

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.

=====

પ્રાદેશિક વ્યવસ્થાપક, એસ. બી. આઈ.

વિરુદ્ધ

મહાત્મા મિશ્રા

નવેમ્બર ૧, ૨૦૦૬

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

શ્રમ કાયદાઓ:

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭-કલમ ૨૫ એચ-નિયત સમયગાળા માટે કામચલાઉ નિમણૂક-૮૮ દિવસ પછી મુદત-ચોજાયેલી ચોકસાઈ:કામદારની નિમણૂક નિશ્ચિત સમયગાળા માટે કામચલાઉ કામદાર તરીકે કરવામાં આવતી હતી-આમ, નોકરીદાતાએ ૧૯૫૯ના કાયદાની વિભાગીય પરિપત્ર જોગવાઈઓ અને સમાનતાના સિદ્ધાંતનું પાલન કરવું હોવા છતાં સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર ન હતી-કર્મચારીએ માત્ર ૮૮ દિવસ કામ કર્યું હોય અને કાયમી દરજ્જાનો હકદાર ન હોય અને જેમ કે તેને સંપૂર્ણ વેતન સાથે

પુનઃસ્થાપિત ન કરવામાં આવે-તેથી, નીચેની અદાલતોના આદેશને રદ કરવામાં આવે છે-જો કે, કામદાર દ્વારા નિષ્ક્રિય વેતન તરીકે મેળવેલી રકમ પરત નહીં કરવામાં આવે-રોજગાર વિનિમય (ખાલી જગ્યાઓની ફરજિયાત સૂચના) અધિનિયમ, ૧૯૫૯-ભારતનું બંધારણ, ૧૯૫૦-કલમ ૧૪ અને ૧૫.

અપીલકર્તા-બેંકે આ અસર માટે પરિપત્ર બહાર પાડ્યો હતો કે એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જમાંથી યોગ્ય સંખ્યામાં નામો મેળવ્યા પછી સબ-સ્ટાફના કિસ્સામાં મહત્તમ ૮૦ દિવસ અને કામચલાઉ સ્ટાફના કિસ્સામાં ૧૮૦ દિવસ માટે કામચલાઉ નિમણૂકો કરવામાં આવશે.કેઝ્યુઅલ કામદારોને માત્ર કેઝ્યુઅલ પ્રકૃતિના કામ માટે રોકવામાં આવતા હતા.

પ્રતિવાદીની નિમણૂક કામચલાઉ ધોરણે કરવામાં આવી હતી અને ૮૮ દિવસ પછી તેની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.ઔદ્યોગિક વિવાદ ઊભો થયો.શ્રમ અદાલતે સમાપ્તિને ગેરકાયદેસર ગણાવી હતી અને સંપૂર્ણ વેતન સાથે પુનઃસ્થાપનનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.રિટ પિટિશનમાં, હાઈકોર્ટના સિંગલ જજે જણાવ્યું હતું કે પ્રતિવાદીએ માત્ર ૮૮ દિવસના સમયગાળા માટે કામ કર્યું હોવાથી તે કાયમી દરજ્જાનો હકદાર નથી, પરંતુ તેને ૨૦ વર્ષથી નિષ્ક્રિય વેતન આપવામાં આવ્યું હોવાથી, તેણે નિર્દેશ આપ્યો હતો કે પુનઃસ્થાપના ચાલુ રહે પરંતુ પાછા વેતન વિના.આથી વર્તમાન અપીલ દાખલ કરવામાં આવેલ છે.

અપીલને મંજૂરી આપતા કોર્ટે કહ્યું:

૧. કર્મચારી તેની સેવાની સમાપ્તિ પછી તે લાભ મેળવી શકતો નથી જેનો તે હકદાર ન હોય જો તે સેવામાં રહે.તે કહેવું એક બાબત છે કે કામદારની સેવાઓ કાયદાની ફરજિયાત જોગવાઈઓનું ઉદ્ધંધન કરીને સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી પરંતુ તે કહેવું બીજી બાબત છે કે સંપૂર્ણ બેકવેજ સાથે સેવામાં પુનઃસ્થાપનની રાહત આપમેળે આપવામાં આવશે.એવા કિસ્સામાં પણ કે જ્યાં ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫-એફનું ઉદ્ધંધન કરીને કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવે છે, તે કાયમી દરજ્જો આપવા માટે હકદાર રહેશે નહીં.નિયમિતતાનો અર્થ કાયમીપણું નથી.[૨૨૨-એફ-એચ]

૨.૧.તાત્કાલિક કિસ્સામાં, તે વિવાદમાં નથી કે પ્રતિવાદીની નિમણૂક અપીલકર્તા બેંક દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલા પરિપત્ર પત્રનું ઉદ્ધંધન કરીને કરવામાં આવી હતી.રોજગાર વિનિમય (ખાલી જગ્યાઓની ફરજિયાત સૂચના) અધિનિયમ, ૧૯૫૯ હેઠળ કલ્પના કરાયેલી કાયદાની જરૂરિયાતો અને તેનું પણ પાલન કરવામાં આવ્યું નથી.અપીલકર્તા બંધારણની કલમ ૧૨ના અર્થમાં રાજ્ય હોવાથી, તેને તેની કલમ ૧૪ અને ૧૬ હેઠળ સ્થાપિત સમાનતાના સિદ્ધાંતનું પાલન કરવાની બંધારણીય ફરજ સોંપવામાં આવી હતી.[૨૨૦-ડી-ઈ]

૨.૨.પ્રતિવાદીની નિમણૂક માત્ર ૮૮ દિવસ માટે કરવામાં આવી હતી.આમ, યુ. પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૬-એનની જરૂરિયાતોનું પાલન

કરવાની જરૂર નહોતી.શ્રમ અદાલતે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫-એચને આકર્ષવામાં આવશે તેના આધારે કાર્યવાહી કરી હોવા છતાં, તેના સમર્થનમાં કોઈ કારણ સોંપવામાં આવ્યું નથી.જો પ્રતિવાદીની કેઝ્યુઅલ કામદાર તરીકેની નિમણૂક નિશ્ચિત સમયગાળા માટે હતી અને તેની સેવાઓની સમાપ્તિ રોજગારના કારણની દ્રષ્ટિએ હતી, તો કલમ ૨૫-એચમાં કોઈ અરજી હશે નહીં.શ્રમ અદાલત એ બતાવવામાં નિષ્ફળ ગઈ કે કેવી રીતે અપીલકર્તાએ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાનો આશરો લીધો હોવાનું કહી શકાય.તેણે છટણી ગેરકાયદેસર હોવાના આધારે કાર્યવાહીમાં ગંભીર ગેરકાયદેસરતા કરી હતી.[૨૨૦-બી-સી-એફ; ૨૨૨-ડી]

૨.૩.ઉચ્ચ અદાલતે યોગ્ય રીતે અવલોકન કર્યું હતું કે પ્રતિવાદી કાયમી દરજ્જાનો હકદાર નથી.જો તેઓ માત્ર ૮૮ દિવસ કામ કર્યા પછી કોઈ કાયમી દરજ્જો આપવા માટે હકદાર ન હતા, તો તેઓ સેવામાં પુનઃસ્થાપિત થવા માટે હકદાર ન હતા અને તે પણ સંપૂર્ણ વેતન સાથે.ઉચ્ચ અદાલત આ મામલાના મહત્વપૂર્ણ પાસાને ધ્યાનમાં લેવામાં નિષ્ફળ રહી હતી.સેવામાં પુનઃસ્થાપન નિર્દેશિત કરી શકાય છે જો સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હોય.પ્રતિવાદીની સેવાની સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હતી તે હકીકત પર કોઈ તારણ આવ્યું નથી.તેમને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાના પુરસ્કારનું નિર્દેશન કરવાનો પ્રશ્ન ન ઊભો થયો અને ન ઊભો થઈ શક્યો.ઉચ્ચ અદાલતે માત્ર સહાનુભૂતિના આધારે આદેશ પસાર કરવામાં ગંભીર ભૂલ કરી

હતી, જોકે એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે પ્રતિવાદી કોઈ રાહત મેળવવા માટે હકદાર નથી.આમ, વિવાદિત ચુકાદાને ટકાવી શકાતો નથી અને તેને રદ કરવામાં આવે છે.જો કે, પ્રતિવાદીએ લાંબા સમય સુધી નિષ્ક્રિય વેતન મેળવ્યું હતું, જો કે તે તેના માટે હકદાર ન હતો, આ કેસની હકીકત અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, ઉપરોક્ત રકમ પરત કરવા માટે કોઈ નિર્દેશ જારી કરવામાં આવ્યો નથી.[૨૨૦-F-H; ૨૨૩-G-H; ૨૨૫-C]

પ્રાદેશિક વ્યવસ્થાપક, સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિ. એસ. રાજા રામ [૨૦૦૪] ૮ એસસીસી ૧૬૪; પ્રાદેશિક વ્યવસ્થાપક, એસબીઆઈ વિ. એસ. રાકેશ કુમાર તિવારી, [૨૦૦૬] ૧ એસસીસી ૫૩૦; સચિવ, કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્યો વિ. એસ. ઉમાદેવી ૩ અને અન્યો, [૨૦૦૬] ૪ એસસીસી ૧; આચાર્ય, મેહર ચંદ પોલિટેકનિક અને અન્ય વિ. એસ. અનુ લુંબા અને અન્યો, [૨૦૦૬] ૭ સ્કેલ ૬૪૮; મારુતિ ઉદ્યોગ લિમિટેડ, વિ. એસ. રામ લાલ અને અન્યો, [૨૦૦૫] ૨ એસસીસી ૬૩૮ અને બિહાર રાજ્ય અને અન્યો વિ. એસ. અમરેન્દ્ર કુમાર મિશ્રા (૨૦૦૬) ૯ એસ. CALE ૫૪૯ પર આધાર રાખ્યો હતો.

દિવાની અપીલ જ્યુરિસડિક્શન:દિવાની અપીલ નંબર ૪૬૩૬/૨૦૦૬.

અલ્હાબાદ ખાતેની હાઈકોર્ટના અંતિમ ચુકાદા અને આદેશની તારીખ C.M.W.P માંથી.

અપીલકર્તા માટે એલ. નાગેશ્વર રાવ, સંજય કપૂર, શુભ્રા કપૂર, રાજીવ કપૂર અને આરતી સિંહ.

પ્રતિવાદી માટે પ્રમોદ સ્વરૂપ પરીના અને અરનીત સિંહ.

કોર્ટનો ચુકાદો જસ્ટિસ શ્રી એસ. બી. સિન્હા દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો:રજા આપવામાં આવી છે.

પ્રતિવાદીની નિમણૂક વર્ષ ૧૯૮૨માં કામચલાઉ ધોરણે ૮૮ દિવસના સમયગાળા માટે કરવામાં આવી હતી.તેમની સેવાઓ રદ કરવામાં આવી હતી.તેમના દ્વારા એક ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો, જેને ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય દ્વારા કેન્દ્ર સરકારની ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ-કમ-લેબર કોર્ટ, કાનપુરના પીઠાસીન અધિકારી સમક્ષ નીચેની શરતોમાં ચુકાદા માટે મોકલવામાં આવ્યો હતો:

"શું સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા, ક્ષેત્ર III, મોલ કાનપુરના વ્યવસ્થાપનની તેમની ઝાંસ્ટનગાંગ શાખા, અલ્હાબાદના સંબંધમાં ભૂતપૂર્વ સંદેશવાહક શ્રી મહાત્મા મિશ્રાની સેવાઓને જ.દ.૧૯૮૨ થી સમાપ્ત કરવાની અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫-H હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલ વધુ રોજગાર માટે તેમને ધ્યાનમાં ન લેવાની કાર્યવાહી વાજબી છે.જો નહીં તો સંબંધિત કામદાર કઈ રાહતનો હકદાર છે?

ઔદ્યોગિક અદાલત સમક્ષ, પ્રતિવાદીએ અન્ય બાબતોની સાથે અપીલકર્તા બેંકના કર્મચારી વિભાગ દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલા એક કથિત પરિપત્ર પર આધાર રાખ્યો હતો જેમાં નિર્દેશ જારી કરવામાં આવ્યો હતો કે સંબંધિત રોજગાર વિનિમય (ઓ) પાસેથી યોગ્ય સંખ્યામાં નામો પ્રાપ્ત કર્યા પછી ઉપ-કર્મચારીઓના કિસ્સામાં મહત્તમ ૯૦ દિવસ અને કામચલાઉ કર્મચારીઓના કિસ્સામાં ૧૮૦ દિવસના સમયગાળા માટે કામચલાઉ નિમણૂકો કરવામાં આવશે. કેઝ્યુઅલ મજૂરની સંડોવણીનો ઉપયોગ માત્ર કેઝ્યુઅલ પ્રકૃતિના કામ માટે કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો અને આવા કેઝ્યુઅલ કર્મચારીઓને ગૌણ કર્મચારીઓના સભ્યો તરીકે રોકવામાં આવતા ન હતા.

અન્ય બાબતોની સાથે એ આધાર પર કે પ્રતિવાદીને કામચલાઉ સંદેશવાહક તરીકે રોકવામાં આવ્યો હતો, જે શ્રમ અદાલત અનુસાર, આકસ્મિક પ્રકૃતિનો ન હતો, પરંતુ કાયમી હતો અને વધુમાં, એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે તેની નિમણૂક ૩.૫.૧૯૮૨ પર કરવામાં આવી હતી અને તેની સેવાઓ ૩.૯.૧૯૮૨ પર સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, એવું મંતવ્ય આપવામાં આવ્યું હતું કે વ્યવસ્થાપન દ્વારા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાનો આશરો લેવામાં આવ્યો હતો. શ્રમ અદાલતે વધુમાં નોંધ્યું હતું કે પ્રતિવાદીની સેવાઓ સમાપ્ત થયા પછી એક બાસુદેવની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. શ્રમ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે એવું માન્યું હતું કે પ્રતિવાદીને તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરતા પહેલા કોઈ લેખિત

નોટિસ આપવામાં આવી ન હતી, તે ગેરકાયદેસર હતું અને બેંક અને કામદારો દ્વારા અને તેમની વચ્ચેના ક્ષિપ્ર સમાધાનનો ઉલ્લેખ કરતા એવું માનવામાં આવ્યું હતું:

"મહાત્મા મિશ્રાની હકાલપટ્ટી પહેલાના તાત્કાલિક કેસમાં અન્ય બે વ્યક્તિઓએ કામચલાઉ સંદેશવાહક તરીકે કામ કર્યું હતું અને તેમની હકાલપટ્ટી પછી અન્ય ઘણા લોકોને પણ કામચલાઉ સંદેશવાહક તરીકે કામ કરવા માટે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.આમ, કાયમી ખાલી જગ્યા હતી અને જો કામદારને ૮૮ દિવસ પછી ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હોત તો તે કાયમી સંદેશવાહકનો દરજ્જો મેળવી શક્યો હોત અને તે ગણતરી પર જ તેની સેવાઓ બે દિવસ પહેલા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી જે મેનેજમેન્ટ બેંક તરફથી અયોગ્ય (sic) હતી.

આમ, ઉપર કરવામાં આવેલી ચર્ચા અને ચર્ચા કરાયેલા કાયદાને ધ્યાનમાં રાખીને, હું માનું છું કે સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયાની મેનેજમેન્ટ બેંક દ્વારા સંબંધિત કામદાર W. E. F. જી.૯.૧૯૮૩ ની સેવાને સમાપ્ત કરવાની કાર્યવાહી, જે વાસ્તવમાં અને સ્વીકાર્ય રીતે ૩.૯.૧૯૮૨ છે અને તેને I. D. અધિનિયમની કલમ ૨૫H હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલ વધુ રોજગાર માટે ધ્યાનમાં લેવામાં

આવતી નથી, તે ગેરકાયદેસર છે.તેની અસર એ છે કે તેને સંપૂર્ણ પગાર સાથે સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવશે.

હાઈકોર્ટમાં એક રિટ પિટિશન દાખલ કરવામાં આવી હતી.એક વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે અભિપ્રાય આપ્યો હતો કે પ્રતિવાદી માત્ર ૮૮ દિવસના સમયગાળા માટે કામ કર્યા પછી કાયમી દરજ્જો આપવા માટે હકદાર નથી, પરંતુ ન્યાયના કથિત હિતમાં એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે તેને ૨૦ વર્ષના સમયગાળા માટે નિષ્ક્રિય વેતન આપવામાં આવ્યું હતું, તે નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો:

"આમ, આ બાબતનો સરવાળો અને સાર એ છે કે તે પુનઃસ્થાપનનું સંપૂર્ણ પરિણામ નથી કે દરેક કિસ્સામાં, સંપૂર્ણ વેતન આપવામાં આવે, પરંતુ પાછળના વેતનની મંજૂરીના મુદ્દાને ધ્યાનમાં લેવો જોઈએ અને અનુદાન, જો કોઈ હોય તો, પાછળના વેતનને યોગ્ય વિચારણા આપવી જોઈએ જે અલબત્ત કેસ દર કેસમાં બદલાશે.

ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાનમાં રાખીને, રિટ અરજીને આંશિક રીતે મંજૂરી આપવામાં આવી છે.હું શ્રમ અદાલતના ચુકાદામાં એ હદ સુધી ફેરફાર કરું છું કે પ્રતિવાદી કામદારને આગળ કોઈ વેતન ચૂકવવામાં આવશે નહીં.જોકે, તેમની પુનઃસ્થાપના ચાલુ રહેશે.

શ્રમ અદાલત અને ઉચ્ચ અદાલતના અભિગમની પ્રશંસા કરી શકાતી નથી.પ્રતિવાદીની નિમણૂક માત્ર ૮૮ દિવસ માટે કરવામાં આવી હતી.આમ, ચુ. પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૬-એનની જરૂરિયાતોનું પાલન કરવાની જરૂર નહોતી.શ્રમ અદાલતે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫-એચ લાગુ કરવામાં આવશે તેના આધારે કાર્યવાહી કરી હોવા છતાં, તેના સમર્થનમાં કોઈ કારણ સોંપવામાં આવ્યું નથી.જો પ્રતિવાદીની કેઝ્યુઅલ કામદાર તરીકેની નિમણૂક નિશ્ચિત સમયગાળા માટે હતી અને તેની સેવાઓની સમાપ્તિ રોજગારના કરારની દ્રષ્ટિએ હતી, તો ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫-એચનો કોઈ ઉપયોગ થતો નથી.આ પ્રકારના કિસ્સામાં, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫-એચ લાગુ પડતી નથી.તે વિવાદમાં નથી કે પ્રતિવાદીની નિમણૂક અપીલકર્તા બેંક દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલા પરિપત્ર પત્રનું ઉદ્દંધન કરીને કરવામાં આવી હતી.રોજગાર વિનિમય (ખાલી જગ્યાઓની ફરજિયાત સૂચના) અધિનિયમ, ૧૯૫૯ હેઠળ કલ્પના કરાયેલી કાયદાની આવશ્યકતાઓનું પણ પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું.

અપીલકર્તા ભારતના બંધારણની કલમ ૧૨ના અર્થમાં એક રાજ્ય છે.આમ, તેને બંધારણીય ફરજ સોંપવામાં આવી હતી કે તે તેની કલમ ૧૪ અને ૧૬ હેઠળ સ્થાપિત સમાનતાના સિદ્ધાંતનું પાલન કરે.

શ્રમ અદાલતે છટણી ગેરકાયદેસર હોવાના આધારે કાર્યવાહીમાં ગંભીર ગેરકાયદેસરતા કરી હતી.એવું નહોતું.ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા યોગ્ય રીતે અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું તેમ, પ્રતિવાદી કાયમી દરજ્જાનો હકદાર ન હતો.જો તેઓ માત્ર ૮૮ દિવસ અને તે પણ વર્ષ ૧૯૮૨માં કામ કર્યા પછી કોઈ પણ કાયમી દરજ્જો પ્રદાન કરવા માટે હકદાર ન હતા, તો અમે સમજી શકતા નથી કે તેઓ કેવી રીતે સેવામાં પુનઃસ્થાપિત થવા માટે હકદાર હતા અને તે પણ સંપૂર્ણ પગાર સાથે.ઉચ્ચ અદાલતે જોકે બેકવેજના સંબંધમાં આ અદાલતના તાજેતરના નિર્ણયોની નોંધ લીધી હતી, પરંતુ તે આ બાબતના એક મહત્વપૂર્ણ પાસાને ધ્યાનમાં લેવામાં નિષ્ફળ રહી હતી, એટલે કે., સેવામાં પુનઃસ્થાપન નિર્દેશિત કરી શકાય છે જો સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હોય.પ્રતિવાદીની સેવાની સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હતી તે હકીકત પર કોઈ તારણ આવ્યું નથી.તેમને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાના પુરસ્કારનું નિર્દેશન કરવાનો પ્રશ્ન ન ઊભો થયો અને ન ઊભો થઈ શક્યો.

આ પ્રશ્ન પ્રાદેશિક વ્યવસ્થાપક, સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિ. એસ. રાજા રામ [૨૦૦૪] ૮ એસ. સી. સી. ૧૬૪ માં આ અદાલતની ડિવિઝન બેન્ચ સમક્ષ વિચારણા માટે આવ્યો હતો, જેમાં તે ઠરાવવામાં આવ્યો હતો:

"એવું લાગે છે કે ઉચ્ચ અદાલત તેમજ શ્રમ અદાલતે પ્રતિવાદીને ઉપલબ્ધ અધિકારની પ્રકૃતિ અંગે મૂળભૂત ખોટી ધારણા પર કાર્યવાહી કરી

હતી.પ્રતિવાદીને ૯૧ દિવસના નિશ્ચિત સમયગાળા માટે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો.ધારો કે આવા કર્મચારીને શાસ્ત્રી પુરસ્કારના હેતુઓ માટે કામચલાઉ કર્મચારી કહી શકાય, તો ૧૪ દિવસની નોટિસની સેવાની જરૂરિયાત, એવા કિસ્સાઓમાં કે જ્યાં કોઈ કર્મચારીની નિયત કાર્યકાળ માટે નિમણૂક કરવામાં આવી હોય, તે ૧૪ દિવસની નોટિસ આપ્યા વિના આવા સમયગાળાની સમાપ્તિ પહેલાં નોકરીદાતા દ્વારા સેવાઓ સમાપ્ત કરવા પર પ્રતિબંધ સમાન હશે.નોટિસ ન આપવાનો અર્થ એ નથી કે કર્મચારી જે સમયગાળા માટે તેની મૂળ નિમણૂક કરવામાં આવી હતી તેનાથી વધુ સેવા આપવાનું ચાલુ રાખશે.આ સિદ્ધાંતનો અપવાદ એ છે કે જ્યારે કર્મચારીને કાયમી નિમણૂકનો દાવો કરવાના અધિકારથી વંચિત રાખવા માટે કર્મચારીની વચ્ચે કૃત્રિમ વિરામ સાથે ક્રમિક નિશ્ચિત કાર્યકાળ માટે અસ્થાયી રીતે નિમણૂક કરવામાં આવે છે.આ કાર્યવાહી કાયદાની કલમ ૨ (આર. એ.) માં શબ્દસમૂહના અર્થમાં અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા હશે. કલમ ૨ (આર. એ.) કહે છે કે અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા એટલે કાયદાની પાંચમી અનુસૂચિમાં ઉલ્લેખિત કોઈપણ પ્રથા. આ કાયદાની પાંચમી અનુસૂચિમાં અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓની યાદી છે, જેને બે મુખ્ય મુદ્દાઓ હેઠળ વર્ગીકૃત કરવામાં આવી છે, એટલે કે:(I) નોકરીદાતાઓ અને નોકરીદાતાઓના ટ્રેડ યુનિયનો તરફથી અને (II) કામદારો અને કામદારોના ટ્રેડ યુનિયનો તરફથી.આપણે અગાઉ જે સિદ્ધાંતનો ઉલ્લેખ કર્યો છે તે ભાગ ૧ ની આઈટમ ૧૦ માં સ્થાન મેળવે છે.

"કામદારોને 'બદલી', આકસ્મિક અથવા અસ્થાયી તરીકે નિયુક્ત કરવા અને તેમને કાયમી કામદારોના દરજ્જા અને વિશેષાધિકારોથી વંચિત રાખવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે વર્ષો સુધી આ રીતે ચાલુ રાખવા.

આ એક અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા છે.બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, કોઈ કાર્યવાહીને અયોગ્ય મજૂર પ્રથા તરીકે ઓળખવામાં આવે તે પહેલાં શ્રમ અદાલત માટે એવા નિષ્કર્ષ પર આવવું જરૂરી છે કે બદલીઓ, કેઝ્યુઅલ અને કામચલાઉ કામદારોને કાયમી કામદારોના દરજ્જા અને વિશેષાધિકારોથી વંચિત રાખવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે વર્ષોથી બદલીઓ, કેઝ્યુઅલ અથવા કામચલાઉ કામદારો તરીકે ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હતા.આમાં ન્યાયિક ઝાંખી ઉમેરવામાં આવી છે કે આવા કામદારોની સેવામાં કૃત્રિમ વિરામ નોકરીદાતાને અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાના આરોપને ટાળવા દેશે નહીં.જો કે, તે વર્ષોથી કામદારોની સેવાની સાતત્યતા છે જેની અવગણના કરવામાં આવે છે.આ ઉપરાંત, એ બાબત પર ભાર મૂકવાની જરૂર છે કે આ પ્રથાને અયોગ્ય મજૂર પ્રથા ગણવા માટે એ જાણવું આવશ્યક છે કે કામદારને કાયમી કામદારના દરજ્જા અને વિશેષાધિકારોથી વંચિત રાખવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે કામચલાઉ અથવા કામચલાઉ ધોરણે જાળવી રાખવામાં આવ્યો હતો.આ કેસમાં એવું કોઈ તારણ નથી.તેથી, કાયદાની પાંચમી અનુસૂચિની સૂચિ ૧ની આઈટમ ૧૦ પ્રતિવાદીના કેસને બિલકુલ લાગુ પડે છે તેવું ન કહી શકાય અને શ્રમ અદાલતે એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચવામાં ભૂલ કરી કે પ્રતિવાદી, સંજોગોમાં,

કાયમી કર્મચારીનો દરજ્જો પ્રાપ્ત કરી શકે છે.વધુમાં, ઉચ્ચ અદાલત અને શ્રમ અદાલત બંનેએ આ આધાર પર કાર્યવાહી કરી હોવાનું જણાય છે કે પ્રતિવાદીની નોકરી બંધ થયા પછી રામ કુમારની નિમણૂક, કેઝ્યુઅલ ધોરણે પણ, એક અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા હતી.જો આ દ્રષ્ટિકોણને જાળવી રાખવો હોય તો સૂરજની જગ્યાએ પ્રતિવાદીની નિમણૂક સમાન રીતે અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા હશે અને તેથી તે બિનટકાઉ હશે.

અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાનું સહેલાઈથી અનુમાન લગાવવું જોઈએ નહીં.તે વતી કોઈ નિષ્કર્ષ કાઢવામાં આવે તે પહેલાં, તેના માટેની પૂર્વવર્તી શરતો સંતોષવી આવશ્યક છે.શ્રમ અદાલત એ બતાવવામાં નિષ્ફળ ગઈ કે કેવી રીતે અપીલકર્તાએ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાનો આશરો લીધો હોવાનું કહી શકાય.તે એવો કેસ ન હતો કે જ્યાં પ્રતિવાદીને કૃત્રિમ વિરામ સાથે ઘણા વર્ષો સુધી સતત નિમણૂક કરવામાં આવી રહી હતી.તે એવો કેસ પણ ન હતો કે જ્યાં આવી નિમણૂકનો હેતુ અને ઉદ્દેશ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓનું ઉદ્ધંધન કરવાનો હતો.

આ પ્રશ્ન ફરીથી આ અદાલત સમક્ષ પ્રાદેશિક વ્યવસ્થાપક, એસ. બી. આઈ. વિરુદ્ધ રાકેશ કુમાર તિવારી, [૨૦૦૬] ૧ એસ. સી. સી. ૫૩૦ માં વિચારણા માટે આવ્યો હતો, જેમાં રાજા રામ (ઉપરોક્ત) નું પાલન કરવામાં આવ્યું હતું.

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૧૧-એ ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ અથવા શ્રમ અદાલતમાં વિવેકાધીન સત્તા પ્રદાન કરે છે.જો કે આપેલ કેસમાં, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ અથવા શ્રમ અદાલત યોગ્ય રાહત આપી શકે છે, તેમ છતાં તેની વિવેકબુદ્ધિનો વિવેકપૂર્ણ રીતે ઉપયોગ કરવો જોઈએ.કોઈ કર્મચારી તેની સેવાની સમાપ્તિ પછી તે લાભ મેળવી શકતો નથી જેનો તે હકદાર ન હોય જો તે સેવામાં રહે.તે કહેવું એક બાબત છે કે કામદારની સેવાઓ કાયદાની ફરજિયાત જોગવાઈઓનું ઉદ્ધંધન કરીને સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી પરંતુ તે કહેવું બીજી બાબત છે કે સંપૂર્ણ બેકવેજ સાથે સેવામાં પુનઃસ્થાપનની રાહત આપમેળે આપવામાં આવશે.ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫-એફનું ઉદ્ધંધન કરીને કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવે તેવા કિસ્સામાં પણ તે કાયમી દરજ્જો આપવા માટે હકદાર રહેશે નહીં.નિયમિતતાનો અર્થ કાયમીપણું નથી. [સચિવ, કાર્ગાટક રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય, [૨૦૦૬] ૪ એસ. સી. સી. ૧ જુઓ.

આ મામલાના આ પાસાને આ અદાલત દ્વારા આચાર્ય, મેહર ચંદ પોલિટેકનિક અને અન્ય વી. એસ. અનુ લુંબા અને અન્યો [૨૦૦૬] ૭ સ્કેલ ૬૪૮ માં ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યો છે જેમાં એવું નિરીક્ષણ કરવામાં આવ્યું હતું:

"ઉમાદેવી (સુપ્રા) માં એવું કહેવામાં આવ્યું હતું:

"એવા નિર્ણયો લેવામાં આવ્યા છે જેમણે ધારવાડ કેસમાંથી સંકેત લીધો છે અને નિયત પ્રક્રિયા અથવા નિમણૂક માટેના નિયમોનું પાલન કર્યા વિના નિયમિતતા, શોષણ અથવા કાયમી બનાવવા, કર્મચારીઓને રોકાયેલા અથવા નિયુક્ત કરવા માટે નિર્દેશો આપ્યા છે.આ અભિગમ પાછળની ફિલસૂફી સેન્ટ્રલ કોલેજિયલ્સ લિમિટેડના ધ વર્કમેન વિ. એસ. ભુરકુંડા કોલિયરીમાં તાજેતરના નિર્ણયમાં દર્શાવવામાં આવી છે, જોકે આવા અભિગમની કાયદેસરતા અથવા માન્યતાની સ્વતંત્ર રીતે તપાસ કરવામાં આવી નથી.પરંતુ સત્તાવાળાઓના સર્વેક્ષણ પર, મુખ્ય મત એ જોવા મળે છે કે આવી નિમણૂકો નિમણૂક કરનારાઓને કોઈ અધિકાર પ્રદાન કરતી નથી અને કોર્ટ તેમના સમાવેશ અથવા નિયમિતકરણ અથવા ફરીથી જોડાણ અથવા તેમને કાયમી બનાવવાનો નિર્દેશ આપી શકતી નથી.

યુ. પી. વિ. નીરજ અવસ્થી અને અન્યોની સ્થિતિ, [૨૦૦૬] ૧ એસ. સી. સી. ૬૬૭ પાણ જુઓ.

ફરી એકવાર નેશનલ ફર્ટિલાઇઝર્સ લિમિટેડ અને અન્યો વિરુદ્ધ સોમવીર સિંહ, [૨૦૦૬] ૬ સ્કેલ ૧૦૧ માં, તે યોજાયો હતો:

"વધુમાં, નિયમિતતા એ નિમણૂકની રીત નથી.જો નિયમોનું પાલન કર્યા વિના નિમણૂક કરવામાં આવે, તો તે જ એક રદબાતલ હોવાથી પ્રોબેશનના કથિત સમયગાળાની સમાપ્તિ પર કર્મચારીની પુષ્ટિ કરવાનો પ્રશ્ન ઊભો થશે નહીં.

તે વધુ અભિપ્રાય આપવામાં આવ્યો હતો:

"એ વાત સાચી છે કે પ્રતિવાદીઓ લાંબા સમયથી કામ કરી રહ્યા હતા.તે પણ સાચું હોઈ શકે છે કે તેમને નિયમિત ધોરણે વેતન ચૂકવવામાં આવતું ન હતું.પરંતુ, તેઓ કોઈ પદ પર નહોતા.તેથી, તેઓ નિયમિત ધોરણે પગાર મેળવવાના હકદાર ન હતા.વધુમાં, માત્ર એટલા માટે કે પ્રતિવાદીઓએ થોડા સમય માટે કામ કર્યું છે, તે ઉમા દેવી (ઉપરોક્ત) માં આ અદાલતના નિર્ણયને ધ્યાનમાં રાખીને તેમની સેવાઓને નિયમિત કરવા માટે એક આધાર નહીં હોય.

વધુમાં, અમારા મતે, ઉચ્ચ અદાલતે માત્ર સહાનુભૂતિના આધારે આદેશ પસાર કરવામાં ગંભીર ભૂલ કરી હતી, જોકે એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે પ્રતિવાદી કોઈ રાહત મેળવવા માટે હકદાર નથી.

મારુતિ ઉદ્યોગ લિમિટેડ વિ. એસ. રામલાલ અને અન્યો, [૨૦૦૫] ૨ એસસીસી ૬૩૮ માં, એવું જોવા મળ્યું હતું:

"કાયદાનું અર્થઘટન કરતી વખતે, "સહાનુભૂતિ" ની કોઈ ભૂમિકા નથી.આ અદાલત આ અદાલતના બંધારણીય ખંડપીઠનાં બંધનકર્તા નિર્ણયોની અવગણના કરીને ઉપરોક્ત કાયદાની જોગવાઈઓનું અર્થઘટન માત્ર સંબંધિત કામદારો પ્રત્યે સહાનુભૂતિ દ્વારા કરી શકતી નથી.

એ. ઉમરાની વિ. રજિસ્ટ્રાર, કોપ.સોસાયટીઓ આ અદાલતે નીચેના ચુકાદાઓની નોંધ લઈને સમાન દલીલને નકારી કાઢી હતી:(SCC pp. ૧૩૧-૩૨, પેરા ૬૮-૭૦)

"૬૮.આ પ્રકારના કિસ્સામાં આ અદાલતે ખોટી સહાનુભૂતિ પર ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪૨ હેઠળ તેના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ પણ ન કરવો જોઈએ.

૬૯. ટેરી ઓટ એસ્ટેટ્સ (પી) લિમિટેડ વિ. એસ. યુ. ટી., ચંદીગઢ ૧૮ માં જણાવવામાં આવ્યું છે:(એસસીસી પી.૧૪૪, પેરા ૩૬-૩૭)

'૩૬.અમારા મનમાં કોઈ શંકા નથી કે સહાનુભૂતિ અથવા લાગણી પોતે કોઈ આદેશ પસાર કરવા માટેનો આધાર ન હોઈ શકે, જેના સંબંધમાં અપીલકર્તાઓ કાનૂની અધિકાર સ્થાપિત કરવામાં ખરાબ રીતે નિષ્ફળ જાય છે.તે વધુ સંક્ષિપ્ત છે

કે ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪૨માં સમાવિષ્ટ અસાધારણ બંધારણીય અધિકારક્ષેત્ર હોવા છતાં, આ અદાલત સામાન્ય રીતે એવો આદેશ પસાર કરશે નહીં જે વૈધાનિક જોગવાઈનું ઉદ્ધંધન કરે.

૩૭. ૧૯૧૧ની શરૂઆતમાં, ફેરવેલ, એલ.જે. લેથમ વિ. રિચાર્ડ જહોન્સન અને નેફ્યુ લિમિટેડે અવલોકન કર્યું:(બધા ER પૃ. ૧૨૩ E)

"આપણે ખૂબ કાળજી રાખવી જોઈએ કે શિશુ વાદી સાથેની આપણી સહાનુભૂતિ આપણા ચુકાદાને અસર ન કરે.કાનૂની સિદ્ધાંતોની શોધમાં માર્ગદર્શક તરીકે લેવાની ભાવના એ એક ખતરનાક ઇચ્છા છે.

૭૦. ફરી એકવાર, તાજેતરમાં રામકૃષ્ણ કામત વિરુદ્ધ કર્ણાટક રાજ્ય કેસમાં આ અદાલતે સેવાઓને નિયમિત કરવા માટેની સમાન અરજીને નકારી કાઢી હતી:(SCC pp. ૩૭૭-૭૮, પેરા ૭)

'અમે વારંવાર અપીલકર્તાઓ માટે વિદ્વાન વકીલને પૂછ્યું કે અપીલકર્તાઓએ કયા આધારે અથવા કાયદાના આધારે નિયમિત કરવા માટે તેમનો દાવો કર્યો હતો અને તેમની ભરતી કયા નિયમો હેઠળ કરવામાં આવી હતી જેથી તેમની સેવાની શરતોને સંચાલિત કરી શકાય.તેઓ જવાબ આપવાની સ્થિતિમાં નહોતા

સિવાય કે એમ કહીને કે અપીલકર્તાઓ સરકારી આદેશોને ધ્યાનમાં રાખીને જિલ્લા પરિષદો દ્વારા પસાર કરાયેલા ઠરાવોને અનુસરીને શરૂ કરવામાં આવેલી વિવિધ શાળાઓમાં લાંબા સમયથી કામ કરી રહ્યા છે અને તેમના કેસોને સહાનુભૂતિપૂર્વક ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે.વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના આદેશ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે અને આપવામાં આવેલા નિર્દેશોને ધ્યાનમાં રાખીને, ખૂબ જ સહાનુભૂતિપૂર્ણ દૃષ્ટિકોણ લેવામાં આવ્યો હતો.અમે કેસના આપેલા તથ્યો અને સંજોગોમાં કોઈ વધુ સહાનુભૂતિ બતાવવાનું વાજબી અથવા યોગ્ય માનતા નથી.અદાલત સમક્ષ આવતી વ્યક્તિઓ પ્રત્યે સહાનુભૂતિ દર્શાવતી વખતે અદાલતો એક જ સમયે રોજગાર મેળવવા માટે લાંબી કતારમાં લાંબા સમય સુધી રાહ જોઈ રહેલી મોટી સંખ્યામાં લાયક વ્યક્તિઓ પ્રત્યે અસંવેદનશીલ ન હોઈ શકે.

[આ પછી જુઓ બિહાર રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ અમરેન્દ્ર કુમાર મિશ્રા, (૨૦૦૬) ૯ સ્કેલ ૫૪૯]

ઉપરોક્ત કારણોસર, અમારો અભિપ્રાય છે કે વિવાદિત ચુકાદાઓને ટકાવી શકાતા નથી જે તે મુજબ અલગ રાખવામાં આવે છે.જોકે, પ્રતિવાદીએ લાંબા સમયથી નિષ્ક્રિય વેતન મેળવ્યું છે.જો કે તે તેના માટે હકદાર ન હતો, તેમ છતાં આ કેસની હકીકત અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, અમે ઉપરોક્ત રકમ પરત કરવાનો નિર્દેશ આપતા નથી.અપીલન મંજૂર કરવામાં આવે છે.કોઈ ખર્ચ નહીં.

એન. જે.

અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવી.

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.*