**આંક–૨૨**

**ના.મજુર અદાલત નં.૫, અમદાવાદના પ્રમુખ અધિકારીશ્રી સમક્ષ**

**રેફરન્સ(એલ.સી.એ.) કેસ નં.૮૦૫/૨૦૧૮**

**બીજા પક્ષકાર:–** **પટેલ હિરેન નવનીતભાઈ**
મુ.પો. બોરીસણા, તા. કડી, જિ. મહેસાણા.

વિરૂધ્ધ

**પ્રથમ પક્ષકારો:–**
(૧) **ચેરમેનશ્રી,**
**ખેતીવાડી ઉત્પન્ન બજાર સમિતિ,**
હે. સરદાર પટેલ માર્કેટ, જમાલપુર દરવાજા બહાર,
કેલિકો મીલ સામે, અમદાવાદ–૩૮૦૦૨૨.

(૨) **નિયામકશ્રી,**
**ખેત બજાર અને ગ્રામ્ય અર્થતંત્ર,**
બ્લોક નં.૧૩/૨, ડૉ. જીવરાજ મહેતા ભવન,
મુ.પો.જિ. ગાંધીનગર

**બાબત:–માંગણાનુ નિવેદન.**

**પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ તરફે :– વિ. વકીલ શ્રી બી.એમ.જોષી**
**પ્રથમ પક્ષકાર નં.ર તરફે :– જાતે**
**બીજા પક્ષકાર તરફે :– વિ. વકીલ શ્રી એન.એચ. રાઠોડ**

**–: એવોર્ડ :–**

(૧) આ કામે બીજા પક્ષકારના આઈ.ડી.આર. કેસ નં.૨૫/૨૦૧૭ તા.૧૨/૧/૧૭ અનુસંધાને સમાધાન અધિકારીશ્રી અને મદદનીશ શ્રમ આયુકત અમદાવાદનાએ પક્ષકારો વચ્ચે સમાધાન શકય બનેલ ન હોય ઔદ્યોગિક વિવાદ (સુધારો) અધિનિયમની કલમ–૩ અન્વયે વિવાદ બાબત સીધી મજુર અદાલત સમક્ષ અરજદારને અરજી કરવા નાયબ શ્રમ આયુકતની કચેરી,અમદાવાદના ક્રમાંક:નાશ્રઆ/અવિ/વિ–૨/આઈડીઆર/૨૫/૨૦૧૭/

૫૦૦૬ થી જાણ કરતા અરજદારે હાલનો વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ છે.

(૨) આ કામમાં સરળતા ખાતર પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ ને હવે પછી **સામાવાળા** નં.૧ તથા પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ ને સામાવાળા નં.૨ તરીકે અને બીજા પક્ષકારને **અરજદાર** તરીકે સંબોધવામાં આવશે.

(૩) આ કામે આંક–૧ થી અરજદાર તરફે માંગણાનુ નિવેદન રજુ થયેલ છે જેની ટુંકમાં હકીકત એવી છે કે, સામાવાળા સંસ્થાઓ ધ્વારા તા.૦૧/૧૨/૨૦૧૬ ના ગેરકાયદેસરના હુકમથી નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલા હતા જેની વિરૂધ્ધ અરજદારે તા.૧૨/૧/૨૦૧૭ ના રોજ મજુર કમિશ્નરશ્રી, અમદાવાદ સમક્ષ ફરીયાદ દાખલ કરેલી જેનો આઈ.ડી.આર.નં.૨૫/૧૭ આપવામાં આવેલો હતો જે ફરીયાદમાં બંને પક્ષકારો વચ્ચે સમાધાન શકય બનેલ ન હોય સમાધાન અધિકારી અમદાવાદ ધ્વારા તા.૨૩/૩/૧૭ ના હુકમથી ઔધ્યોગિક વિવાદ (સુધારા) ૨૦૧૦ કે જે કેન્દ્ર સરકારના શ્રમ અને રોજગાર વિભાગના તા.૧૫/૯/૨૦૧૦ ના જાહેર નામાથી અમલમાં આવેલ તેની કલમ–૩ થી સુધારેલી જોગવાઈ મુજબ તેમની ફરીયાદમાં સમાધાન શકય ન બનતાં અરજદારે સીધા મજુર અદાલત અમદાવાદ સમક્ષ અરજી કરી શકો છો તેવી સુચના આપી અને સમાધાન અધિકારીની કચેરીની કાર્યવાહી પૂર્ણ જાહેર કરેલી હતી. ત્યારબાદ સદર કામમાં જરૂરી પક્ષકાર તરીકે નિયામકશ્રી ખેત બજાર અને ગ્રામ્ય અર્થતંત્ર ગાંધીનગરને જોડવાની જરૂરીયાત ઉભી થતાં અરજદારે તા.૦૧/૦૪/૧૭ ના રોજ સમાધાન અધિકારીશ્રી અમદાવાદને ઉદ્દેશીને રજી. પોસ્ટ એ.ડી. ધ્વારા પત્ર લખવામાં આવેલો અને તેમાં નવા પક્ષકાર નં.૨ તરીકે નિયામકશ્રી, ખેત બજાર અને ગ્રામ્ય અર્થતંત્ર આ કામે જોડવાની વિનંતી કરેલ હતી જે અરજદારને યોગ્ય વિનંતીને ગ્રાહય રાખી મદદનીશ શ્રમ આયુકત અમદાવાદ ધ્વારા તા.૨/૦૫/૨૦૧૮ ના પત્રથી નવા પક્ષકારર નં.૨ તરીકે નિયામકશ્રી ખેતબજાર અને ગ્રામ્ય અર્થ તંત્ર ગાંધીનગરને જોડેલા હતા અને તે સઘળી કાર્યાવહી બાદ અરજદારને તા.૨૩/૩/૧૭ ના સમાધાન અધિકારી અમદાવાદના આદેશ અનુસાર સદર અરજી / માંગણાનુ નિવેદન આજ રોજ આપ નામદાર કોર્ટમાં રજુ કરીએ છીએ જેને આઈ.ડી.એકટ–૧૯૪૭ ની કલમ–૧૦(૧)

હેઠળનો રેફરન્સ ગણી ગુણદોષ ઉપર ચલાવવા રજુ કરેલ છે. વધુમાં સામાવાળા નં.૧ ને આઈ.ડી. એકટ લાગુ પડે છે ખેતીવાડી બજાર સમિતિ તે ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં કલમ–૨(જે)માં સમાવેશ પામે છે અરજદાર આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨(એસ) પ્રમાણે કામદારની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ પામતા હોવાનું જણાવેલ છે. વધુમાં અરજદારે સામાવાળા નં.૧ સંસ્થામાં તા.૦૧૭/૦૫ /૨૦૧૩ ના રોજ કલાર્ક રોજમદારની પોષ્ટ ઉપર કાયદેસર ભરતી, બઢતીના નિયમો અનુસર્યા બાદ તેમની લાયકાત, ઈન્ટરવ્યુ વિગેરે લઈ કાયદેસર નિમણૂક કરેલી. અરજદારને તા.૩૦/૩/૧૫ ના હુકમથી તા.૧/૪/૨૦૧૫ થી તા.૩૦/૪/૧૬ સુધી અજમાયશ પ્રોબેશન ઉપર નિમણૂક આપેલ જે અજમાયશ પ્રોબેશનનો સમયગાળો તેઓએ ખંત અને પ્રમાણીકતાથી તા.૩૦/૪/૧૬ ના રોજ પૂર્ણ કરતાં અરજદારને તા.૧/૫/૨૦૧૬ થી નોકરીમાં કાયમી કરવામાં આવેલ હતા. જેમાં અરજદારનો બેઝીક પગાર રૂા.૫૨૦૦–૨૦, ૨૦૦ પે–બેન્ડ ૧૯૦૦ તથા નિયમ મુજબ મળવા પાત્ર ભથ્થા સાથેનો હુકમ કરેલો અને અરજદારને તા.૧/૦૫/૨૦૧૬ થી તા.૩૧/૧૦/૨૦૧૬ ના છ મહીનાના સમયગાળાના અરજદારના પ્રો. ફંડની કપાત કરવામાં આવેલ હતી તેમજ સંસ્થા ધ્વારા સદર છ મહીનાનુ કોન્ટ્રીબ્યુશન જમા કરવામાં આવેલ હતુ અરજદારે સંસ્થામાં લગભગ ૩ વર્ષ ૭ મહીના જેટલી સતત અને સળંગ ફરજ બજાવેલ છે જે ત્રણ વર્ષ અને સાત મહીનાના સમય દરમ્યાન સંસ્થા ધ્વારા અરજદારને કયારેય કોઈ પ્રકારનો મેમો, ઠપકો કે ચાર્જશીટ આપેલ નથી જેથી એટલુ સ્વયં સ્પષ્ટ થાય છે કે છે, અરજદારની કામગીરી સંતોષકારક અને નિષ્કલંકિત હતી. વધુમાં સામાવાળા ધ્વારા અરજદારને કોઈપણ જાતના વાંક–ગુના વિના તા.૦૧/૧૨/૨૦૧૬ ના  સામાવાળા નં.૧ ના સેક્રેટરીના હુકમથી નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલા અને અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવ્યા ત્યારે અરજદારનો માસીક પગાર રૂા.૧૮,૨૮૪/– હતો અરજદારને આ કામના સામાવાળાઓ ધ્વારા માહે નવેમ્બર–૧૬ મહીનાના પગારની ચુકવણી કરવામાં આવેલ નથી અરજદારને આપવામાં આવેલ નોકરીમાંથી છુટા કરવાના હુકમમાં સેક્રેટરી ધ્વારા એવુ કારણ દર્શાવવામાં આવેલ હતુ કે માનનીય નિયામકશ્રી ખેત બજાર અને ગ્રામ્ય અર્થ તંત્ર ગુજરાત

રાજય, ગાંધીનગરના તા.૩૦/૧૧/૨૦૧૬ ના પત્ર અનુસાર પરિશિષ્ટમાં જણાવેલ કર્મચારીઓની બજાર સમિતિ અમદાવાદે કરેલ ભરતી રદ કરી છુટા કરવા જણાવેલ છે તે સંજોગોમાં અરજદારને છુટા કરવામાં આવેલ છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે તા.૦૧/૧૨/૨૦૧૬ ના રોજ અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનો હુકમ કરતા પહેલા અરજદારને કોઈ નોટીસ, નોટીસ પગાર કે છટણી વળતર આપેલ નથી. સદર છુટા કરવાનો હુકમ કરતા પહેલા અરજદારને લેખીત કે મૈાખીક કોઈ પણ પ્રકારની બચાવની તક આપવામાં આવેલ નથી કે કોઈ પણ સુનાવણી કરવામાં આવેલ નથી. અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરતા પહેલા તેમની સામે કોઈપણ પ્રકારની ખાતાકીય તપાસ કરવામાં આવેલ નથી એટલે કે સામાવાળા નં.૧ ના તા.૦૧/૧૨/૨૦૧૬ નો હુકમ તે સંપૂર્ણપણે કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરૂધ્ધનો છે અને મનસ્વી છે કારણ કે નિર્વિવાદ રીતે સદર છુટા કરવાનો હુકમ પહેલા અરજદારને કોઈપણ બચાવની તક આપવામાં આવેલ નથી અને અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરતા પહેલા ૩ વર્ષ ૭ મહિનામાં અરજદારે નિર્વિવાદ રીતે સતત અને સળંગ ફરજ બજાવેલ છે તો છુટા/છટણી કરતા પહેલાં આઈ.ડી. એકટ– ૧૯૪૭ ની કલમ–૨૫(એફ) ની આદેશાત્મક જોગવાઈઓ મુજબ સામાવાળા નં.૧ સંસ્થાએ અમલીકરણ કરેલ નથી જે પણ નિર્વિવાદ હકીકત છે આમ અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનુ પગલુ કાયદા વિરૂધ્ધનું અને કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરૂધ્ધનું છે તેવુ સ્પષ્ટ સાબીત થાય છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરતા પહેલાં માલીક ધ્વારા કોઈ પણ પ્રકારનું સીનીયોરીટી લીસ્ટ બનાવેલ નથી કે કોઈ નોટીસ બોર્ડ ઉપર મુકવામાં આવેલ નથી જેથી માલીક ધ્વારા આઈ.ડી. એકટ ગુજરાત રૂલ્સના નિયમ–૮૧ ની આદેશાત્મક જોગવાઈઓનો પણ છડેચોક ભંગ કરેલ છે જે સ્પષ્ટ પુરવાર થાય છે એટલુ જ નહીં પરંતુ અરજદાર જે પોસ્ટ ઉપર કામ કરતા હતા તે કાયમી જગા હતી અને તે જગા ઉપર હાલ અરજદારને છુટા કર્યા બાદ નવા કામદાર કામ કરી રહયા છે જેથી આઈ.ડી.એકટની કલમ – ૨૫ (એચ) ની જોગવાઈઓનો છડેચોક ભંગ થયેલ છે આ કામના સામાવાળાઓએ અરજદાર જે પોસ્ટ ઉપર કામ કરતા હતા તે જગા નાબુદ કરેલ નથી એટલે કે, તે પોસ્ટ ઉપર અરજદારની જગાએ અન્ય કર્મચારી કામ

કરે છે તે સ્વયં સ્પષ્ટ થાય છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે, અરજદાર નોકરીમાં દાખલ થયા તારીખથી નોકરીમાંથી છુટા કર્યા તારીખ દરમ્યાન પાછળના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ સળંગ કામગીરી આઈ.ડી. એકટની કલમ–૨૫(બી) પ્રમાણે પુરી કરી છે. અરજદારની નિમણૂક સામાવાળાઓને સત્તા હોવા પ્રમાણે કાયદેસર રીક્રુન્ટમેન્ટનો પ્રોસીજર ઈન્ટરવ્યુ વગેરે લઈને કરવામાં આવી છે સામાવાળાઓ અરજદારની એપોઈન્ટીંગ ઓથોરીટી છે. સામાવાળાએ અરજદારની નોકરીમાં નિમણૂક કરવા માટે નિયામકશ્રીની પૂર્વ પરવાનગી અથવા સંમતિ લેવાની જરૂરીયાત રહેતી નથી છતાં નિયામકશ્રીએ પોતાની સત્તાનો દુરુપયોગ કરી અરજદારને તથા સામાવાળા નં.૧ ને કોઈ પણ પ્રકારની તક આપ્યા વિના જ તા.૩૦/૧૧/૨૦૧૬ ના રોજ નિયામકશ્રીએ ૧૫૫ કર્મચારીઓને નોકરીમાંથી ટરમીનેટ કરવાનો હુકમ  કર્યો છે. નિયામકશ્રીએ ધી ગુજરાત એગ્રીકલ્ચર પ્રોડયુસ માર્કેટ એકટ–૧૯૬૩ હેઠળ મળેલ સત્તાનો મનસ્વી રીતે દુરઉપયોગ કરી અઘટિત નિર્ણય લીધેલ છે આ નિર્ણય પહેલાં નિયામકશ્રીએ નાયબ નિયામકશ્રી અને જિલ્લા રજિસ્ટારશ્રી સહકારી મંડળીઓ અમદાવાદને તા.૧૭/૧૧/૨૦૧૬ ના પત્રથી તપાસ કરવાનો આદેશ કરી સામાવાળા નં.૧ ને ત્યાં થયેલ ભરતીમાં કહેવાતી ગેરરીતીઓનો અહેવાલ માંગવામાં આવેલો નિયામકશ્રીને આ અહેવાલ મળ્યા બાદ તા.૩૦/૧૧/૨૦૧૬ ના હુકમથી ૧૫૫ કર્મચારીઓની ભરતી ગેરકાયદેસર થઈ છે તેવો નિર્ણય કરી સામાવાળા નં.૧ ને ૧૫૫ કર્મચારીઓને છુટા કરવાનો આદેશ કરવામાં આવેલો જે કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતથી વિરૂધ્ધનો છે અને સંપૂર્ણપણે મનસ્વી છે. વધુમાં નિયામકશ્રીને જે અહેવાલ નાયબ નિયામકશ્રી તરફથી મળેલ છે જે એકતરફી છે તે અહેવાલની નકલ નિયામકશ્રીએ સામાવાળા નં.૧ અને અરજદારને આપવામાં આવેલ નથી નાયબ નિયામકશ્રીએ જે અહેવાલ તૈયાર કર્યો ત્યારે પણ અરજદારને સાંભળવામાં આવ્યા નથી. નોકરીમાંથી  છુટા કરતા પહેલા કોઈ શોકોઝ નોટીસ આપવામાં આવી નથી તેમજ તા.૩૦/૧૧/૨૦૧૬ ના નિયામકશ્રીના હુકમના આધારે છુટા કરવામાં આવ્યા છે તેની પણ અહેવાલની નકલ આપી જાણ કરવામાં આવી નથી. આ ઉપરાંત  અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરતા પહેલા કોઈ ખાતાકીય તપાસ અરજદાર વિરૂધ્ધ કરવામાં આવી નથી. નાયબ

નિયામકશ્રીએ જે અહેવાલ રજુ કર્યો જે એકતરફી છે તેની કોઈ ખરાઈ કરવામાં આવી નથી અને તે અહેવાલને સાચો માનીને જ તા.૩૦/૧૧/૨૦૧૬ નો નિર્ણય લેવામાં આવેલ છે જે કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતથી વિરૂધ્ધનો છે. નાયબ નિયામકશ્રીએ તપાસ દરમ્યાન અહેવાલ તૈયાર કરતી વખતે અરજદારનુ નિવેદન પણ લેવામાં આવેલ નથી. નાયબ નિયામકશ્રીએ જે તપાસ કરી અહેવાલ રજુ કર્યો છે તે અરજદારની પીઠ પાછળ રજુ કરવામાં આવ્યો છે જે અરજદારને બંધનકર્તા નથી. નિયામકશ્રી કાયદા પ્રમાણે મળેલ સત્તાની ઉપરવટ જઈ તા.૩૦/૧૧/૨૦૧૬ નો હુકમ કર્યો છે. કાયદામાં નિયામકશ્રીના આ હુકમ સામે કોઈ અપીલ/રીવીઝન કરવાની જોગવાઈ નથી જેથી તે પાવર્સ આપતી કલમ ભારતના બંધારણની વિરૂધ્ધમાં છે તેમજ આ કલમમાં નિર્ણય કે હુકમ કરતા પહેલાં સામાપક્ષને બચાવની તક તેમજ સાંભળવાની તક આપવાની જોગવાઈ નથી માટે પણ નિયામકશ્રીને આ કલમથી મળેલ સત્તા મનસ્વી, કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતથી વિરૂધ્ધ છે. અરજદારને સામાવાળાઓએ કોઈ ગુના માટે કે કોઈ સ્પેસીફાઈડ સમય પુરો થયા બાદ કે અરજદારની સળંગ માંદગી માટે કે કોન્ટ્રાકટ રીન્યુ નહીં થવાના પરિણામે છુટા કર્યા નથી પરંતુ અરજદારને સીમ્પલી ટરમીનેટ કરવામાં આવ્યા છે. આ પ્રકારનું ટરમીનેશન આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨(૦૦) પ્રમાણે રીટ્રેંચમેન્ટ ગણાય પરિણામે નિયામકશ્રી અને સામાવાળા નં.૧ એ આઈ.ડી. એકટની કલમ–૨૫(એફ) નુ પાલન કરવુ મેન્ડેટરી છે. અરજદાર કામદારના નોકરીમાં દાખલ થયા તારીખથી છુટા થયા તે અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધારે સમય સળંગ નોકરી ૨૫(બી) પ્રમાણે પુરી કરી છે અરજદારને છુટા કર્યા તારીખથી પાછળના બાર મહિનામાં પણ ૨૪૦ દિવસથી વધારે સમય ૨૫(બી) ની જોગવાઈ પ્રમાણે સળંગ નોકરી કરી છે માટે અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનો સામાવાળા નં.૧ અને નં.૨ નો હુકમ એબઈનીશયો વોઈડ ઠરે છે કારણ કે અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરતી વખતે એક મહિનાની નોટીસ અથવા નોટીસ પગાર આપવામાં આવ્યો નથી એક વરસની નોકરી દરમ્યાનનો ૧૫ દિવસનો પગાર વળતર તરીકે રીટ્રેંચમેન્ટ કોમ્પસેન્સેશન આપવામાં આવ્યુ નથી સદરહુ આઈ.ડી. એકટની કલમ–૨૫(એફ) (એ ટુ સી) મેન્ડેટરી છે તેમાંથી

કોઈનો ભંગ ટરમીનેશનનો હુકમ રદ થવાને પાત્ર છે. અરજદારને નોકરીમાંથી ટરમીનેટ કરવાનો જે હુકમ કરવામાં આવ્યો છે તે કલમ–૨૫(એફ)નો સ્પષ્ટપણે ભંગ કરવામાં આવ્યો છે માટે ટરમીનેશનનો હુકમ એબઈનિશ્યો વોઈડ છે. વધુમાં અરજદારને નોકરીમાંથી ટરમીનેટ કર્યા બાદ નવા કર્મચારીઓ એટલે કે, અરજદારથી જુનીયર કર્મચારીઓ ચાલુ હતા માટે આઈ.ડી. એકટની કલમ–૨૫(જી) નો ભંગ થાય છે અને અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા પછી નવા કર્મચારીઓની ભરતી સામાવાળાઓએ કરી છે તેથી આઈ.ડી. એકટની કલમ–૨૫(એચ) નો ભંગ કરવામાં આવ્યો છે જે બંને પ્રોવીઝનો મેન્ડેટરી છે માટે તેના ભંગથી ટરમીનેશનનો હુકમ રદ થવાને પાત્ર છે. વધુમાં અરજદારને સામાવાળાઓએ ગેરકાયદેસર રીતે આઈ.ડી. એકટ–૧૯૪૭ ની કલમ–૨૫(એફ), (જી), (એચ) તેમજ આઈ.ડી. એકટ ગુજરાત રૂલ્સ–૧૯૬૬ ના નિયમ–૮૧ ની આદેશાત્મક જોગવાઈઓનો ભંગ કરીને અરજદારને નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર છુટા કરેલ છે તેમજ અરજદારને છુટા કરતા પહેલાં નિર્વિવાદ રીતે કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતોનો કોઈ જ અમલ કરવામાં આવેલ ન હોય નીચે દર્શાવેલ નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ તેમજ નામ. હાઈકોર્ટના ચુકાદાઓને ધ્યાનમાં લેતા અરજદાર સામે ટર્મીનેશન / છુટા કરવાનું સામાવાળાઓનુ પગલુ ગેરકાયદેસર છે.

(૧) ૨૦૧૦ (૫) એસ.સી.સી. પાના નં.૪૯૭ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
અનુપ શર્મા વિ. એકઝયુકયુટી એન્જીનીયર

(૨) ૨૦૧૧ એ.આઈ.આર. (એસ.સી.ડબ્લ્યુ.) પાના નં.૩૪૫૫
દેવીંદરસીંગ વિ. મ્યુનિસિપલ કાઉન્સીલર

(૩) ૨૦૧૫(૪) એસ.સી.સી. પાના નં.૪૫૮ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
જશમેરસિંહ વિ. સ્ટેટ ઓફ હરીયાણા

(૪) ૨૦૧૫ (૬) એસ.સી.સી. પાના નં.૩૨૨ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
અજયપાલ વિ. હરિયાણા વેરહાઉસીંગ કોર્પોરેશન

(૫) ૨૦૧૫ (૯) એસ.સી.સી. પાના નં.૩૪૫ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
રાજકુમાર દિક્ષિત વિ. વિજયકુમાર ગૈારીશંકર

(૬) ૨૦૧૫ (૧૨) એસ.સી.સી. પાના નં.૭૫૪ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
ગૈારીશંકર વિ. સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન

(૭) ૨૦૧૬ (૩) જી.એલ.આર. પાના નં.૧૯૮૧ નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટ
સુરેન્દ્રનગર જિલ્લા પંચાયત વિ. પરષોત્તમભાઈ મંજીભાઈ

(૮) ૨૦૧૬ (૩) જી.એલ.આર પાના નં.૨૦૪૧ નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટ
જયંતિભાઈ કવજીભાઈ ચૈાધરી વિ. સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત

(૯) ૨૦૧૬ (૩) જી.એલ.આર. પાના નં.૨૨૩૪ નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટ.
કચ્છ જિલ્લા પંચાયત વિ. રામભાઈ મેઘરાજભાઈ ગઢવી.

(૧૦) ૨૦૧૭ (૧) જી.એલ.આર પાના નં.૧૦૮ નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટ
ગુજરાત એગ્રો ઈન્ડસ્ટ્રીઝ કોર્પોરેશન વિ. રમણીકલાલ તળશીભાઈ સીતાપરા

આમ, ઉપરોકત ચુકાદાઓ મુજબ અરજદાર વિરૂધ્ધનો બરતરફીનો હુકમ તે ગેરકાયદેસરનો, બદહેતુસરનો, કિન્નાખોરીવાળો તેમજ કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરૂધ્ધનો હોઈ તેને રદ કરવા અરજ કરેલ છે અને પેરા–૮ માં દાદ માંગેલ છે કે સદર રેફરન્સ ખર્ચ સહિત મંજુર કરવા (બી) અરજદાર વિરૂધ્ધનો સામાવાળા નં.૧ ખેતીવાડી ઉત્પન્ન બજાર સમિતિ, અમદાવાદનો તા.૦૧/૧૨/૨૦૧૬ નો નોકરીમાંથી છુટા કરવાનો હુકમ ગેરકાયદેસર, ગેરવાજબી અને કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરૂધ્ધનો હોય તેને રદ બાતલ ઠરાવી અરજદારને તેમની નોકરીની મુળ જગ્યાએ સળંગ સર્વીસથી પુરા પગાર સાથે તેમજ આનુશાંગિક લાભો સહિત નોકરીમાં પુન: સ્થાપિત કરે તેવો હુકમ કરવા (સી) રેફરન્સનો યોગ્ય ખર્ચ અપાવવા તથા (ડી) નામ. અદાલતને યોગ્ય અને વાજબી લાગે તે દાદ અપાવવા અરજ કરેલ છે.

(૪) આંક–૯ થી સામાવાળા નં.૧ તરફે લેખીત જવાબ રજુ કરેલ છે જેમા જણાવેલ છે કે, નંબર મજકુરનો રેફરન્સ ઈનકોમ્પીટનન્ટ, મીસકન્સીવ્ડ તથા લીગલી ટેનેબલ ન હોઈ તેથી પણ તે ચાલી શકે તેમ નથી. મજુર કમિશ્નરશ્રીએ કાયદેસર રેફરન્સ કરેલ નથી જેથી રેફરન્સ કોમ્પીટન્ટ નથી. અરજદારે નામ. મજુર કમિશ્નર સમક્ષ ખોટી અને મોં માથા વગરની રજુઆતનો કરાવી આ રેફરન્સ કરાવેલ હોઈ તેથી પણ આ રેફરન્સ રદ થવાને પાત્ર છે. આ

રેફરન્સનું કોઈજ કારણ ઉપસ્થિત થયેલ ન હોઈ તેથી પણ આ રેફરન્સ રદ થવાને પાત્ર છે. સામાવાળા નં.૧ એ ગુજરાત એગ્રીકલ્ચરલ પ્રોડયુસ માર્કેટ એકટ ૧૯૬૩ હેઠળ કામ કરતી સ્થાનિક સ્વરાજયની સંસ્થા યાને લોકલ ઓથોરીટી છે આ સંસ્થા સામે અરજી કરતાં પહેલા કાયદાની કલમ ૫૮(૧) મુજબની સ્ટેચ્યુટરી નોટીસ અરજદારે આપેલ ન હોઈ તેથી પણ અરજદારની અપીલ ખર્ચ સાથે રદ થવાને પાત્ર છે. સંબંધિત અરજદારે માંગણાના નિવેદનમાં જ વિધાનો કરેલા છે તે સત્યથી વેગળા છે અને સદર વિધાનો કાલ્પનિક હોઈ રેફરન્સ રદ થવાને પાત્ર છે. અરજદારને આ કે આવો રેફરન્સ ઉપસ્થિત કરવાની કોઈજ સત્તા કે અધિકાર ન હોઈ આ રેફરન્સ કાયદેસર રીતે ટકી શકે તેમ ન હોઈ તે રદ થવાને પાત્ર છે. સામાવાળા નં.૧ એ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(જે) મુજબ ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં આવતી ન હોઈ તેથી પણ આ રેફરન્સ કાયદેસર રીતે ટકી શકે તેમ ન હોઈ તેથી પણ તે રદ થવાને પાત્ર છે. સામાવાળા નં.૧ સંસ્થાએ સ્પેશ્યલ કાયદા હેઠળ રચાયેલી સંસ્થા છે અને પોતાના રૂલ્સ એન્ડ રેગ્યુલેશન હોઈ અને તે કાયદા અન્વયેજ સંસ્થાનું સંચાલન થતુ હોઈ અને તે કાયદા અન્વયેથી ઓથોરીટી સમક્ષ તેની રજુઆત થઈ શકે તેમ હોઈ નામદાર મજુર અદાલતને આ કે આવા પ્ર કારનો કેસ ચલાવવાની સત્તા કે હકુમત ન હોઈ તેથી પણ આ રેફરન્સ કાયદેસર રીતે ટકી શકે તેમ ન હોઈ તે રદ થવાને પાત્ર છે. વધુમાં એ.પી.એમ.સી.એકટના કાયદાની કલમમાં કરવામાં આવેલ જોગવાઈઓ હેઠળ યોગ્ય કાયદેસરની કાર્યવાહી કરી અરજદારને છુટા કરેલ હોઈ અને તેઓએ યોગ્ય ઓથોરીટી સમક્ષ આ નિર્ણયને પડકારવાની જોગવાઈઓ હોઈ તેને અનુસરેલ ન હોઈ તેથી પણ આ રેફરન્સ હકુમતના અભાવે પણ રદ થવાને પાત્ર છે. સામાવાળા નં.૧ એ ઉપરોકત રજુઆતોને બાધ ન આવે તે રીતે પેરા વાઈઝ જવાબ આપી માંગણાના નિવેદનના પેરા ૧ થી ૭ નો ઈન્કાર કરી સત્ય હકીકતે જણાવેલ છે કે નંબર મજકુરના કામમાં અરજદાર ધ્વારા રજુ કરવામાં આવેલ માંગણાના નિવેદનમાં રજુ કરેલી અમુક હકીકતો નામ. અદાલતના ઘ્યાન ઉપર લાવવી અત્યંત જરૂરી છે અને આ હકીકતના આધારે પ્રથમ દ્રષ્ટીએ એ હકીકત પુરવાર થાય છે કે નામ. મજુર અદાલતને આ કેસ ચલાવવાની સત્તા કે હકુમત નથી. માંગણાના નિવેદનના પેરા–૫ માં

અરજદારે એ હકીકત સ્પષ્ટ રીતે કબુલ રાખેલ છે કે ગુજરાત એગ્રીકલ્ચરલ પ્રોડયુસ માર્કેટ એકટ–૧૯૬૩ હેઠળ અરજદારને નોકરી ઉપરથી છુટા કરવાનો નિર્ણય લેવાયેલ છે અને આ નિર્ણયના આધારે નિયામકશ્રીએ તા.૩૦/૧૧/૨૦૧૬ ના રોજ ૧૫૫ કર્મચારીઓને નોકરી ઉપરથી ટર્મીનેટ કરેલ છે. વધુમાં અરજદારના જણાવ્યા મુજબ '' આ નિર્ણય પહેલા નિયામકશ્રીએ ધી ગુજરાત એગ્રીકલ્ચરલ પ્રોડયુસ મોર્કટ એકટ–૧૯૬૩ હેઠળ મળેલ સત્તાનો મનસ્વી રીતે દુર ઉપયોગ કરીને અઘટિત નિર્ણય લીધેલ છે. આ નિર્ણય પહેલા નિયામકશ્રીને નાયબ નિયામકશ્રી અને જિલ્લા રજીસ્ટ્રારશ્રી સહકારી મંડળીઓ અમદાવાદને તા.૧૭/૧૧/૨૦૧૬ ના પત્રથી તપાસ કરવાનો આદેશ કરી સામાવાળા નં.૧ ને ત્યાં થયેલ ભરતીમાં કહેવાતી ગેરરીતીઓનો અહેવાલ માંગવામાં આવેલો નિયામકશ્રીને આ અહેવાલ મળ્યા બાદ તા.૩૦/૧૧/૨૦૧૬ ના હુકમથી ૧૫૫ કર્મચારીઓની ભરતી ગેરકાયદેસર થઈ છે તેવો નિર્ણય કરી સામાવાળા નં.૧ ને ૧૫૫ કર્મચારીઓ છુટા કરવાનો આદેશ કરવામાં આવેલ છે. '' ત્યારબાદ પેરા–૬ માં અરજદાર જણાવે છે કે '' નિયામકશ્રી કાયદાથી મળેલ સત્તાની ઉપર વટ જઈ તા.૩૦/૧૧/૨૦૧૬ નો હુકમ કરેલ છે કાયદામાં નિયામકશ્રીના આ હુકમ સામે કોઈ અપીલ /રીવીઝન કરવાની જોગવાઈઓ નથી જેથી તે પાવર આપતી કલમ ભારતના બંધારણની વિરૂધ્ધમાં છે તેમજ આ કલમમાં નિર્ણય કે હુકમ કરતા પહેલાં સામા પક્ષને બચાવની તક તેમજ સાંભળવાની તક આપવાની જોગવાઈઓ નથી માટે પણ નિયામકશ્રીને આ કલમથી મળેલ સત્તા મનસ્વી કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરૂધ્ધની છે. '' ઉપરોકત રજુઆતના અનુસંધાનમાં જણાવેલ છે કે અરજદારને છુટા કરવાનો જે હુકમ પસાર કરવામાં આવેલ છે તે વિરૂધ્ધ એ.પી.એમ.સી. એકટની કલમ–૪૮ હેઠળ અપીલ કરવાની જોગવાઈ છે આ સંજોગોમાં અરજદારની માત્ર રજુઆતને ધ્યાનમાં રાખીને જણાવેલ છે કે અપીલની જોગવાઈ હોવા છતાં અરજદાર ધ્વારા આ પ્રકારની દાદ માંગતી અરજી કરેલ ન હોઈ મજુર અદાલતનો આશરો લઈ ઉપસ્થિત કરેલ નંબર મજકુરનો વિવાદ ઉપસ્થિત કરવા માટે હાથ ધરેલ કાર્યવાહી પ્રથમથીજ ગેરકાયદેસર હોઈ ઉપસ્થિત થયેલ નંબર મજકુરનો રેફરન્સ હકુમતના અભાવે રદ થવાને પાત્ર છે. વધુમાં અરજદારે તેમના માંગણાના નિવેદનના

પેરા–૨ માં જે હકીકત જણાવેલ છે તે આ તબકકે નામ. અદાલતના ફરીથી ધ્યાન ઉપર લાવવામાં આવે છે કે અરજદારના જણાવ્યા મુજબ કાયદેસર ભરતી, બઢતીના નિયમોને અનુસર્યા બાદ લાયકાત, ઈન્ટરવ્યુ વિગેરે લઈ અરજદારની કાયદેસર નિમણૂક કરવામાં આવેલ હતી તેવી રજુઆત કરેલ છે તે અંગે જણાવેલ છે કે ભરતીમાં થયેલી ગેરરીતી અને અનિયમિતતા બાબતે તા.૩/૫/૨૦૧૬ ના પત્રથી બીપીનભાઈ પટેલ તથા અન્ય ધ્વારા લેખીત રજુઆત કરવામાં આવેલ જેના અનુસંધાને તા.૭/૧૦/૨૦૧૬ ના પત્રથી ડાયરેકટરશ્રી, એગ્રીકલ્ચર માર્કેટીંગ એન્ડ રૂરલ ફાઈનાન્સ ધ્વારા ડે.ડાયરેકટર અને ડીસ્ટ્રીકટ રજીસ્ટાર ધ્વારા તપાસ હાથ ધરવામાં આવેલ હતી અને તા.૧૭/૧૧/૨૦૧૬ ના રોજ મળેલ રીપોર્ટના આધારે નિયામકશ્રીના હુકમના આધારે અરજદારને છુટા કરવામાં આવેલ છે આ બાબતે વધુમાં જણાવેલ છે કે એ.પી.એમ.સી. એકટની કલમ–૪૪ હેઠળ તપાસ કરવાની સત્તા મળેલ છે જે મળેલ સત્તા મુજબ ડાયરેકટર ધ્વારા અથવા ડાયરેકટર ધ્વારા નિમણૂક કરવામાં આવેલ અધિકૃત વ્યકિત ધ્વારા તપાસ હાથ ધરી કાર્યવાહી કરવાનો અધિકાર મળેલ છે જેમાં માર્કેટીંગ કમીટી ધ્વારા જે કોઈ કૃત્યો કરવામાં આવેલા હોય તે તપાસવાનો અધિકાર પણ મળેલ છે આ કાર્યવાહી કરતી વેળાએ તપાસ કરનાર અધિકારી જે પણ દસ્તાવેજોની જરૂરીયાત હોય તે મંગાવી શકે છે જરૂર પડે કમીટીના સભ્યોને પણ બોલાવી શકે છે અને આવા સભ્યોને રજુઆત કરવાની અને દસ્તાવેજો પુરા પાડવાની ફરજ પણ પાડી શકે છે અને આ પ્રકારની સત્તા સીવીલ પ્રોસીજર કોડ હેઠળ સીવીલ કોર્ટને મળેલી સત્તાઓને સમકક્ષ હોઈ તે મુજબની કાર્યવાહી હાથ ધરી શકે છે. ઉપરોકત રજુઆતના અનુસંધાનમાં જણાવેલ છે કે સદરહુ કાયદાની કલમ–૪૫ હેઠળ મળેલી સત્તાઓ મુજબ જો એવુ જણાય કે કમીટી ધ્વારા કોઈપણ પ્રકારની ગેરરીતે આચરવામાં આવેલ છે કે તેઓએ તેમની ફરજો યોગ્ય રીતે બજાવેલ નથી તો તેવા સંજોગોમાં આ પ્રકારની કાર્યવાહી કરવા માટે માર્કેટ કમીટીના ખર્ચે, હિસાબે અને જોખમે કોઈપણ વ્યકિતની નિમણૂક કરી શકે છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે, ભરતીની પ્રક્રિયામાં અનેક પ્રકારની ગેરરીતીઓ આચરવામાં આવેલ જેના ભાગ રૂપે જણાવેલ છે કે નકકી કરવામાં આવેલ વય મર્યાદામાં ન આવતા હોય તેવા કર્મચારીઓની નિમણૂક કરવી,

જરૂરી શૈક્ષણિક લાયકાત ન ધરાવતા હોવા છતાં પણ ભરતી કરવી, સગાવાદના આધારે ભરતી કરવી, કોમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન છે કે નહીં તે જણાવ્યા વગર કે તે અંગેની કાર્યવાહી હાથ ધર્યા વગર ભરતી કરવી, મંજુર થયેલ પોષ્ટ કરતાં પણ વધારે પોષ્ટ ભરવા માટે ગેરકાયદેસર કાર્યવાહી હાથ ધરવી ભરતી પ્રક્રિયા બાબતે કોઈ ચોકકસ નિયમો  ન ઘડવા તે બાબતનો જે તે સમયે થયેલ મીટીંગમાં કોઈ ઉલ્લેખ ન કરવો એટલે કે તા.૩/૫/૨૦૧૬, તા.૨૪/૬/૨૦૧૬, તા.૧/૭/૨૦૧૬, તા.૧૯/૮/૨૦૧૬ તથા તા.૧/૧૦/૨૦૧૬ ના રોજ ભરવામાં આવેલ મીટીંગમાં ભરતી બાબતે કોઈપણ પ્રકારની કાર્યવાહી હાથ ધરવા બાબતે ઉલ્લેખજ ન કરવો અને અચાનકજ ભરતી બાબતે નિર્ણય લઈ યોગ્ય કાર્યવાહી કર્યા વિના પાછલા બારણેથી સગાવાદને પ્રોત્સાહન આપી કોઈ એક ચોકકસ જ્ઞાતીને પ્રાધાન્ય આપી સગાવાદના આધારે કર્મચારીઓને નિમણૂક આપી ગેરકાયદેસર કાર્યવાહી હાથ ધરવામાં આવેલ આમ કાયદાની જોગવાઈઓ વિરૂધ્ધ, ભરતીની યોગ્ય પ્રક્રિયા કર્યા વિના તેમજ કોઈપણ પ્રકારનો એજન્ડા મુકયા વિના એક તરફી કાર્યવાહી કરી જે ગેરકાયદેસર રીતે ભરતી કરવામાં આવેલ તે ભરતીને ગેરકાયદેસર ઠરાવવાનો નિમાયક ધ્વારા કરવામાં આવેલ નિર્ણયના આધારે અરજદારને નોકરી ઉપરથી છુટા કરવાનો જે હુકમ કરેલ છે તે યોગ્ય ન્યાયી અને કાયદેસરનો છે અને આ રીતે પાછલા બારણે ભરતી કરવામાં આવેલ હોય અને તેવા ગેરકાયદેસર ભરતી થયેલ કર્મચારીઓ જો છુટા કરવામાં આવે તો તેમાં કોઈપણ પ્રકારની કાયદેસરની વિધી કરવામાં પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થતો નથી. વધુમાં સામાવાળા નં.૧ સ્પષ્ટપણે માને છે કે  ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈઓ સામાવાળા નં.૧ ને લાગુ પડતી નથી તેમ છતાં  એક સમયે દલીલ ખાતર માની લેવામાં આવે તો સદરહુ કાયદાની જોગવાઈઓ લાગુ પડે છે તો પણ ગેરકાયદેસર ભરતીના કેસમાં કલમ–૨૫(એફ) નો કોઈ ભંગ થતો નથી,  સીનીયોરીટી લીસ્ટ બહાર પાડવાની કોઈ જરૂરીયાત રહેતી નથી કે આવી રીતે ગેરકાયદેસર રીતે ભરતી પામેલા કર્મચારીઓની છુટા કરતી વખતે કોઈ વળતર ચુકવવાનું હોતુ નથી અને તે સંજોગોમાં પણ  સામાવાળા નં.૧  ધ્વારા  અરજદારને નોકરી ઉપરથી છુટા કરવાનો કરેલ હુકમ યોગ્ય, વાજબી, ન્યાયી અને  કાયદેસરનો હોઈ અરજદાર ધ્વારા ઉપસ્થિત

કરવામાં આવેલ નંબર મજકુરનો રેફરન્સ ખર્ચ સાથે રદ કરવા અરજ કરેલ છે.

(૫) સામાવાળા નં.૨ તરફે નોટીસની બજવણી થતા તેઓ જાતે જવાબ માટે મુદતની માંગણી કરેલ ત્યારબાદ તેઓ હાજર ન થતાં તેઓનો જવાબનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ છે.

(૬) અરજદાર તરફે તેમનો કેસ પુરવાર કરવા માટે નીચે મુજબના મૌખીક તથા દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ થયેલ છે.

**અરજદાર તરફે મૌખીક પુરાવાઓ**

| ક્રમ | મૌખીક પુરાવાની વિગત | આંક |
|---|---|---|
| ૧ | અરજદારનું જુબાની સ્વરૂપનું સોગંદનામુ | ૧૫ |

**અરજદાર તરફે દસ્તાવેજી પુરાવાઓ**

| ક્રમ | મૌખીક પુરાવાની વિગત | આંક |
|---|---|---|
| ૧ | સામાવાળા નં.૧ એ અરજદારને આપેલ નિમણૂક હુકમની નકલ. | ૧૪/૧ |
| ૨ | સામાવાળા નં.૧ ને અરજદારને આપેલ આઈડેન્ટીટી કાર્ડની નકલ. | ૧૪/૨ |
| ૩ | અરજદારની નોર્થ ગુજરાત યુનીવર્સીટી ધ્વારા ફસ્ટ બી. કોમની માર્કશીટની નકલ. | ૧૪/૩ |
| ૪ | અરજદારની નોર્થ ગુજરાત યુનીવર્સીટી ધ્વારા સેકન્ડ બી.કોમ નું સ્ટેટમેન્ટ ઓફ માર્કશીટની નકલ. | ૧૪/૪ |
| ૫ | અરજદારને નોર્થ ગુજરાત યુનીવર્સીટી ધ્વારા આપવામાં આવેલ થર્ડ બી.કોમની માર્કશીટની નકલ. | ૧૪/૫ |
| ૬ | યુનીવર્સીટી રોજગાર સાહિત્ય અને માર્ગદર્શન કેન્દ્ર, અમદાવાદ ધ્વારા આપેલ રજીસ્ટ્રેશન કાર્ડની નકલ. | ૧૪/૬ |
| ૭ | અરજદારને સામાવાળા ધ્વારા આપવામાં આવેલ એપ્રીલ–મે, ૧૫ ના પગાર સ્લીપની નકલ. | ૧૪/૭ |
| ૮ | અરજદારને સામાવાળા નં.૧ ધ્વારા આપવામાં આવેલ જુન–જુલાઈ, ૨૦૧૫ ની પગાર સ્લીપની નકલ. | ૧૪/૮ |
| ૯ | અરજદારને સામાવાળા નં.૧ ધ્વારા આપવામાં આવેલ ઓગષ્ટ–સપ્ટેમ્બર–૨૦૧૫ ની પગાર સ્લીપની નકલ. | ૧૪/૯ |

| | | |
|---|---|---|
| ૧૦ | અરજદારને સામાવાળા નં.૧ દ્વારા આપવામાં આવેલ નવેમ્બર–ડીસેમ્બર, ૨૦૧૫ ની પગાર સ્લીપની નકલ. | ૧૪/૧૦ |
| ૧૧ | અરજદારને સામાવાળા નં.૧ દ્વારા આપવામાં આવેલ જાન્યુઆરી–ફેબ્રુઆરી, ૨૦૧૫ ની પગાર સ્લીપની નકલ. | ૧૪/ ૧૧ |
| ૧૨ | અરજદારને સામાવાળા નં.૧ દ્વારા આપવામાં આવેલ માર્ચ–એપ્રીલ–૨૦૧૬ ની પગાર સ્લીપની નકલ. | ૧૪/૧૨ |
| ૧૩ | સામાવાળા નં.૧ દ્વારા અરજદારને ડીપ્લોમા ઈન એગ્રીકલ્ચર માર્કેટીંગ મેનેજમેન્ટની તાલીમાં હાજર થવા અંગે તાલીમ સારૂ છુટા કરવા માટે આપવામાં આવેલ હુકમની નકલ. | ૧૪/૧૩ |
| ૧૪ | અરજદારને શ્રી છોટાલાલ વ્યાસ સહકારી વ્યવસ્થાપન કેન્દ્ર, નડીયાદ દ્વારા ડીપ્લોમા ઈન એગ્રીકલ્ચર માર્કેટીંગ મેનેજમેન્ટ કોર્સમાં પ્રવેશ આપવા બાબતે લખેલ પત્રની નકલ. | ૧૪/૧૪ |
| ૧૫ | અરજદારને શ્રી છોટાલાલ વ્યાસ સહકારી વ્યવસ્થાપન કેન્દ્ર, નડીયાદ દ્વારા ડીપ્લોમા ઈન એગ્રીકલ્ચર માર્કેટીંગ મેનેજમેન્ટ કોર્સમાં પરીક્ષા બાદ ભોગવેલ રજાઓની ૧ થી ૨૬ કર્મચારીઓના નામની યાદી. | ૧૪/૧૫ |
| ૧૬ | અરજદારને સામાવાળા નં.૧ દ્વારા આપવામાં આવેલ સપ્ટેમ્બર–ઓકટોબર–૨૦૧૬ ની પગાર સ્લીપની નકલ. | ૧૪/૧૬ |

(૭) અરજદાર તરફે આંક–૧૬ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજુ થયેલ છે.

(૮) સામાવાળા તરફે તેમના બચાવના સમર્થનમાં કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરેલ નથી. સામાવાળા તરફે આંક–૧૭ થી દિપકભાઈ મનુભાઈ પટેલ સેક્રેટરી, સામાવાળા નં.૧ સંસ્થાના પુરાવાનુ એફીડેવિટ રજુ કરેલ ત્યારબાદ કામ ઉલટ તપાસ માટે રાખેલ ત્યારબાદ સદર સાહેદને ઉલટ તપાસ માટે હાજર રાખવા સામાવાળા નં.૧ તરફે મુદતની માંગણી કરવામાં આવેલ ત્યારબાદ હાજર ન થતાં સામાવાળા નં.૧ એ તેમના તરફે રજુ થયેલ સોગંદનામુ નોટ પ્રેસ કરી અને સામાવાળા નં.૧ વધુ મૈાખીક પુરાવો લેવા માંગતા ન હોવા બાબતે આંક–૧૯ થી પુરસીસ રજુ થયેલ છે. સામાવાળા નં.૨ તરફે કોઈ પુરાવો રજુ ન થતા સામાવાળા નં.૨ નો પુરાવાનો હક બંધ કરવામાં આવેલ છે.

(૯) અરજદાર તરફે આંક–૨૧ થી રેફરન્સ નંબર ૮૦૩/૨૦૧૮ થી ૮૦૭/૧૮ ના

કેસોની સંયુકત લેખીત દલીલો રજુ કરેલ છે તે લેખીત દલીલોને હાલના કેસમાં ગણવા બાબતની પુરસીસ રજુ કરેલ. રેફરન્સ (એલ.સી.એ.) નં.૮૦૩/૧૮ ના કામમાં અરજદાર તરફે તેમની દલીલોના સમર્થનમાં નીચે મુજબના નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ તેમજ નામ. હાઈકોર્ટના ચુકાદાઓ રજુ કરેલ છે.

(૧) ૨૦૧૦ (૫) એસ.સી.સી. પાના નં.૪૯૭ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
અનુપ શર્મા વિ. એકઝયુકયુટી એન્જીનીયર

(૨) ૨૦૧૧ એ.આઈ.આર. (એસ.સી.ડબ્લ્યુ.) પાના નં.૩૪૫૫
દેવીંદરસીંગ વિ. મ્યુનિસિપલ કાઉન્સીલર

(૩) ૨૦૧૫(૪) એસ.સી.સી. પાના નં.૪૫૮ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
જશમેરસિંહ વિ. સ્ટેટ ઓફ ફરીયાણા

(૪) ૨૦૧૫ (૬) એસ.સી.સી. પાના નં.૩૨૧ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
અજયપાલ વિ. હરિયાણા વેરહાઉસીંગ કોર્પોરેશન

(૫) ૨૦૧૫ (૯) એસ.સી.સી. પાના નં.૩૪૫ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
રાજકુમાર દિક્ષિત વિ. વિજયકુમાર ગૈારીશંકર

(૬) ૨૦૧૫ (૧૨) એસ.સી.સી. પાના નં.૭૫૪ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
ગૈારીશંકર વિ. સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન

(૭) (૨૦૦૩) ૪ જીએલઆર પાના નં.૩૫૦
બાબુભાઈ જેસીંગભાઈ સોલંકી વિ. ડે. વનસંરક્ષક

**(૧૦)** જયારે સામાવાળા તરફે વિ. વકીલશ્રી બી.એમ.જોષીએ દલીલ કરેલ છે જેમાં મુખ્યત્વે જણાવેલ છે કે નિયામકશ્રીના હુકમથી છુટા કરેલ છે નોકરી ઉપર રાખવા માટે કોઈ પ્રોસીજર કરેલ નથી બેક ડોર એન્ટ્રી છે જેથી રીટ્રેંચમેન્ટ ગણાય નહીં. નિયામકશ્રીના હુકમથી છુટા કરેલ છે એટલે સામાવાળા નં.૧ ને જવાબદાર ઠરાવી શકાય નહીં જેથી રેફરન્સ રદ કરવા અરજ કરેલ છે.

**(૧૧)** સામાવાળા નં.ર તરફે કોઈ દલીલો ન થતા દલીલોનો હકક બંધ કરવામાં

આવેલ છે.

**(૧૨ )** આ કામે ઉપરોકત પક્ષકારોના પક્ષ નિવેદનો રજુ મૌખીક–દસ્તાવેજી પુરાવાઓ, દલીલો, રજુ ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત સિધ્ધાંત લક્ષમાં લેતા આ રેફરન્સના ન્યાય નિર્ણય માટે આ અદાલત સમક્ષ નીચે મુજબના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

**–: મુ દ્દા ઓ :–**

**મુદ્દા નં.૧:** શું સામાવાળા સંસ્થાનો ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(જે) માં આપેલ ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થાય છે?

**મુદ્દા નં.ર:** શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે, સામાવાળા સંસ્થાનો તા.૦૧/૧૨/૨૦૧૬ ના રોજ છુટા કરવાનો હુકમ ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી, મનસ્વી અને પ્રસ્થાપિત મજુર કાયદાઓની જોગવાઈઓ વિરૂધ્ધનો છે?

**મુદ્દા નં.૩:** શું આ કામના અરજદાર પડેલા દિવસોના પગાર સહિત નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત થવાની દાદ કે અન્ય બીજી દાદ મેળવવા હકકદાર થાય છે ?

**મુદ્દા નં.૪:** શું હુકમ ?

**(૧૩)** ઉપરોકત મારા તારણો અને કારણો નીચે મુજબ છે.

**–: તા ર ણો :–**

મુદ્દા નં.(૧) હકારમાં
મુદ્દા નં.(૨) હકારમાં.
મુદ્દા નં.(૩) અંશત: હકારમાં.
(લમસમ વળતર રૂ.૪૦,૦૦૦/– )
મુદ્દા નં.(૪) આખરી હુકમ મુજબ

**–: કા ર ણો :–**

**(૧૪) મુદ્દા નં.(૧) થી (૩) :–**

આ કામે મુદ્દા નં.(૧) થી નં.(૩) ની હકીકતો પરસ્પર એકબીજા સાથે અતુટ રીતે સંકળાયેલી હોઈ બીન જરૂરી પુનરાવર્તન અટકાવવાના હેતુસર આ બંને મુદ્દાઓની ચર્ચા એક સાથે કરવામાં આવે છે.

આ કામમાં સામાવાળા સંસ્થાએ તેમના જવાબમાં સામાવાળા સંસ્થાનો સમાવેશ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ – ૨ (જે) માં આપવામાં આવેલ ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં થતો ન હોવાની તકરાર ઉઠાવેલ છે આ તબ્બકે ધી ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(જે) કે જેમાં ઉદ્યોગની વ્યાખ્યા કરેલ છે તેની એમેન્ડમેન્ટ પહેલાની કાયદાકીય જોગવાઈઓનો અત્રે ઉલ્લેખ કરવો જરુરી જણાય છે, જે નીચે મુજબ છે.

*Sec. 2(j) :*

*“industry” means any business, trade, undertaking, manufacture or calling of employers and includes any calling, service, employment, handicraft or industrial occupation or avocation of workmen.*

સામાવાળાની '' ઉદ્યોગ '' ની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થતો ન હોવાની તકરાર લીધેલ છે તે સંબંધે નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ૧૯૭૮ । એલએલજે પેજ નં.૩૪૯ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ બેંગ્લોર વોટર સપ્લાય અને સેવરેજ બોર્ડ વિ. રાજપ્પાના કેસમાં ઉદ્યોગની વ્યાખ્યા સંબંધે ત્રીપલ ટેસ્ટનો સિધ્ધાંત પ્રતિપાદિત કરેલ છે જેનો ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી જણાય છે જેથી તેને પેરેગ્રાફ – ૧૬૧ નીચે મુજબ રિપ્રોડયુસ કરેલ છે.

*“161. 'Industry as defined 'in Sec. 2(j) and explained in Banerji's case has a wide import.*

*(a) Where (i) systematic activity,*

*(ii) organized by cooperation between employer and employee (the direct and substantial element is chimerical);*

*(iii) for the production and/or distribution of goods and services calculated to satisfy human wants and wishes (not spiritual or religious, but inclusive of material things or services geared to celestial bliss e.g. making, on a large prasad or food), prima facie there is*

*an 'industry' in that enterprise.*

*(b) Absence of profit motive or gainful objective is irrelevant, be the venture in the public, joint,private or other sector.*

*(c) The true focus is functional and the decisive test is the nature of the activity with special emphasis on the employer employee relations.*

*(d) If the organization is a trade or business it does not cease to be one because of philanthropy animating the undertaking.*

*II. Although Section 2(j) uses words of the widest amplitude in its two limbs, their meaning cannot be magnified to overreach itself. (a)'Undertaking' must suffer a contextual and associational shrinkage as explained in Banerji and in this judgment; so also, service, calling and the like. This yields the inference that all organized activity possessing the triple elements in I (supra), although not trade or business, may still be 'industry' provided the nature of the activity, viz. the employer employee basis. Bears resemblance to what we find in trade or business. This takes into the fold of 'industry' undertakings, callings and services, adventures' analogous to the carrying on of trade or business'. All features, other than the methodology of carrying on the activity viz. in organizing the cooperation between employer and employee, may be dissimilar. It does not, matter, if on the employment terms there is*

*analogy.*

*III. Application of these guidelines should not stop short of their logical reach by invocation of creeds, cults or inner sense of incongruity or outer sense of motivation for or resultant of the economic operations. The ideology of the Act being industrial peace, regulation and resolution of industrial disputes between employer and workmen, the range of this statutory ideology must inform the reach of the statutory definition. Nothing less, nothing more.*

***(a) The consequences are*** *(i) professions, (ii) clubs (iii) educational institutions (iv) cooperatives,* ***(v) research institutes*** *(vi) charitable projects and (vii) other kindred adventures,* ***if they fulfill the triple tests listed in (supra), cannot be exempted from the scope of Section 2(j)****.*

*(b) a restricted category of, professions, clubs, cooperatives and even gurukulas and little research labs, may qualify for exemption if, in simple ventures, substantially and going by the dominant nature criterion, substantively no employees are entertained but in minimal matters, marginal employees are hired without destroying the non-employee character of the unit.*

*(c) If, in a pious or altruistic mission, many employ themselves, free or for small honoraria or like return, mainly drawn by sharing in the purpose or cause, such as lawyers volunteering to run a free legal services clinic*

*or doctors serving in their spare hours in a free medical centre on asramites working at the bidding of the holiness, divinity or like central personality, and the services are supplied free or at nominal cost and those who serve are not engaged for remuneration or on the basis of master and servant relationship, then the institution is not an industry even if stray servants, manual or technical, are hired. Such eleemosynary or like undertakings alone are exempt not other generosity, compassion, developmental*

*passion or project.*

*IV. The dominant nature test :*

*(a) Where a complex of activities, some of which qualify for exemption, others not, involves employees on the total undertaking, some of whom are not 'workmen' as in the University of Delhi case or some departments are not 'productive of goods and services if isolated, even then, the predominant nature of the services and the integrated nature of the departments as explained in the Corporation of Nagpur, will be the true test. The whole undertaking will be 'industry' although those who are not 'workmen' by definition may not benefit by the status.*

*(b) Notwithstanding the previous clauses, sovereign functions, strictly understood, (alone), qualify for exemption, not the welfare activities of economic adventures undertaken by Government or statutory bodies.*

*(c) Even in departments discharging sovereign functions if there are units which are industries and they are substantially sever-able, then they can be considered to come within sec. 2(j).*

*(d) Constitutionally and competently enacted legislative provisions may well remove from the scope of the Act categories which otherwise may be covered thereby.*

*V. We overrule Safdarjung (AIR 1970 SC 1407), Solicitors' case (AIR 1962 SC 1080), Gymkhana (AIR 1968 SC 554), Delhi University (AIR 1963 SC 1873), Dhanrajgirji Hospital (AIR 1975 SC 2032) and other rulings whose ratio runs counter to the principles enunciated above, and Hospital Mazdoor Sabha (AIR 1960 SC 610) is hereby rehabilitated."*

આમ, ઉપરોકત ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–ર(જે) માં આપેલ '' ઉદ્યોગ '' ની વ્યાખ્યા અને નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટના ઉપરોકત ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત થયેલા સિધ્ધાંતો ઘ્યાનમાં લઈને હાલના કેસનો ગુણદોષ ઉપર ન્યાય નિર્ણય કરવાનો છે જે સંબંધે સૌ પ્રથમ અરજદાર તરફે રજુ થયેલ પુરાવો જોઈએ તો અરજદાર તરફે સરતપાસનું સોગંદનામુ રજુ થયેલ છે જેમાં તેમણે સામાવાળા નં.૧ સંસ્થા ખેતીવાડી ઉત્પન્ન બજાર સમિતિ છે અને સામાવાળાને આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈ લાગુ પડે છે તેવી રજુઆત કરેલ છે જયારે સામાવાળા નં.૧ તરફે કરવામાં આવેલ ઉલટ તપાસમાં સામાવાળા નં.૧ સંસ્થાનો સમાવેશ ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં થતો નથી તે સંબંધે કોઈ તકરાર ઉઠાવેલ નથી તેમજ સામાવાળા નં.૧ એ પણ આ સંબંધે કોઈ પુરાવો પણ સોગંદ ઉપર રજુ કરેલ નથી વળી સામાવાળા નં.૧ તરફે તેમની મૌખીક દલીલોમાં પણ આ સંબંધે કોઈ તકરાર ઉઠાવેલ નથી સામાવાળા નં.૧ સંસ્થા ગુજરાત એગ્રીકલ્ચર પ્રોડયુસ માર્કેટ એકટ–૧૯૬૩ હેઠળ કામ કરતી સ્થાનિક સ્વરાજની સંસ્થા છે અને તેના બજાર વિસ્તારમાં આવતા તમામ પ્રકારના અનાજ, કઠોળ વિગેરે ચીજ વસ્તુઓનુ

જથ્થાબંધ ખરીદ વેચાણ કરતા વેપારીઓ પાસેથી નિયમોઅનુસારની સેશ તથા માર્કેટ યાર્ડમાં ખેડુતો તેમની જણસી વેચવા આવે છે ત્યારે તેની હરાજી કરીને વેપારીઓને માલ વેચવામાં આવે છે ત્યારે પણ સામાવાળા નં.૧ સંસ્થા નિયમોનુસાર વેપારીઓ પાસેથી સેશ ઉઘરાવતી હોય છે વળી સામાવાળા સંસ્થા સીસ્ટમેટીક પ્રવૃત્તિ કરીને પગારથી કર્મચારીઓ રાખતી હોય છે આમ ઉપરોકત હકીકતો લક્ષમાં લેતા સામાવાળા નં.૧ સંસ્થામાં ચાલતી પ્રવૃત્તિઓ માલીક–નોકરના સંબંધોથી અને પરસ્પર સહયોગથી જુદા–જુદા કર્મચારીઓ રોકીને તેમને પગાર ચુકવણી કરીને કરવામાં આવતી હોવાનુ સ્પષ્ટપણે પુરવાર થાય છે. વધુમાં ''ઉદ્યોગ'' ની વ્યાખ્યામાં સંસ્થાનો સમાવેશ થાય છે કે કેમ? તે માટે કોઈ સંસ્થા નફો કરે છે કે કેમ? તે મહત્વનુ નથી પરંતુ કોઈ સીસ્ટમેટીક પ્રવૃત્તિ કરે છે કે કેમ? તે મહત્વનુ છે આ કામમાં અરજદાર સામાવાળા નં.૧ સંસ્થામાં પગાર લઈને કાયમી ધોરણે સીસ્ટમેટીક રીતે કરતા હતા તે બાબતે કોઈ તકરાર નથી આમ ઉપરોકત તમામ વિગતે સામાવાળા નં.૧ સંસ્થાનો ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(જે) માં આપવામાં આવેલી વ્યાખ્યા મુજબ સામાવાળા સંસ્થા ઈન્ડસ્ટ્રી હોવાનું સ્પષ્ટપણે માનવા પાત્ર છે. આમ અરજદાર સામાવાળા નં.૧ સંસ્થાનો સમાવેશ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(જે) માં આપેલ ઈન્ડસ્ટ્રીની વ્યાખ્યામાં થતો હોવાનું પુરવાર કરવામાં સફળ નિવડેલ હોય તેથી મુદ્દા નં.(૧) નો જવાબ હકારમાં આપુ છુ.

**(૧૫)** આમ ઉપરોકત ચર્ચા કર્યા મુજબ સામાવાળા નં.૧ સંસ્થાનો સમાવેશ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(જે) માં આપવામાં આવેલ ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં થતો હોવાનું માનેલ છે ત્યારે હવે આ કામે અરજદાર કોઈ પણ દાદ મેળવવા હકકદાર છે તે સાબીત કરવા માટે પ્રથમ તેઓએ કામદાર હોવાનું અને ત્યારબાદ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું અને ત્યારબાદ તેઓને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર કરવાની રહે છે.

આ તબ્બકે ધી ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(એસ)કે જેમાં કામદારની વ્યાખ્યા કરેલ છે તેની કાયદાકીય જોગવાઈઓનો અત્રે ઉલ્લેખ કરવો જરુરી જણાય છે, જે નીચે મુજબ છે.

**કલમ–૨ (એસ) 'કામદાર'** એટલે ભાડેથી અથવા બદલો આપીને કોઈપણ શારીરિક, બિનકસબી, કસબી ટેકનીકલ શસ્ત્રક્રિયા, કારકુની અથવા સુપરવાઈઝરી કામ કરવા માટે કોઈ ઉદ્યોગમાં કામે રાખેલી (એપ્રેન્ટીસ સહિતની) કોઈપણ વ્યકિત, પછી તેની રોજગારની શરતો લેખિત હોય કે ગર્ભિત હોય અને કોઈ ઔદ્યોગિક તકરારના સંબંધમાં આ અધિનિયમ હેઠળના કોઈ કાર્યવાહીના હેતુઓ માટે તેમાં સદરહુ તકરાર અંગે અથવા તેને પરિણામે બરતરફ કરેલી, છુટી કરેલી અથવા છટણી કરેલી વ્યકિતઓનો અથવા તેની બરતરફી, રૂખસદ અથવા છટણીથી સદરહુ તકરાર ઉપસ્થિત થઈ હોય તે વ્યકિતઓનો સમાવેશ થાય છે પણ તેમાં નીચેની વ્યકિતનો સમાવેશ થતો નથી.

(૧) એર ફોર્સ એકટ, ૧૯૫૦ (સન ૧૯૫૦ના ૪૫ મા) અથવા આર્મી એકટ, ૧૯૫૦ (સન ૧૯૫૦ ના ૪૬ મા ) અથવા નેવી એકટ, ૧૯૫૭ (સન ૧૯૫૭ના ૬૨ મા ) ને અધીન હોય તે વ્યકિત, અથવા

(૨) પોલીસ સેવામાં અથવા કોઈ જેલના અધિકારી અથવા બીજા કર્મચારી તરીકે નોકરી કરતી વ્યકિત, અથવા

(૩) મુખ્યત્વે વ્યવસ્થાપકીય અથવા વહીવટી હેસિયતમાં કામે રાખેલી વ્યકિત, અથવા

(૪) જેને સુપરવાઈઝરી હેસિયતમાં કામે રાખેલી હોય અને દર મહિને દસ હજાર રૂપિયાથી વધુ વેતન મેળવતી હોય અથવા તેના હોદ્દા સાથે જોડાયેલી ફરજો એવા પ્રકારની હોવાને કારણે અથવા તેમાં નિહિત થયેલી સત્તાને કારણે જે મુખ્યત્વે વ્યવસ્થાપકનાં કાર્યો બજાવતી હોય તે વ્યકિત.

**(૧૬)** હવે એ બાબત નકકી કરવાની થાય છે કે,અરજદાર સામાવાળાઓના કામદાર હતા કે કેમ ?

આ કામે અરજદાર તરફે તેમની આંક–૧૫ ના સોગંદ ઉપરના પુરાવામાં અરજદાર સામાવાળા નં.૧ સંસ્થામાં તા.૧૭/૫/૨૦૧૩ ના રોજથી રોજમદારની પોસ્ટ ઉપર

નિમણૂક આપવામાં આવેલ હોવાનું જણાવેલુ છે જયારે અરજદારની કરવામાં આવેલ ઉલટ તપાસમાં પણ કામદાર તરીકે નોકરી કરતા ન હતા તેવી કોઈ તકરાર નથી. વળી માર્ક–૧૪/૧ વાળો અરજદારનો નિમણૂક પત્ર જોતા પણ અરજદાર સામાવાળા નં.૧ સંસ્થામાં કામદાર હોવાનું પુરવાર થાય છે આમ ઉપરોકત હકીકતો લક્ષમાં લેતા અરજદાર સામાવાળા નં.૧ સંસ્થામાં નોકરી કરતા હતા તે બાબતે કોઈ તકરાર નથી ઉપરોકત તમામ હકીકતો લક્ષમાં લેતા અરજદાર સામાવાળા નં.૧ નો કામદાર હોવાનું પુરવાર થાય છે.

**(૧૭)** આ ઉપરોકત પેરામાં અરજદાર સામાવાળા નં.૧ સંસ્થાના કામદાર હોવાનું માનેલ છે ત્યારે અરજદારે સળંગ નોકરી કરેલ છે કે નોકરીમાંથી છુટા કર્યાના અગાઉના ૧૨ માસમાં ૨૪૦ દિવસ ઉપરાંતની સળંગ નોકરી કરેલ છે કે કેમ? તેની ચર્ચા કરવી મહત્વની છે તે અંગે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ ૨૫–ખ માં સળંગ નોકરીની વ્યાખ્યા આપેલ છે તેની કાયદાકીય જોગવાઈનો ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી જણાય છે, જે નિચે મુજબ છે.

**કલમ–૨૫–ખ(૨૫–બી)સળંગ નોકરીની વ્યાખ્યા.**

આ પ્રકરણના હેતુઓ માટે –

(૧) કોઈ કામદાર, બિમારી અથવા અધિકૃત રજા અથવા અકસ્માત અથવા ગેરકાયદેસર ન હોય એવી હડતાલ અથવા તેની કોઈ કસુરના લીધે ન હોય તેવી તાળાબંધી અથવા કામબંધીને કારણે ખંડિત થાય તેવી નોકરી સહિતની અખંડ નોકરીમાં હોય તો તેટલી મુદત સુધી સળંગ નોકરીમાં છે એમ કહેવાય ;

(૨) એક વર્ષ અથવા છ મહિના સુધી ખંડ (૧) ના અર્થમાં સળંગ નોકરીમાં ન હોય, ત્યારે તેવા કામદારે, –

(ક) (એ)જો તેણે જે તારીખના સંદર્ભમાં ગણતરી કરવાની હોય તે તારીખ પહેલાના બાર અંગ્રજી મહિનાની મુદત દરમિયાન –

(૧) કોઈ ભુગર્ભમાં કામે રાખેલા કામદારના દાખલામાં, એકસો નેવું દિવસ; અને

(૨) બીજા કોઈ દાખલામાં, બસો ચાલીસ દિવસથી ઓછા નહિ તેટલા

દિવસો સુધી કોઈ માલિક હેઠળ ખરેખર કામ કર્યુ હોય તો, એક વર્ષની મુદત સુધી;

(ખ) જો તેણે જે તારીખના સંદર્ભમા ગણતરી કરવાની હોય તે તારીખ પહેલા છ અંગ્રેજી મહિનાની મુદત દરમિયાન –

(૧) કોઈ ભુગર્ભ ખાણમાં કામે રાખેલા કામદારના દાખલામાં, પંચાણું દિવસ; અને

(૨) બીજા કોઈ દાખલામાં, એકસો વીસથી ઓછા નહિ તેટલા દિવસો સુધી, કોઈ માલિક હેઠળ ખરેખર કામ કર્યુ હોય તો, તે છ મહિનાની મુદત સુધી, સળંગ નોકરીમાં છે એમ ગણાશે.

**(૧૮)** હવે અરજદારને છુટા કર્યા પહેલા સળંગ નોકરી કરેલ છે કે કેમ કે અરજદારને છુટા કર્યા પહેલાના વર્ષ દરમ્યાન ૨૪૦ દિવસ સળંગ નોકરી કરેલ છે કે કેમ? તે અંગે જોઈએ. આ કામના અરજદારએ તેમના આંક–૧૫ ના સરતપાસના સોગંદનામામાં તા.૧૭/૫/૧૩ ના રોજ રોજમદારની પોસ્ટ ઉપર નિમણૂક પામેલ અને તા.૧/૧૨/૨૦૧૬ ના રોજ નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલ હોવાનું જણાવેલુ છે. જયારે સામાવાળા નં.૧ એ તેમના જવાબમાં ૨૪૦ દિવસ નોકરી કરેલ નથી તે સંબંધે કોઈ તકરાર લીધેલ નથી. પરંતુ જે તે સમયે ભરતી ગેરકાયદેસર રીતે ઠરાવ કરી બેક ડોર એન્ટ્રી કરેલ હોવાનુ જણાવેલુ છે. આમ, ઉપરોકત હકીકતો ધ્યાને લેતા અરજદારને છુટા કર્યા તારીખે ૨૪૦ દિવસ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનુ પુરવાર થાય છે.

**(૧૯)** હવે ઉપરોકત પેરાઓમાં ચર્ચા કર્યા મુજબ અરજદાર કામદાર હોવાનુ અને તેને છુટા કર્યા પહેલા સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનુ માનેલ છે ત્યારે હવે તેમને ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈઓ તળે ગેરકાયદેસર રીતે છટણી કરેલ છે કે કેમ? તેની ચર્ચા કરવી જરૂરી છે તે પહેલા ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨ (૦૦), ૨૫(એફ), ૨૫ (જી) અને ૨૫(એચ) ની કાયદાકીય જોગવાઈઓનો અત્રે ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી જણાય છે, જે નીચે મુજબ છે.

**કલમ–૨ (૦૦)** 'છટણી' એટલે શિસ્તના પગલાં તરીકે કરેલી શિક્ષારૂપે હોય તે સિવાય બીજી રીતે ગમે તે કારણસર માલિકે કરેલી કોઈ કામદારની નોકરીની સમાપ્તિ, પણ તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થતો નથી.

(એ) કામદારની સ્વૈચ્છાપુર્વકની નિવૃતિ; અથવા

(બી) માલિક અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચેનો રોજગાર કરારમાં તે માટે શરત હોય તો નિવૃતિ વયે પહોંચતા કામદારની નિવૃતિ, અથવા

(બીબી) માલિક અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચેના રોજગારના કરાર પુરો થયે તાજો ન કરવાના અથવા તેમાં જણાયેલી તે માટેની શરત હેઠળ આવા કરારની સમાપ્તિના કારણે કામદારની નોકરીની સમાપ્તિ, અથવા

(સી) માંદગીના કારણે કોઈ કામદારની નોકરીની સમાપ્તિ;

**કલમ – ૨૫ એફ– કામદારોની છટણીની પૂર્વ શરતો**

કોઈ માલીક હેઠળ ઓછામાં ઓછી એક વર્ષની અખંડ નોકરી કરી હોય એવા કોઈ ઉધોગમાં કામે રાખેલા કામદારની છટણી,

(એ) તે કામદારને છટણીના કારણો દર્શાવતી એક મહીનાની લેખીત નોટીસ આપવામાં આવી ન હોય અને નોટીસની મુદત પુરી ન થઈ હોય અથવા

તે કામદારને એવી નોટીસને બદલે નોટીસની મુદત સુધીનું વેતન આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી, પરંતુ

(બી) તે કામદારને છટણી વખતે અખંડ નોકરીના દરેક પુરા વર્ષ માટે અથવા છ મહીનાથી વધુ હોય તેવા તેના ભાગ માટે પંદર દિવસના સરેરાશ પગાર જેટલું વળતર આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી અને

(સી) સમુચિત સરકાર ઉપર અથવા તે સરકાર ગેઝેટમાં જાહેરનામું પ્રસિધ્ધ કરીને નિર્દિષ્ટ કરે તેવા સતાધિકારી ઉપર ઠરાવેલી રીતે નોટીસ બજાવવામાં ન આવે ત્યાં સુધી, કરી શકાશે નહીં.

**કલમ–૨૫ જી.  છટણી માટેની કાર્યરીતી.**

કોઈ ઔધોગીક સંસ્થામાં, ભારતનો નાગરીક હોય એવા કોઈ કામદારની છટણી કરવાની હોય અને સદરહું સંસ્થામાં તે અમુક વર્ગનો કામદાર હોય, ત્યારે માલીક અને કામદાર વચ્ચે આ માટે કોઈ કબુલાત ન હોય તો સામાન્ય રીતે માલીકે સદરહું વર્ગમાં છેલ્લે કામે રાખ્યો હોય તે કામદારની છટણી કરવી જોઈશે. સિવાય કે માલીકે કારણોની લેખીત નોંધ કરીને કોઈ બીજા કામદારની છટણી કરી હોય.

**કલમ–૨૫ એચ.  છટણી કરેલા કામદારોને ફરીથી કામે રાખવા બાબત.**

કોઈ કામદારની છટણી કરવામાં આવી હોય અને માલીક કોઈ વ્યકિતઓને કામે રાખવા માંગે, ત્યારે તેનો, ભારતના નાગરીકો હોય એવા છટણી કરેલા કામદારોને ફરીથી કામે રહેવા માટે ઠરાવવામાં આવે તે રીતે તક આપવી જોઈશે અને એવા છટણી કરેલા કામદારો ફરી કામે રહેવા માંગે તો તેઓને બીજી વ્યકિતઓ કરતા પહેલી પસંદગી આપવી જોઈશે.

(૨૦) આ કામે અરજદારએ તેમના સોગંદ ઉપરના પુરાવામાં કોઈપણ જાતની નોટીસ કે નોટીસના બદલામાં નોટીસ પગાર આપ્યા વગર કે કોઈ બચાવની ન્યાયી અને વાજબી તકો આપ્યા સિવાય ગેરકાયદેસર રીતે તા.૧/૧૨/૨૦૧૬ ના રોજ સામાવાળા નં.૧ ના હુકમથી છુટા કરેલ હોવાનુ જણાવેલુ છે, જયારે સામાવાળા નં.૧ એ તેમના જવાબમાં ભરતી પ્રક્રિયામાં અનેક પ્રકારની ગેરરીતીઓ આચરવામાં આવેલ જેવી કે નકકી કરવામાં આવેલ વય મર્યાદામાં ન આવતા હોય તેવા કર્મચારીઓની નિમણૂક કરવી, જરૂરી શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા ન હોવા છતાં ભરતી કરવી, સગાવાદના આધારે ભરતી કરવી, કોમ્પ્યુટરનુ જ્ઞાન છે કે નહીં તે જણાવ્યા વગર કે તે અંગે કાર્યવાહી હાથ ધર્યા વગર ભરતી કરવી, મંજુર થયેલ પોસ્ટ કરતા પણ વધારે પોસ્ટ ભરવા માટે ગેરકાયદેસર કાર્યવાહી હાથ ધરવી, ભરતી પ્રક્રિયા બાબતે કોઈ ચોકકસ નિયમો ન ઘડવા કે તે બાબતનો મીટીંગમાં કોઈ ઉલ્લેખ કરવો નહીં અને અચાનકજ ભરતી બાબતે નિર્ણય કરી યોગ્ય કાર્યવાહી કર્યા વિના  પાછલા બારણેથી સગાવાદને પ્રોત્સાહન આપી કોઈ એક ચોકકસ જ્ઞાતિને પ્રાધાન્ય આપી સગાવાદના

આધારે કર્મચારીઓને નિમણૂક આપી ગેરકાયદેસર કાર્યવાહી  હાથ ધરવામાં આવેલ આમ કાયદાની જોગવાઈઓ વિરૂધ્ધ ભરતીની પ્રકિંયા કર્યા વિના તેમજ કોઈપણ પ્રકારનો એજન્ડા મુકયા વિના એક તરફી કાર્યવાહી કરી જે ગેરકાયદેસર રીતે ભરતી કરવામાં આવેલ છે તે ભરતીને ગેરકાયદેસર ઠરાવવાનો નિયામક ધ્વારા કરવામાં આવેલા નિર્ણયને આધારે અરજદારને નોકરી ઉપરથી છુટા કરવાનો જે હુકમ કરેલ છે તે ન્યાયી અને કાયદેસરનો છે અને આ રીતે પાછલા બારણે ભરતી કરવામાં આવેલ હોય તેવા ગેરકાયદેસર ભરતી થયેલા કર્મચારીઓ જો છુટા કરવામાં આવે તો તેમાં કોઈપણ પ્રકારની કાયદેસરની વિધિ કરવાનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થતો ન હોવાની રજુઆત કરેલ છે. સામાવાળા નં.૧ તરફે આંક–૧૭ થી દિપકભાઈ મનુભાઈ પટેલના સરતપાસનું સોગંદનામુ રજુ થયેલ છે ત્યારબાદ સદર  સાહેદ ઉલટ તપાસ માટે હાજર ન રહેતા સામાવાળા નં.૧ તરફથી રજુ થયેલ સર તપાસનુ સોગંદનામુ નોટ પ્રેસ કરી સામાવાળા નં.૧ તરફે કોઈ મૌખીક પુરાવો લેવા માંગતા ન હોય તેવી પુરસીસ રજુ કરેલ છે આમ ઉપરોકત હકીકતો લક્ષ્માં લેતા  સામાવાળા નં.૧ તરફે કોઈ મૌખીક કે દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ થયેલ નથી વળી જે નિયામકશ્રી ખેત બજાર અને ગ્રામ્ય અર્થ તંત્રના હુકમના આધારે કુલ ૧૫૫ જેટલા કામદારોને છુટા કરવામાં આવેલ છે તે હુકમને પણ અરજદાર કે સામાવાળા નં.૧ તરફથી રજુ કરવામાં  આવેલ નથી તેવી જ રીતે અમુક કામદારો નિયામકશ્રીના હુકમને નામ. હાઈકોર્ટમાં ચેલેન્જ કરેલ જે પણ રદ થયેલ તે હુકમ પણ આ કામે કોઈએ રજુ કરેલ નથી આવા સંજોગોમાં પક્ષકારો કલીન હેન્ડથી આવેલ નથી અને મહત્વની હકીકતો છુપાવેલ છે હવે આ કામે પડેલ પુરાવા ઉપરથી હાલના કેસનો ન્યાય નિર્ણય કરવાનો રહે છે ત્યારે અરજદારે તેમના આંક–૧૫ સરતપાસના સોગંદનામામાં તેમના માંગણાના નિવેદનની હકીકતોનુ પુનરાવર્તન કરેલ છે ઉલટ તપાસમાં કબુલ કરેલ છે કે .''  મારી  નોકરી બાબતે છાપામાં જાહેરાત આવેલી, તે તારીખ યાદ નથી. અરજી બે મહિના પહેલા કરેલી. છાપાનુ કટીંગ હાલ મારી પાસે નથી, ઘરે હશે. મેં કરેલ અરજીની નકલ મારી પાસે નથી. તે વાત ખરી છે કે નોકરીમાં લેતા પહેલા મારૂ ઈન્ટરવ્યુ લેવામાં આવેલ નથી. તે વાત ખરી છે કે મેં અરજી કરતા મને નોકરી ઉપર લઈ લીધેલ છે. તે વાત ખરી છે કે નોકરીમાં દાખલ થતા પહેલા કોઈ લેખીત પરીક્ષા કે મૈાખીક ઈન્ટરવ્યુ

લેવામાં આવેલ નથી. તે વાત ખરી છે કે મારી જેમ બીજા ૧૫૫ કર્મચારીઓને આ રીતે નોકરી ઉપર લેવામાં આવેલા. તે વાત ખરી છે કે રજીસ્ટ્રાર ધ્વારા અમારી ભરતી ગેરકાયદેસર છે તેવી કાર્યવાહી કરવામાં આવેલી. તા.૧૭/૧૧/૧૬ ના રિપોર્ટ બાબતે મને જાણ નથી. તે વાત ખરી છે કે ગેરકાયદેસર ભરતી બાબતે તા.૩૦/૧૧/૧૬ ના રોજ હુકમ કરી અમોને જાણ કરવામાં આવેલી. તે વાત ખરી છે કે મને છુટા કર્યા બાદ અમારી ભરતી કાયદેસર કરવામાં આવેલી છે તે બાબતે અમોએ રજુઆત કરેલી નથી. તે વાત ખરી છે કે ૧૫૫ કામદારો પૈકી અમુક કામદારોએ છુટા કરવા હુકમને નામદાર હાઈકોર્ટમાં પડકારેલ છે. તે વાત ખરી છે કે નામદાર હાઈકોર્ટે કામદારોની રીટ પીટીશન કાઢી નાંખેલ છે. '' આમ અરજદાર તરફે ઉપરોકત મૈાખીક પુરાવા સિવાય અન્ય કોઈ મૈાખીક પુરાવો રજુ થયેલ નથી આમ ઉપરોકત તમામ વિગતો ધ્યાને લેતા અરજદારને નિયામકશ્રીના હુકમથી ભરતી ગેરકાયદેસર ઠરાવીને અરજદારને છુટા કરવામાં આવેલ છે અરજદારને નિયામકશ્રીએ કરેલા હુકમને કોઈ સક્ષમ ઓથોરીટી સમક્ષ ચેલેન્જ કરેલ હોય તેવો કોઈ દસ્તાવેજ રજુ થયેલ નથી કે તેવી કોઈ તકરાર પણ નથી આમ નિયામકશ્રીનો ભરતી ગેરકાયદેસર થયેલ હોવા બાબતેનો તા.૩૦/૧૧/૧૬ નો હુકમ આખરી થયેલ છે વળી સદર હુકમ સામે અમુક કામદારો નામ. હાઈકોર્ટમાં ગયેલા જે પણ રીટપીટીશન કાઢી નાંખેલ હોવાનુ ઉલટ તપાસમાંથી જણાઈ આવે છે. આમ ઉપરોકત હકીકતો લક્ષમાં લેતા નિયામકશ્રીનો હુકમ આખરી થયેલ છે અરજદાર સદર હુકમથી નારાજ હોય તો સક્ષમ ઓથોરીટીમાં જવુ પડે. હાલના રેફરન્સમાં નિયામકશ્રીનો હુકમ ગેરકાયદેસર અને કુદરતી ન્યાય ના સિધ્ધાંતો વિરૂધ્ધનો હોવાની તકરારોનો ન્યાય નિર્ણય હાલના રેફરન્સમાં થઈ શકે નહીં આમ આ સંબંધે અરજદાર તરફે કરેલ દલીલો માનવા પાત્ર નથી. આમ નિયામકશ્રીનો હુકમ કાયમ થયેલ છે ત્યારે અરજદારની થયેલ ભરતી પ્રક્રિયા કાયદા વિરૂધ્ધની હોવાનું સ્પષ્ટ માનવાને કારણ રહે છે હવે સામાવાળા નં.૧ તરફથી ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈને અનુસરીને અરજદારને છુટા કરેલ છે કે કેમ? તે અંગે જોઈએ તો. આ કામે અરજદારે તેમના સોગંદ ઉપરના પુરાવામાં કોઈપણ જાતની નોટીસ કે નોટીસના બદલામાં નોટીસ પગાર આપ્યા વગર કે કોઈ બચાવની ન્યાયી અને વાજબી તકો આપ્યા સિવાય મૈાખીક

હુકમથી છુટા કરેલ હોવાનુ જણાવેલ છે જયારે સામાવાળા નં.૧ નાએ હાજર થઈ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈને અનુસરીને કોઈ કાયદેસરની કાર્યવાહી કરીને અરજદારને નોકરીમાંથી દુર કરેલ હોય તેવી કોઈ તકરાર લેવામાં આવેલ નથી. આમ, ઉપરોકત પુરાવો લક્ષમાં લેતા અરજદારે સળંગ નોકરી કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર થયેલ હોય ત્યારે કોઈપણ કામદારની છટણી કરતી વખતે કલમ ૨૫(એફ) નું જોગવાઈનું પાલન કરવું ફરજીયાત બને છે. હાલના કેસમાં એ હકીકત નિર્વિવાદીત છે કે, સામાવાળા નં.૧ એ અરજદારને છુટા કરતી વખતે કલમ ૨૫(એફ) ની જોગવાઈનું પાલન કરેલ નથી. તે સંજોગોમાં સામાવાળા નં.૧ એ અરજદારને તા.૧/૧૨/૨૦૧૬ ના રોજ નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર થાય છે. અરજદાર તરફે તેમની દલીલોના સમર્થનમાં ૨૦૧૦ ।। સીએલઆર પેજ નં.૧ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ અનુપ શર્મા વિ. એકઝીકયુટીવ એન્જીનીયર, પબ્લીક હેલ્થ ડીવીઝનનો ચુકાદો રજુ કરેલ છે જેમાં નામ. સુપ્રીમ કોર્ટે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨૫(એફ) (એ) અને (બી) મુજબ એક મહિનાનો નોટીસ પે કે છટણી વળતર આપેલ ન હોય તો ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨૫(એફ) નો ભંગ થાય છે જેથી છુટા કરવાનો હુકમ ગેરકાયદેસરનો ઠરે છે તેવીજ રીતે અરજદાર તરફે ૨૦૧૧ એ.આઈ.આર. એસ.સી.ડબ્લ્યુ. પેજ નં.૩૪૫૫ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ દેવેન્દ્રસીંગ વિ. મ્યુનિસિપલ કાઉન્સીલ, સનોરનો ચુકાદો રજુ કરેલ છે જેમાં પાર્ટ ટાઈમ કામદાર, કોન્ટ્રાકટર કામદાર, ટેમ્પરરી કામદાર કે કેજયુઅલ કામદાર તમામનો ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની સેકશન–૨(એસ) માં સમાવેશ થતો હોવાનું પ્રસ્થાપિત કરેલ છે તેવીજ રીતે અરજદાર તરફે (૨૦૧૫) ૪ સુપ્રીમ કોર્ટ કેસીસ ૪૫૮ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ જશમેરસીંગ વિ. સ્ટેટ ઓફ હરીયાણા અને બીજાઓનો કેસ રજુ કરેલ છે જેમાં પણ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટે ડેઈલી વેજર કામદાર હોય અને ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોય ત્યારે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨૫(એફ), (જી) અને (એચ) નો ભંગ કરીને કામદારને છટણી કરેલ હોય તો છટણી ગેરકાયદેસર કહેવાય અને પબ્લીક વર્કસ ડીપાર્ટમેન્ટ ઈન્ડસ્ટ્રીની વ્યાખ્યામાં આવે તેવુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે તેવીજ રીતે (૨૦૧૫) ૬ સુપ્રીમ કોર્ટ કેસીસ પેજ નં.૫૨૧ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ અજયપાલસિંહ વિ.

હરીયાણા વેરહાઉસ કોર્પોરેશનનો ચુકાદો રજુ કરેલ છે જેમાં પણ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની સેકશન–૨૫(એફ)નો ભંગ કરેલ હોય તો અનફેર લેબર પ્રેકટીસ ગણાય અને કામદાર પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર છે તેવુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે તેવીજ રીતે ૨૦૦૩ (૪) જીએલઆર પેજ નં.૩૫૧૦ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ બાબુભાઈ જેનસીંગભાઈ સોલંકી વિ. વી.વાય. વનસંરક્ષકના ચુકાદામાં નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટે કામદારે ૧૦ વર્ષ જેટલો લાંબો સમય ફરજ બજાવેલ હતી તેમ છતાં કાયદેસરની પ્રક્રિયા કર્યા વગર કામદારને છુટો કરેલ હતો આમ ઉપરોકત ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત થયેલા સિધ્ધાંતો લક્ષમાં લેતા હાલના કામે પણ અરજદારને ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨૫(એફ) ની જોગવાઈઓનુ પાલન કરીને છુટા કરવામાં આવેલ નથી આમ આ ચુકાદાઓ અરજદારને મદદરૂપ થતા હોવાનું નમપણે માનવુ છે

આમ, આ રીતે જયારે કોઈ કામદારોને છુટા કરવાના થતા હોય ત્યારે કલમ–૨૫(એફ) ના કલોઝ–(એ) અને (બી) ની જોગવાઈની ચુસ્તપણે પાલન કરવાનું થાય છે. આ રીતે સામાવાળા નં.૧ એ છટણી કરવાની થતી હોઈ ત્યારે કલમ–૨૫(એફ) (એ–બી) ની જોગવાઈઓ કે જે આજ્ઞાત્મક જોગવાઈઓ છે તેનું પાલન કરવું ફરજીયાત છે અને જો તેનું પાલન કર્યુ ન હોઈ તો છુટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર ઠરે છે. આમ સામાવાળા નં.૧ એ અરજદારને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાનું પુરવાર થતું હોય, જેથી મુદ્દા નં.(૨) નો જવાબ ''**હકાર**'' માં આપવામાં આવેલો છે.

**(૨૧)** હવે અરજદારને પડેલ દિવસોના પગાર સાથે પુનઃસ્થાપિત થવાની અથવા લમસમ વળતર મળવા અંગેની દાદ મળવાપાત્ર છે કે કેમ તેની ચર્ચા કરવાની થાય છે. આ કામે અરજદારની સામાવાળા નં.૧ તરફથી ભરતી પ્રક્રિયા અનુસર્યા વિના બેકડોર એન્ટ્રી થી નિમણૂક થયેલ છે તેમજ અરજદારની તા. ૧૭/૫/૨૦૧૩ ના રોજથી નિમણૂક થયેલ છે અને અરજદારને સામાવાળા નં.૧ એ તા. ૧/૧૨/૨૦૧૬ ના ઠરાવથી નોકરીમાં છૂટા કરવામાં આવેલ છે. આમ, અરજદારે ખૂબ જ ટુંકા ગાળા દરમિયાન નોકરી કરેલ છે. વધુમાં, નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં સ્પે. સિવીલ એપ્લીકેશન

નં. ૨૦૯૮/૧૧ ના તા. ૨૭/૪/૨૦૧૧ એગ્રીકલ્ચર પ્રોડયુસ માર્કેટ કમિટિ વિ. ભરતકુમાર ધિરજલાલ સંઘવીનાં ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત કરેલ છે કે જયારે અરજદારની નિમણૂક કાયદેસરની ભરતી પ્રક્રિયા અનુસર્યા વિના કરેલ હોય અને નોકરીનો સમયગાળો ટુંકો હોય ત્યારે તેઓ પુન:સ્થાપિત થવા હકકદાર થતા નથી પરંતુ તેઓ વળતર મેળવવા હકકદાર થાય છે તેવુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે. તેવીજ રીતે નામ. સુપ્રીમ કોર્ટનો સીવીલ અપીલ નં.૭૨૧૩/૨૦૧૦ નો તા.૩૧/૦૮/૨૦૧૦ ના ઈન્ચાર્જ ઓફીસર વિ. શંકર શેટ્ટીના ચુકાદામાં નામ. સુપ્રીમ કોર્ટે કામદાર ડેઈલી વેજર હોય ત્યારે પુન:સ્થાપિત કરી શકાય નહીં પરંતુ વળતર મેળવવા હકકદાર છે તેવુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે તેવીજ રીતે નામ. સુપ્રીમ કોર્ટનો સીવીલ અપીલ નં.૫૮૭૫/૨૦૦૭ નો તા.૧૩/૧૨/૨૦૦૭ ના મહેબુબ દિપક વિ. નગર પંચાયત ગજરોલાના ચુકાદામાં નામ. સુપ્રીમ કોર્ટે  કામદારે ખુબજ ટુંકો સમય નોકરી કરેલ હતી તેમજ અરજદારની ભરતી કાયદેસરના નિયમોની જોગવાઈઓ મુજબ ભરતી કરવામાં આવેલ ન હતી જેથી પુન:સ્થાપિત કરી શકાય નહીં પરંતુ રૂા.૫૦,૦૦૦/– વળતર મેળવવા હકકદાર છે તેવુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે તેવીજ રીતે નામ. સુપ્રીમ કોર્ટનો સીવીલ અપીલ નં.૧૭૬૯/૨૦૦૮ નો તા.૫/૩/૨૦૦૮ ના સીતારામ વિ. મોતીલાલ નહેરૂ ફાર્મર ટ્રેનીંગ ઈન્સ્ટીટયુટના ચુકાદામાં નામ. સુપ્રીમ કોર્ટે નેચર ઓફ એપોઈન્ટમેન્ટ, પીરીયડ ઓફ એપોઈન્ટમેન્ટ, અવેલીબીલીટી ઓફ જોબ વિગેરે હકીકતો ઘ્યાને લઈને વળતરનો હુકમ થઈ શકે તેવુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે તેવીજ રીતે નામ. સુપ્રીમ કોર્ટનો સીવીલ અપીલ નં.૩૮૧૫/૨૦૧૦ નો તા.૨૬/૦૪/૨૦૧૦ સીનીયર સુપ્રીટેન્ડન્ટ વિ. સંતોષકુમારના ચુકાદામાં નામ. સુપ્રીમ કોર્ટે જયારે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨૫ (એફ) નો ભંગ થયેલ હોય ત્યારે પુન:સ્થાપિતનો હુકમ ઓટોમેટીક પાસ થઈ શકે નહીં. વધુમાં તેમાં  કામદારે ખુબજ ટુંકો સમય નોકરી કરેલ હતી જેથી  પુન:સ્થાપિત કરી શકાય નહીં પરંતુ રૂા.૪૦,૦૦૦/– વળતર મેળવવા હકકદાર છે તેવુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે તેવીજ રીતે નામ. સુપ્રીમ કોર્ટનો સીવીલ અપીલ નં.૪૩૩૪/૨૦૦૯ નો તા.૧૪/૦૭/૨૦૦૯ ના જગબીરસિંહ વિ. હરીયાણા સ્ટેટ એગ્રીકલ્ચર માર્કેટીંગ બોર્ડ અને બીજાઓના ચુકાદામાં નામ. સુપ્રીમ કોર્ટે  જયારે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨૫

(એફ) નો ભંગ થયેલ હોય ત્યારે પુન:સ્થાપિતનો હુકમ ઓટોમેટીક પાસ થઈ શકે નહીં. વધુમાં તેમાં કામદારે ખુબજ ટુંકો સમય નોકરી કરેલ હતી જેથી પુન:સ્થાપિત કરી શકાય નહીં પરંતુ રૂા.૫૦,૦૦૦/– વળતર મેળવવા હકકદાર છે તેવુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે. આમ ઉપરોકત ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત કરેલા સિધ્ધાંતો લક્ષમાં લેતા હાલના કામે પણ અરજદારે ખુબજ ટુંકો સમય નોકરી કરેલ છે અને અરજદારની નોકરી પણ અજમાયશી ધોરણે નિમણૂક આપવામાં આવેલી કાયમી થયાનો કોઈ હુકમ રજુ થયેલ નથી તેમજ અરજદારની ભરતી પ્રક્રિયા નિયામકશ્રીએ ગેરકાયદેસર ઠરાવેલ છે જેથી અરજદારને પુન:સ્થાપિત કરવાને બદલે લમસમ વળતરનો હુકમ કરવો વાજબી અને ન્યાયી જણાય છે. જયારે અરજદાર તરફે તેમની દલીલોમાં (૨૦૧૫) ૯ સુપ્રીમ કોર્ટ કેસીસ પેજ નં.૩૪૫ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ રાજકુમાર દિક્ષીત વિ. વિજયકુમાર ગૈારીશકંરનો ચુકાદો રજુ કરેલ છે સદર ચુકાદામાં નામ. હાઈકોર્ટે સામાવાળા સંસ્થા બંધ થઈ ગયેલ હોવાના કારણોસર વળતરનો હુકમ કરેલો હતો જયારે આવુ કન્ટેન્શન પુરાવામાં હતુ નહીં જેથી નામ. સુપ્રીમ કોર્ટે વળતરનો હુકમ થઈ શકે નહીં તેવુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે તેવીજ રીતે (૨૦૧૫) ૧૨ સુપ્રીમ કોર્ટ કેસીસ પેજ નં.૭૫૪ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ ગૈારીશંકર વિ. સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાનના ચુકાદામાં કામદાર તા.૧/૧/૮૭ થી ૧ /૪/૯૨ સુધી કામગીરી કરેલ હતી આવા સંજોગોમાં કામદારે લાંબો સમય કામગીરી કરેલ હોય જેથી તેને પુન:સ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરેલો હતો હાલના કેસમાં કામદારે ખુબજ ટુંકા સમયગાળા દરમ્યાન ફરજ બજાવેલ છે અને કામદારની ભરતી પ્રક્રિયા ગેરકાયદેસર ઠરેલ છે જેને અરજદારે ચેલેન્જ કરેલ નથી જે ઘ્યાને લેતા અરજદારને પુન:સ્થાપિત કરવો વાજબી જણાતુ નથી જેથી અરજદાર તરફે રજુ થયેલ ઉપરોકત ચુકાદાઓ તેમને મદદ કરતા ન હોવાનું મારૂ નમ્રપણે માનવુ છે. ઉપરોકત ચર્ચા કર્યા મુજબ અરજદાર કામદારે ખુબજ ટુંકો સમય નોકરી કરેલ હતી તેમજ અરજદારની ભરતી કાયદેસરના નિયમોની જોગવાઈઓ મુજબ ભરતી કરવામાં આવેલ ન હતી જેથી પુન:સ્થાપિત કરી શકાય નહીં આમ હાલના કેસના અરજદારને પુન:સ્થાપિત કરવાના બદલે લમસમ વળતરની દાદ અપાવવાનું વધુ ન્યાયોચિત જણાય છે. આ સંદર્ભે અરજદારના નોકરીના વર્ષો, તેઓનો છેલ્લો માસીક પગાર,

તેઓને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા પછી ઉત્પન્ન કરેલ ઔદ્યોગિક વિવાદ, હાલની કાર્યવાહીનો સમયગાળો તથા નેચર ઓફ એપોઈન્ટમેન્ટ ધ્યાને લેતાં અરજદારને લમસમ વળતર પેટે રૂા.૪૦,૦૦૦/- અપાવવાનું ન્યાયોચિત જણાય છે. જેથી મુદૃા નં.(૨) નો જવાબ હકારમાં તથા મુદૃા નં.(૩) નો જવાબ તે રીતે અંશત: હકારમાં આપવામાં આવેલો છે.

**(૨૨)** હવે આ તબકકે એ હકીકત નોંધવી જરૂરી બને છે કે, અત્રે જે વળતરની રકમનો હુકમ કરવામાં આવેલ છે તે હાલના સંજોગો તથા નાણાંકીય મુલ્યાંકનને ધ્યાને રાખીને કરવામાં આવેલ છે. ત્યારે આ રકમ અરજદારને નિયત સમય મર્યાદામાં મળી જવી જરૂરી છે અને જો તે સમયમાં તે તેઓને ન મળે તો ન્યાયનો હેતુ માર્યો જાય તેમ છે અને ખરેખર જે સમયે અરજદારને તે રકમ મળે ત્યારે તેનું નાણાંકીય મુલ્યાંકન ઘણું જ ઘટી ગયું હોઈ. આ તબકકે નામ.સુપ્રિમ કોર્ટમાં ચાલેલ સીવીલ અપીલ નં.૮૪૧૫/૨૦૦૯ ના કામમાં તા.૩૧/૧/૨૦૧૩ ના રોજ **Asst.Engineer, Rajasthan Dev. Corp. & ors. v/s Gitam Singh** ના કેસમાં કામદારને પુન:સ્થાપિત કરવાના બદલ રૂા.૫૦,૦૦૦/- વળતર પેટે ચુકવવાનો હુકમ કરવામાં આવેલો. વધુમાં આ રકમ હુકમ થયાના છ અઠવાડીયામાં અરજદારને ચુકવી આપવાનો હુકમ પણ કરવામાં આવેલો અને જો તે સમયગાળામાં આ વળતરની રકમ ચુકવી આપવામાં ન આવે તો સામાવાળાને તેના ઉપર રકમ વસુલ થતાં સુધી વાર્ષિક ૯ % લેખે વ્યાજની રકમ ચુકવવાનો પણ હુકમ કરવામાં આવેલો. ત્યારે હાલના કેસમાં પણ આ રીતે વ્યાજનો હુકમ કરવાથી સમગ્ર ન્યાયનું હિત જળવાય તેમ છે અને તે સંજોગોમાં મુદૃા નં.(૪) અંગે નીચે મુજબનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

**-:: <u>હુ ક મ</u> ::-**

(૧) અરજદારનો હાલનો રેફરન્સ નં.૮૦૫/૧૮ અંશત:મંજુર કરવામાં આવે છે.

(૨) આ કામના અરજદાર પુન:સ્થાપિત અને પડેલા દિવસોના પગાર અંગેની દાદ મેળવવા હકકદાર બનતા નથી, પરંતુ તેઓ સામાવાળા નં.૧ પાસેથી લમસમ વળતર પેટે રૂા.૪૦,૦૦૦/- (અંકે રૂપિયા ચાલીસ હજાર પુરા) મેળવવા

હકકદાર બને છે. વધુમાં સામાવાળા નં.૧ એ વળતરની રકમ ચુકવવાની કાર્યવાહી આ હુકમ પ્રસિધ્ધ થયેથી દિન–૬૦ માં પુર્ણ કરવી. અન્યથા ત્યારબાદ એટલે કે, હુકમ પ્રસિધ્ધ થયાના દિન–૬૦ બાદ, અરજદાર તે રકમ વસુલ થતાં સુધી વાર્ષિક ૯% ના સાદા વ્યાજ મુજબની રકમ પણ વસુલ મેળવવા હકકદાર રહેશે.

(૩) હાલના રેફરન્સ ખર્ચના રૂા.૫૦૦૦/– (અંકે રૂપિયા પાંચ હજાર પુરા) સામાવાળા નં.૧ એ અરજદારને અલગથી ચુકવી આપવા તેવો હુકમ કરવામાં આવે છે.

(૪) રજિસ્ટ્રારશ્રીએ નકલ આપવા સંબંધે મજુર અદાલત (પધ્ધતિ અને કાર્યરીતી) નિયમો ૧૯૪૭ ના નિયમ–૩૨ મુજબ નિયમો અનુસારની કાર્યવાહી કરવા હુકમ કરવામાં આવે છે.

સ્થળ:– અમદાવાદ
તારીખ: ૧૨ /૦૧/૨૦૨૨

( નાગદાનભાઈ કે. ડાભી )
પ્રમુખ અધિકારી,
લેબર કોર્ટ નં.૫, અમદાવાદ.
GJ01030