

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.

=====

પંજાબ રાજ્ય ઈલેક્ટ્રીસીટી બોર્ડ

વિરુદ્ધ

દરબાર સિંહ

નવેમ્બર ૧૭, ૨૦૦૫

[અરિજીત પાસાયત અને આર. વી. રવીન્દ્રન, ન્યાયાધીશ, જેજે.]

શ્રમ કાયદાઓ:

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭-કલમ ૨ (ઓ ઓ) (બી બી), ૨૫-એફ-છટાલી-ચોક્કસ સમયગાળા માટે રોકાયેલ કામદાર-તે સમયગાળાની સમાપ્તિ પર મુદત-આ છટાલી સમાન નથી.

વર્તમાન અપીલમાં વિચારણા માટે જે પ્રશ્ન ઊભો થયો છે તે એ છે કે પ્રતિવાદી-કામદારને ચોક્કસ સમયગાળાની સમાપ્તિ પછી કામ બંધ કરવું કે જેના માટે તેની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી તે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨ (ઓઓ) (બીબી) ની શરતોમાં છટણી સમાન છે કે કેમ.

અપીલને મંજૂરી આપતા કોર્ટે ઠરાવ્યું:

રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી સ્પષ્ટપણે સ્થાપિત કરે છે કે કામદારને ચોક્કસ સમયગાળા માટે કામ માટે રોકવામાં આવેલ અને તે શરતોને આધિન હતી; અને નિયમિત કર્મચારીની નિમણૂક પર, તેની કામગીરીનો અંત આવવાનો હતો. તેથી, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની કલમ (બી. બી.) માં જે જણાવવામાં આવ્યું છે તેને ધ્યાનમાં રાખીને પ્રતિવાદીને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હોવાનું ન કહી શકાય.[૨૭૯-એ, બી]

મોરિડા ફૂપ સુગર મિલ્સ લિમિટેડ વેરસસ રામ કિશન અને અન્ય, (૧૯૯૫) ૫ એસ. સી. સી. ૬૫૩; અનિલ બાપુરાવ કનાસે વેરસસ કૃષ્ણા સહકારી સખાર કારખાના લિમિટેડ અને અન્ય, (૧૯૯૭) ૧૦ એસ. સી. સી. ૫૯૯ અને બટાલા સહકારી સુગર મિલ્સ લિમિટેડ વેરસસ સોવરન સિંહ, (૨૦૦૫) ૭ સુપ્રીમ ૧૬૫ પર આધાર રાખ્યો હતો.

સિવિલ એપેલેટ જ્યુરિસડીક્શન:સિવિલ અપીલ નંબર
૨૫૫૪/૨૦૦૫.

સી. ડબલ્યુ. પી. નંબર ૧૬૮૪૧/૨૦૦૩ માં પંજાબ અને
હરિયાણા હાઈકોર્ટના ૮/૭/૨૦૦૪ ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

અપીલકર્તા માટે શ્રીમતી જયશ્રી આનંદ, કરુણાકર મહાલિક અને
અશ્વની ભારદ્વાજ.

પ્રતિવાદી માટે ભૂપેન્દ્ર યાદવ અને આર. સી. કોહલી.

કોર્ટનો ચુકાદો અરિજીત પાસાયત ન્યાયાધીશ દ્વારા આપવામાં
આવ્યો હતો,

પંજાબ સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ (ટૂંકમાં 'બોર્ડ') એ પંજાબ અને
હરિયાણા હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે આપેલા ચુકાદાની કાયદેસરતા પર સવાલ
ઊઠાવ્યો હતો, જેમાં જણાવ્યું હતું કે પ્રતિવાદીએ તેની છટણી પહેલા બાર
કેલેન્ડર મહિનામાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ સેવા આપી હતી અને તેથી, ઔદ્યોગિક

વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ (ટૂંકમાં 'અધિનિયમ') ની કલમ ૨૫-એફની જોગવાઈઓનું પાલન કરવું જરૂરી હતું.ઉચ્ચ અદાલતે અમૃતસરની શ્રમ અદાલતના ચુકાદાને સમર્થન આપ્યું હતું, જેમાં પ્રતિવાદી દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી માંગની તારીખથી ૨૫ ટકા વેતન સાથે પ્રતિવાદીને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

ટૂંકમાં વાસ્તવિક સ્થિતિ નીચે મુજબ છે:

૪/૨/૧૯૮૮ પર બોર્ડે ૮/૧/૧૯૮૮ થી ૨૯/૨/૧૯૮૮ સુધી દૈનિક વેતનના આધારે પ્રતિવાદીની પિઓન તરીકે નિમણૂક કરી હતી.એવું સૂચવવામાં આવ્યું હતું કે જો દૈનિક વેતનનું કામ સંતોષકારક ન મળ્યું હોય અથવા જો કોઈ નિયમિત કર્મચારી જોડાય છે, તો તેની સેવાઓ-કોઈપણ નોટિસ વિના સમાપ્ત કરવામાં આવશે.તેમાં એવું પણ સૂચવવામાં આવ્યું હતું કે દૈનિક વેતનની નિમણૂક ખાલી જગ્યા સામે કરવામાં આવી હતી જે અસ્થાયી સ્વરૂપની હતી.૭/૩/૧૯૮૮ પર દર્શાવેલ સમયગાળો સમાન શરતો પર લંબાવવામાં આવ્યો હતો.૩૦/૬/૧૯૮૮,૧૦/૧૧/૧૯૮૮ અને ૭/૪/૧૯૮૯ પર સમાન એક્સ્ટેન્શન હતાં.૧૨/૫/૧૯૮૯ પર સુરત સિંહની નિમણૂક પૈસાદાર ધોરણે કરવામાં આવી હતી.નક્કી કરેલ શરતોના આદેશોની દ્રષ્ટિએ, પ્રતિવાદીની સેવાઓ જૂન ૧૯૮૯ના મહિનામાં કરારની નિમણૂકની

શરતો અને નિયમોની દ્રષ્ટિએ આપવામાં આવી હતી.લગભગ ૮ વર્ષ પછી ૧/૪/૧૯૯૭ પર પ્રતિવાદીએ ડિસએન્ગેજમેન્ટના આદેશ પર સવાલ ઉઠાવતી ડિમાન્ડ નોટિસ મોકલી.શ્રમ અદાલતના પીઠાસીન અધિકારીએ ૧૪/૧/૨૦૦૩ પર ચુકાદો પસાર કર્યો હતો કે પ્રતિવાદીની પીછેહઠ ગેરકાયદેસર હતી અને તે પુનઃસ્થાપન માટે હકદાર હતો.જોકે, વિલંબિત માંગને ધ્યાનમાં રાખીને વેતન પર પ્રતિબંધ મૂકવામાં આવ્યો હતો.ઉપર સૂચવ્યા મુજબ પંજાબ અને હરિયાણા હાઈકોર્ટમાં દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ અરજીને ફગાવી દેવામાં આવી હતી.

અપીલકર્તાઓના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે નિમણૂક નિશ્ચિત સમયગાળા માટે હતી અને તેથી, કલમ ૨ (ઓ ઓ) (બી બી) ની જોગવાઈઓ સ્પષ્ટપણે લાગુ હતી.એવી પણ રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે માગણીને જૂની કરવામાં અસામાન્ય વિલંબને શ્રમ અદાલત અને ઉચ્ચ અદાલતે હળવાશથી ફગાવી દીધો છે.

જવાબમાં, પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે નિમણૂક નિશ્ચિત સમયગાળા માટે હતી તે દર્શાવવા માટે કોઈ ચોક્કસ સામગ્રી નથી.તેનાથી વિપરીત પ્રતિવાદીને કેટલાક સમયગાળા માટે કામ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી.પ્રતિવાદી સત્તાવાળાઓ સમક્ષ પ્રતિનિધિત્વ કરી રહ્યો

હોવાથી, એવું ન કહી શકાય કે કોઈ વિલંબ થયો હતો.આ સંબંધમાં શ્રમ અદાલતે અરજી સ્વીકારી છે.હકીકતમાં, ૭મી સપ્ટેમ્બર, ૧૯૮૯ના રોજ અપીલ દાખલ કરવામાં આવી હતી અને અપીલકર્તા એચ. એ. એસ. એ સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા હતા કે તેનો નિકાલ કરવામાં આવ્યો હતો.

નિયત નિમણૂકો સંબંધિત કાયદાની સ્થિતિ અને કલમ ૨ (ઓ ઓ) (બીબી) અને કલમ ૨૫-એફના અવકાશ અને મર્યાદાની આ અદાલત દ્વારા કેટલાક કેસોમાં તપાસ કરવામાં આવી હતી.

કાયદાકીય સ્થિતિની પૃષ્ઠભૂમિમાં મળેલા તારણોને ધ્યાનમાં રાખીને, લાંબા સમય પછી ઉઠાવવામાં આવેલી માંગને જીવલેણ માનવામાં આવે છે કે કેમ તે પ્રશ્નમાં જવું અમે જરૂરી માનતા નથી.

અમને લાગે છે કે હાઈકોર્ટનો ચુકાદો એકથી વધુ ગણતરીઓ પર બિનટકાઉ છે.*મોરિડા ફૂપ સુગર મિલ્સ લિમિટેડ વેરસસ રામ કિશન અને અન્ય,* [૧૯૯૫] ૫ એસ. સી. સી. ૬૫૩ માં તે નીચે મુજબ જોવા મળ્યું હતું:

"જ.તે.આમ સ્પષ્ટ થશે કે ઉત્તરદાતાઓ સમગ્ર મોસમ દરમિયાન કામ કરતા ન હતા.તેઓ માત્ર ફર્શિંગ સીઝનમાં જ કામ કરતા

હતા.ઉત્તરદાતાઓને મોસમ માટે કામ પર લઈ જવામાં આવ્યા હતા અને મોસમ બંધ થવાના પરિણામે, તેઓએ કામ કરવાનું બંધ કરી દીધું હતું.

૫. પ્રશ્ન એ છે કે શું આવી સમાપ્તિ છટકી સમાન હશે.તે માત્ર એક મોસમી કાર્ય હોવાથી, કાયદાની કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની કલમ (બી. બી.) માં જે જણાવવામાં આવ્યું છે તેને ધ્યાનમાં રાખીને પ્રતિવાદીઓને છૂટા કરવામાં આવ્યા હોવાનું ન કહી શકાય. આ સંજોગોમાં અમારો અભિપ્રાય છે કે શ્રમ અદાલત અને ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા લેવામાં આવેલો મત ગેરકાયદેસર છે.જો કે, અપીલકર્તાને નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે તે અગાઉ અહીં સૂચિબદ્ધ ઋતુઓ દરમિયાન રોકાયેલા તમામ કામદારો માટે એક રજિસ્ટર જાળવી રાખે અને જ્યારે નવી સીઝન શરૂ થાય ત્યારે અપીલકર્તાએ પડોશી સ્થળોએ પ્રકાશન કરવું જોઈએ જેમાં પ્રતિવાદીઓ સામાન્ય રીતે રહે છે અને જો તેઓ ફરજ માટે જાણ કરશે, તો અપીલકર્તા તેમને પરિષ્ક્રતા અને કામની આવશ્યકતા અનુસાર રોકશે.

*અનિલ બાપુરાવ કનાસે વેરસસ કૃષ્ણ સહકારી સખાર કારખાના
લિમિટેડ અને અન્ય, [૧૯૯૭] ૧૦ એસ. સી. સી. ૫૯૯ માં આ અદાલતની
ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે આ સ્થિતિનું પુનરાવર્તન કર્યું હતું.*

"અપીલકર્તાના વિદ્વાન વકીલ દલીલ કરે છે કે બોમ્બે હાઈકોર્ટના ચુકાદાએ રિટ પિટિશન નંબર ૪૮૮/૧૯૯૪ માં ૨૮/૩/૧૯૯૫ ના વિવાદિત આદેશમાં આધાર રાખ્યો હતો તે કદાચ લાગુ પડતો નથી:અપીલકર્તાએ ૧૮૦ દિવસથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હોવાથી, તેને પુનઃસ્થાપિત ગણવામાં આવે છે.કર્મચારી અને જો પ્રક્રિયા.ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫-એફ હેઠળ વિચારણા કરવામાં આવે છે, તેની છટણી ગેરકાયદેસર છે.મોરિડા સહકારી ખાંડ મિલ લિમિટેડ વિરુદ્ધ રામ કૃષ્ણની દલીલમાં, પેરા ૩ માં, આ અદાલતે શેરડીની લણણીમાં મોસમી કામદારની સગાઈ સાથે વ્યવહાર કર્યો છે, પેરા ૪ માં કહેવામાં આવ્યું છે કે તે કામદારની છટણીનો કેસ ન હતો, પરંતુ લણણીની મોસમ પૂરી થયા પછી ફેક્ટરી બંધ કરવાનો કેસ હતો.તદનુસાર, પેરા ૫ માં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે તે અધિનિયમની કલમ ૨ (ઓઓ) ના અર્થમાં છટણી નથી.પરિણામે અપીલકર્તા અધિનિયમની કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની કલમ (બી. બી.) મુજબ છટણી માટે હકદાર નથી.વર્તમાન કાર્ય મોસમી વ્યવસાય હોવાથી, કાયદાના સિદ્ધાંતો લાગુ પડતા નથી.જો કે, આ અદાલતે નિર્દેશ આપ્યો છે કે કામદારો જ્યારે મોસમ શરૂ થાય ત્યારે અનુગામી વર્ષોમાં વરિષ્ઠતાના ક્રમમાં.જ્યાં સુધી સૂચિમાં નામ હોય તેવા તમામ કર્મચારીઓ પહેલેથી જ કામ કરી રહેલા કર્મચારીઓ ઉપરાંત રોકાયેલા ન હોય ત્યાં સુધી

મેનેજમેન્ટે નવા કામદારોની નવી નિમણૂક ન કરવી જોઈએ.ઉપર દર્શાવેલી પ્રક્રિયા અપનાવવી તે પ્રતિવાદી વ્યવસ્થાપનની જવાબદારી રહેશે "

તાજેતરમાં બાટાલા કો-ઓપરેટિવ સુગર મિલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ સોવરન સિંહ (૨૦૦૫) (૭) સુપ્રીમ ૧૬૫ માં આ પ્રશ્નની તપાસ કરવામાં આવી હતી.

કલમ ૨ (ઓ ઓ) (બી બી) નીચે પ્રમાણે છે:

“(ઓ. ઓ.) "છટણી" નો અર્થ એ છે કે અનુશાસનાત્મક કાર્યવાહી દ્વારા લાદવામાં આવેલી સજા સિવાય, કોઈપણ કારણોસર કામદારની સેવાની નોકરીદાતા દ્વારા સમાપ્તિ, પરંતુ તેમાં સમાવેશ થતો નથી –

(અ).....

(બી).....

(બી બી) એમ્પ્લોયર અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચેના રોજગાર કરારની સમાપ્તિ પર તેનું નવીકરણ ન કરવાના પરિણામે કામદારની સેવાની સમાપ્તિ અથવા તે વતી તેમાં સમાવિષ્ટ શરત હેઠળ આવા કરારને સમાપ્ત કરવામાં આવે છે.

સામગ્રી રેકૉર્ડ પર સ્પષ્ટપણે સ્થાપિત થાય છે કે કામદારની નિમણૂક ચોક્કસ સમયગાળા માટે અને શરતી હતી. તે સ્પષ્ટપણે સૂચવવામાં આવ્યું હતું કે નિયમિત કર્મચારીની નિમણૂક પર, તેની કામગીરીનો અંત આવવાનો હતો.

મોરિડા કૂપ સુગર મિલ્સમાં પ્રકાશિત સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને. અનિલ બાપુરાઓ અને બટાલા સહકારી કેસો (ઉપરોક્ત); શ્રમ અદાલત અને એચ. એલ. જી. કોર્ટ દ્વારા કામદારને આપવામાં આવેલી રાહત જાળવી શકાતી નથી.

તેથી લેબર કોર્ટ અને હાઈકોર્ટના આદેશો સ્પષ્ટ રીતે અસમર્થનીય છે અને રદ કરવામાં આવે છે. અમારી દખલગીરી અપીલકર્તાની વિચારણા કરવાના માર્ગમાં અવરોધ ઊભો કરશે નહીં. પ્રતિવાદી દ્વારા યોગ્ય માનવામાં આવે તેવી શરતો પર જોડાણ માટેનો કેસ. જો વચ મર્યાદા ઓળંગવાના કારણે

કોઈ ગેરલાયકાતનો પ્રશ્ન ઊભો થાય, તો અપીલકર્તા કેસની પૃષ્ઠભૂમિ હકીકતોને ધ્યાનમાં રાખીને તેને વિશેષ કેસ તરીકે માફ કરશે.

ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ વિના અપીલની મંજૂરી આપવામાં આવે છે.

ડી જી

અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવી છે.

This judgment has been translated using AI Tool - SUVAS.

=====

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

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