

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.

=====

મેસર્સ લક્ષ્મી પ્રિસિઝન સ્કૂઝ લિ.

વિ.

રામ ભગત

ઓગસ્ટ ૧૩, ૨૦૦૨

[ઉમેશ સી. બેનરજી અને કે.જી. બાલાક્રિષ્ણન, ન્યાયમૂર્તિઓ]

મજૂર કાયદાઓ:

ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) એક્ટ, ૧૯૪૬-સર્ટિફાઇડ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની કલમ ૮(એફ) (૨)-કર્મચારી ફરજ પરથી ગેરહાજર રહે છે-મેનેજમેન્ટ કર્મચારીને પાછા ફરવા જણાવે છે-એવી ચેતવણી પણ આપે છે કે જો તે નિષ્ફળ જશે, તો તેનો રસ ન હોવાનું માની લેવામાં આવશે અને કંપનીના સર્ટિફાઇડ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળ કંપનીના રોલ્સમાંથી તેનું નામ કાઢી નાખવામાં આવશે-કર્મચારી, શરતોનું પાલન કરતો નથી-મેનેજમેન્ટ રોલ્સમાંથી તેનું નામ કાઢી નાખે છે-કર્મચારી મેનેજમેન્ટને તેને પાછો લેવા માટે રજૂઆત કરે છે-રજૂઆતો નામંજૂર-વિવાદ-લેબર કોર્ટે બડતરફીને ગેરવાજબી ઠેરવી અને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હુકમ કર્યો-હાઇકોર્ટે તેને પુષ્ટિ આપી-સુપ્રિમ કોર્ટ દ્વારા દખલગીરી-કોર્ટે ઠેરવેલ કે. મેનેજમેન્ટની કાર્યવાહી મનસ્વી, કોઈપણ વાજબીપણા અને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો વિનાની છે કારણ કે કામદારને કોઈ

તક આપવામાં આવી નથી-આમ કોઈ વિકૃતિ અથવા ન્યાયના કસુવાવડ જે આ કોર્ટની દખલગીરીને વોરંટ કરે તેવું નથી-વહીવટી કાયદો કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો-ભારતનું બંધારણ-અનુચ્છેદ ૧૩૬.

સામાવાળા-કર્મચારી અપીલકર્તા-કંપનીમાં નોકરી કરતા હતા. તે ૧૩.૧૦.૧૯૯૦ થી પૂર્વ જાણ કર્યા વિના કામ પરથી ગેરહાજર રહ્યા હતા. મેનેજમેન્ટે સામાવાળા-કર્મચારીને તારીખ ૧૭.૧૦.૧૯૯૦ ના પત્ર દ્વારા જાણ કરી કે તે અધિકૃત રજા અથવા નોટિસ વિના ફરજ પરથી ગેરહાજર રહ્યા હોવાથી, તેમણે પત્ર મળ્યાના ૪૮ કલાકની અંદર ફરજ પર પાછા ફરવું જોઈએ અને તેમની ગેરહાજરી માટે ખુલાસો રજૂ કરવો જોઈએ. તેમને એવી ચેતવણી પણ આપવામાં આવી હતી કે જો તેઓ ફરજ પર હાજર થવામાં નિષ્ફળ જશે, તો તેમનો રસ ન હોવાનું માની લેવામાં આવશે અને કંપનીના સર્ટિફાઇડ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળ કંપનીના રોલ્સમાંથી તેમનું નામ કાઢી નાખવામાં આવશે. સામાવાળા કર્મચારીએ પત્રમાં જણાવેલી શરતનું પાલન કર્યું ન હતું. મેનેજમેન્ટે ત્યારબાદ સામાવાળા-કર્મચારીને તારીખ ૨૫.૧૦.૧૯૯૦ ના પત્ર દ્વારા જાણ કરી કે તેઓ ૧૦ દિવસના સમયગાળા માટે સતત ગેરહાજર રહ્યા હોવાથી કંપનીના સર્ટિફાઇડ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સની કલમ ૯(એફ)(૨) હેઠળ તેમનું નામ કંપનીના રોલ્સમાંથી દૂર કરવામાં આવ્યું છે. સામાવાળા-કર્મચારીએ મેનેજમેન્ટને તેમને ફરજ પર પાછા લેવા રજૂઆત કરી કારણ કે તેઓ ગેરહાજરીના સમયગાળા દરમિયાન બીમાર હતા પરંતુ રજૂઆત નામંજૂર કરવામાં આવી હતી. ત્યારબાદ તેમણે વિવાદ ઊભો કર્યો. લેબર કોર્ટે ઠેરવ્યું કે સામાવાળા-કર્મચારીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવી ગેરવાજબી હતી અને આ રીતે તેમને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હુકમ કર્યો. હાઈકોર્ટે હુકમ કાયમ રાખ્યો. આથી હાલની અપીલ છે.

અપીલ કાઢી નાખતા, કોર્ટે

કોર્ટે ઠેરવેલ કે: ૧.૧. મનસ્વીપણું એ કાયદાના શાસન, સમાનતા, નિષ્પક્ષતા અને ન્યાયનો વિરોધાભાસ છે. રોજગારનો કરાર હોઈ શકે છે પરંતુ તે ન્યાયની

વિભાવનાના મૂળભૂત સિદ્ધાંતોથી વંચિત ન હોઈ શકે. ભારતીય ન્યાયશાસ્ત્રમાં વર્તમાન પ્રવાહ મુજબ ન્યાય લક્ષી અભિગમને ન્યાયની વિભાવનાની મૂળભૂત આવશ્યકતા તરીકે વાંચવો પડશે, એટલે કે, કુદરતી ન્યાયનો સિદ્ધાંત, નિષ્પક્ષતા, સમાનતા અને કાયદાનું શાસન. [પરર-એફ-૭]

૧.૨. હાલના કેસમાં, સામાવાળા-કર્મચારી ફરજ પરથી ગેરહાજર રહ્યા હતા અને ચાર દિવસના સમયગાળામાં તેમને પત્ર મોકલીને જાણ કરવામાં આવી હતી કે તેઓ અધિકૃત રજા વિના ફરજ પરથી ગેરહાજર હોવાથી તેમણે ૪૮ કલાકની અંદર પાછા ફરવું જોઈએ અને તેમની ગેરહાજરી માટે ખુલાસો પણ આપવો જોઈએ, અન્યથા તેમનો રસ ન હોવાનું માની લેવામાં આવશે, જે સર્ટિફાઇડ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડરનું સખત પાલન નથી. જોકે, તારીખ ૨૫.૧૦.૧૯૯૦ નો પત્ર ૧૦ દિવસની સતત ગેરહાજરીના સર્ટિફાઇડ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડરના દાયરામાં આવે છે છતાં વર્તમાન સંદર્ભમાં પરિસ્થિતિ થોડી અલગ છે કારણ કે આ પત્ર કંપનીના રોલ્સમાંથી તેમનું નામ કાઢી નાખવા અંગેની જાણ હતી. આ એક કૃત્ય છે; બડતરફીના હુકમ પછીનું અને જો ચાર દિવસ પછી મોકલવામાં આવેલ તારીખ ૧૭.૧૦.૧૯૯૦ નો પત્ર બડતરફીના આવા હુકમનો સંકેત છે તો તે સર્ટિફાઇડ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડરના દાયરામાં આવતો નથી. વધુમાં તારીખ ૧૭.૧૦.૧૯૯૦ ના પત્રને એક તક તરીકે ગણી શકાય નહીં કારણ કે યોથા દિવસે જ આવો પત્ર મોકલવામાં આવ્યો હતો-અપીલકર્તાની કાર્યવાહી કોઈપણ વાજબીપણાથી વંચિત છે, તે ન તો કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંત અથવા નિષ્પક્ષતાની વિભાવનાની સ્વીકાર્યતા દર્શાવે છે-મનસ્વીપણું મોટા પાયે લખાયેલું છે. હાઈકોર્ટનું તારણ કે અનુમાનના કારણસર સામાવાળા-કર્મચારીને બડતરફ કરવાનો નિર્ણય સંપૂર્ણપણે મનસ્વી પ્રકૃતિનો છે, તેને પુષ્ટિ આપવામાં આવે છે. બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળ આ કોર્ટની દખલગીરીની જરૂર પડે તેવી કોઈ વિકૃતિ અથવા ન્યાયની કસ્ટુવાવડ નથી. [પર૧-એફ-એચ; પર૨-એચ; પર૩-એ, બી]

સૈયદ યાકુબ વિ. કે.એસ. રાધાકૃષ્ણન અને અન્ય, એ.આઈ.આર. (૧૯૬૪) એસસી ૪૭૭; પી.જી.આઈ. ઓફ મેડિકલ એજ્યુકેશન એન્ડ રિસર્ચ, ચંડીગઢ વિ. રાજ કુમાર, [૨૦૦૧] ૨ એસસીસી ૫૪ અને અપટ્રોન ઈન્ડિયા લિ. વિ. શમ્મી ભાન અને અન્ય, [૧૯૯૮] ૬ એસસીસી ૫૩૮, સંદર્ભિત.

ડી.કે. યાદવ વિ. જે.એમ.એ. ઈન્ડસ્ટ્રીઝ લિ., [૧૯૯૩] ૩ એસસીસી ૨૫૯, પર આધારિત.

પંજાબ એન્ડ સિંધ બેંક અને અન્ય વિ. શક્તર સિંહ, [૨૦૦૧] ૧ એસસીસી ૨૧૪, અલગ તારવેલ

સિવિલ અપીલ હુકમત: વર્ષ ૨૦૦૨ ની સિવિલ અપીલ નં. ૪૯૬૪. ડબલ્યુ.પી. નં. ૪૭૬૩ વર્ષ ૨૦૦૦ માં પંજાબ અને હરિયાણા હાઈકોર્ટના તારીખ ૨૮.૪.૨૦૦૦ ના ચુકાદા અને હુકમ સામે.

અપીલકર્તાઓ તરફે અશોક માથુર.

સામાવાળા તરફે રાજ સિંહ રાણા માટે મુકેશ કુમાર વર્મા અને આર.એન. વર્મા.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિ બેનરજી દ્વારા આપવામાં આવેલ.

બેનરજી, ન્યાયમૂર્તિ. મંજૂરી આપવામાં આવી.

નીચલી ટ્રિબ્યુનલના હુકમમાં દખલગીરીના ધોરણ અંગેના સુસ્થાપિત અને નિર્ધારિત કાયદાના સિદ્ધાંતો પર આધાર રાખીને, હાઈકોર્ટે અહીંના અપીલકર્તાની એ દલીલ નકારી કાઢી કે સર્ટિફાઇડ સ્ટેવિંગ ઓર્ડર સેવા શરતોનો ભાગ હોવાથી તેનું ચુસ્તપણે અર્થઘટન થવું જોઈએ અને તેમાં અન્ય કોઈ તત્વ વાંચી શકાય નહીં. આ આધારે જ સૈયદ યાકુબ (સૈયદ યાકુબ વિ. કે.એસ. રાધાકૃષ્ણન અને અન્ય, એ.આઈ.આર. (૧૯૬૪) એસસી ૪૭૭) ના કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણયની નોંધ લેવી જોઈએ. આ કોર્ટે યાકુબના નિર્ણયમાં જણાવ્યું હતું:

"૭. અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ રિટ ઓફ સર્ટિઓરારી જારી કરવામાં હાઈકોર્ટના અધિકારક્ષેત્રની મર્યાદાઓ અંગેના પ્રશ્ન પર આ કોર્ટ દ્વારા વારંવાર વિચારણા કરવામાં આવી છે અને તે અંગેની સાચી કાનૂની સ્થિતિ હવે શંકાસ્પદ નથી. નીચલી કોર્ટો અથવા ટ્રિબ્યુનલો દ્વારા કરવામાં આવેલી અધિકારક્ષેત્રની ભૂલો સુધારવા માટે રિટ ઓફ સર્ટિઓરારી જારી કરી શકાય છે: આ એવા કેસો છે જ્યાં નીચલી કોર્ટો અથવા ટ્રિબ્યુનલો દ્વારા અધિકારક્ષેત્ર વિના, અથવા તેનાથી વધુ, અથવા અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવામાં નિષ્ફળતાના પરિણામે હુકમો પસાર કરવામાં આવે છે. આવી જ રીતે રિટ જારી કરી શકાય છે જ્યાં તેને આપવામાં આવેલા અધિકારક્ષેત્રના ઉપયોગમાં, કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ ગેરકાનૂની અથવા અયોગ્ય રીતે કાર્ય કરે છે, ઉદાહરણ તરીકે, તે હુકમથી અસર પામનાર પક્ષને સાંભળવાની તક આપ્યા વિના પ્રશ્નનો નિર્ણય કરે છે, અથવા જ્યાં વિવાદ સાથે કામ કરવામાં અપનાવવામાં આવેલી પ્રક્રિયા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોની વિરુદ્ધ હોય. જોકે, તેમાં કોઈ શંકા નથી કે રિટ ઓફ સર્ટિઓરારી જારી કરવાનું અધિકારક્ષેત્ર એ સુપરવાઈઝરી અધિકારક્ષેત્ર છે અને તેનો ઉપયોગ કરતી કોર્ટ એપેલેટ કોર્ટ તરીકે કાર્ય કરવા હકદાર નથી. આ મર્યાદાનો આવશ્યક અર્થ એ છે કે પુરાવાઓના મૂલ્યાંકનના પરિણામે નીચલી કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પહોંચેલા હકીકતના તારણોને રિટ કાર્યવાહીમાં ફરીથી ખોલી શકાતા નથી અથવા પ્રશ્ન કરી શકાતો નથી. કાયદાની ભૂલ જે રેકૉર્ડ પર સ્પષ્ટ હોય તેને રિટ દ્વારા સુધારી શકાય છે, પરંતુ હકીકતની ભૂલને નહીં, ભલે તે ગમે તેટલી ગંભીર જણાય. ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલા હકીકતના તારણના સંદર્ભમાં, જો એવું દર્શાવવામાં આવે કે ઉક્ત તારણ નોંધવામાં, ટ્રિબ્યુનલે ભૂલથી સ્વીકાર્ય અને ભૌતિક પુરાવા સ્વીકારવાનો ઇનકાર કર્યો હતો, અથવા ભૂલથી અસ્વીકાર્ય પુરાવા

સ્વીકાર્યા હતા જેણે વાદગ્રસ્ત તારણને પ્રભાવિત કર્યું છે, તો રિટ ઓફ સર્ટિઓરારી જારી કરી શકાય છે. તેવી જ રીતે, જો હકીકતનું તારણ કોઈ પુરાવા પર આધારિત ન હોય, તો તેને કાયદાની ભૂલ ગણવામાં આવશે જે રિટ ઓફ સર્ટિઓરારી દ્વારા સુધારી શકાય છે. જોકે, આ શ્રેણીના કેસો સાથે કામ કરતી વખતે, આપણે હંમેશા ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ કે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ રજૂ કરાયેલા સંબંધિત અને ભૌતિક પુરાવા વાદગ્રસ્ત તારણને કાયમ રાખવા માટે અપૂરતા અથવા અયોગ્ય હતા તેવા આધારે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલા હકીકતના તારણને રિટ ઓફ સર્ટિઓરારી માટેની કાર્યવાહીમાં પડકારી શકાય નહીં. કોઈ મુદ્દા પર રજૂ કરાયેલા પુરાવાની પર્યાપ્તતા અથવા યોગ્યતા અને ઉક્ત તારણ પરથી કાઢવામાં આવતું હકીકતનું અનુમાન એ ટ્રિબ્યુનલના વિશિષ્ટ અધિકારક્ષેત્રમાં છે, અને ઉક્ત મુદ્દાઓ રિટ કોર્ટ સમક્ષ ઉઠાવી શકાય નહીં. આ મર્યાદાઓમાં જ અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ હાઈકોર્ટને રિટ ઓફ સર્ટિઓરારી જારી કરવા માટે આપવામાં આવેલા અધિકારક્ષેત્રનો કાયદેસર રીતે ઉપયોગ કરી શકાય છે."

સૈયદ યાફુબ (ઉપર મુજબ) ના નિર્ણયને પી.જી.આઈ. ઓફ મેડિકલ એજ્યુકેશન એન્ડ રિસર્ચ, ચંડીગઢ વિ. રાજ કુમાર, [૨૦૦૧] ૨ એસસીસી ૫૪ માં આ કોર્ટના તાજેતરના ચુકાદામાં ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યો છે, જેમાં આ કોર્ટે ફક્ત ૯ માં નીચે મુજબ જણાવ્યું છે:

"૯. લેબર કોર્ટ હકીકતોની અંતિમ કોર્ટ હોવાથી એવા નિષ્કર્ષ પર આવી હતી કે ૬૦% વેતનની ચુકવણી કાયદાની આવશ્યકતાનું પાલન કરશે.

ટ્રિબ્યુનલ અથવા લેબર કોર્ટના તારણ પર હુમલો કરવા માટે વિકૃતિ અથવા ભૂલભરેલું હોવાનું અથવા કાયદા અનુસાર ન

હોવાનું તારણ કારણો સાથે નોંધવું પડશે. આ બાબતના તથ્યાત્મક પાસાઓમાં જવાનું હાઈકોર્ટ માટે નથી અને તે અંગે હાઈકોર્ટ પર વર્તમાન મર્યાદા છે. જોકે, જો હકીકતનું તારણ પુરાવાઓના કોઈ ખોટા મૂલ્યાંકન પર આધારિત હોય, તો તે કાયદાની ભૂલ માનવામાં આવશે જેને રિટ ઓફ સર્ટિઓરારી દ્વારા સુધારી શકાશે. કાયદો એ અસરથી સારી રીતે સ્થાયી થયો છે કે લેબર કોર્ટના તારણને રિટ ઓફ સર્ટિઓરારીની કાર્યવાહીમાં એ આધાર પર પડકારી શકાય નહીં કે લેબર કોર્ટ સમક્ષ રજૂ કરાયેલા સંબંધિત અને ભૌતિક પુરાવા અપૂરતા અથવા અયોગ્ય હતા, જોકે, હુકમની વિકૃતિ હાઈકોર્ટની દખલગીરીને વોરંટ કરશે. ઉપર મુજબનું અવલોકન સૈયદ યાકુબ વિ. કે.એસ. રાધાકૃષ્ણન, એ.આઈ.આર. (૧૯૬૪) એસસી ૪૭૭ ના કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણયથી સારી રીતે સ્થાયી થયું છે)"

આ તબક્કે જ આ બાબતના હકીકતલક્ષી મેટ્રિક્સ પર ધ્યાન આપવું જોઈએ: હકીકતો દર્શાવે છે: અરજદાર કંપનીએ ૮.૧૨.૧૯૮૦ ના રોજ રામ ભગત, સામાવાળા-કર્મચારીને હેલ્પર તરીકે રોક્યા. ૬.૧૧.૧૯૮૯ ના રોજ, તેમને ઓપરેટર તરીકે બઢતી આપવામાં આવી. ઓપરેટરની પોસ્ટ સામે તેમની ફરજો બજાવવા માટે, તેમને ફેક્ટરીના ઇલેક્ટ્રો-પ્લેટિંગ યુનિટમાં કામ કરવા માટે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. તેમણે ૧૨.૧૦.૧૯૯૦ સુધી કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું અને ત્યારબાદ ૧૩.૧૦.૧૯૯૦ થી કોઈપણ પૂર્વ જાણ વિના ગેરહાજર રહ્યા. મેનેજમેન્ટે થોડા દિવસો સુધી રાહ જોઈ અને આખરે ૧૭.૧૦.૧૯૯૦ નો પત્ર કર્મચારીને સંબોધીને મોકલ્યો જેમાં તેમને જાણ કરવામાં આવી કે તેઓ ૧૩.૧૦.૧૯૯૦ થી અધિકૃત રજા અથવા નોટિસ વિના ફરજ પરથી ગેરહાજર રહ્યા હોવાથી, તેમને ઉપરોક્ત પત્ર મળ્યાના ૪૮ કલાકની અંદર ફરજ પર પાછા ફરવાની અને તેમની ગેરહાજરી માટે તેમનો ખુલાસો પણ રજૂ કરવાની સલાહ આપવામાં આવી હતી. ૧૭.૧૦.૧૯૯૦ ના પત્રમાં, તેમને ચેતવણી આપવામાં

આવી હતી કે જો તેઓ નિર્દિષ્ટ સમયમાં ફરજ પર હાજર થવામાં નિષ્ફળ જશે, તો એવું માની લેવામાં આવશે કે તેમને મેનેજમેન્ટની સેવા કરવામાં રસ રહ્યો નથી અને કંપનીના સર્ટિફાઇડ સ્ટેવિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળ કંપનીના રોલ્સમાંથી તેમનું નામ કાઢી નાખવામાં આવશે. સામાવાળા કર્મચારીએ ૧૭.૧૦.૧૯૯૦ ના પત્રમાં નિર્દિષ્ટ શરતનું પાલન કર્યું ન હતું. તેમને રજિસ્ટર્ડ પોસ્ટ દ્વારા, તારીખ ૨૫.૧૦.૧૯૯૦ ના પત્ર દ્વારા જાણ કરવામાં આવી હતી કે તેમનું નામ કંપનીના મસ્ટર રોલ્સમાંથી દૂર કરવામાં આવ્યું છે. ઉપરોક્ત પત્રનું વાંચન દર્શાવે છે કે કંપનીના સર્ટિફાઇડ સ્ટેવિંગ ઓર્ડર્સની કલમ ૯(એફ) (૨) હેઠળ ઉપરોક્ત કાર્યવાહી કરવામાં આવી હતી, એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે સામાવાળા-કર્મચારી ૧૦ દિવસના સમયગાળા માટે સતત ફરજ પરથી ગેરહાજર રહ્યા હતા. કંપનીના સર્ટિફાઇડ સ્ટેવિંગ ઓર્ડર્સની કલમ ૯(એફ)(૨) નીચે મુજબ ટાંકવામાં આવી છે :-

"૯ (એફ) કોઈપણ કર્મચારી જે,

XXX XXX XXX

(૨) રજા વિના સળંગ દસ કામકાજના દિવસો માટે ગેરહાજર રહે છે તો તેણે નોટિસ વિના પેઢીની સેવા છોડી દીધી હોવાનું માનવામાં આવશે, જેનાથી તેની સેવા સમાપ્ત થશે."

સામાવાળા-કર્મચારીએ તારીખ ૨૫.૧૦.૧૯૯૦ નો રજિસ્ટર્ડ પત્ર લેવાનો ઇનકાર કર્યો હોવાનું કહેવાય છે. જોકે, તેમણે મેનેજમેન્ટને તેમને ફરજ પર પાછા લેવાની વિનંતી કરતો તારીખ ૩૦.૧.૧૯૯૧ નો પત્ર લખ્યો હતો. ઉપરોક્ત પત્રમાં, તેમણે મેનેજમેન્ટને જાણ કરી હતી કે તેઓ તેમની ગેરહાજરીના સમયગાળા દરમિયાન બીમાર હતા. આ માટે, તેમણે તેમનું મેડિકલ સર્ટિફિકેટ તેમજ ફિટનેસ સર્ટિફિકેટ પણ બિડાણ કર્યું હતું. તારીખ ૩૦.૧.૧૯૯૧ ના પત્રમાં તેમણે મેડિકલ આધારો પર રજાની વિનંતી કરવા મેનેજમેન્ટને મોકલેલા અગાઉના તારીખ ૨૪.૧૦.૧૯૯૦ ના પત્રનો સંદર્ભ આપ્યો હતો. એ જ તારીખે

એટલે કે ૩૦.૧.૧૯૯૧ ના રોજ, તેમને જાણ કરવામાં આવી હતી કે તેઓ મંજૂર રજા વિના અને મેનેજમેન્ટને કોઈપણ નોટિસ વિના ફરજ પરથી ગેરહાજર રહ્યા હતા, અને તારીખ ૨૫.૧૦.૧૯૯૦ ના પત્ર દ્વારા કંપનીના સર્ટિફાઇડ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળ કંપનીના રોલ્સમાંથી તેમનું નામ કાઢી નાખવામાં આવ્યું હતું. તદનુસાર, સામાવાળા-કર્મચારીની ફરજ પર પાછા લેવાની વિનંતી નામંજૂર કરવામાં આવી હતી.

મેનેજમેન્ટને તેમને ફરી સેવામાં લેવા સમજાવવામાં નિષ્ફળ ગયા પછી, સામાવાળા-કર્મચારીએ તારીખ ૨૯.૩.૧૯૯૧ ની માંગણી નોટિસ બજાવી. સમાધાનની કાર્યવાહી નિષ્ફળ જતાં, રાજ્ય સરકારે સામાવાળા-કર્મચારી દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલો વિવાદ પ્રિસાઇડિંગ ઓફિસર, લેબર કોર્ટ, રોહતક (જે હવે પછી 'લેબર કોર્ટ' તરીકે ઉલ્લેખિત છે) ને મોકલી આપ્યો.

સામાવાળા-કર્મચારી દ્વારા રજૂ કરાયેલા પુરાવાઓના આધારે, લેબર કોર્ટે એવો નિષ્કર્ષ કાઢ્યો કે સામાવાળા-કર્મચારીની કથિત ગેરહાજરીનો લગભગ આખો સમયગાળો તેમની બીમારીને કારણે હોવાનું સાબિત થયું હતું અને સામાવાળા-કર્મચારીની ફરજ પરથી ગેરહાજરી ઇરાદાપૂર્વકની ન હતી. ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષ પર આવ્યા પછી, લેબર કોર્ટે કંપનીના સર્ટિફાઇડ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સની કલમ ૯(એફ)(૨) ના આધારે મેનેજમેન્ટના હુકમની માન્યતા ધ્યાનમાં લીધી અને ઠેરવ્યું કે સામાવાળા-કર્મચારીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની મેનેજમેન્ટની કાર્યવાહી વાજબી ન હતી અને આ રીતે ૬૭% પાછલા વેતન સાથે સેવામાં સાતત્યતા સાથે તેમને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હુકમ કર્યો અને ૧.૨.૧૯૯૯ ના લેબર કોર્ટના એવોર્ડથી નારાજ થઈને, મેનેજમેન્ટે બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ રિટ પિટિશન મારફતે હાઇકોર્ટનો સંપર્ક કર્યો.

નોંધનીય રીતે, હાઇકોર્ટે, જોકે, વિચારણા હેઠળની બાબતમાં પુરાવાના કોઈ ખોટા વાંચન અથવા ખોટા મૂલ્યાંકનને જોયું ન હતું જેના પરિણામે ટ્રિબ્યુનલના હુકમ અંગે વિકૃતિ આવી હોય અને આ રીતે ટ્રિબ્યુનલના નિષ્કર્ષ પર

સંમતિ દર્શાવી. આમ જે પ્રશ્ન ઊભો થયો તે એ છે કે શું બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળ આ કોર્ટના અધિકારક્ષેત્રમાં રેકૉર્ડ પરના પુરાવાના મૂલ્યાંકનમાં દખલ કરવાનું કહી શકાય?

તેના પરિણામે એક વધુ પ્રશ્ન પણ ઊભો થાય છે કે જો હાઈકોર્ટ ટ્રિબ્યુનલના હુકમની શરતોમાં તારણ નોંધે અને જો કોઈ પક્ષકાર નારાજ થાય, તો શું આ કોર્ટ તેનો સ્વીકાર કરવાનો અનિવાર્ય ઇનકાર કરશે? શું આપણી ન્યાય વિતરણ પ્રણાલીનો સાચો હેતુ કહી શકાય? હકીકત એ છે કે જો કાયદાનું ખોટું વાંચન અથવા કાયદાની ખોટી લાગુ પડતી હોય, તો દખલગીરી એ બાબતનો સાચો અભિગમ કહી શકાય, તે કારણસર ફરીથી નકારાત્મકમાં જવાબ આપવામાં આવે છે.

ચાલો, તેથી, વિશ્લેષણ કરીએ કે શું આ ચોક્કસ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર હકીકતમાં રેકૉર્ડ પર આગળ કંઈપણ વિના નિષ્કર્ષની ખાતરી આપે છે અથવા તેને અલગ રીતે મૂકવા માટે શું તે તેના પોતાના પર ટકી રહે છે અને તે રોજગારના કરારનો એક ભાગ છે અને તે સંદર્ભિત હકીકતોમાં આવરી લેવાયેલ પરિસ્થિતિને નિયંત્રિત કરે છે. ડીકે યાદવ (ડી.કે. યાદવ વિ. જે.એમ.એ. ઇન્ડસ્ટ્રીઝ લિ. [૧૯૯૩] ૩ એસસીસી ૨૫૯) ના કેસમાં આ કોર્ટે કડક શબ્દોમાં કહીએ તો સ્પષ્ટ રીતે તેનો જવાબ આપ્યો ન હતો, જોકે નિઃશંકપણે સર્ટિફાઇડ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડરમાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતના પાલન તેમજ બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ માં રહેલા સિદ્ધાંતો વાંચવામાં આવ્યા હતા. યાદવ (ઉપર મુજબ) માં અવલોકનો આ મુદ્દે એકદમ યોગ્ય લાગે છે. જેમ કે તે નીચે મુજબ દર્શાવેલ છે:

"૮. મુખ્ય મુદ્દો જે દરેક કિસ્સામાં ધ્યાનમાં રાખવો જોઈએ, તે એ છે કે સંબંધિત વ્યક્તિને પોતાનો કેસ રજૂ કરવાની વાજબી તક મળવી જોઈએ અને સત્તાધિકારીએ નિષ્પક્ષતાથી, ન્યાયી રીતે, વાજબી રીતે અને પક્ષપાત વિના કાર્ય કરવું જોઈએ. ન્યાયિક રીતે કાર્ય કરવાનું એટલું નથી પણ નિષ્પક્ષતાથી કાર્ય કરવાનું છે,

એટલે કે, અપનાવવામાં આવેલી પ્રક્રિયા કેસના ચોક્કસ સંજોગોમાં ન્યાયી, નિષ્પક્ષ અને વાજબી હોવી જોઈએ. બીજા શબ્દોમાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનો અમલ કે કોઈ પણ માણસને સાંભળ્યા વિના દોષિત ઠેરવવો જોઈએ નહીં તે સત્તાધિકારીને સંબંધિત વ્યક્તિના અધિકારોને અસર કરતી મનસ્વી રીતે કાર્ય કરતા અટકાવવાનો હેતુ ધરાવે છે.

૯. એ કાયદાનો મૂળભૂત નિયમ છે કે કોઈ પણ નિર્ણય એવો ન લેવો જોઈએ જે કેસની જાણ કર્યા વિના અને તેને/તેણીને તેનો/તેણીનો કેસ આગળ મૂકવાની તક આપ્યા વિના કોઈપણ વ્યક્તિના અધિકારને અસર કરશે. નાગરિક પરિણામો સંડોવતો હુકમ કુદરતી ન્યાયના નિયમો સાથે સુસંગત રીતે થવો જોઈએ..."

જોકે ઉપરોક્તના આધારે, યાદવ (ઉપર મુજબ) માં આ કોર્ટ અનવર અલી (સ્ટેટ ઓફ વેસ્ટ બેંગાલ વિ. અનવર અલી સરકાર, [૧૯૫૨] એસસીઆર ૨૮૪) થી ન્યાયિક પૂર્વદષ્ટાંતોના સમગ્ર ફલકની વિચારણા પર નીચે મુજબના નિષ્કર્ષ પર આવી હતી.

૧૧. તેથી કાયદો હવે સારી રીતે સ્થાયી થયેલો હોવાનું માનવું જોઈએ કે વ્યક્તિને આજીવિકાથી વંચિત રાખવા માટે નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અનુચ્છેદ ૧૪ ના પડકારને પહોંચી વળવી જોઈએ અને આવો કાયદો અનુચ્છેદ ૧૪ ની એરણ પર ચકાસવા પાત્ર હશે અને કાયદા દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અથવા વૈધાનિક નિયમ અથવા નિયમો અથવા હુકમો કે જે નાગરિક અધિકારોને અસર કરે છે અથવા નાગરિક પરિણામોમાં પરિણમે છે તેમણે અનુચ્છેદ ૧૪ ની આવશ્યકતાનો જવાબ આપવો પડશે. તેથી તે સાચો, ન્યાયી અને નિષ્પક્ષ હોવો જોઈએ અને મનસ્વી, કાલ્પનિક અથવા દમનકારી ન હોવો જોઈએ.

૧૨. તેથી, ક્રિયામાં વાજબીપણા માટે જરૂરી છે કે અપનાવવામાં આવેલ પ્રક્રિયા યોગ્ય, વાજબી અને ન્યાયી હોવી જોઈએ. સત્તાના ઉપયોગની રીત અને અસરગ્રસ્ત વ્યક્તિના અધિકારો પર તેની અસર કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો સાથે સુસંગત હોવી જોઈએ. અનુચ્છેદ ૨૧ વ્યક્તિની ગરિમાને આજીવિકાના સાધનો સાથે સ્વતંત્રતા સાથે જોડે છે જેની વિના વ્યક્તિની ગરિમાની ગૌરવપૂર્ણ સામગ્રી પ્રાણીના અસ્તિત્વમાં ઘટાડી દેવામાં આવશે. જ્યારે એવું અર્થઘટન કરવામાં આવે છે કે કાયદા દ્વારા સ્થાપિત પ્રક્રિયાનો રંગ અને સામગ્રી ન્યૂનતમ વાજબીપણા અને પ્રક્રિયાગત ન્યાય સાથે સુસંગત હોવી જોઈએ, ત્યારે તે સાંભળવાની તક અને બચાવની યોગ્ય તકોને તુરંત ગણતી કાયદાકીય કઠોરતામાંથી મુક્તિ આપશે. અનુચ્છેદ ૧૪ માં વ્યાપક પ્રક્રિયાગત શક્તિ અને બહુમુખી ગુણવત્તા છે, જે તેના આત્મામાં સમાનતાવાદી છે અને ભેદભાવપૂર્ણ આદેશોથી એલર્જિક છે. સમાનતા એ મનસ્વીપણાનો વિરોધાભાસ છે. આથી, આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ણાયક રીતે ઠેરવવામાં આવે છે કે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો અનુચ્છેદ ૧૪ નો ભાગ છે અને કાયદા દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયા યોગ્ય, વાજબી અને ન્યાયી હોવી જોઈએ."

ત્યારબાદ પણ અપટ્રોન ઈન્ડિયા લિ. વિ. શમ્મી ભાન અને અન્ય [૧૯૯૮] ૬ એસસીસી ૫૩૮ માં ચાદવ (ઉપર મુજબ) પર આધાર રાખીને આ કોર્ટે જણાવ્યું હતું:

"૯. કરાર કરવાની ક્ષમતા ધરાવતી બે વ્યક્તિઓ વચ્ચેના કરારને લાગુ પડતા કોન્ટ્રાક્ટ એક્ટ, ૧૮૭૨ ના સામાન્ય સિદ્ધાંતો, ઔદ્યોગિક રોજગારના કરારને પણ લાગુ પડે છે, પરંતુ આ રીતે બનાવેલો સંબંધ આંશિક રીતે કરારબદ્ધ છે, એ અર્થમાં કે સેવાનો કરાર પરસ્પર જવાબદારીઓ ઊભી કરી શકે છે, ઉદાહરણ તરીકે,

એમ્પ્લોયરની વેતન ચૂકવવાની જવાબદારી અને કામદારની સેવાઓ પ્રદાન કરવાની અનુરૂપ જવાબદારી, અને આંશિક રીતે બિન-કરારબદ્ધ, કારણ કે રાજ્યોએ પહેલેથી જ કાયદા દ્વારા, તેના કામદારો પ્રત્યે એમ્પ્લોયર માટે સકારાત્મક જવાબદારીઓ નિર્ધારિત કરી છે, જેમ કે, ઉદાહરણ તરીકે, પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ, ૧૯૩૬; ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ (સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ) એક્ટ, ૧૯૪૬; મિનિમમ વેજીસ એક્ટ, ૧૯૪૮; પેમેન્ટ ઓફ બોનસ એક્ટ, ૧૯૬૫; પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી એક્ટ, ૧૯૭૨ વગેરે દ્વારા નિર્ધારિત શરતો, નિયમો અને જવાબદારીઓ.

૧૦. આ કાયદાઓના ઘડતર પહેલાં, ઘણી ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓમાં પ્રવર્તતી પરિસ્થિતિ એવી હતી કે સેવાના નિયમો અને શરતો પણ ઘણીવાર લેખિતમાં ઘટાડવામાં આવતી ન હતી અને તે પ્રકૃતિમાં સમાન ન હતી, જોકે સમાન કર્મચારીઓના સમૂહને લાગુ પડતી હતી. આ સ્થિતિ સામાજિક ન્યાયની ધારણાઓ સાથે સંપૂર્ણપણે અસંગત હતી, કારણ કે કામદારો માટે કોઈ વૈધાનિક રક્ષણ ઉપલબ્ધ ન હોવાથી, સેવાનો કરાર ઘણીવાર પ્રકૃતિમાં એટલો એકપક્ષીય હતો કે તેને કામદારોની કોઈપણ ભોગે પોતાનું જીવન ટકાવી રાખવાની દબાયેલી ઈચ્છાના માત્ર અભિવ્યક્તિ તરીકે વર્ણવી શકાય. આ પ્રકૃતિનો કરાર બે અસમાન વચ્ચેનો કરાર હતો, એટલે કે જેઓએ મૂડી લાવનાર સામે પોતાનો શ્રમ અને પરસેવો, માંસ અને રક્તનું રોકાણ કર્યું હતું. આવા કરારનું આવશ્યક પરિણામ ઔદ્યોગિક શાંતિને ખલેલ પહોંચાડતા વિવિધ સ્તરોએ સંઘર્ષોનું નિર્માણ અને પરિણામે ઉત્પાદનનું નુકસાન અને કેટલીકવાર ઔદ્યોગિક સંસ્થાને બંધ કરવા અથવા તાળાબંધી હતી. આ મુશ્કેલીને દૂર કરવા અને ઔદ્યોગિક સંવાદિતા અને શાંતિ પ્રાપ્ત કરવા માટે, મેનેજમેન્ટને પર્યાપ્ત ચોકસાઈ અને સ્પષ્ટતા સાથે,

રોજગારની શરતો વ્યાખ્યાયિત કરવાની જરૂરિયાત માટે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ (સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ) એક્ટ, ૧૯૪૬ ઘડવામાં આવ્યો હતો, જેના હેઠળ કામદારો તેમની સંસ્થાઓમાં કામ કરતા હતા. કાયદાનો મૂળભૂત હેતુ સમાન ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં સમાન સંચાલન હેઠળ સમાન કાર્યો કરતા કામદારોની રોજગારીની શરતોમાં એકરૂપતા લાવવાનો અને તે નિયમો અને શરતો તમામ કામદારોને રોજગાર સ્વીકારવાની તેમની ઇચ્છા વ્યક્ત કરવાનું કહેવામાં આવે તે પહેલાં તેમને વ્યાપકપણે જણાવવાનો હતો.

૧૧. આ કાયદાનો ઉદ્દેશ્ય અસમાન લોકો વચ્ચેના માત્ર કરારમાંથી પસાર થઈને કામદારોને કાયદા સાથે જોડાયેલા અનુસૂચિમાં દર્શાવેલ બાબતોના સંદર્ભમાં "સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ" ઘડવા માટે દરેક ઔદ્યોગિક સંસ્થાને આવશ્યક બનાવીને એમ્પ્લોયરો પર વૈધાનિક રીતે લાદવામાં આવેલી શરતો દ્વારા કામદારોને "દરજ્જો" પ્રદાન કરવાનો હતો. આ રીતે બનાવેલા સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ સર્ટિફિકેટિંગ ઓફિસરને સુપરત કરવાના હોય છે જેણે એ તપાસ કરવાની જરૂર છે કે શું તે કાયદા અનુસાર ઘડવામાં આવ્યા છે અને તે કાયદાની જોગવાઈઓ સાથે સુસંગત છે તે સંતુષ્ટ થવા પર તેમને પ્રમાણિત કરવાના હોય છે. એકવાર સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ આ રીતે પ્રમાણિત થઈ જાય, તે પછી તે બંને પક્ષકારો, એટલે કે, એમ્પ્લોયર અને કર્મચારીઓ પર બંધનકર્તા બની જાય છે. સર્ટિફિકેટિંગ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ પણ કાયદા દ્વારા દર્શાવેલ રીતે પ્રકાશિત કરવા જરૂરી છે જે મોડેલ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ પણ નિર્ધારિત કરે છે. મૂળ રીતે, સર્ટિફિકેટિંગ ઓફિસરનું અધિકારક્ષેત્ર ડ્રાફ્ટ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સની તપાસ કરવા અને મોડેલ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ સાથે તેમની સરખામણી કરવા પૂરતું મર્યાદિત હતું. પરંતુ ૧૯૫૬ માં, કાયદામાં ધરમૂળથી

સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો અને કલમ ૪ એ સર્ટિફાઇંગ ઓફિસરને, તેમજ એપેલેટ ઓથોરિટીને, જો ઉભા થાય તો, સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સની કોઈપણ જોગવાઈની નિષ્પક્ષતા અથવા વાજબીપણાને લગતા પ્રશ્નોના ન્યાયનિર્ણય અને નિર્ણય લેવા માટે અધિકારક્ષેત્ર આપ્યું હતું."

આ કોર્ટે રિપોર્ટના ફક્ત ૨૫ માં વધુમાં સ્પષ્ટ રીતે નીચે મુજબ જણાવ્યું છે:

"૨૫. ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને, અમારો સકારાત્મક મત છે કે સર્ટિફાઇડ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સમાં કાયમી કર્મચારીની સેવાની આપોઆપ સમાપ્તિની જોગવાઈ કરતી કોઈપણ કલમ, જે ફેક્ટરી અથવા ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં સીધી રીતે "ઉત્પાદન" થી સંબંધિત નથી, તે ખરાબ ગણાશે જો તે એવા કર્મચારીને સાંભળવાની તક પૂરી પાડવાનો ઈશદો ન ધરાવતી હોય જેની સેવાઓ આપમેળે સમાપ્ત થઈ હોવાનું માનવામાં આવે છે."

જ્યારે એ સાચું છે કે પંજાબ એન્ડ સિંધ બેંક અને અન્ય વિ. શક્તર સિંહ, [૨૦૦૧] ૧ એસસીસી ૨૧૪ માં આ કોર્ટની ત્રણ જજોની બેંચના પછીના નિર્ણયમાં અલગ વાત કહેવામાં આવી હતી પરંતુ તે આપણને વધુ અટકાવવું ન જોઈએ, કારણ કે તથ્યાત્મક સંદર્ભ ભૌતિક વિગતોમાં ભિન્ન છે અને તેમાં સામેલ દ્વિ-પક્ષીય સમાધાન પણ ઘણી સગવડભરી પ્રકૃતિનું હતું.

આમ આ સંદર્ભમાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતને સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ પરની આંતરિક આવશ્યકતા તરીકે વાંચવી જોઈએ. નોંધનીય રીતે, હકીકતો દર્શાવે છે કે સામાવાળા-કર્મચારી ૧૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૦ થી ફરજ પરથી ગેરહાજર રહ્યા હતા અને ચાર દિવસના સમયગાળામાં કામદારને પત્ર મોકલવામાં આવ્યો હતો જેમાં તેમને જાણ કરવામાં આવી હતી કે તેઓ અધિકૃત રજા વિના ફરજ પરથી ગેરહાજર હોવાથી તેમને ૪૮ કલાકની અંદર પાછા ફરવાની અને તેમની ગેરહાજરી

માટે તેમનો ખુલાસો પણ આપવાની સલાહ આપવામાં આવી હતી, અન્યથા તેમનો રસ ન હોવાનું માની લેવામાં આવશે. શું આ સર્ટિફાઇડ સ્ટેવિંગ ઓર્ડરનું ચુસ્તપણે પાલન છે, જવાબ કદાચ હકારાત્મક ન હોઈ શકે. જોકે, જો અગાઉ નોંધ્યા મુજબ રૂપ ઓક્ટોબર, ૧૯૯૦ ના પત્રની નોંધ લેવામાં આવે, તો તે ૧૦ દિવસની સતત ગેરહાજરીના સર્ટિફાઇડ સ્ટેવિંગ ઓર્ડરના દાયરામાં આવે છે જોકે વર્તમાન સંદર્ભમાં પરિસ્થિતિ થોડી અલગ છે કારણ કે રૂપ ઓક્ટોબરનો પત્ર કંપનીના રોલ્સમાંથી તેમનું નામ કાઢી નાખવા અંગેની જાણ છે. તે એક કૃત્ય છે; બડતરફીના હુકમ પછીનું અને જો ૧૭ ઓક્ટોબરનો પત્ર બડતરફીના આવા હુકમનો સંકેત છે તો તે સર્ટિફાઇડ સ્ટેવિંગ ઓર્ડરના દાયરામાં આવતો નથી. હાઇકોર્ટે આ મુદ્દે નીચે મુજબ જણાવ્યું છે:

"જો એવું માની લેવામાં આવે કે અરજદાર-મેનેજમેન્ટે સામાવાળા-કર્મચારીને તેમનો ખુલાસો રજૂ કરવાની તક આપી હશે અને આ રીતે હિન્દુસ્તાન પેપર કોર્પોરેશનના કેસ (ઉપર મુજબ) માં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણયની શરતોમાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યું હશે, તો પણ પ્રશ્ન એ રહે છે કે શું અરજદાર મેનેજમેન્ટનો નિર્ણય મનસ્વી અને વિચાર્યા વગરનો હતો?

અમારા સુવિચારિત મતે, સામાવાળા-કર્મચારીના દાવાને નામંજૂર કરવો એ સામાવાળા-કર્મચારી દ્વારા રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવેલી સામગ્રી (જેમ કે અગાઉના ફકરામાં ચર્ચા કરવામાં આવી છે) ને ધ્યાનમાં લીધા વિના અને સંપૂર્ણપણે મનસ્વી છે. લેબર કોર્ટે તથ્યલક્ષી સ્થિતિની વિગતવાર તપાસ કરી અને તારણ આપ્યું કે સામાવાળા કામદારે ઈરાદાપૂર્વક અથવા જાણીજોઈને પોતાને સેવામાંથી ગેરહાજર રાખ્યા ન હતા અને એ પણ કે તેમણે તેમની સેવા છોડી દીધી ન હતી. આગળ એવો નિષ્કર્ષ કાઢવામાં આવ્યો કે તેમની ગેરહાજરી તેમની બીમારીના કારણે હતી જે તેમના દ્વારા

રજૂ કરાયેલા તબીબી પ્રમાણપત્રો પરથી સમર્થિત થઈ શકે છે. બાબતની ઉપરોક્ત વિચારણામાં, અમારા સુવિચારિત મતે, અરજદાર-મેનેજમેન્ટ દ્વારા સામાવાળા-કર્મચારીની ૩૦.૧.૧૯૯૧ ની રજૂઆતને નામંજૂર કરવાની કાર્યવાહી સ્પષ્ટપણે મનસ્વી હતી અને તેથી તે કાયદામાં ટકી શકે તેવી નથી."

યાદવ (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં સુસ્થાપિત કાયદાના સિદ્ધાંતને ધ્યાનમાં રાખીને, અગાઉ નોંધ્યા મુજબ અનુમાનના કારણસર બડતરફીનો નિર્ણય, અમે હાઈકોર્ટના નિષ્કર્ષ સાથે સંમતિ આપ્યા વિના રહી શકીએ નહીં કે આ કાર્યવાહી શુદ્ધ અને નિશ્ચિતપણે મનસ્વી પ્રકૃતિની છે. મનસ્વીપણું એ કાયદાના શાસનનો વિરોધાભાસ છે: સમાનતા: નિષ્પક્ષતા અને ન્યાય રોજગારનો કરાર હોઈ શકે છે પરંતુ તે ન્યાયની વિભાવનાના મૂળભૂત સિદ્ધાંતોથી વંચિત હોઈ શકે નહીં. ભારતીય ન્યાયશાસ્ત્રમાં વર્તમાન પ્રવાહ મુજબ ન્યાય લક્ષી અભિગમને ન્યાયની વિભાવનાની મૂળભૂત આવશ્યકતા તરીકે વાંચવો પડશે, એટલે કે, કુદરતી ન્યાયનો સિદ્ધાંત, નિષ્પક્ષતા, સમાનતા અને કાયદાનું શાસન: ૧૭ ઓક્ટોબરના પત્રને કોઈ પણ સંજોગોમાં તક તરીકે ગણી શકાય નહીં કારણ કે ચોથા દિવસે જ આવો પત્ર મોકલવામાં આવ્યો હતો. અહીં અપીલકર્તાની કાર્યવાહી કોઈપણ વાજબીપણાથી વંચિત જણાય છે, તે ન તો કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતની સ્વીકૃતિ અથવા નિષ્પક્ષતાની વિભાવના દર્શાવે છે, મનસ્વીપણું મોટા પાયે લખાયેલું છે અને અમે ઉપર નોંધેલા મુદ્દાને લગતા હાઈકોર્ટ તેમજ વિદ્વાન ટ્રાયલ જજ અને ટ્રિબ્યુનલના તારણને પુષ્ટિ આપીએ છીએ.

આ બાબતને ધ્યાનમાં લેતા, બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળ આ કોર્ટની દખલગીરીની જરૂર પડે તેવી કોઈ વિકૃતિ અથવા ન્યાયની કસુવાવડ હોઈ શકે નહીં. તેથી અપીલ નિષ્ફળ જાય છે અને કાઢી નાખવામાં આવે છે.

એન.જે.
અપીલ કાઢી નાખવામાં 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 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.