

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 મધ્યે ગુજરાત ઉચ્ચ અદાલતમાં

સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૩૫૮૭/૨૦૧૧

સાથે

સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૩૫૮૮/૨૦૧૧

સાથે

સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૩૫૯૦/૨૦૧૧ થી

સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૩૫૯૩/૨૦૧૧

સાથે

સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૮૯૯/૨૦૧૧

સાથે

સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૪૧૧૨/૨૦૧૧

સાથે

સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૪૧૧૩/૨૦૧૧

મંજૂરી અને હસ્તાક્ષર અર્થે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કે.એમ. ઠાકર

=====

૧	શું લોકલ અખબારના રિપોર્ટ્સને ચુકાદો જોવા માટે મંજૂરી આપી શકાય?	હા
૨	રિપોર્ટરને સંદર્ભિત કરવો કે નહીં?	હા
૩	શું માનનીય ન્યાયમૂર્તિ ચુકાદાની આખરી નકલ જોવા માંગે છે?	ના
૪	શું આ કેસમાં ભારતીય બંધારણ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈ આદેશના અર્થઘટન અંગે કાયદાનો કોઈ નોંધપાત્ર પ્રશ્ન સામેલ છે?	ના

=====

સેમા ઇલેક્ટ્રિક લાઈટિંગ પ્રોડક્ટ્સ (ભારત) પ્રા. લી.

..... અપીલકર્તાઓ/અરજદારો

વિરુદ્ધ

હંસાબેન એમ શાહ અને ૧ અન્ય

..... સામાવાળાઓ

=====

ઉપસ્થિતી:

અરજદાર (ઓ) નંબર ૧ તરફે વકીલ શ્રી પલક એચ. ઠાકર,

પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૨ તરફે વકીલ શ્રી યોગેન એન. પંડ્યા,

પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૧ માટે બજવણી થયેલ છે.

=====

ન્યાયપીઠ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કે. એમ. ઠાકર

તારીખ: ૦૩/૦૫/૨૦૧૧

સંયુક્ત મૌખિક ચુકાદો

૧. પિટિશનોના આ જૂથમાં, સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૩૫૮૮/૨૦૧૧ સિવાય, અરજદાર કંપનીએ ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના અલગ પરંતુ સમાન એવોર્ડ્સને પડકાર્યા છે, જેના દ્વારા લર્નડ લેબર કોર્ટે અરજદારને ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ થી ગણતરી કરવા માટે નોકરીની સાતત્યતા અને પાછલા પગાર અને અન્ય પરિણામલક્ષી લાભો સાથે સંબંધિત કામદારોને ફરીથી નોકરી પર રાખવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો. સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૩૫૮૧/૨૦૧૧, ૪૧૧૨/૨૦૧૧, ૪૧૧૩/૨૦૧૧, ૧૮૯૯/૨૦૧૧, ૩૫૮૨/૨૦૧૧, ૩૫૮૦/૨૦૧૧, ૩૫૮૩/૨૦૧૧ અને ૩૫૮૭/૨૦૧૧ માં, અરજદારે અનુક્રમે રેકર્ડ્સ નં. ૨૩/૨૦૦૫, ૧૬/૨૦૦૫, ૧૮/૨૦૦૫, ૨૧/૨૦૦૫, ૨૦/૨૦૦૫, ૨૪/૨૦૦૫, ૨૨/૨૦૦૫ અને ૧૮/૨૦૦૫ માં પસાર કરાયેલા એવોર્ડ્સને પડકાર્યા છે. જ્યારે સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૩૫૮૮/૨૦૧૧ માં, અરજદારે ફરિયાદ નં. ૨૨/૨૦૦૪ માં પસાર કરાયેલા આદેશ અથવા એવોર્ડને પડકાર્યો છે.

૨. આક્ષેપિત એવોર્ડ્સ સામે અરજદાર કંપનીની ફરિયાદ અને દલીલને

ધ્યાનમાં લેવા માટે, કેસોમાં સામેલ સંબંધિત હકીકતોને ધ્યાનમાં લેવી જરૂરી છે.

૨.૧ જાન્યુઆરી ૨૦૦૭ માં, અરજદાર કંપનીએ ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરાર દ્વારા 'ચાલુ વ્યવસાય' તરીકે પ્રતિવાદી નં. ૨ કંપનીનું એક યુનિટ અથવા વિભાગ ખરીદ્યું હતું.

૨.૨ અરજદાર કંપની અને પ્રતિવાદી નં. ૨ કંપની વચ્ચે ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ નો ઉક્ત કરાર કરવામાં આવે અને અમલમાં મુકવામાં આવે તે પહેલાં, ઉક્ત વેચનાર કંપનીએ, ૨૦૦૪ માં ક્યાંક, કામદાર ની સેવા બરતરફ કરી હતી.

૨.૩ એવું જણાય છે કે સંબંધિત સમયે જ્યારે પ્રતિવાદી નં. ૧ કામદારોની સેવા બરતરફ કરવામાં આવી હતી, ત્યારે ઉક્ત વેચનાર કંપની સામે રેફરન્સ નં. ૧૫૯/૨૦૦૧ દ્વારા લર્નડ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ વિવાદ પેન્ડિંગ હતો.

૨.૪ ઉક્ત વિવાદ અથવા રેફરન્સ નં. ૧૫૯/૨૦૦૧ ની પેન્ડન્સી દરમિયાન ઉક્ત વેચનાર કંપની દ્વારા પ્રતિવાદી નં. ૧ કામદારોની સેવા બરતરફ કરવામાં આવી હોવાથી, ઉક્ત વેચનાર કંપનીએ કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ મંજૂરી માટે અરજી દાખલ કરી હતી અને તેની કાર્યવાહી એટલે કે પ્રતિવાદી નં. ૧ કામદારોને સેવામાંથી બરતરફ કરવાની મંજૂરી માંગી હતી. ઉક્ત મંજૂરી અરજી

રેકૉર્ડ્સ નં. ૧૫૯/૨૦૦૧ માં મંજૂરી અરજી નં. ૨૦/૨૦૦૪ તરીકે નોંધવામાં આવી હતી.

૨.૫ આ તબક્કે, એ સ્પષ્ટ કરવું જરૂરી છે કે જ્યારે સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૩૫૮૭/૨૦૧૧ માં પ્રતિવાદીની સેવા બરતરફ કરવામાં આવી હતી, ત્યારે અન્ય ઘણા કામદારોને પણ બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા અને તે મુજબ, ઉક્ત વેચનાર કંપનીએ ઉપરોક્ત મંજૂરી અરજી નં. ૨૦/૨૦૦૪ ની સાથે અન્ય મંજૂરી અરજીઓ પણ દાખલ કરી હતી.

૨.૬ વેચનાર કંપની દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી મંજૂરી અરજીઓ પેનિંગ હતી તે દરમિયાન, પ્રતિવાદી નં. ૨ કંપની એ વર્તમાન અરજદાર, એટલે કે ખરીદનાર કંપની સાથે ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના રોજ એક કરાર કર્યો હતો જેના દ્વારા અરજદાર કંપનીએ વેચનાર કંપનીના ઔદ્યોગિક એકમ અથવા સ્થાપનાને 'ચાલુ વ્યવસાય' તરીકે ખરીદી લીધી હતી.

૨.૭ ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ નો ઉક્ત કરાર અમલમાં મુકાયાના થોડા સમય પછી, લર્નડ ટ્રિબ્યુનલે મંજૂરી અરજીઓ પર નિર્ણય લીધો અને ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના રોજ પસાર કરાયેલા આદેશો દ્વારા, મંજૂરી અરજીઓ નામંજૂર કરવામાં આવી.

૨.૮ આ તબક્કે, એ ઉદ્દેશ કરવો પ્રસ્તુત છે કે અરજદાર માટેના વિદ્વાન વકીલ શ્રી ઠક્કરે કોર્ટને જાણ કરી હતી કે સંબંધિત સમયે, ખરીદનાર કંપનીએ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૩૬૦૩/૨૦૧૧ અને સંલગ્ન બાબતો દાખલ કરીને મંજૂરી અરજીઓમાં લર્નડ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશોને પડકાર્યા હતા. તેમણે એમ પણ રજૂઆત કરી હતી કે ૧૮/૦૩/૨૦૧૧ ના આદેશ દ્વારા કોર્ટ દ્વારા ઉક્ત પિટિશનોનો એ આધારે નિકાલ કરવામાં આવ્યો હતો કે અરજદાર મંજૂરી અરજીઓમાં પક્ષકાર ન હતો અને તેથી, તેના કહેવાથી પિટિશનો સાંભળવાની જરૂર નથી. તેમણે એમ પણ રજૂઆત કરી હતી કે જોકે, કોર્ટે ખરીદનાર કંપનીનો મંજૂરી અરજીઓના આદેશને પડકારવાનો અધિકાર અનામત રાખ્યો હતો, જો કામદારો ખરીદનાર કંપની સામે કોઈ માંગણી ઉઠાવે તો. ૧૮/૦૩/૨૦૧૧ ના આદેશની નકલ અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવી છે. આદેશનો સંબંધિત ભાગ નીચે મુજબ છે:

"૧.....

૨.....

૩. વિદ્વાન વકીલ શ્રી ઠક્કરે રજૂઆત કરી હતી કે ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના રોજ વ્યવસાય ટ્રાન્સફર કરાર દ્વારા આ યુનિટનો કબજો લેવામાં આવ્યો છે. તે પહેલાં, પ્રતિવાદી નં. ૨ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી મંજૂરી અરજીને નામંજૂર કરતી વખતે

ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ, નડિયાદ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશનું પાલન કરવાની અરજદારની જવાબદારી ન હતી. તેમણે એમ પણ રજૂઆત કરી હતી કે જ્યારે ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના રોજ અરજદાર અને પ્રતિવાદી વચ્ચે વ્યવસાય ટ્રાન્સફર કરાર કરવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે આર્ટિકલ-VI માં એક શરત સામેલ કરવામાં આવી હતી.

૪.....

૫. ઉપરોક્ત પૃષ્ઠભૂમિને ધ્યાનમાં રાખીને અને એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે અરજદાર ઉપરોક્ત કાર્યવાહીમાં પક્ષકાર ન હતો, તેથી, વર્તમાન પિટિશનને આ કોર્ટ દ્વારા માત્ર તે જ આધારે સાંભળવામાં આવતી નથી અને ગુણદોષ અંગે કોઈ અભિપ્રાય વ્યક્ત કર્યા વિના આ તબક્કે તે મુજબ નિકાલ કરવામાં આવે છે.

૬. જોકે, એ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે જો મંજૂરી અરજીમાં ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ, નડિયાદ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશના અમલીકરણ માટે પ્રતિવાદી નં. ૧ કર્મચારી દ્વારા વર્તમાન અરજદાર સામે કોઈ કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવે, જે વર્તમાન પિટિશનમાં પડકાર હેઠળ છે, તો તે પ્રસંગે, અરજદાર માટે મંજૂરી અરજીમાં ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા સમાન આદેશને પડકારવા માટે તે ખુલ્લું છે."

૨.૯ કોર્ટના પ્રશ્નના જવાબમાં, ખરીદનાર કંપની અને સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૩૬૦૩/૨૦૧૧ અને સંલગ્ન બાબતોમાં અરજદાર માટેના વિદ્વાન વકીલ શ્રી ઠક્કરે સ્પષ્ટતા કરી કે ખરીદનાર કંપનીએ ૧૮/૦૩/૨૦૧૧ ના ઉક્ત આદેશને સ્વીકારી લીધો છે અને આજદિન સુધી ઉક્ત આદેશ સામે કોઈ અપીલ અથવા અન્ય કોઈ કાર્યવાહી દાખલ કરી નથી.

૨.૧૦ એવું જણાય છે કે અહીંના પ્રતિવાદી નં. ૧ અને અન્ય કામદારોએ નોકરીમાં પાછા લેવા, પાછલા પગાર અને અન્ય લાભોની માંગણી કરતા વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો.

૨.૧૧ યોગ્ય સરકાર દ્વારા અલગ અલગ સંદર્ભ આદેશો દ્વારા ઉક્ત વિવાદને લર્નડ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ નિર્ણય માટે મોકલવામાં આવ્યો હતો. ઉક્ત સંદર્ભ આદેશો રેકૉર્ડ્સ નં. ૨૧/૨૦૦૫ અને અન્ય સંલગ્ન સંદર્ભ કેસો તરીકે નોંધવામાં આવ્યા હતા, જેમાં લર્નડ લેબર કોર્ટ એવોર્ડ્સ પસાર કર્યા જે વર્તમાન પિટિશનોમાં પડકાર હેઠળ છે.

૨.૧૨ એવું જણાય છે કે ઉક્ત સંદર્ભ કેસોમાં, કામદારોએ વેચનાર કંપનીની સાથે વર્તમાન અરજદારને પણ વિરોધી પક્ષ તરીકે જોડ્યા હતા.

૨.૧૩ ઉક્ત સંદર્ભ કેસોની પેન્ડન્સી દરમિયાન, કામદારોએ પરચુરણ અરજીઓ દાખલ કરી અને પ્રાર્થના કરી કે મંજૂરી અરજીઓ નામંજૂર

કરવામાં આવી હોવાને ધ્યાનમાં રાખીને, કામદારોને પાછલા પગાર અને અન્ય લાભો સાથે નોકરીમાં પાછા લેવાનો નિર્દેશ પસાર કરવામાં આવે. એવું જણાય છે કે કામદારોએ ૧૪/૦૫/૨૦૦૮ ના આદેશની નકલ પણ રેકૉર્ડ પર મૂકી હતી જેના દ્વારા મંજૂરી અરજીઓ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી.

૨.૧૪ એવું જણાય છે કે ખરીદનાર કંપનીએ ઉક્ત વચગાળાની અરજીનો વિરોધ કર્યો હતો જે કામદારોએ ૧૩/૦૪/૨૦૧૦ ની આસપાસ દાખલ કરી હતી. અહીંના અરજદારે ઉક્ત વચગાળાની અરજીનો એ આધારે વિરોધ કર્યો હતો કે કામદારો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી મંજૂરી અરજીઓમાં તે પક્ષકાર ન હતો અને તે મુજબ, તેની સામે કોઈ નિર્દેશ પસાર કરી શકાય નહીં.

૨.૧૫ પક્ષકારોએ સંદર્ભ કેસોમાં પુરાવાનો તબક્કો પૂર્ણ કર્યા પછી, લર્નડ લેબર કોર્ટે, રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી અને વિદ્વાન વકીલોની રજૂઆતોને ધ્યાનમાં લીધા પછી, ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના અલગ પરંતુ સમાન એવોર્ડ્સ પસાર કર્યા અને સંદર્ભ કેસોને મંજૂરી આપી અને અરજદારને ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ થી ગણતરી કરવા માટે નોકરીની સાતત્યતા અને પાછલા પગાર સાથે કામદારોને ફરીથી નોકરી પર રાખવાનો નિર્દેશ આપ્યો. લર્નડ લેબર કોર્ટે વેચનાર કંપનીને બરતરફીની તારીખથી ૧૭/૦૧/૨૦૦૭ સુધીનું વેતન ચૂકવવાનો પણ નિર્દેશ આપ્યો હતો. અરજદાર સંદર્ભ કેસોમાં ઉક્ત એવોર્ડ્સ અને નિર્દેશોથી નારાજ છે. તેથી વર્તમાન પિટિશનો.

૩. અરજદાર માટેના વિદ્વાન વકીલ શ્રી ઠક્કરે રજૂઆત કરી હતી કે મંજૂરી અરજીમાં પસાર કરાયેલા આદેશ સામેની પિટિશન ફગાવી દેતી વખતે, હાઈકોર્ટે સ્પષ્ટતા કરી હતી કે જો ખરીદનાર કંપની સામે કોઈ માંગણી ઉઠાવવામાં આવે તો વર્તમાન અરજદાર માટે કાર્યવાહી દાખલ કરવા માટે તે ખુલ્લું રહેશે. તેમણે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે ખરીદનાર કંપનીએ પ્રતિવાદી નં. ૨ તરફથી 'ચાલુ વ્યવસાય' તરીકે એકમ ખરીદ્યું હતું, અને કરાર મુજબ વેચનાર કંપની અને ખરીદનાર કંપની વચ્ચે એવું નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું કે જે કામદારો ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના રોજ વેચનાર કંપનીના રોલ પર હતા અને જેમના નામ વેચનાર કંપની દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવેલી યાદીમાં સામેલ છે, તેઓને ખરીદનાર કંપની દ્વારા સમાવી લેવામાં આવશે. તેમણે રજૂઆત કરી કે કરાર હેઠળની ઉક્ત જોગવાઈના અનુસંધાનમાં, વેચનાર કંપનીએ એકમ સાથે ટ્રાન્સફર કરવાના કર્મચારીઓના નામની યાદી પૂરી પાડી હતી અને ખરીદનાર કંપનીએ તે કામદારોને સમાવી લીધા હતા. તેમણે વધુમાં રજૂઆત કરી કે પિટિશનોના આ જૂથમાં સામેલ કામદારોને ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ પહેલાં વેચનાર કંપની દ્વારા બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા અને વેચનાર કંપનીએ ખરીદનાર કંપનીને પૂરી પાડેલી યાદીમાં વર્તમાન કાર્યવાહીમાં સામેલ કામદારોના નામનો ઉલ્લેખ કર્યો ન હતો અને તે મુજબ, અરજદાર એટલે કે ખરીદનાર કંપનીને સંબંધિત કામદારોને ફરીથી નોકરી પર રાખવા માટે જવાબદાર ઠેરવી શકાય નહીં. અરજદાર માટેના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે ખરીદનાર કંપની અને વેચનાર કંપની

વચ્ચેના કરારને ધ્યાનમાં રાખીને, વેચનાર કંપનીની જવાબદારી એ કામદારો પૂરતી મર્યાદિત છે જેઓ ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના રોજ કંપનીના રોલ પર હતા અને જેમના નામ વેચનાર કંપની દ્વારા દર્શાવવામાં આવ્યા હતા અને ખરીદનાર કંપનીને પૂરી પાડવામાં આવેલી યાદીમાં હતા. ઉક્ત રજૂઆતને સમર્થન આપવા માટે, ખરીદનાર કંપની માટેના વિદ્વાન વકીલે દાવો કર્યો હતો કે ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના રોજ ખરીદનાર કંપની અને વેચનાર કંપની વચ્ચે એક 'લખાણ' કરવામાં આવ્યું હતું જેના દ્વારા કર્મચારીઓને લગતી શરતો પક્ષકારો વચ્ચે નક્કી કરવામાં આવી હતી અને વેચનાર અને ખરીદનાર વચ્ચેના ઉક્ત લખાણને ધ્યાનમાં રાખીને, અરજદાર સામે એવોર્ડ અને નિર્દેશો ટકી શકે તેમ નથી. અરજદારના જણાવ્યા મુજબ, લર્નડ લેબર કોર્ટે અરજદાર કંપની પર ઉક્ત જવાબદારી લાદવામાં ભૂલ કરી છે અને પ્રક્રિયામાં લર્નડ લેબર કોર્ટે વેચનાર કંપની અને ખરીદનાર કંપની વચ્ચે ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના રોજ અમલમાં મુકાયેલા કરારનું ખોટું અર્થઘટન કર્યું છે. પોતાની રજૂઆતને સમર્થન આપવા માટે, ખરીદનાર કંપની માટેના વિદ્વાન વકીલે અનાકાપલ્લે કો-ઓપરેટિવ એગ્રીકલ્ચરલ એન્ડ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ સોસાયટી લિ. વિરુદ્ધ વર્કમેન એન્ડ અધર્સ [એઆઈઆર 1963 એસસી 1489] ના કેસમાંના નિર્ણય અને વર્કમેન ઓફ ઉત્તર પ્રદેશ સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ એન્ડ અધર વિરુદ્ધ અપર ગેન્જુસ વેલી ઇલેક્ટ્રિસિટી સપ્લાય કંપની એન્ડ અધર્સ [1966 (1) LLJ 730] ના કેસમાંના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો.

૪. કામદારો માટેના વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી પાહવાએ પિટિશનનો વિરોધ કરતી વખતે રજૂઆત કરી હતી કે ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના ઉક્ત કરારમાં એવી કોઈ જોગવાઈ નથી કે જે કંપનીને કામદારોને ફરીથી નોકરી પર રાખવાની તેની જવાબદારીમાંથી મુક્ત થવામાં સક્ષમ બનાવી શકે. તેણીએ એમ પણ રજૂઆત કરી હતી કે મંજૂરી અરજીઓ લર્નડ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નામંજૂર કરવામાં આવી છે તે હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને એવોર્ડ્સ અને નિર્દેશો પસાર કરવામાં આવ્યા છે અને તે મુજબ, ખરીદનાર કંપની દ્વારા કરવામાં આવેલી દલીલો અયોગ્ય છે અને તેને નકારી કાઢવા પાત્ર છે. તેણીએ એમ પણ રજૂઆત કરી હતી કે મંજૂરી અરજીઓમાં આદેશ ખરીદનાર કંપનીએ એકમ હસ્તગત કર્યા પછી પસાર કરવામાં આવ્યો હતો અને તે મુજબ, તે લર્નડ લેબર કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા નિર્દેશનું પાલન કરવાની જવાબદારીમાંથી છટકી શકે નહીં.

૫. મેં મંજૂરી અરજીઓમાં પસાર કરાયેલા ૧૪/૦૫/૨૦૦૮ ના આદેશ તેમજ ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડ અને રેકૉર્ડ પરની અન્ય સામગ્રી પર વિચાર કર્યો છે. મેં હરીફ દલીલો અને અરજદાર માટેના વિદ્વાન વકીલે જે નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો તેમજ પક્ષકારો વચ્ચે અમલમાં મુકાયેલા ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરાર પર પણ વિચાર કર્યો છે.

૬. આગળ વધતા પહેલા, કેટલીક તારીખો અને ઘટનાઓ યાદ કરવી અને નોંધવી પ્રસ્તુત અને યોગ્ય છે. તેઓ આ પ્રમાણે છે:

(એ) સંબંધિત દાવાકર્તાઓની સેવા સમાપ્ત કરવાનો આદેશ –

૧૬/૧૨/૨૦૦૪;

(બી) વેચનાર કંપનીએ મંજૂરી અરજીઓ દાખલ કરી તે સમય -
૨૦૦૪;

(સી) ઉક્ત મંજૂરી અરજીઓની પેન્ડન્સી દરમિયાન, યોગ્ય સરકારે
સંદર્ભનો આદેશ પસાર કર્યો અને કર્મચારીઓની બરતરફી સંબંધિત
વિવાદને લર્નડ લેબર કોર્ટ સમક્ષ નિર્ણય માટે મોકલ્યો -
૨૭/૦૧/૨૦૦૫;

(ડી) એ નિર્ણય છે કે વર્તમાન અરજદારને સંદર્ભની કાર્યવાહીમાં
વિરોધી પક્ષ તરીકે જોડવામાં આવ્યો હતો;

(ઈ) ખરીદનાર કંપની અને વેચનાર કંપની વચ્ચેના કરારની
તારીખ અને એકમ અથવા સ્થાપનાના સંપાદનની તારીખ -
૧૮/૦૧/૨૦૦૭;

(એફ) જે તારીખે લર્નડ ટ્રિબ્યુનલે મંજૂરી અરજીઓ પર નિર્ણય
લીધો - ૧૪/૦૫/૨૦૦૮;

(જી) સંદર્ભ કેસોમાં એવોર્ડની તારીખ - ૨૨/૦૧/૨૦૧૦
(એટલે કે એકમના સંપાદન પછી).

૭. ઉપર જણાવેલ વિગતો એ હકીકત બહાર લાવે છે કે મંજૂરી
અરજીઓને નામંજૂર કરતો આદેશ અરજદાર કંપનીએ પ્રતિવાદી નં. ૨ પાસેથી
એકમ અથવા સ્થાપના ખરીદના અને હસ્તગત કર્યાના લગભગ ૨૮ મહિના

પછી પસાર કરવામાં આવ્યો હતો અને સંદર્ભ કેસોમાં આદેશ લગભગ ૩૨ મહિના પછી પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. આમ, એ પચાવવું મુશ્કેલ છે કે આટલા લાંબા સમય સુધી ખરીદનારને મંજૂરી અરજીઓની પેન્ડન્સી વિશે કોઈ ખ્યાલ ન હતો.

૮. તે પ્રસ્તુત છે કે ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશો કે જેના દ્વારા મંજૂરી અરજીઓ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી, તેને વર્તમાન અરજદારે ૨૦૧૧ માં સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૩૬૦૩/૨૦૧૧ અને અન્ય બાબતો દાખલ કરીને પડકાર્યા હતા અને ઉક્ત પિટિશનો કોર્ટ દ્વારા ૧૮/૦૩/૨૦૧૧ ના આદેશ દ્વારા નામંજૂર કરવામાં આવી હતી. તે વિવાદિત નથી કે ઉક્ત ૧૮/૦૩/૨૦૧૧ ના આદેશ સામે કોઈ કાર્યવાહી અથવા અપીલ વેચનાર અથવા ખરીદનાર કંપની દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી નથી. આમ, ૧૮/૦૩/૨૦૧૧ ના ઉક્ત આદેશો અંતિમ સ્વરૂપ પ્રાપ્ત કર્યું છે.

૮.૧ એ પણ એટલું જ પ્રસ્તુત છે કે ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશને વર્તમાન પ્રતિવાદી નં. ૨ કંપની દ્વારા પડકારવામાં આવ્યો ન હતો. આમ, ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના ઉક્ત આદેશોએ અંતિમ સ્વરૂપ પ્રાપ્ત કર્યું છે અને તે વર્તમાન અરજદારને બંધનકર્તા છે.

૮.૨ આ તબક્કે, વર્તમાન પિટિશનમાં માંગવામાં આવેલી રાહતને ધ્યાનમાં લેવી યોગ્ય રહેશે. અરજદાર કંપની અથવા ખરીદનાર કંપનીએ, અન્ય

બાબતોની સાથે, એ માટે પ્રાર્થના કરી છે કે:

"૧૪[એ] આપ નામદાર કોર્ટ લર્નડ લેબર કોર્ટ, નડિયાદ દ્વારા રેકર્ડ્સ નં. ૨૧/૦૫ માં પસાર કરાયેલ ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડ અને આદેશને એનેક્સર એ પર, અરજદારને પ્રતિવાદી નં. ૧ ને ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ થી પરિણામલક્ષી લાભો સાથે નોકરીની સાતત્યતા અને પાછલા પગાર સાથે ફરીથી નોકરી પર રાખવાનો નિર્દેશ આપતા રદ કરવા અને બાજુ પર રાખવા માટે સર્ટિઓરારીની યોગ્ય રિટ અથવા સર્ટિઓરારીના પ્રકારની અન્ય કોઈ યોગ્ય રિટ અથવા અન્ય કોઈ યોગ્ય રિટ, આદેશ અથવા નિર્દેશ જારી કરવાની કૃપા કરે."

૮.૩ કેસની હકીકતોના પ્રકાશમાં અને ખાસ કરીને પિટિશનોમાં માંગવામાં આવેલી રાહતના પ્રકાશમાં તે ઉભરી આવે છે અને સ્પષ્ટ થાય છે કે

(એ) અરજદાર જે દાવો કરે છે તે એ છે કે ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ નો એવોર્ડ બાજુ પર રાખવામાં આવે;

(બી) ૧૪/૦૫/૨૦૦૮ ના આદેશ સામે કોઈ રાહત માંગવામાં આવી નથી.

૮.૪ એ ધ્યાનમાં રાખવું જરૂરી છે કે ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડ્સ મોટાભાગે મંજૂરી અરજીઓમાં પસાર કરાયેલા ૧૪/૦૫/૨૦૦૮ ના આદેશો પર

આધારિત છે અને ઉક્ત ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશો આ પિટિશનોમાં પડકારવામાં આવ્યા નથી અને તેઓએ અંતિમ સ્વરૂપ પ્રાપ્ત કર્યું છે.

૯. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને અને જો આ પિટિશનોમાં પડકારવામાં આવેલ ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ નો એવોર્ડ બાજુ પર રાખવામાં ન આવે, તો જે પ્રશ્ન ઉભો થશે તે ઉક્ત એવોર્ડનું પાલન અને અમલ કરવાની જવાબદારી વિશે હશે એટલે કે અધિનિયમની કલમ ૧૭ મુજબ એવોર્ડ લાગુ કરવા પાત્ર બન્યા પછી તેનું પાલન અને અમલ કરવા માટે કાનૂની રીતે કોણ બંધાયેલું છે.

૯.૧ એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ નો ઉક્ત એવોર્ડ અધિનિયમની કલમ ૩૩ ના સાબિત અને સ્થાપિત ભંગના પ્રકાશમાં અને તેના આધારે પસાર કરવામાં આવ્યો છે અને તે ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશ અથવા એવોર્ડ પર પણ આધારિત છે અને અધિનિયમની કલમ ૩૩ અને કલમ ૧૮ ના સંયુક્ત વાંચન પર, અને ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરાર મુજબ પણ, તે સ્પષ્ટ થાય છે કે ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડ (તેમજ ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશ અથવા એવોર્ડ) નું પાલન અને અમલ કરવાની જવાબદારી, નીચેની ચર્ચા પરથી જોઈ શકાય છે તેમ, અરજદાર પર છે. વાસ્તવમાં કલમ ૩૩, ૧૮ અને ૧૭ નું સંયુક્ત વાંચન સ્પષ્ટ કરે છે કે ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશ અથવા એવોર્ડ પછી કામદારો નોકરીમાં હોવાનું માનવામાં આવે છે.

૧૦. જોકે, ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ નો એવોર્ડ અરજદાર દ્વારા પડકારવામાં આવ્યો હોવાથી, એવોર્ડ બાજુ પર રાખવાને પાત્ર છે કે કેમ તે પ્રથમ શોધવું જરૂરી છે. જ્યાં સુધી એવોર્ડનું પાલન કરવાની જવાબદારી સંબંધિત મુદ્દાનો સંબંધ છે, તેને અધિનિયમની કલમ ૩૩ અને કલમ ૧૮ ના પ્રકાશમાં ધ્યાનમાં લેવો અને તપાસવો પડશે.

૧૦.૧ તે પ્રસ્તુત છે કે ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ નો એવોર્ડ અને સંબંધિત દાવાકર્તાની સેવાની બરતરફીની કાયદેસરતા અથવા અન્યથાના સંદર્ભમાં લર્નડ લેબર કોર્ટનું નિષ્કર્ષ મંજૂરી અરજીમાં લર્નડ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશો (જેના દ્વારા લર્નડ ટ્રિબ્યુનલે મંજૂરી અરજીઓ નામંજૂર કરી હતી) પર આધારિત છે જે હવે અંતિમ સ્વરૂપ પ્રાપ્ત કરી ચૂક્યા છે કારણ કે ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશો સામેની પિટિશનો ૧૮/૦૩/૨૦૧૧ ના આદેશો દ્વારા ફગાવી દેવામાં આવી છે અને ઉક્ત ૧૮/૦૩/૨૦૧૧ ના આદેશો વર્તમાન અરજદાર અને/અથવા વર્તમાન પ્રતિવાદી નં. ૨ દ્વારા ક્યારેય પડકારવામાં આવ્યા નથી અને હવે વર્તમાન પિટિશનમાં પણ ઉક્ત ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશો પડકારવામાં આવ્યા નથી.

૧૦.૨ ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશો અંતિમ સ્વરૂપ પ્રાપ્ત કરી ચૂક્યા હોવાથી, અધિનિયમની કલમ ૩૩ ના પ્રકાશમાં, કામદારો નોકરીમાં હોવાનું માનવામાં આવે છે.

૧૦.૩ જ્યારે આ હકીકતોના પ્રકાશમાં ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડની તપાસ કરવામાં આવે છે, ત્યારે તે સ્પષ્ટ થાય છે કે ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડમાં લર્નડ લેબર કોર્ટ દ્વારા નોંધવામાં આવેલા નિષ્કર્ષો જેમાં જણાવાયું છે કે સંબંધિત દાવાકર્તાની સેવાની બરતરફી ગેરકાયદેસર હતી અને કારણ કે મંજૂરી અરજીઓ નામંજૂર કરવામાં આવી છે, સંબંધિત દાવાકર્તાઓ નોકરીમાં પાછા લેવા અને પાછલા પગાર માટે હકદાર છે, તેમાં ખામી શોધી શકાતી નથી.

૧૦.૪ આ ઉપરાંત, અન્યથા પણ, ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડમાં તેનું નિષ્કર્ષ કે સંબંધિત દાવાકર્તાઓની સેવાની બરતરફી ખામીયુક્ત અને ગેરકાયદેસર છે અને તેથી સંબંધિત દાવાકર્તાઓ પરિણામલક્ષી લાભો અને રાહત એટલે કે પાછલા પગાર સાથે નોકરીમાં પાછા લેવા માટે હકદાર છે. લર્નડ લેબર કોર્ટ દ્વારા નોંધવામાં આવેલા નિષ્કર્ષોને ખલેલ પહોંચાડવાનું કોઈ કારણ અને કોઈ સામગ્રી નથી. અરજદાર લર્નડ લેબર કોર્ટ દ્વારા નોંધાયેલા ઉક્ત નિષ્કર્ષો સામે કોઈ આધાર બનાવવામાં અને આ કોર્ટને એવું ઠરાવવા માટે ખાતરી આપવામાં નિષ્ફળ રહ્યા છે કે ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ નો એવોર્ડ ખામીયુક્ત છે. અરજદારો એ સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા છે કે એવોર્ડ બાજુ પર રાખવાને પાત્ર છે અને એવોર્ડ રદ કરવા માટે કોર્ટને ખાતરી આપવામાં નિષ્ફળ રહ્યા છે.

૧૧. હવે, આ તબક્કે શું મહત્વનું છે તે હકીકત એ છે કે સ્પેશિયલ

સિવિલ એપિલકેશન નં. ૩૬૦૩/૨૦૧૧ માં કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા ૧૮/૦૩/૨૦૧૧ ના આદેશ દ્વારા વર્તમાન અરજદાર કંપનીની તરફેણમાં ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશોને પડકારવાની સ્વતંત્રતા અનામત અને મંજૂર કરવામાં આવી હોવા છતાં, વર્તમાન પિટિશનમાં પણ, અરજદાર કંપનીએ કોઈપણ આધાર પર મંજૂરી અરજીઓમાં પસાર કરાયેલા ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશને પડકાર્યો નથી.

૧૨. પરિણામે, મંજૂરી અરજીઓમાં પસાર કરાયેલા ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશો દ્વારા લર્નડ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલા નિર્ણય, કારણો અને નિષ્કર્ષો અને લર્નડ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા અંતિમ નિર્દેશોએ અંતિમ સ્વરૂપ પ્રાપ્ત કર્યું છે. તેથી ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશો કામદારો દ્વારા અમલ કરવા યોગ્ય છે અને તેઓ નોકરીમાં હોવાનું માનવામાં આવે છે. આમ જ્યારે ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ નો એવોર્ડ ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશ અથવા એવોર્ડ પર આધારિત હોય અને જ્યારે ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ નો એવોર્ડ ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશમાં ટ્રિબ્યુનલના તર્ક અને નિષ્કર્ષો સ્વીકારે છે, ત્યારે જ્યાં સુધી કોઈ અસાધારણ અને મજબૂત કારણ અને આધાર બનાવવામાં ન આવે ત્યાં સુધી, ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ નો એવોર્ડ બાજુ પર રાખવાનું કોઈ ઔચિત્ય રહેશે નહીં.

૧૨.૧ આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને અને ખાસ કરીને જ્યારે અરજદારે ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશોને પડકાર્યા નથી, ત્યારે હવે અરજદાર કંપની માટે

ઉક્ત મંજૂરી અરજીઓમાં લર્નડ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશો અને ઉક્ત ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશ અને/અથવા ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશથી ઉદ્ભવતા પરિણામો અને/અથવા ઉક્ત આદેશ પર આધારિત માંગણી સામે કોઈ વાંધો ઉઠાવવો અથવા કોઈ ફરિયાદ કરવી ખુદ્ધું કે પરવાનગીપાત્ર નથી.

૧૩. આવી હકીકતો અને સ્થિતિ હોવા છતાં, અરજદાર કંપની મંજૂરી અરજીઓમાં પસાર કરાયેલા ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશો અને સંદર્ભ કેસોમાં પસાર કરાયેલા ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડ દ્વારા લાદવામાં આવેલા પરિણામો અને/અથવા જવાબદારીને ટાળવા માંગે છે.

૧૩.૧ ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના રોજ સંપાદન કરવામાં આવ્યું હતું અને મંજૂરી અરજીઓમાં આદેશો ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના રોજ એટલે કે લગભગ ૨૮ મહિના પછી પસાર કરવામાં આવ્યા હતા અને તે હકીકત હોવા છતાં કે કાર્યવાહીની પેન્ડન્સી દરમિયાન પ્રતિવાદી નં. ૨ નું એકમ અથવા સ્થાપના વેચવામાં આવી હતી અને ખરીદનાર કંપની દ્વારા એકમ અથવા સ્થાપના ચાલુ વ્યવસાય તરીકે હસ્તગત કર્યા પછી મંજૂરી અરજીઓમાં આદેશો પસાર કરવામાં આવ્યા હતા અને લગભગ ૨૮ મહિના ઉપલબ્ધ હતા, તેથી, તે ઓછામાં ઓછું પ્રતિવાદી નં. ૨ કંપનીની જવાબદારી હતી કે તે કોર્ટ સમક્ષ મંજૂરી અરજીઓના રેકૉર્ડ પર ઉક્ત હકીકત લાવે, જોકે, ન તો અરજદાર કે ન તો પ્રતિવાદી નં. ૨ એ

ઉક્ત હકીકત રેકૉર્ડ પર મૂકી અને લર્નડ ટ્રિબ્યુનલને હકીકત વિશે જાણ કરી ન હતી અને/અથવા ખરીદનાર કંપનીને પક્ષકાર બનાવવા અથવા ટ્રાન્સફર કરવા માટે પગલાં લીધા ન હતા. અરજદાર કંપની પણ ઉક્ત હકીકત રેકૉર્ડ પર મૂકી શકી હોત અને લર્નડ ટ્રિબ્યુનલને કરાર વિશે જાણ કરી શકી હોત અને તેને ટ્રિબ્યુનલના ધ્યાન પર લાવી શકી હોત.

૧૩.૨ હવે, ન તો અરજદાર કે ન તો પ્રતિવાદી નં. ૨ કંપની ઉક્ત ભૂલનો ગેરલાભ લઈ શકે છે જે ઈરાદાપૂર્વકની અથવા અન્યથા હોઈ શકે છે.

૧૩.૩ આ પૃષ્ઠભૂમિમાં, અરજદાર એ દાવો કરવામાં વાજબી નથી કે તેને લર્નડ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પેન્ટિંગ કાર્યવાહી વિશે કોઈ ખ્યાલ ન હતો, અને તેને તેની જાણ ન હતી.

૧૩.૪ ખરીદનાર કંપની પોતાની જવાબદારીમાંથી છટકી શકે નહીં, વધુમાં જ્યારે તે વૈધાનિક જવાબદારી હોય ત્યારે એ બહાના પર કે તેને કામદારો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી મંજૂરી અરજીઓમાં પક્ષકાર બનાવવામાં આવ્યો ન હતો, વધુમાં જ્યારે ન તો ખરીદનાર કે ન તો વેચનાર કંપનીએ લર્નડ ટ્રિબ્યુનલને જાણ કરવા માટે કોઈ પગલાં લીધા ન હતા, અને ઉક્ત હકીકત લર્નડ ટ્રિબ્યુનલના ધ્યાન પર લાવ્યા ન હતા કે એકમ અથવા સ્થાપના પ્રતિવાદી નં. ૨ દ્વારા વેચવામાં આવી છે. આ બહાનું અથવા આધાર એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને

કોઈ અર્થ અથવા યોગ્યતા ધરાવતો નથી કે ગુણદોષના આધારે મંજૂરી અરજીનો અસ્વીકાર એ સમાન છે અને તેનો અર્થ એ છે કે સંબંધિત કામદારોને નોકરીમાં માનવામાં આવે છે અને જ્યારે કામદારો ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ થી એટલે કે મંજૂરી અરજીના અસ્વીકાર પછી નોકરીમાં હોવાનું માનવામાં આવે છે.

૧૩.૫ આ બાબતે એ પ્રસ્તુત છે કે ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરારની કલમ ૬.૦૬ ના આધારે, પડતર મુકદ્દમાની હકીકત અને વિગતો જાહેર કરવાની જવાબદારી પ્રતિવાદી નં. ૨ ની હતી.

૧૩.૬ આ ઉપરાંત, અરજદાર કંપની ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશ દ્વારા અને/અથવા ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડ દ્વારા નિર્દેશોનું પાલન કરવાની તેની જવાબદારીમાંથી છટકી શકે નહીં કારણ કે સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૩૬૦૩/૨૦૧૧ માં ૧૮/૦૩/૨૦૧૧ ના આદેશ દ્વારા કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલી સ્વતંત્રતા હોવા છતાં, અરજદાર કંપનીએ ક્યારેય મંજૂરી અરજીઓમાં ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશને પડકાર્યો નથી. તે પ્રસ્તુત છે કે વર્તમાન પિટિશનમાં પણ ઉક્ત આદેશ પડકારવામાં આવ્યો નથી.

૧૪. આ તબક્કે, અરજદાર અથવા ખરીદનાર કંપની અને વેચનાર કંપની, એટલે કે અહીંના પ્રતિવાદી નં. ૨ વચ્ચે કરવામાં આવેલા ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરારમાં અમુક કલમો અને જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેવી

પ્રસ્તુત રહેશે. ઉક્ત કરારની સંબંધિત કલમો છે:

"વ્યાપાર ટ્રાન્સફર કરાર, તારીખ ૧૮ જાન્યુઆરી, ૨૦૦૭.....

પ્રારંભિક નિવેદનો

એ..... થી સી.....

ડી. વેચનાર ખરીદનારને વેચવા ઈચ્છે છે, અને ખરીદનાર વેચનાર પાસેથી ચાલુ વ્યવસાય તરીકે, પ્રદેશમાં વેચનારનું લાઈટિંગ અંડરટેકિંગ તે લાઈટિંગ અંડરટેકિંગ સાથે સંબંધિત વેચનારની સંપત્તિઓ અને જવાબદારીઓ અને ટ્રાન્સફર થયેલા કર્મચારીઓને આ કરારમાં દર્શાવેલ શરતો અને જોગવાઈઓ હેઠળ ખરીદવા ઈચ્છે છે. હવે, તેથી, કરારના પક્ષકારો નીચે મુજબ સંમત થાય છે:

કલમ II

વિભાગ ૨.૦૧.....

વિભાગ ૨.૦૨.....

(એ).....

(બી).....

(સી) ધારી લીધેલી જવાબદારીઓ. આ કરારમાં દર્શાવેલ શરતો અને જોગવાઈઓ હેઠળ, ખરીદનાર આથી કરાર પૂર્ણ થવાના સમયે અમલમાં આવે તે રીતે, નીચેની બાબતો સ્વીકારવા અને ચૂકવવા, નિભાવવા અને કરવા માટે સંમત થાય છે (i) કર, લાભો, વળતર

અને રોજગાર સંબંધિત બાબતો માટેની તમામ જવાબદારીઓ અને ફરજો કે જેના માટે ખરીદનાર આ કરાર હેઠળ સ્વીકારવા, નુકસાન ભરપાઈ કરવા અથવા વળતર આપવાની જવાબદારી હેઠળ અંતિમ જવાબદારી વહન કરે છે; (ii) ડિસ્ક્લોઝર શેડ્યૂલના વિભાગ ૨.૦૨(સી) માં દર્શાવેલ લાઈટિંગ અંડરટેકિંગની તમામ જવાબદારીઓ અને ફરજો;

કલમ III

વિભાગ ૩.૧..... થી ૩.૧૦.....

વિભાગ ૩.૧૧ રોજગાર અને કર્મચારી બાબતો. વેચનારના કર્મચારીઓને લગતા કરારો નીચે આર્ટિકલ VI માં દર્શાવ્યા મુજબ છે.

કલમ VI

કર્મચારી બાબતો

વિભાગ ૬.૦૧ કર્મચારીઓ અને કર્મચારી યોજનાઓ. ડિસ્ક્લોઝર શેડ્યૂલનો વિભાગ ૬.૦૧(a) લાઈટિંગ અંડરટેકિંગ સંબંધિત કર્મચારીઓના નામોની યાદી દર્શાવે છે (જેઓ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ હેઠળ 'કામદારો' ની વ્યાખ્યામાં આવરી લેવામાં આવ્યા છે તેમજ જેઓ આવરી લેવામાં આવ્યા નથી) જેમની સેવાઓ લાઈટિંગ અંડરટેકિંગ સાથે ખરીદનારને ટ્રાન્સફર

કરવા સંમત થઈ છે. વેચનારના દરેક કર્મચારીને ચૂકવવામાં આવતું વળતર અને લાભો લેખિતમાં છે અને અગાઉ ખરીદનારને ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવ્યા છે, દરેક કર્મચારી યોજનાની સાચી અને સંપૂર્ણ નકલ.

વિભાગ ૬.૦૨ વેચનારના કર્મચારીઓની સેવાઓના ટ્રાન્સફરની ઓફર.

(એ) આ કરારની કલોઝિંગ તારીખથી વેચનાર પાસેથી ખરીદનારને લાઈટિંગ અંડરટેકિંગની માલિકીના ટ્રાન્સફરના અનુસંધાનમાં, તે સંમત છે કે વેચનારના તમામ કર્મચારીઓ અને ડિસ્ક્લોઝર શેડ્યૂલના વિભાગ ૬.૦૧(a) માં દર્શાવ્યા મુજબના કર્મચારીઓની સેવાઓ નીચેની શરતો અને જોગવાઈઓ પર કલોઝિંગ તારીખથી ખરીદનારને ટ્રાન્સફર કરવામાં આવશે.

(i).....

(ii).....

(iii).....

(બી) વેચનાર વેચનારના દરેક કર્મચારીને કલોઝિંગ તારીખથી તેમની સેવાઓ ખરીદનારને ટ્રાન્સફર કરવાની દરખાસ્ત કરતો પત્ર આપવા સંમત થાય છે. વેચનારના દરેક સંબંધિત કર્મચારીને જારી કરવાના ટ્રાન્સફર લેટરનો પ્રોફોર્મા અહીં એનેક્ડ છે અને અનુક્રમે

એકિઝબિટ્સ ૧.૧ અને ૧.૨ તરીકે ચિહ્નિત થયેલ છે. ખરીદનાર વેચનારના કર્મચારીઓની સેવાઓના ટ્રાન્સફરની શરતો અને જોગવાઈઓની તેની સ્વીકૃતિના પ્રતીક તરીકે ટ્રાન્સફર લેટર્સ પર સહી કરવા સંમત થયો છે.

વિભાગ ૬.૦૩ સ્વીકારવાનો ઇનકાર. જો કોઈ કર્મચારી, જે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ હેઠળ 'કામદારો' ની વ્યાખ્યામાં આવરી લેવામાં આવેલ હોય, તે કોઈપણ કારણસર ખરીદનારને ટ્રાન્સફર થવાનો ઇનકાર કરે છે, તો ખરીદનાર વેચનારને તે વળતરની કિંમત ચૂકવશે જે વેચનારને આવા કર્મચારીને ચૂકવવી જરૂરી છે. પક્ષકારો રોજગારમાં કોઈપણ વિસ્તૃત અવરોધ ટાળવા માટે સાથે મળીને કામ કરશે.

વિભાગ ૬.૦૪ અને ૬.૦૫.....

વિભાગ ૬.૦૬ કર્મચારી મુકદ્દમા. ડિસ્ક્લોઝર શેડ્યૂલના વિભાગ ૬.૦૬ માં દર્શાવેલ સિવાય, વેચનાર અને તેના કર્મચારીઓ વચ્ચે કોઈ નોંધપાત્ર દાવા અને/અથવા મુકદ્દમા પેર્સિડિંગ નથી અથવા, વેચનારની જાણ મુજબ, ધમકી આપવામાં આવી નથી. વેચનાર કલોઝિંગ તારીખ પહેલાના સમયગાળાને લગતી અથવા તેમાંથી ઉદ્ભવતી જવાબદારી માટે જવાબદાર રહેશે અને ખરીદનાર કલોઝિંગ તારીખ પછીના સમયગાળાને લગતી અથવા તેમાંથી

ઉદ્ભવતી જવાબદારી માટે જવાબદાર રહેશે. જોકે, એવી શરતે કે ખરીદનાર તેના પોતાના ખર્ચે કોઈપણ મુકદ્દમાનો બચાવ કરવા માટે જવાબદાર રહેશે જેમાં ખરીદનારને પક્ષકાર બનાવવામાં આવ્યો હોય અને વેચનાર અને ખરીદનાર સરકારી સત્તાધિકારીના આદેશનું પાલન કરશે, જે લાગુ પડે તેમ."

૧૫. અરજદાર (એટલે કે ખરીદનાર) અને પ્રતિવાદી નં. ૨ (એટલે કે વેચનાર) વચ્ચે ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના રોજ થયેલા કરારમાં આપેલી ઉપરની જોગવાઈઓ પરથી, તે સ્પષ્ટ થાય છે કે અરજદારે વેચનારની મિલકતો અને જવાબદારીઓ સાથે એક 'ચાલુ વ્યવસાય' તરીકે એકમ ખરીદ્યું હતું, જેમાં કર, લાભો, વળતર અને રોજગાર સંબંધિત બાબતો માટેની જવાબદારીઓ અને ફરજોનો સમાવેશ થાય છે. આમ, અરજદાર/ખરીદનારે રોજગાર સંબંધિત બાબતો પ્રત્યેની જવાબદારીઓ સ્વીકારી હતી. ઉક્ત કલમ VI એ વિભાગ ૬.૦૬ દ્વારા એ પણ નિર્ધારિત કર્યું હતું કે કર્મચારીઓના સંદર્ભમાં પેન્ડિંગ દાવાઓ/મુકદ્દમાઓને લગતી વિગતો ડિસ્ક્લોઝર શેડ્યૂલ દ્વારા કરારનો ભાગ હશે અને તે પેન્ડિંગ દાવાઓ અને/અથવા મુકદ્દમાઓ સંબંધિત વિગતો પ્રદાન કરશે. તેથી, ૨૦૦૪ માં દાખલ કરાયેલ અને ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના રોજ પેન્ડિંગ મંજૂરી અરજીઓ તેમજ સંદર્ભ કેસ (જાન્યુઆરી ૨૦૦૫ માં સંદર્ભનો આદેશ કરવામાં આવ્યો હતો) જે ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરારની તારીખે પણ પેન્ડિંગ હતો તેની વિગતો જાહેર કરવાની (અ અને તે અંગેની વિગતો પ્રદાન કરવાની)

વેચનારની જવાબદારી હતી.

૧૫.૧ એ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે જોકે અરજદારે સગવડતાપૂર્વક એવો દાવો કર્યો છે કે તેને મંજૂરી અરજી(ઓ) માં પક્ષકાર તરીકે જોડવામાં આવ્યો ન હતો પરંતુ તેણે એવો આક્ષેપ/દાવો કર્યો નથી કે પ્રતિવાદીએ તેને પેઝિંગ મંજૂરી અરજી અને/અથવા પેઝિંગ સંદર્ભ કેસ વિશે જાણ કરી ન હતી. અરજદાર માટેના વિદ્વાન વકીલે એવો દાવો કર્યો નથી કે પ્રતિવાદીએ કરારની તારીખે મંજૂરી અરજી અને સંદર્ભ કેસ પેઝિંગ હોવાની જાણ કરી ન હતી.

૧૫.૨ જ્યારે ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના ઉક્ત કરારના નિયમો અને શરતો અને વધુ ખાસ કરીને પ્રારંભિક નિવેદનના પેટા-કલમ (ડી) ની કલમ (સી) અને ઉક્ત એક્ઝિઝિટ એ હેઠળ 'જવાબદારીઓ' શબ્દની વ્યાખ્યા અને કલમ VI હેઠળની વિવિધ કલમો સાથે વાંચવામાં આવે છે, ત્યારે તે સ્પષ્ટ થાય છે કે તમામ કર્મચારીઓની સેવાઓ જેમાં 'કામદાર' શબ્દની વ્યાખ્યાના દાયરામાં આવતા કર્મચારીઓ તેમજ ઉક્ત શબ્દના દાયરામાં ન આવતા વ્યક્તિઓ/કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે, તેમને ખરીદનારને ટ્રાન્સફર કરવાના હતા અને વિવેકાધિકાર (એટલે કે અરજદારને રોજગાર/સેવાના આવા ટ્રાન્સફરને સ્વીકારવો કે નહીં) કર્મચારીઓ પર છોડી દેવામાં આવ્યો હતો અને કરારમાં જોગવાઈ હતી કે જે કર્મચારીઓ/કામદારો આવા ટ્રાન્સફરનો ઇનકાર કરવા માંગતા હોય તેઓ તેમ કરવા માટે સ્વતંત્ર છે અને તેમને વળતર ચૂકવવામાં

આવશે અને ખરીદનાર દ્વારા તેમને ભરપાઈ કરવામાં આવશે. ઉક્ત જોગવાઈઓ એ પણ દર્શાવે છે કે કોઈપણ કર્મચારીને સ્વીકારવા કે ન સ્વીકારવાનો વિવેકાધિકાર ખરીદનારને આપવામાં આવ્યો ન હતો અને તમામ કર્મચારીઓ એટલે કે જેઓ 'કામદાર' ની વ્યાખ્યાના દાયરામાં આવે છે તેમજ જેઓ ઉક્ત શબ્દના દાયરામાં આવતા નથી, તેમને ટ્રાન્સફર કરવાના હતા (અને તેઓ ખરીદનારને ટ્રાન્સફર થયેલા ગણાશે) સિવાય કે તે વ્યક્તિઓ જેઓ ટ્રાન્સફર સ્વીકારવાનો ઇનકાર કરે છે.

૧૫.૩ આ સંદર્ભમાં, તે પ્રસ્તુત છે કે 'કામદાર' શબ્દની વ્યાખ્યા ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨(ડ) હેઠળ આપવામાં આવી છે અને ઉક્ત શબ્દમાં અન્ય બાબતોની સાથે તે વ્યક્તિ/કર્મચારીનો સમાવેશ થાય છે જેને સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યો હોય અથવા છૂટો કરવામાં આવ્યો હોય અથવા નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવામાં આવ્યો હોય અને આવી બરતરફી સંબંધિત વિવાદ પેનિંગ હોય. તેથી, બરતરફ કરાયેલા અથવા છૂટા કરાયેલા અથવા નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવામાં આવેલા કર્મચારીઓ કે જેઓ આવા બરતરફી અથવા નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવા અથવા છૂટા કરવા સામે મુકદ્દમો ચલાવી રહ્યા હતા (જેઓએ સ્વેચ્છાએ ટ્રાન્સફર સ્વીકારવાનો ઇનકાર કર્યો હતો તે સિવાય) તેઓને પણ ટ્રાન્સફર કરવામાં આવ્યા હતા અને તેમની જવાબદારીઓ પણ ખરીદનાર એટલે કે અરજદારને ટ્રાન્સફર કરવામાં આવી હતી અને તેણે સ્વીકારી હતી.

૧૫.૪ જ્યારે ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરારમાંથી ઉપરોક્ત જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે, ત્યારે તે સ્પષ્ટ થાય છે કે કરાર હેઠળ એવી કોઈ જોગવાઈ નથી જે ખરીદનાર કંપનીને એવો દાવો કરવામાં સક્ષમ બનાવે કે તે એવા કામદારોના સંદર્ભમાં કોઈ જવાબદારી ધરાવતી નથી જેમની સેવાઓ કરારની તારીખ પહેલાં સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને કરારની તારીખ પછી પસાર કરાયેલા કોર્ટના આદેશ દ્વારા તેમની સેવાઓ પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવી હતી.

૧૬. હકીકતમાં, કંપનીનું વલણ અને બચાવ એ ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરાર હેઠળની જોગવાઈઓની અવગણના કરે છે અને તે તેની વિરુદ્ધ છે એટલું જ નહીં પરંતુ તે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ એટલે કે કલમ ૧૮ અને અધિનિયમની કલમ ૨(૬) ની જોગવાઈઓની પણ વિરુદ્ધ છે અને તેની અવગણના કરે છે.

૧૬.૧ આ સંદર્ભમાં, ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨(૬) હેઠળ આપવામાં આવેલી 'કામદાર' શબ્દની વ્યાખ્યા ધ્યાનમાં લેવી પણ પ્રસ્તુત અને યોગ્ય રહેશે:

"૨(૬) "કામદાર" નો અર્થ એવો કોઈપણ વ્યક્તિ (એપ્રેન્ટિસ સહિત) થાય છે જે કોઈપણ ઉદ્યોગમાં ભાડે અથવા ઈનામ માટે કોઈપણ મેન્યુઅલ, અકુશળ, કુશળ, તકનીકી, ઓપરેશનલ,

કારકુની અથવા સુપરવાઈઝરી કાર્ય કરવા માટે કાર્યરત હોય, પછી ભલે રોજગારની શરતો વ્યક્ત અથવા ગર્ભિત હોય, અને ઔદ્યોગિક વિવાદના સંબંધમાં આ અધિનિયમ હેઠળની કોઈપણ કાર્યવાહીના હેતુઓ માટે, એવા કોઈપણ વ્યક્તિનો સમાવેશ થાય છે જે તે વિવાદના સંબંધમાં અથવા તેના પરિણામે બરતરફ કરવામાં આવ્યો હોય, છૂટો કરવામાં આવ્યો હોય અથવા નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવામાં આવ્યો હોય, અથવા જેની બરતરફી, છૂટા કરવા અથવા નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવાથી તે વિવાદ ઉભો થયો હોય, પરંતુ તેમાં આવા કોઈ વ્યક્તિનો સમાવેશ થતો નથી--

(i) થી (iv)

૧૬.૨ ઉક્ત જોગવાઈ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે 'કામદાર' શબ્દમાં તે વ્યક્તિનો પણ સમાવેશ થાય છે જેને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હોય અથવા છૂટો કરવામાં આવ્યો હોય અથવા નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવામાં આવ્યો હોય અને જેની બરતરફી અથવા છૂટા કરવા અથવા નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવાથી વિવાદ ઉભો થયો હોય. નિર્વિવાદપણે દાવાકર્તાઓ ની સેવાઓ વર્તમાન પ્રતિવાદીઓ દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને આવી સમાપ્તિઓ સામે વિવાદો ઉભા કરવામાં આવ્યા હતા અને સંદર્ભ કેસો દાખલ કરવામાં આવ્યા હતા. તેથી વર્તમાન પ્રતિવાદીઓ 'કામદાર' ના દાયરામાં આવશે.

૧૬.૩ ઉક્ત જોગવાઈ સાથે, અધિનિયમની કલમ ૧૮ ને પણ ધ્યાનમાં લેવી પ્રસ્તુત છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

"૧૮. જે વ્યક્તિઓ પર સમાધાન અને એવોર્ડ બાધ્યકારક છે.

(૧) સમાધાન કાર્યવાહી દરમિયાન ન હોય તેવા એમ્પ્લોયર અને કામદાર વચ્ચે કરાર દ્વારા થયેલું સમાધાન કરારના પક્ષકારો માટે બાધ્યકારક રહેશે.

(૨) પેટા-કલમ (૩) ની જોગવાઈઓને આધીન, આર્બિટ્રેશન એવોર્ડ જે લાગુ કરવા પાત્ર બની ગયો હોય તે કરારના પક્ષકારો માટે બાધ્યકારક રહેશે જેમણે વિવાદ આર્બિટ્રેશન માટે મોકલ્યો હતો.

(૩) આ અધિનિયમ હેઠળ સમાધાન કાર્યવાહી દરમિયાન થયેલું સમાધાન અથવા એવા કેસમાં આર્બિટ્રેશન એવોર્ડ જ્યાં કલમ ૧૦ A ની પેટા-કલમ (૩ A) હેઠળ નોટિફિકેશન જારી કરવામાં આવ્યું હોય અથવા લેબર કોર્ટ, ટ્રિબ્યુનલ અથવા નેશનલ ટ્રિબ્યુનલનો એવોર્ડ જે લાગુ કરવા પાત્ર બની ગયો હોય તે નીચેના માટે બાધ્યકારક રહેશે--

(એ) ઔદ્યોગિક વિવાદના તમામ પક્ષકારો;

(બી) અન્ય તમામ પક્ષકારો જેમને કાર્યવાહીમાં વિવાદના પક્ષકારો તરીકે હાજર થવા માટે સમન્સ પાઠવવામાં આવ્યા છે, સિવાય કે બોર્ડ, લવાદ, લેબર કોર્ટ, ટ્રિબ્યુનલ અથવા નેશનલ ટ્રિબ્યુનલ, જે

પણ કેસ હોય, એવો અભિપ્રાય નોંધે કે તેઓને યોગ્ય કારણ વિના સમન્સ પાઠવવામાં આવ્યા હતા;

(સી) જ્યાં ખંડ (એ) અથવા ખંડ (બી) માં ઉલ્લેખિત પક્ષકાર એમ્પ્લોયર હોય, તો જે સ્થાપના સાથે વિવાદ સંબંધિત હોય તેના સંદર્ભમાં તેના વારસદારો, ઉત્તરાધિકારીઓ અથવા એસાઈન;

(ડી) જ્યાં ખંડ (એ) અથવા ખંડ (બી) માં ઉલ્લેખિત પક્ષકાર કામદારોનો બનેલો હોય, તો વિવાદની તારીખે જે સ્થાપના અથવા સ્થાપનાના ભાગ સાથે વિવાદ સંબંધિત હોય તેમાં કાર્યરત તમામ વ્યક્તિઓ અને તે તમામ વ્યક્તિઓ જેઓ ત્યારબાદ તે સ્થાપના અથવા ભાગમાં રોજગાર મેળવે છે;" (ભાર ઉમેરવામાં આવ્યો છે)

૧૬.૪ ઉક્ત જોગવાઈ એ પક્ષકારોનો ઉલ્લેખ કરે છે કે જેમને લેબર કોર્ટ અને/અથવા ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલો આદેશ અથવા એવોર્ડ બાધ્યકારક રહેશે. ઉક્ત કલમ એવી જોગવાઈ કરે છે કે લેબર કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલ આદેશ અથવા એવોર્ડ, અન્ય બાબતોની સાથે, વિવાદના તમામ પક્ષકારો તેમજ એમ્પ્લોયર હોય તેવા પક્ષકારના 'વારસદારો' અને 'એસાઈન' અને 'ઉત્તરાધિકારીઓ' ને બાધ્યકારક રહેશે. આમ, માત્ર 'ઉત્તરાધિકારીઓ' અથવા 'વારસદારો' જ નહીં પરંતુ એમ્પ્લોયર (જે લર્નડ લેબર કોર્ટ સમક્ષ વિવાદ/કાર્યવાહીમાં પક્ષકાર હતો) ના 'એસાઈન' પણ આવા વિવાદમાં પસાર કરાયેલા એવોર્ડથી બંધાયેલા રહેશે.

૧૬.૫ વાસ્તવમાં, અંડરટેકિંગના વેચાણની વિગતો અને/અથવા ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરારને રેકૉર્ડ પર મૂકવાની (૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરારની કલમ ૬.૦૬ હોવા છતાં, જેના પ્રકાશમાં અરજદાર પાસે મંજૂરી અરજી અને સંદર્ભ કેસ પેનિંગ હોવાની જાણ અને માહિતી હોવાનું માનવામાં આવે છે) અને મંજૂરી અરજીમાં જોડાવાની (અથવા ટ્રિબ્યુનલને મંજૂરી અરજીમાં અરજદારને પક્ષકાર તરીકે જોડવા વિનંતી કરવાની) અવગણના અથવા ઉપેક્ષા અથવા નિષ્ફળતા દાખવ્યા પછી, અરજદાર કલમ ૧૮(૩) ના ખંડ (એ) અને/અથવા તેના પરિણામોની લાગુ પડતી બાબતમાંથી છટકી શકે નહીં. જોકે, જો એવું માની લેવામાં આવે કે કલમ ૧૮(૩)(એ) વર્તમાન અરજદારને લાગુ પડશે નહીં તો પણ અરજદાર અધિનિયમની કલમ ૧૮(૩)(સી) ના આધારે, ૨૨/૦૧/૨૦૧૦ નો એવોર્ડ અને ૧૪/૦૫/૨૦૦૮ નો આદેશ એવોર્ડનું પાલન અને અમલ કરવાની જવાબદારી માટે બંધાયેલો છે.

૧૬.૬ કલમ ૧૮(૩)(સી) વાંચવાથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે કલમ ૧૮ ની પેટા-કલમ (૩) ના ખંડ (સી) ના આધારે જ્યારે કોઈ એવોર્ડ/આદેશ પસાર થાય છે અને તે લાગુ કરવા પાત્ર બને છે, (જો ઉક્ત એવોર્ડ અને નિર્દેશોને રદ કરવામાં ન આવે તો) તે એમ્પ્લોયર અથવા એમ્પ્લોયરના વારસદારો અથવા તેના 'ઉત્તરાધિકારી' અથવા એમ્પ્લોયરના 'એસાઈન' ને બાધ્યકારક રહેશે અને એમ્પ્લોયર અથવા તેના/તેણીના વારસદારો અથવા ઉત્તરાધિકારીઓ અથવા એસાઈન એવોર્ડનું સન્માન અને પાલન કરવા માટે બંધાયેલા રહેશે.

૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશ અને ૨૨/૦૧/૨૦૧૦ ના એવોર્ડના આધારે પસાર કરાયેલા નિર્દેશોનો અમલ કરવાની તે ઉક્ત પક્ષકારોમાંથી કોઈપણ (એટલે કે એમ્પ્લોયર અથવા એમ્પ્લોયરના ઉત્તરાધિકારી/ઓ અથવા વારસદાર/ઓ અથવા એસાઈન) ની વૈધાનિક જવાબદારી હશે.

૧૬.૭ વર્તમાન કેસમાં, ૨૨/૦૧/૨૦૧૦ ના એવોર્ડનું પાલન અને અમલ કરવાની જવાબદારી કલમ ૧૮(૩)(સી) ના આધારે અરજદારના ખતા પર આવે છે જે એક વૈધાનિક જવાબદારી છે અને કારણ કે ઉક્ત કલમ એમ્પ્લોયરના 'એસાઈન' (અથવા વારસદારો અથવા ઉત્તરાધિકારીઓ) ને લર્નડ લેબર કોર્ટ અથવા લર્નડ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશો/એવોર્ડનું પાલન કરવા માટે ફરજ પાડે છે.

૧૭. વર્તમાન પિટિશનની સુનાવણી દરમિયાન, અરજદાર માટેના વિદ્વાન વકીલે પક્ષકારો વચ્ચે કથિત રીતે કરવામાં આવેલા એક કહેવાતા 'લખાણ' નો ફાયદો ઉઠાવીને અને/અથવા આશ્રય લઈને ઉક્ત સ્થિતિમાંથી છટકવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો જે કથિત રીતે જોગવાઈ કરે છે કે ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના રોજ કંપનીના રોલ પર અસ્તિત્વમાં રહેલા કર્મચારીઓને ખરીદનારને ટ્રાન્સફર કરવામાં આવ્યા છે. અરજદાર માટેના વિદ્વાન વકીલે, કહેવાતા લખાણનો આશ્રય લેતી વખતે, રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારની જવાબદારી માત્ર એવા કર્મચારીઓ પૂરતી મર્યાદિત હતી જેઓ ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના રોજ રોલ પર હતા

અને કારણ કે પ્રતિવાદી રોલ પર ન હતા (કારણ કે તેને ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ પહેલા બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો), તેથી અરજદારની પ્રતિવાદીના સંદર્ભમાં કોઈ જવાબદારી નથી.

૧૭.૧ ઉક્ત રજૂઆત એક કરતાં વધુ કારણોસર ટકી શકે તેમ નથી, પ્રથમ, ઉક્ત લખાણ ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરારનો ભાગ નથી. બીજું, પ્રતિવાદીના જણાવ્યા મુજબ, કહેવાતું લખાણ લર્નડ લેબર કોર્ટના રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યું ન હતું અને લેખિત નિવેદનમાં તેનો કોઈ ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો ન હતો અને લર્નડ લેબર કોર્ટ સમક્ષ ઉક્ત 'લખાણ' ના આધારે કોઈ દલીલ/બચાવ ઉભો કરવામાં આવ્યો ન હતો. તેથી, અરજદારને કહેવાતા લખાણનો ઉલ્લેખ કરવાની અથવા તેના પર આધાર રાખવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં. ત્રીજું, કોઈ પણ સંજોગોમાં, કહેવાતું 'લખાણ' એટલે કે આખો દસ્તાવેજ, અને કોઈ પણ સંજોગોમાં તેની સામગ્રી, લર્નડ લેબર કોર્ટ સમક્ષ કાયદા અનુસાર યોગ્ય રીતે સાબિત થઈ નથી. તેથી, કહેવાતા 'લખાણ' અને તેની સામગ્રીનું કોઈ પુરાવાકીય અથવા સાબિતી મૂલ્ય નથી. ચોથું, કહેવાતા 'લખાણ' વાંચવાથી સ્પષ્ટ થાય છે કે પક્ષકારોએ, કહેવાતા 'લખાણ' માં ક્યાંય પણ, તે તારીખનો ઉલ્લેખ કર્યો નથી કે જેના પર કહેવાતું 'લખાણ' કથિત રીતે કરવામાં આવ્યું હતું અને અમલમાં મુકાયું હતું/સહી કરવામાં આવ્યું હતું. એવું જણાય છે કે લર્નડ ટ્રિબ્યુનલે મંજૂરી અરજીઓમાં આદેશ(ઓ) પસાર કર્યા પછી અને માત્ર ઉક્ત આદેશોને નિષ્ફળ બનાવવાના હેતુથી કહેવાતું 'લખાણ' અમલમાં મુકવામાં

આવ્યું હતું. પાંચમું, કહેવાતું લખાણ ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરાર હેઠળની જોગવાઈઓના સાદા અને સામાન્ય અર્થ અને તેમાં સમાવિષ્ટ નિયમો અને શરતોની વિરુદ્ધ જાય છે અથવા તેનાથી વિપરીત છે અને/અથવા તે સ્પષ્ટ અને શાબ્દિક, સાદા અને સ્પષ્ટ અર્થ તેમજ પક્ષકારોના ઈરાદાથી વિપરીત છે અથવા તેની વિરુદ્ધ છે જે ઉક્ત કરારની શરતો પરથી ઉદ્ભવે છે અને, તેથી, તેને ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરાર પર સ્વીકારી શકાય નહીં અથવા અમલમાં મૂકી શકાય નહીં. છઠ્ઠું, દેખીતી રીતે, કહેવાતું લખાણ એક પછીનો વિચાર જણાય છે અને તમામ સંભાવનાઓમાં તે પાછળથી અને સંદર્ભ કાર્યવાહીના હેતુ માટે તૈયાર કરવામાં આવ્યું હોય તેવું લાગે છે જે મંજૂરી અરજીઓમાં આદેશ(ઓ) પસાર કરવામાં આવ્યા ત્યારે પેઝિંગ હતી અને/અથવા મંજૂરી અરજીમાં પસાર કરાયેલા આદેશ અને/અથવા સંદર્ભ કેસમાં પસાર થઈ શકે તેવા એવોર્ડના અમલીકરણને નિષ્ફળ બનાવવાના હેતુથી. સાતમું, જ્યારે ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરારમાં કર્મચારીઓને લગતા મુદ્દાઓ, જેમાં કર્મચારીઓને અરજદારને ટ્રાન્સફર કરવાના વિષય અને ઉક્ત પાસા સાથે સંકળાયેલી બાબતો અંગે પૂરતી અને સ્પષ્ટ જોગવાઈઓ સંપૂર્ણ રીતે પ્રદાન કરવામાં આવી છે અને સમાવિષ્ટ છે, ત્યારે કહેવાતા લખાણને કથિત રીતે અમલમાં મૂકવાની કોઈ જરૂર કે વાજબીપણું નહોતું જેમાં કલમો (એ) થી (ડી) શામેલ છે જે, દેખીતી રીતે જ, પછીથી વિચારવામાં અને તૈયાર કરવામાં આવી હોવાનું જણાય છે અને ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરારમાંની મુખ્ય, મૂળ અને મૂળભૂત જોગવાઈઓથી

વિપરીત ચાલે છે અને ત્યારબાદના કહેવાતા લખાણનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય કહેવાતા લખાણના ફક્ત નં. ૨ પરથી પ્રતિબિંબિત થાય છે, એટલે કે ઉક્ત કલમો (એ) થી (ડી) એવો દાવો કરવા અને એવી દલીલ કરવા માટે પ્લેટફોર્મ પૂરું પાડવાના હેતુથી સામેલ કરવામાં આવી હોય તેવું લાગે છે કે લખાણ સ્પષ્ટતા પ્રદાન કરવા માટે કરવામાં આવ્યું હતું. આઠમું અને વધુ મહત્વનું પાસું એ હકીકત છે કે અરજદાર પોતે જ સંદર્ભ કેસોમાં (જેમાં આક્ષેપિત એવોર્ડ તારીખ ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ પસાર કરવામાં આવ્યો છે/આવ્યા છે) વિરોધી પક્ષકાર હતો અને, તેથી, કલમ ૧૮(૩)(સી) ના આધારે પણ અરજદાર વૈધાનિક જવાબદારી હેઠળ છે (જો સંદર્ભ કેસોમાં પસાર કરાયેલ આક્ષેપિત એવોર્ડ તારીખ ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ રદ કરવામાં ન આવે તો).

૧૭.૨ ઉક્ત કારણોસર, કહેવાતા લખાણને ધ્યાનમાં લઈ શકાય નહીં અને કહેવાતા 'લખાણ' ના આધારે અરજદાર માટેના વિદ્વાન વકીલની દલીલ અથવા રજૂઆતને ધ્યાનમાં લઈ શકાય નહીં.

૧૭.૩ આ ઉપરાંત, કલમ ૧૮(૩)(સી) જોગવાઈ કરે છે કે લર્નડ લેબર કોર્ટ અથવા ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલ એવોર્ડ અથવા આદેશ એમ્પ્લોયરના 'એસાઈન' (અને વારસદારો તેમજ ઉત્તરાધિકારીઓ) ને બાધ્યકારક રહેશે અને ઉક્ત કલમ એમ્પ્લોયરના 'એસાઈન' અથવા 'ઉત્તરાધિકારી' અથવા વારસદારોને લર્નડ લેબર કોર્ટ અથવા ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલ એવોર્ડ અથવા આદેશોનું પાલન કરવા માટે

વૈધાનિક રીતે ફરજ પાડે છે અને, તેથી, ઉક્ત કરાર તારીખ ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ અને/અથવા કહેવાતું 'લખાણ' કલમ ૧૮(૩)(સી) ના આધારે લાદવામાં આવેલી વૈધાનિક જવાબદારીને કોઈપણ રીતે રદબાતલ અથવા નકારી અથવા નબળી અથવા નિષ્ફળ કરી શકે નહીં.

૧૭.૪ એ પ્રસ્તુત છે કે પ્રતિવાદી નં. ૨ મંજૂરી અરજીઓ તેમજ સંદર્ભ કેસોના સંદર્ભમાં કાર્યવાહીમાં પક્ષકાર હતો. અરજદાર સંદર્ભ કેસોના સંદર્ભમાં કાર્યવાહીમાં પક્ષકાર હતો. વધુમાં, અરજદારે અંડરટેકિંગ (જ્યાં દાવાકર્તા/ઓ બરતરફી પહેલા કાર્યરત હતા) ને મંજૂરી અરજી તેમજ સંદર્ભ કેસોની પેન્ડન્સી દરમિયાન એક ચાલુ વ્યવસાય તરીકે ખરીદ્યું હતું અને મંજૂરી અરજીઓમાં આદેશ અરજદાર / ખરીદનાર દ્વારા ઉક્ત એકમ / અંડરટેકિંગ હસ્તગત કર્યા પછી પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. તેથી, અરજદાર ઓછામાં ઓછું વેચનાર પ્રતિવાદી નં. ૨ કંપનીનું 'એસાઈન' (જો ઉત્તરાધિકારી ન હોય તો) હશે.

૧૭.૫ જ્યારે ઉપરોક્ત જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે ત્યારે તે સ્પષ્ટ થાય છે કે જો એવું ધારી લેવામાં આવે, માત્ર અરજદારના દાવાની તપાસ કરવા ખાતર કે તે ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરારના પ્રકાશમાં ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ નો એવોર્ડ અને ૧૪/૦૫/૨૦૦૮ નો આદેશ/એવોર્ડ લાગુ કરવા માટે બંધાયેલો નથી, તો પણ અધિનિયમની કલમ ૧૮(૩)(સી) ના પ્રકાશમાં, વર્તમાન અરજદાર ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડનું પાલન કરવા માટે કાનૂની જવાબદારી

હેઠળ છે.

૧૮. આ તબક્કે, એ ઉલ્લેખ કરવો પ્રસ્તુત છે કે અરજદારે ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડને એ આધારે પડકાર્યો છે કે કરારની શરતો અનુસાર તેની જવાબદારી અથવા ફરજ ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ પછી શરૂ થાય છે અને, તેથી, તે એવા કામદારોને ફરીથી નોકરી પર રાખવા માટે બંધાયેલો નથી જેની સેવાઓ ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ પહેલા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના રોજ કંપનીના રોલ પર ન હતા અને, તેથી, લર્નડ લેબર કોર્ટે અરજદાર / ખરીદનાર કંપનીને કામદારોને ફરીથી નોકરી પર રાખવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈતો ન હતો.

૧૮.૧ આ બાબતે એ પ્રસ્તુત છે કે અરજદારે મંજૂરી અરજીઓમાં પસાર કરાયેલ ૧૪/૦૫/૨૦૦૮ ના આદેશ(ઓ) અને/અથવા લર્નડ લેબર કોર્ટ દ્વારા ઉક્ત ૧૪/૦૫/૨૦૦૮ ના આદેશ(ઓ) માં હકીકતના તારણો અને નિષ્કર્ષોના સમર્થનમાં નોંધાયેલા કારણો અને નિષ્કર્ષો (એટલે કે સંબંધિત કામદારોની સેવાની સમાપ્તિ કલમ ૩૩ ના ઉલ્લંઘનમાં હતી અને તેથી ગેરકાયદેસર અને અયોગ્ય હતી) ને પડકાર્યા નથી અને ઉક્ત ૧૪/૦૫/૨૦૦૮ ના આદેશ(ઓ) અને તેમાં નોંધાયેલા તારણો અને નિષ્કર્ષોએ અંતિમ સ્વરૂપ પ્રાપ્ત કર્યું છે. પરિણામે, કલમ ૩૩ અને તેની અસર (અને ૧૪/૦૫/૨૦૦૮ ના આદેશના નિર્ણયના પરિણામ સ્વરૂપે) દ્વારા કામદારો સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવે છે.

તેથી પણ ઉક્ત દલીલ ટકી શકે તેમ નથી.

૧૮.૨ આ સંદર્ભમાં જયપુર જિલ્લા સહકારી ભૂમિ વિકાસ બેંક લિમિટેડ વિરુદ્ધ રામ ગોપાલ શર્મા અને અન્ય [(૨૦૦૨) ૨ એસસીસી ૨૪૪] ના કેસમાં માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલા અવલોકનોનો લાભદાયી સંદર્ભ લઈ શકાય છે, જેમાં માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટે અવલોકન કર્યું હતું કે:

"૧૪. જ્યાં કલમ ૩૩(૨) (બી), પ્રોવિઝો હેઠળ અરજી કરવામાં આવે છે, ત્યારે જે સત્તાધિકારી સમક્ષ એમ્પ્લોયર દ્વારા લેવામાં આવેલી કાર્યવાહીની મંજૂરી માટે કાર્યવાહી પેનિડિંગ હોય તેણે તપાસ કરવી પડે છે કે શું બરતરફી અથવા છૂટા કરવાનો આદેશ બોનાફાઇડ છે; શું તે પીડિત કરવાના ઇરાદાથી કે અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા દ્વારા કરવામાં આવ્યો હતો; પ્રોવિઝોમાં સમાવિષ્ટ શરતોનું પાલન કરવામાં આવ્યું હતું કે નહીં, વગેરે. જો સત્તાધિકારી મંજૂરી આપવાનો ઇનકાર કરે છે તો સ્વાભાવિક રીતે એવું અનુસરે છે કે કર્મચારી સેવામાં ચાલુ રહે છે જાણે કે છૂટા કરવાનો કે બરતરફીનો આદેશ ક્યારેય પસાર કરવામાં આવ્યો ન હતો. કર્મચારીને બરતરફ કરતા અથવા છૂટા કરતા કલમ ૩૩(૨)(બી) નો ઉપયોગ કરીને પસાર કરાયેલો બરતરફી અથવા છૂટા કરવાનો આદેશ તેની બરતરફી અથવા છૂટા કર્યાની તારીખથી એમ્પ્લોયર અને કર્મચારીના સંબંધનો અંત લાવે છે પરંતુ તે આદેશ અધૂરો રહે છે

અને અસ્પષ્ટ રહે છે કારણ કે તે ઉક્ત જોગવાઈ હેઠળ સત્તાધિકારીની મંજૂરીને આધીન છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, આ સંબંધનો કાનૂની રીતે અંત ત્યારે જ આવે છે જ્યારે સત્તાધિકારી મંજૂરી આપે છે. જો મંજૂરી આપવામાં ન આવે, તો કર્મચારી દ્વારા વધુ કંઈ કરવાની જરૂર નથી, કારણ કે એવું માનવું પડશે કે છૂટા કરવાનો અથવા બરતરફીનો આદેશ ક્યારેય પસાર કરવામાં આવ્યો ન હતો. તેનું પરિણામ એ આવે છે કે કર્મચારીને સેવામાં ચાલુ રહ્યો હોવાનું માનવામાં આવે છે જે તેને ઉપલબ્ધ તમામ લાભો માટે હકદાર બનાવે છે. આ સ્થિતિ હોવાથી તેને ફરીથી નોકરી પર રાખવા માટે કોઈ અલગ અથવા ચોક્કસ આદેશની જરૂર નથી. પરંતુ બીજી બાજુ, જો સત્તાધિકારી દ્વારા મંજૂરી આપવામાં આવે છે અને જો કર્મચારી આવી મંજૂરીથી નારાજ હોય, તો તે મંજૂરી આપતા આદેશને તેને ઉપલબ્ધ કોઈપણ આધાર પર પડકારતી કલમ ૩૩એ હેઠળ ફરિયાદ કરવા માટે હકદાર છે. કલમ ૩૩એ માત્ર કર્મચારીને જ ઉપલબ્ધ છે અને તે તેનો સમય અને મુશ્કેલી બચાવવાના હેતુથી છે કારણ કે તે સીધો જ તે સત્તાધિકારી સમક્ષ ફરિયાદ કરી શકે છે જ્યાં પક્ષકારો વચ્ચે ઔદ્યોગિક વિવાદ પહેલાથી જ પેઢિંગ છે અને મંજૂરીના આદેશને પડકારી શકે છે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઊભો કરવા, સંદર્ભ મેળવવા અને ત્યારબાદ

નિર્ણય મેળવવાના પ્રયત્નો કરવાને બદલે. આ દષ્ટિકોણથી, એવું કહેવું યોગ્ય નથી કે ભલે પ્રોવિઝોમાં સમાવિષ્ટ ફરજિયાત શરતોના ઉલ્લંઘન માટે છૂટા કરવાનો અથવા બરતરફીનો આદેશ બિનઅસરકારક હોય અથવા જ્યાં મંજૂરી નકારવામાં આવે, તો પણ કામદારે કલમ ૩૩એ હેઠળ ફરિયાદ કરવી જોઈએ અને બરતરફી અથવા છૂટા કરવાનો આદેશ માત્ર ત્યારે જ અમાન્ય અથવા શૂન્ય બને છે જ્યારે તેને કલમ ૩૩એ હેઠળ રદ કરવામાં આવે છે અને ત્યાં સુધી કલમ ૩૩(૨) (બી) ના પ્રોવિઝો દ્વારા તેને આપવામાં આવેલા વૈધાનિક રક્ષણ છતાં તેણે બેરોજગારીની મુશ્કેલી સહન કરવી જોઈએ. એવું કહેવું યોગ્ય નથી કે જ્યાં કલમ ૩૩(૨)(બી) ના પ્રોવિઝોના ઉલ્લંઘનને કારણે છૂટા કરવાનો અથવા બરતરફીનો આદેશ બિનઅસરકારક બને છે, ત્યાં કલમ ૩૩એ અર્થહીન અને નિર્રર્થક બની જશે. ઉક્ત કલમનો એક ચોક્કસ હેતુ છે, જેમ કે ઉપર જણાવ્યું છે તેમ, કર્મચારીને મંજૂર કરાયેલ મંજૂરીના આદેશથી નારાજ હોય તો ફરિયાદ કરવામાં સક્ષમ બનાવે છે.

૧૫. એવો મત સ્વીકારી શકાય નહીં કે જ્યારે કોઈ અરજી કરવામાં ન આવે અથવા કરવામાં આવેલી અરજી પાછી ખેંચવામાં આવે, ત્યારે ગુણદોષ પર આવી અરજી નામંજૂર કરવાનો કોઈ આદેશ નથી અને જેમ કે બરતરફી અથવા છૂટા કરવાનો આદેશ રદબાતલ

અથવા બિનઅસરકારક બનતો નથી સિવાય કે આવો આદેશ કલમ ૩૩એ હેઠળ રદ કરવામાં આવે. અમારા મતે, મંજૂરી માંગવા માટે કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ અરજી ન કરવી અથવા કોઈ પણ આદેશ પસાર થાય તે પહેલાં એકવાર કરવામાં આવેલી અરજી પાછી ખેંચી લેવી એ કલમ ૩૩(૨)(બી) ના પ્રોવિઝોનના ઉદ્દેશ્યનો સ્પષ્ટ કેસ છે. એક એમ્પ્લોયર જે કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ અરજી કરતો નથી અથવા કરેલી અરજી પાછી ખેંચી લે છે, તેને આવી અરજી કરવા માટે તેના પર ઊભી કરવામાં આવેલી વૈધાનિક જવાબદારીમાંથી મુક્ત કરીને તેને પુરસ્કાર આપી શકાય નહીં. જો આવું કરવામાં આવે છે, તો તે કાયદાના આદેશનું પાલન કરનાર અને તેના દ્વારા લેવામાં આવેલી કાર્યવાહીની મંજૂરી આપવાની બાબતમાં સત્તાધિકારીની ચકાસણી આમંત્રિત કરતી અરજી કરનાર એમ્પ્લોયર કરતાં વધુ ખુશ અથવા વધુ આરામદાયક હશે. કાયદાના શાસન દ્વારા સંચાલિત સિસ્ટમમાં કાયદાનું પાલન અને આજ્ઞાપાલન સ્પષ્ટ અને જરૂરી હોવું જોઈએ. એક એમ્પ્લોયર ઇરાદાપૂર્વક કર્મચારીને બરતરફ કર્યા પછી અથવા છૂટા કર્યા પછી અરજી કરવાનું ટાળી શકે છે અથવા તેને ફાઇલ કરી શકે છે અને ગુણદોષ પર તેના પર કોઈ આદેશ પસાર થાય તે પહેલાં પાછી ખેંચી શકે છે, એવી સ્થિતિ લેવા માટે કે આવો આદેશ

બિનઅસરકારક અથવા રદબાતલ નથી જ્યાં સુધી તેને કલમ ૩૩એ હેઠળ રદ કરવામાં ન આવે, કલમ ૩૩ (૨) (બી) પ્રોવિઝોના ઉલ્લંઘન છતાં, કર્મચારીને કલમ ૩૩એ હેઠળ ફરિયાદ કરીને એક અથવા વધુ કાર્યવાહીનો આશરો લેવા અથવા બીજો ઔદ્યોગિક વિવાદ ઊભો કરવા અથવા કલમ ૩૧(૧) હેઠળ ફરિયાદ કરવા માટે મજબૂર કરે છે. આવો અભિગમ ઔદ્યોગિક વિવાદ પેઝિંગ હોવાને કારણે સંભવિત પીડિત કરવાના ઇશદાથી, અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા અથવા પજવણી સામે ઉક્ત પ્રોવિઝો હેઠળ કર્મચારીને ખાસ અને સ્પષ્ટપણે આપવામાં આવેલ રક્ષણનો નાશ કરે છે જેથી કર્મચારી બેરોજગારીની મુશ્કેલીમાંથી બચી શકે."

૧૯. અરજદાર દ્વારા વાસ્તવમાં જે પડકારવામાં આવ્યો છે તે ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ પહેલાના સમયગાળા માટેનો બોજ અરજદારને વહન કરવાનો અને કામદારોને નોકરીમાં પાછા લેવાનો નિર્દેશ આપતો આદેશ છે એ આધારે કે કરારની શરત તેને આવા નિર્દેશ અને/અથવા જવાબદારીમાંથી મુક્ત કરે છે અથવા તેનું રક્ષણ કરે છે.

૧૯.૧ આ તબક્કે, એ યાદ રાખવું અને નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે અગાઉની ચર્ચાએ બહાર લાવ્યું છે, અન્ય બાબતોની સાથે, કે (i) પ્રતિવાદીઓ અધિનિયમની કલમ ૨(૬) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત ઉક્ત શબ્દના અર્થમાં 'કામદાર'

છે; અને (ii) જે કરાર હેઠળ અરજદારે એકમ અથવા અંડરટેકિંગ (જ્યાં પ્રતિવાદીઓ પરવાનગી પહેલાં નોકરી કરતા/કામ કરતા હતા) ને ચાલુ વ્યવસાય તરીકે ખરીદ્યું હતું, તેની શરતોના આધારે, અરજદાર મૂળ એમ્પ્લોયર (તેના દ્વારા હસ્તગત કરેલ એકમ/અંડરટેકિંગ) નો 'ઉત્તરાધિકારી' છે અથવા ઓછામાં ઓછું 'એસાઈન' છે જે વિવાદમાં પક્ષકાર હતો (એટલે કે મંજૂરી અરજીઓમાં તેમજ સંદર્ભ કેસોમાં) અને અરજદાર પોતે સંદર્ભ કેસોમાં વિરોધી પક્ષકાર હતો; (iii) તેથી અધિનિયમની કલમ ૧૮(૩)(સી) ના પ્રકાશમાં ૨૦/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડ અરજદારને બાધ્યકારક છે અને તે એવોર્ડનું પાલન અને અમલ કરવા માટે કાનૂની અને વૈધાનિક જવાબદારી હેઠળ છે (જો તે બાજુ પર રાખવામાં ન આવે તો).

૧૯.૨ તેથી, અરજદારની એ દલીલ કે તે સંબંધિત કામદારોને નોકરીમાં પાછા લેવા માટે બંધાયેલો નથી કારણ કે (i) તેમના નામો વેચનાર-કંપની દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવેલી યાદીમાં સામેલ નથી અને (ii) કારણ કે સંબંધિત કામદાર ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના રોજ વેચનાર-કંપનીના રોલ પર ન હતા તે નિષ્ફળ જાય છે. આમ, ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડ દ્વારા લર્નડ લેબર કોર્ટના નિર્દેશની અવગણના કરવા અથવા તેનું પાલન ન કરવા માટે અરજદાર-કંપની પાસે કોઈ કારણ અથવા ઔચિત્ય ઉપલબ્ધ નથી.

૨૦. તેની ઉપરોક્ત દલીલોમાં સફળ થવા માટે, ખરીદનાર-કંપનીએ

અનાકાપલ્લે કો-ઓપરેટિવ એગ્રીકલ્ચરલ એન્ડ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ સોસાયટી લિ. (ઉપર દર્શાવેલ) ના કેસના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો છે. જોકે, વર્તમાન કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, ઉક્ત નિર્ણય અરજદાર / ખરીદનાર-કંપનીના કેસને મદદ કરતો નથી. ઉક્ત કેસની હકીકતોનો સમૂહ અધિનિયમની કલમ ૨૫એફએફ ની જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં ઉદ્ભવે છે. માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષ જે મુદ્દો હતો તેનો ઉલ્લેખ ઉક્ત નિર્ણયના ફકરા નં. ૧ માં કરવામાં આવ્યો છે અને તેનો સારાંશ આ પ્રમાણે છે.

"આ અપીલમાં ઉદભવતો મુખ્ય પ્રશ્ન ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ (૧૯૪૭ નો ૧૪) (ત્યારબાદ અધિનિયમ કહેવાશે) ની કલમ ૨૫-એફએફ ના વ્યાપ અને અસર સાથે સંબંધિત છે. અપીલકર્તા, અનાકાપલ્લે કો-ઓપરેટિવ એગ્રીકલ્ચરલ એન્ડ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ સોસાયટી, અને પ્રતિવાદીઓ, તેના કામદારો વચ્ચે ઔદ્યોગિક વિવાદ આંદ્રપ્રદેશના રાજ્યપાલ દ્વારા ૭ ડિસેમ્બર, ૧૯૬૦ ના રોજ અધિનિયમની કલમ ૧૦(૧) (ડી) હેઠળ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ, હૈદરાબાદને નિર્ણય માટે મોકલવામાં આવ્યો હતો. વિઝાગાપટનમ સુગર એન્ડ રિફાઇનરી લિમિટેડ (ત્યારબાદ કંપની કહેવાશે) ની નોકરીમાં રહેલા પ્રતિવાદીઓએ દાવો કર્યો હતો કે તેઓ ઉક્ત કન્સર્નમાં પુનઃ-રોજગાર માટે હકદાર હતા જે અપીલકર્તા દ્વારા ખરીદવામાં આવી

હતી, અને કારણ કે અપીલકર્તા દ્વારા પુનઃ-રોજગાર માટેની તેમની માંગ સ્વીકારવામાં આવી ન હતી, તેઓએ રાજ્ય સરકારને રજૂઆત કરી હતી કે ઉક્ત માંગનો નિર્ણય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા થવો જોઈએ. આ રીતે પુનઃ-રોજગાર માટેની તેમની માંગ કલમ ૧૦(૧)(ડી) હેઠળ મોકલવામાં આવી હતી."

૨૦.૧ આમ, અનિવાર્યપણે માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષનો મુદ્દો અધિનિયમની કલમ ૨૫એફએફ ના વ્યાપ અને અસર અંગે હતો. ઉક્ત કાર્યવાહીમાં, વેચનાર દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલોમાંની એક એ હતી કે તેને ઉત્તરાધિકારી કહી શકાય નહીં. ઉક્ત પાસું માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા ઉક્ત નિર્ણયના ફક્ત નં. ૪ માં નોંધવામાં આવ્યું છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

"૪. અપીલકર્તા દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી બીજી દલીલ એ હતી કે તે કંપનીનો હિતમાં ઉત્તરાધિકારી નથી અને જેમ કે, ઔદ્યોગિક કાયદા હેઠળ, કાયમી અને મોસમી કર્મચારીઓના પુનઃ-રોજગાર માટે પ્રતિવાદીઓ દ્વારા કરવામાં આવેલો દાવો ટકી શકે તેમ નથી. ટ્રિબ્યુનલે ઠરાવ્યું છે કે અપીલકર્તા કંપનીનો હિતમાં ઉત્તરાધિકારી છે અને તેથી, તે એવા નિષ્કર્ષ પર આવ્યું છે કે ઔદ્યોગિક કાયદા હેઠળ ઉક્ત નિર્દિષ્ટ કર્મચારીઓના પુનઃ-રોજગારની માંગ સ્વીકાર્ય છે."

૨૦.૨ નિર્ણયના ફક્ત નં. ૪ માં ઉલ્લેખિત પાસાની ચર્ચા કરવામાં આવી છે અને માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા નિર્ણયના ફક્ત નં. ૯ માં નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે.

૨૦.૩ ઉક્ત નિર્ણયમાં સામેલ મુદ્દાનું ઉપર ટાંકવામાં આવેલું વર્ણન (જેમ કે ચુકાદાના ફક્ત નં. ૧ માં ઉલ્લેખિત છે જે માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટની વિચારણા હેઠળ હતું) અને નિર્ણયના ફક્ત નં. ૪ માં ઉપર ટાંકેલા અવલોકનો અને ઉક્ત નિર્ણયના ફક્ત નં. ૯ અને ૧૦ માં માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા વધુ અવલોકનો દર્શાવે છે કે માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટે કલમ ૨૫એફએફ ના પ્રકાશમાં અને તેના સંદર્ભમાં મુદ્દા પર વિચાર કર્યો અને પ્રક્રિયામાં માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટે કલમ ૨૫એફએફ ના પ્રકાશમાં અને હેતુ માટે કોર્ટ સમક્ષ ઔદ્યોગિક કન્સર્નને "હિતમાં ઉત્તરાધિકારી" કહી શકાય કે નહીં તે પ્રશ્ન પર વિચાર કર્યો અને તેથી, ઉક્ત નિર્ણય વર્તમાન પિટિશનમાં અરજદારના કેસમાં મદદ કરતો નથી અને વર્તમાન કેસમાં સામેલ હકીકતોની સરખામણીમાં ઉક્ત નિર્ણયમાં સામેલ હકીકતોના સમૂહ વચ્ચેના તફાવતને ધ્યાનમાં રાખીને, તે સ્પષ્ટ થાય છે કે ઉક્ત નિર્ણય અરજદારને કોઈ પણ રીતે મદદરૂપ નથી, વધુ ખાસ કરીને કારણ કે વર્તમાન કેસમાં, સંબંધિત કલમ અધિનિયમની કલમ ૧૮(૩)(સી) છે અને આ બાબતને અધિનિયમની કલમ ૨૫એફએફ ના પ્રકાશમાં નહીં પણ કલમ ૧૮(૩)(સી) ના પ્રકાશમાં ધ્યાનમાં લેવી જરૂરી છે.

૨૦.૪ વર્તમાન કેસમાં, અરજદાર કંપનીની જવાબદારી કલમ ૧૮(૩) (સી) ના પ્રકાશમાં ઉદ્ભવે છે કારણ કે ઉક્ત જોગવાઈના આધારે જ, અરજદાર કંપની ૨૦/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડમાં સમાવિષ્ટ લર્નડ લેબર કોર્ટ દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશનું પાલન કરવા કાનૂની અને વૈધાનિક રીતે બંધાયેલી છે.

૨૦.૫ જ્યાં સુધી કલમ ૧૮(૩)(સી) હેઠળની જોગવાઈનો સંબંધ છે, તેમાં 'એસાઈન' ની સાથે સાથે 'વારસદારો' ની સાથે સાથે 'ઉત્તરાધિકારી' શબ્દનો પણ ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. આમ, ઉક્ત જોગવાઈ અને તેનો વ્યાપ કલમ ૨૫એફએફ કરતા વધુ વ્યાપક છે જે ફક્ત 'હિતમાં ઉત્તરાધિકારી' ને જ આવરી લે છે.

૨૦.૬ અરજદાર માટેના વિદ્વાન વકીલે જે બીજો નિર્ણય આધાર રાખ્યો છે તે વર્કમેન ઓફ ઉત્તર પ્રદેશ સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ (ઉપર દર્શાવેલ) ના કેસમાં છે. ઉક્ત નિર્ણય પણ અરજદાર / ખરીદનાર કંપનીને કોઈ મદદ કરતો નથી કારણ કે ઉક્ત કેસમાં પણ, કલમ ૧૮ દ્વારા પ્રદાન કર્યા મુજબ, લર્નડ ટ્રિબ્યુનલ ઓફ લેબર કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા નિર્ણય / એવોર્ડની બંધનકર્તા પ્રકૃતિ માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટની વિચારણા હેઠળ ન હતી. ઉક્ત કેસમાં પણ, બોર્ડની જવાબદારીની તપાસ અધિનિયમની કલમ ૨૫એફએફ ના પ્રકાશમાં કરવામાં આવી હતી અને ઉક્ત જોગવાઈના પ્રકાશમાં, માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટે અવલોકન કર્યું અને ઠરાવ્યું કે બોર્ડની જવાબદારી અધિનિયમની કલમ ૨૫એફએફ હેઠળ

વિચાર્યા મુજબની હદ સુધી રહેશે.

૨૧. પરિણામ સ્વરૂપે અને ઉપરોક્ત ચર્ચાના પ્રકાશમાં અને ઉપર જણાવેલા કારણોસર અરજદારની તમામ દલીલો નિષ્ફળ જાય છે અને તે ટકી શકે તેમ નથી.

૨૧.૧ અગાઉની ચર્ચાએ સ્થાપિત કર્યું છે કે (એ) એવું કોઈ કારણ અથવા ઔચિત્ય અથવા સામગ્રી નથી કે જેના પ્રકાશમાં ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડને ખામીયુક્ત અથવા કાયદામાં ખરાબ જાહેર કરી શકાય અને બાજુ પર રાખી શકાય. અરજદાર કોઈ પણ કેસ બનાવવામાં નિષ્ફળ રહ્યા છે. તેથી, માંગવામાં આવેલી રાહત આપી શકાય નહીં; અને (બી) કામદારોને નોકરીમાં પાછા લેવાના નિર્દેશનું પાલન અને અમલ કરવાની જવાબદારી, અધિનિયમની કલમ ૧૮(૩) (સી) ના પ્રકાશમાં (અને ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશ(ઓ) ની અસરને કારણે તેમજ ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરારની જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં) અરજદાર પર રહે છે; (સી) ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ નો કરાર પણ આ બાબતે સ્પષ્ટ છે, જોકે, જો એવું માની લેવામાં આવે કે તે સ્પષ્ટ નથી, તો પણ ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશ(ઓ) દ્વારા નિર્ણય અને નિર્દેશ અને અધિનિયમની કલમ ૧૮(૩)(સી) ના આધારે, કામદારોને નોકરીમાં પાછા લેવાની જવાબદારી, અરજદાર પર છે.

૨૨. અરજદારે એવો દાવો પણ કર્યો નથી / આક્ષેપ પણ કર્યો નથી કે

પ્રતિવાદી નં. ૨ એ કલમ ૬.૦૬ નો ભંગ કર્યો છે અને એવો આક્ષેપ પણ કર્યો નથી કે પેનિંગ મુકદ્દમાની સંપૂર્ણ વિગતો પ્રતિવાદી નં. ૨ દ્વારા આપવામાં આવી ન હતી, જોકે, જો ખરીદનાર કંપનીને તે બાબતે વેચનાર સામે કોઈ ફરિયાદ હોય અને જો અરજદાર / ખરીદનાર-કંપનીને કથિત રીતે ઉક્ત હકીકત જાહેર ન કરવા બદલ વેચનાર સામે કાયદામાં કોઈ દાવો અથવા અધિકાર હોય તો પણ (અધિનિયમની કલમ ૩૩ અને કલમ ૧૮(૩)(સી) ના પ્રકાશમાં) અરજદાર ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડ અને/અથવા ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશનું પાલન કરવાની પોતાની જવાબદારી ટાળી શકે નહીં અથવા તેમાંથી છટકી શકે નહીં. આ ઉપરાંત ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશ(ઓ) (જેને અંતિમ સ્વરૂપ પ્રાપ્ત થયું છે) અને મંજૂરી અરજીઓ નામંજૂર કરવાના અર્થ અને અસરના પ્રકાશમાં, કામદારો સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવે છે અને તેથી પણ અરજદાર તેની જવાબદારીમાંથી છટકી શકે નહીં.

૨૨.૧ આ બાબતે મેસર્સ પંજાબ બેવરેજીસ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ, ચંદીગઢ વિરુદ્ધ સુરેશ ચંદ અને અન્ય [(૧૯૭૮) ૨ એસસીસી ૧૪૪] ના કેસમાં માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલા નીચે ટાંકેલા અવલોકનોનો સંદર્ભ આપવો યોગ્ય છે:

"... જ્યારે ટ્રિબ્યુનલ કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ મંજૂરી માટેની અરજી પર ગુણદોષના આધારે વિચાર કરે છે, ત્યારે તે પોતાનું મન લગાવે છે અને વિચાર કરે છે કે શું કામદારની બરતરફી પીડિત

કરવાના ઈરાદાથી અથવા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન છે અને શું એમ્પ્લોયર દ્વારા કામદારની બરતરફી માટે પ્રથમદર્શી કેસ બનાવવામાં આવ્યો છે. જો ટ્રિબ્યુનલને જણાય છે કે ન તો કોઈ પ્રથમદર્શી કેસ બનાવવામાં આવ્યો છે અથવા પીડિત કરવાના ઈરાદાથી અથવા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા છે, તો તે મંજૂરી આપવાનો ઇનકાર કરશે અને ગુણદોષના આધારે અરજી નામંજૂર કરશે. તો અલબત્ત કામદારની બરતરફી રદબાતલ અને બિનઅસરકારક હશે, પરંતુ તે એટલા માટે હશે કારણ કે ટ્રિબ્યુનલે એવું ઠરાવ્યું છે કે એમ્પ્લોયર દ્વારા કોઈ પ્રથમદર્શી કેસ બનાવવામાં આવ્યો નથી અથવા પીડિત કરવાના ઈરાદાથી અથવા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા છે, તેણે પ્રતિબંધ હટાવવાનો ઇનકાર કર્યો છે.

૨૨.૨ ઉક્ત નિર્ણયમાં માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટે એવા કેસો વચ્ચે તફાવત કર્યો છે જ્યાં લર્નડ લેબર કોર્ટ અથવા લર્નડ ટ્રિબ્યુનલ મંજૂરી અરજી પર ગુણદોષના આધારે નિર્ણય લે છે અને અધિનિયમની કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ આવી અરજી ગુણદોષના આધારે નામંજૂર કરે છે અને તે દ્વારા ગુણદોષના આધારે કેસનો નિર્ણય કર્યા પછી છૂટા કરવા અથવા બરતરફીના આદેશની મંજૂરી આપવાનો ઇનકાર કરે છે અને એવા કેસો જ્યાં કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ કોઈ અરજી (જોકે જરૂરી હોય) કરવામાં આવતી નથી અથવા જ્યાં આવી અરજી સબમિટ કરવામાં આવે છે પરંતુ ત્યારબાદ પાછી ખેંચી લેવામાં આવે છે.

૨૨.૩ ટાટા આયર્ન એન્ડ સ્ટીલ કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ એસ.એન. મોદક
[એઆઈઆર ૧૯૬૬ એસસી ૩૮૦] ના કેસમાં નિર્ણયમાં, માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટે
અવલોકન કર્યું કે:

"... એ પણ સ્થાપિત છે કે જો મંજૂરી આપવામાં આવે છે, તો તે
એમ્પ્લોયર દ્વારા પસાર કરાયેલ આદેશની તારીખથી અમલમાં આવે
છે જેના માટે મંજૂરી માંગવામાં આવી હતી. જો મંજૂરી આપવામાં ન
આવે, તો એમ્પ્લોયર દ્વારા પસાર કરાયેલ બરતરફી અથવા છૂટા
કરવાનો આદેશ સંપૂર્ણપણે અમાન્ય અથવા બિનઅસરકારક છે,
અને કર્મચારી તેને બરતરફ કરતા અથવા છૂટા કરતા તેના દ્વારા
પસાર કરાયેલા આદેશ છતાં એમ્પ્લોયરની નોકરીમાં ચાલુ રહેવાનો
કાયદેસર દાવો કરી શકે છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, નિર્ધારિત
સત્તાધિકારી દ્વારા મંજૂરી છૂટા કરવા અથવા બરતરફીના આદેશને
અસરકારક બનાવે છે; મંજૂરીની ગેરહાજરીમાં, આવો આદેશ
કાયદામાં અમાન્ય અને બિનઅસરકારક છે."

૨૨.૪ ત્યારબાદ, એવા કેસો સાથે સંબંધિત મુદ્દો જ્યાં મંજૂરી આપવામાં
આવતી નથી અને તેની અસર જયપુર જિલ્લા સહકારી ભૂમિ વિકાસ બેંક લિ.
(ઉપર દર્શાવેલ) ના કેસમાં વિચારવામાં આવી હતી, જેમાં માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટે
અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું હતું કે 'જો મંજૂરી આપવામાં ન આવે તો

કર્મચારી દ્વારા બીજું કંઈ કરવાની જરૂર નથી કારણ કે એવું માનવું પડશે કે છૂટા કરવાનો અથવા બરતરફીનો આદેશ ક્યારેય પસાર કરવામાં આવ્યો ન હતો. તેનું પરિણામ એ આવે છે કે કર્મચારીને સેવામાં ચાલુ રહ્યો હોવાનું માનવામાં આવે છે જે તેને ઉપલબ્ધ તમામ લાભો માટે હકદાર બનાવે છે.'

૨૨.૫ આમ, વર્તમાન કેસમાં, મંજૂરી અરજીઓમાં પસાર કરાયેલ ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશ દ્વારા ગુણદોષના આધારે નિર્ણય કર્યા પછી કંપની દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી મંજૂરી અરજીઓ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી તે હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને, સંબંધિત કામદારો સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવે છે.

૨૨.૬ પરિણામે, આ કારણસર પણ ઉપરોક્ત સંદર્ભ કેસોમાં લર્નડ લેબર કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલ ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડને બાજુ પર રાખવાનું કોઈ ઔચિત્ય નથી. તે પ્રસ્તુત છે કે ઉપરોક્ત સંદર્ભ કેસોમાં પસાર કરાયેલ ઉક્ત એવોર્ડ(ઓ) તારીખ ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ અન્ય બાબતોની સાથે, મંજૂરી અરજીઓમાં પસાર કરાયેલા ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશ(ઓ) પર આધારિત છે (જેના દ્વારા લર્નડ ટ્રિબ્યુનલે મંજૂરી અરજીઓ નામંજૂર કરી હતી). જ્યારે મંજૂરી અરજીઓમાં લર્નડ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલ ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ નો ઉક્ત નિર્ણય અંતિમ સ્વરૂપ પ્રાપ્ત કરી ચૂક્યો છે અને જ્યારે વર્તમાન પિટિશનમાં પણ, મંજૂરી અરજીઓમાં ઉક્ત ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશ(ઓ) વર્તમાન

અરજદાર દ્વારા પડકારવામાં આવ્યા નથી અને જ્યારે સંબંધિત કામદારો, મંજૂરી અરજીઓમાં ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના ઉક્ત આદેશ(ઓ) ના પરિણામે અને તેના આધારે, સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવે છે ત્યારે ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડ(ઓ) ને બાજુ પર રાખવાનો પ્રશ્ન ઉભો થતો નથી અને અરજદાર ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના ઉક્ત એવોર્ડ(ઓ) માં દખલ કરવા માટે કોઈ કેસ બનાવવામાં નિષ્ફળ રહ્યા છે. ખરેખર, આક્ષેપિત એવોર્ડ(ઓ) દ્વારા સંબંધિત કામદારને નોકરીમાં પાછા લેવા જે, ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ નો એવોર્ડ પસાર ન થાય ત્યાં સુધી, 'ડીમ્ડ' સ્થિતિમાં હતા (એટલે કે સંબંધિત કામદારને નોકરીમાં પાછા લેવાની હકીકત જે, ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ નો એવોર્ડ પસાર ન થાય ત્યાં સુધી અસ્તિત્વમાં હોવાનું માનવામાં આવતું હતું અને નોકરીમાં પાછા લેવાની અસર થઈ હોવાનું માનવામાં આવતું હતું) તે માત્ર ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડ દ્વારા નોકરીમાં પાછા લેવાના નિર્દેશમાં રૂપાંતરિત થાય છે અને નોકરીમાં પાછા લેવાની ઉક્ત 'ડીમ્ડ સ્થિતિ' સંબંધિત કામદારને નોકરીમાં પાછા લેવાના નિર્દેશની સ્થિતિમાં રૂપાંતરિત થાય છે અને તે દ્વારા સસ્પેન્ડેડ એનિમેશનની સ્થિતિ દૂર થાય છે કારણ કે સંબંધિત કર્મચારીઓ, જેઓ લર્નડ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા મંજૂરી અરજીઓને ગુણદોષના આધારે નામંજૂર કરતા ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશ(ઓ) ના આધારે સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવતા હતા (જુઓ જયપુર જિલ્લા સહકારી ભૂમિ વિકાસ બેંક લિ. કેસ), હવે ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના આક્ષેપિત એવોર્ડ(ઓ) ના આધારે ખરેખર નોકરીમાં પાછા લેવાનો નિર્દેશ

આપવામાં આવ્યો છે. આ કારણસર પણ આ કોર્ટને આક્ષેપિત એવોર્ડ્સ બાજુ પર રાખવાનું કોઈ ઔચિત્ય જણાતું નથી.

૨૩. જ્યાં સુધી અંતિમ નિર્દેશોનો સંબંધ છે, લર્નડ લેબર કોર્ટે ૧૮/૦૧/૨૦૦૭ ના કરારની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લીધી છે અને સંબંધિત જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં લર્નડ કોર્ટે સ્પષ્ટ કર્યું છે કે ૧૭/૦૧/૨૦૦૭ સુધીના સમયગાળા માટે વેતન ચૂકવવાની જવાબદારી વેચનારની રહેશે અને ૧૭/૦૧/૨૦૦૭ પછીના સમયગાળા માટે વેતન ચૂકવવાની જવાબદારી ખરીદનારની રહેશે. આમ, કરાર હેઠળની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેવામાં આવી છે અને અમલમાં મૂકવામાં આવી છે.

૨૩.૧ વેચનાર કંપની એટલે કે પ્રતિવાદી નં. ૨ એ જાહેર કર્યું છે કે તેણે ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડમાં સમાવિષ્ટ નિર્દેશોના આધારે ચૂકવવા માટે બંધાયેલી રકમ અગાઉથી જ ચૂકવી દીધી છે. પ્રતિવાદી નં. ૨-કંપની એટલે કે વેચનાર દ્વારા કરવામાં આવેલી ઉક્ત રજૂઆતો અને ઘોષણાનો ખરીદનાર કંપની એટલે કે અરજદાર કંપની દ્વારા વિવાદ કરવામાં આવ્યો નથી. જ્યાં સુધી કામદારને નોકરીમાં પાછા લેવાના નિર્દેશનો સંબંધ છે, અગાઉ ચર્ચા કર્યા મુજબ, અરજદાર કંપની ૨૦/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડથી બંધાયેલી છે અને ઉક્ત નિર્દેશનું પાલન કરવા માટે બંધાયેલી છે અને ૨૨/૧૦/૨૦૧૦ ના એવોર્ડ(ઓ) અને તેના દ્વારા જારી કરાયેલ નિર્દેશ સામે અરજદારની દલીલો

અથવા વાંધાઓ ટકી શકે તેમ નથી અને તેને નકારી કાઢવા પાત્ર છે અને તે મુજબ નકારી કાઢવામાં આવે છે.

૨૪. અગાઉની ચર્ચાના પરિણામે, સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૩૫૮૭/૨૦૧૧, ૩૫૮૩/૨૦૧૧, ૩૫૮૦/૨૦૧૧ અને ૩૫૮૨/૨૦૧૧ સિવાયની પિટિશનો નિષ્ફળ જાય છે અને તેને નકારી કાઢવા પાત્ર છે અને આથી નકારી કાઢવામાં આવે છે.

૨૫. જ્યાં સુધી સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૩૫૮૮/૨૦૧૧ નો સંબંધ છે, ઉક્ત પિટિશન લર્નડ લેબર કોર્ટ દ્વારા ફરિયાદ નં. ૨૨/૨૦૦૪ માં પસાર કરાયેલા ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના આદેશ સામે દાખલ કરવામાં આવી છે. અરજદાર / ખરીદનાર કંપનીના વિદ્વાન વકીલે સ્પષ્ટપણે સ્વીકાર્યું છે કે ઉક્ત પિટિશન જાળવવાપાત્ર નથી અને સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૩૬૦૩/૨૦૧૧ માં આ કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા ૧૮/૦૩/૨૦૧૧ ના આદેશના પ્રકાશમાં અને એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે અરજદાર / ખરીદનાર કંપનીએ (૧૮/૦૩/૨૦૧૧ ના ઉક્ત આદેશ પછી) રેફરન્સ નં. ૧૮/૨૦૦૫ માં લર્નડ લેબર કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા એવોર્ડને (સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૩૫૮૭/૨૦૧૧ માં) પડકાર્યો છે, તેનો નિકાલ કરવા પાત્ર છે. ઉક્ત કારણોસર, ઉક્ત પિટિશન, અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા યોગ્ય રીતે રજૂ કરવામાં આવી છે તેમ, સાંભળવા પાત્ર નથી અને જાળવવાપાત્ર નથી. તેથી,

અરજદારના વિદ્વાન વકીલના નિવેદનના પ્રકાશમાં અને સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૩૬૦૩/૨૦૧૧ માં આ કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા ૧૮/૦૩/૨૦૧૧ ના આદેશના પ્રકાશમાં અને એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે અરજદારે અલગ પિટિશનો દ્વારા સંદર્ભ કેસમાં અંતિમ એવોર્ડને પડકાર્યો છે, ઉક્ત પિટિશનનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.

પરિણામે, કેપ્શનડ પિટિશનો નામંજૂર કરવામાં આવે છે અને આથી તેનો નિકાલ કરવામાં આવે છે. તે મુજબ આદેશો. રૂલ ડિસ્ચાર્જ કરવામાં આવે છે.

(કે. એમ. ઠાકર, ન્યાયમુર્તિશ્રી)

ભરત

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 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 oએફએફ icial purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.*