

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

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

=====

એસ.સી.આર. સુપ્રીમ કોર્ટ રિપોર્ટ્સ ૧૨૧

હરિપ્રસાદ શિવશંકર શુક્લા

વિરુદ્ધ

એ. ડી. દિવિકર

(સાથે જોડાયેલી અપીલ)

(એસ. આર. દાસ સી. જે., ભગવતી, વેંકટરામ અચ્યાર, એસ. કે. દાસ અને

ગોવિંદા મેનન, ન્યાયમૂર્તિશ્રીઓ.)

ઔદ્યોગિક વિવાદ – 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' (છટાણી), તેનો અર્થ – શું તેમાં ઉદ્યોગના બોના ફાઈડ (સદભાવનાપૂર્વક) બંધ થવા પર અથવા માલિકી કે મેનેજમેન્ટમાં ફેરફાર થવા પર સેવા સમાપ્ત કરવાનો સમાવેશ થાય છે – કાયદાનું અર્થઘટન – ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ (૧૯૪૭નો ૧૪મો), ૧૯૫૩ના એક્ટ XLIII દ્વારા સુધારેલ, કલમ ૨(૦૦), ૨૫એફ.

ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨(૦૦) માં વ્યાખ્યાયિત 'રિટ્રેન્ચમેન્ટ' શબ્દ અને ૧૯૫૩ના એક્ટ XLIII દ્વારા સુધારેલ કલમ ૨૫એફ માં 'રિટ્રેન્ચડ' શબ્દનો તે શબ્દોના સામાન્ય રીતે સ્વીકૃત અર્થ કરતાં વધુ વ્યાપક અર્થ નથી અને તેનો અર્થ એવો થાય છે કે માલિક દ્વારા કોઈપણ કારણસર વધારાના કામદારો કે સ્ટાફને છૂટા કરવા, શિસ્તભંગના પગલાં રૂપે લાદવામાં આવેલી સજા સિવાય, અને તેમાં ઉદ્યોગના બોના ફાઈડ બંધ થવા પર અથવા તેની માલિકી કે મેનેજમેન્ટમાં ફેરફાર થવા પર તમામ કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો સમાવેશ થતો નથી.

પિપરાઈથ સુગર મિલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ પિપરાઈથ સુગર મિલ્સ મજદૂર યુનિયન [૧૯૫૬] એસ.સી.આર. ૮૭૨, અનુસરવામાં આવ્યું.

બર્ન એન્ડ કંપની, કલકત્તા વિરુદ્ધ તેમના કર્મચારીઓ [૧૯૫૬] એસ.સી.આર. ૭૮૧, સંદર્ભ લેવાયો.

એક્ટની જોગવાઈઓ એક અસ્તિત્વ ધરાવતા અને ચાલુ ઉદ્યોગને ધ્યાનમાં રાખે છે અને વ્યાખ્યાના કલોઝ (a), (b) અને (c) માત્ર સેવા સમાપ્તિની અમુક શ્રેણીઓને તેના દાયરામાંથી બાકાત રાખે છે પરંતુ તેમાં શેનો સમાવેશ કરવો તે

સૂચવતા નથી.

'રિટ્રેન્યમેન્ટ' શબ્દને કોઈ વિશેષ અર્થ પ્રાપ્ત થયો નથી કે જેથી તેમાં ઉદ્યોગના બોના ફાઈડ બંધ થવા પર કામદારોને છૂટા કરવાનો સમાવેશ થાય, જેનું કારણ અમુક લેબર એપિલેટ ટ્રિબ્યુનલો દ્વારા વિવિધ કારણોસર સમાનતાના રાહત તરીકે કામદારોને આવા બંધ થવા પર વળતર આપવાનું હતું. એક્ટની કલમ ૨૫એફ ઘડતી વખતે ધારાસભાનો ઈરાદો રિટ્રેન્યડ કામદારની સેવાની લંબાઈના આધારે, સામાન્ય રીતે સમજ્યા મુજબ, રિટ્રેન્યમેન્ટ માટે વળતરની ચુકવણીને સરળ અને પ્રમાણિત કરવાનો હતો.

ધ હૈદરાબાદ વેજીટેબલ ઓઈલ પ્રોડક્ટ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેમના કામદારો [૧૯૫૦] ૨ એલ.એલ.જે. ૧૨૮૧, એમ્પ્લોયીઝ ઓફ મેસર્સ ઇન્ડિયા રિકન્સ્ટ્રક્શન કોર્પોરેશન [૧૯૫૩] એલ.એ.સી. ૫૬૩ અને કંદન ટેક્સટાઈલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેમના કામદારો [૧૯૫૪] ૨ એલ.એલ.જે. ૨૪૯, વિચારણા કરવામાં આવી.

કલમ ૨૫એફએફ, જે ૧૯૫૬ના સુધારા અધિનિયમ દ્વારા એક્ટમાં દાખલ કરવામાં આવી હતી, તે રેટ્રોસ્પેક્ટિવ (ભૂતકાળની અસરવાળી) નથી અને

તત્કાલ કેસોને લાગુ પડતી નથી, અને તેને ઘડતી વખતે ધારાસભાનો ઉદ્દેશ્ય માલિકી કે મેનેજમેન્ટમાં ફેરફારના પ્રભાવને લગતા અમુક ન્યાયિક નિર્ણયોની અસરોને આંશિક રીતે રદ કરવાનો હતો અને તે પૂર્વેના કાયદાનું સંસદીય સ્પષ્ટીકરણ હોવાનો ઈશદો નહોતો.

ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ (એમેન્ડમેન્ટ એન્ડ મિસલેનિયસ પ્રોવિઝન્સ) એક્ટ, ૧૯૫૬ ની કલમ ૨૯ દ્વારા એક્ટમાં દાખલ કરવામાં આવેલી ત્રીજી અને ચોથી અનુસૂચિની આઈટમ ૧૦ ની ભાષા સૂચવે છે કે ધારાસભાએ રિટ્રેન્યમેન્ટ અને બંધ થવા વચ્ચે તફાવતની કલ્પના કરી હતી અને ભૂતકાળમાં બાદમાંનો સમાવેશ થતો નથી.

જોકે આવા અર્થઘટન પર, કલમ ૨૫એફ માત્ર અસ્તિત્વ ધરાવતા ઉદ્યોગને જ લાગુ પડે છે અને કલમ ૨૫એફએફ મોટાભાગે બિનજરૂરી બની જાય છે, છતાં કોઈ મુશ્કેલીનો પ્રશ્ન ઉદભવતો નથી કારણ કે જે ન્યાયિક નિર્ણયોના આધારે કલમ ૨૫એફએફ ઘડવામાં આવી હતી તે પોતે જ ખોટા હતા અને તેને રદ કરવા જ પડશે.

સંસદીય કાયદાનું અર્થઘટન કરતી વખતે તે ક્યારે અને કયા સંજોગોમાં ઘડવામાં

આવ્યો હતો તે ધ્યાનમાં લઈ શકાય છે અને સંસદીય સ્પષ્ટીકરણ અથવા અગાઉના કાયદાના અર્થઘટન માટે સહાય તરીકે પાછળથી ઘડાયેલા કાયદાનો સામાન્ય સિદ્ધાંત ત્યાં લાગુ પડી શકતો નથી જ્યાં પાછળથી ઘડાયેલો કાયદો પોતે ખોટી ધારણાઓ અને આવી ધારણાઓ પર આધારિત ન્યાયિક નિર્ણયો પર આધારિત હતો.

ગ્રેટ નોર્થન રેલ્વે વિરુદ્ધ યુનાઈટેડ સ્ટેટ્સ ઓફ અમેરિકા, ૩૧૫ યુ.એસ. ૨૬૨ અને ઓરમંડ ઈન્વેસ્ટમેન્ટ કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ બેટ્સ [૧૯૨૮] એ.સી. ૧૪૩, સંદર્ભ લેવાયો.

જો વ્યાખ્યા કલોઝની અન્ય શરતો પૂર્ણ થાય છે, તો ઉદ્યોગની માલિકી કે મેનેજમેન્ટનું હસ્તાંતરણ અને તેનું બંધ થવું વ્યાખ્યા કલોઝના સંદર્ભમાં સમાન સ્તરે છે, ભલે બંને વચ્ચે હકીકતમાં તફાવત હોય; જોકે, વ્યાખ્યા કલોઝના અર્થમાં ત્યાં સુધી કોઈ રિટ્રેન્યમેન્ટ નથી જ્યાં સુધી માલિક દ્વારા ચાલુ ઉદ્યોગમાં કોઈપણ કારણસર, શિસ્તભંગના પગલાં તરીકે લાદવામાં આવેલી સજા સિવાય, વધારાના કામદારો કે સ્ટાફને છૂટા કરવામાં ન આવે.

તદનુસાર, તત્કાલ કેસોમાં, જ્યાં એકમાં ઉદ્યોગના વાસ્તવિક અને બોના ફાઈડ

બંધ થવા પર માલિક દ્વારા તમામ કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને બીજામાં માલિકીમાં ફેરફાર થવા પર, આવી સમાપ્તિ એક્ટની કલમ ૨(૦૦) અથવા કલમ ૨૫એફ ના અર્થમાં રિટ્રેન્યમેન્ટની રકમની બરાબર નહોતી અને અપીલકર્તાઓ એક્ટની કલમ ૨૫એફ ના કલોઝ (બી) હેઠળ કોઈ વળતર ચૂકવવા માટે બંધાયેલા નહોતા.

સિવિલ અપીલેટ જ્યુરિસ્ટિક્શન: સિવિલ અપીલ્સ નંબર ૧૦૩ અને ૧૦૫ ઓફ ૧૯૫૬.

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૨૫૪૬ ઓફ ૧૯૫૪ માં બોમ્બે હાઈકોર્ટના તારીખ ૨૪ જાન્યુઆરી, ૧૯૫૫ ના નિર્ણય અને આદેશ સામે અપીલ.

એન. એ. પાલખીવાલા અને જે. બી. દાદાયાનજી, એસ. એન. એન્ડલી અને રામેશ્વર નાથ, સિવિલ અપીલ નંબર ૧૦૩ ઓફ ૧૯૫૬ માં અપીલકર્તાઓ માટે.

એમ. સી. સેતલવાડ, ભારતના એટર્ની જનરલ, સી. કે. દફતરી, ભારતના સોલિસિટર-જનરલ, પોરસ એ. મહેતા અને આર. એચ. ઢેબર, પ્રતિવાદીઓ માટે.

એસ. એમ. બોઝ, પશ્ચિમ બંગાળના એડવોકેટ-જનરલ, એન. એ. પાલખીવાલા, જે. બી. દાદાચાનજી, એસ. એન. એન્ડલી અને રામેશ્વર નાથ, સિવિલ અપીલ નંબર ૧૦૫ ઓફ ૧૯૫૬ માં અપીલકર્તા માટે.

રજની પટેલ, એમ. વી. જયકર અને આઈ. એન. શ્રોફ, પ્રતિવાદી નંબર ૧ માટે.

પોરસ એ. મહેતા અને આર. એચ. ઢેબર, પ્રતિવાદી નંબર ૪ અને ૫ માટે.

૧૯૫૬. નવેમ્બર ૨૭. કોર્ટનો નિર્ણય એસ. કે. દાસ જે. દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો. આ બે અપીલો, જે બોમ્બે હાઈકોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા પ્રમાણપત્રો પર લાવવામાં આવી છે, તે કાયદાના સામાન્ય પ્રશ્નો ઉભા કરે છે અને તે કારણસર, સાથે સાંભળવામાં આવી છે. આ નિર્ણય બંનેને લાગુ પડશે.

સિવિલ અપીલ નંબર ૧૦૫ ઓફ ૧૯૫૬.

સિવિલ અપીલ નંબર ૧૦૫ ઓફ ૧૯૫૬ માં મુખ્ય અપીલકર્તા બોમ્બે રાજ્યની અંદર કુર્દુવાડીની બારસી લાઈટ રેલ્વે કંપની લિમિટેડ છે (ત્યારબાદ રેલ્વે કંપની તરીકે ઓળખાય છે). મુખ્ય પ્રતિવાદી બારસી લાઈટ રેલ્વેમેન્સ યુનિયનના પ્રમુખ છે, જે અપીલના પ્રતિવાદી નંબર ૧ છે. જનરલ મેનેજર, સેન્ટ્રલ રેલ્વે, બોમ્બે અને સેક્રેટરી, રેલ્વે બોર્ડ, નવી દિલ્હી, પ્રતિવાદી નંબર ૪ અને ૫ છે. તથ્યો, જ્યાં સુધી તે આપણા હેતુ માટે સંબંધિત છે, તે આ છે. ૧ ઓગસ્ટ,

૧૮૯૫ ના કરાર હેઠળ, સેક્રેટરી ઓફ સ્ટેટ ફોર ઈન્ડિયા ઇન કાઉન્સિલ અને રેલ્વે કંપની વચ્ચે, બાદમાં બારસી ટાઉન અને બારસી રોડ સ્ટેશન વચ્ચે એક લાઈટ રેલ્વેનું નિર્માણ, જાળવણી અને સંચાલન કર્યું હતું, જે ત્યારે ગ્રેટ ઈન્ડિયન પેનિનસ્યુલર રેલ્વે તરીકે જાણીતી રેલ્વે સિસ્ટમ પર હતી. અહીં અગાઉના કરારની વિવિધ કલમો જણાવવાની જરૂર નથી સિવાય કે ઉલ્લેખ કરવાનો કે તેમાં એક કલમ હતી જેના હેઠળ સેક્રેટરી ઓફ સ્ટેટ રેલ્વે કંપનીને લેખિતમાં બાર કેલેન્ડર મહિનાની નોટિસ આપ્યા પછી ઉપક્રમને ખરીદી અને કબજે કરી શકે તેમ હતા. ૧૯ ડિસેમ્બર, ૧૯૫૨ ના રોજ, ભારત સરકારના રાષ્ટ્રપતિ વતી, રેલ્વે બોર્ડના ડિરેક્ટર દ્વારા રેલ્વે કંપનીને નોટિસ આપવામાં આવી હતી કે રેલ્વે કંપનીના ઉપક્રમને ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૫૪ થી ખરીદવામાં આવશે અને કબજે કરવામાં આવશે. નોટિસમાં અન્ય બાબતોની સાથે જણાવવામાં આવ્યું હતું:

"ભારતના રાષ્ટ્રપતિ આ દ્વારા કંપનીને ૧ ઓગસ્ટ, ૧૮૯૫ ના મૂળ કરાર અને ૨૬ ઓગસ્ટ, ૧૯૦૨ ના કરાર, સેક્રેટરી ઓફ સ્ટેટ ઇન કાઉન્સિલ અને બારસી લાઈટ રેલ્વે કંપની લિમિટેડ વચ્ચેના, અને તેના પૂરક તમામ કરારોના સમાપ્તિની નોટિસ આપે છે, જે વર્તમાન મહિના પછી ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના અંતે સમાપ્ત થશે અને કરારો તે મુજબ વર્તમાન મહિના પછી ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના અંતે સમાપ્ત થશે અને ભારતના રાષ્ટ્રપતિ ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૫૪ ના રોજ, કંપનીની સમગ્ર રેલ્વે સિસ્ટમ ખરીદશે અને

કબજે કરશે જેમાં તમામ એક્સટેન્શન અને તમામ રેલ્વે, તેના તમામ રોલિંગ સ્ટોક, મશીનરી, સાધનો, ઇમારતો અને મિલકત વગેરે સાથે, અને અન્ય તમામ વસ્તુઓ, સ્ટોર્સ અને ફિક્સચર વગેરે સાથે, જે ૧ ઓગસ્ટ, ૧૮૯૫ ના ઇન્ડેન્ટરની કલમ ૪૩ અને ૨૬ ઓગસ્ટ, ૧૯૦૨ ના ઇન્ડેન્ટરની કલમ ૬૩ માં નિર્દિષ્ટ અને નિર્ધારિત રીતે આપવામાં આવી છે."

૧૧ નવેમ્બર, ૧૯૫૩ ના રોજ, રેલ્વે કંપનીએ તેના કામદારોને નોટિસ આપી હતી કે ભારત સરકારના રેલ્વે કંપનીના કરારને સમાપ્ત કરવા અને ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૫૪ થી રેલ્વે કબજે કરવાના નિર્ણયના પરિણામે, રેલ્વે કંપનીના તમામ કામદારોની સેવાઓ ૩૧ ડિસેમ્બર, ૧૯૫૩ ના બપોર પછી સમાપ્ત કરવામાં આવશે. નોટિસમાં વધુમાં જણાવવામાં આવ્યું હતું કે ભારત સરકાર કંપનીના તે સ્ટાફને નોકરી આપવાનો ઇરાદો ધરાવે છે જે રેલ્વેમાં સેવા આપવા તૈયાર હશે, જેની શરતો અને નિયમો પછીથી સૂચિત કરવામાં આવશે. ૧૫ ડિસેમ્બર, ૧૯૫૩ ના રોજ, રેલ્વે બોર્ડે તે શરતો અને નિયમો સૂચિત કર્યા જેના પર રેલ્વે કંપનીના સ્ટાફને સરકાર દ્વારા લેવામાં આવશે અને નોકરી પર રાખવામાં આવશે. જે પત્ર દ્વારા શરતો અને નિયમો જણાવવામાં આવ્યા હતા તેમાં ત્રણ ફોર્મ જોડાયેલા હતા – એક કલેરિકલ અને સમાન શ્રેણીઓ માટે, બીજું તાલીમ અથવા રિફ્રેશર કોર્સની જરૂર હોય તેવા સ્ટાફની શ્રેણીઓ માટે,

અને ત્રીજું વર્કશોપ સ્ટાફ અને ટ્રેડ-ટેસ્ટિંગની જરૂર હોય તેવા અન્ય ટ્રેડસમેન માટે. મૂળભૂત રીતે, પત્ર અને ત્રણ ફોર્મમાં સમાવિષ્ટ નવી શરતો અને નિયમોમાં જણાવવામાં આવ્યું હતું કે સરકાર દ્વારા કાર્યરત સ્ટાફની સેવા અમુક ચોક્કસ હેતુઓ માટે જ સતત ગણવામાં આવશે, જેમ કે, પ્રોવિડન્ટ ફંડમાં ફાળો, રજા, પાસ અને પ્રિવિલેજ ટિકિટ ઓર્ડર, શૈક્ષણિક અને તબીબી સુવિધાઓ વગેરે. જોકે, તે સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે તે જ દિવસે નિયુક્ત થયેલા અન્ય સ્ટાફને લાગુ પડતા સરકારી રેલ્વે નિયમો રેલ્વે કંપનીના સ્ટાફને લાગુ પડશે, અને વરિષ્ઠતાના હેતુ માટે રેલ્વે કંપની હેઠળની અગાઉની સેવા ગણવામાં આવશે નહીં. પ્રતિવાદી ૪ અને ૫ ના નિવેદન પરથી જણાય છે કે જ્યારે ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૫૪ ના રોજ ઉપક્રમ ખરેખર કબજે કરવામાં આવ્યો, ત્યારે રેલ્વે કંપનીના લગભગ ૭૭ ટકા સ્ટાફને સમાન પગાર ધોરણો પર ફરીથી નોકરી પર રાખવામાં આવ્યા હતા, લગભગ ૨૩ ટકા સ્ટાફને કંઈક અંશે નીચા પગાર ધોરણો પર ફરીથી નોકરી પર રાખવામાં આવ્યા હતા, જોકે ફરીથી નોકરી પર રાખતી વખતે તેઓ જે પગાર મેળવતા હતા તેના પર અસર થઈ નહોતી; રેલ્વે કંપનીના માત્ર ૨૪ જેટલા ભૂતપૂર્વ કર્મચારીઓએ સરકાર હેઠળ સેવા આપવાનો ઇનકાર કર્યો હતો.

થોડા સમય પછી, પ્રતિવાદી નંબર ૧ એ રેલ્વે કંપનીના ભૂતપૂર્વ કામદારો વતી પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ, ૧૯૩૬ ની કલમ ૧૫ હેઠળ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ

એક્ટ, ૧૯૪૭ (ત્યારબાદ એક્ટ તરીકે ઓળખાય છે) ની કલમ ૨૫એફ ના કલોઝ (બી) હેઠળ કામદારોને રિટ્રેન્યમેન્ટ વળતરની ચુકવણી માટે એકસઠ જેટલી અરજીઓ દાખલ કરી. અરજીઓ પ્રતિવાદી નંબર ૩, સિવિલ જજ (જુનિયર ડિવિઝન) માધાને કરવામાં આવી હતી, જે પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ, ૧૯૩૬ હેઠળ સંબંધિત સત્તાધિકારી હતા.

આ અરજીઓનો વર્તમાન અપીલકર્તાઓ દ્વારા વિરોધ કરવામાં આવ્યો હતો અને અનેક મુદ્દાઓ ઘડવામાં આવ્યા હતા. ત્રણ મુદ્દા હતા – (૧) શું પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ, ૧૯૩૬ હેઠળના સત્તાધિકારી પાસે રિટ્રેન્યમેન્ટ વળતરના દાવા સાથે વ્યવહાર કરવાની અને તેના પર નિર્ણય લેવાની સત્તા હતી; (૨) શું ભૂતપૂર્વ કામદારો એક્ટની કલમ ૨૫એફ ના કલોઝ (બી) હેઠળ વળતરનો દાવો કરવા માટે હકદાર હતા; અને (૩) શું તેમને તેમના ભૂતપૂર્વ માલિક, વર્તમાન અપીલકર્તાઓ દ્વારા ૩૧ ડિસેમ્બર, ૧૯૫૩ ના રોજ, એક્ટમાં 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' અભિવ્યક્તિના અર્થમાં 'રિટ્રેન્ડ' કરવામાં આવ્યા હતા. માધાના સિવિલ જજે મુદ્દા નંબર ૧ પર કામદારોની વિરુદ્ધમાં પરંતુ અન્ય બે મુદ્દાઓ પર તેમની તરફેણમાં નિર્ણય આપ્યો. પક્ષકારોની સંમતિથી, અરજીઓમાંથી એક (મિસલેનિયસ એપ્લિકેશન નંબર ૨૭ ઓફ ૧૯૫૪) પર આપવામાં આવેલા ઉપરોક્ત નિર્ણયો અન્ય અરજીઓને પણ લાગુ પડ્યા, અને અધિકારક્ષેત્રના પ્રશ્ન પરના નિર્ણયના પરિણામે અરજીઓ ફગાવી દેવામાં આવી.

ત્યારબાદ પ્રતિવાદી નંબર ૧ એ બોમ્બે હાઈકોર્ટમાં સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૨૫૪૬ ઓફ ૧૯૫૪ માં અરજી કરી અને બંધારણની કલમ ૨૨૬ અને ૨૨૭ ની જોગવાઈઓ હેઠળ પ્રતિવાદી નંબર ૩, માધાના સિવિલ જજ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા બરતરફીના આદેશને રદ કરવા અને તેમને તેમની સમક્ષની અરજીઓ ગુણદોષના આધારે નિકાલ કરવાનો આદેશ આપવા માટે રિટ અથવા યોગ્ય નિર્દેશો માટે પ્રાર્થના કરી. હાઈકોર્ટમાં પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ, ૧૯૩૬ હેઠળ સત્તાધિકારીના અધિકારક્ષેત્રના પ્રશ્ન પર દલીલ કરવામાં આવી નહોતી, કારણ કે રેલ્વે કંપનીના વિદ્વાન વકીલે યોગ્ય રીતે ધ્યાન દોર્યું હતું કે એમ માની લઈએ કે સત્તાધિકારી પાસે કામદારોના દાવા સાથે વ્યવહાર કરવાની સત્તા હતી, તો પણ પક્ષકારો વચ્ચેનો વિવાદ માત્ર અધિકારક્ષેત્રના પ્રશ્ન પરના નિર્ણયથી સમાપ્ત થશે નહીં; કારણ કે રેલ્વે કંપની હજુ પણ દલીલ કરતી હતી કે કામદારોને એક્ટના અર્થમાં 'રિટ્રેન્ડ' કરવામાં આવ્યા નથી અને તેઓ કલમ ૨૫એફ ના કલોઝ (બી) હેઠળ વળતરનો દાવો કરવા માટે હકદાર નથી. તદનુસાર, હાઈકોર્ટમાં બંને પક્ષકારો સંમત થયા કે સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૨૫૪૬ ઓફ ૧૯૫૪ માત્ર અધિકારક્ષેત્રના પ્રશ્ન સુધી મર્યાદિત ન હોવી જોઈએ પરંતુ ગુણદોષના આધારે નિર્ણય લેવો જોઈએ; એટલે કે, ૩૧ ડિસેમ્બર, ૧૯૫૩ ના રોજ રેલ્વે કંપની દ્વારા કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા પર કલમ ૨૫એફ ના કલોઝ (બી) હેઠળ ભૂતપૂર્વ કામદારોના વળતરના દાવાની માન્યતા

કે અન્યથા પર. રેલ્વે કંપનીના વિદ્વાન વકીલે સંમતિ આપી અને તેમના વતી ખાતરી આપી કે તેમના અસીલ હાઈકોર્ટ દ્વારા ગુણદોષ પર જે પણ નિર્ણય આપવામાં આવશે તે સ્વીકારશે, જે આ કોર્ટમાં અપીલને આધીન રહેશે. હાઈકોર્ટે (ચાગલા સી. જે. અને દીક્ષિત જે.) તેના તારીખ ૨૪ જાન્યુઆરી, ૧૯૫૫ ના નિર્ણય અને આદેશ દ્વારા ઠરાવ્યું કે કામદારો એક્ટની કલમ ૨૫એફ ના કલોઝ (બી) હેઠળ વળતરનો દાવો કરવા માટે હકદાર હતા અને રેલ્વે કંપની તેમને આવું વળતર ચૂકવવા માટે જવાબદાર હતી. તે નિર્ણય સામે સિવિલ અપીલ નંબર ૧૦૫ ઓફ ૧૯૫૬ લાવવામાં આવી છે.

સિવિલ અપીલ નંબર ૧૦૩ ઓફ ૧૯૫૬.

આ અપીલમાં તથ્યો કંઈક અંશે અલગ છે. મુખ્ય અપીલકર્તા શ્રી દિનેશ મિલ્સ લિમિટેડ, વડોદરા છે, અને મુખ્ય પ્રતિવાદી જિલ્લા લેબર ઓફિસર અને ઈન્સ્પેક્ટર, પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ, ૧૯૩૬ હેઠળ, વડોદરામાં છે. અપીલકર્તા કંપની વડોદરામાં કેટલાક વર્ષોથી ઉની મિલ ચલાવતી હતી અને તે સમયે તેની નોકરીમાં ૪૫૦ કામદારો અને ૨૦ ક્લાર્ક હતા. કામ શિફ્ટમાં, દિવસ અને રાત્રે કરવામાં આવતું હતું. ૩૧ ઓક્ટોબર, ૧૯૫૩ ના રોજ અથવા તેની આસપાસ, અપીલકર્તાએ ૧ ડિસેમ્બર, ૧૯૫૩ થી સમગ્ર મિલો બંધ કરવાનો તેનો ઈરાદો જાહેર કરતી નોટિસ લગાવી. ૧૯ નવેમ્બર, ૧૯૫૩ ના રોજ, આ નોટિસ પાછી ખેંચી લેવામાં આવી અને બીજી નોટિસ લગાવવામાં

આવી જેમાં અપીલકર્તાનો ૨૦ ડિસેમ્બર, ૧૯૫૩ થી બીજી શિફ્ટ બંધ કરવાનો ઈશાદો જાહેર કરવામાં આવ્યો. ત્રીજી નોટિસ લગાવવામાં આવી જેમાં જણાવવામાં આવ્યું કે બીજી શિફ્ટ ૨૦ ડિસેમ્બર, ૧૯૫૩ ના રોજ બંધ કરવામાં આવશે, જેમ અગાઉ સૂચિત કરવામાં આવ્યું હતું, અને પ્રથમ શિફ્ટ ૮ જાન્યુઆરી, ૧૯૫૪ થી બંધ કરવામાં આવશે. તે જ તારીખે સમાન નોટિસ લગાવવામાં આવી હતી જેમાં ૧૯ જાન્યુઆરી, ૧૯૫૪ થી ક્લાર્કોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. તે વિવાદિત નહોતું કે જોકે અપીલકર્તા કંપનીના વ્યવસાય બંધ કરવાની પ્રક્રિયામાં લેવામાં આવેલા પગલાં તબક્કાવાર હતા, પ્રક્રિયા ખરેખર એક હતી, અને બંધ થવાના પરિણામે તમામ ૪૫૦ કામદારો અને ૨૦ ક્લાર્કોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. અપીલકર્તા કંપનીએ દાવો કર્યો હતો કે તેનો વ્યવસાય બંધ કરવો બોના ફાઈડ હતો, જે કંપનીને થયેલા ભારે નુકસાનને કારણે હતું.

૨૭ એપ્રિલ, ૧૯૫૪ ના રોજ, મુખ્ય પ્રતિવાદીએ પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ, ૧૯૩૬ હેઠળ સંબંધિત સત્તાધિકારી (પ્રતિવાદી નંબર ૩) ને અરજી કરી, જેમાં કામદારો માટે અપીલકર્તાની એક્ટની કલમ ૨૫એફ ના ક્લોઝ (બી) હેઠળ રિટ્રેન્યમેન્ટ વળતરનો દાવો કર્યો. અપીલકર્તા કંપની દ્વારા અરજીનો વિરોધ કરવામાં આવ્યો હતો, અને અહીં ફરીથી પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ, ૧૯૩૬ હેઠળ સત્તાધિકારી પાસે દાવા સાથે વ્યવહાર કરવાની સત્તા અને એક્ટની કલમ

રપએફ ના કલોઝ (બી) હેઠળ દાવાની જાળવણીક્ષમતાના સમાન પ્રશ્નો નિર્ણય માટે ઉભા થયા. પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ હેઠળના સત્તાધિકારીએ તમામ મહત્વપૂર્ણ મુદ્દાઓ પર ભૂતપૂર્વ કામદારોની વિરુદ્ધમાં નિર્ણય આપ્યો. ત્યારબાદ પ્રતિવાદીએ યોગ્ય રિટ અથવા નિર્દેશો માટે બોમ્બે હાઈકોર્ટમાં અરજી કરી, અને હાઈકોર્ટે (બાવડેકર અને શાહ ન્યાયમૂર્તિશ્રીઓ.) ઠરાવ્યું કે પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ, ૧૯૩૬ હેઠળના સત્તાધિકારી પાસે રિટ્રેન્યુમેન્ટ વળતરના દાવા સાથે વ્યવહાર કરવાની સત્તા હતી; દાવાના ગુણદોષ પર, વિદ્વાન ન્યાયાધીશોએ રેલ્વે કંપનીના કેસમાં બેન્ચ (ચાગલા મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિશ્રી અને દીક્ષિત ન્યાયમૂર્તિશ્રી.) ના નિર્ણયને સ્વીકારવા માટે બંધાયેલા અનુભવ્યા. તદનુસાર, પ્રતિવાદી નંબર ૩ નો આદેશ બાજુ પર મૂકવામાં આવ્યો અને તેમને તેમની સમક્ષની અરજીનો કાયદાનુસાર નિકાલ કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો. સિવિલ અપીલ નંબર ૧૦૩ ઓફ ૧૯૫૬ એ હાઈકોર્ટના તારીખ ૨૫ જુલાઈ, ૧૯૫૫ ના ઉપરોક્ત નિર્ણય સામે છે.

ઉપર જણાવેલ તથ્યો પરથી તે સ્પષ્ટ થવું જોઈએ, જોકે તે આપણી સમક્ષની બે અપીલોના સંબંધમાં થોડા અલગ છે, કે તેમાંથી કાયદાનો એક સામાન્ય પ્રશ્ન ઉભરી આવે છે, એટલે કે, શું ભૂતપૂર્વ કામદારોનો દાવો – રેલ્વે કંપની અને શ્રી દિનેશ મિલ્સ લિમિટેડ બંનેના – એક્ટની કલમ ૨૫એફ ના કલોઝ (બી) હેઠળ વળતર માટે કાયદામાં માન્ય દાવો છે. બીજો પ્રશ્ન, પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ,

૧૯૩૬ હેઠળ સત્તાધિકારીના અધિકારક્ષેત્રનો, હાઈકોર્ટમાં પક્ષકારોની સંમતિ પછી સિવિલ અપીલ નંબર ૧૦૫ ઓફ ૧૯૫૬ માં કોઈ જીવંત પ્રશ્ન નથી. જોકે, તે સિવિલ અપીલ નંબર ૧૦૩ ઓફ ૧૯૫૬ માં ઉભો થાય છે. પરંતુ તે અપીલમાં અપીલકર્તાઓના વિદ્વાન વકીલ એટલા નિષ્કપટ છે કે તેમણે જણાવ્યું કે તેઓ તે પ્રશ્ન પર અમને સંબોધિત કરીને અમારો સમય લેવા માંગતા નથી – એટલા માટે નહીં કે તેઓ માને છે કે અધિકારક્ષેત્રનો પ્રશ્ન તમામ ગુણોથી રહિત છે, પરંતુ એ હકીકતને કારણે કે એક્ટની કલમ રપઆઈ ની જોગવાઈઓ હેઠળ રિટ્રેન્યમેન્ટ વળતરનો દાવો, જો કાયદેસર રીતે માન્ય જણાય, તો પણ અપીલકર્તા સામે અમલમાં લાવી શકાય છે.

ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ (એમેન્ડમેન્ટ એન્ડ મિસલેનિયસ પ્રોવિઝન્સ) એક્ટ, ૧૯૫૬ ની કલમ ૧૯, મુખ્ય એક્ટની કલમ રપઆઈ ને રદ કરવાનો ઇરાદો ધરાવે છે, પરંતુ તે કલમ હજુ સુધી અમલમાં લાવવામાં આવી નથી, જેના પરિણામે રિટ્રેન્યમેન્ટ વળતરની વસૂલાત માટે કલમ રપઆઈ ની જોગવાઈઓ હજુ પણ ઉપલબ્ધ છે. તેથી વિદ્વાન વકીલે આપણી સમક્ષ રજૂઆત કરી છે કે આ અપીલકર્તાઓ આ બે અપીલોમાં મુખ્ય પ્રશ્ન પર અમારા નિર્ણયનું પાલન કરવા સંતુષ્ટ રહેશે, એટલે કે, એક્ટની કલમ રપએફ ના કલોઝ (બી) હેઠળ રિટ્રેન્યમેન્ટ વળતર માટેના દાવાની માન્યતા કે અન્યથા.

એક્ટ જે ૧ એપ્રિલ, ૧૯૪૭ થી અમલમાં છે, તેમાં અનેક સુધારાઓ થયા છે, અને તાજેતરના કેટલાક સુધારાઓ પ્રકૃતિમાં તદ્દન વ્યાપક રહ્યા છે. કલમ ૨૫એફ એક્ટના પ્રકરણ વીએ (VA) માં આવે છે; 'લે ઓફ અને રિટ્રેન્યમેન્ટ' સાથે વ્યવહાર કરતું તે પ્રકરણ ૧૯૫૩ માં એક સુધારા અધિનિયમ (એક્ટ XLIII ઓફ ૧૯૫૩) દ્વારા દાખલ કરવામાં આવ્યું હતું. કલમ ૨૫એફ આ શરતોમાં છે:

"કોઈપણ ઉદ્યોગમાં કાર્યરત કોઈ પણ કામદાર કે જેણે માલિક હેઠળ એક વર્ષથી ઓછા સમય માટે સતત સેવા આપી નથી, તેને તે માલિક દ્વારા ત્યાં સુધી રિટ્રેન્યડ કરવામાં આવશે નહીં –

(એ) કામદારને રિટ્રેન્યમેન્ટના કારણો દર્શાવતી એક મહિનાની લેખિત નોટિસ આપવામાં આવી હોય અને નોટિસનો સમયગાળો સમાપ્ત થઈ ગયો હોય, અથવા કામદારને આવી નોટિસના બદલામાં, નોટિસના સમયગાળા માટે વેતન ચૂકવવામાં આવ્યું હોય:

બશરતે કે જો રિટ્રેન્યમેન્ટ એવા કરાર હેઠળ હોય જે સેવાની સમાપ્તિ માટે તારીખ નિર્દિષ્ટ કરે છે તો આવી કોઈ નોટિસની જરૂર રહેશે નહીં;

(બી) કામદારને, રિટ્રેન્યમેન્ટના સમયે, વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું હોય જે રિટ્રેન્યડ કામદારની સેવાની દરેક પૂર્ણ થયેલા વર્ષ અથવા છ મહિનાથી વધુના કોઈપણ ભાગ માટે પંદર દિવસના સરેરાશ વેતનની સમકક્ષ હોય; અને

(સી) સંબંધિત સરકારને નિર્દિષ્ટ રીતે નોટિસ આપવામાં આવી હોય."

કલમની જોગવાઈઓના પ્રથમ ભાગમાં, વપરાયેલો શબ્દ 'રિટ્રેન્ડ' છે અને કલોઝ (એ) અને (બી) માં વપરાયેલો શબ્દ 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' છે. દેખીતી રીતે, તેઓ સમાન અર્થ ધરાવે છે, માત્ર તફાવત એ છે કે પ્રથમ ભાગમાં વપરાયેલ શબ્દ ક્રિયાપદ છે અને કલોઝમાં શબ્દ સંજ્ઞા તરીકે વપરાય છે. તે સ્પષ્ટ છે કે કલમ ૨૫એફ ના સાચા વ્યાપ અને અસરને સમજવા માટે, આપણે પહેલા સમજવું જોઈએ કે 'રિટ્રેન્ડ' અથવા 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' અભિવ્યક્તિનો અર્થ શું છે. ૧૯૫૩ ના તે જ સુધારા અધિનિયમ દ્વારા કલમ ૨ ની વ્યાખ્યાઓમાં એક નવી વ્યાખ્યા ઉમેરવામાં આવી હતી, જે કલમ ૨ ના કલોઝ (૦૦) માં 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' શબ્દની વ્યાખ્યા છે. વ્યાખ્યા આ શરતોમાં છે:

કલમ ૨(૦૦) – "'રિટ્રેન્યમેન્ટ' એટલે માલિક દ્વારા કોઈપણ કારણસર કામદારની સેવાની સમાપ્તિ, શિસ્તભંગના પગલાં તરીકે લાદવામાં આવેલી સજા સિવાય, પરંતુ તેમાં સમાવેશ થતો નથી –

(એ) કામદારની સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ; અથવા

(બી) સુપરએન્યુએશનની વય સુધી પહોંચવા પર કામદારની નિવૃત્તિ જો માલિક અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચેના રોજગારના કરારમાં તે અંગેની શરત હોય; અથવા

(સી) સતત બીમારીના આધારે કામદારની સેવાની સમાપ્તિ."

બાકાત રાખતા પેટા-કલોઝ (a), (b) અને (c) ને હાલ પૂરતું બાજુ પર રાખતા - આ પેટા-કલોઝ આપણા વિચારણા હેઠળના કેસોને સીધા લાગુ પડતા નથી - વ્યાખ્યાનું વિશ્લેષણ કરતી વખતે તેમાં નીચેની ચાર આવશ્યક જરૂરિયાતો સમાવિષ્ટ છે - (a) કામદારની સેવાની સમાપ્તિ; (b) માલિક દ્વારા; (c) કોઈપણ કારણસર; અને (d) શિસ્તભંગના પગલાં તરીકે લાદવામાં આવેલી સજા સિવાય. તે સ્વીકારવું પડશે કે વ્યાખ્યા ખૂબ જ વ્યાપક શરતોમાં છે. જોકે, આપણી સમક્ષ પ્રશ્ન એ છે - શું આ વ્યાખ્યા અસ્તિત્વ ધરાવતા અથવા ચાલુ ઉદ્યોગમાં રિટ્રેન્યમેન્ટની સામાન્ય, સ્વીકૃત ધારણાને માત્ર યોગ્ય અને સરળતાથી સમજી શકાય તેવા શબ્દોમાં મૂર્ત સ્વરૂપ આપીને અસર આપે છે અથવા શું તે રિટ્રેન્યમેન્ટની સ્વીકૃત ધારણાથી એટલી આગળ જાય છે કે તેમાં ઉદ્યોગના બોના ફાઈડ બંધ થવા પર અથવા માલિક દ્વારા તેનો વ્યવસાય બંધ કરવા પર ઉદ્યોગના તમામ કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો સમાવેશ થાય છે?

અપીલકર્તાઓના વિદ્વાન વકીલ દલીલ કરે છે કે પ્રથમ વ્યાખ્યાનો સાચો અર્થ આપે છે, જ્યારે મુખ્ય પ્રતિવાદીઓના વિદ્વાન વકીલ આગ્રહ રાખે છે કે વ્યાખ્યામાં વપરાયેલા વ્યાપક શબ્દોને કારણે, બીજું 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' અભિવ્યક્તિનો સાચો અર્થ આપે છે.

તેમાં કોઈ શંકા નથી કે જ્યારે એક્ટ પોતે વપરાયેલા શબ્દો માટે શબ્દકોશ પ્રદાન કરે છે, ત્યારે આપણે કાયદામાં વપરાયેલા શબ્દોના અર્થઘટન માટે પહેલા તે શબ્દકોશમાં જોવું જોઈએ. આપણે ધારાસભાના કોઈ અનુમાનિત ઈરાદા સાથે સંબંધિત નથી; આપણું કાર્ય કાયદામાં વ્યક્ત થયા મુજબ ઈરાદા સુધી પહોંચવાનું છે. તેથી, આપણે પહેલા વ્યાખ્યાની ભાષાની તપાસ કરવાનો અને જોવાનું પ્રસ્તાવ રાખીએ છીએ કે શું રિટ્રેન્યમેન્ટની સામાન્ય, સ્વીકૃત ધારણા વપરાયેલી ભાષા સાથે યોગ્ય રીતે અને નિષ્પક્ષ રીતે બંધ બેસે છે. ઉદ્યોગમાં રિટ્રેન્યમેન્ટની સામાન્ય, સ્વીકૃત ધારણા શું છે? આપણે પિપરાઈથ સુગર મિલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ પિપરાઈથ સુગર મિલ્સ મજદૂર યુનિયન (૧) માં આ પ્રશ્ન પર વિચાર કરવાની તક મળી હતી જ્યાં આપણે અવલોકન કર્યું હતું: "પરંતુ રિટ્રેન્યમેન્ટ તેની સામાન્ય સ્વીકૃતિમાં સૂચવે છે કે વ્યવસાય પોતે જ ચાલુ છે પરંતુ સ્ટાફ અથવા મજૂર બળનો એક ભાગ સરપ્લસ (વધારાના) તરીકે છૂટો કરવામાં આવે છે અને વ્યવસાય બંધ થવાના પરિણામે તમામ કામદારોની સેવાઓની સમાપ્તિને તેથી રિટ્રેન્યમેન્ટ તરીકે યોગ્ય રીતે વર્ણવી શકાતી નથી." તે સાચું છે કે આ અવલોકનો એવા કેસના સંબંધમાં કરવામાં આવ્યા હતા જ્યાં રિટ્રેન્યમેન્ટ ૧૯૫૧ માં થયું હતું, અને આપણે ખાસ કરીને એક્ટની કલમ ૨ (૦૦) માં 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' ની વ્યાખ્યાના સાચા અર્થઘટનનો પ્રશ્ન ખુલ્લો રાખ્યો હતો. પરંતુ અવલોકનો રિટ્રેન્યમેન્ટનો તેની સામાન્ય સ્વીકૃતિમાં અર્થ સમજાવે

છે. ચાલો હવે જોઈએ કે તે અર્થ વપરાયેલી ભાષા સાથે કેટલો બંધ બેસે છે. આપણે અગાઉ વ્યાખ્યાની ચાર આવશ્યક જરૂરિયાતોનો સંદર્ભ આપ્યો છે, અને પ્રશ્ન એ છે કે, શું રિટ્રેન્યમેન્ટનો સામાન્ય અર્થ તે જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરે છે? આપણા મતે, તે કરે છે. જ્યારે ચાલુ વ્યવસાયમાં સ્ટાફ અથવા મજૂર બળનો એક ભાગ સરપ્લસ તરીકે છૂટો કરવામાં આવે છે, ત્યારે (એ) કામદારની સેવાની સમાપ્તિ; (બી) માલિક દ્વારા; (સી) કોઈપણ કારણસર; અને (ડી) શિસ્તભંગના પગલાં તરીકે લાદવામાં આવેલી સજા સિવાય. એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે માલિક દ્વારા કામદારોની સેવાની સમાપ્તિ માટેના કારણોમાં વ્યવસાયના બોના ફાઈડ બંધ થવાને બાકાત રાખીને, આપણે 'કોઈપણ કારણસર' અભિવ્યક્તિના વ્યાપને ઘટાડી રહ્યા છીએ અને વ્યાખ્યામાં એવા શબ્દો વાંચી રહ્યા છીએ જે ત્યાં નથી. આપણે સહમત છીએ કે સામાન્ય અર્થ અપનાવવાથી 'કોઈપણ કારણસર' અભિવ્યક્તિને કંઈક અંશે સાંકડો વ્યાપ મળે છે; કોઈ કહી શકે કે તે જે સંદર્ભમાં અભિવ્યક્તિ આવે છે તેનાથી રંગ મેળવે છે; પરંતુ આપણે સહમત નથી કે તે વ્યાખ્યામાં નવા શબ્દો ઉમેરવા સમાન છે. છેવટે 'કોઈપણ કારણસર' અભિવ્યક્તિનો અર્થ શું છે? જ્યારે ચાલતા અથવા ચાલુ વ્યવસાયમાં સ્ટાફ અથવા મજૂર બળનો એક ભાગ સરપ્લસ તરીકે છૂટો કરવામાં આવે છે, ત્યારે જે સેવા સમાપ્તિ અનુસરે છે તે વિવિધ કારણોસર હોઈ શકે છે; દા.ત., અર્થતંત્ર માટે, ઉદ્યોગમાં તર્કસંગતીકરણ માટે, નવી મજૂર-બચત મશીનરી સ્થાપિત કરવા માટે વગેરે. ધારાસભા 'કોઈપણ કારણસર'

અભિવ્યક્તિનો ઉપયોગ કરવામાં અસરકારક રીતે કહે છે: "તમે સરપ્લસને શા માટે છૂટા કરી રહ્યા છો તે મહત્વનું નથી; જો વ્યાખ્યાની અન્ય જરૂરિયાતો પૂર્ણ થાય છે, તો તે રિટ્રેન્યમેન્ટ છે." ઈરાદો સમગ્ર વ્યવસાયના બોના ફાઈડ બંધ થવાને પણ સમાવવાનો હતો તે દર્શાવવા માટે કોઈપણ અનિવાર્ય શબ્દોના અભાવમાં, તેને એટલો વ્યાપક અર્થ આપવો, જે પ્રતિવાદીઓના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા દલીલ કરવામાં આવી છે, તે અભિવ્યક્તિને તેના સંદર્ભથી સંપૂર્ણપણે અલગ કરવા સમાન હશે, એમ આપણે વિચારીએ છીએ. જે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવી રહ્યું છે તે રિટ્રેન્યમેન્ટ છે, અને તે વ્યાખ્યાનો સંદર્ભ છે. તે સાચું છે કે એક કૃત્રિમ વ્યાખ્યા તે શબ્દની સામાન્ય સ્વીકૃતિ કરતા અલગ અથવા વધુ અર્થ સમાવી શકે છે જે વ્યાખ્યાનો વિષય છે; પરંતુ ત્યારે ત્યાં અનિવાર્ય શબ્દો હોવા જોઈએ જે દર્શાવે છે કે સામાન્ય અર્થ કરતા અલગ અથવા વધુ અર્થનો ઈરાદો છે. જ્યાં, વ્યાખ્યા કલોઝની દરેક એક જરૂરિયાત શબ્દની સામાન્ય સ્વીકૃતિના માળખામાં પૂર્ણ થાય છે, ત્યારે વ્યાખ્યાને વ્યાખ્યાયિત શબ્દના આવશ્યક અર્થનો નાશ કરનાર તરીકે લેવી ખોટું હશે.

સમસ્યાને જોવાની બીજી રીત પણ છે. ચાલો આપણે માની લઈએ કે વ્યાખ્યા કલોઝ એવી રીતે ઘડવામાં આવી છે કે તેમાં નિર્ધારિત જરૂરિયાતો પૂર્ણ થાય છે, પછી ભલે આપણે પ્રતિબંધિત અથવા વધુ વ્યાપક અર્થ આપીએ: તે હદ સુધી અસ્પષ્ટતા છે અને વ્યાખ્યા કલોઝ એક કરતા વધુ અર્થઘટન માટે સરળતાથી

સક્ષમ છે. તો પછી સ્થિતિ શું છે? આપણે ત્યારે જોવું જોઈએ કે વ્યાખ્યા કલોઝના સાચા દૃષ્ટિકોણ પર એક્ટની અન્ય જોગવાઈઓ દ્વારા અથવા એક્ટમાં સુધારો કરતા અથવા સમાન વિષય-વસ્તુ સાથે વ્યવહાર કરતા પાછળથી ઘડાયેલા કાયદાના ઉદ્દેશ્ય અને જોગવાઈઓ દ્વારા શું પ્રકાશ પાડવામાં આવ્યો છે. પિપરાઈચ સુગર મિલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ પિપરાઈચ સુગર મિલ્સ મજદૂર યુનિયન (૧) માં તે અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું: "તેમાં કોઈ શંકા હોઈ શકે નહીં કે એક્ટની સમગ્ર યોજના માને છે કે એક ઉદ્યોગ અસ્તિત્વમાં છે, અને પછી જ્યારે તે ઉદ્યોગમાં વિવાદ ઉદભવે છે ત્યારે વિવિધ પગલાં લેવા માટે આગળ વધે છે. આમ, લોક-આઉટ, હડતાલ, લે-ઓફ, રિટ્રેન્યમેન્ટ, સમાધાન અને ન્યાયિક કાર્યવાહીને લગતી એક્ટની જોગવાઈઓ, જે સમયગાળા દરમિયાન એવોર્ડ અમલમાં રહેવાના છે, તેનો અર્થ ત્યારે જ થાય છે જો તેઓ એવા ઉદ્યોગનો સંદર્ભ આપે જે ચાલુ છે અને તે નહીં જે બંધ છે." બર્ન એન્ડ કંપની, કલકત્તા વિરુદ્ધ તેમના કર્મચારીઓ (૨) માં આ કોર્ટે અવલોકન કર્યું હતું કે તમામ મજૂર કાયદાનો ઉદ્દેશ્ય પ્રથમ તો, કામદારો માટે ન્યાયી શરતો સુનિશ્ચિત કરવાનો હતો, અને બીજું, માલિકો અને કર્મચારીઓ વચ્ચેના વિવાદોને અટકાવવાનો હતો જેથી ઉત્પાદન પ્રતિકૂળ અસર ન થાય અને જાહેર જનતાના વ્યાપક હિતોને નુકસાન ન થાય. ત્યારબાદ પિપરાઈચ સુગર મિલ્સ કેસ (૧) (સુપ્રા) માં અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું, "આ બંને ઉદ્દેશ્યો ફરીથી ત્યારે જ પરિપૂર્ણ થઈ શકે છે જ્યારે ઉદ્યોગ અસ્તિત્વમાં હોય અને તે મૃત ન હોય. તેથી,

ઇન્ડિયન મેટલ એન્ડ મેટલર્જિકલ કોર્પોરેશન વિરુદ્ધ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ, મદ્રાસ (૩) અને કે. એમ. પદ્મનાભ અચ્યાર વિરુદ્ધ મદ્રાસ રાજ્ય (૪) માં વ્યક્ત કરવામાં આવેલો અભિપ્રાય, કે જે ઔદ્યોગિક વિવાદને એક્ટની જોગવાઈઓ લાગુ પડે છે તે માત્ર તે જ છે જે અસ્તિત્વ ધરાવતા ઉદ્યોગમાંથી ઉદભવે છે, તે સ્પષ્ટપણે સાચો છે. તેથી, જ્યાં વ્યવસાય બંધ થઈ ગયો છે અને તે કાં તો સ્વીકારવામાં આવ્યું છે અથવા જાણવા મળ્યું છે કે બંધ થવું વાસ્તવિક અને બોના ફાઈડ છે, તે અંગે ઉદભવતો કોઈપણ વિવાદ, કે. એમ. પદ્મનાભ અચ્યાર વિરુદ્ધ મદ્રાસ રાજ્ય (૪) માં ઠરાવ્યા મુજબ, ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટના દાયરાની બહાર પડશે." આ અવલોકનોને ધ્યાનમાં લેતા, રિટ્રેન્યમેન્ટને લગતી વ્યાખ્યા કલોઝને એવો અર્થ આપવો કે જેથી તેમાં માલિક દ્વારા તમામ કામદારોની સેવા સમાપ્તિનો સમાવેશ થાય જ્યારે વ્યવસાય પોતે અસ્તિત્વમાં રહેવાનું બંધ કરે છે, તે એક્ટની સમગ્ર યોજનાની વિરુદ્ધ હશે. બે અપીલોમાં અપીલકર્તાઓના વિદ્વાન વકીલે ધ્યાન દોર્યું છે કે વ્યાખ્યા કલોઝ કલાત્મક રીતે તૈયાર કરવામાં આવી નથી અને એસ. ૨ (૦૦) ના પેટા-કલોઝ (એ) અને (બી) વ્યાખ્યાની આવશ્યક જરૂરિયાતોમાંથી એકના સંદર્ભમાં સરળતાથી સમજી શકાય તેવા નથી, એટલે કે, કામદારની સેવા સમાપ્તિ માલિક દ્વારા થવી જોઈએ. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે કામદારોની સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ માલિક દ્વારા સેવાની સમાપ્તિ હોઈ શકે નહીં. જોકે, આપણે વિચારતા નથી કે પેટા-કલોઝ (એ), (બી) અને (સી) આપણી સમક્ષના પ્રશ્ન પર

નિષ્કર્ષરૂપ છે; તેઓ, તેમાં કોઈ શંકા નથી, માત્ર ચાલુ અથવા સતત વ્યવસાયને જ લાગુ પડે છે, પરંતુ ભલે વધુ સાવચેતી તરીકે અથવા સ્પષ્ટતા માટે વધુ પડતી ચિંતાને કારણે દાખલ કરવામાં આવ્યા હોય, તેઓ માત્ર વ્યાખ્યાના દાયરામાંથી સેવા સમાપ્તિની અમુક શ્રેણીઓને બાકાત રાખે છે. તેઓ અનિવાર્યપણે દર્શાવતા નથી કે વ્યાખ્યામાં શેનો સમાવેશ કરવો જોઈએ.

અન્ય બે સંબંધિત કલમો કે જેના પર આપણું ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું છે તે એસ. રપજી અને રપએચ છે. તે, સ્પષ્ટપણે, માત્ર ચાલુ વ્યવસાયને લાગુ પડે છે. વિદ્વાન એટર્ની-જનરલ, જેઓ અપીલમાંથી એકમાં મુખ્ય પ્રતિવાદી માટે હાજર થયા છે, તેમણે ધ્યાન દોર્યું છે કે જો વ્યાખ્યા કલોઝ ચાલુ વ્યવસાયમાં સેવા સમાપ્તિના કેસને તેમજ વ્યવસાય બંધ થવા પર સેવા સમાપ્તિને આવરી લે છે, તો સંજોગો કે એસ. રપજી અને રપએચ રિટ્રેન્યમેન્ટના કેટલાક કિસ્સાઓ માટે જ જોગવાઈ કરે છે તે એવું માનવાનું કોઈ કારણ નથી કે તે રિટ્રેન્યમેન્ટના તમામ સંભવિત કેસોને સમાપ્ત કરે છે અથવા કલમ રપએફ પણ માત્ર ચાલુ વ્યવસાય સુધી જ મર્યાદિત હોવો જોઈએ. આપણે સહમત છીએ કે જો તે સ્વીકારવામાં આવે કે વ્યાખ્યા કલોઝ વ્યવસાય બંધ થવાના કેસોને સમાવે છે, તો એસ. રપજી અને રપએચ દ્વારા કોઈ મુશ્કેલી રજૂ થતી નથી. પરંતુ મુદ્દાનો મૂળભૂત પ્રશ્ન એ છે કે, શું વ્યાખ્યા કલોઝ વ્યવસાય બંધ થવાના કિસ્સાઓને આવરી લે છે, જ્યારે બંધ થવું વાસ્તવિક અને બોના ફાઈડ હોય? તે સંદર્ભમાં

ભાર મૂકવા જેવી બાબત એ છે કે ત્યાં કોઈ જોગવાઈ નથી (કદાચ ૧૯૫૬ માં એક્ટ XLI ઓફ ૧૯૫૬ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી કલમ રપએફએફ સિવાય જેનો આપણે હાલમાં સંદર્ભ લઈશું) જેને કહી શકાય કે તે બંધ અથવા મૃત ઉદ્યોગને એક્ટના દાયરામાં લાવે છે. એક્ટની જોગવાઈઓ, લગભગ સંપૂર્ણપણે, અસ્તિત્વ ધરાવતા અથવા ચાલુ ઉદ્યોગ સાથે વ્યવહાર કરે છે. એસ. રપએ થી રપઈ માં લે-ઓફ ને લગતી તમામ જોગવાઈઓ પણ મૃત વ્યવસાયમાં અયોગ્ય છે.

અપીલકર્તાઓના વિદ્વાન વકીલે કેટલાક આશ્ચર્યજનક પરિણામો તરફ પણ ધ્યાન દોર્યું છે જે વ્યાખ્યા કલોઝના વ્યાપક અર્થઘટન પછી આવશે. જો માલિક મૃત્યુ પામે અને તેના વારસદારો વ્યવસાય ચલાવે અથવા કોઈ કંપનીનું ફરજિયાત વાઈનિંગ અપ થાય અને કંપનીનું પુનર્ગઠન થાય અથવા વ્યવસાય લિમિટેડ કંપનીમાં ફેરવાય, અથવા વ્યવસાયમાં નવો ભાગીદાર લેવામાં આવે, તો કાયદામાં કોઈ ચોક્કસ માલિક દ્વારા સેવાની સમાપ્તિ થાય છે અને દ્રશ્ય પર નવો માલિક આવે છે; શું આવા સંજોગોમાં કામદારો રિટ્રેન્યુમેન્ટ વળતર માટે હકદાર હશે જોકે તેઓ પહેલાની જેમ સેવામાં ચાલુ રહે છે? કાયદાના શબ્દોમાં ખરેખર ખૂબ જ અનિવાર્ય કારણો મળી આવવા જોઈએ તે પહેલાં તે ઠરાવી શકાય કે ધારાસભાનો આવો ઈરાદો હતો. આપણે વિચારીએ છીએ કે એક્ટની જોગવાઈઓમાંથી આવા કોઈ અનિવાર્ય કારણો ઉપલબ્ધ નથી; તેનાથી

વિપરીત, તેઓ ખરેખર એક તરફ નિર્દેશ કરે છે કે એક્ટ અસ્તિત્વ ધરાવતા અથવા ચાલુ ઉદ્યોગને ધ્યાનમાં લે છે અને મૃત ઉદ્યોગને નહીં.

આ આપણને વિદ્વાન એટર્ની-જનરલ દ્વારા આપવામાં આવેલી અન્ય બે દલીલો પર લાવે છે. એક એ છે કે ૧૯૫૩ ના સુધારા અધિનિયમ (એક્ટ XLIII ઓફ ૧૯૫૩) ના અમલીકરણ પહેલા રિટ્રેન્યમેન્ટે વિશેષ અર્થ પ્રાપ્ત કર્યો હતો – એક એવો અર્થ જેમાં વ્યવસાય બંધ થવા પર વળતરની ચુકવણીનો સમાવેશ થતો હતો, અને ધારાસભાએ તે અર્થને વ્યાખ્યા કલોઝમાં અને કલમ ૨૫એફ દાખલ કરીને અસર આપી હતી. બીજી દલીલ એ છે કે ૧૯૫૬ (એક્ટ XLI ઓફ ૧૯૫૬) માં દાખલ કરવામાં આવેલી કલમ ૨૫એફએફ વ્યાખ્યા કલોઝ અને કલમ ૨૫એફ ના અર્થનું 'સંસદીય સ્પષ્ટીકરણ' છે. આપણે હવે આ બે દલીલો પર વિચાર કરીશું.

પ્રથમ દલીલના સંબંધમાં, ઇન્ડસ્ટ્રિયલ અથવા લેબર એપિલેટ ટ્રિબ્યુનલોના મોટી સંખ્યામાં નિર્ણયો આપણી સમક્ષ મૂકવામાં આવ્યા છે. વિદ્વાન એટર્ની-જનરલે ખાસ કરીને ત્રણ નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો છે: ધ હૈદરાબાદ વેજુટેબલ ઓઈલ પ્રોડક્ટ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેમના કામદારો (૧); એમ્પ્લોયીઝ ઓફ મેસર્સ ઇન્ડિયા રિકન્સ્ટ્રક્શન કોર્પોરેશન લિમિટેડ, કલકત્તા વિરુદ્ધ મેસર્સ ઇન્ડિયા રિકન્સ્ટ્રક્શન કોર્પોરેશન લિમિટેડ, કલકત્તા (૨); કંદન ટેક્સટાઈલ્સ

લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેમના કામદારો (૩). એમ્પ્લોયીઝ ઓફ મેસર્સ ઇન્ડિયા રિકન્સ્ટ્રક્શન કોર્પોરેશન લિમિટેડ, કલકત્તા વિરુદ્ધ મેસર્સ ઇન્ડિયા રિકન્સ્ટ્રક્શન કોર્પોરેશન લિમિટેડ, કલકત્તા (૨) ના નિર્ણય પર પિપરાઈથ સુગર મિલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ પિપરાઈથ સુગર મિલ્સ મજદૂર યુનિયન (૪) માં આપણા દ્વારા વિચારણા કરવામાં આવી હતી જ્યાં આપણે કહ્યું હતું કે ટ્રિબ્યુનલના અવલોકનને સ્વીકારવામાં આપણે અસમર્થ છીએ કે મૂળભૂત રીતે બંધ થવા અને સામાન્ય રિટ્રેન્યમેન્ટ વચ્ચેનો તફાવત માત્ર ડિગ્રીનો જ હતો. આપણે જાણીએ છીએ કે કેટલાક કિસ્સાઓમાં લેબર એપિલેટ ટ્રિબ્યુનલોએ વ્યવસાય બંધ થવા પર રિટ્રેન્યમેન્ટ વળતર આપ્યું હતું, જ્યારે બંધ થવું બોના ફાઈડ અથવા ન્યાયી હતું. આપણે પિપરાઈથ સુગર મિલ્સ કેસ (૪) માં તે નિર્ણયોથી અસંમતિ વ્યક્ત કરી હતી. જ્યારે નજીકથી તપાસ કરવામાં આવી, ત્યારે તેમાંથી કોઈ પણ નિર્ણય દર્શાવતો નથી, જોકે, કે વ્યવસાયના બોના ફાઈડ બંધ થવા પર કામદારોને છૂટા કરવાને સામાન્ય રિટ્રેન્યમેન્ટના અર્થમાં આવતા ઠરાવવામાં આવ્યા હતા. ધ હૈદરાબાદ વેજુટેબલ ઓઈલ પ્રોડક્ટ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેમના કામદારો (૧) માં જે આધારો પર વળતરની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી તે હતા (૧) કામદારોની અનૈરિછક અથવા બળજબરીપૂર્વકની બેરોજગારી, (૨) બેરોજગારી વીમા જેવી કોઈ સામાજિક સુરક્ષા યોજનાનો અભાવ અને (૩) કંપનીની નાણાકીય સ્થિતિ. સમાન આધારો પર કંદન ટેક્સટાઈલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેમના કામદારો (૩) માં

સમાનતાના રાહત તરીકે વળતર આપવામાં આવ્યું હતું, અને કોઈ ચોક્કસ કેસમાં આપવામાં આવતી યોગ્ય રાહત નક્કી કરવા માટે વિવિધ પરિબલોનો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો. આપણે આ મુદ્દા પર તમામ નિર્ણયોની તપાસ કરવી બિનજરૂરી માનીએ છીએ, અને આ બાબતમાં સાચી સ્થિતિ શું છે તે દર્શાવવા માટે તે પૂરતું છે. રિટ્રેન્યમેન્ટ એટલે અસ્તિત્વ ધરાવતા અથવા ચાલુ વ્યવસાયમાં સરપ્લસ કામદારોને છૂટા કરવા; તેને કોઈ વિશેષ અર્થ પ્રાપ્ત થયો નથી કે જેથી તેમાં વ્યવસાયના બોના ફાઈડ બંધ થવા પર કામદારોને છૂટા કરવાનો સમાવેશ થાય, જોકે સંખ્યાબંધ લેબર એપિલેટ ટ્રિબ્યુનલોએ વ્યવસાય બંધ થવા પર કામદારોને વિવિધ કારણોસર સમાનતાના રાહત તરીકે વળતર આપ્યું હતું. તે માનવું વાજબી છે કે કલમ ૨૫એફ ઘડતી વખતે, ધારાસભાએ અસ્તિત્વ ધરાવતા અથવા ચાલુ ઉદ્યોગમાં સામાન્ય અથવા સામાન્ય અર્થમાં રિટ્રેન્યડ કામદારોને વળતરની ચુકવણીને પ્રમાણિત કરી – ધારાસભાએ આવા કેસોમાં યોગ્ય રાહત નક્કી કરવા માટેના પરિબલોની ગૂંચવણભરી વિવિધતાનો અંત લાવ્યો અને રિટ્રેન્યડ કામદારોની સેવાની લંબાઈના આધારે એક સરળ માપદંડ અપનાવ્યો. જો ધારાસભાનો ઈરાદો તે નિર્ણયોને વૈધાનિક અસર આપવાનો હતો જે વ્યવસાયના વાસ્તવિક અને બોના ફાઈડ બંધ થવા પર વળતર આપતા હતા, તો ધારાસભાએ માત્ર વ્યાખ્યા કલોઝ ઉમેરીને સંતોષ માનવાને બદલે તેમ કહ્યું હોત, જેની દરેક જરૂરિયાત 'રિટ્રેન્યમેન્ટ' શબ્દના સામાન્ય, સ્વીકૃત અર્થ દ્વારા પૂર્ણ થાય છે.

આપણે હવે બીજી દલીલ તરફ વળીએ છીએ. આપણે કહ્યું છે કે કલમ રપએફએફ ૧૯૫૬ માં સુધારા અધિનિયમ એક્ટ XLI ઓફ ૧૯૫૬ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી હતી, જે ૪ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૫૬ થી અમલમાં આવ્યો હતો. તે તારીખ પહેલાં, અપીલ હેઠળના બે નિર્ણયો બોમ્બે હાઈકોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવ્યા હતા તેમજ ધ હોસ્પિટલ મજદૂર સભા વિરુદ્ધ બોમ્બે રાજ્ય (૧) માં એક વધુ નિર્ણય આપવામાં આવ્યો હતો જ્યાં ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે એક્ટની કલમ રપએફ (બી) હેઠળ રિટ્રેન્યમેન્ટના સમયે કર્મચારીને વળતરની ચુકવણી માટેની શરતનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળતા કર્મચારીને તેના રિટ્રેન્યમેન્ટને પડકારવાનો અને દલીલ કરવાનો અધિકાર આપે છે કે તેની સેવાઓ કાયદેસર રીતે અને અસરકારક રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી નહોતી. તે નિર્ણયો દ્વારા ઉભી થયેલી પરિસ્થિતિનો સામનો કરતા, ધારાસભાએ આગળ આવી અને કલમ રપએફએફ ઘડી. તે કલમ આ શરતોમાં છે:

"કલમ રપએફ માં સમાવિષ્ટ કોઈપણ બાબત હોવા છતાં, કોઈ પણ કામદાર તે કલમ હેઠળ વળતર માટે હકદાર રહેશે નહીં માત્ર એ હકીકતને કારણે કે માલિકોમાં ફેરફાર થયો છે, કોઈપણ કેસમાં જ્યાં જે ઉપક્રમમાં તે કાર્યરત છે તેની માલિકી અથવા મેનેજમેન્ટનું હસ્તાંતરણ થાય છે, પછી ભલે તે કરાર દ્વારા હોય કે કાયદાના અમલ દ્વારા, એક માલિકથી બીજા માલિક પાસે:

બશરતે કે -

૧૩૮ સુપ્રીમ કોર્ટ રિપોર્ટ્સ [૧૯૫૭]

(એ) કામદારની સેવા હસ્તાંતરણને કારણે ખોરવાઈ ન હોય;

(બી) આવા હસ્તાંતરણ પછી કામદારને લાગુ પડતી સેવાની શરતો અને નિયમો હસ્તાંતરણ પહેલાં તેને લાગુ પડતી શરતો કરતા કોઈ પણ રીતે કામદાર માટે ઓછી અનુકૂળ ન હોય; અને

(સી) જે માલિકને ઉપક્રમની માલિકી અથવા મેનેજમેન્ટનું હસ્તાંતરણ કરવામાં આવે છે તે, હસ્તાંતરણની શરતો અથવા અન્યથા હેઠળ, કાયદેસર રીતે કામદારને તેના રિટ્રેન્યમેન્ટના કિસ્સામાં વળતર ચૂકવવા માટે જવાબદાર છે, આ આધાર પર કે તેની સેવા સતત રહી છે અને હસ્તાંતરણ દ્વારા ખોરવાઈ નથી."

કલમ રેટ્રોસ્પેક્ટિવ નથી અને તે આપણા સમક્ષના બે કેસોમાંથી કોઈને પણ લાગુ પડતી નથી. પરંતુ પ્રશ્ન એ છે કે તે કલમ રપએફ ના અર્થ પર શું પ્રકાશ પાડે છે? વિદ્વાન એટર્ની-જનરલે નોન-ઓબસ્ટેન્ટ કલોઝ પર ખૂબ જ આધાર રાખ્યો છે જેની સાથે કલમ શરૂ થાય છે, અને દલીલ કરી છે કે તે જરૂરી ઈરાદા

દ્વારા દર્શાવે છે કે જે કામદારની સેવા માલિકી અથવા મેનેજમેન્ટમાં ફેરફારને કારણે માલિકોમાં ફેરફારને કારણે સમાપ્ત કરવામાં આવી છે તે કલમ રપએફ્ હેઠળ રિટ્રેન્યમેન્ટ વળતર માટે હકદાર રહેશે, સિવાય કે કલમ રપએફ્એફ માં નિર્ધારિત શરતો (એ), (બી) અને (સી) પૂર્ણ થાય. આ, વિદ્વાન એટર્ની-જનરલના મતે, વ્યાખ્યા કલોઝમાં અને કલમ રપએફ્ માં રિટ્રેન્યમેન્ટનો સાચો અર્થ સમજાવતું સંસદીય સ્પષ્ટીકરણ છે. પહેલી નજરે આ દલીલમાં ઘણી શક્તિ જણાય છે, અને વિદ્વાન એટર્ની-જનરલે તેમની દલીલના સમર્થનમાં ઉચ્ચ સત્તાના અંગ્રેજી અને અમેરિકન નિર્ણયો ટાંક્યા છે: એટર્ની જનરલ વિરુદ્ધ કલાર્કસન (૧); ઓરમંડ ઈન્વેસ્ટમેન્ટ કંપની, લિમિટેડ વિરુદ્ધ બેટ્સ (૨); જ્યોર્જ એચ. કોપ વિરુદ્ધ જોનેટ કોપ (૩); ગ્રેટ નોર્ધન રેલ્વે કંપની વિરુદ્ધ યુનાઈટેડ સ્ટેટ્સ ઓફ અમેરિકા (૪). કલમ રપએફ્એફ ની અસર પર વિચાર કરતી વખતે આપણે તે સંજોગોની નોંધ લેવી જોઈએ જેમાં તે દાખલ કરવામાં આવી હતી. સ્થિતિ એ હતી કે કોઈપણ વ્યવસાયનું હસ્તાંતરણ અથવા બંધ થવું અને કોઈપણ માલિક અથવા મેનેજમેન્ટમાં ફેરફાર ન્યાયિક રીતે રિટ્રેન્યમેન્ટ વળતર માટેનો દાવો ઉભો કરે છે તેમ ઠરાવવામાં આવ્યું હતું, જેના પરિણામો સંપૂર્ણ ઔદ્યોગિક ગતિરોધમાં પરિણમી શકે છે. ધારાસભા નિર્ણયોને ખોટા જાહેર કરી શકતી નથી, પરંતુ કાયદાના સુધારા દ્વારા તેમની અસરને આંશિક રીતે રદ કરી શકે છે. આ તે સંજોગો હતા જેમાં કલમ રપએફ્એફ ઘડવામાં આવી હતી. આપણે અપીલકર્તાઓના વિદ્વાન વકીલ સાથે સહમત

છીએ કે અધિનિયમના અમલીકરણનો ઉદ્દેશ્ય અથવા ઉદ્દેશ્ય ઉપરોક્ત ન્યાયિક નિર્ણયોની અસરને આંશિક રીતે રદ કરવાનો હતો, ઓછામાં ઓછું વ્યવસાયના ઉપક્રમની માલિકી અથવા મેનેજમેન્ટમાં ફેરફારના તાત્કાલિક બાબતના સંબંધમાં જે ઘણીવાર જોવા મળે છે, પૂર્વેના કાયદાના સંસદીય સ્પષ્ટીકરણને બદલે; વ્યવસાય બંધ થવાનો સામાન્ય પ્રશ્ન, ઓછી તાકીદની ડિગ્રીનો, સ્વાભાવિક રીતે અપીલનો નિકાલ થયા પછી જરૂર પડે તો વ્યવહાર કરવા માટે બાકી રાખવામાં આવ્યો હતો. આપણે આ દૃષ્ટિકોણમાં ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ (એમેન્ડમેન્ટ એન્ડ મિસલેનિયસ પ્રોવિઝન્સ) એક્ટ, ૧૯૫૬ ની જોગવાઈઓની તપાસ દ્વારા મજબૂત બન્યા છીએ. નોંધ લો કે આ એક્ટ ૨૮ ઓગસ્ટ, ૧૯૫૬ ના રોજ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો – કલમ ૨૫એફએફ ના અમલીકરણના માત્ર સાત દિવસ પહેલાં. ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ (એમેન્ડમેન્ટ એન્ડ મિસલેનિયસ પ્રોવિઝન્સ) એક્ટ, ૧૯૫૬ ની કલમ ૨૯, એક્ટમાં નવી અનુસૂચિઓ દાખલ કરે છે, અને ત્રીજી અનુસૂચિની આઈટમ ૧૦ (ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલોના અધિકારક્ષેત્ર હેઠળની બાબતો) છે: "કામદારોનું રિટ્રેન્યમેન્ટ અને સ્થાપનાનું બંધ થવું"; ચોથી અનુસૂચિમાં, આઈટમ ૧૦ છે: "પ્લાન્ટ અથવા ટેકનિકનું તર્કસંગતીકરણ, પ્રમાણીકરણ અથવા સુધારણા જે કામદારોના રિટ્રેન્યમેન્ટ તરફ દોરી શકે છે." તે સાચું છે કે આ નવી અનુસૂચિઓ હજુ સુધી અમલમાં આવી નથી, પરંતુ તેમાં ઉલ્લેખિત આઈટમોની ભાષા દર્શાવે છે કે ધારાસભાએ સ્પષ્ટપણે રિટ્રેન્યમેન્ટ અને બંધ થવા વચ્ચે તફાવતની કલ્પના

કરી હતી અને રિટ્રેન્યમેન્ટમાં વ્યવસાય બંધ થવાનો સમાવેશ થતો નહોતો; ચોથી અનુસૂચિની આઈટમ ૧૦ લગભગ મુદ્દાને સ્પષ્ટ કરે છે, કારણ કે તે દર્શાવે છે કે ચાલુ ઉદ્યોગમાં સરપ્લસ મજૂરોનું રિટ્રેન્યમેન્ટ કેવી રીતે થઈ શકે છે. જો આપણે સંસદીય સ્પષ્ટીકરણના મુદ્દા પર ૧૯૫૬ ના બે સુધારા અધિનિયમો વચ્ચે પસંદગી કરવાની હોય, તો આપણે અચક્ષ્ણ વિના ઠરાવીએ છીએ કે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ (એક્ટ XXXVI ઓફ ૧૯૫૬) એ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ (એમેન્ડમેન્ટ) એક્ટ, ૧૯૫૬ (એક્ટ XLI ઓફ ૧૯૫૬) કરતાં સંસદીય સ્પષ્ટીકરણની પ્રકૃતિમાં વધુ છે જે માત્ર અમુક ન્યાયિક નિર્ણયોની અસરને રદ કરે છે.

આપણે જાણીએ છીએ કે વ્યાખ્યા કલોઝના સાંકડા અર્થઘટન પર રિટ્રેન્યમેન્ટની સામાન્ય, સ્વીકૃત ધારણાના આધારે, કલમ રપએફ માત્ર ચાલુ અથવા સતત વ્યવસાયને જ લાગુ પડશે અને કલમ રપએફએફ મોટાભાગે બિનજરૂરી બની જશે. આપણે વિચારતા નથી કે તે વિચારણાને કારણે કોઈ મુશ્કેલી થવી જોઈએ; જે ન્યાયિક નિર્ણયોના આધારે કલમ રપએફએફ ઘડવામાં આવી હતી તે આપણા દ્વારા ખોટી ઠરાવવામાં આવી છે, જો કલમ રપએફએફ વધારાની બની જાય તો કોઈ મુશ્કેલી થતી નથી, કારણ કે તેનો હેતુ વ્યાખ્યા કલોઝ અને કલમ રપએફ ની જોગવાઈઓના સાચા અર્થઘટન દ્વારા પૂરો થાય છે જે હવે આપવામાં આવ્યું છે, જે બંને તે અર્થઘટન પર એકટના બાકીના ભાગ સાથે સુમેળમાં લાવવામાં આવ્યા છે.

વિદ્વાન એટર્ની-જનરલ દ્વારા વિશ્વાસ કરવામાં આવેલી સત્તાઓ વિશે થોડા વધુ શબ્દો: અમેરિકન નિર્ણયો માત્ર સામાન્ય સિદ્ધાંતને સ્પષ્ટ કરે છે કે "કોંગ્રેસના અનેક અધિનિયમો, જે તેઓ સમાન વિષય-વસ્તુ સાથે વ્યવહાર કરે છે તેમ, માત્ર તે તારીખો પર કોંગ્રેસના ઈશાદાને વ્યક્ત કરતા તરીકે જ અર્થઘટન ન કરવા જોઈએ જ્યારે અનેક અધિનિયમો પસાર કરવામાં આવ્યા હતા, પરંતુ પછીના અધિનિયમોને અગાઉના અધિનિયમોના કાયદાકીય અર્થઘટન તરીકે પણ ગણવા જોઈએ." આ સામાન્ય નિયમ કોઈ અનન્ય નિયમ નથી, અને ગ્રેટ નોર્ધન રેલ્વે કંપની વિરુદ્ધ યુનાઈટેડ સ્ટેટ્સ ઓફ અમેરિકા (૧) માં જણાવ્યા મુજબ, "આપણે કાયદાના નિર્જીવ શબ્દો અને અર્થઘટનના ઔપચારિક નિયમો સુધી મર્યાદિત નથી. કોંગ્રેસ (આપણા કિસ્સામાં સંસદ) ના ઈશાદાની આપણી શોધમાં અને કાયદાનું અર્થઘટન કરતી વખતે, આપણે યોગ્ય રીતે તે સમયના ઇતિહાસ તરફ પાછા ફરી શકીએ છીએ જ્યારે તે પસાર કરવામાં આવ્યો હતો." તે ઇતિહાસ કલમ રપએફએફ ના અમલીકરણનો હેતુ અને ઉદ્દેશ્ય નિર્વિવાદપણે દર્શાવે છે. લોર્ડ એટકિન્સને ઓરમંડ ઈન્વેસ્ટમેન્ટ કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ બેટ્સ (૨) માં તેમના ભાષણમાં ધ્યાન દોર્યું હતું તેમ, "સંસદનો એક અધિનિયમ માત્ર તેના વિશે ખોટો અભિપ્રાય દર્શાવીને કાયદામાં ફેરફાર કરતું નથી." ખોટી અથવા ભૂલભરેલી ધારણા પર આધારિત કાયદો તે કાયદો બનાવવાની અસર ધરાવતો નથી જે ધારાસભાએ ખોટી રીતે તેમ માન્યું

હતું. આપણી સમક્ષના કેસોમાં, ધારાસભા તે સમયે તેની પાસે ઉપલબ્ધ ન્યાયિક નિર્ણયોના આધારે આગળ વધી હતી, અને તે આધારે કલમ રપએફએફ ઘડી હતી. આપણે વિચારતા નથી કે સંસદીય સ્પષ્ટીકરણ અથવા અગાઉના અધિનિયમોના અર્થઘટન માટે સહાય તરીકે પાછળથી ઘડાયેલા કાયદાના સામાન્ય સિદ્ધાંતને એક્ટની વ્યાખ્યા કલોઝ અને કલમ રપએફ ના અર્થઘટન માટે મદદ તરીકે બોલાવી શકાય છે.

ઉપર જણાવેલા કારણોસર, આપણે ઠરાવીએ છીએ, બોમ્બે હાઈકોર્ટ દ્વારા વ્યક્ત કરવામાં આવેલા અભિપ્રાયથી વિપરીત, કે એસ. ૨ (૦૦) માં વ્યાખ્યાયિત અને કલમ રપએફ માં વપરાયેલ રિટ્રેન્યમેન્ટનો શબ્દના સામાન્ય, સ્વીકૃત અર્થ કરતા વધુ વ્યાપક અર્થ નથી: તેનો અર્થ એ છે કે માલિક દ્વારા કોઈપણ કારણસર વધારાના કામદારો કે સ્ટાફને છૂટા કરવા, શિસ્તભંગના પગલાં તરીકે લાદવામાં આવેલી સજા સિવાય, અને જ્યાં તમામ કામદારોની સેવાઓ માલિક દ્વારા વ્યવસાયના વાસ્તવિક અને બોના ફાઈડ બંધ થવા પર સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય, જેમ કે શ્રી દિનેશ મિલ્સ લિમિટેડના કિસ્સામાં, અથવા જ્યાં વ્યવસાય અથવા ઉપક્રમને રેલ્વે કંપની જેવા સંજોગોમાં બીજા માલિક દ્વારા કબજે કરવામાં આવતા માલિક દ્વારા તમામ કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય, ત્યાં તે લાગુ પડતું નથી. સિવિલ અપીલ નંબર ૧૦૫ ઓફ ૧૯૫૬ માં પ્રતિવાદી નંબર ૪ અને ૫ માટે હાજર રહેલા શ્રી

મહેતાએ, રોજગાર ચાલુ રહેવા સાથે માલિકીના હસ્તાંતરણ (જે તેમના મતે વ્યાખ્યામાં આવતું નહોતું) અને વ્યવસાય બંધ થવા પર સેવાની સમાપ્તિ વચ્ચે તફાવત કરવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો. વ્યવસાયના હસ્તાંતરણ અને વ્યવસાય બંધ થવા વચ્ચે હકીકતમાં તફાવત છે; પરંતુ જ્યાં સુધી વ્યાખ્યા કલોઝનો સંબંધ છે, બંને સમાન સ્તરે છે જો તેઓ માલિક દ્વારા કોઈપણ કારણસર કામદારોની સેવા સમાપ્તિનો સમાવેશ કરે છે, શિસ્તભંગના પગલાં તરીકે સજા સિવાય. આપણા અર્થઘટન પર, કોઈ પણ કિસ્સામાં કોઈ રિટ્રેન્યમેન્ટ નથી, જ્યાં સુધી ચાલુ અથવા ચાલતા ઉદ્યોગમાં સરપ્લસ મજૂર અથવા સ્ટાફને છૂટા કરવામાં ન આવે.

આપણે અત્યાર સુધી વ્યાખ્યા કલોઝ અને કલમ રપએફ ના અર્થઘટનના પ્રશ્ન સાથે વ્યવહાર કર્યો છે. અપીલકર્તાઓ વતી કલમ રપએફ ની બંધારણીય માન્યતા અંગે વધુ એક પ્રશ્ન ઉઠાવવામાં આવ્યો છે. તે પ્રશ્ન પરની દલીલ બે મુદ્દાઓ પરથી આગળ વધી છે: જેમાંનો એક એ મુદ્દા પર આધારિત છે કે રિટ્રેન્યમેન્ટમાં વ્યવસાય બંધ થવા પર સેવાની સમાપ્તિનો સમાવેશ થાય છે અને અન્ય ચાલુ અથવા સતત વ્યવસાયના સંબંધમાં પણ. બંધારણની કલમ ૧૯ (૧), પેટા-કલોઝ (f) અને (g) હેઠળ, તમામ નાગરિકોને મિલકત પ્રાપ્ત કરવાનો, રાખવાનો અને નિકાલ કરવાનો અને કોઈપણ વ્યવસાય, વ્યવસાય, વેપાર અથવા વ્યવસાય ચલાવવાનો અધિકાર છે. ઉપરોક્ત કલમના કલોઝ

(પ) અને (ડ) હેઠળ, અધિકાર, અન્ય બાબતોની સાથે, જાહેર હિતમાં વ્યાજબી પ્રતિબંધોને આધીન છે. વ્યવસાય ચલાવવાનો અધિકાર, એવી દલીલ કરવામાં આવે છે, તેના ત્રણ પાસાઓ છે – (a) વ્યવસાય શરૂ કરવાનો અધિકાર, (b) વ્યવસાય ચાલુ રાખવાનો અધિકાર અને (c) વ્યવસાય બંધ કરવાનો અધિકાર. એક્ટની કલમ રપએફ, એવી દલીલ કરવામાં આવે છે, તે અધિકાર પર પ્રતિબંધ લાદે છે, જો કલમ એટલી વ્યાપક રીતે અર્થઘટન કરવામાં આવે કે જેમાં વ્યવસાય બંધ કરવાનો સમાવેશ થાય. પ્રતિબંધ, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે, તે જાહેર હિતમાં વ્યાજબી પ્રતિબંધ નથી, કારણ કે (a) તે માલિકની ચૂકવણી કરવાની ક્ષમતા સાથે સંબંધિત નથી અને (b) કર્મચારીની જરૂરિયાતો સાથે સંબંધિત નથી. બીજા દૃષ્ટિકોણથી, દલીલ એવી છે કે ચાલુ અથવા સતત ઉદ્યોગના સંબંધમાં પણ, કલમ રપએફ અયોગ્ય પ્રતિબંધ લાદે છે. વ્યાજબીપણું, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે, તે કાયદાના ઉદ્દેશ્યના સંબંધમાં વિચારવું પડશે અને જો કલમ રપએફ નો સીધો અને તાત્કાલિક ઉદ્દેશ્ય અનૈરિછક બેરોજગારી સામે રાહત હોય, તો લાદવામાં આવેલો પ્રતિબંધ વધુ પડતો છે, કારણ કે આવી રાહત માટે બેરોજગારીના સમયગાળા અને અન્ય સંબંધિત પરિબલો સાથે સંબંધિત વગરની જોગવાઈ જટિલ સમસ્યાનું અતિ-સરળીકરણ છે. આવી અતિ-સરળીકરણ, એમ કહેવામાં આવે છે, તે પોતે અયોગ્ય પ્રતિબંધ સમાન છે.

વ્યાખ્યા કલોઝ અને કલમ રપએફ ના અર્થઘટન પર જે આપણે અપનાવ્યું છે, આપણે આ બંધારણીય પ્રશ્ન પર કોઈ અંતિમ ઘોષણા કરવાના કાર્યમાંથી મુક્ત થયા છીએ. આપણા અર્થઘટન પર, કલમ રપએફ બંધ અથવા મૃત ઉદ્યોગને લાગુ પડતું નથી અને અલગ અર્થઘટન પર આધારિત બંધારણીય દલીલો પર આ અપીલોમાં વિચાર કરવાની જરૂર નથી. જ્યાં સુધી ચાલુ અથવા સતત ઉદ્યોગનો સંબંધ છે, એક સ્પષ્ટ જવાબ હોઈ શકે છે કે બેરોજગારી રાહત એ કલમ રપએફ નો એકમાત્ર હેતુ અથવા ઉદ્દેશ્ય નથી. આપણે અગાઉ ધ્યાન દોર્યું છે કે તે માનવું વાજબી છે કે રિટ્રેન્યમેન્ટ વળતરનું પ્રમાણીકરણ અને રિટ્રેન્યમેન્ટ વળતર આપવા માટેના પરિબલોની ગૂંચવણભરી વિવિધતાનો અંત લાવવો એ કલમ રપએફ ના હેતુઓ હોઈ શકે છે, જોકે પાયાનું વિચારણા બેરોજગારી રાહત આપવાનું હોવું જોઈએ. જોકે, કલમ રપએફ ના અર્થઘટનના આપણા દષ્ટિકોણ પર, બે અપીલોમાં અપીલકર્તાઓ દ્વારા કોઈ વળતર ચૂકવવાની જરૂર નથી. તેથી તે નક્કી કરવાની જરૂર નથી કે, અન્ય પ્રકારના કેસોમાં, કલમ રપએફ વ્યાજબી પ્રતિબંધ લાદે છે કે નહીં.

પરિણામે, આપણે બે અપીલો મંજૂર કરવી પડશે અને બે કેસોમાં બોમ્બે હાઈકોર્ટના નિર્ણયોને બાજુ પર મૂકવા પડશે. આપણે ઠરાવીએ છીએ કે બે અપીલોમાં અપીલકર્તાઓ એકટની કલમ રપએફ હેઠળ તેમના ભૂતપૂર્વ કામદારોને કોઈ વળતર ચૂકવવા માટે જવાબદાર નથી જેમને તે કલમમાં તે

અભિવ્યક્તિના અર્થમાં રિટ્રેન્ડ કરવામાં આવ્યા નહોતા. આ બે કેસોના સંજોગોમાં, પક્ષકારોએ સમગ્ર પ્રક્રિયા દરમિયાન પોતાનો ખર્ચ જાતે ભોગવવો પડશે.

અપીલો મંજૂર થઈ.

This judgment has been translated using AI Tool.

=====

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

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