

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.

=====

ગુજરાતની ઉચ્ચ અદાલતમાં અમદાવાદ ખાતે

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અરજી નં. ૧૬૭/૨૦૧૭

વિશેષ દિવાની અરજી નં. ૧૭૧૨/૨૦૧૨

સાથે

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અરજી નં. ૧૬૮/૨૦૧૭

વિશેષ દિવાની અરજી નં. ૧૭૦૭/૨૦૧૨

સાથે

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અરજી નં. ૧૬૯/૨૦૧૭

વિશેષ દિવાની અરજી નં. ૧૮૩૪/૨૦૧૨

સાથે

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અરજી નં. ૧૭૦/૨૦૧૭

વિશેષ દિવાની અરજી નં. ૧૯૧૦/૨૦૧૨

સાથે

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અરજી નં. ૧૭૯/૨૦૧૭

વિશેષ દિવાની અરજી નં. ૨૧૫૪/૨૦૧૨

સાથે

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અરજી નં. ૧૮૦/૨૦૧૭

વિશેષ દિવાની અરજી નં. ૨૧૫૭/૨૦૧૨

સાથે

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અરજી નં. ૧૮૧/૨૦૧૭

વિશેષ દિવાની અરજી નં. ૨૦૩૫/૨૦૧૨

સાથે

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અરજી નં. ૨૦૬/૨૦૧૨

વિશેષ દિવાની અરજી નં. ૧૭૧૦/૨૦૧૨

સાથે

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અરજી નં. ૨૦૭/૨૦૧૭

વિશેષ દિવાની અરજી નં. ૧૭૦૮/૨૦૧૨

સાથે

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અરજી નં. ૨૪૦૧/૨૦૧૭

વિશેષ દિવાની અરજી નં. ૨૧૫૬/૨૦૧૨

સાથે

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અરજી નં. ૨૬૧૧/૨૦૧૭

વિશેષ દિવાની અરજી નં. ૨૧૫૫/૨૦૧૨

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી અનંત એસ. દવે

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી બરિન વૈષ્ણવ

૧	શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે?	
૨	પત્રકારને સોંપવામાં આવે કે નહીં?	
૩	શું તેમના સ્વામી ચુકાદાની વાજબી નકલ જોવા માંગે છે?	
૪	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે?	

=====

હાજર રતના આદિર

વિરુદ્ધ

એક્ઝિક્યુટિવ એન્જિનિયર

=====

દેખાવ:

અરજદાર (ઓ) નંબર ૧ માટે શ્રી પીએચ પાઠક (૬૬૫)

રિસ્પોન્ડન્ટ (ઓ) નંબર ૨ માટે શ્રી રિતુરાજ એમ મીના (૩૨૨૪)

=====

કોરમ:માનનીય ન્યાયમુર્તિ શ્રી અનંત એસ. દવે

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી બરિન વૈષ્ણવ

તારીખ:૧૪/૦૩/૨૦૧૮

સામાન્ય મૌખિક ચુકાદો

(દ્વારા: માનનીય ન્યાયમુર્તિ શ્રી એ. વાય. કોજે)

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૧૬૭ થી ૧૭૦,૧૭૯ થી ૧૮૧, ૨૦૬ & ૨૦૭ વર્ષ

૨૦૧૭

૧ અપીલકર્તાઓ-કામદારોએ લેટર્સ પેટન્ટની કલમ ૧૫ હેઠળ આ અપીલ દાખલ કરી છે, જેમાં ૨૦૧૧ની સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં.૭૫૪૯ અને સંલગ્ન બાબતોમાં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા સામાન્ય મૌખિક ચુકાદાને પડકારવામાં આવ્યો છે, જેમાં સેવાની સાતત્યતા માટે [ગ્રેચ્યુઈટીના હેતુ સિવાય] અને સંદર્ભ [એલ.સી.બી.] માં ૨૫ ટકા વેતન પાછું ચૂકવવાના શ્રમ અદાલતના નિર્દેશને રદ કરવામાં આવ્યો છે. ૧૯૯૯નો કેસ નં.૭૧.એ નોંધવું જોઈએ કે એક કેસ સિવાય એટલે કે સંદર્ભ [એલ. સી. બી.] ૧૯૯૯ના

કેસ નં.૭૧ શીખી શ્રમ અદાલતે વેતન પાછું આપ્યું નથી અને એક કેસ સિવાયના તમામ કેસોમાં એટલે કે શ્રી જે. એમ. જાડેજા ના કિસ્સામાં, શીખી શ્રમ અદાલતે અન્ય કોઈ દાવેદારની તરફેણમાં વેતન પાછું આપ્યું નથી.

૨૦૧૭ની લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૨૪૦૧ અને ૨૬૧૧

ઉપરોક્ત બે અપીલ અપીલકર્તાઓ-કામદારો દ્વારા લેટર્સ પેટન્ટની કલમ ૧૫ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવે છે, જેમાં ૨૦૧૨ની વિશેષ સિવિલ એપિલિકેશન નં.૨૧૫૬ અને સંલગ્ન બાબતોમાં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા સામાન્ય મૌખિક ચુકાદાને પડકારવામાં આવે છે, જેમાં [ગ્રેચ્યુઇટીના હેતુ સિવાય] સેવાની સાતત્યતાના શ્રમ અદાલતના નિર્દેશને રદ કરવામાં આવે છે.

દરેક અપીલની હકીકતો નીચે મુજબ છે:

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૧૬૭/૨૦૧૭

૧.૧ અપીલકર્તા ૦૧.૦૮.૧૯૯૯ પર પ્રતિવાદી બોર્ડ સાથે સેવામાં જોડાયો હતો અને અપીલકર્તાને ૧૯.૦૭.૨૦૦૬ પર સેવામાંથી ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો હતો.અપીલકર્તાને બોર્ડ દ્વારા ૨૭.૦૭.૨૦૦૬ પર છટકીનું

વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું હતું અને અપીલકર્તાએ માન્ય શ્રમ અદાલત, ભુજ સમક્ષ સેવામાંથી ગેરકાયદેસર સમાપ્તિ સામે સંદર્ભ દાખલ કર્યો હતો અને શ્રમ અદાલતે ૦૩.૧૨.૨૦૧૦ ના આદેશ દ્વારા કામદારની તરફેણમાં સંદર્ભને મંજૂરી આપી હતી અને બોર્ડને સેવાની સાતત્યતા અને તમામ પરિણામી લાભો સાથે કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. શ્રમ અદાલતના આદેશથી વ્યથિત થઈને બોર્ડે ૦૧.૦૨.૨૦૧૨ પર વિશેષ દિવાની અરજી નં.૧૭૧૨/૨૦૧૨ દાખલ કરી હતી અને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે માત્ર સેવાની સાતત્યતા સામે સ્ટે આપ્યો હતો અને અપીલકર્તાને વર્ષ ૨૦૧૨માં સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો.

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૧૬૮/૨૦૧૭

૧.૨ અપીલકર્તા ૦૧.૧૨.૧૯૯૪ પર પ્રતિવાદી બોર્ડ સાથે સેવામાં જોડાયો હતો અને અપીલકર્તાને ૧૯.૦૭.૨૦૦૬ પર સેવામાંથી ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો હતો. અપીલકર્તાને બોર્ડ દ્વારા ૨૭.૦૭.૨૦૦૬ પર છટણીનું વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું હતું અને અપીલકર્તાએ માન્ય શ્રમ અદાલત, ભુજ સમક્ષ સેવામાંથી ગેરકાયદેસર સમાપ્તિ સામે સંદર્ભ દાખલ કર્યો હતો અને શ્રમ અદાલતે ૦૮.૧૨.૨૦૧૦ ના આદેશ દ્વારા કામદારની તરફેણમાં સંદર્ભને મંજૂરી આપી હતી અને બોર્ડને સેવાની સાતત્યતા અને તમામ પરિણામી લાભો સાથે

કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.શ્રમ અદાલતના આદેશથી વ્યથિત થઈને બોર્ડે ૦૧.૦૨.૨૦૧૨ પર વિશેષ દિવાની અરજી નં.૧૭૦૭/૨૦૧૨ દાખલ કરી હતી અને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે માત્ર સેવાની સાતત્યતા સામે સ્ટે આપ્યો હતો અને અપીલકર્તાને વર્ષ ૨૦૧૨માં સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો.

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૧૬૯/૨૦૧૭

૧.૩ અપીલકર્તા ૦૧.૦૨.૧૯૯૬ પર પ્રતિવાદી બોર્ડ સાથે સેવામાં જોડાયો હતો અને અપીલકર્તાને ૧૯.૦૭.૨૦૦૬ પર સેવામાંથી ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો હતો.અપીલકર્તાને બોર્ડ દ્વારા ૨૭.૦૭.૨૦૦૬ પર છટાણીનું વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું હતું અને અપીલકર્તાએ માન્ય શ્રમ અદાલત, ભુજ સમક્ષ સેવામાંથી ગેરકાયદેસર સમાપ્તિ સામે સંદર્ભ દાખલ કર્યો હતો અને શ્રમ અદાલતે ૨૨.૧૧.૨૦૧૦ ના આદેશ દ્વારા કામદારની તરફેણમાં સંદર્ભને મંજૂરી આપી હતી અને બોર્ડને સેવાની સાતત્યતા અને તમામ પરિણામી લાભો સાથે કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.શ્રમ અદાલતના આદેશથી વ્યથિત થઈને બોર્ડે ૦૧.૦૨.૨૦૧૨ પર વિશેષ દિવાની અરજી નં.૧૮૩૪/૨૦૧૨ દાખલ કરી હતી અને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે માત્ર

સેવાની સાતત્યતા સામે સ્ટે આપ્યો હતો અને અપીલકર્તાને વર્ષ ૨૦૧૨માં સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો.

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૧૭૦/૨૦૧૭

૧.૪ અપીલકર્તા ૦૧.૦૬.૧૯૯૮ પર પ્રતિવાદી બોર્ડ સાથે સેવામાં જોડાયો હતો અને અપીલકર્તાને ૧૯.૦૭.૨૦૦૬ પર સેવામાંથી ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો હતો.અપીલકર્તાને બોર્ડ દ્વારા ૨૭.૦૭.૨૦૦૬ પર છટણીનું વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું હતું અને અપીલકર્તાએ માન્ય શ્રમ અદાલત, ભુજ સમક્ષ સેવામાંથી ગેરકાયદેસર સમાપ્તિ સામે સંદર્ભ દાખલ કર્યો હતો અને શ્રમ અદાલતે ૦૨.૧૨.૨૦૧૦ ના આદેશ દ્વારા કામદારની તરફેણમાં સંદર્ભને મંજૂરી આપી હતી અને બોર્ડને સેવાની સાતત્યતા અને તમામ પરિણામી લાભો સાથે કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.શ્રમ અદાલતના આદેશથી વ્યથિત થઈને બોર્ડે ૦૧.૦૨.૨૦૧૨ પર વિશેષ દિવાની અરજી નં.૧૯૧૦/૨૦૧૨ દાખલ કરી હતી અને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે માત્ર સેવાની સાતત્યતા સામે સ્ટે આપ્યો હતો અને અપીલકર્તાને વર્ષ ૨૦૧૨માં સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો.

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૧૭૯/૨૦૧૭

૧.૫ અપીલકર્તા ૦૧.૦૮.૧૯૯૪ પર પ્રતિવાદી બોર્ડ સાથે સેવામાં જોડાયો હતો અને અપીલકર્તાને ૧૯.૦૭.૨૦૦૬ પર સેવામાંથી ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો હતો.અપીલકર્તાને બોર્ડ દ્વારા ૨૭.૦૭.૨૦૦૬ પર છટકીનું વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું હતું અને અપીલકર્તાએ માન્ય શ્રમ અદાલત, ભુજ સમક્ષ સેવામાંથી ગેરકાયદેસર સમાપ્તિ સામે સંદર્ભ દાખલ કર્યો હતો અને શ્રમ અદાલતે ૧૬.૦૩.૨૦૧૧ ના આદેશ દ્વારા કામદારની તરફેણમાં સંદર્ભને મંજૂરી આપી હતી અને બોર્ડને સેવાની સાતત્યતા અને તમામ પરિણામી લાભો સાથે કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.શ્રમ અદાલતના આદેશથી વ્યથિત થઈને બોર્ડે ૦૧.૦૨.૨૦૧૨ પર વિશેષ દિવાની અરજી નં.૨૧૫૪/૨૦૧૨ દાખલ કરી હતી અને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે માત્ર સેવાની સાતત્યતા સામે સ્ટે આપ્યો હતો અને અપીલકર્તાને વર્ષ ૨૦૧૨માં સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો.

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૧૮૦/૨૦૧૭

૧.૬ અપીલકર્તા ૦૧.૦૮.૧૯૯૯ પર પ્રતિવાદી બોર્ડ સાથે સેવામાં જોડાયો હતો અને અપીલકર્તાને ૧૯.૦૭.૨૦૦૬ પર સેવામાંથી ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો હતો.અપીલકર્તાને બોર્ડ દ્વારા ૨૭.૦૭.૨૦૦૬ પર છટકીનું

વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું હતું અને અપીલકર્તાએ માન્ય શ્રમ અદાલત, ભુજ સમક્ષ સેવામાંથી ગેરકાયદેસર સમાપ્તિ સામે સંદર્ભ દાખલ કર્યો હતો અને શ્રમ અદાલતે ૧૬.૦૩.૨૦૧૧ ના આદેશ દ્વારા કામદારની તરફેણમાં સંદર્ભને મંજૂરી આપી હતી અને બોર્ડને સેવાની સાતત્યતા અને તમામ પરિણામી લાભો સાથે કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. શ્રમ અદાલતના આદેશથી વ્યથિત થઈને બોર્ડે ૦૧.૦૨.૨૦૧૨ પર વિશેષ દિવાની અરજી નં.૨૧૫૭/૨૦૧૨ દાખલ કરી હતી અને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે માત્ર સેવાની સાતત્યતા સામે સ્ટે આપ્યો હતો અને અપીલકર્તાને વર્ષ ૨૦૧૨માં સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો.

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૧૮૧/૨૦૧૭

૧.૭ અપીલકર્તા ૦૧.૦૨.૧૯૯૬ પર પ્રતિવાદી બોર્ડ સાથે સેવામાં જોડાયો હતો અને અપીલકર્તાને ૧૯.૦૭.૨૦૦૬ પર સેવામાંથી ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો હતો. અપીલકર્તાને બોર્ડ દ્વારા ૨૭.૦૭.૨૦૦૬ પર છટણીનું વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું હતું અને અપીલકર્તાએ માન્ય શ્રમ અદાલત, ભુજ સમક્ષ સેવામાંથી ગેરકાયદેસર સમાપ્તિ સામે સંદર્ભ દાખલ કર્યો હતો અને શ્રમ અદાલતે ૦૨.૧૨.૨૦૧૦ ના આદેશ દ્વારા કામદારની તરફેણમાં સંદર્ભને મંજૂરી આપી હતી અને બોર્ડને સેવાની સાતત્યતા અને તમામ પરિણામી લાભો સાથે

કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.શ્રમ અદાલતના આદેશથી વ્યથિત થઈને બોર્ડે ૦૧.૦૨.૨૦૧૨ પર વિશેષ દિવાની અરજી નં.૨૦૩૫/૨૦૧૨ દાખલ કરી હતી અને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે માત્ર સેવાની સાતત્યતા સામે સ્ટે આપ્યો હતો અને અપીલકર્તાને વર્ષ ૨૦૧૨માં સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો.

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૨૦૬/૨૦૧૭

૧.૮ અપીલકર્તા ૦૧.૦૭.૧૯૯૭ પર પ્રતિવાદી બોર્ડ સાથે સેવામાં જોડાયો હતો અને અપીલકર્તાને ૧૯.૦૭.૨૦૦૬ પર સેવામાંથી ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો હતો.અપીલકર્તાને બોર્ડ દ્વારા ૨૭.૦૭.૨૦૦૬ પર છટાણીનું વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું હતું અને અપીલકર્તાએ માન્ય શ્રમ અદાલત, ભુજ સમક્ષ સેવામાંથી ગેરકાયદેસર સમાપ્તિ સામે સંદર્ભ દાખલ કર્યો હતો અને શ્રમ અદાલતે ૨૨.૧૨.૨૦૧૦ ના આદેશ દ્વારા કામદારની તરફેણમાં સંદર્ભની મંજૂરી આપી હતી અને બોર્ડને સેવાની સાતત્યતા અને તમામ પરિણામી લાભો સાથે કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.શ્રમ અદાલતના આદેશથી વ્યથિત થઈને બોર્ડે ૦૧.૦૨.૨૦૧૨ પર વિશેષ દિવાની અરજી નં.૧૭૧૦/૨૦૧૨ દાખલ કરી હતી અને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે માત્ર

સેવાની સાતત્યતા સામે સ્ટે આપ્યો હતો અને અપીલકર્તાને વર્ષ ૨૦૧૨માં સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો.

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૨૦૭/૨૦૧૭

૧.૯ અપીલકર્તા ૦૧.૦૯.૧૯૯૫ પર પ્રતિવાદી બોર્ડ સાથે સેવામાં જોડાયો હતો અને અપીલકર્તાને ૧૯.૦૭.૨૦૦૬ પર સેવામાંથી ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો હતો.અપીલકર્તાને બોર્ડ દ્વારા ૨૭.૦૭.૨૦૦૬ પર છટકીનું વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું હતું અને અપીલકર્તાએ માન્ય શ્રમ અદાલત, ભુજ સમક્ષ સેવામાંથી ગેરકાયદેસર સમાપ્તિ સામે સંદર્ભ દાખલ કર્યો હતો અને શ્રમ અદાલતે ૦૩.૧૨.૨૦૧૦ ના આદેશ દ્વારા કામદારની તરફેણમાં સંદર્ભને મંજૂરી આપી હતી અને બોર્ડને સેવાની સાતત્યતા અને તમામ પરિણામી લાભો સાથે કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.શ્રમ અદાલતના આદેશથી વ્યથિત થઈને બોર્ડે ૦૧.૦૨.૨૦૧૨ પર વિશેષ દિવાની અરજી નં.૧૭૦૮/૨૦૧૨ દાખલ કરી હતી અને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે માત્ર સેવાની સાતત્યતા સામે સ્ટે આપ્યો હતો અને અપીલકર્તાને વર્ષ ૨૦૧૨માં સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો.

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૨૪૦૧/૨૦૧૭

૧.૧૦ અપીલકર્તા ૦૧.૦૧.૧૯૯૬ પર પ્રતિવાદી બોર્ડ સાથે સેવામાં જોડાયો હતો અને અપીલકર્તાને ૧૯.૦૭.૨૦૦૬ પર સેવામાંથી ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો હતો.અપીલકર્તાને બોર્ડ દ્વારા ૨૭.૦૭.૨૦૦૬ પર છટકીનું વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું હતું અને અપીલકર્તાએ માન્ય શ્રમ અદાલત, ભુજ સમક્ષ સેવામાંથી ગેરકાયદેસર સમાપ્તિ સામે સંદર્ભ દાખલ કર્યો હતો અને શ્રમ અદાલતે ૧૬.૦૩.૨૦૧૧ ના આદેશ દ્વારા કામદારની તરફેણમાં સંદર્ભને મંજૂરી આપી હતી અને બોર્ડને સેવાની સાતત્યતા અને તમામ પરિણામી લાભો સાથે કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.શ્રમ અદાલતના આદેશથી વ્યથિત થઈને બોર્ડે ૦૧.૦૨.૨૦૧૨ પર વિશેષ દિવાની અરજી નં.૨૧૫૬/૨૦૧૨ દાખલ કરી હતી અને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે માત્ર સેવાની સાતત્યતા સામે સ્ટે આપ્યો હતો અને અપીલકર્તાને વર્ષ ૨૦૧૨માં સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો.

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૨૬૧૧/૨૦૧૭

૧.૧૧ અપીલકર્તા ૦૧.૦૭.૧૯૯૭ પર પ્રતિવાદી બોર્ડ સાથે સેવામાં જોડાયો હતો અને અપીલકર્તાને ૧૯.૦૭.૨૦૦૬ પર સેવામાંથી ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો હતો.અપીલકર્તાને બોર્ડ દ્વારા ૨૭.૦૭.૨૦૦૬ પર છટકીનું વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું હતું અને અપીલકર્તાએ માન્ય શ્રમ અદાલત, ભુજ

સમક્ષ સેવામાંથી ગેરકાયદેસર સમાપ્તિ સામે સંદર્ભ દાખલ કર્યો હતો અને શ્રમ અદાલતે ૨૨.૧૧.૨૦૧૦ ના આદેશ દ્વારા કામદારની તરફેણમાં સંદર્ભને મંજૂરી આપી હતી અને બોર્ડને સેવાની સાતત્યતા અને તમામ પરિણામી લાભો સાથે કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. શ્રમ અદાલતના આદેશથી વ્યથિત થઈને બોર્ડે ૦૧.૦૨.૨૦૧૨ પર વિશેષ દિવાની અરજી નં.૨૧૫૫/૨૦૧૨ દાખલ કરી હતી અને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે માત્ર સેવાની સાતત્યતા સામે સ્ટે આપ્યો હતો અને અપીલકર્તાને વર્ષ ૨૦૧૨માં સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો.

૨ નીચે ઉલ્લેખિત નિવેદન સંબંધિત વિગતોના સંકલનને પ્રતિબિંબિત કરે છે:

એલપીએ નં.	કામદારોના નામ	પુરસ્કારની તારીખ	વિદ્વાન અદાલત દ્વારા નિર્દેશ	સંદર્ભ માં વિલંબ આશરે .	છટછીનું વળતર રૂ.	નોકરીદાતા દ્વારા દાખલ કરાયેલ એલ. પી. એ.
૧૬૭/૨૦૧૭ એસસીએ ૧૭૧૨/૨૦૧૨ માં	હાજી રત્ના આહિર	૦૩/૧૨/૧૦	બેકવેઝ વગર સાતત્ય સાથે પુનઃસ્થાપિત ન કરો	૧ વર્ષ	૧૨૭૫૮	૧૪૫૭/૨૦૧૭ ૧૪.૧૧.૨૦૧૭ તારીખના આદેશ દ્વારા બરતરફ કરાયો
૧૬૮/૨૦૧૭ એસસીએ	દાઉદ જુમા	૦૮/૧૨/૧૦	-કરો -	-કરો	૧૫૫૮૩	૧૪૬૦/૨૦૧૭

૧૭૦૭/૨૦૧૨ માં				-		૧૪.૧૧.૨૦૧૭ તારીખના આદેશ દ્વારા બરતરફ કરાયો
૧૬૯/૨૦૧૭ એસસીએ ૧૮૩૪/૨૦૧૨ માં	ગુલાબસિંહ ધુલજી સોઢા	૨૨/૧૧/૧૦	-કરો -	-કરો -	૧૭૦૧૦	૧૪૫૩/૨૦૧૭ ૧૪.૧૧.૨૦૧૭ તારીખના આદેશ દ્વારા બરતરફ કરાયો
૧૭૦/૨૦૧૭ એસસીએ ૧૮૧૦/૨૦૧૨ માં	દિલીપ નોંધા મકવાના	૦૨/૧૨/૧૦	કરો.	કરો.	૧૪૧૭૫	૧૪૬૧/૨૦૧૭ ૧૪.૧૧.૨૦૧૭ તારીખના આદેશ દ્વારા બરતરફ કરાયો
૧૭૯/૨૦૧૭ એસસીએ ૨૧૫૪/૨૦૧૨ માં	મહિપતિંસહ ગુલાબસિંહ જાડેજા	૧૬/૦૩/૧૧	કરો.	કરો.	૨૧૫૫૭	૧૪૬૨/૨૦૧૭ ૧૪.૧૧.૨૦૧૭ તારીખના આદેશ દ્વારા બરતરફ કરાયો
૧૮૦/૨૦૧૭ એસસીએ ૨૧૫૭/૨૦૧૨ માં	મોહન ભુરા પરમાર	૧૬/૦૩/૧૧	કરો.	કરો.	૧૭૩૦૪	૧૪૫૬/૨૦૧૭ ૧૪.૧૧.૨૦૧૭ તારીખના આદેશ દ્વારા બરતરફ કરાયો
૧૮૧/૨૦૧૭ એસસીએ ૨૦૩૫/૨૦૧૨ માં	રવુભા વકાજી સોઢા	૦૨/૧૨/૧૦	કરો.	કરો.	૧૭૦૧૦	૧૪૫૯/૨૦૧૭ ૧૪.૧૧.૨૦૧૭ તારીખના આદેશ દ્વારા બરતરફ કરાયો
૨૦૬/૨૦૧૭ માં ૧૭૧૦/૨૦૧૨	ભૂપતસિંહ બી. વાઘેલા	૦૨/૧૦/૧૦	કરો.	કરો.	૧૫૫૯૩	૧૪૫૮/૨૦૧૭ તારીખનો આદેશ રદ કરાયો
૨૦૭/૨૦૧૭	મેરુભા રાજુભા	૦૩/૧૨/૧૦	કરો.	કરો.	૧૮૪૨૭	૧૪૫૪/૨૦૧૭ ૧૪.૧૧.૨૦૧૭

એસસીએ ૧૭૦૮/૨૦૧ ૨ માં	વાઘેલા					તારીખના આદેશ દ્વારા બરતરફ કરાયો
૨૪૦૧/૨૦૧ ૭ એસસીએમાં ૨૧૫૬/૨૦૧ ૨	ગેલા માનસંગ પાર્સુડ	૧૬/૦૩/૧૧	કરો.	કરો.	૧૭૦૧૦	૨૩૩૪/૨૦૧૭ વીડિયો દ્વારા બરતરફ કરાયો તારીખનો હુકમ ૦૭.૧૨.૨૦૧૭
૨૬૧૧/૨૦૧ ૭ એસસીએમાં ૨૧૫૫/૨૦૧ ૨	ગજુભા રણજીતસિંહ વાઘેલા	૨૨/૧૧/૧૦	કરો.	કરો.	૧૫૫૯૩	૨૩૩૮/૨૦૧૭ વીડિયો દ્વારા બરતરફ કરાયો તારીખનો હુકમ ૦૭.૧૨.૨૦૧૭

૩ શ્રી પી. એચ. પાઠક, અપીલકર્તાઓ માટે વિદ્વાન વકીલ રજૂ કરે છે કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે સેવાની સાતત્યતા છીનવી લેવાની ભૂલ કરી હતી કારણ કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા લેવામાં આવેલા તારણો અને તારણો માન્ય અને નક્કર કારણો ધરાવતા હોવા છતાં શ્રમ અદાલતે પાછા વેતન આપ્યા ન હતા. તેમની રજૂઆતોના સમર્થનમાં, અપીલકર્તા માટે વિદ્વાન સલાહકાર નીચેના નિર્ણયો પર રાહત આપે છે:

- [૧] મેસર્સ હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રા. લિ. વી. મેસર્સ હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રા. લિ. અને અન્યના કર્મચારીઓ. [એઆઈઆર ૧૯૭૯ એસસી ૭૫]
- [૨] મોહન લાલ વિ. મેનેજમેન્ટ ઓફ મેસર્સ ભારત ઇલેક્ટ્રોનિક્સ લિમિટેડ. [એઆઈઆર ૧૯૮૧ એસસી ૧૨૫૩]
- [૩] સુરેન્દ્ર કુમાર વર્મા અને ઓઆરએસ વિ.કેન્દ્ર સરકાર ઔદ્યોગિક અને મજૂર અદાલત, નવી દિલ્હી, [(એઆઈઆર ૧૯૮૧ એસસી ૪૨૨)].
- [૪] ગેમન ઇન્ડિયા લિમિટેડ વિ. નિરંજન દાસ [એઆઈઆર ૧૯૮૪ એસસી ૫૦૦].
- [૫] હરજિંદર સિંહ વિ. પંજાબ સ્ટેટ વેરહાઉસિંગ કોર્પોરેશન. [(૨૦૧૦)૩ એસસીસી ૧૯૨]
- [૬] અનુપ શર્મા વિ. એક્ઝિક્યુટિવ એન્જિનિયર, પબ્લિક હેલ્થ [(૨૦૧૦) ૫ એસસીસી ૪૯૭].
- [૭] દેવિન્દર સિંહ વિરુદ્ધ મ્યુનિસિપલ કાઉન્સિલ સનૌર [(૨૦૧૧) ૬ એસસીસી ૫૮૪]
- [૮] દીપાલી ગુંડુ સુરવાસ વિ. ક્રાંતિ જુનિયર અધ્યાપક મહાવિદ્યાલય (ડી. ઈ. ડી.) અને અન્ય. [(૨૦૧૩) ૧૦ એસસીસી ૩૨૪]

[૯] ભુવનેશ્વરકુમાર ઢિવેદી વિ. મેસર્સ હિન્દાલ્કો ઇન્ડસ્ટ્રીઝ લિમિટેડ. [એઆઈઆર ૨૦૧૪ એસસી ૨૨૫૮].

[૧૦] અજયપાલ સિંહ વિ. હરિયાણા વેરહાઉસિંગ કોર્પોરેશન [(૨૦૧૪) ૧૩ સ્કેલ ૬૩૬]

[૧૧] જસમેર સિંહ વિરુદ્ધ હરિયાણા રાજ્ય [(૨૦૧૫) ૪ એસસીસી ૪૫૮]

[૧૨] મેકિનોન મેકેન્ઝી એન્ડ કંપની લિમિટેડ વિ.મેકિનોન એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન [એઆઈઆર ૨૦૧૫ એસસી ૧૩૭૩]

૪ શ્રી રિતુરાજ મીણા, પ્રતિવાદી વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ-બોર્ડે [૧] હરિ નંદન પ્રસાદ અને અબ્ર. વિ. ના કેસમાં નિર્ધારિત કાયદાનો ભારપૂર્વક ઉલ્લેખ કર્યો હતો.એફ. સી. આઈ. અને એન. આર. ના વ્યવસ્થાપન માટે એમ્પ્લોયર આઈ/આર [એઆઈઆર ૨૦૧૪ એસસી ૧૮૪૮], [૨] ભારત સંચાર નિગમ લિમિટેડ વિરુદ્ધ ભુરુમલ [(૨૦૧૪) ૭ એસસીસી ૧૭૭], અને [૩] સુદર્શન રાજપૂત વિરુદ્ધ ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમ અને અબ્ર. [(૨૦૧૫) ૨ એસ. સી. સી. ૩૧૭] અને મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમ વિરુદ્ધ કેસ્ટેરીબે રાજ્ય પરિવહન કર્મચારી સંગઠન [(૨૦૦૯) ૮ એસ. સી. સી. ૫૫૬] શ્રમ અદાલત અથવા ઔદ્યોગિક અદાલત દ્વારા રાહતને ઢાળવા અંગે તેમની દલીલોના સમર્થનમાં, જેમ કે આઈ. ડી. અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની વિવિધ

જોગવાઈઓના ઉદ્ધંધનની પ્રકૃતિના તકનીકી ઉદ્ધંધનની નોંધ પર કેસ હોઈ શકે છે. રપએફ, રપજી, રપએચ, વગેરે અને બેકવેજ સાથે અથવા બેકવેજ વિના સેવાની સાતત્યતા સાથે પુનઃસ્થાપનના આદેશને વિવિધ પરિબલોને ધ્યાનમાં રાખીને સંબોધિત કરવો પડશે. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે સેવાની સાતત્યતા અને બેકવેજને નકારી કાઢવા માટે નક્કર કારણો આપ્યા છે જેમાં આ અદાલત દ્વારા કોઈ હસ્તક્ષેપની જરૂર નથી. ૨૦૧૭ની લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૭૩૫ અને સંલગ્ન બાબતોમાં ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલોના આધારે નોકરીદાતા માટે વિદ્વાન વકીલો દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી અન્ય દલીલો કોર્ટ દ્વારા સાતત્ય અને બેકવેજ આપવા માટે વિશેષ કારણોની જરૂરિયાત વિશે વિદ્વાન સરકારી પ્લીડર છે. હાથ પરની અપીલ અને તેમાં સામેલ મુદ્દાઓ ૨૦૧૭ની માન્ય લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૭૩૫ અને સંબંધિત બાબતોની સમકક્ષ હોવાથી, આવી દલીલોની વિગતોનો ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી છે.

૫ પક્ષકારો માટે વિદ્વાન સલાહકારો સાંભળ્યા અને કેસોના રેકૉર્ડનો અભ્યાસ કર્યો. ૨૦૧૭ના એલ. પી. એ. નં. ૭૩૫ ના જૂથ અને સંલગ્ન અપીલમાં, સમાન મુદ્દાઓ ઉઠાવવામાં આવ્યા હતા અને આ અદાલતે આ ક્ષેત્રને સંચાલિત કરતા વિવિધ કેસ કાયદાઓનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો અને ચર્ચા કરી હતી, જે નીચે મુજબ છે:

પ.૧ હરિ નંદન પ્રસાદ [ઉપરોક્ત] ના કેસમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

“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 કે જ્યાં નિયમિત/કાયમી કામદારની સેવાઓ ગેરકાયદેસર રીતે અને/અથવા દુર્ભાવનાપૂર્ણ અને/અથવા પીડિત, અયોગ્ય મજૂર 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 અધિનિયમની કલમ ૨૫એફ ના ઉદ્દેશ્યને કારણે બરતરફી ગેરકાયદેસર હોવાનું જણાય છે, ત્યારે આ અદાલત આવા કિસ્સાઓમાં અભિપ્રાય લેવામાં સુસંગત છે કે પાછળના વેતન સાથે પુનઃસ્થાપન આપમેળે નથી અને તેના બદલે કામદારને નાણાકીય વળતર આપવું જોઈએ જે ન્યાયના હેતુઓને પૂર્ણ કરશે. આ દિશામાં સ્થળાંતર કરવાનું કારણ સ્પષ્ટ છે.”

પ.૨ ઉમાદેવી વિ. ના કિસ્સામાં મૂકવામાં આવેલા કાયદાના લાગુ થવાના સંદર્ભમાં. સચિવ, કર્ણાટક રાજ્ય [(૨૦૦૬) ૪ એસ. સી. સી. ૧], મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય માર્ગ પરિવહન કેસ [એ. આઈ. આર. ૨૦૦૭ એસ. સી. ૨૭૭૬] ના

કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના બંધારણીય ખંડપીઠે ઉપરોક્ત નિર્ણયને લાગુ કરવા પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો કે ઉમાદેવી [ઉપરોક્ત] ના કેસમાં નિર્ણય ઔદ્યોગિક અથવા શ્રમ અદાલતો માટે બંધનકર્તા રહેશે નહીં અને **યુ. પી. પાવર કોર્પોરેશન વિરુદ્ધના** કેસમાં અન્ય ચુકાદાનો ઉલ્લેખ કરતા નોકરીદાતા માટે વિદ્વાન વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતના સંદર્ભમાં. **નિજલી મજૂર સંઘ અને અન્ય. (૨૦૦૭) ૫ એસ. સી. સી. ૭૫૫** જેમાં ઉમાદેવી [ઉપરોક્ત] ના કેસમાં નિર્ધારિત કાયદો ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ અને શ્રમ અદાલતને સમાન રીતે લાગુ પડે છે, ત્યારે સર્વોચ્ચ અદાલતે પેરા ૨૨માં ઉમાદેવી [ઉપરોક્ત] માં સમાવિષ્ટ રેખાંકિત સંદેશ પર આધાર રાખ્યો હતો કે દૈનિક મજૂરનું નિયમિતકરણ, જેની નિમણૂક યોગ્ય પસંદગી પ્રક્રિયા વગેરેમાંથી પસાર થયા પછી કરવામાં આવી નથી, તે અસ્વીકાર્ય છે કારણ કે તે ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪નું ઉલ્લંઘન કરે છે અને કલમ ૧૪ પર આધારિત આ સિદ્ધાંત ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને પણ લાગુ પડશે.જો કે, ઉમાદેવીના કિસ્સામાં આવો કોઈ પણ રેખાંકિત સંદેશ ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ/શ્રમ અદાલતને આવા નિર્દેશો જારી કરવાથી અટકાવશે નહીં, જે ઔદ્યોગિક/શ્રમ અદાલતો પાસે અન્યથા હોય છે, જે ઓળખ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને ખાસ કરીને આવી સત્તાઓ પ્રદાન કરે છે.પછી મહારાષ્ટ્ર ટ્રેડ યુનિયનોની માન્યતા અને અયોગ્ય મજૂર પ્રથાઓ નિવારણ અધિનિયમ, ૧૯૭૧ [એમ. આર. ટી. યુ. અને પી. યુ. એલ. પી. અધિનિયમ] ની અનુસૂચિ ૪ ની વસ્તુઓ ૫ થી ૯ હેઠળ

અયોગ્ય પ્રથાના સંદર્ભમાં, જેમાં અયોગ્ય મજૂર પ્રથાઓ સંબંધિત આઈ. ડી. અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨ (આર. એ.) હેઠળ આઈ. ડી. અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની અનુસૂચિ ૫ હેઠળ, ફરિયાદનો નિર્ણય લેવા માટે પ્રથમની ઔદ્યોગિક અદાલતની સત્તાઓ વિશે નિર્ધારિત કાયદો અને એમ. આર. ટી. યુ. અને પી. યુ. એલ. પી. અધિનિયમની કલમ ૩૦ અને ૩૨ હેઠળ આ રીતે આપવામાં આવેલા નિર્દેશો વ્યાપક અને હકારાત્મક હતા.એમ. આર. ટી. યુ. અને પી. યુ. એલ. પી. અધિનિયમની અનુસૂચિ ૪ ની આઈટમ ૬ હેઠળ નિયોક્તા તરફથી અન્યાયી શ્રમ પ્રથાનો ભોગ બનેલા કામદારોને કાયમી રાખવાનો આદેશ જારી કરવાની સત્તા સિવાય ઉમાદેવી [ઉપરોક્ત] દ્વારા અસરગ્રસ્ત ન હોવાનું માનવામાં આવે છે, જો કે નિયોક્તા તરફથી અન્યાયી શ્રમ પ્રથા સ્થાપિત કરવામાં આવે.ત્યારબાદ, પેરા ૨૯માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે યુ. પી. પાવર કોર્પોરેશન [સુપ્રા] અને ઉમાદેવી [સુપ્રા] એમ બંને કેસોમાં નિર્ધારિત કાયદાનું સમાધાન કર્યું હતું અને જણાવ્યું હતું કે તે કેસોમાં નિર્ધારિત કાયદો એકબીજા સાથે વિરોધાભાસી નથી, પરંતુ તે જ સમયે ઔદ્યોગિક/શ્રમ અદાલતો દ્વારા ઉપયોગમાં લઈ શકાય તેવી સત્તાઓ પ્રશ્નમાં રાહત માટે હકીકતની પરિસ્થિતિમાં યોગ્ય વિવેકબુદ્ધિને આધિન છે, સર્વોચ્ચ અદાલતે અપીલકર્તા નંબર ૨ને શોધી કાઢ્યો હતો, જેને ૦૬.૦૫.૧૯૮૭ ના પરિપત્રનો લાભ આપવામાં આવ્યો ન હતો, જોકે સમાન રીતે સ્થિત કર્મચારીઓને નિયમિતતા સહિત લાભ આપવામાં આવ્યો હતો, અને તે હતો આવા લાભો મેળવવા માટે હકદાર હોવાનું જાહેર કર્યું.

૫.૩ ભારત સંચાર નિગમ લિમિટેડ [ઉપરોક્ત] ના કિસ્સામાં આ જ લીટી પરના અન્ય એક નિર્ણયમાં, કામદારની સેવાની સમાપ્તિ આઈ. ડી. અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫એફનું પાલન કર્યા વિના જોવા મળી હતી, જેમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે જ્યારે સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હોવાનું જણાયું હોય ત્યારે સંપૂર્ણ બેકવેજની સાથે પુનઃસ્થાપનનો સિદ્ધાંત સામાન્ય રીતે લાગુ પડે છે, પરંતુ આવા મુદ્દલને તમામ કિસ્સાઓમાં યાંત્રિક રીતે લાગુ કરવામાં આવતું નથી અને જ્યાં નિયમિત/કાયમી કામદારની સેવાઓ ગેરકાયદેસર રીતે, દુર્ભાવનાપૂર્ણ રીતે અથવા પીડિતાના રૂપમાં, અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા લાગુ કરીને સમાપ્ત કરવામાં આવે છે ત્યાં લાગુ થઈ શકે છે, પરંતુ કેટલાક લોકો માટે ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવેલા દૈનિક મજૂરોની સેવાઓના કિસ્સામાં. પ્રક્રિયાગત ખામી નાણાકીય વળતર માત્ર રાહત હશે અને બેકવેજની સાથે પુનઃસ્થાપના નહીં કારણ કે આવા કર્મચારીને નિયમિતતા મેળવવાનો કોઈ અધિકાર નથી અને દરેક કેસની હકીકતો અને સંજોગોને આધારે એક સામટી વળતર આપી શકાય છે.

૫.૪ સુદર્શન રાજપૂત [ઉપરોક્ત] ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર પણ રિલાયન્સ મૂકવામાં આવ્યું છે, જ્યાં સર્વોચ્ચ અદાલત હરિ નંદન પ્રસાદ [ઉપરોક્ત] ના કેસમાં અને મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમ [ઉપરોક્ત] ના કિસ્સામાં નિર્ધારિત કાયદા સાથે સંમત થઈ હતી અને પુનઃસ્થાપન,

બેંકવેજની રાહત અને સેવાની સાતત્યતા માત્ર એવા કિસ્સાઓમાં અનુસરવામાં આવશે જ્યાં નોકરીદાતા તરફથી અયોગ્ય મજૂર પ્રથા સ્થાપિત કરવામાં આવે છે. આ ચુકાદામાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ભારત બેંક લિમિટેડ વિરુદ્ધના મુદ્દા પર આવા તમામ નિર્ણયોને લગભગ ધ્યાનમાં લીધા હતા. **કર્મચારીઓ [એઆઈઆર ૧૯૫૦ એસસી ૧૮૮] થી હરિ નંદન પ્રસાદ [સુપ્રા]**. સર્વોચ્ચ અદાલત મુખ્યત્વે નોકરીદાતા અને કર્મચારી વચ્ચેના સંબંધ સાથે સંબંધિત છે, પછી ભલે તે કાયમી હોય કે કરાર આધારિત હોય અને એવું જાણવા મળ્યું હતું કે કામદાર કાયમી ધોરણે કામ કરતો હતો અને કરાર આધારિત કર્મચારી ન હતો અને જુનિયર કાયમી ધોરણે કામ કરતા હતા અને યુ. પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ અને કલમ ૬ એનની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને કામદારની છટણી માટે પૂર્વવર્તી શરતો પૂરી પાડવામાં આવી હતી અને અન્યાયી પ્રથા અને ન્યાયિક સમીક્ષાના અવકાશ અને પુરાવાના ભારણને પણ સંબોધવામાં આવી હતી, તેણે એવું માન્યું છે કે તે નોકરીદાતા છે જેણે સેવાની સમાપ્તિને યોગ્ય ઠેરવી હતી. ઉપરોક્ત ચુકાદાના પરિચ્છેદ ૨૫, ૨૫.૧ અને ૨૫.૨ માં સર્વોચ્ચ અદાલતે **હરિ નંદન પ્રસાદ [ઉપરોક્ત]** ના કેસનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો અને નીચે મુજબ નોંધ્યું હતું:

“૨૫ આ અદાલતે હરિ નંદન પ્રસાદ વિરુદ્ધ ભારતીય ખાદ્ય નિગમના કેસમાં યુ. પી. પાવર કોર્પોરેશનમાં નિર્ધારિત કાયદાને સમર્થન આપ્યા

પછી પછીના ચુકાદામાં આ ચુકાદો આપ્યો હતો.લિમિટેડ વી.બિજલી મજૂર સંઘ અને મહારાષ્ટ્ર એસ. આર. ટી. સી., જેમાં ઉમા દેવીનો કેસ બંને કેસોમાં રજૂ કરવામાં આવ્યો છે, તેમણે જણાવ્યું હતું કે બે ચુકાદાઓને સુમેળપૂર્વક વાંચીને, જ્યારે જગ્યાઓ ઉપલબ્ધ હોય ત્યારે પણ, કોઈપણ અયોગ્ય મજૂર પ્રથાની ગેરહાજરીમાં શ્રમ અદાલત નિયમિત કરવા માટે માત્ર એટલા માટે નિર્દેશ આપી શકતી નથી કારણ કે કામદાર ઘણા વર્ષોથી દૈનિક વેતન કામદાર/કામચલાઉ/કામચલાઉ કામદાર તરીકે ચાલુ રહ્યો છે.વધુમાં, જ્યારે સંબંધિત કર્મચારી ભરતીના નિયમો અનુસાર સંબંધિત પદની લાયકાતની જરૂરિયાતને પૂર્ણ ન કરે ત્યારે આવી દિશા આપી શકાતી નથી.

૨૫.૧ તે હરિ નંદા પ્રસાદ કેસમાં પેરા ૩૨ પર નીચે મુજબ યોજાયો હતો:

“૩૨. જો કે, મહારાષ્ટ્ર એસ. આર. ટી. સી. કેસમાં અદાલતે એવું પણ શોધી કાઢ્યું હતું કે તેના પહેલાના કેસમાં વાસ્તવિક સ્થિતિ અલગ હતી.અહીં સંસ્થામાં સફાઈ કર્મચારીઓની જગ્યા અસ્તિત્વમાં હતી.વધુમાં, એવું તથ્ય નોંધવામાં આવ્યું હતું કે કોર્પોરેશન આ કામદારોને કામચલાઉ/કેઝ્યુઅલ/દૈનિક વેતનના આધારે કામે લગાડીને અને જ્યારે તેઓ દિવસમાં આઠ

કલાકની ફરજ બજાવતા હતા અને નિયમિત કર્મચારીઓની જેમ જ ફરજો બજાવતા હતા ત્યારે પણ તેમને નજીવી રકમ ચૂકવતા હતા.”

૨૫.૨ વધુમાં, હરિ નંદન પ્રસાદ [(૨૦૧૪) ૭ એસસીસી ૧૯૦] નો ઉલ્લેખ પેરા ૩૬, એલ. આઈ. સી. વિ. ડી. જે. [(૧૯૮૧) ૧ એસસીસી૩૧૫] માં નીચે પ્રમાણે કરવામાં આવ્યો છે:[હરિ નંદન પ્રસાદ કેસ]

“૩૬..... “૨૨. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ એ એક સૌમ્ય પગલું છે જે ઔદ્યોગિક તણાવને દૂર કરવા, વિવાદના સમાધાનનું ચંત્ર પ્રદાન કરવા અને જરૂરી માળખાગત સુવિધાઓ સ્થાપિત કરવા માંગે છે, જેથી ઉત્પાદનમાં ભાગીદારોની ઊર્જા પ્રતિકૂળ લડાઈમાં નષ્ટ ન થઈ શકે અને ઔદ્યોગિક ન્યાયની ખાતરી સદભાવનાનું વાતાવરણ ઊભું કરી શકે.” [ડી.જે.બહાદુર કેસ, એસસીસી પી.૩૩૪, પ્રતિ કૃષ્ણ ઐયર, ન્યાયમૂર્તી શ્રી]

ઉપરોક્ત ઉદ્દેશો હાંસલ કરવા માટે, શ્રમ અદાલતો/ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ્સને સામાજિક ન્યાય પ્રાપ્ત કરવાના અંતર્ગત ઉદ્દેશ સાથે માત્ર અધિકારોને લાગુ કરવા માટે જ નહીં પણ નવા અધિકારો બનાવવા માટે પણ વ્યાપક સત્તાઓ આપવામાં આવી છે.વર્ષ ૧૯૫૦ માં, એટલે કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ લાગુ થયા પછી તરત જ, ભારત બેંક લિમિટેડના કેસમાં તેના પ્રથમ અને પ્રખ્યાત ચુકાદાઓમાંના એકમાં વિ.ભારત બેંક લિમિટેડના કર્મચારીઓ. [એઆઈઆર ૧૯૫૦ એસસી ૧૮૮] આ પાસાને કોર્ટે નીચે મુજબ અવલોકન કરીને પ્રકાશિત કર્યું હતું:[હવા પી.૨૦૯, પેરા ૬૧]

“૬૧.....નોકરીદાતાઓ અને કામદારો વચ્ચેના વિવાદોનું સમાધાન કરવામાં, ટ્રિબ્યુનલનું કાર્ય કાયદા અનુસાર ન્યાયના વહીવટ સુધી મર્યાદિત નથી.તે કોઈપણ પક્ષને અધિકારો અને વિશેષાધિકારો પ્રદાન કરી શકે છે જેને તે વાજબી અને યોગ્ય માને છે, જો કે તે કોઈપણ વર્તમાન કરારની શરતોમાં ન પણ હોઈ શકે.તે માત્ર પક્ષોના કરારના અધિકારો અને જવાબદારીઓનું અર્થઘટન અથવા અસર કરતું નથી.તે તેમની વચ્ચે નવા અધિકારો અને જવાબદારીઓનું સર્જન કરી શકે છે જેને તે ઔદ્યોગિક શાંતિ જાળવવા માટે જરૂરી માને છે.”

પ.પ સર્વોચ્ચ અદાલતે, કામદારની તરફેણમાં પુનઃસ્થાપના, બેકવેઝ અને અન્ય પરિણામી લાભોના સંદર્ભમાં દીપાલી ગુંડુ સુરવાસે [ઉપરોક્ત] ના કેસમાં તેના અગાઉના નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કરતા, પેરા ૩૨માં નીચે મુજબ જણાવ્યું હતું:

“૩૨ વધુમાં, અમારા માટે પુનઃસ્થાપન, બેકવેઝ અને અપીલ કરનાર કામદારની તરફેણમાં આપવામાં આવતા અન્ય પરિણામી લાભોના સંદર્ભમાં કેસના અન્ય પાસાની તપાસ કરવી મહત્વપૂર્ણ છે.દીપાલી ગુંડુ સુરવાસે [સુપ્રા] વિરુદ્ધ ક્રાંતિ જુનિયર અધ્યાપક મહાવિદ્યાલય] (૨૦૧૩) ૧૦ એસ. સી. સી. ૩૨૪] ના કેસમાં, જો સમાપ્તિ/બરતરફીના આદેશને રદ કરવામાં આવે તો બેકવેઝ આપવા માટે શ્રમ અદાલતો/ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલો દ્વારા અનુસરવાના સિદ્ધાંત અંગે ત્રણ ન્યાયાધીશ બેન્ચના ચુકાદાઓનો ઉલ્લેખ કર્યા પછી, આ અદાલત દ્વારા આ સંબંધમાં કાયદો નીચે મુજબ નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યો છે:[એસસીસી પી.૩૪૪, પરિચ્છેદ ૨૨]

“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.એક આદેશ પસાર થવાની સાથે જે નિયોક્તા કર્મચારીના સંબંધને વિખેરવાની અસર ધરાવે છે, તે લેટરની આવકનો સ્રોત સુકાઈ જાય છે.માત્ર સંબંધિત કર્મચારી જ નહીં, પરંતુ તેનો આખો પરિવાર ગંભીર પ્રતિકૂળતાઓનો સામનો કરે છે.તેઓ રોજીરોટીના સ્ત્રોતથી વંચિત છે.બાળકો પૌષ્ટિક ખોરાક અને શિક્ષણ અને જીવનમાં પ્રગતિની તમામ તકોથી વંચિત છે.કેટલીકવાર, પરિવારે 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 અદાલતના તારણથી આગળ આવે છે કે નોકરીદાતા દ્વારા લેવામાં આવેલી કાર્યવાહી સંબંધિત વૈધાનિક જોગવાઈઓ અથવા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોની બહાર છે, તે કર્મચારીને સંપૂર્ણ વેતનનો દાવો કરવાનો

અધિકાર આપે છે.જો એમ્પ્લોયર કર્મચારીને વેતન પાછું આપવાનો ઈનકાર 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 લાભકારક રીતે નોકરી કરતો હતો અને તે જ વેતન મેળવતો હતો.એમ્પ્લોયરના ગેરકાયદેસર કૃત્યને કારણે ભોગ બનેલા કર્મચારીને પાછળના વેતનનો ઈનકાર કરવો એ પરોક્ષ રીતે સંબંધિત કર્મચારીને સજા કરવા અને એમ્પ્લોયરને વેતન સહિત વેતન ચૂકવવાની જવાબદારીમાંથી મુક્ત કરીને તેને પુરસ્કાર આપવા સમાન હશે.

તેથી, ઉપરોક્ત કેસમાં આ અદાલત દ્વારા નિર્ધારિત સિદ્ધાંતોને ધ્યાનમાં રાખીને, અમારો અભિપ્રાય છે કે અપીલ કરનાર કામદારને પ્રતિવાદી નિગમ દ્વારા સંપૂર્ણ વળતર ચૂકવવું જોઈએ.”

૫.૬ મોહનલાલ વિરુદ્ધ મેનેજમેન્ટ ઓફ મેસર્સ ભારત ઇલેક્ટ્રોનિક્સ લિમિટેડના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાને ધ્યાનમાં રાખીને કલમ ૨ (ઓ.ઓ.), ૨૫એફ અને ૨૫બી પરનો તે કાયદો હવે સુસંગત નથી. [એ. આઈ. આર.

૧૯૮૧ એસ. સી. ૧૨૫૩] જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે આ વિશે વ્યાપકપણે વિચારણા કરી હતી.ઉપરોક્ત ચુકાદાના પરિચ્છેદ ૬ થી ૧૪, નીચે મુજબ વાંચે છે:

“૬ જો ૧૯ ઓક્ટોબર, ૧૯૭૪ના રોજ અપીલકર્તા પ્રોબેશન પર ન હોય અને પ્રતિવાદીની તરફેણમાં મહત્તમ એમ ધારીને કે તે કામચલાઉ કર્મચારી છે, તો તેની સેવા સમાપ્ત થઈ શકે છે.પ્રતિવાદી અનુસાર પણ, સજાના રૂપમાં નહીં પરંતુ કામચલાઉ નોકરની મુક્તિ, કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ના અર્થમાં છટણીની રચના કરે છે, તે મુખ્ય પ્રશ્ન છે.કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) નીચે મુજબ વાંચે છે:

"૨(ઓ. ઓ.) "છટણી" નો અર્થ એ છે કે અનુશાસનાત્મક કાર્યવાહી દ્વારા લાદવામાં આવેલી સજા સિવાય, કોઈપણ કારણોસર કામદારની સેવાની નોકરીદાતા દ્વારા સમાપ્તિ, પરંતુ તેમાં સમાવેશ થતો નથી.

((ક) કામદારની સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ; અથવા

(બી) જો નોકરીદાતા અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચેના રોજગાર કરારમાં તે વતી કોઈ શરત હોય તો નિવૃત્તિની ઉંમર સુધી પહોંચ્યા પછી કામદારની નિવૃત્તિ; અથવા

(સી) સતત ખરાબ સ્વાસ્થ્યના આધારે કામદારની સેવાની સમાપ્તિ.

૭ વિશિષ્ટતાઓ અને શબ્દાર્થ સિવાય, કર્મચારીની સેવાની નોકરીદાતા દ્વારા કોઈપણ કારણોસર સમાપ્તિ એ વિભાગમાં જ સિવાયના કિસ્સાઓ સિવાય છટાણીની રચના કરશે.અપવાદરૂપ અથવા બાકાત મુકાયેલા કેસો એવા છે કે જ્યાં શિસ્તની કાર્યવાહી, કામદારની સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ, નોકરીદાતા અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચેના રોજગાર કરારમાં તે વતી કોઈ શરત હોય તો નિવૃત્તિની ઉંમર સુધી પહોંચ્યા પછી કામદારની નિવૃત્તિ અને સતત ખરાબ સ્વાસ્થ્યના આધારે કામદારની સેવાની સમાપ્તિ દ્વારા સજા આપવામાં આવે છે.તે પ્રતિવાદીનો કેસ નથી કે તાત્કાલિક કેસમાં સમાપ્તિ એ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી દ્વારા આપવામાં આવેલી સજા હતી.જો આવી સ્થિતિ અપનાવવામાં આવી હોત, તો કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતના ઉલ્લંઘન માટે અથવા સજા લાદવા માટે નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન ન કરવા બદલ સમાપ્તિ શરૂઆતમાં જ

રદબાતલ ગણાશે.એવું પણ સૂચવવામાં આવતું નથી કે આ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ અથવા સતત ખરાબ સ્વાસ્થ્યને કારણે નિવૃત્તિ અથવા ગેરહાજરીની ઉંમર સુધી પહોંચવાનો કેસ હતો.આ કેસ કોઈ પણ અપવાદરૂપ શ્રેણી હેઠળ આવતો નથી.આ રીતે પરપ સેવાઓને અપવાદરૂપ શ્રેણી સિવાયના અન્ય કારણોસર સમાપ્ત કરવામાં આવે છે.તે નિર્વિવાદપણે કાયદામાં વ્યાખ્યાયિત શબ્દના અર્થમાં છટકી હશે. આ અદાલતના પછીના બે ચુકાદાઓને ધ્યાનમાં રાખીને આ મુદ્દાને વિસ્તૃત કરવાની કે આ અદાલતના અગાઉના નિર્ણયોનો ઉલ્લેખ કરવાની જરૂર નથી, જેમાં અમારામાંથી એક પક્ષકાર હતો.પ્રારંભિક ચુકાદાનો પસાર થતો સંદર્ભ જે પછીની ઘોષણાઓ સુધી શીટ એન્કર હતો તે કદાચ અયોગ્ય ન હોઈ શકે.હરિપ્રસાદ શિવશંકર શુક્લા વિરુદ્ધ એ. ડી. દિવિકર, ૧૯૫૭ એસસીઆર ૧૨૧:(એઆઈઆર ૧૯૫૭ એસસી ૧૨૧] પિપરાઈથ સુગર મિલ્સ લિમિટેડનો ઉલ્લેખ કર્યા પછી વી.પિપરાઈથ સુગર મિલ્સ મજૂર યુનિયન, ૧૯૫૬ એસસીઆર ૮૭૨: (એ. આઈ. આર. ૧૯૫૭ એસ. સી. ૯૫) આ અદાલતની બંધારણીય ખંડપીઠે ઉપરોક્ત કેસમાંથી (એ. આઈ. આર. ના પાન ૧૨૬ પર) નીચેના ફકરાને મંજૂરી સાથે ટાંક્યો હતો:

"પરંતુ છટણી તેના સામાન્ય સ્વીકારમાં સૂચિત કરે છે કે વ્યવસાય પોતે જ ચાલુ રાખવામાં આવી રહ્યો છે પરંતુ સ્ટાફ અથવા શ્રમ દળના એક ભાગને વધારાની ઉંમર તરીકે છોડવામાં આવે છે અને તેથી વ્યવસાય બંધ થવાના પરિણામે તમામ કામદારોની સેવાઓની સમાપ્તિને છટણી તરીકે યોગ્ય રીતે વર્ણવી શકાતી નથી.

આ નિરીક્ષણ એક ઉપક્રમ બંધ કરવાના સંદર્ભમાં કરવામાં આવ્યું હતું અને આ સ્થિતિ પ્રત્યે સભાન હોવાને કારણે, કાયદાની કલમ ૨ (ઓ.ઓ.) માં 'છટણી' અભિવ્યક્તિની વ્યાખ્યાના સાચા અર્થઘટનનો પ્રશ્ન ખુલ્લો મૂકવામાં આવ્યો હતો.તે પ્રશ્ન પર પાછા ફરીને, અભિપ્રાયની પુષ્ટિ કરવામાં આવી હતી પરંતુ યાદ રાખો કે શુક્લાના કેસમાં જે બે અપીલની એકસાથે સુનાવણી કરવામાં આવી હતી તે એક બારસી લાઈટ રેલવે કંપની લિમિટેડ અને બીજી શ્રી દિનેશ મિલ્સ લિમિટેડ, બરોડાના બંધ થવાના કેસ હતા.તે કેસોના ચોક્કસ સંદર્ભમાં, સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિ. સુંદરા મની, (૧૯૭૬) ૩ એસસીઆર ૧૬૦:(એ. આઈ. આર. ૧૯૭૬ એસ. સી. ૧૧૧૧) કૃષ્ણ ઐયર, જે. ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેન્ચ વતી બોલતા 'સમાપ્તિ' અભિવ્યક્તિનું અર્થઘટન કર્યું.કોઈપણ કારણોસર નીચે મુજબ (આકાશવાણીના પાન ૧૧૧૪ પર):

"એસ. ૨ (ઓ. ઓ.) નું ભંગાણ નિશ્ચિતપણે છટણીના શબ્દાર્થને વિસ્તૃત કરે છે."સેવા સમાપ્તિ જે કોઈપણ કારણસર હોય" તે મુખ્ય શબ્દો છે.કારણ ગમે તે હોય, દરેક સમાપ્તિ છટણીને દર્શાવે છે.તો, એકમાત્ર પ્રશ્ન એ છે કે શું કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી છે?મૌખિક વસ્ત્રો સિવાય, પદાર્થ નિર્ણાયક છે.સમાપ્તિ ત્યારે થાય છે જ્યારે નિયત મુદત પૂરી થવાના માસ્ટરના સક્રિય પગલા દ્વારા મુદત પૂરી થાય છે.નબળાઓને મજબૂતથી બચાવવા માટે વ્યાપક વ્યાખ્યાની આ નીતિ અમલમાં મૂકવામાં આવી છે.સમાપ્તિ માત્ર નોકરીદાતા દ્વારા સમાપ્તિની ક્રિયાને જ સ્વીકારતી નથી, પરંતુ સમાપ્તિની હકીકત ગમે તે રીતે રજૂ કરવામાં આવે.કદાચ, વર્તમાન એક મુશ્કેલ કેસ હોઈ શકે છે, પરંતુ આપણે કલમ ૨(પ) અને કલમ ૨ (ઓ.ઓ.) ના કવચને અવગણીને, યોગ્ય મૌખિક ઉપકરણો દ્વારા નોકરીદાતાઓ દ્વારા દુરુપયોગની કલ્પના કરી શકીએ છીએ.શક્તિતાઓ પર અનુમાન લગાવ્યા વિના, આપણે સંમત થઈ શકીએ કે 'છટણી' હવે ટેરા ઈન્કોર્પોરેટડ નથી પરંતુ વિસ્તૃત વ્યાખ્યા દ્વારા આવરી લેવામાં આવેલ વિસ્તાર છે.તેનો અર્થ થાય છે 'સમાપ્ત કરવું, સમાપ્ત કરવું, બંધ કરવું'.વર્તમાન કિસ્સામાં રોજગાર બંધ થઈ ગયો છે,

સમાપ્ત થઈ ગયો છે, નવ દિવસની સમાપ્તિ પર સમાપ્ત થઈ ગયો છે તે આપમેળે હોઈ શકે છે, પરંતુ સમાપ્તિ તે જ છે.નિમણૂકના ક્રમમાં સમાપ્તિની તારીખ લખવા માટે કલમ રપએફ (b) માંથી કોઈ મોક્ષ આપવામાં આવતો નથી તે કલમ રપએફ (૧) ના પરંતુકથી અનુમાનિત છે.સાચું છે કે, આ વિભાગ નોકરીદાતા દ્વારા છટણીની વાત કરે છે અને એવી વિનંતી કરવામાં આવે છે કે કલમ રપએફ ને આકર્ષવા માટે નોકરીદાતા દ્વારા સમાપ્તિ લાવવા માટે ઈચ્છાનું અમુક કાર્ય આવશ્યક છે અને સમયના પ્રવાહ દ્વારા સેવાનો આપમેળે અંત લાવવો પૂરતો ન હોઈ શકે.

સંબંધિત વિભાગ પર આ અદાલત દ્વારા મૂકવામાં આવેલા અર્થઘટનની પ્રશંસા કરવા માટે તે કેસની હકીકતોનો સંદર્ભ લેવો ફાયદાકારક રહેશે.સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયાએ નિમણૂકના આદેશ દ્વારા પ્રતિવાદીની નિમણૂક કરી હતી, જેમાં કેસની સુનાવણી વખતે બેંક દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલી બે સુસંગત શરતોનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો.તેઓ હતા:(૧) નિમણૂક સંપૂર્ણપણે ૯ દિવસના સમયગાળા માટે કામચલાઉ છે પરંતુ બેંકની વિવેકબુદ્ધિથી કોઈ કારણ આપ્યા વિના અગાઉ સમાપ્ત થઈ શકે છે; (૨) રોજગાર, જ્યાં સુધી અગાઉ સમાપ્ત ન થાય ત્યાં સુધી, સમયગાળાની સમાપ્તિ એટલે કે ૧૮.૧૧.૧૯૭૨ પર

આપમેળે બંધ થઈ જશે.આ હકીકતોના સંદર્ભમાં જ કોર્ટે એવું માન્યું હતું કે જ્યાં નિમણૂકના ક્રમમાં નિર્ધારિત ચોક્કસ તારીખ સુધીમાં સમાપ્તિ આપમેળે અસરકારક થવાની હતી, તે તેમ છતાં તે કલમ ૨ (ઓ.ઓ.) ના અર્થમાં છટાણી હશે અને કલમ ૨૫એફ ની આવશ્યકતાઓનું કડક પાલન ન કરવામાં આવે તો સમાપ્તિ અમાન્ય હોવાનું માનવામાં આવ્યું હતું.આ અભિગમને ચાલુ રાખીને, હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ વિ.પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર, લેબર કોર્ટ, ઓરિસ્સા અને અન્ય, સુધારાની નોંધ લેવામાં આવી હતી કારણ કે ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે ચોક્કસ દલીલની તપાસ કરી હતી કે સુંદરા મનીના કેસમાંનો નિર્ણય બંધારણીય ખંડપીઠે તે કલમ પર મૂકેલા બાંધકામની વિરુદ્ધ છે અને તેથી, નિર્ણય અનિર્ણિત છે.આ અદાલતે શુક્લાના કેસ અને સુંદરા મનીના કેસનું વિગતવાર વિશ્લેષણ કર્યું અને આખરે ચુકાદો આપ્યો કે અદાલતને શુક્લાના કેસમાં એવું કંઈ મળ્યું નથી જે સુંદરા મનીના કેસમાં જે રાખવામાં આવ્યું છે તેની સાથે અસંગત છે.આ નિષ્કર્ષ પર પહોંચતા એવું જોવા મળ્યું હતું કે શુક્લાના કેસમાં સમગ્ર ઉપક્રમને બંધ કરવાના સંદર્ભમાં પ્રશ્ન ઊભો થયો હતો, જ્યારે હિન્દુસ્તાન સ્ટીલના કેસમાં અને સુંદરા મનીના કેસમાં આ પ્રશ્નની તપાસ સંપૂર્ણ ઉપક્રમને બંધ કરવાના સંદર્ભમાં કરવામાં આવી ન હતી, પરંતુ કેટલાક કર્મચારીઓની વ્યક્તિગત સેવાને સમાપ્ત કરવાના સંદર્ભમાં કરવામાં આવી હતી અને

તેને અભિવ્યક્તિનાં અર્થમાં છટણી ગણાવવામાં આવી હતી.આ પ્રશ્ન સંતોષ ગુપ્તા વિરુદ્ધ સ્ટેટ બેંક ઓફ પટિયાલામાં ફરી ઊભો થયો હતો.સુંદરા મનીના કેસની પુનર્વિચારણા માટેની દલીલને એ આધાર પર નકારી કાઢે છે કે તે શુક્લાના કેસમાં બંધારણીય બેંચના નિર્ણય સાથે વિરોધાભાસી છે અને હિન્દુસ્તાન સ્ટીલના કેસમાં ગુણોત્તરને અપનાવતા કે ઉપરોક્ત બે નિર્ણયોમાં એવું કંઈ નથી જે એકબીજા સાથે અસંગત હોય અને દિલ્હી કલોથ એન્ડ જનરલ મિલ્સ લિમિટેડમાં નિર્ણયની નોંધ લેવી.શંભુ નાથ મુખર્જી, જેમાં આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો કે વ્યવસ્થાપન દ્વારા રોલમાંથી કામદારનું નામ હટાવવું એ સેવાની સમાપ્તિ છે, જે કલમ ૨ (ઓ.ઓ.) ના અર્થમાં છટણી છે, કોર્ટે ચુકાદો આપ્યો હતો કે કામદારની મુક્તિ એ આધાર પર કે તેણીએ પરીક્ષા પાસ કરી નથી જે તેને પુષ્ટિ મેળવવા માટે સક્ષમ બનાવશે, તે કલમ ૨ (ઓ.ઓ.) ના અર્થમાં છટણી છે અને તેથી, કલમ ૨૫એફ ની આવશ્યકતાઓનું પાલન કરવું પડશે.એવું ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું કે શુક્લાના કેસમાં નિર્ણય લેવામાં આવ્યો ત્યારથી, સંસદે પગલું ભર્યું હતું અને કલમ ૨૫એફએફ અને કલમ ૨૫એફએફએફ રજૂ કરી હતી, જેમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે કામદારને ટ્રાન્સફર અથવા ઉપક્રમ બંધ થવાના કિસ્સામાં વળતર ચૂકવવાપાત્ર રહેશે, જાણે કે કામદારોને છૂટા કરવામાં આવ્યા હોય.સુધારાની અસર એ નોંધવામાં આવી હતી કે

નોકરીદાતાના કાયદા દ્વારા સેવાની સમાપ્તિના દરેક કેસ, જો આવી સમાપ્તિ ટ્રાન્સફર અથવા ઉપક્રમને બંધ કરવાના પરિણામે હોય તો પણ તેને નોટિસ, વળતર વગેરે હેતુઓ માટે 'છટાણી' તરીકે ગણવામાં આવશે. કોર્ટે નીચે પ્રમાણે તારણ કાઢ્યું:

"કલમ રપએફની પહોળાઈ વિશે સંસદ દ્વારા કલમ રપએફએફ અને રપએફએફએફ લાગુ કરવામાં આવી તે પહેલાં જે પણ શંકાઓ અસ્તિત્વમાં હોઈ શકે, તેમાં કોઈ શંકા ન હોઈ શકે કે 'કોઈપણ કારણોસર સેવાની સમાપ્તિ' અભિવ્યક્તિ હવે કાયદાની અન્ય જોગવાઈઓ જેમ કે કલમ રપએફએફ અને રપએફએફએફ દ્વારા સ્પષ્ટ રીતે પૂરી પાડવામાં આવેલ પરંતુ સિવાયની દરેક પ્રકારની સેવાને આવરી લે છે.

આ કેસની હકીકતો પર પાછા ફરતા, અપીલકર્તાની સેવાની સમાપ્તિ કોઈ પણ અપવાદરૂપ અથવા ચોક્કસપણે, બાકાત વર્ગોમાં આવતી નથી. નિઃશંકપણે તેથી સમાપ્તિ એ છટાણીની રચના કરશે અને ઘણા નિર્ણયો દ્વારા તે સારી રીતે નક્કી કરવામાં આવે છે કે જ્યાં કલમ રપએફ માં નિર્ધારિત માન્ય છટાણી માટેની પૂર્વશરતનું પાલન કરવામાં આવ્યું નથી, ત્યાં સેવાની સમાપ્તિ લાવતી છટાણી એ શરૂઆતથી રદબાતલ

છે.બોમ્બે રાજ્યમાં અને ઓઆરએસ. વિ.હોસ્પિટલ મજૂર સભા અને અન્ય, આ અદાલતે એવું માન્યું હતું કે કલમ રપએફ ની જરૂરિયાતનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળતા જે માન્ય છટાણી માટે પૂર્વવર્તી શરત સૂચવે છે તે છટાણીના આદેશને અમાન્ય અને નિષ્ક્રિય બનાવે છે.બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, તે કામદારની સેવાની સમાપ્તિ લાવતું નથી અને કામદાર સેવામાં ચાલુ રહે છે.આપણી પહેલાં આનો ગંભીરતાથી વિરોધ પણ કરવામાં આવ્યો ન હતો.

૧૦ જો કે, એવી વિનંતી કરવામાં આવી હતી કે કલમ રપએફ આ કેસમાં સંપૂર્ણપણે અલગ કારણોસર આકર્ષાય નહીં.શ્રી માર્કેન્ડ્યાએ દલીલ કરી હતી કે કલમ રપએફ લાગુ કરવામાં આવે તે પહેલાં, કામદાર માટે અમાન્ય છટાણીની ફરિયાદ કરવાની લાયકાતની શરત સંતોષવી આવશ્યક છે.તેમના જણાવ્યા અનુસાર જ્યાં સુધી કામદાર ઓછામાં ઓછા એક વર્ષ સુધી સતત સેવામાં ન હોય ત્યાં સુધી તેનો કેસ કલમ રપએફ દ્વારા સંચાલિત થશે નહીં. તે નોંધપાત્ર રીતે સાચું છે કારણ કે કલમ રપએફ ની સંબંધિત જોગવાઈ નીચે મુજબ પૂરી પાડે છે:

"રપએફ. "કોઈ પણ ઉદ્યોગમાં કાર્યરત કોઈ પણ કામદાર કે જે નોકરીદાતા હેઠળ ઓછામાં ઓછા એક વર્ષથી સતત સેવામાં છે,

તેને તે નોકરીદાતા દ્વારા ત્યાં સુધી બરતરફ કરવામાં આવશે નહીં જ્યાં સુધી:

(ક) કામદારને છટકાના કારણે દર્શાવતી લેખિતમાં એક મહિનાની નોટિસ આપવામાં આવી છે અને નોટિસનો સમયગાળો સમાપ્ત થઈ ગયો છે, અથવા કામદારને આવી નોટિસના બદલામાં નોટિસના સમયગાળા માટે વેતન ચૂકવવામાં આવ્યું છે; જો છટકા કોઈ કરાર હેઠળ હોય જે સેવાની સમાપ્તિ માટેની તારીખ સ્પષ્ટ કરે તો આવી કોઈ સૂચનાની જરૂર રહેશે નહીં;

(બી) કામદારને છટકાના સમયે વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું છે, જે પંદર દિવસના સરેરાશ પગાર (સતત સેવાના દરેક પૂર્ણ થયેલા વર્ષ માટે) અથવા છ મહિનાથી વધુના તેના કોઈપણ ભાગની સમકક્ષ હશે; અને

(સી) નિયત રીતે નોટિસ યોગ્ય સરકારને (અથવા સત્તાવાર રાજપત્રમાં સૂચના દ્વારા યોગ્ય સરકાર દ્વારા નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવે તેવી સત્તા) આપવામાં આવે છે.

કર્મચારી કલમ રપએફ સાથે સુસંગત ન હોવાની ફરિયાદ કરી શકે તે પહેલાં, તેણે બતાવવું પડશે કે તે તે એમ્પ્લોયર હેઠળ ઓછામાં ઓછા એક વર્ષથી સતત સેવામાં છે જેણે તેને સેવામાંથી બરતરફ કર્યો છે.કલમ રપ બી એ 'સતત' અભિવ્યક્તિ માટેની શબ્દકોશ કલમ છે.તે નીચે પ્રમાણે વાંચે છે;

"રપબી(૧) જો કામદાર તે સમયગાળા માટે અવિરત સેવામાં હોય, તો તે સમયગાળા માટે સતત સેવામાં રહે તે માટે ચૂકવણી કરવામાં આવશે, જેમાં બીમારી અથવા અધિકૃત રજા અથવા અકસ્માત અથવા હડતાળ કે જે ગેરકાયદેસર નથી, અથવા તાળાબંધી અથવા કામની સમાપ્તિ કે જે કામદારની કોઈ ભૂલને કારણે નથી;

(૨) જો કામદાર ખંડ (૧) ના અર્થમાં એક વર્ષ કે છ મહિનાના સમયગાળા માટે સતત સેવામાં ન હોય, તો તે નોકરીદાતા હેઠળ સતત સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવશે.

(અ) એક વર્ષના સમયગાળા માટે, જો કામદાર, ગણતરી કરવાની તારીખની પહેલાના બાર કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન,

વાસ્તવમાં ઓછામાં ઓછા એક વર્ષ માટે નોકરીદાતા હેઠળ કામ કર્યું હોય.

((૧) ખાણમાં જમીનની નીચે કામ કરતા કામદારના કિસ્સામાં એકસો નેવું દિવસ; અને

((૨) બે સો ચાલીસ દિવસ, અન્ય કોઈ પણ સંજોગોમાં;

(બી) છ મહિનાના સમયગાળા માટે, જો કામદાર, ગણતરી કરવાની તારીખની પહેલાના છ કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન, વાસ્તવમાં ઓછામાં ઓછા એક મહિના માટે નોકરીદાતા હેઠળ કામ કર્યું હોય.

((૧) ખાણમાં જમીનની નીચે કામ કરતા કામદારના કિસ્સામાં પંચાનવે દિવસ; અને

((૨) એકસો વીસ દિવસ, અન્ય કોઈ પણ સંજોગોમાં.

સમજૂતી કલમ (૨) ના હેતુઓ માટે, કામદારે વાસ્તવમાં નોકરીદાતા હેઠળ કેટલા દિવસો કામ કર્યું છે તે દિવસોની સંખ્યામાં તે દિવસો શામેલ હોવા જોઈએ કે જેના પર

(૧) તેને કરાર હેઠળ અથવા ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) અધિનિયમ હેઠળ કરવામાં આવેલા સ્થાયી આદેશો દ્વારા મંજૂરી આપવામાં આવી છે,

૧૯૪૬, અથવા આ અધિનિયમ હેઠળ અથવા ઔદ્યોગિક સંસ્થાને લાગુ પડતા અન્ય કોઈ કાયદા હેઠળ;

((૨) તે અગાઉના વર્ષોમાં મેળવેલા સંપૂર્ણ વેતન સાથે રજા પર છે;

((૩) તે તેની નોકરીમાંથી અને તે દરમિયાન સર્જાયેલા અકસ્માતને કારણે કામચલાઉ અપંગતાને કારણે ગેરહાજર રહ્યો છે; અને

(૪) સ્ત્રીના કિસ્સામાં, તેણી પ્રસૂતિ રજા પર રહી છે; જો કે, આવી પ્રસૂતિ રજાનો કુલ સમયગાળો બાર અઠવાડિયાથી વધુ ન હોય.

૧૧ શ્રી માર્કેન્ડાએ દલીલ કરી હતી કે કલમો(કલમ ૨૫ બી ની ૧) અને (૨) બે અલગ અલગ આકસ્મિકતાઓ માટે જોગવાઈ કરે છે અને અપીલકર્તા દ્વારા કોઈ પણ કલમ સંતોષાતી નથી.તેમણે દલીલ કરી હતી કે પેટા કલમ (૧) અવિરત સેવા અને પેટા કલમની જોગવાઈ કરે છે (૨) એવા કેસને સમજે છે કે જ્યાં કામદાર સતત સેવામાં ન હોય.પેટા વિભાગો (૧) અને (૨) માં વપરાયેલી ભાષા આ ક્લિમાજનને સ્વીકારતી નથી.પેટા કલમ (૧) અને (૨) પ્રકરણ વી. એ. ના હેતુઓ માટે કામદારને કયા સંજોગોમાં સતત સેવામાં હોવાનું કહી શકાય તે અંગે એક કાલ્પનિક કલ્પના રજૂ કરે છે. પેટા કલમ (૧) એ એક કાલ્પનિક કલ્પના પ્રદાન કરે છે કે જ્યાં કોઈ કામદાર ચોક્કસ સમયગાળા માટે ૫૩૧ માં સેવામાં હોય તો તે તે સમયગાળા માટે સતત સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવશે, પછી ભલે તે માંદગી અથવા અધિકૃત રજા અથવા અકસ્માત અથવા હડતાળ કે જે ગેરકાયદેસર ન હોય અથવા તાળાબંધી અથવા કામની સમાપ્તિ કે જે કામદારની કોઈ ભૂલને કારણે ન હોય.બીમારી, અધિકૃત રજા, અકસ્માત, ગેરકાયદેસર ન હોય તેવી હડતાળ, તાળાબંધી અથવા કામ બંધ કરવા જેવી પરિસ્થિતિઓ હકીકતમાં સેવામાં વિશેષ પાડશે.આ વિશેષોને અવિરત સેવામાં કામદાર સાથે વ્યવહાર કરવા માટે અવગણવા પડે છે અને ઉપરોક્ત કારણોને કારણે વિશેષિત થતી આવી સેવા જે અવિરત હોવાનું માનવામાં આવશે

તે કર્મચારી જે સમયગાળા માટે સેવામાં છે તે સમયગાળા માટે સતત સેવા હશે.ઔદ્યોગિક રોજગારમાં અથવા કોઈપણ સેવામાં તે બાબત માટે, માંદગી, અધિકૃત રજા, અકસ્માત, હડતાળ જે ગેરકાયદેસર નથી, તાળાબંધી અને કામદારની કોઈ ભૂલને કારણે કામ બંધ કરવું, જોખમો જાણીતા છે અને તે કારણે તેમાં વિક્ષેપો આવવાના છે.પેટા કલમ (૧) આદેશ આપે છે કે તેમાં દર્શાવેલ વિક્ષેપોને અવગણવા જોઈએ એટલે કે આવી સમાપ્તિને કારણે વિક્ષેપિત સેવા અવિરત હોવાનું માનવામાં આવશે અને આવી અવિરત સેવાને પ્રકરણ પના હેતુઓ માટે અવિરત સેવા માનવામાં આવશે.તે કાલ્પનિક કથાનો માત્ર એક ભાગ છે.

૧૨ પેટા કલમ (૨) એક સંપૂર્ણપણે અલગ પરિસ્થિતિ માટે અન્ય કાલ્પનિક કલ્પનાનો સમાવેશ કરે છે.તે એવી પરિસ્થિતિને સમજે છે કે જ્યાં કોઈ કામદાર પેટા કલમ (૧) ના અર્થમાં એક વર્ષ કે છ મહિનાના સમયગાળા માટે સતત સેવામાં ન હોય, તો તે એક વર્ષ કે છ મહિનાના સમયગાળા માટે નોકરીદાતા હેઠળ સતત સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવશે, જો કામદાર ગણતરી કરવાની તારીખની બરાબર પહેલાના ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન હોય, તો તેણે વાસ્તવમાં તે નોકરીદાતા હેઠળ ઓછામાં ઓછા ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું હોય.પેટા કલમ (૨) ખાસ કરીને એવી પરિસ્થિતિને સમજે છે કે જ્યાં કામદાર એક

વર્ષ કે છ મહિનાના સમયગાળા માટે પેટા કલમ (૧) માં દર્શાવેલ કાલ્પનિક કલ્પના મુજબ સતત સેવામાં ન હોય.આવા કિસ્સામાં જો તે પેટા કલમ (૨) ના ખંડ (એ) ની શરતોને સંતોષે તો તે એક વર્ષના સમયગાળા માટે સતત સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવે છે.શરતો એ છે કે જે તારીખના સંદર્ભમાં ગણતરી કરવાની છે તે તારીખથી શરૂ કરીને, છટાણીની તારીખની છટાણીના કિસ્સામાં, જો આવી તારીખની બરાબર પહેલાના ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળામાં કામદાર ૨૪૦ દિવસના સમયગાળા માટે સેવા આપે છે, તો તે પ્રકરણ વી. એ. ના હેતુઓ માટે એક વર્ષના સમયગાળા માટે સતત સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવશે. પેટા કલમ (૨) (એ) ના હેતુઓ માટે તે જરૂરી નથી કે કામદાર એક વર્ષના સમયગાળા માટે સેવામાં હોવો જોઈએ.જો તે એક વર્ષના સમયગાળા માટે સેવામાં હોય અને જો તે સેવા પેટા કલમ (૧) ના અર્થમાં સતત સેવા હોય તો તેનો કેસ પેટા કલમ (૧) દ્વારા સંચાલિત થશે અને તેનો કેસ પેટા કલમ (૨) દ્વારા આવરી લેવાની જરૂર નથી.પેટા કલમ (૨) પેટા કલમ (૧) દ્વારા સંચાલિત ન હોય તેવી પરિસ્થિતિની કલ્પના કરે છે.અને પેટા કલમ (૨) એ હકીકત હોવા છતાં કે તેણે એક વર્ષના સમયગાળા માટે અવિરત સેવા આપી નથી પરંતુ તેણે ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન ૨૪૦ દિવસના સમયગાળા માટે સેવા આપી છે તે હકીકત હોવા છતાં એક વર્ષના

સમયગાળા માટે સતત સેવામાં રહેલા કામદાર સાથે વ્યવહાર કરવા માટે એક કાલ્પનિક જોગવાઈ કરે છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, પેટા કલમ ૨ (એ) માં ઘડવામાં આવેલી કલ્પનાને લાગુ કરવા માટે પહેલા સંબંધિત તારીખ, એટલે કે સેવાની સમાપ્તિની તારીખ નક્કી કરવી જરૂરી છે, જેની ફરિયાદ નીચે મુજબ છે. પુનર્વસવાટ.તે તારીખ નક્કી થયા પછી, છટાણીની તારીખ પહેલાના ૧૨ મહિનાના સમયગાળા સુધી પાછા જાઓ અને પછી ખાતરી કરો કે ૧૨ મહિનાના સમયગાળાની અંદર, કર્મચારીએ ૨૪૦ દિવસના સમયગાળા માટે સેવા આપી છે કે કેમ. જો પેટા કલમ ૨ (એ) માં ઘડવામાં આવેલી કાલ્પનિક માન્યતા અનુસાર કામદારની તરફેણમાં આ ત્રણ તથ્યોનો હકારાત્મક જવાબ આપવામાં આવે તો એવું માનવું પડશે કે કામદાર એક વર્ષના સમયગાળા માટે સતત સેવામાં છે અને તે કલમ ૨પએફમાં ઘડવામાં આવેલી લાયકાતને સંતોષશે. શુદ્ધ વ્યાકરણની રચના પર એવી દલીલ કે કલમ ૨પ બી ની પેટા કલમ (૨) નો ઉપયોગ કરવા માટે પણ કામદાર એક વર્ષના સમયગાળા માટે સતત સેવામાં હોવાનું દર્શાવવું આવશ્યક છે, તે પેટા કલમ (૨) ને અયોગ્ય બનાવશે અને સામાજિક રીતે ફાયદાકારક કાયદાને આ અસ્વીકાર્ય ધારણા દ્વારા પીછેહઠ મળશે. આ દલીલને પહેલા પેટા વિભાગ (૨) ની શુદ્ધ વ્યાકરણની રચના પર નકારી કાઢવી જોઈએ. અને કોઈ પણ સંજોગોમાં, બાંધકામની તરફેણમાં આવી કોઈ વસ્તુ હોય તો પણ, તેને

આ આધાર પર નકારી કાઢવી જોઈએ કે તે પેટા કલમ રજૂ કરશે. (૨)
ઓટિયોસ.પેટા વિભાગની ભાષા (૨) તે એટલું સ્પષ્ટ અને અસંદિગ્ધ
છે કે આપણે તેના પર મૂકેલા અર્થઘટનને યોગ્ય ઠેરવવા માટે કોઈ
પૂર્વવર્તી જરૂરી નથી.પરંતુ જેમ શ્રી માર્કડાએ કેટલાક અધિકારીઓનો
ઉલ્લેખ કર્યો છે, અમે ટૂંકમાં તેમની નોંધ લઈશું. ૧૩ સુર એનામેલ એન્ડ
સ્ટેમ્પિંગ વર્ક્સ (પી) લિમિટેડ વિ.તેમના કામદારો, (૧૯૬૪) ૩
એસસીઆર ૬૧૬:(એ. આઈ. આર. ૧૯૬૩ એસ. સી. ૧૯૧૪) એ
કલમ ૨૫ બી નો ઉલ્લેખ કર્યો હતો કારણ કે તે પછી કલમ ૨ (ઈ. ઈ.
ઈ.) સાથે વાંચવામાં આવી હતી જે સતત સેવાની વ્યાખ્યા આપે છે, આ
અદાલતે (એ. આઈ. આર. ના પી. ૧૯૧૭ પર) નીચે મુજબ ચુકાદો
આપ્યો હતો:

"તેથી સ્થિતિ એ છે કે ૧૧ કેલેન્ડર મહિના કરતાં ઓછા સમય માટે
રોજગારના સમયગાળા દરમિયાન આ બે વ્યક્તિઓએ ૨૪૦
દિવસથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હતું.અમારા મતે તે કલમ ૨૫
બી ની જરૂરિયાતને સંતોષશે નહીં. કામદારને ઉદ્યોગમાં એક વર્ષની
સતત સેવા પૂર્ણ કરી હોવાનું ગણી શકાય તે પહેલાં તે દર્શાવવું
આવશ્યક છે કે તે ઓછામાં ઓછા ૧૨ કેલેન્ડર મહિના માટે
કાર્યરત હતો અને તે પછી તે ૧૨ કેલેન્ડર મહિના દરમિયાન તેણે

ઓછામાં ઓછા ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું હતું.જ્યાં, વર્તમાન કેસની જેમ, કામદારોને ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા માટે બિલકુલ નોકરી આપવામાં આવી નથી, ત્યાં કામના વાસ્તવિક દિવસોની સંખ્યા ૨૪૦ દિવસ કે તેથી વધુ છે કે કેમ તે તપાસવું બિનજરૂરી બને છે.કારણ કે, કોઈ પણ સંજોગોમાં, કલમ ૨૫ બી ની જરૂરિયાતો માત્ર કાર્યકારી દિવસોની સંખ્યા ૨૪૦ દિવસથી ઓછી ન હોવાની હકીકતથી સંતુષ્ટ થશે નહીં.

જો કલમ ૨૫બીમાં સુધારો કરવામાં આવ્યો ન હોત, તો ઉપરોક્ત કેસમાં તેને જે અર્થઘટન મળ્યું તે આપણા માટે બંધનકર્તા હોત.જો કે, કલમ ૨૫ બી અને કલમ ૨ (ઇ. ઇ. ઇ.) ઔદ્યોગિક વિવાદ (સુધારા) અધિનિયમ, ૧૯૬૪ દ્વારા સુધારાનો વિષય છે.કલમ ૨ (ઇઇઇ) ને દૂર કરવામાં આવી હતી અને કલમ ૨૫બી માં સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો.૧૯૬૪ ના સુધારા અધિનિયમ દ્વારા તેના સુધારા પહેલા, કલમ ૨૫ બી નીચે મુજબ વાંચે છે:

"એસએસના હેતુઓ માટે.૨૫ સી અને ૨૫એફ એવા કામદાર કે જેણે ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન ઉદ્યોગમાં ઓછામાં ઓછા ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું હોય, તેણે સતત એક વર્ષ કામ કર્યું હોવાનું માનવામાં આવશે.

ઉધોગમાં સેવા " .

૧૪ અમે પહેલેથી જ કલમ ૨૫ બી કાઢી નાંખ્યું છે કારણ કે તેના સુધારા અને ભાષામાં ફેરફાર એ કાયદાકીય સ્પષ્ટીકરણ છે જેની નોંધ લેવી આવશ્યક છે. હકીકતમાં, આપણે આ પાસા પર વધુ વિસ્તરણ કરવાની જરૂર નથી કારણ કે સુરેન્દ્ર કુમાર વર્મા અને ઓઆરએસ. વિ.કેન્દ્ર સરકાર ઔદ્યોગિક અને શ્રમ અદાલત, નવી દિલ્હી, (૧૯૮૦) ૪ એસ. સી. સી. ૪૪૩:(એ. આઈ. આર. ૧૯૮૧ એસ. સી. ૪૨૨), ચિન્નાપ્પા રેડ્ડી.જે., સુધારાની નોંધ લીધા પછી અને સુર એનામેલ એન્ડ સ્ટેમ્પિંગ વર્ક્સ (પી) લિમિટેડ કેસ (એ. આઈ. આર. ૧૯૬૩ એસ. સી. ૧૯૧૪) માં નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કર્યા પછી, જે (એ. આઈ. આર. ના પી. ૪૨૬ પર) નીચે મુજબ ધારવામાં આવ્યો હતો:

"૧૯૬૪ના અધિનિયમ ૩૬ દ્વારા લાવવામાં આવેલા આ ફેરફારો સ્પષ્ટપણે એવી જોગવાઈ કરવા માટે તૈયાર કરવામાં આવ્યા હોવાનું જણાય છે કે જે કર્મચારીએ વાસ્તવમાં બાર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન ૨૪૦ દિવસથી ઓછામાં ઓછા ૫૩૪ દિવસ નોકરીદાતા હેઠળ કામ કર્યું હોય, તે એક વર્ષના સમયગાળા માટે સતત સેવામાં હોવાનું માનવામાં

આવશે, પછી ભલે તે હકીકતમાં એક વર્ષના સમયગાળા માટે આવી સતત સેવામાં હોય કે ન હોય.તે પૂરતું છે કે તેણે ૧૨ મહિનાના સમયગાળામાં ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું છે, તે જરૂરી નથી કે તે એક આખું વર્ષ નોકરીદાતાની સેવામાં હોવો જોઈએ.

એક સંમત ચુકાદામાં ન્યાયમૂર્તિ પાઠક કલમ ૨૫ બી (૨) ના આ અર્થઘટન સાથે સંમત થયા હતા.તેથી, સૈદ્ધાંતિક અને પૂર્વવર્તી એમ બંને રીતે એવું માનવું આવશ્યક છે કે કલમ ૨૫ બી (૨) એવી પરિસ્થિતિને સમજે છે કે જ્યાં કામદાર ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા માટે નોકરીમાં નથી, પરંતુ ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળાની અંદર ૨૪૦ દિવસના સમયગાળા માટે સેવા આપી છે, જે સંબંધિત તારીખથી શરૂ થાય છે અને ગણતરી કરવામાં આવે છે, એટલે કે છટાણીની તારીખ.જો તેણે કર્યું હોય, તો તે કલમ ૨૫ બી અને પ્રકરણ વી. એ. ના હેતુ માટે એક વર્ષના સમયગાળા માટે સતત સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવશે.

[ભાર મૂકવામાં આવે છે]

૫.૭ ઉપરોક્ત ચુકાદો હજુ પણ અમલમાં છે અને સર્વોચ્ચ અદાલતે સુરેન્દ્રનગર જિલ્લા પંચાયત વિરુદ્ધ દહ્યાભાઈ અમરસિંહ [(૨૦૦૫) ૮ એસસીસી ૭૫૦] અને ગૌરી શંકર [સુપ્રા] ના કેસમાં ઉપરોક્ત બાબતોનો પુનરોચ્ચાર કર્યો હતો.ગૌરી શંકરના કેસમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે [૧] જસમેર સિંહ વિરુદ્ધ

હરિયાણા રાજ્ય [(૨૦૧૫) ૪ એસ. સી. સી. ૪૫૮], [૨] ગૌરી શંકર વિરુદ્ધ રાજ્ય [૨૦૧૪ એસ. સી. સી. ઓનલાઇન રાજ ૯૩૬], રાજસ્થાન રાજ્ય વિરુદ્ધ ગૌરી શંકર [વીપી (સી) નં.૪૨૫૩,૨૦૦૨નો આદેશ, તારીખ ૧૮.૧૧.૨૦૧૩, [૪] હરજિંદર સિંહ વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય વેરહાઉસિંગ કોર્પોરેશનના કેસોમાં અગાઉના તમામ નિર્ણયોની સમીક્ષા કરી હતી.[[(૨૦૧૦)૩ એસ. સી. સી. ૧૯૨], [૫] મદન પાલ સિંહ વિરુદ્ધ યુ. પી. રાજ્ય [[(૨૦૦૦) ૧ એસ. સી. સી. ૬૮૩], [૬], સમિષ્ઠા દુબે વિરુદ્ધ સિટી બોર્ડ, ઇટાવા [(૧૯૯૯) ૩ એસ. સી. સી. ૧૪], [૭] એચ, ડી. સીંઘ વિરુદ્ધ આરબીઆઈ [(૧૯૮૫) ૪ એસ. સી. સી. ૨૦૧], [૮] ગોપાલ કૃષ્ણાજી કેતકર વિરુદ્ધ મોહમ્મદ.હાજી લતીફ [એઆઈઆર ૧૯૬૮ એસસી ૧૪૧૩], [૯] બિલ્તુ રામ વિ. જૈનંદન પ્રસાદ [૧૯૬૫ની સિવિલ અપીલ નં. ૧૯૬૫ નુ ૯૪૧], [૧૦] સૈયદ ચાકુબ વિ. કે. એસ. રાધાકીષ્ણન [એઆઈઆર ૧૯૬૪ એસસી ૪૭૭], [૧૧] મૈસૂર રાજ્ય વિ. ગોલ્ડ માઈન્સના કામદારો [એઆઈઆર ૧૯૫૮ એસસી ૯૨૩] અને એવું માન્યું હતું કે નોકરીદાતા દ્વારા મસ્ટર રોલનું ઉત્પાદન ન કરવું, પ્રતિકૂળ નિષ્કર્ષ કાઢી શકાય છે અને ન્યાયિક સમીક્ષાનો અવકાશ એટલે કે ભારતના બંધારણની કલમ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ દખલગીરી, ઉચ્ચ અદાલતે પુનઃસ્થાપન અને ભાવિ પગારના ચુકાદામાં દખલગીરી કરવામાં ભૂલ કરી હતી.આ અપીલની હકીકતોમાં પણ, શ્રમ અદાલતના તારણોને પૂરતા અને નક્કર કારણો સાથે પુરાવા દ્વારા સમર્થન આપવામાં આવે છે અને રિટ કોર્ટ પાસે

આ અદાલતને સહમત કરવા અને સમજાવવા માટે કોઈ કારણ અને સામગ્રી રેકૉર્ડ પર ન હતી.એકવાર શ્રમ અદાલતના આવા તારણોમાં દખલગીરી ન હોવાનું માનવામાં આવે, તો પરિણામે વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા સાતત્ય અને/અથવા વેતન પાછું લેવાનું ટકાઉ નથી.સર્વોચ્ચ અદાલતે પરિચ્છેદ ૨૦,૨૨,૨૩ અને ૨૪માં નીચે મુજબ ચુકાદો આપ્યો હતો:

“૨૦ તે વિવાદમાં નથી કે કામદારને વર્ષ ૧૯૮૭ માં પ્રતિવાદી પ્રસ્થાન સાથે કાર્યરત કરવામાં આવ્યો હતો અને બંને પક્ષો દ્વારા રજૂ કરાયેલા ભૌતિક પુરાવાના આધારે અને તે ઉપલબ્ધ ન હોવાના આધારે મસ્ટર રોલ્સની બિન-પ્રો ડક્શનની ગેરહાજરીમાં, પ્રતિવાદી વિભાગની કઈ દલીલને શ્રમ અદાલત દ્વારા યોગ્ય રીતે સ્વીકારવામાં આવતી નથી અને તેણે હકીકત ધારણાના તારણો નોંધ્યા છે કે કામદારએ ૧.૧.૧૯૮૭ થી ૧.૪.૧૯૯૨ સુધી કામ કર્યું છે.શ્રમ અદાલતે તેમના દ્વારા જાળવવામાં આવેલા મસ્ટર રોલ્સના બિન-પ્રો ડક્શન અંગે પ્રતિકૂળ તારણ કાઢ્યું છે, આ સંબંધમાં, ગોપાલ કૃષ્ણાજી કેતકર વિરુદ્ધ મોહમ્મદ હાજી લતીફ અને અન્યના કેસમાં આ અદાલતના ચુકાદાનો સંદર્ભ આપવો ઉપયોગી થશે. [એઆઈઆર ૧૯૬૮ એસસી ૧૪૧૩] જેમાં તે આ રીતે યોજાયો હતો:[એર પી.૧૪૧૬, પેરા ૫]:

"પ.....જો સાબિતીનો બોજ પક્ષ પર ન હોય તો પણ અદાલત પ્રતિકૂળ નિષ્કર્ષ કાઢી શકે છે જો તે તેના કબજામાં રહેલા મહત્વપૂર્ણ દસ્તાવેજોને અટકાવે છે જે મુદ્દા પરના તથ્યો પર પ્રકાશ પાડી શકે છે.અમારા મતે, હકીકતોની ચોક્કસ સ્થિતિ પર આધાર રાખવા ઈચ્છતા લોકો માટે તે યોગ્ય પ્રથા નથી કે તેઓ અદાલત પાસેથી તેમના સ્થાયી સત્રમાં જે શ્રેષ્ઠ પુરાવા છે તે અટકાવે જે વિવાદમાં રહેલા મુદ્દાઓ પર પ્રકાશ પાડી શકે અને તેના પર આધાર રાખી શકે.મુરુગેસમ પિલ્લઈ વિરુદ્ધ જ્ઞાન સંબંધ પંડારા સન્નધી [(૧૯૧૬૦૧૭) ૪૪ આઈએ ૯૮] માં, ભગવાન શોએ નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

"પુરાવાઓની જવાબદારીના અમૂર્ત સિદ્ધાંત પર વિશ્વાસ કરીને અને તે મુજબ, અદાલતોને તેના નિર્ણય માટે શ્રેષ્ઠ સામગ્રી પ્રદાન કરવામાં નિષ્ફળ રહીને, મહત્વપૂર્ણ દસ્તાવેજો અથવા માહિતી ધરાવતા લોકો માટે ભારતીય પ્રક્રિયામાં એક પ્રથા વિકસી છે.ત્રીજા પક્ષોના સંદર્ભમાં, આ સાચું હોઈ શકે છે કારણ કે દાવાના સંચાલન માટે તેમની કોઈ જવાબદારી નથી પરંતુ દાવાના પક્ષકારોના સંદર્ભમાં, તેમના લોર્ડશીપ્સના અભિપ્રાયમાં, અદાલતમાંથી તેમના કબજામાં રહેલા લેખિત પુરાવાને રોકવા માટે હકીકતોની ચોક્કસ સ્થિતિ પર આધાર રાખવા માંગતા લોકો માટે યોગ્ય પ્રથાનો વ્યુત્ક્રમ છે જે પ્રસ્તાવ પર પ્રકાશ પાડશે.

આ અદાલત દ્વારા તાજેતરના ચુકાદા બિલ્તુ રામ એન્ડ ઓર્સ. વી. માં મંજૂરી સાથે આ ફકરો ટાંકવામાં આવ્યો હતો. જૈનંદન પ્રસાદ અને અન્ય. તે કિસ્સામાં, માઉન્ટમાં ન્યાયિક સમિતિના નિર્ણયમાંથી નીચેના પાસ ઋષિ પર પ્રતિવાદીઓ વતી નિર્ભરતા મૂકવામાં આવી હતી. બિલાસ કુંવર વિરુદ્ધ દેસરાજ રણજીત સિંહ [(૧૯૧૪-૧૫) ૪૨ આઈએ ૨૦૨]:[આઈ. એ. પી. ૨૦૬]

"પરંતુ તે વાદી માટે એવા કોઈ પણ દસ્તાવેજો રજૂ કરવાનું ટાળવા માટે ખુદ્ધું છે કે જેને તે અપ્રસ્તુત માને છે; જો અન્ય વાદી અસંતુષ્ટ હોય તો તેણે દસ્તાવેજોના સોગંદનામા માટે અરજી કરવી જોઈએ અને તે આવા સોગંદનામામાં તેને જે દેખાય છે તે તમામની તપાસ અને રજૂઆતને સુસંગત અને યોગ્ય ગણાવી શકે છે. જો તે આમ કરવામાં નિષ્ફળ જાય, તો ન તો તે અને ન તો તેના સૂચન પર કોર્ટ આવા કોઈપણ દસ્તાવેજોની સામગ્રી અંગે કોઈ નિષ્કર્ષ કાઢવા માટે હકદાર છે.

૨૧ XXX

૨૨ ઉચ્ચ ન્યાયાલયના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે હરજિંદર સિંહ [(૨૦૧૦) ૩ એસ. સી. સી. ૧૯૨] ના કેસમાં આ અદાલત દ્વારા

નિર્ધારિત કાયદાકીય સિદ્ધાંતો અનુસાર ભારતના બંધારણની કલમ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ તેમના અધિકારક્ષેત્રને વટાવી દીધું છે, જેમાં આ અદાલતે આ રીતે ચુકાદો આપ્યો છે:[એસસીસી પી.૨૦૫, પેરા ૨૧]:

"૨૧ સમાપન કરતા પહેલા, અમે એવું અવલોકન કરવાનું અનિવાર્ય માનીએ છીએ કે વર્તમાન જેવી બાબતોમાં બંધારણની કલમ ૨૨૬ અને/અથવા ૨૨૭ હેઠળ અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરતી વખતે, ઉચ્ચ અદાલતો એ ધ્યાનમાં રાખવા માટે બંધાયેલી છે કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ અને અન્ય સમાન કાયદાકીય સાધનો સામાજિક કલ્યાણ કાયદાઓ છે અને બંધારણની પ્રસ્તાવનામાં નિર્ધારિત લક્ષ્યો અને સામાન્ય રીતે તેના ભાગ ૪ માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓ અને ખાસ કરીને કલમ ૩૮,૩૯ (એ) થી (ઈ), ૪૩ અને ૪૩ એ ને ધ્યાનમાં રાખીને તેનો અર્થઘટન કરવું જરૂરી છે, જે રાજ્યને સુરક્ષિત રાખવાનો આદેશ આપે છે. લોકોના કલ્યાણને પ્રોત્સાહન આપવા, પુરુષો અને સ્ત્રીઓ વચ્ચે સમાનતા સુનિશ્ચિત કરવા અને સામાન્ય હિતને ટેકો આપવા માટે સમુદાયના ભૌતિક સંસાધનોની સમાન વહેંચણી અને કામદારોને તેમની બાકી રકમ મળે તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે એક મહત્વપૂર્ણ આદેશ.કરતાં વધુ ૪૧ વર્ષો પહેલા, જે. ગજેન્દ્રગડકરે અભિપ્રાય આપ્યો હતો કે:

"૧૦ સામાજિક અને આર્થિક ન્યાયનો ખ્યાલ એ ક્રાંતિ અને મહત્વનો જીવંત ખ્યાલ છે; તે લોકોને પોષણ આપે છે. કાયદાનું શાસન અને કલ્યાણકારી રાજ્યના આદર્શ માટે અર્થ અને મહત્વ "

મૈસૂર રાજ્ય વિ. સોનાની ખાણોના કામદારો [એપીઆર ૧૯૫૮ એસસી ૯૨૩] "

આ અદાલત દ્વારા જસમેર સિંહ વિરુદ્ધ હરિયાણા રાજ્ય [(૨૦૧૫) ૪ એસ. સી. સી. ૪૫૮] માં આ સિદ્ધાંતનો પુનરોચ્ચાર કરવામાં આવ્યો છે.

૨૪ તેથી, ઉપરોક્ત કેસને ધ્યાનમાં રાખીને, વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે ભારતના બંધારણની કલમ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ તેની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને ચુકાદાની તારીખથી પુનઃસ્થાપનની તારીખ સુધી પુનઃસ્થાપન અને ભાવિ પગારના ચુકાદામાં ભૂલથી દખલ કરી હતી, જે શ્રમ અદાલત દ્વારા યોગ્ય રીતે પસાર કરવામાં આવી હતી, જેમાં વિવાદના મુદ્દાઓના જવાબમાં માન્ય અને નક્કર કારણો નોંધવામાં આવ્યા હતા કે કામદારએ ૧.૧.૧૯૮૭ થી ૧.૪.૧૯૯૨ સુધી કામ કર્યું છે અને પ્રતિવાદી વિભાગ દ્વારા કાયદાની કલમ ૨૫એફ, ૨૫ G અને ૨૫ H હેઠળ ફરજિયાત જરૂરિયાતોનું પાલન ન કરવું કામદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની તેની કાર્યવાહીને કાયદાકીય રીતે રદબાતલ ગણાવી હતી અને તેના બદલે ઉચ્ચ અદાલતે ભૂલથી પુનઃસ્થાપનના બદલામાં રૂ.

૧,૫૦,૦૦૦ નું વળતર આપ્યું હતું.વિદ્વાન સિંગલ જજ અને તેમના સુપરવાઈઝરી અધિકારક્ષેત્ર હેઠળની ડિવિઝન બેન્ચે રીઈન સ્ટેટમેન્ટના બદલામાં વળતર આપીને ચુકાદામાં ફેરફાર કરવો ન જોઈએ, જે આ અદાલત દ્વારા મુકદ્દમામાં નિર્ધારિત કાયદાના સારી રીતે સ્થાપિત સિદ્ધાંતોની વિરુદ્ધ છે.”

૬ ૨૦૧૧ની સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં.૭૫૪૯ અને સંલગ્ન બાબતોમાં પસાર થયેલા સામાન્ય મૌખિક ચુકાદાના પેરા ૧૧માં વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે કેટલાક તારણો અને તારણો નોંધ્યા હતા, જે નીચે મુજબ વાંચે છે:

“૧૧ રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ પુરાવાના પ્રકાશમાં શીખી શ્રમ અદાલત નિષ્કર્ષ પર પહોંચી છે અને હકીકતના તારણો નોંધ્યા છે કે:

((ક) સંબંધિત દાવેદારોને અરજદાર મંડળ દ્વારા નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા;

(બી) સંબંધિત દાવેદારોએ અરજદાર બોર્ડ સાથે ૯ વર્ષથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હતું;

(સી) અરજદાર બોર્ડ રેકૉર્ડ મસ્ટર રોલ અથવા હાજરી રજિસ્ટર પર મૂકવામાં નિષ્ફળ ગયું અને તેથી સંબંધિત દાવેદારોએ ૨૪૦

દિવસ સુધી કામ કર્યું હતું તેની અસર માટે પ્રતિકૂળ નિષ્કર્ષ કાઢવો જરૂરી હતો;

(ડી) જ્યારે સંબંધિત દાવેદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી ત્યારે છટણી વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું ન હતું અને તેથી કલમ ૨૫ એફ હેઠળ સૂચવવામાં આવેલી શરતનો ભંગ કરવામાં આવ્યો હતો;

(ઈ) સંબંધિત દાવેદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવે તે પહેલાં અરજદાર બોર્ડે પરિષ્કૃતિની યાદી તૈયાર કરી ન હતી અને પ્રદર્શિત કરી ન હતી અને તેથી નિયમ ૮૧ હેઠળની શરતનો ભંગ કરવામાં આવ્યો હતો; (એફ) સંબંધિત દાવેદારોને બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા જ્યારે સંબંધિત દાવેદારોના જુનિયર અન્ય વ્યક્તિઓને સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હતા.

૬.૨ પેરા ૧૨ માં, વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે વધુમાં જણાવ્યું છે કે તારણો પુરાવા અને પૂરતા અને નક્કર કારણો દ્વારા સમર્થિત છે, જે નીચે મુજબ વાંચે છે:

“૧૨ હકીકતના ઉપરોક્ત તારણો તે સામગ્રી પર આધારિત છે જે વિદ્વાન અદાલતના રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ હતી.તારણો પુરાવા અને પૂરતા અને નક્કર કારણો દ્વારા સમર્થિત છે.કોર્ટને અલગ પાડવા અને તારણોને બાજુ પર મૂકવા માટે સમજાવવા અને સમજાવવા માટે કોઈ કારણ અથવા સામગ્રી રેકૉર્ડ પર નથી.અરજદાર કોર્ટ દ્વારા નોંધાયેલા તારણો અને તારણો સામે આધાર બનાવવામાં અને/અથવા કોઈ પુરાવા બતાવવામાં નિષ્ફળ ગયો છે.”

૬.૩ ઉપરોક્ત હોવા છતાં, કામદારોને લગભગ ૮ થી ૧૦ વર્ષ સુધી સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હતા અને તેઓ સતત રોકાયેલા હતા, અને કાયદા, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫એફનું સ્પષ્ટ ઉદ્દેશન વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે નોંધ્યું હતું, પરંતુ માત્ર આ આધાર પર સેવા ચાલુ રાખવાનો ઇનકાર કર્યો હતો કે આવા કર્મચારીઓની પસંદગી કાયદાની પ્રક્રિયાને અનુસરીને કરવામાં આવી ન હતી અને તેમની નિમણૂક કાયમી સંસ્થા પર કોઈ ખાલી જગ્યા અથવા પદ પર કરવામાં આવી ન હતી.વધુમાં, જ્યારે કેઝ્યુઅલ મજૂરોને આવા કર્મચારીઓની નિમણૂક કરવા માટે અધિકૃત અધિકારીઓ અથવા સત્તાવાળાઓ દ્વારા નિયુક્ત કરવામાં આવે છે અને ૮ થી ૧૦ વર્ષથી વધુ સમય સુધી કામ કરવાનું ચાલુ રાખે છે અને કલમ ૨૫એફ, ૨૫જી અને ૨૫એચ નું સ્પષ્ટ ઉદ્દેશન જોવા મળે છે, ત્યારે વિદ્વાન સિંગલ જજ

દ્વારા સાતત્ય દૂર કરવું કાયદાની વિરુદ્ધ છે અને તે હદ સુધી અમે આ તમામ અપીલમાં વિવાદિત ચુકાદાઓમાં દખલ કરવા તરફ વલણ ધરાવીએ છીએ.

૬.૪ શ્રમ અદાલત અથવા આ અદાલત સમક્ષ મુકદ્દમાની તે પેન્ડન્સી કર્મચારીઓને સાતત્યથી વંચિત રાખવાના માર્ગમાં નહીં આવે.અમે શ્રમ અદાલતના ચુકાદાને પુનઃસ્થાપિત કરીએ છીએ કારણ કે કામદારોને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે છે અને તેમને અપીલકર્તા-કામદારોને રૂ.૨૫,૦૦૦/દરેકના ખર્ચની એક સામટી ચુકવણી સાથે સેવામાં સાતત્ય આપવામાં આવે છે.

૬.૫ વિદાય પહેલાં, રેકૉર્ડ પર જે બહાર આવે છે તે એ છે કે વૈધાનિક જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘનના કિસ્સામાં. અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫એફ, ૨૫જી, ૨૫એચ, સામાન્ય રીતે આવા ઉલ્લંઘનના પરિણામે, કામદારો પુનઃસ્થાપન, સેવાની સાતત્યતા અને બેકવેજનો હકદાર છે.જ્યારે નિયોક્તાની કાર્યવાહી અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની ઉપરોક્ત જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘનમાં જોવા મળે છે, ત્યારે એક સામટી રકમનો ઉપાય અનુસરવો પડતો નથી અને શ્રમ અદાલત દ્વારા પુનઃસ્થાપનનો આદેશ આપવો પડે છે કારણ કે આવા ઉલ્લંઘન ગેરકાયદેસર છે.આપેલ કિસ્સામાં, જ્યારે કામદારોના દાવાના સમર્થનમાં કોઈ સામગ્રી ઉપલબ્ધ ન હોય અને નોકરીદાતા પણ એ સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ

જાય કે કામદારો સેવામાં ન હતા અથવા નોકરીદાતાની ભૂમિકા પર ન હતા અને નોકરીદાતા અથવા કર્મચારીની નિમણૂક કરવાની સત્તાઓ-કામદારો સંપૂર્ણપણે ગેરહાજર હતા અને તે સત્તા અથવા અધિકારીને આમ કરવા માટે કોઈ અધિકારક્ષેત્ર ન હતું, આ પ્રકારની સાબિત હકીકત પર, સેવા અને બેકવેજની સાતત્યતા અટકાવવાનો આદેશ પસાર કરી શકાય છે, જેમ કે અપીલના સંબંધિત જૂથમાં ૨૦૧૭ ના લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૭૩૫ છે, જે જુનાગઢ નગરપાલિકા સામે કર્મચારીઓ દ્વારા પસંદ કરવામાં આવે છે અને તારીખ ૧૨.૦૩.૨૦૧૮ ના સામાન્ય મૌખિક ચુકાદા દ્વારા નિર્ણય લેવામાં આવે છે.

૬.૬ શ્રમ અદાલત સમક્ષ અને ત્યારબાદ રિટ કોર્ટ સમક્ષ મુકદ્દમાની તે પેન્ડન્સી, આવી પેન્ડન્સીની લાંબી મુદત કામદારોને બેકવેજને નકારી કાઢવાનો કોઈ આધાર નથી, કારણ કે આવી પેન્ડન્સી કામદારોની ભૂલ અથવા કોઈપણ બેદરકારીને કારણે નથી અને તે અદાલત સમક્ષ વિવિધ કેસોની મોટી બાકી રકમ અને પેન્ડન્સીને કારણે છે.

૬.૭ હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ [ઉપરોક્ત], ગૌરી શંકર [ઉપરોક્ત] અને સુદર્શન રાજપૂત [ઉપરોક્ત] ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા નિર્ધારિત કાયદો આજે પણ સારો કાયદો છે અને ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જે. કે.સીન્થેસીસ લિમિટેડ [ઉપરોક્ત] ને દીપાલી ગુંડુ સુરવસે [ઉપરોક્ત] માં

તેમના લોર્ડશીપ્સ દ્વારા અલગ પાડવામાં આવ્યો હતો અને તે ઇન્ક્યુરિયમ અનુસાર રાખવામાં આવ્યો હતો, જેના માટે આ અદાલત કોઈ અલગ વિચારણા કરી શકતી નથી.

૬.૮ ઉપરોક્ત ઉપરાંત, અપીલના વર્તમાન જૂથમાં, સંદર્ભ વધારવામાં વિલંબ એક વર્ષથી વધુ નથી, અને તેથી, શ્રમ અદાલત અને આ અદાલત સમક્ષ કાર્યવાહીની પેન્ડિંગ કામદારોને સાતત્ય પ્રદાન કરવાના માર્ગમાં નહીં આવે.કાયમી સંસ્થા અથવા કોઈ પણ ઉપલબ્ધ ખાલી જગ્યા અથવા કાયમી સંસ્થામાં નિમણૂકનો તે સ્ત્રોત અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની જોગવાઈઓ હેઠળ છટાણીની બાકી રકમ આપવા માટે પૂર્વશરત નથી અને જ્યારે આ સંબંધમાં શ્રમ અદાલતના સ્પષ્ટ તારણો હોય અને એકલ ન્યાયાધીશે જાણ્યું હોય કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા લેવામાં આવેલા તારણો અને તારણો નક્કર કારણોસર આધારિત હતા, ત્યારે અમે દરેક અપીલમાં સમાવિષ્ટ નિર્દેશને પુનઃસ્થાપિત કરીએ છીએ, એટલે કે કામદારોને બેકવેઝ વિના સાતત્ય સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવા.

૭ ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાનમાં રાખીને, આ તમામ અપીલને આંશિક રીતે મંજૂરી આપવામાં આવી છે અને ૨૦૧૧ની વિશેષ દિવાની અરજી નં.૭૫૪૯ અને સંબંધિત બાબતો અને ૨૦૧૨ની વિશેષ દિવાની અરજી નં.૨૧૫૬ અને

સંબંધિત બાબતોમાં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા આપવામાં આવેલા ૧૯.૦૪.૨૦૧૬ અને ૨૫.૧૧.૨૦૧૬ ના સામાન્ય મૌખિક ચુકાદાઓને અનુક્રમે કામદારોને સેવાની સાતત્યતા આપવા અને દરેક કામદારને મુકદ્દમાના ખર્ચ માટે રૂ.૧,૦૦૦/એક સામટી રકમ આપવાની હદ સુધી સુધારવામાં આવ્યા છે.

(અનંત એસ. દવે, ન્યાયમૂર્તી શ્રી)

(બરિન વૈષ્ણવ, ન્યાયમૂર્તી શ્રી)

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.