

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

DISCLAIMER: The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

=====

અમદાવાદ ખાતેની ગુજરાત ઉચ્ચ અદાલતમાં

ખાસ દીવાની અરજી નં. ૧૩૧૭૧/૨૦૧૩

થી

ખાસ દીવાની અરજી નં. ૧૩૧૭૬/૨૦૧૩

મંજૂરી અને હસ્તાક્ષર અર્થે :

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કે.એમ. ઠક્કર

એસડી/-

૧.	૨. શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવે?	હા.
૨.	પત્રકારને જોવા દેવામાં આવે ?	હા.
૩.	શું ન્યાયમૂર્તિ ચુકાદાની વાજબી નકલ જોવા માંગે છે?	ના.
૪.	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના	ના.

	અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે?	
--	--	--

ચિફ ઓફિસર.....અરજદાર(ઓ)

વિરુદ્ધ

સિટી ઇકબાલભાઈ ઇલ્મસભાઈ અને ૧.સામાવાળા(ઓ)

ઉપસ્થિત રહ્યા :

શ્રી વૈભવ એ વ્યાસ, અરજદાર (ઓ) નંબર ૧ માટે વકીલ એમ. આર. પેરિતોશ

કદા, સામાવાળા(ઓ) નંબર ૨ માટે વકીલ

શ્રી સત્યમ વાય છાયા, સામાવાળા(ઓ) નંબર ૧ માટે

વકીલ શ્રી કે. એમ. એન્ટાની, સામાવાળા (ઓ) નંબર ૧ માટે વકીલ

ખંડપીઠ : માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કે.એમ. ઠક્કર

તારીખ:૧૮/૦૭/૨૦૧૭

સમાન મૌખિક ચુકાદો

૧. સાંભળ્યું શ્રી વ્યાસ, અરજદાર મ્યુનિસિપાલિટી માટે વિદ્વાન વકીલ અને શ્રી પંડ્યા, શ્રી છાયા માટે વિદ્વાન વકીલ, પ્રતિવાદીઓ માટે વિદ્વાન વકીલ અને શ્રી અન્તાણી, પ્રતિવાદીઓ માટે વિદ્વાન વકીલ.

૨. અરજીઓના આ જૂથમાં, અરજદાર રાધનપુર મ્યુનિસિપાલિટીએ ૨૦૦૮ના સંદર્ભમાં પાલનપુર ખાતેની વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા સામાન્ય ચુકાદાને પડકાર્યો છે.વિવાદિત ચુકાદા દ્વારા વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે ૨૭.૨.૨૦૦૮ તારીખના આદેશને રદ કરીને સંદર્ભ કેસોને આંશિક રીતે મંજૂરી આપી હતી, જે હેઠળ અરજદાર નગરપાલિકાએ મૂળ દાવેદારોની સેવાઓ એટલે કે વર્તમાન અરજીઓમાં પ્રતિવાદીઓને સમાપ્ત કરી દીધા હતા.

૨.૧ વિદ્વત શ્રમ અદાલતે મુખ્ય અધિકારી, નગરપાલિકા દ્વારા પસાર કરાયેલા ૨૭.૨.૨૦૦૮ તારીખના આદેશને રદ કર્યા પછી, નગરપાલિકાને દાવેદારોને બેકવેઝ વિના તેમના મૂળ હોદ્દા પર પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૩. જ્યાં સુધી વાસ્તવિક પૃષ્ઠભૂમિની વાત છે, તે રેકૉર્ડમાંથી બહાર આવ્યું છે કે છ દાવેદારોએ આ આરોપ સાથે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો કે વિરોધી નગરપાલિકાએ ગેરકાયદેસર રીતે તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરી હતી.યોગ્ય સરકારે આ વિવાદને નિર્ણય માટે પાલનપુર ખાતેની વિદ્વાન શ્રમ અદાલતમાં મોકલ્યો

હતો.આ વિવાદ ૨૦૦૯ ના સંદર્ભ નં.૩૪ થી ૨૦૦૯ ના ૩૯ તરીકે નોંધવામાં આવ્યો હતો.

૩.૧ ઉપરોક્ત સંદર્ભ કેસોમાં, દાવેદારોએ તેમના સંબંધિત/દાવાઓનું અલગ નિવેદન દાખલ કર્યું હતું.૨૦૦૯ ના સંદર્ભ નં.૩૪ માં દાવેદારએ આક્ષેપ કર્યો હતો કે શરૂઆતમાં તેની નિમણૂક ૧૨.૯.૧૯૮૯ થી દૈનિક વેતનના આધારે કરવામાં આવી હતી અને ત્યારબાદ ૧૯૯૪ માં તેની સેવાને વર્ગ-૪ માં કર્મચારી તરીકે નિયમિત કરવામાં આવી હતી. તેમને નગરપાલિકાના સ્ટ્રીટ લાઇટ વિભાગમાં પિઓન તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.

૩.૨ ૨૦૦૯ ના સંદર્ભ નં.૩૫ માં દાવેદારએ આક્ષેપ કર્યો હતો કે શરૂઆતમાં તેની નિમણૂક ૧.૯.૧૯૯૩ થી દૈનિક વેતનના આધારે કરવામાં આવી હતી અને ત્યારબાદ ૧૯૯૪ માં તેની સેવાને વર્ગ-૪ માં કર્મચારી તરીકે નિયમિત કરવામાં આવી હતી. તેમને નગરપાલિકાના પુનઃપ્રાપ્તિ વિભાગમાં પિઓન તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.

૩.૩ ૨૦૦૯ ના સંદર્ભ નં.૩૬ માં દાવેદારએ આક્ષેપ કર્યો હતો કે શરૂઆતમાં તેની નિમણૂક ૧૫.૭.૧૯૯૧ થી દૈનિક વેતનના આધારે કરવામાં આવી હતી અને ત્યારબાદ ૧૯૯૪ માં તેની સેવાને વર્ગ-૪ માં કર્મચારી તરીકે નિયમિત

કરવામાં આવી હતી. તેમને નગરપાલિકાના હિસાબ વિભાગમાં પિઓન તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.

૩.૪ ૨૦૦૯ ના સંદર્ભ નં.૩૭ માં દાવેદારએ આક્ષેપ કર્યો હતો કે શરૂઆતમાં તેની નિમણૂક ૧૫.૬.૧૯૯૦ થી દૈનિક વેતનના આધારે કરવામાં આવી હતી અને ત્યારબાદ ૧૯૯૪ માં તેની સેવાને વર્ગ-૪ માં કર્મચારી તરીકે નિયમિત કરવામાં આવી હતી. તેમને નગરપાલિકાના કાર્યાલયમાં પીઓન તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.

૩.૫ ૨૦૦૯ ના સંદર્ભ નં.૩૮ માં દાવેદારએ આક્ષેપ કર્યો હતો કે શરૂઆતમાં તેની નિમણૂક ૧.૩.૧૯૯૧ થી દૈનિક વેતનના આધારે કરવામાં આવી હતી અને ત્યારબાદ ૧૯૯૪ માં તેની સેવાને વર્ગ-૪ માં કર્મચારી તરીકે નિયમિત કરવામાં આવી હતી. તેમને નગરપાલિકાના સ્વચ્છતા વિભાગમાં પિઓન તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.

૩.૬ ૨૦૦૯ ના સંદર્ભ નં.૩૯ માં દાવેદારએ આક્ષેપ કર્યો હતો કે શરૂઆતમાં તેની નિમણૂક ૧.૧.૧૯૯૦ થી દૈનિક વેતનના આધારે કરવામાં આવી હતી અને ત્યારબાદ ૧૯૯૪ માં તેની સેવાને વર્ગ-૪ માં કર્મચારી તરીકે નિયમિત કરવામાં

આવી હતી. તેમને નગરપાલિકાના કાર્યાલયમાં પીઓન તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.

૩.૭ દાવેદારોએ એવો પણ આક્ષેપ કર્યો હતો કે તેઓ નગરપાલિકામાં નિયમિત અને ખંતપૂર્વક કામ કરતા હતા અને તેઓએ ૨૪૦ દિવસથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હતું અને પછી નગરપાલિકાએ અધિનિયમ અથવા નગરપાલિકાઓને લાગુ પડતા નિયમો હેઠળ સૂચવવામાં આવેલી કોઈપણ પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના અને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરીને અચાનક અને ગેરકાયદેસર રીતે તેમની સેવાઓ બંધ કરી દીધી હતી. દાવેદારોએ આક્ષેપ કર્યો હતો કે જ્યારે તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, ત્યારે અન્ય અનિયમિત રીતે નિયુક્ત કર્મચારીઓ અને અન્ય દૈનિક મજૂરો અને અન્ય નિયમિત કર્મચારીઓ કે જેઓ તેમનાથી જુનિયર હતા તેમને સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હતા. આવા આક્ષેપો સાથે, દાવેદારોએ દાવો કર્યો હતો કે તેમની સેવાઓ ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હોવાથી, નગરપાલિકાને તેમને તમામ લાભો સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવી શકે છે.

૩.૮ સંદર્ભ કેસોનો નગરપાલિકા દ્વારા વિરોધ કરવામાં આવ્યો હતો. મ્યુનિસિપાલિટીએ દાવો કર્યો હતો કે દાવેદારોને નિયમો દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના રોકવામાં આવ્યા હતા અને તેમને પાછળના દરવાજાના પ્રવેશ

દ્વારા નોકરીમાં લેવામાં આવ્યા હતા.મ્યુનિસિપાલિટીએ એવો પણ દાવો કર્યો હતો કે દાવેદારોની નિમણૂક અનિયમિત હોવાથી અને પાછળના દરવાજાના પ્રવેશ દ્વારા અને મ્યુનિસિપાલિટીની નાણાકીય સ્થિતિ પણ ખૂબ જ નબળી અને બગડતી હોવાથી, મ્યુનિસિપાલિટીએ અનિયમિત રીતે નિયુક્ત કર્મચારીઓને મુક્ત કરવાનો નિર્ણય લીધો હતો અને પરિણામે દાવેદારોને બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા.મ્યુનિસિપાલિટીએ એવો પણ દાવો કર્યો હતો કે દાવેદારો દૈનિક વેતન પર રોકાયેલા હતા અને પછી તેઓ દૈનિક વેતનના આધારે કામ કરતા હતા.એવો પણ દાવો કરવામાં આવ્યો હતો કે દાવેદારો કામચલાઉ કામ માટે રોકાયેલા હતા અને તેમણે કોઈ પણ વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું ન હતું.મ્યુનિસિપાલિટીએ એવો પણ દાવો કર્યો હતો કે ઠરાવ નં.૮૭ કોઈપણ સત્તા વિના અને અધિનિયમ હેઠળની જરૂરિયાતનું પાલન કર્યા વિના પસાર કરવામાં આવ્યો હતો અને તેથી, ઉપરોક્ત ઠરાવ કલેક્ટર દ્વારા રદ કરવામાં આવ્યો હતો.મ્યુનિસિપાલિટીએ એવો પણ દાવો કર્યો હતો કે દાવેદારોએ જે કામ કર્યું હતું (જ્યારે તેઓ સેવામાં હતા), તે ઉપલબ્ધ નથી અને અસ્તિત્વમાં નથી અને તેથી, અન્યથા પણ, તેમના દાવાને દાખલ કરવા અને મંજૂર કરવા માટે કોઈ અવકાશ કે સમર્થન નથી.ટીઆઈ પર એવો પણ દાવો કરવામાં આવ્યો હતો કે કોઈ મંજૂર સંસ્થા નથી અને મંજૂર સંસ્થા પર કોઈ કાયમી ખાલી જગ્યા છે જ્યાં દાવેદારોને રોકવામાં આવી શકે છે અને તેથી પણ દાવેદારો દ્વારા કરવામાં આવેલ

દાવો અન્યાયી છે. આવી દલીલ સાથે, મ્યુનિસિપાલિટીએ સંદર્ભ કેસોનો વિરોધ કર્યો અને વિદ્વાન શ્રમ અદાલત સમક્ષ રજૂઆત કરી કે સંદર્ભ કેસ નકારી શકાય.

૩.૯ પક્ષોએ તેમની દલીલો પૂર્ણ કર્યા પછી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતને બંને પક્ષો તરફથી ભૌતિક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવા મળ્યા અને પક્ષોએ તેમના પુરાવા બંધ કર્યા પછી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે હરીફ પક્ષો દ્વારા રજૂઆતો સાંભળી.

૩.૧૦ કાર્યવાહી પૂર્ણ થયા પછી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે ઉપરોક્ત નિર્દેશો સાથે વિવાદિત સામાન્ય ચુકાદો અને ઉપરોક્ત સંદર્ભ કેસો પસાર કર્યા હતા.

૪. અરજદાર મ્યુનિસિપાલિટીના વિદ્વાન વકીલે દાવો કર્યો હતો કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત એ વાતની કદર કરવામાં નિષ્ફળ ગઈ કે દાવેદારો અનિયમિત રીતે રોકાયેલા હતા અને તેથી, દાવેદારોની સેવાઓ બંધ કરવામાં મ્યુનિસિપાલિટીને વાજબી ઠેરવવામાં આવી હતી. મ્યુનિસિપાલિટીએ એવી પણ દલીલ કરી હતી કે દાવેદારોએ જે કામ કર્યું છે તે અસ્તિત્વમાં નથી અને તેથી પણ દાવેદારોની સેવાઓની જરૂર નથી. મ્યુનિસિપાલિટીએ એવી દલીલ સાથે મ્યુનિસિપાલિટીની નબળી નાણાકીય સ્થિતિના આધારે બચાવ પણ રજૂ કર્યો હતો કે આવા સંજોગોમાં, મ્યુનિસિપાલિટી માટે અનિયમિત રીતે નિયુક્ત વ્યક્તિઓને ચાલુ રાખવી એ ભૌતિક અથવા વ્યવહારુ નથી. અરજદાર મ્યુનિસિપાલિટીના વિદ્વાન વકીલે દાવો કર્યો હતો કે દાવેદારોની સેવાને નિયમિત કરવા માટે

મ્યુનિસિપાલિટી દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા ઠરાવને કલેક્ટર દ્વારા રદ કરવામાં આવ્યો હતો અને તેથી, દાવેદારોનો આરોપ કે તેમની સેવાઓ ૧૯૯૪ માં નિયમિત કરવામાં આવી હતી, તે અન્યાયી છે.દાવેદારોના વિદ્વાન વકીલે એવી પણ દલીલ કરી હતી કે કોઈ પણ મંજૂર સ્થાપનાની ગેરહાજરીમાં અને કાયમી પદ અને મંજૂર સ્થાપનાના સંદર્ભમાં ખાલી જગ્યાની ગેરહાજરીમાં દાવેદારો દ્વારા માંગ શ્રમ અદાલત દ્વારા મંજૂર થવી જોઈએ નહીં.

૫. દાવેદારોના વિદ્વાન વકીલે નગરપાલિકા માટે વિદ્વાન વકીલ દ્વારા પુરાવા અને રજૂઆતોનો વિરોધ કર્યો હતો.દાવેદારોના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે શરૂઆતમાં, દાવેદારોને દૈનિક વેતન તરીકે રોકવામાં આવ્યા હતા, જોકે, ત્યારબાદ તેમની નિમણૂકો કરવામાં આવી હતી. નિયમિત કરવામાં આવ્યા હતા. દાવેદારોના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે દાવેદારોને પ્રોવિડન્ટ ફંડ યોજનાની જોગવાઈઓ હેઠળ આવરી લેવામાં આવ્યા હતા અને પાંચમા પગાર પંચનો લાભ પણ લંબાવવામાં આવ્યો હતો અને તેમને પાંચમા પગાર પંચની ભલામણો અનુસાર પગાર આપવામાં આવ્યો હતો અને તેથી, તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવામાં આવી ન હતી તે દલીલ અન્યાયી છે અને તથ્યો અને રેકૉર્ડની વિરુદ્ધ છે.દાવેદારોના વિદ્વાન વકીલે એવી પણ દલીલ કરી હતી કે દાવેદારોએ ૨૦ વર્ષથી વધુ સમય સુધી નગરપાલિકા સાથે કામ કર્યું હતું અને આ સમયગાળા દરમિયાન તેઓ નિયમિત, સતત અને ખંતપૂર્વક કામ કરતા હતા.

અને દર વર્ષે તેઓ ૨૪૦ દિવસથી વધુ સમય સુધી કામ કરતા હતા અને નગરપાલિકાની સામાન્ય સંસ્થાએ ૧૯૯૪માં તેમની સેવાને નિયમિત કરવાનો ઠરાવ પસાર કર્યો હતો. દાવેદારોના વિદ્વાન વકીલે એમ પણ રજૂઆત કરી હતી કે ઉચ્ચ અદાલતે કલેક્ટર દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશને રદ કર્યા પછી, જેમાં કલેક્ટરે નગરપાલિકા દ્વારા પસાર કરાયેલા ઠરાવને રદ કર્યો હતો, કલેક્ટરે નગરપાલિકાને દાવેદારોના કેસોને નિયમિત કરવા માટે વિચારણા કરવા અને દાવેદારોના કેસને તેમની શૈક્ષણિક લાયકાત, ઉંમર, અનુભવ વગેરેના આધારે અલગથી વિચારણા કર્યા પછી નિયમિત કરવાની દરખાસ્ત આગળ મોકલવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો. દાવેદારોના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે કલેક્ટર દ્વારા ઉપરોક્ત નિર્દેશનું પાલન કરવાને બદલે, મુખ્ય અધિકારીએ કોઈ પણ પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના વિવાદિત આદેશ પસાર કર્યો હતો અને દાવેદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરી હતી અને તેથી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલ ચુકાદો ન્યાયી અને યોગ્ય છે અને તેમાં કોઈ દખલગીરીની બાંહેધરી નથી.

૬. મેં મ્યુનિસિપાલિટી અને દાવેદારોના વિદ્વાન વકીલો દ્વારા હરીફ રજૂઆતો પર વિચાર કર્યો છે.

૭. દાવેદારો દ્વારા પણ તે વિવાદિત નથી કે તેમની શરૂઆતમાં દૈનિક વેતનના આધારે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.

૭.૧ તે જ સમયે, તે પણ વિવાદમાં નથી કે ૨૦૦૯ના સંદર્ભમાં દાવેદારની શરૂઆતમાં ઓક્ટોબર ૧૯૮૯માં નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, જ્યારે ૨૦૦૯ના સંદર્ભમાં દાવેદારની શરૂઆતમાં સપ્ટેમ્બર ૧૯૯૩માં નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને ૨૦૦૯ના સંદર્ભમાં દાવેદારની શરૂઆતમાં જુલાઈ ૧૯૯૧માં નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, જ્યારે ૨૦૦૯ના સંદર્ભમાં દાવેદારની શરૂઆતમાં જૂન ૧૯૯૦માં નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને ૨૦૦૯ના સંદર્ભમાં દાવેદારની શરૂઆતમાં માર્ચ ૧૯૯૧માં નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને ૨૦૦૯ના સંદર્ભમાં દાવેદારની શરૂઆતમાં જાન્યુઆરી ૧૯૯૦માં નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.

૭.૨ તે પણ વિવાદમાં નથી કે દાવેદારોની સેવાઓ ૨૭.૨.૨૦૦૯ ના આદેશ દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૭.૩ આમ, દાવેદારોની સેવાઓ સમાપ્ત થાય તે પહેલાં, તેઓએ લગભગ ૧૯ થી ૨૦ વર્ષ સુધી નગરપાલિકા સાથે સેવા આપી હતી.

૭.૪ તે પણ વિવાદમાં નથી કે નગરપાલિકાની સામાન્ય સંસ્થાએ દાવેદારોની સેવાઓને નિયમિત કરવાનો ઠરાવ પસાર કર્યો હતો.

૭.૫ એ વાત સાચી છે કે ત્યારબાદ કલેક્ટરે ઉપરોક્ત ઠરાવને રદ કરવાનો આદેશ આપ્યો હતો.

૭.૬ જો કે, જ્યારે કલેક્ટરના ઉપરોક્ત આદેશને પડકારવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે ઉચ્ચ અદાલતે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરવાના આધારે કલેક્ટર દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશને રદ કર્યો હતો અને કલેક્ટરને દાવેદારોને સુનાવણીની તક આપ્યા પછી કાયદા અનુસાર યોગ્ય આદેશ પસાર કરવા નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૭.૭ એવું જણાય છે કે ઉચ્ચ અદાલતના નિર્દેશ પછી કલેક્ટરે નગરપાલિકાને દાવેદારોના કેસને તેમની શૈક્ષણિક લાયકાત, ઉંમર, અનુભવ વગેરેને ધ્યાનમાં રાખીને અને લાગુ પડતા નિયમોને ધ્યાનમાં રાખીને અને દાવેદારોના સંદર્ભમાં યોગ્ય દરખાસ્ત રજૂ કરવા સૂચના આપી હતી.

૭.૮ તે પછી વિવાદમાં નથી કે નગરપાલિકાએ આ આધાર પર તેની કાર્યવાહીનો બચાવ કર્યો કે દાવેદારોની સેવાઓ નબળી નાણાકીય સ્થિતિને કારણે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૮. જો કે, રેકૉર્ડમાંથી, તે બહાર આવે છે કે મ્યુનિસિપાલિટીએ તેની નાણાકીય સ્થિતિ દર્શાવવા માટે અને તેની નાણાકીય સ્થિતિ નબળી હતી તે દર્શાવવા માટે કોઈ સામગ્રી રેકૉર્ડ પર મૂકી નથી અને તેથી, કર્મચારીઓની સંખ્યા ઘટાડવી જરૂરી હતી જેથી નાણાકીય બોજ ઘટાડી શકાય.

૮.૧ આ અરજીઓના રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ સામગ્રીમાંથી (પાન ૮૭ અને ૮૮ પર) એવું લાગે છે કે નગરપાલિકામાં કર્મચારીઓ/કર્મચારીઓની કુલ સંખ્યા ૧૧૩ હતી. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, મ્યુનિસિપાલિટીએ એ સ્થાપિત કરવું જોઈતું હતું કે દાવેદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરતા પહેલા તેણે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫ F હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યું હતું.

૮.૨ એવોર્ડમાંથી એવું બહાર આવ્યું છે કે મ્યુનિસિપાલિટીએ દાવેદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરતા પહેલા કાયદાની કલમ ૨૫એફ અને કલમ ૨૫જી હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યું હતું તે સ્થાપિત કરવા માટે કોઈ સામગ્રી રેકૉર્ડ પર મૂકી નથી.

૮.૩ મ્યુનિસિપાલિટી દાવેદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરતા પહેલા ઔદ્યોગિક વિવાદ (ગુજરાત) નિયમો, ૧૯૬૬ના નિયમ ૮૧ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યું

હતું તે સ્થાપિત કરવા માટે કોઈ પણ સામગ્રી રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં નિષ્ફળ રહી હતી.

૯. આ હકીકત અને વિગતોને ધ્યાનમાં રાખીને, વિદ્વાન શ્રમ અદાલત એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચી હતી કે નગરપાલિકાએ અધિનિયમ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાને અનુસર્યા વિના દાવેદારોની સેવા સમાપ્ત કરી દીધી હતી અને નગરપાલિકાએ ફરજિયાત જોગવાઈઓનું ઉદ્ધંધન કર્યું હતું.

૯.૧ નિર્વિવાદપણે, મ્યુનિસિપાલિટીએ કલમ રપએફ(એ) અથવા કલમ રપએફ(સી) હેઠળ ધ્યાનમાં લેવામાં આવેલી નોટિસ આપી ન હતી.તેવી જ રીતે, નગરપાલિકાએ નિર્વિવાદપણે ૧૯૬૬ના નિયમોના નિયમ ૮૧ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યું ન હતું.

૯.૨ એ જ રીતે, કલમ રપજી હેઠળ પરિષ્કૃતના સિદ્ધાંત (છેલ્લે આવો, પહેલા જાઓ) નું પણ પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું.

૧૦. અરજદાર મ્યુનિસિપાલિટી દ્વારા રેકૉર્ડ પર ઉલ્લેખિત વિગતો પરથી એવો પણ દાવો કરવામાં આવે છે કે મ્યુનિસિપાલિટીના કર્મચારી/કર્મચારીઓની કુલ સંખ્યા ૧૦૦થી વધુ હતી અને તેથી, મ્યુનિસિપાલિટી કલમ રપએન હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કરવાની જવાબદારી હેઠળ હતી.

૧૦.૧ જો કે, કલમ ૨૫N હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયા કે કલમ ૨૫એફ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયા કે કલમ ૨૫જી નું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું.મ્યુનિસિપાલિટીએ તે સાબિત કરવા માટે કોઈ સામગ્રી રેકૉર્ડ પર મૂકી નથી કે ઉપરોક્ત જોગવાઈઓ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કરવામાં આવ્યું હતું અને તેણે કર્મચારીઓની સેવા સમાપ્ત કરી હતી.

૧૦.૨ વાસ્તવમાં, નગરપાલિકાની બાબતમાં પણ એવું નહોતું કે તેણે નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા પછી કર્મચારીઓની સેવા સમાપ્ત કરી હતી.

૧૧. આ સંજોગોમાં, કલમ ૨૫F અને/અથવા કલમ ૨૫જી અને/અથવા નિયમ ૮૧ના સંદર્ભમાં વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા નો ધાયેલા તારણો અને નિષ્કર્ષને દોષિત ઠેરવી શકાય નહીં.

૧૨. છેલ્લી દલીલ તરીકે, શ્રી વ્યાસ, અરજદારના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે મ્યુનિસિપાલિટીએ નિમણૂકના આદેશમાં સૂચવવામાં આવેલી શરતો અનુસાર દાવેદારોની સેવા સમાપ્ત કરી છે.

૧૨.૧ તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે નિમણૂકના આદેશમાં એવી જોગવાઈ/શરત છે કે દાવેદારની સેવા નોટિસ આપ્યા વિના કોઈપણ સમયે સમાપ્ત કરી શકાય છે અને તેથી, નગરપાલિકા નિમણૂકના આદેશની શરત અનુસાર દાવેદારોની સેવા સમાપ્ત કરવા માટે સક્ષમ છે.

૧૨.૨ વધુમાં, સેન્ટ્રલ ઈનલેન્ડ વોટર ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ સેન્ટ્રલ ઈનલેન્ડ વોટર ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન લિમિટેડના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયને ધ્યાનમાં રાખીને.બ્રોજો નાથ ગાંગુલી [(૧૯૮૬) ૩ એસ. સી. સી. ૧૫૬] એ નીચે મુજબ છે કે, ઉપરોક્ત ઉપક્રમોની કલમો/જોગવાઈઓ, ખાસ કરીને જે કલમો પર સામાવાળાએ આધાર રાખ્યો છે (એટલે કે ખંડ સંખ્યા ૫,૭ અને ૮) તે ગેરવાજબી છે અને તે અસંવેદનશીલ શરત સમાન છે:

"૭૬.

તેથી, એક અસંવેદનશીલ સોદો એ હશે જે જે સાચું અથવા વાજબી છે તેની સાથે મેળ ખાતો નથી.

૭૮. કરારના એક પક્ષને બીજાનો અનુચિત અથવા અયોગ્ય લાભ લેવાથી રોકવા માટે ઘણા કિસ્સાઓમાં કાયદાએ પણ દખલગીરી કરી છે.આ પ્રકારના કાયદાના ઉદાહરણોમાં વ્યાજ કાયદાઓ, દેવું રાહત કાયદાઓ

અને કામદારોના કામના કલાકો અને સેવાની શરતો અને સેવામાંથી તેમની અયોગ્ય મુકિતને નિયંત્રિત કરતા કાયદાઓ અને પક્ષને કોઈ ચોક્કસ આવશ્યક ચીજવસ્તુ બીજાને વેચવાનો નિર્દેશ આપતા નિયંત્રણ આદેશો છે.

૮૧. તાજેતરના કેટલાક અંગ્રેજી કેસોમાંથી એવું જણાય છે કે તે દેશની અદાલતોએ પણ એક અસંવેદનશીલ સોદાની સંભાવનાને માન્યતા આપવાનું શરૂ કર્યું છે જે આર્થિક દ્રષ્ટિએ અલગ રીતે સ્થિત ન હોય તેવા પક્ષો વચ્ચે પણ આર્થિક દબાણ દ્વારા લાવી શકાય છે.....

૮૨.

જ્યારે આપણું બંધારણ જણાવે છે કે તે ભારતના તમામ નાગરિકોને "ન્યાય, સામાજિક, આર્થિક અને રાજકીય" આપવા માટે ઘડવામાં આવી રહ્યું છે, જ્યારે બંધારણની કલમ ૩૮ ની કલમ (૧) રાજ્યને નિર્દેશ આપે છે કે તે લોકોના કલ્યાણને પ્રોત્સાહન આપવા માટે પ્રયાસ કરે, જેમાં સામાજિક, આર્થિક અને રાજકીય ન્યાય રાષ્ટ્રીય જીવનની તમામ સંસ્થાઓને જાણ કરશે, જ્યારે કલમ ૩૮ ની કલમ (૨) રાજ્યને, ખાસ કરીને, આવકમાં અસમાનતા ઘટાડવા માટે નિર્દેશ આપે છે, માત્ર વ્યક્તિઓ વચ્ચે જ નહીં, પણ વિવિધ ક્ષેત્રોમાં રહેતા અથવા તેમાં

રોકાયેલા લોકોના જૂથો વચ્ચે પણ. જુદા જુદા વ્યવસાયો, અને જ્યારે કલમ ૩૯ રાજ્યને નિર્દેશ આપે છે કે તે, ખાસ કરીને, તેની નીતિને સુનિશ્ચિત કરવા તરફ નિર્દેશિત કરશે કે નાગરિકો, પુરુષો અને સ્ત્રીઓને સમાન રીતે, આજીવિકાના પૂરતા સાધનોનો અધિકાર છે અને આર્થિક વ્યવસ્થાના સંચાલનથી સંપત્તિ અને ઉત્પાદનના માધ્યમોનું કેન્દ્રીકરણ સામાન્ય નુકસાનમાં પરિણમતું નથી અને પુરુષો અને સ્ત્રીઓ બંને માટે સમાન કામ માટે સમાન પગાર હોવો જોઈએ, તે વહેંચણી ન્યાયનો સિદ્ધાંત છે જે બંધારણના આ શબ્દો દ્વારા બોલે છે.

૮૮. ઉપર દર્શાવ્યા મુજબ, ન્યાયિક નિર્ણયો ઉપરાંત, યુનાઈટેડ સ્ટેટ્સ અને યુનાઈટેડ કિંગડમને ઓછામાં ઓછા કરારના કાયદાના અમુક ક્ષેત્રોમાં વૈધાનિક રીતે માન્યતા આપી છે કે કરારમાં ગેરવાજબીતા (અથવા નિષ્પક્ષતાનો અભાવ, જો કોઈ તે શબ્દસમૂહ પસંદ કરે તો) હોઈ શકે છે અથવા કરારમાં એક કલમ જેમાં પક્ષકારો વચ્ચે સોદાબાજીની શક્તિની અસમાનતા હોય છે, જો કે તે તેમના નિયંત્રણમાં ન હોય તેવા સંજોગોમાંથી અથવા તેમની રચનાની પરિસ્થિતિઓના પરિણામે ઉદભવે છે. અન્ય કાનૂની પ્રણાલીઓ પણ સમાન સંજોગોમાં કરવામાં આવેલા કરારના વ્યવહારની ન્યાયિક સમીક્ષાને મંજૂરી આપે છે. ઉદાહરણ તરીકે, જર્મન સિવિલ કોડની કલમ ૧૩૮ (૨) માં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે

જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ વ્યથિત પરિસ્થિતિ, બિનઅનુભવીતા, નિર્ણય લેવાની ક્ષમતાનો અભાવ અથવા અન્યની ઈચ્છાશક્તિની ગંભીર નબળાઈનું અનુદાન અથવા વચન મેળવવા માટે "શોષણ કરે છે" ત્યારે વ્યવહાર રદબાતલ છે.ફેન્ય કાયદા અનુસાર સ્થિતિ ઘણી સમાન છે.

૮૯. તો શું આપણી અદાલતોએ સમયની સાથે આગળ ન વધવું જોઈએ? શું તેમણે હજુ પણ જૂની વિભાવનાઓ અને જૂની વિચારધારાને વળગી રહેવાનું ચાલુ રાખવું જોઈએ?શું આપણે આપણી વિચારધારાને દિવસની ફેશન સાથે સરખાવવી જોઈએ નહીં? શું તમામ ન્યાયશાસ્ત્રના વિકાસથી આપણે પસાર થવું જોઈએ, જેનાથી આપણે ઓગણીસમી સદીના સિદ્ધાંતોના ઢાળમાં પડી જઈશું? શું બળવાનને નબળાઓને દિવાલ તરફ ધકેલી દેવાની મંજૂરી આપવી જોઈએ? શું તેમને નબળા લોકો પર સવારી કરવાની મંજૂરી આપવી જોઈએ?શું અદાલતોએ પાછળ બેસીને સાવચેતીથી જોવું જોઈએ જ્યારે મજબૂત લોકો નબળા લોકોના અધિકારોને પગ નીચે કચડી નાખે? આપણા દેશ માટે આપણું બંધારણ છે.આપણા ન્યાયાધીશો "બંધારણ અને કાયદાનું સમર્થન" કરવાના તેમના શપથથી બંધાયેલા છે.આ દેશના તમામ નાગરિકોને સામાજિક અને આર્થિક ન્યાય મળે તે માટે બંધારણ ઘડવામાં આવ્યું હતું. બંધારણની કલમ ૧૪ તમામ વ્યક્તિઓને કાયદા સમક્ષ સમાનતા અને

કાયદાના સમાન રક્ષણની બાંધધરી આપે છે.કેસના આ ભાગ પર ઉપરોક્ત ચર્ચાઓમાંથી અનુમાન કરી શકાય તેવો સિદ્ધાંત અધિકાર અને તર્ક સાથે સુસંગત છે, જેનો હેતુ સામાજિક અને આર્થિક ન્યાય મેળવવાનો છે અને કલમ ૧૪ માં મહાન સમાનતાના ખંડના આદેશને અનુરૂપ છે.આ સિદ્ધાંત એ છે કે અદાલતો અમલમાં મૂકશે નહીં અને જ્યારે આવું કરવા માટે કહેવામાં આવશે, ત્યારે અન્યાયી અને ગેરવાજબી કરાર અથવા કરારમાં અન્યાયી અને ગેરવાજબી કલમને રદ કરશે, જે પક્ષકારો વચ્ચે દાખલ કરવામાં આવે છે જે સોદાબાજીની શક્તિમાં સમાન નથી.આ પ્રકારના તમામ સોદાઓની સંપૂર્ણ ચાદી આપવી મુશ્કેલ છે.કોઈ પણ અદાલત પુરુષોની બાબતોમાં ઊભી થઈ શકે તેવી વિવિધ પરિસ્થિતિઓની કલ્પના કરી શકતી નથી. કોઈ માત્ર કેટલાક ચિત્રો આપવાનો પ્રયાસ કરી શકે છે.દાખલા તરીકે, ઉપરોક્ત સિદ્ધાંત લાગુ થશે જ્યાં સોદાબાજીની શક્તિની અસમાનતા કરાર કરનાર પક્ષોની આર્થિક શક્તિમાં મોટી અસમાનતાનું પરિણામ છે. જ્યાં અસમાનતા સંજોગોનું પરિણામ હોય ત્યાં તે લાગુ થશે, પછી ભલે તે પક્ષોની રચનાનું હોય કે ન હોય.તે એવી પરિસ્થિતિઓને લાગુ પડશે કે જેમાં નબળો પક્ષ એવી સ્થિતિમાં હોય કે જેમાં તે મજબૂત પક્ષ દ્વારા લાદવામાં આવેલી શરતો પર જ માલ અથવા સેવાઓ અથવા આજીવિકાના સાધનો મેળવી શકે અથવા તેમના વગર રહી શકે.તે ત્યાં પણ લાગુ થશે જ્યાં કોઈ વ્યક્તિ પાસે કોઈ

વિકલ્પ નથી, અથવા કોઈ અર્થપૂર્ણ વિકલ્પ નથી, પરંતુ કરારને તેની સંમતિ આપવી અથવા નિર્ધારિત અથવા પ્રમાણભૂત સ્વરૂપમાં ડોટેડ લાઈન પર હસ્તાક્ષર કરવા અથવા કરારના ભાગ રૂપે નિયમોના સમૂહને સ્વીકારવા માટે, તે કરાર અથવા સ્વરૂપ અથવા નિયમોની કલમ ગમે તેટલી અયોગ્ય, ગેરવાજબી અને અસંવેદનશીલ હોય.જો કે, આ સિદ્ધાંત ત્યાં લાગુ નહીં થાય જ્યાં કરાર કરનાર પક્ષોની સોદાબાજીની શક્તિ સમાન અથવા લગભગ સમાન હોય.આ સિદ્ધાંત ત્યાં લાગુ ન થઈ શકે જ્યાં બંને પક્ષો વેપારી હોય અને કરાર વ્યાપારી વ્યવહાર હોય.તેમની વિશાળ માળખાગત સંસ્થાઓ સાથે વિશાળ નિગમોની આજની જટિલ દુનિયામાં અને રાજ્ય તેની સાધનો અને એજન્સીઓ દ્વારા ઉદ્યોગ અને વાણિજ્યની લગભગ દરેક શાખામાં પ્રવેશ કરી રહ્યું છે, ત્યાં અસંખ્ય પરિસ્થિતિઓ હોઈ શકે છે જે સંપૂર્ણપણે અપ્રમાણસર અને અસમાન સોદાબાજીની શક્તિ ધરાવતા પક્ષો વચ્ચે અયોગ્ય અને ગેરવાજબી સોદાબાજીમાં પરિણમે છે. આ કિસ્સાઓની ન તો ગણતરી કરી શકાય છે અને ન તો સંપૂર્ણ રીતે સચિત્ર કરી શકાય છે. અદાલતે દરેક કેસને તેના પોતાના તથ્યો અને સંજોગો પર ન્યાય આપવો જોઈએ.

૯૨. ભારતીય કરાર કાયદો "જાહેર નીતિ" અથવા "જાહેર નીતિનો વિરોધ" અભિવ્યક્તિને વ્યાખ્યાયિત કરતો નથી.વસ્તુઓની પ્રકૃતિથી,

"જાહેર નીતિ", "જાહેર નીતિનો વિરોધ" અથવા "જાહેર નીતિની વિરુદ્ધ" અભિવ્યક્તિઓ ચોક્કસ વ્યાખ્યામાં અસમર્થ છે. જોકે, જાહેર નીતિ એ કોઈ ચોક્કસ સરકારની નીતિ નથી. તે એવી કેટલીક બાબતોને સૂચિત કરે છે જે જાહેર હિત અને જાહેર હિત સાથે સંબંધિત છે. જાહેર હિત માટે અથવા જાહેર હિતમાં શું છે અથવા જાહેર હિત અથવા જાહેર હિત માટે શું હાનિકારક અથવા હાનિકારક હશે તેનો ખ્યાલ સમયાંતરે બદલાતો રહ્યો છે. જેમ જેમ નવી વિભાવનાઓ જૂનીનું સ્થાન લે છે તેમ, એક સમયે જાહેર નીતિ વિરુદ્ધ માનવામાં આવતા વ્યવહારોને હવે અદાલતો દ્વારા સમર્થન આપવામાં આવી રહ્યું છે અને તેવી જ રીતે જ્યાં જાહેર નીતિના જાણીતા વડા છે, ત્યાં અદાલતો તેને નવા વ્યવહારો અને બદલાયેલા સંજોગો સુધી લંબાવવામાં અચકાતી નથી અને કેટલીકવાર જાહેર નીતિના નવા વડા શોધવામાં પણ અચકાતી નથી. વિચારની બે શાળાઓ છે "સંકુચિત દૃશ્ય" શાળા અને "વ્યાપક દૃશ્ય" શાળા. પહેલાના અનુસાર, અદાલતો જાહેર નીતિના નવા વડાઓ બનાવી શકતી નથી, જ્યારે કે પછીની અદાલતો આ ક્ષેત્રમાં ન્યાયિક કાયદો બનાવે છે. "સંકુચિત દૃષ્ટિકોણ" શાળાના અનુયાયીઓ જાહેર નીતિના આધારે કરારને અમાન્ય ઠેરવશે નહીં સિવાય કે તે ચોક્કસ આધાર સત્તાવાળાઓ દ્વારા સારી રીતે સ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હોય. જેનસન વિ. યુરીફોન્ટેઈન કોન્સોલિડેટેડ માઈન્સ લિમિટેડ [૧૯૦૨] એ. સી. ૪૮૪, ૫૦૦ માં લોર્ડ કેપીના આ શબ્દોમાં

"જાહેર નીતિ હંમેશા કાનૂની નિર્ણય માટે અસુરક્ષિત અને વિશ્વાસઘાતી આધાર હોય છે" તેના કરતાં વધુ સ્પષ્ટ રીતે અને મોટેથી બોલાયેલા ડરપોકનો અવાજ ભાગ્યે જ ક્યારેય જોવા મળે છે.તે ૧૯૦૨ની વાત છે.અડતાલીસ વર્ષ અગાઉ, અને બુરોસ, જે., રિચાર્ડસન વિ. મેલિશ, [૧૮૨૪] ૨ બિંગમાં.૨૨૯, ૨૫૨; એસ. સી. ૧૩૦ ઇ. આર. ૨૯૪,૩૦૩ અને [૧૮૨૪૩૪] ઓલ ઇ. આર. રીપ્રિન્ટ ૨૫૮,૨૬૬ એ જાહેર નીતિને "ખૂબ જ અનિયંત્રિત ઘોડો" તરીકે વર્ણવી હતી, અને જ્યારે એકવાર તમે તેને ભટકાવી દો છો ત્યારે તમને ક્યારેય ખબર નથી પડતી કે તે તમને ક્યાં લઈ જશે ". માસ્ટર ઓફ ધ રોલ્સ, લોર્ડ ડેનિંગ, જોકે, અનિયંત્રિત ઘોડાઓથી દૂર રહેવાનો માણસ ન હતો અને શબ્દોમાં જે આપણી આંખો સામે યુવાન એલેક્ઝાન્ડર ધ ગ્રેટ ટેમિંગ બુસેક્સલુસનું ચિત્ર રજૂ કરે છે, તેમણે એન્ડેરીબી ટાઉન ફૂટબોલ ક્લબ લિમિટેડમાં જણાવ્યું હતું.ફૂટબોલ એસોસિએશન લિમિટેડ, [૧૯૭૧] ચો. ૫૯૧,૬૦૬. "કાઠીમાં એક સારા માણસ સાથે, અનિયંત્રિત ઘોડાને નિયંત્રણમાં રાખી શકાય છે.તે અવરોધોને પાર કરી શકે છે.જો ડરપોક હંમેશા આ ક્ષેત્રમાં હોત, તો માત્ર જાહેર નીતિનો સિદ્ધાંત જ નહીં, પરંતુ સામાન્ય કાયદો અથવા સમાનતાના સિદ્ધાંતો પણ ક્યારેય વિકસિત ન થયા હોત.સર વિલિયમ હોલ્ડસ્વર્થે તેમના "હિસ્ટ્રી ઓફ ઇંગ્લિશ લો", વોલ્યુમ III, પાન ૫૫માં કહ્યું છે:

હકીકતમાં, સામાન્ય કાયદો જેવી કાયદાની સંસ્થા, જે રાષ્ટ્રના વિકાસ સાથે ધીમે ધીમે વિકસી છે, તે જરૂરી રીતે કેટલાક નિશ્ચિત સિદ્ધાંતો પ્રાપ્ત કરે છે, અને જો આ સિદ્ધાંતોને જાળવી રાખવા હોય તો તે જાહેર નીતિના આધારે અથવા અન્ય કોઈ સમાન આધાર પર, એવી પ્રથાઓને દબાવવા માટે સક્ષમ હોવી જોઈએ, જે હંમેશા નવા વેશમાં, તેમને નબળા અથવા નકારાત્મક બનાવવાનો પ્રયાસ કરે છે.આમ તે સ્પષ્ટ છે કે જાહેર નીતિને સંચાલિત કરતા સિદ્ધાંતો યોગ્ય પ્રસંગે વિસ્તરણ અથવા ફેરફાર કરવા માટે સક્ષમ હોવા જોઈએ અને હોવા જોઈએ.જે પ્રથાઓ એક સમયે સંપૂર્ણપણે સામાન્ય માનવામાં આવતી હતી તે આજે જાહેર અંતરાત્મા માટે અપ્રિય અને દમનકારી બની ગઈ છે.જો કોઈ જાહેર નીતિનો કોઈ વડા ન હોય કે જે D એ કેસને આવરી લે છે, તો અદાલતે જાહેર અંતઃકરણ સાથે સુસંગત રહેવું જોઈએ અને જાહેર હિત અને જાહેર હિતને ધ્યાનમાં રાખીને આવી પ્રથાને જાહેર નીતિનો વિરોધ કરતી જાહેર કરવી જોઈએ. સૌથી ઉપર, કોઈ પણ કેસનો નિર્ણય કરતી વખતે જે સત્તા દ્વારા આવરી લેવામાં ન આવે, આપણી અદાલતો તેમની સમક્ષ બંધારણની પ્રસ્તાવનાનો પ્રકાશ ધરાવે છે.પૂર્વવર્તી અભાવે, અદાલતને હંમેશા તે પ્રકાશ અને આપણા બંધારણમાં સ્થાપિત મૂળભૂત અધિકારો અને નિર્દેશક સિદ્ધાંતો અંતર્ગત રહેલા સિદ્ધાંતો દ્વારા માર્ગદર્શન આપી શકાય છે.

૯૪. હવે આપણે ઉપર ઘડવામાં આવેલા સિદ્ધાંતને લાગુ કરીને નિયમ ૯ (i) ની માન્યતાનું પરીક્ષણ કરીશું. લડતા દરેક પ્રતિવાદીઓ રિવર્સ સ્ટીમ નેવિગેશન કંપની લિમિટેડની સેવામાં હતા અને કલકત્તા હાઈકોર્ટ દ્વારા મંજૂર કરવામાં આવેલી વ્યવસ્થાની ઉપરોક્ત યોજના પર, તેમને કોર્પોરેશનમાં નોકરીની ઓફર કરવામાં આવી હતી જે તેમણે સ્વીકારી હતી.જો આ પ્રતિવાદીઓને કોર્પોરેશન માટે કામ કરવાનું ગમતું ન હોત, તો પણ તેમની પાસે વધુ વિકલ્પ નહોતો કારણ કે તેમને "ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ અથવા અન્યથા કાયદેસર રીતે સ્વીકાર્ય તેમને ચૂકવવાપાત્ર તમામ કાયદેસર અને કાનૂની વળતર" મળ્યું હોત.આ પ્રતિવાદીઓ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ દ્વારા આવરી લેવામાં આવ્યા ન હતા કારણ કે તેઓ કામદારો ન હતા પરંતુ ઉપરોક્ત કંપનીના અધિકારીઓ હતા.તેથી, જ્યાં સુધી તેમના અગાઉના નોકરીદાતાઓ સાથેના રોજગારના કરારમાં તે માટે કોઈ જોગવાઈ ન હોય ત્યાં સુધી તેઓ કયા વળતર મેળવવા માટે હકદાર હોત તેની કલ્પના કરવી મુશ્કેલ છે.જ્યાં સુધી કોર્પોરેશન સાથે નોકરીની ૩૭૫ મૂળ શરતોની વાત છે, તે હરીફ પ્રતિવાદીઓને જારી કરાયેલા નિમણૂક પત્રોમાં સમાયેલ છે.નિમણૂકના આ પત્રો રૂઢિચુસ્ત સ્વરૂપમાં છે.નિમણૂકના આ પત્રો હેઠળ, જો કોર્પોરેશન તબીબી પુરાવા પર સંતુષ્ટ હોય કે કર્મચારી અયોગ્ય છે અને

નોંધપાત્ર સમય માટે તેની ફરજો નિભાવવા માટે અયોગ્ય રહેવાની શક્યતા છે, તો કોર્પોરેશન અગાઉની કોઈ સૂચના વિના તેમની સેવા સમાપ્ત કરી શકે છે.કોર્પોરેશન કોઈપણ અગાઉની સૂચના વિના પણ તેમાંથી કોઈ એકને બરતરફ કરી શકે છે, જો તે કોઈ પણ અવજ્ઞા, અસંયમ અથવા અન્ય ગેરવર્તણૂક માટે અથવા તેની સેવા અથવા વર્તન અથવા તેની ફરજોના બિનકાર્યક્ષમતાને લગતા કોઈપણ નિયમોના ઉલ્લંઘન માટે દોષિત હોય.ઉપરોક્ત શરતો પછી "અન્ય શરતો" શીર્ષક હેઠળ શરતોની સંપત્તિ આવે છે.આમાંની એક શરતે જણાવ્યું હતું કે "તમે આચાર નિયમો સહિત સેવાના નિયમો અને નિયમોને આધીન હશો".નિઃશંકપણે, હરીફ પ્રતિવાદીઓએ આ શરતો પર કોર્પોરેશન સાથે નિમણૂક સ્વીકારી હતી.જો કે, તેમની પાસે કોઈ વાસ્તવિક વિકલ્પ નહોતો.જો તેઓએ નિમણૂકો સ્વીકારી ન હોત, તો તેમને સૌથી વધુ વળતર મળ્યું હોત જે કદાચ ઓછું હોત અને ચોક્કસપણે બીજી નોકરી શોધવાનું જોખમ ઉભું થયું હોત.

૯૬. ઉપરોક્ત નિયમો તેમજ ૧૯૭૦ના અગાઉના નિયમો પણ હરીફ પ્રતિવાદીઓ દ્વારા વિરોધ વિના સ્વીકારવામાં આવ્યા હતા.અહીં ફરીથી તેમની પાસે કોઈ વાસ્તવિક વિકલ્પ નહોતો.તેઓ કોર્પોરેશનના પદાનુક્રમમાં ઉચ્ચ સ્તરે પહોંચ્યા હતા.જો તેઓએ ઉપરોક્ત નિયમો

સ્વીકારવાનો ઇનકાર કર્યો હોત, તો તે તેમની સેવાની સમાપ્તિ અને પરિણામે ચિંતા, સતામણી અને વૈકલ્પિક રોજગાર શોધવાની અનિશ્ચિતતામાં પરિણમ્યું હોત.

૯૭. નિયમ ૯ (i) નિગમને કાયમી કર્મચારીની સેવાને સમાપ્ત કરવાની સત્તા આપે છે, જેમાં તેને લેખિતમાં અથવા તેના બદલામાં ત્રણ મહિનાની નોટિસ આપીને તેને ત્રણ મહિનાના મૂળભૂત પગાર અને મોંઘવારી ભથ્થાની સમકક્ષ ચૂકવણી કરવાની સત્તા આપવામાં આવી છે. પશ્ચિમ બંગાળ રાજ્ય વિદ્યુત બોર્ડ દ્વારા ઘડવામાં આવેલા સમાન નિયમનને આ અદાલત દ્વારા પશ્ચિમ બંગાળ રાજ્ય વિદ્યુત બોર્ડ અને અન્યો વિરુદ્ધ દેશબંધુ ઘોષ અને અન્યો (પાનું ૧૧૮ પર) માં વર્ણવવામાં આવ્યું હતું

".....એક નવ્ર 'ભાડે અને આગ' નિયમ, એમ્પ્લોયર કર્મચારી સંબંધમાંથી સંપૂર્ણપણે કાઢી મૂકવાનો સમય ઝડપથી નજીક આવી રહ્યો છે. તેની એકમાત્ર સમાંતર હેનરી આઠમા કલમમાં જોવા મળે છે જે વહીવટી વકીલો માટે ખૂબ પરિચિત છે.

જેમ કે તમામ વકીલો વહીવટી કાયદાથી પરિચિત ન હોય, અમે એ પણ સમજાવી શકીએ કે "હેનરી VIII કલમ" એ કાયદામાં પ્રસંગોપાત જોવા

મળતી જોગવાઈ છે જે પ્રત્યાયોજિત કાયદાકીય સત્તા પ્રદાન કરે છે, જે પ્રતિનિધિને તે કાયદાને સંપૂર્ણ અમલમાં લાવવા માટે અથવા અન્યથા કોઈ મુશ્કેલી દૂર કરવા માટે આદેશ દ્વારા પ્રત્યાયોજિત કાયદામાં સુધારો કરવાની સત્તા આપે છે, અને કેટલીકવાર અન્ય કાયદાઓની જોગવાઈઓમાં પણ ફેરફાર કરવાની સત્તા આપે છે. મંત્રીઓની સત્તા પરની સમિતિએ ૧૯૩૨માં તેના અહેવાલમાં (સી. એમ. ડી.) રજૂઆત કરી હતી. ૪૦૬૦) એ ધ્યાન દોર્યું હતું કે આવી જોગવાઈને "હેનરી આઠમા કલમ" ઉપનામ આપવામાં આવ્યું હતું કારણ કે "રાજાને વહીવટી નિરંકુશતાના પ્રતિરૂપ તરીકે લોકપ્રિય માનવામાં આવે છે". સમિતિના અહેવાલમાં (પાનું ૬૧ પર) આ કલમોની ટીકા કરી હતી કે બિલ તૈયાર કરવામાં નિષ્ફળતા આવે અને ભલામણ કરી હતી કે આવી જોગવાઈઓનો ઉપયોગ ત્યાં જ થવો જોઈએ જ્યાં તેમને સંસદ સમક્ષ અનિવાર્ય આધારો પર ન્યાયી ઠેરવવામાં આવે. ૧૯૩૨ પછી યુનાઈટેડ કિંગડમમાં સંસદ દ્વારા ઘડવામાં આવેલ કાયદો દર્શાવે છે કે આ ભલામણની કોઈ ખાસ અસર નહોતી.

૯૮. નિયમ ૯ (i) નું "હેનરી VIII કલમ" કહેવા સિવાય બીજું કોઈ યોગ્ય વર્ણન આપી શકાય નહીં. તે કોર્પોરેશનને સંપૂર્ણ અને મનસ્વી સત્તા પ્રદાન કરે છે. તેમાં એ પણ જણાવવામાં આવ્યું નથી કે કોર્પોરેશન વતી તે

સત્તાનો ઉપયોગ કોણ કરશે.અપીલકર્તાઓ વતી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે તે નિયામક મંડળ હશે.જોકે, વિવાદીત સમાપ્તિ પત્રો બોર્ડના કોઈપણ ઠરાવ અથવા નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કરતા નથી અને જો તેઓ કરે તો પણ, તે નિયમ ૯ (i) ની માન્યતા માટે અપ્રસ્તુત રહેશે.નિયમ ૩૭૭ ૯ (i) દ્વારા આપવામાં આવેલી સત્તાનો ઉપયોગ કોર્પોરેશન દ્વારા કયા સંજોગોમાં કરવામાં આવશે તે સૂચવવા માટે કોઈ માર્ગદર્શિકા આપવામાં આવી નથી.આ સત્તાનો ઉપયોગ કરીને જેની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી રહી છે તે કાયમી કર્મચારીને સુનાવણીની કોઈ પણ તક પૂરી પાડવામાં આવશે નહીં.એવી વિનંતી કરવામાં આવી હતી કે નિયામક મંડળ આ સત્તાનો ઉપયોગ મનસ્વી રીતે અથવા તરંગી રીતે નહીં કરે કારણ કે તેમાં જવાબદાર અને ઉચ્ચ હોદ્દાવાળા વ્યક્તિઓનો સમાવેશ થાય છે.આ સમર્પણ એ હકીકતની અવગણના કરે છે કે વ્યક્તિ ભલે ગમે તેટલી ઉચ્ચ સ્થિતિમાં હોય, પણ તેની પાસે માનવીય નબળાઈઓ હોવી જરૂરી છે.તે લોર્ડ એક્ટનની જાણીતી કહેવતને પણ અવગણે છે, જે હવે તેમના "ઐતિહાસિક નિબંધો અને અભ્યાસો" ના પરિશિષ્ટમાં લગભગ એક કહેવત બની ગઈ છે, કે "સત્તા ભ્રષ્ટ કરે છે, અને સંપૂર્ણ સત્તા સંપૂર્ણપણે ભ્રષ્ટ કરે છે".જેમ આપણે અગાઉ ધ્યાન દોર્યું છે તેમ, ઉપરોક્ત નિયમો ચાર અલગ અલગ પદ્ધતિઓ પૂરી પાડે છે જેમાં કાયમી કર્મચારીની સેવાઓ તેની નિવૃત્તિ વચ્ચે પ્રાપ્ત કરતા પહેલા સમાપ્ત કરી શકાય છે, એટલે

કે નિયમ ૯ (i), નિયમ ૯ (ii), નિયમ ૩૮ અને નિયમ ૩૭ સાથે વાંચેલા નિયમ ૩૬ની કલમ (b) ની પેટા કલમ (iv). નિયમ ૯ (ii) હેઠળ સેવાની સમાપ્તિ "કંપનીના હિતમાં હવે સેવાઓની જરૂર નથી" ના આધારે હોવી જોઈએ. નિયમ ૩૮ સાથે વાંચેલા નિયમ ૩૬ની કલમ (બી) ની પેટા-કલમ (iv) ગેરવર્તણૂકના આધારે બરતરફીની જોગવાઈ કરે છે. જો કર્મચારી તે નિયમમાં ઉલ્લેખિત કોઈપણ કૃત્ય માટે દોષી સાબિત થાય તો નિયમ ૩૭ કોઈપણ સમયે કોઈપણ નોટિસ વિના સેવા સમાપ્ત કરવાની જોગવાઈ કરે છે. નિયમ ૯ (i) એ એકમાત્ર નિયમ છે જે તે નિયમ દ્વારા આપવામાં આવેલી શક્તિનો ઉપયોગ કયા સંજોગોમાં કરવો તે દર્શાવતો નથી. આમ જ્યાં કોર્પોરેશન નિયમ ૩૬ હેઠળ આગળ વધી શકે અને નિયમિત શિસ્ત તપાસ કર્યા પછી ગેરવર્તણૂકના આધારે કર્મચારીને બરતરફ કરી શકે, ત્યાં પણ તપાસની મુશ્કેલી ટાળવા માટે તે નિયમ ૯ (i) નો આશરો લેવા માટે સ્વતંત્ર છે. આમ નિયમ ૯ (i) કોર્પોરેશનને સંપૂર્ણ, મનસ્વી અને માર્ગદર્શિત સત્તા પ્રદાન કરે છે. તે કુદરતી ન્યાયના બે મહાન નિયમોમાંથી એક ઓડિ અલ્ટરમ પાર્ટેમ નિયમનું ઉદ્દંઘન કરે છે. માત્ર જે કિસ્સાઓમાં કલમ ૧૪ લાગુ પડે છે ત્યાં જ કુદરતી ન્યાયના નિયમો અમલમાં આવે છે. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા etc. v માં દર્શાવ્યા મુજબ. તુલસીરામ પટેલ વગેરે [૧૯૮૫] ૩ એસ. સી. સી. ૩૯૮ (પાન ૪૬૩ પર), "કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો કલમ ૧૪ની રચના નથી. કલમ

૧૪ તેમનો જન્મ આપનાર નથી પરંતુ તેમનો બંધારણીય સંરક્ષક છે.તે કેસ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો અને ઓડી અલ્ટરમ પાર્ટેમ નિયમ (પૃષ્ઠો ૪૬૩-૪૮૦ પર) ની વિભાવનાની ઉત્પત્તિ અને વિકાસને કેટલીક વિગતવાર શોધી કાઢે છે.તેઓ વિવિધ પરિસ્થિતિઓમાં લાગુ પડે છે અને માત્ર રાજ્યની કાર્યવાહીના કિસ્સાઓમાં જ નહીં.૦ દ્વારા દર્શાવ્યા મુજબ.ચિત્રાપ્પા રેડ્ડી, એચ. ૩૭૮ જે., સ્વદેશી કોટન મિલ્સ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, [૧૯૮૧] ૨ એસ. સી. આર. ૫૩૩,૫૯૧ માં તેઓ દરેક નિર્ણય લેવાના કાર્યમાં ગર્ભિત છે, પછી ભલે તે ન્યાયિક હોય કે અર્ધ ન્યાયિક અથવા વહીવટી.નિ:શંકપણે, અમુક સંજોગોમાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોમાં ફેરફાર કરી શકાય છે અને તુલસીરામ પટેલનાં કેસમાં દર્શાવ્યા મુજબ અપવાદરૂપ કિસ્સાઓમાં તેને બાકાત પણ રાખી શકાય છે.જોકે, નિયમ ૯ (i) એવી કોઈ પણ પરિસ્થિતિઓ દ્વારા આવરી લેવામાં આવ્યો નથી જે ઓડી અલ્ટરમ પાર્ટેમ નિયમના સંપૂર્ણ બાકાતને યોગ્ય ઠેરવે.

૯૯. નિયમ ૯ (i) દ્વારા આપવામાં આવેલી સત્તા માત્ર મનસ્વી જ નથી પરંતુ તે ભેદભાવપૂર્ણ પણ છે કારણ કે તે કોર્પોરેશનને કર્મચારી અને કર્મચારી વચ્ચે ભેદભાવ કરવા માટે સક્ષમ બનાવે છે.તે એક કર્મચારીને પસંદ કરી શકે છે અને તેને નિયમ ૯ની કલમ (i) લાગુ કરી શકે છે.તે

અન્ય કર્મચારીને પસંદ કરી શકે છે અને તેને નિયમ ૯ની કલમ (ii) લાગુ કરી શકે છે.તે અન્ય કર્મચારીને પસંદ કરી શકે છે અને તેને નિયમ ૩૮ સાથે વાંચેલા નિયમ ૩૬ની કલમ (બી) ની પેટા-કલમ (iv) લાગુ કરી શકે છે અને અન્ય કર્મચારીને તે નિયમ ૩૭ લાગુ કરી શકે છે.આ બધું કોર્પોરેશન ત્યારે કરી શકે છે જ્યારે તે જ સંજોગો અસ્તિત્વમાં હોય જે કોર્પોરેશનને નિયમ ૩૮ હેઠળ કર્મચારીના કથિત ગેરવર્તણૂકની નિયમિત શિસ્ત તપાસ હાથ ધરવા માટે ન્યાયી ઠેરવે.હકીકતમાં, લડતા બંને પ્રતિવાદીઓને તેમની સામે કરવામાં આવેલા આરોપો અંગે તેમનો ખુલાસો રજૂ કરવા માટે કહેવામાં આવ્યું હતું.સેનગુમાને જાણ કરવામાં આવી હતી કે તેમના કેસમાં શિસ્તબદ્ધ તપાસની દરખાસ્ત કરવામાં આવી છે.બંને પ્રતિવાદીઓ સામે કરવામાં આવેલા આરોપો એવા હતા કે શિસ્તની તપાસ સરળતાથી થઈ શકતી હતી.જોકે, તેનું આયોજન કરવામાં આવ્યું ન હતું પરંતુ તેના બદલે નિયમ ૯ (i) નો આશરો લેવો પડ્યો હતો.

૧૦૦. કોર્પોરેશન એક મોટી સંસ્થા છે.ઉપરોક્ત નિયમોમાં દર્શાવ્યા મુજબ પશ્ચિમ બંગાળ, બિહાર અને આસામના વિવિધ ભાગોમાં અને સંભવતઃ અન્ય રાજ્યોમાં પણ તેની ઓફિસો છે.મેં કહ્યું હતું કે નિયમો કોર્પોરેશન અને તેના કામદારો ન હોય તેવા કર્મચારીઓ વચ્ચેના રોજગાર કરારનો એક ભાગ છે.આ કર્મચારીઓને ટેકો આપવા માટે કોઈ શક્તિશાળી

કામદાર સંઘ નહોતું.ઉપરોક્ત નિયમોની રચનામાં તેમની પાસે તેમના રોજગાર કરારના ભાગ રૂપે ઉપરોક્ત નિયમોને સ્વીકારવા સિવાય કોઈ વિકલ્પ નહોતો.એમ. ઈ. આર. એ કોર્પોરેશન અને તેના કર્મચારીઓ વચ્ચેની કુલ અસમાનતા છે, પછી ભલે તે કામદારો હોય કે અધિકારીઓ.એમ. ઈ. કોર્પોરેશન અધિકારીની સેવાઓ આપવાનું પોસાય છે. તેને તેનું સ્થાન લેવા માટે સેંકડો અન્ય લોકો મળશે પરંતુ એક અધિકારી તેની નોકરી ગુમાવવાનું પોસાય તેમ નથી કારણ કે જો તે આવું કરે છે, તો તેના માટે સેંકડો નોકરીઓ રાહ જોઈ રહી નથી.નિયમ ૯ ની કલમ (i) જેવી કલમ ૩૭૯ અધિકાર અને કારણની વિરુદ્ધ છે.તે સંપૂર્ણપણે અસંવેદનશીલ છે.તે એવા પક્ષો વચ્ચે દાખલ કરવામાં આવ્યું છે જેમની વચ્ચે સોદાબાજીની શક્તિની કુલ અસમાનતા છે. નિયમ ૯ (i) એ કોર્પોરેશન અને તેના તમામ અધિકારીઓ વચ્ચેના કરારની મુદત છે. તે મોટી સંખ્યામાં વ્યક્તિઓને અસર કરે છે અને તે આપણા દ્વારા ઉપર ઘડવામાં આવેલા સિદ્ધાંતની અંદર આવે છે. કેટલાક વૈધાનિક સત્તામંડળો પાસે તેમના રોજગાર કરારમાં નિયમ ૯ (i) જેવી કલમ છે.નક્કી થયેલા કેસો પરથી જણાય છે તેમ, પશ્ચિમ બંગાળ રાજ્ય વિદ્યુત બોર્ડ અને એર ઇન્ડિયા ઇન્ટરનેશનલ પાસે તે છે.કોર્પોરેશન (જે આપણી સામે પ્રથમ અપીલકર્તા છે) સિવાયની કેટલીક સરકારી કંપનીઓ પાસે તે હોવી જ જોઈએ. ભારત સંઘ વતી રજૂ કરવામાં આવેલી લેખિત દલીલોમાં

જાણાવ્યા મુજબ ૯૭૦ સરકારી કંપનીઓ છે જેમની ચૂકવેલ મૂડી રૂ.૧૬,૪૧૪.૯ કરોડ છે.સરકાર અને તેની એજન્સીઓ અને સાધનો દેશમાં સૌથી મોટા રોજગારદાતા છે. જાહેર જનતાના મોટા વર્ગને અસર કરતા રોજગાર કરારમાં નિયમ ૯ (i) જેવી કલમ જાહેર હિત માટે હાનિકારક અને હાનિકારક છે કારણ કે તે જેમને લાગુ પડે છે તેમના મનમાં અસુરક્ષાની ભાવના પેદા કરે છે અને પરિણામે તે જાહેર હિતની વિરુદ્ધ છે.આવી કલમ, તેથી, જાહેર નીતિનો વિરોધ કરે છે અને જાહેર નીતિનો વિરોધ કરે છે, તે ભારતીય કરાર અધિનિયમની કલમ ૨૩ હેઠળ રદબાતલ છે.

૧૦૧. જો કે, અપીલકર્તાઓ વતી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે આ કોર્પોરેશન દ્વારા તેની વેપારી પ્રવૃત્તિઓ દરમિયાન કરવામાં આવેલા અન્ય કોઈપણ કરારની જેમ કરવામાં આવેલો કરાર છે અને તેથી કોર્ટે તેમાં દખલ કરવી જોઈએ નહીં.અમારા માટે કર્મચારીઓને ખરીદી અને વેચી શકાય તેવી વસ્તુઓ સાથે સરખાવવું શક્ય નથી.રોજગારના કરારને બે વેપારીઓ વચ્ચેના વેપારી વ્યવહાર સાથે સરખાવવો આપણા માટે સમાન રીતે શક્ય નથી અને જ્યારે રોજગારનો કરાર શક્તિશાળી નોકરીદાતા અને નબળા કર્મચારી વચ્ચે હોય ત્યારે આવું કરવું ઘણું ઓછું છે.

૧૦૨. અપીલકર્તાઓ વતી એવી પણ રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે નિયમ ૯ (i) ને પારસ્પરિકતા દ્વારા સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું કારણ કે તે બંને પક્ષોને સમાન અધિકાર પ્રદાન કરે છે, કારણ કે તે હેઠળ નોકરીદાતા કર્મચારીને ત્રણ મહિનાની નોટિસ આપીને અથવા તેના બદલામાં તેને ત્રણ મહિનાનો મૂળભૂત પગાર અને મોંઘવારી ભથ્થું આપીને તેની સેવા સમાપ્ત કરી શકે છે, કર્મચારી ત્રણ મહિનાની નોટિસ આપીને સેવા છોડી શકે છે અને જ્યારે તે આવી નોટિસ આપવામાં નિષ્ફળ જાય છે, ત્યારે કોર્પોરેશન તેને જે પણ ચૂકવવાપાત્ર હોય તેમાંથી ૩૮૦ સમકક્ષ રકમ બાદ કરી શકે છે. એ વાત સાચી છે કે કલમ ૯ (i) માં સિંહ અને ઘેટાં વચ્ચેના કરારની જેમ જ પારસ્પરિકતા છે કે બંને જંગલમાં ફરવા માટે સ્વતંત્ર હશે અને દરેકને બીજાને ગળી જવાની સ્વતંત્રતા હશે. જ્યારે કોઈ કોર્પોરેશન અને તેના કર્મચારીઓની અસમાન સ્થિતિને ધ્યાનમાં લે છે, ત્યારે પારસ્પરિકતાની દલીલ હાસ્યજનક બની જાય છે.

૧૦.૩ તેથી, હરીફ પ્રતિવાદીઓ એ ઘોષણા માટે દીવાની દાવો દાખલ કરી શક્યા હોત કે તેમની સેવાની સમાપ્તિ એ આધાર પર કાયદાની વિરુદ્ધ હતી કે ઉપરોક્ત નિયમ ૯ (i) રદબાતલ હતો. જો કે, આવા દાવામાં, તેમને ખોટી રીતે સેવા સમાપ્ત કરવા માટે ઘોષણા અને સંભવતઃ નુકસાની મળી હોત, પરંતુ દીવાની અદાલત પુનઃસ્થાપનનો આદેશ આપી શકી ન

હોત કારણ કે તે વ્યક્તિગત સેવાના કરારની ચોક્કસ કામગીરીને મંજૂરી આપવા સમાન હોત. કોર્પોરેશન "રાજ્ય" હોવાથી, તેમણે બંધારણની કલમ ૨૨૬ હેઠળ રિટ પિટિશન દાખલ કરવાનો વધુ અસરકારક ઉપાય અપનાવ્યો હતો.

૧૦૪. કલમ ૧૨ના અર્થમાં કોર્પોરેશન "રાજ્ય" હોવાથી, તે કલમ ૨૨૬ હેઠળ હાઈકોર્ટના રિટ અધિકારક્ષેત્રને પાત્ર હતું. હવે તે સારી રીતે સ્થાપિત થઈ ગયું છે કે બંધારણની કલમ ૧૨ હેઠળ "રાજ્ય" હોવાની રાજ્યની સાધનસામગ્રી અથવા એજન્સી બંધારણીય મર્યાદાઓને આધિન છે, અને તેની ક્રિયાઓ રાજ્યની ક્રિયાઓ છે અને તેનો નિર્ણય બંધારણના ભાગ III દ્વારા બાંધધરીકૃત મૂળભૂત અધિકારોના પ્રકાશમાં થવો જોઈએ (જુઓ, ઉદાહરણ તરીકે, સુખદેવ સિંહ અને અન્યો વિરુદ્ધ બાગાત્રમ સરદાર સિંહ રઘુવંશી અને અન્ય, આંતરરાષ્ટ્રીય વિમાનમથક સત્તામંડળનો કેસ અને અજય હાસિયાનો કેસ). તેથી, રાજ્યની સાધનસામગ્રી અથવા એજન્સીની ક્રિયાઓ બંધારણની કલમ ૧૪ સાથે સુસંગત હોવી જોઈએ.તુલસીરામ પટેલનો કેસ (પાન ૪૭૩-૪૭૬ પર) કલમ ૧૪ની ન્યાયિક વિભાવનાની પ્રગતિને ભેદભાવપૂર્ણ વર્ગ કાયદા સામેના પ્રતિબંધથી કોઈપણ ભેદભાવપૂર્ણ અથવા મનસ્વી રાજ્ય કાર્યવાહી માટે અમાન્ય પરિબળ તરીકે શોધી કાઢવામાં આવી છે.કુદરતી ન્યાયના

સિદ્ધાંતોને હવે કલમ ૧૪માં સમાવિષ્ટ બંધારણીય બાંધધરીના એક ભાગ તરીકે માન્યતા આપવામાં આવી છે.તુલસીરામ પટેલ કેસમાં આ અદાલતે કહ્યું (પાન ૪૭૬ પર):

"આ રીતે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોને કલમ ૧૪ માં સમાવિષ્ટ બાંધધરીના એક ભાગ તરીકે માન્યતા આપવામાં આવી છે કારણ કે આ અદાલત દ્વારા સમાનતાના ખ્યાલને આપવામાં આવેલા નવા અને ૩૮૧ ગતિશીલ અર્થઘટનને કારણે જે તે કલમનો વિષય છે.ટૂંકમાં કહીએ તો, સિલોગિઝમ આ રીતે ચાલે છે:કુદરતી ન્યાયના નિયમનું ઉદ્ધંધન મનસ્વીપણામાં પરિણમે છે જે ભેદભાવ સમાન છે; જ્યાં ભેદભાવ રાજ્યની કાર્યવાહીનું પરિણામ છે, તે કલમ ૧૪નું ઉદ્ધંધન છે; તેથી, રાજ્યની કાર્યવાહી દ્વારા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતનું ઉદ્ધંધન એ કલમ ૧૪નું ઉદ્ધંધન છે.જોકે, કલમ ૧૪ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનો એકમાત્ર ભંડાર નથી.તે જે કરે છે તે બાંધધરી આપે છે કે તેનું ઉદ્ધંધન કરતા કોઈપણ કાયદા અથવા રાજ્યની કાર્યવાહીને રદ કરવામાં આવશે.જો કે, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો માત્ર કાયદા અને રાજ્યની કાર્યવાહીને જ લાગુ પડતા નથી, પરંતુ જ્યાં કલમ ૧૨ માં 'રાજ્ય' ની વ્યાખ્યામાં ન આવતા કોઈપણ ટ્રિબ્યુનલ, સત્તા અથવા માણસોની સંસ્થાને કોઈ બાબત નક્કી કરવાની ફરજ સોંપવામાં આવે છે.

૧૦૫. ઉપર દર્શાવ્યા મુજબ, નિયમ ૯ (i) મનસ્વી અને ગેરવાજબી બંને છે અને તે ઓડી અલ્ટરમ પાર્ટેમ નિયમની સંપૂર્ણ અવગણના કરે છે અને તેને બાજુ પર મૂકે છે, તેથી તે બંધારણની કલમ ૧૪નું ઉલ્લંઘન કરે છે.

૧૦૬. અપીલકર્તા વતી રાધાકૃષ્ણ અગ્રવાલ અને અન્યો વિરુદ્ધ બિહાર રાજ્ય અને અન્યો, [૧૯૭૭] ૩ એસ. સી. આર. ૨૪૯ના કેસ પર આધાર મૂકવામાં આવ્યો હતો.તે કેસમાં હકીકતો એ હતી કે બિહાર રાજ્ય અને તે કેસમાં અપીલકર્તાઓ વચ્ચે જંગલ વિસ્તારમાંથી સાલના બીજ એકત્રિત કરવા અને તેનો ઉપયોગ કરવા માટે "લીઝ" તરીકે ઓળખાતો કરાર કરવામાં આવ્યો હતો.ઉપરોક્ત કરારની એક કલમ હેઠળ, ભાડૂત સાથે પરામર્શ કરીને દર ત્રણ વર્ષે સમાપ્ત થતાં રોયલ્ટીના દરમાં સુધારો કરી શકાય છે અને તે ભાડૂત માટે બંધનકર્તા હતો.રાજ્યએ અપીલકર્તાઓ દ્વારા ચૂકવવાપાત્ર રોયલ્ટીના દરમાં એકતરફી સુધારો કર્યો હતો અને ત્યારબાદ લીઝ રદ કરી હતી. પટના ઉચ્ચ અદાલતે અપીલકર્તાઓ દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ અરજીને ફગાવી દીધી હતી અને આ અદાલતમાં અપીલકર્તાઓની અપીલ પણ ફગાવી દેવામાં આવી હતી.તે કિસ્સામાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે જ્યારે કોઈ રાજ્ય સંપૂર્ણપણે તેની કાર્યકારી ક્ષમતામાં કાર્ય કરે છે, ત્યારે તે તેની બંધારણીય સત્તાઓનો ઉપયોગ

કરીને કરવામાં આવેલા દરેક વ્યવહારમાં વ્યક્તિગત નાગરિકો સાથે રાજ્યના વ્યવહારોની જવાબદારીઓ દ્વારા બંધાયેલ છે, પરંતુ આ માત્ર તે જ વ્યક્તિઓની વિચારણાના ક્ષેત્રમાં પ્રવેશ સમયે છે જેની સાથે સરકાર કરાર કરી શકે છે, અને ૩૮૨ રાજ્ય અથવા તેના એજન્ટોએ સામાન્ય કરારના ક્ષેત્રમાં પ્રવેશ કર્યા પછી સંબંધો હવે બંધારણીય જોગવાઈઓ દ્વારા સંચાલિત નથી પરંતુ કાયદેસર રીતે માન્ય કરાર દ્વારા સંચાલિત થાય છે જે પક્ષોના અધિકારો અને જવાબદારીઓ નક્કી કરે છે.કોર્ટે પછી ઉમેર્યું (પાનું ૨૫૫ પર):

"જ્યારે રાજ્ય અથવા તેના એજન્ટો આ ક્ષેત્રમાં કામ કરવાનો ઇરાદો ધરાવતા હોય ત્યારે કલમ ૧૪ અથવા અન્ય કોઈ બંધારણીય જોગવાઈના ઉદ્દંઘનનો કોઈ પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી.આ ક્ષેત્રમાં, તેઓ માત્ર કરાર દ્વારા તેમને આપવામાં આવેલા અધિકારોનો દાવો કરી શકે છે અને કરારની શરતો દ્વારા જ બંધાયેલા હોય છે સિવાય કે કેટલાક કાયદાઓ કરાર સિવાયના કરારના ક્ષેત્રમાં રાજ્યને કેટલીક વિશેષ વૈધાનિક સત્તા અથવા જવાબદારી પ્રદાન કરે."

૧૨.૩ સર્વોચ્ચ અદાલતના ઉપરોક્ત નિરીક્ષણને ધ્યાનમાં રાખીને, નિમણૂક આદેશમાં કલમની મજબૂતાઈ પર નગરપાલિકા માટે વિદ્વાન વકીલ દ્વારા દલીલ

કે જેણે કોર્પોરેશનને કોઈપણ સમયે અને/અથવા નોટિસ વિના કર્મચારીની સેવાને સમાપ્ત કરવાની મંજૂરી આપી હતી, તેને ટકાવી શકાતી નથી.

૧૨.૪ નિમણૂક આદેશમાં આવી કલમ જાહેર નીતિની વિરુદ્ધ છે અને જોગવાઈના ઉદ્ધંધનમાં કોઈપણ કાર્યવાહી કે જે નોકરીદાતાને કુદરતી ન્યાયના ઉદ્ધંધનમાં દાવેદારોની સેવાને સમાપ્ત કરવાની મંજૂરી આપે છે તે લાગુ કરી શકાતી નથી.

૧૨.૫ આ સંદર્ભમાં, ડી. કે. યાદવ વિરુદ્ધના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિરીક્ષણને ધ્યાનમાં લેવું પણ યોગ્ય રહેશે. જેએમએ ઇન્ડસ્ટ્રીઝ લિમિટેડ [(૧૯૯૦) ૧ એસસીસી ૨૫૯], જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે:

“પ. ડૉ. આનંદ પ્રકાશની દલીલ કે આ અપીલને અલગથી કાર્યવાહી કરવા માટે બંધારણીય બેન્ચમાંથી કાઢી નાખવામાં આવી હોવાથી, બંધારણીય બેન્ચના તારણોએ સામાવાળાને સી. એલ. ના આધારે દલીલ રજૂ કરવાથી વંચિત રાખ્યો હતો. વિવાદિત કાર્યવાહીને ટેકો આપવા માટે પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશના ૧૩ અને સામાવાળાને બંધારણીય બેન્ચના ડ્રજિકોણની ચોકસાઈને નવેસરથી પ્રચાર કરવાનો અધિકાર છે.તે સ્થાયી કાયદો છે કે તમામ સંબંધિત જોગવાઈઓ અને અગાઉના પૂર્વવર્તીઓને

ધ્યાનમાં લીધા પછી મૂકવામાં આવેલ અધિકૃત કાયદો, જ્યાં સુધી અદાલત ન્યાયના કારણને આગળ વધારવા માટે વ્યાપક જાહેર હિતમાં મોટી બેન્યનો સંદર્ભ આપવાનું યોગ્ય ન સમજે ત્યાં સુધી તેના સમર્થનમાં રજૂ કરી શકાય તેવા નવા આધારો અથવા કારણો પર તેને ફરીથી લાગુ કરવા માટે ખુલ્લો નથી. બંધારણીય ખંડ પીઠે હકીકતમાં કામદાર/કર્મચારીની સેવાને સમાપ્ત કરવા માટે પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશોની સંબંધિત જોગવાઈ પર પાછા ફરવાનો એમ્પ્લોયરનો અધિકાર એ જ પ્રશ્નમાં પ્રવેશ કર્યો હતો. કલમ ૨(૦૦) ની કામગીરી દ્વારા કલોઝ ૧૩ (૨)(iv) હેઠળ નોકરીદાતાનો અધિકાર અને રોજગારનો કરાર અમલમાં મૂકવામાં આવ્યો છે. વધુમાં અંબિકા પ્રસાદ મિશ્રા વિરુદ્ધ યુ. પી. રાજ્ય અને અન્યો અન્ય, [૧૯૮૦] ૩ એસ. સી. સી. ૭૧૯ ૭૨૨૩ પેરા ૫ અને અન્યોક. બંધારણીય ખંડ પીઠે એવું માન્યું હતું કે દરેક નવી શોધ અથવા દલીલયુક્ત નવીનતા બંધનકર્તા પૂર્વવર્તીની પુનર્વિચારણાને પૂર્વવત્ કરી શકતી નથી અથવા દબાણ કરી શકતી નથી. તે 'માત્ર' તેની સત્તા ગુમાવતું નથી કારણ કે તેની ખરાબ દલીલ કરવામાં આવી હતી, અપૂરતી વિચારણા કરવામાં આવી હતી અને ખોટી રીતે તર્ક કરવામાં આવ્યો હતો. તે કિસ્સામાં કેશવાનંદ ભારતી વિરુદ્ધ ભારત સંઘ [૧૯૭૩] માં ૧૩ ન્યાયાધીશોની ખંડ પીઠે કલમ ૩૧એ પર આ અદાલતનો ગુણોત્તર

નક્કી કર્યો હતો.એસ. સી. આર. ને ફરીથી ખોલવાની માંગ કરવામાં આવી હતી પરંતુ આ અદાલતે તેને નકારી કાઢી હતી.

૬. તેમની દલીલ કે ફરજમાંથી આઠ દિવસની ગેરહાજરીની સમાપ્તિથી પદ પર સ્વયંસંચાલિત પૂર્વાધિકારની ખોટ થાય છે અને વ્યવસ્થાપન દ્વારા સેવાને સમાપ્ત કરવાનો આદેશ પસાર કરવા માટે વધુ કંઈ કરવાની જરૂર નથી અને પ્રતિ બળ સમાપ્તિ સ્વયંસંચાલિત છે, તેમાં કોઈ તથ્ય નથી.બંધારણીય ખંડપીઠે ખાસ કરીને એવું માન્યું હતું કે સ્થાયી આદેશો હેઠળ આપવામાં આવેલ નોકરીદાતાનો અધિકાર વૈધાનિક કામગીરી દ્વારા પ્રભાવિત થાય છે.પેરા ૭ માં રોબર્ટ ડી 'સૂઝાના કેસમાં (ઉપરોક્ત), આ અદાલતે એ દલીલને નકારી કાઢી હતી કે રજા પૂરી થયા પછી સેવાની સમાપ્તિ આપમેળે થાય છે અને આગળ કંઈ કરી શકાતું નથી.વધુમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે ફરજમાંથી અનધિકૃત ગેરહાજરી માટે રોલમાંથી નામ હટાવવું એ સેવાની સમાપ્તિ અને પરિણામે ૮ દિવસ માટે ફરજમાંથી ગેરહાજરી ગેરવર્તણૂક સમાન છે અને કુદરતી ન્યાયના લઘુત્તમ સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યા વિના આવા આધારો પર સેવાની સમાપ્તિ વાજબી રહેશે નહીં.શંભુનાથના કેસમાં ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે ચુકાદો આપ્યો હતો કે રજાની ગેરહાજરી માટે કામદારનું નામ હટાવવું એ જ છટકી સમાન છે.એચ. ડી. સિંહ વિરુદ્ધ ભારતીય રિઝર્વ બેંક અને અન્યો અન્ય

(ઉપરોક્ત) કેસમાં, આ અદાલતે એવું માન્યું હતું કે રોલમાંથી નામ હટાવવું એ મનસ્વી કાર્યવાહી સમાન છે.સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયાના કામદારો અને એ. એન. આર. [૧૯૯૧] ૧ એસ. સી. સી. ૧૩માં, આ અદાલતની બે ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે, જેમાં અમારામાંથી એક, કે. આર. એસ., જે. સભ્ય હતા, એક મહિનાની નોટિસ અથવા તેના બદલામાં ૯૩૯માં પગાર પર ડિસ્ચાર્જની અસર પર વિચાર કરવાનો હતો.એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે તે ડિસ્ચાર્જ સિમ્પ્લિસિટર અથવા સેવાની સરળ સમાપ્તિ નહોતી પરંતુ ગંભીર ગેરવર્તણૂક માટે છૂપાવવામાં આવી હતી.આ અદાલતે પડદો ઉપાડ્યો અને આદેશના સ્પષ્ટ સ્વરૂપ અને તેની અસરથી આગળ જોયું.એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે આ કાર્યવાહી કાયદામાં માન્ય નથી.

૭. મુખ્ય પ્રશ્ન એ છે કે શું વિવાદિત કાર્યવાહી કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉદ્વેગન કરે છે.એ. કે. ક્રિયાપાક અને અન્યો ઓઆરએસ વી.ભારત સંઘ અને અન્ય, [૧૯૬૯] ૨ એસ. સી. સી. ૨૬૨ આ અદાલતની બંધારણીય ખંડપીઠે ચુકાદો આપ્યો હતો કે અર્ધ ન્યાયિક અને વહીવટી આદેશ વચ્ચેનો તફાવત ધીમે ધીમે ઓછો થઈ ગયો છે.હવે તે સંપૂર્ણપણે કાપવામાં આવે છે અને નાશ પામે છે.કુદરતી ન્યાયના શાસનનો ઉદ્દેશ ન્યાયને સુરક્ષિત કરવાનો અથવા ન્યાયની નિષ્ફળતાને રોકવા માટે તેને

નકારાત્મક રીતે મૂકવાનો છે.આ નિયમો કર્નલ જે. એન. સિંહા વિરુદ્ધ ભારત સંઘ અને અબ્રમાં માન્ય રીતે ઘડવામાં આવેલા અથવા સ્પષ્ટપણે બાકાત રાખવામાં આવેલા કાયદા દ્વારા આવરી લેવામાં ન આવતા ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે. [૧૯૭૧] ૧ એસસીઆર ૭૯૧.તે સ્થાયી કાયદો છે કે પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશોમાં વૈધાનિક બળ હોય છે જે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના અમલીકરણને સ્પષ્ટપણે બાકાત રાખતા નથી.તેનાથી વિપરીત, આ કાયદાએ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોને લાગુ કરવા માટે અધિનિયમની ચોક્કસ જોગવાઈઓ જેવી કે કલમ-૨૫એફ; ૨૫એફએફ; ૨૫એફએફએફ; વગેરેમાંથી જરૂરી સૂચિતાર્થો માટે અપવાદો મૂક્યા હતા, કામની અચાનક અને કામચલાઉ તેજીનો સામનો કરવા માટે કામચલાઉ હાથની જરૂરિયાત આવી જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવા માટે આવા કામચલાઉ કામદારોની સેવામાં કામચલાઉ નિમણૂકની માંગ કરે છે અને કામ અથવા સેવા પૂર્ણ થતાંની સાથે જ, સેવાઓ પૂરી કરવાની જરૂરિયાત ઊભી થઈ શકે છે.તે પરિસ્થિતિમાં, એસ ની જોગવાઈઓના પાલન પર.૨૫એફ રિસોર્ટને ચોક્કસ કાયદા અથવા વૈધાનિક નિયમો અથવા કાયદાકીય સ્વાદ ધરાવતા આદેશોને અનુરૂપ કર્મચારીઓની છટકી કરવી પડી શકે છે, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોને સ્પષ્ટપણે અથવા જરૂરી સૂચિતાર્થ દ્વારા પણ બાકાત રાખી શકાય છે.અન્ય બાબતોમાં કુદરતી

ન્યાયના સિદ્ધાંતો લાગુ પડશે સિવાય કે નોકરીદાતાએ આપેલ વિશેષ અને અપવાદરૂપ જરૂરિયાતો પર તેના બાકાતને ન્યાયી ઠેરવવું જોઈએ.

૮. દરેક કિસ્સામાં ધ્યાનમાં રાખવાનો મુખ્ય મુદ્દો એ છે કે શું સંબંધિત વ્યક્તિને તેનો કેસ રજૂ કરવાની વાજબી તક હોવી જોઈએ અને સત્તાધિકારીએ ન્યાયી, ન્યાયી, વાજબી અને નિષ્પક્ષ રીતે કામ કરવું જોઈએ.ન્યાયિક રીતે કાર્ય કરવું એટલું બધું નથી પરંતુ ન્યાયી રીતે કાર્ય કરવું છે, એટલે કે 'અપનાવવામાં આવેલી પ્રક્રિયા કેસના ચોક્કસ સંજોગોમાં ન્યાયી, ન્યાયી અને વાજબી હોવી જોઈએ.બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનો અમલ કે કોઈ પણ વ્યક્તિની નિંદા ન થવી જોઈએ, તેનો હેતુ સંબંધિત વ્યક્તિના અધિકારોને મનસ્વી રીતે અસર કરતા કાર્ય કરવા માટે સત્તાને અટકાવવાનો છે.

૯. તે કાયદાનો મૂળભૂત નિયમ છે કે કોઈ પણ નિર્ણય લેવો જોઈએ નહીં જે કોઈ પણ વ્યક્તિના અધિકારને અસર કરે અને તેને પહેલા કેસની જાણ કર્યા વિના તેને તેનો કેસ રજૂ કરવાની તક આપવામાં આવે.નાગરિક પરિણામોને સંડોવતા આદેશ કુદરતી ન્યાયના નિયમો સાથે સુસંગત હોવા જોઈએ.મોહિન્દર સિંહ ગિલ અને અબ્ર વિ.મુખ્ય ચૂંટણી કમિશનર અને અન્યો અન્ય. [૧૯૭૮] ૩૦૮એફ પર ૨ એસસીઆર ૨૭૨ બંધારણીય

ખંડપીઠે ચુકાદો આપ્યો હતો કે 'નાગરિક પરિણામ' માત્ર મિલકત અથવા વ્યક્તિગત અધિકારના ઉદ્ધંધનને જ નહીં પરંતુ નાગરિક સ્વતંત્રતાઓ, ભૌતિક વંચિતતા અને અન્યો બિન-આર્થિક ભુક્ષાનને પણ આવરી લે છે.તેના વ્યાપક અર્થમાં નાગરિકને તેના નાગરિક જીવનમાં અસર કરતી દરેક વસ્તુ નાગરિક પરિણામ લાવે છે.બ્લેક લો ડિક્શનરી, ચોથી આવૃત્તિ, પાનું ૧૪૮૭ વ્યાખ્યાયિત નાગરિક અધિકારો એવા છે કે જે રાજ્ય અથવા દેશના દરેક નાગરિક સાથે સંબંધિત છે, તેમાં નાગરિક કાર્યવાહીમાં લાગુ કરવામાં અથવા તેનું નિવારણ કરવામાં સક્ષમ અધિકારોનો સમાવેશ થાય છે.ઓરિસ્સા રાજ્ય વિરુદ્ધ ડૉ. (મિસ) બિનાપાની દેઈ અને અન્ય કેસમાં, આ અદાલતે એવું માન્યું હતું કે નાગરિક પરિણામોનો સમાવેશ કરતો વહીવટી આદેશ પણ કુદરતી ન્યાયના નિયમો સાથે સુસંગત હોવો જોઈએ. સંબંધિત વ્યક્તિને કેસ વિશે જાણ કરવી જોઈએ, તેના સમર્થનમાં પુરાવા પૂરા પાડવા જોઈએ અને પ્રતિકૂળ નિર્ણય લેવામાં આવે તે પહેલાં કેસને પહોંચી વળવા માટે યોગ્ય તક આપવી જોઈએ.આવી કોઈ તક આપવામાં આવી ન હોવાથી એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે નિવૃત્તિ એ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉદ્ધંધન છે.

૧૦. પશ્ચિમ બંગાળ રાજ્ય વિરુદ્ધ અનવર અલી સરકાર [૧૯૫૨] એસ. સી. આર. ૨૮૯માં, બહુમતી અનુસાર, સાત ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે ચુકાદો આપ્યો હતો કે કાયદા દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનો નિયમ બંધારણની કલમ ૧૪ની મર્યાદામાં આવે છે, જેટલો મૂળ કાયદાના કોઈપણ નિયમમાં આવે છે.મેનકા ગાંધી વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, [૧૯૭૮] ૨ એસ. સી. આર. ૬૨૧, સાત ન્યાયાધીશોની અન્ય ખંડપીઠે ચુકાદો આપ્યો હતો કે મૂળ અને પ્રક્રિયાગત કાયદાઓ અને તેમના હેઠળ લેવામાં આવેલી કાર્યવાહીએ કલમ હેઠળ પરીક્ષા પાસ કરવી પડશે.૧૪. તર્ક અને ન્યાયની કસોટી અમૂર્ત ન હોઈ શકે. તેમને રાષ્ટ્રની જરૂરિયાતોથી અલગ કરી શકાતા નથી.પરીક્ષણો વ્યવહારિક હોવા જોઈએ નહીં તો તેઓ વાજબી બનવાનું બંધ કરી દેશે.નિર્ધારિત પ્રક્રિયા ન્યાયી, ન્યાયી અને વાજબી હોવી જોઈએ, તેમ છતાં કોઈ વ્યક્તિ સામે લેવા માટે પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહી સામે કારણ દર્શાવવા માટે કાયદા અથવા તે હેઠળ બનાવેલા નિયમોમાં કોઈ ચોક્કસ જોગવાઈ નથી, જે તે વ્યક્તિના અધિકારને અસર કરે છે.સાંભળવાની વાજબી તક આપવાની ફરજ એ સત્તા દ્વારા કરવામાં આવતા કાર્યની પ્રકૃતિ પરથી ગર્ભિત થશે જે શિક્ષાત્મક અથવા નુકસાનકારક કાર્યવાહી કરવાની સત્તા ધરાવે છે. વહીવટી સત્તાવાળાઓ કે જેઓ નાગરિકોના અંતર્ગત મૂળભૂત અધિકારો પર કોઈપણ વંચિતતા અથવા પ્રતિબંધને સંડોવતા વહીવટી પગલાં લે છે, તેઓએ પણ એ

સુનિશ્ચિત કરવાની કાળજી લેવી જોઈએ કે ન્યાય માત્ર કરવામાં જ ન આવે પરંતુ સ્પષ્ટ રીતે કરવામાં આવે તેવું લાગે.તેમની ફરજ છે કે તેઓ એવી રીતે આગળ વધે જે મનસ્વીતા, ગેરવાજબીતા અથવા અન્યાયના દેખાવથી પણ મુક્ત હોય.તેમણે એવી રીતે વર્તવું પડશે જે સ્પષ્ટ રીતે નિષ્પક્ષ હોય અને કુદરતી ન્યાયની જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરે.

૧૧. તેથી હવે કાયદાનું સારી રીતે સમાધાન થવું જોઈએ કે વ્યક્તિને આજીવિકાથી વંચિત રાખવા માટે નિર્ધારિત પ્રક્રિયા કલાના પડકારને પહોંચી વળવી જોઈએ.

૧૪. અને આવા કાયદાનું અનુચ્છેદ ૧૪ના આધારે પરીક્ષણ કરવામાં આવશે અને કાનૂન અથવા વૈધાનિક નિયમ અથવા નાગરિક અધિકારોને અસર કરતા નિયમો અથવા આદેશો દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અથવા નાગરિક પરિણામોમાં પરિણામે તે માટે અનુચ્છેદ ૧૪ની જરૂરિયાતનો જવાબ આપવો પડશે. તેથી તે સાચું, ન્યાયી અને ન્યાયી હોવું જોઈએ અને મનસ્વી, કાલ્પનિક અથવા દમનકારી ન હોવું જોઈએ.કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના હેતુ માટે અર્ધ-ન્યાયિક કાર્ય અને વહીવટી કાર્ય વચ્ચે કોઈ તફાવત હોઈ શકે નહીં.બંનેનો ઉદ્દેશ વહીવટી છે.તપાસ તેમજ અર્ધ-ન્યાયિક તપાસ એ ન્યાયી નિર્ણય પર પહોંચવાનો છે અને જો કુદરતી ન્યાયના નિયમની ગણતરી ન્યાય મેળવવા અથવા તેને

નકારાત્મક રીતે મૂકવા માટે કરવામાં આવે છે, તો તે સમજવું મુશ્કેલ છે કે તે શા માટે લાગુ થવું જોઈએ માત્ર અર્ધ-ન્યાયિક તપાસ માટે અને વહીવટી તપાસ માટે નહીં.તે બંનેને તાર્કિક રીતે લાગુ પડવું જોઈએ.

૧૫. આ કેસમાં અપીલકર્તાને કોઈ તક આપવામાં આવી ન હતી અને કોઈ તપાસ હાથ ધરવામાં આવી ન હતી. અપીલકર્તાની વહેલી તકે રજૂ કરવામાં આવેલી અરજી એ હતી કે ૩ ડિસેમ્બર, ૧૯૮૦ના રોજ ફરજ પર હાજર હોવા છતાં અને પછીના તમામ દિવસોમાં ફરજ પર જોડાવાની તૈયારી હોવા છતાં તેમને ફરજ પર હાજર રહેવા પર પ્રતિબંધ મૂકવામાં આવ્યો હતો, ન તો તેમને હાજરી રજિસ્ટર પર સહી કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી.ટ્રિબ્યુનલે આ વતી કોઈ નિર્ણાયક તારણ નોંધ્યું નથી.તે તારણ કાઢે છે કે વ્યવસ્થાપન પાસે સી. એલ. હેઠળ સત્તા હતી. ૧૩ પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશો અપીલકર્તાની સેવા સાથે સમાપ્ત થાય છે.તેથી, અમારું માનવું છે કે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોને સ્થાયી આદેશ નંબર ૧૩ (૨) (iv) માં વાંચવું આવશ્યક છે.નહિંતર તે કલાનું ઉદ્ધંધન કરતી મનસ્વી, અન્યાયી અને અન્યાયી બની જશે.૧૪. જ્યારે આવું વાંચવામાં આવે ત્યારે આક્ષેપિત કાર્યવાહી કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉદ્ધંધન કરે છે.

૧૬. આ નિષ્કર્ષ આપણને એ પ્રશ્ન તરફ દોરી જાય છે કે અપીલકર્તા કઈ રાહતનો હકદાર છે. મેનેજમેન્ટે કોઈ સ્થાનિક તપાસ હાથ ધરી ન હતી કે અપીલકર્તાને તેનો કેસ રજૂ કરવાની કોઈ તક આપી ન હતી. તેવી જ રીતે અપીલકર્તાએ આક્ષેપિત કાર્યવાહી માટે પોતાને દોષી ઠેરવવાનો છે. તે સંજોગોમાં પાછળના વેતનના ૫૦ ટકા ન્યાયના ઉદ્દેશોને પૂર્ણ કરશે. તે મુજબ અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવે છે. લેબર કોર્ટનો ચુકાદો રદ કરવામાં આવે છે અને મેનેજમેન્ટનો ૧૨ ડિસેમ્બર, ૧૯૮૦-૮૪નો પત્ર રદ કરવામાં આવે છે. સામાવાળાને અપીલકર્તાને તાત્કાલિક પુનઃસ્થાપિત કરવા અને આ આદેશ પ્રાપ્ત થયાની તારીખથી ત્રણ મહિનાના સમયગાળાની અંદર તેને વેતન ચૂકવવા માટે નિર્દેશ આપવામાં આવશે. અપીલને તે મુજબ મંજૂરી આપવામાં આવે છે. પક્ષો પોતાનો ખર્ચ ઉઠાવશે."

૧૨.૬ પંજાબ લેન્ડ ડેવલપમેન્ટ એન્ડ રિકલેમેશન કોર્પોરેશન લિમિટેડ, ચંદીગઢ વિ. પ્રિસાઇડિંગ ઓફિસર, લેબર કોર્ટ, ચંદીગઢ અને અન્ય [(૧૯૯૦ ૩ એસસીસી ૬૮૨) ના કેસમાં નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કરવો પણ યોગ્ય રહેશે, જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે:

"૩૩. ત્યારબાદ સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ શ્રી એન. સુંદરા મની, અહેવાલ [૧૯૭૬] ૩ એસસીઆર ૧૬૦, (વાય. વી.

ચંદ્રચુડ, વી. આર. કિષ્ના લાયર અને એ. સી. ગુપ્તા, જે. જે.) માં નિર્ણય આવે છે.કલમ ૨૨૬ હેઠળની અરજીમાં, સામાવાળાએ તેની નિમણૂક પત્રમાં તેની નોકરીના સમયગાળાની અસ્થાયીતા અંગેની આગોતરી જોગવાઈના પરિણામે તેની સેવાને આપમેળે નાબૂદ કરવા પર દાવો કર્યો હતો કે તેણે ૬ ના અર્થમાં એક વર્ષ માટે સતત સેવા આપી હોવાનું માનવામાં આવે છે.૨૫(બી) અધિનિયમની (૨), ઉચ્ચ અદાલતની એકલ ખંડપીઠે તેની રિટ અરજી અને અપીલકર્તાની રિટ અપીલને પણ મંજૂરી આપી હતી અને તે પણ નિષ્ફળ ગઈ હતી, આ અદાલતે અપીલમાં હકીકત તરીકે શોધી કાઢી હતી કે નિમણૂક સંપૂર્ણપણે ૮ દિવસના સમયગાળા માટે કામચલાઉ હતી પરંતુ અરજદારની વિવેકબુદ્ધિથી કોઈ કારણ આપ્યા વિના અગાઉ સમાપ્ત થઈ શકે છે; અને અગાઉ સમાપ્ત ન થાય ત્યાં સુધી રોજગાર, સમયગાળાની સમાપ્તિ એટલે કે ૧૮.૧૧.૧૯૭૨ પર આપમેળે બંધ થઈ જશે.આ ૮ દિવસની નોકરીએ "૨૪૦ દિવસની તૂટેલી સેવાની પૂર્વવર્તી અંકગણિત" પર એક વર્ષ માટે સતત સેવામાં પરિણમી હતી અને 'છટણી' ના અર્થને ધ્યાનમાં લેતા એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે કોઈપણ કારણોસર અભિવ્યક્તિ જે ક્યારેય ૧૩૪ હતી તે ખૂબ જ વ્યાપક હતી અને લગભગ કોઈ અપવાદ સ્વીકારતી ન હતી.એમ્પ્લોયરની દલીલ હતી કે જ્યારે નિમણૂકના આદેશમાં સેવાની

આપમેળે સમાપ્તિ થાય છે, ત્યારે રોજગારનો સમયગાળો સમયના પ્રવાહ દ્વારા કામ કરે છે, એમ્પ્લોયરના કાર્ય દ્વારા નહીં અને આવા કિસ્સાઓ છટાણીના ખ્યાલની બહાર હતા.આ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે ફરીથી ખાઈ કાપવી એટલે તેને કાપી નાખવી અને કોઈ પણ વ્યક્તિ ખાઈ અથવા કાપી નાંખ્યા વિના ફરીથી ખાઈ ન કરી શકે, પરંતુ "શબ્દકોશો વૈધાનિક રચનાના સરમુખત્યાર નથી જ્યાં કાયદાના સૌમ્ય મૂ અને વધુ ભારપૂર્વક, વ્યાખ્યા કલમ એક અલગ સંકેત આપે છે".

૩૪. શાબ્દિક અર્થ સ્વીકારીને, કૃષ્ણ ઐયર, જે. એ અવલોકન કર્યું:

"કલમ-૨(૦૦) નું વિભાજન. નિશ્ચિતપણે છટાણીના શબ્દાર્થને વિસ્તૃત કરે છે.'સમાપ્તિ. કોઈપણ કારણોસર ગમે તે હોય 'એ મુખ્ય શબ્દો છે.કારણ ગમે તે હોય, દરેક સમાપ્તિ છટાણીને 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 કોઈ મુદત માસ્ટરના સક્રિય પગલાથી અથવા નિર્ધારિત મુદત પૂરી થતાં સમાપ્ત 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 નોકરીદાતાઓ દ્વારા યોગ્ય મૌખિક ઉપકરણો દ્વારા દુરુપયોગની કલ્પના કરી શકીએ છીએ, જે કલમ-૨૫એફ અને કલમ-૨(૦૦) ની માત્રાને અવરોધે છે. શક્યતાઓ પર અનુમાન લગાવ્યા વિના, આપણે સંમત થઈ શકીએ કે 'રીટ્રેન્યમેન્ટ' હવે ભૂપ્રદેશની ઓળખ 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, ૯ દિવસની સમાપ્તિ પર સમાપ્ત થઈ ગયો છે તે આપમેળે હોઈ શકે છે, પરંતુ સમાપ્તિ તે જ છે. નિમણૂકના ક્રમમાં સમાપ્તિની તારીખ લખવા માટે એસ તરફથી કોઈ મોક્ષ આપવામાં આવતો નથી. કલમ-૨૫એફ(બી) એ પરંતુકથી લઈને કલમ-૨૫એફ (૧) સુધી અનુમાનિત છે. સાચું છે કે, આ વિભાગ નોકરીદાતા દ્વારા છટાણીની વાત કરે છે અને એવી વિનંતી કરવામાં આવે છે કે નોકરીદાતા દ્વારા સમાપ્તિ લાવવા માટે ઈચ્છાશક્તિનું અમુક કાર્ય નોકરીદાતાઓને આકર્ષવા માટે જરૂરી છે. કલમ-૨૫એફ અને સમયના પ્રવાહ દ્વારા સેવાનો ઓમેટિક અગ્નિશામક પૂરતો ન હોઈ શકે.

૩૯. પ્રશ્ન એ છે કે શું કલમ-૨(૦૦) ની હકારાત્મક સામગ્રી છે. શ્રી વેણુગોપાલ રજૂ કરે છે કે, કોઈ પણ કારણોસર, જે પણ ગુણોત્તરનો ભાગ છે કે નહીં તે કામદારોની વ્યાખ્યાને મર્યાદિત કરવી એ એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને સંપૂર્ણપણે એક શૈક્ષણિક પ્રશ્ન છે કે ૯ જેટલી ઉચ્ચ અદાલતોએ એસની લાગુ પડવા પર પ્રતિબંધ મૂક્યો છે. કલમ-૨૫એફ, ૨૫જી અને ૨૫એચ માત્ર કોઈપણ કારણોસર વધારાના મજૂરની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાના કિસ્સાઓ માટે અને અન્ય પ્રકારની સમાપ્તિ માટે નહીં, આવી સમાપ્તિ માટેનું કારણ ગમે તે હોય.જો ચુકાદો બે વૈકલ્પિક કારણો અથવા તારણો પર આધારિત હોય તો પણ, આ દરેક વૈકલ્પિક કારણો અથવા આધાર, ચુકાદાના ગુણોત્તરની રચના કરશે.એવી પણ વિનંતી કરવામાં આવે છે કે આ દલીલ અનકાપક્ષાના કેસના ગુણોત્તરને પણ સમાન રીતે લાગુ પડશે, જે સુંદર મનીના કેસમાં ચુકાદાઓ આપે છે અને સુપ્રીમ કોર્ટના બંધનકર્તા ઉદાહરણની નોંધ ન લેવા અથવા તેનું પાલન ન કરવા બદલ, કારણ કે બંધારણીય બેન્ચનો ચુકાદો કોર્ટના નાના વિભાગોને બાંધે છે.

૫૪. હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડમાં વિ.પીઠાસીન અધિકારી, શ્રમ અદાલત, [૧૯૭૭] ૧ એસ. સી. આર. ૫૮૬ પ્રશ્ન એ હતો કે શું સમયના પ્રવાહ દ્વારા સેવાની સમાપ્તિ એ કાયદાની કલમ ૨ (ઓ. ઓ.)

માં છટણીની વ્યાખ્યામાં સેવાની સમાપ્તિ હતી. હરિપ્રસાદ (સુપ્રા) અને સુંદરા મની (સુપ્રા) માં અદાલતના અગાઉના બંને નિર્ણયો પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો અને એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે હરિપ્રસાદમાં એવું કંઈ નથી જે સુંદરા મનીના કેસમાં નિર્ણય સાથે અસંગત હોય. એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે હરિપ્રસાદનો નિર્ણય માત્ર એટલો હતો કે છટણીની વ્યાખ્યામાં ઉપયોગમાં લેવાતા "કોઈપણ કારણોસર" શબ્દોમાં સમગ્ર વ્યવસાયને પ્રામાણિકપણે બંધ કરવાનો સમાવેશ થતો નથી કારણ કે તે કાયદાની સમગ્ર યોજનાને અસર કરશે. એલ. રોબર્ટ ડિસોઝા વિ. એક્ઝિક્યુટિવ એન્જિનિયર, સધર્ન રેલવે અને એન. આર., [૧૯૭૯] ૧ એલ. એલ. જે. ૨૧૧ માં નિર્ણયો; મેનેજિંગ ડિરેક્ટર, નેશનલ ગેરેજ વિ. જે. ગોન્સાલ્વિસ, [૧૯૭૨] ૧ એલ. એલ. જે. ૫૬; ગુડ્લાસ નેરોલેક પેઈન્ટ્સ વિ. ચીફ કમિશનર, દિલ્હી, [૧૯૭૭] ૧ એલ. એલ. જે. ૫૪૫ અને રાજસ્થાન સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ વિ. લેબર કોર્ટ, [૧૯૭૬] ૧ એલ. એલ. જે. ૩૮૧, જેમાં વિપરીત અભિપ્રાય લેવામાં આવ્યો હતો, તેને સંતોષ ગુપ્તામાં રદ કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે કામદારની મુક્તિ એ આધાર પર કરવામાં આવી હતી કે તેણીએ એવી પરીક્ષા પાસ કરી ન હતી કે જેનાથી તેણીની પુષ્ટિ થઈ શકી હોત, જે કલમ ૨ (ઓ. ઓ. ઓ.) ના અર્થમાં 'છટણી' હતી અને તેથી, કલમ ૨૫એફ ની જરૂરિયાતનું પાલન કરવું પડ્યું

હતું.આ કામદારને ૧૩ જુલાઈ, ૧૯૭૩થી ઓગસ્ટ, ૧૯૭૪ સુધી સ્ટેટ બેંક ઓફ પટિયાલામાં રાખવામાં આવ્યો હતો, જ્યારે તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.કામદારના જણાવ્યા અનુસાર તેણી.તેમણે ૨૧ ઓગસ્ટ, ૧૯૭૪ પહેલાના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું હતું અને તેમની સેવાઓની સમાપ્તિ છટણી હતી કારણ કે તે ત્રણ સ્વીકૃત કેસોમાંથી કોઈપણમાં આવતી ન હતી.વ્યવસ્થાપનની દલીલ હતી કે બરતરફી વધારાના મજૂરના વિસર્જનને કારણે નહોતી, પરંતુ કામદારની પરીક્ષા પાસ કરવામાં નિષ્ફળતાને કારણે હતી, જેના કારણે તેણીને સેવામાં પુષ્ટિ મળી શકી હોત અને તેથી તે છટણી ન હતી.આ દલીલને ફગાવી દેવામાં આવી હતી.

૬૧. જ્યારે આપણે કવમ-૨(૦૦) માં "રીટ્રેન્યમેન્ટ" ની વ્યાખ્યાનો મુસદ્દો તૈયાર કરવામાં માનસિક પ્રક્રિયાનું વિશ્લેષણ કરીએ છીએ.કાયદામાં આપણે જોઈએ છીએ કે સૌપ્રથમ તેનો અર્થ એ છે કે નોકરીદાતા દ્વારા કોઈપણ કારણોસર કામદારની સેવાની સમાપ્તિ.આમ કહીને સંસદે અમુક પ્રકારની સમાપ્તિને બાકાત રાખીને તેને મર્યાદિત કરવા માટે આગળ વધ્યું, એટલે કે, શિસ્તભંગની કાર્યવાહી દ્વારા લાદવામાં આવેલી સજા તરીકે સમાપ્તિ.સમાપ્તિના અન્ય પ્રકારોને બાકાત રાખવામાં આવ્યા હતા જેમાં (એ) સ્વૈચ્છિક છટણી; અથવા (બી) જો

નોકરીદાતા અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચેના રોજગાર કરારમાં તે વતી કોઈ શરત હોય તો નિવૃત્તિની ઉંમર સુધી પહોંચ્યા પછી કામદારની છટણી; અથવા (સી) સતત ખરાબ સ્વાસ્થ્યના આધારે કામદારની સેવાની સમાપ્તિ.જો સંસદે માત્ર વધારાના શ્રમને સમાપ્ત કરવાનો પ્રશ્ન જ ધ્યાનમાં રાખ્યો હોત, તો ઉપરોક્ત (એ), (બી) અને (સી) ને બાકાત રાખવાનો કોઈ પ્રશ્ન ઊભો ન થયો હોત.એ જ માનસિક પ્રક્રિયા સ્પષ્ટ હતી જ્યારે એસ.ર(૦૦) ૧૯૮૪ના સુધારા અધિનિયમ ૪૯ દ્વારા અન્ય બાકાત કલમ (બી. બી.) દાખલ કરીને તેમાં સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો, જેની અસર <આઈ. ડી. ૧> થી થાય છે, "નોકરીદાતા અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચેના રોજગાર કરારના નવીનીકરણના પરિણામે કામદારની સેવાની સમાપ્તિ, આવા કરારની સમાપ્તિ પર તેમાં સમાવિષ્ટ શરત હેઠળ સમાપ્ત કરવામાં આવે છે".

૭૬. સુમેળભર્યા નિર્માણના હેતુ માટે, તે જોઈ શકાય છે કે કલમ ૨ માં સમાવિષ્ટ વ્યાખ્યાઓ વિષય અથવા સંદર્ભમાં કંઈપણ પ્રતિકૂળ હોવાને આધીન છે.આને ધ્યાનમાં રાખીને, તે સ્પષ્ટ છે કે કલમ ૨ ની કલમ (૦૦) હેઠળ 'છટણી' શબ્દને આપવામાં આવેલ વિસ્તૃત અર્થ પણ સંદર્ભ અને વિષયને આધીન છે.કલમ ૨૫ F એ અગાઉ ચર્ચા કર્યા મુજબ કામદારોની માન્ય છટણી માટે પૂર્વવર્તી શરતો સૂચવી હતી. ખૂબ જ

ટૂંકમાં, સૂચવવામાં આવેલી શરતો એ છે કે નોટિસના સમયગાળા માટે છટણી અને વેતનની ચુકવણીના કારણો દર્શાવતી એક મહિનાની નોટિસ આપવી.કલમ રપએફએફ પ્રો ઉપક્રમોની ટ્રાન્સફરના કિસ્સામાં કામદારોને વળતર આપે છે. ખૂબ જ ટૂંકમાં, તે જોગવાઈ કરે છે કે દરેક કામદાર કે જે આવી ટ્રાન્સફર પહેલાં તરત જ કોઈ ઉપક્રમમાં ઓછામાં ઓછા એક વર્ષ સુધી સતત સેવામાં છે, તે કલમ રપએફ ની જોગવાઈઓ અનુસાર નોટિસ અને વળતર મેળવવા માટે હકદાર રહેશે "જાણે કે કામદારને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હોય" (ભાર આપવામાં આવ્યો હોય).

કલમ-રપ એફ. એફ. એ. જોગવાઈ કરે છે કે કોઈપણ ઉપક્રમ બંધ કરવાના હેતુથી સાઠ દિવસની નોટિસ આપવી આવશ્યક છે અને કલમ-રપ એફ. એફ. એફ. ઉપક્રમો બંધ થવાના કિસ્સામાં કામદારોને વળતરની જોગવાઈ કરે છે. ખૂબ જ ટૂંકમાં જણાવેલી કલમ રપએફએફએફ, જેની પહેલેથી જ ચર્ચા કરવામાં આવી છે, તે જણાવે છે કે "જ્યાં કોઈ પણ કારણસર કોઈ ઉપક્રમ બંધ કરવામાં આવે છે, ત્યાં દરેક કામદાર કે જે આવા બંધ થતાં પહેલાં તે ઉપક્રમમાં ૧૫૩ વર્ષથી ઓછામાં ઓછા એક વર્ષ સુધી સતત સેવામાં છે, તે પેટા કલમ (૨) ની જોગવાઈઓને આધિન, કલમ રપએફની જોગવાઈઓ અનુસાર નોટિસ

અને વળતર મેળવવા માટે હકદાર રહેશે, જાણે કે કામદારને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હોય".

(ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે).

કલમ ૨૫ એચમાં છટાણી કરાયેલા કામદારોની પુનઃનિયુક્તિ માટેની જોગવાઈ છે. ટૂંકમાં, તે જોગવાઈ કરે છે કે જ્યાં કોઈ પણ કામદારને છૂટા કરવામાં આવે છે, અને નોકરીદાતા કોઈ પણ વ્યક્તિને તેની નોકરીમાં લેવાની દરખાસ્ત કરે છે, ત્યારે તે છૂટા કરાયેલા કામદારોને વિભાગમાં નિર્ધારિત શરતોને આધિન વિભાગમાં જોગવાઈ મુજબ પુનઃ રોજગાર માટે પોતાને રજૂ કરવાની તક આપશે.અમારા મતે, સુમેળભર્યા બાંધકામનો સિદ્ધાંત સૂચવે છે કે ઉપરોક્ત વિભાગોમાં વિચાર્યા મુજબ કોઈ ઉપક્રમનું વાસ્તવિક હસ્તાંતરણ અથવા કોઈ ઉપક્રમનું વાસ્તવિક સમાપન હોય તેવા કિસ્સામાં, કામદારને આપવામાં આવેલા અધિકારને જોગવાઈઓમાં વાંચવું અસંગત રહેશે.કલમ ૨૫એચ માં જોગવાઈ મુજબ પુનઃ રોજગારનો દાવો કરવાનો અધિકાર. આવા કિસ્સાઓમાં, સંબંધિત વિભાગોમાં ખાસ જોગવાઈ કરવામાં આવી છે તેમ સંબંધિત કામદારો માત્ર કલમ ૨૫એફ અનુસાર નોટિસ અને વળતર મેળવવા માટે હકદાર રહેશે. તે નોંધપાત્ર છે કે ઉપરોક્ત જોગવાઈઓ અનુસાર અંડરટેકિંગની ટ્રાન્સફર અથવા બંધ કરવાના કિસ્સામાં, કામદારોને ખાસ આપવામાં આવતો લાભ "જાણે

કામદારોને છૂટા કરવામાં આવ્યા હોય" અને આ લાભ કલમ રપએફ ની જોગવાઈઓ અનુસાર નોટિસ અને વળતર સુધી મર્યાદિત છે.

૭૭. છેલ્લી રજૂઆત એ છે કે જો છટણી તેના વ્યાપક અર્થમાં કરવામાં આવે તો જે કામદારોની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી છે તેમના સંબંધમાં સ્થાયી આદેશો હેઠળ અને રોજગારના કરાર હેઠળ નોકરીદાતાના અધિકારોનું શું થશે. આ પ્રશ્નના બે જવાબ હોઈ શકે છે. પ્રથમ, તે અધિકારો એસએસની રજૂઆતથી પ્રભાવિત થયા હોઈ શકે છે. કલમ-૨(૦૦), રપએફ અને અન્ય સંબંધિત વિભાગો. બીજું, એવું કહી શકાય કે આવા અધિકારોને અસર થતી નથી અથવા છીનવી લેવામાં આવતા નથી, પરંતુ અસરગ્રસ્ત કામદારોને છટણીનો લાભ આપવા માટે, કદાચ નાણાકીય મુશ્કેલીમાંથી તાત્કાલિક રાહત આપવા માટે, નોકરીદાતા પર માત્ર વધારાની સામાજિક જવાબદારી લાદવામાં આવી છે. આ દ્રષ્ટિકોણથી જોવામાં આવે તો તેમાં એક અંતર્નિહિત સામાજિક નીતિ છે. જેમ જેમ કહેવત જાય છે તેમ સ્ટેટ પ્રો રેશન સ્વયંસેવી લોકો; લોકોની ઈચ્છા એક કારણની જગ્યાએ રહે છે.

૭૮. વ્યાખ્યામાં દેખાતી ખામીઓ અંગે કોઈ પણ વ્યક્તિ યોગ્ય રીતે યાદ રાખશે કે લોર્ડ સિમોન્ડ્સે આ દ્રષ્ટિકોણની વિરુદ્ધમાં શું કહ્યું હતું કે

સંસદનો ઈરાદો શોધી કાઢ્યા પછી અદાલતે ખાલી જગ્યાઓ ભરવા માટે આગળ વધવું જોઈએ અને વિધાનસભાએ જે લખ્યું ન હતું તે અદાલતે લખવું જોઈએ."મને લાગે છે કે તે અર્થઘટનના પાતળા વેશ હેઠળ કાયદાકીય કાર્યનું નમ્ર શોષણ છે.અને તે ઓછું વાજબી છે જ્યારે તે અનુમાન કરવામાં આવે છે કે વિધાનસભાએ કઈ સામગ્રી સાથે કામ કર્યું હોત, જો તેણે અંતર શોધી કાઢ્યું હોત, તો તેને ભરી દીધું હોત.જો અંતર જાહેર કરવામાં આવે તો તેનો ઉપાય સુધારાના કાયદામાં રહેલો છે.

૭૯. અદાલતે કાયદાનું અર્થઘટન કરવું પડે છે અને તેને તથ્યો પર લાગુ કરવું પડે છે.હંસ કેલ્સન તેમના કાયદાના શુદ્ધ સિદ્ધાંત (પી. ૩૫૫) માં એક તરફ કાયદા અથવા ન્યાયશાસ્ત્રના વિજ્ઞાન દ્વારા અર્થઘટન અને બીજી તરફ કાયદાને લાગુ પાડતા અંગ (ખાસ કરીને અદાલત) દ્વારા અર્થઘટન વચ્ચે તફાવત કરે છે. તેમના જણાવ્યા અનુસાર "ન્યાયશાસ્ત્રનું અર્થઘટન એટલે કે, કાયદાકીય ધોરણોના અર્થની સંપૂર્ણ જ્ઞાનાત્મક ખાતરી.કાનૂની અંગો દ્વારા અર્થઘટનના વિરોધાભાસમાં, ન્યાયશાસ્ત્રનું અર્થઘટન કાયદાનું નિર્માણ કરતું નથી."ન્યાયશાસ્ત્ર દ્વારા શુદ્ધ જ્ઞાનાત્મક અર્થઘટન કાયદામાં કથિત અંતરાયોને ભરવામાં અસમર્થ છે.કાયદામાં કહેવાતા અંતરને ભરવું એ કાયદાનું સર્જન કરવાનું કાર્ય છે જે ફક્ત કાયદાનો અમલ કરતા અંગ દ્વારા જ કરી શકાય છે; અને કાયદાનું નિર્માણ

કરવાનું કાર્ય કાયદાનું અર્થઘટન કરતા ન્યાયશાસ્ત્ર દ્વારા કરવામાં આવતું નથી.ન્યાયશાસ્ત્રનું અર્થઘટન કાનૂની ધોરણના તમામ સંભવિત અર્થો દર્શાવવા સિવાય બીજું કંઈ કરી શકતું નથી.કાયદાની સમજ તરીકે ન્યાયશાસ્ત્ર તેના દ્વારા પ્રદર્શિત શક્યતાઓ વચ્ચે નિર્ણય લઈ શકતું નથી, પરંતુ નિર્ણય કાનૂની અંગ પર છોડવો જોઈએ, જે કાનૂની આદેશ અનુસાર, કાયદાને લાગુ કરવા માટે અધિકૃત છે.લેખકના જણાવ્યા અનુસાર જો કાયદાને કાનૂની સંસ્થા દ્વારા લાગુ કરવો હોય, તો તેણે લાગુ કરવાના ધોરણોનો અર્થ નક્કી કરવો જ જોઈએ; તેણે તે ધોરણોનું 'અર્થઘટન' કરવું જ જોઈએ (પૃ. ૩૪૦).તેથી અર્થઘટન એ એક બૌદ્ધિક પ્રવૃત્તિ છે જે કાયદાના અમલની પ્રક્રિયાને ઉચ્ચ સ્તરથી નીચલા સ્તર સુધી આગળ ધપાવે છે. તેમના જણાવ્યા અનુસાર, લાગુ થનાર કાયદો એક ફ્રેમ છે."નીચલા સ્તરે ઈરાદાપૂર્વકની અથવા અનિચ્છનીય અનિશ્ચિતતાના કિસ્સાઓ છે અને કાયદાના અમલીકરણ માટે ઘણી શક્યતાઓ ખુલ્લી છે.પરંપરાગત સિદ્ધાંત માને છે કે નક્કર કેસ પર લાગુ કરાયેલ કાયદો હંમેશા માત્ર એક જ સાચો નિર્ણય આપી શકે છે અને આ નિર્ણયની સકારાત્મક-કાનૂની 'શુદ્ધતા' કાયદા પર જ આધારિત છે.આ સિદ્ધાંત વ્યાખ્યાત્મક પ્રક્રિયાને એવી રીતે વર્ણવે છે કે જાણે તે માત્ર સ્પષ્ટતા અથવા સ્થિરતાના બૌદ્ધિક કાર્યમાં સમાવિષ્ટ હોય; જાણે કે કાયદાનો ઉપયોગ કરનાર અંગએ માત્ર તેના તર્કનો ઉપયોગ કરવો પડે,

પરંતુ તેની ઈચ્છાનો નહીં, અને જાણે કે શુદ્ધ બૌદ્ધિક પ્રવૃત્તિ દ્વારા, વિવિધ અસ્તિત્વમાં રહેલી શક્યતાઓ વચ્ચે હકારાત્મક કાયદા અનુસાર માત્ર એક જ યોગ્ય પસંદગી કરી શકાય છે. લેખકના જણાવ્યા મુજબ: "કાયદાકીય ધોરણ લાગુ કરતું કાયદાકીય કાર્ય એવી રીતે કરી શકાય છે કે તે અનુરૂપ હોય.

((ક) કાયદાકીય ધોરણના જુદા જુદા અર્થોમાંથી એક અથવા બીજા સાથે, (ખ) ધોરણ બનાવનાર સત્તામંડળની ઈચ્છા સાથે જે કોઈક રીતે નક્કી કરવાની હોય ', (ગ) ધોરણ બનાવનાર સત્તામંડળે જે અભિવ્યક્તિ પસંદ કરી છે તેની સાથે, (ઘ) વિરોધાભાસી ધોરણોમાંથી એક અથવા બીજા સાથે; અથવા (ડ) ૧૫૫ નો નક્કર કેસ જેનો બે વિરોધાભાસી ધોરણો ઉલ્લેખ કરે છે તે ધારણા હેઠળ નક્કી કરી શકાય છે કે બે વિરોધાભાસી ધોરણો એકબીજાને રદ કરે છે. આ તમામ કિસ્સાઓમાં, લાગુ થનાર કાયદો માત્ર એક માળખાની રચના કરે છે જેમાં ઘણી અરજીઓ શક્ય છે, જેમાં દરેક કાર્ય કાનૂની છે જે માળખામાં રહે છે.

૮૦. વ્યાખ્યાઓ ૬ છે. ૨ જ્યાં સુધી વિષય અથવા કો-ટેક્સ્ટમાં કંઈક પ્રતિકૂળ ન હોય ત્યાં સુધી કાયદાની જોગવાઈઓ લેવાની હોય છે. સંદર્ભિત અર્થઘટનને નકારી કાઢવામાં આવ્યું નથી. આર. બી. આઈ.

વી. માંપીઅરલેસ જનરલ ફાઈનાન્સ, [૧૯૮૭] ૨ એસસીઆર ૧ માં
અહેવાલ આપ્યો, ઓ. ચિત્રાપ્પા રેડ્ડી, જે. એ કલ્યુ:

"અર્થઘટન લખાણ અને સંદર્ભ પર આધારિત હોવું જોઈએ.તેઓ
અર્થઘટનના પાયા છે.કોઈ સારી રીતે કહી શકે છે કે જો લખાણ રચના છે,
તો સંદર્ભ તે છે જે રંગ આપે છે.તેની પણ અવગણના કરી શકાય નહીં.બન્ને
મહત્વનાં છે.તે અર્થઘટન શ્રેષ્ઠ છે જે શાબ્દિક અર્થઘટનને સંદર્ભિત સાથે
મેળ ખાય છે.કાયદાનું શ્રેષ્ઠ અર્થઘટન ત્યારે થાય છે જ્યારે આપણે
જાણીએ કે તે શા માટે ઘડવામાં આવ્યું હતું.આ જ્ઞાન સાથે, કાનૂનને
પહેલા સંપૂર્ણ રીતે અને પછી વિભાગ દ્વારા વિભાગ, કલમ દ્વારા કલમ,
શબ્દસમૂહ દ્વારા શબ્દસમૂહ અને શબ્દ દ્વારા શબ્દ વાંચવો આવશ્યક
છે.જો કોઈ કાનૂનને તેના કાયદાના સંદર્ભમાં, કાનૂન નિર્માતાના ચશ્મા
સાથે જોવામાં આવે, તો તેની યોજના, વિભાગો, કલમો, શબ્દસમૂહો અને
શબ્દો રંગ લઈ શકે છે અને જ્યારે કાનૂનને સંદર્ભ દ્વારા પ્રદાન કરેલા
ચશ્મા વિના જોવામાં આવે છે તેના કરતા અલગ દેખાઈ શકે છે.આ
ચશ્માની મદદથી આપણે સમગ્ર કાયદાને જોવો જોઈએ અને દરેક
વિભાગ, દરેક કલમ, દરેક શબ્દસમૂહ અને દરેક શબ્દનો અર્થ શું છે અને
તે આખા કાયદાની યોજનામાં ફિટ થાય તે રીતે રચાયેલ છે તે શોધવું
જોઈએ. કાયદાના કોઈ પણ ભાગ અને કાયદાના કોઈ પણ શબ્દને

અલગથી સમજી શકાતો નથી. કાયદાનું અર્થઘટન કરવું પડશે જેથી દરેક શબ્દને સ્થાન મળે અને દરેક વસ્તુ તેની જગ્યાએ હોય. સમગ્ર કાયદાની રચનામાં સંપૂર્ણ વ્યાખ્યાને જોઈને અને કાયદા પહેલા શું હતું અને તેના કારણોના સંદર્ભમાં કોર્ટે શ્રીનિવાસમાં 'પ્રાઈઝ ચિટ' શબ્દપ્રયોગનો અર્થ કાઢ્યો હતો અને અમને કોર્ટની રચનાથી અલગ થવાનું કોઈ કારણ મળ્યું નથી.

૮૧. આપણે ઉદ્દેખ કર્યો છે તેમ, ઔદ્યોગિક અને શ્રમ કાયદામાં સામાજિક અને શ્રમ નીતિનો સમાવેશ થાય છે. ઘણીવાર તેઓ આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠનના ઠરાવોને અનુરૂપ પસાર કરવામાં આવે છે. ડ્યુપોર્ટ સ્ટીલ્સ વિ. સિરસમાં, [૧૯૮૦] ૧ ડબલ્યુ. એલ. આર. હાઉસ ઓફ લોર્ડ્સે અવલોકન કર્યું હતું કે કાયદાને લાગુ કરવા અને તેને બનાવવા વચ્ચે તફાવત છે, અને ન્યાયાધીશોએ વિવાદાસ્પદ સામાજિક મુદ્દાઓમાં સામેલ થવાનું ટાળવું જોઈએ, કારણ કે આ નિષ્પક્ષતામાં તેમની પ્રતિષ્ઠાને અસર કરી શકે છે. લોર્ડ ડિપ્લોકે કહ્યું:

"સંસદ દ્વારા હાલના કાયદામાં ખામી હોવાનું માનવામાં આવે છે તે સુધારવા માટે પસાર કરાયેલ કાયદો વાસ્તવિક કામગીરીમાં હાનિકારક પરિણામો લાવી શકે છે જેની સંસદને કાયદો પસાર થયો તે સમયે અપેક્ષા

નહોતી; જો તે હોત, તો તેને રોકવા માટે તેણે કાયદામાં કેટલીક જોગવાઈઓ કરી હોત. પરંતુ જો આ કેસ હોય તો તે સંસદ માટે છે.કાયદાઓમાં જણાવ્યા મુજબ કાયદામાં કોઈ ફેરફાર કરવો જોઈએ કે નહીં તે નક્કી કરવા માટે ન્યાયતંત્ર માટે નહીં.

૮.૨ ઉપરોક્ત તર્કને લાગુ કરીને; સિદ્ધાંતો અને ઉદાહરણો, t o એ s માં વ્યાખ્યા છે.૨(૦૦) કાયદાની કલમ અનુસાર, અમે માનીએ છીએ કે "છટણી" નો અર્થ એ છે કે કલમમાં સ્પષ્ટપણે બાકાત રાખેલા સિવાય કોઈપણ કારણોસર કામદારની સેવાની નોકરીદાતા દ્વારા સમાપ્તિ."

૧૩. નિમણૂક પત્રની જોગવાઈના આધારે તેમની રજૂઆતને સમર્થન આપવા અને ન્યાયી ઠેરવવા માટે, વિદ્વાન વકીલે મ્યુનિસિપલ કાઉન્સિલ, સમરાલા વિ. રાજકુમાર [૨૦૦૬ (૩) એસસીસી ૮૧] ના કિસ્સામાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો.

૧૪. મેં ઉપરોક્ત નિર્ણય પર વિચાર કર્યો છે.વર્તમાન કેસની હકીકતોને ધ્યાનમાં રાખીને, ઉપરોક્ત ચુકાદો અરજદારોને કોઈ સહાય આપતો નથી કારણ કે ટાંકવામાં આવેલા કેસની હકીકતો વર્તમાન કેસમાં સામેલ હકીકત કરતાં ભૌતિક રીતે અલગ છે.

૧૪.૧ આ સંદર્ભમાં, એ નોંધવું સુસંગત છે કે દાવો કરનારાઓની નિમણૂકને કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની કલમ (બી. બી.) દ્વારા આવરી લેવામાં આવી હતી અને તેનું રક્ષણ કરવામાં આવ્યું હતું તે નગરપાલિકાનો પણ કેસ ન હતો અને તેથી, ઉપરોક્ત નિર્ણય અરજદારોને મદદ કરશે નહીં કારણ કે ટાંકવામાં આવેલા નિર્ણય મુજબ, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતને ઉપરોક્ત કેસમાં સામેલ તથ્યો પરથી જાણવા મળ્યું કે કર્મચારીઓની સેવા કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની કલમ (બી. બી.) ની જોગવાઈ હેઠળ આવરી લેવામાં આવી હતી.વર્તમાન કેસમાં, વિદ્વાન શ્રમ અદાલત સમક્ષ એવો દાવો કરવામાં આવ્યો ન હતો કે સાબિત કરવામાં આવ્યો ન હતો કે દાવેદારોની નિમણૂક મર્યાદિત અને નિશ્ચિત સમયગાળા માટે કરવામાં આવી હતી અને નિમણૂકના આદેશના આધારે અથવા વિશેષ કરાર દ્વારા દાવેદારોને જાણ કરવામાં આવી હતી કે તેમની નિમણૂક નિશ્ચિત અને મર્યાદિત સમયગાળા માટે હશે અને નિમણૂકનો સમયગાળો સમાપ્ત થતાં તેમની નિમણૂક આપમેળે સમાપ્ત થઈ જશે.આ ઉપરાંત, તે કેસ પણ નથી કોર્પોરેશન કે દાવેદારોની સેવા નિશ્ચિત/મર્યાદિત સમયગાળાની સમાપ્તિ પર આપમેળે સમાપ્ત થઈ ગઈ છે જે નિમણૂકના આદેશમાં ખાસ નિર્ધારિત અને ઉલ્લેખિત છે.તેનાથી વિપરીત કોર્પોરેશને દાવો કર્યો હતો કે દાવેદારોની સેવા તેમને અનિયમિત રીતે નિયુક્ત કરવામાં આવેલા કરકસરનાં પગલાં બદલ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૧૪.૨ આમ, કોઈપણ ઢ્રષ્ટિકોણથી દાવેદારોની નિમણૂક કલમ ૨ (ઓઓ) (બીબી) હેઠળ આવતી નથી.આ ઉપરાંત, ઉપર જણાવ્યા મુજબ, આવા કેસને ન તો એમ્પ્લોયર દ્વારા વિદ્વાન શ્રમ અદાલત સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો કે ન તો સાબિત કરવામાં આવ્યો હતો.આ સંજોગોમાં, ઉપરોક્ત નિર્ણયથી અરજદારોને મદદ મળતી નથી.

૧૫. આ સંદર્ભમાં, એસ. એમ. નિલાજકર અને અન્યો અન્ય વિરુદ્ધના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયને ધ્યાનમાં લેવો યોગ્ય રહેશે.ટેલિકોમ ડિસ્ટ્રિક્ટ મેનેજર, કર્ણાટક [(૨૦૦૩) ૪ એસ. સી. સી. ૨૭], માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું હતું કે:

“૧૩. યોજના અથવા પ્રોજેક્ટમાં રોકાયેલા કામદારની સેવાની સમાપ્તિ નીચેની શરતોને સંતોષવામાં આવે તો પેટા કલમ (બીબી) ના અર્થમાં છટાણી સમાન ન હોઈ શકે:

(i) કામદાર કામચલાઉ સમયગાળાના પ્રોજેક્ટ અથવા યોજનામાં કાર્યરત હતો;

(૨) રોજગાર કરાર પર હતો, દૈનિક વેતન સરળીકરણ તરીકે નહીં, જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે યોજના અથવા પ્રોજેક્ટની સમાપ્તિ પર રોજગાર સમાપ્ત થઈ જશે; અને

(૩) રોજગાર યોજના અથવા પ્રોજેક્ટની સમાપ્તિ સાથે અને કરારની શરતો સાથે સુસંગત રીતે સમાપ્ત થયો.

(iv) નોકરીની શરૂઆત વખતે નોકરીદાતા દ્વારા કામદારને ઉપરોક્ત શરતોની જાણ કરવામાં આવી હોવી જોઈએ અથવા તેની જાણ કરવામાં આવી હોવી જોઈએ.

૧૪. રોજમદાર તરીકે કામદારની નિમણૂક એ કામદારને નોટિસ પર મૂકવા સમાન નથી કે તે કોઈ યોજના અથવા પ્રોજેક્ટમાં રોકાયેલો છે જે માત્ર ચોક્કસ સમય માટે અથવા કોઈ ઘટના બને ત્યાં સુધી ચાલવાનો હતો, અને તેથી, કામદારને ખબર હોવી જોઈએ કે તેની નોકરી અલ્પજીવી હતી.કામદાર દ્વારા નોકરીદાતા સાથે જાણીજોઈને કરવામાં આવેલા રોજગાર કરારના પરિણામે નોકરી શરૂ થવાની તારીખે જ કામદારને નોટિસ આપવામાં આવશે કે તેની નોકરી અલ્પજીવી હતી અને કરારની શરતો અનુસાર તે કરારની સમાપ્તિ અને યોજના અથવા પ્રોજેક્ટ સમાપ્ત થવા પર સમાપ્ત થવા માટે જવાબદાર હતી.તેથી કામદાર ફરિયાદ ન કરી શકે કે નોકરીદાતાના કૃત્યથી તેની નોકરી અચાનક સમાપ્ત થઈ રહી છે.યોજના અથવા પ્રોજેક્ટ કર્મચારીની સમાપ્તિને છટાણીની વ્યાખ્યામાંથી બાકાત રાખવા માટે નોકરીદાતાએ ઉપર જણાવેલા ઘટકો સાબિત કરવા પડે છે જેથી ઉપર જણાવેલી પેટા કલમ (બીબી) લાગુ પડે.હાથ પરના કેસમાં, પ્રતિવાદી એમ્પ્લોયર અહીં ઉપર જણાવ્યા મુજબ પેટા કલમ (બીબી) ના ઘટકો પર આરોપ

મૂકવામાં અને સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયો છે. જે સાબિત થયું છે તે એ છે કે અપીલકર્તાઓ કોઈ પ્રોજેક્ટમાં કામચલાઉ કામદારો અથવા દૈનિક મજૂરો તરીકે રોકાયેલા હતા. પેટા કલમ (બી. બી.) ની લાગુ પડતા પુરાવાના અભાવ માટે, એવું માનવું પડશે કે અપીલકર્તાઓની સેવાઓ સમાપ્ત કરવી એ છટાણી સમાન છે.

૧૫. અપીલકર્તાઓના કેસોનું સંચાલન કરતી યોગ્ય જોગવાઈ કલમ રપએફએફએફ છે, જેનો સંબંધિત ભાગ અહીં નીચે કાઢવામાં આવ્યો છે અને પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યો છે:

"રપએફએફએફ. ઉપક્રમો બંધ થવાના કિસ્સામાં કામદારોને વળતર.(૧)
જો કોઈ બાંધધરી કોઈ પણ કારણોસર બંધ કરવામાં આવે તો, દરેક કામદાર કે જે આવા બંધ થતાં પહેલાં તરત જ તે બાંધધરીમાં ઓછામાં ઓછા એક વર્ષ સુધી સતત સેવામાં રહ્યો હોય, તે પેટા કલમ (૨) ની જોગવાઈઓને આધિન, કલમ રપએફની જોગવાઈઓ અનુસાર નોટિસ અને વળતર મેળવવા માટે હકદાર રહેશે, જાણે કે કામદારને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હોય:

પરંતુ જ્યાં નોકરીદાતાના નિયંત્રણની બહારના અનિવાર્ય સંજોગોને કારણે ઉપક્રમ બંધ કરવામાં આવે છે, ત્યાં કલમ રપએફની કલમ (બી) હેઠળ

કામદારને ચૂકવવાનું વળતર ત્રણ મહિના માટે તેના સરેરાશ પગાર કરતાં વધી જશે નહીં.

[સમજૂતી:એક ઉપક્રમ જે માત્ર કારણસર બંધ કરવામાં આવે છે

(નાણાકીય મુશ્કેલીઓ (નાણાકીય નુકસાન સહિત); અથવા

(૨) નિકાલ ન થયેલા શેરોનું સંચય; અથવા

(૩) તેને આપવામાં આવેલ લીઝ અથવા લાઇસન્સનો સમયગાળો સમાપ્ત થાય છે; અથવા

(૪) જે કિસ્સામાં ઉપક્રમ ખાણકામની કામગીરીમાં રોકાયેલ હોય તેવા કિસ્સામાં, જે વિસ્તારમાં આવા કામગીરીનો વિસ્તાર ચાલે છે તે વિસ્તારમાં ખનિજોની સમાપ્તિ, આ પેટા કલમની જોગવાઈના અર્થમાં નિયોક્તાના નિયંત્રણની બહારના અનિવાર્ય સંજોગોને કારણે બંધ હોવાનું માનવામાં આવશે નહીં.૧એ. [પુનઃઉત્પાદિત નથી] ૧બી. (૨) ઈમારતો, પુલો, રસ્તાઓ, નહેરો, બંધ અથવા અન્ય બાંધકામ કાર્યોના નિર્માણ માટેના કોઈ ઉપક્રમની સ્થાપના જે તારીખે કરવામાં આવી હતી તે તારીખથી બે વર્ષમાં કામ પૂર્ણ થવાના કારણે બંધ કરવામાં આવે તો તેમાં કાર્યરત કોઈ પણ કામદાર કલમ ૨૫એફની કલમ (બી) હેઠળ કોઈ વળતર મેળવવા માટે હકદાર રહેશે નહીં, પરંતુ જો બાંધકામ કાર્ય બે વર્ષમાં આ રીતે સ્પર્ધાત્મક ન હોય તો, તે દરેક [સતત સેવાનું પૂર્ણ કરેલું

વર્ષ] અથવા તેના કોઈપણ ભાગ માટે તે કલમ હેઠળ નોટિસ અને વળતર મેળવવા માટે હકદાર રહેશે.

૧૬. એ નોંધવું યોગ્ય છે કે હરિપ્રસાદમાં શિવશંકર શુક્લ અને અબ્ર વી.એ. ડી. દિવિકર અને અન્યો અન્ય. (૧૯૫૭) એસ. સી. આર. ૧૨૧ સુપ્રીમ કોર્ટે ચુકાદો આપ્યો હતો કે કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) માં વ્યાખ્યાયિત અને અન્યો કલમ ૨પએફમાં ઉપયોગમાં લેવાયેલી 'છટાણી' નો કામનો સામાન્ય સ્વીકૃત અર્થ, એટલે કે નોકરીદાતા દ્વારા શિસ્તની કાર્યવાહીમાં લાદવામાં આવેલી સજા સિવાય કોઈપણ કારણોસર વધારાના શ્રમ અથવા કર્મચારીઓની મુક્તિ કરતાં વધુ વ્યાપક અર્થ નથી.જ્યાં નોકરીદાતા દ્વારા વ્યવસાયને વાસ્તવિક અને પ્રામાણિક રીતે બંધ કરવા પર અથવા અન્ય નોકરીદાતા દ્વારા વ્યવસાય અથવા ઉપક્રમને હસ્તગત કરવા પર તમામ કામદારોની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય ત્યાં છટાણીની કોઈ અરજી ન હોવાનું માનવામાં આવતું હતું.સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા લેવામાં આવેલા કાયદાના ઉપરોક્ત ઢ્રષ્ટિકોણને પરિણામે ઔદ્યોગિક વિવાદ (સુધારા) વટહુકમ, ૧૯૫૭ જાહેર કરવામાં આવ્યો હતો, જે પછીથી સંસદના અધિનિયમ (૧૯૫૭નો અધિનિયમ ૧૮) દ્વારા બદલવામાં આવ્યો હતો, જે પછી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૫૭ના મુખ્ય ભાગમાં કલમ ૨પએફએફ અને કલમ ૨પએફએફ ૨જૂ

કરવામાં આવી હતી.કલમ રપએફએફ એવા ઉપક્રમોના હસ્તાંતરણના કેસ સાથે સંબંધિત છે જેની સાથે અમે સંબંધિત નથી.કલમ રપએફએફએફ ઉપક્રમોને બંધ કરવા સાથે સંબંધિત છે.આ કાયદામાં 'ઉપક્રમ' શબ્દની વ્યાખ્યા કરવામાં આવી નથી. સંબંધિત જોગવાઈ 'ઉદ્યોગ' શબ્દનો ઉપયોગ કરે છે. ઉપક્રમ એ ઉદ્યોગ કરતાં સંકુચિત ખ્યાલ છે.એક ઉપક્રમ સમગ્ર એટલે કે ઉદ્યોગનો એક ભાગ હોઈ શકે છે.તે મર્યાદિત અર્થ ધરાવે છે.(બેંગ્લોર પાણી પુરવઠા અને અન્યો ગટર વ્યવસ્થા બોર્ડ વગેરે વિ. એ. રાજપ્પા અને અન્યો અન્ય વગેરે જુઓ.અને મેનેજમેન્ટ ઓફ હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ વિ.કામદારો અને અન્ય.).આ સુધારા સાથે એ સ્પષ્ટ છે કે રાજ્ય સરકાર દ્વારા કોઈ પ્રોજેક્ટ અથવા યોજનાને બંધ કરવાથી કલમ રપએફએફએફના અર્થમાં ઉપક્રમને બંધ કરવામાં આવશે. તેથી કામદાર કલમ રપએફ ની જોગવાઈઓ અનુસાર નોટિસ અને વળતર મેળવવા માટે હકદાર રહેશે, જો કે કોઈ પણ કારણસર ઉપક્રમ બંધ કરવાના એમ્પ્લોયરના અધિકાર પર સવાલ ઉઠાવી શકાય નહીં.કલમ રપએફએફનું પાલન કલમ રપએફએફએફ દ્વારા આપવામાં આવેલી છૂટછાટને આધિન રહેશે. એમ્પ્લોયરના નિયંત્રણની બહારના અનિવાર્ય સંજોગોને કારણે, એટલે કે તેના પોતાના બળ દ્વારા બંધ કરવામાં આવ્યું હોવાથી, કારણ કે તે માત્ર મર્યાદિત જીવન માટે ડિઝાઇન કરવામાં આવ્યું હતું અને નિયત કરવામાં આવ્યું હતું, કલમ

રૂપએફ ની કલમ (બી) હેઠળ કામદારને ચૂકવવાપાત્ર વળતર ત્રણ મહિના માટે તેના સરેરાશ પગાર કરતાં વધી જશે નહીં.આવું સામાવાળા એમ્પ્લોયર તરફથી એવો આક્ષેપ કરવામાં અને સાબિત કરવામાં નિષ્ફળતાને કારણે છે કે રોજગારની સમાપ્તિ કાયદાની કલમ ૨ ની કલમ (ઓઓ) ની પેટા કલમ (બીબી) ની અંદર આવે છે.

ઉપર સૂચવ્યા મુજબ, વર્તમાન કેસમાં, તે બહાર આવ્યું છે કે અરજદાર એ સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયો છે કે પ્રતિવાદીઓ યોજના અથવા પ્રોજેક્ટના સંદર્ભમાં રોકાયેલા હતા, જેના માટે ચોક્કસ જોગવાઈ સાથેનો વિશેષ કરાર કે જે નિમણૂકના કરારનો નિશ્ચિત સમયગાળો અથવા સમયગાળો નિર્ધારિત કરે છે અથવા નિમણૂકના આદેશમાં નિમણૂકના સમયગાળાના સંદર્ભમાં આવી શરત છે. અરજદાર એ સાબિત કરવામાં પણ નિષ્ફળ ગયો કે પ્રતિવાદીઓને નિમણૂક સમયે જાણ કરવામાં આવી હતી કે તેમની નિમણૂક નિશ્ચિત સમયગાળા અને મર્યાદા સમયગાળા માટે છે.આ સંજોગોમાં, કલમ ૨ (ઓઓ) (બીબી) ના આધારે ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલને ધ્યાનમાં લઈ શકાતી નથી.આ દલીલ પાછળથી વિચાર તરીકે ઉઠાવવામાં આવી છે અને તેથી તે પણ સ્વીકારવાને લાયક નથી.

૧૬. ઉપર જણાવ્યા મુજબ, કેસની હકીકતો અને સંજોગોના પ્રકાશમાં, વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા નો ધાયેલા તારણો અને નિષ્કર્ષને દોષિત ઠેરવી શકાતા નથી.

૧૭. હવે જ્યાં સુધી વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલા અંતિમ નિર્દેશની વાત છે, તે ચુકાદામાંથી બહાર આવ્યું છે કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે કોર્પોરેશનને માત્ર દાવેદારોને તેમના મૂળ પદ પર પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો છે. લર્નડ લેબર કોર્ટ ન તો બેકવેજને મંજૂરી આપી છે અને ન તો સેવાની સાતત્યતા સિવાય અન્ય કોઈ લાભ આપવામાં આવે છે.

૧૮. જ્યારે ઉપરોક્ત નિર્દેશની તપાસ એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કરવામાં આવે છે કે દાવેદારોએ ૧૯૯૦, ૧૯૯૧થી કોર્પોરેશન સાથે નિયમિત અને સતત કામ કર્યું છે અને એક કેસમાં ૧૯૯૩થી એટલે કે લગભગ ૨૦થી ૨૨ વર્ષ સુધી કામ કર્યું છે, ત્યારે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા અંતિમ નિર્દેશ એટલે કે બેકવેઝ વિના પુનઃસ્થાપનને મનસ્વી અથવા ગેરવાજબી ન કહી શકાય. આ સંદર્ભમાં, દીપાલી ગુંડુ સુરવાસ વિ. ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિરીક્ષણને ધ્યાનમાં લેવું યોગ્ય રહેશે. ક્રાંતિ જુનિયર અધ્યાપક મહાવિદ્યાલય (ડી. ઇ. ડી.) [(૨૦૧૩) ૧૦ એસ. સી. સી. ૩૨૪] જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું છે કે:

“ ૩૮.૧ ખોટી રીતે સેવા સમાપ્ત કરવાના કિસ્સામાં, સેવાની સાતત્યતા અને પાછળના વેતન સાથે પુનઃસ્થાપન એ સામાન્ય નિયમ છે.

૩૮.૨ ઉપરોક્ત નિયમ એ બાબતને આધીન છે કે પાછળના વેતનના મુદ્દાનો નિર્ણય કરતી વખતે, ચુકાદો આપનાર સત્તાધિકારી અથવા અદાલત કર્મચારી/કામદારની સેવાની લંબાઈ, કર્મચારી/કામદાર સામે સાબિત થયેલા ગેરવર્તણૂકની પ્રકૃતિ, જો કોઈ હોય તો,, નોકરીદાતાની નાણાકીય સ્થિતિ અને સમાન અન્ય પરિબલોને ધ્યાનમાં લઈ શકે છે.

૩૮.૩ સામાન્ય રીતે, એક કર્મચારી અથવા કામદાર કે જેની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવે છે અને જે વેતન પાછું મેળવવા માંગે છે તેણે કાં તો દલીલ કરવી જરૂરી છે અથવા ઓછામાં ઓછું પ્રથમ વખતની અદાલત સમક્ષ નિવેદન કરવું જરૂરી છે કે તે/તેણી લાભદાયી રીતે નોકરીમાં ન હતા અથવા ઓછા વેતન પર નોકરી કરતા હતા.જો એમ્પ્લોયર પૂર્ણ વેતનની ચુકવણી ટાળવા માંગે છે, તો તેણે દલીલ કરવી પડશે અને તે સાબિત કરવા માટે નક્કર પુરાવા પણ રજૂ કરવા પડશે કે કર્મચારી/કામદાર લાભકારક રીતે નોકરી કરતો હતો અને તેને સેવાની સમાપ્તિ પહેલા મેળવેલા વેતન જેટલું વેતન મળતું હતું.આવું એટલા માટે છે કારણ કે તે સ્થાયી કાયદો છે કે કોઈ ચોક્કસ હકીકતના અસ્તિત્વના

પુરાવાનો બોજ તે વ્યક્તિ પર પડે છે જે તેના અસ્તિત્વ વિશે હકારાત્મક દાવા કરે છે.નકારાત્મક હકીકત સાબિત કરવા કરતાં સકારાત્મક હકીકત સાબિત કરવી હંમેશા સરળ હોય છે.તેથી, એકવાર કર્મચારી દર્શાવે છે કે તે નોકરી કરતો ન હતો, ત્યારે કર્મચારી લાભદાયી રીતે નોકરી કરતો હતો અને સમાન અથવા નોંધપાત્ર રીતે સમાન વેતન મેળવતો હતો તે સાબિત કરવાની જવાબદારી નોકરીદાતાની છે.

૩૮.૪ જે કેસોમાં શ્રમ અદાલત/ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૧૧એ હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરે છે અને શોધી કાઢે છે કે કર્મચારી/કામદાર સામે કરવામાં આવેલી તપાસ કુદરતી ન્યાય અને/અથવા પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશોના નિયમો સાથે સુસંગત હોવા છતાં, જો કોઈ હોય તો, પરંતુ એવું માને છે કે સજા સાબિત થયેલા ગેરવર્તણૂક માટે અપ્રમાણસર હતી, તો તેને સંપૂર્ણ વેતન ન આપવાની વિવેકબુદ્ધિ હશે.જો કે, જો શ્રમ અદાલત/ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને લાગે કે કર્મચારી અથવા કામદાર કોઈપણ ગેરવર્તણૂક માટે બિલકુલ દોષિત નથી અથવા નોકરીદાતાએ ખોટો આરોપ લગાવ્યો છે, તો પછી સંપૂર્ણ વેતન આપવા માટે પૂરતા વાજબીપણું હશે.

૩૮.૫ જે કેસોમાં સક્ષમ અદાલત અથવા ટ્રિબ્યુનલને લાગે છે કે નોકરીદાતાએ વૈધાનિક જોગવાઈઓ અને/અથવા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઘોર ઉલ્લંઘન કર્યું છે અથવા કર્મચારી અથવા કામદારને પીડિત કરવા માટે દોષિત છે, તો સંબંધિત અદાલત અથવા ટ્રિબ્યુનલ સંપૂર્ણ વળતરની ચુકવણીનો નિર્દેશ આપવામાં સંપૂર્ણપણે ન્યાયી ગણાશે.આવા કિસ્સાઓમાં, ઉચ્ચ અદાલતોએ બંધારણની કલમ ૨૨૬ અથવા ૧૩૬ હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ નહીં અને શ્રમ અદાલત વગેરે દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદામાં દખલ કરવી જોઈએ નહીં, કારણ કે કર્મચારી/કામદારના સંપૂર્ણ વેતન મેળવવાના હક અથવા તે ચૂકવવાની નોકરીદાતાની જવાબદારી અંગે અલગ અભિપ્રાય રચવાની સંભાવના છે.અદાલતોએ હંમેશાં એ ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ કે ખોટી/ગેરકાયદેસર રીતે સેવા સમાપ્ત કરવાના કિસ્સામાં, ગુનેગાર નોકરીદાતા છે અને પીડિત કર્મચારી/કામદાર છે અને કર્મચારી/કામદારને સંપૂર્ણ વેતનના રૂપમાં તેની બાકી રકમ ચૂકવવાના બોજમાંથી મુક્તિ આપીને તેના ખોટા કાર્યો માટે નોકરીદાતાને પ્રીમિયમ આપવાનું કોઈ વાજબીપણું નથી.

૩૮.૬ સંખ્યાબંધ કેસોમાં, ઉચ્ચ અદાલતોએ પ્રાથમિક ન્યાયનિર્ણાયક સત્તામંડળના ચુકાદામાં આ આધાર પર દખલ કરી છે કે મુકદ્દમાને અંતિમ સ્વરૂપ આપવામાં લાંબો સમય લાગ્યો છે અને મોટાભાગના કેસોમાં આવા વિલંબ માટે પક્ષો જવાબદાર નથી.માળખાગત સુવિધાઓ અને

માનવબળનો અભાવ એ કેસના નિકાલમાં વિલંબનું મુખ્ય કારણ છે.આ માટે પક્ષકારોને દોષિત ઠેરવી શકાતા નથી અથવા સજા કરી શકાતી નથી.જો કર્મચારી અથવા કામદારને તેની સેવાની સમાપ્તિ અને પુનઃસ્થાપનના આદેશને આપવામાં આવેલી અંતિમતા વચ્ચે લાંબો સમય વીતી ગયો હોય તો તેને પગાર પરત આપવાનો ઇનકાર કરવામાં આવે તો તે ગંભીર અન્યાય સમાન ગણાશે.અદાલતોએ ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ કે આમાંના મોટાભાગના કિસ્સાઓમાં, નોકરીદાતા કર્મચારી અથવા કામદાર સામે ફાયદાકારક સ્થિતિમાં હોય છે.તે પીડિતની પીડાને લંબાવવા માટે શ્રેષ્ઠ કાનૂની મગજની સેવાઓનો લાભ લઈ શકે છે, એટલે કે, કર્મચારી અથવા કામદાર, જે ચોક્કસ ખ્યાતિ ધરાવતા વકીલ પર નાણા ખર્ચવાની વૈભવી પરવડી શકે તેમ નથી.તેથી, આવા કિસ્સાઓમાં હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ વિરુદ્ધ કર્મચારીઓમાં સૂચવેલ અભ્યાસક્રમ અપનાવવો સમજદારીભર્યો રહેશે."

૧૮.૧ ઉપરોક્ત ચર્ચાના પ્રકાશમાં અને ઉપર ઉલ્લેખિત કારણોસર, આ અદાલતનો મત છે કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે નિષ્કર્ષ અને તારણો નોંધવામાં અથવા અંતિમ દિશા પસાર કરવામાં કોઈ ભૂલ કરી નથી.અરજદારના વિદ્વાન વકીલ વિવાદિત ચુકાદા અને વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા અંતિમ નિર્દેશ સામે

કોઈ કેસ કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા.અરજદારો માટે વિદ્વાન વકીલ એ સ્થાપિત કરવામાં પણ નિષ્ફળ ગયા કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે કાયદા અથવા અધિકારક્ષેત્રની કોઈ ભૂલ કરી છે અને એવોર્ડ કોઈપણ નબળાઈથી પીડાય છે.

આ સંજોગોમાં, અરજીઓ નિષ્ફળ જાય છે અને નકારી કાઢવાને પાત્ર છે અને તે મુજબ તેને નકારી કાઢવામાં આવે છે.નિયમ નાબૂદ કરવામાં આવે છે.

એસડી/-

(શ્રી કે.એમ. ઠક્કર, ન્યાયમૂર્તિ)

વિષય:-શ્રમ અદાલત દ્વારા રદ કરાયેલ નગરપાલિકાના કર્મચારીઓની ગેરકાયદેસર સેવા સમાપ્તિના આદેશ અને પુનઃસ્થાપનાના નિર્ણયને વ્યાજબી ઠેરવતો હુકમ.

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

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

DISCLAIMER: *The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be*

authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.