

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.

=====

ઇલેક્ટ્રોનિક્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડ

વિરૂદ્ધ

ઇલેક્ટ્રોનિક કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા સર્વિસ એન્જિનિયર યુનિયન

ઓગસ્ટ ૨૧, ૨૦૦૬

[અરિજીત પસાયત, ન્યાયમૂર્તિશ્રી અને લોકેશ્વર સિંઘ પંતા, ન્યાયમૂર્તિશ્રી]

શ્રમ કાયદાઓ:

નિયમિતકરણ --- ટીવી કંપની સાથે વ્યક્તિગત કરાર પર રિટેનર
--- કાયમી શોષણ અને નિયમિત કર્મચારીઓને લાગુ પડતા પગાર ધોરણનો
દાવો --- હકદારી --- ઠરાવાયુ:તેઓ ફક્ત કોન્ટ્રાક્ટર હોવાથી હકદાર
નહોતા --- તેમની અને કંપની વચ્ચે માલિક અને નોકરનો કોઈ સંબંધ નહોતો

અને તેમની ફરજોની પ્રકૃતિ અને કામ કરવાની પરિસ્થિતિઓ નિયમિત કર્મચારીઓ કરતા અલગ હતી.

અપીલકર્તા-કંપની ટેલિવિઝનના ઉત્પાદન, વેચાણ અને સર્વિસિંગના વ્યવસાયમાં સંકળાયેલી છે. વર્ષ ૧૯૭૨ અને ૧૯૭૮ વચ્ચે, કંપનીએ ૩૦ વ્યક્તિઓ (દાવેદારો) ને કરારના આધારે ટેકનિશિયન તરીકે નિયુક્ત કર્યા હતા, જેનું પ્રતિનિધિત્વ પ્રતિવાદી-સંઘ દ્વારા કરવામાં આવ્યું હતું. તેમણે રોજગારમાં કાયમી શોષણ અને અન્ય તમામ સેવાની શરતો માટે માંગ કરી હતી, જે અન્ય કર્મચારીઓને લાગુ પડતી હતી. કંપનીએ આ મંજૂરી ન આપી હોવાથી યુનિયને ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો. ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે સંદર્ભને આ આધાર પર નકારી કાઢ્યો હતો કે કંપની અને દાવેદારો વચ્ચે માલિક અને નોકરનો કોઈ સંબંધ નહોતો અને તેઓ માત્ર ઠેકેદારો હતા. પ્રતિવાદી-સંઘે સફળતાપૂર્વક હાઈકોર્ટ સમક્ષ રિટ પિટિશન દાખલ કરી. તેથી આ અપીલ.

અપીલને મંજૂરી આપતા કોર્ટે ઠરાવ્યું:૧. ટ્રિબ્યુનલનો મત સાચો હતો કે કોઈ એમ્પ્લોયર કર્મચારી સંબંધ અસ્તિત્વમાં નથી. તેનાથી વિપરીત હાઈકોર્ટના અવલોકનો સ્પષ્ટ રીતે અસમર્થનીય છે કારણ કે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવેલા તારણો અને કારણોની ચર્ચા કરવામાં આવી નથી. આ તારણો કેવી રીતે

ખોટા અને વિકૃત હતા તે અંગે હાઈકોર્ટ દ્વારા કોઈ કારણ આપવામાં આવ્યું નથી.

[૮૫૯-૬-એફ]

૨.૧. ટ્રિબ્યુનલનો એક ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ નિષ્કર્ષ એ હતો કે કંપનીમાં સર્વિસ એન્જિનિયર અથવા લાઈસન્સધારક અથવા રિટેઈનર જેવી કોઈ નિયમિત જગ્યાઓ નથી અને જ્યારે જરૂર પડે ત્યારે વધારાના કામમાં ભાગ લેવા માટે કંપની દ્વારા આવા કરાર કરવામાં આવે છે. વધુમાં એ નોંધવામાં આવ્યું હતું કે અપીલકર્તા-કંપનીના કર્મચારીઓની નિમણૂક માટે એક ચોક્કસ પ્રક્રિયા છે અને દાવેદારોને કંપનીમાં કાયમી ધોરણે ટ્રેડ્સમેન અથવા ટેકનિકલ ઓફિસર તરીકે નિયુક્ત કરવાનો પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી કારણ કે તેમની પાસે ઉપરોક્ત કોઈપણ હોદ્દા માટે જરૂરી લાયકાત નથી, ન તો તેઓ કંપનીના કર્મચારી હતા અને કંપનીના કર્મચારીઓની નિમણૂક માટે જરૂરી પ્રક્રિયાને અનુસરીને તેમને નોકરી આપવામાં આવી નથી. વધુમાં, ટેકનિકલ અધિકારીઓ કાયદા હેઠળ કામદાર હોવાનો દાવો કરી શકતા નથી કારણ કે તેઓ મુખ્યત્વે દેખરેખની ફરજો કરતા હતા અને રૂ.૧૬૦૦/- પ્રતિમાસથી વધુ વેતન મેળવતા હતા. કંપની તેના રિટેનર્સ સાથે વ્યક્તિગત કરાર કરી રહી હતી અને વર્ષ-દર-વર્ષ કરાર કરવાની કોઈ ફરજ નહોતી. હકીકતમાં, કોર્પોરેશનના કેટલાક કામદારોએ તે વ્યક્તિગત કરારની દ્રષ્ટિએ કામ કરવાનું પસંદ કર્યું હતું કારણ કે તેમને તે નિયમિત

કર્મચારીઓ બનવાને બદલે વધુ આકર્ષક અને પગારદાર લાગ્યું હતું. [૮૫૮-બી-૬]

૨.૨. દાવેદારો દ્વારા તપાસવામાં આવેલા સાક્ષીના પુરાવાના સંદર્ભમાં એ સ્પષ્ટ છે કે સર્વિસ એન્જિનિયર અને લાઈસન્સધારક સ્વતંત્ર ઠેકેદારો હતા. તેમણે સ્વીકાર્યું કે કંપની દ્વારા ક્યારેય કોઈ નિમણૂક પત્ર આપવામાં આવ્યો ન હતો. તેમણે એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જમાં તેમના નામની નોંધણી કરાવી નથી. એક નોંધપાત્ર કબૂલાત એ હતી કે ગ્રાહકો દ્વારા અપીલકર્તા કંપનીને ટી. વી. સેટની ફરિયાદો કરવામાં આવી હતી. જાળવણીકારો ફરિયાદો એકત્રિત કરવા, ઘટકો એકત્રિત કરવા, ચૂકવણી મેળવવા અને કોલ બેક સેટના સમારકામ માટે કંપનીની મુલાકાત લેતા હતા. આ કારણો સિવાય, તેમને કંપનીમાં જવાની જરૂર નહોતી. વધુ નોંધપાત્ર સ્વીકાર એ હતો કે કંપનીમાં ઘણા પ્રકારના કર્મચારીઓ કામ કરતા હતા જેમના કામની સરખામણી જાળવી રાખનારાઓ સાથે કરી શકાતી નથી. જ્યારે પણ જાળવી રાખનારાઓ રજા પર જતા ત્યારે તેઓ કંપનીને અવેજી આપતા. ટ્રિબ્યુનલે એ પણ નોંધ્યું હતું કે સાક્ષીએ સ્વીકાર્યું છે કે આ યોજના જાળવણી માટે હતી અને તેને નિયમિત કર્મચારી તરીકે સમાવવા માટે કહેવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ નથી. ૧૯૮૯-૯૦ સુધી તેઓ નિયમિત કર્મચારીઓ કરતાં વધુ આવક મેળવી રહ્યા હતા અને તેથી, નિયમિતકરણની માંગ કરી ન હતી. પરંતુ ૧૯૮૯-૯૦ હોવાથી તેમને જાણવા મળ્યું કે નિયમિત કર્મચારીઓને તેમની

આવક કરતાં વધુ પગાર મળી રહ્યો છે, અને તેથી, તેઓએ નિયમિતતાનો દાવો કર્યો. [૮૫૮-ઈ-એફ; ૮૫૯-એ-સી]

૩. દાવેદારોને તેમના અને કંપની વચ્ચેના કરારના આધારે અપીલકર્તા દ્વારા ખૂબ જ લાંબા સમય સુધી જાળવી રાખવામાં આવ્યા હતા. આ વિવાદ માત્ર ૧૯૯૨ માં કાયમીપણું, શોષણ, નિયમિતકરણ અને પગાર ધોરણના સંદર્ભમાં ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો અને તેથી, તે એક વિચાર પછીનો અને અત્યંત વિલંબિત દાવો છે. આવી વિલંબિત માંગ કેમ ઉઠાવવામાં આવી તેનું કોઈ કારણ આપવામાં આવ્યું ન હતું. તે પોતે એ હકીકતનો સંકેત હતો કે સંબંધિત વ્યક્તિઓનો મત હતો કે તેઓ જાળવણીકારો છે અને કંપની સાથે તેમનો કોઈ માલિક અને નોકરનો સંબંધ નથી. [૮૫૬-બી-સી]

રીટ પિટીશન નં.૧૩૪૧/૧૯૯૬ માં બોમ્બે ખાતેની ઉચ્ચ ન્યાયાલયના ર.જ.૨૦૦૪ ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી અપીલકર્તા તરફે વી. શેખર, એસ. ગણેશ, પ્રદીપ દુબે અને સુધીર સજવાન. પ્રતિવાદી તરફે પ્રસેનજીત કેશવાણી અને અનિરુદ્ધ પી. માયી.

કોર્ટનો ચુકાદો આના દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો

અરિજીત પસાયત, ન્યાયમૂર્તિશ્રી.

આ અપીલમાં પડકાર બોમ્બે હાઈકોર્ટના વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પ્રતિવાદી દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ પિટિશનને મંજૂરી આપતા આદેશને છે.

પ્રતિવાદીએ ૧૮ ઓગસ્ટ, ૧૯૯૫ ના રોજ ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, બોમ્બે (ટૂંકમાં 'ટ્રિબ્યુનલ') દ્વારા પસાર કરાયેલા એવોર્ડને પડકારતી રિટ પિટિશન હાઈકોર્ટ સમક્ષ દાખલ કરી હતી, જેમાં મહારાષ્ટ્ર સરકાર દ્વારા ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ (ટૂંકમાં 'અધિનિયમ') હેઠળ કરવામાં આવેલા સંદર્ભને નકારી કાઢવામાં આવ્યો હતો, કારણ કે પ્રતિવાદી-યુનિયન યુનિયન દ્વારા રજૂ કરાયેલા કથિત કામદારો અને હાલના અપીલકર્તા (ત્યારબાદ 'કંપની' તરીકે ઓળખવામાં આવશે) વચ્ચે માસ્ટર અને નોકર સંબંધ સ્થાપિત કરવામાં સક્ષમ ન હતા. સંઘ દ્વારા રજૂ કરાયેલા કથિત કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત થવાને કારણે સમગ્ર વિવાદ ઊભો થયો હતો.

ટૂંકમાં યુનિયનનું વલણ નીચે મુજબ છે:

આ સંદર્ભ વિવાદમાં સામેલ લગભગ ૩૦ કામદારોના સંદર્ભમાં હતો.યુનિયન એવા કર્મચારીઓનું પ્રતિનિધિત્વ કરે છે જેમને કંપની દ્વારા "રિટેનર્સ" કહેવામાં આવે છે. આ કર્મચારીઓએ કંપની પાસેથી કાયમી શોષણ અને અન્ય રાહતની માંગ કરી હતી. આ કંપની મુખ્યત્વે ટેલિવિઝન જેવી

ઇલેક્ટ્રોનિક વસ્તુઓના ઉત્પાદન, વેચાણ અને સર્વિસિંગના વ્યવસાયમાં સંકળાયેલી છે. વર્ષ ૧૯૭૨ અને ૧૯૭૮ની વચ્ચે, કંપનીએ આ ૩૦ વ્યક્તિઓને શરૂઆતમાં કરારના આધારે ચાર વર્ષના સમયગાળા માટે ટેકનિશિયન તરીકે નિયુક્ત કર્યા હતા. આમાંના કેટલાક ટેકનિશિયનોને પછી ટ્રેન્સમેન અથવા વૈજ્ઞાનિક સહાયકો અથવા સહાયક તકનીકી અધિકારીઓ તરીકે કાયમી બનાવવામાં આવ્યા હતા. આ ૩૦ કર્મચારીઓએ કંપની દ્વારા રીટેઇનર ધોરણે સર્વિસ એન્જિનિયરોને જોડવા માટે બહાર પાડવામાં આવેલી જાહેરાતનો જવાબ આપ્યા બાદ રોજગાર મેળવ્યો હતો. કર્મચારીઓની પસંદગી લેખિત પરીક્ષા અને મૌખિક ઇન્ટરવ્યૂ અનુસાર કરવામાં આવી હતી. પસંદગી પછી, તેમને વ્યવહારુ તાલીમ લેવાની જરૂર હતી જે કંપની દ્વારા ત્રણ મહિનાના સમયગાળા માટે આપવામાં આવી હતી. તાલીમનો સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી, કંપની અને આ ૩૦ કર્મચારીઓમાંથી દરેક વચ્ચે કરાર કરવામાં આવ્યા હતા. તેમના જણાવ્યા અનુસાર, કરાર કે જે તેમને દરેકને "રીટેઇનર" તરીકે લેબલ કરે છે તે બીજું કંઈ નહીં પણ તેમની અને કંપની વચ્ચેની કાગળની વ્યવસ્થા હતી જે ચોક્કસ શ્રમ કાયદાઓનો અમલ કરવા માંગતી ન હતી. જોકે સેવા કરારોને વ્યક્તિગત કરાર તરીકે ગણવામાં આવતા હતા, યુનિયને ખાતરી આપી છે કે કામદારો કંપનીની દેખરેખ હેઠળ હતા અને આ કર્મચારીઓ દ્વારા કોઈ સ્વતંત્ર નિર્ણય લઈ શકાતો નથી. કર્મચારીઓએ રોજગારમાં કાયમી શોષણ અને અન્ય તમામ સેવા શરતો માટે માંગ કરી હતી જે અન્ય કર્મચારીઓને લાગુ પડતી

હતી.કંપની દ્વારા આ મંજૂરી ન મળતાં, યુનિયને ભારતના બંધારણ, ૧૯૫૦ (ટૂંકમાં 'બંધારણ') ની કલમ ૨૨૬ હેઠળ રિટ પિટિશન નં. ૨૬૮૯/૧૯૮૩ દાખલ કરીને હાઈકોર્ટનો સંપર્ક કર્યો. આ અરજીને ફગાવી દેવામાં આવી હતી કારણ કે અરજદાર પાસે કાયદા હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલી મશીનરીનો સંપર્ક કરીને વૈકલ્પિક ઉપાય હતો. તદનુસાર, યુનિયને કંપની સામે વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો જેને ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ચુકાદા માટે મોકલવામાં આવ્યો હતો. આ વિવાદ નિયમિત કરવાના દાવા તેમજ કર્મચારીઓના વતી યુનિયન દ્વારા કરવામાં આવેલા વેતનમાં સુધારા સહિત કેટલીક અન્ય માંગણીઓ સાથે સંબંધિત હતો.

યુનિયને કર્મચારીઓને નિયમિત કરવા, ભરતી અને કાયમી બનાવવા, વેતન વધારો વગેરે માટેની તેમની માંગણીઓને વાજબી ઠેરવતા પોતાનો દાવો નિવેદન દાખલ કર્યો. યુનિયને દર્શાવ્યું કે હકીકતમાં આ કર્મચારીઓ હંમેશા કંપનીના કામદાર હતા અને તેમની સાથે ખોટી રીતે રિટેનર તરીકે વર્તવામાં આવ્યા હતા. દાવાના નિવેદનમાં ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો કે કંપનીનું આ કર્મચારીઓ પર સીધું નિયંત્રણ અને દેખરેખ હતી જેઓ તેમના કાર્યના સંદર્ભમાં કોઈ સ્વતંત્ર નિર્ણયો લઈ શકતા ન હતા. કંપનીએ તેના લેખિત નિવેદનમાં દલીલ કરી હતી કે તેમની અને કર્મચારીઓ હોવાનો દાવો કરનારા રિટેનર્સ વચ્ચે કોઈ સેવા કરાર નહોતો કારણ કે તેઓ સ્વતંત્ર વ્યક્તિઓ હતા જેમની સાથે કંપનીએ ગ્રાહકોને વેચવામાં આવેલા ટેલિવિઝન સેટની સેવા માટે કરાર કર્યો

હતો. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે ઉલ્લેખિત ઔદ્યોગિક વિવાદ જાળવવા યોગ્ય નથી કારણ કે કંપની અને રિટેનર્સ વચ્ચે કોઈ વિવાદ ન હોઈ શકે. ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ તમામ ૩૦ કર્મચારીઓ વતી એક કર્મચારીનો પુરાવો રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો. કંપની દ્વારા કોઈ પુરાવા, મૌખિક અથવા દસ્તાવેજીનું નેતૃત્વ કરવામાં આવ્યું ન હતું. દસ્તાવેજો તેમજ મૌખિક પુરાવાઓની વિચારણા પર, ટ્રિબ્યુનલે એવોર્ડ દ્વારા સંદર્ભને જાળવી ન શકાય તેવો ગણાવીને નકારી કાઢ્યો હતો. કર્મચારી-નિયોક્તા સંબંધ સ્થાપિત થયો હતો કે કેમ તે અંગે પ્રારંભિક મુદ્દા તરીકે નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો. ટ્રિબ્યુનલ એ નિષ્કર્ષ પર આવ્યું કે રિટેનર્સે કંપની દ્વારા વેચવામાં આવેલા ટેલિવિઝન સેટના સમારકામ માટે કંપની સાથે વ્યક્તિગત રીતે કરાર કર્યા હતા અને કંપની અને કર્મચારીઓ હોવાનો દાવો કરનારા ૩૦ વ્યક્તિઓ વચ્ચે કોઈ માલિક અને નોકર સંબંધ નહોતો. ટ્રિબ્યુનલના જણાવ્યા મુજબ, પુરાવા સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે આ ૩૦ વ્યક્તિઓ ફક્ત કોન્ટ્રાક્ટર હતા અને તેમની વચ્ચે માલિક અને નોકરનો કોઈ સીધો સંબંધ નહોતો. ટ્રિબ્યુનલના નિર્ણયને યુનિયન દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ પિટિશન દ્વારા હાઈકોર્ટ સમક્ષ પડકારવામાં આવ્યો હતો. યુનિયન-રિટ અરજદારનો પ્રાથમિક વલણ એ હતો કે ઉમેરવામાં આવેલા પુરાવાઓ સ્પષ્ટપણે સ્થાપિત કરે છે કે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા કાગળની ગોઠવણીને વાસ્તવિકતા તરીકે ભૂલથી સ્વીકારવામાં આવી હતી. માલિક અને સેવકનો સંબંધ સ્પષ્ટ રીતે

સ્થાપિત થયો હતો. તેનાથી વિપરીત, કંપનીએ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવેલા તર્કને સમર્થન આપ્યું હતું.

હરીફ દલીલોને ધ્યાનમાં લેતા, હાઈકોર્ટે વાંધાજનક ચુકાદા દ્વારા ઠરાવ્યું કે અપીલકર્તાએ એ સ્થાપિત કરવાનું છે કે પક્ષકારો વચ્ચે કોઈ માલિક અને નોકર સંબંધ નથી અને યુનિયનના સભ્યો કાયદાની કલમ ૨(એસ) હેઠળ "કામદાર" શબ્દના અર્થમાં કામદાર નથી. હાઈકોર્ટેનો વધુ મત હતો કે કંપનીએ એવું સ્થાપિત કર્યું નથી કે યુનિયનના સભ્યો કામદાર નથી અથવા નોકરીદાતા કર્મચારી સંબંધ અસ્તિત્વમાં નથી. તદનુસાર, રિટ પિટિશનને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને પક્ષકારોને સંદર્ભની વધુ સુનાવણી માટે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ હાજર રહેવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

અપીલના સમર્થનમાં, તે અન્ય બાબતોની સાથે નીચે મુજબ રજૂ કરવામાં આવી હતી:

કોર્પોરેશન સર્વિસ એન્જિનિયર્સ/લાઇસન્સધારકો સાથે વ્યક્તિગત કરાર કરી રહ્યું હતું અને વર્ષ પછી વર્ષ કરાર કરવા માટે તેમના પર કોઈ પણ પ્રકારની ફરજ નહોતી. કેટલાક કામદારોએ તે વ્યક્તિગત કરારની દ્રષ્ટિએ પણ કંપની

સાથે કામ કરવાનું પસંદ કર્યું હતું, કારણ કે તેમને તે કંપનીના નિયમિત કર્મચારીઓ બનવાને બદલે વધુ આકર્ષક અને પગારદાર લાગ્યું હતું.

કંપનીમાં સર્વિસ એન્જિનિયર્સ અથવા લાઈસેંસીઝ અથવા રિટેનર્સ જેવી કોઈ નિયમિત જગ્યાઓ નથી અને કરારની શરતો અને નિયમો અનુસાર જ્યારે જરૂર પડે ત્યારે વધારાના કામમાં ભાગ લેવા માટે કંપની દ્વારા આવા કરાર કરવામાં આવે છે. નિયમિત કર્મચારીઓનું સંચાલન કંપનીને લાગુ પડતી સેવાની શરત દ્વારા કરવામાં આવે છે, જ્યારે સેવા ઈજનેરો/લાઈસન્સધારકો તેમના દ્વારા કંપની સાથે કરવામાં આવેલા વ્યક્તિગત કરાર દ્વારા સંચાલિત થાય છે. એ વાત સ્પષ્ટ છે કે કંપનીના નિયમિત કર્મચારીઓ જે સેવા શરતો હેઠળ કાર્ય કરે છે તે તદ્દન અલગ અને અજોડ છે અને તેથી, વિવિધ શ્રેણીના વ્યક્તિઓને લાગુ પડતી વિવિધ પરિસ્થિતિઓ હેઠળ વિવિધ પ્રકારના કામ માટે સમાન વેતન હોઈ શકતું નથી. તેથી સર્વિસ એન્જિનિયરોની રોજગારીને નિયમિત કરવાની માંગ જાળવી શકાય તેવી નથી. તેમને ફક્ત ફાળવવામાં આવેલા ટીવી સેટ સંબંધિત મળેલી ફરિયાદોનો જ નિકાલ કરવાનો હતો અને તેઓ ઉપરોક્ત સેટના સંદર્ભમાં અન્ય કોઈ કામ કરતા ન હતા, જ્યારે કંપનીના નિયમિત કર્મચારીઓને કંપની દ્વારા ઉત્પાદિત ટીવી સેટની સર્વિસિંગ ઉપરાંત અન્ય કામ પણ કરવાનું હોય છે. કંપનીના નિયમિત કર્મચારીઓના રોજગારની શરતો ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) અધિનિયમ હેઠળ કંપનીના સ્થાયી આદેશો તેમજ કાયદાની

જોગવાઈઓ દ્વારા સંચાલિત થાય છે જ્યારે સર્વિસ એન્જિનિયરો/લાઈસન્સધારકોના રોજગારની શરતો કંપની દ્વારા તેમની સાથે કરાયેલા વ્યક્તિગત કરારોના સંદર્ભમાં સંચાલિત થાય છે. કંપની દ્વારા સર્વિસ એન્જિનિયરોને સમાવિષ્ટ કરવાની જરૂર છે તે સ્વીકાર્યા વિના ધારી લઈએ, તો કંપની માટે તેનો અમલ કરવો વ્યવહારીક રીતે અશક્ય છે, કારણ કે કંપની કેન્દ્ર સરકારનો ઉપક્રમ છે, અને તે સરકારના નિર્દેશો દ્વારા સંચાલિત છે. નિયમિત કર્મચારીઓએ નિયત અને નિયમિત કલાકો સુધી કામ કરવું જરૂરી છે. સર્વિસ એન્જિનિયર્સ/લાઈસન્સધારકોએ કોઈ ચોક્કસ સમયપત્રક અથવા દિનચર્યાનું પાલન કરવાની જરૂર નહોતી. સર્વિસ એન્જિનિયરો કંપનીમાં કોઈપણ નિયમિતકરણ અથવા સમાવિષ્ટતાનો દાવો કરી શકતા નથી અને તેથી તેઓ કંપનીના નિયમિત કર્મચારીઓને પૂરા પાડવામાં આવતા વેતન ધોરણો અને અન્ય લાભો માટે હકદાર નથી. સર્વિસ એન્જિનિયરોએ કંપનીની કોઈપણ પ્રકારની દખલગીરી વિના તેમની સુવિધા અનુસાર કામ કરવું જરૂરી છે. તે તદ્દન સ્પષ્ટ છે કે કંપનીના નિયમિત કર્મચારીઓ અને સેવા ઈજનેરો દ્વારા કરવામાં આવતી ફરજોની પ્રકૃતિ તદ્દન અલગ અને અલગ છે અને તેની સરખામણી કરી શકાતી નથી. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે નિયમિત કર્મચારીઓ તેમના ફરજના કલાકો દરમિયાન સંપૂર્ણપણે કંપનીના નિયંત્રણમાં હતા અને તેઓ તેની સીધી દેખરેખ, નિયંત્રણ અને સંચાલન હેઠળ હતા, જ્યારે સર્વિસ એન્જિનિયરો/લાઈસન્સધારકો આવી કોઈ દેખરેખ, નિયંત્રણ અથવા સંચાલન

હેઠળ નહોતા અને તેથી તેમને તેમની સુવિધા મુજબ કામ કરવાની ફરજ પડી હતી અને તેમની સેવાઓ કોઈપણ નિશ્ચિત અથવા ચોક્કસ કલાકો દરમિયાન અથવા તેની સુવિધા મુજબ કંપનીને ઉપલબ્ધ નહોતી.

જવાબમાં, પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે હાઈકોર્ટનો મત સાચો છે. તેણે સંબંધિત પરિબલોની નોંધ લીધી. તેથી, કોઈ હસ્તક્ષેપની જરૂર નથી.

અમને જાણવા મળ્યું છે કે હાઈકોર્ટે સ્વીકાર્યું હતું કે કાયદામાં વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ કામદાર હોવાનો દાવો કરતી વ્યક્તિઓની જવાબદારી કામદાર છે તે સાબિત કરવાની હતી. તે એક વિચિત્ર નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યું કે પ્રારંભિક મુદ્દો નોકરીદાતા દ્વારા ઉઠાવવામાં આવ્યો હોવાથી, જવાબદારી તેના પર જ જાય છે.

તે વિવાદમાં નથી કે દાવેદારોને તેમના અને કંપની વચ્ચેના કરારના આધારે અપીલકર્તા દ્વારા ખૂબ લાંબા સમય સુધી જાળવી રાખવામાં આવ્યા હતા. કાયમીપણું, શોષણ, નિયમિતકરણ અને પગાર ધોરણના સંદર્ભમાં વિવાદ માત્ર ૧૯૯૨ માં ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો અને તેથી, તે એક વિચાર પછીનો અને અત્યંત વિલંબિત દાવો હોવાનું જણાયું હતું. આવી વિલંબિત માંગ કેમ ઉઠાવવામાં આવી તેનું કોઈ કારણ આપવામાં આવ્યું ન હતું. તે પોતે એ હકીકતનો સંકેત હતો કે સંબંધિત વ્યક્તિઓનો મત હતો કે તેઓ જાળવણીકારો

છે અને કંપની સાથે તેમનો કોઈ માલિક અને નોકરનો સંબંધ નથી. આ કરારો સૂચવે છે કે તેઓ થોડા મહિનાના સમયગાળા માટે કરવામાં આવ્યા હતા. દરેક જાળવી રાખનારને વર્ષમાં ઓછામાં ઓછા રૂ. ૨૫૦ સેટ ફાળવવામાં આવ્યા હતા. સેવા ઇજનેરો/લાઇસન્સધારકોને અનુચર તરીકે નિમણૂક કરવાના કરારમાં કેટલીક કલમો છે જે નોંધપાત્ર પ્રકાશ પાડે છે.

"૧.....તાલીમ સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ થયા પછી, જાળવી રાખનારને તેના દ્વારા જાળવવા માટે ઇસીટીવી સેટ ફાળવવામાં આવશે. આ કરાર ટીવી સેટની ફાળવણીની તારીખથી ૧૨ મહિના સુધી સમાપ્ત થાય છે.

XXX

૫.....લાઇસન્સર, વોરંટી અને ઇ. સી. ટી. વી. સાથેના વાર્ષિક સેવા કરાર દ્વારા આવરી લેવામાં આવેલા ઇ. સી. ટી. વી. સેટમાંથી ફાળવવામાં આવેલા ઇ. સી. ટી. વી. સેટ માટે પ્રતિ સેટ વર્ષ રૂ. ૮૦/- ના દરે રીટેનરને ચૂકવણી કરશે -- જોકે, ફાળવણી એવી રીતે ગોઠવવામાં આવશે કે કોઈપણ સમયે, રીટેનર દ્વારા ઓછામાં ઓછા રૂ. ૨૫૦ ઇ. સી. ટી. વી. સેટ જાળવવામાં આવશે.

XXX

૯. અનુચરએ તેને ફાળવવામાં આવેલા ટીવી સેટને લગતી ફરિયાદોમાં હાજરી આપવા માટે ઇ.સી.આઈ.એલ. દ્વારા વૈકલ્પિક અનુચર અધિકારીની નિમણૂક કરવી જોઈએ અને પોતાને કામથી ગેરહાજર રાખતા પહેલા આવી વ્યવસ્થા વિશે લેખિતમાં ઇસીઆઈએલ કાર્યાલયને જાણ કરવી જોઈએ. આવી વ્યવસ્થાની ગેરહાજરીમાં, લાઇસેન્સર આવી બાકી ફરિયાદો પર ધ્યાન આપવાની વ્યવસ્થા કરશે અને રીટેનરને રૂ.૧૦- ફરિયાદ દીઠ વત્તા વપરાયેલ સ્પેરપાર્ટ્સની કિંમત પર ચાર્જ કરશે.

XXX

૧૫.....આ કરારના અસ્તિત્વ દરમિયાન, તેની શરતો અને જોગવાઈઓના નિર્માણ અથવા અર્થઘટનના સંદર્ભમાં અથવા અન્યથા તેના સંબંધમાં અથવા આ કરારને સ્પર્શતી કોઈપણ રીતે, આવા વિવાદ અથવા તફાવતને બે મધ્યસ્થીઓના નિર્ણયને સંદર્ભિત કરવામાં આવશે, જેમાંથી એક પક્ષ દ્વારા નામ આપવામાં આવશે અને ત્યારબાદ ભારતીય મધ્યસ્થતા અધિનિયમ (૧૯૪૦નો અધિનિયમ ૧૦) ની બધી

જોગવાઈઓ અથવા હાલમાં અમલમાં રહેલા કોઈપણ અન્ય વૈધાનિક સુધારા લાગુ પડશે. "

એ નોંધવું જોઈએ કે આ અદાલતને સમાન મુદ્દા સાથે વ્યવહાર કરવાનો પ્રસંગ મળ્યો હતો. એસ.એલ.પી (સિવિલ) ૫૧૬૯/૧૯૮૯ માં ૧૬.૮.૧૯૮૯ તારીખના આદેશ દ્વારા, તે નીચે મુજબ જોવા મળ્યું હતું:

"બંને પક્ષોના વિદ્વાન વકીલને સાંભળ્યા પછી અને આ કેસની હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં લીધા પછી અમે નિર્દેશ આપીએ છીએ કે જે કરાર પહેલેથી જ સમાપ્ત થઈ ગયા છે તે જ શરતો પર નવીકરણ થવું જોઈએ અને અરજદારોને આ કરારના આધારે કામ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવશે. અન્યના સંબંધમાં જેમના કરાર હજુ બાકી છે અને વર્તમાન શરતો સમાપ્ત થતાં જ તેમના કરારનું નવીકરણ કરવામાં આવશે અને તેમને પણ કરારની સમાન શરતોના આધારે કામ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવશે. પ્રશ્નમાં કરાર એ સેવાના કરાર છે તે દલીલ માટે અમને કોઈ આધાર મળતો નથી.

જો કામની કોઈ અછત હોય તો ઉપલબ્ધ કામ સેવા ઇજનેરોમાં સમાનરૂપે વહેંચવામાં આવશે. જો કામનું પ્રમાણ વાજબી હોય તો નવી નિમણૂકો પર વિચાર કરી શકાય છે.

હાઈકોર્ટમાં પડતર રિટ અરજીનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.

વિશેષ રજા અરજીનો તે મુજબ નિકાલ કરવામાં આવે છે. જોકે પછીથી સ્પષ્ટતા માંગવામાં આવી હતી અને આ અદાલતે સ્પષ્ટતા કરી હતી કે જ્યાં કરારો અલગ છે અને તેમાં એવી કલમો છે જે અગાઉની બેચમાં નિર્ણયની અરજીને બાકાત રાખે છે, તેમને મૂળ નિર્ણયથી બંધાયેલા ન ગણવા જોઈએ. એ સ્વીકારવામાં આવે છે કે દિલ્લી હાઈકોર્ટ સમક્ષ લગભગ સમાન સ્થિતિ ધરાવતા વ્યક્તિઓ દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ અરજીઓના નિર્ણય સામે, જેણે ૧૫.૩.૧૯૮૯ ના રોજ સી.ડબલ્યુ. નં.૨૮૫૫/૮૮ માં આદેશ દ્વારા દાવાને ફગાવી દીધો હતો, આ કોર્ટમાં દાખલ કરવામાં આવી હતી અને તા.૧૬.૮.૧૯૮૯ ના રોજનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો.જો કે ઉચ્ચ અદાલતે વર્તમાન ચુકાદામાં કલકત્તા ઉચ્ચ ન્યાયાલયના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના એ નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો કે નોકરીદાતા કર્મચારી સંબંધ અસ્તિત્વમાં છે, તેમ છતાં ઉપરોક્ત ઉચ્ચ ન્યાયાલયની ખંડપીઠે એમ.એ.ટી.નં.૧૪૨૭/૧૯૮૮ માં તેના ૨૬.૪.૨૦૦૪ ના આદેશ દ્વારા વિદ્વાન

એકલ ન્યાયાધીશના આદેશને રદ કર્યો હતો. પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા વાજબી રીતે સ્વીકારવામાં આવે છે કે કલકત્તા હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેંચ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશોને આગળ કોઈ પડકારવામાં આવ્યો નથી. ટ્રિબ્યુનલે યોગ્ય રીતે સંબંધિત વિશેષતાઓની નોંધ લીધી અને દાવેદારો અને નિયમિત કર્મચારીઓની ફરજોની સરખામણી કર્યા પછી અવલોકન કર્યું કે એમ્પ્લોયર કર્મચારી સંબંધ અસ્તિત્વમાં નથી.

ટ્રિબ્યુનલનો એક ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ નિષ્કર્ષ એ હતો કે કંપનીમાં સર્વિસ એન્જિનિયર અથવા લાઈસન્સધારક અથવા રિટેઈનર જેવી કોઈ નિયમિત જગ્યાઓ નથી અને જ્યારે જરૂર પડે ત્યારે વધારાના કામમાં ભાગ લેવા માટે કંપની દ્વારા આવા કરાર કરવામાં આવે છે. વધુમાં નોંધવામાં આવ્યું હતું કે અપીલકર્તા-કંપનીના કર્મચારીઓની નિમણૂક માટે ચોક્કસ પ્રક્રિયા છે. એવું ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું કે દાવેદારોને કંપનીમાં કાયમી ધોરણે ટ્રેડ્સમેન અથવા ટેકનિકલ ઓફિસર તરીકે નિયુક્ત કરવાનો પ્રશ્ન જ ઉભો થતો નથી કારણ કે તેમની પાસે ઉપરોક્ત કોઈપણ હોદ્દા માટે જરૂરી લાયકાત નથી, ન તો તેઓ કંપનીના કર્મચારી હતા અને કંપનીના કર્મચારીઓની નિમણૂક માટે જરૂરી પ્રક્રિયાને અનુસરીને તેમને નોકરી પર રાખવામાં આવ્યા નથી. વધુમાં, ટેકનિકલ અધિકારીઓ કાયદા હેઠળ કામદાર હોવાનો દાવો કરી શકતા નથી કારણ કે તેઓ મુખ્યત્વે દેખરેખની ફરજો કરતા હતા અને રૂ.૧૬૦૦/- પ્રતિમાસથી વધુ વેતન

મેળવતા હતા. કંપની તેના રિટેનર્સ સાથે વ્યક્તિગત કરાર કરી રહી હતી અને વર્ષ-દર-વર્ષ કરાર કરવાની કોઈ ફરજ નહોતી. હકીકતમાં, એ નોંધવામાં આવ્યું હતું કે કોર્પોરેશનના કેટલાક કામદારોએ તે વ્યક્તિગત કરારની દ્રષ્ટિએ કામ કરવાનું પસંદ કર્યું હતું કારણ કે તેમને તે નિયમિત કર્મચારીઓ બનવાને બદલે વધુ આકર્ષક અને પગારદાર લાગ્યું હતું. પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા આ સ્થિતિનો કોઈ ઇનકાર નથી દાવેદારો દ્વારા તપાસ કરાયેલા સાક્ષીના પુરાવાના સંદર્ભમાં તે સ્પષ્ટ છે કે તે (શ્રી કસબેકર) પણ સંમત થયા હતા કે સર્વિસ એન્જિનિયર અને લાઈસન્સધારક સ્વતંત્ર હેકેદારો હતા. તેમના દ્વારા હસ્તાક્ષરિત સમજૂતી સ્થિતિ સ્પષ્ટ કરે છે. તેમણે સ્વીકાર્યું કે કંપની દ્વારા ક્યારેય કોઈ નિમણૂક પત્ર આપવામાં આવ્યો ન હતો. તેમણે એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જમાં તેમના નામની નોંધણી કરાવી નથી. પ્રથમ કરાર પર ૧૯૭૮માં હસ્તાક્ષર કરવામાં આવ્યા હતા. જાળવણી અંગેની જાહેરાતને ધ્યાનમાં રાખીને તેઓ અન્ય લોકો સાથે કંપનીમાં જોડાયા હતા. તેમણે એ પણ સ્વીકાર્યું કે ઉપર સૂચવ્યા મુજબ સાત વ્યક્તિઓ અગાઉ કંપનીમાં કામ કરતા હતા, પરંતુ તેમણે સેવા છોડી દીધી અને અનુચર તરીકે જોડાયા. તેઓ કરાર પર હસ્તાક્ષર કરતી વખતે સેવાની શરતો, પગાર, નિયમિત કામદારોને આપવામાં આવતા લાભો વિશે જાણતા હતા.

તે વાજબી રીતે સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું અને સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું કે નિયમિત સેવા કર્મચારીઓ કરતાં જાળવણી વધુ ફાયદાકારક છે તે ધ્યાનમાં લેતા, તમામ સાત કર્મચારીઓએ કંપનીની સેવા છોડી દીધી હતી અને જાળવણી સ્વીકારી હતી. તે પણ સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું કે દિલ્લી, કલકત્તા, લખનૌ જેવા ઘણા સ્થળોએ કામ કરતા ઘણા અનુયાયીઓ હતા. એક નોંધપાત્ર કબૂલાત એ હતી કે ગ્રાહકો દ્વારા અપીલકર્તા કંપનીને ટી. વી. સેટની ફરિયાદો કરવામાં આવી હતી. જાળવણીકારો ફરિયાદો એકત્રિત કરવા, ઘટકો એકત્રિત કરવા, ચૂકવણી મેળવવા અને કોલબેક સેટના સમારકામ માટે કંપનીની મુલાકાત લેતા હતા. આ કારણો સિવાય, તેમને કંપનીમાં જવાની જરૂર નહોતી.

વધુ નોંધપાત્ર સ્વીકાર એ હતો કે કંપનીમાં ઘણા પ્રકારના કર્મચારીઓ કામ કરતા હતા જેમના કામની સરખામણી જાળવી રાખનારાઓ સાથે કરી શકાતી નથી. જ્યારે પણ જાળવી રાખનારાઓ રજા પર જતા ત્યારે તેઓ કંપનીને અવેજી આપતા. ટ્રિબ્યુનલે એ પણ નોંધ્યું હતું કે સાક્ષીએ સ્વીકાર્યું છે કે આ યોજના જાળવણી માટે હતી અને તેને નિયમિત કર્મચારી તરીકે સમાવવા માટે કહેવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ નથી. ૧૯૮૯-૯૦ સુધી તેઓ નિયમિત કર્મચારીઓ કરતાં વધુ આવક મેળવી રહ્યા હતા અને તેથી, નિયમિતકરણની માંગ કરી ન હતી. પરંતુ ૧૯૮૯-૯૦ હોવાથી તેમને જાણવા મળ્યું કે નિયમિત કર્મચારીઓને તેમની આવક કરતાં વધુ પગાર મળી રહ્યો છે, અને તેથી, તેઓએ નિયમિતતાનો દાવો

કર્ચો. વધુમાં ૨.૨૪ % આવકવેરાની કપાત કરારને ધ્યાનમાં રાખીને જાળવણીકારોના બિલમાંથી કરવામાં આવી હતી અને તે નિયમિત કર્મચારીઓના પગારના કિસ્સામાં લાગુ પડતી ન હતી. તેમણે સ્વીકાર્યું કે તેઓ નિયમિત કર્મચારીઓના કામની પ્રકૃતિ અને કામના કલાકો વિશે જાણતા નથી. હકીકતમાં, એવું જાણવા મળ્યું કે રિટેનર્સને પ્રતિ સેટ રૂ.૯૦/- મળી રહ્યા હતા. આ કરાર નોકરી કરારના આધારે હતો. કરારની કલમ ૧૫માં ભારતીય મધ્યસ્થતા અધિનિયમ, ૧૯૪૦ હેઠળ મધ્યસ્થતાની જોગવાઈ હતી.

જે કહેવામાં આવ્યું છે તેને ધ્યાનમાં રાખીને, ટ્રિબ્યુનલનો મત સાચો હતો કે કોઈ એમ્પ્લોયર કર્મચારી સંબંધ અસ્તિત્વમાં નથી. તેનાથી વિપરીત હાઈકોર્ટના અવલોકનો સ્પષ્ટ રીતે અસમર્થનીય છે કારણ કે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવેલા તારણો અને કારણોની ચર્ચા કરવામાં આવી નથી. આ તારણો કેવી રીતે ખોટા અને વિકૃત હતા તે અંગે ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા કોઈ કારણ આપવામાં આવ્યું નથી. અનિવાર્ય નિષ્કર્ષ એ છે કે હાઈકોર્ટના વિવાદિત ચુકાદાને રદ કરવાનો અને ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદાને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હકદાર છે અને અમે તે મુજબ નિર્દેશ આપીએ છીએ.

અપીલની મંજૂરી છે. કોઈ ખર્ચ નહીં.

અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવે 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.