<u>અસ્વીકરણ:</u> 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.

<u>DISCLAIMER:</u> 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 હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ ખાતે

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૭૯૩૮/૨૦૨૨

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રીમતી એમ. કે. ઠક્કર

==========

રિપોર્ટિંગ માટે મંજૂર	હા	ના
	✓	

==========

નયા ગુજરાત કામદાર યુનિયન, પ્રમુખ વિષ્ણુભાઈ ડાહ્યાભાઈ મકવાણા તે ડાહ્યાભાઈ મકવાણા ના પુત્ર મારફતે

વિરુદ્ધ

પ્રિન્સિપાલ, ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રેઇનિંગ ઇન્સ્ટિટ્યુટ (આઈ.ટી.આઈ.) અને અન્ય

==========

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(ઓ) નં. ૧ તરફથી શ્રી સુબ્રમણ્યમ ઐયર (૨૧૦૪)

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧, ૨, ૩ તરફથી શ્રી આદિત્ય દાવડા, એ.જી.પી.

==========

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રીમતી એમ. કે. ઠક્કર

તારીખ : ૦૪/૦૭/૨૦૨૫

મૌખિક ચુકાદો

૧. રૂલ તુરંત જ પરત કરવાપાત્ર છે. સામાવાળાઓ વતી વિદ્વાન એ.જી.પી. શ્રી દાવડા રૂલની બજવણી સ્વીકારે છે.

૨. વિદ્વાન ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, નડિયાદ દ્વારા રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં. ૦૮/૨૦૧૯ માં તારીખ ૦૪/૦૨/૨૦૨૨ ના રોજ પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ કે જેના દ્વારા વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે કાયમી કરવાના સંદર્ભમાં હાલના અરજદારના દાવાને નકારી કાઢ્યો છે, તેને પડકારતા હાલના અરજદાર–કામદાર દ્વારા હાલની પિટિશન દાખલ કરવામાં આવેલ છે.

૩. કેસનો સારાંશ એવો છે કે સામાવાળાએ વર્ગ–૪ ની શ્રેણીમાં ચોકીદારની ભરતી માટે રોજગાર કચેરી પાસેથી અરજીઓ મંગાવી હતી અને યોગ્ય પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા પછી, તારીખ ૦૮/૦૯/૨૦૦૩ ના હુકમથી અરજદારને ચોકીદાર તરીકે નોકરીની ઓફર કરવામાં આવી હતી. તેમનો માસિક પગાર રૂ. ૧,૫૦૦/– નો હતો અને તેમને કરારના આધારે નિમણૂક આપવામાં આવી હતી, જે તારીખ ૦૯/૦૯/૨૦૦૩ થી ૦૮/૦૯/૨૦૦૪ સુધી શરૂ થઈ હતી. નિર્વિવાદપણે, કરાર ન થયો હોવા છતાં, તેમણે નવ વર્ષના સમયગાળા માટે સામાવાળા–નોકરીદાતા સાથે સેવા આપી હતી અને ત્યારબાદ તારીખ ૨૩/૦૩/૨૦૧૨ ની લેખિત જાણ દ્વારા તેમની સેવાનો અંત લાવવામાં આવ્યો હતો. સેવા સમાપ્તિના હુકમને પડકારતા, રેફરન્સ દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો,

જે રેફરન્સ (એલ.સી.એ.) નં. ૭૦/૨૦૧૨ હતો, જે હાલના અરજદારની તરફેણમાં મંજૂર કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં ૧૦% પાછલા વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનાની દાદ આપવામાં આવી હતી. સામાવાળા–નોકરીદાતાએ પાછલા વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનાના એવોર્ડને પડકારતી આ કોર્ટ સમક્ષ પિટિશન દાખલ કરી હતી અને આ કોર્ટે પિટિશન ફગાવી દીધી હતી, જેની માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા સ્પેશિયલ લીવ પિટિશનમાં પુષ્ટિ કરવામાં આવી હતી. સામાવાળાએ ફરીથી કરારના આધારે અને તે જ પગાર ધોરણ પર તારીખ ૦૫/૦૨/૨૦૧૬ ના રોજ હાલના અરજદારની સેવામાં પુનઃસ્થાપના કરી હતી. તેથી, ફરીથી અરજદારે કાયમી કરવાની અરજ સાથે લઘુત્તમ પગાર ધોરણ મેળવવા માટે સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૭૪૦૨/૨૦૧૬ વાળી રિટ પિટિશન દાખલ કરીને આ કોર્ટનો આશરો લીધો હતો. આ કોર્ટે, તારીખ ૦૪/૦૫/૨૦૧૬ ના હુકમથી, હાલના અરજદારને લઘુત્તમ વેતન ચૂકવવા માટે હાલના સામાવાળા પર નિર્દેશો સાથે પિટિશનનો નિકાલ કર્યો હતો, જો કે, કાયમી કરવાની અરજ અંગે કશું અવલોકન કરવામાં આવ્યું ન હતું. સામાવાળાએ ત્યારબાદ આ કોર્ટ દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશોનું પાલન કરવા માટે લઘુત્તમ વેતન ચૂકવ્યું હતું. ત્યારબાદ, અરજદારે તેમની સેવા નિયમિત કરવાની અરજ સાથે વર્ષ ૨૦૧૯ ના મહિનામાં ફરીથી વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલનો આશરો લીધો હતો, જે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તેના તારીખ ૦૪/૦૨/૨૦૨૨ ના એવોર્ડથી ફગાવી દેવામાં આવી હતી, જે આ કોર્ટ સમક્ષ પડકારનો વિષય છે.

૪. અરજદાર તરફથી વિદ્વાન વકીલ શ્રી સુબ્રમણ્યમ ઐયર સાથે વિદ્વાન વકીલ

શ્રી રોબિન પ્રસાદ અને સામાવાળાઓ તરફથી વિદ્વાન એ.જી.પી. શ્રી આદિત્ય દાવડાને સાંભળવામાં આવ્યા.

૫. વિદ્વાન વકીલ શ્રી ઐયર રજૂઆત કરે છે કે હાલના અરજદારની સેવા કરાર આધારિત હતી તેવા માત્ર કારણસર રેફરન્સ સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો હતો અને તેથી, વિદ્વાન રેફરન્સ કોર્ટ દ્વારા એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે કરાર આધારિત કર્મચારીઓને કાયમી કરવાનો કોઈ લાભ આપી શકાય નહીં. વિદ્વાન વકીલ શ્રી ઐયર વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે રેફરન્સ નકારવાનું બીજું કારણ એ છે કે આ કોર્ટ સમક્ષ રિટ પિટિશન નં. ૭૪૦૨/૨૦૧૬ માં કાયમી કરવાની અરજ કરવામાં આવી હોવા છતાં, સદર અરજને ધ્યાને ન લેતાં, સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૭૪૨૦/૨૦૧૬ માં કોર્ટ દ્વારા માત્ર લઘુત્તમ વેતનની ચુકવણી અંગે જ નિર્દેશો જારી કરવામાં આવ્યા હતા. વિદ્વાન વકીલ શ્રી ઐયર રજૂઆત કરે છે કે અરજદારે વર્ષ ૨૦૦૩ થી સામાવાળા–નોકરીદાતા સાથે સતત સેવા આપી હોવા છતાં, વિદ્વાન રેફરન્સ કોર્ટે એવું અવલોકન કરવામાં ભૂલ કરી છે કે ૧૦ વર્ષની સળંગ સેવાના અભાવે કરાર આધારિત કર્મચારીઓને કાયમી કરવાનો લાભ આપી શકાય નહીં. વિદ્વાન વકીલ શ્રી ઐયર રજૂઆત કરે છે કે જો કે કરાર ૧૧ મહિનાના સમયગાળા માટે હતો, પરંતુ અરજદારે આજ સુધી સતત સેવા આપી છે, જે દર્શાવે છે કે કરાર નજીવી રકમ ચૂકવીને અરજદારનું શોષણ કરવા સિવાય બીજું કંઈ નથી. વિદ્વાન વકીલ શ્રી ઐયર રજૂઆત કરે છે કે કોઈપણ સચોટ કારણોના અભાવે, વિદ્વાન રેફરન્સ કોર્ટે કાયમી કરવાની અરજ નામંજૂર કરવામાં ભૂલ કરી છે અને તેથી, વાદગ્રસ્ત એવોર્ડ રદ કરીને હાલની પિટિશન મંજૂર

કરવાપાત્ર છે.

૬. બીજી તરફ, વિદ્વાન એ.જી.પી. શ્રી દાવડા રજૂઆત કરે છે કે આ પિટિશન પોતે રેસ જ્યુડિકેટાના સિદ્ધાંત પર રદ કરવાપાત્ર છે, કારણ કે એકવાર હાલના અરજદાર દ્વારા આ કોર્ટ સમક્ષ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૭૪૦૨/૨૦૧૬ માં કરવામાં આવેલી અરજ ધ્યાને લેવામાં આવી ન હતી, ત્યારે વિદ્વાન રેફરન્સ કોર્ટ સમક્ષ તે જ અરજનો દાવો કરવો અરજદાર માટે યોગ્ય નથી. વિદ્વાન એ.જી.પી. શ્રી દાવડા રજૂઆત કરે છે કે કોઈપણ નિયમિત નિમણૂકના અભાવે, જાહેર નીતિની વિરુદ્ધ કરાર આધારિત કર્મચારીઓને કાયમી કરવાનો લાભ આપી શકાય નહીં. વિદ્વાન એ.જી.પી. શ્રી દાવડા રજૂઆત કરે છે કે વિગતવાર કારણો આપ્યા પછી, વિદ્વાન રેફરન્સ કોર્ટે રેફરન્સ ફગાવી દીધો છે, તેથી કોઈ હસ્તક્ષેપની જરૂર નથી.

૭. સંબંધિત પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલો દ્વારા કરવામાં આવેલી દલીલોને ધ્યાનમાં લીધા પછી અને વિદ્વાન રેફરન્સ કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા કારણોનો સંદર્ભ લેતા, એ બાબત સામે આવે છે કે રોજગાર કચેરીમાંથી નામો મંગાવ્યા પછી તેમજ ઇન્ટરવ્યુ લીધા પછી અને કાયદાની યોગ્ય પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા પછી સામાવાળા દ્વારા અરજદારની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. તે પરિપ્રેક્ષ્યમાં, કોઈ એમ કહી શકે નહીં કે તે પાછલા બારણેથી થયેલ પ્રવેશ હતો અને તેથી, અરજદાર કાયમી કરવાના લાભ માટે હકદાર રહેશે નહીં. કારણોનો સંદર્ભ લેતા, એ બાબત સામે આવે છે કે તારીખ ૦૯/૦૯/૨૦૦૩ ના રોજ, હાલના અરજદારની ચોકીદારના પદ પર ૧૧ મહિનાના સમયગાળા માટે

નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, જે તારીખ ૦૮/૦૯/૨૦૦૪ ના રોજ પૂર્ણ થઈ હતી. જો કે, નવ વર્ષના સમયગાળા માટે, તેમને કરારના કોઈપણ લંબાવ્યા વિના ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હતા અને તારીખ ૨૩/૦૩/૨૦૧૨ ના રોજ, તેમની સેવાનો અંત લાવવામાં આવ્યો હતો. સેવા સમાપ્તિના હુકમને પડકારતા, રેફરન્સ દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો, જે રેફરન્સ (એલ.સી.એ.) નં. ૭૦/૨૦૧૨ હતો, જે હાલના અરજદારની તરફેણમાં મંજૂર કરવામાં આવ્યો હતો અને ૧૦% પાછલા વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનાની દાદ આપવામાં આવી હતી. સામાવાળા–નોકરીદાતાએ આ કોર્ટ સમક્ષ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૮૫૮૦/૨૦૧૪ વાળી રિટ પિટિશન દાખલ કરીને વિદ્વાન કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા એવોર્ડને પડકાર્યો હતો, જે રદ કરવામાં આવી હતી, જેની સામે સામાવાળા આ બાબતને માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત સુધી લઈ ગયા હતા, જેણે સામાવાળા દ્વારા દાખલ કરાયેલ એસ.એલ.પી. પણ ફગાવી દીધી હતી. સેવાની સાતત્યતા તેમજ પુનઃસ્થાપનાનો લાભ ૧૦% પાછલા વેતન સાથે મંજૂર કરવામાં આવ્યો હોવાથી, સામાવાળાએ તારીખ ૦૫/૦૨/૨૦૧૬ ના રોજ અરજદારને ફરીથી ૧૧ મહિનાના સમયગાળા માટે, રૂ. ૧,૫૦૦/– નું વેતન ચૂકવીને પુનઃસ્થાપિત કર્યા હતા, જે તેઓ સેવા સમાપ્તિ સમયે મેળવતા હતા. લઘુત્તમ વેતન કરતાં ઓછું વેતન ચૂકવવાના પગલાને પડકારતા, કાયમી કરવાની અરજ સાથે આ કોર્ટ સમક્ષ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૭૪૦૨/૨૦૧૬ વાળી રિટ પિટિશન દાખલ કરવામાં આવી હતી. જો કે, આ કોર્ટે, તારીખ ૦૪/૦૫/૨૦૧૬ ના રોજ હુકમ પસાર કરતી વખતે, કાયમી

કરવાની દાદ નકારી પણ ન હતી કે દાદ મંજૂર પણ કરી ન હતી અને માત્ર લઘુત્તમ વેતન ચૂકવવાના નિર્દેશો જારી કરવામાં આવ્યા હતા.

૭.૧. તે પરિપ્રેક્ષ્યમાં, આ કોર્ટ સમક્ષ મુખ્ય પ્રશ્ન એ ઉપસ્થિત થાય છે કે શું રેસ જ્યુડિકેટાનો સિદ્ધાંત લાગુ પડશે કે નહીં.

૭.૨. ઉપરોક્ત પ્રશ્નની તપાસ કરવા માટે, આ કોર્ટે (૨૦૧૯) ૧૭ એસ.સી.સી. ૪૩૩ માં અહેવાલ થયેલ ગોવિંદમ્માલ વિ. વૈદ્યનાથન ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલ નિર્ણયનો સંદર્ભ લીધો છે, જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ફકરા નં. ૧૯ માં ઠરાવ્યું છે, જે નીચે મુજબ છે;

> *"૧૯. આ કોર્ટે મહેબૂબ સાહબ વિ. સૈયદ ઈસ્માઈલ [મહેબૂબ સાહબ વિ. સૈયદ ઈસ્માઈલ, (૧૯૯૫) ૩ એસ.સી.સી. ૬૯૩] માં, સહ-પ્રતિવાદીઓ વચ્ચે રેસ જ્યુડિકેટાના સિદ્ધાંતની લાગુ પડવાની ક્ષમતાને ધ્યાનમાં રાખીને ઠરાવ્યું હતું કે નીચેની ચાર શરતો સંતોષાવી આવશ્યક છે, એટલે કે, (એસ.સી.સી. પૃ. ૬૯૮, ફકરો ૮)*
>
> *"(૧) સંબંધિત પ્રતિવાદીઓ વચ્ચે હિતોનો સંઘર્ષ હોવો જોઈએ;*
>
> *(૨) વાદી જે દાદનો દાવો કરે છે તે આપવા માટે સંઘર્ષનો નિર્ણય કરવો જરૂરી હોવો જોઈએ;*
>
> *(૩) પ્રતિવાદીઓ વચ્ચેના પ્રશ્નનો આખરી નિર્ણય લેવાયેલો હોવો જોઈએ; અને*
>
> *(૪) અગાઉના દાવામાં સહ-પ્રતિવાદીઓ જરૂરી અથવા યોગ્ય પક્ષકારો*

હતા."

ઉપર જણાવેલ નિષ્કર્ષ પર પહોંચવા માટે, આ કોર્ટે સૈયદ મોહમ્મદ સાદત અલી ખાન વિ. મિર્ઝા વિકાર અલી બેગ [સૈયદ મોહમ્મદ સાદત અલી ખાન વિ. મિર્ઝા વિકાર અલી બેગ, ૧૯૪૩ એસ.સી.સી. ઓનલાઇન પી.સી. ૧૫ : એ.આઇ.આર. ૧૯૪૩ પી.સી. ૧૧૫], શશિભૂષણ પ્રસાદ મિશ્રા વિ. બાબુઆજી રાય [શશિભૂષણ પ્રસાદ મિશ્રા વિ. બાબુઆજી રાય, એ.આઇ.આર. ૧૯૭૦ એસ.સી. ૮૦૯] અને ઇફ્તિખાર અહેમદ વિ. સૈયદ મહેરબાન અલી [ઇફ્તિખાર અહેમદ વિ. સૈયદ મહેરબાન અલી, (૧૯૭૪) ૨ એસ.સી.સી. ૧૫૧] ના ચુકાદાઓ પર આધાર રાખ્યો હતો."

૭.૩. આ કોર્ટના સુવિચારિત અભિપ્રાય મુજબ, આ કોર્ટ દ્વારા ગુણદોષના આધારે કાયમી કરવાની અરજ પર નિર્ણય લેવામાં આવ્યો ન હતો, તેથી વાદગ્રસ્ત રેફરન્સ રેસ જ્યુડિકેટાથી બાધિત નથી અને રેસ જ્યુડિકેટાનો સિદ્ધાંત લાગુ પડશે નહીં તેમજ તે કારણસર દાદનો ઇનકાર કરી શકાય નહીં.

૭.૪. આગળ વધતાં, જો કેસના ગુણદોષની તપાસ કરવામાં આવે, તો એ નિર્વિવાદ હકીકત છે કે અરજદાર વર્ષ ૨૦૦૩ થી સેવા આપી રહ્યા હતા અને સાતત્યતા અને પાછલા વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનાની દાદ મેળવ્યા પછી, આજની તારીખ સુધી તેમણે કરારના આધારે સેવા આપી છે. નિર્વિવાદપણે, ૧૧ મહિનાના પ્રારંભિક કરારને આગળ લંબાવવામાં આવ્યો ન હતો, પરંતુ વધુ લંબાવવામાં ન આવ્યો હોવા છતાં, તેમની સેવામાં કોઈ વિક્ષેપ પડ્યો ન હતો.

કરાર આધારિત નિમણૂકને હંમેશા માત્ર ટૂંકા ગાળા માટે અથવા કામચલાઉ વ્યવસ્થા તરીકે જોવામાં આવે છે, પરંતુ પ્રસ્તુત કેસમાં, જે કામદાર વર્ષ ૨૦૦૩ થી ચાલુ રહ્યા છે અને સામાવાળા સાથે પોતાનું આખું જીવન સેવા આપ્યા પછી, જો કોઈ માત્ર કરાર આધારિત રોજગારના આધારે કાયમી કરવાના દાવાને નકારી કાઢે, તો તે કાયદાની પ્રક્રિયાના દુરુપયોગ સિવાય બીજું કંઈ રહેશે નહીં. રાજ્ય, એક આદર્શ નોકરીદાતા હોવાના નાતે, નિયમિત કર્મચારીઓની તુલનામાં નજીવી રકમ ચૂકવીને વર્ષો સુધી કામદાર પાસેથી કામ લઈને કામદારોનું શોષણ કરવાની આવી પ્રથા અપનાવવી જોઈએ નહીં. આ કોર્ટે ૨૦૨૪ એસ.સી.સી. ઓનલાઇન એસ.સી. ૩૮૨૬ પર અહેવાલ થયેલ જગ્ગો વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલ નિર્ણયનો સંદર્ભ લીધો છે, જેમાં સમાન પરિસ્થિતિમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું છે કે સદર પ્રથાઓ નિયમિત રોજગાર આપવાની જવાબદારીને બાયપાસ કરવાના પ્રયાસો છે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે વધુમાં ફકરા નં. ૧૦ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે:

> *"૧૦. રજૂ કરવામાં આવેલી રજૂઆતો અને રેકોર્ડ પરની સામગ્રી પર કાળજીપૂર્વક વિચારણા કર્યા પછી, અમે શોધીએ છીએ કે દસ વર્ષથી વધુ સમય સુધી લંબાયેલા સમયગાળા માટે અપીલકર્તાઓની લાંબી અને અવિરત સેવાને તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકોને પાર્ટ–ટાઇમ અથવા કરાર આધારિત લેબલ લગાવીને માત્ર અવગણી શકાય નહીં. તેમના રોજગારના મૂળ તત્વને તેમના સતત યોગદાન, તેમના કામના અભિન્ન સ્વરૂપ અને*

એ હકીકતના પ્રકાશમાં ધ્યાનમાં લેવું આવશ્યક છે કે કોઈ પુરાવા સૂચવતા નથી કે તેમનો પ્રવેશ કોઈપણ ગેરકાયદેસર અથવા ગુપ્ત માર્ગ દ્વારા થયો હતો."

૭.૫. એકંદર હકીકતો તેમજ ઉપરોક્ત કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણયને ધ્યાનમાં લેતા, એ બાબત સામે આવે છે કે અરજદારે કરારના આધારે આવશ્યક કામગીરી કરી છે, જે વર્ષ ૨૦૦૩ થી વ્યાપક સમયગાળા દરમિયાન સતત ચાલુ રહી હતી. હાલના અરજદાર પાસેથી બારમાસી સ્વરૂપનું કામ લેવામાં આવતું હતું. તેથી, આ કોર્ટના સુવિચારિત અભિપ્રાય મુજબ, જ્યારે ૨ દાયકા કરતાં વધુ સમયથી કામ લેવામાં આવ્યું હોય ત્યારે કરાર આધારિત કર્મચારીઓ પણ કાયમીપણાના લાભ માટે હકદાર છે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણય મુજબ, જેમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે કોર્ટે સપાટી પરના લેબલોથી આગળ જોવું જોઈએ અને રોજગારની વાસ્તવિકતાઓ ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ: સળંગ, લાંબા ગાળાની સેવા, અનિવાર્ય ફરજો અને તેમની નિમણૂકોમાં કોઈપણ બદદાનત કે ગેરકાયદેસરતાના અભાવે, જો કે તેઓ કરાર આધારિત કર્મચારીઓ હતા તેમ છતાં, તેમને કાયમીપણાનો દરજ્જો આપવો જરૂરી છે. આ કોર્ટે ૨૦૧૪ (૭) એસ.સી.સી. ૧૯૦ માં અહેવાલ થયેલ હરિ નંદન પ્રસાદ વિ. એમ્પ્લોયર આઈ/આર ટૂ મેનેજમેન્ટ ઓફ ફૂડ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલ નિર્ણયને પણ ધ્યાનમાં લીધો છે, જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું છે કે જ્યાં પણ લેબર કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ પાસે કામદારને દાદ

આપવાની વૈધાનિક સત્તા હોય, ત્યાં તેમાં કરાર આધારિત કર્મચારીઓ અથવા રોજમદાર કર્મચારીઓને કાયમીપણાનો દરજ્જો આપવાની દાદ આપવાની સત્તાનો સમાવેશ થશે. સ્પષ્ટપણે જણાવવામાં આવ્યું હતું કે જ્યાં નોકરીદાતા ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમમાં વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ કોઈપણ અયોગ્ય મજૂર પ્રથામાં સામેલ હોવાનું જણાય, ત્યાં નિયમિત કરવાની દાદ આપી શકાય છે. અનિલકુમાર એલ. પરમાર, પ્રિન્સિપાલ વર્ગ–૨, ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રેઇનિંગ ઇન્સ્ટિટ્યુટ, ખંભાત પાસેથી મળેલી સૂચનાઓ પર વિદ્વાન એ.જી.પી. શ્રી દાવડા દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતોને પણ આ કોર્ટે ધ્યાનમાં લીધી છે કે એક મંજૂર થયેલી જગ્યા ઉપલબ્ધ છે, જે નવેમ્બર, ૨૦૨૩ ના મહિનામાં ખાલી રહી છે. આ કોર્ટનો એવો અભિપ્રાય છે કે જે દિવસે જગ્યા ખાલી રહી તે નવેમ્બર, ૨૦૨૩ થી અરજદાર કાયમી કરવાના લાભ માટે હકદાર રહેશે.

૮. પરિણામે, હાલની પિટિશન આથી મંજૂર કરવામાં આવે છે. રૂલ પૂર્ણ કરવામાં આવે છે.

૯. સામાવાળાને નવેમ્બર, ૨૦૨૩ થી કાયમી કરવાનો લાભ આપવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે. અરજદાર અન્ય કોઈપણ દાવા માટે હકદાર રહેશે નહીં.

(એમ. કે. ઠક્કર, ન્યાયમૂર્તિ)

This is an AI-Assisted Translation.

==========

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઇ 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.

==========