

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 મધ્યે ગુજરાત ઉચ્ચ અદાલતમાં

સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલેકેશન નં.૧૩૬૬૮/૨૦૧૬

થી

સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલેકેશન નં. ૧૩૬૭૨/૨૦૧૬

મંજૂરી અને હસ્તાક્ષર અર્થે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જી.આર. ઉધવાણી

=====

૧	શું લોકલ અખબારના રિપોર્ટ્સને ચુકાદો જોવા માટે મંજૂરી આપી શકાય?	
૨	રિપોર્ટરને સંદર્ભિત કરવો કે નહીં?	
૩	શું માનનીય ન્યાયમૂર્તિ ચુકાદાની આખરી નકલ જોવા માંગે છે?	
૪	શું આ કેસમાં ભારતીય બંધારણ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈ આદેશના અર્થઘટન અંગે કાયદાનો કોઈ નોંધપાત્ર પ્રશ્ન સામેલ છે?	

=====

દિનેશ રામજીભાઈ વાઘેલા અરજદારો

વિરુદ્ધ

અમદાવાદ મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન અને ૧ સામાવાળાઓ

=====

ઉપસ્થિતી:

અરજદાર નં.૧ તરફે વકીલ સુશ્રી રત્ના વોરા અને વકીલ શ્રી કે.આર. કોષ્ટી

સામાવાળા(ઓ) નં.૧ તરફે વકીલ શ્રી એચ.એસ. મુનશો

સામાવાળા(ઓ) નં. ૨ તરફે પ્રત્યક્ષ બજવાણી દ્વારા નોટિસ બજેલ છે.

=====

ન્યાયપીઠ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જી.આર. ઉધવાણી

તારીખ: ૦૩/૦૨/૨૦૧૭

મૌખિક ચુકાદો

રેફરન્સ એલ.સી.એ. નં.૧૬૨૫/૨૦૦૭ સમાન વિવિધ રેફરન્સમાં રેફરન્સ નામંજૂર કરતા પસાર કરવામાં આવેલા એવોર્ડને આ અરજીઓમાં પડકારવામાં આવેલ છે. તમામ અરજીઓમાં સંકળાયેલા મુદ્દા અને હકીકતો સમાન હોવાથી, સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૩૬૬૮/૨૦૧૬ ને મુખ્ય મેટર તરીકે ગણવામાં આવે છે અને તમામ પાંચ મેટર્સમાં નિર્ણયના હેતુ માટે સદર મેટરને લગતી હકીકતોનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવી રહ્યો છે.

૨. અરજદાર કામદારો દાવો કરે છે કે તેઓ ૧૯૯૨ માં સામાવાળા અમદાવાદ મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન (ટૂંકમાં "નોકરીદાતા") પાસે રોજમદાર તરીકે લુહાર તરીકે નોકરી કરતા હતા. માર્ચ, ૧૯૯૬ માં, તેમની સેવાઓનો અંત લાવવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હતો અને આશંકા પર, સિવિલ સૂટ નં. ૧૩૯૭/૧૯૯૬ સહિતના વિવિધ સિવિલ સૂટ દાખલ કરવામાં આવ્યા હતા, જેમાં નોટિસ ઓફ મોશન પણ કાઢવામાં આવી હતી અને સિટી સિવિલ કોર્ટ, અમદાવાદે, યથાસ્થિતિ જાળવી રાખવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો, જેની આખરે નોટિસ ઓફ મોશન મંજૂર કરીને પુષ્ટિ કરવામાં આવી હતી, જેની સામે એ.ઓ. નં. ૧૧૬/૨૦૦૧ થી ૧૨૦/૨૦૦૧ તરીકેની વિવિધ અપીલ ફોમ ઓર્ડર આ કોર્ટમાં દાખલ કરવામાં આવી હતી, જેને આખરે તારીખ ૦૨/૦૫/૨૦૦૧ ના હુકમ દ્વારા મંજૂર કરવામાં આવી હતી. આમ, અરજદારો માર્ચ, ૧૯૯૬ થી ૧૮/૦૫/૨૦૦૧ સુધી રોજમદાર તરીકે ચાલુ રહ્યા. આ કોર્ટે નોકરીદાતાને અરજદારોને નોકરીએ રાખવાનો અને સૂટ દાખલ કરવાની તારીખે અને તે પહેલાં તેમને જે રીતે કામ આપવામાં આવતું હતું તે રીતે કામ આપવાનો નિર્દેશ આપ્યો. સૂટ ઝડપી કરવામાં આવ્યા અને આખરે વર્ષ ૨૦૦૨ માં હકુમતના અભાવે રદ કરવામાં આવ્યા, જ્યારે અરજદારો માટે હકુમત ધરાવતા ફોરમનો આશરો લેવાનો અધિકાર અનામત રાખવામાં આવ્યો. અરજદારોએ ૨૦૦૭ માં, ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ હેઠળની વ્યવસ્થાનો આશરો લીધો.

૩. એવું જણાય છે કે રેફરન્સ નામંજૂર કરતી વખતે લેબર કોર્ટ કોર્ટના વચગાળાના હુકમો હેઠળ અરજદારો દ્વારા બજાવવામાં આવેલી સેવાના સમયગાળાને બાકાત રાખ્યો હતો અને અરજદારો તરફથી વિદ્વાન વકીલ દ્વારા સદર તારણ પર એવા કારણસર પ્રહાર કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે કે જ્યારે આવી સેવાઓને કાયમી કરવા માટે ધ્યાનમાં લેવામાં ન આવી શકે, ત્યારે તે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ ની કલમ ૨૫બી હેઠળ વિચારણા માટે લાયક ઠરશે કારણ કે અરજદારોએ સદર સમયગાળા દરમિયાન પણ ખરેખર કામ કર્યું હતું. વિદ્વાન વકીલ લેબર કોર્ટના એ તારણ પર પણ પ્રહાર કરશે કે કામદારે છૂટા કરતા પહેલાંના ૧૨ કેલેન્ડર મહિના દરમિયાન ૨૪૦ દિવસની સેવા પૂર્ણ કરી ન હતી, એ કારણસર કે આવો પ્રશ્ન ઊભો થયો ન હતો, એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે કામદાર ૧૯૯૨ અને ૧૯૯૬ ની વચ્ચે સદર અધિનિયમ ની કલમ ૨૫બી ની પેટા-કલમ (૧) ના અર્થમાં સળંગ સેવામાં હતો. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ ની કલમ ૨૫એફ નો સંદર્ભ આપતી વખતે, વિદ્વાન વકીલ રજૂઆત કરશે કે સદર જોગવાઈ 'સળંગ સેવા' શબ્દપ્રયોગને વ્યાખ્યાયિત કરતી નથી. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ ની કલમ ૨૫બી(૧) નો સંદર્ભ આપતી વખતે, વિદ્વાન વકીલ દલીલ કરશે કે સદર પેટા-કલમ હેઠળ 'સળંગ સેવા' ની વ્યાખ્યા અરજદારો દ્વારા સંતોષવામાં આવી હતી કારણ કે, વિદ્વાન વકીલના જણાવ્યા મુજબ, નિર્વિવાદપણે અરજદારો ૧૯૯૨ અને ૧૯૯૬ ની વચ્ચે અવિરત સેવામાં હતા. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે અરજદારો રોજમદાર હતા અને સેવામાં અડચણ

જેવી કે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ ની કલમ રપબી(૧) ના અપવાદમાં દર્શાવેલ છે, વધુ ચોક્કસપણે, કામદારોને આભારી ન હોય તેવું કામ બંધ થવું, તેને અરજદારોના અધિકારને ઓછો આંકવા તરીકે સમજી શકાશે નહીં અને ન સમજવું જોઈએ, જેઓ કામ કરવા માટે તૈયાર હતા સિવાય કે તેમને કામ સોંપવામાં આવે. તેમની રજૂઆતમાં, અરજદારો દરેક સમયે સામાવાળા નોકરીદાતાના નિકાલ પર હતા અને તેથી, માત્ર એટલા માટે કે તેમને કામ સોંપવામાં આવ્યું ન હતું, એવું કહી શકાય નહીં કે અરજદારોની ભૂલને કારણે કામ બંધ થયું હતું. વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી કે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ ની કલમ રપબી(૨) નો આશરો ત્યારે જ લઈ શકાય છે જ્યારે કામદારો ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ ની કલમ રપબી(૧) ના અર્થમાં સળંગ સેવામાં ન હોય અને વર્તમાન કેસમાં, આવી પરિસ્થિતિ પ્રાપ્ત થઈ ન હતી. વિદ્વાન વકીલ રજૂઆત કરશે કે તેથી, લેબર કોર્ટ રેફરન્સ નામંજૂર કરવામાં ગંભીર ભૂલ કરી રહી હતી.

૪. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે વર્ષ ૨૦૦૨ માં સૂટ ૨૬ થયા પછી સમાધાન અધિકારીનો આશરો લેવામાં પાંચ વર્ષનો વિલંબ અરજદારોના કેસ માટે ઘાતક ન હતો કારણ કે વિલંબ, જો કોઈ હોય તો, સમાધાન અધિકારીને સમજાવવામાં આવ્યો હશે, જેઓ, આવી સમજૂતી વિના, ઔદ્યોગિક વિવાદનું અસ્તિત્વ હોવાનો અહેવાલ સબમિટ કરી શક્યા ન હોત. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે વિલંબ વિશે સભાન હોવા છતાં, જ્યારે સમાધાનકાર દ્વારા અહેવાલ

સબમિટ કરવામાં આવ્યો હતો, અને યોગ્ય સરકાર દ્વારા રેફરન્સ કરવામાં આવ્યો છે, ત્યારે વિલંબને અરજદારોના કેસ માટે ઘાતક ન ગણવો જોઈએ.

૫. એનાથી વિરુદ્ધ, સામાવાળા – નોકરીદાતા તરફથી વિદ્વાન વકીલે આ કોર્ટનું ધ્યાન વાદગ્રસ્ત ચુકાદા અને એવોર્ડમાં દર્શાવેલ હકીકતો તરફ દોર્યું અને એવી રજૂઆત સાથે તેમાં આપવામાં આવેલા તારણોને સમર્થન આપ્યું કે પુરાવાની હકિકતની મૂલવણી કરવા પર, કામદારોએ છૂટા કરતા પહેલાંના છેલ્લા ૧૨ કેલેન્ડર મહિનામાં ૨૪૦ દિવસ પૂરા ન કર્યા હોવા અંગેના હકીકતના તારણ નોંધવામાં આવ્યા હતા અને હકીકતમાં, ૨૮/૦૧/૧૯૯૨ અને માર્ચ, ૧૯૯૬ દરમિયાન, જે સમયગાળો કોર્ટ દ્વારા મનાઈદુકમ જારી કરવામાં આવ્યો તે પહેલાંનો હતો, કામદારો દ્વારા છેલ્લા ૧૨ મહિનામાં માત્ર ૩૪ દિવસનું કામ પૂર્ણ કરવામાં આવ્યું હતું અને જો ત્યારબાદના સમયગાળા એટલે કે ૦૧/૦૪/૧૯૯૬ થી ૧૮/૦૬/૨૦૦૦ ને ધ્યાનમાં લેવામાં આવે તો પણ, ૧૮/૦૬/૨૦૦૦ ના છેલ્લા ૧૨ મહિનામાં, કામદારોએ ૨૪૦ દિવસ કરતા ઓછા દિવસ પૂર્ણ કર્યા હતા જે છૂટા કરવાના વળતર અને નોટિસ પે ની જરૂરિયાત કરતા ઓછું છે. વિદ્વાન વકીલ એવી પણ દલીલ કરશે કે જૂની માંગ માટે વિલંબિત રેફરન્સ એ હકીકત સાબિત કરતા અરજદારોની ગેરહાજરીમાં જાળવવા યોગ્ય ન હતું કે, હકીકતમાં, વિવાદ એ પ્રભાકર વિ. જોઈન્ટ ડિરેક્ટર, સેરીકલ્ચર ડિપાર્ટમેન્ટ અને અન્ય (૨૦૧૫) ૧૫ એસ.સી.સી. ૧ માં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા દર્શાવ્યા મુજબ જીવંત વિવાદ હતો.

વિદ્વાન વકીલ એવી દલીલ કરશે કે હકીકતના તારણો આપતી વખતે લેબર કોર્ટના એવોર્ડમાં કોઈ ભૂલ, અયોગ્યતા અથવા ગેરકાયદેસરતા અથવા અન્ય કોઈ સમાન નબળાઈ શોધી શકાતી નથી અને આ કોર્ટ ભારતના બંધારણ ના અનુચ્છેદ ૨૨૭ હેઠળ તેમાં દખલગીરી કરી શકે નહીં.

વિરોધી દલીલો ધ્યાનમાં લીધા પછી, એવું નોંધવામાં આવે છે કે અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલી દલીલો એ આધાર પર આગળ વધે છે કે કામદાર કામ કરવા માટે તૈયાર અને રાજી હોવાથી, તેને કામ ન આપવાને કારણે થતી અડચણ એ સદર અધિનિયમ ની કલમ ૨૫બી ના અર્થમાં કામદારને આભારી ન હોય તેવી અડચણ છે અને તેથી, કામદાર સદર જોગવાઈના અર્થમાં સળંગ સેવામાં હતો. તેથી, જે પ્રશ્ન વિચારણા માટે ઊભો થાય છે તે એ છે કે શું સદર અધિનિયમ ની કલમ ૨૫બી(૧) આવી પરિસ્થિતિને સમજે છે જ્યારે તે "અવિરત સેવા", "કામ બંધ થવું જે કામદાર તરફથી કોઈપણ ભૂલને કારણે નથી" શબ્દપ્રયોગનો ઉપયોગ કરે છે. વધુ સારી રીતે સમજવા માટે, સદર અધિનિયમ ની કલમ ૨૫બી ની પેટા-કલમ (૧) નીચે મુજબ ટાંકવામાં આવી છે:

“૨૫બી – સળંગ સેવાની વ્યાખ્યા – આ પ્રકરણના હેતુઓ માટે –

(૧) કોઈ કામદાર કોઈ ચોક્કસ સમયગાળા માટે સળંગ સેવામાં હોવાનું કહેવાશે જો તે, તે સમયગાળા માટે, અવિરત સેવામાં હોય, જેમાં એવી સેવાનો સમાવેશ થાય છે જે માંદગી અથવા અધિકૃત રજા અથવા અકસ્માત અથવા ગેરકાયદેસર ન હોય તેવી હડતાલ, અથવા

લોકઆઉટ અથવા કામ બંધ થવું જે કામદાર તરફથી કોઈપણ ભૂલને કારણે ન હોય તેના કારણે અટકાવવામાં આવી હોય. ”

૭. ઉપરોક્ત જોગવાઈ પરથી નોંધી શકાય છે કે સમયગાળા માટે સળંગ સેવામાં રહેવા માટે, 'અવિરત સેવા' ની કસોટી લાગુ કરવી જોઈએ અને આમ કરતી વખતે માંદગી અથવા અધિકૃત રજા અથવા અકસ્માત અથવા ગેરકાયદેસર ન હોય તેવી હડતાલ અથવા લોકઆઉટ અથવા કામ બંધ થવું જે કામદારની ભૂલને આભારી ન હોય તેના કારણે થતી અડચણને તેમાંથી બાકાત રાખવી જોઈએ. એ નોંધી શકાય છે કે માંદગી અથવા અધિકૃત રજા અથવા અકસ્માતને કારણે સેવામાં અડચણ એ જરૂરિયાતને કારણે આવતી અડચણો છે અને હડતાલ જે ગેરકાયદેસર ન હોય અથવા લોકઆઉટને કારણે થતી અડચણો એ કાયદેસર રીતે માન્ય અડચણો છે. એકવાર માંદગી અથવા રજા અથવા અકસ્માત અથવા હડતાલ અથવા લોકઆઉટને કારણે ગેરહાજર રહેવાનું કારણ પૂરું થઈ જાય, પછી સેવા ફરી શરૂ થશે. આમ, સદર જોગવાઈમાં વિચાર્યા મુજબની અડચણોને બાકાત રાખવી જરૂરી છે અને તેને સેવામાં અડચણ તરીકે ગણી શકાય નહીં. ઉપર ચર્ચા કરેલ કારણો સિવાયના અન્ય કારણોસર કામ બંધ થઈ શકે છે અને જો કામ બંધ થવું એ કામદાર તરફથી કોઈપણ ભૂલને કારણે ન હોય અને જો તે કારણસર કામદારની સેવામાં કોઈ અડચણ આવે, તો સદર અધિનિયમ ની કલમ ૨૫બી ની પેટા-કલમ (૧) હેઠળ "સળંગ સેવા" શબ્દનો અર્થઘટન કરતી

વખતે આવી અડચણને અવગણવી પડશે. "અડચણ" શબ્દપ્રયોગનો ખૂબ જ સ્વભાવ આવી અડચણ પહેલાં અથવા પછી સેવાની અસ્થાયી સમાપ્તિ સૂચવે છે; ત્યારબાદ સેવા ફરી શરૂ થઈ શકે છે. આ કોર્ટના મત મુજબ, સદર અધિનિયમ ની કલમ રપબી ની પેટા-કલમ (૧) માત્ર અસ્થાયી સમાપ્તિ વિશે વાત કરે છે અને નોકરીદાતા પાસે બિલકુલ કામ ઉપલબ્ધ ન હોવાના કારણસર સમાપ્તિ વિશે નહીં. આવી સ્થિતિમાં, જો કામદાર કામ કરવા માટે તૈયાર અને રાજી હોય તો પણ, એવું કહી શકાય નહીં કે સેવામાં કોઈ અડચણ નથી. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, જ્યાં કામદારને કામના અભાવે વધારાનો ગણવામાં આવે છે, ત્યાં સદર અધિનિયમ ની કલમ રપબી ની પેટા-કલમ (૧) તે દલીલના સમર્થનમાં તેના બચાવમાં આવી શકે નહીં કે તેને કામ પૂરું ન પાડવા છતાં, તે ચોક્કસ સમયગાળા માટે સળંગ સેવામાં હતો. આમ, ઉપર ઉલ્લેખિત અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલમાં કોઈ તથ્ય જણાતું નથી.

૮. અરજદારોના વિદ્વાન વકીલે એ વાતનો ઈનકાર કર્યો ન હતો કે ૧૯૯૧ અને ૧૯૯૬ ની વચ્ચેના સમયગાળા માટે કામદારોએ અનુક્રમે ૪૯ દિવસ, ૭૯ દિવસ, ૮૯ દિવસ અને ૭૪ દિવસથી વધુ કામ કર્યું ન હતું અને કબૂલાત મુજબ, ૧૯૯૬ માં છૂટા કરવાની તારીખના છેલ્લા ૧૨ મહિનામાં, કામદારોએ ૨૪૦ દિવસની સેવા પૂર્ણ કરી ન હતી. આવા સંજોગોમાં, આ કોર્ટના મત મુજબ,

ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ ની કલમ ૨૫બી(૨) ની કસોટી પર આ કેસ યોગ્ય રીતે નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો.

૯. એવું નોંધવામાં આવે છે કે સિટી સિવિલ કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલ યથાસ્થિતિના કારણે, સામાવાળા નોકરીદાતા અરજદારોને ચાલુ રાખવા માટે મજબૂર હતા, કદાચ નોંધપાત્ર કામ વિના. તેથી, આવી સાતત્યતાને વિચારણામાંથી બહાર રાખવી જોઈએ અને વર્તમાન કેસ ની હકીકતોમાં જે સુસંગત હતું તે ૧૯૯૬ માં અમલમાં આવેલી અથવા અમલમાં લાવવાની માંગવામાં આવેલ સેવાની સમાપ્તિ હતી અને આ કોર્ટ દ્વારા મનાઈદુકમ હટાવ્યા પછી અમલમાં આવેલ સમાપ્તિ નહીં. તેથી, આ કોર્ટના મત મુજબ, ૧૯૯૬ પછીના સમયગાળાને ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ ની કલમ ૨૫બી(૨) હેઠળ વિચારણામાંથી યોગ્ય રીતે બાકાત રાખવામાં આવ્યો હતો. જો સદર સમયગાળાને ધ્યાનમાં લેવામાં આવે તો પણ, એવું નોંધવામાં આવે છે કે છેલ્લા ૧૨ કેલેન્ડર મહિનામાં અરજદારોએ ૨૪૦ દિવસ કરતા ઓછા દિવસ પૂર્ણ કર્યા હતા અને તેથી, હકીકતો પર પણ, કામદારોએ પછીથી છૂટા કરવાના છેલ્લા ૧૨ મહિનામાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ સેવા પૂર્ણ કરી હોવાનો કોઈ પુરાવો ન હતો.

૧૦. વિલંબના પ્રશ્ન સંબંધિત પ્રભાકર (ઉપર મુજબ) નો સંદર્ભ લઈ શકાય. જ્યારે એ નક્કી થઈ ગયું છે કે લિમિટેશન એક્ટ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ હેઠળની કાર્યવાહીને લાગુ પડતો નથી (સિવાય કે જ્યાં સદર અધિનિયમ માં જ મર્યાદા ખાસ પૂરી પાડવામાં આવી હોય), યોગ્ય સરકાર એ અંગે વિચારવા માટે બંધાયેલ રહેશે કે રેફરન્સની તારીખે ઔદ્યોગિક વિવાદ એ જીવંત ઔદ્યોગિક વિવાદ હતો કે કેમ. લાંબા સમય સુધી સક્રિયપણે બાબતને આગળ ધપાવ્યા વિના માત્ર નિષ્ક્રિય માંગ સુષુપ્ત વિવાદને પુનર્જીવિત કરશે નહીં. વિવાદકર્તા વિચારણા હેઠળના સમયગાળા દરમિયાન વિવાદને જીવંત રાખવા માટે તેના દ્વારા લેવામાં આવેલા નક્કર પગલાં દર્શાવવા માટે બંધાયેલ રહેશે. વર્તમાન કેસમાં, વર્ષ ૨૦૦૨ માં સિવિલ સૂટમાં ચુકાદો ઉચ્ચારવામાં આવ્યા પછી, ૨૦૦૭ માં જ પાંચ વર્ષના વિલંબને સમજાવ્યા વિના સમાધાન અધિકારીની હકુમતનો આશરો લેવામાં આવ્યો હતો. સમાધાન અધિકારી અથવા લેબર કોર્ટને પાંચ વર્ષના સદર લાંબા સમયગાળા માટે કામદારો દ્વારા સમજૂતી પૂરી પાડવામાં આવી હોવાનું અનુમાન કરવા માટે રેકૉર્ડ પર કંઈ નથી. પ્રભાકર (ઉપર મુજબ) માં એ પ્રસ્થાપિત કાયદો છે કે રેફરન્સ કરવાનો યોગ્ય સરકારનો નિર્ણય ન્યાયિક સમીક્ષાને આધીન છે અને ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ હેઠળની ન્યાયિક સત્તા વિલંબના પ્રશ્નને ઉકેલવા માટે તેની હકુમત હેઠળ રહેશે, ભલે તે ઉઠાવવામાં ન આવ્યો હોય, તે જાણવા માટે કે રેફરન્સ સમયે જીવંત વિવાદ અસ્તિત્વમાં હતો કે કેમ. તેથી, માત્ર એટલા માટે કે સમાધાન અધિકારીએ ઔદ્યોગિક વિવાદનું અસ્તિત્વ દર્શાવતો અહેવાલ

સબમિટ કર્યો અને માત્ર એટલા માટે કે રેફરન્સની તારીખે જીવંત ઔદ્યોગિક વિવાદ અસ્તિત્વમાં હતો કે કેમ તે પ્રશ્ન પર ધ્યાન આપ્યા વિના યોગ્ય સરકાર દ્વારા રેફરન્સ કરવામાં આવ્યો હતો, એવો દાવો કરી શકાય નહીં કે વિલંબનો પ્રશ્ન અપ્રસ્તુત હતો.

૧૧. એ નોંધવું જોઈએ કે કામદારો રોજમદાર હતા જેમણે ચાર વર્ષ દરમિયાન ભાગ્યે જ કામ કર્યું હતું અને તે પણ ઉપર દર્શાવેલ નહિવત દિવસો માટે, અને ૧૯૯૬ અને ૨૦૦૧ વચ્ચેના ત્યારબાદના સમયગાળા માટે, તેમને કોર્ટના વચગાળાના હુકમો હેઠળ ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હતા. તેમની નિમણૂક પણ ભરતી પ્રક્રિયા મુજબ ન હતી અને ઉપર વધુ વિગતવાર ચર્ચા કર્યા મુજબ ૨૪૦ દિવસની સેવા પૂર્ણ કરી ન હતી. તેથી, સામાવાળા માટે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ ની કલમ ૨૫એફ નું પાલન કરવું બિનજરૂરી હતું.

૧૨. ઉપરોક્ત સંજોગોમાં, આ કોર્ટ અરજીઓમાં કોઈ તથ્ય શોધવામાં અસમર્થ છે. અરજીઓ નામંજૂર થવાને પાત્ર છે અને તે મુજબ, તે ખર્ચ અંગેના કોઈપણ હુકમ વિના નામંજૂર કરવામાં આવે છે.

(જી.આર. ઉધવાણી, ન્યાયમૂર્તિ)

This judgment has been translated using AI.

=====

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.*