

**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 ઉચ્ચ અદાલતમાં અમદાવાદ ખાતે

વિશેષ દિવાની અરજી નં. ૫૦૮/૨૦૧૧

મંજૂરી અને સહી માટે

સહી/—

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કે. એમ. ઠાકર

|   |                                                                                                                           |     |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ૧ | શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે?                                                     | હા. |
| ૨ | પત્રકારને સોંપવામાં આવે કે નહીં?                                                                                          | હા. |
| ૩ | શું તેમના સ્વામી ચુકાદાની વાજબી 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. |

=====

નરેન્દ્રકુમાર નરસિંહભાઈ વણકર.અરજદાર (ઓ)

વિરુદ્ધ

વ્યવસ્થાપક તબીબી અને એરોમેટિક પ્લાન્ટસ પ્રતિવાદી (ઓ)

દેખાવ:

શ્રી એ. કે. કલાર્ક, અરજદાર (ઓ) નંબર ૧ માટે વકીલ

શ્રી ડી. જી. ચૌહાન, પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૧ માટે વકીલ

પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૧ માટે આપવામાં આવેલ નિયમ

=====

કોરમ: સન્માનનીય ન્યાયમૂર્તી શ્રી કે. એમ. ઠાકર

તારીખ: ૨૮/૦૪/૨૦૧૬

મૌખિક ચુકાદો

૧. અરજદારના વિદ્વાન વકીલ શ્રી કલાર્કને સાંભળ્યા અને શ્રી ચૌહાણ, પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલ.

૨. અરજદારે ૨૦૦૪ના સંદર્ભ (એલ. સી. એ.) નંબર ૪૧માં આનંદ ખાતેની વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા ૩૦.૦૮.૨૦૧૦ તારીખના ચુકાદાને પડકાર્યો છે, જેમાં વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે અંશતઃ સંદર્ભને મંજૂરી આપી છે અને અરજદાર દ્વારા વિનંતી કરવામાં આવેલી રાહત એટલે કે પ્રતિવાદીને પરિણામી લાભો સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાના નિર્દેશને નકારી કાઢતી વખતે, વિદ્વાન શ્રમ

અદાલતે તેના બદલે રૂ. ૮,૦૦૦/- નું એક સામટી વળતર આપ્યું છે.ઉપરોક્ત ચુકાદા અને નિર્દેશથી નારાજ થઈને અરજદારે હાલની અરજી દાખલ કરી હતી અને પ્રાર્થના કરી હતી કે પ્રતિવાદીને પરિણામી લાભો સાથે તેને પુનઃસ્થાપિત કરવા માટે નિર્દેશ આપવો જોઈએ.

૩. જ્યાં સુધી તથ્યાત્મક પૃષ્ઠભૂમિની વાત છે, તે રેકૉર્ડ અને વિદ્વાન વકીલો દ્વારા રજૂ કરાયેલા નિવેદનોમાંથી બહાર આવ્યું છે કે અરજદારને પ્રતિવાદી દ્વારા મે ૧૯૯૭ થી માર્ચ ૨૦૦૩ વચ્ચેના સમયગાળા દરમિયાન નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો. અહીં અરજદારે આ આરોપ પર ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો કે તેમની સેવા ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને તેમણે માંગ કરી હતી કે તેમને પરિણામી લાભો સાથે તેમની સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે.યોગ્ય સરકારે ઉપરોક્ત વિવાદને ચુકાદા માટે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત, આનંદને તારીખ ૯.૨.૨૦૦૪ ના સંદર્ભના આદેશ દ્વારા મોકલ્યો હતો.આ સંદર્ભની પરાકાષ્ઠા ૨૦૦૪ના સંદર્ભ (એલસીએ) નંબર ૪૧માં પરિણામી હતી.

૩.૧ વિદ્વત શ્રમ અદાલત સમક્ષ ઉપરોક્ત સંદર્ભની કાર્યવાહી દરમિયાન અરજદારે અહીં દાવાનું નિવેદન દાખલ કર્યું હતું, જેમાં તેણે અન્ય બાબતોની સાથે આરોપ લગાવ્યો હતો કે પ્રતિવાદી દ્વારા તેને "કારકુન" તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો અને ત્યારબાદ તેણે પ્રતિવાદી સાથે ત્યાં સુધી સતત કામ

કર્ચુ જ્યાં સુધી તેની સેવા ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત ન થઈ ગઈ.તેમણે એવો પણ દાવો કર્યો હતો કે તેમની નોકરીના સમયગાળા દરમિયાન તેમણે અગાઉના ૧૨ મહિનામાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ કામ કર્યું હતું અને જ્યારે તેમની સેવા સમાપ્ત થઈ ત્યારે તેમને રૂ. ૮૫.૧૦ પ્રતિ દિવસ.તેમણે એવો પણ આક્ષેપ કર્યો હતો કે તેમની સેવા તેમના તરફથી કોઈ ખામી વિના અને નોટિસ જારી કર્યા વિના અથવા સુનાવણીની કોઈ તક આપ્યા વિના સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.અરજદારના જણાવ્યા અનુસાર તેમની સેવા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન તેમજ વૈધાનિક જોગવાઈનું ઉલ્લંઘન કરીને અને કાયદા દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.પોતાના દાવાના નિવેદનમાં અરજદારે એવો પણ આક્ષેપ કર્યો હતો કે કર્મચારીના કોઈપણ દાવા અને અધિકારને નિરાશ કરવાના દષ્ટિકોણથી, પ્રતિવાદી દ્વારા નિમણૂક પત્રોની નકલ આપવામાં આવી ન હતી.અરજદારે તેના દાવાના નિવેદન દ્વારા વિદ્વાન શ્રમ અદાલત સમક્ષ દાવો કર્યો હતો કે પ્રતિવાદીને પરિણામી લાભો સાથે તેને પુનઃસ્થાપિત કરવા માટે નિર્દેશ આપવો જોઈએ.

૩.૨ આ સંદર્ભનો પ્રતિવાદી દ્વારા વિરોધ કરવામાં આવ્યો હતો જેણે આંક ૫ પર લેખિત નિવેદન દાખલ કર્યું હતું.૫.પ્રતિવાદીએ અરજદારના નિવેદન અને આરોપોને નકારી કાઢ્યા હતા.પ્રતિવાદીએ એ આરોપને નકારી કાઢ્યો હતો કે નિમણૂક પત્રોની નકલો અરજદારને પૂરી પાડવામાં આવી ન હતી અને/અથવા

એક વર્ષ માટે સેવા નિમણૂક પત્રોમાં વિરામ સ્થાપિત કરવાના દૃષ્ટિકોણથી અમલ કરવામાં આવી રહ્યો હતો અથવા અરજદારને ખાલી કાગળ પર સહી કરવામાં આવી હતી.પ્રતિવાદીએ લેખિત નિવેદનમાં એ વાતનો પણ ઇનકાર કર્યો હતો કે અરજદારે અગાઉના ૧૨ મહિનામાં ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું હતું.

૩.૩ વિદ્વાન શ્રમ અદાલત સમક્ષની કાર્યવાહી દરમિયાન અરજદારે પોતાની તપાસ કરી હતી અને તેમની જુબાની દાખલ કરવામાં આવી હતી.૧૪.પ્રતિવાદીએ અમુક દસ્તાવેજો રેકૉર્ડ પર મૂક્યા હતા, જે શ્રમ અદાલત દ્વારા આંક ૧૭ થી આંક ૩૦ પર સ્વીકારવામાં આવ્યા હતા, જેમાં અરજદારની હાજરીને પ્રતિબિંબિત કરતું નિવેદન અને અરજદાર દ્વારા હસ્તાક્ષર અને રજૂ કરવામાં આવ્યા હોવાનું કહેવાતા ઉપક્રમો (બહેદરી પત્રક) ની નકલો સામેલ હતી.પ્રતિવાદીએ કોઈ સાક્ષીની તપાસ કરી ન હતી અને કોઈ મૌખિક પુરાવા રજૂ કર્યા ન હતા.

૩.૪ પુરાવાનો તબક્કો પૂર્ણ થયા પછી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે દાવેદાર અને નોકરીદાતા વતી રજૂઆતો સાંભળી હતી અને રેકૉર્ડ પરના પુરાવા અને હરીફ પક્ષોની રજૂઆતો પર વિચાર કર્યા પછી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે પરિણામી લાભો સાથે પુનઃસ્થાપનના રાહત માટેના અરજદારના દાવાને સ્વીકાર્યો ન હતો.તેના બદલે, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે રૂ. ૮,૦૦૦/- નું એક સામટી વળતર આપ્યું હતું.

૪. શ્રી કલાર્ક, અરજદારના વિદ્વાન વકીલે ૨૦૦૪ ના સંદર્ભ નં.૪૧ માં ૩૦.૮.૨૦૧૦ તારીખના ચુકાદા પર હુમલો કર્યો અને રજૂઆત કરી કે કેસની હકીકતોને ધ્યાનમાં રાખીને પ્રતિવાદીને અરજદારને એવા દરે બેકવેઝ સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈએ જે કોર્ટ કેસની હકીકતોમાં યોગ્ય માને છે.અરજદારના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારે ૧૯૯૭ થી માર્ચ ૨૦૦૩ વચ્ચેના સમયગાળા દરમિયાન પ્રતિવાદી સાથે કામ કર્યું હતું અને ઉપરોક્ત સમયગાળા દરમિયાન, અરજદારે સતત કામ કર્યું હતું અને તેણે ૧૨ મહિનાના દરેક સ્લોટમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું હતું અને તેની અગાઉના ૧૨ મહિનાના સ્લોટ દરમિયાન પણ કામ કર્યું હતું.તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે આવી હકીકત હોવા છતાં, અરજદારની સેવા છટણી વળતરની ચુકવણી કર્યા વિના અને કલમ ૨૫ એફ હેઠળ સૂચવવામાં આવેલી અન્ય આવશ્યકતાઓનું પાલન કર્યા વિના સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. અરજદારના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે પ્રતિવાદીએ પ્રતિવાદી દ્વારા જારી કરાયેલા નિમણૂક પત્રોની નકલો પ્રદાન કરી નથી અને તેથી, અરજદાર આ નિમણૂક પત્રોની નકલો વિદ્વાન મજૂર કોર્ટ સમક્ષ રેકૉર્ડ પર મૂકી શક્યા નથી. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે પ્રતિવાદી દ્વારા જારી કરાયેલા નિમણૂક પત્રોની નકલો પ્રતિવાદીની કસ્ટડી અને કબજામાં હોવા છતાં, પ્રતિવાદીએ, તેને સૌથી વધુ જાણીતા કારણોસર, આ નિમણૂક પત્રો અથવા તેની નકલો વિદ્વાન શ્રમ અદાલત સમક્ષ રેકૉર્ડ પર ન મૂકવાનું પસંદ કર્યું

હતું.તેમણે એ પણ રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારને ઉપક્રમો પર સહી કરવા માટે બનાવવામાં આવ્યો હતો.તેમણે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્ધાન શ્રમ અદાલતે એવું માનીને ભૂલ કરી હતી કે બાંહેધરીને 'કરાર' અથવા 'નિમણૂક પત્રો' તરીકે ગણી શકાય નહીં અથવા ગણી શકાય નહીં અને તે માત્ર અરજદાર દ્વારા રજૂ કરાયેલ બાંહેધરી છે.શ્રી કલાર્ક, વિદ્ધાન વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે પ્રતિવાદીનો દાવો કે અરજદાર માત્ર નિશ્ચિત મુદત માટે રોકાયેલો હતો, તે અન્યાયી, ખોટો અને બિનટકાઉ છે.તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે અરજદાર લગભગ છ વર્ષ સુધી નિયમિત અને સતત રોકાયેલા હતા, એટલે કે ૧૯૯૭ થી ૨૦૦૩ સુધી અને ૬.૩.૨૦૦૩ અરજદારની સેવા નોટિસ વિના અને સુનાવણીની તક વિના અને વળતરની ચુકવણી વિના અને કોઈપણ પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના મનસ્વી રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.અરજદારના વિદ્ધાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે અરજદાર પ્રદર્શન કરી રહ્યો હતો કારકુનની ફરજો અને કાર્યો અને તેમને ઉપરોક્ત ઉપક્રમો પર સહી કરવા માટે બનાવવામાં આવ્યા હતા અને તેમને કહેવામાં આવ્યું હતું કે જો તેઓ ઉપરોક્ત ઉપક્રમો પર હસ્તાક્ષર નહીં કરે, તો તેમને નિમણૂક મળશે નહીં.અરજદારના વિદ્ધાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે સમાપ્તિ વૈધાનિક જોગવાઈઓનું ઉદ્ધંધન કરીને કરવામાં આવી હતી અને તેથી પુનઃસ્થાપન અને બેકવેજને સામાન્ય અને કુદરતી પરિણામો તરીકે મંજૂરી આપવી જોઈએ.તેમની રજૂઆતને ટેકો આપવા માટે, શ્રી કલાર્ક, અરજદારના વિદ્ધાન વકીલે તાપસ કુમાર પાલ વિરુદ્ધ ભારત સંચાર નિગમ લિમિટેડ અને

અબ્રના કેસોના નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો હતો. [(૨૦૧૪) ૧૫ એસ. સી. સી. ૩૧૩], ઈશ્વરલાલ મોહનલાલ ઠક્કર વિરુદ્ધ પશ્ચિમ ગુજરાત વિજ કંપની લિમિટેડ [(૨૦૧૪) ૬ એસ. સી. સી. ૪૩૪], સેન્ટ્રલ ઇનલેન્ડ પોટર ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય વિ.બ્રોજો નાથ ગાંગુલી અને અન્ય [એઆઈઆર ૧૯૮૬ એસસી ૧૫૭૧], મેસર્સ હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ વિ.મેસર્સ હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડના કર્મચારીઓ. [એઆઈઆર ૧૯૭૯ એસસી ૭૫].

૫. પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલ શ્રી ચૌહાણે અરજદારના વિદ્વાન વકીલ શ્રી કલાર્કની રજૂઆતનો વિરોધ કર્યો હતો.પ્રતિવાદી માટે વિદ્વાન વકીલ રજૂઆત કરી હતી કે અરજદાર નિશ્ચિત મુદતની નિમણૂક દ્વારા રોકાયેલા હતા અને નિમણૂકની શરતોને ધ્યાનમાં રાખીને, નિમણૂકની મુદતની સમાપ્તિ પર તેમની સગાઈ આપમેળે બંધ થઈ જશે.તેમણે એવી પણ રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારની નિમણૂક આપમેળે કલમ ૨૫એફ ને સમાપ્ત/બંધ કરશે તે લાગુ થશે નહીં અને પ્રતિવાદી ઉપરોક્ત જોગવાઈ હેઠળ શરતોનું પાલન કરવા માટે બંધાયેલો નથી.તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે નિમણૂક આપમેળે બંધ થઈ ગઈ હતી અને પ્રતિવાદી દ્વારા કોઈ સમાપ્તિ કરવામાં આવી ન હતી અને તેથી પણ કલમ ૨૫ એફ હેઠળની જોગવાઈનું પાલન કરવાની જરૂર નહોતી.પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારે તેમના કાર્યકાળ દરમિયાન ૨૪૦ દિવસ



સુધી ક્યારેય કામ કર્યું નથી.પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલ શ્રી ચૌહાણે પ્રતિવાદી દ્વારા રજૂ કરાયેલા "ઉપક્રમો" (પૃષ્ઠ ૨૨ થી ૩૮) પર આધાર રાખ્યો હતો અને તેમણે ખાસ કરીને, ઉપરોક્ત ઉપક્રમોની કલમ નં.૧,૨ અને ૭ પર ભાર મૂક્યો હતો અને રજૂઆત કરી હતી કે ઉપરોક્ત ઉપક્રમો દ્વારા, અરજદારે સ્વીકાર્યું હતું કે તે ઉપક્રમોમાં સમાવિષ્ટ શરતો/કલમોથી બંધાયેલો રહેશે અને તેથી હવે, અરજદાર કરી શકશે નહીં. ઉપક્રમોની ઉપરોક્ત શરતો/કલમોનો વિવાદ કરો.તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે ઉપરોક્ત ઉપક્રમોને ધ્યાનમાં રાખીને, અરજદાર જાણે છે કે તેમની નિમણૂક કામચલાઉ અને નિશ્ચિત સમયગાળા માટે હતી અને તેથી, કલમ ૨૫ એફ ના કથિત ઉલ્લંઘનના આધારે અરજદારનો દાવો ખોટો અને બિનટકાઉ છે.પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે પ્રતિવાદીએ અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરી નથી અને પ્રતિવાદી સાથેની તેમની નિમણૂક માર્ચ ૨૦૦૩ માં આપમેળે સમાપ્ત થઈ ગઈ હતી જ્યારે નિમણૂકનો સમયગાળો સમાપ્ત થયો હતો.પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે સંબંધિત પાસાઓને ધ્યાનમાં લીધા છે અને વળતર આપવામાં કોઈ ભૂલ કરી નથી, જો કે, જો અદાલતનો મત છે કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલ વળતર અપૂરતું છે, તો અદાલત એક સામટી વળતરને અદાલત દ્વારા યોગ્ય માનવામાં આવતા દરમાં વધારી શકે છે.તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, પુનઃસ્થાપનની માંગ થવાને લાયક નથી અને તે મંજૂર ન પણ થઈ શકે.તેમની રજૂઆતને ટેકો આપવા માટે, પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલે

ભારત સંચાર નિગમ લિમિટેડ વિરુદ્ધના કેસોના નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો હતો. ભુરુમલે [(૨૦૧૪) ૭ એસ. સી. સી. ૧૭૭], હરિ નંદન પ્રસાદ અને અન્યભારતીય ખાદ્ય નિગમ અને એ. એન. આર. ના વ્યવસ્થાપન માટે એમ્પ્લોયર આઈ/આર. [(૨૦૧૪) ૭ એસસીસી ૧૮૦], સિનિયર સુપ્રિટેન્ડેન્ટ ટેલિગ્રાફ (ટ્રાફિક), ભોપાલ વિ. સંતોષ કુમાર સીલ અને અન્ય. [(૨૦૧૦) ૬ એસ. સી. સી. ૭૭૩], મેનેજર ગુજકોમાસોલ જંતુનાશકો વિભાગ.વિ. કિરીટકુમાર બાબૂલાલ પટેલ અને અન્ય [૨૦૧૧ (૧) જીએલએચ ૫૫૦].

૬. મેં હરીફ પક્ષોના વિદ્વાન વકીલોની રજૂઆતો પર વિચાર કર્યો છે અને રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી પર પણ વિચાર કર્યો છે અને મેં વર્તમાન અરજીમાં આક્ષેપિત ચુકાદાને પણ કાળજીપૂર્વક ધ્યાનમાં લીધો છે.

૭. વર્તમાન કેસમાં તે વિવાદમાં નથી કે અરજદારને પ્રતિવાદી દ્વારા મે ૧૯૯૭માં નોકરી પર રાખવામાં આવ્યો હતો અને તેની સેવા ડબલ્યુ. ઇ. એફ. ૩૧.૩.૨૦૦૩ દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.આમ, તેમણે લગભગ ૬ વર્ષ સુધી પ્રતિવાદી સાથે કામ કર્યું હતું.

૭.૧ તે પણ વિવાદમાં નથી કે અગાઉના ૧૨ મહિનામાં અરજદારે ૨૪૦ દિવસ પ્રતિવાદી સાથે સુધી કામ કર્યું હતું.

૭.૨ અરજદારે પ્રતિવાદી સાથે જે દિવસો માટે કામ કર્યું હતું તેની કુલ સંખ્યા પ્રતિવાદી નોકરીદાતા દ્વારા વિદ્વાન શ્રમ અદાલતના રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવેલી વિગતો/નિવેદનમાંથી બહાર આવે છે અને સ્થાપિત થાય છે.આમ, તે પ્રતિવાદી/નોકરીદાતાનો દસ્તાવેજ છે જેણે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત સમક્ષ સ્થાપિત કર્યું કે (એ) પ્રતિવાદી અરજદાર દ્વારા રોકાયેલો/કાર્યરત હતો; અને (બી) તે મે ૧૯૯૭ થી માર્ચ ૨૦૦૩ સુધી લગભગ ૬ વર્ષ સુધી સતત રોકાયેલો હતો; અને (સી) અગાઉના ૧૨ મહિનામાં અરજદારે ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું હતું.

૭.૩ તેથી, ૨ પ્રાથમિક શરતો, જે કર્મચારીએ તેના દાવાને ટેકો આપવા માટે એ દાવાના આધારે સ્થાપિત કરવી જરૂરી છે કે નોકરીદાતાએ કલમ ૨૫ એફ નું ઉલ્લંઘન કર્યું છે.((ક) પોતાની સેવાની સમાપ્તિ પહેલાં તેણે નોકરીદાતા સાથે ૧૨ મહિના (વાસ્તવમાં હાલના કિસ્સામાં પ્રતિવાદીએ ૧૨ મહિનાથી વધુ એટલે કે લગભગ ૬ વર્ષ સુધી કામ કર્યું હતું) કામ કર્યું હતું; અને (બ) તે દરમિયાન તેણે ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું હતું તે સમાપ્તિની તારીખ પહેલાના ૧૨ મહિનાના સમયગાળાનું વર્તમાન કેસમાં અરજદાર દ્વારા પાલન કરવામાં આવે છે.

૭.૪ ઉપરોક્ત તથ્યો અને વિગતો દર્શાવે છે કે અરજદારની સેવાની સમાપ્તિ કલમ

રૂપ એફ સાથે વાંચવામાં આવેલી કલમ ૨ (ઓઓ) ના અર્થમાં છટણી સમાન છે અને તે સમયે જ્યારે વર્તમાન અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી એટલે કે ૩૧.૩.૨૦૦૩ પર, અરજદાર છટણી વળતર માટે હકદાર હતો.

૭.૫ આ હકીકત હોવા છતાં, જ્યારે અરજદારને મુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે તેની સેવા કલમ ૨૫ (એફ) હેઠળ સૂચિત નોટિસ જારી કર્યા વિના બંધ કરવામાં આવી હતી અને નિર્વિવાદપણે, નોટિસના બદલામાં પગાર પણ ચૂકવવામાં આવ્યો ન હતો અને છટણીનું વળતર પણ કાયદાની કલમ ૨૫ એફ હેઠળ નિર્ધારિત ફોર્મ્યુલા અને પ્રક્રિયા અનુસાર ચૂકવવામાં આવ્યું ન હતું. પ્રતિવાદી એ સ્થાપિત કરવા માટે રેકૉર્ડમાંથી કોઈ પણ સામગ્રી તરફ ધ્યાન દોરવામાં નિષ્ફળ ગયો છે કે છટણી માટે કાયદા દ્વારા સૂચવવામાં આવેલી શરત અને પ્રક્રિયાનું પાલન તે સમયે કરવામાં આવ્યું હતું જ્યારે અરજદારની સેવા બંધ કરવામાં આવી હતી અને તેમને રાહત આપવામાં આવી હતી.વાસ્તવમાં તે પ્રતિવાદીનો પણ કેસ નથી કે તેણે અરજદારની સેવાને સમાપ્ત કરતી વખતે કાયદાની કલમ ૨૫ એફ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યું હતું.આમ, અરજદારની સેવાની સમાપ્તિ વૈધાનિક જોગવાઈના ઉલ્લંઘનમાં કરવામાં આવી હતી અને ઉપરોક્ત ખામીએ સમાપ્તિ-છટણીને દૂષિત કરી હતી.આવી ખામીયુક્ત છટણી સામાન્ય રીતે એવા પરિણામો લાવશે જે કાયદો પ્રદાન કરે છે.

૮. જેથી ઉપરોક્ત સ્થિતિ અને પરિણામમાંથી બહાર આવવા માટે પ્રતિવાદીએ દાવો કર્યો છે કે અરજદારની નિમણૂક નિશ્ચિત મુદત માટે હતી અને તેથી અરજદારની સેવાની સમાપ્તિ આપમેળે થઈ હતી અને પરિણામે કાયદાની કલમ ૨૫ એફ આકર્ષિત થઈ ન હતી અને પ્રતિવાદીને કાયદાની કલમ ૨૫ એફ હેઠળ નિર્ધારિત શરતોનું પાલન કરવાની કોઈ જવાબદારી નહોતી અને પુનઃસ્થાપન માટે અરજદારનો દાવો અને પરિણામે લાભો વાજબી નથી.

૮.૧ દેખીતી રીતે, અરજી લેવાના પ્રયાસ સાથે લેવામાં આવી છે કલમ ૨ (ઓઓ) ની કલમ (બી.બી.) હેઠળ આશ્રય.

૮.૨ તેથી, અરજદારની નિમણૂક કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની કલમ (બી. બી.) ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવે છે કે કેમ અને નિમણૂક કાયદાની કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની ઉપરોક્ત કલમ (બી. બી.) દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવેલ રક્ષણ અથવા અપવાદ માટે લાયક છે કે કેમ તે અંગે વિચારણા કરવી જરૂરી છે.

૮.૩ તે સુસંગત છે કે પ્રતિવાદીએ આ અરજીની સુનાવણીના સમયે આવી અરજી અને બચાવ ઉઠાવ્યો છે, જો કે લેખિત નિવેદનમાં (જે પ્રતિવાદીએ વિદ્વાન શ્રમ અદાલત સમક્ષ દાખલ કર્યું હતું) પેટા-કલમ (બી.બી.) અથવા કલમ ૨ (ઓઓ) હેઠળની જોગવાઈના આધારે અથવા તેના પ્રકાશમાં કોઈ અરજી

ઉઠાવવામાં આવી ન હતી.અરજદારની નિમણૂક કઈ રીત અથવા પદ્ધતિ અથવા રીતમાં કરવામાં આવી હતી અને ૧૯૯૭ થી ૨૦૦૩ સુધી સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવી હતી તે અંગે પણ કોઈ વિગતવાર ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો ન હતો અથવા સ્પષ્ટતા કરવામાં આવી ન હતી.હકીકતોના આધારે અથવા કાયદા હેઠળની કોઈપણ જોગવાઈના પ્રકાશમાં પ્રતિવાદી દ્વારા વિદ્વાન શ્રમ અદાલત સમક્ષ કોઈ દલીલ કરવામાં આવી ન હતી.જ્યારે પ્રતિવાદી દ્વારા દાખલ કરાયેલ લેખિત નિવેદનની તપાસ કરવામાં આવે છે, ત્યારે તે આવે છે અરજદાર દ્વારા તેના દાવાના નિવેદનમાં હકીકતો અથવા આક્ષેપોને નકારી કાઢવા સિવાય, અધિનિયમ હેઠળની કોઈપણ જોગવાઈના આધારે કોઈપણ અન્ય સંબંધિત વિગતો કે તો તથ્યાત્મક અથવા કોઈપણ બચાવ પ્રતિવાદી દ્વારા ઉઠાવવામાં આવતી નથી અથવા તેનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવતો નથી.

૮.૪ પ્રતિવાદી રોજગાર કરાર/નિમણૂક આદેશ અને/અથવા તે દર્શાવવા માટે કોઈ પુરાવા રજૂ કરવામાં પણ નિષ્ફળ ગયો કે તેના સ્વભાવથી કામ (જેના માટે અરજદાર રોકાયેલું હતું) કામચલાઉ સમયગાળાનું હતું અને તે કાયમી અને/અથવા બારમાસી કામ ન હતું.

૮.૫ આવા પુરાવાઓને રેકૉર્ડ પર મૂક્યા વિના પ્રતિવાદીએ અદાલત સમક્ષ દલીલ કરી હતી કે છટણી વળતરની ચુકવણી ન કરવા અને કાયદાની કલમ

રપએફનું પાલન ન કરવાને કારણે અરજદારની સેવાની સમાપ્તિને દોષિત ઠેરવી શકાતી નથી અને તેને દોષિત ઠેરવી શકાતી નથી કારણ કે અરજદારની નિમણૂક કાયદાની કલમ ૨ (ઓઓ) ની કલમ (બી.બી.) હેઠળ આવરી લેવામાં આવી હતી.

૯. તે સુસંગત છે કે ઉપરોક્ત દલીલ ઉઠાવતી વખતે પ્રતિવાદી બે હકીકતોની અવગણના કરે છે એટલે કે (એ) વર્તમાન કેસમાં અરજદારે સ્થાપિત કર્યું છે કે કાયદાની કલમ ૨૫એફને આકર્ષવા માટે કર્મચારી દ્વારા સ્થાપિત કરવા માટે જરૂરી બે શરતો વર્તમાન કેસમાં અસ્તિત્વમાં છે અને તેણે બંને શરતોનું પાલન કર્યું છે જે તેના કેસમાં કલમ ૨૫એફની લાગુ પડવાને આકર્ષિત કરશે; અને (બી) "નિશ્ચિત મુદતની નિમણૂક" ની છત્રછાયા હેઠળ આશ્રય લેવા માટે, નોકરીદાતાએ એ સ્થાપિત કરવું જોઈએ કે આવા કર્મચારીને જે કામ માટે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો તે કામચલાઉ સમયગાળો અથવા નિશ્ચિત સમયગાળાનું હતું અને નિમણૂક સમયે આવી ચોક્કસ શરત સાથે રોજગાર/નિમણૂકના ચોક્કસ કરારનો અમલ કરવામાં આવ્યો હતો અને આદેશ જારી કરવામાં આવ્યો હતો અને કર્મચારીને નોકરીદાતા અથવા નિમણૂકના આવા ચોક્કસ કરારના આધારે જાણ કરવામાં આવી હતી કે તેની નોકરી કામચલાઉ સમયગાળા અને મર્યાદિત સમયગાળા માટે અને ચોક્કસ કામ માટે છે અને નિમણૂક કામ પૂર્ણ થયા પછી સમાપ્ત થઈ જશે, જો કે વર્તમાન કિસ્સામાં તે (એટલે કે પ્રતિવાદી)

સંબંધિત તથ્યો સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયો છે.

૯.૧ તે માત્ર "કહેવાતા ઉપક્રમો" ના બળ પર છે-ખાસ કરીને ઉપરોક્ત "ઉપક્રમો" માં કલમ નંબર ૫ અને ૭ કે જે પ્રતિવાદીએ હવે તેની ઉપરોક્ત અરજી/બચાવને આધારે માંગ કરી છે. એટલે કે અરજદાર નિશ્ચિત સમયગાળા માટે રોકાયેલો હતો અને તેથી કલમ ૨૫ એફ નો આશ્રય તેને ઉપલબ્ધ નથી.આ સંદર્ભમાં, યાદ કરવું અને નોંધવું યોગ્ય છે કે આવી અરજી અથવા બચાવનો પ્રતિવાદી દ્વારા તેના લેખિત નિવેદનમાં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો નથી અથવા ઉઠાવવામાં આવ્યો નથી.

૯.૨ આ સંદર્ભમાં એ નોંધવું સુસંગત છે કે કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની કલમ (બી. બી.) નો ઉપયોગ કરવા અને તેના કહેવાતા દાવાને ટેકો આપવા માટે, પ્રતિવાદીએ, ઓછામાં ઓછું, સ્થાપિત કરવું જોઈએ કે જરૂરી અને સંબંધિત ઘટકો-પરિબળો અને શરતો-સાથે રોજગારનો કરાર અમલમાં મૂકવામાં આવ્યો હતો અથવા આવી શરતો સાથે નિમણૂક આદેશ (ઓ.) જારી કરવામાં આવ્યો હતો.જો કે, વર્તમાન કેસમાં પ્રતિવાદીએ રસપ્રદ રીતે, વિદ્વત શ્રમ અદાલત સમક્ષ કોઈ કરાર અથવા નિમણૂક પત્ર (ઓ) રજૂ કર્યો ન હતો, જેના હેઠળ તેણે અરજદારની નિમણૂક કરી હતી (મે ૧૯૯૭ માં અને ત્યારબાદ તેને માર્ચ ૨૦૦૩ સુધી સેવામાં ચાલુ રાખ્યો હતો).



૯.૩ તેના બદલે, પ્રતિવાદીએ કહેવાતા ઉપક્રમ પર ભારે નિર્ભરતા મૂકી.

૯.૪ હવે, જ્યાં સુધી ઉપરોક્ત ઉપક્રમોનો સંબંધ છે, તેમને વર્તમાન અરજીના પૃષ્ઠો ૨૧, ૨૫, ૨૮, ૩૧, ૩૪ અને ૩૭ પર રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યા છે, જ્યારે નિમણૂકના આદેશો/કરારને વિદ્વાન શ્રમ અદાલત સમક્ષ રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યા ન હતા અને તેમને અરજીના રેકૉર્ડ પર પણ મૂકવામાં આવ્યા ન હતા.

૧૦. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને પ્રતિવાદીએ વિદ્વત શ્રમ અદાલતના રેકૉર્ડ પર મેળવેલા દસ્તાવેજો (એટલે કે કહેવાતા ઉપક્રમો તેમજ અરજદારે પ્રતિવાદી સાથે જે દિવસો માટે કામ કર્યું હતું તે પ્રતિબિંબિત કરતા નિવેદનો) વિશે સભાન રહીને દાવો કરવાનો પ્રયાસ કર્યો છે કે અરજદાર તેની નિમણૂક નિશ્ચિત સમયગાળા માટે હશે અને તે ઉપરોક્ત ઉપક્રમોમાં ઉલ્લેખિત સમયગાળાની સમાપ્તિ પર સમાપ્ત થશે.

૧૦.૧ અગાઉ ઉલ્લેખ કર્યો છે તેમ, કાયદાની કલમ ૨ (ઓઓ) ની કલમ (બી.બી.) નો ઉપયોગ કરવા માટે અને કલમ ૨૫ એફ હેઠળ નિર્ધારિત શરતોથી રક્ષણ અથવા અપવાદનો દાવો કરવા માટે અને તેના દાવા અને બચાવને ટેકો આપવા માટે પ્રતિવાદીએ એ સ્થાપિત કરવું આવશ્યક છે કે જરૂરી અને સુસંગત

ઘટકો/શરતો (કાયદાની કલમ ૨ (ઓઓ) ની કલમ (બી.બી.) ને આકર્ષવા માટે જરૂરી) સાથે રોજગાર અથવા નિમણૂક આદેશનો કરાર અમલમાં મૂકવામાં આવ્યો હતો અથવા જારી કરવામાં આવ્યો હતો.જો કે, વર્તમાન કિસ્સામાં આવા કરાર અથવા નિમણૂકનો આદેશ રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યો નથી અને પ્રતિવાદીએ ઉપરોક્ત ઉપક્રમો, ખાસ કરીને ઉપરોક્ત ઉપક્રમોની કલમ ૫ અને ૭ પર આધાર રાખ્યો છે જેથી દલીલ કરી શકાય કે અરજદારની નિમણૂક નિશ્ચિત સમયગાળા માટે હતી.

૧૦.૨ તે પણ સુસંગત છે કે પ્રતિવાદીનો સંપૂર્ણ બચાવ ઉપરોક્ત ઉપક્રમોની શરતો/કલમો પર આધારિત છે અને રેકૉર્ડ પર એવી કોઈ સામગ્રી નથી કે જેના પર પ્રતિવાદી તેના દાવા/બચાવને ટેકો આપવા માટે આધાર રાખી શકે.

૧૦.૩ વાસ્તવમાં, રોજગારીની એક નવીન અને કુશળ પદ્ધતિ કાયમી અને બારમાસી પ્રકૃતિના કામ માટે અને તેમ છતાં વૈધાનિક જવાબદારીઓને અવગણીને અને કાયદા દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવેલ વિવિધ લાભો જેમ કે ગ્રેયુટી, પી. એફ., છટણી વગેરે, રજા/રજા રોકડકરણ વગેરે આપવા માટે એમ્પ્લોયરની જવાબદારીમાંથી છટકી રહેલી વ્યક્તિને યુનિવર્સિટી/અંગ દ્વારા અપનાવવામાં આવે છે.

૧૦.૪ પૃષ્ઠભૂમિ આવી હકીકતોથી ભરેલી હોવા છતાં અને એ હકીકત હોવા છતાં કે પ્રતિવાદી સાથે મે ૧૯૯૭ થી માર્ચ ૨૦૦૩ સુધી અરજદારની નોકરીની હકીકત વિવાદમાં નથી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે નિષ્કર્ષ નોંધ્યો છે કે પ્રશ્નમાં "ઉપક્રમો" ને નિમણૂક પત્રો તરીકે ગણી શકાય નહીં અને ગણી શકાય નહીં અને વિદ્વાન અદાલતે ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષના આધારે અને તેના પ્રકાશમાં સમગ્ર બાબતનો નિર્ણય લેવા માટે આગળ વધ્યા છે.

૧૧. એ નોંધવું સુસંગત છે કે એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે (ક) કોઈ નિમણૂક આદેશ અથવા રોજગારનો કરાર રેકૉર્ડમાં નથી અને પ્રતિવાદી દ્વારા તે દસ્તાવેજ તરીકે દર્શાવવામાં આવ્યો નથી કે જેના હેઠળ અરજદારની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી (તે દર્શાવવા માટે કે ઉપરોક્ત કરારમાં સમાવિષ્ટ છે અને સંબંધિત શરતો નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવી છે); અને (ખ) એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે તારણ કાઢ્યું છે અને જણાવ્યું છે કે ઉપક્રમોને નિમણૂક આદેશ/રોજગાર કરાર તરીકે ગણી શકાય નહીં અને ગણી શકાય નહીં, કલમ ૨ (ઓઓ) ની કલમ (બી.બી.) લાગુ કરવા માટે જરૂરી શરતોનું પાલન સ્થાપિત કરવા માટે રેકૉર્ડ પર કંઈ નથી.

૧૧.૧ પરિણામે કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની કલમ (બી. બી.) હેઠળનું રક્ષણ અને/અથવા કલમ ૨ (ઓ. ઓ. ઓ.) ની કલમ (બી. બી.) ના આધારે બચાવ

પ્રતિવાદીને ઉપલબ્ધ નથી કારણ કે ઉપરોક્ત જોગવાઈ એવી ધારણા કરે છે અને સૂચવે છે કે ચોક્કસ શરતો સાથે રોજગાર/નિમણૂક આદેશનો "કરાર" હોવો જોઈએ, જેમાં સ્પષ્ટપણે ઉલ્લેખ હોવો જોઈએ (અને તે રીતે નિયુક્ત વ્યક્તિને સ્પષ્ટપણે જાણ કરવી જોઈએ) કે નિમણૂક ચોક્કસ કામ માટે છે અને મર્યાદિત સમયગાળો અને નિમણૂક કાર્યની સમાપ્તિ પર સમાપ્ત થશે, જ્યારે વર્તમાન કિસ્સામાં, વિદ્વાન શ્રમ અદાલત (જેના દ્વારા ઉપરોક્ત ઉપક્રમો) દ્વારા કરવામાં આવેલા નિષ્કર્ષને કારણે. રોજગારના કરાર તરીકે ગણવામાં આવતા નથી) અરજદારની નિમણૂક ઉપરોક્ત શરત સાથે અને ઉપરોક્ત જોગવાઈ હેઠળ વિચારેલા હેતુ માટે કરવામાં આવી હતી તે સ્થાપિત કરવા માટે રેકૉર્ડ પર કંઈ નથી.આમ, મહત્વપૂર્ણ શરતોનું પાલન થતું નથી જે કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની કલમ (બી. બી.) લાગુ કરવા માટે પૂર્ણ થવી આવશ્યક છે.

૧૧.૨ નિમણૂક પત્રની ગેરહાજરીમાં પ્રતિવાદી માટે દાવો કરવો અને દલીલ કરવી શક્ય નથી કે અરજદાર નિશ્ચિત સમયગાળા માટે અને કામચલાઉ પ્રકૃતિ અને સમયગાળા માટે રોકાયેલો હતો કારણ કે જો જરૂરી કરાર/નિમણૂક આદેશ/કરાર અમલમાં મૂકવામાં આવ્યો હોત અથવા જારી કરવામાં આવ્યો હોત તો પ્રતિવાદી પાસે કરાર/નિમણૂક પત્ર (ઓ) ની નકલો હોત તો તેણે તેને રેકૉર્ડ પર મૂક્યો હોત, જો કે પ્રતિવાદીએ આવા દસ્તાવેજને રેકૉર્ડ પર મૂક્યો ન હતો.આવા સંજોગોમાં અને ખાસ કરીને વિદ્વાન શ્રમ અદાલતના નિષ્કર્ષના

પ્રકાશમાં (એટલે કે જો ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષ જાળવી રાખવો હોય તો) એકમાત્ર નિષ્કર્ષ-તેના બદલે એકમાત્ર નિષ્કર્ષ એ હશે કે નિશ્ચિત કાર્યકાળ/અવધિ વિશેની કોઈપણ શરત અરજદારની નિમણૂક સાથે જોડવામાં આવી ન હતી.

૧૧.૩ આ ઉપરાંત, કાયદાની કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની ઉપરોક્ત (બી. બી.) નો ઉપયોગ નિશ્ચિત/ટૂંકા ગાળાના ધોરણે-કૃત્રિમ વિરામ સાથે અથવા વગર-સતત/પુનરાવર્તિત નિમણૂકો કરવા માટે અને તે પણ કાયમી અને/અથવા બારમાસી પ્રકૃતિના અને નિયમિત અને જરૂરી-સંસ્થા માટે સતત કામ કરવા માટે કરી શકાતો નથી.

૧૧.૪ વર્તમાન કેસમાં અરજદાર નિર્ધિવાદપણે નિયમિત, બારમાસી અને કાયમી પ્રકૃતિના કામ માટે કાર્યરત હતો અને તેમાં રોકાયેલો હતો, કોઈ પણ કેઝ્યુઅલ અથવા કામચલાઉ કામ માટે અથવા તૂટક તૂટક કામ માટે નહીં.આ પાસું અરજદારની નોકરી/ફરજોના વર્ણનમાંથી બહાર આવ્યું છે જેનો તેમણે ઉલ્લેખ કર્યો હતો અને જ્યારે તેમની ઉલટતપાસ કરવામાં આવી ત્યારે સ્પષ્ટતા કરી હતી.તેમની કોસ-એક્ઝામિનેશન દરમિયાન અરજદારે ફરજો અને કાર્યોની પ્રકૃતિનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો જે તેઓ કરતા હતા.અરજદાર દ્વારા આપવામાં આવેલ નોકરીના વર્ણનમાં મોકલવાનું કામ, બિલ તૈયાર કરવું, અંગ્રેજી અને ગુજરાતી ટાઈપિંગ, મજૂરોની અને પરિષ્ઠ કારકુનોની મસ્ટર રોલ તૈયાર કરવા માટે કમ્પ્યુટર

ઓપરેશનનો સમાવેશ થાય છે.

૧૧.૫ રોજગાર કરાર/નિમણૂક આદેશની ગેરહાજરી સાથે ઉપરોક્ત કારણોસર, કલમ ૨ (ઓઓ) ની કલમ (બી.બી.) દ્વારા પ્રદાન કરાયેલ રક્ષણ અથવા અપવાદ ("છટાણી" ની મુદત/અર્થ અને કાયદાની કલમ ૨૫ એફ દ્વારા સૂચવવામાં આવેલી શરતોના સંદર્ભમાં) વર્તમાન કેસમાં આકર્ષાય નથી અને તે પ્રતિવાદીને ઉપલબ્ધ નથી.

૧૧.૬ આ કેસની હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને પ્રતિવાદીનો દાવો છે કે કલમ ૨ (ઓઓ) ની કલમ (બી.બી.) ને ધ્યાનમાં રાખીને કલમ ૨૫ એફ લાગુ પડતી નથી.પરિણામે પ્રતિવાદીને દાવો કરવા અને દલીલ કરવા માટે સાંભળી શકાતો નથી કે અરજદારની સેવાની સમાપ્તિ "છટાણી" નથી અને તેને કહી શકાતી નથી.

૧૧.૭ જે ક્ષણે તે સ્વીકારવામાં આવે છે અને માન્યતા આપવામાં આવે છે અથવા એવું માનવામાં આવે છે કે આવી ચોક્કસ શરત અને શરત સાથે કોઈ કરાર/નિમણૂકનો આદેશ વર્તમાન કેસમાં એમ્પ્લોયર અને કર્મચારી દ્વારા અને તેમની વચ્ચે અમલમાં મૂકવામાં આવ્યો ન હતો/જારી કરવામાં આવ્યો ન હતો કે, બરાબર, શ્રમ અદાલતના નિર્ણયનો અર્થ અને અસર છે, તો પછી આવા કર્મચારીની સમાપ્તિ (જો કે તે ૧૨ મહિના અથવા ૧૨ મહિનાથી વધુ સમય માટે

રોકાયેલો હતો અને સમાપ્તિની તારીખ પહેલાં ૧૨ મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન તેણે ૨૪૦ દિવસ માટે કામ કર્યું હતું) કાયદાની કલમ ૨૫ એફ સાથે વાંચીને કલમ ૨ (ઓઓ) ના કાર્યક્ષેત્રમાં "છટાણી" સમાન હશે અને પરિણામે કાયદાની કલમ ૨૫ એફ હેઠળની શરતો આવા કિસ્સામાં તે આકર્ષિત થશે અને લાગુ થશે અને કલમ ૨ (ઓઓ) ની પેટા-કલમ (બી.બી.) હેઠળ રક્ષણ અથવા અપવાદ (કાયદાની કલમ ૨૫ એફ હેઠળની શરતના સંદર્ભમાં) ઉપલબ્ધ રહેશે નહીં.

૧૧.૮ વર્તમાન કેસમાં વિદ્વત શ્રમ અદાલતનો નિર્ણય એટલે કે ઉપરોક્ત ઉપક્રમોને રોજગાર કરાર તરીકે ગણી શકાય નહીં અને તેને રોજગાર કરાર/નિમણૂક આદેશની ગેરહાજરી સમાન ગણવામાં આવે છે. એટલે કે વિદ્વાન અદાલતના નિર્ણયનો અર્થ એ છે કે જરૂરી શરત સાથેનો કોઈપણ કરાર/નિમણૂકનો આદેશ પ્રતિવાદી અને અરજદાર દ્વારા અને તેમની વચ્ચે જારી/અમલમાં મૂકવામાં આવ્યો ન હતો.

૧૧.૯ મામલાના આ દ્રષ્ટિકોણમાં અને આ કેસના તથ્યોના પ્રકાશમાં (જેની અહીં ઉપર વિગતવાર ચર્ચા કરવામાં આવી છે) અને વધુ ખાસ કરીને વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા પુનરાવર્તિત નિષ્કર્ષના પ્રકાશમાં, તે સ્પષ્ટ થાય છે કે અરજદારની સેવાની સમાપ્તિ "છટાણી" સમાન છે.કહેવાતા સાહસોને નિમણૂક

પત્ર (ઓ) તરીકે ગણી શકાય નહીં અને ગણી શકાય નહીં એમ કહીને વિદ્વાન શ્રમ અદાલત ઉપરોક્ત પાસાઓ ધ્યાનમાં લેવામાં નિષ્ફળ ગઈ અને ઉપરોક્ત ઢ્રષ્ટિકોણથી આ બાબતની તપાસ કરી ન હતી.

૧૧.૧૦ તે ઘટનામાં સમાપ્તિ સમયે છટણી વળતર ચૂકવવાની ફરજિયાત જવાબદારી લાગુ હતી અને પ્રતિવાદી અરજદારની સેવાને સમાપ્ત કરતી વખતે કાયદાની કલમ ૨૫ એફ હેઠળની શરતોનું પાલન કરવાની વૈધાનિક જવાબદારી હેઠળ હતો.વર્તમાન કેસમાં તે નિર્વિવાદ હકીકત છે કે અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરતી વખતે પ્રતિવાદીએ છટણી વળતર ચૂકવ્યું ન હતું અને કાયદાની કલમ ૨૫ એફ હેઠળની શરતોનું પાલન કર્યું ન હતું. ફરજિયાત જવાબદારી નિભાવવામાં નિષ્ફળતાએ સમાપ્તિને શરૂઆતથી રદબાતલ બનાવી દીધી.તેથી કાયદાની કલમ ૨૫ એફ ના ઉલ્લંઘનનું પરિણામ અનુસરવું જોઈએ.

૧૨. હવે જો કહેવાતા સાહસોને નિમણૂકના આદેશો તરીકે ઓળખવામાં આવે અને ગણવામાં આવે તો જે સ્થિતિ ઊભી થશે તે ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે.

૧૩. વિદ્વતાપૂર્ણ અદાલતે ઉપરોક્ત ઉપક્રમોને નિમણૂક આદેશ (ઓ) તરીકે ધ્યાનમાં લેવાનો ઇનકાર કર્યો છે.તે યોગ્ય છે કે પ્રતિવાદીએ ઉપરોક્ત નિર્ણયને પડકાર્યો નથી.તે જ સમયે પ્રતિવાદીએ તે બાબત પર અનુકૂળ મૌન જાળવી



રાજ્યું છે અને અરજીના રેકૉર્ડ પર પણ નિમણૂકનો આદેશ (ઓ) મૂક્યો નથી.બીજી તરફ તેણે અરજદારની નિમણૂક નિશ્ચિત સમયગાળા માટે કરવામાં આવી હોવાના તેના દાવાને ટેકો આપવા માટે ઉપરોક્ત ઉપક્રમોની કેટલીક કલમો પર ભારે આધાર રાખ્યો છે.

૧૩.૧ એ નોંધવું યોગ્ય છે કે ઉપરોક્ત ઉપક્રમો સિવાય પ્રતિવાદીના દાવાને ટેકો આપવા માટે રેકૉર્ડ પર કંઈ નથી કે નિશ્ચિત સમયગાળા માટે અરજદારની નિમણૂક હતી.

૧૩.૨ ઉપરોક્ત ઉપક્રમોના પ્રકાશમાં આ બાબતની તપાસ કરતી વખતે યાદ કરવું અને નોંધવું જરૂરી છે કે પ્રતિવાદીએ કહેવાતા ઉપક્રમો પર વિવાદ કર્યો નથી.વાસ્તવમાં તે ઉપરોક્ત ઉપક્રમોમાં સમાવિષ્ટ કેટલીક કલમો પર ઘણો આધાર રાખે છે.

૧૩.૩ જ્યારે સાહસોને ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે, ત્યારે તે બહાર આવે છે કે સાહસો પૂર્વ-રચાયેલ સ્વરૂપો છે જેમાં નિમણૂક/રોજગારની શરતો અને નિયમો હોય છે જે કર્મચારી પાસેથી શરત/ઘોષણાના સ્વરૂપમાં ઘડવામાં આવે છે.

૧૩.૪ એ નોંધવું સુસંગત છે કે આ ઉપક્રમો ૬ વર્ષના સમગ્ર સમયગાળાને

આવરી લે છે.

૧૩.૫ એક ઉપક્રમમાં ઉલ્લેખિત સમયગાળાની સમાપ્તિ પર પ્રતિવાદી દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી અને અમલમાં મુકવામાં આવેલી વ્યવસ્થા અનુસાર, અન્ય સમાન ઉપક્રમનો અમલ કરવામાં આવ્યો હતો અને અરજદારને નોકરી ચાલુ રાખી.આમ, પ્રતિવાદી દ્વારા કાયદા દ્વારા નિર્ધારિત જવાબદારીને અવગણવા અથવા ટાળવા માટે એક નવીન અને કુશળ પદ્ધતિ અને વ્યવસ્થા (આવા "ઉપક્રમો" ને અમલમાં મૂકીને/અમલમાં મૂકીને વ્યક્તિની નિમણૂક/રોજગાર માટે) અપનાવવામાં આવી હતી.

૧૩.૬ તે સુસંગત છે કે દાવો કરવા અને દલીલ કરવા માટે કે અરજદારની નિમણૂક નિશ્ચિત સમયગાળા માટે કરવામાં આવી હતી, પ્રતિવાદીએ કહેવાતા ઉપક્રમોની કલમ સંખ્યા ૫,૭ અને ૮ પર આધાર રાખ્યો હતો.

૧૩.૭ હકીકત એ છે કે એક તરફ પ્રતિવાદીએ નિમણૂક આદેશ/રોજગારના કરારને રેકૉર્ડ પર મૂક્યો ન હતો અને બીજી તરફ પ્રતિવાદી પોતે નિમણૂકની શરતોની દલીલ કરવા માટે ઉપરોક્ત દસ્તાવેજ અને કલમો પર આધાર રાખે છે, તે સ્થાપિત કરે છે કે પ્રતિવાદી અનુસાર પણ ઉપરોક્ત ઉપક્રમો એકમાત્ર દસ્તાવેજો છે જે અરજદારની નિમણૂક/સેવાની શરતો સૂચવે છે.

૧૩.૮ ઉપરોક્ત ઉપક્રમો પર એક નજર કરીએ તો જાણવા મળે છે કે, ઉપક્રમો પર પ્રતિવાદી અને અરજદારના સક્ષમ અધિકારી દ્વારા હસ્તાક્ષર કરવામા આવે છે અને તે અસરકારક રીતે અને સારમાં કહેવાતા દસ્તાવેજો એ નિમણૂક પત્રો છે જે માત્ર "ઉપક્રમો" ની આડમાં તૈયાર કરવામાં આવે છે.

૧૪. રોજગાર કરાર/નિમણૂક આદેશની ગેરહાજરીમાં અરજદારની નિમણૂક/સેવાની શરતો સ્થાપિત કરવા અને દર્શાવવા માટે રેકૉર્ડ પર કંઈ નથી એટલે કે નિયમો અને શરતો કે જેના પર અરજદારની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને લગભગ ૬ વર્ષ સુધી સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવી હતી.તેથી, આ કેસની હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, અન્ય/વૈકલ્પિક દ્રષ્ટિકોણથી કેસની તપાસ કરવી યોગ્ય છે, એટલે કે ઉપક્રમોમાંની કલમોને નિમણૂકની શરતો અને નિયમો તરીકે ગણાવીને, એટલે કે ઉપરોક્ત ઉપક્રમોને "નિમણૂકના આદેશો" તરીકે ગણાવીને આ બાબતની તપાસ કરવી.

૧૫. દસ્તાવેજોને નિમણૂકના આદેશો તરીકે ઓળખવામાં આવતા નથી તેવી ઘટનામાં જે પરિણામ આવે છે, તેની ઉપર પહેલેથી જ ચર્ચા કરવામાં આવી છે.

૧૫.૧ તેથી, હવે ઉપરોક્ત મુદ્દાની બીજી બાજુ અથવા પરિપ્રેક્ષ્ય એટલે કે અસર

અને પરિણામ (ઓ) જો, આ કેસની હકીકતોના પ્રકાશમાં, ઉપરોક્ત દસ્તાવેજો (ઉપક્રમો) ને નિમણૂક આદેશ (ઓ) તરીકે ઓળખવામાં આવે અને ગણવામાં આવે.

૧૫.૨ જ્યારે આ મુદ્દા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું જરૂરી છે કે તે નથી, અને તે ક્યારેય નહોતું, હાજર પ્રતિવાદીનો કેસ છે કે ઉપક્રમો છે—અને તેમને નિમણૂક આદેશ (ઓ) તરીકે ગણવા જોઈએ અને ગણવામાં આવે છે અને આ બાબતને ઉપરોક્ત દ્રષ્ટિકોણથી ધ્યાનમાં લેતી વખતે તમામ "ઉપક્રમો" (એટલે કે કુલ ૬ વર્ષના સમયગાળાને આવરી લેતા તમામ ઉપક્રમો) ને સંયુક્ત રીતે ધ્યાનમાં લેવા પડશે, અને અલગથી અથવા વ્યક્તિગત રીતે નહીં.

૧૬. ઉપરોક્ત "ઉપક્રમો" ના સંયુક્ત વાંચન પર તે બહાર આવે છે કે (એ) પ્રથમ દિવસથી (જ્યારે અરજદારની નિમણૂક/નોકરી કરવામાં આવી હતી) છેલ્લા દિવસ સુધી (જ્યારે તેની નોકરી બંધ કરવામાં આવી હતી) તે નોકરી કરતો હતો અને સતત અને વિરામ વિના રોકાયેલો હતો અને (બી) તેણે જે કામ/ફરજ બજાવી હતી/જેના માટે તેણે કામ કર્યું હતું. નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને કાર્યરત કરવામાં આવી હતી, તે નિયમિત, કાયમી, પુનરાવર્તિત અને બારમાસી પ્રકૃતિનું કાર્ય હતું અને તે કેન્ડિડેચ અથવા એડ-હોક પ્રકૃતિનું અથવા કામચલાઉ અથવા નિશ્ચિત સમયગાળાનું કાર્ય ન હતું; અને (સી) આવી હકીકતો

અને સંજોગો હોવા છતાં કૃત્રિમ રીતે વાર્ષિક વિભાગો/તબક્કાઓ ઉપરોક્ત ઉપક્રમોની સહાયથી બનાવવામાં આવ્યા હતા, એટલે કે અગાઉના ઉપક્રમનો સમયગાળો સમાપ્ત થયા પછી નવા ઉપક્રમનો અમલ કરીને.

૧૭. કાર્યના સંદર્ભમાં આવી વ્યવસ્થા અને પદ્ધતિ (એટલે કે ઉપરોક્ત કલમો/શરતો સાથે ઉપક્રમોના બળ પર વ્યક્તિને નિયુક્ત કરવી) જે તેના સ્વભાવથી, આકસ્મિક અથવા કામચલાઉ પ્રકૃતિનું નથી અથવા મર્યાદિત સમયગાળો અને નિશ્ચિત સમયગાળાનું કાર્ય નથી પરંતુ તે સંસ્થાનું નિયમિત કાર્ય છે અને બારમાસી પ્રકૃતિનું છે તે કાયદેસર નથી અને તેને અદાલત દ્વારા માન્યતા અથવા મંજૂરી અથવા મંજૂરી આપી શકાતી નથી.વાસ્તવમાં નિયમિત પ્રકારના કામ માટે વ્યક્તિ (ઓ) ને નિયુક્ત કરવાની આવી વ્યવસ્થા/પદ્ધતિ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા છે (અને તે સમાન છે).

૧૮. વધુમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયને ધ્યાનમાં રાખીને સેન્ટ્રલ ઈનલેન્ડ વોટર ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ. બ્રોજો નાથ ગાંગુલી (એ. આઈ. આર. ૧૯૮૬ એસ. સી. ૧૫૭૧) તે અનુસરે છે કે, ઉપરોક્ત ઉપક્રમોની કલમો/જોગવાઈઓ, ખાસ કરીને જે કલમો પર પ્રતિવાદીએ આધાર રાખ્યો છે (એટલે કે તેની કલમ સંખ્યા ૫,૭ અને ૮) તે ગેરવાજબી છે અને અયોગ્ય સ્થિતિ સમાન છે.

૧૮.૧ આ સંદર્ભમાં એ નોંધવું સુસંગત છે કે (એ) અરજદારની, વાસ્તવમાં અને અસરકારક રીતે, કામચલાઉ અથવા કામચલાઉ અથવા આકસ્મિક ન હોય તેવા કામ માટે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને તેને નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો પરંતુ તેની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને કાયમી, નિયમિત, બારમાસી પ્રકૃતિના કામ માટે તેને નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો. અને (ખ) તેને ટૂંકા ગાળા માટે અથવા મર્યાદિત ગાળા માટે નોકરી આપવામાં આવી ન હતી, પરંતુ તેની વાસ્તવમાં અને અસરકારક રીતે કૃત્રિમ રીતે ટૂંકા કરીને અથવા વિરહેદન કરીને અથવા વાસ્તવિક સમયગાળા/સમયગાળાને નાના તબક્કાઓ/ટુકડાઓમાં એટલે કે એક વર્ષ (તેને ઉપરોક્ત કલમો સાથે ઉપક્રમો ચલાવવા માટે મજબૂર કરીને) અને આવી પદ્ધતિ/વ્યવસ્થા દ્વારા તેને કૃત્રિમ વિરામ સાથે સતત ૬ વર્ષ સુધી નોકરી આપવામાં આવી હતી અને તે ગેરવાજબી અને ગેરવાજબી સ્થિતિની સહાયથી કરવામાં આવી હતી અને તે કાયદેસર રીતે ઉપલબ્ધ સેવા લાભો જેવા કે રજા, રજા રોકડ, ગ્રેયુટી વગેરેથી વંચિત હતો. ; અને (સી) સમગ્ર વ્યવસ્થામાં કાયદાની કલમ ૨૫એફના પ્રકાશમાં ઊભી થનારી જવાબદારીને નિષ્ફળ બનાવવાનો ઇરાદો પણ દેખાય છે.

૧૮.૨ તેથી, આવા નિયમો અને શરતોના આધાર પર કોઈ પણ કાર્યવાહી અથવા કોઈપણ બચાવને ટકાવી શકાતો નથી અને ઉપક્રમોમાં ઉપરોક્ત કલમો

માટે લાયક નથી અને તેઓ કાયદાની કલમ ૨ (ઓઓ) ની કલમ (બી.બી.) હેઠળ અને તેના દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવેલ રક્ષણ અથવા અપવાદ માટે પાત્ર નથી. આ સંદર્ભમાં એ નોંધવું સુસંગત છે કે કાયદાની કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની ઉપરોક્ત કલમ (બી. બી.) એવી ધારણા રજૂ કરે છે કે (એ) જે જોગવાઈમાં કહેવામાં આવ્યું છે કે તે માત્ર એવી નિમણૂકો જ તેના ભાગમાં લેશે જે કાર્યના સંદર્ભમાં કરવામાં આવે છે, જે તેના સ્વભાવથી, કામચલાઉ અને કામચલાઉ અને નિશ્ચિત સમયગાળા માટે હોવી જોઈએ; અને (બી) કાર્ય નિયમિત અને બારમાસી પ્રકૃતિનું ન હોવું જોઈએ અને તે સંસ્થાનું કાયમી અથવા પુનરાવર્તિત કાર્ય પણ ન હોવું જોઈએ અથવા સંસ્થાના કાયમી કાર્ય સાથે જોડાયેલું અથવા સહાયમાં હોવું જોઈએ નહીં; અને (સી) રોજગારની શરતો સ્પષ્ટપણે સૂચવવી જોઈએ અને વ્યક્તિને જાણ કરવી જોઈએ કે નિમણૂક તે ચોક્કસ કામ માટે છે જે મર્યાદિત સમયગાળાનું હોય અને નિમણૂકની શરતો-રોજગાર એવો હોવો જોઈએ કે તે નિમણૂક-રોજગારને કામ પૂર્ણ થવા પર સમાપ્ત કરે અને માત્ર કરારમાં ઉદ્દેશિત સમયગાળાની સમાપ્તિ પર નહીં, એટલે કે કામ અને રોજગાર સહ-વ્યાપક અને સહ-સમાપ્તિ હોવા જોઈએ. એકમાત્ર અપવાદ નિયમિત નિમણૂક ન થાય ત્યાં સુધી એટલે કે નિયમિત નિમણૂકની રાહ જોતી વખતે સ્ટોપ-ગેપ વ્યવસ્થા તરીકે કરવામાં આવેલી નિમણૂક હશે.

૧૯. વર્તમાન કિસ્સામાં ઉપરોક્ત ઉપક્રમો સ્પષ્ટપણે સ્પષ્ટ કરતા નથી કે

અરજદારની નિમણૂક ચોક્કસ કામ માટે છે અને તે કામ કામચલાઉ અને મર્યાદિત/નિશ્ચિત સમયગાળા માટે છે અને તેથી તેની નિમણૂક કામ પૂર્ણ થતાં જ સમાપ્ત થઈ જશે.ઉપરોક્ત ઉપક્રમો સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા સમજાવવામાં આવેલી જરૂરિયાતો અથવા વિશેષતાઓને પૂર્ણ કરતા નથી.ઉપરોક્ત દસ્તાવેજોમાં ફક્ત ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે કે અરજદાર એક વર્ષ માટે દૈનિક વેતનના આધારે રોકાયેલો છે.ઉપરોક્ત કલમમાંથી, તે તારણ કાઢી શકાતું નથી અથવા તો અનુમાન પણ કરી શકાતું નથી કે અરજદાર ચોક્કસ કાર્ય માટે રોકાયેલો હતો, જે તેના સ્વભાવથી, મર્યાદિત અથવા નિશ્ચિત સમયગાળાનું કામચલાઉ અથવા આકસ્મિક કાર્ય હતું.વાસ્તવમાં પ્રતિવાદીને છ વર્ષ સુધી, વર્ષ-દર-વર્ષે, કોઈપણ વિરામ વિના, વારંવાર અને સતત રોકવામાં આવતો હતો.

૧૯.૧ જ્યારે કોઈ કર્મચારી એક જ નિયોક્તા દ્વારા વારંવાર, સતત અને સતત કાર્યરત હોય, જોકે સમયાંતરે અલગ આદેશો દ્વારા જારી કરવામાં આવે છે, અને જ્યારે વારંવાર નિમણૂકોની સતત સાંકળ સ્થાપિત થાય છે, અને જ્યારે તે પણ બહાર આવ્યું છે કે જે કાર્ય માટે વ્યક્તિ કાર્યરત છે તે નિયમિત અને કાયમી પ્રકૃતિનું છે, ત્યારે આવી નિમણૂકને કલમ ૨ (ઓઓ) ની કલમ (બી.બી.) હેઠળની જોગવાઈઓનું રક્ષણ આપી શકાતું નથી.



૧૯.૨ આ સંદર્ભમાં એ ઉલ્લેખ કરવો સુસંગત છે કે એસ. એમ. નિલાજકર ૨૦૦૩ (૪) એસ. સી. સી. ૨૭ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે એવું માન્યું છે કે માત્ર દૈનિક વેતન તરીકેની નિમણૂક ચોક્કસ કાર્ય માટે કરાર પર નિમણૂક સમાન નથી.વર્તમાન કેસમાં, અગાઉ જણાવ્યા મુજબ, અરજીના પૃષ્ઠ ૪૦ થી ૪૬ પરના નિવેદનોમાંથી (જે પ્રતિવાદી દ્વારા તૈયાર કરાયેલા દસ્તાવેજો છે) તે બહાર આવ્યું છે કે અરજદારને ૧૬.૫.૧૯૯૭ થી ૨૧.૩.૨૦૦૩ સુધી વારંવાર, સતત અને સતત રોકવામાં આવ્યો હતો.જો કે અરજદાર કથિત રીતે ઉપક્રમમાં ઉલ્લેખિત કાર્યકાળ માટે રોકાયેલો હતો, તેમ છતાં, તેની સગાઈ આવા અલગ ઉપક્રમોની સહાયથી બનાવવામાં આવેલા ફ્રિમ "તબક્કાઓ" /વિભાગો માટે હતી, જે સતત અને વિરામ વિના હતી.

૧૯.૩ તમામ પાસાઓની એકંદર વિચારણા પર આ અદાલતનો મત છે કે પ્રતિવાદી દ્વારા અરજદારની સંડોવણી કલમ ૨ (ઓઓ) ની કલમ (બી.બી.) હેઠળ રક્ષણ માટે લાયક નથી.

૨૦. એકવાર આ નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યા પછી અને જ્યારે સાથે સાથે તે નક્કર પુરાવા દ્વારા પણ સ્થાપિત થાય છે કે અરજદાર પ્રતિવાદી દ્વારા ૧૨ મહિનાથી વધુ સમય માટે કાર્યરત હતો અને તેણે અગાઉના ૧૨ મહિના દરમિયાન ૨૪૦ દિવસ કે તેથી વધુ સમય માટે કામ કર્યું હતું, તો પછી કલમ ૨૫ એફ હેઠળ

શરતોનું પાલન કરવાની જવાબદારી આકર્ષિત થશે.એલ. રોબર્ટ ડિસોઝા વિરુદ્ધ દક્ષિણ રેલવે ૧૯૮૨ (૧) એસસી કજપના કેસમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું છે અને ચુકાદો આપ્યો છે કે કલમ ૨૫એફ હેઠળની જોગવાઈ દૈનિક મજૂરોના કિસ્સામાં પણ લાગુ થશે.વર્તમાન કેસમાં તે પણ એક નિર્વિવાદ હકીકત છે કે જ્યારે અરજદારને રાહત આપવામાં આવી હતી અને જ્યારે તેની સેવા ૩૧.૩.૨૦૦૩ થી અસરથી બંધ કરવામાં આવી હતી, ત્યારે વળતર ચૂકવવાની શરત સહિત કલમ ૨૫ એફ હેઠળ ઉપરોક્ત શરતનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું.ઉપરોક્ત જોગવાઈ હેઠળ સૂચવવામાં આવેલી શરતો ફરજિયાત છે અને તેનું ઉદ્ધંધન કર્મચારીને શરૂઆતમાં જ બરતરફ કરે છે.તેથી, આ અદાલત એવું માનવા માટે સહમત છે કે અરજદારની નિમણૂક કાયદાની કલમ ૨૫એફનું ઉદ્ધંધન છે અને ઔદ્યોગિક વિવાદ (ગુજરાત) નિયમો, ૧૯૬૧ના નિયમ ૮૧નું પણ ઉદ્ધંધન છે.

૨૧. તે સુસંગત છે કે કાયદાની કલમ ૨૫ એફ એ ફાયદાકારક જોગવાઈ છે જે કામદારને થોડી રાહત પૂરી પાડવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે રજૂ કરવામાં આવી છે, જેની મુલાકાત છટાણીની સખત કાર્યવાહી સાથે લેવામાં આવે છે, જેના કારણે કામદાર અને તેનો આખો પરિવાર અનિશ્ચિતતા, મુશ્કેલીઓ અને અંધકારમય ભવિષ્યથી ભરેલા જીવનમાં ફેંકી દેવામાં આવે છે.

૨૧.૧ ઉપરોક્ત લાભદાયી જોગવાઈના સંબંધમાં કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની કલમ (બી. બી.) ના આધારે એક અપવાદ બનાવવામાં આવ્યો છે.અમુક પ્રકારની સેવા સમાપ્તિ, જે સામાન્ય રીતે છટણી સમાન હશે [પરંતુ કાયદાની કલમ ૨ (ઓઓ) ની ઉપરોક્ત કલમ (બી.બી.) માટે], તેને કાયદાની કલમ ૨૫ એક્માંથી બહાર કાઢવામાં આવે છે. ઉપરોક્ત કલમ (બી.બી.) કલમ ૨૫ એક્ દ્વારા નિર્ધારિત નિયમો અને શરતોના સંદર્ભમાં અપવાદ પ્રદાન કરે છે. તેથી, કાયદાની કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની ઉપરોક્ત કલમ (બી. બી.) નો કડક અર્થઘટન થવો જોઈએ.અનૈતિક નોકરીદાતાઓ દ્વારા થતા દુરુપયોગને રોકવા માટે આ જરૂરી છે.અન્યથા ઉપરોક્ત જોગવાઈ "ભાડે અને ગોળીબાર" ની નીતિનો આશરો લેવા અને કાયદાની કલમ ૨૫એક્નું અંધાધૂંધ ઉલ્લંઘન કરવા તેમજ વિવિધ શ્રમ કાયદા હેઠળની વિવિધ જોગવાઈઓને અવગણવા અને કામદારોને સતત સેવામાંથી મળતા લાભોથી વંચિત રાખવા માટે નોકરીદાતાના હાથમાં એક હેન્ડલ અથવા હથિયાર સાબિત થઈ શકે છે.કાયદાની યોજના અને કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની કલમ (બી. બી.) નો ઉદ્દેશ આવી નવીન અને કુશળ પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ કરીને આવા હેતુ માટે તેનો દુરુપયોગ અથવા શોષણ કરવાની મંજૂરી આપતો નથી.

૨૧.૨ આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને પ્રતિવાદીની દલીલ અથવા બચાવ, ઉપક્રમોની કલમ નંબર ૫,૭ અને ૮ ના પ્રકાશમાં, કે અરજદારની નિમણૂક

નિશ્ચિત સમયગાળા માટે કરવામાં આવી હતી અને તેની સેવા ઉપરોક્ત કલમ દ્વારા ઉદ્દેખિત સમયગાળાની સમાપ્તિ પર આપમેળે સમાપ્ત થઈ ગઈ હતી (જોકે કામ ચાલુ રહ્યું હતું) ટકાવી શકાતું નથી અને નકારી કાઢવાને પાત્ર છે અને આથી નકારી કાઢવામાં આવે છે.

૨૨. આ સમગ્ર વિવાદ, વિવાદ અને આ બાબતને અન્ય દ્રષ્ટિકોણથી ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે, એટલે કે સેન્ટ્રલ ઈનલેન્ડ વોટર ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને એ. એન. આર. વિ. ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના અવલોકનોના પ્રકાશમાં.બ્રોજો નાથ ગાંગુલી અને અન્ય [એઆઈઆર ૧૯૮૬ એસસી ૧૫૭૧].સેન્ટ્રલ ઈનલેન્ડ વોટર ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને એન. આર. વી. ના કિસ્સામાં નિર્ણયમાં સંબંધિત અવલોકનોબ્રોજો નાથ ગાંગુલી અને અન્ય આ રીતે વાંચ્યું:-

“૮૪. .... "એવો સમય આવી શકે છે જ્યારે કરારની 'રચના' કરવાની આ પ્રક્રિયાને આગળ ધપાવી શકાતી નથી.શબ્દો તેની મંજૂરી આપવા માટે ખૂબ સ્પષ્ટ છે.તો શું અદાલતો શક્તિહીન છે?શું તેઓ પક્ષને તેની ગેરવાજબી કલમ લાગુ કરવાની મંજૂરી આપે છે, ભલે તે એટલી ગેરવાજબી હોય, અથવા એટલી ગેરવાજબી રીતે લાગુ કરવામાં આવે કે તે ગેરવાજબી હોય?જ્યારે તે આ તબક્કે પહોંચે છે, ત્યારે હું કહીશ, જેમ

કે મેં ઘણા વર્ષો પહેલા કહ્યું હતું:

..... "આપણા પુસ્તકોમાં એવા કિસ્સાઓ છે જેમાં અદાલતો કરારને રદ કરશે.અથવા મિલકતની હસ્તાંતરણ, જ્યારે પક્ષો સમાન શરતો પર મળ્યા નથી, જ્યારે એક સોદાબાજીની શક્તિમાં એટલો મજબૂત છે અને બીજો એટલો નબળો છે કે, સામાન્ય નિષ્પક્ષતાની બાબત તરીકે, તે યોગ્ય નથી કે મજબૂતને મંજૂરી આપવી જોઈએ.

.....જે વ્યક્તિને અત્યંત જરૂર હોય તે જાણીજોઈને સૌથી તાત્કાલિક સોદા માટે સંમત થઈ શકે છે, ફક્ત તે તાણને દૂર કરવા માટે કે જેમાં તે પોતાને શોધે છે.ફરીથી, મારો અર્થ એ નથી કે દરેક વ્યવહાર સ્વતંત્ર સલાહ દ્વારા સાચવવામાં આવે છે.પરંતુ તેની ગેરહાજરી જીવલેણ બની શકે છે.આ સ્પષ્ટતાઓ સાથે, હું આશા રાખું છું કે આ સિદ્ધાંત કેસોનું સમાધાન કરવા માટે મળી આવશે.

૨૨.૧ ઉપરોક્ત નિર્ણયના ફક્ત નં.૮૦ માં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું હતું કે:—

“૮૦. ....આ સિદ્ધાંત એ છે કે અદાલતો અમલમાં મૂકશે નહીં અને

જ્યારે આપું કરવા માટે કહેવામાં આવશે, ત્યારે અન્યાયી અને ગેરવાજબી કરાર અથવા કરારમાં અન્યાયી અને ગેરવાજબી કલમને રદ કરશે, જે પક્ષકારો વચ્ચે દાખલ કરવામાં આવે છે જે સોદાબાજીની શક્તિમાં સમાન નથી.આ પ્રકારના તમામ સોદાઓની સંપૂર્ણ યાદી આપવી મુશ્કેલ છે.કોઈ પણ અદાલત પુરુષોની બાબતોમાં ઊભી થઈ શકે તેવી વિવિધ પરિસ્થિતિઓની કલ્પના કરી શકતી નથી.કોઈ માત્ર કેટલાક ચિત્રો આપવાનો પ્રયાસ કરી શકે છે.દાખલા તરીકે, ઉપરોક્ત સિદ્ધાંત લાગુ થશે જ્યાં સોદાબાજીની શક્તિની અસમાનતા કરાર કરનાર પક્ષોની આર્થિક શક્તિમાં મોટી અસમાનતાનું પરિણામ છે.જ્યાં અસમાનતા સંજોગોનું પરિણામ હોય ત્યાં તે લાગુ થશે, પછી ભલે તે પક્ષોની રચનાનું હોય કે ન હોય.તે એવી પરિસ્થિતિઓને લાગુ પડશે કે જેમાં નબળો પક્ષ એવી સ્થિતિમાં હોય કે જેમાં તે મજબૂત પક્ષ દ્વારા લાદવામાં આવેલી શરતો પર જ માલ અથવા સેવાઓ અથવા આજીવિકાના સાધનો મેળવી શકે અથવા તેમના વગર રહી શકે.તે ત્યાં પણ લાગુ થશે જ્યાં કોઈ વ્યક્તિ પાસે કોઈ વિકલ્પ નથી, અથવા કોઈ અર્થપૂર્ણ વિકલ્પ નથી, પરંતુ કરારને તેની સંમતિ આપવી અથવા નિર્ધારિત અથવા પ્રમાણભૂત સ્વરૂપમાં ડોટેડ લાઈન પર હસ્તાક્ષર કરવા અથવા કરારના ભાગ રૂપે નિયમોના સમૂહને સ્વીકારવા માટે, તે કરાર અથવા સ્વરૂપ અથવા નિયમોની કલમ ગમે તેટલી અયોગ્ય, ગેરવાજબી અને

અસંવેદનશીલ હોય.જો કે, આ સિદ્ધાંત ત્યાં લાગુ નહીં થાય જ્યાં કરાર કરનાર પક્ષોની સોદાબાજીની શક્તિ સમાન અથવા લગભગ સમાન હોય.આ સિદ્ધાંત ત્યાં લાગુ ન થઈ શકે જ્યાં બંને પક્ષો વેપારી હોય અને કરાર વ્યાપારી વ્યવહાર હોય.તેમની વિશાળ માળખાકીય સંસ્થાઓ સાથે વિશાળ નિગમોની આજની જટિલ દુનિયામાં અને રાજ્ય તેની સાધનો અને એજન્સીઓ દ્વારા ઉદ્યોગ અને વાણિજ્યની લગભગ દરેક શાખામાં પ્રવેશ કરી રહ્યું છે, ત્યાં અસંખ્ય પરિસ્થિતિઓ હોઈ શકે છે જે સંપૂર્ણપણે અપ્રમાણસર અને અસમાન સોદાબાજીની શક્તિ ધરાવતા પક્ષો વચ્ચે અયોગ્ય અને ગેરવાજબી સોદાબાજીમાં પરિણમે છે.આ કિસ્સાઓની ન તો ગણતરી કરી શકાય છે અને ન તો સંપૂર્ણ રીતે સચિત્ર કરી શકાય છે.અદાલતે દરેક કેસને તેના પોતાના તથ્યો અને સંજોગો પર ન્યાય આપવો જોઈએ.”

૨૨.૨ પરિચ્છેદ નં.૮૪ માં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું હતું કે:-

“૮૪. .... અમારા દ્વારા ઉપર ઘડવામાં આવેલ સિદ્ધાંત જે પ્રકારના કરારોને લાગુ પડે છે તે એવા કરારો નથી કે જે ગેરકાયદેસરતા સાથે દૂષિત હોય, પરંતુ એવા કરારો છે જેમાં એવી શરતો હોય કે જે એટલી અયોગ્ય અને ગેરવાજબી હોય કે તે અદાલતના અંતઃકરણને આંચકો

આપે.તેઓ જાહેર નીતિનો વિરોધ કરે છે અને તેમને રદબાતલ ઠેરવવાની જરૂર છે.”

૨૨.૩ પછી, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે પણ અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું કે:-

“૯૫. ....નિ:શંકપણે, હરીફ પ્રતિવાદીઓએ આ શરતો પર કોર્પોરેશન સાથે નિમણૂક સ્વીકારી હતી.જોકે, તેમની પાસે કોઈ વાસ્તવિક વિકલ્પ નહોતો.જો તેઓએ નિમણૂકો સ્વીકારી ન હોત, તો તેમને સૌથી વધુ વળતર મળ્યું હોત, જે કદાચ ઓછું હોત અને ચોક્કસપણે બીજી નોકરી શોધવાનું જોખમ ઉભું થયું હોત.

૯૭. ઉપરોક્ત નિયમો તેમજ ૧૯૭૦ના અગાઉના નિયમો પણ હરીફ પ્રતિવાદીઓ દ્વારા વિરોધ વિના સ્વીકારવામાં આવ્યા હતા.અહીં ફરીથી તેમની પાસે કોઈ વાસ્તવિક વિકલ્પ નહોતો.તેઓ કોર્પોરેશનના પદાનુક્રમમાં ઉચ્ચ સ્તરે પહોંચ્યા હતા.જો તેઓએ ઉપરોક્ત નિયમો સ્વીકારવાનો ઇનકાર કર્યો હોત, તો તે તેમની સેવાની સમાપ્તિ અને પરિણામે ચિંતા, સતામણી અને વૈકલ્પિક રોજગાર શોધવાની અનિશ્ચિતતામાં પરિણમ્યું હોત.”



૨૩. જ્યારે વર્તમાન કેસની હકીકતો, ખાસ કરીને "કહેવાતા ઉપક્રમ" માં નિયમો અને શરતોની તપાસ કરવામાં આવે છે, ત્યારે તે સ્પષ્ટ થાય છે કે ઉપરોક્ત નિયમો અને શરતો માત્ર ગેરવાજબી અને અન્યાયી જ નથી, પરંતુ તે અસંવેદનશીલ છે અને પ્રતિવાદી દ્વારા અરજદાર સાથે અમલમાં મુકવામાં આવેલી વ્યવસ્થા સિંહ અને ઘેટાં વચ્ચેના કરારના આધારે કરવામાં આવે છે.તે અવગણી શકાય નહીં કે અરજદારે પ્રતિવાદી સાથે જરૂરિયાતને કારણે કામ કર્યું હતું અને તેણે લગભગ ૬ વર્ષ સુધી પ્રતિવાદીની સેવા કરવાનું ચાલુ રાખ્યું હતું, જોકે પ્રતિવાદીએ તેને ઉપર ઉલ્લેખિત અસંવેદનશીલ ઉપક્રમો પર સહી કરવા માટે મજબૂર કર્યો હતો.

૨૪. આ પૃષ્ઠભૂમિમાં અને ઉપરોક્ત ચર્ચાના પ્રકાશમાં જે પ્રશ્ન વિચારણા માટે ઊભો થાય છે તે એ છે કે જ્યારે કર્મચારીની સેવાની સમાપ્તિ વૈધાનિક જોગવાઈનું ઉદ્ધંધન કરતી હોવાનું જણાય છે અને તેથી અદાલત દ્વારા કઈ રાહત આપી શકાય તે રદબાતલ છે.

૨૪.૧ આ સંદર્ભમાં પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલ શ્રી ચૌહાણે રજૂઆત કરી હતી કે પ્રતિવાદીએ કલમ ૨૫એફનું ઉદ્ધંધન કર્યું નથી, જો કે કામદારની સેવાની સમાપ્તિ કલમ ૨૫એફનું ઉદ્ધંધન છે તેવું માન્યા પછી પણ કોર્ટ રાહતમાં ફેરફાર કરી શકે છે અને એમ્પ્લોયરને પરિણામી લાભો સાથે અથવા વગર કામદારને

પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવાને બદલે એક સામટી વળતર આપી શકે છે.

૨૪.૨ આ દલીલને ટેકો આપવા માટે કે દૈનિક દાવના કિસ્સામાં, જો સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હોવાનું જણાય તો પણ, પુનઃસ્થાપન આપવાને બદલે, રાહતમાં યોગ્ય રીતે ફેરફાર થવો જોઈએ અને એક સામટી રકમ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈએ. વળતર મળવું જોઈએ. પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલ શ્રી ચૌહાણે વરિષ્ઠ અધીક્ષક ટેલિગ્રાફ (ટ્રાફિક), ભોપાલ વિરુદ્ધ સંતોષ કુમાર સીલ અને અન્યના કેસમાં નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો હતો. [(૨૦૧૦) ૬ એસસીસી ૭૭૩], ભારત સંચાર નિગમ લિમિટેડ વિરુદ્ધ ભુરામલ [(૨૦૧૪) ૭ એસસીસી ૧૭૭] ના કિસ્સામાં. તે સાચું છે કે ઉપરોક્ત નિર્ણયોમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું અને જણાવ્યું હતું કે જો કોઈ કર્મચારીની સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર અને બિનટકાઉ હોવાનું જણાય તો પુનઃસ્થાપન માટેનો નિર્દેશ ચાંત્રિક રીતે પસાર થઈ શકશે નહીં અને કેસની હકીકતોને ધ્યાનમાં રાખીને, યોગ્ય કિસ્સાઓમાં પુનઃસ્થાપનના બદલામાં વળતર ચૂકવવાનો આદેશ પસાર કરી શકાય છે.

૨૪.૩ તેનાથી વિપરીત, અરજદારના વિદ્વાન વકીલ શ્રી કલાર્કએ તાપસ કુમાર પોલ વિ. ના કેસમાં નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો. ભારત સંચાર નિગમ

લિમિટેડ [(૨૦૧૪) ૧૫ એસ. સી. સી. ૩૧૩], જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું છે કે:

“૧૧. તેથી, દીપાલી ગુંડુના કેસ (ઉપરોક્ત) માં આ અદાલતના નિર્ણયના પ્રકાશમાં, જેણે સુરેન્દ્ર કુમાર વર્માના કેસ (ઉપરોક્ત) અને હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ (ઉપરોક્ત) માં આ અદાલતના ઉચ્ચ પીઠના નિર્ણયો પર યોગ્ય રીતે આધાર રાખ્યો છે, મારો અભિપ્રાય છે કે અહીં અપીલકર્તા સંપૂર્ણ પગાર સાથે પુનઃસ્થાપિત થવાનો હકદાર છે કારણ કે સંપૂર્ણ પગારની ગેરહાજરીમાં, કર્મચારી વ્યથિત થશે અને તેને તેની પોતાની કોઈ ભૂલ વિના સજા ભોગવવી પડશે.

૧૨. ઉચ્ચ અદાલતની ખંડપીઠે કાયદામાં ગંભીર ભૂલ કરી છે કે ટ્રિબ્યુનલ અને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે શોધી કાઢ્યું છે કે આઈ. ડી. અધિનિયમની ઉપરોક્ત વૈધાનિક જોગવાઈઓનું પાલન ન કરવા બદલ બરતરફીનો આદેશ કાયદામાં ખરાબ છે અને તેથી, પુનઃસ્થાપનના એવોર્ડના સામાન્ય નિયમને અનુસરીને આપવામાં આવે છે પરંતુ અપીલકર્તા-કામદારની નફાકારક નોકરીના પુરાવાની ગેરહાજરીમાં ભૂલથી સંપૂર્ણ વેતન નકારવામાં આવે છે.”

૨૪.૪ વિદ્વાન વકીલ શ્રી ચૌહાણે ઈશ્વરલાલ મોહનલાલ ઠક્કર વિરુદ્ધ પશ્ચિમ ગુજરાત વિજ કંપની લિમિટેડ [(૨૦૧૪) ૬ એસસીસી ૪૩૪] ના કેસમાં પણ

નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો.આ કેસમાં વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે સંદર્ભને મંજૂરી આપી હતી અને નોકરીદાતાને સંપૂર્ણ પગાર અને અન્ય આનુષંગિક લાભ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો પરંતુ ઉચ્ચ અદાલતે ઉપરોક્ત ચુકાદાને રદ કર્યો હતો અને માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ચુકાદાના પેરા ૨૧માં નીચે ટાંકેલા અવલોકનો સાથે વિદ્વાન શ્રમ અદાલતના ચુકાદાને પુનઃસ્થાપિત કર્યો હતો:

“૨૧. ઉચ્ચ અદાલતે ન્યાયિક સમીક્ષા અને દેખરેખની તેની સત્તાનો ઉપયોગ કરીને શ્રમ અદાલતના ચુકાદા અને ચુકાદાને રદ કરવા માટે પોતાનું મન લાગુ કર્યું નથી કારણ કે તે સ્પષ્ટ રીતે સ્પષ્ટ છે કે શ્રમ અદાલતે અધિકારક્ષેત્રની કોઈ ભૂલ કરી નથી અથવા પૂરતા પુરાવા વિના ચુકાદો આપ્યો નથી.હાઈકોર્ટના વિવાદિત ચુકાદા અને આદેશને રદ કરવા અને શ્રમ અદાલતના ચુકાદા અને ચુકાદાને પુનઃસ્થાપિત કરવા પાત્ર છે.

૨૨. ઉપરોક્ત કારણોને ધ્યાનમાં રાખીને, અમે અપીલને મંજૂરી આપીએ છીએ, ઉચ્ચ ન્યાયાલયના વિવાદિત ચુકાદા અને આદેશને રદ કરીએ છીએ અને શ્રમ અદાલતના ચુકાદાને પુનઃસ્થાપિત કરીએ છીએ, કારણ કે અપીલકર્તાની સેવાઓ ૨૭.૦૬.૧૯૪૦ ને બદલે તેની જન્મ તારીખને ૨૭.૦૬.૧૯૩૭ તરીકે લઈને અકાળે નિવૃત્ત કરવામાં આવી હતી, અને તેથી, તે તેની જન્મ તારીખને ૨૭.૦૬.૧૯૪૦ તરીકે ધ્યાનમાં રાખીને સમાપ્તિની તારીખથી તેની સાચી નિવૃત્તિ તારીખ સુધી સંપૂર્ણ વેતન અને

અન્ય પરિણામી નાણાકીય લાભો મેળવવા માટે હકદાર છે.પાછળના વેતનની ગણતરી સુધારેલા પગાર ધોરણના આધારે કરવામાં આવશે અને આ આદેશની નકલ પ્રાપ્ત થયાની તારીખથી છ અઠવાડિયાની અંદર અપીલકર્તાને ડિમાન્ડ ડ્રાફ્ટ દ્વારા તેની ચૂકવણી કરવી આવશ્યક છે, જેમાં નિષ્ફળ જતાં પ્રતિવાદી શ્રમ અદાલતના ચુકાદાની તારીખથી ચુકવણીની તારીખ સુધી, પાછળના વેતન અને અન્ય પરિણામી નાણાકીય લાભો માટે બાકી રકમ પર વાર્ષિક ૧૨ ટકાના દરે વ્યાજ ચૂકવશે.”

૨૪.૫ આ તબક્કે મેસર્સ હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ વિરુદ્ધ મેસર્સ હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડના કેસમાં ચુકાદામાં સર્વોચ્ચ અદાલતના અવલોકનોને ધ્યાનમાં લેવા સુસંગત છે.મેસર્સ હિન્દુસ્તાન ટિન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડના કર્મચારીઓ. [એ. આઈ. આર. ૧૯૭૯ એસ. સી. ૭૫], જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું હતું કે:

“૯. તે હવે ચર્ચા માટે ખુલ્લું નથી કે ઔદ્યોગિક ન્યાયશાસ્ત્રના ક્ષેત્રમાં એક ઘોષણા આપી શકાય છે કે સેવાની સમાપ્તિ ખરાબ છે અને કામદાર સેવામાં ચાલુ રહે છે.સામાન્ય કાયદાના સિદ્ધાંત કે વ્યક્તિગત સેવાના કરારને ખાસ લાગુ કરી શકાતો નથી અથવા નુકસાન ઘટાડવાનો સિદ્ધાંત

કાયદાની આ શાખામાં નથી.જ્યાં સેવાની સમાપ્તિ અમાન્ય હોવાનું જણાય ત્યાં સેવાની સાતત્યતા સાથે પુનઃસ્થાપનની રાહત આપી શકાય છે.તેનો અર્થ એ થશે કે નોકરીદાતાએ સંબંધિત કાયદાની વિરુદ્ધ અથવા કરારના ઉદ્ધનમાં કામદારના કામનો ગેરકાયદેસર અધિકાર છીનવી લીધો છે અને સાથે સાથે વંચિત કામદારને તેની કમાણીથી વંચિત કરી દીધો છે.આમ, એમ્પ્લોયર ખોટો હોવાનું જણાય છે, જેના પરિણામે કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે, એમ્પ્લોયર વેતન ચૂકવવાની તેની જવાબદારીમાંથી છટકી શકતો નથી, જે કામદારને ગેરકાયદેસર અથવા અમાન્ય કાર્યવાહી દ્વારા વંચિત કરવામાં આવ્યો છે.વાસ્તવિક રીતે કહીએ તો, જ્યાં સેવાની સમાપ્તિને અમાન્ય અથવા ગેરકાયદેસર તરીકે પ્રશ્ન કરવામાં આવે છે અને કામદારને મુકદ્દમાના દાયરામાંથી પસાર થવું પડે છે, ત્યાં લાંબી મુકદ્દમા દરમિયાન પોતાને ટકાવી રાખવાની તેની ક્ષમતા પોતે જ એક અદ્ભુત પરિબલ છે કે તે રાહત આપવામાં આવે તે દિવસ જોવા માટે ટકી શકશે નહીં.વધુ આપણી વ્યવસ્થામાં જ્યાં કાયદાનું કહેવત વિલંબ આશ્ચર્યજનક બની ગયું છે.જો આવા લાંબા સમય અને ઉર્જાનો વપરાશ કરતી મુકદ્દમા પછી જે સમયગાળા દરમિયાન કામદાર પોતાની જાતને ટકાવી રાખે છે, આખરે તેને કહેવામાં આવે છે કે તેને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવશે, તેમ છતાં તેને પાછળના વેતનથી વંચિત કરવામાં

આવશે જે તેને ચૂકવવું પડશે, તો કામદારને તેના કોઈ દોષ માટે એક પ્રકારનો દંડ કરવામાં આવશે અને તે સંપૂર્ણપણે અયોગ્ય છે.સામાન્ય રીતે, તેથી.એક કામદાર કે જેની સેવા ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી છે તે અમલમાં મૂકેલી આજસ દરમિયાન તેને લાભદાયી રીતે નોકરી આપવામાં આવી હતી તે હદ સિવાય સંપૂર્ણ વેતન મેળવવા માટે હકદાર રહેશે.તે સામાન્ય નિયમ છે.અન્ય કોઈ પણ દ્રષ્ટિકોણ નોકરીદાતાની બિનજરૂરી મુશ્કેલીની પ્રવૃત્તિ પર ભાર મૂકે છે.જો એમ્પ્લોયર ગેરકાયદેસર રીતે સેવા સમાપ્ત કરે છે અને સમાપ્તિ આ કિસ્સામાં પ્રેરિત છે, એટલે કે., કામદારની વેતનમાં સુધારો કરવાની માંગનો વિરોધ કરવો.સમાપ્તિ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન હોઈ શકે છે.આવા સંજોગોમાં પુનઃસ્થાપન સામાન્ય નિયમ હોવાથી, તેનું પાલન કરવું જોઈએ (સંપૂર્ણ વેતન સાથે.બંધારણની કલમ ૪૧ અને ૪૩ આપણને આ સંબંધમાં ન્યાયી નિષ્કર્ષ પર પહોંચવામાં મદદ કરશે.યોગ્ય કાયદા દ્વારા, એટલે કે, યુ. પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ દ્વારા, રાજ્યએ કામદારોને કામ સુરક્ષિત કરવાનો પ્રયાસ કર્યો છે.વૈધાનિક જવાબદારીના ઉદ્વેગનમાં સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને સમાપ્તિ અમાન્ય હોવાનું જણાયું હતું; કામદારો સોંપેલ કામ કરવા અને તેમની આજીવિકા કમાવવા માટે તૈયાર હોવા છતાં, તેમને તેમાંથી દૂર રાખવામાં આવ્યા હતા.તેની ઉપર તેમને

સર્વોચ્ચ અદાલતમાં મુકદ્દમા કરવા માટે મજબૂર કરવામાં આવ્યા હતા અને હવે તેમને કહેવામાં આવી રહ્યું છે કે તેમને પૂર્ણ વેતનથી ઓછું કંઈક આપવું જોઈએ.જો સેવાઓને સમાપ્ત કરવામાં ન આવી હોત તો કામદારોએ સામાન્ય રીતે કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું હોત અને તેમનું વેતન મેળવ્યું હોત.જ્યારે એવું માનવામાં આવતું હતું કે સેવાઓની સમાપ્તિ ન તો યોગ્ય કે ન્યાયી હતી, ત્યારે તે માત્ર એટલું જ દર્શાવતું ન હતું કે કામદાર હંમેશા સેવા આપવા માટે તૈયાર હતો પરંતુ જો તેઓ સેવા આપે તો તેઓ કાયદેસર રીતે તેના માટે વેતન મેળવવા માટે હકદાર હશે.જો કામદાર હંમેશા કામ કરવા માટે તૈયાર હોય પરંતુ નોકરીદાતાના અમાન્ય કાર્યને કારણે તેમને તેનાથી દૂર રાખવામાં આવ્યા હોય, તો તેમને સંપૂર્ણ વેતન ન આપવાનું કોઈ વાજબી કારણ નથી જે તેમને ખૂબ જ કાયદેસર રીતે બાકી હતું.ધારી ગ્રામ પંચાયત વિરુદ્ધ સફાઈ કામદાર મંડળ (૧) માં ગુજરાત હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ અને અલ્હાબાદની ડિવિઝન બેન્ચ (૧) ૧૧-૯૭૧] ૧ લેબર લો જર્નલ ૫૦૮ ૫૭૦ હાઈકોર્ટ ઇન પોસ્ટલ સીલ્સ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ કો-ઓપરેટિવ સોસાયટી લિમિટેડ વિ.શ્રમ અદાલત ૧૧, લખનૌ અને અન્ય.(એલ), આ ઢ્વષ્ટિકોણ લીધો છે અને અમારો અભિપ્રાય છે કે તેમાં લેવામાં આવેલો ઢ્વષ્ટિકોણ સાચો છે."



૨૪.૬ ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું છે કે સામાન્ય રીતે કામદાર કે જેની સેવા ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી છે, તે લાભદાયી રીતે કાર્યરત ન હોય ત્યાં સુધી સંપૂર્ણ બેકવેજનો હકદાર રહેશે.સેવાની સાતત્યતા સાથે પુનઃસ્થાપનની રાહત એવા કિસ્સાઓમાં આપવી જોઈએ કે જ્યાં સમાપ્તિ અમાન્ય હોવાનું જણાય છે અને અન્ય કોઈ અભિપ્રાય નોકરીદાતાની બિનજરૂરી મુકદ્દમાની પ્રવૃત્તિમાં પ્રીમિયમ હશે.૨૪.૭ દીપાલી ગુંડુ સુરવાસ વિ. ના કિસ્સામાં નિર્ણય. ક્રાંતિ જુનિયર અધ્યાપક મહાવિદ્યાલય (ડી. ઈ. ડી.) (૨૦૧૩) ૧૦ એસ. સી. સી. ૩૨૪ માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું છે કે:-

“૨૨.કર્મચારીને તે હોદ્દા પર પુનઃસ્થાપિત કરવાનો વિચાર જે તેણે બરતરફી અથવા દૂર કરવા અથવા સેવાની સમાપ્તિ પહેલાં રાખ્યો હતો તે સૂચવે છે કે કર્મચારીને તે જ હોદ્દા પર મૂકવામાં આવશે જેમાં તે હોત પરંતુ નોકરીદાતા દ્વારા લેવામાં આવેલી ગેરકાયદેસર કાર્યવાહી માટે.જે વ્યક્તિને બરતરફ કરવામાં આવે છે અથવા દૂર કરવામાં આવે છે અથવા અન્યથા સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવે છે તેને થયેલી ઈજાને નાણાંની દ્રષ્ટિએ સરળતાથી માપી શકાતી નથી.એક આદેશ પસાર થવાની સાથે જે નિયોક્તા કર્મચારીના સંબંધને વિખેરવાની અસર ધરાવે છે, તે પછીની આવકનો સ્રોત સુકાઈ જાય છે.માત્ર સંબંધિત કર્મચારી જ નહીં, પરંતુ તેનો આખો પરિવાર ગંભીર પ્રતિકૂળતાઓનો સામનો કરે

છે.તેઓ રોજીરોટીના સ્ત્રોતથી વંચિત છે.બાળકો પૌષ્ટિક ખોરાક અને શિક્ષણ અને જીવનમાં પ્રગતિની તમામ તકોથી વંચિત છે.કેટલીકવાર, પરિવારે ભૂખમરો ટાળવા માટે સંબંધીઓ અને અન્ય પરિચિતો પાસેથી ઉધાર લેવું પડે છે.આ પીડાઓ ત્યાં સુધી ચાલુ રહે છે જ્યાં સુધી સક્ષમ ન્યાયિક મંચ નોકરીદાતા દ્વારા લેવામાં આવેલી કાર્યવાહીની કાયદેસરતા પર નિર્ણય ન લે.આવા કર્મચારીની પુનઃસ્થાપના, જે સક્ષમ ન્યાયિક/અર્ધ ન્યાયિક સંસ્થા અથવા અદાલતના તારણથી આગળ આવે છે કે એમ્પ્લોયર દ્વારા લેવામાં આવેલી કાર્યવાહી સંબંધિત વૈધાનિક જોગવાઈઓ અથવા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોની બહાર છે, તે કર્મચારીને સંપૂર્ણ વેતનનો દાવો કરવાનો અધિકાર આપે છે.જો એમ્પ્લોયર કર્મચારીને વેતન પાછું આપવાનો ઇનકાર કરવા માંગે છે અથવા પરિણામી લાભો મેળવવા માટે તેના હકનો વિરોધ કરવા માંગે છે, તો તે ખાસ કરીને દલીલ કરે છે અને સાબિત કરે છે કે વચગાળાના સમયગાળા દરમિયાન કર્મચારી લાભકારક રીતે નોકરી કરતો હતો અને તે જ વેતન મેળવતો હતો.એમ્પ્લોયરના ગેરકાયદેસર કૃત્યને કારણે ભોગ બનેલા કર્મચારીને પાછળના વેતનનો ઇનકાર કરવો એ પરોક્ષ રીતે સંબંધિત કર્મચારીને સજા કરવા અને એમ્પ્લોયરને વેતન સહિત વેતન ચૂકવવાની જવાબદારીમાંથી મુક્ત કરીને તેને પુરસ્કાર આપવા સમાન હશે.

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

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

૩૮.૫ જે કેસોમાં સક્ષમ અદાલત અથવા ટ્રિબ્યુનલને લાગે છે કે નોકરીદાતાએ વૈધાનિક જોગવાઈઓ અને/અથવા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઘોર ઉલ્લંઘન કર્યું છે અથવા કર્મચારી અથવા કામદારને પીડિત કરવા માટે દોષિત છે, તો સંબંધિત અદાલત અથવા ટ્રિબ્યુનલ સંપૂર્ણ વળતરની ચૂકવણીનો નિર્દેશ આપવામાં સંપૂર્ણપણે ન્યાયી ગણાશે.આવા કિસ્સાઓમાં, ઉચ્ચ અદાલતોએ બંધારણની કલમ ૨૨૬ અથવા ૧૩૬ હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ નહીં અને શ્રમ અદાલત વગેરે દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદામાં દખલ કરવી જોઈએ નહીં, કારણ કે કર્મચારી/કામદારના સંપૂર્ણ વેતન મેળવવાના હક અથવા તે ચૂકવવાની નોકરીદાતાની જવાબદારી અંગે અલગ અભિપ્રાય રચવાની સંભાવના છે.અદાલતોએ હંમેશા એ ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ કે ખોટી/ગેરકાયદેસર રીતે સેવાની સમાપ્તિના કિસ્સામાં, ગુનેગાર નોકરીદાતા છે અને પીડિત

કર્મચારી/કામદાર છે અને કર્મચારી/કામદારને સંપૂર્ણ વેતનના રૂપમાં તેની બાકી રકમ ચૂકવવાના બોજમાંથી મુક્તિ આપીને તેના ખોટા કાર્યો માટે નોકરીદાતાને પ્રીમિયમ આપવાનું કોઈ વાજબીપણું નથી.”

૨૪.૮ આમ, ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના અવલોકનોમાંથી જે બહાર આવ્યું છે તે એ છે કે વિનંતીનું સમર્થન કરવું અને તેને ન્યાયી ઠેરવવું કે જ્યારે કર્મચારીની સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હોવાનું જણાય અને કાયદાકીય જોગવાઈનું ઉદ્ધંધન થાય ત્યારે પણ કર્મચારીને બેકવેઝ સાથે પુનઃસ્થાપિત કરી શકાતો નથી, ત્યારે નોકરીદાતાએ અપવાદરૂપ સંજોગો સ્થાપિત કરવા જોઈએ.

૨૫. આ સંદર્ભમાં, રેકૉર્ડમાંથી બહાર આવ્યું છે કે ૨૦૦૭માં, અરજદાર કામદારની ઉંમર ૪૨ વર્ષની હતી.જ્યારે વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે ૨૦૧૦માં ચુકાદો પસાર કર્યો, ત્યારે અરજદાર કામદારની ઉંમર લગભગ ૪૫ વર્ષની હશે અને હાલમાં, અરજદારની ઉંમર ૫૧ વર્ષની હશે.પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલે સ્પષ્ટતા કરી છે કે પ્રતિવાદી યુનિવર્સિટીમાં વર્ગ-૪ માં કર્મચારીઓ માટે નિવૃત્તિ વય ૬૦ વર્ષ છે.આમ, અરજદારની હાલની ઉંમરને ધ્યાનમાં લેતા, જો અરજદારને પુનઃસ્થાપનની રાહત આપવાનો ઇનકાર કરવામાં ન આવે તો તેનો કાર્યકાળ લગભગ ૯ વર્ષનો રહેશે.કામની ઉપલબ્ધતા અને ખાલી જગ્યા, અરજદારની

હાલની સ્થિતિ (ભલે તે નોકરી કરતો હોય કે ન હોય) વગેરે સંબંધિત કોઈ પુરાવા ઉપલબ્ધ નથી.બીજી તરફ અરજદારની સેવા સમાપ્ત થયાને લગભગ ૧૩ વર્ષ વીતી ગયા છે અને તે બંધ થાય તે પહેલાં, અરજદારે પ્રતિવાદી સાથે ૬ વર્ષ સુધી કામ કર્યું હતું.લગભગ દોઢ દાયકાના સમયગાળા દરમિયાન અરજદાર બેરોજગાર ન રહી શક્યો.

૨૫.૧ તથ્યો અને સંજોગો અને સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા સમજાવવામાં આવેલા સિદ્ધાંતો અને માર્ગદર્શિકાઓની એકંદર વિચારણા પર, આ અદાલતનો મત છે કે વર્તમાન અરજીમાં આક્ષેપ કરાયેલ ચુકાદો એક સામટી વળતરની રકમમાં વધારો કરીને રદ કરવા અને તેમાં ફેરફાર કરવા પાત્ર છે.અરજદારની સમાપ્તિના લગભગ ૧૩ વર્ષ વીતી ગયા છે તે કેસની હકીકતોને ધ્યાનમાં લેતા અને અરજદારની ઉંમર ૫૦ વર્ષ વટાવી ગઈ છે તે હકીકતને ધ્યાનમાં લેતા, અદાલતનો મત છે કે પુનઃસ્થાપન માટેના અરજદારના દાવાને સ્વીકારવાની જરૂર નથી અને શ્રમ અદાલતનો સેવામાં પુનઃસ્થાપનની માંગને નકારી કાઢવાનો નિર્ણય ખલેલ પહોંચાડે નહીં અને વિદ્વાન શ્રમ અદાલતનો પુનઃસ્થાપન અને અન્ય પરિણામી લાભોને બદલે એક સામટી વળતર આપવાનો નિર્ણય સ્વીકારી શકાય છે, જોકે તેમાં ફેરફાર એટલે કે એક સામટી વળતરની માત્રામાં વધારો કરીને.સમાપ્તિ સમયે અરજદારને મળેલા મહેનતાણાના દરને ધ્યાનમાં રાખીને અને લઘુત્તમ વેતન અને અન્ય સંબંધિત પાસાઓમાં અનુગામી પુનરાવર્તનને ધ્યાનમાં રાખીને અને

અરજદારની સેવાનો કુલ સમયગાળો ૬ વર્ષનો છે, આ અદાલતનો મત છે કે જો પ્રતિવાદીને પુનઃસ્થાપન અને અન્ય પરિણામી લાભોના દાવાના બદલામાં એક સામટી વળતર માટે રૂ.

રૂ.૨ તેથી, નીચેનો આદેશ પસાર કરવામાં આવે છે:—

વિવાદિત પુરસ્કારને અલગ રાખવામાં આવે છે અને તેમાં ફેરફાર કરવામાં આવે છે.જો કે, પ્રતિવાદીને અરજદારને પુનઃસ્થાપિત કરવા અને પરિણામી લાભો ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવાને બદલે, પ્રતિવાદીને રૂ. ૧,૯૦,૦૦૦—ની એક સામટી રકમ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.પ્રતિવાદી આ આદેશની પ્રમાણિત નકલ મળ્યાના છ અઠવાડિયાની અંદર શક્ય તેટલી ઝડપથી અને પ્રાધાન્યમાં વળતરની એક સામટી રકમની રકમ ચૂકવશે.

ઉપરોક્ત સ્પષ્ટતા અને નિર્દેશ સાથે, અરજીને આંશિક રીતે મંજૂરી આપવામાં આવે છે અને ઉપરોક્ત નિર્દેશ સાથે તેનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.નિયમને ઉપરોક્ત હદ સુધી સંપૂર્ણ બનાવવામાં આવ્યો છે.

એસડી/—

(કે. એમ. ઠાકર, ન્યાયમૂર્તી શ્રી)

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

=====

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

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