

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 judgment 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 judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

=====

અમદાવાદ ખાતે ગુજરાતની વડી અદાલતમાં

સ્પેશિયલ સિવિલ અપ્લિકેશન નં. ૯૫૧૧/૨૦૧૫

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જી.આર. ઉધવાણી

=====

૧	શું સ્થાનિક અખબારોના રીપોર્ટર્સને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી છે?	હા
૨	રીપોર્ટરને મોકલવામાં આવે કે નહીં?	હા
૩	શું ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની આખરી નકલ જોવા માંગે છે?	ના
૪	શું આ કેસમાં ભારતીય બંધારણ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલ કોઈ હુકમના અર્થઘટન અંગે કાયદાનો કોઈ નોંધપાત્ર પ્રશ્ન સમાયેલ છે?	ના

જિલ્લા ખેતીવાડી અધિકારી અને ૧....અરજદાર(ઓ)

વિરુદ્ધ

પરબત આલાભાઈ વાડ અને ૧....સામાવાળા(ઓ)

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(ઓ) નં. ૧ - ૨ તરફથી શ્રી એચ.એસ. મુનશા, એડવોકેટ

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ તરફથી શ્રી સમીર બી. ગોહિલ, એડવોકેટ

સામાવાળા(ઓ) નં. ૨ માટે રુલ બજાવાયેલ

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જી.આર. ઉધવાણી

તારીખ : ૦૪/૦૪/૨૦૧૭

મૌખિક ચુકાદો

૧. આ અદાલત દ્વારા તારીખ ૧૭.૧૧.૨૦૧૬ ના રોજ રુલ જારી કરવામાં આવ્યો હતો. પક્ષકારોની સંમતિથી, આ ચુકાદા દ્વારા આ બાબતની આખરી સુનાવણી કરી તેનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.

૨. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ (ટૂંકમાં "સદર અધિનિયમ") ની કલમ ૩૩-એ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવેલ સંદર્ભ માંગણી નં. ૪/૧૯૯૭ માં આઈ.ડી. ફરિયાદ નં. ૧૦/૨૦૦૭ માં લેબર કોર્ટ, જૂનાગઢ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૫.૧.૨૦૧૫ નો હુકમ, કે જેમાં તારીખ ૨૨.૧૧.૨૦૦૭ ના સેવા સમાપ્તિના હુકમને રદબાતલ અને બાતલ ઠરાવવામાં આવ્યો છે અને સામાવાળા કામદારને માણાવદર સીડ ફાર્મના એક દાના અરજણની સમકક્ષ સમાવવા અને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવામાં આવ્યો છે, તેને આ પિટિશનમાં પડકારવામાં આવ્યો છે.

૩. સદર અધિનિયમની કલમ ૩૩-એ હેઠળની અરજીમાં સામાવાળા કામદારનો એવો કેસ હતો કે તેઓ તારીખ ૧.૮.૧૯૮૯ થી જિલ્લા પંચાયત, જૂનાગઢના સીડ ફાર્મમાં ચોકીદાર તરીકે નોકરી કરતા હતા; તેમને ક્વાર્ટર પણ ફાળવવામાં આવ્યું હતું અને તેઓ છેલ્લા ૧૯ વર્ષથી દિવસના ૨૪ કલાક પોતાની ફરજો બજાવી રહ્યા હતા. કામદારે જણાવ્યું હતું કે માંગણી નં. ૪/૧૯૯૭ હેઠળ લેબર કોર્ટમાં ભારતીય લેબર યુનિયન દ્વારા કરવામાં આવેલ માંગણી સંદર્ભ પેઝિંગ હોવા છતાં, જેમાં અરજદારો પક્ષકાર હતા; તારીખ ૨૨.૧૧.૨૦૦૭ ના હુકમ દ્વારા તેમની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી જે તેમને તારીખ ૩૦.૧૧.૨૦૦૭ ના રોજ બજાવવામાં

આવ્યો હતો અને તેમણે વિરોધ સાથે તેનો સ્વીકાર કર્યો હતો. કામદાર દ્વારા એવું પણ જણાવવામાં આવ્યું હતું કે સેવા સમાપ્તિ અગાઉની નોટિસ કે નોટિસ પે વિના કરવામાં આવી હતી, પરંતુ સંભવતઃ તેમની ૧૮ વર્ષની સેવાના વળતર માટેના ચેક સાથે કરવામાં આવી હતી, જે કામદારના જણાવ્યા મુજબ અપૂરતો હતો. એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે સેવા સમાપ્તિનું પગલું પેન્ડિંગ વિવાદથી પ્રેરિત હતું. કામદારે સદર અધિનિયમની કલમ ૨૫-એફ ના ભંગની પણ રજૂઆત કરી હતી. કામદારે એવી પણ દલીલ કરી હતી કે સદર અધિનિયમની કલમ ૨૫-એફએફએફ હેઠળની પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના સીડ ફાર્મ બંધ કરી શકાયું ન હોત અને માણાવદર ખાતેના સીડ ફાર્મ બંધ થવા પર જે દાના અરજણને સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા તેમની સમકક્ષ આ કામદારને વૈકલ્પિક સેવામાં સમાવી લેવા જોઈતા હતા.

૩.૧ જવાબમાં, અરજદારોએ સામાવાળા ચોકીદાર તરીકે કામ કરતા હતા તે બાબતનો ઇનકાર કર્યો હતો પરંતુ ભારપૂર્વક જણાવ્યું હતું કે તેઓ ખેતમજૂર હતા જે હકીકતનો કામદાર દ્વારા આગળ જતાં કોઈ વિવાદ કરવામાં આવ્યો ન હતો. એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે સીડ ફાર્મ સરકારની માલિકીનું હતું અને માત્ર તેના સંચાલન માટે જિલ્લા પંચાયતને સોંપવામાં આવ્યું હતું, અને કૃષિ યુનિવર્સિટી અસ્તિત્વમાં આવતાં તેમજ સદર યુનિવર્સિટીની કચેરીમાં નિષ્ણાતો અને વૈજ્ઞાનિકોની નિમણૂક થતાં, આવા નિષ્ણાતોની ગેરહાજરીમાં સીડ ફાર્મનું મહત્વ ઘટ્યું હતું અને સીડ ફાર્મ સરકારને પરત સોંપવા અંગે તારીખ ૧.૪.૨૦૦૭ થી અમલમાં આવે તેવો ઠરાવ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, અને આ રીતે જિલ્લા

પંચાયત પાસે ખેતી સહાયકનું કામ ન હોવાથી, કામદારને જરૂરી રકમનો ચેક મોકલીને સદર અધિનિયમની કલમ ૨૫-એફ નું પાલન કરીને છટણી કરવામાં આવી હતી જે તેમણે વિરોધ સાથે સ્વીકાર્યો હતો. અરજદારો દ્વારા સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું કે સામાવાળા કામદાર તેમની સાથે ૧૮ વર્ષથી નોકરી કરતા હતા. એવી સ્પષ્ટતા કરવામાં આવી હતી કે માણાવદર સીડ ફાર્મના ભૂતપૂર્વ કર્મચારીને હાઈકોર્ટના તેમને કાયમી કરવાના હુકમ અનુસાર અન્ય સ્થળે સમાવવામાં આવ્યા હતા. ઉપરોક્ત રજૂઆતો અને લેબર કોર્ટ સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવેલા મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવાઓના આધારે તેમજ સદર અધિનિયમની કલમ ૩૩ અને કલમ ૩૩-એ ને ધ્યાને લેતાં, લેબર કોર્ટે શોધી કાઢ્યું કે સેવા સમાપ્તિનો વાદગ્રસ્ત હુકમ સદર અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) ના ભંગ સમાન હતો અને તેણે એ પણ નોંધ્યું કે તેવી જ સ્થિતિ ધરાવતા કર્મચારી માણાવદરના એક દાના અરજણને સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા; આથી વાદગ્રસ્ત હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો.

૪. એ નોંધવું જરૂરી છે કે એક ઉપરછદ્ધા ઉદ્દેખ સિવાય, સદર અધિનિયમની કલમ ૨૫-એફએફએફ ના ભંગ અંગે કોઈ દલીલો કરવામાં આવી હોય તેવું જણાતું નથી, સંભવતઃ સદર અધિનિયમની કલમ ૩૩-એ ના વ્યાપને ધ્યાનમાં રાખીને કે જેના હેઠળ માત્ર સદર અધિનિયમની કલમ ૩૩ ના ભંગની જ તપાસ કરી શકાય છે.

૫. રેકર્ડ પરથી સામે આવતી હકીકતો પરથી જોઈ શકાય છે કે કામદાર સીડ ફાર્મમાં નોકરી કરતા હતા તે હકીકત અને સીડ ફાર્મ સરકારને પરત સોંપવામાં આવ્યા હતા તે હકીકત વિવાદિત ન હતી. કલમ ૨૫-એફ નું પાલન પણ ગંભીરપણે વિવાદિત ન હતું. જોકે તે સંબંધમાં વળતર સ્વીકાર્યપણે કામદાર દ્વારા વિરોધ સાથે સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું. તેથી પ્રશ્ન એ છે કે શું હાલના કેસની હકીકતોમાં સદર અધિનિયમની કલમ ૩૩ લાગુ પડતી હતી અને તેના ભંગ માટે સદર અધિનિયમની કલમ ૩૩-એ હેઠળની પરિણામી ફરિયાદ ચલાવવાપાત્ર હતી કે કેમ.

૬. પરસ્પર વિરોધી દલીલોને સમજવા માટે, સદર અધિનિયમની કલમ ૩૩ ને અહીં પુનઃ રજૂ કરવી યોગ્ય રહેશે.

“૩૩. કાર્યવાહી પેનિંગ હોય તે દરમિયાન અમુક સંજોગોમાં નોકરીની શરતો વગેરે યથાવત રહેવા બાબત. – (૧) ઔદ્યોગિક વિવાદના સંબંધમાં સમાધાન અધિકારી અથવા બોર્ડ સમક્ષની કોઈ સમાધાન કાર્યવાહી પેનિંગ હોય તે દરમિયાન અથવા ર[કોઈ લવાદ અથવા] લેબર કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ અથવા નેશનલ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષની કોઈ કાર્યવાહી પેનિંગ હોય તે દરમિયાન, કોઈ પણ માલિક, –

(એ) વિવાદ સાથે સંકળાયેલી કોઈપણ બાબતના સંબંધમાં, આવા વિવાદમાં સંકળાયેલા કામદારોના હિતને નુકસાન થાય તે રીતે, આવી

કાર્યવાહી શરૂ થતાં પહેલાં તરત જ તેમને લાગુ પડતી નોકરીની શરતોમાં ફેરફાર કરશે નહીં; અથવા

(બી) વિવાદ સાથે સંકળાયેલા કોઈપણ ગેરવર્તન માટે, આવા વિવાદમાં સંકળાયેલા કોઈપણ કામદારને, જે સત્તામંડળ સમક્ષ કાર્યવાહી પેન્ડિંગ હોય તેની લેખિતમાં સ્પષ્ટ પરવાનગી વિના, નોકરીમાંથી મુક્ત કરશે નહીં કે બરતરફી દ્વારા અથવા અન્યથા શિક્ષા કરશે નહીં.

(ર) ઔદ્યોગિક વિવાદના સંબંધમાં આવી કોઈપણ કાર્યવાહી પેન્ડિંગ હોય તે દરમિયાન, માલિક, રૂઆવા વિવાદમાં સંકળાયેલા કામદારને લાગુ પડતા પ્રમાણિત નિયમો (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અનુસાર અથવા જ્યાં આવા કોઈ પ્રમાણિત નિયમો ન હોય ત્યાં, તેની અને કામદાર વચ્ચેના સ્પષ્ટ કે ગર્ભિત કરારની શરતો અનુસાર, –

(એ) વિવાદ સાથે સંકળાયેલી ન હોય તેવી કોઈપણ બાબતના સંબંધમાં, આવી કાર્યવાહી શરૂ થતાં પહેલાં તરત જ તે કામદારને લાગુ પડતી નોકરીની શરતોમાં ફેરફાર કરી શકશે; અથવા

(બી) વિવાદ સાથે સંકળાયેલા ન હોય તેવા કોઈપણ ગેરવર્તન માટે, તે કામદારને નોકરીમાંથી મુક્ત કરી શકશે કે બરતરફી દ્વારા અથવા અન્યથા શિક્ષા કરી શકશે:

પરંતુ શરત એ છે કે આવા કોઈપણ કામદારને જ્યાં સુધી એક માસનું વેતન ચૂકવવામાં ન આવ્યું હોય અને માલિક દ્વારા લેવાયેલા પગલાંની મંજૂરી માટે જે સત્તામંડળ સમક્ષ કાર્યવાહી પેઢિંગ હોય તેને માલિક દ્વારા અરજી કરવામાં આવી ન હોય ત્યાં સુધી તેને નોકરીમાંથી મુક્ત કરવામાં આવશે નહીં કે બરતરફ કરવામાં આવશે નહીં.

(૩) પેટા-કલમ (૨) માં ગમે તે સમાવિષ્ટ હોવા છતાં, ઔદ્યોગિક વિવાદના સંબંધમાં આવી કોઈપણ કાર્યવાહી પેઢિંગ હોય તે દરમિયાન કોઈ પણ માલિક, આવા વિવાદમાં સંકળાયેલા કોઈપણ સંરક્ષિત કામદાર વિરુદ્ધ, –

(એ) આવા સંરક્ષિત કામદારના હિતને નુકસાન થાય તે રીતે, આવી કાર્યવાહી શરૂ થતાં પહેલાં તરત જ તેને લાગુ પડતી નોકરીની શરતોમાં ફેરફાર કરીને; અથવા

(બી) જે સત્તામંડળ સમક્ષ કાર્યવાહી પેઢિંગ હોય તેની લેખિતમાં સ્પષ્ટ પરવાનગી વિના, આવા સંરક્ષિત કામદારને બરતરફી દ્વારા અથવા અન્યથા નોકરીમાંથી મુક્ત કરીને કે શિક્ષા કરીને, કોઈ પગલું ભરશે નહીં.

સ્પષ્ટીકરણ : – આ પેટા-કલમના હેતુઓ માટે, કોઈ ઔદ્યોગિક એકમના સંબંધમાં "સંરક્ષિત કામદાર" એટલે એવો કામદાર કે જે સદર એકમ સાથે સંકળાયેલા નોંધાયેલા ટ્રેડ યુનિયનના રૂકારોબારી સભ્ય અથવા અન્ય

હોદ્દેદાર] હોવાને નાતે, આ સંબંધમાં બનાવવામાં આવેલા નિયમો અનુસાર તેવા તરીકે માન્યતા પ્રાપ્ત હોય.

(જ) દરેક ઔદ્યોગિક એકમમાં, પેટા-કલમ (૩) ના હેતુઓ માટે સંરક્ષિત કામદારો તરીકે માન્યતા આપવાના કામદારોની સંખ્યા, તેમાં રોકાયેલા કામદારોની કુલ સંખ્યાના એક ટકા જેટલી રહેશે, જે ઓછામાં ઓછા પાંચ સંરક્ષિત કામદારો અને વધુમાં વધુ એકસો સંરક્ષિત કામદારોની સંખ્યાને આધીન રહેશે અને ઉપરોક્ત હેતુ માટે, યોગ્ય સરકાર એકમ સાથે સંકળાયેલા વિવિધ ટ્રેડ યુનિયનો, જો કોઈ હોય તો, વચ્ચે આવા સંરક્ષિત કામદારોની વહેંચણી અને જે રીતે કામદારોને સંરક્ષિત કામદાર તરીકે પસંદ કરી શકાય અને માન્યતા આપી શકાય તે રીતની જોગવાઈ કરતા નિયમો બનાવી શકશે.

(પ) જ્યાં કોઈ માલિક પેટા-કલમ (૨) ના પરંતુક હેઠળ પોતાના દ્વારા લેવાયેલા પગલાંની મંજૂરી માટે સમાધાન અધિકારી, બોર્ડ, ર[લવાદ,] લેબર કોર્ટ, ટ્રિબ્યુનલ અથવા નેશનલ ટ્રિબ્યુનલને અરજી કરે છે, ત્યાં સંબંધિત સત્તામંડળ વિલંબ વિના આવી અરજીની સુનાવણી કરશે અને ર[આવી અરજી મળ્યાની તારીખથી ત્રણ મહિનાના સમયગાળાની અંદર], તેના સંબંધમાં તેને યોગ્ય લાગે તેવો હુકમ પસાર કરશે:]

ર[પરંતુ શરત એ છે કે જ્યાં આવું કોઈપણ સત્તામંડળ તેમ કરવું જરૂરી અથવા ઉચિત માને છે, ત્યાં તે લેખિતમાં કારણો નોંધીને, આવા

સમયગાળાને પોતાને યોગ્ય લાગે તેટલા વધુ સમયગાળા માટે લંબાવી શકશે:

પરંતુ વધુમાં શરત એ છે કે આવા કોઈપણ સત્તામંડળ સમક્ષની કોઈ કાર્યવાહી માત્ર એ કારણસર રદબાતલ થશે નહીં કે આ પેટા-કલમમાં નિર્દિષ્ટ કરેલ કોઈપણ સમયગાળો આવી કાર્યવાહી પૂર્ણ થયા વિના સમાપ્ત થઈ ગયો હતો.]”

૬.૧ સદર જોગવાઈ પરથી જોઈ શકાય છે કે લેબર કોર્ટ સહિતના નિર્દિષ્ટ સત્તામંડળો સમક્ષ નિર્દિષ્ટ કાર્યવાહી પેન્ડિંગ હોય તે દરમિયાન, વિવાદ સાથે સંકળાયેલી કોઈપણ બાબતના સંબંધમાં આવી કાર્યવાહી શરૂ થતાં પહેલાં તરત જ પ્રવર્તમાન કામદારની નોકરીની શરતોમાં ફેરફાર કરવા અથવા વિવાદ સાથે સંકળાયેલા ગેરવર્તન પર પગલાં લેવા અથવા સંબંધિત કામદારને નોકરીમાંથી મુક્ત કરવા કે અન્ય શિક્ષા કરવા, પછી ભલે તે બરતરફી હોય કે અન્યથા, તેના પર સંબંધિત સત્તામંડળની પરવાનગી વિના મનાઈ ફરમાવવામાં આવી છે. તેવી જ રીતે આવી કાર્યવાહીની શરૂઆતમાં તરત જ પ્રવર્તમાન કામદારની નોકરીની શરતોમાં ફેરફાર અથવા વિવાદ સાથે સંકળાયેલ ન હોય તેવા ગેરવર્તન પર પગલાં, સંબંધિત કામદારને નોકરીમાંથી મુક્ત કરવા કે શિક્ષા, પછી ભલે તે બરતરફી હોય કે અન્યથા, તે સંબંધિત સત્તામંડળ દ્વારા આવા પગલાંની મંજૂરી મળ્યા પછી અને જોગવાઈમાં વિચારણા હેઠળની અન્ય શરતોનું પાલન કર્યા પછી જ કરી શકાય છે.

૬.૨ એ નોંધવું જરૂરી છે કે સદર અધિનિયમની કલમ ૩૩ હેઠળ વિચારણા હેઠળનું રક્ષણ નિર્દિષ્ટ સત્તામંડળો સમક્ષ કાર્યવાહી પેન્ડિંગ હોય તે દરમિયાન નોકરીની શરતોમાં ફેરફાર તેમજ ગેરવર્તનના સંબંધમાં છે. વધુમાં, આ રક્ષણ જે કામદારના કહેવાથી વિવાદ ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો હોય તે કામદાર પૂરતું અથવા સંરક્ષિત કામદાર પૂરતું મર્યાદિત છે. તેનો અર્થ એ છે કે અન્ય કામદારના કિસ્સામાં, કલમ ૩૩ નું પાલન કરવું જરૂરી રહેશે નહીં.

૬.૩ કામદાર વિરુદ્ધ નોકરીની શરતોમાં ફેરફાર કરવાનો અથવા ગેરવર્તન માટે શિસ્તભંગના પગલાં લેવાનો પ્રસંગ માત્ર ઔદ્યોગિક એકમ અસ્તિત્વમાં હોય તે દરમિયાન જ ઉપસ્થિત થાય, તે બંધ થયા પછી નહીં. બંધ થયા પછી નોકરી અસ્તિત્વમાં રહેતી નથી અને તેથી નોકરીની શરતો પણ અસ્તિત્વમાં રહેતી નથી. નોકરીની શરતોમાં ફેરફારનો અનિવાર્યપણે અર્થ એ થાય કે અન્ય નોકરીની શરતો જાળવી રાખીને એક અથવા વધુ નોકરીની શરતોમાં ફેરફાર કરવો. તેવી જ રીતે ગેરવર્તન માટે કામદાર સામે કાર્યવાહી કરવાનો પ્રસંગ માત્ર ત્યારે જ ઉપસ્થિત થાય જ્યારે તે નોકરીમાં હોય અને માલિક-કર્મચારી સંબંધનો અંત આવ્યા પછી નહીં. આમ એકમ બંધ થવાના કિસ્સામાં નોકરીની શરતોમાં ફેરફાર કરવાનો અથવા ગેરવર્તન માટે કામદાર સામે કાર્યવાહી કરવાનો કોઈ પ્રસંગ ઉપસ્થિત થશે નહીં. એ સાચું છે કે એકમ બંધ થવાનું પરિણામ કામદારની નોકરીમાંથી મુક્તિ હશે. પ્રવૃત્તિ અથવા યુનિટ અથવા એકમ વગેરે બંધ થવાના પરિણામો સદર અધિનિયમના પ્રકરણ ૫-બી માં વર્ણવવામાં આવ્યા છે અને

સદર પ્રકરણમાં સમાવિષ્ટ કોઈપણ જોગવાઈઓના બિન-પાલનથી વ્યથિત વ્યક્તિ સદર પ્રકરણ હેઠળ અને/અથવા સદર અધિનિયમની અન્ય કોઈપણ જોગવાઈઓ હેઠળ ઉપાય મેળવી શકે છે પરંતુ સદર અધિનિયમની કલમ ૩૩ અથવા કલમ ૩૩-એ હેઠળ નહીં. વધુમાં, સ્પેશિયલ સિવિલ અપ્લિકેશન નં. ૧૦૧૨૬/૨૦૧૪ વિથ સ્પેશિયલ સિવિલ અપ્લિકેશન નં. ૯૫૮૩/૨૦૧૪ માં ટોરેન્ટ પાવર લિમિટેડ અને અન્ય વિરુદ્ધ ચેલાભાઈ નાથાભાઈ લુહાર અને અન્ય ના કેસમાં પેરા ૧૨ અને ૧૩ માં આ અદાલત દ્વારા કરવામાં આવેલા અવલોકનોના સંદર્ભમાં, જ્યારે વ્યવસાય અથવા યુનિટ અથવા એકમ ચાલુ રહેતું હોય ત્યારે કામદાર વધારાનો (સરપ્લસ) થવા પર કલમ ૨૫-એફ લાગુ કરી શકાય છે.

૭. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાને લેતાં, આ અદાલતના અભિપ્રાય મુજબ, લેબર કોર્ટે કાનૂની સ્થિતિનું એવું ખોટું અર્થઘટન કર્યું જાણે કે દરેક મુક્તિ અથવા ફેરફાર સદર અધિનિયમની કલમ ૩૩ ને આકર્ષિત કરશે અને તેથી વાદગ્રસ્ત હુકમ ટકી શકે તેમ નથી.

૮. સામાવાળા કામદાર તરફથી વિદ્વાન વકીલ દ્વારા જયપુર જિલ્લા સહકારી ભૂમિ વિકાસ બેંક લિમિટેડ વિરુદ્ધ રામ ગોપાલ શર્મા [(૨૦૦૨) ૨ એસ.સી.સી. ૨૪૪] પર મૂકવામાં આવેલો આધાર હાલના કેસની હકીકતો પર ગેરવાજબી છે કારણ કે સદર કેસ હાલના કેસમાં સામેલ વાસ્તવિક પરિસ્થિતિ સાથે સંબંધિત ન હતો.

૮.૧ સામાવાળા કામદાર તરફથી વિદ્વાન વકીલ દ્વારા મેસર્સ લોકમત ન્યૂઝપેપર્સ પ્રા. લિ. વિરુદ્ધ શંકરપ્રસાદ [એ.આઈ.આર. ૧૯૯૯ એસ.સી. ૨૪૨૩] પર મૂકવામાં આવેલો આધાર પણ હકીકતો પર એ હદે ગેરવાજબી છે કે તે કેસમાં પ્લાન્ટ અથવા ટેકનિકના તર્કસંગતીકરણ, માનકીકરણ અથવા સુધારણાના પરિણામે, વધારાના કર્મચારીઓને માલિકના અન્ય યુનિટમાં બદલી કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હતો જેને નોકરીની શરતોમાં ફેરફાર તરીકે પડકારવામાં આવ્યો હતો અને આગળનો પ્રશ્ન એ હતો કે શું સત્તામંડળ સમક્ષ કાર્યવાહી પેનિંગ હોય તે દરમિયાન સંબંધિત સત્તામંડળની જરૂરી પરવાનગીના અભાવે સદર અધિનિયમની કલમ ૩૩(૧) નો ભંગ થયો હતો. વિગતવાર ચર્ચા કર્યા મુજબ, આ અદાલત યુનિટ અથવા વ્યવસાય અથવા પ્રવૃત્તિ બંધ થવાની અસર સાથે સંબંધ ધરાવે છે. કાયદાના આ સિદ્ધાંત પર કોઈ વિવાદ હોઈ શકે નહીં કે જે કેસોમાં કલમ ૩૩ લાગુ પડે છે, ત્યાં અમુક કાર્યવાહી પેનિંગ હોય તે દરમિયાન કામદાર માટે જોગવાઈમાં નિર્ધારિત વૈધાનિક સુરક્ષા સુનિશ્ચિત કરવા માટે તેનું ફરજિયાતપણે પાલન કરવું આવશ્યક છે.

૮.૨ એવું જણાય છે કે ઉપર જણાવેલ સંજોગો હેઠળ એક દાના અરજણને સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા. દાના અરજણને સમાવી લેવાનું કારણ લેબર કોર્ટના ધ્યાને લાવવામાં આવ્યું હોવા છતાં, લેબર કોર્ટે બંને કેસોની હકીકતોને વિગતવાર જોવાની પણ દરકાર કર્યા વિના સમાનતાનો નિયમ લાગુ કરવામાં ભૂલ કરી હતી. તેના ધ્યાને લાવવામાં આવ્યું હતું કે દાના અરજણને કાયમી કરવાનો હાઈકોર્ટનો

નિર્દેશ હોવાને કારણે જ તેમને સમાવી લેવા જરૂરી બન્યા હતા. સદર હકીકતોને લેબર કોર્ટ દ્વારા અવગણવામાં આવી હતી અને યાંત્રિક રીતે સમાનતા લાગુ કરવામાં આવી હતી જેના પરિણામે ક્ષતિપૂર્ણ હુકમ થયો હતો. વધુમાં, લેબર કોર્ટ અધિકારક્ષેત્રની ભૂલમાં પણ સપડાઈ હતી કારણ કે તેનું અધિકારક્ષેત્ર કલમ ૩૩એ હેઠળ કેસની તપાસ કરવા પૂરતું મર્યાદિત હતું અને આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૧૦ હેઠળ સંદર્ભના અભાવે, સમાનતાના આધારે કામદારને સમાવી લેવાનો હુકમ પસાર કરવા તે અસમર્થ હતી. સમાનતાની તપાસ માત્ર સદર અધિનિયમની કલમ ૭ સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૧૦ હેઠળના વાસ્તવિક ઔદ્યોગિક વિવાદમાં જ થઈ શકી હોત, સદર અધિનિયમની કલમ ૩૩એ હેઠળ નહીં.

૯. ઉપરોક્ત કારણોસર, વાદગ્રસ્ત હુકમ ટકી શકે તેમ નથી. તેથી તેને રદબાતલ અને બાતલ ઠરાવવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ કર્યા વિના રુલ સંપૂર્ણ કરવામાં આવે છે.

(જી.આર. ઉધવાણી, ન્યાયમૂર્તિ)

This judgment has been translated using an AI-assisted translation tool.

=====

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 judgment 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 judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.