

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.

=====

નગર મહાપાલિકા (હાલ મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન)

વિરુદ્ધ

યુ.પી. રાજ્ય અને અન્ય

૨ મે, ૨૦૦૬

[એસ.બી. સિન્હા અને પી.કે. બાલાસુબ્રમણ્યન, ન્યાયમૂર્તિઓ]

યુ.પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ-કલમ ૬એન-યુ.પી. નગર મહાપાલિકા અધિનિયમ, ૧૯૫૯-મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન દ્વારા કામદારોની એડ-હોક (તદર્થ) નિમણૂકો-રાજ્ય દ્વારા ચોક્કસ સમયગાળા માટે એડ-હોક નિમણૂકો માટે પાછળથી જગ્યાઓ મંજૂર કરવામાં આવી-મંજૂર કરાયેલ સમયગાળો પૂર્ણ થતાં કામદારોની સેવા સમાપ્તિ-લેબર કોર્ટે કામદારોની પુનઃસ્થાપનાનો નિર્દેશ આપતા ઠેરવ્યું કે કામદારોની સેવા સમાપ્તિ

અધિનિયમની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરે છે કારણ કે તેઓએ સતત ૨૪૦ દિવસથી વધુ કામ કર્યું હતું-હાઈકોર્ટે, રીટ પિટિશનમાં, એક વચગાળાના આદેશ દ્વારા, પિટિશનના અંતિમ નિકાલ સુધી કામદારોની પુનઃસ્થાપનાની શરતને આધીન લેબર કોર્ટના એવોર્ડના અમલીકરણ પર સ્ટે આપ્યો-હાઈકોર્ટે આખરે રીટ પિટિશન એ આધારે ફગાવી દીધી કે કામદારોએ ૨૪૦ દિવસથી વધુ કામ કર્યું હતું અને તેઓ તેના વચગાળાના આદેશના અનુસંધાનમાં પાછલા ઘણા વર્ષોથી કામ કરી રહ્યા હતા-યોગ્યતા અંગે ઠેરવવામાં આવ્યું કે, કામદારોની એડ-હોક નિમણૂકો અધિનિયમની જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘનમાં કરવામાં આવી હતી અને તેથી આ નિમણૂકો શૂન્ય (void) છે-વચગાળાનો આદેશ ગુણદોષના આધારે સુનાવણી પછીના અંતિમ આદેશને આધીન હોય છે અને તેથી હાઈકોર્ટે દ્વારા ગુણદોષ પર ગયા વિના, તેઓ વચગાળાના આદેશના અનુસંધાનમાં કામ કરી રહ્યા હતા તે આધારે રીટ પિટિશન ફગાવી દેવી તે ભૂલભરેલું છે-કામદારોને તેમની સેવાઓ ચાલુ રાખવા માટે નિર્દેશ આપી શકાય નહીં કારણ કે જે કામ માટે એડ-હોક નિમણૂકો કરવામાં આવી હતી તે અસ્તિત્વમાં રહ્યું નથી-ન્યાયના હિતમાં સેવા સમાપ્તિ પર કામદારોને વળતર ચૂકવવાનો નિર્દેશ.

યુ.પી. નગર મહાપાલિકા અધિનિયમ, ૧૯૫૯ દ્વારા રચાયેલી અને સંચાલિત અપીલકર્તા-મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશને સામાવાળાઓની એપ્રેન્ટિસ તરીકે એડ-હોક ધોરણે નિમણૂક કરી હતી. પાછળથી, રાજ્યે એક ચોક્કસ સમયગાળા માટે એડ-હોક નિમણૂકો માટે કેટલીક અસ્થાયી જગ્યાઓ મંજૂર કરી.

સમયગાળો પૂર્ણ થતાં સામાવાળાઓની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. સામાવાળાઓએ તેમની સેવા સમાપ્તિની ઔચિત્યતા અને કાયદેસરતાને પડકારી હતી. રાજ્ય દ્વારા સંદર્ભ આપવા પર, લેબર કોર્ટે ઠેરવ્યું કે સામાવાળાઓની સેવા સમાપ્તિ યુ.પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૬N ની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરે છે કારણ કે તેઓએ ૨૪૦ દિવસથી વધુ કામ કર્યું હતું અને તેથી અપીલકર્તાને કામદારોને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપતો એવોર્ડ પસાર કર્યો હતો. અપીલકર્તાએ એવોર્ડને પડકારતી હાઈકોર્ટ સમક્ષ રીટ પિટિશન દાખલ કરી હતી. હાઈકોર્ટે, એક વચગાળાના આદેશ દ્વારા, લેબર કોર્ટના એવોર્ડના અમલીકરણ પર સ્ટે આપ્યો હતો, જે શરતને આધીન હતો કે સામાવાળાઓને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે અને એવોર્ડની તારીખથી તેમનો પૂરો પગાર ચૂકવવામાં આવે. હાઈકોર્ટે આખરે રીટ પિટિશન એ આધારે ફગાવી દીધી કે કામદારોએ સતત સેવાના ૨૪૦ દિવસ પૂર્ણ કર્યા છે અને તેઓ હાઈકોર્ટના વચગાળાના આદેશના અનુસંધાનમાં પાછલા ૧૪ વર્ષથી કામ કરી રહ્યા હતા.

અપીલોને અંશતઃ મંજૂર કરતા, અદાલતે ઠેરવ્યું: ૧.૧. સ્થાનિક સ્વરાજ્યની સંસ્થાના અધિકારીઓએ, પોતાની મનસ્વીતા અને લહેર પ્રમાણે, યુ.પી. નગર મહાપાલિકા અધિનિયમ, ૧૯૫૯ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાઓનું પાલન કર્યા વિના નિમણૂકો કરી છે. મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનના એડમિનિસ્ટ્રેટર, જેઓ એક જાહેર સેવક છે, તેઓ અધિનિયમ અને નિયમોની જોગવાઈઓનું

પાલન કરવા માટે બંધાયેલા હતા. રાજ્ય દ્વારા અસ્થાયી જગ્યાઓ ઊભી કરવામાં આવી તે પહેલાં પણ સામાવાળાઓની નિમણૂક કરી શકાય નહીં. નિમણૂકના પ્રસ્તાવો મંજૂરીના આદેશની પૂર્વેના છે. સામાવાળાઓ, ભલે એપ્રેન્ટિસ તરીકે નિમણૂક પામ્યા હોવાનું દર્શાવવામાં આવ્યું હોય, પણ ટેક્સ એસેસમેન્ટ (કર આકારણી) વિભાગમાં દૈનિક વેતન પર કલાર્ક તરીકે નિમણૂક પામ્યા હતા. દેખીતી રીતે, એપ્રેન્ટિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની જોગવાઈઓનું પણ પાલન કરવામાં આવ્યું નથી. (૬૮૭-ડી-ઈ-એફ)

૧.૨. હાઈકોર્ટે અપીલકર્તાની તરફેણમાં વચગાળાની રાહત ન આપીને પોતાના વિવેકાધિકારનો ઉપયોગ કર્યો હતો. અપીલકર્તા દ્વારા માંગવામાં આવેલી વચગાળાની રાહત આપવાનો હાઈકોર્ટે ઇનકાર કર્યો હોવાથી, અપીલકર્તાએ અપીલ પડતર હોવા દરમિયાન એવોર્ડનો અમલ કર્યો જે માત્ર અપીલને આધીન હોઈ શકે, તેનો અર્થ એ નથી કે હાઈકોર્ટ બાબતના ગુણદોષ પર ન જઈ શકે અથવા ન જવું જોઈએ. વાસ્તવમાં, ગુણદોષના આધારે રીટ પિટિશન પર વિચાર કરવો એ હાઈકોર્ટની ફરજ છે. સામાવાળાઓ માત્ર એટલા માટે ૧૪ વર્ષથી વધુ સમય સુધી સેવામાં ચાલુ રહ્યા હોઈ શકે કારણ કે હાઈકોર્ટે કોઈ વચગાળાનો આદેશ પસાર કર્યો ન હતો, પરંતુ તે, અમારા મતે, વચગાળાના આદેશને આખરી બનાવવા માટે અથવા બાબતના ગુણદોષ પર વિચાર ન કરવા માટેનો આધાર બનવો જોઈતો ન હતો. (૬૮૮-ડી-ઈ-એફ)

૧.૩. યુ.પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ-૬એન ની

જોગવાઈઓનું અનાદર કરવાથી છટણી કરાયેલા કામદારોની તરફેણમાં સંપૂર્ણ પાછલા પગાર અને સેવાની સાતત્યતા સાથે પુનઃસ્થાપનાની રાહત મળી શકે છે પરંતુ તેનો અર્થ એ નથી કે આવી રાહત આપોઆપ અથવા એક સામાન્ય પ્રક્રિયા તરીકે આપવાની હોય છે. લેબર કોર્ટે, તેના એવોર્ડમાં, રાહત આપવા માટે પોતાના વિવેકાધિકારના ઉપયોગ માટે સુસંગત તથ્યોને ધ્યાનમાં લીધા ન હતા. સામાવાળાઓની નિમણૂકો અધિનિયમની જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘનમાં કરવામાં આવી છે. અધિનિયમની જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘનમાં થયેલી નિમણૂક શૂન્ય છે. જો કે, તેનો અર્થ એ નથી કે કામદારોની સેવા સમાપ્તિ કાયદેસર છે કે નહીં તે પ્રશ્નના નિર્ધારણના હેતુ માટે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર નથી, પરંતુ રાહત આપવાની બાબતમાં તેને એક મહત્વપૂર્ણ પરિબલ ગણવું જોઈએ. મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન જાહેર નાણાં સાથે વહીવટ કરે છે. સામાવાળાઓની નિમણૂકો આકારણીનું કામ કરવા માટે કરવામાં આવી હતી. તેથી, તેમની જરૂરિયાત પૂરી થઈ ગઈ હોવા છતાં તેમની સેવાઓ ચાલુ રાખવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈતો ન હતો. તેથી, આ એવો કેસ નથી કે જ્યાં પુનઃસ્થાપનાની રાહત આપવી જોઈતી હતી.

કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી અને અન્ય, (૨૦૦૬) ૪ સ્કેલ ૧૯૭ સીબી; બ્રાન્ચ મેનેજર, એમ.પી. સ્ટેટ એગ્રો ઇન્ડસ્ટ્રીઝ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય વિ. શ્રી એસ.સી. પાંડે, (૨૦૦૬) ૨ સ્કેલ ૬૧૯; એસ.એમ. નિલાજકર અને અન્ય વિ. ટેલિકોમ ડિસ્ટ્રિક્ટ મેનેજર

કર્ણાટક, [૨૦૦૩] ૪ એસસીસી ૨૭ અને એક્ટિવિટી એન્જિનિયર, ઝેડપી એન્જી. ડિવિઝન અને અન્ય વિ. દિગંબર રાવ અને અન્ય, [૨૦૦૪] ૮ એસસીસી ૨૬૨ નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૧.૪. યુ.પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૬-એન ની જોગવાઈઓનું પાલન કરવામાં આવ્યું નથી. સેવા પુનઃસ્થાપનાનો નિર્દેશ આપવાના બદલે, જો વ્યક્તિ દીઠ ₹૩૦,૦૦૦ નું વળતર ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે તો ન્યાયનું હિત સંતોષાશે. સામાવાળાઓ હાઈકોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા વચગાળાના આદેશની શરતો મુજબ ત્યાં સુધીના વેતન અને અન્ય મહેનતાણા માટે હકદાર રહેશે જ્યાં સુધી તેઓએ વાસ્તવમાં કામ કર્યું છે.

દીવાની અસલ હકુમત:

દીવાની અપીલ નં. ૨૪૧૧/૨૦૦૬

અલાહાબાદ સ્થિત હાઈકોર્ટ ઓફ જ્યુડિકેચરના દીવાની પરચુરણ રીટ અરજી પિટિશન નં. ૭૨૭૯/૧૯૮૯ માં તારીખ ૨૨.૪.૨૦૦૪ ના ચુકાદા/આદેશ પરથી.

અપીલકર્તા વતી ડી.કે. સિંહ, અમિત મિશ્રા અને અભિજીત સેનગુપ્તા. સામાવાળાઓ વતી ડી.કે. અગ્રવાલ, સુધીર કુમાર ગુપ્તા, અનુરાગ પાંડે અને કે.કે. તિવારી.

અદાલતનો ચુકાદો નીચે મુજબના ન્યાયમૂર્તિ દ્વારા આપવામાં આવ્યો:
એસ.બી. સિન્હા, ન્યાયમૂર્તિ. પરવાનગી આપવામાં આવી.

અહીં અપીલકર્તા એક મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન છે. તેની રચના ચુ.પી.
નગર મહાપાલિકા અધિનિયમ, ૧૯૫૯ (ટૂંકમાં, "અધિનિયમ") હેઠળ કરવામાં
આવી હતી.

કર્મચારીઓની ભરતીના હેતુ માટે, અપીલકર્તાએ જે અધિનિયમ હેઠળ
તેની રચના કરવામાં આવી હતી તેમાં નિર્ધારિત પ્રક્રિયાઓ અને તેના હેઠળ
ઘડવામાં આવેલા નિયમોનું પાલન કરવું જરૂરી હતું. સામાવાળાઓની નિમણૂકો
નિર્વિવાદપણે કાયદાની શરતો અનુસાર કરવામાં આવી ન હતી.
મ્યુનિસિપાલિટીના એડમિનિસ્ટ્રેટર દ્વારા તારીખ ૧૧.૧૨.૧૯૮૫ ના આદેશથી
તેઓની એપ્રેન્ટિસ તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.

ઉત્તર પ્રદેશ સરકારે ૩૧ માર્ચ, ૧૯૮૬ સુધી અથવા તે નાબૂદ કરવામાં ન
આવે ત્યાં સુધી ટેક્સની પંચવર્ષીય આકારણી માટે ૩૯ જગ્યાઓ તેમાં દર્શાવેલા
પગાર ધોરણોમાં ઊભી કરી હતી, જે તારીખ ૧૯.૧mapping૫ ના પત્ર દ્વારા
વહીવટીતંત્રને નીચેની શરતોને આધીન જણાવવામાં આવી હતી:

"૩. ઉપરોક્ત જગ્યાઓ પર માત્ર એડ-હોક નિમણૂકો જ કરવાની રહેશે
અને જો કોઈ કામ ન હોય, અથવા મંજૂર સમયગાળા પહેલા પછા જો કોઈ
જરૂરિયાત ન હોય તો (તે સમાપ્ત કરી શકાશે).

જ. ૩૧ માર્ચ, ૧૯૮૬ પછી, ઉપરોક્ત તમામ જગ્યાઓ ફરજિયાતપણે નાબૂદ કરવામાં આવશે અને કોઈપણ સંજોગોમાં તે સમયગાળાથી આગળ નિમણૂકો લંબાવવામાં આવશે નહીં."

નીચેના તથ્યો વિવાદમાં નથી. સામાવાળાઓની તારીખ ૨૦ ઓક્ટોબર, ૧૯૮૪ ના આદેશથી ₹૨૩૦/- પ્રતિ માસના દરે એપ્રેન્ટિસ ભથ્થાની ચુકવણી પર એપ્રેન્ટિસ તરીકે દર્શાવીને એડ-હોક ધોરણે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. કેટલીક અસ્થાયી જગ્યાઓ ઊભી કરવા માટેની મંજૂરીનો આદેશ ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય દ્વારા, જે તે માટે સક્ષમ સત્તાધિકારી હતી, માત્ર ૧૯.૧૨.૧૯૮૫ ના રોજ જાહેર કરવામાં આવ્યો હતો. સામાવાળાઓની, જો કે, એસેસમેન્ટ વિભાગમાં એડમિનિસ્ટ્રેટરના તારીખ ૫.૧૧.૧૯૮૫ અને ૬.૧૨.૧૯૮૫ ના આદેશો દ્વારા એપ્રેન્ટિસ તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી જેના માટે ૧૧.૧૨.૧૯૮૫ ના રોજ એક કાર્યાલય આદેશ જાહેર કરવામાં આવ્યો હતો.

સામાવાળા ઓની સેવાઓનો કાર્યકાળ ૩૧.૧૨.૧૯૮૬ થી સમાપ્ત થયો. જ.૨.૧૯૮૭ ના રોજ અથવા તેની આસપાસ, તેઓએ સેવા સમાપ્તિના સદર આદેશની કાયદેસરતા અથવા અન્ય બાબતોને પડકારતી કન્સિલિયેશન ઓફિસર, અલાહાબાદ સમક્ષ એક અરજી દાખલ કરી. જો કે, ઉત્તર પ્રદેશ સરકારે સામાવાળા રામ ચંદ્ર ગુપ્તાના સંબંધમાં ૨૬.૮.૧૯૮૭ ના જાહેરનામા દ્વારા લેબર કોર્ટ, અલાહાબાદ દ્વારા ન્યાયનિર્ણય માટે નીચેના વિવાદનો સંદર્ભ આપ્યો:

"શું એમ્પ્લોયર દ્વારા શ્રી રામ ચંદ્ર ગુપ્તા, પુત્ર શ્રી મીઠાઈ લાલની કલાર્કના

પદ પરથી ૩૧.૧૨.૧૯૮૬ થી કરાયેલી સેવા સમાપ્તિ યોગ્ય અને કાયદેસર છે? જો ના, તો સંબંધિત કામદાર કયા લાભ/રાહત મેળવવા માટે હકદાર છે અને તેની વિગતો શું છે?"

અન્ય સામાવાળાઓના સંબંધમાં પણ સમાન સંદર્ભો આપવામાં આવ્યા હતા. ૩૦ નવેમ્બર, ૧૯૮૮ ના એવોર્ડ દ્વારા, લેબર કોર્ટ એવા તારણ પર આવી કે તમામ કામદારોએ ૫.૧૧.૧૯૮૫ અને ૩૧.૧૨.૧૯ ૩૬ ૪ ના ગાળા દરમિયાન ૨૪૦ દિવસથી વધુ કામ કર્યું હતું અને તેમની સેવાઓ યુ.પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૬-N ની જોગવાઈઓના ઉદ્દેશ્યમાં સમાપ્ત કરવામાં આવી હોવાથી, તેમની સેવા સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હતી. પરિણામે અપીલકર્તાને તેઓને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. સદર એવોર્ડથી વ્યથિત અને અસંતુષ્ટ થઈને, અપીલકર્તા દ્વારા અલાહાબાદ હાઈકોર્ટ સમક્ષ એક રીટ પિટિશન દાખલ કરવામાં આવી હતી જેને સીએમડબલ્યુપી નં. ૭૨૭૯ ઓફ ૧૯૮૯ તરીકે અંકિત કરવામાં આવી હતી જેમાં નીચે મુજબનો ચુકાદો અને આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો:

"મેં પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા છે. રીટ પિટિશન પડતર હોવા દરમિયાન, પડકારાયેલા એવોર્ડનો અમલ એ શરતને આધીન સ્થગિત રહેશે કે કામદારોને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે અને આજથી બે મહિનાની અંદર એવોર્ડની તારીખથી તેમનો પૂરો પગાર ચૂકવવામાં આવે. આ ઉપરાંત, પિટિશનર પગાર અને ભથ્થાની બાકી નીકળતી અડધી રકમ

પણ જમા કરાવશે, જેને કામદારો યોગ્ય જામીનગીરી પર ઉપાડી શકશે.
જો આ શરતોનું પાલન કરવામાં નહીં આવે, તો આ સ્ટે ઓર્ડર આપોઆપ
રદબાતલ થઈ જશે."

અમે અહીંથી આગળ અધિનિયમની કેટલીક સુસંગત જોગવાઈઓ નોંધી
શકીએ છીએ.

અધિનિયમની કલમ ૧૦૬ ની પેટા-કલમ (૨) જોગવાઈ કરે છે કે તેની
પેટા-કલમ (૧) હેઠળ ઊભી કરાયેલી જગ્યા પર નિમણૂક પામનાર વ્યક્તિની
લાયકાત એવી રહેશે જે રાજ્ય સરકાર દ્વારા નિયત કરવામાં આવે. અધિનિયમની
કલમ ૧૦૭ જગ્યા પરની નિમણૂક અંગેની બાબતો સંભાળે છે. અધિનિયમની
કલમ ૧૦૮ જોગવાઈ કરે છે કે કલમ ૧૦૭ માં ગમે તે સમાવિષ્ટ હોવા છતાં,
તેની પેટા-કલમ (૧), (૨) અને (૩) માં ઉલ્લેખિત જગ્યાઓ પર કાર્યકારી અને
અસ્થાયી નિમણૂકો રાજ્ય જાહેર સેવા આયોગની સલાહ લીધા વિના અથવા
પસંદગી સમિતિની ભલામણો મેળવ્યા વિના તે પેટા-કલમોમાં નિર્દિષ્ટ નિમણૂક
સત્તાધિકારીઓ દ્વારા કરી શકાશે પરંતુ આવી કોઈ નિમણૂક એક વર્ષના
સમયગાળાથી વધુ ચાલુ રહેશે નહીં અથવા જ્યાં તે એક વર્ષ કરતાં વધુ સમય
સુધી ચાલવાની અપેક્ષા હોય ત્યાં રાજ્ય જાહેર સેવા આયોગની સલાહ લીધા
વિના અથવા પસંદગી સમિતિની ભલામણો અનુસાર સિવાય, જેવી સ્થિતિ હોય
તેમ, કરવામાં આવશે નહીં.

અધિનિયમની કલમ ૧૦૯ જોગવાઈ કરે છે કે નગર મહાપાલિકાના

અધિકારીઓ, સ્ટાફ અને અન્ય સેવકોના વેતન અને સેવાની અન્ય શરતો એવી રહેશે જે રાજ્ય સરકાર દ્વારા નિયત કરવામાં આવે.

અધિનિયમની કલમ ૧૧૧ રાજ્ય સરકારને નિમણૂકો કરવાની સત્તા આપે છે જ્યાં કલમ ૧૦૭ માં નિર્દિષ્ટ કોઈપણ સત્તાધિકારી કલમ ૧૦૬ માં નિર્દિષ્ટ અથવા તેના હેઠળ ઊભી કરાયેલી કોઈપણ જગ્યા પર વાજબી સમયની અંદર નિમણૂક કરવામાં નિષ્ફળ જાય છે.

અધિનિયમની કલમ ૧૧૨-એ નીચે મુજબ છે:

(૧) કલમ ૧૦૬ થી ૧૧૦ માં ગમે તે સમાવિષ્ટ હોવા છતાં, રાજ્ય સરકાર કોઈપણ સમયે નિયમ દ્વારા આવા અધિકારીઓ અને સેવકોની એક અથવા વધુ સેવાઓની જોગવાઈ કરી શકે છે જે રાજ્ય સરકાર રાજ્યની મહાપાલિકાઓ અથવા મ્યુનિસિપલ બોર્ડ, જલ સંસ્થાન માટે સામાન્ય ગણે.

(૨) જ્યારે આવી કોઈ સેવા ઊભી કરવામાં આવે, ત્યારે સેવામાં સમાવિષ્ટ જગ્યા પર સેવા આપતા અધિકારીઓ અને સેવકો તેમજ કલમ ૫૭૭ ના ખંડ (ઈઈ) ના પેટા-ખંડ (૧) હેઠળ તે જગ્યાઓની ફરજો અને કાર્યો બજાવતા અધિકારીઓ અને સેવકો, જો યોગ્ય જણાય તો, સેવામાં કામચલાઉ અથવા અંતિમ ધોરણે સમાવી શકાય છે અને અન્યોની સેવાઓ નિયત પદ્ધતિથી સમાપ્ત થયેલી ગણાશે.

(૩) પેટા-કલમ (૧) અને (૨) ની જોગવાઈની સામાન્યતાને પૂર્વગ્રહ રાખ્યા વિના, આવા નિયમો સદર પેટા-કલમમાં ઉલ્લેખિત કોઈપણ બાબતોના સંબંધમાં રાજ્ય જાહેર સેવા આયોગ સાથેની સલાહ-મશવરાની જોગવાઈ પાલન કરી શકે છે.

હાઈકોર્ટ સમક્ષ એક દલીલ ઉઠાવવામાં આવી હતી કે સામાવાળાઓની નિમણૂક ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(૦૦)(bb) હેઠળ પરિકલ્પિત કર્યા મુજબ એક નિશ્ચિત સમયગાળા માટે હોવાથી અને વધુમાં તેમની નિમણૂકો યુ.પી. મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન અધિનિયમ, ૧૯૫૯ ની જોગવાઈઓ દ્વારા સંચાલિત હોવાના કારણે, પુનઃસ્થાપનાનો એવોર્ડ કાયદાની દ્રષ્ટિએ ગેરવાજબી હતો.

વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે કોઈપણ સંજોગોમાં, સદર સામાવાળાઓની નિમણૂક માત્ર એડ-હોક ધોરણે કરવામાં આવી હોવાથી અને સદર અધિનિયમ અને તેના હેઠળ ઘડવામાં આવેલા નિયમોની જોગવાઈઓની શરતો અનુસાર ન હોવાથી, સેવામાં ચાલુ રહેવાનો કોઈ કાનૂની અધિકાર ન હતો. તદુપરાંત, તેઓની નિમણૂક દૈનિક વેતન પર કરવામાં આવી હોવાથી, તેમની સેવા મુક્તિને યુ.પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ હેઠળ 'છટણી' તરીકે અર્થઘટન કરી શકાય નહીં.

હાઈકોર્ટ, જો કે, ઉપરોક્ત પ્રશ્નોમાં બિલકુલ ગઈ ન હતી. હાઈકોર્ટે સદર રીટ પિટિશન માત્ર એ આધાર પર ફગાવી દીધી કે કામદારોએ સતત સેવાના

૨૪૦ દિવસ પૂર્ણ કર્યા છે અને હાઈકોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા વચગાળાના આદેશના અનુસંધાનમાં તેઓને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યા હોવાથી, કામદારોને રોજગારમાંથી હટાવવા અને અન્ય રાહતો આપવી યોગ્ય રહેશે નહીં, ખાસ કરીને જ્યારે હિન્દુસ્તાન ટીન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ વિ. મેસર્સ હિન્દુસ્તાન ટીન વર્ક્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડના કર્મચારીઓ અને અન્ય, [૧૯૭૯] ૨ એસસીસી ૮૦: એઆઈઆર ૧૯૭૯ એસસી ૭૫ માં આ અદાલતના નિર્ણયને ધ્યાનમાં લેતા અધિનિયમની કલમ ૬-એન ની જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘન માટે પુનઃસ્થાપનાની રાહત આપી શકાય છે. જો કે, તેઓને ૫૦% પાછલો પગાર ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

અપીલકર્તા વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલે દલીલ કરી હતી કે નિમણૂકના સ્વરૂપને ધ્યાનમાં લેતા, પડકારાયેલ એવોર્ડ પસાર કરી શકાયો ન હોત. બીજી તરફ, સામાવાળા વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલે પડકારાયેલા એવોર્ડનું સમર્થન કર્યું હતું.

આ એવા કેસોમાંનો એક છે જે સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે કેવી રીતે સ્થાનિક સ્વરાજ્યની સંસ્થાના અધિકારીઓ પોતાની મનસ્વીતા અને લહેર પ્રમાણે અધિનિયમ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાઓનું પાલન કર્યા વિના નિમણૂકો કરતા રહ્યા છે. મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનના એડમિનિસ્ટ્રેટર એક જાહેર સેવક છે. તેઓ અધિનિયમ અને નિયમોની જોગવાઈઓનું પાલન કરવા બંધાયેલા હતા. તે આશ્ચર્યજનક છે કે રાજ્ય દ્વારા અસ્થાયી જગ્યાઓ ઊભી કરવામાં આવી તે પહેલાં

પણ સામાવાળાઓની નિમણૂક કેવી રીતે કરી શકાય. નિમણૂક કરનાર સત્તાધિકારીએ હવે એવું વલણ અપનાવ્યું છે કે સામાવાળાઓની નિમણૂક ૧૯.૧૨.૧૯૮૫ ના મંજૂરીના આદેશની શરતો અનુસાર કરવામાં આવી હતી. નિમણૂકના પ્રસ્તાવો સદર તારીખની પૂર્વેના છે. સામાવાળાઓ, ભલે એપ્રેન્ટિસ તરીકે નિમણૂક પામ્યા હોવાનું દર્શાવવામાં આવ્યું હોય, પણ એસેસ ડેપુટી વિભાગમાં દૈનિક વેતન પર કલાર્ક તરીકે નિમણૂક પામ્યા હતા. દેખીતી રીતે, એપ્રેન્ટિસ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની જોગવાઈઓનું પણ પાલન કરવામાં આવ્યું નથી. અધિકારીઓ સદર અધિનિયમની જોગવાઈઓથી તદ્દન અજાત જણાતા હતા. તેઓ એ પણ જાણતા નથી કે નિમણૂકના પ્રસ્તાવો કેવી રીતે જારી કરવા જોઈએ.

આ અદાલતે અસંખ્ય નિર્ણયોમાં પોતાની ચિંતા વ્યક્ત કરી છે કે કેવી રીતે અને કઈ રીતે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ હેઠળ પ્રસ્થાપિત બંધારણીય જોગવાઈઓ અને/અથવા વૈધાનિક ભરતી નિયમોના ઘોર ઉલ્લંઘનમાં દૈનિક ધોરણે અથવા એડ-હોક વ્યવસ્થા તરીકે નિમણૂકો કરવામાં આવે છે. આ અદાલતે એ પણ નોંધ્યું છે કે રાજ્ય અથવા જાહેર ક્ષેત્રના એકમો અથવા સ્થાનિક સ્વરાજ્યની સંસ્થાઓ પોતે એવા કર્મચારીઓની સેવાઓને નિયમિત કરવા માટે તમામ પ્રયાસો કરી રહી છે જેઓ પાછલા બારણેથી સેવામાં દાખલ થયા છે. ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલો, અને કેટલાક કિસ્સાઓમાં હાઈકોર્ટો પણ, યોગ્ય વિચાર કર્યા વિના આવા કામદારોની સેવાઓને નિયમિત કરવાનો નિર્દેશ આપવા માટે પૂરતી ઉદાર રહી છે.

તાજેતરમાં, આ અદાલતની બંધારણીય બેંચે ઠેરવ્યું છે કે આવી નિમણૂકો ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ની જોગવાઈઓની વિરુદ્ધ હોવાથી ગેરકાયદેસર છે. [જુઓ સેક્રેટરી, કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી અને અન્ય, (૨૦૦૬) ૪ સ્કેલ ૧૯૭].

જો કે, અમારા માટે એ સ્વીકારવું મુશ્કેલ છે કે સામાવાળાઓની નિમણૂક સદર જી.ઓ. (સરકારી આદેશ) તારીખ ૯.૧૨.૧૯૮૫ ના અનુસંધાનમાં અસ્થાયી ધોરણે કરવામાં આવી હતી અથવા આવી નિમણૂકો ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨ ના ખંડ (oo) ના પેટા-ખંડ (bb) ની જોગવાઈઓના અર્થમાં નિશ્ચિત કાર્યકાળ માટે કરવામાં આવી હતી.

અમે, જો કે, હાઈકોર્ટ સાથે સહમત નથી કે વચગાળાના આદેશ દ્વારા એવોર્ડનો અમલ કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હોવાથી, તે પોતે જ રીટ પિટિશન ફગાવી દેવાનો આધાર બનવો જોઈએ.

હાઈકોર્ટે અપીલકર્તાની તરફેણમાં વચગાળાની રાહત ન આપીને પોતાના વિવેકાધિકારનો ઉપયોગ કર્યો હતો. અપીલકર્તા દ્વારા માંગવામાં આવેલી વચગાળાની રાહત આપવાનો હાઈકોર્ટે ઇનકાર કર્યો હોવાથી, અપીલકર્તાએ અપીલ પડતર હોવા દરમિયાન એવોર્ડનો અમલ કર્યો જે માત્ર અપીલને આધીન હોઈ શકે, તેનો અર્થ એ નથી કે હાઈકોર્ટ બાબતના ગુણદોષ પર ન જઈ શકે અથવા ન જવું જોઈએ. વાસ્તવમાં ગુણદોષના આધારે અપીલ પર વિચાર કરવો એ હાઈકોર્ટની ફરજ છે. તે કમનસીબ છે કે વર્ષ ૧૯૮૯ માં દાખલ કરાયેલી રીટ

પિટિશનનો નિકાલ ૨૦૦૪ માં કરવામાં આવ્યો છે પરંતુ અપીલકર્તાઓને તે માટે દોષિત ઠેરવી શકાય નહીં. સામાવાળાઓ માત્ર એટલા માટે ૧૪ વર્ષથી વધુ સમય સુધી સેવામાં ચાલુ રહ્યા હોઈ શકે કારણ કે હાઈકોર્ટે કોઈ વચગાળાનો આદેશ પસાર કર્યો ન હતો, પરંતુ તે, અમારા અભિપ્રાય મુજબ, વચગાળાના આદેશને આખરી બનાવવા માટે અથવા બાબતના ગુણદોષ પર વિચાર ન કરવા માટેનો આધાર બનવો જોઈતો ન હતો.

અમારા અભિપ્રાય મુજબ, હાઈકોર્ટે આ બાબતમાં યોગ્ય અભિગમ અપનાવ્યો નથી.

યુ.પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૬-એન ની જોગવાઈઓનું પાલન ન કરવાથી, જો કે, છટણી કરાયેલા કામદારોની તરફેણમાં સંપૂર્ણ પાછલા પગાર અને સેવાની સાતત્યતા સાથે પુનઃસ્થાપનાની રાહત મળી શકે છે, પરંતુ તેનો અર્થ એ નથી કે આવી રાહત આપોઆપ અથવા એક સામાન્ય પ્રક્રિયા તરીકે આપવાની હોય છે.

લેબર કોર્ટે તેના એવોર્ડમાં રાહત આપવા માટે પોતાના વિવેકાધિકારના ઉપયોગ માટે સુસંગત તથ્યોને ધ્યાનમાં લીધા ન હતા.

આ અદાલતના અસંખ્ય નિર્ણયોને કારણે હવે એ સુસ્થાપિત છે કે માત્ર લેબર કોર્ટ સંપૂર્ણ પાછલા પગાર સાથે પુનઃસ્થાપનાની રાહત આપી શકે એટલા માટે, તે એક સામાન્ય પ્રક્રિયા તરીકે આપવી જોઈએ નહીં. અહીં અપીલકર્તાએ સ્પષ્ટપણે જણાવ્યું છે કે સામાવાળાઓની નિમણૂકો અધિનિયમની

જોગવાઈઓના ઉદ્ધંધનમાં કરવામાં આવી છે. અધિનિયમની જોગવાઈઓના ઉદ્ધંધનમાં થયેલી નિમણૂક શૂન્ય છે. જો કે, તેનો અર્થ એ નથી કે કામદારોની સેવા સમાપ્તિ કાયદેસર છે કે નહીં તે પ્રશ્નના નિર્ધારણના હેતુ માટે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર નથી, પરંતુ રાહત આપવાની બાબતમાં તેને એક મહત્વપૂર્ણ પરિબલ ગણવું જોઈએ. મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન જાહેર નાણાં સાથે વહીવટ કરે છે. સામાવાળાઓની નિમણૂકો આકારણીનું કામ કરવા માટે કરવામાં આવી હતી. આવી આકારણીઓ સમયાંતરે કરવામાં આવે છે. તેથી, તેમની જરૂરિયાત પૂરી થઈ ગઈ હોવા છતાં તેમની સેવાઓ ચાલુ રાખવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈતો ન હતો. તેથી, અમારા સુવિચારિત અભિપ્રાય મુજબ, આ એવો કેસ નથી કે જ્યાં પુનઃસ્થાપનાની રાહત આપવી જોઈતી હતી.

બ્રાન્ચ મેનેજર, એમ.પી. સ્ટેટ એગ્રો ઇન્ડસ્ટ્રીઝ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય વિ. શ્રી એસ.સી. પાંડે, (૨૦૦૬) ૨ સ્કેલ ૬૧૯ માં જણાવવામાં આવ્યું છે:

"ઇન્ડસ્ટ્રિયલ કોર્ટે તેમજ હાઈકોર્ટે એવા તારણ પર એસ્ટોપલ (પ્રતિબંધ) ના સિદ્ધાંતો લાગુ કર્યા કે સામાવાળાની બદલી મોરેનાથી ગ્વાલિયર કરવામાં આવી હતી. જો તેમની નિમણૂક નિયમોની વિરુદ્ધ હોવાથી શૂન્ય હતી, તો અમારા અભિપ્રાય મુજબ, એસ્ટોપલ કે વેવર (હક્કત્યાગ) જેવી પ્રક્રિયાત્મક જોગવાઈઓ લાગુ પડતી ન હતી. જો બ્રાન્ચ મેનેજર દ્વારા

કરવામાં આવેલી નિમણૂક સંપૂર્ણપણે હકુમત વિનાની હતી, તો નિમણૂકનો આદેશ પોતે જ શૂન્ય હતો. વધુમાં, અપીલકર્તાની રજૂઆત એવી હતી કે ૧૯૭૬ ના નિયમોના નિયમ ૧૬ ની શરતો અનુસાર માત્ર કોર્પોરેશનના મેનેજિંગ ડિરેક્ટર જ નિમણૂકનો પ્રસ્તાવ જારી કરી શકતા હતા. ઇન્ડસ્ટ્રિયલ કોર્ટ્સ અથવા હાઈકોર્ટ દ્વારા એવું જોવા મળ્યું નથી કે બ્રાન્ચ મેનેજર અને રીજનલ મેનેજર આવી નિમણૂકો કરવા માટે સત્તાધિકારી હતા. સામાવાળાની નિમણૂક, આથી, માત્ર સેવાની તાકીદની જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવા માટે જ કરવામાં આવી હોવાનું માનવું જોઈએ અને સેવા નિયમોની શરતો અનુસાર નહીં. સામાવાળાની નિમણૂક, આથી, સ્ટેટિંગ ઓર્ડર્સના નિયમ ૨ નો આશરો લેવાના હેતુ માટે નિયમિત જગ્યા ભરવા માટે થઈ શકે નહીં. જો કે, એવી દલીલ કરવામાં આવી નથી કે સામાવાળાની સેવાઓ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ દ્વારા સંચાલિત ન હતી. તેમણે ૧૬.૯.૧૯૮૫ થી ૧૯.૫.૧૯૮૭ સુધી કામ કર્યું હતું. તેથી, તેમણે સેવાના ૨૪૦ દિવસ પૂર્ણ કર્યા જ હોવા જોઈએ. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫F ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના તેમની સેવાઓની સમાપ્તિ, આથી, ગેરકાયદેસર હતી. જો કે, વચગાળાના આદેશના કારણે તેમને અન્યાયી રીતે સેવામાં ચાલુ રાખવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. તેઓ તેના અનુસંધાનમાં સેવામાં ચાલુ રહ્યા છે.

અમારા અભિપ્રાય મુજબ, અદાલતની ભૂલના કારણે અપીલકર્તાને ભોગવવું પડી શકે નહીં. સામાવાળા પણ ખોટા આદેશનો લાભ લઈ શકે નહીં.

કેસના વિશિષ્ટ તથ્યો અને સંજોગોમાં, અમે, તેથી, એવા અભિપ્રાયના છીએ કે જો સામાવાળાની સેવાઓ પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવાના બદલે, અપીલકર્તાને વળતર તરીકે તેને ₹૧૦,૦૦૦/- ની રકમ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે તો ન્યાયનું હિત સંતોષાશે. તે મુજબ નિર્દેશ આપવામાં આવે છે. પડકારાયેલા આદેશો રદ કરવામાં આવે છે. અપીલ ઉપરોક્ત નિર્દેશો અને અવલોકનો સાથે મંજૂર કરવામાં આવે છે."

સામાવાળાઓ વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલે એસ.એમ. નિલાજકર અને અન્ય વિ. ટેલિકોમ ડિસ્ટ્રિક્ટ મેનેજર, કર્ણાટક, [૨૦૦૩] ૪ એસસીસી ૨૭ માં આ અદાલતના નિર્ણય પર ભારપૂર્વક ભરોસો મૂક્યો છે જેમાં આ અદાલત એ પ્રશ્ન પર વિચાર કરી રહી હતી કે શું સંસદ દ્વારા "છટાણી" શબ્દની વ્યાખ્યા કરતી વખતે "કોઈપણ કારણસર કામદારની સેવાનો એમ્પ્લોયર દ્વારા અંત" એવા શબ્દપ્રયોગનું અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું છે. ઠેરવવામાં આવ્યું હતું:

"૧૨. તેના સામાન્ય અર્થમાં "છટાણી" એટલે શ્રમિકોને ફાજલ તરીકે મુક્ત કરવા, ભલે વ્યવસાય કે કામ પોતે ચાલુ રહેતું હોય. અસંખ્ય નિર્ણયો દ્વારા એ સુસ્થાપિત છે કે લેબર લો (શ્રમ કાયદા) કલ્યાણકારી કાયદા

હોવાથી શંકાના કિસ્સામાં અથવા જ્યાં જોગવાઈના બે મંતવ્યો લેવાનું શક્ય હોય ત્યાં લાભાર્થીઓની તરફેણમાં તેનું અર્થઘટન કરવાનું હોય છે. એ પણ સુસ્થાપિત છે કે સંસદે "છટણી" શબ્દની વ્યાખ્યા કરતી વખતે "કોઈપણ કારણસર કામદારની સેવાનો એમ્પ્લોયર દ્વારા અંત" એવા શબ્દપ્રયોગનો ઉપયોગ કર્યો છે, જે સામાન્ય બોલચાલમાં જે સમજાય છે તેના કરતાં "છટણી" શબ્દને વ્યાપક અર્થ આપવાના કાયદાકીય હેતુને સૂચવે છે. "છટણી" શબ્દના કૃત્રિમ રીતે વિસ્તૃત અર્થમાંથી ચાર અપવાદો કોતરવામાં આવ્યા છે, અને તેથી, કામદારની સેવાનો અંત જ્યાં સુધી એમ્પ્લોયરના કૃત્યને આભારી છે ત્યાં સુધી તે સેવા સમાપ્તિના કારણને ધ્યાનમાં લીધા વિના "છટણી" ના અર્થમાં આવશે. "છટણી" ના અર્થમાંથી બાકાત રાખવા માટે સેવા સમાપ્તિ ચાર બાકાત રાખવામાં આવેલી શ્રેણીઓમાંથી એકમાં આવવી જોઈએ. જે સેવા સમાપ્તિ શ્રેણી (એ), (બી), (બીબી) અને (સી) માં આવતી નથી તે "છટણી" ના અર્થમાં આવશે."

નિલાજકર (ઉપરોક્ત) માં, આ અદાલતે સાર્વત્રિક ઉપયોગ ધરાવતો કાયદો બનાવ્યો છે તેમ કહી શકાય નહીં. તે કેસમાં પણ હાઈકોર્ટના વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પાછલો પગાર નકારવામાં આવ્યો હતો જેને યોગ્ય અને વાજબી ઠેરવવામાં આવ્યો હતો. તેમાં, જે પ્રશ્ન ઊભો થયો હતો તે એ હતો કે શું વાસ્તવમાં ત્યાં અપીલકર્તાઓની નિમણૂક પ્રોજેક્ટના કામમાં કરવામાં આવી હતી કે કેમ.

સદર નિર્ણયને આ અદાલત દ્વારા વિવિધ નિર્ણયોમાં અલગ તારવવામાં આવ્યો છે જેમાં એકિઝક્યુટિવ એન્જિનિયર, ઝેડપી એન્જી. ડિવિઝન અને અન્ય વિ. દિગંબર રાવ અને અન્ય, [૨૦૦૪] ૮ એસસીસી ૨૬૨ નો સમાવેશ થાય છે જેને બદલામાં મોટી સંખ્યામાં નિર્ણયોમાં અનુસરવામાં આવ્યો છે.

જો કે, એ બાબતે કોઈ વિવાદ થઈ શકે નહીં કે યુ.પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૬-એન ની જોગવાઈઓનું પાલન કરવામાં આવ્યું નથી. જો કે, અમારો અભિપ્રાય એ છે કે સેવા પુનઃસ્થાપનાનો નિર્દેશ આપવાના બદલે, જો વ્યક્તિ દીઠ રૂ.૩૦,૦૦૦/- નું વળતર ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે તો ન્યાયના હિતો સંતોષાશે.

તે કહેવાની જરૂર નથી કે સામાવાળાઓ હાઈકોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા વચગાળાના આદેશની શરતો મુજબ ત્યાં સુધીના વેતન અને અન્ય મહેનતાણા માટે હકદાર રહેશે જ્યાં સુધી તેઓએ વાસ્તવમાં કામ કર્યું છે. અમે, વધુમાં, આશા અને વિશ્વાસ રાખીએ છીએ કે ભવિષ્યની તમામ નિમણૂકોમાં, અપીલકર્તા અધિનિયમ અને નિયમોની જોગવાઈઓનું ચુસ્તપણે પાલન કરશે.

અપીલ અંશતઃ અને અહીં દર્શાવેલ મર્યાદા સુધી મંજૂર કરવામાં આવે છે. કોઈ ખર્ચ નહીં.

અપીલ અંશતઃ મંજૂર.

This judgment has been translated using AI.

=====

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.