

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 judgment 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 judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

=====

ચુ.પી.એસ.આર.ટી.સી.

વિરૂદ્ધ

મિકુ સિંઘ

ઓગસ્ટ ૧૮, ૨૦૦૬

[સી. કે. ઠક્કર, ન્યાયમૂર્તિશ્રી અને માર્કન્ટે કાટજુ, ન્યાયમૂર્તિશ્રી]

શ્રમ કાયદાઓ:

બરતરફ કરાયેલા કામદારની પુનઃસ્થાપના---પાછળના વેતન---
યોજવાનો હકઃકોર્ટ/ટ્રિબ્યુનલ પાસે વાસ્તવિક પરિસ્થિતિ અને ન્યાય, સમાનતા
અને સારા અંતરાત્માનાં સિદ્ધાંતોને ધ્યાનમાં રાખીને વેતન પાછું આપવાની
વિવેકાધીન સત્તા છે --- કામદારને ફરીથી નોકરી પર રાખવાનો હક જરૂરી નથી
કે તેને વેતન પાછું મળે --- હકીકતો પર, સંબંધિત કામદારે ત્રણ અલગ અલગ

પ્રસંગોએ ગેરવર્તણૂક કરી હતી --- તેમજ તેની સેવાઓ ક્યારેય સંતોષકારક સાબિત થઈ ન હતી --- આવા સંજોગોમાં, નીચેની અદાલતોએ વેતન પાછું આપવામાં ભૂલ કરી.

અપીલકર્તા-નિગમ સાથે બસ ચાલક તરીકે કામ કરતા પ્રતિવાદીએ તપાસ ટુકડી દ્વારા સંકેત આપવા છતાં કથિત રીતે ત્રણ અલગ-અલગ પ્રસંગોએ બસ રોકવાનો ઇનકાર કર્યો હતો.પ્રતિવાદી-કામદાર સામેના આક્ષેપો તપાસ અધિકારી દ્વારા સાબિત કરવામાં આવ્યા હતા.પ્રતિવાદીને સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો.એપેલેટ ઓથોરિટી દ્વારા સમાપ્તિ આદેશની પુષ્ટિ કરવામાં આવી હતી.જોકે, શ્રમ અદાલતે સમાપ્તિના આદેશને રદ કર્યો હતો.પરિણામે કામદારને બેરોજગારીના સમયગાળા દરમિયાન સેવામાં સાતત્ય અને પાછળના વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો.ઉચ્ચ અદાલતે શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદાને સમર્થન આપ્યું હતું.

વર્તમાન અપીલમાં વિચારણા માટે જે એકમાત્ર પ્રશ્ન ઊભો થયો છે તે એ છે કે શું પ્રતિવાદી-કામદાર પાછા વેતન આપવા માટે હકદાર છે.

આંશિક રીતે અપીલને મંજૂરી આપતા કોર્ટે

ઠરાવ્યુ:૧.૧.આ પ્રકારની બાબતોનો નિકાલ 'સંભાવનાની પ્રાધાન્યતા' ના સિદ્ધાંત પર થવો જરૂરી છે અને 'વાજબી શંકાની બહારના પુરાવા' પર નહીં.

૧.૨.જ્યારે પ્રતિવાદી-કર્મચારી એ બતાવવાની સ્થિતિમાં ન હતો કે શા માટે તપાસ ટુકડીએ તેને કોઈ દુશ્મનાવટ વિના ખોટી રીતે ફસાવ્યો હતો, ત્યારે શ્રમ અદાલતે તપાસ અધિકારી દ્વારા નોંધાયેલા અપરાધના નિષ્કર્ષમાં દખલ કરવામાં ગંભીર ગેરકાયદેસરતા તેમજ અધિકારક્ષેત્રની ભૂલ કરી હતી.[૬૭૮-સી]

૧.૩.લેબર કોર્ટ પણ ટોપીનું નિરીક્ષણ કરવામાં સ્પષ્ટ રીતે ખોટી હતી કે શક્ય છે કે સંકેત ચકાસણી ટુકડી દ્વારા આપવામાં આવ્યો હોય પરંતુ તે કદાચ ડ્રાઈવર દ્વારા નોંધવામાં આવ્યો ન હોય.તેવી જ રીતે વાહક સામે કાર્યવાહી શરૂ કરવાની ગેરહાજરી અંગે શ્રમ અદાલત દ્વારા કરવામાં આવેલું નિરીક્ષણ સંપૂર્ણપણે અપ્રસ્તુત અને અસ્તિત્વમાં ન હોય તેવી વિચારણા હતી.શ્રમ અદાલત સૌથી વધુ સામગ્રી અને મહત્વપૂર્ણ હકીકતની પ્રશંસા કરવામાં નિષ્ફળ રહી હતી કે જ્યાં સુધી પ્રતિવાદી-કર્મચારી દ્વારા બસ રોકવામાં ન આવી હોત અને તપાસ ટુકડીએ તપાસ હાથ ધરી ન હોત, ત્યાં સુધી વાહક સામે કોઈ કાર્યવાહી થઈ શકી ન હોત કારણ કે તે તપાસના આધારે જ હતી કે તપાસ ટુકડી એ જાણી શકતી હતી કે મુસાફરો ટિકિટ વિના મુસાફરી કરી રહ્યા હતા કે

નહીં.જ્યારે બસ રોકવામાં આવી ન હતી અને તેની તપાસ થઈ શકી ન હતી, ત્યારે સત્તાવાળાઓ માટે વાહક સામે કાર્યવાહી શરૂ કરવાનો કોઈ પ્રસંગ નહોતો અને કાયદાકીય રીતે આવી કોઈ કાર્યવાહી શરૂ થઈ શકી ન હોત.[૬૭૦-સી-એફ]

૧.૪.લેબર કોર્ટ દ્વારા ધ્યાનમાં લેવામાં આવેલું બીજું પરિબળ એ હતું કે જો તપાસ ટુકડી દ્વારા સંકેત આપવામાં આવ્યો હોવા છતાં પ્રતિવાદી-કર્મચારી બસ રોકતો ન હોત, તો તપાસ ટુકડી બસનો પીછો કરી શકતી હતી.પ્રશ્ન એ ન હતો કે તપાસ ટુકડી બસનો પીછો કરી શકી હોત કે નહીં.કામદાર સામે આરોપ હતો કે તપાસ ટુકડી દ્વારા બસ રોકવાનો સંકેત આપવામાં આવ્યો હોવા છતાં તે આમ કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યો હતો.તેથી, હકીકતો અને સંજોગોમાં, શ્રમ અદાલત શિસ્ત અધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા અને અપીલ અધિકારી દ્વારા પુષ્ટિ કરાયેલા આદેશોમાં દખલ કરી શકી ન હોત.ઉચ્ચ અદાલતે શ્રમ અદાલતના ચુકાદાની પુષ્ટિ કરવામાં ભૂલ કરી હતી.[૬૭૮-જી,એચ; ૬૭૯-એ]

૨.૧.જો કે, પાછળના વેતનની ચુકવણીના સંદર્ભમાં મર્યાદિત નોટિસ જારી કરવામાં આવી હોવાથી, આ અદાલત મોટા પ્રશ્નમાં પ્રવેશી રહી નથી કે શું પ્રતિવાદીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની કાર્યવાહી કાયદેસર, યોગ્ય અને કાયદા સાથે સુસંગત હતી કે કેમ.પરંતુ આ અદાલતને સંપૂર્ણ સંતોષ છે કે કેસની

હકીકતો અને સંજોગોમાં પ્રતિવાદી-કામદારને પાછું વેતન ન આપવું જોઈએ.
[૬૭૯-બી]

૨.૨.પાછળના વેતનની ચુકવણી એ એક વિવેકાધીન સત્તા છે જેનો ઉપયોગ કોર્ટ/ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તેમની સંપૂર્ણતાને ધ્યાનમાં રાખીને કરવો પડે છે અને ન તો સ્ટ્રેટ જેકેટ ફોર્મ્યુલા વિકસાવી શકાય છે અને ન તો આવા કિસ્સાઓમાં સાર્વત્રિક ઉપયોગનો નિયમ નિર્ધારિત કરી શકાય છે.પુનઃસ્થાપન મેળવવા માટે કામદારનો હક એ જરૂરી નથી કે પાછળના વેતનની ચુકવણીમાં પરિણમે જે પુનઃસ્થાપનથી સ્વતંત્ર હશે.પાછળના વેતનની વિનંતી સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે, તથ્યાત્મક પરિસ્થિતિ અને ન્યાય, સમાનતા અને સારા અંતઃકરણના સિદ્ધાંતોને યોગ્ય અદાલત/ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ધ્યાનમાં રાખવા પડશે.[૬૭૯-બી-સી; ૬૮૧-એ]

૨.૩.તાત્કાલિક કિસ્સામાં, રેકૉર્ડ 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, તે વેતન પરત આપવાનો કેસ ન હતો અને શ્રમ અદાલત અને ઉચ્ચ અદાલત આ વિનંતી મંજૂર કરવામાં યોગ્ય ન હતા.[૬૮૧-જી, સી]

જનરલ મેનેજર, હરિયાણા રોડવેઝ વિ. રુધન સિંહ, [૨૦૦૫] ૫ એસસીસી ૫૯૧; અલ્હાબાદ જલ સંસ્થાન વિ. દયા શંકર રાય, [૨૦૦૫] ૫ એસસીસી ૧૨૪ અને યુ.પી.એસ.આર.એ.ટી.સી લિમિટેડ વિ. શારદા પ્રસાદ મિશ્રા, [૨૦૦૬] ૪ એસસીસી ૭૩૩, પર આધાર રાખ્યો હતો.

અલ્હાબાદ ખાતેની હાઈકોર્ટના તા.૧૨.૮.૨૦૦૪ ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી સી.એમ.ડબલ્યુ.પી.નં.૪૯૧૮૨/૨૦૦૦.

અપીલકર્તા તરફે ટી. મહિપાલ અને પ્રદીપ મિશ્રા.

પ્રતિવાદી તરફે મનોજ કે. મિશ્રા, સંજય વિસેન, અમિત યાદવ અને અનીશ કુમાર ગુપ્તા.

કોર્ટનો ચુકાદો આના દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો

સી. કે. ઠાકર(ઠાકર), ન્યાયમૂર્તિશ્રી. પરવાનગી આપવામાં આવી.

આ અપીલ ૧૨ ઓગસ્ટ, ૨૦૦૪ના રોજ અલ્હાબાદ ખાતેની ઉચ્ચ ન્યાયાલય દ્વારા સિવિલ મિસેલેનિયસ રિટ પિટિશન નં.૪૯૧૮૨/૨૦૦૦ માં પસાર કરાયેલા આદેશ સામે દાખલ કરવામાં આવી છે, જેમાં ઉચ્ચ અદાલતે ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમ (ટૂંકમાં 'કોર્પોરેશન') દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અરજીને ફગાવી દીધી હતી, જેમાં શ્રમ અદાલત, યુ. પી., પરાનસાઈ દ્વારા ૨૧ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૯૯ના રોજ એડજુકશન કેસ નં.૧૫૭/૧૯૯૭ માં પસાર કરવામાં આવેલા આદેશની પુષ્ટિ કરવામાં આવી હતી.

કેસની કેટલીક સુસંગત હકીકતો એ છે કે અહીં એકમાત્ર પ્રતિવાદી અપીલકર્તા કોર્પોરેશન સાથે ડ્રાઈવર તરીકે કામ કરતો હતો.તે અપીલકર્તાનો કેસ હતો કે પ્રતિવાદીએ ઘણી વખત ગેરવર્તણૂક કરી હતી અને તેને સજા કરવામાં આવી હતી.એવો આક્ષેપ કરવામાં આવ્યો હતો કે ૨૫ એપ્રિલ, ૧૯૯૪ના રોજ જ્યારે પ્રતિવાદી વારાણસી-કોટા માર્ગ પર બસ નં.યુ.પી. ૬૫/૨૨૩ ચલાવી રહ્યો હતો, ત્યારે દિબુલગંજ નજીક સાંજે લગભગ ૪ વાગ્યે ચેકિંગ એકવાડએ બસને રોકવા માટે સંકેત આપ્યો હતો.જોકે, પ્રતિવાદીએ બસ રોકી ન હતી અને ટુકડી દ્વારા કોઈ તપાસ થઈ શકી ન હતી.ફરીથી, ૧૫ મે, ૧૯૯૪ ના રોજ, પ્રતિવાદી શક્તિ નગર માર્ગ પર તે જ બસ ચલાવી રહ્યો હતો અને લગભગ

બપોરના ૨.૩૦ વાગ્યે, ચોપાન નજીક બસને તપાસ માટે રોકવા માટે સંકેત આપવામાં આવ્યો હતો.જોકે, પ્રતિવાદીએ સંકેતની અવગણના કરી અને ત્યાંથી ચાલ્યો ગયો.ફરીથી ૨૧ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૯૪ ના રોજ, પ્રતિવાદી શક્તિ નાહર માર્ગ પર બસ નં.યુ.પી.૬૫/૬૬૮૯ ચલાવી રહ્યો હતો અને સાંજે લગભગ ૪ વાગ્યે રિહંદ પુલ નજીક તપાસ ટુકડી દ્વારા સંકેત આપવા છતાં, તેણે બસ રોકી ન હતી.પ્રતિવાદીના વર્તન અને વર્તનને ધ્યાનમાં રાખીને, ૨૬ ઓગસ્ટ, ૧૯૯૬ના રોજ તપાસ ટુકડીએ ઉપરોક્ત ત્રણ ઘટનાઓના સંદર્ભમાં પ્રતિવાદી સામે અહેવાલો રજૂ કર્યા હતા.પ્રતિવાદી સામે તપાસ શરૂ કરવામાં આવી હતી, આરોપપત્ર બહાર પાડવામાં આવ્યું હતું, પ્રતિવાદીએ આરોપોને નકારીને જવાબ દાખલ કર્યો હતો, તપાસ અધિકારીએ પ્રતિવાદીને બચાવની સંપૂર્ણ તક આપી હતી અને આરોપોને સાબિત કરીને તપાસ અહેવાલ રજૂ કર્યો હતો.ત્યારબાદ તપાસ અહેવાલની એક નકલ સાથે પ્રતિવાદીને કારણદર્શક નોટિસ જારી કરવામાં આવી હતી.પ્રતિવાદીએ કારણદર્શક નોટિસનો જવાબ દાખલ કર્યો હતો, જેના પર નિમણૂક અધિકારી દ્વારા વિચારણા કરવામાં આવી હતી અને ૪ નવેમ્બર, ૧૯૯૬ના આદેશ દ્વારા નિમણૂક અધિકારીએ સમગ્ર સામગ્રી પર વિચાર કર્યા પછી પ્રતિવાદીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો આદેશ પસાર કર્યો હતો.પ્રતિવાદી દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલ પણ ફગાવી દેવામાં આવી હતી.પ્રતિવાદીએ ૧૯૯૭ માં વારાણસીની શ્રમ અદાલતનો સંપર્ક કર્યો હતો, જે ચુકાદા માટેના નીચેના વિવાદના સંદર્ભમાં કરવામાં આવ્યો હતો.

"શું તે કામદાર મિતુ સિંહ તે શિવ મૂરત સિંહનાં પુત્ર, ડ્રાઈવર તા. ૦૪.૧૧.૧૯૯૬ થી નોકરીદાતાઓ દ્વારા સેવાઓની સમાપ્તિ કાયદેસર અને/અથવા માન્ય છે?જો નહીં, તો પછી કામદાર કઈ રાહતનો હકદાર છે.?"

શ્રમ અદાલત સમક્ષ પ્રતિવાદી-કામદારનો કેસ હતો કે તે છેલ્લા ૨૫ વર્ષથી ડ્રાઈવર તરીકે કામ કરી રહ્યો હતો અને ટ્રાફિક સુપ્રિટેન્ડેન્ટ અને ટ્રાફિક ઇન્સ્પેક્ટરે ક્લેષને કારણે તેની સામે ખોટા અહેવાલો રજૂ કર્યા હતા.રિપોર્ટિંગ અધિકારી તપાસ અધિકારી સમક્ષ હાજર થઈ શક્યા ન હતા અને તેમની તપાસ થઈ શકી ન હતી.કોર્પોરેશને તેના જવાબમાં જણાવ્યું હતું કે પ્રતિવાદીને અગાઉ ૧૯૭૫માં પણ બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો પરંતુ નરમ વલણ અપનાવીને તેને સુધારવાની વધુ એક તક આપીને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો.તે પછી પણ, ઘણી વખત સજાઓ આપવામાં આવી હતી અને ચેતવણીઓ જારી કરવામાં આવી હતી કારણ કે તેમાં સુધારો થયો ન હતો.તપાસ ટુકડી દ્વારા સંકેત આપવામાં આવ્યો હોવા છતાં તેણે ત્રણેય પ્રસંગોએ બસ રોકવાનો ઇનકાર કર્યો હતો.એક નિષ્પક્ષ અને યોગ્ય તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી જેમાં આરોપો યોગ્ય રીતે સાબિત થયા હતા.બચાવ કરવાની તક આપ્યા પછી, એક કાર્યવાહી

કરવામાં આવી હતી જેને ગેરકાયદેસર અથવા કાયદાની વિરુદ્ધ ન કહી શકાય અને તેથી કામદાર કોઈ રાહત મેળવવા માટે હકદાર ન હતો.

જો કે, શ્રમ અદાલતે અરજીને મંજૂરી આપી હતી કે રિપોર્ટિંગ અધિકારીના પુરાવાની ગેરહાજરીમાં, એવું ન કહી શકાય કે કામદાર સામે લગાવવામાં આવેલા આરોપો સાબિત થયા હતા.શ્રમ અદાલતના જણાવ્યા અનુસાર, કોઈ સ્વતંત્ર સાક્ષીની તપાસ કરવામાં આવી ન હતી અને અહીં કામદાર પુનઃસ્થાપિત થવાનો હકદાર હતો.લેબર કોર્ટે એવું પણ નિરીક્ષણ કર્યું હતું કે જો એવું માનવામાં આવતું હતું કે કામદારને બસ રોકવા માટે સંકેત આપવામાં આવ્યો હતો અને તેણે તેને રોક્યો ન હતો, તો સ્ટાફ કાર દ્વારા તેનો પીછો કરી શકાયો હોત, પરંતુ તે માર્ગ અપનાવવામાં આવ્યો ન હતો.તેમાંથી, લેબર કોર્ટના જણાવ્યા અનુસાર, તે સ્પષ્ટ હતું કે તપાસ ટુકડીને ખાતરી નહોતી કે ડ્રાઈવરે જાણીજોઈને બસ રોકી ન હતી.તેથી આરોપ સાચો હોવા છતાં, ડ્રાઈવરનો કોઈ ખરાબ ઈરાદો નહોતો.છેલ્લી ઘટના અંગે, શ્રમ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે ત્યાં ઘણા મુસાફરો હતા અને શક્ય છે કે તપાસ ટુકડી દ્વારા એક સિંગલ આપવામાં આવ્યું હોય પરંતુ તે કામદાર દ્વારા નોંધવામાં આવ્યું ન હોય.શ્રમ અદાલતે નોંધ્યું હતું કે તપાસ ટુકડીના સભ્યોએ કામદાર સામે અહેવાલ રજૂ કર્યો હતો.તેમાં એવું પણ માનવામાં આવ્યું હતું કે કર્મચારીએ ચકાસણી ટુકડીની તેમની સાથે દુશ્મનાવટ હોવાનું સાબિત કરવા માટે અરજી કરી હતી.કોર્ટે પછી કહ્યું;

"તેથી, હું પૂછપરછ અધિકારીની દલીલ સાથે એ હદ સુધી સહમત છું કે સંકેતો આપવામાં આવ્યા હોવા જોઈએ પરંતુ તે સાબિત થતું નથી કે ડ્રાઈવરે ઇરાદાપૂર્વક તે સંકેતો પર બસ રોકી ન હતી.

શ્રમ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે જો ડ્રાઈવર ઉપરાંત અમુક મુસાફરોને ટિકિટ વિના બસમાં ચઢવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હોત, તો વાહક સામે પણ કાર્યવાહી શરૂ થવી જોઈતી હતી પરંતુ તે કરવામાં આવી ન હતી. આ સંજોગોમાં, શ્રમ અદાલતના જણાવ્યા અનુસાર, ડ્રાઈવરને સેવામાંથી બરતરફ કરવાની સખત સજા આપવાનું કોઈ વાજબી કારણ નહોતું. વધુમાં વધુ, તેને ભવિષ્ય માટે ચેતવણી આપવા માટે તે પૂરતું હશે. શ્રમ અદાલત દ્વારા ઉપરોક્ત તર્કને ધ્યાનમાં રાખીને, કામદારને બેરોજગારીના સમયગાળા દરમિયાન સેવામાં સાતત્ય અને પાછળના વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો.

કોર્પોરેશને એક અરજી દાખલ કરીને હાઈકોર્ટનો સંપર્ક કર્યો હતો, જેને કોર્ટે ફગાવી દીધી હતી અને અવલોકન કર્યું હતું કે શ્રમ અદાલતે રેકૉર્ડ પરના પુરાવાના આધારે આદેશ પસાર કર્યો હતો અને તમામ તારણો હકીકતના તારણો હતા. હાઈકોર્ટના જણાવ્યા અનુસાર, આ એવોર્ડ રેકૉર્ડની સામે કોઈ

ગેરકાયદેસરતાથી પીડાતો ન હતો અને તેમાં કોઈ હસ્તક્ષેપની માંગ કરવામાં આવી ન હતી.તદનુસાર, અરજી રદ કરવામાં આવી હતી.

૩૧ જાન્યુઆરી, ૨૦૦૫ના રોજ, આ અદાલતે નોટિસ જારી કરી હતી જે "પાછળના વેતનના પ્રશ્ન સુધી મર્યાદિત હતી".ત્યારબાદ પ્રતિવાદી હાજર થયો અને પોતાનું વળતું સોગંદનામું દાખલ કર્યું.

અમે પક્ષકારો માટે વિદ્વાન સલાહકારને સાંભળ્યા છે.અપીલકર્તા- નિગમના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે શ્રમ અદાલત તેમજ ઉચ્ચ અદાલતે નિમણૂક અધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા અને અપીલ અધિકારી દ્વારા પુષ્ટિ કરાયેલા આદેશમાં દખલ કરવામાં કાયદા અને અધિકારક્ષેત્રની ભૂલ કરી હતી.એવું રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું કે કામદારનો સમગ્ર સર્વિસ રેકૉર્ડ અસંતોષકારક હતો.લગભગ ૩૦ વર્ષ પહેલાં, તેમને સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા પરંતુ તેમને એક તક આપવામાં આવી હતી જેથી તેઓ સુધરી શકે.તેથી, તેને પાછો લઈ જવામાં આવ્યો હતો પરંતુ તેમાં સુધારો થયો ન હતો.ભૂતકાળમાં પણ કામદાર તરફથી ત્રણ ઘટનાઓ પહેલાં ઘણી ભૂલો થઈ હતી, જેના માટે કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હતી.એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે શ્રમ અદાલતનો અધિકારક્ષેત્ર અપીલની પ્રકૃતિ ધરાવતો નથી.વધુમાં, શ્રમ અદાલત ફોજદારી કેસમાં અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરી રહી ન હતી, જેમાં

'વાજબી શંકાની બહાર' સાબિતીની જરૂર હતી.જ્યારે તપાસ ટુકડી દ્વારા અહેવાલો રજૂ કરવામાં આવ્યા હતા અને શ્રમ અદાલતે એક તારણ નોંધ્યું હતું કે કામદાર કોઈ દુશ્મનાવટ બતાવી શકતો નથી અને આવા અહેવાલોના આધારે, શિસ્ત અધિકારી દ્વારા કાર્યવાહી કરવામાં આવી હતી, જેની અપીલ અધિકારી દ્વારા પુષ્ટિ કરવામાં આવી હતી, ત્યારે શ્રમ અદાલત માટે આવા તારણોની શુદ્ધતા અથવા અન્યથા દાખલ કરવાનું અને સત્તામંડળની કાર્યવાહી યોગ્ય ન હોવાનું માનવાનું કોઈ કારણ નહોતું.તેથી શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશમાં હસ્તક્ષેપની જરૂર હતી.એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે ઉચ્ચ અદાલતે પણ કાયદાનું પાલન કરીને ન્યાયિક શક્તિનો ઉપયોગ ન કરીને આ જ ભૂલ કરી હતી અને તેથી અપીલને મંજૂરી આપવી જોઈએ.

બીજી તરફ પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલે શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા અને ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા પુષ્ટિ કરાયેલા આદેશને ટેકો આપ્યો હતો.તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે પક્ષકારો દ્વારા રજૂ કરાયેલા પુરાવાના આધારે, શ્રમ અદાલતે કેટલાક તારણો નોંધ્યા હતા જેને વિકૃત અથવા ગેરવાજબી ન કહી શકાય, જે આ અદાલત દ્વારા હસ્તક્ષેપને પાત્ર છે જ્યારે તે તારણોને ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા ખતેલ પહોંચાડવામાં આવ્યા ન હતા.તેથી તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે અપીલ રદ થવાને પાત્ર છે.

પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલને સાંભળ્યા પછી અને પાછા વેતનની ચુકવણી અંગે આ અદાલત દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલી મર્યાદિત નોટિસને ધ્યાનમાં રાખીને, અમારો સ્પષ્ટ અભિપ્રાય છે કે અપીલ અંશતઃ મંજૂરીને પાત્ર છે.અમારા મતે, કોર્પોરેશન માટે વિદ્વાન વકીલની રજૂઆત સારી રીતે સ્થાપિત છે કે આવી બાબતોનો નિકાલ 'સંભાવનાની પ્રાધાન્યતા' ના સિદ્ધાંત પર થવો જરૂરી છે અને 'વાજબી શંકાની બહારના પુરાવા' પર નહીં.હકીકતોને સંપૂર્ણપણે ધ્યાનમાં લેતા, તે સ્પષ્ટ છે કે એક વાર નહીં, બે વાર નહીં પરંતુ ત્રણ પ્રસંગોએ, તપાસ ટુકડીએ કામદારને બસ રોકવાનું કહ્યું હતું જેથી તેઓ તપાસ કરી શકે, કામદારે બસ રોકી ન હતી.તેથી, એક અહેવાલ સુપરત કરવામાં આવ્યો હતો અને ડ્રાઈવરને આરોપપત્ર જારી કરવામાં આવ્યું હતું.ટ્રાફિક સુપ્રિટેન્ડન્ટ વંશરાજ સિંહના પુરાવા અને નબળા પડતર સંજોગો અને અહેવાલ તેમજ ડ્રાઈવર-કામદાર દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલા સ્પષ્ટીકરણને ધ્યાનમાં લીધા પછી, તપાસ અધિકારી દ્વારા એક તારણ નોંધવામાં આવ્યું હતું કે કામદાર સામેના આક્ષેપો સાબિત થયા હતા.જ્યારે પ્રતિવાદી-કર્મચારી એ બતાવવાની સ્થિતિમાં ન હતો કે શા માટે તપાસ ટુકડીએ તેને કોઈ દુશ્મનાવટ વિના ખોટી રીતે ફસાવ્યો હતો અને તે શ્રમ અદાલત દ્વારા માનવામાં આવતું હતું, ત્યારે અમારા મતે, શ્રમ અદાલતે તપાસ અધિકારી દ્વારા નોંધાયેલા અપરાધના નિષ્કર્ષ અને શિસ્ત અધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશ અને અપીલ અધિકારી દ્વારા પુષ્ટિ કરવામાં ગંભીર ગેરકાયદેસરતા તેમજ અધિકારક્ષેત્રની ભૂલ કરી હતી.લેબર કોર્ટનું નિરીક્ષણ પણ

સ્પષ્ટ રીતે ખોટું હતું કે તે શક્ય છે કે સંકેત તપાસ ટુકડી દ્વારા આપવામાં આવ્યો હોય પરંતુ તે કદાચ ડ્રાઇવર દ્વારા નોંધવામાં આવ્યો ન હોય.કામદારના જણાવ્યા અનુસાર, કેસ ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો, બનાવટી બનાવવામાં આવ્યો હતો અને તેની સામે ખોટી રીતે કેસ દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો.વાહક સામે કાર્યવાહી શરૂ કરવાની ગેરહાજરી અંગે શ્રમ અદાલત દ્વારા સમાન નિરીક્ષણ કરવામાં આવ્યું હતું.તે સંપૂર્ણપણે અપ્રસ્તુત અને અસ્તિત્વમાં ન હોય તેવી વિચારણા હતી.લેબર કોર્ટના જણાવ્યા અનુસાર, જો ચેકિંગ સ્કવોડનો મત હતો કે કંડક્ટર દ્વારા ટિકિટ જારી કર્યા વિના મુસાફરોને લઈ જવામાં આવ્યા હતા, તો કંડક્ટર સામે પણ તપાસ શરૂ થવી જોઈતી હતી, પરંતુ તે કરવામાં આવી ન હતી.શ્રમ અદાલત સૌથી વધુ સામગ્રી અને મહત્વપૂર્ણ હકીકતની પ્રશંસા કરવામાં નિષ્ફળ રહી હતી કે જ્યાં સુધી પ્રતિવાદી-કર્મચારી દ્વારા બસ રોકવામાં ન આવી હોત અને તપાસ ટુકડીએ તપાસ હાથ ધરી ન હોત, ત્યાં સુધી વાહક સામે કોઈ કાર્યવાહી થઈ શકી ન હોત કારણ કે તે તપાસના આધારે જ હતી કે તપાસ ટુકડી એ જાણી શકતી હતી કે મુસાફરો ટિકિટ વિના મુસાફરી કરી રહ્યા હતા કે નહીં.જ્યારે બસ રોકવામાં આવી ન હતી અને તેની તપાસ થઈ શકી ન હતી, ત્યારે સત્તાવાળાઓ માટે વાહક સામે કાર્યવાહી શરૂ કરવાનો કોઈ પ્રસંગ નહોતો અને કાયદાકીય રીતે આવી કોઈ કાર્યવાહી શરૂ થઈ શકી ન હોત.લેબર કોર્ટ દ્વારા ધ્યાનમાં લેવામાં આવેલું બીજું પરિબળ એ હતું કે જો તપાસ ટુકડી દ્વારા સિંગલ આપવામાં આવ્યા હોવા છતાં પ્રતિવાદી-કર્મચારી બસને રોકતો ન હોત, તો તપાસ ટુકડી બસનો પીછો

કરી શકતી હતી.અમારા મતે, પ્રશ્ન એ ન હતો કે શું તપાસ ટુકડી બસનો પીછો કરી શકી હોત.કામદાર સામે આરોપ હતો કે તપાસ ટુકડી દ્વારા બસ રોકવાનો સંકેત આપવામાં આવ્યો હોવા છતાં તે આમ કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યો હતો.અમારા મતે, હકીકતો અને સંજોગોમાં, શ્રમ અદાલત શિસ્ત અધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા અને અપીલ અધિકારી દ્વારા પુષ્ટિ કરાયેલા આદેશોમાં દખલ કરી શકી ન હોત.તેથી, શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ ચુકાદો રદ કરવા અને રદ કરવા યોગ્ય છે.ઉચ્ચ અદાલતે શ્રમ અદાલતના ચુકાદાની પુષ્ટિ કરવામાં ભૂલ કરી હતી.

પાછળના વેતનની ચુકવણીના સંદર્ભમાં મર્યાદિત નોટિસ જારી કરવામાં આવી હોવાથી, અમે મોટા પ્રશ્નમાં પ્રવેશતા નથી કે શું પ્રતિવાદીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની કાર્યવાહી કાયદેસર, યોગ્ય અને કાયદાને અનુરૂપ હતી કે કેમ.પરંતુ અમે સંપૂર્ણ રીતે સંતુષ્ટ છીએ કે કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, પ્રતિવાદી-કામદારને પાછું વેતન ન આપવું જોઈએ.કેટલાક કિસ્સાઓમાં, આ અદાલતે એવું માન્યું છે કે પાછળના વેતનની ચુકવણી એ એક વિવેકાધીન સત્તા છે જેનો ઉપયોગ અદાલત/ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તેમની સંપૂર્ણતાને ધ્યાનમાં રાખીને કરવો પડે છે અને ન તો સ્ટ્રેટ જેકેટ ફોર્મ્યુલા વિકસાવી શકાય છે અને ન તો સાર્વત્રિક ઉપયોગનો નિયમ આવા કિસ્સાઓમાં નિર્ધારિત કરી શકાય છે.

જનરલ મેનેજર, હરિયાણા રોડવેઝ વિ. રુધન સિંહ, [૨૦૦૫] ૫ એસ. સી. સી. ૫૯૧ કેસમાં, આ અદાલતે એવું માન્યું હતું કે દરેક કેસમાં, જ્યાં કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તારણ નોંધવામાં આવે છે કે સેવા સમાપ્ત કરવાનો આદેશ ગેરકાયદેસર છે કે કર્મચારી સંપૂર્ણ વેતન મેળવવા માટે હકદાર છે, ત્યાં કોઈ નિયમ નથી. ઘણા પરિબલોને ધ્યાનમાં લેવા જરૂરી છે.

કોર્ટે કહ્યું:

"એવો કોઈ નિયમ નથી કે દરેક કેસમાં જ્યાં ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ તારણો આપે છે કે સેવાની સમાપ્તિ કાયદાની કલમ ૨૫-એફનું ઉલ્લંઘન કરતી હતી, ત્યાં સંપૂર્ણ બેક વેતન આપવું જોઈએ. પસંદગી અને નિમણૂકની રીત અને પદ્ધતિ, એટલે કે ખાલી જગ્યાની યોગ્ય જાહેરાત કર્યા પછી, અથવા રોજગાર વિનિમયમાંથી અરજીઓ આમંત્રિત કર્યા પછી, નિમણૂકની પ્રકૃતિ, એટલે કે, કામચલાઉ, ટૂંકા ગાળાનું, દૈનિક વેતન, કામચલાઉ અથવા કાયમી પાત્ર, નોકરી માટે જરૂરી કોઈપણ વિશેષ લાયકાત અને તે જેવી બાબતોનું વજન કરવું જોઈએ અને પાછા વેતન આપવા અંગે નિર્ણય લેવામાં સંતુલિત રહેવું જોઈએ. એક મહત્વપૂર્ણ પરિબલ, 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 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 પરિબલ, 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.

ફરીથી, અલ્હાબાદ જલ સંસ્થાન વિરુદ્ધ દયા શંકર રાય, [૨૦૦૫] પ એસ. સી. સી. ૧૨૪ માં, આ મુદ્દા પર સંબંધિત કેસોની વિચારણા કર્યા પછી, કોર્ટે જણાવ્યું હતું કે "

"અમે આ અદાલતના કેટલાક નિર્ણયોનો ઉલ્લેખ કર્યો છે કે અગાઉ બરતરફીના આદેશને રદ કરવામાં આવે તો, સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપન 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 ".

તાજેતરમાં, યુ.પી.એસ.આર.ટી.સી લિમિટેડ વિરુદ્ધ શારદા પ્રસાદ મિશ્રા, [૨૦૦૬] ૪ એસ.સી.સી ૭૩૩ જે.ટી (૨૦૦૬) ૫ એસ.સી ૧૧૪ માં અમારામાંથી એક (સી. કે. ઠક્કર, ન્યાયમૂર્તિશ્રી) ને સમાન મુદ્દા પર વિચાર કરવાનો પ્રસંગ મળ્યો હતો.અગાઉના કેસ-કાયદાનો ઉલ્લેખ કરતા, એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું:

ઉપરોક્ત કેસોમાંથી, તે સ્પષ્ટ છે કે કોઈ ચોક્કસ ફોર્મ્યુલા અપનાવી શકાતી નથી કે ન તો 'કાસ્ટ આયર્ન રૂલ' નક્કી કરી શકાય છે કે ક્યારે કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પૂર્ણ વેતનની ચુકવણીની મંજૂરી આપવી જોઈએ.તે દરેક કેસની હકીકતો અને સંજોગો પર આધાર રાખે છે.કોર્ટ/ટ્રિબ્યુનલનો અભિગમ

કઠોર અથવા યાંત્રિક ન હોવો જોઈએ પરંતુ લવચીક અને વાસ્તવિક હોવો જોઈએ.ઔદ્યોગિક વિવાદોના કેસો સાથે કામ કરતી અદાલત અથવા ટ્રિબ્યુનલ કર્મચારીની તેની સેવાઓની ગેરકાયદેસર સમાપ્તિ અંગેના વિવાદમાં બળ મેળવી શકે છે અને એવા નિષ્કર્ષ પર આવી શકે છે કે કાર્યવાહી કાયદા અનુસાર નહીં પણ અન્યથા કરવામાં આવી છે.આવા કિસ્સાઓમાં દેખીતી રીતે, કામદાર પુનઃસ્થાપન માટે હકદાર રહેશે પરંતુ પાછળના વેતનની ચુકવણી સંબંધિત પ્રશ્ન સેવામાં પુનઃસ્થાપનના હક અંગેના પ્રથમ પ્રશ્નથી સ્વતંત્ર રહેશે.બીજા પ્રશ્ન પર વિચાર કરતી વખતે અને તેનું નિર્ધારણ કરતી વખતે કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ ઉપર ઉદ્દેખિત તમામ સંબંધિત સંજોગોને ધ્યાનમાં લેશે અને ન્યાય, સમાનતા અને સારા અંતઃકરણના સિદ્ધાંતને ધ્યાનમાં રાખીને યોગ્ય આદેશ પસાર કરવો જોઈએ.

આમ, કામદારની પુનઃસ્થાપના મેળવવાનો હક એ જરૂરી નથી કે પાછળના વેતનની ચુકવણીમાં પરિણમે જે પુનઃસ્થાપનાથી સ્વતંત્ર હશે.પાછળના વેતનની વિનંતી સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે, તથ્યાત્મક પરિસ્થિતિ અને ન્યાય, સમાનતા અને સારા અંતઃકરણના સિદ્ધાંતોને યોગ્ય અદાલત/ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ધ્યાનમાં રાખવા પડશે.

તાત્કાલિક કિસ્સામાં રેકૉર્ડ 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, વેતન પાછું આપવા માટે તે યોગ્ય કેસ ન હતો અને શ્રમ અદાલત અને ઉચ્ચ અદાલત ઉપરોક્ત અરજીને મંજૂર કરવામાં યોગ્ય ન હતી.તે હદ સુધી, તેથી, આદેશ હસ્તક્ષેપને પાત્ર છે.

ઉપરોક્ત કારણોસર, અપીલને આંશિક રીતે મંજૂરી આપવામાં આવે છે.શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા અને ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા પુષ્ટિ કરવામાં આવેલા આદેશને વેતન પાછું આપવાની હદ સુધી રદ કરવામાં આવે છે અને એવું માનવામાં આવે છે કે પ્રતિવાદી-કામદાર વેતન પાછું મેળવવા માટે હકદાર નથી.તે મુજબ અપીલનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.જોકે, કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ આપવામાં આવશે નહીં.

આંશિક રીતે અપીલની મંજૂરી 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 judgment 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 judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.