<u>અસ્વીકરણ</u>: 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.

<u>DISCLAIMER:</u> The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

==========

==========

અહેવાલપાત્ર

ભારતની સર્વોચ્ચ અદાલતમાં
સિવિલ એપેલલેટ જ્યુરિસડીક્શન

સિવિલ અપીલ નં. 2020 નું 2235
(2019 ની એસ. એલ. પી. (સિવિલ) NO.1170 માંથી બહાર નીકળવું)

સુશીલાબેન ઈન્દ્રવદન ગાંધી અને એ. એન. આર.–એપેલેન્ટ્સ
– વિરુધ્ધ –
ધ ન્યૂ ઈન્ડિયા એસ્યોરન્સ કંપની લિમિટેડ એન્ડ અન્ય. – સામાવાળાઓ

એપ્રિલ 15,2020

ચુકાદો

<u>આર. એફ. નરીમન, જે.</u>

1. રજા આપવામાં આવી છે.

2. તા. ૦૯/૦૬/૧૯૯૭ ના રોજ, અપીલકર્તા નંબર 1 ના પતિ, જે એક સર્જન હતા, રોટરી આઈ ઈન્સ્ટિટ્યૂટ, નવસારી (અહીં સામાવાળા નંબર 3) ની માલિકીની મિની બસમાં ઉપરોક્ત સંસ્થાના અન્ય તબીબી કર્મચારીઓ સાથે મુસાફરી કરી રહ્યા હતા.મિની–બસ વધુ પડતી ઝડપે દોડી રહી હતી, જેના પરિણામે રાત્રે લગભગ 8:30 વાગ્યે જ્યારે મિની–બસ કભાર પાટિયા નજીક ગણદેવી–નવાસરી રોડ પરથી પસાર થઈ રહી હતી, ત્યારે મિની–બસના ડ્રાઈવરે નિયંત્રણ ગુમાવી દીધું હતું અને વાહન ઉથલી પડ્યું હતું, અપીલ નંબર 1 નો પતિ ગંભીર રીતે ઘાયલ થયો હતો અને આખરે તેનું મોત થયું હતું.

3. તા.17.04.1997 ના રોજ, સામાવાળા નંબર 3 એ ન્યૂ ઈન્ડિયા એશ્યોરન્સ કંપની લિમિટેડ (અહીં સામાવાળા નંબર 1) તરફથી વ્યાપક ખાનગી કાર 'બી' નીતિની પોલીસી લીધી હતી.ઉપરોક્ત વીમા પોલિસી 24.04.1997 થી 20.04.1998 સુધી માન્ય હતી.જવાબદારીની મર્યાદાનો મુદ્દો જેના પર ઉચ્ચ ન્યાયાલયના વિવાદિત ચુકાદા દ્વારા આધાર રાખવામાં આવ્યો છે તે નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છેઃ

> **"વિભાગ II તર્ફેની જવાબદારી તૃતીય પક્ષો**
>
> 1. અહીંની અનુસૂચિમાં નિર્ધારિત જવાબદારીની મર્યાદાને આધિન કંપની મોટર કારના ઉપયોગને કારણે અથવા તેનાથી ઉદ્ભવતા અકસ્માતની સ્થિતિમાં દાવેદારના ખર્ચ અને ખર્ચ સહિત તમામ રકમ

સામે વીમાધારકને વળતર આપશે, જે વીમાધારક કાયદેસર રીતે ચૂકવવા માટે જવાબદાર બનશે.

((અ) મોટર કારમાં સવાર લોકો સહિત કોઈપણ વ્યક્તિનું મૃત્યુ અથવા શારીરિક ઈજા (જો કે આવા સવારોને ભાડે અથવા પુરસ્કાર માટે લઈ જવામાં ન આવે) પરંતુ જ્યાં સુધી જરૂરી હોય ત્યાં સુધી મોટર વાહન કાયદો , વીમાધારક દ્વારા આવી વ્યક્તિની નોકરીમાંથી અને તે દરમિયાન આવા મૃત્યુ અથવા ઈજા થાય તો કંપની જવાબદાર રહેશે નહીં."

વધુમાં, આઇએમટી–5 નું સમર્થન જણાવે છેઃ

"I.M.T.5.વીમાધારક અને તેના પેઇડ ડ્રાઈવર અથવા ક્લીનર સિવાયના અનામી મુસાફરોને વ્યક્તિગત અકસ્માત રક્ષણ.

વધારાના પ્રીમિયમની ચુકવણીને ધ્યાનમાં રાખીને આથી સમજવામાં આવે છે અને સંમત થાય છે કે કંપની વીમેદાર અને/અથવા તેના પેઇડ ડ્રાઈવર એટેન્ડન્ટ અથવા ક્લીનર અને/અથવા વર્કમેન કોમ્પેન્સેશન એક્ટ, 1923 ના દાયરામાં આવતા વીમેદારના કર્મચારી સિવાયના કોઈપણ મુસાફર દ્વારા અહીંથી વ્યાખ્યાયિત શારીરિક ઈજા માટે નીચે આપેલા સ્કેલ પર વળતર ચૂકવવાનું કામ કરે છે અને ઉપરોક્ત કાયદાના અનુગામી સુધારાઓ અને વીમેદારની સેવામાં રોકાયેલ હોય છે અને જ્યારે આવી ઈજા મોટર કાર ચલાવતી વખતે અથવા અંદર મુસાફરી કરતી વખતે અને હિંસક આકસ્મિક બાહ્ય અને દૃશ્યમાન માધ્યમો દ્વારા થાય છે જે અન્ય કોઈ કારણથી સ્વતંત્ર રીતે આવી ઈજા થવાના ત્રણ કેલેન્ડર મહિનાની અંદર પરિણમે છેઃ

વળતરનું પ્રમાણ

a) માત્ર મૃત્યુ 100%

બી) કુલ અને ભરપાઈ ન કરી શકાય તેવી ખોટઃ

i) બંને આંખોની દૃષ્ટિ અથવા બે આખા હાથ અથવા બે આખા પગ અથવા એક આખો હાથ અને એક આખો પગ શારીરિક રીતે અલગ થવાથી વાસ્તવિક નુકસાન અથવા એક આંખની ખોટ અને એક આખો હાથ અથવા એક આખો પગની ખોટ 100%

(2) બે હાથ અથવા બે પગ, અથવા એક હાથ અને એક પગનો ઉપયોગ અથવા એક આંખની દૃષ્ટિ ગુમાવવી અને એક હાથ અથવા એક પગનો ઉપયોગ ગુમાવવો.100%

સી) કુલ અને ભરપાઈ ન કરી શકાય તેવી ખોટઃ

i) એક આંખની દૃષ્ટિ અથવા એક આખો હાથ અથવા એક આખો પગ અલગ થવાથી વાસ્તવિક નુકસાન 100%

(ii) શારીરિક વિભાજન વિના હાથ અથવા પગનો ઉપયોગ કરવો. 100%

તેમાં કોઈ વિવાદ નથી કે આઇએમટી–5 ના સમર્થન માટે વધારાનું પ્રીમિયમ ચૂકવવામાં આવ્યું હતું, જે તેથી આ કેસની હકીકતોમાં લાગુ થશે.તે પણ નિર્વિવાદ છે કે આઇએમટી–16 નું સમર્થન, જે વીમાધારકના કર્મચારીઓ માટે સામાન્ય જવાબદારી સાથે કામ કરે છે, જેઓ ચૂકવેલ ડ્રાઇવરો સિવાય એમ્પ્લોયરની કારમાં મુસાફરી કરી શકે છે, તે વધારાના પ્રીમિયમની ચુકવણી પર પણ આવરી લેવામાં આવી શકે છે.આ કેસની હકીકતો પર નિર્વિવાદ છે કે જ્યાં

સુધી આઇએમટી–16 ના સમર્થનની વાત છે, ત્યાં સુધી આવું કોઈ વધારાનું પ્રીમિયમ ચૂકવવામાં આવ્યું ન હતું.

4. અપીલકર્તા નંબર 1 ના પતિ ડૉ. અલ્પેશ ગાંધીએ ઉપરોક્ત સામાવાળા નંબર 3 ની સંસ્થામાં માનદ નેત્ર સર્જન તરીકે સેવાઓ માટેનો કરાર કર્યો હતો, જેની તારીખ 04.05.1996 હતી.

આ અપીલમાં નિર્ધારિત કરવાનો મહત્વપૂર્ણ પ્રશ્ન એ છે કે શું ડૉ. અલ્પેશ આઇ. ગાંધીને સામાવાળા નંબર 3 દ્વારા નોકરી પર રાખેલ હોવાનું કહી શકાય કે તેણે માત્ર સામાવાળા નંબર 3 સાથે સ્વતંત્ર વ્યાવસાયિક તરીકે સેવાઓ માટેનો કરાર કર્યો છે, તેથી કરારની શરતો મહત્વપૂર્ણ હોવાથી તે અહીં આમાં સંપૂર્ણ રીતે દર્શાવવામાં આવી છે:

> **"વિષયઃરોટરી આઈ ઈન્સ્ટિટ્યૂટ, નવસારી ખાતે માનદ ઓપ્થેલમિક સર્જરી તરીકે સેવાઓ માટેનો કરાર.**
>
> ત્યારબાદ એ. આઇ. જી. તરીકે ઓળખાતા ડૉ. અલ્પેશ આઇ. **ગાંધી અને હવે પછી આર.** ઇ. આઇ. એન. તરીકે ઉલ્લેખ કરેલ છે, રોટરી આઈ ઈન્સ્ટિટ્યૂટ, નવસારી, જનો હવે પછી એ.આઇ.જી. તરીકે ઉલ્લેખ કરેલ છે. વચ્ચે થયેલા શીર્ષકવાળા વિષય પરનો આ કરાર તારીખ 01–04–1996 થી અમલમાં આવ્યો છે અને તે નીચેની શરતો અને નિયમો દ્વારા સંચાલિત છે.
>
> **I.** હોદ્દો ઓપ્થાલ્મિક સર્જન.

II. માનદ વેતન– ૩. 4000/– પ્રતિ માસ

III. અન્ય વળતર–આર. ઈ. આઇ. એન. ની માનદ સેવાઓ માટે, એ. આઇ. જી. ને નીચે મુજબ વળતર આપવામાં આવશેઃ

એ. આઇ. જી. ને આર. ઈ. આઇ. એન. ખાતેના ઓ. પી. ડી. સંગ્રહમાંથી દર મહિને અલગ રાખવામાં આવતા કુલ નાણાંની યોગ્ય ટકાવારીના 10 ટકા ચૂકવવામાં આવશે.

II.એ. આઇ. જી. ને સંસ્થાના દર્દીઓ પાસેથી આર. ઈ. આઇ. એન. દ્વારા એકત્રિત કરવામાં આવતા હોસ્પિટલાઇઝેશન બિલના ઓપરેશન ફી ઘટકમાંથી દર મહિને અલગ રાખવામાં આવતા કુલ નાણાંની યોગ્ય ટકાવારીના 10 ટકા પણ ચૂકવવામાં આવશે.

III.એ. આઇ. જી. સંસ્થાના દર્દીઓ પાસેથી આર. ઈ. આઇ. એન. દ્વારા એકત્રિત કરવામાં આવતા હોસ્પિટલાઇઝેશન બિલના રૂમ વિઝિટિંગ ફી ઘટકમાંથી દર મહિને અલગ રાખવામાં આવતા કુલ નાણાંની યોગ્ય ટકાવારીના 10 ટકા માટે પણ હકદાર રહેશે.

નોંધઃ

એ. ઉપરોક્ત વળતર ઉપરની કલમ II માં જણાવ્યા મુજબ માનદ વેતન ઉપરાંત છે;

બી. એ. આઇ. જી. ની દેખરેખ હેઠળ હોસ્પિટલમાં દાખલ થયેલા દર્દીઓને ઓપરેશન પછીની સંભાળ માટે એ. આઇ. જી. દ્વારા મુલાકાત લેવી પડશે.

IV. સમય અને ફરજોઃ

એ. આઇ. જી. નીચેની બાબતોને પહોંચી વળવા માટે આર. ઈ. આઇ. એન. ને સંપૂર્ણ સમય સમર્પિત કરશેઃ

I. સવારે અને બપોરે બંને સત્રોમાં ઓ. પી. ડી. દર્દીઓની તપાસ;

II.સંસ્થા વ્યવસ્થાપન દ્વારા નિર્ધારિત સમયપત્રક અનુસાર ચૂકવણી તેમજ બિન–ચૂકવણી દર્દીઓની સર્જરી;

III.તમામ પ્રકારનાં કટોકટીના કિસ્સાઓ;

IV.સંસ્થાના સક્ષમ અધિકારી દ્વારા નક્કી કરાયેલ નિયમિત તેમજ વિશેષ નિદાન અને સંચાલન શિબિરોમાં હાજરી આપવી;

V. સંસ્થાના સંશોધન અને વિકાસ વિભાગ દ્વારા આયોજિત અને આયોજિત સંશોધન અને વિકાસ પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગીદારી;

VI. સંસ્થાના સક્ષમ અધિકારી દ્વારા અધિકૃતતા પર સંસ્થાના સંશોધન અને વિકાસ વિભાગ વતી રાષ્ટ્રીય અને આંતરરાષ્ટ્રીય તબીબી પરિષદોમાં સંશોધન પત્રો રજૂ કરવા;

vii.સંસ્થાના જુનિયર ડોકટરો અને અન્ય પેરામેડિકલ સ્ટાફને સ્વતંત્ર રીતે કેસ સંભાળવા માટે પૂરતા સક્ષમ બનાવવા માટે તાલીમ આપવી.

viii.કોઈપણ અન્ય સોંપણી કે જે સમય જતાં બનાવવામાં આવી શકે છે પરંતુ હાલમાં સ્પષ્ટ રીતે કલ્પના કરવામાં આવી નથી.

વી. રજાનાં નિયમોઃ

તે AIG સમયાંતરે પ્રચલિત સંસ્થાના રજા નિયમો દ્વારા સંચાલિત થશે.જો કે, જ્યાં સુધી રજાના નિયમોનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી AIG સંસ્થાના અન્ય નિયમિત કર્મચારીઓને લાગુ પડે તેવા કોઈપણ પ્રકારના નાણાકીય લાભ માટે હકદાર રહેશે નહીં.

વી. સામાહિક રજાઓ અને રજાઓઃ

I. તે AIG દરેક હિસાબી વર્ષ માટે સંસ્થા દ્વારા નક્કી કરાયેલી સામાહિક રજાઓ તેમજ જાહેર રજાઓ માટે હકદાર રહેશે.

જોકે, તે માનનીય હોસ્પિટલ અધીક્ષકને હોસ્પિટલની આકસ્મિકતાઓને આધારે તેમાં ફેરફાર કરવાનો અધિકાર હશે.

II.તે AIG દરેક હિસાબી વર્ષ દરમિયાન 30 દિવસની આકસ્મિક રજા માટે હકદાર રહેશે.

VII. વર્તણૂંકના નિયમો

તે AIG સંસ્થાના નિયમિત કર્મચારીઓની માફક સંસ્થાના સમયાંતરે પ્રચલિત આચાર નિયમો દ્વારા સંચાલિત થશે

VIII. વિવાદોનું લવાદી નિરાકરણ

આ કરારની મુદત દરમિયાન ઉદ્ભવતા વિવાદો, જો કોઈ હોય તો, સંસ્થાની વ્યવસ્થાપન સમિતિને મોકલવામાં આવશે અને વ્યવસ્થાપન સમિતિનો નિર્ણય અંતિમ રહેશે.

IX. કરારની અવધિઃ

કે આ કરાર 1–4–96 થી ત્રણ વર્ષના સમયગાળા માટે અસરકારક છે.

જો કે, આ સમયગાળો સમયાંતરે પરસ્પર સંમતિથી લંબાવી શકાય છે.

X. કરારની મુદત

કે સ્પષ્ટ ત્રણ મહિનાની નોટિસ આપવી પડશે.

I. આઇ. આર. ઇ. એન. દ્વારા એ. આઇ. જી. ને, જો સંસ્થા આ કરારને સમાપ્ત કરવા માંગે છે અથવા નોટિસ સમયગાળાના બદલામાં, સંસ્થાએ કરારની સમાપ્તિના મહિના પહેલાના છેલ્લા ત્રણ મહિના માટે એ. આઇ. જી. ને ચૂકવવામાં આવેલી રકમની સમકક્ષ રકમ (એ. આઇ. જી. ને) ચૂકવવી પડશે;

II.AIG દ્વારા REIN ને, જો AIG આ કરારને સમાપ્ત કરવા માંગે છે અથવા નોટિસ સમયગાળાના બદલામાં, AIG એ કરારની સમાપ્તિના મહિના પહેલાના છેલ્લા ત્રણ મહિના માટે સંસ્થા દ્વારા તેમને ચૂકવવામાં આવેલી રકમની સમકક્ષ રકમ (REIN ને) ચૂકવવી પડશે.

નોંધઃઅનુશાસનહીનતા અથવા વિશ્વાસના ભંગની સ્થિતિમાં સાબિત થયેલા કેસમાં, આરઇઆઇએન કોઈપણ વળતર આપ્યા વિના કોઈપણ સમયે કરારને સમાપ્ત કરવાનો અધિકાર અનામત રાખે છે.

XI. વર્તમાન નોકરીની સમાપ્તિ

1 લી એપ્રિલ, 96 થી એ. આઇ. જી. હવે સંસ્થાના નિયમિત કર્મચારી તરીકે રહેશે નહીં અને અગાઉના નિમણૂક આદેશ નંબર 10795 તા. 03– 04–1995 આપમેળે નિરર્થક અને વ્યર્થ બની જાય છે."

5. અરજદારોએ મોટર વાહન અધિનિયમ, 1988 ની કલમ ૧૬૬ હેઠળ અરજી દાખલ કરી, જે નો એમ. એ. સી. પી. નં.૧૩૨૬–૧૯૯૭ છે, તે ડ્રાઇવર, સામાવાળા નંબર 3 અને સામાવાળા નંબર 1 સામે છે, જેમાં તેમણે ડૉ. અલ્પેશ આઇ. ગાંધીના મૃત્યુ માટે 1 કરોડ રૂપિયાનું વળતર

માંગ્યું હતું.અરજીમાં જણાવવામાં આવ્યું હતું કે ડૉ. ગાંધી તેમના મૃત્યુ સમયે 28 વર્ષના હતા અને 13,000 રૂપિયાની માસિક આવક મેળવી રહ્યા હતા.

6. બજવણી કરવામાં આવી હોવા છતાં, સામાવાળા નંબર 2 અને સામાવાળા નંબર 3 એ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ગેરહાજર રહેવાનું પસંદ કર્યું.સામાવાળા નંબર 1 એ તેનું લેખિત નિવેદન દાખલ કર્યું હતું જેમાં તેણે અપીલકર્તાઓ દ્વારા કરવામાં આવેલા કથનોને નકારી કાઢ્યા હતા અને વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે મૃતક હોસ્પિટલનો કર્મચારી હોવાથી તેની નોકરી દરમિયાન થયેલા મૃત્યુ અથવા ઈજા માટે આવરી લેવામાં આવ્યો નથી, જેથી આ કેસમાં વીમા કંપનીની જવાબદારીને સંપૂર્ણપણે બાકાત રાખવામાં આવી છે.ટ્રિબ્યુનલે નીચેના મુદ્દાઓ ઘડ્યા અને તેમને નીચે મુજબ જવાબ આપ્યો:

"1. શું અરજદારો સાબિત કરે છે કે મૃતકનું મૃત્યુ ઝડપથી અને બેદરકારીથી વાહન ચલાવવાને કારણે થયું હતું, જે અકસ્માતમાં સામેલ વાહનના સામાવાળા નંબર 1 ડ્રાઈવર દ્વારા કરવામાં આવ્યું હતું?

2. શું અરજદારો વળતર મેળવવા માટે હકદાર છે?જો હા, તો કેટલી રકમ અને કોની પાસેથી?

૨એ–શું દાવેદાર એ સાબિત કરે છે કે મૃતકનું જોખમ હોસ્પિટલને આપવામાં આવેલી પોલિસીમાં આવરી લેવામાં આવ્યું છે?

2–બી શું સામાવાળા નંબર 3 એ સાબિત કરે છે કે મૃતકનું જોખમ પોલિસીમાં આવરી લેવામાં આવ્યું નથી, કારણ કે મૃતક હોસ્પિટલનો કર્મચારી છે અને મૃત્યુ રોજગાર દરમિયાન થયેલ છે કારણ કે પોલિસીના નિયમો અને શરતોની ખંડ–2 આવા જોખમને બાકાત રાખે છે?

3. શું એવોર્ડ અને હુકમ?

ઉપરોક્ત મુદ્દાઓ પરના મારા તારણો નીચેના કારણોસર નીચે મુજબ છેઃ–

1. હકારાત્મકમાં.
2. હકારાત્મકમાં.તારણ મુજબ.
2–એ હકારાત્મક છે.
2–બી નકારાત્મકમાં
3. અંતિમ આદેશ મુજબ."

7. હકીકતના તારણો અનુસાર, તેમાં જાણવા મળ્યું કે ડ્રાઇવરની તરફેણમાં ડ્રાઇવિંગ લાઇસન્સ માન્ય હતું, અને તે ડ્રાઇવર ઉતાવળમાં અને વાહન ચલાવવામાં બેદરકારી કરતો હતો, જેના કારણે ડૉ. અલ્પેશ ગાંધીનું મૃત્યુ થયું હતું.ટ્રિબ્યુનલને પછી જાણવા મળ્યું કે ઉપરોક્ત ડૉક્ટર INR 1,47,000 ની વાર્ષિક આવક કમાતા હતા.સરલા વર્મા વિરુદ્ધ ડી. ટી. સી. (2009) 6 એસ. સી. સી. 121 નું અનુસરણ કરી, ટ્રિબ્યુનલ, કપાત તેમજ ભવિષ્યની

સંભાવનાઓને ધ્યાનમાં લીધા પછી, આખરે માસિક આવક તરીકે 18,275 રૂપિયાની આવકના આંકડા પર પહોંચેલ. ત્યારબાદ ટ્રિબ્યુનલે INR 2,19,300 ની વાર્ષિક આવકમાં '17' નો ગુણક લાગુ કર્યો, જેનાથી કુલ INR 37,28,100–થયો.કન્સોર્ટિયમ ખર્ચને INR 25,000 તરીકે ઉમેરવામાં આવ્યો હતો; અંતિમ સંસ્કારનો ખર્ચ INR 10,000 તરીકે ઉમેરવામાં આવ્યો હતો, જેનાથી કુલ વળતરનો આંકડો INR 37,63,100 પર પહોંચ્યો હતો, જે વાર્ષિક 8 ટકાના વ્યાજ સાથે ચૂકવવો પડે તેમ હતો.મહત્ત્વની વાત એ છે કે, ત્રણેય સામાવાળા ઓને સંયુક્ત રીતે અને અલગ અલગ રીતે ઉપરોક્ત રકમ ચૂકવવા માટે જવાબદાર ઠેરવવામાં આવ્યા હતા.આ એ આધાર પર ઠરાવ્યું કે સામાવાળા નંબર 3 અને ડૉ. અલ્પેશ ગાંધી વચ્ચે થયેલા કરારના વિશ્લેષણ પર, કરાર એ સેવા માટેનો કરાર હતો, જેના પરિણામે મૃતક સામાવાળા નંબર 3 ની નોકરીમાં હોવાનું માની શકાતું ન ઠરાવ્યું .

8. સામાવાળા નંબર 3 અને ડૉ. ગાંધી વચ્ચેના 04.05.1996 ના કરારની જોગવાઈઓનું વિશ્લેષણ કર્યા પછી 26.07.2018 તારીખનો હાઈકોર્ટનો વિવાદિત ચુકાદો વિરુદ્ધ નિષ્કર્ષ પર આવ્યો હતો, જેમાં જણાવવામાં આવ્યું હતું કે કરાર એ સેવાનો કરાર હોવાથી, વીમા કંપનીને INR 50,000 ની હદ સિવાય જવાબદાર ઠેરવી શકાતી નથી, જે ભારતીય મોટર ટેરિફના સામાન્ય નિયમનના નિયમન 27 ની તારીખ 01.08.1989 નક્કી કર્યા પછી આવી હતી, જેના દ્વારા

આ કેસમાં સામેલ પ્રકારની પોલિસીઓ માટે મહત્તમ કવર ત્રીજી વ્યક્તિઓને આપવામાં આવે છે, જ્યાં પ્રીમિયમ ચૂકવવામાં આવે છે તે વ્યક્તિ દીઠ INR 25 છે, પોલિસી માટે ચૂકવવામાં ઠરાવ્યું પ્રીમિયમ ઉપરાંત, વ્યક્તિ દીઠ વીમાની મૂડી રકમ માત્ર INR 50,000 હશે.આમ, વીમા કંપનીની જવાબદારી INR 50,000 નક્કી કરવામાં આવી હતી, સામાવાળા નંબર 2 ની જવાબદારી અને સામાવાળા નંબર 3 બાકીની રકમ માટે હતી.

9. વિચારણા માટે જે ગૂંચવણભર્યો પ્રશ્ન ઊભો થાય છે તે એ છે કે શું ડૉ. અલ્પેશ ગાંધી અકસ્માતની તારીખે સામાવાળા નંબર 3 ની નોકરીમાં હોવાનું કહી શકાય, જેના પરિણામે સામાવાળા નંબર 1 ની તરફેણમાં જવાબદારીની જોગવાઈની મર્યાદા અહીં ઉપર દર્શાવેલ છે.

10. અપીલકર્તાઓ વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી વિકાસ કોચરે અમારૂ ડૉ. ગાંધી અને સામાવાળા નંબર 3 વચ્ચેના કરારઉપર ધ્યાન દોર્યું છે અને ભારપૂર્વક જણાવ્યું છે કે કરાર સેવાઓ માટેનો છે અને દર મહિને 4000 રૂપિયાનું માનદ્ વેતન ચૂકવવામાં આવે છે.વધુમાં, જ્યાં સુધી રજાના નિયમોનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી ડૉ. ગાંધી અન્ય નિયમિત કર્મચારીઓને લાગુ પડે તેવા કોઈપણ નાણાકીય લાભ માટે હકદાર રહેશે નહીં, જે સ્પષ્ટ કરે છે કે ડૉ. ગાંધી, તેથી, સામાવાળા નંબર 3 ના નિયમિત કર્મચારી નથી.તેમણે એ હકીકત પર

પણ ભાર મૂક્યો હતો કે પક્ષો વચ્ચેની આ નવી વ્યવસ્થા લાગુ થયા પછી ડૉ. ગાંધી હવે સંસ્થાના નિયમિત કર્મચારી તરીકે નથી રહ્યા.ત્યારબાદ તેમણે ધ્રાંગધ્રા કેમિકલ વર્ક્સ લિમિટેડ વિ. સૌરાષ્ટ્ર રાજ્ય 1957 SCR 158 અને નેશનલ ઇન્શ્યોરન્સ કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ બાલકૃષ્ણન (2013) 1 SCC 731 ઉપર આધાર રાખ્યો છે.

11. સામાવાળા નંબર 1 વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલે હાઈકોર્ટના ચુકાદાને સમર્થન આપ્યું છે, જેમાં જણાવ્યું છે કે સામાવાળા નંબર 3 અને ડૉ. અલ્પેશ ગાંધી વચ્ચેના કરારના સંપૂર્ણ વાંચન પર, તારીખ 04.05.1996 નો કરાર સેવાનો છે અને સેવા માટેનો નથી.અન્યથા પણ, વિદ્વાન વકીલે દલીલ કરી હતી કે ઉચ્ચ અદાલતે એવું કહીને ખોટું કર્યું હતું કે વીમાધારકને આઈએમટી–5 ના સમર્થન દ્વારા આવરી લેવામાં આવ્યો હતો, જેના દ્વારા વીમાધારક અને તેના ચૂકવેલ ડ્રાઇવર અથવા ક્લીનર સિવાયના અનામી મુસાફરોને વ્યક્તિગત અકસ્માત કવચ વધારાના પ્રીમિયમની ચુકવણી પર 100% ની હદ સુધી લંબાવવામાં આવશે.વિદ્વાન વકીલ જણાવે છે કે આઈએમટી–5 આ કેસની હકીકતોમાં લાગુ થશે નહીં, પરંતુ આઈએમટી–16 લાગુ થશે.આઈએમટી–16 લાગુ કરવા માટે વધારાનું પ્રીમિયમ ચૂકવવામાં આવ્યું ન હોવાથી, વીમા કંપની સંબંધિત મોટર વાહનના સંબંધમાં અકસ્માતના સંદર્ભમાં કર્મચારી દ્વારા થયેલા

મૃત્યુ માટે ઉદ્ભવતા કોઈપણ જવાબદારીના સંદર્ભમાં વીમાધારકને વળતર આપવા માટે જવાબદાર નથી.

12. આ અદાલતે શ્રેણીબદ્ધ ચુકાદાઓમાં આ સંદર્ભમાં નક્કી કરવા માટે અનુસરવાના પરીક્ષણો સૂચવ્યા છે ઔદ્યોગિક વિવાદ કાયદો અને એ કારખાના કાયદો , માલ અથવા સેવાઓનો પુરવઠો પૂરો પાડતી વિવિધ પ્રકારની વ્યક્તિઓને નોકરીદાતાના "નોકરીમાં" હોવાનું કહી શકાય કે કેમ.આમ, ધ્રાંગધ્રા (ઉપરોક્ત) માં, અદાલત સમક્ષ ઉપસ્થિત થયેલ પ્રશ્ન એ હતો કે શું જમીનમાં ખારા પદાર્થ સાથે ભળેલા વરસાદના પાણીમાંથી મીઠું ઉત્પાદિત કરતા અગરિયા તરીકે ઓળખાતા વ્યાવસાયિક મજૂરોના વર્ગને સેવા કરારના અનુસરણમાં અપીલકર્તાના ઔદ્યોગિક વિવાદ કાયદા હેઠળ કામદારો તરીકે ગણવામાં આવશે. ઉપરોક્ત અધિનિયમમાં કલમ – ૨(S) માં "કામદાર" ની વ્યાખ્યા નક્કી કર્યા પછી આ અદાલતે સેવાના કરાર અને સેવા માટેના કરાર વચ્ચે તફાવત કરવા માટે નિર્ધારિત પ્રારંભિક કસોટીનો ઉલ્લેખ કર્યો છે, એટલે કે, જ્યારે પછીના કિસ્સામાં, માલિક આદેશ આપી શકે છે અથવા તો શું કરવું તે જરૂરી કરી શકે છે, અગાઉના કિસ્સામાં, તે માત્ર આદેશ આપી શકતો નથી અથવા તો શું કરવું તે જરૂરી કરી શકતો નથી, પણ તે કેવી રીતે કરવું તે પણ કરી શકે છે.સંખ્યાબંધ અંગ્રેજી ચુકાદાઓનો ઉલ્લેખ કર્યા પછી, અદાલતે પછી નિર્ધારીત કર્યું કે, જહાજના માલિક, ડ્રાઇવર અને અખબારના કર્મચારી પર એક પત્રકારનું ઉદાહરણ આપતા,

જહાજના પાયલોટ, એક ટેક્સી મેન અને અખબારના ફાળો આપનાર સામે, પરીક્ષણ એ હશે કે તે શું કામ નોકરીદાતાના વ્યવસાયના અભિન્ન ભાગ તરીકે કરવામાં આવે છે, તો તે કિસ્સામાં તે સેવાનો કરાર હશે, અથવા તે આવા વ્યવસાય માટે સહાયક તરીકે કરવામાં આવ્યું ઠરાવ્યું કે કેમ, તો તે કિસ્સામાં તે સેવા માટેનો કરાર હશે.અન્ય પરીક્ષણો જે નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા તે એ હતા કે શું માલિક પાસે નોકરની પસંદગી કરવાની સત્તા છે, શું તેણે વેતન અથવા અન્ય મહેનતાણું ચૂકવ્યું છે, શું માલિકને કામ કરવાની પદ્ધતિને નિયંત્રિત કરવાનો અધિકાર છે, અને શું માલિકને કર્મચારીને સસ્પેન્ડ અથવા બરતરફ કરવાનો અધિકાર છે.આખરે, ચુકાદા અનુસાર, સાચી કસોટી નીચે મુજબ હોવાનું ઠરાવ્યું ઃ

> “આ ઓથોરીટીમાંથી જે સિદ્ધાંત બહાર આવે છે તે એ છે કે માલિક અને નોકર વચ્ચેના સંબંધના નિર્ધારણ માટે પ્રથમ દૃષ્ટિએ કસોટી એ છે કે નોકર દ્વારા કરવામાં આવતા કાર્યની દેખરેખ અને નિયંત્રણ કરવાનો માલિકનો અધિકાર અસ્તિત્વમાં છે, માત્ર તે જ નહીં કે નોકર શું કામ કરશે તે નિર્દેશિત કરવાની બાબતમાં પણ તે જે રીતે તેનું કામ કરશે, અથવા લોર્ડ ઉથ્વતના મર્સી ડોક્સ એન્ડ હાર્બર બોર્ડ વિ. કોગિન્સ એન્ડ ગ્રિફિથ (લિવરપૂલ) લિમિટેડ [(1952) એસ. સી. આર. 696,702] પારા – ૨૩ ઉપરના શબ્દોમાં કહીએ તો "યોગ્ય કસોટી એ છે કે ભાડે રાખનારને આ કાર્યના અમલની રીતને નિયંત્રિત કરવાનો અધિકાર હતો કે નહીં.

નિયોક્તા અને કર્મચારીના સંબંધને સ્થાપિત કરવા માટે જરૂરી નિયંત્રણની પ્રકૃતિ અથવા હદ વ્યવસાયથી વ્યવસાયમાં આવશ્યકપણે બદલાતી હોય છે અને તે તેના પ્રકારથી ચોક્કસ વ્યાખ્યામાં અસમર્થ છે.ઉપર નોંધવામાં આવ્યું છે તેમ, ઇંગ્લેન્ડમાં અપીલ અદાલતના તાજેતરના ચુકાદાઓએ એવો મત પણ વ્યક્ત કર્યો છે કે વ્યક્તિ કર્મચારી છે, નોકરીદાતાએ તેના કામ પર નિયંત્રણ રાખ્યું હોવાનું સાબિત કરવું જરૂરી નથી, નિયંત્રણની કસોટી સાર્વત્રિક રીતે લાગુ પડતી ન હતી અને એવા ઘણા કરારો હતા જેમાં માલિક કામ કરવાની રીતને નિયંત્રિત કરી શક્યા ન હતા (સોમરવેલ, L.J.in કેસિડી વિ. આરોગ્ય મંત્રાલય, (સુપ્રા), અને ડેનિંગ, એલ. જે. સ્ટીવેન્સન, જોર્ડન અને હેરિસન લિમિટેડ વિ.મેકડોનાલ્ડ અને ઇવાન્સ, (ઉપર)."

આખરે, કોર્ટે એવું માન્યું કે તે હકીકતનો પ્રશ્ન હશે જે કેસના તમામ સંજોગો દ્વારા નક્કી ઠરવામાં આવશે.વધુમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું ઠરાવ્યું કે, અગરિયાઓ ટુકડા–ટુકડા કરીને કામ કરતા હતા, કામ મોસમી હોવાથી અને તેઓ તેમના માટે કામ કરવા માટે અન્ય લોકોને જોડી શકે છે તે હકીકત એ હકીકતથી દૂર નહીં જાય કે તેઓ વ્યાવસાયિક મજૂરો છે જેમને નોકરીદાતા દ્વારા રાખવામાં આવ્યા છે.છેવટે, કોર્ટે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના નિષ્કર્ષમાં દખલ કરવા માટે તેની વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ કરવાનો ઇનકાર કર્યો હતો કે કેસની હકીકતો મુજબ આ અગરિયાઓને ઔદ્યૌગિક વિવાદ કાયદા હેઠળ કામદારો તરીકે ગણવા પડશે.

13. ચિંતામણ રાવ વિ. સ્ટેટ ઓફ એમપી .1958 એસ. સી. આર. 1340 માં, આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે સત્તેદારો અને તેમના કૂલીઓ અર્થમાં કામદારો ન હતા. ફેકટરીઝ એકટ કલમ 2 (1) આ રીતે ચુકાદામાં, કોર્ટે ધ્રાંગધ્રા (ઉપરોક્ત) ના ચુકાદાનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો અને ઠરાવ્યું હતું કે બિડી રોલિંગ ફેક્ટરી પરિસરની બહાર કરવામાં આવી હતી, અને એવું રોલિંગ કોઈપણ સમયે કરી શકાય છે કે જે સત્તેદાર પસંદ કરે છે તે હકીકત એવા મુદાની તરફેણમાં જાય છે કે સત્તેદારો અને તેમના કૂલીઓ સ્વતંત્ર ઠેકેદારો હતા.ત્યારબાદ અદાલતે એમ કહીને તેના નિર્ણયને બચાવ્યો હતો કે તેનો ઈરાદો એ મૂકવાનો નથી કે કોઈ પણ સંજોગોમાં સત્તેદારને કારખાના કાયદા હેઠળ કામદાર તરીકે ગણી શકાય નહીં. આખરે, બધું આવી વ્યક્તિ અને નોકરીદાતા વચ્ચે કરવામાં આવેલા કરારની શરતો પર નિર્ભર કરે છે.

14. બિર્દીચંદ શર્મા વિ. ફર્સ્ટ સિવિલ જજ (1961) 3 એસ. સી. આર. 24 માં, આ અદાલતે હકીકતો ના આધારે જોયું કે બિડી ફેક્ટરીમાં કાર્યરત વ્યક્તિઓ, જેઓ તેઓ પસંદ કરેલા સમયે કામ કરી શકે છે, ટુકડે ટુકડે કામ કરી શકે છે તેમ છતાં ફેકટરી સાંજે ૭ વાગ્યે બંધ થતી હોવા છતાં જો તેઓ બપોર પછી આવે તો તેમને કામ કરવાની મંજૂરી નથી, આવી વ્યક્તિઓ ફેક્ટરીઝ એક્ટ હેઠળ કામદારો હતા. .આ અદાલતના અગાઉના બે ચુકાદાઓ પર ચર્ચા કરવામાં આવી હતી અને એ હકીકત પર ભાર

મૂકવામાં આવ્યો હતો કે જે લોકો નોકરી કરતા હતા તેમણે કારખાનાના પરિસરમાં કામ કરવું પડતું હતું અને બપોર પહેલાં કામ પર આવવું પડતું હતું.વધુમાં, "નિયંત્રણનો અધિકાર" નો અર્થ એ કરવામાં આવ્યો હતો કે જ્યાં સુધી વ્યવસ્થાપન દ્વારા થોડી દેખરેખ રાખવામાં આવે છે,અને જો વ્યવસ્થાપનને તૈયાર કરેલી બિડી યોગ્ય ધોરણ સુધી ન આવે તો તેને નકારી કાઢવાનો અધિકાર છે, તે સૂચવે છે કે આવી વ્યક્તિઓ કામદારો હશે.

15.શંકર બાલાજી વાઝે વિ. મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય 1962 Supp (1) એસ. સી. આર. 24 , આ અદાલતે એક પાંડુરંગ, જેને બિડીઓ બનાવતી ફેક્ટરીના માલિક દ્વારા નોકરી આપવામાં આવી હતી, અને નોકરીદાતા વચ્ચે સ્થાપિત તથ્યો નીચે મુજબ રજૂ કર્યા છેઃ

> “પ્રથમ દલીલ કેસની સ્થાપિત હકીકતો પર આધારિત છે, જે રજૂ કરવામાં આવે છે, તે અપીલકર્તા અને પાંડુરંગ વચ્ચેના માલિક અને નોકરના સંબંધને દર્શાવતો નથી, કારણ કે તે સૂચવે છે કે અપીલકર્તાની ફેક્ટરીમાં પાંડુરંગ દ્વારા કરવામાં આવેલા કાર્યની વિગતો પર કોઈ દેખરેખ અને નિયંત્રણ નહોતું.સ્થાપિત હકીકતો નીચે મુજબ છેઃ
>
> (1) અપીલકર્તા અને પાંડુરંગ વચ્ચે કોઈ કરાર કે સેવા કરાર નહોતો.
>
> (2) પાંડુરંગ કામના કોઈ પણ નિશ્ચિત કલાકો માટે અથવા કોઈ પણ નિશ્ચિત સમયગાળા માટે રોલિંગ બિડીના કામ માટે ફેક્ટરીમાં હાજર રહેવા માટે બંધાયેલા ન હતા.તે ગમે ત્યારે ફેક્ટરીમાં જવા માટે

સ્વતંત્ર હતો અને જ્યારે ઇચ્છે ત્યારે ફેક્ટરી છોડવા માટે પણ સ્વતંત્ર હતો.અલબત્ત, તે કારખાનામાં કામ કરવાના કલાકો દરમિયાન કારખાનામાં હોઈ શકે છે.

(3) પાંડુરંગ ગમે તે દિવસે કામથી ગેરહાજર રહી શકે છે.તે અપીલકર્તાને જાણ કર્યા વિના પણ દસ દિવસ સુધી ગેરહાજર રહી શકે છે.જો તે દસ દિવસથી વધુ સમય માટે ગેરહાજર રહેવાનો હોય તો તેણે અપીલકર્તાને તેની પરવાનગી લેવા અથવા રજા લેવાના હેતુથી નહીં, પરંતુ અપીલકર્તાને ખાતરી આપવાના હેતુથી જાણ કરવી પડતી હતી કે તેનો ફેક્ટરીમાં કામ છોડવાનો કોઈ ઇરાદો નથી.

(4) પાંડુરંગે કારખાનામાં જે કામ કર્યું હતું તેની કોઈ વાસ્તવિક દેખરેખ નહોતી.

(5) પાંડુરંગને બહાર પાડવામાં આવેલી બિડીઓના જથ્થા પર નિશ્ચિત દરે ચૂકવણી કરવામાં આવતી હતી.જો કે એવી કોઈ શરત નહોતી કે તેણે એક દિવસમાં ઓછામાં ઓછી બિડીઓ બહાર કાઢવી પડશે.

(6) પાંડુરંગને ઘરે લઈ જવા અને ત્યાં કાપવા માટે પાંદડા (લિવ્સ) પૂરા પાડવામાં આવતા હતા.બિડી ભરવા માટે તમાકુ ફેક્ટરીમાં પુરી પાડવામાં આવતી હતી. પાંડુરંગ ફેક્ટરીમાં બિડીઓ વાળવા માટે બંધાયેલા ન હતા.તમાકુને ઘરે લઈ જવા માટે અપીલકર્તા પાસેથી પરવાનગી લેવા પર તે તેના ઘરે આમ કરી શકતો હતો. આ પરવાનગી આબકારી નિયમોને ધ્યાનમાં રાખીને જરૂરી હતી અને કથિત સેવાની કોઈ પણ શરતને કારણે નહીં.

(7) દિવસના અંતે, બિડીઓ અપીલકર્તાને પહોંચાડવામાં આવતી હતી અને ધોરણ અનુસારની ન હોય તેવી બિડીઓ નકારી કાઢવામાં આવતી હતી."

આ હકીકતો પર, બિર્દીચંદ (સુપ્રા) નાં ચુકાદાને અલગ પાડવામાં આવ્યો હતો અને ચિંતામણ રાવ (સુપ્રા) નો ચુકાદો લાગુ કરવામાં આવ્યો હતો.કોર્ટે ઠરાવ્યું

> "વધુમાં, કેસની હકીકતો સૂચવે છે કે પાંડુરંગના કાર્યની વિગતો પર અપીલકર્તાનું કોઈ નિયંત્રણ અને દેખરેખ નહોતી.તે તેના કામના કલાકોને નિયંત્રિત કરી શકતો ન હતો.તે તેના કામના દિવસોને નિયંત્રિત કરી શકતો ન હતો.પાંડુરંગ પોતાને ગેરહાજર રાખવા માટે સ્વતંત્ર હતા અને કોઈપણ સમયે ફેક્ટરીમાં જવા અને તેમની ઈચ્છા અનુસાર કોઈપણ સમયે તેને છોડવા માટે સ્વતંત્ર હતા.અપીલકર્તા દરરોજ બિડિની કોઈ ચોક્કસ લઘુતમ માત્રા બહાર પાડવાનો આગ્રહ રાખી શક્યો ન હતો.પાંડુરંગ દ્વારા બિડી અથવા બિડીઓની સંખ્યા વાળવામાં વિતાવેલા સમયને તેઓ નિયંત્રિત કરી શક્યા ન હતા.રોલિંગ બિડીનું કામ એક સરળ કાર્ય હોઈ શકે છે અને ઉત્પાદનની પ્રક્રિયા દરમિયાન કોઈ ચોક્કસ દેખરેખ અને દિશાની જરૂર નથી.પરંતુ આવી કોઈ દોરવણી આપી શકાય તે બતાવવા માટે રેકોર્ડ પર કંઈ નથી.

XXX XXX XXX

> રાજ્ય તર્ફે દલીલ કરવામાં આવી છે તેમ એ વાત સાચી છે કે નોકરીના આધારે બિડી રોલ કરવા માટે રોકાયેલી વ્યક્તિઓ કામદારો હોઈ શકે છે, પરંતુ માત્ર આવી વ્યક્તિઓ જ કામદારો હશે જેઓ ફેક્ટરીમાં નિયમિતપણે કામ કરે છે અને તેમની નિયમિત નોકરી દરમિયાન કરેલા કામ માટે ચૂકવણી કરવામાં આવે છે.પીસ–રેટ કામદારો કાયદામાં 'કામદાર' ની વ્યાખ્યામાં કામદારો હોઈ શકે છે, પરંતુ તેઓ નિયમિત કામદારો હોવા જોઈએ, એવા કામદારો નહીં કે જેઓ તેમની ઈચ્છા મુજબ આવે છે અને કામ કરે છે.તે પણ સાચું છે, જેમ કે રાજ્ય તર્ફે વિનંતી કરવામાં આવી છે, કે

કાયદામાં તે શબ્દની વ્યાખ્યામાં કામદાર, સંપૂર્ણ સમયનો કાર્યકર હોવો જરૂરી નથી.પરંતુ, તેમ છતાં, કામદાર પાસે, તેના સેવાના કરાર હેઠળ, નિશ્ચિત સમયગાળા માટે અથવા નિશ્ચિત કલાકો વચ્ચે કામ કરવાની જવાબદારી હોવી આવશ્યક છે.સેવાની સંપૂર્ણ વિભાવના એવા સેવક સાથે સારી રીતે બંધબેસતી નથી કે જેને તેના માલિકની આજ્ઞા અનુસાર નહીં પણ તેની ખુશી અનુસાર તેના કામમાં ભાગ લેવાની સંપૂર્ણ સ્વતંત્રતા હોય.

આપણે એમ કહી શકીએ કે આ અભિપ્રાયને બીજી દલીલ પર આપણી ધારણામાંથી વધુ સમર્થન મળે છે.જો પાંડુરંગ કામદાર હોત, તો તેને રજા અને રજાના વેતનની જોગવાઈઓ લાગુ થવી જોઈએ.અમારો અભિપ્રાય છે કે તેઓ એવું નથી કરતા અને તે સંબંધમાં અમે જે કહીએ છીએ તે અમારા દૃષ્ટિકોણને મજબૂત કરે છે કે પાંડુરંગ કાર્યકર ન હતા કારણ કે શ્રી ચિંતામણ રાવ કેસ [1958 એસસીઆર 1340] માં તેમની રચના માટે નિર્ધારિત ત્રણ માપદંડ અને શરતો વર્તમાન કેસમાં પૂર્ણ થઈ નથી."

16. ડી. સી. દીવાન મોહિદીન સાહિબ એન્ડ સન્સ વિરુદ્ધ સેક્રેટરી, યુનાઈટેડ બિડી વર્કર્સ યુનિયન (1964) 7 એસ. સી. આર. 646 ના કેસમાં, કોર્ટે એક નમૂનારૂપ સમજૂતી પ્રસ્થાપિત કરી હતી, જેમાં તેની સામેના કેસની હકીકતો નીચે મુજબ જાહેર કરવામાં આવી હતીઃ

"એવું લાગે છે કે ઉચ્ચ અદાલત સમક્ષ એક નમૂના કરાર રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે નીચેની શરતોની જોગવાઈ કરવામાં આવી હતીઃ

(1) કે માલિકે તમાકુ અને બિડીના પાંદડા પૂરા પાડવા જોઈએ;

(2) કે મધ્યસ્થીએ પોતાના પરિસરને સંલગ્ન કરવા જોઈએ અને ત્યાં બિડીઓ વાળવાનું કામ ચાલુ રાખવા માટે જરૂરી લાઈસન્સ મેળવવું જોઈએ;

(3) કે કોઈ પણ સમયે તે મધ્યસ્થીના પરિસરમાં નવથી વધુ બિડી રોલરો કામ ન કરવા જોઈએ;

(4) કે મધ્યસ્થીએ બિડી રોલ કરવા માટેના તમામ આનુષંગિક ખર્ચને પહોંચી વળવા જોઈએ, જેમાં દોરીની કિંમત અને બિડી રોલરોને ચૂકવવામાં આવતા મહેનતાણાનો સમાવેશ થાય છે;

(5) મધ્યસ્થી દ્વારા માલિકને વાળવામાં આવેલી અને પહોંચાડવામાં આવેલી 1000 બિડીઓના દરેક એકમ માટે, માલિકે તમાકુની કિંમત અને માલિક દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવેલ બિડીના પાંદડા બાદ કરીને નિયત રકમ ચૂકવવી જોઈએ.

(6) કે મધ્યસ્થીએ અન્ય કોઈ ઔદ્યોગિક સંસ્થા સાથે સમાન જોડાણ ન કરવું જોઈએ;

(7) કાચા માલની કિંમત અને 1000 બિડીઓના દરેક એકમ માટે ચૂકવવાની કિંમત માલિકની વિવેકબુદ્ધિથી નક્કી કરવાની હતી.

આ શરતો ઉપરાંત, કરારમાં એવી પણ જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે તે કોઈપણ શરતોના ઉલ્લંઘન પર સમાપ્ત થવા માટે જવાબદાર છે, અને માલિકોનો તેની સાથે કોઈ સંબંધ નથી અને તેઓ બિડી કામદારો માટે કોઈ જવાબદારી સ્વીકારતા નથી, જેમણે બિડી રોલ કરવા માટે તેમને જે ચૂકવવાપાત્ર હતું તેના માટે મધ્યસ્થી પાસે જોવું પડતું હતું."

આ અદાલતના અગાઉના ચુકાદાઓનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો.ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાં નિર્ધારિત પરીક્ષણો લાગુ કર્યા પછી, આ અદાલતને જોવા મળ્યુ કે,

> "અમારા મતે તેમાં કોઈ શંકા નથી કે આ વ્યવસ્થા કારખાના કાયદાનાં નિયમોને ટાળવા માટે વિકસાવવામાં આવી છે.વધુમાં કરારની જે પણ શરતો રેકોર્ડ પર ઉપલબ્ધ છે તેમાં પણ કોઈ શંકા નથી કે કહેવાતા સ્વતંત્ર ઠેકેદારોને ખરેખર કોઈ સ્વતંત્રતા નથી.જેમ કે અપીલ અદાલતે ધ્યાન દોર્યું છે કે તેઓ દોષરહિત વ્યક્તિઓ છે જેઓ ભાગ્યે જ પોતાની ફેક્ટરીઓ ધરાવી શકે છે.તેમાંના કેટલાક અપીલકર્તાઓના ભૂતપૂર્વ કર્મચારીઓ પણ છે.કરાર વ્યવહારીક રીતે એકતરફી છે જેમાં માલિક તેની પસંદગી પર કાચો માલ પૂરો પાડી શકે છે અથવા આમ કરવાનો ઇનકાર કરી શકે છે, કહેવાતા ઠેકેદારને તેને કાચા માલના પુરવઠાનો આગ્રહ રાખવાનો કોઈ અધિકાર નથી.કહેવાતા સ્વતંત્ર ઠેકેદાર તેની કહેવાતા કારખાનામાં નવથી વધુ વ્યક્તિઓને નોકરી ન આપવા માટે પણ બંધાયેલો છે.કહેવાતા સ્વતંત્ર ઠેકેદારને કાચા માલનું વેચાણ અને તેના દ્વારા ઉત્પાદિત બિડીઓનું પુનર્વેચાણ પણ માત્ર એક છદ્માવરણ છે, જેનું સ્વરૂપ એ હકીકત પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કહેવાતા ઠેકેદારએ ક્યારેય સામગ્રી માટે ચૂકવણી કરી નથી.એવું બને છે કે જ્યારે ઉત્પાદિત બિડીઓ તેમના દ્વારા અપીલકર્તાઓને પહોંચાડવામાં આવે છે, ત્યારે કાચા માલના કહેવાતા વેચાણ માટેની રકમ બિડીઓ માટે નક્કી કરવામાં આવેલી કહેવાતા કિંમતમાંથી કાપવામાં આવે છે.હકીકતમાં જે બન્યું તે એ છે કે કહેવાતા સ્વતંત્ર ઠેકેદારને તમાકુ અને પાંદડાઓ પુરા પાડવામાં આવે છે અને તેને નોકરી કરતા કામદારોના વેતન માટે અને તેની પોતાની મુશ્કેલી માટે ચોક્કસ રકમ ચૂકવવામાં આવે છે. આપણે એવું ઠરાવવા માટે

કોઈ મુશ્કેલી જોઈ શકતા નથી કે કહેવાતા ઠેકેદાર અપીલ અદાલત દ્વારા ધાર્યા મુજબ અપીલકર્તાઓનો માત્ર એક કર્મચારી અથવા એજન્ટ છે અને આવા કર્મચારી અથવા એજન્ટ તરીકે તે અપીલકર્તાઓ વતી બિડી રોલ કરવા માટે કામદારોને નિયુક્ત કરે છે.આ કામ સંખ્યાબંધ કહેવાતા સ્વતંત્ર ઠેકેદારો વચ્ચે વહેંચવામાં આવે છે, જેમને કારખાના કાયદાના નિયમોને ટાળવા માટે એક જગ્યાએ નવથી વધુ વ્યક્તિઓને નોકરી ન આપવાનું કહેવામાં આવે છે. જો કે, અમે વર્તમાન અપીલમાં મામલાના તે પાસાથી ચિંતિત નથી.પરંતુ તેમાં કોઈ શંકા ન હોઈ શકે કે કહેવાતા ઠેકેદારો દ્વારા કાર્યરત કામદારો ખરેખર અપીલકર્તાઓના કામદારો છે જેઓ તેમના એજન્ટો અથવા નોકરો દ્વારા કાર્યરત છે જેમને તેઓ સ્વતંત્ર ઠેકેદારો કહેવાનું પસંદ કરે છે."

17. કાલક્રમિક ક્રમમાં આગામી કેસ એ નક્કી કરવા માટે નિર્ણાયક મહત્વ ધરાવે છે કે હકીકતોના ચોક્કસ સમૂહની કઈ બાજુ એ નિષ્કર્ષ તરફ દોરી જશે કે કરાર એ સેવા અથવા સેવા માટેનો છે.આમ, સિલ્વર જ્યુબિલી ટેલરિંગ હાઉસ વિ. દુકાનો અને સંસ્થાઓના મુખ્ય નિરીક્ષક (1974) 3 એસ. સી. સી. 498માં, આ અદાલતે નક્કી કરવાનું હતું કે શું આંધ્ર પ્રદેશ (તેલંગાણા વિસ્તાર) દુકાનોની સંસ્થાઓ"ઓ કાયદાની કલમ 2 (14) હેઠળ સિલાઈની દુકાન અને દુકાનના માલિક દ્વારા સીવણના હેતુઓ માટે નિયુક્ત વ્યક્તિઓ વચ્ચે નોકરીદાતા અને કર્મચારીનો સંબંધ છે કે કેમ. ઉપરોક્ત અધિનિયમમાં કલમ ૨(૧૪) માં 'કાર્યરત વ્યક્તિ' ની વ્યાખ્યા દુકાનના કિસ્સામાં, દુકાનના વ્યવસાયના

સંબંધમાં તેમાં સંપૂર્ણ અથવા મુખ્યત્વે કાર્યરત વ્યક્તિ તરીકે કરવામાં આવી છે.ઉપરોક્ત ચુકાદાના ફકરા 7 માં હકીકતો નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી હતીઃ

"7. વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના તારણમાંથી નીચેની હકીકતો જોવા મળે છે.તમામ કામદારોને પીસ રેટના આધારે પગાર આપવામાં આવે છે.જો કામ હોય તો કામદારો સામાન્ય રીતે દરરોજ દુકાનોમાં જાય છે.કામદારોને આપવામાં આવતા વેતનનો દર એકસમાન નથી. વેતનનો દર કામદારની કુશળતા અને કામની પ્રકૃતિ પર આધાર રાખે છે.જ્યારે કામદારને કાપડ કાપ્યા પછી તેને સીવવા માટે આપવામાં આવે છે, ત્યારે કામદારને કહેવામાં આવે છે કે તેણે તેને કેવી રીતે સીવવા જોઈએ.જો તે સૂચના અનુસાર તેને સીવણ કરતો નથી, તો નોકરીદાતા કામને નકારી કાઢે છે અને તે સામાન્ય રીતે કામદારને તેને ફરીથી સીવણ માટે કહે છે.જ્યારે કામદાર દ્વારા સૂચનાઓ અનુસાર કામ કરવામાં આવતું નથી, ત્યારે સામાન્ય રીતે તેને આગળ કોઈ કામ આપવામાં આવતું નથી.જો કોઈ કામદાર એક દિવસે દુકાનમાં કામ પર જવા માંગતો ન હોય, તો તે રજા માટે કોઈ અરજી કરતો નથી, ન તો તે દિવસે તે કામ પર હાજર રહેશે નહીં તે એમ્પ્લોયરને જાણ કરવાની તેની કોઈ જવાબદારી છે.જો કામ ન હોય તો કર્મચારી દુકાન બંધ થાય તે પહેલાં દુકાન છોડવા માટે સ્વતંત્ર છે.લગભગ તમામ કામદારો દુકાનમાં કામ કરે છે.કેટલાક કામદારોને અમુક દિવસોમાં તેમના ઘરોમાં સીવણ માટે કાપડ લઈ જવાની મંજૂરી આપવામાં આવે છે.પરંતુ આ હંમેશા દુકાનના માલિકની પરવાનગી સાથે કરવામાં આવે છે.દુકાનમાં લગાવેલા મશીનો દુકાનના માલિકના હોય છે અને પરિસર અને જે દુકાનમાં કામ કરવામાં આવે છે તે પણ તેની જ હોય છે." આ અદાલતના ઘણા ચુકાદાઓનો ઉલ્લેખ કર્યા પછી, અદાલતે પછી

ઈંગ્લિશ અને અમેરિકન અદાલતોના ચુકાદાઓનો નીચે મુજબ ઉલ્લેખ કર્યોઃ

"19. કેસિડી વિ. આરોગ્ય મંત્રાલય [(1951) 1 ઓલ ઈઆર 574,579] માં લોર્ડ જસ્ટિસ સોમરવેલે ધ્યાન દોર્યું હતું કે કામની રીતના નિયંત્રણની કસોટી સાર્વત્રિક રીતે સાચી નથી, અને એવા ઘણા કરાર છે કે જેમાં માલિક જહાજના કપ્તાનની જેમ કામ કરવાની રીતને નિયંત્રિત કરી શકતો નથી.

20. ઘણી કુશળ નોકરીઓમાં, માલિક અને નોકરનો સંબંધ અસ્તિત્વમાં છે કે કેમ તે પ્રશ્ન નક્કી કરવા માટે કામની રીત પર નિયંત્રણની કસોટી લાગુ કરવી અવાસ્તવિક હશે.

21. મોન્ટ્રીયલ વિ. મોન્ટ્રીયલ લોકોમોટિવ વર્ક્સ લિમિટેડ વગેરે. [(1947) 1 ડી. એલ. આર. 161 પી.1969] માં લોર્ડ રાઇટે જણાવ્યું હતું કે એક જ કસોટી, જેમ કે નિયંત્રણની હાજરી અથવા ગેરહાજરી, તે નક્કી કરવા માટે ઘણીવાર આધાર રાખવામાં આવતો હતો કે શું કેસ માલિક અને નોકરનો હતો, મોટે ભાગે માલિક અથવા ઉપરી તરફથી અપકૃત્યની જવાબદારીના મુદ્દાઓ નક્કી કરવા માટે અને આધુનિક ઉદ્યોગની વધુ જટિલ પરિસ્થિતિઓમાં, વધુ જટિલ પરીક્ષણો ઘણીવાર લાગુ કરવા પડે છે.તેમણે કહ્યું કે એક જટિલ પરીક્ષણ લાગુ કરવું વધુ યોગ્ય રહેશે જેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થાય છેઃ((i) નિયંત્રણ; (ii) સાધનોની માલિકી; (iii) નફાની સંભાવના; (iv) નુકસાનનું જોખમ, અને તે નિયંત્રણ પોતે હંમેશા નિર્ણાયક હોતું નથી.તેમણે વધુમાં જણાવ્યું હતું કે ઘણા કિસ્સાઓમાં પક્ષકારો વચ્ચેના સંબંધની રચના કરતા વિવિધ તત્વોની સંપૂર્ણ તપાસ કરીને જ આ પ્રશ્નનો ઉકેલ લાવી શકાય છે.

22. બેંક વૂર હેન્ડલ એન શીપવાર્ટ એન. વી. વિ.સ્લેટફોર્ડ [(1952) 2 971 પર ઓલ ઇ. આર. 956] માં ડેનિંગ, એલ. જે. એ કહ્યું:

"..... નોકર બનવાની કસોટી આજકાલ આદેશો પાળવા પર ટકી નથી.તે વ્યક્તિ સંસ્થાનો ભાગ છે કે નહીં તેના પર આધાર રાખે છે. ..."

23. યુ. એસ. વી. માંસિલ્ક [331 યુ. એસ. 704] માં પ્રશ્ન એ હતો કે શું વાદીઓ, સિલ્ક અને ગ્રેવન માટે કામ કરતા પુરુષો, સામાજિક સુરક્ષા અધિનિયમ, 1935 માં તે શબ્દના અર્થમાં 'કર્મચારીઓ' હતા.યુ. એસ. એ. ની સર્વોચ્ચ અદાલતના ન્યાયાધીશો, પરીક્ષણ લાગુ કરવા માટે સંમત થયા હતા, જોકે દરેક કિસ્સામાં હકીકતો પર તેના અમલીકરણ પર નહીં. તેઓએ કહ્યું કે આ કસોટી "સામાન્ય કાયદાની કસોટી" નહોતી, એટલે કે "નિયંત્રણની સત્તા, પછી ભલે તેનો ઉપયોગ કરવામાં આવે કે નહીં, ઉપક્રમની સેવા કરવાની રીત પર", પરંતુ પુરુષો "આર્થિક વાસ્તવિકતાની બાબત તરીકે" કર્મચારીઓ હતા કે કેમ ".મહત્વપૂર્ણ પરિબળો "નિયંત્રણની માત્રા, નફો કે નુકસાનની તકો, સુવિધાઓમાં રોકાણ, સંબંધોની સ્થિરતા અને દાવો કરાયેલ સ્વતંત્ર કામગીરીમાં જરૂરી કૌશલ્ય" હોવાનું કહેવાય છે.

XXX XXX XXX

25. માર્કેટ ઇન્વેસ્ટિગેશન્સ લિમિટેડ વિ.સામાજિક સુરક્ષા મંત્રી [(1968) 3 તમામ ER 732]માં કોર્ટે કહ્યું:

"મને લાગે છે કે તે કહેવું યોગ્ય છે કે એક સમયે એવી વિચારધાર હતી કે જેના અનુસાર બી. કાર્યની કામગીરીમાં એ. પર જે નિયંત્રણનો ઉપયોગ કરવા માટે હકદાર હતો તે હદ અને ડિગ્રી નિર્ણાયક પરિબળ હશે.જો કે, તે લાંબા સમયથી સ્પષ્ટ છે કે આવા નિયંત્રણની હદ અને માત્રાનું વિશ્લેષણ પોતે નિર્ણાયક નથી."

26. તે કુશળ અને ખાસ કરીને વ્યાવસાયિક કાર્ય માટે તેના ઉપયોગમાં છે કે જે તેના પરંપરાગત સ્વરૂપમાં નિયંત્રણ પરીક્ષણ ખરેખર તૂટી

ગયું છે.એવું કહેવામાં આવ્યું છે કે "નિયંત્રણ" નો અર્થ સેવકએ તેનું કામ કેવી રીતે કરવું જોઈએ તે નિર્દેશિત કરવાની સત્તા તરીકે અર્થઘટન કરવામાં, અદાલત ભૂતકાળને અનુરૂપ ખ્યાલ લાગુ કરી રહી છે.

“આ તફાવત (એટલે કે, નોકરને શું કરવું તે કહેવાની અને તેને તે કેવી રીતે કરવું તે કહેવાની વચ્ચે) અગાઉના યુગની સામાજિક પરિસ્થિતિઓ પર આધારિત હતો; એવું માનવામાં આવતું હતું કે મજૂરનો માલિક મજૂરને તેનું કામ કરવા માટે ઉપયોગમાં લેવાતી તકનીકી પદ્ધતિઓ વિશે માર્ગદર્શન અને સૂચના આપવા સક્ષમ હતો.મુખ્યત્વે કૃષિ પ્રધાન સમાજમાં અને ઔદ્યોગિક ક્રાંતિના પ્રારંભિક તબક્કામાં પણ, સાધનોની પસંદગી અને સંચાલન માટે જ્ઞાન, કૌશલ્ય અને અનુભવમાં માલિક નોકર કરતા શ્રેષ્ઠ હોવાની અપેક્ષા રાખી શકાય છે. નિયંત્રણ પરીક્ષણ ખેડૂત અને કૃષિ મજૂર (કૃષિ યાંત્રીકરણ પહેલાં), એક કારીગર અને પ્રવાસી, એક ગૃહસ્થ અને ઘરેલું નોકર, અને કારખાનાના માલિક અને બિનકુશળ 'હાથ' વચ્ચેના સંબંધોને સંચાલિત કરવા માટે સારી રીતે અનુકૂળ હતું.તે સમાજની એવી સ્થિતિને પ્રતિબિંબિત કરે છે જેમાં ઉત્પાદનના માધ્યમોની માલિકી તકનીકી જ્ઞાન અને કૌશલ્યના વ્યવસાય સાથે સુસંગત હતી જેમાં તે જ્ઞાન અને કૌશલ્ય મોટાભાગે મૌખિક પરંપરા દ્વારા એક પેઢીથી બીજી પેઢીને સોંપવામાં આવ્યું હતું, નહીં કે યુનિવર્સિટીઓથી લઈને તકનીકી શાળાઓ સુધીની શિક્ષણ સંસ્થાઓમાં વ્યવસ્થિત રીતે આપવામાં આવ્યું હતું.નિયંત્રણ પરીક્ષણ એમ્પ્લોયરની વ્યક્તિમાં વ્યવસ્થાપકીય અને તકનીકી કાર્યોના સંયોજનને રજૂ કરે છે એટલે કે આધુનિક દ્રષ્ટિમાં શ્રમના

અપૂર્ણ વિભાજન તરીકે શું દેખાય છે.[જુઓ પ્રો.(1951) માં કાહ્ન–ફ્રેન્ડ, 14 મોડર્ન લો રિવ્યૂ, પી.505] ”

27.તેથી, તે આશ્ચર્યજનક નથી કે તાજેતરના વર્ષોમાં પરંપરાગત રીતે ઘડવામાં આવેલા નિયંત્રણ પરીક્ષણને વિશિષ્ટ પરીક્ષણ તરીકે ગણવામાં આવ્યું નથી.

28. સેવા માટેના કરારમાંથી સેવાનો કરાર જણાવવા માટે એક જ પરીક્ષણની પ્રકૃતિના સૂત્રની શોધ કોઈ ઉપયોગી હેતુને પૂર્ણ કરશે કે કેમ તે આજે અત્યંત શંકાસ્પદ છે.સૌથી વધુ જે નફાકારક રીતે કરી શકાય છે તે એ છે કે વિષય પરના કેસોમાં ઉલ્લેખિત તમામ પરિબળોની તપાસ કરવી.સ્પષ્ટપણે, આ તમામ પરિબળો આ તમામ કિસ્સાઓમાં સુસંગત રહેશે નહીં અથવા તમામ કિસ્સાઓમાં સમાન વજન ધરાવતા નહીં હોય.તે એટલું જ સ્પષ્ટ છે કે કોઈ જાદુઈ સૂત્ર રજૂ કરી શકાતું નથી, કયા પરિબળોને કોઈ પણ સંજોગોમાં નિર્ણાયક ગણવા જોઈએ.સાદી હકીકત એ છે કે મોટી સંખ્યામાં કેસોમાં, કોર્ટ માત્ર એક દિશામાં નિર્દેશ કરનારા પરિબળોને તોલતા અને વિરુદ્ધ દિશામાં નિર્દેશ કરનારાઓ સામે તેમને સંતુલિત કરતી સંતુલિત કામગીરી કરી શકે છે [અતિયાહ, પીએસ જુઓ. "વિકેરિયસ લાયબિલિટી ઇન ધ લો ઓફ ટોર્ટ્સ", પૃષ્ઠ. 37–38].

29. છેલ્લા બે દાયકા દરમિયાન આ ક્ષેત્રમાં ભાર બદલાયો છે અને હવે નિયંત્રણના પ્રશ્ન પર એટલો ભાર મૂકવામાં આવ્યો નથી.નિયંત્રણ દેખીતી રીતે એક મહત્વપૂર્ણ પરિબળ છે અને ઘણા કિસ્સાઓમાં તે હજુ પણ નિર્ણાયક પરિબળ હોઈ શકે છે.પરંતુ એવું કહેવું ખોટું છે કે દરેક કિસ્સામાં તે નિર્ણાયક છે.તે હવે એક પરિબળ કરતાં વધુ નથી, જો કે એક મહત્વપૂર્ણ પરિબળ છે [જુઓ આર્જેન્ટિ વિ.

સામાજિક સુરક્ષા મંત્રી અને અન્ય, (1968) 1759 માં 1 ડબલ્યુએલઆર 1749].”

આખરે, અદાલતને જાણવા મળ્યું કે બે મહત્વપૂર્ણ વિચારણાઓએ તે નક્કી કરવાની તરફેણમાં મુદ્દો ઉઠાવ્યો કે નોકરી કરતી વ્યક્તિઓ સંપૂર્ણપણે અથવા મુખ્યત્વે દુકાનના વ્યવસાયના સંબંધમાં કાર્યરત હતી.પ્રથમ અને અગ્રણી, જે મશીનો પર સીવણ કરવામાં આવતી હતી તે દુકાનના માલિક દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવતી હતી.અને, બીજું, ટેલરિંગ વ્યવસાયની શરતોમાં દેખરેખ અને નિયંત્રણમાં નબળા ધોરણના કામને નકારી કાઢવાનો અધિકાર સામેલ હશે.આ પરિબળો એ હકીકત કરતાં વધુ વજન ધરાવતા હોવાનું માનવામાં આવ્યું ઠરાવ્યું કે આવી વ્યક્તિઓએ માત્ર દુકાનના માલિક માટે જ કામ કરવાની જરૂર નહોતી અને તેઓ આખો દિવસ કામ કરવા માટે બંધાયેલા નથી.

18.હુસૈનભાઈ વિ. અલાથ ફેક્ટરી થેઝિલાલી યુનિયન (1978) 4 એસ. સી. સી. 257, આ અદાલતનો સામનો એવી વ્યક્તિઓ સાથે કરવામાં આવ્યો હતો જેઓ દોરડાનું ઉત્પાદન કરતી ફેક્ટરીની અંદરથી દોરડા બનાવવા માટે રોકાયેલા છે.કોર્ટ સમક્ષ જે દલીલ કરવામાં આવી હતી તે એ હતી કે કામદારો નોકરીદાતાના કામદારો ન હતા પરંતુ માત્ર ઠેકેદારના કામદારો હતા.વિચારણા માટે જે પ્રશ્ન આવ્યો તે એ હતો કે શું તેઓ અર્થમાં "કામદારો" છે. વિભાગ 2 (એસ)

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ. આવી વ્યક્તિઓ "કામદારો" છે કે કેમ તે શોધવા માટે આ ચુકાદા દ્વારા લાગુ કરાયેલ પરીક્ષણ નીચે મુજબ હતું:

"5. સાચું પરીક્ષણ, સંક્ષિપ્તતા સાથે, ફરી એકવાર સૂચવવામાં આવી શકે છે.જ્યાં કામદાર અથવા કામદારોનું જૂથ માલ અથવા સેવાઓનું ઉત્પાદન કરવા માટે કામ કરે છે અને આ માલ અથવા સેવાઓ બીજાના વ્યવસાય માટે હોય છે, તે અન્ય, હકીકતમાં, નોકરીદાતા છે.કામદારોના નિર્વાહ, કૌશલ્ય અને સતત રોજગાર પર તેમનું આર્થિક નિયંત્રણ છે.જો તે, કોઈ પણ કારણોસર, ગૂંગળામણ કરે છે, તો કામદારને વર્ચ્યુઅલ રીતે છૂટા કરવામાં આવે છે.વચગાળાના ઠેકેદારોની હાજરી કે જેમની સાથે એકલા કામદારો કરાર પછી તાત્કાલિક અથવા સીધા સંબંધ ધરાવે છે, જ્યારે પડદો ઉઠાવતા અથવા રોજગારને સંચાલિત કરતા પરિબળોના પરિપ્રેક્ષ્યને જોતા, આપણે નગ્ન સત્યને સમજીએ છીએ, જો કે વિવિધ સંપૂર્ણ કાગળની વ્યવસ્થામાં લપેટીએ છીએ, કે વાસ્તવિક નોકરીદાતા વહીવટ છે, તાત્કાલિક ઠેકેદાર નથી.બંધારણની કલમ 38,39,42,43 અને 43–એ પર આધારિત, જ્યારે શ્રમ કાયદો વાસ્તવિક નોકરીદાતા પર કલ્યાણની જવાબદારીઓ મૂકે છે ત્યારે જરૂરી છૂપાવવાની માત્રા, ઉદ્યોગના પ્રકાર, સ્થાનિક પરિસ્થિતિઓ અને તેના જેવા કાયદાકીય સ્વરૂપના આધારે અડધાથી છુપાયેલા અસંખ્ય ઉપકરણોનો આશરો લઈ શકાય છે.અદાલતએ તોફાન ટાળવા અને કાયદાનો હેતુ હાંસલ કરવા માટે ચપળ હોવી જોઈએ અને કાયદાકીય હાજરીની માયા દ્વારા ગેરમાર્ગે દોરવી જોઈએ નહીં."

આ કસોટીનો ઉપયોગ કરીને, કામદારના નિર્વાહ, કૌશલ્ય અને સતત રોજગાર પર નોકરીદાતાના નિયંત્રણની આર્થિક વાસ્તવિકતા સૂચવે છે કે આવી વ્યક્તિઓ માલિકના સીધા કર્મચારીઓ છે.

19. શાઇનિંગ ટેલર્સ વિ. ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ II, યુ. પી. .(1983) 4 એસ. સી. સી. 464, આ અદાલતની 3–ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે સિલ્વર જ્યુબિલી (ઉપરોક્ત) પછી આ નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યા કે કાર્યરત વ્યક્તિઓ યુ. પી. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, 1947 ના અર્થમાં "કામદારો" હતા.

20. પી. એમ. પટેલ એન્ડ સન્સ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા (1986) 1 એસ. સી. સી. 32, આ અદાલતને આ મહત્વપૂર્ણ પ્રશ્નનો સામનો કરવો પડ્યો હતો કે શું બિડીના ઉત્પાદનમાં તેમના ઘરે કાર્યરત કામદારો કર્મચારી ભવિષ્ય નિધિના લાભ માટે હકદાર છે અને વિવિધ જોગવાઈઓ કાયદો , 1952.આ અદાલતના અગાઉના ચુકાદાઓનો ઉલ્લેખ કર્યા પછી, આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો કે સિલ્વર જ્યુબિલી કેસ (ઉપરોક્ત) એ કાયદાને માલિક અને નોકરના સંબંધને નિર્ધારિત કરવા માટે લાગુ કરવાના માપદંડ પરના અગાઉના ચુકાદાઓથી મોટો ફેરફાર કર્યો હતો, અને ધ્યાન દોર્યું ઠરાવ્યું કે નબળી ગુણવત્તાવાળી બિડીઓનો અસ્વીકાર કરવાનો અધિકાર પોતે જ દેખરેખ

અને નિયંત્રણની અસરકારક ડિગ્રીની રચના કરી શકે છે, જેથી આવા વ્યક્તિઓ વિભાગ 2 આ અધિનિયમ અર્થમાં "કર્મચારીઓ" છે તેવું તારણ આપી શકાય:

21. ભારતીય બેંકો સંગઠન વિ. સિંડિકેટ બેંકના કામદારો (2001) 3 એસ. સી. સી. 36, સિલ્વર જ્યુબિલી (ઉપરોક્ત) નો ઉલ્લેખ કર્યા પછી આ અદાલતે શોધી કાઢ્યું હતું કે ચોક્કસ બેંકો દ્વારા નિયુક્ત ડિપોઝિટ કલેક્ટર્સ કામદારો તરીકે ગણવામાં આવે છે.કોર્ટે ચુકાદો આપ્યો:

> "26. અમે એ રજૂઆત પણ સ્વીકારી શકતા નથી કે ડિપોઝિટ કલેક્ટર્સ પર બેંકોનું કોઈ નિયંત્રણ નથી.નિઃશંકપણે, ડિપોઝિટ કલેક્ટર્સ તેમના પોતાના કામના કલાકોને નિયંત્રિત કરવા માટે સ્વતંત્ર છે, પરંતુ તે કામની પ્રકૃતિને કારણે છે.આવા ડિપોઝિટ કલેક્ટર્સ માટે કામના કલાકો નક્કી કરવા અશક્ય હશે કારણ કે તેમને વિવિધ થાપણદારો પાસે જવું પડે છે.આ થાપણદારોની સુવિધા અનુસાર અને થાપણદારો દ્વારા જરૂરી એવા સમયે કરવું પડશે.જો એમ હોય તો, આવા કામ માટે કોઈ સમય નક્કી કરી શકાતો નથી.જો કે, ત્યાં નિયંત્રણ છે કારણ કે ડિપોઝિટ કલેકટરોએ થાપણ લાવવો પડે છે અને બીજા જ દિવસે બેંકોમાં જમા કરાવવો પડે છે.ત્યારબાદ તેમણે વિવિધ ફોર્મ, ખાતા, રજિસ્ટર અને પાસબુક ભરવાની રહેશે.તેમને બેંક દ્વારા નિર્દેશિત અન્ય કારકુની કાર્ય પણ કરવા પડે છે.તેથી તેઓ બેંકને જવાબદાર છે અને બેંકના નિયંત્રણ હેઠળ છે."

22. ઇન્ડિયન ઓવરસીઝ બેંક વિ. વર્કમેન (2006) 3 એસ. સી. સી. 729, પ્રશ્ન એ હતો કે જે બેંકો લોન માટે રત્ન મૂલ્યાંકનકારોને નિયુક્ત કરે છે તે શું વિભાગ 2 (એસ) ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ આ અર્થમાં "કામદારો" હતા?. ભારતીય બેંકના કેસ (ઉપરોક્ત) ને અલગ પાડ્યા પછી, આ અદાલતે ધરંગધારા (ઉપરોક્ત), સિલ્વર જ્યુબિલી (ઉપરોક્ત), શાઇનિંગ ટેલર્સ (ઉપરોક્ત) અને ચિંતામણ રાવ (ઉપરોક્ત) નો ઉલ્લેખ કર્યો અને પછી ચુકાદો આપ્યોઃ

"17. તે ચુકાદાઓના વાંચનમાંથી મેળવેલા તારણોનો સારાંશ નીચે મુજબ કરી શકાય છેઃ

((ક) જ્યાં ઠેકેદારો મુખ્ય અને એકમાત્ર વ્યવસાય માટે નોંધપાત્ર રીતે જવાબદાર હોય, ત્યાં તેમને કામદારો તરીકે ગણવામાં આવશે.

(બી) એક અપવાદ એ છે કે આવા કિસ્સાઓમાં કરારની લવચીકતા સામાન્ય કામદારના કરારથી અલગ હોય, તો ઠેકેદારોને કામદારો તરીકે ગણવામાં આવશે નહીં.

(સી) જ્યાં કોન્ટ્રાક્ટર માલ અને સેવાઓના સપ્લાયરની પ્રકૃતિમાં હોય, ત્યાં તેમને કામદારો નહીં પણ સપ્લાયર કોન્ટ્રાક્ટર્સ તરીકે ગણવામાં આવશે .

18. આ તબક્કે રત્ન મૂલ્યાંકનકારો અને બેંકના નિયમિત કર્મચારીઓ વચ્ચેના તફાવતની નોંધ લઈ શકાય છે.

<u>નિયમિત કર્મચારીઓ</u>	<u>ઝવેરાત મૂલ્યાંકનકારો</u>
1. લાયકાત અને નિર્ધારિત ઉંમરને	1. કોઇ લાયકાત/ઉંમર નથી.

આધિન.	
2. એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જ/બેંકિંગ સર્વિસ રિક્રુટમેન્ટ બોર્ડ દ્વારા ભરતી.	2. સ્થાનિક સંચાલક દ્વારા સીધી સંડોવણી.
3. કામના નિયત કલાકો.	3. કામના કોઇ નિશ્ચિત કલાકો નથી.
4. માસિક વેતન.	4. કોઇ બાંયધરીકૃત ચુકવણી નથી, માત્ર કમિશન ચૂકવવામાં આવે છે.
5. શિસ્ત નિયંત્રણને આધીન.	5. કોઇ શિસ્ત નિયંત્રણ નથી.
6. નિયંત્રણ/દેખરેખનો ઉપયોગ માત્ર કામની ફાળવણીના સંદર્ભમાં જ નહીં, પણ જે રીતે કામ હાથ ધરવાનું છે તેના સંદર્ભમાં પણ કરવામાં આવે છે.	6.કરવાના કાર્યની પ્રકૃતિ પર કોઇ નિયંત્રણ/દેખરેખ નથી.
7. વેતન બેંક દ્વારા ચૂકવવામાં આવે છે.	7. ઋણ લેનારાઓ દ્વારા ચાર્જ ચૂકવવામાં આવે છે.
8. નિવૃત્તિ વય.	8. કોઇ નિવૃત્તિ વય નથી.
9. સ્થાનાંતરણને આધિન.	9. કોઇ સ્થાનાંતરણ નહીં.
10. જ્યારે નોકરીમાં હોય ત્યારે અન્ય કોઇ વ્યવસાય કરી શકતા નથી.	10. કોઇ પણ વ્યવસાય અથવા વ્યવસાય ચાલુ રાખવા માટે કોઇ પ્રતિબંધ નથી.

તેથી, રત્ન મૂલ્યાંકનકારો બેંકના કર્મચારીઓ નથી.

23. આ તબક્કે, ઇ. વિ. ઇંગ્લિશ પ્રોવિન્સ ઓફ અવર લેડી ઓફ ચેરિટી એન્ડ એનઆરમાં ઇંગ્લિશ કોર્ટ ઓફ અપીલના એકદમ તાજેતરના ચુકાદાની જાહેરાત કરવી મહત્વપૂર્ણ છે. 2012 EWCA Civ 938.ઉપરોક્ત કેસમાં, એક પ્રશ્ન ઊભો થયો કે શું રોમન કેથોલિક ચર્ચ નુકસાની માટે લાવવામાં આવેલા

દાવામાં પરોક્ષ રીતે જવાબદાર રહેશે કે કેમ જેમાં આરોપ મૂકવામાં આવ્યો હતો કે એક મહિલા, જ્યારે તે રોમન કેથોલિક ઓર્ડર ઓફ નન દ્વારા સંચાલિત ચિલ્ડ્રન્સ હોમમાં રહેતી હતી, ત્યારે બિશપ દ્વારા નિયુક્ત પાદરી દ્વારા જાતીય શોષણ કરવામાં આવ્યું હતું."નોકરીદાતા અને કર્મચારીના સંબંધોની લાક્ષણિકતાઓ" ઉપશીર્ષક હેઠળ અદાલતે અગાઉના વિવિધ અંગ્રેજી ચુકાદાઓ અને નીચે મુજબ નિર્ધારિત પરીક્ષણોનો ઉલ્લેખ કર્યો હતોઃ

"64. મેં પેરા 21 ની શરૂઆતમાં સંકેત આપ્યો હતો કે, પરોક્ષ જવાબદારી કર્મચારી અને સ્વતંત્ર ઠેકેદાર વચ્ચેના તફાવત પર આધારિત હોય છે.જો, હું માનું છું તેમ, તે શું છે જે માણસને કર્મચારી બનાવે છે તેનો સાર મેળવવાનો પ્રયાસ કરવો જરૂરી છે, તો મારે તે તફાવતોની વધુ વિગતવાર તપાસ કરવી જોઈએ.સામાન્ય રીતે કહીએ તો, કર્મચારી તેના નિયોક્તાની દેખરેખ અને દિશા હેઠળ કામ કરે છેઃએક સ્વતંત્ર ઠેકેદાર તેનો પોતાનો માલિક હોય છે જે તેના કરાર દ્વારા બંધાયેલો હોય છે પરંતુ તેના માલિકના આદેશો દ્વારા નહીં.એક કર્મચારી તેના નિયોક્તા માટે કામ કરે છેઃએક સ્વતંત્ર ઠેકેદાર પોતાના ખાતા પર વ્યવસાયમાં હોય છે.રેડી મિક્સ્ડ કોંક્રિટ (સાઉથ ઈસ્ટ) લિમિટેડ વિરુદ્ધ પેન્શન અને રાષ્ટ્રીય વીમા મંત્રી [1968] 2 ક્યૂ. બી. 497 (એક કેસ જે હું ઈર્ષ્યા સાથે અવલોકન કરું છું તે છ દિવસ સુધી અદાલતમાં રહ્યો હતો જ્યારે અમને માત્ર એક જ મંજૂરી આપવામાં આવી હતી) માં, જે. મેકકેન્નાએ પૃષ્ઠ 515 પર કહ્યું હતું કે, જો આ ત્રણ શરતો પૂર્ણ કરવામાં આવે તો સેવાનો કરાર અસ્તિત્વમાં છેઃ

"(i) નોકર સંમત થાય છે કે, વેતન અથવા અન્ય મહેનતાણાને ધ્યાનમાં રાખીને, તે પોતાના માલિક માટે કોઈ સેવામાં પોતાનું કામ અને કૌશલ્ય પ્રદાન કરશે.

((2) તે સ્પષ્ટ રીતે અથવા પરોક્ષ રીતે સંમત થાય છે કે તે સેવાની કામગીરીમાં તે બીજાને માસ્ટર બનાવવા માટે પૂરતા પ્રમાણમાં બીજાના નિયંત્રણને આધિન રહેશે.

((3) કરારની અન્ય જોગવાઈઓ તેના સેવા કરાર સાથે સુસંગત છે."

તેમણે વિગતવાર કહ્યું:

"નિયંત્રણમાં શું કરવું તે નક્કી કરવાની સત્તા, તે કઈ રીતે કરવું તે, તે કરવા માટે ઉપયોગમાં લેવાના માધ્યમો, ક્યારે અને ક્યાં કરવું તે નક્કી કરવાની શક્તિનો સમાવેશ થાય છે.એક પક્ષને માલિક અને બીજાને તેનો સેવક બનાવવા માટે અધિકાર પૂરતા પ્રમાણમાં અસ્તિત્વમાં છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે નિયંત્રણના આ તમામ પાસાઓને ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ."

પાછળથી, પૃષ્ઠ 524 પર, તેમણે લોર્ડ થેન્કરટનના સેવાના કરારના "ચાર સંકેત" પર ટિપ્પણી કરી, જે શોર્ટ વિ જે એન્ડ ડબલ્યુ હેન્ડરસન લિમિટેડ (1946) 62 ટીએલઆર 427,429 માં કહ્યું હતું:"(ક) પોતાના નોકરની પસંદગી કરવાની માલિકની સત્તા; (ખ) વેતન અથવા અન્ય મહેનતાણાની ચુકવણી; (ગ) કામ કરવાની પદ્ધતિ પર નિયંત્રણ રાખવાનો માલિકનો અધિકાર; અને (ઘ) માલિકને સસ્પેન્શન અથવા બરતરફીનો અધિકાર." મેકકેના જેએ કહ્યું:

"મને એવું લાગે છે કે (ક) અને (ઘ) કથિત માલિક અને નોકર વચ્ચે કોઈ પ્રકારનો કરાર છે કે કેમ તે નક્કી કરવામાં મુખ્યત્વે સુસંગત છે, અને કરાર સેવાનો છે કે કેમ તે નક્કી કરવામાં તેનો બહુ ઓછો ઉપયોગ થાય છે.આ જ બાબત (બી) ની બાબતમાં પણ લાગુ પડે છે, જ્યાં સુધી કોઈ વ્યક્તિ ચૂકવણીની વિવિધ પદ્ધતિઓ, સ્વતંત્રતા સાબિત કરવા તરફ વલણ ધરાવતા પરિણામો દ્વારા ચૂકવણી અને સમયાંતરે માલિક અને નોકરના સંબંધમાં તફાવત ન કરે."

65. તે નિયંત્રણને એક મહત્વપૂર્ણ વિશિષ્ટ પરિબળ તરીકે છોડી દે છે.ડ્રાઇવર અને ટેક્સી ડ્રાઈવર વચ્ચેના તફાવતનું ઉદાહરણ ઘણીવાર આપવામાં આવે છે પરંતુ તે હંમેશા એટલું સરળ હોતું નથી.જેમ જેમ સમય બદલાયો છે તેમ તેમ નિયંત્રણ અવાસ્તવિક માર્ગદર્શક બની ગયું છે.તે વધુ અર્થપૂર્ણ હોઈ શકે છે જ્યારે કામદારો દ્વારા નોકરીદાતાઓની દિશા હેઠળ કામ કરવામાં આવતું હતું જેમની પાસે તેમના કામદારો કરતાં સમાન અથવા વધુ તકનીકી કુશળતા હતી.હવે જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ વારંવાર કોઈ વ્યાવસાયિક વ્યક્તિ અથવા કોઈ ચોક્કસ કુશળતા અને અનુભવ ધરાવતી વ્યક્તિ સાથે વ્યવહાર કરે છે, ઉદાહરણ તરીકે મગજના સર્જન, ત્યારે નોકરીદાતા દ્વારા તેને તેનું કામ કેવી રીતે કરવું તે કહેવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ નથી, કારણ કે ખરેખર કુશળ વ્યક્તિ એ જ કારણથી રોકાયેલી હોય છે કે તેની પાસે એવી કુશળતા છે જેનો નોકરીદાતામાં અભાવ હોય છે.આમ નિયંત્રણ પર ભાર ઓછો કરવામાં આવ્યો છે.જે. રોસ્કિલે આર્જેન્ટિવિરુદ્ધ સામાજિક સુરક્ષા મંત્રી [1968] 1 ડબલ્યુએલઆર 1749,1758–1759 માં કહ્યું હતું તેમઃ

“અગાઉના કિસ્સાઓમાં એવું સૂચવવામાં આવ્યું હોવાનું જણાય છે કે સૌથી મહત્વપૂર્ણ પરીક્ષણ, જો તમામ મહત્વપૂર્ણ પરીક્ષણ ન હોય તો, તે કર્મચારી પર નિયોક્તા દ્વારા ઉપયોગમાં લેવાતા નિયંત્રણની હદ હતી.જો કોઈ આ સદીના પ્રથમ દાયકાના કેટલાક કિસ્સાઓ પર પાછા જાય, તો તે જુએ છે કે તે લગભગ નિર્ણાયક કસોટી તરીકે ગણવામાં આવતી હતી.પરંતુ એ પણ સ્પષ્ટ છે કે જેમ જેમ આ સદીના પ્રથમ 60 વર્ષોમાં કાયદાનો વિકાસ અને ખાસ કરીને આ ક્ષેત્રમાં છેલ્લા 15 કે 20 વર્ષોમાં કાયદાનો વિકાસ જોવામાં આવે છે, તેમ તેમ નિયંત્રણના પ્રશ્ન પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે અને હવે તે એટલો મજબૂત નથી રહ્યો.નિયંત્રણ દેખીતી રીતે એક મહત્વપૂર્ણ પરિબળ છે.કેટલાક કિસ્સાઓમાં તે હજુ પણ નિર્ણાયક પરિબળ હોઈ શકે છે, પરંતુ તે કહેવું ખોટું છે કે દરેક કિસ્સામાં તે નિર્ણાયક પરિબળ છે.હવે, જેમ હું વિચારું છું તેમ, તે એક ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ પરિબળ હોવા છતાં એક પરિબળ કરતાં વધુ નથી.” રોસ્કિલ જે. નું પરીક્ષણ, પૃષ્ઠ 1760 પર હતું:

“છેવટે તાજેતરમાં એવું સૂચન કરવામાં આવ્યું છે કે આ બાબતને આધુનિક ભાષામાં જેને આર્થિક વાસ્તવિકતા કહેવામાં આવે છે તેના સંદર્ભ દ્વારા નક્કી કરી શકાય છે.આ બધી બાબતો ધ્યાનમાં રાખવાની છે.મારા મતે, કોઈ એક નિર્ણાયક નથી.પુરાવાઓની સંપૂર્ણતા, મળેલા તથ્યોની સંપૂર્ણતા પર ધ્યાન આપવું પડશે અને પછી તેમને કાયદાની ભાષામાં લાગુ કરવું પડશે.કેસીડી વિરુદ્ધ આરોગ્ય મંત્રાલય [1951] 2 કે. બી. 343,352 માં સોમરવેલ એલ. જે. ના શબ્દોને પડઘો પાડવા કરતાં વધુ સારું કરી શકાતું નથી:‘કદાચ આનાથી વધુ ન મેળવી શકાય:“શું તેનો કરાર એ

અર્થમાં સેવાનો કરાર હતો જે એક સામાન્ય વ્યક્તિ શબ્દોને આપશે?"'"

જે. રોસ્કિલે ડેનિંગ એલજેના. સ્ટીવનસન જોર્ડન એન્ડ હેરિસન લિમિટેડ વિરુદ્ધ મેકડોનાલ્ડ એન્ડ ઈવાન્સ [1952] 1 ટીએલઆર 101,111 અને બેંક વૂર હેન્ડલ એન શીપવાર્ટ એનવી વિરુદ્ધ સ્લેટફોર્ડ (નંબર 2) [1953] 1 ક્યૂબી 248 માં વ્યક્ત કરેલા વિચારોનો પણ ઉલ્લેખ કર્યો હતો.295. ભૂતપૂર્વ ડેનિંગ એલજેએ કહ્યું:

"એક લક્ષણ જે ઉદાહરણોમાં ચાલતું હોય તેવું લાગે છે તે એ છે કે, સેવાના કરાર હેઠળ, એક માણસને વ્યવસાયના ભાગ રૂપે નિયુક્ત કરવામાં આવે છે, અને તેનું કાર્ય વ્યવસાયના અભિન્ન ભાગ તરીકે કરવામાં આવે છે; જ્યારે, સેવાઓ માટેના કરાર હેઠળ, તેનું કાર્ય, વ્યવસાય માટે કરવામાં આવ્યું હોવા છતાં, તેમાં એકીકૃત નથી પરંતુ તે માત્ર સહાયક છે."

67. જોકે, લી ટિંગ સાંગ કેસમાં પ્રિવી કાઉન્સિલે આ મદદ [1990] 2 એસી 374,382 આપી હતી:"તો પછી શું ધોરણ લાગુ કરવાનું છે? આ એક સૌથી પ્રપંચી પ્રશ્ન સાબિત થયો છે અને સત્તાવાળાઓની ભરમાર હોવા છતાં અદાલતો એક પણ કસોટી તૈયાર કરી શકી નથી જે નિર્ણાયક રીતે તમામ કેસોમાં તફાવત તરફ નિર્દેશ કરશે.તેમના લોર્ડશીપ્સ અપીલ કોર્ટ સાથે સંમત થાય છે જ્યારે તેઓએ કહ્યું હતું કે માર્કેટ ઈન્વેસ્ટિગેશન્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ સામાજિક સુરક્ષા મંત્રી [1969] 2 ક્યૂબી 173,184–185 માં કૂક જે દ્વારા આ બાબત ક્યારેય વધુ સારી રીતે રજૂ કરવામાં આવી ન હતી:'લાગુ કરવાની મૂળભૂત કસોટી આ છે:"જે વ્યક્તિએ આ

સેવાઓ કરવા માટે પોતાની જાતને રોકેલી છે તે શું પોતાના ખાતા પર વ્યવસાયમાં વ્યક્તિ તરીકે કામ કરી રહી છે?" જો તે પ્રશ્નનો જવાબ "હા" હોય, તો કરાર એ સેવાઓ માટેનો કરાર છે.જો જવાબ "ના" હોય, તો કરાર એ સેવાનો કરાર છે.કોઈ સંપૂર્ણ યાદી તૈયાર કરવામાં આવી નથી અને કદાચ તે પ્રશ્ન નક્કી કરવામાં સુસંગત વિચારણાઓની કોઈ સંપૂર્ણ યાદી તૈયાર કરી શકાતી નથી, ન તો સંબંધિત ભાર વિશે કડક નિયમો નક્કી કરી શકાય છે કે જે ચોક્કસ કિસ્સાઓમાં વિવિધ વિચારણાઓમાં હોવા જોઈએ.સૌથી વધુ જે કહી શકાય તે એ છે કે નિયંત્રણને હંમેશાં ધ્યાનમાં લેવું પડશે, જો કે તેને હવે એકમાત્ર નિર્ણાયક પરિબળ તરીકે ગણી શકાય નહીં; અને જે પરિબળો મહત્વના હોઈ શકે છે તે એવી બાબતો છે કે શું સેવાઓ કરનાર વ્યક્તિ પોતાનું સાધન પૂરું પાડે છે કે કેમ, શું તે પોતાના મદદગારોને રાખે છે કે કેમ, તે કેટલું નાણાકીય જોખમ લે છે, રોકાણ અને વ્યવસ્થાપન માટે તેની પાસે કેટલી જવાબદારી છે, અને તેના કાર્યના પ્રદર્શનમાં તેને સારા વ્યવસ્થાપનથી નફો મેળવવાની તક છે કે કેમ અને ક્યાં સુધી.'"

68. આ જ અસર અગાઉનો પ્રિવી કાઉન્સિલ કેસ, મોન્ટ્રીયલ વિ મોન્ટ્રીયલ લોકોમોટિવ વર્ક્સ લિમિટેડ [1947] 1 ડીએલઆર 161 છે, જ્યાં લોર્ડ રાઈટે પૃષ્ઠ 169 પર કહ્યું હતું:"અગાઉના કિસ્સાઓમાં એક જ કસોટી, જેમ કે નિયંત્રણની હાજરી અથવા ગેરહાજરી, તે નક્કી કરવા માટે ઘણીવાર આધાર રાખવામાં આવતો હતો કે શું કેસ માલિક અને નોકરનો છે, મોટે ભાગે માલિક અથવા ઉપરી તરફથી ત્રાસદાયક જવાબદારીના મુદ્દાઓ નક્કી કરવા માટે.આધુનિક ઉદ્યોગની વધુ જટિલ પરિસ્થિતિઓમાં, વધુ જટિલ પરીક્ષણો લાગુ કરવા પડશે.એવું સૂચવવામાં આવ્યું છે કે ચાર

ગણી કસોટી કેટલાક કિસ્સાઓમાં વધુ યોગ્ય રહેશે, એક જટિલ જેમાં (1) નિયંત્રણ; (2) સાધનોની માલિકી; (3) નફાની તક; (4) નુકસાનનું જોખમ સામેલ છે.નિયંત્રણ પોતે હંમેશા નિર્ણાયક હોતું નથી."

તેમણે આગળ કહ્યું કેઃ

"કેટલાક કિસ્સાઓમાં આ મુદ્દાને નિર્ણાયક પ્રશ્ન તરીકે ઉઠાવીને નક્કી કરવો શક્ય છે, જેનો વ્યવસાય તે છે, અથવા બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો શું પક્ષ વ્યવસાય ચલાવી રહ્યો છે કે કેમ તે પૂછીને, તેને પોતાના માટે કે પોતાના વતી ચલાવવા માટે અને માત્ર ઉપરી અધિકારી માટે નહીં."

69. ત્યાં કોઈ એક પરીક્ષણ ન હોવાથી, વ્યક્તિએ જે કરવાનું છે તે માર્શલ વિવિધ પરીક્ષણો છે જે સંચિત રીતે એમ્પ્લોયર/કર્મચારી સંબંધ તરફ અથવા તેનાથી દૂર નિર્દેશ કરે છે.તે અભિગમ અપનાવવાથી એ વાતની પુષ્ટિ થાય છે કે જેને સામાન્ય આધાર તરીકે સ્વીકારવામાં આવે છે, એટલે કે, ફાધર બાલ્ડવિન સાચા કર્મચારી નથી.આ પરીક્ષણ હજુ પણ તે જોવા માટે ઉપયોગી હોઈ શકે છે કે શું તેને સ્વતંત્ર ઠેકેદાર કહી શકાય, કારણ કે જો તે છે, તો કાયદો સ્પષ્ટ છેઃનોકરીદાતા તેના સ્વતંત્ર ઠેકેદારના અત્યાચાર માટે પરોક્ષ રીતે જવાબદાર નથી.મને સંતોષ છે કે ફાધર બાલ્ડવિન હવે એક કર્મચારી છે તેના કરતાં સાચા સ્વતંત્ર ઠેકેદાર નથી.શરૂઆતમાં, તેનો તેના બિશપ સાથે કોઈ કરાર સંબંધ નથી.તે ભાગ્યે જ પોતાના ખાતા પર વ્યવસાય કરતો વ્યક્તિ હોય છે, જો તે નોકરી હોય તો, જ્યારે ઇચ્છે ત્યારે કામ હાથ ધરવા માટે મુક્ત હોય છે."

ચર્ચ પરોક્ષ રીતે જવાબદાર રહેશે તે નિષ્કર્ષમાં, કોર્ટે પછી ચુકાદો આપ્યોઃ

> "81. દરેક પરીક્ષણનું પરિણામ મને એ નિષ્કર્ષ પર લઈ જાય છે કે ફાધર બાલ્ડવિન એક સ્વતંત્ર ઠેકેદાર કરતાં વધુ કર્મચારી જેવા છે.તે તેના બિશપ સાથે સંબંધ ધરાવે છે, જે નોકરીદાતા/કર્મચારીની એટલી નજીક છે અને સમાન છે કે પ્રત્યાવર્તી જવાબદારી લાદવાનું તેને ન્યાયી અને ન્યાયી બનાવે છે.ન્યાય અને નિષ્પક્ષતાનો ઉપયોગ અહીં નિષ્કર્ષ પર હિતકારી તપાસ તરીકે થાય છે.તે કોઈ નિષ્કર્ષ માટે એકલા ઊભા રહેવાની કસોટી નથી.તે માત્ર એટલા માટે છે કારણ કે તે નોકરીદાતા પર કડક જવાબદારી લાદવાની અન્યાયીતા અને ભોગ બનનારને નોકરીદાતા દ્વારા તેના વ્યવસાયને એવી રીતે સંચાલિત કરવાથી થયેલા નુકસાન માટે સંપૂર્ણ ઉપાય વિના છોડી દેવાની અન્યાયીતા વચ્ચે યોગ્ય સંતુલન બનાવે છે, જે નુકસાનનું જોખમ વાજબી રીતે અનુમાનિત ન હોય ત્યારે પણ તે નુકસાનને જન્મ આપે છે."

24. ઉપરોક્ત તમામ ચુકાદાઓનું નિરીક્ષણ એ દર્શાવે છે કે જે સમાજ કોમ્પ્યુટર યુગમાં એક સરળ કૃષિ સમાજથી જટિલ આધુનિક સમાજ તરફ આગળ વધ્યો છે, તેમાં નિયંત્રણની અગાઉની સરળ કસોટી, ભલે તે ખરેખર લાગુ કરવામાં આવે કે નહીં, હવે જટિલ બાબતો નક્કી કરવા માટે વધુ જટિલ પરીક્ષણો પરિણમી છે, જેમાં કરારની તરફેણમાં અને વિરુદ્ધ બંને પરિબળો હોય છે, જે સેવા માટેના કરારની વિરુદ્ધમાં સેવાનો કરાર છે.જ્યારે નોકરી કરતા વ્યાવસાયિકોની વાત આવે છે ત્યારે માત્ર જે કામ આપવામાં આવે છે તેના પર જ નહીં પરંતુ જે રીતે તે

કરવાનું છે તેના પર નિયંત્રણ કરવાના અર્થમાં 'નિયોક્તાનું નિયંત્રણ' પરીક્ષણ સ્પષ્ટ રીતે તૂટી જાય છે.જુદા જુદા કિસ્સાઓ એવા કિસ્સાઓ વચ્ચે આવે છે જે સ્પષ્ટ હોય છે–ઉદાહરણ તરીકે, શાળામાં માસ્ટર જે શાળાના અન્ય કર્મચારીઓની જેમ નોકરી કરે છે અને જે તેની નોકરીના ભાગ રૂપે સંગીતના પાઠ આપે છે, જ્યારે સ્વતંત્ર વ્યાવસાયિક પિયાનો વાદક જે તેના પરિસરની મુલાકાત લેતી વ્યક્તિઓને સંગીતના પાઠ શીખવે છે.તેવી જ રીતે, જહાજના માલિક, ડ્રાઇવર અને સ્ટાફ રિપોર્ટર વચ્ચે, જહાજના પાયલોટ, ટેક્સી ડ્રાઈવર અને અખબારમાં ફાળો આપનાર સામે, વિવિધ કિસ્સાઓ ઉદ્ભવે છે, જેથી તે નક્કી કરી શકાય કે નોકરી કરતી વ્યક્તિને કર્મચારી અથવા સ્વતંત્ર વ્યાવસાયિક કહી શકાય કે કેમ.નિયંત્રણ પરીક્ષણ, ક્યારે અને કેવી રીતે કામ કરવાનું છે તેના વાસ્તવિક નિયંત્રણથી દૂર જઈને નિયંત્રણનો ઉપયોગ કરવાના અધિકાર તરફ વળ્યા પછી, તે પરિબળોની શ્રેણીમાંનું એક છે જે આવા કેસના તથ્યો પર જવાબ તરફ દોરી શકે છે, ક્યાં તો સેવાનો કરાર અથવા સેવા માટેનો કરાર.નોકરી કરતી વ્યક્તિ નોકરીદાતાના વ્યવસાયમાં એકીકૃત છે કે નહીં અથવા તે માત્ર તેની સહાયક છે કે કેમ તે ચકાસવું એ કરારની કઈ બાજુ પડે છે તે નક્કી કરવા માટે અન્ય એક મહત્વપૂર્ણ કસોટી છે.કેટલાક અંગ્રેજી ચુકાદાઓ દ્વારા નિર્ધારિત ત્રિસ્તરીય કસોટી, એટલે કે, નોકરીદાતા દ્વારા વેતન અથવા અન્ય મહેનતાણું ચૂકવવામાં આવે છે કે કેમ; નોકરીદાતા દ્વારા પૂરતા પ્રમાણમાં નિયંત્રણ છે કે કેમ અને અન્ય પરિબળો એ વિવિધ પ્રકારના કેસોને લાગુ કરવા માટે પૂરતી

સ્થિતિસ્થાપક કસોટી હશે.જે અસ્કયામતો સાથે કામ કરવાનું છે તેની માલિકી કોની છે અને/અથવા આખરે કોણ નફો અથવા નુકસાન કરે છે તેની કસોટી કે જેથી કોઈ વ્યક્તિ નક્કી કરી શકે કે વ્યવસાય નોકરીદાતા માટે અથવા પોતાના ખાતા પર ચલાવવામાં આવી રહ્યો છે કે કેમ, તે બીજી મહત્વપૂર્ણ કસોટી છે જ્યારે પીસ–રેટેડ મજૂરોની સરખામણીમાં સ્વતંત્ર ઠેકેદારો દ્વારા કામ કરવાની વાત આવે છે.ઉપરાંત, યુ. એસ. ના નિર્ણયો દ્વારા નિર્ધારિત આર્થિક વાસ્તવિકતાની કસોટી અને કામદારોના નિર્વાહ, કૌશલ્ય અને સતત રોજગાર પર એમ્પ્લોયરનું આર્થિક નિયંત્રણ છે કે કેમ તેની કસોટી પણ જ્યારે કોઈ ચોક્કસ કામદાર પોતાના માટે કે તેના એમ્પ્લોયર માટે કામ કરે છે ત્યારે લાગુ કરી શકાય છે.લી ટિંગ સાંગ વિરુદ્ધ ચુંગ ચી–કેઉંગ [1990] 2 એ. સી. 374 માં પ્રિવી કાઉન્સિલ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવેલી કસોટી, એટલે કે, જે વ્યક્તિએ પોતાના ખાતા પર વ્યવસાયમાં એક વ્યક્તિ તરીકે સેવાઓ કરવા માટે પોતાને રોક્યો છે, તે પણ એક મહત્વપૂર્ણ કસોટી છે, આ વખતે કાર્યરત વ્યક્તિના દૃષ્ટિકોણથી, યોગ્ય ઉકેલ પર પહોંચવા માટે.સાર્વત્રિક ઉપયોગની કોઈ એક કસોટી ક્યારેય સાચું પરિણામ આપી શકતી નથી.તે આપેલ કેસમાં હકીકતની પરિસ્થિતિની સંપૂર્ણતા પર લેવામાં આવેલા તમામ લાગુ પરીક્ષણોનો સમૂહ છે જે આખરે પરિણામ આપશે, ખાસ કરીને જટિલ વર્ણસંકર પરિસ્થિતિમાં, પછી ભલે તે કરારનો અર્થ સેવાનો કરાર હોય કે સેવા માટેનો કરાર.દરેક કેસની હકીકતની સ્થિતિને આધારે, ઉપરોક્ત તમામ પરિબળો સુસંગત હોવા જરૂરી નથી, અથવા

જો સુસંગત હોય, તો તેને સમાન મહત્વ આપવામાં આવશે નહીં.આખરે, કોર્ટ માત્ર એવા તમામ સંબંધિત પરિબળોને ધ્યાનમાં રાખીને સંતુલિત કાર્ય કરી શકે છે જે દરેક કેસની હકીકતો પર સાચા નિષ્કર્ષ પર પહોંચવા માટે વિરુદ્ધ દિશામાં નિર્દેશ કરે છે.

25. આ સંતુલન પ્રક્રિયા ઘણીવાર વર્ણસંકર પરિસ્થિતિઓમાં સ્પષ્ટ પરિણામ ન આપી શકે તે હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને, જે સંદર્ભમાં તારણ કાઢવાનું છે તે ખૂબ મહત્વ ધરાવે છે.આમ, જો સંદર્ભ સમાજના નબળા વર્ગોને લાગુ કરવામાં આવતા ફાયદાકારક કાયદાઓમાંથી એક હોય, તો સંતુલન કરારને સેવાનો કરાર જાહેર કરવાની તરફેણમાં વળે છે, જેમ કે ધરંગધારા (સુપ્રા), બર્ડહિચંદ (સુપ્રા), D.C.Dewan (સુપ્રા), સિલ્વર જ્યુબિલી (ઉપરોક્ત), હુસૈનભાઈ (ઉપરોક્ત), શાઇનિંગ ટેલર્સ (સુપ્રા), પી. એમ. પટેલ (ઉપરોક્ત) અને ભારતીય બેંકો (ઉપરોક્ત) માં કરવામાં આવ્યું હતું.બીજી બાજુ, જ્યાં સંદર્ભ લાભદાયી કાયદા સિવાયના અથવા ફક્ત કરારના ક્ષેત્રમાં અન્ય કાયદાનો હોય, અને તે કાયદો અથવા કરારનો સંદર્ભ સંબંધને સેવા માટેનો કરાર હોવાની દિશામાં નિર્દેશ કરે છે, તો અન્ય બાબતો સમાન હોવાથી, સંદર્ભ પછી સંતુલનને કરારની તરફેણમાં નમાવી શકે છે જે સેવા માટે છે.

26. આમ જોતાં, ચાલો હવે આપણે ડૉ. અલ્પેશ ગાંધી અને સામાવાળા નંબર 3 વચ્ચેના કરારની તપાસ કરીએ.જે પરિબળો કરારને સેવા માટે એક બનવા તરફ દોરી જશે તે નીચે મુજબ ગણી શકાયઃ

((i) કરારનું શીર્ષક પોતે જ જણાવે છે કે તે સેવા માટેનો કરાર છે.

((2) ડૉ. ગાંધીનો હોદ્દો માનદ નેત્ર સર્જન છે.

(3) દર મહિને 4000 રૂપિયાને પગારની જગ્યાએ માનદ્ વેતન જાહેર કરવામાં આવે છે.

(4) દર મહિને 4000 રૂપિયા ઉપરાંત, ડૉ. ગાંધીને ઓ. પી. ડી. માંથી સામાવાળા નંબર 3 ની કમાણીની ટકાવારી, હોસ્પિટલાઇઝેશન બિલના ઓપરેશન ફી ઘટક અને રૂમ વિઝિટિંગ ફી ચૂકવવામાં આવે છે.

(v) મધ્યસ્થી કલમ જે આ કરારની મુદત દરમિયાન ઉદ્ભવતા વિવાદોની વાત કરે છે તે સંસ્થાની વ્યવસ્થાપન સમિતિને મોકલવામાં આવશે, વ્યવસ્થાપન સમિતિનો નિર્ણય અંતિમ હોવાથી, તે પણ એક કલમ છે જે શુદ્ધ માલિક–સેવક સંબંધમાં અસામાન્ય છે.

(vi) હકીકત એ છે કે નિમણૂક 3 વર્ષ માટે કરાર આધારિત છે– –અને માત્ર પરસ્પર સંમતિ દ્વારા લંબાવી શકાય છે, તે હકીકતનો બીજો સંકેત છે કે કરાર સેવા માટે છે, જે કાર્યકાળ આધારિત છે.

(vii) કરારની સમાપ્તિ બંને બાજુએ નોટિસ દ્વારા થઈ શકે છે તે હકીકત ફરીથી દર્શાવે છે કે પક્ષો એકબીજા સાથે માલિક–સેવક કરતાં વધુ સમાન વ્યવહાર કરી રહ્યા છે.

(viii) કરારની કલમ 11 એ પણ સ્પષ્ટ કરે છે કે ડૉ. ગાંધીની અગાઉની નિમણૂક આ કરાર અસ્તિત્વમાં આવે તે જ ક્ષણે બંધ થઈ જશે, ડૉ. ગાંધી હવે સંસ્થાના નિયમિત કર્મચારી તરીકે નહીં રહે.

27. ઉપરોક્ત પરિબળો જે કરારને સેવા માટેનો કરાર સૂચવે છે તેની સામે, નીચેના પરિબળો વિરુદ્ધ દિશામાં નિર્દેશ કરશેઃ

((i) રોજગાર પૂર્ણ–સમયનો છે.ડૉ. ગાંધી અન્ય કોઈ કામ કરી શકતા નથી, અને કલમ IV હેઠળ ડૉ. ગાંધીએ જે સાત પ્રકારના કામ કરવાના છે તે સિવાય, સમય જતાં જે અન્ય કોઈ સોંપણી ઊભી થઈ શકે છે તે પણ તેમને નોકરીદાતાના વિવેકબુદ્ધિથી સોંપી શકાય છે.

((2) ડૉ. ગાંધીએ સાપ્તાહિક રજાઓ અને નોકરીદાતા દ્વારા તેમને આપવામાં આવતી રજાઓ સિવાયના તમામ દિવસોમાં કામ કરવાનું છે.જો કે, મહત્વની બાબત એ છે કે સમયાંતરે પ્રચલિત સંસ્થાના રજાના નિયમો દ્વારા સંચાલિત હોવા છતાં, ડૉ. ગાંધી કલમ V હેઠળ સંસ્થાના અન્ય નિયમિત કર્મચારીઓને લાગુ પડે તેવા કોઈપણ પ્રકારના નાણાકીય લાભ માટે હકદાર રહેશે નહીં.

(3) ડૉ. ગાંધી સમયાંતરે લાગુ કરવામાં આવતા અને સંસ્થાના નિયમિત કર્મચારીઓને લાગુ પડતા સંસ્થાના આચાર નિયમો દ્વારા સંચાલિત થશે.

(4) અનુશાસનહીનતા અથવા વિશ્વાસ ભંગના સાબિત થયેલા કેસની સ્થિતિમાં, સંસ્થા કોઈપણ વળતર આપ્યા વિના કોઈપણ સમયે કરારને સમાપ્ત કરવાનો અધિકાર અનામત રાખે છે.

28. જો ઉપરોક્ત પરિબળોને માપદંડમાં તોલવામાં આવે, તો તે સ્પષ્ટ છે કે જે પરિબળો કરારને સેવા માટેનો કરાર બનાવે છે તે પરિબળો વિરુદ્ધ દિશામાં નિર્દેશ કરતા પરિબળો કરતા વધારે છે.પ્રથમ અને અગ્રણી, પક્ષોનો ઈરાદો કરારની શરતોમાંથી મેળવવાનો છે.કરારની શરતો એ સ્પષ્ટ કરે છે કે કરાર એ સેવા માટેનો એક કરાર છે અને જે તારીખે કરાર શરૂ થાય છે તે તારીખથી ડૉ. ગાંધી હવે

સંસ્થાના નિયમિત કર્મચારી તરીકે રહેશે નહીં, જે સ્પષ્ટ કરે છે કે તેમની સેવાઓ હવે નિયમિત કર્મચારી તરીકે નહીં પરંતુ સ્વતંત્ર વ્યાવસાયિક તરીકે છે.બીજું, મહેનતાણાને માનદ્ વેતન તરીકે વર્ણવવામાં આવે છે, અને ડૉ. ગાંધી પોતાના અધિકારમાં સંસ્થામાં કામ કરતા એક સ્વતંત્ર વ્યાવસાયિક છે તે સ્થિતિ સાથે સુસંગત છે, અહીં ઉપર દર્શાવ્યા મુજબ તેમને કમાણીનો હિસ્સો મળે છે.ત્રીજું, તે સમાન શરતો પર કરાર કરે છે કારણ કે કરાર ત્રણ વર્ષ માટે છે, જે બંને પક્ષોની પરસ્પર સંમતિ દ્વારા જ લંબાવી શકાય છે.ચોથું, તેમની સેવાઓ સંસ્થાના અન્ય નિયમિત કર્મચારીઓની સામાન્ય રીતે સમાપ્ત કરી શકાતી નથી પરંતુ નોટિસ દ્વારા બંને બાજુથી સમાપ્ત કરી શકાય છે.હકીકત એ છે કે ડૉ. ગાંધી સંસ્થા પર પૂર્ણ–સમયનું ધ્યાન કેન્દ્રિત કરશે તે પીસ–રેટેડ કાર્યની વિરુદ્ધ બાજુ છે, જે અહીં ઉપરના કેટલાક ચુકાદાઓમાં ઠરાવ્યું છે તેમ, હજુ પણ એક તટસ્થ પરિબળ હોવાને કારણે સેવાના કરાર સમાન હોઈ શકે છે.તેવી જ રીતે, ડૉ. ગાંધીએ તેમનું સંપૂર્ણ ધ્યાન સંસ્થા પર કેન્દ્રિત કરવું જોઈએ તે હકીકત એ નિષ્કર્ષ તરફ દોરી જશે નહીં કે અન્ય તમામ પરિબળોમાં કરાર એ સેવાનું એક પરિબળ છે.એ હકીકત પણ એટલી જ મહત્વપૂર્ણ છે કે એ જણાવવું જરૂરી છે કે ડૉ. ગાંધી આચાર નિયમો અને સંસ્થાના રજા નિયમો દ્વારા સંચાલિત થશે, પરંતુ અન્ય કોઈ નિયમો દ્વારા નહીં.અને તેમ છતાં રજા નિયમો ડૉ. ગાંધીને લાગુ પડે છે, કારણ કે તેઓ નિયમિત કર્મચારી નથી, તેઓ અન્ય નિયમિત કર્મચારીઓને લાગુ પડે તેવા કોઈપણ નાણાકીય લાભ માટે હકદાર નથી.તેવી જ રીતે, ડૉ.

ગાંધી અને સંસ્થાની વ્યવસ્થાપન સમિતિને મોકલવામાં આવતા સંસ્થા વચ્ચેના વિવાદોની મધ્યસ્થી એ દર્શાવશે કે તેઓએ માલિક અને નોકર તરીકે નહીં પરંતુ નોકરીદાતા અને સ્વતંત્ર વ્યાવસાયિક તરીકે કરાર કર્યો છે.ઉપરોક્ત તમામ બાબતોનું નિરીક્ષણ ચોક્કસપણે આર્થિક વાસ્તવિકતા પરીક્ષણને લાગુ કરીને નિષ્કર્ષ તરફ દોરી જશે, કે પક્ષો વચ્ચે કરવામાં આવેલો કરાર સંસ્થા અને સ્વતંત્ર વ્યાવસાયિક વચ્ચેનો એક કરાર છે.

29. અન્યથા પણ, તે સારી રીતે નક્કી કરવામાં આવે છે કે વીમા કરારમાં જવાબદારીની કલમોની મુક્તિનો અર્થ અસ્પષ્ટતા વિરોધી વલણના કિસ્સામાં કરવામાં આવે છે.આમ, જનરલ એસ્યોરન્સ સોસાયટી લિમિટેડ વિ.ચંદુમુલ જૈન (1966) 3 એસસીઆર 500, આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યોઃ

> "વીમાનો કરાર એ વ્યાપારી વ્યવહારોની એક પ્રજાતિ છે અને યોગ્ય દરખાસ્ત પૂર્ણ થાય તે પહેલાં અથવા જ્યારે દરખાસ્ત પર વિચાર કરવામાં આવી રહ્યો હોય અથવા પોલિસી અન્ય બાબતોની તૈયારીમાં હોય ત્યારે પણ કવર નોટ્સ મોકલવાની સારી રીતે સ્થાપિત વ્યાપારી પ્રથા છે, સિવાય કે વીમાના કરારમાં ઉબેરીમા ફિડેસની જરૂરિયાત હોય છે, એટલે કે વીમાદાતાની સદ્ભાવના અને કરારને અસ્પષ્ટતા અથવા શંકાના કિસ્સામાં કંપનીની વિરુદ્ધ માનવામાં આવે તેવી શક્યતા છે."

30. આ ચુકાદાને મંજૂરી સાથે ટાંકવામાં આવ્યો છે યુનાઈટેડ ઈન્ડિયા ઈન્શ્યોરન્સ કંપની લિમિટેડ વિ.પુષ્પાલય પ્રિન્ટર્સ (2004) 3 એસ. સી. સી. 694 નીચે પ્રમાણે છેઃ

> **"6. વિચારણા** માટે જે એકમાત્ર મુદ્દો ઊભો થાય છે તે એ છે કે વીમા પોલિસીની કલમ 5 માં સમાવિષ્ટ "અસર" શબ્દ ઈમારતની નજીકના રસ્તા પર બુલડોઝર ચલાવવાને કારણે મકાન અને મશીનરીને થયેલા નુકસાનને આવરી લે છે કે કેમ.વીમા પોલિસીની શરતો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે મિલકતનો સંપૂર્ણ અથવા અમુક ભાગને નુકસાન અથવા નુકસાન સામે વીમો કરવામાં આવ્યો હતો.અપીલકર્તા કંપની વિવિધ ઘટનાઓને કારણે તેની જવાબદારીની હદ સુધી વીમાકૃત મિલકતને નુકસાન અથવા નુકસાન માટે ચૂકવણી કરવા સંમત થઈ હતી.વર્તમાન કેસમાં બંને પક્ષોએ વીમા પોલિસીની કલમ 5 પર આધાર રાખ્યો હતો.કલમ 5 વીમા પોલિસીમાં સમાવિષ્ટ બાકાતને પણ આધિન છે.મકાનની નજીકના રસ્તા પર વાહન ચલાવવાને કારણે મકાન અથવા મશીનરીને થયેલું નુકસાન બાકાત નથી.કલમ 5 કોઈપણ રેલ/માર્ગ વાહન અથવા પ્રાણી દ્વારા "અસર" ની વાત કરે છે.જો અપીલકર્તા કંપની ઈમારતની નજીકના રસ્તા પર વાહન ચલાવવાને કારણે થયેલા કોઈપણ નુકસાન અથવા વિનાશને બાકાત રાખવા માંગતી હોય, તો તે તેને સ્પષ્ટપણે બાકાત રાખી શકતી હતી.વીમેદાર કદાચ સમજી શક્યો ન હતો અને અપેક્ષા રાખતો હતો કે ઈમારત અને મશીનરીનો વિનાશ અને નુકસાન માત્ર મકાન અથવા મશીનરી સાથે રસ્તા પર ચાલતા વાહનની સીધી અથડામણ સુધી મર્યાદિત છે.સામાન્ય રીતે, વાહન સીધા મકાનમાં અથવા મકાનની અંદરની મશીનરીમાં અથડાય છે તેનો

પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી.વધુમાં, સમાન કલમ 5 માં બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો માર્ગ વાહનની કંપનીમાં જોવા મળતી "અસર" સામાન્ય રીતે સૂચવે છે કે રસ્તાની નજીક વાહન ચલાવીને કંપનને કારણે ઈમારતને થયેલા નુકસાનનો પણ સમાવેશ થાય છે.આ કલમનો અર્થઘટન કરવા માટે, નીતિમાં ઉપયોગમાં લેવાતા શબ્દોમાંથી પક્ષકારોના હેતુને એકત્રિત કરવો પણ જરૂરી છે.જો "અસર" શબ્દનો સંક્ષિપ્ત અર્થઘટન કરવામાં આવે, તો કોઈ પણ રેલ દ્વારા અસરનો પ્રશ્ન ઊભો નહીં થાય કારણ કે રેલ બળજબરીથી મકાન અથવા મશીનરીના સંપર્કમાં આવવાનો પ્રશ્ન ઊભો નહીં થાય.ચોક્કસ બાકાત અને સંદર્ભમાં વધુ અર્થ ધરાવતા "અસર" શબ્દની ગેરહાજરીમાં, જ્યારે તેમાં "નજીક વાહન ચલાવવું", "એક વસ્તુ પર બીજી વસ્તુની અસરકારક કાર્યવાહી" અને "આવી કાર્યવાહીની અસર" નો સમાવેશ થાય છે, ત્યારે તેને એકલા બળજબરીથી સંપર્ક સુધી મર્યાદિત રાખી શકાતો નથી, તે સંદર્ભમાં એવું માનવું વાજબી અને વાજબી છે કે વીમા પોલિસીના કલમ 5 માં સમાવિષ્ટ "અસર" શબ્દ સામાવાળા ના કેસને આવરી લે છે કે બુલડોઝર રસ્તા પર નજીકથી આગળ વધવાને કારણે મકાન અને મશીનરીને થયેલ નુકસાન તેની "અસર" ને કારણે થયું હતું.કાયદામાં એવી પણ સ્થિતિ નક્કી કરવામાં આવી છે કે જો કોઈ અસ્પષ્ટતા હોય અથવા કોઈ શબ્દ બે સંભવિત અર્થઘટનો માટે સક્ષમ હોય, તો વીમાધારક માટે ફાયદાકારક એકને તે હેતુ સાથે સુસંગત સ્વીકારવું જોઈએ કે જેના માટે પોલિસી લેવામાં આવી છે, એટલે કે, ચોક્કસ ઘટના બનવાના જોખમને આવરી લેવા માટે.જો કે "અસર" અભિવ્યક્તિમાં કોઈ અસ્પષ્ટતા નથી, તેમ છતાં પણ વિપરીત પસંદગીના નિયમને લાગુ કરીને, તાત્કાલિક નીતિમાં કલમ 5 માં "અસર" શબ્દનો ઉપયોગ

અપીલકર્તાની વિરુદ્ધ અર્થઘટન થવો જોઈએ.જ્યાં દસ્તાવેજના શબ્દો અસ્પષ્ટ હોય, ત્યાં તેનો અર્થ દસ્તાવેજ તૈયાર કરનાર પક્ષ સામે કરવામાં આવશે.આ નિયમ વીમાના કરારને લાગુ પડે છે અને વર્તમાન કેસમાં સમગ્ર પોલિસી વાંચ્યા પછી પણ વીમા પોલિસીની કલમ 5 વીમાદાતા વિરુદ્ધ હોવી જોઈએ.આ અદાલતની બંધારણીય બેન્ચ જનરલ એસ્યોરન્સ સોસાયટી લિમિટેડ વિ.ચંદમુલ જૈન [AIR 1966 SC 1644:(1966) 3 એસ. સી. આર. 500] એ વ્યક્ત કર્યું છે કે (એ. આઇ. આર. પી. 1649, પેરા 11)

"વીમાના કરારમાં ઉબેરીમા ફિડેસ એટલે કે વીમાકૃત તરફથી સદ્ભાવના જરૂરી છે અને કરારનો અર્થ કોન્ટ્રા પ્રોફેરેંટમ એટલે કે અસ્પષ્ટતા અથવા શંકાના કિસ્સામાં કંપનીની વિરુદ્ધ માનવામાં આવે તેવી શક્યતા છે.

31. તેવી જ રીતે, એક્સપોર્ટ ક્રેડિટ ગેરંટી કોર્પોરેશન.ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડ વિ.ગર્ગ સન્સ ઇન્ટરનેશનલ (2014) 1 SCC 686, આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યોઃ

"11. વીમાધારક વીમા પોલિસી દ્વારા આવરી લેવામાં આવે તે કરતાં વધુ કંઈપણ દાવો કરી શકતો નથી."કરારની શરતોને કરારની પ્રકૃતિમાં ફેરફાર કર્યા વિના કડક રીતે સમજવી પડશે કારણ કે તે પક્ષોના હિતોને પ્રતિકૂળ અસર કરી શકે છે." વીમા પોલિસીની કલમો જેમ છે તેમ જ વાંચવી પડશે.પરિણામે, વીમા કંપનીની જવાબદારી નક્કી કરતી વીમા પોલિસીની શરતોને પણ કડક રીતે વાંચવી આવશ્યક છે.કરારને સંપૂર્ણ રીતે વાંચવો જોઈએ અને તેની શરતોને સુસંગત બનાવવાનો દરેક પ્રયાસ કરવો

જોઈએ, એ ધ્યાનમાં રાખીને કે વ્યાપારી કરારના કિસ્સામાં કરારનો નિયમ લાગુ પડતો નથી, કારણ કે વ્યાપારી કરારની કલમ દ્વિપક્ષી છે અને પરસ્પર સંમત થઈ છે.

(ઓરિએન્ટલ ઇન્શ્યોરન્સ કંપની લિમિટેડ વિ.સોની ચેરિયન [(1999) 6 એસસીસી 451],

પોલીમેટ ઇન્ડિયા (પી) લિમિટેડ વિ.રાષ્ટ્રીય વીમા કંપની લિમિટેડ. [(2005) 9 એસસીસી 174:AIR 2005 SC 286],

સુમિતોમો હેવી ઇન્ડસ્ટ્રીઝ લિમિટેડ વિ.ઓએનજીસી લિમિટેડ . [(2010) 11 એસસીસી 296:(2010) 4 SCC (Civ) 459:AIR 2010 SC 3400]

અને રાષ્ટ્રીય ઇસ્પાત નિગમ લિમિટેડ વિ.દીવાન ચંદ રામ સરન [(2012) 5 એસ. સી. સી. 303:AIR 2012 SC 2829].)"

તેવી જ રીતે, બી. એચ. એસ. ઇન્ડસ્ટ્રીઝ વિ. એક્સપોર્ટ ક્રેડિટ ગેરંટી કોર્પોરેશન.લિમિટેડ.(2015) 9 એસ. સી. સી. 414, આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યોઃ

"31. જેમ ઠરાવ્યું ચંદુમુલ જૈન [AIR 1966 SC 1644:(1966) 3 એસ. સી. આર. 500] બંધારણીય બેન્ચ દ્વારા જણાવવામાં આવ્યું છે કે વીમાના કરારમાં, વીમાદાતા તરફથી સદ્ભાવના જરૂરી છે અને અસ્પષ્ટતાના કિસ્સામાં, તેને કંપની વિરુદ્ધ અર્થઘટન કરવું પડશે.અન્ય સત્તામંડળો અનુસાર, વીમા પોલિસીનો કડક અર્થ કાઢવો પડે છે અને તેને સંપૂર્ણ રીતે વાંચવી પડે છે અને તેમાં કંઈપણ ઉમેરવું કે બાદ કરવું જોઈએ નહીં.તે સિવાય, પોલીમેટ ઇન્ડિયા (પી) લિમિટેડ [(2005) 9 એસ.

સી. સી. 174] માં જણાવ્યા મુજબ, પક્ષકારો વચ્ચે જે રીતે સમજાય છે અને તેમાં સમાવિષ્ટ શરતોના સંદર્ભને ધ્યાનમાં ઠરાવ્યું દસ્તાવેજનું અર્થઘટન કરવું એ અદાલતની ફરજ છે.

XXX XXX XXX

35. નીતિની શરતોનો કડક અર્થ કાઢવો પડશે.કાયદાની દરખાસ્ત વિશે કોઈ શંકા ન હોઈ શકે કે અસ્પષ્ટતાના કિસ્સામાં, બાંધકામ વીમાદાતાની તરફેણમાં કરવું પડશે "

32.યુનાઇટેડ ઇન્ડિયા ઇન્શ્યોરન્સ કંપની લિમિટેડ વિ.ઓરિએન્ટ ટ્રેઝર્સ (પી) લિમિટેડ.(2016) 3 એસ. સી. સી. 49, આ અદાલતે હેલ્સબરીના ઇંગ્લેન્ડના કાયદાઓને નીચે પ્રમાણે ટાંક્યા હતા:

"37. હેલ્સબરીના ઇંગ્લેન્ડના નિયમોમાં (5 મી આવૃત્તિ, વોલ્યુમ. 60, પેરા 105) વિરોધાભાસી નિયમનો સિદ્ધાંત આ રીતે વર્ણવવામાં આવ્યો છે:

"પ્રોફેરેંટેમ નિયમનો ભંગ કરો.—જ્યાં નીતિમાં અસ્પષ્ટતા હોય ત્યાં કોર્ટ કોન્ટ્રા પ્રોફેરેંટમ નિયમ લાગુ કરશે.જ્યાં વીમા કંપનીઓ દ્વારા પોલિસી તૈયાર કરવામાં આવે છે, ત્યાં તે જોવાનું તેમનું કામ છે કે ચોકસાઇ અને સ્પષ્ટતા પ્રાપ્ત થાય અને જો તેઓ આમ કરવામાં નિષ્ફળ જાય, તો વીમાધારકને અનુકૂળ બાંધકામ અપનાવીને અસ્પષ્ટતાનું સમાધાન કરવામાં આવશે.તેવી જ રીતે, વીમાકૃત પાસેથી નીકળતી ભાષાના સંદર્ભમાં, જેમ કે દરખાસ્તમાં અથવા સ્લિપમાં પ્રશ્નોના જવાબમાં વપરાયેલી ભાષા, જો વીમાકૃતએ કોઈ અસ્પષ્ટતા ઊભી કરી હોય તો વીમાદાતા માટે અનુકૂળ રચના પ્રચલિત થશે.જો કે, આ નિયમ ત્યારે જ અમલમાં

આવે છે જ્યાં શબ્દો ખરેખર અસ્પષ્ટ હોય; તે અસ્પષ્ટતાને ઉકેલવા માટેનો નિયમ છે અને તેને શંકા પેદા કરવાના દૃષ્ટિકોણથી લાગુ કરી શકાતો નથી.તેથી, જ્યાં વપરાયેલા શબ્દો એ અર્થમાં અસ્પષ્ટતાથી મુક્ત હોય છે કે, વાજબી અને વ્યાજબી રીતે અર્થઘટન કરવામાં આવે તો, તેઓ માત્ર એક જ અર્થ સ્વીકારે છે, નિયમનો કોઈ ઉપયોગ નથી.""

33. ઔદ્યોગિક પ્રોત્સાહન અને રોકાણ નિગમમાં.ઓરિસ્સા લિમિટેડ વિ.ન્યૂ ઇન્ડિયા એસ્યોરન્સ કંપની લિમિટેડ .(2016) 15 એસ. સી. સી. 325, આ અદાલતે કોન્ટ્રાપ્રોજેન્ટમ નિયમનો નીચે પ્રમાણે ઉલ્લેખ કર્યો હતોઃ

"10. અમે વિરોધ પ્રસ્તાવના નિયમ અંગે અપીલકર્તાના વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆત સાથે વ્યવહાર કરવા આગળ વધીએ છીએ.બાંધકામના સામાન્ય કાયદાના નિયમ "વર્બા ચાર્ટેરમ ફોર્ટીયસ એક્સિપિન્ટુર કન્ટ્રા પ્રોફેરેન્ટેમ" નો અર્થ એ છે કે નીતિના શબ્દોમાં અસ્પષ્ટતા તે પક્ષ સામે ઉકેલવામાં આવે છે જેણે તેને તૈયાર કરી હતી.વીમા કાયદા પર મેકગિલીવ્રે [લેઘ–જોન્સ, લોંગમોર એટ અલ (એડ.), વીમા કાયદા પર મેકગિલીવ્રે (9મી આવૃત્તિ, સ્વીટ એન્ડ મેક્સવેલ, લંડન 1997) પી.280.] કોન્ટ્રાપ્રોજેન્ટેમના નિયમ સાથે નીચે મુજબ વ્યવહાર કરે છેઃ

"બાંધકામનો વિરોધાભાસી નિયમ ત્યારે જ ઊભો થાય છે જ્યારે કલમનો મુસદ્દો તૈયાર કરનારાઓ દ્વારા ઉપયોગમાં લેવાતા શબ્દો હોય છે જે અદાલતને અર્થઘટનના સામાન્ય સિદ્ધાંતો દ્વારા નક્કી કરવામાં અસમર્થ બનાવે છે કે બે અર્થોમાંથી કયો સાચો છે.'વ્યક્તિએ અસ્પષ્ટતા પેદા કરવા માટે નિયમનો ઉપયોગ ન

કરવો જોઈએ–વ્યક્તિએ પહેલા અસ્પષ્ટતા શોધવી જોઈએ.' આ શબ્દોને તેમનો સામાન્ય અને કુદરતી અર્થ મળવો જોઈએ સિવાય કે તે નીતિના ચહેરા પર દેખાતી વાસ્તવિક અસ્પષ્ટતા દ્વારા અથવા કદાચ આસપાસના સંજોગોના બાહ્ય પુરાવા દ્વારા વિસ્થાપિત થાય." (ફૂટનોટ્સ અવગણવામાં આવ્યાં છે)

11. કોલિનવોક્સનો વીમાનો કાયદો [રોબર્ટ અને મર્કિન (એડ.), કોલિનવોક્સનો વીમાનો કાયદો (છઠ્ઠી આવૃત્તિ, 1990) પી.42.] કોન્ટ્રાપ્રોજેન્ટેમ નિયમ નીચે પ્રમાણે રજૂ કરે છેઃ

"નીતિઓમાં વિરોધાભાસી કલમો સિવાય, તેમાં અસ્પષ્ટતાઓ સામાન્ય છે અને તે ઘણીવાર ખૂબ જ અનિશ્ચિત હોય છે કે તેમના માટે પક્ષોનો અર્થ શું છે.આવા કિસ્સાઓમાં નિયમ એ છે કે વીમા કંપનીઓ દ્વારા પસંદ કરેલી ભાષામાં તૈયાર કરવામાં આવેલી નીતિને તેમની વિરુદ્ધ સૌથી વધુ કડક રીતે લેવી જોઈએ.જે લોકો તેને ઓફર કરે છે તેમની વિરુદ્ધ તેનો અર્થ કરવામાં આવે છે.શંકાસ્પદ કિસ્સામાં સ્પીકર વિરુદ્ધ સ્કેલનો વારો આપવો જોઈએ, કારણ કે તેણે પોતાની જાતને સ્પષ્ટ અને સંપૂર્ણ રીતે વ્યક્ત કરી નથી.વીમા કંપનીઓ માટે પોતાને સાદા શબ્દોમાં વ્યક્ત કરવા કરતાં કંઈ પણ સરળ નથી.વીમો લેનાર વ્યક્તિ નીતિ પર પોતાનો અર્થ મૂકી શકતો નથી, પરંતુ, જ્યાં તે અસ્પષ્ટ હોય, ત્યાં તેનો અર્થ તે અર્થમાં કરવામાં આવે છે જેમાં તે વાજબી રીતે સમજી શક્યો હોય.જો વીમાદાતા આપેલ સંજોગોમાં જવાબદારીમાંથી છટકી જવા માંગતા હોય, તો તેમણે કોઈ સંભવિત શંકા સ્વીકારતા શબ્દોનો ઉપયોગ કરવો જ જોઈએ.

પરંતુ એક કલમ માત્ર વાસ્તવિક અસ્પષ્ટતાના કિસ્સાઓમાં વિરોધાભાસી હોવી જોઈએ.કોઈએ આ નિયમનો ઉપયોગ અસ્પષ્ટતા પેદા કરવા માટે ન કરવો જોઈએ.વ્યક્તિએ પહેલા અસ્પષ્ટતા શોધવી જોઈએ.જ્યાં એક કલમ પોતે જ અસ્પષ્ટ હોય ત્યાં પણ, જો સમગ્ર નીતિને જોઈને, તેનો અર્થ સ્પષ્ટ થઈ જાય, તો સિદ્ધાંતને લાગુ કરવા માટે કોઈ જગ્યા નથી.તેથી પણ જ્યાં કલમનો એક અર્થ આપવામાં આવે છે, તો બાકીની નીતિ સ્પષ્ટ થઈ જાય છે, તે મુજબ નીતિનો અર્થ કાઢવો જોઈએ."

(ફૂટનોટ્સ અવગણવામાં આવ્યાં છે) "

34. ઉચ્ચ અદાલતે વિવાદિત ચુકાદામાં જણાવ્યું ઠરાવ્યું કે આઈએમટી–5 ની લાગુ પડવાને આકર્ષવા માટે વધારાનું પ્રીમિયમ ચૂકવવામાં આવ્યું હોવાથી, કોઈ પણ સંજોગોમાં વીમા કંપની વીમાધારક અને તેના પેઇડ ડ્રાઈવર અથવા ક્લીનર સિવાય અન્ય અનામી મુસાફરોને મૃત્યુના કિસ્સામાં વળતર ચૂકવવા માટે પોલિસી હેઠળ જવાબદાર રહેશે, ડૉ. અલ્પેશ ગાંધી આવા એક અનામી મુસાફર છે.આ એ આધાર પર કરવામાં આવ્યું હતું કે આઈએમટી–5 નો અપવાદ એ હતો કે વીમાકૃતના કર્મચારીમાં કામ કરનાર વ્યક્તિ કામદારોના કાર્યક્ષેત્રમાં આવે છે. વળતર કાયદો , 1923 કવરમાંથી બાકાત રાખવામાં આવ્યા છે, પરંતુ ડૉ. અલ્પેશ ગાંધી કામદારોના કાર્યક્ષેત્રમાં ન આવ્યા હોવાથી વળતર કાયદો , મોટર અકસ્માતમાં તેમના મૃત્યુને કારણે ચૂકવવાપાત્ર વળતર આઈએમટી–5 દ્વારા આવરી લેવામાં આવશે.અમને આ શોધમાં ખલેલ પહોંચાડવાનું કોઈ કારણ

દેખાતું નથી.વધારાના પ્રીમિયમની ચૂકવણી કરવામાં આવી ન હોવાથી આઇએમટી–16 નું સમર્થન લાગુ ન થવાથી આ કેસની હકીકતો પર કોઈ ફરક પડશે નહીં.અહીં ઉપર દર્શાવેલ 17.04.1997 તારીખની વીમા પોલિસીમાં "તૃતીય પક્ષોને જવાબદારી" શીર્ષક ધરાવતી કલમ–II, વીમા કંપનીને મોટર કારમાં લઈ જવામાં આવેલી વ્યક્તિના મૃત્યુમાંથી મુક્તિ આપે છે, જ્યાં વીમાદાતા દ્વારા આવી વ્યક્તિની નોકરીમાંથી અને તે દરમિયાન આવું મૃત્યુ થાય છે.આપણી સામે જે પ્રશ્ન ઊભો થાય છે તે એ છે કે શું "રોજગાર" શબ્દનો અર્થ વ્યાપક રીતે અથવા સંકુચિત રીતે કરવામાં આવે છે–જો વ્યાપક રીતે અર્થઘટન કરવામાં આવે તો, કોઈ વ્યક્તિ નોકરીદાતાનો નિયમિત કર્મચારી ન હોય તો પણ તેને નોકરીદાતા દ્વારા "કાર્યરત" કહેવામાં આવી શકે છે.

જો કે, વીમા કંપની દ્વારા જે વ્યાપક અર્થ માટે પ્રચાર કરવામાં આવ્યો છે તે કદાચ આપી શકાતો નથી, તરત જ અગાઉની ભાષાને જોતાં, એટલે કે, "દરમિયાન", જે સૂચવે છે કે "રોજગાર" ફક્ત નિયોક્તા દ્વારા નિયમિતપણે કાર્યરત વ્યક્તિની જ હોઈ શકે છે.અન્યથા પણ, અસ્પષ્ટતા અથવા શંકા છે એમ ધારીને, અહીં ઉપર ઉલ્લેખિત વિરોધાભાસી નિયમ લાગુ થવો જોઈએ, આમ તે સ્પષ્ટ કરે છે કે આવી "રોજગાર" સંસ્થાના માત્ર નિયમિત કર્મચારીઓનો જ ઉલ્લેખ કરે છે, જે આપણે અહીં ઉપર જોયું છે તેમ, ડૉ. અલ્પેશ ગાંધી ચોક્કસપણે નહોતા.

35. અપીલકર્તાઓએ આ અદાલતના 05.03.2019 તારીખના આદેશ પર આધાર રાખ્યો હતો, જે નીચે મુજબ છેઃ

"1. રજા આપવામાં આવી છે.

2. વિવાદિત આદેશથી ઉદ્ભવતા મર્યાદિત પ્રશ્નની તપાસ એ નિર્દેશની અસર છે કે વીમા કંપની માત્ર Rs.25,000/– ની રકમ ચૂકવવા માટે જવાબદાર છે અને બાકીની રકમ સામાવાળા નંબર 2 પાસેથી વસૂલ કરી શકાય છે.

3. અપીલકર્તા (ઓ)/દાવેદાર (ઓ) દલીલ કરવા માંગે છે કે અપીલકર્તાઓ માટે ખાસ કરીને તેમની આર્થિક સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને તેમના ઉપાયનો અમલ કરવો અશક્ય છે.

4. મામલાના સંદર્ભમાં અને પક્ષકારો માટે વિદ્વાન વકીલની સુનાવણી પર, અમે નિર્દેશ આપવાનું યોગ્ય માનીએ છીએ કે સામાવાળા No.1–Insurance કંપની દ્વારા સંપૂર્ણ રકમ ચૂકવવામાં આવવી જોઈએ અને સામાવાળા નંબર 1 દ્વારા ચૂકવવામાં આવેલી જવાબદારીની બહારની રકમ વીમા કંપની દ્વારા સામાવાળા નંબર 2 પાસેથી વસૂલ કરી શકાય છે.

5. તે મુજબ અપીલનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.પક્ષોએ પોતાનો ખર્ચ જાતે ઉઠાવવો." આ આદેશ કલમ 142 હેઠળ પસાર કરવામાં આવ્યો હોવાનું જણાય છે કોઈ પણ કેસ કાયદાના સંદર્ભ વિના, તે કેસની હકીકતો પર બંધારણ.અમે જે દ્રષ્ટિકોણ અપનાવ્યો છે, તેમાં આવા આદેશ પર આધાર રાખવો અમારા માટે બિનજરૂરી છે.

36. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, અમે અપીલને મંજૂરી આપીએ છીએ, ગુજરાત હાઈકોર્ટના ચુકાદાને રદ કરીએ છીએ અને મોટર અકસ્માત દાવા ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદાને પુનઃસ્થાપિત કરીએ છીએ.

..... ન્યાયમૂર્તિ (આર. એફ. નરીમન)

..... ન્યાયમૂર્તિ (એસ. રવિન્દ્ર ભટ્ટ)

નવી દિલ્હી; 15 એપ્રિલ, 2020.

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

==========

<u>અસ્વીકરણ</u>: 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.

<u>DISCLAIMER:</u> The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.