

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 ન્યાયાલય, અમદાવાદ ખાતે

આર/વિશેષ દિવાની અરજી નંબર ૧૩૭૪૪/૨૦૦૪ માં

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અરજી નંબર ૯૩૦/૨૦૧૭

ની સાથે

વિશેષ દિવાની અરજી નંબર ૧૩૭૪૪/૨૦૦૪ માં

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અરજી નંબર ૧૮૯૯/૨૦૧૭

મંજૂરી અને સહી માટે :

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જે. બી. પારડીવાલા

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ સુશ્રી વૈભવી ડી. નાણાવટી

=====

૧	શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે?	હા.
૨	પત્રકારોને રીફર કરવામાં આવે કે નહીં?	હા.
૩	શું માનનીય ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની ઉચિત નકલ જોવા માંગે છે?	ના.
૪	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ કરવામાં	ના.

	આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે?	
--	---	--

શરદકુમાર એલ પંડ્યા અને ૩ અન્ય (ઓ)

વિરુદ્ધ

ઓએનજીસી લિમિટેડ અને ૩ અન્ય (ઓ)

ઉપસ્થિતિ

અપીલકર્તા (ઓ) નંબર ૧,૨,૩,૪ તરફે શ્રી દ્વિજેન જોશી (૮૫૧૮)

સામાવાળા(ઓ) નંબર ૧ તરફે મેસર્સ ત્રિવેદી અને ગુપ્તા (૯૪૯) માટે શ્રી ધોત્રે,
એડવોકેટ

સામાવાળા(ઓ) નંબર ૩,૪ માટે નિયમની બજવાણી (૬૪)

કોરમ:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જે. બી. પારડીવાલા

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ સુશ્રી વૈભવી ડી. નાણાવટી

તારીખ: ૧૩/૦૭/૨૦૨૧

સામાન્ય મૌખિક ચુકાદો

(પીઠ્ઠિઆર : માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જે. બી. પારડીવાલા)

૧ આ અદાલતના વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા સામાન્ય ચુકાદા

અને આદેશમાંથી બંને શીર્ષકવાળી અપીલ ઊભી થાય છે, તેથી તે સમાન રીતે

સુનાવણી માટે લેવામાં આવી હતી અને આ સામાન્ય ચુકાદા અને આદેશ દ્વારા તેનો નિકાલ કરવામાં આવી રહ્યો છે.

૨ સગવડતા માટે, લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નંબર ૯૩૦/૨૦૧૭ ને મુખ્ય બાબત તરીકે ગણવામાં આવે છે.

૩ લેટર્સ પેટન્ટની કલમ ૧૫ હેઠળની આ અપીલ ઓઈલ એન્ડ નેચરલ ગેસ કોર્પોરેશન લિમિટેડ (મૂળ રિટ અરજદાર) દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ અરજીના મૂળ સામાવાળાઓ નંબર ૧ થી ૪ (કામદારો) ના કહેવા પર છે અને આ અદાલતના વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા ૨૪ મી એપ્રિલ ૨૦૧૭ ના રોજ વિશેષ નાગરિક અરજી નંબર ૧૩૭૪૪/૨૦૦૪ માં પસાર કરાયેલા ચુકાદા અને આદેશ સામે નિર્દેશિત છે.

૪ આ અપીલને જન્મ આપતી હકીકતો નીચે પ્રમાણે સારાંશિત કરી શકાય છે:

૫ અહીં અપીલકર્તાઓને કેમ્બે પ્રોજેક્ટમાં કરારનું કામ હાથ ધરવા માટે ઓએનજીસી દ્વારા નિયુક્ત ઠેકેદાર દ્વારા રોકવામાં આવ્યા હતા.એવું લાગે છે કે કોર્પોરેશને ઠેકેદાર દ્વારા ચોક્કસ ચોક્કસ નોકરીઓ મેળવવા માટે કરાર આપ્યો હતો.તેના અનુસરણમાં, જે ઠેકેદારને કરાર આપવામાં આવ્યો હતો તે સહકારી મંડળીના સભ્યો દ્વારા કાર્યોનો અમલ કરવા માટે યોગ્ય માનવામાં આવે છે.અહીં

અપીલકર્તાઓ ઉપરોક્ત સહકારી મંડળીના સભ્યો છે.અપીલકર્તાઓને કેમ્બે પ્રોજેક્ટમાં સોસાયટીના સભ્યો તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.

૬ એવું લાગે છે કે અહીં અપીલકર્તાઓએ સામાવાળા-સોસાયટી દ્વારા અયોગ્ય અને અન્યાયી બાંધકામના મુદ્દા પર વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો અને તેને યોગ્ય સરકાર દ્વારા ઔદ્યોગિક વિવાદ તરીકે ગણવામાં આવ્યો હતો.આ વિવાદને યોગ્ય સરકાર દ્વારા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ (કેન્દ્ર) ને ચુકાદા માટે મોકલવાનો આદેશ આપવામાં આવ્યો હતો.યોગ્ય સરકાર દ્વારા ૬ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૧ના રોજ સંદર્ભનો આદેશ કર્યા પછી, તે સંદર્ભ (આઈટીસી) નંબર ૭૭/૨૦૦૧ માં પરાકાષ્ટાએ પહોંચ્યો.ટ્રિબ્યુનલે સંદર્ભનો ચુકાદો આપ્યો અને અંશતઃ તેને મંજૂરી આપી.ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશનો કાર્યકારી ભાગ આ રીતે વાંચે છે:

“આદેશ

(૧) આ સંદર્ભ અંશતઃ માન્ય છે.

(૨) આ પુરસ્કારની જાહેરાતના ૩૦ દિવસની અંદર, પ્રથમ પક્ષની સંસ્થા ઓએનજીસી કેમ્બે પ્રોજેક્ટને સંદર્ભ (૧) શરદકુમાર એલ. પંડ્યા, (૨) શ્રી રાજુભાઈ જી. રાઠોડ, (૩) શ્રી કનુભાઈ એન. દફડા અને (૪) કમલેશભાઈ એમ. પરમારના સંબંધિત કર્મચારીઓને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો આદેશ આપવામાં આવ્યો

છે.ઓએનજીસી કેમ્બે પ્રોજેક્ટ દ્વારા તેમને પરિણામી લાભ સાથે નિયમિત કર્મચારીઓ તરીકે ગણવામાં આવે છે.

(૩) પ્રથમ પક્ષ નંબર ૧ ઓ. એન. જી. સી. ને પણ નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે કે તેઓ સંબંધિત કર્મચારીઓને નિયમિત કર્મચારી ગણાવીને તેમનો અનુમાનિત પગાર નક્કી કરે અને પુરસ્કારની જાહેરાતના ૩૦ દિવસની અંદર તેમને ઉપરોક્ત પગાર અને નિયમિત કર્મચારીને પુનઃસ્થાપનની તારીખથી ઉપલબ્ધ પરિણામી લાભ આપવામાં આવશે.

(૪) સંબંધિત કર્મચારીઓને પુનઃસ્થાપિત કરીને તેમને નિયમિત કર્મચારીઓના લાભો આપવામાં આવશે અને તે પહેલાના સમયગાળા માટે અથવા મધ્યવર્તી સમયગાળા માટે બાકી ચૂકવણી માટેના કોઈપણ આદેશો પસાર કરવામાં આવશે નહીં.તેથી સંસ્થાએ તેમને કોઈ ચૂકવણી કરવાની જરૂર રહેશે નહીં.

(૫) પરંતુ જો ઉપરોક્ત સમયગાળો પૂરો થયા પછી આવા સંજોગોમાં જાહેર થયાના ૩૦ દિવસની અંદર એવોર્ડનો અમલ કરવામાં નહીં આવે તો તેઓ એવોર્ડ મુજબ લાભ મેળવવા માટે હકદાર રહેશે અને સંસ્થાએ તે મુજબ ઉપરોક્ત લાભો ચૂકવવા પડશે.”

૭ કોર્પોરેશન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા ઉપરોક્ત ચુકાદાથી અસંતુષ્ટ હોવાથી, વિશેષ નાગરિક અરજી નંબર ૧૩૭૪૪/૨૦૦૪ દાખલ કરીને આ અદાલત સમક્ષ તેને પડકારવાનું યોગ્ય માન્યું.વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે

અહીં ચાર અપીલકર્તાઓને નાણાંની દ્રષ્ટિએ એકમુશ્ત વળતર આપીને ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદામાં ફેરફાર કરવાનું યોગ્ય માન્યું.

૮ અમે વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા તેના વિવાદિત ચુકાદા અને આદેશમાં નોંધાયેલા નીચેના તારણોની નોંધ લઈએ છીએ:

[૧] કોર્પોરેશન માત્ર કરાર અધિનિયમની કલમ ૭ હેઠળ નોંધાયેલ મુખ્ય નોકરીદાતા છે. કોન્ટ્રાક્ટર કરાર શ્રમ (નિયમન અને નાબૂદી) અધિનિયમ, ૧૯૭૦ ની કલમ ૧૨ હેઠળ માન્ય લાઇસન્સ ધરાવે છે. જ્યારે ઠેકેદાર કામદારોનો હવાલો સંભાળે છે, જેનું સમાજ પ્રતિનિધિત્વ કરે છે, ત્યારે કોર્પોરેશન અને કામદારો વચ્ચે માલિક અને નોકરનો કોઈ સંબંધ રહેતો નથી. આવા સંબંધની ગેરહાજરીમાં, કામદારો કોર્પોરેશન સામે કોઈ ફરિયાદ કરવા માટે તૈયાર નથી.

[૨] અહીંના કોઈ પણ અપીલકર્તાઓની નિયમિતપણે કોર્પોરેશન દ્વારા નિમણૂક કરવામાં આવી ન હતી અને ન તો તેઓ કોઈ ભરતી પ્રક્રિયાને અનુસરીને સેવામાં કાર્યરત હતા.

[૩] ઉપરોક્ત બે તારણોના સંદર્ભમાં, અમે વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા વિવાદિત ચુકાદાના પેરા ૧૪.૧૩ ને નીચે મુજબ ટાંકીએ છીએ:

“ઉપરોક્ત રેકૉર્ડ પરથી, અરજદાર કોર્પોરેશન દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી મુખ્ય ફરિયાદ એ છે કે અરજદાર કોર્પોરેશન દ્વારા કોઈ પણ કર્મચારીની નિયમિત નિમણૂક કરવામાં આવી ન હતી કે નિયમો હેઠળ જરૂરી કોઈ ભરતી પ્રક્રિયાને અનુસરીને તેમને નોકરીમાં રાખવામાં આવ્યા ન હતા અને કોઈ પણ કર્મચારીનું પ્રતિનિધિત્વ સામાવાળા સોસાયટી દ્વારા કરવામાં આવ્યું ન હતું જ્યાં અરજદાર કોર્પોરેશનનું સીધું નિયંત્રણ છે. અરજદાર કોર્પોરેશન દ્વારા એક ચોક્કસ અરજી કરવામાં આવી છે કે તેઓ અનિવાર્યપણે સમાજના કર્મચારીઓ અને સભ્યો છે જેમનો કરાર પહેલેથી જ સમાપ્ત થઈ ગયો છે અને તેથી, સમય જતાં, કરારની સમાપ્તિ પછી, તેમની સેવાઓનો અંત લાવવામાં આવ્યો હતો. મુખ્ય વધુ ફરિયાદ એ પણ ઉઠાવવામાં આવી હતી કે સંદર્ભના આદેશને ધ્યાનમાં રાખીને, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ તપાસનો અવકાશ સંદર્ભ મુદ્દાના પરિઘની અંદર હતો. જ્યારે કરારની માન્યતા પર સવાલ ઉઠાવવા માટે કોઈ પડકારનો ઉદ્દેશ કરવામાં આવ્યો ન હતો, ત્યારે વિદ્વત ટ્રિબ્યુનલે તેના અધિકારક્ષેત્રનું ઉદ્દેશન કર્યું છે અને એવા મુદ્દાનો ચુકાદો આપીને વધુ પડતું પગલું ભર્યું છે જે સંદર્ભનો વિષય ન હતો અને તેથી, અરજદારે ગંભીર ફરિયાદ કરી છે કે અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવામાં ભૌતિક ભૂલ છે. હવે આના સંદર્ભમાં, અરજદારે એ પણ ધ્યાન દોર્યું છે કે સામાવાળા સોસાયટી દ્વારા રજૂ કરાયેલા કામદારોને જૂન, ૨૦૦૧ માં બંધ કરવામાં આવ્યા હતા અને તેથી, હવે લગભગ ૧૫ વર્ષ વીતી ગયા પછી, તે માત્ર અવ્યવહારુ જ નથી પરંતુ તેના શાબ્દિક સ્વરૂપમાં એવોર્ડનો અમલ કરવો અશક્ય છે અને તેથી પણ, અરજદાર કોર્પોરેશનના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા કોર્ટ સમક્ષ ગંભીર મુદ્દાઓ ભારપૂર્વક ઉઠાવવામાં આવ્યા છે અને આમ કોર્ટને વિનંતી કરી છે કે તે વિવાદિત એવોર્ડને રદ કરે જે કાયદાની નજરમાં દેખીતી રીતે બિનટકાઉ છે.”

[૪] વિજ્ઞાન એકલ ન્યાયાધીશે એક તારણ નોંધ્યું છે કે ટ્રિબ્યુનલના અધિકારક્ષેત્રમાં જે નિર્ણય લેવાનો હતો તે એ હતો કે સેવામાં પુનઃસ્થાપન માટેનો સોસાયટીનો દાવો કાયદેસર, યોગ્ય અને ન્યાયી હતો કે નહીં.જો કે, ટ્રિબ્યુનલે સંદર્ભના અવકાશની બહાર પ્રવાસ કર્યો અને એક તારણ નોંધ્યું કે કરાર પોતે જ ખામીયુક્ત હતો.બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, ટ્રિબ્યુનલે કરાર પ્રણાલીના સંદર્ભમાં કંઈક અવલોકન કર્યું હતું, જેના હેઠળ કર્મચારીઓને કામ કરવા માટે નિર્દેશિત કરવામાં આવ્યા હતા.

૯ ઉપરોક્ત સંદર્ભમાં, આપણે અનુક્રમે પેરા ૧૪.૧૪ અને ૧૫ માં કરવામાં આવેલા નિરીક્ષણોનો સંદર્ભ નીચે મુજબ લઈ શકીએ છીએ:

“૧૪.૧૪ ઉપરોક્ત તથ્યાત્મક મેટ્રિક્સમાં, હવે જો ઉપર જણાવ્યા મુજબના રેકૉર્ડનું વિશ્લેષણ કરવામાં આવે, તો તે સ્પષ્ટ કરશે કે વિદ્વત ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ચુકાદા માટે જે સંદર્ભિત કરવામાં આવ્યું છે તે માત્ર એ તપાસવા માટે છે કે શું સામાવાળા સોસાયટીની સેવાઓની પુનઃસ્થાપના માટેની માંગ કાયદેસર, યોગ્ય અને ન્યાયી છે કે નહીં અને જો હા, તો પછી કઈ તારીખથી અને કયા નિર્દેશ સાથે અને તેથી, આ સંદર્ભના આદેશમાં કોઈ ફેરફારની ગેરહાજરીમાં, પ્રથમ દૃષ્ટિએ, એવું લાગે છે કે વિદ્વત ટ્રિબ્યુનલના સભ્ય દ્વારા જે નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે તે કંઈક એવું છે જે સંદર્ભના અવકાશની બહાર મુસાફરી કરે છે અને આ અંતિમ નિષ્કર્ષ એવું લાગે છે સામાવાળા સમાજ દ્વારા ઉશ્કેરાયેલી કરાર પ્રણાલી દ્વારા નોંધપાત્ર રીતે પ્રભાવિત અને ઓવરલેપ થયેલ છે.તેથી, આ અદાલતને એવું લાગે છે કે તેમાં કોઈ શંકા નથી કે સંદર્ભ મુદ્દાને હાથ

ધરવામાં આવ્યો છે પરંતુ તે કરાર પ્રણાલીની પૂછપરછના સંદર્ભમાં હાથ ધરવામાં આવ્યો છે જેમાં કર્મચારીઓને કામ કરવા માટે નિર્દેશિત કરવામાં આવ્યા હતા.

૧૫. રેકૉર્ડ પર પ્રવર્તમાન ઉપરોક્ત તથ્યોની પરિસ્થિતિમાં, જે બહાર આવી રહ્યું છે તે એ છે કે કરાર જે અમલમાં આવ્યો તે પહેલાં, સામાવાળા કર્મચારીઓ તેમની ફરજો ખૂબ જ સમયાંતરે નિભાવી રહ્યા હતા, પરંતુ નિયમિત સેટ અપ પર ન હોવાનું જણાય છે.તે પણ એક નિર્વિવાદ સ્થિતિ છે કે અમલમાં આવ્યા પછી અને સોસાયટીના અસ્તિત્વ પછી, આ સામાવાળા કર્મચારીઓ કહેવાતા સમૂહનો ભાગ હતા અને તેઓએ કરાર પ્રણાલી દ્વારા કામ કર્યું હોવાનું જણાય છે.તે પણ નિર્વિવાદ છે કે સમયના પ્રવાહ પછી, જ્યારે તેમનો કાર્યકાળ જૂન, ૨૦૦૧ માં સમાપ્ત થયો, ત્યારે સામાવાળા કર્મચારીઓમાંથી કોઈ પણ તેમના સંબંધિત હોદ્દા પર તેમનું કાર્ય નિભાવી રહ્યું ન હતું અને તેથી, કરાર પ્રણાલીની માન્યતા ક્યારેય ચોક્કસ સંદર્ભ ન હોવાથી, તેને જે રીતે રજૂ કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે તે રીતે તેના પર સવાલ ઉઠાવી શકાયો ન હોત.રેકૉર્ડની તપાસ કરવા પર, એવું લાગે છે કે આ સામાવાળા કર્મચારીઓનું નોંધપાત્ર નિયંત્રણ સોસાયટી પાસે હતું જેણે અરજદાર કોર્પોરેશન સાથે કરાર કર્યો હતો, એટલું કે તેમના પગારની ચુકવણી પણ સોસાયટી દ્વારા કરવામાં આવી હતી અને તેથી, મૂળ સ્વરૂપમાં, સામાવાળા કર્મચારીઓ, જેઓ સોસાયટીના કર્મચારીઓ હતા, તેમને અરજદાર કોર્પોરેશનની નિયમિત રચનાનો ભાગ ન કહી શકાય.તેથી, જે પણ આંદોલન કરવું હોય તે કરાર પ્રણાલી સાથે સંબંધિત હતું જે પ્રવર્તમાન હતી અને તેથી, જ્યારે પ્રારંભિક તબક્કો પોતે આવા પડકારને પ્રતિબિંબિત કરતો નથી અથવા સંદર્ભ આદેશનો ભાગ નથી, ત્યારે તે માન્યતામાં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પ્રવેશ કરી શકાયો ન હોત કારણ કે તે અધિકારક્ષેત્રના અવકાશની બહાર હોવા સમાન છે.જો રેકૉર્ડ જોવામાં આવે તો, આ તકનીકીતા સિવાયનો

સરવાળો અને સાર એ છે કે, શ્રેષ્ઠ રીતે, સામાવાળા કર્મચારીઓએ અરજદાર કોર્પોરેશનમાં કામ કર્યું હતું પરંતુ નિર્વિવાદપણે જૂન, ૨૦૦૧ થી, તેઓ સેવામાં હોવાનું જણાતું નથી. આ સંજોગોમાં, લગભગ ૧૫ વર્ષના સમયગાળા પછી, શાબ્દિક સ્વરૂપમાં પ્રાર્થના મુજબ રાહત આપવાનું આ તબક્કે વિચારી શકાતું નથી, ખાસ કરીને જ્યારે સમયાંતરે, મૂળ સ્વરૂપમાં, રોજગારનું માળખું બદલાયું હોય તેવું લાગે છે. આ ઉપરાંત, જ્યારે અરજદાર કોર્પોરેશન દ્વારા ચોક્કસ વલણ અપનાવવામાં આવ્યું છે કે આવા પ્રકારનું કામ હાથ ધરવા માટે કોઈ સ્થાપિત જગ્યાઓ ઉપલબ્ધ નથી, ત્યારે પુનઃસ્થાપન વ્યવહાર રહેશે નહીં અને લગભગ ૧૫ વર્ષના લાંબા સમય પછી, આવી રાહત આપવા માટે અરજદાર કોર્પોરેશનને માત્ર ગંભીર મુશ્કેલ પરિસ્થિતિમાં જ નહીં મૂકશે, પરંતુ તે જ સમયે, કાયદાની સ્થાયી સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, તે અવ્યવહાર અને અવ્યવહાર નહીં હોય. પ્રવર્તમાન આ પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, કોર્ટ એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખે છે કે વિલંબિત રીતે, પુનઃસ્થાપનની રાહત સામાન્ય રીતે આપી શકાતી નથી અને તે હેતુ માટે, કોર્ટને માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવતા નિર્ણયોની મદદ મળે છે.”

૧૦ આખરે, વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે પેરા ૧૬ પછી નીચે પ્રમાણે તારણ કાઢ્યું:

“૧૬. રેકૉર્ડ પર પ્રવર્તમાન ઉપરોક્ત સ્થિતિને ધ્યાનમાં લેતા, અહીં અગાઉ નિર્ધારિત કાયદાની દરખાસ્તને ધ્યાનમાં રાખીને, અદાલતનો વિચારશીલ અભિપ્રાય છે કે જે રાહત માટે વિનંતી કરવામાં આવી છે તે મંજૂર કરવી શક્ય નથી કે કાર્યવાહીના આ તબક્કે આપવી યોગ્ય નથી અને તેથી, શ્રેષ્ઠ રીતે, સામાવાળા કર્મચારીઓને વળતરની કેટલીક એક

સામટી રકમ ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવે.આ હેતુ માટે, સુનાવણી દરમિયાન, અંતિમ સમાધાન શોધવાના દષ્ટિકોણથી, આ પ્રકારની એક સામટી રકમના સંદર્ભમાં વિદ્વાન વકીલો વચ્ચે પણ ચર્ચા થઈ હતી.જો કે, સામાવાળા સોસાયટી દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલા આંકડાઓ અરજદાર કોર્પોરેશન દ્વારા સ્વીકારવા શક્ય નથી, જેમ કે જણાવવામાં આવ્યું છે અને તેથી, આના પ્રકાશમાં, કાર્યવાહીમાં બંને પક્ષો વચ્ચે સંતુલન જાળવવા માટે, વળતરની થોડી રકમ કોર્ટ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે છે, જેમ કે અરજદારના વિદ્વાન વકીલે દલીલ કરી છે અને તેથી, આવી સ્થિતિમાં, કોર્ટે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતની નીચેની દરખાસ્તોના પ્રકાશમાં આવી ક્વાયત હાથ ધરવાનો પ્રયાસ કર્યો છે કે જો ન્યાયના હિતની માંગ હોય, તો કોર્ટ પાસે રાહતને ઢાળવાની સત્તા છે અને તેથી, વાસ્તવિક દૃશ્ય છે જેમાં જે પુરસ્કાર આપવામાં આવ્યો હોય તેની પુષ્ટિ કરવા માટે એક સામટી વળતરની વાજબી રકમ આપવામાં આવે.

૧૭. રેકૉર્ડ પરથી જાણવા મળ્યું છે કે સામાવાળાઓમાંથી એક-શ્રી શરદકુમાર એલ. પંડ્યા, જેમણે સામાવાળા નંબર ૫ એટલે કે ૧/૦૮/૧૯૯૮ ને સોંપવામાં આવેલા કરાર સુધી ૧/૦૫/૧૯૯૮ થી ટેલિફોન/રેડિયો ઓપરેટર તરીકે સંસ્થા સાથે કામ કર્યું હોવાનું જણાય છે અને તેથી, એવું લાગે છે કે લગભગ ૧૦૯ મહિના સુધી રૂ. ૨૧૦૦/- ના માસિક પગાર સાથે તેમણે સંસ્થા સાથે કામ કર્યું છે.હવે, જો આ સમયગાળાને ધ્યાનમાં લેવામાં આવે તો, તેણે અંદાજે રૂ. ૨,૨૮,૯૦૦-ની કમાણી કરી હોવી જોઈએ, જ્યારે નિર્વિવાદપણે તેણે પોતાને પણ ૧/૦૭/૧૯૯૮ થી અસર સાથે કરારની નોકરીમાં ભેળવી દીધી હતી, જે કરાર ૩૦/૦૬/૨૦૦૧ પર સમાપ્ત થયો હતો અને તેથી, વાસ્તવિક દ્રષ્ટિએ તે તે સમયગાળા માટે પણ ઓછી રકમ માટે હકદાર છે જેમાં તેણે અરજદાર સંસ્થા સાથે કામ કર્યું છે.પરંતુ એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે એક સમયે બંને પક્ષો વિવાદને ઉકેલવા માટે વ્યાપક

સંમત થયા હતા અને જેમાં આંકડા પણ આપવામાં આવ્યા છે, એવું લાગે છે કે જો આ કર્મચારીને રૂ.

૧૮. આવી જ સ્થિતિ અન્ય કર્મચારી-રાજુભાઈ જી. રાઠોડની બાબતમાં પણ છે, જેમણે ટેલિફોન સંચાલક તરીકે માસિક રૂ. ૧૦૦/- ના પગાર પર કામ કર્યું હતું અને ઓગસ્ટ, ૧૯૯૮થી ટેલિફોન વાયરલેસ ડેટાના સંચાલનમાં રોકાયેલા હતા અને આ કર્મચારી જ્યારે ૧/૦૭/૧૯૯૮ થી કરાર પ્રણાલી પ્રચલિત હતી ત્યારે જોડાયો હોવાનું જણાય છે અને તેથી, એવું લાગે છે કે તે કોઈ પણ રકમના વળતરને પાત્ર નથી. એકમુશ્ત વળતર એ હકીકતને કારણે આપવામાં આવી રહ્યું છે કે અગાઉ કેટલાક કર્મચારીઓએ કરાર પહેલાં અરજદાર સંસ્થામાં સેવા આપી હતી, પરંતુ નિશ્ચિત કર્મચારી તરીકે નહીં. આ કર્મચારી અરજદાર સંસ્થા પાસેથી વળતરની કોઈપણ રકમ મેળવવા માટે હકદાર નથી.

૧૯. જ્યાં સુધી અન્ય કર્મચારી કનુભાઈ એન. દાફડાની વાત છે, તે કર્મચારી ટેલિફોન ઈન્સ્ટ્રુમેન્ટ રિપેર તરીકે કામ કરતો હતો અને ટેલિફોન જાળવણી અને વાયરલેસ જાળવણીનું કામ પણ જોતો હતો, તે ૧/૦૫/૧૯૮૯ થી અસરથી અરજદાર સંસ્થામાં જોડાયો હતો અને ૧/૦૭/૧૯૯૮ પર કોન્ટ્રાક્ટ સિસ્ટમની રજૂઆત પછી, તેની સંભાળ સામાવાળા ઠેકેદાર દ્વારા લેવામાં આવી રહી હતી અને તેથી, એવું લાગે છે કે આ કર્મચારીએ આશરે ૧૦૯ મહિનાના સમયગાળા માટે રૂ. ૧૯૦૦/- ના માસિક પગાર પર કામ કર્યું છે અને તેથી, તેણે લગભગ રૂ. આ આંકડા પર પહોંચવા માટે કુલ વેતન તરીકે રૂ. ૨,૦૭,૧૦૦-+ રૂ. ૫૦,૦૦૦/- અને કેટલાક મુકદ્દમા ખર્ચનો હકદાર છે અને તેથી, આ કર્મચારી માટે રૂ. ૨,૫૭,૧૦૦ નું આ એક સામટી વળતર યોગ્ય હોવાનું જણાયું છે.

૨૦. અન્ય એક કર્મચારીના સંદર્ભમાં-શ્રી કમલેશભાઈ એમ. પરમાર, જે ડિસેમ્બર, ૧૯૯૬થી ૧૯૦૦/- ના માસિક પગાર સાથે ટેકનિશિયન તરીકે કામ કરી રહ્યા હતા અને ઇલેક્ટ્રોનિક્સના જાળવણી કાર્યો સંભાળી રહ્યા હતા અને કોન્ટ્રાક્ટ સિસ્ટમની શરૂઆત પહેલા માત્ર ૧૯ મહિના સુધી કામ કર્યું હતું અને તેથી તેમણે ૩૬,૧૦૦/- રૂપિયાની કમાણી કરી હોવી જોઈએ.તેથી, આ કર્મચારી આ આંકડા પર પહોંચવા માટે કુલ વેતન અને કેટલાક મુકદ્દમા ખર્ચ તરીકે ૩૬,૧૦૦/- રૂપિયા + ૫૦,૦૦૦/- નો હકદાર છે અને તેથી, આ કર્મચારી માટે ૮૬,૧૦૦/- રૂપિયાનું આ એક સામટી વળતર યોગ્ય હોવાનું જણાય છે.

૨૧. ઉપરોક્ત જે રકમ નક્કી કરવામાં આવે છે તે કાર્યવાહીમાં પસાર કરવામાં આવેલા અગાઉના આદેશો અનુસાર આઈ. ડી. અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૧૭-બી હેઠળ સંબંધિત કર્મચારીઓ દ્વારા પ્રાપ્ત થતી રકમથી સ્વતંત્ર છે.એક સામટી વળતરની ઉપરોક્ત રકમ સામાવાળાઓ-કામદારો માટે આપવામાં આવે તેવું યોગ્ય લાગે છે.સામાવાળા કામદારો દ્વારા વકીલ દ્વારા જે દાવો કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે તે સંભવતઃ એ બહાનું પર છે કે તેઓ અરજદાર સંસ્થાના નિયમિત કર્મચારીઓ છે અને સ્વીકૃત પદ પર કામ કરી રહ્યા છે અને નિવૃત્તિની ઉંમર સુધી કાયદેસર રીતે કાર્યરત છે અને નિવૃત્તિ પછીના લાભો પણ અંદાજવામાં આવે છે જે સંપૂર્ણપણે ગેરવાજબી હોવાનું જણાય છે અને તેથી ઉપરોક્ત સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, તે મંજૂર કરવા યોગ્ય નથી.તેનાથી વિપરીત, આ રકમ અરજદાર સંસ્થા દ્વારા કરવામાં આવેલા સ્વૈરિછક હાવભાવ પર આધારિત હોવાનું જણાય છે જેથી આ મુકદ્દમાનો કોઈ અંતિમ ઠરાવ સમાપ્ત થાય અને તેથી, આ વિશિષ્ટ સંજોગોની પૃષ્ઠભૂમિ માત્ર વળતરની એક સામટી રકમ આપવા માટે હોવાનું બહાર આવ્યું છે.

૨૨. એકમુશ્ત વળતર આપવાના પ્રસ્તાવમાં તાજેતરના વિકાસને ધ્યાનમાં રાખીને ઉપરોક્ત પગલાં અપનાવવામાં આવ્યા છે અને તેથી, અરજીનો નિકાલ નીચેની શરતોમાં કરવામાં આવી રહ્યો છે.

“અરજદારોને નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે તેઓ ઉપરોક્ત રકમની ચૂકવણી કરે જે એક સામટી વળતરના ભાગરૂપે નક્કી કરવામાં આવી છે અને તે દરેક કામદારને તેમના નામે ખાતાધારક ચેક દ્વારા ૮ અઠવાડિયાના સમયગાળાની અંદર ૯ ટકાના દરે વ્યાજ સાથે ચૂકવવામાં આવશે.

ઉપરોક્ત શરતોમાં અરજીનો આ નિકાલ એક વિશિષ્ટ સંજોગોમાં છે અને જો અસ્તિત્વમાં હોય તો સામાવાળાઓને ઉપલબ્ધ હોય તો તે કોઈપણ કાનૂની અધિકારને અસર કરશે નહીં.”

૨૩. પડકાર હેઠળના પુરસ્કારને આથી રદ કરવામાં આવે છે અને અલગ રાખવામાં આવે છે અને ઉપરોક્ત શરતોમાં તેમાં ફેરફાર કરવામાં આવે છે. નિયમને ઉપરોક્ત હદ સુધી સંપૂર્ણ બનાવવામાં આવ્યો છે.”

૧૧ વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા ઉપરોક્ત ઉલ્લેખિત આદેશથી અસંતુષ્ટ હોવાને કારણે, અપીલકર્તાઓ (મૂળ કામદારો) વર્તમાન અપીલ સાથે આ અદાલત સમક્ષ છે.

૧૨ અપીલકર્તાઓ વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી જોશીએ ભારપૂર્વક રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા

ચુકાદાને ખલેલ પહોંચાડવામાં ગંભીર ભૂલ કરી હતી.શ્રી જોશી રજૂઆત કરશે કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે સેવામાં પુનઃસ્થાપનના બદલામાં અપીલકર્તાઓને એકમુશ્ત વળતર આપવું જોઈએ નહીં.તેઓ રજૂઆત કરશે કે તેમના ગ્રાહકો ૧૯૯૮ પહેલાં કોર્પોરેશન દ્વારા સીધા કાર્યરત હતા.કરારની વ્યવસ્થા ૧લી જુલાઈ ૧૯૯૮ પછી જ અમલમાં આવી હતી.આવા સંજોગોમાં, એવું કહેવું યોગ્ય નથી કે અપીલકર્તાઓએ કંપની સાથે સીધું કામ કર્યું ન હતું અને તેઓ માત્ર ઠેકેદારના આદેશ અને નિયંત્રણમાં હતા.એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે અપીલકર્તાઓને કંપનીના રોજગારના કાર્યક્ષેત્રમાંથી દૂર કરવામાં આવ્યા હતા અને ૧લી જુલાઈ ૧૯૯૮ પછી સોસાયટીના કાર્યક્ષેત્ર હેઠળ સ્થાનાંતરિત કરવામાં આવ્યા હતા.એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે કોર્પોરેશન દ્વારા કરવામાં આવેલી સમગ્ર વ્યવસ્થા બનાવટી હતી અને તે અન્યાયી મજૂર પ્રથાથી ઓછી નહોતી.

૧૩ ઉપર ઉલ્લેખિત આવા સંજોગોમાં, શ્રી જોશી પ્રાર્થના કરે છે કે તેમની અપીલમાં યોગ્યતા હોવાથી, તેને મંજૂરી આપવામાં આવે અને વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા વિવાદિત ચુકાદા અને આદેશને રદ કરવામાં આવે અને મુખ્ય બાબત એટલે કે સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૧૩૭૪૪/૨૦૦૪ ને નકારી કાઢવામાં આવે.

૧૪ બીજી બાજુ, આ અપીલનો શ્રી ધોત્રે દ્વારા ઉગ્ર વિરોધ કરવામાં આવ્યો છે, ઓએનજીસી વતી હાજર રહેલા મેસર્સ ત્રિવેદી અને ગુમાના વિદ્વાન વકીલ શ્રી

ધોત્રે રજૂ કરશે કે કાયદાના કોઈ પણ ભૂલની વાત ન કરવા માટે, વિવાદિત ચુકાદો અને આદેશ પસાર કરવામાં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા કોઈ ભૂલ કરવામાં આવી હોવાનું કહી શકાય નહીં.શ્રી ધોત્રે રજૂઆત કરશે કે વિદ્વાન સિંગલ જજ એ તારણ નોંધવામાં સાચા છે કે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા જે નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે તે એવી વસ્તુ છે જે સંદર્ભના અવકાશની બહાર મુસાફરી કરે છે.

૧૫ ઉપર ઉલ્લેખિત આવા સંજોગોમાં, શ્રી ધોત્રે પ્રાર્થના કરે છે કે આ અપીલમાં કોઈ યોગ્યતા ન હોવાને કારણે તેને બરતરફ કરી શકાય.

• વિશ્લેષણ:

૧૬ પક્ષકારો વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલને સાંભળ્યા પછી અને રેકૉર્ડ પરની સામગ્રીને જોયા પછી, એકમાત્ર પ્રશ્ન જે આપણા ધ્યાનમાં આવે છે તે એ છે કે શું વિદ્વાન સિંગલ જજે વિવાદિત ચુકાદો અને આદેશ પસાર કરવામાં કોઈ ભૂલ કરી છે.

૧૭ આપણે સૌપ્રથમ ૬ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૧ના સંદર્ભ કમની તપાસ કરવી જોઈએ.એ જ આ રીતે વાંચે છે:

“નં. એલ-૩૦૦૧૫/૯/૨૦૦૧-આઈઆર(એમ)

ગવર્નમેન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા/ભારત સરકાર

મિનીસ્ટ્રી ઓફ લેબર/શ્રમ મંત્રાલય.

નવી દિલ્હી, તા. ૬/૦૮/૨૦૦૧

આદેશ

નં. એલ-૩૦૦૧૫/૮/૨૦૦૧-આઈઆર(એમ): જ્યારે કે કેન્દ્ર સરકારનો અભિપ્રાય છે કે ગ્રુપ જનરલ મેનેજર (પી), ઓએનજીસી લિમિટેડ, અમદાવાદ પ્રોજેક્ટ, ચાંદખેડાના વ્યવસ્થાપનના સંબંધમાં નોકરીદાતાઓ અને તેમના કામદારો વચ્ચે અહીં જોડવામાં આવેલી અનુસૂચિમાં નિર્દિષ્ટ બાબતોના સંબંધમાં ઔદ્યોગિક વિવાદ અસ્તિત્વમાં છે.

અને જ્યારે કેન્દ્ર સરકાર આ વિવાદને ચુકાદા માટે મોકલવાનું ઈચ્છનીય માને છે.

હવે, તેથી, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ (૧૪/૧૯૪૭) ની કલમ ૧૦ની પેટા કલમ (૧) ની કલમ (ડી) અને પેટા કલમ (૨એ) દ્વારા આપવામાં આવેલી સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને કેન્દ્ર સરકાર આ વિવાદને નિર્ણય માટે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, અમદાવાદ (ગુજરાત) ને મોકલી શકે છે. ઉપરોક્ત ટ્રિબ્યુનલ તેનો ચુકાદો ત્રણ મહિનાનો સમયગાળો આપશે.

અનુસૂચિ

"શું એસ/શ્રી શરદ કુમાર એલ. પંડ્યા, રાજુભાઈ જી. રાઠોડ, કનુભાઈ એન. દફડા અને કમલેશભાઈ એમ. પરમારની સેવાઓ પુનઃસ્થાપિત કરવાની યુનિયનની માંગ અને ઓએનજીસી લિમિટેડના નિર્દેશિત આ કર્મચારીઓનું વિલીનીકરણ કાયદેસર, યોગ્ય અને ન્યાયી

છે?જો એમ હોય તો, સંબંધિત કામદારો કઈ રાહત માટે હકદાર છે અને કઈ તારીખથી અને આ બાબતમાં અન્ય કયા નિર્દેશોની જરૂર છે?

એસડી/-
બી. એમ. ડેવિડ
અંડર સેક્રેટરી "

૧૮ આમ, સંદર્ભની શરતો બે ગણી હતી:

[૧] અહીં અપીલકર્તાઓની સેવાઓની પુનઃસ્થાપના માટેની સંઘની માંગ ન્યાયી, કાયદેસર અને યોગ્ય હતી કે કેમ, અને

[૨] કામદારોને કઈ રાહતનો અધિકાર હતો અને કઈ ચોક્કસ તારીખથી.

૧૯ ઉપરોક્ત સંદર્ભની શરતોના સંદર્ભમાં, ટ્રિબ્યુનલે ચુકાદો પસાર કરતી વખતે, અહીં અપીલકર્તાઓને માત્ર પુનઃસ્થાપિત જ નહીં, પણ તેમને નિયમિત કર્મચારીઓ તરીકે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો પણ નિર્દેશ આપ્યો હતો.ઉપર ઉલ્લેખિત આવા સંજોગોમાં, ટ્રિબ્યુનલે સંદર્ભના અવકાશની બહાર મુસાફરી કરી છે તેવી અસર માટે વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા નોંધાયેલા તારણને કોઈપણ રીતે દોષિત ઠેરવી શકાતો નથી.

૨૦ સુપ્રીમ કોર્ટે ઘણા નિર્ણયોમાં જણાવ્યું છે તેમ હવે તે સારી રીતે નક્કી થઈ ગયું છે કે કર્મચારીની બરતરફી ગેરકાયદેસર હોવાનું જણાયું હોય અથવા નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું ઉલ્લંઘન હોય તો પણ પાછળના વેતન સાથે પુનઃસ્થાપન દ્વારા રાહત આપમેળે નથી અને વર્તમાન પ્રકારના કિસ્સામાં પુનઃસ્થાપન અને પાછળના વેતનના બદલામાં નાણાકીય વળતર વધુ યોગ્ય હોઈ શકે છે. અમે એ ધ્યાનમાં રાખીને કહી રહ્યા છીએ કે અહીં અપીલકર્તાઓ જૂન ૨૦૦૧થી કોર્પોરેશનની સેવામાં નથી. અપીલકર્તાઓ નિયમિત કર્મચારીઓ ન હતા. લગભગ બે દાયકા વીતી ગયા છે. વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા યોગ્ય રીતે અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે કે શાબ્દિક સ્વરૂપમાં વિનંતી કરાયેલ રાહત આપવી એ કાયદામાં અન્યથા સ્વીકાર્ય નથી, ખાસ કરીને જ્યારે રોજગારનું માળખું પણ બદલાયું હોય તેવું લાગે છે.

૨૧ અમે સર્વોચ્ચ અદાલતની ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે સાઠના દાયકામાં આપેલા એક ચુકાદાનો ઉલ્લેખ કરીએ છીએ. "સ્પેશીમિટ્રન્ લિમિટેડ, મદ્રાસ વિ. તેમના કામદારો"; એઆઈઆર ૧૯૬૦ એસસી ૭૬૨ માં તે નીચે મુજબ રાખવામાં આવ્યું હતું:—

"૧૩. તે બે નાના પ્રશ્નો છોડે છે જે વિદ્વાન એટર્ની-જનરલ દ્વારા અમારા નિર્ણય માટે ઘડવામાં આવ્યા હતા. તેમણે દલીલ કરી હતી કે, જો પ્રશ્નમાં ૧૫ કામદારોની વિવાદિત છટણી વાજબી ન હતી, તો પણ

પુનઃસ્થાપનનો નિર્દેશ ન આપવો જોઈએ; તેના બદલે કેટલાક વળતરનો આદેશ આપવો જોઈએ; અને વૈકલ્પિક રીતે તેમણે દલીલ કરી હતી કે બાકીના ૨૪ કામદારોને વળતર આપવાનો આદેશ પણ વાજબી ન હતો.આપણને આ બંને દલીલોમાં કોઈ સાર દેખાતું નથી.એકવાર તે મળી જાય કે છટણી અન્યાયી અને અયોગ્ય છે, તે નીચેની ટ્રિબ્યુનલ પર છે કે છટણી કામદારો કઈ રાહત માટે હકદાર છે.સામાન્ય રીતે, જો કોઈ કામદારને અયોગ્ય રીતે અને ગેરકાયદેસર રીતે બરતરફ કરવામાં આવ્યો હોય તો તે પુનઃસ્થાપનનો દાવો કરવા માટે હકદાર છે.હકીકત એ છે કે તે દરમિયાન નોકરીદાતાએ અન્ય કામદારોને રોક્યા છે તે જરૂરી નથી કે બરતરફ કરાયેલા કામદારોની પુનઃસ્થાપના માટેના દાવાને હરાવે; ન તો એ હકીકત કે વિવાદના સંદર્ભમાં લાંબી મુકદ્દમાનો અર્થ અનિવાર્યપણે વિલંબ થાય છે, પુનઃસ્થાપના માટેના આવા દાવાને હરાવી શકે છે.આ અદાલતે સતત એવું માન્યું છે કે ખોટી રીતે બરતરફી, ડિસ્ચાર્જ અથવા છટણીના કિસ્સામાં, પુનઃસ્થાપન માટેના દાવાને માત્ર સમય વીતી ગયો હોવાથી હરાવી શકાતો નથી.

૨૨ તેના લગભગ સોળ વર્ષ પછી, "હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ વિરુદ્ધ પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર, લેબર કોર્ટ, ઓરિસ્સા અને અન્યો", (૧૯૭૬) ૪ સુપ્રીમ કોર્ટ કેસીસ ૨૨૨ માં, એક ઔદ્યોગિક કામદારને તેની સેવાઓ સમાપ્ત થયા પછી પાછા વેતન આપવાનો પ્રશ્ન પણ ગેરકાયદેસર અને અમાન્ય હોવાનું જણાવ્યું હતું અને તેની સાથે વ્યવહાર કરવામાં આવ્યો હતો અને સર્વોચ્ચ અદાલતના અન્ય ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે તેના ચુકાદાના નીચેના પેરામાં નિર્ણય આપ્યો હતો:

"૮.અપીલકર્તા વતી રજૂ કરાયેલો બીજો મુદ્દો એ હતો કે શ્રમ અદાલતના પીઠાસીન અધિકારીએ સામાવાળાઓને અપીલકર્તા દ્વારા સેવામાંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યા પછી તેઓ બેરોજગાર થયા હોવાની પોતાની જાતને સંતોષ્યા વિના સંપૂર્ણ વેતન આપવાનું ખોટું કર્યું હતું અને વધુમાં, તેઓએ તેમની છટાની પાછામે તેમના નુકસાનને ઘટાડવા માટે તમામ વાજબી પગલાં લીધાં હતાં.શ્રમ અદાલતને જાણવા મળ્યું છે કે તે સાબિત થયું નથી કે સામાવાળાઓ પાસે કોઈ વૈકલ્પિક રોજગાર હતો.ઉચ્ચ અદાલતમાં અપીલકર્તા દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ અરજીમાં, સામાવાળાઓ પાસે કોઈ વૈકલ્પિક રોજગાર ન હોવાના નિષ્કર્ષને પડકારવામાં આવ્યો ન હતો.ઉચ્ચ અદાલતના ચુકાદા પરથી એવું જણાય છે કે સામાવાળાઓને સંપૂર્ણ વેતન આપવાની ઔચિત્યની રજૂઆત એ આધાર સુધી મર્યાદિત હતી કે સામાવાળાઓએ એ સાબિત કર્યું ન હતું કે તેમણે બેરોજગારીના સમયગાળા દરમિયાન તેમના નુકસાનને ઘટાડવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો.વિશેષ રજા અરજીમાં એવી પણ વિનંતી કરવામાં આવી છે કે ઉચ્ચ અદાલતે એવું માનવું જોઈતું હતું કે સામાવાળાઓ સંપૂર્ણ વેતન મેળવવા માટે હકદાર નથી જ્યાં સુધી તેઓ સાબિત કરવામાં સફળ ન થાય કે તેઓએ વૈકલ્પિક રોજગાર મેળવવાનો પ્રયાસ કર્યો પરંતુ નિષ્ફળ રહ્યા.શ્રમ અદાલતે સામાવાળાઓને ગેરકાયદેસર રીતે છૂટા કરવામાં આવ્યા હોવાના નિષ્કર્ષ પર તેમને સંપૂર્ણ વેતન આપવાનો આદેશ આપ્યો હતો.એવું લાગતું નથી કે રોજગારના અભાવને કારણે થતા નુકસાનને ઘટાડવાનો પ્રશ્ન શ્રમ અદાલત સમક્ષ ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો.તેથી ઉચ્ચ અદાલતે "નોકરીદાતાની તરફેણમાં તેના વિવેકાધીન અધિકારક્ષેત્ર" નો ઉપયોગ કરવાનું ટાળ્યું અને "કામદારોને પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર દ્વારા મેળવેલા લાભથી વંચિત ન રાખવાનો" પ્રસ્તાવ મૂક્યો.સામાવાળાઓ બેરોજગાર

હતા તે હવે વિવાદિત ન હોઈ શકે.આ સંજોગોમાં ઉચ્ચ અદાલતે, અમારા મતે, આ મુદ્દા પર દખલ કરવાનો ઇનકાર કરવો વાજબી હતો.

૨૩ ત્રણ વર્ષ પછી એ જ પ્રશ્ન ફરીથી સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ "હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ વિરુદ્ધ કર્મચારીઓ", ૧૯૭૯ (૨) સુપ્રીમ કોર્ટ કેસીસ ૮૦ (જે ફરીથી ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેન્ચનો ચુકાદો હતો) ના કેસમાં સામે આવ્યો હતો.આ નિર્ણયના સંબંધિત ભાગો પણ નીચે ફરીથી રજૂ કરવામાં આવ્યા છે:—

"૩.શ્રમ અદાલતે, બંને પક્ષોના પુરાવાઓની તપાસ કર્યા પછી અને વિવિધ સંબંધિત સંજોગોને ધ્યાનમાં લીધા પછી, એવું માન્યું હતું કે. વાસ્તવિક કારણ ૫ એપ્રિલ, ૧૯૭૪ ના રોજ ડ્રાફ્ટમાં સમાવિષ્ટ સમાધાનની શરતો સાથે સંમત થવાના કામદારોના ઇનકારના પરિણામે વ્યવસ્થાપન દ્વારા અનુભવાયેલી ચીડ હતી અને તેથી, છટણી ગેરકાયદેસર હતી.શ્રમ અદાલતે તેના ચુકાદા દ્વારા નિર્દેશ આપ્યો હતો કે તમામ કામદારોને ૧લી ઓગસ્ટ, ૧૯૭૪થી પૂર્ણ વેતન સાથે સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવશે, જેમાં અપીલકર્તાને કામદારોને પાછળના વેતન તરીકે ચૂકવવાપાત્ર રકમમાંથી છટણી વળતર તરીકે ચૂકવવામાં આવેલી કોઈપણ રકમ કાપવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી.અપીલકર્તાએ આ અપીલમાં એવોર્ડને પડકાર્યો હતો.જ્યારે વિશેષ રજા અરજી દાખલ કરવા માટે આવી ત્યારે આ અદાલતે પુનઃસ્થાપનની રાહત સંબંધિત વિશેષ રજા અરજીને નકારી કાઢી હતી પરંતુ રજા પૂર્ણ વેતન આપવા સુધી મર્યાદિત કરી હતી.

૪. જે કામદારોને બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા તેઓ પુનઃસ્થાપનની રાહત માટે હકદાર હતા કે કેમ તે પ્રશ્ન હવે પડકારવા માટે ખુલ્લો નથી. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, તેનો અર્થ એ થશે કે શ્રમ અદાલત દ્વારા મળેલા કારણોસર કામદારોની છટણી અમાન્ય હતી અને કામદારો જે દિવસે તેમની છટણીની માંગ કરવામાં આવી હતી તે દિવસથી અસરકારક પુનઃસ્થાપનની રાહત મેળવવા માટે હકદાર હતા. કામદારોને ૧લી ઓગસ્ટ, ૧૯૭૪થી બરતરફ કરવાની માંગ કરવામાં આવી હતી અને શ્રમ અદાલતે તે તારીખથી તેમની પુનઃસ્થાપનાનો નિર્દેશ આપ્યો છે. શ્રમ અદાલતે પણ કામદારોને તેમના નિષ્કર્ષ પર સંપૂર્ણ વેતન આપવાનો આદેશ આપ્યો છે કે છટણી પ્રામાણિક ન હતી.

૭. વિવાદમાં રહેલો પ્રશ્ન જે આ અદાલતમાં વારંવાર ઉઠાવવામાં આવે છે તે એ છે કે જ્યાં પુનઃસ્થાપન યોગ્ય રાહત હોવાનું જણાય છે, ત્યાં પણ સંપૂર્ણ અથવા આંશિક વળતર આપવા માટે માર્ગદર્શક વિચારણાઓ શું હોવી જોઈએ. આ પ્રશ્ન ન તો નવો છે અને ન તો પહેલીવાર ઉઠાવવામાં આવ્યો છે. તે દર વખતે ત્યારે ઊઠે છે જ્યારે કામદાર તેની સેવાની સમાપ્તિની માન્યતા અને કાયદેસરતા પર સવાલ ઉઠાવે છે, એટલે કે, બરતરફી, દૂર કરવા, ડિસ્ચાર્જ અથવા છટણી દ્વારા, અને પુનઃસ્થાપનની રાહત આપવામાં આવે છે. એક જરૂરી પરિણામ તરીકે તરત જ પ્રશ્ન ઉઠાવવામાં આવે છે કે શું કામદારને સંપૂર્ણ વેતન આપવું જોઈએ કે તેની પાસેથી કોઈ બલિદાનની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે.

૮. ચાલો આપણે એક વિવાદને દૂર કરીએ કે જ્યાં સેવાની સમાપ્તિ અમાન્ય હોવાનું જણાય છે, ત્યાં પુનઃસ્થાપન ચોક્કસપણે આપવું જોઈએ અથવા વળતર એ પર્યાપ્ત રાહત હશે.

૯. તે હવે ચર્ચા માટે ખુલ્લું નથી કે ઔદ્યોગિક ન્યાયશાસ્ત્રના ક્ષેત્રમાં એક ઘોષણા આપી શકાય છે કે સેવાની સમાપ્તિ ખરાબ છે અને કામદાર

સર્વિસમાં ચાલુ રહે છે, 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 એમ્પ્લોયર ખોટા હોવાનું જણાય છે, જેના પરિણામે કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે, તો એમ્પ્લોયર વેતન ચૂકવવાની તેની જવાબદારીમાંથી છટકી શકશે નહીં, જે કામદારને એમ્પ્લોયરની 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 લાંબી 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 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 આગસ 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 એમ્પ્લોયર ગેરકાયદેસર રીતે સેવા સમાપ્ત કરે છે અને સમાપ્તિ આ કિસ્સામાં પ્રેરિત છે, એટલે કે., કામદારની વેતનમાં સુધારો કરવાની માંગનો વિરોધ

કરવા માટે સમાપ્તિ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન હોઈ શકે છે.આવા સંજોગોમાં પુનઃસ્થાપન સામાન્ય નિયમ હોવાથી, તેનું સંપૂર્ણ વેતન સાથે પાલન કરવું જોઈએ. જો સેવાઓને સમાપ્ત કરવામાં ન આવી હોત તો કામદારોએ સામાન્ય રીતે કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું હોત અને તેમનું વેતન મેળવ્યું હોત.જ્યારે એવું માનવામાં આવતું હતું કે સેવાઓની સમાપ્તિ ન તો યોગ્ય કે ન્યાયી હતી, ત્યારે તે માત્ર એટલું જ દર્શાવતું ન હતું કે કામદારો હંમેશા સેવા આપવા માટે તૈયાર હતા, પરંતુ જો તેઓ સેવા આપે તો તેઓ કાયદેસર રીતે તેના માટે વેતન મેળવવા માટે હકદાર હશે.જો કામદારો હંમેશા કામ કરવા માટે તૈયાર હતા પરંતુ નોકરીદાતાના અમાન્ય કાર્યને કારણે તેમને તેનાથી દૂર રાખવામાં આવ્યા હતા, તો તેમને સંપૂર્ણ વેતન ન આપવાનું કોઈ વાજબી કારણ નથી જે તેમને ખૂબ જ કાયદેસર રીતે બાકી હતું.

૧૧. વસ્તુઓની પ્રકૃતિમાં પાછળના વેતનની રાહત આપવા માટે સીધી જાકીટ ફોર્મ્યુલા ન હોઈ શકે.તમામ સંબંધિત વિચારણાઓ ચુકાદામાં દાખલ થશે.વધુ કે ઓછું, તે ટ્રિબ્યુનલની વિવેકબુદ્ધિને સંબોધતી દરખાસ્ત હશે.પૂર્ણ વેતન સામાન્ય નિયમ હશે અને તેનો વિરોધ કરનાર પક્ષે પ્રસ્થાન માટે જરૂરી સંજોગો સ્થાપિત કરવા જોઈએ.તે તબક્કે ટ્રિબ્યુનલ તમામ સંબંધિત સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને તેની વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ કરશે.

૧૨.જો આ પ્રકારના કેસમાં સામાન્ય નિયમ પૂર્ણ વેતન આપવાનો હોય, તો અપીલ કરનાર નોકરીદાતા પર એવા સંજોગો સ્થાપિત કરવાનો બોજ રહેશે કે જે સામાન્ય નિયમથી અલગ થવાની મંજૂરી આપે.

૨૪ હવે આપણે એસીના દાયકામાં સુપ્રીમ કોર્ટના મંતવ્યો પર આવીએ છીએ."સુરેન્દ્ર કુમાર વર્મા અને અન્યો વિરુદ્ધ કેન્દ્ર સરકાર ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ-કમ-લેબર કોર્ટ, નવી દિલ્હી અને અન્યો" (૧૯૮૦) ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના ૪ કેસો ૪૪૩ જેમાં ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે નીચે મુજબ ચુકાદો આપ્યો હતો:-

"પ.સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા વિ. શ્રી એન. સુંદરા મની:(૧૯૭૬) આઈ. એલ. એલ. જે. ૪૭૮એસસી, ચંદ્રચુડ, કિષ્ના એયર અને ગુપ્તા જે. જે. ની બનેલી આ અદાલતની ખંડપીઠે ચુકાદો આપ્યો હતો કે છટણીનો ચોક્કસ આદેશ કલમ ૨૫એફની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન છે અને તેથી તે અમાન્ય અને નિષ્ક્રિય છે.આમ રાખ્યા પછી, તેઓ એનાયત કરવાના રાહતના પ્રશ્ન પર વિચાર કરવા આગળ વધ્યા.તેઓએ અવલોકન કર્યું:

શું અનુસરે છે?જો સ્ટેટ બેંક કાયદાને જાણતી હોત અને તેના પર કાર્યવાહી કરતી, તો અડધા મહિનાના પગારથી વાર્તાનું સમાપન થયું હોત.પણ એવું થયું નહીં.અને હવે, કેટલાક વર્ષો વીતી ગયા છે અને બેંકને કોઈ સેવા ન આપવા બદલ ચૂકવણી કરવી પડે છે.તેમ છતાં, સખત કેસો ખરાબ કાયદો ન બનાવી શકે.પુનઃસ્થાપન એ પછીની જરૂરી રાહત છે.કયા બિંદુએ?આ કેસની ચોક્કસ હકીકતો અને સંજોગોમાં, સામાવાળાને જ્યાં તેણે છોડ્યું હતું ત્યાં જ પાછા મૂકવામાં આવશે, પરંતુ તેનો નવો પગાર તે જ હશે જે તેને આજે નવેસરથી તે જ પદ પર નિયુક્ત કરવામાં આવશે.જો કોઈ લાભ હોય તો, સેવામાંથી આવતા તેમને તે કેડરના તમામ કાયમી કર્મચારીઓથી નીચે સ્થાન આપવામાં આવશે અને તેમને અત્યાર સુધી કામચલાઉ હાથ માનવામાં આવશે.આ અદાલત દ્વારા તેમની છટણીને અમાન્ય જાહેર કરવામાં આવી રહી છે તે

આધાર પર તેમને કામચલાઉ કર્મચારીઓમાં વરિષ્ઠતા અથવા અન્ય પ્રાથમિકતાની બાબતમાં કોઈ લાભનો દાવો કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવશે નહીં. એવું નથી કે અમે કાયદાની કોઈ સામાન્ય દરખાસ્ત મૂકી રહ્યા છીએ, પરંતુ કેસની વિશેષ પરિસ્થિતિઓમાં આ દિશા બનાવીએ છીએ. સામાવાળાના ભથ્થાં માટે, તેણે અન્ય ઉપાયો, જો કોઈ હોય તો, અનુસરવા પડશે.

૬. સાદી સામાન્ય સમજ સૂચવે છે કે કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાના આદેશને દૂર કરવાથી સામાન્ય રીતે કામદારોની સેવાઓ પુનઃસ્થાપિત થવી જોઈએ. એવું લાગે છે કે આ આદેશ ક્યારેય આવ્યો નથી અને તેથી તે સામાન્ય રીતે વેતનને પણ પાછું તરફ દોરી જશે. પરંતુ એવા અપવાદરૂપ સંજોગો હોઈ શકે છે જે એમ્પ્લોયર અને કામદારોને સંપૂર્ણ પગાર સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનું અશક્ય અથવા સંપૂર્ણપણે અસમાન બનાવે છે. દાખલા તરીકે, ઉદ્યોગ બંધ થઈ ગયો હશે અથવા ગંભીર નાણાકીય મંદીમાં હોઈ શકે છે; સંબંધિત કામદારોએ વધુ સારી અથવા અન્યત્ર અન્ય રોજગારી મેળવી હશે અને તેથી વધુ. આવી પરિસ્થિતિઓમાં, યોગ્ય પરિણામી આદેશો આપવા માટે અદાલતમાં વિવેકબુદ્ધિ બાકી રહે છે. અદાલત પુનઃસ્થાપનની રાહતને નકારી શકે છે જ્યાં પુનઃસ્થાપન અશક્ય છે કારણ કે ઉદ્યોગ બંધ થઈ ગયો છે. કોર્ટ પૂર્ણ વેતનના પુરસ્કારની રાહતને નકારી શકે છે જ્યાં તે નોકરીદાતા પર અશક્ય બોજ મૂકશે. આવા અને અન્ય અપવાદરૂપ કેસોમાં અદાલત રાહત આપી શકે છે, પરંતુ સામાન્ય રીતે આપવામાં આવતી રાહત પૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત થવી જોઈએ. તે રાહત ત્યાં આપવી જોઈએ જ્યાં રાહત આપવાના માર્ગમાં કોઈ વિશેષ અવરોધ સ્પષ્ટ રીતે દર્શાવવામાં આવ્યો ન હોય. સાચું છે કે, નોકરીદાતાને પ્રસંગોપાત મુશ્કેલી થઈ શકે છે પરંતુ આપણે યાદ રાખવું જોઈએ કે, જો રાહત ન આપવામાં આવે તો નોકરીદાતાને કરતાં જો રાહત ન આપવામાં આવે તો

કામદારોને તુલનાત્મક રીતે ઘણી વધુ મુશ્કેલી થશે.(ભાર મૂકવામાં આવે છે)

૨૫ પછી "મોહનલાલ વિરુદ્ધ ભારત ઇલેક્ટ્રોનિક્સ લિમિટેડના વ્યવસ્થાપન" (૧૯૮૧) ના કેસમાં ૩ સુપ્રીમ કોર્ટ કેસીસ ૨૨૫ ઉપર ઉલ્લેખિત અગાઉના ચુકાદાઓમાં લેવામાં આવેલા સમાન ઢ્રષ્ટિકોણને જાળવી રાખવામાં આવ્યો હતો.આ ચુકાદાના સંબંધિત ભાગો નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યા છે:-

"૧૯.છેલ્લી રજૂઆત એ હતી કે અપીલકર્તાના રેકૉર્ડને જોતા આ અદાલતે પુનઃસ્થાપન ન આપવું જોઈએ પરંતુ વળતર આપવું જોઈએ.જો સેવાની સમાપ્તિ શરૂઆતથી જ રદબાતલ અને નિષ્ક્રિય હોય, તો પુનઃસ્થાપન આપવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ નથી કારણ કે ત્યાં સેવાની કોઈ સમાપ્તિ નથી અને માત્ર એક ઘોષણા અનુસરે છે કે તે તમામ પરિણામી લાભો સાથે સેવામાં ચાલુ રહે છે.નિઃશંકપણે, આ અદાલતના કેટલાક નિર્ણયોમાં જેમ કે રૂબી જનરલ ઇન્શ્યોરન્સ કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ ચોપરા (પી. પી.) [૧૯૭૦] ૧ એલ. એલ. જે. ૬૩ અને હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ વિરુદ્ધ રાઉરકેલા વિરુદ્ધ એ. કે. રોય અને અન્ય.(૧૯૭૦) આઈ. એલ. એલ. જે. ૨૨૮. એસ. સી. એ એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે પુનઃસ્થાપન મંજૂર કરતા પહેલા અદાલતે તમામ તથ્યોને તોલવું જોઈએ અને પુનઃસ્થાપન આપવું કે વળતર આપવું તે અંગે વિવેકબુદ્ધિનો યોગ્ય ઉપયોગ કરવો જોઈએ.પરંતુ એવા ઘણા નિર્ણયો છે જે નક્કી કરે છે કે જ્યાં સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર છે, ખાસ કરીને જ્યાં છટાણીનો બિનઅસરકારક આદેશ હોય, ત્યાં ન તો સમાપ્તિ કે ન તો સેવા બંધ કરવામાં આવે છે અને એક ઘોષણા અનુસરે છે કે સંબંધિત કામદાર તમામ પરિણામી લાભો સાથે સેવામાં ચાલુ રહે છે.સામાજિક ન્યાયના

ક્ષેત્રમાં અદાલતોના આ સામાન્ય રીતે સ્વીકૃત અભિગમથી અલગ થવાનો કોઈ કેસ બનાવવામાં આવ્યો નથી અને અમે આ કેસમાં અલગ થવાનો પ્રસ્તાવ નથી કરતા.

૨૦. તદનુસાર, આ અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવે છે અને ૩૧ મે, ૧૯૮૦ ના રોજ શ્રમ અદાલતનો ચુકાદો રદ કરવામાં આવે છે.અમે માનીએ છીએ કે અપીલકર્તાની સેવાની સમાપ્તિ શરૂઆતથી જ રદબાતલ અને નિષ્ક્રિય હતી અને એક ઘોષણા કરવામાં આવે છે કે તે તમામ પરિણામી લાભો સાથે સેવામાં ચાલુ રહે છે, એટલે કે, સંપૂર્ણ વેતન અને અન્ય લાભો "(ભાર મૂકવામાં આવ્યો)

૨૬ હવે આપણે સુપ્રીમ કોર્ટની બે ન્યાયાધીશ બેંચો દ્વારા આપવામાં આવેલા તે ચુકાદાઓ પર આવીએ છીએ, જે કોર્પોરેશનના વિદ્વાન વકીલના જણાવ્યા અનુસાર, વર્ષ ૨૦૦૦ પછીના વલણમાં પરિવર્તન લાવ્યા છે. "હિન્દુસ્તાન મોટર્સ વિરુદ્ધ તપન કુમાર ભટ્ટાચાર્ય અને અન્ય", (૨૦૦૨) ૬ સુપ્રીમ કોર્ટ કેસીસ ૪૧ માં, સુપ્રીમ કોર્ટે નીચે મુજબ ચુકાદો આપ્યો હતો:—

"૧૩.ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદા પરથી, જેની હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે પુષ્ટિ કરી છે, તે સ્પષ્ટ છે કે કામદારને સંપૂર્ણ વેતન ચૂકવવાનો આદેશ કોઈપણ ચર્ચા વિના અને કોઈ કારણ જણાવ્યા વિના પસાર કરવામાં આવ્યો હતો.એવું લાગે છે કે ટ્રિબ્યુનલ અને ડિવિઝન બેન્ચે એ આધાર પર કાર્યવાહી કરી હતી કે મેનેજમેન્ટ દ્વારા બરતરફીનો આદેશ રદ કરવામાં આવ્યો હોવાથી, સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનનો આદેશ ચોક્કસપણે અનુસરવાનો હતો.

૧૫. એમ્પ્લોયર-કંપનીની નાણાકીય સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને કોર્ટે પૂર્ણ વેતનને બદલે પાછળના વેતનના ૭૫ ટકાને મંજૂરી આપીને ચુકાદામાં ફેરફાર કરવાનું યોગ્ય માન્યું હતું.

૧૬. પી. જી. આઈ. ઓફ મેડિકલ એજ્યુકેશન એન્ડ રિસર્ચ, ચંદીગઢ વિરુદ્ધ રાજ કુમાર, ૨૦૦૧ (૨) એસ. સી. સી. ૫૪ કેસમાં આ અદાલતે શ્રમ અદાલતના ચુકાદાને રદ કરીને ઉચ્ચ અદાલતમાં ખામી શોધી કાઢી હતી, જેણે પાછળના વેતનને ૬૦ ટકા સુધી મર્યાદિત કરી દીધું હતું અને સંપૂર્ણ પાછળના વેતનની ચુકવણીનો નિર્દેશ આપ્યો હતો. તે આ રીતે જોવા મળ્યું હતું:

"હકીકતોની અંતિમ અદાલત હોવાના કારણે શ્રમ અદાલત એવા નિષ્કર્ષ પર આવી હતી કે ૬૦ ટકા વેતનની ચુકવણી કાયદાની જરૂરિયાતનું પાલન કરશે. ટ્રિબ્યુનલ અથવા શ્રમ અદાલતના નિષ્કર્ષ પર પ્રહાર કરવા માટે વિકૃતિ અથવા ભૂલભરેલું અથવા કાયદા અનુસાર ન હોવાનું તારણ કારણો સાથે નોંધવું પડશે. આ મામલાના વાસ્તવિક પાસાઓમાં જવું હાઈકોર્ટનું કામ નથી અને તે અસર માટે હાઈકોર્ટ પર હાલની મર્યાદા છે.

૧૭. ફરીથી ફક્ત ૧૨ માં, આ અદાલતે નિરીક્ષણ કર્યું:

"દરેક કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, તેમાં સમાવિષ્ટ વિવેકાધીન તત્વ ધરાવતા પાછળના વેતનની ચુકવણી સ્પષ્ટ હોવી જોઈએ અને કોઈ સીધી-જેકેટ ફોર્મ્યુલા વિકસાવી શકાતી નથી, જો કે, પાછળના વેતનની સીધી ચુકવણી માટે તેની સંપૂર્ણતામાં વૈધાનિક મંજૂરી છે.

૧૮. પહેલેથી જ નોંધ્યું છે તેમ, શ્રમ અદાલત દ્વારા પાછા વેતનના પ્રશ્નનો કોઈ ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો ન હતો.આ લાંબા સમયગાળા દરમિયાન સામાવાળાને અન્યત્ર નોકરી આપવામાં આવી હતી કે કેમ તે અંગે કોઈ દલીલ કે પુરાવા નહોતા.આ અંતર પર નવેસરથી વિચારણા માટે શ્રમ અદાલત અથવા ઉચ્ચ અદાલતને આ બાબત મોકલવાને બદલે, અમને લાગે છે કે પાછળના વેતનની ચુકવણીને લગતા મુદ્દાનું આખરે સમાધાન થવું જોઈએ.વેતન પરત આપવાની બાબતમાં ઉપર ઉલ્લેખિત નિરીક્ષણના પ્રકાશમાં સમગ્ર બાબતની વિચારણા પર, અમારો મત છે કે લાંબા સમયથી ખેંચાચેલી મુકદ્દમાના ફેરફારો સહિત આ ચોક્કસ કેસની હકીકતોના સંદર્ભમાં, જો સામાવાળાને પુનઃસ્થાપનની તારીખ સુધી પાછળના વેતનના ૫૦ ટકા ચૂકવવામાં આવે તો તે ન્યાયના અંતને પૂર્ણ કરશે.

૨૭ પછી "જનરલ મેનેજર, હરિયાણા રોડવેઝ વિરુદ્ધ રુધન સિંહ", ૨૦૦૫

જજમેન્ડ્રસ ટુડે (૬) ૧૩૭ માં સુપ્રીમ કોર્ટે નીચે મુજબ ચુકાદો આપ્યો હતો:—

"૬.આગળનો પ્રશ્ન, જેમાં વિચારણા કરવાની જરૂર છે તે છે કે શું સામાવાળા કોઈપણ પાછા વેતન માટે હકદાર છે.ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ—કમ—લેબર કોર્ટે આ આધાર પર ૫૦ ટકા વેતન પાછું આપ્યું હતું કે હરિયાણા રાજ્યના રોહતક જિલ્લામાં જે પ્રકારનું કામ સામાવાળા દ્વારા કરવામાં આવતું હતું તે પુષ્કળ પ્રમાણમાં ઉપલબ્ધ છે કારણ કે આ પ્રકારનું કામ કરવા માટે પૂર્વીય ચુપી અને બિહારથી મોટી સંખ્યામાં કામદારો આવે છે.જો કે, એક સામાન્ય અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે કે કેસની હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને ૫૦ ટકા વેતન પાછું આપવાનું યોગ્ય રહેશે.ઉચ્ચ અદાલતે પણ પુરસ્કારના આ ભાગને જાળવી રાખવાનું કોઈ કારણ આપ્યું નથી.

૭. અમારા મતે અમુક પરિબલો, જે પાછળના વેતનના એવોર્ડ અંગે અભિપ્રાય રચવા માટે સુસંગત છે, તેને સંપૂર્ણપણે અવગણવામાં આવ્યા છે અને તેથી, આ મુદ્દા પરનો એવોર્ડ દૂષિત છે.સ્પેશિયલ લીવ પિટિશનમાં આપવામાં આવેલી તારીખોની યાદી, જેનો વિરોધ કરવામાં આવ્યો નથી, તે દર્શાવે છે કે સામાવાળાના પોતાના કેસ અનુસાર તેમની સેવાઓ ૧૮/૦૨/૧૯૮૯ પર સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, તેમ છતાં તેમણે ૨૪/૦૮/૧૯૯૧ પર દોઢ વર્ષ પછી સેવામાં પુનઃસ્થાપિત થવાની પ્રાર્થના કરતી માંગ નોટિસ આપી હતી.રાજ્ય સરકારે વર્ષ ૧૯૯૭માં ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ-કમ-લેબર કોર્ટનો સંદર્ભ આપ્યો હતો, જેનો અર્થ છે કે સેવાની સમાપ્તિના આઠ વર્ષ પછી.સામાન્ય રીતે, લાંબો સમય વીતી ગયા પછી સંદર્ભ ન આપવો જોઈએ.મજૂર વિવાદનો ઝડપથી ઉકેલ લાવવો જોઈએ અને રાજ્ય સરકાર માટે આ બાબત પર ઊંઘવાનું અને લાંબા સમય પછી તેની મરજીથી સંદર્ભ આપવાનું કોઈ વાજબી કારણ નથી.તે કામદાર અને નોકરીદાતા બંને માટે પૂર્વગ્રહનું કારણ બને છે.નોકરીદાતા માટે લાંબા સમય સુધી તમામ દસ્તાવેજો જાળવી રાખવા અને પછી પુરાવા રજૂ કરવા શક્ય નથી, પછી ભલે તે મૌખિક હોય કે દસ્તાવેજી, વર્ષો પછી અધિકારીઓ, જેમણે આ બાબત સાથે વ્યવહાર કર્યો હોય, તેમણે નિવૃત્તિને કારણે સંસ્થા છોડી દીધી હશે અથવા અન્ય કોઈ કારણસર.જો રાજ્ય સરકાર દ્વારા સંદર્ભ ઝડપથી કરવામાં ન આવે તો એમ્પ્લોયર દોષિત નથી, પરંતુ તે સંબંધિત કામદાર પાસેથી કોઈ કામ લીધા વિના પાછળના વેતનની ચુકવણીના નિર્દેશ સાથે જોડાયેલ છે.જે કામદારને નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવામાં આવે છે તેની દુર્દશા પણ એટલી જ ખરાબ છે કારણ કે તે તેના પરિવાર માટે અસ્તિત્વ ટકાવી રાખવાનો પ્રશ્ન છે અને તેને લાંબા સમય સુધી અનિશ્ચિતતાની સ્થિતિમાં ન છોડવો જોઈએ.

૮. એવો કોઈ નિયમ નથી કે દરેક કેસમાં જ્યાં ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ એવું તારણ આપે છે કે સેવાની સમાપ્તિ કાયદાની કલમ ૨૫-એફનું ઉલ્લંઘન છે, ત્યાં સંપૂર્ણ વેતન આપવું જોઈએ.પસંદગી અને નિમણૂકની રીત અને પદ્ધતિ જેવા ઘણા પરિબલો, એટલે કે, ખાલી જગ્યાની યોગ્ય જાહેરાત કર્યા પછી અથવા રોજગાર વિનિમયમાંથી અરજીઓ આમંત્રિત કર્યા પછી, નિમણૂકની પ્રકૃતિ, એટલે કે, કામચલાઉ, ટૂંકા ગાળાના, દૈનિક વેતન, કામચલાઉ અથવા કાયમી પાત્ર, નોકરી માટે જરૂરી કોઈપણ વિશેષ લાયકાત અને તે જેવી બાબતોને પાછા વેતન આપવા અંગે નિર્ણય લેવામાં તોલવું અને સંતુલિત કરવી જોઈએ.એક મહત્વપૂર્ણ પરિબલ, જેને ધ્યાનમાં લેવું જોઈએ, તે સેવાની લંબાઈ છે, જે કર્મચારીએ નોકરીદાતા સાથે પ્રદાન કરી હતી.જો કામદારે નોંધપાત્ર સમય સુધી સેવા આપી હોય અને તેની સેવાઓ ખોટી રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવે, તો તેની ઉંમર અને તેની પાસે રહેલી લાયકાતને ધ્યાનમાં રાખીને તેને સંપૂર્ણ અથવા આંશિક વેતન આપવામાં આવી શકે છે.જો કે, જ્યાં કામદાર દ્વારા આપવામાં આવતી સેવાની કુલ લંબાઈ ખૂબ જ ઓછી હોય, ત્યાં સંપૂર્ણ સમયગાળા માટે, એટલે કે, સમાપ્તિની તારીખથી પુરસ્કારની તારીખ સુધી, જે આપણો અનુભવ દર્શાવે છે કે ઘણીવાર ખૂબ મોટો હોય છે, તે સંપૂર્ણ રીતે અયોગ્ય રહેશે.અન્ય એક મહત્વપૂર્ણ પરિબલ, જેને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે તે રોજગારની પ્રકૃતિ છે.કાયમી સ્વરૂપની નિયમિત સેવાની સરખામણી ટૂંકા અથવા તૂટક તૂટક દૈનિક વેતન રોજગાર સાથે કરી શકાતી નથી, જો કે તે એક કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ માટે હોઈ શકે છે.

૯. દૈનિક વેતનના આધારે નિયુક્ત વ્યક્તિને માત્ર તે દિવસો માટે વેતન મળે છે કે જેના પર તેણે કામ કર્યું હોય.

૧૦. શ્રીમતી સરન કુમાર ગૌર અને અન્યો વિરુદ્ધ ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય અને અન્ય [૧૯૯૧] ૩એસસીઆરપપ૯, આ અદાલતે અવલોકન કર્યું

હતું કે જ્યારે કામ કરવામાં આવતું નથી ત્યારે મહેનતાણું ચૂકવવાનું નથી અને તે મુજબ અગાઉના પગારની ફાળવણી માટે કોઈ નિર્દેશ આપતો નથી. યુ. પી. રાજ્ય અને અન્ય વી. અટલ બિહારી શાસ્ત્રી અને અન્ય (૧૯૯૩) I એલએલજે ૩૧૭ એસસી, માં લાઈસન્સની સેવાઓને સમાપ્ત કરતા ૧૫/૦૭/૧૯૭૦ પર સમાપ્તિનો આદેશ પસાર કર્યો. ઇન્સ્પેક્ટરને આખરે હાઈકોર્ટ દ્વારા ૨૭/૧૧/૧૯૯૧ પર રિટ પિટિશનમાં રદ કરવામાં આવ્યો હતો અને સમાપ્તિની તારીખથી તેમની નિવૃત્તિ મેળવવાની તારીખ સુધી સંપૂર્ણ પગાર ચૂકવવાનો નિર્દેશ જારી કરવામાં આવ્યો હતો. આ અદાલતે, સંબંધિત સમયગાળા દરમિયાન કર્મચારીને નફાકારક રીતે નોકરી મળી ન હતી તેવા સ્પષ્ટ તારણની ગેરહાજરીમાં, સંપૂર્ણ પગારની ચૂકવણીનો નિર્દેશ આપતા હાઈકોર્ટના આદેશને રદ કર્યો હતો અને તેના સ્થાને રૂ. ૨૫,૦૦૦/- ની એક સામટી રકમની ચૂકવણી કરી હતી. સુરજિત ઘોષ વિ. યુનાઈટેડ કોમર્શિયલ બેંકના ચેરમેન અને મેનેજિંગ ડિરેક્ટર અને અન્યો (૧૯૯૫) II એલએલજે ૬૮ એસસી, માં અપીલકર્તા (બેંકમાં સહાયક મેનેજર) ને ૨૮/૦૫/૧૯૮૫ પર સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા, પરંતુ આ અદાલત દ્વારા ૬/૦૨/૧૯૯૫ પર તેમની અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી કારણ કે તેમનો બરતરફીનો આદેશ અંતર્ગત ખામીથી પીડાતો હોવાનું જણાયું હતું. પાછલા સમયગાળામાં પગારની બાકી રકમ માટે તેમનો દાવો આશરે ૨૦ લાખ રૂપિયા હતો પરંતુ આ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે કોઈ કામ ન કરવા બદલ કોઈને મોટી રકમ ચૂકવી શકાતી નથી અને તે મુજબ નિર્દેશ આપ્યો હતો કે પગારની બાકી રકમ માટે તેમના દાવાના બદલામાં તેમને ૫૦,૦૦૦/- રૂપિયાની વળતરની રકમ ચૂકવવામાં આવે. અનિલ કુમાર ગુપ્તા વિરુદ્ધ બિહાર રાજ્ય (૧૯૯૬) ૭ એસસીસી ૮૩, અપીલકર્તાઓ બિહાર સરકારના સિંચાઈ વિભાગના જળ અને જમીન વ્યવસ્થાપન સંસ્થામાં દૈનિક વેતન કર્મચારીઓ તરીકે કાર્યરત હતા અને તેઓ સ્ટેનો ટાઈપિસ્ટ, ટાઈપિસ્ટ, મશીન ઓપરેટર્સ અને પ્યૂન વગેરેની જગ્યાઓ

પર કામ કરતા હતા. આ અદાલતે કામદારોની અપીલને મંજૂરી આપી હતી અને પુનઃસ્થાપનનો નિર્દેશ આપ્યો હતો પરંતુ ખાસ કરીને એવું માન્યું હતું કે તેઓ કોઈપણ ભૂતકાળના પગાર માટે હકદાર રહેશે નહીં. આ સત્તાવાળાઓ દર્શાવે છે કે પાછા વેતનની ચુકવણી માટેનો આદેશ યાંત્રિક રીતે પસાર થવો જોઈએ નહીં પરંતુ પાછા વેતન આપવા માટેનો કોઈપણ આદેશ પસાર કરતા પહેલા ઘણા પરિબલોને ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ.

૧૧. હાથમાં રહેલા કેસમાં સામાવાળાએ અપીલકર્તા સાથે ખૂબ જ ટૂંકા ગાળા માટે કામ કર્યું હતું, જે એક વર્ષથી ઓછું હતું. આ સમયગાળા દરમિયાન પણ સેવામાં વિરામ હતો અને તેમને વિવિધ હોદ્દાઓ પર દૈનિક વેતનના આધારે ટૂંકા ગાળાની નિમણૂકો આપવામાં આવી હતી. સામાવાળા તકનીકી રીતે પ્રશિક્ષિત વ્યક્તિ નથી, પરંતુ તે ચોથા વર્ગના પદ પર કામ કરતો હતો. ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ-કમ-લેબર કોર્ટના તારણો અનુસાર, સામાવાળા જે કામ કરી રહ્યો હતો તે જ પ્રકારનું પુષ્કળ કામ રોહતક જિલ્લામાં ઉપલબ્ધ હતું. આવા સંજોગોમાં અમારો અભિપ્રાય છે કે સામાવાળા કોઈપણ પાછા વેતનની ચુકવણી માટે હકદાર નથી "(ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૨૮ "કેન્દ્રીય વિધાલય સંગઠન વિરુદ્ધ એસ. સી. શર્મા", ૨૦૦૫ જજમેન્ટ્સ ટુડે

(૧) ૩૩૬ માં તે નીચે મુજબ નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું:

"૧૩. બાકી રહેલો પ્રશ્ન પાછળના વેતનની દિશા સાથે સંબંધિત છે.

૧૫. જ્યારે વેતન પાછું આપવા માટે વ્યક્તિની પાત્રતા નક્કી કરવાનો પ્રશ્ન આવે છે, ત્યારે કર્મચારીએ બતાવવું પડશે કે તે નફાકારક રીતે નોકરી કરતો ન હતો. પ્રારંભિક બોજ તેના પર છે. પછી અને જો તે તે

સંબંધમાં સામગ્રી મૂકે છે, તો એમ્પ્લોયર દાવાને રદિયો આપવા માટે રેકૉર્ડ સામગ્રી લાવી શકે છે.તાત્કાલિક કેસમાં, સામાવાળાએ ન તો દલીલ કરી હતી કે ન તો તે સંબંધમાં કોઈ સામગ્રી રજૂ કરી હતી.

૨૯ "સોનીપત કો-ઓપરેટિવ સુગર મિલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ રાકેશ કુમાર"; જે. ટી. ૨૦૦૫ (૧૦) એસ. સી. ૬૨૯૯, જેના પર અહીં અરજદારના વકીલ દ્વારા આધાર રાખવામાં આવ્યો છે, તેમાં સંબંધિત કામદાર દૈનિક મજૂર હતો અને તેણે ૨૪૦ દિવસની સેવા આપી હોવાથી તેને શ્રમ અદાલત દ્વારા સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો અને તે ચુકાદાને સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું.સંબંધિત અવલોકનો નીચે મુજબ છે:—

"૬.અપીલકર્તાની દલીલ કે સામાવાળાની નિમણૂક ચોક્કસ સમયગાળા માટે કરવામાં આવી હતી, એટલે કે, ૧/૦૭/૧૯૯૮ થી ૩૧/૦૮/૧૯૯૯ અને તેની સેવાની સમાપ્તિ રોજગારના કરારનું નવીકરણ ન કરવાને કારણે છે, તે દલીલો અથવા પુરાવા દ્વારા નકારી શકાય નહીં. શ્રમ અદાલત સમક્ષ રજૂ કરાયેલા પુરાવાઓમાંથી, શ્રમ અદાલત દ્વારા નોંધાયેલા તારણો કે સામાવાળા દૈનિક વેતનના આધારે કાર્યરત હતો અને સમાપ્તિની તારીખ પહેલાના ૧૨ મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન ૨૪૦ દિવસથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હતું, તેમાં દખલગીરીની માંગ કરવામાં આવી ન હતી.અપીલકર્તાએ એમડબલ્યુ-૨ તરીકે રણધીર સિંહ, ટાઇમ કીપરની તપાસ કરી હતી, જેમણે ૧/૦૭/૧૯૯૮ થી ૩૧/૦૮/૧૯૯૯ સમયગાળા માટે હાજરી રજિસ્ટર રજૂ કર્યું હતું અને ખાસ કરીને સ્વીકાર્યું હતું કે હાજરી રજિસ્ટર અનુસાર, સામાવાળાએ ઉપરોક્ત સમયગાળા વચ્ચે સતત કામ કર્યું હતું

અને વધુમાં સ્વીકાર્યું હતું કે સામાવાળાએ સામાવાળાની સમાપ્તિ પહેલા એક વર્ષના સમયગાળામાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હતું. તેને ધ્યાનમાં રાખીને કલમ ૨૫એફનું સ્પષ્ટ ઉદ્દેશન થયું હતું અને અમને પુનઃસ્થાપનની દિશામાં કોઈ ભૂલ જોવા મળી નથી.

૩૦ નગર મહાપલિકામાં (હવે મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન) વિરુદ્ધ ચુ. પી. રાજ્ય અને અન્ય; એ. આઈ. આર. ૨૦૦૬ એસ. સી. ૨૧૧૩ માં સર્વોચ્ચ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો:—

"૮. વધુમાં એવી વિનંતી કરવામાં આવી હતી કે કોઈ પણ સંજોગોમાં, ઉપરોક્ત સામાવાળાઓની નિમણૂક માત્ર એડહોક ધોરણે કરવામાં આવી છે અને ઉપરોક્ત અધિનિયમની જોગવાઈઓ અને તે હેઠળ ઘડવામાં આવેલા નિયમોની દ્રષ્ટિએ નહીં, તેમને સેવામાં ચાલુ રહેવાનો કોઈ કાનૂની અધિકાર નથી. વધુમાં, તેમની દૈનિક વેતન પર નિમણૂક કરવામાં આવી હોવાથી, ચુ. પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ હેઠળ સેવાઓમાંથી તેમની પીછેહઠને 'છટાણી' તરીકે ગણી શકાય નહીં.

૯. જોકે, ઉચ્ચ અદાલતે ઉપરોક્ત પ્રશ્નોમાં નિલકુલ પ્રવેશ કર્યો ન હતો. ઉચ્ચ અદાલતે આ રિટ અરજીને માત્ર એ આધાર પર ફગાવી દીધી હતી કે કામદારોએ ૨૪૦ દિવસની સતત સેવા પૂર્ણ કરી લીધી છે અને ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા વચગાળાના આદેશને અનુસરીને તેમને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યા હોવાથી, કામદારોને નોકરીમાંથી વિસ્થાપિત કરવા અને અન્ય રાહત આપવી યોગ્ય રહેશે નહીં, ખાસ કરીને જ્યારે હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ વિરુદ્ધ હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડના કર્મચારીઓના કેસમાં આ

અદાલતના નિર્ણયને ધ્યાનમાં રાખીને કાયદાની કલમ ૬-એનની જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘન માટે પુનઃસ્થાપનની રાહત આપી શકાય. (૧૯૭૮)■ એલએલજેજીએસસી. જો કે, તેમને બેકવેજના ૫૦ ટકા ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

૧૦. અપીલકર્તા વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ દલીલ કરશે કે નિમણૂકની પ્રકૃતિને ધ્યાનમાં રાખીને, વિવાદિત એવોર્ડ પસાર થઈ શક્યો ન હોત. બીજી બાજુ, સામાવાળા વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ, વિવાદિત પુરસ્કારને ટેકો આપશે.

૧૧. આ તે કિસ્સાઓમાંનો એક છે જે સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે કેવી રીતે સ્થાનિક સ્વ-સરકારના અધિકારીઓ અધિનિયમ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાઓનું પાલન કર્યા વિના પોતાની મરજીથી નિમણૂકો કરી રહ્યા છે. મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનનો વહીવટકર્તા જાહેર સેવક હોય છે. તેઓ અધિનિયમ અને નિયમોની જોગવાઈઓનું પાલન કરવા માટે બંધાયેલા હતા. તે આશ્ચર્યજનક છે કે રાજ્ય દ્વારા કામચલાઉ હોદ્દાઓની રચના પહેલાં પણ સામાવાળાઓની નિમણૂક કેવી રીતે થઈ શકી. દેખીતી રીતે, એપ્રેન્ટિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ની જોગવાઈઓનું પણ પાલન કરવામાં આવ્યું નથી.

૧૨. આ અદાલતે મોટી સંખ્યામાં નિર્ણયોમાં ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪ અને ૧૬ અને/અથવા વૈધાનિક ભરતી નિયમો હેઠળ સ્થાપિત બંધારણીય જોગવાઈઓના ખુલ્લેઆમ ઉલ્લંઘનમાં દૈનિક ધોરણે અથવા કામચલાઉ વ્યવસ્થા દ્વારા કેવી રીતે અને કઈ રીતે નિમણૂકો કરવામાં આવે છે તેના પર તેની ચિંતા વ્યક્ત કરી છે. આ અદાલત એ બાબત પર પણ ધ્યાન આપી રહી છે કે રાજ્ય અથવા જાહેર ક્ષેત્રના સાહસો અથવા સ્થાનિક સ્વ-સરકારો પોતે એવા કર્મચારીઓની સેવાઓને નિયમિત કરવા માટે તમામ પ્રયાસો કરી રહી છે જેમણે

પાછળના દરવાજાથી સેવાઓમાં પ્રવેશ કર્યો છે. ઓધોગિક ટ્રિબ્યુનલો, કેટલાક કિસ્સાઓમાં ઉચ્ચ અદાલતો પણ, યોગ્ય વિચાર કર્યા વિના આવા કામદારોની સેવાઓ માટે નિયમિતતા નિર્દેશિત કરવા માટે પૂરતી ઉદાર રહી હતી.

૧૩. તાજેતરમાં, આ અદાલતની બંધારણીય ખંડપીઠે ચુકાદો આપ્યો છે કે આવી નિમણૂકો ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪ અને ૧૬ની જોગવાઈઓની વિરુદ્ધ છે જે ગેરકાયદેસર છે. [જુઓ, સચિવ, કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્યો વિરુદ્ધ ઉમાદેવી અને અન્યો:(૨૦૦૬)]// એલએલજે૭૨૨એસસી.....

૧૪. તે દુર્ભાગ્યપૂર્ણ છે કે વર્ષ ૧૯૮૯માં દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ અરજીનો નિકાલ ૨૦૦૪માં કરવામાં આવ્યો છે પરંતુ તેના માટે અપીલકર્તાઓને દોષી ઠેરવી શકાય નહીં.

૧૫. અમારા મતે, ઉચ્ચ અદાલતે આ મામલે સાચો અભિગમ અપનાવ્યો ન હતો. યુ. પી. ઓધોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૬-એનની જોગવાઈઓનું પાલન ન કરવું, જોકે, સંપૂર્ણ બેકવેજની સાથે પુનઃસ્થાપનની રાહત અને છટણી કરાયેલા કામદારોની તરફેણમાં સેવાની સાતત્યતા તરફ દોરી શકે છે, તેનો અર્થ એ નથી કે આવી રાહત આપમેળે અથવા અલબત્ત આપવામાં આવશે.

૧૬. શ્રમ અદાલતે તેના ચુકાદામાં રાહત આપવામાં તેની વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ કરવા માટે સંબંધિત તથ્યોને ધ્યાનમાં લીધા ન હતા. આ અદાલતના ઘણા નિર્ણયોને કારણે હવે તે સારી રીતે સ્થિર થઈ ગયું છે કે માત્ર કારણ કે શ્રમ અદાલત સંપૂર્ણ બેકવેજ સાથે પુનઃસ્થાપનની રાહત આપી શકે છે, તે ચોક્કસપણે એક બાબત તરીકે મંજૂર થવી જોઈએ. અહીં અપીલકર્તાએ સ્પષ્ટપણે જણાવ્યું છે કે સામાવાળાઓની

નિમણૂકો અધિનિયમની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરીને કરવામાં આવી છે.અધિનિયમની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરીને કરવામાં આવેલી નિમણૂક રદબાતલ છે.જોકે, તેનો અર્થ એ નથી કે કામદારોને સેવામાંથી બરતરફ કરવા કાયદેસર છે કે નહીં તે પ્રશ્નના નિર્ધારણના હેતુ માટે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર નથી, પરંતુ રાહત આપવાની બાબતમાં તેને એક મહત્વપૂર્ણ પરિબળ ગણવું જોઈએ.મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન જાહેર નાણાંનું સંચાલન કરે છે.મૂલ્યાંકનનું કાર્ય હાથ ધરવા માટે સામાવાળાઓની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.આવા મૂલ્યાંકનો સમયાંતરે કરવામાં આવે છે.આમ, જરૂરિયાતો સમાપ્ત થઈ ગઈ હોવા છતાં તેમની સેવાઓ ચાલુ રાખવાનો નિર્દેશ ન આપવો જોઈએ.તેથી, અમારા વિચારમાં, તે પુનઃસ્થાપનની રાહત આપવાનો કેસ નથી."(નીચે લીટી મારી છે)

૩૧ "નરેન્દ્ર કુમાર વિરુદ્ધ રીજનલ મેનેજર, પંજાબ નેશનલ બેંક અને અન્યો";
(૨૦૦૯) ૧૪ એસ. સી. સી. ૨૧૯ માં તે નીચે મુજબ યોજાયો હતો:—

"જ.શ્રમ અદાલતે ૩૧/૧૨/૨૦૦૭ ના તેના આદેશ દ્વારા દાવાને આંશિક રીતે મંજૂરી આપતા સામાવાળાઓને સેવામાં પુનઃસ્થાપનના બદલામાં વળતર તરીકે માત્ર પચાસ હજાર રૂપિયા (૫૦,૦૦૦ રૂપિયા) ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો છે.શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલો ચુકાદો કામદારના કહેવા પર ઉચ્ચ અદાલત સમક્ષ રિટ અરજીનો વિષય હતો.ઉચ્ચ અદાલતે રિટ અરજીને મર્યાદિત રીતે ફગાવી દીધી છે અને આ રીતે શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદાને સમર્થન આપ્યું છે.

પ. અપીલકર્તાના વિદ્વાન વકીલ રજૂ કરે છે કે શ્રમ અદાલત દ્વારા તેના તારીખના ૩૧/૧૨/૨૦૦૭ આદેશ દ્વારા સેવામાં પુનઃસ્થાપનના

બદલામાં આપવામાં આવેલી વળતરની રકમ ઓછી છે અને તેથી, આ અદાલત તેની વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ કરી શકે છે અને શ્રમ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા વળતરમાં વધારો કરી શકે છે.

૬. સામાન્ય રીતે, અમે શ્રમ અદાલત અને ઉચ્ચ અદાલતના સહપત્ની તારણોમાં દખલ ન કરી હોત.તે જ સમયે, આપણે જીવનની કઠોર વાસ્તવિકતાઓને વળગી ન રહી શકીએ.આ પ્રકારની બાબતોમાં, કોમોડિટી બજારમાં કિંમતોમાં તીવ્ર વધારો, જીવનનિર્વાહનો ખર્ચ, બાળકોના શિક્ષણનો ખર્ચ વગેરે સહિત વિવિધ પરિબલો માટે માનવીય અને વ્યવહારિક અભિગમ જરૂરી છે.

૭. તેથી, આ કેસની વિચિત્ર હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, અમારા મતે, વળતરને પચાસ હજાર રૂપિયા (૫૦,૦૦૦) થી વધારીને માત્ર એક લાખ રૂપિયા (૧,૦૦,૦૦૦) કરવું ન્યાયના હિતમાં રહેશે.તદનુસાર, અપીલને આંશિક રીતે મંજૂરી આપવામાં આવે છે.શ્રમ અદાલતે આઈ. ડી. નંબર ૫૨/૧૯૯૬ માં આપેલા ચુકાદામાં ફેરફાર કરીને વળતરની રકમ ૫૦,૦૦૦ રૂપિયા (માત્ર પચાસ હજાર રૂપિયા) થી વધારીને ₹ ૧,૦૦,૦૦૦ (માત્ર એક લાખ રૂપિયા) કરવામાં આવી છે.

૩૨ જગબીર સિંહ વિરુદ્ધ હરિયાણા રાજ્ય કૃષિ માર્કેટિંગ બોર્ડ અને અન્ય;
(૨૦૦૯) ૧૫ સુપ્રીમ કોર્ટ કેસીસ ૩૨૭, જે ૦૧/૦૯/૧૯૯૫ થી
૧૮/૦૭/૧૯૯૬ સુધી કામ કરનારા દૈનિક મજૂરની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો
કેસ હતો અને જેમાં સુપ્રીમ કોર્ટે ૨૦૦૦ પછી આપેલા તેના વિવિધ ચુકાદાઓની
નોંધ લીધી હતી અને નીચે મુજબ ચુકાદો આપ્યો હતો:—

"૭.તે સાચું છે કે ઘણા નિર્ણયોમાં આ અદાલતનો અગાઉનો દ્રષ્ટિકોણ એ કાનૂની સ્થિતિને પ્રતિબિંબિત કરે છે કે જે કોઈ કર્મચારીની સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હોવાનું જણાયું હોય, તો સંપૂર્ણ પગાર સાથે પુનઃસ્થાપનની રાહત સામાન્ય રીતે અનુસરવામાં આવશે.જો કે, તાજેતરના ભૂતકાળમાં, કાનૂની સ્થિતિમાં પરિવર્તન આવ્યું છે અને કેસોની લાંબી હરોળમાં, આ અદાલતે સતત એવો મત રાખ્યો છે કે પાછળના વેતન સાથે પુનઃસ્થાપન દ્વારા રાહત આપમેળે નથી અને આપેલ હકીકતની પરિસ્થિતિમાં સંપૂર્ણપણે અયોગ્ય હોઈ શકે છે, તેમ છતાં કર્મચારીની સમાપ્તિ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું ઉલ્લંઘન છે.ન્યાયના ઉદ્દેશોને પહોંચી વળવા માટે પુનઃસ્થાપનને બદલે વળતર રાખવામાં આવ્યું છે.

૮. યુ. પી. સ્ટેટ વ્રાસવેર કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ ઉદય નારાયણ પાંડે (૨૦૦૬) I એલએલજે ૪૯૬ એસસી કેસમાં, આ અદાલત સમક્ષ વિચારણા માટેનો પ્રશ્ન એ હતો કે શું યુ. પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ('અધિનિયમ, ૧૯૪૭' ની કલમ ૨૫ F ની સમકક્ષ) ની કલમ ૬એન ની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરીને કામદારને બરતરફ કરવામાં આવ્યો છે તેવી જાહેરાતના પરિણામે વેતન ચૂકવવાનો નિર્દેશ એક નિયમ તરીકે વિવેકબુદ્ધિનો યોગ્ય ઉપયોગ હતો.આ અદાલતે મોટી સંખ્યામાં કેસોની વિચારણા કરી અને આ રીતે નિરીક્ષણ કર્યું:

"૪૧. તેથી, ઔદ્યોગિક અદાલતોએ વ્યવસ્થાપન અને કામદારો વચ્ચેના વિવાદો પર ચુકાદો આપતી વખતે એવા નિર્ણયો લેવા જોઈએ કે જે કાયદો હાંસલ કરવા માંગે છે તે હેતુ સાથે સુસંગત હોય.જ્યારે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ ચુકાદાની બાબતમાં ન્યાય એ પ્રચલિત શબ્દ છે, ત્યારે ઉચ્ચ અદાલતો

દ્વારા તેમને યાંત્રિક રીતે કાર્ય કરવા માટે કાયદાના હંડા અક્ષરને લાગુ કરવા માટે સંપૂર્ણપણે અયોગ્ય રહેશે.ન્યાયની બહાલી તેના કાર્યક્ષેત્રમાં લાવશે જે વ્યક્તિને તેના માટે શું બાકી છે અને તેને કાયદાકીય રીતે શું આપી શકાય તે નહીં.

૪૨. વ્યક્તિને કંઈક મેળવવાનો અધિકાર માત્ર એટલા માટે નથી કારણ કે તે કરવું કાયદેસર હશે.જો તે સિદ્ધાંત લાગુ કરવામાં આવે, તો ઔદ્યોગિક અદાલતના કાર્યો તેમનું મોટાભાગનું મહત્વ ગુમાવશે.

૪૫. તેથી કોર્ટે ભારપૂર્વક જણાવ્યું હતું કે રાહત આપતી વખતે ઔદ્યોગિક અદાલત તરફથી વિવેકનો ઉપયોગ અનિવાર્ય છે.તેથી, સંપૂર્ણ વેતનની ચુકવણી એ કુદરતી પરિણામ ન હોઈ શકે.

૯. ઉત્તરાંચલ વન વિકાસ નિગમ વિરુદ્ધ એમ. સી. જોશી (૨૦૦૭) ૨એલએલજે ૩૯૦ એસસીના કેસમાં આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો કે સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનની રાહત આપમેળે આપવામાં આવી રહી નથી કારણ કે તે કરવું કાયદેસર હશે અને કેટલાક પરિબલોને ધ્યાનમાં લેવા પડશે, તેમાંના કેટલાક એ છે કે કામદારની નિમણૂક કાયદા/નિયમોની દ્રષ્ટિએ કરવામાં આવી હતી કે કેમ અને ઔદ્યોગિક વિવાદને વધારવામાં વિલંબ થયો હતો.આ અદાલતે પુનઃસ્થાપનને બદલે વળતર આપ્યું હતું, જોકે યુ. પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ (કલમ ૨૫એફની સમકક્ષ) ની કલમ ૬એનનું ઉલ્લંઘન થયું હતું.આ કોર્ટે શું કહ્યું તે આ છે:

“૯. જો કે અપીલકર્તા વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ અનુસાર શ્રમ અદાલત અને ઉચ્ચ અદાલતે એ નિષ્કર્ષ પર પહોંચવામાં ભૂલ કરી હતી કે સામાવાળાની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં, યુ. પી. ઓદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૬ એનની જોગવાઈઓનું ઉદ્ધંધન કરવામાં આવ્યું હતું, અમે તેના આધારે આગળ વધીશું કે ઉપરોક્ત તારણ સાચું છે. જો કે, પ્રશ્ન એ હશે કે શું આ પ્રકારની પરિસ્થિતિમાં, સેવાઓમાં પુનઃસ્થાપનની રાહત આપવામાં આવવી જોઈએ. આ અદાલતના ઘણા નિર્ણયોને કારણે હવે તે સારી રીતે નક્કી થઈ ગયું છે કે સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનની રાહત આપમેળે આપવામાં આવશે નહીં કારણ કે આવું કરવું કાયદેસર રહેશે. આ હેતુ માટે, કેટલાંક પરિબલોને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે, તેમાંથી એક એ છે કે આવી નિમણૂક વૈધાનિક નિયમોની દ્રષ્ટિએ કરવામાં આવી હતી કે કેમ. ઓદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવવામાં વિલંબ પણ એક સુસંગત હકીકત છે.”

૧૦. એમ. પી. રાજ્ય અને અન્યો વિરુદ્ધ લલિત કુમાર વર્મા એ. આઈ. આર. ૨૦૦૭ એસ. સી. ૫૨૮ના કેસમાં, આ અદાલતે વળતર દ્વારા પુનઃસ્થાપનના ચુકાદાને બદલ્યો હતો.

૧૧. એમ. પી. વહીવટીતંત્ર વિરુદ્ધ ત્રિભુવન – (૨૦૦૭) ૯ એસ. સી. ૭૪૮, ના કેસમાં વધુ એક નિર્ણય આ અદાલતે સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાના હાઈકોર્ટના આદેશને ઉલટાવી દીધો અને તેના બદલે વળતર આપ્યું. તે અભિપ્રાય આપવામાં આવ્યો હતો:

“૧૨. આ કેસમાં, ઓદ્યોગિક અદાલતે ઓદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૧૧એ હેઠળ તેના વિવેકાધીન

અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કર્યો હતો. તેણે માત્ર નિર્દેશ આપ્યો હતો કે જો કલમ ૨૫એફની જોગવાઈઓનું પાલન કરવામાં આવ્યું હોય તો સામાવાળા વળતરની રકમ ન્યાયના ઉદ્દેશોને પહોંચી વળવા માટે પૂરતી હોવી જોઈએ.અમે એવું સૂચન નથી કરી રહ્યા કે ઉચ્ચ અદાલત ઉપરોક્ત આદેશમાં દખલ ન કરી શકે, પરંતુ અમારા મતે, ઔદ્યોગિક અદાલત દ્વારા ઉપયોગમાં લેવાતા વિવેકાધીન અધિકારક્ષેત્રને પ્રશ્નના નિર્ધારણ માટે ધ્યાનમાં લેવું જોઈએ કે આ કેસની વિશિષ્ટ હકીકતો અને સંજોગોમાં શું રાહત આપવી જોઈએ.દરેક કેસને વાસ્તવિક પરિસ્થિતિમાં ઉકેલવો જરૂરી છે ".

૨૩. નિર્વિવાદપણે, ઔદ્યોગિક અદાલત વિવેકાધીન અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરે છે, પરંતુ આવી વિવેકબુદ્ધિનો વિવેકપૂર્ણ રીતે ઉપયોગ કરવો જરૂરી છે.તેથી સંબંધિત પરિબળોને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર હતી; નિમણૂકની પ્રકૃતિ, નિમણૂકનો સમયગાળો, નોકરીની ઉપલબ્ધતા વગેરેને આવા મુદ્દાના નિર્ધારણ માટે અદાલત સાથે તોલવું જોઈએ.

૨૪. આ અદાલતે મોટી સંખ્યામાં નિર્ણયોમાં અભિપ્રાય આપ્યો હતો કે આ પ્રકારના કેસોમાં સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાના નિર્દેશને બદલે વળતરની પૂરતી રકમની ચુકવણી ન્યાયના ઉદ્દેશોને ટેકો આપશે.

૧૩. ગાઝિયાબાદ ડેવલપમેન્ટ ઓથોરિટી અને અન્ય વિરુદ્ધ અશોક કુમાર અને અન્ય (૨૦૦૮) આઈ. એલ. એલ. જે. ૧૦૧૩ એસ. સી. માં, આ અદાલતે ફરીથી આ પ્રશ્ન પર વિચાર કર્યો કે શું શ્રમ અદાલત કામદારની તરફેણમાં સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનની રાહત આપવા માટે ન્યાયી હતી અને ચુકાદો આપ્યો હતો:

“૧૮. પ્રથમ સામાવાળાની નિમણૂક ૧૭ રૂપિયા દૈનિક વેતન પર કરવામાં આવી હતી.તેમણે બે વર્ષથી થોડો વધુ સમય કામ કર્યું હતું. જો ત્યાં કોઈ પદ અસ્તિત્વમાં ન હોત, તો અમારા મતે, શ્રમ અદાલતે સેવામાં પ્રથમ સામાવાળાની પુનઃસ્થાપનાનો નિર્દેશ આપવો જોઈએ નહીં.”

૧૯. ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪ અને ૧૬માં સમાવિષ્ટ સમાનતાના ખંડના પાલન પર જ વૈધાનિક સત્તાધિકારીઓ ભરતી કરવા માટે બંધાયેલા છે.ઉપરોક્ત બંધારણીય યોજના અને વૈધાનિક ભરતીના નિયમોનું ઉલ્લંઘન કરતી કોઈપણ નિમણૂક, જો કોઈ હોય તો, રદબાતલ ગણાશે.પુનઃસ્થાપનનો ચુકાદો પસાર કરતા પહેલા શ્રમ અદાલત દ્વારા આ હકીકતોને ધ્યાનમાં રાખવાની જરૂર હતી.

૨૧. તેથી અમારો અભિપ્રાય છે કે અપીલકર્તાને સેવામાં પુનઃસ્થાપનની રાહતની જગ્યાએ પ્રથમ સામાવાળાને વળતર ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈએ.””

૩૩ મહબૂબ દીપક વિરુદ્ધ નગર પંચાયત, ગજરૌલા (૨૦૦૮) આઈ. એલ.

એલ. જે. ટપપ એસ. સી. માં એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું:

“૬. સેવાની આવી સમાપ્તિ, એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે તેણે ઉપરોક્ત તારીખ પહેલાના ૧૨ મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન ૨૪૦ દિવસનું કામ પૂર્ણ કર્યું હતું, યુ. પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૬ એનની જોગવાઈઓનું પાલન કરવું જરૂરી હતું. ઉપરોક્ત જોગવાઈનું ઉલ્લંઘન કરીને પસાર કરવામાં આવેલા છટકાના આદેશને

રદ કરી શકાય છે, પરંતુ આ અદાલતે મોટી સંખ્યામાં નિર્ણયોમાં નોંધ્યું છે તેમ, પુનઃસ્થાપનનો ચુકાદો આપમેળે પસાર થવો જોઈએ નહીં.

૭. તે નક્કી કરવા માટે સંબંધિત પરિબલો, અન્ય બાબતોની સાથે, આ પ્રમાણે છે:

(i) નિમણૂક કરતી વખતે, વૈધાનિક નિયમોનું, જો કોઈ હોય તો, પાલન કરવામાં આવ્યું હતું કે કેમ;

(ii) તેમણે જે સમયગાળામાં કામ કર્યું હતું;

(iii) કોઈ ખાલી જગ્યા અસ્તિત્વમાં છે કે કેમ; અને

(iv) શું તેણે પુરસ્કારની સમાપ્તિ અથવા પસાર થવાની તારીખે કોઈ અન્ય નોકરી મેળવી હતી.

૮. સામાવાળા સ્થાનિક સત્તાધિકારી છે.કર્મચારીઓના રોજગારના નિયમો અને શરતો કાયદા અને વૈધાનિક નિયમો દ્વારા સંચાલિત થાય છે.ભરતી નિયમોની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના સ્થાનિક સત્તામંડળ દ્વારા કોઈ નિમણૂક કરી શકાતી નથી.આ નિયમોનું તેમજ ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪ અને ૧૬માં સમાવિષ્ટ સમાનતાની બંધારણીય યોજનાનું ઉલ્લંઘન કરીને કરવામાં આવેલી કોઈપણ નિમણૂક રદબાતલ ગણાશે.

૯. કામની કેટલીક જરૂરિયાતોને કારણે, જો કે દૈનિક વેતન પર અથવા કામચલાઉ ધોરણે ભરતી સ્વીકાર્ય હતી, પરંતુ તેના કારણે કોઈ કર્મચારી કોઈ પણ કાયદા અથવા વૈધાનિક નિયમોની ગેરહાજરીમાં સેવામાં કાયમી ધોરણે સમાવિષ્ટ થવાનો અથવા કાયમી બનાવવાનો કોઈ

અધિકારનો દાવો કરી શકતો નથી.માત્ર એટલા માટે કે કર્મચારીએ છટાણીની તારીખ પહેલાના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસનું કામ પૂર્ણ કર્યું છે, તેનો અર્થ એ નથી કે તેની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે જવાબદાર હતી.

૧૩. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, અમારો અભિપ્રાય છે કે અપીલકર્તાએ માત્ર ટૂંકા ગાળા માટે કામ કર્યું હોવાથી, ન્યાયના હિતમાં ઘટાડો થશે જો ઉચ્ચ અદાલતના ચુકાદામાં સામાવાળા દ્વારા અપીલકર્તાને નુકસાની તરીકે ૫૦,૦૦૦ રૂપિયા (માત્ર પચાસ હજાર રૂપિયા) ની રકમની ચુકવણીનો નિર્દેશ આપીને ફેરફાર કરવામાં આવે.

૧૫. આમ, એવું જોવામાં આવશે કે તાજેતરના સમયના નિર્ણયો દ્વારા, આ અદાલતે સ્પષ્ટપણે નિર્ધારિત કર્યું છે કે કલમ ૨૫એફનું ઉલ્લંઘન કરીને પસાર કરવામાં આવેલા છટાણીના આદેશને રદ કરી શકાય છે, પરંતુ પુનઃસ્થાપનનો ચુકાદો આપમેળે પસાર થવો જોઈએ નહીં, તેમ છતાં, આ અદાલતે દૈનિક વેતન જે પદ પર નથી અને કાયમી કર્મચારી વચ્ચે તફાવત કર્યો છે "(ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૩૪ "પી. વી. કે. ડિસ્ટિલરી વિરુદ્ધ મહેન્દ્ર રામ"; (૨૦૦૯) ૫ સુપ્રીમ કોર્ટ કેસો

૭૦૫ માં તે નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું હતું:—

"૧૧.પી. જી. આઈ. ઓફ એમ. ઈ. એન્ડ રિસર્ચ, ચંદીગઢ વિરુદ્ધ રાજ કુમાર; ૨૦૦૦ (૮) સ્કેલ ૪૬૯ના કેસમાં, આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો છે કે તેમાં સમાવિષ્ટ વિવેકાધીન તત્વ ધરાવતી પાછળના વેતનની ચુકવણી, દરેક કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં હાથ ધરવી પડશે અને

કોઈ સીધી-જેકેટ ફોર્મ્યુલા વિકસાવી શકાતી નથી, જોકે, સંપૂર્ણ રીતે પાછળના વેતનની સીધી ચૂકવણી માટે વૈધાનિક મંજૂરી છે.....

૧૨. હિન્દુસ્તાન મોટર્સ વિરુદ્ધ ટી. કે. ભટ્ટાચાર્યના કિસ્સામાં:(૨૦૦૨)II એલએલજે૧૧૫૬એસસી, આ અદાલતે જણાવ્યું છે કે ૧૯૭૧ માં સુધારેલ કલમ ૧૧ A, વ્યાપક અને વ્યાપક શરતોમાં જોડાયેલી છે.તે યોગ્ય સજા આપવાની બાબતમાં ટ્રિબ્યુનલમાં વ્યાપક વિવેકબુદ્ધિ ધરાવે છે અને તે નિયમો અને શરતોની બાબતમાં પણ કે જેના પર કામદારની પુનઃસ્થાપનાનો આદેશ આપવો જોઈએ.તે આવશ્યકપણે અનુસરે છે કે, ટ્રિબ્યુનલ એ વિચારણા કરવા માટે ફરજ-બંધાયેલ છે કે શું કેસના સંજોગોમાં, પાછા વેતન આપવું પડશે અને જો એમ હોય તો, કેટલી હદ સુધી. અમારું માનવું છે કે આ ચોક્કસ કેસની હકીકતોના સંદર્ભમાં લાંબા સમયથી ખેંચાયેલી મુકદ્દમાના ફેરફારો સહિત, જો સામાવાળાને પુનઃસ્થાપનની તારીખ સુધી પાછળના વેતનના ૫૦ ટકા ચૂકવવામાં આવે તો તે ન્યાયના હેતુઓને પૂર્ણ કરશે.

૧૩. યુ. પી. સ્ટેટ વ્રાસવેર કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિ. ઉદય નારાયણ પાંડે: (૨૦૦૬)આઈએલએલજે૪૮૬એસસી, માં એવું જોવા મળ્યું છે કે વ્યક્તિ કંઈક મેળવવા માટે માત્ર એટલા માટે હકદાર નથી કારણ કે તે આવું કરવા માટે કાયદેસર હશે.જો તે સિદ્ધાંત લાગુ કરવામાં આવે, તો ઔદ્યોગિક અદાલતના કાર્યો તેમનું મોટાભાગનું મહત્વ ગુમાવશે.જો કે સમાપ્તિનો આદેશ અમાન્ય હોવાની ઘોષણા પર સંપૂર્ણ વેતન ચૂકવવાનો નિર્દેશ સામાન્ય પરિણામ તરીકે ઉપયોગમાં લેવાતો હતો, પરંતુ હવે સમય જતાં, અદાલત દ્વારા આ બાબતનો વ્યવહારિક દ્રષ્ટિકોણ અપનાવવામાં આવી રહ્યો છે કે કોઈ ઉદ્યોગને કામદારને તે સમયગાળા માટે ચૂકવણી કરવાની ફરજ પાડવામાં નહીં આવે, જે દરમિયાન તેણે દેખીતી રીતે તેમાં બહુ ઓછું અથવા બિલકુલ કંઈ યોગદાન આપ્યું ન હતું અને તે સમયગાળા માટે જે બિનઉત્પાદકતાથી

ખર્ચવામાં આવ્યો હતો, જેના પરિણામે નોકરીદાતા ઘણા વર્ષો પહેલા પ્રવર્તમાન પરિસ્થિતિમાં પાછા જવા માટે મજબૂર થશે, એટલે કે જ્યારે કામદારને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો.

૧૪. હરિયાણા શહેરી વિકાસ સત્તામંડળ વિરુદ્ધ ઓમ પાલ - (૨૦૦૭)૨એલએલજે૧૦૩૦એસસીના કિસ્સામાં, એવું કહેવામાં આવે છે કે, હવે તે પણ સારી રીતે નક્કી થઈ ગયું છે કે ૧૯૪૭ના કાયદાની કલમ ૧૧એ હેઠળ ઔદ્યોગિક અદાલતોને વ્યાપક વિવેકાધીન સત્તા આપવામાં આવી હોવા છતાં, સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનની રાહત આપમેળે જ આપવી જોઈએ નહીં કારણ કે આવું કરવું કાયદેસર રહેશે. રાહતની મંજૂરી દરેક કેસમાં પ્રાપ્ત થતી હકીકતની સ્થિતિ પર આધારિત હશે. તે ઘણા પરિબળો પર નિર્ભર રહેશે; જેમાંથી એક એ હશે કે ભરતી ક્ષેત્રમાં કાર્યરત વૈધાનિક જોગવાઈઓ, જો કોઈ હોય તો, તેના સંદર્ભમાં કરવામાં આવી હતી કે કેમ.

૧૫. પ્રશ્ન નક્કી કરતી વખતે, કર્મચારીને પુનઃસ્થાપનની તારીખ સુધી પૂર્ણ વેતન અને અન્ય લાભો સાથે વળતર આપવું જોઈએ કે કેમ તે અંગે, ટ્રિબ્યુનલ્સ અને અદાલતોએ પુનઃસ્થાપન પર પૂર્ણ વેતનના સામાન્ય નિયમ હોવા છતાં વાસ્તવિક બનવું પડશે.

૧૮. અલ્હાબાદ જલ સંસ્થાન વિરુદ્ધ દયા શંકર રાય:(૨૦૦૫)II એલએલજે૮૪૭એસસી, આ અદાલતે અવલોકન કર્યું છે:કયા કિસ્સાઓમાં અને કયા સંજોગોમાં સંપૂર્ણ વેતન આપી શકાય અથવા નકારી શકાય તે અંગે સંપૂર્ણ શરતોમાં કાયદો નિર્ધારિત કરી શકાતો નથી. શ્રમ અદાલત અને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલની પુત્રી કે જેની સામે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવવામાં આવ્યો છે, તે દરેક કેસની હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને રાહત આપવાનો હકદાર રહેશે. આ હેતુ માટે, કેટલાંક પરિબળોને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે.

૧૯. મદુરાંતકમ કો-ઓપરેટિવ સુગર મિલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ એસ. વિશ્વનાથન: (૨૦૦૫) II એલએલજે એસસી, પાછળના વેતનની માત્રા ૫૦ ટકા સુધી મર્યાદિત હતી.

૨૦. વર્ષ ૧૯૮૫માં તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને ત્યારથી છેલ્લા બે દાયકાથી વિવિધ અદાલતોમાં કેસ પેન્ડિંગ છે તે મુદ્દાને પણ કોઈ સુસંગતતા નથી, કારણ કે તેમણે વાજબી સમયની અંદર અદાલતનો સંપર્ક કર્યો હતો.તે તેનો દોષ નથી કે કેસ હજુ પણ અદાલતમાં પેન્ડિંગ છે.પાછળના વેતનમાં રાહત આપવાનો ઈનકાર કરવા બદલ તેમની સામે આ આધારો ન રાખી શકાય, નહીં તો તેમને પાછા વેતન ગુમાવવાનું અને તેમની કોઈ ભૂલ વિના પુનઃસ્થાપન મેળવવામાં વિલંબ થવાનું બમણું જોખમ સહન કરવું પડશે.તેથી, તે વધુ જ્ઞાનવર્ધક હોત, જો ઉચ્ચ અદાલતે તર્ક આપ્યો હોત કે શા માટે અપીલકર્તાએ સામાવાળાને સંપૂર્ણ રોજગાર લાભો સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવો જોઈએ અને કામ, ઉત્પાદન વગેરેના સંદર્ભમાં તેની પાસેથી બદલામાં તેને સંપૂર્ણ વેતન ચૂકવવું જોઈએ.

૨૧. આ બાબતને વાસ્તવિક અભિગમ આપતા અને આ તમામ સંજોગો હોવા છતાં અમે પોતાને કુલ પાછળના વેતનના ૫૦ ટકાના પ્રશ્ન સુધી મર્યાદિત રાખી રહ્યા છીએ.જો કે સામાવાળાની સેવાઓ અન્યાયી અને ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી છે, તે પોતે સંપૂર્ણ રોજગાર લાભો અને સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનનો અધિકાર બનાવતો નથી.નોટિસ એ ડ્રષ્ટિકોણ સાથે બહાર પાડવામાં આવી હતી કે અપીલકર્તાની ફેક્ટરી સંપૂર્ણપણે નવા વ્યવસ્થાપન દ્વારા કબજે કરવામાં આવી છે અને અપીલકર્તાને લાંબા ગાળાના અંતરાલ માટે સંપૂર્ણ વેતન ચૂકવવાનું કહેવું અયોગ્ય અને અન્યાયી હશે.અપીલકર્તાને

સેવાની સાતત્યતા અને સંપૂર્ણ વેતન સાથે સામાવાળાને પુનઃસ્થાપિત કરવા માટે નિર્દેશ આપીને તેના પર મોટો બોજ મૂકવો ગેરવાજબી રહેશે.
(નીચે લીટી મારી છે)

૩૫ અમે હરિ નંદન પ્રસાદ અને અન્યો વિરુદ્ધ એમ્પ્લોયર આઈ/આર એક્સીઆઈનું વહીવટિતંત્ર અને અન્યો જે (૨૦૧૪) ૭ એસસીસી ૧૯૦ માં નોંધાયેલ છે, તેના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્ણયનો સંદર્ભ લઈ શકીએ છીએ અને તેના પર આધાર રાખી શકીએ છીએ, .સુપ્રીમ કોર્ટે પરિચ્છેદ ૩૨,૩૩ અને ૩૪માં કરેલા સંબંધિત અવલોકનો આ રીતે વાંચે છે:

૩૨. તે જ સમયે, ટ્રિબ્યુનલને આપવામાં આવેલી ઉપરોક્ત વ્યાપક સત્તા નિરંકુશ નથી અને ન્યૂ માઇક્રોચૌક સ્પિનિંગ એન્ડ વીવિંગ કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ ટેક્સટાઈલ લેબર એસોસિએશન [૧૯૬૧] ૧ એલએલજે ૫૨૧,૫૨૬ (એસસી) ના કેસમાં આ અદાલત દ્વારા નીચેના શબ્દોમાં મર્યાદિત છે:

“જોકે, આનો અર્થ એ નથી કે ઔદ્યોગિક વિવાદનો સામનો કરતી વખતે ઔદ્યોગિક અદાલત કંઈ પણ કરી શકે છે. આ સત્તા તે જે વિષય સાથે વ્યવહાર કરે છે અને હાલના ઔદ્યોગિક કાયદા દ્વારા પણ શરતી છે અને તેની સમક્ષ કોઈ ચોક્કસ બાબત સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે તે વિધાનસભા અથવા આ અદાલત દ્વારા નિર્ધારિત બાબતને લગતા ઔદ્યોગિક કાયદાની અવગણના કરવા માટે ખુલ્લી રહેશે નહીં.”

૩૩. આમ, આ સારું સંતુલન છે જે કોઈ ચોક્કસ વિવાદનો ચુકાદો આપતી વખતે હાંસલ કરવું જરૂરી છે, તે ધ્યાનમાં રાખીને કે ઔદ્યોગિક વિવાદોનું સમાધાન નિષ્પક્ષતા અને ન્યાયના સિદ્ધાંત પર ઔદ્યોગિક ચુકાદા દ્વારા કરવામાં આવે છે.

૩૪. ઉપર વિગતવાર ચર્ચા કરાયેલા બે ચુકાદાઓના સુમેળભર્યા વાંચન પર, અમારો અભિપ્રાય છે કે જ્યારે જગ્યાઓ ઉપલબ્ધ હોય, ત્યારે કોઈપણ અયોગ્ય મજૂર પ્રથાની ગેરહાજરીમાં શ્રમ અદાલત નિયમિત કરવા માટે માત્ર એટલા માટે નિર્દેશ આપશે નહીં કારણ કે કામદાર ઘણા વર્ષોથી દૈનિક વેતન કામદાર/એડહોક/કામચલાઉ કામદાર તરીકે ચાલુ રહ્યો છે. વધુમાં, જો કોઈ પોસ્ટ ઉપલબ્ધ ન હોય તો, નિયમિત કરવા માટે આવા નિર્દેશને મંજૂરી આપવામાં આવશે નહીં. ઉપરોક્ત સંજોગોમાં આવી વ્યક્તિને નિયમિત કરવા માટે નિર્દેશ આપવો, માત્ર આવા કામદાર દ્વારા દૈનિક વેતન વગેરે તરીકે મૂકવામાં આવેલા વર્ષોની સંખ્યાના આધારે સેવામાં પાછળના દરવાજાથી પ્રવેશ કરવા સમાન હોઈ શકે છે, જે બંધારણની કલમ ૧૪ માટે અભિશાપ છે. વધુમાં, જ્યારે સંબંધિત કર્મચારી ભરતીના નિયમો અનુસાર સંબંધિત પદની લાયકાતની જરૂરિયાતને પૂર્ણ ન કરે ત્યારે આવી દિશા આપવામાં આવશે નહીં. જો કે, જ્યાં પણ એવું જોવા મળે છે કે સમાન સ્થિત કામદારોને નોકરીદાતા દ્વારા જ કોઈ યોજના હેઠળ અથવા અન્યથા નિયમિત કરવામાં આવે છે અને પ્રશ્નમાં કામદારો કે જેમણે ઔદ્યોગિક/શ્રમ અદાલતનો સંપર્ક કર્યો છે તેઓ તેમની સમક્ષ છે, આવા કિસ્સાઓમાં નિયમિતકરણની દિશા કાયદેસર રીતે ન્યાયી હોઈ શકે છે, અન્યથા, બાકી રહેલા કામદારોને નિયમિત ન કરવા એ આવા કિસ્સાઓમાં તેમના માટે અપમાનજનક ભેદભાવ સમાન હશે અને તે બંધારણની કલમ ૧૪નું ઉલ્લંઘન હશે. આમ, ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણાયક આ બંધારણીય જોગવાઈનું ઉલ્લંઘન કરવાને બદલે કલમ ૧૪ને જાળવી રાખીને સમાનતા હાંસલ કરશે.”

૩૬ સર્વોચ્ચ અદાલતના ઉપરોક્ત ચુકાદાઓ પરથી એ તદ્દન સ્પષ્ટ છે કે આજ સુધી સર્વોચ્ચ અદાલતના કોઈ પણ નિર્ણયમાં એવું માનવામાં આવ્યું નથી કે જે કામદારો ઔદ્યોગિક ન્યાયાધીશો પાસેથી જાહેરાત મેળવવામાં સફળ થાય છે કે તેમના નોકરીદાતાઓ દ્વારા તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવી ગેરકાયદેસર અને અન્યાયી હતી, તેમને કોઈ પણ સંજોગોમાં પુનઃસ્થાપન અને પાછળના વેતનની રાહત આપવી જોઈએ નહીં. આ નિર્ણયોનો મુખ્ય મુદ્દો એ છે કે સંબંધિત કામદારોની સેવાઓની સમાપ્તિને ગેરકાયદેસર ગણાવ્યા પછી અને દરેક કેસમાં વિશેષ અને વિશિષ્ટ તથ્યો અને સંજોગોને અવગણીને અદાલતો દ્વારા યાંત્રિક રીતે આ રાહત આપવી જોઈએ નહીં, જે આ રાહતનો ઇનકાર કરવા અને તેના બદલામાં એક સામટી નાણાકીય વળતર આપવાનું વાજબી ઠેરવે છે. જો કે તે નોંધવું મહત્વપૂર્ણ છે, અને સામાવાળાના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા પણ ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું કે, જ્યાં સુધી દૈનિક મજૂરોની વાત છે ત્યાં સુધી સુપ્રીમ કોર્ટ હવે એવો મત લઈ રહી છે કે તેમને પુનઃસ્થાપિત ન કરવા જોઈએ અને તેના બદલે તેમને નાણાકીય વળતર આપવું જોઈએ.

૩૭ વર્તમાન અપીલ સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે, કોઈએ ધ્યાનમાં રાખવું પડશે કે ઈન્ડ્રા-કોર્ટ અપીલ ખરેખર ઉચ્ચ અદાલત કરતાં નીચલા અદાલતના ચુકાદા અને આદેશ સામે પસંદ કરવામાં આવતી વૈધાનિક અપીલ નથી. હાઈકોર્ટમાં એક

અદાલતમાંથી બીજી અદાલતમાં અપીલ ખરેખર એક સંકલન બેન્ચ તરફથી બીજી સંકલન બેન્ચમાં અપીલ છે અને આ જ કારણ છે કે હાઈકોર્ટની એક બેન્ચ દ્વારા હાઈકોર્ટની બીજી બેન્ચને રિટ જારી કરી શકાતી નથી અને સુપ્રીમ કોર્ટ પણ હાઈકોર્ટને રિટ જારી કરી શકતી નથી.આમ, અપીલથી વિપરીત, સામાન્ય રીતે, ઇન્ટ્રા-કોર્ટ અપીલ એ સૈદ્ધાંતિક રીતે અપીલ છે અને તેથી જ, અપીલથી વિપરીત, સામાન્ય અર્થમાં, જેમ કે ફોજદારી અપીલ, જ્યાં રેકૉર્ડ પરના સમગ્ર પુરાવાની અપીલ કોર્ટ દ્વારા નવેસરથી તપાસ કરવામાં આવે છે, ઇન્ટ્રા-કોર્ટ અપીલમાં ખરેખર જેની તપાસ કરવામાં આવે છે, તે સિંગલ જજના ચુકાદાની કાયદેસરતા અને માન્યતા છે અને તેને ત્યારે જ રદ કરી શકાય છે અથવા રદ કરી શકાય છે જ્યારે રેકૉર્ડની સામે પેટન્ટની ભૂલ હોય અથવા ચુકાદો કાયદાના સ્થાપિત અથવા સ્થાયી સિદ્ધાંતની વિરુદ્ધ હોય.જો બે મંતવ્યો શક્ય હોય અને વાજબી અને તાર્કિક દ્રષ્ટિકોણ સિંગલ જજ દ્વારા અપનાવવામાં આવ્યો હોય, તો બીજો મત, આવા દ્રષ્ટિકોણને ડિવિઝન બેન્ચ સમક્ષ અપીલ કરવી ગમે તે હોય, તો તે સિંગલ જજ દ્વારા અપનાવવામાં આવેલો મત છે, જેને સામાન્ય રીતે માન્ય રાખવાની મંજૂરી આપવી જોઈએ.તેથી, વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના વિવાદિત ચુકાદાને સંપૂર્ણપણે અવગણવો જોઈએ નહીં અને આ અદાલતે ચુકાદા અને આદેશને તેના યોગ્ય પરિપ્રેક્ષ્યમાં ધ્યાનમાં લેવો જોઈએ અને જો અપીલ બેન્ચ તરીકે બેઠેલી આ બેન્ચનો મત છે કે નિર્ણય વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા

હકીકત અથવા કાયદાની કોઈ ભૌતિક ભૂલ વિના લેવામાં આવ્યો છે, તો પ્રશ્નમાં ચુકાદાને જીતવાની મંજૂરી આપવી જોઈએ.

૩૮ ઉપર ઉલ્લેખિત આવા સંજોગોમાં, અમે એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યા છીએ કે આપણે વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા વિવાદિત ચુકાદા અને આદેશમાં ખલેલ પહોંચાડવી જોઈએ નહીં.

૩૯ પરિણામે, આ અપીલ નિષ્ફળ જાય છે અને આથી રદ કરવામાં આવે છે.

• લેટર્સ પેટન્ટ અરજી નંબર ૧૮૯૯/૨૦૧૭:

કોર્પોરેશનના કહેવા પર આ અપીલ વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા સમાન ચુકાદા અને આદેશને પડકારવા માંગે છે. આ અપીલને પણ રદ કરવાનો આદેશ આપવામાં આવ્યો છે.

(ન્યાયમૂર્તિ જે. બી. પારડીવાલા)
(ન્યાયમૂર્તિ વૈભવી ડી. નાણાવટી)

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.