

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.

=====

જયપુર વિકાસ સત્તાધિકાર

વિરુદ્ધ

રામ સાહી અને અન્ય

ઓક્ટોબર 31, 2006

[ન્યાયમુર્તિ શ્રી એસ. બી. સિંઘા અને ન્યાયમુર્તિ શ્રી માર્કેડેય કાટજી]

શ્રમ કાયદાઓ:

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, 1947:

કલમ 25G અને 25H- 'છેલ્લે આવો પહેલા જાઓ' નો નિયમ-એક વર્ષ સતત સેવામાં ન હોય તેવા દૈનિક વેતન મેળવનારની મુદત-શ્રમ અદાલત દ્વારા સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનનો આદેશ આ આધાર પર કે સમાપ્તિ કલમ 25G અને 25H ની ચોકસાઈનું ઉદ્ધંધન હતું, તે સાચું નથી કારણ કે કોઈ પણ કેસ બહાર આવ્યો નથી કે જ્યારે તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, ત્યારે તે જ શ્રેણીમાં તેના કરતા જુનિયર કોઈપણ વ્યક્તિને જાળવી રાખવામાં આવ્યો હતો-

ન્યાયના હિતમાં, ૩. પુનઃસ્થાપન-ઔદ્યોગિક વિવાદ નિયમો, ૧૯૫૮-નિયમ ૭૭ ના સ્થાને ૭,૦૦૦ એનાયત કરવામાં આવ્યા હતા.

કલમ ૨૫૬- 'છેલ્લું આવો પહેલા જાઓ' નો નિયમ-ચર્ચાની લાગુ પડતી ક્ષમતા પ્રતિવાદી-કામદારની નિમણૂક દૈનિક વેતનના આધારે કરવામાં આવી હતી.તેઓ એક વર્ષ સુધી સતત સેવામાં નહોતા રહ્યા.તેમની સેવાઓ સમાપ્ત થયા પછી, તેમણે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો.શ્રમ અદાલતને જાણવા મળ્યું કે અપીલકર્તા-નોકરીદાતા ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫ જી અને ૨૫ એચમાં સમાવિષ્ટ જરૂરિયાતોનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળ ગયા હતા, જેને ઔદ્યોગિક વિવાદ નિયમો, ૧૯૫૮ ના નિયમ ૭૭ સાથે વાંચવામાં આવ્યા હતા અને તેથી સમાપ્તિનો આદેશ રદ કર્યો હતો અને સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.અપીલકર્તા-નોકરીદાતાએ ઉચ્ચ અદાલત સમક્ષ રિટ અરજી નિષ્ફળ રીતે દાખલ કરી હતી.આથી વર્તમાન અપીલ દાખલ કરવામાં આવેલ છે.

આંશિક રીતે અપીલને મંજૂરી આપતા કોર્ટે કહ્યું:

૧.૧.પ્રતિવાદીની નિમણૂક દૈનિક વેતન પર કરવામાં આવી હતી અને તેણે ૨૪૦ દિવસ પૂરા કર્યા નથી, તેથી અપીલકર્તા દ્વારા તેની છટણી માટે ઔદ્યોગિક

વિવાદ અધિનિયમ, 1947 ની કલમ 25 એફની જોગવાઈઓનું પાલન કરવાની જરૂર નહોતી.

199-ઈ.

1.2.કલમ 25G 'છેલ્લું આવો પહેલા જાઓ' નો નિયમ રજૂ કરે છે.તે એક નિયમ નથી જે પ્રકૃતિમાં અનિવાર્ય છે.આ નિયમ ત્યારે લાગુ પડશે જ્યારે કોઈ કામદાર કામદારની ચોક્કસ શ્રેણીનો હોય.તેના સંદર્ભમાં, નોકરીદાતાએ સામાન્ય રીતે તે કામદારને છટાણી કરવો જરૂરી રહેશે જે તે વર્ગમાં નોકરી કરનાર છેલ્લો વ્યક્તિ હતો.જો કે, નોંધવાના કારણો માટે, નોકરીદાતા અન્ય કોઈપણ કામદારને છટાણી કરી શકે છે.કલમ 25 એચ નિવૃત્ત કામદારની પુનઃનિયુક્તિ માટે જોગવાઈ કરે છે, જે તે કિસ્સામાં લાગુ થશે કે જ્યાં નોકરીદાતા કોઈ પણ વ્યક્તિને નોકરીમાં લેવાની દરખાસ્ત કરે છે, તેને પોતાને રોજગાર માટે રજૂ કરવાની તક આપવી પડશે રાજસ્થાન રાજ્યએ રાજસ્થાન ઔદ્યોગિક વિવાદ નિયમો, 1958 તરીકે ઓળખાતા નિયમો બનાવ્યા છે.તેના નિયમ 77 માં એવી પ્રક્રિયા સૂચવવામાં આવી છે જેમાં કામદારની ચોક્કસ શ્રેણીમાં વરિષ્ઠતાની યાદી જાળવવાની હતી.નિયમ 78 બરતરફ કરાયેલા કામદારોની પુનઃનિયુક્તિને માન્યતા આપે છે.કાયદાની યોજના અને ઘડવામાં આવેલા નિયમો પરથી એવું લાગે છે કે એક તરફ કલમ 25F અને કલમ 25G અને 25H વિવિધ પ્રકારની પરિસ્થિતિઓને પહોંચી વળવા માટે ઘડવામાં આવી હતી.

199-એફ-એચ; 100-એ-બીજે

2. શ્રમ અદાલત સમક્ષ, અપીલકર્તા દ્વારા મસ્ટર રોલ રજૂ કરવામાં આવતા હતા.એવું નોંધવામાં આવ્યું હતું કે જુલાઈ, 1985 માં પ્રતિવાદીએ નિયમિતપણે કામ કર્યું હતું.તેમણે ઓગસ્ટ, 1985 માં કામ કર્યું ન હતું.તેમણે સપ્ટેમ્બર, 1985 માં 25 દિવસ કામ કર્યું હતું, જ્યારે ફરી ઓક્ટોબર, 1985 માં તેમણે બિલકુલ કામ કર્યું ન હતું.જોકે, તેમણે નવેમ્બર અને ડિસેમ્બર, 1985 માં નિયમિતપણે કામ કર્યું હતું.પરંતુ જાન્યુઆરી, 1986 માં તેમણે માત્ર 9 દિવસ કામ કર્યું.ફરી ફેબ્રુઆરી, 1986 માં તેમણે રોટ-વર્ક કર્યું.ફરી એકવાર, 1986 ના માર્ચ, એપ્રિલ, મે અને જૂનમાં તેમણે અનુક્રમે 26 દિવસ, 26 દિવસ, 27 દિવસ અને 25 દિવસ કામ કર્યું હતું.1986 ના જુલાઈ, ઓગસ્ટ, સપ્ટેમ્બર અને ઓક્ટોબર મહિનામાં તેમણે બિલકુલ કામ કર્યું ન હતું.ત્યારબાદ નવેમ્બર 1986 માં તેમણે 27 દિવસ સુધી કામ કર્યું હતું.તેથી, તેઓ સતત સેવામાં નહોતા.અપીલકર્તા પર કોઈ ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવતા પહેલા તેણે ક્યારેય કોઈ ફરિયાદ કરી ન હતી કે તેણે કલમ 25G અથવા અધિનિયમ 1100-E-F; 101-B ની કલમ 25H ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યું ન હતું.

3. તે એક વસ્તુ છે.કહે છે કે કામદારને તેની સેવાઓમાંથી બરતરફ કરવામાં આવે છે, પરંતુ, એક દૈનિક મજૂર જે આવતો અને જતો રહે છે અને તેણે દર મહિને કોઈ પણ દિવસે કોઈ કામ લીધું નથી અથવા તેને કોઈ કામ આપવામાં આવ્યું નથી,

તે જરૂરી ન હતું, જેમ કે લેબર સી દ્વારા અભિપ્રાય આપવામાં આવ્યો હતો; અમારા, ફરજમાંથી તેની ગેરહાજરી માટે તેની સામે વિભાગીય કાર્યવાહી શરૂ કરવી.ઉપરોક્ત સંજોગોમાં શ્રમ અદાલત માટે ઉપરોક્ત પ્રશ્નની ઊંડાણપૂર્વક તપાસ કરવી યોગ્ય હોત કે શું અપીલકર્તાએ ઇરાદાપૂર્વક અને ઇરાદાપૂર્વક તેને તેની ફરજોમાં જોડાવાની મંજૂરી આપી ન હતી અથવા પ્રતિવાદીએ પોતે 1.7.1987 થી કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું ન હતું.પી. ઓ. આઈ-ડી-ઈ)

4.1.જ્યાં સુધી કલમ 25 જી અને 25 એચ હેઠળ વૈધાનિક જરૂરિયાતોની વાત છે ત્યાં સુધી કાયદાની કલમ 25 બીના સંદર્ભમાં સતત કામ કરવું જરૂરી નથી.1102-AI

સેન્ટ્રલ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ એસ. સત્યમ અને અન્યો. 1199615 એસસીસી 419; સમિષ્ઠા દુબે વિરુદ્ધ સિટી બોર્ડ.ઈટાવા અને અન્ય. 1,199913 એસ. સી. સી. 14 અને પ્રાદેશિક વ્યવસ્થાપક.એસબી/વિરુદ્ધ રાકેશ કુમાર તિવારી.1200611 એસ. સી. સી. 530 નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.

4.2.કાયદાની કલમ 25G અને 25H નું ઉલ્લંઘન થયું હતું, પરંતુ તેનો અર્થ એ નથી કે શ્રમ અદાલતે સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનનો ચુકાદો પસાર કરવો જોઈતો હતો.આ અદાલતે વારંવાર ચુકાદો આપ્યો છે કે કલમ 11 એ હેઠળના અધિકારક્ષેત્રનો વિવેકપૂર્ણ રીતે ઉપયોગ થવો જોઈએ.જાહેર રોજગારના સિદ્ધાંતને

ધ્યાનમાં રાખીને, ભારતના બંધારણની કલમ 12 ના અર્થમાં રાજ્ય દ્વારા કામદારને નિયુક્ત કરવો આવશ્યક છે.તે પણ જરૂરી છે:તેના દ્વારા ઘડવામાં આવેલી ભરતી માટેના નિયમોની જોગવાઈઓના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓની ભરતી કરવી.પ્રતિવાદીએ નિયમિત રીતે અપીલકર્તાને સેવા આપી ન હતી. આ નોકરી કાયમી પ્રકૃતિની ન હતી. એવું બતાવવા માટે કંઈ નહોતું કે જ્યારે તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી ત્યારે તે જ શ્રેણીમાં તેમનાથી જુનિયર કોઈપણ વ્યક્તિને જાળવી રાખવામાં આવી હતી.તેમની સેવાઓ 1987 માં વહેલી તકે આપવામાં આવી હતી.પાછળના વેતન સાથે તેમની પુનઃસ્થાપનાનો નિર્દેશ આપવો યોગ્ય રહેશે નહીં.ન્યાયના વ્યાજને પેટા સેવા આપવામાં આવશે જો તેની જગ્યાએ અને તેની સેવાઓ પુનઃસ્થાપિત કરવાને બદલે રૂ. 75, 000/- વળતર તરીકે પ્રતિવાદીને આપવામાં આવે છે.1103-F-H; 104-AI

રાજસ્થાન રાજ્ય અને બીજું.વિ. જ્ઞાન ચંદ (સિવિલ અપીલ No.3214/2006,28 મી જુલાઈ, 2006 ના રોજ સુપ્રીમ કોર્ટનો નિકાલ) પર આધાર રાખ્યો હતો.

દિવાની અપીલ અધિકારક્ષેત્ર:દિવાની અપીલ નંબર 4626/2006

ડી. બી. દિવાની સ્પેશિયલ અપીલ (રિટ) No.448/2004 માં જયપુર બેન્ચ, જયપુર ખાતે રાજસ્થાન માટે હાઈકોર્ટ ઓફ જ્યુડિકેચરના તારીખના 26-7-2004 ના ચુકાદા અને અંતિમ આદેશમાંથી.

અપીલકર્તા માટે એસ. કે. ભટ્ટાચાર્ય.

પ્રતિવાદીઓ માટે સુશીલ કુમાર જૈન, પ્રતિભા જૈન, પુનીત જૈન અને શરદ સિંઘાનિયા.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એસ. બી. સિન્હા દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો.

અહીં અપીલકર્તા ભારતના બંધારણની કલમ 12 ના અર્થમાં એક રાજ્ય છે. તે જયપુર ડેવલપમેન્ટ ઓથોરિટી એક્ટ હેઠળ બનાવવામાં આવ્યું છે. પ્રતિવાદીની નિમણૂક સપ્ટેમ્બર, 1986 થી દૈનિક વેતનના આધારે કરવામાં આવી હતી

જૂન, 1987 સુધી. તેમની સેવાઓ 01/07/1987 ની અસર સાથે વિતરિત કરવામાં આવી હતી. તેમણે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો અને સમાધાન અધિકારીની તારીખનો નિષ્ફળતા અહેવાલ પ્રાપ્ત થયા પછી, રાજસ્થાન સરકારે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, 1947 ની કલમ IO (I) (c) હેઠળ પોતાના અધિકારનો ઉપયોગ કરીને જયપુર ખાતેની શ્રમ અદાલતના પીઠાસીન અધિકારીને નીચેના વિવાદના ચુકાદા માટે સંદર્ભ આપ્યો હતો:

"સચિવ, જયપુર વિકાસ સત્તામંડળ, જયપુર અને ગાર્ડન સ્પેશિયાલિસ્ટ, જયપુર વિકાસ સત્તામંડળ, જયપુર દ્વારા શ્રી એમ. એફ. બેગ લેબર વેલ્ફેર સેન્ટર, મયાંક સિનેમા, સ્ટેશન રોડ, જયપુર W. E. F. 01/07/1987 દ્વારા છોટુના પુત્ર શ્રી

રામસહાયની સેવા સમાપ્ત કરવી વાજબી અને કાયદેસર છે કે કેમ.જો નહીં તો કામદાર કઈ રાહત અને રકમ મેળવવા માટે હકદાર છે?'; .

22/03/1999 તારીખના પુરસ્કારને કારણે, પીઠાસીન અધિકારી,શ્રમ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો કે કામદારની સેવાઓની સમાપ્તિ કાયદેસર નથી.તેમને સંપૂર્ણ પીઠ સાથે સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો:વેતન.તે યોજવામાં આવી હતી:

"શ્રી છોટુ રામના પુત્ર કામદાર રામસાહાઈને પ્રતિવાદીઓ W. E. F. 01/07/1987 દ્વારા બરતરફ કરવો વાજબી અને કાયદેસર નથી.તેમને ફરી સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે છે.તેમની સાતત્યપૂર્ણ આઈસી સેવા જાળવી રાખવામાં આવે છે, અને તેમની સમાપ્તિની તારીખથી પુરસ્કારની તારીખ સુધી તેમને સતત સેવા દરમિયાન મળેલા અન્ય લાભો સાથે તમામ વેતન આપવામાં આવે છે અને પુરસ્કારની તારીખથી કામદારને વેતન અને અન્ય લાભો પ્રાપ્ત થશે જે આજે તેમનાથી નાના અન્ય સમાન સ્થિત કામદારો પ્રાપ્ત કરી રહ્યા છે.

અપીલકર્તા દ્વારા રાજસ્થાન હાઈકોર્ટ સમક્ષ રિટ પિટિશન દાખલ કરવામાં આવી હતી, જેને એસ. બી. દિવાની રિટ પિટિશન No.6863/1993 તરીકે ચિહ્નિત કરવામાં આવી હતી.ઉપરોક્ત રિટ અરજી રદ કરવામાં આવી હતી:તેની વિરુદ્ધ દાખલ કરાયેલી લેટર્સ પેટન્ટ અપીલને પણ ઉપરોક્ત અદાલતની ખંડપીઠે ફગાવી દીધી છે.શ્રમ અદાલતે તેના એ વોર્ડમાં, અન્ય બાબતોની સાથે, એવું

માન્યું હતું કે પ્રતિવાદી તેની સમાપ્તિના તરત પહેલાના બાર મહિના સાથે 240 દિવસના સમયગાળા માટે અનિશ્ચિત સેવામાં નથી:

" આ રીતે પ્રતિવાદીઓ/વ્યવસ્થાપન હેઠળના અરજદાર કર્મચારીએ કાયદાની કલમ 25 (8) હેઠળ માનવામાં આવેલી એક વર્ષની સતત સેવાની વ્યાખ્યા અનુસાર એક વર્ષની સતત સેવા પૂર્ણ કરી નથી. તેથી ઇશ્યૂ નંબર 1 નો નિર્ણય અરજદાર વિરુદ્ધ પ્રતિવાદીઓ/વ્યવસ્થાપનની તરફેણમાં લેવામાં આવ્યો છે.

વધુમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે અપીલકર્તાની અહીંની અરજી કે તેણે તેની સેવાઓ છોડી દીધી હતી તે સાચી નથી. વધુમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે કામદારની હકાલપટ્ટી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ (ટૂંકમાં 'અધિનિયમ') ની કલમ 2 (00) હેઠળ ધ્યાનમાં લેવામાં આવેલા કોઈપણ અપવાદોના કાર્યક્ષેત્રમાં આવતી નથી. જો કે, એવું મંતવ્ય આપવામાં આવ્યું હતું કે અપીલકર્તા ઔદ્યોગિક વિવાદ નિયમો, 1958 (ટૂંકમાં 'નિયમો') ના નિયમ 77 સાથે વાંચેલા કાયદાની કલમ 25G અને તેની કલમ 25H માં સમાવિષ્ટ જરૂરિયાતોનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળ ગયો હતો.

અપીલકર્તા વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી એસ. કે. ભટ્ટાચાર્ય દલીલ કરશે કે પ્રતિવાદીની ભરતી અને સમાપ્તિ દૈનિક વેતનના આધારે હોવાથી, કાયદાની

કલમ 25 જી અને 25 એચ તાત્કાલિક કેસમાં લાગુ પડતી નથી.વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે કામદારોએ સ્વેચ્છાએ તેમની સેવાઓ છોડી દીધી હોવાથી, શ્રમ અદાલતે ખોટી રીતે અભિપ્રાય આપ્યો હતો કે તેમને સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા.

બીજી તરફ પ્રતિવાદી વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી સુશીલ કુમાર જૈન રજૂ કરશે કે કાયદાની કલમ 25 જી અને 25 એચ તેની કલમ 25 એફની સરખામણીમાં અલગ પાયા પર ઊભી છે, જ્યાં સુધી, ઉપરોક્ત જોગવાઈઓને લાગુ કરવાના હેતુથી, તે જરૂરી નથી કે કર્મચારીએ કાયદાની કલમ 25 બી હેઠળ કલ્પના કરાયેલ સમાપ્તિના આદેશના બાર કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળાની અંદર 240 દિવસની સતત સેવા પૂર્ણ કરવી જોઈએ.

હકીકત એ છે કે પ્રતિવાદીની નિમણૂક દૈનિક વેતન પર કરવામાં આવી હતી અને તેણે 240 દિવસ પૂરા કર્યા નથી, તે વિવાદમાં નથી.તેથી, અપીલકર્તા દ્વારા પ્રતિવાદીની છટણી માટે કાયદાની કલમ 25 એફની જોગવાઈઓનું પાલન કરવાની જરૂર નહોતી.

કલમ 25G 'છેલ્લું આવો પહેલા જાઓ' નો નિયમ રજૂ કરે છે.તે એક નિયમ નથી જે પ્રકૃતિમાં અનિવાર્ય છે.આ નિયમ ત્યારે લાગુ પડશે જ્યારે કોઈ કામદાર

કામદારની ચોક્કસ શ્રેણીનો હોય.નોકરીદાતાએ, તેના સંદર્ભમાં, સામાન્ય રીતે તે કામદારને છટાણી કરવો જરૂરી છે જે તે શ્રેણીમાં નોકરી કરનાર છેલ્લો વ્યક્તિ હતો.જો કે, નોંધવાના કારણો માટે, નોકરીદાતા અન્ય કોઈપણ કામદારને છટાણી કરી શકે છે.

કલમ 25 એય નિવૃત્ત કામદારની પુનઃનિયુક્તિ માટે જોગવાઈ કરે છે, જે તે કિસ્સામાં લાગુ થશે જ્યારે નોકરીદાતા કોઈ પણ વ્યક્તિને નોકરીમાં લેવાની દરખાસ્ત કરે છે, ત્યારે તેને ફરીથી રોજગારી માટે પોતાને રજૂ કરવાની તક આપવી પડશે.

રાજસ્થાન રાજ્યએ રાજસ્થાન ઔદ્યોગિક વિવાદ નિયમો, 1958 તરીકે ઓળખાતા નિયમો બનાવ્યા છે.

રાજસ્થાન ઔદ્યોગિક વિવાદ નિયમોના નિયમ 77 માં એવી પ્રક્રિયા સૂચવવામાં આવી છે જેમાં કામદારોની ચોક્કસ શ્રેણીમાં પરિષ્ક્રિયાની યાદી જાળવવાની હતી.નિયમ 78 બરતરફ કરાયેલા કામદારોની પુનઃનિયુક્તિને માન્યતા આપે છે.

કાયદાની યોજના અને ઘડવામાં આવેલા નિયમો પરથી એવું લાગે છે કે એક તરફ 25F અને કલમ 25G અને 25H વિવિધ પ્રકારની પરિસ્થિતિઓને પહોંચી વળવા માટે ઘડવામાં આવી હતી.

તે એવા ઉધોગો પર વિચાર કરે છે જ્યાં કામદારોની વિવિધ શ્રેણીઓની નિમણૂક કરવામાં આવશે.કામદારોની છટાણીને લગતી જોગવાઈ વિવિધ પરિસ્થિતિઓમાં ધ્યાનમાં લેવામાં આવી હતી, એટલે કે જ્યાં તે નિર્ધારિત કરી શકાય છે અથવા આકસ્મિક કે જેની આગાહી કરી શકાય છે.

આ કાયદામાં કાયદા અને નિયમની જોગવાઈઓને લાગુ કરવાની કલ્પના કરવામાં આવી નથી જ્યાં ભરતી અને સમાપ્તિ બંને અનિશ્ચિત હોય અથવા જ્યારે કામદારોને શ્રેણી મુજબની સેવામાં ભરતી કરવાની જરૂર ન હોય, જેમ કે કુશળ, અર્ધ-કુશળ અથવા અકુશળ, વગેરે.

શ્રમ અદાલત સમક્ષ, અપીલકર્તા દ્વારા મસ્ટર રોલ રજૂ કરવામાં આવતા હતા.એવું નોંધવામાં આવ્યું હતું કે જુલાઈ, 1985 માં પ્રતિવાદીએ નિયમિતપણે કામ કર્યું હતું.તેમણે ઓગસ્ટ, 1985 માં કામ કર્યું ન હતું.તેમણે સપ્ટેમ્બર, 1985 માં 25 દિવસ કામ કર્યું હતું, જ્યારે ફરી ઓક્ટોબર, 1985 માં તેમણે બિલકુલ કામ કર્યું ન હતું.જોકે, તેમણે 1985 ના નવેમ્બર અને ડિસેમ્બરમાં નિયમિતપણે કામ કર્યું હતું.પરંતુ જાન્યુઆરી, 1986 માં તેમણે માત્ર 9 દિવસ કામ કર્યું.ફરી ફેબ્રુઆરી, 1986 માં તેમણે બિલકુલ કામ કર્યું નહીં.ફરી એકવાર 1986 ના માર્ચ, એપ્રિલ, મે અને જૂન મહિનામાં તેમણે અનુક્રમે 26 દિવસ, 26 દિવસ, 27 દિવસ અને 25 દિવસ કામ કર્યું હતું.1986 ના જુલાઈ, ઓગસ્ટ,

સપ્ટેમ્બર અને ઓક્ટોબર મહિનામાં તેમણે બિલકુલ કામ કર્યું ન હતું.ત્યારબાદ નવેમ્બર 1986 માં તેમણે 27 દિવસ સુધી કામ કર્યું હતું.

તે વિવાદમાં નથી કે તેમની નિમણૂક ભરતીના નિયમો અનુસાર કરવામાં આવી ન હતી.

શ્રમ અદાલતના ચુકાદામાં કહેવામાં આવ્યું છે:

"પ્રતિવાદીઓ/વ્યવસ્થાપન દ્વારા રજૂ કરાયેલ મસ્ટર રોલ મુજબ સપ્ટેમ્બર 86 માં કામનો સમયગાળો પરિશિષ્ટ-1 મુજબ 25 દિવસ, ઓક્ટોબર 86 માં પરિશિષ્ટ-2 મુજબ 26 દિવસ, ડિસેમ્બર 86 માં પરિશિષ્ટ-4 મુજબ 27 દિવસ, જાન્યુઆરી 87 માં પરિશિષ્ટ-5 મુજબ 27 દિવસ, માર્ચ 87 માં પરિશિષ્ટ-7 મુજબ 24 દિવસ, એપ્રિલ 87 માં પરિશિષ્ટ-8 મુજબ 26 દિવસ, જૂન 87 માં પરિશિષ્ટ-10 મુજબ 26 દિવસ છે.આ રીતે સપ્ટેમ્બર 86 થી જૂન 87 સુધી અરજદાર કામદારોએ કુલ 181 દિવસ કામ કર્યું હતું.જો તેમાં 21 દિવસની સાપ્તાહિક રજાઓનો પણ સમાવેશ કરવામાં આવે તો કુલ કામકાજના દિવસો 202 દિવસ જ આવે છે.આમ તે 240 દિવસ નથી બનાવતો પણ તેનાથી ઓછો છે.

તેથી, તેમની નિયમિત રીતે નિમણૂક કરવામાં આવતી ન હતી.તેઓ સતત સેવામાં નહોતા.અપીલકર્તાએ કાયદાની કલમ 25 જી અથવા કલમ 25 એચની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યું ન હતું એવો કોઈ ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવતા પહેલા તેમણે ક્યારેય કોઈ ફરિયાદ કરી ન હતી.

લેબર કોર્ટે અભિપ્રાય રજૂ કરવામાં ગંભીર ભૂલ કરી હતી કે જુલાઈ, 1987 ના મસ્ટર રોલમાં તેમનું નામ સામેલ ન હોવાથી, તે મસ્ટર રોલમાંથી તેમની સેવાઓને દૂર કરવા સમાન હશે.શ્રમ અદાલતે આ મામલે વધુ ઊંડાણપૂર્વક તપાસ કરવી જોઈતી હતી.

તે કહેવાની એક વાત છે કે કામદારને તેની સેવાઓમાંથી બરતરફ કરવામાં આવે છે, પરંતુ, એક દૈનિક મજૂર જે આવતો અને જતો રહે છે અને તેણે દર મહિને કોઈ પણ દિવસે કોઈ કામ લીધું નથી અથવા આપવામાં આવ્યું નથી, તે જરૂરી નહોતું, જેમ કે શ્રમ અદાલત દ્વારા અભિપ્રાય આપવામાં આવ્યો હતો, ફરજમાંથી તેની ગેરહાજરી માટે તેની સામે વિભાગીય કાર્યવાહી શરૂ કરવી.ઉપરોક્ત સંજોગોમાં શ્રમ અદાલત માટે આ પ્રશ્નની ઊંડાણપૂર્વક તપાસ કરવી યોગ્ય રહી હોત કે શું અપીલકર્તાએ ઇરાદાપૂર્વક અને ઇરાદાપૂર્વક તેને તેની ફરજોમાં જોડાવાની મંજૂરી આપી ન હતી અથવા પ્રતિવાદીએ પોતે 01/07/1987 થી કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું ન હતું.

શ્રમ અદાલત એ નિષ્કર્ષ પર પહોંચવામાં સારી હોઈ શકે છે કે કલમ 25G અને 25H ની જોગવાઈઓનું પાલન કરવામાં આવ્યું હોવાનું દર્શાવવા માટે કંઈ નહોતું, પરંતુ આ પ્રકારની પરિસ્થિતિમાં તેનું પાલન કરવું જરૂરી હતું કે કેમ તે અંગે પણ કોઈ તારણ નથી.રાજસ્થાન રાજ્યએ જે રીતે કોઈ ચોક્કસ વર્ગમાં કામદારોની પરિષ્ક્રિતા જાળવવી જોઈએ તે અંગે નિયમો ઘડ્યાં છે, જેમાંથી છટાણી કરવાનું વિચારવામાં આવે છે.જો કે, તે અગાઉથી ધારે છે કે દૈનિક વેતન કામદારની ચોક્કસ શ્રેણીમાં આવે છે.જ્યારે રોજમદાર કામદારની ચોક્કસ શ્રેણીમાં કાર્યરત હોય ત્યારે જ નિયમોના નિયમ 77 ની દ્રષ્ટિએ પરિષ્ક્રિતાની યાદી જાળવવી જરૂરી છે.જો કે, અમે આ વતી કોઈ કાયદો ઘડવાનો ઇરાદો ધરાવીએ નહીં કારણ કે તે આ કેસના હેતુ માટે જરૂરી નથી.યોગ્ય કેસમાં, આ અદાલતે 'છટાણી' અને 'ઉદ્યોગ' શબ્દોને વિસ્તૃત અર્થ આપવાના સમર્થનના પ્રશ્ન પર વિચાર કરવો પડી શકે છે.

શ્રી જૈન જ્યારે રજૂ કરે છે કે જ્યાં સુધી કલમ 25G અને 25H હેઠળ વૈધાનિક જરૂરિયાતોની વાત છે ત્યાં સુધી કાયદાની કલમ 25B ની દ્રષ્ટિએ સતત કામ કરવું જરૂરી નથી ત્યારે તે સાચું લાગે છે. આ અદાલત દ્વારા કેટલાક નિર્ણયોમાં આ પ્રશ્ન પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હોવાનું જણાય છે.

સેન્ટ્રલ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ એસ. સત્યમ અને અન્યો., (1996) 5 એસ. સી. સી. 419, આ અદાલતે અભિપ્રાય આપ્યો:

"આગળની જોગવાઈ કલમ 25-એચ છે જે વ્યાપક ભાષામાં તૈયાર કરવામાં આવી છે અને તે માત્ર કલમ 25-એફ દ્વારા આવરી લેવામાં આવેલા કામદારોને જ નહીં, પરંતુ તમામ નિવૃત્ત કામદારોને લાગુ પાડવા માટે સક્ષમ છે. તેમાં વપરાયેલા 'રીટ્રેન્યમેન્ટ' શબ્દના સામાન્ય અર્થને ઘટાડવાની જરૂર નથી. બરતરફ કરાયેલા કામદારોની પુનઃનિયુક્તિ માટેની જોગવાઈ માત્ર અન્ય વ્યક્તિઓ કરતાં પુનઃનિયોજનની બાબતમાં બરતરફ કરાયેલા કામદારને પ્રાધાન્ય આપે છે. તે બરતરફ કરાયેલા કામદારોના લાભ માટે ઘડવામાં આવે છે અને તેના સામાન્ય અર્થને પ્રતિબંધિત કરવાનું કોઈ કારણ નથી જે 'વધુ સારી રીતે દોરવામાં આવેલા કામદારને કોઈ 'પૂર્વગ્રહ' કર્યા વિના કાયદાના ઉદ્દેશ્યને સુરક્ષિત કરે છે.

ફરીથી સમિષ્ઠા દુબે વિરુદ્ધ સિટી બોર્ડ, ઇટાવા અને અન્યમાં., [1999] 3 SCC14, આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો:

"અમે આગળ આ મુદ્દા પર ચર્ચા કરીશું કે, જો અપીલકર્તાના જુનિયર કર્મચારીઓને જાળવી રાખવામાં આવ્યા હોય, તો શ્રમ અદાલત દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશોને માન્ય ગણી શકાય કે કેમ. ઉત્તર પ્રદેશ અધિનિયમની કલમ 6-પી (જે 1947 ના કેન્દ્રીય અધિનિયમની કલમ 25 જીને અનુરૂપ છે) જણાવે છે કે જ્યાં ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં કોઈ પણ કામદારને બરતરફ કરવાનો હોય અને તે

સંસ્થામાં કામદારોની ચોક્કસ શ્રેણીનો હોય, ત્યાં આ સંબંધમાં નોકરીદાતા અને કામદારો વચ્ચે કોઈ સમજૂતી ન હોય તો નોકરીદાતા સામાન્ય રીતે તે વર્ગમાં નોકરી કરનારા છેલ્લા વ્યક્તિ એવા કામદારોને છટાણી કરશે, સિવાય કે નોંધાયેલા કારણોસર, નોકરીદાતા અન્ય કોઈ વ્યક્તિને છટાણી આપે.હવે આ જોગવાઈ કલમ 6-એન (જે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, 1947 ની કલમ 25-એફને અનુરૂપ છે) માં સમાવિષ્ટ સેવાની લંબાઈને લગતી શરતો દ્વારા નિયંત્રિત નથી.કલમ 6-પી માટે કલમ 6 ~ એન દ્વારા જરૂરી સતત સેવાના કોઈ ચોક્કસ સમયગાળાની જરૂર નથી. કમલેશ સિંહ વિરુદ્ધ પીઠાસીન અધિકારી 5 માં ઉત્તર પ્રદેશ અધિનિયમની આ જ કલમ 6-પી હેઠળ ઉદ્ભવેલી બાબતમાં, એવું માનવામાં આવ્યું હતું.આથી ઉચ્ચ અદાલતે એ હકીકત પર આધાર રાખવો ખોટો હતો કે અપીલકર્તાએ માત્ર સાડા ત્રણ મહિનાની સેવા આપી હતી અને રાહત આપવાનો ઇનકાર કર્યો હતો.(આ સંબંધમાં સેન્ટ્રલ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ એસ. સત્યમ 6 પણ જુઓ.)

દૈનિક મજૂરોને પરિષ્ક્રિતાનો કોઈ નિયમ લાગુ પડતો નથી તેવું ઉચ્ચ ન્યાયાલયનું કહેવું પણ સાચું નહોતું.ઉત્તર પ્રદેશ અધિનિયમની કલમ 2 (ઝેડ) સાથે વાંચેલા ઉત્તર પ્રદેશ અધિનિયમની કલમ 6-પીમાં આવા કોઈ પ્રતિબંધ નથી જે કામદારને વ્યાખ્યાયિત કરે છે.

તે સાચું છે કે કલમ 6-પીમાં પહેલા આવો, છેલ્લે જાઓ નો નિયમ એમ્પ્લોયર દ્વારા વિચલિત થઈ શકે છે કારણ કે વિભાગ સામાન્ય રીતે શબ્દનો ઉપયોગ કરે છે.તેથી, સ્પેશીમિટ્રન લિમિટેડ વિરુદ્ધ વર્કમેન 7 માં જણાવ્યા મુજબ, કાર્યક્ષમતાના અભાવ અથવા આત્મવિશ્વાસ ગુમાવવાના કિસ્સામાં નિયોક્તા માટે નિયમથી વિચલિત થવાની મંજૂરી છે.પરંતુ પછી વિચલનને યોગ્ય ઠેરવવાનો બોજ નોકરીદાતા પર રહેશે.વર્તમાન કેસમાં આવો કોઈ પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો નથી.તેથી, તે સ્પષ્ટ છે કે ઉત્તર પ્રદેશ અધિનિયમની કલમ 6-પીનું સ્પષ્ટ ઉદ્દેશન છે.

ફરી તાજેતરમાં પ્રાદેશિક વ્યવસ્થાપક, એસ. બી.!!વિરુદ્ધ રાકેશ કુમાર તિવારી, [2006] 1 SCC 530, આ અદાલતે સેન્ટ્રલ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા (ઉપરોક્ત) ને અનુસરીને કહ્યું:

"કલમ 25G કામદારની છટણી માટેની પ્રક્રિયાની જોગવાઈ કરે છે.પ્રતિવાદીઓએ યોગ્ય રીતે રજૂઆત કરી છે કે કાયદાની કલમ 25G અને 25H ની જોગવાઈઓ જરૂરી નથી કે કામદારને કલમ 25B ના અર્થમાં સતત નોકરીમાં હોવો જોઈએ તે પહેલાં તેને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હોવાનું કહી શકાય."?

તેથી અમે એ આધાર પર આગળ વધીશું કે કાયદાની કલમ 25G અને 25H નું ઉદ્દેશન થયું હતું, પરંતુ અમારા મતે તેનો અર્થ એ નથી કે શ્રમ અદાલતે સંપૂર્ણ

વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનનો ચુકાદો પસાર કરવો જોઈતો હતો.આ અદાલતે વારંવાર ચુકાદો આપ્યો છે કે કલમ 11 એ હેઠળના અધિકારક્ષેત્રનો વિવેકપૂર્ણ રીતે ઉપયોગ થવો જોઈએ.જાહેર રોજગારના સિદ્ધાંતને ધ્યાનમાં રાખીને, ભારતના બંધારણની કલમ 12 ના અર્થમાં રાજ્ય દ્વારા કામદારને નિયુક્ત કરવો આવશ્યક છે.તેના દ્વારા ઘડવામાં આવેલી ભરતી માટેના નિયમોની જોગવાઈઓના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓની ભરતી કરવી પણ જરૂરી છે.પ્રતિવાદીએ નિયમિત રીતે અપીલકર્તાને સેવા આપી ન હતી. આ નોકરી કાયમી પ્રકૃતિની ન હતી. એવું બતાવવા માટે કંઈ નહોતું કે જ્યારે તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી ત્યારે તે જ શ્રેણીમાં તેમનાથી જુનિયર કોઈ પણ વ્યક્તિને જાળવી રાખવામાં આવ્યો હતો.તેમની સેવાઓ 1987 માં વહેલી તકે આપવામાં આવી હતી.પાછળના વેતન સાથે તેમની પુનઃસ્થાપનાનો નિર્દેશ આપવો યોગ્ય રહેશે નહીં.તેથી, અમારો અભિપ્રાય છે કે ન્યાયના હિતમાં પેટા-સેવા આપવામાં આવશે જો તેના બદલે અને તેની સેવાઓની પુનઃસ્થાપનાના સ્થાને, પ્રતિવાદીને વળતર તરીકે Rs.75,000 ની રકમ આપવામાં આવે, જેમ કે આ અદાલત દ્વારા તેના સંખ્યાબંધ ચુકાદાઓમાં કરવામાં આવ્યું છે.[રાજસ્થાન રાજ્ય અને અન્ય જુઓ.વિ. જ્ઞાન ચંદ (2006 ની સિવિલ અપીલ No.3214,28 મી જુલાઈ, 2006 ના રોજ નિકાલ કરવામાં આવી.)

આ અપીલને આંશિક રીતે અને અહીં અગાઉ ઉલ્લેખિત હદ સુધી મંજૂરી છે. ખર્ચ અંગે કોઈ ઓર્ડર આપવામાં આવશે નહીં.

ડી. જી. અપીલ

આંશિક 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.*