<u>અસ્વીકરણ</u>: 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.

<u>DISCLAIMER:</u> 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.

==========

મેસર્સ યુ.પી. ડ્રગ્સ એન્ડ ફાર્માસ્યુટિકલ્સ કંપની લિમિટેડ

વિરુદ્ધ

રામાનુજ યાદવ અને અન્ય

સપ્ટેમ્બર ૨૩, ૨૦૦૩

[વાય.કે. સભરવાલ અને બી.એન. અગ્રવાલ, ન્યાયમૂર્તીઓ]

ઉત્તર પ્રદેશ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭.

કલમો ૨(જી), ૪(કે), અને ૬એન–છૂટા કરવા/કમી કરવા–કામદારો અગાઉના દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસનું કામ પૂર્ણ કરે છે પરંતુ છૂટા કરવાની તારીખથી અગાઉના ૧૨ મહિનામાં ૨૪૦ દિવસ પૂર્ણ કરતા નથી–શું આવા કામદારો કલમ ૨(જી) સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૬એન ના લાભ અને રક્ષણ માટે હકદાર છે–કોર્ટે ઠેરવેલ કે, કલમ ૨(જી) હેઠળ સતત સેવાના એક વર્ષની પૂર્ણતા માટે અગાઉના ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવાની જરૂરિયાત આવશ્યક નથી–આવા કામદારો સતત સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવે છે અને કલમ ૨(જી) સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૬એન ના લાભ માટે હકદાર છે–કલમ ૬એન ના પાલન વિના છૂટા કરવા ગેરકાયદેસર છે–ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭–કલમ ૨૫–બી.

શબ્દો અને શબ્દપ્રયોગો–ઉત્તર પ્રદેશ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ના સંદર્ભમાં 'સતત સેવા' નો અર્થ.

અપીલકર્તાએ સામાવાળાઓ અને અન્ય કેટલાક કામદારોની સેવાઓ તારીખ ૩૧.૩.૧૯૮૭ થી એ કારણોસર સમાપ્ત કરી હતી કે તેઓ રોજમદાર કામદારો હતા અને તેમના માટે કોઈ કામ ન હતું. કામદારોએ પોતાની સેવા સમાપ્તિ સામે રાજ્ય સરકારનો આશરો લીધો અને રાજ્ય સરકારે ઉત્તર પ્રદેશ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૪(કે) હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરીને વિવાદનો નિર્ણય કરવા માટે આ કેસ લેબર કોર્ટને સંદર્ભિત કર્યો. લેબર કોર્ટે ઠેરવ્યું કે કામદારોએ યુ.પી. એક્ટની કલમ ૬એન નો લાભ મેળવવા માટે સેવા સમાપ્તિ/કમી કરવાની તારીખ અગાઉના કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ પૂર્ણ કર્યા નથી, જોકે તેઓએ ૧૯૮૩ થી ૧૯૮૬ સુધી દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કરતાં વધુ કામ કર્યું છે અને યુ.પી. એક્ટ હેઠળ સતત સેવાના લાભ માટે હકદાર નથી. કેટલાક કામદારોએ રિટ પિટિશન દાખલ કરીને એવોર્ડને પડકાર્યો જે હાઇકોર્ટ દ્વારા મંજૂર કરવામાં આવી હતી. હાઇકોર્ટે ઠેરવ્યું કે યુ.પી. એક્ટની કલમ ૨(જી) સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૬એન હેઠળ કામદારો માટે અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ પૂર્ણ કરવા જરૂરી નથી અને કારણ કે કામદારોએ સેવા સમાપ્તિની તારીખથી અગાઉના ૧૨ મહિના પહેલાના વર્ષોમાં ૨૪૦ દિવસ પૂર્ણ કર્યા હતા, તેઓ સતત સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવતા હતા અને તેમની સેવા સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હતી અને યુ.પી. એક્ટની કલમ ૨(જી) સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૬એન ના ઉલ્લંઘનમાં હતી. જોકે, હાઇકોર્ટે કામદારોને વેતનની ચુકવણી કરવાનો ઇનકાર કર્યો હતો. તેથી, મેનેજમેન્ટ દ્વારા આ અપીલ અને પાછલા વેતનની ચુકવણી માટે કામદારો દ્વારા સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન દાખલ કરવામાં આવી.

અપીલકર્તાએ એવી રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળાઓએ સેવા સમાપ્તિની તારીખથી અગાઉના ૧૨ મહિનામાં ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું નથી અને તેથી યુ.પી. એક્ટની કલમ ૨(જી) સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૬એન ના લાભ માટે હકદાર નથી, ભલે તેઓએ ૧૨ કેલેન્ડર મહિના અગાઉના સમયગાળા દરમિયાન ૨૪૦ દિવસ કે તેથી વધુ કામ કર્યું હોય.

સામાવાળાએ એવી રજૂઆત કરી હતી કે મેનેજમેન્ટ દ્વારા આગળ ધરવામાં આવેલી દલીલ, જો સ્વીકારવામાં આવે, તો તે મેનેજમેન્ટના હાથમાં દુરુપયોગનું સાધન પૂરું પાડશે.

અપીલ અને સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન પણ ફગાવી દેતાં, કોર્ટે

ઠેરવેલ કે: ૧. યુ.પી. ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(જી) ઉદ્યોગમાં સતત સેવાના એક વર્ષ પૂર્ણ કરવાની માની લેવાયેલી જોગવાઈનો લાભ મેળવવા માટે, કામદાર પાસેથી 'અગાઉના' ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવાની અપેક્ષા રાખતી નથી. વર્ષ ૧૯૬૪ માં સમાવિષ્ટ કરવામાં આવેલ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫–બી માં 'અગાઉના' શબ્દનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ (એમેન્ડમેન્ટ) એક્ટ, ૧૯૬૪ દ્વારા કલમ ૨૫–બી બદલવામાં આવી હતી. તે અગાઉના ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાનો ખ્યાલ લાવી હતી. અગાઉની વ્યાખ્યામાં ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળાના સંદર્ભમાં 'અગાઉના' નો ઉલ્લેખ ન હતો. કલમ ૨(જી) 'અગાઉના' શબ્દનો ઉપયોગ કરતી નથી. કામદાર વર્ગને કલ્યાણકારી કાયદાનો સંપૂર્ણ અને અર્થપૂર્ણ લાભ આપવા માટે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટમાં 'અગાઉના' નો ખ્યાલ દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો. કલ્યાણકારી કાયદાઓનું, અનિવાર્યપણે, વ્યાપક અર્થઘટન થવું જોઈએ. જ્યાં કાયદો અમુક પ્રકારના અનિષ્ટ સામે રાહત આપવા માટે બનાવવામાં આવ્યો

હોય, ત્યાં કોર્ટે વ્યુત્પત્તિશાસ્ત્રીય પ્રવાસો કરીને તેમાં દખલ કરવી જોઈએ નહીં. [૧૦૩૧–ડી–એફ]

સુર ઈનામલ એન્ડ સ્ટેમ્પિંગ વર્ક્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ ધ વર્કમેન, [૧૯૬૪] ૩ એસ.સી.આર. ૬૧૬ અને સુરેન્દ્ર કુમાર વર્મા વગેરે વિરુદ્ધ ધ સેન્ટ્રલ ગવર્નમેન્ટ ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ–કમ–લેબર કોર્ટ, નવી દિલ્હી અને અન્ય, [૧૯૮૧] ૧ એસ.સી.આર. ૭૮૯, નો આધાર રાખવામાં આવ્યો.

૨. જો મેનેજમેન્ટ દ્વારા રજૂ કરાયેલ દૃષ્ટિકોણ સ્વીકારવામાં આવે, તો દરેક વર્ષમાં કામદારે ૨૪૦ કરતાં વધુ દિવસો પૂર્ણ કરવા જરૂરી બનશે. જો કોઈપણ એક વર્ષમાં માલિક તેને ૨૪૦ કરતાં ઓછા દિવસોનું વાસ્તવિક કામ આપે, તો કામદાર ઘણા વર્ષો સુધી અને છેલ્લા વર્ષ સિવાયના દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ કરતાં વધુ દિવસો કામ કરી ચૂક્યો હોવા છતાં, ઉત્તર પ્રદેશ ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૬એન ના પાલન વિના કામદારની સેવા સમાપ્ત કરી શકાય છે. આવા ઈરાદાનું યુ.પી. એક્ટ પર આક્ષેપણ કરી શકાય નહીં. અપીલકર્તા તરફે રજૂ કરાયેલ અર્થઘટન સંપૂર્ણપણે અસમર્થનીય છે. સામાવાળાઓની સેવા સમાપ્તિ યુ.પી. એક્ટની કલમ ૨(જી) સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૬એન ના ઉલ્લંઘનમાં હતી. [૧૦૩૨–એફ–જી, ૧૦૩૩–બી–ડી]

રામકૃષ્ણ રામનાથ વિરુદ્ધ ધ પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર, લેબર કોર્ટ, નાગપુર અને અન્ય, [૧૯૭૦] ૩ એસ.સી.સી. ૬૭, નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

મોહન લાલ વિરુદ્ધ મેનેજમેન્ટ ઓફ મેસર્સ ભારત ઈલેક્ટ્રોનિક્સ લિમિટેડ, [૧૯૮૧] ૩ એસ.સી.સી. ૨૨૫ અને યુ.પી. સ્ટેટ કો–ઓપરેટિવ લેન્ડ ડેવલપમેન્ટ બેંક લિમિટેડ વિરુદ્ધ તાઝ મુલ્ક અન્સારી અને અન્ય, [૧૯૯૪] સપ્લી. ૨ એસ.સી.સી. ૭૪૫, બિનલાગુ ઠેરવવામાં આવ્યા.

૩. અપીલકર્તાની નાણાકીય સ્થિતિ અને બોર્ડ ફોર ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એન્ડ ફાઇનાન્શિયલ રિકન્સ્ટ્રક્શન સમક્ષની કાર્યવાહીના સંજોગો સહિત કેસની હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાને રાખીને સામાવાળાઓને પાછલા વેતનનો ઇનકાર કરવા અંગે કોઈ દખલગીરી જરૂરી નથી. [૧૦૩૩–ડી, ઈ]

સિવિલ એપેલેટ જ્યુરિસડિક્શન: ૨૦૦૧ ની સિવિલ અપીલ નંબર ૨૫૩૭.

સી.એમ.ડબલ્યુ.પી. નંબર ૫૧૨૫ (એસ/એસ)/૧૯૯૧ માં અલ્હાબાદ હાઇકોર્ટના તારીખ ૨૧.૯.૯૯ ના ચુકાદા અને હુકમમાંથી.

સાથે

૨૦૦૩ ની એસ.એલ.પી. (સી) નંબર ૧૮૨૬૭.

અપીલકર્તા તરફે આર.સી. શ્રીવાસ્તવ, સુશ્રી રચના શ્રીવાસ્તવ અને રોહિત સિંઘ.

સામાવાળાઓ તરફે જિતેન્દ્ર શર્મા અને સુશ્રી ચંદન રામામૂર્તિ.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તી વાય.કે. સભરવાલ દ્વારા આપવામાં આવેલ.

વાય.કે. સભરવાલ, ન્યાયમૂર્તી: અપીલકર્તાએ સામાવાળાઓ અને અન્ય કેટલાક કામદારોને તારીખ ૩૧મી માર્ચ, ૧૯૮૭ થી કામ બંધ કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો. અપીલકર્તાના જણાવ્યા મુજબ, તેઓ રોજમદાર કામદારો હતા અને ટૂંકા સમય માટે કામ કર્યું હતું અને કામ ન હોવાથી, તેમને કામ બંધ કરવા માટે કહેવામાં આવ્યું હતું અને તેમની સેવાઓ, આમ, સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. કામદારોએ તેમની સેવા સમાપ્તિ સામે ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય સરકારનો આશરો લીધો અને તેને અનુસરીને, રાજ્ય સરકારે ઉત્તર પ્રદેશ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ,

૧૯૪૭ (ટૂંકમાં, 'યુ.પી. એક્ટ') ની કલમ ૪(કે) હેઠળ પોતાની સત્તાનો ઉપયોગ કરીને વિવાદનો નિર્ણય કરવા માટે આ કેસ લખનૌની લેબર કોર્ટને સંદર્ભિત કર્યો. લેબર કોર્ટ સમક્ષ એ બાબત અવિવાદિત હતી કે કોઈપણ કામદારે સેવા સમાપ્તિની તારીખ અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું ન હતું. આ દૃષ્ટિએ, લેબર કોર્ટે, તારીખ ૩૧મી મે, ૧૯૯૧ ના એવોર્ડમાં, એવો નિષ્કર્ષ કાઢ્યો કે કામદારો/સામાવાળાઓ યુ.પી. એક્ટની કલમ ૬એન ના રક્ષણ માટે હકદાર ન હતા. લેબર કોર્ટના જણાવ્યા મુજબ, યુ.પી. એક્ટની કલમ ૬એન નો લાભ મેળવવા માટે કામદારોએ સેવા સમાપ્તિ/કમી કરવાની તારીખ અગાઉના કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ પૂર્ણ કરેલા હોવા જોઈતા હતા. પુરાવાઓને ધ્યાનમાં લેતા, લેબર કોર્ટે એ પણ ઠેરવ્યું કે તમામ ૨૯ કામદારોએ ૧૯૮૬ પહેલાના ભૂતકાળના વર્ષો દરમિયાન દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ કરતાં વધુ દિવસો કામ કર્યું હતું. લેબર કોર્ટ દ્વારા નોંધવામાં આવેલા તારણની અસર એ છે કે કામદારોએ વર્ષ ૧૯૮૩ થી ૧૯૮૬ સુધી ૨૪૦ કરતાં વધુ દિવસો કામ કર્યું છે પરંતુ તેઓએ તારીખ ૧લી એપ્રિલ, ૧૯૮૬ થી ૩૧મી માર્ચ, ૧૯૮૭ સુધી ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું ન હોવાથી, તેઓ યુ.પી. એક્ટ હેઠળ સતત સેવાના રક્ષણ અને લાભ માટે હકદાર ન હતા. પુરાવાની મૂલવણી પર, લેબર કોર્ટ દ્વારા નોંધાયેલ તારણ નીચે મુજબ છે:

> "આ સંજોગોમાં, હું એવા નિષ્કર્ષ પર આવું છું કે તમામ ૨૯ કામદારોએ ૧૯૮૬ પહેલાના ભૂતકાળના વર્ષો દરમિયાન દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ કરતાં વધુ દિવસો કામ કર્યું હતું તેવા કામદારોના પુરાવા સામે વિવાદ કરવામાં માલિક નિષ્ફળ ગયા છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, હું એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યો છું કે જોકે આ કામદારોએ તેમની સેવા સમાપ્તિની તારીખ અગાઉના એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની સેવા પૂર્ણ કરી નથી પરંતુ સેવામાં જોડાયા પછી તે પહેલાના દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ કરતાં વધુ દિવસો કામ કર્યું છે."

લેબર કોર્ટ સમક્ષના ૨૯ કામદારોમાંથી, હાઇકોર્ટમાં દાખલ કરાયેલ રિટ પિટિશનમાં ૧૮ કામદારો દ્વારા એવોર્ડને પડકારવામાં આવ્યો હતો. સદર કામદારો હાલની અપીલમાં સામાવાળાઓ છે. વાદગ્રસ્ત ચુકાદા દ્વારા, હાઇકોર્ટે, એવોર્ડ રદ કરીને, એવું ઠેરવ્યું છે કે યુ.પી. એક્ટની કલમ ૨(જી) સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૬એન હેઠળ, કામદારો માટે અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ પૂર્ણ કરવા જરૂરી નથી અને કારણ કે કામદારોએ કમી કરવાની તારીખે ૧૨ મહિના પહેલાના અગાઉના કેલેન્ડર વર્ષોમાં ૨૪૦ દિવસ પૂર્ણ કર્યા હતા, તેઓ સતત સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવતા હતા અને તેથી યુ.પી. એક્ટની કલમ ૬એન ના ઉલ્લંઘનમાં તેમની સેવા સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હતી. સામાવાળાઓ સતત સેવામાં હોવાનું ઠેરવવામાં આવ્યું છે. હાઇકોર્ટે નિર્દેશ આપ્યો છે કે તેમને પાછલા વેતન સિવાય પુનઃસ્થાપના સહિતના આનુષંગિક સેવા લાભો આપવામાં આવશે. અપીલકર્તાને પુનઃસ્થાપનાની તારીખથી સામાવાળાઓને વેતન ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે.

વાદગ્રસ્ત ચુકાદા પર સવાલ ઉઠાવતા, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે યુ.પી. એક્ટની કલમ ૨(જી) સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૬એન ની પ્રયોજ્યતા માટે, કામદાર માટે અગાઉના ૧૨ કેલેન્ડર મહિનામાં ૨૪૦ દિવસ પૂર્ણ કરવા આવશ્યક છે. અપીલકર્તાના વિદ્વાન વકીલ એવી દલીલ કરે છે કે સામાવાળાઓએ ૧૨ કેલેન્ડર મહિના અગાઉના સમયગાળા દરમિયાન ૨૪૦ દિવસ કે તેથી વધુ કામ કર્યું હોવું તે પરિણામહીન છે. અવિવાદિત હકીકત એ છે કે જે સામાવાળાઓની સેવાઓ તારીખ ૩૧મી માર્ચ, ૧૯૮૭ થી સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, તેઓએ તારીખ ૧લી એપ્રિલ, ૧૯૮૬ થી ૩૧મી માર્ચ, ૧૯૮૭ સુધીના સમયગાળા માટે વાસ્તવમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું ન હતું. જોકે, લેબર કોર્ટનું તારણ એ છે કે અગાઉના વર્ષો માટે, તેઓએ ૨૪૦ કરતાં વધુ દિવસો કામ કર્યું હતું. આ તારણનું પરિણામ શું છે તે પ્રશ્ન છે. આ હકીકતો પર વાદગ્રસ્ત

ચુકાદાની કાયદેસરતા અને ચોક્કસાઇ તપાસવી જરૂરી છે. આપણે નોંધી શકીએ છીએ કે સામાવાળાઓએ વાદગ્રસ્ત ચુકાદાને ત્યાં સુધી પણ પડકાર્યો છે જ્યાં સુધી તે તેમને પાછલા વેતનની ચુકવણીનો ઇનકાર કરે છે. કલમો ૬એન અને ૨(જી) ના અર્થઘટનના પાસા પર વાદગ્રસ્ત ચુકાદાને સમર્થન આપતા સામાવાળાઓ તરફે ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ શ્રી જિતેન્દ્ર શર્મા રજૂઆત કરે છે કે જો મેનેજમેન્ટ દ્વારા આગળ ધરવામાં આવેલી દલીલ સ્વીકારવામાં આવે, તો તે મેનેજમેન્ટના હાથમાં દુરુપયોગનું સાધન પૂરું પાડશે.

૧૯૫૭ ના યુ.પી. એક્ટ નંબર ૧ ની કલમ ૮ દ્વારા યુ.પી. એક્ટમાં કલમ ૬એન ઉમેરવામાં આવી હતી. તે નીચે મુજબ છે:

૬એન. કામદારોને કમી કરવા માટેની પૂર્વશરતો.– કોઈપણ ઉદ્યોગમાં નોકરી કરતા કોઈપણ કામદાર કે જે કોઈ માલિક હેઠળ એક વર્ષથી ઓછી ન હોય તેવી સતત સેવામાં રહ્યો હોય, તેને તે માલિક દ્વારા ત્યાં સુધી કમી કરવામાં આવશે નહીં જ્યાં સુધી–
(એ) કામદારને કમી કરવાના કારણો દર્શાવતી લેખિતમાં એક મહિનાની નોટિસ આપવામાં ન આવી હોય અને નોટિસની મુદત પૂરી ન થઈ હોય અથવા કામદારને આવી નોટિસના બદલામાં નોટિસની મુદત માટેનું વેતન ચૂકવવામાં ન આવ્યું હોય:
પરંતુ એવી કોઈ નોટિસ જરૂરી રહેશે નહીં જો કમી કરવી એવા કરાર હેઠળ હોય કે જેમાં નોકરીની સમાપ્તિની તારીખ નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવી હોય;
(બી) કામદારને, કમી કરતી વખતે, વળતર ચૂકવવામાં ન આવ્યું હોય જે સેવાના દરેક પૂર્ણ થયેલા વર્ષ માટે અથવા છ મહિનાથી વધુના તેના કોઈપણ ભાગ માટે પંદર દિવસના સરેરાશ પગારની સમકક્ષ હશે, અને
(સી) નિયત કરવામાં આવેલી રીતે રાજ્ય સરકાર પર નોટિસની બજવણી કરવામાં ન આવે.

'સતત સેવા' શબ્દપ્રયોગ યુ.પી. એક્ટની કલમ ૨(જી) માં વ્યાખ્યાયિત થયેલ છે જે નીચે મુજબ છે:

૨.(જી) 'સતત સેવા' એટલે અવિરત સેવા, અને તેમાં એવી સેવાનો સમાવેશ થાય છે કે જેમાં માત્ર માંદગી અથવા માન્ય રજા અથવા અકસ્માત અથવા ગેરકાયદેસર ન હોય તેવી હડતાળ, અથવા તાળાબંધી અથવા કામ બંધ રહેવાને કારણે વિક્ષેપ પડ્યો હોય કે જે કામદાર તરફના કોઈપણ વાંકને કારણે ન હોય, અને કામદાર, કે જેણે બાર કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન ઉદ્યોગમાં વાસ્તવમાં બસો ચાલીસ દિવસથી ઓછા ન હોય તેટલા દિવસ કામ કર્યું હોય તેને તે ઉદ્યોગમાં એક વર્ષની સતત સેવા પૂર્ણ કરી હોવાનું માનવામાં આવશે.

સ્પષ્ટીકરણ. કામદારે ઉદ્યોગમાં વાસ્તવમાં કેટલા દિવસ કામ કર્યું છે તેની ગણતરી કરવામાં, જે દિવસો દરમિયાન---
(૧) ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) એક્ટ, ૧૯૪૬ હેઠળ, અથવા આ અધિનિયમ હેઠળ અથવા ઔદ્યોગિક સંસ્થાને લાગુ પડતા અન્ય કોઈપણ કાયદા હેઠળ બનાવેલા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર દ્વારા પરવાનગી મુજબ અથવા કરાર હેઠળ તેની લે-ઓફ કરવામાં આવી હોય, આ કલમના હેતુઓ માટે તેને આ રીતે લે-ઓફ કરવામાં આવ્યો હોય તેવા દિવસોની સૌથી મોટી સંખ્યા ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે,
(૨) તે પાછલા વર્ષમાં મેળવેલા પૂરા વેતન સાથેની રજા પર રહ્યો હોય, અને
(૩) સ્ત્રીના કિસ્સામાં, તે પ્રસૂતિ રજા પર રહી હોય; જોકે આવી પ્રસૂતિ રજાનો કુલ સમયગાળો બાર અઠવાડિયાથી વધુ ન હોવો જોઈએ, તેવા દિવસોનો સમાવેશ કરવામાં આવશે.

ચાલો આપણે કેન્દ્રીય કાયદાની પણ તપાસ કરીએ. ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ (ટૂંકમાં, 'આઈ.ડી. એક્ટ') માં, કલમો ૨૫એ થી ૨૫જે ધરાવતું પ્રકરણ V–A તારીખ ૨૪મી ઓક્ટોબર, ૧૯૫૩ થી ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ (એમેન્ડમેન્ટ) એક્ટ, ૧૯૫૩ (૧૯૫૩ નો ૪૩) દ્વારા ઉમેરવામાં આવ્યું હતું. કલમ ૨૫–બી તે સમયે જેવી હતી તે નીચે મુજબ હતી:

> "૨૫–બી. એક વર્ષની સતત સેવાની વ્યાખ્યા.
> કલમો ૨૫સી અને ૨૫એફ ના હેતુઓ માટે, જે કામદારે, ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન, ઉદ્યોગમાં વાસ્તવમાં બસો ચાલીસ દિવસથી ઓછા ન હોય તેટલા દિવસ કામ કર્યું હોય તેને ઉદ્યોગમાં એક વર્ષની સતત સેવા પૂર્ણ કરી હોવાનું માનવામાં આવશે.
> સ્પષ્ટીકરણ. કોઈપણ ઉદ્યોગમાં કામદારે વાસ્તવમાં કેટલા દિવસ કામ કર્યું છે તેની ગણતરી કરવામાં, જે દિવસો દરમિયાન–
> (એ) ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) એક્ટ, ૧૯૪૬ હેઠળ, અથવા આ અધિનિયમ હેઠળ અથવા ઔદ્યોગિક સંસ્થાને લાગુ પડતા અન્ય કોઈપણ કાયદા હેઠળ બનાવેલા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ દ્વારા પરવાનગી મુજબ અથવા કરાર હેઠળ તેની લે–ઓફ કરવામાં આવી હોય, આ કલમના હેતુઓ માટે તેને આ રીતે લે–ઓફ કરવામાં આવ્યો હોય તેવા દિવસોની સૌથી મોટી સંખ્યા ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે.
> (બી) તે પાછલા વર્ષમાં મેળવેલા પૂરા વેતન સાથેની રજા પર રહ્યો હોય, અને
> (સી) સ્ત્રીના કિસ્સામાં, તે પ્રસૂતિ રજા પર રહી હોય; જોકે, આવી પ્રસૂતિ રજાનો કુલ સમયગાળો બાર અઠવાડિયાથી વધુ ન હોવો જોઈએ.
> તેનો સમાવેશ કરવામાં આવશે."

તે જ સુધારા અધિનિયમે કલમ ૨(ઇઇઇ) માં 'સતત સેવા' ની વ્યાખ્યા નીચે મુજબ દાખલ કરી:

> "૨.(ઇઇઇ) 'સતત સેવા' એટલે અવિરત સેવા, અને તેમાં એવી સેવાનો સમાવેશ થાય છે કે જેમાં માત્ર માંદગી અથવા માન્ય રજા અથવા અકસ્માત અથવા ગેરકાયદેસર ન હોય તેવી હડતાળ, અથવા તાળાબંધી અથવા કામ બંધ રહેવાને કારણે વિક્ષેપ પડ્યો હોય કે જે કામદાર તરફના કોઈપણ વાંકને કારણે ન હોય;"

જોકે, કલમ ૨૫–બી તારીખ ૧૯મી ડિસેમ્બર, ૧૯૬૪ થી ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ (એમેન્ડમેન્ટ) એક્ટ, ૧૯૬૪ (૧૯૬૪ નો ૩૬) દ્વારા બદલવામાં આવી હતી અને તે નીચે મુજબ છે:

> "૨૫–બી. સતત સેવાની વ્યાખ્યા– આ પ્રકરણના હેતુઓ માટે, –
> (૧) કામદાર કોઈ સમયગાળા માટે સતત સેવામાં હોવાનું કહેવાશે જો તે, તે સમયગાળા માટે, અવિરત સેવામાં હોય, જેમાં એવી સેવાનો સમાવેશ થાય છે કે જેમાં માંદગી અથવા માન્ય રજા અથવા અકસ્માત અથવા ગેરકાયદેસર ન હોય તેવી હડતાળ, અથવા તાળાબંધી અથવા કામ બંધ રહેવાને કારણે વિક્ષેપ પડ્યો હોય કે જે કામદાર તરફના કોઈપણ વાંકને કારણે ન હોય;
> (૨) જ્યાં કામદાર એક વર્ષ અથવા છ મહિનાના સમયગાળા માટે કલમ (૧) ના અર્થમાં સતત સેવામાં ન હોય, ત્યાં તે માલિક હેઠળ સતત સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવશે –
> (એ) એક વર્ષના સમયગાળા માટે, જો કામદારે, જે તારીખના સંદર્ભમાં ગણતરી કરવાની હોય તે તારીખથી અગાઉના બાર કેલેન્ડર

મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન, માલિક હેઠળ વાસ્તવમાં ઓછામાં ઓછું–

(૧) ખાણમાં જમીનની નીચે કામ કરતા કામદારના કિસ્સામાં એકસો નેવું દિવસ; અને

(૨) અન્ય કોઈપણ કિસ્સામાં બસો ચાલીસ દિવસ કામ કર્યું હોય;

(બી) છ મહિનાના સમયગાળા માટે, જો કામદારે, જે તારીખના સંદર્ભમાં ગણતરી કરવાની હોય તે તારીખથી અગાઉના છ કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન, માલિક હેઠળ વાસ્તવમાં ઓછામાં ઓછું–

(૧) ખાણમાં જમીનની નીચે કામ કરતા કામદારના કિસ્સામાં પંચાણું દિવસ; અને

(૨) અન્ય કોઈપણ કિસ્સામાં એકસો વીસ દિવસ કામ કર્યું હોય.

સ્પષ્ટીકરણ: કલમ (૨) ના હેતુ માટે, કામદારે માલિક હેઠળ વાસ્તવમાં કેટલા દિવસ કામ કર્યું છે તેની સંખ્યામાં એવા દિવસોનો સમાવેશ થશે કે જે દરમિયાન –

(૧) ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) એક્ટ, ૧૯૪૬ (૧૯૪૬ નો ૨૦) હેઠળ, અથવા આ અધિનિયમ હેઠળ અથવા ઔદ્યોગિક સંસ્થાને લાગુ પડતા અન્ય કોઈપણ કાયદા હેઠળ બનાવેલા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ દ્વારા પરવાનગી મુજબ અથવા કરાર હેઠળ તેની લે–ઓફ કરવામાં આવી હોય;

(૨) તે પાછલા વર્ષમાં મેળવેલા પૂરા વેતન સાથેની રજા પર રહ્યો હોય;

(૩) તેની રોજગારીમાંથી અને તેના દરમિયાન ઉદ્ભવતા અકસ્માતને કારણે થયેલી કામચલાઉ અસમર્થતાને કારણે તે ગેરહાજર રહ્યો હોય; અને

(૪) સ્ત્રીના કિસ્સામાં, તે પ્રસૂતિ રજા પર રહી હોય; જોકે, આવી પ્રસૂતિ રજાનો કુલ સમયગાળો બાર અઠવાડિયાથી વધુ ન હોવો જોઈએ."

૧૯૬૪ ના સુધારા અધિનિયમે કલમ ૨૫–બી માં જ 'સતત સેવા' ની વ્યાખ્યા સમાવિષ્ટ કરીને કલમ ૨(ઇઇઇ) રદ કરી દીધી. તે અગાઉના ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાનો ખ્યાલ પણ લાવ્યો. અગાઉની વ્યાખ્યામાં ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળાના સંદર્ભમાં 'અગાઉના' નો ઉલ્લેખ ન હતો. એવું જણાય છે કે સુર ઈનામલ એન્ડ સ્ટેમ્પિંગ વર્ક્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ ધ વર્કમેન, [૧૯૬૪] ૩ એસ.સી.આર. ૬૧૬ માં આ કોર્ટના કલમો ૨(ઇઇઇ) અને ૨૫–બી નું અર્થઘટન કરતા નિર્ણયના પરિણામે ૧૯૬૪ ના સુધારા અધિનિયમ દ્વારા સુધારાઓ કરવામાં આવ્યા હતા. સુર ઈનામલ માં, કલમો ૨(ઇઇઇ) અને ૨૫–બી નું અર્થઘટન કરતા, એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે કોઈ ઉદ્યોગમાં કામદારે એક વર્ષની સતત સેવા પૂર્ણ કરી હોવાનું ગણવામાં આવે તે પહેલાં બે શરતો પૂર્ણ કરવી જરૂરી હતી. પ્રથમ એ બતાવવું આવશ્યક છે કે કામદાર ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાથી ઓછા ન હોય તેટલા સમયગાળા માટે નોકરીમાં હતો અને ત્યાર બાદ એ કે તે ૧૨ કેલેન્ડર મહિના દરમિયાન, તેણે ૨૪૦ દિવસથી ઓછા ન હોય તેટલા દિવસ કામ કર્યું હતું. તે કેસમાં, કામદાર ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા માટે નોકરીમાં રહ્યો ન હતો. તેથી, કોર્ટે ઠેરવ્યું કે વાસ્તવિક કામના દિવસો ૨૪૦ કે તેથી વધુ હતા કે કેમ તેની તપાસ કરવી બિનજરૂરી હતી કારણ કે કોઈપણ સંજોગોમાં કામના દિવસોની સંખ્યા ૨૪૦ દિવસથી ઓછી ન હોવાની માત્ર હકીકતથી કલમ ૨૫–બી ની જરૂરિયાતો સંતોષાશે નહીં. તેની અસર એ થઈ કે જો કોઈ કામદાર ૧૨ કેલેન્ડર મહિના કરતાં ઓછા સમયમાં વાસ્તવિક ૨૪૦ કે તેથી વધુ કામના દિવસો પૂર્ણ કરે છે, તો પણ તે લાભકારી કાયદાના લાભ માટે હકદાર રહેશે નહીં. આ વિસંગતતાના કારણે ઉપર જણાવ્યા મુજબ આઈ.ડી. એક્ટમાં સુધારો કરવામાં આવ્યો.

ઉપરોક્ત વૈધાનિક પૃષ્ઠભૂમિ હેઠળ, સંકળાયેલા પ્રશ્ન પર વિચાર કરવો જરૂરી છે. યુ.પી. એક્ટની કલમ ૨(જી) ઉદ્યોગમાં સતત સેવાના એક વર્ષ પૂર્ણ કરવાની માની લેવાયેલી જોગવાઈનો લાભ મેળવવા માટે, કામદાર પાસેથી ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના 'અગાઉના' સમયગાળા દરમિયાન ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવાની અપેક્ષા રાખતી નથી. વર્ષ ૧૯૬૪ માં સમાવિષ્ટ કરવામાં આવેલ આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫–બી માં 'અગાઉના' શબ્દનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. કલમ ૨(જી) 'અગાઉના' શબ્દનો ઉપયોગ કરતી નથી. કામદાર વર્ગને કલ્યાણકારી કાયદાનો સંપૂર્ણ અને અર્થપૂર્ણ લાભ આપવા માટે આઈ.ડી. એક્ટમાં 'અગાઉના' નો ખ્યાલ દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો. કલ્યાણકારી કાયદાનું અર્થઘટન કરતી વખતે ધ્યાનમાં રાખવાનો અભિગમ સુરેન્દ્ર કુમાર વર્મા વગેરે વિરુદ્ધ ધ સેન્ટ્રલ ગવર્નમેન્ટ ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ–કમ–લેબર કોર્ટ, નવી દિલ્હી અને અન્ય, [૧૯૮૧] ૧ એસ.સી.આર. ૭૮૯ માં દર્શાવવામાં આવ્યો છે જ્યાં આ કોર્ટે અવલોકન કર્યું છે કે 'રોજીરોટી' આપતા કાયદાઓના અર્થઘટનમાં શબ્દાર્થની વિલાસિતાઓ અસ્થાને છે. કલ્યાણકારી કાયદાઓનું, અનિવાર્યપણે, વ્યાપક અર્થઘટન થવું જોઈએ. જ્યાં કાયદો અમુક પ્રકારના અનિષ્ટ સામે રાહત આપવા માટે બનાવવામાં આવ્યો હોય, ત્યાં કોર્ટે વ્યુત્પત્તિશાસ્ત્રીય પ્રવાસો કરીને તેમાં દખલ કરવી જોઈએ નહીં.

જોકે, અપીલકર્તાના વિદ્વાન વકીલ મોહન લાલ વિરુદ્ધ મેનેજમેન્ટ ઓફ મેસર્સ ભારત ઈલેક્ટ્રોનિક્સ લિમિટેડ, [૧૯૮૧] ૩ એસ.સી.સી. ૨૨૫ પર આધાર રાખે છે. તે કેસમાં, કોર્ટ આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫–બી ના કાર્યક્ષેત્ર પર વિચાર કરી રહી હતી. એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે કલમ ૨૫–બી ની પેટા–કલમ (૨)(એ) માં ઘડવામાં આવેલી કલ્પનાનો સહારો લેવા માટે, પ્રથમ સંબંધિત તારીખ નક્કી કરવી જરૂરી છે, એટલે કે, સેવાની સમાપ્તિની તારીખ કે જેની સામે કમી તરીકે ફરિયાદ કરવામાં આવી છે. તે તારીખ નક્કી થયા

પછી, કમી કરવાની તારીખની બરાબર પહેલાના ૧૨ મહિનાના સમયગાળા તરફ પાછળ જાઓ અને પછી ખાતરી કરો કે શું ૧૨ મહિનાના સમયગાળામાં, કામદારે ૨૪૦ દિવસના સમયગાળા માટે સેવા આપી છે. એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે જો આ ત્રણ પરિબળોનો પેટા-કલમ (૨)(એ) માં ઘડવામાં આવેલી માની લેવાયેલી કલ્પના અનુસાર કામદારની તરફેણમાં હકારાત્મક જવાબ મળે છે, તો એવું માની લેવું પડશે કે કામદાર એક વર્ષના સમયગાળા માટે સતત સેવામાં છે અને તે કલમ ૨૫-એફ માં ઘડવામાં આવેલી પાત્રતાની લાયકાત સંતોષશે. મોહન લાલ ના કેસમાં, અપીલકર્તા ૮મી ડિસેમ્બર, ૧૯૭૩ થી સામાવાળા સાથે નોકરીમાં હતા. તેમની સેવાઓ તારીખ ૧૨મી ઓક્ટોબર, ૧૯૭૪ ના પત્ર દ્વારા ઓક્ટોબર ૧૯, ૧૯૭૪ થી અચાનક સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. આ કોર્ટે કહ્યું કે કલમ ૨૫-બી ની પેટા-કલમ (૨) (એ) ના હેતુ માટે કામદાર એક વર્ષના સમયગાળા માટે સેવામાં હોવો જરૂરી નથી. એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે જો તે એક વર્ષના સમયગાળા માટે સેવામાં હોય અને તે સેવા પેટા-કલમ (૧) ના અર્થમાં સતત સેવા હોય, તો તેની સેવાઓ પેટા-કલમ (૧) દ્વારા શાસિત થશે અને તેનો કેસ પેટા-કલમ (૨) દ્વારા આવરી લેવાની જરૂર નથી. પેટા-કલમ (૨) એવી પરિસ્થિતિની પરિકલ્પના કરે છે જે પેટા-કલમ (૧) દ્વારા શાસિત નથી. પેટા-કલમ (૨) (એ) કામદારને એક વર્ષના સમયગાળા માટે અવિરત સેવા આપી ન હોવાની હકીકત છતાં તેને એક વર્ષના સમયગાળા માટે સતત સેવામાં ગણવાની કલ્પના પૂરી પાડે છે પરંતુ તેણે સંબંધિત તારીખ એટલે કે કમી કરવાની તારીખથી પાછળ ગણતરી કરતા અને બરાબર અગાઉના ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન ૨૪૦ દિવસના સમયગાળા માટે સેવા આપી હોય. આ તે હકીકતો હતી કે જેના હેઠળ ૨૪૦ દિવસના સમયગાળાની ગણતરી કેવી રીતે કરવી તે નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું. મોહન લાલ ના કેસનો નિર્ણય એવો સિદ્ધાંત નક્કી કરતો નથી કે જો કોઈ કામદારે ગમે તેટલા વર્ષોમાં ૨૪૦ કરતાં વધુ દિવસો કામ કર્યું હોય અને જો તેની સેવા સમાપ્તિના વર્ષ દરમિયાન, તેણે સદર દિવસોની

સંખ્યા જેટલું કામ ન કર્યું હોય, તો તે કલમ ૨૫–બી ના લાભ માટે હકદાર રહેશે નહીં. જે પ્રશ્ન સાથે આપણે સંકળાયેલા છીએ તે મોહન લાલ ના કેસમાં વિચારણા હેઠળ ન હતો. જો મેનેજમેન્ટ દ્વારા રજૂ કરાયેલ દૃષ્ટિકોણ સ્વીકારવામાં આવે, તો દરેક વર્ષમાં કામદારે ૨૪૦ કરતાં વધુ દિવસો પૂર્ણ કરવા જરૂરી બનશે. જો કોઈપણ એક વર્ષમાં માલિક તેને ૨૪૦ કરતાં ઓછા દિવસોનું વાસ્તવિક કામ આપે, તો કામદાર ઘણા વર્ષો સુધી અને છેલ્લા વર્ષ સિવાયના દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ કરતાં વધુ દિવસો કામ કરી ચૂક્યો હોવા છતાં, યુ.પી. એક્ટની કલમ ૬એન ના પાલન વિના કામદારની સેવા સમાપ્ત કરી શકાય છે. આવા ઈરાદાનું યુ.પી. એક્ટ પર આક્ષેપણ કરી શકાય નહીં. હાલના કેસમાં, પહેલેથી જ નોંધ્યું છે તેમ, લેબર કોર્ટનું તારણ એ છે કે સામાવાળાઓએ ૧૯૮૩ થી ૧૯૮૬ સુધીના દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ કરતાં વધુ દિવસો કામ કર્યું હતું પરંતુ સેવા સમાપ્તિના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ ન કર્યું હોવાથી, લેબર કોર્ટ દ્વારા સેવા સમાપ્તિને કલમ ૬એન નું ઉલ્લંઘન કરતી ન હોવાનું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું.

રામકૃષ્ણ રામનાથ વિરુદ્ધ ધ પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર, લેબર કોર્ટ, નાગપુર અને અન્ય, [૧૯૭૦] ૩ એસ.સી.સી. ૬૭ ના નિર્ણયનો પણ સંદર્ભ લઈ શકાય છે જ્યાં આ કોર્ટે અવલોકન કર્યું હતું કે કમી કરવાના તરત જ અગાઉના ૧૨ કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન કામદારે વાસ્તવમાં ૨૪૦ દિવસથી ઓછા ન હોય તેટલા દિવસ કામ કર્યું છે કે કેમ તે શોધવા માટે તપાસ કરવાની જરૂરિયાત ધરાવતી જોગવાઈ એવું દર્શાવતી નથી કે કામદારે, તે કસોટી સંતોષ્યા પછી, વધુમાં એ બતાવવાનું છે કે તેણે માલિકની સેવામાં રહ્યો હોય તે તમામ સમયગાળા દરમિયાન વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું છે. અપીલકર્તા તરફે રજૂ કરાયેલ અર્થઘટન સંપૂર્ણપણે અસમર્થનીય છે. અપીલકર્તાના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલ યુ.પી. સ્ટેટ કોઓપરેટિવ લેન્ડ ડેવલપમેન્ટ બેંક લિમિટેડ વિરુદ્ધ તાઝ મુલ્ક અન્સારી અને અન્ય, [૧૯૯૪] સપ્લી. ૨ એસ.સી.સી. ૭૪૫ ના નિર્ણયની કોઈ પ્રયોજ્યતા નથી કારણ કે તે કેસ કલમ

૬એન ની કલમ (એ) નો હતો અને તેથી, કલમ ૨(જી) ની કોઈ સુસંગતતા ન હતી.

હાઇકોર્ટે યોગ્ય રીતે એવો નિષ્કર્ષ કાઢ્યો છે કે સામાવાળાઓની સેવા સમાપ્તિ યુ.પી. એક્ટની કલમ ૨(જી) સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૬એન ના ઉલ્લંઘનમાં હતી.

સામાવાળાઓને પાછલા વેતનનો ઇનકાર કરવા અંગે, અમારા મતે, અપીલકર્તાની નાણાકીય સ્થિતિ અને બોર્ડ ફોર ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એન્ડ ફાઇનાન્શિયલ રિકન્સ્ટ્રક્શન સમક્ષની કાર્યવાહીના સંજોગો સહિત કેસની હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાને રાખીને કોઈ દખલગીરી જરૂરી નથી.

ઉપરોક્ત કારણોસર, અમને અપીલમાં કોઈ ગુણદોષ જણાતો નથી. તે તે મુજબ રદ કરવામાં આવે છે. સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન નંબર ૧૮૨૬૭/૨૦૦૩ (સીસી–૩૮૪૭/૨૦૦૦) પણ રદ કરવામાં આવે છે. સામાવાળાઓને નવેમ્બર, ૨૦૦૩ થી પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે. તેમને નવેમ્બર, ૨૦૦૩ ના મહિનાથી વેતન ચૂકવવામાં આવશે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ રહેશે નહીં.

અપીલ/સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન રદ કરવામાં આવી.

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 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.