

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.

=====

ગુજરાત વડી અદાલતમાં અમદાવાદ ખાતે

સ્પે. સીવીલ એપ્લીકેશન નંબર ૨૭૯૫/૧૯૯૩

સાથે

સ્પે. સીવીલ એપ્લીકેશન નંબર ૬૪૯૭ / ૧૯૯૩

મંજૂરી અને હસ્તાક્ષર માટે: સહી/—

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કે.એમ. ઠાકર

૧	શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે?	હા
૨	પત્રકારને રીફર કરવામાં આવશે કે નહીં?	હા
૩	શું માનનીય શ્રી ન્યાયમૂર્તિ ચુકાદાની ખરી નકલ જોવા માંગે છે?	ના

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

અબાદ ડેરી દૂધ વિતરણ કેન્દ્ર સંચાલક મંડળ....અરજદાર(ઓ)

વિરુદ્ધ

અબાદ ડેરી અને ૧....પ્રતિવાદી(ઓ)

=====

હાજરી: અરજદાર(ઓ) ક્રમાંક ૧ માટે શ્રી ટી.આર. મિશ્રા, વકીલ અરજદાર(ઓ) ક્રમાંક ૧ માટે શ્રી કે.એમ. પટેલ, વકીલ પ્રતિવાદી(ઓ) ક્રમાંક ૧ માટે પ્રતિવાદી(ઓ) ક્રમાંક ૨ માટે નોટિસ પરત પ્રાપ્ત થઈ નથી

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કે.એમ. ઠાકર

તારીખ : ૨૨/૧૨/૨૦૧૭

સી.એ.વી. ચુકાદો

શીર્ષકિત બે અરજીઓમાં, માનનીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા રેફરન્સ (આઈટી) માં પસાર કરાયેલ તા. ૨૨.૧.૧૯૯૨ નો એવોર્ડ

પાનું ૧

સન ૧૯૮૯ ની ક્રમાંક ૬૮૪ ની બાબતને પડકાર હેઠળ મુકવામાં આવી છે. વિવાદિત એવોર્ડ દ્વારા વિદ્વાન ન્યાયાધિકરણએ સંદર્ભ (આઈ.ટી.) ક્રમાંક ૬૮૪ સન ૧૯૮૯ ને મુખ્ય આધાર પર નામંજૂર કર્યો હતો કે દાવેદારોને પ્રતિવાદી આબાદ ડેરી (આગળ સંક્ષેપમાં અને સુવિધા માટે “ડેરી” તરીકે ઉલ્લેખિત, જેમાં મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન અને જી.ડી.ડી.સી. નો સમાવેશ થશે) ના કર્મચારીઓ તરીકે ગણાવી શકાય નહીં અને પરિણામે ન્યાયાધિકરણને માંગનો નિર્ણય કરવા તથા સંદર્ભનો નિકાલ કરવા માટે અધિકારક્ષેત્ર રહેશે નહીં.

૧.૧ આગળ વધતાં પહેલાં, પ્રારંભે, આ નોંધવું આવશ્યક છે કે ડેરી અને તેનું ઔદ્યોગિક સ્થાપન તેમજ તેની પ્રવૃત્તિઓ ઘણા વર્ષોથી બંધ છે. હકીકતમાં, પ્રતિવાદી ડેરીની સંપત્તિઓનું નિસ્સરણ બોર્ડ ઓફ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એન્ડ ફાઇનાન્સ રીકન્સ્ટ્રક્શન (સંક્ષેપમાં “બીઆઈએફઆર”) દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશોના અનુસંધાને કરવામાં આવ્યું હતું અને સંપત્તિઓના વેચાણમાંથી પ્રાપ્ત રકમમાંથી દેવાદારોને તેમની બાકી રકમ ચૂકવવામાં આવી હતી. તેથી, ન તો કોઈ પ્રવૃત્તિ હાથ ધરવામાં આવી રહી છે અને ન તો સ્થાપન પોતે અસ્તિત્વમાં છે. એ ઉલ્લેખ કરવો પણ તેટલો જ સંબંધિત છે કે દૂધના વિતરણ માટે “બૂથ ઓપરેટરો”ને જોડવાની પદ્ધતિ, ઔદ્યોગિક વિવાદો અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫(ઓ) (૧) હેઠળ નિર્દિષ્ટ સત્તાધિકારીએ મંજૂરી આપ્યાના અનુસંધાને સ્થાપન વાસ્તવમાં બંધ કરવામાં આવે તે પહેલાં જ બંધ કરી દેવામાં આવી હતી (હવે પછી જેને “આઈ.ડી.

અધિનિયમ").

૧.૨ પ્રથમ અરજી અર્થાત્ વિશેષ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૨૭૯૫ ઓફ ૧૯૯૩ તે દાવેદારો / સંઘ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી છે, જેણે સંબંધિત દાવેદારોના વિવાદ અને માંગણીને પ્રાયોજિત કરી હતી (જેને હવેથી "બૂથ ઓપરેટરો" અથવા "દાવેદારો" તરીકે ઉલ્લેખવામાં આવશે), જ્યારે બીજી અરજી અર્થાત્ વિશેષ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૬૪૯૭ ઓફ ૧૯૯૩ તે એક વ્યક્તિગત બૂથ ઓપરેટર દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી છે, જે તે જ ચુકાદાથી વ્યથિત છે. એવું જણાય છે કે ઉક્ત વ્યક્તિગત અરજદારે વિવાદ ઊભો કર્યો હતો, જેનો ન્યાયનિર્ણય માટે રેફરન્સ (આઈ.ટી.) ક્રમાંક ૧૨૧ ઓફ ૧૯૭૪ (નવો ક્રમાંક ૨૦૦ ઓફ ૧૯૮૨) તરીકે સંદર્ભ મોકલવામાં આવ્યો હતો. માનનીય શ્રમ અદાલતે તા. ૧૭.૨.૧૯૯૩ના ચુકાદા દ્વારા તે સંદર્ભ નકારી કાઢ્યો હતો. તા. ૧૭.૨.૧૯૯૩નો ઉક્ત ચુકાદો વિશેષ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૬૪૯૭ ઓફ ૧૯૯૩માં ઉક્ત વ્યક્તિગત અરજદાર દ્વારા પડકારવામાં આવ્યો છે. ઉક્ત વ્યક્તિગત બૂથ ઓપરેટરે જણાવ્યું છે કે તેની અરજી વિશેષ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૨૭૯૫ ઓફ ૧૯૯૩ સાથે સાંભળી અને નક્કી કરવામાં આવે. હકીકતમાં, ઉક્ત વિશેષ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૬૪૯૭ ઓફ ૧૯૯૩માં વ્યક્તિગત અરજદારે વિશેષ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૨૭૯૫ ઓફ ૧૯૯૩માં દર્શાવાયેલ હકીકતોનું

વર્ણન તેમજ આધારભૂત કારણો અપનાવ્યા છે. આ પરિસ્થિતિમાં, બંને અરજીઓનો આ સંયુક્ત નિર્ણય દ્વારા નિકાલ કરવામાં આવે છે.

૨. ના નિષ્કર્ષ અને નિર્ણય સામે બૂથ સંચાલકોની મુખ્ય ફરિયાદની મૂળવણી કરી શકાય તે હેતુથી

પાનું ૩, માનનીય અધિકરણ દ્વારા આપવામાં આવેલા એવોર્ડ સામેનો પડકાર તથા પક્ષકારો વચ્ચે ઊભા થયેલા વિવાદ અને વિવાદાસ્પદ મુદ્દાને જન્મ આપનાર હકીકતી પૃષ્ઠભૂમિને ધ્યાનમાં લેવો આવશ્યક છે.

૨.૧ પ્રતિવાદી ડેરીની સ્થાપના અમદાવાદ મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન દ્વારા કરવામાં આવી હતી અને તેનું સંચાલન પણ તે જ દ્વારા કરવામાં આવતું હતું. એવો દાવો કરવામાં આવ્યો છે કે મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશને મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનની હદમાં સારા ગુણવત્તાવાળું દૂધ પૂરું પાડવાનો નિર્ણય કર્યો હતો અને તે હેતુસર કોર્પોરેશને પ્રતિવાદી ડેરીની સ્થાપના કરી હતી. ડેરીની સ્થાપના કરવી અને/અથવા તેનું સંચાલન તથા વ્યવસ્થાપન કરવું અને/અથવા દૂધનું વેચાણ કરવું, ડેરીની પ્રાથમિક કે વૈધાનિક કે મુખ્ય કે આવશ્યક ફરજ અને કાર્ય નથી. એવો પણ દાવો કરવામાં આવ્યો છે કે ડેરીએ કમિશનના ચુકવણાં પર વ્યક્તિઓને જોડીને દૂધ વેચવાનો નિર્ણય કર્યો હતો. ડેરીએ દાવો કર્યો હતો કે તેણે “એજન્ટો” અથવા “સ્વતંત્ર ઠેકેદારો” (પછીથી “દાવેદારો” અથવા “બૂથ સંચાલકો” તરીકે ઉલ્લેખિત)ને કોર્પોરેશનની હદની અંદર આવેલ વિવિધ

વિસ્તારોમાં દૂધના બૂથો પર દૂધ વેચવા માટે રોક્યા હતા અને તે હેતુસર ડેરીએ વિવિધ વિસ્તારોમાં દૂધ વિતરણ કેન્દ્રો (બૂથો) સ્થાપિત કર્યા હતા. આ વ્યવસ્થા મુજબ ડેરી તેના સ્થાપનમાંથી ઉક્ત વિતરણ કેન્દ્રો (બૂથો) સુધી દૂધ પહોંચાડતી હતી અને દૂધના વિતરણ માટે રોકાયેલા વ્યક્તિઓ (બૂથ સંચાલકો) ઉક્ત દૂધ વિતરણ કેન્દ્રો (બૂથો) પર દૂધ વેચતા હતા. ગ્રાહકોની સુવિધાને ધ્યાનમાં રાખીને દૂધ દિવસમાં બે વાર વેચવામાં આવતું હતું – એટલે કે

પાનું ૪ વહેલી સવારે અને સાંજે). ઉક્ત બૂથ સંચાલકોને ડેરી અને બૂથ સંચાલકો વચ્ચે નક્કી થયેલ દર મુજબ કમિશન ચૂકવવામાં આવતું હતું. આ વ્યવસ્થા ડેરી અને બૂથ સંચાલકો વચ્ચે કરવામાં આવેલ કરારોના આધારે ઔપચારિક બનાવવામાં આવી હતી. ઉક્ત કરારમાં શરતો અને નિયમો નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યા હતા અને તેથી તેમના પરસ્પર સંબંધોનું નિયંત્રણ થતું હતું.

૨.૨ આ તબક્કે એ નોંધવું પણ સંબંધિત અને યોગ્ય છે કે મહાનગરપાલિકાએ જાણાવેલી પ્રવૃત્તિઓ થોડા સમય સુધી ચાલુ રાખી હતી, જોકે ડિસેમ્બર, ૧૯૭૯ દરમિયાન ક્યારેક મહાનગરપાલિકાએ ડેરી ગુજરાત ડેરી ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશનને (આગળથી જેને “બોર્ડ” તરીકે ઓળખવામાં આવશે) હસ્તાંતરિત કરી હતી.

૨.૩ તે તબક્કે બોર્ડે દૂધ વેચાણ માટેની તેવી જ વ્યવસ્થા પણ પોતાના કબજામાં લીધી (અર્થાત્ કમિશનના આધારે “બૂથ સંચાલકો” ની નિમણૂક કરીને) અને ડેરીના હસ્તાંતરણના સમયે જે બૂથ સંચાલકો તે રીતે કાર્યરત હતા તેમને બોર્ડે યથાવત્ રાખ્યા. પરિણામે, બૂથ સંચાલકો બોર્ડ સાથે કાર્ય કરતા

રહ્યા. ૨.૪ બોર્ડે ૧૯૭૯માં ડેરીનો કબજો લીધા પછી, દાવેદારોએ, તેમની સંઘ મારફતે, વિવિધ માંગણીઓ (આશરે ૧૦ માંગણીઓ) ઉઠાવી અને તા. ૧૯.૭.૧૯૮૪ના માંગપત્ર રજૂ કર્યું. ઉક્ત માંગણીઓ અંગે બોર્ડ અને દાવેદારો / સંઘ વચ્ચે કોઈ સમાધાન થઈ શક્યું નહીં. ઉક્ત ઇનકારના પરિણામે દાવેદારો અને ડેરી વચ્ચે વિવાદ ઊભો થયો.

૨.૫ યોગ્ય સરકારે નીચેનો સંદર્ભ મોકલવાનો ઇનકાર કર્યો

પાનું ૫ પર વિવાદનિર્ણય માટેની માંગણીઓ. દાવેદારો / સંઘે વડી અદાલતમાં રિટ અરજી દાખલ કરીને યોગ્ય સરકારે કરેલા ઉક્ત નિર્ણયને પડકાર્યો હતો. માનનીય વિભાગીય ખંડપીઠે ઠરાવ્યું હતું કે દાવેદારો (બૂથ સંચાલકો) ને કર્મચારી / કામદાર તરીકે ઓળખાવી શકાય નહીં. ઉક્ત નિષ્કર્ષના પરિપ્રેક્ષ્યમાં વડી અદાલતે યોગ્ય સરકારે કરેલા નિર્ણયને ચથાવત્ રાખ્યો હતો. તેથી મામલો માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ લઈ જવામાં આવ્યો. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે વિશેષ અનુમતિ અરજી ભાગે મંજૂર કરી અને યોગ્ય સરકારે માંગણી / વિવાદને વિવાદનિર્ણય માટે સંદર્ભિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો. પરિણામે યોગ્ય સરકારે તા. ૨૭.૯.૧૯૮૯નો સંદર્ભ આદેશ પસાર કર્યો, જેના દ્વારા દાવેદારો / સંઘે ઉઠાવેલી માંગણીઓ વિવાદનિર્ણય માટે સંદર્ભિત કરવામાં આવી.

૨.૬ આ તબક્કે આ બાબતનો ઉદ્દેખ કરવો મહત્વપૂર્ણ અને આવશ્યક છે કે તેમના તા. ૯.૭.૧૯૮૪ના માંગપત્ર દ્વારા દાવેદારો/સંઘે વાસ્તવમાં ૧૦ માંગણીઓ ઉઠાવી હતી; તેમ છતાં, કાર્યવાહી દરમિયાન દાવેદારો/સંઘે ૭

માંગણીઓ પાછી ખેંચી લીધી હતી અને તેમણે જાહેર તથા નિર્ધારિત કર્યું હતું કે તેઓ માંગપત્રમાં ઉલ્લેખિત માત્ર ૩ માંગણીઓ, અર્થાત્ માંગ નં. ૮, ૯ અને ૧૦, જ આગળ ધપાવશે. આ તબક્કે ઉક્ત ૩ માંગણીઓની નોંધ લેવી યોગ્ય રહેશે. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ આક્ષેપિત એવોર્ડમાં ઉક્ત માંગણીઓનું પુનરુત્પાદન કર્યું છે. તે આ મુજબ છે:— “૮. મિલ્ક બૂથ ઓપરેટરોના અવસાન થવા પર અથવા મિલ્ક બૂથ ઓપરેટર તરીકે કાર્ય બંધ થવાના કોઈપણ અન્ય કારણસર તેમના વારસદારોની નિમણૂક કરવામાં આવવી જોઈએ.

૯. વર્તમાન કમિશનનો દર લઘુત્તમ વેતનના સ્તર સુધી વધારવો જોઈએ અને રૂપિયા ૨૧૦-૨૭૦નો ગ્રેડ, જે ડેરીના કર્મચારીઓને આપવામાં આવે છે, તે મુજબ આપવામાં આવવો જોઈએ. અન્ય કિસ્સાઓમાં, દરેક રૂપિયા ૧/-ના વેચાણ પર ૦.૧૦ પૈસાનું કમિશન મળવું જોઈએ

પાનું ૬ દૂધ બૂથ સંચાલકોને આપવામાં આવે.

૧૦. મિલ્ક બૂથ સંચાલકોને કમિશન ઉપરાંત પી.એલ., ગ્રેયુઈટી, બોનસ, એલ.ટી.સી., ભવિષ્ય નિધિ, આકસ્મિક રજા વગેરે જેવા તમામ લાભો, જે ડેરીના નિયમિત કર્મચારીઓને આપવામાં આવે છે, તે આપવામાં આવવા જોઈએ અને જે લાભો તેમને આજદિન સુધી આપવામાં આવ્યા નથી, તે લાભોના નાણાકીય સમકક્ષ લાભો તેમને મંજૂર કરી ચૂકવવામાં આવવા જોઈએ.”

૨.૭ આગળ વધતા પહેલાં એ નોંધવું પણ પ્રાસંગિક છે કે (એ) ડેરીનું કાર્ય બંધ કરવામાં આવ્યું છે અને ડેરી બંધ છે અને બીઆઈએફઆર દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશને અનુસરીને બોર્ડની તમામ સંપત્તિઓ વેચી દેવામાં આવી છે અને હવે બોર્ડ અથવા ડેરી અસ્તિત્વમાં નથી અને તેથી બે માંગણીઓ અર્થાત્ માંગ નં. ૮ અને ૯ હકીકતમાં નિષ્ફળ બની ગઈ છે અને ઉક્ત માંગણીઓ ટકી શકશે નહીં. માંગ નં. ૧૦ અંગે, અદાલત દ્વારા કરાયેલા પ્રશ્નના જવાબમાં દાવેદારો/સંઘ તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલે સ્પષ્ટતા કરી હતી કે દાવેદારોએ (વ્યક્તિગત રીતે અથવા સંઘ મારફતે) અત્યાર સુધી ગ્રેચ્યુઈટી અને/અથવા બોનસ માટે કોઈ દાવો રજૂ કર્યો નથી અને સક્ષમ સત્તા સમક્ષ કોઈ કાર્યવાહી પણ શરૂ કરી નથી. આમ, ૨૫ થી ૩૦ વર્ષથી વધુ સમયગાળા દરમિયાન ગ્રેચ્યુઈટી અને/અથવા બોનસ માટે સક્ષમ સત્તા સમક્ષ કોઈ કાર્યવાહી દાવેદારો/સંઘ દ્વારા ક્યારેય સ્થાપિત કરવામાં આવી નથી. મુદ્દાવાર સંદર્ભ નં. ૬૮૪/૧૯૮૯ બાકી હોવા છતાં પણ, દાવેદારો/સંઘે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઈટી એન્ડ પેમેન્ટ ઓફ બોનસ અધિનિયમ હેઠળ સક્ષમ સત્તા અથવા અદાલત અથવા ન્યાયાધિકરણ સમક્ષ કોઈ કાર્યવાહી સ્થાપિત/શરૂ કરી નહોતી. જ્યાં સુધી પ્રિવિલેજ રજા અને/અથવા કેઝ્યુઅલ રજા અને/અથવા એલટીસી માટેની માંગણીનો પ્રશ્ન છે, ડેરી બંધ હોવાથી ઉક્ત લાભો માટેનો દાવો ટકી શકતો નથી. જ્યાં સુધી ભવિષ્ય નિધિનો પ્રશ્ન છે

પાનું ૭ ભંડોળ અંગે પ્રશ્ન હોય ત્યાં સુધી, સંઘ અને ડેરી તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલો દ્વારા સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું છે કે સંબંધિત સમયે ભવિષ્ય નિધિના લાભ અંગેનો કોઈ વિવાદ (બૂથ સંચાલકોને ચુકવવામાં આવેલી કમિશનની રકમમાંથી) ક્યારેય ઉઠાવવામાં આવ્યો નહોતો અને કોઈપણ સમયે ભવિષ્ય નિધિ ફાળાની કાપણી તરીકે (કમિશન તરીકે ચુકવવામાં આવેલી રકમમાંથી) કોઈ કપાત કરવામાં આવી નહોતી. ડેરી તરફથી હાજર વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે, સૂચનાઓના આધારે, રજૂ કર્યું કે પી.એફ. વિભાગે પણ અધિનિયમ હેઠળની જોગવાઈઓના પાલનની માંગણી કરી નહોતી. આ પૃષ્ઠભૂમિમાં, દાવેદારો / સંઘ તરફથી હાજર વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે રજૂ કર્યું કે, આ સત્ય છે કે ડેરી બંધ થવાને કારણે તથા ફક્ત ૩ માંગણીઓ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ દબાવવામાં આવી હતી તેવી જાહેરાતને કારણે, સંદર્ભનો વિષયવસ્તુ (અથવા માંગણીઓનો ઘોષણાપત્ર) હવે શેષ રહેતો નથી અને તે માંગણીઓને આગળ વધારવા તથા ચલાવવા માટેનું કારણ પણ શેષ રહેતું નથી. ૨.૮ આ સ્થિતિ હોવા છતાં, સંબંધિત દાવેદારો હવે આ અરજીઓ આગળ વધારવા અને ચલાવવા ઈચ્છે છે કારણ કે હવે, લગભગ ૩૦ વર્ષ બાદ, દાવેદારો નવો દાવો, એટલે કે બંધ વળતરનો દાવો, ઉઠાવવા માંગે છે (જે દાવેદારો / સંઘ દ્વારા ક્યારેય ઉઠાવવામાં આવ્યો નથી અને અત્યાંસુધી આવા દાવા માટે કોઈ કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી નથી) અને બંધ વળતરનો નવો દાવો ઉઠાવવા માટે તેઓ આ રજૂઆત આગળ ધપાવવા માંગે છે કે દાવેદારો ડેરીના કર્મચારીઓ હતા.

૨.૯ હકીકતી પૃષ્ઠભૂમિ તરફ ફરી વળતાં, નોંધવામાં આવી શકે છે

પાનું ૮ પર દાવેદારો / સંઘે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ એવો દાવો કર્યો હતો કે તેઓ ડેરીના કર્મચારીઓ હતા. જ્યારે ડેરીએ તેના લેખિત જવાબમાં એવી દલીલ કરીને માંગ તેમજ સંદર્ભની ગ્રાહ્યતાનો વિરોધ કર્યો કે બૂથ સંચાલકો તેના કર્મચારીઓ નહોતા અને ડેરી તથા બૂથ સંચાલકો વચ્ચે નિયોજક અને કર્મચારીનો સંબંધ અસ્તિત્વમાં નહોતો તેમજ બૂથ સંચાલકો “એજન્ટ/ઓ” અથવા “ઠેકેદાર/ઓ” છે. આવા આધારોએ ડેરીએ દલીલ કરી કે માંગ અથવા વિવાદને ઔદ્યોગિક વિવાદ તરીકે ગણાવી શકાય નહીં અને સંદર્ભ ગ્રાહ્ય રહેશે નહીં તથા વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલને માંગનો નિર્ણય કરવાનો અધિકારક્ષેત્ર રહેશે નહીં.

૨.૧૦ હરીફ પક્ષકારો દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલ કેસના પ્રકાશમાં તથા નોંધ પર મૂકવામાં આવેલા પુરાવાના પ્રકાશમાં, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ સંદર્ભ કેસનું ૨૮ મથાળાઓ હેઠળ મૂલવણ કર્યું. બંને પક્ષો દ્વારા નોંધ પર મૂકવામાં આવેલા પુરાવાનો વિચાર કર્યા બાદ અને પરસ્પર વિરોધી દલીલોનો નિરાકરણ કર્યા બાદ, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ આ નિષ્કર્ષે પહોંચ્યું કે બૂથ સંચાલકો / દાવેદારોને ડેરીના કર્મચારીઓ તરીકે ગણાવી શકાય નહીં અને ડેરી તથા બૂથ સંચાલકો વચ્ચેનો સંબંધ નોકરીદાતા અને કર્મચારીનો નથી તેમજ ટ્રિબ્યુનલ ઉપરોક્ત પક્ષકારો વચ્ચેની માંગ / વિવાદનો નિર્ણય કરી શકતું નથી. ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષના આધારે, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ સંદર્ભ નામંજૂર કર્યો. ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા અપાયેલો ઉપરોક્ત નિર્ણય આની વિષયવસ્તુ અને આ માટેનું કારણ છે

પાનું ૯ અરજીઓ.

૩. આક્ષેપિત ચુકાદાઓ સામેનો મુખ્ય વાંધો એ છે કે માનનીય ટ્રિબ્યુનલે એ નિષ્કર્ષે પહોંચવામાં તાત્વિક ભૂલ કરી છે કે બૂથ સંચાલકોને ડેરીના કર્મચારીઓ કહી શકાય નહીં અને બૂથ સંચાલકો તથા ડેરી વચ્ચે માલિક અને કર્મચારીનો સંબંધ અસ્તિત્વમાં નહોતો. ચુકાદા પર આક્ષેપ કરવા તથા પોતાના દાવાઓને, જેમાં ડેરી બૂથ સંચાલકો પર દેખરેખ અને નિયંત્રણ રાખતી હતી એવો દાવો પણ સમાવેશ થાય છે, સમર્થન અને ચુકિતસંગત ઠેરવવા માટે, દાવેદારો / સંઘ તરફથી હાજર રહેલા માનનીય વકીલે તેમની ફરજો તથા ડેરી સાથેના તેમના સંબંધના નીચે દર્શાવેલ પાસાઓ અને લક્ષણો પર ભાર મૂક્યો હતો:— (એ) ડેરીએ બૂથોના ફાળવણી માટે અરજીઓ મંગાવતું જાહેરાતપ્રસિદ્ધિ પ્રકાશિત કરી હતી. ડેરીએ પાત્રતાના માપદંડો નિર્ધારિત કર્યા હતા, જેમ કે આવશ્યક લાયકાત, ઉંમર વગેરે, અને મુલાકાતો લઈને પસંદગી તથા નિમણૂક ડેરી દ્વારા કરવામાં આવતી હતી. પસંદગી અંગેની જાણ ડેરી દ્વારા જારી કરવામાં આવતી હતી.

(બી) ડેરીએ પરિપત્રો અને ઠરાવો દ્વારા દૂધના વેચાણ સંબંધિત તેમજ દૂધની કિંમતો સંબંધિત બાબતો અંગે સૂચનાઓ અને નિર્દેશો જારી કર્યા હતા; અને

(સી) ડેરીએ જથ્થાબંધ વેચાણ પર પણ પ્રતિબંધો મૂક્યા હતા અને રોક લગાવી હતી, ઉદાહરણ તરીકે હોટેલો, ચા-સ્ટોલો, રેસ્ટોરાં, લગ્ન પ્રસંગો વગેરેને વેચાણ કરવું; અને (ડી) ડેરીએ પણ તેના માટેનું સ્થાન / સ્થળ નક્કી કર્યું હતું

પાનું ૧૦ બૂથો અને સંચાલકો ઉપરોક્ત દૂધ બૂથોમાંથી દૂધ વેચવા માટે બાધ્ય હતા; અને (ઈ) ડેરી કમિશન ચૂકવતી હતી જે વાસ્તવમાં ખંડેર વેતન હતું અને કમિશનનો દર ડેરી દ્વારા નિશ્ચિત કરવામાં આવ્યો હતો.

(એફ) ડેરીના કર્મચારીઓએ બૂથ સંચાલકોના કામ પર દેખરેખ રાખી હતી.

(જી) બૂથ સંચાલકોને ડેરી દ્વારા શિસ્તાત્મક કાર્યવાહી હેઠળ મૂકવામાં આવતા હતા. કોઈપણ સૂચનાનું ઉલ્લંઘન થાય અથવા કરારની શરતોનો ભંગ થાય અથવા કોઈ પરિપત્ર અથવા નિયમો દ્વારા જારી કરવામાં આવેલ કોઈ પણ નિર્દેશનો ભંગ થાય તેવા કિસ્સામાં, ડેરી દ્વારા નોટિસો જારી કરવામાં આવતી હતી અને સસ્પેન્શન, દંડ તથા કરારનો અંત જેવી શિસ્તાત્મક કાર્યવાહી ડેરી દ્વારા લાદવામાં આવતી હતી.

(એચ) ડેરી દ્વારા ગ્રાહકો નિશ્ચિત કરવામાં આવતા હતા અને બૂથ સંચાલકોને કાર્ડધારકો સિવાય અન્ય વ્યક્તિઓ/ગ્રાહકોને દૂધ વેચવા પ્રતિબંધિત કરવામાં આવ્યા હતા.

(૧) ડેરીએ દૂધના બૂથ / કેબિનમાં સાધનો અને ઉપકરણો તેમજ ફરિયાદ નોંધપોથી પણ પૂરી પાડી હતી (જેથી ગ્રાહકો બૂથ સંચાલકો વિરુદ્ધ ફરિયાદ નોંધાવી શકે) અને વેચાણની આવક જમા કરાવવા માટે નિશ્ચિત સમય નક્કી કર્યો હતો. (જે) ડેરીએ વેચાણકર્તાની શ્રેણીમાં પૂર્ણકાલીન નિયમિત / કાયમી કર્મચારીઓને નોકરીએ રાખ્યા હતા, જેઓ બૂથ સંચાલકોની ફરજો જેવી જ ફરજો બજાવતા હતા, અને કેટલીક દૂધની બૂથો આવા કર્મચારીઓ (વેચાણકર્તાઓ) દ્વારા ચલાવવામાં / સંચાલિત કરવામાં આવતી હતી.

(કે) ડેરીએ પણ એવો પ્રતિબંધ લાધો હતો, જેણે રોકી રાખ્યો

પાનું ૧૧

બૂથ સંચાલકોને અન્ય ડેરીનું ઉત્પાદન વેચવાથી રોકવા માટે અથવા કિંમત નક્કી કરવા માટે અથવા બૂથ માટે સ્થાન/જગ્યા પસંદ કરવા માટે અથવા દૂધ વેચવાનો સમય નક્કી કરવા માટે.

૩.૧ ઉપરોક્ત દર્શાવેલ વિગતોના પ્રકાશમાં અને તેના બળ પર દાવેદારો / સંઘ તરફથી વિદ્વાન વકીલ રજૂ કરશે કે ડેરીએ દેખરેખ અને નિયંત્રણનો અમલ કર્યો હતો અને પસંદગી / નિમણૂક કરવા તથા સેવા સમાપ્ત કરવાની અને ભલામણ મુજબ ચૂકવણી કરવાની સત્તાનો પણ ઉપયોગ કર્યો હતો. તેથી, આ વ્યવસ્થામાં તમામ લક્ષણો (નિયોજક અને કર્મચારી વચ્ચેનો સંબંધ સ્થાપિત કરવા માટે જરૂરી) અસ્તિત્વમાં હતા અને તેઓએ “કર્મચારી”ના તમામ માપદંડો અને લક્ષણો પૂર્ણ કર્યા હતા અને ડેરીનો એવો તર્ક અથવા બચાવ કે તેઓ ડેરીના કર્મચારીઓ નહોતા પરંતુ તેઓ ડેરીના ઠેકેદારો અથવા એજન્ટો હતા, તે ખોટો અને અયોગ્ય છે.

૪. બીજી તરફ, દાવેદારો (બૂથ ઓપરેટરો) ડેરીના કર્મચારી નહોતા અને બની પણ શકતા નથી, પરંતુ ડેરી મુખ્ય હતી અને બૂથ ઓપરેટરો તેના એજન્ટો અથવા કોન્ટ્રાક્ટરો હતા તથા તેમનો પરસ્પર સંબંધ કરારની શરતોના આધારે અસ્તિત્વમાં આવ્યો હતો અને તે જ શરતો દ્વારા નિયમિત થતો હતો, એવા દાવા

અને આક્ષેપને આધાર આપવા માટે, ડેરી તરફથી વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે એવો દાવો કર્યો અને રજૂઆત કરી કે:— (૧) ડેરી અને બૂથ ઓપરેટરો વચ્ચેનો સંબંધ કરારની શરતો અને નિયમોની જોગવાઈઓના બળે અસ્તિત્વમાં આવ્યો હતો અને તે જ દ્વારા નિયમિત થતો હતો

બૂથ સંચાલકો દ્વારા જ્ઞાતપૂર્વક સંમતિ આપવામાં આવી હતી અને સ્વીકારવામાં આવી હતી તેવી પાનું ૧૨.

(૨) ડેરી અને બૂથ સંચાલકો વચ્ચેના કરારો મુખ્ય અને એજન્ટ / ઠેકેદારના આધારે હતા અને બૂથ સંચાલકો સ્વતંત્ર ઠેકેદારો હતા.

(૩) કરારમાં તેમજ ડેરી અને બૂથ સંચાલકો વચ્ચેના સંબંધમાં સેવાનો તત્વ ગેરહાજર હતો.

(૪) કે મોટા ભાગના બૂથ સંચાલકો નિરક્ષર હતા અને ડેરીમાં તેની મંજૂર કરાયેલ સ્થાપનામાં “બૂથ સંચાલક”નું કોઈ પદ નહોતું.

(૫) કે ઘણા બૂથ સંચાલકોએ બૂથનું વ્યક્તિગત રીતે સંચાલન કર્યું ન હતું, પરંતુ તેમણે બાહ્ય વ્યક્તિઓની સેવાઓ ભાડે રાખી હતી અથવા બૂથનું સંચાલન કરવા, એટલે કે દૂધ વેચવા માટે, પોતાના સગાસંબંધીઓ / પરિવારના અન્ય સભ્યોને લગાડ્યા હતા.

(૬) કે મોટાભાગના બૂથ સંચાલકો ડેરીના કર્મચારીઓ માટે નિર્ધારિત નિવૃત્તિ વયને વટાવી ગયા પછી તે હિસાબે કાર્યરત રહ્યા હતા. ડેરીના જણાવ્યા મુજબ અંદાજે ૮૦ બૂથ સંચાલકોની વય ૬૦ વર્ષથી વધુ હતી અને અંદાજે ૧૮ બૂથ

સંચાલકોની વય ૭૦ વર્ષથી વધુ હતી તથા અંદાજે ૫ બૂથ સંચાલકોની વય ૭૫ વર્ષથી વધુ હતી. વધુમાં, બૂથ સંચાલકોએ તેમાં નિર્ધારિત શરતો અને નિયમોને સ્વીકારી (૭) કરાર/કરારો કર્યા હતા અને તેઓને જામીનગીરી / થાપણ આપવું પણ આવશ્યક હતું. ડેરીના જણાવ્યા મુજબ તેની

પાનું ૧૩ ના કર્મચારીઓને જામીનદાર આપવાની અને / અથવા જમા કરાવવાની અને / અથવા સમાન કરાર અમલમાં મૂકવાની આવશ્યકતા નથી.

(૮) દૂધ બૂથનો કબજો બૂથ સંચાલકો પાસે જ રહ્યો હતો અને વિજળીનું બિલ બૂથ સંચાલકો દ્વારા ચૂકવવાનું હતું.

(૯) દૂધ ડેરી દ્વારા બૂથ સંચાલકો પર કોઈ નિયંત્રણ અમલમાં મુકવામાં આવતું નહોતું અને/અથવા તેઓ કામ કેવી રીતે કરતા હતા તેની દેખરેખ પણ રાખવામાં આવતી નહોતી, તેમજ ડેરી દ્વારા થતી આકસ્મિક દેખરેખ દૂધની ગુણવત્તા સુનિશ્ચિત કરવા અને જાળવી રાખવા, ભેળસેળ ટાળવા અથવા અટકાવવા અને વધુ કિંમતે વેચાણ (એમ.આર.પી. કરતાં ઉપર) અટકાવવા તથા વિસ્તારના રહેવાસીઓને દૂધનો નિયમિત પુરવઠો સુનિશ્ચિત કરવા માટે અત્યંત મર્યાદિત સ્વરૂપ અને વ્યાપની હતી. દૂધના વેચાણ માટેનો સમય અને સ્થળ વિસ્તારના રહેવાસીઓની સુવિધા માટે નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા, બૂથ સંચાલકો માટે કામના કલાકો/ફરજના કલાકો નક્કી કરવાની દૃષ્ટિએ નહીં, અને બૂથ સંચાલકો સમગ્ર જથ્થો વેચાઈ જાય તત્કાળ બૂથ બંધ કરવા માટે મુક્ત હતા તથા દૂધ વેચાઈ ગયા પછી પણ બૂથમાં બેઠા રહેવા માટે તેઓ બંધાયેલા નહોતા, અને

બૂથ સંચાલકો “હોમ ડિલિવરી” કરવા માટે પણ મુક્ત હતા તથા સમયમર્યાદા અથવા નિયંત્રણથી બંધાયેલા નહોતા.

(૧૦) બૂથ સંચાલકો દૂધના જથ્થા માટે માંગપત્ર/માગણીપત્ર રજૂ કરશે અને ડેરી તેમની માંગપત્ર/માગણીપત્ર મુજબ દરેક બૂથને દૂધ પૂરું પાડશે/ઉપલબ્ધ કરાવશે અને માંગપત્ર/માગણીપત્ર મુજબના દૂધના જથ્થાની ડિલિવરી થયા પછી, તે દૂધ તેની મિલ્કત બનશે

પાનું ૧૪

બૂથ સંચાલકો અને દૂધ ડેરી પર ન વેચાયેલું દૂધ પાછું લેવા / સ્વીકારવાની કોઈ ફરજ નહોતી.

(૧૧) અનેક બૂથ સંચાલકો અન્ય સંસ્થાઓમાં નોકરીમાં હતા અને બૂથ સંચાલકો દ્વારા તેમની માંગ મુજબ લેવાયેલું દૂધ સંપૂર્ણ વેચી મુક્યા પછી તેઓને અન્ય ધંધો કે અન્ય પ્રવૃત્તિઓ ચાલુ રાખવાની સ્વતંત્રતા હતી.

(૧૨) કે બુથ સંચાલકોને પગાર/મજૂરી ચૂકવવામાં આવતી ન હતી, પરંતુ તેઓ દ્વારા વેચાયેલ જથ્થાના આધારે તેમને કમિશન ચૂકવવામાં આવતું હતું અને કમિશનની રકમ બુથ પ્રમાણે બદલાતી હતી. બુથ સંચાલકોને ચૂકવવામાં આવેલ “કમિશન” માં “પગાર/મજૂરી” નો કોઈ તત્વ/લક્ષણ અથવા વિશેષતા ન હતી. ભવિષ્ય નિધિ/ઈ.એસ.આઈ. તરફની કોઈ કપાત કમિશન તરીકે ચૂકવવામાં આવેલ રકમમાંથી કરવામાં આવતી ન હતી.

(૧૩) કરાર અમલમાં મૂક્યા પછી સહકારી મંડળીઓએ પણ બૂથ સંચાલક તરીકે કાર્ય કર્યું હતું અને અનેક બૂથો / દૂધ કેન્દ્રો સહકારી મંડળીઓ દ્વારા ચલાવવામાં અને સંચાલિત કરવામાં આવતા હતા.

પ. મેં પ્રતિસ્પર્ધી રજૂઆતો તથા નોંધપોથી પર ઉપલબ્ધ સામગ્રી, વિદ્વાન વકીલો દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલા દસ્તાવેજો તેમજ આક્ષેપિત પુરસ્કાર અને તે નિર્ણયો, જેઓ પર વિદ્વાન વકીલોએ આધાર રાખ્યો છે, તેનો વિચાર કર્યો છે.

પ.૧ અગાઉ ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો મુજબ, વિદ્વાન અધિકરણે વિવાદી પક્ષકારો દ્વારા રજૂ કરાયેલા પરસ્પર વિરોધી દલીલોની ૨૮ અલગ અલગ મથાળાઓ હેઠળ તપાસ કરી છે.

પ.૨ ક્રમાંક ૧ના શીર્ષક હેઠળ માનનીય ન્યાયાધિકરણે

પાનું ૧૫ માં યોગ્ય સરકાર દ્વારા કરવામાં આવેલ સંદર્ભ આદેશની હકીકતી પૃષ્ઠભૂમિનું પુનરાવર્તન કરીને વર્ણન કરવામાં આવ્યું છે. જ્યારે મથાળું ક્રમાંક ૨ હેઠળ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ દાવેદારો / યુનિયન દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી માંગણીઓના સંદર્ભ સાથે વિગતોનો સારાંશ રજૂ કર્યો છે. વધુ મહત્વની બાબત એ છે કે ઉક્ત મથાળું ક્રમાંક ૨ હેઠળ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ દાવેદારો / યુનિયન દ્વારા કરાયેલ ઘોષણા અને શરતનો નોંધ કર્યો છે કે તેઓ બાકીની બધી માંગણીઓ છોડી દે છે અને તેઓ માત્ર ત્રણ માંગણીઓ, અર્થાત્ માંગણી ક્રમાંક ૮, ૯ અને ૧૦, નો જ અનુસરણ અને પક્ષસમર્થન કરવા ઈચ્છે છે અને બાકીની

માંગણીઓ છોડે છે. ત્યારબાદ મથાળું ક્રમાંક ૩ થી ૭ હેઠળ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ દાવેદારો અને ડેરીના પરસ્પરવિરોધી કેસનો તથા મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવાનો અને વિવાદ કરતા પક્ષકારોની પરસ્પરવિરોધી રજૂઆતોના સારનો સંક્ષેપ કર્યો છે. મથાળું ક્રમાંક ૮ હેઠળ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ સંક્ષિપ્તમાં તે ત્રણ માંગણીઓના સ્વરૂપ અને ઘટ્ટાનો ઉલ્લેખ કર્યો છે, જેઓનો દાવેદારો અનુસરણ કરવા માગતા હતા, તેમજ પક્ષકારોએ સ્થાપિત કરેલા કેસના પ્રકાશમાં જે મુદ્દાઓનું નિરાકરણ કરવાનું આવશ્યક હતું તેનો પણ ઉલ્લેખ કર્યો છે. જ્યારે મથાળું ક્રમાંક ૧૦ હેઠળ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ આર્થિક મુશ્કેલીઓના આધારે ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલ વિરુદ્ધ પોતાનો નિર્ણય નોંધ્યો છે. ત્યારબાદ મથાળું ક્રમાંક ૧૨ હેઠળ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ સંસ્થાકીય માળખા, મહાનગરપાલિકાએ આ પ્રવૃત્તિ કેવી રીતે શરૂ કરી, તે મહાનગરપાલિકાની મુખ્ય કે નોંધપાત્ર પ્રવૃત્તિ નથી, અને બૂથ સંચાલક સાથેની વ્યવસ્થા દૂધના વેચાણ માટેનો કરાર છે, તે અંગે ચર્ચા કરી છે. વિદ્વાન

પાનું ૧૬ પર ટ્રિબ્યુનલએ ડેરી અને બૂથ સંચાલકો વચ્ચે કરવામાં આવેલ કરારનું સ્વરૂપ અને વ્યાપ પણ ચર્ચ્યું છે અને તે કરાર અમુક ક્રેડિટ-કોર્પોરેશન સહકારી મંડળીઓ અને સંસ્થાઓ દ્વારા કરવામાં આવ્યા હતા. ટ્રિબ્યુનલએ કરારના સંદર્ભમાં બંને પક્ષો દ્વારા તપાસવામાં આવેલા સાક્ષીઓના પુરાવાની પણ ચર્ચા કરી છે. ત્યારબાદ ક્રમાંક ૧૩ ના શીર્ષક હેઠળ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ બૂથ ચલાવવા / દૂધ વેચવા માટે વ્યક્તિઓને જોડવા અરજીઓ મંગાવવા માટે પ્રસિદ્ધ કરવામાં

આવેલી જાહેરાત સંબંધિત રજૂઆતો અને પુરાવાને ધ્યાનમાં લીધા હતા અને ટ્રિબ્યુનલએ બી.પી.એમ.સી. અધિનિયમની કલમ ૫૪ અને વ્યક્તિઓની પસંદગી મુલાકાત પછી કરવામાં આવી હતી તેવી રજૂઆત પણ વિચારમાં લીધી હતી. બૂથ સંચાલકોની નિમણૂકના સંદર્ભમાં પુરાવાનો વિચાર કર્યા પછી અને ઉક્ત રજૂઆતો પર વિચારણા કર્યા બાદ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ અન્ય બાબતો ઉપરાંત નિરીક્ષણ કરીને ઠરાવ્યું હતું કે:— “મારા દ્વારા અગાઉથી ઉલ્લેખિત દસ્તાવેજો એ સૂચવતા નથી કે સંબંધ નિયોજક – કર્મચારીનો રહેશે. પક્ષકારો વચ્ચે નિયોજક – કર્મચારીનો સંબંધ નિમણૂકની પ્રક્રિયા સ્થાપિત કરે છે એવું સ્વીકારવું સંભવ નથી.” અને તે પણ કે “કમિશનના ધોરણે દૂધ કેન્દ્ર ચલાવવા માટે વ્યક્તિની નિમણૂક સંબંધિત સમગ્ર પ્રક્રિયા પક્ષકારો વચ્ચે નિયોજક કર્મચારીનો સંબંધ સર્જે છે એવા અભિપ્રાય સાથે સહમત થવું સંભવ નથી.”

૫.૩ શીર્ષક ક્રમાંક ૧૪ના સંદર્ભમાં, માનનીય ટ્રિબ્યુનલએ આ દલીલનો વિચાર કરી તેની ચર્ચા કરી હતી કે ડેરીએ દૂધ વિતરણ કેન્દ્રનું સ્થાન (અર્થાત્ બૂથ) પસંદ કરી નિશ્ચિત કર્યું હતું અને બૂથ સંચાલકો ડેરી દ્વારા પસંદ કરી નિશ્ચિત કરાયેલ સ્થળે (અર્થાત્ બૂથ પર) દૂધ વેચવા માટે બંધાયેલા હતા, જે બૂથ સંચાલકો પર નિયંત્રણ હોવાનું દર્શાવે છે અને પરિણામે માલિક અને કર્મચારી વચ્ચેનો સંબંધ સ્થાપિત થાય છે. આ સંદર્ભમાં માનનીય

પાનું ૧૭ ટ્રિબ્યુનલએ બૂથ સંચાલકો દ્વારા રજૂ કરાયેલા દસ્તાવેજો અને પુરાવાઓનો વિચાર કર્યો હતો, જેના આધારે દાવેદારોના કહેવા મુજબ ડેરીએ

સૂચનાઓ આપી હતી અને વેચાણની આવક જમા ન કરવાના અથવા બૂથ પર હાજર ન રહેવાના સંબંધે કાર્યવાહી પણ કરી હતી વગેરે. આ મુદ્દે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ પક્ષકારોની વિરોધાભાસી રજૂઆતો તથા નોંધપર ઉપલબ્ધ પુરાવાનો વિચાર કર્યા બાદ, અન્ય બાબતો ઉપરાંત, આ પ્રમાણે અવલોકન કર્યું હતું કે:- “નોંધપર આવ્યું છે કે બૂથ સંચાલકોને તેમની તરફથી માંગવામાં આવેલ દૂધનો સમગ્ર જથ્થો પ્રથમ પક્ષ દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવેલા કેબિનોમાં જ વેચવાનો હોય એવું નથી” અને તે પણ કે.... “આ સ્વીકારેલી હકીકત છે કે ઘરઆંગણે વિતરણની પરવાનગી છે અને ઘરઆંગણે વિતરણ કરવામાં આવે છે. તે અમુક પરિપત્રો હેઠળ પરવાનગીપ્રાપ્ત છે.” અને તે પણ કે “અટલે, દૂધના વેચાણ માટે સ્થળની નિશ્ચિતતા કોઈપણ રીતે પક્ષકારો વચ્ચે માલિક અને નોકરનો સંબંધ સર્જાયો હોવાનો સંકેત ગણાવી શકાય નહીં અને ઘરઆંગણે વિતરણ દ્વારા દૂધ વેચવાની પરવાનગી હોવાથી જ્યાં ઘરઆંગણે વિતરણ કરવામાં આવે છે તે સ્થળોને દૂધના વેચાણ માટે પ્રથમ પક્ષ દ્વારા નિશ્ચિત કરાયેલા સ્થળો કહી શકાય નહીં.

પ.૪ ક્રમાંક ૧૫ ના શીર્ષક હેઠળ, માનનીય અધિકરણએ દાવેદારો દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી આ દલીલનું પરિચિંતન કરી તેનું નિરાકરણ કર્યું હતું કે ડેરીએ સમયનિર્ધારણ નક્કી કર્યું હતું અને તેઓ વર્ષના ૩૬૫ દિવસ કામ કરવા માટે બંધાયેલા હતા, તેમની ફરજો ડેરી દ્વારા નક્કી કરવામાં આવી હતી અને જો તેઓ ડેરીએ નક્કી કરેલા સમયે હાજર રહેવામાં નિષ્ફળ જાય, તો તેઓ ડેરી દ્વારા કાર્યવાહી હેઠળ આવતાં હતા. આ સંદર્ભમાં, માનનીય અધિકરણએ કરારની

શરતો અને નિયમો, બંને પક્ષો દ્વારા પરીક્ષણ કરાયેલા સાક્ષીઓના નિવેદનો તેમજ આ રજૂઆત ધ્યાનમાં લીધી હતી કે સમયનિર્ધારણ ગ્રાહકોની સુવિધા માટે જાહેર કરવામાં આવ્યું હતું અને દાવેદારો માટે ફરજના કલાકો તરીકે નહોતું, અને જણાવાયેલ વ્યવસ્થા ઘણા વર્ષો પહેલાં, એટલે કે, ડેરીએ બોટલો (અને ત્યારબાદ પ્લાસ્ટિકની થેલીઓ) શરૂ કર્યા પછી, બંધ કરી દેવામાં આવી હતી અને

પાનું ૧૮ તેથી નિર્ધારિત સમયે અને/અથવા બૂથ પર દૂધ વેચવાની આવશ્યકતા યથાવત્ રહી નહોતી. વધુમાં, બૂથ સંચાલકો ઘર સુધી પહોંચાડવાની સેવા પણ આપતા હતા. તેથી, સમયનો પરિબળ, અન્યથા પણ, લવચીક પરિબળ હતો અને તેની ખાસ પ્રાસંગિકતા નહોતી.

પ.પ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે એવું પણ નોંધ્યું છે કે ઘર સુધી પહોંચાડવાની મંજૂરી અપાયેલી હતી અને તેથી સમયમર્યાદા અંગેની સૂચના અથવા ધારણાને કોઈ સંબંધિતતા રહેતી નથી. આ મુદ્દે સમગ્ર પુરાવાનો વિચાર કર્યા બાદ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે હકીકતરૂપ નિષ્કર્ષ નોંધ્યો હતો કે:— “અતએવ, આ અને ચર્ચા હેઠળના વિષયને સંબંધિત અન્ય પરિણેદોમાં જે કંઈ ચર્ચાયું છે તેનું સંચુકત પરિણામ જો લેવામાં આવે, તો એવું માનવું ફરજિયાત બને છે કે પક્ષકારો વચ્ચે માલિક અને નોકરનો સંબંધ એ હકીકતના કારણે ઊભો થતો નથી કે ડેરીએ દૂધની ડિલિવરી લેવા બાબતે અને તેના વેચાણ માટે તેમજ તેની વેચાણ

આવકને સંબંધિત દરેક કેન્દ્રો પર અથવા બેંકમાં જમા કરાવવા બાબતે નિયત સમય નિર્ધારિત કર્યા છે.” પ.૬ મુદ્દા ક્રમાંક ૧૬ના શીર્ષકના સંદર્ભમાં, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે એ દલીલનો વિચાર કર્યો કે ડેરી દ્વારા સાધનો અને ઉપકરણો (માપવાના ઉપકરણો) પૂરા પાડવામાં આવ્યા હતા અને આ હકીકતથી માલિક અને કર્મચારીનો સંબંધ સ્થાપિત થાય છે. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે પુરાવાનો વિચાર કર્યો. બોટલો અને ત્યારબાદ પ્લાસ્ટિક પાઉચનો પ્રચાર શરૂ થયા પછી માપવાના ઉપકરણોની આવશ્યકતા રહી નહોતી, તે હકીકતનો પણ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે વિચાર કર્યો. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે એવું પણ નોંધ્યું છે કે ડેરી દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવેલી વસ્તુઓ, જેમ કે લાકડાનું સ્ટૂલ અને રોકડ પેટી, માત્ર બેસવાની અને વેચાણ આવક રાખવાની સગવડ પૂરું પાડતી હતી અને ત્યારબાદ અદાલતે ઠરાવ્યું કે ડેરી દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવેલા ઉપકરણો/સાધનો ગૌણ હતા અને માલિક તથા

પાનું ૧૯ કર્મચારી. ટ્રિબ્યુનલે એ બાબત પણ નોંધેલી હતી કે દૂધ બોટલોમાં વેચવામાં આવતું હતું અને ત્યારબાદ પાઉચમાં વેચવામાં આવવા લાગ્યું હતું અને તેથી અન્યથા પણ માપવાના સાધનો વગેરેનું કોઈ પ્રાસંગિક મહત્વ રહ્યું ન હતું. આવી હકીકતી સ્થિતિના પ્રકાશમાં, ખાસ કરીને એ હકીકતને ધ્યાનમાં લેતાં કે બોટલોની શરૂઆત બાદ અને ત્યારપછી પાઉચ પ્રણાલી અમલમાં આવતાં માપવાના સાધનો પુરા પાડવાની જરૂરિયાત યથાવત રહી ન હતી અને તે ઘણા વર્ષોથી બંધ કરવામાં આવી હતી, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે ઠરાવ્યું હતું કે ઉપરોક્ત

હકીકતથી માલિક અને નોકરનો સંબંધ સ્થાપિત થયો હતો એમ ઠરાવવું શક્ય નહોતું.

પ.૭ ત્યારબાદ માનનીય ટ્રિબ્યુનલે મથાળું ક્રમાંક ૧૭, એટલે કે, આ દલીલનો વિચાર કર્યો કે ડેરીએ દૂધના વેચાણ માટે કિંમત નક્કી કરી હતી અને દાવેદારોને અન્ય કોઈ કિંમતે દૂધ વેચવાનો કોઈ અધિકાર ન હતો અને આ તથ્યથી સાબિત થાય છે કે ડેરી દાવેદારોની માલિક હતી. માનનીય ટ્રિબ્યુનલે તે દલીલનો પણ વિચાર કર્યો કે ડેરીએ ડેરી દ્વારા નક્કી કરાયેલી કિંમત કરતાં વધુ કિંમતે દૂધ વેચવા બદલ કમિશન રોકી રાખ્યું હતું. આ મુદ્દે માનનીય ટ્રિબ્યુનલે, અન્ય બાબતો સાથે, મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવા તથા પક્ષકારો વચ્ચેનો કરાર વિચાર્યો હતો. માનનીય ટ્રિબ્યુનલે ઠરાવ્યું હતું કે ઉત્પાદક દ્વારા મહત્તમ વેચાણ કિંમત નિર્ધારિત કરવાની પ્રથા સામાન્ય લક્ષણ છે અને માનનીય ટ્રિબ્યુનલે આ હકીકતની પણ નોંધ લીધી હતી કે કિંમત નક્કી કરવાનો ડેરીનો અધિકાર પક્ષકારો વચ્ચેના કરારનો ભાગ હતો અને કરારનો અમલ કરીને બૂથ સંચાલકોએ ડેરી દ્વારા નક્કી કરાયેલી કિંમતે દૂધ વેચવાની ફરજ સ્વીકારી હતી

પાનું ૨૦ ડેરી અને તેથી કલ્પનાની કોઈપણ હદ સુધી, મહત્તમ વેચાણ કિંમત નક્કી કરવાનો હક (કરારનો ભાગ હોવાને કારણે) એવો પરિબળ અથવા ઘટક ગણાવી શકાય નહીં, જે ડેરી અને બૂથ સંચાલકો વચ્ચે માલિક અને કર્મચારીનો સંબંધ સર્જે.

પ.૮ આ મુદ્દે એ હકીકત ધ્યાનમાં લેવો પ્રાસંગિક છે કે લગભગ અન્ય તમામ ઉપભોક્તા ઉત્પાદનો જેમ કે ટૂથપેસ્ટ, પાવડર, સાબુ, બ્રેડ વગેરેમાં મહત્તમ વેચાણ કિંમત હંમેશા ઉત્પાદક દ્વારા નિર્ધારિત કરવામાં આવે છે અને ઉત્પાદનના પેકેટ પર દર્શાવવામાં આવે છે. આ મુદ્દે ફેર પ્રાઈસ દુકાનના કિસ્સાને ધ્યાનમાં લેવો પણ પ્રાસંગિક છે, જ્યાં સરકાર ફેર પ્રાઈસ દુકાન દ્વારા રેશન કાર્ડ પર વેચાતા અનાજ અને અન્ય સામગ્રીના ભાવ નક્કી કરે છે અને ફેર પ્રાઈસ દુકાનના દુકાનદારો સરકાર દ્વારા નક્કી કરાયેલા ભાવેથી કાર્ડધારકોને અનાજ વગેરે વેચવા માટે બંધાયેલ હોય છે. કારણ કે બૂથ સંચાલકોએ એક નિશ્ચિત વ્યવસ્થાસૂચન પર ભાર મૂક્યો હતો, અર્થાત્ ડેરીએ દૂધનો ભાવ નક્કી કર્યો હતો અને તેમને હોટેલ, રેસ્ટોરાં, ચાની દુકાનને દૂધ ન વેચવા સૂચના આપી હતી, તેથી ફેર પ્રાઈસ દુકાન (રેશન દુકાન)ની વ્યવસ્થાનું ઉદાહરણ ધ્યાનમાં લેવો પ્રાસંગિક છે, જેમાં રેશન દુકાન ચલાવવા અને સરકાર (સિવિલ સપ્લાય વિભાગ) દ્વારા વિતરણ માટે પૂરા પાડવામાં આવેલા અનાજ અને અન્ય ઉત્પાદનો કાર્ડધારકોને સરકાર દ્વારા નક્કી કરાયેલા ભાવેથી વેચવા માટે પરવાનો અપાયેલા એજન્ટોને સોંપવામાં આવે છે. તે સ્થિતિમાં અનાજ વગેરે સરકાર દ્વારા પૂરું પાડવામાં આવે છે, ભાવ અને ગ્રાહકો પણ નક્કી કરવામાં આવે છે

સરકાર દ્વારા પાનું ૨૧, દુકાન માટેનું સ્થાન/વિસ્તાર પણ સરકાર દ્વારા નિશ્ચિત કરવામાં આવે છે, કાર્યક્ષેત્ર/ગ્રાહકોની સંખ્યા કે જેઓને દરેક દુકાન સેવા આપશે

તે પણ સરકાર દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે છે. જોકે, અનાજની દુકાન ચલાવતા એજન્ટોને સરકારી કર્મચારી ગણવામાં આવતા નથી. તે જ રીતે પેટ્રોલ/ડીઝલ વેચાણ કેન્દ્રોના ઉદાહરણો પણ સંબંધિત છે. પેટ્રોલ વેચાણ કેન્દ્રો ફાળવવામાં આવેલા એજન્ટોને તેલ કંપનીઓના કર્મચારીઓ ગણવામાં આવતા નથી.

પ.૯ પ્રકરણના આ દષ્ટિકોણથી, જ્યારે વિધાવાન ન્યાયાધિકરણે તમામ સંબંધિત પાસાઓનો વિચાર કર્યા બાદ આ નિષ્કર્ષ પર પહોંચીને એવું ઠરાવ્યું કે “પક્ષકારો એજન્ટીના કરારના ક્ષેત્રમાં આવે છે”, ત્યારે ઉક્ત નિષ્કર્ષ દોષારોપણને પાત્ર નથી અને તેને દોષિત ઠરાવી શકાય તેમ નથી.

પ.૧૦ ત્યારબાદ, માનનીય ટ્રિબ્યુનલએ મુદ્દા ક્રમાંક ૧૮ના શીર્ષક હેઠળનો મુદ્દો, અર્થાત્ દાવેદારોનો એ વિવાદ કે ડેરી ગ્રાહકો નક્કી કરતી હતી અને બૂથ સંચાલકો માત્ર ડેરી દ્વારા નક્કી કરાયેલા ગ્રાહકોને જ દૂધ વેચવા માટે બાધ્ય હતા, તેનો વિચાર કર્યો. આ મુદ્દા સંદર્ભે માનનીય ટ્રિબ્યુનલએ પક્ષકારો વચ્ચેના કરારમાં રહેલી શરતોને ધ્યાનમાં લીધી. માનનીય ટ્રિબ્યુનલએ સંબંધિત દસ્તાવેજો તેમજ બૂથ સંચાલકો અને નિવૃત્ત ડેપ્યુટી જનરલ મેનેજરના મૌખિક પુરાવાઓને પણ ધ્યાનમાં લીધા. હીરાબેન (બૂથ સંચાલકોના સાક્ષી) દ્વારા આપવામાં આવેલ પુરાવાનું વિચારણા કર્યા બાદ, માનનીય ટ્રિબ્યુનલએ નોંધ્યું છે કે:— “તેણીએ પોતાના નિવેદનના પરિચ્છેદ ૧૮માં કબૂલ કર્યું છે કે આવા કાર્ડો જારી કરવામાં આવતા હતા

પાનું ૨૨ તે સમયે જ્યારે ડેરીનું સંચાલન મહાનગરપાલિકા દ્વારા કરવામાં આવતું હતું. ત્યારબાદ તેણીએ નિર્ભય સ્વીકાર કર્યો કે ગુજરાત ડેરી વિકાસ બોર્ડે કાર્ડ જારી કરવાની પ્રથા બંધ કરી દીધી છે. તેથી, આ પદ્ધતિ હવે કતઈ અસ્તિત્વમાં નથી અને પરિણામે ફક્ત કાર્ડધારકોને જ દૂધ વેચવાની આવશ્યકતા પણ અસ્તિત્વમાં નથી. તેથી, બુથ સંચાલકો કોઈપણ ખરા ગ્રાહકને દૂધ વેચી શકે છે. ત્યારબાદ તેણીએ સ્પષ્ટ કર્યું કે જ્યારે દૂધની તંગી હોય ત્યારે જ તેને ફક્ત કાર્ડ પર દૂધ વેચવાનું રહે છે..... દૂધની તંગી હોય ત્યારે જ તે ગ્રાહકોને દૂધ વેચી શકાય જેમને તે મળવાપાત્ર હોય, જેનો અર્થ એવો થવો જોઈએ કે જ્યારે દૂધની તંગી ન હોય ત્યારે આવી મનાઈનું પાલન બુથ સંચાલકો દ્વારા કરવું જરૂરી નથી.”

પ.૧૧ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ પુરાવાની મૂલવણી કર્યા પછી, આ રીતે નોંધ્યું કે:—

“... હાલમાં કાર્ડ પદ્ધતિ અસ્તિત્વમાં નથી અને તેથી તેને કોઈ મહત્વ આપવામાં આવી શકે નહીં અને પરિણામે પક્ષકારો વચ્ચેના માલિક-કર્મચારી સંબંધના વિવાદાસ્પદ પ્રશ્નનો નિર્ણય કરવા માટે અન્ય પરિબળો સાથે વિચારણા માટે લેવામાં આવનાર પરિબળ તરીકે આ બાબતને ગણવામાં આવી શકતી નથી. કાર્ડ ન ધરાવતા વ્યક્તિઓને દૂધ વેચવા અંગે કોઈ સંપૂર્ણ પ્રતિબંધ નથી” અને તે પણ કે “પક્ષકારોના સાક્ષીઓની એવી કબૂલાત છે કે હાલમાં કાર્ડ પદ્ધતિ અસ્તિત્વમાં નથી અને બૂથ સંચાલકો કાર્ડધારકો સિવાયની વ્યક્તિઓ સહિત કોઈપણ વ્યક્તિને દૂધ વેચવા માટે સ્વતંત્ર છે”.

પ.૧૨ નોંધ પર ઉપલબ્ધ સામગ્રી અને પુરાવા તેમજ સાક્ષીઓ દ્વારા કરાયેલા સ્વીકારોને ધ્યાનમાં રાખીને, માનનીય ટ્રિબ્યુનલએ એવું નિષ્કર્ષ આપ્યું કે ઉક્ત સૂચનાનો અમલ બહુ જ દુર્લભ રીતે અને માત્ર દૂધની ટૂંકી આવક હોય ત્યારે જ કરવામાં આવતો હતો. માનનીય ટ્રિબ્યુનલએ દાવેદારો/યુનિયન દ્વારા તપાસવામાં આવેલા સાક્ષીઓ દ્વારા કરવામાં આવેલ વધુ એક સ્વીકારનો પણ વિચાર કર્યો, અત્રે કે, ઘણા વર્ષોથી ડેરીએ કાર્ડ પ્રણાલી બંધ કરી દીધી હતી અને ઘણા વર્ષોથી કાર્ડ પ્રણાલી અસ્તિત્વમાં નહોતી તથા ઘણાં લાંબા સમયથી બૂથ સંચાલકો કોઈપણ વ્યક્તિને દૂધ વેચવા માટે મુક્ત હતા. માત્ર કાર્ડધારકોને જ દૂધ વેચવાની સૂચનાનું પાલન દૂધની વાસ્તવિક અછત હોય ત્યારે કરવામાં આવતું હતું; તેનો અર્થ એ થાય છે કે દાવેદારોએ એવા ઉપાય પર આધાર રાખ્યો હતો જે ઘણા વર્ષોથી જૂનો પડી ગયો હતો અને ઘણા વર્ષોથી અમલમાં નહોતો. નોંધ પરના પુરાવાના પ્રકાશમાં માનનીય ટ્રિબ્યુનલએ આ મુજબ અવલોકન કર્યું કે:-

પાનું ૨૩

હોટલો અને ચાની દુકાનો ચલાવતા વ્યક્તિઓને હોટલો અને ચાની દુકાનો ચાલુ રાખવા માટે દૂધની અત્યંત જરૂર હતી” અને “એવું જણાય છે કે તેઓ દૂધ માટે વધુ કિંમત ચૂકવવા તૈયાર હતા અને એવો વિશ્વાસ કરવા માટે કારણો છે કે બૂથ સંચાલકો અથવા તેમાંના કેટલાક ખરીદીની કિંમતના તફાવતના રૂપમાં નફો

કમાવવા તરફ ઝુકેલા હતા.” અને “આથી, આ પર નિયંત્રણ રાખવા તથા સંબંધિત દૂધ યોજના હાથ ધરવાનો જે હેતુ હતો તે મુજબ દૂધ વાસ્તવિક ઉપભોક્તાઓ સુધી પહોંચે તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે અમદાવાદ મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનને કાર્ડ પદ્ધતિ અમલમાં મૂકવાની ફરજ પડી. તે તે સમયે માટેનો એક તાત્કાલિક ઉપાય હતો. તે સ્થાયી સ્વરૂપની વ્યવસ્થા નહોતી.

પ.૧૩ ઉપરોક્ત દર્શાવેલ પાસાઓનો વિચાર કર્યા બાદ, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ એવો નિષ્કર્ષ નોંધ્યો કે, નોંધ પર ઉપલબ્ધ સામગ્રીના પ્રકાશમાં, એવો નિષ્કર્ષ કાઢવો અથવા એવું ઠેરવવું શક્ય ન હતું કે ઉક્ત સૂચનથી માલિક અને કર્મચારીઓ વચ્ચેનો સંબંધ સર્જાયો હતો અથવા એવો સંબંધ સર્જવાનો આશય હતો.

પ.૧૪ ત્યારબાદ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ મથાળું ક્રમાંક ૧૯, અર્થાત્ આ દલીલ કે ડેરીએ લખિત ચીઢી, ફરિયાદ પુસ્તક વગેરે જેવી સ્ટેશનરી પૂરી પાડી હોવાથી નિયોજક અને કર્મચારીનો સંબંધ સ્થાપિત થયો હતો, તેનો વિચાર કર્યો. આ મુદ્દે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવાનો, જેમાં પક્ષકારો વચ્ચેના કરાર હેઠળની જોગવાઈઓ, લખિત ચીઢીઓની નકલો વગેરેનો સમાવેશ થાય છે, વિચાર કર્યો. ડેરીએ બૂથ સંચાલકોને પૂરી પાડેલી મુદ્રિત રસીદોના સંદર્ભમાં, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ તે પુરાવાનો વિચાર કર્યો કે ડેરી બૂથ સંચાલકોને દિવસે બે વખત દૂધ પહોંચાડતી હતી (તેમણે માંગણીપત્ર મુજબ દર્શાવેલી માત્રા અનુસાર) અને તેથી બૂથ સંચાલકો પર, તેઓએ માંગણીપત્ર મુજબ દર્શાવેલી માત્રા

અનુસાર દૂધની ડિલિવરી પ્રાપ્ત થયાની સ્વીકાર કરતી હસ્તાક્ષરિત રસીદો રજૂ કરવાની ફરજ હતી, અને બૂથ સંચાલકોને સુવિધા થાય તે હેતુથી જ ડેરીએ મુદ્દિત રસીદ પૂરી પાડી હતી જેથી બૂથ સંચાલકો

પાનું રજ પર દૂધની ડિલિવરી લેતી વખતે સંબંધિત વિગતો લખવાની આવશ્યકતા ન પાડી રહે અને પુનરાવર્તિત પ્રક્રિયા દૂર કરી શકાય અથવા નોંધપાત્ર રીતે ઓછી કરી શકાય. વિદ્વાન અધિકરણએ એવું ઠરાવ્યું કે માત્ર આ આધાર પર કે ડેરીએ છાપેલ લખિત સ્લીપો પૂરી પાડી હતી, એવો નિષ્કર્ષ કાઢી શકાય નહિ કે સ્લીપો પૂરી પાડવાની ડેરીની કાર્યવાહીથી દાવેદારો અને ડેરી વચ્ચે નોકરીદાતા-કર્મચારીનો સંબંધ ઊભો થયો હતો. વિદ્વાન અધિકરણએ વધુમાં નોંધ્યું કે તે તો માત્ર બૂથ સંચાલકોને અપાયેલી એક સુવિધા હતી, કારણ કે અન્યથા ડેરીને ખાલી કાગળો પર આવી રસીદો આપવી પડત અને ત્યારબાદ બીજા દિવસે જરૂરી દૂધની જથ્થા અંગે દરરોજ અલગથી લખિત જાણ કરવી પડત. આ મુદ્દે વિદ્વાન અધિકરણએ, પુરાવાનો વિચાર કર્યા બાદ, આ મુજબ અવલોકન કરીને નોંધ્યું છે:-

અતે, આ તો માત્ર બૂથ સંચાલકોને અપાયેલી એવી સુવિધા જ છે કે અન્યથા ડેરીએ તેમને ખાલી કાગળો પર આવી પાવતીઓ આપવાની ફરજ પડત અને પછી બીજા દિવસે જરૂરી દૂધના જથ્થા અંગે દરરોજ અલગથી લેખિત જાણ પાડી આપવી પડત.” અને વર્તમાન કેસમાં, બૂથ સંચાલકોએ દૂધનો જથ્થો પ્રાપ્ત કર્યો

હોવાની તેમની પાસેથી નિર્ધારિત છપાયેલા નમૂનામાં પાવતી લેવાનો ડેરીનો કૃત્ય તેમને લેખનસામગ્રીનો પુરવઠો કરવો ગણાવી શકાય નહીં અને પરિણામે, આ દષ્ટિએ એવો આગ્રહ કરી શકાય નહીં કે તેથી બૂથ સંચાલકો ડેરીના કર્મચારીઓ બની ગયા” અને તે પછા કે “અતે, આ પક્ષને પક્ષકારો વચ્ચે નાયક-નોકર સંબંધની રચના થયાનું સૂચક ગણાવીને દ્વિતીય પક્ષ દ્વારા વધારીને રજૂ કરી શકાય નહીં.

પ.૧૫ ઉપરોક્ત ઉલ્લેખિત મથાળાઓ અને તકરારોનો નિકાલ કર્યા બાદ, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ મથાળો ક્રમાંક ૨૦ તથા તે તકરારનો વિચાર કર્યો કે જો કોઈ નિશ્ચિત દિવસે અથવા થોડા દિવસો માટે બૂથ સંચાલક દૂધ વિતરણ માટે હાજર રહી શકતો/શકતી ન હોય, તો તેને રજા પર જવા માટે પરવાનગી મેળવવી આવશ્યક હતી અને તે શરતે દેખરેખ અને નિયંત્રણ સ્થાપિત થતું હતું અને તેથી તેના વચ્ચેના સંબંધનું

પાનું ૨૫ નોકરીદાતા અને કર્મચારી. ઉક્ત દલીલ જ્યાં સુધી સંબંધિત છે, ત્યાં સુધી વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવાનો વિચાર કરીને તેનો નિકાલ કર્યો હતો. દાવેદારોના વતીના સાક્ષીએ એવો આક્ષેપ કર્યો હતો કે તેમને કોઈ રજા કે સાપ્તાહિક રજા આપવામાં આવતી ન હતી અને તેમને દરરોજ દૂધ વિતરણનું કામ હાજર રહીને કરવું પડતું હતું. તેમણે એવો પછા દાવો કર્યો હતો કે તેમની ગેરહાજરી અંગે તેમને જાણ કરવી પડતી હતી. જોકે, દાવેદારોએ એ સ્વીકાર્યું હતું કે સામાન્ય રીતે તેમની ગેરહાજરીમાં તેમના સગા અથવા કુટુંબના

સભ્ય / મિત્ર પ્રોક્સી તરીકે કામ કરતા અને તેમની ગેરહાજરી પૂરી કરતા અને ડેરીએ તેવી વ્યવસ્થાને સ્વીકારી / મંજૂર રાખી હતી. આ સંદર્ભમાં, અન્ય કેટલાંક પાસાઓ ઉપરાંત, આ હકીકત ધ્યાનમાં લેવો જરૂરી છે કે બુથ સંચાલકો જાહેર જનતા માટેની દૈનિક આવશ્યકતાની ચીજવસ્તુ સાથે વ્યવહાર કરતા હતા અને તેથી કરારમાં દર્શાવેલ ઉક્ત શરત અથવા આવશ્યકતાને પક્ષકારો વચ્ચે નોકરીદાતા-કર્મચારીના સંબંધનું સૂચક એવા બંધન તરીકે ગણાવી શકાતી નથી. આવી સૂચનાને એટલી હદ સુધી વિસ્તારી શકાતી નથી કે ડેરી બુથ સંચાલકો પર નિયંત્રણ ચલાવતી હતી એવું માનવામાં આવે. વધુમાં, એ નોંધવું પણ સંબંધિત છે કે બુથ સંચાલકો ડેરીના કર્મચારીઓ ન હતા અને તેથી તેઓ ડેરીના કર્મચારીઓ માટે લાગુ પડતા રજા નિયમો / વિનિયમોથી સંચાલિત ન હતા કે તેમની હેઠળ આવતાં ન હતા અને તેઓ હાજરી સંબંધિત વિનિયમોથી પણ સંચાલિત ન હતા. પુરાવાના પ્રકાશમાં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ ઠરાવ્યું હતું કે બુથ સંચાલકો આવશ્યક લક્ષણો અથવા ઘટકો સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયા.

કર્મચારીની સ્થાપના માટે પાનું ૨૬. નિયોક્તા અને વચ્ચેનો સંબંધ

પ.૧૬ ત્યારબાદ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ મુદ્દા નં. ૨૧ સાથે વ્યવહાર કર્યો અને દૂધ વેચાણ માટેના ચોક્કસ કેન્દ્ર પર દૂધનું વેચાણ નિશ્ચિત માત્રા કરતાં વધુ થાય ત્યારે ડેરીને બૂથને બે બૂથમાં વિભાજિત કરવાનો અધિકાર હતો, તેવી દલીલનો વિચાર કર્યો. આ બાબતમાં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ વિવાદી પક્ષકારો દ્વારા નોંધપત્ર પર ઉપલબ્ધ દસ્તાવેજો અને મૌખિક પુરાવાનો વિચાર કર્યો. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ

નોંધપત્ર પર ઉપલબ્ધ મૌખિક પુરાવાને ધ્યાનમાં લીધો. સાક્ષીઓના પુરાવાનો વિચાર કરતી વખતે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ આ બાબત પણ ધ્યાનમાં લીધી કે શ્રી અરવિંદભાઈએ સ્વીકાર્યું હતું કે તેઓ એક સહકારી બેંકમાં પૂર્ણકાલીન કર્મચારી તરીકે કામ કરતા હતા. શ્રી ઈશ્વરલાલે સ્વીકાર્યું હતું કે હકીકતમાં ડેરી દ્વારા નિયુક્ત કરાયેલ બૂથ સંચાલક તેમની બહેન હતી, પરંતુ બૂથ તેઓ ચલાવતા હતા. શ્રી ચંપકલાલે સ્વીકાર્યું હતું કે તેમની ઉંમર ૭૬ વર્ષ હતી અને તેઓ બૂથ સંચાલક તરીકે કામ કરતા હતા. શ્રી નવનીતભાઈએ પણ સ્વીકાર્યું હતું કે તેમના દ્વારા સંચાલિત બૂથ પર દૂધનું વેચાણ ૩૦૦ લિટરથી વધુ હતું, તેમ છતાં તેનું વિભાજન કરવામાં આવ્યું નહોતું. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ કેટલાક બૂથ સંચાલકોના પુરાવાનો પણ વિચાર કર્યો, જેઓએ સ્વીકાર્યું હતું કે બૂથ સંચાલક તરીકે કામ કરવા ઉપરાંત તેઓ અન્ય સંસ્થામાં નિયમિત કર્મચારી તરીકે પણ કામ કરતા હતા. પુરાવામાંથી વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ એ પણ નોંધ્યું કે અનેક કિસ્સાઓમાં વિભાજન કરવામાં આવ્યું નહોતું.

૫.૧૭ ત્યારબાદ માનનીય ટ્રિબ્યુનલએ પુરાવાની મૂળવણી કરી

પાનું ૨૭

નિર્મલાબેન અને વેલજીભાઈ અને વેલજીભાઈ દ્વારા અપાયેલ પુરાવાનો ઉલ્લેખ કરતા ટ્રિબ્યુનલએ નોંધ્યું હતું કે:— “તેને બૂથના વિભાજન વિશે જાણ નથી, જ્યારે કોઈ નિશ્ચિત બૂથ પર દૂધનું વેચાણ ૩૦૦ લિટરથી વધુ થાય છે.”

પ.૧૮ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે આ બાબત પણ ધ્યાનમાં લીધી હતી કે સામાન્ય રીતે ડેરી, ગ્રાહક/જનતાની સગવડને ધ્યાનમાં રાખીને, ચોક્કસ બૂથનું ઢિભાજન/વિભાજન કરતી હતી જેથી કોઈ ચોક્કસ કેન્દ્ર પર મોટી સંખ્યામાં ગ્રાહકો એકત્ર થવાને કારણે ગ્રાહકને લાંબી કતારમાં રાહ જોવી ન પડે. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે આ દલીલનો નિર્ણય એ બાબત ધ્યાનમાં રાખીને કર્યો કે મૂળકર્તા પોતાની ઇચ્છા/જરૂર મુજબ જેટલા કેન્દ્રો નિમવા/શરૂ કરવા ઇચ્છે તેટલા કરવા માટે સ્વતંત્ર છે અને મૂળકર્તા એ વિસ્તારો નિર્ધારિત કરવા માટે પણ સ્વતંત્ર રહેશે જ્યાં કેન્દ્રો કાર્ય કરશે. પુરાવાનો વિચાર કર્યા પછી વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે નોંધ્યું કે:—

“મૂળકર્તા પોતાની ઇચ્છા મુજબ જેટલા કમિશન એજન્ટોની નિમણૂક કરવા ઇચ્છે તેટલા કરવા માટે સ્વતંત્ર છે. તે પોતાની ઇચ્છા મુજબ વિસ્તાર નિર્ધારિત કરવા માટે પણ સ્વતંત્ર છે. તેઓએ જ્યાં કાર્ય કરવાનું હોય તે વિસ્તાર નિર્ધારિત કરવા માટે પણ તે સ્વતંત્ર છે. તે વધુ કમિશન એજન્ટોની પણ નિમણૂક કરી શકે છે અને વિસ્તારને પુનઃનિર્ધારિત પણ કરી શકે છે. માત્ર આથી જ મૂળકર્તા અને તેના કમિશન એજન્ટ વચ્ચે માલિક — કર્મચારીનો સંબંધ સર્જાય છે એવો અર્થ થતો નથી.” અને એ પણ કે “અતએવ, હું બીજા પક્ષકાર દ્વારા કરવામાં આવેલી આ રજૂઆત સાથે સહમત થવા ઇચ્છુક નથી કે બૂથનું ઢિભાજન એ પક્ષકારો વચ્ચે માલિક — કર્મચારીનો સંબંધ સર્જાયો હોવાનું સૂચવનાર પરિબળ છે.”

પ.૧૯ અત્યાર સુધીમાં ક્રમાંક ૨૨ ના શીર્ષક હેઠળ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ જે મુદ્દા પર વિચાર કર્યો હતો (ન વેચાયેલ દૂધ અંગે), તે સંબંધે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ આ દલીલ પર વિચાર કર્યો કે ડેરીએ ન વેચાયેલ દૂધ પાછું લીધું હતું અને ઉક્ત

પરિબળથી નોકરીદાતા અને કર્મચારીનો સંબંધ સ્થાપિત થતો હતો. આ સંદર્ભમાં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ કેટલાક સહિત અનેક દસ્તાવેજોને ધ્યાનમાં લીધા હતા

પાનું ૨૮ સંઘ અને ડેરી વચ્ચેનો પત્રવ્યવહાર. માનનીય ટ્રિબ્યુનલએ બૂથ સંચાલકો દ્વારા આપવામાં આવેલ પુરાવાનો પણ વિચાર કર્યો હતો. આ મુદ્દે એ નિર્વિવાદ હકીકતનો વિચાર કરવો સંબંધિત છે કે જે સમયે ડેરીનું સંચાલન અને વ્યવસ્થાપન કોર્પોરેશન દ્વારા થતું હતું અને તે બોર્ડને હસ્તાંતરિત કરવામાં આવે તથા તેના કબજામાં લેવામાં આવે તે પહેલાં, ડેરીએ ન વેચાયેલું દૂધ પાછું લેવાનું બંધ કર્યું હતું. માનનીય ટ્રિબ્યુનલએ સાક્ષી દ્વારા આપવામાં આવેલ પુરાવાનો વિચાર કરીને આ પ્રમાણે નોંધ્યું હતું:— “તેમ છતાં, તેના પ્રતિપરીક્ષણમાં પરિચ્છેદ ૧૯ માં તેણે જણાવ્યું છે કે ૧૯૭૨-૭૩ થી ડેરી પરત કરવામાં આવેલ દૂધનો, જે વેચાયા વગર બાકી રહે છે, તેનો જમા આપતી નથી અને તેથી તે તે દૂધ વેચી નાખે છે. આથી તેણે સ્વીકાર્યું કે વર્ષ ૧૯૭૨-૭૩ થી ડેરીએ ન વેચાયેલું દૂધ પાછું લેવાનું બંધ કર્યું છે. તે બીજા પક્ષની સાચી સાક્ષી છે. તેની આ કબૂલાત એ દર્શાવે છે કે વર્ષ ૧૯૭૨-૭૩ થી ડેરી ન વેચાયેલું દૂધ પાછું લેતી નથી”

૫.૨૦ સાક્ષીઓ/બૂથ સંચાલકોએ પણ સ્વીકાર્યું હતું કે ૧૯૭૦-૭૨થી ડેરી વેચાયા વગર રહેલું દૂધ સ્વીકારતી નહોતી. સમગ્ર પુરાવાની સંયુક્ત વાચનાથી એ બહાર આવ્યું છે કે વેચાયા વગર રહેલું દૂધ પાછું લેવા માટે ડેરી જવાબદાર

નહોતી. બૂથ સંચાલકોના હાથે રહેલું વેચાયા વગર રહેલું દૂધ માત્ર તેવા કિસ્સાઓમાં પાછું લેવામાં આવતું હતું જેમાં દૂધ ફાટી જવાની ફરિયાદ હોય. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ આ હકીકતનો પણ વિચાર કર્યો હતો કે દૂધની જથ્થાની વેચાણ કરવાની જવાબદારી (દરેક બૂથ સંચાલક દ્વારા માંગવામાં આવેલ જથ્થો) બૂથ સંચાલકોની હતી અને જો કોઈ જથ્થો વેચાયા વગર રહી જાય તો વેચાયા વગર રહેલું દૂધ પાછું લેવા ડેરી પર કોઈ બાધ્યતા નહોતી અને કે પ્રારંભિક કેટલાક વર્ષોમાં ડેરી વેચાયા વગર રહેલું દૂધ સ્વીકારતી હતી, પરંતુ ઘણા વર્ષોથી ડેરીએ વેચાયા વગર રહેલું દૂધ સ્વીકારવાનું બંધ કરી દીધું હતું અને આ પ્રક્રિયા/નિર્ણયનો ક્યારેય વિરોધ કરવામાં આવ્યો નહોતો

પાનું ૨૯ છેલ્લા આશરે ૨૨ વર્ષ દરમિયાન બુથ સંચાલકો. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ અવલોકન કર્યું અને તે મુજબ નોંધ્યું કે:— “અભિલેખ પર એકથી વધુ સાક્ષીઓ દ્વારા સ્પષ્ટ પુરાવો અને સ્વીકાર છે કે ૧૯૭૦-૭૨ થી ડેરી વેચાઈ ન ગયેલું દૂધ પાછું લેતી ન હતી અને જ્યારે બોર્ડે ૧૯૭૯ માં ડેરીનો કબજો સંભાળ્યો, ત્યારે આવી પ્રક્રિયા અથવા પ્રથા અથવા વ્યવસ્થા અમલમાં ન હતી.” અને કે “આ તમામ હકીકતો સ્પષ્ટ રીતે દર્શાવે છે કે એકવાર દૂધની ડિલિવરી થઈ જાય પછી તે કમિશન એજન્ટની મિલકત બની જાય છે”

૫.૨૧ આ રીતે, આ મુદ્દે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા કરવામાં આવેલી વિગતવાર ચર્ચામાંથી એ સ્પષ્ટ થયું છે કે દાવેદારોએ એવી હકીકત અથવા એવી પરિસ્થિતિ

પર આધાર રાખવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો, જે અસ્તિત્વમાં નહોતી અને ઘણા વર્ષોથી અમલમાં પણ નહોતી.

પ.૨૨ મુદ્દો ક્રમાંક ૨૩ (રાજીનામા સંબંધિત) જેટલો સંબંધિત છે, તે અંગે માનનીય ટ્રિબ્યુનલે દાવેદારોની આ દલીલ પર વિચાર કર્યો હતો કે જે બૂથ સંચાલકો કામ ચાલુ રાખવા ઇચ્છતા ન હોય તેઓએ એક મહિનાની નોટિસ આપવી જોઈએ, અને તેનાથી ડેરીનો નિયંત્રણ સ્થાપિત થાય છે તથા તેની પરથી નિયોજા અને કર્મચારીનો સંબંધ પણ સ્થાપિત થાય છે. આ સંદર્ભમાં નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે બૂથ સંચાલકો જનતાની દૈનિક જરૂરિયાતની વસ્તુઓનો વ્યવહાર કરતા હતા અને જો બૂથ સંચાલકો અચાનક તથા પૂર્વમાં કોઈ જાણ કર્યા વગર કામ છોડી દે અને આ વ્યવસ્થામાંથી અચાનક બહાર નીકળી જાય અને તેથી બૂથનું સંચાલન બંધ કરે અથવા વિશેષિત કરે, તો બૂથ સંચાલકની આવી કાર્યવાહીથી માત્ર ડેરી માટે જ મુશ્કેલી ઊભી થાય એમ નહીં પરંતુ જનતાને પણ કષ્ટ પડે, અને તેથી ડેરીને વૈકલ્પિક વ્યવસ્થા કરવા માટે સમયની જરૂર પડે.

પાનું ૩૦

પ.૨૩ ક્રમાંક ૨૪ના શીર્ષક હેઠળ (ઓળખપત્ર બાબતે) વિજ્ઞાન ટ્રિબ્યુનલે આ દલીલનો વિચાર કરીને તેનો નિવેડો કર્યો કે દૂધ વેચતી વખતે બૂથ સંચાલકોને ઓળખપત્ર સાથે રાખવા સૂચના આપવામાં આવી હતી અને તેવી શરત ડેરીનો નિયંત્રણ સ્થાપિત કરે છે તથા તે દ્વારા બૂથ સંચાલકો અને ડેરી વચ્ચે માલિક

અને કર્મચારીનો સંબંધ સ્થાપિત થાય છે. આ સંદર્ભમાં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે બૂથ સંચાલકોના પુરાવાને ધ્યાનમાં લીધો. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે સાક્ષી શ્રી મહેન્દ્રભાઈના પુરાવાને ધ્યાનમાં લઈને નોંધ્યું કે:– “તેમના કહેવા મુજબ વર્ષ ૧૯૬૯માં કેટલીક અશાંતિઓ થઈ હતી. તે સમયે કર્ફ્યુ લાદવામાં આવ્યો હતો, જેના પરિણામે બૂથ સંચાલકો પોતાના અનુરૂપ બૂથો સુધી જઈ શકે તેવી સ્થિતિમાં ન હતા. તેથી, તેમણે ઓળખપત્રો જારી કરવા વિનંતી કરી હતી” અને એ પણ કે “તેમણે સ્વીકાર્યું છે કે ઓળખપત્ર આપવા માટેની વિનંતી બૂથ સંચાલકો દ્વારા કરવામાં આવી હતી. આવી વિનંતી સહાયક વ્યવસ્થાપકને કરવામાં આવી હતી.”

પ.૨૪ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે પુરાવાની મૂળવણી કરતાં નોંધ્યું છે કે:–

આ તે હેતુથી કરવામાં આવ્યું હતું કે કમિશન પ્રાપ્ત કરનાર વ્યક્તિની ઓળખ નિશ્ચિત થઈ શકે અને ભૂલથી ખોટી વ્યક્તિને ચુકવણી થઈ જવાની દૂરસ્થ શક્યતા પણ નિવારી શકાય. ચુકવણી કરનાર વ્યક્તિ ઓળખપત્ર પરના ફોટોગ્રાફ પરથી નક્કી કરી શકે છે કે વાસ્તવમાં કમિશન મેળવવા આવેલ વ્યક્તિ એ જ વ્યક્તિ છે કે નહીં.”

પ.૨૫ ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષો અને અવલોકનોથી ઉક્ત પદ્ધતિ અમલમાં મૂકવાના કારણ પર ભાર મૂકવામાં આવે છે. વધુમાં, એ પણ નોંધપાત્ર છે કે આઈ-કાર્ડ્સ કાનૂની ફરજના પાલનરૂપે (કર્મચારીઓને આઈ-કાર્ડ્સ જારી કરવાની) જારી કરવામાં આવ્યા ન હતા. પુરાવાની મૂળવણી કર્યા બાદ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ આ

નિષ્કર્ષે પહોંચ્યું કે ડેરીએ બુથ સંચાલકોને ઓળખપત્ર આપ્યાં હતાં અને તેઓએ ઓળખપત્ર પોતાની પાસે રાખવા સૂચના આપવામાં આવી હતી, તે હકીકત

પાનું ૩૧ નોકરીદાતા અને કર્મચારીના સંબંધનું સર્જન કરતું નથી અથવા એવો સંબંધ દર્શાવતું નહોતું.

પ.૨૬ ત્યારબાદ, મથાળા ક્રમાંક હેઠળના મુદ્દા સાથે વિચાર કરતાં

૨૫ (કમિશન અંગે) વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ આ દલીલનો વિચાર કરીને તેનો નિરાકરણ કર્યું હતું કે કમિશનની ચુકવણી વાસ્તવમાં પીસ-રેટના આધારે વેતનની ચુકવણી છે અને કમિશનનો દર ડેરી દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે છે, અને તેથી કમિશનની ચુકવણી વેતનની ચુકવણી સમાન ઠરે છે તથા ઉક્ત ચુકવણીથી નોકરીદાતા અને કર્મચારીનો સંબંધ સ્થાપિત થાય છે.

પ.૨૭ આ મુદ્દા પર ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(આરઆર) હેઠળના “વેતન” શબ્દની વ્યાખ્યા તરફ ધ્યાન દોરવું પ્રાસંગિક છે, જે આ પ્રમાણે વાંચાય છે:—

૨ (આરઆર) " વેતન" નો અર્થ એ છે કે નાણાંની શરતોમાં વ્યક્ત કરી શકાય તેવું સર્વ પરિશ્રમિક, જે, જો રોજગારની શરતો, સ્પષ્ટ કે ગૂઢ, પૂર્ણ કરવામાં આવી હોય, તો કામદારને તેના રોજગાર અંગે અથવા આવા રોજગારમાં કરવામાં આવેલા કાર્ય અંગે ચૂકવવાપાત્ર બનતું હોય, અને તેમાં સમાવેશ થાય છે—

(૧) થી (૩).....

(જ) વેચાણ અથવા વ્યવસાય અથવા બંનેના પ્રોત્સાહન અંગે ચૂકવવાપાત્ર કોઈપણ કમિશન;] પરંતુ તેમાં સમાવેશ થતો નથી-- (એ) અને (બી).....
(સી) તેની સેવાઓના સમાપન પર ચૂકવવાપાત્ર કોઈપણ ઉપદાન;]

પાનું ૩૨

૫.૨૮ એ નોંધવું પણ સંબંધિત છે કે વર્તમાન મામલામાં કરાર/સમજૂતીની શરતો મુજબ “કમિશન” દૂધ વેચવા માટે બૂથ સંચાલકોને ચૂકવવામાં આવતું હતું અને વેચાણ અથવા ધંધાના અથવા બંનેના “પ્રચાર” માટે નહીં; જ્યારે કલમ ૨(૨૨) હેઠળ “વેતન” શબ્દની વ્યાખ્યા અનુસાર ફક્ત તે જાતનું “કમિશન”, જે વેચાણ અથવા ધંધાના “પ્રચાર” માટે ચૂકવવામાં આવે છે (અર્થાત્ ઉત્પાદનના વેચાણ અથવા ધંધામાં વધારો કરવા માટે અથવા ધંધાનો વિસ્તાર/પ્રચાર કરવા માટે ચૂકવવામાં આવેલી રકમ (કમિશન)), તે જ કલમ ૨(૨૨)ના વ્યાપમાં

આવે છે. વર્તમાન મામલામાં આ બાબત નોંધપાત્ર છે કે દાવેદારોના પોતાના કેસ મુજબ પણ તેમનો સંબંધ “વેચાણમાં વધારો કરવો” અથવા “ધંધાનો વિસ્તાર કરવો” અથવા “વેચાણ અથવા ધંધાનો પ્રચાર કરવો” સાથે ન હતો અને તેવી તેમની ફરજ પણ ન હતી, પરંતુ તેમનું કામ માત્ર ગ્રાહકોને દૂધ વેચવાનું હતું (અને વેચાણના પ્રચારનું નહીં). વધુમાં, આ સંદર્ભમાં એ હકીકત પણ ધ્યાનમાં લેવા જેવી છે કે કમિશનની ચૂકવણી પર કોઈ કપાત લાગુ કરવામાં આવતી ન હતી, ખાસ કરીને પી.એફ. અથવા ઈ.એસ.આઈ. જેવી કાયદેસરની કપાત. તેથી, ન તો ડેરીએ અને ન તો દાવેદારોએ તથા ન તો પી.એફ. અથવા ઈ.એસ.આઈ. વિભાગે ઉક્ત ચૂકવણીને વેતન ગણ્યું હતું, અને આ પદ્ધતિ (અર્થાત્ પી.એફ. અથવા ઈ.એસ.આઈ.ની કપાત ન કરવી) નો બૂથ સંચાલકો દ્વારા વિરોધ પણ કરવામાં આવ્યો ન હતો અને ડેરી તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલના કહેવા મુજબ પણ પી.એફ. અથવા ઈ.એસ.આઈ. વિભાગે તેનો વિરોધ કર્યો ન હતો અને ઉક્ત અધિનિયમ હેઠળ બૂથ સંચાલકોને આવરી લીધા ન હતા. આ મુદ્દાને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ વિચાર્યો હતો

પાનું ૩૩ તમામ પાસાઓ પર વિચાર કર્યો અને એવું ઠરાવ્યું કે “કમિશન એજન્ટને જે ચૂકવવામાં આવે છે તે ખંડેર મુજબની મજૂરી છે એવું માનવું શક્ય નથી. તેમને કમિશનરૂપે રકમો ચૂકવવામાં આવે છે”

પ.૨૯ મુદ્દા ક્રમાંક ૨૬ (વારસદારો માટેની માંગ અંગે) ની ચર્ચા કરતી વખતે, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ હકીકતમાં દાવેદારો દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી માંગ ક્રમાંક ૮

પર વિચાર કર્યો હતો, જેના દ્વારા દાવેદારોએ એવી માંગણી કરી હતી કે બૂથ સંચાલકના અવસાનના બનાવમાં બૂથ વારસદારો / કાનૂની પ્રતિનિધિને ફાળવવામાં આવવો જોઈએ. રજૂઆતો અને મૌખિક પુરાવાનો વિચાર કર્યા પછી, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ નોંધ્યું અને ઠરાવ્યું કે ડેરી દ્વારા બૂથની ફાળવણી કરવી અને કરારમાં ફેરફાર કરવો, માલિક અને કર્મચારીના સંબંધને સ્થાપિત કરતા નથી કે તેનો સંકેત પણ આપતા નથી. વધુમાં, હાલ દૂધ વેચવાની વ્યવસ્થા અસ્તિત્વમાં નથી અને ડેરી પોતે પણ અસ્તિત્વમાં નથી, તે હકીકતના પ્રકાશમાં, ઉક્ત માંગ ક્રમાંક ૮ તેમજ માંગ ક્રમાંક ૯ અને ૧૦ હવે યથાવત્ રહેતી નથી.

પ.૩૦ શીર્ષક ક્રમાંક ૨૭ અને ૨૮ હેઠળ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે કામ કરવાની પદ્ધતિ અંગેનો વિવાદ તથા આ આધારેનો વિવાદ વિચાર્યો હતો કે ડેરીએ તેના અધિકારીઓ મારફતે બૂથ સંચાલકો ઉપર નિયંત્રણ અને દેખરેખ રાખી હતી અને સૂચનાઓ આપી હતી કે તેઓ દૂધ ઉધાર પર વેચી શકતા નથી અને મોટા પાયે વેચાણ એટલે કે હોટેલ, રેસ્ટોરન્ટ, ચા સ્ટોલ વગેરેને વેચાણ કરવાની મંજૂરી નહોતી અને તેઓને નિશ્ચિત કિંમતે દૂધ વેચવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો અને તેઓને દરરોજ વેચાણની આવક ડેરી દ્વારા નિર્ધારિત નક્કી કરાયેલા રોકડ કેન્દ્ર પર અથવા નિયત બેંકોમાં જમા કરાવવાની ફરજ હતી અને એવું કરવામાં નિષ્ફળતા બને તો ડેરી તેમની સામે નોટિસો આપતી અથવા તેમને સસ્પેન્શન હેઠળ મૂકતી અથવા કમિશન જપ્ત કરતી અથવા

પૃષ્ઠ ૩૪ કેટલાક કેસોમાં કરારનો અંત લાવે છે. તેમણે દાવો કર્યો કે ઉક્ત પાસાઓ નિયંત્રણ સ્થાપિત કરે છે અને તેથી નોકરદાતા અને કર્મચારીનો સંબંધ સ્થાપિત થાય છે. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ મૌખિક પુરાવા પર વિચારણા કરી અને તેનું મૂલવણી કર્યું હતું તથા વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ વિવિધ પરિપત્રો અને કરારને પણ ધ્યાનમાં લીધા હતા અને તેમની પર વિચારણા કરી હતી. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ આક્ષેપોના સંદર્ભમાં ડેરીના ઇનકારને પણ ધ્યાનમાં લીધો હતો. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ ડેરીના આ દાવાને પણ ધ્યાનમાં લીધો હતો કે અધિકારી— કર્મચારી અનિયમિત રીતે બૂથોની મુલાકાત લેતા હતા અને આવી અનિયમિત મુલાકાતો માત્ર એટલું સુનિશ્ચિત કરવા માટે મર્યાદિત હતી કે દૂધમાં કોઈ ભેળસેળ ન થાય અને હોટલો, ચાની લારીઓ, રેસ્ટોરાં વગેરેને મોટા પાયે દૂધના વેચાણના કારણે વાસ્તવિક ગ્રાહકો દૂધથી વંચિત ન રહે, અને જાહેર હિતમાં આવી પ્રકારની મર્યાદા અથવા દેખરેખને એવા પરિબળો તરીકે અર્થઘટિત કરી શકાય નહીં, જે બૂથ સંચાલક ઉપર નિયંત્રણ સ્થાપિત કરે અને/અથવા નોકરદાતા અને કર્મચારીનો સંબંધ સ્થાપિત કરે. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ નીચેના સિદ્ધાંતને કેન્દ્રમાં રાખીને કેસનું પણ પરિક્ષણ કર્યું હતું કે:— “આથી, એ અત્યંત સ્પષ્ટ છે કે નિયંત્રણ અને દેખરેખ નિર્ણાયક કસોટી નથી. તે વિચારણા માટે લેવાતાં પરિબળોમાંનું એક પરિબળ છે. દરેક કેસનો નિર્ણય તેના પોતાના તથ્યો અને પરિસ્થિતિઓના આધારે કરવો પડશે, કારણ કે નિયંત્રણ અને દેખરેખની માત્રા સમાન નહીં હોય, પરંતુ બદલાતી રહેશે.”

પ.૩૧ વિજ્ઞાન ટ્રિબ્યુનલએ બૂથ સંચાલકો દ્વારા કરવામાં આવેલ દાવો અને સ્વીકારનો પણ વિચાર કર્યો હતો કે ઘણા બૂથો (જે મૂળરૂપે કેટલાક અન્ય વ્યક્તિઓને ફાળવવામાં આવ્યા હતા) અધિકૃત બૂથ સંચાલકો સિવાયના વ્યક્તિઓ દ્વારા ચલાવવામાં આવી રહ્યા હતા અને કેટલાક કેસોમાં

પાનું ૩૫ પર અધિકૃત બૂથ સંચાલકો (દા.ત. કુટુંબના સભ્યો / સગાસંબંધીઓ વગેરે) એ બૂથ ચલાવવા અને સંચાલિત કરવા માટે પગારદાર કર્મચારીઓને પણ નિયુક્ત કર્યા હતા. પુરાવાની વિચારણા કર્યા પછી, માનનીય ટ્રિબ્યુનલ આ નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યું હતું કે સૂચનાઓ ગ્રાહકોની સુવિધા માટે જારી કરવામાં આવી હતી અને તેવી સૂચનાઓને એવી પ્રકૃતિની અથવા એવા પ્રભાવવાળી સૂચનાઓ કહી શકાય નહીં કે જેના આધારે ડેરી દ્વારા દેખરેખ અથવા નિયંત્રણ સ્થાપિત થઈ શકે. માનનીય ટ્રિબ્યુનલએ વધુમાં એવું પણ ઠરાવ્યું હતું કે દેખરેખ દૈનિક અને નિયમિત તથા સતત ધોરણે રાખવામાં આવતી નહોતી અને આવી દેખરેખ બૂથ સંચાલકો દ્વારા કરવામાં આવતા કાર્ય / કામગીરીની પદ્ધતિ અને રીતસર અંગે રાખવામાં આવતી નહોતી, પરંતુ તે મહિને એક અથવા બે વખત જ રાખવામાં આવતી હતી અને ડેરી દ્વારા સતત દેખરેખ રાખવામાં આવતી નહોતી, અને આવી આકસ્મિક કાર્યવાહીને બૂથ સંચાલકો ઉપર ડેરી દ્વારા નિયંત્રણ અને દેખરેખના અમલ તરીકે ગણાવી શકાય નહીં.

પ.૩૨ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે એ પાણ નોંધ્યું છે કે જ્યારે કરાર સ્થગિત કરવામાં આવે છે ત્યારે તેવા સમયગાળા દરમિયાન બૂથ સંચાલકોને વાસ્તવમાં કોઈ કમિશન મળતું નથી અને તેથી ડેરી કમિશન જમ કરતી હતી / જોડી રાખતી હતી એવું કહી શકાય નહીં. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે નીચે મુજબ અવલોકન કરીને એવું ઠરાવ્યું હતું:- “આ સૂચનાઓ જાહેર હિતમાં, દૂધમાં ભેળસેળ અટકાવવાના હેતુસર તથા વિધિવત્ મુદ્રાંકિત વજન અને માપન સાધનોના ઉપયોગ માટે આપવામાં આવે છે.....

કાર્યનું સ્વરૂપ એટલું સરળ છે કે તે કોઈપણ દેખરેખ અથવા નિયંત્રણને વાજબી ઠરાવતું નથી.....દેખરેખનું પ્રમાણ અને તેની રીત બૂથ સંચાલકો દ્વારા કરવામાં આવેલ કરારને સેવાની નોકરીના કરાર તરીકે બનાવતી નથી. વાસ્તવમાં, એટલી હદ સુધીની દેખરેખ અને નિયંત્રણ વિતરણકર્તાપદના તમામ કરારોમાં અથવા એજન્સીના કરારોમાં અથવા સેવા માટેના કરારોમાં હાજર રહેશે.

પાનું ૩૬

પ.૩૩ તેવા પ્રસંગોના સંદર્ભમાં, જેમાં ડેરીએ બૂથ સંચાલક વિરુદ્ધ કાર્યવાહી કરી હતી/કરી હતી, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે નોંધ્યું છે કે દાવેદારોની કાર્યવાહી અથવા વર્તનની તે ઘટનાઓ (જેનાં કારણે ડેરીએ કથિત રીતે દાવેદારો વિરુદ્ધ કાર્યવાહી કરી હતી) કરારની શરતોના ભંગ સમાન છે અને તે અનુસંગિક રીતે ડેરી દ્વારા કરાયેલ કાર્યવાહી કરારની શરતોના ભંગ બદલની કાર્યવાહી ગણાય અથવા તે

સ્વરૂપની હતી. સમગ્ર મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવાની મૂળવણી કરતાં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ નોંધ્યું હતું કે:- દસ્તાવેજો દૂધના વેચાણની પદ્ધતિ અને રીત સંબંધિત નિયંત્રણ અને દેખરેખને લગતા નથી. તેથી, સામાન્ય રીતે જે અર્થમાં નિયંત્રણ અને દેખરેખનો પરિબળ સમજવામાં આવે છે તે આ કેસમાં ગેરહાજર છે અને “તેથી, આ તથા અન્ય અનુચ્છેદોમાં ચર્ચાયેલ મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવામાંથી એવું ઠરાવવું શક્ય નથી કે ડેરી બૂથ સંચાલકો પર અસરકારક નિયંત્રણ અને દેખરેખ ચલાવી રહી હતી; પરિણામે, પક્ષકારો વચ્ચે માલિક-નોકરનો સંબંધ આ પાસાથી ઉભો થયો હતો એવું ઠરાવવું શક્ય નથી.”

પ.૩૪ આ સંદર્ભમાં નોંધપાત્ર છે કે દાવેદારો દ્વારા કરવામાં આવેલ અને રજૂ કરવામાં આવેલ કરાર તથા જામીનબંધીના પ્રકાશમાં અને અન્ય પુરાવાના પ્રકાશમાં, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ એવો નિષ્કર્ષ કર્યો હતો કે બૂથ સંચાલકોનું વર્તન અથવા કાર્યવાહી જો કરારની શરતો અને નિયમોને વિરુદ્ધ હોય, તો તે કરારનો ભંગ ગણાશે અને તેવા પરિણામરૂપ ડેરી દ્વારા કરવામાં આવેલ પગલાંઓને “નિયોજક દ્વારા શિસ્તાત્મક કાર્યવાહી” અથવા “કર્મચારીઓ સામે નિયોજકની કાર્યવાહી” તરીકે અર્થઘટિત કરી શકાશે નહીં, અથવા તેમ માનવી અથવા તેમનું એવું લેબલ લગાવી શકાશે નહીં, અને તેમાંથી એવો પુરાવો સ્થાપિત થતો નથી અને/અથવા એવો સંકેત મળતો નથી કે બૂથ સંચાલકો ડેરીના કર્મચારીઓ હતા અને તે સંબંધ

ડેરી અને દાવેદારો વચ્ચેનો સંબંધ નિયોજક અને કર્મચારીનો હતો, તે પાનું ૩૭ પર દર્શાવવામાં આવ્યો છે.

૬. અંતે મુદ્દા નં. ૨૯ અંગે વિદ્વાન ન્યાયાધિકરણે બુથ સંચાલકો અને ડેરીના કર્મચારીઓ વચ્ચેના કેટલાક ભિન્ન લક્ષણોની નોંધ લીધી છે અને ઉક્ત લક્ષણોના પ્રકાશમાં વિદ્વાન ન્યાયાધિકરણે અવલોકન કર્યું છે કે બુથ સંચાલકોને ડેરીના કર્મચારીઓ તરીકે ઓળખાવી શકાય નહીં. આ ભિન્ન લક્ષણોનો સાર આ પ્રમાણે કરી શકાય:—

બુથ સંચાલકો કોર્પોરેશન અને તેના કર્મચારીઓ પર લાગુ પડતા વર્તન, શિસ્ત અને અપીલ નિયમો / સ્થાયી આદેશ અને / અથવા રજા નિયમોથી બંધાયેલા નહોતા અને તેમની નિમણૂક માત્ર તેમના દ્વારા અમલમાં મુકાયેલ કરારની શરતો અને નિયમો તથા જમીનબંધપત્રથી જ સંચાલિત થતી હતી.	જ્યાં કે નિગમના કર્મચારીઓ નિગમને લાગુ પડતા શિસ્ત અને અપીલ નિયમો/સ્થાયી આદેશો તથા રજા નિયમોથી શાસિત હતા, તેમના આધીન હતા અને તેમનું પાલન કરવું તેમને ફરજિયાત હતું અને તેમને કોઈ કરાર અમલમાં મૂકવાની અથવા જમીન બોન્ડ વગેરે રજૂ કરવાની આવશ્યકતા ન હતી.
તેમની સાથે કરાર કરી બુથ સંચાલકોને જોડતાં વખતે, નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કરવામાં આવ્યું નહોતું. તેમની નિમણૂક બી.પી.એમ.સી. અધિનિયમની કલમ ૫૪	ડેરીના વેચાણકર્મી / કર્મચારીઓ (અર્થાત્ નિયમિત અને કાયમી કર્મચારીઓ) ની નિમણૂક નિગમ દ્વારા પસંદગી અને ભરતી માટે નિર્ધારિત

હેઠળ તથા તે મુજબ કરવામાં આવી નહોતી.	પ્રક્રિયા અનુસાર કરવામાં આવી હતી.
બૂથ સંચાલકોને કરારમાં પ્રવેશ કરવો / કરારનું અમલીકરણ કરવું પડતું હતું. તેઓએ જામીનની રકમ પણ આપવાની હતી અને તેઓને / જામીનદારે જામીનબોન્ડનું પણ અમલીકરણ કરવું / રજૂ કરવું પડતું હતું.	નિયમિત / કાયમી કર્મચારીઓ (સેલ્સમેનની શ્રેણીમાં આવતાં કર્મચારીઓને સહિત) માટે આવી કોઈ શરત / આવશ્યકતા નથી.
બૂથ સંચાલકો અન્ય વ્યક્તિઓને, ઉદાહરણ તરીકે, પરિવારના સભ્યને કાર્યમાં લગાવતા હતા અને તેમાંથી કેટલાક તો દૂધ વેચવા માટે વ્યક્તિઓને પણ રોકતા / નોકરીએ રાખતા હતા.	જ્યારે કે વેચાણકર્મીએ વ્યક્તિગત રીતે દૂધ વેચ્યું હતું અને તેમને દૂધ વેચવા માટે અન્ય વ્યક્તિઓને રોકવાની પરવાનગી આપવામાં આવી નહોતી
બૂથ સંચાલકો દ્વારા ન વેચાયેલ દૂધ પાછું લેવામાં આવ્યું નહોતું.	જ્યારેક ડેરીએ બૂથ પર હાજર રહી દૂધ વેચનાર કાયમી કર્મચારીઓ પાસેથી ન વેચાયેલું દૂધ સ્વીકાર્યું / પાછું લીધું હતું
જ્યારે બંને સંચાલકો દૂધના માલિક બન્યા હતા (દૂધની સોંપણી થતાં જ માલિકી હક અને સંપત્તિમાંનો હક બૂથ સંચાલકોને	વેચાણકર્મીએ દૂધ ડેરીની મિલકત તથા ડેરીની માલિકી તરીકે, એટલે કે ડેરીની

હસ્તાંતરિત થયો હતો) અને તેમણે દૂધને પોતાની મિલ્કત તરીકે તથા પોતાના વ્યવસાયના એક ભાગરૂપે વેચ્યું હતું	તરફથી, વેચ્યું હતું.
દૂધ વેચાઈ ગયા પછી બૂથ સંચાલકો ડેરી માટે અથવા ડેરીના નિકાલે ઉપલબ્ધ નહોતાં.	જ્યારે કે ડેરીનો વેચાણકર્મી / કર્મચારી સમગ્ર સમયગાળા દરમિયાન ડેરીના નિયંત્રણ અને હુકમ હેઠળ રહેશે.

પાનું ૩૮

બૂથ સંચાલકોને તેમને જાણવાયેલા / તેમના દ્વારા સંચાલિત બૂથ અંગેનો વીજળીનો બિલ ચૂકવવો પડતો હતો.	જોકે, કાયમી કર્મચારીઓ દ્વારા સંચાલિત બૂથોના વીજશુલ્ક/બિલની ચુકવણી કર્મચારીઓએ કરી નહોતી, પરંતુ તે ડેરીએ કરી હતી.
બૂથ સંચાલકોને અન્ય વિભાગોમાં બદલીપાત્ર રાખવામાં આવ્યા નહોતા.	જ્યારે કે વેચાણકર્મીની સેવા એક સ્થાપનામાંથી બીજા સ્થાપનામાં અથવા એક વિભાગમાંથી બીજા વિભાગમાં બદલીપાત્ર હતી.
માત્ર સાક્ષર વ્યક્તિઓ, જેઓ નિર્ધારિત શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા હતા, તેઓની	જ્યારે કે ઘણા બૂથ સંચાલકો નિરક્ષર હતા અને પસંદગી માટે નિર્ધારિત મહત્તમ

વેચાણકર્મી/કર્મચારી તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.	વચમર્યાદા પાર કરી ચૂક્યા હતા અને ઘણા તો નિવૃત્તિની વય પણ પાર કરી ચૂક્યા હતા.
---	--

૬.૧ સમગ્ર મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાનો વિગતવાર વિચાર અને ચર્ચા કર્યા પછી, વિદ્વાન ન્યાયાધિકરણે નીચે દર્શાવેલ અંતિમ નિષ્કર્ષ નોંધ્યો હતો:— “આ ચુકાદાના પૂર્વવર્તી પરિચ્છેદોમાં મારા દ્વારા જે ચર્ચા કરવામાં આવી છે તેની સંયુક્ત અસરથી પક્ષકારો વચ્ચે નોકરીદાતા અને કર્મચારીનો સંબંધ સ્થાપિત થતો નથી. તેથી, જ્યારે પક્ષકારો વચ્ચે નોકરીદાતા અને કર્મચારીનો સંબંધ જ નથી, ત્યારે પક્ષકારો વચ્ચેનો વિવાદ ઔદ્યોગિક વિવાદ ગણાવી શકાય નહીં અને પરિણામે ઔદ્યોગિક વિવાદો અધિનિયમ, ૧૯૪૭ લાગુ પડશે નહીં”

૬.૨ ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષે પહોંચ્યા બાદ માનનીય ટ્રિબ્યુનલએ ઠરાવ્યું કે ટ્રિબ્યુનલને માંગણી અને સંદર્ભનો નિર્ણય કરવાની અધિકારિતા નહોતી. પરિણામે, માનનીય ટ્રિબ્યુનલએ સંદર્ભ ફગાવી દીધો.

૬.૩ આક્ષેપિત અધિનિર્ણયનું વાચન અને પરીક્ષણ કરતાં એવું બહાર આવે છે કે પંચે દરેક મુદ્દા સંબંધિત મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાનું પરીક્ષણ કરીને તે અંગે વિચારણા કરી છે અને માનનીય પંચે વિવાદી પક્ષકારો દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલ વિરોધી દલીલો તેમજ વિશાળ પ્રમાણમાં રહેલા સમગ્ર મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવા, તેમના પ્રભાવ અને પ્રામાણિક મૂલ્ય અંગે વિચારણા કરીને વિસ્તૃત અધિનિર્ણય આપ્યો છે.

૭. અરજદારો વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલા હકીકતના નિષ્કર્ષો અને ઉપસંહારો અંગે વ્યથિત છે અને ઉક્ત

પૃષ્ઠ ૩૯ પરના તારણોને અરજદારો – દાવેદારો દ્વારા પડકારવામાં આવ્યા છે.

૭.૧ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલા તથ્ય આધારિત તારણો અને નિષ્કર્ષોના પ્રકાશમાં, આ અદાલત સમક્ષ ઊભો થતો પ્રશ્ન એ રહેશે કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા નોંધાયેલા તારણો અયોગ્ય અથવા અતાર્કિક અથવા તર્કવિરુદ્ધ છે કે નહીં, જે દેખરેખ સંબંધિત અધિકારક્ષેત્રના પ્રયોગમાં હસ્તક્ષેપને વાજબી બનાવે, અને શું આવા તારણો તથા નિષ્કર્ષો નોંધ પર ઉપલબ્ધ સામગ્રીના પ્રકાશમાં પહોંચી શકાય તેમ ન હતા.

૮. ઉપરોક્ત ચર્ચા, પુરાવા તથા પરસ્પર વિરુદ્ધ દલીલોના સંદર્ભમાં (જેનાં વિષે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા વિચારણા કરી નિર્ણય આપવામાં આવ્યો છે) એ બહાર આવ્યું છે કે તેઓ ડેરીના કર્મચારીઓ હતા એવો દાવો કરવા માટે બુથ સંચાલકોએ એવા પરિબળો અથવા સંકેતોના અસ્તિત્વ અથવા હાજરીનો આક્ષેપ કર્યો હતો, જેનો સામાન્ય રીતે દાવેદારો અને પ્રતિવાદી વચ્ચે માલિક અને કર્મચારીનો સંબંધ અસ્તિત્વમાં છે કે નહીં તે નક્કી કરવા માટે વિચાર કરવામાં આવે છે, અત્રે કે (૧) પસંદગી, નિમણૂક અને સેવા સમાપ્તિ ડેરી દ્વારા કરવામાં આવતી હતી; અને (૨) દેખરેખ અને નિયંત્રણ; અને (૩) કમિશનની ચુકવણી.

૮.૧ ડેરી સાથેનો તેમનો સંબંધ નોકરીદાતા અને કર્મચારીનો હતો તેવા તેમના દાવા અને દલીલોને આધાર આપવા તથા ન્યાયોચિત ઠેરવવા માટે, તેમણે એક પરિબળ, એટલે કે દેખરેખ અને નિયંત્રણ, પર ભારે નિર્ભરતા મૂકી હતી. ડેરી બૂથ સંચાલકો ઉપર દેખરેખ અને નિયંત્રણ ચલાવતી હતી તે દર્શાવવા માટે, તેમણે આ બાબત પર ભાર મૂક્યો

પૃષ્ઠ ૪૦ પર ડેરીના અધિકારીઓ દ્વારા મુલાકાત / નિરીક્ષણ થયેલ બનાવો તથા ડેરી દ્વારા દૂધના ભાવ, ગ્રાહકો, સમય, જથ્થાબંધ વેચાણ પર પ્રતિબંધ અને અગાઉ ડેરી વેચાઈ ન ગયેલું દૂધ સ્વીકારતી હતી તે બાબતે આપવામાં આવેલી વિવિધ સૂચનાઓના બનાવો દર્શાવવામાં આવ્યા છે. બીજો પરિબળ, જેના પર બૂથ સંચાલકોએ આધાર રાખ્યો, તે તેમને પસંદ કરવાની અને નિમણૂક કરવાની સત્તા તથા જે કરાર હેઠળ બૂથ સંચાલકની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી તે કરારનો અંત લાવવાની સત્તા હતી. લર્નેડ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધવામાં આવેલા તારણો અને નિર્ણય વિરુદ્ધ પોતાની રજૂઆતોને સમર્થન આપવા માટે અરજદાર પક્ષના લર્નેડ વકીલ શ્રી મિશ્રાએ, અન્ય બાબતો ઉપરાંત, આંક ૧૬૦, ૧૩૦, ૭૨, ૭૫, ૭૬, ૮૧, ૮૩, ૮૭, ૯૦, ૯૨, ૯૬ થી ૯૯, ૧૬૨, ૪૮૮, ૪૮૯, ૪૯૧, ૧૧૪, ૧૪૩, ૫૧૧, ૧૪૪, ૫૧૪, ૧૪૫, ૪૮૧, ૪૮૩, ૪૭૬, ૪૮૦, ૧૬૧, ૧૨૫, ૧૩૨, ૫૧૩, ૫૨૫, ૪૮૭, ૪૭૭, ૧૨૬, ૧૧૨, ૧૨૭, ૧૨૮, ૧૨૯, ૧૪૭, ૧૪૯, ૫૧૬, ૪૨૧, ૫૪૨, ૭૪, ૧૫૩, ૧૫૪, ૧૧૧, ૧૦૪, ૧૧૩, ૧૬૫, ૪૯૯, ૪૭૩, ૧૧૬, ૨૦૧, ૯૧, ૧૩૬, ૧૯૪, ૧૫૫ થી ૧૫૮

વગેરે ખાતે રહેલા દસ્તાવેજો પર આધાર રાખ્યો હતો. આ ઉપરાંત, ડેરી દ્વારા જારી કરાયેલ વિવિધ નોટિસો / આદેશોની સંકલિત યાદી (આંક ૫૪૨) કાર્યવાહીનો અભિલેખ પર મૂકવામાં આવી છે. ઉક્ત નિવેદનમાં બૂથ સંચાલકો વિરુદ્ધ ડેરી દ્વારા જારી કરાઈ હોવાનું કહેવાતી નોટિસો / આદેશોની વિગતો દર્શાવવામાં આવી છે અને જે ભૂલો / ભંગના કારણે તેવી નોટિસો / આદેશો જારી કરવામાં આવ્યા હતા તેનો પણ ઉક્ત સંકલનમાં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે. આવી આક્ષેપો અને ઉક્ત સામગ્રીના આધારે એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે ડેરી પાસે નોકરદાતાની સત્તાઓ અને અધિકાર હાજર હતા તથા તેનો ઉપયોગ પણ કરવામાં આવ્યો હતો

પાનું ૪૧ સત્તાધિકારીએ નોકરીદાતા અને કર્મચારી વચ્ચેનો સંબંધ સ્થાપિત કર્યો. અરજદાર તરફના વિદ્વાન વકીલ શ્રી મિશ્રાએ નીચે દર્શાવેલા ચુકાદાઓ પર પણ આધાર રાખ્યો.

૧ ધરાંગધરા કેમિકલ વર્ક્સ, લિમિટેડ વિ. સ્ટેટ ઓફ સૌરાષ્ટ્ર ૧૯૫૭ (૧) એલએલજે ૪૭૭ ૨ સિલ્વર જ્યુબિલી ટેલરિંગ હાઉસ વિ. ચીફ ઇન્સ્પેક્ટર ઓફ શોપ્સ ૧૯૭૩ (૨) એલએલજે ૪૯૫ ૩ મદન બીડી ડેપો વિ. ધ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ ૧૯૭૪ (૧) એલએલજે ૪૩૬ ૪ ડી.સી. દીવાન મોહીદ્દીન સાહેબ એન્ડ સન્સ વિ. યુનાઇટેડ બીડી વર્ક્સ યુનિયન ૧૯૬૪ ૨ એલએલજે ૬૩૩ ૫ વી.પી. ગોપાલા રાવ વિ. પબ્લિક પ્રોસિક્યુટર, આંધ્ર પ્રદેશ, ૧૯૬૯ (૧૮) એસસી ૩૯૭ ૬ ભગાબંદ કોલિયરી વિ. ઘેર વર્કમેન ૧૯૬૨ ૨ એલએલજે ૩૫૬

૭ હુસૈનભાઈ વિ. અલાથ ફેક્ટરી, ૧૯૭૮ (૩૭) એફએલઆર ૧૩૬ ૮
મેનેજમેન્ટ ઓફ ઇન્ડિયન બેંક વિ. પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર, ઇન્ડસ્ટ્રીયલ
ટ્રિબ્યુનલ, મદ્રાસ, ૧૯૯૦ (૧) એલએલજે ૫૦ ૯ ઇન્ડિયન બેંક એસોસિયેશન
વિ. વર્કમેન ઓફ સિન્ડિકેટ બેંક, ૨૨૦૧ (૧) એલએલજે ૧૦૪૫.

૯. બીજી તરફ, ડેરીએ એવો દાવો કર્યો કે તેણે ન તો દેખરેખ રાખી હતી અને ન
તો નિયંત્રણ ચલાવ્યું હતું, અને તેમનો સંબંધ કરારના માધ્યમથી અસ્તિત્વમાં
આવ્યો હતો તથા તે સંબંધ કરારની શરતો દ્વારા નિયમિત થતો હતો અને તેણે તે
મુજબ તથા તેની મર્યાદાની અંદર કાર્ય કર્યું હતું

પાનું જરૂર અને કરારના માળખા અંગે. આ મુદ્દે ડેરીએ ભારપૂર્વક રજૂ કર્યું કે
દાવેદારો દ્વારા ઉદ્દેશિત મોટાભાગની સૂચનાઓ અથવા પ્રચલિત પદ્ધતિના
દાખલા ઉત્પાદન અથવા પ્રવૃત્તિ સાથે સંકળાયેલી વિશેષ જરૂરિયાતને કારણે
અમલમાં મૂકવામાં આવ્યા હતા, અનુસરવામાં આવ્યા હતા અને અમુક
સમયગાળા સુધી અમલમાં રાખવામાં આવ્યા હતા; તેમજ આ હકીકતના
પ્રકાશમાં પણ કે ઉક્ત પ્રક્રિયા અથવા પદ્ધતિઓ લગભગ બે દાયકાથી બંધ કરી
દેવામાં આવી હતી અને ત્યજી દેવામાં આવી હતી, તે પણ સંબંધિત સમયે કે
ત્યારબાદ પણ, એટલે કે ડેરીએ સંદર્ભ કાર્યવાહી દરમિયાન પ્રાથમિક વાંધો
ઉઠાવ્યો ત્યાં સુધી પણ, કોઈ વાંધો અથવા વિરોધ વિના; અને તેમાં ઘણા
વર્ષોથી — વધુ યોગ્ય રીતે કહીએ તો બે દાયકાથી પણ પહેલાંથી — સંપૂર્ણ

ફેરફાર થઈ ગયો હતો; અને આવી પ્રક્રિયા/પદ્ધતિઓ લગભગ બે દાયકાથી બંધ હતી, તે પણ બૂથ સંચાલકો દ્વારા કોઈ વાંધો અથવા વિરોધ વિના; તેથી ૨૦ થી ૨૫ વર્ષથી વધુ સમયથી જે પ્રક્રિયા અથવા સૂચનાઓ પ્રચલનમાં નહોતી અથવા અસ્તિત્વમાં નહોતી, તેને વિવાદિત પ્રશ્નના નિર્ધારણ માટે ધ્યાનમાં લઈ શકાય નહીં (અર્થાત્, દાવેદારોને ડેરીના કર્મચારીઓ તરીકે ગણાવી શકાય કે નહીં). પોતાની રજૂઆતોને સમર્થન આપવા માટે પ્રતિવાદી તરફથી હાજર વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કે.એમ. પટેલે આંક ૬૧૪, ૬૩૯, ૬૩૭, ૫૪૪, ૨૦૧, ૨૪૪, ૩૫૫, ૩૬૦ (જે રજૂઆત સંદર્ભે કે ડેરીએ ન વેચાયેલ દૂધ પાછું લીધું નહોતું, સિવાય દૂધ ફાટી જવાના અંગે ફરિયાદ હોય ત્યારે) આંક ૬૦, ૪૧૦, ૩૦૯, ૫૪૪, ૫૫૪, ૫૬૧, ૫૬૫, ૫૬૬, ૫૬૯, ૫૭૫, ૫૮૪, ૫૮૮, ૬૨૨, ૬૬૫, ૬૬૨, ૬૨૫, ૬૨૬, [ના સમર્થનમાં

પાનું ૪૩ એ રજૂઆત કે બૂથ સંચાલકોએ દૂધ વેચવા માટે વ્યક્તિઓને રાખેલા હતા અથવા પ્રતિનિધિનો ઉપયોગ કર્યો હતો (કુટુંબના સભ્ય અથવા અન્ય સગા અથવા રાખેલ વ્યક્તિઓ) અને ઘણા બૂથ સંચાલકો અન્ય સંસ્થામાં નિયમિત / પૂર્ણ-સમયના કર્મચારી હતા] આંક ૫૯૨, ૫૮૩, ૫૮૨, ૫૭૭, ૫૭૦, ૫૬૯ (આ રજૂઆતને સમર્થન આપવા માટે કે ઘણા બૂથ સંચાલકોએ ડેરીના નિયમો મુજબની નિવૃત્તિ વય પાર કરી દીધી હતી અને તેઓ ૭૦ વર્ષ, ૭૨ વર્ષ, ૮૦ વર્ષની વયે પણ કાર્ય કરતા રહ્યા) આંક ૫૪૪, ૧૬, ૩૦૯ (એ દર્શાવવા માટે કે કાર્ડ પ્રણાલી અમલમાં મૂકવામાં આવી હતી અને ઉક્ત પ્રણાલી માત્ર તે

સમયગાળા દરમિયાન જ ચાલુ રહી જ્યારે દૂધનો પુરવઠો અછતમાં હતો) અને આંક ૫૭૯, ૫૯૨, ૫૯૬, ૫૯૯ (આ વાતને સમર્થન આપવા માટે કે સહકારી મંડળીઓ પણ બૂથ સંચાલકોના એજન્ટ તરીકે કાર્યરત હતી). પ્રતિવાદી તરફથી વિધાવંત વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કે.એમ. પટેલે નીચે ઉલ્લેખિત નિર્ણયો પર પણ આધાર રાખ્યો હતો:— ૧ બલવંત રાય સાલુજા વિ. એ.આઈ.આર. ઈન્ડિયા લિમિટેડ (૨૦૧૪) ૯ એસ.સી.સી. ૪૦૭ ૨ નિલગિરી કૂપ. માર્કેટ સોસાયટી લિ.ના કામદારો વિ.

ટી.એન. રાજ્ય અને અન્ય (૨૦૦૪) ૩ એસ.સી.સી. ૫૧૪ ૩ જે. સારાભાઈ એન્ડ કો. વિ. ન્યૂ સ્પેશી મિલ્સ ઓફ

અમદાવાદ ૧૯૯૪

મર્યાદિત ૧૯૬૬ કાયદા દાવો (ગુજ)

૪ નેસ્લે ઈન્ડિયા લિમિટેડ વિ. પ્રેસાઈડિંગ ઓફિસર, શ્રમ અદાલત, ભટિંડા ૨૦૦૨ (૧) એલએલજે ૩૬૭

૫ ચંદાવરકર સીતા રત્ના રાવ વિ. આશાલતા એસ.

ગુરમ, એ.આઈ.આર.

૧૯૮૭ એસસી ૧૧૭.

પૃષ્ઠ ૪૪

૧૦. ચુકાદામાંથી એવું સ્પષ્ટ થયું છે કે, પરસ્પર વિરુદ્ધ દલીલોનો નિવેડો કરતી વખતે (સુનાવણી ક્રમાંક ૧ થી ૨૮ હેઠળ) વિદ્વાન ન્યાયાધિકરણે સમગ્ર પુરાવાનો વિચાર કર્યો છે અને તેનો સવિસ્તર નિવેડો કર્યો છે, તેમજ વિદ્વાન ન્યાયાધિકરણે સમગ્ર પુરાવા અને બધી દલીલો સંદર્ભે પોતાના નિષ્કર્ષો પણ નોંધ્યા છે. મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાના સમગ્ર પરિઘનો વિચાર કર્યા પછી વિદ્વાન ન્યાયાધિકરણે આ રજૂઆત સ્વીકારી નથી કે ડેરીએ એવો નિયંત્રણ અને દેખરેખ રાખી હતી જેના આધારે એ સ્થાપિત થાય કે ડેરી માલિક હતી અને બૂથ સંચાલકો તેના કર્મચારીઓ હતા. વિદ્વાન ન્યાયાધિકરણે આ રજૂઆત પણ સ્વીકારી નથી કે કરારની શરતો અનુસાર કમિશન રૂપે કરવામાં આવેલ ચુકવણી હકીકતમાં માલિક દ્વારા કર્મચારીને અપાયેલ વેતન હતી અને તે ચુકવણીથી માલિક અને કર્મચારીનો સંબંધ સ્થાપિત થતો હતો. વિદ્વાન ન્યાયાધિકરણે આ નિષ્કર્ષ પણ સ્વીકારવાનો ઇનકાર કર્યો કે, કારણ કે ડેરીએ બૂથ સંચાલકોની પસંદગી કરીને તેમની નિમણૂક કરી હતી અને કરાર/વ્યવસ્થા બંધ કરવાની સત્તાનો પણ ઉપયોગ કર્યો હતો, તેથી ડેરી દ્વારા આવી સત્તાનો ઉપયોગ કરવાથી ડેરી તેમની માલિક બને છે. વિદ્વાન ન્યાયાધિકરણે આ નિષ્કર્ષે પહોંચ્યું છે કે જણાવેલ નોટિસો/આદેશો ડેરી દ્વારા કરારની શરતોના ભંગને કારણે જારી કરવામાં આવ્યા હતા, જેમ કે ભેળસેળયુક્ત અથવા નીચી ગુણવત્તાનું દૂધ વેચવું અથવા સૂચનાઓનો ભંગ કરવો. વિદ્વાન ન્યાયાધિકરણે પરિપત્રોનો પણ વિચાર કર્યો છે અને તેમનો નિવેડો કર્યો છે. વિદ્વાન ન્યાયાધિકરણે એવું ઠરાવ્યું છે કે, સાથે કરાર અમલમાં મૂકવાથી

પાનું ૪૫ ડેરી, બૂથ સંચાલકોએ ડેરી દ્વારા જારી કરવામાં આવતી સૂચનાઓ અનુસાર કાર્ય કરવા માટે જાગૃતપણે અને સ્વેચ્છાએ સંમતિ વ્યક્ત કરી હતી.

૧૧. દેખરેખ અને નિયંત્રણના આધાર પર કરવામાં આવેલ દલીલ અંગે, બૂથ સંચાલકોએ ડેરી દ્વારા જારી કરવામાં આવેલી સૂચનાઓ પર આધાર રાખ્યો હતો. આ સંદર્ભમાં નોંધનીય છે કે બૂથ સંચાલકો અને ડેરી વચ્ચેનો સંબંધ સંપૂર્ણપણે કરારાત્મક હતો અને ઉક્ત સંબંધ બંને પક્ષોએ પરસ્પર સ્વીકારેલી અને માન્ય કરેલી શરતો અને નિયમો દ્વારા સંચાલિત થતો હતો. ડેરી અને બૂથ સંચાલકો વચ્ચેના ઉક્ત કરારમાં પરસ્પર સંમતિથી નક્કી કરાયેલ શરતો અને નિયમોનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો. કરારમાં રહેલી જોગવાઈ અનુસાર (જેના દ્વારા બૂથ સંચાલકોએ ડેરી દ્વારા જારી કરવામાં આવતી સૂચનાઓ મુજબ કાર્ય કરવા સંમતિ આપી હતી) ડેરીને સૂચનાઓ જારી કરવાની સત્તા અથવા અધિકાર પ્રાપ્ત થયો હતો અને તે મુજબ કરારે બૂથ સંચાલકો પર સૂચનાઓ મુજબ કાર્ય કરવાની ફરજ પણ મૂકી હતી. ઉક્ત સત્તા અને અનુસંગી ફરજ કરારમાંથી જ ઉદ્ભવે છે. તેથી, અન્ય સંબંધિત પાસાઓનો પણ વિચાર કરવામાં આવવો જોઈએ અને દાવેદારો દ્વારા કરવામાં આવેલી દલીલ કરારાત્મક સંબંધના અન્ય સંબંધિત પાસાઓ અને લક્ષણોને ધ્યાનમાં લીધા વિના સ્વીકારવામાં કે નકારી કાઢવામાં આવી શકતી નથી.

૧૧.૧ આ મુદ્દે એવોર્ડમાંથી એવું પ્રગટ થાય છે કે માનનીય ટ્રિબ્યુનલએ પુરાવાઓમાંથી એવું નિષ્કર્ષ કાઢ્યું હતું કે

પૃષ્ઠ ૪૬ પર દાવેદારોએ જે સૂચનાઓ અથવા પ્રથા/પ્રક્રિયા પર આધાર મૂક્યો હતો, તેમાંથી લગભગ બધી અથવા મોટાભાગની સૂચનાઓ વિવાદની તારીખથી આશરે બે દાયકા પહેલાંથી બંધ કરી દેવામાં આવી હતી અને સંબંધિત સમયે અમલમાં નહોતી તથા સંબંધિત સમયે તે પરસ્પર સંબંધ અથવા દૈનિક પ્રવૃત્તિઓને પણ નિયંત્રિત કરતી નહોતી. આવા પાસાઓ અને પુરાવાને ધ્યાનમાં લઈને ન્યાયાધિકરણએ દાવેદારો દ્વારા ઉદ્દેશિત દાખલાઓ સ્વીકારવાનો ઇનકાર કર્યો અને એ માનવાનો પણ ઇનકાર કર્યો કે ડેરી દ્વારા બૂથ સંચાલકો પર દેખરેખ અને નિયંત્રણ ચલાવવામાં આવતું હતું તથા ડેરી નિયોજક હતી અને તેઓ કર્મચારીઓ હતા. વિદ્વાન ન્યાયાધિકરણએ એ બાબત પણ વિચારમાં લીધી કે અરજદારો જે દાખલાઓ પર આધાર રાખતા હતા, તે બૂથ સંચાલકો દ્વારા કોઈ વાંધો કે વિરોધ વિના આશરે બે દાયકાથી રદ/બંધ કરી દેવામાં આવ્યા હતા અને સમકાલીન પુરાવાએ ઉક્ત પાસાની સ્થાપના કરી હતી. વિદ્વાન ન્યાયાધિકરણએ એ બાબત પણ વિચારમાં લીધી કે જથ્થાબંધ વેચાણ પર પ્રતિબંધ મૂકતી સૂચનાઓ અથવા કાર્ડધારકોને વેચાણ બાબતની સૂચનાઓ વગેરે અસ્થાયી સ્વરૂપ અને ઘટના હતી, જે વિશેષ અને વિલક્ષણ પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં લઈને અમુક સમય માટે અમલમાં મુકવામાં આવી હતી.

૧૧.૨ માનનીય ટ્રિબ્યુનલે એવું ઠરાવ્યું કે જે પ્રક્રિયા અથવા પ્રથા (અર્થાત અરજદારે ઉદ્દેશ કરેલ દાખલાઓ) ૨૦-૨૫ વર્ષથી વધુ સમય સુધી અસ્તિત્વમાં નહોતી, તેના પર આધાર રાખી શકાય નહીં અથવા તેને ધ્યાનમાં લઈ શકાય નહીં અથવા મુદ્દો નક્કી કરવા માટે તેનો આધાર બનાવી શકાય નહીં, એટલે કે શું બુથ

પાનું ૪૭ ના સંચાલકોને દૂધ સંસ્થાના કર્મચારીઓ તરીકે ગણાવી શકાય નહીં. વધુમાં, બૂથ સંચાલકોએ જે દસ્તાવેજો પર આધાર રાખ્યો હતો અને જે દૃષ્ટાંતો તેમણે ઉલ્લેખ્યા હતા (આ રજૂઆતને આધાર આપવા માટે કે દૂધ સંસ્થાએ દેખરેખ અને નિયંત્રણ ચલાવ્યું હતું) તેમાંથી એવો નિષ્કર્ષ નીકળતો નથી કે દૂધ સંસ્થા પાસે સંપૂર્ણ વહીવટી નિયંત્રણ હતું અને તે નિયંત્રણ તેણે વાપર્યું હતું. વિધાવાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવેલ નિર્ણય ખોટો નથી અને તે નિર્ણયમાં કોઈ દોષ દર્શાવી શકાય તેમ નથી.

૧૧.૩ ટ્રિબ્યુનલ સમકાલીન પ્રથા / પ્રક્રિયા અથવા પદ્ધતિઓ અને સૂચનાઓને અવગણી અથવા બાજુએ મૂકી શક્યું હોત નહીં, ખાસ કરીને તેથી કે તે બે દાયકાથી વધુ સમયથી અમલમાં હતી, જ્યારે જે સૂચનાઓ અને દાખલાઓ પર બૂથ સંચાલકોએ આધાર મૂક્યો હતો તે લગભગ બે દાયકા પહેલાં જ બાજુએ મૂકી દેવામાં આવ્યા હતા અને બંધ કરવામાં આવ્યા હતા. તેથી, આવી બાજુએ મુકાયેલી સૂચનાઓ અને દાખલાઓનું વિચારણું કરી શકાય નહીં અથવા તેના પર આધાર રાખી શકાય નહીં. આથી, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે બૂથ સંચાલકોએ ડેરી બૂથ સંચાલકો અને તેમના કાર્ય ઉપર નિયંત્રણ અને દેખરેખ રાખતી હતી તે સ્થાપિત કરવા માટે ભારપૂર્વક દર્શાવેલા દાખલાઓ સ્વીકારવા અને તેના પર આધાર રાખવાનો ઇનકાર યોગ્ય રીતે કર્યો હતો. ઉક્ત આધાર પર વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે લીધેલું દૃષ્ટિકોણ અને નિર્ણય મનમાની, ખોટો અથવા અતાર્કિક કહી શકાય નહીં. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલનું આ નિષ્કર્ષ કે સૂચનાઓ જારી કરીને અને તેવી

સૂચનાઓનું પાલન ન થવા બદલ કાર્યવાહી કરીને ડેરીએ નિયંત્રણ ચલાવ્યું હતું અને તેથી ડેરીને બૂથ સંચાલકોના નિયોજક તરીકે ગણવી જોઈએ, તે

પાનું ૪૮ ને દોષારોપિત કરી શકાય નહિ.

૧૧.૪ આ તબક્કે એ નોંધવું પણ પ્રાસંગિક છે કે હકીકતમાં નિયંત્રણ અથવા દેખરેખ, અમુક અંશે, દરેક વ્યવસ્થામાં હંમેશા રહેલી જ હોય છે. આ દૃષ્ટિએ જોવામાં આવે તો જે બાબતની તપાસ આવશ્યક છે તે સંપૂર્ણ વહીવટી નિયંત્રણના અમલની છે અને તેથી નોકરદાતા અને કર્મચારીનો સંબંધ સ્થાપિત કરવા માટે દાવેદારોએ એ સ્થાપિત કરવું આવશ્યક છે કે ડેરી પાસે “સંપૂર્ણ વહીવટી નિયંત્રણ” હતું અને તેણે તેનો અમલ કર્યો હતો. આ સંદર્ભમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે બલવંત રાય સાલુજા કેસમાં આપેલા નિર્ણયનો લાભકારી ઉલ્લેખ કરી શકાય, જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે નિરીક્ષણ કર્યું હતું કે બે પક્ષો વચ્ચે નોકરદાતા અને કર્મચારીનો સીધો સંબંધ અસ્તિત્વમાં છે કે નહીં તે નિર્ધારિત કરવા માટે જે મહત્વપૂર્ણ પરિબલોમાંનું એક ધ્યાનમાં લેવાય તે “સંપૂર્ણ વહીવટી નિયંત્રણ”નું અસ્તિત્વ છે. જો મુખ્ય નિયોજક માત્ર અનિયમિત અથવા પ્રસંગોપાત દેખરેખ રાખે અથવા કામકાજ કે વ્યવસાયની પ્રવૃત્તિ સંબંધિત અમુક સૂચનાઓ આપે, તો “અસરકારક અને સર્વાંગી નિયંત્રણ” અથવા “સંપૂર્ણ વહીવટી નિયંત્રણ”ના અભાવે અને નિયમિત તથા સતત દેખરેખના અભાવે, એવો સંબંધ નોકરદાતા અને કર્મચારી વચ્ચેનો સંબંધ કહેવાઈ અથવા અર્થઘટિત થઈ શકતો નથી. ઉપર ચર્ચાયેલ પાસાઓ અને સંબંધિત પુરાવાઓ ધ્યાનમાં

લીધા બાદ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ આ નિષ્કર્ષે પહોંચ્યું કે ઉક્ત દાખલાઓને એટલું વધારે મહત્વ આપી શકાય નહીં કે નિર્ણય

બૂથ સંચાલકોની સ્થિતિ અંગેનું પાનું ૪૯ આવા સૂચનો અને તાત્કાલિક અવધિના દાખલાઓ પર આધારિત હોઈ શકે છે.

૧૧.૫ દાવેદારોએ એ પણ આક્ષેપ કર્યો હતો કે ડેરી દ્વારા (બૂથ સંચાલકો વિરુદ્ધ) લેવામાં આવેલા પગલાં શિસ્તાત્મક કાર્યવાહી સ્વરૂપના હતા. અહીં નોંધનીય છે કે ડેરી અને દરેક બૂથ સંચાલક વચ્ચે થયેલા ઉક્ત કરારોમાં પરસ્પર સંમતિથી સ્વીકારવામાં આવેલી શરતો તથા નિયમો નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યા હતા. કરારની શરતોને વિરુદ્ધ કોઈપણ કાર્યવાહી કરારની શરતોનો ભંગ ગણાશે અને તે કરારમાં રહેલી જોગવાઈ મુજબના પરિણામો લાવશે (અર્થાત્ કરારમાં જે રીતે અનુમાનિત કરવામાં આવ્યું હોય તે રીતે). કરારની શરતોના ભંગ બદલ થતી આવી અનુસંગિક કાર્યવાહી, અને તેની સાથે એવા અન્ય સંબંધિત તથા આવશ્યક લક્ષણો અને પરિબલોની ગેરહાજરી હોય, જે નિયોજક અને કર્મચારીના સંબંધને સ્થાપિત કરે અથવા સૂચવે, તો તેને નિયોજકની શિસ્તાત્મક કાર્યવાહી તરીકે ગણાવી અથવા માન્ય ઠેરવી શકાય નહીં.

૧૨. હવે, પસંદગી અને નિમણૂકના આધાર પર ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલ અંગે, અરજદારોના વિદ્વાન વકીલે એવી દલીલ કરી કે પસંદગી અને ભરતીની સમગ્ર પ્રક્રિયા ડેરી દ્વારા શરૂ કરવામાં આવી હતી અને ચલાવવામાં આવી હતી. આ મુદ્દે એ અવગણવામાં અથવા નજરઅંદાજ કરવામાં આવી શકતું નથી કે જ્યાં

કોઈ વ્યક્તિને એજન્ટ તરીકે રોકવામાં આવે છે અથવા જ્યાં “જોબ-કોન્ટ્રાક્ટ”ના ધોરણે કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા કરારનો અમલ કરવામાં આવે છે, ત્યાં મુખ્ય નિયોજક આવી પ્રક્રિયા અનુસરી શકે, ખાસ કરીને

પાનું ૫૦ એવા કેસો જેમાં મૂલધનિક પોતાના હેતુ માટે ૧ કરતાં વધુ પ્રતિનિધિ નિયુક્ત કરવાનો ઇરાદો ધરાવે છે (દા.ત. ઉત્પાદનનું વેચાણ). આવા કેસોમાં મૂલધનિક એવી અપેક્ષા રાખે કે તે વ્યક્તિ (પ્રતિનિધિ) પાસે એવી નિશ્ચિત લાયકાતો અથવા વિશેષતાઓ અથવા ધોરણ હોવા જોઈએ અને તે પૂર્ણ કરેલા હોવા જોઈએ, જે કાર્યના અમલીકરણ માટે આવશ્યક હોઈ શકે. તે હેતુસર મૂલધનિક કેટલીક લાયકાતોની જાણ કરી શકે. તેથી, અરજી આમંત્રિત કરતી સૂચનામાં ઉલ્લેખિત વિગતોના આધારે અથવા અરજદારોની છટાણીના આધારે બુથ સંચાલકો તરીકે જોડાયેલા વ્યક્તિઓ એવો દાવો કરી શકતા નથી કે તેમને ડેરીના કર્મચારીઓ તરીકે ગણવા જોઈએ, માત્ર એટલા માટે કે ડેરીએ સૂચનામાં કેટલાક માપદંડો દર્શાવ્યા હતા અને છટાણીની કેટલીક પ્રક્રિયા પણ હાથ ધરવામાં આવી હતી, વિશેષ કરીને ત્યારે જ્યારે તેમને કરારનો અમલ કરવો હતો અને જામીન થાપણ તથા બાંહેધરી / જામીનબંધપત્ર રજૂ કરવાનું હતું. આ ઉપરાંત, વર્તમાન કેસમાં માનનીય ટ્રિબ્યુનલે, પુરાવા તથા બી.પી.એમ.સી. અધિનિયમ હેઠળની જોગવાઈઓનું વિચારણા કર્યા પછી, એ પણ ઠરાવ્યું છે કે બુથ સંચાલકોની નિયુક્તિ અધિનિયમ હેઠળ લાગુ પડતા નિયમો અને જોગવાઈઓ અનુસાર કરવામાં આવી ન હતી.

૧૨.૧ વધુમાં, હાલના કેસમાં બૂથ ઓપરેટર તરીકે કામ કરવા ઇચ્છુક વ્યક્તિઓ પાસેથી અરજીઓ મંગાવતી નોટિસમાં ઉલ્લેખિત વિગતો ન તો સ્થાપિત કરી શકે અને ન તો એવો નિષ્કર્ષ કાઢવા દોરી શકે કે બૂથ ઓપરેટર તરીકે જોડાયેલા વ્યક્તિઓ કર્મચારીઓ તરીકે જોડાયેલા હતા અથવા કે તે સંબંધ

ડાયરી અને ઉક્ત વ્યક્તિઓ વચ્ચેનો સંબંધ નિયોજ્ઞ અને કર્મચારીઓનો હતો.

૧૨.૨ કરારની જે શરતો અને નિયમોએ સંબંધને અસ્તિત્વમાં લાવ્યો, તેમજ જમીનબંધપત્ર / પ્રતિબદ્ધતાપત્ર, તે ઉલ્લેખિત બે વર્ગો વચ્ચેની ભિન્નતા દર્શાવતી વિશિષ્ટતાઓ સ્થાપિત કરે છે અને આવા ભિન્નતાસૂચક તત્વોને અવગણવા શક્ય નહોતાં અને જાહેરાતના આધારે કરવામાં આવેલી રજૂઆતોને એકાંતરમાં વિચારણીય માનવી શક્ય નહોતી. ઉલ્લેખિત પાસાઓનું, સંબંધિત અને સંલગ્ન તમામ હકીકતોના પ્રકાશમાં, યોગ્ય રીતે પરીક્ષણ કરવામાં આવ્યું છે. નોંધપાત્ર છે કે જો અરજીઓ મંગાવતી સૂચનામાં, જે વેપાર / કાર્ય માટે વ્યક્તિને જોડવાની હોય તેનાં સ્વરૂપના પ્રકાશમાં, વિશિષ્ટ આવશ્યકતાઓ (કાર્યના સંબંધમાં, જેમ કે નિશ્ચિત લાયકાત અથવા તાલીમ અથવા જ્ઞાન) દર્શાવવામાં આવી હોય, તો માત્ર તે આધારે નિયોજક અને કર્મચારીનો સંબંધ રચાયો છે અથવા સ્થાપિત થયો છે એવો નિષ્કર્ષાત્મક અથવા પૂરતો આધાર બની શકતો નથી અને તેનાથી એવો નિષ્કર્ષ અથવા અનુમાન કરી શકાય નહીં કે વ્યક્તિને કર્મચારી તરીકે જોડવામાં આવી છે.

૧૨.૩ આ પાસું વેસ્ટ બંગાલ રજિસ્ટ્રેશન કોપીરાઇટ્સ એસોસિએશન વિ. રાજ્ય વગેરે (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા વિસ્તૃત રીતે વિચારવામાં આવ્યું હતું, જેમાં કેટલાક વિશિષ્ટ અને નિર્ધારિત માપદંડો તથા લાયકાતો નિર્ધારિત કરવામાં આવી હતી. નિર્ધારિત કરાયેલા એક માપદંડ મુજબ અરજદાર/ઉમેદવારનું હસ્તાક્ષર સારું હોવું જોઈએ. સરકાર દ્વારા નિર્ધારિત કરાયેલા માપદંડો (કોપીરાઇટ્સની નિમણૂક માટે) ધ્યાનમાં લીધા પછી માનનીય સર્વોચ્ચ

પાનું પર

અદાલતે એવું ધારણ કર્યું કે માત્ર એટલા માટે કે પ્રધાનાચાર્ય કોઈ વિશિષ્ટ આવશ્યકતાને જરૂરી લાયકાત તરીકે સૂચિત કરે છે, એટલાથી આ નિષ્કર્ષ પર આવી શકાય નહીં કે આવી વિશિષ્ટતાઓ કર્મચારીની નિમણૂક કરવાનો નિયોજકનો અધિકાર વાપરવા સમકક્ષ થાય છે અને કેટલીક છટણી પછી જેમને રોકવામાં આવે છે, તેઓ સાથે નિયોજક અને કર્મચારીનો સંબંધ ઊભો નહીં થાય. તેથી, અરજીઓ આમંત્રિત કરતી સૂચનાની નોંધ અને તેના આધારે કરાયેલ રજૂઆતો અરજદારોના દાવાને સમર્થન આપતી નથી.

૧૨.૪ આ દૃષ્ટિએ એ નોંધવું પણ સંબંધિત છે કે રોજગારના મામલામાં, અર્થાત્ જ્યાં સંબંધ નિર્વિવાદ અને સ્વીકાર્ય રીતે માલિક અને કર્મચારીનો હોય છે, ત્યાં કર્મચારીઓએ જે સંસ્થા સાથે તેઓ કાર્ય કરે છે તેની ઉપર લાગુ પડતા અને બાંધકામરૂપ શિસ્ત તથા આચરણના નિયમોનું પાલન કરવું અને તે મુજબ વર્તવું

પડે છે, અને અન્ય સમકાલીન રોજગાર (ડ્રિ-રોજગાર) સામેનો પ્રતિબંધ, નિવૃત્તિ વય તેમજ રજાની મહત્તમ સંખ્યા સંબંધિત મર્યાદા વગેરે જેવી અનેક અન્ય મર્યાદાઓ પણ કર્મચારીઓ પર બાંધકામરૂપ હોય છે. પરંતુ વર્તમાન મામલામાં એ સ્થાપિત થયું છે કે બૂથ સંચાલકોને ડેરીના શિસ્ત તથા આચરણના નિયમોને આધિન રાખવામાં આવ્યા ન હતા અને તેઓ તેનાથી બંધાયેલા પણ ન હતા, અર્થાત્ જે નિયમો ડેરીના કર્મચારીઓ પર લાગુ પડતા અને બાંધકામરૂપ હતા તે નિયમો બૂથ સંચાલકો પર લાગુ પડતા ન હતા. માલિક અને કર્મચારીના સંબંધ અંગેના દાવાનું નિરાકરણ કરતી વખતે ઉપરોક્ત ભિન્નતા દર્શાવતી હકીકતને અવગણવામાં આવી શકતી નથી.

પાનું ૫૩

૧૩. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ તમામ દસ્તાવેજો, સમગ્ર પુરાવા અને તમામ દલીલોનો સાવધાનીપૂર્વક અને વિસ્તૃત રીતે વિચાર કર્યો છે. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલા નિષ્કર્ષો, અર્થાત્ બૂથ સંચાલકોને ડેરીના કર્મચારીઓ ગણાવી શકાય નહીં અને ડેરી તથા બૂથ સંચાલકો વચ્ચેનો સંબંધ નિયોજક અને કર્મચારીનો ન હતો, તે મજબૂત અને સંતોષકારક કારણોથી સમર્થિત છે, અને તે કારણો આગળ ચાલીને સમગ્ર મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાના વિગતવાર વિશ્લેષણ અને મૂલવણી પર આધારિત છે, અને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલનો અંતિમ નિર્ણય તથા નિષ્કર્ષ અન્યાયી હોવાનું કહેવાઈ શકે તેમ નથી અને કહેવાઈ પણ શકતું નથી;

તેમજ નોંધપોથી પર એવું કશું નથી કે જેના આધારે અદાલતને વિશ્વાસ થાય કે આ નિષ્કર્ષો અને નિર્ધારણ ખોટા, મનસ્વી અથવા પુરાવા વિરુદ્ધ અથવા તર્કવિરુદ્ધ છે.

૧૪. કોઈપણ માપદંડ અને કોઈપણ કસોટી મુજબ, માનનીય ન્યાયાધિકરણ દ્વારા નોંધાયેલ નિષ્કર્ષ અત્યંત સંભવિત દષ્ટિકોણ છે અને તે અભિલેખ પર ઉપલબ્ધ દૃઢ તથા સંતોષકારક કારણો અને સંબંધિત પુરાવાઓથી યથાવત્ સમર્થિત છે.

૧૪.૧ માત્ર એટલા માટે કે અન્ય એક દષ્ટિકોણ શક્ય હોઈ શકે, પુરાવાની મૂલવણી કર્યા પછી માનનીય ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલા તથ્ય આધારિત નિષ્કર્ષો અને તારણોને ફગાવી શકાય નહીં અથવા અવગણવામાં આવી શકે નહીં અથવા ત્યજી શકાય નહીં અને તેમને નિર્રથક ઠેરવી શકાય નહીં.

૧૪.૨ કોઈપણ પરિસ્થિતિમાં પણ, આની દેખરેખી અધિકારક્ષેત્રનું

પૃષ્ઠ ૫૪

અદાલતની સીમા મર્યાદિત છે અને આ અદાલત, દેખરેખી અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરતી વખતે તથા અધિકરણના નિષ્કર્ષના ન્યાયિક પુનરીક્ષણની પ્રક્રિયામાં, તરીકે કાર્ય કરશે નહીં

અપીલી અદાલત. માત્ર એટલા કારણે કે બીજો કોઈ અભિપ્રાય શક્ય હોઈ શકે, આ અદાલત વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધવામાં આવેલ નિષ્કર્ષ અને તારણમાં, જે દૃઢ કારણોથી સમર્થિત છે અને જે કારણોને બદલામાં નોંધ પરના પુરાવાનો આધાર પ્રાપ્ત છે, હસ્તક્ષેપ કરશે નહીં.

૧૫. આ મુદ્દે, ઈન્ટરનેશનલ એરપોર્ટ ઓથોરિટી ઓફ ઈન્ડિયા વિ. ઈન્ટરનેશનલ એર કાર્ગો વર્કર્સ' યુનિયન (૨૦૦૯) ના કેસમાં આવેલ નિર્ણયને ધ્યાનમાં લેવો પ્રાસંગિક છે

૧૩ એસ.સી.સી. ૩૭૪ સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે:-

“૪૭. એ સાચું છે કે રિટ અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરતાં, વડી અદાલત ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના તારણો અને એવોર્ડ સામે અપીલમાં બેસી શકતી નથી અને તેથી પુરાવાનું પુનઃમૂલવણું કરી શકતી નથી. તથ્ય નિર્ધારક સત્તાધિકારીએ નોંધેલા હકીકતના તારણોને સામાન્ય રીતે અંતિમ માનવા જોઈએ. ટ્રિબ્યુનલએ જે સામગ્રીના આધારે કાર્ય કર્યું હતું તે અપર્યાપ્ત હતી અથવા વિશ્વસનીય ન હતી, માત્ર આ આધારે રિટ અધિકારક્ષેત્રમાં ટ્રિબ્યુનલના તારણોમાં હસ્તક્ષેપ કરવો જોઈએ નહીં.

૪૮. એ પણ સત્ય છે કે જ્યાં સુધી હકીકત અંગેના નિષ્કર્ષો સંબંધિત એવા કેટલાક સામગ્રીના આધારે આધારિત હોય, ત્યાં સુધી માત્ર એટલા માટે કે બીજો એક અભિપ્રાય પણ શક્ય છે, તેવા નિષ્કર્ષોમાં હસ્તક્ષેપ કરવામાં ન આવે. પરંતુ

જ્યાં ટ્રિબ્યુનલ કોઈ પુરાવા વિના અથવા અસંગત પુરાવાના આધારે નિષ્કર્ષો નોંધે, ત્યાં ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદામાં હસ્તક્ષેપ કરવો વડી અદાલત માટે નિશ્ચિતપણે ખુલ્લો રહે છે.

૪૯. આ કેસમાં, સંઘે સમાવી લેવાની રાહત માગી હતી તે આધારભૂત કારણો અને ટ્રિબ્યુનલએ અંતે જે આધારોએ રાહત મંજૂર કરી તે સંપૂર્ણપણે ભિન્ન છે. અગાઉના વાદ્યક્ષેત્રમાં આપવામાં આવેલા અનેક નિર્ણયો, જેઓ અંતિમતા પામ્યા હતા, તેમને ધ્યાનમાં લેતાં, ટ્રિબ્યુનલ આ મુદ્દાઓનો સર્વથા વિચાર કરી શક્યું હોત કે નહીં તે સંદિગ્ધ છે. ભલે એ માન્ય રાખીએ કે ટ્રિબ્યુનલ ઉપરોક્ત આધારોનો નિર્ણય માટે ઉદ્ભવેલા મુદ્દા તરીકે વિચાર કરી શકતું હતું, તો પણ પ્રશ્ન એ છે કે તેના નિષ્કર્ષો અને અનુમાનો માટે કોઈ આધાર અથવા સામગ્રી ઉપલબ્ધ હતી કે નહીં. આવો, હવે તે નિષ્કર્ષોની તપાસ કરીએ.”

૧૫.૧ ચંદાવરકર સીતા રત્ના રાવ વિ. આશાલતા એસ. ગુરામ (એ.આઈ.આર. ૧૯૮૭ એસ.સી. ૧૧૭) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે કરેલી નોંધોને પણ લાભદાયક સંદર્ભ તરીકે લેવામાં આવી શકે છે, જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે આ પ્રમાણે અવલોકન કર્યું હતું:—

૧૬.....આ સુસ્થિર રીતે નિર્ધારિત થયેલું છે કે જો એવો નિષ્કર્ષ સમર્થન પામે તે માટે કોઈ પુરાવો ન હોય અને કોઈ વાજબી વ્યક્તિ સંભવતઃ તે નિષ્કર્ષ પર પહોંચી શકી ન હોત, તો વડી અદાલત યોગ્ય અદાલત દ્વારા કરવામાં આવેલા તથ્યના નિષ્કર્ષોને રદ કરી શકે છે અથવા અવગણી શકે છે કે જે

પાનું પપ નીચલી અદાલતોએ એવો નિષ્કર્ષ કાઢ્યો હોય, અથવા અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો એવો નિષ્કર્ષ જે કાયદાની દ્રષ્ટિએ તર્કવિરુદ્ધ હતો. આ સિદ્ધાંત સારી રીતે સ્થાપિત છે. ડી.એન. બેનરજી વિ. પી.આર. મુકર્જી ૨ માં, આ અદાલતે નિર્ધારિત કર્યું હતું કે જ્યાં સુધી ન્યાયનો કોઈ ગંભીર ભંગ થયો ન હોય અથવા કાયદાનો સ્પષ્ટ ભંગ થયો ન હોય, જે હસ્તક્ષેપ કરવાની માંગ કરતો હોય, ત્યાં સુધી બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ વડી અદાલતે હસ્તક્ષેપ કરવો યોગ્ય નથી. જો નોંધાયેલ પુરાવા પર એવો નિષ્કર્ષ કાઢી શકાય તેમ હોય અને અદાલતે કાયદા કે હકીકત પૈકી કોઈ બાબતમાં પોતાને ભ્રમિત ન કર્યું હોય, તો બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ અથવા અનુચ્છેદ ૨૨૭ હેઠળની સત્તાનો ઉપયોગ કરતી વખતે, વડી અદાલતે યોગ્ય સત્તાધિકારીઓ દ્વારા કરવામાં આવેલા આવા નિષ્કર્ષોમાં હસ્તક્ષેપ કરવાથી નિવૃત્ત રહેવું જોઈએ.

૨૧. બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૭ હેઠળના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરતી વખતે, જો ન્યાયની આવશ્યકતા હોય, કાયદામાં કોઈ ખોટી દિશાદર્શકતા થઈ હોય અથવા પુરાવાની પ્રબળતા સામે તથ્ય અંગેનો કોઈ અભિપ્રાય લેવામાં આવ્યો હોય, તો વડી અદાલત તથ્યના પ્રશ્નમાં પ્રવેશી શકે અથવા પુરાવાની તપાસ કરી શકે, તે સાચું છે. પરંતુ જ્યાં પ્રશ્ન પુરાવાની મૂલવણી પર આધારિત હોય અને તે માટે સ્પષ્ટ તથા નિર્વિવાદ કારણો હાજર ન હોય, ત્યાં વડી અદાલતે બંધારણના અનુચ્છેદો ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ પોતાના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરીને તથ્યપ્રશ્નમાં પ્રવેશ કરવાથી ઇનકાર કરવો જોઈએ. તેમજ નીચલા અધિકરણના અધિકારક્ષેત્રની અંદર કરવામાં આવેલ નિષ્કર્ષમાં પણ, સિવાય કે તે નિષ્કર્ષો

તર્કવિરુદ્ધ હોય અને કોઈ આધારભૂત પુરાવા પર આધારિત ન હોય અથવા તેનાથી સ્પષ્ટ અન્યાય સર્જાતો હોય, વડી અદાલતે હસ્તક્ષેપ કરવો જોઈએ નહીં. (જુઓ ટ્રિમ્બક ગંગાધર તેલંગ (ઉપરોક્ત)).

૧૫.૨ સ્ટીલ ઓથોરિટી ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડ વિ. ગુજરાત મજૂર પંચાયત [૨૦૦૪(૧) જી.એલ.આર. ૭૨૯] ના કેસમાં આપેલ નિર્ણયનો પણ વિચાર કરવો અસ્થાનિક નહીં ગણાય, જેમાં આ અદાલતે અન્ય બાબતો સાથે આ રીતે નિરીક્ષણ કર્યું હતું કે:-

"૩૨.....

૭. તેની હેઠળ સર્ટિયોરારીનો રિટ જારી કરવા બાબતે વડી અદાલતોની અધિકારક્ષેત્રની મર્યાદાઓ અંગેનો પ્રશ્ન આ અદાલતે વારંવાર વિચાર્યો છે અને તે સંદર્ભે સાચી કાનૂની સ્થિતિ હવે શંકાતીત રહી નથી. સર્ટિયોરારીનો રિટ નીચલી અદાલતો અથવા અધિકરણો દ્વારા કરવામાં આવેલી અધિકારક્ષેત્ર સંબંધિત ભૂલોને સુધારવા માટે જારી કરી શકાય છે : આ એવા મામલાઓ છે જેમાં નીચલી અદાલતો અથવા અધિકરણો અધિકારક્ષેત્ર વિના, અથવા અધિકારક્ષેત્રની મર્યાદાથી વધુ જઈને, અથવા અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવામાં નિષ્ફળતા થવાના પરિણામે આદેશો કરે છે. તેવી જ રીતે, જ્યારે અદાલત અથવા અધિકરણને સોંપવામાં આવેલ અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરતાં તે ગેરકાયદેસર અથવા અયોગ્ય રીતે કાર્ય કરે છે ત્યારે પણ રિટ જારી થઈ શકે છે; જેમ કે, તે આદેશથી પ્રભાવિત પક્ષને સાંભળવાની તક આપ્યા વિના કોઈ પ્રશ્નનો નિર્ણય

કરે, અથવા વિવાદના નિવારણમાં અપનાવવામાં આવેલી પ્રક્રિયા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના વિરોધમાં હોય. તેમ છતાં, એ બાબતે કોઈ શંકા નથી કે સર્ટિયોરારીનો રિટ જારી કરવાની અધિકારક્ષેત્ર દેખરેખાત્મક અધિકારક્ષેત્ર છે અને તેનો ઉપયોગ કરતી અદાલતને અપીલ અદાલત તરીકે કાર્ય કરવાનો અધિકાર નથી. આ મર્યાદાનો જરૂરી અર્થ એવો થાય છે કે નીચલી અદાલત અથવા અધિકરણ દ્વારા પુરાવાની ભૂલવણીના પરિણામે નોંધાયેલા હકીકતના નિષ્કર્ષોને રિટ કાર્યવાહી માં ફરીથી ખોલી શકાય નહીં કે પ્રશ્નિત કરી શકાય નહીં. અભિલેખના મુખપૃષ્ઠ પર જ સ્પષ્ટ દેખાતી કાયદાની ભૂલ રિટ દ્વારા સુધારી શકાય, પરંતુ હકીકતની ભૂલ, ભલે તે કેટલીય ગંભીર જણાતી હોય, સુધારી શકાય નહીં. અધિકરણ દ્વારા નોંધાયેલા હકીકતના નિષ્કર્ષ અંગે, જો બતાવવામાં આવે કે એવો નિષ્કર્ષ નોંધતાં અધિકરણે ગ્રાહ્ય અને મહત્વપૂર્ણ પુરાવો ભૂલવશ સ્વીકારવાનો ઇનકાર કર્યો હતો, અથવા અગ્રણ્ય પુરાવો ભૂલવશ સ્વીકાર્યો હતો અને જેના કારણે આક્ષેપિત નિષ્કર્ષ પ્રભાવિત થયો હતો, તો સર્ટિયોરારીનો રિટ જારી થઈ શકે. તેવી જ રીતે, જો હકીકતનો કોઈ નિષ્કર્ષ કશી પણ સાક્ષી વિના આધારિત હોય, તો તેને કાયદાની એવી ભૂલ માનવામાં આવશે કે જે સર્ટિયોરારીના રિટ દ્વારા સુધારી શકાય. જોકે, આવા પ્રકારના મામલાઓ સાથે કામ કરતી વેળાએ આપણે હંમેશા ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ કે અધિકરણ દ્વારા નોંધાયેલ હકીકતના નિષ્કર્ષને સર્ટિયોરારીના રિટ માટેની કાર્યવાહી માં આ આધારે પડકારી શકાય નહીં કે અધિકરણ સમક્ષ રજૂ કરાયેલ સંબંધિત અને મહત્વપૂર્ણ પુરાવો આક્ષેપિત નિષ્કર્ષને ટેકો આપવા માટે અપુરતો અથવા

અપર્યાપ્ત હતો. કોઈ મુદ્દા પર રજૂ કરાયેલા પુરાવાની પૂરકતા અથવા પર્યાપ્તતા અને તે નિષ્કર્ષમાંથી કાઢવાનો હકીકતી અનુમાન, આ બંને અધિકરણના વિશિષ્ટ અધિકારક્ષેત્રમાં આવે છે, અને આ મુદ્દાઓ રિટ અદાલત સમક્ષ ઉઠાવી શકાય નહીં. આ જ મર્યાદાઓની અંદર તેની હેઠળ વડી અદાલતોને સર્ટિયોરારીનો રિટ જારી કરવા માટે સોંપવામાં આવેલ અધિકારક્ષેત્રનો કાયદેસર ઉપયોગ થઈ શકે છે (જુઓ

પાનું ૫૬

, ૧૯૫૫-૧ એસ.સી.આર. ૧૧૦૪ : ((એસ) એ.આઈ.આર. ૧૯૫૫ એસ.સી. ૨૩૩); , ૧૯૫૮ એસ.સી.આર. ૧૨૪૦ : (એ.આઈ.આર. ૧૯૫૮ એસ.સી. ૩૯૮) અને , એ.આઈ.આર. ૧૯૬૦ એસ.સી. ૧૧૬૮."

૩૩. ઉપર ઉદ્ધૃત બે નિર્ણયોમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે કરેલી સંબંધિત નોંધણીઓથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે રિટ અરજદાર દ્વારા દાવો કરવામાં આવેલ પ્રમાણપત્ર રિટ જારી કરી શકાય કે નહીં, તે પ્રશ્ન પર વિચાર કરતી વખતે વડી અદાલતોને મર્યાદિત અધિકારક્ષેત્ર ઉપલબ્ધ છે. બંધારણ હેઠળ, વડી અદાલત ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ રજૂ કરાયેલ પુરાવાની તુલા-મૂલવણીમાં એવી રીતે હસ્તક્ષેપ કરશે નહીં જાણે વડી અદાલત અપીલમાં બેસી હોય. ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલ તારણોને ટકાવી રાખવા માટે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ રજૂ કરાયેલ સંબંધિત સામગ્રી અને પુરાવો

અપૂરતો અથવા અપર્યાપ્ત હતો, એ આધારે હકીકતનું તારણ પણ પડકારવામાં આવી શકતું નથી. પુરાવાની પર્યાપ્તતા અથવા પૂરતાપુરતા અને પુરાવામાંથી દોરવાના અનુમાન ટ્રિબ્યુનલના વિશિષ્ટ કાર્યક્ષેત્રમાં આવે છે અને તે જ મુદ્દાઓ રિટ અદાલત સમક્ષ ઉઠાવી શકાય નહીં. એ સાચું છે કે કોઈ હકીકતના અસ્તિત્વનો દાવો કરનાર વ્યક્તિ પર તે હકીકત સાબિત કરવાની પુરાવાની જવાબદારી રહે છે, અને તેમાં શંકાને કોઈ સ્થાન નથી કે સંબંધિત કામદારો એસ.એ.આઈ.એલ.ના કર્મચારીઓ હતા તે સાબિત કરવાની પ્રાથમિક પુરાવાની જવાબદારી કામદારો પર હતી. જોકે, પોતાના દાવા-નિવેદન તથા મૌખિક પુરાવા દ્વારા કામદારોએ સ્થાપિત કર્યું છે કે તેઓ ક્યારેય કોઈ ઠેકેદાર દ્વારા ભરતી કરવામાં આવ્યા નહોતાં અને તેઓ એસ.એ.આઈ.એલ.ના નિયંત્રણ અને દેખરેખ હેઠળ હતા. ટ્રિબ્યુનલે રિટ અરજદાર દ્વારા રજૂ કરાયેલ પુરાવાનો વિચાર કર્યો છે અને પડકારાયેલ એવોર્ડના પરિરહેદ ૧૩ માં એવો નિષ્કર્ષ નોંધ્યો છે કે સંબંધિત કામદારો એસ.એ.આઈ.એલ.ની દેખરેખ, નિયંત્રણ અને દિશાનિર્દેશન હેઠળ સેવા બજાવતા હતા/છે. જે શ્રેષ્ઠ પુરાવો રજૂ થઈ શક્યો હોત, અર્થાત્ રોજગારનો દફતરી રેકૉર્ડ, તે રિટ અરજદાર દ્વારા ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવી શક્યો નહોતો. વધુમાં, એ સુસ્થાપિત છે કે એકવાર પક્ષકારોએ સામનો કરવાના કેસના સ્વરૂપને સમજીને પુરાવો રજૂ કરી દીધો હોય અને અદાલતે રજૂ થયેલા પુરાવાના આધારે તારણો નોંધ્યા હોય, પછી પુરાવાની જવાબદારીનો પ્રશ્ન માત્ર શૈક્ષણિક બની જાય છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ નોંધ્યું છે

શાહનવાઝ ., (૨૦૦૨) ૯ એસ.સી.સી. ૩૭૫, બંધારણ હેઠળનું અધિકારક્ષેત્ર પુરાવાની પુનઃમૂલવણી કરવાનો અને તે આધાર પર ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલા તથ્યના નિષ્કર્ષને અસ્થિર કરવાનો સમાવેશ કરતું નથી. ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલા નિષ્કર્ષો એવા છે, જે વાજબી રીતે પ્રાપ્ત કરી શકાય એવા, યોગ્ય રીતે વિચારીને કાઢેલા અને તાર્કિક છે. આ પરિસ્થિતિઓમાં, ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલા નિષ્કર્ષો અને તેના આધારે કરવામાં આવેલ અંતિમ નિષ્કર્ષમાં હસ્તક્ષેપ કરવા યોગ્યતા થતી નથી.” ૧૫.૩ ઉપર ઉદ્ઘૃત અવલોકનો, ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તેના નિર્ધારક અધિકારક્ષેત્રના અમલમાં આપવામાં આવેલા એવોર્ડની તપાસ કરતી વખતે અને આવા એવોર્ડ સામેના પડકારને ધ્યાનમાં લેતી વખતે, આ અદાલતના અધિકારક્ષેત્રની મર્યાદાને ઉજાગર કરે છે. એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખતા કે એવોર્ડ ન તો ભૂલભર્યો છે, ન તો તર્કવિરુદ્ધ છે, ન તો મનસ્વી છે અને ઉપર ઉદ્ઘૃત અવલોકનોને ધ્યાનમાં રાખતા, એવોર્ડમાં હસ્તક્ષેપ કરીને તેને અસ્થિર કરવાનો કોઈ ન્યાયસંગત આધાર નથી.

૧૬. આ તબક્કે આ મુદ્દા તથા નિર્ણયને બીજા દષ્ટિકોણથી વિચારવું યોગ્ય છે.

પાનું ૫૭

૧૬.૧ ડેરીનો આ મત છે કે ડેરી અને બૂથ સંચાલકો વચ્ચેનો સંબંધ અને વ્યવસ્થા મુખ્ય અને પ્રતિનિધિ સ્વરૂપની છે અથવા મુખ્ય અને ઠેકેદારના આધારે છે; તે દલીલને ધ્યાનમાં લેતાં, આ તબક્કે ઉલ્લેખ કરવો યોગ્ય છે કે પૂર્વવર્તી ચર્ચામાંથી એ પણ સ્પષ્ટ થયું છે કે બૂથ સંચાલકો અને ડેરી વચ્ચેના સંબંધ અને વ્યવસ્થાને લાગતા લક્ષણો અને વિશેષતાઓ મુખ્ય દ્વારા પોતાના પ્રતિનિધિ સામે અને પોતાના સામાન્ય વ્યવહારો તથા વેપારના સામાન્ય પ્રવાહમાં ઉપયોગમાં લેવાતી સત્તા અને અધિકારને વધુ અનુરૂપ અને નજીકની છે; અને તેમાંથી નિયોજક અને કર્મચારીનો સંબંધ સૂચિત થતો નથી કે તેનો સંકેત પણ મળતો નથી — તો દૂરની વાત રહી કે તેવો સંબંધ પ્રદર્શિત કે સ્થાપિત થતો હોય — તથા તે નિયોજક અને કર્મચારીના સંબંધને લાગતા લક્ષણો અને વિશેષતાઓને નજીક પણ નથી. પૂર્વવર્તી ચર્ચામાંથી બહાર આવેલા તત્વો અથવા સંકેતો અથવા લક્ષણો મુખ્ય અને પ્રતિનિધિ અથવા મુખ્ય અને ઠેકેદાર વચ્ચેનો સંબંધ અને વ્યવસ્થા દર્શાવે છે અને સ્થાપિત કરે છે. મુખ્ય અને પ્રતિનિધિના સંબંધને નિયોજક અને કર્મચારીના સંબંધથી જુદો પાડતી રેખા મોટાભાગના કિસ્સાઓમાં ખૂબ જ સૂક્ષ્મ હોય છે અને અનેક કિસ્સાઓમાં સ્પષ્ટપણે પકડી શકાય તેવી હોતી નથી, અને એવો કોઈ સરખો નિયમ હોઈ શકતો નથી કે મુખ્ય દ્વારા કરાયેલ કોઈ પણ કૃત્યને કર્મચારીનું કૃત્ય ગણવામાં આવે અથવા પ્રતિનિધિને કર્મચારી માનવામાં આવે, કારણ કે મુખ્ય (જે કોઈ વ્યક્તિ સાથે કરાર કરે છે અને તેને પોતાના પ્રતિનિધિ તરીકે રોકે છે) તેને કોઈપણ વ્યક્તિને પ્રતિનિધિ તરીકે પસંદ કરવાનો અધિકાર હોય છે જે

પાનું ૫૮ તેના વ્યવસાય માટે સર્વાધિક યોગ્ય રહેશે અને તેની આવશ્યકતા તથા જરૂરિયાત પૂર્ણ કરશે અને તે હેતુસર તે યોગ્ય ધોરણો અથવા માપદંડો તથા વિશિષ્ટ લાયકાત અથવા યોગ્યતા નક્કી કરી અને તેની માંગણી કરી શકે અને તે ધોરણો લાગુ કરીને સર્વાધિક યોગ્ય વ્યક્તિની પસંદગી કરી શકે. મુખ્યકર્તાને એજન્ટને પ્રખ્યાત સ્થાને પરિસર સ્થાપવા માટે સૂચના આપવાનો અને/અથવા ઉત્પાદન ક્યાં પ્રદર્શિત કરવું અને વેચવું તે સ્થળ અને સ્થાન નક્કી કરવાનો તથા પોતાના એજન્ટને કોઈ વિશિષ્ટ સ્થાને પરિસર સ્થાપવા અને કોઈ અસ્પષ્ટ સ્થાને નહીં સ્થાપવા માટે સૂચનાઓ જારી કરવાનો પણ અધિકાર છે. મુખ્યકર્તાને ઉત્પાદનની કિંમત અથવા દર નક્કી કરવાનો અને એજન્ટને પોતાના દ્વારા નક્કી કરેલ કિંમત પર જ ઉત્પાદન વેચવા અને અન્ય કોઈપણ કિંમતે નહીં વેચવા માટે સૂચના આપવાનો પણ અધિકાર છે. મુખ્યકર્તાને એ બાબતે આગ્રહ રાખવાનો પણ અધિકાર છે કે એજન્ટ ઉપ-એજન્ટ ન રાખે અથવા ન રાખવો જોઈએ અને કાર્ય પોતે જ કરે/એજન્ટ પોતે ચલાવે, અથવા એજન્ટને ઉપ-એજન્ટ રાખવાની મંજૂરી આપે. તેવી જ રીતે, મુખ્યકર્તા એજન્ટ પરિસર ખુલ્લું અને સ્વચ્છ રાખવામાં ઉદાસીન નથી ને અને ગ્રાહકોને તેમની અનુકૂળ વેળાએ સરળ પ્રવેશ તથા સ્વચ્છ સ્થળ મળી રહે તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે વ્યવસાયના સ્થળની મુલાકાત પણ લઈ શકે અને તેની તપાસ પણ કરી શકે. બીજી તરફ, એજન્ટ મુખ્યકર્તા દ્વારા આપવામાં આવેલી સૂચનાઓ મુજબ કાર્ય કરવા માટે બંધાયેલો છે. તેથી, માત્ર એટલું દર્શાવીને કે ડેરીએ કેટલીક સૂચનાઓ આપી હતી અથવા

આવી સૂચનાઓના ભંગ બદલ તેણે પગલાં લીધાં હતા, તે આધારે બુથ સંચાલકો નિશ્ચિત રીતે એવો દાવો કરી શકતા નથી કે તેઓ નિર્ણાયક રીતે

પાનું પદ પરથી એ સ્થાપિત થયું હતું કે તેઓ કેરીના કર્મચારીઓ હતા.

૧૬.૨ આ સંદર્ભમાં નોંધવું પ્રાસંગિક છે કે વ્યવસાય / પ્રવૃત્તિના સ્વરૂપ પર આધાર રાખીને મુખ્ય વ્યક્તિ પણ પોતાના એજન્ટ વિરુદ્ધ સમાન સૂચનાઓ આપી શકે છે, જેથી વ્યવસાય / પ્રવૃત્તિ તેની સૂચનાઓ મુજબ ચલાવવામાં આવે અને મુખ્ય વ્યક્તિ એ પણ દેખરેખ રાખી શકે અથવા નિરીક્ષણ કરી શકે કે એજન્ટ સૂચનાઓનું પાલન કરે છે કે નહીં. એજન્ટ સામે મુખ્ય વ્યક્તિ દ્વારા આવી સત્તા અથવા અધિકારનો ઉપયોગ થવાને કારણે મુખ્ય વ્યક્તિ અને એજન્ટ વચ્ચેનો સંબંધ આપોઆપ માલિક અને કર્મચારીના સંબંધમાં રૂપાંતરિત થઈ જતો નથી અને ડેરી દ્વારા કરવામાં આવેલી આવી કાર્યવાહી આધારે ડેરીને બૂથ સંચાલકોનો માલિક કહી શકાય નહીં. આ હકીકતના પ્રકાશમાં કે મુખ્ય વ્યક્તિને પણ કોઈ વ્યક્તિને એજન્ટ તરીકે પસંદ કરવાની અને નિયુક્ત કરવાની હક હોઈ શકે છે, તેમ છતાં અન્ય પરિબળોના અભાવે તે તેને માલિક બનાવશે નહીં અને તેના એજન્ટને કર્મચારી બનાવશે નહીં. તે જ રીતે, માત્ર આ આધારે કે મુખ્ય વ્યક્તિ એજન્ટને સૂચનાઓ આપવાનો અધિકાર વાપરે છે, એવું દાવો કરી શકાય નહીં કે મુખ્ય વ્યક્તિ દ્વારા કરવામાં આવેલા ઉક્ત કૃત્યો “કર્મચારી ઉપર માલિકની દેખરેખ અને નિયંત્રણ” સમાન થાય છે. આવા કૃત્યો મુખ્ય વ્યક્તિ અને એજન્ટના સંબંધને માલિક અને કર્મચારીના સંબંધમાં પરિવર્તિત કરતા નથી. વધુમાં, સંબંધ માલિક અને કર્મચારીનો છે તે સ્થાપિત કરવા અને સંબંધિત બે પક્ષો વચ્ચેનો સંબંધ માલિક અને કર્મચારીનો છે એવું ઠરાવવા માટે

“દેખરેખ અને નિયંત્રણ”ના પરિબળ ઉપરાંત અથવા તેનાથી વધુ વિવિધ પાસાઓ

પાનું ૬૧ આવી અન્ય પરિસ્થિતિઓનું અસ્તિત્વ, જેમાં દાવેદાર અને તેના કાર્યનિર્વહ પર “અસરકારક અને સંપૂર્ણ નિયંત્રણ” તથા “સંપૂર્ણ વહીવટી નિયંત્રણ”નો સમાવેશ થાય છે, તે સ્થાપિત થવું જોઈએ. બાબતને આ દૃષ્ટિએ જોતા, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવેલો એ નિર્ણય કે બૂથ સંચાલકો એ સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયા કે તેઓ ડેરીના કર્મચારીઓ હતા, તેને ખોટો અથવા તર્કવિરુદ્ધ કહી શકાય નહીં.

હાલના કેસમાં ૧૬.૩ ડેરી અને બુથ સંચાલકો વચ્ચેનો કરાર (જેનાથી ડેરી અને બુથ સંચાલકો વચ્ચેનો સંબંધ અસ્તિત્વમાં આવ્યો) તેમના પરસ્પર સંબંધને નિયંત્રિત કરતો હતો. ઉક્ત કરાર પક્ષકારોની મનશા પણ પ્રગટ કરે છે. હાલના કેસમાં નોંધપાત્ર છે કે શરતોમાંથી એક શરતે (બુથ સંચાલક તરીકેની નિમણૂક માટે) અરજદારને સુરક્ષા રકમ અને જામીનબંધક જમા કરાવવાની ફરજ પાડી હતી. વધુમાં, ડેરીના કર્મચારીઓ પર લાગુ પડતા ડેરીના શિસ્ત, વર્તન અને અપીલ નિયમો અને/અથવા રજાના નિયમો અથવા નિવૃત્તિ વય સંબંધિત જોગવાઈઓ વગેરે, બુથ સંચાલકો પર લાગુ પડતા નહોતાં. વધુમાં, નોંધ પરના પુરાવાથી એ પણ બહાર આવ્યું છે કે ઘણા બુથ સંચાલકો એવા હતા જેઓ ડેરીના નિયમો હેઠળ નિર્ધારિત નિવૃત્તિ વય પાર કર્યા બાદ પણ તે જ રીતે કાર્ય કરતાં રહ્યા હતા. ઉક્ત તથ્યો બુથ સંચાલકોની સ્થિતિને ડેરીના કર્મચારીઓની

સ્થિતિથી ભિન્ન ઠરાવે છે. ઉપર ચર્ચાયેલ તમામ પાસાઓને એકસાથે મૂકી અને સંયુક્ત રીતે વિચારવામાં આવે ત્યારે, અને જ્યારે તેઓને

સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા સમજાવવામાં આવેલ માર્ગદર્શિકાઓ અને સિદ્ધાંતોના પ્રકાશમાં પાનું ફરનું પરીક્ષણ કરતાં, તેઓ એ સ્થાપિત અને દૃઢ કરે છે કે બૂથ સંચાલકોને ડેરીના કર્મચારીઓ કહી શકાતા નથી અને ન્યાયાધિકરણના તારણો અને નિષ્કર્ષમાં હસ્તક્ષેપ કરવો યોગ્ય નથી.

૧૭. નોંધનીય છે કે ઉપરોક્ત ઉલ્લેખિત પાસાઓ કરાર અધિનિયમની જોગવાઈઓમાંથી પણ સ્પષ્ટ થાય છે. કરાર અધિનિયમ હેઠળ કલમ ૧૮૨ થી કલમ ૨૧૩ સુધીની જોગવાઈઓ કાયદેસર રીતે આવા અધિકારને મુખ્યના હસ્તે માન્યતા આપે છે અને સોંપે છે, જે અધિકાર મુખ્ય તેના પ્રતિનિધિ સાથેના વ્યવહારોમાં અને તેના દ્વારા થતી લેવડદેવડ દરમિયાન ઉપયોગમાં લઈ શકે છે. તેથી, આ તબક્કે કરાર અધિનિયમ હેઠળની ઉક્ત જોગવાઈઓનું પરિશીલન કરવું આવશ્યક છે.

૧૭.૧ અધિનિયમની કલમ ૧૮૨ માં “અભિકર્તા” અને “મુખ્ય” શબ્દોની વ્યાખ્યા આપવામાં આવી છે અને અધિનિયમની કલમ ૧૮૫ માં નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું છે કે “અભિકરણ” રચવા માટે પ્રતિફળ આવશ્યક નથી. અધિનિયમની કલમ ૧૮૬ માં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે અભિકરણ ગૃહિત હોઈ શકે છે. અધિનિયમની કલમ ૧૮૦ એવાં સંજોગોની જોગવાઈ કરે છે જેમાં અભિકર્તા એવા કાર્યોનું પ્રતિનિયોજન કરી શકતો નથી, જે તેણે પોતે વ્યક્તિગત

રીતે કરવા સ્વીકાર્યા હોય. કલમ ૨૦૧ અભિકરણના સમાપ્તિ અંગે છે અને કલમ ૨૦૭ માં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે અભિકરણનું રદકરણ અથવા અભિકરણનો ત્યાગ સ્પષ્ટ અથવા ગૃહિત હોઈ શકે છે. કલમ ૨૧૧ મુખ્યના વ્યવસાયના સંચાલનમાં અભિકર્તાની ફરજ નિર્ધારિત કરે છે અને ઉક્ત કલમ ૨૧૧ એ માન્ય રાખે છે કે અભિકર્તા મુખ્યની સૂચનાઓ અનુસાર કાર્ય કરવા માટે બંધાયેલ છે

પાનું ૬૩ અને એજન્સીની ઉક્ત વિશેષતાને કાનૂની રીતે માન્યતા આપવા માટે, જ્યારે કલમ ૨૧૩ એ નક્કી કરે છે કે એજન્ટ મુખ્યને હિસાબ આપવા માટે બંધાયેલો છે. ઉક્ત જોગવાઈઓ આ મુજબ છે:—

“૧૮૨. ‘એજન્ટ’ અને ‘મુખ્યકર્તા’ ની વ્યાખ્યા.—‘એજન્ટ’ એવો વ્યક્તિ છે જેને બીજા માટે કોઈ કાર્ય કરવા, અથવા તૃતીય વ્યક્તિ સાથેના વ્યવહારોમાં બીજા વ્યક્તિનું પ્રતિનિધિત્વ કરવા માટે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હોય. જે વ્યક્તિ માટે આવું કાર્ય કરવામાં આવે છે, અથવા જેનું આ રીતે પ્રતિનિધિત્વ કરવામાં આવે છે, તેને ‘મુખ્યકર્તા’ કહેવામાં આવે છે.....” ૨૦૧. એજન્સીનો અંત એજન્સીનો અંત મુખ્યકર્તા દ્વારા પોતાની સત્તા પાછી ખેંચી લેવાથી, અથવા એજન્ટ દ્વારા એજન્સીનો વ્યવસાય ત્યજી દેવાથી; અથવા એજન્સીનો વ્યવસાય પૂર્ણ થઈ જવાથી; અથવા મુખ્યકર્તા કે એજન્ટ પૈકી કોઈના મૃત્યુથી અથવા માનસિક અસ્વસ્થતા પામવાથી; અથવા મુખ્યકર્તાને હાલ અમલમાં રહેલા

કોઈપણ અધિનિયમની જોગવાઈઓ હેઠળ દેવાદારોને રાહત આપવા બાબતે દિવાળિયા તરીકે જાહેર કરવામાં આવવાથી થાય છે.

૨૦૭. ૨૬ કરવું અને ત્યાગ સ્પષ્ટ અથવા અભિપ્રેત હોઈ શકે છે ૨૬ કરવું અથવા ત્યાગ સ્પષ્ટ રીતે વ્યક્ત થઈ શકે છે અથવા તે અનુક્રમે તે મૂખ્ય અથવા અભિકર્તાના વર્તનમાંથી અભિપ્રેત થઈ શકે છે.

૨૧૧. મુખ્યકારના વ્યવહારનું સંચાલન કરતી વખતે પ્રતિનિધિની ફરજ પ્રતિનિધિ પોતાના મુખ્યકારનો વ્યવહાર મુખ્યકાર દ્વારા આપવામાં આવેલ સૂચનાઓ અનુસાર ચલાવવા માટે બંધાયેલ છે, અથવા આવી કોઈ સૂચનાઓના અભાવે, પ્રતિનિધિ જ્યાં એવો વ્યવહાર ચલાવે છે તે સ્થળે તે જ પ્રકારના વ્યવહાર કરવામાં જે પ્રચલિત રૂઢિઓ પ્રવર્તે છે તે અનુસાર ચલાવવા માટે બંધાયેલ છે. જ્યારે પ્રતિનિધિ તે મુજબ વર્તતો નથી, ત્યારે જો કોઈ નુકસાન થાય, તો તે મુખ્યકારને તેની ભરપાઈ કરવા બાધ્ય છે અને જો કોઈ નફો ઉપજે, તો તે તેની હિસાબી આપવાનો બાધ્ય છે.

૨૧૩. પ્રતિનિધિના હિસાબો પ્રતિનિધિ, માંગણી કરવામાં આવે ત્યારે, પોતાના મુખ્યને યોગ્ય હિસાબો આપવા માટે બંધાયેલો છે.

૨૨૦ એજન્ટને ગેરરીતે હાથ ધરાયેલા વ્યવસાય માટે મહેનતાણું મેળવવાનો હક નથી.— જે એજન્ટ એજન્સીના વ્યવહારમાં ગેરવર્તનનો દોષી હોય, તે વ્યવસાયના તે ભાગ અંગે, જે ભાગ તેણે ગેરરીતે હાથ ધર્યો હોય, કોઈપણ મહેનતાણું મેળવવાનો હકદાર નથી.”

૧૭.૨ ઉલ્લેખિત જોગવાઈઓનું સંયુક્ત વાંચન કરતાં એવું બહાર આવે છે કે તેમના પરસ્પર સંબંધમાં તથા તેમની આંતરિક ક્રિયાપ્રતિક્રિયા અને વ્યવહારો દરમિયાન, મુખ્યકાર હંમેશા સૂચનાઓ (મૌખિક તેમજ લેખિત) આપી શકે છે અથવા તે કરારમાં નીચેના મુદ્દાઓ અંગે શરતો અને નિયમો નિર્ધારિત કરી શકે છે: (૧) ઉત્પાદનની કિંમત (૨) કમિશનનો દર (૩) ઉધારનો સમયગાળો અને હિસાબો રજૂ કરવું (૪) મુખ્યકાર વધુ સંખ્યામાં એજન્ટો / કોન્ટ્રાક્ટરોને રોકવાનો તથા કાર્યક્ષેત્રનો વિસ્તાર કરવાનો અધિકાર અનામત રાખી શકે છે (૫) પોતાની આવશ્યકતા મુજબ યોગ્ય એજન્ટ / કોન્ટ્રાક્ટરની પસંદગી અને નિમણૂક કરવાનો હક અને સત્તા તે પ્રયોગમાં મૂકી શકે છે (૬) મુખ્યકાર આપવાનો હક પણ પ્રયોગમાં મૂકી શકે છે

પૃષ્ઠ ૬૪ પર વ્યવસાય સંબંધિત સૂચના (૭) અને તે ઠેકેદારના / એજન્ટના કૃત્ય અથવા વર્તનના કારણે થતી હાનિની વસૂલી કરવાનો હક વાપરી શકે છે.

૧૭.૩ કલમ ૨૧૧, અન્ય બાબતો ઉપરાંત, એવી જોગવાઈ કરે છે કે એજન્ટ તેના મુખ્યના વ્યવસાયનું સંચાલન મુખ્ય દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્દેશો અનુસાર કરવા બંધાયેલ છે. તેથી, ઉક્ત કલમ એ બાબતને માન્યતા આપે છે કે મુખ્ય વ્યવસાયસંબંધિત બાબતોમાં એજન્ટને સૂચનાઓ આપી શકે છે અને એજન્ટ આવી સૂચનાઓનું પાલન કરવા બંધાયેલ છે.

૧૭.૪ તેથી, એ આધાર પર કે ડેરી દાવેદારોને જે કામ માટે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા તે કામ / કામની વ્યવસ્થા સંબંધિત બાબતો અંગે સૂચનાઓ આપતી હતી, ન તો એવો દાવો કરી શકાય અને ન તો યાંત્રિક રીતે એવો નિષ્કર્ષ કાઢી શકાય કે ડેરી નોકરદાતા હતી અથવા તે નોકરદાતા તરીકે કાર્ય કરતી હતી અથવા તેણે નોકરદાતાની સત્તા અને અધિકારનો ઉપયોગ કર્યો હતો, અથવા બૂથ સંચાલકોને સૂચનાઓ આપવાથી નોકરદાતા અને કર્મચારીનો સંબંધ રચાયો હતો, અથવા તેનો સંકેત પણ મળતો હતો.

૧૭.૫ હકીકતમાં, દૂધ સંઘ દ્વારા જારી કરાયેલ સૂચનાઓ, ઉદાહરણ તરીકે સમય, ભાવ, સ્થળ, રજા અંગે અગાઉથી જાણ કરવાની સૂચના, બૂથોના વિભાજન, ઓળખપત્ર, કાર્ડધારકોના કમિશનના દરો, વ્યક્તિગત ખરીદદારોને દૂધ વેચવાની અને જથ્થાબંધ વેચાણમાં પ્રવૃત્ત ન થવાની અને/અથવા વેચાણની આવક જમા કરવાની સૂચનાઓ વગેરે, ઉક્ત કલમ ૨૧૧ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવે છે અને/અથવા ઉક્ત કલમ ૨૧૩ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવરી લેવાય છે

પાનું ૬૫ અને / અથવા કલમ ૨૨૦ વગેરે.

૧૭.૬ ઉક્ત કલમો એ પણ સ્પષ્ટ કરે છે કે જો પ્રતિનિધિ મુખ્યાધિકારીના નિર્દેશના ભંગમાં કાર્ય કરે અથવા તેના નિર્દેશની અવગણના કરે, તો પ્રતિનિધિ મુખ્યાધિકારીને તેને થયેલ નુકસાનની ભરપાઈ કરવા માટે જવાબદાર રહેશે.

૧૭.૭ દાવેદારોએ એવા પ્રસંગોનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો જેમાં ડેરીએ, કથિત રીતે, કમિશન ચૂકવ્યું નહોતું. જોકે, એ નોંધપાત્ર છે કે આવી કાર્યવાહી કરારની શરતો અને નિયમો દ્વારા પ્રદાન કરવામાં આવેલી સત્તા મુજબ અને તેના ઉપયોગરૂપે કરવામાં આવી હતી. આ મુદ્દે વધુ મહત્વની બાબત એ છે કે વર્તમાન કેસમાં માત્ર કરારમાં જ નહીં પરંતુ જામીનબંધપત્રમાં પણ એવી શરત નિર્ધારિત કરવામાં આવી હતી કે બૂથ સંચાલકે ડેરી (પ્રધાન)ને થયેલ નુકસાનની ભરપાઈ કરવી રહેશે અને બૂથ સંચાલકોએ જાગૃતપણે ઉક્ત શરત સ્વીકારી હતી તથા ડેરી (પ્રધાન)ને થયેલ નુકસાનની ભરપાઈ કરવા અને ઉક્ત શરતનું પાલન કરવા સંમત થયા હતા. તેથી, આવી કાર્યવાહી કરાર અધિનિયમની કલમો ૨૧૧, ૨૧૩ અને ૨૨૦ના વ્યાપક્ષેત્રમાં આવશે.

૧૭.૮ આથી, ઉપરોક્ત જોગવાઈઓમાંથી એવું પ્રતિપાદિત થાય છે કે એજન્ટ દ્વારા કરાયેલા ઉપેક્ષા અથવા કરેલ કૃત્યના કારણે થયેલ નુકસાનની વસૂલી કરવાની હક મુખ્યને છે. વાસ્તવમાં, આવી કાર્યવાહી તેના એજન્ટ વિરુદ્ધ મુખ્યનો માન્ય હક છે અને આવી કાર્યવાહી કરાર અધિનિયમ હેઠળની ઉપરોક્ત જોગવાઈના કાર્યક્ષેત્રમાં આવે છે. તેથી, દ્વારા

પાનું ૬૬ તમામ સંબંધિત તથ્યો તેમજ કરારમાંની જોગવાઈઓ અને જામીનબંધપત્ર તથા ઉપરોક્ત જોગવાઈઓને અવગણીને, ડેરી દ્વારા કરવામાં આવેલ કાર્યવાહી (નુકસાનની વસૂલાત કરવાની અથવા એજન્ટને નુકસાનની ભરપાઈ કરવા માટેના નિર્દેશો આપવાની) ને નિયોજક દ્વારા કરવામાં આવેલી

શિસ્તાત્મક કાર્યવાહી તરીકે વર્ગીકૃત કરી શકાતી નથી અથવા તેમ કહી શકાતી નથી.

૧૮. વધુમાં, કમિશન જમ કરવાની આક્ષેપ બાબતે અથવા ડેરી કમિશન રોકી રાખતી હતી એવી આક્ષેપ બાબતે, નોંધવું પ્રાસંગિક છે કે કલમ ૨૧૧ ને કલમ ૨૨૦ સાથે વાંચતાં પણ એ સ્પષ્ટ થાય છે કે મુખ્યને એજન્ટના કારણે તેને થયેલ અથવા તેણે સહન કરેલ કોઈપણ નુકસાન એજન્ટ પાસેથી વસૂલ કરવાનો અધિકાર છે અને મુખ્યએ સહન કરેલ નુકસાનની ભરપાઈ કરવાની એજન્ટની ફરજ છે. ઉક્ત જોગવાઈઓ સંયુક્ત રીતે એ પણ સ્પષ્ટ કરે છે કે જો એજન્ટ મુખ્યના નિર્દેશ મુજબ અથવા વ્યવસાયની સદ્ભાવપૂર્ણ, વિવેકપૂર્ણ અને સામાન્ય પ્રથાનુસાર વ્યવસાય ચલાવતો ન હોય, તો વ્યવસાયના જે ભાગનું સંચાલન તેણે નિર્દેશ મુજબ કર્યું ન હોય અને/અથવા તેણે વિવેકપૂર્વક તથા સારા વ્યવસાયિક આચરણ મુજબ કર્યું ન હોય, તે ભાગ અંગે કોઈપણ પરિશ્રમિક મેળવવાનો એજન્ટ હકદાર રહેશે નહીં. તેથી, એજન્ટની એવી ક્રિયાઓ બાબતે, જે તેની સૂચનાઓના વિરોધમાં હોય, ચુકવણી કરવામાં ન આવે, તો અન્ય સમર્થક સામગ્રીના અભાવે, મુખ્યની આવી કાર્યવાહીનો અર્થ નોકરીદાતાએ કરેલી કાર્યવાહી તરીકે કરી શકાય નહીં

પાનું ૬૭ કર્મચારી વિરુદ્ધ, તો દૂરની વાત, નિયોજક દ્વારા શિસ્તભંગાત્મક કાર્યવાહી તરીકે પણ નહીં. આ મુદ્દે નોંધવું સંબંધિત છે કે નિયોજક વેતન

ચુકવણી અધિનિયમમાં નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અનુસાર સિવાય વેતનમાંથી કપાત કરી શકતો નથી અથવા વેતન રોકી શકતો નથી અને દંડ લાદવાની પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના વેતનની આવી કપાત અથવા જમી દંડરૂપે લેવામાં આવી શકતી નહોતી. નોંધપોથી પર એવું સ્થાપિત કરવા માટે કોઈ સામગ્રી નથી કે વેતન ચુકવણી અધિનિયમમાં નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અથવા દંડ લાદવા માટેની પ્રક્રિયાનું પાલન કરવામાં આવતું હતું. એવો કેસ બૂથ સંચાલકો દ્વારા રજૂ પણ કરવામાં આવ્યો નથી અને સાબિત પણ કરવામાં આવ્યો નથી. તેથી, ડેરી દ્વારા કરવામાં આવેલી આવી કાર્યવાહી શિસ્તભંગાત્મક ભંગાત્મક સમાન છે અને તેનાથી ડેરી તેમની નિયોજક હતી તે સ્થાપિત થાય છે, એવી દલીલ ટકી શકતી નથી અને ન્યાયાધિકરણે યોગ્ય રીતે ઉક્ત રજૂઆત નકારી કાઢી હતી.

કોન્ટ્રાક્ટ અધિનિયમની કલમ ૨૧૩ જોગવાઈ કરે છે કે ૧૮.૧ એજન્ટ, માંગણી થતાં, મુખ્યકારને યોગ્ય હિસાબ આપવા માટે બંધાયેલો છે. ઉક્ત જોગવાઈથી સ્પષ્ટ થાય છે કે મુખ્યકારે નક્કી કરેલ સમયમર્યાદા અંદર બૂથ પર વેચાયેલ દૂધની જથ્થાની કિંમત (મૂલ્ય) જમા કરાવવાની સૂચના, ઉક્ત કલમ ૨૧૩ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવશે. તેથી, અન્ય સંબંધિત પાસાઓનો વિચાર કર્યા વિના, આવી સૂચનાને નોકરીદાતા દ્વારા આપવામાં આવેલ દિશાનિર્દેશ અથવા કૃત્ય તરીકે ઓળખાવી શકાય નહીં અને તેને નોકરીદાતા તથા કર્મચારીના સંબંધના પુરાવા અથવા સંકેત તરીકે અર્થઘટિત અથવા ગણવામાં આવી શકે નહીં. તેથી, આવા આધાર પર એ દલીલ કે કારણ કે બૂથ સંચાલકો હતા

ડેરી દ્વારા નક્કી કરાયેલ સમયમર્યાદામાં દૂધની કિંમત જમા કરાવવા તેઓ બંધાયેલા હતા અને તેથી તેમને કર્મચારી ગણવા જોઈએ, એવો પાનું ૬૮ પર દર્શાવાયેલ સૂચનોનું પાલન કરવાનું આવશ્યક હતું એવો દાવો સ્વીકારી શકાય તેમ નથી કે ટકી શકે તેમ નથી.

૧૮.૨ વધુમાં, એ હકીકતના પ્રકાશમાં કે ડેરીએ ઉધારના આધારે દૂધ પુરું પાડ્યું હતું, અર્થાત્ બૂથ સંચાલકોએ માંગપત્ર મુજબ માગવામાં આવેલ દૂધના જથ્થાની કિંમત અગાઉથી અથવા પુરવઠા સમયે ચૂકવવી જોઈએ એવો આગ્રહ રાખ્યા વિના, અને ડેરીએ બૂથ સંચાલકોને વેચાણ પૂર્ણ થયા બાદ દૂધની કિંમત ચૂકવવા/જમા કરવા મંજૂરી આપી હતી, તેથી ચુકવણી તથા હિસાબ માંગવા અને તે હેતુ માટે સમય નક્કી કરવા સ્વાભાવિક તથા સામાન્ય બાબત હતી. આવી સૂચનાને બૂથ સંચાલકોના દાવાને સ્વીકારવા માટે આધાર બનાવી શકાય નહીં. તેથી, ઉક્ત દલીલને નકારનાર અને એ દલીલને પણ નકારનાર કે દૂધની કિંમત નક્કી કરવા તથા દરેક બૂથ સંચાલકે વેચાયેલ દૂધની રકમ/કિંમત જમા કરાવવાનો સમય નક્કી કરવાની બાબતમાં ડેરીએ જે સત્તાનો ઉપયોગ કર્યો હતો તેનાથી માલિક અને કર્મચારીનો સંબંધ સૂચિત અને સ્થાપિત થતો હતો, તે અંગે માનનીય ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા લેવામાં આવેલ નિર્ણયમાં કોઈ દોષ દર્શાવી શકાય તેમ નથી અને તેને મનસ્વી અથવા તર્કવિરુદ્ધ કહી શકાય નહીં.

૧૮.૩ કરાર અધિનિયમ હેઠળ ઉપરોક્ત ઉલ્લેખિત જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં, તે સ્પષ્ટ થાય છે કે ડેરી દ્વારા બૂથ સંચાલકોને આપવામાં આવેલી સૂચનાઓનો સ્વભાવ અને પ્રકાર, મુખ્ય દ્વારા તેના પ્રતિનિધિ સામેની સત્તાના કાર્યક્ષેત્રમાં

આવે છે અને કરાર અધિનિયમ હેઠળ ઉપરોક્ત ઉલ્લેખિત જોગવાઈઓના કાર્યક્ષેત્રમાં પણ આવે છે. તે

પાનું ૬૯ ઉપરોક્ત જોગવાઈ સ્પષ્ટ કરે છે કે આવી સૂચના મુખ્ય દ્વારા આપી શકાય છે અને એજન્ટ માટે તેનું પાલન કરવું તથા તેને અમલમાં મૂકવું ફરજિયાત બને છે. તેથી દાવેદારો દ્વારા એવો વિવાદ ઉપસ્થિત કરવો કે ડેરી દ્વારા આપવામાં આવેલી વિવિધ સૂચનાઓથી એ સ્થાપિત થાય છે કે ડેરી તેમની નિયોજક હતી અને તેમને ડેરીના કર્મચારીઓ તરીકે ગણવા જોઈએ, તે યોગ્ય ન હતો. ટ્રિબ્યુનલએ ઉપરોક્ત દલીલ નકારી કાઢવામાં કોઈ ભૂલ કરી નથી.

૧૮.૪ દૂધમાં ભેળસેળ નિવારણ અધિનિયમ, ૧૯૫૪ ની જોગવાઈઓ મુજબ દૂધમાં કોઈપણ પ્રકારની ભેળસેળ ગુનો છે, એ બાબત ધ્યાનમાં રાખવી પણ સંબંધિત અને આવશ્યક છે. દૂધમાં ભેળસેળ ગ્રાહકોના આરોગ્ય માટે જોખમકારક બને. વધુમાં, તે ડેરી માટે ફોજદારી જવાબદારી ઊભી કરે અને તેથી ભેળસેળ અટકાવવા માટે નિયંત્રણ રાખવાની આવશ્યકતાને ઓછું આંકી શકાય નહીં. આ દૃષ્ટિએ, જો ભેળસેળની ઘટનાઓને રોકવા, પકડી પાડવા, દૂર કરવા અને ટાળવા માટે સાવચેતીના પગલાંરૂપે અથવા ગ્રાહકો સાથેની વાતચીત દ્વારા તેમને દૂધની ગુણવત્તા અંગે કોઈ ફરિયાદ છે કે નહીં તે જાણવા માટે અને બૂથો સ્વચ્છ રાખવામાં આવે છે કે નહીં તે જાણવા માટે અચાનક મુલાકાતો લેવામાં આવે, તો બૂથ પર આવી અચાનક મુલાકાતો (માસમાં એક કે બે વાર) ને બૂથ સંચાલકો અથવા તેમના કાર્ય પર દેખરેખ અને નિયંત્રણની કાર્યવાહી તરીકે અર્થઘટિત

અથવા વર્ણવવામાં આવી શકે નહીં અને એવું કહી શકાય નહીં કે ડેરીના અધિકારીઓ દ્વારા આવી અચાનક અથવા પ્રસંગોપાત મુલાકાતોથી નોકરીદાતા અને કર્મચારીનો સંબંધ સ્થાપિત થાય છે, ખાસ કરીને જ્યારે

પાનું ૭૦, નોંધાયેલ પુરાવાએ સ્પષ્ટ રીતે આ હકીકત બહાર પાડી છે કે મુલાકાતો મહીનામાં એક કે બે વખત અનિયમિત રીતે થતી હતી અને બૂથ સંચાલકો અથવા તેમના કાર્યનિર્વહ પર ક્યારેય નિયમિત અથવા દૈનિક અથવા સતત દેખરેખ અથવા નિયંત્રણ હેઠળ ન હતું. આવા કૃત્યો પણ હેકેદાર / એજન્ટ ઉપર મુખ્યના અધિકાર અને સત્તાને સમકક્ષ છે. કલમ ૨૧૧ અને ૨૧૩ હેઠળની જોગવાઈઓ એટલી વ્યાપક છે કે તેમાં મુખ્ય દ્વારા આ પ્રકારની તપાસ અથવા દેખરેખનો સમાવેશ થઈ શકે.

૧૯. ઉપરોક્ત ચર્ચા તથા માનનીય ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલા નિષ્કર્ષોથી સ્પષ્ટ થાય છે કે દાવેદારો દેખરેખ અને નિયંત્રણના આધાર પર કરેલી તેમની રજૂઆત સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયા છે અને દાવેદારના તર્કો નકારતો નિર્ણય (જેમાં ડેરી દ્વારા કરાયેલ કાર્યવાહીઓથી નોકરીદાતા અને કર્મચારીનો સંબંધ સ્થાપિત થયો હતો એવો તર્ક પણ સમાવેશ થાય છે) ખોટો નથી અને તેને ફગાવવાનો અથવા તેમાં હસ્તક્ષેપ કરવાનો કોઈ હકદાર નથી. કલમ ૨૧૧ અને ૨૧૩ માનનીય ટ્રિબ્યુનલના નિર્ણયને આધાર આપે છે. માનનીય ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલા તારણો અને નિષ્કર્ષો કે જે સામગ્રી / દસ્તાવેજો અને / અથવા જે દાખલાઓ પર બૂથ સંચાલકોએ આધાર રાખ્યો હતો તે આ વાત સ્થાપિત કરતા

નથી કે તેઓ ડેરીના કર્મચારી હતા અને તેમનો સંબંધ નોકરીદાતા અને કર્મચારીનો હતો. વધુમાં, દેખરેખ અને નિયંત્રણનો પરિબળ, અન્યથા પણ, ડેરી અને બૂથ સંચાલકો વચ્ચેનો સંબંધ એવો હતો એમ સ્વીકારવા અને ઠરાવવા માટે નિર્ણાયક પરિબળ નથી કે

પાનું ૭૧ નીઓકતા અને કર્મચારી. હકીકતમાં, જે બાબતની તપાસ કરવી આવશ્યક છે તે અસરકારક અને સંપૂર્ણ નિયંત્રણ તથા પૂર્ણ વહીવટી નિયંત્રણની હાજરી છે – જે વર્તમાન મામલામાં સ્પષ્ટપણે ગેરહાજર છે. ઉપરોક્ત ચર્ચાએ આ પણ સ્થાપિત કર્યું છે કે બૂથ સંચાલકો “પસંદગી અને નિમણૂક” ના પરિબળનો આશ્રય લઈને પણ નીઓકતા અને કર્મચારીના સંબંધની સ્થાપના કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા છે. ઉપરોક્ત ચર્ચા અને નોંધ પરના સામગ્રીથી એ પણ પ્રગટ થયું છે કે અરજદાર વેતનની ચુકવણી અને સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો અધિકાર જેવા અન્ય સૂચક તત્વોનો આશ્રય લઈને તથા તેવી દલીલો રજૂ કરીને પણ નીઓકતા અને કર્મચારીના સંબંધની સ્થાપના કરવામાં નિષ્ફળ ગયો છે. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે તમામ પાસાઓ તથા તે પાસાઓના આધારે ઉઠાવવામાં આવેલી તમામ દલીલોનું કાનૂની સિદ્ધાંતો અને પૂર્વનિર્ણયો ની કસોટી પર તથા નોંધ પરના પુરાવાના પ્રકાશમાં વિચારપૂર્વક મૂલવણી કરી, તોળી અને પરખી હતી અને ત્યારબાદ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે તે દલીલો તથા બૂથ સંચાલકોના દાવાને સ્વીકારવાનો ઇનકાર કર્યો હતો.

૧૯.૧ આ તબક્કે નોંધવું સગવડરૂપ છે કે નીલગિરી કો-ઓપરેટિવ એમ.કે.ટી. સોસાયટીના કામદારો વચ્ચેના કેસમાં (ઉપરોક્ત) સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતો સાથે એવું અવલોકન કર્યું હતું કે નિયંત્રણ કસોટી અને સંગઠન કસોટી માત્ર એવા પરિબલો નથી જેને નિર્ણાયક પરિબલ કહી શકાય અને ઉત્તર સુધી પહોંચવા માટે, આ મુદ્દા અંગે શું આવશ્યક છે તે એક સમન્વિત અભિગમ છે અને અદાલતે આવા અનેક પરિબલો પર વિચાર કરવો જોઈએ, જેઓ આ મુદ્દા પર પ્રભાવ પાડે, ઉદાહરણ તરીકે, નિયુક્તિ કરનાર સત્તાધિકારી કોણ છે, કોણ છે

પાનું ૭૨ વેતન આપનાર માલિક, જે વ્યક્તિને બરતરફ કરી શકે, વૈકલ્પિક સેવા કેટલો સમય સુધી ચાલે છે, નિયંત્રણ અને દેખરેખનો વ્યાપ, કામનું સ્વરૂપ, સ્થાપનાનું સ્વરૂપ, અસ્વીકાર કરવાનો અધિકાર વગેરે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે એ બાબત પર પણ ભાર મૂક્યો હતો કે દેખરેખ અને નિયંત્રણની કસોટી સર્વત્ર યોગ્ય હોય એવું નથી અને એકને બીજાથી અલગ પાડે એવો કાયદાનો કોઈ નિશ્ચિત નિયમ નિર્ધારિત કરવો અશક્ય છે, અને ઉક્ત મુદ્દો હકીકતનો પ્રશ્ન છે, જેનો નિર્ણય તમામ સંબંધિત હકીકતો અને પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં લઈને કરવો પડે. ઉપરોક્ત નીલગિરી કૂપ. માર્કેટ. સોસાયટી (પૂર્વોક્ત) ના કેસના નિર્ણયમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે નિરીક્ષણ કર્યું હતું કે કોઈપણ નિર્ણય કોઈ કડક અને અચળ નિયમ નક્કી કરતો નથી અને એમ કરવું શક્ય પણ નથી. દરેક કેસમાં પ્રશ્નનો જવાબ તેમાં સંકળાયેલી હકીકતોને ધ્યાનમાં રાખીને આપવાનો રહે છે અને કોઈ એકલી કસોટી — ભલે તે નિયંત્રણની કસોટી હોય, ભલે તે સંગઠન

સંબંધિત કે બીજી કોઈ કસોટી હોય — માલિક અને કર્મચારી વચ્ચેના કાનૂની સંબંધનો નિર્ણય કરવા માટે નિર્ધારક ગણાવી શકાય નહીં.

૧૯.૨ ઉપરોક્ત ચર્ચા અને ઉપરોક્ત ઉલ્લેખિત જોગવાઈઓ પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે ડેરી અને બૂથ સંચાલકો વચ્ચેની વ્યવસ્થાના લક્ષણોમાં મૂળકાર અને પ્રતિનિધિ વચ્ચેના સંબંધના ઘટકો, વિશેષતાઓ અને લક્ષણો રહેલા હતા અને બૂથ સંચાલકો “પ્રતિનિધિ” તરીકે જોડાયેલા હતા અને તેઓ ડેરીના કર્મચારીઓ નહોતાં. ઉપરોક્ત ચર્ચાથી એ પણ બહાર આવે છે કે જે પરિબળો પર આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો અને જેના પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો

પાનું ૭૩ પરના દાવેદારો એવા છે કે જે એવા કેસોમાં પણ અસ્તિત્વમાં રહેશે જ્યાં સંબંધ મુખ્ય અને એજન્ટનો અથવા મુખ્ય અને ઠેકેદારનો હોય અને માનનીય ટ્રિબ્યુનલએ કોઈ ભૂલ કરી નથી. સામગ્રી અથવા નોંધપોથીમાંથી એ પણ બહાર આવ્યું છે કે નિઃસંદેહ નોંધપોથી પર પૂરતી સામગ્રી ઉપલબ્ધ છે જેથી એ સ્થાપિત થાય કે માનનીય શ્રમ અદાલતે પહોંચેલો નિષ્કર્ષ એક સંભવિત દૃષ્ટિકોણ છે અને તે ન્યાયસંગત પણ છે.

૧૯.૩ આ પરિસ્થિતિમાં, ભલે અન્ય કોઈ સંભવિત દૃષ્ટિકોણ હોઈ શકે અથવા હકીકતમાં હોય, તેમ છતાં આ અદાલત ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા અપનાવવામાં આવેલ ટકાઉ દૃષ્ટિકોણમાં હસ્તક્ષેપ કરશે નહીં અને તેને વ્યથિત પણ કરશે નહીં, ખાસ કરીને જ્યારે તે દૃઢ પુરાવા તેમજ પૂરતા, દૃઢ અને સંતોષકારક કારણો પર આધારિત અને સમર્થિત હોય.

૨૦. આગળ વધતા પહેલાં આ વાત સ્મરણમાં લેવી આવશ્યક છે કે ડેરી અને તેની પ્રવૃત્તિઓ બંધ કરી દેવામાં આવી છે અને ડેરીની આર્થિક જવાબદારીઓ અને બાધ્યતાઓની ચૂકવણી કરવા માટે તેની મિલ્કતો વેચી દેવામાં આવી છે. આ બંધને અંતિમતા પ્રાપ્ત થઈ ચૂકી છે. પરિણામે, ડેરી દ્વારા કરવામાં આવેલી અને અમલમાં મૂકવામાં આવેલી તમામ વ્યવસ્થાઓ, કરારો વગેરેનો અંત આવ્યો છે. આ સંદર્ભમાં, ભારતીય કરાર અધિનિયમની કલમ ૨૦૭નો લાભદાયક સંદર્ભ લઈ શકાય. આ મુદ્દે પણ કલમ ૨૦૭ હેઠળની જોગવાઈનો સંદર્ભ લઈ શકાય છે, જે અન્ય બાબતો ઉપરાંત, મુખ્ય અને

પાનું જા એજન્ટની નિમણૂક સ્પષ્ટ હોઈ શકે છે અથવા મુખ્યકર્તાના વર્તનથી (અથવા જરૂરી હોય તે મુજબ એજન્ટના વર્તનથી) તાત્પર્યરૂપે અનુમાનિત થઈ શકે છે, અને જ્યારે મુખ્યકર્તા સત્તા પાછી ખેંચે ત્યારે એજન્સી સમાપ્ત થયેલી ગણાય છે, અથવા જ્યારે એજન્સીનો વ્યવહાર પૂર્ણ થાય ત્યારે તે સમાપ્ત થાય છે. વર્તમાન કેસમાં બૂથ સંચાલકો અને ડેરી વચ્ચેની વ્યવસ્થા અને કરારનું રદકરણ અથવા સમાપન તે સમયે થયું હતું જ્યારે ડેરીએ બૂથ સંચાલકોને દૂધ પૂરું પાડવાનું બંધ કર્યું હતું અને કોઈપણ સ્થિતિમાં જ્યારે ડેરીએ પોતાનું ઉપક્રમ અને પ્રવૃત્તિઓ બંધ કરી દીધી હતી.

૨૦.૨ તેમ છતાં, ધ્યાન દોરવા યોગ્ય છે કે દાવેદારોએ ડેરીની ઉક્ત કાર્યવાહી ક્યારેય પડકારેલી નથી. આજદિન સુધી કરારનું સમાપન અથવા રદબાતલ કોઈપણ આધારે પડકારવામાં આવ્યું નથી, જેમાં તે ગેરકાયદેસર રદબાતલ છે

અથવા કરારનું ગેરકાયદેસર સમાપન છે એવો આધાર પણ સમાવિષ્ટ છે, અથવા ડેરીની ઉક્ત કાર્યવાહી તેમની સેવાઓનું સમાપન સમાન છે (અર્થાત્, ડેરીના કર્મચારીઓ તરીકે તેમની સેવાનું સમાપન) અને આવું સમાપન ગેરકાયદેસર છે એવો આધાર પણ સમાવિષ્ટ છે.

૨૦.૩ બીજી તરફ, ડેરીના નિયમિત અને કાયમી કર્મચારીઓએ (બૂથ સંચાલક નહીં) સ્થાપનાના બંધને પડકાર્યો હતો અને એવો પડકાર અદાલતમાં નિષ્ફળ ગયો હતો તથા સ્થાપનાનું બંધ કાયદેસર હતું એવો નિષ્કર્ષ આપતો અદાલતનો નિર્ણય અંતિમતા પ્રાપ્ત કરી ચૂક્યો છે. ઉક્ત નિર્ણયને અંતિમતા પ્રાપ્ત થયાને ઘણા વર્ષો વીતી ગયા છે અને ત્યારથી ૨ ½ દાયકાથી વધુ સમય વીતી ગયો છે

પાનું ૭૫ સંસ્થા તેમજ તેની પ્રવૃત્તિ બંધ કરવામાં આવી હતી. આ પણ નોંધપાત્ર છે કે બીમાર ઔદ્યોગિક કંપનીઓ (વિશેષ જોગવાઈઓ) અધિનિયમ, ૧૯૮૫ ('સિકા' સંક્ષેપમાં) હેઠળ બોર્ડે જાહેર કર્યું હતું કે ડેરી "બીમાર એકમ" હતી. વધુમાં, ડેરી બંધ કરવાની પરવાનગી માંગતી અરજી સક્ષમ સત્તાધિકારીએ તા. ૨૬.૭.૨૦૦૨ના આદેશથી મંજૂર કરી હતી. તા. ૨૬.૭.૨૦૧૨ના ઉક્ત આદેશથી વ્યથિત થઈ ડેરીના કર્મચારીઓએ સંદર્ભ માંગ્યો હતો, જે તા. ૧૮.૧.૨૦૦૫ના ચુકાદા દ્વારા નામંજૂર કરવામાં આવ્યો હતો. નિર્દિષ્ટ સત્તાધિકારીએ તા. ૨૬.૭.૨૦૦૨ના રોજ પસાર કરેલો આદેશ અંતિમતા પામી ગયો છે. ડેરીના કર્મચારીઓએ અરજી અર્થે એસ.સી.એ. નં. ૧૩૦૪૧ ઓફ ૨૦૦૫ પાછી ખેંચી લીધી હતી, જેમાં કર્મચારીઓએ તા. ૨૬.૭.૨૦૦૨ના

આદેશને પડકાર્યો હતો. આ સ્થિતિ હોવા છતાં, ઉપર જણાવ્યા મુજબ, બૂથ સંચાલકોએ ડેરીની ઉક્ત કાર્યવાહી ક્યારેય પડકારી નહોતી. આ સંદર્ભમાં એ સ્મરણમાં રાખવું જરૂરી છે કે આ કાર્યવાહી પણ માગણીઓના ઘોષણાપત્રમાંથી ઉદ્ભવી છે, અને વ્યવસ્થા સમાપ્તિ તથા કરાર / સમજૂતીના સમાપન વિરુદ્ધ કોઈ કાનૂની કાર્યવાહી કે વિવાદમાંથી નહીં.

૨૦.૪ આ પૃષ્ઠભૂમિમાં, જો એવો અનુમાન કરવામાં આવે કે વર્તમાન કેસમાં તમામ સંબંધિત પાસાઓ સમતોલ રીતે સંતુલિત છે, તો પણ એવો એક પરિબળ, જે આવા કેસોમાં મહત્વનો બની શકે, તે “પક્ષકારોની મનસા” છે (દાવેદારો સાથે આ વ્યવસ્થામાં પ્રવેશ કરવા બાબતે).

૨૦.૫ જો પુરાવાની સમગ્રતામાંથી એવું પ્રગટ થાય કે

પાનું ૭૬, જ્યારે બે સંબંધિત દષ્ટિકોણો વચ્ચે તુલા વધુ કે ઓછી અથવા લગભગ સમાન રીતે સંતુલિત હોય, ત્યારે અદાલત જે પરિબળ ધ્યાનમાં લેશે અને જે તે સંતુલનને એક તરફ અથવા બીજી તરફ ઝુકાવી શકે તે “પક્ષકારોની મનસા” છે, જેના આધારે પક્ષકારોએ તે વ્યવસ્થા – સંબંધમાં પ્રવેશ કર્યો હતો. તેથી, આવા કેસોમાં અદાલત પક્ષકારોની મનસા શોધશે.

૨૦.૬ ઉક્ત નિર્ણાયક પરિબળ, અર્થાત્ ઈરાદો, બૂથ સંચાલકો અને ડેરી વચ્ચે કરવામાં આવેલ કરાર/સમજૂતીમાંથી નિષ્કર્ષરૂપે જાણી શકાય છે અને તે કામ જે રીતે અમલમાં મૂકવામાં આવ્યું હતું તથા બૂથ સંચાલકો અને ડેરી વચ્ચેની

વ્યવસ્થા જે રીતે ચલાવવામાં આવી હતી તે પરથી પણ નિષ્કર્ષરૂપે જાણી શકાય છે.

૨૦.૭ ડેરી અને બૂથ સંચાલકો વચ્ચેનો સંબંધ તથા તેમની વચ્ચેની વ્યવસ્થા, બૂથ સંચાલકો અને ડેરી વચ્ચે થયેલા કરારના બળે અસ્તિત્વમાં આવી હતી. નોંધપાત્ર બાબત એ છે કે ડેરીએ (જ્યારે તેણે બૂથ સંચાલકોની નિમણૂક માટે અરજીઓ આમંત્રિત કરી હતી ત્યારે) નિર્ધારિત કરેલી પૂર્વશરત મુજબ, જે વ્યક્તિ બૂથ સંચાલક તરીકે કામ કરવા ઇચ્છે અને બૂથ સંચાલક તરીકે નિમણૂક મેળવવા ઇચ્છે, તેણે એક વ્યવસ્થા અમલમાં મૂકવી અને જામીનનામું / સુરક્ષા જમા રજૂ કરવું આવશ્યક હતું. ઉક્ત પૂર્વશરતના પ્રકાશમાં, બૂથ સંચાલકોએ જામીનનામું અમલમાં મૂક્યું અને સુરક્ષા જમા પણ રજૂ કરી. આ હકીકત ડેરી અને બૂથ સંચાલકો વચ્ચેના સંબંધને તથા તેમની વચ્ચેની વ્યવસ્થાને અલગ પાડે છે

પૃષ્ઠ ૭૭ નોકરીદાતા અને કર્મચારીના સંબંધમાંથી. આ સિવાય, બૂથ સંચાલકોએ, તેમના દ્વારા અમલમાં મૂકાયેલા કરાર અને અલગ વચનપત્ર / બોન્ડના બળે, આ સ્વીકાર્યું હતું કે કરારની શરતો તેઓને તેમજ તેમના વારસદારો / કાનૂની પ્રતિનિધિઓને બંધનકારક રહેશે. ઉક્ત સામગ્રી અને કરારની શરતો – જ્યારે સંયુક્ત રીતે વાંચવામાં આવે – તથા જે રીતે કામ હાથ ધરવામાં આવ્યું અને વ્યવસ્થા ચલાવવામાં આવી, તે પરથી સ્થાપિત થાય છે કે ડેરીનો ક્યારેય “કર્મચારીઓ”ને જોડવાનો ઇરાદો ન હતો, પરંતુ તે વ્યવસ્થાના

બળે નિર્ધારિત વિશેષ શરતો અને નિયમો અનુસાર દૂધ વેચવા માટે “એજન્ટ” અથવા સ્વતંત્ર “હેકેટર”ને જોડવાનો ઇરાદો ધરાવતી હતી.

૨૦.૮ આ રીતે, “પક્ષકારોના ઇરાદા” ના દૃષ્ટિકોણથી પણ બૂથ સંચાલકોના દાવાઓ અને વાંધાઓ ટકી શકતા નથી અને એવોર્ડ વિરુદ્ધનો તેમનો આક્ષેપ સ્વીકારી અને યથાવત્ રાખી શકાય એવો નથી, તથા નોંધપર ઉપલબ્ધ સામગ્રી દર્શાવે છે કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા કરવામાં આવેલ નિષ્કર્ષ અને નિર્ણય તર્કવિરુદ્ધ નથી અને તેમાં હસ્તક્ષેપ કરવો યોગ્ય નથી.

૨૧. આ તબક્કે, અરજદારો તથા પ્રતિવાદી તરફથી ભરોસો મૂકવામાં આવેલ, તેમના વિદ્વાન વકીલે આધાર રાખેલા નિર્ણયને ધ્યાનમાં લેવો યોગ્ય રહેશે.

૨૧.૧ ધરંગધરા કેમિકલ સોલ્ટ વર્ક્સ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં થયેલા નિર્ણયમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતો ઉપરાંત નોંધ્યું હતું કે “જે કસોટી એક્સરખી રીતે

પાનું ૭૮ અનુસાર, નોકરદાતા અને કર્મચારી વચ્ચેનો સંબંધ નિર્ધારિત કરવા માટે જે કસોટી લાગુ પડે છે તે એ છે કે કામ કેવી રીતે કરવાનું છે તેના સંદર્ભમાં નિયંત્રણનો અધિકાર અસ્તિત્વમાં છે કે નહીં; અને જ્યાં સંબંધ મુખ્ય અને નોકરદાતાનો હોય ત્યાં મુખ્ય વ્યક્તિ શું કરવાનું છે તે અંગે આદેશ આપી શકે અથવા માંગણી કરી શકે, જ્યારે અન્ય કિસ્સામાં જ્યાં સંબંધ નોકરદાતા અને કર્મચારીનો હોય ત્યાં નોકરદાતા માત્ર “શું કરવાનું છે” તે જ દિશાનિર્દેશ આપી

શકતો નથી, પરંતુ “કામ કેવી રીતે કરવાનું છે” અથવા કાર્ય કેવી રીતે બજાવવાનું છે તે બાબતે પણ આદેશ આપી શકે છે. દેખરેખ અને નિયંત્રણની વ્યાપ્તિ અને/અથવા સ્વરૂપની તપાસ કરતાં સમયે કાર્યના સ્વભાવને ધ્યાનમાં લેવો જોઈએ. દેખરેખ અને નિયંત્રણની વ્યાપ્તિનો નિર્ધાર કેસના તથ્યો અને કાર્યના સ્વભાવના પ્રકાશમાં કરી શકાય છે. આ સંદર્ભમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ઉક્ત નિર્ણયમાં નોંધ્યું હતું કે:– “પક્ષકારો વચ્ચેનો સંબંધ નોકરદાતા અને કર્મચારીનો છે કે માલિક અને નોકરનો છે, તે પ્રશ્ન સંપૂર્ણપણે તથ્યનો પ્રશ્ન છે.” (ભાર આપેલો) ૨૧.૨ આ રીતે અવલોકન કર્યા પછી, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ઉક્ત નિર્ણયમાં વધુમાં નોંધ્યું હતું કે:– “અતે, યોગ્ય અભિગમની પદ્ધતિ એ રહેશે કે કાર્યના સ્વભાવને ધ્યાનમાં રાખીને, નોકરદાતા દ્વારા યોગ્ય નિયંત્રણ અને દેખરેખ હતી કે નહીં તે વિચારવું.”

૨૧.૩ હાલના કેસમાં હકીકતો અને પુરાવાઓએ એ સ્થાપિત કર્યું છે કે મુલાકાતો અનિયમિત હતી (અઠવાડિયામાં એક કે બે વાર) અને તે મુલાકાતો પણ ભેળસેળની શક્યતા સામે સાવચેતીરૂપે રક્ષણ મેળવવા તથા બૂથ સ્વચ્છ રાખવામાં આવે તેની ખાતરી કરવા માટે લેવામાં આવતી હતી. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ પુરાવાની તપાસના આધારે આ નિષ્કર્ષ પર પણ પહોંચ્યું છે કે:–

પાનું ૭૯

“દેખરેખ આકસ્મિક સ્વરૂપની છે, કારણ કે તેની કબૂલાત મુજબ તેનો સુપરવાઈઝર મહિનામાં એક વાર તેના બુથ પર જાય છે, જેને ડેરી દ્વારા કરવામાં આવતી સતત દેખરેખ તરીકે ગણાવી શકાતી નથી” અને કે “દેખરેખ આકસ્મિક સ્વરૂપની છે, કારણ કે તેની કબૂલાત મુજબ તેનો સુપરવાઈઝર મહિનામાં એક વાર તેના બુથ પર જાય છે, જેને ડેરી દ્વારા કરવામાં આવતી સતત દેખરેખ તરીકે ગણાવી શકાતી નથી” અને વધુમાં આ રીતે અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે:—

દસ્તાવેજો દૂધના વેચાણની રીત અને પદ્ધતિ અંગેના નિયંત્રણ અને દેખરેખ સાથે સંબંધિત નથી. તેથી, સામાન્ય રીતે જેમ નિયંત્રણ અને દેખરેખના તત્વને સમજવામાં આવે છે તેમ તે આ કેસમાં ગેરહાજર છે અને “અતએવ, આ પરિચ્છેદ તથા અન્ય પરિચ્છેદોમાં ચર્ચાયેલ મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવામાંથી એવું ઠરાવવું શક્ય નથી કે ડેરીએ બૂથ સંચાલકો પર અસરકારક નિયંત્રણ અને દેખરેખ અમલમાં મૂકી હતી; પરિણામે, પક્ષકારો વચ્ચે નોકરીદાતા-નોકરિયાતનો સંબંધ આ પાસાથી સ્થાપિત થયો હતો એવું ઠરાવવું પણ શક્ય નથી.”

૨૧.૪ ઉપરોક્ત સિલ્વર જ્યુબિલી ટેલરિંગ હાઉસ (સુપ્રા) ના કેસના નિર્ણયમાં પણ માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય કેસોના નિર્ણયોનો વિચાર કર્યા પછી અવલોકન કર્યું હતું કે આધુનિક ઉદ્યોગક્ષેત્રમાં, નિયંત્રણની હાજરી કે ગેરહાજરી જેવા એકમાત્ર કસોટી પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવા કરતાં, નિયંત્રણ, સાધનોની માલિકી, નફાની શક્યતા અને નુકસાનના જોખમને આવરી લેતી વધુ જટિલ કસોટીનું વિવેચન કરીને તેનો અમલ કરવો જોઈએ અને નિયંત્રણની કસોટી

નિષ્કર્ષાત્મક ગણાવી શકાય નહીં, તેમજ વર્તમાન સમયમાં પરંપરાગત રીતે રચાયેલી નિયંત્રણ કસોટીને એકમાત્ર કસોટી તરીકે માનવામાં આવતી નથી અને દેખરેખની પરંપરાગત કલ્પના સંબંધિત નથી, પરંતુ વધુ જટિલ પરિબળોનું વિચારણું કરવું જોઈએ. ઉક્ત કેસમાં આ પ્રમાણે અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું:-

અતેવું, તેથી, એ આશ્ચર્યજનક નથી કે તાજેતરના વર્ષોમાં પરંપરાગત રીતે ઘડાયેલ નિયંત્રણ કસોટીને એકમાત્ર કસોટી તરીકે ગણવામાં આવી નથી.” અને તે કે “૨૬. છેલ્લા બે દાયકાઓ દરમિયાન આ ક્ષેત્રમાં ભારબિંદુ બદલાઈ ગયું છે અને હવે તે નિયંત્રણના પ્રશ્ન પર એટલું મજબૂત રીતે આધારિત રહ્યું નથી. નિયંત્રણ નિઃસંદેહ એક મહત્વપૂર્ણ પરિબળ છે અને ઘણા કેસોમાં તે હજી પણ નિર્ણાયક પરિબળ હોઈ શકે છે. પરંતુ દરેક કેસમાં તે નિર્ણાયક છે એવું કહેવું ખોટું છે. હવે તે માત્ર એક પરિબળ છે, યદ્યપિ મહત્વપૂર્ણ, અને તે.....”એ પણ એટલું જ સ્પષ્ટ છે કે કોઈ જાદુઈ સૂત્ર પ્રસ્થાપિત કરી શકાય તેમ નથી કે કયા પરિબળોને કોઈપણ કેસમાં નિર્ધારક ગણવા જોઈએ. સાદી હકીકત એ છે કે મોટા પ્રમાણમાં કેસોમાં, અદાલત માત્ર સંતુલનાત્મક પ્રક્રિયા જ કરી શકે છે, જેમાં એક દિશામાં સંકેત કરતા પરિબળોનું તોલમાપ કરીને તેમને વિપરીત દિશામાં સંકેત કરતા પરિબળો સામે સંતુલિત કરવામાં આવે છે.

પાનું ૮૦

૨૧.૫ તેથી, ઉક્ત પરિબળના માત્ર આધાર પર દાવો અને તકરારનો નિર્ણય કરી શકાયો હોત નહીં. ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા કોઈ ભૂલ કરવામાં આવી નહોતી.

૨૧.૬ ડી.સી. દીવાન મોહીદ્દીન સાહેબના કેસમાં આપેલ નિર્ણય અંગે જ્યાં સુધી પ્રશ્ન છે, ત્યાં સુધી માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે નિરીક્ષણ કર્યું હતું કે:—

હાલના મામલાઓમાં અમને કરારની સંપૂર્ણ શરતો પ્રાપ્ત થયેલી નથી અને તેથી એવું કહેવું શક્ય નથી કે કામદારો ઉપર કોઈપણ પ્રકારની દેખરેખ અથવા નિયંત્રણ નહોતું અને કે કહેવાતા સ્વતંત્ર ઠેકેદારોને ધોરણ મુજબ બનેલી હોય કે ન હોય તેવી તમામ પ્રકારની બીડીઓ સ્વીકારવી જ પડતી હતી. એવું હોવું અત્યંત અશક્ય લાગે છે કે કહેવાતો સ્વતંત્ર ઠેકેદાર એવી બીડીઓ સ્વીકારશે જે ધોરણ મુજબની ન હોય; કારણ કે સામાન્ય રીતે પ્રચલિત પદ્ધતિ એવી જ હોય છે; આ વેપારમાં, જેમ કે અમે જે અનેક બીડી ઉત્પાદન સંબંધિત મામલાઓનો ઉલ્લેખ કર્યો છે તેમના તથ્યોમાંથી સ્પષ્ટ થાય છે. તેથી, કોઈપણ દિશામાં પુરાવાનો અભાવ હોય ત્યારે, કામદારો દ્વારા કરવામાં આવેલા કાર્ય ઉપર કોઈપણ પ્રકારની દેખરેખ જ નથી એવું માનવા માટે અમે તૈયાર નથી. આ પરિસ્થિતિઓમાં અમારી એવી માન્યતા છે કે અપીલકર્તાઓ અને કહેવાતા સ્વતંત્ર ઠેકેદારો દ્વારા રોકાયેલા કામદારો વચ્ચે માલિક અને નોકરનો સંબંધ સ્થાપિત થાય છે.”

૨૧.૭ આ રીતે, ઉપલબ્ધ પુરાવાના પ્રકાશમાં અને કરારની શરતો ઉપલબ્ધ ન હોવાને ધ્યાનમાં રાખીને, તથા પુરાવાના અભાવે દેખરેખ ન હતી એવું માનવું

શક્ય ન હોવાથી, ઉક્ત કેસનો નિર્ણય કરવામાં આવ્યો હતો. ઉપરોક્ત નિર્ણયો માં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે કરેલા અવલોકનોના પ્રકાશમાં એવું પ્રગટ થાય છે કે અરજદારે આધાર રાખેલા દાખલાઓ અને/અથવા અરજદારે ઉઠાવેલા વાંધાઓ તેમના આ દાવાને સ્થાપિત કરતા નથી કે ઉક્ત દાખલાઓથી ડેરી તેમના નોકરીદાતા હતી અને તેઓ તેના કર્મચારીઓ હતા.

૨૨. જ્યાં સુધી ધારંગધરા કેમિકલ વર્ક, ડી.સી. દીવાન મોહીદીન સાહેબ, સિલ્વર જ્યુબિલી ટેલરિંગ હાઉસના કેસોમાં થયેલા નિર્ણયોની બાબત સંબંધિત છે, તે સંબંધમાં

પાનું ૮૧ પર નોંધવું કે ઉક્ત કેસોમાં અદાલતે સમકાલીન પ્રથા, એટલે કે જે પ્રથા, પ્રક્રિયા, રીત અને પદ્ધતિ તે સમયે સંબંધિત વ્યક્તિઓ (કામદારો) દ્વારા વાસ્તવમાં અમલમાં મુકાતી, અનુસરાતી, પ્રચલિત અને કાર્યાન્વિત થતી હતી, જ્યારે વિવાદ અથવા દાવો ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો અને જ્યારે વિવાદનું નિરાકરણ કરવામાં આવ્યું હતું, તેની વિચારણા કરી હતી; અને ઉક્ત કેસોમાં ઘણા વર્ષો પહેલાં ત્યજી દેવામાં આવેલી અને બંધ કરાયેલ પ્રથાનો વિચાર કરવામાં આવ્યો ન હતો અને તેવી ત્યજાયેલ પ્રથાના પુરાવા પર આધાર રાખવામાં આવ્યો ન હતો. ધરંગધરા કેમિકલ વર્ક અથવા ડી.સી. દીવાન મોહીદીન સાહેબ અથવા સિલ્વર જ્યુબિલી ટેલરિંગ હાઉસના કેસમાં પણ એવું સ્થાપિત કરવામાં આવ્યું ન હતું કે જે પ્રથાઓ અથવા મુખ્ય કાર્યના અમલની પદ્ધતિ

અથવા રીત પર ઉક્ત કેસોના દાવેદારો (કામદારો) આધાર રાખતા હતા, તે અસ્તિત્વમાં નહોતી અને તેવી પ્રથાઓ અથવા પદ્ધતિ અથવા પ્રક્રિયા ઘણા વર્ષો પહેલાં પરિત્યક્ત કરવામાં આવી હતી. આ ઉપરાંત, ઉક્ત કેસો જુદા જુદા હકીકતો અને પરિસ્થિતિઓના સમૂહના પ્રકાશમાં અને સર્વથા જુદા પ્રકારના ઉત્પાદન તથા જુદા સ્વભાવના કાર્ય સંબંધે નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા. વર્તમાન કેસમાં મુખ્ય કાર્ય, એટલે કે દૂધનું વેચાણ અથવા ઘરે દૂધ પહોંચાડવું, માટે સતત અથવા નિયમિત દેખરેખની આવશ્યકતા નહોતી. જ્યારે વર્તમાન કેસમાં એવું સ્થાપિત થયું છે અને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ હકીકતરૂપ નિષ્કર્ષ તરીકે નોંધ્યું છે કે નિયોજક દ્વારા સામાન્ય અથવા પરંપરાગત દેખરેખ (એટલે કે સંબંધિત વ્યક્તિ કાર્ય કેવી રીતે કરે છે તેની ઉપરની દેખરેખ) વર્તમાન કેસમાં અસ્તિત્વમાં નહોતી અને

પાનું ૮૨ જે પ્રથા અથવા પ્રક્રિયા અથવા પદ્ધતિ અને રીત પર બુથ સંચાલકોએ નિર્ભરતા મૂકી હતી તે ઘણા વર્ષો પહેલાં જ ત્યજી દેવામાં આવી હતી અને એવી પ્રથાને સંબંધિત વ્યક્તિઓને ડેરીના કર્મચારી તરીકે ગણાવી શકાય કે નહીં તે નિર્ધારિત કરવા માટે ધ્યાનમાં લેવા યોગ્ય ગણાવી શકાતી નહોતી. ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવેલ નિર્ણયમાં કોઈ દોષ દર્શાવી શકાય તેમ નથી.

૨૨.૧ વી.પી. ગોપાલા રાવ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં થયેલા નિર્ણય અંગે જેટલી વાત છે, એટલું નોંધવું આવશ્યક છે કે ઉક્ત મામલો ફેક્ટરીઝ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ હેઠળ સ્થાપિત થયેલી ફરિયાદ પક્ષની કાર્યવાહીમાંથી અને ઉક્ત

અધિનિયમની કલમ ૬(૧) ના ઉલ્લંઘનના આક્ષેપ સંબંધે ઉદ્ભવ્યો હતો. તેથી, ઉક્ત મામલો ફરિયાદ પક્ષના કેસોમાં લાગુ પડતા સિદ્ધાંતોના પ્રકાશમાં નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો. ઉલ્લેખિત નિર્ણય અને વર્તમાન કેસ વચ્ચેના ઉક્ત ભેદબિંદુ ઉપરાંત, ઉક્ત કેસમાં સંકળાયેલી હકીકતોની પૃષ્ઠભૂમિ પણ વર્તમાન કેસમાં સંકળાયેલી હકીકતો કરતાં મહત્વપૂર્ણ રીતે ભિન્ન છે. ઉક્ત કેસનો નિર્ણય મુખ્યત્વે તે મામલામાં સંકળાયેલી હકીકતોના આધારે આપવામાં આવ્યો છે; તેથી ઉક્ત નિર્ણય અરજદારોને કોઈ સહાય પૂરી પાડતો નથી.

૨૨.૨ ભગાબંદ કોલિયરી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં થયેલા નિર્ણય અંગે, ઉક્ત કેસમાં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ પુરાવાની મૂળવણી કર્યા પછી આ નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યું હતું કે શિરદારોને કોલિયરીના કર્મચારીઓ તરીકે ગણવા જોઈએ. આ હકીકતને ધ્યાનમાં લેતા કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલ ઉક્ત તારણો અને નિષ્કર્ષો ઉપલબ્ધ પુરાવા પર આધારિત અને સમર્થિત હતા.

પાનું ૮૩ ના અભિલેખમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે "ન્યાયાધિકરણ સમક્ષ રહેલી સામગ્રીના આધારે નોંધાયેલા હકીકતના નિષ્કર્ષોની બાબતમાં, અદાલત તે નિષ્કર્ષોની શુદ્ધતાના પ્રશ્નમાં પ્રવેશ કરશે નહીં." વર્તમાન કેસમાં ન્યાયાધિકરણ દ્વારા નોંધાયેલા હકીકતના નિષ્કર્ષો, અભિલેખ પરના પુરાવાની યોગ્ય મૂલવણીના આધારે આપેલા દૃઢ અને સંતોષકારક કારણોથી સમર્થિત છે અને તેથી વર્તમાન કેસમાં તે નિષ્કર્ષો અથવા નિર્ણયમાં પણ હસ્તક્ષેપ કરવો વાજબી બનતો નથી.

૨૨.૩ હુસૈનભાઈ વિ. અલાથ ફેક્ટરીના કેસમાં, સંબંધિત વ્યક્તિઓ મધ્યવર્તી કોન્ટ્રાક્ટર મારફતે રોકાયેલા હતા તે હકીકતના પ્રકાશમાં મુદ્દાનો વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો. વર્તમાન કેસમાં કોઈ મધ્યવર્તી અસ્તિત્વમાં નથી અને ડેરી તથા બૂથ સંચાલકો વચ્ચેનો સંબંધ તે શરતો અને નિયમોના પ્રકાશમાં નિર્ધારિત કરવો આવશ્યક છે, જે ડેરી અને બૂથ સંચાલકો દ્વારા પરસ્પર સંમત થઈ સ્વીકારવામાં આવ્યા હતા (અને જે સંયુક્ત રીતે પક્ષકારો વચ્ચેનો કરાર રચતા હતા).

૨૨.૪ જ્યારે ઉપર ઉદ્ઘૃત અવલોકનોના પ્રકાશમાં એવોર્ડનું પરીક્ષણ કરવામાં આવે છે, ત્યારે સ્પષ્ટ થાય છે કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ સમગ્ર પુરાવાની સાવધાનીપૂર્વક મૂલવણી કરી છે અને પ્રતિસ્પર્ધી રજૂઆતોનું તટસ્થપણે વિશ્લેષણ કર્યું છે, અને આવી સાવચેત તપાસ બાદ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ પોતાનો નિષ્કર્ષ અને તારણો નોંધ્યા છે. એ પરિસ્થિતિમાં, આ તબક્કે, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે ઉદ્ઘૃત કરેલ અવલોકનને સ્મરણમાં લેવું યોગ્ય રહેશે, જે નીચેના કેસમાં કરવામાં આવ્યું હતું

પાનું ૮૪

ધરાંગધરા કેમિકલ વર્ક્સ:-

એ પણ સમાન રીતે સુસ્થાપિત છે કે હકીકતના એવા પ્રશ્ન પર ટ્રિબ્યુનલનો નિર્ણય, જેને નિર્ધારિત કરવાની તેને અધિકારક્ષેત્ર છે, બંધારણના કલમ ૨૨૬

હેઠળની કાર્યવાહીમાં પડકારપાત્ર બનતો નથી, જો સુધી ઓછામાં ઓછું એટલું દર્શાવવામાં ન આવે કે તે પુરાવાથી સંપૂર્ણપણે અસહાયિત છે.

૨૨.૫ ઉપરોક્ત મર્યાદા ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૭ હેઠળની કાર્યવાહી દરમિયાન સમાન રીતે, અને તેથી પણ વધુ પ્રમાણમાં, લાગુ પડશે. આ સંદર્ભમાં, મોહમ્મદ યુનુસ વિ. મોહમ્મદ મુસ્તાકીમ, એ.આઈ.આર. ૧૯૮૪ એસ.સી. ૩૮ ના મામલામાં સર્વોચ્ચ અદાલતે ક્ષેત્ર અવલોકનોનો ઉલ્લેખ કરવો પણ ઉપયુક્ત રહેશે, જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે, અન્ય બાબતો ઉપરાંત, આ મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:-

૬.....માત્ર ખોટો નિર્ણય, તેનાથી વધુ કંઈ ન હોય, તો તે વડી અદાલતના નીચેની અધિકારક્ષેત્રને આકર્ષવા માટે પૂરતો નથી

૭. બંધારણ હેઠળ વડી અદાલતોને પ્રદાન કરાયેલ દેખરેખી અધિકારક્ષેત્ર “એ જોવામાં મર્યાદિત છે કે કોઈ નીચલી અદાલત અથવા અધિકરણ તેની સત્તાની મર્યાદાઓની અંદર કાર્ય કરે છે”, અને નોંધપોથીના મુખપૃષ્ઠ પર પ્રગટ થતી કોઈ ભૂલ, તો દૂરની વાત, કાયદાની કોઈ ભૂલ સુધારવા માટે નથી. વર્તમાન કેસમાં, અમારા મત મુજબ, કાયદાની કોઈ ભૂલ નહોતી, તો દૂરની વાત, નોંધપોથીના મુખપૃષ્ઠ પર પ્રગટ થતી કોઈ ભૂલ પણ નહોતી. વિદ્વાન અધિનસ્ત ન્યાયાધીશ દ્વારા અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવામાં કોઈ નિષ્ફળતા નહોતી અને તેમણે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોની અવગણના કરીને પણ કાર્ય કર્યું નહોતું. તેમજ તેમણે અપનાવેલી પ્રક્રિયા કાયદાથી સ્થાપિત પ્રક્રિયા સાથે અસંગત પણ

નહોતી. હેઠળ દેખરેખી સત્તાનો ઉપયોગ કરતાં, વડી અદાલત અપીલી અદાલત અથવા અધિકરણ તરીકે કાર્ય કરતી નથી. તે તેવા પુરાવાનું પુનર્વિલોકન અથવા પુનઃમૂલવણી કરશે નહીં જેના આધારે નીચલી અદાલત અથવા અધિકરણનો નિર્ધાર આધારિત હોવાનું દર્શાવવામાં આવે છે, અથવા નિર્ણયમાં કાયદાની ભૂલો સુધારશે નહીં.

૨૩. મામલાને આ દૃષ્ટિકોણથી જોતા, એવોર્ડમાં હસ્તક્ષેપ કરવા માટે કોઈ આધાર અથવા ન્યાયસંગત કારણ નથી. આ ઉપરાંત, અનુગામી નિર્ણયો, વિશેષ કરીને બલવંત રાય સલુજા ના મામલામાંનો નિર્ણય અને નીલગિરી કો-ઓપરેટિવ સોસાયટીના કામદારો ના મામલામાંનો નિર્ણય તેમજ ઈન્ટરનેશનલ એરપોર્ટ ઓથોરિટી ના મામલામાંનો નિર્ણય, દર્શાવે છે અને સ્પષ્ટ કરે છે કે દેખરેખ અને નિયંત્રણની સંકલ્પનામાં નોંધપાત્ર અને મૂળભૂત ફેરફાર થયો છે અને દેખરેખ તથા નિયંત્રણની સંકલ્પનાની તપાસ નીચેના દૃષ્ટિકોણથી કરવી જોઈએ

પાનું ૮૫ સંપૂર્ણ વહીવટી નિયંત્રણ અને માત્ર અનિયમિત અથવા પ્રસંગોપાત દેખરેખ અથવા નામમાત્ર અથવા લઘુત્તમ નિયંત્રણના આધાર પર નહીં, જે દરેક વ્યવસ્થા અથવા સંબંધમાં સ્વભાવતઃ રહેલું હોઈ શકે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે એ પણ ઠરાવ્યું છે કે વર્તમાન સમયમાં દેખરેખ અને નિયંત્રણની એકમાત્ર કસોટી સંબંધ નિર્ધારિત કરવા માટે યોગ્ય અને પૂરતી કસોટી માનવામાં

આવતી નથી. નોકરીદાતા અને કર્મચારીના સંબંધનું નિર્ધારણ કરવા અને/અથવા ઉક્ત સંબંધને મુખ્ય અને પ્રતિનિધિ વચ્ચેના સંબંધથી ભિન્ન પાડવા માટે વધુ જટિલ પરિબળો અને બહુમુખી કસોટીઓ તેમજ વિવિધ અન્ય લક્ષણોને આવશ્યક માનવામાં આવે છે.

૨૩.૧ માનનીય ટ્રિબ્યુનલએ, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે સમજાવેલી કાનૂની સ્થિતિ તથા ધારંગાધરા કેમિકલ વર્ક અને ડી.સી. દીવાન મોહીદીન સાહેબ અને સિલ્વર જ્યુબિલી ટેલરિંગ હાઉસ તથા અન્ય નિર્ણયોવાળા પ્રકરણોમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે લાગુ પાડેલા સિદ્ધાંતોને ધ્યાનમાં લીધા બાદ, હકીકત અંગે તેવા નિષ્કર્ષો નોંધ્યા હતા કે બૂથ સંચાલકો એ સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયા હતા કે ડેરીએ તેમના કાર્યનિર્વહ ઉપર દેખરેખ અને નિયંત્રણનો અમલ કર્યો હતો, તેમજ બૂથ સંચાલકોને કરવામાં આવેલ ચુકવણી સંપૂર્ણપણે કમિશન હતી અને વેતન નહોતું, અને વધુમાં બૂથ સંચાલકો એ એ પણ સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયા હતા કે ડેરી સાથેના તેમના સંબંધમાં નોકરીદાતા અને કર્મચારીનો સંબંધ અસ્તિત્વમાં હતો તે સ્થાપિત કરી શકે એવો કોઈ અન્ય પરિબળ અસ્તિત્વમાં હતો. ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલા હકીકતના નિષ્કર્ષો અને અંતિમ નિર્ણય તથા નિષ્કર્ષને આધાર મળે છે

પાનું ૮૬ બલવંત રાય સાલુજા, નિલગિરી કોઓપરેટિવ માર્કેટિંગ સોસાયટી, નેશનલ એલ્યુમિનિયમ કંપની લિમિટેડ (નાલ્કોઝ કેસ) ના મામલામાં અનુગામી નિર્ણયો, જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે સમજાવ્યું હતું કે આ સંકલ્પનાઓમાં નોંધપાત્ર

ફેરફાર થયો છે અને જે બાબત વિચારણા માટે લાયક છે તે છે “દાવેદારો તથા તેમના કાર્યનિષ્પાદન પર અસરકારક અને સંપૂર્ણ નિયંત્રણ” અને આ જટિલ પ્રશ્નના નિર્ધારણ માટે યોગ્ય માર્ગ વિવિધ કસોટીઓ એકત્રિત કરી તેમની મૂલવણી કરવાનો રહેશે. તેથી આ તબક્કે ઉક્ત નિર્ણયોમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા કરાયેલ અવલોકન ધ્યાનમાં લેવું યોગ્ય રહેશે.

૨૩.૨ બલવંત રાય સલુજા ના કેસમાં થયેલા નિર્ણયમાં, (ઉપરોક્ત) માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે પરિષ્દેદ ક્રમાંકમાં અવલોકન કર્યું હતું.

પર કે:- “પર.કોન્ટ્રાક્ટરના કામદારોને તે ફેક્ટરી અથવા કંપનીના કર્મચારીઓ તરીકે ગણાવી શકાય કે નહીં, જેના પરિસરમાં તેઓ ઉક્ત કાયદેસર કેન્ટીન ચલાવે છે, તે નિર્ધારિત કરવા માટે, આ અદાલતે પૂર્ણ વહીવટી નિયંત્રણની કસોટી લાગુ કરવી આવશ્યક છે.....” (ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૨૩.૩ તેથી, જે કસોટી લાગુ કરવી જોઈએ તે “સંપૂર્ણ વહીવટી નિયંત્રણ”ની કસોટી છે. વર્તમાન કેસના તથ્યો અને અભિલેખ પરના પુરાવાઓ, અને ખાસ કરીને માનનીય ન્યાયાધિકરણ દ્વારા નોંધાયેલા હકીકતના નિષ્કર્ષો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ડેરીએ એવો દેખરેખ અને નિયંત્રણ કર્યો નહોતો. ઉક્ત નિર્ણયના પરિષ્દેદ ક્રમાંક ૫૭ માં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે:- “૫૭.... ‘આવા સંબંધનું નિર્ધારણ કરવા માટે કોઈ એકમાત્ર કસોટી ન હતી. તેથી, જે કરવાનું જરૂરી બને તે એ છે કે વિવિધ કસોટીઓને એકત્રિત કરીને

સમીક્ષિત કરવામાં આવે, જે સંચિત રીતે અથવા તો નોકરીદાતા-કર્મચારી-સંબંધ તરફ સંકેત કરે અથવા તેમાંથી વિમુખ હોવાનું દર્શાવે.’”

પાનું ૮૭

૨૩.૪ ઉક્ત અવલોકનો તથા અન્ય નિર્ણયોમાં કરાયેલા સમાન અવલોકનોથી આ બાબત પ્રકાશમાં આવી છે અને ભારપૂર્વક નોંધવામાં આવી છે કે નિરીક્ષણ અને નિયંત્રણ કસોટી અથવા સંગઠન કસોટી, એકમાત્ર અથવા વિશિષ્ટ કસોટી તરીકે, નોકરીદાતા અને કર્મચારીના સંબંધને લગતા પ્રશ્નનો નિર્ણય કરવા માટે પૂરતી કે યોગ્ય માપદંડ નથી; પરંતુ ઉક્ત પ્રશ્નનો નિર્ણય કરવા માટે અસંખ્ય તથ્યો અને પરિબલો તથા વિવિધ કસોટીઓના સંયોજનનો અમલ કરવો જોઈએ. જ્યારે વર્તમાન મામલામાં બૂથ સંચાલકોએ ઉક્ત પરિબલ પર ભારે નિર્ભરતા મૂકી હતી અને તેમણે ડેરી નિરીક્ષણ અને નિયંત્રણ ચલાવતી હતી તે સ્થાપિત કરવા માટે વિવિધ ઉદાહરણો દર્શાવ્યા હતા. નિશ્ચિતપણે, તેમણે એવો દાવો પણ કર્યો હતો કે તેમની નિમણૂક ડેરી દ્વારા કરવામાં આવી હતી અને કારણો અંત પણ ડેરી જ લાવતી હતી. તેમ છતાં ભાર અને કેન્દ્રીકરણ ડેરી દ્વારા કરવામાં આવતા નિરીક્ષણ અને નિયંત્રણ પર જ રહ્યું હતું. ઉપરોક્ત ચર્ચાએ સ્થાપિત કર્યું છે કે બૂથ સંચાલકો દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલા અને ભારપૂર્વક રજૂ કરાયેલા ઉદાહરણો તેમજ સૂચનાઓ એ ડેરીએ નિરીક્ષણ અને નિયંત્રણ ચલાવ્યું હતું તે સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયા હતા અને સ્થાપિત કરી પણ શક્યા નહોતાં; તો

પછી સંપૂર્ણ અને અસરકારક નિયંત્રણ અથવા સંપૂર્ણ વહીવટી નિયંત્રણની તો વાત જ શું. તેથી ઉક્ત નિર્ણયમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું છે કે વિચારણા “નિયંત્રણના સ્વભાવ” અંગે થવી જોઈએ. ઉક્ત નિર્ણયમાં ઉદ્ભવતા ઉક્ત પ્રશ્નના નિવારણ માટે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે એ તપાસવું યોગ્ય માન્યું કે આવા પ્રકારના નિયંત્રણને (જે એર ઈન્ડિયા પાસે હોઈ શકે) “અસરકારક અને સંપૂર્ણ નિયંત્રણ” કહી શકાય કે નહીં. આથી, જે આવશ્યક છે તે “અસરકારક

પાનું ૮૮ અને સંપૂર્ણ નિયંત્રણ”. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે કારખાનાના કર્મચારીઓ તરીકે ઓળખાવા માટે દાવેદારોએ દર્શાવવું આવશ્યક છે કે કારખાનાએ તેમના ઉપર સંપૂર્ણ અને અસરકારક નિયંત્રણ વાપર્યું હતું”. જોકે, વર્તમાન કેસમાં અરજદારે ઉક્ત પરિબલની હાજરી સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયો છે. ઉક્ત નિર્ણયમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે વધુમાં અવલોકન કર્યું હતું કે “માત્ર એટલા તથ્યથી કે એર ઈન્ડિયાને એચ.સી.આઈ. ઉપર કોઈક અંશે નિયંત્રણ હતું, એનો અર્થ એ નથી થતો કે કેન્ટીનમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ એર ઈન્ડિયાના કર્મચારીઓ છે અથવા એર ઈન્ડિયા એવું નિયંત્રણ વાપરે છે, એટલે કે દેખરેખના સ્વરૂપનું નિયંત્રણ..... ઉક્ત દેખરેખ અથવા નિયંત્રણ માત્ર એટલું સુનિશ્ચિત કરવા માટે હોવાનું જણાય છે કે ઉક્ત કેન્ટીનમાં જાળવણી, ધોરણ અને ગુણવત્તા જાળવાઈ રહે.” અંતિમ નિર્ણય તરીકે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે:- “૮૮. તેથી, અમારા વિચારપૂર્વકના મત

મુજબ અને ઉપરોક્તના પ્રકાશમાં, અપીલકર્તાઓ- કામદારોને એર ઈન્ડિયાના અસરકારક અને સંપૂર્ણ નિયંત્રણ હેઠળ હોવાનું કહી શકાતું નથી. એર ઈન્ડિયાને આપવામાં આવેલ કાયદેસર કેન્ટીનના કાર્ય પર માત્ર દેખરેખનું નિયંત્રણ છે. ઉક્ત કામદારોની નિમણૂક, તેમની બરતરફી, તેમના પગારની ચુકવણી વગેરે સંબંધિત મુદ્દાઓ એચ.સી.આઈ.ના નિયંત્રણ હેઠળ આવે છે. તેથી એવું કહી શકાય નહીં કે અપીલકર્તાઓ એર ઈન્ડિયાના કામદારો છે અને તેથી તેઓ તેમની સેવાઓના નિયમિતીકરણ મેળવવા હકદાર છે.” (ભાર આપવામાં આવ્યો છે)

૨૪. ઉપર ઉદ્ઘૃત કરેલ અવલોકનોમાંથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સર્વોચ્ચ અદાલતે માન્ય રાખ્યું છે કે ધોરણ અને ગુણવત્તાનું જતન સુનિશ્ચિત કરવા માટે અમુક હદ સુધી નિયંત્રણ અથવા દેખરેખ હંમેશા આવશ્યક રહેશે અને આવી નામમાત્ર અથવા લઘુત્તમ અથવા આકસ્મિક દેખરેખ અથવા નિયંત્રણથી નિયોજક અને કર્મચારીનો સંબંધ સ્થાપિત થતો નથી અથવા મુખ્ય અને પ્રતિનિધીના સંબંધને નિયોજક અને કર્મચારીઓના સંબંધમાં પરિવર્તિત થતો નથી. વર્તમાન કેસમાં હકીકત અંગેના નિષ્કર્ષો નોંધ્યા પછી કે

પાનું ૮૯ પરના પુરાવાએ સ્થાપિત કર્યું હતું કે ડેરીના અધિકારીઓ દ્વારા કરવામાં આવતી મુલાકાતો અનિયમિત સ્વરૂપની હતી અને આવી મુલાકાતો મહિને એક કે બે વખત કરવામાં આવતી હતી અને એવી મુલાકાતો મુખ્યત્વે દૂધમાં ભેળસેળ સામે સાવચેતીના ઉપાયરૂપે તેમજ બૂથ સંચાલકો બૂથોને સ્વચ્છતા અને

આરોગ્યલક્ષી રીતે સ્વચ્છ રાખે છે કે નહીં તે જાણવા માટે લેવામાં આવતી હતી, તેથી વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે બૂથ સંચાલકોના દાવા અને વાંધાઓ ફગાવી દીધા હતા. જ્યારે વર્તમાન કેસ અને ટ્રિબ્યુનલના તારણો તેમજ અંતિમ નિર્ણયનું પરીક્ષણ ઉપર ઉદ્ભૂત ધરંગધરા કેમિકલ વર્ક અને સિલ્વર જ્યુબિલી ટેલરિંગ હાઉસના કેસોમાં કરાયેલ અવલોકનના પ્રકાશમાં અને ખાસ કરીને ત્યારબાદના બલવંત રાય સાલુજા અને નાલ્કો તથા નિલગીરી કો-ઓપરેટિવ સોસાયટીના કેસોમાં કરાયેલા અવલોકનોના પ્રકાશમાં કરવામાં આવે છે, ત્યારે સ્પષ્ટ થાય છે કે બૂથ સંચાલકોના દાવા અને વાંધાઓ ટકી શક્યા હોત નહીં અને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે યોગ્ય રીતે તે ફગાવ્યા હતા.

૨૪.૧ આ તબક્કે નાલ્કો કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે કરેલા અવલોકનોને પણ ધ્યાનમાં લેવા અનૌચિત્યપૂર્ણ ગણાશે નહીં. ઉક્ત કેસમાં નાલ્કો દ્વારા સ્થાપિત શાળાના કર્મચારીઓએ એવી જાહેરખબર માગી હતી કે તેમને નાલ્કોના કર્મચારીઓ તરીકે ગણવામાં આવવા જોઈએ. કેસના સંબંધિત તથ્યોમાંથી માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે નોંધ્યું હતું કે બે શાળાઓ નાલ્કો દ્વારા સ્થાપિત કરવામાં આવી હતી અને નાલ્કોએ જરૂરી પાયાની સુવિધાઓ પણ પૂરી પાડી હતી. નાલ્કોએ પૂરતું આર્થિક સહાય પણ પૂરી પાડી હતી. નાલ્કોએ સ્ટાફ માટે રહેઠાણ ક્વાર્ટર્સ પણ પૂરા પાડ્યા હતા.

પાનું ૮૦ શાળાના કર્મચારીઓ. નાલ્કો દ્વારા તેની પોતાની ટાઉનશીપમાં બે શાળાઓ સ્થાપવામાં આવી હતી, જે નાલ્કોના કર્મચારીઓ માટે વસાવવામાં

આવી હતી, જેથી તેના કર્મચારીઓના બાળકોને શૈક્ષણિક સુવિધા પૂરી પાડી શકાય. શાળાનું દૈનિક સંચાલન સેન્ટ્રલ ચિન્મય મિશનને સોંપવામાં આવ્યું હતું. શાળાની ઇમારતો નાલ્કો દ્વારા બાંધવામાં આવી હતી અને ફર્નિચર, ફ્રિટિંગ્સ વગેરે નાલ્કો દ્વારા પૂરાં પાડવામાં આવ્યા હતા અને તબીબી સુવિધા, ગ્રાહક સહકારી સંસ્થા, ક્લબ વગેરે જેવી વિવિધ સુવિધાઓ માટે શાળાના કર્મચારીઓને નાલ્કોના કર્મચારીઓની સમકક્ષ ગણવામાં આવતા હતા. આ પૃષ્ઠભૂમિમાં ઉપરોક્ત ઘોષણા માટે પ્રાર્થના કરવામાં આવી હતી. પક્ષકારોની અનુરૂપ રજૂઆતો પર વિચાર કર્યા બાદ વડી અદાલતે ધારણ કર્યું કે કર્મચારીઓ અને અન્ય દાવેદારો ઉપરનો વાસ્તવિક નિયંત્રણ અને દેખરેખ નાલ્કોની હતી. નોંધનીય છે કે નાલ્કોના કેસમાં, યથાપિ એ બાબત વિવાદાસ્પદ નહોતી કે શાળાઓ નાલ્કો દ્વારા બાંધવામાં આવી હતી, શાળાઓ નાલ્કો દ્વારા તેની પોતાની ટાઉનશીપમાં સ્થાપવામાં આવી હતી અને શાળાઓ નાલ્કોના કર્મચારીઓના બાળકોને શિક્ષણ સુવિધા પૂરી પાડવા માટે સ્થાપવામાં આવી હતી અને ઇમારતો, ફ્રિટિંગ્સ, ફર્નિચર વગેરે પણ નાલ્કો દ્વારા પૂરાં પાડવામાં આવ્યા હતા અને નાલ્કોએ આર્થિક સહાય પણ પૂરી પાડી હતી, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે વડી અદાલતના નિર્ણય સાથે અસહમતિ વ્યક્ત કરી અને અવલોકન કર્યું કે “માત્ર એટલા માટે કે શાળાઓ નાલ્કો દ્વારા સ્થાપવામાં આવી છે અથવા શાળા ચલાવવા માટેની આર્થિક ખાધની જવાબદારી લેવા તેઓ સંમત થયા છે, અમારી દૃષ્ટિએ તે નિર્ણાયક પરિબલો નથી.” એ નોંધવું આવશ્યક છે કે છતાંપણ

પાનું ૯૧ પર, એન.એ.એલ.સી.ઓ. દ્વારા નિયંત્રણનો તત્વ રહેલો હતો તે સ્વીકાર્યા બાદ, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું કે:

“૩૦. નિશ્ચિતપણે, શાળાઓની વ્યવસ્થાપક સમિતિઓમાં નાલ્કોના અધિકારીઓની નિમણૂક કરવામાં આવતી હોવાને કારણે નાલ્કોનું અમુક અંશે નિયંત્રણ હોવાનો તત્વ હોઈ શકે. આવા ઉપબંધો એ સુનિશ્ચિત કરવા માટે કરવામાં આવે છે કે સંસ્થા દ્વારા શાળાઓ સુચારુ અને યોગ્ય રીતે ચાલે. નાણાંનો યોગ્ય રીતે ખર્ચ થાય તે સુનિશ્ચિત કરવું પણ આવશ્યક બને છે. જોકે, આવા પ્રકારનું 'દૂરસ્થ નિયંત્રણ' નાલ્કોને આ કામદારોના નિયોજક તરીકે ગણાવતું નથી. આથી માત્ર એટલું જ પ્રગટ થાય છે કે નાલ્કો આર્થિક ખાધનો ભાર વહન કરી રહી છે અને તે પૂર્ણ કરી રહી હોવાથી, તે નાણાંનો ખર્ચ યોગ્ય હેતુઓ માટે થાય તે સુનિશ્ચિત કરવા ઈચ્છે છે.” (ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે) નાલ્કોના ઉક્ત પ્રકરણમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે વડી અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલ ચુકાદો ટકાઉ નહોતો.

૨૪.૨ અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, લગભગ તમામ પ્રકારની વ્યવસ્થામાં, મુખ્ય અને પ્રતિનિધિ વચ્ચેના સંબંધમાં પણ, અમુક હદ સુધીનું નિયંત્રણ માન્ય અને સ્વીકારાયેલું હોય છે. માત્ર એટલા માટે કે નામમાત્ર અથવા અતિ અલ્પ હદ સુધીનું નિયંત્રણ અસ્તિત્વમાં છે, નોકરીદાતા અને કર્મચારીનો સંબંધ અસ્તિત્વમાં છે તે અંગેનો નિષ્કર્ષ નોંધવામાં આવી શકતો નથી. બલપંત રાય સાલુજા અને નાલ્કો ના કેસમાં અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું તેમ, સંપૂર્ણ

વહીવટી નિયંત્રણ તથા અસરકારક અને સર્વાંગી નિયંત્રણ સ્થાપિત કરવું આવશ્યક હતું.

૨૫. આ તબક્કે નિલગિરી કોઓપરેટિવ માર્કેટિંગ સોસાયટીના કર્મચારીના કેસમાં આપવામાં આવેલા નિર્ણય તરફ વળવું યોગ્ય છે. ઉક્ત નિર્ણયમાં, નીચે મુજબની તથ્યાત્મક પૃષ્ઠભૂમિને ધ્યાનમાં લીધા પછી કે:-

“૪. સોસાયટી પાસે મેટ્રુપાલયમ ખાતે બે મોટા બજાર ચાર્જ છે. ઉક્ત ચાર્જોમાં શાકભાજીની હરાજી યોજાય છે. તે માટે કચેરીઓ, ગોડાઉનો, ચાર્જો, તોલવાના ચંત્રો વગેરે જેવી આધારીક સુવિધાઓ સોસાયટી દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવે છે. પક્કા ગોડાઉનવાળા બે અલગ ચાર્જો છે, જેમાંથી એક બટાકા માટે અને બીજો શાકભાજી માટે છે. સોસાયટીના પ્રાથમિક સભ્યો ભાડે રાખેલ લારીઓ અથવા ટ્રકો દ્વારા પોતાની કૃષિ ઉપજ ચાર્જોમાં લાવે છે.....

૫. ઉક્ત પરિસરમાં નીચે દર્શાવેલ મુખ્ય કાર્યો હાથ ધરવામાં આવે છે:

૧) બટાકા ધરાવતા ગણીના બેગોનું લારીઓમાંથી ઉતારકામ; ૨) ગણીના બેગો ખોલી બટાકાઓને ગોડાઉનની અંદર જુદા જુદા ઢગલાઓમાં રાખવાનું કામ; ૩) બટાકાઓને વિવિધ જાતોમાં વર્ગીકૃત કરવાનું કામ;

પાનું ૮૨ ૪) હરાજીમાં વેચાયેલા બટાટાનું ૪૫ કિગ્રા. પ્રમાણે તોલ કરવું અને વેપારીઓ દ્વારા લાવવામાં આવેલ ગૂંછિયા થેલાઓમાં તેને પેક કરવું;

પ) ગણીની બોરીઓને સીલવીને અને વેપારીઓ દ્વારા ભાડે લેવામાં આવેલી લારીઓમાં તેને ચડાવવું.”

૨૬. ઉક્ત તથ્યાત્મક પૃષ્ઠભૂમિ અને અન્ય નિર્ણયોમાં થયેલા ન્યાયિક ઉચ્ચારને ધ્યાનમાં રાખીને, સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું કે:—

“૩૨. કોઈ કરાર સેવા-કરાર છે કે સેવા માટેનો કરાર છે અને સંબંધિત કર્મચારીઓ ઠેકેદારોના કર્મચારીઓ છે કે નહીં, એવા વિવાદાસ્પદ પ્રશ્નોનું નિર્ધારણ કરવું ક્યારેય સહેલું કાર્ય રહ્યું નથી. આ અદાલતના કોઈપણ નિર્ણયે કોઈ કડક અને અચલ નિયમ નિર્ધારિત કર્યો નથી, તેમજ એવું કરવું શક્ય પણ નથી. દરેક કેસમાં, તેમાં સંકળાયેલ તથ્યોને ધ્યાનમાં રાખીને, આ પ્રશ્નનો જવાબ આપવાનો રહે છે. એક પણ એકલ કસોટી — ભલે તે નિયંત્રણ કસોટી હોય, ભલે તે સંગઠન કસોટી હોય અથવા કોઈ અન્ય કસોટી — નિયોજક અને કર્મચારી વચ્ચેના કાનૂની સંબંધનું નિર્ધારણ કરવા માટે નિર્ણાયક પરિબળ તરીકે સ્વીકારવામાં આવી નથી. (ભાર આપેલ)

૩૫. કોઈ નિર્ધારિત પ્રકરણમાં, માત્ર એટલા કારણસર કે કેટલાક વ્યક્તિઓ કોઈ નિશ્ચિત પરિસરમાં વધુ કે ઓછા પ્રમાણમાં સતત કામ કરતા રહ્યા હતા, નોકરદાતા અને કર્મચારીનો સંબંધ અસ્તિત્વમાં આવ્યો છે એવો અનુમાન કરવો શક્ય ન પણ હોય, કારણ કે તે સંદર્ભમાં પણ તેઓ દ્વારા વાસ્તવમાં કરવામાં આવેલા કાર્યનું સ્વરૂપ તથા અન્ય પરિસ્થિતિઓ સાથે મળીને તેની નિર્ધારણમાં ભૂમિકા ભજવે છે.

૪૨. આ અદાલતના નિર્ણયો એક જ નિષ્કર્ષ તરફ દોરી જાય છે કે આ બાબતમાં કાયદો સ્થિર નથી. (ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૨૭. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ભારપૂર્વક જણાવ્યું કે:—

૪૭. કાયદાનો આ સુસ્થાપિત સિદ્ધાંત છે કે જે વ્યક્તિ નોકરીદાતા અને કર્મચારી વચ્ચેના સંબંધના અસ્તિત્વ અંગેનો દાવો ઊભો કરે છે, તેની ઉપર જ તેનો પુરાવો આપવાનો ભાર રહેશે.” ૩૪.નિરીક્ષણ અને નિયંત્રણની કસોટી રોજગાર સંબંધ નિર્ધારિત કરવા માટેની પ્રથમદ્રષ્ટ્યે કસોટી છે. આવા સંબંધની સ્થાપના કરવા માટે જરૂરી નિયંત્રણનું સ્વરૂપ અથવા વ્યાપાર એક વ્યવસાયથી બીજા વ્યવસાયે બદલાતું હોય છે અને તેથી તેની ચોક્કસ વ્યાખ્યા આપી શકાતી નથી. આ હેતુ માટે વ્યવસાયનું સ્વરૂપ પણ સંબંધિત પરિબળ છે.

૨૭.૧ આથી, કરારનું અસ્તિત્વ અને તેની વ્યાપકતા અંગેનો ઉક્ત કસોટી વ્યવસાયના સ્વરૂપને ધ્યાનમાં રાખીને લાગુ કરવી આવશ્યક છે. ટ્રિબ્યુનલએ, ઉક્ત પાસાને ધ્યાનમાં લઈ, દાવો અને દલીલ નામંજૂર કરી છે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે પણ ભારપૂર્વક જણાવ્યું હતું કે:—

“૩૭. તેથી, નિયંત્રણ કસોટી અને સંસ્થા કસોટી માત્ર એ જ એવા પરિબળો નથી કે જેઓને નિર્ણાયક કહી શકાય. ઉત્તર પ્રાપ્ત કરવાનો હેતુ રાખીને, અદાલતે અનેક પરિબળોનો વિચાર કરવો આવશ્યક છે, જે પરિણામ પર અસરકારક રહેશે : (એ) નિમણૂક કરવાની સત્તા કોની છે; (બી) વેતન ચૂકવનાર કોણ છે; (સી) બરતરફ કોણ કરી શકે; (ડી) વૈકલ્પિક સેવા કેટલા સમય સુધી ચાલે છે; (ઈ)

નિયંત્રણ અને દેખરેખનું પ્રમાણ કેટલું છે; (એફ) કામનું સ્વરૂપ, ઉદાહરણ તરીકે, તે વ્યાવસાયિક છે કે કુશળ કામ છે; (જી) સ્થાપનાનું સ્વરૂપ; (એચ) અસ્વીકાર કરવાનો અધિકાર.

૩૮. આ સ્વરૂપના સમસ્યાગ્રસ્ત પ્રકરણમાં ચુકિતસંગત ઉપાય શોધવા માટે, જે જરૂરી છે તે એક સર્વાંગી અભિગમ છે, જેમાં તે કસોટીનો પણ સમાવેશ થાય છે કે સંબંધિત કામદાર નોકરીદાતાની સ સ્થા સાથે પૂર્ણપણે એકીકૃત થયો હતો કે નહીં, અર્થાત્ કેટલીક હદ સુધી તેની સાથે જોડાયેલો હોવા છતાં તે સંસ્થાથી સ્વતંત્ર હતો કે નહીં; અને જો કરારની જોગવાઈઓને સમગ્ર રીતે જોતા તે કરાર હોવા સાથે અસંગત હોય

સેવાની પાનું ૮૩, તે કોઈ બીજા પ્રકારનો કરાર હશે અને કામ કરનાર વ્યક્તિ નોકર નહીં ગણાય. (ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે).... અને માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે આ નિષ્કર્ષ આપ્યો કે:-

“૮૫. ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષોને ધ્યાનમાં લેતા, અમારો મત છે કે વડી અદાલતે ઔદ્યોગિક અધિકરણના એવોર્ડને યોગ્ય રીતે પુષ્ટિ આપી છે. અધિકરણ તથા વડી અદાલતે પણ વધુમાં યોગ્ય રીતે એવો નિષ્કર્ષ નોંધ્યો કે સંબંધિત કામદારો એ બાબતનો પુરાવાનો ભાર ઉતારવામાં સમર્થ રહ્યા નહોતાં કે તેઓ સોસાયટી દ્વારા નોકરીએ રાખવામાં આવ્યા હતા.

૮૬. ઉપરોક્ત રીતે ઉદ્દેખિત નિર્ણયો એ હકીકત દર્શાવે છે કે તેમાં પ્રાપ્ત થતી હકીકતી પરિસ્થિતિમાં ઉદ્ભવતા પ્રશ્નના સ્વરૂપને ધ્યાનમાં રાખીને વિવિધ

કેસોમાં વિવિધ કસોટીઓ લાગુ કરવામાં આવી છે.” ૯૮. એવું નિષ્કર્ષિત કરવામાં આવ્યું છે કે કામદારોને કોઈ ચોક્કસ કામનો ભાગ કરવા માટે રોજગાર આપવો ઉત્પાદક અથવા વેપારીઓના કહેવાથી, તદર્થ ધોરણે અથવા કામ-પ્રતિ-કામ ધોરણે થાય છે અને તેથી માત્ર તે પરથી માલિક અને કર્મચારી વચ્ચેનો સંબંધ અસ્તિત્વમાં આવ્યો છે એવું નિષ્કર્ષ અનિવાર્ય રીતે નીકળી શકે નહીં. વધુમાં, જ્યારે ઉત્પાદક અથવા વેપારીઓ દ્વારા આ બાબતમાં કર્મચારીને કામ કરવાની ઓફર કરવામાં આવે ત્યારે તેને કામ કરવાનો અધિકાર છે કે નહીં, તે બાબત પણ મહત્વ ધારણ કરશે.

૯૯. આજીવિકા ઉપાર્જનના હેતુસર, વ્યક્તિએ અમુક પ્રકારની પ્રવૃત્તિઓમાં પોતાને સંકળાવવો પડે છે, જેના માટે તેને પોતાને કોઈક પ્રકારની શિસ્ત અથવા નિયંત્રણને આધીન કરવો પડે છે, જે અન્યથા પણ અંતર્નિહિત જ હોય છે”.

૧૦૦. ઉપર ઉદ્ઘૃત કરાયેલ નિષ્કર્ષ અને અંતિમ નિર્ણય પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે, એવા કેસમાં પણ જ્યાં પ્રવૃત્તિઓ બજાર-ચાર્ડમાં (નિયોજકના પરિસરમાં) ચલાવવામાં આવતી હતી અને આવશ્યક માળખાકીય સુવિધા મંડળી દ્વારા ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવી હતી, અને દાવેદારો દ્વારા કરવામાં આવેલી પ્રવૃત્તિઓ અમુક હદ સુધી મંડળીના હેતુ સાથે સંબંધિત હતી, ત્યાં પણ માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે આ સ્વીકાર્યું નહોતું કે દાવેદારો મંડળીના કર્મચારીઓ હતા અથવા એમ માનવામાં આવી શકે. ઉક્ત નિર્ણયમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે એ પણ નોંધ્યું હતું કે કર્મચારી તરીકેની તેમની સ્થિતિ સાબિત કરવાનો ભાર દાવેદારો પર

હતો અને તેઓ તે સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયા હતા. વર્તમાન કેસમાં પણ, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ યોગ્ય રીતે ઠરાવ્યું છે તેમ, દાવેદારો એ સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયા છે કે તેઓ ડેરીના કર્મચારીઓ હતા.

૨૯. વેસ્ટ બંગાલ રજિસ્ટ્રેશન કોપીરાઇટર એસોસિએશનના કેસના નિર્ણયમાં, (૨૦૦૯) ૧૪ એસસીસી ૧૩૨, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચેની પૃષ્ઠભૂમિમાં સમાન મુદ્દાનું પરીક્ષણ કર્યું

પાનું ૯૪ હકીકત એ છે કે દાવેદારો / નકલલેખકોની નિમણૂક અને કાર્યપદ્ધતિ વેસ્ટ દ્વારા નિયમિત થતી હતી

બંગાળ નોંધણી પ્રતિનકલેખક નિયમો ૧૯૮૨ અને પશ્ચિમ

બંગાળ નોંધણી નકલલેખક નિયમો ૧૯૯૯ સાથે વાંચવામાં આવે છે

રોકાણ અથવા નોંધણી (સાચી નકલો દાખલ કરવાની) નિયમો

૧૯૭૯.

“૩.વડી અદાલત સમક્ષ ઉપસ્થિત થયેલો સામાન્ય મામલો એવો હતો કે વેસ્ટ બંગાલ રજિસ્ટ્રેશન કોપીરાઇટર્સ એસોસિએશનના સભ્યો (આગામીમાં સંક્ષેપમાં ‘એસોસિએશન’ તરીકે ઉલ્લેખિત), તેમજ મૂળ અરજીઓમાં અરજદારો, વેસ્ટ બંગાલ રજિસ્ટ્રેશન (કોપીરાઇટર્સ) નિયમો, ૧૯૮૨ (આગામીમાં સંક્ષેપમાં ‘૧૯૮૨ના કોપીરાઇટર્સ નિયમો’ તરીકે ઓળખવામાં આવેલ) હેઠળ

લાઈસન્સધારકો હતા, જે બાદમાં વેસ્ટ બંગાલ રજિસ્ટ્રેશન (કોપીરાઈટર્સ) નિયમો, ૧૯૯૯ (આગામીમાં સંક્ષેપમાં ‘૧૯૯૯ના કોપીરાઈટર્સ નિયમો’ તરીકે ઓળખવામાં આવેલ) દ્વારા બદલવામાં આવ્યા હતા. ઉક્ત મામલામાં વેસ્ટ બંગાલ રાજ્યએ એવો દાવો કર્યો હતો કે:-

“૧૧. એવું દર્શાવવામાં આવ્યું હતું કે એસોસિએશનના સભ્યો એટલે કે કોપીરાઈટર્સ અને પશ્ચિમ બંગાળ રાજ્ય વચ્ચે માલિક-કર્મચારીનો કોઈ સંબંધ ન હતો અને તેથી, ઉઠાવવામાં આવેલ મુદ્દાઓનો નિર્ણય કરવાની અધિકરણને કોઈ અધિકારક્ષેત્રતા નહોતી. એવું દર્શાવવામાં આવ્યું હતું કે કોપીરાઈટર્સ વર્ષ ૧૯૮૨ના કોપીરાઈટર્સ નિયમો હેઠળ (હાલમાં વર્ષ ૧૯૯૯ના કોપીરાઈટર્સ નિયમો હેઠળ) પરવાનો ધારકો હતા અને તેઓ માત્ર કોપીરાઈટર્સ તરીકેની ફરજો બજાવવા માટે પાત્ર બનવા હેતુસર જ તેવા પરવાણા ધરાવતા હતા. આવી ફરજો પશ્ચિમ બંગાળ રાજ્ય હેઠળની ન હતી અને હકીકતમાં, કોપીરાઈટર્સ વ્યક્તિગત વ્યવસાયિકો હતા અને દસ્તાવેજોની નોંધણી કરાવવા માટે નોંધણી કરેરીમાં આવતાં સામાન્ય જનતાથી તેઓ કામદીઠ ફી કમાતા હતા.

૧૨. એવું નિર્દેશ કરવામાં આવ્યું હતું કે નકલલેખકોના પરવાના તેમને માત્ર દસ્તાવેજોની નકલો તૈયાર કરવાની સગવડ આપે છે, જે કાયદેસરની આવશ્યકતા છે. નિયમોમાં જોગવાઈ મુજબ, રજિસ્ટ્રાર સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવેલા દસ્તાવેજો સાથે સાચી નકલો દાખલ કરવાની હોય છે અને સરકારે આવા દસ્તાવેજોની પ્રામાણિકતા સુનિશ્ચિત કરવાની હોવાને કારણે, તે અનુસંધાને

નકલલેખકોને પરવાના આપતા નિયમો બનાવવામાં આવ્યા હતા, જેઓ મૂળ દસ્તાવેજોની નકલો તૈયાર કરવા માટે સત્તાધિકૃત વ્યક્તિઓ હતા.” ૩૦. ઉક્ત કેસમાં દાવેદારો, નકલલેખકોએ દાવો કર્યો હતો કે તેઓ નીચલા વિભાગના લિપિકના વર્ગમાં નિયમિત કર્મચારીઓ હતા અને તેમણે નિયમિત કર્મચારીઓ તરીકે સમાવી લેવાની / નિયમિત કરવાની પણ પ્રાર્થના કરી હતી. પરસ્પર વિરોધી દાવાઓનો નિર્ણય કરવા માટે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે નિયમ ૨(૩), નિયમ ૩ થી ૧૦, નિયમ ૧૫, ૧૭, ૧૮, ૨૦(૨), ૨૧, ૨૪ અને ૨૬ નો વિચાર કર્યો હતો.

૩૧. ઉપર ઉદ્ધૃત કરાયેલા નિયમોમાંથી એવું બહાર આવે છે કે નકલલેખક તરીકે કામ કરવાની ઈચ્છા ધરાવતી વ્યક્તિએ પ્રાપ્ત કરવું પડશે

પાનું ૮૫ નિયમો દ્વારા નિર્ધારિત સત્તાધિકારી પાસેથી પરવાનો. ઉક્ત નિયમોની નિયમ ૩ બિનઅધિકૃત વ્યક્તિ એટલે કે પરવાનાધારક ન હોય તેવી વ્યક્તિને નકલલેખક તરીકે કાર્ય કરવા પ્રતિબંધિત કરે છે. નિયમો અરજદાર માટે મહત્તમ વયમર્યાદા તેમજ ન્યૂનતમ શૈક્ષણિક લાયકાત પણ નિર્ધારિત કરે છે. નિયમ ૫ ના ઉપનિયમ (૩) મુજબ, જેણે શાળાની અંતિમ પરીક્ષા અથવા તેની સમકક્ષ પરીક્ષા પાસ કરી હોય તે નકલલેખકના પરવાના માટે અરજી કરવા પાત્ર ગણાશે, અથવા જો તેણે ધોરણ-૬ ની પરીક્ષા પાસ કરી હોય અને ઓછામાં ઓછા ૩ વર્ષ સુધી સહાયક દસ્તાવેજલેખક તરીકે અનુભવ પ્રાપ્ત કર્યો હોય, તો તે પરવાના માટે

અરજી કરવા પાત્ર બનશે. તેથી, નિયમો પાત્રતા સંબંધિત માપદંડો નિર્ધારિત કરે છે. તેની નિયમ ૭ અયોગ્યતા માટેના માપદંડો પણ નિર્ધારિત કરે છે અને નિયમ ૧૫ નકલલેખકોના અધિકારો અને ફરજો નિર્ધારિત કરે છે, ત્યારબાદ નિયમ ૧૭ એવી પરિસ્થિતિઓ માટે જોગવાઈ કરે છે કે જેમાં પરવાનો રદ કરી શકાય. જિલ્લાકક્ષાના રજિસ્ટ્રારને પરવાનો રદ કરવાની સત્તા પ્રદાન કરવામાં આવી છે. નિયમ ૧૭ ના ઉપનિયમ (૨) મુજબ, નિયમોના ભંગના કિસ્સામાં અથવા ગેરવર્તનના કિસ્સામાં પરવાનો રદ કરી શકાય છે. નિયમ ૧૮ પરવાનો સ્થગિત કરવાની જોગવાઈ કરે છે અને નિયમ ૨૧ એ આવશ્યક બનાવે છે કે અરજદારે સત્તાધિકારી દ્વારા લેવામાં આવતી કસોટી પાસ કરવી પડશે અને તેની હસ્તલિપિ વાંચી શકાય તેવી હોવી જોઈએ તથા વર્તન સારું હોવું જોઈએ. તેનો અર્થ એ થાય છે કે રાજ્ય દ્વારા માત્ર ન્યૂનતમ પાત્રતાના માપદંડો અને ધોરણો જ નક્કી કરવામાં આવ્યા નથી, પરંતુ વાંચી શકાય તેવી હસ્તલિપિ જેવી આવશ્યકતાઓ પણ તેના દ્વારા નિર્ધારિત કરવામાં આવી છે

પાનું ૯૬

રાજ્ય. નિયમો નકલલેખકોના ફરજો પણ નિર્ધારિત કરે છે. વધુમાં, નકલલેખકો રજિસ્ટ્રારના કાર્યાલયના પરિસરમાં કામ કરે છે. ઉપરાંત, નિયમ ૧૫(૨) ખાસ કરીને ભારપૂર્વક દર્શાવે છે કે નકલલેખક રજિસ્ટ્રેશન અધિકારીના નિયંત્રણ અને દેખરેખ હેઠળ કામ કરશે. તેનો અર્થ એવો થાય છે કે દેખરેખ અને નિયંત્રણ કરવાની સત્તા નિયમો દ્વારા રજિસ્ટ્રેશન અધિકારીને સોંપવામાં આવી છે અને

ઉક્ત અધિકારીએ આવી સત્તાઓનો ઉપયોગ કર્યો હતો. આથી, નકલલેખકો રજીસ્ટ્રેશન અધિકારીની દેખરેખ અને નિયંત્રણને આધીન છે. સૂચનો અથવા આદેશોની અવગણના થાય તેવા કિસ્સામાં રજીસ્ટ્રારને પરવાનો સ્થગિત કરવાની અને રદ કરવાની સત્તા પણ છે. નિયમો રજીસ્ટ્રેશન અધિકારીને સમયાંતરે આદેશો / નિર્દેશો અને સૂચનાઓ જારી કરવાની સત્તા આપે છે અને નિયમ ૧૯માં જોગવાઈ છે કે જો નકલલેખક આદેશઅવગણનાનો દોષિત જણાય, તો પરવાનો સ્થગિત અથવા રદ કરવામાં આવી શકે. એવો દાવો કરવામાં આવ્યો હતો કે ઉક્ત જોગવાઈ શિસ્તલક્ષી સત્તા પ્રદાન કરે છે. નકલલેખકોને પરવાના માટેની કસોટી પાસ કરવી પણ આવશ્યક છે. એટલું જ નહીં, પરંતુ નિયમો, પાસ કરીને નિયમ ૨૪, મહેનતાણાનો દર નિર્ધારિત કરે છે અને તે રીતે નિયમો નકલલેખક તેના દ્વારા કરવામાં આવેલા કામ માટે કેટલી ફી / વસૂલાત માગી શકે અથવા વસૂલ કરી શકે તે પણ નિયંત્રિત કરે છે. અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, તેમનું મહેનતાણું પણ નિયમો દ્વારા નિશ્ચિત કરવામાં આવ્યું છે.

૩૧.૧ આવી જોગવાઈઓ હોવા છતાં અને આ હકીકત હોવા છતાં કે નોંધણી અધિકારી/રજીસ્ટ્રાર અસરકારક અને સંપૂર્ણ નિયંત્રણનો ઉપયોગ કરી શકતા હતા અને આ હકીકત હોવા છતાં કે

પૃષ્ઠ ૯૭ પર કે કોપીરાઈટરોને લાયકાત પરીક્ષા, પાત્રતા માપદંડને આધીન રાખવામાં આવ્યા હતા, અને અવગણના થયે અથવા જ્યાં નિર્દેશોનું પાલન

કરવામાં આવતું ન હોય ત્યાં અધિકારી પાસે લાઇસન્સ સ્થગિત કરવાની અથવા સમાપ્ત કરવાની સત્તા પણ હતી,

માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું કે કોપીરાઇટરો માત્ર પરવાનાધારક છે અને સરકારી કર્મચારીઓ નથી.

માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે નિરીક્ષણ કર્યું હતું કે:—

૬૦. જ્યારે અમે ઉપરોક્ત નિયમો નિહાળીએ છીએ, ત્યારે તેમાં રાજ્ય સરકાર અને નકલલેખકો વચ્ચે માલિક અને નોકરનો સંબંધ, દૂરથી પણ, ક્યાંય પ્રદાન કરવામાં આવ્યો નથી. વ્યાખ્યાના ક્ષેત્રનું આ મૂળભૂત સિદ્ધાંત છે કે જ્યાં કાનૂનની ભાષા સ્પષ્ટ હોય અને તેમાં કોઈ શંકાને સ્થાન ન હોય, ત્યાં અદાલત તે જોગવાઈઓનો સાદો અર્થ સ્વીકારશે. સાદા અર્થની કસોટી લાગુ કરતાં, નકલલેખકોને સરકારના નોકરોનો દરજ્જો પ્રદાન કરે તેવી રીતે, ૧૯૮૨ના નકલલેખક નિયમો હેઠળ કે ૧૯૯૯ના નકલલેખક નિયમો હેઠળનો કોઈપણ નિયમ વાંચી શકાતો નથી. વધુમાં વધુ, આ નિયમો પરવાનાઓ માટે જોગવાઈ કરે છે, જેના આધારે નકલલેખકો નકલલેખનની વ્યવસાયિક પ્રવૃત્તિ કરી શકે, જેમ કે ૧૯૮૨ના નકલલેખક નિયમોની નિયમ ૩ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે.... અને તે કે(૮૬) નિઃસંદેહ, નકલલેખકો માટે નિયમો હતા, પરંતુ તે નિયમોને અલગ સરકારી સેવા સર્જતા તરીકે કદી વાંચી શકાતા નહોતા. વધુમાં વધુ, તેઓ પરવાનાધારકો હતા. પ્રથમ, આ રિટ અરજદારોને સરકારના ખજાનામાંથી વેતન ચૂકવવામાં આવતું નહોતું. બીજું, ચદ્વિ દેખીતી રીતે નિયંત્રણ હતું, તેમ છતાં

તેમના વાસ્તવિક કાર્ય પર કોઈ નિયંત્રણ નહોતું..... અને તે કે પરવાનાઓનું અનુદાન નિયમો મુજબ જ થવાનું બંધનકારક હતું અને તેથી તેમનું ચાલુ રાખવું, સમાપન કરવું અથવા સ્થગિત કરવું પણ નિયમો મુજબ જ થવાનું બંધનકારક હતું. પરંતુ, તેની મર્યાદા એટલી જ હતી. નકલલેખકોના કાર્યનું નિયંત્રણ કેવી રીતે કરવું તે અંગે નિયમોમાં ક્યારેય જોગવાઈ કરવામાં આવી નહોતી. તેઓ નિઃસંદેહ સ્વતંત્ર વ્યવસાયિકો હતા. તેઓ કોઈપણ સમયે આવી શકે અને જઈ શકે. કોઈપણ વ્યક્તિ તેમની હાજરી માટે તેમને બાંધ્ય કરી શકતી નહોતી અને શ્રી મિત્રા તથા અન્યોએ જે શિસ્તાત્મક નિયંત્રણનો આશરો લીધો હતો તે માત્ર તેમની પરવાનાઓ ચાલુ રાખવા સંબંધિત જ હતો.

૩૨. ઉક્ત જોગવાઈઓની મૂલવણી કર્યા પછી માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે વધુમાં, અન્ય બાબતો ઉપરાંત, આ રીતે નિરીક્ષણ કર્યું હતું કે:—

૮૯. જે કોઈ વિભાગમાં અનુજ્ઞાપત્રો આપવામાં આવ્યા હોય તેવા તમામ અનુજ્ઞાધારકોના મામલે આવી શિસ્તાત્મક નિયંત્રણ સત્તા ઉપલબ્ધ રહેશે. કોઈ ગુનેગારને અનુજ્ઞાપત્રનો લાભ ભોગવવાની પરવાનગી આપી શકાય નહીં અને જે વ્યક્તિ દુર્વ્યવહાર કરે તે વ્યક્તિને પણ અનુજ્ઞાપત્રની સતતતા ભોગવવા દેવી શકાય નહીં. તે કસોટી નથી, અને તો એવી વ્યક્તિઓને સરકારના સ્થાપન પરની વ્યક્તિઓ ગણવી તો ખૂબ જ દૂરની વાત છે. ... અને તે કે (૯૧) આ નકલલેખકોની પસંદગી અંગે ઘણું કહેવાયું હતું. જો તેઓ નકલલેખકો હતા, તો અનુજ્ઞાપત્રો આપવા માટે પરીક્ષા લેવી સરકાર સંપૂર્ણપણે યોગ્ય હતી. અત્યંત

ખરાબ હસ્તલેખ ધરાવતી વ્યક્તિ અથવા અસ્પષ્ટ હસ્તલેખ ધરાવતી વ્યક્તિને આ અનુજ્ઞાપત્ર કદી આપી શકાય નહીં, કારણ કે તેમાં મૂળભૂત રીતે સારા હસ્તલેખની આવશ્યકતા હતી, જેથી નોંધણી માટે રજૂ કરવામાં આવતા દસ્તાવેજની વાંચી શકાય તેવી નકલ હોવી જોઈએ. આ નિશ્ચિતપણે સરકારની ફરજ નહોતી. અમારા મત મુજબ, સરકારની ફરજ તો દસ્તાવેજ નોંધણી માટે રજૂ થયા પછી જ શરૂ થાય. તેમાં આ બાબતની તપાસ પણ આવરી લેવાશે કે દસ્તાવેજ સાથે તેની વાંચી શકાય તેવી નકલ જોડાયેલી છે કે નહીં. પરંતુ, અમારા મત મુજબ, નકલ લખવાનું કાર્ય કદી સરકારની ફરજ અથવા કાયદેસરની ફરજ ગણાવી શકાય નહીં.

૩૩. આ દલીલના સંદર્ભમાં કે દાવેદારો (કોપીરાઇટરો) ને સરકારના ગણવા જોઈએ

પાનું ૯૮ કર્મચારીઓ, કારણ કે નકલલેખકોને કાર્યમાં જોડતા પહેલાં તેમને પરીક્ષામાંથી પસાર થવું આવશ્યક હતું, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે નોંધ્યું હતું કે અત્યંત ખરાબ હસ્તલેખ ધરાવતી વ્યક્તિ અથવા અસ્પષ્ટ હસ્તલેખ ધરાવતી વ્યક્તિને ક્યારેય પરવાનો આપવામાં આવ્યો ન હોત અને તેથી સરકાર દ્વારા પરીક્ષા લેવો ન્યાયસંગત હતો અને આવી આવશ્યકતા નિયોજક અને કર્મચારી વચ્ચેનો સંબંધ સ્થાપિત કરતી નથી. અન્ય રીતે કહીએ તો, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે ચોક્કસ લાયકાત અથવા અનુભવની વિશેષ જરૂરિયાતને

ધ્યાનમાં લેતા પરવાના પ્રદાનકર્તા (મુખ્ય) દ્વારા ચોક્કસ પાત્રતા અથવા લાયકાતના માપદંડ અથવા આવશ્યકતા અથવા શરતો નિર્ધારિત કરવી ન્યાયસંગત ગણાય અને આવા નિર્ધારણથી પરવાનાધારક કર્મચારીમાં રૂપાંતરિત થતો નથી અથવા પરવાનાને કર્મચારીનો દરજ્જો પ્રાપ્ત થતો નથી અને તે નિયોજક તથા કર્મચારીનો સંબંધ સર્જવા અથવા અનુમાનવા માટે પૂરતું ગણાતું નથી. આ દૃષ્ટિકોણથી જોવામાં આવે તો અરજીઓ આમંત્રિત કરતી સૂચનામાં કેટલાક માપદંડોનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હોવો, ડેરી અને બૂથ સંચાલકો વચ્ચેની વ્યવસ્થામાં નિયોજક અને કર્મચારીનો સંબંધ માનવાનો અથવા જોવાનો ન્યાયસંગત આધાર કે કારણ બની શકતો નથી. ઉક્ત નિર્ણયમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે વધુમાં આ રીતે નોંધ્યું હતું:-

“૯૬. હવે, અમે માલિક અને નોકર વચ્ચેના સંબંધ અંગેના અત્યંત નિર્ણાયક પ્રશ્નનો વિચાર કરીશું. સ્વીકારેલી બાબત છે કે આ નકલલેખકોને સરકાર દ્વારા કોઈ ચૂકવણી કરવામાં આવતી ન હતી. તેમને ચૂકવણી કરવાની અથવા તેઓને કોઈ નિશ્ચિત રકમ મળે તેની ખાતરી કરવાની સરકારની કોઈપણ પ્રકારની જવાબદારી ન હતી. એક નકલલેખક દરરોજ રૂપિયા ૧,૦૦૦/- કમાઈ શકે, જ્યારે બીજો, તેણે મેળવેલા કામના આધારે, દરરોજ રૂપિયા ૫૦થી સંતોષ માનતો રહી શકે. દરેક નકલલેખકને કેટલીક લઘુત્તમ મજૂરી મળે તેની ખાતરી કરવી સરકારનું કર્તવ્ય ન હતું. હકીકતમાં, સરકાર દ્વારા “મજૂરીની ચૂકવણી” ની કલ્પના સંપૂર્ણપણે ગેરહાજર છે. નકલલેખકોને જે મળતું હતું અને જે મેળવવાનો તેમને અધિકાર હતો તે ખાનગી વ્યક્તિઓને આપવામાં આવેલી તેમની સેવાઓ

માટેની ફી હતી, જેઓ પોતાના દસ્તાવેજનું નોંધણી કરાવવા માંગતા હતા....
અને તે (૯૪).... ફરજોના સંબંધમાં નોકર માલિકના સંપૂર્ણ નિયંત્રણ હેઠળ
હોવો જોઈએ. અમે પહેલેથી જ એક

પાનું ૯૯ પર એવું નિષ્કર્ષ નોંધાયું કે આ નકલલેખકોના કાર્ય પર સ્વરૂપે કોઈ
નિયંત્રણ નહોતું. તેઓ માત્ર પરવાનાધારકો હતા અને જો કોઈ નિયંત્રણ હતું, તો
તે માત્ર તેમની પરવાનાઓ પર જ હતું. તેઓ નકલ કરવાની પોતાની કામગીરી
કઈ રીતથી કરે છે, તેના પર કોઈ નિયંત્રણ નહોતું. (ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૩૪. આજ્ઞાભંગ માટે તથા નિર્દેશોનું પાલન ન કરવા બદલ પરવાનો સ્થગિત
કરવાની અને અત્રે સુધી કે તેને રદ કરવાની સત્તા પ્રદાન કરતી જોગવાઈ પર
વિચારણા કર્યા પછી, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે:—

“૯૫. ફરી એકવાર, શિસ્તાત્મક નિયંત્રણ હોવું આવશ્યક છે, જે આ કેસમાં
સ્પષ્ટપણે ગેરહાજર છે. નિયંત્રણ માત્ર લાયસન્સો, તેમની સતતતા અથવા
તેમની સમાપ્તિ પૂરતું જ હતું. તેથી, શ્રી મિત્રાનો એ તર્ક સ્વીકારવામાં અમે
અસમર્થ છીએ કે નિયમના માત્ર સાદા વાંચનથી જ અમારે એવો નિષ્કર્ષ કરવો
જોઈએ કે આ કોપીરાઈટરોના કાર્ય પર સરકારનું સંપૂર્ણ નિયંત્રણ હતું.

૯૭. એકવાર આ તમામ પરિબળોનો સંયુક્ત રીતે વિચાર કરવામાં આવે, ત્યારે
એ સ્પષ્ટ થાય છે કે માલિક અને નોકર વચ્ચેના સંબંધનો કોઈ અણસાર
નહોતો.”

૩૫. આ રીતે, ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવેલ ઉપરોક્ત નિર્ણય, તેમજ ડેરી દ્વારા કરવામાં આવેલી કાર્યવાહી નોકરીદાતા દ્વારા કરવામાં આવેલી શિસ્તસંબંધી કાર્યવાહી તરીકે ગણાવી અથવા અર્થઘટિત કરી શકાતી નથી એવો નિર્ણય, દોષારોપણને પાત્ર ગણાવી શકાય નહીં.

૩૬. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે એ આવશ્યકતાને પણ ધ્યાનમાં લીધી હતી કે “નોકર ‘માલિકના સંપૂર્ણ નિયંત્રણ હેઠળ’ હોવો જોઈએ અને ફરજો જેટલી બાબત છે, તે સંદર્ભે શિસ્તનિયંત્રણ માલિકના હાથમાં હોવું જોઈએ.” અને સર્વોચ્ચ અદાલતે ઉક્ત સત્તા (અર્થાત્ શિસ્તનિયંત્રણ) અને લાઈસન્સધારક અંગેનું નિયંત્રણ, તેમનો ચાલુ રાખવો અથવા તેમનો અંત લાવવો (અર્થાત્ ચાલુ રાખવા અથવા સમાપ્ત કરવાની વિવેકાધીન સત્તા) વચ્ચે ભેદ દર્શાવ્યો હતો. આથી, સર્વોચ્ચ અદાલતે સમજાવ્યું હતું કે દાવેદારોએ “માલિકના સંપૂર્ણ નિયંત્રણ” બાબત સ્થાપિત કરવી આવશ્યક છે અને અદાલતે પણ તે અંગે પૂછપરછ કરવી જરૂરી છે. રેકૉર્ડ પરના પુરાવાએ સ્થાપિત કર્યું છે કે વર્તમાન મામલામાં ઉક્ત પરિબળ ગેરહાજર હતું

પાનું ૧૦૦નો કેસ.

૩૬.૧ માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે દાવેદારોની સ્થિતિનો સારાંશ રજૂ કર્યો અને નિરીક્ષણ કર્યું કે:—

“૧) કે મૂળ રિટ અરજીકર્તા-નકલલેખકો માત્ર પરવાનાધારકો છે. ૨) જોકે આ પરવાનાઓ આપવાના હેતુથી સરકારે નિયમો ઘડ્યા છે, તથાપિ આ નિયમોમાં આ નકલલેખકોના કાર્ય પર સંપૂર્ણ નિયંત્રણ નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું નથી. નિયમો માત્ર પરવાનોના અનુદાન અને તે પરવાનોના નિયંત્રણને લગતા છે, પરંતુ નકલલેખકોના કાર્ય અને ફરજોનું નિયંત્રણ કરતા નથી. ૩) નકલલેખકો કોઈ સરકારી ફરજ બજાવતા નથી. તેમને માત્ર નોંધણી માટે રજૂ કરાનાર દસ્તાવેજોની નકલ તૈયાર કરવાની આવશ્યકતા છે. જોકે નોંધણી માટે નવી નકલ દાખલ કરવી આવશ્યક છે, તથાપિ તે નકલ તૈયાર કરવું સરકારી ફરજ સમાન ગણાતું નથી. ૪) નકલલેખકોની હાજરી, કામના કલાકો, રજા, પેન્શન અને કાર્યઉત્પાદન વગેરે બાબતોમાં સરકાર દ્વારા તેમનું નિયંત્રણ કરવામાં આવતું નથી.

૫) કોપીરાઈટ્સ નિયમો હેઠળની સ્થાપિત વ્યવસ્થામાં સમાવેશ પામતા નથી, વિશેષ કરીને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૯ હેઠળ બનાવવામાં આવેલા નિયમો અનુસાર તો નથી જ. ૬) કોપીરાઈટ્સને સરકારી ખજાનામાંથી વેતન ચૂકવવામાં આવતું નથી. બીજી તરફ, દસ્તાવેજોના નોંધણીકરણ માટે તેવી નકલો આવશ્યક હોય તે ખાનગી પક્ષકારો દ્વારા તેમને ચૂકવણી કરવામાં આવે છે. તેથી, સરકાર અને કોપીરાઈટ્સ વચ્ચે કોઈ વિશ્વસ્તી સંબંધ નથી અને આવી કોઈ ચૂકવણી માટે સરકાર જવાબદાર પણ નથી. ૭) સંક્ષેપમાં, નકલલેખન માટે પરવાનો આપવાથી સેવા રચાય છે એવું માનવામાં આવી શકતું નથી. પરિણામે,

કોપીરાઈટર્સ અને સરકાર વચ્ચે માલિક-નોકરનો સંબંધ નથી અને તેમને અન્ય સરકારી સેવકો સમકક્ષ કહેવાતા સમાન વર્તનનો હક આપતા સરકારી સેવકો તરીકે પણ ગણાવી શકાય નહીં. ૮) આવી સેવા રચવાનો અને તે હેતુસર નિયમો ઘડવાનો તેમજ આવી સેવાને નામાવલી આપવાનો નિર્દેશ કરીને વડી અદાલતે ભૂલ કરી છે. એ રીતે વડી અદાલત મૂળ અરજી તથા રિટ અરજિના વ્યાપથી બહાર ગઈ છે.”

૩૭. ઉક્ત અવલોકનોમાંથી સ્પષ્ટ થાય છે કે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે એ માન્યતા આપી હતી કે લાઈસન્સના આધાર પર સર્જાયેલી વ્યવસ્થાઓ/સંબંધોના મામલાઓમાં નિયંત્રણનું નિશ્ચિત પ્રમાણ આવશ્યક બનશે અને આવા નિયંત્રણનું અસ્તિત્વ માત્ર એટલા આધારે એ ઠરાવવાનો એકમાત્ર કસોટી બની શકે નહીં કે આવી વ્યક્તિઓ સરકારી સ્થાપનામાં કર્મચારી છે. વધુમાં, ઉક્ત નિયમોના સંદર્ભમાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા નિયમો અને અંતિમ નિર્ણયના પ્રકાશમાં, જે નિર્ધારિત કરે છે કે

પાનું ૧૦૧ પરિશ્રમિક અથવા ફી (નકલલેખકો દ્વારા વસૂલ કરવાની) તથા નકલલેખકોની સ્થિતિ-દરજા અંગે, એ પણ પ્રકાશમાં આવ્યું હતું કે બૂથ સંચાલકોનો એવો વાદ કે ડેરીએ દૂધની કિંમત નક્કી કરી હતી અને/અથવા ડેરીએ કમિશનની દર નક્કી કરી હતી, તેથી તેઓ ડેરીના કર્મચારીઓ હતા, એવો નિષ્કર્ષ નીકળે છે, તેને અધિકરણ દ્વારા યોગ્ય રીતે નકારવામાં આવ્યો હતો. બાબતના આ દૃષ્ટિકોણથી, વર્તમાન કેસમાં બૂથ સંચાલકો દ્વારા ઉઠાવવામાં

આવેલા વાદ બૂથ સંચાલકોને કોઈ સહાયરૂપ થતા નથી. નકલલેખકો ઉપરોક્ત નિયમો દ્વારા શાસિત છે તે હકીકતને ધ્યાનમાં લીધા પછી, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે તેઓ માત્ર પરવાનાધારક હતા અને તેમને કર્મચારી તરીકે ઓળખાવી શકાય નહીં. જ્યારે વર્તમાન કેસમાં, નકલલેખકોને પરવાનો મેળવવા માટેની કસોટી પાસ કરવી આવશ્યક છે અને તેઓ નિયમો તથા નિયમોની વિશિષ્ટ જોગવાઈથી પણ બંધાયેલા છે અને નોંધણી અધિકારી દ્વારા આપવામાં આવતા નિર્દેશોનું પાલન કરવું તથા અમલમાં મૂકવું તેઓ માટે ફરજિયાત છે, તેના વિપરીત બૂથ સંચાલકો ડેરીના શિસ્ત, વર્તન અને અપીલ નિયમો અથવા ડેરીના અન્ય કોઈ નિયમો (જે ડેરીના કર્મચારીઓને લાગુ પડે છે) ની કડકાઈને આધીન નહોતા અને ઉપરોક્ત નિયમો બૂથ સંચાલકોને લાગુ પડતા તથા તેમના પર બંધનકારક નહોતા. બાબતના આ દૃષ્ટિકોણથી, વિદ્વાન અધિકરણ દ્વારા આપવામાં આવેલ નિર્ણયમાં કોઈ દોષ દર્શાવી શકાય તેમ નથી અને આ અદાલતે અપનાવેલો અભિપ્રાય ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં કરાયેલા અવલોકનો દ્વારા વધુ મજબૂત બને છે.

૩૮. આ તબક્કે તેમાં લેવા માટે યોગ્ય રહેશે

પૃષ્ઠ ૧૦૨ ન્યૂ સ્વદેશી મિલ્સના કેસના તથ્યોની વિચારણા

૧૯૬૭ જીએલઆર ૩૪૫ જેમાં દાવેદારને કરારના આધારે મુખ્ય દ્વારા ઉત્પાદિત કપડાંના વેચાણના હેતુસર “દલાલ” (પ્રતિનિધિ) તરીકે રોકવામાં આવ્યો હતો. જે. સારાભાઈ વિ. ન્યૂના કેસમાં થયેલા નિર્ણયમાં

સ્વદેશી મિલ્સ મામલામાં આ અદાલતે નીચે દર્શાવેલ હકીકતો પર વિચાર કર્યો હતો:—

અરજદારો ભાગીદારી પેઢી છે અને કંપની દ્વારા સમગ્ર ભારતભરમાં કંપની દ્વારા ઉત્પાદિત કાપડના વેચાણ માટે દલાલ તરીકે તેમની નિમણૂક તા. ૧૦મી એપ્રિલ ૧૯૬૧ના કરારમાં નોંધાયેલ શરતો અને નિયમો અનુસાર કરવામાં આવી હતી. ઉક્ત કરાર હેઠળ દલાલ તરીકેની તેમની નિમણૂકના અનુસંધાને અરજદારોએ તા. ૨૧મી જાન્યુઆરી ૧૯૬૧થી તા. ૩૧મી માર્ચ ૧૯૬૨ સુધી કંપની દ્વારા ઉત્પાદિત કાપડના વેચાણ માટે દલાલ તરીકે કામગીરી કરી હતી અને સમયાંતરે અરજદારોને કરવામાં આવેલા વિવિધ ચૂકવણીઓનો કંપનીને જામો આપ્યા પછી તા. ૩૧મી માર્ચ ૧૯૬૨ની સ્થિતિએ રૂપિયા ૬૬ ૩૩ પૈસાની રકમ કંપની તરફથી અરજદારોને બાકી અને ચુકવવાપાત્ર થઈ હતી.” તેથી, અદાલતની મંજૂરી માટે યોજના રજૂ કરવામાં આવી ત્યારે અરજદારો કંપનીના રૂપિયા ૬૬ ૩૩ પૈસાની રકમ માટે બિનજામીનદાર ઋણદારો હતા. યોજનાની કલમ ૬ હેઠળ કંપનીના કર્મચારીઓને બાકી રહેલા વેતન, અચૂકવાયેલ બોનસ, રજાના બદલેના વેતન તથા ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી માટે જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી અને કંપનીના કર્મચારીઓ સિવાયના બિનજામીનદાર ઋણદારો અંગે

યોજનાની કલમો ૭ ૭ અને ૭બી હેઠળ એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે બિનજામીનદાર ઋણદારોએ તેમના દાવા આ અદાલતના અધિકૃત પ્રવાહક સમક્ષ તા. ૨૦મી નવેમ્બર ૧૯૬૩ના રોજ અથવા તે પહેલાં રજૂ કરવા અને આવા દાવાઓની ચકાસણી મેસર્સ સી. સી. ચોકસી એન્ડ કંપની, ઓડિટરો દ્વારા થવી અને જો કોઈ બિનજામીનદાર ઋણદારો ચકાસણીનો વિવાદ કરે તો દાવો કંપનીના મામલાઓ સાંભળતા માનનીય ન્યાયાધીશ સમક્ષ મૂકવામાં આવે અને તેમનો નિર્ણય અંતિમ ગણાય અને બિનજામીનદાર ઋણદારો પ્રતિવાદી પાસેથી ચકાસાયેલ દાવાઓના ૪૦ ટકા જેટલી રકમ મેળવવા હકદાર રહે.

૩૯. બાકી રહેલ મજૂરી, બોનસ, રજા બદલ મજૂરી, ગ્રેયુઇટી વગેરેના ચૂકવણી માટેની ગોઠવણ અથવા સમાધાન યોજનાની રૂપરેખા તથા કંપની અને દાવેદારો વચ્ચે થયેલ કરારને ધ્યાનમાં રાખીને — જેઓ, કંપનીના જણાવ્યા મુજબ, એકમાત્ર વેચાણ એજન્ટો હતા — અદાલતે દાવેદારો દ્વારા ઉભી કરવામાં આવેલી માંગ તેમજ તેઓ કર્મચારીઓ હતા એવો તેમનો દાવો બંનેની તપાસ કરી અને નીચેનો મુદ્દો વિચાર્યો કે:— “જો અરજદારો કંપનીના કર્મચારીઓ હોત, તો તેમને બાકી રહેલી દલાલીની રકમના શેષ તરીકે દર્શાવતી રૂ. ૩૯ ૬૧૯ પૈસાની રકમ મજૂરીની બાકીદારી ગણાત અને અરજદારોને યોજનાની કલમ ૬ હેઠળ પ્રતિવાદી પાસેથી તે વસૂલવાનો અધિકાર હોત. પરંતુ, જે કારણો હું હાલમાં દર્શાવીશ તે પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે અરજદારોને કોઈપણ રીતે કંપનીના

કર્મચારીઓ ગણાવી શકાય તેમ નથી અને આ સમજસમાં તેમની દ્વારા કરવામાં આવેલ દાવો, તે આધારે કે તેઓ

પાનું ૧૦૩ એવા કર્મચારીઓ હતા અને તેમને બાકી રહેલી રકમ યોજનાની કલમ ૬ હેઠળ વેતનના બાકીદારોનું પ્રતિનિધિત્વ કરતી હતી, તેથી તે નામંજૂર થવી જ જોઈએ.” ૪૦. દાવેદાર અને કંપની વચ્ચેનો કાનૂની સંબંધ નિર્ધારિત કરવા માટે, અદાલતે નિરીક્ષણ કર્યું કે:—

(૨.) અરજદારો અને કંપની વચ્ચેનો કાનૂની સંબંધ નક્કી કરવા માટે, તારીખ ૧૦મી એપ્રિલ ૧૯૬૧ના કરાર તરફ જોવું આવશ્યક છે, જેમાં તે શરતો અને નિયમો નોંધવામાં આવ્યા હતા કે જેના આધારે અરજદારોને કંપની દ્વારા દલાલો તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.

કરારનો વિચાર કર્યા બાદ અદાલતે અવલોકન કર્યું કે:—

“કરારના આરંભિક ભાગમાં એવું જાહેર કરવામાં આવ્યું હતું કે કંપનીએ અરજદારોને સમગ્ર ભારત માટે તેના કાપડના દલાલો તરીકે નિયુક્ત કર્યા છે અને અરજદારોએ કંપની દ્વારા ઉત્પાદિત કાપડના વેચાણના હેતુસર, ૨૧મી જાન્યુઆરી ૧૯૬૧થી આરંભી અને ૨૦મી જાન્યુઆરી ૧૯૬૬એ સમાપ્ત થતી અવધિ માટે, કરારમાં સમાવિષ્ટ શરતો અને નિયમો મુજબ આવી નિયુક્તિ સ્વીકારી છે. ત્યારબાદ કરારની કલમ ૧ અને ૨ માં નીચે મુજબ ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો:—

-૧ કે, દલાલોને કંપની દ્વારા ઉત્પાદિત કાપડના વેચાણનો એકમાત્ર અને વિશિષ્ટ અધિકાર રહેશે, શરતે કે, અહીં સમાવિષ્ટ કોઈ બાબત એવી માનવામાં આવશે નહીં કે જેના કારણે કંપનીને વ્યક્તિઓને, પેઢીઓને અથવા સંસ્થાઓને સીધો કાપડ પુરો પાડવા અથવા વેચવા, અથવા નિર્ધારિત પ્રદેશો માટે અન્ય વેચાણ એજન્સીઓ ઉભી કરવા પ્રતિબંધિત કરવામાં આવે, શરતે દલાલોને કંપની દ્વારા સીધા અથવા અન્ય મારફતે કરવામાં આવેલા આવા વેચાણ પર તેમની દલાલી ચૂકવવામાં આવે.

-૨ કે દલાલો તેમના દ્વારા લાવવામાં આવેલ દરખાસ્તોની સદ્ભાવનાની બાંહેધરી આપે છે અને વધુમાં એ પણ બાંહેધરી આપે છે કે જો કંપની આવી દરખાસ્તો સ્વીકારે, તો તે દરખાસ્તો તેવા પ્રસ્તાવ અને તેની સ્વીકૃતિથી પરિણામે થયેલા વેચાણના કરાર મુજબ તેના ભાગની ફરજો પૂર્ણ કરશે.”

૪૧. કરારમાં દર્શાવેલ ઉક્ત જોગવાઈઓનું પરિચિંતન કર્યા બાદ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે આ રીતે ઠરાવ્યું કે:

હવે એ સમજવું મુશ્કેલ છે કે કરારની આ જોગવાઈઓમાંથી માલિક અને કર્મચારીનો કોઈ સંબંધ કેવી રીતે નિષ્કર્ષિત કરી શકાય. શંકાથી પરે સ્પષ્ટ છે કે આ કરાર દ્વારા અરજદારોને કંપની દ્વારા બનાવવામાં આવતા કાપડના વેચાણ માટે સમગ્ર ભારત માટે વેચાણ એજન્ટ તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા અને કંપની તથા અરજદારો વચ્ચેનો કાનૂની સંબંધ માલિક અને કર્મચારીનો નહીં પરંતુ મુખ્યકર્તા અને એજન્ટનો હતો. કલમો ૩ ૪ અને ૧૭, જેના પર

આધાર રાખવામાં આવ્યો છે, માત્ર એટલું જ દર્શાવે છે જે મુખ્યકર્તા અને એજન્ટના સંબંધમાં અવ્યક્તરૂપે સમાયેલ છે અને એજન્ટના અધિકાર પર કેટલીક મર્યાદાઓ તેમજ મુખ્યકર્તા માટે કેટલીક સુરક્ષા જોગવાઈઓ નિર્ધારિત કરે છે. કરારની કલમ ૩માં જણાવાયું છે કે અરજદારો દ્વારા લાવવામાં આવેલી ઓફરો કંપની દ્વારા ત્યારે જ સ્વીકારવામાં આવેલી ગણાશે જ્યારે કંપની લેખિતમાં સ્વીકૃતિ દર્શાવે. આ જોગવાઈ એવું જણાય છે કે અરજદારો અને કંપની વચ્ચે કદાચ ઊભી થનારી કોઈ ગૂંચવણ અથવા ગેરસમજ ટાળવાના હેતુસર કરવામાં આવી છે. ત્યારબાદ કલમ ૪ કહે છે કે અરજદારો કરાર હેઠળ કંપનીની સ્પષ્ટ સંમતિ વિના, શરતો અંગે હોય કે અન્ય રીતે, કોઈ વેચાણ અમલમાં મૂકી શકશે નહીં. આ જોગવાઈ માત્ર મુખ્યકર્તાના તે અધિકારને માન્યતા આપે છે કે જેના આધારે તે પોતાના વતી એજન્ટને જે વેચાણ કરવા માટે અધિકૃત કરવામાં આવ્યો હોય તેની શરતો અને નિયમો નિર્ધારિત કરી શકે. કલમ ૧૭ મુજબ અરજદારોને કરાર હેઠળ ઊભા થતા વિષયો અંગે કંપની દ્વારા સમયાંતરે અપાતા કોઈપણ નિર્દેશોનું પાલન અને અનુસરણ કરવું આવશ્યક છે અને આ જોગવાઈ પણ કોઈ રીતે મુખ્યકર્તા અને એજન્ટના સંબંધ સાથે અસંગત નથી. એજન્ટે અવશ્યપણે એજન્સીના વ્યવહારમાં મુખ્યકર્તાના નિર્દેશો મુજબ જ કાર્ય કરવું પડે. શ્રી વી. એસ. પારીખ દ્વારા આધારિત આ કલમોમાંથી કોઈપણ કલમ એવો ઉપબંધ કરતી નથી કે કંપનીને અરજદારોને આદેશ આપવાનો અધિકાર રહેશે કે

પાનું ૧૦૪ એકમાત્ર વેચાણ એજન્સીના કાર્ય કરવાની રીત અથવા પદ્ધતિ. ગુજરાતી ભાષામાં ‘દલાલ’ શબ્દનો અર્થ બ્રોકર અથવા એજન્ટ થાય છે અને જ્યારે કરારની શરતો મુજબ અરજદારોને કંપની દ્વારા ઉત્પાદિત કપડાના વેચાણ માટે દલાલ તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હોવાનું સ્પષ્ટપણે જણાવવામાં આવ્યું છે, ત્યારે એવો નિષ્કર્ષ કાઢવો અશક્ય છે કે અરજદારો કંપની દ્વારા નિયુક્ત બ્રોકરો અથવા એજન્ટો નથી પરંતુ કંપનીના કર્મચારીઓ છે. કરારની કલમ ૧ અરજદારોને કંપની દ્વારા ઉત્પાદિત કપડાં વેચવાનો એકમાત્ર અને વિશિષ્ટ અધિકાર આપે છે, આ અનામત સાથે કે કંપની યોગ્ય માને તો કોઈ વ્યક્તિઓ અથવા ફર્મોને સીધો કપડો વેચી શકે અથવા કોઈ નિર્ધારિત પ્રદેશો માટે અન્ય વેચાણ એજન્સીઓ રચી શકે. પરંતુ એવી સ્થિતિમાં પણ કંપનીએ સીધા કરવામાં આવેલા વેચાણો પર અથવા અન્ય વેચાણ એજન્સીઓ મારફતે કરવામાં આવેલા વેચાણો પર અરજદારોને દલાલી ચૂકવવી જ પડશે. ‘અન્ય વેચાણ એજન્સીઓ’ શબ્દોના ઉપયોગથી સ્પષ્ટપણે એ સૂચિત થાય છે કે અરજદારો કંપનીના વેચાણ એજન્ટો છે. કરારની કલમ ૨ માં અરજદારોએ વેપારીઓ દ્વારા કરારોના પાલનની ખાતરી આપી હતી અને કલમ ૫ માં વેપારીઓ દ્વારા કોઈપણ રકમની બાકી ચૂકવણી ન થવા બદલ અરજદારો મર્યાદિત હદ સુધી જવાબદાર રહેશે એવી જોગવાઈ, એકમાત્ર વેચાણ એજન્સીના કરારમાં સામાન્ય રીતે જોવા મળતી જોગવાઈઓ છે અને તે માલિક-નોકરાના સંબંધને નકારે છે. સમગ્ર કરારને એકમ તરીકે વાંચવાથી એક જ અને એકમાત્ર નિષ્કર્ષ પ્રાપ્ત થાય છે, એટલે કે આ મુખ્ય અને એજન્ટ વચ્ચેનો કરાર છે, માલિક અને નોકર વચ્ચેનો

કરાર નથી. તેથી મારું માનવું છે કે કરાર હેઠળ કંપની અને અરજદારો વચ્ચેનો કાયદેસર સંબંધ માલિક અને નોકરનો ન હતો અને યોજનાની કલમ ૬ ના અર્થમાં અરજદારો કંપનીના કર્મચારીઓ ન હતા. તેથી સમન્સમાં અરજદારો દ્વારા કરવામાં આવેલ દાવો નામંજૂર કરવો જ જોઈએ. તેથી સમન્સ નિષ્ફળ જાય છે અને ખર્ચ સાથે નામંજૂર કરવામાં આવે છે.”

૪૨. ઉક્ત કેસમાં દાવેદારોએ એવો દાવો કર્યો હતો કે કંપની નિયંત્રણ ચલાવતી હતી અને તેમજ તેઓને સમયાંતરે કંપની દ્વારા આપવામાં આવતા સૂચનોનું પાલન કરવા અને અનુસરવા માટે બાધ્ય કરતી હતી. કરારની શરતોના પ્રકાશમાં ઉક્ત દલીલ પર વિચાર કરતાં અદાલતે નોંધ્યું હતું કે કલમો ૩, ૪ અને ૧૭ માત્ર મુખ્ય અને એજન્ટના સંબંધમાં જે અવ્યક્ત રીતે સમાયેલું હતું તે જ દર્શાવે છે અને એજન્ટના અધિકાર પર કેટલીક મર્યાદા તથા મુખ્ય માટે કેટલીક સુરક્ષાઓ નિર્ધારિત કરે છે, અને કલમ ૩ કોઈ ગૂંચવણ અથવા ગેરસમજ ટાળવાના હેતુથી સમાવેશમાં લેવામાં આવી હતી તથા કલમ ૪ માત્ર વેચાણની શરતો અને નિયમો નિર્ધારિત કરવાનો મુખ્યનો અધિકાર સ્વીકારે છે. અદાલતે નોંધ્યું હતું કે ઉક્ત જોગવાઈઓ કોઈ પણ રીતે મુખ્ય અને એજન્ટના સંબંધ સાથે અસંગત નહોતી. અદાલતે વધુમાં ભારપૂર્વક જણાવ્યું હતું કે એજન્સીના કરાર હેઠળ

પાનું ૧૦૫ એજન્ટે અવશ્ય પ્રધાનના નિર્દેશ અનુસાર જ કાર્ય કરવું પડે. નોંધપાત્ર છે કે, વિવાદિત કરારે દાવેદારોના હિતમાં કંપની દ્વારા નિર્મિત કપડાં

વેચવાનો અધિકાર આપ્યો હોવા છતાં, નિર્ધારિત પ્રદેશ માટે અન્ય એજન્સી રચવાનો અધિકાર કંપની માટે અનામત રાખ્યો હતો. કરારના વાચન પરથી અદાલતે ઠરાવ્યું કે તેની જોગવાઈઓ એ નિષ્કર્ષ તરફ દોરી જાય છે કે આ કરારથી એકમાત્ર વેચાણ એજન્સી સર્જાઈ હતી અને સંબંધ પ્રધાન અને એજન્ટનો હતો.

૪૩. ઉપર ઉદ્ઘૃત અવલોકનો બલવંત રાય સલૂજા, નિલગિરી કો-ઓપરેટિવ સોસાયટીના કામદાર, ઇન્ટરનેશનલ એરપોર્ટ ઓથોરિટી, સ્પેશી મિલ્સના કેસના નિર્ણયમાં આ અદાલતના આ નિર્ણયને સમર્થન આપે છે અને વધુ મજબૂત બનાવે છે કે અરજદારોએ – બૂથ સંચાલકો દ્વારા કરવામાં આવેલ દાવો અને તકરાર ટકાઉ નથી અને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલએ ઉક્ત દાવો અને તકરારો નામંજૂર કરવામાં તથા અંતિમ એવોર્ડ પસાર કરવામાં કોઈ ભૂલ કરી નથી. એવોર્ડ કોઈ ખામીથી પીડિત નથી અને તેમાં કોઈ હસ્તક્ષેપ યોગ્ય નથી તથા એવોર્ડમાં વિક્ષેપ કરવાનો કોઈ ન્યાયસંગત આધાર નથી. અરજદાર એવોર્ડ વિરુદ્ધ કોઈ મામલો સ્થાપિત કરવામાં અને આ અદાલતને એ સમજાવવામાં નિષ્ફળ ગયો છે કે એવોર્ડ ખોટો છે અને પૂર્વનિર્ણયો દ્વારા નિર્ધારિત કાનૂની સ્થિતિના વિરુદ્ધ છે તથા તર્કવિરુદ્ધ છે અને તેથી તેને રદ કરવો જોઈએ. એવોર્ડ કોઈ ખામીથી પીડિત નથી. અરજી નિષ્ફળ જાય છે અને નામંજૂર થવા પાત્ર છે અને તે મુજબ આથી નામંજૂર કરવામાં આવે છે.

૪૪. અન્ય અરજી એટલે કે ૧૯૯૩ ની વિશેષ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૬૪૯૭ અંગે જ્યાં સુધી પ્રશ્ન છે, ઉક્ત અરજીમાં બૂથ સંચાલકે સંદર્ભ ક્રમાંક ૧૯૮૦ નો ૨૦૦ (જૂનો ક્રમાંક ૧૯૭૪ નો ૧૨૧) માં તા. ૧૭.૨.૧૯૯૩ના ચૂકાદાને પડકાર્યો છે. ઉક્ત સંદર્ભ કેસને એ જ આધારે નામંજૂર કરવામાં આવ્યો હતો, એટલે કે અધિનિયમની કલમ ૨(એસ) હેઠળ “કામદાર” શબ્દના અર્થક્ષેત્રમાં બૂથ સંચાલકને કામદાર ગણવામાં આવી શકતો નથી.

૪૫. સંદર્ભ ક્રમાંક ૬૮૪ ઓફ ૧૯૮૯માં આપવામાં આવેલા એવોર્ડ અંગે ઉપરોક્ત ચર્ચાના પ્રકાશમાં, સંદર્ભ ક્રમાંક ૨૦૦ ઓફ ૧૯૮૦ (જૂનો ક્રમાંક ૧૨૧ ઓફ ૧૯૭૪) માં તા. ૧૭.૨.૧૯૯૩ના એવોર્ડ સામેનો પડકાર, જે વિશેષ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૬૪૯૭ ઓફ ૧૯૯૩માં ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો, નિષ્ફળ જાય છે. તેથી, ઉક્ત અરજી પણ નિષ્ફળ જાય છે અને તે નામંજૂર થવા પાત્ર છે. તે અનુસાર, બન્ને અરજીઓનો નિકાલ કરવામાં આવે છે. નિયમ રદ કરવામાં આવે છે. તદર્થ / વચગાળાની રાહત, જો કોઈ આપવામાં આવી હોય, તો તે તાત્કાલિક અસરથી રદ કરવામાં આવે છે.

સહી/– (કે.એમ. ઠાકર, ન્યાયમૂર્તિ)

*The translation of this judgment has been provided by M/s
Hyperlink E-Solutions Pvt. Ltd.*

=====

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.