબર ૧ તરફે રુલ સર્વિસ

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કે. એમ. ઠાકર

તારીખ: ૨૩/૧૧/૨૦૧૫

મૌખિક ચુકાદો

૧. અરજદારના વિદ્વાન વકીલ શ્રી ગડેને સાંભળ્યા.

૨. સામાવાળા કામદાર માટે કોઈ નહીં.

૩. અરજદારના વિદ્વાન વકીલ શ્રી ગડેએ શરૂઆતમાં રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળા કામદારનું મૃત્યુ અરજીની પેન્ડેન્સી દરમિયાન થયું હતું. કમનસીબે, સામાવાળા કામદારનું પ્રતિનિધિત્વ કરતા વિદ્વાન વકીલનું પણ મૃત્યુ થયું હતું અને પરિણામે, આ અરજીની અંતિમ સુનાવણી સમયે સામાવાળા કામદારનું પ્રતિનિધિત્વ કરવામાં આવતું નથી.

૪. અરજદાર-ગુજરાત પાણી પુરવઠા અને ગટર વ્યવસ્થા બોર્ડે જામનગર ખાતેની વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા સદર્ભ (એલસીજે) નંબર (આઈડીર) માં

પસાર કરાયેલા ચુકાદા વિરુદ્ધ વર્તમાન અરજીને હાથ ધરી છે, જેમાં વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે અંશતઃ સંદર્ભને મંજૂરી આપી છે અને અરજદાર મંડળને સામાવાળા કામદારને તેના મૂળ પદ પર સેવાની સાતત્યતા સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવા અને ૫૦ ટકા વળતર ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો છે.અરજદાર મંડળ ઉપરોક્ત ચુકાદા અને નિર્દેશોથી વ્યથિત થયું અને આ અરજી દાખલ કરી.

૫. જ્યાં સુધી વાસ્તવિક પૃષ્ઠભૂમિની વાત છે, તે વિવાદિત ચુકાદામાંથી તેમજ અરજીમાંથી બહાર આવ્યું છે કે સામાવાળા કામદાર અરજદાર બોર્ડ સાથે પંપ ઓપરેટર તરીકે કામ કરતો હતો.સામાવાળા કામદારના જણાવ્યા અનુસાર, તેમની સેવા અરજદાર બોર્ડ દ્વારા ૮/૦૪/૧૯૯૧ થી ગેરકાયદેસર અને મનસ્વી રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.સામાવાળા કામદાર દ્વારા રજૂ કરાયેલા કેસ અનુસાર, અરજદાર બોર્ડે કોઈપણ તપાસ કર્યા વિના અને છટણી વળતરની ચુકવણી કર્યા વિના સેવા સમાપ્ત કરી દીધી હતી.સામાવાળા કર્મચારીએ આક્ષેપ કર્યો હતો કે કાયદા દ્વારા નિર્ધારિત કોઈપણ પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના તેની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.તેમને સેવામાંથી બરતરફ કર્યા પછી, સામાવાળા કર્મચારીએ ૪/૦૧/૧૯૯૨ તારીખની નોટિસ આપી અને અરજદાર બોર્ડને તેમને પુનઃસ્થાપિત કરવાની વિનંતી કરી, જો કે, અરજદાર બોર્ડે સામાવાળા કર્મચારીની ઉપરોક્ત વિનંતીને ન તો સ્વીકારી કે ન તો કોઈ જવાબ આપ્યો.આવા આરોપ પર, સામાવાળા કર્મચારીએ ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો જે

સંદર્ભ (એલસીજે) નંબર ૩૫૧/૧૯૯૨ માં પરિણમ્યો.અરજદાર બોર્ડે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત સમક્ષ લેખિત નિવેદન દાખલ કર્યું હતું અને દાવો કર્યો હતો કે સામાવાળા કામદારને દૈનિક વેતનના આધારે ૧/૦૮/૧૯૯૦ થી અરજદાર બોર્ડની સેવામાં નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો અને ૧/૦૨/૧૯૯૧ થી અસર સાથે, સામાવાળા કર્મચારીએ કામ માટે જાણ કરવાનું બંધ કરી દીધું હતું અને તેથી તેણે સ્વેચ્છાએ સેવા છોડી દીધી હતી.અરજદાર બોર્ડે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત સમક્ષ દાવો કર્યો હતો કે તે સામાવાળા કામદાર હતો જેણે પોતાની મરજીથી ૧/૦૨/૧૯૯૧ થી કામ માટે જાણ કરવાનું બંધ કરી દીધું હતું અને લગભગ એક વર્ષ પછી, એટલે કે જાન્યુઆરી ૧૯૯૨ માં, તેણે અરજદાર મંડળને નોટિસ ફટકારી હતી અને પુનઃસ્થાપનનો દાવો કર્યો હતો.જોકે, ખાલી જગ્યા ન હોવાથી તેમને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યા ન હતા.તેના લેખિત નિવેદનમાં, અરજદાર બોર્ડે એવો પણ દાવો કર્યો હતો કે સામાવાળા કર્મચારીએ કથિત સમાપ્તિ પહેલાં ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું ન હતું.આવા આધાર પર, અરજદાર બોર્ડે સામાવાળા કામદારના દાવાનો વિરોધ કર્યો હતો અને વિદ્વાન શ્રમ અદાલતને સંદર્ભને રદ કરવાની વિનંતી કરી હતી.

૬. વિદ્વાન શ્રમ અદાલત સમક્ષની કાર્યવાહી દરમિયાન, સામાવાળા કામદારની જુબાની આંક ૧૨માં નોંધવામાં આવી હતી.સામાવાળા કર્મચારીએ ડિમાન્ડ નોટિસની નકલ રેકૉર્ડ પર મૂકી હતી જે અરજદાર બોર્ડને મોકલવામાં આવી

હતી.આ નોટિસ આંક ૧૩માં રેકૉર્ડ પર સ્વીકારવામાં આવી હતી.આંક ૧૪ પર, સામાવાળા કર્મચારીએ અરજદાર બોર્ડને નોટિસ યોગ્ય રીતે આપવામાં આવી હતી તે સ્થાપિત કરવા માટે સ્વીકૃતિ સ્લિપ રેકૉર્ડ પર મૂકી હતી.સામાવાળા કર્મચારીએ અન્ય કોઈ સાક્ષીની તપાસ કરી ન હતી.બીજી તરફ, અરજદાર મંડળે શ્રી સોલંકીને અરજદાર મંડળના સાક્ષી તરીકે તપાસ્યા હતા, જેમના પુરાવા આંક ૨૪માં નોંધવામાં આવ્યા હતા.અરજદાર બોર્ડે સામાવાળા કામદારને પગારની ચુકવણીના પુરાવા (વાઉચર્સ) દસ્તાવેજો પણ રેકૉર્ડ પર મૂક્યા હતા.ઉપરોક્ત દસ્તાવેજો આંક ૨૫ થી આંક ૩૧ માં રેકૉર્ડ પર સ્વીકારવામાં આવ્યા હતા.

૭. અરજદાર મંડળ અને સામાવાળા કામદાર દ્વારા મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવાનો તબક્કો બંધ થયા પછી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે સામાવાળા કામદાર અને અરજદાર મંડળ વતી રજૂઆતો સાંભળી અને હરીફ રજૂઆતો, રેકૉર્ડ પરના દસ્તાવેજો, બંને પક્ષોના મૌખિક પુરાવાને ધ્યાનમાં લીધા પછી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતને જાણવા મળ્યું કે સામાવાળા કર્મચારીએ ૧૨ મહિના દરમિયાન ૨૬૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું હતું, જે તારીખે સામાવાળા કામદારની સેવા કથિત રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.વિદ્વાન શ્રમ અદાલત એ નિષ્કર્ષ પર પણ પહોંચી હતી કે સામાવાળા કામદારની સેવા મૌખિક આદેશ દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને તેની સેવા સમાપ્ત કરતા પહેલા, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ હેઠળ સૂચવવામાં આવેલી કોઈપણ પ્રક્રિયાનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન

હતું અને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પણ પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું કારણ કે સામાવાળા કામદાર સામે ગેરવર્તણૂકના કોઈ આરોપના સંદર્ભમાં ન તો કોઈ તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી અને ન તો સામાવાળા કામદારને તેની સેવા સમાપ્ત કરતા પહેલા કોઈ વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું હતું. વિદ્વાન શ્રમ અદાલત એ નિષ્કર્ષ પર પણ પહોંચી હતી કે અરજદાર મંડળ એ સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયું હતું કે સામાવાળા કર્મચારીએ પોતાની મરજીથી સેવા છોડી દીધી હતી અને અરજદાર બોર્ડે તેમની સેવા સમાપ્ત કરી નહોતી.

૭.૧ આવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યા પછી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે ચુકાદો પસાર કર્યો અને અરજદાર મંડળને સામાવાળા કામદારને તેની મૂળ પોસ્ટ પર સેવાની સાતત્યતા સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવા અને ૫૦ ટકા બેકવેજની ચૂકવણી કરવા નિર્દેશ આપ્યો.

૮. અરજદાર બોર્ડના વિદ્વાન વકીલ શ્રી ગેડેએ રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળા કર્મચારીએ માત્ર એક વર્ષ માટે પંપ સંચાલક તરીકે કામ કર્યું હતું. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળા કર્મચારીએ પોતાની મરજીથી કામ માટે જાણ કરવાનું બંધ કરી દીધું હતું અને સ્વેચ્છાએ સેવા છોડી દીધી હતી અને અરજદાર બોર્ડે તેમની સેવા સમાપ્ત કરી નહોતી. અરજદાર બોર્ડના વિદ્વાન વકીલે એ પણ રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળા કામદારનું મૃત્યુ ૧૬/૦૮/૨૦૦૬ પર થયું હતું, એટલે કે

અરજીની પેન્ડન્સી દરમિયાન અને તેથી, હવે સામાવાળા કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો પ્રશ્ન અથવા જવાબદારી ટકી શકશે નહીં.તેમણે એવી પણ રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળા કામદારની સેવા કથિત રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી તે તારીખ પહેલાના ૧૨ મહિના દરમિયાન સામાવાળા કર્મચારીએ ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું ન હતું અને તેથી, સામાવાળા કામદારને ૫૦ ટકા બેકવેજની ચૂકવણી કરવા માટે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ વાજબી નથી.

૮.૧ મેં અરજદારના વિદ્વાન વકીલની રજૂઆતો સાંભળી છે અને તેના પર વિચાર કર્યો છે અને રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી પર પણ વિચાર કર્યો છે.

૯. રેકૉર્ડ પરના પુરાવાઓમાંથી અને અરજદાર બોર્ડ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા લેખિત નિવેદનમાંથી અને અરજીની વિગતોમાંથી પણ, તે બહાર આવે છે કે સામાવાળા કામદાર પંપ ઓપરેટર તરીકે કામ કરતો હતો તે હકીકત અંગે કોઈ વિવાદ નથી.

૧૦. તે પણ યોગ્ય છે કે સામાવાળા કર્મચારીએ અરજદાર બોર્ડને નોટિસ આપી હતી અને દાવો કર્યો હતો કે તેને પુનઃસ્થાપિત કરવો જોઈએ, જો કે, અરજદાર બોર્ડે નોટિસના જવાબમાં કોઈ જવાબ આપ્યો ન હતો.

૧૧. જો સામાવાળા કર્મચારીએ પોતાની મરજીથી સેવા છોડી દીધી હોત અને અરજદાર બોર્ડ દ્વારા આરોપ લગાવ્યા મુજબ પોતાની પસંદગીના કામ માટે જાણ કરવાનું બંધ કરી દીધું હોત, તો અરજદાર બોર્ડે સામાવાળા કર્મચારીને નોટિસ આપ્યા પછી તેના જવાબમાં આ હકીકતનો ઉલ્લેખ કર્યો હોત.

૧૨. વધુમાં, જો અરજદારે સામાવાળા કામદારની સેવાને સમાપ્ત કરી ન હોત, તો પુનઃસ્થાપનનો દાવો કરતી નોટિસ પ્રાપ્ત કર્યા પછી અરજદાર બોર્ડ પાસે હોવી જોઈએ અથવા તે ઓછામાં ઓછું સામાવાળા કામદારને તેની ફરજો ફરી શરૂ કરવા માટે કહી શક્યું હોત અને તે સમયે, તે ઉલ્લેખ કરી શક્યું હોત કે તે તે જ હતો જેણે કામ માટે જાણ કરવાનું બંધ કરી દીધું હતું અને તેથી, તે તેની ફરજો ફરી શરૂ કરી શકે છે.

૧૨.૧ જો કે, અરજદાર બોર્ડ દ્વારા આવો જવાબ પણ આપવામાં આવ્યો ન હતો.અરજદાર બોર્ડે સામાવાળા કામદારની નોટિસનો કોઈ જવાબ આપ્યો ન હતો.

૧૨.૨ અરજદાર બોર્ડના વિદ્વાન વકીલ એ હકીકત પર વિવાદ કરી શક્યા ન હતા કે અરજદાર બોર્ડે સામાવાળા કામદારને રજા વિના ગેરહાજર રહેવા માટે તેનો ખુલાસો માંગતી કોઈ નોટિસ જારી કરી ન હતી.

૧૨.૩ અરજદાર બોર્ડના વિદ્વાન વકીલ પણ એ હકીકત પર વિવાદ કરી શક્યા ન હતા કે અરજદાર બોર્ડે સામાવાળા કામદારને ફરજ પર હાજર રહેવા અને તેમનું કામ ફરી શરૂ કરવા માટે કોઈ સૂચના જારી કરી ન હતી.

૧૨.૪ અરજદાર બોર્ડના વિદ્વાન વકીલ પણ એ હકીકત પર વિવાદ કરી શક્યા ન હતા કે જો તેઓ ફરજ પર હાજર થવામાં નિષ્ફળ જશે, તો રજા વિના ગેરહાજર રહેવા બદલ તેમની સામે યોગ્ય કાર્યવાહી કરવામાં આવશે તેવી કોઈપણ સૂચના સામાવાળા કામદારને આપવામાં આવી ન હતી.

૧૨.૫ અરજદાર બોર્ડના વિદ્વાન વકીલ પણ એ હકીકત પર વિવાદ કરી શક્યા ન હતા કે અરજદાર બોર્ડે પણ સામાવાળા કામદારને યોગ્ય નોટિસ આપીને અથવા ચોક્કસ સંદેશાવ્યવહાર દ્વારા જાણ કરી ન હતી કે ફરજ માટે જાણ ન કરવાના તેના કૃત્ય અથવા વર્તનને ધારણા કરવામાં આવશે અથવા સેવા છોડી દેવા તરીકે ગણવામાં આવશે.

૧૩. તે સુસંગત છે કે જો તેના દાવામાં સત્ય અને તથ્ય હોત અને આરોપ હતો કે સામાવાળાએ સ્વેચ્છાએ સેવા છોડી દીધી હતી, તો અરજદાર બોર્ડે સામાવાળાને

તેની ફરજો ફરી શરૂ કરવાની મંજૂરી આપવા માટે પ્રથમ ઉપલબ્ધ તકનો લાભ લીધો હોત અને તે રીતે કામદારને પુનઃસ્થાપિત કર્યો હોત.

૧૩.૧ જો કે, ન તો તે સમયે (એ) જ્યારે તેને ડિમાન્ડ નોટિસ મળી; (બી) ન તો તે સમયે જ્યારે સમાધાન શરૂ થયું; (સી) ન તો જ્યારે તેણે પોતાનું લેખિત નિવેદન દાખલ કર્યું ત્યારે પણ અરજદારે સામાવાળાને પુનઃસ્થાપિત કરવાની રજૂઆત કરી ન હતી; (ડી) તેવી જ રીતે મૌખિક પુરાવા સમયે પણ આવી રજૂઆત કરવામાં આવી ન હતી અને તેને ફરજ ફરી શરૂ કરવાની મંજૂરી આપવાની તૈયારી દર્શાવવામાં આવી ન હતી/જણાવવામાં આવી ન હતી.અરજદાર બોર્ડે સંપૂર્ણ મૌન જાળવી રાખ્યું હતું.

૧૩.૨ અરજદાર બોર્ડનું આપું વલણ અને સામાવાળાના ફરજ માટે જાણ ન કરવાના કથિત વર્તન અંગે તેની નિષ્ક્રિયતા કથિત રીતે સેવા છોડી દેવાના આધારે તેના બચાવને સમર્થન આપતું નથી.

૧૩.૩ સામાવાળાની ડિમાન્ડ નોટિસના જવાબમાં અરજદાર બોર્ડનું મૌન તેના બચાવને નકારી કાઢે છે.

૧૩.૪ વર્તમાન કિસ્સામાં, નોકરીદાતાએ એવું ધારીને કે કામદાર સ્વેચ્છાએ સેવા છોડી દે છે, કામદારોના રોસ્ટરમાંથી તેનું નામ દૂર કર્યું છે અને આમ તેની સેવા સમાપ્ત કરી છે.

૧૩.૫ આ કાર્યવાહી એવી ધારણા પર કરવામાં આવે છે કે કામદાર ફરજ માટે જાણ કરતો ન હોવાથી, તેણે સ્વેચ્છાએ નોકરી છોડી દીધી હતી અને સેવા છોડી દીધી હતી. સામાન્ય રીતે જ્યારે કોઈ કામદાર તેણે જે રજા માટે અરજી કરી હતી અને જેને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી તે સમયગાળાને વટાવી દે છે અથવા જ્યારે કોઈ કામદાર અચાનક (એટલે કે પૂર્વ સૂચના અથવા પરવાનગી વિના) તેની ફરજમાંથી ગેરહાજર રહે છે, ત્યારે કામદારના આવા વર્તનને ગેરવર્તણૂક ગણવામાં આવે છે અને તેને ગેરવર્તણૂક તરીકે ગણવામાં આવે છે.

૧૩.૬ કેટલાક કિસ્સાઓમાં લાગુ પડતી સેવા શરતો/નિયમો અથવા સ્થાયી આદેશો હેઠળ જોગવાઈ હોઈ શકે છે જે એવી જોગવાઈ કરે છે કે જો કોઈ કામદાર રજા વિના ગેરહાજર રહે તો તે મંજૂર કરેલી રજા કરતાં વધુ સમય સુધી રહે છે, તો તે પદ પરનું તેનું પૂર્વાધિકાર ખોવાઈ જશે. જ્યારે એમ્પ્લોયર રજા વિના ગેરહાજર રહેવાના કારણે કર્મચારીની સેવાને સમાપ્ત કરવી યોગ્ય અને જરૂરી માને છે, ત્યારે એમ્પ્લોયર આ આધાર પર નામ બહાર કાઢવાના ઉપાયનો આશરો લઈને શોર્ટકટ લઈ શકતો નથી કે કામદાર સ્વેચ્છાએ સેવા છોડી દીધી છે પરંતુ કામદારને

ગેરહાજરીના કારણો અંગે સ્પષ્ટતા માટે બોલાવીને સુનાવણીની તક આપવી જોઈએ અને કામદાર દ્વારા આપવામાં આવેલા કારણો અને સ્પષ્ટતાઓને ધ્યાનમાં લીધા પછી, જો સમજૂતી સંતોષકારક ન જણાય અને કામદાર તેની ગેરહાજરીને યોગ્ય ઠેરવવામાં નિષ્ફળ જાય, તો એમ્પ્લોયર કાર્યવાહી કરી શકે છે.જો કે, જો આવી તક આપવામાં ન આવે, તો તે સંબંધિત કામદારને સુનાવણીની વાજબી અને પૂરતી તક નકારવા સમાન હશે અને તે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરશે.

૧૩.૭ જ્યારે નોકરીદાતા નોંધે છે કે કામદાર લાંબા સમય સુધી સતત ફરજમાંથી ગેરહાજર રહે છે, ત્યારે નોકરીદાતા તરત જ એવા નિષ્કર્ષ પર ન આવી શકે કે કર્મચારીએ સ્વેચ્છાએ નોકરી છોડી દીધી છે.

૧૩.૮ આવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચતા પહેલા, સંબંધિત કામદારનો ખુલાસો માંગ્યા પછી સુનાવણીની તક આપવી જરૂરી છે, જેથી તે સંજોગો નક્કી કરી શકાય કે જેના કારણે કામદાર ફરજ બજાવી શક્યો ન હતો અથવા ફરજ બજાવી શક્યો ન હતો.

૧૩.૯ જો કે, તમામ કિસ્સાઓમાં, સંપૂર્ણ તપાસ/કાર્યવાહીની જરૂર ન હોઈ શકે, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવું જોઈએ.વિવેક નંદ સેઠી વિરુદ્ધ

ચેરમેન, જે એન્ડ કે બેંક લિમિટેડ [(૨૦૦૫) ૫ એસ. સી. સી. ૩૩૭] ના કેસમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે:

“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 મતે, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોની આવશ્યકતાઓનું પૂરતું પાલન સમાન છે.”

૧૩.૧૦ જ્યારે એમ્પ્લોયર એવા નિષ્કર્ષ અથવા નિષ્કર્ષનો આશરો લે છે કે કામદાર સ્વેચ્છાએ સેવા છોડી દે છે, ત્યારે એમ્પ્લોયર દ્વારા ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષ અથવા નિષ્કર્ષ માત્ર નાગરિક પરિણામોમાં જ નહીં પરંતુ સંબંધિત કર્મચારી માટે ગંભીર પરિણામોમાં પરિણમે છે કારણ કે તે તેની સેવા, તેની આજીવિકા ગુમાવવા માટે ઊભો છે.

૧૩.૧૧ તેથી, આવા અનુમાન અથવા નિષ્કર્ષ અને તેના પર આધારિત કાર્યવાહીને હળવાશથી અથવા આકસ્મિક રીતે લેવી જોઈએ નહીં અને ચોક્કસપણે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન ન કરવું જોઈએ.

૧૩.૧૨ આ ઉપરાંત, જો આવા કિસ્સાઓમાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવે, તો કોઈપણ એમ્પ્લોયર માટે મૌખિક રીતે

કામદારની સેવાને સમાપ્ત કરવી અથવા કામદારને પરિસરમાં પ્રવેશતા અટકાવવો અથવા તેને થોડા દિવસો માટે તેની હાજરી ચિહ્નિત કરવાથી અટકાવવી અને પછી એવી દલીલ કરવી ખૂબ જ સરળ અને અનુકૂળ બની જશે કે કામદાર સ્વેચ્છાએ ફરજ માટે જાણ કરવાનું બંધ કરી દે અને તેથી તેણે સેવા છોડી દીધી.

૧૩.૧૩ જ્યારે એમ્પ્લોયર કામદાર દ્વારા સ્વૈચ્છિક રીતે સેવા છોડી દેવાની અરજી કરે છે, ત્યારે એમ્પ્લોયરના આચરણે નિષ્કર્ષને સમર્થન આપવું જોઈએ અને તેને ન્યાયી ઠેરવવું જોઈએ અને આવા નિષ્કર્ષને એમ્પ્લોયર દ્વારા તેના દ્વારા લેવામાં આવેલા પગલાં દર્શાવીને જ ન્યાયી ઠેરવી શકાય છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે કે શું કર્મચારીએ ખરેખર સેવા છોડી દીધી હતી અથવા કેટલાક સંજોગો માટે તે ફરજ માટે જાણ કરવામાં અસમર્થ હતો.આવા સંજોગોમાં, નોકરીદાતા, સામાન્ય રીતે, કામદારને કામ પર આવવા માટે બોલાવવાની સૂચના આપશે અથવા તે કામદારને જાણ કરશે કે પરવાનગી વિના ગેરહાજર રહેવાનું તેનું વર્તન ગેરવર્તણૂક સમાન છે અને યોગ્ય કાર્યવાહીની જરૂર પડશે અથવા તે કામદારને સૂચના આપશે કે જો કામદાર તરત જ તેની ફરજ ફરી શરૂ નહીં કરે, તો તેણે સેવા છોડી દીધી હોવાનું માનવામાં આવશે.

૧૩.૧૪ ડી. કે. યાદવ વિરુદ્ધ જે. એમ. એ. ઇન્ડસ્ટ્રીઝ લિમિટેડ [(૧૯૯૩) ૩ એસ. સી. સી. ૨૫૯] ના કેસમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે:

“૯. તે કાયદાનો મૂળભૂત નિયમ છે કે કોઈ પણ નિર્ણય લેવો જોઈએ નહીં જે કોઈ પણ વ્યક્તિના અધિકારને અસર કરે અને તેને પહેલા કેસની જાણ કર્યા વિના તેને તેનો કેસ રજૂ કરવાની તક આપવામાં આવે. નાગરિક પરિણામોને સંડોવતા આદેશ કુદરતી ન્યાયના નિયમો સાથે સુસંગત હોવા જોઈએ. મોહિન્દર સિંહ ગિલ અને અન્ય વિરુદ્ધ મુખ્ય ચૂંટણી કમિશનર અને અન્યો [૧૯૭૮] ૨ એસસીઆર ૨૭૨ માં ૩૦૮એફ પર બંધારણીય ખંડપીઠે ચુકાદો આપ્યો હતો કે 'નાગરિક પરિણામ' માત્ર મિલકત અથવા વ્યક્તિગત અધિકારના ઉદ્ધંધનને જ નહીં પરંતુ નાગરિક સ્વતંત્રતાઓ, ભૌતિક વંચિતતા અને બિન-આર્થિક નુકસાનને પણ આવરી લે છે. તેના વ્યાપક અર્થમાં નાગરિકને તેના નાગરિક જીવનમાં અસર કરતી દરેક વસ્તુ નાગરિક પરિણામ લાવે છે. બ્લેક લો ડિક્શનરી, ચોથી આવૃત્તિ, પાનું ૧૪૮૭ વ્યાખ્યાયિત નાગરિક અધિકારો એવા છે કે જે રાજ્ય અથવા દેશના દરેક નાગરિક સાથે સંબંધિત છે, તેમાં નાગરિક કાર્યવાહીમાં લાગુ કરવામાં અથવા તેનું નિવારણ કરવામાં સક્ષમ અધિકારોનો સમાવેશ થાય છે. ઓરિસ્સા રાજ્ય વિરુદ્ધ ડૉ. (મિસ) બિનાપાની દેઈ અને અન્યોના કેસમાં, આ અદાલતે એવું માન્યું હતું કે નાગરિક પરિણામોનો સમાવેશ કરતો વહીવટી આદેશ પણ કુદરતી ન્યાયના નિયમો સાથે સુસંગત હોવો જોઈએ. સંબંધિત વ્યક્તિને કેસ વિશે જાણ કરવી જોઈએ, તેના સમર્થનમાં પુરાવા પૂરા પાડવા જોઈએ અને પ્રતિકૂળ નિર્ણય લેવામાં આવે તે પહેલાં કેસને પહોંચી વળવા માટે યોગ્ય તક આપવી જોઈએ. આવી કોઈ તક આપવામાં આવી ન હોવાથી એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે નિવૃત્તિ એ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉદ્ધંધન છે.

૧૧. તેથી હવે કાયદાનું સારી રીતે સમાધાન થયું જોઈએ કે વ્યક્તિને આજીવિકાથી વંચિત રાખવા માટે સૂચવવામાં આવેલી પ્રક્રિયા કલમ ૧૪ના પડકારને પહોંચી વળવી જોઈએ અને આવા કાયદાનું આર્થિકલ ૧૪ના આધારે પરીક્ષણ કરવામાં આવશે અને કાયદા અથવા વૈધાનિક નિયમ અથવા નાગરિક અધિકારોને અસર કરતા નિયમો અથવા આદેશો દ્વારા સૂચવવામાં આવેલી પ્રક્રિયા અથવા નાગરિક

પરિણામોને પરિણામે કલમ ૧૪ની જરૂરિયાતનો જવાબ આપવો પડશે.તેથી તે સારું, ન્યાયી અને ન્યાયી હોવું જોઈએ અને મનસ્વી, કાલ્પનિક અથવા દમનકારી ન હોવું જોઈએ.કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના હેતુ માટે અર્ધ-ન્યાયિક કાર્ય અને વહીવટી કાર્ય વચ્ચે કોઈ તફાવત હોઈ શકે નહીં.બંનેનો ઉદ્દેશ વહીવટી છે.તપાસ તેમજ અર્ધ-ન્યાયિક તપાસ એ ન્યાયી નિર્ણય પર પહોંચવાનો છે અને જો કુદરતી ન્યાયના નિયમની ગણતરી ન્યાયને સુરક્ષિત કરવા અથવા તેને નકારાત્મક રીતે મૂકવા માટે, ન્યાયની નિષ્ફળતાને રોકવા માટે કરવામાં આવે છે, તો તે સમજવું મુશ્કેલ છે કે તે શા માટે માત્ર અર્ધ-ન્યાયિક તપાસને લાગુ થવી જોઈએ અને વહીવટી તપાસને નહીં.તે બંનેને તાર્કિક રીતે લાગુ પડવું જોઈએ.”

૧૩.૧૫ જ્યારે કોઈ એમ્પ્લોયર કામદારની ફરજ પરની ગેરહાજરીને ગેરવર્તણૂક તરીકે ગણતો નથી, પરંતુ કામદારની ફરજ પરની ગેરહાજરીને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યા વિના સ્વૈચ્છિક રીતે સેવા છોડી દેવાના કાર્ય તરીકે ગણતો હોય, ત્યારે તેનો નિર્ણય અને કાર્યવાહી, પંજાબ લેન્ડ ડેવલપમેન્ટ એન્ડ રિકલેમેશન કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ પ્રિસાઇડિંગ ઓફિસરના કિસ્સામાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાના પ્રકાશમાં તેમજ સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા વિરુદ્ધ એન. સુંદરમણિના કિસ્સામાં નિર્ણય દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાના પ્રકાશમાં, 'છટણી' ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવે છે.આ માટે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫એફ હેઠળ નિર્ધારિત જરૂરિયાતનું પાલન કરવાની જવાબદારી રહેશે.

૧૩.૧૬ એવા કિસ્સાઓમાં કે જ્યાં નોકરીદાતા બચાવ અને સેવા છોડી દેવાની અરજી કરે છે અને તે સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ જાય છે કે ઉપરોક્ત

પ્રક્રિયાઓમાંથી કોઈ એક, એટલે કે તેણે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યું હતું અથવા કલમ ૨૫એફ હેઠળની જરૂરિયાતનું પાલન કરવામાં આવ્યું હતું, આવી કાર્યવાહી અને અરજી અથવા બચાવ ટકાઉ રહેશે નહીં.

૧૩.૧૭ આ સંદર્ભમાં, ડી. કે. યાદવ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં નિર્ણયના પરિચ્છેદ

૬ અને ૭માં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિરીક્ષણોનો સંદર્ભ આપી શકાય:

“૭. તેમની દલીલ કે ફરજમાંથી આઠ દિવસની ગેરહાજરીની સમાપ્તિથી પદ પર સ્વયંસંચાલિત પૂર્વાધિકારની ખોટ થાય છે અને વ્યવસ્થાપન દ્વારા સેવાને સમાપ્ત કરવાનો આદેશ પસાર કરવા માટે વધુ કંઈ કરવાની જરૂર નથી અને પ્રતિ બળ સમાપ્તિ સ્વયંસંચાલિત છે, તેમાં કોઈ તથ્ય નથી. બંધારણીય ખંડપીઠે ખાસ કરીને એવું માન્યું હતું કે સ્થાયી આદેશો હેઠળ આપવામાં આવેલ નોકરીદાતાનો અધિકાર વૈધાનિક કામગીરી દ્વારા પ્રભાવિત થાય છે. પેરા ૭ માં રોબર્ટ ડિસૂઝાના કેસમાં (ઉપરોક્ત), આ અદાલતે એ દલીલને નકારી કાઢી હતી કે રજા પૂરી થયા પછી સેવાની સમાપ્તિ આપમેળે થાય છે અને આગળ કંઈ કરી શકાતું નથી. વધુમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે ફરજમાંથી અનધિકૃત ગેરહાજરી માટે રોલમાંથી નામ હટાવવું એ સેવાની સમાપ્તિ અને સતત ૮ દિવસ સુધી ફરજમાંથી ગેરહાજરી ગેરવર્તણૂક સમાન છે અને કુદરતી ન્યાયના લઘુત્તમ સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યા વિના આવા આધારો પર સેવાની સમાપ્તિ વાજબી રહેશે નહીં. શંભુનાથના કેસમાં ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે ચુકાદો આપ્યો હતો કે રજાની ગેરહાજરી માટે કામદારનું નામ હટાવવું એ જ છટણી સમાન છે. એચ. ડી. સિંઘ વિરુદ્ધ રિઝર્વ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્યો (ઉપરોક્ત) માં, આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો કે રોલમાંથી નામ હટાવવું એ મનસ્વી કાર્યવાહી સમાન છે. સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયાના કામદારો અને એ. એન. આર. [૧૯૯૧] ૧ એસ. સી. સી. ૧૩માં, આ અદાલતની બે ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે, જેમાં અમારામાંથી એક, કે. આર. એસ., જે. સભ્ય હતા, એક મહિનાની નોટિસ અથવા તેના બદલામાં પગાર પર ડિસ્ચાર્જની અસર પર વિચાર કરવાનો હતો. એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે તે ડિસ્ચાર્જ સિમ્પ્લિસિટર અથવા સેવાની સરળ સમાપ્તિ નહોતી

પરંતુ ગંભીર ગેરવર્તણૂક માટે છૂપાવવામાં આવી હતી.આ અદાલતે પડદો ઉપાડ્યો અને આદેશના સ્પષ્ટ સ્વરૂપ અને તેની અસરથી આગળ જોયું.એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે આ કાર્યવાહી કાયદામાં માન્ય નથી.

૭. મુખ્ય પ્રશ્ન એ છે કે શું વિવાદિત કાર્યવાહી કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરે છે.એ. કે. ક્રિયાપાક અને ઓ. આર. એસ. વિરુદ્ધ ભારત સંઘ અને અન્યો, [૧૯૬૯] ૨ એસ. સી. સી. ૨૬૨ માં આ અદાલતની બંધારણીય ખંડપીઠે ચુકાદો આપ્યો હતો કે અર્ધ ન્યાયિક અને વહીવટી આદેશ વચ્ચેનો તફાવત ધીમે ધીમે ઓછો થઈ ગયો છે.હવે તે સંપૂર્ણપણે કાપવામાં આવે છે અને નાશ પામે છે.કુદરતી ન્યાયના શાસનનો ઉદ્દેશ ન્યાયને સુરક્ષિત કરવાનો અથવા ન્યાયની નિષ્ફળતાને રોકવા માટે તેને નકારાત્મક રીતે મૂકવાનો છે.આ નિયમો એવા વિસ્તારમાં કામ કરે છે જે કાયદા દ્વારા માન્ય રીતે બનાવવામાં આવ્યા નથી અથવા સ્પષ્ટ રીતે બાકાત છે જેમ કે માં રાખવામાં આવ્યું છે. સિન્હા વિરુદ્ધ ભારત સંઘ અને અન્ય [૧૯૭૧] ૧ એસસીઆર ૭૯૧.તે સ્થાયી કાયદો છે કે પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશોમાં વૈધાનિક બળ હોય છે જે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના અમલીકરણને સ્પષ્ટપણે બાકાત રાખતા નથી.તેનાથી વિપરીત, આ કાયદાએ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોને લાગુ કરવા માટે અધિનિયમની ચોક્કસ જોગવાઈઓ જેવી કે કલમ ૨૫એફ; ૨૫એફએફ; ૨૫એફએફએફ; વગેરેમાંથી જરૂરી સૂચિતાર્થો માટે અપવાદો મૂક્યા હતા, કામની અચાનક અને કામચલાઉ તેજીનો સામનો કરવા માટે કામચલાઉ હાથની જરૂરિયાત આવી જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવા માટે આવા કામચલાઉ કામદારોની સેવામાં કામચલાઉ નિમણૂકની માંગ કરે છે અને કામ અથવા સેવા પૂર્ણ થતાંની સાથે જ, સેવાઓ પૂરી કરવાની જરૂરિયાત ઊભી થઈ શકે છે.તે પરિસ્થિતિમાં, કલમ ૨૫એફ રિસોર્ટની જોગવાઈઓનું પાલન કરવા પર ચોક્કસ કાયદા અથવા વૈધાનિક નિયમો અથવા વૈધાનિક સ્વાદ ધરાવતા આદેશોને અનુરૂપ કર્મચારીઓને છટકી કરવી પડી શકે છે, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોને સ્પષ્ટ રીતે અથવા જરૂરી સૂચિતાર્થ દ્વારા લાગુ કરવાથી પણ બાકાત રાખી શકાય છે.અન્ય બાબતોમાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો લાગુ પડશે સિવાય કે નોકરીદાતાએ આપેલ વિશેષ અને અપવાદરૂપ જરૂરિયાતો પર તેના બાકાતને ન્યાયી ઠેરવવું જોઈએ.”

૧૩.૧૮ વર્તમાન કેસમાં, રેકૉર્ડ પરની સામગ્રીમાંથી તે બહાર આવ્યું છે કે અરજદારે ન તો કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યું છે અને ન તો કલમ ૨૫એફ હેઠળની પ્રક્રિયાનું.

૧૩.૧૯ નિર્વિવાદપણે, ખુલાસો માંગ્યા પછી સુનાવણીની કોઈ તક આપવામાં આવી ન હતી અને તેના નામની કોઈ તપાસ હાથ ધરવામાં આવી ન હતી.

૧૩.૨૦ તેવી જ રીતે, નિર્વિવાદપણે, છટણીનું વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું ન હતું, જોકે સામાવાળા કર્મચારીએ કલમ ૨૫એફ ની જોગવાઈને આકર્ષવા માટે જરૂરી શરતો પૂરી કરી હતી કારણ કે સંબંધિત તારીખ પહેલાં, તે ઓછામાં ઓછા ૧૨ મહિના માટે કાર્યરત હતો અને સંબંધિત તારીખ પહેલાના ૧૨ મહિના દરમિયાન તેણે ઓછામાં ઓછા ૨૪૦ દિવસ માટે કામ કર્યું હતું.આ ગણતરી પર, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે હકીકતનું તારણ નોંધ્યું છે અને વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા હકીકતના ઉપરોક્ત તારણ સાથે અસંમત થવા માટે આ અરજીના રેકૉર્ડ પર કોઈ સામગ્રી નથી.આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, અરજદારની કાર્યવાહી બિનટકાઉ હોવાનું જણાયું છે અને સામાવાળા દ્વારા સ્વૈચ્છિક રીતે સેવા છોડી દેવાના આધારે અરજદાર દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલ બચાવ સ્વીકાર્ય નથી.આ અરજીને નકારી કાઢતી વિદ્વાન શ્રમ અદાલતના નિર્ણયને દોષિત ઠેરવી શકાય નહીં.

૧૩.૨૧ ઉપરોક્ત ચર્ચા કરાયેલા પાસાઓ બહાર લાવે છે કે અરજદાર મંડળ એ સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયું કે સામાવાળા કર્મચારીએ સ્વેચ્છાએ સેવા છોડી દીધી હતી અને પોતાની મરજીથી કામ માટે જાણ કરવાનું બંધ કરી દીધું હતું.

૧૪. આ પૃષ્ઠભૂમિમાં, વિદ્વાન શ્રમ અદાલત એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચી હતી કે તે સાબિત થયું નથી, અને અરજદાર સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયો છે કે સામાવાળાએ સ્વેચ્છાએ સેવા છોડી દીધી હતી અને સામાવાળા કામદારની સેવા મૌખિક આદેશ દ્વારા અને કાયદા દ્વારા નિર્ધારિત કોઈપણ પ્રક્રિયાને અનુસર્યા વિના ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.પરિણામે અને વધુ નિષ્કર્ષ તરીકે, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે એવું માન્યું હતું કે તે અરજદાર મંડળ હતું જેણે સામાવાળા કામદારની સેવા સમાપ્ત કરી હતી અને સામાવાળા કામદારની સેવા સમાપ્ત કરવાની અરજદાર મંડળની કાર્યવાહીને સમર્થન આપી શકાતું નથી.

૧૫. ઉપરોક્ત તમામ પાસાઓ અને તેમની સંચિત અસર બહાર લાવે છે અને સ્થાપિત કરે છે કે અરજદાર બોર્ડ દ્વારા તેના લેખિત નિવેદનમાં લેવામાં આવેલ બચાવ એક વિચાર પછીનો છે.કેસની હકીકતોમાં, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતના નિષ્કર્ષ કે અરજદાર એ સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયો કે સામાવાળાએ સ્વેચ્છાએ સેવા છોડી દીધી હતી, તેને દોષિત ઠેરવી શકાય નહીં.

૧૬. હવે જ્યાં સુધી તેની સેવા સમાપ્ત કરવાની કાર્યવાહીની વાત છે, ત્યાં સુધી સામાવાળા કર્મચારીએ દાવો કર્યો હતો કે અરજદાર બોર્ડે મૌખિક આદેશ દ્વારા અને કાયદા દ્વારા નિર્ધારિત કોઈપણ પ્રક્રિયાને અનુસર્યા વિના ૮/૦૪/૧૯૯૧ થી તેની સેવા સમાપ્ત કરી દીધી છે.

૧૬.૧ બીજી તરફ, અરજદાર બોર્ડે દાવો કર્યો હતો કે સામાવાળા કર્મચારીએ ૧/૦૨/૧૯૯૧ ની અસરથી પોતાની મરજીથી કામ માટે જાણ કરવાનું બંધ કરી દીધું હતું અને અરજદાર બોર્ડ દ્વારા તેની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી તે સમયગાળા દરમિયાન સામાવાળાએ ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું ન હતું.

૧૭. વિદ્વત શ્રમ અદાલતે ચુકાદામાં એ પણ નોંધ્યું છે કે અરજદાર બોર્ડના સાક્ષીએ તેમની જુબાની દરમિયાન સ્વીકાર્યું હતું કે સામાવાળા કર્મચારીએ ૨૪૦ દિવસથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હતું અને તેમની સેવા સમાપ્ત થાય તે પહેલાં સામાવાળા કામદારને વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું ન હતું અને સામાવાળાનું કથિત વર્તન અને તેનું કૃત્ય ગેરવર્તણૂક હશે તે હકીકત હોવા છતાં, ઘરેલું તપાસ હાથ ધરવામાં આવી ન હતી.

૧૮. ઉપરોક્ત ચર્ચાએ બહાર લાવ્યું છે કે અરજદાર સામાવાળા દ્વારા કથિત સ્વૈચ્છિક રીતે સેવાનો ત્યાગ સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયો. બીજી તરફ નિર્વિવાદપણે ન તો ઘરેલું તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી અને ન તો

સામાવાળાની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી તે પહેલાં/જ્યારે વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું હતું.પરિણામે તે અનુસરશે કે સામાવાળાનો દાવો કે તેની સેવા મૌખિક રીતે અને અચાનક સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી તે સાચું છે.

૧૮.૧ આમ, જ્યારે સામાવાળા દ્વારા સેવા છોડી દેવાના આધારે અરજદારનો બચાવ અરજદાર દ્વારા સ્થાપિત થતો નથી અને અદાલત દ્વારા સ્વીકારવામાં આવતો નથી, ત્યારે સામાવાળાને યોગ્ય રાહત આપવાનો પ્રશ્ન ઊભો થાય છે.

૧૯. એવોર્ડમાં થયેલી ચર્ચા પરથી એવું બહાર આવ્યું છે કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે સામાવાળાએ જે દિવસો માટે કામ કર્યું હતું તેની કુલ સંખ્યા વિશેની વિગતો/તથ્યોને ધ્યાનમાં લીધા છે.

૨૦. સામાવાળાએ જે દિવસો માટે કામ કર્યું હતું તેની કુલ સંખ્યાને લગતી ચર્ચા અને વિગતો પુરસ્કારના ફક્ત નંબર ૮માં જોવા મળે છે.

૨૧. સામાવાળા કામદાર દ્વારા મૂકવામાં આવેલા કુલ કામકાજના દિવસોના સંદર્ભમાં વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા ઉદ્દેખિત વિગતો અનુસાર, તે બહાર આવે છે કે જો અરજદાર બોર્ડનો દાવો કે સામાવાળા દ્વારા દાવો કરવામાં આવ્યો હતો તેમ એપ્રિલ ૧૯૯૧માં સામાવાળાની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી ન હતી, પરંતુ

તે સામાવાળા જ હતો જેણે ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૧માં કામ માટે જાણ કરવાનું બંધ કરી દીધું હતું, તો પણ, માત્ર વિચારણા માટે, ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે અને અરજદાર બોર્ડ દ્વારા ઉદ્દેશિત કામકાજના દિવસોની વિગતો ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે, તો તે પણ સ્પષ્ટ રીતે બહાર આવે છે કે ૧/૦૨/૧૯૯૧ (જે તારીખે સામાવાળા કર્મચારી-અરજદાર બોર્ડ દ્વારા દાવો કરવામાં આવ્યો હતો તે તારીખ) પહેલાં પણ. કથિત રીતે કામ માટે જાણ કરવાનું બંધ કરી દીધું હતું), સામાવાળા કર્મચારીએ જાન્યુઆરી ૧૯૯૧ ના અંત સુધીમાં ૨૬૦ દિવસ કામ કર્યું હતું (એટલે કે ૧/૦૨/૧૯૯૧ પહેલાં જ્યારે સામાવાળાએ કથિત રીતે-અરજદાર બોર્ડ દ્વારા આરોપ લગાવ્યા મુજબ-ફરજ માટે જાણ કરવાનું બંધ કરી દીધું હતું).

૨૧.૧ હવે, જ્યાં સુધી અરજદારના દાવાની વાત છે કે સામાવાળા કર્મચારીએ પોતાની મરજીથી જાન્યુઆરી ૧૯૯૧થી કામ માટે જાણ કરવાનું બંધ કરી દીધું હતું અને છેલ્લી વખત જ્યારે સામાવાળાએ કામ કર્યું હતું તે પહેલાં અથવા એપ્રિલ ૧૯૯૧માં નહોતું, જેમ કે સામાવાળાએ દાવો કર્યો હતો, ત્યાં સુધી વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે ઉપરોક્ત દલીલ પર કાર્યવાહી કરી છે અને નોંધ્યું છે કે અરજદારે ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૧થી માર્ચ ૧૯૯૧ સુધીના સમયગાળા માટે સુવિધાજનક રીતે મસ્ટર રોલ (હાજરી રજિસ્ટર) અથવા પગાર રજિસ્ટર રેકૉર્ડ પર મૂક્યું ન હતું અને

તે દર્શાવ્યું ન હતું કે સામાવાળા કર્મચારીએ ઉપરોક્ત સમયગાળા દરમિયાન કામ કર્યું ન હતું.

૨૧.૨ આમ, જો અરજદાર બોર્ડ દ્વારા ઉલ્લેખિત તારીખને સામાવાળાની સેવા સમાપ્ત થવાની તારીખ તરીકે ધ્યાનમાં લેવામાં આવે, તો પણ સામાવાળા દ્વારા ૧/૦૨/૧૯૯૧ પહેલાં ૨૬૦ દિવસ માટે કામ પૂર્ણ કરવું પણ અરજદાર બોર્ડ દ્વારા રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવેલી વિગતો પરથી સ્થાપિત થાય છે.

૨૨. અરજદાર બોર્ડના સાક્ષીના પુરાવા/જુબાનીમાંથી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતને જાણવા મળ્યું છે કે અરજદાર બોર્ડ દ્વારા તેમની સેવા સમાપ્ત કરતા પહેલા કાયદા દ્વારા નિર્ધારિત કોઈપણ પ્રક્રિયાનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું.

૨૩. કેસની હકીકતો અને સંજોગો અને રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ પુરાવાને ધ્યાનમાં રાખીને અને વધુ ખાસ કરીને એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે સામાવાળા કામદાર, જેમ કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા નોંધવામાં આવ્યું છે-હકીકત દાખલ કરીને-તેની સેવા સમાપ્ત થાય તે પહેલાના ૧૨ મહિના દરમિયાન ૨૬૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું હતું અને સામાવાળાની સેવાને સમાપ્ત કરતા પહેલા કાયદા દ્વારા સૂચવવામાં આવેલી કોઈપણ પ્રક્રિયાનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું, વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા નોંધાયેલા નિષ્કર્ષને દોષિત ઠેરવી શકાય નહીં.

૨૪. આ પૃષ્ઠભૂમિમાં એ સ્થિતિને ધ્યાનમાં લેવી જરૂરી બને છે કે સામાવાળા કથિત રીતે કામ માટે જાણ કરતો ન હતો અને રજા/પરવાનગી લીધા વિના ફરજથી ગેરહાજર રહ્યો હોવા છતાં, ૨૪૦ દિવસથી વધુ (એટલે કે અરજદારના રેકૉર્ડ મુજબ ઓછામાં ઓછા ૨૬૦ દિવસ સુધી કામ કરનાર કામદારની સેવા) વળતરની ચુકવણી વિના અને તપાસ કર્યા વિના એટલે કે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યા વિના સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૨૫. આ ઉપરાંત, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે એ પણ નોંધ્યું છે કે અરજદાર બોર્ડના સાક્ષીએ સ્વીકાર્યું છે કે તેણે સામાવાળા કામદારને ગેરહાજર રહેવા અને કામ માટે જાણ ન કરવા બદલ કોઈ નોટિસ જારી કરી ન હતી અને કોઈ તપાસ પણ હાથ ધરવામાં આવી ન હતી.

૨૬. ઉપરોક્ત પાસાઓ કોર્ટને બેકવેજના સંદર્ભમાં મુદ્દા પર લઈ જાય છે.

૨૭. સામાવાળા કામદારને ૫૦ ટકા વળતર ચૂકવવાનો નિર્દેશ પસાર કરતી વખતે, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે સામાવાળા કામદારોના પુરાવાને ધ્યાનમાં લીધા હતા, જેમાં સામાવાળા કામદારે કહ્યું હતું કે તે પરચુરણ મજૂર કામ માટે જઈ રહ્યો હતો અને તેણે વિવિધ સ્થળોએ રોજગાર મેળવવાનો પ્રયાસ કર્યો હોવા છતાં, તે

કોઈ રોજગાર મેળવી શક્યો ન હતો અને તેથી, ટકી રહેવા અને તેના પરિવારને જાળવવા માટે, તે જ્યારે પણ ઉપલબ્ધ હોય ત્યારે કેટલાક પરચુરણ મજૂર કામ કરી રહ્યો હતો અને એક મહિનાના સમયગાળામાં લગભગ રૂ. ૫૦ રૂપિયા કમાતો હતો. આવા પુરાવાને ધ્યાનમાં રાખીને, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે અરજદાર બોર્ડને ૧૦૦% બેકવેજની ચૂકવણી કરવાનો નિર્દેશ આપવાને બદલે ૫૦ ટકા બેકવેજની ચૂકવણી કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૨૮. જ્યારે વિદ્વાન શ્રમ અદાલતને જાણવા મળ્યું કે સામાવાળા કામદારની સેવા ગેરકાયદેસર અને મનસ્વી રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, ત્યારે આવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યા પછી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે સામાન્ય રીતે સંપૂર્ણ બેકવેજને મંજૂરી આપી હતી, જો કે, સામાવાળા કામદારના પુરાવાને ધ્યાનમાં રાખીને, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે માત્ર ૫૦ ટકા બેકવેજને ચુકાદો આપ્યો હતો.

૨૯. ઉપરોક્ત નિર્દેશ કોઈપણ હસ્તક્ષેપની બાંહેધરી આપતો નથી.

૩૦. વર્તમાન અરજીની સુનાવણી દરમિયાન, અરજદાર એ સ્થાપિત કરી શક્યો ન હતો કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા નોંધાયેલ નિષ્કર્ષ વિકૃત છે અને રેકૉર્ડ પરના કોઈપણ પુરાવાથી વિપરીત છે અને વિદ્વાન શ્રમ અદાલત અરજદાર બોર્ડ દ્વારા રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવેલા કોઈપણ પુરાવાને ધ્યાનમાં લેવામાં નિષ્ફળ

રહી છે. અરજદાર એ સ્થાપિત કરવામાં પણ નિષ્ફળ ગયો કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા નોંધાયેલા તારણો ખોટા છે અને કોઈપણ પુરાવાના સમર્થન વિના છે.

૩૧. અરજદાર બોર્ડના વિદ્વાન વકીલ પણ કાયદામાં અથવા વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદાના તથ્યો પર કોઈ નબળાઈ સ્થાપિત કરી શક્યા ન હતા.અરજદાર દ્વારા મૂકવામાં આવેલા/પૂર્ણ કરવામાં આવેલા કામકાજના દિવસોના સંદર્ભમાં વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા નોંધાયેલ તારણ ખોટું છે તે દર્શાવવા માટેના કોઈપણ પુરાવા પણ અરજદાર બોર્ડ દ્વારા રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ સામગ્રીમાંથી બહાર લાવવામાં આવતા નથી અને તેથી, ઉપરોક્ત પાસું પણ અરજદાર બોર્ડની સામે જુએ છે.

૩૨. તદનુસાર, અરજદાર બોર્ડ એ સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયું છે કે એવોર્ડ કોઈ ભૂલ અથવા નબળાઈથી પીડાય છે અને અરજદાર બોર્ડ પણ કોર્ટને વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા નોંધાયેલા નિષ્કર્ષથી અલગ કોઈ દ્રષ્ટિકોણ લેવા માટે સમજાવવામાં નિષ્ફળ ગયું છે.

૩૩. આ અદાલતે શોધી કાઢ્યું છે કે વિંદ્રાન શ્રમ અદાલત દ્વારા નો ધાચેલા તારણો રેકૉર્ડ પરના પુરાવા પર આધારિત છે અને તેથી, ઉપરોક્ત તારણો કોઈપણ હસ્તક્ષેપની બાંહેધરી આપતા નથી.

૩૪. પરિણામે, અરજી નિષ્ફળ જાય છે અને નકારી કાઢવાને પાત્ર છે અને તે મુજબ નકારી કાઢવામાં આવે છે. નિયમ નાબૂદ કરવામાં આવે છે.

(ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કે. એમ. ઠાકર)

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

=====

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

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