

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.

=====

અમદાવાદ ખાતેની ગુજરાતની ઉચ્ચ ન્યાયાલયમાં

વિશેષ દિવાની અરજી નં. ૯૭૬/૨૦૧૦

સન્માનનીય ન્યાયમૂર્તીશ્રી કે.એમ.ઠાકર

=====

- ૧ શું સ્થાનિક સમાચારપત્રો પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે? હા.
- ૨ પત્રકારને સોંપવામાં આવે કે નહીં? હા.
- ૩ શું ન્યાયમૂર્તીશ્રી ચુકાદાની પાકી 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.

=====

ભાવનગર મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન . વાદી (ઓ)

વિરુદ્ધ

રાજેન્દ્રકુમાર સી વસાવા. પ્રતીવાદી(ઓ)

=====

ઉપસ્થીતી :

શ્રી એચ. એસ. મુનશો, અરજદાર (ઓ) નંબર ૧ માટે વકીલ
કુ. ભાવિકા એચ. કોટેચા, પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૧ માટે વકીલ
સમક્ષ : સન્માનનીય ન્યાયમૂર્તીશ્રી કે. એમ. ઠાકર

=====

તારીખ: ૧૮/૧૧/૨૦૧૬ મૌખિક ચુકાદો

૧. વાદી કોર્પોરેશનના વિદ્વાન વકીલ શ્રી મુનશો અને પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી કોટેચાને સાંભળ્યા.

૨. વર્તમાન અરજીમાં, વાદી નિગમે ૨૦૦૦ની માન્ય મજૂર અદાલત ઈન

રેફરન્સ (એલસીબી) નં. ૮૧/૨૦૦૦ દ્વારા પસાર કરાયેલા તારીખ ૭/૧૧/૨૦૦૯ ના ચુકાદાને પડકાર્યો છે, જેમાં માન્ય મજૂર અદાલતે નિગમને દાવેદારને તેના મૂળ પદ પર સેવાની સાતત્યતા અને ૨૦ ટકા પાછળના વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૩. જ્યાં સુધી તથ્યાત્મક પૃષ્ઠભૂમિની વાત છે, તે દફતરમાંથી બહાર આવ્યું છે કે અહીં પ્રતિવાદી, એટલે કે મ્યુનિસિપલ દાવેદાર પર ઔદ્યોગિક વિરોધી મૂળ વિવાદ, આક્ષેપ કોર્પોરેશન દ્વારા ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો કે ગેરકાયદેસર રીતે અને મનસ્વી રીતે ૩૦.૧૦.૧૯૯૯ પર તેની સેવા સમાપ્ત કરી હતી.

૩.૧ જે તે સરકારે આ વિવાદને ચુકાદા માટે ભાવનગર મોકલ્યો હતો. ધ ટુ વિજ્ઞાન મજૂર અદાલત દ્વારા આ વિવાદને સંદર્ભ (એલ.સી.બી.) નં. ૮૧/૨૦૦૦ તરીકે નોંધાવ્યો હતો.

૩.૨ તેમના દાવાના નિવેદનમાં, દાવેદારએ આક્ષેપ કર્યો હતો કે તેમની સેવા મૌખિક સૂચના દ્વારા તેમના તરફથી કોઈ દોષ વિના અને કાયદા દ્વારા નિર્ધારિત કોઈપણ પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. તેમણે આક્ષેપ કર્યો હતો કે, જે તે સમયે, તેઓ ૨૪૦૦/- રૂપિયા પગાર મેળવતા હતા અને મુખ્ય વ્યક્તિ તરીકે કામ કરતા હતા. તેમણે એવો પણ આક્ષેપ કર્યો હતો કે તેમની નિમણૂક ૨૭.૧૦.૧૯૯૭ પર કરવામાં આવી હતી અને ત્યારથી તેમણે ૩૦.૧૦.૧૯૯૯ સુધી સતત અને નિયમિત રીતે

કામ કર્યું હતું, જ્યારે કોર્પોરેશને તેમની સેવા સમાપ્ત કરી હતી.તેમણે એવો પણ આરોપ લગાવ્યો હતો કે કોર્પોરેશને કલમ ૨૫એફ, કલમ ૨૫જી અને કલમ ૨૫એચનું ઉલ્લંઘન કર્યું છે. આવા આક્ષેપો સાથે, તેમણે તમામ પરિણામ લક્ષી લાભો સાથે સેવામાં પુનઃસ્થાપનનો દાવો કર્યો હતો.

૩.૩ વિરોધી કોર્પોરેશન, વાદી ે, દાવેદારમાં દાવો કરવામાં આવેલી માંગનો વિરોધ કર્યો હતો અને સંદર્ભ દાવેદારનો વિરોધ કર્યો હતો.લેખિત સગાઈ એટલે કે કોર્પોરેશનમાં નિવેદન મુખ્ય વ્યક્તિ તરીકે રૂ. ૮૦૦-નો પગાર.કોર્પોરેશને એવી પણ દલીલ કરી હતી કે દાવેદારની એક વર્ષ માટે ચકાસણી નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, જો કે, ઉપરોક્ત ચકાસણી પરના સમયગાળા દરમિયાન તેનું પ્રદર્શન સંતોષકારક મળ્યું ન હતું અને પરિણામે, પ્રોબેશનનો સમયગાળો એક વર્ષ સુધી લંબાવવામાં આવ્યો હતો, કોર્પોરેશનના આદેશમાં એવો પણ દાવો કરવામાં આવ્યો હતો કે ૧૪.૧૦.૧૯૯૮.ચકાસણી ના વિસ્તૃત સમયગાળા દરમિયાન પણ, દાવેદારનું પ્રદર્શન સંતોષકારક નહોતું અને તેથી, તેને ૩૦.૧૦.૧૯૯૯ પર છુટો કરવામાં આવ્યો હતો.કોર્પોરેશને દાવો કર્યો હતો કે દાવેદાર ચકાસણી ધોરણે રોકાયેલો હોવાથી અને સંબંધિત સમયે, તે ચકાસણી ધોરણે પર કામ કરી રહ્યો હોવાથી, કોર્પોરેશન તરફથી કલમ ૨૫ F અથવા કલમ ૨૫ G અથવા કલમ ૨૫ H હેઠળની શરતોનું પાલન કરવાની કોઈ જવાબદારી નથી અને જે વ્યક્તિ ચકાસણી ધોરણે કામ કરી રહી છે તેને બરતરફ કરવી એ

છટણી સમાન નહીં હોય અને તેથી અન્ય જોગવાઈઓ લાગુ થશે નહીં.આવી દલીલ સાથે, કોર્પોરેશને વર્તમાન પ્રતિવાદીના દાવાનો વિરોધ કર્યો હતો.

૩.૪ દલીલોના તબક્કાના સમાપન પછી, બંને અદાલતોમાંથી લેબરના વિદ્વાન પુરાવાઓએ પક્ષોનો સ્વીકાર કર્યો અને ત્યારબાદ દસ્તાવેજી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે પક્ષકારો દ્વારા રજૂઆતો સાંભળી.

૩.૫ વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે દફતરની સામગ્રીને ધ્યાનમાં લીધી અને એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચી કે દાવેદારની સેવા ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને તેથી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે ૭.૧૧.૨૦૦૯ તારીખનો ચુકાદો પસાર કર્યો જેને વર્તમાન અરજીને પડકારવામાં આવેલ છે.

૪. શ્રી મુનશો, વાદી લર્ન કોર્પોરેશન, વકીલે તથ્યાત્મક વિગતો માટે પુનરાવર્તન કર્યું હતું, એટલે કે, ૧૫.૧૦.૧૯૯૭ તારીખના નિમણૂક આદેશ દ્વારા, દાવેદારને મુખ્ય વ્યક્તિ તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો અને તેની નિમણૂક ચકાસણી ધોરણે કરવામાં આવી હતી.તેમણે એવો પણ દાવો કર્યો હતો કે ચકાસણીનો સમયગાળો નિમણૂકના આદેશ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો અને નિમણૂકના આદેશમાં ચકાસણીનો સમયગાળો એક વર્ષ નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો.તેમણે એ નિવેદનનો પણ પુનરોચ્ચાર કર્યો હતો કે ચકાસણી, દાવેદારના લેખિત સમયગાળા દરમિયાનની રજૂઆત સંતોષકારક ન હોવાનું જણાયું હતું અને તેથી, ૧૪.૧૦.૧૯૯૮ ના આદેશ દ્વારા ચકાસણીનો સમયગાળો લંબાવવામાં

આવ્યો હતો.તેમણે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે ચકાસણીના વિસ્તૃત સમયગાળા દરમિયાન પણ દાવેદારની સેવા સંતોષકારક ન હોવાનું જણાયું હતું અને જ્યારે ચકાસણીનો વિસ્તૃત સમયગાળો સમાપ્ત થયો ત્યારે તેને ૩૦.૧૦.૧૯૯૯ માંથી છુટા કરવામાં આવ્યા હતા.તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે દાવેદાર ચકાસણી ધોરણે કામ કરી રહ્યો હતો અને તેથી, તેની સેવાની સમાપ્તિ કલમ ૨ (૦૦) ના કાર્યક્ષેત્રમાં નહીં આવે અને તેથી, નિગમને કલમ ૨૫ F અથવા કલમ ૨૫ G અથવા કલમ ૨૫ H હેઠળ શરતોનું પાલન કરવાની કોઈ જવાબદારી નથી.

૫. પ્રતિવાદી વિદ્વાન દાવેદાર, વકીલ સુશ્રી કોટેચાએ વાદી નિગમના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા રજૂઆતનો વિરોધ કર્યો હતો.તેમણે અધિકાર રજૂ કર્યો કે ન તો ન્યાયી નિગમ દલીલ કરી રહ્યું છે કે ચકાસણી પરના કર્મચારીની સમાપ્તિ કલમ ૨૫ F અથવા કલમ ૨૫ G અથવા કલમ ૨૫ H હેઠળ જોગવાઈઓને આકર્ષિત કરશે નહીં. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે જ્યારે દાવેદારએ ૧૨ મહિનાથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હોય અને ૨૪૦ દિવસની સેવા પૂર્ણ કરી હોય, ત્યારે તેની સેવાની સમાપ્તિ કલમ ૨૫ F હેઠળ જોગવાઈને આકર્ષિત કરશે અને તેથી, ત્યાં વિરોધીના ચુકાદામાં જાણવા મળ્યું છે કે શ્રમ નિગમમાં કોઈ ભૂલ અદાલત નથી કારણ કે તેણે નિર્વિવાદપણે ઉપરોક્ત જોગવાઈ હેઠળની શરતોનું પાલન કર્યું નથી.તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે પુરસ્કારમાં ખતેલ ન પડે.

૬. મેં દફતર પરની સામગ્રી પર વિચાર કર્યો છે અને ચૂંટણી લડતા પક્ષો માટે વિદ્વાન વકીલો દ્વારા હરીફ રજૂઆતો પર પણ વિચાર કર્યો છે.

૭. હકીકતો વિવાદમાં નથી.તે વિવાદમાં નથી કે દાવેદારને પ્રથમ વખત ૧૫.૧૦.૧૯૯૭ ના નિયુક્તિ આદેશ દ્વારા નિમણૂક આપવામાં આવી હતી.

૭.૧ તે દાવેદાર પણ એટલે કે વર્તમાન વિવાદમાં નથી કે જ્યારે પ્રતિવાદીની નિમણૂક કરવામાં આવી ત્યારે તે ચકાસણી ધોરણે રોકાવામા આવેલ હતો અને તેની નિમણૂકના આદેશના આધારે ચકાસણીનો સમયગાળો એક વર્ષનો હતો.

૭.૨ તે પછીના વિવાદમાં એવો આદેશ નથી કે ૧૪.૧૦.૧૯૯૮ દ્વારા, નિગમને ચકાસણીનો સમયગાળો વધુ એક વર્ષ લંબાવ્યો.

૭.૩ એવું નોંધવામાં આવ્યું છે કે ૧૪.૧૦.૧૯૯૮ તારીખના આદેશમાં, નિગમને ચકાસણીનો સમયગાળો ૧૦ જેટલા કર્મચારીઓ સુધી લંબાવ્યો હતો જેમાં વર્તમાન પ્રતિવાદીનો સમાવેશ થાય છે.

૭.૪ તે પણ વિવાદમાં નથી કે ૧૪.૧૦.૧૯૯૮ ના ઉપરોક્ત આદેશમાં, નિગમને દાવેદારને જાણ કરી ન હતી કે તેનું પ્રદર્શન સંતોષકારક ન હોવાથી, ચકાસણીનો સમયગાળો લંબાવવામાં આવ્યો છે.હકીકતમાં, નિગમને કોઈ પણ કારણનો ઉલ્લેખ કર્યા વિના તમામ ૧૦ કર્મચારીઓની ચકાસણીની મુદત લંબાવી હતી.

૭.૫ ત્યારબાદ, દાવેદારની સેવા ૩૦.૧૦.૧૯૯૯ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી

હતી.૭.૬ તે પણ વિવાદમાં નથી કે ઉપરોક્ત સમયગાળા દરમિયાન, દાવેદાર નિગમ સાથે સતત કામ કરતો હતો અને તેણે મુખ્ય વ્યક્તિ તરીકે ફરજો બજાવી હતી.

૮. દાવાની હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, તે વિવાદ નથી કે ચકાસણીની સમાપ્તિ માટે કલમ ૨૫ F, કલમ ૨૫ G અથવા કલમ ૨૫ H હેઠળ જોગવાઈ કરવામાં આવશે કે નહીં, અને ચકાસણી સમયની સમાપ્તિ કલમ ૨ (૦૦) ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવશે કે નહીં.

૯. વર્તમાન કિસ્સામાં, જે સુસંગત છે તે હકીકત એ છે કે ૧૫.૧૦.૧૯૯૭ તારીખના નિમણૂક આદેશના આધારે, દાવેદારની ચકાસણી સમયગાળો એક વર્ષમાં નક્કી કરવામાં આવી હતી.

૯.૧ ૧૫.૧૦.૧૯૯૭ તારીખના નિમણૂક આદેશની તપાસ પર, એક મહત્વપૂર્ણ હકીકત બહાર આવી છે. એટલે કે કોઈ પણ શરતોના આદેશની જોગવાઈ અથવા નિમણૂકમાં કોઈ શરત નથી અથવા જે સૂચવે છે અને જોગવાઈ કરે છે કે નિગમ દ્વારા ચકાસણીનો ઉપરોક્ત સમયગાળો લંબાવી શકાય છે.

૯.૨ આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, ચુકાદામાંથી કોઈ ચર્ચા મળી ન હોવા છતાં અને આ અરજીના દફતર પર કોઈ સામગ્રી ઉપલબ્ધ ન હોવા છતાં, અદાલતે વાદી નિગમના વિદ્વાન વકીલ પાસેથી કોઈ નિયમ અથવા નિયમન અથવા

અન્ય કોઈ જોગવાઈ વિશે પૂછપરછ કરી જે નિગમને એક વર્ષથી વધુ સમય સુધી ચકાસણીનો સમયગાળો લંબાવવા માટે અધિકૃત કરશે.

૯.૩ શ્રી મુનશો, વાદી નિગમના વિદ્વાન વકીલ, સંબંધિત અદાલતના જાણકાર અધિકારી પાસેથી સૂચનાઓ લીધા પછી કે નિગમ પાસે કોઈ નિયમ અથવા નિયમન નથી અથવા એવી કોઈ જોગવાઈ છે જે નિગમને ચકાસણીનો સમયગાળો વધારવા માટે અધિકૃત કરે છે.

૯.૪ તેમણે વધુમાં સ્પષ્ટતા કરી હતી કે દાવેદારની નિમણૂક નિયમ અથવા નિયમન હેઠળની કોઈપણ જોગવાઈને ધ્યાનમાં રાખીને અથવા તેના આધારે ચકાસણી પર કરવામાં આવી ન હતી અને ચકાસણીનો સમયગાળો માત્ર વહીવટી આદેશ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો.

૧૦. આમ, એવું બહાર આવ્યું છે કે ન તો નિમણૂકના આદેશમાં કોઈ મુદત છે કે ન તો નિયમોમાં અથવા સેવાની શરતો હેઠળ કોઈ જોગવાઈ છે જે નિગમને નિમણૂકના આદેશમાં ઉલ્લેખિત સમયગાળા કરતાં એક વર્ષ કે તેથી વધુ સમય સુધી ચકાસણીનો સમયગાળો વધારવા માટે અધિકૃત કરે છે.

૧૧. અદાલતે વાદી ની નિમણૂક માટે વિદ્વાન વકીલ વાદી ની રજૂઆતોને પણ ધ્યાનમાં લીધી હતી અને પ્રોબેશનની શરત વહીવટી નિર્ણય અને વહીવટી આદેશના આધારે નક્કી કરવામાં આવી હતી અને સૂચવવામાં આવી હતી.

૧૧.૧ તે હેતુ માટે, અદાલતે નિમણૂકના આદેશની તપાસ કરી હતી અને તપાસ કરતાં જાણવા મળ્યું હતું કે નિમણૂકના આદેશમાં એવી કોઈ કલમ/શરત સૂચવવામાં આવી નથી કે જેમાં નિગમને ચકાસણીનો સમયગાળો એક વર્ષથી વધુ લંબાવવાનો અધિકાર અનામત છે.

૧૧.૨ નિમણૂકના આદેશમાં એવી કોઈ શરત પણ નથી કે ચકાસણીનો સમયગાળો નિમણૂકના આદેશમાં ઉલ્લેખિત સમયગાળાથી વધુ લંબાવી શકાય, એટલે કે, તે કિસ્સામાં એક વર્ષથી વધુ, હકીકત, કામગીરી જે તે અસંતોષકારક હોવાનું વકીલ પાસેથી જાણવા મળ્યું છે. રજુઆત નિગમ દ્વારા કહેવામાં આવ્યું છે કે ખરેખર, નિયમનમાં એવી કોઈ જોગવાઈ નથી કે જે ચકાસણીના આધારે કર્મચારીની નિમણૂક કરવાની સત્તા આપે. આમ, વર્તમાન દાવાની તપાસ એ આધાર પર કરવી પણ શક્ય નથી કે ચકાસણી ધોરણે કર્મચારીની નિમણૂક કરવાની સત્તામાં કોઈ પણ જોગવાઈ દ્વારા પ્રતિબંધિત ન હોય ત્યાં સુધી ચકાસણીનો સમયગાળો વધારવાની સત્તાનો સમાવેશ થશે.

૧૧.૩ એક વર્ષના સમયગાળા દરમિયાન, દાવેદારને ક્યારેય જાણ કરવામાં આવી હતી કે તેનું પ્રદર્શન અસંતોષકારક હોવાનું સાબિત કરવા માટે દફતર પર કોઈ સામગ્રી નથી.

૧૧.૪ ૧૪.૧૦.૧૯૯૮ તારીખના આદેશમાં પણ, જેમાં ચકાસણીનો સમયગાળો લંબાવવામાં આવ્યો હતો, આવા કારણનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો નથી.

૧૨. તે તદ્દન સુનિશ્ચિત છે કે સમજણપાત્ર આદેશ કે જેથી ચકાસણી સમયગાળો લંબાવવો એ કલંકિત આદેશ તરીકે ગણવામાં આવતો નથી, નિગમને સમાપ્તિ આદેશ માં ઉલ્લેખ કર્યો ન હોય કે કામગીરી સંતોષકારક નથી. સ્વતંત્ર જો કે, ત્યાંની સામગ્રીને કોર્પોરેશનના કેટલાક દાવા અથવા દાવા અથવા આરોપ હોવાનું સમર્થન છે.

૧૨.૧ જો કે, વર્તમાન દાવામાં, આવી સામગ્રી વિદ્વાન શ્રમ અદાલત સમક્ષ મૂકવામાં આવી ન હતી અને તે આ અરજીના દફતર પર પણ મૂકવામાં આવી નથી.આ સંજોગોમાં, ચકાસણીના પ્રારંભિક સમયગાળા દરમિયાન અથવા ચકાસણીના વિસ્તૃત સમયગાળા દરમિયાન પણ પ્રતિવાદીનું પ્રદર્શન સંતોષકારક ન હતું તેવા દાવાને ટેકો આપવા માટે રેકૉર્ડ પર કંઈ નથી.

૧૨.૨ જો ઉપરોક્ત પાસું એટલે કે દાવેદારનું પ્રદર્શન અસંતોષકારક હતું તે સ્થાપિત કરવા માટે સામગ્રીનો અભાવ ધ્યાનમાં લેવામાં ન આવે તો પણ, એવી જોગવાઈની ગેરહાજરી કે જે સક્ષમ અધિકારીને ચકાસણીનો સમયગાળો લંબાવવાની સત્તા આપશે, પ્રતિવાદી સામે નિગમની કાર્યવાહીને અસર કરે છે.

૧૩. ઉપર સૂચવ્યા મુજબ, નિગમની કોઈપણ જોગવાઈમાં નિયમો હોય છે જે સક્ષમ અધિકારીને ચકાસણીનો સમયગાળો એક વર્ષથી વધુ અને/અથવા નિમણૂકના આદેશમાં ઉલ્લેખિત સમયગાળાથી વધુ લંબાવવાની સત્તા આપે છે.

૧૪. રોજગારના કરારમાં કોઈ જોગવાઈની ગેરહાજરીમાં એટલે કે નિમણૂક આદેશ અને/અથવા સેવા નિયમોમાં જે શરત અથવા શરત સૂચવે છે કે નિગમ કોઈપણ કારણોસર અથવા કોઈ કારણ આપ્યા વિના ચકાસણીનો સમયગાળો લંબાવી શકે છે અને/અથવા જ્યારે કોર્પોરેશનના સેવા નિયમો/શરતો આવી સત્તા પ્રદાન કરતી નથી ત્યારે આવી સત્તાનો ઉપયોગ નિગમ દ્વારા ન તો કરી શકાય છે અને ન તો તેની તરફેણમાં અનુમાન લગાવી શકાય છે.

૧૫. એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે નિમણૂક આદેશ હેઠળ નિગમને ચકાસણીનો સમયગાળો લંબાવવા માટે અધિકૃત કરતી કોઈ કલમ/જોગવાઈ નથી અને જ્યારે નિગમ લાગુ પડતા નિયમો અને નિયમો હેઠળ કોઈ જોગવાઈ બતાવવામાં નિષ્ફળ જાય છે જે નિગમને આવી સત્તા પ્રદાન કરે છે, ત્યારે ચકાસણી સમયગાળો પ્રતિવાદીએ ફરજ ફરી શરૂ કરી તે તારીખથી એક વર્ષનો સમયગાળો સમાપ્ત થયા પછી સમાપ્ત થયો હોવાનું માનવામાં આવશે.

૧૬. આ સંજોગોમાં, જે તારીખે પ્રોબેશનનો પ્રારંભિક સમયગાળો સમાપ્ત થયો અને ત્યારબાદ જ્યારે તે સેવામાં ચાલુ રહ્યો, ત્યારે પ્રતિવાદીને "ચકાસણી પરના કર્મચારી" તરીકે ઓળખાવી શકાતો નથી.પરિણામે, જ્યારે દાવેદારની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, એટલે કે વધુ એક વર્ષ પછી, દાવેદારને "ચકાસણી પરનો

કર્મચારી" ગણી શકાતો ન હતો.

૧૭. ઉપર ચર્ચા કરાયેલા પાસાઓ દર્શાવે છે કે ચકાસણીનો સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી, દાવેદારએ નિગમ સાથે ૧૨ મહિના સુધી કામ કર્યું હતું. નિગમનો એવો કિસ્સો નથી કે તે પછીના સમયગાળા દરમિયાન દાવેદાર ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ કરી શક્યો ન હતો.

૧૭.૧ આ સંજોગોમાં, ચકાસણી સમયગાળો પૂરો થયા પછી દાવેદારની સેવાની સમાપ્તિ કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવશે, જે તેના "કોઈપણ કારણોસર સમાપ્તિ" ને આવરી લે છે.

૧૮. ઉપરોક્ત ચર્ચાથી ફલીત થાય છે કે દાવેદાર માટે ચકાસણીનો સમયગાળો ઓક્ટોબર ૧૯૯૮માં સમાપ્ત થયો હતો જ્યારે દાવેદારની સેવા એક વર્ષ પછી એટલે કે ૧૯૯૯માં સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૧૮.૧ ઓક્ટોબર ૧૯૯૮ના સમયગાળા દરમિયાન, દાવેદારને ચકાસણી સમય પરના કર્મચારી તરીકે ગણવામાં આવ્યો ન હતો અને તે ઓક્ટોબર ૧૯૯૮ પછીનો સમયગાળો ન હોઈ શકે અને તેથી, કલમ ૨ (૦૦) હેઠળની જોગવાઈ અને પરિણામે કલમ ૨૫ F હેઠળની જોગવાઈને આકર્ષિત કરવામાં આવશે.

૧૮.૨ આ સંદર્ભમાં, એ નોંધવું પણ સુસંગત છે કે દાવેદારની સેવા સમાપ્ત થયાના

લગભગ ૧૦ દિવસ પછી, નિગમને દાવેદાર સાથે કામ કરતા અન્ય ૯ કામદારોને કાયમી કામદારનો દરજ્જો આપ્યો હતો.

૧૮.૩ જ્યારે ઉપરોક્ત સામગ્રી અને વિગતોને ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે, ત્યારે એવું માનવું શક્ય નથી કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા દાવો કરાયેલ નિષ્કર્ષ કે દાવેદારની સેવા વૈધાનિક જોગવાઈના ઉદ્વંધનમાં સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી તે ખોટી અથવા અન્યાયી છે. વિદ્વાન શ્રમ અદાલતના ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષને દોષિત ઠેરવી શકાય નહીં.

૧૯. જ્યારે એવું જાણવા મળે કે દાવેદારની સેવાની સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હતી, ત્યારે યોગ્ય રાહતનો પ્રશ્ન ઊભો થશે.

૨૦. ઉપરોક્ત મુદ્દાને ધ્યાનમાં લીધા પછી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે નિર્દેશિત દાવેદારને નિગમને ૨૦ ટકા પાછળનો પગાર (જુની સેવાનો) અને સેવાની સાતત્યતા સાથે પુનઃસ્થાપિત કર્યો.

૨૧. ઉપરોક્ત ચર્ચાએ જાણવા મળ્યું કે ચકાસણીનો સમયગાળો સમાપ્ત થયા પછી, દાવેદારએ માત્ર એક વર્ષ માટે કામ કર્યું હતું જ્યારે તેની સેવા સમાપ્ત થઈ હતી.

૨૨. વર્તમાન પુરસ્કારના આધારે, દાવેદારએ ૧૦ વર્ષ (૧૯૯૯ થી ૨૦૦૯ સુધી)

માટે સેવાની સાતત્યતા તેમજ ૨૦ ટકા પાછળનો પગાર (અગાઉ કરેલી સેવાનો પગાર) મેળવ્યો છે.

૨૩. એવોર્ડ વાંચ્યા પછી, તે બહાર આવે છે કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે પાછળના પગાર સંદર્ભમાં આદેશ અને દિશા યાંત્રિક રીતે પસાર કરી છે.

૨૩.૧ આ સંદર્ભમાં રીતુ માર્બલ્સ વિરુદ્ધ પ્રભાકાંત શુક્લાના દાવો સર્વોચ્ચ અદાલતના નિરીક્ષણોનો સંદર્ભ લઈ શકાય છે, જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું હતું કે: –

“૧૫. ઉપરોક્ત અવલોકનો પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે સમાપ્તિના આદેશ ને ગેરકાયદેસર જાહેર કરવામાં આવે તો સંપૂર્ણ પાછળનો પગાર યાંત્રિક રીતે આપી શકાતી નથી. તે આપમેળે અનુસરતું નથી કે જ્યારે કામદાર સેવામાંથી બહાર રહ્યો હોય અને ઉદ્યોગમાં બહુ ઓછું અથવા કંઈ યોગદાન આપ્યું હોય તે સમયગાળા માટે પણ પુનઃસ્થાપન સાથે સંપૂર્ણ પાછળનો પગાર કરવો આવશ્યક છે.

૧૭. કાયદાના ઉપરોક્ત ગુણોત્તરને લાગુ કરીને અમે વર્તમાન દાવો વાસ્તવિક પરિસ્થિતિની તપાસ કરી છે. પ્રતિવાદીની સેવાઓ સ્વીકાર્ય રીતે ૧૧.૬.૮૭ પર સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. શ્રમ અદાલતે તેનો ચુકાદો ૨૭.૮.૦૨ પર આપ્યો હતો. તેથી, સમાપ્તિની તારીખથી સેવામાં પુનઃસ્થાપનના પુરસ્કાર સુધી ૧૫ વર્ષથી વધુનું અંતર છે. શ્રમ અદાલતે સમગ્ર મુદ્દાની તપાસ કર્યા પછી તારણ કાઢ્યું હતું કે પ્રતિવાદી તેણે કામ ન કર્યું હોય તે સમયગાળા માટે કોઈપણ પાછળનો પગાર મેળવવા માટે હકદાર રહેશે નહીં. ચુકાદાનું અવલોકન એ પણ દર્શાવે છે કે પ્રતિવાદીએ શ્રમ અદાલતના દફતર પર એવી કોઈ સામગ્રી અથવા પુરાવા રજૂ કર્યા નથી કે જે દર્શાવે છે કે જ્યારે તે અપીલકર્તાની સેવામાંથી બહાર હતો ત્યારે ૧૫ વર્ષના લાંબા સમયગાળા દરમિયાન તેને નફાકારક રીતે નોકરી મળી ન હતી.

૨૦. અમારા મતે ઉચ્ચ ન્યાયાલય સંપૂર્ણ વેતન આપવામાં અન્યાયી હતી. અમારો એવો પણ અભિપ્રાય છે કે શ્રમ અદાલતે સમાપ્તિને ગેરકાયદેસર ગણાવી હોવાથી

કોઈ પણ વેતન પાછું ન આપવાનું અન્યાયી હતું. આ દાવો હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને અમે નિર્દેશ આપીએ છીએ કે પ્રતિવાદીને સેવાની સમાપ્તિની તારીખથી પુનઃસ્થાપના સુધી પાછળનો પગાર ૫૦ ટકા ચૂકવવામાં આવશે.

૨૩.૨ હરિયાણા રોડવેઝના જનરલ મેનેજર વિરુદ્ધ રુધન સિંહ (૨૦૦૫) ૫ એસ.

સી. સી. ૫૮૧ ના દાવા નિર્ણયમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે નિરીક્ષણ કર્યું

હતું કે: –

“૬. આગળનો પ્રશ્ન, જેમાં વિચારણા કરવાની જરૂર છે તે છે કે શું પ્રતિવાદી કોઈપણ પાછા વેતન માટે હકદાર છે. ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ-કમ-શ્રમ અદાલતે આ આધાર પર ૫૦ ટકા વેતન પાછું આપ્યું હતું કે હરિયાણા રાજ્યના રોહતક જિલ્લામાં જે પ્રકારનું કામ પ્રતિવાદી દ્વારા કરવામાં આવી રહ્યું હતું તે પુષ્કળ પ્રમાણમાં ઉપલબ્ધ છે કારણ કે આ પ્રકારનું કામ કરવા માટે પૂર્વીય યુપી અને બિહારથી મોટી સંખ્યામાં કામદારો આવે છે.

જો કે, એક સામાન્ય અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે કે દાવાની હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને ૫૦ ટકા વેતન પાછું આપવાનું યોગ્ય રહેશે. ઉચ્ચ અદાલતે પણ પુરસ્કારના આ ભાગને જાળવી રાખવાનું કોઈ કારણ આપ્યું નથી.

૮. એવો કોઈ નિયમ નથી કે દરેક કેસમાં જ્યાં ઔદ્યોગિક ન્યાયધિકરણ એવું તારણ આપે છે કે સેવાની સમાપ્તિ કાયદાની કલમ ૨૫-એફનું ઉલ્લંઘન છે, ત્યાં સંપૂર્ણ વેતન આપવું જોઈએ. પસંદગી અને નિમણૂકની રીત અને પદ્ધતિ જેવા ઘણા પરિબલો, એટલે કે, ખાલી જગ્યાની યોગ્ય જાહેરાત કર્યા પછી અથવા રોજગાર વિનિમયમાંથી અરજીઓ આમંત્રિત કર્યા પછી, નિમણૂકની પ્રકૃતિ, એટલે કે, કામચલાઉ, ટૂંકા ગાળાના, દૈનિક વેતન, કામચલાઉ અથવા કાયમી પાત્ર, નોકરી માટે જરૂરી કોઈપણ વિશેષ લાયકાત અને તે જેવી બાબતોને પાછળનું વેતન આપવા અંગે નિર્ણય લેવામાં તોલવું અને સંતુલિત કરવી જોઈએ. એક મહત્વપૂર્ણ પરિબલ, જેને ધ્યાનમાં લેવું જોઈએ, તે સેવાની લંબાઈ છે, જે કર્મચારીએ નોકરીદાતા સાથે પ્રદાન કરી હતી. જો કામદારે નોંધપાત્ર સમય સુધી સેવા આપી હોય અને તેની સેવાઓ ખોટી રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવે, તો તેની ઉંમર અને તેની

પાસે રહેલી લાયકાતને ધ્યાનમાં રાખીને તેને સંપૂર્ણ અથવા આંશિક વેતન આપવામાં આવી શકે છે.

જો કે, જ્યાં કામદાર દ્વારા આપવામાં આવતી સેવાની કુલ લંબાઈ ખૂબ જ ઓછી હોય, ત્યાં સંપૂર્ણ સમયગાળા માટે, એટલે કે, સમાપ્તિની તારીખથી પુરસ્કારની તારીખ સુધી, જે આપણો અનુભવ દર્શાવે છે કે ઘણીવાર ખૂબ મોટો હોય છે, તે સંપૂર્ણ રીતે અયોગ્ય રહેશે. અન્ય એક મહત્વપૂર્ણ પરિબળ, જેને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે તે રોજગારની પ્રકૃતિ છે. કાયમી સ્વરૂપની નિયમિત સેવાની સરખામણી ટૂંકા અથવા તૂટક તૂટક દૈનિક વેતન રોજગાર સાથે કરી શકાતી નથી, જો કે તે એક કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ માટે હોઈ શકે છે.

૯. પ્રતિવાદી દ્વારા દાખલ કરાયેલ લેખિત નિવેદન દર્શાવે છે કે ૧૬.૩.૧૯૮૮ થી ૩૧.૧૦.૧૯૮૮ વચ્ચે તેમને બે પ્રસંગોએ અનુક્રમે બે દિવસ અને સાત દિવસના વિરામ સાથે મદદનીશ (હેલ્પર), ધોવણીયો (વોશ-બોય) અને પાણીવાળા (વોટર કેરિયર) તરીકે ટૂંકા ગાળાની નિમણૂકો આપવામાં આવી હતી. ૩૧.૧૦.૧૯૮૮ પછી બે મહિનાથી વધુ સમય પછી તેમને ૮.૧.૧૯૮૯ પર મદદનીશ (હેલ્પર) તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. આ નિમણૂક માત્ર ૩૧.૧.૧૯૮૯ સુધી જ હતી અને ત્યારબાદ તેમને ૭.૨.૧૯૮૯ પર નવી નિમણૂક આપવામાં આવી હતી, જે ૨૮.૨.૧૯૮૯ પર સમાપ્ત થઈ હતી. આ હકીકતો દર્શાવે છે કે પ્રતિવાદીએ અપીલકર્તાના મહેકમમાં ૧૬.૩.૧૯૮૮ થી ૨૮.૨.૧૯૮૯ સુધી સતત કામ કર્યું ન હતું. દૈનિક વેતનના આધારે નિયુક્ત વ્યક્તિને માત્ર તે દિવસો માટે વેતન મળે છે કે જેના પર તેણે કામ કર્યું હોય.

૧૧. હાથ પરના દાવામાં પ્રતિવાદીએ અપીલકર્તા સાથે ખૂબ જ ટૂંકા ગાળા માટે કામ કર્યું હતું, જે એક વર્ષથી ઓછું હતું. આ સમયગાળા દરમિયાન પણ સેવામાં વિરામ હતો અને તેમને વિવિધ હોદ્દાઓ પર દૈનિક વેતનના આધારે ટૂંકા ગાળાની નિમણૂકો આપવામાં આવી હતી. પ્રતિવાદી તકનીકી રીતે પ્રશિક્ષિત વ્યક્તિ નથી, પરંતુ તે ચોથા વર્ગના પદ પર કામ કરતો હતો. ઔદ્યોગિક ન્યાયાધિકરણ-કમ-મજૂર અદાલતના તારણો અનુસાર, પ્રતિવાદી જે કામ કરી રહ્યો હતો તે જ પ્રકારનું પુષ્કળ કામ રોહતક જિલ્લામાં ઉપલબ્ધ હતું. આવા સંજોગોમાં અમારો અભિપ્રાય છે કે પ્રતિવાદી કોઈપણ પાછળના પગાર માટે હક્કદાર નથી.

૨૩.૩ યુ.પી.એસ.આર.ટી.સી. -વિરુદ્ધ- મિતુ સિંહ (૨૦૦૬) ૭ એસ.સી.સી.

૧૮૦ ના કિસ્સામાં તેના નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કરવો પણ યોગ્ય રહેશે, જેમાં

માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે નિરુક્ષણ કર્યું હતું કે: –

૧૩. જી. એમ. હરિયાણા રોડવેઝ વિ. રુધન સિંહ, [૨૦૦૫] ૫ માં આ ન્યાયાલયે એવું માન્યું હતું કે દરેક દાવો , જ્યાં ન્યાયાલય દ્વારા તારણ નોંધવામાં આવે છે અથવા સેવાની સમાપ્તિનો આદેશ ગેરકાયદેસર એસ.સી.સી. ૫૮૧ હતો, ત્યાં દરેક અને ન્યાયધીકરણ કે કર્મચારી સંપૂર્ણ પાછળનો પગાર મેળવવા માટે હકદાર હોય એવો કોઈ નિયમ નથી. મુળ પરિબળોને ધ્યાનમાં લેવા જરૂરી છે. કોર્ટે કહ્યું: "

૮. એવો કોઈ નિયમ નથી કે દરેક દાવો જ્યાં ઔદ્યોગિક ન્યાયધિકરણ તારણો આપે છે કે સેવાની સમાપ્તિ કાયદાની કલમ ૨૫-એફનું ઉલ્લંઘન કરતી હતી, ત્યાં સંપૂર્ણ પાછળનો પગાર આપવું જોઈએ. પસંદગી અને નિમણૂક રીત અને પદ્ધતિ, એટલે કે ખાલી જગ્યાની યોગ્ય જાહેરાત કર્યા પછી અથવા રોજગાર વિનિમયમાંથી અરજીઓ આમંત્રિત કર્યા પછી, નિમણૂક પ્રકૃતિ, એટલે કે, કામચલાઉ, ટૂંકા ગાળાનું, દૈનિક વેતન, પાછળનો પગાર , કામચલાઉ અથવા કાયમી પાત્ર, નોકરી માટે જરૂરી કોઈપણ વિશેષ લાયકાત અને તે જેવી બાબતો પર ભાર મુકવો જોઈએ અને પાછળનો પગાર આપવા અંગે નિર્ણય લેવામાં સંતુલિત રહેવું જોઈએ. એક મહત્વપૂર્ણ પરિબળ, જેને ધ્યાનમાં લેવું જોઈએ, તે છે કર્મચારીએ નોકરીદાતા સાથે કેટલી લાંબી સેવા આપી હતી. જો કામદારે નોંધપાત્ર સમય સુધી સેવા આપી હોય અને તેની સેવાઓ ખોટી રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવે, તો તેની ઉંમર અને તેની પાસે રહેલી લાયકાતને ધ્યાનમાં રાખીને તેને સંપૂર્ણ અથવા આંશિક પાછળનો પગાર આપવામાં આવી શકે છે. જો કે, જ્યાં કામદાર દ્વારા આપવામાં આવતી સેવાની કુલ લંબાઈ ખૂબ જ ઓછી હોય, ત્યાં સંપૂર્ણ સમયગાળા માટે એટલે કે સમાપ્તિની તારીખથી પુરસ્કારની તારીખ સુધી, જે આપણો અનુભવ દર્શાવે છે કે ઘણીવાર ખૂબ મોટો હોય છે, તે સંપૂર્ણ રીતે અયોગ્ય રહેશે. અન્ય એક મહત્વપૂર્ણ પરિબળ, જેને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે તે રોજગારની પ્રકૃતિ છે. કાયમી સ્વરૂપની નિયમિત સેવાની સરખામણી ટૂંકા અથવા તૂટક તૂટક રોજમદારી નો પાછળનો પગાર રોજગાર સાથે કરી શકાતી નથી, જો કે તે એક કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ માટે હોઈ શકે છે.

૧૪. ફરીથી, અલ્હાબાદ જલ સંસ્થાન વિરુદ્ધ દયા શંકર રાય, [૨૦૦૫] ૫ એસ.સી.સી.

૧૨૪ માં, આ મુદ્દા પર સંબંધિત કેસોની વિચારણા કર્યા પછી, કોર્ટે જણાવ્યું હતું કે "

"૧૬ અમે આ અદાલતના કેટલાક નિર્ણયોનો ઉલ્લેખ કર્યો છે કે અગાઉ બરતરફીના આદેશને રદ કરવામાં આવે તો, સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃ સ્થાપન સામાન્ય પરિણામ હતું.પરંતુ હવે સમય જતાં, એ સમજાયું છે કે ઉદ્યોગને એવા સમયગાળા માટે કામદારને ચૂકવણી કરવાની ફરજ પાડવામાં આવી રહી છે કે જે દરમિયાન તેણે દેખીતી રીતે ઓછું અથવા બિલકુલ કંઈ યોગદાન આપ્યું ન હતું, તે સમયગાળા માટે જે બિનઉત્પાદકતાથી ખર્ચવામાં આવ્યું હતું, જ્યારે કામદારને તે પરિસ્થિતિમાં પાછા જવા માટે મજબૂર કરવામાં આવી રહ્યો છે જે ઘણા વર્ષો પહેલાં હતી જ્યારે તેને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો.આપણા માટે ઔદ્યોગિક સંબંધોને અસર કરતી સમસ્યાઓ માટે વ્યવહારિક અભિગમ વિકસાવવો જરૂરી છે. જો કે, કોઈ ન્યાયી ઉકેલ રજૂ કરી શકાતો નથી પરંતુ સુવર્ણ માધ્યમ સુધી પહોંચી શકાય છે "

૧૬. આમ, કામદારની પુનઃ સ્થાપના મેળવવાનો હક એ જરૂરી નથી કે પાછળના પગાર માં પરિણામે જે પુનઃ સ્થાપનાથી સ્વતંત્ર હશે. પાછળના વેતનની વિનંતી સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે, તથ્યાત્મક પરિસ્થિતિ અને ન્યાય, સમાનતા અને શુદ્ધ અંતઃ કરણના સિદ્ધાંતોને યોગ્ય અદાલત/ન્યાયધિકરણ દ્વારા ધ્યાનમાં રાખવા પડશે.

૧૭. હાલના દાવામાં દફતર સ્પષ્ટપણે પ્રતિબિંબિત કરે છે કે પ્રતિવાદી-કામદારની સેવાઓ ક્યારેય સંતોષકારક ન હોવાનું જણાયું હતું. હકીકતમાં, ૩૦ વર્ષથી વધુ સમય પહેલાં, તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી પરંતુ તેમને સુધારવાની તક આપીને પાછા લઈ જવામાં આવ્યા હતા. કમનસીબે, જોકે, પ્રતિવાદીએ તેનો ઉપયોગ કર્યો ન હતો. પ્રશ્નમાં ત્રણ ઘટનાઓ પહેલાં પણ, ઘણી વખત, પ્રતિવાદી-કામદારને ચેતવણી આપવામાં આવી હતી. તેથી, પાછળનો પગાર આપવા માટે તે યોગ્ય દાવો ન હતો અને શ્રમ અદાલત અને ઉચ્ચ અદાલત ઉપરોક્ત અરજીને મંજૂર કરવામાં યોગ્ય ન હતી. તે હદ સુધી, તેથી, આદેશ હસ્તક્ષેપને પાત્ર છે.

૧૮. ઉપરોક્ત કારણોસર, અપીલને આંશિક રીતે મંજૂરી આપવામાં આવે છે. શ્રમ અદાલત

દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા અને ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા પુષ્ટિ કરવામાં આવેલા આદેશ ને પાછળનો પગાર આપવાની હદ સુધી રદ કરવામાં આવે છે અને એવું માનવામાં આવે છે કે પ્રતિવાદી-કામદાર પાછળનો પગાર મેળવવા માટે હકદાર નથી. તે મુજબ અપીલનો નિકાલ કરવામાં આવે છે. જોકે, દાવો હકીકતો અને સંજોગોમાં ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ આપવામાં આવશે નહીં.

૨૩.૪ આમ, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા ઉપર ટાંકવામાં આવેલા અવલોકનોમાંથી જે ફલીત થયેલ છે તે એ છે કે નિર્દેશ યાંત્રિક રીતે પાછળના પગારની ચુકવણીને ધ્યાનમાં રાખીને પસાર થવો જોઈએ નહીં અને માત્ર એટલા માટે કે પુનઃ સ્થાપનની રાહત આપવામાં આવે છે. પાછળના પગારને લગતા ચુકાદાનો નિર્ણય અનેક સંબંધિત તથ્યો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને થવો જોઈએ, જેમાં સમાપ્ત કરતા પહેલા દાવેદારની સેવાની કુલ મુદત, જે આધાર પર દાવેદારની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, જે આધાર પર દાવેદારની સેવા સમાપ્ત કરવાનો આદેશ / કાર્યવાહી રદ કરવામાં આવી હતી, દાવો કરનાર વચગાળાનો હતો કે કેમ તે હકીકત, સંજોગો દરમિયાન લાભદાયી રીતે કોઈ અપવાદરૂપ નોકરી કરતો હતો અને દાવો કરનાર સામે પાછળના પગારને લઈને નોકરીદાતા દ્વારા દલીલ કરવામાં આવી હતી અને સ્થાપિત કરવામાં આવી હતી.

૨૪. ૨૦ ટકાની ચૂકવણીના નિર્દેશને ધ્યાનમાં રાખીને કહેવાતા અવલોકનો, પાછળનો પગાર (આપવાની બાબતને) ટકાવી શકાતો નથી.

૨૫. જ્યાં સુધી આદેશ નિર્દેશન/સેવાની સાતત્યતા આપવાનો સંબંધ છે, ઉપર જણાવ્યા મુજબ, દાવેદારની સેવા સમાપ્ત થાય તે પહેલાં તેની સેવાની કુલ મુદત એક વર્ષ હતી. તે પહેલાં, તેમણે એક વર્ષ માટે ચકાસણી પરના કર્મચારી તરીકે કામ કર્યું હતું. આ અદાલતને ધ્યાનમાં રાખીને, જે વ્યક્તિની સેવાની મુદત તેની સેવા સમાપ્ત થયાના એક વર્ષ પહેલાં હતી, તે ૧૦ વર્ષ

એટલે કે ૧૯૯૯ થી ૨૦૦૯ સુધી સેવાની સાતત્યતા આપતો આદેશ અન્યાયી છે. તેથી, ઉપરોક્ત દિશા-નિર્દેશ ટકી શકે તેમ નથી.

૨૬. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, વિવાદિત આદેશમાં આંશિક ફેરફાર થવાને પાત્ર છે.૨૭. પરિણામે, નીચેનો આદેશ પસાર કરવામાં આવે છે: –

[અ] વિવાદિત પુરસ્કારની અંશત: પુષ્ટિ કરવામાં આવે છે અને અંશત:

અલગ રાખવામાં આવે છે.

[બી] દાવેદારને પુનઃ સ્થાપિત કરવાના નિર્દેશમાં ખલેલ પહોંચાડવામાં

આવતી નથી.

[સી] જો કે, સેવાની સાતત્યતા નિર્દેશિત/મંજૂર કરવાનો આદેશ અને ૨૦

ટકા પાછળના પગારની ચુકવણી નિર્દેશિત કરવાનો આદેશ અલગ

રાખવામાં આવે છે.

ઉપરોક્ત અવલોકનો, નિર્દેશો અને ફેરફારની અરજી અંશત: વિવાદિત માન્ય અને ચુકાદામાં છે, તે મુજબ રજૂ કરાયેલ અરજીનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.નિયમને ઉપરોક્ત બાબતો પુરતો સંપૂર્ણ બનાવવામાં આવ્યો છે.

સહી/ – (ન્યાયાધીશ- 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.