

=====

**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.

=====

મધ્યપ્રદેશ રાજ્ય અને અન્ય

વિરુદ્ધ

લલિત કુમાર વર્મા

૨૪ નવેમ્બર, ૨૦૦૬

[એસ. બી. સિંહા અને માર્કેડેય કાત્જુ, ન્યાયમૂર્તિઓ]

લેબર લો:

મધ્યપ્રદેશ ઔદ્યોગિક સંબંધ અધિનિયમ, ૧૯૬૦:

પ્રમાણભૂત સ્થાયી આદેશ (સ્ટાન્ડર્ડ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર) – કલમ ૨ –  
દૈનિક વેતનદાર – સેવાઓની સમાપ્તિ – કાયમી કલાર્ક તરીકે વર્ગીકરણ અને  
નિયમિતકરણ માટેનો દાવો – લેબર કોર્ટ અને હાઈકોર્ટ દ્વારા મંજૂર – ઠેરવવામાં  
આવ્યું કે, કામદારની નિમણૂક વૈધાનિક નિયમો અનુસાર કે સ્પષ્ટ ખાલી જગ્યા  
સામે કરવામાં આવી ન હોવાથી, લેબર કોર્ટ અને હાઈકોર્ટ નિયમિતકરણનો

નિર્દેશ આપવામાં સાચા ન હતા - ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ - કલમ ૨૫-એફ - ભારતીય બંધારણ - અનુચ્છેદ ૧૬.

ભારતનું બંધારણ, ૧૯૫૦:

અનુચ્છેદ ૧૩૬ - સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન - વિલંબની માફી - તે દરમિયાન કામદારની તરફેણમાં લેબર કોર્ટના એવોર્ડનો અમલ કરવામાં આવ્યો - ઠેરવવામાં આવ્યું કે, એવોર્ડના અમલનો નિર્ણય એસએલપીમાં લેવાનાર નિર્ણયને આધીન હતો - વિલંબ માફ કરવામાં આવ્યો - રાજ્યની અપીલ મંજૂર કરવામાં આવી - એસએલપી દાખલ કરવામાં થયેલા ભારે વિલંબને માફ કરવા બદલ કામદારને વળતર અને ખર્ચ ચૂકવવાનો રહેશે.

શબ્દો અને વાક્યપ્રયોગો:

'અનિયમિત નિમણૂક' અને 'ગેરકાયદેસર નિમણૂક' - વચ્ચેનો તફાવત - સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યો.

સામાવાળાને દૈનિક વેતન પર રાખવામાં આવ્યા હતા. તેમની અરજી પર, લેબર કોર્ટ એવોર્ડ પસાર કર્યો હતો જેમાં એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે છ મહિનાથી વધુ સમય સુધી સતત કામ કર્યા પછી તેમણે કાયમી ક્લાર્કની શ્રેણીમાં વર્ગીકરણનો અધિકાર પ્રાપ્ત કર્યો છે, અને તે રીતે, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫-એફ ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરી શકાતી ન હતી. એમ્પ્લોયરને તેની અરજી દાખલ

કરવાની તારીખથી બે વર્ષ પહેલાંથી કામદારને કાયમી ધોરણે વર્ગીકૃત કરવા અને આનુષંગિક લાભો સાથે તેમની સેવા નિયમિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. હાઈકોર્ટ સમક્ષ એવોર્ડને અસફળ રીતે પડકાર્યા બાદ એમ્પ્લોયર-રાજ્ય દ્વારા આ અપીલ દાખલ કરવામાં આવી હતી.

અપીલકર્તા વતી એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે મધ્યપ્રદેશ ઔદ્યોગિક સંબંધ અધિનિયમ, ૧૯૬૦ અને પ્રમાણભૂત સ્થાયી આદેશોની કલમ ૨ ની જોગવાઈઓ હેઠળ સામાવાળા કાયમી કર્મચારી તરીકે વર્ગીકૃત થવા માટે હકદાર ન હતા. બીજી તરફ, સામાવાળા વતી એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન સમયમર્યાદા દ્વારા બાધિત હોવાથી, તે દાખલ કરવામાં થયેલા વિલંબને માફ કરવો જોઈએ નહીં. એ બાબત પણ નિર્દેશિત કરવામાં આવી હતી કે સામાવાળાને કાયમી તરીકે વર્ગીકૃત કરીને લેબર કોર્ટના એવોર્ડનો અમલ કરવામાં આવ્યો હતો.

અપીલ મંજૂર કરતાં, કોર્ટે

ઠેરવ્યું: ૧. જો કામદાર પૂર્વશરતો પૂરી કરતો હોય તો જ તે કાયમી અથવા કામચલાઉ કર્મચારી તરીકેના વર્ગીકરણ માટે હકદાર બને. સામાવાળાની નિમણૂક વૈધાનિક નિયમો અનુસાર કરવામાં આવી ન હતી, કે તેમની નિમણૂક કોઈ સ્પષ્ટ ખાલી જગ્યા સામે કરવામાં આવી ન હતી. તેમની નિમણૂક કોઈ કાયમી જગ્યા પર કરવામાં આવી ન હતી કે તેમને પ્રોબેશન પર મૂકવામાં આવ્યા ન હતા. તેમને કાયમી કર્મચારીનું ટિકિટ પણ આપવામાં આવ્યું ન હતું. વધુમાં

તેઓ કોઈ ચોક્કસ જગ્યા સાથે સંકળાયેલા નિયમિત પગાર ધોરણ માટે પણ હકદાર ન હતા. માત્ર દૈનિક વેતન પર કામ કરવાથી જ તેઓ કાયમી કર્મચારીનો દરજ્જો મેળવવા માટે હકદાર બનતા નથી. લેબર કોર્ટ, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ તેમજ હાઈકોર્ટ સામાવાળાની સેવાનું નિયમિતકરણ કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં સાચા ન હતા. [૫૯૫-એફ; ૫૯૭-સી-ડી; ૬૦૦-એફ]

સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કલાર્ટિક અને અન્ય વિરુદ્ધ ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય, (૨૦૦૬) ૪ એસસીસી ૧, અનુસરવામાં આવ્યો.

એમ.પી. હાઉસિંગ બોર્ડ અને અન્ય વિરુદ્ધ મનોજ શ્રીવાસ્તવ, (૨૦૦૬) ૨ એસસીસી ૭૦૨; મ્યુનિસિપલ કાઉન્સિલ, સુજાનપુર વિરુદ્ધ સુરિન્દર કુમાર, (૨૦૦૬) ૫ એસસીસી ૧૭૩; અને ઈન્ડિયન ડ્રગ્સ એન્ડ ફાર્માસ્યુટિકલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ વર્કમેન, ઈન્ડિયન ડ્રગ્સ એન્ડ ફાર્માસ્યુટિકલ્સ લિમિટેડ, સિવિલ અપીલ નં. ૪૯૯૬/૨૦૦૬ (સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા ૧૬.૧૧.૨૦૦૬ ના રોજ નિર્ણિત), પર આધાર રાખવામાં આવ્યો.

મધ્યપ્રદેશ રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ યોગેશ ચંદ્ર દુબે અને અન્ય, (૨૦૦૬) ૯ સ્કેલ ૭૩ : (૨૦૦૬) ૮ એસસીસી ૬૭, ટાંકવામાં આવ્યો.

૨. બે શબ્દો એટલે કે 'અનિયમિત નિમણૂક' અને 'ગેરકાયદેસર નિમણૂક' વચ્ચેનો તફાવત સ્પષ્ટ છે. જો નિમણૂક બંધારણીય યોજના તેમજ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૨ ના અર્થ હેઠળ 'રાજ્ય' ગણાતા નિયોજક દ્વારા ઘડવામાં આવેલા ભરતી નિયમોની સંપૂર્ણ અવગણના કરીને કરવામાં આવી

હોય, તો આવી ભરતી ગેરકાયદેસર ગણાશે; જ્યારે એવા કિસ્સાઓ હોઈ શકે છે કે જ્યાં બંધારણીય યોજના તેમજ નિયમોનું નોંધપાત્ર પાલન કરવામાં આવ્યું હોય, પરંતુ કેટલાક નિયમોની કેટલીક જોગવાઈઓનું કદાચ ચુસ્તપણે પાલન ન થયું હોય તે અર્થમાં નિમણૂક અનિયમિત હોઈ શકે છે. [૫૯૮-એફ-જી]

નેશનલ ફર્ટિલાઈઝર્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ સોમવીર સિંહ, (૨૦૦૬) ૫ એસસીસી ૪૯૩; આર. એસ. ગર્ગ વિરુદ્ધ ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય અને અન્ય, (૨૦૦૬) ૭ સ્કેલ ૪૦૫; ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ કરશનભાઈ કે. રબારી અને અન્ય, [૨૦૦૬] ૬ એસસીસી ૨૧; પ્રિન્સિપાલ, મેહર ચંદ પોલિટેકનિક અને અન્ય વિરુદ્ધ અનુ લાંબા અને અન્ય, (૨૦૦૬) ૭ એસસીસી ૧૬૧ અને બી. એન. નાગરાજન અને અન્ય વિરુદ્ધ કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય, (૧૯૭૯) ૪ એસસીસી ૫૦૭, પર આધાર રાખવામાં આવ્યો.

મિનરલ એક્સપ્લોરેશન કોર્પોરેશન એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન વિરુદ્ધ મિનરલ એક્સપ્લોરેશન કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય, [૨૦૦૬] ૬ એસસીસી ૩૧૦, નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો.

૩.૧. ચુકાદાના અમલનો નિર્ણય દેખીતી રીતે જ આ કોર્ટના નિર્ણયને આધીન હતો. પરંતુ, સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન સમયમર્યાદા દ્વારા બાધિત છે. આ કોર્ટની બંધારણીય પીઠ દ્વારા ઉમાદેવી ના કેસમાં નિર્ણય આપવામાં આવ્યો તે પહેલાં કાયદાકીય સ્થિતિ કોઈક રીતે અનિશ્ચિત હતી. આ કેસમાં સ્પષ્ટપણે જણાવવામાં આવ્યું છે કે વિભાગમાં એવી કોઈ ખાલી જગ્યા ન હતી કે જેના પર

સામાવાળાને પુનઃસ્થાપિત કરી શકાય. રાજ્ય દ્વારા નિયમિતકરણ અંગે નીતિગત નિર્ણય પણ લેવામાં આવ્યો હતો. આ નીતિગત નિર્ણય પણ સામાવાળાના કેસમાં લાગુ પડતો નથી. અન્યથા પણ, તે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૬ થી પ્રતિકૂળ હોવાને કારણે ગેરબંધારણીય ગણાશે.

સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કલાર્ટિક અને અન્ય વિરુદ્ધ ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય, [૨૦૦૬] ૪ એસસીસી ૧, નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો.

૩.૨. આ કેસની વિશિષ્ટ હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, સામાવાળાને અગાઉથી આપવામાં આવેલો કોઈપણ લાભ વસૂલ કરવામાં આવશે નહીં તેવો નિર્દેશ આપીને ન્યાયના હિતને સાધી શકાશે. સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન દાખલ કરવામાં થયેલા ભારે વિલંબને માફ કરવા માટે વળતર અને ખર્ચ પેટે તેમને રૂ. ૧,૫૦,૦૦૦/- (એક લાખ પચાસ હજાર) ની રકમ ચૂકવવાનો પણ નિર્દેશ આપવામાં આવે છે. તે અનુસાર, વાદગ્રસ્ત ચુકાદાઓ રદ કરવામાં આવે છે. [૬૦૧-સી]

સિવિલ અપીલ અધિકારક્ષેત્ર: સિવિલ અપીલ નં. ૫૧૮૫/૨૦૦૬.

મધ્યપ્રદેશ હાઈકોર્ટ (ગ્વાલિયર બેન્ચ) દ્વારા ડબલ્યુ.પી. નં. ૧૫૮૭/૨૦૦૦ માં તારીખ ૪-૯-૨૦૦૩ ના રોજ આપવામાં આવેલ ચુકાદા અને હુકમ સામે.

અપીલકર્તાઓ તરફથી એસ. કે. દુબે, અમિત મિશ્રા અને બી. એસ.

બાંઠિયા, વકીલો.

સામાવાળા તરફથી અશોક માથુર, વકીલ.

**કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિ એસ. બી. સિંહા દ્વારા આપવામાં આવેલ.**

પરવાનગી આપવામાં આવે છે.

આ કેસમાં સામાવાળાની નિમણૂક દૈનિક વેતન પર કરવામાં આવી હતી. નિર્વિવાદપણે, તેમની ભરતી વૈધાનિક નિયમો અનુસાર કરવામાં આવી ન હતી. નિમણૂકની કોઈ ઓફર પણ જારી કરવામાં આવી ન હતી. તેમણે કામદારની કાયમી શ્રેણીમાં પોતાના વર્ગીકરણ માટે લેબર કોર્ટ સમક્ષ એક અરજી દાખલ કરી હતી. એ આધારે એવોર્ડ આપવામાં આવ્યો હતો કે છ મહિનાથી વધુ સમય સુધી સતત કામ કર્યા પછી તેમણે કાયમી ક્લાર્કની શ્રેણીમાં વર્ગીકરણનો અધિકાર પ્રાપ્ત કર્યો છે અને તે બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫-એફ ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરી શકાતી ન હતી; તેમની અરજી દાખલ કરવાની તારીખથી બે વર્ષ પહેલાં એટલે કે ૧૧ નવેમ્બર, ૧૯૯૧ થી તેમને ક્લાર્ક તરીકે કાયમી ધોરણે વર્ગીકૃત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. તેઓ નિર્ધારિત વેતન માટે પણ હકદાર હોવાનું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું અને આ રીતે, તે જગ્યાના વેતનના તફાવતની રકમ અને અન્ય લાભો ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. અપીલકર્તાઓ દ્વારા હાઈકોર્ટ સમક્ષ તેની સામે રિટ પિટિશન દાખલ કરવામાં આવી હતી, જેને વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા એવો અભિપ્રાય આપીને ફગાવી

દેવામાં આવી હતી કે તેમાં હસ્તક્ષેપ કરવા માટે કોઈ કેસ બનતો નથી.

અપીલકર્તાઓ વતી ઉપસ્થિત રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી એસ. કે. દુબે એવી દલીલ કરશે કે વાદગ્રસ્ત ચુકાદો કાયમ રાખી શકાય તેમ નથી કારણ કે મધ્યપ્રદેશ ઔદ્યોગિક સંબંધ અધિનિયમ, ૧૯૬૦ ની જોગવાઈઓ હેઠળ કાયદા મુજબ સામાવાળા કાયમી કર્મચારી તરીકે વર્ગીકૃત થવા માટે હકદાર ન હતા. આ સંબંધમાં મધ્યપ્રદેશ રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ યોગેશ ચંદ્ર દુબે અને અન્ય [૨૦૦૬] ૯ સ્કેલ ૭૩ : [૨૦૦૬] ૮ એસસીસી ૬૭ પર ભારે આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે કોઈપણ સંજોગોમાં સામાવાળાને ૧૯૯૨ થી પાછલા વેતન માટે હકદાર ઠેરવવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈતો ન હતો.

બીજી તરફ, સામાવાળા વતી ઉપસ્થિત રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી અશોક માથુર નીચે મુજબ રજૂઆત કરશે:—

- (૧) સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન સમયમર્યાદાથી બાધિત હોવાથી, તે દાખલ કરવામાં થયેલા વિલંબને માફ કરવો જોઈએ નહીં;
- (૨) સામાવાળાની તરફેણમાં આપવામાં આવેલા પ્રમાણપત્રોની ત્રણ અદાલતો દ્વારા ચકાસણી કરવામાં આવી હોવાથી, આ કોર્ટે તેમાં હસ્તક્ષેપ કરવો જોઈએ નહીં.

સામાવાળા દ્વારા લેબર કોર્ટ સમક્ષ અરજી એ આધારે દાખલ કરવામાં આવી હતી કે તારીખ ૧૦.૧૦.૧૯૯૧ નો સેવા સમાપ્તિનો હુકમ ગેરકાયદેસર હતો

અને સુપરવાઈઝર અને કલાર્કની શ્રેણીમાં વર્ગીકરણ કર્યા પછી ૧ એપ્રિલ, ૧૯૮૭ ના રોજ તેમને કાયમી જાહેર કરવા જોઈતા હતા.

સ્ટાન્ડર્ડ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સની કલમ ૨ નીચે મુજબ વંચાય છે:

“૨. કર્મચારીઓનું વર્ગીકરણ. કર્મચારીઓનું વર્ગીકરણ (૧) કાયમી, (૨) કાયમી મોસમી (સીઝનલ), (૩) પ્રોબેશનર્સ, (૪) બદલી, (૫) એપ્રેન્ટિસ, અને (૬) કામચલાઉ (ટેમ્પરરી) તરીકે કરવામાં આવશે:

(૧) કાયમી કર્મચારી એવો કર્મચારી છે કે જેણે પ્રોબેશનર તરીકે કે અન્યથા એક અથવા વધુ જગ્યાઓ પર સ્પષ્ટ ખાલી જગ્યામાં છ મહિનાની સંતોષકારક સેવા પૂર્ણ કરી હોય, અથવા એવી વ્યક્તિ કે જેનું નામ મસ્ટર રોલમાં દાખલ કરવામાં આવ્યું હોય અને જેને કાયમી કર્મચારીનું ટિકિટ આપવામાં આવ્યું હોય;

\*

\*

\*

(૬) કામચલાઉ કર્મચારી એટલે એવો કર્મચારી કે જેની નિમણૂક મૂળભૂત રીતે કામચલાઉ સ્વરૂપના કામ માટે કરવામાં આવી હોય, અથવા કાયમી સ્વરૂપના કામમાં કામચલાઉ વધારાના સંબંધમાં વધારાના કર્મચારી તરીકે કામચલાઉ રીતે રોકવામાં આવ્યો હોય; શરત એ છે કે જો આવા કર્મચારીને છ મહિનાથી વધુ સમય માટે સતત કામ કરવાની જરૂર પડે, તો તેને ઉપર જણાવેલી કલમ (૧) ના અર્થ હેઠળ કાયમી કર્મચારી ગણવામાં

આવશે.”

તેથી, જો કામદાર પૂર્વશરતો સંતોષતો હોય તો જ તે કાયમી અથવા કામચલાઉ કર્મચારી તરીકેના વર્ગીકરણ માટે હકદાર બને. સામાવાળાની નિમણૂક કોઈ સ્પષ્ટ ખાલી જગ્યા સામે કરવામાં આવી ન હતી. તેમની નિમણૂક કાયમી જગ્યા પર કરવામાં આવી ન હતી કે તેમને પ્રોબેશન પર મૂકવામાં આવ્યા ન હતા. તેમને કાયમી કર્મચારીનું ટિકિટ પણ આપવામાં આવ્યું ન હતું. માત્ર દૈનિક વેતન પર કામ કરવાથી જ તેઓ કાયમી કર્મચારીનો દરજ્જો મેળવવા માટે હકદાર બનતા નથી.

મહેન્દ્ર એલ. જૈન અને અન્ય વિરુદ્ધ ઇન્ડોર ડેવલપમેન્ટ ઓથોરિટી અને અન્ય [૨૦૦૫] ૧ એસસીસી ૬૩૯ માં, આ કોર્ટે અભિપ્રાય આપ્યો હતો:

“૧૯૬૧ નો કાયદો પાંચ શ્રેણીઓમાં કર્મચારીઓના વર્ગીકરણની જોગવાઈ કરે છે. ૧૯૭૩ નો કાયદો, જેમ કે અગાઉ નોંધવામાં આવ્યું છે, સ્પષ્ટપણે આદેશ આપે છે કે તમામ જગ્યાઓ રાજ્ય સરકાર દ્વારા મંજૂર થવી જોઈએ અને તે કેડરમાં તમામ નિમણૂકો માત્ર રાજ્ય સરકાર દ્વારા જ થવી જોઈએ. સ્થાનિક કેડરની નિમણૂકો પણ ઓથોરિટી દ્વારા જ થવી જોઈએ. આ જોગવાઈઓનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું. એ બાબત સ્વીકૃત છે કે અપીલકર્તાઓની તરફેણમાં કોઈ નિમણૂક પત્ર જારી કરવામાં આવ્યો ન હતો. જો અપીલકર્તાઓની નિમણૂક અધિનિયમ અને તે હેઠળ ઘડવામાં આવેલા નિયમોની જોગવાઈઓ અનુસાર કરવામાં આવી હોત,

તો સામાવાળા ઓથોરિટી પર લેખિતમાં નિમણૂકની ઓફર આપવાની વૈધાનિક ફરજ હતી જે અહીંના અપીલકર્તાઓ દ્વારા સ્વીકારવાની હતી. ઓથોરિટી દ્વારા હાથ ધરવામાં આવેલા પ્રોજેક્ટ અથવા અન્ય કામોમાં અપીલકર્તાઓની નિમણૂક કોણે કરી હતી તે જાણી શકાયું નથી. નિમણૂક કરનાર વ્યક્તિ પાસે જરૂરી અધિકારક્ષેત્ર હવું કે નહીં તે પણ સ્પષ્ટ નથી. અમે અગાઉ નોંધ્યું છે કે ઓમ પ્રકાશ મોંડલોઈના કેસમાં, સીઈઓએ એવી નોંધ કરી હતી કે તેમને દૈનિક વેતન પર અજમાવી શકાય છે અને ઓડીએ કામના પ્રગતિ સંગ્રહનું કામ સોંપવું જોઈએ. આ હુકમ કોઈપણ અર્થમાં નિમણૂકની ઓફર નથી.”

તેમાં વધુમાં અભિપ્રાય આપવામાં આવ્યો હતો:

“સેવાની શરતો અને નિયમોનું નિયમન કરતા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ જ્યાં પણ લાગુ પડતા હોય ત્યાં બંધારણીય મર્યાદાઓને આધીન વાંચવા જોઈએ. બંધારણ સર્વોચ્ચ કાયદો હોવાથી અન્ય તમામ કાયદાઓ પર પ્રબળ રહેશે. કર્મચારીઓની ભરતી સંબંધિત એકમાત્ર જોગવાઈ ઓર્ડર ૪ માં સમાવિષ્ટ છે જે માત્ર એટલી જોગવાઈ કરે છે કે મેનેજરે છ મહિનાના સમયગાળામાં કર્મચારીઓની ભરતી માટેની પ્રક્રિયા નિર્ધારિત કરવી જોઈએ અને તેને નોટિસ બોર્ડ પર સૂચિત કરવી જોઈએ જ્યાં સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ પ્રદર્શિત થાય છે અને તેની એક નકલ લેબર કમિશનરને મોકલવી જોઈએ. ભરતી સંબંધિત બાબત ૧૯૭૩ ના કાયદા અને ૧૯૮૭ ના

નિયમો દ્વારા સંચાલિત થાય છે. સ્ટેવિંગ ઓર્ડર્સ સાથે જોડાયેલ અનુસૂચિમાં સમાવિષ્ટ કોઈપણ ચોક્કસ નિર્દેશોની ગેરહાજરીમાં, સામાવાળાના કર્મચારીઓને લાગુ પડતો કાયદો અને વૈધાનિક નિયમો પ્રબળ રહેશે.

\*

\*

\*

આ બાબતના હેતુ માટે, અમે એ આધારે આગળ વધીશું કે ૧૯૭૩ ના કાયદા અને તે હેઠળ ઘડવામાં આવેલા નિયમોની તુલનામાં ૧૯૬૧ નો કાયદો એક વિશેષ કાયદો છે. પરંતુ ઉક્ત કાયદાની જોગવાઈઓમાં કોઈ વિરોધાભાસ ન હોવાને કારણે, ૧૯૭૩ ના કાયદા અને ૧૯૮૭ ના નિયમોમાં જોગવાઈ કર્યા મુજબ ભરતી સંબંધિત શરતો સહિત સેવાની શરતો લાગુ પડશે. જો પછીના કાયદાના કારણે નિમણૂક અમાન્ય હોય, તો નિયમિતકરણનો આશરો લઈને તેને માન્ય કરી શકાય નહીં. નિયમિતકરણના હેતુ માટે કે જે સંબંધિત કર્મચારીને કાયમી દરજ્જો આપશે, એક જગ્યા અસ્તિત્વમાં હોવી આવશ્યક છે. જો કે, અમે તાકીદે ઉમેરીએ છીએ કે નિયમિતકરણ પોતે સ્થાયીપણાનો નિર્દેશ કરતું નથી. અમે ૧૯૬૩ ના નિયમોની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને આ શબ્દનો ઉપયોગ કર્યો છે.”

આ ચુકાદો વર્તમાન કેસની હકીકતોને તમામ રીતે લાગુ પડશે. {જુઓ એમ.પી. હાઉસિંગ બોર્ડ અને અન્ય વિરુદ્ધ મનોજ શ્રીવાસ્તવ [૨૦૦૬] ૨ એસસીસી ૭૦૨, મ્યુનિસિપલ કાઉન્સિલ, સુજાનપુર વિરુદ્ધ સુરિન્દર કુમાર,

[૨૦૦૬] ૫ એસસીસી ૧૭૩ અને ઇન્ડિયન ડ્રગ્સ એન્ડ ફાર્માસ્યુટિકલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ વર્કમેન, ઇન્ડિયન ડ્રગ્સ એન્ડ ફાર્માસ્યુટિકલ્સ લિમિટેડ, સિવિલ અપીલ નં. ૪૯૯૬/૨૦૦૬ (૧૬.૧૧.૨૦૦૬ ના રોજ નિર્ણિત))

સામાવાળાની નિમણૂક વૈધાનિક નિયમો અનુસાર પણ કરવામાં આવી ન હતી. વધુમાં તેઓ કોઈપણ જગ્યા સાથે સંકળાયેલા નિયમિત પગાર ધોરણ માટે પણ હકદાર ન હતા. તેથી સામાન્ય રીતે, આ કોર્ટની સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્પોરેટ અને અન્ય વિરુદ્ધ ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય [૨૦૦૬] ૪ એસસીસી ૧ ની બંધારણીય પીઠના નિર્ણયને ધ્યાનમાં રાખીને તેમની સેવા નિયમિત કરવાનો નિર્દેશ આપી શકાયો ન હોત. જો કે, શ્રી માથુર દ્વારા ચુકાદાના ફરિયાદ પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

“એક પાસું સ્પષ્ટ કરવાની જરૂર છે. એવા કિસ્સાઓ હોઈ શકે છે કે જ્યાં એસ. વી. નારાયણપ્પા, આર. એન. નંજુનદપ્પા અને બી. એન. નાગરાજન ના કેસોમાં સમજાવ્યા મુજબ અને ઉપર ફરિયાદ ૧૫ માં સંદર્ભ આપ્યા મુજબ વિધિવત મંજૂર ખાલી જગ્યાઓ પર યોગ્ય લાયકાત ધરાવતી વ્યક્તિઓની અનિયમિત નિમણૂકો (ગેરકાયદેસર નિમણૂકો નહીં) કરવામાં આવી હોય અને કર્મચારીઓએ અદાલતો અથવા ટ્રિબ્યુનલોના આદેશોની દરમિયાનગીરી વિના દસ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય સુધી કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું હોય. આવા કર્મચારીઓની સેવાઓના નિયમિતકરણનો પ્રશ્ન ઉપરોક્ત કેસોમાં આ કોર્ટ દ્વારા નક્કી કરાયેલા

સિદ્ધાંતો અને આ ચુકાદાના પ્રકાશમાં ગુણદોષના આધારે વિચારવો પડી શકે છે. તે સંદર્ભમાં, ભારત સરકાર, રાજ્ય સરકારો અને તેમની સંસ્થાઓએ એક વખતની પ્રક્રિયા તરીકે આવી અનિયમિત રીતે નિમાયેલી વ્યક્તિઓની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે પગલાં લેવા જોઈએ જેમણે વિધિવત મંજૂર જગ્યાઓ પર દસ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હોય પરંતુ અદાલતો કે ટ્રિબ્યુનલોના આદેશોના રક્ષણ હેઠળ નહીં, અને વધુમાં ખાતરી કરવી જોઈએ કે જે કિસ્સાઓમાં હવે કામચલાઉ કર્મચારીઓ અથવા દૈનિક વેતનદારોને રાખવામાં આવે છે ત્યાં ભરવા યોગ્ય ખાલી મંજૂર જગ્યાઓ ભરવા માટે નિયમિત ભરતી હાથ ધરવામાં આવે. આ પ્રક્રિયા આજની તારીખથી છ મહિનાની અંદર શરૂ થવી જોઈએ. અમે એ પણ સ્પષ્ટ કરીએ છીએ કે જો કોઈ નિયમિતકરણ અગાઉથી કરવામાં આવ્યું હોય, પરંતુ સબ જ્યુડિસ (અદાલત સમક્ષ પેનિંગ) ન હોય, તો આ ચુકાદાના આધારે તેને ફરીથી ખોલવાની જરૂર નથી, પરંતુ બંધારણીય જરૂરિયાતની વધુ કોઈ અવગણના થવી જોઈએ નહીં અને બંધારણીય યોજના મુજબ વિધિવત રીતે નિમણૂક ન પામેલા લોકોને નિયમિત કરવા કે કાયમી કરવા જોઈએ નહીં.”

શ્રી માથુર દ્વારા મિનરલ એક્સપ્લોરેશન કોર્પોરેશન એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન વિરુદ્ધ મિનરલ એક્સપ્લોરેશન કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય [૨૦૦૬] ૬ એસસીસી ૩૧૦ માં આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચના નિર્ણય પર પણ ભારે આધાર રાખવામાં આવ્યો છે, જેમાં આ કોર્ટે ઉમાદેવી અને અન્ય (ઉપરોક્ત) ના કેસને

અનુસરતી વખતે, નીચે મુજબનો અભિપ્રાય આપવા માટે તે નિર્ણયના ફકરા ૫૩ નો આધાર લીધો હતો:

“તેથી, અમે ટ્રિબ્યુનલને સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્પોરેટ વિરુદ્ધ ઉમાદેવી (૩) ના કેસમાં બંધારણીય પીઠ દ્વારા ચુકાદામાં આપવામાં આવેલા તમામ નિર્દેશો અને ખાસ કરીને યુનિયન વતી ઉપસ્થિત રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલા ફકરા ૫૩ અને ૧૨ ના ચુસ્તપણે પાલન સાથે યુનિયનના કામદારોના દાવાનો નિર્ણય કરવાનો નિર્દેશ આપીએ છીએ. આ ચુકાદામાં અમારા દ્વારા કરવામાં આવેલા કોઈપણ અવલોકનોથી પ્રભાવિત થયા વિના આ ચુકાદાની પ્રાપ્તિની તારીખથી ૯ મહિનાની અંદર ટ્રિબ્યુનલને આ બાબતનો નવેસરથી નિકાલ કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે. બંને પક્ષો કામદારોના નામ, કામનું સ્વરૂપ, પગાર ધોરણ અને સમયાંતરે તેમના દ્વારા મેળવવામાં આવેલું વેતન અને સમયાંતરે એક સ્થળેથી બીજા સ્થળે કરવામાં આવેલી કામદારોની બદલીઓ અને અન્ય જરૂરી તથા અપેક્ષિત વિગતો સબમિટ કરવા અને રજૂ કરવા માટે સ્વતંત્ર છે. ઉપરોક્ત વિગતો આ ચુકાદાની પ્રાપ્તિની તારીખથી બે મહિનાની અંદર ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવશે.”

તેથી જે પ્રશ્ન વિચારણા માટે ઉપસ્થિત થાય છે તે એ છે કે: શું 'અનિયમિત નિમણૂક' અને 'ગેરકાયદેસર નિમણૂક' વચ્ચે કોઈ તફાવત છે? આ

બે શબ્દો વચ્ચેનો તફાવત સ્પષ્ટ છે. જો નિમણૂક બંધારણીય યોજના તેમજ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૨ ના અર્થ હેઠળ 'રાજ્ય' ગણાતા નિયોજક દ્વારા ઘડવામાં આવેલા ભરતી નિયમોની સંપૂર્ણ અવગણના કરીને કરવામાં આવી હોય, તો આવી ભરતી ગેરકાયદેસર ગણાશે; જ્યારે એવા કિસ્સાઓ હોઈ શકે છે કે જ્યાં બંધારણીય યોજના તેમજ નિયમોનું નોંધપાત્ર પાલન કરવામાં આવ્યું હોય, પરંતુ કેટલાક નિયમોની કેટલીક જોગવાઈઓનું કદાચ ચુસ્તપણે પાલન ન થયું હોય તે અર્થમાં નિમણૂક અનિયમિત હોઈ શકે છે.

નેશનલ ફર્ટિલાઈઝર્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ સોમવીર સિંહ [૨૦૦૬] ૫ એસસીસી ૪૯૩ માં એવું ઠેરવવામાં આવ્યું છે:

“સામાવાળાઓ વતી ઉપસ્થિત રહેલા વિદ્વાન વકીલની એવી દલીલ કે નિમણૂકો અનિયમિત હતી અને ગેરકાયદેસર ન હતી, તે એક કરતાં વધુ કારણોસર સ્વીકારી શકાય તેમ નથી. તેમની નિમણૂક માત્ર તેમની અરજીઓના આધારે જ કરવામાં આવી હતી. ભરતી નિયમોનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું. સિલેક્શન કમિટીની રચના પણ યોગ્ય રીતે કરવામાં આવી ન હતી. રોજગાર પર પ્રતિબંધ હોવાને કારણે કાયદા મુજબ કોઈ ભરતી માન્ય ન હતી. અપીલકર્તા દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી અનામત નીતિ જાળવવામાં આવી ન હતી. લઘુમતીઓના કિસ્સાઓને પણ યોગ્ય વિચારણા આપવામાં આવી ન હતી.

બંધારણીય પીઠે ફક્ત એવા કર્મચારીઓની સેવાઓનું નિયમિતકરણ કરવાનો નિર્દેશ આપવાનું વિચાર્યું હતું કે જેઓની નિમણૂકો સ્ટેટ ઓફ મૈસૂર વિરુદ્ધ એસ. વી. નારાયણપ્પા, આર. એન. નંજુન્ટપ્પા વિરુદ્ધ ટી. થિમ્મૈયા અને બી. એન. નાગરાજન વિરુદ્ધ કર્ણાટક રાજ્ય માં સમજાવ્યા મુજબ અનિયમિત હતી, જેમાં આ કોર્ટે અવલોકન કર્યું હતું: [ઉમાદેવી (૩) કેસ, એસસીસી પાનું ૨૪, ફકરો ૧૬]

‘૧૬. બી. એન. નાગરાજન વિરુદ્ધ કર્ણાટક રાજ્ય માં આ કોર્ટે સ્પષ્ટપણે ઠેરવ્યું હતું કે 'નિયમિત' અથવા 'નિયમિતકરણ' શબ્દો સ્થાયીપણાનો અર્થ દર્શાવતા નથી અને નિમણૂકના કાર્યકાળના સ્વરૂપનો ખ્યાલ આપે તે રીતે તેનો અર્થઘટન કરી શકાય નહીં. તે કોઈપણ પ્રક્રિયાગત અનિયમિતતાઓને માફ કરવા માટે ગણતરી કરાયેલા શબ્દો છે અને નિમણૂક કરતી વખતે અનુસરવામાં આવેલી પદ્ધતિને આભારી હોય તેવી ખામીઓને જ દૂર કરવા માટે છે.’

આ કોર્ટ દ્વારા ઉપરોક્ત નિર્ણયોમાં નિર્ધારિત ધોરણો અનુસાર મૂલ્યાંકન કરતાં, સામાવાળાઓની નિમણૂકો ગેરકાયદેસર છે. તેથી તેમને સેવામાં ચાલુ રહેવાનો કોઈ કાનૂની અધિકાર નથી.”

આર. એસ. ગર્ગ વિરુદ્ધ ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય અને અન્ય [૨૦૦૬] ૭ સ્કેલ ૪૦૫ માં, આ કોર્ટ દ્વારા એવું ઠેરવવામાં આવ્યું છે:

“ત્રીજા સામાવાળાની મૂળ નિમણૂક ગેરકાયદેસર હતી અને અનિયમિત ન હોવાથી, આ કેસ બંધારણીય પીઠ દ્વારા અલગ તારવવામાં આવેલા અપવાદ હેઠળ આવશે નહીં. વધુમાં, જો કોઈ છૂટછાટ આપવામાં આવી હોય તો તે માત્ર નિયમોના નિયમ ૨૮ અનુસાર જ આપી શકાઈ હોત. નિયમ ૨૮ ત્યારે આકર્ષિત થાય જ્યારે તેના દ્વારા કોઈ ચોક્કસ કિસ્સામાં અયોગ્ય મુશ્કેલી ઊભી થતી હોય. નિયમોમાં આવી છૂટછાટ માત્ર કમિશનની સલાહથી જ માન્ય રહેશે. આ એવો કિસ્સો નથી કે જ્યાં કર્મચારીઓના ચોક્કસ વર્ગ સાથે સંબંધિત હોવાને કારણે ત્રીજા સામાવાળા દ્વારા ભોગવવામાં આવેલી અયોગ્ય મુશ્કેલી કાયદેસર રીતે ઉઠાવી શકાઈ હોય. કાયદામાં આવો કોઈ કેસ બનાવી શકાયો ન હોત. હકીકતમાં તેના કારણે તે જ શ્રેણીના અન્ય કર્મચારીઓને મુશ્કેલી ઊભી થઈ હતી, જેઓ તેમના કરતા વરિષ્ઠ હતા; અને આ રીતે, તેમના કિસ્સામાં અપવાદ કેમ કરવો જોઈએ તેનું કોઈ કારણ ન હતું.”

{જુઓ ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ કરશનભાઈ કે. રબારી અને અન્ય [૨૦૦૬] ૬ એસસીસી ૨૧}

તેમ છતાં, તાજેતરમાં પ્રિન્સિપાલ, મેહર ચંદ પોલિટેકનિક અને અન્ય વિરુદ્ધ અનુ લાંબા અને અન્ય [૨૦૦૬] ૭ એસસીસી ૧૬૧ માં એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું:

“સામાવાળાઓ પાસે સેવામાં સમાવી લેવા માટે કોઈ કાનૂની અધિકાર ન

હતો. તેમની નિમણૂક સંપૂર્ણપણે કામચલાઉ ધોરણે કરવામાં આવી હતી. તેમની નિમણૂક પહેલાં બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ની જોગવાઈઓની આવશ્યકતાઓનું પાલન કરવામાં આવ્યું હતું તેવું તેમના દ્વારા દર્શાવવામાં આવ્યું નથી. સ્વીકૃતપણે, કોઈ મંજૂર જગ્યા અસ્તિત્વમાં ન હતી. ભારત સરકાર દ્વારા હાથ ધરવામાં આવેલ પ્રોજેક્ટ અમુક સમય સુધી ચાલુ રહ્યો હોવા છતાં શરૂઆતમાં તે સમયબદ્ધ રહેવાનો હતો. તે રોજગારી ઊભી કરવા માટે ન હતો. તે ખેડૂતોને તકનીકી શિક્ષણ પૂરું પાડવા માટે હતો. સામાવાળાઓમાં કોઈપણ કાનૂની અધિકારની ગેરહાજરીમાં, હાઈકોર્ટ અમારા સુવિચારિત મતે મેન્ડામસની અથવા મેન્ડામસના સ્વરૂપની રિટ જારી કરી શકી ન હોત.”

જો કે, અમે નોંધી શકીએ છીએ કે મિનરલ એક્સપ્લોરેશન (ઉપરોક્ત) માં, આ કોર્ટનું ધ્યાન અગાઉના પૂર્વવર્તી ચુકાદાઓ તરફ દોરવામાં આવ્યું ન હતું જેમાં બી. એન. નાગરાજન અને અન્ય વિરુદ્ધ કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય [૧૯૭૯] ૪ એસસીસી ૫૦૭ માં આ કોર્ટની ત્રણ ન્યાયાધીશોની પીઠનો પણ સમાવેશ થાય છે.

તેથી લેબર કોર્ટ, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ તેમજ હાઈકોર્ટ સામાવાળાની સેવા નિયમિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં સાચા ન હતા.

અમારું ધ્યાન એ હકીકત તરફ વધુ દોરવામાં આવ્યું છે કે તારીખ ૨૬.૪.૨૦૦૪ ના કાર્યાલય આદેશ દ્વારા, લેબર કોર્ટ તેમજ હાઈકોર્ટના એવોર્ડનો

અમલ સામાવાળાને દૈનિક વેતન કલાર્કના આધારે કાયમી તરીકે વર્ગીકૃત કરીને કરવામાં આવ્યો હતો.

ફરીથી, તારીખ ૧૭.૧૨.૨૦૦૪ ના અન્ય કાર્યાલય આદેશ દ્વારા, તેમના કેસમાં મધ્યપ્રદેશ સુધારેલા પગાર નિયમો, ૧૯૯૮ ની જોગવાઈઓ લાગુ કરવામાં આવી હતી.

ચુકાદાના અમલનો નિર્ણય દેખીતી રીતે જ આ કોર્ટના નિર્ણયને આધીન હતો. પરંતુ, સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન સમયમર્યાદા દ્વારા બાધિત છે. અન્ય બાબતોની સાથે સાથે, અમારી સમક્ષ વિચારણા માટે જે પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થાય છે તે એ છે કે શું આપણે વિલંબ માફ કરવો જોઈએ કે સામાવાળાને કાયમી જગ્યા પર ચાલુ રહેવા દેવા જોઈએ.

આ કોર્ટની બંધારણીય પીઠ દ્વારા ઉમાદેવી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં નિર્ણય આપવામાં આવ્યો તે પહેલાં કાયદાકીય સ્થિતિ કોઈક રીતે અનિશ્ચિત હતી. અમારી સમક્ષ સ્પષ્ટપણે જણાવવામાં આવ્યું છે કે વિભાગમાં એવી કોઈ ખાલી જગ્યા ન હતી કે જેના પર સામાવાળાને પુનઃસ્થાપિત કરી શકાય. રાજ્ય દ્વારા નિયમિતકરણ અંગે નીતિગત નિર્ણય પણ લેવામાં આવ્યો હતો. આ નીતિગત નિર્ણય પણ સામાવાળાના કેસમાં લાગુ પડતો નથી. અન્યથા પણ, તે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૬ થી પ્રતિકૂળ હોવાને કારણે ગેરબંધારણીય ગણાશે.

આ કેસની વિશિષ્ટ હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, અમારો એવો અભિપ્રાય છે કે સામાવાળાને અગાઉથી આપવામાં આવેલો કોઈપણ લાભ

વસૂલ કરવામાં આવશે નહીં તેવો નિર્દેશ આપીને ન્યાયના હિતને સાધી શકાશે. સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન દાખલ કરવામાં થયેલા ભારે વિલંબને માફ કરવા માટે વળતર અને ખર્ચ પેટે તેમને રૂ. ૧,૫૦,૦૦૦ / – (એક લાખ પચાસ હજાર) ની રકમ ચૂકવવાનો પણ નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.

અગાઉ જણાવેલા નિર્દેશોને આધીન રહીને વાદગ્રસ્ત ચુકાદાઓ રદ કરવામાં આવે છે. આ અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ નથી.

અપીલ ફગાવી દેવામાં આવી.

*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.

=====