

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.

=====

ડી. સી. રોય

વિરુદ્ધ

પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસર, મધ્યપ્રદેશ ઔદ્યોગિક અદાલત, ઈન્દોર અને અન્ય

માર્ચ ૨૩, ૧૯૭૬

[ન્યાયમૂર્તિશ્રીઓ વાય. વી. ચંદ્રચુડ અને વી. આર. ક્રિષ્ના ઐયર]

શ્રમ કાયદો-ઘરેલું તપાસ પછી કર્મચારીને બરતરફ કરવો-શ્રમ અદાલત દ્વારા કરવામાં આવેલી પૂછપરછ દૂષિત હોવાનું જણાયું હતું પરંતુ બરતરફીનો આદેશ તેની સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવેલા પુરાવા પર વાજબી ઠેરવવામાં આવ્યો હતો-શું બરતરફીનો આદેશ બરતરફીના મૂળ આદેશની તારીખ સાથે સંબંધિત છે કે કેમ.

મધ્ય પ્રદેશ ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) નિયમો, ૧૯૬૩, માનક સ્થાયી આદેશ ૧૨ (બી)-મુખ્ય ગેરવર્તણૂક, શું છે.

જ્યારે તપાસ ટુકડીએ રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમની બસની તપાસ કરી ત્યારે જાણવા મળ્યું કે અપીલકર્તા, જે નિગમના ટિકિટ-પરીક્ષક હતા અને જેની ફરજ એ તપાસવાની હતી કે તમામ મુસાફરોએ ભાડું ચૂકવ્યું છે કે કેમ અને કંડક્ટરે મુસાફરોને ટિકિટ આપી છે કે કેમ, તે બસમાં હતા; અને બસમાંના તમામ મુસાફરોએ તેમનું ભાડું ચૂકવ્યું હોવા છતાં કંડક્ટરે ૯/૨ ટિકિટ જારી કરી નહોતી. જો અપીલકર્તા સેક્શન માઈન્ડેડ હોત, તો તે સરળતાથી વાહકના ગેરવર્તણૂકને શોધી શક્યો હોત. અપીલકર્તા પર મધ્યપ્રદેશ ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) નિયમો, ૧૯૬૩ હેઠળ માનક સ્થાયી આદેશ ૧૨ (બી) ના ઉલ્લંઘનનો આરોપ મૂકવામાં આવ્યો હતો, જે આ બાબતને સંચાલિત કરે છે અને સ્થાનિક તપાસ બાદ તેને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો. મધ્યપ્રદેશ ઔદ્યોગિક સંબંધ અધિનિયમની કલમ ૩૧ હેઠળ તેમની અરજી પર, શ્રમ અદાલતે જણાવ્યું હતું કે તપાસ ખામીયુક્ત હતી કારણ કે તે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરે છે, પરંતુ પક્ષો દ્વારા તેની સમક્ષ રજૂ કરાયેલા પુરાવાને ધ્યાનમાં લીધા પછી, તે નિષ્કર્ષ પર આવી હતી કે બરતરફી વાજબી હતી. અપીલકર્તાની ઔદ્યોગિક અદાલતમાં પુનરાવર્તન અને વડી અદાલતમાં રિટ અરજીને ફગાવી દેવામાં આવી હતી.

આ અદાલતમાં અપીલમાં, અપીલકર્તા દ્વારા દલીલ કરવામાં આવી હતી કે: (૧) આ આરોપ સ્થાયી આદેશો હેઠળ 'મોટા ગેરવર્તણૂક' સમાન ન હતો;

અને (૨) શ્રમ અદાલતે, યોગ્ય ઘરેલું તપાસ ન હોવાનું જણાતાં, શ્રમ અદાલત દ્વારા નિર્ણયની તારીખ સુધી વેતન ચૂકવવાનો આદેશ આપવો જોઈતો હતો.

અપીલને નકારી કાઢતાં,

ઠરાવ્યું: (૧) સ્ટાન્ડર્ડ સ્ટેઝિંગ ઓર્ડર ૧૨ (બી) એ જોગવાઈ કરે છે કે "ચોરી, છેતરપિંડી અથવા ઉપક્રમના વ્યવસાય અથવા સંપત્તિના સંબંધમાં અપ્રમાણિકતા" કર્મચારી તરફથી મોટા ગેરવર્તણૂક સમાન ગણાશે. અપીલકર્તાએ દેખીતી રીતે કોર્પોરેશનને તેની કાયદેસરની કમાણીથી વંચિત રાખવામાં વાહક સાથે સાંઠગાંઠ કરી હતી. અપીલકર્તા, આ રીતે કોર્પોરેશનના વ્યવસાયના સંબંધમાં અપ્રમાણિક વર્તન કર્યા પછી, સ્પષ્ટપણે એક મોટા ગેરવર્તણૂક માટે દોષિત હતો. [૮૦૩જી-૮૦૪સી]

(૨) એવા કિસ્સામાં કે જ્યાં ઘરેલું તપાસ કોઈ ખામીથી પીડાતી નથી, કલમ તેને બિનજરૂરી બનાવવા માટે ગંભીર અથવા મૂળભૂત છે, શ્રમ અદાલતનો ચુકાદો, તે સમક્ષ રજૂ કરાયેલા પુરાવાના આધારે, તે તારીખ સાથે સંબંધિત છે જ્યારે ઘરેલું તપાસની સમાપ્તિ પર બરતરફીનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો; અને તેથી, અપીલકર્તા કોઈપણ પાછા વેતન માટે હકદાર ન હતો. [૮૦૭ બી-સી]

ત્યારબાદ પી. એચ. કલ્યાણી વિ. મેસર્સ એર ફ્રાન્સ કલકત્તા [૧૯૬૪]
એસ. સી. આર. ૧૦૪ આવ્યું હતું.

હોટેલ ઇમ્પીરિયલ કેસ [૧ ૯૬૦] ૧ એસ. સી. આર. ૪૭૬, ૪૮૭માં
એવું નિરીક્ષણ કરવામાં આવ્યું હતું કે કુલબારી ટી એસ્ટેટ કેસ [૧ ૯૬૦] ૧
એસ. સી. આર. ૩૨માં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે જે કેસમાં નોકરીદાતા
ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ જરૂરી પુરાવા રજૂ કરીને સ્થાનિક તપાસમાં ખામીઓ
દૂર કરે છે, ત્યાં નોકરીદાતાએ "ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદાની તારીખ સુધી વેતન
ચૂકવવું પડશે", ભલે ચુકાદો નોકરીદાતાની તરફેણમાં ગયો હોય, તે સાચું નથી.
કુલબારી ટી એસ્ટેટ કેસમાં, નોકરીદાતાઓએ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ જરૂરી પુરાવા રજૂ
કરીને સ્થાનિક તપાસમાં ખામીને સુધારવાનો કોઈ પ્રયાસ કર્યો ન હતો, જેના
પરિણામે ટ્રિબ્યુનલ, જેને તપાસ દૂષિત હોવાનું જણાયું હતું, તેની પાસે
બરતરફીના આદેશની કાયદેસરતા અથવા ઔચિત્યની તપાસ કરવા માટે કોઈ
પુરાવા નહોતા. તે સંદર્ભમાં કર્મચારીને પુનઃસ્થાપિત કરવાને બદલે વેતનની
ચુકવણી દ્વારા વળતરની વૈકલ્પિક રાહત આપવામાં આવી હતી. [૮૦૫એફ-
૮૦૬સી]

મેસર્સ સાસા મુસા સુગર વર્ક્સ (પી) લિમિટેડ વિ. શોબરતી ખાન
[૧૯૫૯] ૨ એસ. સી. આર. ૮૩૬, સમજાવે છે અને અલગ પાડે છે.

કુદરતી ન્યાય વિભાગના સિદ્ધાંતોનું ખુલ્લેઆમ અને સભાનપણે ઉલ્લંઘન કરતી તપાસને ઢોંગ તરીકે ગણી શકાય, તેમ છતાં, 'સંબંધ પાછા' સિદ્ધાંતની અરજીને બાકાત રાખવા માટે તપાસ વિભાગની સંપૂર્ણ ગેરહાજરી સાથે સરખાવી શકાય છે. [૮૦૭ સી-ડી]

દીવાની અપીલેટહકૂમત: દીવાની અપીલ નંબર ૪૬૬/૧૯૭૦.

મિસ. પિટિશન નં. ૭૫/૧૯૬૮માં મધ્યપ્રદેશ વડી અદાલતના તારીખ ૬ ફેબ્રુઆરી, ૧૯૬૮ના રોજના ચુકાદા અને આદેશમાંથી વિશેષ પરવાનગી દ્વારા અપીલ.

અપીલકર્તા તરફે એમ. કે. રામમૂર્તિ અને વિનીત કુમાર.

સામાવાળાઓ તરફે રામ પુંજવાની અને રામેશ્વર નાથ.

અદાલતનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તી શ્રીચંદ્રચુડે આપ્યો હતો.

અપીલકર્તા મધ્ય પ્રદેશ રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમના નાગપુર ડેપોમાં ટિકિટ પરીક્ષક તરીકે કામ કરતા હતા. ૨૧ માર્ચ, ૧૯૬૪ના રોજ ફ્લાઈંગ સ્કવોડ

દ્વારા કોર્પોરેશનની એક બસની તપાસ કરવામાં આવી હતી, જ્યારે રકમાંથી સાડા નવ મુસાફરો ટિકિટ વગર મુસાફરી કરતા જોવા મળ્યા હતા. અપીલકર્તા ટિકિટ પરીક્ષક તરીકે પોતાની ફરજો નિભાવવા માટે બસમાં હતા. ફ્લાઇંગ સ્કવોડે સ્થળ પર જ પંચનામા તૈયાર કર્યો હતો અને તેના પર અપીલકર્તા, ડ્રાઈવર અને ટિકવાળા વાહકની સહીઓ મેળવી હતી. એવું જાણવા મળ્યું હતું કે કંડક્ટરે બસમાં મુસાફરી કરી રહેલા તમામ રક મુસાફરો પાસેથી ભાડું લીધું હતું પરંતુ ૯૨ મુસાફરોને ટિકિટ આપી ન હતી. ટિકિટ પરીક્ષક તરીકે અપીલકર્તાની ફરજ હતી કે તે તપાસ કરે કે કંડક્ટરે તમામ મુસાફરો પાસેથી ભાડું એકત્ર કર્યું છે કે કેમ અને તેના ટોકનમાં તેમને ટિકિટ જારી કરી છે કે કેમ, તેથી અપીલકર્તાને મધ્ય પ્રદેશ ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) નિયમો, ૧૯૬૩ ના નિયમ ૭ ને કારણે આ બાબતને સંચાલિત કરતા મધ્ય પ્રદેશ માનક સ્થાયી આદેશોની કલમ ૧૨ (બી) અને (ડી) ના ઉલ્લંઘન માટે આરોપપત્ર આપવામાં આવ્યું હતું. ત્યારબાદ આરોપોની સ્થાનિક તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી અને અપીલકર્તાને દોષી ઠેરવવામાં આવ્યા બાદ કોર્પોરેશને તેના ડેપો મેનેજર દ્વારા ૧૪ ઓગસ્ટ, ૧૯૬૪ના આદેશ દ્વારા તેને બરતરફ કર્યો હતો.

૯ ડિસેમ્બર, ૧૯૬૪ના રોજ અપીલકર્તાએ મધ્યપ્રદેશ ઔદ્યોગિક સંબંધ અધિનિયમની કલમ ૩૧ હેઠળ જબલપુરની શ્રમ અદાલતમાં અરજી દાખલ કરી હતી, જેમાં વિવિધ આધારો પર તપાસની માન્યતાને પડકારવામાં આવી હતી

અને બરતરફીના આદેશને રદ કરવાની અને પુનઃસ્થાપનનો આદેશ પાછળના વેતન સાથે પસાર કરવાની પ્રાર્થના કરવામાં આવી હતી. ૭ ડિસેમ્બર, ૧૯૬૬ના પ્રારંભિક આદેશ દ્વારા શ્રમ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો કે સ્થાનિક ટ્રિબ્યુનલે અપીલકર્તા સામે લગાવવામાં આવેલા આરોપોની યોગ્ય તપાસ કરી નથી, પરંતુ તે પક્ષકારો માટે ખુલ્લો છે કે તેઓ કેસની યોગ્યતા પર તેની સમક્ષ પુરાવા રજૂ કરે અને તેને સંતોષવા માટે કે શું અપીલકર્તા આરોપો માટે દોષિત છે કે કેમ અને આગળ અપીલકર્તાનું વર્તન બરતરફીના આદેશની માંગ કરવા જેવું હતું કે કેમ. ત્યારબાદ પક્ષોએ શ્રમ અદાલત સમક્ષ પુરાવા રજૂ કર્યા હતા, જેની વિચારણા પર તેણે ૧૮ ઓગસ્ટ, ૧૯૬૭ના આદેશ દ્વારા એવું માન્યું હતું કે અપીલકર્તા તેની સામે લગાવવામાં આવેલા આરોપો માટે દોષિત છે અને કેસના સંજોગોમાં બરતરફીની સજા ન તો કઠોર હતી અને ન તો અન્યાયી હતી.

શ્રમ અદાલતના ઉપરોક્ત આદેશથી વ્યથિત થઈને અપીલકર્તાએ મધ્યપ્રદેશ ઔદ્યોગિક સંબંધ અધિનિયમની કલમ ૬૬ હેઠળ ઔદ્યોગિક અદાલત, ઈન્દોરમાં પુનરીક્ષણ અરજી દાખલ કરી હતી. ઔદ્યોગિક અદાલતે શ્રમ અદાલત દ્વારા નોંધાયેલા તથ્યોના તારણોની પુષ્ટિ કરી અને બરતરફીના આદેશને સમર્થન આપ્યું. પાછળના વેતનના સંદર્ભમાં, ઔદ્યોગિક અદાલતે એવું માન્યું હતું કે ૧૮ ઓગસ્ટ, ૧૯૬૭ના રોજ શ્રમ અદાલતનો આદેશ તે તારીખ સાથે સંબંધિત હશે જ્યારે અપીલકર્તાને કોર્પોરેશન દ્વારા બરતરફ કરવામાં આવ્યો

હતો અને તેથી અપીલકર્તા શ્રમ અદાલતે તેનો અંતિમ આદેશ પસાર કર્યો તે તારીખ સુધી વેતન પાછું મેળવવાનો હકદાર નથી.

ત્યારબાદ અપીલકર્તાએ ઔદ્યોગિક અદાલતના આદેશને પડકારતી બંધારણની કલમ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ મધ્યપ્રદેશ વડી અદાલતમાં અરજી દાખલ કરી હતી. વડી અદાલત ૬ માર્ચ, ૧૯૬૮ના તેના આદેશ દ્વારા આ અરજીને મર્યાદિત રીતે ફગાવી દીધી હતી, જોકે બોલવાના આદેશ સાથે. તેમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે અપીલકર્તાએ ટિકિટ પરીક્ષક તરીકે જે બસમાં સવાર થયા હતા તેમાં ટિકિટ વિનાના મુસાફરોની તપાસ કરવાની ભૂલ સ્થાયી આદેશ ૧૨ (બી) હેઠળ મોટા ગેરવર્તણૂક સમાન છે. વડી અદાલત વધુમાં જણાવ્યું હતું કે બરતરફીનો આદેશ વાજબી છે કે કેમ તે પ્રશ્ન પર કોઈ દખલગીરીની માંગ કરવામાં આવી ન હતી અને શ્રમ અદાલતનો આદેશ કોર્પોરેશન દ્વારા બરતરફીનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો તે તારીખ સાથે સંબંધિત હોવાથી, અપીલકર્તા જે તારીખે શ્રમ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો ત્યાં સુધી વેતન મેળવવા માટે હકદાર નથી. અપીલકર્તાએ આ અદાલતની વિશેષ પરવાનગી દ્વારા આ અપીલ ફોર્મ પાપેરિસમાં દાખલ કરી છે.

અપીલકર્તા માટે ન્યાયમિત્ર તરીકે હાજર રહેલા શ્રી એમ. કે. રામમૂર્તિએ આ અપીલમાં અમારા વિચારણા માટે બે મુદ્દા ઉઠાવ્યા હતા. તેમણે પ્રથમ સ્થાને

દલીલ કરી હતી કે અપીલકર્તા સામે કરવામાં આવેલ આરોપ મધ્યપ્રદેશ ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) નિયમો, ૧૯૬૩ હેઠળ "મોટા ગેરવર્તણૂક" સમાન નથી અને બીજું કે કોઈ પણ સંજોગોમાં, શ્રમ અદાલતને જાણવા મળ્યું છે કે સ્થાનિક ટ્રિબ્યુનલ યોગ્ય તપાસ કરવામાં નિષ્ફળ રહી છે, અપીલકર્તા શ્રમ અદાલતના અંતિમ નિર્ણય સુધી વેતન પાછું મેળવવાનો હકદાર છે.

મધ્ય પ્રદેશ ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) નિયમો, ૧૯૬૩ નિયમ ૭ દ્વારા, સામગ્રીની હદ સુધી, એવી જોગવાઈ કરે છે કે મધ્યપ્રદેશ ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) અધિનિયમ, ૧૯૬૧ નો ૨૬, જે તમામ સાહસોને લાગુ પડે છે તે માટેના માનક સ્થાયી આદેશો તે જ હશે જે નિયમોના જોડાણમાં દર્શાવવામાં આવ્યા છે. અમે આ કેસમાં સ્ટાન્ડર્ડ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૧૨ (બી) સાથે સંબંધિત છીએ જે જોગવાઈ કરે છે કે "ચોરી, છેતરપિંડી અથવા ઉપક્રમોના વ્યવસાય અથવા સંપત્તિના સંબંધમાં અપ્રમાણિકતા" કર્મચારી તરફથી મોટા ગેરવર્તણૂક સમાન ગણાશે. અપીલકર્તા દેખીતી રીતે ટિકિટ પરીક્ષક તરીકે તેની ક્ષમતામાં તપાસ કરવા માટે ચોક્કસ બસમાં પ્રવેશ્યો હતો અને તે નિર્વિવાદ છે કે બસમાં મુસાફરી કરતા મુસાફરોએ ભાડું ચૂકવ્યું હતું કે કેમ અને તેમની પાસેથી ભાડું વસૂલવા પર વાહક દ્વારા તેમને ટિકિટ આપવામાં આવી હતી કે કેમ તે તપાસવું તેની ફરજ હતી. બસમાં ૨૬ મુસાફરો સવાર હતા જેમાંથી સાડા ૯ મુસાફરો પાસે ટિકિટ નહોતી. સ્થળ પર દોરવામાં આવેલ પંચનામા દર્શાવે છે કે

કંડક્ટરે મુસાફરો પાસેથી ભાડું લીધું હતું પરંતુ તેમને કોઈ ટિકિટ આપી ન હતી. તેમાં કોઈ શંકા ન હોઈ શકે કે જો અપીલકર્તા સેક્શન માઈન્ડેડ હોત, તો તે વાહકના ગેરવર્તણૂકને સરળતાથી શોધી શક્યો હોત. દેખીતી રીતે, અપીલકર્તાએ કોર્પોરેશનને તેની કાયદેસરની કમાણીથી વંચિત રાખવામાં વાહક સાથે સાંઠગાંઠ કરી હતી. અપીલકર્તા દ્વારા આપવામાં આવેલ એકમાત્ર સમજૂતી એ હતી કે તે સંબંધિત સમયે બસમાં મુસાફરી કરી રહ્યો ન હતો અને તે સમજૂતી તમામ અદાલતો દ્વારા સતત ખોટી હોવાનું જાણવા મળ્યું છે. અપીલકર્તાએ કોર્પોરેશનના વ્યવસાયના સંબંધમાં અપ્રમાણિક વર્તન કર્યું હોવાથી, તે સ્પષ્ટપણે એક મોટા ગેરવર્તણૂક માટે દોષિત હતો.

બીજા પ્રશ્ન પર કે શું અપીલકર્તા બરતરફીની તારીખથી મજૂર અદાલતે પોતાનો ચુકાદો આપ્યો તે તારીખ સુધી વેતન પાછું મેળવવાનો હકદાર છે કે કેમ, અપીલકર્તાના વિદ્વાન વકીલ આ અદાલત દ્વારા ધ મેનેજમેન્ટ ઓફ હોટેલ ઇમ્પિરિયલ, નવી દિલ્હી એન્ડ અર્સ વિ. હોટેલ વર્ક્સ યુનિયન, [૧૯૬૦] (૧) એસ. સી. આર. ૪૭૬, માં નીચેની અસર માટે કરવામાં આવેલા અવલોકનો પર ભારપૂર્વક આધાર રાખે છે:

"કુલબારી ટી એસ્ટેટ વિ. તેના કામદારો, [૧૯૬૦] (૧) એસ. સી. આર. ૩૨ માં, મેસર્સ કેસમાં સવારને મૂકવામાં આવ્યો હતો. સાસા મુસા સુગર વર્ક્સ

(પી) લિમિટેડ, [૧૯૫૯] પૂરક ૨ એસ. સી. આર. ૮૩૬, ને કાયદાની કલમ ૧૫ હેઠળ ચુકાદાના કેસ સુધી લંબાવવામાં આવી હતી અને તે તરફ ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું કે જો નોકરીદાતા દ્વારા તપાસમાં કોઈ ખામી હોય તો તે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ જરૂરી પુરાવા રજૂ કરીને તે ખામીને સુધારી શકે છે; પરંતુ તે કિસ્સામાં તેણે ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદાની તારીખ સુધી વેતન ચૂકવવું પડશે, ભલે ચુકાદો તેની તરફેણમાં ગયો હોય. (પાનું ૪૮૭) આપણે આ ફકરાના અંતિમ ભાગની અસર અને અસરને ધ્યાનમાં લઈશું, પરંતુ આવું કરતા પહેલા, આપણે પી. એચ. કલ્યાણી વિરુદ્ધ મેસર્સ એર ફ્રાન્સ કલકત્તા, [૧૯૬૪] એસ. સી. આર. ૧૦૪માં આ અદાલતના ૫-ન્યાયાધીશોની બેન્ચના નિર્ણય તરફ ધ્યાન દોરવું જોઈએ, જે સીધા મુદ્દા પર છે અને વિચારણા હેઠળના પ્રશ્નને સમાપ્ત કરે છે. તે કિસ્સામાં મેસર્સ એર ફ્રાન્સના કર્મચારી સામે સ્ટેશન મેનેજર દ્વારા તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી, જેના તારણો પર કર્મચારીને કંપનીના પ્રાદેશિક પ્રતિનિધિ દ્વારા એક મહિનાના વેતનની ચુકવણી પર બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો. કર્મચારીએ બરતરફીના આદેશને પડકારતા ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૩૩એ હેઠળ આ આધાર પર અરજી દાખલ કરી હતી કે સ્ટેશન મેનેજર તેની વિરુદ્ધ પક્ષપાતી હતો અને તેથી તપાસને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોની વિરુદ્ધ હોવાનું કહીને દૂષિત કરવામાં આવી હતી. શ્રમ અદાલતે એવો મત વ્યક્ત કર્યો હતો કે સ્ટેશન મેનેજર તેની વિરુદ્ધ પક્ષપાતી હોવાની કર્મચારીની દલીલને હળવાશથી નકારી શકાય નહીં, પરંતુ તેણે એવું માન્યું હતું કે

તપાસ અધિકારીના પક્ષપાતને કારણે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન થયું હોવા છતાં, કંપની તેની કાર્યવાહીના સમર્થનમાં તેની સમક્ષના તમામ પુરાવા રજૂ કરવા માટે હકદાર હતી અને તેથી તે કાર્યવાહી ન્યાયી છે કે કેમ અને બરતરફીના આદેશની મંજૂરી આપવી જોઈએ કે કેમ તે તે પુરાવા પર નિર્ણય લેવા માટે શ્રમ અદાલત માટે ખુદ્દી હતી. તે પુરાવામાં જવા પર, શ્રમ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો કે કર્મચારી દ્વારા કરવામાં આવેલા ઉલ્લંઘન ગંભીર પ્રકૃતિના હતા અને તેથી નોકરીદાતા દ્વારા બરતરફીનો આદેશ વાજબી હતો. શ્રમ અદાલતના નિર્ણય સામે વિશેષ રજા દ્વારા કરવામાં આવેલી અપીલમાં, કર્મચારી વતી આ અદાલતમાં દલીલ કરવામાં આવી હતી કે ઘરેલું તપાસ ખામીયુક્ત હોવાનું જણાયું હોવાથી, શ્રમ અદાલતે, જો તેનો અભિપ્રાય હતો કે બરતરફી વાજબી હતી, તો પણ તેના ચુકાદાની તારીખથી બરતરફીનો આદેશ આપવો જોઈએ, નહીં કે જ્યારે પ્રાદેશિક પ્રતિનિધિએ બરતરફીનો આદેશ પસાર કર્યો હતો. આ દલીલને નકારી કાઢતાં, આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો:

"વર્તમાન એક એવો કેસ છે જેમાં નોકરીદાતાએ ખામીયુક્ત હોવા છતાં તપાસ હાથ ધરી છે અને બરતરફીનો આદેશ પસાર કર્યો છે અને તે આદેશની મંજૂરી માંગી છે. જો તપાસ ખામીયુક્ત ન હોય તો, શ્રમ અદાલતે માત્ર એ જોવાનું છે કે શું બરતરફી માટે પ્રથમ દૃષ્ટિએ કેસ હતો કે કેમ અને શું એમ્પ્લોયર પ્રામાણિક નિષ્કર્ષ પર આવ્યો હતો કે કર્મચારી ગેરવર્તણૂક માટે દોષી હતો કે કેમ.

ત્યારબાદ એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યા કે એમ્પ્લોયર પ્રામાણિકપણે એવા નિષ્કર્ષ પર આવ્યો છે કે કર્મચારી દોષિત છે એટલે કે કોઈ અન્યાયી શ્રમ પ્રથા નથી અને કોઈ પીડિત નથી, શ્રમ અદાલત મંજૂરી આપશે જે તે તારીખથી સંબંધિત હશે જે તારીખથી એમ્પ્લોયરએ બરતરફીનો આદેશ આપ્યો હતો. જો કોઈ કારણોસર તપાસ ખામીયુક્ત હોય, તો શ્રમ અદાલતે તેની સમક્ષ રજૂ કરેલા પુરાવા પર પણ વિચાર કરવો પડશે કે શું બરતરફી વાજબી હતી કે નહીં. જો કે, તેની સમક્ષ રજૂ કરાયેલા પુરાવાના તેના પોતાના મૂલ્યાંકન પર નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યા પછી કે બરતરફીને વાજબી ઠેરવવામાં આવી હતી, ખામીયુક્ત તપાસમાં નોકરીદાતા દ્વારા કરવામાં આવેલા બરતરફીના આદેશની તેની મંજૂરી હજુ પણ તે તારીખ સાથે સંબંધિત હશે જ્યારે આદેશ કરવામાં આવ્યો હતો.

આ અવલોકનો અમારી સામેના કેસને સીધા આવરી લે છે કારણ કે તાત્કાલિક કેસમાં શ્રમ અદાલતને જાણવા મળ્યું હતું કે તપાસ ખામીયુક્ત હતી કારણ કે તે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરે છે, તે તેની સામે રજૂ કરેલા પુરાવાને ધ્યાનમાં લીધા પછી નિષ્કર્ષ પર આવી હતી કે બરતરફી વાજબી હતી. તેથી શ્રમ અદાલતનો ચુકાદો તે તારીખ સાથે સંબંધિત હોવો જોઈએ જ્યારે ઘરેલું તપાસની સમાપ્તિ પર બરતરફીનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો.

હોટલ ઇમ્પિરિયલના કેસમાં ૩-ન્યાયાધીશની બેન્ચના ચુકાદા પરથી અગાઉ મેળવેલા અવલોકનો (અહેવાલના પાનું ૪૮૭), જેના પર અપીલકર્તાએ ભાર મૂક્યો હતો તે પ્રથમ દૃષ્ટિએ અપીલકર્તાની એ દલીલને સમર્થન આપે છે કે જો કોઈ તપાસ ખામીયુક્ત હોવાનું જણાય તો નોકરીદાતા શ્રમ અદાલત સમક્ષ જરૂરી પુરાવા રજૂ કરીને ખામીને સુધારી શકે છે, પરંતુ આવા કિસ્સામાં તેણે શ્રમ અદાલતના નિર્ણયની તારીખ સુધી વેતન ચૂકવવું પડશે, પછી ભલે તે નિર્ણય તેની તરફેણમાં ગયો હોય. કુલબારી ટી એસ્ટેટ વિરુદ્ધ તેના કામદારો, (૧૯૬૦) (૧) એસ. સી. આર. ૩૨ માં એક પખવાડિયા અગાઉ તે જ ખંડપીઠે જે નિર્ણય લીધો હતો તેનો સારાંશ આપવા માટે ચોક્કસ અવલોકનો કરવામાં આવ્યા છે. સામાવાળાના વિદ્વાન વકીલે અમને કુલબારી ટી એસ્ટેટના ચુકાદામાં નજીકથી લઈ ગયા પરંતુ અમે તે ચુકાદામાં એવું કંઈપણ શોધી શક્યા નથી જે દર્શાવે છે કે જ્યારે પણ ઘરેલું તપાસમાં કોઈ ખામી હોય, ત્યારે નોકરીદાતાએ શ્રમ અદાલત અથવા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદાની તારીખ સુધી વેતન ચૂકવવું પડશે, ભલે સ્થાનિક તપાસમાં પસાર કરાયેલા આદેશને આખરે શ્રમ અદાલત અથવા ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા સમર્થન આપવામાં આવ્યું હોય. કુલબારી ટી એસ્ટેટ (સુપ્રા) માં, સ્થાનિક તપાસ કુદરતી ન્યાયના મૂળભૂત સિદ્ધાંતોનું ઘોર ઉલ્લંઘન હતી અને તેથી તેને દૂષિત કરવામાં આવી હતી. નોકરીદાતાઓએ બરતરફીના આદેશને યોગ્ય ઠેરવવા માટે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ યોગ્ય પુરાવા રજૂ કર્યા ન હતા અને માત્ર તપાસ દરમિયાન નોંધાયેલા નિવેદનો ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ રજૂ કરવામાં સંતુષ્ટ હતા.

તેથી કર્મચારીને ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ સાક્ષીઓની ઉલટતપાસ કરવાની તક મળી ન હતી. તપાસ ખરાબ હોવાથી અને ટ્રિબ્યુનલ પાસે બરતરફીના આદેશને ટકાવી રાખવા માટે તેની સમક્ષ કોઈ પુરાવા ન હોવાથી તેણે તે આદેશને રદ કર્યો હતો પરંતુ એવું માન્યું હતું કે કેસના વિશિષ્ટ સંજોગોમાં, કર્મચારીને પુનઃસ્થાપનના આદેશને બદલે વળતરની વૈકલ્પિક રાહત આપવામાં આવી શકે છે. ટ્રિબ્યુનલે તે મુજબ કર્મચારીને તેના સસ્પેન્શનની તારીખથી ચુકવણી સુધી પગાર અને ભથ્થું આપ્યું હતું. ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદાને સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું જે આ અદાલત દ્વારા અપીલ છે.

એવું જોવામાં આવ્યું હશે કે કુલબારી ટી એસ્ટેટ (ઉપરોક્ત) ના કિસ્સામાં નોકરીદાતાઓએ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ જરૂરી પુરાવા રજૂ કરીને અને કર્મચારીને તેમના સાક્ષીઓની ઉલટતપાસ કરવાની તક આપીને તપાસમાં ખામી સુધારવાનો કોઈ પ્રયાસ કર્યો ન હતો. "આનાથી બાબતો જ્યાં હતી ત્યાં જ રહી ગઈ ", એમ જસ્ટિસ વાંચુએ અવલોકન કર્યું હતું. જેમણે અદાલત વતી વાત કરી હતી, પરિણામે જે ટ્રિબ્યુનલને જાણવા મળ્યું હતું કે તપાસને દૂષિત કરવામાં આવી હતી તેની પાસે બરતરફીના આદેશની કાયદેસરતા અને ઔચિત્યની તપાસ કરવા માટે કોઈ પુરાવા નહોતા. તાત્કાલિક કેસમાં, સ્થાનિક તપાસને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉદ્ધંધન હોવાનું માનવામાં આવ્યું હતું, પરંતુ નોકરીદાતાએ બરતરફીના આદેશના સમર્થનમાં શ્રમ અદાલત સમક્ષ પુરાવા રજૂ કર્યા હતા અને

તે પુરાવાના નવા મૂલ્યાંકન પર, શ્રમ અદાલતને જાણવા મળ્યું હતું કે બરતરફીનો આદેશ વાજબી હતો. તેથી પી. એચ. કલ્યાણીના કેસનો ગુણોત્તર કેસને સંચાલિત કરશે અને શ્રમ અદાલતનો ચુકાદો તે તારીખ સાથે સંબંધિત હોવો જોઈએ કે જેના પર બરતરફીનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો.

ખૂબ જ આદર સાથે, હોટેલ ઇમ્પીરિયલના કિસ્સામાં અહેવાલના પાન ૪૮૭ પરના ચોક્કસ માર્ગમાં કુલબારી ટી એસ્ટેટનો ગુણોત્તર યોગ્ય રીતે દર્શાવવામાં આવ્યો નથી. તે પેસેજ અંશતઃ અહેવાલના પૃષ્ઠ ૩૮ પર કુલબારી ટી એસ્ટેટમાં જે કહેવામાં આવ્યું છે તેના સારમાં પુનઃઉત્પાદન છે પરંતુ અર્ધ-કોલોન પછીના પેસેજનો છેલ્લો કલમ એ એક ઉમેરો છે જે કુલબારી ટી એસ્ટેટના ચુકાદાથી બહાર આવ્યો નથી.

અપીલકર્તાના વકીલે મેસર્સ સાસા મુસા સુગર વર્ક્સ (પી) લિમિટેડ વિરુદ્ધ આ અદાલતના નિર્ણય પર પણ આધાર રાખ્યો હતો. શોબરતી ખાન અને અન્યો (૧) પરંતુ તે કેસ સ્પષ્ટ રીતે અલગ છે. આ અદાલત દ્વારા પી. એચ. કલ્યાણીના કેસમાં દર્શાવ્યા મુજબ, સાસા મુસા એક એવો કેસ હતો જેમાં ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૩૩ (૧) હેઠળ કર્મચારીઓને બરતરફ કરવાની પરવાનગી માટે અરજી કરવામાં આવી હતી અને આવી પરવાનગી

માંગવામાં આવી હતી, જોકે નોકરીદાતા દ્વારા કોઈ તપાસ કરવામાં આવી ન હતી

વિષય: શ્રમ અદાલત દ્વારા કર્મચારીને બરતરફ કરવાનો નિર્ણયની માન્યતા

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. અને કર્મચારીઓને બરતરફ કરવાનો કોઈ નિર્ણય લેવામાં આવ્યો ન હતો. કલમ ૩૩ (૧) હેઠળની કાર્યવાહીમાં પ્રથમ વખત કર્મચારીઓને બરતરફ કરવાનો કેસ કરવામાં આવ્યો હતો અને તે જ કારણ હતું કે એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે કલમ ૩૩ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવેલી અરજીના નિર્ણય સુધી કર્મચારીઓ વેતન પાછું મેળવવાનો હકદાર છે. સાસા મુસામાં નિર્ણય પર ટિપ્પણી કરતા, આ અદાલતે પી. એચ. કલ્યાણીના કેસમાં અવલોકન કર્યું હતું કે જો સાસા મુસામાં, તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હોત, તો નોકરીદાતા એવા નિષ્કર્ષ પર આવ્યા હોત કે બરતરફી એ યોગ્ય સજા હતી અને પછી કલમ ૩૩ (૧) હેઠળ કર્મચારીઓને બરતરફ કરવાની પરવાનગી માટે

અરજી કરી હતી. "તે સંજોગોમાં પરવાનગી તે તારીખ સાથે સંબંધિત હોત જ્યારે નોકરીદાતા તપાસ પછી નિષ્કર્ષ પર આવ્યા હતા કે બરતરફી એ યોગ્ય સજા છે અને કલમ ૩૩ (૧) હેઠળ અરજી દ્વારા પ્રતિબંધ દૂર કરવા માટે અરજી કરી હતી. (પૃષ્ઠ ૧૧૩).

તેથી બીજી દલીલ પણ નિષ્ફળ થવી જોઈએ. જો કે, અમે ઉમેરવા માંગીએ છીએ કે પી. એચ. કલ્યાણીના કેસમાં નિર્ણયને તપાસના ઢોંગ પછી કર્મચારીઓને બરતરફ કરવા માટે નોકરીદાતાઓ માટેના ચાર્ટર તરીકે સમજવો જોઈએ નહીં. તાત્કાલિક કેસમાં તપાસ ખામીઓથી પીડાતી નથી કલમ ગંભીર અથવા મૂળભૂત છે જે તેને બિન-માન્ય બનાવે છે. યોગ્ય પ્રસંગે, કલ્યાણીના કેસ સેક્શનના ગુણોત્તરમાં અપવાદ કોતરવો જરૂરી બની શકે છે જેથી ઓછામાં ઓછા તે વર્ગના કેસોને તેની કામગીરીમાંથી બાકાત રાખવામાં આવે જેમાં ઘરેલું તપાસના મુખ્ય હેઠળ, એમ્પ્લોયર બરતરફીના આદેશની જેમ કર્મચારીના હિત માટે ગંભીર રીતે હાનિકારક આદેશ પસાર કરે છે. કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ખુલ્લેઆમ અને સભાનપણે ઉદ્દંઘન કરતી તપાસને 'સંબંધ-પાછા' સિદ્ધાંતની અરજીને બાકાત રાખવા માટે તપાસ વિભાગની સંપૂર્ણ ગેરહાજરી સાથે સારી રીતે સરખાવી શકાય છે. પરંતુ અમે આ મુદ્દાને આગળ ધપાવીશું નહીં કારણ કે અમારી સામેના તથ્યો તેના પર વધુ નજીકથી વિચારણા કરવાની બાંહેધરી આપતા નથી.

પરિણામે, અપીલ રદ કરવામાં આવે છે પરંતુ ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ રહેશે નહીં.

વી. પી. એસ.

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.