

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 મોટર્સ લિમિટેડ.

વી.

તપન કુમાર ભટ્ટાચાર્ય અને અન્ય

૧૨ જુલાઈ, ૨૦૦૨

[ડી. પી. મોહપાત્રા અને પી. વેંકટરામા રેડ્ડી, ન્યાયમૂર્તિ]

શ્રમ કાયદાઓ:

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭-કલમ ૧૧-એ-ઔદ્યોગિક વિવાદ-કામદારને છૂટા કરવા અથવા બરતરફ કરવાના આદેશને રદ કરીને- સંપૂર્ણ પાછળના વેતનની ચુકવણી સાથે પુનઃસ્થાપન-તેનું સમર્થન-આવી રાહત આપતી વખતે, ટ્રિબ્યુનલ કેસની પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં લેવા માટે ફરજ-બંધાયેલ છે-તાત્કાલિક કિસ્સામાં, પાછા વેતનના પ્રશ્નનો કોઈ ઉપયોગ થતો નથી-જો કે, કેસની હકીકતો અને લાંબા સમયથી ચાલતા મુકદ્દમા પર,

કર્મચારીને પાછળના વેતનના ૫૦ ટકા ચૂકવવા પડે છે.

પ્રતિવાદી-કામદારને ગેરવર્તણૂક કરવા બદલ સેવાઓમાંથી સસ્પેન્ડ કરવામાં આવ્યો હતો.વિભાગીય તપાસમાં પણ તેને દોષી ઠેરવવામાં આવ્યો હતો.ત્યારબાદ અપીલકર્તા-મેનેજમેન્ટે પ્રતિવાદી-કામદારને સેવામાંથી બરતરફ કર્યો હતો.ટ્રિબ્યુનલે પ્રતિવાદી-કામદારની સેવામાંથી બરતરફીના સૂચિત આદેશને મંજૂરી આપી હતી.ત્યારબાદ, પ્રતિવાદી-કર્મચારીએ ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો.ટ્રિબ્યુનલે એવું માન્યું હતું કે પ્રતિવાદી-કામદાર સામે ઘડવામાં આવેલા આરોપો કોઈપણ નક્કર અને વિશ્વસનીય પુરાવા દ્વારા સાબિત થયા ન હોવાથી, પ્રતિવાદી-કામદારની બરતરફી વાજબી નથી અને તેથી તે સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત થવાનો હકદાર છે.ત્યારબાદ અપીલકર્તા-મેનેજમેન્ટે ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદાને પડકારતી અરજી હાઈકોર્ટમાં દાખલ કરી હતી.એકલ ન્યાયાધીશે ચુકાદો રદ કર્યો અને તેને રદ કર્યો.નારાજ, પ્રતિવાદી-કર્મચારીએ અપીલ દાખલ કરી.ડિવિઝન બેન્ચે અપીલને મંજૂરી આપી અને સિંગલ જજના ચુકાદાને રદ કર્યો.તેથી હાલની અપીલ ક્વામાં આવી

આ અદાલત સમક્ષ જે પ્રશ્ન ઊભો થયો હતો તે એ હતો કે શું કેસની હકીકતો અને સંજોગો પર, ટ્રિબ્યુનલ અને હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે કામદારની તરફેણમાં સંપૂર્ણ વેતનની ચુકવણીનો આદેશ પસાર કરવામાં ન્યાયી ઠેરવ્યો હતો.

અપીલકર્તા-મેનેજમેન્ટે દલીલ કરી હતી કે ટ્રિબ્યુનલ અને ડિવિઝન બેન્ચ બંનેએ સંપૂર્ણ વેતનની ચુકવણીના નિર્દેશમાં ભૂલ કરી હતી કારણ કે કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, કામદારની તરફેણમાં પાછળના વેતનની ચુકવણી માટેનો કોઈ આદેશ પસાર થવો જોઈએ નહીં.

પ્રતિવાદી-કર્મચારીએ દલીલ કરી હતી કે ટ્રિબ્યુનલે એવું માન્યું હતું કે કામદાર સામે વ્યવસ્થાપન દ્વારા ઘડવામાં આવેલા આરોપોને નક્કર અને વિશ્વસનીય પુરાવા રજૂ કરીને સ્થાપિત કરી શકાતા નથી; જેમ કે, સેવામાંથી બરતરફીનો આદેશ પસાર કરી શકાતો નથી, તેથી, કામદારને સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો આદેશ એકમાત્ર વિકલ્પ હતો. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે ડિવિઝન બેન્ચે આ મામલાની વિચારણા પર બરતરફીના આદેશને ગેરકાયદેસર અને અન્યાયી ગણાવ્યો હોવાથી, તેણે સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાના ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદાને યોગ્ય રીતે સમર્થન આપ્યું હતું.

અપીલનો નિકાલ કરતા કોર્ટે ઠરાવ્યું:

૧. ૧૯૭૧માં સુધારેલા ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૧૧-એ હેઠળ, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ કાયદેસર રીતે ફરજિયાત છે, જ્યારે ડિસ્ચાર્જ અથવા બરતરફીના આદેશને રદ કરીને અને કામદારની પુનઃસ્થાપનાનો નિર્દેશ આપતી

વખતે, નિયમો અને શરતો પર વિચાર કરવો, જેને આધિન રાહત આપવી જોઈએ અથવા કામદારને આવી અન્ય રાહત આપવી, જેમાં ડિસ્ચાર્જ અથવા બરતરફીના બદલામાં અન્ય કોઈ સજાના એવોર્ડનો સમાવેશ થાય છે, જે કેસના સંજોગોમાં જરૂરી હોય.આ વિભાગ વ્યાપક અને વ્યાપક શબ્દોમાં જોડાયેલો છે.તે યોગ્ય સજા આપવાની બાબતમાં ટ્રિબ્યુનલમાં વ્યાપક વિવેકબુદ્ધિ ધરાવે છે અને તે નિયમો અને શરતોની બાબતમાં પણ કે જેના પર કામદારની પુનઃસ્થાપનાનો આદેશ આપવો જોઈએ.તે આવશ્યકપણે અનુસરે છે કે ટ્રિબ્યુનલ એ વિચારણા કરવા માટે ફરજ-બંધાયેલ છે કે શું કેસના સંજોગોમાં, પાછા વેતન આપવું પડશે અને જો એમ હોય તો, કેટલી હદ સુધી.[૧૩૧-જી, એચ; ૧૩૨-એ, બી]

હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રા. લિ. વિ.મેસર્સ હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ અને ઓઆરએસ, [૧૯૭૯] ૨ એસસીસી ૮૦ અને પીજીઆઈ ઓફ મેડિકલ એજ્યુકેશન એન્ડ રિસર્ચ ચંદીગઢ વિરુદ્ધ રાજ કુમાર, [૨૦૦૧] ૨ એસસીસી ૫૪ ના કર્મચારીઓનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.

૨. તાત્કાલિક કેસમાં, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદાથી, જેની હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે પુષ્ટિ કરી છે, તે સ્પષ્ટ છે કે કામદારને સંપૂર્ણ વેતન ચૂકવવાનો આદેશ કોઈપણ ચર્ચા વિના અને કોઈ કારણ જણાવ્યા વિના પસાર કરવામાં આવ્યો હતો.એવું લાગે છે કે ટ્રિબ્યુનલ અને ડિવિઝન બેન્ચે એ

આધાર પર કાર્યવાહી કરી હતી કે મેનેજમેન્ટ દ્વારા બરતરફીનો આદેશ રદ કરવામાં આવ્યો હોવાથી, સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનનો આદેશ ચોક્કસપણે અનુસરવાનો હતો.જો કે, તાત્કાલિક કેસની હકીકતોના સંદર્ભમાં, લાંબા સમયથી ચાલતા મુકદ્દમાના ફેરફારો સહિત, જો પ્રતિવાદી-કામદારને પુનઃસ્થાપનની તારીખ સુધી પાછળના વેતનના ૫૦ ટકા ચૂકવવામાં આવે તો તે ન્યાયના હેતુને પૂર્ણ કરશે.[૧૩૨-બી-સી; ૧૩૩-ઇ, એફ]

સિવિલ અપીલેટ જ્યુરિસડિક્શન: સિવિલ અપીલ નંબર ૩૯૮૪ ઓફ ૨૦૦૨.

૧૯૯૮ના એ. પી. ઓ. ૫૪૦માં કલકત્તા હાઈકોર્ટના ૨૬ જૂન, ૨૦૦૧ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

અપીલકર્તાઓ તરફે ભાસ્કર પી. ગુપ્તા, સુશ્રી દિવ્યા રોય, સુશ્રી બીના ગુપ્તા, સુશ્રી વનિતા ભાર્ગવ અને સુશ્રી રાખી રે.

પ્રતિવાદી તરફે જી. એસ. ચેટર્જી, રાજા ચેટર્જી, સચિન દાસ અને ટી. સી. શર્મા.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિ ડી. પી. મોહપાત્રા દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો.

પરવાનગી આપવામાં આવી

મેસર્સ હિન્દુસ્તાન મોટર્સ લિમિટેડના મેનેજમેન્ટ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી આ અપીલ, ૧૯૯૮ના એપીઓ નંબર ૫૪૦માં કલકત્તા હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચના ૨૬ જૂન, ૨૦૦૧ના ચુકાદા સામે નિર્દેશિત કરવામાં આવી છે, જેમાં સિંગલ જજના ચુકાદાને રદ કરવામાં આવ્યો છે અને કામદાર, જેમાં પ્રતિવાદી છે, તેને પાછળના વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે. ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા વધુમાં આદેશ આપવામાં આવ્યો હતો કે સેવામાં પરિષ્ઠતા અને સાતત્ય જાળવવું જોઈએ અને વ્યવસ્થાપન દ્વારા કામદારને ચૂકવવામાં આવેલી કોઈપણ વચગાળાની રકમ પાછળના વેતનની રકમમાંથી બાદ કરવી જોઈએ. વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે ૧૨ માર્ચ, ૧૯૯૮ના રોજ આપેલા ચુકાદામાં ૩ ઓક્ટોબર, ૧૯૯૧ના રોજ પસાર કરાયેલા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદાને રદ કર્યો હતો, જેમાં કામદારને પાછળના વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો આદેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

૩ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૧ ના રોજ, આ અદાલતે પ્રતિવાદીને માત્ર પાછળના વેતનના પ્રશ્ન સુધી મર્યાદિત નોટિસ જારી કરી. ઉપરોક્ત આદેશના પ્રકાશમાં, બંને પક્ષો વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલે તેમની દલીલો પાછા વેતનના પ્રશ્ન સુધી મર્યાદિત રાખી હતી.

ઉઠાવવામાં આવેલા પ્રશ્નના નિર્ધારણ માટે સંબંધિત તથ્યોની ટૂંકી સારાંશ

આ રીતે કહી શકાય:

પ્રતિવાદી અપીલકર્તાના ઉત્પાદન નિયંત્રણ વિભાગ (કાર પ્રેસ શોપ) માં મજૂર તરીકે કાર્યરત હતો. ૧૩ ફેબ્રુઆરી, ૧૯૮૦ના રોજ લગભગ ૧૦ વાગ્યે:૪૦ સાંજે, કાર પ્રેસ શોપમાં ફરજ બજાવતી વખતે તેણે વિભાગના જનરલ સુપરવાઈઝર રામગ્યા જાદવ પર હુમલો કર્યો હતો, જેના પરિણામે તે સુપરવાઈઝર બેભાન થઈ ગયો હતો અને તેને હોસ્પિટલમાં દાખલ કરવો પડ્યો હતો. ઉપરોક્ત ઘટનાના આધારે, પ્રતિવાદીને કંપનીના પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશોના પરિશિષ્ટ 'ડી' ની આઈટમ નંબર ૧, ૧૭ અને ૧૯ હેઠળ મોટી ગેરવર્તણૂક કરવા બદલ તેની સામે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી કેમ ન કરવી જોઈએ તે સમજાવવા માટે કારણદર્શક નોટિસ જારી કરવામાં આવી હતી. પ્રતિવાદીને તાત્કાલિક સસ્પેન્ડ કરવામાં આવ્યો હતો. આ પછી વિભાગીય પૂછપરછ કરવામાં આવી હતી જેમાં પ્રતિવાદીને મોટા ગેરવર્તણૂક માટે દોષી ઠેરવવામાં આવ્યો હતો. ત્યારબાદ, અપીલકર્તાએ ૧ ઓગસ્ટ, ૧૯૮૦ના રોજ સંદેશાવ્યવહાર દ્વારા ૧૫ ફેબ્રુઆરી, ૧૯૮૦થી પ્રતિવાદીને સેવામાંથી બરતરફ કરવાનો પોતાનો નિર્ણય જણાવ્યો હતો. ત્યારબાદ, અપીલકર્તાએ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ (ટૂંકમાં 'અધિનિયમ') ની કલમ ૩૩ (૨) (બી) હેઠળ ચોથી ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, પશ્ચિમ બંગાળ સમક્ષ અરજી દાખલ કરીને સૂચિત બરતરફીના આદેશની મંજૂરી માંગી હતી. ટ્રિબ્યુનલે ૧૨ જુલાઈ, ૧૯૮૨ના આદેશ દ્વારા પ્રતિવાદીની સેવામાંથી બરતરફીના સૂચિત આદેશને મંજૂરી આપી

હતી.ત્યારબાદ, પ્રતિવાદીના કહેવા પર, એક ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો.રાજ્ય સરકારે ૨૨ જુલાઈ, ૧૯૮૬ના રોજ કાયદાની કલમ ૧૦ની પેટા-કલમ (૨એ) હેઠળ પસાર કરેલા આદેશ દ્વારા નીચેના વિવાદને ચુકાદા માટે ટ્રિબ્યુનલને મોકલ્યો હતો:

"૧.શું શ્રી તપન કુમાર ભટ્ટાચાર્યને સેવામાંથી બરતરફ કરવા વાજબી છે?જો કોઈ રાહત હોય તો તે શું મેળવવા માટે હકદાર છે?

પશ્ચિમ બંગાળની પાંચમી ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે ૩ ઓક્ટોબર, ૧૯૯૧ના રોજ તેના ચુકાદા દ્વારા જણાવ્યું હતું કે પ્રતિવાદી સામે ઘડવામાં આવેલા આરોપો કોઈ પણ નક્કર અને વિશ્વસનીય પુરાવા દ્વારા સાબિત થયા નથી અને તેથી તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરી શકાતી નથી.આવા તારણ પર, ટ્રિબ્યુનલે સંદર્ભને નીચેની શરતોમાં જવાબ આપ્યો:

"પરિણામે, મને લાગે છે કે સંબંધિત કામદારને તેની સેવામાંથી બરતરફ કરવાનો આદેશ બિલકુલ વાજબી નથી અને તેથી, તે તેની પુનઃસ્થાપનની તારીખ સુધી અન્ય લાભો સાથે તેની સેવામાં પુનઃસ્થાપિત થવાનો હકદાર છે.

ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદાને કંપની દ્વારા હાઈકોર્ટ સમક્ષ રિટ પિટિશન દાખલ કરીને

પડકારવામાં આવ્યો હતો, જે કેસ નંબર ૨૧૨/૯૨ તરીકે નોંધવામાં આવ્યો હતો.વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે ૧૨ માર્ચ, ૧૯૯૮ના ચુકાદા દ્વારા આ રિટ અરજીને મંજૂરી આપી હતી.આદેશનો કાર્યકારી ભાગ નીચે મુજબ વાંચે છે:

"કોઈ પણ સંજોગોમાં ઉપર ચર્ચા કરાયેલા કારણોસર, વિવાદિત પુરસ્કાર ટકાવી રાખવા માટે જવાબદાર નથી.તે મુજબ હું તેને અલગ રાખું છું અને તેને રદ કરું છું.આમ, રિટ પિટિશન સફળ થાય છે.ખર્ચ અંગે કોઈ ઓર્ડર આપવામાં આવશે નહીં.પરિણામે, ઉપરોક્ત પુરસ્કારમાં પ્રકાશિત ગેઝેટ જાહેરનામું પણ અલગ રાખવામાં આવે છે અને રદ કરવામાં આવે છે.તદનુસાર, પ્રતિવાદી નં. ૧ ૩ ઓક્ટોબર, ૧૯૯૧ના રોજ આપેલા વિવાદિત ચુકાદાને અમલમાં મૂકવો નહીં અને/અથવા અમલમાં મૂકવો નહીં.

પ્રતિવાદીએ એપીઓ નંબર ૫૪૦/૯૮ માં ડિવિઝન બેન્ચ સમક્ષ અપીલમાં આ બાબતને હાથ ધરી હતી, જે અગાઉ નોંધ્યા મુજબ, ૨૬ જૂન, ૨૦૦૧ ના ચુકાદા દ્વારા નક્કી કરવામાં આવી હતી.ડિવિઝન બેન્ચે અપીલને મંજૂરી આપી અને અગાઉ નોંધાયેલી શરતો પર વિદ્વાન સિંગલ જજના ચુકાદાને રદ કર્યો.આ ચુકાદાને હાલની અપીલમાં પડકારવામાં આવ્યો છે.

અપીલમાં બહાર પાડવામાં આવેલી મર્યાદિત નોટિસને ધ્યાનમાં રાખીને,

નિર્ણય માટેનો એકમાત્ર પ્રશ્ન એ છે કે શું કેસની હકીકતો અને સંજોગો પર, ટ્રિબ્યુનલ અને હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે કામદારની તરફેણમાં સંપૂર્ણ વેતનની ચુકવણીનો આદેશ પસાર કરવામાં ન્યાયી ઠેરવ્યો હતો.

અપીલકર્તા વતી હાજર રહેલા વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી ભાસ્કર પી. ગુપ્તાએ સખત દલીલ કરી હતી કે ટ્રિબ્યુનલ તેમજ હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે આ મામલાના સંબંધિત પાસાઓને ધ્યાનમાં લીધા વિના સંપૂર્ણ વેતનની ચુકવણીના નિર્દેશમાં ભૂલ કરી હતી. શ્રી ગુપ્તાએ દલીલ કરી હતી કે કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, કામદારની તરફેણમાં પાછળના વેતનની ચુકવણી માટેનો કોઈ આદેશ પસાર થવો જોઈએ નહીં.

તેના વિરોધમાં પ્રતિવાદી વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી જી. એસ. ચેટર્જીએ દલીલ કરી હતી કે ટ્રિબ્યુનલે એવું માન્યું હોવાથી કે કામદાર સામે વ્યવસ્થાપન દ્વારા ઘડવામાં આવેલા આરોપોને નક્કર અને વિશ્વસનીય પુરાવા રજૂ કરીને સ્થાપિત કરી શકાતા નથી, જેમ કે સેવાને બરતરફ કરવાનો આદેશ પસાર કરી શકાતો નથી; તેથી, તેની સામે કામદારને સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો આદેશ આપવા સિવાય કોઈ વિકલ્પ નહોતો. શ્રી ચેટર્જીએ વધુમાં દલીલ કરી હતી કે આ મામલાની વિચારણા પર ડિવિઝન બેન્ચે બરતરફીના આદેશને ગેરકાયદેસર અને અન્યાયી ગણાવ્યો હોવાથી, તેણે સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાના ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદાને યોગ્ય રીતે સમર્થન

આપ્યું હતું.

૧૯૭૧ માં સુધારેલ કલમ ૧૧-એ હેઠળ, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને કાયદેસર રીતે ફરજિયાત કરવામાં આવ્યું છે, જ્યારે કામદારને છૂટા કરવા અથવા બરતરફ કરવાના આદેશને રદ કરીને અને તેને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપતી વખતે, નિયમો અને શરતો પર વિચાર કરવો, જેને આધિન રાહત આપવી જોઈએ અથવા કામદારને ડિસ્ચાર્જ અથવા બરતરફીના બદલામાં અન્ય કોઈ સજાના ચુકાદા સહિત આવી અન્ય રાહત આપવી, જે કેસના સંજોગોમાં જરૂરી હોય.આ વિભાગ વ્યાપક અને વ્યાપક શબ્દોમાં જોડાયેલો છે.તે યોગ્ય સજા આપવાની બાબતમાં ટ્રિબ્યુનલમાં વ્યાપક વિવેકબુદ્ધિ ધરાવે છે અને તે નિયમો અને શરતોની બાબતમાં પણ કે જેના પર કામદારની પુનઃસ્થાપનાનો આદેશ આપવો જોઈએ.તે આવશ્યકપણે અનુસરે છે કે ટ્રિબ્યુનલ એ વિચારણા કરવા માટે ફરજ-બંધાયેલ છે કે શું કેસના સંજોગોમાં, પાછા વેતન આપવું પડશે અને જો એમ હોય તો, કેટલી હદ સુધી.

ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદા પરથી, જેને હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે સમર્થન આપ્યું છે, તે સ્પષ્ટ છે કે કામદારને સંપૂર્ણ વેતન ચૂકવવાનો આદેશ કોઈપણ ચર્ચા વિના અને કોઈ કારણ જણાવ્યા વિના પસાર કરવામાં આવ્યો હતો.એવું લાગે છે કે ટ્રિબ્યુનલ અને ડિવિઝન બેન્ચે એ આધાર પર કાર્યવાહી કરી હતી કે મેનેજમેન્ટ દ્વારા બરતરફીનો આદેશ રદ કરવામાં

આવ્યો હોવાથી, સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનનો આદેશ ચોક્કસપણે અનુસરવાનો હતો.

હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ વિરુદ્ધ મેસર્સ હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ અને અન્ય, [૧૯૭૯] ૨ એસ. સી. સી. ૮૦ ના કર્મચારીઓના કેસમાં, આ અદાલતની ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે આ ચુકાદો આપ્યો હતો:

"વસ્તુઓની પ્રકૃતિમાં પાછળના વેતનમાં રાહત આપવા માટે સ્ટ્રેઇટ-જેકેટ ફોર્મ્યુલા ન હોઈ શકે.તમામ સંબંધિત વિચારણાઓ ચુકાદામાં દાખલ થશે.વધુ કે ઓછું, તે ટ્રિબ્યુનલની વિવેકબુદ્ધિને સંબોધતી દરખાસ્ત હશે.પૂર્ણ વેતન સામાન્ય નિયમ હશે અને તેનો વિરોધ કરનાર પક્ષે પ્રસ્થાન માટે જરૂરી સંજોગો સ્થાપિત કરવા જોઈએ.તે તબક્કે, ટ્રિબ્યુનલ તમામ સંબંધિત સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને તેની વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ કરશે.પરંતુ વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ ન્યાયિક અને ન્યાયી રીતે થવો જોઈએ.વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ કરવાનું કારણ સચોટ અને ભરોસાપાત્ર હોવું જોઈએ અને રેકૉર્ડના ચહેરા પર દેખાવું જોઈએ.જ્યારે એવું કહેવામાં આવે છે કે સત્તાના વિવેકબુદ્ધિથી કંઈક કરવાનું છે, ત્યારે કંઈક કરવું એ તર્ક અને ન્યાયના નિયમો અનુસાર, કાયદા અનુસાર અને હાસ્ય અનુસાર નહીં.તે મનસ્વી, અસ્પષ્ટ અને

કાલ્પનિક નહીં પરંતુ કાયદેસર અને નિયમિત હોવું જોઈએ (જુઓ સુસાન્ના શાર્પ વી. વેકફિલ્ડ (૧૮૯૧) એસી ૧૭૩,૧૭૯)".

એમ્પ્લોયર-કંપનીની નાણાકીય સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને કોર્ટે પૂર્ણ વેતનને બદલે પાછળના વેતનના ૭૫ ટકાને મંજૂરી આપીને ચુકાદામાં ફેરફાર કરવાનું યોગ્ય માન્યું હતું.

પી. જી. આઈ. ઓફ મેડિકલ એજ્યુકેશન એન્ડ રિસર્ચ, ચંદીગઢ વિરુદ્ધ રાજ કુમાર, [૨૦૦૧] ૨ એસ. સી. સી. ૫૪ માં, આ અદાલતે શ્રમ અદાલતના ચુકાદાને રદ કરીને ઉચ્ચ અદાલતમાં ખામી શોધી કાઢી હતી, જેણે પાછળના વેતનને ૬૦ ટકા સુધી મર્યાદિત કરી દીધું હતું અને સંપૂર્ણ પાછા વેતનની ચુકવણીનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.તે આ રીતે જોવામાં આવ્યું હતું:

"હકીકતોની અંતિમ અદાલત હોવાના કારણે શ્રમ અદાલત એવા નિષ્કર્ષ પર આવી હતી કે ૬૦ ટકા વેતનની ચુકવણી કાયદાની જરૂરિયાતનું પાલન કરશે.ટ્રિબ્યુનલ અથવા શ્રમ અદાલતના નિષ્કર્ષ પર પ્રહાર કરવા માટે વિકૃતિ અથવા ભૂલભરેલું અથવા કાયદા અનુસાર ન હોવાનું તારણ કારણો સાથે નોંધવું પડશે.આ મામલાના વાસ્તવિક પાસાઓમાં જવું હાઈકોર્ટનું કામ નથી અને તે અસર માટે હાઈકોર્ટ પર હાલની મર્યાદા છે.

ફરીથી ફકરા ૧૨ માં, આ અદાલતે નિરીક્ષણ કર્યું:

"દરેક કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, તેમાં સમાવિષ્ટ વિવેકાધીન તત્વ ધરાવતા પાછળના વેતનની ચુકવણી સાથે વ્યવહાર કરવો પડશે અને કોઈ સીધી-જેકેટ ફોર્મ્યુલા વિકસાવી શકાતી નથી, જો કે, પાછળના વેતનની ચુકવણીને તેની સંપૂર્ણતામાં નિર્દેશિત કરવા માટે વૈધાનિક મંજૂરી છે.

પહેલેથી જ નોંધ્યું છે તેમ, શ્રમ અદાલત દ્વારા પાછા વેતનના પ્રશ્નનો કોઈ ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો ન હતો.આ લાંબા સમયગાળા દરમિયાન પ્રતિવાદીને અન્યત્ર નોકરી પર રાખવામાં આવ્યો હતો કે કેમ તેના પાસા પર કોઈ દલીલ અથવા પુરાવા નહોતા.આ અંતર પર નવેસરથી વિચારણા માટે શ્રમ અદાલત અથવા ઉચ્ચ અદાલતને આ બાબત મોકલવાને બદલે, અમને લાગે છે કે પાછળના વેતનની ચુકવણીને લગતા મુદ્દાનું આખરે સમાધાન થવું જોઈએ.વેતન પાછું આપવાની બાબતમાં ઉપર ઉલ્લેખિત અવલોકનોના પ્રકાશમાં સમગ્ર બાબતની વિચારણા પર, અમારો મત છે કે આ ચોક્કસ કેસની હકીકતોના સંદર્ભમાં, લાંબા સમયથી ચાલતા મુકદ્દમાના ફેરફારો સહિત, જો પ્રતિવાદીને પુનઃસ્થાપનની તારીખ સુધી પાછળના વેતનના ૫૦ ટકા ચૂકવવામાં આવે તો તે ન્યાયના હેતુને પૂર્ણ કરશે.વિવિધ કાર્યવાહીઓ પેન્ડિંગ દરમિયાન વેતન અથવા નિર્વાહ ભથ્થું તરીકે પહેલેથી જ ચૂકવવામાં આવેલી રકમ હવે ચૂકવવા માટે

નિર્દેશિત પાછળના વેતનમાંથી કાપવામાં આવશે.અપીલકર્તા અહીં નિર્દેશ મુજબ પાછળના વેતનની રકમની ગણતરી કરશે અને તે જ રકમ પ્રતિવાદીને ત્રણ મહિનાની અંદર ચૂકવશે, જેમાં નિષ્ફળતા દર વર્ષે ૯ ટકાના દરે વ્યાજ વહન કરશે.શ્રમ અદાલતના ચુકાદાને હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે સમર્થન આપ્યું છે, જેમાં આ હદ સુધી ફેરફાર કરવામાં આવ્યો છે.અપીલનો નિકાલ ઉપરોક્ત શરતો પર કરવામાં આવે છે.ખર્ચ અંગે કોઈ ઓર્ડર આપવામાં આવશે નહીં.

અપીલનો નિકાલ કરવામાં આવ્યો.

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.