

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

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

=====

અમદાવાદ ખાતેની ગુજરાત હાઈકોર્ટ સમક્ષ

સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૯૨૪૫/૨૦૦૬ થી

સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૯૨૪૭/૨૦૦૬

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમુર્તી શ્રી જે. બી. પારડીવાલા

=====

|   |                                                                       |  |
|---|-----------------------------------------------------------------------|--|
| ૧ | શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે? |  |
| ૨ | રીપોર્ટર તરફ સંદર્ભિત કરવામાં આવે કે નહિં?                            |  |
| ૩ | શું માનનીય ન્યાયમુર્તિઓ ચુકાદાની વાજબી નકલ જોવા માંગે છે?             |  |

|   |                                                                                                                           |  |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| ૪ | શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે? |  |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

ગુજરાત યુનિવર્સિટી અને ર....અરજદાર(ઓ)

વિરુદ્ધ

પ્રફુલ્લ રમણલાલ કંદોઈ....સામાવાળા(ઓ)

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર નં. ૧ થી ૩ વતી વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલશ્રી શ્રી એસ. એન. શેલત સાથે વકીલશ્રી શ્રીમતી વી. ડી. નાણાવટી

સામાવાળા નં. ૧ વતી વકીલશ્રી શ્રી આર. વી. દેસાઈ

સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૯૨૪૭/૨૦૦૬ માં સામાવાળા નં. ૧ વતી વકીલશ્રી કુમારી પી. જે. દવાવાલા

ખંડપિઠ: માનનીય ન્યાયમુર્તી શ્રી જે. બી. પારડીવાલા

તારીખ: ૨૧/૧૦/૨૦૧૬

સી.એ.વી. ચુકાદો

૧. તમામ શીર્ષક હેઠળની અરજીઓમાં સંકળાયેલા મુદ્દાઓ મોટેભાગે સમાન હોવાથી અને ગુજરાત યુનિવર્સિટીઝ સર્વિસીઝ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા એક જ સમાન આદેશને પડકારવામાં આવ્યો હોવાથી, આ અરજીઓ પર સમાંતર રીતે સુનાવણી કરવામાં આવી હતી અને આ સંયુક્ત ચુકાદા અને આદેશ દ્વારા તેનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.

૨. ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૭ હેઠળની આ અરજીઓ દ્વારા, ગુજરાત યુનિવર્સિટી, સામાવાળાઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અરજીઓ પર ગુજરાત યુનિવર્સિટીઝ સર્વિસીઝ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તારીખ ૨૨/૦૬/૨૦૦૬ ના રોજ પસાર કરવામાં આવેલા આદેશની કાયદેસરતા અને માન્યતાને પડકારે છે.

૩. આ અરજીઓ ઉદ્ભવવાની હકીકતોનો સારાંશ નીચે મુજબ કરી શકાય;

૩.૧ ગુજરાત યુનિવર્સિટીની સ્થાપના ગુજરાત યુનિવર્સિટીઝ એક્ટ, ૧૯૪૯ હેઠળ કરવામાં આવી છે. અરજદાર નં. ૨ એ સ્કૂલ ઓફ સાયન્સિસના ડિરેક્ટર છે અને અરજદાર નં. ૩ એ સ્કૂલ ઓફ સાયન્સિસ ખાતે બાયોટેકનોલોજી વિભાગના સંકલનકાર છે. સામાવાળાઓ લેબોરેટરી આસિસ્ટન્ટ, જુનિયર કલાર્ક અને લેબોરેટરી પટાવાળા જેવા વિવિધ પદો પર યુનિવર્સિટીની સેવામાં જોડાયા હતા. સામાવાળાઓની નિમણૂક ૧૯૯૬ અને ૧૯૯૯ ની વચ્ચે કરવામાં આવી હતી.

૩.૨ એવું જણાય છે કે ડિસેમ્બર ૨૦૦૪ માં સામાવાળાઓની તેમની સંબંધિત સેવાઓમાંથી મૌખિક રીતે બરતરફી કરવામાં આવી હતી.

૩.૩ મૌખિક રીતે સેવાઓ સમાપ્ત કરવાના યુનિવર્સિટીના આ અચાનક પગલાથી નારાજ અને અસંતુષ્ટ થઈને, પ્રત્યેક સામાવાળાએ અમદાવાદ ખાતેની ગુજરાત યુનિવર્સિટી સર્વિસીઝ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ તેમની સંબંધિત અરજીઓ દાખલ કરી અને સેવામાં પુનઃસ્થાપન તથા નિયમિતિકરણની માંગણી કરી.

૩.૪ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ સામાવાળાઓનો પક્ષ નીચે મુજબ હતો;

(એ) સામાવાળાઓએ ૭૨૦ દિવસની સતત સેવા પૂર્ણ કરી હતી.

(બી) રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં. ૪૭૫/૧૯૮૧ માં ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તારીખ ૧૫/૦૮/૧૯૮૨ ના રોજ પસાર કરાયેલા ચુકાદા ને ધ્યાને લેતા, યુનિવર્સિટી તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે બંધાયેલી હતી.

(સી) સામાવાળાઓને કાયમી ધોરણે સમાવી લેવાને બદલે, કોઈ પણ લેખિત આદેશ પસાર કર્યા વિના તેમની સેવાઓનો અંત આણવામાં આવ્યો હતો.

(ડી) સામાવાળાઓ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબના "કામદારો" છે.

(ઈ) તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરતા પહેલાં, યુનિવર્સિટી એક ઉદ્યોગ (ઇન્ડસ્ટ્રી) હોવાના નાતે, કાયદા દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અનુસરવા માટે બંધાયેલી હતી.

(એફ) સામાવાળાઓની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનું યુનિવર્સિટીનું આ પગલું આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫એફ (૨૫ F) નું ઉલ્લંઘન કરતું હતું.

૩.૫ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ યુનિવર્સિટીનું વલણ નીચે મુજબ હતું;

(૧) આ કેસની હકીકતોમાં આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ ની જોગવાઈઓ લાગુ પડતી નથી.

(૨) સામાવાળાઓની નિમણૂક સંપૂર્ણપણે હંગામી ધોરણે કરવામાં આવી હતી, અને તેઓ હોદ્દો ધરાવવાનો કે હોદ્દા પર ચાલુ રહેવાનો કોઈ કાનૂની અધિકાર ધરાવતા નહોતા.

(૩) કોઈ જાહેર જાહેરાત કે નોટિસ બહાર પાડીને સામાન્ય જનતા પાસેથી અરજીઓ મંગાવ્યા વિના જ સામાવાળાઓની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.

(૪) સામાવાળાઓની નિમણૂક તદ્દન હંગામી ધોરણે થયેલી હોવાથી, યુનિવર્સિટી સેવા સમાપ્તિનો કોઈ લેખિત આદેશ પસાર કરવા બંધાયેલી નહોતી.

૩.૬ ટ્રિબ્યુનલે વિવાદનો ન્યાયનિર્ણય કર્યો અને આક્ષેપિત આદેશ દ્વારા સામાવાળાઓની સેવામાંથી કરાયેલી સમાપ્તિને રદબાતલ ઠેરવી. સેવા સમાપ્તિના પગલાને રદ કરતી વખતે, ટ્રિબ્યુનલે એવો અભિપ્રાય આપ્યો કે યુનિવર્સિટી આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫એફ ની ફરજિયાત જોગવાઈઓનું પાલન

કરવા બંધાયેલી હતી. ટ્રિબ્યુનલે એવો પણ અભિપ્રાય આપ્યો કે ગુજરાત યુનિવર્સિટી સર્વિસીઝ ટ્રિબ્યુનલ એક્ટ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૭(૩) ના આધારે, તેને આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ ની ફરજિયાત જોગવાઈઓના ઉદ્ધંધન અંગેના મુદ્દા પર વિચારણા કરવાની હકુમત છે. ટ્રિબ્યુનલે વધુમાં એવું ઠેરવ્યું કે ટ્રિબ્યુનલ એક્ટ, ૧૯૮૩ ની વિશિષ્ટ જોગવાઈઓને જોતા, શ્રમ અદાલત કે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલને આ વિવાદનો ન્યાયનિર્ણય કરવાની કોઈ હકુમત રહેશે નહીં.

૩.૭ જો કે, ટ્રિબ્યુનલે નિયમિત પગાર મેળવવા અને સેવામાં નિયમિતિકરણ અંગેની સામાવાળાઓની માંગણીને ફગાવી દીધી હતી.

૩.૮ ઉપરોક્ત અભિપ્રાય આપતી વખતે, ટ્રિબ્યુનલે **સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી કર્મચારી પરિવાર વિરુદ્ધ સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી, ૨૦૦૫ (૪) જી.એલ.આર. ૩૬૭૭** ના કેસમાં આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચના ચુકાદા પર અને **વીર નર્મદ સાઉથ ગુજરાત યુનિવર્સિટી વિરુદ્ધ સતીષકુમાર રમણભાઈ પટેલ, ૨૦૧૦ (૪) જી.એલ.આર. ૩૩૨૨** ના કેસમાં આ કોર્ટના વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા આપવામાં આવેલા ચુકાદા પર ભારે ભરોસો મૂક્યો હતો.

૩.૯ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા આક્ષેપિત આદેશનો અમલી ભાગ નીચે મુજબ છે;

"૬૦. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાને લેતા, મને એવું જણાય છે કે જ્યારે યુનિવર્સિટીએ કલમ ૨૫એફ નું પાલન કર્યા વિના વર્તમાન ત્રણેય અરજદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરી છે, ત્યારે તે આઈ.ડી. એક્ટ વિરુદ્ધનું પગલું રદબાતલ અને બાજુ પર મુકવા પાત્ર હોવાથી, તેઓ જ્યારે સેવામાંથી મુક્ત કરાયા હતા ત્યારે જે હોદ્દો ધરાવતા હતા, તે જ સ્થિતિમાં તેમને પુનઃસ્થાપિત કરવા જરૂરી છે.

૬૧. પરિણામે, સંબંધિત અરજદારોની સેવાઓ મૌખિક આદેશ તારીખ ૩૧/૧૨/૨૦૦૪ થી સમાપ્ત કરવાનું યુનિવર્સિટીનું પગલું આથી રદબાતલ અને બાજુ પર મુકવામાં આવે છે. એવું જાહેર કરવામાં આવે છે કે આવું પગલું કલમ ૨૫એફ ની જોગવાઈઓની બહાર હોવાથી શરૂઆતથી જ શૂન્ય અને અસ્તિત્વવિહીન છે, અને તેથી તે જ સ્થિતિમાં પુનઃસ્થાપન (નોકરી પર પાછા લેવાનો) આદેશ આપતી વખતે, પાછલા વેતનના ચૂકવણીનો આદેશ આપવો આવશ્યક બને છે.

૬૨. આ આદેશમાં ઉપર કરવામાં આવેલી ચર્ચાને ધ્યાને લેતા, સંબંધિત અરજદારોની સેવા કાયમી ધોરણે નિયમિત કરવાની માંગણી નકારી કાઢવા પાત્ર છે, કારણ કે યુનિવર્સિટીમાં તેમની પ્રારંભિક નિમણૂક ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ની વિરુદ્ધની હોવાનું ધ્યાને લેતા આવી રાહત લંબાવવી મુશ્કેલ છે.

૬૩. એવું જણાય છે કે સંબંધિત અરજદારો તેમને ઓફર કરાયેલા પગાર સાથે ખુફી આંખે સામી વ્યક્તિ (યુનિવર્સિટી) સાથે જોડાયા હતા. તેમની નિમણૂકની પ્રારંભિક તારીખ જોતા એવું જણાય છે કે ત્યારપછી યુનિવર્સિટી દ્વારા સંબંધિત અરજદારોના પગારમાં વધારો પણ કરવામાં આવ્યો હતો. યુનિવર્સિટીમાં સંબંધિત અરજદારોના પ્રારંભિક પ્રવેશને ધ્યાને લેતા એવું જણાય છે કે કોઈ પણ અરજદારે ઓફર કરાયેલા પગાર અથવા પે-સ્કેલ (પગાર ધોરણ) મુજબ નિયમિત પગાર ન મળવા અંગે કોઈ ફરિયાદ કરી નહોતી. એવું જણાય છે કે સંબંધિત અરજદારોએ પગાર વધારાનો લાભ મેળવ્યો છે અને હવે તે પછી, આ અરજી દ્વારા તે અંગે ફરિયાદ કરવામાં આવી રહી છે અને સામાવાળાઓ સામે નિર્દેશ માંગવામાં આવી રહ્યો છે. તેથી, મને એવું લાગે છે કે એકવાર સંબંધિત અરજદારે પ્રારંભિક પગાર સ્વીકારી લીધો અને તેઓ યુનિવર્સિટીમાં જોડાયા, તો પ્રારંભિક તબક્કે ઓફર કરાયેલા પગારને સેવાની "શરતો" કહી શકાય. કોઈ પણ અરજદારનો એવો કેસ નથી કે સેવાની આ 'શરત' માં યુનિવર્સિટી દ્વારા કોઈ ખતેલ પહોંચાડવામાં આવી હોય. એવું જણાય છે કે સંબંધિત પદના નિયમિત કર્મચારીઓને મળવાપાત્ર નિયમિત પગાર (પગાર ધોરણ મુજબ) મેળવવાની સંબંધિત અરજદારોની માંગણીને "સેવાની શરતો" કહી શકાય નહીં, કારણ કે આ અંગે સંબંધિત અરજદાર અને યુનિવર્સિટી વચ્ચે રોજગારનો કોઈ કરાર નહોતો. તે સંજોગોમાં,

સંબંધિત અરજીમાં સામાવાળા(ઓ)ને નિયમિત પગાર અને/અથવા લેણાં, જે લાગુ પડતું હોય તે, ચૂકવવાનો આદેશ આપવાની માંગણી નકારી કાઢવા પાત્ર છે.

૬૪. પરિણામે, અરજી નં. ૪૭/૨૦૦૪ ના અરજદાર શ્રી પ્રફુલ્લ રમણલાલ કંદોઈને યુનિવર્સિટી સેવામાં લેબોરેટરી આસિસ્ટન્ટ તરીકે પૂર્ણ પાછલા વેતન (તેમને ચૂકવાયેલો છેલ્લો પગાર) સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો આથી આદેશ આપવામાં આવે છે, અને એવું ગણવામાં આવશે કે મૌખિક આદેશ તારીખ ૩૧/૧૨/૨૦૦૪ દ્વારા તેમની સેવા ક્યારેય સમાપ્ત/છટાણી કરવામાં આવી નહોતી.

તે જ રીતે, અરજી નં. ૪૮/૨૦૦૪ ના અરજદાર શ્રી પુનિત રમેશચંદ્ર ત્રિવેદીને યુનિવર્સિટી સેવામાં જુનિયર ક્લાર્ક તરીકે પૂર્ણ પાછલા વેતન (તેમને ચૂકવાયેલો છેલ્લો પગાર) સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો આથી આદેશ આપવામાં આવે છે, અને એવું ગણવામાં આવશે કે મૌખિક આદેશ તારીખ ૩૧/૧૨/૨૦૦૪ દ્વારા તેમની સેવા ક્યારેય સમાપ્ત/છટાણી કરવામાં આવી નહોતી.

તે જ રીતે, અરજી નં. ૪૯/૨૦૦૪ ના અરજદાર શ્રી સતીષ કેશાજી વાઘેલાને યુનિવર્સિટી સેવામાં લેબોરેટરી પટાવાળા તરીકે પૂર્ણ પાછલા વેતન (તેમને ચૂકવાયેલો છેલ્લો પગાર) સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો આથી આદેશ આપવામાં આવે છે, અને એવું ગણવામાં આવશે કે મૌખિક

આદેશ તારીખ ૩૧/૧૨/૨૦૦૪ દ્વારા તેમની સેવા ક્યારેય સમાપ્ત/છટાણી કરવામાં આવી નહોતી.

તેણાંની ચૂકવણી યુનિવર્સિટી દ્વારા વિનામૂલ્યે નકલ મેળવ્યાની તારીખથી અથવા અરજદારોમાંથી કોઈ પણ દ્વારા યુનિવર્સિટી પર વિનામૂલ્યે નકલની ફોટોકોપી બજાવવામાં આવે તે તારીખથી, જે વહેલું હોય, તેના ૩૦ દિવસની મુદતની અંદર કરવામાં આવે. ચૂકવણી કરવામાં નિષ્ફળ જશે તો ચૂકવણી સુધી ૭% ના સાદા વ્યાજનો દર લાગશે.

૬૫. યુનિવર્સિટીને આથી આ આદેશ/નિર્દેશનું તુરંત પાલન કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવે છે, કારણ કે ગુજરાત યુનિવર્સિટીઝ સર્વિસીઝ ટ્રિબ્યુનલ એક્ટ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૭(૨) ને ધ્યાને લેતા તેનું તુરંત પાલન કરવું આવશ્યક છે.

૬૬. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાને લેતા, સામાવાળાને પગારના તેણાં અને/અથવા નિયમિત પગાર ચૂકવવા અને સેવામાં નિયમિત કરવા માટે નિર્દેશ આપવાની માંગણી આથી નકારી કાઢવામાં આવે છે."

૩.૧૦ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા આક્ષેપિત આદેશથી અસંતુષ્ટ થઈને, યુનિવર્સિટીએ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૭ હેઠળ આ કોર્ટની નિરીક્ષણની હકુમતનો આશરો લઈને આ અરજીઓ દાખલ કરી છે.

૪. તારીખ ૦૮/૦૯/૨૦૦૬ ના રોજ, નીચે મુજબનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો;

*"રૂલ. વચગાળાની રાહત અંગેની નોટિસ તારીખ ૧૦/૧૧/૨૦૦૬ ના રોજ પરત કરવાપાત્ર રહેશે.*

*આ અરજીઓ પડતર હોવા દરમિયાન, ફરરા ૧૦(બી) ના સંદર્ભમાં વચગાળાનો સ્ટે રહેશે.*

*રજિસ્ટ્રી દરેક અરજીમાં આ આદેશની નકલ રાખશે."*

૫. યુનિવર્સિટી વતી રજૂઆતો;

૫.૧ યુનિવર્સિટી તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલશ્રી શ્રી એસ. એન. શેલતે ભારપૂર્વક રજૂઆત કરી હતી કે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો આદેશિત આદેશ હકુમત વિનાનો છે. વિદ્વાન કાઉન્સિલે રજૂઆત કરી હતી કે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ અથવા તે સમયે અમલમાં રહેલા અન્ય કોઈ કાયદા હેઠળ નિર્મિત અધિકારો અથવા લાદવામાં આવેલી જવાબદારીઓના રક્ષણ કે અમલીકરણ માટેની અરજી સ્વીકારવાની, તેની સાથે કામ કરવાની અને નિર્ણય કરવાની ટ્રિબ્યુનલ પાસે કોઈ હકુમત નહોતી, અને સામાવાળાઓ માટે ઉપલબ્ધ એકમાત્ર ઉપાય ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ/લેબર કોર્ટ અથવા સંબંધિત કાયદા હેઠળ ગઠિત અને/અથવા સ્થાપિત સત્તાધિકારીનો સંપર્ક કરવાનો હતો.

પ.૨ એક્ટ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૭(૩) હેઠળની સત્તાના કથિત પ્રયોગમાં યુનિવર્સિટીના પગલાને આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫એફ નું ઉલ્લંઘન કરનારું જાહેર કરતો ટ્રિબ્યુનલનો આદેશ અનિવાર્યપણે શૂન્ય, રદબાતલ અને હકુમત વગરનો ગણવો જોઈએ.

પ.૩ કલમ ૭(૩) માં વપરાયેલા "વિવાદ" શબ્દમાં આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ હેઠળના ઔદ્યોગિક વિવાદનો સમાવેશ થશે નહીં. શ્રી શેલતના જણાવ્યા મુજબ, જો કોઈ કાયદો કોઈ વિશિષ્ટ અધિકાર કે જવાબદારી ઊભી કરે છે અને તેના નિર્ધારણ માટેની પ્રક્રિયા પૂરી પાડે છે, તો નારાજ પક્ષે તે કાયદાની જોગવાઈઓની મદદ લેવી જોઈએ અને તે અન્ય કોઈ ફોરમની હકુમતનો આશરો લઈ શકે નહીં. ઔદ્યોગિક વિવાદોના ઉકેલ માટે અથવા આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ હેઠળના અધિકારોના અમલીકરણ અને જવાબદારીઓના પાલન માટે, નારાજ પક્ષ માટે ઉપલબ્ધ એકમાત્ર ઉપાય આઈ.ડી. એક્ટની જોગવાઈઓનો આશરો લેવાનો છે.

પ.૪ યુનિવર્સિટીઝ ટ્રિબ્યુનલ પાસે યુનિવર્સિટીના કર્મચારીની "સેવાની શરતો" સાથે જોડાયેલા કોઈ પણ વિવાદનો નિર્ણય કરવાની હકુમત છે. સેવાની શરતોમાં આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ ની જોગવાઈઓની પ્રસ્તુતતાનો સમાવેશ થશે નહીં. શ્રી શેલતના જણાવ્યા મુજબ, જો કર્મચારીનો એવો કેસ હોય કે તેની સેવા સમાપ્તિ આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ ની જોગવાઈઓના ભંગ અથવા ઉલ્લંઘનમાં થઈ હતી,

તો તેના માટે એકમાત્ર ઉપાય કેસના આધારે લેબર કોર્ટ અથવા ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલનો સંપર્ક કરવાનો છે.

પ.૫ ટ્રિબ્યુનલે સેવાની શરતો સાથે જોડાયેલા વિવાદના દ્રષ્ટિકોણથી બાબતની તપાસ કરવાને બદલે, બિનજરૂરી રીતે આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-એફ ના ઉદ્દેશનના મુદ્દા પર ઊંડા ઉતર્યા.

પ.૬ એક્ટ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૮ માં વપરાયેલા "કોઈ પણ વિવાદ" શબ્દો તેના સામાન્ય અર્થ સાથે સંબંધિત છે, એટલે કે સેવાની શરતો અંગેના અધિકારો અને જવાબદારીઓ અથવા એક્ટ, ૧૯૮૩ હેઠળ ઉદ્ભવતા અધિકારો અને જવાબદારીઓનો ન્યાયનિર્ણય, અને નહીં કે ઔદ્યોગિક વિવાદોનો ન્યાયનિર્ણય, જેમણે ઔદ્યોગિક કાયદા હેઠળ એક વિશિષ્ટ અર્થ અને મહત્વ પ્રાપ્ત કર્યું છે.

પ.૭ એક્ટ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૭(૩) માં રહેલી નોન-ઓબ્સ્ટેન્ટ (નકારાત્મક અસર વિનાની) કલમનો અર્થ માત્ર એટલો જ થશે કે અમલમાં રહેલા અન્ય કોઈ કાયદા હેઠળ કાર્યરત અન્ય કોઈ સત્તાધિકારી દ્વારા એક્ટ, ૧૯૮૩ હેઠળ ઉદ્ભવતા વિવાદો જેવા સમાન વિવાદોના ન્યાયનિર્ણયમાં અવરોધ રહેશે. આવી કલમ ત્યાં હકુમત પ્રદાન કરી શકતી નથી જ્યાં તે અસ્તિત્વમાં ન હોય, અને આવી કલમનો અર્થ માત્ર એટલો જ હોઈ શકે કે તેના દાયરામાં આવતા વિવાદના કિસ્સામાં, એક્ટ, ૧૯૮૩ પ્રબળ રહેશે અને તે સમયે અમલમાં રહેલા અન્ય કોઈ કાયદામાંની સમાન જોગવાઈ પ્રબળ રહેશે નહીં.

૫.૮ ક્ષણભર માટે એવું માની લઈએ કે એક તરફ ટ્રિબ્યુનલ અને બીજી તરફ લેબર કોર્ટની હકુમત સમાંતર છે અને નારાજ પક્ષ પોતાની પસંદગીના કોઈ પણ સત્તાધિકારીનો સંપર્ક કરી શકે છે, તો પણ ટ્રિબ્યુનલે આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ ની જોગવાઈઓનો અમલ કરાવવાના હેતુ માટે હકુમતનો પ્રયોગ કરવાનો ઇનકાર કરવો જોઈએ. યુનિવર્સિટીઝ સર્વિસીઝ ટ્રિબ્યુનલ એ કાયદા દ્વારા નિર્મિત સંસ્થા છે. તેણે કાયદાની મર્યાદામાં રહીને જ કાર્ય કરવાનું હોય છે અને તે એક્ટની બહારની સત્તાઓનો પ્રયોગ કરી શકે નહીં.

૫.૯ વીર નર્મદ સાઉથ ગુજરાત યુનિવર્સિટી વિરુદ્ધ સતીષકુમાર રમણભાઈ પટેલ, ૨૦૧૦ (૪) એસ.એલ.આર. ૩૩૨૨ ના કેસમાં આ કોર્ટનો ચુકાદો, જેના પર ટ્રિબ્યુનલે ભારે ભરોસો મૂક્યો છે, તે પર-ઇન્ક્યુરિયમ (કાયદાની અજ્ઞાનતામાં અપાયેલો) છે, કારણ કે આ મુદ્દા પર સુપ્રિમ કોર્ટના ઘણા ચુકાદાઓને ધ્યાને લેવામાં આવ્યા નથી.

૫.૧૦ શ્રી શેલટે રજૂઆત કરી હતી કે જો આ કોર્ટ એવો અભિપ્રાય આપવા તરફ ઝુકે અને એવું ઠેરવે કે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની જોગવાઈઓને લાગુ કરવાની ટ્રિબ્યુનલ પાસે હકુમત હતી, તો પણ સેવામાં પુનઃસ્થાપનનો આદેશ બિલકુલ વાજબી નહોતો. શ્રી શેલટે રજૂઆત કરી હતી કે સુપ્રિમ કોર્ટનું અગાઉનું વલણ, જે ઘણા ચુકાદાઓમાં સ્પષ્ટ થયેલું છે, તે કાનૂની સ્થિતિ દર્શાવતું હતું કે જો કર્મચારીની સેવા સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર માલૂમ પડે, તો સામાન્ય રીતે પૂર્ણ પાછલા વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનની રાહત મળતી હતી. જો

કે, તાજેતરના ભૂતકાળમાં, કાનૂની સ્થિતિમાં પરિવર્તન આવ્યું છે અને ચુકાદાઓની એક લાંબી શ્રેણીમાં સુપ્રિમ કોર્ટે સતત એવો અભિપ્રાય લીધો છે કે પાછલા વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનની રાહત આપોઆપ મળતી નથી અને આપેલ હકીકતલક્ષી પરિસ્થિતિમાં તે સંપૂર્ણપણે અયોગ્ય હોઈ શકે છે, ભલે કર્મચારીની સેવા સમાપ્તિ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાના ઉદ્ધંધનમાં માલૂમ પડી હોય. શ્રી શેલતના જણાવ્યા મુજબ, પુનઃસ્થાપનને બદલે નાણાકીય વળતર ન્યાયના હેતુઓને પૂર્ણ કરતું હોવાનું ઠેરવવામાં આવ્યું છે.

પ.૧૧ શ્રી શેલતે પોતાની રજૂઆતોના સમર્થનમાં નીચેના ચુકાદાઓ પર ભરોસો મૂક્યો છે;

(૧) પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સ લિ. વિરુદ્ધ કમલાકાર શાંતારામ વાડકે, એ.આઈ.આર. ૧૯૭૬ (૧) એસ.સી.સી. ૪૯૬;

(૨) હિમાચલ પ્રદેશ હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચનો હિમાચલ પ્રદેશ એગ્રો ઈન્ડસ્ટ્રીઝ કોર્પોરેશન વિરુદ્ધ રાજ કુમાર, ૨૦૦૨ લેબ.આઈ.સી. ૧૩૪૨ ના કેસમાં ચુકાદો;

(૩) વાઈસ ચાન્સેલર, લખનૌ યુનિવર્સિટી લખનૌ, યુ.પી. વિરુદ્ધ અખિલેશ કુમાર ખરે અને અન્ય, ૨૦૧૬ (૧) એસ.સી.સી. ૫૨૧ ના કેસમાં સુપ્રિમ કોર્ટનો ચુકાદો;

પ.૧૨ ઉપર ઉલ્લેખિત સંજોગોમાં, શ્રી શેલત વિનંતી કરે છે કે તમામ અરજીઓમાં ગુણદોષ હોવાથી તેને મંજૂર કરવામાં આવે અને આક્ષેપિત આદેશને રદ કરવામાં આવે.

પ.૧૩ વૈકલ્પિક રીતે, શ્રી શેલત વિનંતી કરે છે કે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા આક્ષેપિત આદેશમાં સુધારો કરવામાં આવે અને પાછલા વેતન સાથે સેવામાં પુનઃસ્થાપનના આદેશના સ્થાને યોગ્ય નાણાકીય વળતરનો આદેશ આપવામાં આવે.

૬. સામાવાળાઓ વતી રજૂઆતો;

૬.૧ સામાવાળાઓ તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલશ્રી કુમારી દવાવાલાએ યુનિવર્સિટી દ્વારા દાખલ કરાયેલી અરજીઓનો સખત વિરોધ કર્યો છે. કુમારી દવાવાલા રજૂઆત કરે છે કે આક્ષેપિત આદેશ પસાર કરવામાં ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા કોઈ ભૂલ, કાયદાની ભૂલની તો વાત જ બાજુ પર રહી, કરવામાં આવી હોવાનું કહી શકાય નહીં.

૬.૨ કુમારી દવાવાલા રજૂઆત કરે છે કે ટ્રિબ્યુનલની હકુમત અંગેનો મુદ્દો, મોટાભાગે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ઉલ્લેખિત અને આધાર રાખવામાં આવેલા આ કોર્ટના ચુકાદાઓથી આવરી લેવાયેલો છે. કુમારી દવાવાલા રજૂઆત કરે છે કે એક્ટની કલમ ૮ ના જોડાણમાં એક્ટ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૭(૩) નું સ્પષ્ટ વાંચન એ સ્પષ્ટ કરે છે કે યુનિવર્સિટી કર્મચારીની સેવાની શરતો અથવા સેવા સમાપ્તિમાંથી

ઉદ્ભવતા વિવાદનો નિર્ણય કરવાની યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલ પાસે વિશિષ્ટ હકુમત છે. કુમારી દવાવાલા રજૂઆત કરે છે કે એક્ટ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૭ દ્વારા ટ્રિબ્યુનલને અત્યંત વ્યાપક હકુમત પ્રદાન કરવામાં આવી છે અને જ્યારે ટ્રિબ્યુનલને કોઈ પણ યુનિવર્સિટી કર્મચારીની સેવા સમાપ્તિ ખોટી, ગેરકાયદેસર અથવા અન્યથા ગેરવાજબી માલૂમ પડે, ત્યારે તેની પાસે યુનિવર્સિટીને તે કર્મચારીને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવાની હકુમત છે. કુમારી દવાવાલા રજૂઆત કરે છે કે માત્ર ત્યારે જ નહીં જ્યારે ટ્રિબ્યુનલને સેવા સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર અથવા કાયદાની કોઈ ચોક્કસ જોગવાઈના ઉલ્લંઘનમાં માલૂમ પડે, પરંતુ એવા કિસ્સાઓમાં પણ જ્યાં સેવા સમાપ્તિ ખોટી અથવા અન્યથા ગેરવાજબી જણાય, ત્યાં ટ્રિબ્યુનલ યોગ્ય રાહત આપવા માટે સત્તાધિકારી છે.

૬.૩ કુમારી દવાવાલા રજૂઆત કરે છે કે જ્યારે હસ્તગતના કેસની હકીકતોમાં, ટ્રિબ્યુનલને તેના અસીલોની સેવા સમાપ્તિ આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫એફ ની જોગવાઈઓના ઘોર ઉલ્લંઘનમાં માલૂમ પડી, ત્યારે આક્ષેપિત આદેશ પસાર કરવામાં કોઈ ખામી કાઢી શકાય નહીં.

૬.૪ કુમારી દવાવાલાએ રજૂઆત કરી હતી કે ટ્રિબ્યુનલ પાસે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ હેઠળ નિર્મિત લેબર કોર્ટ્સ/ટ્રિબ્યુનલ્સ/ઇન્ડસ્ટ્રિયલ કોર્ટ્સને મળેલી તમામ સત્તાઓ અને હકુમત છે. કુમારી દવાવાલાના જણાવ્યા મુજબ, એક્ટ, ૧૯૮૩ માં એવું દર્શાવવા માટે કશું જ નથી કે ટ્રિબ્યુનલ એક્ટ, ૧૯૮૩ હેઠળ જે લેબર કોર્ટ અથવા ઇન્ડસ્ટ્રિયલ કોર્ટ અથવા ઇન્ડસ્ટ્રિયલ

ટ્રિબ્યુનલ કરી શકે તે યુનિવર્સિટીઝ ટ્રિબ્યુનલ ન કરી શકે. યુનિવર્સિટીઝ ટ્રિબ્યુનલ આવી તમામ સત્તાઓથી સજ્જ છે. ટ્રિબ્યુનલ પાસે સિવિલ પ્રોસિજર કોડ હેઠળ અપીલ અદાલત ને મળેલી સત્તાઓ છે. કુમારી દવાવાલા રજૂઆત કરે છે કે યુનિવર્સિટીઝ ટ્રિબ્યુનલ એક્ટ પોતાનામાં એક સંપૂર્ણ કાયદો છે અને જે કર્મચારીઓ એક્ટ, ૧૯૮૩ થી સંચાલિત થાય છે તેઓ સદર એક્ટના પરિમાણોની બહાર જઈ શકતા નથી. જે કંઈ પણ ફરિયાદ હોય, કર્મચારીઓએ તેનો ઉકેલ એક્ટ, ૧૯૮૩ ની ચાર દીવાલોની અંદર જ લાવવો પડશે.

૬.૫ કુમારી દવાવાલા રજૂઆત કરે છે કે જો ધારાસભાએ યુનિવર્સિટીના કર્મચારીઓ માટે એક વિશેષ સમાન કાયદો ઘડવાનું યોગ્ય માન્યું હોય, તો તેને ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે નિયોક્તા (નિયોક્તા) અને કર્મચારી ના સંબંધોને સંચાલિત કરતા સામાન્ય કાયદાઓ પર વિશેષ કાયદા તરીકે પ્રાધાન્ય આપવું પડશે.

૬.૬ જો યુનિવર્સિટીના કર્મચારી અથવા બિન-શૈક્ષણિક સ્ટાફને ઔદ્યોગિક કાયદા હેઠળના ઉપાયનો આશરો લેવા માટે છોડી દેવામાં આવે, તો ટ્રિબ્યુનલ એક્ટ, ૧૯૮૩ નો હેતુ જ નિષ્ફળ જશે. ધારાસભા વિવિધ શ્રમ કાયદાઓના અસ્તિત્વ વિશે સારી રીતે જાણતી હતી, અને તે કિસ્સામાં, ભાગ-૨ હેઠળ જે જોગવાઈઓ કરવામાં આવી છે તેનો એક્ટમાં સમાવેશ કરવામાં આવ્યો ન હોત અને કર્મચારીઓને શ્રમ કાયદાઓ હેઠળ ઉપલબ્ધ હાલની મશીનરીનો આશરો લેવા માટે છોડી દીધા હોત. તેણી રજૂઆત કરે છે કે શ્રમ કાયદાઓ હેઠળ ફોરમની ઉપલબ્ધતા વિશે સંપૂર્ણ માહિતગાર હોવા છતાં, ધારાસભાએ કર્મચારીઓની

ફરિયાદોના નિવારણ માટે એક મશીનરી અથવા ફોરમ બનાવવાનું યોગ્ય અને ઉચિત માન્યું છે.

૬.૭ કુમારી દવાવાલા રજૂઆત કરે છે કે એક્ટ, ૧૯૮૩ ને તારીખ ૨૩/૧૨/૧૯૮૭ ના રોજ રાષ્ટ્રપતિની મંજૂરી મળી હતી. સમાનતાનો હેતુ સિદ્ધ કરવા માટે, કોર્ટે એવું ઠેરવવું જોઈએ કે બિન-શૈક્ષણિક સ્ટાફ એક્ટ, ૧૯૮૩ હેઠળ પૂરા પાડવામાં આવેલા ઉપાય સિવાય અન્ય કોઈ ઉપાયનો આશરો લઈ શકે નહીં.

૬.૮ કુમારી દવાવાલાએ રજૂઆત કરી હતી કે યુનિવર્સિટીઝ ટ્રિબ્યુનની હકુમતનો અભાવ હોવા અંગેનો પ્રશ્ન તે જ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ઉઠાવવો જોઈતો હતો. રિટ ની માંગણી કરતી અરજીમાં પ્રથમ વખત આવી દલીલ ઉઠાવવાની મંજૂરી આપવી જોઈએ નહીં. કુમારી દવાવાલાના જણાવ્યા મુજબ, ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ આવો કોઈ વાંધો ઉઠાવવામાં આવ્યો નહોતો અને યુનિવર્સિટીએ પોતે ટ્રિબ્યુનલની હકુમત સ્વીકારી લીધી હતી.

૬.૯ કુમારી દવાવાલાએ અંતમાં રજૂઆત કરી હતી કે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ હાઈકોર્ટને મળેલી સત્તા ન્યાયને આગળ ધપાવવા માટે છે, તેને અવરોધવા માટે નહીં. જો આક્ષેપિત આદેશ આ કોર્ટ દ્વારા હકુમત વિનાનો ઠેરવવામાં આવે તો પણ, આ કોર્ટે હસ્તક્ષેપ કરવો જોઈએ નહીં કારણ કે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધપાત્ર ન્યાય કરવામાં આવ્યો હોવાનું કહી શકાય. અનુચ્છેદ ૨૨૭ હેઠળ હસ્તક્ષેપ દુર્લભ હોવો જોઈએ અને કોર્ટે માત્ર એવા

કિસ્સાઓમાં જ કાર્ય કરવું જોઈએ જ્યાં જો કોર્ટ હસ્તક્ષેપ ન કરે તો ન્યાયનો ગંભીર પરાજય થાય તેમ હોય.

૬.૧૦ કુમારી દવાવાલાએ પોતાની રજૂઆતોના સમર્થનમાં નીચેના ચુકાદાઓ પર ભરોસો મૂક્યો છે;

(૧) ગુજરાત રાજ્ય વિરુદ્ધ સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી કર્મચારી પરિવાર, ૨૦૦૫ (૩) એસ.એલ.આર. ૭૦૫;

(૨) સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી વિરુદ્ધ મોહમ્મદ રફીક ઈસ્માઈલભાઈ બેલીમ, ૨૦૦૭ (૧) જી.સી.ડી. ૧૨૫;

(૩) રાજસ્થાન રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન અને અન્ય વિરુદ્ધ બાલ મુકુંદ બૈરવા, ૨૦૦૯ (૪) એસ.સી.સી. ૨૯૯;

(૪) વીર નર્મદ સાઉથ ગુજરાત યુનિવર્સિટી વિરુદ્ધ સતીષકુમાર રમણભાઈ પટેલ, ૨૦૧૦ (૪) જી.એલ.આર. ૩૩૨૨;

(૫) સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી કર્મચારી પરિવાર વિરુદ્ધ સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી, ૨૦૦૫ (૪) જી.એલ.આર. ૩૬૭૭;

૬.૧૧ ઉપર ઉલ્લેખિત સંજોગોમાં, કુમારી દવાવાલા વિનંતી કરે છે કે કોઈ પણ અરજીમાં કોઈ ગુણદોષ ન હોવાથી તે તમામ નકારી કાઢવામાં આવે.

૭. પક્ષકારો વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન કાઉન્સિલની રજૂઆતો સાંભળ્યા પછી અને રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી ધ્યાને લીધા પછી, મારી વિચારણા માટે

ઉદ્ભવતો એકમાત્ર પ્રશ્ન એ છે કે શું ટ્રિબ્યુનલે આક્ષેપિત આદેશ પસાર કરવામાં કોઈ ભૂલ કરી છે.

૮. બંને પક્ષો દ્વારા રજૂ કરાયેલી પરસ્પર વિરોધી રજૂઆતો પર ધ્યાન આપતાં પહેલાં, હું ટ્રિબ્યુનલ એક્ટ, ૧૯૮૩ ની જોગવાઈઓ જોવાનું ઉચિત માનું છું. એક્ટ, ૧૯૮૩ ની પ્રસ્તાવના નીચે મુજબ છે;

"ગુજરાત રાજ્યમાં યુનિવર્સિટીના શૈક્ષણિક, અન્ય શૈક્ષણિક અને બિન-શૈક્ષણિક સ્ટાફના સભ્યોની સેવાની શરતોને લગતા વિવાદોના નિર્ણયના હેતુ માટે એક ટ્રિબ્યુનલની સ્થાપના કરવા, આવા કોઈ પણ સભ્ય પર દંડ લાદવાની પ્રક્રિયા માટે અને તેની સાથે જોડાયેલી બાબતો માટે જોગવાઈ કરવાનો કાયદો."

૯. કલમ ૨(એફ) "યુનિવર્સિટી" શબ્દને વ્યાખ્યાયિત કરે છે:

(એફ) "યુનિવર્સિટી" એટલે સંબંધિત યુનિવર્સિટી એક્ટ હેઠળ ગઠિત યુનિવર્સિટી અને તેમાં રાજ્યની ઉચ્ચ શિક્ષણની કોઈ પણ સંસ્થાનો સમાવેશ થાય છે, સિવાય કે યુનિવર્સિટી ગ્રાન્ટ્સ કમિશન એક્ટ, ૧૯૫૬ (૧૯૫૬ નો નં. ૩) ની કલમ ૩ હેઠળ સદર એક્ટના હેતુઓ માટે ડીમ્ડ યુનિવર્સિટી તરીકે જાહેર કરાયેલી યુનિવર્સિટી હોય:

૧૦. કલમ ૨(જી) "યુનિવર્સિટી કર્મચારી" શબ્દને વ્યાખ્યાયિત કરે છે:

"૨(જી) "યુનિવર્સિટી કર્મચારી" એટલે યુનિવર્સિટીની સેવામાં શૈક્ષણિક, અન્ય શૈક્ષણિક અને બિન-શૈક્ષણિક સ્ટાફનો કોઈ પણ સભ્ય (ભલે તે કાયમી હોય કે હંગામી કે પ્રોબેશન પર હોય) અને કલમ ૮ માં ઉલ્લેખિત વિવાદના સંબંધમાં આ એક્ટ હેઠળની કોઈ પણ કાર્યવાહીના હેતુ માટે, તેમાં એવા કોઈ પણ સભ્યનો સમાવેશ થાય છે જેને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હોય, અથવા દૂર કરવામાં આવ્યો હોય અથવા જેની સેવાઓ અન્યથા સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય."

૧૧. કલમ ૭ ટ્રિબ્યુનલની હકુમત અંગે છે. તે નીચે મુજબ વંચાય છે;

"૭. ટ્રિબ્યુનલની હકુમત :- (૧) ટ્રિબ્યુનલ પાસે કલમ ૮ માં ઉલ્લેખિત વિવાદો, કલમ ૧૩ ની પેટા-કલમ (૨) હેઠળ તેને ટ્રાન્સફર કરાયેલા તમામ દાવાઓ અને કાર્યવાહીઓ અને કલમ ૧૪ ની પેટા-કલમ (૩) હેઠળ કરાયેલી અપીલો સ્વીકારવાની અને તેનો નિર્ણય કરવાની હકુમત રહેશે.

(૨) જ્યાં યુનિવર્સિટી કર્મચારીની બરતરફી, દૂર કરવા અથવા હોદ્દામાં ઘટાડો કરવા અથવા અન્યથા સેવા સમાપ્તિનો કોઈ આદેશ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ખોટો, ગેરકાયદેસર અથવા અન્યથા ગેરવાજબી ઠેરવવામાં આવે, ત્યાં ટ્રિબ્યુનલ એવો આદેશ પસાર કરી શકે છે જેમાં નિર્દેશ આપવામાં આવે કે યુનિવર્સિટી કર્મચારીને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવશે અથવા, જે લાગુ પડતું હોય તેમ, તે હોદ્દા પર પાછો લાવવામાં આવશે જે

તે તેની બરતરફી, દૂર કરવા, હોદ્દામાં ઘટાડો કરવા કે યુનિવર્સિટી દ્વારા અન્યથા સેવા સમાપ્તિ પહેલાં તુરંત ધરાવતો હતો અને યુનિવર્સિટી આવા નિર્દેશનું તુરંત પાલન કરશે.

(૩) તે સમયે અમલમાં રહેલા અન્ય કોઈ કાયદામાં ગમે તે સમાવિષ્ટ હોય તેમ છતાં, જ્યાં ટ્રિબ્યુનલ પાસે ઉપરોક્ત મુજબના વિવાદને સ્વીકારવાની અને તેનો નિર્ણય કરવાની હકુમત હોય, ત્યાં અન્ય કોઈ વ્યક્તિ, અધિકારી કે સત્તાધિકારી પાસે નિયુક્ત દિવસે કોઈ પણ વ્યક્તિ, અધિકારી અથવા સત્તાધિકારી સમક્ષ પડતર આવા વિવાદને સ્વીકારવાની અને તેનો નિર્ણય કરવાની હકુમત રહેશે નહીં અને તે નિર્ણય માટે વહેલામાં વહેલી તકે ટ્રિબ્યુનલને ટ્રાન્સફર કરવામાં આવશે.

૧૨. કલમ ૮ જણાવે છે કે વિવાદનો નિર્ણય ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા કરવામાં આવશે.

કલમ ૮ નીચે મુજબ છે;

"જ્યાં યુનિવર્સિટી અને યુનિવર્સિટીના કોઈ પણ કર્મચારી વચ્ચે કોઈ વિવાદ હોય, જે આવા યુનિવર્સિટી કર્મચારીની સેવાની શરતો સાથે જોડાયેલો હોય, ત્યાં યુનિવર્સિટી અથવા, કેસના આધારે યુનિવર્સિટી કર્મચારી વિવાદના નિર્ણય માટે ટ્રિબ્યુનલને અરજી કરી શકે છે."

૧૩. કલમ ૧૩ દિવાની અદાલતની હકુમતના બાધ (રોક) ની જોગવાઈ કરે છે, જે નીચે મુજબ વંચાય છે;

" ૧૩. દિવાની અદાલતની હકુમતનો બાધ :- (૧) કોઈ પણ દિવાની અદાલત પાસે એવા કોઈ પ્રશ્નનો નિકાલ કરવાની, નિર્ણય કરવાની કે તેની સાથે કામ કરવાની હકુમત રહેશે નહીં જે આ એક્ટ હેઠળ અથવા તેના દ્વારા ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નિકાલ કરવાનો, નિર્ણય કરવાનો કે કામ કરવાનો જરૂરી હોય.

(૨) યુનિવર્સિટી અને યુનિવર્સિટીના કોઈ પણ કર્મચારી વચ્ચે આવા યુનિવર્સિટી કર્મચારીની સેવાની શરતો સાથે જોડાયેલા વિવાદો સંબંધિત તમામ દાવાઓ અને કાર્યવાહીઓ, જે નિયુક્ત દિવસે કોઈ પણ સિવિલ કોર્ટમાં પડતર હોય તે ટ્રિબ્યુનલને ટ્રાન્સફર કરવામાં આવશે અને તેની સમક્ષ ચાલુ રાખવામાં આવશે: પરંતુ શરત એ છે કે આ પેટા-કલમમાં કશું પણ નિયુક્ત દિવસ પહેલાં અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલી ડિક્રીઓ અથવા આદેશોમાંથી ઉદ્ભવતી બજવણીની કાર્યવાહીઓ અને અપીલોને લાગુ પડશે નહીં અને આવી બજવણીની કાર્યવાહી અને અપીલનો નિર્ણય અને નિકાલ એવી રીતે કરવામાં આવશે જાણે કે આ એક્ટ ઘડવામાં આવ્યો ન હોય.

૧૪. આમ, કલમ ૭(૩) નું સ્પષ્ટ વાંચન એ દર્શાવશે કે કર્મચારી અને યુનિવર્સિટી વચ્ચે કર્મચારીની સેવાની શરતોના સંબંધમાં વિવાદનો નિર્ણય કરવાની ટ્રિબ્યુનલ પાસે વિશિષ્ટ હકુમત છે. એવું જણાય છે કે એક્ટ, ૧૯૮૩ એ મેનેજમેન્ટ અને તેના કર્મચારીઓ વચ્ચેના સંબંધો નક્કી કરવા માટેનો એક સંપૂર્ણ કોડ છે. ટ્રિબ્યુનલ પાસે દિવાની અદાલત જે કરી શકે તે બધું કરવાની

તમામ સત્તાઓ પણ છે, અને તેની સમક્ષના વિવાદનો નિર્ણય કરવામાં અને નારાજ કર્મચારીઓને યોગ્ય રાહત આપવામાં તેની પાસે કોઈ સત્તા કે સત્તાધિકારીનો અભાવ નથી. તે નોંધવું મહત્વપૂર્ણ છે કે ટ્રિબ્યુનલ કર્મચારીઓને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો અથવા તેમને હોદ્દા પર પાછા લાવવાનો અને તેમને તેમના વેતનના લેણાં ચૂકવવાનો આદેશ પસાર કરી શકે છે. જે કર્મચારીઓ એક્ટ, ૧૯૮૩ થી સંચાલિત થાય છે, તેઓ એક્ટ, ૧૯૮૩ ના પરિમાણોની બહાર જઈ શકતા નથી. કર્મચારીઓની જે કંઈ પણ ફરિયાદ હોય, તેનો ઉકેલ એક્ટ, ૧૯૮૩ ની ચાર દીવાલોની અંદર જ લાવવો પડશે. મને શંકા છે કે એક્ટ, ૧૯૮૩ યુનિવર્સિટી અને યુનિવર્સિટી કર્મચારીઓ વચ્ચેની તમામ સમસ્યાઓ અને તેના ઉકેલો પૂરા પાડતો હોવાથી, બિન-શૈક્ષણિક સ્ટાફ પાસે ઔદ્યોગિક કાયદા હેઠળ વધારાનો અને અલગ ઉપાય ઉપલબ્ધ છે.

૧૫. સેવામાંથી કરાયેલી સમાપ્તિને ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫-એફ ના ઉદ્દેશનના આધારે પડકારવાની સામાવાળાઓને શું જરૂર હતી તે હું સમજી શકતો નથી. સામાવાળાઓ માટે માત્ર એટલું દર્શાવવું પૂરતું હતું કે સેવા સમાપ્તિ યુનિવર્સિટી દ્વારા ઘડવામાં આવેલી સેવાની શરતોના ઉદ્દેશનમાં હતી. મારો એવો અભિપ્રાય છે કે સામાવાળાઓ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટથી બિલકુલ સંચાલિત થતા નહોતા અને તેથી, તેમના માટે કલમ ૨૫-એફ ના

ઉદ્ધનની કસોટી પર સેવા સમાપ્તિના આદેશની કાયદેસરતા અંગે દલીલ કરવાનું પુષ્ટું નહોતું. તેમના અધિકારો અને ઉપાયો એક્ટ, ૧૯૮૩ પૂરતા સીમિત છે.

૧૬. જો કે, મોટા મુદ્દાઓ ઉઠાવવામાં આવ્યા હોવાથી, અને તેઓ કાયદાના શુદ્ધ પ્રશ્નો હોવાથી, મેં તેના પર વિગતવાર વિચાર કરવાનું યોગ્ય માન્યું છે.

૧૭. મુખ્ય પ્રશ્ન એ છે કે શું કલમ ૮ માં વપરાયેલા "કોઈ પણ વિવાદ" શબ્દોમાં ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની જોગવાઈઓ અનુસાર "ઔદ્યોગિક વિવાદ" નો સમાવેશ થશે.

૧૮. વીર નર્મદ સાઉથ ગુજરાત યુનિવર્સિટી (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં, યુનિવર્સિટીએ ગુજરાત યુનિવર્સિટીઝ સર્વિસીઝ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદા અને આદેશને પડકાર્યો હતો. ટ્રિબ્યુનલે આદેશ આપ્યો હતો કે સામાવાળા-કામદારોને તેમની સેવા ચાલુ રાખવા સાથે અને તમામ આનુષંગિક અને પ્રાસંગિક લાભો સાથે રોજિંદા વેતન અને હંગામી ધોરણે તેમના મૂળ પદો પર ૭૫% પાછલા વેતન સાથે સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે. ટ્રિબ્યુનલે આવા નિર્દેશો જારી કરતી વખતે નોંધ્યું હતું કે સેવા સમાપ્તિ આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫એફ નું પાલન કર્યા વિના કરવામાં આવી હતી. ટ્રિબ્યુનલે કોઈ મર્યાદાઓ નક્કી કરતા રોજગાર કરારની ગેરહાજરીમાં આઈ.ડી. એક્ટની

કલમ ૨(ઓઓ)(બીબી) [૨(ઓઓ)(બીબી)] માં આપેલી વ્યાખ્યા હેઠળ સામાવાળાઓના રોજગાર કરારના બચાવને પણ ફગાવી દીધો હતો.

૧૯. યુનિવર્સિટી વતી ભારપૂર્વક રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે ટ્રિબ્યુનલ આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫એફ અથવા અન્ય કોઈ જોગવાઈઓના ફરજિયાત ઉદ્ધંધન અંગેના મુદ્દા પર જઈ શકી ન હોત. વિદ્વાન સિંગલ જજે એક્ટ, ૧૯૮૩ ની જોગવાઈઓ, ખાસ કરીને કલમ ૭ અને આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫-જે (૨૫-J) ને ધ્યાને લીધા પછી, નીચે મુજબ ઠેરવીને અરજી ફગાવી દીધી હતી;

"૬. તેથી, એવી દલીલ કે વર્તમાન કેસોની હકીકતોમાં આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫એફ ની જોગવાઈ લાગુ કરી શકાય નહીં, તે નકારી કાઢવામાં આવે છે. ગુજરાત યુનિવર્સિટીઝ સર્વિસીઝ ટ્રિબ્યુનલ એક્ટની કલમ ૭ ની જોગવાઈઓ પરથી પણ એ સ્પષ્ટ થાય છે કે ટ્રિબ્યુનલને અત્યંત વ્યાપક હકુમત પ્રદાન કરવામાં આવી છે અને જ્યારે તેને યુનિવર્સિટી કર્મચારીની સેવા સમાપ્તિ ખોટી, ગેરકાયદેસર અથવા અન્યથા ગેરવાજબી માલૂમ પડે, ત્યારે તેની પાસે સંબંધિત કર્મચારીને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો યુનિવર્સિટીને નિર્દેશ આપવાની હકુમત છે. માત્ર ત્યારે જ નહીં જ્યારે ટ્રિબ્યુનલને સેવા સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર અથવા કાયદાની કોઈ ચોક્કસ જોગવાઈના ઉદ્ધંધનમાં માલૂમ પડે, પરંતુ એવા કિસ્સાઓમાં પણ જ્યાં

સેવા સમાપ્તિ ખોટી અથવા અન્યથા ગેરવાજબી જણાય, ત્યાં ટ્રિબ્યુનલ યોગ્ય રાહત આપવા માટે સત્તાધિકારી છે. તેથી, જ્યારે વર્તમાન કેસની હકીકતોમાં ટ્રિબ્યુનલને સંબંધિત કર્મચારીઓની સેવા સમાપ્તિ અન્યાયી માલૂમ પડી, એ અર્થમાં કે અન્ય કર્મચારીઓની પાછળથી નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હતા, ત્યારે આક્ષેપિત આદેશમાં કોઈ ખામી કાઢી શકાય નહીં.

૭. તાજેતરમાં જ નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા હરજિંદર સિંહ વિરુદ્ધ પંજાબ સ્ટેટ વેરહાઉસિંગ કોર્પોરેશન [૨૦૧૦ (૧) સ્કેલ ૬૧૩] ના કેસમાં ઠરાવ્યા મુજબ, આ સ્થાપિત કાયદો છે કે, આઈ.ડી. એક્ટ ની કલમ ૨૫-૭ ની પ્રયોજ્યતા આકર્ષવા માટે, કર્મચારીએ એ સાબિત કરવાની જરૂર નથી કે તેણે તેની સેવાની સમાપ્તિના અગાઉના બાર કેલેન્ડર મહિના દરમિયાન ૨૪૦ દિવસના સમયગાળા માટે કામ કર્યું હતું અને તેના માટે એટલું જ રજૂ કરવું અને સાબિત કરવું પૂરતું છે કે છટણી કરતી વખતે, નિયોક્તાએ કોઈપણ સચોટ કારણ વિના 'લાસ્ટ કમ ફર્સ્ટ ગો' (જે છેલ્લે આવે તે પ્રથમ જાય) ના નિયમનો ભંગ કર્યો છે. વધુમાં એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે કે, આવી બાબતોમાં બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ અને/અથવા ૨૨૭ હેઠળ હકુમતનો ઉપયોગ કરતી વખતે, ઉચ્ચ અદાલતો એ બાબત ધ્યાનમાં રાખવા માટે બંધાયેલી છે કે આઈ.ડી. એક્ટ અને અન્ય સમાન કાયદાકીય જોગવાઈઓ સામાજિક કલ્યાણના

કાયદાઓ છે અને બંધારણના આમુખમાં નિર્ધારિત લક્ષ્યો અને સામાન્ય રીતે તેના ભાગ-જ માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓ અને ખાસ કરીને અનુચ્છેદ ૩૮, ૩૯(એ) થી (ઈ), ૪૩ અને ૪૩-એ ને ધ્યાનમાં રાખીને તેનું અર્થઘટન કરવું જરૂરી છે, જે એવો આદેશ આપે છે કે રાજ્યે લોકોના કલ્યાણના પ્રમોશન માટે સામાજિક વ્યવસ્થા સુરક્ષિત કરવી જોઈએ, પુરુષો અને સ્ત્રીઓ વચ્ચે સમાનતા અને સામાન્ય હિતના સાધન તરીકે સમુદાયના ભૌતિક સંસાધનોની સમાન વહેંચણી સુનિશ્ચિત કરવી જોઈએ અને એ પણ સુનિશ્ચિત કરવું જોઈએ કે કામદારોને તેમના લેણાં મળે. વધુમાં એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે કે સામાજિક કલ્યાણના કાયદાઓના અથ ઘટનને લગતા કેસોની સુનાવણીમાં અદાલતોના અભિગમમાં સ્પષ્ટ બદલાવ આવ્યો છે. વૈશ્વિકીકરણ અને ઉદારીકરણના આકર્ષક મંત્રો ઝડપથી ન્યાયિક પ્રક્રિયાના અસ્તિત્વનું કારણ (રાઈઝિંગ ડી'એત્રે) બની રહ્યા છે અને એવી છાપ ઊભી થઈ છે કે બંધારણીય અદાલતો હવે ઔદ્યોગિક અને અસંગઠિત કામદારોની દુર્દશા પ્રત્યે સહાનુભૂતિ ધરાવતી નથી. આવા મોટી સંખ્યામાં કેસોમાં, કર્મચારીઓની કક્ષામાં આવતા કામદારો, જેમને અદાલત દ્વારા ત્રણ દાયકામાં વિકસાવવામાં આવેલા ન્યાયશાસ્ત્રમાં પેટા-ગલીઓ અને આડ-ગલીઓ ઊભી કરીને સેવામાંથી ગેરકાયદેસર રીતે છટકી કરવામાં આવી છે, તેમને દાદ આપવાનો ઈનકાર કરવામાં

આવ્યો છે. આવા કેસોમાં જાહેર નિયોક્તા દ્વારા લેવામાં આવતી ચિલાચાલુ બચાવ એ હોય છે કે કર્મચારી-કામદારની પ્રારંભિક રોજગારી/નિમણૂક કોઈ ને કોઈ કાયદાની વિરુદ્ધ હતી અથવા કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાથી સંસ્થાની નાણાકીય સ્થિતિ પર અસહ્ય બોજ પડશે. અદાલતોએ ખોટું કરનારની જવાબદારીને ધ્યાનમાં લીધા વિના આવી બચાવનો સહેલાઈથી સ્વીકાર કર્યો છે અને પરોક્ષ રીતે તે ભૂલના નાના લાભાર્થીને સજા કરી છે, એ હકીકતની અવગણના કરીને કે તે વર્ષો સુધી રોજગારમાં ચાલુ રહ્યો હોઈ શકે છે અને તેના દ્વારા મેળવેલ લઘુત્તમ વેતન જ તેની આજીવિકાનો એકમાત્ર સ્ત્રોત હોઈ શકે છે. એ વાત પર ભાર મૂકવાની જરૂર નથી કે જો કોઈ વ્યક્તિ તેની આજીવિકાથી વંચિત થાય છે, તો તે તેના તમામ મૂળભૂત અને બંધારણીય અધિકારોથી વંચિત થાય છે અને બંધારણમાં સમાવિષ્ટ સ્વતંત્રતાઓ માત્ર ભ્રામક બની રહે છે.

૮. ટ્રિબ્યુનલે પાછલા વેતનને ઘટાડવા માટે પૂરતી કાળજી લીધી છે અને પ્રતિવાદીઓને તે જ દૈનિક વેતન અને કામચલાઉ ધોરણે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો આદેશ આપ્યો છે જેથી સેવામાં કાયમી થવા અથવા નિયમિત થવાનો કોઈ વધુ અધિકાર ન મળે. હળવદ નગરપાલિકા અને અન્ય વિરુદ્ધ જાની દીપકભાઈ ચંદ્રવદનભાઈ અને અન્ય [૨૦૦૩ (૪) જી.એલ.આર. ૩૨૨૯] ના કેસમાં આ અદાલતના ચુકાદાને ટ્રિબ્યુનલ

દ્વારા હકીકતોના આધારે યોગ્ય રીતે અલગ પાડવામાં આવ્યો છે, જ્યાં સુધી વર્તમાન કેસોમાં કર્મચારીઓને નિયમિત કરવા અથવા કાયમી કરવાના નિર્દેશનો મુદ્દો ઉભો થતો નથી. કારણ કે આક્ષેપિત ચુકાદામાંથી કોઈ હકુમતની ભૂલ અથવા રેકૉર્ડ પર દેખાતી અન્ય કોઈ ભૂલ દર્શાવી શકાઈ નથી, તેથી આ અદાલત બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૭ અથવા અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ તેની અસાધારણ હકુમતનો ઉપયોગ કરીને આદેશોમાં દખલ કરવા માટે ન્યાયી ઠરશે નહીં, જેથી ટ્રિબ્યુનલને આપવામાં આવેલી વિવેકબુદ્ધિના ન્યાયિક ઉપયોગમાં લેવાયેલા આક્ષેપિત આદેશોને ઉલટાવી શકાય. તદ્દનુસાર, અરજીઓ સરસરી રીતે રદ કરવામાં આવે છે.

૨૦. સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં, સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટીએ ડેપ્યુટી લેબર કમિશનર, સૌરાષ્ટ્ર-કચ્છ, રાજકોટ દ્વારા વિવાદનો સંદર્ભ આપતા પસાર કરેલા આદેશને અને ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ, રાજકોટ દ્વારા રેફરન્સ (આઈ.ટી.) માં પસાર કરાયેલા આદેશને પડકાર્યો હતો, જેમાં યુનિવર્સિટીને પાંચ કામદારોના સંબંધમાં યથાસ્થિતિ જાળવી રાખવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. યુનિવર્સિટી તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ, રાજકોટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો આદેશ કોઈ પણ હકુમત અને કાયદાની સત્તા વિનાનો હતો કારણ કે ઉક્ત આદેશનો વિષયવસ્તુ ગુજરાત યુનિવર્સિટીઝ સર્વિસીઝ ટ્રિબ્યુનલ એક્ટ, ૧૯૮૩ હેઠળ આવરી લેવામાં

આવ્યો હતો. યુનિવર્સિટી તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે અધિનિયમ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૭ અને ૮ ની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેતા, યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલ જ એકમાત્ર એવું ફોરમ હતું, જે એક તરફ યુનિવર્સિટી અને બીજી તરફ તેના કર્મચારી વચ્ચેના વિવાદનો નિર્ણય કરવાની હકુમત ધરાવતું હતું. પ્રતિવાદીઓ વતી એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે અધિનિયમ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૭ ની પેટા-કલમ (૩) હેઠળ, જે બાધિત છે તે માત્ર દીવાની અદાલતની હકુમત છે અને 'લેબર કોર્ટ' (શ્રમ અદાલત) અને 'ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ' (ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ) ની નથી. સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અરજીને મંજૂર કરતી વખતે, વિદ્વાન સિંગલ જજે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું હતું;

"[૬] બીજી તરફ, પ્રતિવાદી વતી શ્રી પી. આર. દેસાઈ સાથે હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી પી. વી. હાથીએ રજૂઆત કરી હતી કે અધિનિયમની કલમ ૭ ની પેટા-કલમ ૩ હેઠળ, જે બાધિત છે તે માત્ર દીવાની અદાલતની હકુમત છે અને 'લેબર કોર્ટ' અને 'ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ' ની નથી. શ્રી હાથીની રજૂઆતો કલમ ૭ ની પેટા-કલમ (૩) ની ભાષાને ધ્યાનમાં લેતા સ્વીકારી શકાય નહીં, જે નીચે મુજબ વાંચે છે: ".....કોઈ અન્ય વ્યક્તિ, અધિકારી કે સત્તાધિકારીને આવા વિવાદને સ્વીકારવાની અને તેનો નિર્ણય કરવાની હકુમત રહેશે નહીં....." વધુમાં એ નોંધવું જરૂરી છે કે કલમ ૭ ની પેટા-કલમ (૩) માં "વ્યક્તિ, અધિકારી અથવા

સત્તાધિકારી" શબ્દોનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. એવું કોઈ કારણ નથી કે જેના માટે આ શબ્દોનો અર્થ માત્ર દીવાની અદાલતોની હકુમતના બહિષ્કાર તરીકે વાંચવો જોઈએ અને લેબર કોર્ટ અને ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલની હકુમતના બહિષ્કાર તરીકે નહીં.

[૧૧] વિદ્વાન વકીલ શ્રી હાથીએ જય ભગવાન વિરુદ્ધ મેનેજમેન્ટ ઓફ ધી અંબાલા સેન્ટ્રલ કો-ઓપરેટિવ બેંક લિમિટેડ અને અન્ય, જે એ.આઈ.આર. ૧૯૮૪ એસ.સી. ૨૮૬ માં અહેવાલ થયેલ છે, તે કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો હતો અને દલીલ કરી હતી કે એકવાર વિવાદ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલને સંદર્ભિત કરવામાં આવે, પછી તેણે તેનો ન્યાયનિર્ણય કરવો જ પડે. આ સંબંધમાં, તેમણે સર્વોચ્ચ અદાલતના ફક્ત ૩ માં આપેલા અવલોકનો પર આધાર રાખ્યો હતો, જે નીચે મુજબ વાંચે છે:

"૩.....ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉભો કરવો એ કામદાર માટે ઉપલબ્ધ રેફ્રેસ (નિવારણ) નો એક સુવિદિત અને કાયદેસરનો માર્ગ છે, જેને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ વૈધાનિક માન્યતા મળી છે અને અન્ય ઉપાયની હાજરી અથવા ઉપલબ્ધતાના કારણે કામદારને રેફ્રેસના કાયદા-માન્ય માર્ગથી શા માટે વંચિત રાખવો જોઈએ તે સમજવામાં અમે અસમર્થ છીએ. ન તો અમે એ સમજી શકીએ છીએ કે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ, જેને ન્યાયનિર્ણય માટે વિવાદ સંદર્ભિત કરવામાં આવ્યો છે, તે તેના પર

ન્યાયનિર્ણય કરવાનો ઇનકાર કેવી રીતે કરી શકે અને તેની પાસે રહેલી હકુમત અન્ય કોઈ સત્તાધિકારીને કેવી રીતે સોંપી શકે. જ્યારે સરકાર ન્યાયનિર્ણય માટે વિવાદનો સંદર્ભ આપવો કે નહીં તે નક્કી કરવામાં તેમના વિવેકાધિકારનો ઉપયોગ કરી શકે છે, પરંતુ જે ટ્રિબ્યુનલને વિવાદ સંદર્ભિત કરવામાં આવ્યો છે તેને ન્યાયનિર્ણય કરવો કે નહીં તે નક્કી કરવાનો કોઈ વિવેકાધિકાર નથી. એકવાર, ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલને યોગ્ય રીતે સંદર્ભ આપવામાં આવે, પછી વિવાદનો ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા યોગ્ય રીતે ઉકેલ લાવવો જ પડશે. ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા વિવાદના ઉકેલને એવા આધારે ટાળી શકાય નહીં કે કામદાર અન્ય કોઈ ઉપાય મેળવવામાં નિષ્ફળ ગયો હતો....." (ભાર આપ્યો છે)

વિદ્વાન વકીલ શ્રી હાથી સર્વોચ્ચ અદાલતનો આ નિર્ણય વર્તમાન કેસની હકીકતોને કેવી રીતે લાગુ પડે છે તે ખાતરીપૂર્વક દર્શાવી શક્યા નહોતા. વર્તમાન કેસમાં, કાયદામાં ચોક્કસ જોગવાઈ દ્વારા, અન્ય ફોરમની હકુમત બાધિત છે. સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષના કેસમાં આ પરિસ્થિતિ નહોતી, અને તેથી, ઉક્ત નિર્ણય વર્તમાન કેસની હકીકતોને લાગુ પડતો નથી.

[૧૨] વિદ્વાન વકીલ શ્રી હાથીએ આગળ ધ પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ કમલાકર શાંતારામ વાડકે અને અન્ય, જે એ.આઈ.આર. ૧૯૭૫ એસ.સી. ૨૨૩૮ માં અહેવાલ થયેલ છે, તે કેસમાં સર્વોચ્ચ

અદાલતના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો. તેમણે સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા નિર્ધારિત સિદ્ધાંતો તરફ અદાલતનું ધ્યાન દોર્યું હતું, જે 'ઔદ્યોગિક વિવાદ' ને લગતી બાબતોમાં 'દીવાની અદાલતની હકુમત' ના પ્રશ્ન પર વિચાર કરતી વખતે લાગુ કરવાના હોય છે. જે નીચે મુજબ છે:

"(૧) જો વિવાદ ઔદ્યોગિક વિવાદ ન હોય, ન તો તે અધિનિયમ હેઠળના અન્ય કોઈ અધિકારના અમલીકરણને લગતો હોય, તો તેનો ઉપાય માત્ર દીવાની અદાલતમાં જ રહેલો છે.

(૨) જો વિવાદ સામાન્ય અથવા કોમન લો હેઠળના અધિકાર અથવા જવાબદારીમાંથી ઉદ્ભવતો ઔદ્યોગિક વિવાદ હોય અને અધિનિયમ હેઠળ ન હોય, તો દીવાની અદાલતની હકુમત વૈકલ્પિક છે, જે સંબંધિત દાવેદારની પસંદગી પર છોડે છે કે તેણે કોઈ ચોક્કસ ઉપાયમાં જે રાહત મળવા પાત્ર હોય તેના માટે પોતાનો ઉપાય પસંદ કરવો;

(૩) જો ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ નિર્મિત અધિકાર અથવા જવાબદારીના અમલીકરણને લગતો હોય, તો દાવેદાર માટે ઉપલબ્ધ એકમાત્ર ઉપાય અધિનિયમ હેઠળ ન્યાયનિર્ણય મેળવવાનો છે.

(૪) જો જે અધિકારનો અમલ કરાવવા માંગવામાં આવે છે તે અધિનિયમ હેઠળ નિર્મિત અધિકાર હોય જેમ કે પ્રકરણ-૫-એ, તો તેના અમલીકરણ

માટેનો ઉપાય કાં તો કલમ ૩૩-સી છે અથવા પ્રસંગોપાત ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉભો કરવાનો છે.

" ૭. શ્રી હાથી અદાલતને ખાતરી આપી શક્યા નહોતા કે સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા નિર્ધારિત સિદ્ધાંતો વર્તમાન કેસની હકીકતોને કેવી રીતે લાગુ પડે છે. વાસ્તવમાં, વર્તમાન કેસમાં સંકળાયેલો ટૂંકો પ્રશ્ન એ છે કે જ્યારે અધિનિયમની જોગવાઈ દ્વારા આવા ફોરમની હકુમત ખાસ કરીને બાધિત કરવામાં આવી હોય, ત્યારે લેબર કોર્ટ અથવા ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ પાસે કોઈ હકુમત રહેશે કે કેમ. તેને ધ્યાનમાં લેતા, ઉક્ત નિર્ણય વર્તમાન કેસની હકીકતોને લાગુ પડતો નથી.

[૧૩] વિદ્વાન વકીલ શ્રી હાથીએ આગળ ચંદ્રકાંત તુકારામ નિકમ અને અન્ય વિરુદ્ધ મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન ઓફ અમદાવાદ અને અન્ય, જે ૨૦૦૨ (૧) એલ.એલ.જે. ૮૪૨ : [૨૦૦૨ (૨) જી.એલ.આર. ૧૨૫૭ (એસ.સી.)] માં અહેવાલ થયેલ છે, તે કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો હતો, જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે એવું ઠરાવ્યું હતું કે, "આ અપીલોમાં ઉઠાવવામાં આવેલો એકમાત્ર પ્રશ્ન એ હતો કે શું દીવાની અદાલતની હકુમત બાધિત હતી, કારણ કે વાદીઓ-અપીલકર્તાઓ દ્વારા તેમના દીવાની દાવાઓમાં માંગવામાં આવેલી રાહત ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(કે) હેઠળ "ઔદ્યોગિક વિવાદ" ના દાયરામાં આવતી હતી. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું

હતું કે, દાવાઓમાં માંગવામાં આવેલી રાહતને ધ્યાનમાં લેતા આ કેસોમાં દીવાની અદાલતની હકુમત ગર્ભિત રીતે બાધિત હતી, જેમાં પ્રતિવાદી-મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનના કામદારોએ સેવામાંથી બરતરફી/દૂર કરવાના આદેશોને પડકાર્યા હતા". વધુમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે, "વિવાદના ઉકેલ માટે યોગ્ય ફોરમ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ રચાયેલું ફોરમ હતું". સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષના કેસમાં, અમદાવાદ મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનના કામદારોએ દીવાની દાવો દાખલ કરીને સેવામાંથી બરતરફી/દૂર કરવાના આદેશોને પડકાર્યા હતા. સિટી દિવાની અદાલતે ચાર મુદ્દાઓ નક્કી કર્યા હતા, જેમાંથી એક એ હતો કે 'શું દાવો હકુમતના અભાવે ખામીયુક્ત હતો'. ઉક્ત મુદ્દા પર, અદાલત એવા નિષ્કર્ષ પર આવી કે, 'દીવાની અદાલત પાસે દાવો સ્વીકારવાની અને ચલાવવાની કોઈ હકુમત નથી', તદનુસાર દાવો રદ કરવામાં આવ્યો હતો. સેવાની સમાપ્તિના આદેશો વિરુદ્ધ વિવિધ કર્મચારીઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા આવા જ દાવાઓ પણ સિટી દિવાની અદાલત દ્વારા રદ કરવામાં આવ્યા હતા. વ્યક્તિગત અપીલો દાખલ કરવામાં આવી હતી અને તે તમામ અપીલો, સંખ્યામાં છ, આ અદાલતના વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા એક સમાન ચુકાદા દ્વારા નિકાલ કરવામાં આવી હતી. વિદ્વાન સિંગલ જજ એવા નિષ્કર્ષ પર આવ્યા કે, 'સેવાની સમાપ્તિના આદેશો નકામા અને શૂન્ય હતા કે કેમ તે પ્રશ્નમાં જવાની દીવાની અદાલત પાસે

હુકમત હશે, કારણ કે તે એવા સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરવામાં આવ્યા હતા જેઓ તે પસાર કરવા માટે સક્ષમ નહોતા'. વિદ્વાન સિંગલ જજે વધુમાં એવું ઠરાવ્યું હતું કે, 'શિસ્તભંગની તપાસના પ્રક્રિયાત્મક ભાગમાં કથિત ખામીની તપાસ કરવાની તેની પાસે કોઈ હુકમત રહેશે નહીં જે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ દ્વારા સંચાલિત થાય છે', જેનો અર્થ એ થાય કે, આવા પ્રશ્નમાં પ્રવેશવાની દીવાની અદાલતની હુકમત ગર્ભિત રીતે બાધિત ગણવી જોઈએ. આ નિષ્કર્ષ સાથે, વિદ્વાન સિંગલ જજે સિટી દિવાની અદાલતની યુકાદાને બાજુ પર મૂક્યો અને આ મુદ્દા પર ન્યાયનિર્ણય માટે બાબતો પરત મોકલી કે, શું આદેશ પસાર કરનાર સત્તાધિકારીની સક્ષમતાના અભાવના આધારે સેવાની સમાપ્તિના આદેશમાં દખલ કરી શકાય. વાદી/કામદારે લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ દાખલ કરીને તેને પડકાર્યો અને અન્ય બાબતોની સાથે દલીલ કરી કે, પ્રક્રિયાત્મક અનિયમિતતાઓમાં જવાની સિટી દિવાની અદાલત પાસે કોઈ હુકમત રહેશે નહીં કારણ કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ લાગુ પડે છે. અમદાવાદ મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશને લેટર્સ પેટન્ટ અપીલમાં કોસ-ઓબ્જેક્શન (સામા વાંધા) દાખલ કરીને વિદ્વાન સિંગલ જજના યુકાદા અને હુકમનામાના તે ભાગને પડકાર્યો જે હેઠળ સિંગલ જજે સિટી દિવાની અદાલતની હુકમનામાને રદ કર્યું હતું અને મામલો સિટી દિવાની અદાલતની પરત મોકલ્યો હતો. આ તમામ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલો તેમજ

કોસ-ઓબ્જેક્શન્સનો એક સમાન ચુકાદા દ્વારા નિકાલ કરવામાં આવ્યો હતો. આ અદાલતની ડિવિઝન બેન્ચે એવું ઠરાવ્યું હતું કે સિટી દિવાની અદાલત એવું ઠરાવવામાં સાચી હતી કે કર્મચારીઓ/વાદીઓ દ્વારા દાખલ કરાયેલા દાવાઓ સાંભળવાની તેની પાસે કોઈ હકુમત નથી અને વિદ્વાન સિંગલ જજ એવું ઠરાવવામાં સાચા નહોતા કે બરતરફીનો આદેશ પસાર કરનાર અથવા શિસ્તભંગની કાર્યવાહી શરૂ કરવાનો આદેશ પસાર કરનાર સત્તાધિકારીની સક્ષમતાનો પ્રશ્ન દીવાની અદાલત દ્વારા નક્કી કરી શકાય છે. ડિવિઝન બેન્ચના જણાવ્યા અનુસાર, આદેશ પસાર કરનાર સત્તાધિકારીની સક્ષમતા વિશેનો તે પ્રશ્ન પણ લેબર કોર્ટ અથવા ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તપાસી શકાય છે, અને તેથી, દાવો સ્વીકારવાની દીવાની અદાલતની હકુમત ગર્ભિત રીતે બાધિત હોવાનું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું. લેટર્સ પેટન્ટ અપીલો રદ કરવામાં આવી હતી અને કોર્પોરેશન દ્વારા દાખલ કરાયેલા કોસ-ઓબ્જેક્શન્સ મંજૂર કરવામાં આવ્યા હતા. આ પૃષ્ઠભૂમિમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે એવું ઠરાવ્યું હતું કે દીવાની અદાલતની હકુમત ગર્ભિત રીતે બાધિત હતી અને વિવાદના ઉકેલ માટે યોગ્ય ફોરમ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ પ્રદાન કરવામાં આવેલું ફોરમ હતું. વર્તમાન કેસમાં, વિવાદના ઉકેલ માટેનું યોગ્ય ફોરમ વિશેષ કાયદા હેઠળ એક ચોક્કસ જોગવાઈ દ્વારા પ્રદાન કરવામાં આવ્યું છે, જે અધિનિયમની કલમ ૮ છે, અને અન્ય ફોરમની હકુમત

કલમ ૭ ની પેટા-કલમ ૩ દ્વારા બાધિત છે. આવી પરિસ્થિતિઓમાં, તે કાયદા હેઠળ પ્રદાન કરાયેલું ફોરમ હશે, જે પક્ષકારો વચ્ચેના વિવાદનો નિર્ણય કરવાની હકુમત ધરાવશે.

[૧૪] ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાને લેતા, આ અદાલતનો એવો અભિપ્રાય છે કે, જે ફોરમ અધિનિયમ હેઠળ પ્રદાન કરવામાં આવ્યું છે, તે પક્ષકારો વચ્ચેના વિવાદની સુનાવણી અને નિર્ણય કરવાની હકુમત ધરાવશે અને લેબર કોર્ટ કે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ નહીં. તેથી, ડેપ્યુટી લેબર કમિશનર, સૌરાષ્ટ્ર-કચ્છ, રાજકોટ દ્વારા પસાર કરાયેલ તારીખ ૦૪ ડિસેમ્બર, ૨૦૦૧ નો આદેશ, જે અરજીનું એનેક્ચર-એ (જોડાણ-એ) છે, અને ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ, રાજકોટ દ્વારા રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં. ૧૦/૨૦૦૨ માં પસાર કરાયેલ તારીખ ૦૭ માર્ચ, ૨૦૦૨ નો આદેશ રદ કરવામાં આવે છે અને બાજુ પર મૂકવામાં આવે છે. ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ, રાજકોટને આ આદેશ મળ્યાની તારીખથી બે અઠવાડિયાની અંદર રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં. ૧૦/૨૦૦૨ ના કાગળો પ્રતિવાદી-યુનિયનને પરત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે, જેથી તેના ન્યાયનિર્ણય માટે અધિનિયમ હેઠળ રચાયેલી ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ તે દાખલ કરી શકાય. રૂલ એક્સોલ્યુટ કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ નથી. "

૨૧. વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા આપવામાં આવેલા ઉપર ઉલ્લેખિત ચુકાદાને સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી કર્મચારી પરિવાર દ્વારા લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ દાખલ કરીને પડકારવામાં આવ્યો હતો. આ અદાલતની ડિવિઝન બેન્ચે, ઉપર ઉલ્લેખિત વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા લેવાયેલા વલણને સમર્થન આપતાં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું હતું;

“૧૨. અમે સંબંધિત પક્ષકારો વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા છે અને અમે તેમની સંબંધિત રજૂઆતો પર ખૂબ જ બારીકાઈથી અને ઝીણવટપૂર્વક વિચાર કર્યો છે. અમે વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા આક્ષેપિત આદેશ અને ચુકાદાનો પણ અભ્યાસ કર્યો છે. અમે અમારી સમક્ષ ટાંકવામાં આવેલી સંબંધિત વૈધાનિક જોગવાઈઓ અને સત્તાધિકારીઓના ચુકાદાઓ પર પણ ગંભીરતાથી વિચાર કર્યો છે. અમારો એવો અભિપ્રાય છે કે વિદ્વાન સિંગલ જજ કાયદા તેમજ હકીકતો બંને પર યોગ્ય અને ઉચિત નિષ્કર્ષ પર આવ્યા છે અને લેટર્સ પેટન્ટ એક્ટની કલમ ૧૫ હેઠળ અમારી અપીલ સત્તાનો ઉપયોગ કરતી વખતે આક્ષેપિત ચુકાદા અને આદેશમાં અમારા દ્વારા કોઈ દખલગીરી કરવાની જરૂર નથી. કલમ ૮ માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓ ખૂબ જ સ્પષ્ટ છે જે જણાવે છે કે જ્યાં યુનિવર્સિટી અને યુનિવર્સિટીના કોઈપણ કર્મચારી વચ્ચે કોઈ વિવાદ હોય, જે આવા યુનિવર્સિટી કર્મચારીની સેવાની શરતો સાથે જોડાયેલો હોય, તો તે વિવાદ પર નિર્ણય માટે કર્મચારી અથવા યુનિવર્સિટી દ્વારા

ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ અરજી કરવા પર ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તેનો નિર્ણય કરી શકાય છે.

૧૩. "કોઈપણ વિવાદ" (એની ડિસ્પ્યુટ) શબ્દ અપીલકર્તા અને યુનિવર્સિટી વચ્ચે ઉદ્ભવેલા વિવાદને આવરી લે છે અને આવા વિવાદનો નિર્ણય ચોક્કસપણે ગુજરાત યુનિવર્સિટીઝ સર્વિસીઝ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા થઈ શકે છે. અધિનિયમની કલમ ૭ ની પેટા-કલમ (૩) માં લાદવામાં આવેલા પ્રતિબંધના આધારે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ યુનિવર્સિટી કર્મચારી અને યુનિવર્સિટી વચ્ચે ઉદ્ભવેલા આ વિવાદનો નિર્ણય કરી શકે નહીં. તેથી, અમને શ્રી નાણાવટીની દલીલમાં પૂરતું જોર જણાય છે કે અધિનિયમની કલમ ૨ ની કલમ (૭), કલમ ૭ ની પેટા-કલમ (૩) અને કલમ ૮ ની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેતા, યુનિવર્સિટી અને યુનિવર્સિટીના કર્મચારી વચ્ચેના વિવાદનો નિર્ણય કરવાની હકુમત અન્ય કોઈ ફોરમ પાસે હોવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ ઊભો થતો નથી. ૧૪. અમે શ્રી દેસાઈની એ રજૂઆતથી પણ બહુ પ્રભાવિત થયા નથી કે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ એક્ટ એ કેન્દ્રીય અધિનિયમ છે અને ગુજરાત યુનિવર્સિટીઝ સર્વિસીઝ ટ્રિબ્યુનલ એક્ટ એ રાજ્યનો અધિનિયમ છે અને તેથી, કોઈ વિસંગતતાના કિસ્સામાં કેન્દ્રીય અધિનિયમ રાજ્યના અધિનિયમ પર પ્રભાવી રહેશે. તે સાદા કારણોસર છે કે રાજ્યના અધિનિયમને ૦૬/૦૧/૧૯૮૮ ના રોજ રાષ્ટ્રપતિની મંજૂરી મળી ગઈ છે અને ભારતના

બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૫૪(૨) માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓના આધારે, રાજ્યના અધિનિયમમાં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓ સંસદ દ્વારા બનાવવામાં આવેલા અગાઉના કાયદાની જોગવાઈઓ પર પ્રભાવી રહેશે. ગુજરાત એગ્રીકલ્ચરલ યુનિવર્સિટી વિરુદ્ધ રાઠોડ લાલુ બેચર (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર શ્રી દેસાઈએ રાખેલો આધાર પણ અપીલકર્તા માટે બહુ ઉપયોગી નથી કારણ કે અધિનિયમની કલમ ૨(એફ) યુનિવર્સિટીને વ્યાખ્યાયિત કરે છે જેનો અર્થ સંબંધિત યુનિવર્સિટી અધિનિયમ હેઠળ રચાયેલી યુનિવર્સિટી થાય છે અને તેમાં યુનિવર્સિટી ગ્રાન્ટ્સ કમિશન, ૧૯૫૬ ની કલમ ૩ હેઠળ ઉક્ત અધિનિયમના હેતુઓ માટે ડીમ્ડ યુનિવર્સિટી તરીકે જાહેર કરાયેલી રાજ્યની યુનિવર્સિટી સિવાયની ઉચ્ચ શિક્ષણની કોઈપણ સંસ્થાનો સમાવેશ થાય છે. ગુજરાત એગ્રીકલ્ચરલ યુનિવર્સિટી આ વ્યાખ્યાના દાયરામાં આવતી નથી અને તેથી, તે કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા કરવામાં આવેલા અવલોકનો વર્તમાન અપીલકર્તા અને સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટીને લગતા મુદ્દા સુધી લાગુ કરી શકાય નહીં. જય ભગવાન વિરુદ્ધ મેનેજમેન્ટ ઓફ અંબાલા સેન્ટ્રલ કોઓપરેટિવ બેંક લિમિટેડ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં શ્રી દેસાઈએ રાખેલો આધાર પણ અપીલકર્તાને બહુ મદદરૂપ થશે નહીં કારણ કે વિદ્વાન સિંગલ જજ સમક્ષ અને અમારી સમક્ષ જે મૂળભૂત મુદ્દો ઉભો થયો છે તે એ છે કે સંદર્ભ (રેફરન્સ) યોગ્ય

રીતે આપવામાં આવ્યો છે કે નહીં. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે પણ ઉક્ત નિર્ણયમાં અવલોકન કર્યું છે કે એકવાર ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલને યોગ્ય રીતે સંદર્ભ આપવામાં આવે, પછી વિવાદનો ઉકેલ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા લાવવાનો હોય છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, જો સંદર્ભ યોગ્ય રીતે આપવામાં આવ્યો ન હોય અથવા જો ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ પાસે કોઈ હકુમત ન હોય અને તેમ છતાં સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હોય, તો તે કિસ્સામાં એવી દલીલ કરી શકાય નહીં કે એકવાર સંદર્ભ આપવામાં આવ્યા પછી, તેને સંદર્ભિત વિવાદ પર ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા લેવાયેલા નિર્ણયને હકુમતના આધારે પડકારી શકાય નહીં. જો સંબંધિત વૈધાનિક જોગવાઈઓના યોગ્ય અર્થઘટન પર, વિદ્વાન સિંગલ જજ એવા નિષ્કર્ષ પર આવ્યા હોય કે ઉઠાવવામાં આવેલો વિવાદ માત્ર ગુજરાત યુનિવર્સિટીઝ સર્વિસીઝ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા જ નક્કી કરી શકાય છે, તો તે કિસ્સામાં, જો ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા કોઈ નિર્ણય લેવામાં આવે તો તેને હકુમતના આધારે ચોક્કસપણે પડકારી શકાય છે અને તે પડકાર ચોક્કસપણે અદાલત સમક્ષ ગ્રાહ્ય રહેશે અને આ બાબતને ધ્યાનમાં લેતા, અમને પિટિશન મંજૂર કરતી વખતે વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા લેવાયેલા વલણમાં કોઈ ખામી જણાતી નથી.

૧૫. ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં લેતા, અમારા સુવિચારિત અભિપ્રાય મુજબ, વિદ્વાન સિંગલ જજે કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં અને સંબંધિત

વૈધાનિક જોગવાઈઓ અને સ્થાપિત કાનૂની સ્થિતિના પ્રકાશમાં સાચો નિર્ણય લીધો છે અને લેટર્સ પેટન્ટ એક્ટની કલમ ૧૫ હેઠળ અમારી અપીલ સત્તાનો ઉપયોગ કરતી વખતે તેમાં અમારા દ્વારા કોઈ દખલગીરીની જરૂર નથી. તેથી, અપીલ રદ કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગેના કોઈ આદેશ વિના નોટિસ ડિસ્ચાર્જ કરવામાં આવે છે. ”

૨૨. આમ, ડિવિઝન બેન્ચે અધિનિયમ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૮ માં સમાવિષ્ટ “કોઈપણ વિવાદ” (એની ડિસ્પ્યુટ) શબ્દો પર ઘણો ભાર મૂક્યો હતો. ડિવિઝન બેન્ચે એવો અભિપ્રાય લીધો હતો કે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ અધિનિયમની કલમ ૭ ની પેટા-કલમ (૩) માં લાદવામાં આવેલા પ્રતિબંધના આધારે યુનિવર્સિટી કર્મચારી અને યુનિવર્સિટી વચ્ચેના વિવાદનો નિર્ણય કરી શકે નહીં.

૨૩. મોહમ્મદ રફીક ઇસ્માઈલભાઈ બેલીમ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં, સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટીએ ગુજરાત યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશને પડકાર્યો હતો, જેના દ્વારા પ્રતિવાદીઓની સેવાઓને હેલ્પરની જગ્યા પર નિયમિત કરવાનો આદેશ આપવામાં આવ્યો હતો. યુનિવર્સિટી વતી એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે કર્મચારીની પ્રારંભિક નિમણૂક કાયદેસર ન હોવાથી, કર્મચારીને નિયમિત કરવાનો આદેશ આપવાની ટ્રિબ્યુનલ પાસે કોઈ હકુમત નહોતી. યુનિવર્સિટી દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અરજીને નકારી કાઢતા વિદ્વાન સિંગલ જજે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું હતું;

“[૨] ઉપરોક્ત ચુકાદા અને આદેશને પડકારતા, અરજદારના વિદ્વાન વકીલે એ દલીલનું પુનરાવર્તન કર્યું છે કે અરજદારની પ્રારંભિક નિમણૂક જ કાયદેસર નહોતી અને પ્રતિવાદીની સેવાને નિયમિત કરવાનો આદેશ આપવાની ટ્રિબ્યુનલ પાસે કોઈ હકુમત નહોતી. આ દલીલને ગુજરાત યુનિવર્સિટી સર્વિસ ટ્રિબ્યુનલ એક્ટ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૭ અને ૮ ની સ્પષ્ટ જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેતા નકારી કાઢવી પડે તેમ છે, જેમાં રજૂઆત કરાઈ હતી કે બરતરફી, દૂર કરવા અથવા હોદ્દો ઘટાડવાને લગતા વિવાદો ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા સ્વીકારી શકાય છે અને સેવાનું નિયમિતકરણ ટ્રિબ્યુનલની સત્તાઓના દાયરામાં નહોતું. કલમ ૮ ની સ્પષ્ટ જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેતા આ દલીલને નકારી કાઢવી પડે તેમ છે, જે હેઠળ યુનિવર્સિટી અને યુનિવર્સિટીના કોઈપણ કર્મચારી વચ્ચેનો કોઈપણ વિવાદ જે આવા કર્મચારીની સેવાની શરતો સાથે જોડાયેલો હોય, તેને વિવાદના નિર્ણય માટે અરજી કરીને ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ લઈ જઈ શકાય છે. અધિનિયમની કલમ ૭ ની જોગવાઈઓ પણ સ્પષ્ટપણે જણાવે છે કે ટ્રિબ્યુનલ પાસે કલમ ૮ માં ઉલ્લેખિત વિવાદોને સ્વીકારવાની અને તેનો નિર્ણય કરવાની હકુમત રહેશે. તેથી, આ દલીલમાં કોઈ તથ્ય નથી કે યુનિવર્સિટીના કર્મચારીની સેવાની નિયમિતતા અંગેના વિવાદનો નિર્ણય કરવાની ટ્રિબ્યુનલ પાસે કોઈ હકુમત નહોતી.

[૩] પ્રતિવાદીની અરજદાર દ્વારા કાયદેસર રીતે નિમણૂક કરવામાં આવી નહોતી તેવી અન્ય દલીલના સંબંધમાં, યુનિવર્સિટીના રજિસ્ટ્રારના સોગંદનામાના આધારે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલ એક સ્પષ્ટ તારણ છે કે પ્રતિવાદી

૦૪/૦૭/૧૯૮૮ થી હેલ્પરનો હોદ્દો ધરાવતો હતો અને તારીખ ૨૪/૦૫/૧૯૯૪ ના ઠરાવના આધારે પ્રતિવાદી સરકાર દ્વારા યોગ્ય રીતે મંજૂર કરાયેલા અન્ય હોદ્દા ધરાવતી અન્ય વ્યક્તિઓની સમકક્ષ તેના લાભો મેળવવા માટે હકદાર હતો. કોઈપણ કિસ્સામાં, અરજદાર વતી દાખલ કરાયેલા ઈનચાર્જ રજિસ્ટ્રારના સોગંદનામામાં સ્પષ્ટ શરતોમાં જણાવાયું હતું કે, પ્રતિવાદીને તે લાભો પહેલેથી જ આપવામાં આવ્યા હતા જે નિયમિત કર્મચારીઓને ઉપલબ્ધ હતા જેમાં ઈન્કીમેન્ટ (પગાર વધારો), રજા, ગણવેશ વગેરેનો સમાવેશ થાય છે. આમ, ટૂંકમાં, પ્રતિવાદી વર્ષ ૧૯૮૮ થી એક હોદ્દા પર સેવા આપી રહ્યો હતો એટલું જ નહીં પરંતુ તે હોદ્દો તારીખ ૨૪/૦૫/૧૯૯૪ ના ઠરાવની શરતોમાં સરકારના સભાન નિર્ણય દ્વારા ઔપચારિક રીતે નિયમિત કરવામાં આવ્યો હતો. પ્રતિવાદીએ આક્ષેપિત ચુકાદા પહેલાં ત્યારબાદ વધુ ૧૦ વર્ષ સુધી કામ કર્યું હતું.

[૪] વિદ્વાન વકીલ શ્રી ઠાકરે સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કલાર્ટિક અને અન્ય વિરુદ્ધ ઉમાદેવી અને અન્ય, ૨૦૦૬ ૪ જે.ટી. ૪૨૦ માં સર્વોચ્ચ અદાલતની બંધારણીય બેન્ચના તાજેતરના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો અને દલીલ કરી હતી કે પ્રતિવાદીની પ્રારંભિક નિમણૂકમાં ગેરકાયદેસરતાને ધ્યાનમાં લેતા અરજદારની સેવા નિયમિત કરી શકાય નહીં. જો કે, પ્રતિવાદીને ૧૮ વર્ષ પહેલાં નિમણૂક કરવામાં અરજદારની કાર્યવાહી અને નિયમિત ધોરણે ખાલી જગ્યા પર અરજદાર હેઠળ તેની સતત સેવા, તે સંબંધમાં કોઈ સામગ્રીની ગેરહાજરીમાં ગેરકાયદેસરતાની ધારણાને સમર્થન આપી શકતી નથી. તેનાથી વિપરીત,

આક્ષેપિત ચુકાદામાં ચર્ચા કર્યા મુજબ, પ્રતિવાદીની આ નિમણૂક અને સેવાને, વધુમાં વધુ, અનિયમિત કહી શકાય જે કિસ્સામાં, તે ઉમાદેવીના કેસમાં ફકરા ૪૪ માં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા કરવામાં આવેલા અવલોકનો દ્વારા આવરી લેવામાં આવશે. વિદ્વાન વકીલે આ અદાલતની અમેરેલી મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન વિરુદ્ધ ગુજરાત પ્રદેશ મ્યુનિસિપલ એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન, ૨૦૦૪ ૩ જી.એલ.આર. ૧૮૪૧ ના ફૂલ બેન્ચના નિર્ણય પર પણ આધાર રાખ્યો હતો.”

૨૪. આમ, સુશ્રી દવાવાલા દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલા ઉપર ઉલ્લેખિત પાંચ ચુકાદાઓમાંથી, માત્ર વીર નર્મદ સાઉથ ગુજરાત યુનિવર્સિટી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં જ એવો અભિપ્રાય લેવાયો છે કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની જોગવાઈઓના ભંગ અંગે યુનિવર્સિટી અને તેના કર્મચારી વચ્ચેના વિવાદનો નિર્ણય કરવાની વિશિષ્ટ હકુમત યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલ પાસે છે. જ્યાં સુધી ડિવિઝન બેન્ચના નિર્ણય સહિત આ અદાલતના અન્ય નિર્ણયોનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી તે કેસોમાં આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ ના અર્થમાં ઔદ્યોગિક વિવાદના ન્યાયનિર્ણય માટે યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલની હકુમત અંગે કોઈ સીધો મુદ્દો સંકળાયેલો નહોતો.

૨૫. શ્રી શેલતના જણાવ્યા અનુસાર, વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા આપવામાં આવેલો વીર નર્મદ સાઉથ ગુજરાત યુનિવર્સિટી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આ અદાલતનો ચુકાદા પેપર-ઈનક્વિરિયમ છે કારણ કે ઉક્ત કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નીચેના નિર્ણયો ધ્યાને લેવામાં આવ્યા નથી.

(૧) ધુલાભાઈ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ એમ.પી., એ.આઈ.આર. ૧૯૬૯ એસ.સી.

૭૮;

(૨) પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ કમલાકર શાંતારામ વાડકે,  
૧૯૭૬ (૧) એસ.સી.સી. ૪૯૬

(૩) રાજસ્થાન એસ.આર.ટી.સી. વિરુદ્ધ કૃષ્ણા કાંત અને અન્ય,  
એ.આઈ.આર. ૧૯૯૫ એસ.સી. ૧૭૧૫;

૨૬. શ્રી શેલતની રજૂઆતનો સારાંશ એ છે કે ઔદ્યોગિક વિવાદોના ઉકેલમાં અથવા આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ હેઠળના અધિકારોના અમલીકરણ અને જવાબદારીઓના પાલન માટે, અસરગ્રસ્ત પક્ષકાર માટે ઉપલબ્ધ એકમાત્ર ઉપાય આઈ.ડી. એક્ટની જોગવાઈઓનો આશરો લેવાનો છે. તેને અલગ રીતે કહીએ તો, અસરગ્રસ્ત કર્મચારીએ કાં તો ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ અથવા આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ અથવા સંબંધિત કાયદા હેઠળ સ્થાપિત અને રચાયેલી લેબર કોર્ટનો સંપર્ક કરવો પડશે. તે દીવાની અદાલત અથવા અન્ય કોઈ ફોરમ/સત્તાધિકારીની હકુમતનો આશરો લઈ શકતો નથી જેમાં અન્ય કોઈ કાયદા હેઠળ રચાયેલી અથવા સ્થાપિત યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલનો સમાવેશ થાય છે.

૨૭. કારણ કે વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ શ્રી શેલતે કાયદાનો એક સ્પષ્ટ પ્રશ્ન ઉઠાવ્યો છે અને આ અદાલત પાસે એવું ઠરાવવા માંગે છે કે વીર નર્મદ સાઉથ

ગુજરાત યુનિવર્સિટી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આ અદાલતનો નિર્ણય પેપર-ઈનક્યુરિયમ છે, તેથી મારે આ મુદ્દાની ખૂબ જ બારીકાઈથી અને વિગતવાર તપાસ કરવી જોઈએ.

૨૮. કામદારોના અધિકારો સાથે સંબંધિત મુખ્ય અધિનિયમ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની જોગવાઈઓ દ્વારા સંચાલિત થાય છે. અધિનિયમનું આમુખ નીચે મુજબ વાંચે છે:-

*"જ્યારે ઔદ્યોગિક વિવાદોની તપાસ અને સમાધાન માટે અને તેમાં હવે પછી દેખાતા અન્ય કેટલાક હેતુઓ માટે જોગવાઈ કરવી યોગ્ય છે"*

કલમ ૨(કે) ઔદ્યોગિક વિવાદને વ્યાખ્યાયિત કરે છે જેનો અર્થ નિયોક્તાઓ અને નિયોક્તાઓ વચ્ચે, અથવા નિયોક્તાઓ અને કામદારો વચ્ચે, અથવા કામદારો અને કામદારો વચ્ચેનો કોઈ પણ વિવાદ કે મતભેદ થાય છે, જે કોઈપણ વ્યક્તિની રોજગારી અથવા બિન-રોજગારી અથવા રોજગારીની શરતો અથવા શ્રમની સ્થિતિ સાથે જોડાયેલો હોય. "કામદાર" ની વ્યાખ્યા પણ અહીં થોડું મહત્વ ધરાવે છે જેને કલમ ૨(એસ) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવી છે, જેનો અર્થ એ થાય છે કે ભાડા અથવા પુરસ્કાર માટે કોઈ પણ મેન્યુઅલ (શારીરિક), અકુશળ, કુશળ, તકનીકી, ઓપરેશનલ, કારકુની અથવા સુપરવાઈઝરી કામ કરવા માટે કોઈપણ ઉદ્યોગમાં કાર્યરત કોઈ પણ વ્યક્તિ (એપ્રિલન્ટિસ સહિત), ભલે રોજગારીની શરતો સ્પષ્ટ કે ગર્ભિત હોય, અને ઔદ્યોગિક વિવાદના સંબંધમાં આ અધિનિયમ હેઠળની કોઈ પણ

કાર્યવાહીના હેતુઓ માટે, એવી કોઈ પણ વ્યક્તિનો સમાવેશ થાય છે જેને તે વિવાદના સંબંધમાં અથવા તેના પરિણામે બરતરફ કરવામાં આવી હોય, ડિસ્ચાર્જ કરવામાં આવી હોય કે છટકા કરવામાં આવી હોય, અથવા જેની બરતરફી, ડિસ્ચાર્જ કે છટકાના કારણે તે વિવાદ ઉભો થયો હોય, પરંતુ તેમાં સંરક્ષણ સેવાઓ, પોલીસ સેવાઓ અથવા મેનેજરીયલ કે વહીવટી ક્ષમતામાં અથવા સુપરવાઈઝરી ક્ષમતામાં દર મહિને રૂ. ૧૦,૦૦૦/- થી વધુ વેતન મેળવતી વ્યક્તિઓ જેવી વ્યક્તિઓનો સમાવેશ થતો નથી.

૨૯. અન્ય એક જોગવાઈ જે સુસંગત હોઈ શકે છે તે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨(એ) છે. આ સુધારો ૧૯૬૫ ના અધિનિયમ ૩૫ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો જેના હેઠળ વ્યક્તિગત કામદારની બરતરફીને પણ ઔદ્યોગિક વિવાદ ગણવામાં આવશે. કલમ ૨(એ) નીચે મુજબ વાંચે છે:

વ્યક્તિગત કામદારની બરતરફી વગેરેને ઔદ્યોગિક વિવાદ ગણવામાં આવશે. --જ્યાં કોઈ નિયોક્તા વ્યક્તિગત કામદારને ડિસ્ચાર્જ કરે છે, બરતરફ કરે છે, છટકા કરે છે અથવા અન્યથા તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરે છે, ત્યારે તે કામદાર અને તેના નિયોક્તા વચ્ચેનો આવી ડિસ્ચાર્જ, બરતરફી, છટકા કે સમાપ્તિ સાથે જોડાયેલો અથવા તેમાંથી ઉદ્ભવતો કોઈ પણ વિવાદ કે મતભેદ ઔદ્યોગિક વિવાદ ગણવામાં આવશે, ભલે અન્ય કોઈ કામદાર કે કામદારોનું કોઈ યુનિયન તે વિવાદમાં પક્ષકાર ન હોય".

૩૦. લેબર કોર્ટ અને ટ્રિબ્યુનલોની રચના અધિનિયમની કલમ ૭, ૭(એ) થી ૭(સી) હેઠળ કરવામાં આવે છે. અધિનિયમ હેઠળ રચાયેલા સત્તાધિકારીઓની પ્રક્રિયા, સત્તાઓ અને ફરજો અધિનિયમની કલમ ૧૧ અને ૧૧(એ) દ્વારા સંભાળવામાં આવે છે. લેબર કોર્ટ અને ટ્રિબ્યુનલોની ફરજો અધિનિયમની કલમ ૧૫ હેઠળ નિર્ધારિત છે. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ હેઠળ અદાલતો જે રીતે કાર્ય કરે છે તેની સાથે આપણને સંબંધ નથી.

૩૧. આ સંદર્ભમાં, હું સૌપ્રથમ સી.પી.સી. (દીવાની કાર્યરીતિ સંહિતા) ની કલમ ૯ નો ઉલ્લેખ કરું જે કહે છે કે અદાલતો તમામ દાવાઓ ચલાવશે સિવાય કે તેમની ઓળખ કાં તો સ્પષ્ટ કે ગર્ભિત રીતે બાધિત હોય. ઔદ્યોગિક બાબતોમાં દીવાની અદાલત પાસે બિલકુલ હકુમત છે કે કેમ તે અંગે એક વ્યાપક પાસું છે. આ પાસામાં સીમાચિહ્નરૂપ ચુકાદો સર્વોચ્ચ અદાલતનો છે જે "૧૯૭૬ (૧) એલ.એલ.એન. પાનું ૧ = એ.આઈ.આર. ૧૯૭૫ એસ.સી. ૨૨૩૮ (પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સ લિમિટેડ –વિરુદ્ધ– કમલાકર શાંતારામ વાડકે)" માં અહેવાલ થયેલ છે. ઉક્ત ચુકાદામાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ઔદ્યોગિક વિવાદના સંબંધમાં દીવાની અદાલતની હકુમતને લાગુ પડતા સિદ્ધાંતો નક્કી કર્યા છે. આ એવા અસંખ્ય મુદ્દાઓમાંથી એક છે જે દીવાની અદાલતમાં હંમેશા ઉભા થતા હતા. આ મુદ્દો ઔદ્યોગિક વિવાદ વિશે છે. સરળ શબ્દોમાં કહીએ તો, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ ઔદ્યોગિક વિવાદ એ નિયોક્તા અને કર્મચારી વચ્ચે તેમની કામ કરવાની શરતોના સંબંધમાં વિવાદ કે

અભિપ્રાયનો તફાવત છે. તેથી, આવા ઔદ્યોગિક વિવાદના સંબંધમાં, જ્યારે કોઈ સંઘર્ષ ઉભો થાય છે, ત્યારે દીવાની અદાલત આવી બાબતોમાં ક્યાં સુધી દખલ કરી શકે છે તે પ્રશ્ન છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે ચાર વ્યાપક સિદ્ધાંતો નક્કી કર્યા છે.

"(૧) જો વિવાદ ઔદ્યોગિક વિવાદ ન હોય, ન તો તે અધિનિયમ હેઠળના અન્ય કોઈ અધિકારના અમલીકરણને લગતો હોય, તો તેનો ઉપાય માત્ર દીવાની અદાલતમાં જ રહેલો છે;

(૨) જો વિવાદ સામાન્ય અથવા કોમન લો હેઠળના અધિકાર અથવા જવાબદારીમાંથી ઉદ્ભવતો ઔદ્યોગિક વિવાદ હોય અને અધિનિયમ હેઠળ ન હોય, તો દીવાની અદાલતની હકુમત વૈકલ્પિક છે, જે સંબંધિત દાવેદારની પસંદગી પર છોડે છે કે તેણે કોઈ ચોક્કસ ઉપાયમાં જે રાહત મળવા પાત્ર હોય તેના માટે પોતાનો ઉપાય પસંદ કરવો;

(૩) જો ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ નિર્મિત અધિકાર અથવા જવાબદારીના અમલીકરણને લગતો હોય, તો દાવેદાર માટે ઉપલબ્ધ એકમાત્ર ઉપાય અધિનિયમ હેઠળ ન્યાયનિર્ણય મેળવવાનો છે;

(૪) જો જે અધિકારનો અમલ કરાવવા માંગવામાં આવે છે તે અધિનિયમ હેઠળ નિર્મિત અધિકાર હોય જેમ કે પ્રકરણ-૫-એ, તો તેના અમલીકરણ

માટેનો ઉપાય કાં તો કલમ ૩૩-સી છે અથવા પ્રસંગોપાત ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉભો કરવાનો છે."

૩૨. દાખલા તરીકે, જો કોઈ મૂત કર્મચારીના વારસદાર અથવા અન્ય કોઈ વ્યક્તિ મૂત કર્મચારીને ચૂકવવાપાત્ર અંતિમ લાભો ના સંબંધમાં હરીફ દાવો કરે છે, તો જોકે આ મુદ્દો નિયોક્તા (નિયોક્તા) સામે સંબંધિત કર્મચારીને સ્પર્શે છે, તેમ છતાં, વિવાદનો મુખ્ય મુદ્દો ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ ઉદ્ભવતો નથી. આવા કિસ્સાઓમાં, ઉપાય સિવિલ દાવો કરીને મેળવી શકાશે અને દિવાની અદાલત પાસે તે મુદ્દા નિકાલ કરવાની પૂરતી હકુમત રહેશે.

૩૩. તેવી જ રીતે એવા કિસ્સાઓ હોઈ શકે છે, જ્યાં મુદ્દો સામાન્ય કાયદા અથવા કોમન લો હેઠળ અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળના અધિકાર અથવા જવાબદારીમાંથી ઉદ્ભવતા ઔદ્યોગિક વિવાદની શ્રેણીમાં આવી શકે છે. દાખલા તરીકે, કોઈ વ્યક્તિ સામાન્ય કાયદા અથવા અન્ય કોઈ કોમન લો ની જોગવાઈઓ હેઠળ આવરી લેવાયેલ એલ.આઈ.સી. દ્વારા ચૂકવવાપાત્ર રકમ અંગે વિવાદ ઉઠાવી શકે છે, તેમ છતાં, આ મુદ્દો હજી પણ કોઈ ત્રિપક્ષીય કરારના આધારે કર્મચારી, વીમા કંપની અને નિયોક્તા સાથે સંબંધિત હોઈ શકે છે. આવી પરિસ્થિતિમાં, દિવાની અદાલતની હકુમત વૈકલ્પિક હોઈ શકે છે. કારણ કે, કર્મચારી તેની ફરિયાદોના નિવારણ માટે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ હેઠળ કાયદેસર રીતે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવી શકે છે અથવા તે દિવાની અદાલતની ઉપાયનો આશરો લઈ શકે છે.

૩૪. બીજી બાજુ, જો મુદ્દો સંપૂર્ણપણે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમના દાયરામાં આવતો હોય, જે તે અધિનિયમ હેઠળ અમલવારી યોગ્ય હોય, તો ઉપાય માત્ર ઉક્ત અધિનિયમ હેઠળ જ રહેશે અને દિવાની અદાલતની હકુમત સંપૂર્ણપણે બાકાત થઈ જશે. ઉદાહરણ તરીકે, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ, હડતાલ અથવા તાળાબંધી અથવા છટાણીની ચથાર્થતા માત્ર ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલ તંત્ર દ્વારા જ નક્કી કરી શકાય છે. ઉક્ત વ્યવસ્થાને ધ્યાનમાં લેતા, દિવાની અદાલતની હકુમત સંપૂર્ણપણે છીનવી લેવામાં આવી છે. પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સ ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદા અંગે પાછળથી રાજસ્થાન રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશનના કેસમાં વધુ વિગતવાર ચર્ચા કરવામાં આવી છે, જે "૧૯૯૫ (૨) એલએલજે ૭૨૮ : (૧૯૯૫) ૫ એસસીસી ૭૫ (ધી રાજસ્થાન સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન એન્ડ અનધર, વગેરે વિરુદ્ધ કિષ્નાકાંત, વગેરે)" તરીકે રીપોર્ટ થયેલ છે. આ માટે ફકરા ૨૨, ૨૩, ૨૫ અને ૨૬ નો સંદર્ભ લઈ શકાય છે. ઉપરોક્ત ફકરાઓ વાંચવાથી ઔદ્યોગિક બાબતોના સંબંધમાં દિવાની અદાલત કઈ હદ સુધી અને કેવા કિસ્સાઓમાં તેની હકુમતનો ઉપયોગ કરી શકે છે તે અંગેનું સ્પષ્ટ ચિત્ર મળે છે. ફકરા-૨૫ માં કરવામાં આવેલ અવલોકનો પ્રસ્તુત છે;

"૨૫.....આ વિધાનને એમ ન સમજી શકાય કે દિવાની અદાલત દ્વારા ક્યારેય કોઈ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધ્યાને લઈ શકાય નહીં અથવા તેના પર નિર્ણય આપી શકાય નહીં. આવી સમજણ માત્ર સિદ્ધાંત નંબર-૨ માં

કાયદાના વિધાનને સંપૂર્ણપણે અર્થહીન બનાવશે એટલું જ નહીં પરંતુ આ વિષય પરના સુપ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતોથી પ્રતિકૂળ પણ જશે.....તેથી કામદારોના હિતમાં હંમેશાં એ જ રહે છે કે તેમને સંબંધિત વિવાદોનો નિર્ણય અધિનિયમ દ્વારા રચાયેલા મંચો માં થાય અને સિવિલ કોર્ટમાં નહીં. કામદારોને સંબંધિત કાયદાઓની વિશાળ શ્રેણી પાછળ રહેલી આખી કાયદાકીય નીતિ આ જ છે. આ કાયદાકીય નીતિ અને આશયને અદાલતોએ આ કાયદાઓ અને તેમની હેઠળ ઉદ્ભવતા વિવાદોનું અર્થઘટન કરતી વખતે અનિવાર્યપણે ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ".

૩૫. આખરે સર્વોચ્ચ અદાલતે ફક્ત ૩૨ માં સિદ્ધાંતોનો સારાંશ આપ્યો છે. આ ચુકાદામાં સાત સિદ્ધાંતો વિકસાવવામાં આવ્યા છે. ફક્ત ૩૪ માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે એમ પણ જણાવ્યું છે કે તેમાં જાહેર કરાયેલા સિદ્ધાંતો તમામ બાકી બાબતોને અને હવે પછી દાખલ કરવામાં આવનારા દાવાઓ અને કાર્યવાહીઓને પણ લાગુ પડશે. વિકસાવવામાં આવેલા સાત સિદ્ધાંતો નીચે મુજબ છે: "

"(૧) જ્યાં વિવાદ કરારના સામાન્ય કાયદામાંથી ઉદ્ભવે છે, એટલે કે જ્યાં કરારના સામાન્ય કાયદાના આધારે દાદ માંગવામાં આવી હોય, ત્યાં સિવિલ કોર્ટમાં દાખલ કરાયેલો દાવો ચલાવવા પાત્ર નથી તેમ કહી શકાય નહીં, ભલે આવો વિવાદ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(k) અથવા કલમ ૨એ ના અર્થમાં "ઔદ્યોગિક વિવાદ" પણ બનતો હોય.

(૨) જોકે, જ્યાં વિવાદમાં ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ દ્વારા બનાવવામાં આવેલા કોઈપણ અધિકારો અથવા જવાબદારીઓની માન્યતા, પાલન અથવા અમલીકરણનો સમાવેશ થતો હોય, ત્યાં એકમાત્ર ઉપાય ઉક્ત અધિનિયમ દ્વારા રચાયેલા મંચોનો સંપર્ક કરવાનો છે.

(૩) તેવી જ રીતે, જ્યાં વિવાદમાં ઈન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) એક્ટ, ૧૯૪૬ – જેને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમના “ભગિની કાયદા” કહી શકાય -- જેવા કાયદાઓ દ્વારા બનાવવામાં આવેલા અધિકારો અને જવાબદારીઓની માન્યતા, પાલન અથવા અમલીકરણનો સમાવેશ થતો હોય અને જે આવા વિવાદોના ઉકેલ માટે કોઈ મંચ પ્રદાન કરતા નથી, ત્યાં એકમાત્ર ઉપાય ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ દ્વારા રચાયેલા મંચોનો સંપર્ક કરવાનો રહેશે, શરત એ છે કે તેઓ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨(કે) અને કલમ ૨એ ના અર્થમાં ઔદ્યોગિક વિવાદો બનતા હોય અથવા જ્યાં આવો કાયદો એવું કહે છે કે આવા વિવાદને કાં તો ઔદ્યોગિક વિવાદ તરીકે ગણવામાં આવશે અથવા એમ કહે છે કે તેનો નિર્ણય ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ દ્વારા રચાયેલા કોઈપણ મંચ દ્વારા કરવામાં આવશે. અન્યથા, દિવાની અદાલતની આશરો ખુલ્લો છે.

(૪) એ કહેવું યોગ્ય નથી કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવેલા ઉપાયો સમાન રીતે અસરકારક નથી કારણ કે મંચ સુધી પહોંચ યોગ્ય સરકાર દ્વારા રેફરન્સ (સંદર્ભ) મોકલવા પર નિર્ભર છે. સરકારને સોંપવામાં આવેલી રેફરન્સ મોકલવાની સત્તાનો ઉપયોગ કાયદાના હેતુને સાર્થક કરવા માટે કરવાનો છે અને તેથી તે માર્ગદર્શન વગરની નથી. સામાન્ય નિયમ રેફરન્સ મોકલવાનો છે, સિવાય કે, પ્રત્યક્ષ જોતાં જ ઉઠાવવામાં આવેલો વિવાદ સંપૂર્ણપણે શુદ્ધક હોય. સોંપવામાં આવેલી સત્તા એ રેફરન્સ મોકલવાની સત્તા છે અને નિર્ણય કરવાની સત્તા નથી, જોકે સરકાર એ તપાસવા માટે હકદાર હોઈ શકે છે કે વિવાદ પ્રત્યક્ષ જોતાં જ શુદ્ધક છે કે નહીં, જે નિર્ણયને પાત્ર નથી.

(૫) ઉપરોક્ત કાયદાની નીતિને અનુરૂપ, અમે સંસદ અને રાજ્ય વિધાનસભાઓને ભલામણ કરીએ છીએ કે તેઓ એવી જોગવાઈ કરે જેથી કામદાર ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨-એ હેઠળ આવરી લેવાયેલા ઔદ્યોગિક વિવાદોના કિસ્સામાં લેબર કોર્ટ/ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલનો સીધો સંપર્ક કરી શકે -- એટલે કે સરકાર દ્વારા રેફરન્સની જરૂરિયાત વિના. આનાથી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવેલા ઉપાયોની અસરકારકતા અંગેની આશંકાઓને દૂર કરવામાં ઘણી મદદ મળશે.

(૬) ઈન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) એક્ટ, ૧૯૪૬ હેઠળ અને તે મુજબ ઘડવામાં આવેલા પ્રમાણિત સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ એ સેવાની વૈધાનિક રીતે લાદવામાં આવેલી શરતો છે અને તે એમ્પ્લોયર્સ અને કર્મચારીઓ બંને પર બંધનકર્તા છે, ભલે તેઓ “વૈધાનિક જોગવાઈઓ” સમાન ન હોય. આ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સનું કોઈપણ ઉલ્લંઘન કર્મચારીને કાં તો ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ દ્વારા રચાયેલા મંચો સમક્ષ અથવા સિવિલ કોર્ટમાં, જ્યાં અહીં દર્શાવેલા સિદ્ધાંતો અનુસાર દિવાની અદાલતની આશરો ખુલ્લો હોય ત્યાં, યોગ્ય દાદ મેળવવા માટે હકદાર બનાવે છે.

(૭) ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ અને તેના ભગિની કાયદાઓમાંથી ઉભરી આવતી કાયદાની નીતિ કામદારોને વૈકલ્પિક વિવાદ નિવારણ પદ્ધતિ પૂરી પાડવાની છે, એક એવી પદ્ધતિ જે ઝડપી, સસ્તી, અનૌપચારિક અને પ્રક્રિયાગત કાયદાઓની ભરમાર તથા દિવાની અદાલતની લાગુ પડતી અપીલો પર અપીલો અને રીવીઝનોથી મુક્ત હોય. વાસ્તવમાં, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળની અદાલતો અને ટ્રિબ્યુનલોની સત્તાઓ એ અર્થમાં ઘણી વધુ વ્યાપક છે કે તેઓ ઔદ્યોગિક વિવાદનો અંત લાવવા માટે પરિસ્થિતિ સંજોગો અનુસાર જે યોગ્ય લાગે તેવી દાદ આપી શકે છે.”

૩૬. ત્યારબાદ, રાજસ્થાન એસઆરટીસી વિરુદ્ધ ઝાકીર હુસૈન, જે (૨૦૦૫) ૭ એસસીસી ૪૪૭ તરીકે રીપોર્ટ થયેલ છે, તેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતની બે

ન્યાયાધીશોની બેન્ચે પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સના ચુકાદા (ઉપર ટાંકેલ) અને (૧૯૯૫) ૫ એસસીસી ૭૫ માં રીપોર્ટ થયેલ રાજસ્થાન એસઆરટીસી ના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો હતો. પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સ કેસમાં નિર્ધારિત ચાર સિદ્ધાંતો અને ત્યારબાદ રાજસ્થાન એસઆરટીસી કેસમાં વિસ્તૃત કરાયેલા સાત સિદ્ધાંતોનો વિગતવાર સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો અને માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે એ સુવિદિત સિદ્ધાંત પર પ્રકાશ પાડ્યો હતો કે જ્યાં કોઈ અધિનિયમ દ્વારા કોઈ જવાબદારી ઊભી કરવામાં આવે અને તે હેતુને ચોક્કસ પદ્ધતિથી અમલમાં મૂકવામાં આવે, તો તે હેતુ અન્ય કોઈ પદ્ધતિથી અમલમાં મૂકી શકાય નહીં. ઉક્ત ચુકાદામાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત એક કંડક્ટરના કેસની સુનાવણી કરી રહી હતી જે ૦૨ વર્ષના સમયગાળા માટે પ્રોબેશન પર દૈનિક વેતન પર હતો અને જેની સેવા અસંતોષકારક કામગીરીના આધારે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. સેવાની સમાપ્તિના આદેશને એવા જાહેરનામા ના દાવા દ્વારા પડકારવામાં આવ્યો હતો કે સમાપ્તિનો આદેશ ગેરકાયદેસર છે, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો ની વિરુદ્ધ છે અને તેથી તેને રદ કરવા પાત્ર છે. એવી પણ માંગણી કરવામાં આવી હતી કે કર્મચારી કોઈપણ બ્રેક વિના સેવામાં સાતત્ય મેળવવા માટે હકદાર છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે આખરે ઠરાવ્યું કે કર્મચારીએ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ તેના ઉપાયો મેળવવા જોઈતા હતા અને દિવાની અદાલતની હકુમતનો આશરો લઈ શકાયો ન હોત.

૩૭. ત્યારબાદ, રાજસ્થાન એસઆરટીસી વિરુદ્ધ મોહર સિંહ, જે (૨૦૦૮) ૫ એસસીસી ૫૪૨ તરીકે રીપોર્ટ થયેલ છે, તે નિર્ણયમાં સર્વોચ્ચ અદાલતની બે ન્યાયાધીશોની બેન્ચે બરતરફી ના કેસની સુનાવણી કરી હતી. કર્મચારીએ બરતરફીના આદેશને રદ કરવા માટે દિવાની અદાલતની સંપર્ક કર્યો હતો. ટ્રાયલ કોર્ટે દાવો મંજૂર કર્યો હતો. વિજ્ઞાન એડિશનલ ડિસ્ટ્રિક્ટ એન્ડ સેશન્સ જજ દ્વારા પ્રથમ અપીલ પણ ફગાવી દેવામાં આવી હતી. હાઈકોર્ટે પણ બીજી અપીલ એવું ઠરાવીને ફગાવી દીધી હતી કે તેમાં કાયદાનો કોઈ મહત્વનો પ્રશ્ન સામેલ નથી.

૩૮. મોહર સિંહના (ઉપર ટાંકેલ) વર્તમાન કેસમાં, પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સ ચુકાદા અને રાજસ્થાન એસઆરટીસી ના (૧૯૯૫) ૫ એસસીસી ૭૫ તેમજ (૨૦૦૫) ૭ એસસીસી ૪૪૭ માં રીપોર્ટ થયેલા અગાઉના બે નિર્ણયોનો સંદર્ભ આપ્યા પછી પણ, સર્વોચ્ચ અદાલતે તેની સમક્ષના પડકારાયેલા ચુકાદામાં હસ્તક્ષેપ કરવાનો ઇનકાર કર્યો હતો. આ વખતે સર્વોચ્ચ અદાલતે ફક્ત ૧૫, ૧૯ અને ૨૯ માં નીચે મુજબ જણાવીને કર્મચારીના ઉપાયો મેળવવા માટે દિવાની અદાલત દ્વારા તેના અધિકારનો ઉપયોગ કરવાની તરફેણ કરી હતી:

“૧૫. સર્વિસ બાબતોમાં દિવાની અદાલતની મર્યાદિત હકુમત હોઈ શકે છે પરંતુ એમ કહી શકાય નહીં કે તેને દાવો સ્વીકારવાની બિલકુલ હકુમત નથી. તે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી માં પસાર કરાયેલા આદેશ અથવા લાદવામાં આવેલી સજાની માત્રા પર અપીલ સાંભળવા માટે હકદાર ન હોઈ શકે. સ્પેસિફિક રિલીફ એક્ટ, ૧૯૬૩ ની કલમ ૧૪(૧)(બી) ને

ધ્યાનમાં રાખીને તે આપેલા કિસ્સામાં સેવામાં પુનઃસ્થાપન નો આદેશ ન આપી શકે, પરંતુ, આ એક સુપ્રસ્થાપિત કાયદો છે કે જ્યાં વાદી દ્વારા કોમન લો ના સંદર્ભમાં અથવા કોઈ કાયદા હેઠળ એવા કાયદા સિવાય અધિકારનો દાવો કરવામાં આવે કે જેણે પ્રથમ વખત નવો અધિકાર બનાવ્યો હોય અને જ્યારે ઉક્ત અધિકારના અમલીકરણ માટે મંચ પણ બનાવવામાં આવ્યો હોય, ત્યારે દિવાની અદાલત પાસે એવો દાવો સ્વીકારવાની હકુમત પણ રહેશે જ્યાં વાદી ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ હેઠળ દર્શાવ્યા મુજબના મૂળભૂત અધિકારના લાભ અથવા કાયદાની ફરજિયાત જોગવાઈઓ અથવા સેવાની શરતો અને નિયમોને સંચાલિત કરતા વૈધાનિક નિયમોનો દાવો કરે છે.

૧૯. આપણે એવા અધિકાર વચ્ચેનો તફાવત પણ નોંધવો જોઈએ જે કોઈ કાયદા હેઠળ પ્રથમ વખત એમ્પ્લોયરને આપવામાં આવ્યો હોય અને ઉપાયની જોગવાઈ પણ કરતો હોય, અને જે કોમન લો ના અધિકાર હેઠળના કેસો નક્કી કરવા માટે બનાવવામાં આવ્યો હોય. માત્ર અગાઉના કિસ્સામાં જ, દિવાની અદાલતની હકુમત જરૂરી ગર્ભિતાર્થ દ્વારા વર્જિત ગણી શકાય.

૨૯. અત્રે અગાઉ ઉલ્લેખિત નિર્ણયો સ્પષ્ટપણે એક એવો તફાવત દર્શાવે છે જેને નજરઅંદાજ કરી શકાય નહીં. જો ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ કે તેના ભગિની કાયદાઓ હેઠળ અધિકારનો દાવો કરવામાં આવે તો દિવાની

અદાલતની હકુમત વર્જિત રહેશે, પરંતુ જો આવો કોઈ અધિકાર માંગવામાં ન આવ્યો હોય, તો દિવાની અદાલત પાસે હકુમત રહેશે.”

૩૯. આ મુદ્દા પર પાછળથી રાજસ્થાન એસઆરટીસી વિરુદ્ધ બાલ મુકુંદ બૈરવા, જે (૨૦૦૯) ૪ એસસીસી ૨૯૯ તરીકે રીપોર્ટ થયેલ છે, તેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતની ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેન્ચ દ્વારા વધુ વિગતવાર ચર્ચા કરવામાં આવી હતી. રાજસ્થાન એસઆરટીસી ના (૧૯૯૫) ૫ એસસીસી ૭૫, (૨૦૦૫) ૭ એસસીસી ૪૪૭ અને (૨૦૦૮) ૫ એસસીસી ૫૪૮ માં રીપોર્ટ થયેલા અગાઉના નિર્ણયોની પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સ ચુકાદામાં નિર્ધારિત સિદ્ધાંતોને મોખરે રાખીને વિગતવાર તપાસ કરવામાં આવી હતી.

૪૦. વાસ્તવમાં તે કેસ સંબંધિત મુદ્દા પર પ્રવેશતા પહેલા, સર્વોચ્ચ અદાલતે રાજસ્થાન એસઆરટીસી કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેન્ચના બે ચુકાદાઓ એટલે કે, (૧૯૯૫) ૫ એસસીસી ૭૫ અને (૨૦૦૬) ૧ એસસીસી ૫૯ વચ્ચેના કથિત વિરોધાભાસના નિવારણ માટે તારીખ ૨૨/૧૧/૨૦૦૭ ના આદેશમાં ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા તેને કરાયેલા રેફરન્સની નોંધ લીધી હતી. ઉક્ત ચુકાદામાં નોંધાયેલ કથિત વિરોધાભાસ એસઆરટીસી દ્વારા તેના કર્મચારીઓ વિરુદ્ધ પસાર કરાયેલા સેવાની સમાપ્તિના આદેશને પડકારતા દાવાઓ સ્વીકારવાની દિવાની અદાલતની હકુમતની આસપાસ કેન્દ્રિત છે.

૪૧. સર્વોચ્ચ અદાલતે (૨૦૦૯) ૪ એસસીસી ૨૯૯ ના ચુકાદામાં સિવિલ પ્રોસિજર કોડની કલમ ૯ નો સંદર્ભ આપ્યો હતો જે સિવિલ પ્રકૃતિના તમામ દાવાઓ ચલાવવાની દિવાની અદાલતની હકુમતની પુષ્ટિ કરે છે, સિવાય કે જે દાવાઓની સંજ્ઞાન સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત રીતે વર્ણિત હોય. સર્વોચ્ચ અદાલતે એક તરફ કર્મચારીઓ અને બીજી તરફ એમ્પ્લોયર્સ સંબંધિત વિવાદોના ઉકેલ માટે નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અંગે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની યોજનાની પણ નોંધ લીધી હતી. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા લેવાયેલો અભિપ્રાય ફક્ત ૨૦ માં નીચે મુજબ છે:

“૨૦. અમારી સમક્ષ, જોકે, અપીલકર્તા – કોર્પોરેશન દ્વારા અધિનિયમની કલમ ૪૫ હેઠળ ઘડવામાં આવેલા વૈધાનિક નિયમનો મૂકવામાં આવ્યા હતા. અમને એવું જણાતું નથી કે ઔદ્યોગિક કામદારોની સરખામણીએ ગેરવર્તણૂક કરવા બદલ કર્મચારી વિરુદ્ધ ખાતાકીય કાર્યવાહી ચલાવવા સંબંધિત બાબતોમાં કોઈ તફાવત કરવામાં આવ્યો હોય. પ્રશ્ન એ છે કે શું આ પ્રકારના કેસમાં જ્યાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના પાલન અંગે ઉદ્દેખિત ઉદ્વેગન કાં તો કોમન લો ના સિદ્ધાંતો પર અથવા અપીલકર્તા – કોર્પોરેશન દ્વારા ઘડવામાં આવેલા વૈધાનિક નિયમનોના સંદર્ભમાં હોય, જે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ ના સંદર્ભમાં મૂળભૂત અધિકાર છે, ત્યાં સિવિલ દાવો ચલાવવા પાત્ર રહેશે કે નહીં, આ બાબત ઉપર જણાવેલા કોઈપણ નિર્ણયોમાં ધ્યાને લેવામાં

આવી નથી. કાનૂની સિદ્ધાંતો, એટલે કે દિવાની અદાલતની હુકમત અંગેની ધારણા અને દિવાની અદાલતની પૂર્ણ હુકમત ધરાવતા કાયદાનું અર્થઘટન પણ ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યું ન હતું.”

૪૨. વધુમાં તે કયા સંજોગોમાં દિવાની અદાલતની હુકમતનો આશરો લઈ શકાય તે ઠરાવવા તરફ આગળ વધ્યું. ફરરા ૨૧, ૨૩ અને ફરરા ૨૪ ના ભાગનો ઉપયોગી સંદર્ભ લઈ શકાય છે, જે નીચે મુજબ છે:

“૨૧. નિયોક્તા અને કર્મચારી વચ્ચે ઉદ્ભવતો વિવાદ ઔદ્યોગિક વિવાદ હોઈ પણ શકે અને ન પણ હોઈ શકે. આ વિવાદ કર્મચારીના મૂળભૂત અધિકાર અથવા સંસદીય અધિનિયમ અને તેની હેઠળ ઘડવામાં આવેલા નિયમનો હેઠળના તેના અધિકાર, અને/અથવા ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ અથવા ભગિની કાયદાઓની જોગવાઈઓ હેઠળ ઉદ્ભવતા અધિકારના સંબંધમાં હોઈ શકે છે અને તે સમાન અથવા સદ્રશ અધિકારો અથવા ભિન્ન અધિકારો સંબંધિત હોઈ શકે છે, અથવા તો કોમન લો ના અધિકાર અથવા કરાર આધારિત અધિકાર પર પણ આધારિત હોઈ શકે છે. દિવાની અદાલતની હુકમત સંબંધિત પ્રશ્નને, તેથી, દિવાની અદાલતની હુકમતનો આશરો લેવા અથવા બાકાત રાખવાના હેતુ માટે કયા અધિકારો અથવા જવાબદારીઓનો અમલ કરાવવા માંગવામાં આવ્યો છે તે હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને સંબોધિત કરવો જોઈએ.

૨૩. જો કોઈ કર્મચારી તેના બંધારણીય અધિકારો અથવા વૈધાનિક નિયમન હેઠળના અધિકારનો અમલ કરાવવા ઈચ્છતો હોય, તો દિવાની અદાલત પાસે દાવો ચલાવવા માટે જરૂરી હકુમત રહેશે. જો, જોકે, તે તેના અધિકાર અને તેને અનુરૂપ જવાબદારીઓનો દાવો માત્ર ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ અથવા કથિત ભગિની કાયદાઓની જોગવાઈઓના સંદર્ભમાં જ કરે છે, તો દિવાની અદાલત પાસે કોઈ હકુમત રહેશે નહીં. બાબતના આ દષ્ટિકોણથી, અમારા સુવિચારિત અભિપ્રાય મુજબ, એ દલીલ કરવી યોગ્ય ન ગણાય કે માત્ર એટલા માટે કે સંબંધિત કર્મચારી ૧૯૪૭ ના અધિનિયમની જોગવાઈઓના અર્થમાં કામદાર પણ છે અથવા તેની સેવાની શરતો અન્યથા ૧૯૪૬ ના અધિનિયમ હેઠળ પ્રમાણિત સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર દ્વારા સંચાલિત થાય છે, તેનાથી આપોઆપ દિવાની અદાલત પાસે કોઈ હકુમત રહેશે નહીં. બાબતના આ પાસા પર તાજેતરમાં આ અદાલત દ્વારા રાજસ્થાન સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન અને અન્ય વિરુદ્ધ મોહર સિંહ [(૨૦૦૮) ૫ એસસીસી ૫૪૨] માં વિચારણા કરવામાં આવી છે. દિવાની અદાલતની હકુમત વર્જિત છે કે નહીં તે પ્રત્યેક કેસની હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને નક્કી કરવું જોઈએ. જો સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર અથવા ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની અન્ય જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘનનો આક્ષેપ કરવામાં આવે, તો દિવાની અદાલતની હકુમત વર્જિત ગણી શકાય પરંતુ જો દાવો કોમન લો ના સિદ્ધાંતો અથવા બંધારણીય

જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘન પર અથવા અન્ય આધારો પર આધારિત હોય, તો દિવાની અદાલતની હકુમત વર્જિત ગણી શકાય નહીં. જો કોઈ વિશેષ કાયદા હેઠળ કોઈ અધિકારનો દાવો કરવામાં ન આવ્યો હોય જેના સંદર્ભમાં દિવાની અદાલતની હકુમત વર્જિત હોય, તો દિવાની અદાલત પાસે હકુમત રહેશે.

૨૪..... જ્યારે દિવાની અદાલતનો દાવો ચલાવવાની હકુમત છે કે નહીં તે અંગે શંકા હોય, ત્યારે અદાલતોએ એવી ધારણા રાખવી જોઈએ કે તેની પાસે તેવી હકુમત છે.”

૪૩. ધુલાભાઈ (ઉપર ટાકેલ) ના કેસમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે જો કોઈ કાયદો વિશેષ અધિકાર અથવા જવાબદારી ઊભી કરે છે અને તેના નિર્ધારણ માટેની પ્રક્રિયા પ્રદાન કરે છે, તો પીડિત પક્ષે તે કાયદાની જોગવાઈઓની સહાય લેવી જોઈએ અને તે અન્ય કોઈ મંચની હકુમતનો આશરો લઈ શકે નહીં. ધુલાભાઈના કેસની શરત નંબર-૨ નીચે મુજબ વંચાય છે;

“જ્યાં કોર્ટની હકુમત પર સ્પષ્ટ પ્રતિબંધ હોય, ત્યાં પૂરા પાડવામાં આવેલા ઉપાયોની પર્યાપ્તતા અથવા પૂરતાપણું શોધવા માટે ચોક્કસ અધિનિયમની યોજનાની તપાસ પ્રસ્તુત હોઈ શકે છે પરંતુ દિવાની અદાલતની હકુમતને ટકાવી રાખવા માટે તે નિર્ણાયક નથી. જ્યાં કોઈ સ્પષ્ટ બહિષ્કાર ન હોય ત્યાં આશય શોધવા માટે ઉપાયો અને ચોક્કસ અધિનિયમની યોજનાની તપાસ જરૂરી બને છે અને તપાસનું પરિણામ

નિર્ણાયક હોઈ શકે છે. પાછળના કિસ્સામાં એ જોવું જરૂરી છે કે શું કાયદો કોઈ વિશેષ અધિકાર અથવા જવાબદારી ઊભી કરે છે અને તે અધિકાર અથવા જવાબદારીના નિર્ધારણ માટેની જોગવાઈ કરે છે અને વધુમાં એવું નક્કી કરે છે કે ઉક્ત અધિકાર અને જવાબદારી વિશેના તમામ પ્રશ્નો આ રીતે ગઠિત ટ્રિબ્યુનલો દ્વારા નક્કી કરવામાં આવશે, અને સામાન્ય રીતે દિવાની અદાલતની કાર્યવાહી સાથે સંકળાયેલા ઉપાયો ઉક્ત કાયદા દ્વારા વિહિત કરવામાં આવ્યા છે કે નહીં.”

૪૪. સર્વોચ્ચ અદાલતે **શ્રી વિમલ કિશોર શાહ અને અન્ય વિરુદ્ધ શ્રી જયેશ દિનેશ શાહ અને અન્ય**, ૨૦૧૬ (૮) સ્કેલ ૧૧૬ ના કેસમાં એક ખૂબ જ તાજેતરના ચુકાદામાં ધુલાભાઈ (ઉપર ટાંકેલ) ના કેસ પર વિચારણા કરી હતી. સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ જે પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થયો હતો તે એ હતો કે શું ટ્રસ્ટ ડીડ (ટ્રસ્ટ દસ્તાવેજ) માં આવેલી એક કલમ, જે ટ્રસ્ટના લાભાર્થીઓ વચ્ચે ઉદ્ભવતા વિવાદોને આર્બિટ્રેશન (મધ્યસ્થતા) દ્વારા ઉકેલવાની જોગવાઈ કરે છે, તે ૧૯૯૬ ના અધિનિયમની કલમ ૭ સાથે વાંચતા કલમ ૨(બી) અને ૨(એચ) ના અર્થમાં “આર્બિટ્રેશન કરાર” બની શકે કે નહીં અને શું ત્યાં સામાવાળાઓ દ્વારા અધિનિયમની કલમ ૧૧ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવેલી અરજી ચલાવવા પાત્ર ગણી શકાય કે નહીં. સર્વોચ્ચ અદાલતે, ધુલાભાઈના કેસમાં સમજાવેલા સિદ્ધાંત પર આધાર રાખીને એવો અભિપ્રાય લીધો હતો કે જ્યારે ટ્રસ્ટ એક્ટ વિશિષ્ટ રીતે ટ્રસ્ટ, ટ્રસ્ટીઓ અને લાભાર્થીઓ સાથે સંબંધિત

બાબતો દર્શાવે છે અને તમામ પીડિત વ્યક્તિઓને ટ્રસ્ટ ડીડ અને ટ્રસ્ટ એક્ટમાંથી ઉદ્ભવતા તેમના વિવાદોના નિવારણ માટે મુખ્ય મૂળ હકુમતની દિવાની અદાલત નો સંપર્ક કરવાનો અધિકાર આપીને પર્યાપ્ત અને પૂરતા ઉપાયો પૂરા પાડે છે, ત્યારે ટ્રસ્ટની બાબતોને લગતો આવો કોઈ પણ વિવાદ, જેમાં તેમના અધિકાર, ફરજો, જવાબદારીઓ, બરતરફી વગેરેના સંબંધમાં ટ્રસ્ટી અને લાભાર્થી વચ્ચેના આંતરિક વિવાદનો સમાવેશ થાય છે, તેનો નિર્ણય આર્બિટ્રેટર (મધ્યસ્થ) દ્વારા અધિનિયમની જોગવાઈઓનો આશરો લઈને કરી શકાય નહીં. આવા વિવાદોનો નિર્ણય ટ્રસ્ટ એક્ટ હેઠળ નિર્દિષ્ટ કર્યા મુજબ દિવાની અદાલત દ્વારા જ થવો જોઈએ.

જપ. હું એ હકીકતની નોંધ લઉં છું કે સર્વોચ્ચ અદાલતે પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સ લિ. (ઉપર ટાંકેલ) પર પણ વિચારણા કરી હતી. પ્રસ્તુત અવલોકનો ફક્ત – પર થી ૬૦ માં છે.

“પર. કાયદાના ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતને ધ્યાનમાં રાખીને, ચાલો આપણે હવે ટ્રસ્ટ એક્ટની યોજનાની તપાસ કરીએ. ટ્રસ્ટ એક્ટ આઝાદીના ઘણા સમય પહેલા જાનગી ટ્રસ્ટો અને ટ્રસ્ટીઓ સંબંધિત કાયદાને વ્યાખ્યાયિત કરવા અને સુધારવાના હેતુથી ઘડવામાં આવ્યો હતો. આ અધિનિયમ ૯૩ કલમો ધરાવે છે, જે ૦૯ પ્રકરણોમાં વહેંચાયેલી છે.

૫૩) પ્રકરણ ૧ ટૂંકી સંજ્ઞા, પ્રારંભ, કાયદાઓનું રદ થવું અને શબ્દોના અર્થઘટન સાથે સંબંધિત છે (કલમ ૧ થી ૩). પ્રકરણ ૨ ટ્રસ્ટની રચના સાથે સંબંધિત છે (કલમ ૪ થી ૧૦). પ્રકરણ ૩ ટ્રસ્ટીઓની ફરજો અને જવાબદારીઓ સાથે સંબંધિત છે (કલમ ૧૧ થી ૩૦). પ્રકરણ ૪ ટ્રસ્ટીઓના અધિકારો અને સત્તાઓ સાથે સંબંધિત છે (કલમ ૩૧ થી ૪૫). પ્રકરણ ૫ ટ્રસ્ટીઓની અસમર્થતાઓ સાથે સંબંધિત છે (કલમ ૪૬ થી ૫૪). પ્રકરણ ૬ લાભાર્થીઓના અધિકારો અને જવાબદારીઓ સાથે સંબંધિત છે (કલમ ૫૫ થી ૬૯). પ્રકરણ ૭ ટ્રસ્ટીનું પદ ખાલી કરવા સાથે સંબંધિત છે (કલમ ૭૦ થી ૭૬). પ્રકરણ ૮ ટ્રસ્ટોના વિસર્જન સાથે સંબંધિત છે (કલમ ૭૭ થી ૭૯) અને પ્રકરણ ૯ ટ્રસ્ટની પ્રકૃતિની કેટલીક જવાબદારીઓ સાથે સંબંધિત છે (કલમ ૮૦ થી ૯૩).

૫૪) પ્રત્યેક પ્રકરણના શીર્ષકો અને કલમોમાં જે જોગવાઈ કરવામાં આવી છે તેની ઉપરછાંચી નજર પાડી એ દર્શાવશે કે ધારાસભાએ પ્રત્યેક વિષય પર વ્યાપક અને પર્યાપ્ત રીતે ચર્ચા કરી છે અને કાળજી લીધી છે. તે ટ્રસ્ટની રચનાથી શરૂ થાય છે, તે કેવી રીતે રચવાનું જરૂરી છે (ડીડ), કોણ રચના કરી શકે છે (ટ્રસ્ટના લેખક/સેટલર), કોણ સંચાલન કરી શકે છે (ટ્રસ્ટીઓ), કોના લાભ માટે તે રચી શકાય છે (લાભાર્થીઓ), તેમની નિમણૂક માટેની લાયકાતો, દૂર કરવાના આધારો, અધિકારો અને

ફરજો, તેમની સત્તાઓના ઉપયોગ પરના નિયંત્રણો, જવાબદારીઓ અને ફરિયાદોના પૂર્ણાહુતિ માટે ઉપલબ્ધ કાનૂની ઉપાયો વગેરે બધું ટ્રસ્ટ એક્ટમાં નિર્દિષ્ટ છે.

૫૫) જ્યાં સુધી ટ્રસ્ટના લેખક/સેટલર, ટ્રસ્ટીઓ અને લાભાર્થીઓ માટે ટ્રસ્ટ ડીડ અને ટ્રસ્ટ એક્ટ હેઠળના તેમના વિવિધ અધિકારો, ફરજો, બરતરફી અને જવાબદારીઓના સંબંધમાં તેમની અનેક ફરિયાદો રજૂ કરવા માટે ઉપલબ્ધ કાનૂની ઉપાયોનો સંબંધ છે, તે ટ્રસ્ટ એક્ટની કલમ ૭, ૧૧, ૩૪, ૩૬, ૪૧, ૪૫, ૪૬, ૪૮, ૫૩, ૭૧, ૭૨, ૭૩ અને ૭૪ માં સ્પષ્ટપણે પૂરા પાડવામાં આવ્યા છે. આ કલમો, ચોક્કસ શબ્દોમાં, દિવાની અદાલતનો હુકમત આપે છે અને જોગવાઈ કરે છે કે પીડિત વ્યક્તિ તેની ફરિયાદોના ન્યાયિક નિર્ણય માટે મૂળ હુકમતની મુખ્ય દિવાની અદાલતની સંપર્ક કરી શકે છે. આ સ્પષ્ટપણે ધારાસભાનો આશય દર્શાવે છે કે ધારાસભા ટ્રસ્ટ એક્ટ હેઠળ ઉદ્ભવતા વિવાદો નક્કી કરવા માટે માત્ર દિવાની અદાલતનો જ હુકમત આપવા માંગતી હતી.

૫૬) આ અદાલતની બંધારણીય બેન્ચે ધુલાભાઈ વગેરે વિરુદ્ધ મધ્યપ્રદેશ રાજ્ય અને અન્ય, એઆઈઆર ૧૯૬૯ એસસી ૭૮ ના અગ્રણી કેસમાં એ પ્રશ્નની તપાસ કરી હતી કે કોઈપણ વિશેષ કાયદામાં કરાયેલા સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત પ્રતિબંધના સંદર્ભમાં દિવાની અદાલતની હુકમતના બહિષ્કારનો નિર્ણય કેવી રીતે થવો જોઈએ. તેમના લોર્ડશિપ્સે

સિવિલ પ્રોસિજર કોડ, ૧૯૦૮ ની કલમ ૯ અને વિશેષ કાયદામાં કરાયેલા પ્રતિબંધના સંદર્ભમાં આ પ્રશ્નની તપાસ કરી હતી.

૫૭) જસ્ટિસ હિદાયતઉલ્લાહ, વિદ્વાન મુખ્ય ન્યાયમુર્તી જેઓ બેન્ચ વતી બોલી રહ્યા હતા, તેમણે દિવાની અદાલત અથવા કોઈપણ વિશેષ કાયદા હેઠળ રચાયેલા ન્યાયિક ટ્રિબ્યુનલો/સત્તાધિકારીઓમાં ઉપાયો મેળવવા માટેના પ્રતિબંધના પ્રશ્નને નક્કી કરવા માટે ૦૭ શરતો નક્કી કરી હતી. ભલે ધુલાભાઈના કેસમાં (ઉપર ટાકેલ) તપાસવામાં આવેલો મુદ્દો પીડિત પક્ષ દ્વારા સિવિલ દાવો દાખલ કરવાના સ બંધમાં વિશેષ કાયદામાં કરાયેલા પ્રતિબંધને લગતો હતો, તેમ છતાં આ નિર્ણય, અમારા મતે, કાયદામાં ઉપલબ્ધ ઉપાયોના સંદર્ભમાં અદાલતોએ સ્પષ્ટ અથવા/અને ગર્ભિત પ્રતિબંધના મુદ્દાનો નિર્ણય કેવી રીતે કરવો જોઈએ તે અંગેનો સામાન્ય સિદ્ધાંત નક્કી કરે છે.

૫૮) જ્યાં સુધી વર્તમાન કેસમાં સામેલ પ્રશ્નનો સંબંધ છે, તે ધુલાભાઈના કેસ (ઉપર ટાકેલ) ની શરત નંબર ૨ દ્વારા સંચાલિત થાય છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

“(૨) જ્યાં કોર્ટની હકુમત પર સ્પષ્ટ પ્રતિબંધ હોય, ત્યાં પૂરા પાડવામાં આવેલા ઉપાયોની પર્યાપ્તતા અથવા પૂરતાપણું શોધવા માટે ચોક્કસ અધિનિયમની યોજનાની તપાસ પ્રસ્તુત હોઈ શકે છે પરંતુ દિવાની અદાલતની હકુમતને ટકાવી રાખવા માટે તે નિર્ણાયક નથી. જ્યાં

કોઈ સ્પષ્ટ બહિષ્કાર ન હોય ત્યાં આશય શોધવા માટે ઉપાયો અને ચોક્કસ અધિનિયમની યોજનાની તપાસ જરૂરી બને છે અને તપાસનું પરિણામ નિર્ણાયક હોઈ શકે છે. પાછળના કિસ્સામાં એ જોવું જરૂરી છે કે કાયદો કોઈ વિશેષ અધિકાર અથવા જવાબદારી ઊભી કરે છે અને તે અધિકાર અથવા જવાબદારીના નિર્ધારણ માટેની જોગવાઈ કરે છે અને વધુમાં એવું નક્કી કરે છે કે ઉક્ત અધિકાર અને જવાબદારી વિશેના તમામ પ્રશ્નો આ રીતે ગઠિત ટ્રિબ્યુનલો દ્વારા નક્કી કરવામાં આવશે, અને સામાન્ય રીતે દિવાની અદાલતની કાર્યવાહી સાથે સંકળાયેલા ઉપાયો ઉક્ત કાયદા દ્વારા વિહિત કરવામાં આવ્યા છે કે નહીં.”

૫૯) જ્યારે આપણે શરત નંબર ૨ માં નિર્ધારિત સિદ્ધાંતના પ્રકાશમાં ટ્રસ્ટ એક્ટની યોજનાની તપાસ કરીએ છીએ, ત્યારે આપણને એવા નિષ્કર્ષ પર આવવામાં કોઈ મુશ્કેલી પડતી નથી કે ભલે ટ્રસ્ટ એક્ટ ટ્રસ્ટ એક્ટ હેઠળ ઉદ્ભવતા વિવાદો નક્કી કરવા માટે અન્ય અધિનિયમોની પ્રયોજ્યતા ના સંબંધમાં કોઈ સ્પષ્ટ પ્રતિબંધ પ્રદાન કરતો નથી, તેમ છતાં, અમારા સુવિચારિત અભિપ્રાય મુજબ, ખાનગી આર્બિટ્રેશન દ્વારા ટ્રસ્ટ, ટ્રસ્ટીઓ અને લાભાર્થીઓને લગતા વિવાદો નક્કી કરવા માટે આર્બિટ્રેશન એક્ટની પ્રયોજ્યતાને બાકાત રાખવાનો એક ગર્ભિત પ્રતિબંધ અસ્તિત્વ ધરાવે છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, જ્યારે ટ્રસ્ટ એક્ટ વ્યાપકપણે ટ્રસ્ટ, ટ્રસ્ટીઓ અને લાભાર્થીઓ સાથે સંબંધિત

બાબતો દર્શાવે છે અને તમામ પીડિત વ્યક્તિઓને ટ્રસ્ટ ડીડ અને ટ્રસ્ટ એક્ટમાંથી ઉદ્ભવતા વિવાદોના નિવારણ માટે મૂળ હકુમતની દિવાની અદાલતની સંપર્ક કરવાનો અધિકાર આપીને પર્યાપ્ત અને પૂરતા ઉપાયો પૂરા પાડે છે, ત્યારે, અમારા મતે, ટ્રસ્ટની બાબતોને લગતો આવો કોઈ પણ વિવાદ, જેમાં તેમના અધિકાર, ફરજો, જવાબદારીઓ, બરતરફી વગેરેના સંબંધમાં ટ્રસ્ટી અને લાભાર્થી વચ્ચેના આંતરિક વિવાદનો સમાવેશ થાય છે, તેનો નિર્ણય આર્બિટ્રેટર દ્વારા અધિનિયમની જોગવાઈઓનો આશરો લઈને કરી શકાય નહીં. આવા વિવાદોનો નિર્ણય ટ્રસ્ટ એક્ટ હેઠળ નિર્દિષ્ટ કર્યા મુજબ દિવાની અદાલત દ્વારા જ થવો જોઈએ.

૬૦) અર્થઘટનનો એ નિયમ કે જ્યાં ચોક્કસ ઉપાય આપવામાં આવ્યો હોય, તે તે વ્યક્તિને કાયદા દ્વારા આપવામાં આવેલા ઉપાય સિવાયના અન્ય કોઈપણ પ્રકારના ઉપાયનો આગ્રહ રાખવાથી વંચિત કરે છે, તે ખૂબ જ પરિચિત છે અને કાયદામાં વણાયેલો છે, જે આ અદાલત દ્વારા ધી પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સ લિ. વિરુદ્ધ કમલાકાર શાંતારામ વાડકે અને અન્ય, એઆઈઆર ૧૯૭૫ એસસી ૨૨૩૮ ના કેસમાં ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ પૂરા પાડવામાં આવેલા ઉપાયોના સંદર્ભમાં સિવિલ દાવો દાખલ કરવા પરના પ્રતિબંધના પ્રશ્નની તપાસ કરતી વખતે અપનાવવામાં આવ્યો હતો (જુઓ જી.પી. સિંહ, પ્રિન્સિપલ્સ ઓફ

સ્ટેચ્યુટરી ઇન્ટરપ્રિટેશન, ૧૨ મી આવૃત્તિ, પાના ૭૬૩-૭૬૪). અમે આ સિદ્ધાંત અહીં લાગુ કરીએ છીએ કારણ કે, ઉપર ઠરાવ્યા મુજબ, ટ્રસ્ટ એક્ટ એક જવાબદારી ઊભી કરે છે અને આગળ સેટલર, ટ્રસ્ટીઓ અને લાભાર્થીઓના અધિકારો અને ફરજો નિર્દિષ્ટ કરે છે જે ટ્રસ્ટ ડીડમાં નિર્દિષ્ટ વિવિધ શરતો ઉપરાંત છે અને આગળ સિવિલ કોર્ટમાં અરજીઓ દાખલ કરીને તેના અમલીકરણ માટે ચોક્કસ ઉપાય પૂરો પાડે છે. આ કારણોસર, અમારો એવો અભિપ્રાય છે કે જે અર્થે ટ્રસ્ટ ડીડ, ટ્રસ્ટીઓ અને લાભાર્થીઓના સંબંધમાં વિવાદો નક્કી કરવા માટે ટ્રસ્ટ એક્ટ હેઠળ પૂરતો અને પર્યાપ્ત ઉપાય પૂરો પાડવામાં આવ્યો છે, તે અર્થે આવા વિવાદો નક્કી કરવા માટે આબિટ્રેશન એક્ટ હેઠળ પૂરો પાડવામાં આવેલ ઉપાય ગર્ભિતાર્થ રીતે વર્જિત છે.”

૪૬. સામાવાળાઓ વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન કાઉન્સિલે (વકીલે) એવી રજૂઆત કરવાનો પણ પ્રયાસ કર્યો હતો કે યુનિવર્સિટીઝ ટ્રિબ્યુનલ અને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ/લેબર કોર્ટની હકુમત સમવર્તી છે અને પીડિત પક્ષ પાસે વિકલ્પ ઉપલબ્ધ છે. જો તે યુનિવર્સિટીઝ ટ્રિબ્યુનલનો સંપર્ક કરવાનું પસંદ કરે છે, તો માત્ર એક જ બાબત ચકાસવાની જરૂર છે કે શું વિવાદ “સેવાની શરતો” ને લગતો છે. જો તે હોય, તો આઈ.ડી. એક્ટ ના અર્થમાં તે “ઔદ્યોગિક વિવાદ” પણ છે તે હકીકત હોવા છતાં અને તે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ/લેબર કોર્ટનો સંપર્ક કરી શક્યો હોત તે હોવા છતાં યુનિવર્સિટીઝ ટ્રિબ્યુનલની હકુમત વર્જિત નથી.

૪૭. સામાવાળાઓ વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન કાઉન્સિલે એવી પણ રજૂઆત કરી હતી કે પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સ લિ. (ઉપર ટાંકેલ) અને સર્વોચ્ચ અદાલતના અન્ય નિર્ણયો, જેના પર યુનિવર્સિટી વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન કાઉન્સિલે આધાર રાખ્યો હતો, તે આ પ્રકારના કેસોમાં લાગુ પડશે નહીં. સામાવાળાઓ વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન કાઉન્સિલના જણાવ્યા અનુસાર, સર્વોચ્ચ અદાલતે એવું ઠરાવ્યું નથી કે વર્તમાન કેસમાં યુનિવર્સિટીઝ ટ્રિબ્યુનલ જેવા ટ્રિબ્યુનલ પાસે આવા કેસોમાં કોઈ હકુમત રહેશે નહીં. સર્વોચ્ચ અદાલતે જે કંઈ ઠરાવ્યું છે તે એ છે કે દિવાની અદાલત પાસે કોઈ હકુમત રહેશે નહીં.

૪૮. મારા મતે, પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સ લિ. (ઉપર ટાંકેલ), ધુલાભાઈ (ઉપર ટાંકેલ), જી.એસ.આર.ટી.સી. (ઉપર ટાંકેલ) અને શ્રી વિમલ કિશોર શાહ (ઉપર ટાંકેલ) માં નિર્ધારિત સિદ્ધાંત માત્ર દિવાની અદાલતની હકુમતને જ નહીં પરંતુ તમામ અદાલતો તેમજ અન્ય મંચો/સત્તાધિકારીઓને પણ સમાન રીતે લાગુ પડશે. સર્વોચ્ચ અદાલતના ઉપર ઉલ્લેખિત તમામ નિર્ણયોમાં પ્રતિપાદિત કરાયેલો ગુણોત્તર , સ્પષ્ટ, પ્રત્યક્ષ અને અસ્પષ્ટપણે ઠરાવે છે કે જો વિવાદ આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ બનાવવામાં આવેલા અધિકાર અથવા જવાબદારીના અમલીકરણ સાથે સંબંધિત હોય, તો પીડિત પક્ષ માટે ઉપલબ્ધ એકમાત્ર ઉપાય ઉક્ત અધિનિયમ હેઠળ તેનો ન્યાયિક નિર્ણય કરાવવાનો છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, સામાવાળાઓ વતી એવી દલીલ કરવામાં આવી છે તે મુજબ નથી કે સર્વોચ્ચ અદાલતના ઉપર ઉલ્લેખિત નિર્ણયોમાં નિર્ધારિત રેશિયો

દિવાની અદાલતની હકુમતને વર્જિત કરે છે અને ટ્રિબ્યુનલોની નહીં, પરંતુ તે એવો છે કે જ્યારે કોઈ કાયદા દ્વારા અધિકાર બનાવવામાં આવે અથવા જવાબદારી લાદવામાં આવે, ત્યારે પીડિત પક્ષ માટેનો ઉપાય અધિનિયમ હેઠળ આવા વિવાદનો ન્યાયિક નિર્ણય કરાવવાનો છે. મારા મતે, આ પ્રતિબંધ માત્ર દિવાની અદાલતની હકુમત છીનવી લેવા પૂરતો મર્યાદિત નથી, પરંતુ તમામ સત્તાધિકારીઓ અને મંચો માટે છે.

૪૯. ઉપરોક્ત સંદર્ભમાં, હું હિમાચલ પ્રદેશ હાઈકોર્ટના હિમાચલ પ્રદેશ એગ્રો ઇન્ડસ્ટ્રીઝ કોર્પોરેશન (ઉપર ટાંકેલ) ના કેસમાં ડિવિઝન બેન્ચના નિર્ણયનો સંદર્ભ આપી શકું છું અને તેના પર આધાર રાખી શકું છું. સી.કે. ઠક્કર, સી.જે. (તત્કાલીન નામદાર મુખ્ય ન્યાયમુર્તી) ને હિમાચલ પ્રદેશ રાજ્ય વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ ની હકુમતને અસર કરતા કાયદાના મહત્વના પ્રશ્ન પર વિચાર કરવાનો પ્રસંગ મળ્યો હતો. રાજ્ય/સત્તાધિકારીઓ/એમ્પ્લોયર્સ વતી એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ પાસે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ હેઠળ દાદ માંગતી અરજીઓ/અરજીપત્રો સ્વીકારવાની કોઈ સત્તા, અધિકાર અથવા હકુમત નથી. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે અરજદારોની તરફેણમાં આઈ.ડી. એક્ટની જોગવાઈઓનો આશરો લઈને અથવા તેને અનુરૂપ કાયદા હેઠળ વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા તમામ આદેશો ગેરકાયદેસર, ગેરકાનૂની અને હકુમત વિનાના હતા. ડિવિઝન બેન્ચે આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ ની જોગવાઈઓ, વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ એક્ટની જોગવાઈઓ,

પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સ (ઉપર ટાંકેલ), ધુલાભાઈ (ઉપર ટાંકેલ), રાજસ્થાન રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન (ઉપર ટાંકેલ) ના કેસોમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાઓ અને અન્ય નિર્ણયો પર વિચારણા કરી હતી અને પ્રશ્નનો ઉત્તર આપતા ઠરાવ્યું હતું કે વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ અધિનિયમ, ૧૯૮૫ હેઠળ ગઠિત અને સ્થાપિત વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ પાસે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ અથવા તે સમયે અમલમાં રહેલા અન્ય કોઈ કાયદા હેઠળ બનાવવામાં આવેલા અધિકારોના રક્ષણ કે અમલીકરણ અથવા લાદવામાં આવેલી જવાબદારીઓ માટેની અરજી સ્વીકારવાની, તેની સાથે કામ કરવાની અને નિર્ણય કરવાની કોઈ હકુમત નથી અને પીડિત પક્ષ માટે ઉપલબ્ધ એકમાત્ર ઉપાય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ/લેબર કોર્ટ અથવા સંબંધિત કાયદા હેઠળ ગઠિત અને/અથવા સ્થાપિત સત્તાધિકારીનો સંપર્ક કરવાનો છે. પ્રસ્તુત અવલોકનો નીચે મુજબ છે;

“[૩૭] સત્તાધિકારીઓ વતી યોગ્ય રીતે રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે આઈ.ડી. એક્ટ એ એક સ્વયં-સંપૂર્ણ સંહિતા છે અને તે કર્મચારીઓને આપવામાં આવેલા અધિકારો અને તે અધિકારોના રક્ષણ, અમલીકરણ અને અમલ માટે તેમને ઉપલબ્ધ ઉપાયો વિગતવાર પ્રદાન કરે છે. આ સુપ્રસ્થાપિત છે કે જ્યારે કોઈ કાયદો અધિકારો આપે છે અને ઉપાય પૂરો પાડે છે, ત્યારે પીડિત પક્ષે અધિનિયમ હેઠળ પૂરા પાડવામાં આવેલા ઉપાયનો ઉપયોગ કરવો પડે છે અને તેના માટે સામાન્ય અદાલતની હકુમતનો આશરો લેવાનું ખુદ્દું નથી. આ સંબંધમાં કાઉન્સિલ

દ્વારા અમારું ધ્યાન કેટલાક નિર્ણયો તરફ દોરવામાં આવ્યું હતું. ધુલાભાઈ વિરુદ્ધ મધ્યપ્રદેશ રાજ્ય, એઆઈઆર ૧૯૬૯ એસસી ૭૮ ના સુવિદિત કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે જો કોઈ કાયદો વિશેષ અધિકાર અથવા જવાબદારી ઊભી કરે છે અને તેના નિર્ધારણ માટેની પ્રક્રિયા પ્રદાન કરે છે, તો પીડિત પક્ષે તે કાયદાની જોગવાઈઓની સહાય લેવી જોઈએ અને તે અન્ય કોઈ મંચની હકુમતનો આશરો લઈ શકે નહીં.

[૪૦] કાઉન્સિલે, તેથી, રજૂઆત કરી હતી કે ઔદ્યોગિક વિવાદોના ઉકેલ માટે અથવા આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળના અધિકારોના અમલીકરણ અને જવાબદારીઓના પાલન માટે, પીડિત પક્ષ માટે ઉપલબ્ધ એકમાત્ર ઉપાય આઈ.ડી. એક્ટની જોગવાઈઓનો આશરો લેવાનો છે. તેને અલગ રીતે કહીએ તો, પીડિત પક્ષે કાં તો ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ અથવા આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ અથવા સંબંધિત કાયદા હેઠળ સ્થાપિત અને ગઠિત લેબર કોર્ટનો સંપર્ક કરવો પડશે. તે દિવાની અદાલત અથવા અન્ય કોઈ કાયદા હેઠળ ગઠિત અથવા સ્થાપિત અન્ય કોઈ મંચ/સત્તાધિકારીની હકુમતનો આશરો લઈ શકે નહીં.”

[૪૧] સત્તાધિકારીઓના વિદ્વાન વકીલશ્રી દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી દલીલથી અમે પ્રભાવિત થયા છીએ. તેમાં કોઈ શંકા નથી કે,

પ્રત્યુત્તરદાતાઓ વતી એવો દલીલયુક્ત દાવો કરવામાં આવ્યો છે કે જે બાધિત હવું તે દીવાની પ્રક્રિયા સંહિતા હેઠળની દીવાની અદાલતની હકૂમત હતી, નહીં કે એટી એક્ટ હેઠળ ગઠિત અને સ્થાપિત વહીવટી ટ્રિબ્યુનલની હકૂમત. એકવાર એ સ્વીકારી લેવામાં આવે કે આ બાબત એટી એક્ટની કલમ ૩ માં વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબની "સેવા વિષયક બાબત" છે, તો તેની વિશિષ્ટ હકૂમત વહીવટી ટ્રિબ્યુનલની છે અને અસરગ્રસ્ત પક્ષકાર આ અધિનિયમની કલમ ૧૮ નો આશરો લઈને ટ્રિબ્યુનલનો સંપર્ક સાધી શકે છે. કલમ ૨૮ એ એટી એક્ટની કલમ ૧૮ નો અપવાદ છે, અથવા તો નિયમની એક પ્રકારની શરત છે, જે જાહેર કરે છે કે અદાલતોની હકૂમતની બાકાત રાખવાની જોગવાઈ આઈડી એક્ટ અથવા તે સમયે અમલમાં હોય તેવા અન્ય કોઈ અનુરૂપ કાયદા હેઠળ ગઠિત કોઈપણ ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, શ્રમ અદાલત અથવા અન્ય સત્તાધિકારીને લાગુ પડશે નહીં. સદરહું જોગવાઈના પ્રકાશમાં, વધુમાં વધુ એટલું કહી શકાય કે બંને સત્તાધિકારીઓ, એટલે કે એક તરફ વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ અને બીજી તરફ ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ અથવા શ્રમ અદાલતની હકૂમત સમકક્ષ છે અને તે અસરગ્રસ્ત પક્ષકાર પર છોડવામાં આવ્યું છે કે તે જે ઈચ્છે તે સત્તાધિકારીનો સંપર્ક સાધે. જો કે, એવો દલીલયુક્ત દાવો કરી શકાય નહીં કે આવા કેસોમાં વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ હકૂમત વિહોણી છે. અમે આ દલીલને માન્ય રાખવા અસમર્થ છીએ. ચાલો બંને પક્ષના

વિદ્વાન વકીલો દ્વારા ટાંકવામાં આવેલા કેટલાક ચુકાદાઓ પર વિચાર કરીએ.

[૪૨] કિશન પ્રસાદ ગુપ્તા વિરુદ્ધ કંટ્રોલર, પ્રિન્ટિંગ એન્ડ સ્ટેશનરી એઆઈઆર ૧૯૯૬ એસસી ૪૦૮ : ૧૯૯૬ (૧) એસસીસી ૬૯ : ૧૯૯૬-૧-એલએલજે-૨૯૬ ના કેસમાં, અપીલકર્તા પ્રત્યુત્તરદાતાનો કર્મચારી હતો. તેણે વેતન ચૂકવણી અધિનિયમ હેઠળ અન્ય બાબતોની સાથે એવો આક્ષેપ કરતી અરજી દાખલ કરી હતી કે પ્રત્યુત્તરદાતાએ ગેરકાયદેસર રીતે તેનું વેતન રોકી રાખ્યું હતું. સત્તાધિકારીએ કર્મચારીની અરજી મંજૂર કરતો આદેશ પસાર કર્યો. પ્રત્યુત્તરદાતાએ જિલ્લા ન્યાયમુર્તી સમક્ષ અપીલ દાખલ કરી. અપીલ પડતર હતી તે દરમિયાન, એટી એક્ટ હેઠળ એક વહીવટી ટ્રિબ્યુનલની રચના કરવામાં આવી. આ અધિનિયમની કલમ ૨૯ હેઠળ, અપીલ વહીવટી ટ્રિબ્યુનલમાં સ્થાનાંતરિત કરવામાં આવી હતી. અપીલ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી. અસરગ્રસ્ત નિયોકતો સર્વોચ્ચ અદાલતનો સંપર્ક કર્યો. સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ નિર્ણય કરવાનો પ્રશ્ન એ હતો કે શું જિલ્લા અદાલત સમક્ષની અપીલ વહીવટી ટ્રિબ્યુનલમાં સ્થાનાંતરિત કરી શકાય કે કેમ.

[૪૩] એટી એક્ટની સંબંધિત જોગવાઈઓને ધ્યાને લેતા, અદાલતે ઠરાવ્યું કે આઈડી એક્ટ અથવા તે સમયે અમલમાં હોય તેવા

અન્ય કોઈ અનુરૂપ કાયદા હેઠળની ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ/શ્રમ અદાલત અથવા અન્ય સત્તાધિકારીઓની હકૂમત અપ્રભાવિત રહી છે.

અદાલતે જણાવ્યું હતું કે:

"તેથી, તે સ્પષ્ટ છે કે આ અધિનિયમની કલમ ૧૪ હોવા છતાં, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળની ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, શ્રમ અદાલતો અથવા અન્ય સત્તાધિકારીઓ અથવા અન્ય કોઈ અનુરૂપ કાયદા હેઠળ રચાયેલા સત્તાધિકારીની હકૂમત અપ્રભાવિત રહે છે. વેતન ચૂકવણી અધિનિયમ હેઠળના મૂળ અથવા તે બાબત માટેના અપીલ સત્તાધિકારી ન તો ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ છે કે ન તો શ્રમ અદાલત છે, અને ન તો તેઓ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ હેઠળના 'સત્તાધિકારીઓ' છે, પરંતુ જો વેતન ચૂકવણી અધિનિયમ આખરે એક "અનુરૂપ કાયદો" માલૂમ પડે, તો વેતન ચૂકવણી અધિનિયમ હેઠળના સત્તાધિકારીઓની હકૂમત પણ સુરક્ષિત રહેશે."

[૪૪] અદાલતે એ પણ સંકેત આપ્યો કે આઈડી એક્ટ અને અન્ય અનુરૂપ કાયદો એ "કામદારોના વેતનની બિન-ચૂકવણી, અથવા વિલંબિત ચૂકવણી અથવા તે બાબત માટે, તેમના વેતનની ઓછી ચૂકવણીના પરિણામે ઊભી થયેલી તેમની દુર્દશાના તાત્કાલિક સુધારણા માટે સંસદ દ્વારા બનાવવામાં આવેલી સમાન સામાજિક કાયદાકીય છત્રછાયાનો એક ભાગ છે".

તેથી, અદાલતે નિષ્કર્ષ કાઢ્યો:

"તેથી, અમારો નિષ્કર્ષ અનિવાર્ય છે કે, વેતન ચૂકવણી અધિનિયમની કલમ ૧૫ હેઠળ ગઠિત 'સત્તાધિકારી' અને કલમ ૧૭ હેઠળના અપીલ સત્તાધિકારી, વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ અધિનિયમની કલમ ૨૮ માં દર્શાવેલા અપવાદમાં આવે છે અને આ અધિનિયમ, એટલે કે વેતન ચૂકવણી અધિનિયમ, તે કલમમાં વપરાયેલા "અનુરૂપ કાયદો" ના અર્થમાં હકારાત્મક રીતે આવરી લેવાયેલ છે. પરિણામે, વેતન ચૂકવણી અધિનિયમની કલમ ૧૫ હેઠળ દાવા અરજીઓ સ્વીકારવાની અને તેનો નિર્ણય કરવાની સત્તાધિકારીની હકૂમત વહીવટી ટ્રિબ્યુનલોની સ્થાપનાથી પ્રભાવિત થતી નથી."

[૪૫] અદાલતે એ પણ અવલોકન કર્યું કે વેતન ચૂકવણી અધિનિયમ હેઠળના અપીલ સત્તાધિકારીની હકૂમત વહીવટી ટ્રિબ્યુનલોની સ્થાપનાથી પ્રભાવિત થશે નહીં અને અપીલો સદરહું ટ્રિબ્યુનલમાં સ્થાનાંતરિત કરી શકાય નહીં. તે અનુસાર અપીલ મંજૂર કરવામાં આવી હતી અને વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો આદેશ રદ કરવામાં આવ્યો હતો.

[૪૬] મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન ઓફ દિલ્લી વિરુદ્ધ ફીમેલ વર્કર્સ (મસ્ટર રોલ) એન્ડ અન્ય, એઆઈઆર ૨૦૦૦ એસસી ૧૨૭૪ : ૨૦૦૦ (૩) એસસીસી ૨૨૪ : ૨૦૦૦-આઈ-એલએલજે-૮૪૬ માં સર્વોચ્ચ

અદાલત દ્વારા એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે દિલ્લી મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનની પ્રવૃત્તિ કે જેના દ્વારા બાંધકામનું કામ હાથ ધરવામાં આવ્યું હતું અથવા રસ્તાઓ બનાવવામાં આવ્યા હતા અથવા રીપેર કરવામાં આવ્યા હતા અથવા ખાઈ ખોદવામાં આવી હતી તે "ઉદ્યોગ" ની વ્યાખ્યામાં આવશે. તેથી, તે પ્રવૃત્તિઓ કરવા માટે મસ્ટર રોલ પર રાખવામાં આવેલા વ્યક્તિઓ "કામદારો" ગણાશે અને તેમની અને કોર્પોરેશન વચ્ચેના વિવાદને ઔદ્યોગિક કાયદાની વિવિધ વૈધાનિક જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં ઔદ્યોગિક વિવાદ તરીકે ઉકેલવો પડશે.

[૪૭] અજય ડી. પનાલકર વિરુદ્ધ મેનેજમેન્ટ ઓફ પુણે ટેલિકોમ ડિપાર્ટમેન્ટ, એઆઈઆર ૧૯૯૯ એસસી ૫૩૮: ૧૯૯૭ (૧૧) એસસીસી ૪૬૯ : ૧૯૯૮-૨-એલએલજે-૧૭૦ માં સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ એવા "મુખ્ય પ્રશ્ન" પર વિચાર કરવાનું કહેવામાં આવ્યું હતું કે શું કેન્દ્રીય વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ એવી અરજી સ્વીકારી શકે કે જેમાં પ્રત્યુત્તરદાતા પોતાને આઈડી એક્ટના અર્થ અંતર્ગત 'કામદાર' હોવાનો દાવો કરતા હોય, ખાસ કરીને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે તે 'કામદાર' નથી એવો ચુકાદો આપ્યા પછી. અદાલતે ઠરાવ્યું કે આ મુદ્દા પર ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના નિર્ણયને માત્ર તે જ શ્રેણીની અદાલત દ્વારા ઉલટાવી શકાય છે અને કેન્દ્રીય વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તેને બાજુ પર મૂકી શકાય નહીં.

આ બાબતમાં ક્રિશન પ્રસાદ ગુપ્તા (ઉપરોક્ત) ના કેસ પર આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો.

[૪૮] જિતેન્દ્ર નાથ બિસ્વાસ વિરુદ્ધ એમ્પાયર ઓફ ઈન્ડિયા એન્ડ સિલોન ટી કંપની એન્ડ અન્ય, એઆઈઆર ૧૯૯૦ એસસી ૨૫૫ : ૧૯૮૯ (૩) એસસીસી ૫૮૨ : ૧૯૮૯-૨-એલએલજે-૫૭૨ ના ચુકાદાનો પણ સંદર્ભ આપી શકાય, જેમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે કર્મચારીને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા અને પાછલા વેતનની રાહત માત્ર આઈડી એક્ટ હેઠળ જ ઉપલબ્ધ હોઈ શકે અને તે દીવાની અદાલત દ્વારા મંજૂર કરી શકાય નહીં. આઈડી એક્ટની જોગવાઈઓ આવી રાહતના સંબંધમાં દીવાની અદાલતની હકૂમતને ગર્ભિત રીતે બાકાત રાખે છે.

[૪૯] સામા પક્ષ દ્વારા એવી ભારપૂર્વક દલીલ કરવામાં આવી હતી કે એટી એક્ટની કલમ ૧૯ અને ૨૮ ના સંયુક્ત વાંચનથી શંકાને કોઈ સ્થાન રહેતું નથી કે વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ અને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ/શ્રમ અદાલતની હકૂમત સમવર્તી છે અને અસરગ્રસ્ત પક્ષકાર માટે વિકલ્પ ઉપલબ્ધ છે. જો તે વહીવટી ટ્રિબ્યુનલનો સંપર્ક કરવાનું પસંદ કરે છે, તો માત્ર એક જ બાબતની ખાતરી કરવાની જરૂર છે કે શું આ વિવાદ એટી એક્ટમાં વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબની "સેવા વિષયક બાબત" ને સંબંધિત છે કે કેમ. જો તે હોય, તો વહીવટી ટ્રિબ્યુનલની હકૂમત એ હકીકત હોવા છતાં બાધિત થતી નથી કે તે આઈડી એક્ટના અર્થમાં "ઔદ્યોગિક

વિવાદ" પણ છે અને તે હકીકત હોવા છતાં કે તે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ/શ્રમ અદાલતનો સંપર્ક સાધી શક્યો હોત.

[૫૦] વકીલશ્રીએ એવી પણ રજૂઆત કરી હતી કે પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સ (ઉપરોક્ત) અને રાજસ્થાન સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન (ઉપરોક્ત) ના કેસોમાં પ્રસ્થાપિત થયેલો સિદ્ધાંત આવા કેસોમાં લાગુ પડશે નહીં. તે નિર્દેશોમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું ન હતું કે આવા કેસોમાં વહીવટી ટ્રિબ્યુનલને કોઈ હકૂમત નથી. તે કેસોમાં જે કહેવામાં આવ્યું હતું તે એ હતું કે દીવાની અદાલતને કોઈ હકૂમત નથી. જો કે, તેઓએ એવું ઠરાવ્યું ન હતું કે વહીવટી ટ્રિબ્યુનલને પણ આવી બાબતોમાં કોઈ હકૂમત નથી.

[૫૧] અમારા મતે, પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સમાં પ્રસ્થાપિત થયેલો અને રાજસ્થાન સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશનમાં પુનરાવર્તિત થયેલો સિદ્ધાંત માત્ર દીવાની અદાલતોની હકૂમતને જ નહીં પરંતુ તમામ અદાલતો તેમજ અન્ય મંચો/સત્તાધિકારીઓને પણ લાગુ પડશે. અમારા સુવિચારેલા મતે, તેઓ સ્પષ્ટપણે, અભિવ્યક્ત રીતે અને અસ્પષ્ટતા વિના ઠરાવે છે કે જો વિવાદ આઈડી એક્ટ હેઠળ નિર્મિત કોઈ અધિકાર અથવા જવાબદારીના અમલીકરણને સંબંધિત હોય, તો દાવો કરનાર પક્ષ માટે ઉપલબ્ધ એકમાત્ર ઉપાય આ અધિનિયમ હેઠળ તેનો ન્યાયનિર્ણય કરાવવાનો છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, પ્રત્યુત્તરદાતાઓ વતી કરવામાં

આવેલી દલીલ મુજબ એવું નથી કે ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત થયેલું ન્યાયિક કથન દીવાની અદાલતોની હકૂમતને બાધિત કરે છે અને વહીવટી ટ્રિબ્યુનલની નહીં, પરંતુ એવું છે કે જ્યારે કોઈ કાયદા દ્વારા કોઈ અધિકાર નિર્મિત કરવામાં આવે છે અથવા જવાબદારી લાદવામાં આવે છે, ત્યારે દાવો કરનાર પક્ષ માટેનો ઉપાય તે અધિનિયમ હેઠળ આવા વિવાદનો ન્યાયનિર્ણય કરાવવાનો છે. અમારા સુવિચારેલા મતે, આ બાધ માત્ર દીવાની અદાલતોની હકૂમતને બકાત રાખવા પૂરતો મર્યાદિત નથી, પરંતુ તમામ સત્તાધિકારીઓ અને મંચોને લાગુ પડે છે.

[૬૪] પ્રત્યુત્તરદાતાઓ વતી વિદ્વાન વકીલશ્રી દ્વારા એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે સર્વોચ્ચ અદાલતના મતે પણ વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ અને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ બંનેની હકૂમત સમવર્તી છે. વકીલશ્રી દ્વારા સૂચવ્યા મુજબ અમે આ ચુકાદાનું અર્થઘટન કરી શકીએ નહીં. સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ વહીવટી ટ્રિબ્યુનલની હકૂમત વિરુદ્ધ ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલની હકૂમત અંગેનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થયો ન હતો અને તે મુદ્દા પર કોઈ નિર્ણય આપવામાં આવ્યો ન હતો.

[૬૫] પ્રત્યુત્તરદાતાઓ વતી વિદ્વાન વકીલશ્રી દ્વારા અમારું ધ્યાન ૧૮ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૧ ના રોજ નક્કી કરાયેલી સિવિલ અપીલ નંબર ૬૨૧૪/૧૯(શીર્ષક: સ્ટેટ ઓફ એચ.પી. એન્ડ અન્ય વિરુદ્ધ લીલા

ધાર) માં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશ તરફ પણ દોરવામાં આવ્યું હતું. સદરહું આદેશ આ પ્રમાણે વંચાય છે:

"ટ્રિબ્યુનલે પ્રત્યુત્તરદાતાઓની છટાણીના આદેશને રદ કર્યો અને નિર્દેશ આપ્યો કે તેઓને સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવે અને પ્રત્યુત્તરદાતાઓ અપીલકર્તાની સ્થાપનામાં ૧૦ વર્ષથી વધુ સમયથી કામ કરી રહ્યા છે. તેથી, અમે નથી માનતા કે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળની હકૂમતનો ઉપયોગ કરીને ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવેલા આદેશમાં હસ્તક્ષેપ કરવો અમારા માટે યોગ્ય રહેશે. અપીલો રદ કરવામાં આવે છે."

[૬૬] એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે ઉપરોક્ત બાબત હિમાચલ પ્રદેશ વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ઓએ (એમ) નંબર ૫૫૭/૧૯૯૪ (શીર્ષક: લીલા ધાર વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ એચ.પી.) માં પસાર કરાયેલા આદેશમાંથી ઉદ્ભવી હતી. ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ અરજદારનો કેસ એવો હતો કે આઈડી એક્ટની જોગવાઈઓનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું અને તેથી સેવાઓની સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હતી. અરજી સ્વીકારવામાં આવી હતી, આદેશ રદ કરવામાં આવ્યો હતો અને રાહત મંજૂર કરવામાં આવી હતી. સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ રાજ્ય સત્તાધિકારીઓની દલીલ એવી હતી કે વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ આઈડી એક્ટ હેઠળ હકૂમતનો ઉપયોગ કરી શકી ન હોત. જ્યારે સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા અપીલ નામંજૂર કરવામાં આવી,

ત્યારે વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો આદેશ અંતિમ બન્યો અને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪૧ હેઠળ સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા જાહેર કરાયેલો "કાયદો" બન્યો. તેથી, એવું સ્વીકારવું જ જોઈએ કે સર્વોચ્ચ અદાલતના જણાવ્યા અનુસાર, વહીવટી ટ્રિબ્યુનલને ઔદ્યોગિક કાયદાના ક્ષેત્રની બાબતોને સ્વીકારવાની, તેની સાથે કામ કરવાની અને તેનો નિર્ણય કરવાની હકૂમત હતી.

[૬૭] જો કે, અહીં ઉપર ટાંકેલા અદાલતના આદેશને વાંચતા, તે સ્પષ્ટ છે કે અદાલતે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળની હકૂમતનો ઉપયોગ કરીને આદેશમાં હસ્તક્ષેપ કરવો યોગ્ય માન્યો ન હતો અને તે આધારે અપીલ નામંજૂર કરી હતી. અદાલત દ્વારા વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ વિરુદ્ધ ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલની હકૂમતનો સંદર્ભ પણ લેવામાં આવ્યો ન હતો.

[૬૮] કેન્દ્રીય વહીવટી ટ્રિબ્યુનલોના કેટલાક ચુકાદાઓનો પણ સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો હતો. દશરથ સિંહ અને કોમલ સિંહ વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય, ૧૯૮૯ લેબ આઈસી ૨૨૩૬ ના કેસમાં, કેન્દ્રીય વહીવટી ટ્રિબ્યુનલની જબલપુર બેન્ચે, એટી એકટ અને આઈડી એકટની સંબંધિત જોગવાઈઓનું અર્થઘટન કર્યા પછી ઠરાવ્યું કે આઈડી એકટ હેઠળનો ઉપાય એ એટી એકટની કલમ ૩(આર) ના અર્થ અંતર્ગત "અમલમાં હોય તેવી વ્યવસ્થા" છે અને વૈકલ્પિક ઉપાય મેળવ્યા વિનાની અરજી પોષણક્ષમ ન હતી.

[૬૯] જી.એમ. સધર્ન રેલ્વે વિરુદ્ધ પ્રિસાઇડિંગ ઓફિસર, (૧૯૮૭) ૪ એટીસી ૯૧૨, એસ.કે. સિસોદિયા વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા, (૧૯૮૮) ૭ એટીસી ૮૫૨ અને યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિરુદ્ધ સ્વરૂપ ચંદ સિંગલા, (૧૯૮૯) ૯ એટીસી ૧૬૭ ના ફૂલ બેન્ચના ચુકાદાઓમાં, કેન્દ્રીય વહીવટી ટ્રિબ્યુનલે ઠરાવ્યું હતું કે જ્યારે કોઈ કર્મચારી માટે બે ઉપાયો ખુલ્લા હોય, કાં તો વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ અથવા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલનો સંપર્ક સાધવો, ત્યારે તેના માટે મંચ પસંદ કરવો અથવા નક્કી કરવું ખુલ્લું હતું અને જો તે વહીવટી ટ્રિબ્યુનલનો સંપર્ક કરવાનું પસંદ કરે છે, તો ટ્રિબ્યુનલના નિર્ણયને હકૂમત વિહોણો કહી શકાય નહીં. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ માત્ર વડી અદાલતનો જ નહીં પરંતુ તમામ અદાલતો તેમજ સત્તાધિકારીઓનો વિકલ્પ હતી અને જો વિવાદ એટી એક્ટના અર્થમાં "સેવા વિષયક બાબત" ની વ્યાખ્યા દ્વારા આવરી લેવામાં આવ્યો હોય, તો વહીવટી ટ્રિબ્યુનલની હકૂમત માત્ર એ આધારે બાકાત રાખી શકાય નહીં કે આવી બાબત આઈડી એક્ટ અથવા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ/શ્રમ અદાલત સમક્ષ તે સમયે અમલમાં હોય તેવા અન્ય કોઈ અનુરૂપ કાયદા હેઠળ દોષિત ઠરી શકી હોત. વહીવટી ટ્રિબ્યુનલને આઈડી એક્ટ દ્વારા સંચાલિત વ્યક્તિઓની ફરિયાદો અને આપત્તિઓ સાથે કામ કરવાની હકૂમત, સત્તા અને સત્તાધિકાર પણ સોંપવામાં આવ્યા હતા. ફૂલ બેન્ચના જણાવ્યા અનુસાર, એટી એક્ટમાં

એવી કોઈ જોગવાઈ નહોતી જે વહીવટી ટ્રિબ્યુનલને આઈડી એક્ટ હેઠળ આવી રાહતના હકદાર કર્મચારીઓને રાહત આપતા અટકાવે. વહીવટી ટ્રિબ્યુનલોની રચના વિવાદોના ઝડપી ન્યાયનિર્ણય માટે કરવામાં આવી હતી, નહીં કે ઔદ્યોગિક કાયદા હેઠળના વિવિધ કાયદાઓ દ્વારા કર્મચારીઓને આપવામાં આવેલા મૂળભૂત અધિકારોને છીનવી લેવા અથવા મર્યાદિત કરવા માટે. તેણે એવું પણ અવલોકન કર્યું કે સંસદનો હેતુ ક્યારેય કામદારોને તેમની ફરિયાદોના નિવારણ માટે જુદા જુદા ટ્રિબ્યુનલોમાં જવા માટે દબાણ કરવાનો ન હતો, એક તરફ વહીવટી ટ્રિબ્યુનલનો સંપર્ક કરીને અને બીજી તરફ વહીવટી ટ્રિબ્યુનલનો સંપર્ક કરીને. સંબંધિત કામદારો પર આ બંનેમાંથી કોઈપણ મંચ પર જવાનો વિકલ્પ છોડીને, તેણે સંબંધિત કામદાર પર તેની ફરિયાદોનું નિવારણ લાવવાનું છોડ્યું છે અને આવી કાર્યવાહીને ગેરકાયદેસર કે કાયદા વિરુદ્ધ કહી શકાય નહીં. તે વધુ પ્રમાણમાં ત્યારે સાચું બને છે જ્યારે વહીવટી ટ્રિબ્યુનલને કાયદેસર રીતે અને વાસ્તવિક રીતે વડી અદાલતનો વાસ્તવિક વિકલ્પ માનવામાં આવ્યો હોય. તેથી, પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સ (ઉપરોક્ત) માં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા પ્રતિપાદિત કરાયેલો સિદ્ધાંત લાગુ પડશે નહીં અને વહીવટી ટ્રિબ્યુનલની હકૂમત બાધિત થશે નહીં.

[૭૦] ઉપરોક્ત ફૂલ બેન્ચના ચુકાદાઓ, તેમાં કોઈ શંકા નથી કે, પ્રત્યુત્તરદાતાઓ દ્વારા રજૂ કરાયેલી દલીલને સમર્થન આપે છે. જો કે, એ વાતનો ઇનકાર કરી શકાય નહીં કે તે નિર્ણયો આ અદાલત પર બંધનકર્તા નથી. તદુપરાંત, વિવિધ બેન્ચો દ્વારા પરસ્પર વિરોધી ચુકાદાઓના પ્રકાશમાં, આ બાબતને એ. પક્ષાવતી અને અન્ય વિરુદ્ધ સીપીડબલ્યુડી , (૧૯૯૦) ૧૪ એટીસી ૯૧૪ માં હૈદરાબાદ સ્થિત કેન્દ્રીય વહીવટી ટ્રિબ્યુનલની લાર્જર બેન્ચ સમક્ષ મોકલવામાં આવી હતી. લાર્જર બેન્ચે એટી એક્ટ, આઈડી એક્ટની સંબંધિત જોગવાઈઓ અને આ મુદ્દા પરના કેટલાક ચુકાદાઓ પર વિચાર કર્યો. તેણે અગાઉ ઉલ્લેખિત ફૂલ બેન્ચના ચુકાદાઓને ઉલટાવી દીધા. તેણે ઠરાવ્યું કે એટી એક્ટની સરખામણીમાં આઈડી એક્ટની યોજનાને જોતાં એ સ્પષ્ટ થાય છે કે, જો કેસ આઈડી એક્ટની જોગવાઈઓ હેઠળ આવરી લેવામાં આવ્યો હોય, તો અસરગ્રસ્ત પક્ષકારે સદરહું અધિનિયમ દ્વારા રચાયેલા મંચ સમક્ષ આઈડી એક્ટ અનુસાર યોગ્ય કાર્યવાહી કરવી પડશે અને તે વહીવટી ટ્રિબ્યુનલમાં જઈ શકે નહીં. લાર્જર બેન્ચ અગાઉના ચુકાદાઓમાં નોંધાયેલા કારણો અને ધ્યાને લેવાયેલા આધારો સાથે સંમત ન થઈ અને તેને મંજૂર રાખ્યા નહીં. આઈડી એક્ટની કલમો ૯-સી, ૧૦-એ, ૧૧-એ, ૩૩-સી(૨) અને અન્ય જોગવાઈઓને ધ્યાને લેતા, લાર્જર બેન્ચે ઠરાવ્યું કે જ્યાં સુધી આઈડી એક્ટની જોગવાઈઓનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી ઔદ્યોગિક

ટ્રિબ્યુનલ/શ્રમ અદાલત અને વહીવટી ટ્રિબ્યુનલમાં કોઈ સમવર્તી હકૂમત નિહિત નથી. તેણે એ પણ નોંધ્યું કે આવું અર્થઘટન બંને અધિનિયમોના ઉદ્દેશ્ય સાથે અસંગત હશે. તેના પરિણામે બે મંચો દ્વારા પરસ્પર વિરોધી આદેશો પણ પસાર થઈ શકે છે. તે સંબંધિત કાયદા હેઠળ હકૂમત આપવાની જોગવાઈને અનુરૂપ રહેશે નહીં. ઉદાહરણ તરીકે, આઈડી એક્ટની કલમ ૧૧-એ હેઠળ, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ/શ્રમ અદાલત પાસે કર્મચારીની બરતરફી/મુક્તિના કિસ્સામાં દંડ ઘટાડીને યોગ્ય રાહત આપવાની સત્તા છે. વહીવટી ટ્રિબ્યુનલને આવી કોઈ સત્તા આપવામાં આવી નથી. જો કોઈ બરતરફ કરાયેલ/મુક્ત કરાયેલ કામદાર ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ/શ્રમ અદાલતનો સંપર્ક કરવાને બદલે વહીવટી ટ્રિબ્યુનલની હકૂમત મેળવવા માંગે છે, તો તે આ અધિનિયમની કલમ ૧૧-એ ની જોગવાઈઓનો સહારો લઈ શકશે નહીં. તેવી જ રીતે, કલમ ૩૩-સી(૨) ની જોગવાઈ ખરેખર એવોર્ડ/આદેશોના અમલીકરણ ના સ્વરૂપની છે. ઔદ્યોગિક મંચ દ્વારા જોવાની એકમાત્ર બાબત એ છે કે શું કોઈ એવોર્ડ/આદેશ/સમજોતો અગાઉ થયેલ હતો કે કેમ. એકવાર એવોર્ડ/આદેશ/સમજોતો થઈ ગયા પછી, પ્રશ્ન લાભોની ગણતરીનો રહે છે. નિયોક્તા માટે આવા એવોર્ડ/આદેશ/સમજોતાની કાયદેસરતા કે માન્યતાને પડકારવાનું ખુલ્લું નથી. ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ/શ્રમ અદાલત માટે એવોર્ડ/આદેશ/સમજોતાની પાછળ જવાનું પણ ખુલ્લું નથી. પરંતુ

જો આવો કામદાર વહીવટી ટ્રિબ્યુનલમાં જાય છે, તો વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષની મૂળ કાર્યવાહીને ધ્યાનમાં રાખીને, નિયોક્તા માટે ગુણદોષના આધારે આ બાબતનો વિરોધ કરવાનું ખુલ્લું છે અને વહીવટી ટ્રિબ્યુનલે આવા એવોર્ડ/આદેશ/સમજોતાની માન્યતા કે અન્ય બાબતોનો નિર્ણય કરવો પડશે. આ વાસ્તવમાં કાયદાકીય જોગવાઈને નષ્ટ કરશે અને કાયદા પાછળના પ્રશંસનીય ઉદ્દેશ્યને નિષ્ફળ બનાવશે. એ દલીલ કરવી પણ ભ્રામક છે કે બાબતોનો ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ/શ્રમ અદાલત કરતાં વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ઝડપથી નિકાલ કરવામાં આવશે અને નિર્ણય લેવાશે. તે હકીકતલક્ષી રીતે ખોટું છે અને કાયદાકીય રીતે આધારવિહોળું છે.

[૭૧] કેરળની અદાલતના મણી વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા, (૧૯૯૦) ૨ કેર એલટી ૨૧૬ ના ચુકાદાનો સંદર્ભ લેવો પણ ફાયદાકારક છે, જેમાં વડી અદાલતના એકમાત્ર ન્યાયાધીશે બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૨૩-બી ના પ્રકાશમાં એટી એક્ટની કલમ ૨૮ અને ૧૪ ની જોગવાઈઓ પર વિચાર કર્યો હતો. અગાઉ અવલોકન કર્યા મુજબ, સદરહું અનુચ્છેદ એવું પ્રસ્થાપિત કરે છે કે યોગ્ય વિધાનમંડળ, કાયદા દ્વારા, ખંડ (૨) માં નિર્દિષ્ટ તમામ અથવા કોઈપણ બાબતોના સંબંધમાં ટ્રિબ્યુનલો દ્વારા કોઈપણ વિવાદો, ફરિયાદો અથવા ગુનાઓના ન્યાયનિર્ણય અથવા સુનાવણી માટે જોગવાઈ કરી શકે છે, જેના સંબંધમાં

આવા વિધાનમંડળ પાસે નિયમો બનાવવાની સત્તા છે. અનુચ્છેદ ૩૨૩-બી ના ખંડ (૨) માં નિર્દિષ્ટ બાબતોમાંની એક "ઔદ્યોગિક અને શ્રમ વિવાદો" છે. બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૨૩-બી ના પ્રકાશમાં વાંચવામાં અને સમજવામાં આવેલી એટી એક્ટની કલમ ૨૮ ની અસર એ છે કે યોગ્ય વિધાનમંડળ દ્વારા ઘડવામાં આવેલા ઔદ્યોગિક કાયદાઓ દ્વારા સંચાલિત તે વિવાદો અને ફરિયાદોને આ અધિનિયમના દાયરામાંથી બહાર રાખવામાં આવ્યા છે, ભલે તે વિવાદો ઉઠાવનારા કર્મચારીઓ કોઈપણ સેવા અથવા પદ પર નિયુક્ત વ્યક્તિઓ હોય અને એટી એક્ટ હેઠળ આવરી લેવાયેલા હોય. યોગ્ય વિધાનમંડળ દ્વારા ઘડવામાં આવેલા કાયદાઓને આ રીતે અનુચ્છેદ ૩૨૩-બી હેઠળ ઘડવામાં આવેલા અધિનિયમના દાયરામાંથી બાકાત રાખવામાં આવ્યા છે. અનુચ્છેદ ૩૨૩-બી(૪) માં સમાવિષ્ટ નોન-ઓબ્સ્ટેન્ટ ખંડના કારણે અનુચ્છેદ ૩૨૩-બી ની જોગવાઈઓ સર્વોપરી અસર ધરાવે છે.

[૭૨] વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ એ કાયદા દ્વારા નિર્મિત સંસ્થા હોવાથી, તેણે કાયદાની ચાર મર્યાદાઓની અંદર રહીને કામ કરવું પડશે અને તે આ અધિનિયમની બહારની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરી શકે નહીં. એવું પણ અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે અનુચ્છેદ ૩૨૩-એ(૨)(ડી) માત્ર અદાલતો અને અન્ય સત્તાધિકારીઓની હકૂમતને બાકાત રાખે છે. તેણે કોઈપણ સત્તાધિકારીને હકૂમત આપી નથી. તેથી, વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ

પાસે એવી બાબતો સાથે કામ કરવાની કોઈ સત્તા નથી કે જેના સંબંધમાં તેને કોઈ સ્પષ્ટ હક્કમત આપવામાં આવી નથી. એ બાબત વિવાદમાં નથી કે બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૨૩-બી હેઠળની સત્તાનો ઉપયોગ કરીને યોગ્ય વિધાનમંડળ દ્વારા કોઈ ટ્રિબ્યુનલની રચના કરવામાં આવી નથી. હિમાચલ પ્રદેશ રાજ્યમાં કાર્યરત વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ એ નિર્વિવાદપણે આ અધિનિયમના અનુચ્છેદ ૩૨૩-એ હેઠળ ગઠિત ટ્રિબ્યુનલ છે. તેથી, આવી ટ્રિબ્યુનલ પાસે અનુચ્છેદ ૩૨૩-બી અને એટી એક્ટ હેઠળના સેવા વિષયક વિવાદોને લગતી બાબતો પર કોઈ સંપૂર્ણ હક્કમત નથી.

[૭૩] આઈડી એક્ટની સંબંધિત જોગવાઈઓ તેમજ તે સમયે અમલમાં હોય તેવા અન્ય અનુરૂપ કાયદાઓ અને એટી એક્ટને ધ્યાનમાં રાખતા, અમારા મનમાં કોઈ શંકા નથી કે બંને અધિનિયમોનો વિસ્તાર અને દાયરો તેમજ ઉદ્દેશ્ય વિશિષ્ટ, અલગ છે અને તેથી સક્ષમ વિધાનમંડળ દ્વારા અલગ સ્વતંત્ર મંચોની રચના કરવામાં આવી છે અને અસરગ્રસ્ત વ્યક્તિ માટે સંબંધિત કાયદા હેઠળ ગઠિત અને સ્થાપિત યોગ્ય મંચનો સંપર્ક કરવો ફરજિયાત છે. અમને એ પણ સ્પષ્ટ છે કે પ્રીમિયર ઓટોમોબાઈલ્સ (ઉપરોક્ત) અને રાજસ્થાન સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન (ઉપરોક્ત) ના કેસોમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે સ્પષ્ટ શબ્દોમાં ઠરાવ્યું છે કે જ્યાં આઈડી એક્ટ દ્વારા અધિકારો અથવા જવાબદારીઓ નિર્મિત થાય છે, ત્યાં એકમાત્ર ઉપાય આ અધિનિયમ દ્વારા રચાયેલા મંચનો સંપર્ક કરવાનો છે.

એ દલીલ કે તે કેસોનો સિદ્ધાંત વહીવટી ટ્રિબ્યુનલોને લાગુ પડશે નહીં કારણ કે સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે દીવાની અદાલતને કોઈ હકૂમત નથી અને આ રીતે માત્ર દીવાની અદાલતની હકૂમત જ નાબૂદ થાય છે, તેનાથી અમે પ્રભાવિત થયા નથી. સર્વોચ્ચ અદાલતે એવું એટલા માટે ઠરાવ્યું હતું કારણ કે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ/શ્રમ અદાલત વિરુદ્ધ દીવાની અદાલતની હકૂમત અંગે પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થયો હતો. જો કે, તેનો અર્થ એ નથી કે તે કેસોમાં પ્રસ્થાપિત થયેલો કાયદો મર્યાદિત એપ્લિકેશન ધરાવે છે અને તે વહીવટી ટ્રિબ્યુનલો અથવા દીવાની અદાલત સિવાયના અન્ય સત્તાધિકારીઓને લાગુ પડશે નહીં. પ્રત્યુત્તરદાતાઓના વિદ્વાન વકીલશ્રી દ્વારા સૂચવવામાં આવેલા અર્થઘટન મુજબ ચુકાદાને વાંચવાથી સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા ઘડવામાં આવેલા સિદ્ધાંતો નિર્રથક, અપ્રસ્તુત અને બિનઅસરકારક બની જશે. સર્વોચ્ચ અદાલતના નામદાર ન્યાયાધીશો દ્વારા વપરાયેલા શબ્દો "એકમાત્ર ઉપાય" પણ બિનઅસરકારક અને નિર્રથક બની જશે, જે સ્વીકાર્ય નથી. અમારા સુવિચારેલા મતે, સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાઓનું યોગ્ય વાંચન અને તેમાં પ્રસ્થાપિત થયેલો સિદ્ધાંત એટલે માત્ર અને માત્ર એવો જ અર્થ થાય કે જ્યાં આઈડી એક્ટ દ્વારા અધિકારો અને જવાબદારીઓ નિર્મિત થાય છે, ત્યાં અસરગ્રસ્ત વ્યક્તિએ માત્ર તે અધિનિયમ દ્વારા રચાયેલા મંચનો જ સંપર્ક કરવો પડશે. અમારા મતે, અન્ય કોઈપણ અર્થઘટન તે કેસોમાં પ્રસ્થાપિત

કાયદા સાથે અસંગત અને તેની વિરુદ્ધ હશે. તેથી, અમે સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાઓને અન્ય કોઈ રીતે વાંચવા અસમર્થ છીએ.

[૭૫] પૂર્વોક્ત કારણોસર, અમારા મતે વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ અધિનિયમ, ૧૯૮૫ હેઠળ ગઠિત અને સ્થાપિત વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ પાસે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૮૫ અથવા તે સમયે અમલમાં હોય તેવા અન્ય કોઈ કાયદા હેઠળ નિર્મિત અધિકારોના રક્ષણ અથવા અમલીકરણ અથવા લાદવામાં આવેલી જવાબદારીઓ માટેની અરજી સ્વીકારવાની, તેની સાથે કામ કરવાની અને તેનો નિર્ણય કરવાની કોઈ હકૂમત નથી અને અસરગ્રસ્ત પક્ષકાર માટે ઉપલબ્ધ એકમાત્ર ઉપાય સંબંધિત કાયદા હેઠળ ગઠિત અને/અથવા સ્થાપિત ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ/શ્રમ અદાલત અથવા સત્તાધિકારીનો સંપર્ક કરવાનો છે. આઈડી એક્ટની જોગવાઈઓ અથવા તે સમયે અમલમાં હોય તેવા અન્ય કોઈ કાયદા હેઠળ વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશો અનિવાર્યપણે શૂન્ય અને રદબાતલ તેમજ હકૂમત વિહોણા ગણવા જ જોઈએ.”

૫૦. મારા મતે, અધિનિયમ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૮ માં વપરાયેલા શબ્દો “કોઈપણ વિવાદ” માં ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ હેઠળના ઔદ્યોગિક વિવાદનો સમાવેશ થશે નહીં.

૫૧. આ વિવાદનો ન્યાયનિર્ણય કરવાના હેતુ માટે, મારે ત્રણ બાબતો પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવાની જરૂર છે; પ્રથમ, કલમ ૭(૩) માં સમાવિષ્ટ નોન—

ઓબ્સ્ટેન્ટ ખંડ; બીજું, અધિનિયમ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૮ માં સમાવિષ્ટ શબ્દસમૂહ “જે સેવાની શરતો સાથે જોડાયેલ છે” અને, ત્રીજું, અધિનિયમ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૮ માં સમાવિષ્ટ શબ્દો “કોઈપણ વિવાદ”.

પર. સેવાની શરતો ની અભિવ્યક્તિ સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા તેના ઘણા ચુકાદાઓમાં સ્પષ્ટ કરવામાં આવી છે. થોડાક ટાંકવા માટે, સ્ટેટ ઓફ મધ્યપ્રદેશ અને અન્ય વિરુદ્ધ શાર્દુલ સિંહ [૧૯૭૦ (૧) એસસીસી ૧૦૮] ના કેસમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ફકરા ૮ અને ૯ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે:

૮. આ શરત હેઠળ આપવામાં આવેલી સત્તાઓમાંની એક સત્તા, યથાપ્રસંગ, સંઘ અથવા રાજ્યની દીવાની સેવાઓમાં નિયુક્ત વ્યક્તિઓની સેવાની શરતોને નિયંત્રિત કરતા નિયમો બનાવવાની છે. “સેવાની શરતો” ની અભિવ્યક્તિ એ વ્યાપક અર્થ ધરાવતી અભિવ્યક્તિ છે. આ અદાલતે પ્રધોત કુમાર બોઝ વિરુદ્ધ ધી ઓનરેબલ ધી ચીફ જસ્ટિસ ઓફ કલકત્તા હાઈકોર્ટ (૧૯૫૫) ૨ એસસીઆર ૧૩૩૧ ના કેસમાં દર્શાવ્યા મુજબ, કોઈ અધિકારીની બરતરફી એ એક એવી બાબત છે જે જાહેર સેવકોની “સેવાની શરતો” અંતર્ગત આવે છે. પ્રિવી કાઉન્સિલની જ્યુડિશિયલ કમિટીએ નોર્થ વેસ્ટ ફ્રન્ટિયર પ્રોવિન્સ વિરુદ્ધ સૂરજ નારાયણ આનંદ (૧૯૪૮) એલઆર ૭૫ આઈએ ૩૪૩ ના કેસમાં એવો અભિપ્રાય લીધો હતો કે ગવર્નમેન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા એક્ટ, ૧૯૩૫ ની કલમ ૨૪૩ હેઠળના શબ્દોના અર્થમાં બરતરફીનો અધિકાર એ સેવાની

એક શરત છે. લોર્ડ થેન્કર્ટને બોર્ડ વતી તેમાં અવલોકન કરતા જણાવ્યું હતું કે,

"સંદર્ભ સેવાની શરતોની અભિવ્યક્તિને કોઈ વિશેષ મહત્વ આપે છે કે કેમ તે ધ્યાનમાં લીધા વિના, તેમના લોર્ડશિપ આવા કોઈ વિશેષ મહત્વની ગેરહાજરીમાં, એવા નિયમો કે જે એવા સંજોગો નક્કી કરે છે કે જેના હેઠળ નિયોક્તા સેવા સમાપ્ત કરવા માટે હકદાર બને, તેને સેવાની શરતો સિવાયના અન્ય તરીકે ગણવા અસમર્થ છે, ભલે આ જોગવાઈઓ કરાર આધારિત હોય કે વૈધાનિક; તેથી તેઓ એવા અભિપ્રાય ધરાવે છે કે અભિવ્યક્તિના કુદરતી અર્થમાં આવી જોગવાઈઓનો સમાવેશ થશે."

પી. બાલકોટેયા વિરુદ્ધ ધી યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય (૧૯૫૮) એસસીઆર ૧૦૫૨ ના કેસમાં આ અદાલતે એ આધારે આગળ કામ કર્યું કે રેલ્વે અધિકારીની સેવા સમાપ્ત કરવાની જોગવાઈ કરતો નિયમ ગવર્મેન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા એક્ટ, ૧૯૩૫ ની કલમ ૨૪૧(૨), ૨૪૭ અને ૨૬૩(૩) હેઠળ સરકારને આપવામાં આવેલી સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને બનાવી શકાય છે.

૯. 'સેવાની શરતો' ની અભિવ્યક્તિનો અર્થ એ તમામ શરતો છે જે વ્યક્તિ દ્વારા તેની નિમણૂકના સમયથી લઈને તેની નિવૃત્તિ સુધી અને

પેન્શન વગેરે જેવી બાબતોમાં તેનાથી પણ આગળ પદ ધારણ કરવાને નિયંત્રિત કરે છે.

૫૩. ઈન્દ્રા સાહની વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [૧૯૯૨ સપ (૩) એસસીસી ૨૧૭] માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ફરિયાદ ૩૭૮ માં નીચે મુજબનું અવલોકન કર્યું છે:

“રંગાચારી કેસમાં યોગ્ય રીતે જ ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે અનુચ્છેદ ૧૬(૪) એ અનુચ્છેદ ૧૬(૧) અને (૨) દ્વારા આવરી લેવાયેલા સમગ્ર ક્ષેત્રને આવરી લેતું નથી. સેવાની શરતો જે રોજગારને સંબંધિત બાબતો છે તે તકની સમાનતાના સિદ્ધાંત દ્વારા સુરક્ષિત છે અને તે અનુચ્છેદ ૧૬(૪) નો વિષય-વસ્તુ બનતી નથી. તે કાયદાની સુસ્થાપિત વિભાવના છે કે બઢતીનો અધિકાર એ સેવાની શરત છે. એકવાર વ્યક્તિની નિમણૂક થઈ જાય પછી તે તેને લાગુ પડતી સેવાની શરતો દ્વારા સંચાલિત થાય છે. નિમણૂક અને સેવાની શરતો એ સેવાની બે અલગ અલગ ઘટનાઓ છે. સેવાની શરતો વિશિષ્ટ રીતે રોજગારને સંબંધિત બાબતોની અભિવ્યક્તિ અંતર્ગત આવે છે અને તે અનુચ્છેદ ૧૬(૧) દ્વારા આવરી લેવાય છે, નહીં કે અનુચ્છેદ ૧૬(૪) દ્વારા. જ્યારે સેવાની અન્ય તમામ શરતો અનુચ્છેદ ૧૬(૪) ના દાયરાની બહાર આવે છે અને વિશિષ્ટ રીતે અનુચ્છેદ ૧૬(૧) દ્વારા આવરી લેવામાં આવે છે, ત્યારે પદોની અભિવ્યક્તિને ખેંચીને અર્થ આપીને બઢતીને અનુચ્છેદ

૧૬(૪) ની અંદર લાવવાનું શું ઔચિત્ય છે. અનુચ્છેદ ૧૬(૧), ૧૬(૨) અને ૧૬(૪) ના વાંચન દ્વારા જે એકમાત્ર નિષ્કર્ષ કાઢી શકાય છે તે એ છે કે બઢતી સહિતની સેવાની તમામ શરતો અનુચ્છેદ ૧૬(૧) અને (૨) હેઠળ સુરક્ષિત છે. અનુચ્છેદ ૧૬(૪) માત્ર એ હદ સુધી જ છૂટછાટ આપે છે કે તે રાજ્ય સરકારને નિમણૂકના પ્રારંભિક તબક્કે નિમણૂકો અથવા પદો માટે અનામતની કોઈ જોગવાઈ કરવાની મંજૂરી આપે છે, નહીં કે બઢતીની પ્રક્રિયામાં.”

૫૪. સુશ્રી દવાવાલાની એ રજૂઆતથી હું પ્રભાવિત થયો નથી કે અધિનિયમ, ૧૯૮૩ ની જોગવાઈઓમાં એવું કંઈ નથી જે તેના અમલીકરણને એવા વિવાદો પૂરતું મર્યાદિત કરતું હોય જે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમના અર્થ અંતર્ગતના ઔદ્યોગિક વિવાદો નથી. હું એ રજૂઆતથી પણ પ્રભાવિત થયો નથી કે અધિનિયમ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૮ માં વપરાયેલા શબ્દો “કોઈપણ વિવાદ” છે અને “વિવાદ” શબ્દ પહેલાં કલમમાં આવતા “કોઈપણ” શબ્દને યોગ્ય અસર આપવી જ જોઈએ. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે કાયદાની જોગવાઈનું અર્થઘટન કરતી વખતે અને તેને અસર આપતી વખતે, વિધાનમંડળ દ્વારા વપરાયેલા કોઈપણ શબ્દને સામાન્ય રીતે વધારાના તરીકે ગણવો જોઈએ નહીં અને કલમમાં વપરાયેલા દરેક શબ્દને અસર આપવાનો પ્રયાસ કરવો જોઈએ. અધિનિયમ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૭ અને ૮ ની જોગવાઈઓનું અર્થઘટન કરતી વખતે અને તેને અસર આપતી વખતે અર્થઘટનના સિદ્ધાંતોના ઉપયોગ અંગે કોઈ

ચર્ચાની જરૂર નથી. જો કે, મુખ્ય પ્રશ્ન એ છે કે શું કલમ ૭ અને ૮ માં વપરાયેલા “વિવાદ” શબ્દમાં ગમે તેવા સ્વરૂપના મતભેદો અને વિવાદોનો સમાવેશ થાય છે અને તેમાં એવા દાવાઓનો પણ સમાવેશ થાય છે જે માંગણીઓના સ્વરૂપમાં છે જે સામાન્ય કાયદા હેઠળ આધારિત અથવા દાવો કરવા યોગ્ય નથી, પરંતુ જે કોઈ વિશેષ અધિનિયમ હેઠળ દાવો કરી શકાય છે અને જે તેમાં જોગવાઈ કરાયેલા પદ્ધતિ અને સત્તાધિકારી દ્વારા જ એવોર્ડ કરી શકાય છે.

૫૫. જો યુનિવર્સિટી અને યુનિવર્સિટીના કર્મચારી વચ્ચે સેવાની શરતોને લગતો કોઈ વિવાદ હોય, તો નિઃશંકપણે, માત્ર યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલ પાસે જ તેનો નિર્ણય કરવાની હકૂમત હશે અને અધિનિયમ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૭(૩) માં સમાવિષ્ટ નોન-ઓબ્સ્ટેન્ટ ખંડને ધ્યાને લેતા, અન્ય કોઈપણ મંચ અથવા સત્તાધિકારીની હકૂમત નાબૂદ થઈ જશે.

૫૬. જો કે, ઔદ્યોગિક વિવાદો અને ઔદ્યોગિક કાયદો સંપૂર્ણપણે એક અલગ આધાર અને ભૂમિકા પર છે. ઔદ્યોગિક કાયદો, તેના સિદ્ધાંત અને અમલીકરણ બંનેમાં, પોતાની રીતે સ્વતંત્ર છે. કાયદાની આ વિશેષ શાખાએ દેશના સામાન્ય કાયદાના કેટલાક સ્વીકૃત સિદ્ધાંતોમાંથી ઘણા મહત્વપૂર્ણ ફેરફારો કર્યા છે, જેમ કે, ઉદાહરણ તરીકે, કરારોને લગતો કાયદો. સામાન્ય કાયદા હેઠળ, દરખાસ્ત જ્યારે સ્વીકારવામાં આવે ત્યારે તે વચન બને છે જે જો કાયદાકીય રીતે અમલ કરવા યોગ્ય સમજૂતી હોય તો તે એક કરાર છે જે કરારના બંને પક્ષકારો પર બંધનકર્તા છે અને કાયદાની અદાલત, જેની સમક્ષ પક્ષકારો વચ્ચેનો વિવાદ

લાવવામાં આવે ત્યારે, તેમની વચ્ચેના વિવાદનો નિર્ણય કરારની શરતો અનુસાર કરશે અને જો કોઈ હોય તો તેની બહાર જઈને નહીં. પરંતુ, ઔદ્યોગિક અદાલતોમાં જ્યારે ઔદ્યોગિક વિવાદોનો ન્યાયનિર્ણય કરવામાં આવે છે ત્યારે તે પરિસ્થિતિ હોતી નથી. (જુઓ: ગુજરાત સ્ટેટ કો-ઓપરેટિવ લેન્ડ મોર્ટગેજ બેંક લિમિટેડ વિરુદ્ધ પી.આર. માંકડ, જજ, લેબર કોર્ટ, ૧૯૬૮ એસએલઆર ૮૧૫.)

૫૭. “ઔદ્યોગિક વિવાદ” શબ્દએ પોતાનો એક વિશેષ અર્થ પ્રાપ્ત કર્યો છે, જેને “વિવાદ” શબ્દના સામાન્ય અર્થ સાથે સરખાવી શકાય નહીં. ઉપર ચર્ચા કર્યા મુજબ, ઔદ્યોગિક વિવાદોને લગતો કાયદો કોઈપણ તબક્કે, દીવાની અદાલત દ્વારા અથવા તેના મારફતે કોઈ ન્યાયનિર્ણય લાવતો નથી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ અને બોમ્બે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ રિલેશન્સ એક્ટ એ વિશેષ કાયદાઓ છે, જે ખાનગી અધિકારો કે જવાબદારીઓ પર આધારિત ન હોય પરંતુ કેટલીક એવી વિભાવનાઓ પર આધારિત હોય તેવા ચોક્કસ સ્વરૂપના મતભેદો અને દાવાઓનો ઉકેલ લાવવાની જોગવાઈ કરે છે, જેમાંથી કેટલીક વિભાવનાઓ ખાનગી અધિકારો જે વિભાવનાઓ પર આધારિત છે તેનાથી સંપૂર્ણપણે પરદેશી છે.

૫૮. હું એવા અભિપ્રાયનો છું કે અધિનિયમ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૮ માં વપરાયેલા શબ્દો “કોઈપણ વિવાદ” એ સેવાની શરતોમાંથી ઉદ્ભવતા અથવા તેની સાથે જોડાયેલા અધિકારો અને જવાબદારીઓના ન્યાયનિર્ણયને સંબંધિત

છે, નહીં કે ઔદ્યોગિક વિવાદોના ન્યાયનિર્ણયને, જેણે ઔદ્યોગિક કાયદા હેઠળ વિશેષ અર્થ અને મહત્વ પ્રાપ્ત કર્યું છે.

૫૯. શ્રી શેલત એ રજૂઆત કરવામાં સાચા છે કે નોન-ઓબ્સ્ટેન્ટ ખંડ, જે અધિનિયમ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૭(૩) ની શરૂઆતમાં રજૂ કરવામાં આવ્યો છે, તેનો અર્થ માત્ર એટલો જ થશે કે અમલમાં હોય તેવા અન્ય કોઈ કાયદા હેઠળ કામ કરતા અન્ય કોઈ સત્તાધિકારી, અધિકારી કે વ્યક્તિ દ્વારા ગુજરાત યુનિવર્સિટી સર્વિસીસ ટ્રિબ્યુનલ અધિનિયમ, ૧૯૮૩ હેઠળ ઉદ્ભવતા વિવાદો સમાન વિવાદોના ન્યાયનિર્ણયમાં અવરોધ ઊભો થશે. આપો ખંડ ત્યાં હકૂમત આપી શકતો નથી જ્યાં કોઈ હકૂમત નથી, અને આવા ખંડનો અર્થ માત્ર એટલો જ થશે કે તેના દાયરામાં આવતા વિવાદના કિસ્સામાં, ટ્રિબ્યુનલ અધિનિયમ, ૧૯૮૩ પ્રવર્તશે અને તે સમયે અમલમાં હોય તેવા અન્ય કોઈ કાયદામાંની સમાન જોગવાઈ નહીં.

૬૦. વાસ્તવમાં, મારા મનમાં એક ખૂબ જ ગંભીર શંકા છે કે શું પ્રત્યુત્તરદાતાઓ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫-એફ ના ઉલ્લંઘનના આધારે તેમની સેવાની સમાપ્તિને પડકારી શક્યા હોત. વાસ્તવમાં, પ્રત્યુત્તરદાતાઓ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ દ્વારા સંચાલિત ન હતા અને તેથી, આ અધિનિયમની કલમ ૨૫-એફ ના ઉલ્લંઘનની કસોટી પર સમાપ્તિની કાયદેસરતાની દલીલ કરવાનું તેમના માટે ખુલ્લું ન હતું. તેમના અધિકારો અને ઉપાયો યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલ અધિનિય, ૧૯૮૩ પૂરતા મર્યાદિત હોવા જોઈતા હતા.

૬૧. આમ, મને શ્રી શેલતની રજૂઆતમાં ઘણું તથ્ય જણાય છે કે વીર નર્મદ દક્ષિણ ગુજરાત યુનિવર્સિટી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આ અદાલતનો નિર્ણય, જેના પર માત્ર ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા જ નહીં પરંતુ પ્રત્યુત્તરદાતાઓ વતી ઉપસ્થિત રહેલા વિદ્વાન વકીલશ્રી દ્વારા પણ ભારે આધાર રાખવામાં આવ્યો છે, તે પરબંધ્યુરિયમ છે કારણ કે આ મુદ્દા પર સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાઓ પર વિચાર કરવામાં આવ્યો નથી અને ચર્ચા કરવામાં આવી નથી. આ અદાલતના અન્ય ચુકાદાઓને તે કેસોની હકૂમતોના સંદર્ભમાં સમજવા જોઈએ.

૬૨. સુશ્રી દવાવાલાએ, વીર નર્મદ દક્ષિણ ગુજરાત યુનિવર્સિટી (ઉપરોક્ત) ના કેસના ચુકાદા પર આધાર રાખીને, આઈડી એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫-જે પર ઘણો ભાર મૂક્યો હતો. મારા મતે, જ્યાં સુધી યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલની હકૂમતનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી કલમ ૨૫-જે આ પરિસ્થિતિને બચાવી શકશે નહીં

૬૩. કલમ ૨૫ (જે) નીચે મુજબ વંચાય છે :

“૨૫-જે આ પ્રકરણ સાથે અસંગત અસરો:- (૧) આ પ્રકરણની જોગવાઈઓ, ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ (૧૯૪૬ નો ૨૦) હેઠળ કરવામાં આવેલા સ્થાયી આદેશો સહિત અન્ય કોઈ પણ કાયદામાં સમાવિષ્ટ તેની સાથે અસંગત બાબતો હોવા છતાં પણ અમલી રહેશે: પરંતુ શરત એટલી કે જ્યાં અન્ય કોઈ અધિનિયમ અથવા તે હેઠળ બહાર પાડવામાં આવેલા નિયમો, આદેશો અથવા જાહેરનામા હેઠળ અથવા કોઈ પણ સ્થાયી આદેશો હેઠળ અથવા કોઈ

પંચાત (એવોર્ડ), સેવા કરાર હેઠળ અથવા અન્યથા, કોઈ પણ કાર્યકર (વર્કમેન) કોઈ પણ બાબતના સંબંધમાં એવા લાભો મેળવવા માટે હકદાર હોય જે આ અધિનિયમ હેઠળ તે હકદાર બનતા લાભો કરતાં વધુ સાનુકૂળ હોય, તો તે કાર્યકર આ અધિનિયમ હેઠળ અન્ય બાબતોના સંબંધમાં લાભો મેળવતો હોવા છતાં પણ, તે બાબતના સંબંધમાં વધુ સાનુકૂળ લાભો મેળવવા માટે હકદાર રહેશે. (૨) શંકાઓ નિવારવા માટે, આથી જાહેર કરવામાં આવે છે કે આ પ્રકરણમાં સમાવિષ્ટ કોઈ પણ બાબત ઔદ્યોગિક વિવાદોના નિકાલ માટે કોઈ પણ રાજ્યમાં તે સમયે અમલમાં હોય તેવા અન્ય કોઈ પણ કાયદાની જોગવાઈઓને અસર કરતી હોવાનું માનવામાં આવશે નહીં, પરંતુ જ્યાં સુધી લે-ઓફ અને છટાણી (રિટેન્યુમેન્ટ) નો સંબંધ છે ત્યાં સુધી એમ્પ્લોયર્સ (માલિકો) અને કાર્યકરોના અધિકારો અને જવાબદારીઓ આ પ્રકરણની જોગવાઈઓ અનુસાર નક્કી કરવામાં આવશે.

૬૪. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમના પ્રકરણ-૫ અને ખાસ કરીને કલમ ૨૫-જે નો વ્યાપક અભ્યાસ એ સ્પષ્ટ કરે છે કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ-જે દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલો સુધારો એવા કાર્યકરોના કિસ્સામાં છટાણીની જોગવાઈઓની અરજી અંગેની શંકાઓ દૂર કરવાના હેતુથી કરવામાં આવ્યો હતો, જેઓ સ્થાયી આદેશો અથવા સેવાની શરતોના કોઈ પણ નિયમો કે વિનિયમો અથવા માલિક અને કર્મચારી વચ્ચેના વર્તન દ્વારા સંચાલિત હતા.

૬૫. તે સર્વવિદિત છે કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ એ એક પ્રગતિશીલ કાયદો છે જે માલિકોની સરખામણીમાં કાર્યકરોની નબળી સ્થિતિનો લાભ ઉઠાવીને માલિક દ્વારા કરવામાં આવતા શોષણમાંથી તેમને મુક્ત કરવાના અને સમાજના નબળા વર્ગ, જે ઉદ્યોગોમાં કાર્યકર કે શ્રમિક વર્ગ બનાવે છે, તેનો ઉદ્ધાર કરવાના હેતુથી ઘડવામાં આવ્યો છે. આ પ્રકરણમાં છટાણીના સંબંધમાં વિવિધ સુરક્ષાત્મક જોગવાઈઓ કરવામાં આવી છે અને તે સુરક્ષાત્મક જોગવાઈઓ પૈકી એક તરીકે વળતર ચૂકવવાની જોગવાઈ છે. કલમ ૨૫-જે ની પેટા-કલમ (૧) નો પરંતુક (પ્રોવિઝો) તેમજ પેટા-કલમ (૨) બંને એવા તમામ કાર્યકરોના સંબંધમાં આ પ્રકરણના પાલનની કાનૂની આવશ્યકતા સ્પષ્ટ કરે છે અને તેના પર ભાર મૂકે છે, જેઓની અન્ય બાબતોને ધ્યાનમાં લીધા વિના છટાણી કરવાની માંગ કરવામાં આવી હોય. માત્ર એક જ અપવાદ એ રાખવામાં આવ્યો છે કે જો અન્ય કોઈ અધિનિયમ અથવા નિયમોની જોગવાઈઓ કાર્યકરોને વધુ લાભ આપતી હોય, તો માલિકને તે જોગવાઈઓ લાગુ ન કરવા માટે આ પ્રકરણનો ઉપયોગ ઢાલ અથવા બચાવ તરીકે કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવશે નહીં. આ પ્રકરણની યોજનાનો સાર એ છે કે જ્યાં પણ અને જ્યારે પણ અને જે પણ કાયદામાં કાર્યકરો માટે વધુ સાનુકૂળ શરતો નિર્ધારિત કરવામાં આવી હોય, ત્યાં તે લાગુ થશે.

૬૬. તે સર્વવિદિત છે કે આ પ્રકરણમાં વિવિધ નિયંત્રણો મૂકવામાં આવ્યા છે અને તે નિયંત્રણો માલિકો દ્વારા કર્મચારીઓની મનસ્વી, તરંગી, મનઘડત બરતરફી, ટર્મિનેશન અથવા ડિસમિસલ સામે કાર્યકરોને સંરક્ષણ પૂરું પાડવાના હેતુથી અને આ પ્રગતિશીલ કાયદામાં સમયાંતરે સુધારા કરવામાં આવ્યા તે પહેલાં માલિક દ્વારા ઉપયોગમાં લેવાતા 'હાયર એન્ડ ફાયર' (નોકરીએ રાખવા અને છૂટા કરવા) ના જૂના અને અપ્રચલિત હથિયારને રોકવા અને પ્રતિબંધિત કરવા માટેના છે.

૬૭. આ તબક્કે, મને સુશ્રી દવાવાલાની એ દલીલ પર પણ વિચાર કરવા દો કે યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલના અધિકારક્ષેત્રના અભાવનો પ્રશ્ન ખુદ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ઉઠાવવામાં આવ્યો ન હતો અને તેથી, યુનિવર્સિટીને સર્ટિઓરરી ની રિટની માંગણી કરતી વખતે પ્રથમ વખત આ મુદ્દો ઉઠાવવાની મંજૂરી આપવી જોઈએ નહીં.

૬૮. **ગાંધીનગર મોટર ટ્રાન્સપોર્ટ સોસાયટી વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ બોમ્બે; એઆઈઆર** ૧૯૫૪ બોમ ૨૦૨(એ) માં ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે જ્યાં ટ્રિબ્યુનલના અધિકારક્ષેત્રના અભાવનો પ્રશ્ન ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ઉઠાવવામાં ન આવ્યો હોય, ત્યાં અરજદાર ઉત્પ્રેષણ આદેશ મેળવવા માટે હકદાર નથી. તે કેસમાં – રેક્સ વિરુદ્ધ વિલિયમ્સ; ફિલિપ્સ, એક્સ પાર્ટે', (૧૯૧૪) ૧ કેબી ૬૦૮ (બી) પર ભરોસો મૂકવામાં આવ્યો છે અને વિદ્વાન ન્યાયાધીશોએ આ મુદ્દે ચેનલ, ન્યાયાધિશ ના નીચેના અવલોકનો ટાંક્યા છે:

“.....કોઈ પક્ષકાર પોતાના વર્તન દ્વારા પોતાની જાતને 'એક્સ ડેબિટો જસ્ટિશિયા' તરીકે રિટનો દાવો કરવાથી વંચિત કરી શકે છે, પછી ભલે તે જે કાર્યવાહીને રદ કરવા માંગે છે તે શૂન્ય હોય કે રદબાતલ કરવા પાત્ર હોય. જો તે શૂન્ય હોય તો તે સાચું છે કે તેનું કોઈ પણ વર્તન તેને માન્ય રાખી શકશે નહીં; પરંતુ આવી વિચારણાઓ સર્ટિઓરરીની રિટ મંજૂર કરવા અથવા નકારવામાં કોર્ટ જે સિદ્ધાંતો પર કાર્ય કરે છે તેને અસર કરતી નથી. આ વિશેષ ઉપચાર 'એક્સ ડેબિટો જસ્ટિશિયા' હેઠળ એવી વ્યક્તિને મંજૂર કરવામાં આવશે નહીં જે 'રૂલ નિસાઈ' માટે આગળ વધતી વખતે પોતાના પુરાવામાં એ જણાવવામાં નિષ્ફળ જાય છે કે આક્ષેપિત કાર્યવાહીના સમયે તે એવી હકીકતોથી અજાણ હતો જેના પર તે કાર્યવાહીને પડકારવા માટે આધાર રાખે છે.”

૬૯. ઉપર નોંધાયેલા વિદ્વાન ન્યાયાધીશના અવલોકનો પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે ટ્રિબ્યુનલના અધિકારક્ષેત્રના અભાવનો પ્રશ્ન સૌપ્રથમ તે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ઉઠાવવો આવશ્યક છે જો તેને સર્ટિઓરરીની રિટ અથવા અન્ય કોઈ રિટની માંગણી કરતી પિટિશનમાં ઉઠાવવાની મંજૂરી આપવાની હોય, સિવાય કે પક્ષકાર એ દર્શાવે કે આક્ષેપિત કાર્યવાહીના સમયે તે એવી હકીકતોથી અજાણ હતો, જે ટ્રિબ્યુનલમાં અધિકારક્ષેત્રનો અભાવ સૂચવતી હતી. તે સાચું છે કે આ કેસમાં, અરજદાર-યુનિવર્સિટી તરફથી આવું કોઈ કથન નથી. તેથી એ ફલિત થાય છે કે અરજદાર-યુનિવર્સિટી ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ રિટના

માધ્યમથી ઉપચાર મેળવવા માટે હકદાર નથી. ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ યુનિવર્સિટીનું વલણ એવું હતું કે ટ્રિબ્યુનલ અધિનિયમ, ૧૯૮૩ ના ઘડતર પછી, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ કર્મચારીઓને લાગુ પડશે નહીં અને તેથી, અહીંના પ્રતિવાદીઓ માટે આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫-એફ નો આશરો લેવા માટે કોઈ કાનૂની આધારનો પ્રશ્ન જ નહોતો.

૭૦. મારો એવો અભિપ્રાય છે કે જ્યાં શરૂઆતથી જ અને સંપૂર્ણપણે અધિકારક્ષેત્રનો અભાવ હોય અને અરજદાર અનુચ્છેદ ૨૨૭ હેઠળ હાઈકોર્ટ સમક્ષ આવે, ત્યારે હાઈકોર્ટ પાસે અધિકારક્ષેત્રના અભાવનો પ્રશ્ન તે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ઉઠાવવામાં આવ્યો ન હોવા છતાં પણ દાદ આપવાની સત્તા છે, જેનો આદેશ પ્રશ્ન હેઠળ છે, કારણ કે બંને અનુચ્છેદો હેઠળની સત્તાઓની પ્રકૃતિમાં તફાવત છે. અનુચ્છેદ ૨૨૭ હેઠળનું અધિકારક્ષેત્ર વધુ પ્રમાણમાં રિવિઝનલ (પુનરીક્ષણ) અધિકારક્ષેત્રની પ્રકૃતિનું છે અને જ્યાં તે શરૂઆતના અધિકારક્ષેત્રના અભાવનો સ્પષ્ટ કેસ હોય, ત્યાં હું માનું છું કે તે અનુચ્છેદ ૨૨૭ હેઠળ હસ્તક્ષેપ કરવા માટેનો યોગ્ય કેસ છે.

૭૧. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાને લેતા, હું એવો અભિપ્રાય ધરાવવા પ્રેરાયો છું કે આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-એફ જેવી આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ ની ફરજિયાત જોગવાઈઓનું કોઈ ઉદ્દંઘન કે ભંગ થયો છે કે કેમ તે ધ્યાનમાં લેવાનું યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલના અધિકારક્ષેત્રમાં રહેશે નહીં. જો સેવાની શરતોને લગતો અન્ય કોઈ વિવાદ ઉઠાવવામાં આવે, તો ટ્રિબ્યુનલ પાસે એકમાત્ર અધિકારક્ષેત્ર રહેશે, પરંતુ

આ કોર્ટ દ્વારા લેવાયેલા એ વલણ સાથે સંમત થવું મુશ્કેલ છે કે “કોઈ પણ વિવાદ” શબ્દોમાં શુદ્ધ ઔદ્યોગિક વિવાદનો પણ સમાવેશ થશે.

૭૨. ટ્રિબ્યુનલ અધિનિયમ, ૧૯૮૩ હેઠળ યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલના અધિકારક્ષેત્રના મુખ્ય મુદ્દા પર મારા અંતિમ નિષ્કર્ષ નીચે મુજબ છે;

(૧) ટ્રિબ્યુનલ અધિનિયમ, ૧૯૮૩ હેઠળ રચાયેલી યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલ પાસે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘન કે ભંગને ધ્યાનમાં લેવાનું કોઈ અધિકારક્ષેત્ર નથી.

(૨) યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલ પાસે યુનિવર્સિટી અને યુનિવર્સિટીના કોઈ પણ કર્મચારી વચ્ચેના, જે તે યુનિવર્સિટી કર્મચારીની સેવાની શરતો સાથે જોડાયેલા વિવાદનો ન્યાયનિર્ણય કરવાનું એકમાત્ર અધિકારક્ષેત્ર રહેશે.

(૩) અધિનિયમ, ૧૯૮૩ ની કલમ ૮ માં વપરાયેલા “કોઈ પણ વિવાદ” શબ્દોને સેવાની શરતોથી ઉદ્ભવતા અથવા તેની સાથે જોડાયેલા અધિકારો અને જવાબદારીઓના ન્યાયનિર્ણયને લગતા સમજવા જોઈએ અને ઔદ્યોગિક વિવાદોના ન્યાયનિર્ણય તરીકે નહીં.

(૪) જો યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષની કાર્યવાહીના પક્ષકારો પૈકી કોઈ પણ તેના અધિકારક્ષેત્રને લગતો મુદ્દો ઉઠાવે, તો ટ્રિબ્યુનલે પીડિત કર્મચારી દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલ/અરજીમાં કરાયેલા કથનોને જોવા જોઈએ અને ત્યાર બાદ તે નક્કી કરવા તરફ આગળ વધવું જોઈએ. જો એવું માલૂમ પડે કે

પીડિત કર્મચારીએ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓને લગતો શુદ્ધ અને સ્પષ્ટ મુદ્દો ઉઠાવ્યો છે, તો યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલ પીડિત કર્મચારીને યોગ્ય ફોરમ (મંચ) સમક્ષ મોકલશે. જો કે, જો સેવાની શરતો, બંધારણીય મુદ્દાઓ અથવા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોની લાગુ પડવા યોગ્યતાને લગતો કોઈ મુદ્દો ઉઠાવવામાં આવે, તો યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલ જ એકમાત્ર ફોરમ રહેશે, જેની પાસે યુનિવર્સિટી અને યુનિવર્સિટી કર્મચારી વચ્ચેના વિવાદનો નિર્ણય કરવાનું અધિકારક્ષેત્ર હશે.

(પ) યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલ માટે એ ધ્યાનમાં લેવાનું પણ ખુદ્દું રહેશે કે પીડિત કર્મચારી કોઈ પણ રીતે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ દ્વારા સંચાલિત થાય છે કે કેમ. જો પીડિત કર્મચારી કોઈ પણ રીતે સદર અધિનિયમ દ્વારા સંચાલિત ન થતો હોય, તો તેના માટે અધિનિયમની કલમ ૨૫-એફ ના ઉલ્લંઘનની કસોટી પર ટર્મિનેશન ઓર્ડર (બરતરફીના આદેશ) ની કાયદેસરતાની દલીલ કરવાનું ખુદ્દું રહેશે નહીં. તેના અધિકારો અને ઉપચારો યુનિવર્સિટી અધિનિયમ ૧૯૮૩ પૂરતા સીમિત છે.

૭૩. ઉપરોક્ત બાબતો મને એ વિચારવા તરફ દોરી જાય છે કે યુનિવર્સિટી ટ્રિબ્યુનલ પાસે આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-એફ ના ઉલ્લંઘનના મુદ્દા પર જવાનું કોઈ અધિકારક્ષેત્ર નહોતું તેવું ઠરાવવા છતાં, શું આ કોર્ટે હસ્તક્ષેપ કરીને આદેશને રદ કરવો જોઈએ.

૭૪. અધિકારક્ષેત્ર એ વિવાદોનો નિર્ણય કરવા અને કાયદા દ્વારા અધિકૃત ચુકાદાઓ, આદેશો આપવા માટે કાયદા દ્વારા કોર્ટ, ન્યાયમુર્તી કે ટ્રિબ્યુનલને પ્રદાન કરવામાં આવેલી સત્તા અને અધિકાર છે. સામાન્ય રીતે, દરેક માન્ય ચુકાદામાં ત્રણ અધિકારક્ષેત્રના તત્વો હોય છે, એટલે કે વિષયવસ્તુનું અધિકારક્ષેત્ર, વ્યક્તિનું અધિકારક્ષેત્ર અને ચોક્કસ ચુકાદો આપવાની સત્તાનું અધિકારક્ષેત્ર. આ પૈકીના કોઈ પણ તત્વની ગેરહાજરી ચુકાદાને શૂન્ય અને તદ્દન નિર્રથક બનાવી દેશે.

૭૫. *રોશન દીન વિરુદ્ધ પ્રીતિ લાલ*, ૨૦૦૨ (એસસી) ૩૩ માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ફકરા-૧૨ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે;

“એવા કેસમાં જ્યાં ન્યાયિક મગજ તેના ફૂર નસીબ દ્વારા આટલી નિર્દયતાથી ક્ષત-વિક્ષત થયેલી વ્યક્તિને ન્યાય આપવા માટે તમામ શક્ય કાનૂની પગલાંનો ઉપયોગ કરવા લલચાય, ત્યાં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા આપવામાં આવેલા આક્ષેપિત ચુકાદામાં પ્રતિબિંબિત થયેલી અસંવેદનશીલતાથી અમને ખૂબ જ દુઃખ થયું છે. હાઈકોર્ટે સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૨૨૭ હેઠળ પરિકલ્પિત સુપરવાઈઝરી (સુપરવીઝનલ) અને અસાધારણ અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરીને તેને બિન-સૂટેડ કર્યો. આ કોર્ટે સમયાંતરે યાદ અપાવ્યું છે કે સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ હાઈકોર્ટને પ્રદાન કરવામાં આવેલી સત્તા ન્યાયને આગળ વધારવા માટે છે, તેને અવરોધવા માટે નહીં. {જુઓ સ્ટેટ ઓફ ઉત્તર પ્રદેશ વિરુદ્ધ

ડિસ્ટ્રિક્ટ જજ, ઉત્ત્રાવ અને અન્ય (એઆઈઆર ૧૯૮૪ એસસી ૧૪૦૧)). હાઈકોર્ટને આવી બંધારણીય સત્તાઓ પ્રદાન કરવાનો હેતુ જ એ છે કે કાયદાનું ઉલ્લંઘન કરીને કોઈ પણ વ્યક્તિ પર અન્યાય ન થવો જોઈએ. તેથી, હાઈકોર્ટનું કામ માત્ર શૈક્ષણિક ઢ્રષ્ટિકોણથી કાયદાની કોઈ ભૂલ શોધવાનું નથી પરંતુ એ જોવાનું છે કે કાયદાના કોઈ ખોટા અર્થઘટનને કારણે અન્યાય થયો છે કે કેમ. જો ન્યાય એ કાયદાના ખોટા ઢ્રષ્ટિકોણની આડપેદાશ બની જાય, તો હાઈકોર્ટ પાસેથી કાયદાની ભૂલ સુધારવાના નામે આવા ન્યાયને ભૂંસી નાખવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવતી નથી.”

૭૬. ઈન્ડ્ર નારાયણ કુંડુ વિરુદ્ધ ગિરિન્દ્ર નાથ મિત્રા, એઆઈઆર ૧૯૫૨ કલકત્તા ૧૯૨ ના કેસમાં, કલકત્તા હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે ફકરા-૫ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે;

“૫. શ્રી ચૌધરીની દલીલ એવી છે કે આ કેસમાં એપેલેટ જજ પાસે તેમની અપીલ સાંભળવાનું કોઈ અધિકારક્ષેત્ર નહોતું કારણ કે તે ૧૯૪૮ ના અધિનિયમ દ્વારા સંચાલિત અપીલ હતી અને એપેલેટ જજ અપીલ સાંભળી શકે તેવી વ્યક્તિ નહોતા. ૧૯૪૮ ના અધિનિયમ હેઠળની અપીલો પ્રેસિડેન્સી વિસ્તારમાં કોર્ટ ઓફ સ્મોલ કોઝના ચીફ જજ સમક્ષ રહેતી હતી જેઓ અપીલોને એવી વ્યક્તિઓને ટ્રાન્સફર કરી શકતા હતા જેમને સરકાર દ્વારા કલમ ૩૨ ની પેટા-કલમ (૨) હેઠળ અપીલ સાંભળી

શકે તેવી વ્યક્તિ તરીકે અધિસૂચિત કરવામાં આવ્યા હોય. ૧૯૫૦ ના અધિનિયમ હેઠળ ચીફ જજ કેસને સ્મોલ કોઝ કોર્ટના કોઈ પણ જજને ટ્રાન્સફર કરી શકતા હતા અને તેમણે આ કેસમાં તેમ જ કર્યું. તેમણે કેસ કોર્ટના સામાન્ય ન્યાયાધીશો પૈકીના એકને ટ્રાન્સફર કર્યો. એવું બની શકે કે આ કેસમાં એપેલેટ જજ પાસે આ કેસ સાંભળવાનું કોઈ અધિકારક્ષેત્ર નહોતું. પરંતુ શું આપણે સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૨૨૭ હેઠળ હસ્તક્ષેપ કરવો જોઈએ? એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે તે કલમ હેઠળ હસ્તક્ષેપ દુર્લભ હોવો જોઈએ અને કોર્ટે માત્ર એવા કિસ્સામાં જ કાર્ય કરવું જોઈએ જ્યાં જો કોર્ટ હસ્તક્ષેપ ન કરે તો ન્યાયનો ગંભીર ગેરમાર્ગ થાય.”

૭૭. સૌરાષ્ટ્ર પેપર એન્ડ બોર્ડ મિલ્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ, રાજકોટ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત, ૧૯૯૨ (૨) જીએલઆર ૮૭૧ ના કેસમાં, આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે;

૧૨. તે કાયદાનો સુપ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંત છે કે ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળનો ઉપચાર પ્રકૃતિમાં વિવેકાધીન છે અને આપેલા કેસમાં, જો પિટિશનમાં પડકારવામાં આવેલી કોઈ કાર્યવાહી અથવા આદેશ ગેરકાનૂની અને અમાન્ય માલૂમ પડે તો પણ, હાઈકોર્ટ તે હેઠળના પોતાના અસાધારણ અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરતી વખતે, પક્ષકારો વચ્ચે વાસ્તવિક ન્યાય કરવાના હેતુથી તેને ઉલટાવવાનો ઇનકાર કરી શકે છે.

૧૩. બલવંતરાય ચિમનલાલ ત્રિવેદી, મેનેજર, રાયપુર મેન્યુફેક્ચરિંગ કો. લિમિટેડ, અમદાવાદ વિરુદ્ધ એમ. એન. નાગરાશ્રા અને અન્ય, એઆઈઆર ૧૯૬૦ એસસી ૪૦૭ માં અહેવાલ થયેલા કેસમાં, અપીલકર્તા-મિલના કેટલાક કર્મચારીઓએ વેતન ચૂકવણી અધિનિયમ હેઠળની સત્તાધિકારી સમક્ષ એવી અરજી કરી હતી કે તેઓ ચોક્કસ સ્કેલ મુજબ ચૂકવણી મેળવવા માટે હકદાર છે. સત્તાધિકારીએ ઠરાવ્યું કે ફોલ્ડર્સ તે સ્કેલ માટે હકદાર હતા, અને આવી અરજી સ્વીકારવાના પોતાના અધિકારક્ષેત્ર સામે અપીલકર્તાના વાંધાને ફગાવી દીધો. અપીલકર્તાએ ત્યાર બાદ રિટ પિટિશન દાખલ કરી, પરંતુ હાઈકોર્ટ દ્વારા તેને સરસરી રીતે ફગાવી દેવામાં આવી. તેથી, અપીલકર્તાએ સ્પેશિયલ લીવ દ્વારા ભારતીય સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ અપીલ કરી અને દલીલ કરી કે સત્તાધિકારી પાસે અરજી સ્વીકારવાનું કોઈ અધિકારક્ષેત્ર નહોતું અને ગુણદોષ પરના તેના નિર્ણયને પણ પડકાર્યો. ભારતીય સર્વોચ્ચ અદાલતને માલૂમ પડ્યું કે ગુણદોષ પર સત્તાધિકારીનો ઢ્રષ્ટિકોણ સાચો હતો અને અન્ય દલીલના સંબંધમાં, તેનો એવો અભિપ્રાય હતો કે અધિકારક્ષેત્ર અંગેની દલીલમાં થોડું જોર હતું. એ. એમ. એલિસન વિરુદ્ધ ઇ. એલ. સેન, એઆઈઆર ૧૯૫૭ એસસી ૨૨૭ માં સ્થાપિત રેશિયો (ગુણોત્તર) ને અનુસરીને, ભારતીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું કે કેસના ન્યાય માટે સંજોગોમાં કોઈ હસ્તક્ષેપની આવશ્યકતા નથી

અને અપીલકર્તાની રિટ પિટિશન ફગાવી દેતા હાઈકોર્ટના આદેશમાં હસ્તક્ષેપ કરવાનો ઇનકાર કર્યો, ભલે તે એવું માનતી હતી કે ત્યાં પ્રતિવાદીઓ દ્વારા દાખલ કરાયેલી અરજી સ્વીકારવા માટે વેતન ચુકવણી અધિનિયમની જોગવાઈઓ હેઠળ સત્તાધિકારીના અધિકારક્ષેત્ર અંગે અપીલકર્તાની દલીલમાં થોડું જોર હતું.

૧૪. અલાંગ મરીન પ્રાઇવેટ લિમિટેડ, ભાવનગર વિરુદ્ધ ગુજરાત મેરિટાઇમ બોર્ડ અને અન્ય, ૧૯૯૧(૨) જીએલઆર ૧૩૨૧ માં અહેવાલ થયેલા કેસમાં, પોરબંદર બંદર માટે 'સ્ટીલ હલ ટ્રીન સેલ્ફ પ્રોપેલ્ડ એન્ડ સેલ્ફ હોપર ગ્રેબ ડ્રેજર' ના બાંધકામ અને સપ્લાયના કામ માટે અસફળ ટેન્ડરર રહેલા અપીલકર્તા-અલાંગ મરીન પ્રાઇવેટ લિમિટેડ દ્વારા પ્રતિવાદીઓ દ્વારા પ્રતિવાદી નંબર ૫ ના પક્ષમાં સદર ટેન્ડરની સ્વીકૃતિને પડકારવામાં આવી હતી. ડિવિઝન બેન્ચે એક અપીલમાં ઠરાવ્યું છે કે પ્રતિવાદી નંબર ૫ ની તરફેણમાં લેવાયેલા અંતિમ નિર્ણયના પરિણામે ન્યાયની કોઈ ભૌતિક નિષ્ફળતા થઈ નથી અને કોઈ પણ વૈધાનિક જોગવાઈ કે ધોરણોના ભંગ બદલ રિટ કોર્ટ દ્વારા હસ્તક્ષેપ કરવો, જો આવા ભંગના પરિણામે અન્યાય ન થયો હોય, તો તે સામાન્ય બાબત નથી. અપીલ ફગાવી દેતી વખતે, નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું છે :

"આ સંબંધમાં, ભારતીય સર્વોચ્ચ અદાલતના એ. એમ. એલિસન અને અન્ય વિરુદ્ધ બી. એલ. સેન અને અન્ય, એઆઈઆર ૧૯૫૭

એસસી ૨૨૭ માં અહેવાલ થયેલા કેસના અવલોકનનો સંદર્ભ લઈ શકાય છે. રિટ કોર્ટ દ્વારા ઉપયોગમાં લેવાતું અધિકારક્ષેત્ર એ સામ્યતાનું અધિકારક્ષેત્ર છે અને જો આખરે, આક્ષેપિત નિર્ણય દ્વારા, કોઈ ભૌતિક અન્યાય ન થયો હોય, તો માત્ર કાયદાનો થોડો ભંગ થયો હોવાને કારણે રિટ કોર્ટ હસ્તક્ષેપ કરવાનો ઇનકાર કરવામાં સંપૂર્ણપણે ન્યાયી ઠરી શકે છે. કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, અમને એવું જણાય છે કે પ્રશ્ન હેઠળના કરાર માટે પ્રતિવાદી નંબર ૫ ની પસંદગી અન્યથા ન્યાયી છે અને જો બોર્ડને તેની સમક્ષની સામગ્રીના આધારે ટેન્ડરોના કેસો પર નવેસરથી વિચાર કરવા અને ટેન્ડરોના નિર્ણાયક મૂલ્યાંકન માટે નિર્દેશ આપવામાં આવે તો પણ, બોર્ડ અગાઉ દર્શાવેલા કારણોસર પ્રતિવાદી નંબર ૫ ના ટેન્ડરને ન્યાયી રીતે સ્વીકારી શકે છે. અહીં એ નોંધવું જરૂરી છે કે જાહેર સત્તાધિકારીએ, જાહેર હિત માટે તેની કામગીરીમાં વિશ્વાસ પ્રેરિત કરવા અને તે જે જાહેર જવાબદારી ધરાવે છે તેને સંતોષવા માટે, ન્યાયી અને વ્યાજબી રીતે વર્તવું જોઈએ અને જો જાહેર હિતના આધારે, નીચા ટેન્ડરના બદલે ઊંચા ટેન્ડરનો સ્વીકાર કરવામાં આવે, તો તેણે માત્ર આવા નિર્ણયના કારણો જ નોંધવા જોઈએ નહીં પરંતુ પોતાના નિર્ણયની જાણ સંબંધિત પક્ષકારોને પણ કરવી જોઈએ, જો કે એવું જણાતું નથી કે અપીલકર્તાને પ્રતિવાદી નંબર ૫ ને પસંદ કરવાના બોર્ડના નિર્ણયની જાણ કરવામાં આવી હતી, પરંતુ આવી પસંદગીના કારણો તકનીકી

ક્ષમતાના નિર્ણાયક અને તુલનાત્મક મૂલ્યાંકનમાં સ્પષ્ટપણે દર્શાવવામાં આવ્યા છે. તેથી, અમને પ્રતિવાદી નંબર ૫ ની તરફેણમાં લેવાયેલા નિર્ણયને રદ કરવાનું કોઈ કારણ જણાતું નથી.”

અમે ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા વ્યક્ત કરાયેલા એ દ્રષ્ટિકોણ સાથે આદરપૂર્વક સંમત છીએ કે કોઈ પણ વૈધાનિક જોગવાઈ કે ધોરણોના માત્ર ભંગ બદલ રિટ કોર્ટ દ્વારા હસ્તક્ષેપ કરવો, જો આવા ભંગના પરિણામે અન્યાય ન થયો હોય, તો તે સામાન્ય બાબત નથી. મેસર્સ શિવ શંકર દાલ મિલ્સ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા અને અન્ય, એઆઈઆર ૧૯૮૦ એસસી ૧૦૩૭ ના કેસમાં, તે કેસના ડીલરોએ ૩% ના વધેલા દરે માર્કેટ ફી ચૂકવી હતી, જે હરિયાણા એક્ટ ૨૨ ઓફ ૧૯૭૭ હેઠળ મૂળ ૨ ટકાથી વધારવામાં આવી હતી. મૂળ દર કરતાં ૧ ટકાનો આ વધારો ભારતીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા કેવલ કૃષ્ણ પુરી અને અન્ય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ પંજાબ અને અન્ય, એઆઈઆર ૧૯૮૦ એસસી ૧૦૦૮ ના કેસમાં અલ્ટ્રા વાયર્સ (સત્તા બહારનો) જાહેર કરવામાં આવ્યો હતો. મૂળ દર કરતાં ૧ ટકાનો વધારો અલ્ટ્રા વાયર્સ જાહેર થતાં, તે સંબંધિત ડીલરોને પરત કરવા પાત્ર બન્યો જેમની પાસેથી સંબંધિત માર્કેટ કમિટી દ્વારા તે વસૂલવામાં આવ્યો હતો. ગેરકાયદેસર રીતે વસૂલવામાં આવેલી વધારાની રકમ પરત કરવાની માંગણી પૂરી ન થતાં, ડીલરોએ સંબંધિત માર્કેટ કમિટીને તે અંગેનો નિર્દેશ આપવા માટે સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૩૨ અને અનુચ્છેદ

૨૨૬ હેઠળ રિટ પિટિશનો દાખલ કરી. માર્કેટ કમિટીઓએ દલીલ કરી કે જોકે વધારાની વસૂલાતનું રિફંડ કાયદેસર રીતે ડીલરોને મળવાપાત્ર હોઈ શકે છે, પરંતુ તેમનામાંથી ઘણાએ બદલામાં આ વધારાની ટકાવારી આગામી ખરીદદારો પાસેથી વસૂલ કરી લીધી હતી. પિટિશનનો નિકાલ કરતી વખતે અને માર્ગદર્શિકા નક્કી કરતી વખતે, ભારતીય સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે: "અનુચ્છેદ ૨૨૬ એક અસાધારણ ઉપચાર પ્રદાન કરે છે, જે અનિવાર્યપણે વિવેકાધીન છે, જો કે તે કાનૂની ઈજા પર આધારિત છે. આ સાનુકૂળ સત્તાનો ઉપયોગ કરતી કોર્ટ માટે એવો આદેશ પસાર કરવો સંપૂર્ણપણે ખુલ્લો છે જે જાહેર હિત સૂચવે છે અને સામ્યતા દર્શાવે છે. સામ્યતાની અદાલતો જાહેર હિતને આગળ વધારવા માટે દાદ આપવા અને રોકવા બંને માટે ઘણી આગળ વધી શકે છે અને વારંવાર જાય છે, જ્યાં માત્ર ખાનગી હિતો સંકળાયેલા હોય ત્યાં તેઓ સામાન્ય રીતે જાય છે તેના કરતાં વધુ. તદનુસાર, દાદ આપવી કે રોકવી તે યોગ્ય રીતે જાહેર હિત જેવી વિચારણાઓ પર નિર્ભર હોઈ શકે છે." ૧૫.

એ યોગ્ય રીતે જ અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે કે કાનૂની ફોર્મ્યુલેશન્સ (કાનૂની સિદ્ધાંતો) ને કેસની હકીકતની પરિસ્થિતિની વાસ્તવિકતાઓથી અલગ કરીને લાગુ કરી શકાય નહીં. કાયદાનું સંચાલન કરતી વખતે તેને સામ્યતા સાથે સંતુલિત કરવાનો હોય છે અને જો સામ્યતાપૂર્ણ પરિસ્થિતિ કાનૂની સિદ્ધાંતોને યોગ્ય સેટ કર્યા પછી તેને તાર્કિક અંત સુધી ન લઈ

જવાની માંગ કરતી હોય, તો હાઈકોર્ટ જો સામ્યતાપૂર્ણ વિચારણાઓની નોંધ ન લે અને પોતાના અસાધારણ અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરીને અંતિમ આદેશને તે મુજબ ન ઘડે તો તે પોતાની ફરજમાં નિષ્ફળ જશે. અન્ય કોઈ પણ અભિગમ હાઈકોર્ટને એક સામાન્ય અપીલ કોર્ટ બનાવી દેશે, જે તે નથી.”

૭૮. આમ, ઉપરોક્ત નિર્ણયો પરથી સ્પષ્ટ થતા સિદ્ધાંતો એ છે કે સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૨૨૭ હેઠળ હાઈકોર્ટને આપવામાં આવેલી સુપરિન્ટેન્ડન્સ (અધીક્ષણ) ની સત્તા એક અસાધારણ સત્તા છે અને ન્યાયના ગેરમાર્ગને રોકવા માટે ગંભીર અને અપવાદરૂપ કિસ્સાઓમાં તેનો ઉપયોગ કરવાનો હોય છે. આ તેની પ્રકૃતિ દ્વારા જ વિવેકાધીન છે અને દાવો કરનાર ને અધિકાર તરીકે ઉપલબ્ધ નથી અને પરિણામે હાઈકોર્ટે તેના સુપરવાઈઝરી અધિકારક્ષેત્રમાં હસ્તક્ષેપ કરવામાં અનિચ્છા દર્શાવવી જોઈએ જો તેને માલૂમ પડે કે અંતિમ નિર્ણય, ભલે અધિકારક્ષેત્ર વિનાનો હોય, પરંતુ તેનાથી વાસ્તવિક ન્યાય થયો છે. તેને અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, અધિકારક્ષેત્રના અભાવના કિસ્સામાં પણ, સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૨૨૭ હેઠળ હાઈકોર્ટ માટે તેની સુપરવિઝનની સત્તાના ઉપયોગમાં હસ્તક્ષેપ કરવો ફરજિયાત નથી, જ્યાં ન્યાયના ગંભીર ગેરમાર્ગને રોકવા માટે આવા હસ્તક્ષેપની આવશ્યકતા ન હોય અને જ્યાં હસ્તક્ષેપની આખરે નિર્ણય પર કોઈ અસર જ થવાની ન હોય. ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૨૨૭ દ્વારા હાઈકોર્ટને પ્રદાન કરવામાં આવેલી સુપરવાઈઝરી સત્તા અનુચ્છેદ ૨૨૬

હેઠળની સત્તાઓ કરતાં વધુ નથી. તેનો ઉપયોગ એવા કિસ્સાઓમાં કરવાનો હોય છે જ્યાં ગંભીર અન્યાય થયો હોય અને સામાન્ય રીતે, ગૌણ અદાલતો અને ટ્રિબ્યુનલોને તેમની સત્તાની મર્યાદામાં રાખવા માટે તેનો ઉપયોગ કરવાનો હોય છે.

૭૯. એ બાબત વિવાદમાં નથી કે પ્રતિવાદીઓની યુનિવર્સિટી દ્વારા કામચલાઉ કર્મચારી તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી તે પહેલાં તેમણે લગભગ ૦૫ વર્ષના સમયગાળા માટે કામ કર્યું હતું. હું એ હકીકતની નોંધ લઉં છું કે લગભગ ૦૫ વર્ષના સમયગાળા પછી, આ સેવા સમાપ્તિ મૌખિક હતું. યુનિવર્સિટીએ લેખિતમાં આદેશ પસાર કરવાનું પણ યોગ્ય માન્યું ન હતું, સુનાવણીની તક આપવાની વાત તો દૂર રહી. અરજદાર—યુનિવર્સિટીએ એ બાબતનો ઇનકાર કર્યો નથી કે પ્રતિવાદીઓની સેવાઓ લેખિતમાં કોઈ પણ આદેશ પસાર કર્યા વિના અને યુનિવર્સિટી દ્વારા ઘડવામાં આવેલા વિનિયમો હેઠળ નિર્ધારિત સેવાની શરતોની વિરુદ્ધ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૮૦. મૌખિક રીતે પસાર કરવામાં આવેલો સેવા સમાપ્તિનો આદેશ એ સત્તાધિકારીઓ તરફથી અત્યંત મનસ્વી કૃત્ય છે. આ સુપ્રસ્થાપિત કાયદો છે કે આજીવિકાનો અધિકાર એ ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૨૧ હેઠળ બાંધધરી આપવામાં આવેલો મૂળભૂત અધિકાર છે. આ પણ સુપ્રસ્થાપિત કાયદો છે કે જો સત્તાધિકારીઓ વ્યક્તિના દીવાની અધિકાર અથવા આજીવિકાના અધિકારને

અસર કરતો આદેશ પસાર કરે, તો તેમણે સ્પષ્ટપણે અને વ્યાજબી રીતે વર્તવું પડશે. મૌખિક આદેશ દ્વારા કર્મચારીની સેવાઓની સમાપ્તિ એ સામંતશાહી અભિગમ છે અને તેને આપણા સંવિધાનમાંથી મંજૂરી મળતી નથી.

૮૧. કામચલાઉ સરકારી કર્મચારીની સેવાઓ પણ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની જોગવાઈઓ અનુસાર સમાપ્ત કરી શકાય છે.

૮૨. રેકૉર્ડ પર એવા પુરાવા છે જે સૂચવે છે કે પ્રતિવાદીઓ યુનિવર્સિટીમાં ૦૪ વર્ષથી વધુ સમયથી કામ કરી રહ્યા હતા. કર્મચારીની સેવાઓ સમાપ્ત કરતો સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો મૌખિક આદેશ અથવા સૂચનાઓ એ મનસ્વી, અન્યાયી અને અયોગ્ય કૃત્ય છે, અને તે ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ ની મર્યાદામાં આવશે. મૌખિક આદેશ કે સૂચનાઓ દ્વારા સેવા સમાપ્ત કરવાની પ્રક્રિયાને આપણા બંધારણીય માળખા હેઠળ મંજૂરી આપી શકાય નહીં અને આવી પ્રથા અત્યંત વાંધાજનક છે અને સખત શબ્દોમાં તેની નિંદા કરવામાં આવે છે.

૮૩. સત્તાધિકારીઓ કાયદા અથવા વૈધાનિક જોગવાઈઓ અનુસાર આવી કાર્યવાહી કરતી વખતે તે માર્ગ અપનાવે તેવી અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે. વૈધાનિક જોગવાઈ હોય તો પણ, સત્તાધિકારી માટે સરમુખત્યારશાહી રીતે વર્તવાને બદલે લેખિત આદેશ પસાર કરવો હંમેશા જરૂરી રહેશે.

૮૪. મારો એવો અભિપ્રાય છે કે કેસની હકીકતોને ધ્યાને લેતા, ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા પાછલા વેતન સાથે નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવાના આદેશને બહાલ રાખવાને બદલે, જો ટ્રિબ્યુનલના આદેશમાં એટલી હદે સુધારો કરવામાં આવે કે પ્રતિવાદીઓને નુકસાની માટે નાણાકીય વળતર ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે તો ન્યાયનો હેતુ સિદ્ધ થશે.

૮૫. મારો ઉપરોક્ત દ્રષ્ટિકોણ વાઈસ ચાન્સેલર, લખનૌ યુનિવર્સિટી, લખનૌ વિરુદ્ધ અખિલેશ કુમાર ખરે અને અન્ય, ૨૦૧૬(૧) એસસીસી ૫૨૧ ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયને અનુરૂપ રહેશે. હું સર્વોચ્ચ અદાલતના અવલોકનો નીચે મુજબ ટાંકી શકું છું;

“૧૫. પ્રતિવાદીઓ માત્ર કેઝ્યુઅલ (રોજમદાર) કામદારો હતા અને તેમની પાસે જગ્યાઓ સામે નિયમિત થવાનો કોઈ નિહિત અધિકાર નથી. લેબર કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા નિયમિતિકરણના નિર્દેશ આપતા પંચાત (એવોર્ડ) ને બહાલ રાખવામાં હાઈકોર્ટે ભૂલ કરી છે. કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, કારણ કે પ્રતિવાદીઓ ૨૦ વર્ષથી વધુ સમયથી રોજગાર વિના હતા અને હવે તેઓ વયમર્યાદા વટાવી ગયા છે અને નિયમિત નિમણૂક મેળવી શકે તેમ નથી, અમારા દ્રષ્ટિકોણથી, જો હાઈકોર્ટના ચુકાદામાં એટલી હદે સુધારો કરવામાં આવે કે પ્રતિવાદીઓને નુકસાની માટે નાણાકીય વળતર ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે તો ન્યાયનો હેતુ સિદ્ધ થશે.

૧૬. ઇનચાર્જ ઓફિસર અને અન્ય વિરુદ્ધ શંકર શેટ્ટી (૨૦૧૦) ૯ એસસીસી ૧૨૬ માં ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫એફ ના ઉલ્લંઘન પર વિચાર કરતી વખતે અને વિવિધ નિર્ણયોનો સંદર્ભ આપ્યા પછી, આ કોર્ટે ઠરાવ્યું કે પાછલા વેતનના માધ્યમથી દાદ આપવી તે આપોઆપ નથી અને પુનઃસ્થાપનની જગ્યાએ વળતર આપવાથી ન્યાયના ઉદ્દેશ્યો પૂરા થતા હોવાનું માનવામાં આવ્યું છે અને તે નીચે મુજબ વંચાય છે:—

“૨. શું એવા કેસમાં જ્યાં રોજમદારની સેવાઓનો અંત ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિય, ૧૯૪૭ (ટૂંકમાં “આઈ.ડી. એક્ટ”) ની કલમ ૨૫-એફ ના ઉલ્લંઘનમાં લાવવામાં આવ્યો હોય, ત્યાં પુનઃસ્થાપનનો આદેશ આપોઆપ મળવો જોઈએ? તાજેતરના વર્ષોમાં આ કોર્ટના નિર્ણયોનો પ્રવાહ ઉપરોક્ત પ્રશ્ન પર સમાન રહ્યો છે.

૩. જગબીર સિંહ વિરુદ્ધ હરિયાણા સ્ટેટ એગ્રીકલ્ચર માર્કેટિંગ બોર્ડ, (૨૦૦) ૧૫ એસસીસી ૩૨૭ માં, આ કોર્ટનો ચુકાદો આપતાં, અમારામાંથી એકે (આર.એમ. લોઢા, જે.) આ કોર્ટના કેટલાક તાજેતરના નિર્ણયોની નોંધ લીધી હતી, એટલે કે, યુ.પી. સ્ટેટ ધ્રાસવેર કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ ઉદય નારાયણ પાંડે, (૨૦૦૬) ૧ એસસીસી ૪૭૯, ઉત્તરાંચલ ફોરેસ્ટ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન વિરુદ્ધ એમ.સી. જોશી, (૨૦૦૭) ૯ એસસીસી ૩૫૩, સ્ટેટ ઓફ એમ.પી. વિરુદ્ધ લલિત કુમાર

વર્મા (૨૦૦૭) ૧ એસસીસી ૫૭૫, એમ.પી. એડમિનિસ્ટ્રેશન વિરુદ્ધ ત્રિભુવન (૨૦૦૭) ૯ એસસીસી ૭૪૮, સીતા રામ વિરુદ્ધ મોતી લાલ નહેરુ ફાર્મર્સ ટ્રેનિંગ ઇન્સ્ટિટ્યૂટ (૨૦૦૮) ૫ એસસીસી ૭૫, જયપુર ડેવલપમેન્ટ ઓથોરિટી વિરુદ્ધ રામસહાય (૨૦૦૬) ૧૧ એસસીસી ૬૮૪, જીડીએ વિરુદ્ધ અશોક કુમાર (૨૦૦૮) ૪ એસસીસી ૨૬૧ અને મહબૂબ દીપક વિરુદ્ધ નગર પંચાયત, ગજૈલા (૨૦૦૮) ૧ એસસીસી ૫૭૫ અને નીચે મુજબ જણાવ્યું હતું: (જગબીર સિંહ કેસ (૨૦૦૯) ૧૫ એસસીસી ૩૨૭, એસસીસી પાના ૩૩૦ અને ૩૩૫, ફકરા ૭ અને ૧૪)

“૭. તે સાચું છે કે ઘણા નિર્ણયોમાં સ્પષ્ટ કરાયેલો આ કોર્ટનો અગાઉનો દ્રષ્ટિકોણ એ કાનૂની સ્થિતિ દર્શાવતો હતો કે જો કર્મચારીની સેવા સમાપ્તિ ગેરકાનૂની માલૂમ પડે, તો સામાન્ય રીતે સંપૂર્ણ પાછલા વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનની દાદ મળતી હતી. જો કે, તાજેતરના ભૂતકાળમાં, કાનૂની સ્થિતિમાં ફેરફાર થયો છે અને કેસોની લાંબી શ્રેણીમાં, આ કોર્ટે સતત એવો દ્રષ્ટિકોણ અપનાવ્યો છે કે પાછલા વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનના માધ્યમથી દાદ આપવી તે આપોઆપ નથી અને આપેલી હકીકતની પરિસ્થિતિમાં તે તદ્દન અયોગ્ય હોઈ શકે છે, ભલે કર્મચારીની સેવા સમાપ્તિ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાના ઉદ્દંઘનમાં હોય. પુનઃસ્થાપનની જગ્યાએ વળતર આપવાથી ન્યાયના ઉદ્દેશ્યો પૂરા થતા હોવાનું માનવામાં આવ્યું છે.

\* \* \*

૧૪. આથી, એ જોઈ શકાશે કે તાજેતરના સમયમાં નિર્ણયોની શ્રેણી દ્વારા, આ કોર્ટે સ્પષ્ટપણે ઠરાવ્યું છે કે કલમ ૨૫-એફ ના ઉલ્લંઘનમાં પસાર કરાયેલો છટકાનો આદેશ ભલે રદ કરવામાં આવે પરંતુ પુનઃસ્થાપનનો આદેશ આપોઆપ પસાર થવો જોઈએ નહીં. એવા કેસમાં જ્યાં કાર્યકરે સેવા સમાપ્તિની તારીખના અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસનું કામ પૂર્ણ કર્યું હોય, ખાસ કરીને રોજમદારોના કિસ્સામાં, સંપૂર્ણ પાછલા વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનનો આદેશ આ કોર્ટ દ્વારા યોગ્ય માનવામાં આવ્યો નથી અને તેના બદલે વળતર આપવામાં આવ્યું છે. આ કોર્ટે એવા રોજમદાર કે જેઓ જગ્યા ધરાવતા નથી અને કાયમી કર્મચારી વચ્ચે તફાવત કર્યો છે.”

૪. જગબીર સિંહ (૨૦૦૯) ૧૫ એસસીસી ૩૨૭ ને તાજેતરમાં જ ટેલિગ્રાફ ડિપાર્ટમેન્ટ વિરુદ્ધ સંતોષ કુમાર સીલ (૨૦૧૦) ૬ એસસીસી ૭૭૩ માં લાગુ કરવામાં આવ્યો છે, જેમાં આ કોર્ટે જણાવ્યું હતું: (એસસીસી પાનું ૭૭૭, ફકરો ૧૧)

“૧૧. ઉપરોક્ત કાનૂની સ્થિતિ અને એ હકીકતને ધ્યાને લેતા કે કાર્યકરો આશરે ૨૫ વર્ષ પહેલાં રોજમદાર તરીકે જોડાયા હતા અને તેમણે માંડ ૦૨ કે ૦૩ વર્ષ કામ કર્યું હતું, તેમને પુનઃસ્થાપન અને પાછલા

વેતનની દાદ આપવી તે ન્યાયી કહી શકાય નહીં અને તેના બદલે નાણાકીય વળતર ન્યાયના ઉદ્દેશ્યો પૂરા કરશે.”

૧૭. ઉપરોક્ત ચર્ચાના પ્રકાશમાં, હાઈકોર્ટના આક્ષેપિત ચુકાદામાં સુધારો કરવામાં આવે છે અને પ્રતિવાદીઓ બે દાયકા કરતાં વધુ સમયથી પેન્ડિંગ લિટીગેશન (બાકી મુકદ્દમા) ના કારણે મુશ્કેલીનો સામનો કરી રહ્યા છે તે હકીકત અને પ્રતિવાદીઓ પૈકીના કેટલાક વયમર્યાદા વટાવી ગયા છે અને તેથી અન્ય જગ્યાએ નોકરી મેળવવાની તક ગુમાવી દીધી છે તે હકીકતને ધ્યાનમાં રાખતા, અપીલકર્તા-યુનિવર્સિટીને પ્રતિવાદીઓ પૈકીના દરેકને રૂપિયા ચાર લાખનું વળતર ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવાથી ન્યાયનો હેતુ સિદ્ધ થશે. તારીખ ૧૧/૦૭/૨૦૧૧ ના આદેશ દ્વારા, આ કોર્ટે અપીલકર્તાને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૧૭બી ની આવશ્યકતાઓનું પાલન કરવા નિર્દેશ આપ્યો હતો અને એવું જણાવવામાં આવ્યું છે કે તેનું પાલન કરવામાં આવી રહ્યું છે. અપીલકર્તા-યુનિવર્સિટીને આ ચુકાદાની નકલ મળ્યાની તારીખથી ચાર મહિનાની અંદર પ્રતિવાદીઓને પ્રત્યેકને રૂપિયા ચાર લાખ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે. રૂપિયા ચાર લાખની ચૂકવણી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૧૭બી હેઠળ ચૂકવવામાં આવેલા વેતન ઉપરાંતની રહેશે.”

૮૬. પૂર્વોક્ત કારણોસર, તમામ અરજીઓ અંશતઃ મંજૂર કરવામાં આવે છે. ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા આદેશમાં એટલી હદે સુધારો કરવામાં આવે છે કે પાછલા વેતન સાથે નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવાને બદલે, યુનિવર્સિટીને આદેશની રિટ મળ્યાની તારીખથી ચાર મહિનાની અંદર પ્રતિવાદીઓને પ્રત્યેકને રૂ.૪,૦૦,૦૦૦/- (માત્ર ચાર લાખ) ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે. ઉપરોક્ત હદ સુધી રૂલ એબ્સોલ્યુટ કરવામાં આવે છે.

પ્રત્યક્ષ બજવણીની મંજૂરી આપવામાં આવે છે.

(જે.બી.પારડીવાલા, ન્યાયમુર્તીશ્રી)

વિષય: ગુજરાત યુનિવર્સિટી સર્વિસીઝ ટ્રિબ્યુનલ અધિનિયમ, ૧૯૮૩ હેઠળ યુનિવર્સિટી કર્મચારીની સેવા સમાપ્તિના વિવાદમાં ટ્રિબ્યુનલની હકુમત, ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫-એફની લાગુ પડવાપાત્રતા તથા પુનઃસ્થાપનના બદલે વળતર આપવાની રાહત અંગે

*This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.*

=====

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

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