==========

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.

==========

બજાજ ઓટો લિમિટેડ

વિરુદ્ધ

ભોજને ગોપીનાથ ડી. અને અન્ય

૧૭ ડિસેમ્બર, ૨૦૦૩

[ન્યાયમૂર્તિ વાય.કે. સભરવાલ અને ન્યાયમૂર્તિ બી.એન. અગ્રવાલ]

શ્રમ કાયદાઓ :

મહારાષ્ટ્ર રેકગ્નિશન ઓફ ટ્રેડ યુનિયન્સ એન્ડ પ્રિવેન્શન ઓફ અનફેર લેબર પ્રેક્ટિસીસ એક્ટ, ૧૯૭૧ – કલમો ૨૮, ૩૦ અને ૩(૧૮), પરિશિષ્ટ ૪ ની બાબત ક્રમાંક ૬ અને ૯ – ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ – કલમો ૩, ૧૦ અને ૧૩(૧) – ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) સેન્ટ્રલ રૂલ્સ, ૧૯૪૬ – રાજ્ય વિધાનમંડળ દ્વારા સુધારેલ ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ – કલમો ૨એ(૧), ૩ અને ૧૩(૧) – બોમ્બે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) રૂલ્સ,

૧૯૫૯ – નિયમ ૪સી – મહારાષ્ટ્ર રાજ્યની અંદર આવેલ ઔદ્યોગિક એકમ/સ્થાપના – નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોના નિયમ ૪સી હેઠળ કલ્પના કરવામાં આવ્યા મુજબ વર્ષ દરમિયાન ૨૪૦ દિવસની અવિરત સેવા પૂર્ણ થવા પર કાયમી નોકરીના દરજ્જાના લાભથી વંચિત રાખવાના ઉદ્દેશ્યથી કંપની ૨૪૦ દિવસ કરતાં ઓછા સમયગાળા માટે કામદારોની નિમણૂક કરે છે અને ત્યારબાદ તેમના સ્થાને કામદારોના બીજા અલગ જૂથને બદલીને મૂકે છે તેવો આક્ષેપ કરતી ફરિયાદ – પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશોમાં નિયમ ૪સી જેવી કોઈ જોગવાઈ અસ્તિત્વમાં નથી તેવી અપીલકર્તા કંપનીની રજૂઆત – ઔદ્યોગિક અદાલતે પરિશિષ્ટ ૪ ની બાબત ક્રમાંક ૬ અને ૯ હેઠળ અનુચિત શ્રમ પ્રથા આચરવામાં આવી હોવાનું ઠરાવ્યું અને તમામ ફરિયાદકર્તા કામદારોને નોકરીમાં સમાવી લેવા તથા તેમને કાયમી દરજ્જો આપવાનો કંપનીને નિર્દેશ આપ્યો – હાઇકોર્ટ સમક્ષ રિટ અરજીઓ – કાનૂની જોગવાઈઓ અને પ્રક્રિયાઓનું પાલન કર્યા પછી તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની કંપનીને છૂટ આપવા સાથે, કામદારોની સેવાઓ ચાલુ રાખવા કંપનીને નિર્દેશ આપતો હાઇકોર્ટનો વચગાળાનો હુકમ – કંપની દ્વારા તમામ કામદારોની સેવાઓની સમાપ્તિ – હાઇકોર્ટે અનુચિત શ્રમ પ્રથા અંગે ઔદ્યોગિક અદાલતના તારણને બહાલ રાખ્યું પરંતુ કામદારોને કાયમી કરવાનો નિર્દેશ રદ કર્યો અને એવું પણ ઠરાવ્યું કે તમામ કામદારોની સેવાઓની સમાપ્તિ હાઇકોર્ટના વચગાળાના હુકમનું સ્પષ્ટ ઉલ્લંઘન કરતી હતી તથા નિર્દેશ આપ્યો કે આવા કામદારોને ૫૦% પાછલા વેતનની ચુકવણી સાથે નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે – અપીલ પર સુપ્રિમ કોર્ટ દ્વારા ઠરાવવામાં આવ્યું કે : રાજ્ય

સરકાર દ્વારા અધિસૂચિત કરવામાં આવેલી તારીખથી મહારાષ્ટ્ર રાજ્યની અંદરના ઔદ્યોગિક એકમોને નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશો આપોઆપ લાગુ પડે છે – સુધારા માટે પ્રમાણીકરણ અધિકારી સમક્ષ ડ્રાફ્ટ રજૂ કરવો એ કામદારો માટે વૈકલ્પિક હોવા છતાં, નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોમાંના કોઈપણ નિયમને કાઢી નાખવાની અથવા રદ કરવાની અસર ધરાવતો હોય તેવો કોઈ સુધારો માંગી શકાય નહીં – તેમજ પરિશિષ્ટની બાબત ક્રમાંક ૧૦–સી માં દર્શાવેલ વિષયના સંબંધમાં નિયમ ૪સી સમાવિષ્ટ કરવામાં આવ્યો હોઈ, તેને કાઢી નાખવો કે રદ કરવો તે સક્ષમ સત્તાધિકારીની હકુમત બહારનો, સંપૂર્ણપણે ગેરકાયદેસર અને શૂન્ય તથા રદબાતલ ગણાય – વધુમાં, પરિશિષ્ટ ૪ ની બાબત ૬ હેઠળ અનુચિત શ્રમ પ્રથા આચરવા અંગે ઔદ્યોગિક અદાલતે પૂરતા પુરાવાના આધારે તારણ નોંધ્યું હતું – તેમાં હસ્તક્ષેપ ન કરવામાં હાઇકોર્ટ સંપૂર્ણપણે વાજબી અને ન્યાયી હતી – હાઇકોર્ટ દ્વારા રિટ અરજીમાં પસાર કરાયેલ વચગાળાનો હુકમ એ કાયદા હેઠળનો એવોર્ડ ગણી શકાય નહીં – તેથી બાબત ક્રમાંક ૯ હેઠળ કોઈ અનુચિત શ્રમ પ્રથા બનતી નથી – કેસના સમગ્ર તથ્યો અને સંજોગોમાં કામદારોને ૫૦% પાછલા વેતનની ચુકવણી સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવા માટેનો આ યોગ્ય કેસ નહોતો – જોકે, આ અધિનિયમની કલમ ૩૦(૧)(બી) ની જોગવાઈઓ મુજબ કામદારો વ્યાજબી રકમનું નાણાકીય વળતર મેળવવા માટે કાયદેસર રીતે હકદાર છે.

સામાવાળા–કામદારો મહારાષ્ટ્ર રાજ્યની અંદર આવેલી અપીલકર્તા–કંપનીના ઔદ્યોગિક એકમમાં નોકરી કરતા કામદારો હતા. તેમણે અનુચિત શ્રમ પ્રથાઓ આચરવામાં આવી હોવાનો આક્ષેપ કરતી ફરિયાદો દાખલ કરી હતી.

તેમાં એવો ગંભીર આક્ષેપ કરવામાં આવ્યો હતો કે, નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોના નિયમ ૪સી હેઠળ કલ્પના કરવામાં આવ્યા મુજબ અગાઉના બાર કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન કોઈપણ એકમમાં કુલ મળીને ૨૪૦ દિવસની અવિરત સેવા પૂર્ણ થવા પર કાયમી નોકરીના દરજ્જાના લાભથી વંચિત રાખવાના ઉદ્દેશ્યથી, અપીલકર્તા કંપનીએ ૨૪૦ દિવસ કરતાં ઓછા સમયગાળા માટે કામચલાઉ કામદારોની નિમણૂક કરી હતી અને ત્યારબાદ તેમના સ્થાને કામદારોના બીજા અલગ જૂથને બદલીને મૂકી દીધા હતા. અપીલકર્તા–કંપનીએ એવો બચાવ અને વલણ અપનાવ્યું હતું કે પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશોમાં નિયમ ૪સી જેવી કોઈ જોગવાઈ અસ્તિત્વમાં નહોતી. ઔદ્યોગિક અદાલતે એવો નિર્ણય આપ્યો કે મહારાષ્ટ્ર રેકગ્નિશન ઓફ ટ્રેડ યુનિયન્સ એન્ડ પ્રિવેન્શન ઓફ અનફેર લેબર પ્રેક્ટિસીસ એક્ટ, ૧૯૭૧ સાથે જોડાયેલા પરિશિષ્ટ ૪ ની બાબત ક્રમાંક ૫ અને ૧૦ માં દર્શાવ્યા મુજબની કોઈ અનુચિત શ્રમ પ્રથા નહોતી, પરંતુ બાબત ક્રમાંક ૬ અને ૯ હેઠળ અપીલકર્તા કંપની દ્વારા અનુચિત શ્રમ પ્રથા આચરવામાં આવી હતી, અને અદાલતે અપીલકર્તા–કંપનીને વરિષ્ઠતાના આધારે તમામ કામચલાઉ કર્મચારી–ફરિયાદકર્તાઓને નોકરીમાં સમાવી લેવા, તેમને કાયમી કરવા અને તેમ છતાં જો વધુ જરૂર જણાય તો જ કામચલાઉ કામદારોને રોકવા માટે નિર્દેશ આપ્યો હતો. ઉક્ત આદેશથી વ્યથિત થઈને બંને પક્ષકારોએ હાઇકોર્ટ સમક્ષ રિટ અરજીઓ દાખલ કરી હતી. આ રિટ અરજીઓ પેન્ડિંગ હોવા દરમિયાન, હાઇકોર્ટે તમામ કાનૂની જરૂરિયાતો અને પ્રક્રિયાઓનું પાલન કર્યા પછી કોઈપણ કામદારની સેવા સમાપ્ત કરવાની છૂટ આપીને, આ કામદારોની

સેવાઓ ચાલુ રાખવા અપીલકર્તા–કંપનીને વચગાળાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો. તેમ છતાં, અપીલકર્તા કંપની દ્વારા તમામ સામાવાળા–કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરી દેવામાં આવી હતી. હાઇકોર્ટે ઔદ્યોગિક અદાલત દ્વારા નોંધાયેલા અનુચિત શ્રમ પ્રથાના તારણને માન્ય રાખ્યું પરંતુ ઔદ્યોગિક અદાલત દ્વારા કામદારોને કાયમી કરવા અંગે આપવામાં આવેલો નિર્દેશ રદબાતલ કર્યો અને એવું ઠરાવ્યું કે સામાવાળા–કામદારોની સેવાઓની સમાપ્તિ હાઇકોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા વચગાળાના હુકમનું ઉલ્લંઘન કરતી હતી અને તેથી સામાવાળા–કામદારોને ૫૦% પાછલા વેતન સાથે નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે. તેથી વાદગ્રસ્ત હુકમથી વ્યથિત થઈને આ હાલની અપીલો દાખલ કરવામાં આવી છે.

અપીલકર્તાએ એવી દલીલ કરી હતી કે નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોનો નિયમ ૪સી આ કેસમાં લાગુ પડતો નહોતો કેમ કે પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશોમાં આવો કોઈ નિયમ સમાવિષ્ટ નહોતો; અને અપીલકર્તા–કંપનીએ આ અધિનિયમના પરિશિષ્ટ ૪ ની બાબત ક્રમાંક ૬ અને ૯ હેઠળ આવરી લેવાયેલી અનુચિત શ્રમ પ્રથા આચરી હતી તેવા ઔદ્યોગિક અદાલતના તારણને માન્ય રાખવામાં અને બહાલ રાખવામાં હાઇકોર્ટ બિલકુલ વાજબી નહોતી. બીજી બાજુ સામાવાળા–કામદારોએ એવી દલીલ કરી હતી કે કાયદા હેઠળ, રાજ્ય વિધાનમંડળ દ્વારા સુધારવામાં આવેલા ૧૯૪૬ ના અધિનિયમ સાથે જોડાયેલા પરિશિષ્ટની બાબત ક્રમાંક ૧૦–સી માં દર્શાવેલ વિષય સાથે સંબંધ ધરાવતા નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોના નિયમ ૪સી ને સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા નમૂનારૂપ

સ્થાયી આદેશોમાં સુધારાઓ પ્રમાણિત કરતી વખતે કોઈ કાળે કાઢી શકાયો ન હોત અને સદરહુ આદેશ કાયદાની ફરજિયાત કાનૂની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરતો હોવાથી પ્રારંભથી જ શૂન્ય અને સંપૂર્ણપણે રદબાતલ છે તથા તેને ધ્યાને ન લેવાનો રહે છે, જેથી વર્તમાન કેસમાં નિયમ ૪સી સંપૂર્ણપણે લાગુ પડશે.

આ અપીલોનો આખરી નિકાલ કરતા, આ અદાલતે ઠરાવ્યું :

૧.૧. મહારાષ્ટ્ર રાજ્યના સંબંધમાં, ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) (બોમ્બે સુધારા) અધિનિયમ, ૧૯૫૭ અને ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) (મહારાષ્ટ્ર સુધારા) અધિનિયમ, ૧૯૭૪ ના આધારે રાજ્ય વિધાનમંડળ દ્વારા ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ ની મૂળ કાનૂની જોગવાઈઓમાં વ્યાપક અને મૂળભૂત કહી શકાય તેવા સુધારાઓ કરવામાં આવ્યા છે. ૧૯૪૬ ના મૂળ અધિનિયમની કલમ ૩ હેઠળ નોકરીદાતા પર પ્રમાણીકરણ અર્થે ડ્રાફ્ટ સ્થાયી આદેશો રજૂ કરવાની કાનૂની ફરજિયાત જવાબદારી રહેલી છે, જેમાં નિષ્ફળ જવાથી તે કલમ ૧૩(૧) હેઠળ ફોજદારી કાર્યવાહીની શિક્ષા અને દંડને પાત્ર બને છે, જ્યારે રાજ્ય વિધાનમંડળ દ્વારા સુધારવામાં આવેલી કલમ ૩ હેઠળ આવી કોઈ આવશ્યકતા લાદવામાં આવી નથી અને પરિણામે કલમ ૧૩(૧) હેઠળ કોઈ શિક્ષા કે દંડની જોગવાઈ કરવામાં આવી નથી. વધુમાં સુધારેલી કલમ ૩ હેઠળ, નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોમાં સુધારા માટે અરજી કરવી એ નોકરીદાતા અથવા કામદારો પૈકી કોઈપણ માટે માત્ર વૈકલ્પિક બાબત છે, તેમ છતાં, કલમ ૩(૧) ની પરંતુક એવી સ્પષ્ટ અને

ફરજિયાત શરત લાદે છે કે પરિશિષ્ટમાં નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવેલી કોઈપણ બાબત સાથે સંબંધ ધરાવતા નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોમાંના કોઈપણ નિયમને કાઢી નાખવા અથવા રદ કરવાની જોગવાઈ કરતો હોય તેવો કોઈ સુધારો આ કલમ હેઠળ રજૂ કરી શકાશે નહીં. જો કોઈ પક્ષકાર પર આવા સુધારા માટે અરજી ન કરવાનો સ્પષ્ટ વૈધાનિક આદેશ કે કાનૂની પ્રતિબંધ હોય, તો પ્રમાણીકરણ અધિકારી પોતાની કથિત સત્તાના ઉપયોગમાં આવો સુધારો મંજૂર કરવાની કોઈ હકુમત કે અધિકારક્ષેત્ર ધારણ કરી શકે નહીં. વધુમાં, ૧૯૪૬ ના કેન્દ્રીય અધિનિયમની કલમ ૪ દ્વારા પ્રમાણીકરણ અધિકારી સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવેલ કોઈપણ ડ્રાફ્ટ સ્થાયી આદેશોની જોગવાઈઓની નિષ્પક્ષતા, ઉચિતતા અથવા વાજબીતા અંગે નિર્ણય અને ન્યાયનિર્ણય કરવાની વૈધાનિક ફરજ પ્રમાણીકરણ અધિકારી અને અપીલ સત્તાધિકારી પર લાદવામાં આવી છે; જ્યારે મહારાષ્ટ્ર રાજ્યના સંબંધમાં, રાજ્ય વિધાનમંડળના સુધારા દ્વારા કલમ ૪ સંપૂર્ણપણે રદ કરવામાં આવી હોવાની હકીકતને ધ્યાને લેતાં, પ્રમાણીકરણ અધિકારી અથવા અપીલ સત્તાધિકારી પૈકી કોઈને પણ આવો કોઈ વિવેકાધિકાર બિલકુલ આપવામાં આવ્યો નથી. આ બાબત સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે મહારાષ્ટ્ર રાજ્યને લાગુ પડતી હોય તેવી ૧૯૪૬ ના અધિનિયમની આ વૈધાનિક જોગવાઈઓ ઘણી વધુ કડક અને ચુસ્ત છે, કારણ કે રાજ્ય સરકાર દ્વારા જાહેરનામા મારફતે અધિસૂચિત કરવામાં આવેલી તારીખથી જ મહારાષ્ટ્ર રાજ્યની અંદરના તમામ ઔદ્યોગિક એકમોને નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશો આપોઆપ લાગુ થઈ જાય છે અને પરિશિષ્ટમાં નિર્દિષ્ટ બાબતોના સંબંધમાં નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોમાંથી

કોઈપણ નિયમ કાઢી નાખવાની કે રદબાતલ કરવાની અસર થતી હોય તેવો કોઈ સુધારો કોઈપણ સંજોગોમાં કરી શકાતો નથી. [૯૭૭–એ–સી, જી–એચ; ૯૭૮–સી–ઈ; ૯૭૯–સી–એફ]

૧.૨. પરિશિષ્ટની બાબત ક્રમાંક ૧૦–સી 'પરીક્ષાર્થીઓ અથવા બદલી અથવા કામચલાઉ કે પરચૂરણ કામદારોની રોજગારી અથવા પુનઃરોજગારી અને તેમની સેવાની શરતો' માં નિર્દિષ્ટ વિષયના સંબંધમાં નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોમાં નિયમ ૪સી સમાવિષ્ટ કરવામાં આવ્યો છે, જેથી કલમ ૩(૧) ની પરંતુકમાં સમાવિષ્ટ વૈધાનિક આદેશની તદ્ધન વિરુદ્ધ હોવાના કારણે પ્રમાણીકરણ અધિકારી દ્વારા નિયમ ૪સી ને રદ કરવો કે કાઢી નાખવો સંપૂર્ણપણે હકુમત વિનાનો હતો અને તે બાબતે પ્રમાણીકરણ અધિકારીના હુકમને સંપૂર્ણપણે શૂન્ય અને રદબાતલ બનાવે છે તથા અવગણનાને પાત્ર બનાવે છે, કેમ કે એ સુસ્થાપિત કાયદો અને સિદ્ધાંત છે કે જો કોઈ હુકમ શૂન્ય અને રદબાતલ હોય તો તેને આનુષંગિક કાર્યવાહીમાં અથવા અન્યથા પણ સંપૂર્ણપણે ધ્યાને ન લઈ શકાય અને અવગણી શકાય છે. [૯૭૯–એ–સી]

ધુરંધર પ્રસાદ સિંહ વિરુદ્ધ જય પ્રકાશ યુનિવર્સિટી અને અન્ય, જેટી (૨૦૦૧) ૫ એસસી ૫૭૮ નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૧.૩. ઔદ્યોગિક અદાલતના પંચચુકાદા (એવોર્ડ) પરથી વિગતવાર સ્પષ્ટ થાય છે કે પક્ષકારો તરફથી રજૂ કરવામાં આવેલા મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવાની ઝીણવટભરી અને ઊંડાણપૂર્વક ચર્ચા કર્યા પછી અદાલતે એવું સ્પષ્ટ

તારણ નોંધ્યું હતું કે અપીલકર્તા–કંપનીએ પોતાના એકમમાં મહારાષ્ટ્ર રેકગ્નિશન ઓફ ટ્રેડ યુનિયન્સ એન્ડ પ્રિવેન્શન ઓફ અનફેર લેબર પ્રેક્ટિસીસ એક્ટ, ૧૯૭૧ ના પરિશિષ્ટ ૪ ની બાબત ક્રમાંક ૬ માં દર્શાવેલ વિષયોના સંબંધમાં અનુચિત શ્રમ પ્રથા આચરી હતી અને તેમાં કોઈ પણ પ્રકારની કાનૂની ખામી ન હોવાથી, તેમાં હસ્તક્ષેપ ન કરવામાં હાઇકોર્ટ સંપૂર્ણપણે વાજબી અને ન્યાયી હતી, જેથી આ સુપ્રિમ કોર્ટ માટે તેમાં કોઈ ફેરફાર કરવો શક્ય નથી કેમ કે સદરહુ તારણ એ શુદ્ધ હકીકતલક્ષી તારણ છે અને તેમાં કોઈપણ હસ્તક્ષેપ કરવાની જરૂર જણાતી નથી. [૯૮૧–બી–ડી]

૧.૪. વર્તમાન કેસમાં, નોકરીદાતા કંપની તરફથી કોઈપણ એવોર્ડ, સમાધાન અથવા સમજૂતી કરારનો અમલ કરવામાં નિષ્ફળતા કે કસૂર થઈ હતી તેવું દર્શાવવા માટે ન તો કોઈ રજૂઆત કે દાવો કરવામાં આવ્યો છે કે ન તો કોઈ પુરાવો રજૂ કરવામાં આવ્યો છે. હાઇકોર્ટ સમક્ષની રિટ અરજીમાં માત્ર આ વર્તમાન કાર્યવાહીમાં ઔદ્યોગિક અદાલત દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા હુકમમાંથી જ ઉદ્ભવતો મુદ્દો ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો હતો. હાઇકોર્ટ દ્વારા કાયદા હેઠળ નિર્ધારિત કરવામાં આવેલી વિધિવત કાનૂની પ્રક્રિયા અનુસાર કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની નોકરીદાતા કંપનીને પરવાનગી આપતો વચગાળાનો હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો અને નોકરીદાતા તરફથી સદરહુ નિર્દેશનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળતા રહી હતી. રિટ અરજીમાં હાઇકોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા વચગાળાના હુકમને કાયદાની દ્રષ્ટિએ 'એવોર્ડ' ગણી શકાય નહીં, કારણ કે માત્ર લેબર કોર્ટ અને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલો દ્વારા કોઈપણ

ઔદ્યોગિક વિવાદ અથવા તેનાથી સંબંધિત કોઈપણ પ્રશ્નનો વચગાળાનો કે આખરી નિર્ણય જ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(બી) હેઠળ 'એવોર્ડ' ની કાનૂની વ્યાખ્યામાં સમાવિષ્ટ થાય છે, જે ૧૯૭૧ ના અધિનિયમની કલમ ૩(૧૮) ના આધારે આ કાયદાને લાગુ પડે છે. તેથી, અપીલકર્તા–કંપનીએ પરિશિષ્ટ ૪ ની બાબત ક્રમાંક ૯ હેઠળ આવરી લેવાયેલી કોઈ અનુચિત શ્રમ પ્રથા આચરી નહોતી, જેથી ઔદ્યોગિક અદાલતના તે તારણને માન્ય રાખવામાં અને બહાલ કરવામાં હાઇકોર્ટ કાયદેસર રીતે વાજબી નહોતી. [૯૮૧–ઈ–એચ; ૯૮૨–એ–સી]

૧.૫. ૧૯૭૧ ના અધિનિયમની કલમ ૩૦ અનુસાર, જો કોઈ ઔદ્યોગિક અદાલત અથવા શ્રમ અદાલત એવા કાનૂની નિષ્કર્ષ પર આવે કે નોકરીદાતાએ કોઈ અનુચિત શ્રમ પ્રથા આચરી છે અથવા આચરી રહ્યો છે, તો તે અદાલત તે મુજબનો જાહેરનામારૂપ ઘોષણાત્મક હુકમ પસાર કરી શકે છે અને આવા નોકરીદાતાને અનુચિત શ્રમ પ્રથા બંધ કરવાનો અને તેનાથી કાયમ માટે દૂર રહેવાનો નિર્દેશ આપી શકે છે. વધુમાં, આવા કોઈ સંજોગો ઉપસ્થિત થાય ત્યારે, આવી અદાલતો ૧૯૭૧ ના અધિનિયમની કલમ ૩૦(૧)(બી) હેઠળ દર્શાવેલા પરિણામલક્ષી આદેશો પૈકી કોઈપણ યોગ્ય આદેશ પસાર કરી શકે છે, જેમ કે, કર્મચારીઓને પાછલા વેતન સહિત અથવા પાછલા વેતન વિના નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા અથવા આવી અનુચિત શ્રમ પ્રથાથી અસરગ્રસ્ત થયેલા કર્મચારીઓને વાજબી વળતરની ચુકવણી કરવી. તેથી, વર્તમાન કેસના સમગ્ર તથ્યો અને સંજોગોને ધ્યાને લેતાં, આ એવો કોઈ યોગ્ય કેસ નહોતો કે જેમાં

હાઇકોર્ટે કામદારોને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈતો હતો. તેમજ આ કામદારોને ૫૦% પાછલું વેતન ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં પણ હાઇકોર્ટ વાજબી નહોતી કારણ કે તેઓ ૧૯૭૧ ના અધિનિયમની કલમ ૩૦(૧)(બી) ની જોગવાઈઓ અનુસાર વાજબી રકમનું નાણાકીય વળતર મેળવવા માટે જ હકદાર હતા. [૯૮૨–ડી–જી]

૨. દીવાની અપીલ ક્રમાંક ૫૦૦૩/૨૦૦૨ માં, કુલ ૧૧૯૭ સામાવાળાઓ પૈકી ૧૦૦૬ કામદારોની બાબતોમાં અંદરોઅંદર સમાધાન થઈ ગયું છે અને અગાઉના હુકમની શરતો અનુસાર અન્ય કામદારોને ચૂકવવામાં આવી હતી તે જ મુજબ તેમને વળતરની સમગ્ર રકમ ચૂકવી દેવામાં આવી છે. બાકી રહેલા કામદારોના સંબંધમાં પણ ન્યાયના હિતમાં એ તદ્દન ન્યાયી અને યોગ્ય રહેશે કે તેમને ૧૯૭૧ ના અધિનિયમની કલમ ૩૦ ની જોગવાઈઓ હેઠળ વાજબી રકમનું વળતર ચૂકવી આપવામાં આવે. વધુમાં, ઔદ્યોગિક અદાલત તેમજ હાઇકોર્ટે પોતાના હુકમોના અમલકારી ભાગમાં આપેલા તમામ નિર્દેશો રદબાતલ કરવામાં આવે છે. [૯૮૩–એફ; ૯૮૫–એ]

ડનલપ ઇન્ડિયા લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેમના કામદારો, (૧૯૭૨) ૩ એસસીસી ૬૧૬; ધી યુનાઇટેડ પ્રોવિન્સિસ ઇલેક્ટ્રિક સપ્લાય કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ ટી.એન. ચેટરજી અને અન્ય, એઆઇઆર (૧૯૭૨) એસસી ૧૨૦૧; અને ભારત પેટ્રોલિયમ કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ મહારાષ્ટ્ર જનરલ કામગાર યુનિયન અને અન્ય, (૧૯૯૯) ૧ એસસીસી ૬૨૬ ના ચુકાદાઓથી વર્તમાન

કેસને અલગ પાડવામાં આવ્યો.

દીવાની અપીલીય હકુમત : દીવાની અપીલ નં. ૫૦૦૩ / ૨૦૦૨.

બોમ્બે હાઇકોર્ટના ડબલ્યુ.પી. નં. ૫૨૩ / ૨૦૦૧ માં તારીખ ૮.૯.૨૦૦૧ ના ચુકાદા અને હુકમ સામે.

સાથે

સી.એ. નં. ૫૦૦૫, ૫૦૨૫, ૫૦૨૬, ૫૦૨૭ અને ૫૦૨૮ / ૨૦૦૨.

જે.પી. કામા, કે.કે. સિંઘવી, શેખર નાફડે, એસ.કે. ધોળકિયા અને સી.એ. સુંદરમ, ઘુગે આર.વી., ડી.એન. રે, અર્જુન બોબડે, શ્રીમતી નંદિની ગોરે, કુમારી પ્રજ્ઞા બઘેલ, આશિષ ઝા, શ્રીમતી માણિક કરંજાવાલા, પ્રભાકર જોશી, આર.એસ. હેગડે, ચંદ્રપ્રકાશ, એ. નાગભૂષણમ, દેવેશ પી., શ્રીમતી સાવિત્રી પાંડે, પી.પી. સિંહ તરફથી, ડી.એમ. નારગોલકર, રવિન્દ્ર કે. અડસુરે, આર.એન. કરંજાવાલા, પદ્મલક્ષ્મી નિગમ, આર.બી. મુળે, એ.બી. ધોંગડે, અવિનાશ સાલ્વે, સાવિત્રી પાંડે, પી.પી. સિંહ, નીતિન એસ. તાંબવેકર, પી.એમ. ગોરે, સી. રવિચંદ્રન ઐયર, બીએસટી સાઈ, ભોમલે દેશમુખ, આર.વાય. જોશી, મુકેશ કે. ગિરી, જી.બી. સાઠે, ભારત સાંગલ, સંગીતા પનિકર, આર.કે. કુમાર, વિશ્વજીત સિંહ, ત્રિપુરારી રે, શ્રીમતી રોહિણી મુસા, પી. વેણુગોપાલ, પી.એસ. સુધીર અને કે.જે. જોન ઉપસ્થિત રહેલા પક્ષકારો તરફથી.

કોર્ટનો ચુકાદો નીચે મુજબ આપવામાં આવેલ :

ન્યાયમૂર્તિ બી.એન. અગ્રવાલ : સામાવાળા–કામદારો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી વ્યક્તિગત ફરિયાદોમાં ઔદ્યોગિક અદાલત, ઔરંગાબાદ દ્વારા આપવામાં આવેલા પંચચુકાદામાં જે રિટ અરજીઓ મારફતે સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો, તે રિટ અરજીઓમાં બોમ્બે હાઇકોર્ટની ઔરંગાબાદ બેંચ દ્વારા આપવામાં આવેલા ચુકાદા સામે અપીલકર્તા–કંપની દ્વારા વિશેષ રજા દ્વારા આ અપીલો દાખલ કરવામાં આવી છે.

ટૂંકમાં હકીકતો એવી છે કે, ઔરંગાબાદ જિલ્લા અંતર્ગત વાળુજ સ્થિત બજાજ નગરમાં આવેલી અપીલકર્તા–કંપનીની ફેક્ટરીમાં નોકરી કરતા ૧૧૯૭ ની સંખ્યા ધરાવતા સામાવાળા–કામદારોએ મહારાષ્ટ્ર રેકગ્નિશન ઓફ ટ્રેડ યુનિયન્સ એન્ડ પ્રિવેન્શન ઓફ અનફેર લેબર પ્રેક્ટિસીસ એક્ટ, ૧૯૭૧ (જે હવે પછી '૧૯૭૧ નો અધિનિયમ' તરીકે ઉલ્લેખિત છે) ની કલમ ૨૮ હેઠળ ઔરંગાબાદ સ્થિત ઔદ્યોગિક અદાલત સમક્ષ વ્યક્તિગત ફરિયાદો દાખલ કરીને એવી ફરિયાદ કરી હતી કે, પ્રશ્નસ્થ સંસ્થામાં અપીલકર્તા–કંપની દ્વારા ૧૯૭૧ ના અધિનિયમ સાથે સંલગ્ન પરિશિષ્ટ ૪ ની બાબત નં. ૫, ૬, ૯ અને ૧૦ માં ગણાવવામાં આવેલી અનુચિત શ્રમ પ્રથાઓ આચરવામાં આવી હતી. કામદારોના જણાવ્યા અનુસાર, તેઓની નિમણૂક વેલ્ડર, ફિટર, ટર્નર, મિકેનિક, હેલ્પર, ગ્રાઇન્ડર વગેરે તરીકે કરવામાં આવી હતી અને તેઓ વર્ષ ૧૯૯૦ થી કામ કરી રહ્યા હતા તથા તેઓને પ્રત્યેક વર્ષે આશરે સાત મહિનાના સમયગાળા માટે રોજગાર આપવામાં આવતો હતો અને સદર મુદત સમાપ્ત થયા બાદ તેમની સેવાઓ બંધ કરી દેવામાં આવતી હતી, જે પ્રથા વર્ષ ૧૯૯૭ માં તેમના દ્વારા

ફરિયાદો દાખલ કરવામાં આવી તે પહેલાં સુધી સાત વર્ષના સમયગાળા માટે ચાલતી રહી હતી. એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે અપીલકર્તા–કંપની દ્વારા વારાફરતી બદલીની રોટેશન પદ્ધતિ અપનાવવામાં આવતી હતી, જેના દ્વારા અગાઉ નિમાયેલા કામદારોને વિસ્થાપિત કરીને તેમના સ્થાને વારાફરતી કામદારોના અલગ જૂથની નિમણૂક કરવામાં આવતી હતી, જે એ હકીકતનું દર્શક હતું કે અપીલકર્તા–કંપની પાસે કાયમી સ્વરૂપનું કામ ઉપલબ્ધ હતું, પરંતુ કામદારોને કાયમી કર્મચારીઓના અધિકારો અને વિશેષાધિકારોથી વંચિત રાખવાના હેતુથી કંપની દ્વારા આ રોટેશન પદ્ધતિ દાખલ કરવામાં આવી હતી જેથી તેઓ પ્રશ્નસ્થ સંસ્થાને લાગુ પડતા નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોના નિયમ ૪સી હેઠળ પરિકલ્પિત કર્યા મુજબ પાછલા બાર કેલેન્ડર મહિના દરમિયાન કોઈપણ સંસ્થામાં કુલ મળીને ૨૪૦ દિવસની અવિરત સેવા પૂર્ણ કરવા પર કાયમી દરજ્જાના લાભનો દાવો કરવા માટે હકદાર ન બને.

અપીલકર્તા–કંપનીએ એવું જણાવીને કામદારોના દાવાઓનો વિરોધ કર્યો હતો કે કામદારોની રોજગારની શરતો ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ (જે હવે પછી '૧૯૪૬ નો અધિનિયમ' તરીકે ઉલ્લેખિત છે) ની જોગવાઈઓ હેઠળ પ્રમાણીકરણ અધિકારી દ્વારા તારીખ ૧૦ માચ , ૧૯૮૬ ના રોજ યથાવિધિ પ્રમાણિત કરવામાં આવેલા સ્થાયી આદેશો દ્વારા નિયંત્રિત થતી હતી, જેમાં નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોના નિયમ ૪સી જેવી કોઈ સમાન જોગવાઈ ન હતી. અપીલકર્તા–કંપનીના જણાવ્યા અનુસાર, સામાન્ય ઉત્પાદનની જરૂરિયાતને પહોંચી વળવા માટે તેણે કાયમી ધોરણે ૪૨૫૦

કામદારોને રોજગારી આપી હતી. જોકે, સદર સંસ્થા જેનો સામનો કરે છે તે રાષ્ટ્રીય અને આંતરરાષ્ટ્રીય બજારની સ્થિતિઓ દ્વારા નિર્ધારિત થતાં, ફેક્ટરીમાં સમયાંતરે ઉત્પાદનના જથ્થામાં કામચલાઉ સ્વરૂપની આવતી સામયિક વધ–ઘટને કારણે કામદારોની સંખ્યામાં વધારો કે ઘટાડો કરવામાં આવે છે. આ વધ–ઘટને પહોંચી વળવા માટે, અપીલકર્તા–કંપનીએ કામચલાઉ ધોરણે કામદારોને રોજગારી પર રાખવા પડતા હતા અને તેવી જ રીતે, જ્યારે ઉત્પાદન ઘટી જતું ત્યારે તેણે કામચલાઉ કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવી પડતી હતી. વધુમાં, નિર્વિવાદપણે કોઈપણ કામદારે સતત ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું ન હોવાથી, અને ખાસ કરીને પાછલા બાર કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન તો બિલકુલ કામ કર્યું ન હોઈ, તેઓ તે ગણતરીએ કોઈપણ લાભનો દાવો કરવા માટે હકદાર ન હતા.

પોતપોતાના કેસના સમર્થનમાં બંને પક્ષકારોએ મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવા રજૂ કર્યા હતા અને ઔદ્યોગિક અદાલત એવા તારણ પર પહોંચી હતી કે પરિશિષ્ટ ૪ ની બાબત નં. ૫ અને ૧૦ માં ગણાવ્યા મુજબની કોઈ અનુચિત શ્રમ પ્રથા સાબિત થઈ શકી નથી, પરંતુ અદાલતે એવું ઠરાવ્યું હતું કે સદર પરિશિષ્ટની બાબત નં. ૬ અને ૯ હેઠળ દર્શાવેલી અનુચિત શ્રમ પ્રથાઓ સાબિત કરવામાં કામદારો સફળ રહ્યા હતા. તારીખ ૯.૧૧.૨૦૦૦ ના પંચચુકાદા દ્વારા ઉપરોક્ત તારણો નોંધ્યા બાદ, ઔદ્યોગિક અદાલતે અપીલકર્તા–કંપનીને નિર્દેશ આપ્યો હતો કે "ઉત્પાદનના ધોરણો અનુસાર કેટલા કાયમી કર્મચારીઓની જરૂરિયાત છે તે નક્કી કરવામાં આવે અને આ કામચલાઉ કર્મચારીઓમાંથી

કર્મચારીઓને કાયમી કર્યા પછી, જો કોઈ કામચલાઉ કામદારોની જરૂરિયાત જણાય, તો તેઓ કામે રાખી શકે છે પરંતુ આ તમામ ફરિયાદકર્તાઓને નોકરીમાં સમાવી લીધા પછી જ તેઓ વરિષ્ઠતા અનુસાર કામચલાઉ કામદારોને કામે રાખી શકે છે". અપીલકર્તા–કંપનીને વધુમાં એવો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો કે "જેઓ નોકરીમાં ચાલુ છે અને જેઓ નોકરીમાં નથી તેવા તમામ કામચલાઉ કામદારોની એક વરિષ્ઠતા યાદી તૈયાર કરવી અને તેમને સતત કામ આપવું તથા ૨૪૦ દિવસની સેવા પૂર્ણ થયા પછી તેમને નોકરીમાં કાયમી કરવા".

ઉપરોક્ત પંચચુકાદાથી વ્યથિત થઈને, ઔદ્યોગિક અદાલતના સદર નિર્દેશોને પડકારતાં કામદારો વતી હાઇકોર્ટ સમક્ષ પાંચ રિટ અરજીઓ દાખલ કરવામાં આવી હતી. અપીલકર્તા–કંપનીએ પણ એક રિટ અરજી દાખલ કરીને કાયમી દરજ્જા સંબંધિત નિર્દેશો તેમજ ઔદ્યોગિક અદાલતના તે તારણને પડકાર્યું હતું, જેના દ્વારા અદાલત એવા તારણ પર આવી હતી કે અપીલકર્તા–કંપનીએ પરિશિષ્ટ ૪ ની બાબત નં. ૬ અને ૯ માં દર્શાવેલી બાબતોના સંબંધમાં પોતાની સંસ્થામાં અનુચિત શ્રમ પ્રથા આચરી હતી. રિટ અરજીઓ વિચારણા હેઠળ હતી તે દરમિયાન, કામદારો વતી અરજ કરવામાં આવતાં, હાઇકોર્ટે તારીખ ૩૦ નવેમ્બર, ૨૦૦૦ ના પોતાના હુકમ દ્વારા અપીલકર્તા–કંપનીને કામદારોની સેવાઓ ચાલુ રાખવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો, જોકે કાયદાકીય જરૂરિયાતોનું પાલન કર્યા બાદ કોઈપણ કામદારની સેવા સમાપ્ત કરવાની કંપનીને મુક્તિ આપવામાં આવી હતી, પરંતુ તે હુકમ છતાં પણ તારીખ ૯.૧.૨૦૦૧ ના રોજ તમામ સામાવાળા–કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. તારીખ

૮.૯.૨૦૦૧ ના રોજ પસાર કરવામાં આવેલા વાદગ્રસ્ત હુકમ દ્વારા, હાઇકોર્ટે અપીલકર્તા–કંપની વતી દાખલ કરાયેલી રિટ અરજી ફગાવી દીધી હતી, પરંતુ ઔદ્યોગિક અદાલત દ્વારા નોંધવામાં આવેલા અનુચિત શ્રમ પ્રથાના તારણને બહાલ રાખતાં તેના દ્વારા આપવામાં આવેલા આખરી નિર્દેશને રદ કર્યો હતો અને એવું ઠરાવ્યું હતું કે સામાવાળા–કામદારોની સેવા સમાપ્તિ તારીખ ૩૦ નવેમ્બર, ૨૦૦૦ ના રોજ હાઇકોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા વચગાળાના હુકમનો ભંગ કરતી હોઈ, તેઓ પૂર્વસ્થિતિ પુનઃસ્થાપન મેળવવા માટે હકદાર હતા. પરિણામ અને સારરૂપે, એવો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો કે સામાવાળા–કામદારોને તારીખ ૧૦ જાન્યુઆરી, ૨૦૦૧ થી હાઇકોર્ટના ચુકાદાની તારીખ સુધીના ૫૦% પાછલા વેતન સહિત સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવશે. અદાલતે વધુમાં એવો નિર્દેશ આપ્યો હતો કે સામાવાળા–કામદારોની સેવાઓ નિયમિત કરવામાં આવશે અને ઔદ્યોગિક અદાલત સમક્ષ ફરિયાદો દાખલ કર્યાની તારીખથી તેઓને કાયમી દરજ્જો આપવામાં આવશે. ઉપરોક્ત ચુકાદાને પડકારતાં, અપીલકર્તા–કંપની દ્વારા વિશેષ રજા દ્વારા હાલની અપીલો દાખલ કરવામાં આવી છે.

શ્રી જે.પી. કામા, વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે અપીલોના સમર્થનમાં એવી રજૂઆત કરી હતી કે અપીલકર્તા–કંપનીએ પરિશિષ્ટની બાબત નં. ૬ હેઠળ દર્શાવેલી કોઈપણ અનુચિત શ્રમ પ્રથા આચરી ન હતી, કારણ કે નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોનો નિયમ જ્સી, કે જેના દ્વારા પાછલા બાર કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન કોઈ સંસ્થામાં કુલ મળીને ૨૪૦ દિવસની અવિરત સેવા

પૂર્ણ કરવા પર કામદાર દ્વારા કાયમી દરજ્જાનો અધિકાર પ્રાપ્ત કરી શકાય છે, તે વર્તમાન કેસમાં એ હકીકતને ધ્યાને લેતાં લાગુ પડતો ન હતો કે યથાવિધિ પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશોમાં આવો કોઈ નિયમ ન હતો. બીજી તરફ, સામાવાળા–કામદારો વતી ઉપસ્થિત રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કે.કે. સિંઘવીએ એવી રજૂઆત કરી હતી કે, કાયદા હેઠળ નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોનો નિયમ ૪સી જે બાબત નં. માં દર્શાવેલી બાબતો સાથે સંબંધિત હતો,

રાજ્ય વિધાનમંડળ દ્વારા સુધારવામાં આવ્યા મુજબ ૧૯૪૬ના અધિનિયમ સાથે જોડાયેલા પરિશિષ્ટની બાબત ૧૦–સી, સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોમાં સુધારાઓને પ્રમાણિત કરતી વખતે રદ કરી શકાઈ ન હોત અને તે મતલબનો સદરહુ હુકમ કાયદાની ફરજિયાત જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘનમાં હોવાના કારણે શરૂઆતથી જ રદબાતલ છે અને તેને અવગણવો જ રહ્યો, જેનો અર્થ એ થાય છે કે હાલના કેસમાં નિયમ ૪સી લાગુ પડશે.

અમારી વિચારણા હેઠળ ઉપસ્થિત થયેલો પ્રશ્ન એ છે કે શું નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોનો નિયમ ૪સી અપીલકર્તા–કંપનીના સામાવાળા–કામદારોને લાગુ થશે કે કેમ. સંડોવાયેલા મુદ્દાને સમજવા માટે, સંસદ દ્વારા ઘડવામાં આવેલા ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ની પ્રસ્તુત જોગવાઈઓ, કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા તે હેઠળ ઘડવામાં આવેલા નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશો, તથા બીજી બાજુ અધિનિયમમાં રાજ્યના

સુધારાઓનો સમાવેશ કર્યા પછી મહારાષ્ટ્ર રાજ્યને લાગુ પડતી સદરહુ અધિનિયમની જોગવાઈઓ, રાજ્યના નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોનો સંદર્ભ લેવો ઉપયોગી થઈ પડશે, જે નીચે મુજબ છે:—

ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬, કેન્દ્રીય નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની જોગવાઈઓ	**ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ ની જોગવાઈઓ જે મહારાષ્ટ્ર રાજ્યમાં રાજ્યના સુધારાઓ સાથે લાગુ પડે છે, તેમજ રાજ્યના નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ**
અધિનિયમનું શીર્ષક (TITLE OF THE ACT)	**અધિનિયમનું શીર્ષક (TITLE OF THE ACT)**
ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓમાં નોકરીદાતાઓને તેમની હેઠળ રોજગારની શરતો ઔપચારિક રીતે વ્યાખ્યાયિત કરવા માટે આવશ્યક કરતો અધિનિયમ	બોમ્બે રાજ્યમાં ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓમાં રોજગારની અમુક શરતો પૂરતી ચોકસાઈ સાથે વ્યાખ્યાયિત કરતા નિયમો પૂરા પાડવા માટેનો અધિનિયમ.
આમુખ (PREAMBLE)	**આમુખ (PREAMBLE)**
જ્યારે કે ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓમાં નોકરીદાતાઓએ તેમની હેઠળની રોજગારની શરતો પૂરતી ચોકસાઈ સાથે વ્યાખ્યાયિત કરવી અને તેમના દ્વારા નિયુક્ત કામદારોને સદર શરતોથી માહિતગાર કરવા આવશ્યક છે.	જ્યારે કે બોમ્બે રાજ્યમાં ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓમાં રોજગારની અમુક શરતો પૂરતી ચોકસાઈ સાથે વ્યાખ્યાયિત કરવાની અને અન્ય કેટલીક બાબતોની જોગવાઈ કરવી યોગ્ય છે.
(૧–a): સામેલ નથી	**કલમ ૨(૧–a):** મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડરના સંદર્ભમાં "સુધારા" એટલે કલમ ૩ હેઠળ આવા ઓર્ડરોમાં પ્રસ્તાવિત કોઈપણ સુધારા અને તેમાં પ્રસ્તાવિત કોઈપણ ફેરફારો, ભિન્નતા અથવા ઉમેરાઓનો સમાવેશ થાય છે.

ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬, કેન્દ્રીય નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની જોગવાઈઓ	**ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ ની જોગવાઈઓ જે મહારાષ્ટ્ર રાજ્યમાં રાજ્યના સુધારાઓ સાથે લાગુ પડે છે, તેમજ રાજ્યના નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ**
કલમ ૨(ee): સામેલ નથી	**કલમ ૨(ee):** "મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ" એટલે કલમ ૧૫ હેઠળ નિર્ધારિત સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ.
કલમ ૨ A: સામેલ નથી	**કલમ ૨ A: દરેક ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર લાગુ કરવા.–** (૧) જ્યાં આ અધિનિયમ કોઈ ઔદ્યોગિક સંસ્થાને લાગુ પડે છે, ત્યાં આવી સંસ્થાને લાગુ પડતી અનુસૂચિમાં નિર્દિષ્ટ દરેક બાબત માટેનો મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર, રાજ્ય સરકાર સત્તાવાર ગેઝેટમાં જાહેરનામા દ્વારા આ માટે જે તારીખ નક્કી કરે તે તારીખથી આવી સંસ્થાને લાગુ પડશે; પરંતુ આ કલમની કોઈ પણ બાબત ઔદ્યોગિક રોજગાર [સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ (બોમ્બે સુધારો) અધિનિયમ, ૧૯૫૭] અમલમાં આવ્યાની તારીખ પહેલાં કોઈ ઔદ્યોગિક સંસ્થાના સંબંધમાં આ અધિનિયમ હેઠળ અંતિમ રીતે પ્રમાણિત થયેલ અને આ અધિનિયમ હેઠળ અમલમાં આવેલા કોઈપણ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સને અસર કરતી હોવાનું માનવામાં આવશે નહીં. (૨) પેટા–કલમ (૧) ની શરતમાં ગમે તે સમાવિષ્ટ હોય તેમ છતાં, તે શરતમાં ઉલ્લેખિત અધિનિયમ અમલમાં આવ્યા પછી અનુસૂચિમાં સમાવિષ્ટ વધારાની બાબતોના સંબંધમાં બનાવેલા મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ (જે પ્રોબેશનરો અથવા બદલી કામદારો અથવા કામચલાઉ અથવા કેઝ્યુઅલ કામદારોને લગતી વધારાની બાબતો હોય), જ્યાં સુધી આવા મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ સર્ટિફાઇંગ ઓફિસરના મતે સદર શરત હેઠળ તેમને લાગુ પડતા સંબંધિત સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ કરતાં તેમના માટે ઓછા લાભદાયી ન

ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬, કેન્દ્રીય નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની જોગવાઈઓ	ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ ની જોગવાઈઓ જે મહારાષ્ટ્ર રાજ્યમાં રાજ્યના સુધારાઓ સાથે લાગુ પડે છે, તેમજ રાજ્યના નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ
	હોય, તો રાજ્ય સરકાર સત્તાવાર ગેઝેટમાં જાહેરનામા દ્વારા આ માટે જે તારીખ નક્કી કરે તે તારીખથી સદર શરતમાં ઉલ્લેખિત સંસ્થાઓમાં આવા કામદારોના સંબંધમાં પણ લાગુ પડશે.
કલમ ૩: ડ્રાફ્ટ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની રજૂઆત. – (૧) આ અધિનિયમ ઔદ્યોગિક સંસ્થાને લાગુ પડે તે તારીખથી છ મહિનાની અંદર, નોકરીદાતાએ તેની ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં અપનાવવા માટે તેના દ્વારા પ્રસ્તાવિત ડ્રાફ્ટ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની પાંચ નકલો સર્ટિફાઇંગ ઓફિસરને સબમિટ કરવી પડશે. (૨) આવા ડ્રાફ્ટમાં ઔદ્યોગિક સંસ્થાને લાગુ પડતી અનુસૂચિમાં નિર્દિષ્ટ દરેક બાબત માટે જોગવાઈ કરવામાં આવશે, અને જ્યાં મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યા હોય, ત્યાં બને ત્યાં સુધી આવા મોડેલ સાથે સુસંગત હોવા જોઈએ. (૩) આ કલમ હેઠળ સબમિટ કરાયેલ ડ્રાફ્ટ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ સાથે ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં નિયુક્ત કામદારોની નિર્ધારિત વિગતો આપતું પત્રક હોવું જોઈએ, જેમાં તેઓ જે ટ્રેડ યુનિયન (જો કોઈ હોય) ના હોય તેનું નામ પણ સામેલ હશે. (૪) નિર્ધારિત થઈ શકે તેવી	**કલમ ૩: સુધારાઓની રજૂઆત.**– (૧) કલમ ૨–A હેઠળ કોઈપણ ઔદ્યોગિક સંસ્થાને મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ લાગુ પડે તે તારીખથી છ મહિનાની અંદર, નોકરીદાતા અથવા તેમાં નિયુક્ત કોઈપણ કામદાર આવી ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં અપનાવવા માટે સર્ટિફાઇંગ ઓફિસરને ડ્રાફ્ટ સુધારાઓની પાંચ નકલો સબમિટ કરી શકે છે: પરંતુ અનુસૂચિમાં નિર્દિષ્ટ કોઈપણ બાબતને લગતા મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડરમાં કોઈપણ નિયમને કાઢી નાખવા અથવા રદ કરવાની જોગવાઈ કરતો કોઈપણ સુધારો આ કલમ હેઠળ સબમિટ કરી શકાશે નહીં. (૨) રદ કરવામાં આવેલ છે. (૩) આ કલમ હેઠળ સબમિટ કરાયેલ ડ્રાફ્ટ સુધારાઓ સાથે ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં નિયુક્ત કામદારોની નિર્ધારિત વિગતો આપતું પત્રક હોવું જોઈએ, જેમાં તેઓ જે ટ્રેડ યુનિયન (જો કોઈ હોય) ના હોય તેનું નામ પણ સામેલ હશે. (૪) નિર્ધારિત થઈ શકે તેવી શરતોને આધીન, સમાન ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓમાં નોકરીદાતાઓનું જૂથ આ કલમ હેઠળ સુધારાઓનો સંયુક્ત ડ્રાફ્ટ સબમિટ કરી શકશે.

ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬, કેન્દ્રીય નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની જોગવાઈઓ	**ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ ની જોગવાઈઓ જે મહારાષ્ટ્ર રાજ્યમાં રાજ્યના સુધારાઓ સાથે લાગુ પડે છે, તેમજ રાજ્યના નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ**
શરતોને આધીન, સમાન ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓમાં નોકરીદાતાઓનું જૂથ આ કલમ હેઠળ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સનો સંયુક્ત ડ્રાફ્ટ સબમિટ કરી શકશે.	
કલમ ૪: સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સના પ્રમાણીકરણ માટેની શરતો.– આ અધિનિયમ હેઠળ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ પ્રમાણિત કરી શકાશે જો – (a) તેમાં ઔદ્યોગિક સંસ્થાને લાગુ પડતી અનુસૂચિમાં નિર્દિષ્ટ દરેક બાબત માટે જોગવાઈ કરવામાં આવી હોય; અને (b) સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ અન્યથા આ અધિનિયમની જોગવાઈઓ સાથે સુસંગત હોય; અને કોઈપણ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની જોગવાઈઓની વાજબીતા પર ન્યાયનિર્ણય કરવાનું કાર્ય સર્ટિફાઇંગ ઓફિસર અથવા એપેલેટ ઓથોરિટી (અપીલીય સત્તાધિકારી) નું રહેશે.	**કલમ ૪:** રદ કરવામાં આવેલ છે.
કલમ ૫: સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સનું પ્રમાણીકરણ.– (૧) કલમ ૩ હેઠળ ડ્રાફ્ટ મળ્યા પછી, સર્ટિફાઇંગ ઓફિસર તેની એક નકલ કામદારોના ટ્રેડ યુનિયનને, જો કોઈ હોય, અથવા જ્યાં આવું કોઈ ટ્રેડ યુનિયન ન હોય ત્યાં કામદારોને	**કલમ ૫: સુધારાઓનું પ્રમાણીકરણ.** (૧) કલમ ૩ હેઠળ ડ્રાફ્ટ મળ્યા પછી, સર્ટિફાઇંગ ઓફિસર તેની એક નકલ કામદારોના ટ્રેડ યુનિયનને, જો કોઈ હોય, અથવા જ્યાં આવું કોઈ ટ્રેડ યુનિયન ન હોય ત્યાં કામદારોને નિર્ધારિત કરવામાં આવે તે રીતે અથવા નોકરીદાતાને (જે પણ લાગુ પડતું હોય) મોકલશે, જેની સાથે નિર્ધારિત ફોર્મમાં એક

ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬, કેન્દ્રીય નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની જોગવાઈઓ	ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ ની જોગવાઈઓ જે મહારાષ્ટ્ર રાજ્યમાં રાજ્યના સુધારાઓ સાથે લાગુ પડે છે, તેમજ રાજ્યના નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ
નિર્ધારિત કરવામાં આવે તે રીતે મોકલશે, જેની સાથે નિર્ધારિત ફોર્મમાં એક નોટિસ હશે જેમાં કામદારો જો ડ્રાફ્ટ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ સામે કોઈ વાંધા ઉઠાવવા માંગતા હોય તો તે નોટિસ મળ્યાના પંદર દિવસની અંદર સબમિટ કરવાનું જણાવવામાં આવશે. (૨) નોકરીદાતા અને ટ્રેડ યુનિયન અથવા કામદારોના અન્ય નિર્ધારિત પ્રતિનિધિઓને સુનાવણીની તક આપ્યા પછી, સર્ટિફાઇંગ ઓફિસર નક્કી કરશે કે નોકરીદાતા દ્વારા સબમિટ કરાયેલ ડ્રાફ્ટમાં કોઈ ફેરફાર અથવા ઉમેરો કરવો જરૂરી છે કે કેમ જેથી ડ્રાફ્ટ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સને આ અધિનિયમ હેઠળ પ્રમાણિત કરી શકાય, અને તે મુજબ લેખિતમાં આદેશ કરશે. (૩) ત્યારબાદ સર્ટિફાઇંગ ઓફિસર પેટા-કલમ (૨) હેઠળના તેમના આદેશની જરૂરિયાત મુજબ તેમાં કોઈપણ ફેરફાર કર્યા પછી ડ્રાફ્ટ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સને પ્રમાણિત કરશે, અને ત્યારપછી સાત દિવસની અંદર નિર્ધારિત રીતે પ્રમાણિત કરાયેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની નકલો અને પેટા-કલમ (૨) હેઠળના તેમના આદેશની નકલ નોકરીદાતાને અને ટ્રેડ યુનિયનને અથવા કામદારોના અન્ય નિર્ધારિત પ્રતિનિધિઓને મોકલશે.	નોટિસ હશે જેમાં કામદારો અથવા નોકરીદાતા જો ડ્રાફ્ટ સુધારાઓ સામે કોઈ વાંધા ઉઠાવવા માંગતા હોય તો તે નોટિસ મળ્યાના પંદર દિવસની અંદર સબમિટ કરવાનું જણાવવામાં આવશે. (૨) નોકરીદાતા, સુધારો સબમિટ કરનાર કામદારો અને ટ્રેડ યુનિયન અથવા કામદારોના અન્ય નિર્ધારિત પ્રતિનિધિઓને સુનાવણીની તક આપ્યા પછી સર્ટિફાઇંગ ઓફિસર નક્કી કરશે કે કલમ ૩ ની પેટા-કલમ (૧) હેઠળ સબમિટ કરાયેલ ડ્રાફ્ટમાં કોઈ ફેરફાર જરૂરી છે કે નહીં, અને તે મુજબ લેખિતમાં આદેશ કરશે. (૩) ત્યારબાદ સર્ટિફાઇંગ ઓફિસર પેટા-કલમ (૨) હેઠળના તેમના આદેશની જરૂરિયાત મુજબ તેમાં કોઈપણ ફેરફાર કર્યા પછી ડ્રાફ્ટ સુધારાઓને પ્રમાણિત કરશે, અને ત્યારપછી સાત દિવસની અંદર મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની નકલો સાથે તેના પ્રમાણિત સુધારાઓની નકલો, નિર્ધારિત રીતે પ્રમાણિત કરીને અને પેટા-કલમ (૨) હેઠળના તેમના આદેશની નકલ નોકરીદાતાને અને ટ્રેડ યુનિયનને અથવા કામદારોના અન્ય નિર્ધારિત પ્રતિનિધિઓને મોકલશે.

ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬, કેન્દ્રીય નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની જોગવાઈઓ	ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ ની જોગવાઈઓ જે મહારાષ્ટ્ર રાજ્યમાં રાજ્યના સુધારાઓ સાથે લાગુ પડે છે, તેમજ રાજ્યના નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ
કલમ ૬: અપીલ. – કોઈપણ નોકરીદાતા, કામદાર, ટ્રેડ યુનિયન અથવા કામદારના અન્ય નિર્ધારિત પ્રતિનિધિ, જે કલમ ૫ ની પેટા–કલમ (૨) હેઠળ સર્ટિફાઇંગ ઓફિસરના આદેશથી નારાજ હોય, તેઓ તે કલમની પેટા–કલમ (૩) હેઠળ નકલો મોકલવામાં આવે તે તારીખથી ત્રીસ દિવસની અંદર એપેલેટ ઓથોરિટી (અપીલીય સત્તાધિકારી) ને અપીલ કરી શકશે, અને એપેલેટ ઓથોરિટી, જેનો નિર્ણય અંતિમ ગણાશે, તે લેખિત આદેશ દ્વારા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સને સર્ટિફાઇંગ ઓફિસર દ્વારા પ્રમાણિત સ્વરૂપમાં અથવા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સને આ અધિનિયમ હેઠળ પ્રમાણિત કરી શકાય તે માટે જરૂરી જણાય તેવા ફેરફારો કે ઉમેરાઓ કરીને સુધાર્યા પછી બહાલી આપશે. (૨) એપેલેટ ઓથોરિટી, પેટા–કલમ (૧) હેઠળ તેના આદેશના સાત દિવસની અંદર, તેની નકલો સર્ટિફાઇંગ ઓફિસરને, નોકરીદાતાને અને ટ્રેડ યુનિયનને અથવા કામદારોના અન્ય નિર્ધારિત પ્રતિનિધિઓને મોકલશે. જો એપેલેટ ઓથોરિટીએ સર્ટિફાઇંગ ઓફિસર દ્વારા પ્રમાણિત કરાયેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સમાં કોઈપણ સુધારા વિના બહાલી આપી ન હોય, તો તે પોતાના દ્વારા પ્રમાણિત અને	**કલમ ૬: અપીલ.** – (૧) કોઈપણ નોકરીદાતા, કામદાર, ટ્રેડ યુનિયન અથવા કામદારોના અન્ય નિર્ધારિત પ્રતિનિધિઓ, જે કલમ ૫ ની પેટા–કલમ (૨) હેઠળ સર્ટિફાઇંગ ઓફિસરના આદેશથી નારાજ હોય, તેઓ તે કલમની પેટા–કલમ (૩) હેઠળ નકલો મોકલવામાં આવે તે તારીખથી ત્રીસ દિવસની અંદર એપેલેટ ઓથોરિટીને અપીલ કરી શકશે, અને એપેલેટ ઓથોરિટી, જેનો નિર્ણય અંતિમ ગણાશે, તે લેખિત આદેશ દ્વારા સુધારાઓને સર્ટિફાઇંગ ઓફિસર દ્વારા પ્રમાણિત સ્વરૂપમાં અથવા એપેલેટ ઓથોરિટીને જરૂરી જણાય તેવા વધુ ફેરફારો કર્યા પછી બહાલી આપશે. (૨) એપેલેટ ઓથોરિટી, પેટા–કલમ (૧) હેઠળ તેના આદેશના સાત દિવસની અંદર, તેની નકલો સર્ટિફાઇંગ ઓફિસરને, નોકરીદાતાને અને ટ્રેડ યુનિયનને અથવા કામદારોના અન્ય નિર્ધારિત પ્રતિનિધિઓને મોકલશે. જો એપેલેટ ઓથોરિટીએ સર્ટિફાઇંગ ઓફિસર દ્વારા પ્રમાણિત કરાયેલ સુધારાઓમાં કોઈપણ વધુ ફેરફાર વિના બહાલી આપી ન હોય, તો તે મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની નકલો સાથે પોતાના દ્વારા પ્રમાણિત અને નિર્ધારિત રીતે પ્રમાણિત કરાયેલ સુધારાઓની નકલો પણ સાથે મોકલશે.

ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬, કેન્દ્રીય નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની જોગવાઈઓ	**ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ ની જોગવાઈઓ જે મહારાષ્ટ્ર રાજ્યમાં રાજ્યના સુધારાઓ સાથે લાગુ પડે છે, તેમજ રાજ્યના નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ**
નિર્ધારિત રીતે પ્રમાણિત કરાયેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની નકલો પણ સાથે મોકલશે.	
કલમ ૭: સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સના અમલની તારીખ. – જ્યાં સુધી કલમ ૬ હેઠળ અપીલ કરવામાં ન આવી હોય, ત્યાં સુધી સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ કલમ ૫ ની પેટા–કલમ (૩) હેઠળ તેની પ્રમાણિત નકલો મોકલવામાં આવે તે તારીખથી ત્રીસ દિવસ પૂરા થયા પછી અમલમાં આવશે, અથવા જ્યાં ઉપરોક્ત મુજબ અપીલ કરવામાં આવી હોય, ત્યાં કલમ ૬ ની પેટા–કલમ (૨) હેઠળ એપેલેટ ઓથોરિટીના આદેશની નકલો મોકલવામાં આવે તે તારીખથી સાત દિવસ પૂરા થયા પછી અમલમાં આવશે.	**કલમ ૭: સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ અથવા સુધારાઓના અમલની તારીખ.** – જ્યાં સુધી કલમ ૬ હેઠળ અપીલ કરવામાં ન આવી હોય, ત્યાં સુધી સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર અથવા સુધારાઓ કલમ ૫ ની પેટા–કલમ (૩) હેઠળ તેની પ્રમાણિત નકલો મોકલવામાં આવે તે તારીખથી ત્રીસ દિવસ પૂરા થયા પછી અમલમાં આવશે, અથવા જ્યાં ઉપરોક્ત મુજબ અપીલ કરવામાં આવી હોય, ત્યાં કલમ ૬ ની પેટા–કલમ (૨) હેઠળ એપેલેટ ઓથોરિટીના આદેશની નકલો મોકલવામાં આવે તે તારીખથી સાત દિવસ પૂરા થયા પછી અમલમાં આવશે.
કલમ ૧૦: સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સનો સમયગાળો અને ફેરફાર. – (૧) આ અધિનિયમ હેઠળ અંતિમ રીતે પ્રમાણિત થયેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ, નોકરીદાતા અને કામદારો અથવા ટ્રેડ યુનિયન અથવા કામદારોના અન્ય પ્રતિનિધિ મંડળ વચ્ચેની સમજૂતી સિવાય, સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ અથવા તેમાં થયેલ છેલ્લા ફેરફારો અમલમાં આવ્યાની તારીખથી છ મહિના પૂરા ન થાય ત્યાં સુધી ફેરફારને પાત્ર રહેશે નહીં.	**કલમ ૧૦: સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સનો સમયગાળો અને ફેરફાર.** – (૧) આ અધિનિયમ હેઠળ અંતિમ રીતે પ્રમાણિત થયેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ અથવા સુધારાઓ, નોકરીદાતા અને કામદારો અથવા ટ્રેડ યુનિયન અથવા કામદારોના અન્ય પ્રતિનિધિ મંડળ વચ્ચેની સમજૂતી સિવાય, સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ અથવા સુધારાઓ અથવા તેમાં થયેલ છેલ્લા ફેરફારો અમલમાં આવ્યાની તારીખથી છ મહિના પૂરા ન થાય ત્યાં સુધી ફેરફારને પાત્ર રહેશે નહીં અને જ્યાં મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સમાં ઉપરોક્ત મુજબ સુધારો કરવામાં આવ્યો ન હોય, ત્યાં મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ કલમ ૨–A હેઠળ લાગુ કરવામાં આવ્યાની તારીખથી એક વર્ષ પૂરું

ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬, કેન્દ્રીય નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની જોગવાઈઓ	ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ ની જોગવાઈઓ જે મહારાષ્ટ્ર રાજ્યમાં રાજ્યના સુધારાઓ સાથે લાગુ પડે છે, તેમજ રાજ્યના નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ
(૨) પેટા–કલમ (૧) ની જોગવાઈઓને આધીન, નોકરીદાતા અથવા કામદાર અથવા ટ્રેડ યુનિયન અથવા કામદારોનું અન્ય પ્રતિનિધિ મંડળ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સમાં ફેરફાર કરાવવા માટે સર્ટિફાઇંગ ઓફિસરને અરજી કરી શકશે અને આવી અરજી સાથે પ્રસ્તાવિત ફેરફારોની પાંચ નકલો હોવી જોઈએ, અને જ્યાં આવા ફેરફારો નોકરીદાતા અને કામદાર અથવા ટ્રેડ યુનિયન અથવા કામદારોના અન્ય પ્રતિનિધિ મંડળ વચ્ચેની સમજૂતી દ્વારા પ્રસ્તાવિત કરવામાં આવ્યા હોય ત્યાં અરજી સાથે તે સમજૂતીની પ્રમાણિત નકલ પણ રજૂ કરવી પડશે. (૩) આ અધિનિયમની અગાઉની જોગવાઈઓ પેટા–કલમ (૨) હેઠળની અરજીના સંબંધમાં એ જ રીતે લાગુ પડશે જેમ તે પ્રથમ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સના પ્રમાણીકરણને લાગુ પડે છે. (૪) પેટા–કલમ (૨) માં સમાવિષ્ટ કંઈપણ એવી ઔદ્યોગિક સંસ્થાને લાગુ પડશે નહીં જેના સંબંધમાં યોગ્ય સરકાર ગુજરાત રાજ્યની સરકાર અથવા મહારાષ્ટ્ર રાજ્યની સરકાર હોય.	ન થાય ત્યાં સુધી આવા ફેરફારને પાત્ર રહેશે નહીં. (૨) પેટા–કલમ (૧) ની જોગવાઈઓને આધીન, નોકરીદાતા, કામદાર અથવા ટ્રેડ યુનિયન અથવા કામદારોનું અન્ય પ્રતિનિધિ મંડળ અથવા કામદારોના કોઈપણ નિર્ધારિત પ્રતિનિધિઓ આ અધિનિયમ હેઠળ અંતિમ રીતે પ્રમાણિત સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ અથવા સુધારાઓ સાથેના મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સમાં અથવા કલમ ૨–A હેઠળ લાગુ કરાયેલ મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સમાં (જે પણ લાગુ પડતું હોય) ફેરફાર કરવા માંગતા હોય તો તે માટે સર્ટિફાઇંગ ઓફિસરને અરજી કરશે, અને આવી અરજી સાથે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ અથવા મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની પાંચ નકલો, તેમજ આ અધિનિયમ હેઠળ પ્રમાણિત તેના તમામ સુધારાઓ અથવા મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ સાથે હોવા જોઈએ જેમાં પ્રસ્તાવિત ફેરફારો દર્શાવવામાં આવ્યા હશે અને જ્યાં આવા ફેરફારો નોકરીદાતા અને કામદારો અથવા ટ્રેડ યુનિયન અથવા કામદારોના અન્ય પ્રતિનિધિ મંડળ વચ્ચેની સમજૂતી દ્વારા પ્રસ્તાવિત કરવામાં આવ્યા હોય ત્યાં અરજી સાથે સમજૂતીની પ્રમાણિત નકલ પણ રજૂ કરવી પડશે. (૩) આ અધિનિયમની અગાઉની જોગવાઈઓ પેટા–કલમ (૨) હેઠળની અરજીના સંબંધમાં એ જ રીતે લાગુ પડશે જેમ તે પ્રથમ સુધારાઓના પ્રમાણીકરણને લાગુ પડે છે. (૪) પેટા–કલમ (૨) માં સમાવિષ્ટ કંઈપણ એવી ઔદ્યોગિક સંસ્થાને લાગુ પડશે નહીં જેના સંબંધમાં યોગ્ય સરકાર ગુજરાત રાજ્યની સરકાર

ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬, કેન્દ્રીય નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની જોગવાઈઓ	**ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ ની જોગવાઈઓ જે મહારાષ્ટ્ર રાજ્યમાં રાજ્યના સુધારાઓ સાથે લાગુ પડે છે, તેમજ રાજ્યના નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ**
	હોય.
કલમ ૧૩(૧): દંડ અને પ્રક્રિયા.– (૧) જે નોકરીદાતા કલમ ૩ મુજબ જરૂરી ડ્રાફ્ટ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ સબમિટ કરવામાં નિષ્ફળ જાય, અથવા જે તેના સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સમાં કલમ ૧૦ મુજબ સિવાય અન્યથા ફેરફાર કરે, તો તેને પાંચ હજાર રૂપિયા સુધીનો દંડ થઈ શકશે, અને ચાલુ રહેતા ગુનાના કિસ્સામાં, પ્રથમ દિવસ પછીના દરેક દિવસ માટે કે જેમાં ગુનો ચાલુ રહે તે માટે બે સો રૂપિયા સુધીનો વધારાનો દંડ થઈ શકશે.	**કલમ ૧૩(૧): દંડ અને પ્રક્રિયા.** (૧) જે નોકરીદાતા આ અધિનિયમની જોગવાઈઓ મુજબ સિવાય અન્યથા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ, મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ અથવા સુધારાઓમાં ફેરફાર કરે, તો દોષિત સાબિત થવા પર તેને પાંચ હજાર રૂપિયા સુધીનો દંડ થઈ શકશે, અને ચાલુ રહેતા ગુનાના કિસ્સામાં, પ્રથમ દિવસ પછીના દરેક દિવસ માટે કે જેમાં ગુનો ચાલુ રહે તે માટે બે સો રૂપિયા સુધીનો વધારાનો દંડ થઈ શકશે.
અનુસૂચિ (THE SCHEDULE) આ અધિનિયમ હેઠળ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સમાં પૂરી પાડવાની બાબતો.	**અનુસૂચિ (THE SCHEDULE)** આ અધિનિયમ હેઠળ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ (મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ અને સુધારાઓ) માં પૂરી પાડવાની બાબતો.
૧૦–C: સામેલ નથી	**૧૦–C:** પ્રોબેશનરો અથવા બદલી અથવા કામચલાઉ અથવા કેઝ્યુઅલ કામદારોની રોજગારી અથવા પુનઃ રોજગારી, અને તેમની નોકરીની શરતો.
ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) કેન્દ્રીય નિયમો, ૧૯૪૬ **અનુસૂચિ I**	**બોમ્બે ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) નિયમો, ૧૯૫૯** **અનુસૂચિ I**

ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬, કેન્દ્રીય નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની જોગવાઈઓ	ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ ની જોગવાઈઓ જે મહારાષ્ટ્ર રાજ્યમાં રાજ્યના સુધારાઓ સાથે લાગુ પડે છે, તેમજ રાજ્યના નિયમો અને તે હેઠળ નિર્ધારિત મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ
મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ **નિયમ ૪C:** સામેલ નથી	**મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ** **નિયમ ૪C:** કોઈપણ બદલી અથવા કામચલાઉ કામદાર જેણે મોસમી પ્રકૃતિની કોઈપણ સંસ્થામાં કુલ ૧૯૦ દિવસની અવિરત સેવા (uninterrupted service) અથવા અગાઉના બાર કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન અન્ય કોઈપણ સંસ્થામાં કુલ ૨૪૦ દિવસની "અવિરત સેવા" પૂરી કરી હોય, તો તેને તે સંસ્થામાં મેનેજર અથવા મેનેજર દ્વારા તે વતી અધિકૃત કરાયેલ કોઈપણ વ્યક્તિ દ્વારા સહી કરેલા લેખિત આદેશ દ્વારા કાયમી (permanent) કરવામાં આવશે, ભલે તે સદર બાર કેલેન્ડર મહિનાના સમગ્ર સમયગાળા દરમિયાન સંસ્થાના મસ્ટર રોલ પર તેનું નામ હોય કે ન હોય. સમજૂતી.– આ ખંડના હેતુઓ માટે કામ બંધ થવાને કારણે સર્જાયેલ કોઈપણ અવરોધિત સેવાનો સમયગાળો, જે સંબંધિત કામદારની કોઈ ભૂલને કારણે ન હોય, તેને ૧૯૦ દિવસ અથવા ૨૪૦ દિવસની ગણતરી કરવા માટે અથવા (જે પણ લાગુ પડતું હોય) બદલી અથવા કામચલાઉ કામદારને કાયમી બનાવવાના હેતુસર ગણતરીમાં લેવામાં આવશે નહીં.

સંસદ દ્વારા ઘડવામાં આવેલા ૧૯૪૬ ના અધિનિયમની સુસંગત જોગવાઈઓના માત્ર વાંચન પરથી જ જણાઈ આવે છે કે, આ અધિનિયમનું ખુદ

શીર્ષક જ ઔદ્યોગિક એકમોના નોકરીદાતાઓ પાસેથી તેમની હેઠળ રોજગારીની શરતોને ઔપચારિક રીતે વ્યાખ્યાયિત કરવાની અપેક્ષા રાખે છે. આ અધિનિયમની પ્રસ્તાવના દર્શાવે છે કે, ઔદ્યોગિક એકમોના નોકરીદાતાઓ તેમની હેઠળની રોજગારીની શરતોને પૂરતી ચોકસાઈ સાથે નિર્ધારિત કરે અને પોતાના દ્વારા કામે રાખવામાં આવેલા કામદારોને ઉક્ત શરતોથી વાકેફ કરે તે બાબત યોગ્ય જણાઈ હતી. આ બાબત દર્શાવે છે કે ઔદ્યોગિક એકમમાં કામદારોની રોજગારીની શરતો નોકરીદાતા દ્વારા ૧૯૪૬ ના અધિનિયમ અને તે હેઠળ ઘડવામાં આવેલા નિયમો હેઠળ નિર્ધારિત કાર્યરીતિ અનુસાર વ્યાખ્યાયિત કરવી જરૂરી છે. કલમ ૩ હેઠળ, જે તારીખથી આ અધિનિયમ કોઈ ઔદ્યોગિક એકમને લાગુ પડે તે તારીખથી છ મહિનાના સમયગાળાની અંદર, દરેક નોકરીદાતા પાસે પોતાના ઔદ્યોગિક એકમમાં અપનાવવા માટે પોતાના દ્વારા પ્રસ્તાવિત ડ્રાફ્ટ સ્થાયી આદેશો પ્રમાણીકરણ અધિકારી સમક્ષ રજૂ કરવા સિવાય કોઈ વિકલ્પ રહેતો નથી. કલમ ૩ ની પેટા–કલમ (૨) એવી જોગવાઈ કરે છે કે તે ઔદ્યોગિક એકમને લાગુ પડતી હોય તેવી પરિશિષ્ટમાં નિર્દિષ્ટ પ્રત્યેક બાબત માટે આવા ડ્રાફ્ટમાં જોગવાઈ કરવામાં આવશે, અને જ્યાં નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશો ઠરાવવામાં આવ્યા હોય ત્યાં તે શક્ય હોય તેટલે અંશે નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશો સાથે સુસંગત રહેશે. કલમ ૪ હેઠળ ડ્રાફ્ટ સ્થાયી આદેશો ત્યારે જ પ્રમાણિત કરવા યોગ્ય બનશે જો તેમાં તે ઔદ્યોગિક એકમને લાગુ પડતી પરિશિષ્ટમાં નિર્દિષ્ટ પ્રત્યેક બાબત માટે જોગવાઈ કરવામાં આવી હોય અને તે અન્યથા આ અધિનિયમની જોગવાઈઓ સાથે સુસંગત હોય, કારણ કે

પ્રમાણીકરણ અધિકારી અથવા એપેલેટ ઓથોરિટી પર કોઈપણ ડ્રાફ્ટ સ્થાયી આદેશોની જોગવાઈઓની ન્યાયીતા કે વાજબીપણા અંગે નિર્ણય કરવાની ફરજ સોંપવામાં આવી છે. કલમ ૫ હેઠળ પ્રમાણીકરણ અધિકારીએ સંબંધિત પક્ષકારોને તેમના વાંધાઓ આમંત્રિત કરતી નોટિસ આપવી જરૂરી છે. વાંધા મળ્યેથી, જો કોઈ હોય તો, પ્રમાણીકરણ અધિકારીએ ડ્રાફ્ટ સ્થાયી આદેશોને તેવા જ સ્વરૂપે અથવા તેમાં કોઈપણ સુધારા કે ઉમેરા સાથે પ્રમાણિત કરતો આદેશ પસાર કરવો જરૂરી છે. કલમ ૬ પ્રમાણીકરણ અધિકારીના આદેશ સામે અપીલ કરવાની જોગવાઈ કરે છે. કલમ ૭ એવી જોગવાઈ કરે છે કે આ રીતે પ્રમાણિત થયેલા સ્થાયી આદેશો, પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશોની અધિકૃત નકલો નોકરીદાતાને અને ટ્રેડ યુનિયન અથવા કામદારોના અન્ય નિર્ધારિત પ્રતિનિધિઓને મોકલવામાં આવે તે તારીખથી ૩૦ દિવસ પૂરા થતાં અમલમાં આવશે અને જો અપીલ દાખલ કરવામાં આવે તો અપીલ આદેશની નકલો ઉપરોક્ત વ્યક્તિઓને મોકલવામાં આવે તે તારીખથી ૭ દિવસ પૂરા થતાં અમલમાં આવશે. કલમ ૧૦ અનુસાર, આ રીતે પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશો અમલમાં આવ્યાની તારીખથી છ મહિનાનો સમયગાળો વીતી ગયા પછી કોઈપણ સમયે પ્રમાણીકરણ અધિકારી સમક્ષ તે બાબતની અરજી કરીને પક્ષકારો સંમત ન થાય ત્યાં સુધી તેમાં સુધારો થઈ શકશે નહીં, જે દર્શાવે છે કે એકવાર સ્થાયી આદેશો પ્રમાણિત થઈ ગયા પછી, જ્યાં સુધી બંને પક્ષકારો સંમત ન થાય ત્યાં સુધી તેમાં કોઈપણ પ્રકારનો સુધારો માન્ય નથી. કલમ ૧૩(૧) હેઠળ, જો કોઈ નોકરીદાતા પ્રમાણીકરણ માટે ડ્રાફ્ટ સ્થાયી આદેશો રજૂ કરવામાં નિષ્ફળ જાય,

તો તેની સામે ફોજદારી કાર્યવાહી ચલાવી શકાશે.

જ્યાં સુધી મહારાષ્ટ્ર રાજ્યનો સંબંધ છે, રાજ્ય વિધાનમંડળ દ્વારા ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) (બોમ્બે સુધારા) અધિનિયમ, ૧૯૫૭ અને ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) (મહારાષ્ટ્ર સુધારા) અધિનિયમ, ૧૯૭૪ ના આધારે ૧૯૪૬ ના અધિનિયમમાં વ્યાપક સુધારાઓ કરવામાં આવ્યા છે. રાજ્ય વિધાનમંડળે મહારાષ્ટ્ર રાજ્યમાં ઔદ્યોગિક એકમોમાં રોજગારીની અમુક શરતોને પૂરતી ચોકસાઈ સાથે વ્યાખ્યાયિત કરતા નિયમો પૂરા પાડવા માટે ૧૯૪૬ ના અધિનિયમના શીર્ષકમાં સુધારો કર્યો હતો. તેણે ૧૯૪૬ ના અધિનિયમની પ્રસ્તાવનામાં પણ સુધારો કર્યો હતો કારણ કે મહારાષ્ટ્ર રાજ્યમાં ઔદ્યોગિક એકમોમાં રોજગારીની કેટલીક શરતો અને અન્ય કેટલીક બાબતોને પૂરતી ચોકસાઈ સાથે નિર્ધારિત કરવાની જોગવાઈ કરવી યોગ્ય જણાઈ હતી. કલમ ૨(૧–એ) દ્વારા નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોના સંબંધમાં 'સુધારા' શબ્દપ્રયોગને કલમ ૩ હેઠળ આવા આદેશોમાં પ્રસ્તાવિત કોઈપણ સુધારા તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવ્યો છે અને તેમાં તેમાં પ્રસ્તાવિત કોઈપણ ફેરફાર, રૂપાંતર કે ઉમેરાનો સમાવેશ થાય છે. રાજ્ય સુધારા દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી કલમ ૨(ઈઈ) હેઠળ, 'નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશો' શબ્દપ્રયોગને કલમ ૧૫ હેઠળ ઘડવામાં આવેલા નિયમો દ્વારા નિર્ધારિત સ્થાયી આદેશો તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવ્યો હતો. કલમ ૨એ(૧) એવી જોગવાઈ કરે છે કે જ્યાં આ અધિનિયમ કોઈ ઔદ્યોગિક એકમને લાગુ પડે છે, ત્યાં તે એકમને લાગુ પડતી પરિશિષ્ટમાં નિર્દિષ્ટ પ્રત્યેક બાબત માટેના નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશો તે એકમને

તે તારીખથી લાગુ પડશે જે તારીખ રાજ્ય સરકાર સત્તાવાર ગેઝેટમાં જાહેરનામા દ્વારા આ વતી નિયત કરે અને રાજ્ય સરકારે ઉક્ત પેટા–કલમના હેતુઓ માટે ૧૫ જાન્યુઆરી, ૧૯૫૯ ની તારીખ નિયત કરી છે. આ બાબત દર્શાવે છે કે મહારાષ્ટ્ર સરકાર દ્વારા કલમ ૧૫ હેઠળ ઘડવામાં આવેલા બોમ્બે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) રૂલ્સ, ૧૯૫૯ દ્વારા નિર્ધારિત નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશો ૧૫ જાન્યુઆરી, ૧૯૫૯ થી આપોઆપ જ લાગુ થશે. રાજ્ય વિધાનમંડળ દ્વારા સુધારેલા ૧૯૪૬ ના અધિનિયમની કલમ ૩ માં, ૧૯૪૬ ના મૂળ અધિનિયમની કલમ ૩ ની સરખામણીએ સંપૂર્ણપણે વિપરીત ફેરફાર કરવામાં આવ્યો છે. ૧૯૪૬ ના અધિનિયમ હેઠળ, ઉપર જણાવ્યા મુજબ, પ્રમાણીકરણ માટે ડ્રાફ્ટ સ્થાયી આદેશો રજૂ કરવાની નોકરીદાતા પર ફરજિયાત જવાબદારી છે જે કરવામાં નિષ્ફળ જતાં તે કલમ ૧૩(૧) હેઠળ ફોજદારી કાર્યવાહીના દંડને પાત્ર બને છે, જ્યારે રાજ્ય વિધાનમંડળ દ્વારા સુધારેલી કલમ ૩ હેઠળ આવી કોઈ આવશ્યકતા નથી અને પરિણામે કલમ ૧૩(૧) હેઠળ કોઈ દંડની જોગવાઈ નથી, કારણ કે કલમ ૨એ ની પેટા–કલમ (૧) ના આધારે રાજ્ય સરકાર દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલા જાહેરનામામાં જણાવેલ તારીખથી જ ઔદ્યોગિક એકમને નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશો આપોઆપ લાગુ પડે છે. જોકે, કલમ ૩ હેઠળ, જો નોકરીદાતા અથવા એકમમાં કામે રાખવામાં આવેલ કોઈપણ કામદાર નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોમાં કોઈ સુધારો કરવાનો ઈરાદો ધરાવતો હોય, તો માત્ર તેવા સંજોગોમાં જ તેમાંથી કોઈપણ વ્યક્તિ કલમ ૨એ ની પેટા–કલમ (૧) હેઠળ ઔદ્યોગિક એકમને નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશો લાગુ થયાની તારીખથી

છ મહિનાની અંદર તેવા ઔદ્યોગિક એકમમાં અપનાવવા માટે પ્રમાણીકરણ અધિકારી સમક્ષ આવા ડ્રાફ્ટ સુધારાઓ રજૂ કરી શકે છે. આ બાબત દર્શાવે છે કે નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોમાં સુધારા માટે અરજી કરવી એ નોકરીદાતા કે કામદારો બંનેમાંથી કોઈના માટે પણ અનિવાર્ય નથી, પરંતુ તે વૈકલ્પિક છે. જોકે, તેમના તરફથી આ પગલું પણ કલમ ૩(૧) ના પરંતુક દ્વારા નિયંત્રિત છે જે એવી જોગવાઈ કરે છે કે પરિશિષ્ટમાં નિર્દિષ્ટ કોઈપણ બાબતને લગતા નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોના કોઈપણ નિયમને કાઢી નાખવાની અથવા રદ કરવાની જોગવાઈ કરતો હોય તેવો કોઈ સુધારો આ કલમ હેઠળ રજૂ કરવામાં આવશે નહીં. આ પરંતુક નોકરીદાતા તેમજ કામદારો બંને પર એવો કોઈ સુધારો ન માંગવાની ફરજ લાદે છે જે પરિશિષ્ટમાં નિર્દિષ્ટ કોઈપણ બાબતને લગતા નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોના કોઈપણ નિયમને કાઢી નાખવાની અથવા બાકાત રાખવાની અસર ધરાવતો હોય. જો કોઈ પક્ષકાર પર આવા સુધારા માટે અરજી ન કરવાનો આદેશ હોય, તો પ્રમાણીકરણ અધિકારી કલમ ૫ હેઠળ સત્તાના કથિત ઉપયોગમાં આવો સુધારો મંજૂર કરવા માટે હકૂમત ધારણ કરી શકે નહીં કારણ કે તે નકારાત્મક આદેશના સ્વરૂપમાં રહેલા વૈધાનિક આદેશનું ખુલ્લેઆમ ઉલ્લંઘન થશે.

તે જણાવવું સુસંગત રહેશે કે રાજ્ય વિધાનમંડળ દ્વારા વર્ષ ૧૯૭૪ માં ૨ ઓક્ટોબર, ૧૯૭૭ થી અમલમાં આવે તે રીતે ૧૯૪૬ ના અધિનિયમના પરિશિષ્ટમાં આઇટમ નં. ૧૦–સી દાખલ કરવામાં આવી હતી, જે "પ્રોબેશનરો અથવા બદલીઓ અથવા કામચલાઉ કે કેઝ્યુઅલ કામદારોની રોજગારી અથવા પુનઃરોજગારી અને તેમની સેવાની શરતો" ના સંબંધમાં નમૂનારૂપ સ્થાયી

આદેશોમાં જોગવાઈ કરવાની બાબતોની ગણતરી કરે છે. બોમ્બે ઈન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર) (સુધારા) રૂલ્સ, ૧૯૭૭, જે ૨૮ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૭૭ ના રોજ બોમ્બે ગેઝેટમાં પ્રસિદ્ધ થયા હતા અને તાત્કાલિક અસરથી અમલમાં આવ્યા હતા, તેના આધારે નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોમાં નિયમ ૪સી નો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો જે એવી જોગવાઈ કરે છે કે અગાઉના બાર કેલેન્ડર મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન કોઈપણ એકમમાં કુલ મળીને ૨૪૦ દિવસની અવિરત સેવા આપનાર કામચલાઉ કામદારને, મેનેજર દ્વારા અથવા મેનેજર દ્વારા તે વતી અધિકૃત કરાયેલ કોઈપણ વ્યક્તિ દ્વારા સહી કરાયેલા લેખિત આદેશથી તે એકમમાં કાયમી કરવામાં આવશે, ભલે તેનું બજાજ ઓટો લિમિટેડ વિરુદ્ધ બી.જી.ડી. [અગ્રવાલ, જે.] ૯૭૯ . નામ ઉક્ત બાર કેલેન્ડર મહિનાના સમગ્ર સમયગાળા દરમિયાન તે એકમના મસ્ટર રોલ પર હોય કે ન હોય. પરિશિષ્ટની આઇટમ નં. ૧૦–સી માં નિર્દિષ્ટ બાબતના સંબંધમાં નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોમાં નિયમ ૪સી દાખલ કરવામાં આવ્યો છે, આથી કલમ ૩(૧) ના પરંતુકમાં સમાવિષ્ટ વૈધાનિક આદેશની સાવ વિરુદ્ધ જઈને પ્રમાણીકરણ અધિકારી દ્વારા ઉક્ત નિયમને રદ કરવો તે સંપૂર્ણપણે હકૂમત બહારનું હતું અને તે સંબંધે પ્રમાણીકરણ અધિકારીના આદેશને શૂન્ય અને રદબાતલ તેમજ અવગણવાપાત્ર બનાવશે, કારણ કે એ બાબત સુસ્થાપિત છે કે જો કોઈ આદેશ શૂન્ય અને રદબાતલ હોય, તો આનુષંગિક કાર્યવાહીમાં અથવા અન્યથા તેની અવગણના કરી શકાય છે. આ સંબંધમાં ધુરંધર પ્રસાદ સિંહ વિરુદ્ધ જયપ્રકાશ યુનિવર્સિટી અને અન્ય, જેટી (૨૦૦૧) ૫ એસસી ૫૭૮ ના

કેસમાં આ કોર્ટના ચુકાદાનો સંદર્ભ લઈ શકાય છે.

સંસદ દ્વારા ૧૯૫૬ માં સુધારેલા ૧૯૪૬ ના અધિનિયમની કલમ ૪ દ્વારા, જે રાજ્ય સુધારા પરથી જણાય છે તેમ મહારાષ્ટ્ર રાજ્યને લાગુ પડતી નથી, પ્રમાણીકરણ અધિકારી સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવેલા કોઈપણ ડ્રાફ્ટ સ્થાયી આદેશોની જોગવાઈઓની ન્યાયીતા કે વાજબીતા અંગે નિર્ણય કરવાની ફરજ પ્રમાણીકરણ અધિકારી અને એપેલેટ ઓથોરિટી પર લાદવામાં આવી છે. આમ, ૧૯૪૬ ના અધિનિયમમાંની જોગવાઈ ઘણી વધુ વ્યાપક હોવાથી, પ્રમાણીકરણ માટે રજૂ કરાયેલા ડ્રાફ્ટ સ્થાયી આદેશોની ન્યાયીતા કે વાજબીતાના પ્રશ્ન પર ઉપરોક્ત સત્તાવાળાઓ દ્વારા વિચારણા કરવી જરૂરી છે. જ્યાં સુધી મહારાષ્ટ્ર રાજ્યનો સંબંધ છે, રાજ્ય સુધારા દ્વારા કલમ ૪ રદ કરવામાં આવી હોવાના કારણે પ્રમાણીકરણ અધિકારી કે એપેલેટ ઓથોરિટી બંનેમાંથી કોઈને પણ આવી કોઈ મુનસફી બિલકુલ આપવામાં આવી નથી. આ બાબત દર્શાવે છે કે મહારાષ્ટ્ર રાજ્યને લાગુ પડતી ૧૯૪૬ ના અધિનિયમની જોગવાઈઓ વધુ કડક છે, કારણ કે રાજ્ય સરકાર દ્વારા જાહેરનામા દ્વારા જણાવ્યા મુજબ ૧૫ જાન્યુઆરી, ૧૯૫૯ થી મહારાષ્ટ્ર રાજ્યની અંદરના ઔદ્યોગિક એકમોને નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશો આપોઆપ લાગુ કરવામાં આવ્યા છે અને પરિશિષ્ટમાં નિર્દિષ્ટ બાબતોના સંબંધમાં નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોમાંથી કોઈપણ નિયમોને કાઢી નાખવાની કે રદ કરવાની અસર ધરાવતો હોય તેવો કોઈ સુધારો તેમાં કરી શકાતો નથી.

જ્યાં પણ કોઈ ઔદ્યોગિક એકમના પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશો અસ્તિત્વમાં

હોય, ત્યાં તેના નિયમો તે એકમના કામદારોની સેવાની શરતોનું સંચાલન કરશે અને નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોના નિયમો નહીં, તેવી રજૂઆતના સમર્થનમાં, અપીલકર્તા વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલે ડનલપ ઇન્ડિયા લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેમના કામદારો, [૧૯૭૨] ૩ એસસીસી ૬૧૬ ના કેસમાં આ કોર્ટના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો હતો, જેમાં ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે પ્રમાણીકરણ થયા પછી, પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશોના નિયમો જ નોકરીદાતા તેમજ કામદારો બંને માટે બંધનકર્તા રહેશે, જેનો સ્પષ્ટ અર્થ એ થાય કે કામદારો નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોના નિયમોથી બંધાયેલા રહેશે નહીં. આ કોર્ટના ધી યુનાઇટેડ પ્રોવિન્સિસ ઇલેક્ટ્રિક સપ્લાય કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ ટી.એન. ચેટરજી અને અન્ય, એઆઇઆર (૧૯૭૨) એસસી ૧૨૦૧ ના કેસમાંના અન્ય એક ચુકાદા પર પણ આધાર રાખવામાં આવ્યો છે, જેમાં ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે પ્રમાણીકરણ અધિકારી અને એપેલેટ ઓથોરિટી ડ્રાફ્ટ સ્થાયી આદેશોને પ્રમાણિત કરવા માટે વિચારણા કરતી વખતે તેની જોગવાઈઓની ન્યાયીતા કે વાજબીતાના પ્રશ્નની તપાસ કરવા માટે બંધાયેલા છે. અમારા મતે, આ બેમાંથી કોઈપણ ચુકાદામાં ઠરાવાયેલો કાનૂની સિદ્ધાંત વર્તમાન કેસમાં લાગુ પડતો નથી કારણ કે પ્રથમ કેસ પશ્ચિમ બંગાળ રાજ્યમાં આવેલા ઔદ્યોગિક એકમ સાથે સંબંધિત હતો અને બીજો કેસ ઉત્તર પ્રદેશનો હતો જ્યાં રાજ્ય વિધાનમંડળ દ્વારા તેવા વ્યાપક સુધારા કરવામાં આવ્યા ન હતા જેવા મહારાષ્ટ્રમાં રાજ્ય વિધાનમંડળ દ્વારા કરવામાં આવ્યા હતા. વિદ્વાન વકીલે ત્યારબાદ ભારત પેટ્રોલિયમ કોર્પોરેશન લિમિટેડના કેસમાં આ કોર્ટના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો હતો.

વિરુદ્ધ મહારાષ્ટ્ર જનરલ કામગાર યુનિયન અને અન્ય, [૧૯૯૯] ૧ એસસીસી ૬૨૬, જે મહારાષ્ટ્રમાંથી આ કોર્ટ સમક્ષ લાવવામાં આવેલો કેસ હતો, જ્યાં આ કોર્ટ સમક્ષ કામદારો વતી એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશોમાં, સિદ્ધાંત કે નીતિ બંનેમાંથી કોઈપણ રીતે, નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોથી કોઈ વિચલન કરી શકાતું નથી. ત્યાં, નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશો અનુસાર, શિસ્તભંગની કાર્યવાહીમાં કોર્પોરેશનના કર્મચારીનું પ્રતિનિધિત્વ અન્ય એકમના કર્મચારી દ્વારા કરી શકાતું હતું, જેમાં માત્ર એટલી જ શરત હતી કે તે ટ્રેડ યુનિયનનો હોદ્દેદાર હોવો જોઈએ, પરંતુ પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશોમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે શિસ્તભંગની કાર્યવાહીમાં કોર્પોરેશનના કર્મચારીનું પ્રતિનિધિત્વ ફક્ત તે જ કોર્પોરેશનના અન્ય કર્મચારી દ્વારા જ કરી શકાશે. પ્રમાણીકરણ માટેની અરજ પ્રમાણીકરણ અધિકારી દ્વારા નકારી કાઢવામાં આવી હતી પરંતુ એપેલેટ ઓથોરિટી દ્વારા મંજૂર કરવામાં આવી હતી. જ્યારે આ બાબત રિટ અરજી દ્વારા બોમ્બે હાઇકોર્ટ સમક્ષ લઈ જવામાં આવી, ત્યારે એપેલેટ ઓથોરિટી દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો આદેશ રદ કરવામાં આવ્યો હતો અને પ્રમાણીકરણ અધિકારીનો અસ્વીકારનો આદેશ પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો. ત્યારબાદ, મેનેજમેન્ટ દ્વારા આ કોર્ટ સમક્ષ અપીલ દાખલ કરવામાં આવતાં, એપેલેટ ઓથોરિટીનો પ્રમાણીકરણ મંજૂર કરતો આદેશ એવું ઠરાવીને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો કે નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોમાં આવો સુધારો માન્ય હતો. ઉક્ત કેસમાં, નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોના નિયમમાં યોગ્ય સુધારો કરીને તેમાં ફેરફાર કરવાનો પ્રસ્તાવ હતો, ન કે નમૂનારૂપ સ્થાયી

આદેશોમાંથી કોઈપણ નિયમને કાઢી નાખવાનો કે બાકાત રાખવાનો. ૧૯૪૬ ના અધિનિયમની કલમ ૩ હેઠળ જે બાબત પર પ્રતિબંધ મૂકવામાં આવ્યો છે તે પરિશિષ્ટમાં નિર્દિષ્ટ કોઈપણ બાબતને લગતા નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોમાંથી કોઈપણ નિયમને કાઢી નાખવા કે રદ કરવા પર છે. હાલના કેસમાં, માન્ય રાખવામાં આવેલો સુધારો નમૂનારૂપ સ્થાયી આદેશોના નિયમોમાં યોગ્ય ફેરફાર કરવા માટેનો ન હતો પરંતુ તેને રદ કરવા માટેનો હતો જે અસ્વીકાર્ય છે. આમ, ભારત પેટ્રોલિયમ કોર્પોરેશન લિમિટેડ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં ઠરાવવામાં આવેલો કાનૂની સિદ્ધાંત કામદારો વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલની રજૂઆતથી વિપરીત જતો નથી.

અપીલકર્તા–કંપની વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલે ઔદ્યોગિક અદાલત દ્વારા નોંધવામાં આવેલા એ તારણને પડકારવાનો નિષ્ફળ પ્રયાસ કર્યો હતો કે, કામદારો એ સાબિત કરવામાં સફળ રહ્યા હતા કે અપીલકર્તા–કંપનીએ ૧૯૭૧ના અધિનિયમના પરિશિષ્ટ ૪ની બાબત નં. ૬માં ગણાવેલી બાબતોના સંબંધમાં પોતાના એકમમાં અનુચિત શ્રમ પ્રથા આચરી હતી. અમને ઔદ્યોગિક અદાલતના પંચચુકાદાનું વિસ્તૃતપણે અવલોકન કરાવવામાં આવ્યું છે, જે પરથી જણાય છે કે અદાલતે પક્ષકારો વતી રજૂ કરવામાં આવેલા પુરાવાની ઝીણવટભરી ચર્ચા કર્યા બાદ સદરહુ તારણ નોંધ્યું હતું અને તેમાં કોઈ ત્રુટિ ન હોવાથી, તેમાં હસ્તક્ષેપ ન કરવામાં હાઇકોર્ટ સંપૂર્ણપણે ન્યાયોચિત હતી; તદનુસાર, સદરહુ તારણ કેવળ હકીકતલક્ષી તારણ હોઈ અને તેમાં કોઈ હસ્તક્ષેપ જરૂરી ન હોવાની હકીકતને ધ્યાને લેતાં, આ અદાલત માટે તેમાં કોઈ ફેરફાર કરવો શક્ય નથી.

વિદ્વાન વકીલે ત્યારબાદ એવી રજૂઆત કરી હતી કે, અપીલકર્તા–કંપનીએ ૧૯૭૧ના અધિનિયમના પરિશિષ્ટ ૪ની બાબત નં. ૯માં ગણાવ્યા મુજબની અનુચિત શ્રમ પ્રથા આચરી હતી તેવા ઔદ્યોગિક અદાલતના તારણને બહાલી આપવામાં હાઇકોર્ટ વાજબી ન હતી. સદરહુ પરિશિષ્ટની બાબત નં. ૯ના માત્ર અવલોકન પરથી જ એ જણાઈ આવે છે કે, તેની હેઠળ ગણાવવામાં આવેલી માલિક તરફની અનુચિત શ્રમ પ્રથા "પંચચુકાદો, સમાધાન અથવા કરારનો અમલ કરવામાં નિષ્ફળતા" છે. પ્રસ્તુત કેસમાં, નિર્વિવાદપણે, માલિક તરફથી કોઈ સમાધાન અથવા કરારનો અમલ કરવામાં નિષ્ફળતા રહી હતી તેવું દર્શાવવા માટે ન તો કોઈ કથન છે કે ન તો કોઈ પુરાવો છે. માત્ર એવો જ મુદ્દો ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો હતો કે, પ્રસ્તુત કાર્યવાહીમાં ઔદ્યોગિક અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમમાંથી ઉદ્ભવતી રિટ અરજીમાં, હાઇકોર્ટ દ્વારા કાયદા હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અનુસાર કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની માલિકને પરવાનગી આપતો એક વચગાળાનો હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો અને સદરહુ નિર્દેશનું પાલન કરવામાં માલિક તરફથી નિષ્ફળતા રહી હતી. આમ, ઉપસ્થિત થતો એકમાત્ર પ્રશ્ન એ છે કે રિટ અરજીમાં હાઇકોર્ટના ઉપરોક્ત હુકમને પંચચુકાદો ગણી શકાય કે કેમ. ૧૯૭૧ના અધિનિયમમાં "પંચચુકાદો" શબ્દપ્રયોગ વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવ્યો નથી. કલમ ૩ની પેટા–કલમ (૧૮) એવી જોગવાઈ કરે છે કે જ્યાં ૧૯૭૧ના અધિનિયમમાં વપરાયેલા શબ્દો અને શબ્દપ્રયોગો તેમાં વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવ્યા ન હોય, ત્યાં તેમને કેન્દ્રીય અધિનિયમ દ્વારા નિર્દિષ્ટ કરાયેલો અર્થ રહેશે, જેનો સ્પષ્ટ અર્થ સંસદ દ્વારા

ઘડવામાં આવેલ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ થાય છે, જેની કલમ ૨(બી) "પંચચુકાદા"ની વ્યાખ્યા "કોઈપણ લેબર કોર્ટ, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ અથવા રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા કોઈપણ ઔદ્યોગિક વિવાદ અથવા તેને સંબંધિત કોઈપણ પ્રશ્નનો વચગાળાનો અથવા આખરી નિર્ણય અને તેમાં કલમ ૧૦(એ) હેઠળ આપવામાં આવેલા લવાદ પંચચુકાદાનો સમાવેશ થાય છે" તે રીતે કરે છે; અને કેવળ લેબર કોર્ટ તથા ટ્રિબ્યુનલો દ્વારા કરવામાં આવેલો વચગાળાનો કે આખરી નિર્ણય જ સદરહુ વ્યાખ્યાના દાયરામાં આવતો હોઈ, રિટ અરજીમાં હાઇકોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા વચગાળાના હુકમને પંચચુકાદો ગણી શકાય નહીં. આમ, અમારા મતે, અપીલકર્તા કંપની પરિશિષ્ટ ૪ની બાબત નં. ૯ હેઠળ ગણાવેલી અનુચિત શ્રમ પ્રથા કોઈપણ પ્રકારે આચરી રહી હતી તેમ કહી શકાય નહીં, આથી તે મુદ્દે ઔદ્યોગિક અદાલતના તારણને બહાલ રાખવામાં હાઇકોર્ટ વાજબી ન હતી. અપીલકર્તા–કંપની વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલે ત્યારબાદ એવી રજૂઆત કરી હતી કે, અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા વચગાળાના હુકમના ઉલ્લંઘનમાં જો કોઈ પગલું લેવામાં આવ્યું હોય તો પૂર્વસ્થિતિ પુનઃસ્થાપનનો આશરો લઈ શકાતો ન હોવાથી, પૂર્વસ્થિતિ પુનઃસ્થાપનનો સિદ્ધાંત લાગુ પડશે તેવું ઠરાવવામાં હાઇકોર્ટ વાજબી ન હતી. બીજી તરફ, સામાવાળા વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલે એવી રજૂઆત કરી હતી કે પ્રસ્તુત કેસમાં સદરહુ સિદ્ધાંત લાગુ થશે. અમારા મતે, પ્રસ્તુત કેસમાં, અમે જે પ્રકારનો હુકમ પસાર કરવા ધારીએ છીએ તેના સ્વરૂપને જોતાં આ પ્રશ્નમાં ઊંડા ઊતરવું જરૂરી નથી. ૧૯૭૧ના અધિનિયમની કલમ ૩૦ અનુસાર, જો યથાપ્રસંગ

ઔદ્યોગિક અદાલત અથવા લેબર કોર્ટ એવા નિષ્કર્ષ પર આવે કે માલિકે કોઈ અનુચિત શ્રમ પ્રથા આચરી છે અથવા આચરી રહ્યો છે, તો તે તે મતલબનો જાહેરનામારૂપ હુકમ પસાર કરી શકે છે અને તેવા માલિકને આવી અનુચિત શ્રમ પ્રથા બંધ કરવા અને તેનાથી દૂર રહેવા નિર્દેશ આપી શકે છે. તે ઉપરાંત, વધુમાં, આવા સંજોગોમાં આવી અદાલતો ૧૯૭૧ના અધિનિયમની કલમ ૩૦(૧)(બી) હેઠળ ગણાવેલા પરિણામી હુકમો પૈકીનો કોઈપણ હુકમ પસાર કરી શકે છે, અર્થાત્ પાછલા વેતન સહિત કે તે વિના કર્મચારીઓને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા અથવા અનુચિત શ્રમ પ્રથાથી અસરગ્રસ્ત થયેલા કર્મચારીઓને વ્યાજબી વળતરની ચૂકવણી કરવી. પ્રસ્તુત કેસના તથ્યો અને સંજોગોમાં, અમારો એવો મત છે કે આ એવો યોગ્ય કેસ ન હતો કે જેમાં હાઇકોર્ટે કામદારોને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈતો હતો. તેમજ તેમને ૫૦% પાછલું વેતન ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં પણ તે વાજબી ન હતી, કારણ કે અમારા મતે, તેઓ ૧૯૭૧ના અધિનિયમની કલમ ૩૦(૧)(બી) ની શરતો અનુસાર વ્યાજબી રકમનું વળતર મેળવવા માટે હકદાર હતા.

આ તબક્કે એ જણાવી શકાય કે, સુનાવણી દરમિયાન પક્ષકારો વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલોએ જણાવ્યું હતું કે, ૨૦૦૨ ની દીવાની અપીલ નં. ૫૦૦૩ માં સામાવાળા નં. ૪, ૫, ૭–૧૦, ૧૩–૧૫, ૧૧, ૨૧–૩૩, ૩૫–૩૬, ૩૮, ૪૦, ૪૨, ૪૪–૪૯, ૫૧–૬૭, ૬૯–૭૪, ૭૬–૮૭, ૮૯૯૦, ૯૨, ૯૪–૧૦૬, ૧૦૮–૧૨૩, ૧૨૫–૧૨૯, ૧૩૧, ૧૩૩–૧૩૫, ૧૩૭–૧૪૫, ૧૪૭–૧૮૪, ૧૮૬–૧૮૭, ૧૯૦–૧૯૮, ૨૦૨–૨૦૫, ૨૦૭–૨૦૮,

૨૧૦–૨૧૯, ૨૨૧–૨૨૩, ૨૨૭–૨૨૮, ૨૩૦–૨૩૩, ૨૩૫, ૨૩૭–૨૪૪, ૨૪૭–૨૫૦, ૨૫૨–૨૫૮, ૨૬૦–૨૬૮, ૨૭૦–૨૭૬, ૨૭૮–૨૯૭, ૨૯૯–૩૦૨, ૩૦૪–૩૦૮, ૩૧૦, ૩૧૨, ૩૧૫, ૩૧૬, ૩૧૮–૩૨૧, ૩૨૩, ૩૨૫–૩૪૫, ૩૪૭–૩૫૧, ૩૫૩–૩૫૪, ૩૫૬–૩૫૯, ૩૬૧–૩૬૪, ૩૬૭–૩૭૭, ૩૭૯–૩૮૦, ૩૮૨–૩૯૪, ૩૯૭–૩૯૯, ૪૦૨–૪૦૩, ૪૦૫, ૪૦૭–૪૨૪, ૪૨૬–૪૨૮, ૪૩૧, ૪૩૩, ૪૩૫, ૪૩૬–૪૩૭, ૪૩૯–૪૪૧, ૪૪૩–૪૫૮, ૪૬૦, ૪૬૩–૪૬૪, ૪૭૧–૪૭૮, ૪૮૦–૪૮૧, ૪૮૩–૪૮૪, ૪૮૮, ૪૯૦, ૪૯૧–૪૯૨, ૪૯૬–૫૦૨, ૫૦૪–૫૦૭ ૫૦૯–૫૨૨, ૫૨૪–૫૨૭, ૫૨૯–૫૩૩, ૫૩૫–૫૩૭, ૫૩૯–૫૪૦, ૫૪૨–૫૪૮, ૫૫૦, ૫૫૨, ૫૫૪–૫૭૬, ૫૭૮–૬૨૨, ૬૨૪, ૬૨૬–૬૨૮, ૬૩૦–૬૩૩, ૬૩૫–૬૪૧, ૬૪૫–૬૪૬, ૬૪૮–૬૫૪, ૬૫૬–૬૫૭, ૬૫૯–૬૬૧, ૬૬૩–૬૭૧, ૬૭૩–૬૭૪, ૬૭૬–૬૮૫, ૬૮૯–૭૦૭, ૭૧૦, ૭૧૨–૭૧૫, ૭૧૭–૭૧૮, ૭૨૦, ૭૨૨–૭૫૦, ૭૫૨–૭૫૩, ૭૫૫–૭૬૦, ૭૬૨–૭૬૩, ૭૬૬–૭૬૮, ૭૭૦–૭૭૩, ૭૭૫, ૭૭૭, ૭૭૯–૭૯૧, ૭૯૩–૭૯૪, ૭૯૬–૮૦૩, ૮૦૫–૮૦૮, ૮૧૦–૮૧૩, ૮૧૫–૮૨૦, ૮૨૨, ૮૨૪–૮૪૭, ૮૪૯–૮૫૦, ૮૫૨–૮૬૬, ૮૭૦–૮૭૨, ૮૭૩–૮૮૨, ૮૮૪, ૮૮૬–૮૯૬, ૮૯૮–૯૦૨, ૯૦૪, ૯૦૬, ૯૦૮–૯૦૯, ૯૧૧–૯૧૫, ૯૧૮, ૯૨૦–૯૩૫, ૯૩૭, ૯૩૯–૯૪૨, ૯૪૫–૯૫૦, ૯૫૨–૯૫૮, ૯૬૧–૯૬૫, ૯૬૭–૧૦૦૨, ૧૦૦૪, ૧૦૦૬–૧૦૦૯, ૧૦૧૧–૧૦૧૨, ૧૦૧૪–૧૦૩૫, ૧૦૩૭–૧૦૩૮, ૧૦૪૦–૧૦૪૮, ૧૦૫૦–૧૦૫૧, ૧૦૫૩–૧૦૫૭, ૧૦૫૯–

૧૦૬૩, ૧૦૬૫–૧૦૭૩, ૧૦૭૫–૧૦૭૮, ૧૦૮૦–૧૦૮૧, ૧૦૮૩–૧૧૩૦, ૧૧૩૨–૧૧૩૭, ૧૧૩૯–૧૧૪૨, ૧૧૪૪–૧૧૪૮, ૧૧૫૦–૧૧૬૦, ૧૧૬૩–૧૧૬૫, ૧૧૬૭, ૧૧૬૯–૧૧૮૨, ૧૧૮૪–૧૧૯૨, ૧૧૯૪, ૧૧૯૬ અને ૧૧૯૭ તરીકે રહેલા અપીલકર્તા–કંપની અને ૧૦૦૬ કામદારો વચ્ચેના વિવાદોનું સમાધાન થઈ ગયું છે અને ૨૦૦૨ ની દીવાની અપીલ નં. ૫૦૦૨ માં પસાર કરવામાં આવેલા તારીખ ૧૧મી સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૩ના હુકમની શરતો અનુસાર અન્ય કામદારોને જે રીતે ચૂકવણી કરવામાં આવી હતી તે જ રીતે તેઓને પણ વળતરની સમગ્ર રકમ ચૂકવી દેવામાં આવી છે, અને તેના સંબંધમાં સદરહુ હુકમમાં જણાવેલી શરતો મુજબ અપીલનો નિકાલ કરવામાં આવે તેવી અરજ કરવામાં આવી છે. અમારા મતે, આ અરજ વાજબી છે અને તે મંજૂર થવી જોઈએ.

૨૦૦૨ ની દીવાની અપીલ નં. ૫૦૦૩ માં, સામાવાળાઓની કુલ સંખ્યા ૧૧૯૭ છે, જે પૈકી ઉપર જણાવ્યા મુજબ ૧૦૦૬ સામાવાળાઓએ આ બાબતમાં સમાધાન કરી લીધું છે. હવે, બાકી રહેલા કામદારોનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી, અમારો એવો મત છે કે તેઓને ૧૯૭૧ના અધિનિયમની કલમ ૩૦ હેઠળ વ્યાજબી રકમનું વળતર ચૂકવવામાં આવે તે ન્યાયી અને ઉચિત રહેશે, જેની ગણતરી હવે પછી દર્શાવવામાં આવેલી પદ્ધતિ અનુસાર કરવામાં આવશે. બાકી રહેલા કામદારો પૈકી પ્રત્યેક કામદારે એક વર્ષમાં ભલે ગમે તેટલા દિવસો કામ કર્યું હોય તેને ધ્યાનમાં લીધા વિના, તેણે વાસ્તવમાં જેટલા વર્ષો કામ કર્યું હોય તેટલા વર્ષો માટે તમામ ભથ્થાઓ સહિત ૮૫ દિવસના વેતન લેખે ગણતરી કરીને દરેક

કામદારને એકસામટી રકમ ચૂકવવામાં આવશે. આ ગણતરી કેલેન્ડર વર્ષ દરમિયાન થયેલા કામના આધારે કરવામાં આવશે અને જે કેલેન્ડર વર્ષમાં કામદારે બિલકુલ કામ ન કર્યું હોય તે કેલેન્ડર વર્ષને રકમની ગણતરી કરતી વખતે વિચારણામાંથી બાકાત રાખવામાં આવશે. પ્રત્યેક કામદાર માટે વેતનની ગણતરી કરવામાં, ધ્યાનમાં લેવાપાત્ર લઘુતમ વેતન દર મહિને રૂ. ૮,૦૦૦ રહેશે, પરંતુ તે એ શરતને આધીન રહેશે કે જો સેવા સમાપ્તિની તારીખે કોઈ ઓક્ક્સ કામદારનું વેતન વધારે હતું, તો ગણતરી વાસ્તવમાં છેલ્લે મેળવેલા વેતનના આધારે કરવામાં આવશે. ઉપરોક્ત દર્શાવેલી પદ્ધતિ મુજબની ગણતરી વર્ષ ૧૯૯૭–૯૮ માં સેવા સમાપ્તિની તારીખ સુધીના સમયગાળા માટે કરવામાં આવશે. સેવા સમાપ્તિ પછીથી આજ દિન સુધીના સમયગાળા માટે, ગણતરીનો આધાર ઉપરોક્ત ધોરણે એકસામટી ત્રણ વર્ષની સેવાનો રહેશે, અર્થાત્ પ્રત્યેક કેલેન્ડર વર્ષ માટે ૮૫ દિવસ એટલે કે ૨૫૫ દિવસનું વેતન.

અમે જે ઉપરોક્ત હુકમ પસાર કરવા ધારીએ છીએ તેને ધ્યાનમાં લેતાં, વાદગ્રસ્ત હુકમોમાં ઔદ્યોગિક અદાલત અને હાઇકોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા નીચે મુજબના નિર્દેશો ચાલુ રહેવા દેવામાં ન આવે તે ઉચિત રહેશે.

"આથી સામાવાળા કંપનીને નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે તેણે હાલ નોકરીમાં ચાલુ હોય તેમજ નોકરીમાં ચાલુ ન હોય તેવા તમામ હંગામી કામદારોની વરિષ્ઠતા યાદી તૈયાર કરવી અને તેમને સતત કામ આપવું તથા ૨૪૦ દિવસની સેવા પૂર્ણ થયા બાદ તેઓને નોકરીમાં કાયમી કરવા. ઉત્પાદનના ધોરણો

અનુસાર કેટલા કાયમી કર્મચારીઓની જરૂર છે તે નક્કી કરવામાં આવે અને આ હંગામી કર્મચારીઓમાંથી કર્મચારીઓને કાયમી કર્યા બાદ જો કોઈ હંગામી કામદારોની જરૂરિયાત જણાય તો તેઓ રાખી શકે છે, પરંતુ આ તમામ ફરિયાદકર્તાઓને નોકરીમાં સમાવી લીધા પછી જ તેઓ વરિષ્ઠતા મુજબ હંગામી કામદારો રાખી શકશે."

"અરજદારો/ફરિયાદકર્તાઓની સેવા નિયમિત કરવામાં આવશે અને ઔદ્યોગિક અદાલત સમક્ષ ફરિયાદો દાખલ કર્યાની તારીખથી અને ત્યારથી તેઓને કાયમી કરવામાં આવશે. સામાવાળા/કંપનીએ અરજદારો/ફરિયાદકર્તાઓને તારીખ ૧૦મી જાન્યુઆરી, ૨૦૦૧થી શરૂ કરીને આજ દિન સુધીના સમયગાળા માટે પાછલા વેતનની (પગાર અને ભથ્થાઓની) પચાસ ટકા રકમ આજથી એક મહિનાની મુદતમાં ચૂકવવાની રહેશે." ઉપરોક્ત કારણોસર, આ અદાલત દ્વારા ૨૦૦૨ ની દીવાની અપીલ નં. ૫૦૦૨ માં પસાર કરાયેલા તારીખ ૧૧મી સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૩ના સંમતિ હુકમમાં દર્શાવેલી શરતો મુજબ, ઉપર ગણાવેલા ૧૦૦૬ સામાવાળાઓના સંબંધમાં ૨૦૦૨ ની દીવાની અપીલ નં. ૫૦૦૩ નો નિકાલ કરવામાં આવે છે. ૧૯૭૧ના અધિનિયમના પરિશિષ્ટ ૪ની બાબત નં. ૯માં ગણાવ્યા મુજબ આચરવામાં આવેલી અનુચિત શ્રમ પ્રથાના સંબંધમાં ઔદ્યોગિક અદાલત તેમજ હાઇકોર્ટનું તારણ અને ઔદ્યોગિક અદાલત તેમજ હાઇકોર્ટ દ્વારા પોતાના હુકમોના અમલકારી ભાગમાં આપવામાં આવેલા ઉપરોક્ત નિર્દેશો રદ કરવામાં આવે છે, તથા સંચાલકમંડળને ઉપરોક્ત દર્શાવેલી પદ્ધતિ અનુસાર ગણતરી કર્યા બાદ ત્રણ મહિનાની મુદતની અંદર બાકી રહેલા

કામદારોને વળતર ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે. સદરહુ અપીલનો આથી નિકાલ કરવામાં આવે છે. ૨૦૦૨ ની દીવાની અપીલ નં. ૫૦૦૩ માં પસાર કરાયેલા હુકમને જોતાં, અન્ય અપીલોમાં કોઈ વધુ હુકમ પસાર કરવાની આવશ્યકતા રહેતી નથી, જેનો તદનુસાર નિકાલ કરવામાં આવે છે. કેસના તથ્યો અને સંજોગોમાં, અમે નિર્દેશ આપીએ છીએ કે પક્ષકારોએ પોતપોતાનો ખર્ચ જાતે ભોગવવાનો રહેશે.

અપીલોનો નિકાલ કરવામાં આવ્યો.

This judgment has been translated using an AI-assisted translation 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 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.

==========