

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.

=====

સંતોષ ગુપ્તા વિ. સ્ટેટ બેંક ઓફ પતિયાળા

૨૯ એપ્રિલ, ૧૯૮૦

[વી. આર. કૃષ્ણ અચ્યર અને ઓ. ચિન્નપ્પા રેડ્ડી, ન્યાયમૂર્તિઓ]

ધ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ – કલમ ૨ (ઓઓ) –
"રિટ્રેન્યમેન્ટ" – ટર્મિનેશન.....કોઈપણ કારણસર, નો અર્થ – કલમ ૨૫
એફએફ અને કલમ ૨૫ એફએફએફ નો ઉદ્દેશ્ય.

અપીલકર્તા જુલાઈ ૧૩, ૧૯૭૩ થી ઓગસ્ટ ૨૧, ૧૯૭૪ સુધી પતિયાળામાં ધ મોલ ખાતે સ્ટેટ બેંક ઓફ પતિયાળામાં નોકરી કરતા હતા, જ્યારે તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. થોડા દિવસો માટે સેવામાં કેટલાક વિરામ હોવા છતાં, અપીલકર્તાએ ૨૧ ઓગસ્ટ, ૧૯૭૪ ના અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું હતું તે સ્વીકાર્ય છે. કામદારના જણાવ્યા મુજબ, તેની સેવાની સમાપ્તિ એ ધ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(ઓઓ) માં તે અભિવ્યક્તિના અર્થમાં "રિટ્રેન્યમેન્ટ" હતું, કારણ કે તે કલમ

૨(ઓઓ) માં ઉલ્લેખિત કોઈપણ અપવાદિત કેસોમાં આવતું નથી. કારણ કે ત્યાં "રિટ્રેન્યમેન્ટ" હતું, તે ધ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫ એફ ની જોગવાઈઓનું પાલન ન કરવા બદલ ખરાબ હતું. બીજી તરફ, મેનેજમેન્ટની દલીલ એ હતી કે સેવાઓનું ટર્મિનેશન સરપ્લસ મજૂરોને છૂટા કરવાને કારણે ન હતું. તે કામદારની કસોટી પાસ કરવામાં નિષ્ફળતાને કારણે હતું જેણે તેને સેવામાં કાયમી કરવામાં સક્ષમ બનાવ્યો હતો. તેથી, તે ધ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨(ઓઓ) ના અર્થમાં રિટ્રેન્યમેન્ટ ન હતું. પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર, સેન્ટ્રલ ગવર્નમેન્ટ, ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ-કમ-લેબર કોર્ટ, મેનેજમેન્ટની દલીલ સ્વીકારી અને કામદાર અપીલકર્તાની વિરુદ્ધ નિર્ણય લીધો. તેથી સ્પેશિયલ લીવ દ્વારા આ અપીલ.

અપીલ મંજૂર કરતા, કોર્ટે

ઠરાવવામાં આવ્યું: (૧) કામદારને એ કારણોસર છૂટા કરવા કે તેણીએ કસોટી પાસ કરી ન હતી જેણે તેને કાયમી કરવામાં સક્ષમ બનાવી હતો તે કલમ ૨(ઓઓ) ના અર્થમાં "રિટ્રેન્યમેન્ટ" હતું અને, તેથી, કલમ ૨૫ એફ ની જરૂરિયાતોનું પાલન કરવું પડ્યું હતો.

(૨) ધ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨(ઓઓ) વ્યાપક ભાષાનો ઉપયોગ કરે છે, ખાસ કરીને "ટર્મિનેશન.....કોઈપણ કારણસર" શબ્દોનો. "રિટ્રેન્યમેન્ટ" ની વ્યાખ્યા "શિસ્તભંગનાં પગલાં રૂપે લાદવામાં આવેલી સજા" તરીકે સેવાની સમાપ્તિને સ્પષ્ટપણે બાકાત રાખે છે. તેમાં

કામદારનું સ્વૈચ્છિક રિટ્રેન્યમેન્ટ અથવા નિવૃત્તિની ઉમરે પહોંચવા પર કામદારનું રિટ્રેન્યમેન્ટ અથવા સતત ખરાબ સ્વાસ્થ્યના કારણોસર કામદારની સેવાની સમાપ્તિનો સમાવેશ થતો નથી. ધારાસભાએ ખાસ કાળજી લઈને ઉલ્લેખ કર્યો છે કે આનો સમાવેશ "કોઈપણ કારણસર નોકરીદાતા દ્વારા કામદારની સેવાની સમાપ્તિ" ના અર્થમાં કરવામાં આવ્યો નથી. આ "રિટ્રેન્યમેન્ટ" અભિવ્યક્તિને આપવામાં આવતા વ્યાપક અર્થઘટન પર ભાર મૂકે છે.

૨. જો "કોઈપણ કારણસર નોકરીદાતા દ્વારા કામદારની સેવાની સમાપ્તિ" શબ્દોને યોગ્ય ભાર આપવામાં આવે અને જો 'કોઈપણ કારણસર' શબ્દોને તેઓ સ્પષ્ટપણે જે કહે છે તે સમજવામાં આવે, તો એવા નિષ્કર્ષથી બચવું મુશ્કેલ છે કે 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' અભિવ્યક્તિમાં નોકરીદાતાના કૃત્ય દ્વારા કામદારની સેવાની દરેક સમાપ્તિ શામેલ હોવી જોઈએ. અંતર્ગત ધારણા, અલબત્ત, એ છે કે ઉપક્રમ એક ઉપક્રમ તરીકે ચાલી રહ્યો છે અને નોકરીદાતા નોકરીદાતા તરીકે ચાલુ રહે છે પરંતુ જ્યાં ઉપક્રમના ટ્રાન્સફરને કારણે અથવા ઉપક્રમ બંધ થવાને કારણે મૂળભૂત ધારણા અદૃશ્ય થઈ જાય છે, ત્યાં અધિનિયમની કલમ ૨(ઓઓ) માં સમાવિષ્ટ વ્યાખ્યાના અર્થમાં 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' નો કોઈ પ્રશ્ન હોઈ શકે નહીં.

હરિપ્રસાદ શિવશંકર શુક્લ વિ. એ. ડી. દિવાકર [૧૯૫૭]
એસ.સી.આર. ૧૨૧; લાગુ કરવામાં આવેલ.

૩. કલમ ૨૫ એફએફ અને કલમ ૨૫ એફએફએફ રજૂ કરીને, સંસદે ઉપક્રમના ટ્રાન્સફર અથવા બંધ થવા પર કામદારની સેવાની સમાપ્તિને "ડીમ્ડ

રિટ્રેન્યમેન્ટ" તરીકે ગણવામાં આવેલ છે. અસર એ હતી કે નોકરીદાતાના કૃત્ય દ્વારા સેવાની સમાપ્તિનો દરેક કેસ ભલે આવી સમાપ્તિ ઉપક્રમના ટ્રાન્સફર અથવા બંધ થવાના પરિણામે હોય તો પણ તેને નોટિસ, વળતર વગેરેના હેતુઓ માટે 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' તરીકે ગણવામાં આવે. "કોઈપણ કારણસર સેવાની સમાપ્તિ" અભિવ્યક્તિ હવે કલમ ૨૫ એફ માં સ્પષ્ટપણે સમાવિષ્ટ ન હોય અથવા અધિનિયમની અન્ય જોગવાઈઓ જેમ કે ૨૫ એફએફ અને ૨૫ એફએફએફ દ્વારા સ્પષ્ટપણે પૂરી પાડવામાં ન આવી હોય તે સિવાયના દરેક પ્રકારની સેવાની સમાપ્તિને આવરી લે છે.

૪. કલમ ૨૫ એફએફ અને કલમ ૨૫ એફએફએફ નો પ્રગટ ઉદ્દેશ્ય રોજગાર ગુમાવવા બદલ કામદારને વળતર આપવાનો છે જેથી તેને નવી રોજગાર ન મળે ત્યાં સુધી નિર્વાહ માટેનું સાધન પૂરું પાડી શકાય. 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' ની વ્યાખ્યામાં 'કામદારોની સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ, નિવૃત્તિની ઉંમરે પહોંચવા પર કામદારોની નિવૃત્તિ, સતત ખરાબ સ્વાસ્થ્યના કારણોસર કામદારની સેવાની સમાપ્તિ' નો સમાવેશ ન કરવો એ કલમ ૨૫ એફ, ૨૫ એફએફ અને ૨૫ એફએફએફ ના સાચા ઉદ્દેશ્ય અને તે જોગવાઈઓ દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવતા વળતરની પ્રકૃતિને સ્પષ્ટપણે સૂચવે છે અને તેના પર ભાર મૂકે છે.

ઈન્ડિયન હ્યુમ પાઈપ કં. લિ. વિ. ધ વર્કમેન [૧૯૬૦] ૨ એસ.સી.આર. ૩૨; અનુસરવામાં આવેલ.

૫. રજૂઆત કે કલમ ૨(ઓઓ) માં રિટ્રેન્યમેન્ટની વ્યાખ્યાની વ્યાપક ભાષા હોવા છતાં અભિવ્યક્તિ તેનો મૂળ અર્થ જાળવી રાખે છે, એટલે કે, સરપ્લસ ઉંમરના કારણે સેવામાંથી છૂટા કરવા તે સાચું નથી. એવું માની શકાય નહીં કે સંસદ માત્ર એવું કહેવા માટે લાંબી વ્યાખ્યા આપવા માટે નિર્થક કસરત કરી રહી હતી કે અભિવ્યક્તિનો અર્થ તે જ છે જે તેનો હંમેશા અર્થ હતો.

હરિપ્રસાદ શિવશંકર શુક્લ વિ. એ. ડી. દિવાકર [૧૯૫૭] એસ.સી.આર. ૧૨૧, હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિ. વિ. ધ પ્રિસાઇડિંગ ઓફિસર, લેબર કોર્ટ ઓરિસ્સા અને અન્ય [૧૯૭૭] ૧ એસ.સી.આર. ૫૮૫; સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિ. શ્રી એન. સુંદરમની [૧૯૭૪] ૩ એસ.સી.આર. ૧૬૦; દિલ્લી કલોથ એન્ડ જનરલ મિલ્સ લિ. વિ. શંભુનાથ મુખર્જી અને અન્ય [૧૯૭૮] ૧ એસ.સી.આર. ૫૯૧; સમજાવવામાં આવેલ અને અનુસરવામાં આવેલ.

મેનેજમેન્ટ ઓફ મેસર્સ વિલકોસ બકવેલ ઇન્ડિયા લિ. વિ. જગન્નાથ અને અન્ય એ.આઇ.એર. ૧૯૭૪ સુપ્રિમ કોર્ટ ૧૧૬૪; એમ્પ્લોયીઝ ઇન રિલેશન વિ. દિગમોડેન કોલિયરી વિ. ધેર વર્કમેન [૧૯૬૫] ૩ એસ.સી.આર. ૪૪૮; અલગ તારવવામાં આવેલ.

એલ. રોબર્ટ ડિસોઝા વિ. એક્ઝિક્યુટિવ એન્જિનિયર, સધર્ન રેલવે અને અન્ય (૧૯૭૯) કે.એલ.જે. કેરળ ૨૧૧; ધ મેનેજિંગ ડિરેક્ટર, નેશનલ ગેરેજ વિ. જે. ગોન્સાલ્વિસ (૧૯૬૨) કે.એલ.જે. ૫૬; ગુડલાસ નેરોગેજ પેઇન્ટ્સ વિ. ચીફ કમિશનર, દિલ્લી (૧૯૬૭) ૧ એલ.એલ.જે. ૫૪૫; રાજસ્થાન સ્ટેટ

ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ વિ. લેબર કોર્ટ (૧૯૬૬) ૧ એલ.એલ.જે. ૩૮૧: રદબાતલ
ઠરાવેલ.

સિવિલ અપીલીય અધિકારક્ષેત્ર: સિવિલ અપીલ નં. ૩૫૬૩ / ૧૯૭૯.

૧૧-૦૮-૧૯૭૯ ના રોજ ભારતના ગેઝેટમાં પ્રકાશિત થયેલ ૧૯૭૭ ના
આઈ.ડી. નં. ૯૦ માં નવી દિલ્હીની સેન્ટ્રલ ગવર્નમેન્ટ, ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ-
કમ-લેબર કોર્ટના પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસરના તારીખ ૦૯-૦૭-૧૯૭૮ ના એવોર્ડ
સામે સ્પેશિયલ લીવ દ્વારા અપીલ.

અપીલકર્તા માટે એમ. કે. રામમૂર્તિ અને રોમેશ સી. પાઠક.

પ્રતિવાદી માટે ડો. આનંદ પ્રકાશ, આદર્શ કુમાર, શ્રીમતી લક્ષ્મી આનંદ
પ્રકાશ અને જગત અરોરા.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિ ચિન્નપ્પા રેડ્ડી દ્વારા આપવામાં આવેલ.

સંતોષ ગુપ્તા, અપીલકર્તા-કામદાર (એક મહિલા), જુલાઈ ૧૩, ૧૯૭૩
થી ઓગસ્ટ ૨૧, ૧૯૭૪ સુધી પતિયાળામાં ધ મોલ ખાતે સ્ટેટ બેંક ઓફ
પતિયાળામાં નોકરી કરતા હતા, જ્યારે તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી
હતી. જો કે થોડા દિવસો માટે સેવામાં કેટલાક વિરામ હતા, તે વિરામ આ કેસનો
નિર્ણય લેવાના હેતુ માટે સુસંગત નથી જોકે અમારે બીજા સંબંધમાં તેમના પર
ધ્યાન દોરવું પડી શકે છે. વિરામ હોવા છતાં, કામદારે ૨૧ ઓગસ્ટ, ૧૯૭૪ ના
અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું હતું તે સ્વીકાર્ય છે. કામદારના જણાવ્યા

મુજબ, તેની સેવાઓની સમાપ્તિ એ ધ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(ઓઓ) માં તે અભિવ્યક્તિના અર્થમાં 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' હતું, કારણ કે તે કલમ ૨(ઓઓ) માં ઉલ્લેખિત ૩ અપવાદિત કેસોમાંથી કોઈમાં આવતું નથી. કારણ કે ત્યાં 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' હતું, તે ધ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫-એફ ની જોગવાઈઓનું પાલન ન કરવા બદલ ખરાબ હતું. બીજી તરફ, મેનેજમેન્ટની દલીલ એ હતી કે સેવાઓનું ટર્મિનેશન સરપ્લસ મજૂરોને છૂટા કરવાને કારણે ન હતું. તે કામદારની કસોટી પાસ કરવામાં નિષ્ફળતાને કારણે હતું જેણે તેણીને સેવામાં કાયમી કરવામાં સક્ષમ બનાવી હોત. તેથી, તે ધ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨(ઓઓ) ના અર્થમાં રિટ્રેન્યમેન્ટ ન હતું.

કલમ ૨૫-એફ નિર્ધારિત કરે છે કે કોઈપણ ઉદ્યોગમાં નોકરી કરતા કોઈપણ કામદાર કે જેણે એક વર્ષથી ઓછી ન હોય તેવી સતત સેવા આપી હોય તેને નોકરીદાતા દ્વારા ત્યાં સુધી છૂટો કરવામાં આવશે નહીં જ્યાં સુધી-

(એ) કામદારને રિટ્રેન્યમેન્ટ માટેના કારણો દર્શાવતી એક મહિનાની લેખિત નોટિસ આપવામાં આવી હોય અને નોટિસનો સમયગાળો પૂરો થઈ ગયો હોય, અથવા કામદારને આવી નોટિસના બદલામાં, નોટિસના સમયગાળા માટે વેતન ચૂકવવામાં આવ્યું હોય;

(બી) કામદારને રિટ્રેન્યમેન્ટ સમયે, સતત સેવાના દરેક પૂર્ણ થયેલા વર્ષ માટે પંદર દિવસના સરેરાશ વેતનની સમકક્ષ અથવા છ મહિનાથી વધુ સમયના કોઈપણ ભાગ માટે વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું હોય; અને

(સી) નિર્ધારિત રીતે નોટિસ સંબંધિત સરકારને અથવા સંબંધિત સરકાર દ્વારા સત્તાવાર ગેઝેટમાં જાહેરનામા દ્વારા સ્પષ્ટ કરવામાં આવેલ સત્તાધિકારીને બજાવવામાં આવી હોય.

ખંડ (એ) માં એક શરત છે જે ખંડ દ્વારા વિચારવામાં આવેલી નોટિસની જરૂરિયાતને દૂર કરે છે જો રિટ્રેન્યમેન્ટ એવા કરાર હેઠળ હોય જે સેવાની સમાપ્તિ માટેની તારીખ સ્પષ્ટ કરે છે.

રિટ્રેન્યમેન્ટ અભિવ્યક્તિ ખાસ કરીને અધિનિયમની કલમ ૨(ઓઓ) દ્વારા વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવી છે અને તે નીચે મુજબ છે:

"૨(ઓઓ) 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' એટલે શિસ્તભંગનાં પગલાં રૂપે લાદવામાં આવેલી સજા સિવાય અન્યથા, કોઈપણ કારણસર નોકરીદાતા દ્વારા કામદારની સેવાની સમાપ્તિ, પરંતુ તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થતો નથી—

(એ) કામદારની સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ; અથવા

(બી) નિવૃત્તિની ઉંમરે પહોંચવા પર કામદારની નિવૃત્તિ જો નોકરીદાતા અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચેના રોજગાર કરારમાં તે વતી શરત હોય; અથવા

(સી) સતત ખરાબ સ્વાસ્થ્યના કારણોસર કામદારની સેવાની સમાપ્તિ;"

જો 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' ની વ્યાખ્યાને પૂર્વધારણાઓ દ્વારા અપ્રભાવિત અને અવરોધ વિના જોવામાં આવે, તો ઉપયોગમાં લેવાતી નોંધપાત્ર રીતે વ્યાપક ભાષા અને ખાસ કરીને "ટર્મિનેશન.....કોઈપણ કારણસર" શબ્દોના ઉપયોગથી તરત જ આશ્ચર્ય થાય છે. વ્યાખ્યા સ્પષ્ટપણે સેવાની સમાપ્તિને 'શિસ્તભંગનાં પગલાં રૂપે લાદવામાં આવેલી સજા' તરીકે બાકાત રાખે છે. વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થતો નથી, તેથી તે સ્પષ્ટપણે કહે છે, કામદારનું સ્વૈચ્છિક રિટ્રેન્યમેન્ટ અથવા નિવૃત્તિની ઉંમરે પહોંચવા પર કામદારનું રિટ્રેન્યમેન્ટ અથવા સતત ખરાબ સ્વાસ્થ્યના કારણોસર કામદારની સેવાની સમાપ્તિ. કામદારનું સ્વૈચ્છિક રિટ્રેન્યમેન્ટ અથવા નિવૃત્તિની ઉંમરે પહોંચવા પર કામદારનું રિટ્રેન્યમેન્ટ ભાગ્યે જ નોકરીદાતા દ્વારા કામદારની સેવાની સમાપ્તિ તરીકે વર્ણવી શકાય. છતાં, ધારાસભાએ ખાસ કાળજી લઈને ઉલ્લેખ કર્યો છે કે તેઓનો સમાવેશ "કોઈપણ કારણસર નોકરીદાતા દ્વારા કામદારની સેવાની સમાપ્તિ" ના અર્થમાં કરવામાં આવ્યો નથી. આ, અમારા મતે, 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' અભિવ્યક્તિને આપવામાં આવતા વ્યાપક અર્થઘટન પર ભાર મૂકે છે.

હરિપ્રસાદ શિવશંકર શુક્લ વિ. એ. ડી. દિવાકર ^૧ માં, સુપ્રિમ કોર્ટે એવો મત લીધો હતો કે કલમ ૨(ઓઓ) માં વ્યાખ્યાયિત 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' શબ્દમાં ઉદ્યોગના શુદ્ધબુદ્ધિપૂર્વક બંધ થવા પર અથવા ઉદ્યોગની માલિકી અથવા મેનેજમેન્ટમાં ફેરફાર થવા પર તમામ કામદારોની સેવાઓની સમાપ્તિ શામેલ નથી. સુપ્રિમ કોર્ટે જે પરિસ્થિતિઓને 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' અભિવ્યક્તિની વ્યાખ્યા દ્વારા આવરી લેવામાં આવી ન હોવાનું ઠરાવ્યું હતું તેની જોગવાઈ કરવા માટે, સંસદે અનુક્રમે ઉપક્રમોના ટ્રાન્સફરના કિસ્સામાં અને ઉપક્રમો બંધ થવાના કિસ્સામાં કામદારોને વળતરની ચુકવણી માટે જોગવાઈ કરતી કલમ ૨૫ એફએફ અને કલમ ૨૫ એફએફએફ ઉમેરી.

અમારા મતે જો "કોઈપણ કારણસર નોકરીદાતા દ્વારા કામદારની સેવાની સમાપ્તિ" શબ્દોને યોગ્ય ભાર આપવામાં આવે અને જો 'કોઈપણ કારણસર' શબ્દોને તેઓ સ્પષ્ટપણે જે કહે છે તે સમજવામાં આવે, તો એવા નિષ્કર્ષથી બચવું મુશ્કેલ છે કે 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' અભિવ્યક્તિમાં નોકરીદાતાના કૃત્ય દ્વારા કામદારની સેવાની દરેક સમાપ્તિ શામેલ હોવી જોઈએ. અંતર્ગત ધારણા, અલબત્ત, એ છે કે ઉપક્રમ એક ઉપક્રમ તરીકે ચાલી રહ્યો છે અને નોકરીદાતા નોકરીદાતા તરીકે ચાલુ રહે છે પરંતુ જ્યાં ઉપક્રમના ટ્રાન્સફરને કારણે અથવા ઉપક્રમ બંધ થવાને કારણે મૂળભૂત ધારણા અદૃશ્ય થઈ જાય છે, ત્યાં અધિનિયમની કલમ ૨(ઓઓ) માં સમાવિષ્ટ વ્યાખ્યાના અર્થમાં 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' નો કોઈ પ્રશ્ન હોઈ શકે નહીં. હરિપ્રસાદ શિવશંકર શુક્લ વિ. એ. ડી. દિવાકર

^૧[૧૯૫૭ એસ.સી.આર. ૧૨૧.]

(ઉપર મુજબ) માં આ કોર્ટના નિર્ણયના પરિણામે આની અનુભૂતિ થઈ હતી. સંસદે ત્યારબાદ દરમિયાનગીરી કરી અને રપ એફએફ અને રપ એફએફએફ રજૂ કર્યા જેમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી કે ઉપક્રમના ટ્રાન્સફર અથવા ઉપક્રમ બંધ થવાના કિસ્સામાં કામદારોને વળતર ચૂકવવાપાત્ર રહેશે જાણે કે કામદારોને છૂટા કરવામાં આવ્યા હોય. અમે યોગ્ય રીતે કહી શકીએ કે ઉપક્રમના ટ્રાન્સફર અથવા બંધ થવા પર કામદારની સેવાની સમાપ્તિને સંસદ દ્વારા 'ડીમ્ડ રિટ્રેન્યમેન્ટ' તરીકે ગણવામાં આવી હતી. અસર એ હતી કે નોકરીદાતાના કૃત્ય દ્વારા સેવાની સમાપ્તિનો દરેક કેસ ભલે આવી સમાપ્તિ ઉપક્રમના ટ્રાન્સફર અથવા બંધ થવાના પરિણામે હોય તો પણ તેને નોટિસ, વળતર વગેરેના હેતુઓ માટે 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' તરીકે ગણવામાં આવે. કલમ રપ એફ ની વ્યાપકતા વિશે સંસદે રપ એફએફ અને રપ એફએફએફ ઘડ્યા તે પહેલાં ભલે ગમે તે શંકાઓ અસ્તિત્વમાં હોય, હવે તેમાં કોઈ શંકા હોઈ શકે નહીં કે કોઈપણ કારણસર સેવાની 'સમાપ્તિ' અભિવ્યક્તિ હવે કલમ રપ એફ માં સ્પષ્ટપણે સમાવિષ્ટ ન હોય અથવા અધિનિયમની અન્ય જોગવાઈઓ જેમ કે રપ એફએફ અને રપ એફએફએફ દ્વારા સ્પષ્ટપણે પૂરી પાડવામાં ન આવી હોય તે સિવાયના દરેક પ્રકારની સેવાની સમાપ્તિને આવરી લે છે.

આ જોગવાઈઓ એટલે કે રપ એફ, રપ એફએફ અને રપ એફએફએફ નું અર્થઘટન કરતી વખતે કોઈએ તેમના ઉદ્દેશ્યને અવગણવો જોઈએ નહીં. આ જોગવાઈઓનો પ્રગટ ઉદ્દેશ્ય રોજગાર ગુમાવવા બદલ કામદારને વળતર આપવાનો છે જેથી તેને નવી રોજગાર ન મળે ત્યાં સુધી નિર્વાહ માટેનું સાધન

પૂરું પાડી શકાય. 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' ની વ્યાખ્યામાં 'કામદારોની સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ, નિવૃત્તિની ઉંમરે પહોંચવા પર કામદારોની નિવૃત્તિ, સતત ખરાબ સ્વાસ્થ્યના કારણોસર કામદારની સેવાની સમાપ્તિ' નો સમાવેશ ન કરવો એ કલમ ૨૫ એફ, ૨૫ એફએફ અને ૨૫ એફએફએફ ના સાચા ઉદ્દેશ્ય અને તે જોગવાઈઓ દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવતા વળતરની પ્રકૃતિ વિશે અમે જે કહ્યું છે તેને સ્પષ્ટપણે સૂચવે છે અને તેના પર ભાર મૂકે છે. રિટ્રેન્યમેન્ટ વળતરની પ્રકૃતિ ઇન્ડિયન હ્યુમ પાઈપ કં. લિ. વિ. ધ વર્કમેન,^૨ માં નીચે મુજબ સમજાવવામાં આવી છે:

"જેમ કે 'રિટ્રેન્યમેન્ટ વળતર' અભિવ્યક્તિ સૂચવે છે કે તે કામદારને તેના રિટ્રેન્યમેન્ટ પર ચૂકવવામાં આવતું વળતર છે અને તેનો હેતુ તેને થોડી રાહત આપવાનો અને રિટ્રેન્યમેન્ટ અનિવાર્યપણે જે મુશ્કેલીનું કારણ બને છે તેની કઠોરતાને નરમ કરવાનો છે. છૂટો કરાયેલ કામદાર, અચાનક અને તેના વાંક વિના, રસ્તા પર ફેંકાઈ જાય છે અને તેને બેરોજગારીની ગંભીર સમસ્યાનો સામનો કરવો પડે છે. તેના રોજગારની શરૂઆતમાં એક કામદાર સ્વાભાવિક રીતે લાંબા સમયગાળા સુધી વિસ્તરેલી સેવાની સુરક્ષાની અપેક્ષા રાખે છે અને તેની રાહ જુએ છે પરંતુ રિટ્રેન્યમેન્ટ તેની આશાઓ અને અપેક્ષાઓનો નાશ કરે છે. રિટ્રેન્યમેન્ટ વળતરનો ઉદ્દેશ્ય છૂટા કરાયેલા કર્મચારી અને તેના પરિવારને

^૨[૧૯૬૦ ૨ એસ.સી.આર. ૩૨.]

આંશિક રક્ષણ આપવાનો છે જેથી તેઓ બેરોજગારીના મુશ્કેલ સમયગાળાને પાર કરી શકે".

એકવાર રપ એફ, રપ એફએફ અને રપ એફએફએફ નો ઉદ્દેશ્ય સમજાઈ જાય અને તે જોગવાઈઓ પૂરી પાડે છે તે વળતરની સાચી પ્રકૃતિની અનુભૂતિ થઈ જાય, તો એક કારણસર સેવાની સમાપ્તિ અને બીજા કારણસર સેવાની સમાપ્તિ વચ્ચે કોઈપણ તફાવત કરવો મુશ્કેલ છે.

ડો. આનંદ પ્રકાશ ઈચ્છે છે કે અમે એવું ઠરાવીએ કે કલમ ૨ (ઓઓ) માં "રિટ્રેન્યમેન્ટ" ની વ્યાખ્યાની વ્યાપક ભાષા હોવા છતાં અભિવ્યક્તિ તેનો મૂળ અર્થ જાળવી રાખે છે જે, વકીલના જણાવ્યા મુજબ, 'સરપ્લસ' ના કારણે સેવામાંથી છૂટા કરવાનું હતું. તેમની રજૂઆત સ્વીકારવી અશક્ય છે. જો રજૂઆત સાચી છે, તો 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' અભિવ્યક્તિને વ્યાખ્યાયિત કરવાની કોઈ જરૂર નહોતી, અને આવા વ્યાપક શબ્દોમાં. અમે એવું માની શકતા નથી કે સંસદ માત્ર એવું કહેવા માટે લાંબી વ્યાખ્યા આપવા માટે નિર્ણય કસરત કરી રહી હતી કે અભિવ્યક્તિનો અર્થ તે જ છે જે તેનો હંમેશા અર્થ હતો.

ચાલો હવે કાયદામાં સાચી સ્થિતિ તે છે કે કેમ જે અમે અગાઉના ફક્રાઓમાં જણાવ્યું છે તે શોધવા માટે આ કોર્ટની પૂર્વધારણાઓની તપાસ કરીએ. આ કોર્ટના કેસોમાં સૌથી પહેલો કેસ જેના તરફ અમારું ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું તે હરિપ્રસાદ શિવશંકર શુક્લ વિ. એ. ડી. દિવાકર (ઉપર મુજબ) હતો. તે એવો કેસ હતો જે કલમ ૨૫ એફએફ અને ૨૫ એફએફએફ કાનૂન

પુસ્તકમાં લાવવામાં આવે તે પહેલાં નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો. હકીકતમાં તે નિર્ણયના પરિણામે જ ધ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટમાં સુધારો કરવો પડ્યો હતો અને આ બે જોગવાઈઓ અધિનિયમમાં રજૂ કરવામાં આવી હતી. તે કેસમાં નિર્ણય માટે જે પ્રશ્ન ઊભો થયો હતો તે વિદ્વાન ન્યાયાધીશો દ્વારા નીચે મુજબ જણાવવામાં આવ્યો હતો:

"જો કે, અમારી સમક્ષ પ્રશ્ન એ છે કે શું આ વ્યાખ્યા યોગ્ય અને સહેલાઈથી સમજી શકાય તેવા શબ્દોમાં ખ્યાલને સમાવીને હયાત અથવા ચાલતા ઉદ્યોગમાં રિટ્રેન્યમેન્ટના સામાન્ય, સ્વીકૃત ખ્યાલને જ અસર આપે છે અથવા શું તે રિટ્રેન્યમેન્ટના સ્વીકૃત ખ્યાલથી એટલી હદે આગળ જાય છે કે જ્યારે નોકરીદાતા દ્વારા શુદ્ધબુદ્ધિપૂર્વક બંધ થવા અથવા તેનો વ્યવસાય બંધ થવા પર ઉદ્યોગ પોતે જ અસ્તિત્વમાં રહેતો નથી ત્યારે ઉદ્યોગના તમામ કામદારોની સેવાઓની સમાપ્તિ શામેલ થાય છે"

આ રીતે જણાવેલા પ્રશ્નનો વિદ્વાન ન્યાયાધીશો દ્વારા નીચે મુજબ જવાબ આપવામાં આવ્યો હતો:

"આખા વ્યવસાયને શુદ્ધબુદ્ધિપૂર્વક બંધ કરવાનો પણ ઇરાદો હતો તે દર્શાવવા માટે કોઈપણ ફરજિયાત શબ્દોની ગેરહાજરીમાં, અમે માનીએ છીએ કે, પ્રતિવાદીઓના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા દલીલ કરવામાં આવેલ છે તેવો વ્યાપક અર્થ આપીને અભિવ્યક્તિને

સંદર્ભમાંથી સંપૂર્ણપણે અલગ કરવા સમાન હશે.....જ્યારે વ્યવસાય પોતે જ અસ્તિત્વમાં રહેતો નથી ત્યારે નોકરીદાતા દ્વારા તમામ કામદારોની સેવાની સમાપ્તિને વ્યાખ્યામાં સમાવી લે તેવો અર્થ રિટ્રેન્યમેન્ટને લગતા વ્યાખ્યા ખંડને આપવો તે અધિનિયમની સમગ્ર યોજનાની વિરુદ્ધ હશે".

એ સાચું છે કે કેટલાક અવલોકનો છે જે, જો વિવાદના પ્રશ્નના સંદર્ભમાં યોગ્ય રીતે સમજવામાં ન આવે, તો દેખીતી રીતે ડો. આનંદ પ્રકાશની રજૂઆતને સમર્થન આપે છે કે 'કોઈપણ કારણસર સેવાની સમાપ્તિ' નો અર્થ શ્રમ દળને છૂટા કરવાથી વધુ અને તેનાથી ઓછો કંઈ નથી જે સરપ્લસ છે. અવલોકનોની ગેરસમજ અને તેના પરિણામે ઊભી થતી મૂંઝવણ (૧) વિદ્વાન ન્યાયાધીશો દ્વારા પૂછવામાં આવેલા અને જવાબ આપવામાં આવેલા મુખ્ય પ્રશ્નને ન સમજવા અને (૨) 'સરપ્લસના કારણે છૂટા કરવા' નો સંદર્ભ દષ્ટાંતરૂપ હતો અને સંપૂર્ણ ન હતો અને વ્યવસાયના ટ્રાન્સફર અથવા બંધ થવાના કારણે છૂટા કરવાથી વિપરીત રીતે હતો તે ન સમજવાથી ઉદ્ભવે છે.

મેનેજમેન્ટ ઓફ મેસર્સ વિલકોક્સ બકવેલ ઇન્ડિયા લિ. વિ. જગન્નાથ અને અન્ય ^૩ અને એમ્પ્લોયર્સ ઇન રિલેશન ટુ દિગવાડીઠ કોલિયરી વિ. ઘેર વર્કમેન ^૪ બંને એવા કેસો હતા જ્યાં કામદારને સેવામાંથી છૂટા કરવાનું "સરપ્લસ"

^૩એ.આઈ.એર. ૧૯૭૪ સુપ્રિમ કોર્ટ ૧૧૬૬.

^૪[૧૯૬૫ ૩ એસ.સી.આર. ૪૪૮.]

ને કારણે હતું અને, તેથી, કેસો રિટ્રેન્યમેન્ટના સ્પષ્ટ કેસો હતા. તેઓ અત્યારે જે પ્રશ્ન વિવાદમાં છે તેના પર કોઈ પ્રકાશ પાડતા નથી.

સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિ. શ્રી એન. સુંદરમની ⁵ માં ન્યાયમૂર્તિ ચંદ્રચુડ (તે સમયે તેઓ હતા), ન્યાયમૂર્તિ કૃષ્ણ અચ્યર અને ન્યાયમૂર્તિ ગુપ્તાની બનેલી આ કોર્ટના ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેન્ચે એ પ્રશ્ન પર વિચાર કર્યો હતો કે શું ધ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫ એફ એવા કેસને આકર્ષે છે જ્યાં નિમણૂકના હુકમમાં સેવાની સ્વચાલિત સમાપ્તિ હોય, રોજગારનો સમયગાળો નોકરીદાતાના કૃત્ય દ્વારા નહીં પરંતુ સમય પસાર થવા દ્વારા પૂરો થતો હોય, ન્યાયમૂર્તિ કૃષ્ણ અચ્યર, જેમણે કોર્ટ વતી વાત કરી હતી, તેમણે અવલોકન કર્યું.

'ટર્મિનેશન.....કોઈપણ કારણસર' એ મુખ્ય શબ્દો છે. કારણ ગમે તે હોય, દરેક ટર્મિનેશન રિટ્રેન્યમેન્ટનો સંકેત આપે છે. તેથી એકમાત્ર પ્રશ્ન એ છે--શું કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી છે? શાબ્દિક દેખાવ સિવાય, પદાર્થ નિર્ણાયક છે: જ્યારે માસ્ટરના સક્રિય પગલાં દ્વારા અથવા નિર્ધારિત મુદત પૂરી થવા દ્વારા મુદત સમાપ્ત થાય છે ત્યારે ટર્મિનેશન થાય છે. મજબૂત સામે નબળાનું રક્ષણ કરવા માટે વ્યાપક વ્યાખ્યાની આ નીતિ અમલમાં મૂકવામાં આવી છે. ટર્મિનેશન માત્ર નોકરીદાતા દ્વારા સમાપ્તિના કૃત્યને જ સ્વીકારતું નથી, પરંતુ કોઈપણ રીતે ઉત્પન્ન થયેલી સમાપ્તિની હકીકતને સ્વીકારે છે. .. સાચું, કલમ નોકરીદાતા દ્વારા

⁵[૧૯૭૬ ૩ એસ.સી.આર. ૧૬૦.]

રિટ્રેન્યમેન્ટની વાત કરે છે અને એવો આગ્રહ કરવામાં આવે છે કે કલમ ૨૫ એક ને આકર્ષવા માટે સમાપ્તિ લાવવા માટે નોકરીદાતા દ્વારા ઇચ્છાનું કોઈ કાર્ય આવશ્યક છે અને સમય પસાર થવા દ્વારા સેવાની સ્વચાલિત સમાપ્તિ પૂરતી હોઈ શકે નહીં. કાનૂનની સામાજિક ફિલસૂફીને અનુરૂપ બહુવિધ અર્થ ધરાવતા શબ્દોને ન્યાયિક રીતે ચકાસવા પડે છે. આ રીતે ચકાસણી કરીને અમે ઠરાવીએ છીએ કે વર્તમાન સંદર્ભમાં સકર્મક અને અકર્મક અર્થો આવરી લેવામાં આવ્યા છે. તદુપરાંત, નોકરીદાતા માત્ર સેવા ચાલુ હોય ત્યારે હુકમ પસાર કરીને જ રોજગાર સમાપ્ત કરતો નથી. તે સંયુક્ત હુકમ લખીને આવું કરી શકે છે, જેમાં એક રોજગાર આપે છે અને બીજો તેને સમાપ્ત કરે છે અથવા મર્યાદિત કરે છે. એક અલગ, અનુગામી નિર્ધારણ એ જોગવાઈનું એકમાત્ર ચુંબકીય આકર્ષણ નથી. સમાપ્ત કરવાની પૂર્વ-અધિકારવાળી જોગવાઈ નિમણૂક પછીની સમાપ્તિ જેવી જ ખામીથી પીડાય છે. ડિક્શનની કુશળતા જોગવાઈના સ્પષ્ટ અંતરાત્માને ઠરાવી શકે નહીં".

હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિ. વિ. ધ પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર, લેબર કોર્ટ, ઓરિસ્સા અને અન્ય ^૬ માં ફરીથી એ પ્રશ્ન ઊભો થયો કે શું સમય પસાર થવા દ્વારા સેવાની સમાપ્તિ એ ધ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨(ઓઓ) માં રિટ્રેન્યમેન્ટની વ્યાખ્યામાં સેવાની સમાપ્તિ હતી. હરિપ્રસાદ શિવશંકર શુક્લ

^૬[૧૯૭૭ ૧ એસ.સી.આર. ૫૮૬.]

વિ. એ. ડી. દિવાકર અને સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિ. એસ. સુંદરમની (ઉપર મુજબ) માં કોર્ટના અગાઉના બંને નિર્ણયો પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો. એવી પણ વિનંતી કરવામાં આવી હતી કે એન. સુંદરમનીનો કેસ હરિપ્રસાદ શિવશંકર શુક્લ વિ. એ. ડી. દિવાકરના નિર્ણય સાથે વિરોધાભાસી છે અને તેથી તેના પર પુનર્વિચાર કરવાની જરૂર છે. ન્યાયમૂર્તિ ચંદ્રચુડ (તે સમયે તેઓ હતા), ન્યાયમૂર્તિ ગોસ્વામી અને ન્યાયમૂર્તિ ગુપ્તાની બનેલી આ કોર્ટના ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેન્ચે ઠરાવ્યું હતું કે હરિપ્રસાદ શિવશંકર શુક્લ વિ. એ. ડી. દિવાકરમાં એવું કંઈ નહોતું જે એન. સુંદરમનીના કેસના નિર્ણય સાથે અસંગત હોય. તેમણે ઠરાવ્યું કે હરિપ્રસાદ શિવશંકરના કેસમાં નિર્ણય એ હતો કે રિટ્રેન્ચમેન્ટની વ્યાખ્યામાં વપરાયેલા "કોઈપણ કારણસર" શબ્દોમાં આખા વ્યવસાયના શુદ્ધબુદ્ધિપૂર્વક બંધ થવાનો સમાવેશ થતો નથી કારણ કે તે અધિનિયમની સમગ્ર યોજનાની વિરુદ્ધ હશે. ત્યારબાદ વિદ્વાન ન્યાયાધીશોએ અવલોકન કર્યું કે, તેમની સમક્ષની હકીકતો પર "કોઈપણ કારણસર" શબ્દોને સંપૂર્ણ અસર આપવી એ ધ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫ ના અવકાશ અને હેતુ સાથે સુસંગત હશે અને અધિનિયમની યોજનાથી વિપરીત નહીં હોય. દિલ્લી કલોથ એન્ડ જનરલ મિલ્સ લિ. વિ. શંભુનાથ મુખર્જી અને અન્ય,⁷ માં ન્યાયમૂર્તિઓ ગોસ્વામી, સિંઘલ અને જસવંત સિંઘે ઠરાવ્યું હતું કે મેનેજમેન્ટ દ્વારા કામદારનું નામ રજિસ્ટરમાંથી કાઢી નાખવું એ સેવાની સમાપ્તિ હતી જે ધ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨(ઓઓ) ના અર્થમાં રિટ્રેન્ચમેન્ટ હતું.

⁷[૧૯૭૮ ૧ એસ.સી.આર. ૫૯૧.]

ડો. આનંદ પ્રકાશે, અમારી સમક્ષ એલ. રોબર્ટ ડિસોઝા વિ. એકિઝક્યુટિવ એન્જિનિયર, સધર્ન રેલવે અને અન્ય ⁸ માં કેરળ હાઈકોર્ટની પૂર્ણ બેન્ચનો નિર્ણય અને હરિપ્રસાદ શિવશંકર શુક્લ વિ. એ. ડી. દિવાકરના કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણયને અનુસરવાનો દાવો કરતા અન્ય હાઈકોર્ટ દ્વારા નક્કી કરાયેલા કેટલાક અન્ય કેસો ટાંક્યા હતા. શુક્લનો કેસ, અમે સમજાવ્યો છે. શુક્લના કેસનો રેશિયો વાસ્તવમાં, હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ, લિ. વિ. ધ પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર, લેબર કોર્ટ ઓરિસ્સા અને અન્યમાં પહેલેથી જ સમજાવવામાં આવ્યો છે. હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિ. વિ. ધ પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર, લેબર કોર્ટ ઓરિસ્સા અને અન્ય, અને સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિ. એન. સુંદરમનીમાં નિર્ણયોએ, અમારા મતે, શુક્લના કેસને યોગ્ય રીતે સમજાવ્યો છે અને સાચો કાયદો પ્રસ્થાપિત કર્યો છે. એલ. રોબર્ટ ડિસોઝા વિ. એકિઝક્યુટિવ એન્જિનિયર સધર્ન રેલવે અને અન્યમાં કેરળ હાઈકોર્ટનો નિર્ણય, અને અન્ય હાઈકોર્ટના સમાન અસરના અન્ય નિર્ણયો એટલે કે ધ મેનેજિંગ ડિરેક્ટર, નેશનલ ગેરેજીસ વિ. જે. ગોન્સાલ્વિસ ⁹, ગુડલાસ નેરોગેજ પેઈન્ટ્સ વિ. ચીફ કમિશનર, દિલ્હી ¹⁰ અને રાજસ્થાન સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ વિ. લેબર કોર્ટ, ¹¹ તેથી, રદબાતલ ઠરાવવામાં આવે છે.

અમે ઠરાવીએ છીએ કે, અમારી ચર્ચાના પરિણામે, કામદારને એ કારણોસર છૂટા કરવા કે તેણીએ કસોટી પાસ કરી ન હતી જેણે તેને કાયમી કરવામાં સક્ષમ બનાવી હોત તે કલમ ૨(ઓઓ) ના અર્થમાં 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' હતું

⁸[૧૯૭૯ ૧ એલ.એલ.જે. ૨૧૧.]

⁹[૧૯૬૨ ૧ એલ.એલ.જે. ૫૬.]

¹⁰[૧૯૬૭ ૧ એલ.એલ.જે. ૫૪૫.]

¹¹[૧૯૬૬ ૧ એલ.એલ.જે. ૩૮૧.]

અને, તેથી, કલમ ૨૫ એફ ની જરૂરિયાતોનું પાલન કરવું પડ્યું હોત. નવી દિલ્હીની સેન્ટ્રલ ગવર્નમેન્ટ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ-કમ-લેબર કોર્ટના પ્રિસાઇડિંગ ઓફિસરનો હુકમ રદ કરવામાં આવે છે અને અપીલકર્તાને સંપૂર્ણ પાછલા વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે. અપીલકર્તા તેના ખર્ચ માટે હકદાર છે.

અપીલ મંજૂર કરવામાં આવી.

This judgment has been translated using an AI-assisted translation tool.

=====

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.