

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.

=====

[૨૦૧૩] ૧૬ એસ.સી.આર. ૭૦૬

બલવંત રાય સલુજા અને અન્ય વગેરે વગેરે

વિરુદ્ધ

એર ઇન્ડિયા લિમિટેડ અને અન્ય

(સિવિલ અપીલ નંબરો ૧૦૨૬૪-૬૬/૨૦૧૩)

તપેમ્બર ૧૩, ૨૦૧૩

[ચંદ્રમૌલિ કુ. પ્રસાદ અને

વી. ગોપાલા ગૌડા, ન્યાયમૂર્તિઓ]

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ - કલમો ૨(કે), ૨(આરએ),
૨(એસ), ૨૫ટી અને ૨૫યુ - પમી અનુસૂચિ, એન્ટ્રી નં. ૧૦ - ફેક્ટરીઝ
એક્ટ, ૧૯૪૮ - ૧૯૫૦ ના દિલ્લી ફેક્ટરીઝ રૂલ્સ - કોન્ટ્રેક્ટ લેબર (રેગ્યુલેશન
એન્ડ એબોલિશન) એક્ટ, ૧૯૭૦ - ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ -

શું હોટેલ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા (એચસીઆઈ), જેની સાથે એર ઇન્ડિયાએ તેની સંસ્થામાં કેન્ટીન સેવાઓ પૂરી પાડવા માટે કરાર કર્યો હતો, તેના એક યુનિટ શેફરના સંબંધિત કામદારો એર ઇન્ડિયાના નિયમિત કર્મચારીઓ ગણાવવા માટે હકદાર હતા – અને શું એચસીઆઈ મારફત એર ઇન્ડિયાના પરિસરમાં આવેલી કેન્ટીનમાં કોન્ટ્રેક્ટ કામદારોને કામે રાખવા એ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ અને બંધારણની જોગવાઈઓ હેઠળ પૂરા પાડવામાં આવેલ સંબંધિત કામદારોના કાયદેસરના વૈધાનિક અને મૂળભૂત અધિકારોથી વંચિત રાખવા માટે એર ઇન્ડિયા દ્વારા કરવામાં આવેલ બનાવટી અને કપોળકલ્પિત પ્રપંચ સમાન હતું – ડિવિઝન બેન્ચના માનનીય ન્યાયાધીશો વચ્ચે અભિપ્રાયનો તફાવત – કેસ યોગ્ય બેન્ચ સમક્ષ મૂકવા માટે ભારતના માનનીય મુખ્ય ન્યાયમૂર્તી સમક્ષ સંદર્ભિત કરવામાં આવ્યો.

વિવાદ ઉદ્ભવ્યો કે શું હોટેલ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા (એચસીઆઈ), જેની સાથે એર ઇન્ડિયાએ તેની સંસ્થામાં કેન્ટીન સેવાઓ પૂરી પાડવા માટે કરાર કર્યો હતો, તેના એક યુનિટ શેફરના સંબંધિત કામદારો એર ઇન્ડિયાના નિયમિત કર્મચારીઓ ગણાવવા માટે હકદાર હતા.

અપીલકર્તાઓએ આ કોર્ટ સમક્ષ રજૂઆત કરી કે કેન્ટીન પૂરી પાડવાની જવાબદારી એર ઇન્ડિયાની હતી અને તેથી, કામદારો તેમના કર્મચારીઓ તરીકે ગણાવવા અને એર ઇન્ડિયા તેમના માલિક તરીકે ગણાવવા માટે હકદાર હતા; કે કેન્ટીનના સંચાલન અને વ્યવસ્થાપનમાં એર ઇન્ડિયાની મોટી ભૂમિકા હતી અને

સંજોગોમાં, એકવાર કરારનો પડદો ઉઠાવી લેવામાં આવે, તો કોર્પોરેશન પર એર ઇન્ડિયાનું નિયંત્રણ સ્પષ્ટપણે દેખાઈ આવતું હતું. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે કોર્પોરેશન એ એર ઇન્ડિયાની સંપૂર્ણ માલિકીની સહાયક કંપની હતી જે બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સની રચનાને નિયંત્રિત કરતી હતી અને ભારત સરકાર સાથે પરામર્શ કરીને ડિરેક્ટરોની નિમણૂક અને હકાલપટ્ટી કરતી હતી; અને તેમ છતાં કોર્પોરેશનનું સામાન્ય સંચાલન તેના મેનેજિંગ ડિરેક્ટરમાં નિહિત હતું, એર ઇન્ડિયાને કોર્પોરેશનના નાણાકીય બાબતો અને વ્યવસાય તથા કારોબારના સંચાલન સંબંધમાં યોગ્ય લાગે તેવા નિર્દેશો કે સૂચનાઓ જારી કરવાની સત્તા આપવામાં આવી હતી અને તેથી, કોર્પોરેશન દ્વારા નિયુક્ત કરાયેલા કામદારો વાસ્તવમાં એર ઇન્ડિયાના કર્મચારીઓ હતા.

અપીલકર્તાઓએ વધુમાં રજૂઆત કરી કે કોર્પોરેશન અલગ કાનૂની અસ્તિત્વ હોઈ શકે છે પરંતુ કેન્ટીનની બાબતો પર એર ઇન્ડિયાનું નિયંત્રણ તેને મુખ્ય માલિક બનાવે છે. અપીલકર્તાઓએ એમ પણ રજૂઆત કરી કે ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૪૬ હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરીને દિલ્લી કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશ દ્વારા ઘડવામાં આવેલા નિયમોના નિયમ ૬૫(૨) ના પાલનમાં એર ઇન્ડિયા દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવેલી કેન્ટીનમાં કામદારો રોકાયેલા હતા; કે વૈધાનિક કેન્ટીનના કામદારોને આવી સંસ્થાના કર્મચારીઓ તરીકે ગણવા પડશે જેની જવાબદારી કેન્ટીન પૂરી પાડવાની છે; અને હાલના કેસમાં, કેન્ટીન પૂરી પાડવાની

જવાબદારી એર ઇન્ડિયાની હોવાથી, તેથી, કામદારો તેમના કર્મચારીઓ તરીકે ગણાવવા અને એર ઇન્ડિયા તેમના માલિક તરીકે ગણાવવા હકદાર હતા.

યોગ્ય બેન્ચ સમક્ષ મૂકવા માટે આ કેસ ભારતના માનનીય મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ સમક્ષ સંદર્ભિત કરતા, કોર્ટે

ચંદ્રમૌલિ કુ. પ્રસાદ, ન્યાયમૂર્તિ અનુસાર

કોર્ટે ઠેરવેલ કે: ૧. તે સુસ્થાપિત છે કે કોર્ટ પડદો ઉઠાવી શકે છે, રોજગારને સંચાલિત કરતા પરિબળોની સમગ્રતા જોઈ શકે છે, બુદ્ધિપૂર્વક છુપાવેલું હોવા છતાં નમ્ર સત્ય શોધી શકે છે. અનિષ્ટને ટાળવા અને કાયદાના ઉદ્દેશ્યને પ્રાપ્ત કરવા માટે કોર્ટે પડદો વીંધવામાં ચતુર રહેવું પડશે. તે કાનૂની દેખાવથી દોરવાઈ શકે નહીં. મુખ્ય માલિક અને કોન્ટ્રાક્ટર વચ્ચેનો કરાર કામદારોને રોજગાર લાભો નકારવા માટે બનાવટી, માત્ર નામના કે પ્રપંચ સમાન છે કે કેમ તે શોધી કાઢવાની કોર્ટની ફરજ છે. [પેરા ૧૪] [૭૨૬-ડી-એફ]

૨. હોટેલ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા (એચસીઆઈ) કંપનીઝ એક્ટ હેઠળ સ્થપાયેલ સરકારી કોર્પોરેશન છે. તે તેના શેરધારકોથી તદ્દન અલગ કાનૂની અસ્તિત્વ છે. હકીકત એ છે કે એર ઇન્ડિયા અથવા તેના નોમિની કોર્પોરેશનના શેરધારકો છે અને વ્યવસાય અને નાણાંના સંચાલનમાં, તે મેમોરેન્ડમ ઓફ એસોસિએશન અને આર્ટિકલ્સ ઓફ એસોસિએશનની શરતો અનુસાર એર ઇન્ડિયા દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશોને આધીન છે, તે બાબત શેરધારકોમાં કોર્પોરેશનની ઓળખનું વિલીનીકરણ કરશે નહીં. કોર્પોરેશન એક અલગ કાનૂની

અસ્તિત્વ છે, જે એર ઇન્ડિયાને આધીન નથી પરંતુ તેના મેમોરેન્ડમ ઓફ એસોસિએશન અને આર્ટિકલ્સ ઓફ એસોસિએશનનું સેવક છે. [પેરા ૧૭] [૭૨૯-ઈ-૭]

૩. વાસ્તવિક સંબંધ શોધવા માટેની કેટલીક સુસ્થાપિત કસોટીઓ એ છે કે શું મુખ્ય માલિક: (૧) કોન્ટ્રાક્ટરના બદલે કામદારોને પગાર ચૂકવે છે, (૨) કર્મચારીઓના કામનું નિયંત્રણ અને દેખરેખ રાખે છે, (૩) કર્મચારીઓની પસંદગી અને નિમણૂકમાં ભૂમિકા ધરાવે છે, અને (૪) કર્મચારીઓના વર્તન અને શિસ્ત પર શિસ્ત સત્તામંડળ તરીકે કાર્ય કરે છે. એર ઇન્ડિયા મુખ્ય માલિક તરીકે ગણવા માટે નિર્ધારિત કસોટીઓને પૂર્ણ કરતી નથી. [પેરા ૧૯] [૭૩૦-સી-ઈ]

૪. કામદારોનો એવો કેસ નથી કે કોર્પોરેશનના બદલે એર ઇન્ડિયા તેમનું મહેનતાણું ચૂકવે છે. એર ઇન્ડિયાની કામદારોની પસંદગી અને નિમણૂકમાં કોઈ ભૂમિકા નથી કે તે તેમના કામનું નિયંત્રણ અને દેખરેખ પણ કરતી નથી. વધુમાં તેમનો એવો કેસ નથી કે એર ઇન્ડિયા તેમના વર્તન અને શિસ્ત પર તેમનું શિસ્ત સત્તામંડળ છે. એર ઇન્ડિયા નિર્દિષ્ટ દરે સબસિડી આપીને અથવા તે બાબતે તેના વતી કેન્ટીન માટે કેટલીક વસ્તુઓ ખરીદીને અને વધુમાં કેન્ટીનની કામગીરી અંગેની ફરિયાદ કોર્પોરેશનના ધ્યાને લાવીને મુખ્ય માલિક બની જશે નહીં. કોર્પોરેશન એર ઇન્ડિયાની જેમ જ એક સરકારી કંપની છે અને જો કામદારો કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓ તરીકે ચાલુ રહેશે તો તેમને કોઈ પણ રીતે અન્યાય થશે

નહીં. એર ઇન્ડિયા દ્વારા તેની કેન્ટીન ચલાવવા માટે કોર્પોરેશનના એક યુનિટ શેફ એર સાથે કરાર કરવામાં કોઈ બદલો કે અપ્રમાણિક હેતુ જણાયો નથી. ચોક્કસપણે, તે કામદારોના અધિકારોને છીનવી લેવા માટે નથી. [પેરા ૨૩]
[૭૩૨-ડી-એચ]

૫. કેન્ટીન પૂરી પાડવાની જવાબદારી પોતે કેન્ટીનમાં નિયુક્ત કામદારોનો દરજ્જો નક્કી કરવા માટે નિર્ણાયક નથી. કાયદાના સંપૂર્ણ સિદ્ધાંત તરીકે એવું કહી શકાય નહીં કે "જ્યારે પણ વૈધાનિક આદેશના પાલનમાં સંસ્થા દ્વારા કેન્ટીન સ્થાપવામાં આવે છે અથવા અન્ય સુવિધાઓ પૂરી પાડવામાં આવે છે, ત્યારે કેન્ટીન અથવા આવી અન્ય સુવિધાના કર્મચારીઓ તે સંસ્થાના કર્મચારીઓ બની જાય છે". આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત સિદ્ધાંતોની એરલા પર કામદારોના કેસની ચકાસણી કર્યા પછી, એવું જણાય છે કે તેઓ તે કસોટીઓને સંતોષતા નથી જેથી એવું ઠેરવી શકાય કે એર ઇન્ડિયા મુખ્ય માલિક છે. [પેરા ૨૬, ૨૭ અને ૨૮] [૭૩૪-એફ; ૭૩૫-બી-સી; ૭૩૬-જી]

હેવી એન્જિનિયરિંગ મજદૂર યુનિયન વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ બિહાર (૧૯૬૯)
૧ એસ.સી.સી. ૭૬૫: ૧૯૭૦ (૧) એસ.સી.આર. ૮૮૫; સ્ટીલ ઓથોરિટી ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડ વિરુદ્ધ નેશનલ યુનિયન વોટરફ્રન્ટ વર્કર્સ (૨૦૦૧) ૭ એસ.સી.સી. ૧: ૨૦૦૧ (૨) સપ્લી. એસ.સી.આર. ૩૪૩; હલિદિયા રિફાઈનરી કેન્ટીન એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન અને અન્ય વિરુદ્ધ ઇન્ડિયન ઓઈલ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય (૨૦૦૫) ૫ એસ.સી.સી. ૫૧: ૨૦૦૫ (૩)

એસ.સી.આર. ૯૭૨; ઇન્ટરનેશનલ એરપોર્ટ ઓથોરિટી ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ ઇન્ટરનેશનલ એર કાર્ગો વર્ક્સ યુનિયન (૨૦૦૯) ૧૩ એસ.સી.સી. ૩૭૪: ૨૦૦૯ (૮) એસ.સી.આર. ૧; જનરલ મેનેજર, (ઓએસડી), બંગાળ નાગપુર કોટન મિલ્સ, રાજનાંદગાંવ વિરુદ્ધ ભરત લાલ (૨૦૧૧) ૧ એસ.સી.સી. ૬૩૫; એમ.એમ.આર. ખાન વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા ૧૯૯૦ સપ્લી. એસ.સી.સી. ૧૯૧: ૧૯૯૦ એસ.સી.આર. ૬૮૭; વર્કમેન ઓફ ધી કેન્ટીન ઓફ કોટ્સ ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડ વિરુદ્ધ કોટ્સ ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડ અને અન્ય (૨૦૦૪) ૩ એસ.સી.સી. ૫૪૭ અને હરિ શંકર શર્મા વિરુદ્ધ આર્ટિફિશિયલ લિમ્બ્સ મેન્યુફેક્ચરિંગ કોર્પોરેશન (૨૦૦૨) ૧ એસ.સી.સી. ૩૩૭ – સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

વી. ગોપાલા ગૌડા, ન્યાયમૂર્તી અનુસાર (અસંમત)

કોર્ટે ઠેરવેલ કે: ૧. વૈધાનિક કોર્પોરેશન હોવા છતાં એર ઇન્ડિયાએ સ્વચ્છ હાથો સાથે કોર્ટ સમક્ષ આવવું જરૂરી માન્યું ન હતું પરંતુ બીજી તરફ, તેણે તેની સંસ્થામાં કામ કરતા કર્મચારીઓ/કામદારોની સંખ્યા અંગેની સંબંધિત મહત્વની હકીકત છુપાવી છે. સંપૂર્ણ માલિકીની સહાયક કંપની- એચસીઆઈએ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(આરએ) હેઠળ પમી અનુસૂચિમાં સીરિયલ નં. ૧૦ ની એન્ટ્રીમાં માલિક દ્વારા કરવામાં આવતી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા તરીકે વ્યાખ્યાયિત અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા અપનાવી છે, જેમાં કામદારોને કેન્ટીનમાં એક સમયે ૪૦ દિવસ માટે નોકરીમાં રાખવામાં આવ્યા છે

અને ત્યારબાદ કામમાં વિરામ પછી તેમને કોન્ટ્રેક્ટના આધારે કામે રાખવામાં આવ્યા છે, જોકે કેન્ટીનમાં તેમના દ્વારા કરવામાં આવતી કામગીરી કાયમી સ્વરૂપની હતી, તે કારણસર કે તેઓએ ફેક્ટરી પરિસરમાં તેના કર્મચારીઓ/કામદારોને ખાદ્ય સામગ્રી પૂરી પાડવા માટે વૈધાનિક કેન્ટીન પૂરી પાડવી અને જાળવવી જરૂરી હતી. તેથી, તેઓએ સંબંધિત કામદારોને તેમની સેવામાં વિરામ આપીને કોન્ટ્રેક્ટના આધારે કામે રાખવા બદલ આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫૫ ની જોગવાઈ હેઠળ શિક્ષાપાત્ર વૈધાનિક ગુનો કર્યો છે જે અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન છે અને આઈ.ડી. એક્ટની ઉપરોક્ત અનુસૂચિ હેઠળ માલિક અથવા કામદારો દ્વારા આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫૮ હેઠળ પ્રતિબંધિત છે. સંબંધિત કામદારો ૪૦ દિવસની રોજગારી પછી બનાવટી વિરામ સાથે ૩ વર્ષથી ૨૦ વર્ષ સુધી સતત કામ કરીને વિવિધ ક્ષમતાઓમાં કાયમી સ્વરૂપની કામગીરી બજાવી રહ્યા છે, જે માલિક દ્વારા એર ઈન્ડિયા દ્વારા તેની ફેક્ટરી પરિસરમાં એચસીઆઈ મારફતે તેના શેફર યુનિટથી ચલાવવામાં આવતી વૈધાનિક કેન્ટીનમાં કાયમી કામદારો તરીકે તેમને નિયમિત કરવાના તેમના કાયદેસરના વૈધાનિક અધિકારથી વંચિત રાખવાના અપ્રમાણિક હેતુથી કરવામાં આવ્યું છે. [પેરા ૧૫]

[૭૫૩-એ-એચ; ૭૫૪-એ]

૨. એરવેઝ જેવા જાહેર ક્ષેત્રના ઉપક્રમોમાં, વિવિધ પ્રકારની પરિસ્થિતિઓ હોય છે. તે પૈકી એક વૈધાનિક કેન્ટીન છે જે આવી ઔદ્યોગિક સંસ્થા દ્વારા પૂરી પાડવી આવશ્યક છે જે ફેક્ટરીઝ એક્ટની વ્યાખ્યા અનુસાર ફેક્ટરી છે, કારણ કે

ઉત્પાદન પ્રવૃત્તિઓ સંકળાયેલી છે. હાલના કેસમાં એર ઇન્ડિયા ફેક્ટરીની શ્રેણી હેઠળ આવે છે જ્યાં કબજેદાર ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૨(એન) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત છે અને તેથી, તે તેના કર્મચારીઓ/કામદારોને કેન્ટીન પૂરી પાડવા માટે બંધાયેલ છે જે વૈધાનિક કેન્ટીન તરીકે ઓળખાય છે. ફેક્ટરીઝ એક્ટ અને નિયમોની જોગવાઈઓ હેઠળ વૈધાનિક કેન્ટીન પૂરી પાડવાની એર ઇન્ડિયાની વૈધાનિક જવાબદારી છે અને તેથી, એર ઇન્ડિયા દ્વારા કાયમી કામદારો તરીકે તેમની સેવાઓમાં નિયમિત કરવા માટે સંબંધિત કામદારોની તરફેણમાં આ વધુ એક મજબૂત પરિસ્થિતિ છે. કેસનું સૌથી મહત્વનું કાનૂની પાસું જે ધ્યાનમાં લેવું જરૂરી છે તે એ છે કે કાયદો ઉપર મુજબ સંદર્ભિત જાહેરનામા મુજબ તેના કર્મચારીઓ/કામદારોને ખાદ્ય સામગ્રી પૂરી પાડવા માટે વૈધાનિક કેન્ટીન પૂરી પાડવા અને જાળવવા માટે એર ઇન્ડિયાની વૈધાનિક જવાબદારી નિર્ધારિત કરે છે. તેથી, સંસ્થાના માલિક, એટલે કે, મુખ્ય માલિક દ્વારા કર્મચારીઓ/કામદારોને પૂરી પાડવામાં આવતી કેન્ટીન સુવિધા પાછી ખેંચી શકાતી નથી. તેથી, આ શરતનું આવશ્યક પરિણામ એ હકીકત છે કે આવી સ્થિતિમાં પ્રશ્નાસ્પદ કેન્ટીનમાં સંકળાયેલ રોજગારનું સ્વરૂપ કાયમી સ્વરૂપનું છે. એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટ દ્વારા કેન્ટીન ચલાવવા માટે કામદારોની જરૂરિયાત કાયમી છે. કેન્ટીનમાં વિવિધ જગ્યાઓની ખાલી જગ્યાઓ કાયમી સ્વરૂપની છે.

[પેરા ૨૧] [૭૬૦-ડી-એચ; ૭૬૧-એ]

૩. આ પાસા પર કેસ લોની સમીક્ષા પરથી, બે પ્રકારની પરિસ્થિતિઓ ઊભી થાય છે, એક જેમાં કોન્ટ્રાક્ટર બદલાય છે પરંતુ રોકાયેલા કામદારો બદલાતા નથી. બીજી પરિસ્થિતિ એવી છે કે જ્યાં કોન્ટ્રાક્ટર બદલાય છે અને તેની સાથે કામદારોને પણ કાઢી મુકવામાં આવે છે. આ પરિસ્થિતિની અસર એવી જણાય છે કે કામદારો અસ્થાયી રહ્યા છે. વાસ્તવિકતામાં તેઓને માલિક દ્વારા 'અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા' ચાલુ રાખવા માટે અસ્થાયી રાખવામાં આવે છે, જે માલિક તરફથી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓ અંગે આઈ.ડી. એક્ટની પમી અનુસૂચિમાં સીરિયલ નં. ૧૦ ની એન્ટ્રી સાથે વંચાણે લેતા આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫ટી ને ધ્યાનમાં રાખીને માન્ય નથી. હાલના કેસમાં, એર ઇન્ડિયા મુખ્ય માલિક છે અને એચસીઆઈ હેઠળનું એક યુનિટ શેફર કોન્ટ્રાક્ટર છે. સીજીઆઈટી એ યોગ્ય રીતે એવા તારણ પર આવી છે કે શેફર એ એચસીઆઈનું યુનિટ છે જે દર ચાલીસ દિવસે કેન્ટીન કામદારોના કોન્ટ્રેક્ટનું નવીકરણ કરે છે. કમનસીબે, સદર કામદારોએ આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫બી હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની સતત સેવા પૂર્ણ કરી હોવા છતાં તેમને કેન્ટીનમાં કોન્ટ્રેક્ટ કામદારો તરીકે ચાલુ રાખવામાં આવ્યા છે, જે એર ઇન્ડિયાનું આ કૃત્ય અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા છે અને આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫ટી હેઠળ પ્રતિબંધિત છે. કાયમી સ્વરૂપના કામમાં કોન્ટ્રેક્ટના આધારે કેન્ટીનમાં સંબંધિત કામદારોને કામે રાખવા પર વૈધાનિક પ્રતિબંધ હોવા છતાં, એચસીઆઈના એક યુનિટ શેફર અને એર ઇન્ડિયા સંબંધિત કામદારોના વૈધાનિક અધિકારો છીનવી લેવાના ઇરાદાપૂર્વકના

હેતુ સાથે આઈ.ડી. એક્ટની કલમ રપટી અને પમી અનુસૂચિ સાથે વંચાણે લેતા કલમ ર(આરએ) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓમાં સામેલ થયા છે જે તેમના દ્વારા કરવામાં આવેલી સ્પષ્ટ કાયદેસરની ગેરકાયદેસરતા છે જેના માટે તેઓ આઈ.ડી. એક્ટની કલમ રપયુ સાથે વંચાણે લેતા નિયમો હેઠળ શિક્ષાને પાત્ર છે. [પેરા ૨૨] [૭૬૧-બી-એચ; ૭૬૨-એ-બી]

૪. જો એર ઇન્ડિયા અને એચસીઆઈ દ્વારા રજૂ કરાયેલ કેસ સ્વીકારવામાં આવે, તો તે એર ઇન્ડિયા, જે મુખ્ય માલિક છે, તેને ઇનામ આપવા સમાન છે. તેનો અર્થ એવો પણ થાય છે કે સંબંધિત કામદારો કોન્ટ્રાક્ટરના કોન્ટ્રેક્ટ કર્મચારીઓ છે અને તેઓ સતત સેવામાં મૂકાયેલા નથી જે એચસીઆઈ અને એર ઇન્ડિયા જેમણે ગેરકાયદેસરતા આચરી છે તેમને પુરસ્કાર આપવા સમાન છે. સંબંધિત કામદારો કે જેઓ સંબંધિત સમયે કેન્ટીનમાં કામ કરી રહ્યા છે તેઓ કાયમી સ્વરૂપની ખાલી જગ્યાઓમાં કામ કરી રહ્યા છે. તેથી, તેઓને મુખ્ય માલિક દ્વારા કાયમી કામદારો તરીકે નિયમિત કરવા જરૂરી છે અને તેઓ આનુષંગિક લાભો મેળવવા માટે પણ હકદાર છે કારણ કે તેઓએ સંસ્થાના કાયમી કર્મચારીઓ તરીકે નિયમિત થવાથી વંચિત રાખવા માટે માલિક દ્વારા સમયાંતરે તેમના પર લાદવામાં આવેલા કૃત્રિમ વિરામો સિવાય ૩ થી ૨૦ વર્ષથી વધુ સમય માટે સતત સેવાઓ આપી છે. [પેરા ૨૩] [૭૬૨-સી-એફ]

૫. વધુમાં, ૧૯૫૦ ના દિલ્હી ફેક્ટરીઝ રૂલ્સ અને દિલ્હી કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશના લેફ્ટનન્ટ ગવર્નર દ્વારા જારી કરાયેલ ૧૯૮૧ ના જાહેરનામા પરથી

સ્પષ્ટ થાય છે કે એર ઇન્ડિયા ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૨(એન) હેઠળ કબજેદાર છે અને તેણે તેના કર્મચારીઓ/કામદારો માટે વૈધાનિક કેન્ટીન પૂરી પાડવી અને જાળવવી આવશ્યક છે. કેન્ટીન કામદારો માટે અસ્તિત્વમાં રહેલી વિવિધ જગ્યાઓની ખાલી જગ્યાઓ કાયમી સ્વરૂપની છે પરંતુ એર ઇન્ડિયા વતી એચસીઆઈના મેનેજમેન્ટે ૪૦ દિવસ પછી વિરામ સાથે લાંબા સમય સુધી તેમને કોન્ટ્રેક્ટ કામદારો તરીકે ચાલુ રાખ્યા છે, જે આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨પટી હેઠળ પ્રતિબંધિત હોવા છતાં તેમની તરફથી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા છે. રાજ્યની એક વ્યવસ્થા સમાન એવી એચસીઆઈ દ્વારા કેન્ટીનની ખાલી જગ્યાઓમાં સંબંધિત કામદારોનું કામચલાઉ રોટેશન એ એવી પરિસ્થિતિને પ્રોત્સાહન આપવા માટે છે જ્યાં ઉપરોક્ત સ્વરૂપની બે વૈધાનિક સંસ્થાઓ આઈ.ડી. એક્ટની ૫મી અનુસૂચિમાં માલિક તરફથી 'અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા' ના શીર્ષક હેઠળ સીરિયલ નં. ૧૦ પર ગણાવેલ કલમ ૨(આરએ) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત 'અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓ' ચાલુ રાખવા માટે એકબીજા સાથે મેળાપીપણું કરે છે. તેથી, આ કોર્ટ તમામ સંબંધિત કાયદાઓ, ખાસ કરીને રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો હેઠળ બંધારણીય જવાબદારીઓને પૂર્ણ કરવા માટે ધારાસભા દ્વારા ઘડવામાં આવેલા કાયદાઓનો અમલ સુનિશ્ચિત કરવા અને કેન્ટીન કામદારોને મુખ્ય માલિકના કર્મચારીઓ તરીકે જાહેર કરીને એર ઇન્ડિયા અને એચસીઆઈ વચ્ચેના આ અપવિત્ર જોડાણનો અંત લાવવા માટે બંધાયેલી છે. [પેરા ૨૪] [૭૬૨-૭-એચ; ૭૬૩-એ-ડી]

૬. હાઈકોર્ટે એર ઇન્ડિયા વતી કરવામાં આવેલી અસમર્થનીય દલીલોને સ્વીકારીને કેન્ટીન કામદારોના દાવાને અન્યાયી રીતે નકારી કાઢ્યો હતો કે શેફરથી એચસીઆઈ મારફત ચલાવવામાં આવતી કેન્ટીન વૈધાનિક કેન્ટીન નથી અને એર ઇન્ડિયા મુખ્ય માલિક નથી. આ તારણ માત્ર ભૂલભરેલું જ નથી પરંતુ આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાથી પણ વિપરીત છે. [પેરા ૨૮] [૭૬૬-૭-એચ]

૭. કેન્ટીન ચલાવવા માટે એર ઇન્ડિયા તરફથી વૈધાનિક જવાબદારીની હાજરીને હંમેશા આ કેસમાં સંકળાયેલા સંબંધિત કામદારોના નિયમિતકરણના વ્યાપક પ્રશ્નને નક્કી કરવા માટે વધુ એક મજબૂત સંજોગ તરીકે જોવી જોઈએ. [પેરા ૨૯] [૭૬૭-એ-બી]

૮. તમામ વૈધાનિક કેન્ટીનોમાં, રોજગારનું સ્વરૂપ, ખાલી જગ્યાઓનું સ્વરૂપ, ખરેખર કાયમી સ્વરૂપનું હોય છે અને જેઓ માલિકની વૈધાનિક ફરજો બજાવવા માટે કોન્ટ્રેક્ટના આધારે કામદારોને રોકે છે તે અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન છે. રોટેશનલ હાયર એન્ડ ફાયરના સ્વરૂપમાં, માલિક દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી નીતિને તેઓ દ્વારા ચાલુ રાખવામાં આવેલી ગેરકાયદેસરતા માટે પુરસ્કૃત કરવી જોઈએ નહીં. આ વિશેષ કરીને ત્યારે થાય છે જ્યારે મુખ્ય માલિક વૈધાનિક કોર્પોરેશન હોય અને સાથે સાથે એ હકીકત પણ હોય કે કોન્ટ્રાક્ટર પણ આવી જ એક સંસ્થા છે અને તેની ફેક્ટરીમાં તેના કર્મચારીઓ/કામદારો માટે વૈધાનિક કેન્ટીન પૂરી પાડવા અને જાળવવા માટે કબજેદાર દ્વારા વૈધાનિક ફરજ બજાવવા

માટે કેન્ટીનમાં કોન્ટ્રેક્ટ આધારિત કામદારોને કામે રાખવાની તેમની અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓ ચાલુ રાખવા માટે બંનેને મંજૂરી આપવી જોઈએ નહીં. એર ઇન્ડિયા અને એચસીઆઈ બંનેએ મુખ્ય માલિક- એર ઇન્ડિયાની વૈધાનિક કેન્ટીનમાં સંબંધિત કામદારોને કામે રાખીને અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓ કાયમી કરવા માટે એકબીજા સાથે મેળાપીપણું કર્યું છે. [પેરા ૨૯] [૭૬૭-ડી-જી]

૯. પરંપરાગત રીતે સાલમંડ અને અન્ય જેવા ન્યાયશાસ્ત્રીઓએ ટોર્ટસને લગતા ન્યાયશાસ્ત્રનો વિકાસ કરતી વખતે 'માલિક અને સેવક' વચ્ચેના સંબંધો નક્કી કરવા માટેની કસોટી નક્કી કરી છે. આવી પરિસ્થિતિઓમાં ઉપયોગમાં લેવાતી મુખ્ય કસોટી નિયંત્રણ અને દેખરેખની કસોટી હતી. ભારતમાં બંધારણ પછીના ન્યાયશાસ્ત્રમાં પરંપરાગત માલિક અને સેવકના સંબંધની પ્રથાને હવે મંજૂરી આપવી જોઈએ નહીં પરંતુ ઔદ્યોગિક શાંતિ અને સુમેળ જાળવવાના હિતમાં જે વ્યાપક જાહેર હિતમાં છે, આપણા દેશમાં શ્રમ કાયદાના ન્યાયશાસ્ત્રના ક્ષેત્ર સાથે સુસંગત એવા બંધારણીય ન્યાયશાસ્ત્ર દ્વારા મધ્યસ્થી માલિક-કર્મચારી સંબંધોને સરળ બનાવવું જોઈએ. [પેરા ૩૦] [૭૬૭-એચ; ૭૬૮-એ-બી]

૧૦. એર ઇન્ડિયાની પ્રથા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન છે. તેથી, સીજીઆઈટી દ્વારા સંબંધિત કર્મચારીઓના સંબંધમાં વિવાદના મુદ્દાઓ પર કેન્ટીનના સંબંધિત કોન્ટ્રેક્ટ કામદારો એર ઇન્ડિયાના ડીમ્ડ કર્મચારીઓ છે તે જાહેર કરતા નોંધાયેલા તારણો અને કારણો યોગ્ય નિર્ણય છે. વધુમાં, સંબંધિત

કામદારો પૈકીના કેટલાક સામે પસાર કરાયેલા બરતરફીના હુકમો રદ કરવા પણ એ કારણસર વાજબી છે કે ઉપરોક્ત કેસોમાં સંબંધિત કામદારોની સેવાઓ આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ જરૂરી મુજબ સીજીઆઈટી પાસેથી મંજૂરી મેળવ્યા વિના, સંબંધિત કામદારોને કાયમી કર્મચારીઓ તરીકે સમાવી લેવા અંગે સીજીઆઈટી સમક્ષ ઔદ્યોગિક વિવાદો પેનિંગ હોવા દરમિયાન સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. ઉપરોક્ત કારણ ઉપરાંત, ઉપરોક્ત ઔદ્યોગિક વિવાદ કેસોમાં સંકળાયેલા કામદારોની સેવાઓની સમાપ્તિ કાયદામાં અસમર્થનીય છે કારણ કે તેઓએ આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫એફ, કલમો (એ) અને (બી) ની ફરજિયાત જોગવાઈઓનું પાલન કર્યું નથી અને આઈ.ડી. એક્ટના પ્રકરણ વીબી ની કલમ ૨૫એન હેઠળ જરૂરી મુજબ કેન્દ્ર સરકાર પાસેથી પરવાનગી મેળવી નથી. તેથી, સંબંધિત કામદારો સામે પસાર કરાયેલા બરતરફીના હુકમો કાયદાની દ્રષ્ટિએ શરૂઆતથી જ રદબાતલ છે અને તે રદ કરવાને પાત્ર છે. સીજીઆઈટી એ સીજીઆઈટી ની ફાઈલ પરના તમામ ઔદ્યોગિક વિવાદોમાં તમામ કામદારોની તરફેણમાં યોગ્ય રીતે એવોર્ડ પસાર કર્યો છે. તેને ભૂલભરેલું કે કાયદામાં ક્ષતિ તરીકે ગણી શકાય નહીં. [પેરા ૪૯] [૭૮૩-એચ; ૭૮૪-સી-એચ; ૭૮૫-એ]

૧૧. વાદગ્રસ્ત ચુકાદામાં દિલ્લી હાઈકોર્ટના સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેન્ચ બંને દ્વારા વિવાદાસ્પદ મુદ્દાઓ પર નોંધાયેલા તારણો અને કારણો કે એચસીઆઈના મેનેજમેન્ટ કરતાં કેન્ટીન કામદારોને મફત એર ટિકિટ મેળવવા

સિવાય કોઈ સારી સેવા શરતો પૂરી પાડવામાં આવશે નહીં જે દેખીતી રીતે એર ઇન્ડિયાના કેટલાક કર્મચારીઓ મેળવવા માટે હકદાર છે, તે કાયદાની દ્રષ્ટિએ અસમર્થનીય છે. [પેરા ૫૦] [૭૮૫-બી-સી]

૧૨. વધુમાં, એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટને તેમની નિમણૂકની તારીખથી તેના રોલ પર તમામ સંબંધિત કામદારોને કાયમી કામદારો તરીકે સમાવી લેવા અને દિલ્હી કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશના લેફ્ટનન્ટ ગવર્નર દ્વારા જારી કરાયેલ જાહેરનામા મુજબ અને તેમના માટે લાગુ સમાન જાહેરનામાના આધારે સંબંધિત કામદારોની સંબંધિત જગ્યાઓ પર પગાર ધોરણ અને સમયાંતરે થયેલા વેતન સુધારણાને ધ્યાનમાં રાખીને યોગ્ય ગણતરી કર્યા પછી તેઓ જે પગાર માટે હકદાર છે તેવા તમામ આનુષંગિક લાભો મંજૂર કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે. તેવી જ રીતે, સીજીઆઈટી સમક્ષ અરજી પેન્ડિંગ હોવા દરમિયાન જે કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી તેવા કામદારોને સંડોવતા ઔદ્યોગિક વિવાદ કેસને પણ હાલના કેસમાં સંકળાયેલા સંબંધિત કામદારોની સમક્ષ કાયમી કામદારો તરીકે ગણવા જોઈએ. સંપૂર્ણ પાછલા વેતન સાથે તમામ આનુષંગિક લાભો સાથે તેમની જગ્યાઓ પર પુનઃસ્થાપિત કરવા માટેનો એવોર્ડ પસાર કરવામાં આવશે. [પેરા ૫૩ અને ૫૪] [૭૮૭-સી-જી]

એમ.એમ.આર. ખાન અને અન્ય વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય ૧૯૯૦ (સપ્લી) એસ.સી.સી. ૧૯૧: ૧૯૯૦ એસ.સી.આર. ૬૮૭; પરિમલ ચંદ્ર રહા અને અન્ય વિરુદ્ધ લાઈફ ઇન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા

અને અન્ય ૧૯૯૫ સપ્તી. (૨) એસ.સી.સી. ૬૧૧: ૧૯૯૫ (૩) એસ.સી.આર. ૩૪; બસ્તી શુગર મિલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ રામ ઉજાગર અને અન્ય એ.આઇ.આર. ૧૯૬૪ એસ.સી. ૩૫૫: ૧૯૬૪ એસ.સી.આર. ૮૩૮; યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વિરુદ્ધ એમ. અસલમ અને અન્ય (૨૦૦૧) ૧ એસ.સી.સી. ૭૨૦: ૨૦૦૧ (૧) એસ.સી.આર. ૬૨; સાલોમન વિરુદ્ધ સાલોમન એન્ડ કંપની લિમિટેડ ૧૮૯૭ એ.સી. ૨૨; ઇન્ડિયન પેટ્રોકેમિકલ્સ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય વિરુદ્ધ શ્રમિક સેના અને અન્ય (૧૯૯૯) ૬ એસ.સી.સી. ૪૩૯: ૧૯૯૯ (૧) સપ્તી. એસ.સી.આર. ૪૭; સ્ટીલ ઓથોરિટી ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડ અને અન્ય વિરુદ્ધ નેશનલ યુનિયન વોટરફ્રન્ટ વર્કર્સ અને અન્ય (૨૦૦૧) ૭ એસ.સી.સી. ૧: ૨૦૦૧ (૨) સપ્તી. એસ.સી.આર. ૩૪૩; ઇન્ટરનેશનલ એરપોર્ટ ઓથોરિટી ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ ઇન્ટરનેશનલ એર કાર્ગો વર્કર્સ યુનિયન અને અન્ય (૨૦૦૯) ૧૩ એસ.સી.સી. ૩૭૪: ૨૦૦૯ (૮) એસ.સી.આર. ૧; હરિ શંકર શર્મા અને અન્ય વિરુદ્ધ આર્ટિફિશિયલ લિમ્બ્સ મેન્યુફેક્ચરિંગ કોર્પોરેશન અને અન્ય (૨૦૦૨) ૧ એસ.સી.સી. ૩૩૭; સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. અને અન્ય વિરુદ્ધ રેણુસાગર પાવર કંપની અને અન્ય (૧૯૮૮) ૪ એસ.સી.સી. ૫૯: ૧૯૮૮ (૧) સપ્તી. એસ.સી.આર. ૬૨૭; દિલ્લી ડેવલપમેન્ટ ઓથોરિટી વિરુદ્ધ સ્કીપર કન્સ્ટ્રક્શન કંપની (પી.) લિમિટેડ અને અન્ય (૧૯૯૬) ૪ એસ.સી.સી. ૬૨૨: ૧૯૯૬ (૨) સપ્તી. એસ.સી.આર. ૨૯૫; કપિલા હિંગોરાની વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ બિહાર (૨૦૦૩) ૬

એસ.સી.સી. ૧: ૨૦૦૩ (૧) સપ્લી. એસ.સી.આર. ૧૭૫; વર્કમેન ઓફ
 નીલગિરી કો-ઓપ. માર્કેટ સોસાયટી લિમિટેડ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ તમિલનાડુ
 અને અન્ય (૨૦૦૪) ૩ એસ.સી.સી. ૫૧૪: ૨૦૦૪ (૨) એસ.સી.આર.
 ૧૫૯; હલ્દિયા રિફાઈનરી કેન્ટીન એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન અને અન્ય વિરુદ્ધ
 ઇન્ડિયન ઓઈલ કોર્પોરેશન અને અન્ય (૨૦૦૫) ૫ એસ.સી.સી. ૫૧: ૨૦૦૫
 (૩) એસ.સી.આર. ૯૭૨; દેના નાથ અને અન્ય વિરુદ્ધ નેશનલ ફર્ટિલાઈઝર્સ
 અને અન્ય (૧૯૯૨) ૧ એસ.સી.સી. ૬૯૫: ૧૯૯૧ (૨) સપ્લી.
 એસ.સી.આર. ૪૦૧; હુસૈનભાઈ, કાલિકટ વિરુદ્ધ અલથ ફેક્ટરી થોઝિલાલી
 યુનિયન, કોઝિકોડ અને અન્ય (૧૯૭૮) ૪ એસ.સી.સી. ૨૫૭: ૧૯૭૮ (૩)
 એસ.સી.આર. ૧૦૭૩; કાનપુર સુરક્ષા કર્મચારી યુનિયન વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ
 ઇન્ડિયા અને અન્ય (૧૯૮૮) ૪ એસ.સી.સી. ૪૭૮: ૧૯૮૮ (૨) સપ્લી.
 એસ.સી.આર. ૫૯૦; હુસૈનભાઈ કાલિકટ, એમ.એમ.આર. ખાન, પરિમલ ચંદ્ર
 રહા હરજિન્દર સિંઘ વિરુદ્ધ પંજાબ સ્ટેટ વેરહાઉસિંગ કોર્પોરેશન (૨૦૧૦) ૩
 એસ.સી.સી. ૧૯૨: ૨૦૧૦ (૧) એસ.સી.આર. ૫૯૧; કેશવાનંદ ભારતી
 વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ કેરળ (૧૯૭૩) ૪ એસ.સી.સી. ૨૨૫: ૧૯૭૩ (૦) સપ્લી.
 એસ.સી.આર. ૧ અને સેક્ટરી, એચએસઈબી વિરુદ્ધ સુરેશ અને અન્ય
 (૧૯૯૯) ૩ એસ.સી.સી. ૬૦૧: ૧૯૯૯ (૨) એસ.સી.આર. ૨૩૮ – સંદર્ભ
 લેવામાં આવ્યો.

કેસ લો સંદર્ભ:

ચંદ્રમૌલિ કુ. પ્રસાદના ચુકાદામાં:

૧૯૭૦ (૧) એસ.સી.આર. ૯૯૫	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૫
૨૦૦૧ (૨) સપ્લી. એસ.સી.આર. ૩૪૩	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૬
૨૦૦૫ (૩) એસ.સી.આર. ૯૭૨	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૦
૨૦૦૯ (૮) એસ.સી.આર. ૧	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૧
(૨૦૧૧) ૧ એસ.સી.સી. ૬૩૫	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૨
૧૯૯૦ એસ.સી.આર. ૬૮૭	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૪
(૨૦૦૪) ૩ એસ.સી.સી. ૫૪૭	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૬
(૨૦૦૨) ૧ એસ.સી.સી. ૩૩૭	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૭

વી. ગોપાલા ગૌડા, ન્યાયમૂર્તીના ચુકાદામાં:

૧૯૯૦ એસ.સી.આર. ૬૮૭	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨
૧૯૯૫ (૩) એસ.સી.આર. ૩૪	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૭
૧૯૬૪ એસ.સી.આર. ૮૩૮	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૭
૨૦૦૧ (૧) એસ.સી.આર. ૬૨	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૭
૧૮૯૭ એ.સી. ૨૨	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૭
૧૯૯૯ (૧) સપ્લી. એસ.સી.આર.સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો ૪૭		પેરા ૭
૨૦૦૧ (૨) સપ્લી. એસ.સી.આર.સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો ૩૪૩		પેરા ૭
૨૦૦૯ (૮) એસ.સી.આર. ૧	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૭
(૨૦૦૨) ૧ એસ.સી.સી. ૩૩૭	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૭
૧૯૮૮ (૧) સપ્લી. એસ.સી.આર.સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો ૬૨૭		પેરા ૮
૧૯૯૬ (૨) સપ્લી. એસ.સી.આર.સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો		પેરા ૮

૨૯૫

૨૦૦૩ (૧) સપ્તી. એસ.સી.આર.સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૮
૧૭૫	
૨૦૦૪ (૨) એસ.સી.આર. ૧૫૯ સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૦
૨૦૦૫ (૩) એસ.સી.આર. ૯૭૨ સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૦
૧૯૯૧ (૨) સપ્તી. એસ.સી.આર.સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૧
૪૦૧	
૧૯૭૮ (૩) એસ.સી.આર. ૧૦૭૩ સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૬
૧૯૮૮ (૨) સપ્તી. એસ.સી.આર.સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૭
૫૯૦	
૧૯૭૩ (૦) સપ્તી. એસ.સી.આર. ૧ સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૩૨
૧૯૯૯ (૨) એસ.સી.આર. ૨૩૮ સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૪૧

સિવિલ એપેલેટ જ્યુરિસડિક્શન: સિવિલ અપીલ નંબરો ૧૦૨૬૪-

૧૦૨૬૬/૨૦૧૩

એલપીએ નં. ૩૮૮, ૩૯૦ અને ૩૯૧/૨૦૧૦ માં નવી દિલ્હી ખાતેની

દિલ્હી હાઈકોર્ટના તારીખ ૦૨.૦૫.૨૦૧૧ ના ચુકાદા અને હુકમમાંથી

અપીલકર્તાઓ તરફે જયંત ભૂષણ, પ્રવીણ કુમાર સિંઘ, સંજીવ ચૌધરી,
પદ્મવ મોગિયા, અનિરુદ્ધ પી. માયી ઉપસ્થિત.

સામાવાળા તરફે ચંદર ઉદય સિંઘ, સંગીતા ભારતી, અનુકુલ રાજ, શ્વેતા
મિશ્રા, રુચિ કોહલી, વિદુષી ચોખાણી, ટી. એસ. સિદ્ધુ, પ્રવીણ જૈન, પદ્મવી
મોહન, ગણેશ કામથ, સુમિત ગુપ્તા, આશિષ સુમન, વિકાસ સોની (મેસર્સ
એમ. વી. કિની એન્ડ એસોસિએટ્સ માટે) ઉપસ્થિત.

કોર્ટનો ચુકાદો અને હુકમ ન્યાયમૂર્તી ચંદ્રમૌલિ કુ. પ્રસાદ દ્વારા આપવામાં આવેલ.

૧. પરવાનગી આપવામાં આવેલ છે.

૨. એર ઇન્ડિયા લિમિટેડ એર કોર્પોરેશન્સ એક્ટ, ૧૯૫૩ હેઠળ રચવામાં આવી હતી. એર કોર્પોરેશન્સ (ટ્રાન્સફર ઓફ અન્ડરટેકિંગ્સ એન્ડ રિપીલ) એક્ટ, ૧૯૯૪ ની કલમ ૩ ના આધારે, એર ઇન્ડિયા ઇન્ડિયન એરલાઇન્સ લિમિટેડમાં નિહિત થઈ છે. તે ઇન્દિરા ગાંધી ઇન્ટરનેશનલ એરપોર્ટ, દિલ્લી ખાતે ગ્રાઉન્ડ સર્વિસીસ ડિપાર્ટમેન્ટ ધરાવે છે. સામાવાળા નં. ૨ હોટેલ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા છે, જે કંપનીઝ એક્ટ હેઠળ સ્થપાયેલી સરકારી કંપની છે. હોટેલ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા, જે હવે પછી કોર્પોરેશન તરીકે ઉલ્લેખિત છે, તેની અધિકૃત શેર મૂડી રૂપિયા ૧૦ કરોડ છે, જે રૂ. ૧૦૦/- ના દરેક એવા ૧૦ લાખ ઇક્વિટી શેરમાં વિભાજિત છે. સદર કોર્પોરેશન એ એર ઇન્ડિયાની સંપૂર્ણ માલિકીની સહાયક કંપની છે અને તેની સમગ્ર શેર મૂડી એર ઇન્ડિયા અને તેના નોમિની દ્વારા ધારણ કરવામાં આવેલ છે. ૬ શેર સિવાય, ૪,૯૯,૯૯૪ શેર એર ઇન્ડિયા દ્વારા અને બાકીના તેના નોમિનીઓ દ્વારા ખરીદવામાં આવ્યા છે. એર ઇન્ડિયા બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સની રચનાને નિયંત્રિત કરે છે અને ભારત સરકાર સાથે પરામર્શ કરીને ડિરેક્ટરોની નિમણૂક કરે છે. મુદત પૂરી થાય તે પહેલાં ડિરેક્ટરોને હોદ્દા પરથી દૂર કરવાની સત્તા ભારત સરકાર સાથે પરામર્શ કરીને એર ઇન્ડિયામાં નિહિત છે, તેમજ મૃત્યુ, રાજીનામું, નિવૃત્તિ અથવા અન્યથા કારણો

ખાલી પડેલી જગ્યાઓ ભરવાની સત્તા પણ તેમાં નિહિત છે. સદર કોર્પોરેશનનું સામાન્ય સંચાલન મેનેજિંગ ડિરેક્ટરના હાથમાં નિહિત છે. તેમ છતાં, સદર કોર્પોરેશનના નાણાં અને વ્યવસાય તથા કારોબારના સંચાલન સંબંધમાં યોગ્ય લાગે તેવા નિર્દેશો અથવા સૂચનાઓ જારી કરવાની સત્તા એર ઇન્ડિયાને આપવામાં આવેલ છે. સદર નિર્દેશો અને સૂચનાઓનું પાલન કરવાની અને અમલમાં મૂકવાની ફરજ સદર કોર્પોરેશન પર લાદવામાં આવી છે. સદર કોર્પોરેશન જે મુખ્ય ઉદ્દેશ્યો માટે સ્થાપિત કરવામાં આવી છે તે વિશાળ છે અને તેમાં સામાન્ય રીતે હોટેલ્સ, મોટેલ્સ, રેસ્ટોરન્ટ્સ, કાફે, કિચન, રિક્લેશમેન્ટ રૂમ્સ, કેન્ટીન અને ડેપો વગેરેનો વ્યવસાય કરવાનો સમાવેશ થાય છે અને તેના આનુષંગિક અને સહાયક ઉદ્દેશ્યો કેટરિંગની સ્થાપના અને હોટેલો ખોલવાનો છે, જે આંતરરાષ્ટ્રીય એર કેરિયર તરીકે એર ઇન્ડિયાના વ્યવસાયને પ્રોત્સાહન આપવા અથવા મદદ કરવા તરફ દોરી જાય છે. સામાવાળા નં. ૩, શેફ્ એર ફ્લાઇટ કેટરિંગ, જે હવે પછી 'શેફ્ એર' તરીકે ઉલ્લેખિત છે, તે સદર કોર્પોરેશનના યુનિટો પૈકીનું એક છે.

૩. ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૪૬, અન્ય બાબતો સાથે, રાજ્ય સરકારને એવી નિર્દિષ્ટ ફેક્ટરી કે જ્યાં ૨૫૦ થી વધુ કામદારો સામાન્ય રીતે કાર્યરત હોય, તેને કામદારોના ઉપયોગ માટે કેન્ટીન પૂરી પાડવા અને જાળવવાની આવશ્યકતા જણાવતા નિયમો બનાવવાની સત્તા આપે છે. ઉપરોક્ત સત્તાના ઉપયોગમાં, ૧૯૫૦ ના દિલ્લી ફેક્ટરી રૂલ્સમાં નિયમો ૬૫ થી ૭૧ નો સમાવેશ કરવામાં

આવ્યો છે, જે હવે પછી 'સદર નિયમો' તરીકે ઉલ્લેખિત છે. નિયમ ૬૫(૧) ફેક્ટરીઓના કોઈપણ વર્ગ અથવા વર્ણનના સંબંધમાં એવી તારીખોથી અમલમાં આવવાનો હતો જે મુખ્ય કમિશનર સત્તાવાર ગેઝેટમાં જાહેરનામા દ્વારા નિયુક્ત કરે. સદર નિયમોનો નિયમ ૬૫(૨), અન્ય બાબતો સાથે, એવી કલ્પના કરે છે કે મુખ્ય કમિશનર દ્વારા સૂચિત કરાયેલ દરેક ફેક્ટરીના કબજેદાર, જ્યાં ૨૫૦ થી વધુ કામદારો સામાન્ય રીતે કાર્યરત હોય, તે સદર નિયમોમાં નિર્ધારિત ધોરણ અનુસાર ફેક્ટરીમાં અથવા તેની નજીક પર્યાપ્ત કેન્ટીન પૂરી પાડશે. સદર નિયમોના નિયમ ૬૫ ના ઉપ-નિયમ (૧) ની જોગવાઈઓને અનુસરીને, દિલ્હી કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશના લેફ્ટનન્ટ-ગવર્નરે તારીખ ૨૧મી જાન્યુઆરી, ૧૯૯૧ ના સત્તાવાર ગેઝેટમાં જાહેરનામા દ્વારા નિર્દેશ આપ્યો કે સદર નિયમોના નિયમો ૬૫ થી ૭૦ સત્તાવાર ગેઝેટમાં જાહેરનામાના પ્રકાશનની તારીખથી સદર નિયમોમાં નિર્દિષ્ટ ફેક્ટરીઓને લાગુ પડશે. તેમાં મેસર્સ એર ઇન્ડિયા ગ્રાઉન્ડ સર્વિસીસ ડિપાર્ટમેન્ટ, ઇન્દિરા ગાંધી ઇન્ટરનેશનલ એરપોર્ટ, દિલ્હી (એન્જિનિયરિંગ યુનિટ) નો સમાવેશ થતો હતો.

૪. એર ઇન્ડિયા ગ્રાઉન્ડ સર્વિસીસ ડિપાર્ટમેન્ટ કેન્ટીન, જે હવે પછી 'સદર કેન્ટીન' તરીકે ઉલ્લેખિત છે, તેમાં કામ કરતા કામદારોએ ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો અને સક્ષમ સરકારે સેન્ટ્રલ ગવર્નમેન્ટ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલને એવો સંદર્ભ મોકલ્યો કે શું કેન્ટીન સેવા પૂરી પાડવા માટે શેફ્ટ એર દ્વારા નિયુક્ત કરાયેલા કામદારોને એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટના ડીમ્ડ કર્મચારીઓ તરીકે

ગણવાની માંગણી વાજબી છે અને, જો એમ હોય, તો કામદારો કઈ રાહત મેળવવા માટે હકદાર છે? કામદારોએ તેમનો દાવો રજૂ કર્યો અને તેમના જણાવ્યા મુજબ, તેઓ સદર કેન્ટીનમાં કેઝ્યુઅલ ધોરણે એર ઇન્ડિયા દ્વારા કામે રાખવામાં આવ્યા હતા અને તેમની રોજગારી શેફ્ટ એર મારફત હતી, જે સદર કોર્પોરેશનનું એક યુનિટ છે. કામદારોના જણાવ્યા મુજબ, સદર કોર્પોરેશને કેન્ટીન ચલાવવા અને જાળવવા માટે એર ઇન્ડિયા સાથે કરાર કર્યો છે અને તે હેતુ માટે, તેઓ શરૂઆતમાં ૪૦ દિવસના સમયગાળા માટે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા અને સદર સમયગાળો સમયાંતરે લંબાવવામાં આવતો હતો અને આ રીતે તેઓ પૈકીના દરેકે એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની સેવા પૂર્ણ કરી હતી. કામદારોના જણાવ્યા મુજબ, તેઓને ઘણી વખત ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવવામાં આવ્યા હતા પરંતુ તેમની પસંદગી કરવામાં આવી ન હતી અને તેનાથી વિપરીત, તેમનાથી જુનિયર વ્યક્તિઓને કાયમી કરવામાં આવ્યા છે. કામદારોએ વધુમાં આક્ષેપ કર્યો છે કે એર ઇન્ડિયાએ કોન્ટ્રેક્ટ લેબર (રેગ્યુલેશન એન્ડ એબોલિશન) એક્ટ, ૧૯૭૦ ની વિવિધ જોગવાઈઓને અવગણીને કામદારોને તેમના કાયદેસરના અધિકારથી વંચિત રાખવા માટે સદર કોર્પોરેશન સાથે કરાર કર્યો હતો. તેમના જણાવ્યા મુજબ, તેઓ એર ઇન્ડિયા દ્વારા જરૂરી કાયમી અને બારમાસી સ્વરૂપની ફરજો બજાવતા હતા પરંતુ નિયમિત કર્મચારીઓ કરતાં ઓછું વેતન ચૂકવવામાં આવતું હતું. કામદારોનો કેસ વધુમાં એવો છે કે સેવામાં કૃત્રિમ વિરામ સાથે ૪૦ દિવસ માટે નિમણૂક પત્રો જારી કરવા એ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા છે અને ઉપરોક્ત કારણોસર

તેઓએ એર ઇન્ડિયામાં પાછલા વેતન સાથે સેવાઓ નિયમિત કરવાની માંગ કરી હતી.

૫. એર ઇન્ડિયાએ કામદારોના દાવા સામે વિરોધ કર્યો અને અન્ય બાબતો સાથે જણાવ્યું કે તેઓ તેમના કર્મચારીઓ નથી અને તેમની વચ્ચે માલિક અને કર્મચારીનો સંબંધ અસ્તિત્વમાં નથી. તેમના જણાવ્યા મુજબ, શેફ એર એ કેન્ટીનની સ્થાપના અને સંચાલન સહિતના વિવિધ વ્યવસાયોમાં રોકાયેલ સદર કોર્પોરેશનનું એક યુનિટ છે. એર ઇન્ડિયાના જણાવ્યા મુજબ, સદર કેન્ટીન તેમના દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવતી કર્મચારી દીઠ નિશ્ચિત સબસિડીના આધારે સદર કોર્પોરેશન દ્વારા ચલાવવામાં અને જાળવવામાં આવી રહી છે. એર ઇન્ડિયાનું ચોક્કસ નિવેદન છે કે તેમનું કામદારો પર કોઈ નિયંત્રણ નથી અને તેમની સેવાની શરતો સદર કોર્પોરેશનના નિયમો અને વિનિયમો દ્વારા સંચાલિત થાય છે. એર ઇન્ડિયાએ સ્વીકાર્યું છે કે સદર કેન્ટીનનું ઇન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચર તેમના દ્વારા પૂરું પાડવામાં આવ્યું હતું પરંતુ તેનું સંચાલન સદર કોર્પોરેશનના હાથમાં છે. એર ઇન્ડિયાએ વધુમાં ધ્યાન દોર્યું છે કે સદર કોર્પોરેશન દ્વારા કામદારોને નિમણૂક પત્રો, ટોકન નંબરો, ઇએસઆઈ કાર્ડ વગેરે જારી કરવામાં આવ્યા છે અને તેથી, એર ઇન્ડિયા દ્વારા તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટેની અરજ ગેરસમજભરી છે. એર ઇન્ડિયાએ નકારી કાઢ્યું છે કે પ્રશ્નાસ્પદ કેન્ટીન વૈધાનિક કેન્ટીન છે અને તેમાં ૨૫૦ થી વધુ કામદારો કામ કરતા હતા.

૬. રેકર્ડ પર મૂકવામાં આવેલી સામગ્રીના આધારે, સેન્ટ્રલ ગવર્નમેન્ટ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ, જે હવે પછી "સદર ટ્રિબ્યુનલ" તરીકે ઉલ્લેખિત છે, તે એવા તારણ પર આવી કે સદર કોર્પોરેશન એર ઇન્ડિયાની ૧૦૦% સહાયક કંપની છે અને પ્રશ્નાસ્પદ કેન્ટીન એ ૨,૦૦૦ થી વધુ કામદારોના કલ્યાણ માટે સ્થાપિત વૈધાનિક કેન્ટીન છે. સદર ટ્રિબ્યુનલ એવા તારણ પર પણ આવી કે સદર કેન્ટીન એર ઇન્ડિયાના પરિસરમાં સ્થાપિત છે અને સદર કોર્પોરેશન એર ઇન્ડિયાના નિયંત્રણ અને વહીવટ હેઠળ પોતાનો વ્યવસાય ચલાવે છે. સદર ટ્રિબ્યુનલના જણાવ્યા મુજબ, એર ઇન્ડિયાની વૈધાનિક ફરજના સંબંધમાં સદર કોર્પોરેશન દ્વારા કેન્ટીનનું સંચાલન એ તેનું સ્વતંત્ર કાર્ય કહી શકાય નહીં. તદનુસાર, સદર ટ્રિબ્યુનલે અવલોકન કર્યું કે સદર કોર્પોરેશન દ્વારા વૈધાનિક કેન્ટીન ચલાવવા માટે કર્મચારીઓને કામે રાખવા એ એક પ્રપંચ છે અને સદર કેન્ટીનમાં કાર્યરત કામદારો એર ઇન્ડિયાના ડીમ્ડ કર્મચારીઓ છે. આમ, સદર ટ્રિબ્યુનલે કામદારોની માંગણી વાજબી ઠેરવી અને વિવાદ પેઢિંગ હોવા દરમિયાન કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હોવાનું શોધી કાઢીને ઠેરવ્યું કે સેવા સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર છે અને તદનુસાર, તેમની રોજગારીની સમાપ્તિ રદ કરી અને ૫૦% પાછલા વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનનો નિર્દેશ આપ્યો.

૭. સદર ટ્રિબ્યુનલના ઉપરોક્ત એવોર્ડ સામે સવાલ ઉઠાવતા, એર ઇન્ડિયાએ હાઇકોર્ટ સમક્ષ રિટ અરજી દાખલ કરેલ.

૮. વિદ્વાન સિંગલ જજે ઠેરવ્યું કે એર ઇન્ડિયા સદર કોર્પોરેશનના શેરોની એકમાત્ર ધારક છે પરંતુ તે એક અલગ કાનૂની અસ્તિત્વ છે જે તેના શેરધારકોથી સ્વતંત્ર છે. નિર્દેશો જારી કરવાની સત્તા શેરધારક સાથે સદર કોર્પોરેશનની ઓળખનું વિલીનીકરણ કરતી નથી. વિદ્વાન સિંગલ જજે તદનુસાર નીચે મુજબ ઠેરવ્યું:

"..... આમ, મારા મતે એચસીઆઈ એર ઇન્ડિયાની ૧૦૦% સહાયક કંપની હોવાની માત્ર હકીકત અને ઉપરોક્ત વિશિષ્ટ આર્ટિકલ્સ ઓફ એસોસિએશન એ બાબત માટે નિર્ણાયક રહેશે નહીં કે એચસીઆઈના ઉપરોક્ત અને એર ઇન્ડિયાની કેન્ટીનમાં કામ કરતા કર્મચારીઓને એર ઇન્ડિયાના કર્મચારીઓ તરીકે ગણવા કે નહીં."

૯. કામદારોની એ ફરિયાદના સંબંધમાં કે એર ઇન્ડિયાએ તેમના અધિકારો છીનવી લેવા માટે સદર કોર્પોરેશનના એક યુનિટ મારફત કામદારોને કામે રાખવાની યોજના બનાવી હતી, વિદ્વાન સિંગલ જજે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:

"૧૯. એક બાબત જે સામે આવે છે તે એ છે કે હાલના કેસમાં, શેફ્ટ એર (એચસીઆઈનું એક યુનિટ) સાથે તેની કેન્ટીન ચલાવવા માટે એર ઇન્ડિયા દ્વારા કરાર કરવામાં, ભલે તે વૈધાનિક કેન્ટીન હોય, કર્મચારીઓના કોઈપણ અધિકારોને છીનવી લેવાનો કોઈ હેતુ સ્થાપિત થયો નથી. એવું ન હતું કે એર ઇન્ડિયાના બદલે એચસીઆઈમાં કામદારોને કામે રાખીને, કામદારોને એક નબળી સંસ્થાના કર્મચારી બનાવવામાં આવી રહ્યા હતા જેની સામે તેઓ કોઈ અધિકારોનો દાવો કરી શકતા નથી. છેવટે એચસીઆઈ પણ ભારત સરકારની કંપની છે જેમ એર ઇન્ડિયા છે."

૧૦. વિદ્વાન સિંગલ જજ વધુમાં એવા તારણ પર આવ્યા કે સદર કોર્પોરેશનની સ્થાપના માત્ર એર ઇન્ડિયા માટે કેન્ટીન ચલાવવાના હેતુથી

કરવામાં આવી ન હતી પરંતુ વિવિધ ક્ષેત્રોમાં વ્યવસાય કરવા માટે એક કાનૂની સંસ્થા તરીકે સ્થાપના કરવામાં આવી હતી. વિદ્વાન સિંગલ જજના જણાવ્યા મુજબ, એર ઇન્ડિયાએ સદર કેન્ટીન ચલાવવા અને સંચાલિત કરવા માટે આ ક્ષેત્રમાં નિપુણતા ધરાવતા સદર કોર્પોરેશનને રોક્યું હતું અને તે કામદારોને એર ઇન્ડિયાના કર્મચારીઓ બનાવશે નહીં. વિદ્વાન સિંગલ જજે આખરે નીચે મુજબ ઠેરવ્યું:

"૨૩. હાલના કેસમાં એચસીઆઈને આવા એક નિષ્ણાત તરીકે જોવામાં આવે છે. તે અન્ય આનુષંગિક વ્યવસાયો કરવા ઉપરાંત એર ઇન્ડિયા અને અન્ય એરલાઈન્સને ફ્લાઈટ કેટરિંગ સેવાઓ પૂરી પાડી રહી છે. ઉપર જણાવ્યા મુજબ, એચસીઆઈની સ્થાપના માત્ર એર ઇન્ડિયાની કેન્ટીન ચલાવવા માટે કરવામાં આવી ન હતી જેથી એચસીઆઈના માધ્યમથી સંચાલિત સદર કેન્ટીનના કર્મચારીઓને એર ઇન્ડિયાથી અલગ અંતરે રાખી શકાય. એચસીઆઈ પોતાના અધિકારમાં એક વ્યવસાયિક એન્ટિટી છે અને ઉપરોક્ત કેન્ટીનનું સંચાલન અને વ્યવસ્થાપન એચસીઆઈને સોંપવામાં એર ઇન્ડિયામાં કોઈ બદલો સ્થાપિત થયો નથી. ઉપર જણાવ્યા મુજબ, વારંવાર પૂછવા છતાં, એર ઇન્ડિયાના બદલે એચસીઆઈના કર્મચારીઓ હોવાના કારણે કામદારોને કોઈ અન્યાય થયો હોવાનું દર્શાવવામાં આવ્યું નથી. મારી જાતે હું માત્ર એટલો અંદાજ લગાવી શકું છું કે કદાચ એર ઇન્ડિયાના કર્મચારી તરીકે તેઓ ક્યારેક મફત ફ્લાઈટ માટે હકદાર હોઈ શકે છે અને જે તેઓ એચસીઆઈના કર્મચારી તરીકે મેળવવા માટે હકદાર ન પણ હોય. જોકે, તે વિવાદિત બાબત માટે ભાગ્યે જ નિર્ણાયક છે: ફરીથી એવું નથી કે એર ઇન્ડિયા તેના કેન્ટીન કર્મચારીઓને એવી સંસ્થામાં તબદીલ કરી રહી છે જે માંદી છે અથવા બંધ થવાના તબક્કાની નજીક છે. એચસીઆઈ એક ચાલુ સંસ્થા હોવાનું જણાવાયું છે."

૧૧. તદ્દનુસાર, તેણે સદર ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ એવોર્ડ

૨૬ કર્યો.

૧૨. તેનાથી નારાજ થઈને કામદારોએ હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ સમક્ષ અપીલ દાખલ કરેલ. ડિવિઝન બેન્ચે તેની વિચારણા માટે નીચે મુજબનો પ્રશ્ન તૈયાર કર્યો:

"૧૧. વિચારણા માટે ઉદ્ભવતો મુખ્ય મુદ્દો એ છે કે શું ઉપલબ્ધ હકીકતલક્ષી પરિસ્થિતિમાં એવું ઠેરવી શકાય કે એર ઇન્ડિયા દ્વારા તેના પરિસરમાં સ્થાપિત અને એચસીઆઈ દ્વારા ચલાવવામાં આવતી કેન્ટીનના કર્મચારીઓને એર ઇન્ડિયાના નિયમિત કર્મચારીઓ તરીકે ગણવામાં આવે. અમે વાસ્તવિક પરિસ્થિતિ તરફ આગળ વધીએ તે પહેલાં, અમે આ ક્ષેત્રના સંદર્ભોનો ઉલ્લેખ કરવો, સિદ્ધાંતો તારવવા અને રેકર્ડ પર લાવવામાં આવેલી સામગ્રી પર તેઓ લાગુ પડે છે કે કેમ તેનું વિશ્લેષણ કરવું યોગ્ય માનીએ છીએ."

૧૩. હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે હકીકતોનું વિશ્લેષણ કર્યું, આ કોર્ટના વિવિધ નિર્ણયોનો સંદર્ભ લીધો અને આખરે એવા તારણ પર આવી કે સદર કોર્પોરેશન એક અલગ એન્ટિટી છે અને સદર ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તારવ્યા મુજબ એર ઇન્ડિયાનો ભાગ નથી. તેણે વિદ્વાન સિંગલ જજના એ તારણને સમર્થન આપ્યું હતું કે માત્ર એટલા માટે કે આર્ટિકલ્સ ઓફ એસોસિએશન એર ઇન્ડિયાને સદર કોર્પોરેશનના વ્યવસાય અને કારોબારના સંચાલન સંબંધમાં યોગ્ય લાગે તેવા નિર્દેશો અથવા સૂચનાઓ જારી કરવાની સત્તા આપે છે અને સદર કોર્પોરેશન માટે એર ઇન્ડિયાના નિર્દેશોનું પાલન કરવાનું ફરજિયાત બનાવે છે, તે બાબત શેરધારકોની ઓળખનું સદર કોર્પોરેશન સાથે વિલીનીકરણ કરશે નહીં. ડિવિઝન બેન્ચે આખરે વિદ્વાન સિંગલ જજના નિર્ણયની પુષ્ટિ કરી અને તેમ કરતી વખતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:

"૨૦. કાયદાના ઉપરોક્ત નિવેદનના આધારે, હકીકતલક્ષી પરિસ્થિતિની ચકાસણી કરવી જરૂરી છે. જેમ સ્પષ્ટ છે તેમ, રેકર્ડ પર એવી કોઈ સામગ્રી નથી જે દર્શાવે કે સામાવાળા – એર ઇન્ડિયાની કેન્ટીનમાં કર્મચારીઓની નિમણૂકમાં કોઈ ભૂમિકા હતી. કેન્ટીન કામદારો સામે સામાવાળા દ્વારા કોઈ વહીવટી કે શિસ્તભંગના પગલાં લઈ શકાયા નથી. સામાવાળાએ પોતે કેન્ટીન ચલાવવાની જવાબદારી લીધી ન હતી પરંતુ માત્ર સુવિધા પૂરી પાડી હતી જેથી તેના કર્મચારીઓ કેન્ટીનની સુવિધાઓનો લાભ લઈ શકે. આ એવો કેસ નથી કે જ્યાં કેન્ટીનના કર્મચારીઓ સામાવાળા – મેનેજમેન્ટની કલ્યાણ નિધિ યોજના, પ્રોવિડન્ટ ફંડ યોજના અને તબીબી યોજના હેઠળ નોંધાયેલા હતા. કેન્ટીન ચલાવવાની જવાબદારી સંપૂર્ણપણે એચસીઆઈની હતી અને તે બંને વચ્ચે સંપૂર્ણપણે કરાર આધારિત સંબંધ હતો. કેન્ટીન કામદારોની પસંદગી કે અન્ય બાબતોમાં એર ઇન્ડિયાનો કોઈ અભિપ્રાય નહોતો."

૧૪. અપીલકર્તાઓ તરફે ઉપસ્થિત સિનિયર એડવોકેટ શ્રી જયંત ભૂષણ રજૂઆત કરે છે કે સદર કેન્ટીન પૂરી પાડવાની જવાબદારી એર ઇન્ડિયાની છે અને તેથી, કામદારો તેમના કર્મચારીઓ તરીકે ગણાવવા અને એર ઇન્ડિયા તેમના માલિક તરીકે ગણાવવા માટે હકદાર છે. એવી પણ વધુમાં રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે સદર કેન્ટીનના સંચાલન અને વ્યવસ્થાપનમાં એર ઇન્ડિયાની મોટી ભૂમિકા છે અને સંજોગોમાં, કરારનો પડદો ઉઠાવી લેવો જોઈએ અને સત્ય સુધી પહોંચવા માટે આ કોર્ટ તેમ કરવા સક્ષમ છે. રજૂઆતના સમર્થનમાં આ કોર્ટના મોટી સંખ્યામાં નિર્ણયો પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે. શ્રી ભૂષણની આ વ્યાપક રજૂઆતને સ્વીકારવામાં મને સહેજ પણ સંકોચ નથી અને તેથી, હું તે તમામ નિર્ણયોનો સંદર્ભ લેવો બિનજરૂરી માનું છું. તે સુસ્થાપિત છે કે કોર્ટ પડદો ઉઠાવી શકે છે, રોજગારને સંચાલિત કરતા પરિબળોની સમગ્રતા જોઈ શકે છે, બુદ્ધિપૂર્વક છુપાવેલું હોવા છતાં નમ્ર સત્ય શોધી શકે છે. અનિષ્ટને

ટાળવા અને કાયદાના ઉદ્દેશ્યને પ્રાપ્ત કરવા માટે કોર્ટે પડદો વીંધવામાં ચતુર રહેવું પડશે. તે કાનૂની દેખાવથી દોરવાઈ શકે નહીં. મુખ્ય માલિક અને કોન્ટ્રાક્ટર વચ્ચેનો કરાર કામદારોને રોજગાર લાભો નકારવા માટે બનાવટી, માત્ર નામના કે માત્ર એક પ્રપંચ છે કે કેમ તે શોધી કાઢવાની કોર્ટની ફરજ છે.

૧૫. એકવાર પડદો વીંધવામાં આવે પછી, સદર કોર્પોરેશન પર એર ઇન્ડિયાનું નિયંત્રણ સ્પષ્ટપણે દેખાય છે, તેવી શ્રી ભૂષણ રજૂઆત કરે છે. તેઓ ધ્યાન દોરે છે કે સદર કોર્પોરેશન એ એર ઇન્ડિયાની સંપૂર્ણ માલિકીની સહાયક કંપની છે જે બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સની રચનાને નિયંત્રિત કરે છે અને ભારત સરકાર સાથે પરામર્શ કરીને ડિરેક્ટરોની નિમણૂક અને હકાલપટ્ટી કરે છે. તેમના જણાવ્યા મુજબ, સદર કોર્પોરેશનનું સામાન્ય સંચાલન તેના મેનેજિંગ ડિરેક્ટરમાં નિહિત છે. તેમ છતાં, એર ઇન્ડિયાને સદર કોર્પોરેશનના નાણાં અને વ્યવસાય તથા કારોબારના સંચાલન સંબંધમાં યોગ્ય લાગે તેવા નિર્દેશો અથવા સૂચનાઓ જારી કરવાની સત્તા આપવામાં આવી છે અને તેથી, સદર કોર્પોરેશન દ્વારા નિયુક્ત કામદારો વાસ્તવમાં એર ઇન્ડિયાના કર્મચારીઓ છે. શ્રી સી.યુ. સિંઘ, જોકે, રજૂઆત કરે છે કે એર ઇન્ડિયામાં નિહિત ઉપરોક્ત સત્તા હોવા છતાં, સદર કોર્પોરેશન હજુ પણ એક અલગ કાનૂની એન્ટિટી છે. તેનો સમગ્ર શેર એર ઇન્ડિયા દ્વારા ધારણ કરવામાં આવ્યો છે અથવા એર ઇન્ડિયા પાસે બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સની નિમણૂક કરવાની, નિર્દેશો જારી કરવાની સત્તા છે વગેરે હકીકત, સરકારી કંપની તરીકે સદર કોર્પોરેશનના કાનૂની દરજ્જાને છીનવી લેશે નહીં. એર

ઇન્ડિયા દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવનારી સદર કેન્ટીન તેના એક યુનિટ શેફ એર મારફત સદર કોર્પોરેશન દ્વારા ચલાવવામાં આવી રહી છે તે હકીકત એર ઇન્ડિયાને તેના મુખ્ય માલિક બનાવશે નહીં. તેઓ નિર્દેશ કરે છે કે મુખ્ય માલિક નક્કી કરવા માટે એ જોવું જરૂરી છે કે પગાર કોણ ચૂકવી રહ્યું છે, કામની દેખરેખ કોણ કરી રહ્યું છે, કામદારોની પસંદગી અને નિમણૂકમાં શું ભૂમિકા ભજવવામાં આવી છે, તેમના પર શિસ્તબદ્ધ નિયંત્રણ કોનું છે અને શું આવા કર્મચારીઓ એર ઇન્ડિયાની કલ્યાણકારી યોજના હેઠળ આવરી લેવામાં આવ્યા છે વગેરે. તેઓ નિર્દેશ કરે છે કે સદર કેન્ટીન ચલાવવાની જવાબદારી સદર કોર્પોરેશનની છે અને તેથી, એર ઇન્ડિયાને તેના મુખ્ય માલિક તરીકે ગણી શકાય નહીં. તેમના જણાવ્યા મુજબ, સદર કોર્પોરેશન એક અલગ કાનૂની સંસ્થા છે અને ભલે એર ઇન્ડિયા હોલ્ડિંગ કંપની હોય, તો પણ સદર કોર્પોરેશન એક અલગ કાનૂની સંસ્થા રહેશે. વધુમાં, સદર કોર્પોરેશન એર ઇન્ડિયાને આધીન નથી પરંતુ તેના મેમોરેન્ડમ ઓફ એસોસિએશન અને આર્ટિકલ્સ ઓફ એસોસિએશનનું સેવક છે. સદર રજૂઆતના સમર્થનમાં, હેવી એન્જિનિયરિંગ મઝદૂર યુનિયન વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ બિહાર, (૧૯૬૯) ૧ એસ.સી.સી. ૭૬૫ ના કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણય પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે. ચુકાદાનો પેરા ૫ નીચે મુજબ છે:

"૫. એ સાચું છે કે કેન્દ્ર સરકારે સમગ્ર શેર મૂડીનું યોગદાન આપવા ઉપરાંત, તેના પર વ્યાપક સત્તાઓ આપવામાં આવી છે, જેમાં કંપની કેવી રીતે કાર્ય કરશે તે અંગે નિર્દેશો આપવાની સત્તા, ડિરેક્ટરોની નિમણૂક કરવાની સત્તા અને કંપની દ્વારા તેના કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર વેતન અને પગાર નક્કી કરવાની સત્તાનો પણ સમાવેશ થાય છે. પરંતુ આ સત્તાઓ કંપનીના

મેમોરેન્ડમ ઓફ એસોસિએશન અને આર્ટિકલ્સ ઓફ એસોસિએશનમાંથી મેળવવામાં આવી છે અને કંપની કેન્દ્ર સરકારની એજન્ટ હોવાના કારણે નથી. કોઈ કોર્પોરેશન રાજ્યનું એજન્ટ છે કે કેમ તે પ્રશ્ન દરેક કેસની હકીકતો પર આધારિત હોવો જોઈએ. જ્યાં કોર્પોરેશનની સ્થાપના કરતો કાયદો આવી જોગવાઈ કરે છે, ત્યાં આવા કોર્પોરેશનને ગ્રેહામ વિરુદ્ધ પબ્લિક વર્ક્સ કમિશનર્સ, ૧૯૦૧ (૨) કે.બી. ૭૮૧ ની જેમ સરળતાથી રાજ્યના એજન્ટ તરીકે ઓળખી શકાય છે, જ્યાં ફિલિમોર ન્યાયમૂર્તિએ કહ્યું હતું કે કાઉન અમુક કેસોમાં સંસદની સંમતિથી અમુક અધિકારીઓ અથવા સંસ્થાઓની સ્થાપના કરે છે જેમને કાઉનના એજન્ટ તરીકે ગણવામાં આવે છે, ભલે તેઓ મુખ્ય તરીકે કરાર કરવાની સત્તા ધરાવતા હોય. વૈધાનિક જોગવાઈની ગેરહાજરીમાં, જોકે, પોતાની વતી કાર્ય કરતી વાણિજ્યિક કોર્પોરેશન, ભલે તે સરકારી વિભાગ દ્વારા સંપૂર્ણ અથવા આંશિક રીતે નિયંત્રિત હોય, સામાન્ય રીતે તેને રાજ્યના સેવક અથવા એજન્ટ તરીકે માનવામાં આવશે નહીં. હકીકત એ છે કે મંત્રી કોર્પોરેશનના સભ્યો અથવા ડિરેક્ટરોની નિમણૂક કરે છે અને તેઓ માહિતી મેળવવા, ડિરેક્ટરો માટે બંધનકર્તા હોય તેવા નિર્દેશો આપવા અને કોર્પોરેશનના વ્યવસાયના સંચાલન પર દેખરેખ રાખવા માટે હકદાર છે તે બાબત કોર્પોરેશનને સરકારના એજન્ટ બનાવતી નથી. (જુઓ ધી સ્ટેટ ટ્રેડિંગ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડ વિરુદ્ધ ધી કોમર્શિયલ ટેક્સ ઓફિસર, વિશાખાપટ્ટનમ, ૧૯૬૪ (૪) એસ.સી.આર. ૯૯ પૃષ્ઠ ૧૮૮ પર, શાહ, ન્યાયમૂર્તિ અનુસાર અને ટેમલિન વિરુદ્ધ હેન્નાફોર્ડ, ૧૯૫૦ (૧) કે.બી. ૧૮ પૃષ્ઠ ૨૫, ૨૬ પર). કોર્પોરેશન સરકારનું એજન્ટ છે તેવો નિષ્કર્ષ ત્યાં કાઢી શકાય જ્યાં તે વાણિજ્યિક નહીં પણ સારૂપે સરકારી કાર્યો કરી રહી હોય. (સરખાવો લંડન કાઉન્ટી ટેરિટોરિયલ એન્ડ ઓક્સિલરી ફોર્સિસ એસોસિએશન વિરુદ્ધ નિકોલ્સ., ૧૯૪૮ (૨) ઓલ ઇ.આર. ૪૩૨."

(મહત્વ દર્શાવાયું)

૧૬. શ્રી સિંઘે સ્ટીલ ઓથોરિટી ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડ વિરુદ્ધ નેશનલ

યુનિયન વોટરફ્રન્ટ વર્ક્સ, (૨૦૦૧) ૭ એસ.સી.સી. ૧ ના કેસમાં આ કોર્ટના

બંધારણીય બેન્ચના ચુકાદા તરફ પણ મારું ધ્યાન દોર્યું છે, જેમાં નીચે મુજબ

ઠેરવવામાં આવ્યું છે:

"૪૧..... ભારતના રાષ્ટ્રપતિ કંપનીના ડિરેક્ટરોની નિમણૂક કરે છે અને કેન્દ્ર સરકાર કંપનીની કામગીરી અંગે નિર્દેશો આપે છે. જ્યારે કામદારો અને કંપનીના મેનેજમેન્ટ વચ્ચે વિવાદો ઊભા થયા, ત્યારે બિહાર સરકારે ન્યાયનિર્ણય માટે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ વિવાદો મોકલ્યા. કામદારોના યુનિયને વાંધો ઉઠાવ્યો હતો કે તે કેસમાં યોગ્ય સરકાર કેન્દ્ર સરકાર હતી, તેથી, રાજ્ય સરકાર દ્વારા ન્યાયનિર્ણય માટે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને વિવાદો સંદર્ભિત કરવા અસમર્થ હતા. આ કોર્ટની બે જજોની બેન્ચે યોગ્ય સરકારના પ્રશ્નની વિસ્તૃત ચર્ચા કરી અને તારણ કાઢ્યું કે સમગ્ર શેર મૂડી કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા આપવામાં આવી હતી તે માત્ર હકીકત અને તેના તમામ શેર ભારતના રાષ્ટ્રપતિ અને કેન્દ્ર સરકારના અમુક અધિકારીઓ દ્વારા રાખવામાં આવ્યા હતા તે હકીકતથી કોઈ ફરક પડશે નહીં. એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે વૈધાનિક જોગવાઈની ગેરહાજરીમાં, પોતાની વતી કાર્ય કરતી વાણિજ્યિક કોર્પોરેશન, ભલે તે સરકારી વિભાગ દ્વારા સંપૂર્ણ અથવા આંશિક રીતે નિયંત્રિત હોય, સામાન્ય રીતે રાજ્યના સેવક અથવા એજન્ટ તરીકે માનવામાં આવશે નહીં....."

૧૭. મેં પરસ્પર વિરોધી રજૂઆતો પર વિચાર કર્યો છે અને શ્રી સિંઘની રજૂઆતમાં તથ્ય જણાય છે અને જે સત્તામંડળો પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે તે તેમની દલીલને સમર્થન આપે છે. સદર કોર્પોરેશન નિર્વિવાદપણે કંપનીઝ એક્ટ હેઠળ સ્થાપિત સરકારી કોર્પોરેશન છે. તે તેના શેરધારકોથી તદ્દન અલગ કાનૂની અસ્તિત્વ છે. મારા મતે, એર ઇન્ડિયા અથવા તેના નોમિની સદર કોર્પોરેશનના શેરધારકો છે અને વ્યવસાય અને નાણાંના સંચાલનમાં, તે મેમોરેન્ડમ ઓફ એસોસિએશન અને આર્ટિકલ્સ ઓફ એસોસિએશનની શરતો અનુસાર એર ઇન્ડિયા દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશોને આધીન છે તે હકીકત, શેરધારકોમાં સદર કોર્પોરેશનની ઓળખનું વિલીનીકરણ કરશે નહીં. મારા મતે, સદર કોર્પોરેશન એક અલગ કાનૂની સંસ્થા છે, જે એર ઇન્ડિયાને આધીન નથી

પરંતુ તેના મેમોરેન્ડમ ઓફ એસોસિએશન અને આર્ટિકલ્સ ઓફ એસોસિએશનનું સેવક છે.

૧૮. શ્રી ભૂષણ, ત્યાર પછી રજૂઆત કરે છે કે સદર કોર્પોરેશન એક અલગ કાનૂની એન્ટિટી હોઈ શકે છે પરંતુ સદર કેન્ટીનની બાબતો પર એર ઇન્ડિયાનું નિયંત્રણ તેને મુખ્ય માલિક બનાવે છે. તેઓ નિર્દેશ કરે છે કે સદર કેન્ટીન ચલાવવા માટેની ઘણી બધી વસ્તુઓ એર ઇન્ડિયા દ્વારા ખરીદવામાં આવી હતી અને વાસ્તવમાં, સદર કેન્ટીન ચલાવવા સંબંધિત ફરિયાદો તેના દ્વારા ધ્યાને લેવામાં આવી હતી. વિદ્વાન વકીલના જણાવ્યા મુજબ, આ બાબતો સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે એર ઇન્ડિયા મુખ્ય માલિક છે.

૧૯. મેં ઉપરોક્ત રજૂઆત પર મારું ધ્યાન આપ્યું છે, પરંતુ તેમાં કોઈ તથ્ય જણાયું નથી. વાસ્તવિક સંબંધ શોધવા માટેની કેટલીક સુસ્થાપિત કસોટીઓ એ છે કે શું મુખ્ય માલિક:

- (૧) કોન્ટ્રાક્ટરના બદલે કામદારોને પગાર ચૂકવે છે,
- (૨) કર્મચારીઓના કામનું નિયંત્રણ અને દેખરેખ રાખે છે,
- (૩) કર્મચારીઓની પસંદગી અને નિમણૂકમાં ભૂમિકા ધરાવે છે, અને
- (૪) કર્મચારીઓના વર્તન અને શિસ્ત પર શિસ્ત સત્તામંડળ તરીકે કાર્ય કરે છે.

૨૦. આ સંદર્ભમાં હલિદયા રિફાઈનરી કેન્ટીન એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન અને અન્ય વિરુદ્ધ ઇન્ડિયન ઓઇલ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય (૨૦૦૫) ૫ એસ.સી.સી. ૫૧ ના કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણયનો સંદર્ભ આપી શકાય છે, જેમાં નીચે મુજબ ઠેરવવામાં આવ્યું છે:

"૧૬.....તેને કેન્ટીનમાં કામ કરતા કામદારોની નિમણૂક કરવા અથવા શિસ્તભંગના પગલાં લેવા અથવા બરતરફ કરવા અથવા સેવામાંથી દૂર કરવા સાથે કોઈ લેવાદેવા નથી. માત્ર એટલા માટે કે મેનેજમેન્ટ આપું નિયંત્રણ વાપરે છે તેનો અર્થ એ નથી કે કેન્ટીનમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ મેનેજમેન્ટના કર્મચારીઓ છે. મેનેજમેન્ટ દ્વારા આવા સુપરવાઈઝરી નિયંત્રણનો ઉપયોગ એ સુનિશ્ચિત કરવા માટે કરવામાં આવી રહ્યો છે કે કાર્યરત કામદારો સારી રીતે લાયકાત ધરાવતા હોય અને મેનેજમેન્ટના કર્મચારીઓને યોગ્ય સેવા આપવા સક્ષમ હોય." (મહત્વ દર્શાવાયું)

૨૧. ઇન્ટરનેશનલ એરપોર્ટ ઓથોરિટી ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ ઇન્ટરનેશનલ એર કાર્ગો વર્ક્સ યુનિયન, (૨૦૦૯) ૧૩ એસ.સી.સી. ૩૭૪ ના કેસમાં, આ કોર્ટે એ જ વિચાર પુનરાવર્તિત કર્યો અને નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:

"૩૮. કોઈ વ્યક્તિ કર્મચારી છે કે સ્વતંત્ર કોન્ટ્રાક્ટર તે શોધવા માટે લાગુ પડતી કસોટીઓ કોન્ટ્રેક્ટ લેબર કરાર બનાવટી, માત્ર નામના અને માત્ર એક પ્રપંચ છે કે કેમ તે શોધવા માટે આપમેળે લાગુ થઈ શકશે નહીં. ઉદાહરણ તરીકે, જો કરાર શ્રમ સંપ્લાય કરવા માટેનો હોય, તો અનિવાર્યપણે, કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવતા શ્રમિકો મુખ્ય માલિકના નિર્દેશો, દેખરેખ અને નિયંત્રણ હેઠળ કામ કરશે પરંતુ તે કામદારને મુખ્ય માલિકનો સીધો કર્મચારી બનાવશે નહીં, જો પગાર કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા ચૂકવવામાં આવતો હોય, જો રોજગારનું નિયમન કરવાનો અધિકાર કોન્ટ્રાક્ટર પાસે હોય, અને અંતિમ દેખરેખ અને નિયંત્રણ કોન્ટ્રાક્ટર પાસે હોય.

૩૯. મુખ્ય માલિક માત્ર કોન્ટ્રેક્ટ લેબર દ્વારા કરવામાં આવતા કામને નિયંત્રિત કરે છે અને તેનું નિર્દેશન કરે છે, જ્યારે આવા શ્રમ તેને સોંપવામાં/ફાળવવામાં/મોકલવામાં આવે છે. પરંતુ તે માલિક તરીકે કોન્ટ્રાક્ટર છે, જે પસંદ કરે છે કે કામદારને મુખ્ય

માલિકને સોંપવો/ફાળવવો કે અન્યથા ઉપયોગ કરવો. ટૂંકમાં, કામદાર કોન્ટ્રાક્ટરનો કર્મચારી હોવાથી, અંતિમ દેખરેખ અને નિયંત્રણ કોન્ટ્રાક્ટર પાસે રહે છે કારણ કે તે નક્કી કરે છે કે કર્મચારી ક્યાં કામ કરશે અને કેટલો સમય કામ કરશે અને કઈ શરતોને આધીન રહેશે. જ્યારે કોન્ટ્રાક્ટર કામદારને મુખ્ય માલિક હેઠળ કામ કરવા માટે સોંપે/મોકલે ત્યારે જ કામદાર મુખ્ય માલિકની દેખરેખ અને નિયંત્રણ હેઠળ કામ કરે છે પરંતુ તે ગૌણ નિયંત્રણ છે. પ્રાથમિક નિયંત્રણ કોન્ટ્રાક્ટર પાસે છે."

૨૨. આ કોર્ટે જનરલ મેનેજર, (ઓએસડી), બંગાળ નાગપુર કોટન

મિલ્સ, રાજનાંદગાંવ વિરુદ્ધ ભરત લાલ, (૨૦૧૧) ૧ એસ.સી.સી. ૬૩૫ માં

પણ એવો જ અભિપ્રાય લીધો છે, જેમાં નીચે મુજબ ઠેરવવામાં આવ્યું છે:

"૧૦. હવે તે સુસ્થાપિત છે કે જો ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણાયકને જણાય કે મુખ્ય માલિક અને કોન્ટ્રાક્ટર વચ્ચેનો કરાર કર્મચારીને રોજગાર લાભો નકારવા માટે બનાવટી, માત્ર નામના કે માત્ર એક પ્રપંચ છે અને વાસ્તવમાં સીધી રોજગારી હતી, તો તે કામદાર મુખ્ય માલિકનો સીધો કર્મચારી છે તેવું ઠેરવીને કર્મચારીને રાહત આપી શકે છે. કોન્ટ્રેક્ટ કામદારો મુખ્ય માલિકના સીધા કર્મચારીઓ છે કે કેમ તે શોધવા માટેની બે સુસ્થાપિત કસોટીઓ છે: (૧) શું મુખ્ય માલિક કોન્ટ્રાક્ટરના બદલે પગાર ચૂકવે છે; અને (૨) શું મુખ્ય માલિક કર્મચારીના કામનું નિયંત્રણ અને દેખરેખ રાખે છે. આ કેસમાં, ઔદ્યોગિક કોર્ટે બંને પ્રશ્નોના હકારાત્મક જવાબ આપ્યા અને પરિણામે ઠેરવ્યું કે પ્રથમ સામાવાળા અપીલકર્તાના સીધા કર્મચારી છે."

૨૩. ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતોને ધ્યાનમાં રાખીને, જ્યારે હું વર્તમાન કેસની

હકીકતો પર વિચાર કરવા આગળ વધું છું, ત્યારે મને જણાય છે કે એર ઇન્ડિયા

મુખ્ય માલિક તરીકે ગણવા માટે નિર્ધારિત કસોટી પૂર્ણ કરતી નથી. કામદારોનો

એવો કેસ નથી કે સદર કોર્પોરેશનના બદલે એર ઇન્ડિયા તેમના મહેનતાણા

ચૂકવે છે. એર ઇન્ડિયાની કામદારોની પસંદગી અને નિમણૂકમાં કોઈ ભૂમિકા

નથી કે તે તેમના કામનું નિયંત્રણ અને દેખરેખ પણ કરતી નથી. વધુમાં તેમનો

એવો કેસ નથી કે એર ઇન્ડિયા તેમના વર્તન અને શિસ્ત પર તેમનું શિસ્ત સત્તામંડળ છે. મારા મતે, એર ઇન્ડિયા નિર્દિષ્ટ દરે સબસિડી આપીને અથવા તે બાબતે તેના વતી સદર કેન્ટીન માટે કેટલીક વસ્તુઓ ખરીદીને અને વધુમાં સદર કેન્ટીનની કામગીરી અંગેની ફરિયાદ સદર કોર્પોરેશનના ધ્યાને લાવીને મુખ્ય માલિક બની જશે નહીં. હાઇકોર્ટે યોગ્ય રીતે અવલોકન કર્યું છે તેમ, સદર કોર્પોરેશન એર ઇન્ડિયા જેવી જ સરકારી કંપની છે અને જો કામદારો સદર કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓ તરીકે ચાલુ રહેશે તો તેમને કોઈ પણ રીતે અન્યાય થશે નહીં. મારા મતે, એર ઇન્ડિયા તેની કેન્ટીન ચલાવવા માટે સદર કોર્પોરેશનના એક યુનિટ શેફ એર સાથે કરાર કરવામાં કોઈ બદલો કે અપ્રમાણિક હેતુ ધરાવતી હોય તેમ જણાતું નથી. ચોક્કસપણે, તે કામદારોના અધિકારોને છીનવી લેવા માટે નથી.

૨૪. શ્રી ભૂષણ છેલ્લે રજૂઆત કરે છે કે ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૪૬ હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરીને ઘડવામાં આવેલા નિયમોના નિયમ ૬૫(૨) ના પાલનમાં એર ઇન્ડિયા દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવેલી કેન્ટીનમાં કામદારો રોકાયેલા હતા. તેમના જણાવ્યા મુજબ, વૈધાનિક કેન્ટીનના કામદારોને આવી સંસ્થાના કર્મચારીઓ તરીકે ગણવા પડશે જેની જવાબદારી સદર કેન્ટીન પૂરી પાડવાની છે. હાલના કેસમાં, શ્રી ભૂષણના જણાવ્યા મુજબ, સદર કેન્ટીન પૂરી પાડવાની જવાબદારી એર ઇન્ડિયાની છે અને તેથી, કામદારો તેમના કર્મચારીઓ તરીકે ગણાવવા અને એર ઇન્ડિયા તેમના માલિક તરીકે ગણાવવા ઝઘડાર છે.

રજૂઆતના સમર્થનમાં આ કોર્ટના એમ.એમ.આર. ખાન વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, ૧૯૯૦ સપ્લી. એસ.સી.સી. ૧૯૧ ના કેસના નિર્ણય પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે, અને મારું ધ્યાન ચુકાદાના પેરા ૩૯ તરફ દોરવામાં આવ્યું છે જે નીચે મુજબ છે:

"૩૯. પરિણામ, તેથી, એ છે કે વૈધાનિક કેન્ટીનમાં રોકાયેલા કામદારો તેમજ રેલ્વે સંસ્થાઓમાં બિન-વૈધાનિક માન્યતા પ્રાપ્ત કેન્ટીનમાં રોકાયેલા કામદારો રેલ્વે કર્મચારીઓ છે અને તેઓ તે મુજબ ગણાવવા હકદાર છે. રેલ્વે બોર્ડે તારીખ ૨૨ ઓક્ટોબર, ૧૯૮૦ થી તમામ વૈધાનિક અને ૧૧ દિલ્હી સ્થિત બિન-વૈધાનિક માન્યતા પ્રાપ્ત કેન્ટીનના કર્મચારીઓને રેલ્વે કર્મચારીઓ તરીકે ગણી લીધા છે. જોકે, અન્ય બિન-વૈધાનિક માન્યતા પ્રાપ્ત કેન્ટીનના કર્મચારીઓને તારીખ ૧ એપ્રિલ, ૧૯૯૦ થી રેલ્વે કર્મચારીઓ તરીકે ગણવામાં આવશે. તેથી, તેઓ સંબંધિત નિયમો/હુકમો હેઠળ તેમના માટે નિર્ધારિત સેવાની શરતો અનુસાર, સદર તારીખથી આવા રેલ્વે કર્મચારીઓ તરીકે તમામ લાભો મેળવવા માટે હકદાર રહેશે."

૨૫. એર ઇન્ડિયાના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા સંદર્ભિત સ્ટીલ ઓથોરિટી ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડ (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં આ કોર્ટના બંધારણીય બેન્ચના નિર્ણય પર પણ આધાર રાખવામાં આવ્યો છે અને મારું ધ્યાન તેના પેરા ૧૦૭ તરફ દોરવામાં આવ્યું છે, જે નીચે મુજબ નોંધે છે:

"૧૦૭. ઉપર ચર્ચા કરાયેલા કેસોનું વિશ્લેષણ દર્શાવે છે કે તેઓ ત્રણ વર્ગોમાં આવે છે: (૧) જ્યાં કોઈ સંસ્થાના કામમાં અથવા તેના સંબંધમાં કોન્ટ્રેક્ટ લેબર રોકાયેલ હોય અને કોન્ટ્રેક્ટ લેબરની રોજગારી પ્રતિબંધિત હોય કારણ કે ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણાયક/કોર્ટે કોન્ટ્રેક્ટ લેબર નાબૂદ કરવાનો આદેશ આપ્યો હતો અથવા યોગ્ય સરકારે સીએલઆરએ એક્ટની કલમ ૧૦(૧) હેઠળ જાહેરનામું બહાર પાડ્યું હતું, ત્યાં સંસ્થામાં કામ કરતા કોન્ટ્રેક્ટ લેબરને આપમેળે સમાવી લેવાનો કોઈ આદેશ આપવામાં આવ્યો ન હતો; (૨) જ્યાં કરાર બનાવટી અને માત્ર

નામના, બલ્કે એક પ્રપંચ હોવાનું જણાયું હતું, તેવા કિસ્સામાં મુખ્ય માલિકની સંસ્થામાં કામ કરતા કોન્ટ્રેક્ટ લેબર વાસ્તવમાં અને હકીકતમાં ખુદ મુખ્ય માલિકના જ કર્મચારીઓ હોવાનું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું. ખરેખર, આવા કિસ્સાઓ કોન્ટ્રેક્ટ લેબરની નાબૂદી સાથે સંબંધિત નથી પરંતુ એવા દાખલા રજૂ કરે છે જેમાં કોર્ટે પડદો વીંધીને કોન્ટ્રેક્ટ લેબરની રોજગારી પ્રતિબંધિત થયા પછીના તબક્કે હકીકત તરીકે સાચી સ્થિતિ જાહેર કરી હતી; (૩) જ્યાં કોઈ સંસ્થામાં કેન્ટીન જાળવવાની વૈધાનિક જવાબદારીના પાલનમાં મુખ્ય માલિકે કોન્ટ્રાક્ટરની સેવાઓ મેળવી હતી, ત્યાં કોર્ટોએ ઠેરવ્યું છે કે કોન્ટ્રેક્ટ લેબર ખરેખર મુખ્ય માલિકના કર્મચારીઓ હશે."

૨૬. શ્રી ભૂષણના જણાવ્યા મુજબ, બંધારણીય બેન્ચનો ચુકાદો આ મુદ્દાનો અંત લાવે છે. મને શ્રી ભૂષણની રજૂઆતમાં કોઈ તથ્ય જણાતું નથી અને જે સત્તામંડળો પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે તે સ્પષ્ટપણે અલગ પડે છે. મારા મતે, સદર કેન્ટીન પૂરી પાડવાની જવાબદારી પોતે સદર કેન્ટીનમાં નિયુક્ત કામદારોનો દરજ્જો નક્કી કરવા માટે નિર્ણાયક નથી. આ સંદર્ભમાં વર્કમેન ઓફ ધી કેન્ટીન ઓફ કોટ્સ ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડ વિરુદ્ધ કોટ્સ ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડ અને અન્ય (૨૦૦૪) ૩ એસ.સી.સી. ૫૪૭ માં આ કોર્ટના નિર્ણયનો સંદર્ભ આપી શકાય છે જેમાં નીચે મુજબ ઠેરવવામાં આવ્યું છે:

"જ.....અમારા માટે એટલું જણાવવું પૂરતું છે કે ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં કેન્ટીન પૂરી પાડવાની ફેક્ટરીઝ એક્ટ હેઠળની કેટલીક આવશ્યકતા, પોતે જ પ્રશ્ન માટે નિર્ણાયક નથી અથવા કેન્ટીનમાં નિયુક્ત વ્યક્તિઓનો દરજ્જો નક્કી કરવા માટે પૂરતી નથી."
(મહત્વ દર્શાવાયું)

૨૭. ઉપરોક્ત રજૂઆત પર આ કોર્ટ દ્વારા હરિ શંકર શર્મા વિરુદ્ધ આર્ટિફિશિયલ લિમ્બ્સ મેન્યુફેક્ચરિંગ કોર્પોરેશન, (૨૦૦૨) ૧ એસ.સી.સી. ૩૩૭ ના કેસમાં સીધી રીતે વિચારણા કરવામાં આવી છે, અને આ કોર્ટે સ્પષ્ટ શબ્દોમાં ઠેરવ્યું છે કે કાયદાના સંપૂર્ણ સિદ્ધાંત તરીકે એવું કહી શકાય નહીં કે "જ્યારે પણ વૈધાનિક આદેશના પાલનમાં, કોઈ સંસ્થા દ્વારા કેન્ટીન સ્થાપવામાં આવે છે અથવા અન્ય સુવિધા પૂરી પાડવામાં આવે છે, ત્યારે તે કેન્ટીન અથવા આવી અન્ય સુવિધાના કર્મચારી તે સંસ્થાના કર્મચારી બની જાય છે". ચુકાદાનો સંબંધિત ભાગ નીચે મુજબ છે:

"૫. અપીલકર્તાઓની એવી રજૂઆત કે ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૪૬ હેઠળની વૈધાનિક જવાબદારી અનુસાર કેન્ટીનની સ્થાપના કરવામાં આવી હોવાથી કેન્ટીનના કર્મચારીઓ સામાવાળા ૧ ના કર્મચારીઓ હતા, તે અસ્વીકાર્ય છે. પ્રથમ તો, સામાવાળા ૧ એ વિવાદ ઉઠાવ્યો છે કે ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૪૬ તેને બિલકુલ લાગુ પડે છે. ખરેખર, હાઈકોર્ટે નોંધ્યું છે કે લેબર કોર્ટ કે હાઈકોર્ટ સમક્ષ અપીલકર્તાઓનો આ કેસ ક્યારેય નહોતો. બીજું, માની લઈએ કે ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૪૬ સામાવાળા ૧ ને લાગુ પડતી હતી, તો પણ કાયદાના સંપૂર્ણ સિદ્ધાંત તરીકે એવું કહી શકાય નહીં કે જ્યારે પણ વૈધાનિક આદેશના પાલનમાં, કોઈ સંસ્થા દ્વારા કેન્ટીન સ્થાપવામાં આવે છે અથવા અન્ય સુવિધા પૂરી પાડવામાં આવે છે, ત્યારે તે કેન્ટીન અથવા આવી અન્ય સુવિધાના કર્મચારીઓ તે સંસ્થાના કર્મચારીઓ બની જાય છે. તે એ બાબત પર નિર્ભર રહેશે કે સંસ્થા દ્વારા જવાબદારી કેવી રીતે અદા કરવામાં આવે છે. તે સંપૂર્ણપણે અથવા નોંધપાત્ર રીતે સંસ્થા દ્વારા પોતે હાથ ધરવામાં આવી શકે છે અથવા તેનો બોજ કોઈ સ્વતંત્ર કોન્ટ્રાક્ટરને સોંપવામાં આવી શકે છે. ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૪૬ માં એવું કંઈ નથી, કે અપીલકર્તાઓ દ્વારા અમને અન્ય કોઈ કાયદાની કોઈ જોગવાઈ દર્શાવવામાં આવી નથી, જે નિર્દિષ્ટ સંસ્થાએ કેન્ટીન કેવી રીતે સ્થાપવી જોઈએ તેની પદ્ધતિ પૂરી પાડતી હોય. જ્યાં કેન્ટીન સ્થાપવાની પોતાની જવાબદારી સીધી ભરતી દ્વારા કે કોન્ટ્રાક્ટરની રોજગારી દ્વારા અદા કરવાનું સંબંધિત

સંસ્થાના વિવેકબુદ્ધિ પર છોડી દેવામાં આવ્યું હોય, ત્યાં એવું માની શકાય નહીં કે પાછળની પરિસ્થિતિમાં, કેન્ટીનમાં કામ કરતી વ્યક્તિઓ તે સંસ્થાના કર્મચારીઓ હશે. તેથી, એમ માની લેવામાં આવે તો પણ કે સામાવાળા ૧ એ ફેક્ટરીઝ એક્ટ, ૧૯૪૮ ની કલમ ૪૬ ના અર્થમાં એક નિર્દિષ્ટ ઉદ્યોગ છે, તો પણ આ બાબત પોતે અનિવાર્ય નિષ્કર્ષ તરફ દોરી જશે નહીં કે કેન્ટીનના કર્મચારીઓ સામાવાળા ૧ ના કર્મચારીઓ છે."

૨૮. હવે એમ.એમ.આર. ખાન (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં આ કોર્ટના સત્તામંડળનો સંદર્ભ લેતા, તે સ્પષ્ટપણે અલગ પડે છે. આ કેસમાં, એવું ઠેરવવામાં આવ્યું છે કે વૈધાનિક કેન્ટીનમાં રોકાયેલા કામદારો તેમજ બિન-વૈધાનિક માન્યતા પ્રાપ્ત કેન્ટીનમાં રોકાયેલા કામદારો રેલ્વે કર્મચારીઓ છે અને તેઓને તે મુજબ ગણવા પડશે. આ કોર્ટ ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષ પર આવી હતી કારણ કે, હકીકત પર, એવું જણાયું હતું કે જોકે કામદારો લેબર કોન્ટ્રેક્ટની પદ્ધતિ દ્વારા કેન્ટીનમાં રોકાયેલા હતા, તેઓ આવશ્યકપણે રેલ્વે સંસ્થાના નિયંત્રણ અને દેખરેખ હેઠળ કામ કરતા હતા. વધુમાં, કેન્ટીન ચલાવવા અને સંચાલિત કરવાની જોગવાઈ રેલ્વેના એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ મેન્યુઅલમાં હતી. આ સંજોગોમાં, આ કોર્ટ એવા નિષ્કર્ષ પર આવી કે વૈધાનિક કેન્ટીનમાં રોકાયેલા કામદારો, વાસ્તવમાં, રેલ્વે કર્મચારીઓ હતા. હાલના કેસમાં આવી કોઈ હકીકતો અસ્તિત્વમાં નથી.

૨૯. સ્ટીલ ઓથોરિટી ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડ (ઉપર મુજબ) માં, બંધારણીય બેન્ચે અવલોકન કર્યું કે આ કોર્ટના સત્તામંડળો દર્શાવે છે કે તેઓ ઉપરોક્ત વર્ગ સહિત ત્રણ વર્ગોમાં આવે છે પરંતુ તેણે સદર અભિપ્રાયને સમર્થન આપ્યું નથી. વાસ્તવમાં, આ ચુકાદાના અગાઉના પેરાઓમાં મેં જે નિર્ણયોનો સંદર્ભ આપ્યો છે તે આ દલીલને નકારે છે. મેં આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત સિદ્ધાંતોની

એરણ પર કામદારોના કેસની ચકાસણી કરી છે અને જોયું છે કે તેઓ તે કસોટીઓને સંતોષતા નથી જેથી એવું ઠેરવી શકાય કે એર ઇન્ડિયા મુખ્ય માલિક છે.

૩૦. અપીલકર્તાઓ વતી કરવામાં આવેલી કોઈપણ રજૂઆતમાં કોઈ તથ્ય ન જણાતા, મને આ અપીલોમાં કોઈ ગુણદોષ જણાતો નથી અને તદનુસાર તે ખર્ચ અંગેના કોઈપણ હુકમ વિના રદ કરવામાં આવે છે.

વી. ગોપાલા ગૌડા, ન્યાયમૂર્તી ૧. રજા આપવામાં આવેલ છે.

૨. મેં આ સિવિલ અપીલોમાં મારા વિદ્વાન ભાઈ ન્યાયાધીશનો ચુકાદો વાંચ્યો છે, જેમાં મારા વિદ્વાન ભાઈ ન્યાયાધીશે વાદગ્રસ્ત ચુકાદા સાથે સંમતિ દર્શાવી છે. જોકે, હું આદરપૂર્વક મારા વિદ્વાન ભાઈના અભિપ્રાય સાથે અસંમત છું અને હું તેના કારણો નોંધી રહ્યો છું.

આ અપીલો અપીલકર્તાઓ દ્વારા ડબલ્યુપી નં. ૧૪૧૭૮/૨૦૦૪, ૧૪૧૮૧/૨૦૦૪ અને ૧૪૧૮૨/૨૦૦૪ માં પસાર કરાયેલા દિલ્હી હાઈકોર્ટના વિદ્વાન સિંગલ જજના તારીખ ૮મી એપ્રિલ, ૨૦૧૦ ના ચુકાદા અને હુકમની પુષ્ટિ કરતા એલ.પી.એ. નં. ૩૮૮/૨૦૧૦, ૩૯૦/૨૦૧૦ અને ૩૯૧/૨૦૧૦ માં પસાર કરાયેલા તારીખ ૨૭ મે, ૨૦૧૧ ના ચુકાદા અને હુકમને પડકારતા દાખલ કરવામાં આવી છે, જેમાં વિદ્વાન સિંગલ જજે ૧૯૯૬ ના ઔદ્યોગિક વિવાદ કેસ નં. ૯૭, ૯૮ અને ૯૯ માં પસાર કરાયેલા સેન્ટ્રલ ગવર્નમેન્ટ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ (ટૂંકમાં 'સીજીઆઈટી') ના તારીખ ૫મી મે, ૨૦૦૪ ના

સંયુક્ત એવોર્ડને રદ કર્યો છે. સીજીઆઈટી એ નોંધ્યું હતું કે હોટેલ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા (ટૂંકમાં એચસીઆઈ), જેની સાથે એર ઇન્ડિયાએ તેની સંસ્થામાં કેન્ટીન સેવાઓ પૂરી પાડવા માટે કરાર કર્યો હતો, તેના એક યુનિટ શેફરના સંબંધિત કામદારો તેના કર્મચારીઓ તરીકે ગણાવવા હકદાર છે અને પરિણામે ઠેરવ્યું કે તેઓ તેમના દ્વારા માંગવામાં આવેલી રાહત મેળવવા માટે હકદાર છે. સીજીઆઈટી ના સદર ચુકાદાને દિલ્લી હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે એલપીએ નં. ૩૮૮/૨૦૧૦, ૩૯૦/૨૦૧૦ અને ૩૯૧/૨૦૧૦ માં તેના તારીખ ૨૭ મે, ૨૦૧૧ ના ચુકાદા દ્વારા કેટલીક સંબંધિત હકીકતો, કાનૂની દલીલો અને એમ.એમ.આર. ખાન અને અન્ય વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય [૧૯૯૦ (સપ્લી) એસ.સી.સી. ૧૯૧], અને આ કોર્ટના કેટલાક અન્ય નિર્ણયોનો સંદર્ભ લીધા પછી રદ કર્યો હતો અને એવોર્ડ રદ કરવામાં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા નોંધાયેલા હકીકતોના તારણો અને કારણો સાથે સંમતિ દર્શાવી હતી અને પરિણામે સંબંધિત કામદારોની અપીલો રદ કરી હતી. આ રીતે કામદારો દ્વારા ઉપરોક્ત લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ્સ અને રિટ અરજીઓમાં ડિવિઝન બેન્ચ અને દિલ્લી હાઈકોર્ટના વિદ્વાન સિંગલ જજના વાદગ્રસ્ત ચુકાદાઓ અને હુકમોને રદ કરવાની વિનંતી સાથે તેમના દાવાઓના સમર્થનમાં વિવિધ હકીકતલક્ષી અને કાનૂની દલીલો રજૂ કરીને આ સિવિલ અપીલો દાખલ કરવામાં આવી છે.

૩. મારા વિદ્વાન ભાઈ ન્યાયાધીશે આ કોર્ટની વિચારણા માટે ઉદ્ભવેલા મુદ્દાઓ નક્કી કરવા માટે અમુક હકીકતો અને કાનૂની દલીલોનો સંદર્ભ લીધો

હોવાથી, હું પણ આ અપીલોમાં ઉદ્ભવતા વિવાદાસ્પદ મુદ્દાઓનો જવાબ આપવાના હેતુથી પક્ષકારો વતી રજૂ કરાયેલી કેટલીક સંબંધિત જરૂરી હકીકતો અને પરસ્પર વિરોધી કાનૂની દલીલોનો સંદર્ભ લઉં છું.

૪. શ્રમ મંત્રાલયમાં કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા તેના આદેશ નં. એલ-૧૧૦૧૨/૨૩/૯૬-આઈઆર (કોલ-૧) તારીખ ૨૩.૧૦.૯૬ ના સંદર્ભ આદેશ અનુસાર ત્રણ ઔદ્યોગિક વિવાદ કેસ નં. ૯૭, ૯૮ અને ૯૯/૧૯૯૬ સીજીઆઈટી દ્વારા તેના દ્વારા કરાયેલા સંબંધિત સંદર્ભ આદેશોમાં ઉલ્લેખિત કામદારોના સંબંધમાં અને અન્ય ઔદ્યોગિક વિવાદો એટલે કે આઈડી કેસ નં. ૧૦૭/૯૬ અને ૧૦૮/૯૬ જે સંબંધિત કામદારો દ્વારા દાખલ કરાયેલા ઔદ્યોગિક વિવાદોના વ્યક્તિગત કેસો છે તેના સંબંધમાં તેને સંદર્ભિત વિવાદના મુદ્દાઓ પર ન્યાયનિર્ણય માટે નોંધવામાં આવ્યા હતા, કારણ કે સીજીઆઈટી દ્વારા પસાર કરાયેલા તારીખ ૦૪.૧૨.૧૯૯૬ ના હુકમ છતાં, જેમાં એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટ દ્વારા એવી બાંહેધરી આપવામાં આવી હતી કે તે ટ્રિબ્યુનલની પરવાનગી/જાણ વિના ન તો કોન્ટ્રાક્ટર શેફરને બદલશે કે ન તો તેમના વિવાદના ન્યાયનિર્ણય માટે સીજીઆઈટી ને કરાયેલા સંદર્ભ આદેશમાં સૂચિબદ્ધ કામદારો સામે કોઈ પગલાં લેશે, તેમ છતાં સીજીઆઈટી પાસેથી મંજૂરી મેળવ્યા વિના સીજીઆઈટી સમક્ષ એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટ દ્વારા સંબંધિત કામદારોની સેવાઓ સમાવી લેવાના સંબંધમાં ઉપર મુજબ સંદર્ભિત ઔદ્યોગિક વિવાદો પેલિંગ હોવા દરમિયાન માલિક એર ઇન્ડિયા દ્વારા તેમની સેવાઓ

ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. તે છતાં, કેસ આઈડી નં. ૯૭, ૯૮ અને ૯૯/૧૯૯૬ ના ઔદ્યોગિક વિવાદોમાં સંબંધિત કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. ફરિયાદ આઈડી નં. ૧૦૭ અને ૧૦૮/૧૯૯૬ માં સંબંધિત કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટનું પગલું ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ (ટૂંકમાં 'આઈ.ડી. એક્ટ') ની કલમ ૩૩(૨)(બી) ના ઉદ્વંધનમાં છે. તેથી, મેસર્સ એર ઇન્ડિયા વતી એચસીઆઈ દ્વારા નિયુક્ત કરાયેલા અને શેફરમાં કામ કરવા માટે મૂકાયેલા કોન્ટ્રેક્ટ લેબર કર્મચારીઓની સેવાઓ સમાવી લેવા અંગે સંદર્ભ નં. ૯૭, ૯૮ અને ૯૯/૧૯૯૬ તરીકે નોંધાયેલા કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા સંદર્ભિત ઔદ્યોગિક વિવાદો પેન્ડિંગ હોવા દરમિયાન તેમના ગેરકાયદેસર બરતરફી હુકમ અંગે સંબંધિત કામદારો અને એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટ વચ્ચેના હાલના ઔદ્યોગિક વિવાદનો ન્યાયનિર્ણય કરવા માટે સદર કામદારો દ્વારા આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૩૩(એ) હેઠળ ફરિયાદો દાખલ કરવામાં આવી હતી. હાલના અપીલકર્તાઓના જણાવ્યા મુજબ, ઉપરોક્ત કેન્ટીન ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૪૬ ની વ્યાખ્યા મુજબ વૈધાનિક કેન્ટીન છે અને તેઓએ આઈડી નં. ૯૭ થી ૯૯ માં કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા કરાયેલા સંદર્ભ આદેશોમાં નિર્દેશિત વિવાદના મુદ્દાઓનો જવાબ આપવા, તેમને એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટના ડીમ્ડ કર્મચારીઓ તરીકે ગણવા અને વ્યક્તિગત સંબંધિત કામદારો સામે પસાર કરાયેલા બરતરફીના હુકમો રદ કરવા માટે સીજીઆઈટી ને વિનંતી

કરી હતી અને પાછલા વેતનના એવોર્ડ સહિતના તમામ આનુષંગિક લાભો સાથે પુનઃસ્થાપનનો હુકમ પસાર કરવા સીજીઆઈટી ને અરજ કરી હતી.

૫. કામદારો અને એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટ વતી તેમના સંબંધિત દાવાઓ અને વળતા દાવાઓના સમર્થનમાં, તેઓએ સીજીઆઈટી સમક્ષ ઉપર મુજબ સંદર્ભિત કેસોમાં અનુક્રમે તેમના નિવેદનો દાખલ કર્યા. દાવાની અરજીમાં, કામદારોએ એવી રજૂઆત કરી હતી કે શેફર મારફત એચસીઆઈ દ્વારા એર ઇન્ડિયા દ્વારા ચલાવવામાં આવતી કેન્ટીને આ કેસોમાં સંબંધિત કામદારોને વિવિધ ક્ષમતાઓમાં કોન્ટ્રેક્ટ કર્મચારીઓ તરીકે રોક્યા છે અને તેઓ કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા સીજીઆઈટી ને સંદર્ભ મોકલવામાં આવ્યો તે તારીખે શેફર મારફત એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટ દ્વારા ચલાવવામાં આવતી કેન્ટીનમાં ૩ થી ૨૦ વર્ષ સુધી કામ કરી રહ્યા છે, જે બદલામાં તેની સહાયક કંપની એચસીઆઈ દ્વારા ચલાવવામાં આવે છે. દિલ્હી રાજ્ય સરકારે ફેક્ટરીઝ એક્ટ, ૧૯૪૮ ની કલમ ૪૬ હેઠળની પોતાની સત્તાનો ઉપયોગ કરીને ૧૯૫૦ ના દિલ્હી ફેક્ટરીઝ રૂલ્સ નામના નિયમો ૬૫ થી ૭૦ બનાવ્યા (જે હવે પછી 'સદર નિયમો' તરીકે ઉલ્લેખિત છે). દિલ્હી કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશના લેફ્ટનન્ટ ગવર્નર દ્વારા સદર નિયમોના નિયમ ૬૫(૨) હેઠળ એક જાહેરનામું બહાર પાડવામાં આવ્યું હતું જેમાં જણાવાયું હતું કે ફેક્ટરીઝ એક્ટના નિયમો સદર જાહેરનામાની અનુસૂચિમાં નિર્દિષ્ટ ફેક્ટરીઓને લાગુ પડશે. જાહેરનામાની અનુસૂચિમાં, સીરીયલ નં. ૯ પર ફેક્ટરીનું વર્ણન- મેસર્સ એર ઇન્ડિયા ગ્રાઉન્ડ સર્વિસીસ ડિપાર્ટમેન્ટ

આઈજીઆઈ, એરપોર્ટ દિલ્હી (એન્જિનિયરિંગ યુનિટ) એફ.ડી.૧૭૨૫ નિર્દિષ્ટ ફેક્ટરીઓ પૈકીની એક છે, જે સીજીઆઈટી સમક્ષના ઔદ્યોગિક વિવાદ કેસોમાં આંક પી.૪ તરીકે નોંધાયેલ છે.

૬. નિયમ ૬૫ કેન્ટીન પૂરી પાડવા માટે જણાવે છે, નિયમ ૬૬ ડાઈનિંગ હોલ વિશે વાત કરે છે, નિયમ ૬૭ સાધનસામગ્રી પૂરી પાડે છે, નિયમ ૬૮ વસૂલવાના ભાવો નક્કી કરવા માટે છે, નિયમ ૬૯ હિસાબો સાથે સંબંધિત છે અને નિયમ ૭૦ વૈધાનિક કેન્ટીનની બાબતોનું સંચાલન કરવા માટેની મેનેજિંગ કમિટી સાથે સંબંધિત છે. ટૂંક સમયમાં ઘડવામાં આવનાર સંબંધિત વિવાદાસ્પદ મુદ્દાઓનો જવાબ આપતી વખતે મારા ચુકાદાના કારણોના ભાગમાં સંબંધિત નિયમોનો સંદર્ભ લેવામાં આવશે.

૭. વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ શ્રી જયંત ભૂષણ દ્વારા ઉપર મુજબ સંદર્ભિત નિયમો અને જાહેરનામા પર મજબૂત આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો, જેમાં અન્ય બાબતો સાથે એવી

રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે કેન્ટીન એર ઇન્ડિયા દ્વારા શેફર દ્વારા એચસીઆઈ મારફત ચલાવવામાં આવી રહી છે જ્યાં સંબંધિત કામદારો રસોઈયા, ગ્રાઉન્ડ કિલનિંગ સ્ટાફ, સર્વિસિંગ, વોશિંગ સ્ટાફ વગેરે જેવી વિવિધ ક્ષમતાઓમાં ઘણા વર્ષોથી કામ કરી રહ્યા છે. એચસીઆઈએ તેઓને કેન્ટીન કામદારો તરીકે કોન્ટ્રેક્ટના આધારે કામે રાખ્યા હતા, જોકે તેઓ તેમની ફરજો બજાવી રહ્યા છે જે બારમાસી સ્વરૂપની છે. ત્યારબાદ સંબંધિત કામદારોને

કોન્ટ્રેક્ટના આધારે કામે રાખવામાં એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટનું પગલું એ આઈ.ડી. એક્ટની પમી અનુસૂચિમાં દર્શાવેલ આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨(આરએ) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા છે, જે જોગવાઈ ૧૯૮૨ ના અધિનિયમ નં. ૪૬ દ્વારા તારીખ ૨૧.૮.૧૯૮૪ થી પમી અનુસૂચિમાં સીરીયલ નં. ૧૦ પર સુધારા દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી હતી જે જણાવે છે કે "કામદારોને કાયમી કામદારોના દરજ્જા અને વિશેષાધિકારોથી વંચિત રાખવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે કેન્ડ્રુઅલ અથવા અસ્થાયી કામદારો તરીકે કામે રાખવા અને તેમને વર્ષો સુધી તે રીતે ચાલુ રાખવા એ માલિક તરફથી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા છે". વધુમાં એવું જણાવાયું છે કે એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટે તેની ફેક્ટરીમાં ૨૦૦૦ થી વધુ કર્મચારીઓને કામે રાખ્યા છે અને તેથી ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૪૬ હેઠળ ઘડવામાં આવેલા ૧૯૫૦ ના નિયમોના નિયમો ૬૫ થી ૭૦ લાગુ કરવા માટે ૨૧મી જાન્યુઆરી, ૧૯૯૧ ના રોજ દિલ્હીના લેફ્ટનન્ટ ગવર્નર દ્વારા જારી કરાયેલ જાહેરનામું એર ઇન્ડિયા વતી એચસીઆઈ દ્વારા ચલાવવામાં આવતી પ્રશ્નાસ્પદ કેન્ટીનને લાગુ પડશે. આ કેસ સંબંધિત કામદારો દ્વારા સીજીઆઈટી સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો અને સાબિત કરવામાં આવ્યો હતો અને તેણે કામદારો વતી રજૂ કરાયેલી કાનૂની દલીલના સમર્થનમાં એમ.એમ.આર. ખાન (ઉપર મુજબ), પરિમલ ચંદ્ર રહા અને અન્ય વિરુદ્ધ લાઈફ ઇન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય [૧૯૯૫ સપ્તી. (૨) એસ.સી.સી. ૬૧૧], અને આ કોર્ટના અન્ય એક નિર્ણય બસ્તી શુગર મિલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ

રામ ઉજાગર અને અન્ય [એ.આઈ.આર. ૧૯૬૪ એસ.સી. ૩૫૫] ના કેસોમાં આ કોર્ટની ત્રણ જજોની બેન્ચના નિર્ણયો પર આધાર રાખીને તેમની તરફેણમાં આ સંદર્ભમાં તારણ નોંધ્યું છે કે વૈધાનિક કેન્ટીન એટલે કે ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૪૬ મુજબ ફેક્ટરીમાં તેના કામદારોને ફરજિયાતપણે પૂરી પાડવી જરૂરી હોય તેવી કેન્ટીનના કર્મચારીઓ માત્ર ફેક્ટરીઝ એક્ટના હેતુ માટે જ નહીં પરંતુ અન્ય તમામ હેતુઓ માટે પણ સંસ્થાના કર્મચારીઓ છે. ઉપર મુજબ સંદર્ભિત પરિમલ ચંદ્ર રહાના કેસમાં, આ કોર્ટે ઠેરવ્યું છે કે કેન્ટીન ચલાવતા કોન્ટ્રાક્ટરના કેન્ટીન કામદારો માટે, ફેક્ટરી દ્વારા તેના કામદારોને કેન્ટીન પૂરી પાડવી તેની ફરજિયાત જવાબદારી હતી કે કેમ તે હકીકતો પર નક્કી કરવા માટે તેણે સંબંધિત કસોટી પાસ કરવી પડશે. બસ્તી શુગર મિલ્સ લિમિટેડના કેસમાં, આ કોર્ટે ઠેરવ્યું છે કે પ્રેસ મંડ દૂર કરવાનું કામ કોન્ટ્રાક્ટરને આપવામાં આવ્યું હતું અને તે કેસમાં કામદારો તે કામ કરવા માટે કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા રોકાયેલા હતા, કોન્ટ્રાક્ટરે કામ પૂર્ણ થતાં તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરી દીધી હતી. સદર કેસમાં સંસ્થા દ્વારા લેવાયેલ વલણ એવું હતું કે તેમને કામદારો સાથે કોઈ લેવાદેવા નથી. કેસમાંના કામદારોએ તેમની સેવાઓની સમાપ્તિ સામે રાહત માટે આ કોર્ટનો આશરો લીધો હતો. આ કોર્ટે ઠેરવ્યું કે કામદારો વળતર માટે શારીરિક કામ કરવા માટે ઉદ્યોગમાં રોકાયેલા હતા અને તેથી એવું ઠેરવવામાં આવ્યું કે કંપની તેમની માલિક હતી, કારણ કે કામદારો કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા રોકાયેલા હતા જેની સાથે કંપનીએ પ્રેસ મંડ દૂર કરવાના સદર કામના અમલ માટે તેના વ્યવસાયના સંચાલન દરમિયાન

કરાર કર્યો હતો જે સામાન્ય રીતે ઉદ્યોગનો ભાગ છે. વિદ્વાન વકીલ દ્વારા યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વિરુદ્ધ એમ. અસલમ અને અન્ય [(૨૦૦૧) ૧ એસ.સી.સી. ૭૨૦] માં આ કોર્ટના નિર્ણય પર વધુ આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો જેમાં આ કોર્ટે ઠેરવ્યું છે કે આર્મી, નેવી અને એરફોર્સની યુનિટ સંચાલિત કેન્ટીનો માટે, આવી કેન્ટીનના કર્મચારીઓ સરકારી કર્મચારીઓ તરીકે સેવા લાભો મેળવવા માટે હકદાર છે. ઉપરોક્ત કેસોમાંથી રેકર્ડ પરની હકીકતલક્ષી કાનૂની બાબતો અને પુરાવાના સંદર્ભમાં કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા તેને સંદર્ભિત વિવાદના મુદ્દાઓનો જવાબ આપતી વખતે સીજીઆઈટી દ્વારા સંબંધિત કામદારોની તરફેણમાં હકીકતનું તારણ નોંધવામાં આવ્યું હતું. દિલ્લી હાઇકોર્ટના સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા આ તારણમાં ભૂલ શોધવામાં આવી છે અને તેઓએ સીજીઆઈટી દ્વારા નોંધાયેલ તારણ રદ કર્યું હતું. દિલ્લી હાઇકોર્ટે એર ઇન્ડિયા અને એચસીઆઈ દ્વારા લેવામાં આવેલી દલીલ પર મજબૂત આધાર રાખ્યો હતો કે જોકે એચસીઆઈ એર ઇન્ડિયાની સહાયક કંપની છે, તે કંપનીઝ એક્ટમાં અસ્તિત્વમાં છે તે મુજબ તેના પોતાના મેમોરેન્ડમ અને આર્ટિકલ્સ ઓફ એસોસિએશન દ્વારા સંચાલિત થાય છે અને સદર અધિનિયમની જોગવાઈઓ દ્વારા સંચાલિત થાય છે. એચસીઆઈ એર ઇન્ડિયાથી એક સ્વતંત્ર કાનૂની અસ્તિત્વ છે. વિદ્વાન સિંગલ જજે એર ઇન્ડિયા વતી રજૂ કરાયેલી હકીકતલક્ષી અને કાનૂની દલીલોને સ્વીકારતી વખતે, તેમના ચુકાદાના પેરા ૧૭ નો સંદર્ભ લીધો છે અને મેમોરેન્ડમ અને આર્ટિકલ્સ ઓફ એસોસિએશનના સંદર્ભમાં

જાણાવ્યું છે, અને અવલોકન કર્યું છે કે એચસીઆઈના વ્યવસાયનું સામાન્ય સંચાલન તેના બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સમાં નિહિત છે, તેમાં કોઈ શંકા નથી કે, તે તેના નાણાકીય અને વ્યવસાયિક કારોબારના સંચાલન સંબંધમાં એર ઇન્ડિયા તરફથી સમયાંતરે જારી કરવામાં આવનાર નિર્દેશો, જો કોઈ હોય તો, તેને આધીન છે. જોકે, એચસીઆઈના બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સની રચના ભારત સરકાર સાથે પરામર્શ કરીને એર ઇન્ડિયા દ્વારા કરવામાં આવે છે. સદર કારણને ધ્યાનમાં રાખીને, સાલોમન વિરુદ્ધ સાલોમન એન્ડ કંપની લિમિટેડ [૧૮૯૭ એ.સી. ૨૨] ના સંદર્ભ સાથે કોર્પોરેટ કાયદાના પ્રથમ સિદ્ધાંત સામે એવું કહી શકાય નહીં કે કેન્ટીનમાં કામ કરવા માટે એચસીઆઈ દ્વારા નિયુક્ત કરાયેલા સંબંધિત કોન્ટ્રેક્ટ કર્મચારીઓ એર ઇન્ડિયાના કર્મચારીઓ છે, જેમાં એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે કંપની તેના શેરધારકોથી તદ્દન અલગ વ્યક્તિ છે, ભલે એર ઇન્ડિયા એચસીઆઈના શેરોની એકમાત્ર ધારક હોય. એચસીઆઈ એ "કલ્યાણ" શીર્ષક હેઠળ ફેક્ટરીઝ એક્ટના પ્રકરણ ૫ માં કલમ ૪૬ ના સંદર્ભમાં તેના શેરધારકોથી સ્વતંત્ર કાનૂની એન્ટિટી છે. સંસ્થામાં કેન્ટીન જાળવવા માટે ફરજિયાત જોગવાઈ કરવામાં આવી છે, જે કામદારોના કલ્યાણ માટેનું એક માપદંડ છે, ફેક્ટરીમાં કેન્ટીન પૂરી પાડવા અને જાળવવાની ઔદ્યોગિક સંસ્થા તરફથી વૈધાનિક જવાબદારી છે. જો એવું જણાય કે આવી કેન્ટીનનું સંચાલન આવા નિષ્ણાતને સોંપવામાં આવ્યું છે, તો એવું કહી શકાય નહીં કે આવી કેન્ટીનમાં આવા નિષ્ણાત દ્વારા તૈનાત કરાયેલા કર્મચારીઓ ફેક્ટરી/સંસ્થાના કર્મચારીઓ બની

જાય છે. વધુમાં, તેમના દ્વારા એવું ઠેરવવામાં આવ્યું છે કે એચસીઆઈની સ્થાપના માત્ર એર ઇન્ડિયાની કેન્ટીન ચલાવવા માટે કરવામાં આવી ન હતી જેથી તેના દ્વારા જાળવવામાં આવતી કેન્ટીનના કર્મચારીઓને એર ઇન્ડિયાથી અલગ અંતરે રાખી શકાય. એચસીઆઈ પોતાના અધિકારો પર એક વ્યવસાયિક એન્ટિટી છે અને સંબંધિત કામદારો દ્વારા એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટમાં તેની કેન્ટીનનું સંચાલન અને વ્યવસ્થાપન એચસીઆઈને સોંપવામાં કોઈ બદલો થયો નથી અને સંબંધિત કામદારો એર ઇન્ડિયાના બદલે એચસીઆઈના કર્મચારીઓ હોવાના કારણે તેમને કોઈ અન્યાય થયો હોવાનું દર્શાવવામાં આવ્યું નથી, સિવાય કે તેઓ તેમાંથી ક્યારેક મફત ફ્લાઈટ માટે હકદાર હોઈ શકે છે, જે તેઓ એચસીઆઈના કામદારો તરીકે મેળવવા માટે હકદાર ન પણ હોય. તેથી, તેઓએ ઠેરવ્યું છે કે તે વિવાદિત બાબત માટે ભાગ્યે જ નિર્ણાયક છે અને ત્યારબાદ તેઓએ તે કેસોમાં નિર્ધારિત કસોટીને હકીકતની પરિસ્થિતિ પર લાગુ કરીને તેમના દ્વારા નિર્ધારિત નિષ્કર્ષના સમર્થનમાં ઇન્ડિયન પેટ્રોકેમિકલ્સ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય વિરુદ્ધ શ્રમિક સેના અને અન્ય [(૧૯૯૯) ૬ એસ.સી.સી. ૪૩૯], સ્ટીલ ઓથોરિટી ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડ અને અન્ય વિરુદ્ધ નેશનલ યુનિયન વોટરફ્રન્ટ વર્કર્સ અને અન્ય [(૨૦૦૧) ૭ એસ.સી.સી. ૧], ઇન્ટરનેશનલ એરપોર્ટ ઓથોરિટી ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ ઇન્ટરનેશનલ એર કાર્ગો વર્કર્સ યુનિયન અને અન્ય [(૨૦૦૯) ૧૩ એસ.સી.સી. ૩૭૪] માં આ કોર્ટના ચુકાદાઓનો સંદર્ભ લીધો છે અને ઠેરવ્યું

છે કે માલિક અને કર્મચારીનો કોઈ સંબંધ નથી અને તેથી સંબંધિત કામદારો અને એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટ વચ્ચે આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨(કે) ના અર્થમાં કોઈ અસ્તિત્વ ધરાવતો ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉદ્ભવશે નહીં. તેથી, તેણે સીજીઆઈટી ના એવોર્ડને રદ કર્યો છે જેની વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા નોંધાયેલા કારણો સ્વીકારીને અને એમ.એમ.આર. ખાન, પરિમલ ચંદ્ર રહા, ઇન્ડિયન પેટ્રોકેમિકલ્સ કોર્પોરેશન લિમિટેડ, (તમામ ઉપર મુજબ સંદર્ભિત) હરિ શંકર શર્મા અને અન્ય વિરુદ્ધ આર્ટિકિશિયલ લિમ્બ્સ મેન્યુફેક્ચરિંગ કોર્પોરેશન અને અન્ય [(૨૦૦૨) ૧ એસ.સી.સી. ૩૩૭] ના કેસોમાં આ કોર્ટના નિર્ણયોમાંથી કેટલાક સંબંધિત ફકરાઓ લીધા પછી પણ ઉપરોક્ત એલ.પી.એ. માં દિલ્લી હાઇકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા પુષ્ટિ કરવામાં આવી હતી. દિલ્લી હાઇકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે વાદગ્રસ્ત ચુકાદામાં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા નોંધાયેલા તારણ અને કારણો સાથે સંમતિ દર્શાવી છે અને સંબંધિત કામદારોની લેટર્સ પેટન્ટ અપીલો રદ કરી છે. સદર ચુકાદા અને હુકમની ચોક્કસાઈ સામે આ સિવિલ અપીલોમાં સંબંધિત કામદારો દ્વારા તેમની હકીકતલક્ષી અને કાનૂની દલીલોનું પુનરાવર્તન કરીને સવાલ ઉઠાવવામાં આવ્યો છે જે સીજીઆઈટી અને હાઇકોર્ટ સમક્ષ રિટ અરજી અને અપીલોમાં રજૂ કરવામાં આવી હતી. તેથી, પુનરાવર્તન ટાળવાના હેતુથી આ ચુકાદામાં તેનો ફરીથી ઉલ્લેખ કરવાની જરૂર નથી.

૮. સંબંધિત કામદારો વતી વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ શ્રી જયંત ભૂષણ દ્વારા ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૪૬ અને સદર નિયમોના નિયમો ૬૫ થી ૭૦ પર દિલ્લી

કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશના લેફ્ટનન્ટ ગવર્નર દ્વારા જારી કરાયેલ ઉપર મુજબ સંદર્ભિત વર્ષ ૧૯૯૧ ના જાહેરનામા પર મજબૂત આધાર રાખીને એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે સદર જાહેરનામાની અનુસૂચિમાં સીરીયલ નં. ૯ પર એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટનો ઉલ્લેખ છે. તેથી, એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટે તેની ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં તેના કામદારોને વૈધાનિક કેન્ટીન પૂરી પાડવી જરૂરી હતી અને વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલે તેમની દલીલોને સમર્થન આપવા માટે એચસીઆઈના મેમોરેન્ડમ અને આર્ટિકલ્સ ઓફ એસોસિએશન ખાસ કરીને પ્રકરણ ૧૩ માં કલમ ૩૩ પર પણ મજબૂત આધાર રાખ્યો હતો કે કેન્ટીન ચલાવવા અને કેન્ટીનનું સંચાલન કરવા સંબંધમાં સમયે-સમયે જારી કરવામાં આવનાર નિયંત્રણ અને નિર્દેશો એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટ તરફથી એચસીઆઈ પર છે જેમાં એર ઇન્ડિયાનું મેનેજમેન્ટ કબજેદાર હતું. વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલે તેને સંદર્ભિત વિવાદના મુદ્દાઓના જવાબમાં સીજીઆઈટી દ્વારા તેના એવોર્ડમાં નોંધાયેલા તારણો પર વધુ મજબૂત આધાર રાખ્યો હતો જેમાં એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે સંબંધિત કામદારો એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટની વૈધાનિક કેન્ટીનમાં કામ કરવા માટે એચસીઆઈ દ્વારા રોકાયેલા હતા અને સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. અને અન્ય વિરુદ્ધ રેણુસાગર પાવર કંપની અને અન્ય [(૧૯૮૮) ૪ એસ.સી.સી. ૫૯] માં આ કોર્ટના ચુકાદા પર મજબૂત આધાર રાખ્યો હતો, જેને દિલ્લી ડેવલપમેન્ટ ઓથોરિટી વિરુદ્ધ સ્કીપર કન્સ્ટ્રક્શન કંપની (પી.) લિમિટેડ અને અન્ય [(૧૯૯૬) ૪ એસ.સી.સી. ૬૨૨], કપિલા હિંગોરાની વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ બિહાર

[(૨૦૦૩) ૬ એસ.સી.સી. ૧] માં આ કોર્ટના અન્ય બે ચુકાદાઓ દ્વારા અનુસરવામાં આવ્યો છે, જેમાં આ કોર્ટે એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટ વતી એચસીઆઇ દ્વારા સંબંધિત કામદારોની કોન્ટ્રેક્ટ રોજગારી બનાવટી કે પ્રપંચ છે કે કેમ તે શોધી કાઢવાના હેતુથી સાલોમન વિરુદ્ધ સાલોમન (ઉપર મુજબ) ના ચુકાદાને અનુસરીને કાનૂની સિદ્ધાંતો નિર્ધારિત કર્યા છે. સીજીઆઇટી એ હાલની હકીકતલક્ષી પરિસ્થિતિના સંદર્ભમાં પડદો વીંધ્યો છે અને જોયું છે કે સંબંધિત કામદારો સદર નિયમોના નિયમ ૬૫(૨) મુજબ એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટ દ્વારા સ્થાપિત અને સંચાલિત થવી જરૂરી એવી વૈધાનિક કેન્ટીનમાં કામ કરી રહ્યા હતા અને એચસીઆઇ એર ઇન્ડિયાની સહાયક કંપની છે કારણ કે તે ૧૦૦% શેર હોલ્ડિંગ ધરાવે છે અને તેથી, એર ઇન્ડિયા મેમોરેન્ડમ અને આર્ટિકલ્સ ઓફ એસોસિએશનની કલમ ૩૩ હેઠળ તેના વ્યવસાયનું નિયંત્રણ અને દેખરેખ ધરાવે છે. તેથી તેઓએ વાદગ્રસ્ત ચુકાદા અને હુકમમાં ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા સંમતિ દર્શાવવામાં આવેલ વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા નોંધાયેલા હકીકતના તારણોને રદ કરવા માટે આ કોર્ટને વિનંતી કરી છે કારણ કે તે સાબિત થયેલી હકીકતો અને રેકર્ડ પરના કાનૂની પુરાવાઓને ધ્યાનમાં ન લેવાના કારણે ભૂલભરેલા તારણોને લીધે દૂષિત છે એટલું જ નહીં પરંતુ ઉપર મુજબ સંદર્ભિત અસંખ્ય કેસોમાં આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાની ક્ષતિથી પણ પીડાય છે જેના પર વિદ્વાન પરિષ્ક વકીલે આ અપીલોમાં સંબંધિત કામદારોના કેસના સમર્થનમાં મજબૂત આધાર રાખ્યો છે.

૯. વધુમાં તેઓએ આ કાયદાકીય પ્રસ્તાવના સમર્થનમાં એમ.એમ.આર. ખાનના કેસમાં ખાસ કરીને પેરા ૨૫, ૨૭ અને ૩૦ માં આ કોર્ટના ચુકાદા પર મજબૂત આધાર રાખ્યો છે જેમાં આ કોર્ટે ઠેરવ્યું છે કે ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૪૬ હેઠળ દિલ્લી રાજ્ય સરકાર દ્વારા ઘડવામાં આવેલા નિયમો વૈધાનિક કેન્ટીન પૂરી પાડવા અને જાળવવા માટે રેલ્વે પ્રશાસન તરફથી ફરજિયાત છે. ઉપરોક્ત નિયમો અને જાહેરનામાઓને અનુસરીને, આ કોર્ટે ઠેરવ્યું છે કે કેન્ટીન ઉત્પાદન પ્રક્રિયા સાથે આનુષંગિક અને જોડાયેલી હતી અને ઉત્પાદન પ્રક્રિયાને આધીન છે. કેન્ટીનનું સ્વરૂપ વૈધાનિક માનવામાં આવે છે, કારણ કે તે ઉત્પાદન પ્રવૃત્તિનું એક આવશ્યક સહવર્તી અંગ છે અને વધુમાં રેલ્વે સંસ્થાએ અધિનિયમ દ્વારા રેલ્વે પ્રશાસનની જવાબદારીને માન્યતા આપી છે જે કેન્ટીનનો ખર્ચ પહોંચી વળવા માટે જોગવાઈ કરે છે જોકે રેલ્વે પ્રશાસન કેન્ટીનના સંચાલન માટે કોઈપણ સ્ટાફ કમિટી અથવા સહકારી મંડળીને રોકી શકે છે. આવી કેન્ટીનના યોગ્ય સંચાલનની કાનૂની જવાબદારી આવી એજન્સી પર નહીં પરંતુ માત્ર રેલ્વે પ્રશાસન પર રહે છે. સદર નિર્ણયના પેરા ૨૭ ના સંદર્ભ સાથે અને હાલના કેસની નિર્વિવાદ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે એચસીઆઈનું શેફર યુનિટ જેમાં કેન્ટીન ચલાવવામાં આવી રહી છે તે એર ઇન્ડિયાના પરિસરમાં આવેલું છે અને દિલ્લી ફેક્ટરીઝ રૂલ્સના નિયમો ૬૫(૨) અને ૬૫(૪) હેઠળ એર ઇન્ડિયાની એ પણ વૈધાનિક ફરજ છે કે કેન્ટીનનું મકાન કોઈપણ શૌચાલય, પેશાબખાના, બોઈલર હાઉસ, કોલસાના ઢગલા, રાખના ઢગલા અને ધૂળ, ધુમાડો અથવા અપ્રિય

વાયુઓ વગેરેના અન્ય કોઈપણ સ્ત્રોતથી પચાસ ફૂટથી ઓછા અંતરે ન હોવું જોઈએ અને ફેક્ટરીના મેનેજર નિયમ ૬૫ ના ઉપ-નિયમ (૩) હેઠળ પૂરા પાડવામાં આવેલ પ્લાન અને સાઈટ પ્લાનની મંજૂરી માટે ચીફ ઇન્સ્પેક્ટરને રજૂ કરશે અને વધુમાં કેન્ટીન બિલ્ડિંગનું બાંધકામ નિયમો ૬૫, ૬૬, ૬૭ અને ૭૦ અનુસાર છે જે સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે સદર કેન્ટીન એર ઇન્ડિયા દ્વારા તેના કામદારો/કર્મચારીઓ પ્રત્યેની તેની કલ્યાણકારી વૈધાનિક જવાબદારી અદા કરવા માટે સ્થાપવામાં આવી છે જે ફેક્ટરીઝ એક્ટ અને દિલ્હી રાજ્ય સરકાર દ્વારા ઘડવામાં આવેલા નિયમો હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવી છે. તેમજ, સદર નિયમો હેઠળ રચાયેલી મેનેજિંગ કમિટીએ તેના કામદારો/કર્મચારીઓને કેન્ટીનમાં તૈયાર કરવા અને પીરસવામાં આવતી ખાદ્ય સામગ્રીની ગુણવત્તા અને જથ્થા અંગે અને અન્ય હેતુઓ માટે સમયાંતરે સલાહ લેવી જોઈએ. તેથી, તેઓએ રજૂઆત કરી છે કે એમ.એમ.આર. ખાનના કેસમાં આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત કાનૂની સિદ્ધાંતો હાલની હકીકતલક્ષી પરિસ્થિતિને સંપૂર્ણપણે લાગુ પડે છે. તેથી, વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે તેને સંદર્ભિત મુદ્દાઓના જવાબમાં સીજીઆઈટી દ્વારા આ બાબતના પાસા પર એવોર્ડમાં નોંધાયેલા હકીકતના તારણોને રદ કર્યા પછી વાદગ્રસ્ત ચુકાદાઓમાં વિદ્વાન સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા નોંધાયેલા તારણો અને કારણો માત્ર ભૂલભરેલા નથી પરંતુ કાયદાની ક્ષતિથી પણ પીડાય છે અને તે રદ કરવાને પાત્ર છે અને

સીજીઆઈટી દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ સામાન્ય એવોર્ડ પુનઃસ્થાપિત થવો જોઈએ.

૧૦. વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા રજૂ કરાયેલ અન્ય એક કારણ એ છે કે હાઈકોર્ટ એ હકીકતની કદર કરવામાં નિષ્ફળ રહી છે કે કેન્ટીન ૧૯૪૫ થી અસ્તિત્વમાં છે. ઉપર મુજબ સંદર્ભિત ૧૯૯૧ ના જાહેરનામા મુજબ તે ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૪૬ હેઠળ એક ડીમ્ડ વૈધાનિક કેન્ટીન છે. તેથી, સીજીઆઈટી યોગ્ય નિષ્કર્ષ પર આવી છે અને ઠેરવ્યું છે કે કેન્ટીન આનુષંગિક છે અને કેન્ટીન ચલાવવી તથા કામદારોનું કામ એર ઇન્ડિયાની દેખરેખ અને નિયંત્રણને આધીન છે. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે દિલ્લી હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે સીજીઆઈટી ના તારણોને રદ કરવા માટે ઇન્ડિયન પેટ્રોકેમિકલ્સ કોર્પોરેશન લિમિટેડ, પરિમલ ચંદ્ર રહા ના ચુકાદાઓ ખોટી રીતે લાગુ કર્યા છે અને એમ.એમ.આર. ખાનના કેસના પેરા ૨૨, વર્કમેન ઓફ નીલગિરી કો-ઓપ. માર્કેટ સોસાયટી લિમિટેડ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ તમિલનાડુ અને અન્ય [(૨૦૦૪) ૩ એસ.સી.સી. ૫૧૪], હરિદયા રિફાઈનરી કેન્ટીન એમ્પ્લોયઝ યુનિયન અને અન્ય વિરુદ્ધ ઇન્ડિયન ઓઈલ કોર્પોરેશન અને અન્ય [(૨૦૦૫) ૫ એસ.સી.સી. ૫૧], અને હરિ શંકર શર્મા (ઉપર મુજબ) નો સંદર્ભ આપ્યો છે અને વિદ્વાન સિંગલ જજના તારણ સાથે સંમતિ દર્શાવી છે. તેથી, વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલે વિદ્વાન સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેન્ચ બંનેના વાદગ્રસ્ત ચુકાદાઓને રદ કરવા માટે આ કોર્ટને અરજ કરી છે કારણ કે તે માત્ર ભૂલભરેલા તર્ક પર

આધારિત નથી પરંતુ તેના કામદારો/કર્મચારીઓને વૈધાનિક કેન્ટીન પૂરી પાડવા અને જાળવવાના પ્રશ્ન પર એમ.એમ.આર. ખાન (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં આ કોર્ટની ત્રણ જજોની બેન્યના નિર્ણયમાં નિર્ધારિત કાયદાના સ્પષ્ટ ઉદ્દોષણને ધ્યાનમાં રાખીને કાયદાની ક્ષતિથી પણ પીડાય છે, જે તેમની એ રજૂઆતોના સમર્થનમાં છે કે એર ઇન્ડિયા દ્વારા તેના પરિસરમાં વૈધાનિક કેન્ટીન ચલાવવા માટે એચસીઆઈ મારફત કોન્ટ્રેક્ટ કર્મચારીઓની રોજગારી એ સંબંધિત કામદારોના કાયદેસરના વૈધાનિક અને મૂળભૂત અધિકારોથી વંચિત રાખવા માટે એક બનાવટી અને પ્રપંચ છે. તેથી, તેઓ રજૂઆત કરે છે કે સીજીઆઈટી એર ઇન્ડિયા દ્વારા એચસીઆઈ મારફત વૈધાનિક કેન્ટીન પૂરી પાડવા અને જાળવવા માટેની રોજગારની પ્રકૃતિમાંથી પડદો ઉઠાવવા અથવા પડદો વીંધવામાં વાજબી હતી અને સીજીઆઈટી દ્વારા તારણ ઉપર મુજબ સંદર્ભિત આ કોર્ટના અસંખ્ય ચુકાદાઓ દ્વારા સમર્થિત છે. તેમના દ્વારા વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે ૧૯૫૦ ના દિલ્લી ફેક્ટરીઝ રૂલ્સના નિયમો ૬૫ થી ૭૦ અને ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૪૬ ને અનુરૂપ તેના દ્વારા જાળવવી જરૂરી એવી વૈધાનિક કેન્ટીન હોવાને કારણે એર ઇન્ડિયા દ્વારા કેન્ટીન અને તેના કર્મચારીઓની કામગીરી પર સીધું નિયંત્રણ અને દેખરેખ છે અને વૈધાનિક કેન્ટીન પૂરી પાડવા અને જાળવવા માટે સદર જાહેરનામાની અનુસૂચિમાં એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટની યાદી બનાવતું જાહેરનામું યોગ્ય રીતે બહાર પાડવામાં આવ્યું છે જે જાહેરનામા સામે એર ઇન્ડિયા દ્વારા કોઈ પ્રશ્ન ઉઠાવવામાં આવ્યો નથી. તેથી, વાસ્તવિક હકીકતો

શોધવાના હેતુથી પડદો વીંધવા અંગે અને કોન્ટ્રેક્ટના આધારે કામદારોની ભરતી કરતી વખતે કાયદાના ઉદ્દેશ્ય અને આશયને અસરકારક બનાવવા માટે ઉપર મુજબ સંદર્ભિત સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્ણયો, જે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની વૈધાનિક જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન છે, તે મુદ્દાઓનો હકારાત્મક જવાબ આપવા માટે દલીલો અને રેકર્ડ પરના પુરાવાઓની યોગ્ય મૂલવણી પર સીજીઆઈટી દ્વારા યોગ્ય રીતે પહોંચવામાં આવ્યું છે. તેથી, વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે આ કોર્ટને વાદગ્રસ્ત ચુકાદાઓમાં દખલ કરવા અને સીજીઆઈટી દ્વારા પસાર કરાયેલા એવોર્ડને પુનઃસ્થાપિત કરવા માટે વિનંતી કરી છે.

૧૧. સામાવાળા તરફે વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી સી.યુ. સિંઘે દેના નાથ અને અન્ય વિરુદ્ધ નેશનલ ફર્ટિલાઇઝર્સ અને અન્ય [(૧૯૯૨) ૧ એસ.સી.સી. ૬૯૫], અને સ્ટીલ ઓથોરિટી ઓફ ઇન્ડિયા (ઉપર મુજબ) માં આ કોર્ટના નિર્ણયો પર મજબૂત આધાર રાખીને વિદ્વાન સિંગલ જજના ચુકાદાની પુષ્ટિ કરતા દિલ્લી હાઇકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચના વાદગ્રસ્ત ચુકાદાને વાજબી ઠેરવવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો. સામાવાળા તરફે વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે ડિવિઝન બેન્ચે પરસ્પર વિરોધી કાનૂની દલીલોનો ઉલ્લેખ કર્યા પછી એમ.એમ.આર. ખાનના કેસના નિર્ણય અને વાદગ્રસ્ત ચુકાદામાં સંદર્ભિત અન્ય વિવિધ નિર્ણયોનો વિસ્તૃત સંદર્ભ આપીને કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા તેના ન્યાયનિર્ણય માટે તેને સંદર્ભિત વિવાદના મુદ્દાઓ પર સીજીઆઈટી દ્વારા એવોર્ડમાં નોંધાયેલા તારણો અને કારણોને ઉલટાવવામાં વિદ્વાન સિંગલ જજ

દ્વારા નોંધાયેલા તારણો અને કારણો સાથે યોગ્ય રીતે સંમતિ દર્શાવી છે. રજૂ કરાયેલી હકીકતો અને રેકર્ડ પરના પુરાવાઓની મૂલવણી પર, એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે સંબંધિત કામદારો એચસીઆઈ દ્વારા કેન્ટીનમાં કાર્યરત છે જે વૈધાનિક કોર્પોરેશન છે, તેથી, એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટ પાસે ભરતી કરવાની કોઈ સત્તા નથી, કર્મચારીઓ પર કોઈ શિસ્તબદ્ધ નિયંત્રણ નથી અને કેન્ટીનના કામદારોની કામગીરી પર કોઈ નિયંત્રણ અને દેખરેખ નથી. તેથી, હાઈકોર્ટે યોગ્ય રીતે નિષ્કર્ષ કાઢ્યો છે અને ઠેરવ્યું છે કે કેન્ટીનના સંબંધિત કામદારો અને એર ઇન્ડિયા વચ્ચે માલિક અને સેવક અથવા માલિક અને કર્મચારીનો કોઈ સંબંધ નથી. એચસીઆઈ એક સ્વતંત્ર કાનૂની સંસ્થા છે જે મેમોરેન્ડમ અને આર્ટિકલ્સ ઓફ એસોસિએશન સાથે સખત સુસંગત રહીને તેનો વ્યવસાય ચલાવી રહી છે અને તેથી તેઓ રજૂઆત કરે છે કે આ કોર્ટે વાદગ્રસ્ત ચુકાદાઓમાં દખલ કરવાની કોઈ જરૂર નથી. વધુમાં, તેઓએ ભારપૂર્વક જણાવ્યું છે કે જે કેન્ટીનમાં સંબંધિત કામદારો એચસીઆઈ દ્વારા કાર્યરત હતા તે વૈધાનિક કેન્ટીન નથી અને ૧૯૯૧ ના જાહેરનામા પર આધાર રાખીને વિવાદના મુદ્દાઓ પર સીજીઆઈટી દ્વારા નોંધાયેલ તારણ અને એર ઇન્ડિયાએ ૨૦૦૦ થી વધુ કર્મચારીઓને કામે રાખ્યા છે અને સદર કેન્ટીન વૈધાનિક કેન્ટીન છે અને તેના કામદારો અને કર્મચારીઓને ખાદ્ય સામગ્રી પૂરી પાડવાની એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટ તરફથી જવાબદારી છે, તે એક ભૂલભરેલું તારણ છે અને કાયદાની ક્ષતિથી પણ પીડાય છે. તેથી, સદર તારણ વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા યોગ્ય રીતે રદ કરવામાં આવ્યું છે, જેની વિદ્વાન

સિંગલ જજના નિર્ણય સાથે સંમતિ દર્શાવીને દિલ્લી હાઇકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા પુષ્ટિ કરવામાં આવી છે. તેથી, તેઓ વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે કાયદાના કોઈ પ્રશ્નો નથી, અપીલોમાં કામદારો દ્વારા ઘડવામાં આવેલા કાયદાના પ્રશ્નો તો બિલકુલ નથી કે જેને આ કોર્ટે તેના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરીને વિચારણા કરવા અને જવાબ આપવાની જરૂર હોય. તેથી તેઓએ આ અપીલો રદ કરવા માટે અરજ કરી છે.

૧૨. પરસ્પર વિરોધી હકીકતલક્ષી અને કાનૂની દલીલોના આધારે, વિચારણા માટે કાયદાના નીચે મુજબના પ્રશ્નો ઉદ્ભવશે:

(૧) શું એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટ દ્વારા તેના શેફર યુનિટમાંથી એચસીઆઈ મારફત ચલાવવામાં આવતી કેન્ટીન, ૧૯૫૦ ના દિલ્લી ફેક્ટરીઝ રૂલ્સના નિયમો ૬૫ થી ૭૦ હેઠળ તેની વૈધાનિક કેન્ટીન છે?

(૨) શું એચસીઆઈ મારફત એર ઇન્ડિયાના પરિસરમાં આવેલી કેન્ટીનમાં કોન્ટ્રેક્ટ કામદારોને કામે રાખવા એ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ અને બંધારણની જોગવાઈઓ હેઠળ પૂરા પાડવામાં આવેલ સંબંધિત કામદારોના કાયદેસરના વૈધાનિક અને મૂળભૂત અધિકારોથી વંચિત રાખવા માટે એર ઇન્ડિયા દ્વારા કરવામાં આવેલ બનાવટી અને પ્રપંચ સમાન છે અને શું આ કોર્ટ તેઓ એર

ઈન્ડિયાના કામદારો છે કે કેમ તે અંગેની વાસ્તવિક અને સાચી હકીકતો શોધવા અને ખાતરી કરવા માટે પડદો વીંધી શકે છે?

(૩) શું આઈડી નં. ૯૭, ૯૮, ૯૯, ૧૦૭ અને ૧૦૮/૧૯૯૬ માં તારીખ પમી મે, ૨૦૦૪ ના સંયુક્ત એવોર્ડમાં વિવાદના મુદ્દાઓ પર સીજીઆઈટી દ્વારા નોંધાયેલા તારણો અને કારણો કાયદેસર અને માન્ય છે?

(૪) શું સીડબલ્યુપી નં. ૧૪૧૭૮, ૧૪૧૮૧ અને ૧૪૧૮૨/૨૦૦૪ માં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા નોંધાયેલા તારણો જેની સાથે એલપીએ નં. ૩૮૮, ૩૯૦ અને ૩૯૧/૨૦૧૦ માં ડિવિઝન બેન્ચે સંમતિ દર્શાવી છે તે ભૂલભરેલા તર્ક અને કાયદાની ક્ષતિથી પીડાય છે અને આ કોર્ટ દ્વારા દખલગીરીની જરૂર છે?

(૫) સંબંધિત કામદારો કયા એવોર્ડ માટે હકદાર છે?

મુદ્દા નં. ૧ અને ૨ નો જવાબ:

૧૩. પ્રથમ બે મુદ્દાઓ પરસ્પર સંબંધિત હોવાથી નીચે મુજબના કારણો આપીને એકસાથે જવાબ આપવામાં આવે છે. શરૂઆતમાં જ રેકર્ડ પર રહેલા અને વિવાદમાં ન હોય તેવા હકીકતના કેટલાક સંબંધિત પ્રશ્નોને રેકર્ડ પર મૂકવા અત્યંત ઉપયોગી છે જેથી પક્ષકારો

વચ્ચેના વિવાદના સ્વરૂપને નક્કી કરી શકાય જેને સીજીઆઈટી દ્વારા તેની સત્તાનો ઉપયોગ કરીને ન્યાયનિર્ણય માટે સંદર્ભિત કરવામાં આવ્યો છે અને ૧૯૫૦ ના દિલ્હી ફેક્ટરીઝ રૂલ્સ, કોન્ટ્રેક્ટ લેબર (રિગ્યુલેશન એન્ડ એબોલિશન) એક્ટ, ૧૯૭૦ અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ સાથે વંચાણે લેતા ફેક્ટરીઝ એક્ટની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને અપીલોમાં સંબંધિત કામદારો કઈ રાહત મેળવવા માટે હકદાર છે તે શોધવા માટે પક્ષકારોના અધિકારો અને જવાબદારીઓની તપાસ કરી શકાય.

૧૪. એ એક નિર્વિવાદ હકીકત છે કે શ્રમ વિભાગે દિલ્હી ફેક્ટરીઝ રૂલ્સના નિયમ ૬૫ ના ઉપ-નિયમ (૧) ની જોગવાઈઓને અનુસરીને તારીખ ૨૧મી જાન્યુઆરી, ૧૯૯૧ ના તેના જાહેરનામા દ્વારા નિર્દેશ આપ્યો હતો જેમાં દિલ્હી કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશના લેફ્ટનન્ટ ગવર્નરે નિર્દેશ આપ્યો હતો કે સદર નિયમોના નિયમો ૬૫ થી ૭૦ સદર જાહેરનામાની અનુસૂચિમાં ઉલ્લેખિત ફેક્ટરીઓને લાગુ પડશે જેમાં સીરીયલ નં. ૯ પર મેસર્સ એર ઇન્ડિયા ગ્રાઉન્ડ સર્વિસીસ ડિપાર્ટમેન્ટ આઈજીઆઈ, એરપોર્ટ દિલ્હી (એન્જિનિયરિંગ યુનિટ) એફ.ડી.૧૭૨૫ ની યાદી આપવામાં આવી છે. ઉપરોક્ત જાહેરનામાને ધ્યાનમાં રાખીને, એર ઇન્ડિયા તેના કર્મચારીઓ/કામદારોને ખાદ્ય સામગ્રી પૂરી પાડવા માટે તેના ફેક્ટરી પરિસરમાં કેન્ટીન જાળવવા અને પૂરી પાડવા માટે વૈધાનિક રીતે બંધાયેલી છે. સંબંધિત કામદારોનો એવો કેસ છે કે એર ઇન્ડિયાની સંસ્થામાં ૨૦૦૦ કામદારો કામ કરે છે જે દલીલ સીજીઆઈટી દ્વારા સ્વીકારવામાં આવી છે

અને તેના દ્વારા રેકર્ડ પરના પુરાવાના આધારે, ખાસ કરીને સીજીઆઈટી સમક્ષ એર ઇન્ડિયા વતી તપાસવામાં આવેલા સાક્ષી દ્વારા કરવામાં આવેલી કબૂલાતના આધારે હકીકતનું તારણ નોંધવામાં આવ્યું છે.

૧૫. ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૪૬ હેઠળ દિલ્લી કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશ દ્વારા ઘડવામાં આવેલા સદર નિયમોના નિયમો ૬૫ થી ૭૦ એર ઇન્ડિયાના સંબંધમાં લાગુ પડે છે કારણ કે તે ઉપર મુજબ સંદર્ભિત શ્રમ વિભાગ દ્વારા જારી કરાયેલ જાહેરનામાની અનુસૂચિમાં ૮૭ છે, જેથી ફેક્ટરી દ્વારા વૈધાનિક કેન્ટીન પૂરી પાડવામાં આવે જ્યાં તેના દ્વારા ૨૫૦ કામદારો કાર્યરત હોય. સંબંધિત કામદારો દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલા ઔદ્યોગિક વિવાદોમાં તેમનો કેસ એવો છે કે એર ઇન્ડિયાએ ૨૦૦૦ થી વધુ કામદારોને કામે રાખ્યા છે અને રજૂઆતો અને રેકર્ડ પરના પુરાવાના આધારે ઉપર મુજબ સંદર્ભિત ઔદ્યોગિક વિવાદોમાં તેને સંદર્ભિત વિવાદના મુદ્દાઓ સાબિત કર્યા છે. એર ઇન્ડિયાએ હવે ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૪૬ હેઠળ દિલ્લી કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશ દ્વારા ઘડવામાં આવેલા જાહેરનામા અને નિયમોની લાગુ પડવાની યોગ્યતાને પડકારી છે. બીજી બાજુ કામદારો દ્વારા રજૂ કરાયેલ કેસ એવો છે કે તેઓ શેફરમાં કામ કરી રહ્યા છે જે એચસીઆઈનું છે જે ખોરાક બનાવવામાં અને કર્મચારીઓ/કામદારો અને તેમના સ્થાનિક અને આંતરરાષ્ટ્રીય વિમાનોમાં મુસાફરી કરતા મુસાફરોને કેટરિંગ કરવામાં નિપુણતા ધરાવતી એર ઇન્ડિયાની સંપૂર્ણ માલિકીની સહાયક કંપની છે, અને તે તેના મેમોરેન્ડમ અને આર્ટિકલ્સ ઓફ એસોસિએશન દ્વારા બંધાયેલ

છે, જે માલિક અને કર્મચારીના સંબંધના સ્વરૂપ સહિત એર ઇન્ડિયા માટે તેના વ્યવસાયના સંચાલનને નિયંત્રિત કરવા માટે પૂરતું વ્યાપક છે. તેના કર્મચારીઓની તુલનામાં એચસીઆઈમાં પ્રવર્તતી સેવાની શરતો નાણાકીય લાભોના સંદર્ભમાં કામદારો અને એર ઇન્ડિયા અને શેફર વચ્ચેના સંબંધ સાથે તુલનાત્મક છે અને તે મોટાભાગે સમાન છે. તેના કર્મચારીઓ/કામદારોને કેન્ટીન સેવાઓ પૂરી પાડવાનો ખર્ચ એર ઇન્ડિયા દ્વારા 'કર્મચારી દીઠ સબસિડી' ના આધારે પૂરો પાડવામાં આવતો હતો. સીજીઆઈટી એ ઉપર મુજબ સંદર્ભિત ફેક્ટરીઝ રૂલ્સ અને જાહેરનામાના સંદર્ભમાં ઠેરવ્યું છે કે એર ઇન્ડિયાએ તેના કર્મચારીઓ/કામદારોને સબસિડીવાળા દરે ખાદ્ય સામગ્રી પૂરી પાડવી પડશે. સીજીઆઈટી સમક્ષ દાખલ કરાયેલા તેના વળતા નિવેદનમાં એર ઇન્ડિયાની રજૂઆતો ચતુરાઈપૂર્વક એવી રીતે તૈયાર કરવામાં આવી હતી અને મુસદ્દો ઘડવામાં આવ્યો હતો જેમાં જણાવાયું હતું કે શેફર મારફત એચસીઆઈ દ્વારા ચલાવવામાં આવતી વૈધાનિક કેન્ટીનના સંબંધમાં ફેક્ટરીઝ એક્ટ અને નિયમોની સંબંધિત જોગવાઈઓ લાગુ કરવા માટે એર ઇન્ડિયાના ૨૫૦ થી વધુ કર્મચારીઓ/કામદારો ન હતા અને તેથી સદર જાહેરનામું એર ઇન્ડિયાને લાગુ પડતું નથી. અધિકારક્ષેત્રની હકીકત પર મેસર્સ એર ઇન્ડિયાની સદર રજૂઆતો કેન્ટીનના સંબંધિત કામદારો દ્વારા એર ઇન્ડિયાના સાક્ષીની ઊલટતપાસ કરીને તોડી પાડવામાં આવી હતી, જે તેના નિયુક્ત અધિકારી છે. તેણે તેની જુબાનીમાં સ્પષ્ટપણે જણાવ્યું છે કે ફેક્ટરી પરિસરમાં કેન્ટીનની સુવિધાઓનો લાભ લેતા

કામદારો/કર્મચારીઓની વાસ્તવિક સંખ્યા ૨૦૦૦ વ્યક્તિઓની આસપાસ હતી – એક આંકડો જે એર ઇન્ડિયાની મૂળ રજૂઆતોમાં સમાવિષ્ટ સંખ્યા કરતાં ઓછામાં ઓછા આઠ ગણાથી ઓછો નહોતો. એર ઇન્ડિયાએ વૈધાનિક કોર્પોરેશન હોવા છતાં સ્વચ્છ હાથો સાથે કોર્ટ સમક્ષ આવવું જરૂરી માન્યું ન હતું પરંતુ બીજી તરફ, તેણે તેની સંસ્થામાં કામ કરતા કર્મચારીઓ/કામદારોની સંખ્યા અંગેની સંબંધિત મહત્વની હકીકત છુપાવી છે. તેથી, સીજીઆઈટી એ એર ઇન્ડિયા વતી એમડબલ્યુ૧ તરીકે તપાસવામાં આવેલા સાક્ષી દ્વારા કરવામાં આવેલી કબૂલાતના આધારે હકીકતનું તારણ નોંધ્યું છે કે તેની સંસ્થામાં કુલ ૨૦૦૦ કર્મચારીઓ/કામદારો કામ કરી રહ્યા છે અને તેઓ કેન્ટીન સુવિધાઓનો લાભ લઈ રહ્યા છે, જે એર ઇન્ડિયાના પરિસરમાં તેના શેફર યુનિટમાંથી એચસીઆઈ મારફત ચલાવવામાં આવે છે. સંપૂર્ણ માલિકીની સહાયક કંપની– એચસીઆઈએ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની પમી અનુસૂચિમાં માલિક દ્વારા કરવામાં આવતી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓના શીર્ષક હેઠળ સીરીયલ નં. ૧૦ ની એન્ટ્રીમાં આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨(આરએ) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા અપનાવી છે, જેમાં કામદારોને કેન્ટીનમાં એક સમયે ૪૦ દિવસ માટે નોકરીમાં રાખવામાં આવ્યા છે અને ત્યારબાદ કામમાં વિરામ પછી તેમને કોન્ટ્રેક્ટના આધારે કામે રાખવામાં આવ્યા છે, જોકે કેન્ટીનમાં તેમના દ્વારા કરવામાં આવતી કામગીરી બારમાસી સ્વરૂપની હતી, તે કારણસર કે તેઓએ ફેક્ટરી પરિસરમાં તેના કર્મચારીઓ/કામદારોને ખાદ્ય સામગ્રી પૂરી પાડવા માટે

વૈધાનિક કેન્ટીન પૂરી પાડવી અને જાળવવી જરૂરી હતી. તેથી, તેઓએ સંબંધિત કામદારોને તેમની સેવામાં વિરામ આપીને કોન્ટ્રેક્ટના આધારે કામે રાખવા બદલ આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫યુ ની જોગવાઈ હેઠળ શિક્ષાપાત્ર વૈધાનિક ગુનો કર્યો છે જે અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન છે અને આઈ.ડી. એક્ટની ઉપરોક્ત અનુસૂચિ હેઠળ માલિક અથવા કામદારો દ્વારા આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫ટી હેઠળ પ્રતિબંધિત છે. સંબંધિત કામદારોએ સીજીઆઈટી દ્વારા પસાર કરાયેલા એવોર્ડમાં આવરી લેવાયેલા સંદર્ભ આદેશોમાં કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા તેને સંદર્ભિત વિવાદના મુદ્દાઓ પર ન્યાયનિર્ણય માટે સીજીઆઈટી ને ઔદ્યોગિક વિવાદો સંદર્ભિત કરાવ્યા હતા. તેઓ ૪૦ દિવસની રોજગારી પછી બનાવટી વિરામ સાથે ૩ વર્ષથી ૨૦ વર્ષ સુધી સતત કામ કરીને વિવિધ ક્ષમતાઓમાં કાયમી સ્વરૂપની કામગીરી બજાવી રહ્યા છે, જે માલિક દ્વારા એર ઇન્ડિયા દ્વારા તેની ફેક્ટરી પરિસરમાં એચસીઆઈ મારફતે તેના શેફર યુનિટથી ચલાવવામાં આવતી વૈધાનિક કેન્ટીનમાં કાયમી કામદારો તરીકે તેમને નિયમિત કરવાના તેમના કાયદેસરના વૈધાનિક અધિકારથી વંચિત રાખવાના અપ્રમાણિક હેતુથી કરવામાં આવ્યું છે.

૧૬. અપીલકર્તાઓ- સંબંધિત કામદારો તરફે વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ શ્રી જયંત ભૂષણે પક્ષકારોની રજૂઆતો અને રેકર્ડ પરના પુરાવાના સંદર્ભમાં, એર ઇન્ડિયાના કર્મચારીઓ/કામદારોને વૈધાનિક કેન્ટીન પૂરી પાડવા માટે સીરીયલ નં. ૯ પર જાહેરનામાની અનુસૂચિમાં એર ઇન્ડિયાની યાદી આપતા શ્રમ વિભાગ દ્વારા જારી કરાયેલ ૧૯૯૧ ના જાહેરનામા પર યોગ્ય રીતે મજબૂત આધાર રાખ્યો

છે, જે કેન્ટીન તેના વતી તેની સહાયક કંપની એચસીઆઈ મારફત તેના શેફર યુનિટથી ચલાવવામાં આવી રહી છે કારણ કે તે મેમોરેન્ડમ અને આર્ટિકલ્સ ઓફ એસોસિએશન મુજબ ૧૦૦% શેર હોલ્ડિંગ ધરાવે છે. રજૂઆતો અને રેકર્ડ પરના પુરાવાના આધારે, વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલે સીજીઆઈટી દ્વારા નોંધાયેલા હકીકતના તારણને સમર્થન આપ્યું હતું, જેમાં તેણે ઠેરવ્યું છે કે સંબંધિત કામદારો એર ઇન્ડિયા દ્વારા તેની સહાયક કોર્પોરેશન- એચસીઆઈ મારફત રોકાયેલા છે, જે એક બનાવટી કરાર છે અને તેઓ એર ઇન્ડિયા માટે કામ કરી રહ્યા છે કે એચસીઆઈ માટે તે અંગે કેસમાં સંકળાયેલી વાસ્તવિક હકીકતો શોધવા માટે આ પડદો વીંધવો જરૂરી છે. વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલે હુસૈનભાઈ, કાલિકટ વિરુદ્ધ અલથ ફેક્ટરી થોઝિલાલી યુનિયન, કોઝિકોડ અને અન્ય [(૧૯૭૮) ૪ એસ.સી.સી. ૨૫૭] માં આ કોર્ટની ત્રણ જજોની બેન્ચના નિર્ણય પર યોગ્ય રીતે મજબૂત આધાર રાખ્યો છે, જેનો સંબંધિત પેરા નીચે મુજબ છે:

"પ. સાચી કસોટી, સંક્ષિપ્તમાં, ફરી એકવાર દર્શાવી શકાય છે. જ્યાં કોઈ કામદાર અથવા કામદારોનું જૂથ માલસામાન અથવા સેવાઓનું ઉત્પાદન કરવા માટે પરિશ્રમ કરે છે અને આ માલસામાન અથવા સેવાઓ અન્યના વ્યવસાય માટે હોય છે, ત્યારે તે અન્ય, વાસ્તવમાં, માલિક છે. કામદારોના નિર્વાહ, કૌશલ્ય અને સતત રોજગાર પર તેનું આર્થિક નિયંત્રણ છે. જો તે, કોઈપણ કારણસર, કામ બંધ કરે છે, તો કામદાર, વાસ્તવમાં, છૂટો થઈ જાય છે. મધ્યસ્થી કોન્ટ્રાક્ટરોની હાજરી કે જેમની સાથે કામદારોનો તાત્કાલિક અથવા સીધો કરાર આધારિત સંબંધ હોય છે તેનું કોઈ મહત્વ નથી જ્યારે, પડદો ઉઠાવવા પર અથવા રોજગારને સંચાલિત કરતા પરિબળોની સમગ્રતા જોવા પર, આપણે નમ્ર સત્ય શોધી કાઢીએ છીએ, જોકે તે અલગ પરફેક્ટ પેપર ગોઠવણમાં ઢંકાયેલું હોય, કે વાસ્તવિક માલિક મેનેજમેન્ટ છે, તાત્કાલિક કોન્ટ્રાક્ટર નહીં. જ્યારે બંધારણના અનુચ્છેદો ૩૮,

૩૯, ૪૨, ૪૩ અને ૪૩-એ પર આધારિત શ્રમ કાયદા વાસ્તવિક માલિક પર કલ્યાણકારી જવાબદારીઓ લાદે છે, ત્યારે છુપાવવાની જરૂરિયાતની માત્રા, ઉદ્યોગનો પ્રકાર, સ્થાનિક પરિસ્થિતિઓ અને તેવા આધારે કાનૂની સ્વરૂપના પડ પછી પડમાં અડધા છુપાયેલા અસંખ્ય ઉપાયોનો આશરો લેવામાં આવી શકે છે. કોર્ટે અનિષ્ટને ટાળવા અને કાયદાના ઉદ્દેશ્યને પ્રાપ્ત કરવા માટે ચતુર રહેવું પડશે અને કાનૂની દેખાવની માયાથી ગેરમાર્ગે દોરવાવું જોઈએ નહીં."

(આ કોર્ટ દ્વારા મહત્વ દર્શાવાયું)

૧૭. તેઓએ કાનપુર સુરક્ષા કર્મચારી યુનિયન વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય [(૧૯૮૮) ૪ એસ.સી.સી. ૪૭૮] ના કેસમાં આ કોર્ટની ત્રણ જજોની બેન્ચના નિર્ણય પર વધુમાં ખૂબ જ યોગ્ય રીતે આધાર રાખ્યો છે જેમાં આ કોર્ટે યુપી ફેક્ટરીઝ રૂલ્સ ૧૯૫૦ ના નિયમો – નિયમ ૧૯૬૮, કલમ ૭ સાથે વંચાણે લેતા ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૨(એન) અને કલમ ૪૬ નું અર્થઘટન કરવાના સંદર્ભમાં ઠેરવ્યું છે અને ભારત સરકારના જાહેરનામા આદેશ નં. ૧૮/(૧)૮૦/ડી(જેસીએમ) તારીખ ૨૫મી જુલાઈ, ૧૯૮૧ નો સંદર્ભ લીધા પછી સદર અધિનિયમની કલમ ૪૬ હેઠળ સંરક્ષણ ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓમાં સ્થાપિત કેન્ટીનના તમામ કર્મચારીઓને તાત્કાલિક અસરથી સરકારી કર્મચારીઓ તરીકે ગણવાની મંજૂરી આપી હતી અને વધુમાં તે કેસમાં અવલોકનો કર્યા હતા કે અમુક કેસોમાં, કેન્ટીન કાં તો કોન્ટ્રાક્ટરો અથવા સહકારી મંડળીઓ અથવા કેટલીક અન્ય સંસ્થાઓ દ્વારા ચલાવવામાં આવે છે.

૧૮. તે કેસમાં આ કોર્ટની વિચારણા માટે ઉદ્ભવેલો કાનૂની પ્રશ્ન એ હતો કે શું કામદારોને સરકારી કર્મચારીઓ જાહેર કરવામાં આવ્યા તે પહેલાંની તેમની

સેવાઓ, નિવૃત્તિ પર તેમના પેન્શનના લેણાંની ગણતરીના હેતુ માટે ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ. ઇ.એસ. વેંકટરામૈયા ન્યાયમૂર્તિએ, જેઓ તે સમયે હતા, કાનપુર સુરક્ષા કર્મચારી યુનિયન (ઉપર મુજબ) માં, કોર્ટ વતી બોલતા નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

"૪. આ અધિનિયમ સરકાર દ્વારા ચલાવવામાં આવતી ફેક્ટરીઓ અને અન્ય ખાનગી કંપનીઓ, સંસ્થાઓ, વ્યક્તિઓ વગેરે દ્વારા ચલાવવામાં આવતી ફેક્ટરીઓ બંનેને લાગુ પડે છે. તે ફેક્ટરીઓમાં કામદારોની સ્થિતિ સુધારવાના હેતુથી ઘડવામાં આવ્યો હતો. સદર અધિનિયમની કલમ ૪૬ નીચે મુજબ છે:

'૪૬. કેન્ટીન.-(૧) રાજ્ય સરકાર એવા નિયમો બનાવી શકે છે જેમાં એવી આવશ્યકતા હોય કે કોઈપણ નિર્દિષ્ટ ફેક્ટરીમાં જ્યાં સામાન્ય રીતે ભૂંસો પચાસથી વધુ કામદારો કાર્યરત હોય, ત્યાં કામદારોના ઉપયોગ માટે કબજેદાર દ્વારા કેન્ટીન અથવા કેન્ટીનો પૂરી પાડવામાં આવશે અને જાળવવામાં આવશે.

(૨) ઉપરોક્ત સત્તાની સામાન્યતાને પૂર્વગ્રહ રાખ્યા વિના, આવા નિયમો નીચે મુજબની જોગવાઈ કરી શકે છે-

(એ) જે તારીખ સુધીમાં આવી કેન્ટીન પૂરી પાડવામાં આવશે;

(બી) કેન્ટીનના બાંધકામ, આવાસ, ફર્નિચર અને અન્ય સાધનસામગ્રી સંબંધિત ધોરણો;

(સી) તેમાં પીરસવામાં આવતી ખાદ્ય સામગ્રી અને તેના માટે લેવામાં આવતા ચાર્જ;

(ડી) કેન્ટીન માટે મેનેજિંગ કમિટીની રચના અને કેન્ટીનના સંચાલનમાં કામદારોનું પ્રતિનિધિત્વ;

(ડીડી) કેન્ટીન ચલાવવાના ખર્ચની એવી બાબતો જેને ખાદ્ય સામગ્રીની કિંમત નક્કી કરવામાં ધ્યાનમાં લેવાની નથી અને જે માલિક દ્વારા ભોગવવામાં આવશે;

(ઈ) કલમ (સી) હેઠળ નિયમો બનાવવાની સત્તાની, નિર્ધારિત કરવામાં આવે તેવી શરતોને આધીન રહીને, ચીફ ઇન્સ્પેક્ટરને સોંપાલી.'

૫..... ફેક્ટરીના "કબજેદાર" ની વ્યાખ્યા સદર અધિનિયમની કલમ ૨(એન) માં એવી વ્યક્તિ તરીકે કરવામાં આવી છે કે જે ફેક્ટરીની બાબતો પર અંતિમ નિયંત્રણ ધરાવે છે, بشرط કે (૧) પેઢી અથવા વ્યક્તિઓના અન્ય સંગઠનના કિસ્સામાં, તેના કોઈપણ વ્યક્તિગત ભાગીદારો અથવા સભ્યોને કબજેદાર ગણવામાં આવશે; (૨) કંપનીના કિસ્સામાં, કોઈપણ ડિરેક્ટરને કબજેદાર ગણવામાં આવશે; અને (૩) કેન્દ્ર સરકાર અથવા કોઈપણ રાજ્ય સરકાર અથવા કોઈપણ સ્થાનિક સત્તામંડળની માલિકીની અથવા નિયંત્રિત ફેક્ટરીના કિસ્સામાં, કેન્દ્ર સરકાર, રાજ્ય સરકાર અથવા સ્થાનિક સત્તામંડળ દ્વારા, જે તે સ્થિતિ અનુસાર, ફેક્ટરીની બાબતોનું સંચાલન કરવા માટે નિયુક્ત વ્યક્તિ અથવા વ્યક્તિઓને કબજેદાર ગણવામાં આવશે. સદર અધિનિયમની કલમ ૨(એન) ના કલોઝ (૩) હેઠળ, કેન્દ્ર સરકારની માલિકીની અથવા નિયંત્રિત ફેક્ટરીના કિસ્સામાં, કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા ફેક્ટરીની બાબતોનું સંચાલન કરવા માટે નિયુક્ત વ્યક્તિ અથવા વ્યક્તિઓને કબજેદાર ગણવામાં આવશે. કેન્દ્ર સરકારની ફેક્ટરીની બાબતોનું સંચાલન કરવા માટે આ રીતે નિયુક્ત વ્યક્તિ કામદારોના લાભ માટે કેન્ટીન સ્થાપીને સદર અધિનિયમની કલમ ૪૬ નું પાલન કરવા માટે બંધાયેલ છે. કેન્ટીન મેનેજિંગ કમિટી, ઉપર જણાવ્યા મુજબ, કેન્ટીનની બાબતોનું સંચાલન કરવા માટે સદર નિયમોના નિયમ ૬૮ હેઠળ સ્થાપિત થવી જોઈએ. કેન્ટીન મેનેજિંગ કમિટીના કાર્યો માત્ર સલાહકારી છે. તે સદર અધિનિયમની કલમ ૭ હેઠળ નિયુક્ત મેનેજર દ્વારા નિયુક્ત કરવામાં આવે છે અને મેનેજરે કેન્ટીનમાં પીરસવામાં આવતી ખાદ્ય સામગ્રીની ગુણવત્તા અને જથ્થા, મેનુની ગોઠવણ, કેન્ટીનમાં ભોજનનો સમય વગેરે બાબતો સમયાંતરે કેન્ટીન મેનેજિંગ કમિટીની સલાહ લેવી જરૂરી છે. કેન્ટીનમાં પીરસવામાં આવતો ખોરાક, પીણાં અને અન્ય વસ્તુઓ "નફો નહીં" ના ધોરણે વેચવી જરૂરી છે અને લેવામાં આવતા ભાવો મેનેજિંગ કમિટીની મંજૂરીને આધીન છે. સરકારી ફેક્ટરીમાં કેન્ટીનને લગતા હિસાબોનું તેના વિભાગીય એકાઉન્ટ્સ ઓફિસર્સ દ્વારા ઓડિટ કરવામાં આવી શકે છે."

નિયમ ૬૭, ઉપ-નિયમો (૧), (૨) અને (૩), આ કેસમાં શોધી

શકાય છે જે નીચે મુજબ છે:

"૬૭. સાધનસામગ્રી:

(૧) કેન્ટીનના કાર્યક્ષમ સંચાલન માટે જરૂરી પર્યાપ્ત વાસણો, કોફરી, કટલરી, ફર્નિચર અને અન્ય કોઈપણ સાધનસામગ્રી પૂરી પાડવામાં આવશે અને જાળવવામાં આવશે. કેન્ટીનમાં સેવા આપતા કર્મચારીઓ માટે યોગ્ય સ્વચ્છ કપડાં પણ પૂરા પાડવામાં આવશે અને જાળવવામાં આવશે.

(૨) ફર્નિચર વાસણો અને અન્ય સાધનસામગ્રી સ્વચ્છ અને આરોગ્યપ્રદ સ્થિતિમાં જાળવવામાં આવશે. સર્વિસ કાઉન્ટર, જો પૂરું પાડવામાં આવ્યું હોય, તો તેની ઉપરની સપાટી સરળ અને અભેદ સામગ્રીની હોવી જોઈએ. વાસણો અને સાધનસામગ્રીની સફાઈ માટે ગરમ પાણીના પર્યાપ્ત પુરવઠા સહિતની યોગ્ય સુવિધાઓ પૂરી પાડવામાં આવશે.

(૩) જ્યાં કેન્ટીન દિલ્લી કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશમાં અમલમાં હોય તેવા બોમ્બે કો-ઓપરેટિવ સોસાયટીઝ એક્ટ, ૧૯૫૨ હેઠળ નોંધાયેલ સહકારી મંડળી દ્વારા સંચાલિત હોય, ત્યાં કબજેદાર આવી કેન્ટીન માટે ઉપ-નિયમ (૧) હેઠળ જરૂરી સાધનસામગ્રી પૂરી પાડશે અને જાળવશે."

૧૯. હાલના કેસમાં, એ એક નિર્વિવાદ હકીકત છે કે કેન્ટીન ચલાવવા માટેનું મકાન એર ઇન્ડિયાના પરિસરમાં આવેલું છે. એર ઇન્ડિયાના પરિસરમાં વૈધાનિક કેન્ટીન ચલાવવા માટે જરૂરી ફર્નિચર અને ઇન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચર પૂરું પાડવા માટે ઉપર મુજબ સંદર્ભિત ૧૯૯૧ ના જાહેરનામા સાથે વંચાણે લેતા ઉપરોક્ત નિયમો હેઠળ તેની વૈધાનિક જવાબદારી છે. ઉપર મુજબ સંદર્ભિત કાનપુર સુરક્ષા કર્મચારી યુનિયનના કેસમાં, મેનેજમેન્ટ વતી એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે સરકારી હુકમો પસાર થયા તે પહેલાં, સરકારે સત્તાવાર રીતે તેમને સમાવી લીધા તે પહેલાં મેનેજિંગ કમિટી હેઠળ કામદારો દ્વારા આપવામાં આવેલી સેવાના વર્ષોની ગણતરી તેમના દ્વારા આપવામાં આવેલી સેવાના વર્ષો તરીકે કરી શકાય નહીં. કોર્ટે મેનેજમેન્ટ વતી કરાયેલી સદર દલીલને નકારી કાઢી હતી અને ઠેરવ્યું

હતું કે કેન્ટીનનું સંચાલન મેનેજિંગ કમિટી દ્વારા કરવામાં આવતું હોવા છતાં, કામદારો ફેક્ટરીના કર્મચારીઓ હતા અને પેન્શનના હેતુઓ માટે તેમની સેવાની ગણતરી તેઓએ કેન્ટીનમાં કામ કરવાનું શરૂ કર્યું તે તારીખથી કરવી પડશે. વધુમાં, તે કેસમાં પક્ષકારો વતી રજૂ કરાયેલી રજૂઆતો અને કાનૂની દલીલોના આધારે એવું ઠેરવવામાં આવ્યું છે કે કામદારોના અધિકારો નક્કી કરવા માટે કેન્ટીનનું સંચાલન અમુક સમિતિ પાસે હોઈ શકે છે, પરંતુ ફેક્ટરીના કબજેદાર તેમના માટે જવાબદાર હતા. કામદારોને આપવામાં આવેલા અધિકારોની નોંધ લીધા પછી તે કેસમાં આ કોર્ટ દ્વારા સદર નિષ્કર્ષ પર પહોંચવામાં આવ્યું હતું, જોકે અર્થઘટન ફેક્ટરીઝ એક્ટની જોગવાઈઓ પૂરતું મર્યાદિત નહોતું પરંતુ તે કેસમાં કેન્ટીનમાં કાર્યરત કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર નિવૃત્તિ લાભો અંગે પણ હતું. આ કોર્ટ દ્વારા વધુમાં એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે એક કસોટી જે તારવવામાં આવે છે તે એ પ્રશ્નના સંબંધમાં છે કે સંબંધિત ફેક્ટરીના કબજેદાર કોણ છે અને ફેક્ટરીઝ એક્ટની જોગવાઈઓ અનુસાર કેન્ટીન પૂરી પાડવામાં આવી છે અને ચાલી રહી છે કે કેમ તે જોવાની જવાબદારી કોની છે?

૨૦. કામદારો વતી વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલે પરિમલ ચંદ્ર રહા (ઉપર મુજબ) માં આ કોર્ટના અન્ય એક ચુકાદા પર પણ આધાર રાખ્યો છે જેના પર સીજીઆઈટી એ સંબંધિત કામદારો સમાવેશ માટે હકદાર છે તેવું ઠેરવવા માટે યોગ્ય નિષ્કર્ષ પર પહોંચવામાં આધાર રાખ્યો હતો. ઉપરોક્ત કેસમાં, આ કોર્ટે ઠેરવ્યું હતું કે દેશભરમાં એલઆઈસી ની વિવિધ કચેરીઓમાં કેન્ટીનમાં કામ

કરતા અપીલકર્તા કામદારો એલઆઈસી ના નિયમિત કર્મચારીઓ જેવા હતા કારણ કે કેન્ટીનનું સંચાલન અને વ્યવસ્થાપન કેન્ટીન કમિટીઓ, કર્મચારીઓની સહકારી મંડળી અને કોન્ટ્રાક્ટરો જેવી વિવિધ સંસ્થાઓ દ્વારા કરવામાં આવે છે અને કેન્ટીન કેવી રીતે ચલાવવી તે અંગેના નિર્દેશો એલઆઈસી દ્વારા જારી કરવામાં આવ્યા હતા. સદર કેસમાં, ઇન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચર, પરિસર, ફર્નિચર, વીજળી, પાણી વગેરે એલઆઈસી દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવ્યા હતા. કામના કલાકો પણ એલઆઈસી દ્વારા નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા. જોકે એલઆઈસી દેખીતી રીતે કોઈ ફેક્ટરી નહોતી, અને તેના દ્વારા સ્થાપિત અને ચલાવવામાં આવતી કેન્ટીન વૈધાનિક કેન્ટીન નહોતી, તેમ છતાં આ કોર્ટે ઠેરવ્યું કે કેન્ટીન ફેક્ટરીઝ એક્ટની ફરજિયાત જોગવાઈ હેઠળ ચલાવવાની હતી કે કેન્ટીન પૂરી પાડવાની બિન-વૈધાનિક જવાબદારી હેઠળ, પરિસ્થિતિ સમાન છે અને કેન્ટીન કામદારો સંસ્થાનો એક ભાગ બની જાય છે. તેથી, તે કેસમાં એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે કામદારો એલઆઈસી ના વર્ગ-૪ ના કર્મચારીઓ જેટલા જ વેતન માટે હકદાર હતા.

૨૧. એમ.એમ.આર. ખાનના કેસમાં આ કોર્ટની ત્રણ જજોની બેન્ચ દ્વારા આપવામાં આવેલા અન્ય એક નિર્ણયમાં, ટેક્સટાઈલ, સુગર મિલ્સ, દોરડાની ફેક્ટરીઓ જેવી ઘણી ઉત્પાદન સંસ્થાઓમાં અને આરબીઆઈ, એલઆઈસી, રેલ્વે અને એરવેઝ જેવી સેવા સંસ્થાઓમાં પણ કેન્ટીન કામદારો દ્વારા વૈધાનિક કેન્ટીનની સ્થાપના માટે માંગણીઓ કરવામાં આવી હતી જ્યાં આવી ફેક્ટરીમાં

૨૫૦ થી વધુ કામદારો કામ કરતા હોય. એરવેઝ જેવા જાહેર ક્ષેત્રના ઉપક્રમોમાં, વિવિધ પ્રકારની પરિસ્થિતિઓ હોય છે. તે પૈકી એક વૈધાનિક કેન્ટીન છે જે આવી ઔદ્યોગિક સંસ્થા દ્વારા પૂરી પાડવી આવશ્યક છે જે ફેક્ટરીઝ એક્ટની વ્યાખ્યા મુજબ ફેક્ટરી છે, કારણ કે ઉત્પાદન પ્રવૃત્તિઓ સંકળાયેલી છે. હાલના કેસમાં એર ઇન્ડિયા ફેક્ટરીની શ્રેણી હેઠળ આવે છે જ્યાં કબજેદાર ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૨(એન) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત છે અને તેથી, તે તેના કર્મચારીઓ/કામદારોને કેન્ટીન પૂરી પાડવા માટે બંધાયેલ છે જે વૈધાનિક કેન્ટીન તરીકે ઓળખાય છે. ફેક્ટરીઝ એક્ટ અને નિયમોની જોગવાઈઓ હેઠળ વૈધાનિક કેન્ટીન પૂરી પાડવાની એર ઇન્ડિયાની વૈધાનિક જવાબદારી છે અને તેથી, એર ઇન્ડિયા દ્વારા કાયમી કામદારો તરીકે તેમની સેવાઓમાં નિયમિત કરવા માટે સંબંધિત કામદારોની તરફેણમાં આ વધુ એક મજબૂત પરિસ્થિતિ છે. કેસનું સૌથી મહત્વનું કાનૂની પાસું જે મારા દ્વારા આ કેસમાં ધ્યાનમાં લેવું જરૂરી છે તે એ છે કે કાયદો ઉપર મુજબ સંદર્ભિત જાહેરનામા મુજબ તેના કર્મચારીઓ/કામદારોને ખાદ્ય સામગ્રી પૂરી પાડવા માટે વૈધાનિક કેન્ટીન પૂરી પાડવા અને જાળવવા માટે એર ઇન્ડિયા તરફથી વૈધાનિક જવાબદારી નિર્ધારિત કરે છે. તેથી, સંસ્થાના માલિક, એટલે કે, મુખ્ય માલિક દ્વારા કર્મચારીઓ/કામદારોને પૂરી પાડવામાં આવતી કેન્ટીન સુવિધા પાછી ખેંચી શકાતી નથી. તેથી, આ શરતનું આવશ્યક પરિણામ એ હકીકત છે કે આવી સ્થિતિમાં પ્રશ્નાસ્પદ કેન્ટીનમાં સંકળાયેલ રોજગારનું સ્વરૂપ બારમાસી સ્વરૂપનું

છે. એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટ દ્વારા કેન્ટીન ચલાવવા માટે કામદારોની જરૂરિયાત કાયમી છે. કેન્ટીનમાં વિવિધ જગ્યાઓની ખાલી જગ્યાઓ કાયમી સ્વરૂપની છે.

૨૨. આ પાસા પર કેસ લોની સમીક્ષા પરથી, બે પ્રકારની પરિસ્થિતિઓ ઊભી થાય છે, એક જેમાં કોન્ટ્રાક્ટર બદલાય છે પરંતુ રોકાયેલા કામદારો બદલાતા નથી. ઉપર મુજબ સંદર્ભિત પરિમલ ચંદ્ર રહા અને ઇન્ડિયન પેટ્રોકેમિકલ્સના કેસોમાં, આવી પરિસ્થિતિઓ હતી, જેના પર વિદ્વાન સિંગલ જજ અને હાઇકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા તેને સંદર્ભિત વિવાદના મુદ્દાઓ પર સીજીઆઇટી દ્વારા તેના એવોર્ડમાં નોંધાયેલા હકીકતના તારણને રદ કરવા માટે મજબૂત આધાર રાખવામાં આવ્યો છે. આ કોર્ટે આ સંબંધિત હકીકતની નોંધ લીધી છે અને મુખ્ય માલિક દ્વારા કેન્ટીન કામદારોને નિયમિત કરવા જોઈએ કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે હાલના કેસમાં તેના પર વિચાર કર્યો છે. બીજી પરિસ્થિતિ એવી છે કે જ્યાં કોન્ટ્રાક્ટર બદલાય છે અને તેની સાથે કામદારોને પણ કાઢી મુકવામાં આવે છે. આ પરિસ્થિતિની અસર એવી જણાય છે કે કામદારો અસ્થાયી રહ્યા છે. વાસ્તવિકતામાં તેઓને માલિક તરફથી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓ અંગે આઇ.ડી. એક્ટની પમી અનુસૂચિમાં સીરીયલ નં. ૧૦ ની એન્ટ્રી સાથે વંચાણે લેતા આઇ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫ટી ને ધ્યાનમાં રાખીને, માલિક દ્વારા 'અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા' ચાલુ રાખવા માટે અસ્થાયી રાખવામાં આવે છે, જે માન્ય નથી. હાલના કેસમાં, પક્ષકારોની રજૂઆતો અને આ ચુકાદાના અગાઉના

પેરામાં ઉપર મુજબ સંદર્ભિત આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાના આધારે હું ઠેરવું છું કે એર ઇન્ડિયા મુખ્ય માલિક છે અને એચસીઆઈ હેઠળનું એક યુનિટ શેફર કોન્ટ્રાક્ટર છે. સીજીઆઈટી એ યોગ્ય રીતે એવા તારણ પર આવી છે કે શેફર એ એચસીઆઈનું યુનિટ છે જે દર ચાલીસ દિવસે કેન્ટીન કામદારોના કોન્ટ્રેક્ટનું નવીકરણ કરે છે. કમનસીબે, સદર કામદારોએ આઈ.ડી. એક્ટની કલમ રપની હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની સતત સેવા પૂર્ણ કરી હોવા છતાં તેમને કેન્ટીનમાં કોન્ટ્રેક્ટ કામદારો તરીકે ચાલુ રાખવામાં આવ્યા છે, જે એર ઇન્ડિયાનું આ પગલું અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા છે અને આઈ.ડી. એક્ટની કલમ રપટી હેઠળ પ્રતિબંધિત છે. કાયમી સ્વરૂપના કામમાં કોન્ટ્રેક્ટના આધારે કેન્ટીનમાં સંબંધિત કામદારોને કામે રાખવા પર વૈધાનિક પ્રતિબંધ હોવા છતાં, એચસીઆઈના એક યુનિટ શેફર અને એર ઇન્ડિયા સંબંધિત કામદારોના વૈધાનિક અધિકારો છીનવી લેવાના ઇરાદાપૂર્વકના હેતુ સાથે આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨(આરએ) સાથે વંચાણે લેતા કલમ રપટી અને પમી અનુસૂચિ હેઠળ વ્યાખ્યાયિત અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓમાં સામેલ થયા છે, જે તેમના દ્વારા કરવામાં આવેલી સ્પષ્ટ કાયદેસરની ગેરકાયદેસરતા છે જેના માટે તેઓ આઈ.ડી. એક્ટની કલમ રપયુ સાથે વંચાણે લેતા નિયમો હેઠળ શિક્ષાને પાત્ર છે.

૨૩. જો એર ઇન્ડિયા અને એચસીઆઈ દ્વારા રજૂ કરાયેલ કેસ સિંગલ જજ અને હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા સ્વીકારવામાં આવે, તો તે એર ઇન્ડિયા, જે મુખ્ય માલિક છે, તેને પુરસ્કાર આપવા સમાન છે. તેનો અર્થ એવો પણ થાય

છે કે સંબંધિત કામદારો કોન્ટ્રાક્ટરના કોન્ટ્રેક્ટ કર્મચારીઓ છે અને તેઓ સતત સેવામાં મૂકાયેલા નથી જે એચસીઆઈ અને એર ઇન્ડિયા જેમણે ગેરકાયદેસરતા આચરી છે તેમને પુરસ્કાર આપવા સમાન છે. વિદ્વાન સિંગલ જજ અને હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ બંનેએ એર ઇન્ડિયા અને એચસીઆઈ દ્વારા રજૂ કરાયેલા કેસને ભૂલભરેલી રીતે સ્વીકાર્યો છે જે કાયદાની ક્ષતિથી પીડાય છે કારણ કે તે ફેક્ટરીઝ એક્ટ, નિયમો અને આઈ.ડી. એક્ટની વૈધાનિક જોગવાઈઓની વિરુદ્ધ જાય છે. સંબંધિત કામદારો કે જેઓ સંબંધિત સમયે કેન્ટીનમાં કામ કરી રહ્યા છે તેઓ કાયમી સ્વરૂપની ખાલી જગ્યાઓમાં કામ કરી રહ્યા છે. તેથી, તેઓને મુખ્ય માલિક દ્વારા કાયમી કામદારો તરીકે નિયમિત કરવા જરૂરી છે અને તેઓ આનુષંગિક લાભો મેળવવા માટે પણ હકદાર છે કારણ કે તેઓએ કામદારોના દાવાને સ્વીકારીને સીજીઆઈટી દ્વારા તેના એવોર્ડમાં ઠેરવવામાં આવ્યા મુજબ સંસ્થાના કાયમી કર્મચારીઓ તરીકે નિયમિત થવાથી વંચિત રાખવા માટે માલિક દ્વારા સમયાંતરે તેમના પર લાદવામાં આવેલા કૃત્રિમ વિરામો સિવાય ૩ થી ૨૦ વર્ષથી વધુ સમય માટે સતત સેવાઓ આપી છે.

૨૪. વધુમાં, ૧૯૫૦ ના સદર નિયમો અને ઉપર મુજબ સંદર્ભિત ૧૯૯૧ ના જાહેરનામા પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે એર ઇન્ડિયા ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૨(એન) હેઠળ કબજેદાર છે અને તેણે તેના કર્મચારીઓ/કામદારો માટે વૈધાનિક કેન્ટીન પૂરી પાડવી અને જાળવવી આવશ્યક છે. કેન્ટીન કામદારો માટે અસ્તિત્વમાં રહેલી વિવિધ જગ્યાઓની ખાલી જગ્યાઓ કાયમી સ્વરૂપની છે

પરંતુ એર ઇન્ડિયા વતી એચસીઆઈના મેનેજમેન્ટે ૪૦ દિવસ પછી વિરામ સાથે લાંબા સમય સુધી તેમને કોન્ટ્રેક્ટ કામદારો તરીકે ચાલુ રાખ્યા છે, જે આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫ટી હેઠળ પ્રતિબંધિત હોવા છતાં તેમની તરફથી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા છે. રાજ્યની એક વ્યવસ્થા સમાન એવી એચસીઆઈ દ્વારા કેન્ટીનની ખાલી જગ્યાઓમાં સંબંધિત કામદારોનું કામચલાઉ રોટેશન એ એવી પરિસ્થિતિને પ્રોત્સાહન આપવા માટે છે જ્યાં ઉપરોક્ત સ્વરૂપની બે વૈધાનિક સંસ્થાઓ આઈ.ડી. એક્ટની ૫મી અનુસૂચિમાં માલિક તરફથી 'અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા' ના શીર્ષક હેઠળ સીરીયલ નં. ૧૦ પર ગણાવેલ કલમ ૨(આરએ) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત 'અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓ' ચાલુ રાખવા માટે એકબીજા સાથે મેળાપીપણું કરે છે. તેથી, આ કોર્ટ તમામ સંબંધિત કાયદાઓ, ખાસ કરીને રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો હેઠળ બંધારણીય જવાબદારીઓને પૂર્ણ કરવા માટે ધારાસભા દ્વારા ઘડવામાં આવેલા કાયદાઓનો અમલ સુનિશ્ચિત કરવા અને કેન્ટીન કામદારોને મુખ્ય માલિકના કર્મચારીઓ તરીકે જાહેર કરીને એર ઇન્ડિયા અને એચસીઆઈ વચ્ચેના આ અપવિત્ર જોડાણનો અંત લાવવા માટે બંધાયેલી છે.

૨૫. ઉપર મુજબ સંદર્ભિત એમ.એમ.આર. ખાનનો કેસ, એર ઇન્ડિયાને કેન્ટીન કામદારો તરીકે નિયમિત કરવાનો નિર્દેશ આપીને સંબંધિત કામદારોની તરફેણમાં વિવાદના મુદ્દાઓ પર સીજીઆઈટી દ્વારા નોંધાયેલા તારણને સંપૂર્ણ

સમર્થન આપે છે. સદર ચુકાદાના પેરા ૨૫ પર આ કોર્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલા અવલોકનો જે આપણા હેતુ માટે ખૂબ જ સુસંગત છે તે નીચે મુજબ છે:

"૨૫. અધિનિયમની કલમ ૪૬ હેઠળ રાજ્ય સરકારો દ્વારા બનાવવામાં આવેલા નિયમોની શરતો અનુસાર, રેલ્વે પ્રશાસન માટે કેન્ટીન પૂરી પાડવી ફરજિયાત હોવાથી, અને પ્રશ્નાસ્પદ કેન્ટીનો સદર જોગવાઈ અનુસાર સ્થાપિત કરવામાં આવી હોવાથી, એવું ઠેરવવામાં કોઈ મુશ્કેલી નથી કે કેન્ટીન ઉત્પાદન પ્રક્રિયા સાથે આનુષંગિક અથવા જોડાયેલી છે અથવા ઉત્પાદન પ્રક્રિયાનો વિષય છે. કાયદા દ્વારા કેન્ટીનની જોગવાઈને ઉત્પાદન પ્રવૃત્તિનું આવશ્યક સહવર્તી અંગ માનવામાં આવે છે. રેલ્વે એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ મેન્યુઅલનો પેરા ૨૮૨૯ અધિનિયમ દ્વારા બનાવવામાં આવેલી રેલ્વે પ્રશાસન પરની જવાબદારીને માન્યતા આપે છે અને અગાઉ દર્શાવ્યા મુજબ પેરા ૨૮૩૪ કેન્ટીનનો ખર્ચ પહોંચી વળવા માટે જોગવાઈ કરે છે. પેરા ૨૮૩૨ સ્વીકારે છે કે જોકે રેલ્વે પ્રશાસન કેન્ટીનના સંચાલન માટે સ્ટાફ કમિટી અથવા સહકારી મંડળી જેવી કોઈપણ સંસ્થાને રોકી શકે છે, યોગ્ય સંચાલન માટેની કાનૂની જવાબદારી આવી એજન્સી પર નહીં પરંતુ માત્ર રેલ્વે પ્રશાસન પર રહે છે. જો કેન્ટીનનું સંચાલન ગ્રાહક સહકારી મંડળીને સોંપવામાં આવે તો રેલ્વે પ્રશાસન દ્વારા સર્વાંગી નિયંત્રણની જોગવાઈ કરવા માટે આવી મંડળીના પેટા-નિયમોમાં યોગ્ય સુધારો કરવો પડશે."

૨૬. કેસના ઉપરોક્ત પેરામાં નિર્ધારિત કાનૂની સિદ્ધાંતોને હાલના કેસમાં

લાગુ કરતાં પહેલાં, શરૂઆતમાં એ નોંધવું યોગ્ય છે કે રેલ્વેમાં ત્રણ પ્રકારની કેન્ટીનો અસ્તિત્વમાં છે. તે આ મુજબ છે: (૧) ફેક્ટરીઝ એક્ટ, ૧૯૪૮ ની કલમ ૪૬ હેઠળ જરૂરી વૈધાનિક કેન્ટીનો જ્યાં ૨૫૦ થી વધુ કર્મચારીઓ કામ કરી રહ્યા છે, (૨) બિન-વૈધાનિક માન્યતા પ્રાપ્ત કેન્ટીનો કે જેમાં ૨૫૦ અથવા ૨૫૦ થી ઓછા કર્મચારીઓ કામ કરે છે અને તેથી તેને જાળવવાની માલિક તરફથી કોઈ વૈધાનિક જવાબદારી નથી, જ્યાં કામદારો સોથી વધુ હોય અને આવી કેન્ટીનો રેલ્વે બોર્ડની પૂર્વ મંજૂરીથી સ્થાપવામાં આવી હોય, અને (૩)

બિન-વૈધાનિક બિન-માન્યતા પ્રાપ્ત કેન્ટીનો જ્યાં ૧૦૦ અથવા સોથી ઓછા કામદારો કામ કરે છે અને રેલ્વે બોર્ડની પૂર્વ મંજૂરી વિના સ્થાપવામાં આવી હોય.

૨૭. એમ.એમ.આર. ખાન (ઉપર મુજબ) માં આ કોર્ટના નિર્ણયમાં, સંબંધિત હકીકતો અને ફેક્ટરીઝ એક્ટ અને નિયમોની વૈધાનિક જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લીધા પછી ઉપર ઉલ્લેખિત કેન્ટીનની પ્રથમ અને બીજી શ્રેણીમાં રોકાયેલા કામદારોને રેલ્વે કર્મચારીઓ તરીકે ગણવામાં આવ્યા હતા. આમ, આ કોર્ટે ઠેરવ્યું કે કામદારો સંબંધિત નિયમો/હુકમો હેઠળ તેમના માટે નિર્ધારિત તમામ સેવા શરતો માટે હકદાર રહેશે. સદર નિર્ણયમાંથી સંબંધિત પેરા નીચે મુજબ છે:

"૩૦. વૈધાનિક કેન્ટીનના કર્મચારીઓને સદર અધિનિયમના હેતુઓ માટે પણ રેલ્વે કર્મચારીઓ તરીકે ગણી શકાય નહીં તેવી દલીલની ઉપર ચર્ચા કરતી વખતે, અમે કોર્ટના નિર્ણયો સહિત રેકર્ડ પરના વિવિધ વિકાસ અને દસ્તાવેજોનો સંદર્ભ લીધો છે. તેનું અહીં પુનરાવર્તન કરવું જરૂરી નથી. તેને ધ્યાનમાં રાખીને, શ્રી રામાસ્વામી દ્વારા કરવામાં આવેલી એવી દલીલ કે રેલ્વે પ્રશાસન વિવિધ કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓમાં રોકાયેલું છે, અને જો કેન્ટીન કર્મચારીઓને રેલ્વે કર્મચારીઓ તરીકે માન્યતા આપવામાં આવે તો આ પ્રવૃત્તિઓમાં રોકાયેલા કર્મચારીઓને પણ રેલ્વે કર્મચારીઓ તરીકે ગણવા પડશે, તે અમને યોગ્ય લાગતી નથી. અન્ય કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓમાં રોકાયેલા કર્મચારીઓ રેલ્વે કર્મચારીઓના દરજ્જા માટે હકદાર રહેશે કે નહીં તે વિષય પર અમે કોઈ અભિપ્રાય વ્યક્ત કરતા નથી, કારણ કે ન તો તેઓ કે ન તો તેમને લગતી હકીકતો અમારી સમક્ષ છે. અમારો નિષ્કર્ષ કે વૈધાનિક કેન્ટીનના કર્મચારીઓ તેમના દાવામાં સફળ થવા માટે હકદાર છે તે ઉપર ચર્ચા કર્યા મુજબ સંપૂર્ણપણે તેમના માટે વિશિષ્ટ હકીકતો પર આધારિત છે. જો આ તમામ હકીકતોના આધારે તેઓ રેલ્વે કર્મચારીઓના દરજ્જા માટે હકદાર હોય તો તેઓને તે દરજ્જાથી માત્ર એટલા માટે વંચિત રાખી શકાય નહીં કારણ કે સમાન અથવા ભિન્ન પરિસ્થિતિ ધરાવતા કેટલાક અન્ય

કર્મચારીઓ પણ સમાન દરજ્જાનો દાવો કરી શકે છે. ઓછામાં ઓછું કહેવા માટે આ દલીલ માત્ર ભય પેદા કરતી દલીલ તરીકે વર્ણવી શકાય છે, અને આવા પ્રકારની અન્ય કોઈપણ દલીલને અવગણવી પડશે."

(કોર્ટ દ્વારા મહત્વ દર્શાવાયું)

૨૮. મેં એમ.એમ.આર. ખાનના કેસમાં આ કોર્ટ દ્વારા ઘડવામાં આવેલા કાયદાનું કાળજીપૂર્વક વિશ્લેષણ કર્યું છે જે કેન્ટીન કામદારોના મુકદ્દમાના ઇતિહાસ પર રસપ્રદ પ્રકાશ પાડે છે જેને મેં કાળજીપૂર્વક ધ્યાનમાં લીધો છે અને તે કેસમાં નિર્ધારિત કાનૂની સિદ્ધાંતને હાલના કેસની હકીકતલક્ષી પરિસ્થિતિ પર લાગુ કર્યો છે. ખડગપુરમાં રેલ્વેની કેન્ટીનના કેન્ટીન કામદારોએ કલકત્તા હાઇકોર્ટ સમક્ષ એવી અરજ કરતા આશરો લીધો હતો કે તેમને રેલ્વે કામદારો તરીકે માન્યતા આપવામાં આવે અને રેલ્વે કામદારો માટે ઉપલબ્ધ તમામ સેવા શરતો તેમને ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવે. વિદ્વાન સિંગલ જજે અરજી રદ કરી હતી. ડિવિઝન બેન્ચે સામાવાળાઓને કામદારોને રેલ્વે કર્મચારીઓ તરીકે માન્યતા આપવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો પરંતુ સમાન સેવા શરતો માટેની તેમની દલીલને નકારી કાઢી હતી. આ બાબત આ કોર્ટ સમક્ષ આવી અને કોર્ટ કલકત્તા હાઇકોર્ટના ડિવિઝન બેન્ચના નિર્ણય સાથે સંમત થવા તરફ વલણ ધરાવતી હતી અને તેને યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા પર ખુલ્લું છોડી દીધું હતું. રેલ્વે બોર્ડે આ કોર્ટની પહેલ પર કાર્યવાહી કરી અને જાહેર કર્યું કે તમામ ખડગપુર કેન્ટીન કામદારો, જે પછી ટૂંક સમયમાં સમગ્ર ભારતમાં તમામ વૈધાનિક કેન્ટીન કામદારોને ડીમ્ડ રેલ્વે કામદારો ગણવામાં આવશે, પરંતુ તેમની અગાઉની સેવા શરતો દ્વારા સંચાલિત થશે. તેથી મુખ્ય પ્રેરક રેલ્વે એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ મેન્યુઅલ (આરઈએમ) નહોતું પરંતુ કેન્ટીન

કામદારો માટે બંધારણીય લક્ષ્યો હાંસલ કરવા માટે ન્યાયિક પ્રોત્સાહન સાથે જોડાયેલું ન્યાયિક અર્થઘટન હતું. તેથી એર ઇન્ડિયા વતી વિદ્વાન પરિષ્ક વકીલ શ્રી સી.યુ. સિંઘ દ્વારા કરવામાં આવેલી એવી દલીલ કે એમ.એમ.આર. ખાનના કેસમાં આ કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલ નિર્ણય હાલના કેસની હકીકતોથી અલગ પડે છે, કારણ કે આ કોર્ટે ઉપર મુજબ સંદર્ભિત કેસમાં રેલ્વે બોર્ડ દ્વારા જારી કરાયેલા પરિપત્રો અને આરઈએમ પર આધાર રાખ્યો હતો, તે કાયદામાં તદ્દન અસમર્થનીય છે, તે કારણસર કે આરઈએમ નો પણ રેલ્વે દ્વારા આશરો લેવામાં આવે છે. મારે જણાવવું રહ્યું કે આ કોર્ટે આરઈએમના કારણે રેલ્વે કેન્ટીન કામદારોને રાહત આપી નથી. તેનાથી વિપરીત, તે એક પ્રકારની કેન્ટીનનો વૈધાનિક દરજ્જો હતો જે માત્ર કામદારો માટે તેમના અધિકારોનો દાવો કરવા માટે જ નહીં, પરંતુ રેલ્વે માટે પણ વર્ગીકરણનો આધાર શોધવા અને ત્યારબાદ વર્ગીકરણ માટે વાજબી આધારનો ઉપયોગ કરીને તમામ પ્રકારના કેન્ટીન કામદારોને સંચાલિત કરવા માટે યોગ્ય વહીવટી વ્યવસ્થા બનાવવા માટે મુખ્ય પ્રેરક હતો. ખરેખર ઉપર મુજબ સંદર્ભિત કેસમાં રેલ્વે દ્વારા અપનાવવામાં આવેલ વિશિષ્ટ લક્ષણ મુખ્યત્વે ફેક્ટરીઝ એક્ટ અને નિયમો દ્વારા પૂરો પાડવામાં આવેલ લક્ષણ છે. ફેક્ટરીના કબજેદાર દ્વારા કર્મચારીઓ/કામદારોને પૂરી પાડવામાં આવનારી વૈધાનિક કેન્ટીનના મહત્વને કોઈપણ રીતે ઘટાડ્યા વિના આ કોર્ટ દ્વારા ઉપરોક્ત કેસમાં સંબંધિત હકીકતને યોગ્ય રીતે માન્યતા આપવામાં આવી છે. વિદ્વાન સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેન્ચે એર ઇન્ડિયા વતી વિદ્વાન પરિષ્ક

વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલી અસમર્થનીય દલીલોને સ્વીકારીને કેન્ટીન કામદારોના દાવાને અન્યાયી રીતે નકારી કાઢ્યો છે કે શેફરથી એચસીઆઈ મારફત ચલાવવામાં આવતી કેન્ટીન વૈધાનિક કેન્ટીન નથી અને એર ઇન્ડિયા મુખ્ય માલિક નથી. આ નિષ્કર્ષ માત્ર ભૂલભરેલો નથી પરંતુ ઉપર મુજબ સંદર્ભિત કેસોમાં આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાની પણ વિરુદ્ધ છે જે તેના પર બંધનકર્તા છે.

૨૯. કેન્ટીન ચલાવવા માટે એર ઇન્ડિયા તરફથી વૈધાનિક જવાબદારીની હાજરીને હંમેશા મારા દ્વારા આ કેસમાં સંકળાયેલા સંબંધિત કામદારોના નિયમિતકરણના વ્યાપક પ્રશ્નને નક્કી કરવા માટે વધુ એક મજબૂત સંજોગ તરીકે જોવી જોઈએ. ઉપર મુજબ સંદર્ભિત ઇન્ડિયન પેટ્રોકેમિકલ્સ કોર્પોરેશનના કેસમાં, અમે તે કેસની હકીકતો નોંધી છે જે હાલના કેસને તદ્દન સમાન છે. આ કોર્ટ હકીકતના તારણની નિર્ણાયક રીતે ખૂબ પ્રભાવિત થઈ હતી અને નોંધ્યું હતું કે કામદારો નોંધપાત્ર સમય સુધી કેન્ટીનમાં સતત રોજગારીમાં હતા. મૂળભૂત કસોટી એ છે કે હાલના કેસમાં સંબંધિત કામદારોની રોજગારીનું સ્વરૂપ શું છે? શું તે કામચલાઉ કે કેઝ્યુઅલ ખાલી જગ્યા છે કે તે બારમાસી અને કાયમી સ્વરૂપની છે? મારા દ્વારા ઉપરોક્ત પ્રશ્નોનો જવાબ એ છે કે તમામ વૈધાનિક કેન્ટીનોમાં, રોજગારનું સ્વરૂપ, ખાલી જગ્યાઓનું સ્વરૂપ, ખરેખર કાયમી સ્વરૂપનું હોય છે અને જેઓ માલિકની વૈધાનિક ફરજો બજાવવા માટે કોન્ટ્રેક્ટના આધારે કામદારોને રોકે છે તે અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન છે. રોટેશનલ હાયર એન્ડ

ફાયરના સ્વરૂપમાં, માલિક દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી નીતિને તેઓ દ્વારા ચાલુ રાખવામાં આવેલી ગેરકાયદેસરતાઓ માટે પુરસ્કૃત કરવી જોઈએ નહીં. આ વિશેષ કરીને ત્યારે થાય છે જ્યારે મુખ્ય માલિક વૈધાનિક કોર્પોરેશન હોય અને સાથે સાથે એ હકીકત પણ હોય કે કોન્ટ્રાક્ટર પણ આવી જ એક સંસ્થા છે અને તેની ફેક્ટરીમાં તેના કર્મચારીઓ/કામદારો માટે વૈધાનિક કેન્ટીન પૂરી પાડવા અને જાળવવા માટે કબજેદાર દ્વારા વૈધાનિક ફરજ બજાવવા માટે કેન્ટીનમાં કોન્ટ્રેક્ટ આધારિત કામદારોને કામે રાખવાની તેમની અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓ ચાલુ રાખવા માટે બંનેને મંજૂરી આપવી જોઈએ નહીં. એર ઇન્ડિયા અને એચસીઆઈ બંનેએ મુખ્ય માલિક- એર ઇન્ડિયાની વૈધાનિક કેન્ટીનમાં સંબંધિત કામદારોને કામે રાખીને અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓ કાયમી કરવા માટે એકબીજા સાથે મેળાપીપણું કર્યું છે.

૩૦. પક્ષકારો વચ્ચેના રોજગાર સંબંધો નક્કી કરવા માટે ઉપયોગમાં લેવાતી કસોટીના સ્વરૂપના સંબંધમાં મારા દ્વારા અન્ય એક મહત્વપૂર્ણ ઢ્રજિકોણની તપાસ કરવામાં આવી છે. પરંપરાગત રીતે સાલમંડ અને અન્ય જેવા ન્યાયશાસ્ત્રીઓએ ટોર્ટસને લગતા ન્યાયશાસ્ત્રનો વિકાસ કરતી વખતે 'માલિક અને સેવક' વચ્ચેના સંબંધો નક્કી કરવા માટેની કસોટી નિર્ધારિત કરી છે. આવી પરિસ્થિતિઓમાં ઉપયોગમાં લેવાતી મુખ્ય કસોટી નિયંત્રણ અને દેખરેખની કસોટી હતી. એ જણાવવાની જરૂર નથી કે ભારતમાં બંધારણ પછીના ન્યાયશાસ્ત્રમાં પરંપરાગત માલિક અને સેવકના સંબંધની પ્રથાને હવે મંજૂરી

આપવી જોઈએ નહીં પરંતુ ઔદ્યોગિક શાંતિ અને સુમેળ જાળવવાના હિતમાં જે વ્યાપક જાહેર હિતમાં છે, આપણા દેશમાં શ્રમ કાયદાના ન્યાયશાસ્ત્રના ક્ષેત્ર સાથે સુસંગત એવા બંધારણીય ન્યાયશાસ્ત્ર દ્વારા મધ્યસ્થી માલિક-કર્મચારી સંબંધોને સરળ બનાવવું જોઈએ.

૩૧. વધુમાં માલિક-કર્મચારી સંબંધના ન્યાયશાસ્ત્રને લગતી સંબંધિત કસોટી નક્કી કરવાના ક્ષેત્રમાં નોંધપાત્ર ચર્ચા થઈ છે. કેટલીકવાર, આપણે માલિક અને સેવકના જૂના સિદ્ધાંતો પર પાછા પડ્યા છીએ અને ઘણી વાર જ્યારે આપણે જોયું કે બંધારણના ભાગ ૪ માં સમાવિષ્ટ રાજ્યની નીતિના આપણા માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોમાં સમાવિષ્ટ સિદ્ધાંતો સાથે સુસંગત રહીને આ સિદ્ધાંતો કામદારોને ન્યાય આપવા સક્ષમ નહોતા, ત્યારે આ કોર્ટે આ મુશ્કેલ પરિસ્થિતિની નોંધ લીધી છે અને નવા સમયના પડકારોને પહોંચી વળવા માટે નવી કસોટીઓ ઘડી કાઢી છે.

૩૨. તેથી જ આ કોર્ટ દ્વારા હુસૈનભાઈ કાલિકટ, એમ.એમ.આર. ખાન, પરિમલ ચંદ્ર રહા થી લઈને હરજિન્દર સિંઘ વિરુદ્ધ પંજાબ સ્ટેટ વેરહાઉસિંગ કોર્પોરેશન [૨૦૧૦ (૩) એસ.સી.સી. ૧૯૨] સુધી સ્વસ્થ બંધારણીય ન્યાયશાસ્ત્રનો પ્રવાહ અને શ્રમ કાયદામાં તેનો ઉપયોગ સ્થાપિત કરતો કાનૂની સિદ્ધાંત ઘડવામાં આવ્યો છે, જે બંધારણના મૂળભૂત લક્ષણ એટલે કે કેશવાનંદ ભારતી વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ કેરળ [(૧૯૭૩) ૪ એસ.સી.સી. ૨૨૫] માં આ કોર્ટ દ્વારા ઠેરવવામાં આવ્યા મુજબ સમાજના નબળા વર્ગોને સામાજિક ન્યાય

આપવાનું ધ્યાનમાં રાખે છે. સામાજિક ન્યાયનો ખ્યાલ હરજિન્દર સિંઘના કેસમાં સ્પષ્ટપણે સમજાવવામાં આવ્યો છે, જેનો સંબંધિત પેરા નીચે મુજબ ઉત્તર કરવામાં આવ્યો છે:

"૩૦. તાજેતરમાં, સામાજિક કલ્યાણના કાયદાઓના અથ ઘટનને સંડોવતા કેસો સાથે વ્યવહાર કરવામાં અદાલતોના અભિગમમાં એક દશ્યમાન બદલાવ આવ્યો છે. વૈશ્વિકીકરણ અને ઉદારીકરણના આકર્ષક મંત્રો ઝડપથી ન્યાયિક પ્રક્રિયાનું અસ્તિત્વનું કારણ બની રહ્યા છે અને એવી છાપ ઊભી થઈ છે કે બંધારણીય અદાલતો હવે ઔદ્યોગિક અને અસંગઠિત કામદારોની દુર્દશા પ્રત્યે સહાનુભૂતિ ધરાવતી નથી. વર્તમાન કેસ જેવા મોટી સંખ્યામાં કેસોમાં, કામદારોની શ્રેણીમાં આવતા કર્મચારીઓને રાહત નકારવામાં આવી છે, જેમને ત્રણ દાયકામાં આ કોર્ટ દ્વારા વિકસાવવામાં આવેલા ન્યાયશાસ્ત્રમાં નાની ગલીઓ અને બાજુની ગલીઓ બનાવીને સેવામાંથી ગેરકાયદેસર રીતે છૂટા કરવામાં આવ્યા છે. આવા કેસોમાં જાહેર માલિક દ્વારા ઉઠાવવામાં આવતી સામાન્ય દલીલ એ હોય છે કે કામદાર/કર્મચારીની પ્રારંભિક રોજગારી/રોકાણ કોઈને કોઈ કાયદાની વિરુદ્ધ હતું અથવા કામદારની પુનઃસ્થાપના સંસ્થાના નાણાકીય સ્વાસ્થ્ય પર અસહ્ય બોજ નાખશે. અદાલતોએ ખોટું કરનારની જવાબદારીને ધ્યાનમાં લીધા વિના આવી દલીલ સહેલાઈથી સ્વીકારી લીધી છે અને તે હકીકતને અવગણીને ખોટા કામના નાના લાભાર્થીને પરોક્ષ રીતે સજા કરી છે કે તેણે વર્ષો સુધી રોજગારીમાં ચાલુ રાખ્યું હોઈ શકે છે અને તેના દ્વારા મેળવવામાં આવતું અલ્પ વેતન તેની આજીવિકાનો એકમાત્ર સ્ત્રોત હોઈ શકે છે."

૩૩. આ દેશની અદાલતોને આ મૂંઝવણ ઉકેલવાની સમસ્યાનો સામનો કરવો પડ્યો છે કે ખરેખર સ્વતંત્ર કોન્ટ્રાક્ટર કોણ છે અને કોણ નથી? આ વિષય પર સ્ટીલ ઓથોરિટી ઓફ ઇન્ડિયાના કેસ (ઉપર મુજબ) માં બંધારણીય બેન્ચના નિર્ણયના પ્રકાશમાં, નિર્ણાયક કસોટી એ નક્કી કરવાની છે કે શું પક્ષકારો વચ્ચે કાનૂની રીતે દાખલ કરવામાં આવેલ કરાર આધારિત સંબંધનું સ્વરૂપ વાસ્તવિક છે કે બનાવટી કરાર છે. એ નોંધવું જોઈએ કે માલિકો અને

તેમના સંગઠનો અને ખરેખર શ્રમ મુકદ્દમાના તમામ પક્ષકારો વિકસતા ન્યાયશાસ્ત્ર પર નજીકથી નજર રાખે છે અને રેલ્વે મેનેજમેન્ટના કિસ્સામાં આપણે જોયું છે તેવા આદરણીય અપવાદો સાથે સૌથી સસ્તા અને સૌથી વધુ શોષણક્ષમ શ્રમિકો શોધવાના હેતુને અનુકૂળ કરવા માટે કાનૂની કરાર અને કાગળ પરના કરારો ઘડે છે. 'લવચીક શ્રમ' ની સુવિધા માટેનો આ કેઝ જે 'હાયર એન્ડ ફાયર' માટેનો બીજો શબ્દપ્રયોગ છે તે કોઈ બંધારણીય સહાનુભૂતિને પાત્ર નથી.

૩૪. ઉપરોક્ત પૃષ્ઠભૂમિમાં બે વ્યાપક ન્યાયિક અભિગમો પ્રગટ થયા છે, એક જે બંધારણીય ન્યાયશાસ્ત્રને પ્રતિસાદ આપે છે, જેમ કે હરજિન્દર સિંઘના કેસ (ઉપર મુજબ) માં દર્શાવવામાં આવ્યું છે અને બીજો જે વૈશ્વિકીકરણ અને ઉદારીકરણના નવા સિદ્ધાંતોનું પાલન કરે છે. મારો સુવિચારિત અભિપ્રાય છે કે મારે ઉપર મુજબ સંદર્ભિત આ કોર્ટના ચુકાદાઓમાં આપણને મળેલા આદેશને ધ્યાનમાં રાખીને અગાઉના ન્યાયશાસ્ત્રનું પાલન કરવું જોઈએ.

૩૫. મને જે કસોટી જોવા મળે છે તે હકીકતલક્ષી પરિસ્થિતિઓની વિશાળ શ્રેણીને સંબોધવા માટે તેના ઉપયોગમાં લગભગ સાર્વત્રિક છે જેની આ ચુકાદામાં મારા દ્વારા ચર્ચા કરવામાં આવી છે. હુસૈનભાઈ (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં, આ કોર્ટે ઠેરવ્યું છે કે નિયંત્રણ અને દેખરેખની કસોટીની સરખામણીમાં આર્થિક નિયંત્રણની કસોટી એ માલિક-કર્મચારી સંબંધની ખાતરી કરવા માટેની કસોટી છે. એર ઇન્ડિયા અને હોટેલ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા વચ્ચે વાસ્તવિક

કરાર છે કે બનાવટી કરાર અસ્તિત્વમાં છે તે હકીકત નક્કી કરવા માટે હું હાલના કેસની હકીકતલક્ષી પરિસ્થિતિ પર ઉપરોક્ત કસોટી લાગુ કરવા તરફ વલણ ધરાવું છું. ખરેખર જો હું ઉપર નામ આપવામાં આવેલ બે જાહેર ક્ષેત્રના કોર્પોરેશનો વચ્ચેની કરાર આધારિત વ્યવસ્થામાં સમાવિષ્ટ કાનૂની દેખાવનો પડદો વીંધીશ, તો મારે એવા નિષ્કર્ષ પર આવવું જ પડશે કે હું તેમની વચ્ચે જે જોઉં છું તે એક બનાવટી કરાર છે જેની પાછળ કેન્ટીનમાં સંબંધિત કામદારોની ૪૦ દિવસની રોજગારીના કરાર જેવી ઘણી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓ તેઓ દ્વારા કાયમી કરવામાં આવી છે જેથી કેન્ટીનમાં કામદારોને કાયમી રોજગાર નકારી શકાય જે કાયમી અને વૈધાનિક સ્વરૂપની છે અને તેથી તેની સાથે કાયમી ખાલી જગ્યાઓ ધરાવે છે.

૩૬. એર ઇન્ડિયા વતી વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલે ઉપર મુજબ સંદર્ભિત આ કોર્ટના નિર્ણય પર આધાર રાખીને એવી દલીલ કરી હતી કે કેન્ટીનમાં સંબંધિત કામદારો માત્ર ફેક્ટરીઝ એક્ટના હેતુ માટે જ 'કામદારો' છે. હું સદર દલીલ અને દ્રષ્ટિકોણ સાથે અસંમત છું તે કારણસર કે એ જ કામદારો આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨(એસ) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ પણ 'કામદારો' છે અને તેમને કાયમી ધોરણે અસ્થાયી દરજ્જા પર રાખવા એ આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ "અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓ" સંબંધિત આઈ.ડી. એક્ટની પમી અનુસૂચિના સીરીયલ નંબરો ૫ અને ૧૦ ની એન્ટ્રીઓની વિરુદ્ધ છે જે માલિકોને આવી ગેરકાયદેસરતાઓ આચરવાથી પ્રતિબંધિત કરે છે, જેના માટે આવી વ્યક્તિઓ પર આઈ.ડી.

એક્ટની કલમ ૨૫યુ હેઠળ વૈધાનિક દંડાત્મક કાર્યવાહી નિર્ધારિત છે. હોટેલ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા અથવા એર ઇન્ડિયા દ્વારા એકબીજાથી સ્વતંત્ર રીતે અથવા તેના મેળાપીપણામાં જે પ્રવર્તમાન પ્રથા અનુસરવામાં આવે છે તે એક આદર્શ માલિક માટે અયોગ્ય છે. રસપ્રદ વાત એ છે કે, કેન્ટીન કામદાર 'સ્વતંત્ર કોન્ટ્રાક્ટર' નો કર્મચારી હોય કે 'મુખ્ય માલિક' નો કર્મચારી હોય તે ધ્યાનમાં લીધા વિના આ સ્થિતિ સમાન રહેશે.

૩૭. ઉપરોક્ત બે કાનૂની સંસ્થાઓ એકબીજાથી સ્વતંત્ર છે કે નહીં તે આગળનો પ્રશ્ન 'નિયંત્રણ અને દેખરેખ' ની કસોટીના દાયરામાં રહેવા માટે કેન્દ્રીય કેન્દ્રબિંદુ બની ગયો છે. સંપૂર્ણ માલિકીની સહાયક કંપની, એચસીઆઈ એર ઇન્ડિયાના કહેવા પર કાર્ય કરી રહી છે કે કેમ અને જો એમ હોય તો કઈ હદ સુધી તે શોધી કાઢવા માટે હું પ્રેરાયો છું. જોકે, જો મારે આ કોર્ટ દ્વારા પહેલેથી જ નિર્ધારિત અન્ય કસોટીઓ લાગુ કરવાની હોય, જેમ કે હું આ કેસમાં હુસૈનભાઈના કેસમાં કરવાનો પ્રસ્તાવ મૂકું છું, તો અલગ કાનૂની વ્યક્તિઓનું સ્વાતંત્ર્ય અને સાલોમન વિરુદ્ધ સાલોમનમાં કરવામાં આવેલ અર્થઘટન, જેના પર વિદ્વાન સિંગલ જજ આધાર રાખે છે, તે મહત્વહીન બની જાય છે. સંબંધિત પેરા નીચે મુજબ છે:

"ત્યારબાદ, જો કંપની વાસ્તવિક કંપની હતી, જે ધારાસભાની તમામ જરૂરિયાતો પૂર્ણ કરતી હતી, તો તેને એક કંપની તરીકે, એક એન્ટિટી તરીકે ગણવી આવશ્યક છે, જેમાં ખરેખર અમુક કોર્પોરેટરો હોય છે, પરંતુ તે એક અલગ અને સ્વતંત્ર કોર્પોરેશન છે. અપીલ કોર્ટ કંપનીને ક્યારેક વાસ્તવિક અને ક્યારેક કાલ્પનિક અને અવાસ્તવિક ગણતી હોય તેવું લાગે છે: તે બંનેમાંથી એક હોવી

જોઈએ, તે બંને હોઈ શકે નહીં. કોર્ટ ધારાસભા દ્વારા લાદવામાં ન આવેલી શરતો લાદી શકતી નથી, અને કહી શકતી નથી કે શેરધારકો એકબીજા સાથે સંબંધિત ન હોવા જોઈએ, અથવા તેઓ દરેક એક કરતાં વધુ શેર ધરાવતા હોવા જોઈએ. એક શેરધારક અથવા તમામ શેરધારકો કોઈ એક વ્યક્તિ માટે ટ્રસ્ટમાં શેર ધરાવતા હોય તેને રોકવા માટે કંઈ નથી. જે પ્રતિબંધિત છે તે રજિસ્ટર પર ટ્રસ્ટની નોંધણી છે: કલમ ૩૦. જો તમામ શેર ટ્રસ્ટમાં રાખવામાં આવ્યા હોય તો તે કંપનીને ટ્રસ્ટી બનાવશે નહીં."

૩૮. સદર સિદ્ધાંતને આ કોર્ટ દ્વારા કેસોની શ્રેણીમાં અનુસરવામાં આવ્યો

છે એટલે કે કાનપુર સુરક્ષા કર્મચારી યુનિયન અને બસ્તી શુગર મિલ્સ લિમિટેડ

ઉપર મુજબ સંદર્ભિત. સ્ટેટ ઓફ યુપી વિરુદ્ધ રેણુસાગર પાવર કંપની (ઉપર

મુજબ) ના કેસમાં આ કોર્ટે નીચે મુજબ ઠેરવ્યું છે:

"૫૫. બીજી તરફ આ અંગ્રેજી કેસોએ પક્ષકારોના વાસ્તવિક ઉદ્દેશ્યને પૂર્ણ કરવા અને જાહેર હેતુઓ માટે ઘણીવાર પડદો વીંધ્યો છે. આ સંદર્ભમાં ડીએચએન ફૂડ ડિસ્ટ્રીબ્યુટર્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ લંડન બોરો ઓફ ટાવર હેમલેટ્સમાં અપીલ કોર્ટના અવલોકનો જુઓ. તે કેસની હકીકતો ધ્યાનમાં લેવી જરૂરી નથી. જોકે, આપણે નોંધી શકીએ છીએ કે તે કેસમાં ઇંગ્લેન્ડના લેન્ડ કમ્પેન્સેશન એક્ટ, ૧૯૬૧ ની જોગવાઈઓ હેઠળ કંપનીઓના જૂથને લાભ આપવા માટે કોર્પોરેટ પડદો ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો. અહેવાલના પૃષ્ઠ ૪૬૭ પર લોર્ડ કેનિંગે કેટલાક રસપ્રદ અવલોકનો કર્યા છે જે વર્તમાન કેસના સંદર્ભમાં પુનરાવર્તન કરવા યોગ્ય છે. માસ્ટર ઓફ ધ રોલ્સે પૃષ્ઠ ૪૬૭ પર નીચે મુજબ કહ્યું છે:

'ત્રીજું, કોર્પોરેટ પડદો ઉઠાવવો. કંપની કાયદા પર દાવેદારોના વકીલ દ્વારા વધુ એક ખૂબ જ રસપ્રદ મુદ્દો ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો. આપણે બધા જાણીએ છીએ કે ઘણી બાબતોમાં સામાન્ય હિસાબો, બેલેન્સ શીટ અને નફા-નુકસાન ખાતાના હેતુ માટે કંપનીઓના જૂથને એકસાથે ગણવામાં આવે છે. તેઓને એક સંસ્થા તરીકે ગણવામાં આવે છે. કંપની કાયદા પરના તેમના પુસ્તકમાં પ્રોફેસર ગોવર કહે છે: 'એક જૂથમાં વિવિધ કંપનીઓની અલગ કાનૂની સંસ્થાઓને અવગણવાની અને તેના બદલે સમગ્ર જૂથની આર્થિક એન્ટિટી તરફ જોવાની સામાન્ય વૃત્તિના પુરાવા

છે'. આ ખાસ કરીને ત્યારે બને છે જ્યારે પેરન્ટ કંપની સહાયક કંપનીઓના તમામ શેર ધરાવે છે, એટલી હદે કે તે સહાયક કંપનીઓની દરેક હિલચાલને નિયંત્રિત કરી શકે છે. આ સહાયક કંપનીઓ પેરન્ટ કંપની સાથે હાથ-પગથી બંધાયેલી છે અને પેરન્ટ કંપની જે કહે છે તે જ કરવું પડશે. એક આકર્ષક દાખલો હેરોલ્ડ હોલ્ડિંગ્સવર્થ એન્ડ કંપની (વેકફિલ્ડ) લિમિટેડ વિરુદ્ધ કેડીઝમાં હાઉસ ઓફ લોર્ડ્સનો નિર્ણય છે. અહીં પણ એવું જ છે. આ જૂથ વાસ્તવમાં એક ભાગીદારી જેવું જ છે જેમાં ત્રણેય કંપનીઓ ભાગીદાર છે. ટેકનિકલ મુદ્દા પર હારી ન જવાય તે માટે તેઓને અલગ ગણવા જોઈએ નહીં. ખલેલ માટે જે વળતર ન્યાયી રીતે ચૂકવવાપાત્ર હોવું જોઈએ તેનાથી તેઓને વંચિત રાખવા જોઈએ નહીં. ત્રણેય કંપનીઓને, વર્તમાન હેતુઓ માટે, એક તરીકે ગણવી જોઈએ, અને પેરન્ટ કંપની, ડીએચએનને, તે એક તરીકે ગણવી જોઈએ. જેથી ડીએચએન તે મુજબ વળતરનો દાવો કરવા માટે હકદાર બને. તેને મેળવવા માટે તેઓએ કન્વેયર્સિંગ ડિવાઇસમાંથી પસાર થવું જરૂરી નહોતું.....'

XXX XXX XXX XXX XXX XXX

૬૫. એલઆઈસી વિરુદ્ધ એસ્કોર્ટ્સ લિમિટેડમાં આ કોર્ટ વતી બોલતા ન્યાયમૂર્તી ઓ. ચિન્નપ્પા રેડ્ડીએ ભારપૂર્વક જણાવ્યું હતું કે જ્યાં સંકળાયેલી કંપનીઓ એવી રીતે અસ્પષ્ટપણે જોડાયેલી હોય કે વાસ્તવમાં એક સંસ્થાનો ભાગ હોય ત્યાં કોર્પોરેટ પડદો ઉઠાવવો જોઈએ. જ્યાં પડદો ઉઠાવવાની પરવાનગી છે તેવા કેસોના વર્ગોની ગણતરી કરવી ન તો જરૂરી છે કે ન તો ઇચ્છનીય છે, કારણ કે તે અનિવાર્યપણે સંબંધિત વૈધાનિક અથવા અન્ય જોગવાઈઓ, પ્રાપ્ત કરવાના ઉદ્દેશ્ય, વાદગ્રસ્ત આચરણ, જાહેર હિતના તત્વની સંડોવણી, અસર પામી શકે તેવા પક્ષકારો પરની અસર પર આધારિત હોવું જોઈએ. કેટલાક અંગ્રેજી અને ભારતીય કેસોનો સંદર્ભ લીધા પછી, આ કોર્ટે અવલોકન કર્યું કે એ. સાલોમન એન્ડ કંપની લિમિટેડના કેસ પછીથી કંપનીનું વ્યક્તિગત સભ્યોથી અલગ કાનૂની સ્વતંત્ર અસ્તિત્વ છે. ત્યારથી એવું ઠેરવવામાં આવ્યું છે કે કોર્પોરેટ પડદો ઉઠાવી શકાય છે અને કોર્પોરેટ વ્યક્તિત્વની અંદર જોઈ શકાય છે. પેનિંગ્ટન અને પામર્સ કંપની લોઝનો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો.

૬૬. આ પુનરાવર્તન કરવાનો યોગ્ય સમય છે કે આધુનિક ન્યાયશાસ્ત્રની વિસ્તરતી ક્ષિતિજમાં, કોર્પોરેટ પડદો ઉઠાવવાની છૂટ છે. તેની સીમાઓ અમર્યાદિત છે. જોકે, તે મુખ્યત્વે પરિસ્થિતિની વાસ્તવિકતાઓ પર આધારિત હોવું જોઈએ. કાયદાનો ઉદ્દેશ્ય તમામ પક્ષકારોને ન્યાય આપવાનો છે. કોર્પોરેટ પડદો ઉઠાવવાના સિદ્ધાંતની ક્ષિતિજ વિસ્તરી રહી છે. અહીં, નિઃશંકપણે, અમારો એવો અભિપ્રાય છે કે એ સાચું છે કે એલ્યુમિનિયમના ઉત્પાદન દ્વારા હિંડાલ્કોના ઔદ્યોગિક લાયસન્સની શરત પૂરી કરવા માટે હિંડાલ્કો દ્વારા રેણુસાગરને અસ્તિત્વમાં લાવવામાં આવી હતી. હકીકતો પરથી એ પણ સ્પષ્ટ થાય છે કે રાજ્ય અથવા વીજળી બોર્ડ દ્વારા પાવર સ્ટેશનના ટેકઓવરના કિસ્સામાં ગૂંચવણો ટાળવા માટે હિંડાલ્કો દ્વારા રેણુસાગરની એજન્સી મારફત પાવર સ્ટેશન સ્થાપવાનું મોડેલ અપનાવવામાં આવ્યું હતું. જેમ કે હકીકતો તેને પુષ્કળ રીતે સ્પષ્ટ કરે છે કે પાવર સ્ટેશનની સ્થાપના અને વિસ્તરણ માટેના તમામ પગલાં હિંડાલ્કો દ્વારા લેવામાં આવ્યા હતા, રેણુસાગર એ હિંડાલ્કોની સંપૂર્ણ માલિકીની સહાયક કંપની છે અને હિંડાલ્કો દ્વારા સંપૂર્ણપણે નિયંત્રિત છે. રેણુસાગરની દૈનિક બાબતો પણ હિંડાલ્કો દ્વારા નિયંત્રિત થાય છે. રેણુસાગરે કોઈપણ સમયે કોઈ સ્વતંત્ર ઈચ્છા દર્શાવી નથી. જ્યારે પણ જરૂર જણાય ત્યારે, રાજ્ય અથવા બોર્ડ પોતે કોર્પોરેટ પડદો ઉઠાવ્યો છે અને રેણુસાગર અને હિંડાલ્કોને એક સંસ્થા તરીકે ગણી છે અને રેણુસાગરમાં ઉત્પાદનને હિંડાલ્કોના ઉત્પાદનનું પોતાનું સ્ત્રોત ગણ્યું છે. વાદગ્રસ્ત હુકમમાં રેણુસાગરના નફાને હિંડાલ્કોના નફા તરીકે ગણવામાં આવ્યો છે.

XXX XXX XXX

૬૮. કોર્પોરેટ વ્યક્તિત્વ પરનો પડદો ક્યારેક ઉઠાવવામાં ન આવે તો પણ, આધુનિક કંપની ન્યાયશાસ્ત્રમાં વધુને વધુ પારદર્શક બની રહ્યો છે. સાલોમન કેસનું ભૂત હજુ પણ કંપની કાયદાની સીમાઓમાં વારંવાર ભટકતું રહે છે પરંતુ ઘણા કેસોમાં પડદો વીંધવામાં આવ્યો છે. આ પૈકીના કેટલાક ન્યાયમૂર્તી પી.બી. મુખર્જી દ્વારા ધ ન્યૂ જ્યુરિસપ્રુડન્સમાં નોંધવામાં આવ્યા છે."

(કોર્ટ દ્વારા મહત્વ દર્શાવાયું)

૩૯. ડી.ડી.એ. વિરુદ્ધ સ્કીપર કન્સ્ટ્રક્શન કંપની (ઉપર મુજબ) માં આ કોર્ટ દ્વારા ઉપરોક્ત ચુકાદાને અનુસરવામાં આવ્યો છે. સંબંધિત પેરા નીચે મુજબ છે:

"૨૬. પામર અને ગોવર દ્વારા જણાવવામાં આવેલ કાયદો ટેલ્કો વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ બિહારમાં આ કોર્ટ દ્વારા મંજૂર કરવામાં આવ્યો છે. નિર્ણયમાંથી નીચેનો ફકરો યોગ્ય છે:

'... ગોવરે કેસોની સાત શ્રેણીઓનું વર્ગીકરણ કર્યું છે જ્યાં કોર્પોરેટ બોડીનો પડદો ઉઠાવવામાં આવ્યો છે. પરંતુ, એક તર્કસંગત, સુસંગત અને અપરિવર્તનશીલ સિદ્ધાંત વિકસાવવો શક્ય નથી જે કોર્પોરેશનનો પડદો ઉઠાવવો જોઈએ કે નહીં તે પ્રશ્ન નક્કી કરવામાં લાગુ કરી શકાય. વ્યાપકપણે જણાવતાં, જ્યાં છેતરપિંડી અટકાવવાનો હેતુ હોય, અથવા દુશ્મન સાથેના વેપારને પરાજિત કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવે, ત્યાં ન્યાયિક નિર્ણયો દ્વારા કોર્પોરેશનનો પડદો ઉઠાવવામાં આવે છે અને શેરધારકોને વાસ્તવમાં કોર્પોરેશન માટે કામ કરતી વ્યક્તિઓ તરીકે ગણવામાં આવે છે.'

૨૭. ડીએચએન ફૂડ ડિસ્ટ્રીબ્યુટર્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ લંડન બોરો ઓફ ટાવર હેમલેટ્સમાં અપીલ કોર્ટે કંપનીઓના જૂથ સાથે વ્યવહાર કર્યો હતો. લોર્ડ ડેનિંગે મંજૂરી સાથે ગોવર્સ કંપની લો માં વિધાન ટાંક્યું કે

"એક જૂથમાં વિવિધ કંપનીઓની અલગ કાનૂની સંસ્થાઓને અવગણવાની અને તેના બદલે સમગ્ર જૂથની આર્થિક એન્ટિટી તરફ જોવાની સામાન્ય વૃત્તિના પુરાવા છે".

વિદ્વાન માસ્ટર ઓફ રોલ્સે અવલોકન કર્યું કે "આ જૂથ વાસ્તવમાં એક ભાગીદારી જેવું જ છે જેમાં ત્રણેય કંપનીઓ ભાગીદાર છે". તેઓએ તેને "ત્રણમાં એક" અને વૈકલ્પિક રીતે, "એકમાં ત્રણ" નો કેસ ગણાવ્યો.

૨૮. કોર્પોરેટ એન્ટિટીનો ખ્યાલ વેપાર અને વાણિજ્યને પ્રોત્સાહિત કરવા અને આગળ વધારવા માટે વિકસાવવામાં આવ્યો હતો પરંતુ ગેરકાયદેસરતાઓ આચરવા અથવા લોકોને છેતરવા માટે નહીં. જ્યાં, તેથી, ગેરકાયદેસરતા આચરવાના હેતુથી અથવા અન્ય લોકોને છેતરવા માટે કોર્પોરેટ પાત્રનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે, ત્યાં કોર્ટ કોર્પોરેટ પાત્રને અવગણશે અને કોર્પોરેટ પડદા પાછળની વાસ્તવિકતા તરફ જોશે જેથી તે સંબંધિત પક્ષકારો વચ્ચે ન્યાય કરવા માટે યોગ્ય હુકમો પસાર કરવા સક્ષમ બને. હકીકત એ છે કે તેજવંત સિંઘ અને તેમના પરિવારના સભ્યોએ ઘણી કોર્પોરેટ સંસ્થાઓ બનાવી છે તે આ કોર્ટને તે તમામ સંસ્થાઓને તેજવંત સિંઘ અને પરિવારની માલિકીની અને નિયંત્રિત એક જ એન્ટિટી તરીકે ગણવામાં અવરોધરૂપ બનતી નથી જો એવું જણાય કે આ કોર્પોરેટ સંસ્થાઓ માત્ર એવા કપડાં છે જેની પાછળ તેજવંત સિંઘ અને/અથવા તેમના પરિવારના સભ્યો છુપાયેલા છે અને ઇન્કોર્પોરેશનનું સાધન વાસ્તવમાં ગેરકાયદેસરતાઓ આચરવા અને/અથવા લોકોને છેતરવા માટે અપનાવવામાં આવેલી એક ચાલ હતી.

પરિણામી ટ્રસ્ટ અને ઇક્વિટીનો ખ્યાલ"

(કોર્ટ દ્વારા મહત્વ દર્શાવાયું)

૪૦. કપિલા હિંગોરાની વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ બિહાર (ઉપર મુજબ) માં, આ કોર્ટે નીચે મુજબ ઠેરવ્યું છે:

"૨૬. એવો પ્રસ્તાવ કે કંપની ભલે માત્ર એક જ શેરધારક ધરાવતી હોય તો પણ તે સાલોમન વિરુદ્ધ સાલોમન એન્ડ કંપનીમાં દર્શાવ્યા મુજબ એક અલગ કાનૂની વ્યક્તિ હશે, તે મહેસૂલ અને કરવેરા બાબતોમાં કોર્પોરેટ પડદો ઉઠાવવાના સિદ્ધાંતના ઉપયોગ દ્વારા વારંવાર જોવા મળ્યો છે. (જુઓ દાલ ચંદ એન્ડ સન્સ વિરુદ્ધ સીઆઈટી અને જુગીલાલ કમલાપત વિરુદ્ધ સીઆઈટી.)

૨૭. કોર્પોરેટ વ્યક્તિત્વ જ્યારે ન્યાય, સગવડ અને મહેસૂલ અથવા કામદારના હિતની વિરુદ્ધ અથવા જાહેર હિતની વિરુદ્ધ હોવાનું જણાય ત્યારે નિર્વિવાદપણે કોર્પોરેટ પડદો વીંધી શકાય છે. (જુઓ સીઆઈટી વિરુદ્ધ શ્રી મીનાક્ષી મિલ્સ લિમિટેડ, વર્કમેન વિરુદ્ધ એસોસિએટેડ રબર ઇન્ડસ્ટ્રી લિમિટેડ, ન્યૂ હોરાઈઝન્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. વિરુદ્ધ રેણુસાગર પાવર કંપની, હુસૈનભાઈ વિરુદ્ધ અલથ ફેક્ટરી થોઝિલાલી યુનિયન અને સેક્ટરી, એચ.એસ.ઈ.બી. વિરુદ્ધ સુરેશ.)"

(કોર્ટ દ્વારા મહત્વ દર્શાવાયું)

૪૧. સેક્ટરી, એચએસઈબી વિરુદ્ધ સુરેશ અને અન્ય [(૧૯૯૯) ૩ એસ.સી.સી. ૬૦૧] માં આ કોર્ટે નીચે મુજબ ઠેરવ્યું છે:

"૬. સદર પ્લાન્ટ્સ અને સ્ટેશનોને સ્વચ્છ અને આરોગ્યપ્રદ રાખવા માટે, અપીલકર્તા-બોર્ડ, ટેન્ડર બહાર પાડવા પર, તે સ્વચ્છ અને આરોગ્યપ્રદ રાખવાનું કામ હાથ ધરતા કોન્ટ્રાક્ટરોને કોન્ટ્રેક્ટ આપે છે. આવો એક કોન્ટ્રેક્ટ એક કાશ્મીર સિંઘને પાણીપત ખાતે "મુખ્ય પ્લાન્ટ બિલ્ડિંગની યોગ્ય, સંપૂર્ણ અને આરોગ્યપ્રદ સફાઈ, ઝાડુ મારવા અને કચરો દૂર કરવા" માટે દર મહિને રૂ. ૩૩,૦૦૦ ના દરે એક વર્ષના સમયગાળા માટે તારીખ ૧૫-૫-૧૯૮૭ થી ઓછામાં ઓછા ૪૨ સફાઈ કર્મચારીઓને કામે રાખવાની શરત સાથે આપવામાં આવ્યો હતો અને તેની શરતો અનુસાર કોન્ટ્રાક્ટરે કામ સંભાળ્યું અને ઉપર જણાવેલ સફાઈ કર્મચારીઓ મારફત સદર કામ કર્યું.

XXX XXX XXX

૯. હાઈકોર્ટે વાસ્તવમાં ઔદ્યોગિક ન્યાયશાસ્ત્રમાં "પડદો ઉઠાવવા" ના સિદ્ધાંતની કાળજી અને સાવધાનીપૂર્વક નોંધ લીધી હતી અને નોંધ્યું હતું કે સંદર્ભિત હકીકતોમાં અને પડદો ઉઠાવવા પર, લડતા પક્ષકારો વચ્ચેના ચોક્કસ સંબંધ અંગે કોઈ વિરોધાભાસી અભિપ્રાય હોવાનો પ્રશ્ન ઊભો થશે નહીં અને તે રીતે પુનઃસ્થાપના કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો, જોકે, કોઈપણ પાછલા વેતન વિના. જ્યારે એ સાચું છે કે સાલોમન વિરુદ્ધ સાલોમન એન્ડ કંપની લિમિટેડમાં પ્રતિપાદિત થયેલ સિદ્ધાંત કોર્પોરેટ ન્યાયશાસ્ત્રમાં માન્યતા પામ્યો હતો પરંતુ વર્તમાન સંદર્ભમાં તેની લાગુ પડવાની ક્ષમતા પર શંકા કરી શકાય નહીં, કારણ કે અદાલતે અચૂકપણે પક્ષકારો વચ્ચે યોગ્ય લાગે તે રીતે ન્યાય કરવા માટે પ્રસંગને અનુરૂપ ઊભા થવું પડશે. રોસ્કો પાઉન્ડે જણાવ્યું હતું કે અદાલતનો સૌથી મોટો સફળ લવચીકતા છે અને જ્યારે અને જેવી પરિસ્થિતિ માંગ કરે છે, ત્યારે અદાલતે તે અનુસાર અને પરિસ્થિતિની જરૂરિયાત મુજબ ન્યાયનું સંચાલન કરવું જોઈએ.

XXX XXX XXX

૧૩. જોકે, ન્યાયિક નિર્ણયોની સંપૂર્ણ સર્વસંમતિ એવી અસર માટે છે કે જો મોસમી કામગીરી માટે કોઈ સંસ્થામાં કોન્ટ્રેક્ટ લેબર રોકાયેલ હોય, તો નાબૂદીનો પ્રશ્ન ઊભો થશે નહીં પરંતુ જો તે

બારમાસી સ્વરૂપનું હોય, એટલે કે, મધ્યસ્થી મારફત શ્રમ દળનું રોકાણ જે અન્યથા સામાન્ય ઘટનાક્રમમાં હોય અને કામમાં સાતત્ય સંડોવતું હોય, તો ધારાસભા તેની નાબૂદી નોંધવા માટે પૂરતી સ્પષ્ટ છે કારણ કે કોન્ટ્રાક્ટરની સંડોવણીમાં શ્રમ શોષણનું સામાજિક અનિષ્ટ હોઈ શકે છે અને આમ કોન્ટ્રાક્ટરે મુખ્ય માલિક અને કોન્ટ્રેક્ટ કામદારોને એકસાથે લાવીને દ્રશ્યમાંથી બહાર નીકળી જવું જોઈએ જે રોજગારને સીધો બનાવે છે, અને પરિણામે સીધો કર્મચારી બનાવે છે. આ બાબતના પાસા સાથે એર ઇન્ડિયા સ્ટેચ્યુટોરી કોર્પોરેશન વિરુદ્ધ યુનાઈટેડ લેબર યુનિયનમાં આપણામાંથી એક (મજમુદાર, ન્યાયમૂર્તી) દ્વારા ખૂબ જ સ્પષ્ટતા સાથે વ્યવહાર કરવામાં આવ્યો છે.

XXX XXX XXX

૧૭. આ તબક્કે એ નોંધવાની જરૂર નથી કે કોન્ટ્રેક્ટ લેબર (રેગ્યુલેશન એન્ડ એબોલિશન) એક્ટ કાયદાના પુસ્તકમાં સમાવિષ્ટ કલ્યાણકારી કાયદો હોવાથી, વપરાયેલા શબ્દોના સંબંધમાં શક્ય તેટલું વિસ્તૃત અર્થઘટન મેળવવું જોઈએ અને જ્યાં સુધી શબ્દોને તેમની મહત્તમ વ્યાપકતામાં લેવામાં ન આવે ત્યાં સુધી કાયદાના ઘડવૈયાઓ સાથે ઘોર અન્યાય થશે. હકીકતમાં આ કોર્ટ દ્વારા કાયદો સુસ્થાપિત છે અને આપણે તેના કારણોસર વધુ વિગતવાર જવાની જરૂર નથી કે અદાલતો સમાજ માટે અસ્તિત્વમાં છે અને લાભદાયી કાયદાના અર્થઘટનની બાબતમાં કોઈ પ્રશ્ન ઊભો થાય તેવા સંજોગોમાં, સંકુચિત પંડિતાઈભર્યા અભિગમ સાથે તેનું અર્થઘટન કરવાનો પ્રશ્ન વાજબી રહેશે નહીં. તેનાથી વિપરીત, વપરાયેલા શબ્દોને શક્ય તેટલો વ્યાપક અર્થ અને વ્યાપ આપવો જોઈએ કારણ કે અન્યથા સમગ્ર કાયદો તેની અસરકારકતા ગુમાવશે અને કોન્ટ્રેક્ટ લેબર મધ્યસ્થીની દયા પર રહી જશે.

XXX XXX XXX

૨૦. એ ધ્યાનમાં રાખવું પડશે કે આ એવો કેસ નથી કે જેમાં એવું જણાયું હોય કે બોર્ડ પાસે કોઈ વાસ્તવિક કોન્ટ્રેક્ટ લેબર સિસ્ટમ પ્રવર્તતી હતી. જો તે વાસ્તવિક કોન્ટ્રેક્ટ સિસ્ટમ હોત, તો દેખીતી રીતે તેમાં નિર્ધારિત પ્રક્રિયાને અનુસર્યા પછી કોન્ટ્રેક્ટ લેબર

રેગ્યુલેશન એન્ડ એબોલિશન એક્ટની કલમ ૧૦ મુજબ તેને નાબૂદ કરવી પડતી. જોકે, વર્તમાન કેસની હકીકતો પર, લેબર કોર્ટ દ્વારા જાણવા મળ્યું હતું અને હાઈકોર્ટ દ્વારા પુષ્ટિ કરવામાં આવી હતી કે કહેવાતા કોન્ટ્રાક્ટર કાશ્મીર સિંઘ માત્ર નામ આપનાર હતા અને તેમણે ખુદ જાજરમાંથી બોર્ડ માટે શ્રમિકો મેળવ્યા હતા. તે તે હેતુ માટે લગભગ એક દલાલ અથવા બોર્ડના એજન્ટ હતા. લેબર કોર્ટે એ પણ નોંધ્યું હતું કે મેનેજમેન્ટના સાક્ષી શ્રી એ.કે. ચૌધરી પણ કહી શક્યા ન હતા કે શ્રી કાશ્મીર સિંઘ લાઈસન્સ પ્રાપ્ત કોન્ટ્રાક્ટર હતા કે નહીં. તે કામદારે નિવેદન આપ્યું હતું કે શ્રી કાશ્મીર સિંઘ લાઈસન્સ પ્રાપ્ત કોન્ટ્રાક્ટર નહોતા. આ સંજોગોમાં, એવું ઠેરવવું પડશે કે વાસ્તવિક રીતે સંબંધિત સમયે કોઈ વાસ્તવિક કોન્ટ્રેક્ટ સિસ્ટમ પ્રવર્તતી ન હતી જેમાં બોર્ડ માત્ર મુખ્ય માલિક તરીકે અને કાશ્મીર સિંઘ પોતાના હિસાબે શ્રમિકોને કામે રાખતા લાઈસન્સ પ્રાપ્ત કોન્ટ્રાક્ટર તરીકે કાર્ય કરી શક્યા હોત. એ પણ નોંધવું યોગ્ય છે કે સંબંધિત સમયે બોર્ડ પણ કોન્ટ્રેક્ટ લેબર રેગ્યુલેશન એન્ડ એબોલિશન એક્ટ હેઠળ મુખ્ય માલિક તરીકે નોંધાયેલું હતું તે દર્શાવવા માટે રેકર્ડ પર કંઈ લાવવામાં આવ્યું ન હતું. એકવાર બોર્ડ મુખ્ય માલિક ન હતું અને કહેવાતા કોન્ટ્રાક્ટર કાશ્મીર સિંઘ અધિનિયમ હેઠળ લાઈસન્સ પ્રાપ્ત કોન્ટ્રાક્ટર નહોતા, ત્યારે અનિવાર્ય નિષ્કર્ષ જે પહોંચવો પડતો હતો તે એવો હતો કે કહેવાતી કોન્ટ્રેક્ટ સિસ્ટમ માત્ર એક પ્રપંચ, ધુમાડો અને સ્કીન હતી અને લગભગ પારદર્શક પડદામાં છુપાયેલી હતી જેને સરળતાથી વીંધી શકાય તેમ હતી અને એક તરફ બોર્ડ અને બીજી તરફ કર્મચારીઓ વચ્ચેનો વાસ્તવિક કરાર આધારિત સંબંધ સ્પષ્ટપણે જોઈ શકાય તેમ હતો."

(કોર્ટ દ્વારા મહત્વ દર્શાવાયું)

૪૨. વાસ્તવિક હકીકતો શોધવા માટે પડદો ઉઠાવવા માટેના કાયદાના નિવેદનને અનુસરીને આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત કાનૂની સિદ્ધાંત હાલના કેસની હકીકતો માટે ખૂબ જ જરૂરી છે, જેમાં સાલોમન વિરુદ્ધ સાલોમન (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં નિર્ધારિત કાયદાને ધ્યાનમાં રાખીને સીજીઆઈટી દ્વારા તેના એવોર્ડમાં

સંબંધિત કામદારોની તરફેણમાં નોંધાયેલા હકીકતના તારણને ઉલટાવવામાં હાઈકોર્ટના તારણોની ચોક્કસાઈ ચકાસવા માટે એ શોધવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે કે શું માલિક કંપનીની સંમતિ સાથે અથવા તેના વિનાની વ્યવસ્થાએ છ દાયકાથી વધુ સમયગાળા દરમિયાન આ દેશમાં સ્થાપિત શ્રમ ન્યાયશાસ્ત્રના મૂળભૂત સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન સરળ બનાવ્યું છે, ખાસ કરીને કાર્યકાળની સુરક્ષા, છટકી, કુદરતી ન્યાય અને "કામ પર યોગ્ય પરિસ્થિતિઓ" સંબંધિત ઘણા અન્ય ધોરણો સંબંધિત સિદ્ધાંતો. જો ભારત સરકારની માલિકીના બે વૈધાનિક કોર્પોરેશનો કાયદાના શાસન દ્વારા સંચાલિત થાય છે, એટલે કે ફેક્ટરીઝ એક્ટ અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, જે રીતે તેઓએ દલીલ કરી હતી, તો તે શ્રમ ન્યાયશાસ્ત્રની વિરુદ્ધ હશે અને અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાનો સ્પષ્ટ કેસ બનશે જે ઉપર મુજબ સંદર્ભિત કેસોની શ્રેણીમાં આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાની વિરુદ્ધ છે જેના સંબંધિત પેરાઓ હાઈકોર્ટના વાદગ્રસ્ત ચુકાદાઓમાંના તારણ એટલે કે એચસીઆઈ, જોકે તે એર ઇન્ડિયાની સહાયક કંપની છે, છતાં તે એક અલગ અને વિશિષ્ટ કાનૂની એન્ટિટી છે અને સંબંધિત કામદારો એચસીઆઈ દ્વારા કાર્યરત છે અને એર ઇન્ડિયા દ્વારા નહીં અને તેથી, એર ઇન્ડિયા દ્વારા માલિક અને કર્મચારીનો કોઈ સંબંધ નથી અને તેમના પર કોઈ શિસ્તબદ્ધ નિયંત્રણ નથી, જે તારણ પર હાઈકોર્ટ પહોંચી છે અને સીજીઆઈટી દ્વારા સંબંધિત કામદારોની તરફેણમાં નોંધાયેલા તારણોને રદ કર્યા છે, તે માત્ર ભૂલભરેલું નથી પરંતુ કાયદાની ક્ષતિથી પણ પીડાય છે કારણ કે તે ઉપર મુજબ સંદર્ભિત કેસોની

શ્રેણીમાં આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાની વિરુદ્ધ છે તેવું ઠેરવવા માટે મારા નિષ્કર્ષના સમર્થનમાં ઉપર મુજબ ઉત્તર કરવામાં આવ્યા છે.

૪૩. કહેવાતા 'સ્વતંત્ર કોન્ટ્રાક્ટર' ની કાનૂની એન્ટિટીના પ્રશ્ન પર લાગુ કરવા માટે જરૂરી અન્ય કોઈપણ કસોટી, આ કેસમાં ઉદ્ભવતા મહત્વપૂર્ણ મુદ્દાઓ માટે અપ્રસ્તુત છે. આ બંને કોર્પોરેશનોની અલગ કાનૂની ઓળખ અંગે દિલ્લી હાઇકોર્ટ દ્વારા લેવાયેલ અભિપ્રાય, અને સીજીઆઈટી ના તારણોને ભૂલભરેલી રીતે રદ કરવા એ આ કેસમાં નિર્ણાયક પરિબળ નથી. આ સંદર્ભમાં પ્રચલિત વિવિધ પ્રથાઓ રહી છે. પરિમલ ચંદ્ર રહાના કેસ (ઉપર મુજબ) માં, એ નોંધવામાં આવ્યું છે કે ત્યાં 'મેનેજિંગ કમિટીઓ' અને 'સહકારી મંડળીઓ' હતી જે અલગ કાનૂની વ્યક્તિત્વ એટલે કે 'કોન્ટ્રાક્ટરો' વિના અસ્તિત્વમાં નહોતી રહી શકતી, તે પૈકીના ઘણા વિવિધ કાનૂની સંસ્થાઓના ઓઠા હેઠળ અનુકૂળ કાનૂની વ્યક્તિત્વ પણ બનાવે છે. સુરક્ષા કર્મચારી યુનિયનના કેસ (ઉપર મુજબ) માં ઉપર સંદર્ભિત સંરક્ષણ સંસ્થાઓના કિસ્સામાં કાનૂની વ્યક્તિત્વથી સજ્જ કોન્ટ્રાક્ટરની હાજરી અથવા ગેરહાજરીને પણ કોન્ટ્રેક્ટ પરના કેન્ટીન કામદારોને લગતી નિર્ણાયક કસોટી તરીકે ભાગ્યે જ ક્યારેય ગણવામાં આવી છે.

૪૪. હકીકતો, કાનૂની પુરાવાઓ અને કેસોની શ્રેણીમાં આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાના સંદર્ભમાં વિવાદાસ્પદ મુદ્દાઓ પર મારા દ્વારા નોંધાયેલા કારણોસર, હું રજૂઆતો અને રેકર્ડ પરના કાનૂની પુરાવાઓની યોગ્ય મૂલવણી

પર અને સાચી હકીકતો શોધવા માટે હકીકતની પરિસ્થિતિ પર પડદો વીંધીને સંબંધિત કામદારો અને એર ઇન્ડિયા વચ્ચેના સંબંધના પ્રશ્ન પર સીજીઆઈટી દ્વારા નોંધાયેલા હકીકતોના તારણ સાથે સંમત છું જેનો સીજીઆઈટી દ્વારા વિવાદના મુદ્દાઓ પર યોગ્ય જવાબ આપવામાં આવ્યો છે અને સદર તારણ હુસૈનભાઈના કેસ અને એમ.એમ.આર. ખાન અને ઉપર મુજબ સંદર્ભિત અન્ય કેસોમાં આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાને અનુરૂપ છે તે કારણસર કે એચસીઆઈ જે એર ઇન્ડિયાની સહાયક કંપની છે તેની સાથેનો કરાર અને વૈધાનિક કેન્ટીનમાં કામ કરવા માટે કોન્ટ્રેક્ટ કામદારોને કામે રાખવા એ એક બનાવટી કરાર છે. તેઓ ઘણા વર્ષોથી સતત કાયમી સ્વરૂપના કામમાં રોકાયેલા છે. વિવાદના મુદ્દાઓ પર સીજીઆઈટી દ્વારા નોંધાયેલ હકીકતનું તારણ કે તેઓ નિયમિત થવા માટે અને એર ઇન્ડિયાના કર્મચારીઓ તરીકે સમાવી લેવા માટે હકદાર છે, હાલની વ્યવસ્થાઓ મારફત હોટેલ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયાની નિપુણતા મેળવવા માટેની કોઈપણ વ્યવસ્થાપકીય વ્યવસ્થાને પૂર્વગ્રહ રાખ્યા વિના છે. ખરેખર આ કેસમાં સંકળાયેલા તમામ હિતધારકો- કોર્પોરેટ્સ, આ કેસમાં ૨૦૦૦ થી વધુ સંખ્યા ધરાવતા એર ઇન્ડિયાના કર્મચારીઓ અને અધિકારવિહીન કેન્ટીન કામદારો માટે જીત-જીતની પરિસ્થિતિ હશે અને તે આપણા બંધારણીય ન્યાયશાસ્ત્ર સાથે પણ સુસંગત રહેશે.

૪૫. જોકે એ સ્પષ્ટ કરવું આવશ્યક છે કે એર ઇન્ડિયાના કર્મચારીઓ તરીકે કેન્ટીન કામદારોને નિયમિત કરતી વખતે બંધારણના અનુચ્છેદો ૧૪ અને ૧૬ માં પૂરી પાડવામાં આવેલી અનામતની આવશ્યકતાનું પાલન કરવું આવશ્યક છે. સદર કાયદાના ઉલ્લંઘનમાં એચસીઆઈ દ્વારા લેવાયેલા પગલાંની સરખામણીમાં આઈ.ડી. એક્ટની સંબંધિત જોગવાઈઓનું પાલન કરીને આ પ્રાપ્ત કરી શકાય છે. એ નોંધવું પણ વધુ સુસંગત છે કે કામદારોએ જે એકમાત્ર રાહત માંગી છે તે એર ઇન્ડિયાના રોલ પર નિયમિત કરવાની છે. આ પોતે તેના માટે કોઈ વધારાનો ખર્ચ લાદતું નથી. તેથી, આ બાબતે હાઈકોર્ટના વિદ્વાન સિંગલ જજની ચિંતા, સંબંધિત કામદારો દ્વારા માંગવામાં આવેલી રાહતના સંદર્ભમાં લાગુ પડતી નથી.

૪૬. હાથ પરના કેસ માટે સુસંગત હકીકતના પ્રશ્નો સાથે ભળેલી વિશેષ હકીકતો મારા દ્વારા ફરી એકવાર એ ઠેરવવા માટે નોંધી શકાય છે કે રાજ્યની એક વ્યવસ્થા સમાન એવી વૈધાનિક કોર્પોરેશન દ્વારા સંબંધિત કામદારોની સેવામાં વિરામ આપીને કોન્ટ્રાક્ટરના પ્રયાસ છતાં સંબંધિત કામદારોએ ૨૪૦ દિવસ પૂર્ણ કર્યા છે જે કાયદામાં માન્ય નથી.

૪૭. કેન્ટીન કામદારોનું વેતન અને અન્ય ખર્ચ મુખ્ય માલિક - એર ઇન્ડિયા દ્વારા કોન્ટ્રાક્ટર એટલે કે એચસીઆઈને ૨૦૦૦ થી વધુ કર્મચારીઓ

માટે રૂ. ૩૪૦/- ના દરે માથાદીઠ સબસિડીની વ્યવસ્થા મારફત ચૂકવવામાં આવે છે. સંસ્થાની દેખરેખ અને નિયંત્રણ 'મેમોરેન્ડમ અને આર્ટિકલ્સ ઓફ એસોસિએશન' મારફત પર્યાપ્ત રીતે પૂરું પાડવામાં આવે છે જે 'એકમાત્ર માલિક' અને 'સંપૂર્ણ માલિકીની સહાયક કંપની' બંનેને બાંધે છે. વૈધાનિક કેન્ટીન ચલાવવાની સેવા એર ઇન્ડિયાના કર્મચારીઓના લાભ માટે પૂરી પાડવામાં આવે છે. ફેક્ટરીઝ એક્ટની કલમ ૨(એન) મુજબ કેન્ટીન ચલાવવાની એર ઇન્ડિયા તરફથી વૈધાનિક જવાબદારી સીધી રીતે ફેક્ટરીના કબજેદારના ખતા પર મૂકવામાં આવી છે, કારણ કે તેઓ ૨૦૦૦ થી વધુ કર્મચારીઓને કામે રાખે છે, જોકે તેઓએ એવી રજૂઆતનો આશરો લીધો હતો કે તે ૨૫૦ થી વધુ કામદારોને કામે રાખતી નથી, આમ સદર નિયમોના નિયમો ૬૫ થી ૭૦ હેઠળ દિલ્હીના લેફ્ટનન્ટ ગવર્નર દ્વારા જારી કરાયેલા શ્રમ વિભાગના જાહેરનામાને પડકાર્યા વિના 'વૈધાનિક કેન્ટીન' ના કિસ્સામાં આવી શકે તેવા પરિણામોમાંથી બચવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો.

૪૮. ઉપરોક્ત કારણોસર, હુસૈનભાઈના કેસમાં આ કોર્ટ દ્વારા ઠેરવ્યા મુજબ આર્થિક નિયંત્રણની કસોટી ઉપરાંત, મારો એવો અભિપ્રાય છે કે સંબંધિત કામદારો દ્વારા માંગવામાં આવેલી રાહત જે સીજીઆઈટી દ્વારા સ્વીકારવામાં આવી છે તે કાયદેસર અને માન્ય છે. તેથી, મારે સીજીઆઈટી દ્વારા નોંધાયેલા તારણ અને કારણો સ્વીકારવા પડશે જોકે મેં જે કારણો આપ્યા છે તે તેના દ્વારા

આપવામાં આવેલા કારણો નથી પરંતુ તેને સંદર્ભિત વિવાદના મુદ્દાઓ નક્કી કરતી વખતે સીજીઆઈટી દ્વારા પહોંચેલા નિષ્કર્ષ કાયદેસર અને માન્ય છે. તેથી, આ ચુકાદામાં મારા દ્વારા આપવામાં આવેલા કારણો સીજીઆઈટી ના એવોર્ડના કારણોમાં વાંચવા જોઈએ. ફેક્ટરીઝ એક્ટ, નિયમો, કોન્ટ્રેક્ટ લેબર એક્ટ અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ અને કેસોની શ્રેણીમાં આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાના સંદર્ભમાં પક્ષકારો વતી વિદ્વાન પરિષ્ક વકીલ દ્વારા રજૂ કરાયેલી પરસ્પર વિરોધી કાનૂની દલીલોની કાળજીપૂર્વક તપાસ કર્યા પછી આ ચુકાદામાં મારા દ્વારા ઉપરોક્ત કારણો આપવામાં આવ્યા છે. આ મુદ્દાઓનો તદ્દનુસાર કામદારોની તરફેણમાં જવાબ આપવામાં આવે છે.

મુદ્દા નં. ૩ નો જવાબ:

૪૯. સંબંધિત હકીકતો અને ફેક્ટરીઝ એક્ટ, નિયમો અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની અમુક જોગવાઈઓ, ખાસ કરીને વૈધાનિક કેન્ટીનમાં રોજગારના કાયમી સ્વરૂપ સામે કોન્ટ્રેક્ટના આધારે કામદારોની રોજગારી અંગે કલમ ૨(આરએ) માં વ્યાખ્યાયિત અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓની વ્યાખ્યા હેઠળ પમી અનુસૂચિમાં એન્ટ્રી નં. ૧૦ અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫(ટી) અને કલમ ૨૫(યુ) ની જોગવાઈઓ સાથે વંચાણે લેતા કલમો ૨(કે), ૨(એસ) ના અર્થઘટનનો સંદર્ભ લીધા પછી મુદ્દા નં. ૧ અને ૨ નો જવાબ આપવામાં મારા દ્વારા નોંધાયેલા ઉપરોક્ત કારણોને ધ્યાનમાં રાખીને મેં ઠેરવ્યું છે

કે એર ઇન્ડિયા દ્વારા આ પ્રથા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન છે. આ કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણયો જેનો મારા દ્વારા વિસ્તૃત સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો છે અને સીજીઆઇટી દ્વારા સંદર્ભિત કેટલાક કેસોએ રજૂ કરાયેલી હકીકતો, રેકર્ડ પરના કાનૂની પુરાવાઓની યોગ્ય મૂલવણી પર સંબંધિત કામદારોની તરફેણમાં વિવાદના મુદ્દાઓનો યોગ્ય જવાબ આપ્યો છે અને મેં સીજીઆઇટી ના એવોર્ડને પુનઃસ્થાપિત કરવા માટે હાથ પરના કેસની હકીકતલક્ષી પરિસ્થિતિ પર બસ્તી શુગર મિલ્સ લિમિટેડ, પરિમલ ચંદ્ર રહા, કાનપુર સુરક્ષા કર્મચારી યુનિયન અને એમ.એમ.આર. ખાન (તમામ ઉપર મુજબ સંદર્ભિત) ના કેસોમાં આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત કાનૂની સિદ્ધાંતો લાગુ કર્યા છે. સીજીઆઇટી યોગ્ય નિષ્કર્ષ પર આવી છે અને માન્ય અને સુસંગત કારણો આપીને હકીકતનું તારણ નોંધ્યું છે. તેથી, મારે જવાબ આપવો પડશે કે સંબંધિત કર્મચારીઓના સંબંધમાં વિવાદના મુદ્દાઓ પર સીજીઆઇટી દ્વારા નોંધાયેલા તારણો અને કારણો કે જે કેન્ટીનના સંબંધિત કોન્ટ્રેક્ટ કામદારો એર ઇન્ડિયાના ડીમ્ડ કર્મચારીઓ છે તે જાહેર કરે છે તે એક યોગ્ય નિર્ણય છે જે રેકર્ડ પરના પુરાવાની મૂલવણી કર્યા પછી અને કેસોની શ્રેણીમાં આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત કાનૂની સિદ્ધાંતોનું પાલન કરીને પહોંચ્યો છે. વધુમાં, ૧૯૯૬ ના ઔદ્યોગિક વિવાદ કેસ નં. ૯૭ થી ૯૯ માં આવરી લેવાયેલા કેટલાક સંબંધિત કામદારો સામે પસાર કરાયેલા બરતરફીના હુકમો રદ કરવા પણ એ કારણસર વાજબી છે કે ઉપરોક્ત કેસોમાં સંબંધિત કામદારોની સેવાઓ આઇ.ડી. એક્ટની કલમ ૩૩(૨)(બી) હેઠળ જરૂરી મુજબ

સીજીઆઈટી પાસેથી મંજૂરી મેળવ્યા વિના, સંબંધિત કામદારોને કાયમી કર્મચારીઓ તરીકે સમાવી લેવા અંગે સીજીઆઈટી સમક્ષ ઔદ્યોગિક વિવાદો પેનિંગ હોવા દરમિયાન સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. ઉપરોક્ત કારણ ઉપરાંત, ઉપરોક્ત ઔદ્યોગિક વિવાદ કેસોમાં સંકળાયેલા કામદારોની સેવાઓની સમાપ્તિ કાયદામાં અસમર્થનીય છે કારણ કે તેઓએ આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫એફ, કલમો (એ) અને (બી) ની ફરજિયાત જોગવાઈઓનું પાલન કર્યું નથી અને આઈ.ડી. એક્ટના પ્રકરણ વીબી ની કલમ ૨૫એન હેઠળ જરૂરી મુજબ કેન્દ્ર સરકાર પાસેથી પરવાનગી મેળવી નથી. તેથી, સંબંધિત કામદારો સામે પસાર કરાયેલા બરતરફીના હુકમો કાયદાની દ્રષ્ટિએ શરૂઆતથી જ રદબાતલ છે અને તે રદ કરવાને પાત્ર છે. મારે ઠેરવવું પડશે કે સીજીઆઈટી એ કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા તેને સંદર્ભિત વિવાદના મુદ્દાઓ પર નોંધાયેલા તારણો અને કારણો પર સીજીઆઈટી ની ફાઈલ પરના તમામ ઔદ્યોગિક વિવાદોમાં તમામ કામદારોની તરફેણમાં યોગ્ય રીતે એવોર્ડ પસાર કર્યો છે જેના પર સીજીઆઈટી દ્વારા ન્યાયનિર્ણય કરવામાં આવ્યો છે. તેને ભૂલભરેલું કે કાયદામાં ક્ષતિ તરીકે ગણી શકાય નહીં. તદનુસાર, હું સંબંધિત કામદારોની તરફેણમાં મુદ્દા નં. ૩ નો જવાબ આપું છું.

મુદ્દા નં. ૪ નો જવાબ:

૫૦. વાદગ્રસ્ત ચુકાદામાં દિલ્લી હાઈકોર્ટના વિદ્વાન સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેન્ચ બંને દ્વારા વિવાદાસ્પદ મુદ્દાઓ પર નોંધાયેલા તારણો અને

કારણો કે એચસીઆઈના મેનેજમેન્ટ કરતાં કેન્ટીન કામદારોને મફત એર ટિકિટ મેળવવા સિવાય કોઈ સારી સેવા શરતો પૂરી પાડવામાં આવશે નહીં જે દેખીતી રીતે એર ઇન્ડિયાના કેટલાક કર્મચારીઓ મેળવવા માટે હકદાર છે, તે કાયદાની દ્રષ્ટિએ અસમર્થનીય છે. આકસ્મિક રીતે આ અન્ય એક પાસું છે જે ઉદ્યોગમાં પ્રવર્તમાન પ્રથાના સંદર્ભમાં વ્યવહારતાના પ્રશ્ન પર અસર કરી શકે છે. કદાચ, એર ઇન્ડિયાએ આપણા શ્રમ ન્યાયશાસ્ત્રમાં ખૂબ સારી રીતે વિકસિત ક્ષેત્ર કમ ઉદ્યોગ સિદ્ધાંતના મહત્વની તપાસ કરવી જોઈએ. તે કેન્ટીન કામદારોની મુઠ્ઠીભર સંખ્યા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવાને બદલે સ્પર્ધા અને વ્યવહારતા વિશે ગંભીરપણે ચિંતિત છે.

૫૧. વિદ્વાન સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેન્ચે સીજીઆઈટી દ્વારા નોંધાયેલા તારણો અને કારણો સાથે અસંમત થઈને અને એચસીઆઈ એર ઇન્ડિયાનું સહાયક કોર્પોરેશન છે અને તે ૧૦૦% શેર હોલ્ડિંગ અને એચસીઆઈના ડિરેક્ટરોની નિમણૂક કરવાની સત્તા ધરાવે છે તેવું ઠેરવીને સીજીઆઈટી દ્વારા પસાર કરાયેલા સંયુક્ત એવોર્ડમાં નોંધાયેલા હકીકતના તારણમાં દખલ કરી છે અને કાનપુર સુરક્ષા કર્મચારી યુનિયન કેસ (ઉપર મુજબ) માં આ કોર્ટના નિર્ણયોનો સંદર્ભ લીધા પછી, તેણે ઠેરવ્યું કે તે એક અલગ કાનૂની સંસ્થા છે જે હકીકતના તારણ અને કારણ સાથે ડિવિઝન બેન્ચે એમ.એમ.આર. ખાનના કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણય પર આધાર રાખીને સમાન

કારણો આપીને સંમતિ દર્શાવી છે જે નિર્ણય સંબંધિત કામદારોના કેસને સમર્થન આપે છે. કાનૂની સિદ્ધાંત નક્કી કરનારા સંબંધિત પેરા નં. ૨૫ અને ૩૦ ને ધ્યાનમાં લીધા વિના અમુક પેરાઓનો ઉલ્લેખ કર્યા પછી હાઇકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા સદર નિર્ણયને અલગ પાડવામાં આવ્યો છે અને કેસની વાસ્તવિક હકીકતો પર પડદો વી ધ્યા વિના ઇન્ડિયન પેટ્રોકેમિકલ્સ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને હરિ શંકર શર્મા ઉપર મુજબ સંદર્ભિત અન્ય ચુકાદાઓનો પણ સંદર્ભ લીધો છે.

પર. વિદ્વાન સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેન્ચ બંનેએ સીજીઆઇટી દ્વારા સંયુક્ત એવોર્ડમાં નોંધાયેલી ચોક્કસાઈ અને તારણોની તપાસ કરતી વખતે રિટ અરજીઓ અને લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ્સમાં તેમના અસાધારણ અને સુપરવાઇઝરી અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવામાં તેમના અધિકારક્ષેત્રનું ઉલ્લંઘન કર્યું છે જેની સાથે હાઇકોર્ટે અસંમતિ દર્શાવી છે અને એર ઇન્ડિયા દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ અરજીઓમાં વાદગ્રસ્ત સંયુક્ત એવોર્ડને રદ કર્યો છે. વિદ્વાન સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેન્ચ બંનેએ રજૂઆતો, રેકર્ડ પરના પુરાવા અને એવોર્ડમાં સંદર્ભિત કેસોમાં આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાની યોગ્ય મૂલવણી પર વિવાદના મુદ્દાઓ અને વિવાદાસ્પદ મુદ્દાઓ પર સીજીઆઇટી દ્વારા નોંધાયેલા હકીકતના તારણોમાં દખલ કરવામાં તેમના અધિકારક્ષેત્રનું ઉલ્લંઘન કર્યું છે. મેં આ ચુકાદામાં મારા કારણો નોંધીને સંબંધિત કામદારોની તરફેણમાં મુદ્દા નં. ૧, ૨ અને ૩ નો જવાબ

આપતી વખતે સંબંધિત હકીકતલક્ષી પાસાઓ અને કાનૂની પુરાવા અને ફેક્ટરીઝ એક્ટ, નિયમો અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની વૈધાનિક જોગવાઈઓનો સંદર્ભ લીધો છે. તેથી, મારે ઠેરવવું પડશે કે વિદ્વાન સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેન્ચે કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા સંદર્ભિત વિવાદના મુદ્દાઓ પર સીજીઆઈટી દ્વારા નોંધાયેલા હકીકતના તારણમાં દખલ કરવા માટે તેમના અધિકારક્ષેત્રનું ઉલ્લંઘન કર્યું છે. આ ચુકાદામાં મુદ્દા નં. ૧ અને ૨ પર મારા દ્વારા નોંધાયેલા કારણોસર અને કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા તેને સંદર્ભિત વિવાદના મુદ્દા પર સીજીઆઈટી દ્વારા નોંધાયેલા તારણો અને કારણો ન તો ભૂલભરેલા છે કે ન તો કાયદાની ક્ષતિથી પીડાય છે તેવું ઠેરવીને સંબંધિત કામદારોની તરફેણમાં મુદ્દા નં. ૩ નો હકારાત્મક જવાબ આપવા બદલ. તેમજ મારે મુદ્દા નં. ૪ નો જવાબ આપતી વખતે ઠેરવવું પડશે કે વિદ્વાન સિંગલ જજ અને હાઈકોર્ટ બંનેએ સીજીઆઈટી દ્વારા તેના એવોર્ડમાં નોંધાયેલા હકીકતના સાચા તારણ સાથે અસંમતિ દર્શાવી છે. વાદગ્રસ્ત ચુકાદામાં વિદ્વાન સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા નોંધાયેલા તારણો માત્ર ભૂલભરેલા નથી પરંતુ કાયદાની ક્ષતિથી પણ પીડાય છે કારણ કે તે વૈધાનિક જોગવાઈઓ અને આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાની વિરુદ્ધ છે જેનો મુદ્દા નં. ૧ અને ૨ ના જવાબમાં આ ચુકાદાના તર્ક વાળા ભાગમાં મારા દ્વારા વિસ્તૃત સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો છે. તેથી, મારે ઠેરવવું પડશે કે વાદગ્રસ્ત ચુકાદામાં નોંધાયેલા તારણો અને કારણો સંપૂર્ણપણે અસમર્થનીય છે અને ૨૯

કરવાને પાત્ર છે અને તદનુસાર સંબંધિત કામદારોની તરફેણમાં મુદ્દા નં. ૪ નો હકારાત્મક જવાબ આપીને રદ કરવામાં આવે છે.

મુદ્દા નં. ૫ નો જવાબ:

૫૩. મેં મુદ્દા નં. ૪ નો જવાબ સંબંધિત કામદારોની તરફેણમાં અને એર ઇન્ડિયાની વિરુદ્ધમાં આપ્યો હોવાથી, અપીલકર્તાઓ આ અપીલોમાં માંગ્યા મુજબની રાહતો માટે હકદાર છે. તદનુસાર, આ અપીલો મંજૂર કરવામાં આવે છે અને કામદારોની તરફેણમાં ૧૯૯૬ ના આઈ.ડી. નં. ૯૭ થી ૯૯ માં પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૫.૫.૨૦૦૪ નો સંયુક્ત એવોર્ડ પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે છે. વધુમાં, હું એર ઇન્ડિયાના મેનેજમેન્ટને ૧૯૯૬ ના આઈ.ડી. નં. ૯૭ થી ૯૯ માં આવરી લેવાયેલા તમામ સંબંધિત કામદારોને તેમની નિમણૂકની તારીખથી તેના રોલ પર કાયમી કામદારો તરીકે સમાવી લેવા અને દિલ્લી કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશના લેફ્ટનન્ટ ગવર્નર દ્વારા જારી કરાયેલ જાહેરનામા મુજબ અને તેમના માટે લાગુ સમાન જાહેરનામાના આધારે સંબંધિત કામદારોની સંબંધિત જગ્યાઓ પર પગાર ધોરણ અને સમયાંતરે થયેલા વેતન સુધારણાને ધ્યાનમાં રાખીને યોગ્ય ગણતરી કર્યા પછી તેઓ જે પગાર માટે હકદાર છે તેવા તમામ આનુષંગિક લાભો મંજૂર કરવાનો નિર્દેશ આપું છું.

૫૪. મેં ૧૯૯૬ ના આઈ.ડી. નં. ૯૭ થી ૯૯ મંજૂર કર્યા હોવાથી, સીજીઆઈટી સમક્ષ અરજી પેઝિંગ હોવા દરમિયાન જે કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી તેવા કામદારોને સંડોવતા ૧૯૯૬ ના ઔદ્યોગિક વિવાદ કેસ નં. ૧૦૭ અને ૧૦૮ ને પણ હાલના કેસમાં સંકળાયેલા સંબંધિત કામદારોની સમક્ષ કાયમી કામદારો તરીકે ગણવા જોઈએ. સંપૂર્ણ પાછલા વેતન સાથે તમામ આનુષંગિક લાભો સાથે તેમની જગ્યાઓ પર પુનઃસ્થાપન માટેનો એવોર્ડ પસાર કરવામાં આવશે.

૫૫. તદનુસાર, હું ઉપરોક્ત શરતોમાં સંબંધિત કામદારોની અપીલો મંજૂર કરું છું.

હુકમ

અમે અમારા અભિપ્રાયમાં અસંમત હોવાથી, યોગ્ય બેન્ચ સમક્ષ કેસો મૂકવા માટે આ અપીલોનો રેકર્ડ ભારતના માનનીય મુખ્ય ન્યાયમૂર્તી સમક્ષ મૂકવામાં આવે.

બિભૂતિ ભૂષણ બોઝ. કેસ યોગ્ય બેન્ચ સમક્ષ સંદર્ભિત કરવામાં આવ્યો.

Translation of this judgment is provided by M/s Hyperlink E-Solutions Pvt. Ltd.

=====

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.