

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 judgement 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 judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

=====

રણબીર સિંઘ

વિ.

એસ.કે. રોય, ચેરમેન, ભારત જીવન વીમા નિગમ અને અન્ય

(મિસ. એપિલકેશન નં. ૧૧૫૦/૨૦૧૯)

ઈન

(કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (દીવાની) નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭)

ઈન

(સિવિલ અપીલ નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯)

એપ્રિલ ૨૭, ૨૦૨૨

[ડૉ. ધનંજય ચે. ચંદ્રચૂડ, સૂર્ય કાંત અને વિક્રમ નાથ, ન્યાયમૂર્તિઓ.]

શ્રમ કાયદાઓ – સમાવી લેવું – ભારતની જીવન વીમા નિગમ દ્વારા કામચલાઉ/બદલી/અર્ધ-સમય કામદારો તરીકે જોડાયેલા વ્યક્તિઓ અંગે – ૨૦ મે ૧૯૮૫ થી ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ સુધી રોજગારમાં રાખવામાં આવેલા કામદારોના નિયમિતીકરણ માટેનો દાવો – ડોગરા અહેવાલ – ડોગરા અહેવાલ અંગે એલ.આઈ.સી.ના વાંધાઓ – તુલપુળે અને જામદાર એવોર્ડ્સ – શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ – ડોગરા અહેવાલમાં થયેલ ચકાસણીની માન્યતા – સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયોમાં સ્પષ્ટ સંઘર્ષ – ઠરાવ્યું: સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪૨ હેઠળના અધિકારક્ષેત્રનો આશ્રય લઈ આ સંઘર્ષનું સુસંગતીકરણ કરવું આવશ્યક છે – તે મુજબ કેસના તથ્યો અને પરિસ્થિતિઓમાં દિશાનિર્દેશો જારી કરવામાં આવ્યા – સેવા કાયદો.

સેવા કાયદો – જાહેર રોજગાર – જાહેર રોજગારમાં સમાન અવસર અને ન્યાયસંગતતા – ઠેરવ્યું: એલ.આઈ.સી., એક વૈધાનિક નિગમ તરીકે,

સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના આદેશથી બંધાયેલ છે – જાહેર નિયોક્તા તરીકે, નિગમની ભરતી પ્રક્રિયા ન્યાયસંગત અને ખુલ્લી પ્રક્રિયાના સંવિધાનિક ધોરણને પૂર્ણ કરતી હોવી આવશ્યક છે – સેવામાં પાછળના દરવાજેથી પ્રવેશને મંજૂરી આપવી જાહેર સેવાના મૂળ ભાવના વિરુદ્ધ છે – એલ.આઈ.સી. જેવા જાહેર નિયોક્તાને, સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ દ્વારા શાસિત સમાન અવસરના સિદ્ધાંતોને અનુરૂપ ભરતી પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના, ખામીયુક્ત આધાર પર ૧૧,૦૦૦ થી વધુ કામદારોનું મોટા પાયે સમાવી લેવાણ કરવા માટે દિશાનિર્દેશ આપી શકાય નહીં – આપું સમાવી લેવાણ એ જ પ્રકારનો પાછળના દરવાજેથી પ્રવેશ પૂરું પાડશે, જે જાહેર રોજગારમાં સમાન અવસર અને ન્યાયસંગતતાના સિદ્ધાંતને નકારી કાઢે છે – ભારતનું સંવિધાન – અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬.

શ્રમ કાયદાઓ – સમાવી લેવો – જીવન વીમા નિગમમાં – ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ અને એલ.આઈ.સી. અધિનિયમ, ૧૯૫૬ ની કલમ ૪૮ વચ્ચેની પરસ્પર ક્રિયા – ચર્ચાયેલ – ઠરાવાયું: માત્ર એટલા કારણે કે કોઈ વ્યક્તિને એલ.આઈ.સી. દ્વારા કામચલાઉ ક્ષમતામાં નિમણૂક આપવામાં આવી છે, તેવો વ્યક્તિને માત્ર એવી નિમણૂકના બળે અથવા માત્ર તે કારણસર સ્વયંસિદ્ધ રીતે સમાવી લેવાની માંગ કરવાનો અધિકાર પ્રાપ્ત થતો નથી – જીવન વીમા નિગમ અધિનિયમ, ૧૯૫૬ – કલમ ૪૮ – ભારતીય જીવન વીમા નિગમ (કર્મચારી નિયમાવલીઓ), ૧૯૬૦ – નિયમાવલી ૮ – ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ – – સેવા કાયદો.

પ્રથા અને પ્રક્રિયા – નઝીર – વિવિધ ખંડપીઠોના પરસ્પર વિરોધાભાસી ચુકાદાઓ – દ્વિ-ન્યાયમૂર્તિ ખંડપીઠ મોટી ખંડપીઠના તથા સમકક્ષ ખંડપીઠના બાંધધરીરૂપ નિર્ણયો કરતાં ભિન્ન એવો અંતિમ અભિપ્રાય સ્વીકારવા માટે મુક્ત નથી – મતભેદની સ્થિતિમાં, તેને મુદ્દો મોટી ખંડપીઠને મોકલવો જરૂરી હતો.

રિટ અરજીઓનો નિકાલ કરતાં, અદાલતે

ઠેરવ્યું: ૧. વર્તમાન કેસોના આ સમૂહમાં કામદારો તરફથી હાજર રહેલા કોઈપણ વકીલે, એલ.આઈ.સી. તરફથી પ્રતિપાદિત આ હકીકતી સ્થિતિનો વિવાદ કર્યો નથી કે ટીએન ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ અસોસિયેશન મામલે બે-ન્યાયમૂર્તિ પીઠનો, શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડની માન્યતાને સમર્થન આપતો ચુકાદો, એલ.આઈ.સી. વિ. તેમના કામદારો મામલે તુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડમાંથી ઉપજી આવેલી સિવિલ અપીલોના સમૂહમાં તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના અંતિમ આદેશનો કોઈપણ પ્રકારનો ઉલ્લેખ કરતો નથી. એલ.આઈ.સી. વિ. તેમના કામદારો મામલે તા. ૧ માર્ચ ૧૯૮૮નો આંતરિમ આદેશ, જે ટીએન ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ અસોસિયેશનના ચુકાદાનો આધાર બને છે, તે એવી સમજૂતીની પૃષ્ઠભૂમિમાં કરવામાં આવ્યો હતો જે એલ.આઈ.સી. અને કામદારોનું પ્રતિનિધિત્વ કરતી નવમાંથી આઠ યુનિયનો અને સંઘો વચ્ચે થઈ હતી. કારણ કે

તે તબક્કે અપીલો બાકી હતી, અદાલતે સમજૂતીના પક્ષકારોને, નવમી યુનિયન જેણે સમજૂતીમાં પ્રવેશ કર્યો ન હતો, તેના દલીલોને અક્ષુણ્ણ રાખીને, આંતરિમ ઉપાય તરીકે સમજૂતીની શરતો અમલમાં મૂકવાની છૂટ આપી હતી. પરંતુ નોંધપાત્ર રીતે, ટીએન ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ અસોસિયેશનમાં અદાલત તરફથી આ સ્વીકારેલી સ્થિતિનો ઉલ્લેખ કરવામાં સ્પષ્ટ ચૂક જોવા મળે છે કે ત્યારબાદ તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૮૬એ, આ અદાલતે એલ.આઈ.સી. વિ. તેમના કામદારો મામલે એલ.આઈ.સી.ની આ રજૂઆત સ્વીકારી હતી કે નવમાંથી આઠ યુનિયનોએ (વર્ગ ૩ અને વર્ગ ૪ની જગ્યાઓમાં રહેલા કામદારોના અંદાજે ૯૯ ટકા પ્રતિનિધિત્વ કરતી) સમજૂતી સ્વીકારી લીધી હોવાથી નવમી યુનિયનને વાંધો ઉઠાવવાનો કોઈ ન્યાયસંગત આધાર નહોતો. અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે ઔદ્યોગિક શાંતિના હિતમાં નવમી યુનિયનને પણ સમજૂતીની શરતોને અનુસરી તેમ જ વર્તવું જોઈએ. એલ.આઈ.સી. વિ. તેમના કામદારો મામલે સિવિલ અપીલોનો નિકાલ ઉપરોક્ત તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૮૬ના આદેશની શરતો મુજબ કરવામાં આવ્યો હતો. સમજૂતીની શરતો સ્પષ્ટપણે એ કલ્પે છે કે વ્યવસ્થાપન અને કામદારોએ એ બાબતે સંમતિ આપી હતી કે એન.આઈ.ટી.ના તા. ૧૭ એપ્રિલ ૧૯૮૬ના એવોર્ડ (તુલપુલે એવોર્ડ) અને તા. ૨૬ ઓગસ્ટ ૧૯૮૮ના એવોર્ડ (જામદાર એવોર્ડ)ને “ઉદ્દેશિત રેફરન્સોમાં સંબંધિત કામદારોના નિયમિત રોજગારના પ્રશ્ન અંગે સમજૂતીની શરતો અને નિયમોથી પ્રતિસ્થાપિત કરવામાં આવે”. એકવાર એવોર્ડોને સમજૂતીની શરતોથી પ્રતિસ્થાપિત કરી દેવામાં આવ્યા પછી, એલ.આઈ.સી. વિ. તેમના કામદારો મામલે આ અદાલતના તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૮૬ના અંતિમ આદેશ હોવા છતાં એવોર્ડો યથાવત્ પ્રચલિત અને બાંધધરીરૂપ રહ્યા હોવાનું માનવું કાયદાની અગ્રાહ્ય વ્યાખ્યા ગણાય. તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૮૬ના અંતિમ આદેશનો ટીએન ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ અસોસિયેશનમાં બે-ન્યાયમૂર્તિ પીઠ દ્વારા વિચાર કરવામાં આવ્યો નથી. હકીકતી નિષ્કર્ષ માત્ર તા. ૧ માર્ચ ૧૯૮૮ના આંતરિમ આદેશ પર આધારિત છે. એલ.આઈ.સી. વિ. તેમના કામદારો મામલે તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૮૬ના અંતિમ આદેશનો, દિલ્લી વડી અદાલત દ્વારા શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ ૨૬ કરનાર ચુકાદામાંથી ઉદ્ભવેલી વિશેષ અનુમતિ અરજીઓ પર નિર્ણાયક પ્રભાવ હતો. [પરા ૫૩][૧૦૪૪-ઈ-એચ; ૧૦૪૫-એ-ઈ]

૨. ટીએન ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિયેશન માં બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે એવો અભિપ્રાય વ્યક્ત કર્યો હતો કે ઈ પ્રભાવતી માં ઘડવામાં આવેલી યોજના કામદારો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ અરજીઓમાં પસાર કરવામાં આવેલા આદેશનું પરિણામ હતી અને ઔદ્યોગિક વિવાદના નિર્ણયની કાર્યવાહી દરમિયાન ઘડાઈ ન હતી. આ આધારે, અદાલતે ઠરાવ્યું કે આઈડી અધિનિયમની કલમ ૧૦ હેઠળના સંદર્ભનો નિર્ણય કરતી વખતે સીજીઆઈટી અથવા એનઆઈટી દ્વારા કરવામાં આવનાર નિર્ણયમાં ઈ પ્રભાવતી નો નિર્ણય અપરોધરૂપ બનશે નહીં. ઈ પ્રભાવતી માં નિર્ણય ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૮૨ના રોજ સિવિલ અપીલોની એક સમૂહમાં આપવામાં આવ્યો હતો, જેનો વિચાર ત્રણ-

ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠ કરી રહી હતી. સિવિલ અપીલો લંબિત દરમિયાન, અદાલતે એલઆઈસીને સમયાંતરે ઓછામાં ઓછા ૮૫ દિવસ માટે કામચલાઉ રોજગારી આપવામાં આવેલા કામદારોના નિયમિતીકરણ માટે યોજના ઘડવા જણાવ્યું હતું. એલઆઈસી દ્વારા પ્રસ્તાવિત યોજનાની શરતોનું મૂલવણ કર્યા પછી, ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે ઠરાવ્યું કે તે વાજબી હતી અને સ્વીકાર માટે યોગ્ય હતી. એલઆઈસી દ્વારા પ્રસ્તાવિત યોજનાને આ અદાલતે આ સ્પષ્ટ નોંધ સાથે મંજૂરી આપી હતી કે આદેશમાં ઉદ્ઘૂત યોજનાની કલમો આ અદાલતના આદેશનો ભાગ બનશે. ત્યારબાદ ઈ પ્રભાવતી માં ત્રણ ન્યાયમૂર્તિઓના નિર્ણયનું અર્થઘટન ૭ સુધાકર માં ૨૨ નવેમ્બર ૨૦૦૧ના તેના આદેશ દ્વારા બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે કર્યું હતું. ઈ પ્રભાવતી માં સ્વીકારવામાં આવેલી યોજના એલઆઈસીના તમિલનાડુ વિભાગના કામદારોને શાસિત કરતી હોવાનું નોંધતા, અદાલતે ઠરાવ્યું કે તે યોજના દેશભરના એલઆઈસીના તમામ વિભાગોના કામદારોને સમાન રીતે લાગુ પડશે. તેથી અદાલતે ઠરાવ્યું કે કામદારોના ભિન્ન સમૂહ માટે, તે કેસમાં આંધ્ર પ્રદેશ વડી અદાલતના નિર્દેશોના અનુસંધાને, નવી યોજના ઘડવાની જરૂર નહોતી. હકીકતમાં, એ નોંધવું પણ મહત્વપૂર્ણ છે કે શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડના ફકરો ૭૫ માં પોતે જ એક સ્પષ્ટ નિષ્કર્ષ હતું કે યદ્યપિ ઈ પ્રભાવતી સમૂહના કામદારોને સંદર્ભમાં પક્ષકાર બનાવવામાં આવ્યા હતા અને તેમણે દાવા-નિવેદન દાખલ કર્યું હતું, તેમ છતાં આ અદાલતનો ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨નો આદેશ એ જ પક્ષકારો વચ્ચેનો હોવાથી, કામદારોને ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ આ અદાલતના આદેશની કાયદેસરતા પડકારવાનો કોઈ માન્ય આધાર નહોતો. શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડમાં કરવામાં આવેલી સ્પષ્ટ નોંધો હોવા છતાં, ટીએન ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન માં બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠના ચુકાદાએ આ નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યો છે કે ઈ પ્રભાવતી માં ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠનો આદેશ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ઔદ્યોગિક નિર્ણયપ્રક્રિયાને અપરોધિત કરતો નથી. ટીએન ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન માં ચુકાદો આપનાર બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠ ઈ પ્રભાવતી ના આદેશથી બંધાયેલ હતી, જે ત્રણ ન્યાયમૂર્તિઓની વિશાળ ખંડપીઠનો હતો, અને ૭ સુધાકર માં બીજી બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે તેના પર મૂકેલા અર્થઘટનથી પણ બંધાયેલ હતી. જો બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠ અસહમત હતી, તો તેને બાબત વિશાળ ખંડપીઠને સંદર્ભિત કરવી આવશ્યક હતી, પરંતુ તે વિશાળ ખંડપીઠના બંધનકર્તા નિર્ણયો અને સમક્ષ ખંડપીઠના નિર્ણયોથી વિરુદ્ધ એવો અંતિમ અભિપ્રાય સ્વીકારવા માટે સ્વતંત્ર નહોતી. [ફકરો ૫૪][૧૦૪૫-ઈ-એચ; ૧૦૪૬-એ-એફ]

૩. હાલના પક્ષકારો વચ્ચે ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશનના ચુકાદા અંગે, તથા તેના અનુસંધાને પુનર્વિચારમાં તા. ૯ ઓગસ્ટ ૨૦૧૬ના આદેશ અંગે, તેમને અંતિમતા પ્રાપ્ત થઈ ગઈ છે, તે સિદ્ધાંત અંગે કોઈ વિવાદ રહી શકતો નથી. તેમ છતાં, એલ.આઈ.સી. આ અદાલત સમક્ષ આ રજૂઆત કરી રહ્યું છે કે દેશવ્યાપી હાજરી ધરાવતી એક કાયદેસરની

સંસ્થા તરીકે, તે આ અદાલતના પરસ્પર વિસંગત દિશાનિર્દેશો સંકળાયેલી પરિસ્થિતિનો સામનો કરી રહી છે. એલ.આઈ.સી.એ રજૂ કર્યું છે કે એક તરફ, એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેર વર્કમેનમાં તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના રોજ સમાધાનની શરતો દ્વારા તુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડોના સ્થાને અન્ય વ્યવસ્થા કરવામાં આવી હતી, તો બીજી તરફ, તે પહેલાં ઈ પ્રભાવથીમાં ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠ દ્વારા તા. ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨નો આદેશ આપવામાં આવ્યો હતો, જેમાં એલ.આઈ.સી. દ્વારા પ્રસ્તાવિત શોષણ યોજનાને સ્વીકારવામાં આવી હતી, અને ત્યારબાદ જ સુધાકરમાં બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠના તા. ૨૨ નવેમ્બર ૨૦૦૧ના આદેશ દ્વારા ઈ પ્રભાવથીના નિર્ણયનું એવું અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું હતું કે તે એલ.આઈ.સી.ના તમામ વિભાગો પર લાગુ પડે છે. ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશનના ચુકાદાનો પ્રભાવ એવો છે કે નિર્ધારિત શરતો પર શોષણ પૂરું પાડવા માટે આ અદાલત સમક્ષ અગાઉ વિકસાવવામાં આવેલી યોજનાઓના સ્થાને તે મૂકાઈ જાય છે અને તેમને સંપૂર્ણપણે બદલી નાખે છે. આ અદાલતે સ્વીકારેલી યોજનાઓનો સાર એવો હતો કે તેવા અસ્થાયી, બદલી અને અર્ધ-સમયના કામદારો, જેઓ સેવાની લઘુત્તમ મર્યાદાની આવશ્યકતા પૂર્ણ કરતા હોય, તેઓ ચોક્કસ શરતોને આધીન રહી કાયમીકરણના લાભ માટે વિચારણા પાત્ર બનશે. આ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશોમાં આ પરિકલ્પના કરવામાં આવી છે કે ભરતી પ્રક્રિયા દરમિયાન આવા કામદારોને કાયમીકરણના લાભ માટે વિચારવામાં આવશે. ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશનમાં બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠના ચુકાદાનો પ્રભાવ એવો થાય છે કે એક તરફ આ અદાલતના તા. ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨, ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ અને ૨૨ નવેમ્બર ૨૦૦૧ના આદેશો યથાવત્ પ્રબળ રહે છે, જ્યારે બીજી તરફ શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડની પુનઃસ્થાપના એવા શાસનતંત્રને અમલમાં લાવે છે જે આ આદેશોમાં આ અદાલતે સ્વીકારેલી વ્યવસ્થાથી વિસંગત છે. આ દુવિધાજનક પરિસ્થિતિનો સામનો કરતાં, આ અદાલતે હસ્તક્ષેપ કરવો અને ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશનના નિર્ણયથી સર્જાયેલ સ્પષ્ટ ન્યાયભંગને સુધારવો આવશ્યક છે; અને એવો દાવો કરવામાં આવ્યો છે કે તે નિર્ણય પેર ઇન્ક્યુરિયમ છે. એવું ન કરવાના પરિણામો ગંભીર છે. [ફકરો ૫૬][૧૦૪૭-બી-જી]

૪. અદાલત સમક્ષ હવે કામદારોની તરફેણી એવા દાવાઓ રજૂ થયા છે કે શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડમાં પ્રતિપાદિત કરવામાં આવેલ અને ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન મામલે બે-ન્યાયમૂર્તિઓની પીઠ દ્વારા પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવેલ સિદ્ધાંત, આઈ.ડી. અધિનિયમની કલમ ૧૮(૩)(ડી) ને કલમ ૧૭એ સાથે વાંચીને, ત્યારબાદ નિયુક્ત કરવામાં આવેલા તમામ કામદારો પર લાગુ પડવો જોઈએ. તેથી હવે આ અદાલતે, બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪૨ હેઠળની પોતાની અધિકારિતાનો ઉપયોગ કરતાં, એવો સંતુલન સાધવો પડશે કે જેમાં એક તરફ ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશનના ચુકાદાને પ્રાપ્ત થયેલી અંતિમતાનો વિચાર કરવામાં આવે, તો બીજી તરફ એલ.આઈ.સી. દ્વારા

આ અદાલત સમક્ષ વ્યક્ત કરવામાં આવેલી મૂળભૂત ચિંતાઓનો પણ વિચાર કરવામાં આવે. વિવિધ કાર્યવાહી દરમિયાન પારિત કરાયેલા અંતરિમ આદેશોના કારણે એલ.આઈ.સી.ને ખુદ્દા બજારમાંથી ભરતી કરવાની પદ્ધતિનો સહારો લેવાથી રોકવામાં આવી હતી. ન્યાયિક આદેશોના કારણે એલ.આઈ.સી.ને ખુદ્દા ભરતી પ્રક્રિયા અનુસરવાથી રોકવામાં આવી હોવાથી, હવે જે પરિસ્થિતિ ઊભી થઈ છે તે એવી છે કે જો યોગ્ય સંતુલન સાધવામાં ન આવે, તો અર્ધ-સમય તથા બદલી કામદારોનું શોષણ નહીં પરંતુ સમાવી લેવું, મંજૂર પદોના આધારે, અનામતના સિદ્ધાંતોને અનુરૂપ અને સર્વ અરજદારોને સમાન તકો આપે તેવી સુવ્યવસ્થિત ભરતી પ્રક્રિયાના સ્થાને પ્રતિસ્થાપિત થઈ જશે. એવો પરિણામ બંધારણીય માપદંડોને તથા જાહેર નિયોક્તા તરીકે એલ.આઈ.સી.ની તે ફરજને, કે જે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ સાથે સુસંગત અને ન્યાયસંગત પ્રક્રિયાનું પાલન કરે, ગંભીર રીતે હાનિકારક છે. ભરતી માટેની ખુદ્દા અને સ્પર્ધાત્મક પ્રક્રિયા એલ.આઈ.સી.ને ઉપલબ્ધ પ્રતિભામાંથી શ્રેષ્ઠની ભરતી કરવાની સગવડ આપશે. તેના સ્થાને પછાડના દરવાજેથી પ્રવેશને માન્યતા આપવી, કાયદા દ્વારા શાસિત આ નિગમના હિતોને હાનિકારક બનશે. [પરા ૫૭][૧૦૪૭-એચ; ૧૦૪૮-એ-સી, ઈ-જી]

૫. ડોગરા અહેવાલ અંતે એવો નિષ્કર્ષ આપે છે કે કામદારોનો જે સમૂહ ઈ. પ્રભાવથી બાબતમાં આ સર્વોચ્ચ અદાલતના આદેશથી શાસિત છે, તે પણ સમાવી લેવાને પાત્ર ગણાશે. ઈ. પ્રભાવથી બાબતમાંના આદેશથી શાસિત કામદારોને સમાવી લેવાને પાત્ર ગણતાં ડોગરા અહેવાલ સ્પષ્ટ ભૂલમાં પડ્યો છે. અહેવાલે એવા કામદારોને ધ્યાનમાં લીધા છે, જે સ્પષ્ટપણે તેની સોંપણીના પરિઘની બહાર હતા, કારણ કે તેઓ આ સર્વોચ્ચ અદાલતના વિશિષ્ટ આદેશથી શાસિત હતા. તે ઉપરાંત, સ્પષ્ટ થાય છે કે ડોગરા અહેવાલે સામાન્યકૃત અનુમાનના આધારે આગળ વધીને એવું માની લીધું છે કે બહુમતી કામદારોએ દસ્તાવેજો રજૂ કર્યા હોવાથી તેઓ સમાવી લેવાને પાત્ર છે (એલ.આઈ.સી. દ્વારા દસ્તાવેજો રજૂ ન કરવામાં આવતા તેના પરથી પ્રતિકૂળ અનુમાન દોરીને). આ પરિસ્થિતિમાં, કામદારોના દાવાઓનો ચથાર્થ વિચાર થઈ શકે તે પહેલાં યોગ્ય ચકાસણી કરવી આવશ્યક બને છે. યોગ્ય ચકાસણી કરવામાં ડોગરા અહેવાલની ખામી સ્પષ્ટ રીતે સ્થાપિત થાય છે. [પરા ૬૦][૧૦૫૧-ડી-જી]

૬. એલ.આઈ.સી. અધિનિયમની કલમ ૪૮ કેન્દ્ર સરકારને નિયમ બનાવવાની સત્તા પ્રદાન કરે છે. કલમ ૪૮ની ઉપકલમ (૨) ના ખંડ (સીસી) ને ૩૧ જાન્યુઆરી ૧૯૮૧થી અમલમાં આવે તે રીતે અધિનિયમ ૧/૧૯૮૧ દ્વારા સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો. તે જ સમયે, સુધારક અધિનિયમ દ્વારા કલમ ૪૮માં ઉપકલમો (૨એ), (૨બી) અને (૨સી) નો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો. ઉપકલમ (૨એ) ના બળે, એલ.આઈ.સી.ના કર્મચારીઓ અને એજન્ટોના સેવાના નિયમો અને શરતોનું શાસન કરતી, સુધારક અધિનિયમ ૧/૧૯૮૧ના તરત પહેલાં અમલમાં રહેલી વિનિયમાવલીઓને, ઉપકલમ (૨) ના ખંડ (સીસી) હેઠળ બનાવાયેલા નિયમો માનવામાં આવશે અને આ કલમની અન્ય

જોગવાઈઓને આધીન રહીને તેનો અમલ રહેશે. કાયદાની ધારિત કલ્પના દ્વારા, સુધારક અધિનિયમની તારીખે સેવાના નિયમો અને શરતો સંબંધિત જે વિનિયમાવલીઓ અસ્તિત્વમાં હતી, તેમને કલમ ૪૮ની ઉપકલમ (૨) ના ખંડ (સીસી) હેઠળ રચાયેલા નિયમોનો દરજ્જો આપવામાં આવ્યો છે. ઉપકલમ (૨સી) નો પ્રભાવ એવો છે કે ઉપકલમ (૨) ના ખંડ (સીસી) ની જોગવાઈ અને તે હેઠળ પૂર્વલક્ષી અસરથી બનાવાયેલા કોઈપણ નિયમો, કોઈપણ અદાલત, ન્યાયાધિકરણ અથવા અન્ય સત્તાપ્રાધિકરણના કોઈપણ ચુકાદા, હુકમનામા અથવા આદેશ હોવા છતાં, તેમજ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમમાં અથવા હાલ અમલમાં રહેલા કોઈપણ અન્ય કાયદા અથવા કોઈપણ કરાર, સમાધાન, પુરસ્કાર અથવા અન્ય લખતપત્રમાં રહેલી કોઈપણ બાબત હોવા છતાં, તે તારીખથી અસરકારક હતા એવું પણ માનવામાં આવશે. કલમ ૪૮(૨)(સીસી) હેઠળ રચાયેલા નિયમો અપ્રતિબંધ કલમ સાથે કાર્યરત થાય છે, જે અન્ય બાબતો ઉપરાંત ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમમાં રહેલી કોઈપણ બાબત હોવા છતાં પ્રબળ રહે છે. સુધારક અધિનિયમની બંધારણીય માન્યતા આ અદાલતની ત્રણ ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે એ. પી. નયાને કેસના ચુકાદામાં યથાવત્ રાખી હતી. અગાઉ કર્મચારીઓ પર એલ.આઈ.સી. દ્વારા કલમ ૪૮ હેઠળ રચાયેલ વિનિયમાવલીઓ તેમજ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ લાગુ પડતી હતી. તેથી, કામદારો માટે એલ.આઈ.સી. અધિનિયમ હેઠળ રચાયેલ વિનિયમાવલીઓ મુજબ અથવા ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ અનુસાર તેમના હકો અને ઉપચારો અમલમાં લાવવા ખુલ્લું હતું. પરંતુ, સંસદે કલમ ૪૮માં જે સુધારા કર્યા ત્યારબાદ, એલ.આઈ.સી.ના કર્મચારીઓને તે સુધારાના અમલ પહેલાં જે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમનું રક્ષણ ઉપલબ્ધ હતું, તે મેળવવાનો અધિકાર રહેશે નહીં. [ફકરા ૬૧, ૬૨, ૬૩ અને ૬૭][૧૦૫૧-૭-એચ; ૧૦૫૨-બી, ૭- એચ; ૧૦૫૩-એ-સી; ૧૦૫૬-૭-એચ; ૧૦૫૭-એ-બી]

૭. આ તબક્કે ભારતીય જીવન વીમા નિગમ (સ્ટાફ નિયમો), ૧૯૬૦ ના નિયમ ૮ ની જોગવાઈઓ તરફ ધ્યાન દોરવું આવશ્યક બને છે. નિયમ ૮(૧) તાત્કાલિક કર્મચારીઓ સાથે સંબંધિત છે અને તેની શરૂઆત અગ્રાધિકારી જોગવાઈથી થાય છે. વિનિયમ ૮ ની કલમ (૧) એ સક્ષમ બનાવતી જોગવાઈ છે, જે મુજબ એલ.આઈ.સી. ને વર્ગ ૩ અને ૪ માં કર્મચારીઓને તાત્કાલિક ધોરણે નોકરીએ રાખવાની સત્તા આપવામાં આવે છે, અને તે અધ્યક્ષ દ્વારા સમયાંતરે જારી કરવામાં આવતી સામાન્ય અથવા વિશેષ સૂચનાઓને આધીન છે. વિનિયમ ૮ ની કલમ (૨) માં નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું છે કે વિનિયમ ૮(૧) હેઠળ નિમણૂક પામેલ કોઈ વ્યક્તિને, માત્ર આવી નિમણૂકના કારણે, એલ.આઈ.સી. ની સેવામાં સમાવી લેવાનો હકદાર માનવામાં આવશે નહીં અથવા કોઈ પણ પદ માટેની ભરતીમાં અગ્રતા માંગવાનો હક પ્રાપ્ત થશે નહીં. આ ઉપકલમ (૨) માં આવેલ “માત્ર આવી નિમણૂકના કારણે સમાવી લેવા માટે હકદાર થશે” એવો પ્રયોગ અત્યંત મહત્વનો છે. આ પ્રયોગનો અર્થ એ છે કે જે

વ્યક્તિની તાત્કાલિક ધોરણે નિમણૂક કરવામાં આવી હોય તે વ્યક્તિ માત્ર તાત્કાલિક ધોરણે નિમણૂક થયાના આધાર પર ન તો સમાવી લેવો તેનો હક દાવો કરી શકે અને ન તો ભરતીમાં અગ્રતા દાવો કરી શકે. અન્ય શબ્દોમાં, વિનિયમ ૮(૨) સમાવી લેવાના દાવા પર પૂર્ણ પ્રતિબંધ મૂકે છે એવું નથી, પરંતુ તે એટલું નિર્ધારિત કરે છે કે માત્ર કોઈ વ્યક્તિને તાત્કાલિક ધોરણે રોકવામાં આવી હતી એ એકમાત્ર આધાર પર સમાવી લેવાનો દાવો કરી શકાય નહીં. ઉદાહરણ તરીકે, વિનિયમ ૮(૨) એલ.આઈ.સી. દ્વારા પ્રસ્તાવિત કરવામાં આવેલી કોઈ યોજનાની શરતો અનુસાર સમાવી લેવાના દાવાને અપરોધિત નહીં કરે, જો એવી યોજનામાં નિર્ધારિત શરતો અને નિયમો પર સમાવી લેવો સુગમ બને તેવી જોગવાઈઓ સમાવિષ્ટ હોય. પરંતુ માત્ર એટલા કારણે કે કોઈ વ્યક્તિને એલ.આઈ.સી. દ્વારા તાત્કાલિક હોદ્દા નિમવામાં આવી છે, તે વ્યક્તિને માત્ર એવી નિમણૂકના બળે અથવા માત્ર તેના કારણે જ સ્વયંસિદ્ધ રીતે સમાવી લેવાની માગ કરવાની પાત્રતા પ્રાપ્ત થતી નથી. [પેરા ૭૦][૧૦૫૮-બી-એફ]

૮. હવે ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ પછી નિમણૂક કરાયેલા કામદારોના દાવાઓ પર કલમ ૪૮ની ઉપકલમ (૨) ની ખંડ (સીસી), ઉપકલમ (૨એ) અને ઉપકલમ (૨સી) ની જોગવાઈઓના પ્રભાવનો વિચાર કરવો આવશ્યક છે. ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ પછી કામચલાઉ, બદલી અથવા અર્ધ-સમય કામદારો તરીકે કામ કરનાર કામદારો, આઈ.ડી. અધિનિયમની કલમ ૧૮(૩)(ડી) ના આધારે તેમના દાવાઓ પ્રતિપાદિત કરવા માગે છે. કલમ ૧૮ તે વ્યક્તિઓનું નિર્દિષ્ટ કરે છે જેઓ પર સમાધાન અને ચુકાદાઓ બંધનકર્તા બને છે. કલમ ૧૮(૩)(એ) મુજબ, સમાધાન અથવા ચુકાદો ઔદ્યોગિક વિવાદના તમામ પક્ષકારોને બંધનકર્તા બને છે. વધુમાં, ખંડ (ડી) એ નિર્ધારિત કરે છે કે જ્યાં વિવાદનો એક પક્ષ કામદારોનો બનેલો હોય, ત્યાં સમાધાન અને ચુકાદો માત્ર તે વ્યક્તિઓને જ નહીં કે જેઓ વિવાદ સંબંધિત સ્થાપનામાં વિવાદની તારીખે રોજગારમાં હતા, પરંતુ તે તમામ વ્યક્તિઓને પણ બંધનકર્તા બને છે કે જેઓ ત્યારબાદ તે સ્થાપનામાં અથવા તેના કોઈ ભાગમાં કર્મચારી બને છે. અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, કલમ ૧૮(૩)(ડી) સમાધાન અથવા ચુકાદાની લાગુ પડતાને વિવાદની તારીખે કાર્યરત કામદારોની બહાર વિસ્તારીને ત્યારબાદ સ્થાપનામાં કર્મચારી બનનાર તમામ વ્યક્તિઓ સુધી લઈ જાય છે. સ્ટાફ નિયમનનો નિયમ ૮ સ્પષ્ટપણે કામચલાઉ કામદારોની નિમણૂકને મંજૂરી આપે છે અને ખંડ (૨) માં એવી જોગવાઈ છે કે તેની ખંડ (૧) હેઠળ નિમણૂક કરાયેલ વ્યક્તિને માત્ર એવી નિમણૂકના કારણે જ સમાવી લેવાનો હક અથવા કોઈપણ પદ પર ભરતીમાં પ્રાધાન્યનો દાવો કરવાનો હક પ્રાપ્ત થતો નથી. કલમ ૪૮ની ઉપકલમ (૨એ) નો પ્રભાવ એ છે કે નિયમન ૮ ને કલમ ૪૮ની ઉપકલમ (૨) ની ખંડ (સીસી) હેઠળ ઘડાયેલ નિયમ માનવામાં આવે છે. વધુમાં, કલમ ૪૮(૨સી) ની જોગવાઈઓ અનુમાનિત કરે છે કે આ ખંડ હેઠળ બનાવવામાં આવેલ નિયમને આઈ.ડી. અધિનિયમમાં રહેલી કોઈપણ વિરુદ્ધ જોગવાઈ હોવા છતાં અમલક્ષમતા રહેશે. તેથી, ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ પછી ભરતી કરાયેલા કામદારો

આઈ.ડી. અધિનિયમની કલમ ૧૮(૩)(ડી) હેઠળ સ્વતઃ અધિકારરૂપે સમાવી લેવાના દાવા કરી શકતા નથી, કારણ કે કલમ ૪૮ની ઉપકલમ (૨સી) માં રહેલી અગ્રતા ધરાવતી જોગવાઈ એવો પરિણામ લાવે છે.[પરા ૭૧][૧૦૫૧-એફ-એચ; ૧૦૫૯-એ-ડી]

૯. વર્તમાન કાર્યવાહીમાં અપાતી રાહતનું બંધારણ કરતી વખતે, અધિકારો અને સમતાધિકારોના નિર્ધારણને શાસિત કરનાર મુખ્ય કાનૂની નિષ્કર્ષોનું પુનરાવર્તન કરવું આવશ્યક છે, જે નીચે મુજબ છે:(૧) ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના રોજ, આ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિઓની પીઠે એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેઅર વર્કમેન પ્રકરણમાં એલ.આઈ.સી.ના મેનેજમેન્ટ અને આઠ યુનિયનો વચ્ચે ૧ માર્ચ ૧૯૮૯ના રોજ થયેલા સમાધાનની શરતો સ્વીકારી હતી અને તે નવમી યુનિયન પર પણ લાદી હતી. વધુમાં, આ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિઓની પીઠે કેટલાક નિર્દેશો પણ જારી કર્યા હતા;

(૨) ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ના રોજ, આ અદાલતની ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે, ઈ પ્રભાવતીમાં સિવિલ અપીલોનો નિકાલ કરતી વખતે, એલ.આઈ.સી. દ્વારા તાત્કાલિક ધોરણે રોકાયેલા કામદારોને નિયમિત કરવા માટે ઘડાયેલી યોજનાને વિશેષરૂપે સ્વીકારી હતી. આ યોજનાને આદેશના ભાગરૂપે પણ વિશેષરૂપે સમાવી લેવામાં આવી હતી. ઈ પ્રભાવતીમાં ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે ઠરાવ્યું હતું કે એલ.આઈ.સી. દ્વારા પ્રસ્તાવિત યોજના વાજબી છે અને કે: (એ) નિયમિતીકરણ નિમણૂક માટેની પસંદગી દ્વારા કરવામાં આવશે; અને (બી) યોજનાની ઉપરોક્ત કલમો આ અદાલતના આદેશનો ભાગ બનશે;

(૩) ૨૨ નવેમ્બર ૨૦૦૧ના રોજ, આ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે જી સુધાકરમાં એવો નિર્દેશ કર્યો હતો કે, ઈ પ્રભાવતીમાં ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨નો આદેશ તમિલનાડુ વિભાગના કામદારોને લાગુ પડતો હોવા છતાં, તે યોજના દેશભરના એલઆઈસીના તમામ વિભાગોના કામદારોને સમાનરૂપે લાગુ પડશે;

(૪) આ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિઓની પીઠનો તા. ૮ માર્ચ ૨૦૧૫નો ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન મામલાનો ચુકાદો એ બાબત ધ્યાનમાં લેવામાં નિષ્ફળ ગયો કે એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેઅર વર્કમેન માં તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના અંતિમ આદેશના પરિણામે તુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડ્સ સમાધાનની શરતો દ્વારા સ્થાનાપત્ત કરવામાં આવ્યા હતા. આ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિઓની પીઠે એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેઅર વર્કમેન માં તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના અંતિમ આદેશને અવગણ્યો હતો અને માત્ર તા. ૧ માર્ચ ૧૯૮૯ના વચગાળાના આદેશનો જ ઉલ્લેખ કરતાં, જામદાર અને તુલપુલે એવોર્ડ્સ હજી પણ અમલમાં અને બાંચધરીરૂપ છે એવો સ્પષ્ટપણે ભૂલભર્યો નિષ્કર્ષ કર્યો હતો; અને

(૫) ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન દ્વારા પુનર્વિચાર માગતી અરજી અને ક્યુરેટિવ અરજી નામંજૂર કરવામાં આવી હોવા છતાં,

એલ.આઈ.સી. એવી પરિસ્થિતિનો સામનો કરી રહી છે જેમાં તે ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ના રોજ ઈ. પ્રભાવથીના મામલે ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠના અગાઉના નિર્ણયથી, ટલ્પુલે અને જામદાર એવોર્ડમાંથી ઊભી થયેલી અપીલો સાથે સંબંધિત એલ.આઈ.સી. વિ. ધેર વર્કમેનના મામલે ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના રોજ બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠના ચુકાદાથી અને જી. સુધાકરના મામલે ૨૨ નવેમ્બર ૨૦૦૧ના રોજ બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠના ચુકાદાથી સમાન રીતે બંધાયેલ છે. [ફરો ૭૩][૧૦૫૯-એફ-જી; ૧૦૭૦-બી-સી, એચ; ૧૦૬૧-એ-એફ]

૧૦.૧. એક તરફ તા. ૧૮ માર્ચ ૨૦૧૫ના ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશનના બે ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠના નિર્ણય અને બીજી તરફ તા. ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ના ઈ. પ્રભાવથીના વિશાળ ખંડપીઠના અગાઉના બંધનકારક નિર્ણય તેમજ અનુગામી ખંડપીઠના નિર્ણયો વચ્ચે સ્પષ્ટ સંઘર્ષ છે. આ સંઘર્ષનું સમન્વયન બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪૨ હેઠળ આ અદાલતના અધિકારક્ષેત્રનો આશરો લઈને કરવું આવશ્યક છે. નિષ્કર્ષે પહોંચતી વખતે, આ અદાલત જણાવે છે કે: (૧) સી.જી.આઈ.ટી.નું કાર્યક્ષેત્ર, જેના પરિણામે ડોગરા અહેવાલ આવ્યો, હકો અને જવાબદારીઓના નિર્ધારણથી ભિન્ન રીતે, માત્ર ચકાસણીની પ્રક્રિયા સુધી મર્યાદિત હતું;

(૨) ડોગરા અહેવાલ દોષયુક્ત છે, કારણ કે: (એ) અહેવાલે ફક્ત તેવા વર્ગ ૩ના કામદારો, જેઓએ બે વર્ષના ગાળામાં ઓછામાં ઓછા ૮૫ દિવસ કામ કર્યું હતું, અને તેવા વર્ગ ૪ના કામદારો, જેઓએ ત્રણ વર્ષના ગાળામાં ૭૦ દિવસ કામ કર્યું હતું, તેમનું જ ચોક્કસ સત્યાપન કરવામાં નિષ્ફળ ગયો હતો; (બી) અહેવાલ સાથે સંલગ્ન યાદીઓમાં પૂરતા પ્રમાણમાં સત્યાપન ન કરવામાં આવેલ નિષ્ફળતાના પરિણામે સ્પષ્ટ અસંગતતાઓ અને ભૂલો સમાવિષ્ટ છે; અને (સી) અહેવાલે ઈ પ્રભાવથીમાં આ અદાલતના નિર્ણયથી વિશેષરૂપે શાસિત એવા કામદારોના સમાવી લેવાના દાવાઓ સ્વીકારી લીધા હતા, જ્યારે ઈ પ્રભાવથીમાં આ અદાલતના દિનાંક ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ના આદેશમાં તેમજ શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડના પરિચ્છેદ ૭૫માં તેના વિરુદ્ધ સ્પષ્ટ શરત નિર્ધારિત કરવામાં આવી હતી;

(૩) એલ.આઈ.સી. જેવા જાહેર નિયોજકને, બંધારણની કલમો ૧૪ અને ૧૬ દ્વારા શાસિત સમાન અવસરના સિદ્ધાંતોને અનુરૂપ હોય તેવી ભરતી પ્રક્રિયા અનુસર્યા વગર, આવા ખામીયુક્ત આધારો પર ૧૧,૦૦૦થી વધુ કામદારોનું સામૂહિક સમાવી લેવું કરવા માટે દિશાનિર્દેશ આપી શકાતો નથી. આવું સમાવી લેવું એ જ પાછળના દરવાજેથી પ્રવેશ પૂરો પાડશે, જે જાહેર રોજગારમાં સમાન અવસર અને ન્યાયોચિતતાના સિદ્ધાંતને નકારે છે.[ફરો ૭૪][૧૦૬૧-જી-એચ; ૧૦૬૨-એ-એફ]

૧૦.૨. આ વિવાદનો ઇતિહાસ હવે લગભગ ચાર દાયકાઓ જેટલો જૂનો બને છે. જે કામદારોના દાવાઓ ચકાસણી પર યોગ્ય રીતે પાત્રતાની મર્યાદાત્મક

શરતો પૂર્ણ કરતા હોવાનું જાણવા મળે, તેમના દાવાઓનો નિકાલ સમાવી લેવાના બદલે નાણાકીય વળતર આપીને, તેમજ તમામ દાવાઓ અને માંગણીઓના પૂર્ણ અને અંતિમ સમાધાન રૂપે, કરવામાં આવવો જોઈએ. તે મુજબ નિર્દેશો આપવામાં આવ્યા. [ફકરો ૭૫][૧૦૬૨-એફ-એચ]

તમિલ નાડુ ટર્મિનેટેડ કુલ ટાઈમ ટેમ્પરરી એલ.આઈ.સી. એમ્પ્લોઈઝ અસોસિએશન વિ. લાઈફ ઈન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઈન્ડિયા (૨૦૧૫) ૮ એસ.સી.સી. ૬૨ : [૨૦૧૫] ૫ એસ.સી.આર. ૮૦૬ – પ્રતિબંધક પૂર્વનિર્ધારણોની અવગણના કરીને આપવામાં આવેલ હોવાનું ઠરાવવામાં આવ્યું.

લાઈફ ઈન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન/ઈન્ડિયા વિ. રાઘવેન્દ્ર સેશાગિરિરાવ કુલકર્ણી, (૧૯૯૭) ૮ એસસીસી ૪૬૧ : [૧૯૯૭] ૪ સપ્લ. એસસીઆર ૨૦૭; એલઆઈસી/ઈન્ડિયા વિ. જી સુધાકર [૨૦૦૦ ની સિવિલ અપીલ નં. ૨૧૦૪ માં સર્વોચ્ચ અદાલતનો નિર્ણય]; એ. વી. નયાને વિ. યુનિયન/ઈન્ડિયા (૧૯૮૨) ૧ એસસીસી ૨૦૫ : [૧૯૮૨] ૨ એસસીઆર ૨૪૬; એમ. વેણુગોપાલ વિ. ડિવિઝનલ મેનેજર, એલઆઈસી, મચિલીપટ્ટનમ, (૧૯૯૪) ૨ એસસીસી ૩૨૩ : [૧૯૯૪] ૧ એસસીઆર ૪૩૩ અને ઈ. પ્રભાવતી વિ. લાઈફ ઈન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન/ઈન્ડિયા [૧૯૯૨ ની એસએલપી (સિવિલ) નં. ૧૦૩૯૩ માં સર્વોચ્ચ અદાલતનો નિર્ણય] – ઉલ્લેખિત.

કેસ લૉ રેફરન્સ

[૧૯૮૨] ૨ એસ.સી.આર. ૨૪૬ નો પરિચ્છેદ ૨ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

[૧૯૯૪] ૧ એસ.સી.આર. ૪૩૩ નો પેરા ૨ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

[૧૯૯૭] ૪ સપ્લ. એસ.સી.આર. ૨૦૭ નો પરિચ્છેદ ૨ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

[૨૦૧૫] ૫ એસ.સી.આર. ૮૦૬ પ્રતિ નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું કે તે પેર

ઈન્ડ્યુરિયમ છે પેરા ૧૫ આંતરિક અધિકારક્ષેત્ર : મિસ. એપ્લિકેશન

નં.૧૧૫૦/૨૦૧૯. કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (દીવાની) નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭માં.

દીવાની અપીલ નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯માં.

નવી દિલ્હીની દિલ્હી વડી અદાલતના દિનાંક ૨૧.૦૩.૨૦૦૭ના
એલ.પી.એ. નં. ૬૯૦/૨૦૦૪માં આપવામાં આવેલ ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

ની સાથે

એમએ ૧૧૫૧/૨૦૧૯ માં સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ
૧૮૬૮/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ.
નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૬૨/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી)
નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૬૧/૨૦૧૯ માં
કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯,
એમએ ૧૮૭૪/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં
સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૭૩/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન
(સી) નં.૧૬૬૦/૨૦૧૮ માં સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ
૧૯૪૦/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ.
નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૮૨/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી)
નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૮૩/૨૦૧૯ માં
કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯,
એમએ ૧૮૭૬/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં
સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૮૮/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન

(સી) નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૬૬/૭૦૭૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૬૦/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૩૯૩/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૩૧-૩૨/૨૦૧૮ માં સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૭૫/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૧૬૬૦/૨૦૧૮ માં સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૭૬૫/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૧૯૪૪/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.૬૯૫૬/૨૦૦૯, એમએ ૧૪૦૨/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૧૯૬૫-૧૯૬૭/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.૬૯૫૩/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૫૯/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૬૯/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૭૦/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૬૪/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૭૨/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, ડબ્લ્યુ.પી. (સી) નં.૪૩/૨૦૨૦, એમએ ૧૮૬૭/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સી) નં.૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૮૯/

૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.
 ૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૭૮/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં.
 ૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૮૪/૨૦૧૯ માં
 કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં. ૬૯૫૦/
 ૨૦૦૯, એમએ ૧૮૮૭/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં.
 ૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ.નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૯૧/૨૦૧૯ માં
 કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯,
 એમએ ૧૮૮૦/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં
 સી.એ. નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૮૬/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ
 પિટિશન(સી) નં. ૧૯૨૧/ ૨૦૧૭ માં સી.એ. નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ
 ૧૮૯૩/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ.
 નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૯૪/૧૭૦૭ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી)
 નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૯૨/૨૦૧૯
 માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.
 ૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૯૫/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં.
 ૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૮૭/ ૨૦૧૯
 માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં. ૧૯૬૮-૧૯૬૯/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં.
 ૬૯૫૩/૨૦૦૯, ડબલ્યુ.પી.(સી) નં. ૧૧૦/૨૦૨૦, એમએ
 ૨૦૮૫/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં. ૧૯૬૫- ૧૯૬૭/૨૦૧૭

માં સી.એ. નં. ૬૯૫૩/૨૦૦૯, એમએ ૨૩૩૯/૨૦૧૯ માં સી.એ. નં. ૬૯૫૧/ ૨૦૦૯, એમએ ૫૫૭/૨૦૨૦ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં. ૧૯૬૫-૧૯૬૭/૨૦૧૭ માં સી.એ.નં. ૬૯૫૩/૨૦૦૯, એમએ ૮૫૮/૨૦૨૦ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં. ૧૯૬૫-૧૯૬૭/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં. ૬૯૫૩/૨૦૦૯, એમએ ૪૧૨/૨૦૨૧ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં. ૧૯૬૮- ૧૯૬૯/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં. ૬૯૫૩/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૬૫/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૭૯/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૮૧/ ૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૮૦/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯, એમએ ૧૮૮૫/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ. નં. ૬૯૫૦/ ૨૦૦૯ અને એમએ ૧૮૭૭/૨૦૧૯ માં કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન(સી) નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭ માં સી.એ.નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯

ઈ. એમ. સુદર્શન નચિયાપ્પન, પદ્મવ સિસોદિયા, ડૉ. મનીષ સિંહવી,
એ. એન. એસ. નડકર્ણી, આર. સિંગારાવેલન, સલમાન ખુર્શીદ, ડૉ. પી.
રવિશંકર, વરિષ્ઠ વકીલો, યાદવ નરેન્દ્ર સિંહ, પી. મહાદેવન, પી. વી.

યોગેશ્વરન, એમ. એ. ચિન્નાસામી, સુશ્રી સી. રૂબાવથી, એમ. વીરારાગવન,
 સી. રાઘવેન્દ્રન, વી. સેન્ટિલ કુમાર, પી. રાજારામ, આશિષ ઉપાધ્યાય, બી.
 કે. પાલ, વિશાલ, અરુણ મિશ્રા, રાજીવ કુમાર, શૈલેશ મડીયાલ, કૃષ્ણા
 એમ. સિંહ, અજય અમૃત રાજ, આશિષ પ્રકાશ, સંજીવ ગુપ્તા, વૈભવ મનુ
 શ્રીવાસ્તવ, બાકે બિહારી શર્મા, શ્રીમતી અંજની અૈયાગારી, ડી. કે. દેવેશ, રામ
 લાલ રોય, અશોક પાણિગ્રાહી, સુશ્રી ગીતાંજલી દાસ કૃષ્ણન, નવાબ સિંહ,
 સલ્વાડોર સંતોષ રેબેલો, અર્જુ પોલ, સુશ્રી દીપ્તિ આર્યા, અદિરાજ બાલી, વી.
 એન. સુબ્રમણિયમ, સુશ્રી અન્જુ કે. વાર્કી, સુશ્રી ઐશ્વરિયા ગુપ્તા, રણધીર કુમાર
 ઓઝા, એસ. નંદકુમાર, સુશ્રી દીપિકા નંદકુમાર, આનંદ મૂરથી રાવ, એમ. એસ.
 સારણ કુમાર, શ્રીનિવાસ રાવ, પી. વાસુ, નરેશ કુમાર, રકિતમ ગોગોઈ, જી.
 આનંદ સેલ્વમ, સમર્થ શાંડિલ્ય, સુશ્રી લક્ષ્મી રામમૂર્તિ, સુશ્રી લુબના નાઝ,
 સુશ્રી સૌમ્યા ચતુર્વેદી, મયિલસામી કે., આયુષ કુમારન નટરાજન, એસ.
 વિનાયક, પી. સોમા સુંદરમ, વિવેક શર્મા, સુશ્રી રેસ્મિથા આર. ચંદ્રન, બિજૂ
 જોસેફ, હાર્દિક વશિષ્ઠ, સુશ્રી પૂજા રોહતગી, પ્રમોદ પી., આનંદ દિલીપ
 લાન્ડગે, રાકેશ શુક્લા, સુશ્રી સુમિતા હઝારિકા, કરુણાકર મહાલિક, એ.
 વેનાયગમ બાલન, વી. એન. રઘુપથી, સી. બી. ગુરુરાજ, વિષ્ણુ શંકર જૈન,
 સુશ્રી ખ્યાલી સિંહ, એસ.

કે. રોશન, એમ. એમ. સિંહ, જિતેન્દ્ર કુમાર, અનુરાગ ભાર્ગવ, રમેશ્વર પ્રસાદ
ગોયલ, ધીરેન્દ્ર કુમાર મિશ્રા, પી. બી. રેહી, શ્રીમતી કવાલજીત કોચર, ઉત્કર્ષ
વત્સ, દીપાંશુ, કુસુમ ચૌધરી, હાજર રહેલ પક્ષકારો તરફથી એડવોકેટ.

અદાલતનો ચુકાદો નીચે મુજબ પ્રગટ કરવામાં આવ્યો હતો

ડૉ. ધનંજય વાય. ચંદ્રચૂડ, ન્યાયમૂર્તિ

આ ચુકાદાને વિશ્લેષણને સુગમ બનાવવા માટે વિભાગોમાં વિભાજિત
કરવામાં આવ્યો છે. તે આ મુજબ છે:

અ પરિચય.....	૭*
ડોગરા અહેવાલ.....	૨૩*
ડોગરા અહેવાલ અંગે એલ.આઈ.સી.ના આક્ષેપો	૩૦*
ઈ પ્રભાવથી જૂથ	૩૨*
પ્રભાવથી પછીની ઘટનાઓ	૩૭*
રજૂઆતો	૪૧*
પ્રસ્તાવના – તુલપુલે અને જામદાર પંચનિર્ણયો, અને તેમના પરિણામો પછીની સ્થિતિ	૫૨*
એચ શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ અને આ અદાલતનો ચુકાદો.....	૫૭*
ડોગરા અહેવાલમાં ચકાસણીની માન્યતા.....	૬૮*

ઔદ્યોગિક વિવાદો અધિનિયમ વચ્ચેનું પરસ્પર પ્રભાવ ૧૯૪૭ અને
એલ.આઈ.સી. અધિનિયમ, ૧૯૫૬ ની કલમ ૪૮ ૭૪*
રાહતનું ગોઠવણીકરણ ૮૪*

અ પરિચય

૧. આ વિવાદને લાંબી અને ઉતાર-ચઢાવભરી પૃષ્ઠભૂમિ રહેલી છે. આ વિવાદ, જે સેવા ન્યાયશાસ્ત્રમાં પરિચિત ક્ષેત્ર છે, ભારતની લાઈફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન^૧ દ્વારા તાત્કાલિક/બદલી/અર્ધ-સમય કામદારો તરીકે રોકાયેલા વ્યક્તિઓના સમાવી લેવાના દાવા સંબંધિત છે. લાઈફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન અધિનિયમ, ૧૯૫૬^૨ ની કલમ ૨૩(૧) મુજબ, એલ.આઈ.સી.ને તેના કાર્યોનું નિર્વહન કરવા માટે તેને યોગ્ય લાગે તેટલી સંખ્યામાં વ્યક્તિઓને નિયુક્ત કરવાની સત્તા મળે છે. કલમ ૪૮(૨) ના ખંડો (બી) અને (ડી) અનુસંધાને, એલ.આઈ.સી.એ લાઈફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા (સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સ), ૧૯૬૦^૩ ઘડ્યા છે. નિયમન ૮ એલ.આઈ.સી.ને વર્ગ ૩ અને વર્ગ ૪ ની જગ્યાઓ પર તાત્કાલિક ધોરણે વ્યક્તિઓની નિમણૂક કરવાની સત્તા આપે છે. ૭ ઓગસ્ટ ૧૯૭૧ના રોજ જાહેર કરાયેલા સુધારા પછી, નિયમન ૮ નીચે મુજબ જોગવાઈ કરે છે:

“૮.કામચલાઉ કર્મચારીઓ:—

૧ “ એલ.આઈ.સી. ”

૨ “ એલ.આઈ.સી. અધિનિયમ ”

૩ “સ્ટાફ નિયમાવલીઓ ”

(૧) આ નિયમોમાં સમાવાયેલ કોઈપણ બાબત છતાં, મેનેજિંગ ડિરેક્ટર અથવા એક્ઝિક્યુટિવ ડિરેક્ટર (પર્સોનેલ), ઝોનલ મેનેજર અથવા ડિવિઝનલ મેનેજર, ચેરમેન દ્વારા સમયાંતરે જારી કરવામાં આવતી તેવી સામાન્ય અથવા વિશેષ સૂચનાઓના આધીન રહી, વર્ગ ૩ અને ૪ માં કર્મચારીવર્ગને અસ્થાયી ધોરણે નિયુક્ત કરી શકે છે.

(૨) ઉપ-વિનિયમ (૧) હેઠળ નિયુક્ત કરાયેલ કોઈપણ વ્યક્તિને માત્ર આવી નિયુક્તિના કારણે નિગમની સેવાઓમાં સમાવી લેવાવાનો હક પ્રાપ્ત થતો નથી અને તે કોઈપણ પદ પર ભરતી માટે પ્રાધાન્યનો દાવો કરી શકશે નહીં.”

૨. ૩૧ જાન્યુઆરી ૧૯૮૧ના રોજ, સ્ટાફ નિયમનોને ધારાસભ્ય બળ આપવા માટે કલમ ૪૮ અને ૪૯માં સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો. એલ.આઈ.સી. મુજબ, તેના સ્ટાફ અને કર્મચારીઓ મૂળ અધિનિયમ દ્વારા શાસિત છે અને તેઓ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭^૪ના કાર્યક્ષેત્રની બહાર આવે છે. કલમ ૪૮ અને ૪૯માં થયેલા સુધારાની વૈધતા આ અદાલતે એ.વી. નયાને વિ. યુનિયન/ઈન્ડિયા^૫ માં માન્ય રાખી છે.

૩. ૧૩ ઓગસ્ટ ૧૯૮૨ના રોજ, પશ્ચિમ ઝોનલ ઇન્શ્યોરન્સ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન દ્વારા એવો આક્ષેપ કરતાં ઔદ્યોગિક વિવાદ

4 આઈડી અધિનિયમ ”

5 (૧૯૮૨) ૧ એસ.સી.સી. ૨૦૫ (“ એ.વી. નયણે ”). આ પછી જુઓ : એમ. વેણુગોપાલ વિ. ડિવિઝનલ મેનેજર, એલ.આઈ.સી., મચિલીપટ્ટણમ , (૧૯૯૪) ૨ એસ.સી.સી. ૩૨૩; અને લાઈફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન/ઈન્ડિયા વિ. રાઘવેન્દ્ર શેશાગિરિરાવ કુલકર્ણી , (૧૯૯૭) ૮ એસ.સી.સી. ૪૬૧

ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો કે એલ.આઈ.સી. અસ્થાયી, બદલી તથા અર્ધકાલીન કામદારોને રોજગારમાં રાખીને અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓમાં સંલગ્ન રહી હતી અને તેઓને કાયમીપણાના દાવાથી વંચિત રાખવા માટે તેમની રોજગારીને ટૂંકી મુદતો સુધી મર્યાદિત રાખતી હતી.

૪. ૨૦ મે ૧૯૮૫ના રોજ, વિવાદને કેન્દ્રીય સરકાર દ્વારા બોમ્બે સ્થિત રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ^૬ સમક્ષ ના નિર્ધારણ માટે સંદર્ભિત કરવામાં આવ્યો

બોમ્બે વડી અદાલતના ભૂતપૂર્વ ન્યાયમૂર્તિ ન્યાયમૂર્તિ આર.ડી. તુલપુલે^૭ ની અધ્યક્ષતામાં. સંદર્ભની શરતો નીચે મુજબ હતી:

ભારતીય જીવન વીમા નિગમના બદલી, કામચલાઉ અને અર્ધ-સમયના કામદારોના વેતન તથા સેવાની અન્ય શરતો કઈ હોવી જોઈએ અને તેમનો નિયમિત કેડરમાં સમાવેશ કઈ શરતોને આધિન થવો જોઈએ?

૫. ૧૫ જાન્યુઆરી ૧૯૮૬ના રોજ, તુલપુલે ટ્રિબ્યુનલે વચગાળાનો આદેશ કર્યો હતો, જેમાં એલ.આઈ.સી.ને નિયમિત કર્મચારીઓની ભરતી કરવાથી અને એલ.આઈ.સી.માં કાર્યરત એડ હોક કામદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાથી પ્રતિબંધિત કરવામાં આવી હતી.

6 " એન.આઈ.ટી. "

7 " તુલપુલે ટ્રિબ્યુનલ "

૬. ૧૮ એપ્રિલ ૧૯૮૬ના રોજ, તુલપુલે ટ્રિબ્યુનલએ એક એવોર્ડ^૮ આપ્યો હતો, જે ૭ જૂન ૧૯૮૬ના રોજ રાજપત્રમાં પ્રકાશિત કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું હતું કે ૧ જાન્યુઆરી ૧૯૮૨ અને ૨૦ મે ૧૯૮૫ વચ્ચે નોકરીમાં રહેલા તે એડ હોક કામદારો સમાવેશનાં હકદાર રહેશે. અન્ય બાબતો ઉપરાંત, એવોર્ડમાં નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું હતું કે:

(૧) વર્ગ ૩ના પદોમાં સમાવી લેવાની માંગ કરતા કામદારો એ બે વર્ષની અવધિ દરમિયાન ૮૫ દિવસ કામ કર્યું હોવું જોઈએ; અને

(૨) વર્ગ ૪ની જગ્યાઓ પરના કામદારોએ ત્રણ વર્ષના ગાળામાં ૭૦ દિવસ કામ કર્યું હોવું જોઈએ.

કામ કરાયેલા દિવસોની સંખ્યાની ગણતરી સંદર્ભ મોકલવાની તારીખ સુધી કરવાની હતી. એવોર્ડમાં એવો વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો કે ભવિષ્યમાં, ક્યારેક-ક્યારેક અને કામચલાઉ કામને છોડીને, એલ.આઈ.સી. માટે કામદારોને કામચલાઉ અને બદલી શ્રેણીઓમાં રોજગારમાં રાખવાનો કોઈ પ્રસંગ રહેશે નહીં.

૭. ૧ જૂન ૧૯૮૭ના રોજ, એલ.આઈ.સી.એ તુલપુલે એવોર્ડના અમલીકરણ માટે પરિપત્રો બહાર પાડ્યા. આ પરિપત્રોનો કામદારોનું પ્રતિનિધિત્વ કરતી યુનિયનો અને સંસ્થાઓ દ્વારા વિવાદ કરવામાં આવ્યો. એલ.આઈ.સી.ના પરિપત્રોને લગતા આ વિવાદના અનુસંધાને, કેન્દ્રીય સરકારે આઈ.ડી. અધિનિયમની કલમ ૩૬-એ હેઠળ તુલપુલે એવોર્ડના અર્થઘટન માટે

૮ "તુલપુલે એવોર્ડ "

બોમ્બે વડી અદાલતના ભૂતપૂર્વ ન્યાયમૂર્તિ જસ્ટિસ એમ.એસ. જામદાર^૯ની અધ્યક્ષતામાં અન્ય એક એન.આઈ.ટી. સમક્ષ સંદર્ભ કર્યો. સંદર્ભની શરતો આ મુજબ હતી:

“તા. ૧૭/૪/૧૯૮૬ નો અવોર્ડ, ખાસ કરીને પરિચ્છેદ ૪૪, ૪૫, ૪૬, ૪૮, ૪૯, ૫૧, ૫૨, ૫૪, ૫૬, ૫૭, ૬૦, ૬૪ અને ૬૬ ના વિશેષ સંદર્ભે, તથા તા. ૧૪/૩/૧૯૮૬ નો અંતરિમ આદેશ, તેનો એવો અર્થઘટન કરી શકાય કે ઇન્ડિયાની લાઈફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશનનું કેન્દ્રીય કચેરી તેમના દ્વારા જારી કરાયેલા પરિપત્રોમાં સમાવિષ્ટ મુજબ સૂચનાઓ/ માર્ગદર્શિકા જારી કરવાની સત્તા ધરાવે છે પુરસ્કારના નિર્દેશોના અમલીકરણ માટે આ અંગે. જો નહીં, તો કેસની પરિસ્થિતિઓમાં ઉક્ત પરિચ્છેદોમાં આવરી લેવાયેલા વિવિધ નિર્દેશોની યોગ્ય વ્યાખ્યા શું થઈ શકે? શું પુરસ્કારમાં વિવિધ સ્થળોએ ઉલ્લેખિત ‘સમાવી લેવું’ શબ્દનો અર્થ ‘ભરતી’ તરીકે કરી શકાય?”

૮. તા. ૨૯ જૂન ૧૯૮૭ના એક અંતરિમ આદેશ દ્વારા, જામદાર ટ્રિબ્યુનલએ, કાર્યવાહી બાકી રહેલી હોય તે સમયગાળા દરમિયાન, એલ.આઈ.સી.ને ‘ઓપન માર્કેટ’માંથી વર્ગ ૩ અને વર્ગ ૪ની જગ્યાઓ પર વ્યક્તિઓની ભરતી કરવાથી પ્રતિબંધિત કરી હતી. એલ.આઈ.સી.એ આ અદાલત સમક્ષ દલીલ કરી છે કે નિયમિત કર્મચારીઓની ભરતી કરવામાં તેના ઉપર મૂકવામાં આવેલા નિયંત્રણ (તુલપુલે ટ્રિબ્યુનલના તા. ૧૫ જાન્યુઆરી ૧૯૮૬ના અને જામદાર ટ્રિબ્યુનલના તા. ૨૯ જૂન ૧૯૮૭ના અંતરિમ આદેશો

૯ “ જામદાર ટ્રિબ્યુનલ ”

દ્વારા)ને કારણે, સમગ્ર ભારતમાં એલ.આઈ.સી.ના દૈનિક વહીવટને ચલાવવા માટે મોટી સંખ્યામાં એડ હોક કામદારોની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.

૯. જામદાર ટ્રિબ્યુનલે પોતાનો નિર્ણય ૨૬ ઓગસ્ટ ૧૯૮૮¹⁰ના રોજ આપ્યો હતો અને તે ૧ ઓક્ટોબર ૧૯૮૮ના રોજ રાજપત્રમાં પ્રકાશિત કરવામાં આવ્યો હતો. તેમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે તુલપુળે નિર્ણયમાં પરિકલ્પિત સમાવી લેવું, ભરતીનો અર્થ સૂચવતું નથી. એલ.આઈ.સી.એ જામદાર નિર્ણય દ્વારા આપવામાં આવેલ અર્થઘટનને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળ પડકાર્યો હતો. આ અદાલતે તે કાર્યવાહીમાં અનુમતિ મંજૂર કરી હતી¹¹. કાર્યવાહી બાકી હોવા દરમિયાન, એલ.આઈ.સી. અને કામદારોનું પ્રતિનિધિત્વ કરતી બધી યુનિયનો વચ્ચે, અખિલ ભારતીય જીવન બીમા નિગમ ચતુર્થી શ્રેણી કર્મચારી સંગઠન¹²ને બાદ કરતાં, સમાધાનની શરતો નક્કી કરવામાં આવી હતી. સમાધાનની શરતોમાં એવી કલ્પના કરવામાં આવી હતી કે જામદાર અને તુલપુળે નિર્ણયોના સ્થાને, “ઉક્ત સંદર્ભોમાં સંબંધિત કામદારોના નિયમિત રોજગારના પ્રશ્ન સંબંધે”, સમાધાનની શરતો અને નિયમો અમલમાં આવશે. આ અદાલત સમક્ષ દાખલ કરાયેલ સમાધાનની શરતો નીચે ઉદ્ઘૃત કરવામાં આવે છે:

“સમાધાનની શરતો

10 “ જામદાર એવોર્ડ ”

11 એસ.એલ.પી. (સિવિલ) નં. ૧૪૯૦૬/૧૯૮૮, જેને અનુમતિ મંજૂર થતા સિવિલ અપીલ નં. ૧૭૯૦/૧૯૮૯ તરીકે નં.િત કરવામાં આવી હતી

12 “ કર્મચારી સંઘ ”

૧. મેનેજમેન્ટ અને કામદારો એ બાબતે સંમત થાય છે કે શ્રી ન્યાયમૂર્તિ આર.ડી. તુલપુળે અધ્યક્ષસ્થાને રહેલા રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલનો સંદર્ભ નં. એન.ટી.બી.-૧/૧૯૮૮ માં ૭મી જૂન ૧૯૮૬ના રોજ પ્રકાશિત થયેલો એવોર્ડ, તથા શ્રી ન્યાયમૂર્તિ એમ.એસ. જામદાર અધ્યક્ષસ્થાને રહેલા રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલનો સંદર્ભ નં. એન.ટી.બી.-૧/૧૯૮૭ માં તા. ૨૬મી ઓગસ્ટ ૧૯૮૮નો એવોર્ડ, તા. ૧લી ઓક્ટોબર ૧૯૮૮ના રોજ પ્રકાશિત, તે ઉક્ત સંદર્ભમાં સંબંધિત કામદારોને નિયમિત રોજગાર આપવા અંગેના પ્રશ્ન સંબંધે અહીં નીચે દર્શાવેલ સમાધાનની શરતો અને નિયમો દ્વારા પ્રતિસ્થાપિત કરવામાં આવે.

૨. વ્યવસ્થાપન અહીં નીચે જણાવેલ આધાર અને પદ્ધતિ મુજબ, અરજદાર દ્વારા ૧.૧.૮૨ થી ૨૦.૫.૮૫ દરમિયાન તેના કોઈપણ સ્થાપનમાં વર્ગ ૩ ની જગ્યામાં કોઈપણ બે વર્ષમાં ૮૫ દિવસ અને વર્ગ ૪ ની જગ્યામાં કોઈપણ ત્રણ વર્ષમાં ૭૦ દિવસ કામે રાખવામાં આવેલા કામચલાઉ/અર્ધ-સમય/બદલી કામદારોને નિયમિત રોજગારી માટે વિચારવામાં લેવા સંમત થાય છે. જેઓ કામચલાઉ/અર્ધ-સમય/બદલી કામદારોએ નિયમિત રોજગારી માટે ૭.૭.૮૬ના રોજ અથવા તે પહેલાં અરજીઓ કરી હતી અથવા જેઓ કામચલાઉ/અર્ધ-સમય/બદલી કામદારોની અરજીઓ ૭.૭.૮૬ પછી પરંતુ ૬.૩.૮૭ પહેલાં પ્રાપ્ત થઈ હતી અને મોડું સોંપવાના કારણે નકારવામાં આવી હતી, તેઓ નિયમિત

રોજગારી માટે વિચારણા પામવા પાત્ર રહેશે. ઉમેદવારની પસંદગી નીચે દર્શાવેલ લાયકાતો, વય પરીક્ષા, મુલાકાત તથા ઉમેદવારો દ્વારા કામ કરાયેલા દિવસોની સંખ્યાને પણ ધ્યાનમાં રાખીને કરવામાં આવશે. પસંદ થયેલા ઉમેદવારોની એક યાદી તૈયાર કરવામાં આવશે અને પસંદ થયેલા ઉમેદવારોને નિયમિત રોજગારી માટે મંજૂર થયેલ જગ્યાઓમાં સમયાંતરે ખાલી જગ્યાઓ ભરાતી જાય ત્યારે સૂચિત કરવામાં આવનાર તારીખોથી ભવિષ્યલક્ષી અસરથી, ગુણક્રમ મુજબ, તે યાદીમાંથી નિયમિત રોજગારીમાં નિમણૂક કરવામાં આવશે :-

(૧) લાયકાતો – પરિપત્ર નં. પર/એ/૨ડી/૪૯૨/ એએસપી/૭૯, તારીખ ૨૭.૧૧.૭૯ મુજબ, વર્ગ ૩ ના કર્મચારી માટે નિર્ધારિત, ગુણના ટકાવારી સંબંધે માત્ર શિથિલતા આપવાના આધિન, અરજદાર-નિગમના મેનેજિંગ ડિરેક્ટર દ્વારા જે લાયકાતો નક્કી કરવામાં આવે તે મુજબ આવશ્યક.

પેર/એ/૨ડી/૫૨૬/એએસપી/૮૧, તા. ૨૪.૬.૧૯૮૧ મુજબ, અપીલકર્તા-નિગમના મેનેજિંગ ડિરેક્ટર દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે તેવી મૂળભૂત લાયકાતોના પ્રશ્નમાં શિથિલીકરણને આધીન.

(૨) ઉંમર – અરજદાર દ્વારા બનાવવામાં આવેલા (સ્ટાફ) નિયમો, ૧૯૬૦ ના નિયમ નં. ૧૮ મુજબ.

(૩) કસોટી – તારીખ ૨૭.૧૧.૧૯૭૯ ના પરિપત્ર મુજબ, વર્ગ ૩ તેમજ વર્ગ ૪ ના કામદારો માટે અને, ઉપરાંત, તારીખ ૪.૬.૧૯૮૧ ના પરિપત્ર મુજબ માત્ર વર્ગ ૪ ના કામદારો માટે.

(૪) મુલાકાત – તારીખ ૨૭.૧૧.૭૯ ના પરિપત્ર અનુસાર વર્ગ ૩ અને વર્ગ ૪ ના બન્ને કામદારો માટે.

૩. અગાઉ યોજાયેલી લેખિત પરીક્ષામાં, નિયમિત રોજગારી માટે પાત્ર કામદારોના વિચારણા હેતુસર, જે તાત્કાલિક/અર્ધ-સમયના/બદલી કામદારો પહેલેથી જ લાયક ઠર્યા હતા, તેઓને ફરીથી પરીક્ષા આપવા માટે હાજર રહેવાની જરૂર રહેશે નહીં અને પહેલેથી યોજાયેલી પરીક્ષાના આધારે તેઓને મુલાકાત માટે વિચારવામાં આવશે.

૪. ઉપરોક્ત કામચલાઉ/અંશકાલીન/બદલી કામદારોની પસંદગીના હેતુસર નિયમિત નોકરી માટે લેવામાં આવનારી કસોટી અને મુલાકાત, આ માનનીય અદાલતના આ આદેશથી એક મહિનાની અંદર આ સમાધાનની શરતો અનુસાર શરૂ કરવામાં આવશે. પસંદ થયેલા ઉમેદવારોની યાદી પૂર્ણપણે સમાપ્ત ન થાય ત્યાં સુધી, પસંદ થયેલા ઉમેદવારોની યાદી મુજબ તેમને નિયમિત નોકરીમાં નિમણૂક કરવામાં આવશે. તેમ છતાં, જ્યાં કોઈ વિભાગમાં ખાલી જગ્યાઓ ઉમેદવારો કરતાં વધુ હોય, ત્યાં આવી ભરતીની આવશ્યકતા અથવા યોગ્યતાને

ધ્યાનમાં રાખીને અરજદારને તાત્કાલિક સીધી ભરતી કરવાની હકદારી રહેશે.

૫. અનુસૂચિત જાતિ/અનુસૂચિત જનજાતિની શ્રેણીઓમાં તાત્કાલિક/અર્ધકાલિક/બદલી કામદારોની ભરતીનો પ્રથમ વિચાર કરવામાં આવશે અને જો તે શ્રેણીમાં કોઈ ખાલી જગ્યા અધૂરી રહી જાય, તો અરજદારને પોતાની જરૂરિયાત મુજબ તેની સામાન્ય પ્રક્રિયા અનુસાર ભરતી કરવાનો હક રહેશે.

૬. ઉપરોક્ત સમાધાનની શરતોને ધ્યાનમાં લેતાં, અહીં ઉપરોક્ત કલમ ૧ માં ઉલ્લેખિત સંબંધિત કામદારો અંગે, પક્ષકારો વચ્ચે આ સમાધાનથી આવરી લેવાયેલ બાબત સંબંધે કોઈ વિવાદ બાકી રહેતો નથી અને ઉક્ત સંબંધિત કામદારોના નિયમિત રોજગાર સંબંધે પક્ષકારોના અનુરૂપ અધિકારો અને ફરજો તે મુજબ નિર્ધારિત કરવામાં આવશે અને અમલમાં મુકવામાં આવશે, જો કોઈ વિવાદ ઊભો થાય.”

(મહત્વ દર્શાવાયું)

સમાધાનની શરતો આ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠ દ્વારા એલ.આઈ.સી. વિ. દેઈર વર્કમેન¹³ માં ૧ માર્ચ ૧૯૮૯ના આંતરિક આદેશથી સ્વીકારવામાં આવી હતી. આ આદેશ નીચે ઉદ્ઘૃત કરવામાં આવે છે:

13 સિવિલ અપીલ નં. ૧૭૯૦/૧૯૮૯ (૧ માર્ચ ૧૯૮૯) (“ એલ.આઈ.સી. વિ. ધેર વર્કમેન ”)

વિશેષ અનુમતિ મંજૂર કરવામાં આવે છે. એવું જણાય છે કે નવ યુનિયનોમાંથી આશરે ૯૯% કામદારોનું પ્રતિનિધિત્વ કરતી કહેવાતી આઠ યુનિયનોએ મેનેજમેન્ટ સાથે સમાધાન કર્યું છે. આ પરિસ્થિતિમાં, અપીલના અંતિમ નિકાલ સુધી બાકી રહેલી અવધિ દરમિયાન, અમે મેનેજમેન્ટ અને ઉક્ત આઠ યુનિયનોના સભ્યોને વચગાળાના ઉપાયરૂપે સમાધાનની શરતો અમલમાં મૂકવાની અનુમતિ આપીએ છીએ, તેમ છતાં મેનેજમેન્ટ સાથે આવું સમાધાન ન કરનાર બીજી યુનિયનના સભ્યોના હકો અને દલીલોને કોઈપણ રીતે હાનિ પહોંચે તે વિનાની શરતે.

૧૦. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના રોજ, ઉપરોક્ત સિવિલ અપીલ એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) નો નિકાલ કરવામાં આવ્યો હતો. આ અદાલતે એલ.આઈ.સી.ની આ દલીલ સ્વીકારી હતી કે, કારણ કે આઠ સંઘોએ પહેલેથી જ સમાધાન સ્વીકારી લીધું હતું, તેથી નવમો સંઘ (કર્મચારી સંઘ) એ ઔદ્યોગિક શાંતિના હિતમાં તે અનુસરી સમાધાનની શરતો અને નિયમો મુજબ કાર્ય કરવું જોઈએ. કાર્યવાહી ચાલુ હોવાના સમયગાળા દરમિયાન વર્ગ જની જગ્યાઓ પરના વિવાદકારક કર્મચારીઓ પરીક્ષા આપી શક્યા નહોતા, તેથી એલ.આઈ.સી.ને આદેશ આપવામાં આવ્યો હતો કે, જો તેમના સેવાના નિયમો અથવા તેમની સેવાકીય શરતોને નિયંત્રિત કરતી સૂચનાઓ હેઠળ વ્યવસ્થાપનને તેવી સત્તા હોય, તો વર્ગ જના કર્મચારીઓને પરીક્ષા અને મુલાકાત માટે હાજર થવાથી મુક્તિ આપવામાં આવે. અદાલતે નોંધ્યું હતું કે, જો એવી સ્થિતિમાં

વ્યવસ્થાપન પાસે આવી સત્તા ન હોય, તો સમાધાનમાં ઉદ્દેખિત બે પરિપત્રો હેઠળ જે નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું હતું તેની તુલનામાં કર્મચારીઓ માટે નિર્ધારિત પરીક્ષાનો ધોરણ નીચો રહેશે તે બાબતે તેને “કોઈ શંકા” ન હતી. સમાધાનને અનુસરીને, એલ.આઈ.સી.એ વિવિધ વિભાગોમાં વર્ગ ૩ની જગ્યાઓ પર ૧૮૭૫ વ્યક્તિઓની અને વર્ગ ૪ની જગ્યાઓ પર ૧૩૨૪ વ્યક્તિઓની નિમણૂક કરી હતી.

૧૧. હાલના વિવાદનો ઉદ્ભવ ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ના રોજ યુનિયનો દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી માંગ સાથે સંકળાયેલો છે, જે ૨૦ મે ૧૯૮૫થી લઈને ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ના રોજ સંદર્ભ કરવામાં આવ્યો તે તારીખ સુધી રોજગાર પર રાખવામાં આવેલ એવા કામદારોને નિયમિત કરવા સંબંધિત દાવા અંગે હતો. ઉક્ત માંગના આધારે, કેન્દ્ર સરકારે આઈ.ડી. અધિનિયમની કલમ ૧૦(૧)(ડી) અને ૨એ હેઠળ સેન્ટ્રલ ગવર્નમેન્ટ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ^{૧૪}ને નીચે મુજબનો સંદર્ભ કર્યો:

“ભારતીય જીવન વીમા નિગમના મેનેજમેન્ટ દ્વારા બદલી/કામચલાઉ અને ભાગ-૧૩ ન સમાવવામાં લેવાની કાર્યવાહી,

૨૦.૦૫.૧૯૮૫ પછી એલ.આઈ.સી. ની સ્થાપનામાં નિયોજિત સમય કામદારોને લગતા પ્રશ્નમાં શું તે ન્યાયસંગત છે? જો નહીં, તો કામદારો કયા ઉપશમ માટે હકદાર છે?”

14 “ સીજીઆઈટી ”

૧૨. ૧૮ જૂન ૨૦૦૧ના રોજ, શ્રી કે.એસ. શ્રીવાસ્તવની અધ્યક્ષતામાં કાર્યરત સીજીઆઈટી એ, ટુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડ્સની જ શરતો પર, કેટલીક ફેરફારો સાથે, કામચલાઉ/બદલી કામદારોને સમાવી લેવાના નિર્દેશ સાથે એવોર્ડ¹⁵ જાહેર કર્યો. શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું કે:

૮૮. હકીકત એ છે કે હું નિશ્ચિત મતનો છું કે કોર્પોરેશનની વર્ગ ૩ અને વર્ગ ૪ સેવામાં તાત્કાલિક/અલ્પવેતનભોગી/અંશકાલીન વર્ગોમાં આવતા એવા પ્રકારના કામદારો, જેમની નિયુક્તિ પ્રક્રિયાનું પાલન કરીને કરવામાં આવી હતી અને જેમને લાયકાત માટે નિર્ધારિત અવધિ કરતાં આગળ સુધી સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હતા અને જે દરેક બાબતમાં પાત્ર તથા યોગ્ય હતા, તેમને જે સેવામાં તેઓને સમાવી શકાયા હોત તે સેવામાં ખાલી જગ્યા ઊભી થયાની તારીખથી સેવામાં સમાવી લેવાં જોઈએ. આ જ બાબત તે કર્મચારીઓ પર પણ લાગુ પડશે, જેઓની સેવા કોર્પોરેશન દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૧૩. તેના અંતિમ નિર્દેશોમાં, શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ દ્વારા એવો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો કે ૨૦ મે ૧૯૮૫ પછી રોજગારમાં રાખવામાં આવેલા કામચલાઉ, બદલી અને અર્ધસમયના કામદારોને, તુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડોમાં નિર્ધારિત કરાયેલ તેવી જ શરતો અને નિયમો પર સમાવી લેવાની મંજૂરી આપવામાં આવે (૧ જાન્યુઆરી ૧૯૮૨થી ૨૦ મે ૧૯૮૫ દરમિયાન રોજગારમાં રાખવામાં આવેલા કામદારો સંબંધે). એલ.આઈ.સી.ને વ્યક્તિગત

15 " શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ"

કામદારો પાસેથી સમાવી લેવાની અરજીપત્રકો મંગાવવા માટે અખબારોમાં જાહેરનોટિસ પ્રસિદ્ધ કરવાની દિશા આપવામાં આવી હતી. જો કોઈ નિયમિત ખાલી જગ્યા ઉપલબ્ધ ન હોય, તો એવોર્ડ દ્વારા અધિકસંખ્યક પદો સર્જવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડનો અનુચ્છેદ ૯૪ નીચે ઉદ્ધૃત કરવામાં આવે છે:

૯૪. પ્રકરણની પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં લેતાં હું એવું માનું છું અને નિષ્કર્ષે પહોંચું છું કે ઉપરોક્ત આ એવોર્ડના મુખ્ય ભાગમાં જે રીતે ચર્ચાઈ ચૂક્યું છે તે મુજબ અને ૨૦-૦૫-૮૫ પછી નિયુક્ત કરાયેલ આ કામદારોને કાયમી સમાવી લેવાનો ઇનકાર કરતી નિગમની કાર્યવાહી ન્યાયસંગત નથી. હું વધુમાં એવું પણ માનું છું કે ૨૦-૫-૮૫ પછી નિયુક્ત કરાયેલા આ કામદારોને તેમની નોકરીમાં એ જ શરતો અને નિયમો પર સમાવી લેવાં જોઈએ, જે ઉપરોક્ત બે એવોર્ડોમાં, અર્થાત્ માનનીય શ્રી ન્યાયમૂર્તિ આર.ડી. તુલપુલે અને માનનીય શ્રી ન્યાયમૂર્તિ એમ.એસ. જામદાર દ્વારા, ૧-૧-૮૨ થી ૨૦-૦૫-૮૫ સુધીની અસરથી નિયુક્ત કામદારોના સંબંધમાં નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યા હતા અને જે બાબતનો મેં ઉપર મુજબ વિચાર કર્યો છે. આ પ્રમાણે નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે નિગમ કામદારોને સમાવી લેવા બાબતે, તેમની પાત્રતા અંગે વિચારણા કરશે અને યોગ્યતા અંગે, જેમ ઉપર એવોર્ડમાં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે. તે કામદારોનો મામલો પણ, જેઓ અસ્થાયી, બદલી, અર્ધ-સમયની શ્રેણીમાં આવતા હતા અને જેમણે કામ કરવાની પાત્ર અવધિ

પૂર્ણ કર્યા પછી પોતાની નોકરીમાં સમાવી લેવાપાત્રતા પ્રાપ્ત કરી હતી તથા દરેક દૃષ્ટિએ યોગ્ય હતા, પરંતુ જેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને નિગમ દ્વારા તેમને નોકરીમાંથી દૂર કરવામાં આવ્યા હતા, આવા સમાપ્ત કરાયેલા કામદારોના સમાવી લેવાં માટે પણ વિચારવામાં આવવો જોઈએ. નિગમે સમગ્ર ભારતમાં વ્યાપક પ્રસાર ધરાવતા દૈનિક અખબારમાં જાહેરનામું પ્રસિદ્ધ કરવું અને જો તે જાહેરનામાના પાલનમાં સંબંધિત કામદાર તે જાહેરનામામાં દર્શાવાય તેવી નિર્ધારિત મુદતમાં લેખિત સંમતિ આપે, તો એવા કામદારનો મામલો તે સમયે અસ્તિત્વમાં રહેલી નિયમિત ખાલી જગ્યામાં તેમના સમાવી લેવાં માટે પણ વિચારવામાં આવવો જોઈએ. આવા કામદારોના સમાવી લેવાં અંગે વિચારણા સમયે જો એવું જણાય કે આવા કામદારો માટે કોઈ નિયમિત ખાલી જગ્યા ઉપલબ્ધ નથી, તો વધારાની જગ્યાઓ પણ સર્જવી જોઈએ અને એવા કામદારોને તેમાં સમાવી લેવા જોઈએ. એ પણ નિર્દેશ કરવામાં આવે છે કે અસ્તિત્વમાં રહેલી ખાલી જગ્યાઓમાં સમાવી લેવાં માટે આ કામદારોના કેસોની પ્રથમ વિચારણા કરવામાં આવવી જોઈએ, ભલે નિયમિત ભરતી હાથ ધરવામાં આવી હોય કે નહીં. કરારઆધારિત કામદારોના સમાવી લેવાંનો મામલો એવોર્ડના મુખ્ય ભાગમાં કરવામાં આવેલા અવલોકન મુજબ અને ઉપર દર્શાવેલ શરતોના આધારે વિચારણા હેઠળ લેવો જોઈએ.”

૧૪. શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડને એલ.આઈ.સી. દ્વારા દિલ્હી વડી અદાલત સમક્ષ રિટ અરજી¹⁶ માં પડકારવામાં આવ્યો હતો. ૧૫ એપ્રિલ ૨૦૦૪ના તારીખના

16 ડબલ્યુપી નં. ૪૩૪૬/૨૦૦૧ નું (દિલ્હી વડી અદાલત)

ચુકાદા દ્વારા, દિલ્હી વડી અદાલતના એકલ ન્યાયમૂર્તિ એવોર્ડ રદ કર્યો હતો અને એવું ઠરાવ્યું હતું કે ઈ. પ્રભવતી વિ. લાઇફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન/ઇન્ડિયા¹⁷ અને એલ.આઈ.સી./ઇન્ડિયા વિ. જી. સુધાકર¹⁸ માં આ અદાલત દ્વારા એલ.આઈ.સી.ને નિયમિતીકરણ માટે યોજના ઘડવાનો નિર્દેશ આપતા નિર્ણયો સી.જી.આઈ.ટી. પર બંધનકારક હતા. દિલ્હી વડી અદાલતના એકલ ન્યાયમૂર્તિના ચુકાદા સામે છ યુનિયનો/ એસોસિએશનો દ્વારા કરાયેલ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલો¹⁹ ના સમૂહમાં આ મુદ્દો વિષયવસ્તુ તરીકે આવ્યો હતો. વિભાગીય ખંડપીઠ દ્વારા ૨૧ માર્ચ ૨૦૦૭ના રોજ આ અપીલો ફગાવી દેવામાં આવી હતી. વિભાગીય ખંડપીઠે કામદારો માટે વચમાં શિથિલતા અને ભૂતકાળની સેવાને વેટેજ આપવા અંગે પણ નિર્દેશો આપ્યા હતા:

“૨૦. બાબતને તે દષ્ટિએ જોતા, અપીલકર્તાઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલોને નામંજૂર કરતાં, અમે નીચે મુજબના નિર્દેશો જારી કરીએ છીએ:

(એ) આગામી ત્રણ વર્ષ માટે જ્યારે પણ સામાવાળા નિગમ દ્વારા વર્ગ ૩ અને વર્ગ ૪ ની જગ્યાઓ ભરવા માટે જાહેરાત કરવામાં આવે, ત્યારે અપીલકર્તાઓને તેમની અરજીઓ રજૂ કરવાની તક આપવામાં આવશે, અને જો એવી અરજીઓ રજૂ કરવામાં આવે, તો અપીલકર્તાઓને વચમર્યાદામાં છૂટછાટ આપી તેમજ અપીલકર્તાઓએ અગાઉ બજાવેલી

17 એસએલપી (સિવિલ) નં. ૧૦૩૯૩ નું ૧૯૯૨ (" ઈમ્પ્રિબાવથી ")

18 સિવિલ અપીલ નં. ૨૧૦૪/૨૦૦૦ (" જી. સુધાકર ")

19 એલ.પી.એ. ૬૭૮ વર્ષ ૨૦૦૪ સાથે એલ.પી.એ. ૬૯૦ વર્ષ ૨૦૦૪, એલ.પી.એ. ૭૧૦ વર્ષ ૨૦૦૪, એલ.પી.એ. ૭૨૨ વર્ષ ૨૦૦૪, એલ.પી.એ. ૧૦૨૩ વર્ષ ૨૦૦૪ અને એલ.પી.એ. ૧૧૬૫ વર્ષ ૨૦૦૪

સેવાઓને યોગ્ય મહત્વ આપીને, અન્ય તમામ ઉમેદવારો સાથે તેમની અરજીઓ પર વિચારણા કરવામાં આવશે.

૨૧. ઉપરોક્ત આદેશના અનુસંધાને, અપીલોનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.”

૧૫. દિલ્હી વડી અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠના ચુકાદાને કામદારોનું પ્રતિનિધિત્વ કરતી છ યુનિયનો અને સંસ્થાઓ દ્વારા દાખલ કરાયેલ વિશેષ અનુમતિ અરજીઓ²⁰ના સમૂહમાં પડકારવામાં આવ્યો હતો. દરમિયાન, એલ.આઈ.સી.એ ૨૧ માર્ચ ૨૦૦૭ના રોજ સહાયકોની ભરતી માટે જાહેરાત બહાર પાડી, તેમજ તાત્કાલિક કામદારોને ખુદ્દા બજારના ઉમેદવારો સાથે સ્પર્ધા કરવા માટે વચમાં છૂટછાટ અને વેઈટેજ આપીને, દિલ્હી વડી અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠના ચુકાદાનો અમલ કરવાની પ્રક્રિયા શરૂ કરી. ૧૧ ફેબ્રુઆરી ૨૦૦૮ના રોજ, આ અદાલતે યથાવત સ્થિતિ જાળવવાનો નિર્દેશ આપ્યો. અંતે, આ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિઓવાળી ખંડપીઠ દ્વારા ૧૮ માર્ચ ૨૦૧૫ના રોજ તમિલનાડુ ટર્મિનેટેડ કુલ ટાઈમ ટેમ્પરરી એલ.આઈ.સી. એમ્પ્લોયીઝ એસોસિયેશન વિ. લાઈફ ઈન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઈન્ડિયા²¹ માં સિવિલ અપીલનો નિકાલ કરવામાં આવ્યો, જેમાં એવો નિષ્કર્ષ આપવામાં આવ્યો કે શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ બાધ્યકર્તા હતો. શ્રીવાસ્તવ

20 સ્પેશિયલ લીવ ટુ અપીલ (સિવિલ) નં. ૧૫૨૬૯/૨૦૦૭ સાથે એસ.એલ.પી.(સિવિલ) નં. ૧૮૯૪૩/૨૦૦૭, એસ.એલ.પી.(સિવિલ) નં. ૧૮૯૫૮/૨૦૦૭, એસ.એલ.પી.(સિવિલ) નં. ૨૦૦૫૮/૨૦૦૭, એસ.એલ.પી.(સિવિલ) નં. ૨૨૭૧૨/૨૦૦૭ અને એસ.એલ.પી.(સિવિલ) નં. ૨૩૬૨૩/૨૦૦૭

21 (૨૦૧૫) ૯ એસ.સી.સી. ૬૨ (“ ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિયેશન ”)

એવોર્ડને પુનઃસ્થાપિત કરતાં, આ અદાલતના ચુકાદામાં એલ.આઈ.સી.ને તેના નિર્દેશોનો અમલ કરવા જણાવ્યું અને દિલ્હી વડી અદાલતના ચુકાદાને રદ કર્યો.

૧૬. આ અદાલતના ચુકાદાને અનુસરીને, એલ.આઈ.સી. એ ૨૧ જુલાઈ ૨૦૧૫ના રોજ જાહેરાત બહાર પાડી, જેમાં તેના પ્રતિષ્ઠાનમાં ૨૦ મે ૧૯૮૫થી ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ સુધી બદલી/કામચલાઉ/અર્ધ-સમય કામદારો તરીકે નિયોજિત રહેલા કામદારો પાસેથી, એવોર્ડ દ્વારા નક્કી કરાયેલ પાત્રતાના માપદંડોના અનુસંધાને, અરજીઓ મંગાવવામાં આવી. તેના પરિણામે આ અદાલત સમક્ષ અદાલતની અવમાનનાની કાર્યવાહી એ આધારે શરૂ કરવામાં આવી કે ભરતી માટેની પાત્રતા માત્ર એવા કામદારો સુધી મર્યાદિત રાખીને, જેઓ ૨૦ મે ૧૯૮૫ અને ૪ માર્ચ ૧૯૯૧એ, એલ.આઈ.સી. ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) માં આ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્દેશોના ભંગમાં હતી. એલ.આઈ.સી.એ ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) માં થયેલા ચુકાદા વિરુદ્ધ પુનર્વિચાર અરજીઓ પણ દાખલ કરી હતી. પુનર્વિચાર અરજીઓ અને અદાલતના અવમાનના સંબંધિત અરજીઓ સાથે મળીને સાંભળવા માટે નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. ૯ ઓગસ્ટ ૨૦૧૬ના રોજ, એલ.આઈ.સી. દ્વારા માંગવામાં આવેલ પુનર્વિચારને પીછલા વેતનના ચુકવણાને ૫૦ ટકા સુધી મર્યાદિત કરીને આંશિક રીતે મંજૂર કરવામાં આવ્યો

હતો²². આ અદાલતના નિર્દેશોના સંબંધિત ભાગનું નીચે પુનરુત્પાદન કરવામાં આવે છે:

એલ.આઈ.સી.ના કામચલાઉ અને બદલીઘટક કામદારો, જેઓ આ અદાલત દ્વારા તા. ૧૮.૦૩.૨૦૧૫ના રોજ આપવામાં આવેલા વિવાદિત ચુકાદા અને આદેશના પરિપ્રેક્ષ્યમાં, ન્યાયમૂર્તિ જામદાર દ્વારા તા. ૨૬.૦૮.૧૯૮૮ના રોજ આપવામાં આવેલા સુધારેલ એવોર્ડની શરતો અને નિયમો લાગુ કરતાં, કાયમી કામદારો તરીકે નિયમિતીકરણ મેળવવા હકદાર છે, તેઓ સંપૂર્ણ પાછલા વેતન મેળવવા માટે પણ હકદાર હશે છે. તેમ છતાં, તેનાથી એલ.આઈ.સી. પર પડનારા અતિશય આર્થિક ભારને ધ્યાનમાં રાખીને, અમે માત્ર ચુકવવાપાત્ર પાછલા વેતન સંબંધિત રાહતમાં ફેરફાર કરવો યોગ્ય માનીએ છીએ અને તેથી, અમે અનુસંગિક લાભો સહિત પાછલા વેતનના ૫૦% આપવાનો એવોર્ડ કરીએ છીએ. પાછલા વેતનની ગણતરી કામદારોના કુલ વેતનના આધારે કરવી પડશે, જે ઉપરોક્ત મુજબ પગારધોરણના આવર્તક સુધારાઓ અનુસાર સંબંધિત તારીખે લાગુ પડે છે. ગણતરી આ કેસોમાં સંકળાયેલા કામદારોના હકદાર બનવાની તારીખથી, અર્થાત્ તેમની સમાવી લેવાની તારીખથી, લઈને નિવૃત્તિ વય સુધી કરવી પડશે, જો સંબંધિત કોઈ કામદારે સમીક્ષા અરજદાર-એલ.આઈ.સી.ના નિયમો મુજબ, જે તે સંબંધિત કામદારને લાગુ પડે છે, નિવૃત્તિ વય પ્રાપ્ત કરી હોય તો.

22 (૨૦૧૬) ૯ એસસીસી ૩૬૬

(મહત્વ દર્શાવાયું)

૧૭. સમીક્ષામાં આપવામાં આવેલા ચુકાદાને પડકારતી એલ.આઈ.સી. દ્વારા રજૂ કરાયેલ ક્યુરેટિવ અરજીઓ ૨૨ ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૭ના રોજ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી. માર્ચ ૨૦૧૭માં, એલ.આઈ.સી.એ ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ અસોસિએશન (ઉપરોક્ત) માં થયેલા નિર્ણયના અમલીકરણ માટે તેની તારીખ ૨૧ જુલાઈ ૨૦૧૭ની સૂચના અનુસાર પ્રાપ્ત થયેલ અરજીઓનું તેના ઝોનલ કચેરીઓ મારફતે વર્ગીકરણ કરીને વિતરણ કર્યું હતું. ૧૬ મે ૨૦૧૭ના રોજ, એલ.આઈ.સી.એ શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ તથા ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ અસોસિએશન (ઉપરોક્ત) ની સમીક્ષામાં આ અદાલતના આદેશનો અમલ કરવા માટે ઝોનલ મેનેજરોને દિશાનિર્દેશો જારી કર્યા હતા. પરિપત્રમાં સમાવી લેવાની પાત્રતા માટેના નીચે મુજબના ધોરણો નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યા હતા:

(૧) કામદારે ૨૦ મે ૧૯૮૫ અને ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ ની વચ્ચે નિમણૂક પામેલ હોવો જોઈએ;

(૨) કામદારનું નામ ઔદ્યોગિક સંદર્ભમાં યુનિયનો દ્વારા સીજીઆઈટીને રજૂ કરાયેલ યાદીમાં દર્શાવેલું હોવું જોઈએ;

(૩) વર્ગ ૩ના કામદારોને બે કેલેન્ડર વર્ષોમાં ઓછામાં ઓછા ૮૫ દિવસ માટે નિયુક્ત કરવામાં આવેલા હોવા જોઈએ, જ્યારે વર્ગ ૪ના કામદારોને ત્રણ કેલેન્ડર વર્ષોમાં ઓછામાં ઓછા ૭૦ દિવસ માટે નિયુક્ત કરવામાં આવેલા હોવા જોઈએ;

(૪) સંઘ અથવા એસોસિયેશન સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ અપીલકર્તા હોવા જોઈએ હતા;

(૫) દાવેદાર કર્મચારી દ્વારા, એલ.આઈ.સી. દ્વારા નિયમિત કરાયેલ હોદ્દાઓમાં ભરતી માટે ૨૧ જુલાઈ ૨૦૧૫ના રોજ જારી કરાયેલ નોટિસના અનુસંધાને, જીવનવૃત્તાંત રજૂ કરાયેલ હોવો જોઈએ; અને

(૬) એલ.આઈ.સી.માં પ્રચલિત નિયમો અનુસાર કામદારને રોકાયેલો હોવો જોઈએ.

૧૮. ૨૦૧૭માં, એલ.આઈ.સી.ના વિવિધ વિભાગોએ રજૂ કરેલા કામદારોને પાત્ર ગણ્યાં અને તેમને ક્ષેત્રિય કચેરીઓ દ્વારા શોષણમાં લેવાની ઓફર કરવામાં આવી. તેના પરિણામે, સંઘો દ્વારા અવમાનના કાર્યવાહી²³ શરૂ કરવામાં આવી, જેમણે ૨૦ મે ૧૯૮૫થી આજદિન સુધી નિયુક્ત કરાયેલા તમામ અસ્થાયી, ભાગકાલીન અને બદલી કામદારો તથા દૈનિક વેતનધારકોના શોષણની માગ કરી હતી.

૧૯. ૧૧ મે ૨૦૧૮ના રોજ, આ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે²⁴ અવમાનના કાર્યવાહી દરમિયાન અરજદાર યુનિયનોને ૨૦ મે ૧૯૮૫ થી ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ વચ્ચે કામદારોની નિમણૂક દર્શાવવા માટે સંબંધિત દસ્તાવેજી સામગ્રી રજૂ કરવાની દિશા આપી હતી. આ અદાલતે

23 કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (દીવાની) ૧૯૨૧ નું ૨૦૧૭ માં દીવાની અપીલ ૬૯૫૦/૨૦૦૯

24 રણબીર સિંઘ વિ. એસ કે રોય, ચેરમેન, એલ.આઈ.સી., કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સિવિલ) નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭, સિવિલ અપીલ નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯માં (૧૧ મે ૨૦૧૮)

એલ.આઈ.સી.ને પણ દસ્તાવેજોની તપાસણી કરવા અને નિર્ધારિત શરતો અનુસાર અંતિમ નિર્ણય લેવા માટે એક વરિષ્ઠ અધિકારીની નિમણૂક કરવાની દિશા આપી હતી. પરિણામે, એલ.આઈ.સી.ને અંદાજે ત્ર્યાસી હજાર રજૂઆતો પ્રાપ્ત થઈ. તપાસણી પછી, એલ.આઈ.સી.એ છોતેર કામદારોને સમાવી લેવા પાત્ર હોવાનું નિર્ધારિત કર્યું. ૭ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮ના આદેશ દ્વારા, આ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે²⁵ નવી દિલ્હી સ્થિત સી.જી.આઈ.ટી.ને યુનિયનો, સંઘો અને વ્યક્તિગત કામદારો દ્વારા કરવામા આવેલા દાવાઓની પાત્રતા અંગે ત્રણ મહિનાની અંદર નિર્ણય કરવા દિશા આપી હતી. તેમ છતાં, અદાલતે નિર્ધારિત કર્યું કે ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) માં તા. ૧૮ માર્ચ ૨૦૧૫ના ચુકાદાનો કોઈ ભંગ થયો ન હતો. આ અદાલતનો આદેશ નીચે અવતૃત કરવામાં આવે છે:

આ કાર્યવાહીમાં નિર્ણાયક વિવાદ નવી દિલ્હી સ્થિત કેન્દ્રીય સરકાર ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ (સીજીઆઈટી) ના આઈ.ડી. નં. ૨૭/૧૯૯૧ માં તા. ૧૮.૦૬.૨૦૦૧ના એવોર્ડના લાભાર્થીઓ અંગે છે.

તમિલ નાડુ ટર્મિનેટેડ ફુલ ટાઈમ ટેમ્પરરી એલ.આઈ.સી. એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન વિ. લાઈફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન/ઇન્ડિયા એન્ડ અધર્સ,

²⁵ રણબીર સિંઘ વિ. એસ કે રોય, ચેરમેન, એલઆઈસી, તિરસ્કાર અરજી (દિવાની) નં. ૧૯૨૧ ની ૨૦૧૭ માં દિવાની અપીલ નં. ૬૯૫૦ ની ૨૦૦૯ (૭ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮)

જેનો અહેવાલ (૨૦૧૫) ૯ એસ.સી.સી. ૬૨ માં પ્રકાશિત થયો છે, તે મામલામાં આ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા ચુકાદામાં તે પંચનિર્ણયને અંતિમરૂપે યથાવત્ રાખવામાં આવ્યો છે.

શ્રી કે.કે. વેણુગોપાલ, ભારત માટેના વિદ્વાન એટર્ની જનરલ, જે સામાવાળાઓ/એલ.આઈ.સી. તરફથી હાજર છે, રજૂ કરે છે કે દસ્તાવેજો/સામગ્રીના અભાવે, એવોર્ડના વાસ્તવિક લાભાર્થીઓ કોણ છે તે ચકાસવાની સ્થિતિમાં એલ.આઈ.સી. નથી. જોકે, યુનિયન(એસ) અને વ્યક્તિગત કામદારો તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલ રજૂ કરે છે કે નોંધપોથી રજૂ કરવામાં આવી હોવા છતાં અને મૂળ નોંધપોથી એલ.આઈ.સી. પાસે ઉપલબ્ધ હોવા છતાં, તેના દ્વારા કોઈ સકારાત્મક નિર્ણય લેવામાં આવ્યો નથી. આવી પરિસ્થિતિમાં, અમારો મત છે કે સી.જી.આઈ.ટી., નવી દિલ્હી એ, યુનિયન(એસ)/વ્યક્તિગત કામદારો દ્વારા કરવામાં આવેલા દાવાઓ, એવોર્ડ હેઠળના લાભોના હક અંગે, તપાસી આ અદાલતમાં અહેવાલ રજૂ કરવો જોઈએ. તે મુજબ, અમે સી.જી.આઈ.ટી., નવી દિલ્હી ને નિર્દેશ કરીએ છીએ કે યુનિયન(એસ)/વ્યક્તિગત કામદારો દ્વારા કરવામાં આવેલા દાવાઓની તપાસ કરી ત્રણ મહિનાની અંદર આ અદાલતમાં અહેવાલ રજૂ કરે.

કેટલાક સામાવાળાઓ દ્વારા એવો વિવાદ પણ ઉઠાવવામાં આવ્યો છે કે એવોર્ડનો લાભ તેઓને ઉપલબ્ધ કરવો જોઈએ જેઓ ૪.૩.૧૯૯૧ પછી

બદલી કામદારો તરીકે નિમાયેલા છે. તે આ અદાલત દ્વારા અર્થઘટન માટેનો વિષય છે. હાલ માટે, નવી દિલ્હીનું સીજીઆઈટી તેની તપાસને માત્ર ૨૦.૦૫.૧૯૮૯ થી ૦૪.૦૩.૧૯૯૧ દરમિયાનના બદલી કામદારોના દાવાઓ સુધી મર્યાદિત રાખશે, જેમ આ અદાલતે ૧૧.૦૫.૨૦૧૮ના આદેશમાં અગાઉથી દર્શાવ્યું છે.

અમે એવું માનતા નથી કે આ અવમાનનાનો કેસ છે. તેથી, અવમાનનાની નોટિસો મુક્ત કરવામાં આવે છે. જોકે, અદાલતને આવશ્યક સહાયતા ઉપલબ્ધ કરાવવાના હેતુસર અરજીઓ/ચાચિકાઓ બાકી રાખવામાં આવે.

૧૦ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮²⁶ના રોજ, ઉપરોક્ત આદેશમાં તે જ બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠ દ્વારા નીચે મુજબ ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હતો:

કેટલાક સામાવાળાઓ દ્વારા એવો વિવાદ પણ ઉઠાવવામાં આવ્યો છે કે એવોર્ડનો લાભ તે લોકોને પણ ઉપલબ્ધ કરવો જોઈએ, જેઓને ૪.૩.૧૯૯૧ પછી બદલી/ભાગ-સમય/કામચલાઉ કામદારો તરીકે રોકવામાં આવ્યા છે. તે આ અદાલત દ્વારા અર્થઘટન કરવાનો મુદ્દો છે. હાલ પૂરતા, સી.જી.આઈ.ટી., નવી દિલ્હી તેની તપાસને માત્ર ૨૦.૦૫.૧૯૮૫ અને ૦૪.૦૩.૧૯૯૧ વચ્ચેના બદલી કામદારોના

26 રણબીર સિંઘ વિ. એસ કે રોય, ચેરમેન, એલઆઈસી, કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન: (દિવાની) નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭, દિવાની અપીલ નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯માં (૧૦ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮)

દાવાઓ સુધી મર્યાદિત રાખશે, જેમ કે આ અદાલતે તા.
૧૧.૦૫.૨૦૧૮ ના આદેશમાં અગાઉથી જ સૂચવ્યું છે.

(મહત્વ દર્શાવાયું)

૨૦. ત્યારબાદ, ૧૨ ડિસેમ્બર ૨૦૧૮²⁷ના રોજ, અદાલત કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશનઓના સમૂહનો વિચાર કરતાં, આ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિઓવાળી ખંડપીઠે, એ જ અદાલત અવમાનના કાર્યવાહીમાં આ અદાલતના ૭ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮ના અગાઉના નિર્દેશોના અનુસંધાન, સીજીઆઈટી ને “યુનિયન(એસ) અને વ્યક્તિગત કામદારો દ્વારા કરવામા આવેલા દાવાઓ અંગે બાબતની તપાસ કરવા” નિર્દેશ આપ્યો. સીજીઆઈટી ને, અદાલત અવમાનના કાર્યવાહીમાં ૭ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮ના આદેશમાં જેમ કલ્પાયેલું હતું અને ૧૦ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮ના રોજ જેમાં ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હતો તે મુજબ, ચાર મહિનાની અંદર પોતાનો અહેવાલ રજૂ કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો. ઓક્ટોબર ૨૦૧૮ અને ૧૬ મે ૨૦૧૮ વચ્ચે, સીજીઆઈટી એ અગાઉના ઔદ્યોગિક સંદર્ભમાં યુનિયનો અને વ્યક્તિઓને તેમના દાવાઓ રજૂ કરવા માટે નોટિસો જારી કરી. સમાવી લેવાની માગણી તેમજ ૧૮ જૂન ૨૦૦૧ના શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડનો લાભ માંગતા યુનિયનો, એસોસિએશનો અને વ્યક્તિગત કામદારોની તરફથી કુલ ૧૫,૫૦૦ દાવાઓ રજૂ કરવામાં આવ્યા. એલઆઈસી એ સીજીઆઈટી સમક્ષ પોતાના પ્રતિભાવો

27 રણબીર સિંઘ વિ. એસ કે રોય, ચેરમેન, એલઆઈસી, અદાલતની કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સિવિલ) નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭, સિવિલ અપીલ નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯માં (૧૨ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮)

રજૂ કર્યા. સીજીઆઈટી એ ૩૧ મે ૨૦૧૮²⁸ના રોજ આ અદાલત સમક્ષ પોતાનો અહેવાલ રજૂ કર્યો. અધ્યક્ષ અધિકારીના નામને અનુસરીને, સીજીઆઈટી ના અહેવાલનો ઉલ્લેખ ડોગરા અહેવાલ તરીકે કરવામાં આવશે.

બી ડોગરા અહેવાલ

૨૧. સીજીઆઈટીના અધ્યક્ષ અધિકારી સમક્ષ, એલઆઈસીએ એવી રજૂઆત ઊભી કરી કે ઔદ્યોગિક સંદર્ભમાં મૂળ પ્રમાણિત યાદીમાં જેઓ કામદારોનાં નામ ઉલ્લેખિત હતા, માત્ર તે જ કામદારો શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડના લાભ માટે હકદાર હતા. એલઆઈસીએ દલીલ કરી કે આ પણ સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા ૧૦ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮ના રોજ ટીએન ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિયેશન (ઉપરોક્ત) ની સમીક્ષામાંથી ઉત્પન્ન થયેલી અદાલતની અવમાનના કાર્યવાહીમાં આપવામાં આવેલ દિશાનિર્દેશ હતો અને ૧૨ ડિસેમ્બર ૨૦૧૮ના રોજ તેની પુનરાવર્તન કરવામાં આવી હતી. બીજી તરફ, કામદારોનું પ્રતિનિધિત્વ કરતી યુનિઓનો તેમજ વ્યક્તિગત કામદારોએ એવો દાવો કર્યો કે તેઓ એવોર્ડના લાભ માટે હકદાર હતા, ભલે ઔદ્યોગિક સંદર્ભમાં સીજીઆઈટી સમક્ષ પ્રમાણિત થયેલી મૂળ યાદીમાં તેમની દાવેદારીનો સમાવેશ થયો હતો. આ પાસા સાથે વ્યવહાર કરતાં, ડોગરા અહેવાલે એવો નિષ્કર્ષ આપ્યો કે તા. ૧૦ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮ના આદેશ દ્વારા સીજીઆઈટીને નોંધ પર પહેલેથી જ આવેલી યાદીની ચકાસણી કરવા કહેવામાં આવ્યું હતું, તેમ છતાં તેનો એવો અર્થ થતો નથી કે માત્ર તે જ કામદારો, જેઓનાં નામ

28 " ડોગરા અહેવાલ "

પ્રમાણિત ચાદીમાં દર્શાવવામાં આવ્યા હતા, અન્યને બાકાત રાખીને સમાવી લેવાના હકદાર હતા. ડોગરા અહેવાલના પરિચ્છેદ ૨૪ અને રપનો હાલની કાર્યવાહી સાથે સંબંધ છે અને તેથી તેઓ નીચે ઉતારવામાં આવે છે:

“૨૪. મારી દૃષ્ટિએ, આ પ્રશ્નનો જવાબ તે પરિસ્થિતિઓની પૃષ્ઠભૂમિના પ્રકાશમાં આપવો જરૂરી છે, જેઓનો પરિપાક ઔદ્યોગિક વિવાદ કેસ નં. ૨૭/૧૯૯૧ માં એવોર્ડ પસાર થવામાં આવ્યો હતો અને જે એવોર્ડને માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે તેના તા. ૧૮/૩/૨૦૧૫ ના ચુકાદાથી, જે (૨૦૧૫) ૯ એસ.સી.સી. ૬૨ – તમિલ નાડુ ટર્મિનેટેડ કુલ ટાઇમ ટેમ્પરરી એલ.આઇ.સી. એમ્પ્લોઈઝ વિ. લાઇફ ઇન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા તરીકે અહેવાલિત છે, સ્વીકાર્યો હતો, તે સ્વીકાર્ય રીતે સ્થિર રાખ્યો હતો. નિઃસંદેહ, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે તેના તા. ૧૦/૯/૨૦૧૮ ના આદેશમાં અવલોકન કર્યું છે કે આ ટ્રિબ્યુનલ અભિલેખ પર ઉપલબ્ધ ચાદીની ચકાસણી કરશે. પરંતુ તેનો અર્થ એવો થતો નથી કે માત્ર તેવા જ કામદારો, જેઓના નામ સંદર્ભ સાથે જોડાયેલી મૂળ/પ્રમાણિત ચાદીમાં ઉલ્લેખિત છે, તેઓને જ અન્ય કામદારોને બહાર રાખીને સમાવી લેવા બાબતે વિચારવામાં આવે. આ ટ્રિબ્યુનલએ એ બાબત ધ્યાનમાં રાખવાની છે કે અગાઉ વિવિધ યુનિયનોના સભ્યો દ્વારા માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશનઓ દાખલ કરવામાં આવી હતી અને એલ.આઇ.સી. દ્વારા પણ દિલ્લી વડી અદાલતમાં

પ્રાદેશિક શ્રમ કમિશનર વિરુદ્ધ કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશનઓ દાખલ કરવામાં આવી હતી. ઉક્ત અરજીઓ લંબિત હોવા દરમિયાન, તા. ૨૫/૯/૨૦૦૮ ના આદેશથી એલ.આઇ.સી.ના આગ્રહે ઈ. પ્રભાવતી અને અન્યોને પક્ષકાર તરીકે જોડવામાં આવ્યા હતા. તે પછી, એલ.આઇ.સી. દ્વારા પક્ષકારોની નોંધ દાખલ કરવામાં આવી હતી, જેમાં ટર્મિનેટેડ કુલ ટાઇમ ટેમ્પરરી એલ.આઇ.સી. એમ્પ્લોઇઝ વેલફેર એસોસિએશનને સામાવાળા નં. ૪૭ તરીકે ઉમેરવામાં આવી હતી. આ પરિસ્થિતિમાં, એલ.આઇ.સી.ની એવી દલીલ કે ઈ. પ્રભાવતી અને અન્યોના સભ્યો અથવા ટર્મિનેટેડ કુલ ટાઇમ ટેમ્પરરી એલ.આઇ.સી. એમ્પ્લોઇઝ વેલફેર એસોસિએશન કોઈપણ રાહત મેળવવા હકદાર નથી, ટકાઉ ગણાવી શકાતી નથી, કારણ કે ઉક્ત એસોસિએશનને આવશ્યક પક્ષકાર માનવામાં આવી છે. માનનીય વડી અદાલત અથવા માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના કોઈપણ ચુકાદા/આદેશમાં એ બાબતનો અલ્પતમ સંકેત પણ નથી કે સી.જી.આઇ.ટી. એવોર્ડની પ્રમાણિત/મૂળ યાદીમાં જેઓના નામ દર્શાવાયેલા છે તેવા જ કામદારોને રાહત આપવામાં આવવાની છે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના તા. ૧૦/૯/૨૦૧૮ ના આદેશના સમૂહ પરીક્ષણથી જણાય છે કે આ ટ્રિબ્યુનલને અભિલેખ પર ઉપલબ્ધ યાદીની ચકાસણી કરવાની આવશ્યકતા છે, પરંતુ અન્ય યુનિયનના સભ્યો/કામદારોને બહાર રાખવા બાબત કોઈ દિશાનિર્દેશ

આપવામાં આવ્યો નથી, કારણ કે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે, અવમાનના અરજદારઓના દાવાઓ પર વિચાર કરતી વખતે, આ ટ્રિબ્યુનલને તે કામદારોના દાવાઓ પર વિચાર કરવા આદેશિત કર્યું છે, જેઓ ૨૦/૫/૧૯૮૫ થી ૪/૩/૧૯૯૧ દરમિયાન એલ.આઈ.સી.ના વ્યવસ્થાપન હેઠળ બદલી કામદારો તરીકે નિયોજિત હતા, શરતે કે તેઓ એવોર્ડમાં ઉલ્લેખિત દિવસોની સંખ્યા પૂર્ણ કરતા હોય.

૨૫. કાયદાનો સ્થાપિત સિદ્ધાંત એવો છે કે સંવિધાનિક અદાલતના આદેશ/ચુકાદાને વિચારતાં, આ ટ્રિબ્યુનલએ આદેશોના સમગ્ર વ્યાપ તથા કેસની પૃષ્ઠભૂમિ બંનેને ધ્યાનમાં રાખવું આવશ્યક છે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે આપેલ આદેશનો મૂળ હેતુ નિષ્ફળ જાય તે રીતે આદેશ/ચુકાદામાંથી એક માત્ર પરિચ્છેદ અથવા એક વાક્ય અલગ કાઢવું યોગ્ય નથી. જો તા. ૧૧/૫/૨૦૧૮, ૭/૯/૨૦૧૮ અને ૧૦/૯/૨૦૧૮ ના આદેશોને વિચારણામાં લેવાય, તો સંપૂર્ણપણે સ્પષ્ટ થાય છે કે ૨૦/૫/૧૯૮૫ થી ૪/૩/ ૧૯૯૧ દરમિયાન બદલી કામદારો તરીકે કામ કરનાર આવા તમામ કામદારો તથા યુનિયન/ઓના દાવાઓનો વિચાર આ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા કરવો આવશ્યક છે. જોકે મેનેજમેન્ટ/એલ.આઈ.સી. તરફથી કરવામાં આવેલી આ રજૂઆત સાથે હું સંપૂર્ણ સહમત છું કે સંબંધિત કામદારો ઉપર જ સદૈવ પ્રારંભિક ભાર રહે છે કે તેઓ સાબિત કરે કે સંબંધિત સમયે તેઓ મેનેજમેન્ટની

નોકરીમાં હતા, તેમ છતાં આ ટ્રિબ્યુનલ આ હકીકત અવગણી શકે નહીં કે યુ.સી.એ વિવિધ કામદારોની નોકરી સંબંધિત કોઈ દસ્તાવેજ/રેકૉર્ડ નોંધ પર રજૂ કર્યો નથી, પરંતુ માત્ર એટલી જ દલીલ લીધી છે કે તે જૂનો રેકૉર્ડ હોવાથી શોધી શકાતો નથી.”

૨૨. ડોગરા રિપોર્ટમાં નોંધવામાં આવ્યું હતું કે એલ.આઈ.સી.એ સ્વીકાર્યું હતું કે શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડની શરતો મુજબ ૩૨૧ કામદારો સમાવી લેવા માટે પાત્ર હોવાનું જાણવા મળ્યું હતું. રિપોર્ટમાં એ બાબતે એલ.આઈ.સી.ની ટીકા કરવામાં આવી હતી કે એક તરફ ૩૨૧ કામદારો સમાવી લેવા માટે પાત્ર હોવાનું કહેવાય છે, જ્યારે બીજી તરફ કામદારોના રેકૉર્ડ જૂના છે અને શોધી શકાતા નથી એવો વિરોધાભાસી દાવો કરવામાં આવ્યો હતો. ડોગરા રિપોર્ટ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨૫-ડી હેઠળ એલ.આઈ.સી. પર રહેલા ભારનું પાલન કરીને રેકૉર્ડ જાળવી રાખવામાં નિષ્ફળ રહેવા બદલ, વિશેષ કરીને જ્યારે સંદર્ભ ૧૯૯૧થી બાકી હતો, એલ.આઈ.સી. વિરુદ્ધ પ્રતિકૂળ અનુમાન દોર્યું હતું. રિપોર્ટનો પરિણેશ ૨૯ નીચે ઉતારવામાં આવે છે:

૨૯) દલીલો દરમિયાન તેમજ વ્યવસ્થાપન/એલ.આઈ.સી. તરફથી દાખલ કરાયેલા જવાબમાં પણ, એ સ્પષ્ટ થાય છે કે વ્યવસ્થાપને સ્વીકાર્યું છે કે આજદિન સુધી ૩૨૧ સંખ્યાના કર્મચારીઓ એવોર્ડના હિસાબે પાત્ર હોવાનું જાણવા મળ્યું હતું અને તેઓને સમાવી લેવા માટે પાત્ર ગણવામાં આવ્યા હતા. આ ટ્રિબ્યુનલને એ સમજાતું નથી કે માત્ર ૩૨૧ સંખ્યાના

કામદારો/કર્મચારીઓને જ પાત્ર અને સીજીઆઈટીના આઈ.ડી. કેસ નં. ૨૭/૧૯૯૧ના એવોર્ડથી આવરી લેવાયેલા હોવાનું નિષ્કર્ષ પર પહોંચવા માટે વ્યવસ્થાપન/એલ.આઈ.સી. પાસે શું આધાર હતા, જ્યારે વ્યવસ્થાપને એવો અભિપ્રાય રજૂ કર્યો છે કે કામદારો સંબંધિત નોંધપોથી જૂની નોંધપોથી હોવાને કારણે ઉપલબ્ધ નથી. અહીં ઉદ્દેખનીય છે કે આઈ.ડી. અધિનિયમની કલમ ૨૫-ડી ખાસ કરીને જોગવાઈ કરે છે કે દરેક નિયોક્તાની ફરજ છે કે તે હાજરી નોંધ રાખે અને સ્થાપનામાં કામ માટે હાજર થતા કામદારો દ્વારા તેમાં નોંધો કરાવવામાં આવે. આ ટ્રિબ્યુનલને એક મહત્વપૂર્ણ હકીકત ધ્યાનમાં રાખવી જરૂરી છે કે, કારણ કે આઈ.ડી. નં. ૨૭/૧૯૯૧ ધરાવતો સંદર્ભ ૧૯૯૧થી વિવિધ અદાલતો સમક્ષ લંબિત છે, એટલા માટે આવા વિશાળ પરિમાણના કેસ અદાલતો સમક્ષ લંબિત હોય ત્યારે વ્યવસ્થાપન/એલ.આઈ.સી.એ નોંધપોથી સુરક્ષિત કબજામાં રાખવી આવશ્યક હતી/છે. આવી પરિસ્થિતિમાં, આ ટ્રિબ્યુનલ વ્યવસ્થાપન વિરુદ્ધ પ્રતિકૂળ અનુમાન દોરવા માટે મજબૂર થાય છે.

૨૩. ઉપરોક્ત પરિકલ્પનાના આધારે, અહેવાલે યુનિયનો અને વ્યક્તિગત કામદારોના દાવાઓ અંગે " પ્રથમ દ્રષ્ટિએ " નિર્ણય કરવાનું આગળ વધાર્યું. ઓલ ઇન્ડિયા લાઈફ ઇન્સ્યોરન્સ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન અને તેની સંલગ્ન સંસ્થા, લાઈફ ઇન્સ્યોરન્સ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન, દિલ્હી દ્વારા કરવામાં આવેલા દાવાઓ હાથ ધરતાં, અહેવાલ નોંધે છે કે ૩૯૯૮ દાવાઓ દાખલ

કરવામાં આવ્યા હતા (પરિશિષ્ટ એમાં સમાવાયેલ મુજબ). તપાસણી દરમિયાન, એલ.આઇ.સી.એ સી.જી.આઇ.ટી.નું ધ્યાન આ બાબત તરફ દોર્યું કે રજૂ કરાયેલા દાવાઓમાં ઉપલેખિત નકલરૂપ પ્રવેશો મળી આવ્યા હતા (પરિશિષ્ટ એ-૧માં સમાવાયેલ મુજબ). “યુનિયનો એ બાબતને ગંભીરતાથી વિવાદિત કરી નથી” તેવી નોંધ લઈને, ડોગરા અહેવાલ આ નિષ્કર્ષે પહોંચે છે કે “આવા દાવેદારોને સમાવી લેવાના લાભનો ફક્ત એક જ વાર લાભ આપવો જોઈએ”. ડોગરા અહેવાલ એ પણ નોંધે છે કે ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ની કટ-ઓફ તારીખ પછી કામ શરૂ કરનાર કામદારો તપાસ હેઠળ આવનાર નહીં હોય. ડોગરા અહેવાલમાં કરવામાં આવેલું આ અવલોકન, ૭ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮ના રોજ, ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) ના પુનર્વિચારમાંથી ઉદ્ભવેલી અદાલતની અવમાનના કાર્યવાહી દરમિયાન આ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશને ધ્યાનમાં રાખીને કરવામાં આવ્યું હતું, જેમાં વિશેષરૂપે અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ પછી બદલી કામદારો તરીકે નિમણૂક કરાયેલા વ્યક્તિઓને શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડનો લાભ આપવો કે કેમ, તે આ અદાલત દ્વારા અર્થઘટન કરવાનું વિષય છે. તેથી, તાત્કાલિક રીતે, સી.જી.આઇ.ટી.ને પોતાની તપાસ માત્ર ૨૦ મે ૧૯૮૫થી ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ વચ્ચેના સમયગાળાના દાવાઓ સુધી મર્યાદિત રાખવા માટે નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો (પરિશિષ્ટ એ-૨માં સમાવાયેલ મુજબ). આ પરિપ્રેક્ષ્યમાં, ડોગરા અહેવાલે ઠરાવ્યું કે ૪

માર્ચ ૧૯૯૧ પછી કામ શરૂ કરનાર કામદારો તેની તપાસ હેઠળ આવનાર નહીં હોય.

૨૪. તેથી, ડોગરા અહેવાલે નીચે મુજબના કામદારોને સમાવી લેવાપાત્ર હોવાનું નિર્ધારિત કર્યું:

ક) અખિલ ભારતીય વીમા કર્મચારી સંઘ, કલકત્તા અને પશ્ચિમ ઝોન વીમા કર્મચારી સંઘે પરિશિષ્ટ બીમાં સમાવિષ્ટ ચાદીના ભાગરૂપે ૩૩૩૭ કર્મચારીઓ તરફથી દાવો દાખલ કર્યો હતો. એલ.આઈ.સી.એ દલીલ કરી હતી કે ૩૩૩૭ કર્મચારીઓની આ ચાદીમાં ૩૩૩૨ કર્મચારીઓનો મૂળ પ્રમાણિત ચાદીમાં ઉલ્લેખ મળતો નથી. ડોગરા અહેવાલે દસ્તાવેજોનું અવલોકન કરીને નિષ્કર્ષ આપ્યો કે તમામ ૩૩૩૭ કર્મચારીઓ શોષણના લાભ માટે હકદાર હતા;

બ) ઓલ ઈન્ડિયા એલ.આઈ.સી. એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશને અનુસૂચિ સી માં સમાવિષ્ટ સૂચિ મુજબ ૯૭ કામદારોની તરફથી દાવાઓ રજૂ કર્યા હતા. ડોગરા અહેવાલે નિષ્કર્ષ આપ્યો હતો કે તમામ ૯૭ કામદારો (એકને છોડીને, જેણે ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ પછી કામ શરૂ કર્યું હતું) સમાવી લેવાના હકદાર હતા અને એલ.આઈ.સી. તરફથી દસ્તાવેજોની બનાવટી હોવાની દલીલ, એલ.આઈ.સી. ખાતે શાખા વ્યવસ્થાપકોની સામાન્ય પ્રથાના પ્રકાશમાં જોતા, નિરાધાર હતી;

ક) નેશનલ ઓર્ગેનાઇઝેશન ઓફ ઇન્શ્યોરન્સ વર્કર્સે પરિશિષ્ટ ડીના ભાગરૂપે કામદારોની તરફથી દાવો દાખલ કર્યો હતો. ડોગરા અહેવાલમાં એવું નિષ્કર્ષ નોંધાયું હતું કે પરિશિષ્ટ ડી અનુસાર તમામ ૪૦૧ કામદારો સમાવી લેવા માટે પાત્ર હતા;

ડિ) ઓલ ઇન્ડિયા નેશનલ લાઇફ ઇન્શ્યોરન્સ ફેડરેશન બોમ્બેએ નાગપુર એસોસિએશનના ૧૬૭૪ કામદારો (પરિશિષ્ટ ઇ) અને હૈદરાબાદ એસોસિએશનના ૩૭૧ કામદારો (પરિશિષ્ટ એફ) તરફથી બે દાવા દાખલ કર્યા. નાગપુર એસોસિએશને સ્વીકાર્યું કે આશરે ૮૪ નોંધો ખાલી હતી, અને ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ પછી કામ કરનાર ૩૮ કામદારો તથા ૧ જાન્યુઆરી ૧૯૮૨ પહેલાં કામ કરનાર ૩ કામદારો કોઈપણ લાભ માટે હકદાર ન રહે. આમ, નાગપુર એસોસિએશનના બાકીના ૧૫૯૦ કામદારોને સમાવી લેવાના હકદાર તરીકે પાત્ર ગણવામાં આવ્યા (પરિશિષ્ટ ઇ-૧માં સમાવિષ્ટ). અવસાન પામેલા બે કામદારોના કાનૂની વારસદારોને સેવાના બદલે નાણાકીય લાભ મેળવવાનો હકદાર માનવામાં આવ્યા. હૈદરાબાદ એસોસિએશનના ૩૭૧ કામદારો અંગે, ડોગરા અહેવાલે ૨૦ મે ૧૯૮૫ પહેલાં અથવા ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ પછી કામ કરનારાઓને બહાર રાખ્યા છે અને સમાવી લેવાના હકદાર જે હતા તેમની વિગતો પરિશિષ્ટ એફ-૧માં દર્શાવવામાં આવી હતી;

ઈ) અખિલ ભારતીય જીવન નિગમે પરિશિષ્ટ જીમાં સમાવિષ્ટ યાદીના ભાગરૂપે ૮૯૦ કામદારોની તરફેથી દાવાઓ દાખલ કર્યા હતા. સ્વીકારવામાં આવ્યું કે ૮૯૦ કામદારોમાંથી ૬૯૨ને ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ પછી નિમણૂક આપવામાં આવી હતી, ૮ પુનરાવર્તિત નોંધણીઓ હતી અને ૨ કામદારો ૧૯૮૫ પહેલાં નિમાયેલા હતા. પરિણામે, આવા બાકાતકરણો કર્યા પછી, પરિશિષ્ટ જી-૧ એ શોષણ માટે ડોગરા અહેવાલ દ્વારા ઓળખવામાં આવેલ પાત્ર કામદારોની યાદી દર્શાવી હતી;

ચ) તમિલ નાડુ ટર્મિનેટેડ કુલ ટાઈમ ટેમ્પરરી એલ.આઈ.સી. એમ્પ્લોઈઝ વેલ્ફેર એસોસિએશને પરિશિષ્ટ એચમાં ૩૭૬ કામદારોની તરફેથી દાવાઓ દાખલ કર્યા હતા. કટ-ઓફ તારીખ પહેલાં અથવા પછી કામ કરનારાઓને બાકાત રાખ્યા બાદ, પાત્ર કર્મચારીઓની યાદી ડોગરા અહેવાલ દ્વારા પરિશિષ્ટ એચ-૧માં સારણીબદ્ધ કરવામાં આવી હતી. જેમણે અતિનિવૃત્તિની વચ પૂર્ણ કરી હતી તેવા કામદારોને એલ.આઈ.સી. તરફથી અનુસંગિક તમામ લાભો મેળવવા હકદાર ઠરાવવામાં આવ્યા હતા; અને

જી) અનુબંધ ૧ માં કામદારોના એક જૂથના નામો સમાવાયા હતા, જેને “ઈ- પ્રભાવતી કામદારો”²⁹ તરીકે વર્ણવવામાં આવ્યા હતા, જેમાં ૧૩૩૩ કામદારો હતા. સમાવી લેવા માટે જરૂરી દિવસોની સંખ્યાથી ઓછી મુદત કામ કરનારાઓને અને ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ પછી રોકાયેલા લોકોને બહાર રાખ્યા

29 પરસ્પર વિનિમયપૂર્વક “ ઈપ્રભાવતી ” તરીકે ઉલ્લેખિત

બાદ, ડોગરા અહેવાલે બાકીના કામદારોને સમાવી લેવા માટે પાત્ર ગણ્યા હતા અને તેમના દાવાઓનું અનુબંધ ૧ (એ) માં કોષ્ટકીકરણ કરવામાં આવ્યું હતું. ઈ પ્રભાવતી જૂથના કામદારોનો વિશિષ્ટ કેસ આ વર્તમાન ચુકાદાના પ્રવાહમાં વિચારવામાં આવશે. આ તબક્કે, એ નોંધવું મહત્વપૂર્ણ છે કે એલ.આઈ.સી.એ એવી દલીલ કરી હતી કે કામદારોના આ સમૂહને શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડના પરિણેદ ૭૫ દ્વારા વિશેષરૂપે બહાર રાખવામાં આવ્યો હતો. આ છતાં, ડોગરા અહેવાલે ઠરાવ્યું છે કે કામદારોનો આ સમૂહ પણ સમાવી લેવા હકદાર બનશે.

૨૫. ઉપરોક્ત ઉલ્લેખિત અનુબંધોમાં નામ દર્શાવવામાં આવેલા વ્યક્તિઓ સિવાય, ડોગરા અહેવાલે એવો નિષ્કર્ષ આપ્યો છે કે સમાવી લેવા અંગે સંઘ દ્વારા કરવામાં આવેલા નીચેના દાવાઓ મંજૂર કરવા પડશે:

(૧) એલ.આઈ.સી. વર્કર્સ યુનિયન, કાનપુર દ્વારા ૩૬ કામદારોની તરફેથી દાખલ કરવામાં આવેલ અનુબંધક જે- જેમાં ૩૫ કામદારોને સમાવી લેવામાં આવવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી (કટ-ઓફ તારીખ પછી ભરતી કરાયેલા ૧ કામદારને બાદ કરતાં);

(૨) એલ.આઈ.સી. વર્કર્સ યુનિયન, ગુજરાત યુનિટ દ્વારા ૧૭ કામદારો તરફથી દાખલ કરાયેલ અનુબંધક ૬ – જેમાં ૧૭ માંથી ૪ કામદારોને પાત્ર ઠરાવવામાં આવ્યા હતા;

(૩) એલ.આઈ.સી.ના જોધપુર વિભાગના ૧૧૯ કામદારો તરફથી દાખલ કરાયેલ પરિશિષ્ટ એલ – જેમાં તમામને સમાવી લેવાની પાત્રતા ધરાવતા ગણવામાં આવ્યા હતા (જ્યારે એ નોંધવામાં આવ્યું હતું કે ૧ કામદારનું નામ બે વખત દર્શાયેલ હતું);

(૪) પરિશિષ્ટ એમ – ૨૨ કામદારોને સમાવી લેવાના હકદાર ઠરાવવામાં આવ્યા હતા;

(૫) પરિશિષ્ટ એન – ૫૪ કામદારોમાં થી ૨ કામદારોને સમાવી લેવા પાત્ર ઠેરવવામાં આવ્યા, કારણ કે સંબંધિત અવધિ દરમિયાન માત્ર આ બે જ કાર્યરત હતા; (૬) પરિશિષ્ટ ઓ – ૯ કામદારોમાંથી ૧ કામદારને સમાવી લેવા પાત્ર ઠેરવવામાં આવ્યો, કારણ કે અન્ય કામદારોને ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ની અંતિમ નિર્ધારિત તારીખ પછી રોજગારમાં રાખવામાં આવ્યા હતા;

(૭) પરિશિષ્ટ પી – ૪ ના કામદારોને સમાવી લેવા માટે હકદાર ઠેરવવામાં આવ્યા હતા;

(૮) અનુસૂચી ક્યૂ – આ યાદીમાં આવેલા કામદારોને સમાવી લેવાના લાભ માટે હકદાર માનવામાં આવ્યા નથી, કારણ કે તેમણે ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ ની કટ-ઓફ તારીખ પછી કામ કર્યું હતું; અને

(૯) ઉપરોક્ત પરિશિષ્ટો ઉપરાંત, ડોગરા અહેવાલે અનેક વ્યક્તિગત કામદારોના દાવાની તપાસ કરીને તેઓ નિયમિતીકરણ માટે હકદાર હતા કે નહીં તે નિર્ધારિત કર્યું.

સી એલ આઈ સીની ડોગરા અહેવાલ પ્રત્યેની આપત્તિઓ

૨૬. વ્યાપક રીતે કહીએ તો, એલ.આઈ.સી.એ ડોગરા અહેવાલ સામે નીચે મુજબના આક્ષેપો ઉઠાવ્યા છે:

(૧) સી.જી.આઈ.ટી.ને ન્યાયનિર્ણય કરવાનું કાર્ય સોંપવામાં આવેલું ન હતું, પરંતુ ચકાસણી કરવાનું કાર્ય સોંપવામાં આવેલું હતું;

(૨) આ અદાલત દ્વારા ટીએન ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) માં નિર્ણયની સમીક્ષામાંથી ઉદ્ભવેલ અવમાનના કાર્યવાહી દરમિયાન તા. ૧૧ મે ૨૦૧૮, ૭ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮ અને ૧૦ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮ ના રોજ કરવામાં આવેલા આદેશો દર્શાવે છે કે: (એ) ચકાસણીની પ્રક્રિયા દરમિયાન, સીજીઆઈટી તા. ૧૮ જૂન ૨૦૦૧ ના શ્રીવાસ્તવ અવોર્ડની સીમાથી આગળ જવા હકદાર નહોતું;

(બી) સીજીઆઈટીને ફક્ત તેવા દાવાઓની જ ચકાસણી કરવી હતી, જેમાં કામદારોને ૨૦ મે ૧૯૮૫ અને ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ વચ્ચે નિયોજિત કરવામાં આવ્યા હતા; અને

(સી) સીજીઆઈટી દ્વારા કરાવાતી ચકાસણી માત્ર એવા બદલી, કામચલાઉ અને અંશકાલીન કામદારો સુધી જ મર્યાદિત રહેવાની હતી, જેઓનાં નામો દિનાંક ૧૮ જૂન ૨૦૦૧ના શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ તરફ દોરી ગયેલ સંદર્ભમાં મૂળ પ્રમાણિત ચાદીમાં સમાવેશ પામેલ હતા;

(૩) એલ.આઈ.સી. દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલા દસ્તાવેજોની જ ચકાસણી કરીને નિર્ધારિત અવધિ દરમિયાન કામદારો કાર્યરત હતા કે નહીં તે નિર્ધારિત કરવું સી.જી.આઈ.ટી.નું બાંહેધર્યું કર્તવ્ય હતું. ડોગરા અહેવાલમાં એવું નોંધાયું છે કે સંઘ દ્વારા રજૂ કરાયેલ કામદારોનાં લગભગ તમામ નામો યોગ્ય ચકાસણી વિના પાત્ર ગણવામાં આવ્યા હતા;

(૪) કુલ ૧૫,૪૬૫ દાવાઓ રજૂ કરવામાં આવ્યા હતા, જેમાં આનો સમાવેશ થાય છે: (એ) ૨૦ મે ૧૯૮૫ થી ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ વચ્ચે નિર્ધારિત સમયગાળા કરતાં આગળ કાર્યરત રાખવામાં આવેલા વ્યક્તિઓ;

(બી) એવા વ્યક્તિઓ જેઓના નામ ઔદ્યોગિક સંદર્ભમાં સીજીઆઈટી સમક્ષ પ્રમાણિત ચાદીમાં ન હતા; અને

(સી) શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડથી આવરી લેવામાં આવ્યા ન હતા એવા ઇ પ્રભાવતી જૂથના વ્યક્તિઓ, જેમ કે એવોર્ડના ફક્ત ૭૫ માં સ્પષ્ટ રીતે નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું છે;

(પ) એલ.આઈ.સી. દ્વારા ચકાસણીની પ્રક્રિયા દરમિયાન એવું જાણવા મળ્યું કે અનેક કામદારો દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલા દસ્તાવેજો/સામગ્રી બનાવટી હતા અને નામોની ઢિરુકિત હતી; અને

(ડ) શ્રિવાસ્તવ એવોર્ડના પરિછેદ ૭૫ માં સ્પષ્ટપણે ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે “ઈ પ્રભાવીતી” સમૂહ તરીકે વર્ણવાયેલા કામદારોનો સમૂહ રાહત મેળવવા હકદાર ન હતો, તેમ છતાં ડોગરા અહેવાલે તેમને સમાવી લેવાના હકદાર ગણાવ્યા છે. એલ.આઈ.સી. એ પણ તે પ્રમાણન અંગે આક્ષેપો રજૂ કર્યા છે, જે ડોગરા અહેવાલ સાથે જોડાયેલા અનુબંધોમાં જેમના નામ દર્શાવવામાં આવ્યા છે એવા કેટલાક કામદારોના સંબંધમાં કરવામાં આવ્યું છે.

૨૭. આ તબક્કે નોંધવું મહત્વનું રહેશે કે સંદર્ભમાં કામદારોની મૂળ પ્રમાણિત યાદીમાં ૪૦૨૪ કામદારોનાં નામો સમાવિષ્ટ હતા. એલ.આઈ.સી. મુજબ, જો ડોગરા અહેવાલમાં હાથ ધરવામાં આવેલી પ્રમાણન પ્રક્રિયા સ્વીકારવામાં આવે, તો આશરે ૧૧,૭૮૦ કામદારો સમાવી લેવા હકદાર બનશે.

ડી ધ ઈ પ્રબાવથી ગ્રુપ

૨૮. ૧૮ જૂન ૨૦૦૧ તારીખનો શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ કામદારોના આ સમૂહને સંબંધિત ઇતિહાસની વિગતો દર્શાવે છે. એવોર્ડના પરિછેદ ૧૯-૨૦ અને ૭૫ નીચે ઉતારવામાં આવે છે:

“૧૯. ત્યારબાદ ૨૦મી મે ૧૯૮૫ પછી કામચલાઉ, બદલી અને અર્ધકાળીન તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવેલા કર્મચારીઓએ પણ તેમને નિયમિત સેવામાં સમાવી લઈને તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવાની માંગ ઉઠાવી. જ્યારે તેમની માંગણીઓ નિગમ દ્વારા સ્વીકારવામાં આવી નહોતી, ત્યારે આ સંદર્ભમાં માનનીય મદ્રાસ વડી અદાલત સમક્ષ અનેક રિટ અરજીઓ દાખલ કરવામાં આવી. આ રિટ અરજીઓ વર્ષ ૧૯૮૯ થી ૧૯૯૧ દરમિયાન માનનીય મદ્રાસ વડી અદાલત સમક્ષ દાખલ કરવામાં આવી હતી. દાખલ કરાયેલ રિટ અરજી નં. ૧૦૩૬૭/૮૯ સમાપ્ત કરવામાં આવેલ પૂર્ણકાળીન કામચલાઉ એલ.આઈ.સી. વેલ્ફેર એસોસિયેશન અને સિનિયર ડિવિઝનલ મેનેજર, એલ.આઈ.સી., ખંજાવર વચ્ચેની હતી. આ રિટ અરજી સાથે અન્ય રિટ અરજીઓ સહિત કુલ ૧૮ રિટ અરજીઓ માનનીય મદ્રાસ વડી અદાલતની પૂર્ણ ખંડપીઠ સમક્ષ સુનાવણી માટે ચાલીબઢ્ધ કરવામાં આવી હતી. તમામ રિટ અરજીઓના પક્ષકારોની સુનાવણી કર્યા બાદ માનનીય મદ્રાસ વડી અદાલતે ચુકાદો આપ્યો, જે ૧૯૯૩(૧) એલ.એલ.જે. ૧૦૩૦ માં સમાપ્ત કરવામાં આવેલ પૂર્ણકાળીન કામચલાઉ કર્મચારી વેલ્ફેર એસોસિયેશન વિ. સિનિયર ડિવિઝનલ મેનેજર, એલ.આઈ.સી., ખંજાવર તરીકે અહેવાલિત છે. બધી રિટ અરજીઓ માનનીય મદ્રાસ વડી અદાલત દ્વારા નામંજૂર કરવામાં આવી હતી.

૨૦. ત્યારબાદ પક્ષકારોએ માનનીય મદ્રાસ વડી અદાલતના ચુકાદા વિરુદ્ધ ભારતની માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ સિવિલ અપીલ દાખલ કરી હતી. આ સિવિલ અપીલોને એસ.એલ.પી. (સી) ૧૦૩૯૩ થી ૧૦૪૧૩/૯૨ ઈ. પ્રભાવીતી અને અન્ય વિ. એલ.આઈ.સી. ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય તરીકે નં.િત કરવામાં આવી હતી. એવું જણાય છે કે ઉક્ત સિવિલ અપીલમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્દેશો અનુસાર કોર્પોરેશને એવા કર્મચારીઓના નિયમિતીકરણ માટે એક યોજના ઘડી હતી, જેઓને સમયે સમયે અંતરાલે ૮૫ દિવસ માટે તદર્થ નિમણૂકો આપવામાં આવી હતી, અને તે યોજના માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવી હતી. પક્ષકારોની સુનાવણી કર્યા બાદ તા. ૨૩-૧૦-૯૨ ના અંતરિમ આદેશ દ્વારા માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે આ યોજના વાજબી હોવાનું માન્ય રાખી અને પરિચ્છેદ ૧ ની કલમો (એ) અને (ડી) માં સમાયેલ યોજનાના અસ્તિત્વને મંજૂરી આપી, તેમજ કોર્પોરેશનને યોજનાનુસાર પાત્ર કર્મચારીઓનું નિયમિતીકરણ કરવાની પ્રક્રિયા હાથ ધરવા દિશાનિર્દેશ આપ્યો. યોજનાની કલમો (એ) અને (ડી) ભારતની માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આદેશમાં પુનઃઉતારવામાં આવી છે. ઉપરોક્ત નિર્દેશ સાથે તમામ સિવિલ અપીલોનો માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા નિકાલ કરવામાં આવ્યો.

[...]

૭૫. હવે, ભારતની સર્વોચ્ચ અદાલતે એસ.એલ.પી. નં. ૧૦૩૯૩-૧૦૪૧૧/૯૨ ઈ. પ્રભાવથી અને અન્ય વિ. લાઈફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન/ઈન્ડિયા અને અન્યમાં દિ. ૨૩-૧૦-૯૨ના રોજ પસાર કરેલા આદેશના બંધનકારક પ્રભાવ બાબતે, જેમાં કોર્પોરેશનની તરફથી દલીલ મુજબ શોષણ/નિયમિતીકરણની યોજનાની પુષ્ટિ કરવામાં આવી છે, મારા મત પ્રમાણે તે દલીલ યોગ્ય રીતે સ્વીકારી શકાય તેવી છે. હું માનું છું કે પસાર કરાયેલ આદેશ એ જ પક્ષકારો વચ્ચેનો છે. ઈ. પ્રભાવથી અને અન્ય, આ કાર્યવાહી દરમિયાન અનુવર્તી તબક્કે પક્ષકાર તરીકે જોડવામાં આવેલ પક્ષ છે. હાલના કેસમાં ઉપરોક્ત કામદારો દ્વારા દાવાપત્ર રજૂ કરવામાં આવ્યું છે. આમ, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતનો દિ. ૨૩-૧૦-૯૨નો ઉક્ત આદેશ કેસના એ જ પક્ષકારો વચ્ચેનો છે અને પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં લેતાં, હું માનું છું કે કામદારોને ઉક્ત દિ. ૨૩.૧૦.૯૨ના આદેશની કાયદેસરતાને પડકારવાનો કોઈ આધાર નથી. આ સંદર્ભે કામદારોની રજૂઆતો સ્વીકારવામાં આવતી નથી.”

૨૯. આ તબક્કે, નોંધવું તાત્પર્યપૂર્ણ રહેશે કે ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ના રોજ, આ અદાલતની ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે ઉપરોક્ત મજૂરોના સમૂહ અંગે ઈ. પ્રભાવથી (ઉપરોક્ત) માં વિશેષરૂપે વિચારણા કરી હતી. આ અદાલતનો ચુકાદો નીચે સંપૂર્ણરૂપે ઉતારવામાં આવે છે:

"હુકમ"

વિશેષ અનુમતિ મંજૂર કરવામાં આવી.

હરિયાણા રાજ્ય તથા અન્ય વગેરે વગેરે વિ. પીઆરા સિંહ તથા અન્ય વગેરે વગેરે, (જે.ટી. ૧૯૯૨(૫) એસ.સી. ૧૭૯), મામલે, આ અદાલતે સરકાર અને જાહેર ક્ષેત્રના ઉપક્રમોમાંના તદર્થ/કામચલાઉ કર્મચારીઓનું નિયમિતીકરણ કેવી રીતે કરવું જોઈએ તે દર્શાવ્યું હતું. આ બાબતે માર્ગદર્શિકા નિર્ધારિત કરતાં, આ અદાલતે પરિચ્છેદ ૪૩ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:-

સામાન્ય નિયમ, નિશ્ચિતપણે, નિર્ધારિત એજન્સી દ્વારા નિયમિત ભરતી કરવાનો છે, પરંતુ વહીવટની તાત્કાલિક આવશ્યકતાઓ ક્યારેક એડહોક અથવા કામચલાઉ નિમણૂક કરવાની માંગ કરી શકે છે. આવી સ્થિતિમાં, એવો પ્રયત્ન હંમેશા રહેવો જોઈએ કે આવા એડહોક/કામચલાઉ કર્મચારીને શક્ય તેટલી વહેલી તકે નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા કર્મચારી દ્વારા બદલી દેવામાં આવે. એવો કામચલાઉ કર્મચારી પણ આવી નિયમિત પસંદગી/નિમણૂક માટે અન્ય સાથે સ્પર્ધા કરી શકે છે. જો તેની પસંદગી થાય, તો સારું અને શુભ, પરંતુ જો તેની પસંદગી ન થાય, તો તેને નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવાર માટે સ્થાન છોડવું જ પડશે. આવા એડહોક/કામચલાઉ કર્મચારીના હિતાર્થે નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા

ઉમેદવારની નિમણૂક રોકી રાખી શકાય નહીં અથવા મુલતવી રાખી શકાય નહીં.

એલ.આઈ.સી.ને સમયાંતરે વચ્ચે વચ્ચે ૮૫ દિવસ માટે એડહોક નિમણૂકો આપવામાં આવેલા કર્મચારીઓના નિયમિતીકરણના હેતુસર એક યોજના તૈયાર કરવા કહેવામાં આવ્યું હતું. એલ.આઈ.સી. તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલે આવા એડહોક કર્મચારીઓના નિયમિતીકરણ માટેની એક યોજના અમારી સમક્ષ રજૂ કરી છે. એલ.આઈ.સી. દ્વારા પ્રસ્તાવિત યોજનાનો અમે ગંભીરતાપૂર્વક વિચાર કર્યો છે અને અમે શ્રી રામમૂર્તિ તથા શ્રી સલ્વે બંનેને વિસ્તૃત રીતે સાંભળ્યા છે અને અમારું મત છે કે એલ.આઈ.સી. દ્વારા પ્રસ્તાવિત યોજના યોગ્ય છે અને સ્વીકાર્યોગ્ય છે, સિવાય અને માત્ર એટલા અંશે કે નવેમ્બર, ૧૯૯૨ માટે અનુસૂચિત ભરતીને ઓછામાં ઓછા છ અઠવાડિયા માટે મુલતવી રાખવામાં આવશે જેથી પાત્ર એડહોક કર્મચારીઓ ઉક્ત ભરતીમાં પસંદગી માટે અન્ય લોકો સાથે સ્પર્ધા કરી શકે. અમારું મત છે કે ભૂતકાળમાં એલ.આઈ.સી. સાથે કામ કરેલ હોવાના આધારે વય અને લાયકાતના પ્રશ્નમાં આ એડહોક કર્મચારીઓને આપવામાં આવેલી છૂટ પૂરતી છે. વધુમાં, જો એવો એડહોક કર્મચારી ૨૦મી મે, ૧૯૮૫થી આજદિન સુધી કોઈપણ અનુક્રમી બે કેલેન્ડર વર્ષોમાં ૮૫ દિવસ કામ કરેલો હોય, તો નિયમિતીકરણ માટેની પાત્રતા અંગેની આવી જોગવાઈ

વાજબી શરત છે. અમારું મત છે કે આ યોજના પિયારા સિંહના ચુકાદાના પરિણેદ ૪૩ થી ૪૯માં અમે નિર્ધારિત કરેલ માર્ગદર્શિકાઓ સાથે સુસંગત છે. એલ.આઈ.સી. તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલ શ્રી સલ્વેએ અમને આ બાબત પણ જણાવી હતી કે ભવિષ્યમાં એડહોક નિમણૂકો/નિયમિતીકરણ અંગે એલ.આઈ.સી. પિયારા સિંહના કેસમાં નિર્ધારિત માર્ગદર્શિકાઓને અનુરૂપ યોજના તૈયાર કરવાની પ્રક્રિયામાં છે, જેથી ૮૫ દિવસ માટે રોજગાર આપવાની આ પદ્ધતિ, જેને મંજૂરી આપવામાં આવી નથી, તેનો ભવિષ્યમાં આશરો લેવામાં ન આવે. પરિણેદ ૧ની કલમો (એ) થી (ડી)માં સમાવેશ પામેલી યોજના, જે નીચે મુજબ છે, તેને નવેમ્બર, ૧૯૯૨માં અનુસૂચિત ભરતીને ઓછામાં ઓછા છ અઠવાડિયા માટે મુલતવી રાખવાની શરતને આધિન મંજૂર કરવામાં આવે છે અને એલ.આઈ.સી. યોજના હેઠળ પાત્ર કર્મચારીઓનું નિયમિતીકરણ કરવાની કાર્યવાહી કરશે;

(એ) લાઈફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશનમાં ૨૦મી મે, ૧૯૮૫થી આજદિન સુધીના કોઈપણ અનુસૂચિત બે સતત કેલેન્ડર વર્ષોમાં ૮૫ દિવસ કામ કરનાર તમામ કામચલાઉ કર્મચારીઓ, અને જેઓ તેમની પ્રાથમિક કામચલાઉ નિમણૂકની તારીખોએ નિયમિત ભરતી માટે જરૂરી પાત્રતાના માપદંડોને અનુરૂપ હતા, તેમને હાલ નવેમ્બર, ૧૯૯૨ માટે નિર્ધારિત આ પદોની નિયમિત ભરતી પૂર્ણ થયા પછી લાઈફ ઇન્શ્યોરન્સ

કોર્પોરેશન દ્વારા કરવામાં આવનાર આગામી નિયમિત ભરતીમાં સ્પર્ધા કરવાની પરવાનગી આપવામાં આવશે.

(બી) આવા ઉમેદવારોને તેમની યોગ્યતા આધારે, આવી નિમણૂકો માટે અરજી કરી શકે એવા અન્ય તમામ ઉમેદવારો સાથે, જેમાં ખુદા બજારમાંથી આવેલા ઉમેદવારોનો પણ સમાવેશ થાય છે, વિચારવામાં આવશે.

(સી) નિયમિત ભરતી માટે અરજી કરવા માટે આ ઉમેદવારોને વયમાં શિથિલતા આપવામાં આવશે, શરતે કે તેઓ લાઇફ ઈન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશનમાં નિયમિત નિમણૂક મેળવવા માટે તેમની પ્રથમ કામચલાઉ નિમણૂકની તારીખે પાત્ર હતા.

(ડી) જો આ ઉમેદવારો અન્યથા પાત્ર હોય, તો તેઓ નિયમિત ભરતી માટે સામાન્ય પ્રક્રિયા મુજબ અરજી કરી શકે છે.

આ નિયમિતીકરણ, પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં લેતા, નિમણૂક માટેની પસંદગી દ્વારા કરવામાં આવશે. અમે ઉપરોક્ત યોજનાની કલમોને અમારા આદેશનો ભાગ બનાવીએ છીએ.

અરજદારઓ તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલ શ્રી રામામૂર્તિએ વધુમાં રજૂ કર્યું કે મદ્રાસ વડી અદાલતના ચુકાદાને ધ્યાનમાં લેતાં, એલ.આઈ.સી. અધિનિયમ, ૧૯૫૬ ની કલમ ૮૪, જે એલ.આઈ.સી. સુધારા અધિનિયમ, ૧૯૮૧ દ્વારા સુધારવામાં આવી છે, તથા ઔદ્યોગિક વિવાદો

અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(ઓઓ) (બીબી) ના અર્થઘટન સંબંધિત કેટલાક કાયદાકીય પ્રશ્નો હાલના મામલામાં વિચારણા માટે ઉપસ્થિત થાય છે. અમે એટલું જણાવીએ છીએ કે ઉપરોક્ત કાયદાકીય પ્રશ્નો અંગે અમે કોઈ મત વ્યક્ત કરતા નથી, કારણ કે એલ.આઈ.સી.એ ઘડેલી અને જેને અમે મંજૂરી આપી છે એવી યોજનાને ધ્યાનમાં લેતાં, તે પ્રશ્નો હવે જીવંત રહેતા નથી. અમારા માટે તે પ્રશ્નોમાં પ્રવેશ કરવો આવશ્યક નથી અને અમે ભવિષ્યમાં યોગ્ય મામલામાં નિર્ણય માટે તેમને ખુલ્લા રાખીએ છીએ.

તે મુજબ ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ કર્યા વિના સિવિલ અપીલોનો નિકાલ કરવામાં આવશે.”

૩૦. ઈ પ્રબાવથી માં ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની પીઠનો ઉપરોક્ત આદેશ

(ઉપરોક્ત) દર્શાવે છે કે એલ.આઈ.સી.ને અદાલતે સમયાંતરે ૮૫ દિવસની અવધિ માટે અસ્થાયી નિમણૂક અપાયેલા કામદારોને નિયમિત કરવા હેતુસર યોજના ઘડવા નિર્દેશ આપ્યો હતો. એલ.આઈ.સી. દ્વારા યોજના તૈયાર કરવામાં આવી હતી. ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે “એલ.આઈ.સી. દ્વારા પ્રસ્તાવિત યોજનાનો ગંભીરતાપૂર્વક વિચાર કર્યો હતો” અને કામદારો તથા એલ.આઈ.સી. બન્ને પક્ષના વકીલોને સાંભળી, એવું ઠરાવ્યું હતું કે “એલ.આઈ.સી. દ્વારા પ્રસ્તાવિત યોજના યુક્તિસંગત છે અને સ્વીકારને પાત્ર છે”. એકમાત્ર ફેરફાર એ હતો કે ૧ નવેમ્બર ૧૯૯૨ના રોજ નિર્ધારિત ભરતીને મુલતવી રાખવામાં આવી, જેથી પાત્ર અસ્થાયી કામદારોને ભરતીમાં પસંદગી

માટે અન્ય ઉમેદવારો સાથે સ્પર્ધા કરવાની તક મળી શકે. આ અદાલતે યોજનાના આધારે એવા પાત્ર અસ્થાયી કામદારોને વયમર્યાદા અને લાયકાતમાં આપવામાં આવેલી છૂટછાટને માન્યતા આપી હતી, જેમણે ૨૦ મે ૧૯૮૫થી “આજદિન સુધી” કોઈપણ બે કેલેન્ડર વર્ષોમાં કામ કર્યું હતું. ઉપર નોંધાયેલા ફેરફારને આધીન રહી, આ અદાલતે એલ.આઈ.સી. દ્વારા પ્રસ્તાવિત યોજનાને સ્વીકારી હતી. આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે નિયમિતીકરણ નિમણૂક માટેની પસંદગી દ્વારા કરવામાં આવશે. યોજનાની કલમો ઈ. પ્રભવથી (ઉપરોક્ત) માં તા. ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૮૨ના આદેશના ભાગરૂપે સમાવિષ્ટ કરવામાં આવી હતી. આ પરિપ્રેક્ષ્યમાં, શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડના પરિચ્છેદ ૭પએ ઈ. પ્રભવથી (ઉપરોક્ત) માં તા. ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૮૨ના આ અદાલતના આદેશથી શાસિત ઈ. પ્રભવથી કામદારોના દાવાઓને સ્પષ્ટપણે બહાર રાખ્યા હતા. એલ.આઈ.સી.ની ફરિયાદ એવી છે કે તેમ છતાં, ડોગરા અહેવાલ આ નિષ્કર્ષે પહોંચે છે કે કામદારોનો આ વર્ગ શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડની શરતો મુજબ સમાવી લેવા પાત્ર ગણાશે.

ઈ. પ્રભાવતીના અનુસંધાનમાં ઈ. પ્રભાવતી ૩૧. ઈ. પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) માં આ અદાલતના દિનાંક ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૮૨ ના આદેશને અનુસરીને, એલ.આઈ.સી.એ લાઈફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન/ઇન્ડિયા (કામચલાઉ સ્ટાફના રોજગાર) સૂચનાઓ, ૧૯૮૩ ઘડી હતી. આ અદાલત સમક્ષ અવમાનનાની અરજી એ આ આક્ષેપ સાથે કરવામાં આવી હતી કે

એલ.આઈ.સી. દ્વારા દિનાંક ૨૮ જૂન ૧૯૯૩ ના રોજ જાહેર કરવામાં આવેલી યોજના ઇ. પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) ના આદેશ અનુસાર ન હતી. આ અદાલતે દિનાંક ૧૨ જુલાઈ ૧૯૯૩ ના રોજ અવમાનનાની અરજી ફગાવી દીધી હતી.

૩૨. ૧૯૯૮માં, કાયમી ધોરણે સમાવી લેવાની રાહત માંગતી રિટ અરજીઓનો એક સમૂહ આંધ્ર પ્રદેશની વડી અદાલતમાં દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો. અરજીઓમાં જી સુધાકર અને અન્ય દ્વારા સ્થાપિત એક અરજી પણ હતી. આંધ્ર પ્રદેશની વડી અદાલતના એકલ ન્યાયમૂર્તિે ઇ પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) ના નિર્ણય પર આધાર રાખીને અરજી ફગાવી દીધી હતી. ૩ નવેમ્બર ૧૯૯૮ના રોજ, વડી અદાલતની ઢિ-ન્યાયમૂર્તિ પીઠે એલ.આઈ.સી.ને નિયમિતીકરણ માટે યોજના ઘડવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો. એલ.આઈ.સી.એ જી સુધાકર (ઉપરોક્ત) માં ઢિ-ન્યાયમૂર્તિ પીઠના ચુકાદા વિરુદ્ધ વિશેષ અનુમતિ અરજી દાખલ કરી હતી, જેને આ સર્વોચ્ચ અદાલતે ^{૩૦} ૨૨ નવેમ્બર ૨૦૦૧ના રોજ મંજૂર કરી હતી. આ સર્વોચ્ચ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિ પીઠે જી સુધાકર (ઉપરોક્ત) માં ઠરાવ્યું હતું કે ઇ પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) માં મંજૂર કરાયેલ યોજના દેશભરના તમામ એડહોક કામદારોના સમાવી લેવાને શાસિત કરશે. જી સુધાકર (ઉપરોક્ત) માં આ સર્વોચ્ચ અદાલતનો ૨૨ નવેમ્બર ૨૦૦૧નો આદેશ નીચે ઉતારવામાં આવે છે:

૩૦ સિવિલ અપીલ નં. ૨૧૦૪/૨૦૦૦

“આ અપીલ લાઈફ ઈન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન/ઈન્ડિયા (સંક્ષેપમાં “નિગમ”) દ્વારા આંધ્ર પ્રદેશ વડી અદાલતના વિભાગીય પીઠના ચુકાદા વિરુદ્ધ કરવામાં આવી છે. સામાવાળાઓએ નિગમને તેમને કાયમી ધોરણે સમાવી લેવા માટે પરમાદેશ જારી કરવાની પ્રાર્થના સાથે રિટ અરજી દાખલ કરી હતી, જે નામંજૂર કરવામાં આવી હતી.

અપીલ કરવામાં આવતા, વડી અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠે અપીલનો નિકાલ એ દિશા સાથે કર્યો કે નિગમે કર્મચારીઓના નિયમિતીકરણ માટે યોજના ઘડવી અને તેવી યોજનાનુસાર તેમની સેવાઓનું નિયમિતીકરણ કરવું. વડી અદાલતનો આ જ નિર્દેશ આ અપીલમાં પડકારનો વિષય છે.

શ્રી સાલ્વે, કોર્પોરેશન તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન સોલિસિટર જનરલે જણાવ્યું હતું કે, હકીકતમાં, ઈ. પ્રભવથી એન્ડ અર્સ. વિ. ધ લાઈફ ઈન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઈન્ડિયા એન્ડ એનર. (સિવિલ અપીલો, જે એસ.એલ.પી. નં. ૧૦૩૯-૧૦૪૧૩/૧૯૯૨માંથી ઊભી થયેલી) ના મામલામાં, આ અદાલત સમાન પ્રશ્ન પર વિચારાધીન હતી અને તે અપીલની સુનાવણી દરમિયાન આ અદાલત સમક્ષ એક પ્રાથમિક યોજના રજૂ કરવામાં આવી હતી અને અદાલતે તે યોજનાઓની શરતોને આદેશના એક ભાગરૂપે ઘડી હતી અને ઉક્ત યોજના મુજબ તા. ૨૩મી ઓક્ટોબર, ૧૯૯૨ના રોજ અપીલનો નિકાલ કર્યો હતો. ઉક્ત યોજનાની ચાર કલમો,

જે આદેશનો એક ભાગ બનેલી હતી, નીચે સંપૂર્ણ રૂપે ઉદ્ધૃત કરવામાં આવે છે :—“યોજના :

(એ) લાઇફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશનમાં ૨૦મી મે, ૧૯૮૫થી આજદિન સુધીના કોઈપણ અનુક્રમી બે કેલેન્ડર વર્ષોમાં ૮૫ દિવસ કામ કરેલા અને જેમણે તેમની પ્રારંભિક તાત્કાલિક નિમણૂકની તારીખોએ નિયમિત ભરતી માટે આવશ્યક પાત્રતાના માપદંડો પૂર્ણ કર્યા હતા એવા તમામ તાત્કાલિક કર્મચારીઓને, હાલમાં નવેમ્બર, ૧૯૯૨ માટે અનુસૂચિત આ પદોની નિયમિત ભરતી પછી લાઇફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન દ્વારા કરવામાં આવનાર આગામી નિયમિત ભરતીમાં સ્પર્ધા કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવશે;

(બી) આવા નિમણૂકો માટે અરજી કરનાર અન્ય તમામ ઉમેદવારો, જેમાં ખુદ્દા બજારમાંથી આવેલા ઉમેદવારોનો પણ સમાવેશ થાય છે, તેમની સાથે આ ઉમેદવારોનો તેમની યોગ્યતા અનુસાર વિચાર કરવામાં આવશે.

(સી) આ ઉમેદવારોને નિયમિત ભરતી માટે અરજી કરવા માટે વયમર્યાદામાં છૂટછાટ આપવામાં આવશે, શરતે કે તેઓ જીવન વીમા નિગમમાં નિયમિત નિમણૂક મેળવવા માટે તેમની પ્રથમ અસ્થાયી નિમણૂકની તારીખે પાત્ર હતા;

(ડી) જો આ ઉમેદવારો અન્યથા પાત્ર હોય, તો તેઓ નિયમિત ભરતી માટે સામાન્ય પ્રક્રિયામાં અરજી કરી શકે છે.

વિદ્વાન સોલિસિટર જનરલના જણાવ્યા મુજબ, કારણ કે એક યોજના અસ્તિત્વમાં છે, આંધ્ર પ્રદેશ વડી અદાલત સમક્ષ પક્ષકાર રહેલા આ કર્મચારીઓ માટે હવે નવી યોજના ઘડવાની જરૂરિયાત રહી નથી. તેમણે વધુમાં જણાવ્યું કે, આ દરમિયાન “લાઈફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા (કામચલાઉ કર્મચારીઓની નિયુક્તિ) સૂચનાઓ, ૧૯૯૩” નામે સૂચનાઓનો એક સમૂહ ઘડવામાં આવ્યો છે, જે એવા કર્મચારીઓની કાળજી લે છે, જેઓ નિયમિત કરવામાં આવ્યા વગર ઘણાં લાંબા સમયથી સેવા આપતા રહ્યા હતા.

બીજી તરફ, વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કૃષ્ણમૂર્તિએ દલીલ કરી કે ઉપરોક્ત સૂચનાઓ વડી અદાલત સમક્ષ રહેલા કર્મચારીઓના મામલાને નિયંત્રિત કરશે નહીં, કારણ કે તેઓ ૧૯૮૬ થી ૧૯૯૩ વચ્ચે નિયુક્ત થયેલા હતા. તેમણે વધુમાં દલીલ કરી કે સમાન પ્રકારના એક મામલામાં, ધ મેનેજમેન્ટ ઓફ ધ એલ.આઈ.સી. ઓફ ઇન્ડિયા વિ. ધેર વર્કમેન (સી.એ. નં. ૧૭૯૦/૮૯) ના કેસમાં, આ અદાલતની એક ખંડપીઠે તારીખ ૭મી ફેબ્રુઆરી, ૧૯૯૬ના પોતાના ચુકાદા દ્વારા ઓછી કસોટી પર યોગ્યતા ધ્યાનમાં લઈ નિયમિતકરણના કેસ પર વિચાર કરવા માટેના નિર્દેશ સાથે મામલો નિકાલ કર્યો હતો અને તેથી વડી અદાલતના વિવાદિત નિર્દેશમાં કોઈ ખામી નથી.

આ અદાલતના સી.એ. નં. ૧૭૯૦/૮૯ માં તા. ૭મી ફેબ્રુઆરી, ૧૯૯૬ના ચુકાદાનો પરિચય કર્યા પછી, અમે નિષ્કર્ષે પહોંચીએ છીએ કે તે પહેલાંનો ૩ ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠનો તા. ૨૩મી ઓક્ટોબર, ૧૯૯૨નો નિર્ણય ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યો નથી. ઉપરોક્ત ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠનો નિર્ણય નિર્વિવાદ રીતે યોજનાની જોગવાઈઓને આદેશના એક ભાગ તરીકે સ્વીકારે છે. પરિણામે, કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓની નિયમિતીકરણની બાબતનો વિચાર ઉક્ત યોજના અનુસાર કરી શકાય તેમ હતો અને કર્મચારીઓના કોઈ જૂથ માટે નવી યોજના ઘડવાની આવશ્યકતા ન હતી. શ્રી કૃષ્ણમૂર્તિએ વધુમાં દલીલ કરી કે ઇ. પ્રભાવથીનો કેસ (ઉપરોક્ત) તમિલનાડુ વિભાગના કર્મચારીઓ સંબંધિત છે. પરંતુ, તેઓ કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓ છે તે બાબત વિવાદિત નથી. જો કોર્પોરેશને તમિલનાડુ વિભાગ માટે માનીને કોઈ યોજના ઘડી હોય, તો તે જ યોજના દેશના તમામ વિભાગોના કર્મચારીઓ પર સમાન રીતે લાગુ પડી શકે. પરિસ્થિતિ એવી હોય ત્યારે, આ અદાલતના તા. ૨૩-૧૦-૧૯૯૨ના આદેશથી મંજૂર થયેલી અને તેનો ભાગ બનેલી યોજનાએ આ સામાવાળાઓના કેસને નિયંત્રિત કરવો જોઈએ, જેઓ આંધ્ર પ્રદેશની વડી અદાલત સમક્ષ રિટ અરજદારો હતા. આ બાબત ઉદ્દેખનીય છે કે આ અદાલતના અગાઉના તા. ૨૩-૧૦-૧૯૯૨ના નિર્ણયમાં આ અદાલતે યોજનાની લાગુ પડતાને માત્ર તમિલનાડુ વિભાગના કર્મચારીઓ પૂરતી

મર્યાદિત રાખી નહોતી. ઉપરોક્ત પરિસ્થિતિઓમાં, આંધ્ર પ્રદેશની વડી અદાલતે વડી અદાલતમાં રિટ અરજીઓ દાખલ કરનાર કર્મચારીઓના કેસને નિયંત્રિત કરવા માટે કોર્પોરેશનને નવી યોજનાઓનો સમૂહ ઘડવા અંગેનો આક્ષેપિત નિર્દેશ આપવો યોગ્ય ન હતો. તેથી, અમે વડી અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠના આક્ષેપિત નિર્દેશને રદ કરીએ છીએ અને તેના સ્થાને એવો નિર્દેશ આપીએ છીએ કે, જો અગાઉથી વિચારણા કરવામાં આવી ન હોય, તો આ સામાવાળાઓના નિયમિતીકરણનો કેસ આ અદાલતના તા. ૨૩-૧૦-૧૯૯૨ના આદેશનો ભાગ બનેલી યોજના અનુસાર વિચારવામાં આવશે. અનુરૂપ રીતે, આ અપીલનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.”

૩૩. આ અદાલતનો ઉપરોક્ત જે. સુધાકર (પૂર્વોક્ત) માંનો ચુકાદો નિર્ધારિત કરે છે કે:

(૧) ઈ પ્રભાવથી (ઉપરોક્ત) માં તા. ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ના આદેશ દ્વારા યોજનાને તેના આદેશનો એક ભાગ બનાવવામાં આવી હતી. અનિવાર્ય રીતે, એલ.આઈ.સી.ના કામદારોના નિયમિતીકરણનો મુદ્દો તે યોજના અનુસાર જ વિચારવામાં આવવાનો હતો. તેથી, કામદારોના અન્ય ભિન્ન વર્ગ માટે નવી યોજના ઘડવાની આવશ્યકતા નહોતી;

(૨) જોકે ઇ. પ્રભાવથી (સુપ્રા) મામલો તમિલનાડુ વિભાગના કામદારો સાથે સંબંધિત હતો, એલ.આઈ.સી. દ્વારા ઘડાયેલી યોજના દેશના તમામ વિભાગોના કામદારોને સમાન રીતે લાગુ પડશે;

(૩) ઇ પ્રભાવથી (ઉપરોક્ત) માં આપેલ નિર્ણયે યોજનાની લાગુ પડતાને માત્ર તમિલનાડુ વિભાગના કામદારો સુધી મર્યાદિત કરી નથી; અને

(૪) આંધ્ર પ્રદેશની વડી અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠે રિટ અરજી દાખલ કરનાર કામદારોને શાસિત કરવા માટે નવી યોજના ઘડવામાં ન્યાયસંગતતા દાખવી નહોતી અને તેથી તેનો ચુકાદો અનુરૂપ રીતે રદ કરવામાં આવે છે.

૩૪. આ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠનો તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬નો એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેઈર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) માંનો નિર્ણય, જે જામદાર અને તુલપુલે એવોર્ડ્સમાંથી ઉદ્ભવેલો હતો, તેમાં ઇ. પ્રભાવથી (ઉપરોક્ત) માં ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠના તા. ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ના પૂર્વ નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો ન હતો. ત્યારબાદ, તા. ૧૮ જાન્યુઆરી ૨૦૧૧ના રોજ એલ.આઈ.સી. વિ. ડી. વી. અનિલ કુમાર^{૩૧} માં, આ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે વર્ગ જના કામદારોના સમાવી લેવા માટે એલ.આઈ.સી. દ્વારા ઘડાયેલી યોજનાની શરતો સ્વીકારી અપીલનો નિકાલ કર્યો હતો. આ અદાલતનું ધ્યાન હાશ્મુદ્દીન વિ. એલ.આઈ.સી.^{૩૨} માં

૩૧ સિવિલ અપીલ નં. ૮૫૩-૮૬૮/૨૦૦૫ (" એલ.આઈ.સી. વિ. ડી વી અનિલ કુમાર ") ના કામચલાઉ આદેશોના પરિણામે

૩૨ સિવિલ અપીલ નં. ૨૨૬૮/૨૦૧૧

આ અદાલતના તા. ૨૦ ઓક્ટોબર ૨૦૧૬ના આદેશ તરફ પણ દોરવામાં આવ્યું છે, જેના અનુસંધાને તા. ૧૫ જાન્યુઆરી ૨૦૨૦ના આદેશથી સોળ વર્ષથી વધુ સમય સુધી સેવા બજાવનાર કામદારો માટે એલ.આઈ.સી. દ્વારા રચાયેલી યોજના સ્વીકારવામાં આવી હતી.

એફ રજૂઆતો

૩૫. એલ.આઈ.સી. તરફથી, શ્રી એ.એન.એસ. નડકર્ણી, વરિષ્ઠ વકીલે નીચે મુજબની રજૂઆતો કરી:

(૧) ડોગરા અહેવાલના પરિણામસ્વરૂપ, મર્યાદિત સંખ્યાના દિવસો સુધી કામ કર્યું હોવાનું દાવો કરતા અંદાજે ૧૧,૭૮૦ કામદારોને કાયમીકરણ કરવું એલ.આઈ.સી. માટે આવશ્યક બનશે. આ દાવાઓની કોઈ ચકાસણી એલ.આઈ.સી. દ્વારા કે ડોગરા અહેવાલમાં સી.જી.આઈ.ટી. દ્વારા કરવામાં આવી નથી. આ ગેરકાયદે પાશ્વરૂપ પ્રવેશ સમાન બનશે, જે એલ.આઈ.સી. દ્વારા ઘડાયેલા કાયદેસર નિયમોનો વિરોધાભાસી રહેશે. વધુમાં, એલ.આઈ.સી.ને આ કામદારો માટે મંજૂર પદોની અછતનો પ્રશ્ન પણ ઉભો થશે;

(૨) તા. ૧૭ એપ્રિલ ૧૯૮૬ના તુલપુલે એવોર્ડ અને તા. ૨૬ ઓગસ્ટ ૧૯૮૮ના જામદાર એવોર્ડ દ્વારા ૧ જાન્યુઆરી ૧૯૮૨થી ૨૦ મે ૧૯૮૫ દરમિયાન કામ કરતાં તેવા વ્યક્તિઓને નિયમિત કરવાની દિશા આપવામાં આવી હતી, જેઓએ: (એ) કોઈપણ ત્રણ કેલેન્ડર વર્ષોમાં

ઓછામાં ઓછા ૭૦ દિવસ માટે વર્ગ જના કામદારો તરીકે કામ કર્યું હોય; અથવા (બી) કોઈપણ બે કેલેન્ડર વર્ષોમાં ઓછામાં ઓછા ૮૫ દિવસ માટે વર્ગ ૩ના કામદારો તરીકે કામ કર્યું હોય. તેમ છતાં, આ એવોર્ડોના સ્થાને સમાધાન કરવામાં આવ્યું હતું, જે આ અદાલત સમક્ષ એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેઅર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) મામલામાં દાખલ સિવિલ અપીલમાં થયું હતું, અને જેનો અંતિમ ન્યાયનિર્ભાર તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના આદેશ દ્વારા કરવામાં આવ્યો હતો;

(૩) તુલપુલે તથા જામદાર એવોર્ડ્સ બંનેએ મંજૂર થયેલ પદોની હાજરીની ચકાસણી કર્યા વિના નિયમિતીકરણ અને સમાવી લેવાનો નિર્દેશ કર્યો હતો. વિવાદિતા કાર્યવાહી લંબિત હોવા દરમિયાન, એવોર્ડ્સ જાહેર થાય ત્યાં સુધી એલ.આઈ.સી.ને નવી ભરતી કરવાની મનાઈ કરવામાં આવી હતી. દિનાંક ૧૫ જાન્યુઆરી ૧૯૮૬ અને ૨૯ જૂન ૧૯૮૭ દરમિયાન, એલ.આઈ.સી. જાહેરાતના આધારે અને ત્યારબાદ લેખિત પરીક્ષા તથા મુલાકાતના અનુસરણથી પસંદગી માટે ખુદી, સ્પર્ધાત્મક અને પારદર્શક પ્રક્રિયા હાથ ધરી શક્યું નહોતું. છેલ્લી ભરતી પ્રક્રિયા ૧૯૮૪માં ચોજાઈ હતી, અને ૧૯૯૩ સુધી કોઈ નવી ભરતી કરવામાં આવી નહોતી. પરિણામે, સમગ્ર ભારતભરમાં એલ.આઈ.સી.ની ૨૦૪૮ શાખાઓ ચલાવવા માટે ૧૯૮૫થી ૧૯૯૧ દરમિયાન અસ્થાયી નિમણૂકો કરવાની આવશ્યકતા ઊભી થઈ હતી;

(જ) શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ તારીખ ૧૮ જૂન ૨૦૦૧, તારીખ ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ના સંદર્ભમાંથી ઉદ્ભવ્યો હતો, જેમાં ટ્રિબ્યુનલને આ મુદ્દે નિર્ણય કરવા માટે કહેવામાં આવ્યું હતું કે ૨૦ મે ૧૯૮૫ પછી રોજગારમાં લેવાયેલા બદલી / કામચલાઉ / અંશકાલીન કામદારોને શોષી ન લેવાની એલ.આઈ.સી.ની કાર્યવાહી ન્યાયસંગત હતી કે નહીં. એવોર્ડ દ્વારા “સંબંધિત કામદારો”ને, અર્થાત્ ૨૦ મે ૧૯૮૫ પછી રોજગારમાં લેવાયેલા એવા કામદારોને (અને તેથી તુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડથી આવરી ન લેવાયેલા), જેમણે વર્ગ ૩ના કામદારો તરીકે બે કેલેન્ડર વર્ષોમાં ઓછામાં ઓછા ૮૫ દિવસ કામ કર્યું હતું અથવા જેમણે વર્ગ ૪ના કામદારો તરીકે ત્રણ કેલેન્ડર વર્ષોમાં ઓછામાં ઓછા ૭૦ દિવસ કામ કર્યું હતું, શોષી લેવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. એવોર્ડમાં વધુમાં નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો કે જો આવા વ્યક્તિઓને સમાવી શકાય તેવી નિયમિત ખાલી જગ્યાઓ ઉપલબ્ધ ન હોય, તો એલ.આઈ.સી.એ વધારાની જગ્યાઓ સર્જવી પડશે. આવો નિર્દેશ આ અદાલતના ઓ.એન.જી.સી. વિ. કૃષ્ણ ગોપાલ^{૩૩} ના નિર્ણયમાં પ્રતિપાદિત કરાયેલા સિદ્ધાંતોના વિરુદ્ધ હશે. એલ.આઈ.સી., એક વૈધાનિક નિગમ તરીકે, તેના નિયમો દ્વારા સંચાલિત થાય છે અને મંજૂર થયેલ જગ્યાઓમાં રહેલી ખાલી જગ્યાઓથી વધુ કોઈ નિયુક્તિ કરવામાં આવી શકે નહીં;

૩૩ ૩૩ ૨૦૨૦ એસ.સી.સી. ઓનલાઈન એસ.સી. ૧૫૦

(પ) એલ.આઈ.સી. અધિનિયમમાં અધિનિયમ ૧૯૮૧ ના ૧ દ્વારા સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો. કલમ ૪૮(૨એ) માં કરવામાં આવેલ સુધારામાં નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું છે કે ૧૯૮૧ પહેલાં ઘડવામાં આવેલ નિયમનોને કલમ ૪૮(૨)(સીસી) હેઠળ ઘડાયેલા નિયમો માનવામાં આવશે. વધુમાં, કલમ ૪૮(૨સી) માં નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું છે કે કલમ ૪૮(૨) (સીસી) હેઠળ ઘડાયેલા નિયમો ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ ઉપર અગ્રતા ધરાવશે. આ જોગવાઈને આ અદાલતે એમ. વેણુગોપાલ વિ. એલ.આઈ.સી.^{૩૪} માં બંધારણીય રીતે માન્ય ઠરાવી છે;

(ક) જોકે એલ.આઈ.સી. આ અદાલતના ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) ના ચુકાદાથી બંધાયેલ છે, જેમાં શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડને પુનઃસ્થાપિત કર્યો (પાછળના વેતનની રકમના પ્રમાણને લઈને રિવ્યૂ અરજીમાં તેમાં થનાર ફેરફારને આધીન), તે પણ આથી બંધાયેલ છે:

(એ) આ અદાલતની ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની પીઠ દ્વારા ઈ પ્રબાવથી (ઉપરોક્ત) મામલામાં તા. ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨નો તે આદેશ, જેણે એલ.આઈ.સી. દ્વારા એડ હોક કામદારોના સમાવી લેવા માટે ઘડાયેલી યોજનાને માન્ય રાખી હતી;

(બી) આ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિઓની પીઠનો જી. સુધાકર (સુપ્રા) માં તા. ૨૨ નવેમ્બર ૨૦૦૧ નો આદેશ, જેમાં એવું

૩૪ ૩૪ (૧૯૯૪) ૨ એસીસી ૩૨૩ (" એમ. વેણુગોપાલ ")

ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે ઇ. પ્રબાવથી (સુપ્રા) માં સ્વીકારવામાં આવેલી યોજના માત્ર તે કેસના કામદારો સુધી મર્યાદિત રહેશે નહીં, પરંતુ ભારતભરના તેના તમામ વિભાગોમાં એલ.આઈ.સી.ના બધા કામદારોને લાગુ પડશે; અને

(સી) ટુલપુલે અને જામદાર અવોર્સના સ્થાને આવેલ સમાધાન, જે આ અદાલતે એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) માં તારીખ ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ ના તેના અંતિમ આદેશ દ્વારા સિવિલ અપીલોનો નિકાલ કરતાં નોંધ્યું હતું;

(૭) ૧૬ મે ૨૦૧૭ના રોજ, એલ.આઈ.સી.એ તેની સ્ટાફ નિયમાવલિની નિયમ ૪ હેઠળ શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ તથા આ અદાલતના આદેશોનો અમલ કરવા માટે તમામ ઝોનલ મેનેજરોને સૂચનાઓ જારી કરી. પરિણામે, પાત્ર ઠર્યા બાદ ૨૪૫ કામદારોને સમાવી લેવાની ઓફર કરવામાં આવી;

(૮) ભારતમાં એલ.આઈ.સી. વિ. ડી.વી. અનિલ કુમાર (પૂર્વોક્ત) મામલે આ અદાલતના તા. ૧૮ જાન્યુઆરી ૨૦૧૧ ના આદેશના અનુસંધાને, એલ.આઈ.સી.એ ૫ વર્ષ અથવા તેથી વધુ સમય માટે નિયોજિત વર્ગ ૪ ના કામદારોને નિયમિત કરવા માટે એક યોજના

ઘડી હતી અને પરિણામે, ૪૭૭૦ વ્યક્તિઓની નિયમિત પદો પર નિમણૂક કરવામાં આવી હતી;

(૫) આ અદાલતના અવમાનના કાર્યવાહી^{૩૫} માં તા. ૧૧ મે ૨૦૧૮ના આદેશને અનુસરીને, એલ.આઈ.સી.ને શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડથી આવરી લેવાયા હોવાનો દાવો કરતા વ્યક્તિઓ તરફથી ૮૩૦૦ રજૂઆતો મળી, જે પછી એક પરિષ્ઠ અધિકારીએ તેમની છણાવટ કરી. ત્યારબાદ, અગાઉ સમાવી લેવામાં આવેલા ૨૪૫ વ્યક્તિગત દાવેદારો ઉપરાંત, વધુ ૭૬ દાવેદારો સમાવી લેવા માટે પાત્ર હોવાનું જાણવા મળ્યું;

(૬) આ અદાલતના તા. ૭ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮ના આદેશ દ્વારા, ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિયેશન (ઉપરોક્ત) ની સમીક્ષામાંથી ઉદ્ભવેલી અદાલતના અવમાનના કાર્યવાહીમાં, સ્પષ્ટપણે એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે:

(એ) શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડનો લાભ ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ પછી બદલી અને કામચલાઉ કામદારો તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવેલા વ્યક્તિઓને ઉપલબ્ધ કરવો જોઈએ કે કેમ, તે પ્રશ્ન આ અદાલત સમક્ષ અર્થઘટનનો વિષય છે;

૩૫ કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (દિવાની) નં. ૧૯૨૧/૨૦૧૭ દિવાની અપીલ નં. ૬૯૫૦/૨૦૦૯ માં

(બી) સીજીઆઈટી તેની તપાસને માત્ર તે કામદારોના દાવાઓ સુધી મર્યાદિત રાખશે, જેઓ ૨૦ મે ૧૯૮૫ અને ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ વચ્ચે રોજગારમાં હતા; અને

(સી) અવમાનનામાં કોઈ કેસ સ્થાપિત થયો ન હતો;

(૭) ઉપરોક્ત સ્થિતિને આ અદાલતના તા. ૧૦ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮ના, ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) ની પુનર્વિચાર અરજીમાંથી ઉદ્ભવેલી અવમાનના કાર્યવાહી સંબંધિત આદેશ દ્વારા વધુ સ્પષ્ટ કરવામાં આવી હતી, જેના અનુસાર સી.જી.આઈ.ટી.ને તેના અભિલેખ પર ઉપલબ્ધ યાદીની ચકાસણી કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. તેથી, સી.જી.આઈ.ટી.ને શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડમાં સી.જી.આઈ.ટી. સમક્ષ રહેલા કામદારોની યાદી સામે એવોર્ડનો લાભ માંગતી અરજીઓની તપાસ કરવાની હતી. તેથી, એલ.આઈ.સી.એ માત્ર તેવા વ્યક્તિઓના દાવાઓની તપાસ કરી હતી, જેઓ શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડમાં સી.જી.આઈ.ટી. સમક્ષ પ્રમાણિત યાદીનો ભાગ હતા અને જેઓએ ૨૦ મે ૧૯૮૫થી ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ વચ્ચે કામ કર્યું હતું;

(૮) ડોગરા અહેવાલમાં અ.૬ અને અ.૨ તરીકે દર્શાવાયેલ ઓલ ઇન્ડિયા લાઇફ ઇન્શ્યોરન્સ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન અને લાઇફ ઇન્શ્યોરન્સ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન, ડોગરા અહેવાલમાં અ.૩ અને અ.૪ તરીકે દર્શાવાયેલ ઓલ ઇન્ડિયા ઇન્શ્યોરન્સ

એમ્પ્લોઈઝ એસોસિયેશન અને વેસ્ટર્ન ઝોન ઇન્શ્યોરન્સ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિયેશન, ડોગરા અહેવાલમાં અ.૭ તરીકે દર્શાવાયેલ નેશનલ ઓર્ગેનાઇઝેશન ઑફ ઇન્શ્યોરન્સ વર્કર્સ તથા ડોગરા અહેવાલમાં અ.૮ તરીકે દર્શાવાયેલ ઓલ ઇન્ડિયા નેશનલ લાઇફ ઇન્શ્યોરન્સ એમ્પ્લોઈઝ ફેડરેશન, આ બધાં તે સમાધાનના હસ્તાક્ષરકારો હતા, જેના દ્વારા તુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડોના સ્થાને નવી વ્યવસ્થા કરવામાં આવી હતી અને જેનો ઉલ્લેખ આ અદાલતના તા. ૧ માર્ચ ૧૯૮૮ના એલ.આઇ.સી. વિ. ધેર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) મામલાના અંતરિમ આદેશમાં નોંધવામાં આવ્યો હતો. વધુમાં, આ અદાલતના તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૮૬ના એલ.આઇ.સી. વિ. ધેર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) મામલાના આદેશ દ્વારા કર્મચારી સંગ (ડોગરા અહેવાલમાં અ.૧૦) ને પણ સમાધાનની શરતોનું પાલન કરવા નિર્દેશ કરવામાં આવ્યો હતો. તેથી, તુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડોના સ્થાને કરાયેલ સમાધાનમાં પ્રવેશોલ આ યુનિયનો અને એસોસિયેશનો તેની શરતોથી શાસિત થાય છે;

(૯) આ અદાલતના આદેશથી અનુમોદિત તપાસ માટે સી.જી.આઇ.ટી.એ પ્રથમ, શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડમાં સી.જી.આઇ.ટી.ની ચાદીમાં દાવેદારોનાં નામોની હાજરી તપાસવી જરૂરી હતી; અને દ્વિતીય, નિમણૂકપત્રો, મુદતવૃદ્ધિ પત્રો અને

ફરજમુક્તિ પત્રો જેવા દસ્તાવેજોની ચકાસણી કરીને તે મૂલવપું જરૂરી હતું કે દાવેદારો વાસ્તવમાં અનુક્રમે ત્રણ/બે વર્ષ માટે ૭૦/૮૫ દિવસ રોજગારમાં હતા કે નહીં. આ તપાસના આધારે, શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડના લાભાર્થી એવા ૩૨૧ પાત્ર કામદારો (૨૪૫+૭૬) ને પહેલેથી જ સમાવી લેવામાં આવ્યા છે, અને કામદારો દ્વારા વ્યક્તિગત રીતે અથવા દસ યુનિયનો મારફતે કરવામાં આવેલા અન્ય કોઈપણ દાવા ટકાઉ નથી;

(૧૦) ડોગરા અહેવાલે ભૂલથી એવું ઠરાવ્યું છે કે પક્ષકારો વચ્ચે થયેલો સમાધાન તુલપુલે અને જામદાર ચુકાદાઓમાં જાહેર કરાયેલા હકોની વધારાની બાબત હતો. પોતાના તર્કને સમર્થન આપવા માટે, અહેવાલે આ સર્વોચ્ચ અદાલતના તા. ૧૮ માર્ચ ૨૦૧૫ના ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિયેશન (સુપ્રા) મામલાના ચુકાદાના અનુચ્છેદ ૩૯ થી ૪૧માં કરાયેલા નિષ્કર્ષો પર આધાર રાખ્યો છે. પરંતુ, તે અવલોકનોમાં માત્ર આ સર્વોચ્ચ અદાલતના એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેર વર્કમેન (સુપ્રા) મામલામાં તા. ૧ માર્ચ ૧૯૮૯ના અંતરિમ આદેશનો જ ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે, અને તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૮૬ના તેના અંતિમ આદેશનો નથી;

(૧૧) ચકાસણીનું કાર્ય હાથ ધરવાના બદલે, ડોગરા અહેવાલે માત્ર પ્રથમદષ્ટ્યે દષ્ટિકોણ અપનાવ્યો છે અને ચકાસણીની પ્રક્રિયા હાથ ધર્યા

વિના માત્ર એટલું જ જણાવ્યું છે કે મોટા ભાગના કામદારો શોષણ માટે પાત્ર હતા;

(૧૨) જોકે યુનિયનોએ સ્વીકાર્યું છે કે તેઓ પાસે વિવિધ પ્રદેશોમાં આવેલ દાવેદારોના નિવાસસ્થાનના સરનામાં અથવા અન્ય વિગતો પૈકી કોઈપણ ઉપલબ્ધ નથી, તેમ છતાં ડોગરા અહેવાલે દેશભરમાં ૧૪૫૨ કામદારોને પાત્ર ગણાવ્યા છે; અને

(૧૩) સંક્ષેપમાં, ડોગરા અહેવાલ ત્રુટિપૂર્ણ છે, કારણ કે તે:

(એ) આ અદાલતના તા. ૧૦ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮ ના આદેશમાં નિર્દેશિત મુજબ, સી.જી.આઈ.ટી. દ્વારા પ્રમાણિત શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડની ચાદીને ધ્યાનમાં લેતું નથી;

(બી) અવગણે છે કે તે કોઈ ન્યાયનિર્ણયાત્મક કાર્ય બજાવી રહ્યું ન હતું, પરંતુ માત્ર ચકાસણીની કવાયત જ કરી રહ્યું હતું;

(સી) પ્રારંભમાં એવું જણાવે છે કે ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ પછી જોડાયેલા દાવેદારોની તપાસ કરવામાં આવતી નથી, છતાં અંતિમ નિર્દેશોમાં આવા અનેક દાવાઓનો વિચાર કરવામાં આવ્યો છે; અને

(ડી) શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડના ફક્ત ૭૫ને અવગણે છે અને ઇ. પ્રબાવથી (ઉપરોક્ત)માં આ અદાલતે સ્વીકારેલી યોજનાથી શાસિત વ્યક્તિઓને લાભ આપે છે.

૩૬. સંઘો, સંગઠનો અને કામદારોની તરફેથી ડૉ. મનીષ સિંઘવી, શ્રી પદ્મવ સિશોદિયા, શ્રી આર. સિંગારાવેલન, શ્રી વી. પ્રકાશ અને શ્રી સલમાન ખુર્શીદ, વરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા દલીલો રજૂ કરવામાં આવી છે. વરિષ્ઠ વકીલની રજૂઆતો ઉપરાંત, અમે શ્રી નંદકુમાર, શ્રી રાકેશ શુક્લા અને શ્રી શૈલેશ મડિયાલને પણ સાંભળ્યા છે. વધુમાં, વિવિધ મિશ્ર અરજીઓમાં કામદારોની તરફેથી હાજર રહેલા વકીલોને ક્રમાનુસાર સાંભળવાની તક આપવામાં આવી છે. કામદારોની તરફેથી આગળ ધપાવવામાં આવેલી રજૂઆતોનો સાર નીચે મુજબ છે:

(૧) મિસ. એપ્લિકેશનઓમાં વર્તમાન કાર્યવાહી ૨૨ જૂન ૨૦૦૧ના શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડના અમલીકરણ સાથે સંબંધિત છે. શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડને ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયઝ અસોસિએશન (ઉપરોક્ત) મામલામાં આ અદાલતના નિર્ણયમાં યથાવત્ રાખવામાં આવ્યો છે;

(૨) ટીએન ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) ના નિર્ણયમાંથી ઉદ્ભવેલી પુનર્વિચાર અરજીઓ ટીએન ટર્મિનેટેડ કુલ ટાઇમ ટેમ્પરરી એલઆઈસી એમ્પ્લોયઝ એસન. વિ. એલઆઈસી^{૩૬} માં આપવામાં આવેલ ચુકાદા દ્વારા નામંજૂર કરવામાં આવી હતી અને ક્યુરેટિવ અરજી પણ ૨૨ ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૭ના રોજ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી. તેથી, શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડને અંતિમતા પ્રાપ્ત થઈ છે, આ ફેરફારને આધીન રહીને કે બેક-વેજિસની રકમ પચાસ ટકા સુધી

^{૩૬} (૨૦૧૬) ૯ એસસીસી ૩૬૬

ઘટાડવામાં આવી છે. પક્ષકારો વચ્ચે પૂર્વનિર્ણયના બંધનનો સિદ્ધાંત લાગુ પડે છે અને આ તબક્કે, એવોર્ડની સામગ્રીને રદ કરવી અથવા તેમાં ફેરફાર કરવો ખુલ્લો રહેશે નહીં;

(૩) અવમાનનાની અરજીઓનો નિકાલ કરવામાં આવ્યો હોવા છતાં, સીજીઆઈટીને શ્રીવાસ્તવના અમલીકરણની તપાસ કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો

પુરસ્કાર. સી.જી.આઈ.ટી. દ્વારા આ અદાલતના આદેશના અનુસંધાનમાં તા. ૩૧ મે ૨૦૧૯નો ડોગરા અહેવાલ તૈયાર કરવામાં આવ્યો છે;

(૪) એલ.આઈ.સી. તરફથી ડોગરા અહેવાલને પડકારવા માટે ચાર આધાર રજૂ કરવામાં આવ્યા છે:

(એ) કોઈ દસ્તાવેજો રજૂ કરવામાં આવ્યા નહોતા જેથી તે સ્થાપિત થઈ શકે કે કામદારોએ અનુક્રમે બે અને ત્રણ વર્ષના ગાળામાં ૮૫ દિવસ અને ૭૦ દિવસ કામ કર્યું હતું;

(બી) ડોગરા અહેવાલે માત્ર સી.જી.આઈ.ટી. દ્વારા પ્રમાણિત ચાદીને જ ધ્યાનમાં લેવાની હતી, જે સંદર્ભ કાર્યવાહીની ભાગ હતી;

(સી) શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ તે કામદારોને લાગુ પડશે નહીં જેઓએ ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ પછી કામ શરૂ કર્યું હોય; અને

(ડી) ડોગરા અહેવાલ સર્વોચ્ચ અદાલતના ઈ પ્રભાવથી
(ઉપરોક્ત)ના ચુકાદાથી શાસિત કામદારોના શોષણને પણ મંજૂરી
આપે છે;

(પ) ઉપરોક્ત આધારના પ્રતિઉત્તરરૂપે, એવું રજૂ કરવામાં આવે છે કે
સૂચિઓને મંજૂરી આપતી વખતે ડોગરા અહેવાલે, એલ.આઈ.સી.ના
કબજામાં રહેલા અને તેમ છતાં રજૂ ન કરવામાં આવેલા રેકૉર્ડ અંગે,
એલ.આઈ.સી. વિરુદ્ધ પ્રતિકૂળ અનુમાન યોગ્ય રીતે દોર્યું છે. વધુમાં,
અહેવાલમાં યથાવત નોંધવામાં આવ્યું છે કે મોટાભાગના કામદારોએ
દસ્તાવેજો રજૂ કર્યા હતા, જે ચકાસણી બાદ સ્વીકારવામાં આવ્યા છે;

(ડ) જોકે, જો આ અદાલત શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ હેઠળ આવરી લેવાયેલા
કામદારોની યોગ્ય ચકાસણી માટે કાર્યવાહી પાછી મોકલવા તરફ પ્રવૃત્ત
થાય, તો નીચેની પદ્ધતિ અપનાવવી જોઈએ:

(એ) એલ.આઈ.સી.એ હવે આ અદાલત સમક્ષ જણાવ્યું છે કે
તેની વિભાગીય કચેરીઓના કબજામાં રેકૉર્ડ્સ છે.
એલ.આઈ.સી.એ, પ્રથમ તબક્કામાં, ચકાસણીના હેતુસર તેના
પાસે ઉપલબ્ધ રેકૉર્ડ્સ રજૂ કરવા જ પડશે; અને

(બી) આ અદાલતના નિર્દેશો હેઠળ હાથ ધરવાની ચકાસણી કોઈ
નિશ્ચિત દસ્તાવેજ સુધી મર્યાદિત રાખવી જોઈએ નહીં અને સંબંધિત

અવધિ દરમિયાન કામદારોએ વાસ્તવમાં કામ કર્યું છે કે કેમ તે દર્શાવવાનો પ્રાથમિક ભાર એલ.આઈ.સી. પર હોવો જોઈએ;

(૭) શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ માત્ર એવા કામદારોના કેસો સુધી મર્યાદિત નહોતો, જેઓએ વાસ્તવમાં ઔદ્યોગિક સંદર્ભમાં કેસો દાખલ કર્યા હતા. એવોર્ડમાં સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું છે કે તે બધા કામદારો પર લાગુ પડશે અને પરિણામે તે હેતુ માટે જાહેરાત પ્રસિદ્ધ કરવાની દિશા આપવામાં આવી હતી. જો એવોર્ડનો આશય સીજીઆઈટી દ્વારા પ્રમાણિત ચાદી સુધી મર્યાદિત કરવાનો હોત, તો સીજીઆઈટી દ્વારા ચકાસણી કરાવવાની દિશા આપવાનો કોઈ પ્રસંગ જ ન આવત, કારણ કે પ્રમાણિત ચાદી એલ.આઈ.સી. પાસે પહેલેથી જ ઉપલબ્ધ હતી. તેથી, ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ અસોસિએશન (સુપ્રા) ની રિવ્યુમાંથી ઉદ્ભવેલી અવમાનના કાર્યવાહી દરમિયાન આ અદાલતના તા. ૧૦ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮ ના આદેશમાં આપેલ કે ચકાસણી સીજીઆઈટીની ચાદીની કરવામાં આવશે, તેવી દિશાને સંદર્ભથી વિરિછન્ન કરીને વાંચી શકાતી નથી. આઈ.ડી. અધિનિયમ હેઠળના સામૂહિક વાટાઘાટના સિદ્ધાંતો સાથે સુસંગત રીતે, શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડના લાભાર્થી રહેલા તમામ કામદારોને સમાવી લેવો જોઈએ;

(૮) ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ પછી રોજગારમાં રાખવામાં આવેલા કામદારોને શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ હેઠળ રાહત મેળવવાનો હક નથી, એવી દલીલ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૧૮(૩)(ડી) ની

જોગવાઈઓના વિરોધમાં છે. કલમ ૧૮(૩)(ડી) નો હેતુ એ સુનિશ્ચિત કરવાનો છે કે એવોર્ડ જ્યારે આપવામાં આવે ત્યારે સેવામાં રહેલા કર્મચારીઓ પૂરતા જ નહીં, પરંતુ અનુવર્તી કામદારો પર પણ તે શાસક બને. કોઈપણ પરિસ્થિતિમાં, ઓછામાં ઓછા તે કામદારોને, જે ૧૮ જૂન ૨૦૦૧ ના રોજ, જ્યારે એવોર્ડ આપવામાં આવ્યો હતો, રોજગારમાં હતા, રાહત આપવામાં આવવી જોઈએ;

(૯) ઈ પ્રબાવથી (ઉપરોક્ત) અને જી સુધાકર (ઉપરોક્ત) મામલાઓમાં આ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા આદેશોની લાગુ પડતાની બાબત આ અદાલતના ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) ના ચુકાદામાં વિચારવામાં આવી ચૂકી છે, અને તે અર્થઘટનને અંતિમતા પ્રાપ્ત થઈ ચૂકી છે. તેથી, તે આદેશો વર્તમાન કાર્યવાહી ફરીથી ખોલવા માટે આધારરૂપ બનવા જોઈએ નહીં;

(૧૦) વાસ્તવમાં, ડોગરા અહેવાલ અધૂરા સમાવેશથી પીડિત છે, કારણ કે જ માર્ચ ૧૯૯૧ પછી રોકાયેલા કામદારોના દાવાઓનો વિચાર કરવામાં આવ્યો નથી, ભલે તેઓએ એલ.આઈ.સી. દ્વારા શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડના અમલીકરણ માટે બહાર પાડવામાં આવેલી જાહેરાતના અનુસંધાને અરજી કરી હોય;

(૧૧) આ અદાલત સમક્ષ થયેલો સમાધાન, જેમ તેની તા. ૧ માર્ચ ૧૯૮૯ અને ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના આદેશોમાં નોંધાયેલ છે, તે

દર્શાવે છે કે તે ૧ જાન્યુઆરી ૧૯૮૨થી ૨૦ મે ૧૯૮૫ સુધી કામ કરનાર વ્યક્તિઓ પૂરતું મર્યાદિત હતું. તેથી, તેનો તા. ૧૮ જૂન ૨૦૦૧ના શ્રીવાસ્તવ પુરસ્કાર સાથે કોઈ સંબંધ નથી, જે ૨૦ મે ૧૯૮૫ પછી રોકાયેલા વ્યક્તિઓને સંબંધિત છે;

(૧૨) શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડનું પરિણામ લાવનાર સંદર્ભની શરતો ૨૦ મે ૧૯૮૫ પછી બદલી, અસ્થાયી અને અર્ધ-સમયના કામદારોની નોકરી સંબંધિત હતી. પરિણામે, એવોર્ડની અમલવારીને ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ (જે સંદર્ભની તારીખ હતી) સુધીના સમયગાળા સુધી મર્યાદિત રાખવા માટે કોઈ આધાર નથી. એવોર્ડનો લાભ માત્ર તે કામદારોને જ પ્રાપ્ત થવો જોઈએ એવું નથી કે જેઓ ૨૦ મે ૧૯૮૫ પછીથી સંદર્ભની તારીખ સુધી અસ્થાયી અથવા બદલી તરીકે રોકાયેલા હતા, પરંતુ એ જ સિદ્ધાંત તે બાદ રોકાયેલા કામદારો પર પણ લાગુ પડવો જોઈએ; અને (૧૩) આ અદાલતના ચુકાદા દ્વારા પચાસ ટકા પાછલા વેતનના ચુકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે. શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડની તારીખ પછીના સમયગાળા માટે, જેમને સમાવી લેવામાં આવ્યા છે તેવા લોકોને સંપૂર્ણ પાછલા વેતન મંજૂર કરવાં જોઈએ. માત્ર ૭૦/૮૫ દિવસના સમયગાળા માટે, અને જે દરો બદલી કામદારો માટે લાગુ કરવામાં આવ્યા હતા તે દરે, પાછલા વેતન મંજૂર કરી શકાય નહીં.

૩૭. હવે વિરોધી રજૂઆતોનું વિશ્લેષણ કરવા માટે વિચારણા કરવી આવશ્યક બને છે.

જી પ્રસ્તાવના – તુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડ્સ, અને તેમનાં અનુપરિણામ

૩૮. ૧૭ એપ્રિલ ૧૯૮૬ના રોજનો તુલપુલે એવોર્ડ, એલ.આઈ.સી.ના નિયમિત કર્મચારીઓ તરીકે બદલી/કામચલાઉ/અર્ધ-સમયના કામદારોના સમાવીકરણ સંબંધિત એન.આઈ.ટી.ને કરાયેલા સંદર્ભના પરિપ્રેક્ષ્યમાં આપવામાં આવ્યો હતો. એવોર્ડમાં ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે ૧ જાન્યુઆરી ૧૯૮૨થી ૨૦ મે ૧૯૮૫ સુધીના સમયગાળા દરમિયાન કામચલાઉ, બદલી અથવા અર્ધ-સમયના, કોઈપણ હિસ્સામાં કામ કરનાર તમામ કામદારોને સમાવીકરણ માટે પાત્ર ગણવામાં આવવા જોઈએ, શરતે કે: (એ) વર્ગ ૪ના કામદારે કોઈપણ ત્રણ કેલેન્ડર વર્ષોમાં ૭૦ દિવસ કામ કર્યું હોય; અને (બી) વર્ગ ૩ના કામદારે કોઈપણ બે કેલેન્ડર વર્ષોમાં ૮૫ દિવસ કામ કર્યું હોય.

૩૯. ૨૬ ઓગસ્ટ ૧૯૯૮ના જામદાર એવોર્ડ ૧૭ એપ્રિલ ૧૯૮૬ના તુલપુલે એવોર્ડના અર્થને સ્પષ્ટ કર્યો હતો. આ એવોર્ડમાં અગાઉના સંદર્ભના ઉદ્દેશ્યની ચર્ચા કરવામાં આવી હતી અને દર્શાવવામાં આવ્યું હતું કે એલ.આઈ.સી.એ બદલી/કામચલાઉ/અંશકાલીન કર્મચારીઓને વિશાળ પાયે રોક્યા હતા અને તેઓએ કામ કરેલા દિવસોની સંખ્યાના આધારે તેમને સ્થાયીત્વનો દરજ્જો પ્રાપ્ત ન થાય તે માટે તેમની નિમણૂકને નિશ્ચિત સંખ્યાના

દિવસો સુધી મર્યાદિત રાખી હતી. તેથી, તેમાં ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે આવા અન્યાયી કાનૂની પ્રથાઓનો અંત લાવવો, આવી પ્રથાઓ ન હોત તો સામાન્ય રીતે સમાવી લેવાયા હોત એવા વ્યક્તિઓની સેવાને નિયમિત કરવી અને સેવાસુરક્ષાથી વંચિત રાખવામાં આવેલા આવા કર્મચારીઓની અસંગત રીતે વિશાળ સંખ્યાને લઘુત્તમ સ્તરે લાવવી, એ સંદર્ભનો ઉદ્દેશ્ય હતો. જામદાર એવોર્ડ નોંધ્યું હતું કે તુલપુલે એવોર્ડમાં કામના દિવસોની સંખ્યા ગણતાં માત્ર સતત ૨/૩ કેલેન્ડર વર્ષોમાં કામ કરેલા દિવસોને જ ધ્યાનમાં લેવાની કલ્પના કરવામાં આવી નહોતી. વધુમાં, તેમાં નોંધાયું હતું કે જ્યારે તુલપુલે એવોર્ડમાં “સમાવેશ” શબ્દ વપરાયો હતો, ત્યારે તેનો અર્થ “ભરતી” એવો નહોતો.

૪૦. તુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડ્સ સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળ આ અદાલત સમક્ષ એલ.આઈ.સી. વિ. તેમના કર્મચારીઓ (ઉપરોક્ત) પ્રકરણમાં પડકારનો વિષય હતા. ૧ માર્ચ ૧૯૮૯ના રોજ, આ અદાલતે અપીલ કરવાની અનુમતિ આપતી વખતે નોંધ્યું હતું કે નવ યુનિયનોમાંથી આઠ યુનિયનો, જે લગભગ ૯૯ ટકા કામદારોનું પ્રતિનિધિત્વ કરતી હતી, એલ.આઈ.સી. સાથે સમાધાનમાં પ્રવેશી હતી. આ પૃષ્ઠભૂમિમાં, સિવિલ અપીલોનો નિકાલ બાકી હોય ત્યારે, આ અદાલતે એલ.આઈ.સી. અને આ આઠ યુનિયનોને, નવમી યુનિયનના અધિકારોને અશુભ રાખીને, સમાધાનની શરતો અમલમાં મૂકવાની પરવાનગી આપી હતી. સમાધાનની શરતોમાં એવું પરિકલ્પિત હતું કે તે, તે સંદર્ભોમાં સંબંધિત કામદારોને નિયમિત રોજગાર આપવાના પ્રશ્ને, તુલપુલે અને

જામદાર એવોર્ડ્સના સ્થાને અમલમાં આવશે. સમાધાનની શરતોમાં વર્ગ ૩ના કામદારો માટે કોઈપણ બે વર્ષમાં ૮૫ દિવસના રોજગારનો અને વર્ગ ૪ના કામદારો માટે ૧ જાન્યુઆરી ૧૯૮૨થી ૨૦ મે ૧૯૮૫ વચ્ચેના કોઈપણ ત્રણ કેલેન્ડર વર્ષોમાં ૭૦ દિવસના રોજગારનો ધોરણ સ્વીકારવામાં આવ્યો હતો. એક નિર્ધારિત તારીખ પહેલાં અરજી કરનાર તાત્કાલિક, અર્ધ-સમયિક અને બદલી કામદારોને નિયમિત રોજગાર માટે વિચારણા પામવા પાત્ર ગણવામાં આવ્યા હતા. સમાધાનમાં એવું પણ પરિકલ્પિત હતું કે ઉમેદવારોની પસંદગી લાયકાત, ઉંમર, લેખિત કસોટી અને મુલાકાતના આધારે, તેમજ કામ કરેલા દિવસોની સંખ્યાને પણ ધ્યાનમાં રાખીને કરવામાં આવશે. સમાધાન અનુસાર, પ્રારંભિક તબક્કે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોની યાદી તૈયાર થવાની હતી, જેમાંથી નિયમિત રોજગાર માટે મંજૂર કરાયેલ પદોની ખાલી જગ્યાઓ સમયાંતરે ભરાતી જાય તેમ, જાહેર કરાયેલ તારીખોથી આગલા સમય માટે ગુણક્રમ અનુસાર નિયમિત રોજગારની ઓફર કરવામાં આવવાની હતી. વધુમાં, સમાધાનના પરિણામે, આ ઉમેદવારો માટેની ભરતી પ્રક્રિયા કેટલીક શિથિલતાઓને આધીન રહેવાની હતી. અંતે, એવું પરિકલ્પિત હતું કે સંબંધિત કામદારો સંબંધિત વિવાદ, જેના પરિણામે તુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડ્સ આપવામાં આવ્યા હતા, તે હવે યથાવત્ રહેશે નહીં, અને નિયમિત રોજગાર સંબંધિત પક્ષકારોના અધિકારો અને ફરજો માત્ર સમાધાન દ્વારા જ નિયંત્રિત થશે.

૪૧. સમાધાન અંતે આ અદાલતના ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના અંતિમ આદેશમાં, એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેર વર્ડમેન (ઉપરોક્ત) મામલામાં, સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું, જેના દ્વારા સિવિલ અપીલોનો નિકાલ કરવામાં આવ્યો હતો. આ આદેશમાં, આ અદાલતે એલ.આઈ.સી.ની આ રજૂઆત સ્વીકારી હતી કે નવમાંથી આઠ સંઘોએ (જેઓ કામદારોની અત્યંત બહુમતીનું પ્રતિનિધિત્વ કરતા હતા) સમાધાન સ્વીકારી લીધું હોવાથી, નવમો સંઘ પણ તેની શરતો અને નિયમોના આધારે કાર્ય કરવો જોઈએ. તેમ છતાં, અદાલતે નિર્દેશ આપ્યો હતો કે જો સેવા શરતોને નિયંત્રિત કરતા નિયમો અને સૂચનાઓ હેઠળ એલ.આઈ.સી.ને તેવી સત્તા હોય, તો તે વર્ગ જના કામદારોને (જેઓનું પ્રતિનિધિત્વ નવમા સંઘ દ્વારા કરવામાં આવતું હતું) પરીક્ષા અને મુલાકાતમાંથી મુક્તિ આપશે. વૈકલ્પિક રીતે, જો તેવી કોઈ સત્તા ન હોય, તો અદાલતે નિર્દેશ આપ્યો હતો કે આ કામદારો માટે નિર્ધારિત કરવામાં આવેલી પરીક્ષાનો ધોરણ સમાધાનમાં ઉદ્દેશિત બે પરિપત્રોમાં નિર્ધારિત પરીક્ષાના ધોરણ કરતાં નીચો હોવો જોઈએ.

૪૨. આ બાબતે જરાય પણ શંકાનો કોઈ અવકાશ નથી કે નવમાંથી આઠ યુનિયનો દ્વારા કરવામાં આવેલ સમાધાનથી એ સૂચિત થતું હતું કે તુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડ્સના સ્થાને સમાધાનની શરતો અમલમાં રહેશે. સમાધાનમાં સ્પષ્ટપણે નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું હતું કે વર્ગ ૩ અથવા, જે સ્થિતિ હોય તે મુજબ, વર્ગ ૪ની જગ્યાઓ પર આવશ્યક કામકાજના દિવસો

પૂર્ણ કરનાર કામદારો પાત્ર ગણાશે. જેમ અને જ્યારે ખાલી જગ્યાઓ ઊભી થશે, તેમ તેમને નિયમિત નિમણૂકની ઓફર કરવામાં આવશે.

૪૩. તુલ્પુલે અને જામદાર એવોર્ડ્સમાંથી ઉદ્ભવેલી સિવિલ અપીલોમાં આ અદાલતના અંતિમ આદેશ પહેલાં, ઈ. પ્રભાવથી સમૂહના મામલામાં ચાલી રહેલો વિવાદ તા. ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ના આદેશ દ્વારા સમાધાન પામ્યો હતો. આ આદેશમાં, અદાલતે નોંધ્યું હતું કે એલ.આઈ.સી. દ્વારા પ્રસ્તાવિત સમાવી લેવાની યોજના વાજબી હતી. આ યોજનામાં એવો વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો કે ૨૦ મે ૧૯૮૫થી ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ દરમિયાન એલ.આઈ.સી.માં કોઈપણ અનુક્રમી બે કેલેન્ડર વર્ષોમાં ૮૫ દિવસ કામ કરનાર અને પોતાની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખે નિયમિત નિમણૂક માટે જરૂરી પાત્રતા માપદંડો પૂર્ણ કરતા તમામ અસ્થાયી કર્મચારીઓને એલ.આઈ.સી. દ્વારા થનારી આગામી નિયમિત ભરતીમાં સ્પર્ધા કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવશે. આ ઉમેદવારોની, ખુદા બજારમાંથી આવેલા ઉમેદવારો સહિત, આ જગ્યાઓ માટે અરજી કરનાર અન્ય ઉમેદવારોની સરખામણીએ તેમની પ્રતિભાના આધારે વિચારણા કરવામાં આવશે. જો તેઓ તેમની પ્રથમ અસ્થાયી નિમણૂકની તારીખે તે માટે પાત્ર હતા, તો જગ્યાની અરજી કરતી વખતે તેમને વયમર્યાદામાં છૂટછાટ પણ આપવામાં આવશે. આ યોજનાને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી, શરતે કે નવેમ્બર ૧૯૯૨ માટે નિર્ધારિત ભરતીને ઓછામાં ઓછા છ અઠવાડિયા માટે મુલતવી રાખવામાં

આવે, જેથી તમામ પાત્ર એડહોક કર્મચારીઓને તે ભરતીમાં પસંદગી માટે અન્ય લોકો સાથે સ્પર્ધા કરવાની તક મળી રહે. ઈ. પ્રભાવથી (ઉપરોક્ત) માં આપેલા નિર્ણયની નોંધ, સ્પષ્ટપણે, આ અદાલતના તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) મામલાના આદેશમાં લેવામાં આવી નહોતી.

૪૪. આ સર્વોચ્ચ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિઓની પીઠ દ્વારા જ સુધાકર (ઉપરોક્ત) માં તા. ૨૨ નવેમ્બર ૨૦૦૧ નો આદેશ નોંધે છે કે ઈ પ્રભાવથી (ઉપરોક્ત) માં ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની પીઠે યોજનાની જોગવાઈઓને તેમના આદેશના ભાગરૂપે સમાવી લીધી હતી. તેથી, જ સુધાકર (ઉપરોક્ત) માંના આદેશે સ્પષ્ટપણે સ્પષ્ટતા કરી હતી કે ઈ પ્રભાવથી (ઉપરોક્ત) માં આ સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ રહેલી યોજના ભલે એલ.આઈ.સી.ના તમિલનાડુ વિભાગના એક કેસના સંદર્ભમાં ઘડવામાં આવી હતી, તો પણ તે દેશભરના એલ.આઈ.સી.ના તમામ વિભાગોના કામદારોને સમાન રીતે લાગુ પડશે. પરિણામે, જ સુધાકર (ઉપરોક્ત) માં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે આ યોજના આંધ્ર પ્રદેશની વડી અદાલત સમક્ષ રહેલા કામદારોને પણ લાગુ પડશે, અને એલ.આઈ.સી. દ્વારા નવી યોજના ઘડવામાં આવે તેવી દિશા આપવાનો વડી અદાલતને કોઈ પ્રસંગ નહોતો.

૪૫. નોંધવું જરૂરી છે કે આ અદાલતના ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ના આદેશો (ઈ પ્રભાવથી (ઉપરોક્ત) માં) અને ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના આદેશો (તુલપુલે

અને જામદાર એવોર્ડ્સને પડકારતી દીવાની અપીલોનો નિકાલ કરતા) ૧૮ જૂન ૨૦૦૧ના શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ પહેલાંના છે. બીજી તરફ, જી સુધાકર (ઉપરોક્ત) માંનો આદેશ, જે ૨૨ નવેમ્બર ૨૦૦૧નો હતો, સ્પષ્ટપણે શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ પછી પારિત કરવામાં આવ્યો હતો.

એચ શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ અને આ અદાલતનો ચુકાદો

૪૬. શ્રીવાસ્તવ પુરસ્કાર સુધી પહોંચેલી ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષની સંદર્ભ પ્રક્રિયા ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ના રોજ કરવામાં આવી હતી. આ સંદર્ભ ૨૦ મે ૧૯૮૫ પછી કામચલાઉ, બદલી અને અર્ધસમયિક કામદારો તરીકે ભરતી કરાયેલા વ્યક્તિઓને એલ.આઈ.સી. દ્વારા સમાવી ન લેવાના ન્યાયસંગતતાના પ્રશ્ન સાથે સંબંધિત હતો. શ્રીવાસ્તવ પુરસ્કારમાં એવો અવલોકન સમાવાયેલ છે કે કામચલાઉ, બદલી અને અર્ધસમયિક કામદારો તરીકે ભરતી કરાયેલા વ્યક્તિઓને બિન-નિયમિત કર્મચારીઓ તરીકે યથાવત્ રાખવામાં એલ.આઈ.સી. અયોગ્ય મજૂર પ્રથાઓનો દોષી નહોતું. ઉપરોક્ત અવલોકન પુરસ્કારમાં એલ.આઈ.સી.ની તે રજૂઆતને ધ્યાને લઈ કરવામાં આવ્યું હતું (જેનું કામદારો દ્વારા ખંડન કરવામાં આવ્યું નહોતું) કે કામદારો ટ્રિબ્યુનલ્સ અને અદાલત દ્વારા જારી કરાયેલા પ્રતિબંધાજ્ઞાના આદેશોના આધારે, તેમજ યુનિયનોના દબાણને કારણે, પોતાના પદ પર ચાલુ રહ્યા હતા. જોકે, પુરસ્કારે આ બાબત પણ નોંધેલી કે સંદર્ભની શરતોમાં આ પાસું આવરી લેવામાં આવ્યું નહોતું અને ટ્રિબ્યુનલ કોઈ નિષ્કર્ષ નોંધાવી રહ્યું નહોતું.

૪૭. શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડના પરિચ્છેદ ૭૫ માં ઈ પ્રબાવથી (ઉપરોક્ત) મામલામાં આ અદાલતના તા. ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ ના આદેશનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો, જે કર્મચારીઓના તે સમૂહ માટે સમાવી લેવાની/નિયમિત કરવાની યોજનાને શાસિત કરતો હતો. તેમાં નોંધવામાં આવ્યું હતું કે ઈ પ્રબાવથી સમૂહના કર્મચારીઓને એવોર્ડ સુધી પહોંચેલી કાર્યવાહીમાં પક્ષકાર બનાવવામાં આવ્યા હતા અને તેમણે દાવાનું નિવેદન દાખલ કર્યું હતું. જોકે, એવોર્ડમાં એવો નિષ્કર્ષ આપવામાં આવ્યો હતો કે ઈ પ્રબાવથી (ઉપરોક્ત) મામલામાં તા. ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ નો આદેશ એ જ પક્ષકારો વચ્ચેનો હોવાથી, આ અદાલતના આદેશની કાયદેસરતા કામદારો દ્વારા ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પડકારવામાં આવી શકતી નહોતી. તેથી, તે બાબતમાં કામદારોનો વિવાદ સ્વીકારવામાં આવ્યો નહોતો.

૪૮. ફક્ત ૮૮ માં, શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડે નિષ્કર્ષ આપ્યો:

“૮૮. હકીકતને ધ્યાનમાં લેતાં, મારું નિશ્ચિત મત એવું છે કે કોર્પોરેશનની વર્ગ ૩ અને વર્ગ ૪ ની સેવામાં કામચલાઉ અને અર્ધ-સમય શ્રેણીના એવા પ્રકારના કામદારો, જેઓ નિયત પ્રક્રિયા અનુસરીને નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા અને જેમને લાયકાત માટે નિર્ધારિત અવધિ પૂર્ણ થયા બાદ પણ સેવા ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી, તેમજ જેઓ દરેક દૃષ્ટિએ પાત્ર અને યોગ્ય હતા, તેમને જે સેવામાં તેઓને સમાવી શકાય તેમ હતા તે સેવામાં રહેલી ખાલી જગ્યાની તારીખથી સેવામાં સમાવી લેવા

જોઈએ. આ જ બાબત એવા કર્મચારીઓ પર પણ લાગુ પડશે જેઓની સેવાઓ કોર્પોરેશન દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.” એવોર્ડમાં એવું નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું છે કે એલ.આઈ.સી. દ્વારા ૨૦ મે ૧૯૮૫ પછી નિયુક્ત કરાયેલા એવા કામચલાઉ/ બદલી /અર્ધ-સમય કામદારોને સમાવી લેવાનો ઇનકાર કરવો યોગ્ય નહોતો, અને તેમને તુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડમાં નિર્ધારિત શરતો અને નિયમો પર સમાવી લેવા જોઈએ (જે ૧ જાન્યુઆરી ૧૯૮૨ થી ૨૦ મે ૧૯૮૫ દરમિયાન નિયુક્ત કરાયેલા કામદારો સંબંધિત હતા). એલ.આઈ.સી.ને, શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડમાં જેમ ચર્ચાયેલ છે તે મુજબ, તેમની પાત્રતા અને યોગ્યતાના આધારે તેમને સમાવી લેવાના દાવાનો વિચાર કરવા માટે નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. આમ, બધા બદલી, અર્ધ-સમય અને કામચલાઉ કામદારો, જેઓએ સેવાની લાયકાત અવધિ પૂર્ણ કરી હતી અને જેઓ યોગ્ય હતા, તેઓને પણ અખબારમાં સૂચના પ્રકાશિત કરીને એલ.આઈ.સી. દ્વારા સમાવી લેવાના હેતુથી વિચારણા હેઠળ લેવા પડશે. શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડમાં એવો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો કે નિયમિત ખાલી જગ્યા ઉપલબ્ધ ન હોય તેવી સ્થિતિમાં, સમાવી લેવાના હેતુસર એલ.આઈ.સી. દ્વારા અધિકસંખ્ય પદો સર્જવામાં આવશે અને અસ્તિત્વમાં રહેલી ખાલી જગ્યાઓ સામે સમાવી લેવાના મામલાઓનો વિચાર, નિયમિત ભરતીની પરવા કર્યા વગર, પ્રથમ કરવામાં આવશે.

૪૯. શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ દિલ્હી વડી અદાલતના એકલ ન્યાયમૂર્તિ દ્વારા રદ કરવામાં આવ્યો હતો. વિભાગીય ખંડપીઠે એકલ ન્યાયમૂર્તિના ચુકાદાને સમર્થન આપ્યું હતું. અંતે, વિવાદ સર્વોચ્ચ અદાલત સુધી પહોંચ્યો અને તેનાં પરિણામે ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિયેશન (ઉપરોક્ત) માં આ અદાલતનો નિર્ણય આવ્યો.

૫૦. ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિયેશન (પૂર્વોક્ત) માં તા. ૧૮ માર્ચ ૨૦૧૫નો ચુકાદો, દિલ્હી વડી અદાલતના એકલ ન્યાયમૂર્તિ તથા વિભાગીય ખંડપીઠના સમવર્તી ચુકાદાઓમાંથી ઉત્પન્ન થયો હતો, જેના દ્વારા શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ રદ કરવામાં આવ્યો હતો. અપીલમાં, આ અદાલત સમક્ષ વિચારણા માટે આવેલ મુખ્ય મુદ્દો આ હતો:

૩૪.૧. (૧) શું સી.જી.આઈ.ટી. દ્વારા તા. ૧૮-૬-૨૦૦૧ના રોજ આપવામાં આવેલ એવોર્ડને, માનનીય એકલ ન્યાયમૂર્તિ પક્ષકારો વચ્ચે એસ.એલ.પી. નં. ૧૪૯૦૬/૧૯૮૮માં થયેલ સમાધાન પર આધાર રાખીને રદ કર્યો હતો, જ્યારે ઉક્ત એસ.એલ.પી. જસ્ટિસ તુલપુલેના એવોર્ડ વિરુદ્ધ દાખલ કરવામાં આવી હતી અને જે એવોર્ડને જસ્ટિસ એસ.એમ. જામદાર દ્વારા સ્પષ્ટ કરી તેની પુષ્ટિ કરવામાં આવી હતી, તે કાયદેસર અને માન્ય છે?

આગલો મુદ્દો, મજૂરો દ્વારા રાહત માટે કરવામાં આવેલા દાવા સંબંધે, પરિણામજ નિર્ણયનો હતો. આ અદાલતે એલ.આઈ.સી. વિ. ધેર વર્કમેન

(ઉપરોક્ત) માં તુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડ્સમાંથી ઉત્પન્ન થયેલી કાર્યવાહીમાં તારીખ ૧ માર્ચ ૧૯૮૮નો પસાર કરેલો અંતરિમ આદેશ નોંધ્યા પછી, બે-ન્યાયમૂર્તિઓની પીઠ તરફથી બોલતા ન્યાયમૂર્તિ ગોપાલા ગોડાએ આ રીતે નોંધ્યું:

૪૦. અદાલતના ઉપરોક્ત આદેશના અવલોકનથી, એલ.આઈ.સી. વિ. વર્કમેન [એસ.એલ.પી. (સી) નં. ૧૪૯૦૬/૧૯૮૮, તારીખ ૧- ૩- ૧૯૮૮નો આદેશ (એસ.સી.)] માં, પક્ષકારો વચ્ચે થયેલા સમાધાનની શરતોમાં ક્યાંય પણ એવું જણાવાયેલું નથી કે ૧૭-૪-૧૯૮૬ના રોજનો જસ્ટિસ આર.ડી. તુલપુલેનો એવોર્ડ, જે અધિનિયમની કલમ ૩૬-એ હેઠળ કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા કરાયેલા સંદર્ભ પર જસ્ટિસ જમદાર દ્વારા સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યો હતો, તે આ અદાલત દ્વારા રદ કરવામાં આવ્યો છે અથવા ઉપરોક્ત એસ.એલ.પી. નં. ૧૪૯૦૬/૧૯૮૮માં પસાર કરાયેલા ઉપર ઉદ્દેખિત આદેશ સિવાય એવોર્ડના સ્થાને સમાધાનની શરતો પ્રતિસ્થાપિત કરવામાં આવી છે. હકીકતમાં, તેના વિરુદ્ધ, સ્પષ્ટપણે જણાવાયું છે કે સમાધાનની શરતો તે ઉક્ત એસ.એલ.પી.ના પક્ષકારો વચ્ચેની છે અને અન્ય યુનિયનના સભ્યો સંબંધિત તેમના અનુક્રમી હકો અને ફરજો પર તેનો પ્રતિકૂલ અસરકારક પ્રભાવ પડશે નહીં. તેથી, બદલી અને કામચલાઉ કર્મચારીઓને કાયમી કર્મચારીઓ તરીકે સમાવી લેવાના સંબંધમાં કોર્પોરેશનને અપાયેલા નિર્દેશ અંગે જસ્ટિસ આર.ડી. તુલપુલેના એવોર્ડનો

પ્રભાવ સમાધાનની શરતો અને નિયમો દ્વારા પ્રતિસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો નથી.

ઉપરોક્ત ઉદ્ધરણમાં, અદાલતે આ અદાલતના તા. ૧ માર્ચ ૧૯૮૯ના એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેર વર્કમેન (પૂર્વોક્ત) મામલામાં પસાર કરાયેલા અંતરિમ આદેશનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો, જેના દ્વારા અપીલોનો નિકાલ થાય ત્યાં સુધી, એલ.આઈ.સી. સાથે સમાધાનની શરતોમાં પ્રવેશ કરનાર નવ સંઘોમાંથી આઠ સંઘોને, સમાધાનમાં પ્રવેશ ન કરનાર બાકી રહેલા સંઘના હકો અને દલીલોને અશ્વુણ રાખીને, અંતરિમ ઉપાયરૂપે તેનો અમલ કરવાની પરવાનગી આપવામાં આવી હતી. આ અદાલતના માત્ર અંતરિમ આદેશ પર જ આધાર રાખીને, આ રીતે ઠરાવવામાં આવ્યું હતું:

“ ૪૧. ન્યાયમૂર્તિ આર.ડી. તુલપુલેનો તા. ૧૭-૪-૧૯૮૬નો પુરસ્કાર, જેનો પુનરોચ્ચાર ન્યાયમૂર્તિ જામદારે તા. ૨૬-૮-૧૯૮૮ના અપાયેલા પુરસ્કારમાં સ્પષ્ટીકરણરૂપે કર્યો હતો, અનુસંધાનમાં થયેલા વિવાદમાં, આ અદાલત સમક્ષ એલ.આઈ.સી. વિ. વર્કમેન [એસ.એલ.પી. (સી) નં. ૧૪૯૦૬ નું ૧૯૮૮, તા. ૧-૩-૧૯૮૯નો આદેશ (એસ.સી.)] માં સમાધાનના પક્ષકારો વચ્ચે થયેલ સમાધાન પછી પણ અમલમાં રહ્યો છે. તેથી, નિગમ તરફથી વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે રજૂ કરેલ આ દલીલ કે ઉક્ત પુરસ્કારો અમલમાં નથી અને આ અપીલોમાં સંબંધિત કામદારો પર માત્ર સમાધાનની શરતો તથા આ અદાલતના આદેશો જ બાધ્યકારક છે, તે હકીકત

તેમજ કાયદા બંને દૃષ્ટિએ યોગ્ય નથી. નિગમ તરફથી વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલની ઉપરોક્ત દલીલ ટકાઉ નથી, કારણ કે ઉપર ઉલ્લેખિત એસ.એલ.પી.માં આ અદાલતે પસાર કરેલા આદેશોમાં સ્પષ્ટ નિવેદન કર્યું છે કે આ અદાલતે સંચાલન તથા ઉક્ત ૮ સંઘોના સભ્યોને અંતરિમ ઉપાય તરીકે સમાધાનની શરતો અમલમાં મૂકવાની પરવાનગી આપી છે, અને તે નિગમના સંચાલન સાથે સમાધાનમાં પ્રવેશ ન કરનાર અન્ય સંઘના સભ્યોના અધિકારો તથા દલીલોને કોઈ આંચ પહોંચાડ્યા વિના છે. આ અપીલોમાં, સી.જી.આઈ.ટી. સમક્ષ હોય કે વડી અદાલત સમક્ષ હોય કે આ કાર્યવાહી દરમિયાન, નિગમનો એવો કેસ નથી કે સંબંધિત કામદારોએ પણ એસ.એલ.પી. નં. ૧૪૯૦૬ નું ૧૯૮૮માં પક્ષકારો વચ્ચે થયેલ સમાધાનની ઉક્ત શરતો સ્વીકારી લીધી હતી. ઉપરોક્ત એસ.એલ.પી.માં પસાર કરાયેલા આદેશમાં, જે ઉપર ઉદ્ઘૃત કરવામાં આવ્યો છે, આ અદાલતે અત્યંત સ્પષ્ટ કર્યું છે કે તે સમાધાન તેમાં રહેલા સંઘો વચ્ચે થયેલું હતું, પરંતુ તા. ૨૦-૫-૧૯૮૫ પછી નિયુક્ત થયેલા અને પોતાના પોતાના હોદ્દાઓમાં શોષણ સંબંધિત વિવાદ ધરાવતા સંબંધિત કામદારોના અધિકારો તથા દલીલોને તે કોઈ રીતે આંચ પહોંચાડતું નથી. વધુમાં, માનીએ કે કેટલાક કામદારો એસ.એલ.પી. નં. ૧૪૯૦૬ નું ૧૯૮૮માંથી ઉદ્ભવેલા ઉક્ત સમાધાનથી બંધાયેલા હોય, તો પણ તે કોઈ રીતે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવવાના તથા યોગ્ય સરકાર દ્વારા સી.જી.આઈ.ટી.ને સંદર્ભ આદેશ મારફતે તેનો

ન્યાયનિર્ણય કરાવવાના તેમના અધિકારને અવરોધતું નથી. સી.જી.આઈ.ટી.નો પુરસ્કાર, ન્યાયમૂર્તિ તુલપુલે અને ન્યાયમૂર્તિ જામદારે આપેલા પુરસ્કારોમાં નિર્ધારિત કાયદાકીય સિદ્ધાંતો તથા કેસના તથ્યો અને પરિસ્થિતિઓની યોગ્ય તપાસ કર્યા પછી યોગ્ય રીતે પૂર્ણ કરવામાં આવ્યો હતો. વધુ મહત્વની વાત એ છે કે, સી.જી.આઈ.ટી.નો પુરસ્કાર તેને સંદર્ભિત કરાયેલા વિવાદના મુદ્દાઓની યોગ્ય મૂળવણી કરીને અને કેસના ગુણદોષના આધારે આપવામાં આવ્યો હતો.” અદાલતે મુકેલા અંતરિમ આદેશનું જે અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું છે તે નીચેના ઉત્તરાથી સ્પષ્ટ થાય છે:

૪૬. વધુમાં, એલ.આઈ.સી. વિ. વર્કમેન [એસ.એલ.પી. (સી) નં. ૧૪૯૦૬/૧૯૮૮, તા. ૧- ૩-૧૯૮૯નો આદેશ (એસસી)] માં કરાયેલા ઉક્ત આદેશનું સાવચેતીપૂર્વક વાચન કરતાં સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું છે કે, સમાન પરિસ્થિતિમાં આવેલા કામદારો દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલા ઔદ્યોગિક વિવાદમાં વિવાદના મુદ્દાઓનું નિકાલ કરીને એન.આઈ.ટી. દ્વારા (ન્યાયમૂર્તિ જામદાર અને ન્યાયમૂર્તિ તુલપુલે દ્વારા) આપવામાં આવેલા એવોર્ડને, તેમાં પક્ષકારો વચ્ચે એસ.એલ.પી. નં. ૧૪૯૦૬/૧૯૮૮ માં થયેલા સમાધાનની શરતો અને નિયમો પ્રત્યારોપણ કરીને, અપ્રભાવિત કરવામાં આવ્યા નથી. તેથી, કોર્પોરેશનમાં કામદારોને કાયમી કામદારો તરીકે શોષી લેવા સંબંધિત એવોર્ડને કાનૂની બળ પ્રાપ્ત થયું છે. આ જ બાબત સી.જી.આઈ.ટી.એ પોતાના તા. ૧૮-૬-૨૦૦૧ના એવોર્ડમાં,

રજૂઆતો અને નોંધપાત્ર પુરાવાના આધારે, વ્યક્ત કરી છે, જેને વડી અદાલતે ખોટા કારણો દર્શાવી ભૂલથી રદ કર્યો હતો; અને કોર્પોરેશન તરફથી પરિષ્ક વકીલ દ્વારા ઇ. પ્રભાવથી [ઇ.પ્રભાવથી વિ. એલ.આઈ.સી., એસ.એલ.પી. (સી) નં. ૧૦૩૯૩/૧૯૯૨, તા. ૨૩-૧૦-૧૯૯૨નો આદેશ (એસસી)] અને જી. સુધાકર [સિવિલ અપીલ નં. ૨૧૦૪/૨૦૦૦, તા. ૨૨-૧૧-૨૦૦૧નો આદેશ (એસસી)] કેસોમાં કરાયેલા આદેશો તથા ઘડાયેલી યોજનાના આધાર પર નિર્ભરતા મૂકી તે રદ કરવાનું સમર્થન કરવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવ્યો છે, જ્યારે ઉક્ત યોજના ઉપરોક્ત ઉલ્લેખિત આ અપીલોમાં સંકળાયેલા સંબંધિત કામદારોના કેસ પર કોઈ રીતે લાગુ પડતી નથી.

૫૧. અદાલતે આગળ એમ ઠરાવ્યું કે ન્યાયમૂર્તિ તુલપુલેનો પુરસ્કાર તેમજ ન્યાયમૂર્તિ જામદારના સ્પષ્ટીકરણાત્મક પુરસ્કાર દ્વારા પુનરોચ્ચારિત તે બંને અમલમાં છે અને આઈ.ડી. અધિનિયમની કલમ ૧૮(૬) મુજબ પક્ષકારોમાંથી કોઈએ પણ તેમનું સમાપન કર્યું નથી. અદાલતે એવું ઠરાવ્યું કે ઇ પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) અને જી સુધાકર (ઉપરોક્ત) માં થયેલ સમાધાનની શરતો તથા ઘડાયેલ યોજના ન્યાયમૂર્તિ તુલપુલે અને ન્યાયમૂર્તિ જામદાર દ્વારા આપવામાં આવેલા પુરસ્કારોના સ્થાનાપન થવાનું પરિણામ લાવતા નથી. અદાલતે એવું ઠરાવ્યું કે આઈ.ડી. અધિનિયમની કલમ ૧૨ ને કલમ ૧૮(૩) સાથે વાંચતાં, કામદારોની સેવા શરતો સંબંધે અન્ય સમાધાન દ્વારા અથવા અમલમાં રહેલા

પુરસ્કારોનું સમાપન થયા પછી બીજા પુરસ્કાર દ્વારા તેને બદલવામાં ન આવે ત્યાં સુધી, શ્રીવાસ્તવ પુરસ્કારનું એલ.આઈ.સી. દ્વારા પાલન કરવું પડશે. આ અદાલતનો ચુકાદો અંતે આ પ્રમાણે નિષ્કર્ષે પહોંચ્યો કે:

(૧) તુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડ્સ યથાવત અમલમાં રહે છે;

(૨) આ અદાલતના દિ. ૧ માર્ચ ૧૯૮૯ના એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેયર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) મામલામાં આપવામાં આવેલા વચગાળાના આદેશ દ્વારા એવોર્ડો પ્રતિસ્થાપિત થતા નથી;

(૩) ઈ પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) અને જી સુધાકર (ઉપરોક્ત) મામલાઓમાં આ અદાલત દ્વારા કરવામાં આવેલા આદેશો ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા કરવામાં આવનારા નિરાકરણમાં અવરોધરૂપ બનશે નહીં; અને

(૪) જ્યાં સુધી એવોર્ડોના સ્થાને અન્ય કોઈ એવોર્ડ અથવા સમાધાન દ્વારા પ્રતિસ્થાપન ન થાય, ત્યાં સુધી તુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડો અમલમાં અને બંધનકારક રહ્યા કરે છે.

પર. આ આધાર પર, અદાલતે એવો નિષ્કર્ષ કર્યો કે શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ કાયદેસર અને માન્ય હતો અને સંબંધિત કામદારોને કાયમી પદોમાં સમાવી લઈને એલ.આઈ.સી. દ્વારા તેનો અમલ કરવામાં આવશે. આ અદાલતે જારી કરેલ કાર્યકારી નિર્દેશ નીચે ઉદ્ઘૃત કરવામાં આવે છે:

૫૪. આ ઉલ્લેખ કરવાની જરૂર નથી કે, કારણ કે અમારો એવો અભિપ્રાય છે કે ૧૯૯૧ના આઈ.ડી. નં. ૨૭ માં સી.જી.આઈ.ટી. દ્વારા પારિત એવોર્ડ કાયદેસર અને માન્ય છે, તેથી તેને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવશે અને સંબંધિત કામદારોને કાયમી પદોમાં સમાવી લઈને કોર્પોરેશન દ્વારા તેનો અમલ કરવામાં આવશે અને જો તેઓ અતિનિવૃત્તિની વચે પહોંચ્યા હોય, તો કોર્પોરેશન સમયાંતરે કોર્પોરેશન દ્વારા લાગુ કરવામાં આવેલા વેતનધોરણ અને સુધારેલા વેતનધોરણને ધ્યાનમાં લઈને નાણાકીય લાભો સહિતના તમામ અનુસંગિક લાભો ચૂકવવા માટે જવાબદાર રહેશે.

૫૩. હાલના કેસોના આ સમૂહમાં કામદારોની તરફથી હાજર રહેલા કોઈપણ વકીલે, એલ.આઈ.સી.ની તરફથી રજૂ કરવામાં આવેલી આ હકીકતી સ્થિતિનો વિવાદ કર્યો ન હતો કે ટીએન ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) માં બે-ન્યાયમૂર્તિઓની પીઠનો, શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડની માન્યતાને સમર્થન આપતો ચુકાદો, એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) માં તુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડમાંથી ઉત્પન્ન થયેલી સિવિલ અપીલોના સમૂહમાં તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના અંતિમ આદેશનો કોઈપણ પ્રકારનો ઉલ્લેખ કરતો નથી. એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) માં તા. ૧ માર્ચ ૧૯૮૯નો અંતરિમ આદેશ, જે ટીએન ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) ના ચુકાદાનો આધાર બને છે, તે એલ.આઈ.સી. અને કામદારોનું પ્રતિનિધિત્વ કરતી નવમાંથી આઠ યુનિયનો અને એસોસિએશનો વચ્ચે થયેલા સમાધાનની

પૃષ્ઠભૂમિમાં પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. કારણ કે તે તબક્કે અપીલો બાકી હતી, અદાલતે સમાધાનના પક્ષકારોને, નવમી યુનિયનના, જેણે સમાધાનમાં પ્રવેશ કર્યો ન હતો, દલીલો પર પ્રતિકૂલ અસર કર્યા વગર, એક અંતરિમ ઉપાય તરીકે સમાધાનની શરતો અમલમાં મૂકવાની છૂટ આપી હતી. પરંતુ નોંધપાત્ર રીતે, ટીએન ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) માં અદાલત તરફથી આ સ્વીકારેલી સ્થિતિનો ઉલ્લેખ કરવામાં સ્પષ્ટ ચૂક રહી ગઈ છે કે ત્યારબાદ તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના રોજ, આ અદાલતે એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) માં એલ.આઈ.સી.ની આ રજૂઆત સ્વીકારી હતી કે નવમાંથી આઠ યુનિયનો (જે વર્ગ ૩ અને વર્ગ ૪ની જગ્યાઓ પરના લગભગ ૯૯ ટકા કામદારોનું પ્રતિનિધિત્વ કરતી હતી) સમાધાન સ્વીકારી લીધું હોવાથી, નવમી યુનિયનને વાંધો ઉઠાવવાનો કોઈ ન્યાયસંગત આધાર રહ્યો નહોતો. અદાલતે એવો નિર્ધાર કર્યો કે ઔદ્યોગિક શાંતિના હિતમાં નવમી યુનિયનએ પણ તે જ માર્ગ અનુસરવો અને સમાધાનની શરતો અનુસાર વર્તવું જોઈએ. એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) ની સિવિલ અપીલોનો નિકાલ ઉપરોક્ત તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના આદેશની શરતો મુજબ કરવામાં આવ્યો હતો. સમાધાનની શરતોમાં સ્પષ્ટપણે એવો અભિપ્રાય વ્યક્ત થયો હતો કે વ્યવસ્થાપન અને કામદારો સંમત થયા હતા કે એન.આઈ.ટી.ના તા. ૧૭ એપ્રિલ ૧૯૮૬ના એવોર્ડ (તુલપુલે એવોર્ડ) અને તા. ૨૬ ઓગસ્ટ ૧૯૮૮ના એવોર્ડ (જામદાર એવોર્ડ) “ઉક્ત સંદર્ભોમાં સંબંધિત કામદારોની નિયમિત નિમણૂકના પ્રશ્ન સંબંધે

સમાધાનની શરતો અને નિયમો દ્વારા પ્રતિસ્થાપિત કરવામાં આવે". એકવાર એવોર્ડો સમાધાનની શરતો દ્વારા પ્રતિસ્થાપિત થઈ ગયા પછી, એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) માં આ અદાલતના તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના અંતિમ આદેશ છતાં પણ એવોર્ડો ચાલુ અમલમાં અને બંધનકારક રહ્યા હોવાનું માનવું કાયદાની અગ્રાહ્ય વ્યાખ્યા ગણાય. તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના અંતિમ આદેશનો ટીએન ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) માં બે-ન્યાયમૂર્તિઓની પીઠ દ્વારા ઉદ્દેખ કરવામાં આવ્યો નથી. હકીકતી નિષ્કર્ષ માત્ર તા. ૧ માર્ચ ૧૯૮૯ના અંતરિમ આદેશ પર આધારિત છે. એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) માં તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના અંતિમ આદેશનો, દિલ્લી વડી અદાલતે શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડ રદ કરનાર ચુકાદામાંથી ઉત્પન્ન થયેલી વિશેષ પરવાનગી અરજીઓ પર નિર્ણાયક પ્રભાવ હતો.

૫૪. આમ કહી ચૂક્યા પછી, આ અદાલતના ઈ. પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) અને જી. સુધાકર (ઉપરોક્ત) કેસોના નિર્ણયોને જે અર્થઘટન આપવામાં આવ્યું હતું તેની તરફ પણ ધ્યાન દોરવું આવશ્યક છે. ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) માં બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે એવો અભિપ્રાય વ્યક્ત કર્યો હતો કે ઈ. પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) માં જે યોજના ઘડવામાં આવી હતી તે કામદારો દ્વારા દાખલ કરાયેલ રિટ અરજીઓમાં પસાર કરાયેલા આદેશનું પરિણામ હતી અને ઔદ્યોગિક વિવાદના નિરાકરણની પ્રક્રિયા દરમિયાન ઘડાયેલી નહોતી. આ આધાર પર, અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે

ઈ. પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) માંનો નિર્ણય, આઈ.ડી. અધિનિયમની કલમ ૧૦ હેઠળના સંદર્ભનો નિર્ણય કરતી વખતે, સી.જી.આઈ.ટી. અથવા એન.આઈ.ટી. દ્વારા કરવામાં આવનારી નિર્ણાયક પ્રક્રિયામાં અવરોધરૂપ બનશે નહીં. ઈ. પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) ના નિર્ણયની પૃષ્ઠભૂમિનો ઉલ્લેખ અગાઉ થઈ ચૂક્યો છે. આ નિર્ણય ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ના રોજ સિવિલ અપીલોના સમૂહમાં આપવામાં આવ્યો હતો, જેનો વિચાર ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠ દ્વારા કરવામાં આવી રહ્યો હતો. સિવિલ અપીલો પેન્ડિંગ રહેલી દરમિયાન, અદાલતે એલ.આઈ.સી.ને એવા કામદારોના નિયમિતીકરણ માટે યોજના ઘડવા નિર્દેશ આપ્યો હતો જેમને સમયાંતરે ઓછામાં ઓછા ૮૫ દિવસ માટે એડ હોક રોજગાર આપવામાં આવ્યો હતો. એલ.આઈ.સી. દ્વારા પ્રસ્તાવિત યોજનાની શરતોનું મૂલવણ કર્યા પછી, ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે ઠરાવ્યું હતું કે યોજના વાજબી હતી અને સ્વીકાર માટે યોગ્ય હતી. એલ.આઈ.સી. દ્વારા પ્રસ્તાવિત યોજનાને આ અદાલતે આ સ્પષ્ટ અવલોકન સાથે મંજૂરી આપી હતી કે આદેશમાં ઉદ્ભૂત કરાયેલ યોજનાની કલમો આ અદાલતના આદેશનો ભાગ બનશે. ત્યારબાદ ઈ. પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) માં ત્રણ ન્યાયમૂર્તિઓના નિર્ણયનું અર્થઘટન જી. સુધાકર (ઉપરોક્ત) માં ૨૨ નવેમ્બર ૨૦૦૧ના તેના આદેશ દ્વારા બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે કર્યું હતું. ઈ. પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) માં સ્વીકારવામાં આવેલી યોજના એલ.આઈ.સી.ના તમિલનાડુ ડિવિઝનના કામદારોને શાસિત

કરતી હતી તે બાબતનો ઉલ્લેખ કરીને, અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે દેશભરના એલ.આઈ.સી.ના તમામ ડિવિઝનોના કામદારો પર પણ આ યોજના સમાન રીતે લાગુ પડશે. તેથી અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે કામદારોના અલગ જૂથ માટે, તે કેસમાં આંધ્ર પ્રદેશ વડી અદાલતના નિર્દેશો હેઠળ, નવી યોજના ઘડવાની આવશ્યકતા નહોતી. હકીકતમાં, આ પણ નોંધપાત્ર છે કે શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડના ફક્ત ૭૫માં જ એક સ્પષ્ટ નિષ્કર્ષ નોંધાયો હતો કે ભલે ઈ. પ્રભાવતી સમૂહના કામદારોને સંદર્ભમાં પક્ષકાર બનાવવામાં આવ્યા હતા અને તેમણે દાવાનું નિવેદન પણ દાખલ કર્યું હતું, છતાં ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ના આ અદાલતના આદેશ એ જ પક્ષકારો વચ્ચેનો હોવાથી, કામદારો પાસે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ આ અદાલતના આદેશની કાયદેસરતાને પડકારવાનો કોઈ માન્ય આધાર નહોતો. શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડમાં થયેલ આ સ્પષ્ટ અવલોકનો છતાં, ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિયેશન (ઉપરોક્ત) માં બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠના ચુકાદાએ એવો નિષ્કર્ષ આપ્યો છે કે ઈ. પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) માં ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠનો આદેશ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા થનારી ઔદ્યોગિક નિર્ણાયક પ્રક્રિયાને અવરોધશે નહીં. ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિયેશન (ઉપરોક્ત) માં ચુકાદો આપનાર બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠ, ઈ. પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) ના આદેશથી બંધાયેલ હતી, કારણ કે તે ત્રણ ન્યાયમૂર્તિઓની વિશાળ ખંડપીઠનો આદેશ હતો, તેમજ જી. સુધાકર (ઉપરોક્ત) માં બીજી બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે તેના

પર મૂકેલ અર્થઘટનથી પણ બંધાયેલ હતી. જો બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠનો મત ભિન્ન હતો, તો તેને મુદ્દો વિશાળ ખંડપીઠને સંદર્ભિત કરવો જરૂરી હતો; પરંતુ વિશાળ ખંડપીઠ તથા સમકક્ષ ખંડપીઠના બંધનકારક નિર્ણયો સાથે વિસંગત એવો અંતિમ અભિપ્રાય લેવાની તેને છૂટ નહોતી.

૫૫. કામદારોની તરફથી એવો દાવો ઉઠાવવામાં આવ્યો છે કે ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) માં આપેલ ચુકાદાને ૯ ઓગસ્ટ ૨૦૧૬ના રોજ પુનર્વિલોકન અરજીના નામંજૂર થવાથી (પાછલા વેતનના પરિમાણને પચાસ ટકા સુધી ઘટાડવામાં આવ્યું તે ફેરફારને બાદ કરતાં) અને ત્યારબાદ ક્યુરેટિવ અરજીના પણ નામંજૂર થવાથી અંતિમતા પ્રાપ્ત થઈ ગઈ છે. અમને એ બાબતની જાણ છે કે એલ.આઈ.સી. વિ. ધેર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) માં ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના અંતિમ આદેશને આ નિર્ણયે અવગણ્યો હતો, એવો આધાર પુનર્વિલોકનમાં વિશિષ્ટ રીતે રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો. પુનર્વિલોકનના ચુકાદામાં એકમાત્ર નોંધ એવી છે કે કાયદામાં સ્પષ્ટ દેખાતી ભૂલથી આ ચુકાદો પીડિત છે તે દર્શાવે એવું કોઈપણ દસ્તાવેજ એલ.આઈ.સી.એ અભિલેખ પર રજૂ કર્યું નથી. તેમ છતાં, અતિ વિશાળ આર્થિક બોજાને ધ્યાનમાં રાખીને, પાછળના વેતનનું પરિમાણ પચાસ ટકા સુધી ઘટાડવામાં આવશે.

૫૬. હવે, આ સિદ્ધાંત અંગે કોઈ વિવાદ રહી શકતો નથી કે ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) માંનો ચુકાદો, જેનો અનુસરો કરીને ૯ ઓગસ્ટ ૨૦૧૬ના સમીક્ષા આદેશ પસાર થયો હતો, વર્તમાન પક્ષકારો

વચ્ચેનો છે અને તેને અંતિમતા પ્રાપ્ત થઈ ચૂકી છે. તેમ છતાં, એલ.આઈ.સી. આ અદાલત સમક્ષ આ દલીલ સાથે હાજર છે કે દેશવ્યાપી હાજરી ધરાવતી એક સાંવૃદ્ધિ સંસ્થા તરીકે તે આ અદાલતના પરસ્પર વિરોધાભાસી નિર્દેશો સંકળાયેલી સ્થિતિનો સામનો કરી રહી છે. એલ.આઈ.સી.એ રજૂ કર્યું છે કે એક તરફ, એલ.આઈ.સી. વિ. તેમના કર્મચારીઓ (ઉપરોક્ત) માં ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના સમાધાનની શરતો દ્વારા તુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડોના સ્થાને અન્ય જોગવાઈઓ લાવવામાં આવી હતી, તો બીજી તરફ તે પહેલાં ઈ. પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) માં ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠના ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ના આદેશ દ્વારા એલ.આઈ.સી. દ્વારા પ્રસ્તાવિત સમાવી લેવાની યોજના સ્વીકારવામાં આવી હતી અને ત્યારબાદ જી. સુધાકર (ઉપરોક્ત) માં બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠના ૨૮ નવેમ્બર ૨૦૦૧ના આદેશ દ્વારા ઈ. પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) ના નિર્ણયનું એવું અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું હતું કે તે એલ.આઈ.સી.ના તમામ વિભાગો પર લાગુ પડે છે. ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) ના ચુકાદાનો પ્રભાવ એવો થાય છે કે નિર્ધારિત શરતો પર સમાવી લેવા માટે આ અદાલત સમક્ષ પૂર્વે ઘડાયેલી યોજનાઓના સ્થાને બીજી વ્યવસ્થા આવી જાય છે અને તે યોજનાઓનું સ્થાન લે છે. આ અદાલતે સ્વીકારેલી યોજનાઓનો સાર એવો હતો કે જે તાત્કાલિક, બદલી અને અર્ધ-સમયના કામદારો સેવા માટેની નિર્ધારિત લઘુત્તમ અવધિની આવશ્યકતા પૂર્ણ કરતા હોય, તેઓને કેટલીક શરતોના આધિન સ્થાયીત્વના

પ્રદાન માટે વિચારણા પાત્ર ગણવામાં આવશે. આ અદાલત દ્વારા પારિત આદેશોમાં એવી કલ્પના કરવામાં આવી હતી કે ભરતી પ્રક્રિયાના પ્રવાહમાં આ કામદારોને સ્થાયીત્વના પ્રદાન માટે વિચારવામાં આવશે. ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) માં બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠના ચુકાદાનો પ્રભાવ એવો થાય છે કે એક તરફ અદાલતના ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨, ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ અને ૨૨ નવેમ્બર ૨૦૦૧ના આદેશો યથાવત્ અમલક્ષેત્રમાં રહે છે, જ્યારે બીજી તરફ શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડની પુનઃસ્થાપના એવી વ્યવસ્થા અમલમાં લાવે છે જે આ આદેશોમાં આ અદાલતે જે સ્વીકાર્યું છે તેના સાથે સંઘર્ષમાં છે. આ દ્વિધાજનક સ્થિતિનો સામનો કરતાં, આ અદાલત માટે હસ્તક્ષેપ કરવો અને ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) ના નિર્ણયને કારણે થયેલા સ્પષ્ટ ન્યાયભંગને સુધારવો આવશ્યક બને છે, જેને પેર ઇન્ક્યુરિયમ હોવાનું આગ્રહપૂર્વક રજૂ કરવામાં આવ્યું છે. એવું ન કરવામાં આવે તો તેના પરિણામો ગંભીર છે.

૫૭. અદાલત સમક્ષ હવે કામદારો તરફથી એવો દાવો રજૂ થયો છે કે શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડમાં પ્રતિપાદિત કરવામાં આવેલ અને ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) માં બે-ન્યાયમૂર્તિઓની પીઠ દ્વારા પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવેલ સિદ્ધાંત, આઈ.ડી. અધિનિયમની કલમ ૧૮(૩)(ડી) ને કલમ ૧૭એ સાથે વાંચીને, ત્યારબાદ જોડાયેલા બધા કામદારોને લાગુ પડવો જોઈએ. તેથી, હવે આ અદાલતને સંવિધાનના

અનુચ્છેદ ૧૪૨ હેઠળના પોતાના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરતાં એક સંતુલન સ્થાપિત કરવું પડશે, જે એક બાજુ ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) ના ચુકાદા સાથે જોડાયેલ અંતિમતાને ધ્યાનમાં લે છે, અને બીજી બાજુ એલ.આઈ.સી. દ્વારા આ અદાલત સમક્ષ વ્યક્ત કરવામાં આવેલી મૂળભૂત ચિંતાઓને પણ ધ્યાનમાં લે છે. વર્ગ ૩ ની જગ્યામાં કોઈપણ બે કેલેન્ડર વર્ષોમાં ૮૫ દિવસ કામ કરનાર અથવા વર્ગ ૪ ની જગ્યામાં કોઈપણ ત્રણ કેલેન્ડર વર્ષોમાં ૭૦ દિવસ કામ કરનાર અર્ધકાલીન, બદલી અથવા અસ્થાયી કામદારોને સમાવી લેવાનો સૂત્ર, જો સંતુલન સ્થાપિત ન કરવામાં આવે, તો કાનૂનના શાસન તથા સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના આદેશથી શાસિત જાહેર ક્ષેત્રની નિગમ દ્વારા ભરતીની ખુદી અને પારદર્શક પ્રક્રિયાની આવશ્યકતાને અવગણવાનો માર્ગ બની જશે. જાહેર રોજગારના સંદર્ભમાં આ અદાલતના ચુકાદાઓ તકની સમાનતા પ્રદાન કરવા પર ભાર મૂકે છે. હકીકતોના નિવેદનો દરમિયાન અમે અગાઉ નોંધ્યું છે તેમ, વિવિધ કાર્યવાહીઓ દરમિયાન પસાર કરવામાં આવેલા વચગાળાના આદેશોના કારણે, એલ.આઈ.સી. ને ખુદા બજારમાંથી ભરતી કરવાની પ્રક્રિયાનો આશ્રય લેવાથી રોકવામાં આવી હતી. એલ.આઈ.સી. ને ન્યાયિક આદેશો દ્વારા ખુદી ભરતી પ્રક્રિયા આગળ ધપાવવાથી રોકવામાં આવી હોવાથી, હવે એવી પરિસ્થિતિ ઊભી થઈ છે કે જો સંતુલન સ્થાપિત ન કરવામાં આવે, તો અર્ધકાલીન અને બદલી કામદારોનું સમાવી લેવું મંજૂર થયેલ જગ્યાઓના

આધારે, અનામતના સિદ્ધાંતોને અનુરૂપ અને તમામ અરજદારોને સમાન તક આપતી સુવ્યવસ્થિત ભરતી પર આધારિત ભરતી પ્રક્રિયાનો વિકલ્પ બની જશે. એવો પરિણામ સંવિધાનિક માપદંડો માટે તેમજ જાહેર નોકરદાતા તરીકે એલ.આઈ.સી. પર ન્યાયસંગત અને સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ સાથે સુસંગત પ્રક્રિયાનું પાલન કરવાની ફરજ માટે ગંભીર હાનિકારક છે. ભરતી માટેની ખુદ્દી અને સ્પર્ધાત્મક પ્રક્રિયા એલ.આઈ.સી. ને ઉપલબ્ધ પ્રતિભામાંથી શ્રેષ્ઠની ભરતી કરવામાં સક્ષમ બનાવશે. તેના સ્થાને પાછળના દરવાજેથી પ્રવેશ આપવાની પદ્ધતિ અપનાવવી, કાયદેસર અધિનિયમથી શાસિત આ નિગમના હિતો માટે હાનિકારક થશે.

૧ ડોગરા અહેવાલમાં ચકાસણીની માન્યતા

૫૮. એલ.આઈ.સી. તરફથી હાજર રહેલા વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી એ.એન.એસ. નાડકર્ણીએ ડોગરા અહેવાલને આ આધારે પડકાર્યો કે સી.જી.આઈ.ટી. સમક્ષ સોંપાયેલ કાર્ય માત્ર ચકાસણીનું હતું, નિર્ણયાધિકરણનું નહોતું. આ આધાર અંગે કોઈ શંકા નથી કે ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન (સુપ્રા) ની પુનર્વિચાર અરજીમાંથી ઊભી થયેલી અવમાનના કાર્યવાહીમાં આ અદાલતના તા. ૭ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮ ના આદેશ દ્વારા સી.જી.આઈ.ટી.ને સોંપાયેલ કાર્ય ચકાસણીનું હતું. પરંતુ, સી.જી.આઈ.ટી.ને સોંપાયેલ કાર્યક્ષેત્ર માત્ર ઔદ્યોગિક સંદર્ભમાં શ્રમિકોની પ્રમાણિત યાદી સુધી જ મર્યાદિત હતું કે કેમ તે વિચારવું આવશ્યક બને છે. આ સાચું છે કે આ

અદાલતના તા. ૧૦ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૮ ના આદેશ દ્વારા સી.જી.આઈ.ટી.ને નોંધપોથી પર આવેલી યાદીની ચકાસણી કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. જોકે, આ અદાલતના આદેશમાં આવેલ એકાકાર વાક્યને તેના પરિપ્રેક્ષ્યથી અલગ કરીને વાંચી શકાય નહીં. શ્રીવાસ્તવ પુરસ્કારના પરિચ્છેદ ૯૪ મુજબ એલ.આઈ.સી.ને તેવા શ્રમિકોના કેસ પર પણ વિચારવું આવશ્યક હતું, જેઓ તાત્કાલિક, બદલી અને અર્ધ-સમય શ્રેણીમાં આવતા હતા, જેઓએ કામકાજનો લાયકાતભર્યો સમયગાળો પૂર્ણ કર્યો હતો અને દરેક રીતે યોગ્ય હતા, પરંતુ જેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. એલ.આઈ.સી.ને દૈનિક અખબારોમાં જાહેર સૂચના પ્રસિદ્ધ કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો જેથી આવા શ્રમિકો સમાવી લેવાની માંગણી માટે પોતાના દાવા રજૂ કરી શકે. એલ.આઈ.સી.એ તા. ૨૧ જુલાઈ ૨૦૧૫ ના રોજ અખબારોમાં જાહેર સૂચના પ્રસિદ્ધ કરી હતી. સમાવી લેવા અંગે વિચારણા થવા માટે દરેક અરજદારે એક ફોર્મ રજૂ કરવાનું હતું, જેમાં મુદ્દા ૧૦(બી) હેઠળ સી.જી.આઈ.ટી. સમક્ષની અરજીની વિગત જાહેર કરવી જરૂરી હતી, જેમાં આ બાબતનો પણ સમાવેશ થતો હતો કે અરજદાર ઔદ્યોગિક સંદર્ભમાં અરજદાર હતો કે નહીં. જોકે, નિર્ણાયક પાસું એ છે કે સી.જી.આઈ.ટી. દ્વારા કરવામાં આવેલી ચકાસણીને વિશિષ્ટ રીતે માત્ર શ્રમિકોની પ્રમાણિત યાદી સુધી મર્યાદિત રાખવામાં આવી નહોતી. પુનર્વિચારની કાર્યવાહીના દરમિયાન આ અદાલતના ચુકાદામાં નોંધાયું છે કે એલ.આઈ.સી. તરફથી નીચે મુજબની રજૂઆતો કરવામાં આવી હતી:

૬. વિદ્વાન એટર્ની જનરલ વધુમાં રજૂ કરે છે કે ૩૧- ૩-૨૦૧૫ની સ્થિતિએ, એલ.આઈ.સી.માં ૫૫, ૪૨૭ વર્ગ ૩ના કર્મચારીઓ અને ૫૧૮૦ વર્ગ ૪ના કર્મચારીઓ હતા. જો એલ.આઈ.સી.ને જાહેરાત મુજબ કામદારોના સમાવી લેવાની બાબત પર વિચાર કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવે, તો વર્ગ ૩ના કર્મચારીઓની સંખ્યામાં ૧૧.૧૪% નો વધારો થશે અને વર્ગ ૪ના કર્મચારીઓની સંખ્યામાં ૫૬.૬૫% નો વધારો થશે અને તેના કારણે નાણાકીય ભારમાં વધારા ઉપરાંત કર્મચારીના ગુણોત્તર પર અસર પડશે અને તે પોલિસીધારકોના હિતો વિરુદ્ધ રહેશે. વિદ્વાન એટર્ની જનરલ આ અદાલતના આદેશના અમલીકરણ માટેની નાણાકીય જવાબદારીનો અંદાજ અંદાજે રૂપિયા ૭૦૮૭ કરોડ જેટલો દર્શાવે છે, જેમાં વાર્ષિક જવાબદારી દર વર્ષે અંદાજે રૂપિયા ૭૨૮ કરોડ જેટલી થશે અને એલ.આઈ.સી. માટે તે સહન કરવો બહુ મોટો નાણાકીય ભાર રહેશે.

ઉપરોક્ત રજૂઆત દર્શાવે છે કે જો એલ.આઈ.સી.ને જાહેરાતના અનુસંધાને કામદારોના સમાવીકરણ અંગે વિચાર કરવાની દિશા આપવામાં આવી હોત, તો વર્ગ ૩ના કર્મચારીઓની સંખ્યા ૧૧.૧ ટકા જેટલી અને વર્ગ ૪ના કર્મચારીઓની સંખ્યા ૫૬.૬૫ ટકા જેટલી વધી જાત, જેના પરિણામે રૂપિયા ૭૨૮ કરોડની વાર્ષિક આર્થિક જવાબદારી ઊભી થાત. તેથી, કામદારો તરફથી હાજર રહેલા વકીલની આ દલીલમાં સાર છે કે ઉપરોક્ત રજૂઆત, જે પુનર્વિચારાધીન ચુકાદાના પરિચ્છેદ ૬માં નોંધાયેલ છે, તે એલ.આઈ.સી.ના

વર્તમાન વલણ સાથે સુસંગત નથી કે ચકાસણીને માત્ર પ્રમાણિત યાદી પૂરતી જ મર્યાદિત રાખવાની હતી.

૫૯. આ કહી લીધા પછી, એ સ્પષ્ટ થાય છે કે દોગરા અહેવાલ સ્પષ્ટ અને પ્રગટ ભૂલોથી પીડિત છે. જેમ અમે અગાઉ જ નોંધ્યું છે, એલ.આઈ.સી.એ અધ્યક્ષ પદાધિકારીનું ધ્યાન આ હકીકત તરફ દોર્યું હતું કે ચકાસણી દરમિયાન સંઘો, સંસ્થાઓ અને વ્યક્તિગત કામદારો દ્વારા રજૂ કરાયેલા દાવાઓમાં ઢિરકત નોંધણીઓ સામેલ હતી. એલ.આઈ.સી.એ વિવિધ કામદારો અને દાવેદારોની વિગતો ધરાવતો એક ચાર્ટ રજૂ કર્યો છે. સંદર્ભની સુવિધા માટે, તે ચાર્ટ નીચે ઉતારવામાં આવે છે:

નવી દિલ્હી સ્થિત એલ.ડી. સી.જી.આઈ.ટી. અદાલત સમક્ષ વિવિધ સંઘોમાંથી વિવિધ કામદારો/દાવેદારોની વિગતો ધરાવતો ચાર્ટ આઈ.ડી. નં. ૨૭/૧૯૯૧ માં.													
	યુનિયન/એસોસિ એશનનું નામ	સમગ્ર ભારત વીમા કર્મચાર ી સંઘ	અખિ લ ભારત એલ. આઈ. સી. કર્મ ચારી ઓ મહાસં ઘ	ઓલ ઈન્ડિય ા લાઇફ ઈન્સુર ન્સ એમ્પ્લ ોઈઝ એસો સિએશ ન	સર્વ ભાર ત રાષ્ટ્રી ય જીવ ન વીમા કર્મ ચારી મહા સંઘ - બી. એન. પી.	અખિ લ ભાર તીય રાષ્ટ્રી ય જીવ ન વીમા કર્મચ ારી મહા સંઘ - વિએ ન	ઈ.પી. & અન્ય (ટીએફ ટી ટીયુસીઈ ડબ્લ્યુએ)	તમિલ નાડુ ટર્મિ નેટડ ટેમ્પ રરી કુલ ટાઇમ એલઆ ઈસી એમ્પ્લો ઈઝ એસોન	અખિલ ભાર તીય જીવા ન બીમા નિગા મ યથ ુર્થા શ્રેણી કરા મચા રી સાંગ હ	એલ.આ ઈ.સી. કા મ દારો' સં ઘ, કા નપુ ર	જી યુજે એ આર એટી ટીઈ એમ પીઆર એ આરવાય એલઆ ઈ સીઈ એ	વ્યક્તિ ગત ઓ	ટોટા એલ
એ	દાવેદારો, તેમની ચાદી મુજબ	૩૩૩૭	૮૭	૬૮૮૬	૧૬ ૭૪	૩૭૧	૧૩૩૩	૩૭૬	૮૮૦	૩૫	૧૦ ૫	૨૫૨	૧૫૪૬૫
ઓછું	નકલ નોંધણીઓ	૦	૦	૩૫૮૨	૦	૦	૦	૧	૮	૦	૦	૦	૩૫૮૨
ઓછું	ખાલી પ્રવેશો	૦	૦	૮	૮૪	૦	૦	૦	૦	૦	૦	૦	૮૩
બી	નેટ	૩૩૩૭	૮૭	૩૪૦૪	૧૫ ૮૦	૩૭૧	૧૩૩૩	૩૭૫	૮૮૧	૩૫	૧૦ ૫	૨૫૨	૧૧૭૮૦
ઓછું	નિમણૂકમાં રહેલ પછી ૦૪.૦૩.૧૯૯૧, ગણતરીમાં લેવામાં આવેલ નથી માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના આદેશ મુજબ ૦૭.૦૮.૧૮	૫	૧	૨૧૦૮	૩૮	૨૨	૪૭૭	૧૦૨	૬૮૨	૧	૧૦ ૦	૩૩	૩૫૮૦
ઓછું	નિમણૂક કરાયેલ પહેલાં ૨૦.૦૫.૧૯૮૫, ગણવામાં આવેલ નથી માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના આદેશ મુજબ ૦૭.૦૮.૧૮	૦	૦	૨	૩	૨	૦	૧	૨	૦	૦	૦	૧૦

સી	ચોખ્ખું	૩૩૩૨	૯૬	૧૨૯૩	૧૫ ૪૯	૩૪૭	૮૫૬	૨૭૨	૧૮૭	૩૪	૫	૨૧૯	૮૧૯૦
ઓછું	નામ પ્રમાણિત યાદીઓમાં મળ્યું નથી જે પ્રાપ્ત થયેલ છે સીજીઆઈટી તરફથી	૩૩૩૨	૯૪	૧૧૮૪	૧૫ ૪૩	૩૩૯	૦	૬૧	૧૮૬	૩૪	૫	૨૧૯	૬૯૯૭
ઓછું	રોકાયેલો ૮૫ દિવસથી ઓછા (૧૦૩)	૦	૦	૯	૧	૦	૧૧	૯૦	૦	૦	૦	૦	૧૧૧
ઓછું	રોજગાર મેળવેલ ૭૦ દિવસથી ઓછા (૪)	૦	૦	૭	૧	૬	૬	૩૬	૦	૦	૦	૦	૫૬
ડી	નેટ	૦	૨	૯૩	૪	૨	૮૩૯	૮૫	૧	૦	૦	૦	૧૦૨૬
ઓછું	ઈ.પી.માં પક્ષકાર અને અન્ય	૦	૦	૦	૦	૦	૮૩૯	૮૩	૦	૦	૦	૦	૯૨૨
ઈ	નેટ	૦	૨	૯૩	૪	૨	૦	૨	૧	૦	૦	૦	૧૦૪
ઓછું	પાત્રતા સાબિત કરવા માટે દસ્તાવેજો રજૂ કરવામાં આવ્યા નથી	૦	૦	૨૬	૩	૦	૦	૨	૧	૦	૦	૦	૩૨
ઓછું	ફોજદારી કેસ લંબિત	૦	૦	૧	૦	૦	૦	૦	૦	૦	૦	૦	૧
ઓછું	ખોટા બનાવેલા દસ્તાવેજો	૦	૨	૧	૧	૨	૦	૦	૦	૦	૦	૦	૬
જી	પાત્ર ઠરાવવામાં આવેલ, સમાવી લેવામાં આવેલ	૦	૦	૬૫	૦	૦	૦	૦	૦	૦	૦	૦	૬૫

નોંધ:- ૨ વ્યક્તિગત અરજદારો નં. નં. ૨૯ અને ૩૧ એ હવે આઈ.એન.ટી.યુ.સી.-બી.એન.પી. મારફતે તેમનો દાવો રજૂ કર્યો છે, તેમ છતાં તેના સમર્થનમાં કોઈ દસ્તાવેજો રજૂ કરવામાં આવ્યા નથી”

૬૦. ડોગરા અહેવાલ અંતે એવો નિષ્કર્ષ આપે છે કે કર્મચારીઓનો જે સમૂહ, જે ઇ. પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) મામલામાં આ અદાલતના આદેશ દ્વારા શાસિત છે, તેઓ પણ સમાવી લેવા માટે પાત્ર ગણાશે. ઇ. પ્રભાવતી (ઉપરોક્ત) મામલામાંના આદેશથી શાસિત કામદારોને સમાવી લેવા માટે પાત્ર ગણતા, ડોગરા અહેવાલ સ્પષ્ટ ભૂલમાં પડ્યો છે. અહેવાલે એવા કામદારોનો વિચાર કર્યો છે, જેઓ તેની સોંપણીની વ્યાપ્તિથી સ્પષ્ટપણે બહાર હતા, કારણ કે તેઓ આ અદાલતના વિશિષ્ટ આદેશથી શાસિત હતા. તે ઉપરાંત, સ્પષ્ટ થાય છે કે ડોગરા અહેવાલે સામાન્યકરણ કરેલી એવી માન્યતા પર આગળ વધ્યું છે કે

મોટાભાગના કામદારોએ દસ્તાવેજો રજૂ કર્યા હતા અને તેઓ સમાવી લેવા માટે પાત્ર છે (એલ.આઈ.સી. દ્વારા દસ્તાવેજો રજૂ ન કરવા પરથી પ્રતિકૂળ અનુમાન કાઢવામાં આવ્યું હોવાથી). આ પરિપ્રેક્ષ્યમાં, કામદારોના દાવાઓનો સાચા અર્થમાં વિચાર કરી શકાય તે પહેલાં યોગ્ય ચકાસણી કરવી આવશ્યક બનશે. યોગ્ય ચકાસણી કરવામાં ડોગરા અહેવાલની ખામી સ્પષ્ટપણે સ્થાપિત થાય છે.

જે. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ અને એલ.આઈ.સી. અધિનિયમ ૧૯૫૬ ની કલમ ૪૮ વચ્ચેની આંતરસંબંધિતા

૬૧. એલ.આઈ.સી. અધિનિયમની કલમ ૪૮ દ્વારા કેન્દ્ર સરકારને નિયમો બનાવવાની સત્તા પ્રદાન કરવામાં આવે છે. કલમ ૪૮ની ઉપકલમ (૨) ની ખંડ (સીસી) અધિનિયમ ૧૯૮૧ના ૧ દ્વારા ૩૧ જાન્યુઆરી ૧૯૮૧થી અમલમાં આવે તે રીતે દાખલ કરવામાં આવી હતી. ખંડ (સીસી) હેઠળ, કેન્દ્ર સરકારને નીચે જણાવેલ બાબતો અંગે નિયમો ઘડવાની સત્તા આપવામાં આવી છે:

(સી.સી.) નિગમના કર્મચારીઓની સેવાની શરતો અને નિયમો, જેમાં આ અધિનિયમ હેઠળ નિયત દિવસે નિગમના કર્મચારીઓ બનેલા કર્મચારીઓનો પણ સમાવેશ થાય છે;

૬૨. સુધારક અધિનિયમ દ્વારા સમકાલીન રીતે, કલમ ૪૮માં ઉપકલમો (૨અ), (૨બ) અને (૨ક) દાખલ કરવામાં આવ્યા હતા. આ ઉપકલમોમાં નીચે મુજબ જોગવાઈ કરવામાં આવી છે:

“(રઅ) કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓ અને એજન્ટોના સેવા સંબંધિત નિયમો અને શરતો અંગે, જેમાં આ અધિનિયમ હેઠળ નિયત દિવસે કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓ અને એજન્ટો બનેલા વ્યક્તિઓનો પણ સમાવેશ થાય છે, જીવન વીમા કોર્પોરેશન (સુધારો) અધિનિયમ, ૧૯૮૧ ના પ્રારંભ પહેલાં તત્કાલ અમલમાં રહેલા નિયમો અને અન્ય જોગવાઈઓને ઉપકલમ (૨) ના ખંડ (સીસી) હેઠળ બનાવવામાં આવેલા નિયમો ગણવામાં આવશે અને આ કલમની અન્ય જોગવાઈઓને આધીન રહીને, તે મુજબ અમલમાં રહેશે.

(રબી) ઉપ-કલમ (૨) ના ખંડ (સીસી) દ્વારા નિયમો બનાવવાની અપાયેલી સત્તામાં નીચેનું સામેલ રહેશે—

(૧) આવા નિયમોને પૂર્વલક્ષી અસર આપવાની સત્તા; અને

(૨) ઉપકલમ (રઅ) માં ઉલ્લેખિત નિયમાવલીઓ અને અન્ય જોગવાઈઓમાં ઉમેરો, ફેરફાર અથવા રદ કરવાની રીતથી, પૂર્વલક્ષી અસર સાથે, પરંતુ ૨૦મી જૂન, ૧૯૭૯ની તારીખ કરતાં અગાઉની તારીખથી નહીં, સુધારો કરવાની સત્તા.

(રસી) ઉપકલમ (૨) ની કલમ (સીસી) અને ઉપકલમ (રબી) ની જોગવાઈઓ તથા ઉક્ત કલમ (સીસી) હેઠળ બનાવવામાં આવેલ કોઈપણ નિયમ અમલમાં રહેશે, અને આવી કોઈપણ તારીખથી ભૂતલક્ષી અસરથી બનાવવામાં આવેલ એવો કોઈપણ નિયમ પણ તે

તારીખથી અમલમાં હતો એવું માનવામાં આવશે, ભલે તે અંગે કોઈ અદાલત, ન્યાયાધિકરણ અથવા અન્ય સત્તાધિકારીનો કોઈપણ ચુકાદો, હુકમનામું અથવા આદેશ હોય અને ભલે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ (૧૯૪૭ નો ૧૪), અથવા તે સમયે અમલમાં રહેલા કોઈપણ અન્ય કાયદા અથવા કોઈપણ કરાર, સમાધાન, એવોર્ડ અથવા અન્ય દસ્તાવેજમાં કંઈપણ સમાયેલ હોય.”

૬૩. ઉપ-કલમ (૨એ)ના પ્રભાવથી, એલ.આઈ.સી.ના કર્મચારીઓ અને એજન્ટોની સેવા સંબંધિત શરતો અને નિયમોને નિયંત્રિત કરતી જે વિનિયમાવલીઓ સુધારા અધિનિયમ ૧૯૮૧ના અધિનિયમ નં. ૧ અમલમાં આવતાં તત્કાળ અગાઉ અમલમાં હતી, તે ઉપ-કલમ (૨)ના ખંડ (સી.સી.) હેઠળ બનાવાયેલા નિયમો ગણાશે અને કલમની અન્ય જોગવાઈઓને આધીન રહી અમલમાં રહેશે. કાનૂની કલ્પિત જોગવાઈ દ્વારા, સેવા સંબંધિત શરતો અને નિયમોની બાબતમાં સુધારા અધિનિયમની તારીખે અસ્તિત્વમાં રહેલી વિનિયમાવલીઓને કલમ ૪૮ની ઉપ-કલમ (૨)ના ખંડ (સી.સી.) હેઠળ ઘડાયેલા નિયમોનો દરજ્જો આપવામાં આવ્યો છે. ઉપ-કલમ (૨સી)નો પ્રભાવ એવો છે કે ઉપ-કલમ (૨)ના ખંડ (સી.સી.)ની જોગવાઈ અને તેના હેઠળ પૂર્વપ્રભાવી અસરથી બનાવાયેલા કોઈપણ નિયમો, કોઈપણ અદાલત, ટ્રિબ્યુનલ અથવા અન્ય સત્તાધિકારીના કોઈપણ ચુકાદા, હુકમનામા અથવા આદેશ હોવા છતાં અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમમાં, અથવા તે સમયે

અમલમાં રહેલા કોઈપણ અન્ય કાયદા અથવા કોઈપણ કરાર, સમજૂતી, એવોર્ડ અથવા અન્ય દસ્તાવેજમાં કંઈપણ સમાવિષ્ટ હોવા છતાં, તે તારીખથી અમલમાં હતા એમ પણ ગણાશે. કલમ ૪૮(૨)(સી.સી.) હેઠળ ઘડાયેલા નિયમો અપ્રતિબંધ જોગવાઈ સાથે અમલમાં આવે છે, જે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમમાં સમાવિષ્ટ કોઈપણ બાબત હોવા છતાં, અન્ય બાબતો ઉપરાંત, પ્રબળ રહે છે. સુધારા અધિનિયમની વૈધાનિક માન્યતા આ અદાલતની ત્રણ ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે એ.વી. નયાણે (ઉપરોક્ત) કેસમાં આપેલા ચુકાદામાં યથાવત્ રાખી હતી. ન્યાયમૂર્તિ એ.સી. ગુપ્તાએ, પોતાનાં તથા ન્યાયમૂર્તિ આર.એસ. પાઠક (જે તે વખતે માનનીય મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ હતા) તરફથી બોલતાં, બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ના આધારે સુધારા અધિનિયમની માન્યતા સામે ઉઠાવાયેલ પડકારને નકારી કાઢ્યો હતો. અદાલતે આ રજૂઆત પણ નામંજૂર કરી હતી કે ઉપ-કલમ (૨સી), જે સુધારા અધિનિયમ દ્વારા કલમ ૪૮માં સમાવેશમાં લેવામાં આવી હતી, તે અતિરિક્ત પ્રતિનિધિકરણના દોષથી પીડિત હતી. સુધારા અધિનિયમને યથાવત્ રાખતાં અદાલતે ઠરાવ્યું હતું:

“૮. ધારા ૧૪ નું ઉલ્લંઘન થયું છે એવો વિવાદ કલમ ૪૮ ની ઉપકલમ (૨-સી) ની જોગવાઈ પરથી ઊભો થાય છે કે તે કલમની ઉપકલમ (૨) ના ખંડ (સી.સી.) હેઠળ બનાવવામાં આવેલ કોઈપણ નિયમ, જે નિગમના કર્મચારીઓની સેવાની શરતો અને નિયમોને સ્પર્શતો હોય, તે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ માં સમાવિષ્ટ કોઈપણ બાબત

હોવા છતાં અમલમાં રહેશે. એ સાચું છે કે સેવાની શરતો અને નિયમો અંગે નિયમો બનાવવામાં આવ્યા પછી, નિયમોમાં આવરી લેવાયેલ મુદ્દાઓ સંબંધે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઊભો કરવાનો અધિકાર દૂર થઈ જશે અને તે હદ સુધી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ લાગુ પડતી રહેશે નહીં. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે નિગમના કર્મચારીઓને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમનું રક્ષણ ન આપવાના હેતુથી તેઓને અલગ વર્ગ ગણવા માટે કોઈ આધાર નહોતો. ભારત સંઘ અને લાઈફ ઈન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન તરફથી એવો જવાબ આપવામાં આવ્યો હતો કે નિગમના વર્ગ ૩ અને વર્ગ ૪ ના કર્મચારીઓને ચૂકવાતું વેતન જાહેર ક્ષેત્રની અન્ય સંસ્થાઓમાં સમાન સ્થિતિ ધરાવતા કર્મચારીઓને ચૂકવાતા વેતન કરતાં ઘણું વધારે હતું. આ દાવાને આધાર આપવા માટે કેટલીક સામગ્રી પણ રજૂ કરવામાં આવી હતી, જોકે તે નિશ્ચિત રીતે અંતિમ પુરાવારૂપ નહોતી. સુધારા અધિનિયમ અને ઓર્ડિનન્સની પ્રસ્તાવનામાંથી દેખાતી લાઈફ ઈન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન અધિનિયમ, ૧૯૫૬ માં સુધારો કરવાની જરૂરિયાત નીચે મુજબ છે: "... ભારતની લાઈફ ઈન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન અને તેના પોલિસીધારકોના હિતોને સુરક્ષિત કરવા અને વહીવટી ખર્ચને નિયંત્રિત કરવા માટે, નિગમના કર્મચારીઓ અને એજન્ટોને લાગુ પડતી સેવાની શરતો અને નિયમોની સમીક્ષા તાત્કાલિક હાથ ધરવી આવશ્યક છે." અધિનિયમની

પ્રસ્તાવનાનો ઉલ્લેખ કરતાં, ભારત સંઘ અને નિગમ તરફથી હાજર થયેલા એટર્ની-જનરલે રજૂ કર્યું કે વહીવટી ખર્ચમાં સતત વધારો થવાની સમસ્યાને કારણે વિવાદિત કાયદો બનાવવામાં આવ્યો. તેમણે વધુમાં ઉમેર્યું કે નિર્ણયકરણની પ્રક્રિયા દ્વારા પરિસ્થિતિમાં કોઈ સુધારો શક્ય નથી એવું માનવામાં આવ્યું હતું અને પરિસ્થિતિમાં યોગ્ય માર્ગ કાયદેસર વ્યવસ્થા કરવાનો છે એવો નીતિગત નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો; અને એ કારણે જ સુધારા અધિનિયમ પસાર કરવામાં આવ્યો અને વિવાદિત નિયમો ઘડવામાં આવ્યા. વિદ્વાન એટર્ની-જનરલે રજૂ કર્યું કે પરિસ્થિતિનો ઉપાય નિર્ણયકરણ દ્વારા થઈ શકે છે કે કાયદેસર વ્યવસ્થા જરૂરી છે તે નક્કી કરવાનું કાર્ય સંસદનું હતું. તેમના મુજબ, સુધારાયેલ લાઈફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન અધિનિયમ અને સુધારા પછી બનાવાયેલા નિયમોએ નિગમને અન્ય સાહસોની સમાન સ્થિતિમાં મૂકી દીધો છે; અને નિગમના કર્મચારીઓ જે લાભો ભોગવી રહ્યા હતા અને જે અન્ય સાહસોના સમાન સ્થિતિ ધરાવતા કર્મચારીઓને ઉપલબ્ધ નહોતા, તે દૂર કરવામાં આવ્યા છે, જેથી લાઈફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓના પક્ષમાં હતી એવી, તેમના શબ્દોમાં કહેવાતી, ભેદભાવની સ્થિતિ દૂર થઈ છે. અમે અગાઉ જ જણાવ્યું છે કે ભારત સંઘ અને નિગમ તરફથી આ બતાવવા માટે રજૂ કરાયેલ સામગ્રી કે જાહેર ક્ષેત્રની અનેક અન્ય સંસ્થાઓના કર્મચારીઓની સેવાની શરતો અને નિયમો, નિગમના

કર્મચારીઓની સરખામણીએ ઓછા અનુકૂળ હતા, તે અંતિમરૂપે નિશ્ચિત કરતી નહોતી. પરંતુ વિરોધી ભેદભાવ સાબિત કરવાનો ભાર તે અરજદારો પર હતો જેમણે સુધારા અધિનિયમ અને નિયમોને પડકાર્યા હતા. તેમને બતાવવું આવશ્યક હતું કે લાઈફ ઈન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓ અને અન્ય એવી સંસ્થાઓના કર્મચારીઓ, જેમને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ લાગુ પડતી હતી, તે સમાન પરિસ્થિતિમાં હતા, જેથી આ દલીલને ન્યાયસંગત ઠરાવી શકાય કે નિગમના કર્મચારીઓને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમના વ્યાપમાંથી બહાર રાખીને તેમની સામે ભેદભાવ કરવામાં આવ્યો હતો. અમારા સમક્ષ એવી કોઈ સામગ્રી નથી જેના આધાર પર અમે કહી શકીએ કે ૧૯૮૧ ના સુધારા અધિનિયમ અને ૨ ફેબ્રુઆરી, ૧૯૮૧ ના રોજ બનાવાયેલા નિયમો ધારા ૧૪ નું ઉલ્લંઘન કરે છે. અમને એવું લાગતું નથી કે આ કેસના તથ્યોના આધારે એક્સપ્રેસ

ન્યૂઝપેપર્સ (પ્રાઇવેટ) લિ. વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [એ.આઈ.આર. ૧૯૫૮ એસ.સી. ૫૭૮ : ૧૯૫૯ એસ.સી.આર. ૧૨ : (૧૯૬૧) ૧ એલ.એલ.જે. ૩૩૯] , અને મોટી રામ ડેન્કા વિ. જનરલ મેનેજર [એ.આઈ.આર. ૧૯૬૪ એસ.સી. ૬૦૦ : (૧૯૬૪) ૫ એસ.સી.આર. ૬૮૩ : (૧૯૬૪) ૨ એલ.એલ.જે. ૪૬૭] જે અરજદારોએ આધારરૂપ દર્શાવ્યા છે, તેમનો કોઈ પ્રયોગ લાગુ પડે છે?”

૬૪. તેમ છતાં, અદાલતે એવું ઠરાવ્યું કે લાઈફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઑફ ઇન્ડિયા ક્લાસ ૩ અને ક્લાસ ૪ એમ્પ્લોયીઝ (બોનસ એન્ડ ડિયરનેસ એલાઉઅન્સ) રૂલ્સ ૧૯૮૧^{૩૭} નો નિયમ ૩, એલ.આઈ.સી. વિ. ડી.જે. બહાદુર^{૩૮} માં આ અદાલત દ્વારા તેના અગાઉના નિર્ણયમાં જારી કરાયેલ રિટના પ્રભાવને રદબાતલ કરી શકતો નથી, જેમાં એલ.આઈ.સી.ને બોનસ સંબંધિત ઔદ્યોગિક સમાધાનને નવું સમાધાન, એવોર્ડ અથવા કાયદાનિર્માણ દ્વારા બદલવામાં ન આવે ત્યાં સુધી અમલમાં મુકવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. અદાલતે એવું ઠરાવતાં કે ૧૯૮૧નો સુધારક અધિનિયમ અને બોનસ નિયમો સંબંધિત કાયદાનિર્માણ હતા, વધુમાં એવું પણ ઠરાવ્યું કે તે નિયમોના પ્રકાશનના દિવસથી ભાવિ અસરથી અમલમાં આવશે. ન્યાયમૂર્તિ ઓ. ચિન્નપ્પા રેડ્ડીનું સહમતિદર્શક મત પણ હતું. અનુચ્છેદ ૧૪ હેઠળની સંવિધાનિક માન્યતા વિષે વિચાર કરતાં, મુખ્ય ચુકાદામાં નોંધવામાં આવ્યું છે કે સેવાની શરતો અને નિયમો અંગે નિયમો બનાવાયા પછી, નિયમોમાં આવરી લેવાયેલા મુદ્દાઓ બાબતે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવવાનો અધિકાર દૂર થઈ જાય છે અને એટલી હદ સુધી આઈ.ડી. અધિનિયમની જોગવાઈઓ લાગુ પડતી બંધ થઈ જશે.

૬૫. આ અદાલતના અન્ય ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠ દ્વારા એમ. વેણુગોપાલ (ઉપરોક્ત) મામલામાં આપવામાં આવેલા અનુવર્તી નિર્ણયમાં, આઈ.ડી. અધિનિયમના અમલ પર ૧૯૮૧ ના સુધારક અધિનિયમના પ્રભાવ

૩૭ " બોનસ નિયમો "

૩૮ (૧૯૮૧) ૧ એસ.સી.સી. ૩૧૫

પર વિચારણા માટે પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થયો હતો. અપીલકર્તા, જે એલ.આઈ.સી.માં પરીક્ષણકાળીન ડેવલપમેન્ટ ઓફિસર હતા, તેમને સોંપાયેલા લક્ષ્યાંકો પૂર્ણ કરવામાં નિષ્ફળ જતા તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. સમાપ્તિ સામે પડકાર કરતી રિટ અરજી વડી અદાલતના એકલ ન્યાયમૂર્તિ આ આધાર પર મંજૂર કરી હતી કે આવી સમાપ્તિ આઈ.ડી. અધિનિયમની કલમ ૨(ઓઓ) ના અર્થમાં કર્મચ્યુતિ સમાન છે, અને કલમ ૨૫એફનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળતા હોવાથી આવી સમાપ્તિ અમાન્ય હતી. અપીલમાં, વિભાગીય ખંડપીઠે એવું ઠરાવ્યું કે ૧૮ ઓગસ્ટ ૧૯૮૪ થી કલમ ૨(ઓઓ) માં ઉમેરવામાં આવેલ ખંડ (બબ) ના પરિણામે, પરીક્ષણકાળીન કર્મચારીની સેવા સમાપ્તિ કલમ ૨(ઓઓ) ના અર્થમાં કર્મચ્યુતિ ગણાશે નહીં. સ્ટાફ નિયમનોની નિયમાવલી ૧૪(૨), સુધારક અધિનિયમ દ્વારા ઉમેરવામાં આવેલી કલમ ૪૮(૨એ) ના પરિણામે, કલમ ૪૮(૨)(સીસી) હેઠળ બનાવાયેલા નિયમો ગણાશે એવી ધારણા રાખવામાં આવી. નિયમાવલી ૧૪ ની ખંડ (૪) એ એલ.આઈ.સી.ને પરીક્ષણકાળ દરમિયાન કર્મચારીને મુક્ત કરવાની પરવાનગી આપતી હતી. ની કલમ ૨(ઓઓ) માં ખંડ (બબ) ઉમેરાયા પહેલાં આઈડી અધિનિયમમાં, માત્ર ત્રણ અપવાદો હતા, જેઓ સેવા સમાપ્તિને કર્મચારી કપાતના વ્યાપમાંથી બહાર રાખતા હતા, એટલે કે:

(૧) સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ;

(૨) અતિનિવૃત્તિની વય પૂર્ણ થવાથી નિવૃત્તિ; અને (૩) સતત અસ્વસ્થ આરોગ્યને કારણે સેવાનો અંત.

કલમ (બીબી) ની રજૂઆત પછી, સંસદે છટાણીના વ્યાપમાંથી, વધુમાં, નીચેનું અપવર્જિત કર્યું હતું:

(૧) રોજગારના કરારની મુદત પૂર્ણ થવા પર તેના નવીનીકરણ ન થવાને પરિણામે થતી સમાપ્તિ; અને

(૨) રોજગારના કરારમાં તે બાબત અંગે સમાવવામાં આવેલી શરત અનુસાર કરારનો સમાપ્તિ.

એવું ધારણ કરવામાં આવ્યું હતું કે આ કેસમાં પરીક્ષણાધીન કર્મચારીની સેવાઓનો અંત નિયમન ૧૪ માં સમાવાયેલ શરત અનુસાર રોજગારના કરારની શરતો મુજબ કરવામાં આવ્યો હતો, અને તેથી કલમ ૨૫એફનું પાલન ન થવાથી સેવા સમાપ્તિના આદેશો દૂષિત બનશે નહીં.

૬૬. ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠ તરફથી બોલતા ન્યાયમૂર્તિ એનપી સિંહે ત્યારબાદ, ખાસ કરીને ઉપકલમ (૨) માં ખંડ (સીસી) નો સમાવેશ તથા કલમ ૪૮ માં ઉપકલમો (૨એ), (૨બી) અને (૨સી) ના સમાવેશથી થયેલ સુધારક અધિનિયમ ૧/૧૯૮૧ ના પ્રભાવનું સ્પષ્ટીકરણ કર્યું. અદાલતે ઠરાવ્યું કે આઈડી અધિનિયમ અને એલઆઈસી અધિનિયમ બન્ને સંસદ દ્વારા રચવામાં આવ્યા છે, અને કલમ ૪૮ માં ૩૧ જાન્યુઆરી ૧૯૮૧ થી અમલમાં આવેલા સુધારાઓમાં ઉપકલમ (૨સી) માં અતિશય પ્રાધાન્યક કલમનો

સમાવેશ સંસદની મંજૂરી “સ્પષ્ટ અને સ્વયંપ્રકાશ” બનાવે છે. અદાલતે ઠરાવ્યું:

કોર્પોરેશન અધિનિયમના રચયિતાઓએ ઉપરોક્ત સુધારાઓ દ્વારા કોર્પોરેશન અધિનિયમની જોગવાઈઓને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ ઉપર પ્રબલ અસર આપી છે, જ્યાં સુધી રોજગારની શરતો અને નિયમોને લગતી એવી જોગવાઈઓનો સંબંધ છે, જે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ સાથે સંઘર્ષમાં આવે છે. જ્યાં સુધી બંધારણની કોઈ જોગવાઈ સાથે વિસંગત હોવાને કારણે તે પ્રયાસને અધિકારાતીત ઠરાવવામાં ન આવે, ત્યાં સુધી કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓ અને એજન્ટોને તેમની સેવાની શરતો અને નિયમો નક્કી કરવાની દૃષ્ટિએ અલગ વર્ગ તરીકે ગણવું સંસદ માટે ખુલ્લું હતું.” ૬૭. અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે અગાઉ કર્મચારીઓનું શાસન એલ.આઈ.સી. દ્વારા કલમ ૪૮ હેઠળ ઘડાયેલા નિયમો તેમજ આઈ.ડી. અધિનિયમની જોગવાઈઓ દ્વારા થતું હતું. તેથી, કામદારોને એલ.આઈ.સી. અધિનિયમ હેઠળ ઘડાયેલા નિયમોની શરતો મુજબ અથવા આઈ.ડી. અધિનિયમની જોગવાઈઓ અનુસાર તેમના હકો અને ઉપાયો અમલમાં મૂકવા માટે ખુલ્લું હતું. જોકે, સંસદે કલમ ૪૮માં જે સુધારાઓ દાખલ કર્યા ત્યારબાદ, એલ.આઈ.સી.ના કર્મચારીઓને સુધારો અમલમાં આવતાં પહેલાં જે આઈ.ડી. અધિનિયમનું સંરક્ષણ પ્રાપ્ત હતું, તેનો હક રહેશે નહીં. અદાલતે ઠરાવ્યું કે સુધારાની માન્યતા અગાઉના

એ.વી. નયાને (ઉપરોક્ત) ના નિર્ણયમાં માન્ય ઠરાવવામાં આવી હતી, અને આ રીતે નિષ્કર્ષ આવ્યો: “૧૪. કોર્પોરેશન અધિનિયમની કલમ ૪૮માં દાખલ કરાયેલા સુધારાઓએ, કલમ ૪૮(૨)(સીસી) હેઠળ ઘડાયેલા નિયમો સાથે જેટલા અંશે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ સંઘર્ષમાં આવે છે, તેટલા અંશે તેમને સ્પષ્ટપણે બાકાત રાખી છે. તેનું પરિણામ એ થશે કે અપીલકર્તાની સેવા સમાપ્તિ, કલમ ૨(ઊઊ) ના અર્થમાં “છટણી” ગણાશે નહીં, ભલે ઉપકલમ (બીબી) તે કલમમાં દાખલ કરવામાં આવી ન હોત. એકવાર કલમ ૨(ઊઊ) લાગુ પડતી નથી, ત્યારે કલમ ૨૫-એફના અમલનો પ્રશ્ન જ ઊભો થતો નથી, જેના આધાર પર અપીલકર્તાની સેવા સમાપ્તિ અમાન્ય ઠરી શકે. પરીક્ષણકાળ દરમિયાન અપીલકર્તાની સેવા સમાપ્તિ, નિમણૂકના આદેશને નિયમાવલીની નિયમ ૧૪ સાથે વાંચતાં જે રીતે થાય છે તે મુજબ છે, અને હવે તેને કોર્પોરેશન અધિનિયમની કલમ ૪૮(૨)(સીસી) હેઠળના નિયમો માનવામાં આવશે.

૬૮. તેથી, કલમ ૪૮(૨અ) અને (૨ક) ની સુધારેલી જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેતા, અપીલકર્તાની સેવાની સમાપ્તિ આઈ.ડી. અધિનિયમની કલમ ૨(ઓઓ) માં ખંડ (બીબી) રજૂ કરવામાં આવ્યો ન હતો ત્યારે પણ કર્મચારી ઘટાડો ગણાતી નથી એવો ઠરાવ કરવામાં આવ્યો હતો. કારણ કે, કલમ ૨(ઓઓ) કોઈપણ સ્થિતિમાં ત્યાં આકર્ષિત થતી નથી જ્યાં પ્રોબેશનર ની

સેવાઓ સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સના રેગ્યુલેશન ૧૪(૪) હેઠળ સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય, જે કલમ ૪૮(૨)(સીસી) હેઠળના નિયમોના ભાગરૂપે ગણવામાં આવે છે, અને જેને આઈ.ડી. અધિનિયમ પર અગ્રપ્રભાવ પ્રાપ્ત છે તથા તે પ્રબળ રહેશે.

૬૯. કલમ ૪૮ની ઉપરોક્ત જોગવાઈઓ આ અદાલતની ઢિ-ન્યાયમૂર્તિ પીઠ સમક્ષ વિશેષરૂપે રજૂ કરવામાં આવી હતી, જે ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ અસોસિએશન (ઉપરોક્ત) ના ચુકાદાના સાધારણ વાચનથી સ્પષ્ટ થાય છે. તેમ છતાં, અદાલતે કલમ ૪૮ની જોગવાઈઓ પર આધારિત રજૂઆત પર વિચાર કરવા ઇનકાર કર્યો, અને એવું ઠરાવ્યું કે સ્ટાફ નિયમોમાં રોજગારના માત્ર બે પ્રકારો જ પ્રદાન કરવામાં આવ્યા હતા: (૧) નિયમિત; અને (૨) તાત્કાલિક. અદાલતે એવું ઠરાવ્યું કે બદલી / અર્ધ-સમય કામદારોની હેસિયતમાં રોજગાર સ્ટાફ નિયમોમાં પ્રદાન કરવામાં આવ્યો નહોતો, અને સ્ટાફ નિયમોમાં તે પ્રકારનું કોઈ વિશિષ્ટ નામકરણ નહોતું. ઢિ-ન્યાયમૂર્તિ પીઠનો નિર્ણય સ્પષ્ટપણે એ.વી. માં આવેલ ચુકાદાનું પણ ધ્યાન લેતો નથી

નયાને (સુપ્રા) અથવા એમ વેણુગોપાલ (સુપ્રા) માંનો નિર્ણય, બંને ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠો દ્વારા આપવામાં આવ્યા છે. તે બંધનકારક પૂર્વનિર્ણયો છે અને તેમને અવગણવામાં આવી શક્યા હોત નહીં.

૭૦. તે ઉપરાંત, આ તબક્કે સ્ટાફ વિનિયમોની વિનિયમ ૮ની જોગવાઈઓ તરફ ધ્યાન દોરવું આવશ્યક બને છે. વિનિયમ ૮(૧) તાત્કાલિક કર્મચારીઓ અંગે છે અને તેની શરૂઆત અગ્રતા પ્રદાન કરતી જોગવાઈથી થાય

છે. વિનિયમ ૮ની કલમ (૧) એક સક્ષમ બનાવતી જોગવાઈ છે, જે મુજબ એલ.આઈ.સી.ને વર્ગ ૩ અને જમાં તાત્કાલિક ધોરણે કર્મચારીઓની નિમણૂક કરવાની સત્તા આપવામાં આવે છે, અને તે ચેરપર્સન દ્વારા સમયાંતરે આપવામાં આવતા સામાન્ય અથવા વિશિષ્ટ નિર્દેશોને આધીન છે. વિનિયમ ૮ની કલમ (૨)માં એવું નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું છે કે વિનિયમ ૮(૧) હેઠળ નિયુક્ત થયેલ કોઈપણ વ્યક્તિને, માત્ર આવી નિમણૂકના કારણસર, એલ.આઈ.સી.ની સેવામાં સમાવી લેવાઈ જવાનો હક પ્રાપ્ત થવાનો નથી અથવા કોઈપણ પદ પર ભરતીમાં પ્રાથમિકતા માંગવાનો દાવો કરવાનો નથી. આ ઉપકલમ (૨)માં આવેલ “માત્ર આવી નિમણૂકના કારણે સમાવી લેવાઈ જવાનો હક પ્રાપ્ત થશે” એવો પ્રયોગ અત્યંત મહત્વનો છે. આ પ્રયોગનો અર્થ એવો છે કે તાત્કાલિક ધોરણે નિયુક્ત થયેલ વ્યક્તિ માત્ર એટલા આધાર પર કે તેને તાત્કાલિક ધોરણે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો છે, સમાવી લેવાઈ જવાનો હક અથવા ભરતીમાં પ્રાથમિકતા અંગેનો દાવો કરી શકતી નથી. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, વિનિયમ ૮(૨) સમાવી લેવાના દાવા પર સંપૂર્ણ પ્રતિબંધ મૂકે છે એવું નથી, પરંતુ તે એવું નિર્ધારિત કરે છે કે કોઈ વ્યક્તિને તાત્કાલિક ધોરણે રોકવામાં આવી હતી, માત્ર આ આધારે સમાવી લેવાનો દાવો કરી શકાય નહીં. ઉદાહરણ તરીકે, જો એલ.આઈ.સી. દ્વારા કોઈ યોજના રજૂ કરવામાં આવી હોય અને તે યોજનામાં નિર્ધારિત શરતો તથા નિયમો હેઠળ સમાવી લેવાની સુવિધા આપતી જોગવાઈઓ સમાયેલ હોય, તો વિનિયમ

૮(૨) આવી યોજનાની શરતો મુજબ સમાવી લેવાના દાવાને અવરોધતું નથી. પરંતુ માત્ર એટલું કે કોઈ વ્યક્તિને એલ.આઈ.સી. દ્વારા તાત્કાલિક પદે નિયુક્ત કરવામાં આવી છે, તે માત્ર આવી નિમણૂકના બળે અથવા તેવા કારણસર જ, કાયદેસરપણે સમાવી લેવાની માંગ કરવાનો હક ધરાવતી નથી.

૭૧ જ માર્ચ ૧૯૯૧ પછી નિયુક્ત કરાયેલા કામદારોના દાવાઓ પર કલમ ૪૮ ની ઉપકલમ (૨) ના ખંડ (સીસી), ઉપકલમ (૨એ) અને ઉપકલમ (૨સી) ની જોગવાઈઓના પ્રભાવનો હવે વિચાર કરવો આવશ્યક છે. ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ પછી હંગામી, બદલી અથવા અંશકાલિક કામદાર તરીકે કામ કરનાર કામદારો ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૧૮(૩)(ડી) ના આધારે પોતાના દાવાઓ પ્રતિપાદિત કરવા ઈચ્છે છે. કલમ ૧૮ એ નિર્દિષ્ટ કરે છે કે સમાધાન અને ચુકાદાઓ કોના પર બંધનકારક રહેશે. કલમ ૧૮(૩)(એ) માં જોગવાઈ છે કે સમાધાન અથવા ચુકાદો ઔદ્યોગિક વિવાદના તમામ પક્ષકારો પર બંધનકારક રહેશે. વધુમાં, ખંડ (ડી) એ નિર્દિષ્ટ કરે છે કે જ્યાં વિવાદનો એક પક્ષ કામદારોનો બનેલો હોય, ત્યાં સમાધાન અને ચુકાદો માત્ર તેવા વ્યક્તિઓને જ નહીં, જેઓ વિવાદ સંબંધિત સ્થાપનામાં વિવાદની તારીખે નોકરીમાં હોય, પરંતુ તે તમામ વ્યક્તિઓને પણ બંધનકારક રહેશે, જેઓ ત્યારબાદ તે સ્થાપનામાં અથવા તેના કોઈ ભાગમાં કર્મચારી બને. અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, કલમ ૧૮(૩)(ડી) સમાધાન અથવા ચુકાદાની લાગુ પડતાને વિવાદની તારીખે કાર્યરત કામદારોની બહાર વિસ્તારીને, ત્યારબાદ સ્થાપનામાં કર્મચારી બનનાર

તમામ વ્યક્તિઓ સુધી પહોંચાડે છે. સ્ટાફ નિયમાવલીનો નિયમ ૮ સ્પષ્ટપણે હંગામી કામદારોની નિમણૂંકની પરવાનગી આપે છે અને ખંડ (૨) માં એવી જોગવાઈ છે કે તેની ખંડ (૧) હેઠળ નિમાયેલ વ્યક્તિને માત્ર આવી નિમણૂંકના કારણે સમાવી લેવાનો હક અથવા કોઈપણ પદ પર ભરતી માટે પ્રાથમિકતા માગવાનો દાવો પ્રાપ્ત થશે નહીં. કલમ ૪૮ ની ઉપકલમ (૨એ) નો પ્રભાવ એવો છે કે નિયમ ૮ ને કલમ ૪૮ ની ઉપકલમ (૨) ના ખંડ (સીસી) હેઠળ બનાવવામાં આવેલ નિયમ માનવામાં આવે છે. વધુમાં, કલમ ૪૮(૨સી) ની જોગવાઈઓ એ પ્રતિપાદિત કરે છે કે ઉક્ત ખંડ હેઠળ બનાવવામાં આવેલ નિયમને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમમાં સમાવિષ્ટ કોઈપણ બાબત હોવા છતાં અસરકારકતા પ્રાપ્ત થશે. તેથી, ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ પછી ભરતી કરાયેલા કામદારો ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૧૮(૩)(ડી) હેઠળ સ્વતઃ અધિકારરૂપે સમાવી લેવાનો દાવો કરી શકતા નથી, કારણ કે કલમ ૪૮ ની ઉપકલમ (૨સી) માં સમાવિષ્ટ અગ્રતા આપતી જોગવાઈ તેનો અવરોધ કરે છે.

કે રાહતનું સંરચના કરવું

૭૨. ઉપર વિશ્લેષણ દરમિયાન નોંધાયેલા કારણોને આધારે, એલ.આઈ.સી. એક કાયદાકીય નિગમ તરીકે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના આદેશથી બંધાયેલ છે. જાહેર નોકરીદાતા તરીકે, નિગમની ભરતી પ્રક્રિયાએ ન્યાયસંગત અને ખુલ્લી પ્રક્રિયાના બંધારણીય ધોરણને પૂર્ણ કરવું આવશ્યક છે.

સેવામાં પાછળના દરવાજેથી પ્રવેશને મંજૂરી આપવી જાહેર સેવા માટે સંપૂર્ણપણે અસંગત છે.

૭૩. વર્તમાન કાર્યવાહી દરમિયાન રાહતનું બંધારણ ઘડતી વખતે, અધિકારો અને સમન્યાયના નિર્ધારણને શાસિત કરનાર મુખ્ય કાનૂની નિષ્કર્ષોને પુનરાવર્તિત કરવું અનિવાર્ય છે:

(૧) ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના રોજ, આ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે એલ.આઈ.સી. વિ. ઘેર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) મામલામાં, એલ.આઈ.સી.ના વ્યવસ્થાપન અને આઠ યુનિયનો વચ્ચે ૧ માર્ચ ૧૯૮૯ના રોજ થયેલા સમાધાનની શરતો સ્વીકારી હતી અને તે નવમી યુનિયન પર પણ લાગુ કરી હતી. વધુમાં, આ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે કેટલીક દિશાનિર્દેશો આપ્યા હતા:(એ) જો તેમની સેવા શરતોને નિયંત્રિત કરતી નિયમાવલીઓ/સૂચનાઓ હેઠળ વ્યવસ્થાપન પાસે તેવી સત્તા હોય, તો એલ.આઈ.સી.એ વર્ગ જના કર્મચારીઓને કસોટી અને મુલાકાતમાંથી મુક્તિ આપવી જોઈએ; અને

(બી) એવી પરિસ્થિતિમાં કે એલ.આઈ.સી.નું વહીવટતંત્ર આવી સત્તા ધરાવતું ન હોય, આગામી નિયમિત ભરતી સુધી આ કામદારો

માટે નિર્ધારિત થનારી કસોટી ખુલ્લા બજારમાંથી આવેલા અન્ય અરજદારોની સરખામણીએ નીચા ધોરણની રહેશે;

(૨) ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ના રોજ, આ અદાલતની ત્રણ ન્યાયમૂર્તિઓની પીઠે, ઈ પ્રભાવથી (ઉપરોક્ત) માં સિવિલ અપીલોનો નિકાલ કરતાં, કામચલાઉ ધોરણે રોકાયેલા કામદારોને નિયમિત કરવા માટે એલ.આઈ.સી. દ્વારા ઘડાયેલ યોજનાને સ્પષ્ટપણે સ્વીકારી હતી. ઉક્ત યોજના નીચે મુજબના શબ્દોમાં આદેશનો ભાગ તરીકે પણ સ્પષ્ટપણે સમાવિષ્ટ કરવામાં આવી હતી:

“(એ) લાઈફ ઇન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશનમાં ૨૦મી મે ૧૯૮૫થી આજદિન સુધીના ગાળામાં, કોઈપણ સતત બે અનુસારી કેલેન્ડર વર્ષોમાં ૮૫ દિવસ કામ કરેલા અને જેમણે પોતાની પ્રારંભિક તાત્કાલિક નિમણૂકની તારીખોએ નિયમિત ભરતી માટેના આવશ્યક પાત્રતા માપદંડો પૂર્ણ કરતા હતા એવા તમામ તાત્કાલિક કર્મચારીઓને, હાલ આ પદો માટે નવેમ્બર, ૧૯૯૨માં નિર્ધારિત નિયમિત ભરતી પૂર્ણ થયા પછી લાઈફ ઇન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન દ્વારા કરવામાં આવનારી આગામી નિયમિત ભરતીમાં સ્પર્ધા કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવશે.

(બી) આવા ઉમેદવારોને તેમની લાયકાતના આધારે, આવી નિમણૂકો માટે અરજી કરી શકે એવા અન્ય તમામ ઉમેદવારો

સાથે, જેમાં ખુલ્લા બજારમાંથી આવેલા ઉમેદવારોનો પણ સમાવેશ થાય છે, વિચારવામાં આવશે.

(સી) આ ઉમેદવારોને નિયમિત ભરતી માટે અરજી કરવા વયમર્યાદામાં શિથિલતા આપવામાં આવશે, શરતે કે તેઓ લાઇફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશનમાં નિયમિત નિમણૂક મેળવવા માટે તેમની પ્રથમ અસ્થાયી નિમણૂકની તારીખે પાત્ર હતા.

(ડી) જો આ ઉમેદવારો અન્યથા પાત્ર હોય, તો તેઓ સામાન્ય પ્રક્રિયામાં નિયમિત ભરતી માટે અરજી કરી શકે છે. આ નિયમિતીકરણ, પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં લેતા, નિમણૂક માટેની પસંદગી દ્વારા કરવામાં આવશે. અમે યોજનાની ઉપરોક્ત કલમોને અમારા આદેશનો ભાગ બનાવીએ છીએ.”

ઈ પ્રબાવથી (ઉપરોક્ત) માં ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓવાળી પીઠે ઠરાવ્યું હતું કે એલ.આઈ.સી. દ્વારા પ્રસ્તાવિત યોજના વાજબી છે અને કે: (એ) નિયમિતીકરણ નિયુક્તિ માટેની પસંદગી દ્વારા કરવામાં આવશે; અને (બી) યોજનાની ઉપરોક્ત કલમો આ અદાલતના આદેશનો એક ભાગ બનશે;

(૩) ૨૨ નવેમ્બર ૨૦૦૧ના રોજ, આ અદાલતની બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠે જી સુધાકર (ઉપરોક્ત) મામલામાં એવો નિર્દેશ આપ્યો હતો કે, ઈ પ્રબાવથી (ઉપરોક્ત) મામલામાં ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ના આદેશનો અમલ તામિલ નાડુ વિભાગના કામદારો પર થતો હોવા છતાં, તે યોજના

દેશભરના એલ.આઈ.સી.ના તમામ વિભાગોના કામદારો પર પણ સમાનરૂપે લાગુ પડશે;

(૪) આ અદાલતની દ્વિ-ન્યાયમૂર્તિ પીઠ દ્વારા ટીએન ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિયેશન (ઉપરોક્ત) માં તા. ૮ માર્ચ ૨૦૧૫ ના રોજ આપવામાં આવેલ ચુકાદામાં આ બાબત ધ્યાનમાં લેવામાં આવી નહોતી કે એલઆઈસી વિ. ઘેયર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) માં તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ ના અંતિમ આદેશના પરિણામે ટૂલપુલે અને જામદાર એવોર્ડ્સનું સ્થાન સમાધાનની શરતોએ લીધું હતું. આ અદાલતની દ્વિ-ન્યાયમૂર્તિ પીઠે એલઆઈસી વિ. ઘેયર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) માં તા. ૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ ના અંતિમ આદેશને અવગણ્યો હતો અને માત્ર તા. ૧ માર્ચ ૧૯૮૯ ના વચગાળાના આદેશનો જ ઉદ્દેશ કરતાં, જામદાર અને ટૂલપુલે એવોર્ડ્સ હજી પણ અમલમાં હતા અને બંધનકારક હતા એવો સ્પષ્ટપણે ભૂલભરેલો નિષ્કર્ષ કર્યો હતો; અને

(૫) ટીએન ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિયેશન (ઉપરોક્ત) અંગે પુનર્વિચાર માંગતી અરજી તથા ક્યુરેટિવ અરજી નામંજૂર કરવામાં આવી હોવા છતાં, એલઆઈસી એવી પરિસ્થિતિનો સામનો કરી રહી છે જેમાં તે ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ના રોજ ઈ. પ્રબાવતી (ઉપરોક્ત) મામલે ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠ દ્વારા આપવામાં આવેલ અગાઉના નિર્ણયથી, તેમજ ટુલપુલે અને જામદાર એવોર્ડ્સમાંથી ઊભી થયેલ અપીલો સંબંધિત ૭

ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૬ના રોજ એલઆઈસી વિ. ધેઅર વર્કમેન (ઉપરોક્ત) મામલે બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠના ચુકાદાથી, અને ૨૨ નવેમ્બર ૨૦૦૧ના રોજ જી. સુધાકર (ઉપરોક્ત) મામલે બે-ન્યાયમૂર્તિઓની ખંડપીઠના ચુકાદાથી સમાન રીતે બંધાયેલ છે.

૭૪. હાલ જે સ્થિતિ ઊભી છે તે એક તરફ તા. ૧૮ માર્ચ ૨૦૧૫ના ટી.એન. ટર્મિનેટેડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન (સુપ્રા)ના બે-ન્યાયમૂર્તિ પીઠના નિર્ણય અને બીજી તરફ તા. ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ના ઈ. પ્રભાવતી (સુપ્રા)ના વિશાળ પીઠના પૂર્વવર્તી બંધનકારક નિર્ણય તેમજ અનુવર્તી પીઠના નિર્ણયોમાં સ્પષ્ટ વિરોધાભાસ સર્જે છે. આ વિરોધાભાસનું સમન્વયન બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪૨ હેઠળ આ અદાલતને પ્રાપ્ત અધિકારક્ષેત્રનો આશ્રય લઈને કરવું આવશ્યક છે. નિષ્કર્ષે પહોંચતા, આ અદાલત એવું નિર્ધારિત કરે છે કે:

(૧) સીજીઆઈટીનો કાર્યક્ષેત્ર, જેના પરિણામે દોગરા અહેવાલ આવ્યો, તે અધિકારો અને જવાબદારીઓના નિર્ધારણથી ભિન્ન રીતે, ચકાસણીની પ્રક્રિયા સુધી મર્યાદિત હતો;

(૨) દોગરા અહેવાલ દોષપૂર્ણ છે કારણ કે:

(એ) અહેવાલમાં માત્ર તે જ વર્ગ ૩ના કર્મચારીઓ, જેમણે બે વર્ષના સમયગાળામાં ઓછામાં ઓછા ૮૫ દિવસ કામ કર્યું હતું, અને વર્ગ ૪ના કર્મચારીઓ, જેમણે ત્રણ વર્ષના સમયગાળામાં ૭૦

દિવસ કામ કર્યું હતું, તેમની ચોક્કસ ચકાસણી કરવામાં નિષ્ફળતા રહી હતી;

(બી) અહેવાલ સાથે જોડાયેલી યાદીઓમાં પૂરતી ચકાસણી કરવામાં નિષ્ફળતા થવાને પરિણામે સ્પષ્ટ અસંગતતાઓ અને ભૂલો સમાવિષ્ટ છે; અને

(સી) આ અદાલતના તા. ૨૩ ઓક્ટોબર ૧૯૯૨ના આદેશમાં તેમજ શ્રીવાસ્તવ એવોર્ડના પરિષદે ૭૫માં તેના વિરુદ્ધ સ્પષ્ટ શરત હોવા છતાં, આ અદાલતના ઈ. પ્રભાવથી (ઉપરોક્ત) ના નિર્ણયથી વિશેષરૂપે શાસિત થતા તે કામદારોના સમાવી લેવાના દાવાઓ અહેવાલે સ્વીકાર્યા;

(૩) એલ.આઈ.સી. જેવા જાહેર નિયામકને, બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ દ્વારા શાસિત સમાન અવસરના સિદ્ધાંતોને અનુરૂપ ભરતી પ્રક્રિયા અનુસર્યા વિના, આવી ત્રુટિપૂર્ણ ધારણાઓના આધાર પર ૧૧,૦૦૦થી વધુ કામદારોને એકસાથે સમાવી લેવાનો નિર્દેશ આપી શકાય નહીં. આવી સમાવી લેવાની કાર્યવાહીથી જાહેર રોજગારમાં સમાન અવસર અને ન્યાયસંગતતાના સિદ્ધાંતને નકારતી, પાછળના દરવાજેથી પ્રવેશ જેવી જ સ્થિતિ ઊભી થશે, જેને આ અદાલતે સચિવ, કર્ણાટક રાજ્ય વિ. ઉમાદેવી^{૩૯} માં વિશેષ રીતે નિંદી છે.

૩૯ (૨૦૦૬) ૪ એસ.સી.સી. ૧

૭૫. વિવાદ હવે લગભગ ચાર દાયકાઓ જેટલી પ્રાચીનતા ધરાવતો બની ગયો છે. અનિશ્ચિતતા અને વધુ દાવાદારી ટાળવા માટે આ વિવાદને અંતિમતા સુધી પહોંચાડવી જરૂરી છે. ૧૯૯૧થી લગભગ એકત્રીસ વર્ષ વીતી ગયા છે. અમે આ નિષ્કર્ષે પહોંચ્યા છીએ કે જે કામદારો અંગે ચકાસણી પછી વિધિપૂર્વક એવું જાણવા મળે કે તેઓ પાત્રતાની લઘુત્તમ શરતો પૂર્ણ કરે છે, તેમના દાવાઓનો નિકાલ સમાવી લેવાથી બદલે નાણાકીય વળતર આપીને, તેમજ તમામ દાવાઓ અને માગણીઓના સંપૂર્ણ અને અંતિમ સમાધાનરૂપે કરવામાં આવવો જોઈએ. તેથી, આ અદાલત નીચે મુજબ નિર્દેશ આપે છે:

(૧) ત્રણ વર્ષના અવધિ દરમિયાન વર્ગ ૪ની જગ્યાઓમાં ઓછામાં ઓછા ૭૦ દિવસ સુધી તથા બે વર્ષના અવધિ દરમિયાન વર્ગ ૩ની જગ્યાઓમાં ઓછામાં ઓછા ૮૫ દિવસ સુધી નિમાચેલા હોવાનું દાવો કરતા કામદારોના દાવાઓની નવી ચકાસણી હાથ ધરવામાં આવશે;

(૨) ચકાસણી તે વ્યક્તિઓ સુધી મર્યાદિત રહેશે, જેઓ ૨૦ મે ૧૯૮૫ અને ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ વચ્ચે કામ કરતા હતા;

(૩) ઉપરોક્ત ધોરણ મુજબ જે તમામ વ્યક્તિઓ પાત્ર હોવાનું જણાશે, તેઓ સેવા ના દરેક વર્ષ અથવા તેના ભાગ માટે રૂપિયા ૫૦,૦૦૦ ના દરે ગણવામાં આવનાર વળતર મેળવવા હકદાર રહેશે. ઉપરોક્ત દરે વળતરનું ચુકવણું પુનઃસ્થાપનાના બદલે ગણાશે, અને નિયમિતીકરણ અથવા સમાવી લેવાના બદલે તથા સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા ટી.એન. ટર્મિનેટેડ

એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન (ઉપરોક્ત) માં આપવામાં આવેલા નિર્દેશો હોવા છતાં, કામદારોના તમામ દાવાઓ અને માંગણીઓના સંપૂર્ણ અને અંતિમ સમાધાનરૂપ ગણાશે;

(૪) ચકાસણીની પ્રક્રિયા અમલમાં મૂકતાં, આ અદાલત દ્વારા નિયુક્ત સમિતિ સી.જી.આઈ.ટી. સમક્ષની પ્રમાણિત સૂચિ સુધી મર્યાદિત રહેશે નહીં અને ૨૦ મે ૧૯૮૫ થી ૪ માર્ચ ૧૯૯૧ વચ્ચે રોકાયેલા તમામ કામદારોના દાવાઓ પર વિચારણા કરશે;

(૫) ચકાસણીના હેતુસર, એલ.આઈ.સી. આ અદાલત દ્વારા નિયુક્ત સમિતિને વિભાગીય સ્તરેના તમામ અભિલેખો ઉપલબ્ધ કરાવશે;

(૬) સંબંધિત કામદારોને અથવા, જે પ્રમાણે પરિસ્થિતિ હોય તે પ્રમાણે, તેમનું પ્રતિનિધિત્વ કરતી યુનિયનો અને સંઘોને, ચકાસણીના હેતુસર, તેમના કબજામાં રહેલી તેવી દસ્તાવેજી સામગ્રી ઉપલબ્ધ કરાવવાની છૂટ રહેશે;

(૭) ચકાસણીની પ્રક્રિયા ડોગરા અહેવાલને ધ્યાનમાં લીધા વિના, જે ખામીયુક્ત હોવાનું ઠરાવવામાં આવેલ છે, સ્વતંત્ર રીતે હાથ ધરવામાં આવશે;

(૮) પુનઃસ્થાપનાના સ્થાને વળતરનું ચુકવણી, સમિતિ દ્વારા ચકાસણીના અહેવાલની પ્રાપ્તિની તારીખથી ત્રણ મહિનાની અવધિમાં એલ.આઈ.સી. દ્વારા કરવામાં આવશે; અને

(૯) ચકાસણીનું કાર્ય નીચે મુજબની સમિતિ દ્વારા હાથ ધરવામાં આવશે, જેમાં સમાવેશ થતો હશે:

(એ) અલાહાબાદ વડી અદાલતના ભૂતપૂર્વ ન્યાયમૂર્તિ શ્રી ન્યાયમૂર્તિ પી કે એસ બઘેલ; અને

(બી) યુપીએચજેએસના સભ્ય તથા ભૂતપૂર્વ જિલ્લા ન્યાયમૂર્તિ શ્રી રાજીવ શર્મા.

એલ.આઈ.સી. સમિતિને તમામ લોજિસ્ટિક સહાયતા પ્રદાન કરશે અને તમામ ખર્ચો વહન કરશે, જેમાં સચિવાલય સંબંધિત ખર્ચ, મુસાફરી અને આકસ્મિક ખર્ચ, તેમજ સમિતિના સભ્યોને ચૂકવવાપાત્ર ફીનો સમાવેશ થાય છે. જસ્ટિસ પી કે એસ બઘેલ સમિતિના સભ્યોને ચૂકવવાપાત્ર મહેનતાણાની શરતો નક્કી કરશે.

૭૬. મિસ. એપ્લિકેશનઓ અને રિટ અરજીઓ ઉપરોક્ત દિશાનિર્દેશો દ્વારા શાસિત રહેશે અને ઉપરોક્ત શરતો મુજબ તેમનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.

૭૭. બાકી રહેલી અરજી(ઓ), જો કોઈ હોય, તો તેનું નિરાકરણ થયેલું ગણાશે.

રિટ અરજીઓનો નિકાલ કરવામાં આવ્યો.

બિભૂતિ ભૂષણ બોઝ

(સહાયથી : મહેન્દ્ર યાદવ, એલ.સી.આર.એ.)

*The translation of this judgment is provided by
M/s Hyperlink E-Solutions Pvt. Ltd.*

=====

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 judgement 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 judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.