

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

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

અમદાવાદ ખાતે ગુજરાતની ઉચ્ચ અદાલતમાં

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૭૪૭/૨૦૦૩

મંજૂરી અને સહી માટે :

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ સુશ્રિ સોનિયા ગોકાણી

૧	શું સ્થાનિક સમાચારપત્રોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી છે?	
૨	ચુકાદો પત્રકારને સંદર્ભિત કરવો કે નહીં?	
૩	શું ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની આખરી નકલ જોવા ઇચ્છે છે?	
૪	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણ અથવા તેનાં હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈ હુકમના અર્થઘટન અંગેનો કોઈ મહત્વપૂર્ણ કાયદાકીય પ્રશ્ન સમાવિષ્ટ છે?	

આણંદ એગ્રીકલ્ચરલ યુનિવર્સિટી

વિરુદ્ધ

જ્યોત્સ્નાબેન એમ. પંચાલ અને ૧ અન્ય (ઓ)

ઉપસ્થિતિ

શ્રી ડી જી ચૌહાણ (૨૧૮) અરજદાર નં. ૧ માટે

શ્રી મુકેશ એચ રાઠોડ (૨૪૩૨) સામાવાળા નં. ૧ માટે

કોરમ:માનનીય ન્યાયમુર્તિ સુશ્રિ સોનિયા ગોકાણી

તારીખ:૨૦/૧૨/૨૦૧૯

મૌખિક ચુકાદો

૧ આ અરજી ૨૮ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૨ના રોજ ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, નડિયાદ દ્વારા રેફરન્સ (આઈ.ટી.એન.) નંબર ૫૮૦/૧૯૯૮ (જૂનો નંબર ૧૧/૧૯૯૭) સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે આપવામાં આવેલા ચુકાદા અને એવોર્ડ સામે નિર્દેશિત કરવામાં આવી છે.

૨ સંક્ષિપ્તમાં કહીએ તો, વર્તમાન અરજીને જન્મ આપનાર મુખ્ય તથ્યો નીચે મુજબ છે :

૨.૧ અરજદાર એ ગુજરાત કૃષિ યુનિવર્સિટી અધિનિયમ, ૧૯૬૯ (ત્યારબાદ 'અધિનિયમ' તરીકે ઓળખાય છે) ની કલમ ૩ ની

જોગવાઈઓ હેઠળ સ્થાપિત અને રચાયેલ સંસ્થા છે. તે રાજ્ય સરકાર દ્વારા ૧૦૦% સહાયિત એક શૈક્ષણિક સંસ્થા છે. હાલમાં તેનું નામ આનંદ કૃષિ વિશ્વવિદ્યાલય રાખવામાં આવ્યું છે. તેના કર્મચારીઓની નિમણૂક માટે યુનિવર્સિટીના પોતાના ભરતીના નિયમો છે. યોગ્ય પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા પછી, પસંદગી સમિતિ કર્મચારીઓની પસંદગી અને નિમણૂક કરે છે.

૨.૨ અરજદારનું કહેવું છે કે વહીવટી જરૂરિયાતોને કારણે, દૈનિક વેતન પર ત્રણ કામચલાઉ જગ્યાઓ એટલે કે કુશળ કામદારની બે જગ્યાઓ અને પ્રયોગશાળા સહાયકની એક જગ્યા બનાવવામાં આવી હતી.અહીં પ્રતિવાદીએ ૧૮ જાન્યુઆરી, ૧૯૭૮ના રોજ કોલેજ પ્રયોગશાળામાં કુશળ કામદારના પદ માટે અરજી કરી હતી. ૨ ફેબ્રુઆરી, ૧૯૭૮ના આદેશ અનુસાર, તેમની નિમણૂક કામચલાઉ ખાલી જગ્યા સામે ઉપરોક્તણપણે કામચલાઉ ધોરણે કરવામાં આવી હતી અને તેમણે ૬ ફેબ્રુઆરી, ૧૯૭૮ના રોજ ફરજ સંભાળી હતી.

૨.૩ પ્રતિવાદીને કામચલાઉ ખાલી જગ્યા સામે કુશળ કાર્યકર તરીકે કામચલાઉ હોદ્દા પર નિમણૂક કરવામાં આવી હતી જ્યારે તેણીએ ૬ ફેબ્રુઆરી, ૧૯૭૮ ના રોજ ફરજ પર હાજરી આપી હતી. અરજદારનું

કહેવું છે કે તેમની નિમણૂક લેબોરેટરી આસિસ્ટન્ટની મંજૂર કરાયેલી ખાલી જગ્યા પર કરવામાં આવી ન હતી. એક શ્રી ભાસ્કરભાઈ બી. પટેલને અસ્થાયી રૂપે પુસ્તકાલય પરિચર (કુશળ) તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. અહીં પ્રતિવાદીની નિમણૂક સમયે, તેણીની ઉંમર ૩૨ વર્ષની હતી અને ભરતીના નિયમો અનુસાર પુસ્તકાલય સહાયક માટે જરૂરી લાયકાત પણ ધરાવતી ન હતી. તેમણે કામચલાઉ ખાલી જગ્યા સામે દૈનિક ધોરણે કુશળ કામદાર તરીકે ઉપરોક્તલાપણે કામચલાઉ હોદ્દો ચાલુ રાખ્યો.

૨.૪ ૧૨ એપ્રિલ, ૧૯૮૨ના રોજ અરજદારે જુનિયર લાઇબ્રેરી આસિસ્ટન્ટની નિમણૂક માટે અરજીઓ મંગાવી હતી. પ્રતિવાદી પાસે ભરતીના નિયમો હેઠળ જરૂરી લાયકાત ન હોવાથી, પસંદગી સમિતિએ તેના કેસ પર વિચાર કર્યો ન હતો. પ્રતિવાદીની સેવા ૩૦ એપ્રિલ, ૧૯૮૩ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, જેને તેણીએ શ્રમ અદાલત સમક્ષ પડકાર્યો હતો, જેમાં ૧૮ એપ્રિલ, ૧૯૮૨ના તેના આદેશ દ્વારા, અરજદારને સેવા અને પાછળના વેતનની સાતત્યતા સાથે પ્રતિવાદીને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો અને તેથી, પુનઃસ્થાપન આદેશ ૨૩ જૂન, ૧૯૮૨ના રોજ દૈનિક વેતનના આધારે કામચલાઉ કામદાર તરીકે લાગુ કરવામાં આવ્યો હતો અને

તેણે તે રીતે કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું હતું.અરજદારનું કહેવું છે કે યુનિવર્સિટીના આનંદ કેમ્પસમાં લાઈબ્રેરી આસિસ્ટન્ટની કોઈ મંજૂર જગ્યા નહોતી.

૨.૫ એક પરિપત્ર બહાર પાડવામાં આવ્યો હતો જેમાં રૂ.૧૬૪૦-૨૯૦૦ ના પગાર ધોરણમાં પુસ્તકાલય સહાયકની જગ્યા માટે અરજીઓ મંગાવવામાં આવી હતી.પ્રતિવાદીએ ઉપરોક્ત પદ માટે અરજી ન કરી હોવાથી, પસંદગી સમિતિ દ્વારા તેમની નિયમિત નિમણૂક માટે વિચારણા કરવામાં આવી ન હતી.આથી, પ્રતિવાદીએ લગભગ ૧૮ વર્ષ પછી ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો, જેમાં તા. ૦૬ ફેબ્રુઆરી, ૧૯૭૮થી, એટલે કે તેની સેવામાં પ્રવેશની તારીખથી, રૂ. ૨૦૦૦-૪૦૦૦ના પગારધોરણ સાથે તમામ વધારાઓ તથા તમામ અનુસંગી લાભોની માંગણી કરી. તેણીએ તમામ અનુસંગી લાભોની પણ માંગણી કરી હતી.બંને પક્ષોને તક આપ્યા બાદ, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે ૨૮ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૨ના રોજ એક ચુકાદો અને એવોર્ડ પસાર કર્યો હતો, જેમાં અરજદાર યુનિવર્સિટીને ૨૮ ડિસેમ્બર, ૧૯૯૬ની તારીખથી એટલે કે રેફરન્સ દાખલ કરવાની તારીખથી તમામ અનુસંગી લાભો સાથે અરજદારની નિમણૂક કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૨.૬ અરજદારે આ ચુકાદાને વિફૂત અને ગેરકાયદેસર હોવાના આધારે પડકાર્યો છે. અરજીમાં કરાયેલ મુખ્ય દલીલ એ છે કે પ્રતિવાદીએ ઘણા વર્ષો સુધી દૈનિક વેતનદાર કર્મચારી તરીકે કામ કર્યું હતું, જે કોઈ મંજૂર કરેલું પદ ન હોય ત્યારે તેણીને કોઈ કાયમી દરજ્જાનો હકદાર બનાવશે નહીં. તેમનું એમ પણ કહેવું છે કે તેમની પાસે પુસ્તકાલય સહાયકના પદ માટે જરૂરી લાયકાત નહોતી અને તેથી, નિયમિત ધોરણે નિમણૂક માટે વિચારણા કરવામાં આવી ન હતી. અરજદારનું કહેવું છે કે ખાસ કરીને સતત કામ કરવા છતાં લાયકાતનો અભાવ, કાયદાનું ઉલ્લંઘન નહીં કરે. નિયમો વિપરીત કોઈ કાયમી પદ ભરી શકાતું નથી. માંગવામાં આવેલી પ્રાર્થનાઓ નીચે મુજબ છે:

“૧૫(એ) કે આ માનનીય અદાલત કૃપા કરીને સર્ટિયોરારીનો વોરંટ અને/અથવા મેન્ડેમસનો વોરંટ અને/અથવા સમાન સ્વરૂપનો અન્ય કોઈ યોગ્ય વોરંટ, આદેશ અથવા દિશા જારી કરે, જેથી ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, નડિયાદ દ્વારા રેફરન્સ (આઈટીએન) નં. ૫૮૦/૯૮ (જૂનો નં. ૧૧/૯૭)માં તા. ૨૮/૦૯/૨૦૦૨ના રોજ પસાર કરાયેલ વિવાદિત એવોર્ડ (એનેક્સર-જે) રદ કરીને બાજુએ મૂકી શકાય.”

(બી) કે આ અરજીની સુનાવણી અને અંતિમ નિકાલ બાકી છે, માનનીય અદાલત ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, નડિયાદ દ્વારા રેફરન્સ (આઈ.ટી.એન.) નંબર ૫૮૦ (જૂનો નંબર

૧૧/૯૭) માં એનેક્સર-જે માં પસાર કરાયેલા વિવાદિત એવોર્ડની તારીખ ૨૮/૦૯/૨૦૦૨ ના અમલ, કાર્યાન્વયન અને અમલીકરણ પર સ્થગન આદેશ આપવાની કૃપા કરે.

(સી) ન્યાયના હિતમાં યોગ્ય અને સમયિત માનવામાં આવતો અન્ય રાહત આપવામાં આવે તેવી પ્રાર્થના છે.

૩. વધુમાં, ૬ ફેબ્રુઆરી, ૨૦૧૩ના રોજ આનંદ કૃષિ વિશ્વવિદ્યાલયના કુલસચિવ શ્રી પી. આર. વૈષ્ણવ દ્વારા અરજદાર વતી વધારાનું સોગંદનામું પણ દાખલ કરવામાં આવ્યું છે, જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે જણાવવામાં આવ્યું છે કે અરજીની પેન્ડન્સી દરમિયાન, ૧૨ જૂન, ૨૦૦૧ના આદેશ દ્વારા, પ્રતિવાદીને ગુજરાત કૃષિ વિશ્વવિદ્યાલય વિરુદ્ધ રાઠોડ લાલુ બેચર અને અન્યોના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયમાં (૨૦૦૧) ૩ એસ. સી. સી. ૫૭૪માં અહેવાલ મુજબ નિયમિતકરણ યોજનાની કલમ ૨નો લાભ આપવામાં આવ્યો હતો.તેમણે માત્ર આ યોજનાનો લાભ જ સ્વીકાર્યો નથી, પરંતુ આખરે ૩૦ નવેમ્બર, ૨૦૦૪ના રોજ નિવૃત્તિ વય પ્રાપ્ત કરી હતી. વધુમાં, ૩૧ જાન્યુઆરી, ૨૦૦૩ના આદેશ મુજબ, પ્રતિવાદીની ૧ એપ્રિલ, ૨૦૦૨થી રૂ.૩૦૫૦-૪૫૯૦ ના પગાર ધોરણમાં નિયમિત ધોરણે કારકુન/ટંકણકાર તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને તે પછી તે સેવામાંથી નિવૃત્ત પણ થઈ ગઈ હતી.

૪ પ્રતિવાદી દ્વારા એક સોગંદનામું દાખલ કરવામાં આવ્યું છે, જેમાં પ્રતિવાદીએ જણાવ્યું છે કે તેણે લાઇબ્રેરી સહાયક (વિજ્ઞાન) નો અભ્યાસક્રમ તે સમયે પાસ કર્યો હતો જ્યારે તેણે લાઇબ્રેરી સહાયકના પદ માટે અરજી કરી હતી, જે ખાલી હતી.તે જ પદ માટે તેમની પસંદગી પણ કરવામાં આવી હતી.જો કે, તેણીની ઉંમર વધુ હોવાથી તેને નિમણૂક આપવામાં આવી ન હતી.તેણીએ કાયમી કર્મચારી તરીકે સમાન ફરજ નિભાવવાનું ચાલુ રાખ્યું અને છેવટે, તેણીએ તેના સમાપ્તિના આદેશને પડકારવાની જરૂર હતી.તેણીનું કહેવું છે કે શ્રમ અદાલત સમક્ષ પણ, તેણીના હકને અરજદારના સાક્ષીઓ દ્વારા પણ સ્વીકારવામાં આવ્યો છે અને તેથી, આ અદાલત વિવાદિત ચુકાદામાં દખલ ન કરી શકે.

૫ અરજદાર-યુનિવર્સિટી વતી હાજર રહેલા વિજ્ઞાન વકીલ શ્રી ડી. જી. ચૌહાણે તેમની પોતાના રજૂઆતો ખૂબ જ દૃઢતાપૂર્વક રજૂ કર્યાં. તેમના જણાવ્યા અનુસાર, પ્રતિવાદીએ ઘણા વર્ષો પછી અને તે પણ, જ્યારે તેણી નિયમો હેઠળ સૂચવ્યા મુજબ જરૂરી લાયકાત ધરાવતી ન હતી, ત્યારે પ્રતિવાદીની સેવાને નિયમિત કરી હતી. તેમણે એવી પણ વિનંતી કરી છે કે પ્રતિવાદીએ દૈનિક વેતન કર્મચારી તરીકે કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું અને તેથી, એકવાર કારકુન તરીકે નિયમિતકરણની યોજનાનો લાભ લીધા પછી, ટ્રિબ્યુનલ તેમના રેફરન્સની તારીખ એટલે કે ૨૬ ડિસેમ્બર, ૧૯૯૬ થી લાઇબ્રેરી

સહાયક તરીકે તેમની નિમણૂકનો નિર્દેશ આપી શક્યું ન હોત. તેમણે અરજદાર-યુનિવર્સિટીના ભરતી નિયમો અને મંજૂર કરાયેલી જગ્યાઓની સંખ્યા પર પણ આધાર રાખવાનો પ્રયાસ કર્યો છે જેથી એ મુદ્દો ઘરે લાવી શકાય કે પ્રતિવાદી પાસે ન તો જરૂરી લાયકાત હતી કે ન તો તેની પાસે જરૂરી ઉંમર હતી, જે તેને કામચલાઉ પદ સામે પણ ધ્યાનમાં લેવા માટે હકદાર બનાવશે.ત્યારબાદ, જ્યારે કાયમી હોદ્દાઓ બનાવવામાં આવ્યા, ત્યારે તેમણે ક્યારેય તેના માટે અરજી કરી ન હતી અને તેથી, પસંદગી સમિતિને તેમના કેસ પર વિચાર કરવાનો કોઈ પ્રસંગ મળ્યો ન હતો. તેમની રજૂઆતોના સમર્થનમાં, અરજદાર વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલે આ અદાલતના વિભાગીય ખંડપીઠે (કોરમ: ન્યાયમૂર્તિ જયંત પટેલ અને ન્યાયમૂર્તિ આર. એમ. છાયા) આનંદ કૃષિ યુનિવર્સિટી વિરુદ્ધ ફિરીટભાઈ એચ. ભટ્ટના કેસમાં ૩ ઓક્ટોબર, ૨૦૧૧ના રોજ સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૧૨૦૧/૧૯૯૯ માં લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નંબર ૨૬૧/૨૦૧૧ ની સુનાવણી દરમિયાન આપેલા નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો છે.

૬ પ્રતિવાદી વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી મુકેશ રાઠોડના જણાવ્યા અનુસાર, તેણીએ પસંદગી પ્રક્રિયામાં ટોચનું સ્થાન મેળવી લીધા પછી પ્રતિવાદીની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. તેમના જણાવ્યા અનુસાર, જો તેણીની ઉંમર વધુ હોય અને ભરતીના નિયમોમાં આવી નિમણૂક પર પ્રતિબંધ

હોય તો તેણીની નિમણૂક થવી જોઈએ નહીં. લાંબા સમયથી સતત, લાઇબ્રેરી સહાયક તરીકે તેમની પાસેથી કામ લેવામાં આવ્યું હતું અને તેમને કાયમી કર્મચારીનો કોઈ લાભ આપવામાં આવ્યો ન હતો.આ બીજું કંઈ નહીં પણ અરજદાર દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા છે.એવી પણ વિનંતી કરવામાં આવે છે કે ત્યારબાદ, પ્રતિવાદીને વર્ષ ૧૯૯૨માં સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો.પ્રતિવાદીએ લાઇબ્રેરી સહાયક તરીકે તેમની નિવૃત્તિની તારીખ સુધી કામ કર્યું હતું.તેથી, તેમણે વિનંતી કરી છે કે કારકુનના પદ પર તેમની સેવાને નિયમિત કરવાથી હેતુ પૂરો ન થઈ શકે કારણ કે શ્રમ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલ લાભ રૂ ૬ ડિસેમ્બર, ૧૯૯૬નો છે.તેમણે ઉમરાલા ગ્રામ પંચાયત વિરુદ્ધ સચિવ, મ્યુનિસિપલ કર્મચારી સંઘ અને અન્યના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર પણ આધાર રાખ્યો છે, જેનો અહેવાલ ૨૦૧૫ (૦) એ.આઈ.જે.ઈ.એલ.- એસ.સી. ૫૬૩૫૮ માં આપવામાં આવ્યો હતો, જેમાં કામદારોને સેવામાં કાયમીપણું આપવા અંગેનો પ્રશ્ન હતો. ઝવેરભાઈ દહ્યાભાઈ વાઘેલા વિરુદ્ધ તળાજા નગરપાલિકાના કેસમાં દીવાની અરજી નંબર ૩૧૩૧/૨૦૧૫ અને આનુષંગિક બાબતો સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે ૧૩ ઓગસ્ટ, ૨૦૧૫ના રોજ આ અદાલતના (કોરમઃ ન્યાયમૂર્તિ એસ. આર. બ્રહ્મભટ્ટ) ચુકાદા પર આધાર રાખવા માટે વધુ એક નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે, જેમાં નગરપાલિકાએ સંબંધિત શ્રમ અદાલત દ્વારા ચુકાદો અને એવોર્ડ આપ્યો

હતો, જેમાં નોકરીદાતાને કામદારને નિયમિત કર્મચારી તરીકે ગણવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો અને બાકી રકમ અને વેતનના તફાવત સહિત તમામ લાભો આપવામાં આવ્યા હતા.**તળાજા નગરપાલિકા વિરુદ્ધ વેલજી પ્રેમજી વાઘેલા** કેસમાં લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નંબર ૧૪૬૩/૨૦૧૫ અને આનુષંગિક બાબતો સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે આ અદાલતના વિભાગીય ખંડપીઠે (કોરમ: માનનીય કાર્યકારી મુખ્ય ન્યાયાધીશ શ્રી જયંત પટેલ અને માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી વિપુલ પંચોલી) વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના ઉપરોક્ત ચુકાદાની પુષ્ટિ કરી છે.તેમના જણાવ્યા અનુસાર, પાછળથી જ્યારે આ નિર્ણયને સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ પડકારવામાં આવ્યો ત્યારે સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષની અરજી પણ ફગાવી દેવામાં આવી હતી.

૭ વર્તમાન કેસના તથ્યો તરફ ધ્યાન દોરતા પહેલાં, જે રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યા છે, બંને પક્ષોની તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલો દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલ કેટલાક નિર્ણયોની આ તબક્કે વિચારણા કરવી જરૂરી છે :

૭.૧ ઉમરાલા ગ્રામ પંચાયત (ઉપરોક્ત) ના કિસ્સામાં સર્વોચ્ચ અદાલત પંચાયત હેઠળ કામ કરતા કામદારોના કેસની વિચારણા કરી રહી હતી, જેમણે સમાધાન અધિકારી સમક્ષ ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો અને જણાવ્યું હતું કે તેઓ છેલ્લા ઘણા વર્ષોથી પંચાયતમાં સેવા આપી

રહ્યા છે અને પંચાયતની સ્થાપના હેઠળ કાયમીપણાનો લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે.કામદારો અને પંચાયત વચ્ચે કોઈ સમાધાન થઈ શક્યું ન હતું અને તેથી, નિષ્ફળતાનો અહેવાલ નાયબ કમિશનરને મોકલવામાં આવ્યો હતો, જેમણે આ બાબતને ચુકાદા માટે શ્રમ અદાલતમાં મોકલી હતી. શ્રમ અદાલતે કામદારોને પંચાયતની સંસ્થામાં સફાઈ કામદારો તરીકે કાયમી કર્મચારીઓ બનાવવાનો અધિકાર આપ્યો હતો.તેમને વેતન, ભથ્થાં અને અન્ય નાણાકીય લાભો ચૂકવવાનો પણ નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

૭.૨ આવા એવોર્ડને હાઈકોર્ટમાં પડકારવામાં આવ્યો હતો, જેને પણ ફગાવી દેવામાં આવ્યો હતો.

૭.૩ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ બેન્ચે પણ નોકરીદાતાની અરજીને ધ્યાનમાં લીધી ન હતી અને ત્યારબાદ, નોકરીદાતાએ એ આધાર પર સર્વોચ્ચ અદાલતનો ઉપરોક્ત કયો હતો કે તે એક સ્પીક્ટ હકીકત છે કે સંબંધિત કામદારો દ્વારા જે કામ કરવામાં આવી રહ્યું હતું તે પંચાયતના કાયમી કામદારો જેવું જ હતું.તેઓ પણ સમાન કલાકો સુધી કામ કરી રહ્યા છે, જો કે, કાયમી અને અસ્થાયી કામદારો વચ્ચેના વેતન/પગારની ચુકવણીમાં વિસંગતતા અદાલત દ્વારા ચિંતાજનક

હોવાનું જણાયું હતું અને તેને આઈ. ડી. અધિનિયમની પાંચમી અનુસૂચિની એન્ટ્રી નંબર ૧૦ સાથે પાંચી શકાય તેવા આઈ. ડી. અધિનિયમની કલમ ૨ (આર. એ.) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવેલી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા તરીકે જોવામાં આવી હતી, જે આઈ. એ. અધિનિયમની કલમ ૨૫ ટી હેઠળ પ્રતિબંધિત છે. વધુમાં, શ્રમ અદાલત સમક્ષ રેકૉર્ડ પર કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવા રજૂ કરવામાં આવ્યા ન હતા જે દર્શાવે છે કે વર્તમાન કામદારો પંચાયતના કાયમી કર્મચારીઓ કરતાં ઓછા અથવા ઓછા કલાકો માટે કામ કરતા હતા. પંચાયત દ્વારા 'સમાન કામ, સમાન પગાર' ના સિદ્ધાંતનું ઉલ્લંઘન કરવામાં આવ્યું હોવાથી તેઓ સંબંધિત કામદારો સાથે અન્યાયી વર્તન કરી રહ્યા છે અને તેથી, નીચેના તારણો સાથે, સર્વોચ્ચ અદાલતે અરજીને ફગાવી દીધી છે:

“૯. તેના અવલોકન પર, અમે એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યા છીએ કે ઉચ્ચ અદાલતે અપીલકર્તાના કેસને યોગ્ય રીતે ફગાવી દીધો છે કારણ કે શ્રમ અદાલતે વિવાદના મુદ્દાઓનો જવાબ આપતી વખતે હકીકતના તેના તારણોના સમર્થનમાં એવોર્ડના તેના તર્ક ભાગમાં વિગતવાર કાર્યવાહી કરી છે અને તેને કાયદામાં ભૂલ અથવા ભૂલ ન કહી શકાય.

૧૦. અમારા દ્વારા ઉપર જણાવેલા તારણોના સમર્થનમાં, અમે અમારા કારણો અહીં નોંધે છે:તે એક સ્વીકૃત હકીકત છે કે સંબંધિત કામદારો દ્વારા જે કામ કરવામાં આવી રહ્યું હતું તે અપીલકર્તા-પંચાયતના કાયમી કામદારો જેવું જ હતું.તેઓ પણ સમાન કલાકો સુધી કામ કરી રહ્યા છે, જો કે, કાયમી અને અસ્થાયી કામદારો વચ્ચે વેતન/પગારની ચુકવણીમાં વિસંગતતા ચિંતાજનક છે અને તેને આઈ.ડી અધિનિયમની પાંચમી અનુસૂચિની કલમ ૨ (આરએ) આર/ડબલ્યુ એન્ટ્રી નંબર ૧૦ હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવેલી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા તરીકે સમજવી પડશે, જે આઈ.ડી અધિનિયમની કલમ ૨૫ (ટી) હેઠળ પ્રતિબંધિત છે. વધુમાં, શ્રમ અદાલત સમક્ષ રેકૉર્ડ પર કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવા રજૂ કરવામાં આવ્યા નથી જે દર્શાવે છે કે વર્તમાન કામદારો અપીલકર્તા-પંચાયતના કાયમી કર્મચારીઓ કરતાં ઓછા અથવા ઓછા કલાકો માટે કામ કરી રહ્યા છે.આમ, તેમ છતાં, સંબંધિત કામદારો દ્વારા કરવામાં આવતું કાર્ય કાયમી છે અને શ્રમ અદાલત તેમજ ઉચ્ચ અદાલત વિવાદના મુદ્દાઓ પર યોગ્ય નિષ્કર્ષ પર આવી છે અને અપીલકર્તા-પંચાયતની દલીલને યોગ્ય રીતે નકારી કાઢી છે કારણ કે તે અપીલકર્તા-પંચાયત દ્વારા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન છે જે આઈ.ડી અધિનિયમની કલમ ૨૫ (ટી) હેઠળ પ્રતિબંધિત છે અને તે આઈ.ડી અધિનિયમની કલમ ૨૫ (યુ) હેઠળ અપીલકર્તા તરફથી વૈધાનિક ગુના સમાન છે, જેના માટે તેની સામે કાર્યવાહી કરવામાં આવે છે.

૧૧. વધુમાં, શ્રમ અદાલતે યોગ્ય રીતે ચુકાદો આપ્યો છે કે પંચાયતની રચનામાં કામદારોની ભરતી પર કોઈ પ્રતિબંધ નથી કારણ કે તે દર્શાવવા માટે પુરાવા છે કે દરખાસ્ત કરીને, જિલ્લા પંચાયતે અપીલકર્તા-પંચાયતની સ્થાપનામાં કાર્યબળમાં વધારો કર્યો છે અને તેથી, અપીલકર્તા-પંચાયત વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે વિનંતી કરી હતી કે અપીલકર્તાની

પંચાયતમાં કામદારો માટે માત્ર મર્યાદિત સંખ્યામાં કાયમી ખાલી જગ્યાઓ છે જે કાયદામાં માન્ય નથી.

૧૨. વધુમાં, અમે એ હકીકતની પણ નોંધ લીધી છે કે પંચાયતની નાણાકીય સ્થિતિ એટલી નબળી નથી કારણ કે પંચાયતની કોઈ પ્રવૃત્તિ બંધ કરવામાં આવી નથી, કારણ કે અપીલકર્તા-પંચાયતના અન્ય તમામ કામદારોને નિયમિતપણે તેમના વેતન ચૂકવવામાં આવે છે.આમ, અપીલકર્તા-પંચાયતને જો તેમને કાયમી બનાવવામાં આવે તો સંબંધિત કામદારોને વેતન/પગાર અને અન્ય નાણાકીય લાભોની ચુકવણી માટે વધારાનો ખર્ચ સહન કરવામાં કોઈ મુશ્કેલી નહીં પડે.

૧૩ .વધુમાં, આઈ.ડી અધિનિયમની કલમ ૨૫ (ટી) સ્પષ્ટપણે જણાવે છે કે અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાને પ્રોત્સાહન આપવું જોઈએ નહીં અને તેને બંધ કરવી જોઈએ.વર્તમાન કેસમાં, અપીલકર્તા-પંચાયત દ્વારા "સમાન કામ, સમાન પગાર" સિદ્ધાંતનું ઉલ્લંઘન કરવામાં આવ્યું છે કારણ કે તેઓ સંબંધિત કામદારો સાથે અન્યાયી વર્તન કરી રહ્યા છે અને તેથી, પ્રતિવાદી-સંઘ દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી માંગને સ્વીકારવાની જરૂર છે.આમ, ઉચ્ચ અદાલતે શ્રમ અદાલતના ચુકાદામાં યોગ્ય રીતે દખલ કરી નથી કારણ કે તે કાયદેસર છે અને નક્કર અને માન્ય કારણોથી સમર્થિત છે.

૧૪. તેથી, વિદ્વાન સિંગલ જજ તેમજ હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે ભારતના બંધારણની કલમ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કર્યો છે અને યોગ્ય રીતે ચુકાદો આપ્યો છે કે શ્રમ અદાલતને ઔદ્યોગિક વિવાદનો નિર્ણય લેવાનો અધિકારક્ષેત્ર છે જે તેને શ્રમ નાયબ કમિશનર, અમદાવાદ દ્વારા મોકલવામાં આવ્યો છે.રિલાયન્સને મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમ અને અન્ય વિરુદ્ધ કેસ્ટેરીબ રાજ્ય પી. કર્મચારી સંગઠન [૧] ના

કેસમાં આ અદાલતના નિર્ણય પર મૂકવામાં આવ્યું છે, જેમાં તે આ રીતે નક્કી કરવામાં આવ્યું છે:

"૩૨. કલમ ૩૦ હેઠળ ઔદ્યોગિક અને શ્રમ અદાલતોને આપવામાં આવેલી સત્તા ખૂબ જ વ્યાપક છે અને તેમાં ઉદ્દેખિત હકારાત્મક કાર્યવાહી સર્વસમાવેશક છે અને ઉપરોક્ત નથી. તેમને કાયમી કર્મચારીઓના દરજ્જા અને વિશેષાધિકારોથી વંચિત રાખવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે બદલીઓ, કેઝ્યુઅલ અથવા અસ્થાયી કર્મચારીઓનો ઉપયોગ કરવો અને તેમને વર્ષો સુધી ચાલુ રાખવો એ અનુસૂચિ IV ની આઈટમ ૬ હેઠળ નોકરીદાતા તરફથી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા છે. એકવાર એમ્પ્લોયર તરફથી આવી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા ફરિયાદમાં સ્થાપિત થઈ જાય, પછી ઔદ્યોગિક અને શ્રમ અદાલતોને ભૂલ કરનાર એમ્પ્લોયરને નિવારક તેમજ સકારાત્મક નિર્દેશ જારી કરવાની સત્તા આપવામાં આવે છે.

૧૫ વધુમાં, દુર્ગાપુર કેઝ્યુઅલ વર્કર્સ યુનિયન વિરુદ્ધ કૂડ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયાના કેસમાં આ અદાલતના નિર્ણય પર નિર્ભરતા મૂકવામાં આવી છે, [૨] જેમાં તે આ રીતે ઠરાવવામાં આવ્યો છે:

"૧૯. નોકરીદાતા દ્વારા અયોગ્ય વેપાર પ્રથા અને રાહત આપવામાં ઉમાદેવી (૩) ના નિર્ણયની અસરને લગતા લગભગ સમાન મુદ્દાને આ અદાલત દ્વારા અજયપાલ સિંહ વિરુદ્ધ હરિયાણા વેરહાઉસિંગ કોર્પોરેશનના ૨૦૧૪ ના સિવિલ અપીલ નંબર ૬૩૨૭ માં ૯ મી જુલાઈ, ૨૦૧૪ ના રોજ નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો. ઉપરોક્ત કેસમાં, આ અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું અને ચુકાદો આપ્યો:

૨૦. ઉમાદેવીના કેસમાં ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ અને તેમાં પૂરી પાડવામાં આવેલી ઔદ્યોગિક અને શ્રમ અદાલતોની સત્તાઓ નિલકુલ વિચારણા હેઠળ નહોતી. અયોગ્ય શ્રમ પ્રધાને લગતા મુદ્દા ન તો નિર્ણય માટેનો વિષય હતો અને ન તો ઉમાદેવીના કેસમાં તેનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો.

૨૧. આપણે નોંધ્યું છે કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ઔદ્યોગિક વિવાદોના સમાધાન માટે અને તેમાં ઉલ્લેખિત કેટલાક અન્ય હેતુઓ માટે બનાવવામાં આવ્યો છે. તે કર્મચારીઓને કાયમી કર્મચારીઓનો દરજ્જો અને વિશેષાધિકારો આપ્યા વિના લાંબા સમય સુધી કેન્ડ્રુઅલ અથવા કામચલાઉ કર્મચારી તરીકે રોકવામાં એમ્પ્લોયર તરફથી અયોગ્ય શ્રમ પ્રધાને પ્રતિબંધિત કરે છે.

૧૬. આમ, આ અદાલતના ઉપરોક્ત સંદર્ભિત કેસોના પ્રકાશમાં, તે સ્પષ્ટ છે કે ઉચ્ચ અદાલતના ચુકાદાઓ અને આદેશો અને શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલ ચુકાદો વાજબી છે અને તે જ ન્યાયી અને ન્યાયી રીતે કરવામાં આવ્યા છે.

૧૭. કર્ણાટક રાજ્ય સચિવ અને અન્યો વિરુદ્ધ ઉમાદેવી અને અન્યો [૩] માં આ અદાલતના નિર્ણય પર અપીલકર્તા માટે વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા મૂકવામાં આવેલી નિર્ભરતા, વર્તમાન કેસની હકીકતની સ્થિતિને લાગુ પડતી નથી અને તે નીચેની અદાલતો દ્વારા લાવવામાં આવેલા નક્કર કારણોના પ્રકાશમાં અમારા દ્વારા સ્વીકારી શકાતી નથી.

૧૮. ઉપર જણાવેલા કારણોને ધ્યાનમાં રાખીને અને વર્તમાન કેસની હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, અમે માનીએ છીએ કે સંબંધિત

કામદારોની સેવાઓ કાયમી છે, કારણ કે તેઓએ તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી એક કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું છે, જે રેકૉર્ડ પરના પુરાવા પરથી સ્પષ્ટ છે.તેથી, અપીલકર્તા-પંચાયત દ્વારા તેમની સેવાઓ કાયમી ન કરવી એ ભૂલભરેલું છે અને કાયદામાં પણ ભૂલ સમાન છે.તેથી, કાયદામાં તેને ટકાવી રાખવાની મંજૂરી આપી શકાતી નથી.

૧૯. ઉપર જણાવેલા કારણોસર, અમે અપીલને નકારી કાઢીએ છીએ અને અપીલકર્તાઓને નિર્દેશ આપીએ છીએ કે તેઓ દૈનિક વેતન કામદારો તરીકે તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકના પાંચ વર્ષ પછી, તેમને અંતિમ લાભ આપવાના હેતુથી નિવૃત્તિ વય પ્રાપ્ત ન થાય ત્યાં સુધી સંબંધિત કામદારોની સેવાઓને કાયમી કર્મચારીઓ તરીકે માને.

૨૦. અપીલકર્તાને કાયમી સફાઈ કામદારોના પદ માટે નિર્ધારિત સુધારેલા પગાર ધોરણ અનુસાર સંબંધિત કામદારો અને મૃત કામદારોના કાયદાકીય પ્રતિનિધિઓને કુલ ૧૫ વર્ષના સમયગાળા માટે નિયમિત પગાર ધોરણ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.આ ચુકાદાની નકલ મળ્યાની તારીખથી છ અઠવાડિયાની અંદર તેનો અમલ કરવામાં આવશે અને તેનો પાલન અહેવાલ આ અદાલતના અવલોકન માટે રજૂ કરવામાં આવશે.કોઈ ખર્ચ નહીં.”

૭.૪ અજયપાલ સિંહ વિરુદ્ધ હરિયાણા વેરહાઉસિંગ કોર્પોરેશન¹ ના કેસમાં

સર્વોચ્ચ અદાલત પ્રતિવાદી-હરિયાણા વેરહાઉસિંગ કોર્પોરેશન સાથે

1 (૨૦૦૭) ૯ એસ.સી.સી. ૭૪૮

કામ કરતા કામદારના કેસની વિચારણા કરી રહી હતી, જેની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, જોકે તેણે અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની સેવા પૂર્ણ કરી હતી. એક સંદર્ભમાં, સેવાની સમાપ્તિને વાજબી ઠેરવવામાં આવી ન હતી અને શ્રમ અદાલત દ્વારા તેમને ઉપરોક્ત વેતન સાથે સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યા હતા. જ્યારે આને હાઈકોર્ટ સમક્ષ પડકારવામાં આવ્યો ત્યારે વિદ્વાન સિંગલ જજે જણાવ્યું હતું કે આ નિમણૂક ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪ અને ૧૬નું ઉલ્લંઘન કરીને કરવામાં આવી હતી અને આ આદેશની ઈન્ડ્રા કોર્ટ અપીલમાં ડિવિઝન બેન્ચે પણ પુષ્ટિ કરી હતી.

આનાથી કર્મચારી વ્યથિત થયો હોવાથી, તેમણે આ આધાર પર સર્વોચ્ચ અદાલતનો ઉપરોક્ત કર્યો હતો કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ એક ફાયદાકારક કાયદો છે અને ઉદ્યોગના નિયોક્તા અધિનિયમની કલમ ૨૫એફ અને ૨૫એચની ફરજિયાત જોગવાઈઓથી છટકી શકતા નથી અને બિન-સ્થાયી આધાર પર કે નિમણૂક ગેરકાયદેસર હતી અને એ આધાર પણ લઈને કે જેમને પાછળના દરવાજાથી નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, તેઓ પુનઃસ્થાપન માટે હકદાર ન હતા. સર્વોચ્ચ અદાલતે એમ. પી. વહીવટીતંત્ર વિરુદ્ધ ત્રિભુવન^૨ના નિર્ણયને ધ્યાનમાં લીધો હતો, જેમાં

૨ (૨૦૦૭) ૯ એસ.સી.સી. ૭૪૮

જાહેર નાણાં અને અન્ય કેટલીક હકીકતોને સંડોવતા જાહેર રોજગારના સિદ્ધાંતને ધ્યાનમાં લેતા જે પ્રશ્ન ઊભો થશે તે એ છે કે શું અદાલતે ઉપરોક્ત પેતન સાથે પુનઃસ્થાપનનો નિર્દેશ આપવો જોઈએ.

અજયપાલ સિંહ (ઉપરોક્ત) ના કિસ્સામાં ઉપરોક્ત નિર્ણયના સંબંધિત અવલોકનોને ફરીથી રજૂ કરવા યોગ્ય રહેશે, જે નીચે મુજબ છે:

“૧૬. આ અદાલતે એમ. પી. વહીવટીતંત્ર વિરુદ્ધ ત્રિભુવન, (૨૦૦૭) ૯ એસ. સી. સી. ૭૪૮ના કેસમાં જાહેર નાણાં સાથે સંકળાયેલા જાહેર રોજગારના સિદ્ધાંત અને અન્ય કેટલીક હકીકતોને ધ્યાનમાં લેતા નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

“૬. જો કે, વિચારણા માટે જે પ્રશ્ન ઊભો થાય છે તે એ છે કે શું આ પ્રકારની પરિસ્થિતિમાં, વિદ્વાન સિંગલ જજ અને પરિણામે દિલ્લી હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે પ્રતિવાદીને ઉપરોક્ત પગાર સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈએ. જ્યારે કે એક સમયે, આવી રાહત આપમેળે આપવામાં આવતી હતી, પરંતુ અન્ય ઘણા પરિબલોને ધ્યાનમાં રાખીને અને ખાસ કરીને જાહેર રોજગારના સિદ્ધાંત અને જાહેર નાણાંની

સંડોવણીને ધ્યાનમાં રાખીને, આ વલણમાં ફેરફાર હવે આ અદાલતના તાજેતરના નિર્ણયોમાં જોવા મળે છે. આ અદાલતે આ પ્રકારની રાહત આપવાની બાબતમાં મોટી સંખ્યામાં નિર્ણયો લીધા છે, જે પદ ન ધરાવનાર દૈનિક મજૂર અને કાયમી કર્મચારી વચ્ચે તફાવત ધરાવે છે. એવું હોઈ શકે છે કે કાયદાની કલમ ૨ (ઓ) માં સમાવિષ્ટ "કામદાર" ની વ્યાખ્યા વ્યાપક છે અને તેમાં નિર્દિષ્ટ કામદારોની તમામ શ્રેણીઓને તેમાં સામેલ કરવામાં આવી છે, પરંતુ તેનો અર્થ એ નથી કે ચુકાદા માટે સંદર્ભિત ઔદ્યોગિક વિવાદમાં રાહત આપવાના હેતુ માટે પણ, ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪ અને ૧૬ હેઠળ જોડાયેલી સમાનતાની બંધારણીય યોજનાનો ઉપયોગ, આ અદાલતના બંધારણીય ખંડપીઠે સેક્રેટરીમાં આપેલા નિર્ણયના પ્રકાશમાં કરવામાં આવ્યો છે., કર્ણાટક રાજ્ય વિરુદ્ધ ઉમાદેવી (૩) અને અદાલતે સંખ્યાબંધ નિર્ણયોમાં દર્શાવેલા અન્ય સંબંધિત પરિબલોને ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે નહીં.

૭. નિમણૂકની પ્રકૃતિ, કોઈ મંજૂર કરેલું પદ અસ્તિત્વમાં છે કે કેમ અથવા સંબંધિત અધિકારીને નિમણૂક કરવાનો કોઈ અધિકાર છે કે કેમ તે સંબંધિત પરિબલો છે. (જુઓ એમ. પી.

હાઉસિંગ બોર્ડ વિરુદ્ધ મનોજ શ્રીવાસ્તવ (૨૦૦૬) ૨
એસસીસી ૭૦૨, સ્ટેટ ઓફ એમ. પી. વિરુદ્ધ અર્જુનલાલ રજક
(૨૦૦૬) ૨ એસસીસી ૭૧૧ અને એમ. પી. સ્ટેટ એગ્રો
ઇન્ડસ્ટ્રીઝ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ એસ. સી.
પાંડે, ૨૦૦૬ (૨) એસસીસી ૭૧૬.)”

૭.૫ આમ, સર્વોચ્ચ અદાલતે એવું માન્યું છે કે કર્ણાટક રાજ્ય વિરુદ્ધ ઉમા
દેવી^૩ ના કેસમાં નિર્ણય એ દરખાસ્ત માટે અધિકૃત ઘોષણા છે કે
ભારતના બંધારણની કલમ ૩૨ હેઠળ સર્વોચ્ચ અદાલત અને
ભારતના બંધારણની કલમ ૨૨૬ હેઠળ ઉચ્ચ અદાલતે કામચલાઉ,
કરારબદ્ધ, કેન્ડ્યુઅલ, દૈનિક વેતન અથવા એડહોક કર્મચારીઓના
શોષણ, નિયમિતતા અથવા કાયમી ચાલુ રાખવાના નિર્દેશો જારી ન
કરવા જોઈએ, સિવાય કે ભરતી પોતે બંધારણીય યોજનાના સંદર્ભમાં
નિયમિત રીતે કરવામાં આવી હોય. વધુમાં એવું માનવામાં આવે છે કે
જાહેર રોજગારમાં સમાનતાના શાસનનું પાલન કરવું એ આપણા
બંધારણનું મૂળભૂત લક્ષણ છે અને કાયદાનું શાસન એ આપણા
બંધારણનું મૂળ હોવાથી, અદાલત ચોક્કસપણે કલમ ૧૪ના
ઉદ્દેશ્યને સમર્થન આપતો આદેશ પસાર કરવામાં અથવા ભારતના
બંધારણની કલમ ૧૬ સાથે વાંચવામાં આવેલી કલમ ૧૪ની

૩ (૨૦૦૬) ૪ એસ.સી.સી. ૧

જરૂરિયાતોનું પાલન કરવાની જરૂરિયાતની અવગણના કરવાનો આદેશ આપવામાં અક્ષમ રહેશે.

તે ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના સંબંધિત અવલોકનોને ફરીથી રજૂ કરશે, જે નીચે મુજબ છે:

“૪૬. કેટલાક પ્રતિવાદીઓના વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે દલીલ કરી હતી કે કાયદેસર અપેક્ષાઓના સિદ્ધાંતના આધારે, ખાસ કરીને વાણિજ્યિક કરવેરા વિભાગના કર્મચારીઓને નિયમિત કરવા માટે નિર્દેશ આપવો જોઈએ કારણ કે ધારવાડ (ઉપરોક્ત), પિયારા સિંહ (ઉપરોક્ત), જેકબ અને ગુજરાત કૃષિ યુનિવર્સિટી અને તેના જેવા નિર્ણયોએ તેમનામાં એવી અપેક્ષા ઉભી કરી છે કે તેમની સેવાઓ પણ નિયમિત કરવામાં આવશે. આ સિદ્ધાંત લાગુ કરી શકાય છે જો વહીવટી સત્તામંડળના નિર્ણયો વ્યક્તિને કોઈ લાભ અથવા લાભથી વંચિત કરીને અસર કરે છે, જેનો (i) ભૂતકાળમાં તેને નિર્ણય લેનાર દ્વારા આનંદ લેવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને જ્યાં સુધી તેને તેને પાછા ખેંચવા માટેના કેટલાક તર્કસંગત

આધારો જણાવવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તેને ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપવાની કાયદેસર અપેક્ષા રાખી શકાય છે, જેના પર તેને ટિપ્પણી કરવાની તક આપવામાં આવી છે; અથવા (ii) તેને નિર્ણય લેનાર પાસેથી ખાતરી મળી છે કે તેમને પ્રથમ દલીલ કરવા માટે કારણોને આગળ વધારવાની તક આપ્યા વિના તેમને પાછા ખેંચવામાં આવશે નહીં. સિવિલ સર્વિસ યુનિયન વિરુદ્ધ સિવિલ સર્વિસ મંત્રી (૧૯૮૫ અપીલ કેસ ૩૭૪), નેશનલ બિલ્ડિંગ કન્સ્ટ્રક્શન કોર્પોરેશન વિરુદ્ધ એસ રઘુનાથન, (૧૯૯૮ (૭) એસસીસી ૬૬) અને ડૉ. ચંચળ ગોયલ વિરુદ્ધ રાજસ્થાન રાજ્ય (૨૦૦૩ (૩) એસસીસી ૪૮૫). દૈનિક વેતન પર નિમણૂક કરતી વખતે સરકાર અથવા સંબંધિત વિભાગ દ્વારા કોઈ ખાતરી આપવામાં આવી હોય કે જ્યાં સુધી તેને પાછો ખેંચવા માટે કોઈ તર્કસંગત કારણ અસ્તિત્વમાં ન આવે ત્યાં સુધી તેને આપવામાં આવેલ દરજ્જો પાછો ખેંચવામાં આવશે નહીં. આ જોડાણ બંધારણીય યોજનાની વિરુદ્ધ હતું. જોકે, વાણિજ્યિક કરવેરા વિભાગના કમિશનરે નિમણૂકો કાયમી બનાવવાની માંગ કરી હતી, તેમ છતાં નિમણૂક સમયે કોઈ વચન આપવામાં આવ્યું હોવાનો કોઈ કેસ નથી. ધારવાડના નિર્ણય પછી સરકાર દ્વારા બહાર

પાડવામાં આવેલા પરિપત્રો અને નિર્દેશોને ધ્યાનમાં રાખીને પછા આવા કોઈ વચનને અમલમાં મૂકી શકાયું ન હોત.જો કે, એવો એક કેસ છે કે રાજ્યએ ભૂતકાળમાં સમાન સ્થિત કર્મચારીઓનું નિયમિતકરણ કર્યું હતું, પરંતુ હકીકત એ છે કે આવા નિયમિતકરણ માત્ર ન્યાયિક નિર્દેશો અનુસાર જ કરવામાં આવ્યા હતા, ક્યાં તો વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ અથવા હાઈકોર્ટના અને કેટલાક કિસ્સાઓમાં આ કોર્ટ દ્વારા.વધુમાં, કાયદેસર અપેક્ષાઓના સિદ્ધાંતનું આહ્વાન કર્મચારીઓને દાવો કરવા સક્ષમ બનાવી શકતું નથી કે તેમને કાયમી બનાવવા જોઈએ અથવા તેમને સેવામાં નિયમિત કરવા જોઈએ, જો કે તેમની નિમણૂક માટેના નિયમોની દ્રષ્ટિએ પસંદગી કરવામાં આવી ન હતી.હકીકત એ છે કે અમુક કિસ્સાઓમાં અદાલતે તે કેસોમાં સામેલ કર્મચારીઓને નિયમિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો, જેનો ઉપયોગ કાયદેસરની અપેક્ષાઓના આધારે દાવો શોધવા માટે કરી શકાતો નથી.જો દલીલ સ્વીકારવામાં આવે તો તે બંધારણીય આદેશની વિરુદ્ધ પણ ચાલશે.તેથી તે પક્ષની દલીલને નકારી કાઢવી જોઈએ.

૪૭. જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ કામચલાઉ રોજગારમાં પ્રવેશ કરે છે અથવા કરાર આધારિત અથવા કેઝ્યુઅલ કર્મચારી તરીકે નિયુક્ત થાય છે અને આવી નિમણૂક સંબંધિત નિયમો અથવા પ્રક્રિયા મુજબ માન્ય યોગ્ય પસંદગી પર આધારિત ન હોય, ત્યારે તે વ્યક્તિને કામચલાઉ, કેઝ્યુઅલ અથવા કરાર આધારિત સ્વરૂપની નિમણૂકના પરિણામોની જાણ હોય છે. આવી વ્યક્તિ યોગ્ય પસંદગી પ્રક્રિયા અનુસરીને અને સંબંધિત કેસોમાં જાહેર સેવા આયોગની સલાહ લઈને જ પદ પર નિમણૂક થઈ શકે છે ત્યારે તે પદ પર કાયમી કરવા માટે “વાજબી અપેક્ષા”ના સિદ્ધાંતનો આશરો લઈ શકતી નથી. તેથી, કામચલાઉ, કરાર આધારિત અથવા કેઝ્યુઅલ કર્મચારીઓ દ્વારા “વાજબી અપેક્ષા”નો સિદ્ધાંત સફળતાપૂર્વક રજૂ કરી શકાય નહીં. એવું પણ માનવામાં આવી શકતું નથી કે રાજ્યએ આવા વ્યક્તિઓને નિયુક્ત કરતી વખતે તેમને હાલની સ્થિતિમાં જ ચાલુ રાખવા અથવા તેમને કાયમી બનાવવા અંગે કોઈ વચન આપ્યું હોય. રાજ્ય સંવિધાનિક રીતે આવું વચન આપી શકતું નથી. તે પણ સ્પષ્ટ છે કે આ સિદ્ધાંતનો ઉપયોગ પદ પર કાયમી બનાવવાના હકારાત્મક રાહત મેળવવા માટે કરી શકાય નહીં.

૪૮. ત્યારબાદ એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે બંધારણની કલમ ૧૪ અને ૧૬ હેઠળ આ રીતે નિયુક્ત કરાયેલા કર્મચારીઓના અધિકારોનું ઉલ્લંઘન થાય છે.એવું કહેવામાં આવે છે કે રાજ્યએ કર્મચારીઓને લઘુત્તમ વેતન કરતાં ઓછા વેતન પર નોકરી આપીને અને તેમની પાસેથી ખૂબ લાંબા સમય સુધી કામ ઉઘરાવીને અન્યાયી વર્તન કર્યું છે, જ્યારે સીધી ભરતી કરનારાઓને સમાન કામ કરવા માટે વધુ વેતન અથવા પગાર મળે છે.અમારા પહેલાંના કર્મચારીઓ તેમને જણાવેલા વેતન પર સંબંધિત વિભાગમાં દૈનિક વેતન પર રોકાયેલા હતા.એવો કોઈ કેસ નથી કે જેના પર સંમત વેતન ચૂકવવામાં આવતું ન હતું.જે લોકો દૈનિક વેતન પર કામ કરે છે, તેઓ જાતે જ એક વર્ગ બનાવે છે, તેઓ એવો દાવો કરી શકતા નથી કે સંબંધિત નિયમોના આધારે નિયમિતપણે ભરતી કરાયેલા લોકો સામે તેમની સાથે ભેદભાવ કરવામાં આવે છે.દૈનિક વેતન પર રોજગાર પર એવો દાવો કરવાનો કોઈ અધિકાર સ્થાપિત કરી શકાતો નથી કે આવા કર્મચારીને નિયમિત રીતે ભરતી કરાયેલા ઉમેદવારની સમકક્ષ ગણવો જોઈએ અને રોજગારમાં કાયમી બનાવવો જોઈએ, એમ ધારીને પણ કે સમાન કામ માટે સમાન

વેતનનો દાવો કરવા માટે સિદ્ધાંતનો ઉપયોગ કરી શકાય છે.જેઓ દૈનિક વેતન પર અથવા કામચલાઉ ધોરણે અથવા કરારના આધારે કાર્યરત છે, તેમને દાવો કરવાનો કોઈ મૂળભૂત અધિકાર નથી કે તેમને સેવામાં સામેલ થવાનો અધિકાર છે.આ અદાલત દ્વારા ધારવામાં આવ્યું છે તેમ, તેમને કોઈ પદના ધારકો ન કહી શકાય, કારણ કે, બંધારણની કલમ ૧૪ અને ૧૬ની જરૂરિયાતોને અનુરૂપ નિમણૂકો કરીને જ નિયમિત નિમણૂક કરી શકાય છે.દૈનિક વેતન પર કાર્યરત અન્ય કર્મચારીઓ સાથે સમાન વ્યવહાર કરવાનો અધિકાર, નિયમિત રીતે નોકરી કરતા લોકો સાથે સમાન વ્યવહાર માટેના દાવા સુધી લંબાવી શકાતો નથી.તે અસમાનતાને સમાન ગણશે.સંબંધિત ભરતીના નિયમોની દ્રષ્ટિએ તેમની ક્યારેય પસંદગી કરવામાં આવી નથી, તેમ છતાં સેવામાં સામેલ થવાના અધિકારનો દાવો કરવા માટે પણ તેના પર આધાર રાખી શકાય નહીં.તેથી બંધારણની કલમ ૧૪ અને ૧૬ પર આધારિત દલીલોને નકારી કાઢવામાં આવે છે.

XXX XXX XXX

૫૩. એક પાસું સ્પષ્ટ કરવાની જરૂર છે. એવા કિસ્સાઓ હોઈ શકે છે કે જ્યાં અનિયમિત નિમણૂકો (ગેરકાયદેસર નિમણૂકો

નહીં) માં સમજાવ્યા મુજબ એસ. વી. નારાયણપ્પા
 (ઉપરોક્ત), આર. એન. નંજુંદપ્પા (ઉપરોક્ત), અને બી.
 એન. નાગરાજન (ઉપરોક્ત), અને ઉપરના ફકરા ૧૫ માં
 ઉલ્લેખિત, યોગ્ય રીતે મંજૂર કરાયેલી ખાલી જગ્યાઓમાં યોગ્ય
 લાયકાત ધરાવતી વ્યક્તિઓ બનાવવામાં આવી હશે અને
 કર્મચારીઓએ દસ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય સુધી કામ કરવાનું
 ચાલુ રાખ્યું હશે પરંતુ અદાલતો અથવા ટ્રિબ્યુનલના આદેશોના
 હસ્તક્ષેપ વિના.આવા કર્મચારીઓની સેવાઓને નિયમિત
 કરવાના પ્રશ્નને આ ચુકાદાના પ્રકાશમાં અને ઉપર ઉલ્લેખિત
 કેસોમાં આ અદાલત દ્વારા નક્કી કરવામાં આવેલા સિદ્ધાંતોના
 પ્રકાશમાં ગુણદોષ પર વિચાર કરવો પડી શકે છે.તે સંદર્ભમાં,
 ભારત સંઘ, રાજ્ય સરકારો અને તેમના સાધનોએ એક
 વખતના પગલા તરીકે, અનિયમિત રીતે નિમણૂક પામેલા
 લોકોની સેવાઓને નિયમિત કરવા માટે પગલાં લેવા જોઈએ,
 જેમણે યોગ્ય રીતે મંજૂર કરાયેલી જગ્યાઓમાં દસ વર્ષ કે તેથી
 વધુ સમય સુધી કામ કર્યું છે, પરંતુ અદાલતો અથવા
 ટ્રિબ્યુનલના આદેશોના આપરણ હેઠળ નહીં અને તે સુનિશ્ચિત
 કરવું જોઈએ કે જે ખાલી જગ્યાઓ ભરવાની જરૂર છે તે ભરવા
 માટે નિયમિત ભરતી હાથ ધરવામાં આવે, એવા કિસ્સાઓમાં કે

જ્યાં કામચલાઉ કર્મચારીઓ અથવા દૈનિક મજૂરોને હવે રોજગારી આપવામાં આવી રહી છે. આ તારીખથી છ મહિનાની અંદર પ્રક્રિયા શરૂ થવી જોઈએ. અમે એ પણ સ્પષ્ટ કરીએ છીએ કે નિયમિતકરણ, જો પહેલેથી જ કરવામાં આવ્યું હોય, પરંતુ અદાલતમાં ન હોય તો, આ ચુકાદાના આધારે ફરીથી ખોલવાની જરૂર નથી, પરંતુ બંધારણીય જરૂરિયાતને બાયપાસ કરીને અને બંધારણીય યોજના અનુસાર યોગ્ય રીતે નિમણૂક ન કરનારાઓને નિયમિત અથવા કાયમી બનાવવાની જરૂર નથી.

પરંતુ તે પણ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે જે નિર્ણયો આ નિર્ણયમાં નક્કી કરવામાં આવેલા સિદ્ધાંતની વિરુદ્ધ છે, અથવા જે દિશામાં આપણે અહીં જે ધાર્યું છે તેની વિરુદ્ધ છે, તે પૂર્વવર્તી તરીકે તેમના દરજ્જાને નકારી કાઢશે.”

૭.૬ મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમ અને અન્ય વિરુદ્ધ કેસ્ટેરીને રાજ્ય પરિવહન કર્મચારી સંગઠન⁴ ના કેસમાં અન્ય એક નિર્ણયમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે એવું માન્યું છે કે એમ. આર. ટી. યુ. અધિનિયમ (મહારાષ્ટ્ર ટ્રેડ યુનિયનોની માન્યતા અને અયોગ્ય શ્રમ વ્યવહાર નિવારણ અધિનિયમ, ૧૯૭૧) ની જોગવાઈઓને ઉમાદેવી

4 (૨૦૦૯) ૮ એસ.સી.સી. ૫૫૬

(ઉપરોક્ત) માં બંધારણીય ખંડપીઠે આપેલા નિર્ણય દ્વારા તેમના વૈધાનિક દરજ્જાને નકારી કાઢવામાં આવી નથી.કલમ ૩૦ હેઠળ ઔદ્યોગિક અને શ્રમ અદાલતોને આપવામાં આવેલી સત્તા ખૂબ જ વ્યાપક છે અને તેમાં ઉદ્દેખિત હકારાત્મક કાર્યવાહી સર્વસમાવેશક છે અને ઉપરોક્ત પણ નથી.કાયમી કર્મચારીઓના દરજ્જા અને વિશેષાધિકારોથી વંચિત રાખવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે બદલીઓ, કેઝ્યુઅલ અથવા અસ્થાયી કર્મચારીઓની ભરતી કરવી અને તેમને વર્ષો સુધી ચાલુ રાખવી એ અનુસૂચિ IV ની આઈટમ ૬ હેઠળ નોકરીદાતા તરફથી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા છે અને કાયદાની કલમ ૩૦ હેઠળ ઔદ્યોગિક અને શ્રમ અદાલતોની સત્તા બંધારણીય બેન્ચ સમક્ષ ચુકાદો અથવા વિચારણા માટે આવતી નથી.કોર્ટ, અલબત્ત, એવું માન્યું છે કે એવી દરખાસ્ત સાથે સંતુલન ન હોઈ શકે કે કોર્ટ હોદ્દાઓની રચના માટે નિર્દેશ ન આપી શકે.સર્વોચ્ચ અદાલતે વધુમાં જણાવ્યું હતું કે જ્યાં આ પદ અસ્તિત્વમાં નથી ત્યાં અદાલત દ્વારા કાયમીપણાનો દરજ્જો આપી શકાતો નથી.કોર્ટ એવી જગ્યાઓ બનાવી શકતી નથી જ્યાં કોઈ જગ્યા અસ્તિત્વમાં નથી.તેણે વધુમાં જણાવ્યું હતું કે તે પ્રતિવાદીને સીધા સમાવી શકે નહીં અથવા તેને સેવામાં ચાલુ રાખી શકે નહીં અથવા તેને નિયમિત કર્મચારીના પગાર ચૂકવી શકે નહીં, કારણ કે આ ઉપરોક્તપણે કાર્યકારી કાર્યો છે.તેણે એવું પણ માન્યું હતું કે કોર્ટ

કારોબારી અથવા વિધાનસભાની સત્તાઓ પર ઘમ ડ કરી શકે નહીં.બંધારણ હેઠળ સત્તાઓનું વ્યાપક વિભાજન છે અને ન્યાયતંત્રએ પણ તેની મર્યાદામાં કામ કરવું જોઈએ.

તે ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના સંબંધિત અવલોકનોને ફરીથી રજૂ કરશે, જે નીચે મુજબ છે:

“૩૭. આ દરખાસ્તમાં કોઈ વિવાદ ન હોઈ શકે કે અદાલતો હોદ્દાઓની રચનાને નિર્દેશિત કરી શકતી નથી.મહાત્મા કુલે કૃષિ વિશ્વવિદ્યાલય અને અન્યો વિરુદ્ધ નાસિક જિલ્લા શેઠ કામગાર સંઘ અને અન્યો (૨૦૦૧ એ.આઈ.આર. એસ.સી.ડબ્લ્યુ. ૩૧૦૫) માં, આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો:

“૧૨. શ્રીમતી જયસિંહે સિવિલ અપીલ નંબર ૪૪૬૧૭૦ અને ૪૪૫૭૬૦ [૧૯૯૯ના એસએલપી (સી) નંબર ૪૧૮૨૧ અને ૧૯૯૮ના એસએલપી (સી) નંબર ૯૦૨૩૩૨માંથી ઉદ્ભવતા] ના સમર્થનમાં રજૂઆત કરી હતી કે કામદારોને

કાયમી બનાવવાનો અધિકાર છે.જોકે, તેમણે વાજબી રીતે સ્વીકાર્યું હતું કે તમામ કામદારોને સમાવવા માટે કોઈ મંજૂર જગ્યાઓ ઉપલબ્ધ નથી.આ અદાલત દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાને ધ્યાનમાં રાખીને જ્યારે કોઈ હોદ્દા ન હોય ત્યારે કાયમીપણાનો દરજ્જો આપી શકાતો નથી.જો કે, તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે આ અદાલતે યુનિવર્સિટીઓ અને રાજ્ય સરકારોને એક યોજના ઘડવા માટે નિર્દેશ આપવો જોઈએ, જેના દ્વારા સમય જતાં, જગ્યાઓ બનાવવામાં આવે અને કામદારોને કાયમી ધોરણે રોજગારી આપવામાં આવે.જો કે, અદાલતને વાજબી રીતે ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું કે આમાંથી ઘણા કામદારો મૃત્યુ પામ્યા છે અને યુનિવર્સિટીઓએ અત્યાર સુધીમાં આમાંથી મોટાભાગના કામદારોને છૂટા કરી દીધા છે.આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને આવી કોઈ પણ ક્વાયત હાથ ધરવાથી કોઈ ઉપયોગી હેતુ પૂરો થશે નહીં.

૧૩. એ જોવા માટે કે, વિવાદિત ચુકાદામાં, ઉચ્ચ અદાલતે નોંધ્યું છે કે, આ અદાલત દ્વારા નિર્ધારિત કાયદા અનુસાર, કાયમીપણાનો દરજ્જો આપી શકાયો નથી.આ હોવા છતાં

ઉચ્ચ ન્યાયાલય પરોક્ષ રીતે તે કરે છે જે તે સીધી રીતે કરી શક્યું ન હતું. હાઈકોર્ટ, કાયમીપણાનો દરજ્જો આપ્યા વિના, કાયમી કર્મચારીઓને લાગુ પડતા વેતન અને અન્ય લાભો એ તર્ક પર આપે છે કે સરકાર દ્વારા હોદ્દાઓનું સર્જન ન કરવામાં નિષ્ક્રિયતા એ એમ. આર. ટી. યુ. અને પી. યુ. એલ. પી. અધિનિયમની અનુસૂચિ IV ની આર્ટલ ૬ હેઠળ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન છે. આમ કરવાથી હાઈકોર્ટ ભૂલથી એ હકીકતની અવગણના કરે છે કે લગભગ ૨૦૦૦ કામદારોએ તેની સામે કાયમીપણાનો દાવો પણ કર્યો ન હતો. કાયમીપણાના તેમના દાવાને ૨૦/૨/૧૯૮૫ ના એવોર્ડ દ્વારા નકારી કાઢવામાં આવ્યો હતો. આ કામદારો માત્ર આ પુરસ્કાર મુજબ રકમની માત્રાની માંગ કરી રહ્યા હતા. હાઈકોર્ટ સમક્ષ પડકાર માત્ર રકમની માત્રા નક્કી કરવા માટે હતો. તેમ છતાં આ વ્યાપક આદેશ દ્વારા ઉચ્ચ ન્યાયાલય આ કામદારોને પણ અન્ય કાયમી કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર વેતન અને લાભો આપે છે.

૧૪. વધુમાં, એમ. આર. ટી. યુ. અને પી. યુ. એલ. પી. અધિનિયમની અનુસૂચિ IV ની આર્ટલ ૬ નીચે મુજબ છે:

"૬. કર્મચારીઓને 'બદલી', આકસ્મિક અથવા અસ્થાયી તરીકે નિયુક્ત કરવા અને તેમને કાયમી કર્મચારીઓના દરજ્જા અને વિશેષાધિકારોથી વંચિત રાખવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે વર્ષો સુધી ચાલુ રાખવા.

આ ફરિયાદ યુનિવર્સિટીઓ વિરુદ્ધ હતી. ઉચ્ચ અદાલતે નોંધ્યું હતું કે કોઈ જગ્યા ન હોવાથી કર્મચારીઓને કાયમી બનાવી શકાતા નથી. એકવાર તે નિષ્કર્ષ પર આવે છે કે હોદ્દાઓના અભાવને કારણે કર્મચારીઓને કાયમી બનાવી શકાતા નથી, તો પછી તે કેવી રીતે એવું માની શકે કે તેમને કાયમી કર્મચારીઓના દરજ્જા અને વિશેષાધિકારોથી વંચિત રાખવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે "બદલી", કેન્ડુઅલ અથવા અસ્થાયી તરીકે ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હતા? નોંધવું જોઈએ કે ફરિયાદ રાજ્ય સરકાર વિરુદ્ધ નહોતી. આ ફરિયાદ યુનિવર્સિટીઓ વિરુદ્ધ હતી. પર નિષ્ક્રિયતા રાજ્ય સરકાર દ્વારા જગ્યાઓ ઊભી કરવાનો અર્થ એ નથી કે યુનિવર્સિટીઓ દ્વારા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા આચરવામાં આવી હતી. એમ. આર. ટી. યુ. અને પી. યુ. એલ. પી. અધિનિયમની અનુસૂચિ IV ની આઈટમ ૬

દ્વારા આ કેસને ઉપરોક્તણપણે આવરી લેવામાં આવ્યો હતો એવા નિષ્કર્ષ પર આવવા માટે ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલ તર્કને બિલકુલ ટકાવી શકાતો નથી અને વિવાદિત ચુકાદાને રદ કરવો પડે છે. જો કે, એ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે આ અદાલત દ્વારા નિર્ધારિત કાયદા અનુસાર, કાયમીપણાનો દરજ્જો આપી શકાતો નથી તેવા નિષ્કર્ષમાં ઉચ્ચ અદાલત સચી હતી. આમ તમામ આદેશો કે જેમાં કાયમીપણું આપવામાં આવ્યું છે (આઈટી નંબર ૨૭/૧૯૮૪ માં ૧/૪/૧૯૮૫ તારીખના એવોર્ડ સિવાય) પણ અલગ રાખવામાં આવે છે.

૩૮. મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ આર. એસ. ભોડે અને અન્યો (૨૦૦૫ એ. આઈ. આર. એસ. સી. ડબલ્યુ. ૪૪૯૭) ના કેસમાં, આ અદાલતે મહાત્મા ફુલે કૃષિ યુનિવર્સિટી (૨૦૦૧ એ. આઈ. આર. એસ. સી. ડબલ્યુ. ૩૧૦૫) ના કેસમાં અગાઉના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો હતો અને આ રીતે કાનૂની સ્થિતિનો પુનરોચ્ચાર કર્યો હતો:

"વધુમાં, મહાત્મા કુલે કૃષિ વિશ્વવિદ્યાલય વિરુદ્ધ નાસિક જિલ્લા શેઠ કામગાર સંઘ (૨૦૦૧) ૭ એસ. સી. સી. ૩૪૬ કેસમાં આ અદાલતે અવલોકન કર્યું છે તેમ, જ્યારે કોઈ પદ ન હોય ત્યારે કાયમીપણાનો દરજ્જો આપી શકાતો નથી. ફરીથી ગ્રામ સેવક પ્રશિક્ષણ કેન્દ્ર વિરુદ્ધ કામદારો (૨૦૦૧) ૭ એસ. સી. સી. ૩૫૬ માં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે દર વર્ષે મોસમી કામ ચાલુ રાખવાથી જ જ્યાં સુધી પોસ્ટ અસ્તિત્વમાં ન હોય અને નિયમિત કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી કાયમી દરજ્જો ન બને.

૩૯ ઈન્ડિયન ટ્રસ્ટ એન્ડ ફાર્માસ્યુટિકલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ વર્કમેન, ઈન્ડિયન ટ્રસ્ટ એન્ડ ફાર્માસ્યુટિકલ્સ લિમિટેડ (૨૦૦૬ એ.આઈ.આર. એસ.સી.૬૦૮૫. ૫૯૯૪) ના કેસમાં, આ અદાલતે જણાવ્યું હતું કે અદાલતો એવી પોસ્ટ બનાવી શકતી નથી જ્યાં કોઈ અસ્તિત્વમાં નથી. અહેવાલના ફકરા ૩૭ માં, આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો:

"૩૭. પી. યુ. જોશી વિરુદ્ધ એકાઉન્ટન્ટ જનરલ (૨૦૦૩) ૨ એસ. સી. સી. ૬૩૨ દ્વારા પદોની રચના અને નાબૂદી અને

નિયમિતતા એ ઉપરોક્તલાપણે કાર્યકારી કાર્યો છે.તેથી, કોર્ટ એવી જગ્યા બનાવી શકતી નથી જ્યાં કોઈ અસ્તિત્વમાં ન હોય.ઉપરાંત, અમે પ્રતિવાદીઓને સમાવવા અથવા તેમને સેવામાં ચાલુ રાખવા અથવા તેમને નિયમિત કર્મચારીઓના પગાર ચૂકવવા માટે કોઈ નિર્દેશ જારી કરી શકતા નથી, કારણ કે આ ઉપરોક્તલાપણે કાર્યકારી કાર્યો છે.આ અદાલત કારોબારી અથવા વિધાનસભાની સત્તાઓ પર ઘમંડ કરી શકતી નથી.બંધારણ હેઠળ સત્તાઓનું વ્યાપક વિભાજન છે અને ન્યાયતંત્રને પણ તેની મર્યાદાઓ જાણવી જોઈએ.

૪૦. ડિવિઝનલ મેનેજર, અરાવલી ગોલ્ફ ક્લબ અને અન્ય વિરુદ્ધ ચંદર હાસ અને અન્ય (૨૦૦૮ એ.આઈ.આર. એસ.સી.ડબ્લ્યુ. ૪૦૬) ના અન્ય એક કેસમાં, આ અદાલતે કહ્યું:

"૧૫. કોર્ટ હોદ્દાઓની રચનાનો નિર્દેશ આપી શકતી નથી.હોદ્દાની રચના અને મંજૂરી એ વહીવટી અથવા કાયદાકીય સત્તામંડળોનો વિશેષાધિકાર છે અને અદાલત આ શુદ્ધ કાર્યકારી અથવા કાયદાકીય કાર્ય અને કોઈ પણ

સંસ્થામાં હોદ્દાની સીધી રચનાને પોતાના પર ઘમંડ કરી શકતી નથી.આ અદાલતે વારંવાર ધ્યાન દોર્યું છે કે પદની રચના એ વહીવટી અથવા કાયદાકીય કાર્ય છે અને તેમાં આર્થિક પરિબળો સામેલ છે.તેથી અદાલતો પદની રચનાની સત્તા જાતે લઈ શકતી નથી.તેથી, ઉચ્ચ અદાલત અને પ્રથમ અપીલ અદાલતે ટ્રેક્ટર ડ્રાઈવરની જગ્યાઓ બનાવવા અને ઉપરોક્ત જગ્યાઓ સામે પ્રતિવાદીઓની સેવાઓને નિયમિત કરવા માટે આપેલા નિર્દેશોને ટકાવી શકાતા નથી અને આથી રદ કરવામાં આવે છે.

૪૧. આમ, તેમાં કોઈ શંકા નથી કે હોદ્દાની રચના એ ન્યાયિક કાર્યોના કાર્યક્ષેત્રમાં નથી જે દેખીતી રીતે કારોબારી સાથે સંબંધિત છે.તે પણ સાચું છે કે જ્યાં આવી કોઈ જગ્યાઓ અસ્તિત્વમાં નથી ત્યાં અદાલત દ્વારા કાયમીપણાનો દરજ્જો આપી શકાતો નથી અને હોદ્દાઓના નિર્માણના સંદર્ભમાં કાર્યકારી કાર્યો અને સત્તાઓને અદાલતો દ્વારા ઘમંડ કરી શકાતો નથી.”

૭.૭. દુર્ગાપુર કેઝ્યુઅલ વર્ક્સ યુનિયન અને અન્યો વિરુદ્ધ ફૂડ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્યોના^{૫૬} કેસમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે એવું માન્યું હતું કે પ્રતિવાદી કોર્પોરેશન દ્વારા રાજ્ય સરકાર સમક્ષ અથવા ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ લેવામાં આવેલી કોઈ અરજીની ગેરહાજરીમાં કે કામદારોની પ્રારંભિક નિમણૂકો ગેરકાયદેસર હતી અથવા તેમની નિમણૂક પાછળના દરવાજા દ્વારા કરવામાં આવી હતી, તે હકીકત પર આવવા માટે ડિવિઝન બેન્ચ માટે ખુલ્લું નથી કે કામદારોની પ્રારંભિક નિમણૂકો ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪ અને ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરે છે.અદાલતે વધુમાં જણાવ્યું હતું કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની પાંચમી અનુસૂચિના ભાગ ૧ ની આઈટમ ૧૦ હેઠળ કામદારો જે લાભ માટે હકદાર હતા તેને નકારવા માટે ઉચ્ચ અદાલત માટે તે ખુલ્લું છે. અનુચિત વેપાર પ્રથા હતી તે સ્વીકાર્યા પછી, હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ વિવાદિત ચુકાદામાં દખલ કરવા માટે ખુલ્લી ન હતી.

આ અદાલતે નોંધ્યું છે કે આ કેસમાં જે ચુકાદો આપવામાં આવ્યો છે તે જૂન, ૨૦૦૫નો છે.ઉમા દેવી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં નિર્ણય સંબંધિત સમયે ઉપલબ્ધ ન હતો, જે ૧૦ એપ્રિલ, ૨૦૦૬ના રોજ આપવામાં આવ્યો હતો.

5 એ.આઈ.આર. ૨૦૧૫ એસ.સી. (સપ્લ) ૫૭૪

૭.૮ રિલાયન્સને ગુજરાત મેરીટાઇમ બોર્ડ અને અન્યો વિરુદ્ધ અશોકકુમાર ઈજાતરાઈ અંજારિયા અને અન્ય ^{૬૬}ના કેસમાં આ અદાલત (કોરમ: જસ્ટિસ રવિ આર. ત્રિપાઠી અને જસ્ટિસ કે. એમ. ઠાકર) ની ડિવિઝન બેન્ચના નિર્ણય પર પણ મૂકવામાં આવ્યું છે, જેમાં આ અદાલતની ડિવિઝન બેન્ચે ચુકાદો આપ્યો છે કે સર્વોચ્ચ અદાલતે ૧૦ એપ્રિલ, ૨૦૦૬ના રોજ ઉમા દેવી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં ચુકાદો આપ્યો હતો, જે સંબંધિત અદાલતમાં વિચારણા માટે ઉપલબ્ધ નહીં હોય અને ચુકાદો સંભવિત પ્રકૃતિનો હશે, સિવાય કે તે અન્યથા પ્રદાન કરવામાં આવે કે વર્ષ ૧૯૮૫માં સેવાની પ્રારંભિક સમાપ્તિ પછી, તેને સંદર્ભ દ્વારા પડકારવામાં આવ્યો હતો. જે શ્રમ અદાલત સમક્ષ અને આ અદાલત સમક્ષ પણ પ્રતિવાદી કામદારની તરફેણમાં પરિણમ્યું.

૭.૯ કર્ણાટક રાજ્ય વિરુદ્ધ એમ. એલ. કેસરી^{૬૭}ના કેસમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો કે ઉમાદેવી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આપવામાં આવેલા નિર્દેશની સાચી અસર એ છે કે ૧૦ એપ્રિલ, ૨૦૦૬ના રોજ [એટલે કે ઉમાદેવી (ઉપરોક્ત) માં નિર્ણયની તારીખ] દસ વર્ષથી

6 ૨૦૦૮ (૩) જી.એલ.એચ. ૭૬૭

વધુ સમય સુધી કોઈ પણ અદાલત અથવા ટ્રિબ્યુનલના કોઈ પણ વચગાળાના આદેશના રક્ષણ વિના કામ કર્યું હોય તેવી તમામ વ્યક્તિઓ, જરૂરી લાયકાત ધરાવતી ખાલી જગ્યાઓમાં, નિયમિત કરવા માટે વિચારણા કરવાનો હકદાર છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે વધુમાં અવલોકન કર્યું હતું કે ઉમાદેવી (ઉપરોક્ત) માં નિર્ણયના છ મહિનાની અંદર નોકરીદાતાએ નિયમિત કરવાની આવી ક્વાયત હાથ ધરી નથી અથવા આવી ક્વાયત માત્ર મર્યાદિત થોડા લોકોના સંદર્ભમાં હાથ ધરવામાં આવી છે, તે હકીકત આવા કર્મચારીઓને એક વખતના પગલા તરીકે ઉમાદેવી (ઉપરોક્ત) માં ઉપરોક્ત નિર્દેશોના સંદર્ભમાં નિયમિત કરવા માટે વિચારણા કરવા માટે અયોગ્ય ઠેરવશે નહીં.

૮ ઉપરોક્ત ચર્ચા કરાયેલી કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પુરાવાની પ્રશંસાના ચોક્કસ સંદર્ભ સાથે, વર્તમાન કેસના તથ્યાત્મક મેટ્રિક્સ પર પાછા ફરવાની જરૂર છે. પ્રતિવાદી શરૂઆતમાં ૧૯૭૬ થી પુસ્તકાલયમાં જોડાયા હતા અને ૧૯૭૮ સુધી કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું હતું ૧૯૭૬ થી, તેમણે જરૂરી પસંદગી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા પછી પુસ્તકાલય સહાયક તરીકે કામ કર્યું હતું, તેઓ પસંદગીની યાદીમાં પ્રથમ સ્થાને રહ્યા હતા. તેણી હજુ પણ વધુ ઉંમરના હોવાના કારણે દૈનિક મજૂર તરીકે નિમણૂક કરવામાં

આવી હતી.તેમની સેવાઓ ૩૦/૦૪/૧૯૮૩ પર સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.ત્યારબાદ, તેમના દ્વારા સમાપ્તિને શ્રમ કાયદા હેઠળ સંદર્ભ નંબર ૧૦૯/૧૯૮૩ હેઠળ એક સંદર્ભ દ્વારા પડકારવામાં આવ્યો હતો.લેબર કોર્ટે તેણીને ૧૭/૦૪/૧૯૮૨ પર સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરી.ત્યારબાદ તેણીને ૨૯/૦૬/૧૯૮૨ પર પુસ્તકાલય સહાયક શ્રેણી તરીકે પુનઃસ્થાપિત કરવાને બદલે, તેણીને એક કુશળ મજૂર તરીકે પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવી હતી.અદાલતે નોંધ્યું હતું કે ખાલી પડેલી મંજૂર જગ્યા પર જ તેમની લાઇબ્રેરી સહાયક તરીકે પસંદગી કરવામાં આવી હતી અને પસંદગી યાદીમાં તેઓ પ્રથમ સ્થાને રહ્યા હતા, બીજા સ્થાને શ્રી ભથીભાઈ વાઘેલા હતા.તેમ છતાં શ્રી ભથીભાઈ વાઘેલાની નિમણૂક કરવામાં આવી છે અને તેમને કાયમી બનાવવામાં આવ્યા છે, જ્યારે પસંદગી સમયે તેમની ઉંમર વધુ હોવાના આધારે, તેમને મંજૂર કરેલા પદ પર નિમણૂક આપવામાં આવી ન હતી અને તેમની પાસેથી કામ લેવામાં આવ્યું હતું અને તેમની સેવાઓ લગભગ ૦૫ વર્ષ પછી સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.પસંદગી સમિતિએ દસ્તાવેજોની તપાસ કરી હતી, જેમાં તેમની જન્મ તારીખનું પ્રમાણપત્ર સામેલ હતું અને તેમની સેવાઓ સતત ૦૫ વર્ષ સુધી લેવામાં આવી હતી.તેણીનું ફોર્મ નકારી કાઢવામાં આવ્યું ન હતું અને ન તો વધુ ઉંમરના આધારે તેણીને ગેરલાયક ઠેરવવામાં આવી હતી.તેણીએ તે બધા વર્ષો સુધી ફરજ બજાવવાનું ચાલુ રાખ્યું અને પછી, અરજદારની મીઠાઈ પર, તેણીને બરતરફ કરવામાં આવી હતી.તે નોંધની

બાબત છે કે વધુ ઉંમરના આધારે અને પ્રારંભિક તબક્કે પુસ્તકાલય વિજ્ઞાનમાં ડિગ્રીની અછતને કારણે તેમના સ્થાને શ્રી ભાથભાઈ વાઘેલાની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.ઉપરોક્ત પોસ્ટનું પગાર ધોરણ રૂ.૬૪૦-૩૨૦૦ હતું.ત્યાં કુલ ૦૮ કર્મચારીઓ કામ કરતા હતા, જેમાં એક ગ્રંથપાલ, બે કારકુન, એક ચપરાસી અને અન્યનો સમાવેશ થતો હતો.

૯ આમ એ સ્પષ્ટ છે કે પ્રતિવાદીની પસંદગી વર્ષ ૧૯૭૮માં પુસ્તકાલય સહાયકની પસંદગીની પ્રક્રિયામાં કરવામાં આવી હતી.વચની મર્યાદા તેમજ લાયકાત હોવા છતાં તેમને હાજર રહેવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને ઇન્ટરવ્યૂ પછી પસંદગીની યાદીમાં તેમને પ્રથમ સ્થાન આપવામાં આવ્યું હતું.તેણીની પસંદગી સમયે તેણીની ઉંમર વધુ હતી તે આધાર પર તેણીની બિન-નિમણૂક, ૩૦/૦૪/૧૯૮૩ પર સમાપ્તિમાં પરિણમી હતી.તેણીએ તેને લેબર કોર્ટ, નડિયાદ સમક્ષ સંદર્ભ નંબર ૧૬૯/૧૯૮૩ માં પડકાર્યો હતો, જે ૧૭/૦૪/૧૯૮૨ પર તેની તરફેણમાં પરિણમ્યો હતો.તેણીને અરજદાર દ્વારા પુસ્તકાલય સહાયક તરીકે પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવી ન હતી, પરંતુ તેના બદલે અરજદાર દ્વારા ૨૯/૦૬/૧૯૮૨ પર એક કુશળ મજૂર તરીકે પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવી હતી.આ એક શુદ્ધ અન્યાયી શ્રમ પ્રથા હતી.તેમણે પુસ્તકાલય સહાયક તરીકે ૧૯ વર્ષ સુધી કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું અને ટ્રિબ્યુનલે, રેકૉર્ડ પરની સામગ્રીની વિગતવાર તપાસ પછી એવું

માન્યું હતું કે જરૂરી લાયકાત ધરાવતા કર્મચારી માટે કોઈ ભેદભાવ સ્વીકાર્ય નથી.પ્રતિવાદી પાસે પુસ્તકાલય વિજ્ઞાનની ડિગ્રી હતી, જે તેમણે વર્ષ ૧૯૮૩માં પાસ કરી હતી અને તે પહેલાં તેમની પાસે પુસ્તકાલય વિજ્ઞાનનું ડિપ્લોમા પ્રમાણપત્ર હતું.તેણીને કોઈપણ સમયે નોટિસ આપવામાં આવી ન હતી, ન તો તેણીને કોઈપણ રીતે કોઈપણ પ્રકારની તપાસનો સામનો કરવો પડ્યો હતો.

૧૦ ૧૯૭૮ થી, પુસ્તકાલય સહાયકના પદ પર પગાર ધોરણ રૂ.૧૬,૪૦૦-૨૩,૨૦૦ હતું.તેમને માત્ર એક કુશળ કામદાર તરીકે લઘુત્તમ વેતન મળતું હતું.

૧૧. ઉપર જણાવ્યા મુજબ, મુકદ્દમાની લાંબી પ્રક્રિયા પછી તેમની પુનઃસ્થાપના એક કુશળ કાર્યકર તરીકે કરવામાં આવી હતી.કોર્ટના જણાવ્યા અનુસાર એવી કોઈ સામગ્રી નથી કે જેણે સંકેત આપ્યો હોય કે તેણીએ પુનઃસ્થાપિત થયા પછી સતત કામ કર્યું ન હતું.તેઓ દરરોજ ૮ કલાક કામ કરતા હતા.તેમણે જે કામ કર્યું હતું અને નિયમિત ગ્રંથપાલ જે કામ કરતા હતા તેમાં કોઈ ફરક પડ્યો ન હતો.

૧૨. આ તબક્કે એ ઉદ્દેખ કરવો જરૂરી છે કે જે વ્યક્તિની લાઈબ્રેરી સહાયક શ્રી રમેશભાઈ ડાભી તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, તેમની અરજીકર્તા

યુનિવર્સિટી માટે તપાસ કરવામાં આવી હતી અને તેમના વતી તેમણે શપથ લીધા હતા કે વર્ષ ૧૯૮૦માં બે હોદ્દાઓને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી.આ બે હોદ્દાઓ પર શ્રી રમેશભાઈ ડાભી અને શ્રીમતી શૈલાબેન દવેની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.શ્રીમતી શૈલાબેન દવેએ સ્થળ છોડી દીધું હતું અને ૧૯૭૮માં પસંદગી પ્રક્રિયા દરમિયાન જ્યારે જાહેરાત બહાર પાડવામાં આવી ત્યારે પ્રતિવાદીએ પણ અરજી કરી હતી.

૧૨.૧ તેમનો ઇન્ટરવ્યૂ લેવામાં આવ્યો હતો, જો કે, વચની વાત કરીએ તો આ પદની જરૂરિયાત ૧૮ થી ૨૫ વર્ષની વચ્ચે હતી.પરંતુ, તેઓ ૩૧ વર્ષના હોવાથી, તે સમયે તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી ન હતી અને વર્ષ ૧૯૮૩માં તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૧૨.૨ આ સાક્ષી અનુસાર, વર્ષ ૧૯૮૯માં પુસ્તકાલય સહાયકનું પદ નાબૂદ કરવામાં આવ્યું હતું અથવા બંધ કરવામાં આવ્યું હતું.તેઓ સંમત થયા કે લાઈબ્રેરી સવારે ૮ વાગ્યે શરૂ થાય છે અને રાત્રે ૧૦ વાગ્યે બે પાળીમાં બંધ થાય છે અને જુનિયર લાઈબ્રેરી સહાયકોનું કામ વહેંચવામાં આવ્યું છે.તે સંમત થયું હતું કે પ્રતિવાદીએ તે કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું હતું જે પુસ્તકાલય સહાયકનું કામ હતું.આ સાક્ષીએ એમ પણ કહ્યું હતું કે પુસ્તકાલય સહાયકનું ત્રીજું પદ પણ બનાવવામાં

આવ્યું હતું અને ઈન્ટરવ્યૂ લેવામાં આવ્યો હતો.ત્રીજા પદ પર શ્રીમતી પુષ્પાબેન રાજપૂતનો કબજો હતો.તેઓ એ વાત પર પણ સંમત થયા હતા કે વર્ષ ૧૯૮૨માં તેમણે જુનિયર લાઈબ્રેરી આસિસ્ટન્ટને આપેલા ઈન્ટરવ્યુમાં ટોપર તરીકે પસંદગી મેળવી હતી, જ્યાં શ્રી ભાટીભાઈ વાઘેલાની નિમણૂક ૧૯૮૨માં જ કરવામાં આવી હતી.તે તદ્દન સ્પષ્ટ છે કે તેમણે પુસ્તકાલય સહાયક તરીકે કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું હોવા છતાં, ત્યાં બે પાળી હતી, એક ૮.૦૦ થી ૨.૦૦ પી. એમ. અને બીજી ૨.૦૦ પી. એમ. થી હતી. વર્ષ ૧૯૮૨માં પગાર ધોરણ ૯૫૦-૧૫૦૦ હતું અને જૂનું પગાર ધોરણ ૩.૨૬૦-૪૦૦ હતું, જે પછીથી વધારીને ૩.૧૬૪૦-૨૯૦૦ કરવામાં આવ્યું હતું.અરજદાર તરફથી મુખ્ય ભાર એ હતો કે તેણી વધુ ઉંમરની હતી, તેણીનું નામ રદ કરતા પહેલા તેણીને પસંદગી આપવામાં આવી ન હતી.તેમની વાત સાંભળવામાં આવી ન હતી અને વર્ષ ૧૯૮૯માં આ પદ આપમેળે નાબૂદ થઈ ગયું હતું.બોર્ડ દ્વારા આવો કોઈ આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો ન હતો.

૧૨.૩ ટ્રાયલ કોર્ટ સાચું હતું જ્યારે તેણે ચુકાદો આપ્યો હતો કે જો કામ લાઈબ્રેરી સહાયકના કામમાંથી સમગ્ર સમય દરમિયાન લેવામાં આવ્યું હોય, તો અરજદાર વધુ ઉંમર અથવા અનુગામી પદની નાબૂદી પાછળ આશ્રય લઈ શકતો નથી.અરજદાર યુનિવર્સિટીને આ પ્રતિવાદીની

સેવાઓની જરૂર હતી અને તેણે તેમની પાસેથી કામ લેવાનું ચાલુ રાખ્યું હતું.આશ્ચર્યજનક રીતે, સંદર્ભમાં શ્રમ અદાલતે જ્યારે તેણીને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો, ત્યારે પણ તેણીને લાઇબ્રેરી સહાયક તરીકે પરત લેવામાં આવી ન હતી, જ્યાં તેણી કામ કરતી હતી પરંતુ એક કુશળ કાર્યકર તરીકે.આ પણ અરજદાર દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન છે.તેમણે એક કર્મચારી અથવા કામદાર તરીકે પણ સાબિત કર્યું છે કે તેઓ દર વર્ષે ૨૪૦ દિવસ કામ કરતા રહ્યા.અરજદાર સાથે પૂરતું કામ હતું અને એવું સૂચવવા માટે કંઈ નથી કે કોઈ પણ વર્ષમાં કામ ઓછું છે.તેમણે આખું વર્ષ કામ કર્યું અને આમ શરૂઆતમાં, કોર્ટના આદેશ વિના, તેમણે પુસ્તકાલય સહાયકના પદ પર જ ૦૫ વર્ષ સુધી કામ કર્યું છે.વર્ષ ૧૯૮૩ માં ડિગ્રી પ્રાપ્ત કર્યા પછી, તેમને લાઇબ્રેરી સહાયકનું પદ કેમ આપવામાં આવ્યું ન હતું તે અંગે કંઈ બહાર આવ્યું નથી.

૧૩ તેણી પાસે લાયબ્રેરી સાયન્સમાં ડિપ્લોમાની લાયકાત હતી અને બાદમાં તેણીએ તેણીની સમાપ્તિને પડકારી હતી અને તેને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવી હતી.અરજદારના જણાવ્યા અનુસાર, પુસ્તકાલય સહાયકનું પદ નાબૂદ કરવામાં આવ્યું હોવાથી તેણીને દૈનિક વેતનના પદ પર પાછા લઈ જવામાં આવી હતી.જો કે, એવું પણ બહાર આવ્યું છે કે ત્રીજું પદ પણ પછીથી બનાવવામાં આવ્યું હતું જ્યાં શ્રીમતી પુષ્પા રાજપૂતની પણ પસંદગી કરવામાં

આવી હતી અને તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.જો પ્રતિવાદી પાસે લાયકાત ન હોય અને જો તેણી વધુ ઉંમરને કારણે લાયકાત ન ધરાવતી હોય, તો તેણીને ઇન્ટરવ્યૂ માટે બોલાવવાનું કોઈ કારણ નહોતું.એકવાર આ હેતુ માટે બોલાવવામાં આવ્યા પછી, તેણીને કામ ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપી શકાતી ન હતી.તેણીને ટોપર જાહેર કર્યા પછી અથવા તે જણાવવામાં આવી શક્યું હોત કે તે વધુ ઉંમરને કારણે આ પદ પર ચાલુ રહેવા માટે હકદાર નથી.જો બે જગ્યાઓ મંજૂર કરવામાં આવી હતી અને શ્રી રમેશભાઈ ડાભીની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, જે પસંદગી યાદીમાં નંબર ૨ પર હતા અને જ્યારે શ્રીમતી શૈલાબેન દવેએ જોડાવાનું પસંદ કર્યું ન હતું, ત્યારે તે જ પદ માટે વર્તમાન પ્રતિવાદીએ તેમનો દાવો ઉઠાવ્યો હતો કારણ કે યુનિવર્સિટીએ તેમની પાસેથી કામ લેવાનું ચાલુ રાખ્યું હતું અને તેમણે ફરજો નિભાવવાનું ચાલુ રાખ્યું હતું.

૧૪ તે સામાન્ય બાબત છે કે કોર્ટ પદની ગેરહાજરીમાં કાયમીપણાનો નિર્દેશ આપી શકતી નથી કે કોર્ટ પદની રચના કરી શકતી નથી કારણ કે તે એક વહીવટી કાર્ય છે અને અદાલતોએ સામાન્ય રીતે તે ક્ષેત્રમાં પ્રવેશ કરવો જોઈએ નહીં, પરંતુ તે જ સમયે, જો પદ અસ્તિત્વમાં હોય અને જ્યારે કોર્ટને લાગે કે નોકરીદાતા દ્વારા ભેદભાવપૂર્ણ અથવા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા અપનાવવામાં આવી છે, ત્યારે કોર્ટ ચોક્કસપણે દરમિયાનગીરી કરી શકે છે.

૧૫ વર્ષ ૧૯૮૨માં જુનિયર લેબર આસિસ્ટન્ટ માટે પગાર ધોરણ ૯૫૦-૧૫૦૦ હતું, જૂનું ધોરણ ૨૬૦-૪૦૦ રૂપિયા હતું.જ્યારે ભાટિભાઈ વાઘેલાને ઈન્ટરવ્યૂમાં પસંદ કરવામાં આવ્યા હતા, ત્યારે પગાર ધોરણ રૂ.૧૬૪૦-૨૯૦૦ હતું.

૧૬ ઓળખ પત્ર અને યુનિવર્સિટી દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલા પ્રમાણપત્રમાં, પ્રતિવાદીને કામચલાઉ ધોરણે કુશળ પુસ્તકાલય સહાયક તરીકે દર્શાવવામાં આવ્યો હતો. પુસ્તકાલય સહાયકના આ પદને નાબૂદ કરવાનો કોઈ ચોક્કસ આદેશ નહોતો.વાઈસ ચાન્સેલરની સહી હેઠળના ઓફિસ ઓર્ડર દર્શાવે છે કે લાઈબ્રેરી આસિસ્ટન્ટની સ્થાપના રૂ. ૧૬૪૦-૨૯૦૦.ને જગ્યાઓ હતી.યુનિવર્સિટીએ વર્ષ ૧૯૮૨માં જુનિયર લાઈબ્રેરી આસિસ્ટન્ટના પદ પર પ્રતિવાદીની નિમણૂક કરી હતી.૨૭/૧૧/૧૯૮૨ તારીખનો સંદેશાવ્યવહાર સૂચવે છે કે જો તેણીએ ૧૯૭૮ માં દૈનિક વેતનના આધારે જુનિયર લાઈબ્રેરી સહાયકના પદ પર કામ શરૂ કર્યું ત્યારથી વયમાં છૂટ આપવામાં આવે તો પણ તેણીની ઉંમર ૨૫ વર્ષથી વધુ હતી.તે સમયે તેઓ લગભગ ૩૨ વર્ષના હતા અને વર્ષ ૧૯૮૨માં તેઓ ૩૬ વર્ષના હતા.તેથી પણ, તેણીને ઉપરોક્ત પદ પર પોસ્ટ કરી શકાતી ન હતી કારણ કે જગ્યાઓની જાહેરાત કરવામાં આવી તે પહેલાં યુનિવર્સિટી દ્વારા વય નક્કી કરવામાં આવી છે. તેમની જન્મ તારીખ

૨૮/૧૧/૧૯૪૬ હોવાથી, જ્યારે તેઓ ૧૯૭૬ થી આ પદની જાહેરાત કરવામાં આવી તે પહેલાં જ વિભાગમાં સેવામાં જોડાયા હતા, ત્યારે તે તબક્કે તેઓ ૩૦ વર્ષના હતા.તેમણે ૦૮/૦૬/૧૯૮૧ પર અરજી કરી હતી કે સુશ્રી શૈલા દવેના રાજીનામા પછી, જુનિયર લાઇબ્રેરી આસિસ્ટન્ટનું પદ ખાલી થઈ ગયું હતું અને તેથી, તેમના વ્યવહારુ અનુભવને સહાનુભૂતિપૂર્વક ધ્યાનમાં રાખીને અને તેમની ઉંમરમાં મુક્તિ આપીને, તેમના પદ પર તેમની નિમણૂક કરવામાં આવે.

૧૬.૧ કેન્દ્રીય પુસ્તકાલયએ ૨૩/૦૫/૧૯૮૦ પર પ્રમાણપત્ર આપ્યું હતું જેમાં જણાવવામાં આવ્યું હતું કે પ્રતિવાદી ૧૯૭૬ થી ૧૯૭૮ સુધી કામચલાઉ ધોરણે કામ કરી રહ્યા હતા.તેમણે વર્તમાન સામયિક વિભાગ, જર્નલ પોસ્ટનો ક્રમ, સબ્સ્ક્રિપ્શન માટેના તમામ બિલ, જર્નલની દૈનિક એન્ટ્રી, માફી માટે રીમાઈન્ડર્સ, ગુમ થયેલા મુદ્દાઓ, વાર્ષિક બંધનની તૈયારી વગેરે સંબંધિત કામ સંભાળ્યું હતું. તેમણે લાઇબ્રેરી કાઉન્ટર પર પણ કામ કર્યું હતું.તેણીને પુસ્તકો અને અહેવાલોની ગોઠવણીનો અનુભવ પણ મળ્યો હતો અને સામયિકો સંબંધિત રોજિંદા અનુભવ સંભાળી રહી હતી.તેઓ પુસ્તકાલયના કર્મચારીઓને સહકાર આપતા અને વાચકોને મદદરૂપ હોવાનું પણ જણાવવામાં આવ્યું હતું.તેણીને તેણીની ફરજો પ્રત્યે નિષ્ઠાવાન અને

તેના ઉપરી અધિકારીઓની આજ્ઞાકારી તરીકે સંબોધવામાં આવતી હતી.ગ્રંથપાલ તરીકે પ્રભારી વ્યક્તિએ પણ ૧૨/૧૦/૧૯૭૨ પર તેમની તરફેણમાં પ્રમાણપત્ર બહાર પાડ્યું હતું.તેમના કામની પ્રશંસા કરતા અન્ય પ્રશંસાપત્રો પણ છે.

૧૬.૨ એ જોઈ શકાય છે કે જે બાબત પર ભાર મૂકવામાં આવી રહ્યો છે તે નિયમિતકરણ છે અને સમાન કામ માટે સમાન પગાર માટે વિનંતી પણ કરવામાં આવે છે.તેમના મતે, તેમના કામમાં કોઈ તફાવત નથી અને લાઈબ્રેરી સહાયક તરીકે તેમણે ૨૨ વર્ષ સુધી કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું અને તે બીજું કંઈ નહીં પણ આર્થિક શોષણ છે.ઉપર જણાવ્યા મુજબ બે હોદ્દાઓ ૧૯૮૦ માં બનાવવામાં આવ્યા હતા, એક રમેશભાઈ ડાભી દ્વારા કબજો કરવામાં આવ્યો હતો અને બીજો વધુ ઉંમરને કારણે પ્રતિવાદીને આપવામાં આવ્યો ન હતો.અરજદારના સાક્ષીએ જણાવ્યા મુજબ ૧૯૮૯માં આ પદને નાબૂદ કરવામાં આવ્યું હતું અને ત્યારબાદ ફરી એકવાર તેને રૂપાંતરિત કરવામાં આવ્યું હતું અને ત્રણ સહાયક ગ્રંથપાલની જગ્યાઓ બનાવવામાં આવી હતી, જોકે વર્ષ ૧૯૮૯માં આ પદને નાબૂદ કરવાના પાસાને સાબિત કરવા માટે કોઈ દસ્તાવેજો નથી.

૧૭. તેણીની પુનઃસ્થાપનના પગલે, તેણીને ૧૫/- રૂપિયાનું દૈનિક વેતન આપવું એ કાયદાના સ્થાયી સિદ્ધાંતની વિરુદ્ધ અને સર્વોચ્ચ અદાલતના ગુણોત્તરનું ઉદ્ધંધન હોવાનું જણાયું છે.આ પણ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન હશે, જેમ કે લેબર કોર્ટ દ્વારા યોગ્ય રીતે દર્શાવવામાં આવ્યું છે કે તે લઘુત્તમ પગાર ધોરણ માટે હકદાર છે, સમાન કામ માટે સમાન પગાર તેનો હક છે.ખાસ કરીને જ્યારે તેમની પુનઃસ્થાપના દ્વિપક્ષી સુનાવણી પછી અને તર્કપૂર્ણ આદેશ દ્વારા કરવામાં આવી હતી ત્યારે યુનિવર્સિટી તેનો ફાયદો ઉઠાવી શકતી નથી.જ્યારે તેણીને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવી હતી અને કામ ચાલુ રાખવામાં આવ્યું હતું ત્યારે ઉચ્ચ મંચ સમક્ષ તેને પડકારવાને બદલે, અદાલત યોગ્ય હતી કે તેણીને સમાન કામ માટે સમાન પગારથી વંચિત ન કરી શકાય.તેમણે દર વર્ષે ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ ચાલુ રાખ્યું હતું.તેમણે વર્ષ ૧૯૯૬માં પોતાનો રેફરન્સ દાખલ કર્યો હતો.તેથી, કોર્ટે ૧૯૯૬ સુધીના તે સમયગાળાને મૃત્યુ પામ્યો ન હોવાનું માન્યું હતું અને ૧૯૯૬ સુધી તેણીને લાભ ન આપવાનું પસંદ કર્યું હતું.તેને કાલ્પનિક ગણાવીને અને ૨૬/૧૨/૧૯૯૬ માંથી લાઇબ્રેરી સહાયક તરીકે તેણીને તમામ લાભો નિર્દેશિત કર્યા.

૧૮. આ અદાલતના અભિપ્રાયમાં, અદાલત દ્વારા કાયમીપણાનો દરજ્જો આપી શકાતો નથી કારણ કે જે પદ તાત્કાલિક કેસની જેમ અસ્તિત્વમાં હતું, તે

નિયમોમાં ભરી શકાયું ન હોત.તેમણે ઘણા વર્ષો સુધી દૈનિક રેટેડ કુશળ કર્મચારી તરીકે કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું.અરજદાર દ્વારા ચાલુ રાખવામાં આવેલી અન્યાયી શ્રમ પ્રથાને કારણે તેણી તમામ લાભો માટે હકદાર રહેશે.જોકે, તેણીના ઇન્ટરવ્યૂ સમયે મંજૂર થયેલા પદ માટે ઉપલબ્ધ જરૂરી લાયકાતની ગેરહાજરીમાં, તેણીને, શ્રેષ્ઠ રીતે, સમાન કામ માટે સમાન પગાર ઉપલબ્ધ કરાવી શકાય છે.

૧૯. આ અદાલત એ હકીકતથી વાકેફ છે કે જ્યાં સુધી કારકુનની કેડરની વાત છે ત્યાં સુધી તેમને કાયમીપણું આપવામાં આવ્યું હતું.જોકે, આખરે તેમને પુસ્તકાલય સહાયકના પદ પર કાયમી બનાવવામાં આવ્યા ન હતા.કાયદો સ્પષ્ટ છે કે સત્તાધિકારી પણ તેણીને સમાવી શક્યા ન હતા કારણ કે તેણી નિયમો દ્વારા નિર્ધારિત બાહ્ય વય મર્યાદાથી પહેલેથી જ ૦૫ વર્ષ મોટી હતી.તેમણે, અલબત્ત, જુનિયર લાઈબ્રેરી આસિસ્ટન્ટ પદ પર પસંદગીની પ્રક્રિયા પહેલા તે જ વિભાગમાં ૦૨ વર્ષ કામ કર્યું હતું, પરંતુ, તે એક કુશળ દૈનિક વેતન તરીકે હતું કે તેમણે ફરજો બજાવી હતી.તેમની પાસેથી કામ લેવામાં આવ્યું હતું, જે પુસ્તકાલય સહાયક જે પ્રદર્શન કરશે તે સમાન હતું અને તે તબક્કે જ્યારે વર્ષ ૧૯૭૮ માં, જાહેરાત બહાર આવી હતી, ત્યારે તેમને ઇન્ટરવ્યૂમાં હાજર રહેવાની મંજૂરી પણ આપવામાં આવી હતી.કોર્ટ નોંધે છે કે તેણીની ઉંમર વધુ હતી અને ઇચ્છિત કરતાં ઓછી લાયકાત ધરાવતી

હતી અને તેથી, તે પદ પર સમાવી શકાતી ન હતી, જે પુસ્તકાલય સહાયક માટે હતું, હકીકત એ છે કે અરજદારે પણ તેણી પાસેથી કામ લેવાનું ચાલુ રાખ્યું હતું, જે તે કરી શક્યું ન હોત અને જ્યારે પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યું ત્યારે તે દૈનિક વેતન મેળવતા કુશળ કામદાર તરીકે હતું કે જ્યારે તેણીની સેવાઓ કોર્ટના આદેશના આધારે પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવી હતી જ્યારે તેને સમજાયું કે તે કાયમી પદ પર પોસ્ટ કરવા માટે લાયક નથી.આવા સંજોગોમાં, તેણીને કાયમી હોદ્દા પર નિયમિત કર્યા વિના, તેણીને સમાન કામ માટે સમાન પગારના તમામ લાભો આપી શકાતા હતા અને તેથી, તેણીનો પડકાર વર્ષ ૧૯૯૬ માં કરવામાં આવ્યો હોવાથી, વચગાળાના સમયગાળાને મૃત્યુ પામ્યો નથી, તેણી કાયમીતા સિવાયના તમામ લાભો માટે હકદાર રહેશે.

૨૦. એવું નોંધવામાં આવી રહ્યું છે કે અરજદારને પુસ્તકાલયમાં કામ કરતા કારકુનની શ્રેણીમાં ૦૧/૦૧/૨૦૦૧ થી કાયમી બનાવવામાં આવ્યો છે.તેમનું પગાર ધોરણ ૩૦૫૦-૪૫૯૦ રૂપિયા હતું, જ્યારે પુસ્તકાલય સહાયકના સંબંધિત સમયે પગાર ધોરણ રૂ.૫૫૦૦-૯૦૦૦ હતું.તે પણ નોંધની બાબત છે કે તેણીએ ૩૦/૧૧/૨૦૦૪ પર નિવૃત્તિ વય પ્રાપ્ત કરી હતી અને તેણીને આપવામાં આવતા પગાર અને તમામ નિવૃત્તિ લાભો રૂ.૩૦૫૦-૪૦૯૦ ના પગાર ધોરણમાં હતા.અહીં ઉપર જણાવ્યા મુજબ,

શ્રમ અદાલતના આદેશ પછી તેમની પુનઃસ્થાપના ૨૩/૦૬/૧૯૯૨ પર હતી.જો કે, તેમણે ૨૬/૧૨/૧૯૯૬ પર પડકાર સ્વીકાર્યો, તે સમયગાળાને ડાયસ નોન તરીકે ગણવો પડશે.

૨૦.૧ અહીં ઉપર આપેલા કારણોસર, તેણીને સમાન કામ માટે સમાન પગારનો લાભ આપવો જોઈએ, જેના માટે તેણી પગારમાં તફાવત મેળવવા માટે હકદાર હશે.

૨૧. પરિણામે, અરજીને આંશિક રીતે તેને કાયમી બનાવવા અને કાયમી કર્મચારી તરીકે લાભ આપવાના સંદર્ભ કેસ નંબર ૫૮૦/૧૯૯૮ માં ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, નડિયાદના આદેશને રદ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી છે.

૨૨. જો કે, ઉપરોક્ત ચર્ચાને પગલે, તેણી સમાન કામ માટે સમાન પગાર મેળવવા માટે હકદાર હશે અને તેણીને ૨૬/૧૨/૧૯૯૬ થી ઉપરોક્ત લાભ મળશે અને તેણીને કાયમીપણું સિવાય અન્ય લાભો સાથે ઉપરોક્ત લાભ મળશે.૨૬/૧૨/૧૯૯૬ સુધીના સમયગાળાને મૃત્યુ પામેલા બિન તરીકે ગણવામાં આવશે. રૂ.૫૫૦૦-૯૦૦૦ ના પગાર ધોરણમાં પુસ્તકાલય સહાયકને ઉપલબ્ધ તમામ લાભો, અરજદારને ૨૬/૧૨/૧૯૯૬ પરથી ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવશે.આમ કરતી વખતે, કાયમી કારકુન તરીકે તેમને

પહેલેથી જ આપવામાં આવેલા પગાર ધોરણ અને લાભોને કપાત માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે. સમગ્ર રકમ ઓર્ડરની નકલ પ્રાપ્ત થયાની તારીખથી ૦૮ અઠવાડિયાની અંદર ચૂકવવામાં આવશે.

૨૩. અરજીને મંજૂરી આપવામાં આવે છે અને તે મુજબ ખર્ચ સાથે નિકાલ કરવામાં આવે છે. મૂળ રેકૉર્ડ અને કાર્યવાહી ટ્રાયલ કોર્ટમાં પરત મોકલવામાં આવે.

(ન્યાયમૂર્તિ સુશ્રિ સોનિયા ગોકાણી)

વિષય: દૈનિક વેતનદાર કામચલાઉ કર્મચારીના નિયમિતકરણ તથા લાયકાતના અભાવના મુદ્દે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના એવોર્ડને પડકારવા બાબત

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.