

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

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

=====

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ ખાતે
સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૮૪૩૦/૨૦૦૫

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જયંત પટેલ

=====

- ૧ શું સ્થાનિક સમાચારપત્રોના રિપોર્ટરોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપી શકાય?
- ૨ રિપોર્ટરને મોકલવો કે નહીં?
- ૩ શું ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની અંતિમ નકલ જોવા માગે છે?
- ૪ શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈ હુકમ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર સવાલનો સમાવેશ થાય છે?

=====

ગુજરાત ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ. અરજદાર(રો)

વિરુદ્ધ

નરશીભાઈ કાળુભાઈ સિંધવ. સામાવાળા(ઓ)

=====

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(રો) નં. ૧ તરફે વકીલ શ્રી એમ. ડી. પંડ્યા

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ તરફે વકીલ શ્રી કિશોર એમ. પૌલ
સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ તરફે નોટિસની બજવણી કરાઈ

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જયંત પટેલ
તારીખ:૨૦/૦૩/૨૦૧૫
સીએવી ચુકાદો

૧. વર્તમાન અરજી (જૂના રેફરન્સ નં. ૧૮૦૨/૧૯૮૮) ના રેફરન્સ (એલસીજે)
નં. ૧૩૮૩/૧૯૯૦ માં લેબર કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા ૨૩.૮.૨૦૦૪ ના
ચુકાદા અને ચુકાદા સામે નિર્દેશિત છે, જેમાં શ્રમ અદાલતે સામાવાળા કામદારને
૫૦ ટકા બેક-વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો છે.

૨. કેસની ટૂંકી હકીકતો એ હોવાનું જણાય છે કે સામાવાળા કામદાર
એપ્રેન્ટિસશીપને શરૂઆતમાં ડિવિઝન ખાતે અરજદારને ૮.૯.૧૯૮૨ થી
૭.૯.૧૯૮૩ પર લઈ જવામાં આવી હતી. ત્યારબાદ, એપ્રેન્ટિસશીપ ઓર્ડરની
શરત નંબર ૯ મુજબ, એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે કોઈ પણ નિયમિત
નિમણૂક આપવા માટે બોર્ડની કોઈ જવાબદારી નથી. એપ્રેન્ટિસશીપ એ
વિવેકબુદ્ધિથી યોગ્ય ઓફર છે. તે બોર્ડની નોકરીનો સામાવાળા કામદાર પૂર્ણ
થયો હોવાનું જણાય છે, જો કે, જો તે તેની વિચારણા મુજબ ત્યારબાદ
એપ્રેન્ટિસશીપને રાહત આપે, તો પછી ફેબ્રુઆરી ૧૯૮૫ માં, સામાવાળાને એક
આર. જે. પટેલ સાથે પોસ્ટ કરવા માટે નિમણૂકના આદેશો જારી કરવામાં આવ્યા

હતા. હોદ્દો ચાલુ રાખનાર સામાવાળા ફરીથી કામચલાઉ અને કામચલાઉ ધોરણે પોસ્ટ કેલ્ક્યુલેટર પર આવા ૧૦.૪.૧૯૮૫ સાથે સંકળાયેલો હતો. આવા સમયગાળાને સમયાંતરે લંબાવવામાં આવ્યો હતો અને તેને ૪.૧.૧૯૮૬ સુધી ચાલુ રાખવામાં આવ્યો હતો અને અચાનક સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. તેમના સામાવાળા કર્મચારીએ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ (ત્યારબાદ તેને "આઈ. ડી. અધિનિયમ" તરીકે ઓળખવામાં આવે છે) હેઠળ વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો. આ વિવાદ ચુકાદા માટે લેબર કોર્ટમાં મોકલવામાં આવ્યો હતો. શ્રમ અદાલતે, સંદર્ભના અંતે, ઉપરોક્ત ઉદ્દેશિત ચુકાદો અને ચુકાદો પસાર કર્યો હતો. આ સંજોગોમાં, આ અદાલત સમક્ષ હાલની અરજી.

૩. અમે સાંભળ્યું છે કે શ્રી મુનશો, અરજદાર વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ અને શ્રી કિશોર પોલ, સામાવાળા કામદાર વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ.

૪. શ્રી મુનશો, અરજદારના વિદ્વાન વકીલે દલીલ કરી હતી કે કામદાર સંપૂર્ણપણે કામચલાઉ અને કામચલાઉ ધોરણે રજા ખાલી જગ્યા પર રોકાયેલો હતો અને તેથી તે કહી શકાતું નથી કે તેણે નિયમિત ધોરણે અથવા નિયમિત રીતે કામ કર્યું હતું. જ્યારે કામદાર સંપૂર્ણપણે કામચલાઉ અને કામચલાઉ ધોરણે રજા ખાલી જગ્યા પર રોકાયેલો હોય, ત્યારે તેને આ પદ માટે કોઈ અધિકાર રહેશે નહીં. ત્યારબાદ ખાલી જગ્યા ઉપલબ્ધ ન હોવાથી તેમને ચાલુ રાખવામાં આવ્યા

ન હતા. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે ચોક્કસ તારીખથી ચોક્કસ તારીખ સુધીના તમામ નિમણૂકના આદેશો હતા અને તેથી, સમયગાળો પૂરો થયા પછી, જો કોઈને કામદાર તરીકે મુક્ત કરવામાં આવે, તો કાયદાની કલમ ૨ (૦૦) (bb) ની વ્યાખ્યાને ધ્યાનમાં રાખીને તેને છટાણી ન કહી શકાય. તેમ છતાં, શ્રમ અદાલતે ચુકાદો પસાર કર્યો, જે ગેરકાયદેસર છે અને તેથી, આ અદાલત તેને રદ કરી શકે છે અને રદ કરી શકે છે.

૫. જ્યારે, સામાવાળા કામદારના વિદ્વાન વકીલ શ્રી કે. એમ. પોલે દલીલ કરી હતી કે તે સાચું છે કે નિમણૂક રજા ખાલી જગ્યાની વિરુદ્ધ હતી, પરંતુ કામદારની સેવા ચાલુ રાખવામાં આવી હતી. માત્ર એક પાસું એ હતું કે વિસ્તરણ વિવિધ આદેશો દ્વારા આપવામાં આવ્યું હતું. પર નિમણૂક તેમણે રજૂઆત કરી કે કામદાર કામચલાઉ ધોરણે હતો, રજા ખાલી જગ્યાની વિરુદ્ધ હોઈ શકે છે, પરંતુ રજા ખાલી જગ્યા ઉપલબ્ધ ન હોવાને કારણે તેને બંધ કરવામાં આવ્યો ન હતો. તેથી, તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે શ્રમ અદાલતે પુરાવાની યોગ્ય રીતે મુલવણી કરી છે અને ચુકાદો પસાર કર્યો છે જેમાં આ અદાલત દખલ ન કરી શકે.

૬. એવું લાગે છે કે આદેશમાં લેબર કોર્ટની નિમણૂક દ્વારા કરવામાં આવેલી ચર્ચા પરથી એવું જણાય છે કે સામાવાળા કામદારની તરફેણમાં જારી કરાયેલા નિમણૂક આદેશમાંથી પણ પ્રથમ તે માત્ર નિમણૂક હતી. ઉલ્લેખ કર્યો છે કે 'કામચલાઉ'

તરીકે એ વાત સાચી છે કે નિમણૂક શરૂઆતમાં જ.ર.૧૯૮૫ થી એક મહિનાના સમયગાળા માટે હતી અને તેમની સેવામાં ૨૪ કલાકની નોટિસ હતી, પરંતુ નિમણૂકનો સમયગાળો સમયાંતરે લંબાવવામાં આવ્યો હતો. છેલ્લો એપોઇન્ટમેન્ટ ઓર્ડર ૧૧.૧૨.૧૯૮૫ તારીખનો હતો અને સગાઈનો સમયગાળો ૧૧.૧.૧૯૮૬ પર સમાપ્ત થઈ રહ્યો હતો, પરંતુ અચાનક જ.૧.૧૯૮૬ પર સેવાઓ બંધ થઈ જાય છે. તેથી, તે એવો કેસ ન હતો કે જ્યાં સેવાનો સમયગાળો સમાપ્ત થયો હોય, પરંતુ તે એવો કેસ હતો કે જ્યાં ગેરકાયદેસરની મુદત પૂરી થાય તે પહેલાં સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. વધુમાં, દરેક નિમણૂક આદેશ દર્શાવે છે કે નિમણૂક એક મહિના માટે છે અને નિમણૂક માટેના આદેશો સમયગાળાની સમાપ્તિ પહેલાં નહીં, પરંતુ એક મહિનાના વિસ્તરણના સમયગાળાની વચ્ચે જારી કરવામાં આવ્યા હતા. માત્ર પૂર્વલક્ષી તારીખ માટે, આવા સૂચવે છે કે તે કાગળ પર કૃત્રિમ વિરામ દ્વારા શો બનાવવાનો હેતુ હતો, સેવાઓ માટે વિસ્તરણ આદેશો જારી કરવામાં આવ્યા હતા, પરંતુ વાસ્તવમાં, કામદારમાં વિરોધાભાસી જુબાની મુજબ, જે કોસ-પરીક્ષા હતી, સેવાઓ સાતત્યમાં હતી. જો સાતત્યને જ.ર.૧૯૮૫ થી જ.૧.૧૯૮૬ ગણવામાં આવે તો કોઈ પણ સંજોગોમાં, કામદાર ૨૪૦ દિવસ પૂર્ણ કરી ચૂક્યો હતો. આ સંજોગોમાં, લેબર કોર્ટ દ્વારા નોંધાયેલા કારણો, એવું લાગે છે કે શ્રમ અદાલતે તારણો નોંધવામાં કોઈ ભૂલ કરી નથી કે સમાપ્તિ આઈ. ડી. અધિનિયમની કલમ ૨૫એફની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરતી હતી.

૭. જો કે, પાછળના વેતનના પાસા પર, અરજી વિચારણા પાત્ર છે, કારણ કે કામદાર દ્વારા ખૂબ અસ્પષ્ટ અને ખૂબ સામાન્ય નિવેદન આપવામાં આવ્યું છે કે તેણે રોજગાર મેળવવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો, પરંતુ સંબંધિત પાસું એ છે કે બે વર્ષના સમયગાળા પછી, કામદાર દ્વારા વિવાદ ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો અને માંગનું નિવેદન ૧૯૯૧ માં રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું અને ૧૯૯૪ માં જુલાની નોંધવામાં આવી હતી. અન્ય સ્થળોએ રોજગાર મેળવવાના પ્રયાસો અને જો હા હોય તો કયા સ્થળોએ તે અંગે કામદાર દ્વારા કોઈ સંતોષકારક નિવેદન રજૂ કરવામાં આવ્યું ન હતું. આ સંજોગોમાં, એવું કહી શકાય કે પાછળના વેતનના હક માટેનો પ્રાથમિક બોજ સામાવાળા કામદાર દ્વારા સંતોષકારક રીતે ચૂકવવામાં આવ્યો નથી. એટલું જ નહીં, ઉપર જણાવ્યા મુજબ, નિમણૂક સમયાંતરે નવીકરણ કરવામાં આવતી હતી અને તે નિયમિત વ્યવસ્થામાં ન હતી. આ સંજોગોમાં, શ્રમ અદાલતે પાછા વેતન આપવા માટે વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ કરવો ન જોઈએ. વધુમાં વધુ, કામદાર પગાર મેળવવા માટે હકદાર રહેશે, એવોર્ડ પછી, જો તેને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં ન આવ્યો હોય અથવા જ્યાં સુધી વાસ્તવિક પુનઃસ્થાપના ન થઈ હોય.

૮. એવું લાગે છે કે શ્રમ અદાલતે સેવામાં સાતત્ય પ્રદાન કરવામાં ભૂલ કરી હતી, કારણ કે એકવાર વ્યક્તિ નિયમિત સેટ અપમાં ન હતી, ત્યારે સેવામાં સાતત્યનો કોઈ પ્રશ્ન નહોતો, તે પાસા સાથે કે વિવાદ સમાપ્તિની તારીખથી બે વર્ષ પછી

ઉઠાવવામાં આવે છે. એકવાર વ્યક્તિ નિયમિત વ્યવસ્થામાં ન હોય અને માત્ર વિરામ-અંતર અને કામચલાઉ વ્યવસ્થા દ્વારા હોય, તો સેવામાં સાતત્ય લેબર કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવ્યું ન હોવું જોઈએ, પરંતુ પદમાં પગાર ધોરણનું પુનરાવર્તન પુનઃસ્થાપન સમયે ઉપલબ્ધ હોઈ શકે છે.

૯. ઉપરોક્ત અવલોકનો અને ચર્ચાને ધ્યાનમાં રાખીને, લેબર કોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા ચુકાદામાં, જ્યાં સુધી સેવામાં પુનઃસ્થાપનની વાત છે, તેમાં દખલ કરવામાં આવતી નથી, પરંતુ જ્યાં સુધી તે બેક-વેતન અને લેબર કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલી સેવામાં સાતત્ય સાથે સંબંધિત છે ત્યાં સુધી તે ચુકાદો અલગ રાખવામાં આવશે.

૧૦. ઉપરોક્ત અરજીની હદ. આંશિક રીતે હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ નથી.

(જયંત પટેલ, ન્યાયમૂર્તિ)

વિનોદ

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.