

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

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૮૧૮૬/૨૦૧૦નો

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૮૧૮૫/૨૦૧૦

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તી શ્રી કે. એમ. ઠાકર

સહી/

૧ શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી હા.

આપવામાં આવી શકે છે?

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 ના.

કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો

સમાવેશ થાય છે?

એક્ટિવ એન્જિનિયર (મિકેનિકલ) & ૧.અરજદાર (ઓ)

વિરુદ્ધ

આદમ ઈબ્રાહિમ ગઢ પ્રતિવાદી (ઓ)

દેખાવ:

એમ. એસ. સેજલ કે. માંડવિયા, અરજદાર (ઓ) નંબર ૧-૨ માટે વકીલ એમ.

આર. ટી. આર. મિશ્રા, પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૧ માટે વકીલ

પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૧ માટે આપવામાં આવેલ નિયમ

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તી શ્રી કે. એમ. ઠાકર

તારીખ:૧૯/૧૦/૨૦૧૬

સામાન્ય મૌખિક ચુકાદો

સાંભળ્યું શ્રીમતી માંડવીયા વીરુદ્ધ ૧એ, અરજદાર માટે વિદ્વાન વકીલ અને શ્રી મિશ્રા, પ્રતિવાદી માટે વિદ્વાન વકીલ.

૧.૧ શરૂઆતમાં, તે ઉલ્લેખ કરવો સુસંગત અને યોગ્ય છે કે અરજદારના વિદ્વાન વકીલો અને પ્રતિવાદીઓએ સંયુક્ત રીતે રજૂઆત કરી હતી કે શીર્ષકવાળી ૧૦ અરજીઓમાં સામેલ મુદ્દો લગભગ સમાન અને સમાન છે અને તે અરજીઓ

વર્તમાન ૧૦ પ્રતિવાદીઓ દ્વારા દાખલ કરવામા આવેલી ૧૦ પુનઃપ્રાપ્તિ અરજીઓમાં વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા સામાન્ય આદેશમાંથી ઉદ્ભવી છે.અરજદાર મંડળ અને દાવેદારો માટે વિદ્વાન વકીલો દ્વારા સંબંધિત રજૂઆતો તમામ અરજીઓના સંદર્ભમાં સમાન છે અને અરજદાર મંડળ અને દાવેદારો માટે વિદ્વાન વકીલો દ્વારા રજૂઆતો અનુસાર, વાસ્તવિક પૃષ્ઠભૂમિ પણ સમાન છે.આ મામલાના આ દ્રષ્ટિકોણમાં, શીર્ષકવાળી ૧૦ અરજીઓ આ સામાન્ય ચુકાદા દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે છે.

૧.૨ દસ અરજીઓના આ જૂથમાં, અરજદાર-ગુજરાત મેરીટાઇમ બોર્ડે ૨૦૦૬ની દસ વસૂલાત અરજી નં.૮૨ થી ૨૦૦૬ની ૯૧માં જામનગરની વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા ૧૭.૪.૨૦૧૦ ના સામાન્ય આદેશને પડકાર્યો છે, જેમાં વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે અરજદાર બોર્ડને દસ દાવેદારોમાંથી દરેકને રૂ.

૨. જ્યાં સુધી વાસ્તવિક પૃષ્ઠભૂમિની વાત છે, તેનો સારાંશ આ રીતે આપી શકાય:-

૨.૧ દસ દાવેદારો, એટલે કે પ્રતિવાદીઓએ વર્તમાન અરજીઓમાં આ આરોપ સાથે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો કે વિરોધી બોર્ડે ગેરકાયદેસર રીતે તેમની સેવાઓ બંધ કરી દીધી હતી અને જ્યારે વિરોધી બોર્ડે તેમની સેવાઓ બંધ કરી

દીધી હતી, ત્યારે બોર્ડે કાયદા દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યું ન હતું અને બોર્ડે પણ દાવેદારોને સુનાવણીની કોઈ તક આપી ન હતી અને ૧૮.૩.૧૯૯૨ પર મૌખિક સૂચનાઓ/આદેશ દ્વારા તેમની સેવાઓ અચાનક સમાપ્ત કરી દીધી હતી.

૨.૨ યોગ્ય સરકારે આ વિવાદને ન્યાય માટે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત, જામનગરને મોકલ્યો હતો.દસ વ્યક્તિઓ દ્વારા ઉપરોક્ત વિવાદ/સંદર્ભ ૧૯૯૨ના સંદર્ભ (એલસીજે) નં.૪૧૩ થી ૧૯૯૨ના ૪૨૪ તરીકે નોંધવામાં આવ્યો હતો.

૨.૩ વિદ્વાત શ્રમ અદાલતે ઉપરોક્ત સંદર્ભ કેસોમાં ચુકાદો આપ્યો હતો અને ૧૬.૭.૧૯૯૮ તારીખનો સામાન્ય ચુકાદો પસાર કર્યો હતો, જેમાં વિદ્વાત શ્રમ અદાલતે દાવેદારોની સેવાઓની સમાપ્તિને રદ કરી હતી અને વિરોધી મંડળને બેકવેઝ વિના દાવેદારોને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે, ચોક્કસ નિર્દેશ દ્વારા, બેકવેજને નકારી કાઢ્યો હતો, જો કે, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે સેવાની સાતત્યતા એટલે કે સેવાની સાતત્યતા આપવા અથવા કહેવાતા લાભને નકારી કાઢવા અંગે ચોક્કસ આદેશ પસાર કર્યો ન હતો.જ્યાં સુધી સેવાની સાતત્યતાની વાત છે ત્યાં સુધી ૧૬.૭.૧૯૯૮ તારીખનો એવોર્ડ સંપૂર્ણપણે શાંત છે.

૨.૪ અરજદાર મંડળને ૧૬.૭.૧૯૯૮ તારીખના ઉપરોક્ત ચુકાદાથી દુઃખ થયું હતું અને તેથી, અરજદાર બોર્ડે રિટ અરજીઓ દાખલ કરી હતી, એટલે કે ૧૯૯૮ની વિશેષ દીવાની અરજી ૮૯૭૦, ૧૯૯૮ની ૯૪૭૦ થી ૧૯૯૮ની ૯૪૮૦, જેમાં બોર્ડે ૧૯૯૨ના સંદર્ભ (એલસીજે) નં.૪૧૩ થી ૧૯૯૨ના ૪૨૪માં ઉલ્લેખિત ચુકાદાને પડકાર્યો હતો.

૨.૫ આ અદાલતે અરજીઓ પર વિચાર કર્યો અને પક્ષકારોને સાંભળ્યા પછી, આ અદાલતે ૮.૧૦.૧૯૯૯ ના આદેશ દ્વારા અરજીઓ ફગાવી દીધી.

૮.૧૦.૧૯૯૯ ના આ ચુકાદામાં, આ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું હતું કે:-

“૩. વિદ્વતાપૂર્ણ શ્રમ ન્યાયાધીશે વિવાદિત ચુકાદા અને આદેશ હેઠળ સંદર્ભની સુનાવણી કરી હતી, જેમાં વિદ્વતાપૂર્ણ શ્રમ ન્યાયાધીશે કામદારોને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો છે, તેમ છતાં, કામદારોને પાછળનું વેતન આપ્યું નથી. વ્યથિત અનુભવીને, અરજદારે હાલની અરજીઓ પસંદ કરી છે.

૪. તે નિર્વિવાદ છે કે મંજૂરી માત્ર ૧૫ ચીપર્સની છટણી માટે આપવામાં આવી હતી. જો કે, લર્નડ લેબર જજ સમક્ષ, અરજદાર એ સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયો છે કે તમામ સંબંધિત કામદારો ચીપર્સ તરીકે કામ કરતા હતા અને તેઓ સંસ્થામાં સૌથી જુનિયર ચીપર્સ હતા. આ ઉપરાંત, તે

પણ નિર્વિવાદ છે કે ૧૮મી માર્ચ, ૧૯૯૨ના રોજ છટણીની નોટિસ આપવામાં આવી હોવા છતાં, કાયદા હેઠળ ચૂકવણી કરવાની ત્રણ મહિનાની નોટિસ હોવા છતાં, અરજદારે ૯મી એપ્રિલ, ૧૯૯૨ સુધીના સમયગાળા માટે એટલે કે ૪૦ દિવસ માટે નોટિસ પગાર આપ્યો છે. જોકે વિદ્વાન ન્યાયાધીશે એવું માન્યું છે કે છટણી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫ એન સાથે સુસંગત છે, તેમ છતાં એવું માનવામાં આવે છે કે અરજદાર એ સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયો હતો કે છટણી કરાયેલા કામદારો સૌથી નાના કામદારો હતા.

૫. એલ. ડી. અરજદાર વતી હાજર રહેલા વકીલ શ્રીમતી માંડવીયાવીરુદ્ધ ૧એ લર્નડ લેબર જજ દ્વારા નોંધાયેલા તારણોને દૂર કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા છે. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, લર્નડ લેબર જજ દ્વારા કરવામાં આવેલા સંબંધિત કામદારોની પુનઃસ્થાપનાના આદેશમાં દખલગીરીની જરૂર નથી. તેથી, અરજીઓ મર્યાદિત રીતે રદ કરવામાં આવે છે.”

૨.૬ ૮.૧૦.૧૯૯૯ તારીખના ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં પણ, આ અદાલતે, આદેશના ફક્ત નંબર ૩ માં આપેલા અવલોકનો પરથી જોઈ શકાય છે કે, સેવાની સાતત્યતા અંગે કંઈપણ અવલોકન કર્યું નથી.

૨.૭ અરજદાર મંડળને ૮.૧૦.૧૯૯૯ તારીખના ઉપરોક્ત નિર્ણયથી દુઃખ થયું હતું અને તેથી, અરજદાર બોર્ડે ૮.૧૦.૧૯૯૯ તારીખના ઉપરોક્ત નિર્ણય સામે અપીલ દાખલ કરી હતી.આ અપીલ ૧૯૯૯ની લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૧૬૬૫,૧૯૯૯ની ૧૭૦૯થી ૧૯૯૯ની ૧૭૨૦ અને અન્ય સંબંધિત અપીલ તરીકે નોંધવામાં આવી હતી.આ અપીલની સુનાવણી અને વિચારણા માનનીય ખંડપીઠે કરી હતી.૩૦.૪.૨૦૦૩ ના સામાન્ય મૌખિક ચુકાદા દ્વારા, માનનીય ખંડપીઠે ઉપરોક્ત અપીલને નકારી કાઢી હતી.૩૦.૪.૨૦૦૩ ના ચુકાદામાં, માનનીય ખંડપીઠે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું હતું કે:-

“૭. આદેશના પેરા ૪ માં, લર્નડ સિંગલ જજે સ્પષ્ટપણે અવલોકન કર્યું છે કે લેબર કોર્ટ સમક્ષ, બોર્ડ એ સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયું કે તમામ કામદારો ચીપર્સ તરીકે કામ કરતા હતા અને તેઓ સંસ્થામાં સૌથી જુનિયર ચીપર્સ હતા જેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.છટણીની સૂચના ૧૮.૩.૧૯૯૨ પર આપવામાં આવી હતી.કાયદા હેઠળ ચૂકવણી કરવાની ત્રણ મહિનાની નોટિસ હોવા છતાં, બોર્ડે ૪૦ દિવસના સમયગાળા માટે ૯.૪.૧૯૯૨ સુધી પગાર આપ્યો ન હતો.આમ છતાં, શ્રમ અદાલતે એવું માન્યું હતું કે છટણી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫ (એન) સાથે સુસંગત છે. જો કે, લર્નડ સિંગલ જજે એવું માન્યું હતું કે બોર્ડ એ સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયું કે બરતરફ કરાયેલા કામદારો સૌથી જુનિયર હતા.તેથી, ઔદ્યોગિક વિવાદ

અધિનિયમની કલમ ૨૫ (જી) અને (એચ) ની જોગવાઈનું ઉલ્લંઘન થયું હતું.

૮. લર્નડ સિંગલ જજ સમક્ષ, બોર્ડ વતી હાજર રહેલા સુશ્રી માંડવિયાને શ્રમ અદાલત દ્વારા લાવવામાં આવેલા તથ્યોના તારણો જાહેર કરવાની તક મળી હતી, જેમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫ (જી) અને (એચ) નું સ્પષ્ટ ઉલ્લંઘન થયું છે. પરંતુ, તેણીના આદેશના પેરા ૫ પરથી સ્પષ્ટ છે કે તેણી શ્રમ અદાલત દ્વારા નોંધાયેલા તારણો જાહેર કરવામાં નિષ્ફળ રહી હતી.

૯. જ્યારે બોર્ડ આ અદાલતના લર્નડ સિંગલ જજ સમક્ષ આ બાબતે અલગ ટ્રિબ્યુનલ અપનાવવામાં ખરાબ રીતે નિષ્ફળ ગયું ત્યારે લેબર કોર્ટ દ્વારા લેવામાં આવેલ ટ્રિબ્યુનલ, પછી ચોક્કસપણે આ કોર્ટ બોર્ડ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલમાં લેટર્સ પેટન્ટ કલમ હેઠળ તેના અધિકારક્ષેત્રમાં આ બાબતે અલગ ટ્રિબ્યુનલ લેશે નહીં.

૧૦. તે સાચું છે કે સામાન્ય રીતે, પુનઃસ્થાપન વખતે પછાત વેતનના આદેશને અનુસરવાનો આદેશ શ્રમ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવે છે પરંતુ પછાત વેતન આપવાનો કે નહીં તે શ્રમ અદાલતની વિવેકબુદ્ધિ છે.આ

કેસની હકીકતો પર, જ્યારે શ્રમ અદાલતે કામદારોની સેવામાં પુનઃસ્થાપનનો ચુકાદો પસાર કરતી વખતે બેકવેજને યોગ્ય માન્યું ન હોય અને જ્યારે આ અદાલતના લર્નડ સિંગલ જજે પણ રિટ અધિકારક્ષેત્રમાં બેકવેજને લગતા શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા આવા વિવેકાધીન આદેશમાં દખલ કરવાનો ઇનકાર કર્યો હોય, ત્યારે ચોક્કસપણે આ અદાલત લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ્સમાં આવા આદેશમાં દખલ કરવાનું પસંદ કરશે નહીં.

૧૧. આ અદાલતના વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા બોર્ડ દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ અરજીઓ તેમજ કામદારો દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ અરજીઓમાં, કહેવાતા દિવસે એટલે કે ૮.૧૦.૧૯૯૯ પસાર કરાયેલા અલગ આદેશોને જોતાં, એવું લાગે છે કે કામદારો વતી, મજૂર અદાલત દ્વારા પાછા વેતન ન ચૂકવવાના આદેશ અંગે કોઈ ગંભીર પડકાર ફેંકવામાં આવ્યો ન હતો.કદાચ આ જ કારણ છે કે લર્નડ સિંગલ જજે કામદારો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અરજીને એક સજા સાથે ફગાવી દીધી હતી કે કોઈ દખલગીરીની જરૂર નથી.તે ગમે તે હોય.એવું લાગે છે કે બોર્ડે આ અદાલતના લર્નડ સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશ સામે લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ દાખલ કર્યા પછી જ કામદારોએ બેકવેજનો દાવો કરતી લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ પણ દાખલ કરી હતી.તેના કારણો ગમે તે હોય,

અમે તેમાં જવા માંગતા નથી.તે કહેવા માટે પૂરતું છે કે, જ્યારે શ્રમ અદાલત, તેની સમક્ષ રજૂ કરાયેલા પુરાવાઓની પ્રશંસા પર, એવા નિષ્કર્ષ પર આવે છે કે કામદારની સમાપ્તિ કલમ ૨૫ (એચ) અને (જે) નું સ્પષ્ટ ઉલ્લંઘન હતું અને જ્યારે તેને રદ કરવામાં આવી હતી કામદારોની સમાપ્તિ અને બેકવેઝ વિના પુનઃસ્થાપનનો આદેશ પસાર કર્યો ત્યારે આ કેસની વિચિત્ર હકીકતો પર, અમે આવા આદેશોમાં દખલ કરવા માંગતા નથી અને તે પણ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલમાં.

૧૨. વિદાય લેતા પહેલા, અમે રજૂ કરી શકીએ છીએ કે શ્રી માંડવિયા દ્વારા શ્રમ અદાલત સમક્ષ રજૂ કરાયેલા પુરાવાઓ દ્વારા આ બાબતે અલગ ઢ઼િકોણ લેવા માટે અને પછી શ્રમ અદાલત દ્વારા લેવામાં આવેલા ઢ઼િકોણ દ્વારા અમારો સંપર્ક કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હતો.પુરાવાઓનું પુનઃમૂલ્યાંકન કરવું અને તે પણ, લેટર્સ પેટન્ટ અપીલના તબક્કે મંજૂરી નથી જ્યાં અરજીઓ મુખ્યત્વે બંધારણની કલમ ૨૨૭ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવી હતી, તેથી, અમે આ કેસમાં પુરાવાની પુનઃમૂલ્યાંકન કરવાનો ઇનકાર કર્યો છે.

૧૩. આપણે એ પણ જણાવવું જોઈએ કે શ્રમ અદાલત દ્વારા બેકવેઝ વિના પુનઃસ્થાપનના વિવાદિત ચુકાદાને પણ આ અપીલમાં અમારા દ્વારા

ખલેલ પહોંચાડવાની જરૂર નથી, કારણ કે બોર્ડ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલની પેન્ડિંગ દરમિયાન કોર્ટના વચગાળાના આદેશો હેઠળ, બોર્ડ ચુકાદાનું પાલન કર્યું છે અને પ્રતિવાદીઓને પહેલેથી જ સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કર્યા છે અને લાંબા સમયથી કામદારો સેવામાં છે.તેથી, આ આધાર પર પણ અમે શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદામાં દખલ કરવા માંગતા નથી.”

૨.૮ માનનીય ડિવિઝન બેન્ચના ઉપરોક્ત સામાન્ય ચુકાદાએ મુકદ્દમાને શાંત પાડ્યો હતો.વિદ્વાન વકીલોએ જાહેર કર્યું છે કે કોઈ પણ પક્ષે આ બાબતને માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતમાં પહોંચાડી નથી.પરિણામે, વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલ એવોર્ડને અંતિમ સ્વરૂપ મળ્યું છે.

૨.૯ આ અરજીઓની સુનાવણી દરમિયાન, અરજદાર મંડળ અને દાવેદારોના વિદ્વતાપૂર્ણ વકીલો દ્વારા એવું જણાવવામાં આવ્યું છે કે અરજદાર મંડળ તારીખના ૮.૧૦.૧૯૯૯ ના નિર્ણયને અનુસરીને અરજીઓમાં નિષ્ફળ ગયા પછી અને માનનીય વિભાગીય બેન્ચ સમક્ષ અપીલની પેન્ડિંગ દરમિયાન, અરજદાર બોર્ડે જાન્યુઆરી ૨૦૦૦માં દાવેદારોને પુનઃસ્થાપિત કર્યા હતા અને ત્યારથી, સંબંધિત દાવેદારો અરજદાર મંડળ સાથે સેવામાં છે.

૨.૧૦ આ વાસ્તવિક પૃષ્ઠભૂમિમાં, દાવેદારોએ બોર્ડ સામે આ આધાર પર વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો કે તેમને સતત સેવાનો લાભ નકારી કાઢવામાં આવે છે અને તેમના કેસો ૭.૧૦.૧૯૮૮ તારીખના જી આર ના અમલીકરણના સંદર્ભમાં અને સેવાની સાતત્યતાને નકારીને અન્ય લાભોની ચૂકવણીના સંદર્ભમાં પણ ભેદભાવ કરવામાં આવે છે. દાવેદારોએ બોર્ડ સમક્ષ દાવો કર્યો હતો કે તેમની સેવાઓ તેમની પ્રારંભિક સગાઈની તારીખથી સતત ગણવી જોઈએ, જાન્યુઆરી ૨૦૦૦માં જ્યારે તેઓ પુનઃસ્થાપિત થયા તે તારીખથી નહીં અને તેમની સેવા સતત હોવાનું માનીને અન્યથા ચૂકવવાપાત્ર તમામ લાભો તેમને ચૂકવવા જોઈએ. બોર્ડે આ માંગ સ્વીકારવાનો ઇનકાર કર્યો હતો. તેથી, દાવેદારોએ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૩૩ (સી) નો ઉપયોગ કર્યો હતો અને ૧૯૯૨ના સંદર્ભ (એલસીજે) માં ૧૯૯૨ની જરજને ૧૯૯૨ની જરજમાં વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદાના આધારે નાણાકીય લાભની માંગ કરતી વસૂલાત અરજીઓ દાખલ કરી હતી, કારણ કે તેઓ જૂન ૧૯૮૯, ઓગસ્ટ ૧૯૮૯ અને ઓક્ટોબર ૧૯૮૯થી બોર્ડ દ્વારા કાર્યરત છે અને તેથી, તેમની સેવાઓ ૧૯૮૯થી સતત ગણવી જોઈએ અને વર્ષ ૧૯૮૯થી તેમની સેવા ચાલુ છે અને વર્ષ ૧૯૮૯થી તેમની સેવા ચાલુ છે એમ માનીને વર્ષ ૧૯૮૯થી તેમને પરિષ્ક્રિયા, વૃદ્ધિ, રજા વગેરે સહિતના તમામ લાભો આપવા જોઈએ. કે જાન્યુઆરી ૨૦૦૦થી તેમની નિમણૂકોને નવી નિમણૂકો તરીકે ગણવાનો અરજદારનો નિર્ણય અને કાર્યવાહી ગેરકાયદેસર છે.

૨.૧૧ વિરોધી બોર્ડે ઉપરોક્ત પુનઃપ્રાપ્તિ અરજીઓનો વિરોધ કર્યો હતો.બોર્ડે દલીલ કરી હતી કે વિદ્ધત શ્રમ અદાલતે અનુદાન આપનાર દાવેદારોની સેવાઓ સાથે સતત વ્યવહાર કરવા માટે કોઈ નિર્દેશ પસાર કર્યો નથી અને તેથી, દાવેદારો દલીલ કરવા માટે હકદાર નથી કે તેમની સેવાઓ તેમની પ્રારંભિક સગાઈની તારીખથી સતત વ્યવહાર થવો જોઈએ.બોર્ડે એવી પણ દલીલ કરી હતી કે ચુકાદા દ્વારા, વિદ્ધત અદાલતે માત્ર બેકવેઝ વિના પુનઃસ્થાપનની મંજૂરી આપી હતી અને અદાલતે નિર્દેશ આપ્યો ન હતો કે દાવેદારોની સેવાઓ સતત ગણવી જોઈએ.બોર્ડે એવી પણ દલીલ કરી હતી કે તેણે જાન્યુઆરી ૨૦૦૦થી દાવેદારોને જી આર તારીખ ૭.૧૦.૧૯૮૮ માંથી વહેતા લાભો પહેલેથી જ લંબાવી દીધા છે.જો કે, બોર્ડનો ઉપરોક્ત નિર્ણય ન્યાયી અને કાયદેસર છે અને વિદ્ધાન શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદાને અનુરૂપ છે અને દાવેદારોની માંગ ગેરવાજબી છે.

૨.૧૨ વિદ્ધાન શ્રમ અદાલતે ઉપરોક્ત વસૂલાત અરજીઓનો ચુકાદો આપ્યો અને દાવેદારોનો કેસ સ્વીકાર્યો અને તે મુજબ ૧૭.૪.૨૦૧૦ ના ચુકાદા દ્વારા વસૂલાત અરજીઓને મંજૂરી આપી.વિદ્ધાન શ્રમ અદાલતે નિર્દેશ આપ્યો હતો કે જી. આર. તારીખ ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ માંથી વહેતા લાભો સહિત વિવિધ લાભો દાવેદારોને તેમની પ્રારંભિક સગાઈની તારીખથી સતત તેમની સેવા ધ્યાનમાં લઈને આપવા

જોઈએ.આવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યા પછી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે અરજદાર મંડળને દરેક દાવેદારને રૂ. ૧,૦૧,૮૮૫ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો.ઉપરોક્ત આદેશ અને નિર્દેશો વર્તમાન અરજીઓનો વિષય છે.

૩. અરજદાર બોર્ડના વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી માંડવિયાએ રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલતનો વિવાદિત આદેશ ખોટો અને અન્યાયી છે.વિદ્વાન શ્રમ અદાલત એ વાતની કદર કરવામાં નિષ્ફળ રહી છે કે દાવેદારોને આવી ચુકવણીનો દાવો કરવાનો કોઈ હાલનો અધિકાર નથી અને તેથી, વસૂલાત અરજીઓ જાળવવા યોગ્ય નથી.વિદ્વાન શ્રમ અદાલત એ સમજવામાં નિષ્ફળ ગઈ કે કલમ ૩૩-સી હેઠળ તેનું અધિકારક્ષેત્ર અદાલતને અમલમાં મૂકવાના અધિકારક્ષેત્ર જેવું જ છે અને તેથી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલત કોઈપણ વિવાદનો ચુકાદો આપી શકતી નથી અને કોઈ મૂળ અધિકાર નક્કી કરી શકતી નથી અથવા બનાવી શકતી નથી.અરજદાર બોર્ડના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે અન્યથા પણ, દાવેદારોનો દાવો અન્યાયી છે પરંતુ વિદ્વાન શ્રમ અદાલત ઉપરોક્ત પાસાની પ્રશંસા કરવામાં નિષ્ફળ રહી છે.તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે જ્યારે વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે ૧૯૯૨ ના સંદર્ભ નં.૪૧૩ માં એવોર્ડ પસાર કર્યો હતો જરૂર ૧૯૯૨માં, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે ખાસ કરીને સેવાની સાતત્યતા મંજૂર કરી ન હતી અને તેથી, દાવેદારો ઉક્ત રાહત અથવા લાભ માટે હકદાર નથી.આ સંજોગોમાં, જાન્યુઆરી ૨૦૦૦થી તેમની નિમણૂકની અસરકારક

તારીખ (એટલે કે એવોર્ડ પછી તેમને પુનઃસ્થાપિત કરવાની તારીખથી) ધ્યાનમાં લેવાની બોર્ડની કાર્યવાહી વાજબી છે.અરજદાર બોર્ડના વિદ્વાન વકીલના જણાવ્યા અનુસાર, વિદ્વાન શ્રમ અદાલત એ વાતની પ્રશંસા કરવામાં નિષ્ફળ ગઈ કે એવોર્ડમાં સેવાની સાતત્યતા આપવાનો કોઈ નિર્દેશ પસાર કરવામાં આવ્યો નથી, તેથી બોર્ડની કાર્યવાહી ખામીયુક્ત ન હોઈ શકે અને પુનઃપ્રાપ્તિ અરજીઓમાં આક્ષેપિત દિશાઓ પસાર થઈ શકી ન હોત.તેણીની રજૂઆતોને ટેકો આપવા માટે, અરજદાર બોર્ડના વિદ્વાન વકીલે એ.પી.St એ te માર્ગ પરિવહન નિગમ અને અન્ય વિરુદ્ધ અબ્દુલ કરીમ [(૨૦૦૫) ૬ એસસીસી ૩૬] અને વસંતિકા આર. જલિયા વિરુદ્ધ બરોડા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન [૧૯૯૭ (૨) જીએલએચ ૪] ના કેસમાં નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો હતો.

૩.૧ બીજી બાજુ, દાવેદારોના વિદ્વાન વકીલ શ્રી મિશ્રાએ વસૂલાત અરજીઓમાં વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશને ટેકો આપ્યો અને તેનો બચાવ કર્યો.તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલતના આદેશમાં કોઈ નબળાઈ નથી.દાવેદારોના વિદ્વાન વકીલ શ્રી મિશ્રાના જણાવ્યા અનુસાર, જ્યારે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા સેવાની સમાપ્તિ રદ કરવામાં આવે છે અને સેવામાં પુનઃસ્થાપન આપવામાં આવે છે, ત્યારે પુનઃસ્થાપનના નિર્દેશનો અર્થ એ થશે કે દાવેદારોને તે જ પદ પર પુનઃસ્થાપિત કરવા પડશે અને તેથી, તેમની સેવાને સતત ગણવી જોઈએ.તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે વર્તમાન કેસમાં, વિદ્વાન શ્રમ

અદાલતે સેવાની સાતત્યતાને ખાસ નકારી નથી અથવા નકારી નથી અને જ્યાં સુધી ઉપરોક્ત રાહતને સ્પષ્ટ રીતે નકારી ન શકાય ત્યાં સુધી, કામદારોને પુનઃસ્થાપિત કરવાના નિર્દેશમાં સેવા ચાલુ રાખવાની વિચારણા કરવાના નિર્દેશનો સમાવેશ થશે.તેમની રજૂઆતોને ટેકો આપવા માટે, દાવેદારોના વિદ્વાન વકીલ શ્રી મિશ્રાએ ડિરેક્ટર જનરલ, આઈસીએમઆર ના કિસ્સામાં નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો હતો.ડી. કે. જૈન & એનઆર. [૨૦૦૭ એઆઈઆર એસસીડબલ્યુ ૨૪૦૮], અને ગુરપ્રીત સિંહ વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય અને અન્ય. [(૨૦૦૨) ૯ એસ. સી. સી. ૪૯૨] અને તેમણે વસંતિકા આર. જલિયા વિરુદ્ધ બરોડા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન [૧૯૯૭ (૨) જી. એલ. એચ. ૪] ના કેસમાં પણ નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો અને રજૂઆત કરી હતી કે ઉપરોક્ત નિર્ણય દાવેદારોના કેસમાં પણ મદદ કરે છે, કારણ કે ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં કોર્ટે અવલોકન કર્યું છે કે સેવાની સાતત્ય પુનઃસ્થાપનની રાહતમાં સહજ છે.

૪. મેં હરીફ રજૂઆતો તેમજ રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી અને ૧૭.૪.૨૦૧૦ તારીખના સામાન્ય આદેશને ધ્યાનમાં લીધા છે જે આ અરજીઓમાં આક્ષેપિત છે.

૫. વર્તમાન અરજીઓમાં આક્ષેપ કરાયેલ આદેશ વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા ૨૦૦૬ ની સમાન વસૂલાત અરજીઓ નં.૮૨ થી ૨૦૦૬ ની ૯૧ ના જૂથમાં પસાર કરવામાં આવે છે.

૬. અરજીઓના આ જૂથમાં, એ નોંધવું સુસંગત છે કે ૧૯૯૨ માં ક્યાંક, મૂળ દાવેદારો (વર્તમાન પ્રતિવાદીઓ) એ તેમની સેવાઓની કથિત ગેરકાયદેસર સમાપ્તિ સામે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો અને તેઓએ માંગ કરી હતી કે એમ્પ્લોયર-(અરજદાર બોર્ડ) તેમને પરિણામી લાભો સાથે પુનઃસ્થાપિત કરે.યોગ્ય સરકારે ૨૦.૬.૧૯૯૨ ના તેના સંદર્ભના આદેશ દ્વારા ચુકાદા માટે આ વિવાદનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો.ઉપરોક્ત સંદર્ભ કિસ્સાઓમાં, બોર્ડે દાવો કર્યો હતો કે કામની માત્રામાં ઘટાડાને ધ્યાનમાં રાખીને અને બોર્ડની નાણાકીય સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, અમુક કામદારોને છટકી કરવા માટે નીતિગત નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો અને તેથી, સક્ષમ અધિકારી પાસેથી પરવાનગી માંગવામાં આવી હતી.એવો પણ દાવો કરવામાં આવ્યો હતો કે ૫૦ કામદારોની છટકી કરવાની પરવાનગી માંગવામાં આવી હતી, જોકે સત્તામંડળે ૧૫ કામદારો માટે મંજૂરી આપી હતી અને તેથી, મંજૂરી પછી, ૧૫ કામદારોને વરિષ્ઠતાના સિદ્ધાંતને અનુસરીને અને કલમ ૨૫એફ હેઠળ સૂચવવામાં આવેલી પ્રક્રિયાનું પાલન કરીને છટકી કરવામાં આવી હતી. વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે સંદર્ભનો ચુકાદો આપ્યો અને એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચી કે દાવેદારો પુનઃસ્થાપન માટે હકદાર છે.આવા નિષ્કર્ષ

પર પહોંચ્યા પછી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે ૧૬.૭.૧૯૯૮ તારીખનો ચુકાદો પસાર કર્યો અને બોર્ડને બેકવેઝ વિના દાવેદારોને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો.

૬.૧ ૧૬.૭.૧૯૯૮ તારીખના ચુકાદામાં કાર્યકારી આદેશમાં બોર્ડને કોઈ ચોક્કસ નિર્દેશ નથી કે દાવેદારોની સેવાને સતત ગણવી જોઈએ.તે જ સમયે, એવોર્ડમાં ઓપરેટિવ ઓર્ડરમાં સેવાની સાતત્યતા માટેના દાવાની ચોક્કસ અસ્વીકારનો સમાવેશ થતો નથી.અલગ રીતે કહીએ તો, સેવાની સાતત્યતા સંબંધિત પાસાના સંદર્ભમાં પુરસ્કાર મૌન છે.

૭. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, એવોર્ડને નિષ્ફળ પડકાર્યા પછી, બોર્ડ ૨૦૦૦ માં હાજર પ્રતિવાદીઓને ફરીથી રોક્યા હતા, જો કે, બોર્ડ દાવેદારોની સેવાને સતત ધ્યાનમાં લીધી ન હતી.

૭.૧ પ્રતિવાદીઓ (એટલે કે મૂળ દાવેદારો) દ્વારા એવો દાવો કરવામાં આવે છે કે જ્યારે બોર્ડ એવોર્ડના પાલનમાં તેમને પુનઃસ્થાપિત કર્યા ત્યારે બોર્ડ નિમણૂકના આદેશો જારી કર્યા ન હતા અને તેથી તેઓ જાણતા ન હતા કે બોર્ડ તેમની સેવાઓ સાથે સતત વ્યવહાર કર્યો નથી.દાવેદારોના જણાવ્યા અનુસાર, તેમને સમજાયું કે તેમની સેવાને સતત ત્યારે જ ગણવામાં આવતી નથી જ્યારે બોર્ડ જી.

આર. તારીખ ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ હેઠળ ઉપલબ્ધ લાભોને મંજૂરી આપતું નથી, જે તેમને ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થવા પર ઉપલબ્ધ થશે અને કેટલાક અન્ય લાભો જે ૧૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થવા પર ઉપલબ્ધ થશે.

૭.૨ પ્રતિવાદીઓએ આક્ષેપ કર્યો છે કે જ્યારે તેમને ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયા પછી લાભો મળ્યા ન હતા ત્યારે તેઓએ લાભોની માંગ કરવાનું શરૂ કર્યું હતું અને બોર્ડે આવા લાભો આપવાનો ઇનકાર કર્યો હોવાથી, તેઓએ, વિદ્વાન શ્રમ અદાલત, જામનગર દ્વારા ૧૯૯૨ના સંદર્ભ (એલ. સી. જે.) <આઈ. ડી. ૨ દ્વારા ૧૯૯૨ના જરજમાં પસાર કરાયેલા ચુકાદાના આધારે અને ઉપર ઉલ્લેખિત વસૂલાત અરજીઓના જૂથને દાખલ કરેલા જી. આર. તારીખ <આઈ. ડી. ૧> ના બળ પર અને શ્રમ અદાલતને વિનંતી કરી હતી કે તે નોકરીદાતાને તારીખ <આઈ. ડી. ૩> ના સામાન્ય ચુકાદા હેઠળના નિર્દેશોનું પાલન કરીને નાણાંની દ્રષ્ટિએ લાભ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપે. બોર્ડે વસૂલાત અરજીઓમાં આ દાવાનો એ આધાર પર વિરોધ કર્યો હતો કે સેવાની સાતત્યતા ખાસ મંજૂર કરવામાં આવી નથી, તેથી તે ઉપરોક્ત માંગ/રાહતની અસ્વીકાર સમાન છે અને તેથી, દાવેદારો તેમની સેવા સાથે સતત વ્યવહાર થવો જોઈએ એમ ધારવામાં અને માંગ કરવામાં ન્યાયી નથી. બોર્ડે દલીલ કરી હતી કે દાવેદારો પાસે હાલનો અથવા સ્ફટિકીકૃત અધિકાર નથી અને તેથી, અરજીઓ જાળવવા યોગ્ય નથી અને તેમને નકારી કાઢવી જોઈએ. વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે બોર્ડ દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલા બચાવ અને

દલીલોને નકારી કાઢી હતી અને વિદ્વત અમલીકરણ અદાલતે પોતાની ધારણા પર કાર્યવાહી કરી હતી અને તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી તેમની સેવા ચાલુ હોવાનું માન્યું હતું.

૮. આ પૃષ્ઠભૂમિમાં, વિચારણા માટે જે મુદ્દો ઊભો થાય છે તે એ છે કે, સ્પષ્ટ રીતે સેવાની સાતત્યતા આપતા ચોક્કસ નિર્દેશની ગેરહાજરીમાં, એવું અનુમાન કરી શકાય છે કે કામદારને બેકવેઝ વિના પુનઃસ્થાપિત કરવાના નિર્દેશમાં કામદારની સેવાને સમાપ્તિની તારીખથી એવોર્ડની તારીખ સુધી ચાલુ રાખવાની વિચારણા કરવાના નિર્દેશનો સમાવેશ થાય છે અથવા જો આ નિર્દેશ વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા સ્પષ્ટ રીતે પસાર કરવામાં ન આવે તો કામદારને સેવાની સાતત્યતા નકારી શકાય છે કે કેમ.

૯. આ તબક્કે, એ ઉદ્દેશ કરવો અને સ્પષ્ટ કરવું પણ સુસંગત છે કે ઉપરોક્ત જી આર તારીખ ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ (જેના પર દાવેદારોએ તેમના દાવા માટે આધાર રાખ્યો હતો) માં કેટલીક શરતો અનુસાર, દૈનિક મજૂરો, વર્ક ચાર્જ કર્મચારીઓ, જી આર તારીખ ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ માં ઉદ્દેખિત વિભાગોમાં કાર્યરત કામચલાઉ કર્મચારીઓને ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થવા પર ચોક્કસ લાભો માટે પાત્ર માનવામાં આવે છે અને અમુક અન્ય/વધારાના લાભો ૧૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થવા પર ઉપલબ્ધ થશે.

૯.૧ બોર્ડને ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ તારીખના જી આરની લાગુ પડતી બાબત વિવાદમાં નથી.વાસ્તવમાં, બોર્ડે આ ઠરાવને અપનાવ્યો છે અને આ દાવેદારોને પણ ઉપરોક્ત જી. આર. માંથી વહેતા લાભો આપ્યા છે, પરંતુ પુનઃસ્થાપનની તારીખથી ૫ વર્ષના સમયગાળાની ગણતરી કરીને અને નિમણૂકની તારીખથી નહીં અને તેથી, વિવાદ માત્ર મર્યાદિત સમયગાળાના સંદર્ભમાં છે.

૧૦. આ પૃષ્ઠભૂમિમાં, શ્રમ અદાલતે ૧.ડીએસીટી (૧) ની કલમ ૩૩ (સી) (૨) હેઠળ આપવામાં આવેલા મર્યાદિત અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરતી વખતે શું વિદ્વાન શ્રમ અદાલત, "સેવાની સાતત્યતા" અંગેના નિર્દેશની ગેરહાજરીમાં, નિષ્કર્ષ કાઢી શકે છે અને માત્ર તેની પોતાની ધારણાના બળ પર એવું માને છે કે નોકરીદાતાને કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપતી વખતે સંદર્ભ અદાલતે પરોક્ષ રીતે રાહત આપી છે અને સેવાની સાતત્યતા અંગે નિર્દેશ કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાની દિશામાં ગર્ભિત છે; અને (૨) શું આવા નિષ્કર્ષ કામદારના સંદર્ભમાં ખેંચી શકાય છે કે જે સમાપ્તિ પહેલા દૈનિક વેતનના આધારે રોકાયેલા હતા. તેની સેવાની; અને (૨૧) શું કોર્ટ કલમ ૩૩ (સી-૨) હેઠળ કોઈ સંકેતની ગેરહાજરીમાં પણ અને/અથવા ચોક્કસ નિર્દેશની ગેરહાજરીમાં- સંતોષકારક રીતે સ્પષ્ટ અને દર્શાવતા હોય તેવા ચુકાદામાં કોઈ સંકેત છે કે કેમ તે અંગે પૂછપરછ કર્યા વિના પણ આવી શક્તિનો ઉપયોગ કરી શકે છે કે કેમ કે

વિદ્ધત સંદર્ભ અદાલતે માત્ર દાવેદારોને સેવામાં સેવાની સાતત્યતા વિના સ્થાપિત કર્યા છે અથવા અદાલતે તેમની સેવા સતત ચાલુ રાખવા માટે નિર્દેશો પસાર કર્યા છે.અલગ રીતે કહીએ તો, કોર્ટે આ મુદ્દાને સંબોધિત કરવો જોઈએ કે શું શ્રમ અદાલત, કલમ ૩૩ (સી) (૨) હેઠળ કામ કરતી વખતે માત્ર ચુકાદાનું અર્થઘટન કરી શકે છે અથવા તે તારણ કાઢી શકે છે અને તેની પોતાની ધારણા સાથે ચુકાદામાં રહેલા અંતરાયોને ભરી શકે છે.કમનસીબે, વર્તમાન કેસમાં, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ ઉપરોક્ત મુદ્દાઓને સંબોધવામાં અને તેની સાથે વ્યવહાર કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યું.

૧૧. આ સંદર્ભમાં, સર્વોચ્ચ અદાલત અને ઉચ્ચ ન્યાયાલયના નિર્ણયના અવલોકનો અને ઘોષણાઓમાંથી મદદ અને માર્ગદર્શન લેવું નફાકારક રહેશે.

[અ] ૧૯૯૭માં, આ અદાલતના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે સ્ટેનોગ્રાફરના કેસની વિચારણા કરી હતી, જેમની નોકરીદાતા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન દ્વારા જાન્યુઆરી-ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૭માં કાયદાની કલમ ૨૫એફ હેઠળ નિર્ધારિત શરતોને અનુસર્યા વિના સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. અસંતુષ્ટ આશુભિપિ લેખકે સમાપ્તિ સામે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો અને વિદ્ધત શ્રમ અદાલતે, સંદર્ભનો ચુકાદો આપ્યા પછી, દાવેદારને કોઈપણ વળતર વિના પુનઃસ્થાપિત કરવાના નિર્દેશ સાથે દાવાને મંજૂરી આપી હતી.ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં, વિદ્વાન શ્રમ

અદાલતે નોકરીદાતાને દાવો કરનારાઓને બેકવેઝ વિના અને નોકરીદાતાને ચોક્કસ નિર્દેશ આપ્યા વિના દાવેદારોની સેવાઓ સતત ચાલુ રાખવા માટે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.જોકે, અદાલતે સેવા ચાલુ રાખવાની રાહતને સ્પષ્ટપણે નકારી નહોતી.સેવાની સાતત્યતા અંગેના કોઈ ચોક્કસ નિર્દેશને ચુકાદામાં સ્પષ્ટ રીતે પસાર કરવામાં આવ્યો નથી તેની નોંધ લીધા પછી, આ અદાલતે આ મુદ્દાને ધ્યાનમાં લીધો કે શું સેવાની સાતત્યતાને સહજ અને ગર્ભિત તરીકે ગણવી જોઈએ અથવા તેને નકારી કાઢવામાં આવી હોવાનું માનવું જોઈએ, આ અદાલતે અવલોકન કર્યું કે:—

“૨.આ એવોર્ડ દ્વારા પુનઃસ્થાપનની રાહત આપવામાં આવી છે પરંતુ બેકવેજની રાહતને ખાસ નકારી કાઢવામાં આવી છે અને સેવાની સાતત્યતાની રાહતને કોઈ પણ રીતે નકારી કાઢવામાં આવી નથી સિવાય કે પુનઃસ્થાપનની રાહત સાથે 'સાતત્ય' શબ્દનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો નથી.તે સીધી રીતે અવલોકન કરી શકાય છે કે એકવાર પુનઃસ્થાપનની રાહત આપવામાં આવે તે પછી, સેવાની સાતત્યતા એ આ પ્રકૃતિની રાહતમાં સહજ રીતે અંતર્ગત સીધું પરિણામ છે, ખાસ કરીને જ્યારે ડિવિઝન બેન્ચે પહેલેથી જ ચુકાદો આપ્યો છે કે સમાપ્તિ રદબાતલ હતી.જો સમાપ્તિ આદેશ રદબાતલ હતો તો તેનો અર્થ એ છે કે કાયદાની નજરમાં પુનઃસ્થાપનની રાહત એવી રીતે આપવી પડશે જાણે કે વિવાદિત એવોર્ડ ક્યારેય પસાર કરવામાં આવ્યો ન હોય.તેથી પછાત

વેતનનો પ્રશ્ન ફરજિયાત આગસના સમયગાળા દરમિયાન નફાકારક રોજગારના પરિવર્તનશીલ પરિબલો પર આધારિત છે અને તેથી આપેલ કિસ્સામાં પછાત વેતનની રાહત નફાકારક રોજગારના પ્રશ્નના નિષ્કર્ષના આધારે અથવા અન્યથા ફરજિયાત આગસના સમયગાળા દરમિયાન આપી શકાતી નથી. જ્યારે પુનઃસ્થાપનની રાહત આપવામાં આવે છે અને સેવાની સાતત્યતાનો ખાસ ઇનકાર કરવામાં ન આવે ત્યારે પક્ષને તે જ પદ પર ઉતારી દેવા પડે છે જે સમાપ્તિ સમયે તેના દ્વારા રાખવામાં આવ્યો હતો. જ્યારે સમાપ્તિનો આદેશ રદબાતલ હોવાનું જણાયું હોય ત્યારે અરજદાર પુનઃસ્થાપનની રાહત ધરાવે છે, જેમાં સેવાની સાતત્યતાના ચોક્કસ અસ્વીકારનો કોઈ ઉલ્લેખ નથી, સંબંધિત કામદારને તે પદ પર ઉતારી દેવાની જરૂર છે જે તેની સેવાઓની સમાપ્તિ સમયે મેળવવામાં આવી હતી અને ગેરકાયદેસર અને રદબાતલ આદેશને કારણે જે સમયગાળા માટે સેવાઓમાં વિશ્લેષ પડ્યો છે તે સમયગાળા માટે સેવાઓની સાતત્યતાને નકારી કાઢવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ નથી.”

જ્યાં સુધી ઉપરોક્ત નિર્ણયની વાત છે, તે નોંધવું સુસંગત છે કે ટાંકવામાં આવેલા નિર્ણયમાં દાવેદાર આશુલિપિશાસ્ત્રી મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનના કાયમી કર્મચારી હતા અને તેઓ પસંદગી અને ભરતી અને/અથવા દૈનિક વેતનના આધારે નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું ઉદ્ધંધન કરવામાં રોકાયેલા ન હતા.

[બી] ગુરપ્રીત સિંહ વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય અને અન્યના કિસ્સામાં નિર્ણય.
[(૨૦૦૨) ૯ એસ. સી. સી. ૪૯૨], માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય
બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું કે:-

“૨. વાદી બીજી અપીલમાં પંજાબ અને હરિયાણા હાઈકોર્ટના વિવાદિત ચુકાદા
સામે અપીલમાં છે.વાદીની સેવાઓ સમાપ્ત થઈ ગઈ હતી અને તેણે
સમાપ્તિનો આદેશ રદબાતલ જાહેર કરવા માટે દાવો દાખલ કર્યો
હતો.મુકદ્દમો રદ કરવામાં આવ્યો હતો.જો કે, નીચલી અપીલ અદાલત,
રેકૉર્ડ પરની સામગ્રીની પુનઃમૂલ્યાંકન પર, એવા નિષ્કર્ષ પર આવી હતી
કે ડી. આઈ. જી. દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા આદેશને ગેરકાયદેસર
ઠેરવવો જોઈએ અને પરિણામે નિર્દેશ આપ્યો હતો કે વાદીને સેવામાં
પુનઃસ્થાપિત કરવો જોઈએ.આમ નિર્દેશ આપ્યા પછી, પ્રથમ અપીલ
અદાલતે સ્પષ્ટ રીતે ચુકાદો આપ્યો હતો કે વાદીએ જે સમયગાળા માટે
સેવા આપી નથી તે સમયગાળા માટે પગારની કોઈ બાકી રકમ માટે
હકદાર રહેશે નહીં.વાદીએ બીજી અપીલ દાખલ કરીને અપીલ હુકમનામા
પર હુમલો કર્યો હતો અને દાવો કર્યો હતો કે તે પગારની બાકી રકમ માટે
હકદાર હોવાનો દાવો કરતી બીજી અપીલ દાખલ કરીને અપીલ
હુકમનામા પર હુમલો કરશે.વિવાદિત આદેશ દ્વારા ઉચ્ચ અદાલતે ન
માત્ર નીચલી અપીલ અદાલતના હુકમની પુષ્ટિ કરી હતી કે વાદી કોઈ

પણ પગારની બાકી રકમ માટે હકદાર રહેશે નહીં, પરંતુ વધુમાં ઉમેર્યું હતું કે વાદીને તેની સેવાની સાતત્યતા મળશે નહીં.તેથી, વાદી આ અદાલત સમક્ષ અપીલમાં છે.

૩. પક્ષકારો માટે વિદ્વાન સલાહકારને સાંભળ્યા પછી અને રેકૉર્ડ પરની સામગ્રીની તપાસ કર્યા પછી, અમે સમજી શકતા નથી કે એકવાર વાદીને સમાપ્તિનો આદેશ રદ કરીને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે તે પછી સેવાની સાતત્યને કેવી રીતે નકારી શકાય.તે નવી નિમણૂકનો કેસ નથી, પરંતુ તે પુનઃસ્થાપનનો કેસ છે.તે સ્થિતિ હોવાથી, વાદીને સેવાની સાતત્યતા નહીં મળે તે હાઈકોર્ટના નિર્દેશને ટકાવી શકાતો નથી અને અમે વિવાદિત આદેશના તે ભાગને બાજુએ મૂકીએ છીએ.જ્યાં સુધી પગારની બાકી રકમની વાત છે, ત્યાં સુધી અમે નીચલી અપીલ અદાલત દ્વારા તથ્યો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને આપવામાં આવેલા નિર્દેશમાં કોઈ ખામી જોતા નથી, જેમાં એ હકીકત પણ સામેલ છે કે દાવો નોંધપાત્ર સમય પછી દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો.પગારની બાકી રકમનો ઇનકાર કરતા હુકમના તે ભાગને સમર્થન આપવામાં આવ્યું છે અને આ અપીલને ઉપર દર્શાવેલ હદ સુધી આંશિક રીતે મંજૂરી આપવામાં આવી છે.”

ઉપરોક્ત ટાંકવામાં આવેલા અવલોકનોમાંથી, તે સ્પષ્ટ રીતે બહાર આવે છે કે ઉપરોક્ત કેસમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે જ્યારે બરતરફીનો આદેશ રદ કરવામાં આવે અને વાદીને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે, ત્યારે તે નવી નિમણૂક માટેનો કેસ નહીં હોય અને તે પુનઃસ્થાપન માટેનો કેસ હશે.

ઉપરોક્ત નિર્ણયમાંથી એવું બહાર આવતું નથી કે સંબંધિત કર્મચારી નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કરીને રોકાયેલો હતો અને શું તે કાયમી કર્મચારી હતો અથવા તે દૈનિક વેતનના આધારે રોકાયેલો હતો અને પસંદગી અને ભરતી માટે નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના.આ અવલોકનો એ હકીકતની પૃષ્ઠભૂમિમાં કરવામાં આવ્યા હતા કે કોર્ટ, પુરાવાની પ્રશંસા પર, નિષ્કર્ષ પર આવી હતી કે સમાપ્તિ આદેશ ગેરકાયદેસર હતો.પરિણામે, કોર્ટે નોકરીદાતાને કામદારને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો.તે પૃષ્ઠભૂમિમાં અને ખાસ કરીને ઉચ્ચ ન્યાયાલયના નિર્ણયના પ્રકાશમાં વાદી ઉપર ટાંકવામાં આવેલા અવલોકનો રેકૉર્ડ કરેલી સર્વોચ્ચ અદાલતની સેવાની સાતત્યતા માટે હકદાર રહેશે નહીં.

[સી] સનતકુમાર ઢિવેદી વિરુદ્ધ ધાર જિલ્લા સહકારી ભૂમિ વિકાસ બેંક મર્યાદિત અને અન્યના કિસ્સામાં નિર્ણય. [૨૦૦૧ એઆઈઆર એસસીડબલ્યુ ૨૪૩૦], માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું કે:-

“૨. સ્વીકૃત હકીકતો એ છે કે અપીલકર્તાને ૧૨.૫.૧૯૭૮ તારીખના આદેશ દ્વારા સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં શરત હતી કે તેને કોઈ વેતન પાછું નહીં મળે.દેખીતી રીતે, અગાઉ ૮.૩.૧૯૭૬ પર, તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી પરંતુ ઉપરોક્ત આદેશ દ્વારા, તેમને પાછા વેતન વિના પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યા હતા.તેમણે પેપર બુકના પાન ૧૦૬ પર તેમના જોડાવાના અહેવાલ, પરિશિષ્ટ-આર-૪ દ્વારા પાછા વેતન વિના આવી પુનઃસ્થાપન સ્વીકારી હતી કે તેઓ ૧૩.૫.૧૯૭૮ પર તેમની ફરજમાં જોડાયા હતા.પોતાના આચરણ દ્વારા, અપીલકર્તાએ પાછા વેતન વિના પુનઃસ્થાપનના આદેશની ચોકસાઈ સ્વીકારી છે.આ સંજોગોમાં, પાછળના વેતન અંગે તેમના દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલ વિવાદ સ્પષ્ટપણે ટકાવી રાખવા યોગ્ય ન હતો, જેમ કે આ અદાલતે પંજાબ રાજ્ય અને અન્ય. વી.કૃષ્ણ નિવાસ.સ્થાયી કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, કોઈ હસ્તક્ષેપની જરૂર નથી.તેથી અરજી ફગાવી દેવામાં આવે છે.

૩. તે સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે આ આદેશને અપીલકર્તાની સેવામાં કોઈ વિરામના પરિણામે ગણવામાં આવશે નહીં.તે માત્ર પાછળના વેતનથી વંચિત રહેશે.તે આધારે સેવાની સાતત્યતા અને અન્ય તમામ કાલ્પનિક લાભો તેમને ઉપલબ્ધ થશે.એવું લાગે છે કે જ્યારે પુનઃસ્થાપનનો

આદેશ આપવામાં આવ્યો હતો, સિવાય કે તેને પાછળના વેતનથી વંચિત રાખ્યા સિવાય, તેનો અર્થ એ હતો કે પુનઃસ્થાપનમાં સેવાની સાતત્યતા ગર્ભિત હતી.પુનઃસ્થાપનના આદેશની ૧ અને ૨ નંબરની શરત પણ સ્પષ્ટપણે સૂચવે છે કે તેમને સતત સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યા છે કારણ કે પગાર ધોરણ અને અન્ય લાભો પણ આપવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.”

જ્યાં સુધી ઉપરોક્ત નિર્ણયની વાત છે, ત્યાં સુધી માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે કર્મચારી તમામ બેકવેઝથી વંચિત રહેશે જ્યારે કે તેને સેવાની સાતત્યતા અને અન્ય લાભો ઉપલબ્ધ થશે.માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે જ્યારે પુનઃસ્થાપનનો આદેશ આપવામાં આવે છે, ત્યારે કર્મચારીને તમામ બેકવેઝથી વંચિત રાખવા સિવાય, તેનો અર્થ એ છે કે પુનઃસ્થાપનમાં સેવાની સાતત્યતા ગર્ભિત છે.

ઉપરોક્ત નિર્ણયમાંથી એવું પણ બહાર આવતું નથી કે સંબંધિત કર્મચારીની નિમણૂક અનિયમિત અથવા ગેરકાયદેસર નિમણૂક હતી અથવા તે કાયમી કામદાર ન હતો અને તે દૈનિક મજૂર હતો અને નિયમિત અને કાયમી કર્મચારી ન હતો.નિર્ણયમાં અવલોકન દર્શાવે છે કે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત કાયમી/નિયમિત કર્મચારીના કેસની વિચારણા કરી રહી હતી.

[ડી] આંધ્ર પ્રદેશ રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમ વિરુદ્ધ અબ્દુલ કરીમ [(૨૦૦૫) ૬ એસ. સી. સી. ૩૬] ના કેસમાં નિર્ણયમાં, દાવેદાર નિગમ સાથે રિટેઈનર વાહક તરીકે કામ કરતો હતો અને તેને ૧૯૭૧માં સેવામાંથી દૂર કરવામાં આવ્યો હતો. જૂન ૧૯૭૨માં ક્યાંક, તેમને ફરીથી વાહક તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. જ્યારે કોર્પોરેશને નોંધ્યું કે અગાઉ તેમને સેવામાંથી દૂર કરવામાં આવ્યા હતા તે જાહેર કર્યા વિના તેમણે નિમણૂક મેળવી લીધી છે, ત્યારે કોર્પોરેશને તેમની સેવા સમાપ્ત કરી દીધી. શ્રમ અદાલતે ચુકાદો પસાર કરીને માલિકને દાવેદારને બેકવેઝ વિના પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો. ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે આ પ્રશ્નને સંબોધિત કર્યો હતો કે શું વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા બેકવેઝ વિના પુનઃસ્થાપનનો ચુકાદો સેવાની સાતત્યતા સૂચવે છે અને તે સંબંધમાં કોઈ ચોક્કસ નિર્દેશની ગેરહાજરીમાં કર્મચારીને જે સમયગાળા માટે તે સેવામાં ન હતો તે સમયગાળા માટે કાલ્પનિક વેતનવૃદ્ધિ આપવામાં આવશે કે કેમ. ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું હતું કે:-

“૯. અમારા માનવામાં આવેલા અભિપ્રાયમાં, વકીલ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી દલીલ તાજેતરના નિર્ણયમાં આ અદાલત દ્વારા લેવામાં આવેલા અભિપ્રાયમાં કાયદાકીય રીતે માન્ય નથી. એ. પી. <આઈ. ડી. ૧> અને એ. એન. આર.-અપીલકર્તા વિરુદ્ધ એસ. નરસાગૌડ-રિસ્પોન્ડન્ટ

(૨૦૦૩) ૨ એસ. સી. સી. ૨૧૨ ના કેસમાં, આ અદાલતને સમાન વિવાદનો સામનો કરવાનો અને કાયદાના મુદ્દાને સંક્ષિપ્તમાં સ્પષ્ટ કરવાનો પ્રસંગ મળ્યો હતો.તે કિસ્સામાં પ્રતિવાદી અપીલકર્તાની નોકરીમાં વાહક હતો-એ.પી.એસ.આર.ટી.સી. તે ૦૫-૦૬-૧૯૮૨ અને ૦૮-૦૮-૧૯૮૨ વચ્ચે અને ફરીથી ૧૩-૧૦-૧૯૯૨ અને ૦૧-૧૧-૧૯૯૨ વચ્ચે ફરજથી ગેરહાજર રહ્યો હતો.અનધિકૃત ગેરહાજરીના આરોપો પર તેમની સામે વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવી હતી, જેનો અંત સેવામાંથી દૂર કરવાની સજામાં થયો હતો અને શ્રમ અદાલત સમક્ષ વિવાદ ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો.શ્રમ અદાલતે વિભાગીય તપાસને સમર્થન આપ્યું હતું અને તેના પર તારણો આવ્યા હતા, પરંતુ પ્રતિવાદીને સેવાની સાતત્યતા સાથે પરંતુ પાછા વેતન વિના પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે, પ્રતિવાદી દ્વારા સંપર્ક કરવામાં આવ્યા પછી, અપીલકર્તાને ફરજમાંથી ગેરહાજરીના સમયગાળા દરમિયાન સેવામાં હોત તો તેણે મેળવેલા વેતનવૃદ્ધિને ધ્યાનમાં રાખીને તેની પુનઃસ્થાપના પર તેને ચૂકવવાપાત્ર વેતન નક્કી કરવા નિર્દેશ આપ્યો હતો.વિદ્વાન સિંગલ જજના આ તારણને ડિવિઝન બેન્ચની અપીલમાં સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું.આ અદાલતે એ.પી.એસ.આર.ટી.સી દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલને મંજૂરી આપી હતી.

૧૦. બિંદુ પર કાયદાનો સિદ્ધાંત હવે રેઝ ઇનિટિયા નથી.એસ. નરસાગૌડ (ઉપરોક્ત) માં આ અદાલતે પાનું એસસીસી ૨૧૫ પરના ચુકાદાના ફક્ત ૯ માં કાયદાના સિદ્ધાંતને સંક્ષિપ્તમાં સ્ફટિકીકૃત કર્યો છે:

"આ રીતે કરેલી રજૂઆતમાં આપણને યોગ્યતા મળે છે.પુનઃસ્થાપનના આદેશની સાથે સેવાની સાતત્યતા માટેની સરળ દિશા અને એવી દિશા કે જેમાં પુનઃસ્થાપનની સાથે ચોક્કસ દિશા હોય કે કર્મચારી તમામ પરિણામી લાભો માટે હકદાર રહેશે, જે આવશ્યકપણે પુનઃસ્થાપનથી અથવા ચોક્કસ દિશા સાથે આવે છે કે કર્મચારી ગેરહાજરીના સમયગાળા દરમિયાન મેળવેલા પગારવધારાના લાભ માટે હકદાર રહેશે.અમારા મતે, ફરજમાંથી અનધિકૃત ગેરહાજરી માટે દોષી ઠેરવવામાં આવ્યા પછી કર્મચારી તે સંબંધમાં કોઈ ચોક્કસ દિશાની ગેરહાજરીમાં અનધિકૃત ગેરહાજરીના સમયગાળા દરમિયાન કલ્પનાત્મક રીતે મેળવેલા પગારવધારાના લાભનો દાવો કરી શકતો નથી અને માત્ર એટલા માટે કે તેને સેવામાં સાતત્યના લાભ સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે.

૧૧. પહેલેથી જ નોંધાયેલા કેસની હકીકતો પર પાછા ફરીને, શ્રમ અદાલતે ખાસ નિર્દેશ આપ્યો હતો કે પુનઃસ્થાપના પગાર વગરની હશે.એવી કોઈ ચોક્કસ દિશા નથી કે કર્મચારી તમામ પરિણામી લાભો માટે હકદાર હશે.તેથી, તે સંબંધમાં ચોક્કસ દિશાની ગેરહાજરીમાં, માત્ર એટલા માટે

કે કર્મચારીને પગાર વગર પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે, તે જ્યારે ફરજ પર ન હતો ત્યારે અથવા જ્યારે તે સેવામાંથી બહાર હતો તે સમયગાળા દરમિયાન કલ્પનાત્મક રીતે મેળવેલા પગારવધારાના લાભનો દાવો કરી શકતો ન હતો.એવું સૂચન કરવું અસંગત હશે કે કર્મચારીને દોષિત ઠેરવવામાં આવ્યો હોય અને તે લાંબા સમય સુધી ફરજમાંથી ગેરહાજર રહ્યો હોય, જો કે ગેરહાજરીના સમયગાળા માટે વેતનની ચુકવણી કરવામાં આવતી નથી.” (ભાર મૂકવામાં આવે છે)

ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં, વિવાદ અથવા વિષય સેવાની સાતત્યતા સાથે સંબંધિત ન હતો.જ્યારે અદાલતે વચગાળાના સમયગાળા માટે બેકવેજને નકારી કાઢ્યો ત્યારે વિવાદ અને વિચારણા હેઠળનો મુદ્દો પગારવધારાના હક વિશે હતો.તે પૃષ્ઠભૂમિમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ભારપૂર્વક જણાવ્યું હતું કે જ્યારે કોઈ ચોક્કસ નિર્દેશ નથી કે કર્મચારી પરિણામી લાભો મેળવવા માટે હકદાર હશે, ત્યારે માત્ર એટલા માટે કે કર્મચારીને બેકવેઝ વિના પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે, તે સૂચવવું અસંગત રહેશે કે તેણે કલ્પનાત્મક રીતે વૃદ્ધિ મેળવવી જોઈએ, જોકે ગેરહાજરીના સમયગાળા માટે વેતનની કોઈ ચુકવણી નથી.આ અવલોકનો સાથે, કોર્ટે વચગાળાના સમયગાળા દરમિયાન કલ્પનાત્મક વૃદ્ધિની માંગને નકારી કાઢી હતી.

[e] મહાનિર્દેશકના કિસ્સામાં નિર્ણયમાં, આઈસીએમઆર વી. ડી. કે. જૈન & એનઆર. [૨૦૦૭ એઆઈઆર એસસીડબલ્યુ ૨૪૦૮], માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું કે:—

“૧૦. આ પ્રકારના કિસ્સામાં, અમારા મતે, ઉપરોક્ત સમયગાળા દરમિયાન કામચલાઉ વિરામ હોવા છતાં પ્રતિવાદી નંબર ૧ સેવામાં ચાલુ રહ્યો કે કેમ તે પ્રશ્ન અહીં સામેલ હકીકતની પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને નક્કી કરવો પડશે. પ્રતિવાદી નંબર ૧ ની સેવાઓ જોકે ૧૦/૪/૧૯૭૪ પર સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, તેમણે તરત જ રિટ પિટિશન દાખલ કરીને તેની કાયદેસરતા અને માન્યતા પર સવાલ ઉઠાવ્યા હતા. અપીલકર્તા સંસ્થાના નિર્દેશકે પોતે પ્રસ્તાવ મૂક્યો હતો કે પ્રતિવાદી નંબર ૧ ને તેના ૨૯.૪.૧૯૮૩ ના પત્રમાં ઉલ્લેખિત નિયમો અને શરતોને આધિન સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવશે, જેમ કે અહીં અગાઉ નોંધવામાં આવ્યું છે. તે અપીલકર્તાની તે રજૂઆત હતી જે પ્રતિવાદી દ્વારા બિનશરતી સ્વીકારવામાં આવી હતી. એટલું જ નહીં, હાઈકોર્ટ દ્વારા ૨૭.૪.૧૯૮૩ તારીખનો આદેશ પસાર કરતી વખતે કેટલાક અન્ય અવલોકનો પણ કરવામાં આવ્યા હતા. ઉચ્ચ અદાલતે તેમને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૧૩. પક્ષકારોના આચરણને ધ્યાનમાં રાખીને, જે અમારા મતે, મહત્વપૂર્ણ છે, સામેલ મુદ્દો નક્કી કરવાના હેતુ માટે, અમારા મનમાં કોઈ શંકા નથી કે તમામ હેતુ અને હેતુ માટે.ઉપરોક્ત સમયગાળા દરમિયાન નાના વિસ્તેષ છતાં પ્રતિવાદી નંબર ૧ ને સેવામાં ચાલુ રાખવા માટે ગણવામાં આવે છે.હકીકત એ છે કે અપીલકર્તા દ્વારા પ્રતિવાદીની તરફેણમાં કરવામાં આવેલી રજૂઆત સેવામાં પુનઃસ્થાપન માટે હતી, તે કોઈ પણ નાગરિક શંકાની બહાર છે કે તે તેની સેવાની સાતત્યતા સમાન હશે.વધુમાં, પ્રતિવાદીને તેની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી તેની યોગ્ય વરિષ્ઠતા આપવામાં આવી છે.જો તે નવી નિમણૂકનો કેસ હોત, જેમ કે અપીલકર્તા વતી હાજર રહેલા વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી રાજુ રામચંદ્રન દ્વારા દલીલ કરવામાં આવી હતી, તો પ્રતિવાદી નંબર ૧ ને તેમની મૂળ નિમણૂકની તારીખથી તેમની વરિષ્ઠતા મેળવવાનો પ્રશ્ન ઊભો થયો ન હોત.

૧૪. તેથી, તેમને જે નકારી કાઢવામાં આવ્યું હતું તે માત્ર તે અન્ય કોઈ સંસ્થામાં સેવામાં હતા તે સમયગાળા માટેનો બેકવરેજ હતો, જેનો અર્થ અમારા મતે એ ન ગણી શકાય કે કોઈ કર્મચારી માન્ય રીતે નિયુક્ત હોવા છતાં અને સેવામાં ચાલુ હોવા છતાં તે પ્રશ્નના સમયગાળા દરમિયાન પેન્શનરી લાભોથી વંચિત રહેશે."

આ નિર્ણય દૈનિક વેતન અથવા અનિયમિત/ગેરકાયદેસર નિમણૂકના સંદર્ભમાં પણ ન હતો જ્યાં દાવેદારની આંકડાકીય અધિકારી તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને તેણે તેની પ્રોબેશન સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કરી હતી.ત્યારબાદ તેમની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.કર્મચારીએ તેની બરતરફીના આદેશને હાઈકોર્ટમાં પડકાર્યો હતો.અરજીની પેન્ડન્સી દરમિયાન નોકરીદાતાએ કર્મચારીને પુનઃસ્થાપિત કરવાની રજૂઆત કરી હતી.પછી સેવામાં વિરામ/સેવામાં સાતત્ય વિશે પ્રશ્ન ઊભો થયો.કેસની હકીકતો પર વિચાર કર્યા પછી, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ઉપરોક્ત અવલોકનો સાથે કેસનો નિર્ણય લીધો હતો.ઉપર ટાંકવામાં આવેલી અભિવ્યક્તિ તે અસર આપે છે પુનઃસ્થાપનને સેવામાં સાતત્ય તરીકે ગણવું પડશે.

[એફ] આઈ. લક્ષ્મી રેડ્ડી વિરુદ્ધ એ.પી.એસ.આર.ટી.સી. [૨૦૦૭ (૧૩) એસસીસી ૪૧૫] ના કેસમાં, કામદાર દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલા વિવાદમાં, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે પુનઃસ્થાપનના નિર્દેશ આપતો ચુકાદો પસાર કર્યો હતો.એવોર્ડ લાગુ થયા પછી, કાલ્પનિક વૃદ્ધિને ધ્યાનમાં લીધા વિના તેમનો પગાર નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો.તેથી, રિટ પિટિશન એ દાવા સાથે દાખલ કરવામાં આવી હતી કે પુનઃસ્થાપના પછી, પગાર કાલ્પનિક વૃદ્ધિને ધ્યાનમાં લીધા પછી નક્કી થવો જોઈએ.વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે અરજી મંજૂર કરી હતી.પી. નાગેશ્વર રાવ [૨૦૦૩ (૨) એસસીસી ૨૧૨] ના કેસમાં નિર્ણય પર

વિચાર કર્યા પછી ખંડપીઠે રિટ અપીલને મંજૂરી આપી હતી.માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ એવો દાવો કરવામાં આવ્યો હતો કે જ્યારે પુનઃસ્થાપનનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે તમામ વ્યવહાર હેતુઓ માટે, સેવાની સાતત્યતા રહેશે અને જ્યારે પુનઃસ્થાપન લાગુ થશે, ત્યારે પગાર કાલ્પનિક વૃદ્ધિને ધ્યાનમાં લીધા પછી નક્કી થવો જોઈએ.ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે એસ. નરસાગૌડના કેસમાં અવલોકનો અને અબ્દુલ કરીમ [(૨૦૦૫) ૬ એસસીસી ૩૬] ના કેસમાં અવલોકનોને પણ ધ્યાનમાં લીધા હતા અને માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે:-

“૬. આ મુદ્દા પરના કાયદાના સિદ્ધાંતો હવે એકીકૃત નથી.એસ. નરસાગૌડના કેસમાં (ઉપરોક્ત) આ અદાલતે ચુકાદાના પેરા ૮માં કાયદાના સિદ્ધાંતને સંક્ષિપ્તમાં સ્પષ્ટ કર્યો છે:

“૮.આ રીતે કરેલી રજૂઆતમાં આપણને યોગ્યતા મળે છે.પુનઃસ્થાપનના આદેશની સાથે સેવાની સાતત્યતા માટેની સરળ દિશા અને એવી દિશા કે જેમાં પુનઃસ્થાપનની સાથે ચોક્કસ દિશા હોય કે કર્મચારી તમામ પરિણામી લાભો માટે હકદાર રહેશે, જે આવશ્યકપણે પુનઃસ્થાપનથી અથવા ચોક્કસ દિશા સાથે આવે છે કે કર્મચારી ગેરહાજરીના સમયગાળા દરમિયાન મેળવેલા પગારવધારાના લાભ માટે હકદાર રહેશે.અમારા મતે, ફરજમાંથી અનધિકૃત ગેરહાજરી

માટે દોષી ઠેરવવામાં આવ્યા પછી કર્મચારી તે સંબંધમાં કોઈ ચોક્કસ દિશાની ગેરહાજરીમાં અનધિકૃત ગેરહાજરીના સમયગાળા દરમિયાન કલ્પનાત્મક રીતે મેળવેલા પગારવધારાના લાભનો દાવો કરી શકતો નથી અને માત્ર એટલા માટે કે તેને સેવામાં સાતત્યના લાભ સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે.

૭. એ. પી. સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન અને ઓ. આર. એસ. વિ. માં આ સ્થિતિનું પુનરાવર્તન કરવામાં આવ્યું હતું.અબ્દુલ કરીમ (૨૦૦૫ (૬) એસસીસી ૩૬).એસ. નરસાગૌડ અને અબ્દુલ કરીમ કેસો (ઉપરોક્ત) માં આ અદાલત દ્વારા જે કહેવામાં આવ્યું છે તેને ધ્યાનમાં રાખીને, આ અપીલમાં કોઈ યોગ્યતા નથી જે તે મુજબ રદ કરવામાં આવે છે.ખર્ચ અંગે કોઈ ઓર્ડર આપવામાં આવશે નહીં.”

[૭] એ.પી. એસઆરટીસી & અન્ય વીરુદ્ધ ના કિસ્સામાં નિર્ણયમાં.એસ. નરસાગૌડ [(૨૦૦૩) ૨ એસસીસી ૨૧૨], સંબંધિત કામદાર વાહક તરીકે કાર્યરત હતો.ગેરવર્તણૂક (અનધિકૃત ગેરહાજરી) ના આધારે તેમને સેવામાંથી દૂર કરવામાં આવ્યા હતા.વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે નોકરીદાતાને અરજદારને સેવાની સાતત્યતા સાથે સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો, પરંતુ બેકવેઝ વિના.કામદાર આ પુરસ્કારથી વ્યથિત થયો હતો.તેથી, આ વિવાદને ઉચ્ચ અદાલત સમક્ષ લેવામાં આવ્યો હતો જ્યાં ફરિયાદ કરવામાં આવી હતી કે

કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હોવા છતાં, તેની પુનઃસ્થાપના પર વેતન નક્કી કરતી વખતે, તેના દ્વારા મેળવવામાં આવેલી સમયાંતરે વેતનવૃદ્ધિને ધ્યાનમાં લેવામાં આવી ન હતી.ઉચ્ચ અદાલતે નિયોક્તાને સમયાંતરે પગારવધારાની ગણતરી કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.ઉપરોક્ત કેસમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું હતું કે:-

“૯. આ રીતે કરેલી રજૂઆતમાં આપણને યોગ્યતા મળે છે.પુનઃસ્થાપનના આદેશની સાથે સેવાની સાતત્યતા માટે એક સરળ દિશા અને એવી દિશા કે જેમાં પુનઃસ્થાપનની સાથે એક ચોક્કસ દિશા હોય કે કર્મચારી તમામ પરિણામી લાભો માટે હકદાર રહેશે, જે આવશ્યકપણે મુક્ત પુનઃસ્થાપન અથવા ચોક્કસ દિશા સાથે હોય કે કર્મચારી ગેરહાજરીના સમયગાળા દરમિયાન મેળવેલા પગારવધારાના લાભ માટે હકદાર રહેશે.અમારા મતે, ફરજમાંથી અનધિકૃત ગેરહાજરી માટે દોષી ઠેરવવામાં આવ્યા પછી કર્મચારી તે સંબંધમાં કોઈ ચોક્કસ દિશાની ગેરહાજરીમાં અનધિકૃત ગેરહાજરીના સમયગાળા દરમિયાન કલ્પનાત્મક રીતે મેળવેલા પગારવધારાના લાભનો દાવો કરી શકતો નથી અને માત્ર એટલા માટે કે તેને સેવામાં સાતત્યના લાભ સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે.

૧૦. અહીં ઉપર ઉલ્લેખિત નિયમો સ્પષ્ટપણે જણાવે છે કે અસાધારણ રજા પર અથવા પગાર વગરની રજા પર અથવા રજા સમાપ્ત થયા પછી અથવા

જોડાવાના સમય પછી વધુ સમય સુધી રોકાવાનો સમયગાળો પગારવધારામાં ગણી શકાય નહીં; સિવાય કે સક્ષમ અધિકારીનો અસાધારણ રજા અથવા પગાર વગરની રજાને મંજૂરી આપવાનો આદેશ અથવા વધુ સમય સુધી રોકાવાના સમયગાળાને અસાધારણ રજા અથવા પગાર વગરની રજાઓમાં પરિવર્તિત કરવાનો આદેશ પગારવધારાના સમયગાળાની ગણતરી કરવા માટે ચોક્કસ આદેશ સાથે હોય.ફરજમાંથી અનધિકૃત ગેરહાજરીનો સમયગાળો ગેરવર્તણૂક તરીકે ગણવામાં આવે છે અને દંડની સજા માટે જવાબદાર ગણવામાં આવે છે, જે અસાધારણ રજા અથવા પગાર વગરની રજા અથવા વધુ પડતા રોકાણના સમયગાળા કરતાં વધુ સારી સ્થિતિમાં મૂકી શકાતો નથી.સામાન્ય રીતે, પગારવધારા વાસ્તવમાં ફરજ પર ખર્ચવામાં આવેલા સમયગાળાને કારણે અથવા રજા પર ખર્ચવામાં આવેલા સમયગાળાને કારણે મેળવવામાં આવે છે, જેનો હક વાસ્તવમાં ફરજ પર ખર્ચવામાં આવેલા સમયગાળાને કારણે મેળવવામાં આવ્યો છે.વિભાગીય તપાસની કાર્યવાહીમાં સજા પામવા માટે જવાબદાર હોવા છતાં ફરજમાંથી અનધિકૃત ગેરહાજરીના સમયગાળા દરમિયાન પ્રતિવાદીને વેતનવૃદ્ધિ મેળવવાનો અધિકાર આપતો ઉચ્ચ ન્યાયાલયનો નિર્દેશ કર્મચારીના ગેરવર્તણૂક પર પ્રીમિયમ મૂકવા સમાન હશે.

૧૨. નિર્ધારિત કિસ્સાઓમાં ઉપરોક્ત ટાંકવામાં આવેલા અવલોકનો પરથી સ્પષ્ટ રીતે બહાર આવે છે કે સેવાની સાતત્યતા એ કુદરતી અને આપોઆપ પરિણામ છે અથવા કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાની દિશાના પરિણામી લાભો છે. તેને યાંત્રિક રીતે લાગુ કરી શકાતો નથી.અન્યથા પણ કહેવાતા ખ્યાલનો ઉપયોગ સામાન્ય રીતે કાયમી કામદારના કિસ્સામાં થાય છે.જો કે, તે જ ખ્યાલ, સમાન રીતે, દૈનિક વેતન અને/અથવા કામદાર કે જે તેની સેવાની સમાપ્તિ પહેલાં, કેન્ડ્રુઅલ અથવા કામચલાઉ ધોરણે રોકાયેલા હતા તે માટે ઉપયોગમાં લઈ શકાતો નથી.

૧૨.૧ તે સુસંગત છે કે ઉપરોક્ત કોઈ પણ કિસ્સામાં સંબંધિત કામદાર, તેની સેવાની સમાપ્તિ પહેલાં, દૈનિક મજૂર હતો અથવા કામચલાઉ કામ માટે અથવા કામચલાઉ સમયગાળા માટે રોકાયેલો હતો.તદુપરાંત, એ પણ સુસંગત છે કે એસ. નાગરાડુના કિસ્સામાં નિર્ણયના પ્રકાશમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે, કાયમી કર્મચારીના કિસ્સામાં પણ અવલોકન કર્યું હતું કે, જ્યાં સેવાની સાતત્યતા અંગે એવોર્ડ મૌન છે અથવા એવા કિસ્સાઓમાં પણ કે જ્યાં આવા લાભ આપવામાં આવે છે, ત્યાં ચોક્કસ નિર્દેશની ગેરહાજરીમાં સમયાંતરે પગારવધારાનો દાવો કરી શકાતો નથી.આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, સેવાની સાતત્યતા વિશેની ધારણા-તે પણ દૈનિક દાવાના સંદર્ભમાં-જ્યારે એવોર્ડ

સ્પષ્ટ રીતે શાંત હોય ત્યારે અન્યાયી છે.જ્યારે એવોર્ડ શાંત હોય ત્યારે આવી દિશાનું અનુમાન કરી શકાતું નથી, ખાસ કરીને દૈનિક દાવાના સંદર્ભમાં.

૧૨.૨ એવા કિસ્સાઓ કે જેમાં વિદ્વાન શ્રમ અદાલત કાં તો સ્પષ્ટ રીતે નિર્દેશ આપે છે કે કામદારોની સેવાને સતત ગણવી જોઈએ અથવા એવા કિસ્સાઓ કે જેમાં વિદ્વાન શ્રમ અદાલત ખાસ કરીને સેવાની સાતત્યતાને નકારી કાઢે છે, તે અમલ કરતી અદાલત અથવા નોકરીદાતા માટે કોઈ સમસ્યા ઊભી કરતી નથી.

૧૨.૩ જો કે, એવા કિસ્સાઓમાં કે જ્યાં વિદ્વાન શ્રમ અદાલત નોકરીદાતાને કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપે છે પરંતુ સ્પષ્ટપણે ચોક્કસ નિર્દેશ પસાર કરતી નથી કે સંબંધિત કામદારની સેવાને સતત ગણવી જોઈએ અને વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલ ચુકાદો તે બાબત પર મૌન રહે છે, તો અમલ કરતી અદાલત માટે [ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૩૩-સી (૨) હેઠળ] ચુકાદાનો અમલ કરવામાં મુશ્કેલી અને ચુકાદાના અમલીકરણમાં નોકરીદાતા માટે મુશ્કેલી ઊભી થઈ શકે છે.

૧૩. જે વિવાદાસ્પદ પ્રશ્ન ઊભો થશે તે એ છે કે જ્યારે એવોર્ડ સેવાની સાતત્યતાના સંદર્ભમાં મૌન હોય, ત્યારે શું શ્રમ અદાલત-૧.ડીએસીટી ની કલમ ૩૩-સી (૨) હેઠળ મર્યાદિત અધિકારક્ષેત્ર અને સત્તા સાથે-સંદર્ભ અદાલત

દ્વારા પસાર કરાયેલા એવોર્ડમાં અંતરને ભરી શકે છે કે કેમ તે નિષ્કર્ષ કાઢીને કે (એ) સેવાની સાતત્યતા આપવામાં આવી હોવાનું માનવામાં આવે છે અને તે પરોક્ષ રીતે પુનઃસ્થાપન આપવાના નિર્દેશ સાથે જોડાયેલ છે; અથવા (બી) નિર્દેશની ગેરહાજરી એ સેવાની સાતત્યતાનો ઇનકાર સમાન છે.

૧૪. આ અદાલતને ધ્યાનમાં રાખીને, જ્યારે ચુકાદો શાંત હોય, ત્યારે કલમ ૩૩-સી (૨) હેઠળ કોર્ટના અધિકારક્ષેત્ર અને સત્તા અને સત્તાના સંદર્ભમાં મર્યાદાને આધિન, સંબંધિત કામદારની નિમણૂકની પ્રકૃતિ અને તેની સ્થિતિ (એટલે કે તે કાયમી કામદાર તરીકે રોકાયેલો હતો અને કામ કરતો હતો અથવા તે દૈનિક વેતન અથવા કેઝ્યુઅલ અથવા કામચલાઉ ધોરણે કામ કરતો હતો) ને ધ્યાનમાં રાખીને ઉપરોક્ત મુદ્દાની તપાસ થવી જોઈએ.

૧૪.૧ કામદારનો કેસ; જે, સેવામાંથી સમાપ્તિ અથવા બરતરફી પહેલાં કાર્યરત હતો અને કાયમી કર્મચારી તરીકે કામ કરતો હતો તે કામદારોની સરખામણીમાં અલગ પાયા પર ઊભો રહેશે; જેમની, તેમની સેવાની સમાપ્તિ પહેલાં, નિયમો દ્વારા સૂચવવામાં આવેલી પ્રક્રિયાને અનુસર્યા વિના અને/અથવા જેઓ દૈનિક વેતનના આધારે અથવા કામચલાઉ અથવા કેઝ્યુઅલ કામદાર તરીકે કામ કરતા હતા તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.

૧૪.૨ નક્કી કરવામાં આવેલા કેસોમાં અણધાર્યો નિયમ અથવા સિદ્ધાંત મૂકવામાં આવ્યો નથી કે એકવાર વિદ્વાન સંદર્ભ અદાલત પુનઃસ્થાપનની મંજૂરી આપે, પછી, નિમણૂકની પ્રકૃતિને ધ્યાનમાં લીધા વિના અને/અથવા સંબંધિત કામદારની સ્થિતિને ધ્યાનમાં લીધા વિના (તેની સેવા સમાપ્ત થાય તે પહેલાં) સેવાની સાતત્યતા કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાના નિર્દેશ સાથે આપવામાં આવી હોવાનું માનવામાં આવવું જોઈએ અથવા સંબંધિત કામદાર દૈનિક મજૂર હોય તેવા કિસ્સામાં પણ કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાના નિર્દેશનો ભાગ માનવામાં આવવો જોઈએ.નક્કી થયેલા કેસોએ પણ લવચીક સિદ્ધાંત અથવા નિયમ નિર્ધારિત કર્યો નથી કે એવોર્ડ શાંત હોવા છતાં અને આવા લાભ સ્પષ્ટ રીતે આપવામાં આવતા નથી, તેમ છતાં કામદારોની સમાપ્તિ પહેલાની સ્થિતિને ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ નહીં.નક્કી થયેલા કેસોમાં પણ લવચીક નિયમ મૂકવામાં આવ્યો નથી કે દૈનિક વેતનને પુનઃસ્થાપિત કરવા માટે નિર્દેશ આપવામાં આવે તો પણ સેવાની સાતત્યતા અંગે અનુમાન લગાવી શકાય છે પરંતુ સેવાની સાતત્યતા અંગે એવોર્ડ મૌન છે.

૧૫. આ અદાલતને ધ્યાનમાં રાખીને, જે કેસોમાં સંબંધિત કામદારો, તેમની સેવાની સમાપ્તિ પહેલાં, દૈનિક વેતન તરીકે અથવા કેઝ્યુઅલ અથવા કામચલાઉ ધોરણે કામ કરતા હતા, તેમને સંબંધિત કામદાર કાયમી કામદાર હોય તેવા કેસોથી અલગ પાડવા જોઈએ અને તેમની સરખામણી કરી શકાતી નથી.

૧૫.૧ રાહત અથવા દિશા જે આપમેળે લાગુ થશે અથવા ગર્ભિત રીતે ઉપલબ્ધ થશે.કાયમી કામદારોની પુનઃસ્થાપનાને નિર્દેશ આપતા પુરસ્કારની રજૂઆત પર જે તારણ કાઢવામાં આવી શકે છે તે સહેલાઈથી અથવા આપમેળે ઉપલબ્ધ થશે નહીં અથવા બિન-કાયમી કામદારના કિસ્સામાં ગર્ભિત થશે નહીં, ખાસ કરીને કામદારના કિસ્સામાં, જે તેની સેવા સમાપ્ત થાય તે પહેલાં દૈનિક વેતન અથવા કેઝ્યુઅલ અથવા કામચલાઉ ધોરણે કાર્યરત હતો અને કામ કરતો હતો.

૧૫.૨ આ સંદર્ભમાં, તે સુસંગત છે કે કાયમી કામદારને પદ પર પૂર્વાધિકાર હોય છે અને પરિણામે તેને કાયદા અનુસાર સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવે અથવા તે નિવૃત્તિની ઉંમર પ્રાપ્ત કરે તે સિવાય સેવામાં ચાલુ રહેવાનો અધિકાર છે.

૧૫.૩ જો કે, દૈનિક વેતન અથવા કામચલાઉ અથવા કેઝ્યુઅલ ધોરણે રોકાયેલા કામદારના સંદર્ભમાં સ્થિતિ અલગ હશે.દૈનિક વેતનના આધારે વ્યક્તિઓની નિમણૂકો ખૂબ જ વિશિષ્ટ અને વિશિષ્ટ લાક્ષણિકતાઓ ધરાવે છે.આવા કામદાર (૧) પદ પર પૂર્વાધિકાર ધરાવતો નથી અને (૨) તે સંસ્થાના શિસ્ત અને/અથવા સેવાના નિયમો દ્વારા બંધાયેલો નથી અને (૨૧) તેણે કાયમી કામદારની જવાબદારીઓ નિભાવવાની અથવા તેનું પાલન કરવાની અથવા નિયમો અને મર્યાદાઓનું પાલન કરવાની જરૂર નથી, અને (૪) તે જ સમયે

તેની પાસે અધિકારો, લાભો અને વિશેષાધિકારો તેમજ કાયમી/નિયમિત કામદાર જે રક્ષણ કરે છે તેનો આનંદ માણતો નથી.મોટાભાગના કિસ્સાઓમાં, સંબંધિત વ્યક્તિઓ તમામ જવાબદારીઓથી મુક્ત હોય છે જે સેવા નિયમો અથવા સ્થાયી આદેશોના આધારે કાયમી અને નિયમિત કર્મચારીઓને લાગુ પડશે.

૧૬. એવું માનવું જોખમી છે કે જ્યારે શ્રમ અદાલત પુનઃસ્થાપનનો નિર્દેશ આપે છે ત્યારે સેવાની સાતત્યતા આપતી દિશા હંમેશા સૂચિત થાય છે અને તે નિર્દેશ (એટલે કે સેવામાં સાતત્ય) એવોર્ડમાં વાંચવો પડે છે, ભલે તે ખાસ મંજૂર ન હોય અને/અથવા "સેવાની સાતત્યતા" એ પુનઃસ્થાપનના તમામ કેસોમાં કુદરતી પરિણામ અથવા પરિણામી લાભ છે.

આવી ધારણાઓ તીવ્ર વિસંગતતાઓ તરફ દોરી જશે.વાસ્તવમાં, "સેવાની સાતત્યતા" ને આપમેળે અને ચાંત્રિક રીતે—અથવા તો મંજૂર પણ કરી શકાતી નથી—તમામ કિસ્સાઓમાં "પરિણામી લાભ" તરીકે.

૧૬.૧ તે સુસંગત છે કે જ્યારે કોર્ટ કામદારની પુનઃસ્થાપનાનો નિર્દેશ આપે છે ત્યારે સંદર્ભ અદાલત પણ સામાન્ય રીતે વિલંબિત વેતન તેમજ સેવાની સાતત્યતા અંગે નિર્દેશ પસાર કરતી વખતે ધીમી અને સાવચેત રહેશે.

૧૬.૨ બેકવેજને લગતા મુદ્દાનો નિર્ણય દરેક કેસના તથ્યો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને થવો જોઈએ જેમાં અદાલતે નિમણૂકની પ્રકૃતિ અને પ્રકાર, સમાપ્તિ પહેલાં સેવાની કુલ મુદત, સમાપ્તિ માટેનું કારણ, જેના આધારે સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હોવાનું જણાય છે અને કામદારને વચગાળામાં નફાકારક રીતે નોકરી આપવામાં આવી હતી કે નહીં, વગેરેને ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ. ઉપરોક્ત નિર્દેશો યાંત્રિક રીતે અને સંબંધિત પરિબલોને ધ્યાનમાં લીધા વિના પસાર કરવામાં આવતા નથી—અને પસાર થવો જોઈએ નહીં.

૧૭. આ સંદર્ભમાં, તે સુસંગત છે કે એક કરતાં વધુ કિસ્સાઓમાં, દા. ત. (૧) જનરલ મેનેજર, હરિયાણા રોડવેઝ વિરુદ્ધ રુધન સિંહ [(૨૦૦૫) ૫ એસસીસી ૫૮૧] ના કિસ્સામાં; અને (૨) જે. કે. સિન્થેટીક્સ લીમીટેડ ના કિસ્સામાં વી.કે. પી. અગ્રવાલ અને અન્ય [(૨૦૦૭) ૨ એસ. સી. સી. ૪૩૩], માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું છે કે કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાના નિર્દેશ સાથે પાછા વેતન ચૂકવવાનો નિર્દેશ યાંત્રિક અને આપમેળે આપી શકાતો નથી.

(અ) હરિયાણા રોડવેઝ (ઉપરોક્ત) ના જનરલ મેનેજરના કિસ્સામાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું છે કે:—

“૮. એવો કોઈ નિયમ નથી કે દરેક કેસમાં જ્યાં ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ એવું તારણ આપે છે કે સેવાની સમાપ્તિ કાયદાની કલમ ૨૫—એફનું ઉલ્લંઘન છે, ત્યાં

સંપૂર્ણ વેતન આપવું જોઈએ.પસંદગી અને નિમણૂકની રીત અને પદ્ધતિ જેવા ઘણા પરિબલો, એટલે કે, ખાલી જગ્યાની યોગ્ય જાહેરાત કર્યા પછી અથવા રોજગાર વિનિમયમાંથી અરજીઓ આમંત્રિત કર્યા પછી, નિમણૂકની પ્રકૃતિ, એટલે કે, કામચલાઉ, ટૂંકા ગાળાના, દૈનિક વેતન, કામચલાઉ અથવા કાયમી પાત્ર, નોકરી માટે જરૂરી કોઈપણ વિશેષ લાયકાત અને તે જેવી બાબતોને પાછા વેતન આપવા અંગે નિર્ણય લેવામાં તોલવું અને સંતુલિત કરવી જોઈએ.એક મહત્વપૂર્ણ પરિબલ, જેને ધ્યાનમાં લેવું જોઈએ, તે સેવાની લંબાઈ છે, જે કર્મચારીએ નોકરીદાતા સાથે પ્રદાન કરી હતી.જો કામદારે નોંધપાત્ર સમય સુધી સેવા આપી હોય અને તેની સેવાઓ ખોટી રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવે, તો તેની ઉંમર અને તેની પાસે રહેલી લાયકાતને ધ્યાનમાં રાખીને તેને સંપૂર્ણ અથવા આંશિક વેતન આપવામાં આવી શકે છે.જો કે, જ્યાં કામદાર દ્વારા આપવામાં આવતી સેવાની કુલ લંબાઈ ખૂબ જ ઓછી હોય, ત્યાં સંપૂર્ણ સમયગાળા માટે, એટલે કે, સમાપ્તિની તારીખથી પુરસ્કારની તારીખ સુધી, જે આપણો અનુભવ દર્શાવે છે કે ઘણીવાર ખૂબ મોટો હોય છે, તે સંપૂર્ણ રીતે અયોગ્ય રહેશે.અન્ય એક મહત્વપૂર્ણ પરિબલ, જેને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે તે રોજગારની પ્રકૃતિ છે.કાયમી સ્વરૂપની નિયમિત સેવાની સરખામણી ટૂંકા અથવા તૂટક તૂટક દૈનિક વેતન રોજગાર સાથે

કરી શકાતી નથી, જો કે તે એક કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ માટે હોઈ શકે છે." (ભાર મૂકવામાં આવે છે)

(બી)જે. કે. સિન્થેટીક્સ લિમિટેડ (ઉપરોક્ત) ના કિસ્સામાં નિર્ણયમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું છે કે:-

"૧૫. પરંતુ જે રીતે 'બેક-વેજ' ને જોવામાં આવે છે, તેમાં છેલ્લા બે દાયકામાં નોંધપાત્ર ફેરફાર થયો છે.તેમને હવે પુનઃસ્થાપનનું આપોઆપ અથવા કુદરતી પરિણામ માનવામાં આવતું નથી.આપણે આ પ્રશ્ન પરના નિર્ણયોની શ્રેણીનો તાજેતરનો સંદર્ભ લઈ શકીએ છીએ.યુ. પી. સ્ટેટ વ્રાસવેર કોર્પોરેશનમાં.લિમિટેડ વિરુદ્ધ ઉદય નારાયણ પાંડે [૨૦૦૬ (૧) એસ. સી. સી. ૪૭૯], અલ્હાબાદ જલ સંસ્થાન વિરુદ્ધ દયા શંકર રાય [૨૦૦૫ (૫) એસ. સી. સી. ૧૨૪], અને કેન્દ્રીય વિધાલય સંગઠન વિરુદ્ધ એસ. સી. શર્મા [૨૦૦૫ (૨) એસ. સી. સી. ૩૬૩] પછીની આ અદાલતે નીચે મુજબ ચુકાદો આપ્યો હતો:

"વ્યક્તિને કંઈક મેળવવાનો અધિકાર માત્ર એટલા માટે નથી કારણ કે તે કરવું કાયદેસર હશે.જો તે સિદ્ધાંત લાગુ કરવામાં આવે, તો ઔદ્યોગિક અદાલતના કાર્યો તેમનું મોટાભાગનું મહત્વ ગુમાવશે.

"જો કે સમાપ્તિનો આદેશ અમાન્ય હોવાની ઘોષણા પર સંપૂર્ણ વેતન ચૂકવવાનો નિર્દેશ સામાન્ય પરિણામ તરીકે ઉપયોગમાં લેવાતો હતો, પરંતુ હવે,

સમય જતાં, અદાલતો દ્વારા આ બાબતનો વ્યવહારિક દ્રષ્ટિકોણ અપનાવવામાં આવી રહ્યો છે કે કોઈ ઉદ્યોગને કામદારને તે સમયગાળા માટે ચૂકવણી કરવાની ફરજ પાડવામાં નહીં આવે, જે દરમિયાન તેણે દેખીતી રીતે તેમાં ઓછું અથવા બિલકુલ કંઈ યોગદાન આપ્યું ન હતું અને/અથવા તે સમયગાળા માટે કે જે પરિણામે બિનઉત્પાદકતાથી ખર્ચવામાં આવ્યો હતો, જેના પરિણામે નોકરીદાતા ઘણા વર્ષો પહેલા પ્રવર્તમાન પરિસ્થિતિમાં પાછા જવા માટે મજબૂર થશે, એટલે કે જ્યારે કામદારને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો. પ્રવર્તમાન બજાર અર્થતંત્ર, વૈશ્વિકીકરણ, ખાનગીકરણ અને આઉટસોર્સિંગને પગલે સરકારના નીતિગત નિર્ણયોમાં થયેલા ફેરફારોને ધ્યાનમાં રાખીને સુપ્રીમ કોર્ટના અનુગામી નિર્ણયો દ્વારા આ ફેરફારો (લાવવામાં આવ્યા હતા) સ્પષ્ટ છે.

કયા સંજોગોમાં સંપૂર્ણ પાછળના વેતનની ચુકવણીની મંજૂરી આપવી જોઈએ તે અંગે કોઈ ચોક્કસ ફોર્મ્યુલા નક્કી કરી શકાતી નથી. નિર્વિવાદપણે, તે દરેક કેસની હકીકતો અને સંજોગો પર આધાર રાખે છે. જોકે, તે આપમેળે થાય છે એવી દલીલ કરવી યોગ્ય રહેશે નહીં. તેને યાંત્રિક રીતે માત્ર એટલા માટે મંજૂરી આપવી જોઈએ નહીં કારણ કે તકનીકી આધારો પર અથવા અન્યથા સમાસિનો આદેશ ચુ. પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૬-એનની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરતો હોવાનું જણાય છે. રાહત આપતી વખતે, ઔદ્યોગિક અદાલત તરફથી બુદ્ધિનો

ઉપયોગ અનિવાર્ય છે.તેથી સંપૂર્ણ વેતનની ચુકવણી એ કુદરતી પરિણામ ન હોઈ શકે.

જનરલ મેનેજર, હરિયાણા રોડવેઝ વિ. રુધન સિંહ [૨૦૦૫ (૫) એસસીસી ૫૮૧] માં, આ અદાલતે અવલોકન કર્યું:.....

૧૬. પાછળના વેતનના સંદર્ભમાં સાબિતીનો બોજ મૂકવામાં પણ નોંધપાત્ર ફેરફાર થયો છે.કેન્દ્રીય વિધાલય સંગઠન (ઉપરોક્ત) માં, આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો:

".....જ્યારે વેતન પાછું આપવા માટે વ્યક્તિની પાત્રતા નક્કી કરવાનો પ્રશ્ન આવે છે, ત્યારે કર્મચારીએ બતાવવું પડશે કે તે નફાકારક રીતે નોકરી કરતો ન હતો.પ્રારંભિક બોજ તેના પર છે.પછી અને જો તે તે સંબંધમાં સામગ્રી મૂકે છે, તો એમ્પ્લોયર દાવાને રદિયો આપવા માટે રેકૉર્ડ સામગ્રી લાવી શકે છે.તાત્કાલિક કેસમાં, પ્રતિવાદીએ ન તો દલીલ કરી હતી કે ન તો તે સંબંધમાં કોઈ સામગ્રી રજૂ કરી હતી.

યુ. પી. સ્ટેટ બ્રાસવેર કોર્પોરેશનમાં.લિમિટેડ (ઉપરોક્ત), આ અદાલતે અવલોકન કર્યું:

"તે વિવાદમાં નથી કે પ્રતિવાદીએ તેના લેખિત નિવેદનમાં કોઈ અરજી કરી ન હતી કે તે ઉપરોક્ત સમયગાળા દરમિયાન નફાકારક રીતે નોકરી કરતો ન હતો.હવે આ અદાલતના વિવિધ નિર્ણયો દ્વારા સારી રીતે નક્કી કરવામાં આવ્યું છે કે અગાઉ આ અદાલતે આગ્રહ કર્યો હતો કે ઉપરોક્ત અરજી

ઉઠાવવી એ નોકરીદાતાનું કામ છે, પરંતુ પુરાવા અધિનિયમની કલમ ૧૦૬ની જોગવાઈઓ અથવા તેની સમાન જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને, આવી અરજી કામદાર દ્વારા ઉઠાવવી જોઈએ.

૧૭. એક ખોટો ખ્યાલ પણ છે કે જ્યારે પણ પુનઃસ્થાપન નિર્દેશિત કરવામાં આવે છે, ત્યારે 'સેવાની સાતત્યતા' અને 'પરિણામી લાભો' અનુસરવા જોઈએ. જે વ્યક્તિએ ૧૦ થી ૧૫ વર્ષ સુધી કામ કર્યું નથી અને જેની પાસે ઉચ્ચ ફરજો અને પ્રમોશનલ હોદ્દાઓના કાર્યો કરવા માટે જરૂરી અનુભવનો લાભ નથી, તેને 'પરિણામી લાભ' તરીકે અનેક બઢતી આપવાની વિનાશક અસર આપમેળે પરિણામી લાભો આપતી વખતે ભાગ્યે જ જોવા મળે છે. જ્યારે પણ અદાલતો અથવા ટ્રિબ્યુનલ સીધી પુનઃસ્થાપન કરે છે, ત્યારે તેઓએ 'સેવાની સાતત્યતા' અને/અથવા 'પરિણામી લાભો' પણ નિર્દેશિત કરવા જોઈએ કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે હકીકતો અને સંજોગો પર તેમના ન્યાયિક મનને લાગુ કરવું જોઈએ. અમે આ વતી એ.પી.એસ.આર.ટી.સી માં આ અદાલતના નિર્ણયોનો સંદર્ભ લઈ શકીએ છીએ. એસ. નરસા ગૌડ [૨૦૦૩ (૨) એસસીસી ૨૧૨], એ.પી.એસ.આર.ટી.સી. વી.અબ્દુલ કરીમ [૨૦૦૫ (૬) એસસીસી ૩૬] અને આર.એસ.આર.ટી.સી. વી.શ્યામ બિહારી લાલ ગુપ્તા [૨૦૦૫ (૭) એસસીસી ૪૦૬].” (ભાર મૂકવામાં આવે છે)

૧૭.૧ આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, વધુ મહત્વપૂર્ણ પાસું એ છે કે જે કેસોમાં વળતરના સંદર્ભમાં ચુકાદો મૌન હોય અને મજૂર અદાલતે ચોક્કસપણે અને સ્પષ્ટ રીતે વળતરનો ઇનકાર કર્યો ન હોય, ત્યાં અદાલત એમ ધારીને અને તારણ કાઢવામાં યોગ્ય અથવા ન્યાયી નહીં હોય કે રાહત કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાની દિશામાં ગર્ભિત છે અને કહ્યું કે નિર્દેશ એ તમામ કિસ્સાઓમાં સામાન્ય અને કુદરતી પરિણામ છે જ્યાં કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાની દિશા પસાર કરવામાં આવે છે.

૧૭.૨ તેવી જ રીતે, કર્મચારીને પુનઃસ્થાપિત કરવાના એમ્પ્લોયરના નિર્દેશ સાથે એવોર્ડ પસાર કરતી વખતે, વિદ્વાન સંદર્ભ અદાલત પણ તે નક્કી કરવા માટે બંધાયેલી હશે કે શું ચોક્કસ કિસ્સામાં, પુનઃસ્થાપનને સેવાની સાતત્યતા સાથે જોડવું જોઈએ અથવા સમાપ્તિની તારીખથી એવોર્ડની તારીખ સુધીના સમયગાળાને વિરામ અથવા વિરામ તરીકે ગણવો જોઈએ અથવા ઉપરોક્ત સમયગાળાને પણ સતત ગણવો જોઈએ.

તમામ કિસ્સાઓમાં, "ગર્ભિત દિશા" નો સિદ્ધાંત યાંત્રિક રીતે લાગુ કરી શકાતો નથી.

૧૭.૩ વાસ્તવમાં, સંદર્ભ કેસનો નિર્ણય કરતી વખતે, વિદ્વાન શ્રમ અદાલત આ મુદ્દા પર ખાસ ધ્યાન આપવા અને સંબંધિત સંજોગોને ધ્યાનમાં લીધા પછી જ

સ્પષ્ટ આદેશ પસાર કરવા માટે બંધાયેલી હશે.કેટલાક સંજોગો એ જ હશે કારણ કે બેકવેજને લગતા મુદ્દા નક્કી કરતી વખતે તેમને ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે, જો કે, નિમણૂકની પ્રકૃતિ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં આવશે.

૧૭.૪ સંદર્ભ અદાલતે (એ) સેવાની સાતત્યતા અને (બી) પછાત વેતન સાથે સંબંધિત અથવા તેની સાથે સંકળાયેલી બાબતને સંબોધ્યા વિના અને તેની સાથે વ્યવહાર કર્યા વિના અપૂર્ણ અથવા અસ્પષ્ટ ચુકાદો પસાર કરવો જોઈએ નહીં.સંબંધિત પરિબળોને ધ્યાનમાં લીધા પછી અને સંબંધિત સિદ્ધાંતોને લાગુ કર્યા પછી અદાલતે સ્પષ્ટ રીતે ચોક્કસ નિર્દેશ પસાર કરવો જોઈએ.કોર્ટે આ રાહત આપવા અથવા નકારી કાઢવા માટે પૂરતા અને નક્કર કારણો પણ નોંધવા જોઈએ.

૧૮. એવા કિસ્સાઓમાં કે જ્યાં વિદ્વત શ્રમ (સંદર્ભ) અદાલત ચોક્કસ નિર્દેશ પસાર કરતી નથી અને ચુકાદો આ બાબતે મૌન હોય તો કલમ ૩૩ (સી) (૨) હેઠળ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા ખૂબ જ મર્યાદિત અધિકારક્ષેત્ર અને સત્તા હેઠળ કામ કરતી વખતે અદાલત દ્વારા આવા ચુકાદામાં સુધારો કરી શકાતો નથી અને વિદ્વત અદાલત તેની પોતાની ધારણા સાથે અંતર ભરી શકતી નથી, ખાસ કરીને દૈનિક વેતન અથવા કેઝ્યુઅલ અથવા કામચલાઉ ધોરણે રોકાયેલા કામદારના સંદર્ભમાં.

૧૮.૧ જ્યાં સુધી વિદ્વાન શ્રમ (સંદર્ભ) અદાલત, સંબંધિત પરિબળો પર યોગ્ય રીતે વિચાર કર્યા પછી, એવું શોધી કાઢે નહીં કે સેવાની સાતત્યતા આપવા માટે પણ એક મજબૂત કેસ બનાવવામાં આવે છે અને તે પછી વિદ્વાન સંદર્ભ અદાલત સ્પષ્ટપણે આવા નિર્દેશ પસાર કરે છે, સેવાની સાતત્યતા વિશેની ધારણા સહેલાઈથી અને ચાંત્રિક રીતે દોરી અથવા અનુમાન કરી શકાતી નથી-ખાસ કરીને એવા કિસ્સાઓમાં કે જ્યાં સંબંધિત કામદાર દૈનિક વેતન અથવા કેઝ્યુઅલ/કામચલાઉ કામદાર હોય-૧.ડીએસીટી ની કલમ ૩૩ (સી) (૨) હેઠળ અરજી નક્કી કરતી વખતે.

૧૯. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, વિદ્વત મજૂર (અમલ) અદાલતે, કલમ ૩૩ (સી) (૨) હેઠળ નાણાં દાવા (વસૂલાત અરજી) માટેની અરજીનો ચુકાદો આપતી વખતે, (એ) પ્રથમ વખત, કલમ ૩૩ (સી) (૨) હેઠળની અદાલતની શક્તિની મર્યાદાઓ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું જોઈએ, જ્યાં તેણે માત્ર "નાણાંનો દાવો" નક્કી કરવાનો હોય; (બી) ત્યારબાદ, વિદ્વત અદાલતે એ નક્કી કરવા માટે ચુકાદાની તપાસ કરવી જોઈએ કે (૧) તે કાયમી કામદારના સંદર્ભમાં છે કે કેમ અથવા દૈનિક વેતન અથવા કામચલાઉ અથવા કામચલાઉ ધોરણે રોકાયેલા કામદારના સંદર્ભમાં છે; અને (૨) જો રોજિંદા વેતન (અથવા કામચલાઉ અથવા કામચલાઉ કામદાર) ના સંદર્ભમાં ચુકાદો આપવામાં આવે તો, વિદ્વત અદાલત

કાળજીપૂર્વક વેપાર કરશે અને કોઈ ચોક્કસ નિર્દેશની ગેરહાજરીમાં યાંત્રિક રીતે કોઈ નિષ્કર્ષ કાઢશે નહીં—સ્પષ્ટ રીતે રાહત આપશે અથવા નકારશે—અને તેના અધિકારક્ષેત્ર અને ૧. ડી એ સી ટી ની કલમ ૩૩-સી (૨) હેઠળની સત્તાના સંદર્ભમાં મર્યાદાને ધ્યાનમાં રાખીને, ચુકાદામાં આપેલા નિર્દેશની દ્રષ્ટિએ અને તેના પ્રકાશમાં યોગ્ય આદેશ પસાર કરી શકે છે.

૧૯.૧ આ સંદર્ભમાં, એવા નિર્ણયોમાં અવલોકનો પર વિચાર કરવો નફાકારક રહેશે જ્યાં કોર્ટે ૧.ડી એ સી ટી ની કલમ ૩૩ (સી) (૨) હેઠળ શ્રમ અદાલતના અધિકારક્ષેત્રના અવકાશને ધ્યાનમાં લીધો હોય.

(અ) દિલ્હી મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન વિરુદ્ધ ગણેશ રઝાક અને અન્યના કિસ્સામાં. [(૧૯૯૫) ૧ એસ. સી. સી. ૨૩૫] જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું અને ચુકાદો આપ્યો કે:-

૯. આ મુદ્દા પરનો બીજો નિર્ણય બોમ્બે ગેસ કંપની લિમિટેડ વિ.ગોપાલ ભિવા ૨, જેમાં જે. ગજેન્દ્રગડકર, જે. (જે તે સમયે હતા) પણ બેન્ચ વતી બોલતા ઉપરોક્ત બંધારણીય બેન્ચના નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કરતા જણાવ્યું હતું કે કલમ ૩૩-સી (૨) દ્વારા વિચારણા કરાયેલી કાર્યવાહી અમલની કાર્યવાહી જેવી જ છે અને શ્રમ અદાલત, નાગરિક પ્રક્રિયા સંહિતા દ્વારા સંચાલિત અમલની કાર્યવાહીમાં અમલ કરતી અદાલતની જેમ, તે ચુકાદાનું અર્થઘટન કરવા માટે સક્ષમ હશે જેના પર દાવો આધારિત છે.તે

સ્પષ્ટ છે કે કાર્યકારી અદાલતની સત્તા માત્ર હુકમનામા દ્વારા પહેલેથી જ કરવામાં આવેલા ચુકાદાને અમલમાં મૂકવાની છે અને વિવાદિત દાવાને ચુકાદો આપવાની નથી, જેના માટે હુકમના સ્વરૂપમાં તેના અમલીકરણ માટે ચુકાદાની જરૂર હોય.હુકમનામું પસાર થયા પછી, કાર્યકારી અદાલત, તેના અમલીકરણના હેતુ માટે હુકમનામું અર્થઘટન કરવા માટે સક્ષમ છે.આ સ્થિતિ ઉપરોક્ત બંધારણીય બેન્ચના નિર્ણય દ્વારા નક્કી કરવામાં આવી હતી અને ત્યારથી આ અદાલતનો સુસંગત મત રહ્યો છે.

૮. કલમ ૩૩-સી (૨) હેઠળની કાર્યવાહી અમલની કાર્યવાહી જેવી જ હોવાથી અને શ્રમ અદાલતને નાણાંની દ્રષ્ટિએ ગણતરી કરવા માટે કહેવામાં આવ્યું છે કે કામદાર દ્વારા દાવો કરાયેલ લાભ અમલની અદાલતની સ્થિતિમાં આવા કિસ્સાઓમાં છે, નાગરિક પ્રક્રિયા સંહિતા દ્વારા સંચાલિત અમલની કાર્યવાહીમાં અમલની અદાલતની જેમ શ્રમ અદાલત, કલમ ૩૩-સી (૨) હેઠળ એવોર્ડ અથવા સમાધાનનું અર્થઘટન કરવા માટે સક્ષમ છે જ્યાં આવા એવોર્ડ અથવા સમાધાન હેઠળ લાભનો દાવો કરવામાં આવે છે અને જ્યાં એવોર્ડ અધિકારક્ષેત્ર વિના કરવામાં આવે છે ત્યાં રદ કરવાની અરજી પર વિચાર કરવા માટે તે તેના માટે ખુલ્લું રહેશે.દરખાસ્તો વર્ણવ્યા પછી, નિર્ણય નીચે મુજબ જણાવે છે:(એસ. સી. આર. પી. ૧૪૪) "તે સ્પષ્ટ છે કે જે લાભની ગણતરી કરવાની માંગ કરવામાં આવી છે તે અધિકાર અસ્તિત્વમાં હોવો

જોઈએ, એટલે કે, તેના પર પહેલેથી જ નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હોવો જોઈએ અથવા તેની જોગવાઈ કરવામાં આવી હોવી જોઈએ અને તે ઔદ્યોગિક કામદાર અને તેના માલિક વચ્ચેના સંબંધ દરમિયાન અને તેના સંબંધમાં ઊભો થવો જોઈએ".

૧૧. સેન્ટ્રલ ઇનલેન્ડ વોટર ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશનમાં.લિમિટેડ વી.કામદારો જ અગાઉના નિર્ણયોના સંદર્ભમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે કલમ ૩૩-સી (૨) હેઠળની કાર્યવાહી અમલની કાર્યવાહીની પ્રકૃતિમાં હોવાથી, એવું જણાય છે કે પુનઃ રોજગારના કથિત અધિકારની તપાસ તેના અવકાશની બહાર છે અને કાયદાની કલમ ૩૩-સી (૨) હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરતી શ્રમ અદાલત પુનઃ રોજગારના દાવાને લગતા વિવાદના ચુકાદાના કાર્યોને પોતાને ઘમંડ કરી શકતી નથી.દાવાની કાર્યવાહી અને ત્યારબાદ અમલની કાર્યવાહી વચ્ચેનો તફાવત દર્શાવવામાં આવ્યો હતો.એવું સૂચવવામાં આવ્યું હતું કે પ્રતિવાદી સામે રાહત મેળવવાના વાદીના અધિકારમાં એવી તપાસનો સમાવેશ થાય છે જે માત્ર દાવામાં જ કરી શકાય છે અને એકવાર દાવામાં પ્રતિવાદીની જવાબદારીનો ચુકાદો આપવામાં આવે તે પછી, જ (૧૯૭૪) જ એસસીસી ૬૯૬ આપવાના દષ્ટિકોણથી આવી જવાબદારીમાંથી બહાર નીકળવું:૧૯૭૪ એસસીસી (એલ એન્ડ એસ) ૪૨૧:(૧૯૭૫) ૧ એસ. સી. આર. ૧૫૩ ૨૪૧ રાહત એ અમલની કાર્યવાહીનું કાર્ય છે.તે નિર્ણયમાં આ તફાવત સ્પષ્ટ

રીતે નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવ્યો છે:(એસસીઆર પી.૧૫૮ :એસસીસી પીપી. ૭૦૧-૦૨) "દાવામાં, પ્રતિવાદી સામે વાદી દ્વારા કરવામાં આવેલ રાહત માટેના દાવામાં તેના નિર્ધારણ માટે નિર્દેશિત તપાસનો સમાવેશ થાય છે.

((૧) વાદીનો રાહતનો અધિકાર; (૨) પ્રતિવાદી જવાબદાર છે કે નહીં તે સહિત પ્રતિવાદીની અનુરૂપ જવાબદારી; અને (૨૧) પ્રતિવાદીની જવાબદારીની હદ, જો કોઈ હોય તો.રાહત આપવાના દૃષ્ટિકોણથી આવી જવાબદારીમાંથી બહાર નીકળવું એ સામાન્ય રીતે અમલની કાર્યવાહીનું કાર્ય માનવામાં આવે છે.નિર્ણય નં.

(૩) ઉપર ઉલ્લેખિત, એટલે કે, પ્રતિવાદીની જવાબદારીની હદ કેટલીકવાર અમલની કાર્યવાહીમાં નિર્ધારણ માટે છોડી શકાય છે.પરંતુ હેડ (૧) અને (૨) હેઠળના નિર્ણયોમાં એવું નથી.તેમને સામાન્ય રીતે દાવાના કાર્યો તરીકે ગણવામાં આવે છે, અમલની કાર્યવાહી તરીકે નહીં.કલમ ૩૩-સી (૨) હેઠળની કાર્યવાહી અમલની કાર્યવાહીની પ્રકૃતિમાં હોવાથી તે અનુસરવું જોઈએ કે નિર્ણયની પ્રકૃતિની તપાસ

(૧) અને (૨) ઉપર સામાન્ય રીતે તેના કાર્યક્ષેત્રની બહાર હોય છે.તે સાચું છે કે કલમ ૩૩-સી (૨) હેઠળની કાર્યવાહીમાં, અમલની કાર્યવાહીની જેમ, તે વ્યક્તિની ઓળખ નક્કી કરવી જરૂરી હોઈ શકે છે કે જેના દ્વારા અથવા

જેની સામે દાવો કરવામાં આવે છે જો તે સ્કોર પર કોઈ પડકાર હોય.પરંતુ તે માત્ર 'આકસ્મિક' છે.નિર્ણય લેવા માટે (૧) અને

૨.'અમલની કાર્યવાહી માટે 'આકસ્મિક' એક વિકૃતિ હશે, કારણ કે અમલની કાર્યવાહી જેમાં જવાબદારીની હદ નક્કી કરવામાં આવે છે તે માત્ર નિર્ધારણ (૧) અને (૨) પર પરિણામી છે અને અંતિમ રાહત તરફ દોરી જતી પ્રક્રિયાના છેલ્લા તબક્કાને રજૂ કરે છે.તેથી, જ્યારે કલમ ૩૩-સી (૨) હેઠળ શ્રમ અદાલત સમક્ષ દાવો કરવામાં આવે છે ત્યારે તે અદાલતે સ્પષ્ટપણે સમજવું જોઈએ કે તે કઈ મર્યાદાઓ હેઠળ કાર્ય કરે છે.તે પોતાના માટે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના કાર્યોને ઘમંડ કરી શકતું નથી-જેમ કે જે એકલા ઉપર ઉલ્લેખિત (૧) અને (૨) ના સ્વરૂપમાં ચુકાદા આપવા માટે હકદાર છે, અથવા તેના ગણતરીના મુખ્ય વ્યવસાયમાં પહેલાને 'આકસ્મિક' કહીને લાભની ગણતરી કરવા માટે આગળ વધી શકે છે.આવા કિસ્સાઓમાં, નિર્ણય (૧) અને (૨) 'આકસ્મિક' નથી કારણ કે શ્રમ અદાલતને પહેલા કામદારોના હકનો નિર્ણય કરવાનો અને પછી કાયદાની કલમ ૩૩-સી (૨) હેઠળ તેની સત્તાનો ઉપયોગ કરીને તે આધારે ચુકાદો આપવામાં આવેલા લાભની ગણતરી કરવા માટે આગળ વધવાનો કોઈ અધિકારક્ષેત્ર નથી. તે ત્યારે જ થાય છે જ્યારે હકદારીને અગાઉ ટાઈલ એમ્પ્લોયર દ્વારા ચુકાદો આપવામાં આવ્યો હોય અથવા માન્યતા આપવામાં આવી હોય અને

ત્યારબાદ તેના અમલીકરણ અથવા અમલીકરણના હેતુ માટે કેટલીક અસ્પષ્ટતા માટે અર્થઘટનની જરૂર પડે છે કે અર્થઘટનને કલમ ૩૩-સી (૨) હેઠળ શ્રમ અદાલતની સત્તાને આનુષંગિક ગણવામાં આવે છે, જેમ કે તેના અમલના હેતુ માટે હુકમનામું અર્થઘટન કરવાની કાર્યકારી અદાલતની સત્તા.”

(ભાર મૂકવામાં આવે છે)

(બી) યુ. પી. અને એ. એન. આર. રાજ્યના કિસ્સામાં નિર્ણય વિ.બ્રિજપાલ સિંહ [(૨૦૦૫) ૮ એસ. સી. સી. ૫૮], માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું કે:-

“૧૦. તે સારી રીતે નક્કી કરવામાં આવ્યું છે કે કામદાર કલમ ૩૩સી (૨) હેઠળ ત્યારે જ આગળ વધી શકે છે જ્યારે ટ્રિબ્યુનલે કલમ ૩૩એ હેઠળની ફરિયાદ પર અથવા કલમ ૧૦ હેઠળના સંદર્ભ પર ચુકાદો આપ્યો હોય કે ડિસ્ચાર્જ અથવા બરતરફીનો આદેશ વાજબી ન હતો અને તે આદેશને રદ કર્યો હોય અને કામદારને પુનઃસ્થાપિત કર્યો હોય. પંજાબ બેવરેજિસ પ્રાઇવેટ લિમિટેડના કેસમાં આ અદાલત. વી. એસ. સુરેશ ચંદ, (૧૯૭૮) ૨ એસ. સી. સી. ૧૪૪ એ ચુકાદો આપ્યો હતો કે કલમ ૩૩સી (૨) હેઠળની કાર્યવાહી એ અમલની કાર્યવાહીની પ્રકૃતિની કાર્યવાહી છે જેમાં શ્રમ અદાલત નોકરીદાતા પાસેથી કામદારને

ચુકવવાની રકમની ગણતરી કરે છે, અથવા, જો કામદાર કોઈ પણ લાભ માટે હકદાર હોય જે નાણાંની દ્રષ્ટિએ ગણતરી કરવામાં સક્ષમ હોય, તો નાણાંની દ્રષ્ટિએ લાભની ગણતરી કરવા માટે આગળ વધે છે. આગળ જતાં, આ અદાલતે એવું માન્યું હતું કે જે નાણાંની ગણતરી કરવાની માંગ કરવામાં આવી છે અથવા જે લાભની ગણતરી કરવાની માંગ કરવામાં આવી છે તેનો અધિકાર અસ્તિત્વમાં હોવો જોઈએ, એટલે કે, પહેલેથી જ ચુકાદો આપવામાં આવ્યો હોવો જોઈએ અથવા તેની જોગવાઈ કરવામાં આવી હોવી જોઈએ અને તે ઔદ્યોગિક કામદાર અને તેના માલિક પરચેના સંબંધ દરમિયાન અને તેના સંબંધમાં ઊભો થવો જોઈએ....." કલમ ૩૩સી (૨) હેઠળ અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરતી શ્રમ અદાલત ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના કાર્યો પર ઘમંડ કરવા અને એવા દાવાને સ્વીકારવા માટે સક્ષમ નથી કે જે હાલના અધિકાર પર આધારિત ન હોય પરંતુ જેને કાયદાની કલમ ૧૦ હેઠળ સંદર્ભમાં યોગ્ય રીતે ઔદ્યોગિક વિવાદનો વિષય બનાવી શકાય.

૧૧. ભારતીય સ્ટેટ બેંક વિરુદ્ધ રામચંદ્ર દુબે અને અન્ય, (૨૦૦૧) ૧ એસ.

સી. સી. ૭૩ના કેસમાં, આ અદાલતે નીચે મુજબ ચુકાદો આપ્યો હતો:

"૮. બંને પક્ષો દ્વારા ઉદ્દેખિત નિર્ણયોમાં દર્શાવવામાં આવેલા સિદ્ધાંતોનો

સારાંશ નીચે મુજબ કરી શકાય છે:

જ્યારે પણ કોઈ કામદાર તેના એમ્પ્લોયર પાસેથી કોઈ પણ નાણાં અથવા કોઈ પણ લાભ મેળવવા માટે હકદાર હોય છે જેની ગણતરી નાણાંની દ્રષ્ટિએ કરવામાં આવે છે અને જે તે તેના એમ્પ્લોયર પાસેથી મેળવવા માટે હકદાર છે અને આવા લાભથી વંચિત છે ત્યારે તે કાયદાની કલમ ૩૩-સી (૨) હેઠળ શ્રમ અદાલતનો સંપર્ક કરી શકે છે. કાયદાની કલમ ૩૩-સી (૨) હેઠળ લાગુ કરવા માંગવામાં આવેલો લાભ એ અગાઉથી અસ્તિત્વમાં રહેલો લાભ અથવા અગાઉથી અસ્તિત્વમાં રહેલા અધિકારમાંથી વહેતો લાભ હોવો જરૂરી છે. એક તરફ પહેલેથી અસ્તિત્વમાં રહેલા અધિકાર અથવા લાભ અને બીજી તરફ ન્યાયી અને ન્યાયી માનવામાં આવતા અધિકાર અથવા લાભ વચ્ચેનો તફાવત મહત્વપૂર્ણ છે. પહેલું કાયદાની કલમ ૩૩સી (૨) હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરતી શ્રમ અદાલતના અધિકારક્ષેત્રમાં આવે છે જ્યારે બીજું નથી. વર્તમાન કેસમાં ચુકાદામાંથી એવું ન કહી શકાય કે કામદારને આ પ્રકારનો અધિકાર અથવા લાભ મળ્યો છે કારણ કે આપવામાં આવેલી રાહતનો ચોક્કસ પ્રશ્ન પાછળના વેતન વિશે વધુ કંઈ જણાવ્યા વિના માત્ર પુનઃસ્થાપન સુધી મર્યાદિત છે. તેથી રાહત નકારી કાઢવામાં આવી હોવાનું માનવું જોઈએ, કારણ કે જે દાવો

કરવામાં આવે છે પરંતુ આપવામાં આવતો નથી તે ન્યાયિક અથવા અર્ધ-ન્યાયિક કાર્યવાહીમાં નકારી કાઢવામાં આવે છે. વધુમાં જ્યારે પાછા વેતન માટેના દાવાના ચુકાદા અંગે કોઈ પ્રશ્ન ઊભો થાય ત્યારે તમામ સંબંધિત સંજોગો કે જેમાં જવું પડશે, તેને વિવેકપૂર્ણ રીતે ધ્યાનમાં લેવું જોઈએ. તેથી, યોગ્ય મંચ કે જેમાં પાછા વેતનનો આવો પ્રશ્ન નક્કી કરી શકાય છે તે માત્ર તે કાર્યવાહીમાં છે કે જેને કાયદાની કલમ ૧૦ હેઠળ સંદર્ભ આપવામાં આવે છે.

૧૩.....ત્યારબાદ, શ્રમ અદાલત, તાત્કાલિક કેસમાં, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના કાર્યો પર ઘમંડ કરી શકતી નથી અને પ્રતિવાદી દ્વારા કરવામાં આવેલા દાવાને ધ્યાનમાં લઈ શકે છે, જે હાલના અધિકાર પર આધારિત નથી, પરંતુ જેને આઈ. ડી. અધિનિયમની કલમ ૧૦ હેઠળ સંદર્ભમાં યોગ્ય રીતે ઔદ્યોગિક વિવાદનો વિષય બનાવી શકાય છે. તેથી, શ્રમ અદાલતને આઈ. ડી. અધિનિયમની કલમ ૩૩સી (૨) હેઠળ પ્રતિવાદી દ્વારા કરવામાં આવેલા દાવાને અનિશ્ચિત દાવામાં ચુકાદો આપવાનો કોઈ અધિકારક્ષેત્ર નથી અને જ્યાં સુધી યોગ્ય મંચ દ્વારા આવો ચુકાદો આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી પ્રતિવાદી-કામદાર શ્રમ અદાલતને આઈ. ડી. અધિનિયમની કલમ ૩૩સી (૨) હેઠળની અરજીમાં તેની બરતરફીને ખોટી ગણાવીને તેની અવગણના કરવા અને તેના આધારે

તેના વેતનની ગણતરી કરવા માટે કહી શકે નહીં.તેથી, અમારા માટે
શ્રીમતી શ્યામલા પપ્પુની દલીલો સ્વીકારવી અશક્ય છે કે પ્રતિવાદી-
કામદાર કલમ ૩૩સી (૨) હેઠળ વેતનના નિર્ધારણ અને ચુકવણી માટે
અરજી દાખલ કરી શકે છે, તેના આધારે કે તે ૧૯૮૭ની તારીખની રિટ
પિટિશન નંબર ૧૫૧૭૨માં હાઈકોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા ઉપરોક્ત
આદેશ અનુસાર સેવામાં ચાલુ રહે છે.”

(ભાર મૂકવામાં આવે છે)

૧૯.૨ ઉપરોક્ત ટાંકવામાં આવેલા અવલોકનો પરથી, તે બહાર આવે છે કે,
(અ) વિદ્વાન શ્રમ અદાલત એવા દાવાને ધ્યાનમાં લઈ શકે છે જેની ગણતરી
નાણાંની દ્રષ્ટિએ કરી શકાય છે પરંતુ અધિકાર સ્ફટિકીકૃત હોવો જોઈએ અને તે
નોકરીદાતા-અને-કર્મચારી સંબંધમાંથી અને તે દરમિયાન ઉદ્ભવવો
જોઈએ.અધિકાર સ્ફટિકીકૃત અધિકાર તરીકે અસ્તિત્વમાં હોવો જોઈએ.(બી)
કલમ ૩૩ (સી-૨) હેઠળ કાર્યવાહી કરતી વખતે, શ્રમ અદાલત એવા દાવાને
ધ્યાનમાં લઈ શકે નહીં અને ચુકાદો આપી શકે નહીં જે હાલના અધિકાર પર
આધારિત નથી એટલે કે દાવો કે જેના પર ચુકાદો આપવો અને તેને અધિકારમાં
રૂપાંતરિત કરવો જરૂરી છે.(સી) કલમ ૩૩ (સી-૨) હેઠળ અરજીનું મનોરંજન
કરતી વખતે અને નિર્ણય લેતી વખતે, શ્રમ અદાલત કાયદાની કલમ ૧૦ હેઠળ
શ્રમ અદાલત અથવા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ તરીકે કામ કરી શકતી નથી અથવા
તેના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરી શકતી નથી અને તે કાયદાની કલમ ૧૦ હેઠળ

કામ કરતી શ્રમ અદાલત અથવા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના અધિકારક્ષેત્ર અને કાર્યને છીનવી શકતી નથી. (ડી) નાણાં હતા અને હોઈ શકે તે વચ્ચે નોંધપાત્ર અને ભૌતિક તફાવત છે અને તેથી, કલમ ૩૩ (સી-૨) હેઠળ કામ કરતી શ્રમ અદાલતને દાવો પ્રાપ્ત કરવા અને દાવેદારના હકનો ચુકાદો આપવા અથવા દાવાનો આધાર નક્કી કરવાની મંજૂરી નથી. (ઈ) કલમ ૩૩ (સી-૨) હેઠળ કામ કરતી શ્રમ અદાલત પહેલા દાવેદારની હકદારી અથવા દાવાનો આધાર નક્કી કરવાની પ્રક્રિયા હાથ ધરી શકતી નથી અને પછી આવા દાવા માટે ચૂકવવાપાત્ર રકમની ગણતરી અને માત્રા નક્કી કરવા માટે બાબત નક્કી કરી શકે છે. દાવાની હકદારી અને આધાર નક્કી કરવાનો અધિકારક્ષેત્ર અને કાર્ય કાયદાની કલમ ૧૦ હેઠળ શ્રમ અદાલત અથવા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલનો છે. (એફ) જ્યારે દાવાની હકદારી અને દાવાના આધારનો ચુકાદો આપવામાં આવે છે, ત્યારે, આવા દાવાના અમલીકરણના હેતુ માટે અથવા કોઈપણ અસ્પષ્ટતા નક્કી કરવા અને દૂર કરવા માટે અને/અથવા ચુકાદાના અધિકારના નાણાં મૂલ્યને માપવા માટે, કોર્ટ ઉપરોક્ત કલમ હેઠળ અરજીને ધ્યાનમાં લઈ શકે છે અને તે પ્રક્રિયામાં, વિદ્વાન શ્રમ અદાલત આકસ્મિક મુદ્દાઓ નક્કી કરી શકે છે. (છ) કલમ ૩૩ (સી-૨) હેઠળ કામ કરતી શ્રમ અદાલતની સત્તા અદાલતને અમલમાં મૂકવાની સત્તા એટલે કે અમલના હેતુ માટે હુકમનામું અર્થઘટન કરવા સમાન છે.

૧૯.૩ કલમ ૩૩ (સી) (૨) હેઠળ અરજી અને ઉપરોક્ત જોગવાઈ હેઠળ કોર્ટના અધિકારક્ષેત્ર અને સત્તાના અવકાશના સંદર્ભમાં ઉપરોક્ત ચર્ચા કરાયેલી સ્થિતિના પ્રકાશમાં, શ્રમ અદાલત સેવાની સાતત્યતા વિશે યાંત્રિક રીતે કોઈ નિષ્કર્ષ કાઢવામાં અને તેની પોતાની ધારણા સાથે એવોર્ડમાં અંતરાયોને ભરવા અને પછી કાયદાની કલમ ૩૩ (સી) (૨) હેઠળ વસૂલાત અરજીમાં આદેશ પસાર કરવામાં સક્ષમ અથવા ન્યાયી રહેશે નહીં.

૨૦. વર્તમાન કેસમાં, વિદ્વાન શ્રમ અદાલત સમક્ષ અરજદારોએ કલમ ૩૩ (સી-૨) હેઠળ એવોર્ડના આધારે અરજીઓ દાખલ કરી હતી જે સેવાની સાતત્યતા અંગે મૌન છે.આ સ્થિતિ હોવા છતાં, વિદ્વત અદાલતે કલમ ૩૩ (સી) (૨) હેઠળ વસૂલાત અરજીનો નિર્ણય કરતી વખતે, ઉપરોક્ત ચુકાદાની તારીખ ૧૬.૭.૧૯૯૮ નો ઉલ્લેખ કર્યો હતો અને ઉપરોક્ત ચુકાદામાં તારીખ ૧૬.૭.૧૯૯૮ માં પસાર કરવામાં આવેલા અંતિમ નિર્દેશને ધ્યાનમાં લીધો હતો અને પછી, સંબંધિત પાસાઓની તપાસ કર્યા વિના, જેને ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ, વિદ્વત અદાલતે ધાર્યું હતું કે ૧૬.૭.૧૯૯૮ તારીખનો ચુકાદો પસાર કરતી વખતે સંદર્ભ અદાલતે સેવાની સાતત્યતા આપી હોવાનું માનવામાં આવે છે.ઉપરોક્ત વસૂલાત અરજીઓમાં, અદાલતે આવી ધારણા અને અનુમાન પર કાર્યવાહી કરી અને માત્ર આવા અનુમાન અને ધારણા પર સામાન્ય આદેશ પસાર કર્યો.

૨૦.૧ આ તથ્યાત્મક પૃષ્ઠભૂમિમાં, કલમ ૩૩ (સી-) હેઠળની અરજીઓનું મનોરંજન કરતી વખતે અને તેનો નિર્ણય લેતી વખતે વિદ્વાન શ્રમ અદાલત માટે તે જરૂરી હતું.૨), તે નક્કી કરવા માટે કે શું અરજદારો પાસે કોઈ વર્તમાન અને સ્ફટિકીકૃત અધિકાર છે કે જેના સંદર્ભમાં નાણાકીય મૂલ્યની ગણતરી અને પ્રમાણ કરી શકાય છે.

૨૦.૨ અરજદારોએ ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવ પર પણ આધાર રાખ્યો હતો, જે ચોક્કસ લાભો માટે દૈનિક મજૂરો દ્વારા ઓછામાં ઓછી ૫ વર્ષની સતત સેવા અને ચોક્કસ લાભો માટે ઓછામાં ઓછી ૧૦ વર્ષની સેવા ચાલુ રાખવાની માંગ કરે છે.

૨૦.૩ તેથી, અરજદારો (જે નિર્વિવાદપણે દૈનિક મજૂરો હતા) એ માન્ય કાર્યકારી અદાલતને સંતોષવા માટે બંધાયેલા હતા કે તેઓએ ઓછામાં ઓછી ૫ વર્ષની સતત સેવા પૂર્ણ કરી છે.આ પાસાને સ્થાપિત કરવા માટે, અરજદારો, બદલામાં, એવોર્ડ પર આધાર રાખતા હતા, જેમાં માત્ર એક જ દિશા હતી, એટલે કે કામદારોને પુનઃસ્થાપિત કરવા.સંદર્ભ અદાલતે વળતર આપવાનો ઈનકાર કર્યો હતો અને સંદર્ભ અદાલતે સેવાની સાતત્યતા અંગે મૌન રાખ્યું હતું.

૨૧. આ સંદર્ભમાં એ નોંધવું સુસંગત છે કે અરજદારોએ ચોક્કસ તારીખથી ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવ અનુસાર નાણાકીય લાભોની માંગ કરી હતી.

૨૧.૧ બોર્ડ દ્વારા સ્થાપિત કેસ અનુસાર સમયગાળાની ગણતરી એવોર્ડ અનુસાર તેઓ ફરીથી જોડાવા માટે આવ્યા તે તારીખથી થવી જોઈએ અને સમાપ્તિ પહેલા તેમની પ્રારંભિક/પ્રથમ નિમણૂકની તારીખથી નહીં.

૨૧.૨ અરજદારોએ અન્યથા માંગ કરી હતી અને દાવો કર્યો હતો કે સમાપ્તિના સમયગાળાને સેવામાં વિરામ ગણવો જોઈએ અને/અથવા એવોર્ડ અનુસાર તેમની નિમણૂકને નવી નિમણૂક ગણવી જોઈએ નહીં અને તેમની સેવાઓ નિમણૂકની પ્રથમ તારીખથી સતત ગણવી જોઈએ.

૨૧.૩ ઉપરોક્ત માંગને ન્યાયી ઠેરવવા અને સાબિત કરવા માટે, અરજદારો તેમની નિમણૂકના પ્રથમ દિવસથી તેમની સેવાની સમાપ્તિની તારીખથી એવોર્ડની તારીખ સુધીના સમયગાળા સહિત સેવાની સાતત્ય સ્થાપિત કરવા માટે બંધાયેલા રહેશે.

૨૧.૪ જો કે, વિદ્યુત સંદર્ભ અદાલતે નિર્વિવાદપણે ચુકાદામાં આવા નિર્દેશો પસાર ન કર્યા હોવાથી, દાવેદારો (જેઓ તેમની સેવાની સમાપ્તિ પહેલાં, દૈનિક

મંજૂરો હતા) દ્વારા કરવામાં આવેલી ઉપરોક્ત માંગને ધ્યાનમાં લઈ શકાય છે અથવા તે ત્યારે જ ફળદાયી બની શકે છે જ્યારે કોર્ટ કલમ ૩૩ (સી) (૨) હેઠળ અરજીનો નિર્ણય કરતી વખતે ચુકાદામાં કંઈક વાંચશે જે સંદર્ભ અદાલત દ્વારા ખાસ મંજૂર કરવામાં આવ્યું નથી. અલગ રીતે કહીએ તો, તે ત્યારે જ શક્ય બનશે જ્યારે અમલ કરતી અદાલત ધારે કે સંદર્ભ અદાલતે દાવેદારોની સેવાઓ સતત રાખવા માટે વધુ નિર્દેશ સાથે પુનઃસ્થાપનની મંજૂરી આપી છે અને તેથી અદાલતે તેની ધારણા દ્વારા ચુકાદામાં અંતરને ભરી દીધું છે.

૨૨. સંદર્ભ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલ ચુકાદો અને અરજદારો દ્વારા કરવામાં આવેલી માંગ (કાયદાની કલમ ૩૩ (સી) (૨) હેઠળ વસૂલાત અરજીઓમાં) એ અદાલત સમક્ષ એવી પરિસ્થિતિ ઊભી કરી હતી કે જ્યાં સુધી સમાપ્તિની તારીખથી ચુકાદાની તારીખ સુધી સેવામાં વિરામની અવગણના કરવામાં ન આવે અથવા અવગણના કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી વિદ્વાન અદાલત માટે કોઈ જગ્યા ન હતી.

જ્યાં સુધી તે માન્ય કાર્યકારી અદાલત દ્વારા ધારવામાં ન આવ્યું હોય કે કામદારોને પુનઃસ્થાપિત કરવાના નિર્દેશને ધ્યાનમાં રાખીને, અરજદારોએ ૫ વર્ષની સતત સેવા પૂર્ણ કરી હોય તેવું માનવા માટે વિરામ ટકી શકતો નથી.

૨૨.૧ આ સંદર્ભમાં, એ નોંધવું યોગ્ય છે કે જો દાવેદારોની સેવાની લંબાઈ અથવા કુલ મુદતની ગણતરી તેઓ ફરીથી જોડાવા માટે આવ્યા તે તારીખથી અથવા તો એવોર્ડથી પણ કરવામાં આવે તો નિર્વિવાદપણે તેઓએ ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી ન હતી.

૨૨.૨ આમ, જો આવી ધારણા કરવામાં ન આવી હોય તો નિર્વિવાદ સ્થિતિ એ હશે કે વિદ્વત અદાલત દાવો કરનારાઓની સેવાને તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી સતત ગણવી જોઈએ અને તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી ૫ વર્ષ/૧૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થવા પર ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ તારીખના જીઆર માંથી વહેતા લાભો ચૂકવવા જોઈએ તેવું ધારવામાં ન તો સમર્થ હશે અને ન તો ન્યાયી ઠેરવશે.

૨૩. તેથી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલત સમક્ષ પ્રશ્ન એ હતો કે શું તે આવા નિષ્કર્ષ કાઢી શકે છે અને આવી ધારણા કરી શકે છે અને શું તે કાયદાની કલમ ૩૩ (સી-૨) હેઠળ અરજીઓનો ચુકાદો આપતી વખતે ચુકાદામાં અંતર ભરી શકે છે. કોર્ટ સમક્ષ આગળનો પ્રશ્ન એ હતો કે શું તે ચુકાદામાં એવા કોઈ નિર્દેશને વાંચી શકે છે કે જે સંદર્ભ અદાલત દ્વારા સ્પષ્ટ રીતે મંજૂર કરવામાં આવ્યા નથી અને શું તે યાંત્રિક રીતે ધારી શકે છે-ચોક્કસ આદેશની ગેરહાજરીમાં-કે તેમની સેવાઓ ચાલુ રાખવાની દિશા સંદર્ભ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવી હતી અથવા આવા

નિર્દેશ રોજમદાર કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાની દિશામાં ગર્ભિત હતા.આ મુદ્દાને ઉકેલવા અને કલમ ૩૩ (સી) (૨) હેઠળ વસૂલાતની અરજી નક્કી કરતી વખતે, કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ અનિવાર્યપણે દૈનિક દાવાના સંદર્ભમાં પણ સેવાની સાતત્યતા પ્રદાન કરે છે કે કેમ તે ધારવું ન્યાયી અને યોગ્ય અને કાયદેસર રીતે સ્વીકાર્ય હશે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે કાર્યરત અદાલત માટે જરૂરી હતું.

૨૪. કલમ ૩૩ (સી-૨) હેઠળ હાલની અરજીઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અરજીઓમાં અમલ કરતી અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા વિવાદિત આદેશોને વાંચ્યા પછી, તે બહાર આવે છે કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે ઉપરોક્ત ચર્ચા કરાયેલા કોઈપણ મુદ્દાઓ પર ધ્યાન આપ્યું નથી અને તેની સાથે વ્યવહાર કર્યો નથી અને ઉપરોક્ત પાસાઓ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કર્યા વિના અને ઉપરોક્ત પાસાઓ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કર્યા વિના અને આ મુદ્દા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કર્યા વિના કે શું દૈનિક મજૂરોના સંદર્ભમાં આવી ધારણા અદાલતને અમલમાં મૂકવા માટે કાયદેસર રીતે સ્વીકાર્ય છે કે નહીં અને સંદર્ભ અદાલત દ્વારા ચોક્કસ નિર્દેશની ગેરહાજરીમાં અદાલતને અમલમાં મૂકવાની આવી ધારણા ન્યાયી હશે કે નહીં, વિદ્વાન અમલ કરતી અદાલતે યાંત્રિક રીતે ધાર્યું હતું કે સંદર્ભ અદાલતે સેવાની સાતત્યતા આપી હોવાનું માનવામાં આવે છે. જો કે એવોર્ડ આ બાબતે સ્પષ્ટ રીતે મૌન છે અને ઉપરોક્ત મૌન એ હકીકત સાથે જોડાયેલું છે કે વિદ્વાન સંદર્ભ અદાલતે બેકવેજનો

લાભ સ્પષ્ટપણે નકારી કાઢ્યો છે, વિદ્વત અદાલતે ધાર્યું હતું કે સેવાની સાતત્યતા માટેની દિશા એવોર્ડમાં ગર્ભિત છે.વિદ્વતાપૂર્ણ અદાલતે ચુકાદામાં કોઈ સંકેત છે કે નહીં અથવા ચુકાદામાં કોઈ અવલોકન છે કે નહીં અથવા સેવાની સાતત્યતા અંગે ચુકાદામાં કોઈ ચર્ચા છે કે કેમ તે અંગે વિચારણા કરવા માટે વિરામ લીધો ન હતો.

૨૪.૧ વિદ્વતાપૂર્ણ અમલીકરણ અદાલતે આ ધારણાને ધ્યાનમાં લીધા વિના આ હકીકતને અવગણીને કરી હતી કે તેમની સેવાઓ સમાપ્ત થાય તે પહેલાં દાવેદારો નિર્વિવાદપણે રોજિંદા વેતન તરીકે રોકાયેલા હતા અને કામ કરતા હતા અને તેથી પુનઃસ્થાપન આપતો એવોર્ડ દાવેદારો માટે માત્ર દૈનિક વેતન તરીકે પુનઃસ્થાપન કમાયો હતો અને પુરસ્કારના આધારે તેમનો દરજ્જો બદલાયો ન હતો અથવા દૈનિક વેતનમાંથી કાયમી કામદારમાં પરિવર્તિત થયો ન હતો.ઉપરોક્ત પાસાઓ સાથે વ્યવહાર કર્યા વિના આવી ધારણા અન્યાયી છે અને તેને ટકાવી શકાતી નથી.

૨૪.૨ વર્તમાન કેસમાં, ઉપરોક્ત ચર્ચા કરાયેલા પાસાઓને ધ્યાનમાં લેવામાં આવતા નથી અને વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા તેની અવગણના કરવામાં આવે છે.ઉપર ઉલ્લેખિત પાસાઓ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પુનર્વિચારને પાત્ર છે.તેથી, આક્ષેપિત ક્રમ ખામીયુક્ત અને ખોટો અને બિનટકાઉ છે.

રૂપ. આ ઉપરાંત, વર્તમાન કેસમાં અન્ય એક પાસું પણ સામેલ છે. તે નોંધવામાં આવે છે કે, પુનઃપ્રાપ્તિ અરજીના મેમોને તેના જોડાણ સાથે વાંચીને, પુનઃપ્રાપ્તિ અરજીમાં દાવેદારોએ તેમની માંગની રકમ @રૂ. ૧,૦૧,૮૮૫-તરીકે નક્કી કરી હતી. એવું પણ નોંધવામાં આવ્યું છે કે ઉપરોક્ત માત્રાને યોગ્ય ઠેરવવા માટે દાવેદારોએ કથિત રીતે ગણતરીની વિગતોને પ્રતિબિંબિત કરતું નિવેદન જોડ્યું હતું.

રૂપ.૧ વિદ્વત ન્યાયાધીશે, પ્રમાણના સંદર્ભમાં પુરાવા આમંત્રિત કર્યા વિના અને પુરાવાને ધ્યાનમાં લીધા વિના, યાંત્રિક રીતે પ્રમાણને સ્વીકાર્યું છે.

રૂપ.૨ આ સંદર્ભમાં, એ નોંધવું યોગ્ય છે કે દાવેદારોએ ચુકાદાના આધારે (જેના વિશે સંબંધિત પાસાઓની અહીં ઉપર ચર્ચા કરવામાં આવી છે) અને સરકારી ઠરાવ તારીખ ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ ના આધારે વસૂલાત અરજીમાં માંગ કરી હતી.

રૂપ.૩ આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, વિદ્વાન શ્રમ અદાલત ઉપરોક્ત ભલામણ/અહેવાલના નિયમો અને શરતોને ધ્યાનમાં લેવા અને દાવેદારોએ તમામ નિયમો અને શરતોને પૂર્ણ કરી છે કે કેમ અને તેઓ ઉપરોક્ત જી. આર. હેઠળ આવા લાભો માટે પાત્ર અને હકદાર છે કે કેમ તેની ચકાસણી કરવા અને

ખાતરી કરવા માટે બંધાયેલી હતી.આ અને આવા અન્ય પાસાઓ પણ વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા હાથ ધરવામાં આવવા જોઈએ.

૨૫.૪ આદેશ પરથી એવું બહાર આવ્યું છે કે વિદ્વાન શ્રમ અદાલતે યાંત્રિક રીતે ધાર્યું હતું કે કામદારોએ સરકારી ઠરાવ તારીખ ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ માં સૂચવવામાં આવેલી તમામ શરતો પૂરી કરી છે અને કામદારો દ્વારા ઉલ્લેખિત રકમ સાચી છે.

૨૬. ઉપરોક્ત ચર્ચા અને ઉપર ઉલ્લેખિત કારણોએ સ્થાપિત કર્યું છે કે પુનઃપ્રાપ્તિ અરજીઓમાં વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલ સામાન્ય આદેશ ટકાઉ નથી અને તેને બાજુ પર મૂકવા પાત્ર છે.ઉપર ચર્ચા કરાયેલા અને ઉલ્લેખિત પાસાઓ, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ફરીથી વિચારણા કરવાને પાત્ર છે.આ સંદર્ભમાં, એ ઉલ્લેખ કરવો પણ યોગ્ય છે કે સંબંધિત અને પૂરતી સામગ્રી જે આ અદાલતને આ મુદ્દાઓ નક્કી કરવા માટે સક્ષમ બનાવી શકે છે તે વર્તમાન અરજીઓના રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ નથી.પ્રતિવાદીઓની સેવાની કુલ લંબાઈ અથવા તેમના પગાર અથવા લાભો સંબંધિત અન્ય વિગતો જે જી. આર. તારીખ ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ હેઠળ ઉપલબ્ધ હોઈ શકે છે તે રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ નથી.આ ઉપરાંત, સંદર્ભ કેસોના રેકૉર્ડ (ઓ) જ્યાં હાજર પ્રતિવાદીઓ કામદારો સાથે સંબંધિત હતા તે રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ છે/નથી અને તેથી, આ અદાલત માટે

ઉપર ચર્ચા કરાયેલા પાસાઓને ધ્યાનમાં લીધા પછી નવા નિર્ણય માટે વિદ્વત ટ્રિબ્યુનલને કાર્યવાહી મોકલવા સિવાય કોઈ વિકલ્પ નથી.

૨૭. તેથી, નીચેનો આદેશ પસાર કરવામાં આવે છે:—

[એ] ઉપર જણાવેલા કારણોસર, વિવાદિત સામાન્ય પુરસ્કારને અલગ રાખવામાં આવે છે.

[બી) વસૂલાત અરજીઓ ઉપર ચર્ચા કરાયેલા પાસાઓને ધ્યાનમાં લીધા પછી અને કાયદા અનુસાર પુનર્વિચારણા અને નવા નિર્ણય—આદેશ માટે વિદ્વાન શ્રમ અદાલતમાં મોકલવામાં આવે છે.

ઉપરોક્ત અવલોકનો સાથે, વર્તમાન અરજીઓને આંશિક રીતે મંજૂરી આપવામાં આવે છે અને તે મુજબ 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.