

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.

=====

મેસર્સ જીવનલાલ લિમિટેડ (1929), કલકત્તા

વી.

તેના કામદારો

(પી. બી. ગજેન્દ્ર ગડકર અને કે. એન. વાંચૂ, ન્યાયમૂર્તીશ્રીઓ)

ઔદ્યોગિક વિવાદ- ગ્રેયુટી- સતત સેવા - ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ,
૧૯૪૭નું અર્થઘટન (૧૯૪૭નો ૧૪)

ભાનુ બાલા નામના એક વ્યક્તિએ ૧૯૨૯માં કામદાર તરીકે અપીલકર્તાની સેવામાં જોડાયા હતા અને ૧૯૫૭માં રાજીનામું આપ્યું હતું. તેમની સેવાના આ સમયગાળા દરમિયાન તેઓ ફેબ્રુઆરી, ૧૯૪૫ થી ઓક્ટોબર, ૧૯૪૫ વચ્ચે લગભગ ૮ મહિના સુધી પરવાનગી વિના અથવા રજા વિના ફરજથી ગેરહાજર રહ્યા હતા. કંપની અને તેના કામદારો વચ્ચે કરવામાં આવેલા એવોર્ડ હેઠળ એક યોજના ઘડવામાં આવી હતી જેમાં સંબંધિત ખંડ હતી કે "૧૫ વર્ષ પછી સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ અથવા કર્મચારીના રાજીનામું પર ઉપરના સમાન દરે સતત સેવા

ગ્રેચ્યુટી".

ભાનુ બાલાને ગ્રેચ્યુટી આપવાના પ્રશ્નના સંદર્ભમાં વિવાદ ઊભો થયો હતો, જેમણે ઉપરોક્ત ખંડનો લાભ લેવાનો દાવો કર્યો હતો અને કંપનીએ આ દાવાને આ આધાર પર નકારી કાઢ્યો હતો કે તે કર્મચારી જરૂરી સમયગાળા માટે સતત સેવામાં નહોતો રહ્યો કારણ કે તેની સેવામાં વિરામ હતો અને તેનાથી તેની નોકરીની સાતત્યતાને અસર થઈ હતી, જેના કારણે તેનો દાવો અસમર્થ બન્યો હતો.

પ્રશ્ન ૧૯૫૧ના એવોર્ડમાં સમાવિષ્ટ "સતત સેવા" શબ્દના અર્થઘટનનો હતો.

એવું માનવામાં આવે છે કે જુદા જુદા સંદર્ભમાં એક જ શબ્દના ઘણીવાર જુદા જુદા અર્થો હોઈ શકે છે અને "સતત સેવા" અભિવ્યક્તિ હંમેશા દરેક કેસના સંજોગો પર નિર્ણય લેવાનો હકીકતનો પ્રશ્ન હશે કે કોઈ ચોક્કસ કર્મચારી જરૂરી સમયગાળા માટે સેવાની સાતત્યતાનો દાવો કરી શકે છે કે નહીં.

જ્યાં "સતત સેવા" અભિવ્યક્તિને વૈધાનિક રીતે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવી હતી ત્યાં વ્યાખ્યા પ્રચલિત થશે; અને જ્યાં એવોર્ડ પોતે જ એવી અભિવ્યક્તિની વ્યાખ્યા આપે છે જે એવોર્ડમાંથી ઉદ્ભવતા દાવાઓ સાથે વ્યવહાર કરવા માટે પક્ષકારોને બંધનકર્તા બનાવશે પરંતુ જ્યાં એવોર્ડ "સતત સેવા" અભિવ્યક્તિને સમજાવતો નથી અને અન્ય કાયદાઓમાં સમાવિષ્ટ વૈધાનિક વ્યાખ્યાઓ કોઈ

ભૌતિક સહાયની ન હોય ત્યાં સિદ્ધાંત પર પ્રશ્નની તપાસ કરવી અને કોઈ પણ એવોર્ડમાં અભિવ્યક્તિનો અર્થ શું હોવો જોઈએ તે નક્કી કરવું જરૂરી રહેશે.

"ગ્રેચ્યુઇટી યોજનાના સંદર્ભમાં "સતત સેવા", માલિક અને કર્મચારી વચ્ચેના માલિક અને નોકરના સંબંધને ચાલુ રાખવાની ધારણા અધિનિયમ છે, જે પક્ષકારોના કાર્ય દ્વારા, એટલે કે, રાજીનામું અથવા સેવાની સમાપ્તિ દ્વારા અથવા કાયદાના અમલ દ્વારા સમાપ્ત થઈ શકે છે; પરંતુ સેવાની સાતત્ય માત્ર એટલા માટે સમાપ્ત થશે નહીં કારણ કે કર્મચારી રજા મેળવ્યા વિના ગેરહાજર હતો; જોકે એવા કિસ્સાઓ હશે કે જ્યાં લાંબા સમય સુધી અનધિકૃત ગેરહાજરી Vyajbi રીતે એવા નિષ્કર્ષને જન્મ આપી શકે છે કે આવી સેવા કર્મચારી દ્વારા છોડી દેવાનો ઇશાદો હતો.

ગ્રેચ્યુઇટીના હેતુ માટે માત્ર ગેરકાયદેસર હડતાળમાં ભાગ લેવાને સેવાની સાતત્યતામાં ભંગ હોવાનું કહી શકાય નહીં, જો કે તે તેની સમાપ્તિ માટેનું સારું કારણ હોઈ શકે છે, જો કે તે વતી સ્થાયી આદેશોમાં સંબંધિત જોગવાઈઓનું પાલન કરવામાં આવ્યું હતું.

બર્કિંગહામ એન્ડ કર્નેટિક કંપની લિમિટેડ વિ. બર્કિંગહેમ અને કર્નેટિક કંપનીના કામદારો લિમિટેડ, [૧૯૫૩] એસ. સી. આર. ૨૧૯, વિશિષ્ટ.

બજ બજ મ્યુનિસિપાલિટી વિ. પી. આર. મુખર્જી, [૧૯૫૩] ૧ એલ. એલ. જે.

૧૯૫ નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.

સિવિલ અપીલેટ જ્યુરિસડીક્શન: સિવિલ અપીલ નંબર ૨૬૪ ઓફ ૧૯૬૦.

૧૯૫૯ ના સંદર્ભ (આઈટી) નંબર ૮૧ માં ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, બોમ્બેના ૧૨ ઓક્ટોબર, ૧૯૫૯ ના એવોર્ડમાંથી વિશેષ પરવાનગી દ્વારા અપીલ.

અપીલકર્તા તરફે એસ. ટી. દેસાઈ, સુકુમાર ઘોષ અને બી. એન. ઘોષ.

સામાવાળા તરફે સી. એલ. ધુડિયા અને કે. એલ. હાથી.

૩ એપ્રિલ ૧૯૬૧. કોર્ટનો ચુકાદો ગજેન્દ્રગડકર, ન્યાયમૂર્તિ દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો.

ટ્રિબ્યુનલ એક મામલામાં જે તેને હેઠળ સંદર્ભિત કરવામાં આવી હતી

s, માટે

1950 ના 168 નંબર

વિશેષ પરવાનગી દ્વારા આ અપીલ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, 1947 ના
klm 36Ae(2) ના સંદર્ભમાં 28 AeipRI 1951 ના રોજ આ ટ્રિબ્યુનલદ્વારા

કરવામાં આવેલ એવોર્ડની અમુક શરતોનું અર્થઘટન બાબતમાં ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા એવોર્ડ સામે નિર્દેશિત કરવામાં આવે છે એવું લાગે છે કે અપીલકર્તા મેસર્સ જીવનલાલ (૧૯૨૯) લિમિટેડ અને તેના કામદારો વચ્ચે ૧૯૫૦માં અપીલકર્તા વિરુદ્ધ સામાવાળા દ્વારા કરવામાં આવેલી કેટલીક માંગણીઓ અંગે વિવાદ ઊભો થયો હતો. આ વિવાદને ચુકાદા માટે મોકલવામાં આવ્યો હતો, જેના પરિણામે એક એવોર્ડ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે ગ્રેયુઈટી યોજનાની જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી. આ પુરસ્કારની કેટલીક જોગવાઈઓ વર્તમાન સંદર્ભમાં અર્થઘટન માટે મોકલવામાં આવી છે.

૩૧ ઓગસ્ટ, ૧૯૫૭ના રોજ, અપીલકર્તાના કર્મચારી ભાનુ બાલા દ્વારા રજૂ કરાયેલું રાજીનામું અપીલકર્તા દ્વારા સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું. ઉક્ત કર્મચારી ૧૯૨૯માં અપીલકર્તાની સેવામાં જોડાયો હતો પરંતુ લગભગ ૮૧ મહિના સુધી તેની સેવામાં વિરામ હતો કારણ કે તે પરવાનગી અથવા રજા વિના ફરજથી ગેરહાજર રહ્યો હતો. ૧૪ ફેબ્રુઆરી, ૧૯૪૫ થી ઓક્ટોબર, ૧૯૪૫ના અંત સુધી અપીલકર્તાના જણાવ્યા અનુસાર ઉક્ત કર્મચારી એવોર્ડ દ્વારા ઘડવામાં આવેલી યોજના હેઠળ કોઈપણ ગ્રેયુઈટી માટે હકદાર ન હતો તેમ છતાં અપીલકર્તાએ તેમને રૂ.૧,૧૬૫ AaPya. કર્મચારી તે રકમ સ્વીકારવા તૈયાર ન હતો કારણ કે તેણે દાવો કર્યો હતો કે તે રૂ.૨,૨૮૨.૫૦ પૈસા ગ્રેયુઈટી *trike me~avva hkdar ze*. આમ કર્મચારી દ્વારા કરવામાં આવેલી માંગ ઔદ્યોગિક વિવાદ તરફ

દોરી ગઈ જે બોમ્બે ખાતેની પ્રથમ શ્રમ અદાલત સમક્ષ અધિનિયમની કલમ ૩૩ સી હેઠળ લેવામાં આવી હતી. શ્રમ અદાલતે અરજી પર વિચાર કર્યો, કર્મચારીની તરફેણમાં વિવાદનો મુદ્દો નક્કી કર્યો અને કર્મચારીને ગ્રેયુટી તરીકે રૂ.૧,૭૮૧.૮૦ પૈસા *cukvvano* અપીલકર્તાને *inde"x kyo"*. ત્યારબાદ અપીલકર્તાએ *Aaij"kl* રર૬ અને રર૭ હેઠળ બોમ્બે હાઈકોર્ટમાં એ આધાર પર રિટ *krl ke* લેબર અદાલતને કર્મચારી દ્વારા તેની સમક્ષ કરવામાં આવેલી અરજીને ધ્યાનમાં લેવાનો કોઈ અધિકારક્ષેત્ર નથી. આ રિટ પિટિશનને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને લેબર કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશને રદ કરવામાં આવ્યો હતો. આ તબક્કે બોમ્બે સરકારે ૧૯૫૧ના ચુકાદામાં સમાવિષ્ટ "સતત સેવા" શબ્દના અર્થઘટનનો પ્રશ્ન અધિનિયમની કલમ ૩૬એ (૧) હેઠળ ઔદ્યોગિક અદાલતને મોકલ્યો હતો. આ રીતે આ બાબતની માલિકી ઔદ્યોગિક અદાલત પાસે હતી. તેણે એવું માન્યું છે કે ટ્રિબ્યુનલે જ્યારે ચુકાદો તૈયાર કર્યો ત્યારે "સતત સેવા" શબ્દનો ઉપયોગ કર્યો હતો, તેનો અર્થ એ છે કે નોકરીદાતા અથવા કર્મચારી દ્વારા રોજગાર કરારની સમાપ્તિ અથવા કાયદાના અમલ દ્વારા સેવા તૂટી નથી અથવા વિશ્લેષિત નથી થઈ.તે આ અર્થઘટન છે જેની ચોકસાઈને અપીલકર્તા દ્વારા તેની હાલની અપીમાં પડકારવામાં આવે છે.

ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા અગાઉના સંદર્ભમાં ઘડવામાં આવેલી ગ્રેયુટી યોજનાનો સંબંધિત ભાગ આ રીતે વાંચે છે:

(i) પેઢીની સેવામાં હોય ત્યારે કર્મચારીનું મૃત્યુ થાય અથવા કર્મચારી શારીરિક કે માનસિક રીતે વિકલાંગ બને તો દરેક વર્ષની સેવામાં અડધા મહિનાનું વેતન તેને અથવા તેના વારસદારો, વહીવટકર્તાઓ, સોંપણીઓ અથવા નોમિનીઓને મહત્તમ દસ મહિનાના વેતનને આધિન રહેશે.

(૨) પાંચ વર્ષની સતત સેવા પછી કંપની દ્વારા તેમની સેવાની સમાપ્તિ પર-ઉપરના સમાન દરે ગ્રેયુટી.

(૩) ૧૫ વર્ષની સતત સેવા પછી સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ અથવા કર્મચારીના રાજીનામા પર-ઉપરના સમાન દરે ગ્રેયુટી.

આપણે પહેલેથી જ જોયું છે કે કર્મચારી ભાનુ બાલાએ રાજીનામું આપ્યું હતું અને તેમનું રાજીનામું ઓગસ્ટ, ૧૯૫૭માં સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું. તેમણે ;એલના લાભનો દાવો કર્યો હતો.(૩) જ્યારે અપીલકર્તાએ દલીલ કરી હતી કે ઉપરોક્ત કર્મચારીને જરૂરી સમયગાળા માટે સતત સેવામાં નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો ન હતો કારણ કે ૧૪ ફેબ્રુઆરી, ૧૯૪૫થી ઓક્ટોબર, ૧૯૪૫ના અંતની વચ્ચે તેમની સેવામાં વિરામ હતો અને તેનાથી તેમની નોકરીની સાતત્યતાને અસર થઈ હતી, જેના કારણે તેમનો દાવો અયોગ્ય બન્યો હતો.(૩) ટ્રિબ્યુનલે આ દલીલને ફગાવી દીધી.

શ્રી એસ. ટી. દેસાઈ દલીલ કરે છે કે સી. એલ. માં "સતત સેવા" શબ્દોનો અર્થઘટન કરવામાં આવે છે.(૩) આપણે ભારતીય કારખાના અધિનિયમ,

૧૯૩૪ (૧૯૩૪નો ૨૫) તેમજ ભારતીય કારખાના અધિનિયમ, ૧૯૪૮ (૧૯૪૮નો ૬૩) માં ૧૯૫૪માં તેના સુધારા પહેલાંના સ્પષ્ટીકરણ (૧) સાથે કલમ ૪૯ બી(૧) ની જોગવાઈઓની સરખામણી કરવી જોઈએ; અને તેઓ દલીલ કરે છે કે કામમાંથી અનધિકૃત ગેરહાજરી સામાન્ય રીતે સેવામાં વિરામનું કારણ બનવી જોઈએ જેથી જો કોઈ કર્મચારીને, કામમાંથી અનધિકૃત ગેરહાજરી પછી, આવી અનધિકૃત ગેરહાજરી પછી ફરી શરૂ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવે તો તે તેની સેવામાં વિરામને ધ્યાનમાં રાખીને સતત સેવાનો દાવો કરવા માટે હકદાર ન હોવો જોઈએ. આ દલીલના સમર્થનમાં બર્કિંગહામ એન્ડ કોર્નેટિક કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ આ અદાલતના નિર્ણય પર નિર્ભરતા મૂકવામાં આવી છે. બર્કિંગહામ અને કાર્લાટકી કંપની લિમિટેડના કામદારો (૧). તે કિસ્સામાં આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો છે કે કામદારોની સેવાની સાતત્યતામાં ગેરકાયદેસર હડતાળને કારણે વિક્ષેપ પડ્યો હતો અને તેથી તેઓ ભારતીય કારખાના અધિનિયમ ની કલમ ૪૯ બી (૧) હેઠળ પગાર સાથે રજાઓનો દાવો કરવા માટે હકદાર નથી. જો કે, એ નોંધવું જોઈએ કે આ નિર્ણય ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ , ૧૯૪૭ની કલમ ૨ (ક્યૂ) માં "હડતાળ" શબ્દની વ્યાખ્યા પર આધારિત છે, જે ભારતીય કારખાના અધિનિયમ , ૧૯૩૪ની કલમ ૪૯-બીની સંબંધિત જોગવાઈ સાથે વાંચી શકાય છે; અને તેમાં કોઈ શંકા નથી કે અલગ સંદર્ભમાં એક જ શબ્દના અર્થો અલગ હોઈ શકે છે અને ઘણીવાર અલગ હોઈ શકે છે. જેમ કે આ અદાલતે બજ બજ મ્યુનિસિપાલિટી વિ. પી. આઈ. ટી. માં નિરીક્ષણ કર્યું છે. મુખર્જી (૨), "સમાન શબ્દોનો અર્થ એક સંદર્ભમાં એક વસ્તુ

અને અલગ સંદર્ભમાં બીજી વસ્તુ હોઈ શકે છે.આ જ કારણ છે કે જ્યારે આપણે આપણા પોતાના કોઈ ચોક્કસ કાયદા સાથે વ્યવહાર કરવો હોય ત્યારે ચોક્કસ શબ્દોના અર્થ અથવા અન્ય કાયદાઓમાં જોવા મળતા શબ્દોના સંગ્રહ પરના નિર્ણયો ભાગ્યે જ ખૂબ મૂલ્યવાન હોય છે; તે મદદરૂપ થઈ શકે છે પરંતુ તેને માર્ગદર્શિકા અથવા ઉદાહરણ તરીકે લઈ શકાતા નથી.તેથી, કારખાના અધિનિયમ ના સંદર્ભમાં "સતત સેવા" શબ્દોને આભારી અર્થ હાલની અપીમાં મુદ્દો નક્કી કરવામાં ભૌતિક અસર કરી શકશે નહીં.

(૧) [૧૯૫૩] એસ. સી. આર. ૨૧૯(૨) [૧૯૫૩] ૧ એલ. એલ. ન્યાયમુર્તિ ૧૯૫,૧૯૮.

આ જ ટિપ્પણી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ , ૧૯૪૭ની કલમ ૨ (ઇ. ઇ. ઇ.) માં સમાવિષ્ટ "સતત સેવા" અભિવ્યક્તિની વ્યાખ્યાના આધારે દલીલના સંદર્ભમાં કરવામાં આવે છે.ઉપરોક્ત વિભાગમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે "સતત સેવા" નો અર્થ અવિરત સેવા છે અને તેમાં એવી સેવાનો સમાવેશ થાય છે જે માત્ર 'માંદગી અથવા અધિકૃત રજા અથવા અકસ્માત અથવા હડતાળ જે ગેરકાયદેસર નથી, અથવા તાળાબંધી અથવા કામ બંધ થવાના કારણે વિશેષિત થઈ શકે છે જે કામદારોની કોઈ ભૂલને કારણે નથી. આ વ્યાખ્યા નિઃશંકપણે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ની જોગવાઈઓના સંદર્ભમાં સતત સેવાના પ્રશ્ન સાથે વ્યવહાર કરવા માટે સુસંગત છે, પરંતુ ઔદ્યોગિક વિવાદમાં આપવામાં આવેલા ચુકાદામાં "સતત સેવા" શબ્દોના અર્થઘટન સાથે વ્યવહાર કરવા માટે

તેની કામગીરી આપમેળે વિસ્તૃત કરી શકાતી નથી, સિવાય કે જે સંદર્ભમાં ચુકાદામાં અભિવ્યક્તિનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે તે તેને ન્યાયી ઠેરવે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, "સતત સેવા" અભિવ્યક્તિને વૈધાનિક રીતે વ્યાખ્યાયિત કરી શકાય છે, જે કિસ્સામાં ઉપરોક્ત અભિવ્યક્તિનો ઉપયોગ કરીને વ્યાખ્યા prevail. An એવોર્ડ પોતે તે અભિવ્યક્તિની વ્યાખ્યા આપી શકે છે અને તે એવોર્ડમાંથી ઉદ્ભવતા દાવાઓ સાથે વ્યવહાર કરવા માટે પક્ષોને બંધનકર્તા બનાવશે. જો કે, જ્યાં ચુકાદો ઉપરોક્ત અભિવ્યક્તિને સમજાવતો નથી અને અન્ય કાયદાઓમાં સમાવિષ્ટ વૈધાનિક વ્યાખ્યાઓ કોઈ ભૌતિક સહાયની નથી, ત્યાં સિદ્ધાંત પર પ્રશ્નની તપાસ કરવી અને કોઈ પણ ચુકાદામાં અભિવ્યક્તિનો અર્થ શું હોવો જોઈએ તે નક્કી કરવું જરૂરી રહેશે; અને વર્તમાન કેસમાં ટ્રિબ્યુનલે ચોક્કસપણે તે જ કરવાનું હતું.

"અગાઉના સંદર્ભમાં ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ઘડવામાં આવેલી ગ્રેચ્યુઈટી યોજનાના સંદર્ભમાં "સતત સેવા" એ માલિક અને તેના કર્મચારીઓ વચ્ચેના માલિક અને નોકરના સંબંધને ચાલુ રાખવાનું સૂચન કરે છે. જો નોકર રાજીનામું આપે તો તેની રોજગાર સેવા આપમેળે સમાપ્ત થઈ જાય છે. જો નોકરીદાતા તેના કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરે છે, જે ફરીથી સેવાની સાતત્યતાનો અંત લાવે છે. જો કોઈ કર્મચારીની સેવાને કોઈ પણ કાયદાના અમલ દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવે તો તે ફરીથી એક બીજું ઉદાહરણ છે જ્યાં ચાલુ રાખવામાં વિશેષ આવે છે; પરંતુ એવું માનવું મુશ્કેલ છે કે માત્ર એક કર્મચારી રજા મેળવ્યા વિના ગેરહાજર છે તે જ તેની

સેવાની સાતત્યતાનો અંત લાવશે.તેવી જ રીતે, ગેરકાયદેસર હડતાળમાં ભાગ લેવાથી કે જેને બરતરફીની સજા થઈ શકે છે, તે પોતે માલિક અને નોકરના સંબંધનો અંત લાવી શકશે નહીં. તે સેવાની સમાપ્તિ માટેનું એક સારું કારણ હોઈ શકે છે, જો કે તે વતી સ્થાયી આદેશોમાં સંબંધિત જોગવાઈઓનું પાલન કરવામાં આવે; પરંતુ માત્ર ગેરકાયદેસર હડતાળમાં ભાગ લેવાથી ગ્રેયુટીના હેતુઓ માટે સાતત્યમાં ભંગ થાય તેવું ન કહી શકાય.બીજી બાજુ, જો કોઈ કર્મચારી રજા મેળવ્યા વિના અને આટલા લાંબા સમય સુધી અનધિકૃત રીતે ફરજ પર ગેરહાજર રહે છે કે જેથી તેની ગેરહાજરીમાં તેણે સેવા છોડી દીધી હોય, તો આટલી લાંબી અનધિકૃત ગેરહાજરી કાયદેસર રીતે સેવાની સાતત્યતામાં વિરામનું કારણ બની શકે છે. આમ દરેક કેસના સંજોગો પર નિર્ણય લેવાનો હંમેશા હકીકતનો પ્રશ્ન રહેશે કે કોઈ ચોક્કસ કર્મચારી જરૂરી સમયગાળા માટે સેવાની સાતત્યતાનો દાવો કરી શકે છે કે નહીં. અમારા મતે, તેથી, ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા લેવામાં આવેલો મત નોંધપાત્ર રીતે સાચો છે, જોકે અમે તે સ્પષ્ટ કરવા માંગીએ છીએ કે ટ્રિબ્યુનલ અનુસાર સેવાની સાતત્યતા સમાપ્ત થશે તેવા કેસો ઉપરાંત એવા કેસોનો વર્ગ હશે કે જ્યાં લાંબા સમય સુધી અનધિકૃત ગેરહાજરી વાજબી રીતે એવા નિષ્કર્ષને જન્મ આપી શકે છે કે આવી સેવા કર્મચારી દ્વારા છોડી દેવાનો હેતુ છે. આ ફેરફાર સાથે અમે પુરસ્કારની પુષ્ટિ કરીએ છીએ અને અપીલને નકારી કાઢીએ છીએ. ખર્ચ અંગે કોઈ ઓર્ડર નહીં.

અરજી ફગાવી દેવામાં આવી છે.

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.