

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.

=====

કૃષ્ણ ભાદુર

વિરુદ્ધ

મેસર્સ પૂર્ણા થિયેટર અને અન્ય

૨૫ ઓગસ્ટ, ૨૦૦૪

[ન્યાયમૂર્તિઓ એન. સંતોષ હેગડે અને એસ. બી. સિંહા]

શ્રમ કાયદો:

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭:

કલમ ૨૫ F (b)–કામદારની છટણી–પ્રકાર–ઠરાવ:છટણી અનિવાર્ય છે–કલમ ૨૫એફ (બી) નું કોઈપણ ઉલ્લંઘન છટણીને શરૂથી રદબાતલ બનાવશે.

પુરાવા અધિનિયમ, ૧૮૭૨:

કલમ ૧૧૫-અટકાવ અને માફી-વચ્ચેનો તફાવત-ચોજાયો:રોકવું એ કાર્યવાહીનું કારણ નથી-તે પુરાવાનો નિયમ છે-પરંતુ માફી કરારની પ્રકૃતિ છે અને કાર્યવાહીનું કારણ બની શકે છે-માફી સ્થાપિત કરવાનો બોજ તે જ દલીલ કરનાર પક્ષ પર છે.

અપીલકર્તાની સામાવાળીની સ્થાપનામાં સંદેશવાહક-કમ-વાહકના હોદ્દા પર નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને ત્યારબાદ ઉપરોક્ત હોદ્દામાં તેની પુષ્ટિ કરવામાં આવી હતી. અપીલકર્તાને તેની સામે શરૂ કરવામાં આવેલી શિસ્તની કાર્યવાહીમાં દોષી ઠેરવવામાં આવ્યો હતો અને તેને સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો.

ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે સંપૂર્ણ વેતન અને વળતર સાથે બરતરફીના આદેશને રદ કર્યો હતો. અપીલકર્તાને તેમની ફરજોમાં જોડાવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી પરંતુ તેમની નિમણૂકના એક મહિનાની અંદર તેમને બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા. અપીલકર્તાને છટણી વળતર તરીકે ચોક્કસ રકમ ચૂકવવામાં આવી હતી.

એક ટ્રેડ યુનિયને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫એફ (બી) માં સમાવિષ્ટ કાનૂની જરૂરિયાતોના ઉલ્લંઘનના આધારે અપીલકર્તાના કારણને સમર્થન આપ્યું હતું. ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે ચુકાદો આપ્યો હતો કે

અપીલકર્તાની છટણી ગેરકાયદેસર હતી અને તમામ પરિણામી લાભો સાથે તેની પુનઃસ્થાપનાનો આદેશ આપ્યો હતો. એકલ ન્યાયાધીશે સામાવાળી દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ અરજીને ફગાવી દીધી હતી. ડિવિઝન બેન્ચ સમક્ષ અપીલકર્તાની કાયદાની જરૂરિયાતોના નોંધપાત્ર પાલન અંગે માફીની અરજી પ્રથમ વખત ઉઠાવવામાં આવી હતી. ઉપરોક્ત અરજીને સ્વીકારીને ડિવિઝન બેન્ચે સામાવાળીની અપીલને મંજૂરી આપી હતી. એટલે અપીલ કરવામાં આવી છે.

અપીલને મંજૂરી આપતા, અદાલતે

ઠેરવ્યું:૧ માફીનો સિદ્ધાંત અવરોધના સિદ્ધાંતને સમાન હોવા છતાં, બંને વચ્ચેનો તફાવત એ છે કે અવરોધ કાર્યવાહીનું કારણ નથી, તે પુરાવાનો નિયમ છે, માફી કરાર આધારિત છે અને કાર્યવાહીનું કારણ બની શકે છે; તે પક્ષો અને તેના અધિકારો વિશે સંપૂર્ણપણે જાણતો પક્ષ વચ્ચેનો કરાર છે જે વિચારણા માટેના અધિકારનો દાવો ન કરવા માટે સંમત થયો છે. [૮૩૯-એ-બી]

૨. જે પક્ષના લાભ માટે કાયદા દ્વારા અમુક જરૂરિયાતો અથવા શરતો પૂરી પાડવામાં આવી હતી તે પક્ષ દ્વારા અધિકારને માફ કરી શકાય છે, જે શરતને આધિન છે કે તેમાં કોઈ જાહેર હિત સામેલ નથી. જ્યારે પણ માફીની વિનંતી કરવામાં આવે છે ત્યારે તે પક્ષની વિનંતી છે કે તે દર્શાવે કે કોઈ સમાધાનને ધ્યાનમાં રાખીને અધિકારને માફ કરવાની સમજૂતી અસ્તિત્વમાં આવી છે. જોકે,

તેના વર્તન દ્વારા કાયદાકીય અધિકારને પણ માફ કરી શકાય છે. [૮૩૯-સી-ડી]

બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિ. ઓ. પી. સ્વર્ણકાર, [૨૦૦૩ [૨ એસ. સી. સી. ૭૨૧, પર આધાર રાખ્યો હતો.

૩. ૧. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫એફ (બી) ની જોગવાઈ અનિવાર્ય છે. [૮૩૯-એફ]

૩. ૨. કલમ ૨૫એફ (બી) ની જોગવાઈનું પાલન કરવાની જરૂરિયાત કામદારની છટાણીને અસર આપવામાં આવે તે પહેલાં ફરજિયાત છે. ઉપરોક્ત ફરજિયાત જરૂરિયાતના કોઈપણ ઉદ્વેગનની સ્થિતિમાં છટાણીને શરૂઆતથી જ રદબાતલ ઠરશે . [૮૪૦-એ-બી]

જોરહાટ ટી કંપની લિમિટેડની સુડર વર્કશોપના કામદારો વિ. મેનેજમેન્ટ, (૧૯૮૦) ૨ એલ. એલ. જે. ૧૨૪, લાગુ પડતું ન હતું.

દીવાની અપીલીય હકૂમત: દીવાની અપીલ નંબર ૭૨૫૧/૨૦૦૧.

અપીલ નંબર ૪૩૪/૧૯૯૬ માં કલકત્તા વડી અદાલતના ૧૩. ૧૦. ૯૯ ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

અપીલકર્તા તરફે બિજન કુમાર ઘોષ.

સામાવાળીઓ તરફે અવિજિત ભદ્રાચાર્જ.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિ એસ. બી. સિન્હાએ આપ્યો હતો.

કામદાર અમારી સમક્ષ અપીલમાં છે કે જે કલકત્તા વડી અદાલતની ડિવિઝન બેન્ચે અપીલ No. ૪૩૪/૧૯૯૬ માં પસાર કરેલા ૧૩. ૧૦. ૨૦૦૦ ના ચુકાદા અને આદેશથી વ્યથિત અને અસંતુષ્ટ છે.

આ કેસનો ચેકર ઇતિહાસ છે. અહીં અપીલકર્તાની નિમણૂક ૩૧. ૦૩. ૧૯૭૮ પર સામાવાળી, એક સિનેમા હાઉસની સ્થાપનામાં સંદેશવાહક-કમ-વાહકના પદ પર કરવામાં આવી હતી. ત્યારબાદ આ પોસ્ટ પર તેમની પુષ્ટિ કરવામાં આવી હતી. તેની સામે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હતી જેમાં તે દોષી ઠેરવવામાં આવ્યો હતો, જેના કારણે તેને સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો. બરતરફીનો આ આદેશ ઔદ્યોગિક વિવાદનો વિષય હતો. ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે ચુકાદાને કારણે સંપૂર્ણ વેતન અને વળતર સાથે બરતરફીના ઉપરોક્ત આદેશને રદ કર્યો હતો. ૦૧. ૦૫. ૧૯૯૧ પર અથવા તેની આસપાસ, અપીલકર્તાને તેની ફરજોમાં જોડાવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી પરંતુ પાછળના વેતનની ચૂકવણી કરવામાં આવી ન હતી. જોકે, તેમના જોડાવાના એક મહિનાની અંદર એટલે કે ૩૦. ૦૫. ૧૯૯૧ તેમને સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા. છટણી વળતર તરીકે રૂ. ૯,૦૩૦/- ની રકમ ચૂકવવામાં આવી હતી, જે અપીલકર્તાને વિરોધ હેઠળ મળી હોવાનું કહેવાય છે.

બંગાળ મોશન પિક્ચર્સ એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન તરીકે ઓળખાતા ટ્રેડ યુનિયને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫-જીમાં સમાવિષ્ટ કાનૂની જરૂરિયાતો અને તેની કલમ ૨૫-એફ (બી) ના સંદર્ભમાં અપીલકર્તાને ચૂકવવામાં આવેલી વળતરની રકમની અપૂર્ણતાના ઉદ્બંધનના આધારે અપીલકર્તાનો મુદ્દો ઉઠાવ્યો હતો. તેમની છટાણીના સંદર્ભમાં ઔદ્યોગિક વિવાદ સહાયક શ્રમ કમિશનર સમક્ષ ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો જે નિષ્ફળ ગયો હતો; ત્યારબાદ અપીલકર્તા દ્વારા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલનો સંપર્ક કરવામાં આવ્યો હતો. આ દરમિયાન, અપીલકર્તાએ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૩૩-સી (૨) હેઠળ કાર્યવાહી પણ શરૂ કરી હતી, જે એક સૌહાર્દપૂર્ણ સમાધાનમાં પરિણમી હતી, જેમાં અપીલકર્તા કથિત રીતે સંપૂર્ણ અને અંતિમ સમાધાન તરીકે Rs. ૩૯,૦૦૦/- ની રકમ મેળવવા માટે સંમત થયા હતા. તેમણે મેનેજમેન્ટ દ્વારા કથિત રીતે તેમના Rs. ૩૯,૦૦૦/- ના વળતરની આંશિક ચુકવણી તરીકે જારી કરાયેલી ઉપરોક્ત રકમ ૯,૦૩૦/- નો ચેક સ્વીકાર્યો હતો, જે ઉપરોક્ત સેટલ્ડ રકમ Rs. ૩૯,૦૦૦/- માંથી કાપવામાં આવી હતી. ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે તેના ૨૮. ૧૨. ૧૯૯૫ તારીખના આદેશ દ્વારા જણાવ્યું હતું કે:

"હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને અને પુરાવા અને રેકૉર્ડને ધ્યાનમાં રાખીને હું માનું છું કે સંબંધિત કામદારની છટાણી ગેરકાયદેસર હતી અને

તેથી તે તમામ લાભો સાથે સતત સેવામાં હોવાનું માનવું જોઈએ. મુદ્દાઓને તે મુજબ જવાબ આપવામાં આવે છે.

અહીં સામાવાળી દ્વારા કલકત્તા વડી અદાલત સમક્ષ ઉપરોક્ત ચુકાદાની શુદ્ધતા અથવા અન્યથા પર સવાલ ઉઠાવતી રિટ અરજી દાખલ કરવામાં આવી હતી, જેને રિટ પિટિશન No. ૧૮૭૨/૧૯૯૬ તરીકે ચિહ્નિત કરવામાં આવી હતી. આ રિટ પિટિશનને વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા ફગાવી દેવામાં આવી હતી, જેમાં જણાવ્યું હતું કે:

"આમ, તાત્કાલિક કેસની હકીકત અને સંજોગોના પ્રકાશમાં ઉપર ચર્ચા કરાયેલા કાયદાના સિદ્ધાંતોને ધ્યાનમાં રાખીને, મને એવું માનવા માટે કોઈ ખચકાટ નથી કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫ એફ (બી) ની ફરજિયાત આવશ્યકતાઓનું પાલન કર્યા વિના વિવાદિત છટણી કરવામાં આવી હતી અને તે અસર માટે તારણને ફરીથી કોડ કરવામાં ટ્રિબ્યુનલ તેના અધિકારક્ષેત્રમાં હતું. તે મુજબ, આવી છટણીને રદબાતલ ઠેરવવી જોઈએ અને પરિણામે, સામાવાળીને સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવવું જોઈએ અને તમામ પરિણામી લાભો માટે હકદાર હોવા જોઈએ. તેથી, મને વિવાદિત એવોર્ડ રદ કરવા માટે કોઈ વાજબીપણું દેખાતું નથી. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, અરજદાર કોઈ રાહત મેળવવા માટે હકદાર નથી અને તાત્કાલિક રિટ અરજી નિષ્ફળ જાય છે. તે મુજબ, રિટ અરજી, જોકે, ખર્ચ અંગેના કોઈપણ આદેશ વિના બરતરફ કરવામાં આવે છે.

અહીં સામાવાળીએ તેની સામે કલકત્તા વડી અદાલતની ડિવિઝન બેન્ચ સમક્ષ અપીલ કરી હતી જેને અપીલ No. ૪૩૪/૧૯૯૬ તરીકે ચિહ્નિત કરવામાં આવી હતી. કામદાર તરફથી કાયદાની આવશ્યકતાઓના નોંધપાત્ર પાલનને લગતી અરજી પ્રથમ વખત ઉઠાવવામાં આવી હતી. ઉપરોક્ત અરજીને સ્વીકારીને, વિવાદિત ચુકાદાને કારણે ડિવિઝન બેન્ચે અપીલને મંજૂરી આપી:

"તેથી, હકીકત એ છે કે નોકરીદાતાએ નિષ્ઠાપૂર્વક રૂ. ૯૦૩૦. ૩૦ સાથે છટાણીની સૂચના અને કામદારે ઉપરોક્ત રકમનો યોગ્ય રીતે સ્વીકાર કર્યો. તેથી, એલ. ડી. દ્વારા દલીલ કરાયેલ આ પ્રકારના કેસમાં માફીની અરજી. અપીલકર્તાના વકીલને સમર્થન આપી શકાય છે. સૌથી ઉપર, જ્યારે નોકરીદાતાએ સચોટ ગણતરી પછી છટાણીના વળતરનો મોટો હિસ્સો નિષ્ઠાપૂર્વક ચૂકવ્યો હતો, ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ દલીલ ન થાય ત્યાં સુધી કોઈએ તેનો વિરોધ કર્યો ન હતો, ત્યારે અમે સમજી શકતા નથી કે શા માટે નોકરીદાતાને ચુકાદામાં આદેશ મુજબ તાત્કાલિક પુનઃસ્થાપનના વિશેષાધિકાર સાથે સમગ્ર બેકવેજનો આદેશ આપીને સજા કરી શકાય છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે ૧૯૮૦ (II) એલ. એલ. જે. ૧૨૪ (એસ. સી.) (વર્કમેન ઓફ સુડર વર્કશોપ ઓફ ઝોરહાટ ટી કંપની વિ. ધ મેનેજમેન્ટ) માં અપનાવેલા સિદ્ધાંતને અનુસરીને, અમે માનીએ છીએ કે માત્ર રૂ. ૫૫૨. ૮૭ જે કામદારના લેખિત નિવેદનમાં વિનંતી કરવામાં આવી ન હતી. અમને નથી લાગતું કે રૂ. ૫૫૨. ૮૭ જેમ કે દલીલના તબક્કે જ એવોર્ડમાં ગણતરી કરવામાં આવે છે, તે રીટ્રેન્યુમેન્ટ ઓર્ડરને નિર્રથક બનાવી

શકે છે. બીજી બાજુ, અમે કોચંબટૂર પાયોનિયર 'બી' લિમિટેડ (ઉપરોક્ત) ના કામદારોમાં અપનાવવામાં આવેલા સિદ્ધાંતને અનુસરીને અભિપ્રાય લઈએ છીએ કે રૂ. ૫૫૨. ૮૭, વળતર તરીકે નોંધપાત્ર રકમ ચૂકવી શકાય છે.

તદનુસાર, ચુકાદાને રદ કરીને અને આ અપીલને મંજૂરી આપતા, અપીલકર્તાને રૂ. ૫૫૨. ૮૭ (Rs. ૫૫૩ પર ગોળાકાર) સાથે રૂ. ૬૬૩૪. ૫૦ (છ મહિનાના વેતનની સમકક્ષ) કામદારને સામાવાળી નં. ૪ છ અઠવાડિયાની અંદર.

આમ, કામદાર ઉપરોક્ત ચુકાદા સામે અમારી સામે અપીલમાં છે. નોટિસ આપવા છતાં સામાવાળી વ્યવસ્થાપન હાજર થયું નથી.

અપીલકર્તા વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી બિજન કુમાર ઘોષ રજૂ કરશે કે વડી અદાલતની ડિવિઝન બેન્ચે વિવાદિત ચુકાદો અને આદેશ પસાર કરવામાં સ્પષ્ટ ભૂલ કરી છે કારણ કે તે ધ્યાનમાં લેવામાં નિષ્ફળ રહી છે કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫-એફ (બી) અનિવાર્ય છે. એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે સ્વીકૃત રીતે તેની ઉપરોક્ત કાનૂની જરૂરિયાતોનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું અને વધુમાં ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ અથવા વિદ્વાન સિંગલ જજ સમક્ષ માફીની અરજી કરવામાં આવી ન હતી, ડિવિઝન બેન્ચ માટે વિવાદિત ચુકાદો પસાર કરવો અસ્વીકાર્ય હતો.

અમે રિટ કાર્યવાહીમાં સામાવાળી વ્યવસ્થાપન વતી કરવામાં આવેલી રજૂઆતોનો ઉપયોગી રીતે ઉલ્લેખ કરી શકીએ છીએ, જેમ કે વડી અદાલતના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે તેમના ચુકાદામાં નોંધ્યું હતું:

"અરજદાર કંપની વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી અરુણાવ ઘોષે નીચેના મુદ્દાઓ ઉઠાવ્યા હતા.

પ્રથમ, એવી વિનંતી કરવામાં આવી હતી કે ટ્રિબ્યુનલ એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચવામાં કાયદાની ભૂલમાં પડી ગયું કે કલમ ૨૫-એફ (બી) ની જરૂરિયાતોનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું, કારણ કે આવી અરજી ક્યારેય કામદાર વતી તેના લેખિત નિવેદનમાં રજૂ કરવામાં આવી ન હતી અને ન તો તેને કોઈ પુરાવા દ્વારા સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું. બીજું એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે જ્યારે કર્મચારીએ છટણી વળતરની અપર્યાપ્તતાની કોઈ અરજી કરી ન હતી કે આ સંબંધમાં કોઈ પુરાવા રજૂ કર્યા ન હતા, ત્યારે ટ્રિબ્યુનલે વળતરની રકમ પૂરતી છે કે નહીં તે નક્કી કરવાના હેતુથી તપાસ શરૂ કરવી જોઈએ નહીં. ત્રીજું, એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે છટણી વળતરની ચુકવણીમાં ઘટાડા અંગે કોઈ દલીલ કે કોઈ પુરાવા ન હોવાથી, ટ્રિબ્યુનલ દલીલના તબક્કે તે પ્રશ્નમાં જઈ શક્યું ન હતું. ચોથું, એવી વિનંતી કરવામાં આવી હતી કે નિયમ ૭૭એ હેઠળ પરિષ્કૃતિની યાદી જાળવી રાખવાની ચૂક કાયદાકીય રીતે છટણીને ગેરકાયદેસર અથવા ખરાબ ગણતી નથી, ખાસ કરીને જ્યારે કામદાર તરફથી તેના પુરાવામાં સ્પષ્ટ સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો હતો કે તે કામદારની શ્રેણીમાં નિયુક્ત થનાર

છેલ્લો વ્યક્તિ હતો જેમાં તે સંકળાયેલો હતો અને જો કોઈ હોય તો, કલમ ૨૫૭ હેઠળ વિચારેલા 'છેલ્લે આવો પહેલા જાઓ' ના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવા અંગે ટ્રિબ્યુનલનો તારણ વિફૂત હતો અને તે પુરાવા પર આધારિત ન હતો. શ્રી ઘોષે તેમની દલીલોના સમર્થનમાં સંખ્યાબંધ નિર્ણયોનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો.

તેથી, તે સ્પષ્ટ છે કે નોકરીદાતા તરફથી પ્રામાણિક કાર્યવાહી અથવા અપીલકર્તાની માફીનો પ્રશ્ન અહીં ઉઠાવવામાં આવ્યો ન હતો. વિદ્વાન સિંગલ જજ સમક્ષ સામાવાળી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫-એફ (બી) ની જરૂરિયાતોના પાલન અંગે ખૂબ જ ભારપૂર્વક હતા, પરંતુ માફીની અરજી અંગે કોઈ દલીલ કરવામાં આવી ન હતી. ઉપરોક્ત સામાવાળી તરફથી નોંધપાત્ર પાલન અથવા પ્રામાણિક કાર્યવાહીનો પ્રશ્ન પણ ઉઠાવવામાં આવ્યો ન હતો.

માફીનો સિદ્ધાંત જોકે અવરોધના સિદ્ધાંતને સમાન છે; જોકે, બંને વચ્ચેનો તફાવત એ છે કે અવરોધ એ કાર્યવાહીનું કારણ નથી; તે પુરાવાનો નિયમ છે; માફી કરારબદ્ધ છે અને કાર્યવાહીનું કારણ બની શકે છે; તે પક્ષો અને તેના અધિકારો વિશે સંપૂર્ણપણે જાણતો પક્ષ વચ્ચેનો કરાર છે જે વિચારણા માટેના અધિકારનો દાવો ન કરવા માટે સંમત થયો છે.

જે પક્ષના લાભ માટે કાયદા દ્વારા અમુક જરૂરિયાતો અથવા શરતો પૂરી પાડવામાં આવી હતી તે પક્ષ દ્વારા અધિકારને માફ કરી શકાય છે, જે શરતને આધિન છે કે તેમાં કોઈ જાહેર હિત સામેલ નથી. જ્યારે પણ માફીની વિનંતી

કરવામાં આવે છે ત્યારે તે પક્ષની વિનંતી છે કે તે દર્શાવે કે કોઈ સમાધાનને ધ્યાનમાં રાખીને અધિકારને માફ કરવાની સમજૂતી અસ્તિત્વમાં આવી છે. જોકે, તેના વર્તન દ્વારા કાયદાકીય અધિકારને પણ માફ કરી શકાય છે.

બેંક ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વગેરેમાં. વિ. ઓ. પી. સ્વર્ણકાર અને અન્યો વગેરે. [(૨૦૦૩) ૨ SCC ૭૨૧], તેની નોંધ લેવામાં આવી હતી:

"૧૧૫. આ યોજના કરારની પ્રકૃતિની છે. તેથી, સંબંધિત કર્મચારીઓ દ્વારા મેળવેલા કરારના અધિકારને માફ કરી શકાય છે. સંબંધિત કર્મચારીઓએ લાભનો એક ભાગ સ્વીકાર્યો હોય તો તેમને મંજૂરી અને સમર્થન આપવાની મંજૂરી આપી શકાતી નથી અને ન તો તેમને તેમના અગાઉના વલણથી પીછેહઠ કરવાની મંજૂરી આપી શકાય છે.

કલમ ૨૫-એફ (બી) ની જોગવાઈ અનિવાર્ય છે તેમાં કોઈ શંકા કે વિવાદ નથી. આ જોગવાઈ નીચેની ત્રણ શરતોની પરિપૂર્ણતાને રજૂ કરે છે:

(૧) આવી નોટિસના બદલામાં છટણી અથવા વેતનના કારણો દર્શાવતી એક મહિનાની લેખિત નોટિસ;

(૨) પંદર દિવસની સમકક્ષ વળતરની ચુકવણી, સતત સેવાના દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે અથવા છ મહિનાથી વધુના તેના કોઈપણ ભાગ માટે સરેરાશ પગાર; અને

(૩) નિયત રીતે યોગ્ય સરકારને સૂચના આપવી.

કલમ ૨૫-એફ (બી) ની જોગવાઈનું પાલન કરવાની જરૂરિયાતને કામદારની છટાણીને અસર આપવામાં આવે તે પહેલાં ફરજિયાત ગણવામાં આવી છે. ઉપરોક્ત ફરજિયાત જરૂરિયાતના કોઈપણ ઉદ્ધંધનની સ્થિતિમાં, છટાણીને શરૂઆતથી જ રદ કરવામાં આવશે.

જોરેહાટ ટી કંપની લિમિટેડ V ની સુડર વર્કશોપના કામદારોમાં, મેનેજમેન્ટ [(૧૯૮૦) ૨ L L J ૧૨૪], જેના પર ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા નિર્ભરતા મૂકવામાં આવી હતી, આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો:

"તે સિવાય, જો એસ. ૨૫એફનું પાલન ન થાય, તો કાયદો સ્પષ્ટ છે કે છટાણી ખરાબ છે.

જો કે, તે કિસ્સામાં વળતરની ગણતરી અગાઉ ચૂકવવામાં આવેલા વેતનના આધારે કરવામાં આવી હતી, વેતન બોર્ડના પુરસ્કારના આધારે નહીં. આ છટાણી ૦૫. ૧૧. ૧૯૮૬ પર થઈ હતી. તેના આધારે ગણવામાં આવેલા વળતરની ચુકવણી ન કરવા અંગે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ કોઈ અરજી લેવામાં આવી ન હતી. એવોર્ડ પણ તે આધારે આગળ વધ્યો ન હતો.

હકીકતો પર આધારિત નવી અરજીને વડી અદાલત દ્વારા ઉઠાવવાની મંજૂરી આપવામાં આવી ન હતી. આ અદાલતે નોંધ્યું હતું કે વેતન બોર્ડ એવોર્ડ

છટણી પછીનો હતો; જો કે તે પાછલી અસરથી લાગુ કરવામાં આવ્યું હતું એટલે કે ૦૧. ૦૪. ૧૯૬૬ ની અસર સાથે. તે પરિસ્થિતિમાં, તે અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું:

"આ નવી અરજી માટે કોઈ આધારની ગેરહાજરીમાં અમે ૧૯૬૬ની એક પ્રાચીન બાબતને ફરીથી ખોલવામાં અસમર્થ છીએ અને વડી અદાલત સાથે સંમત થઈને અપીલને ફગાવીએ છીએ. પરંતુ ૧૬ કામદારો, જે વેજ બોર્ડ સ્કેલ માટે સ્વીકાર્ય રીતે પાત્ર છે, તેમને ૧. ૪. ૧૯૬૬ થી ૫. ૧૧. ૧૯૬૬ વચ્ચેના સમયગાળા માટેનો તફાવત ચૂકવવામાં આવશે.

અમે વધુમાં નોંધ કરી શકીએ છીએ કે વિદ્વત ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે અપીલકર્તાની છટણીમાં માત્ર ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫-એફ (બી) ની જોગવાઈઓનું પાલન ન કરવાના આધારે જ નહીં, પણ પશ્ચિમ બંગાળ ઔદ્યોગિક વિવાદ નિયમોના નિયમ ૭૭-એ ના ઉલ્લંઘનના આધારે પણ દખલ કરી હતી, જેમાં જણાવ્યું હતું કે:

"વધુમાં કંપનીએ પરિષ્કૃતિની યાદી દ્વારા બતાવ્યું નથી કે સંબંધિત કામદાર સમાન વર્ગના કામદારોમાં સૌથી જુનિયર હતો. જ્યારે આવો વિવાદ થાય છે અને જ્યારે કંપની દ્વારા આવી કોઈ યાદીઓ રાખવામાં આવતી નથી, તેમ છતાં આવી યાદીઓ જાળવવી એ કંપની તરફથી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ ઘડવામાં આવેલા નિયમોનું ફરજિયાત પાલન હોવાનું કહી શકાય (પશ્ચિમ

બંગાળ ઔદ્યોગિક વિવાદ નિયમોના ૭૭એ દ્વારા) ત્યારે એવું માનવું આવશ્યક છે કે છટણી ગેરકાયદેસર હતી. કોઈ ચોક્કસ વર્ગના કામદારની વરિષ્ઠતા દર્શાવવા માટે માત્ર પુરાવા વધારાના હાથના આધારે કામદારની છટણીને યોગ્ય ઠેરવવા માટે પૂરતા નથી.

વ્યવસ્થાપન વતી રજૂ કરાયેલા પુરાવાના વિગતવાર સંદર્ભ પછી, ટ્રિબ્યુનલે ચુકાદો આપ્યો:

"મને સમજાતું નથી કે શા માટે કંપની શાંતિ અને સંવાદિતા જાળવવા માટે કાયદા હેઠળ ઘડવામાં આવેલા નિયમો દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવેલી કાનૂની પ્રક્રિયાનું પાલન કરવામાં ખામી રાખે છે. ઉદ્યોગમાં ખાસ કરીને જે ખૂબ જ ઔપચારિક હોય છે અને જાળવવા માટે બિલકુલ મુશ્કેલ નથી અને ઓછામાં ઓછા પ્રયત્નો સાથે કરી શકાય છે. આ કિસ્સામાં તેની વિશિષ્ટ પૃષ્ઠભૂમિમાં આ ખૂબ જ જરૂરી અને આવશ્યક રહ્યું છે જ્યારે સંબંધિત કામદારને સેવામાંથી બરતરફ કર્યા પછી અગાઉના સંદર્ભ કેસમાં સાતમી ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવેલા ચુકાદાના આધારે સંપૂર્ણ વેતન અને આનુષંગિક લાભો સાથે તેની પુનઃસ્થાપના પછી ખૂબ જ ટૂંકા ગાળામાં તેને બરતરફ કરવામાં આવશે. કંપનીએ કૃષ્ણ બહાદુર જે શ્રેણી સાથે સંબંધિત છે તે વર્ગના કામદાર પ્રત્યે નિષ્પક્ષ વલણ દર્શાવવા માટે નિયમ હેઠળ જરૂરી વરિષ્ઠતાની સૂચિ જાળવી રાખવી જોઈએ. એવું કરવામાં ન આવ્યું હોવાથી કંપનીની કાર્યવાહી માહિતીપ્રદ (નબળાઈઓ માટે) થી પીડાય છે અને તે રદ થવાને પાત્ર છે ".

રિટ પિટિશન No. ૧૮૭૨/૧૯૯૬ માં તારીખ ૨૫. ૦૯. ૧૯૯૬ ના વિદ્વાન સિંગલ જજના ચુકાદા પરથી એવું જણાય છે કે પશ્ચિમ બંગાળ ઔદ્યોગિક વિવાદ નિયમોના નિયમ ૭૭ A ની જોગવાઈઓનું પાલન ન કરવાના સંદર્ભમાં ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના નિષ્કર્ષની શુદ્ધતા અથવા અન્યથા પ્રશ્ન કરવામાં આવ્યો હતો. દીવાની પ્રોસિજર કોડની કલમ ૧૧ સાથે જોડાયેલા સ્પષ્ટીકરણ-V જેવી જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને પણ વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા આ દલીલને નકારી કાઢવામાં આવી હોવાનું માનવું જોઈએ. કમનસીબે વડી અદાલતની ડિવિઝન બેન્ચે આ પ્રશ્નનો જવાબ આપ્યો ન હતો.

ઉપરોક્ત કારણોસર, ડિવિઝન બેન્ચના વિવાદિત ચુકાદાને સમર્થન આપી શકાતું નથી. તે મુજબ તેને રદ કરવામાં આવે છે અને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદાને સમર્થન આપતા વિદ્વાન સિંગલ જજના ચુકાદાને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે છે. અપીલની મંજૂરી છે. કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ રહેશે નહીં.

વી. એસ. એસ. અપીલને મંજૂરી આપવામાં 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.