

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.

=====

હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ.

વિરુદ્ધ

પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર, લેબર કોર્ટ, ઓરિસ્સા અને અન્ય

સપ્ટેમ્બર ૧૫, ૧૯૭૬

[ન્યાયમૂર્તિઓ વાચ. વી. ચંદ્રચુડ, પી. કે. ગોસ્વામી અને એ. સી. ગુપ્તા]

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭-કલમ ૨ (૦૦)-છટણીનો અર્થ-
છટણી અભિવ્યક્તિ દ્વારા આવરી લેવામાં આવેલા સમયના પ્રવાહ દ્વારા સેવાની
સમાપ્તિ કરી શકાય છે.

સામાવાળાઓને ૩ વર્ષના સમયગાળા માટે હેડ ટાઈમ કીપર્સ તરીકે
નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. સંસ્થાને સુવ્યવસ્થિત કરવા અને જ્યાં પણ શક્ય
હોય ત્યાં અર્થતંત્રને અસર કરવાની કથિત નીતિને અનુસરીને, અપીલકર્તાએ હેડ
ટાઈમ કીપર્સના સેવાના કરારોનું નવીકરણ ન કરવાનું પસંદ કર્યું. તેમની સેવાઓ

સમાપ્ત કરવાનો કોઈ આદેશ નહોતો. અપીલકર્તાના જણાવ્યા અનુસાર સેવાનો કરારનો સમયગાળો પૂરો થવા પર સમાપ્તિ આપમેળે થઈ હતી. સામાવાળાઓએ ઔદ્યોગિક વિવાદો ઉઠાવ્યા હતા જેને ઓરિસ્સા સરકાર દ્વારા શ્રમ અદાલતમાં મોકલવામાં આવ્યા હતા. શ્રમ અદાલતે સમાપ્તિના આદેશો ખાલી કરી દીધા હતા અને જણાવ્યું હતું કે તેઓ સેવાની સાતત્યતા અને સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનના હકદાર છે. શ્રમ અદાલત આ નિષ્કર્ષ પર આવી હતી:

(૧) સામાવાળાઓને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫એફની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા અને તેથી, છટણી કાયદાની વિરુદ્ધ હતી.

(૨) આ સમાપ્તિ અપીલકર્તા નોકરીદાતા દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાના પરિણામે હતી અને તે વાસ્તવિક ન હતી.

(૩) તે સાબિત થયું ન હતું કે સામાવાળાઓને સેવામાંથી મુક્ત કર્યા પછી તેમની પાસે વૈકલ્પિક રોજગાર હતો.

અપીલકર્તાએ ઓરિસ્સા વડી અદાલતમાં રિટ પિટિશન દાખલ કરીને એવોર્ડને પડકાર્યો હતો અને દલીલ કરી હતી:

(૧) સામાવાળાઓની સેવાઓ સમયના પ્રવાહથી સમાપ્ત થઈ ગઈ અને તે છટાણીનો કેસ ન હતો.

(૨) તે કામદારોએ સાબિત કરવાનું હતું કે તેઓએ અન્યત્ર રોજગાર મેળવીને તેમની ખોટ ઘટાડવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો.

(૩) શ્રમ અદાલતે પોતાને સંતુષ્ટ કર્યા વિના સામાવાળાઓને સંપૂર્ણ પગાર આપવાની ભૂલ કરી હતી કે તેઓ નોકરી પર હતા.

વડી અદાલત ઉપરોક્ત દલીલોને નકારી કાઢી હતી અને રિટ અરજીને ફગાવી દીધી હતી.

સ્પેશિયલ લીવની અપીલમાં અપીલકર્તાએ દલીલ કરી હતી:

(૧) સામાવાળાઓની સેવાઓનો સમય જતાં અંત આવ્યો અને આવી સેવા સમાપ્તિ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) માં છટાણીની વ્યાખ્યામાં આવતી નથી.

(૨) વર્તમાન અપીલ અપીલકર્તા વિરુદ્ધ સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ એન. સુંદતા મનીના કેસમાં આ અદાલતના નિર્ણય દ્વારા આવરી લેવામાં આવી

છે, પરંતુ આ નિર્ણય હરિ પ્રસાદ શિવશંકર શુક્લાના કેસમાં મોટી બેન્ચના અગાઉના નિર્ણયની વિરુદ્ધ હતો.

અપીલને નકારી કાઢીને,

ઠેરવ્યું: ૧ .કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) જે છટણીને વ્યાખ્યાયિત કરે છે તે સ્પષ્ટ કરે છે કે છટણીનો અર્થ એ છે કે નોકરીદાતા દ્વારા કોઈપણ કારણોસર કામદારની સેવાની સમાપ્તિ. કલમ ૨પએફ (એ) હેઠળ કોઈ પણ કામદાર કે જે નોકરીદાતા હેઠળ ઓછામાં ઓછા એક વર્ષથી સતત સેવામાં છે, તેને જ્યાં સુધી તેના બદલામાં એક મહિનાની નોટિસ અથવા વેતન આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તેને બરતરફ કરી શકાય નહીં. કલમ ૨પએફ (એ) ની જોગવાઈ કહે છે કે જો છટણી કોઈ કરાર હેઠળ હોય જે સેવાની સમાપ્તિ માટેની તારીખ નિર્દિષ્ટ કરે છે તો આવી કોઈ નોટિસની જરૂર રહેશે નહીં. જો કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) દ્વારા વ્યાખ્યાયિત છટણીનો હેતુ પક્ષો વચ્ચેના કરારની દ્રષ્ટિએ સમયના પ્રવાહ દ્વારા સેવાની સમાપ્તિનો સમાવેશ ન કરવાનો હોય તો આ પરંતુક તદ્દન બિનજરૂરી હશે. [૫૮૯બી-એચ, ૫૯૦એ]

૨. હરિ પ્રસાદ શુક્લાનો કેસ ભારતીય સ્ટેટ બેંકના નિર્ણયની વિરુદ્ધ નથી. તે કિસ્સામાં આ અદાલતે જે ચુકાદો આપ્યો હતો તે એ હતો કે ઉદ્યોગની

સમાપ્તિને કારણે નોકરીદાતા દ્વારા તેનો વ્યવસાય વાસ્તવિક રીતે બંધ કરવો અથવા બંધ કરવો એ છટાણી સમાન નથી. [૫૯૦બી-ઈ]

ભારતીય સ્ટેટ બેંક વિ. એન. સુંદરા મની; ૧૯૭૬ (૩) એસસીઆર અને પિપરાઈથ સુગર મિલ્સ લિમિટેડ વિ. પિપરાઈથ સુગર મિલ્સ મજૂર યુનિયન [૧૯૫૬] એસ. સી. આર. ૮૭૨; અનુસરવામાં આવ્યું.

હરિપ્રસાદ શિવશંકર શુક્લા વિરુદ્ધ એ. ડી. દિવિકર, [૧૯૫૭] એસ. સી. આર. ૧૨૧; સમજાવ્યું.

૩. અપીલકર્તા દ્વારા વડી અદાલતમાં દાખલ કરાયેલી રિટ પિટિશનમાં સામાવાળાઓ પાસે કોઈ વૈકલ્પિક રોજગાર ન હોવાના નિષ્કર્ષને પડકારવામાં આવ્યો ન હતો. શ્રમ અદાલત સમક્ષ નુકસાન ઘટાડવાનો પ્રશ્ન ઉઠાવવામાં આવ્યો ન હતો. તેથી, વડી અદાલત નોકરીદાતાની તરફેણમાં તેના વિવેકાધીન અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવાનું યોગ્ય રીતે ટાળ્યું હતું. [૫૯૦ G-H, ૫૯૧ A-B]

દીવાની અપીલ ચુકાદો: દીવાની અપીલ નંબર ૧૫૮૦/૧૯૭૦.

ઓ. જે. સી. નં. ૨૧/૧૯૬૫માં ઓરિસ્સા વડી અદાલતના તારીખ ૧૪/૦૮/૧૯૬૯ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી વિશેષ પરવાનગી દ્વારા અપીલ.

અપીલકર્તા તરફે એલ. એન. સિંઘા, ભારતના સોલિસિટર જનરલ, સંતોષ ચેટર્જી, જી. એસ. ચેટર્જી અને ડી. પી. મુખર્જી.

સામાવાળા નં. ૪ તરફે પી. એસ. ખેરા.

સામાવાળા નંબર ૫ તરફે ગોવિંદ દાસ, (શ્રીમતી) એસ. ભંડારે, એમ. એસ. નરસિંમ્હન, એ. કે. માથુર અને એ. કે. શર્મા.

સામાવાળા નંબર ૬ તરફે બી. પી. સિંઘ અને એ. કે. શ્રીવાસ્તવ.

અદાલતનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તી ગુપ્તા દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો.

૩, ૪ અને ૫ નંબરના સામાવાળાઓ હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડના રાઉરકેલા એકમમાં મુખ્ય સમય સંરક્ષક તરીકે કાર્યરત હતા, જે અહીં અપીલકર્તા હતા. ત્રીજા અને ચોથા સામાવાળાઓની નિમણૂક અનુક્રમે ૨૪ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૫૯ અને ૧૪ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૫૯ના રોજ ત્રણ-ત્રણ વર્ષના સમયગાળા માટે કરવામાં આવી હતી. પાંચમા સામાવાળાની નિમણૂક પણ ૧૫ જુલાઈ,

૧૯૫૭થી ત્રણ વર્ષના સમયગાળા માટે કરવામાં આવી હતી, પરંતુ હેડ ટાઈમ કીપર તરીકે નહીં પણ ટાઈમ કીપર તરીકે. તેમના કિસ્સામાં સમયાંતરે ત્રણ વર્ષની મુદત પૂરી થયા પછી આ સમયગાળો ૧૫ ઓક્ટોબર, ૧૯૬૨ સુધી લંબાવવામાં આવ્યો હતો. આ દરમિયાન તેમને ૩ નવેમ્બર, ૧૯૬૦થી ટાઈમ કીપરમાંથી હેડ ટાઈમ કીપર તરીકે બદલી આપવામાં આવી હતી. "સંસ્થાને સુવ્યવસ્થિત કરવા અને જ્યાં પણ શક્ય હોય ત્યાં અર્થતંત્રને અસર કરવા" ની કથિત નીતિ અનુસાર, અપીલકર્તાએ હેડ ટાઈમ કીપર્સના સેવાના કરારોનું નવીકરણ ન કરવાનું પસંદ કર્યું, જે આ ત્રણ સામાવાળાઓ સહિત આઠ હતા. તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો કોઈ આદેશ નહોતો; અપીલકર્તાના જણાવ્યા અનુસાર સેવાનો કરારનો સમયગાળો સમાપ્ત થતાં સમાપ્તિ આપમેળે થઈ ગઈ હતી. ઉપરોક્ત ત્રણ સામાવાળાઓએ તેમના સંઘ, સામાવાળા નંબર ૬, રાઉરકેલા મજૂર સભા દ્વારા ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો. ત્રણ સામાવાળાઓની સેવાઓની સમાપ્તિ વાજબી હતી કે નહીં અને જો નહીં, તો તેઓ કઈ રાહતના હકદાર હતા તે વિવાદને ઓરિસ્સા સરકાર દ્વારા ઓરિસ્સાની શ્રમ અદાલત, ભુવનેશ્વરમાં ચુકાદા માટે મોકલવામાં આવ્યો હતો. શ્રમ અદાલતના પીઠાસીન અધિકારીએ ૧૨ ડિસેમ્બર, ૧૯૬૪ના તેમના ચુકાદા દ્વારા આ ત્રણ સામાવાળાઓ સામે પસાર કરાયેલા સમાપ્તિના આદેશોને ખાલી કરી દીધા હતા અને જણાવ્યું હતું કે તેઓ "સેવાની સાતત્યતા સાથે પુનઃસ્થાપન" અને "તેમની સેવામાંથી મુક્તિની તારીખ અને તેમના પુનઃ નિવેદનની તારીખ અથવા તારીખો

વચ્ચેના સમયગાળા માટે સંપૂર્ણ વેતન" માટે પણ હકદાર છે. આ પુરસ્કાર નીચેના તારણો પર આધારિત છે:

(૧) ત્રણ સામાવાળાઓને નોકરીમાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા, અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫F ની જરૂરિયાતો સંતોષાઈ ન હોવાથી, છટણી કાયદાની વિરુદ્ધ હતી;

(૨) આ કર્મચારીઓની સેવાઓને સમાપ્ત કરવામાં મેનેજમેન્ટે અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા અપનાવી હતી અને નોકરીદાતાની કાર્યવાહી પ્રામાણિક નહોતી; અને તે.

(૩) તે સાબિત થયું ન હતું કે તેઓ સેવામાંથી મુક્ત થયા પછી તેમની પાસે કોઈ વૈકલ્પિક રોજગાર હતો.

અપીલકર્તાએ ઓરિસ્સા વડી અદાલતમાં રિટ પિટિશન દાખલ કરીને ચુકાદાને પડકાર્યો હતો. વડી અદાલત સમક્ષ એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે આ કર્મચારીઓની સેવાઓ સમય જતાં સમાપ્ત થઈ ગઈ છે, મેનેજમેન્ટે તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરી નથી અને આ છટણીના કિસ્સાઓ નથી. વ્યવસ્થાપન વતી કરવામાં આવેલી અન્ય રજૂઆત એ હતી કે કર્મચારીઓએ બેરોજગારીના સમયગાળા દરમિયાન તેમના નુકસાનને ઘટાડવાના પ્રયાસો કર્યા હોવાનું સાબિત ન કર્યું હોવા છતાં, સંપૂર્ણ વેતનની ચુકવણી માટેનો ચુકાદો ખોટો હતો,

વડી અદાલત બંને દલીલોને નકારી કાઢી હતી અને રિટ અરજીને ફગાવી દીધી હતી. વિશેષ પરવાનગી દ્વારા કરવામાં આવેલી આ અપીલમાં અપીલકર્તા વડી અદાલતના નિર્ણયની ચોકસાઈ પર સવાલ ઉઠાવે છે.

આ અપીલમાં મુખ્ય પ્રશ્ન એ છે કે શું શ્રમ અદાલત દ્વારા મળેલા તારણ મુજબ ત્રણ સામાવાળાઓને તેમના એમ્પ્લોયર દ્વારા છૂટા કરવામાં આવ્યા હતા. જો આ છટાણીના કિસ્સાઓ હતા, તો શ્રમ અદાલત દ્વારા પુનઃસ્થાપનનો આદેશ દેખીતી રીતે એક માન્ય આદેશ હતો, કારણ કે, સ્વીકાર્યું છે કે, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫F માં નિર્ધારિત કામદારોની છટાણીની પૂર્વશરત સંતોષાઈ ન હતી. અહીં અને વડી અદાલત બંનેમાં અપીલકર્તા વતી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે ત્રણ સામાવાળાઓની સેવાઓ સમય જતાં સમાપ્ત થઈ ગઈ હતી અને સેવાની આવી સમાપ્તિ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨ (૦૦) માં છટાણીની વ્યાખ્યામાં આવતી નથી. અપીલકર્તા વતી હાજર રહેલા સોલિસિટર જનરલે સ્પષ્ટ રીતે સ્વીકાર્યું હતું કે આ અપીલ આ અદાલત, સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા વિરુદ્ધ એન. સુંદરા મની, ૧૯૭૬ (૩) એસ. સી. આર. ના તાજેતરના નિર્ણય દ્વારા આવરી લેવામાં આવી હતી અને નિર્ણય અપીલકર્તાની દલીલની વિરુદ્ધ હતો. જોકે તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે આપેલો આ નિર્ણય આ અદાલતના અગાઉના નિર્ણય હરિપ્રસાદ શિવશંકર શુક્લા વિરુદ્ધ એ. ડી. દિવિકર, [૧૯૫૭] એસ. સી. આર. ૧૨૧

સાથે સ્પષ્ટ રીતે વિરોધાભાસી હતો, જે મોટી ખંડપીઠે આપ્યો હતો અને તેથી સુંદરન મનીના કેસમાં પુનર્વિચારણા જરૂરી છે. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) માં છટાણીની વ્યાખ્યા નીચે મુજબ કરવામાં આવી છે:

"૨. (ઓઓ). ""છટાણી" નો અર્થ એ છે કે નોકરીદાતા દ્વારા કામદારની સેવાની સમાપ્તિ કોઈપણ કારણોસર, શિસ્તભંગની કાર્યવાહી દ્વારા લાદવામાં આવેલી સજા સિવાય, પરંતુ તેમાં સમાવેશ થતો નથી –

(ક) કામદારની સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ; અથવા

(બી) જો નોકરીદાતા અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચેના રોજગાર કરારમાં તે વતી કોઈ શરત હોય તો નિવૃત્તિની ઉંમર સુધી પહોંચ્યા પછી કામદારની નિવૃત્તિ; અથવા

(સી) સતત ખરાબ સ્વાસ્થ્યના આધારે કામદારની સેવાની સમાપ્તિ;

સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ એન. સુંદરન મની (ઉપરોક્ત) માં આ વ્યાખ્યાનું વિશ્લેષણ કરતા આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો:

"Termination. for કોઈપણ કારણ ગમે તે મુખ્ય શબ્દો હોય. કારણ ગમે તે હોય, દરેક સમાપ્તિ છટાણીને દર્શાવે છે. તો એકમાત્ર પ્રશ્ન એ છે કે શું કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી છે?. સમાપ્તિ ત્યારે થાય છે

જ્યારે કોઈ મુદત માસ્ટરના સક્રિય પગલાથી અથવા નિર્ધારિત મુદત પૂરી થતાં સમાપ્ત થાય છે. સમાપ્તિ માત્ર નોકરીદાતા દ્વારા સમાપ્તિની ક્રિયાને જ સ્વીકારતી નથી, પરંતુ સમાપ્તિની હકીકત ગમે તે રીતે રજૂ કરવામાં આવે.

. નોકરીદાતા માત્ર આદેશ પસાર કરીને નોકરી સમાપ્ત કરતો નથી કારણ કે સેવા ચાલે છે. તે કરી શકે છે. એક સંયુક્ત આદેશ લખીને વિભાગ કરો, એક રોજગાર આપે છે અને બીજો તેને સમાપ્ત અથવા મર્યાદિત કરે છે. એક અલગ, અનુગામી નિર્ધારણ એ જોગવાઈનું એકમાત્ર ચુંબકીય ખેંચાણ નથી. સમાપ્ત કરવાની આગોતરી જોગવાઈને નિમણૂક પછીની સમાપ્તિ જેવી જ ખામી દ્વારા અસર થાય છે.

સોલિસિટર જનરલ દ્વારા સ્વીકારવામાં આવેલો આ નિર્ણય અપીલકર્તાની દલીલની વિરુદ્ધ છે અને આ અપીલમાં વિચારણા માટે ઉદ્ભવતા મુખ્ય પ્રશ્ન પર નિર્ણાયક છે. એ પણ નોંધવું જોઈએ કે કલમ ૨૫ F (a) જે જણાવે છે કે કોઈ પણ કામદાર કે જે નોકરીદાતા હેઠળ ઓછામાં ઓછા એક વર્ષ સુધી સતત સેવામાં રહ્યો હોય તેને તે નોકરીદાતા દ્વારા જ્યાં સુધી તેને આવી નોટિસના બદલામાં એક મહિનાની નોટિસ અથવા વેતન આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તેને બરતરફ કરવામાં આવશે નહીં, તેમાં એક પરંતુક છે જે કહે છે કે "જો છટકી કોઈ કારણ હેઠળ હોય જે સેવાની સમાપ્તિ માટેની તારીખ નિર્દિષ્ટ કરે છે તો આવી કોઈ

નોટિસની જરૂર રહેશે નહીં". સ્પષ્ટપણે, જો કલમ ૨ (૦૦) માં વ્યાખ્યાયિત કરાયેલ છટણીનો હેતુ પક્ષો વચ્ચેના કરારની દ્રષ્ટિએ સમયના પ્રવાહ દ્વારા સેવાની સમાપ્તિનો સમાવેશ કરવાનો ન હોત તો પરંતુક ખૂબ જરૂરી હોત. આ એક વધુ કારણ છે કે શા માટે એવું માનવું આવશ્યક છે કે શ્રમ અદાલત એ અભિપ્રાય લેવામાં યોગ્ય હતી કે સામાવાળાઓને કલમ ૨૫ F ની જોગવાઈઓથી વિપરીત બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા.

હરિપ્રસાદ શિવશંકર શુક્લા વિ. એ. ડી. દિવિકર, (ઉપરોક્ત) જેમાં સોલિસિટર જનરલે ઉદ્દેખ કર્યો હતો, તેમાં નિર્ણય માટે એક પ્રશ્ન ઊભો થયો હતો કે શું કલમ ૨ (૦૦) માં છટણીની વ્યાખ્યા "છટણીની સ્વીકૃત કલ્પનાથી ઘણી આગળ જાય છે કે જેમાં ઉદ્યોગમાં તમામ કામદારોની સેવાની સમાપ્તિનો સમાવેશ થાય છે જ્યારે ઉદ્યોગ પોતે જ નોકરીદાતા દ્વારા તેના વ્યવસાયને વાસ્તવિક રીતે બંધ કરવા અથવા બંધ કરવા પર અસ્તિત્વમાં નથી?" આ પ્રશ્નનો જવાબ અગાઉના કેસના અધિકાર પર નકારાત્મકમાં આપવામાં આવ્યો હતો, પિપરાઈથ સુગર મિલ્સ લિમિટેડ વિ. પિપરાઈથ સુગર મિલ્સ મઝદૂર યુનિયન, [૧૯૫૬] એસ. સી. આર. ૮૭૨, જેણે એવું માન્યું હતું કે "છટણી એ તેની સામાન્ય સ્વીકૃતિમાં સૂચિત કરે છે કે વ્યવસાય પોતે ચાલુ રાખવામાં આવી રહ્યો છે પરંતુ સ્ટોલ અથવા બળનો એક ભાગ સરપ્લસ તરીકે છોડવામાં આવે છે અને તેથી વ્યવસાય બંધ થવાના પરિણામે તમામ કામદારોની સેવાઓની સમાપ્તિને યોગ્ય

રીતે છટણી તરીકે વર્ણવી શકાતી નથી". પિપરાઈથ સુગર મિલ્સના કેસ પછી હરિપ્રસાદ શિવશંકર શુક્લા વિરુદ્ધ એ. ડી. દિવિકર (સુપ્રા) માં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે વ્યાખ્યામાં ઉપયોગમાં લેવાતા "કોઈપણ કારણોસર" શબ્દોમાં સમગ્ર વ્યવસાયને યોગ્ય રીતે બંધ કરવાનો સમાવેશ થતો નથી કારણ કે "છટણીને લગતી વ્યાખ્યા કલમને એવો અર્થ આપવો એ કાયદાની સમગ્ર યોજનાની વિરુદ્ધ હશે કે જેમાં વ્યવસાય અસ્તિત્વમાં ન હોય ત્યારે નોકરીદાતા દ્વારા તમામ કામદારોની સેવાની સમાપ્તિની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થાય છે". અમારી સામેના કેસની હકીકતો પર, "કોઈપણ કારણોસર" શબ્દોને સંપૂર્ણ અસર આપવી એ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫F ના અવકાશ અને હેતુ સાથે સુસંગત હશે, અને કાયદાની યોજનાની વિરુદ્ધ નહીં. અમને હરિપ્રસાદના કેસમાં એવું કંઈ મળ્યું નથી જે સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ એન. સુંદરા મની (સુપ્રા) માં જે ઠરાવવામાં આવ્યું છે તેની સાથે અસંગત હોય.

અપીલકર્તા વતી રજૂ કરાયેલો બીજો મુદ્દો એ હતો કે શ્રમ અદાલતના પીઠાસીન અધિકારીએ સામાવાળાઓને અપીલકર્તા દ્વારા સેવામાંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યા પછી તેઓ બેરોજગાર થયા હોવાની પોતાની જાતને સંતોષ્યા વિના સંપૂર્ણ વેતન આપવાનું ખોટું કર્યું હતું અને વધુમાં, તેઓએ તેમની છટણીના પરિણામે તેમના નુકસાનને ઘટાડવા માટે તમામ વાજબી પગલાં લીધાં હતાં. શ્રમ અદાલતને જાણવા મળ્યું છે કે તે સાબિત થયું નથી કે સામાવાળાઓ

પાસે કોઈ વૈકલ્પિક રોજગાર હતો. વડી અદાલતમાં અપીલકર્તા દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ અરજીમાં, સામાવાળાઓ પાસે કોઈ વૈકલ્પિક રોજગાર ન હોવાના નિષ્કર્ષને પડકારવામાં આવ્યો ન હતો. વડી અદાલતના ચુકાદા પરથી એવું જણાય છે કે સામાવાળાઓને સંપૂર્ણ વેતન આપવાની ઔચિત્યની રજૂઆત એ આધાર સુધી મર્યાદિત હતી કે સામાવાળાઓએ એ સાબિત કર્યું ન હતું કે તેમણે બેરોજગારીના સમયગાળા દરમિયાન તેમના નુકસાનને ઘટાડવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો. વિશેષ પરવાનગી અરજીમાં એવી પણ વિનંતી કરવામાં આવી છે કે વડી અદાલત એવું માનવું જોઈતું હતું કે સામાવાળાઓ સંપૂર્ણ વેતન મેળવવા માટે હકદાર નથી જ્યાં સુધી તેઓ સાબિત કરવામાં સફળ ન થાય કે તેઓએ વૈકલ્પિક રોજગાર મેળવવાનો પ્રયાસ કર્યો પરંતુ નિષ્ફળ રહ્યા. શ્રમ અદાલતે સામાવાળાઓને ગેરકાયદેસર રીતે છૂટા કરવામાં આવ્યા હોવાના નિષ્કર્ષ પર તેમને સંપૂર્ણ વેતન આપવાનો આદેશ આપ્યો હતો. એવું લાગતું નથી કે રોજગારના અભાવને કારણે થતા નુકસાનને ઘટાડવાનો પ્રશ્ન શ્રમ અદાલત સમક્ષ ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો. તેથી વડી અદાલત "નોકરીદાતાની તરફેણમાં તેના વિવેકાધીન અધિકારક્ષેત્ર" નો ઉપયોગ કરવાનું ટાળ્યું અને "કામદારોને પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર દ્વારા મેળવેલા લાભથી વંચિત ન રાખવાનો" પ્રસ્તાવ મૂક્યો. સામાવાળાઓ બેરોજગાર હતા તે હવે વિવાદિત ન હોઈ શકે. આ સંજોગોમાં, અમારા મતે, વડી અદાલત આ મુદ્દા પર દખલ કરવાનો ઈનકાર કરવો વાજબી હતો.

અપીલ નિષ્ફળ જાય છે અને ખર્ચ સાથે રદ કરવામાં આવે છે.

પી.એચ.પી.

અપીલ રદ કરવામાં આવી.

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.