<u>અસ્વીકરણ</u>: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઇ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

<u>DISCLAIMER:</u> 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.
==========

અહેવાલપાત્ર

ભારતની સર્વોચ્ચ અદાલતમાં

સિવિલ એપેલલેટ જ્યુરિસડીક્શન

૨૦૨૨ની દિવાની અરજી નં.૬૮૯૦

[@સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન (સિવિલ) નં. ૨૦૨૨ ઓફ ૨૦૨૨]

જીતુભા ખાનસંગજી જાડેજા અરજદાર (રો)

વિરૂધ્ધ

કચ્છ જિલ્લો પંચાયત. સામાવાળા (ઓ)

ચુકાદો :

એસ. રવિન્દ્ર ભટ્ટ, ન્યાયમુર્તિ

૧. પરવાનગી આપવામાં આવી છે. સંમતિ સાથે, પક્ષકારો માટે વિદ્વાન સલાહકારોને આખરે સાંભળવામાં આવ્યા હતા. આ અપીલ ગુજરાત હાઈકોર્ટના આદેશ સામે કરવામાં આવી છે.

૨. નોકરીમાંથી બરતરફીથી નારાજ, અપીલકર્તાએ એક ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો, જેને મજૂર અદાલત, ભુજ, ગુજરાતના કચ્છ જિલ્લામાં મોકલવામાં આવ્યો હતો.અપીલકર્તાની સામાવાળા સોસાયટી દ્વારા તા. ૦૫.૧૦.૧૯૯૨ ના રોજ ચોકીદાર તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને છેલ્લે, તે સામાવાળા (હવે પછી તેને "મેનેજમેન્ટ" તરીકે ઓળખવામાં આવેલ છે), સાથે ગુજરાતના મુંદ્રા તાલુકાના બેરાજા ગામમાં શિરાઈ ડેમમાં ચોકીદાર તરીકે કામ કરતો હતો. સળંગ નોકરી કર્યા પછી, તેમને કોઈ કારણ વગર, નોટિસ વિના અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ , ૧૯૪૭ દ્વારા સૂચવવામાં આવેલી પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના તા.૩૦.૧૨.૨૦૦૨ પર સેવાઓથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા અને પુનઃસ્થાપન માટેની તેમની વિનંતીને નકારી કાઢવામાં આવી હતી; તેથી પરિણામે, સદર ઔદ્યોગિક વિવાદ અરજ દાખલ કરવામા આવેલ છે.

૩. વ્યવસ્થાપકે આ દાવાને આ આધાર પર રદિયો આપ્યો હતો કે અપીલકર્તાએ સંપૂર્ણપણે કામચલાઉ ધોરણે કામ કર્યું હતું અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫બીનો લાભ મેળવી શકાય નહીકારણ કે તેણે કોઈ પણ વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસના સતત સમયગાળા માટે કામ કર્યું ન હતું.જો કે, ૧૯૯૨ થી કામદાર તરીકેની તેમની નોકરી નકારવામાં આવી ન હતી.

૪. લેબર કોર્ટ સમક્ષ પક્ષકારોએ મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવા રજૂ કર્યા હતા. વ્યવસ્થાપક દ્વારા જાળવવામાં આવેલા મસ્ટર રોલની નકલ માંગવામાં આવી હતી.પુરાવાઓમાં, અપીલકર્તાએ જુબાની આપી હતી કે મેનેજમેન્ટે કોઈ વરિષ્ઠતાની યાદી જાળવી રાખી ન હતી કે તેને પ્રકાશિત કરવામાં આવી ન હતી અને જ્યારે તેમને અયોગ્ય રીતે સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા ત્યારે તેમનાથી જુનિયર કર્મચારીઓને જાળવી રાખવામાં આવ્યા હતા.સામાવાળા મેનેજમેન્ટે દલીલ કરી હતી કે સમગ્ર મસ્ટર રોલ રેકોર્ડ ઉપલબ્ધ નથી કારણ કે તે કુદરતી આપત્તિ દરમિયાન નાશ પામ્યો હતો; તેઓ વર્ષ ૧૯૯૪–૯૮ માટેના દસ્તાવેજો રજૂ કરી શકે છે.દલીલો અને રેકોર્ડ પરની સામગ્રીને ધ્યાનમાં લીધા પછી, શ્રમ અદાલતે, તારીખ ૩૧.૦૮.૨૦૧૦ ના એવોર્ડ દ્વારા, એવું માન્યું હતું કે અપીલકર્તાની સમાપ્તિ બરતરફી ગેરકાયદેસર હતી અને તેને સાતત્ય સાથે પરંતુ પાછલા વેતન વિના પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૫. મેનેજમેન્ટે એવોર્ડને પડકાર્યો હતો, મુખ્યત્વે દલીલ કરી હતી કે અપીલ કરનાર કામદાર ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ના લાભો માટે હકદાર નથી. ગુજરાત હાઈકોર્ટના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે શ્રમ અદાલતના તારણોને સમર્થન આપ્યું હતું, એવોર્ડને સમર્થન આપ્યું હતું અને અપીલકર્તાની પુનઃસ્થાપનાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.જોકે, મેનેજમેન્ટે ડિવિઝન બેન્ચમાં અપીલ કરી હતી.શરૂઆતમાં, ડિવિઝન બેન્ચે અપીલને નકારી કાઢી હતી; મેનેજમેન્ટે વિશેષ રજા અરજી દ્વારા આ અદાલતનો સંપર્ક કર્યો હતો.આ અદાલતે આ મામલાને નવેસરથી વિચારણા માટે મોકૂફ રાખ્યો હતો.

૬. વાદગ્રસ્ત આદેશ દ્વારા, ડિવિઝન બેન્ચે સિંગલ જજના તારણોની નોંધ લીધી હતી કે અપીલકર્તાના જુનિયર કામદારોને સેવામાં જાળવી રાખવામાં આવ્યા હતા, તેમ છતાં અપીલકર્તાની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને મેનેજમેન્ટે યોગ્ય રેકોર્ડ જાળવી રાખ્યો ન હતો.આ હકીકતો હોવા છતાં, ડિવિઝન બેન્ચે અપીલ કરનાર કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાના નિર્દેશને રદ કર્યો અને તેના બદલે ₹૧ લાખનું એકમુશ્ત વળતર આપ્યું.

૭. અપીલકર્તા દલીલ કરે છે કે શ્રમ અદાલત અને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે એક સાથે ચુકાદો આપ્યો હતો કે ૬૩ મજૂરો સામાવાળા વ્યવસ્થાપન સાથે કામ કરી રહ્યા હતા તે દર્શાવવા માટે પૂરતી .સામગ્રી રેકોર્ડ પર લાવવામાં આવી હતી, જેમાંથી ઘણા અપીલકર્તા કરતા જુનિયર હતા.એવું ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું કે

કામદાર અપીલકર્તાએ તેના કર્મચારીઓના મસ્ટર રોલ, પગાર રજિસ્ટર અને બોનસ રજિસ્ટરની તમામ સંબંધિત સેવાની વિગતો રજૂ કરવા માટે વ્યવસ્થાપનને નિર્દેશ આપવા માટે શ્રમ અદાલતમાં અરજી કરી હતી.આ સંબંધમાં યોગ્ય દિશા નિર્દેશ જારી કરવામાં આવ્યા હતા.મેનેજમેન્ટે સમગ્ર રેકોર્ડ રજૂ ન કર્યો હોવાથી, લેબર કોર્ટે પ્રતિકૂળ તારણ કાઢ્યું હતું અને ઉપલબ્ધ સામગ્રીના આધારે તારણ કાઢ્યું હતું કે બરતરફી ગેરકાયદેસર હતી.આ સંજોગોમાં, તમામ તારણોને હાઈકોર્ટ દ્વારા સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું; પુનઃસ્થાપનના આદેશની અવેજી ન્યાયની નિષ્ફળતા સમાન હતી.એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે ૨૦૧૦માં એવોર્ડ આપવામાં આવ્યો હોવા છતાં અપીલકર્તાને અયોગ્ય રીતે નોકરીમાંથી બહાર રાખવામાં આવ્યો હતો અને ૨૦૧૧માં એકલ ન્યાયાધીશે તેનું સમર્થન કર્યું હતું.મેનેજમેન્ટે આ બાબતને અન્યાયી રીતે વધુ એક દાયકા સુધી ખેંચી હતી, જેના પરિણામે તેમને ખૂબ જ કઠોર રીતે પગાર આપવાનો ઇનકાર કરવામાં આવ્યો હતો.વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે વાદગ્રસ્ત આદેશ દ્વારા અપીલકર્તાને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો ઇનકાર, જે શ્રમ અદાલત અને એકલ ન્યાયાધીશના તારણોને ખલેલ પહોંચાડતો નથી, તે કોઈ તર્ક અથવા ધોરણ પર આધારિત નથી પરંતુ તેના પરિણામે અન્યાય થયો છે.

૮. પ્રતિવાદી/ વ્યવસ્થાપકના વિદ્વાન વકીલે દલીલ કરી હતી કે આ અદાલતે વાદગ્રસ્ત ચુકાદામાં દખલ ન કરવી જોઈએ કારણ કે ડિવિઝન બેન્ચે

પુનઃસ્થાપનને સમર્થન ન આપતા કાયદામાં યોગ્ય રીતે કામ કર્યું હતું.એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે અરજદાર ૨૦ વર્ષથી વધુ સમયથી નોકરીની બહાર છે અને આ સંજોગોમાં પુનઃસ્થાપનનો નિર્દેશ આપવો એ ન્યાયના હિતમાં નથી.

૯. રેકોર્ડ સૂચવે છે કે લેબર કોર્ટ અને વિદ્વાન સિંગલ જજ બંનેએ પક્ષકારોના નિવેદનો તેમજ રેકોર્ડ પરના પુરાવાઓને વિસ્તૃત રીતે ધ્યાનમાં લીધા હતા.હકીકતમાં, અપીલ કરનાર કર્મચારીએ આર. ટી. આઇ. માહિતી અધિકાર કાયદો હેઠળ અરજી કરી હતી, તેમના દાવાને સાબિત કરવા માટે સંબંધિત દસ્તાવેજો મેળવ્યા હતા કે તેમનાથી જુનિયર કર્મચારીઓને સેવામાં જાળવી રાખવામાં આવ્યા હતા.વ્યવસ્થાપન રેકોર્ડ પરની સામગ્રીનું ખંડન કરવામાં અસમર્થ હતું.બીજી બાજુ, તેણે અપીલકર્તાની સેવાના પછીના સમયગાળા માટે સંબંધિત દસ્તાવેજો, એટલે કે મસ્ટર રોલ રજૂ કરવામાં અસમર્થ હોવાનો દાવો કર્યો હતો. સ્વીકાર્યું કે, અપીલકર્તાએ ૧૦ વર્ષથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હતું.કહેવાતા સમયગાળાની ચોક્કસ વિગતોની ગેરહાજરીમાં જ્યારે અપીલકર્તાને નોકરી પર રાખવામાં આવ્યો ન હતો–જેમ કે વ્યવસ્થાપન દ્વારા આક્ષેપ કરવામાં આવ્યો હતો, શ્રમ અદાલત અને વિદ્વાન સિંગલ જજ બંનેએ તારણ કાઢ્યું હતું કે ઔધોગિક વિવાદ અધિનિયમ ની કલમ ૨૫ બી ના અર્થમાં સતત કામ કરવાનો તેમનો દાવો સાબિત થયો હતો.વધુમાં, કામદારે જુબાની આપી હતી કે

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ની કલમ ૨૫ જી ની વિરુદ્ધ, તેમનાથી જુનિયર કર્મચારીઓને સેવામાં જાળવી રાખવામાં આવ્યા હતા.

૧૦. આ અદાલત અપીલકર્તા દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી દરખાસ્તને સ્થાપિત કરવા માટે કોઈ સામગ્રીને સમજી શકતી નથી.આ સંજોગોમાં, એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે શ્રમ અદાલતનો નિર્દેશ માત્ર પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હતો પરંતુ વળતર ચૂકવવાનો નહોતો, ડિવિઝન બેન્ચની તે રાહતની અવેજી કોઈ જાણીતા સિદ્ધાંત પર આધારિત નથી.વર્તમાન કેસમાં, શ્રમ અદાલતે ૩૧.૦૮.૨૦૧૦ પર પોતાનો ચુકાદો આપ્યો હતો; વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે ૦૪.૦૫.૨૦૧૧ પર વ્યવસ્થાપકની રિટ અરજીને નકારી કાઢી હતી. વ્યવસ્થાપકની અપીલ, પ્રથમ વખત, ૧૬.૦૧.૨૦૧૪ પર નકારી કાઢવામાં આવી હતી; જો કે, તેણે વિશેષ રજા અરજી દાખલ કરીને આ અદાલતનો સંપર્ક કર્યો હતો, જેને ૨૯.૦૪.૨૦૧૬ પર મંજૂરી આપવામાં આવી હતી.તે પછી–૫ વર્ષ પછી, વિવાદિત ચુકાદો વાદગ્રસ્ત આવ્યો હતો.આ પરિબળોને ધ્યાનમાં રાખીને, અદાલતનો અભિપ્રાય છે કે રાહતને બાજુ પર રાખવાના વ્યવસ્થાપકના અસ્પષ્ટ પ્રયાસને કારણે અપીલકર્તા કામદારને નુકસાન પહોંચાડી શકાયું ન હોત.વધુમાં, ડિવિઝન બેન્ચવાદગ્રસ્ત ચુકાદાએ તથ્યાત્મક તારણોમાં દખલ કરી નથી.તેથી, આ કેસના સંજોગોમાં પુનઃસ્થાપનની રાહતને એક સામટી ચુકવણી સાથે બદલવાનો નિર્દેશ યોગ્ય ન હતો.

૧૧. આ અદાલત, હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ (પી) લિમિટેડ.વી માં ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેન્ચના ચુકાદામાં.મેસર્સ હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડના કર્મચારીઓ. અને અન્ય ૨ જ્યારે નોકરીદાતા દ્વારા સંપૂર્ણ સ્થાપિત ક્ષમતાના ઉપયોગ માટે જરૂરી કાચા માલની અનુપલબ્ધતાને કારણે ૫૬ કર્મચારીઓની સેવાઓની છટણીને ગેરકાયદેસર ઠેરવવામાં આવી હતી, ત્યારે એવું માનવામાં આવ્યું હતું કેઃ

"'૯.તે હવે ચર્ચા માટે ખુલ્લું નથી કે ઔદ્યોગિક ન્યાયશાસ્ત્રના ક્ષેત્રમાં એક ઘોષણા આપી શકાય છે કે સેવાની સમાપ્તિ ખરાબ છે અને કામદાર સેવામાં ચાલુ રહે છે.સામાન્ય કાયદાના સિદ્ધાંત કે વ્યક્તિગત સેવાના કરારને ખાસ લાગુ કરી શકાતો નથી અથવા નુકસાન ઘટાડવાનો સિદ્ધાંત કાયદાની આ શાખામાં નથી.જ્યાં સેવાની સમાપ્તિ અમાન્ય હોવાનું જણાય ત્યાં સેવાની સાતત્યતા સાથે પુનઃસ્થાપનની રાહત આપી શકાય છે.તેનો અર્થ એ થશે કે નોકરીદાતાએ સંબંધિત કાયદાની વિરુદ્ધ અથવા કરારના ઉલ્લંઘનમાં કામદારનો ગેરકાયદેસર રીતે કામ કરવાનો અધિકાર છીનવી લીધો છે અને સાથે સાથે કામદારને તેની કમાણીથી વંચિત રાખ્યો છે.જો આ રીતે નોકરીદાતા ખોટો હોવાનું જણાય છે, જેના પરિણામે કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે, તો નોકરીદાતા વેતન ચૂકવવાની તેની જવાબદારીમાંથી છટકી શકશે નહીં, જે કામદારને નોકરીદાતાની ગેરકાયદેસર અથવા અમાન્ય કાર્યવાહી દ્વારા વંચિત કરવામાં આવ્યો છે.વાસ્તવિક રીતે કહીએ તો, જ્યાં સેવાની સમાપ્તિને અમાન્ય અથવા ગેરકાયદેસર તરીકે પ્રશ્ન કરવામાં આવે છે અને કામદારને મુકદ્દમાના

દાયરામાંથી પસાર થવું પડે છે, ત્યાં લાંબા મુકદ્દમા દરમિયાન પોતાને ટકાવી રાખવાની તેની ક્ષમતા પોતે જ એક અદ્ભુત પરિબળ છે કે તે રાહત આપવામાં આવે તે દિવસ જોવા માટે ટકી શકશે નહીં.વધુ તો આપણી વ્યવસ્થામાં જ્યાં કાયદાનું કહેવત વિલંબ આશ્ચર્યજનક બની ગયું છે.જો આવા લાંબા સમય અને ઉર્જાનો વપરાશ કરતી મુકદ્દમા પછી જે સમયગાળા દરમિયાન કામદાર પોતાની જાતને ટકાવી રાખે છે, આખરે તેને કહેવામાં આવે છે કે તેને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવશે, તેમ છતાં તેને પાછળના વેતનથી વંચિત રાખવામાં આવશે જે તેને ચૂકવવું પડશે, તો કામદારને તેના કોઈ દોષ માટે એક પ્રકારનો દંડ કરવામાં આવશે અને તે સંપૂર્ણપણે અયોગ્ય છે.સામાન્ય રીતે, તેથી, એક કામદાર કે જેની સેવા ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી છે તે ફરજિયાત આળસ દરમિયાન લાભદાયી રીતે કાર્યરત હતો તે હદ સિવાય સંપૂર્ણ વેતન મેળવવા માટે હકદાર રહેશે.તે સામાન્ય નિયમ છે.અન્ય કોઈ પણ દ્રષ્ટિકોણ નોકરીદાતાની બિનજરૂરી મુકદ્દમાની પ્રવૃત્તિ પર ભાર મૂકે છે.જો નોકરીદાતા ગેરકાયદેસર રીતે સેવા સમાપ્ત કરે છે અને સમાપ્તિને પ્રેરિત કરવામાં આવે છે, જેમ કે આ કિસ્સામાં કામદારોની વેતનમાં સુધારો કરવાની માંગનો પ્રતિકાર કરવા માટે, સમાપ્તિ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન હોઈ શકે છે.આવા સંજોગોમાં પુનઃસ્થાપન સામાન્ય નિયમ હોવાથી, તેનું સંપૂર્ણ વેતન સાથે પાલન કરવું જોઈએ."

૧૨. વધુ તાજેતરના નિર્ણયમાં, દીપાલી ગુંડુ સુરવાસે વિરુદ્ધ ક્રાંતિ જુનિયર અધ્યાપક મહાવિદ્યાલય અને અન્યો, ૩ આ અદાલતે પુનઃસ્થાપન અભિગમ

અપનાવવાની જરૂરિયાત પર પ્રકાશ પાડ્યો હતો, જ્યારે અદાલતે કર્મચારીને પુનઃસ્થાપિત કરવો કે નહીં તે અંગે વિચારણા કરવાની હોય અને જો એમ હોય તો, કયા હદ સુધી બેકવેજનો આદેશ આપવો જોઈએ.કોર્ટે નોંધ્યું:

"૨૨. કર્મચારીને તે હોદ્દા પર પુનઃસ્થાપિત કરવાનો વિચાર જે તેણે બરતરફી અથવા દૂર કરવા અથવા સેવાની સમાપ્તિ પહેલાં રાખ્યો હતો તે સૂચવે છે કે કર્મચારીને તે જ હોદ્દા પર મૂકવામાં આવશે જેમાં તે હોત પરંતુ નોકરીદાતા દ્વારા લેવામાં આવેલી ગેરકાયદેસર કાર્યવાહી માટે.જે વ્યક્તિને બરતરફ કરવામાં આવે છે અથવા દૂર કરવામાં આવે છે અથવા અન્યથા સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવે છે તેને થયેલી ઈજાને નાણાંની દ્રષ્ટિએ સરળતાથી માપી શકાતી નથી. નોકરી દાતાકર્મચારી સંબંધને વિખેરવાની અસર ધરાવતા આદેશના પસાર થવાની સાથે, નોકરીદાતા–કર્મચારીનો આવકનો સ્રોત સુકાઈ જાય છે.માત્ર સંબંધિત કર્મચારી જ નહીં, પરંતુ તેનો આખો પરિવાર ગંભીર પ્રતિકૂળતાઓનો સામનો કરે છે.તેઓ રોજીરોટીના સ્ત્રોતથી વંચિત થઈ જાય છે.બાળકો પૌષ્ટિક ખોરાક અને શિક્ષણ અને જીવનમાં પ્રગતિની તમામ તકોથી વંચિત થઈ જાય છે. કેટલીકવાર, પરિવારને ભૂખમરો ટાળવા માટે સંબંધીઓ અને અન્ય પરિચિતો પાસેથી ઉધાર લેવું પડે છે.આ પીડાઓ ત્યાં સુધી ચાલુ રહે છે જ્યાં સુધી સક્ષમ ન્યાયિક મંચ નોકરીદાતા દ્વારા લેવામાં આવેલી કાર્યવાહીની કાયદેસરતા પર નિર્ણય ન લે. આવા કર્મચારીની પુનઃસ્થાપના, જે સક્ષમ ન્યાયિક/અર્ધ–ન્યાયિક સંસ્થા અથવા અદાલત દ્વારા તારણ કાઢવામાં આવે છે કે એમ્પ્લોયર દ્વારા લેવામાં આવેલી કાર્યવાહી સંબંધિત વૈધાનિક જોગવાઈઓ અથવા કુદરતી

ન્યાયના સિદ્ધાંતોની બહાર છે, તે કર્મચારીને સંપૂર્ણ વેતનનો દાવો કરવાનો અધિકાર આપે છે.જો નોકરી દાતા–કર્મચારીને વેતન પાછું આપવાનો ઇનકાર કરવા માંગે છે અથવા પરિણામી લાભો મેળવવા માટે તેના હકનો વિરોધ કરવા માંગે છે, તો તે ખાસ કરીને દલીલ કરે છે અને સાબિત કરે છે કે વચગાળાના સમયગાળા દરમિયાન કર્મચારી લાભદાયી રીતે નોકરી કરતો હતો અને તે જ વેતન મેળવતો હતો. નોકરીદાતાના ગેરકાયદેસર નિયમ કારણે ભોગ બનેલા કર્મચારીને પાછળના વેતનનો ઇનકાર કરવો એ પરોક્ષ રીતે સંબંધિત કર્મચારીને સજા કરવા અને નોકરીદાાતાને વેતન ચૂકવવાની જવાબદારીમાંથી મુક્ત કરીને તેને પુરસ્કાર આપવા સમાન હશે.”

૧૩. બીજી બાજુ, ભારત સંચાર નિગમ લિમિટેડ વિરુદ્ધ ભુરુમલ, ૪ માં, છટણીને ગેરકાયદેસર જાહેર કરવામાં આવે તેવી સ્થિતિમાં બેકવેજ સાથે પુનઃસ્થાપનના નિર્દેશમાં અદાલતની વિવેકબુદ્ધિને નીચેની શરતોમાં વર્ણવવામાં આવી હતીઃ

“૩૩. ઉપરોક્ત ચુકાદાઓ વાંચીને એ સ્પષ્ટ થાય છે કે સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનનો સામાન્ય સિદ્ધાંત, જ્યારે સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હોવાનું જણાય છે, તે તમામ કિસ્સાઓમાં યાંત્રિક રીતે લાગુ થતો નથી.જ્યારે કે તે એવી સ્થિતિ હોઈ શકે છે જ્યાં નિયમિત/કાયમી કામદારની સેવાઓ ગેરકાયદેસર રીતે અને/અથવા દુર્ભાવનાપૂર્ણ અને/અથવા અત્યાચાર, અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા વગેરે દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવે છે. જો કે, જ્યારે દૈનિક વેતન કામદારની બરતરફીના

કેસની વાત આવે છે અને જ્યાં પ્રક્રિયાગત ખામીને કારણે, એટલે કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ની કલમ ૨૫–એફના ઉલ્લંઘનને કારણે બરતરફી ગેરકાયદેસર હોવાનું જણાય છે, ત્યારે આ અદાલત એ અભિપ્રાય લેવામાં સુસંગત છે કે આવા કિસ્સાઓમાં પાછળના વેતન સાથે પુનઃસ્થાપના આપમેળે નથી અને તેના બદલે કામદારને નાણાકીય વળતર આપવું જોઈએ જે ન્યાયના હેતુઓને પૂર્ણ કરશે.આ દિશામાં વિચાર કરવાનું કારણ સ્પષ્ટ છે.૩૪. આવા કિસ્સાઓમાં પુનઃસ્થાપનની રાહત નકારવાના કારણો સ્પષ્ટ છે.તે સામાન્ય કાયદો છે કે જ્યારે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ની કલમ ૨૫–એફ હેઠળ ફરજિયાતપણે જરૂરી છટણી વળતર અને નોટિસ પગારની ચુકવણી ન કરવાને કારણે સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હોવાનું જણાય છે, ત્યારે પુનઃસ્થાપના પછી પણ, તે કર્મચારીને છટણી વળતર ચૂકવીને તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે વ્યવસ્થાપન માટે હંમેશા ખુલ્લું છે.આવા કામદાર દૈનિક વેતનના ધોરણે કામ કરતો હોવાથી અને તેને પુનઃસ્થાપિત કર્યા પછી પણ, તેને નિયમિતતા મેળવવાનો કોઈ અધિકાર નથી [જુઓ કર્ણાટક રાજ્ય વિ. ઉમાદેવી (૩) [(૨૦૦૬) ૪ એસસીસી ૧].આમ જ્યારે તે નિયમિતતાનો દાવો કરી શકતો નથી અને તેને દૈનિક વેતન કામદાર તરીકે પણ ચાલુ રહેવાનો કોઈ અધિકાર નથી, ત્યારે આવા કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં કોઈ ઉપયોગી હેતુ પૂરો થવાનો નથી અને તેને અદાલત દ્વારા જ નાણાકીય વળતર આપી શકાય છે, જાણે કે તેને પુનઃસ્થાપિત કર્યા પછી ફરીથી બરતરફ કરવામાં આવે, તો તેને માત્ર છટણી વળતર અને નોટિસ પગારના રૂપમાં નાણાકીય વળતર મળશે.આવી સ્થિતિમાં

પુનઃસ્થાપનની રાહત આપવી, તે પણ લાંબા અંતરાલ પછી, કોઈ હેતુ પૂરો નહીં કરે.

૩૫. જો કે, અમે અહીં એક ચેતવણી ઉમેરવા માંગીએ છીએ.એવા કિસ્સાઓ હોઈ શકે છે કે જેમાં દૈનિક વેતન કામદારની બરતરફી એ આધાર પર ગેરકાયદેસર હોવાનું જણાયું હોય કે તેનો ઉપયોગ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા તરીકે કરવામાં આવ્યો હતો અથવા છેલ્લે આવો પહેલા જાઓ ના સિદ્ધાંતનું ઉલ્લંઘન કરવામાં આવ્યું હતું. એટલે કે આવા કામદારની છટણી કરતી વખતે દૈનિક વેતન જુનિયરને જાળવી રાખવામાં આવ્યા હતા.એવી પરિસ્થિતિ પણ હોઈ શકે છે કે તેમનાથી જુનિયર વ્યક્તિઓને કોઈ નીતિ હેઠળ નિયમિત કરવામાં આવી હતી પરંતુ સંબંધિત કામદારને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો.આવા સંજોગોમાં, જ્યાં સુધી પુનઃસ્થાપનને બદલે વળતરની મંજૂરીના માર્ગને અપનાવવા માટે અન્ય કેટલાક ભારે કારણો ન હોય ત્યાં સુધી બરતરફ કરાયેલા કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો ઇનકાર કરવો જોઈએ નહીં.આવા કિસ્સાઓમાં, પુનઃસ્થાપન એ નિયમ હોવો જોઈએ અને માત્ર લેખિતમાં જણાવેલા કારણોસર અપવાદરૂપ કિસ્સાઓમાં, આવી રાહતને નકારી શકાય છે."

૧૪. વર્તમાન કેસમાં, આ અદાલત અપીલકર્તાની પુનઃસ્થાપનાના નિર્દેશમાં શ્રમ અદાલત અને એકલ ન્યાયાધીશ તરફથી કોઈ વિકૃતિ અથવા ગેરવાજબીતા જણાતી નથી.જો સામાવાળા વહીવટીતંત્રે ચુકાદો સ્વીકારવાનું પસંદ કર્યું હોત, તો અપીલકર્તાને ૧૦ વર્ષથી વધુ સમય સુધી રાહ જોવાની પીડાથી મુક્તિ મળી

હોત.આવા સંજોગોમાં, પાછલા વેતનનો ઇનકાર, તેને સજા કરવામાં પરિણમ્યો છે, જો કે આ વિલંબ ન્યાયિક પ્રક્રિયાને આભારી છે. જો કે, સામાવાળા વ્યવસ્થાપનને તેની મુકદ્દમાની પ્રક્રિયામાં પ્રાથમિક જવાબદારીમાંથી મુક્ત કરી શકાતું નથી.આ સંજોગોમાં, અપીલકર્તા તરત જ અગાઉના બે વર્ષના સમયગાળા માટે, એટલે કે તા. ૦૧.૦૧.૨૦૨૦ થી ૦૧.૦૧.૨૦૨૨ સુધીના પાછલા વેતનનો હકદાર રહેશે.

૧૫. ઉપરોક્ત ચર્ચાના પ્રકાશમાં, વાદગ્રસ્ત ચુકાદાને આથી રદ કરવામાં આવે છે.અપીલ કરનાર કામદારને આજથી છ અઠવાડિયાની અંદર સામાવાળા ની સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવશે.તે તરત જ અગાઉના બે વર્ષના સમયગાળા માટે, એટલે કે ૦૧.૦૧.૨૦૨૦ થી ૦૧.૦૧.૨૦૨૨ સુધી પાછલા વેતનનો પણ હકદાર રહેશે. સેવાની સાતત્યતા માટે શ્રમ અદાલત અને વિદ્વાન સિંગલ જજનો નિર્દેશ પણ પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો છે. સામાવાળા વ્યવસ્થાપનને આ અદાલતના નિર્દેશ મુજબ, વર્તમાન દરે, આજથી ૬ અઠવાડિયાની અંદર વળતર ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.તેથી, ઉપરોક્ત શરતોએ અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવે છે, જેમાં ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ નથી.

.....સીજેઆઈ.

[ઉદયુમેશલલિત]

.....ન્યાયમુર્તી.

[એસ. રવિન્દ્ર ભટ્ટ]

નવી દિલ્હી

૨૩ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૨૨.

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 થઇ 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.