सत्यमेव जयते

–: આંક–૭ નીચે હુકમ :–

1. અરજદાર તરફે હાલની અરજી ગુજરાત ઈન્ડસ્ટ્રીયલ રીલેશન એકટ– ૧૯૪૬ ની કલમ ૧૧૯(ડી) નીચે આપેલ છે.

2. અરજદારની અરજીની ટુંકમાં હકીકત એવી છે કે, તેઓએ નામદાર કોર્ટ સમક્ષ જીઆઈઆર એકટની કલમ–૭૮,૭૯ અન્વયેની અરજી રજુ કરેલ છે જેમાં અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું પગલું પ્રથમ થી જ ગેરકાયદેસર અને રદ્દ છે તે સંબંધે વિગતે રજુઆત કરેલ છે તે તમામને હાલની અરજીનો ભાગ ગણવા અરજ કરેલ છે.

3. વધુમાં અરજદારનું કથન છે કે, સામાવાળા કંપની ધ્વારા નોકરીમાંથી આઈ.ડી. એકટની કલમ–૨૫(એન) ની આજ્ઞાત્મક જોગવાઈઓ વિરૂધ્ધ છુટા કરેલ છે તેમજ છુટા કરતાં પહેલાં કાયદેસરની કોઈપણ પ્રક્રિયા હાથ ધરેલ નથી અને બચાવની તક આપ્યા સીવાય, કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંતોનો ભંગ કરી અમારી તેમજ અમારા કુટુંબની આજીવીકા છીનવી લીધેલ છે. કંપની ધ્વારા છુટા કરવાના હુકમમાં આક્ષેપો સાબીત કરવા બાબતે તક પણ માંગેલ છે. આ સંબંધમાં અમો અરજદારે કંપની ધ્વારા જે છુટા કરવાનું પગલું જે હકીકતો, કારણો અને સંજોગોને ધ્યાને લઈ લીધેલ છે તે સ્પષ્ટપણે શિક્ષાપાત્ર ગુન્હો આચરી લીધેલ છે. વધુમાં તેઓનું કથન છે કે, નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટનાં ચુકાદાઓથી પ્રસ્થાપિત કરેલ સિધ્ધાંતો મુજબ છુટા કરવાનું પગલું અયોગ્ય, ગેરવ્યાજબી, ગેરબંધારણીય, કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંતો વિરૂધ્ધનું અને કાયદાની જોગવાઈઓથી પ્રતિબંધીત હોવા છતાં લીધેલ છે અને તેને પરિણામે અમારો તેમજ અમારા કુટુંબનો જીવન નિર્વાહ, જીવવાનો હકક અને અધિકાર છીનવી લીધેલ છે અને કંપની મુળ અરજીનાં ચાલવા દરમિયાન અમો અમારો

જીવન નિર્વાહ યોગ્ય રીતે કરી શકીએ અને નામદાર કોર્ટ સમક્ષ અમારો બચાવ જે રજુ કરવાનો અમારો બંધારણીય અને કાયદેસરનો અધિકાર છે તે યોગ્ય રીતે કરી શકીએ તે કરવા માટે અમારી આજીવીકા, અમારૂ જીવન ચલાવવા માટે સામાવાળા કંપની અમોને મુળઅરજીનાં ચાલવા દરમિયાન જીવન નિર્વાહ માટે અમારા પગારની ૭૫% રકમ જીવન નિર્વાહ પેટે ચુકવે તે માટેનો અમારો પ્રથમ દર્શનીય કેસ છે અને સગવડતાની સમતુલા અમો અરજદારની તરફેણમાં છે અને જો અમોને જીવન નિર્વાહ માટેનો અધિકાર જે અમારો બંધારણીય અધિકાર છે જે સામાવાળા કંપનીનાં કૃત્યનાં કારણે છીનવાઈ ગયેલ છે અને તે અમારો જીવન નિર્વાહનો અધિકાર અમોને ન આપવામાં આવે તો અમો અમારો બચાવ નામદાર કોર્ટ સમક્ષ કરી શકીએ નહી અને અમો તેમજ અમારૂ કુટુંબ કંપનીનાં ગેરકાયદેસરનાં કૃત્યનાં કારણે જીવન નિર્વાહથી વંચિત છીએ તે ધ્યાને લઈ અમોને નાણાંમાં વાળી ન શકાય તેવું નુકશાન થાય તેમ છે જ્યારે બીજી તરફ કંપની કરોડો રૂપિયાનો નફો પેદા કરે છે અને તેઓને અમોને નિર્વાહ ભથ્થુ ચુકવવાથી કોઈ નુકશાન થવાનું નથી અને તે સંજોગોમાં અમારી વચગાળાની રાહતની અરજી કેસની હકીકતો, સંજોગો અને પરિસ્થિતિને ધ્યાને લેતાં ન્યાયી, વ્યાજબી છે તેમ જણાવી હાલની અરજી અન્વયે નીચે મુજબની દાદ માંગેલ છે.

(૧) સામાવાળા કંપની અમો અરજદારને અમારા પગારની ૭૫% રકમ જે મોંઘવારી વધે તે સાથેની પ્રત્યેક માસે ઓગષ્ટ–૨૦૨૪ થી અમારા જીવન નિર્વાહ પેટે પ્રત્યેક માસે ચુકવે, ચુકવતા રહે તેવો હુકમ કરવા અરજ કરેલ છે.

4. અરજદારની અરજી અન્વયે સામાવાળા તરફે આંક–૯ થી તેમનો જવાબ રજુ કરી અરજદારની અરજીની તમામ હકીકતોનો પેરાવાઈઝ ઈન્કાર કરી વધુમાં જણાવેલ છે કે, અમો સામાવાળા મિલ્સ કંપની કાપડ સુતર ઉદ્યોગનાં વ્યવસાયમાં જી.આઈ.આર. હેઠળ સને ૧૯૯૨–૯૩ થી નોંધણી પામેલ એકમ છે અને સામાવાળા મિલ્સ કંપનને જી.આઈ.આર. એકટ ૧૯૪૬ ની જોગવાઈઓ લાગુ પડે છે. સામાવાળા મિલ્સ કંપનીનાં સ્થાનિક વિસ્તાર કલોલમાં સમાવિષ્ટ થતું મજુર મહાજન સંઘ, કલોલ તે સામાવાળા મિલ્સ કંપનીમાં પ્રતિનિધિત્વ ધરાવતું

યુનિયન છે. સામાવાળા મિલ્સ કંપનીમાં કામ કરતાં કામદારોનું પ્રતિનિધિ ટેક્ષટાઈલ લેબર યુનિયન, કલોલ ધરાવે છે અને સામાવાળા મિલ્સ કંપની વિરૂધ્ધની કામદારોની રજુઆત, પ્રશ્નો કે શિસ્ત ભંગનાં પ્રશ્નો કે પગાર વધારા કે અન્ય માંગણીઓ બાબતે સદર યુનિયન મેનેજમેન્ટ સાથે વાટાઘાટો કરી પ્રશ્નોનો નિકાલ કરે છે.

5. વધુમાં સામાવાળાનું કથન છે કે, આ કામનાં અરજદારે જી.આઈ.આર. એકટ ૧૯૪૬ ની કલમ ૪૨(૪) હેઠળ વિનંતી પત્રક આપેલ છે કે કેમ? તે સૌપ્રથમ સાબિત કરવું જોઈએ ત્યારપછી જ તેમની મુળ અરજી કાયદાકીય રીતે ટકવાપાત્ર છે. વધુમાં તેમનું કથન છે કે અરજદારને તેમની કલમ ૧૧૯(ડી) ની અરજીમાં સદર કલમનાં દાયરા બહારની માંગણી કરેલ છે જે માંગણી મંજુર કરવાનો નામદાર મજુર અદાલતને અધિકાર નથી, કારણ કે અરજદારની માંગણી બાબતે તેમનો કોઈ મુળભુત અધિકાર નથી. હાલમાં જ્યારે બરતરફીનું પગલું અરજદારે નામદાર મજુર અદાલત ટી.અરજીમાં પોતાનાં આખરી ચુકાદો આપે નહી ત્યાં સુધી કલમ ૧૧૯(ડી) ના ઓથો હેઠળ અરજદારને આખરી પ્રકારની દાદ આપી શકાય નહી. કારણ કે, અમો સામાવાળા મિલ્સ કંપનીએ અરજદારને જે બરતરફીનો હુકમ આપેલ છે, તેમાં જણાવેલ છે કે, તેઓએ કરેલ ગેરવર્તણુંક સંદર્ભે તેઓને નોકરીમાંથી બરતરફ કરવાનો શિક્ષાત્મક હુકમ કરવામાં આવેલ છે અને આમ જ્યારે શિક્ષાત્મક હુકમ તેનાં ન્યાય નિર્ણય માટે પડતર હોય, હજુ તેમાં કોઈપણ જાતનાં કાયદાકીય કાર્યવાહી થયેલ ન હોય, તે તબક્કે નામદાર મજુર અદાલતને કલમ−૧૧૯(ડી) ના ઓથો હેઠળ ૭૫ ટકા માસીક પગાર અરજદારને આ ટી અરજી ચાલે ત્યાં સુધી ચુકવવાની હકુમત નથી તથા અરજદાર આવી દાદ કલમ ૧૧૯(ડી) હેઠળ મેળવવાપાત્ર નથી.

6. વધુમાં સામાવાળાનું કથન છે કે, નામદાર કોર્ટ આખરી પ્રકારની દાદ વચગાળાની રાહત પેટે ચુકવી શકે નહી અને તે કાયદાકીય રીતે પ્રતિબંધીત છે. વધુમાં તેઓ જણાવે છે કે આ બાબતે સુપ્રીમ કોર્ટે અને વિવિધ હાઈકોર્ટોનાં ચુકાદાઓમાં સિધ્ધાંતો પ્રસ્થાપિત થયેલ છે કે, નામદાર અદાલતને વચગાળાની

રાહત પેટે આખરી પ્રકારની દાદ અપાવવાની હકુમત નથી અને આ માટે ખાસ કરીને દીલ્હી કલોથનાં કેસમાં તથા નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે તથા ધનલક્ષ્મી બેન્કનાં કેસમાં નામદાર કેરાલા હાઈકોર્ટે અને અમદાવાદ મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનનાં કેસમાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટનાં જજમેન્ટમાં આ કાયદાકીય પરીસ્થિતિ અને સિધ્ધાંત કલીયર કરવામાં આવેલ છે કે, નામદાર મજુર અદાલતને વચગાળાની રાહત પેટે કેસ પુરો થયા પછી અરજદાર જીતી જાય અને જે મળવાપાત્ર હોય, તેવી કોઈપણ રકમ કે લાભ વચગાળાની તબક્કે આપવાની સત્તા કે હકુમત નથી.

7. વધુમાં સામાવાળાનું કથન છે કે, હાથ પરનાં કેસમાં અન્ય રીતે જોવામાં આવે તો મિલ્સ કંપની કાયદાકીય રીતે નામદાર મજુર અદાલત અરજદારની ટી.અરજીમાં તેનાં ગુણદોષમાં મેટર ચાલે અને પછી નામદાર મજુર અદાલત એવા તારણ ઉપર આવે કે મિલ્સ કંપનીએ અરજદાર વિરૂધ્ધ જે બરતરફીનું પગલું ભરેલ છે કે પોતાનો આખરી ચુકાદો આપે અને તે સમયે અરજદાર ગેઈનફુલ એમ્પલોયમેન્ટ કરેલ છે, તેનાં ઉપર પણ આખરી દાદ આપવાનો આધાર રહેલ છે. વધુમાં જ્યારે કેસ ચાલુ થયેલ નથી અને તેવા સંજોગોની અંદર પહેલાથી જ અરજદારનો કેસ સાબીત થઈ ગયેલ છે તેમ ગણાય અને પેન્ડીંગ કેસ દરમિયાન ૭૫ ટકા વચગાળાની રાહત, નિર્વાહ ભથ્થા પેટે કલમ ૧૧૯(ડી) હેઠળનાં ઓથા હેઠળ ચુકવવાનો હુકમ કરવાની નામદાર મજુર અદાલતને અધિકાર નથી, અને તે નામદાર મજુર અદાલતનાં કાર્યક્ષેત્ર બરારની હકીકત છે.

8. વધુમાં સામાવાળાનું કથન છે કે, ઉપરોકત કામે જો આખોય કેસ ચાલ્યા પછી તેનાં ગુણદોષમાં અરજદાર કેસ જીતી જાય તો તેવા સંજોગોમાં નામદાર મજુર અદાલત કેસનાં સંજોગો જોઈ પોતાને યોગ્ય લાગે તેવો આખરી હુકમ કરી શકે તેમ છે. તે રીતે જોતાં પણ અને તે વખતે મજુર અદાલત કેસનાં ગુણદોષ ઉપરથી બેકવેજીસ અંગે યોગ્ય લાગે તે પ્રમાણેનો ઓર્ડર કરી શકે તેમ છે. આ તમામ સંજોગોમાં અરજદારને કોઈપણ સંજોગોમાં નાણામાં પુરી ન શકાય તેવી કોઈ ખોટ જવાની સંભાવનાં ઉપસ્થિત થતી નથી જેથી અરજદારની કલમ ૧૧૯(ડી)

અન્વયેની કેસ ચાલતાં દરમિયાન વચગાળાના તબક્કે જીવન નિર્વાહ ભથ્થા તરીકે ૭૫ ટકા રકમ ચુકવવાની અરજી કાયદાકીય રીતે ટકી શકે તેમ ન હોય રદ્દ થવાને પાત્ર છે તેમ જણાવી રદ્દ કરવા અરજ કરેલ છે.

9. અરજદાર તરફે તેમનાં વિ.વ.શ્રી એ.એન.પટેલ અરજી અન્વયે તેમની દલીલમાં જણાવે છે કે, હાથ પરનાં કામે સામાવાળા ધ્વારા અમોને તા.૦૫-૦૬-૨૦૨૪ નાં રોજ સીમ્પલી સીટર ડીસ્ચાર્જ કરેલ છે તેમજ તેમાં જણાવેલ છે કે લાગલગાટ દશ દિવસથી વધુ વગર મંજુરીએ કામ ઉપરથી ગેરહાજર રહેલ છો માટે તમને તમારી વગર પરવાનગીની ગેરહાજરી માટે શિક્ષાત્મત પગલાનાં ભાગરૂપે નોકરીમાંથી તાત્કાલીક અસરથી છુટા કરવામાં આવે છે. વધુમાં તેમની દલીલ છે કે અરજદારને દશ દિવસની અંદર કોઈ નોટીસ આપવામાં આવેલ નથી જેથી તેમને તેઓ ગેરહાજર રહેલ તેનો ખુલાસો કરવાની તક આપવામાં આવેલ નથી. વધુમાં હાથ પરનાં કામે અરજદારને કોઈ શો કોઝ નોટીસ પણ આપવામાં આવેલ નથી. વધુમાં તેમની દલીલ છે કે અરજદાર દશ દિવસથી વધુ સમય માટે વગર પરવાનગીએ ગેરહાજર રહેલ છે તે અન્વયે કામદારની અન્ય જગ્યાએ બદલી કરી શકાય છુટા કરી શકાય નહી. વધુમાં તેમની દલીલ છે કે હાથ પરનાં કામે કામદાર અવાર નવાર ગેરહાજર રહેવાની ટેવવાળા હોય તેમ નથી જેથી પણ અરજદારને છુટા કરી શકાય નહી. વધુમાં તેઓ સામાવાળા સંસ્થાનાં મુંબઈ ઔદ્યોગિક સહાયક અધિનિયમ ૧૯૪૬ નીચેનાં સ્થાયી હુકમો ઉપર આધાર રાખી દલીલ કરેલ છે કે હાથ પરનાં કામે સામાવાળાનો એવો કેસ નથી કે અમો અરજદાર પરવાનગી મેળવીને રજા ઉપર ગયેલા અને ત્યારબાદ વધુ સમય માટે રજા પર રહેલ અને તેની જાણ કરેલ નથી. વધુમાં અરજદાર કામ ઉપરથી અવાર નવાર વગર પરવાનગીએ ગેરહાજર રહેવા ટેવાયેલા હોય તેવો પણ સામાવાળાનો આક્ષેપ નથી. વધુમાં તેઓ તેમની દલીલમાં જણાવે છે કે નિર્વાહ ભથ્થાનો સમાવેશ પગારમાં થતો નથી. વધુમાં તેમનું કથન છે કે, સામાવાળા ધ્વારા અરજદારને છુટા કરતાં અગાઉ કલમ-૨૫(એન) ની કાર્યવાહી અનુસરવી પડે. વધુમાં તેમનું કથન છે કે, સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરનાં પાવર્સમાં છુટા કરી શકાતા નથી.

વધુમાં તેઓ તેમની દલીલમાં કથન કરેલ છે કે જો સામાવાળા ધ્વારા કામદારોને આજે પણ નોકરી પર રાખવા માટે તૈયાર હોય તો તેઓ નોકરી પર હાજર થવા માટે તૈયાર છે તેમ જણાવી તેમની દલીલનાં સમર્થનમાં તેઓ નીચે મુજબનાં ચુકાદા પર આધાર રાખે છે.

1. **Mohansinh Vhikhamsinh Vs. Continental Textiles Limited, In Special Civil Application No. 6515 of 1996.**

2. **Uptron India Ltd. Vs. Shammi Bhan and Another, Reported In (1998) 6 Supreme Court Cases 538.**

3. **D.K.Yadav Vs. J.M.A. Industries Ltd. Reported In (1993) 3 Supreme Court Cases 259.**

4. **Fakirbhai Fulabhai Solanki Vs. Presiding Officer and Another. Reported In (1986) 3 Supreme Court Cases 131.**

5. **Jaipur Zila Sahakari Bhoomi Vikas Bank Ltd, Vs. Ram Gopal Sharma and Others. Reported In (2002) 2 Supreme Court Cases 244.**

6. **Teknic Euchner Electronics Private Limited Vs. Shenkaravva D.G. and Others, In Writ Petition Nos. 49990-50015/2015.**

7. **The Mysore Electrical Industries Limited, Vs. Engineering & General Workers Union, In Writ Petition No. 3788 of 2012.**

8. **V.Paramasivam Vs. Management of Madras Rubber Factory and another, Reported In [2001 (90) FLR 4].**

9. N.G.E.F. Ltd. Vs. Presiding Officer, Additional Labour Court and Another, Reported In W.P.No. 17704/1986.

10. Rajashtan State Road Transport Corporation and Anr. Vs. Judge, Labour Court, Bikaner & Anr. Reported In 1997 LLR 702.

11. Gujarat Bank Workers Union Vs. Chairman/Manager, Bharat Co Operative Bank Limited, Baroda. Reported In 1996 (0) AIJEL-HC 219251.

12. The Chairman and Managing Director Vs. All India Spice Jet Staff and Employees, In Writ Petition No. 1240 Of 2022.

13. Sandeep Kumar Vs. GB Pant Institute of Engineering and Technology Ghurdauri and Others, Reported In 2024 SCC OnLine SC 541.

14. મજુર અદાલત, અમદાવાદની ટી.અ.નં.૭૪૪/૨૦૦૨ નાં હુકમ સામે રીવીઝન અરજી કરેલ તેનાં હુકમ તેમજ તેને સંલગ્ન નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટનાં હુકમ.

10. જેની સામે સામાવાળા તરફે તેમનાં વિ.વ.શ્રી બી.કે.ઓઝા તેમની દલીલમાં જણાવે છે કે અરજદાર તરફે રજુ કરેલા ચુકાદાઓ લાગુ પડતાં નથી કારણ કે હાલનો કેસ કલમ ૨૫(ઓ) અન્વયેનો નથી તેમજ આ કલોઝર અંગે નથી. અરજદારની સીમ્પલ રીતે છુટા કરવામાં આવેલ નથી તેઓની ગેરવર્તણુંકનાં કારણે સજાનાં ભાગ રૂપે છુટા કરવામાં આવેલ છે. અરજદારની છટણી કરવામાં આવેલ નથી જેથી કલમ–૨૫(એન) અને કલમ ૨૫(ઓ) લાગુ પડતી નથી. અરજદાર ધ્વારા તેમની અરજીમાં માંગેલ દાદ આખરી સ્વરૂપની હોય મળવાપાત્ર

નથી. વધુમાં તેમનું કથન છે કે સામાવાળા સંસ્થાનાં જે સ્થાયી હુકમો છે તે મુજબ સસ્પેન્ડ કર્મચારીને નિર્વાહ ભથ્થુ મળવા પાત્ર છે છુટા કરેલા કર્મચારીને નિર્વાહ ભથ્થુ મળવા પાત્ર નથી. વધુમાં તેઓ જણાવે છે કે બોમ્બે ઔદ્યોગિક સંબંધ અધિનિયમની જોગવાઈઓ ગુજરાત, મધ્યપ્રદેશ અને બોમ્બે રાજ્યમાં લાગુ પડે છે. વધુમાં તેઓ જણાવે છે કે હાથ પરનાં કામે અરજદાર તરફે તેમની અરજીનાં સમર્થનમાં માત્ર અલગ અલગ માનનીય નામદાર હાઈકોર્ટનાં ચુકાદા રજુ કરેલ છે જ્યારે તેઓએ તેમની દલીલનાં સમર્થનમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટનો એક પણ ચુકાદો રજુ કરેલ નથી. વધુમાં તેઓ તેમની દલીલમાં જણાવે છે કે અમો ધ્વારા નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટનો ચુકાદો રજુ કરેલ છે જેમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા ઠરાવેલ છે કે વચગાળાનાં તબક્કે આખરી સ્વરૂપની દાદ આપી શકાય નહી. વધુમાં તેમની દલીલ છે કે અરજદાર ધ્વારા તેમને છુટા કરવાનો હુકમ પડકારેલ હોય જો તેમને છુટા કરવાનો હુકમ આખરી તબક્કે ખોટો પુરવાર થશે તો અરજદારને છુટા કરેલ છે તે તારીખથી તેઓને મળવાપાત્ર લાભ બાબતે નામદાર કોર્ટ ધ્વારા યોગ્ય હુકમ પસાર કરી શકે છે તેવા સંજોગોમાં અરજદારની હાલની અરજી આ તબક્કે ચાલવા પાત્ર ન હોય રદ્દ કરવા અરજ કરેલ છે તેમજ તેમની દલીલનાં સમર્થનમાં તેઓ નીચે મુજબનાં ચુકાદાઓ પર આધાર રાખે છે.

1. **(M/s) Anup Engineering Ltd Vs. Shreenarayan Kanaiyalal, Reported In 1995(1) GLH 345.**

2. **Delhi Cloth and General Mill Company Ltd. Vs. Rameshwar Dayal, Reported In 1960(0) GIHEL-SC 7489.**

3. **Dhanalakshmi Bank Ltd Vs. Parameswara Menon, Reported In 1979 (0) AIJ-KR 1113923.**

4. **Ahmedabad Municipal Transport Service Vs. Hisamudin Dosumiya Shaikh, Reported In 1997 I CLR 949.**

5. **Cooper Engineering Ltd. Vs. P. P. Mundhe, Reported In 1975 (0) GLHEL-SC 6909.**

6. **Bharat Forge Company Ltd. Vs. A. B. Zodge, Reported In 1996 (0) GLHEL-SC 3388.**

7. **United Planters Association of Southern India Vs. K.G. Sangameswaran, Reported In 1997 (0) GLHEL-SC 33565.**

8. **(M/s.) Jaisu & Co., Vs. (M/s) Meera Agency and Another, Reported In 1986 G.L.H. 794.**

9. **Chief Executive Officer, Zilla Parishad Vs. Ulhas Damodhar Thigler, Reported In 1996 (0) AIJ-MH 147224.**

10. **Bhanmati Tapubhai Muliya Vs. State of Gujarat Principal Government Industiral Institute. Reported In 1995 (2) G.L.H. 228.**

11. ઉપરોક્ત હકીકતે અરજદાર ધ્વારા આપવામાં આવેલ અરજી તથા સામાવાળા તરફે રજુ કરવામાં આવેલ જવાબ અન્વયે હાલની અરજીનાં ન્યાય નિર્ણય માટે નીચે મુજબનાં મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

1. શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે તેઓને પ્રથમ દર્શનીય કેસ છે?

2. શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે તેઓને વચગાળાની રાહત પેટે નિર્વાહભથ્થાની દાદ મંજુર કરવામાં ન આવે તો તેઓને નાણાંમાં ભરપાઈ ન થઈ શકે તેવું નુકશાન જાય તેમ છે.?

3. શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે સગવડ અગવડની સમતુલા તેમની તરફેણમાં છે.?

4. શું હુકમ.?

12. ઉપરોક્ત મુદ્દાઓ પરત્વે મારા નિર્ણય નીચે મુજબ છે.

1. નકારમાં.

2. નકારમાં.

3. નકારમાં.

4. આખરી હુકમ મુજબ.

13. અરજદાર તરફે દાખલ કરવામાં અરજી તથા બંન્ને પક્ષકારોનાં વિ.વ.શ્રીની રજુઆતો નથી દલીલો સાંભળી કેસનું રેકર્ડ વંચાણે લીધું.

14. હાથ પરનાં કામે અરજદાર ધ્વારા વચગાળાની દાદ માંગતી અરજી કરેલ છે તે અરજી પેન્ડીંગ કેસ ચાલતાં દરમિયાન ચાલવાપાત્ર છે કે કેમ તે નક્કી કરવાનું છે.

15. વધુમાં હાથ પરનાં કામે હાલની અરજીનો નિર્ણય કરતાં અગાઉ ગુજરાત ઔદ્યોગિક સંબંધ અધિનિયમ ૧૯૪૬ ની કલમ ૧૧૯(ડી) વંચાણે લેવી જરૂરી હોય તે નીચે મુજબ છે.

૧૧૯–ડી. ઔદ્યોગિક કોર્ટ વગેરેને વચગાળાનાં હુકમો કરવાની સત્તા.

આ અધિનિયમ મુજબ પોતાની સમક્ષની કોઈ કાર્યવાહીમાં ઔદ્યોગિક ૦કોર્ટ, લેબર કોર્ટ, અથવા વેતન બોર્ડ પોતાનાં ન્યાયી અને યોગ્ય લાગે તેવા વચગાળાનાં હુકમ કરી શકશે.

16. ઉપરોક્ત કલમ વંચાણે લેતાં તેમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે કે આ અધિનિયમ મુજબ પોતાની સમક્ષની કાર્યવાહીમાં ઔદ્યોગિક કોર્ટ, લેબર કોર્ટ, અથવા વેતન બોર્ડ પોતાનાં ન્યાયી અને યોગ્ય લાગે તેવા વચગાળાનાં હુકમ કરી

શકશે. જેથી અત્રેની કોર્ટને વચગાળાનાં હુકમો કરવાની સત્તા રહેલ છે તે પ્રસ્થાપિત થાય છે.

17. વધુમાં આ તબક્કે સામાવાળા સંસ્થા તરફે રજુ રાખવામાં આવેલ સ્થાયી હુકમોનો નિયમ ૨૭(બી) વંચાણે લેવો જરૂરી હોય તે નીચે મુજબ વર્ણવવામાં આવેલ છે.

(બી) શ્રમયોગી જેઓને ઉપર જણાવ્યા મુજબની કલમ(અ) મુજબ સસ્પેન્ડ કરવામાં આવેલ હોય તો તેઓને તેઓનાં સસ્પેન્શનનાં સમય દરમ્યાન તેઓને નીચે જણાવ્યા મુજબની નિર્વાહ ભથ્થુ ચુકવવામાં આવશે.

18. ઉપરોક્ત જોગવાઈ વંચાણે લેતાં તેમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે કે શ્રમયોગીને કલમ(અ) મુજબ સસ્પેન્ડ કરવામાં આવેલ હોય તો તેઓનાં સસ્પેન્શનનાં સમય દરમિયાન તેઓને નિર્વાહ ભથ્થુ ચુકવવામાં આવશે.

19. હાથ પરનાં કેસના સંજોગો ધ્યાને લેવામાં આવે તો હાથ પરનાં કેસમાં સામાવાળા સંસ્થા ધ્વારા અરજદારને સજાનાં ભાગરૂપે અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનો હુકમ કરી દીધેલ છે અને તે છુટા કરવાનો હુકમ અમલમાં આવ્યા બાદ અરજદાર તરફે ગુજરાત ઔદ્યૌગિક સંબંધ અધિનિયમ-૧૯૪૬ અન્વયેની અરજી અત્રેની કોર્ટમાં કરીને સામાવાળાનાં છુટા કરવાનાં હુકમને અત્રેની કોર્ટમાં પડકારેલ છે. વધુમાં હાથ પરનાં કામે અરજદારને છુટા કરવાનો હુકમ જે તારીખે કરવામાં આવેલ છે તે તારીખથી અમલમાં આવી ગયેલ છે જેથી હાથ પરનાં કામે અરજદારનું સ્ટેટસ સામાવાળા સંસ્થાની નોકરીમાં કામદાર તરીકે ચાલુ નથી. જેથી ઉપરોક્ત હકીકતે નિર્વાહ ભથ્થું સસ્પેન્ડેડ કામદારને મળી શકે છુટા કરવામાં આવેલ કામદારને નિર્વાહ ભથ્થુ મળવાપાત્ર છે કે કેમ તે નિર્ણય કરવાનો રહે છે.

20. હાથ પરનાં કામે અરજદારને છુટા કરવાનાં હુકમ અન્વયે છુટા કરેલ હોય અરજદાર ધ્વારા હાલનો કેસ દાખલ કરેલ છે, અને તેથી માત્ર કેસ દાખલ કરી

દેવા માત્રથી અરજદાર કામદારનું સ્ટેટસ છુટા થયેલ કામદારથી સસ્પેન્ડેડ થયેલ કામદારનું બની જતું નથી, અને તેથી છુટા કરવામાં આવેલ કામદારને નિર્વાહભથ્થું ચુકવવું વ્યાજબી અને ન્યાયી જણાય આવતું નથી કારણ કે જે સ્થાયી હુકમોની જોગવાઈને ધ્યાને રાખી અરજદારને છુટા કરવામાં આવેલ છે તેમાં એવી જોગવાઈ કોઈપણ જગ્યાએ કરવામાં આવેલ નથી કે છુટા કરવામાં આવેલ કામદાર નિર્વાહભથ્થુ મેળવવા હકકદાર છે. વધુમાં હાથ પરનાં કેસ અન્વયે જો સામાવાળાનો છુટા કરવાનો હુકમ ગેરકાયદેસર ઠેરવવામાં આવે તો અરજદારને છુટા કરવાનાં તારીખથી તેઓને પડેલા દિવસોનાં પગાર સાથે નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા કે નોકરીને લગતાં અન્ય આનુષાંગિક લાભ મળવાનાં છે તેનો હુકમ ગુણદોષનાં અંતે કોર્ટ ધ્વારા કરવામાં આવે અને તેથી છુટા થયેલ કામદારને નિર્વાહ ભથ્થુ મળવાપાત્ર નથી.

21. વધુમાં હાથ પરનાં કામે અરજદાર તરફે રજુ કરવામાં આવેલ ચુકાદા વંચાણે લેવામાં આવે તો અરજદાર તરફે **Mohansinh Vhikhamsinh Vs. Continental Textiles Limited, In Special Civil Application No. 6515 of 1996.**[1] નાં ચુકાદા પર આધાર રાખવામાં આવેલ છે જેમાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ ધ્વારા અવલોકન કરવામાં આવેલ છે કે **"જ્યાં સુધી કાયદાની જોગવાઈઓને અનુસરીને કરારનો અંત લાવવામાં આવેલ ન હોય ત્યાં સુધી નોકર માલિકનો સંબંધ ચાલુ રહે છે અને કામદાર બાકી પગારની માંગણી કરી શકે છે."** હાથ પરનાં કેસમાં ઉપરોક્ત ચુકાદો લાગુ પડતો નથી કારણ કે હાથ પરનાં કેસની હકીકતોને ધ્યાને લેતાં સામાવાળાની સંસ્થા ચાલુ છે અને સામાવાળા ધ્વારા કામદારની નોકરીનો છુટા કરવાનાં લેખિત હુકમથી અંત આણેલ છે. વધુમાં અરજદાર તરફે **Uptron India Ltd. Vs. Shammi Bhan and Another, Reported In (1998) 6 Supreme Court Cases 538.**[2] નાં ચુકાદા પર આધાર રાખે છે. ઉપરોક્ત ચુકાદામાં ગુણદોષનાં અંતે અરજદાર સંસ્થા ધ્વારા કામદારને છુટા કરવાનો હુકમ ગેરકાયદેસરનો ઠેરવેલ અને સંસ્થા

1. **Special Civil Application No. 6515 of 1996.**
2. **(1998) 6 Supreme Court Cases 538.**

ધ્વારા નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટમાં અપીલ દાખલ કરતાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા ઠરાવેલ કે અરજદાર સંસ્થા અને કામદાર વચ્ચે કલમ-૨(ઓ)(ઓ)(બી)(બી) મુજબનો ફિક્સ ટર્મ એમ્પલોયમેન્ટ અમલમાં નથી અને તેથી કરાર રીન્યુ ન થવાને કારણે કલમ-૨(ઓ)(ઓ)(બી)(બી) નીચે કામદારની નોકરીનો આપોઆપ અંત આવી જતો નથી તેમ ઠરાવીને લેબર કોર્ટનો તેમજ હાઈકોર્ટનાં તારણો નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા કાયમ રાખેલ. હાથ પરનાં કેસમાં અરજદાર ધ્વારા તેમને છુટા કરવાનાં હુકમને અત્રેની કોર્ટમાં પડકારેલ છે તેમજ હાથ પરનાં કેસમાં કોઈપણ પ્રકારનો પુરાવો લેવામાં આવેલ નથી જેથી સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને જે છુટા કરવાનો હુકમ કરેલ છે તે ખોટો અને રદ્દ થવાને પાત્ર છે તે હાલનાં તબક્કે નક્કી થઈ શકે તેમ નથી જેથી ઉપરોક્ત ચુકાદો હાલનાં તબક્કે લાગુ પડતો નથી. વધુમાં અરજદાર તરફે **D.K.Yadav Vs. J.M.A. Industries Ltd. Reported In (1993) 3 Supreme Court Cases 259.**[3] ઉપરોક્ત ચુકાદામાં પણ નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા અવલોકન કરેલ છે **"કે સામાવાળા સંસ્થા ધ્વારા અરજદારની સામે ખાતાકીય તપાસ કરેલ નથી કે અરજદારને પોતાનો બચાવ રજુ કરવાની તક આપેલ નથી જેથી અરજદારને સામાવાળા ધ્વારા છુટા કરવાનું પગલું ગેરકાયદેસરનું ઠરાવેલ."** ઉપર કરેલ ચર્ચા મુજબ તેમાં પણ ગુણદોષનાં અંતે લેબર કોર્ટ ધ્વારા અરજદારનો રેફરન્સ નામંજુર કરવામાં આવેલ જેમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા ઉપરોક્ત અવલોકન મુજબ ૫૦% પડેલા દિવસોનાં પગાર ચુકવવાનો હુકમ કરેલ. હાથ પરનાં કેસમાં અરજદાર ધ્વારા તેમની સામે કરવામાં આવેલ છુટા કરવાનો હુકમ અત્રેની કોર્ટમાં પડકારેલ છે જેથી ઉપરોક્ત ચુકાદો હાલનાં તબક્કે અરજદારને મદદરૂપ થતો નથી. વધુમાં અરજદાર તરફે **Fakirbhai Fulabhai Solanki Vs. Presiding Officer and Another. Reported In (1986) 3 Supreme Court Cases 131.**[4] નો ચુકાદો વંચાણે લેવામાં આવે તો તેમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા ઠરાવેલ છે કે **"કામદારને સસ્પેન્ડ કર્યા બાદ કલમ ૩૩(૧)**

3. **(1993) 3 Supreme Court Cases 259.**
4. **(1986) 3 Supreme Court Cases 131.**

અથવા (૩) નીચે કામદારને છુટા કરવાની પરવાનગી મેળવવા અરજી કરેલ તે પડતર હોય તે સમય દરમિયાન અને ટ્રીબ્યુનલ જ્યાં સુધી કામદારને છુટા કરવાની પરવાનગી ન આપે ત્યાં સુધીનાં સમય માટે કામદારને નિર્વાહભથ્થુ ચુકવવું જોઈએ." હાથ પરનાં કેસમાં અરજદારનો કોઈ કેસ પડતર હોય અને કલમ ૩૩ ની જોગવાઈઓને અનુસર્યા વગર સામાવાળાએ અરજદારને છુટા કરેલ હોય તેવો અરજદારનો કેસ નથી જેથી ઉપરોક્ત ચુકાદો અરજદારને મદદરૂપ થતો નથી. વધુમાં અરજદાર તરફે **Jaipur Zila Sahakari Bhoomi Vikas Bank Ltd, Vs. Ram Gopal Sharma and Others. Reported In (2002) 2 Supreme Court Cases 244.**[5] ઉપરોક્ત ચુકાદા પણ નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા અવલોકન કરેલ છે કે **"કલમ-૩૩(૨)(બી) મુજબ છુટા કરવાનાં હુકમમાં એપ્રુવલ મેળવવામાં ન આવે ત્યારે અરજદારને જ્યારે નોકરીમાંથી છુટા કરેલ જ નથી તેવી અસર આવે છે તેમજ કલમ-૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈઓ આદેશાત્કમ સ્વરૂપની છે અને તે કારણે, એપ્રુવલ અરજીનાં કરવાનાં કારણે છુટા કરવાનો હુકમ શરૂઆતથી જ રદબાતલ છે."** હાથ પરનાં કેસમાં અરજદારનો કોઈ કેસ પડતર હોય અને તેમાં તે સંબંધીત કામદાર હોય અને જે કોર્ટમાં કેસ પડતર હોય તે કોર્ટની પરવાનગી વગર અરજદારને છુટા કરેલ હોય તેવો અરજદારનો કેસ નથી જેથી ઉપરોક્ત ચુકાદો હાથ પરનાં કેસમાં લાગુ પડતો નથી. વધુમાં અરજદાર તરફે **Teknic Euchner Electronics Private Limited Vs. Shenkaravva D.G. and Others, In Writ Petition Nos. 49990-50015/2015.**[6] નાં ચુકાદા પર આધાર રાખે છે જેમાં નામદાર કર્ણાટકા હાઈકોર્ટ ધ્વારા અવલોકન કરેલ છે **"અરજદાર કામદાર ધ્વારા વચગાળાની અરજી દાખલ કરેલ જેમાં લેબર કોર્ટ ધ્વારા વચગાળાની અરજીમાં માત્ર તેને લગતી ક્રોસ કરવાની પરવાનગી આપેલ. જેમાં મેનેજમેન્ટ ધ્વારા દસ્તાવેજો રજુ કરવાની પરવાનગી માંગેલ જે અરજીનો વિરોધ કરવામાં આવેલ અને તેથી લેબર કોર્ટ ધ્વારા તે અરજી નામંજુર કરવામાં આવેલ. જે હુકમ નામદાર**

5. **(2002) 2 Supreme Court Cases 244.**
6. **Writ Petition Nos. 49990-50015/2015.**

હાઈકોર્ટમાં પડકારવામાં આવતાં નામદાર હાઈકોર્ટ ધ્વારા અરજદાર કામદારોને નિર્વાહ ભથ્થુ ચુકવવાની શરત મુકેલ અને વચગાળાની અરજી ચલાવવા માટે લેબર કોર્ટને પરત મોકલેલ." હાથ પરનાં કેસમાં પણ સામાવાળા ધ્વારા તેમનાં છુટા કરવાનાં પગલાને કોર્ટ રૂબરૂ પુરાવાથી પુરવાર કરવા સારૂ તેમનાં છુટા કરવાનાં હુકમમાં તક માંગવામાં આવેલ છે. વધુમાં નામદાર હાઈકોર્ટમાં સામાવાળા ધ્વારા ભારતીય બંધારણનાં આર્ટીકલ ૨૨૬ અને ૨૨૭ નીચે અપીલ કરેલ અને તેમાં નામદાર હાઈકોર્ટને જે બંધારણીય પાવર્સ મળેલ છે તે અન્વયે નામદાર હાઈકોર્ટ ધ્વારા ઉપરોક્ત હુકમ પસાર કરેલ. અત્રેની કોર્ટને આવા કોઈ બંધારણીય પાવર્સ રહેલ નથી. વધુમાં ઉપરોક્ત ચુકાદામાં નામદાર કર્ણાટક હાઈકોર્ટ ધ્વારા વચગાળાની અરજી અન્વયે કોઈ હુકમ કરેલ નથી. જેથી ઉપરોક્ત ચુકાદો હાલનાં તબક્કે અત્રે લાગુ પડતો નથી. વધુમાં અરજદાર તરફે **The Mysore Electrical Industries Limited, Vs. Engineering & General Workers Union, In Writ Petition No. 3788 of 2012.**[7] નાં ચુકાદા પર આધાર રાખે છે જેમાં નામદાર કર્ણાટક હાઈકોર્ટ ધ્વારા કોન્ટ્રાકટ લેબર રેગ્યુલેશન એન્ડ પ્રોહીબીશન એકટની કલમ ૧૦(૧) ની ચર્ચા કરેલ છે. જેમાં વચગાળાની અરજી બાબતે કોઈપણ ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલ નથી. જેથી ઉપરોક્ત ચુકાદા હાલનાં તબક્કે અત્રે લાગુ પડતો નથી. વધુમાં અરજદાર તરફે **V.Paramasivam Vs. Management of Madras Rubber Factory and another, Reported In [2001 (90) FLR 4].**[8] નાં ચુકાદા પર આધાર રાખે છે જેમાં નામદાર લેબર કોર્ટ ધ્વારા નિર્વાહ ભથ્થુ આપવાનો ઈન્કાર કરેલ જેની સામે કામદાર ધ્વારા નામદાર મદ્રાસ હાઈકોર્ટમાં રીટ પીટીશન દાખલ કરેલ જેમાં નામદાર મદ્રાસ હાઈકોર્ટ ધ્વારા અરજદાર કામદારને વચગાળાનાં તબક્કે છેલ્લા પગારનાં ૫૦% લેખે પગાર ચુકવવાનો હુકમ કરેલ. ઉપરોક્ત હુકમ નામદાર મદ્રાસ હાઈકોર્ટ ધ્વારા રીટ જ્યુરીશડીકશન અન્વયે કરેલ અત્રેની કોર્ટને તેવા પ્રકારની સત્તા રહેલ નથી. વધુમાં અરજદાર તરફે **N.G.E.F. Ltd. Vs.**

7. **Writ Petition No. 3788 of 2012.**
8. **[2001 (90) FLR 4].**

Presiding Officer, Additional Labour Court and Another, Reported In W.P.No. 17704/1986.[9] ઉપરોક્ત ચુકાદામાં કલમ-૩૩(૨)(બી) નો પ્રશ્ન હોય તેમાં નામદાર કર્ણાટક હાઈકોર્ટ ધ્વારા અવલોકન કરેલ કે આખરી હુકમમાં પરવાનગી મંજુર કરવાની કે નામંજુર કરવાના સંજોગોમાં વચગાળાનાં હુકમને કોઈ પ્રકારને અસર થાય તેમ નથી. હાથ પરનાં કેસમાં કલમ-૩૩(૨)(બી) નો પ્રશ્ન રહેલ ન હોય જેથી ઉપરોક્ત કેસની હકીકતો તેમજ સંજોગો તેમજ હાથ પરનાં કેસનાં સંજોગોથી તદ્દન ભિન્ન હોય હાથ પરનાં કેસમાં જેમનાં તેમ લાગુ પાડી શકાય નહી. વધુમાં અરજદાર તરફે **Rajashtan State Road Transport Corporation and Anr. Vs. Judge, Labour Court, Bikaner & Anr. Reported In 1997 LLR 702.**[10] ઉપરોક્ત ચુકાદામાં નામદાર રાજસ્થાન ધ્વારા ઠરાવેલ કે જ્યારે સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરમાં જોગવાઈ હોય ત્યારે નિર્વાહ ભથ્થુ ચુકવવાનો હુકમ કરતાં લેબર કોર્ટને અટકાવી શકાય નહી. ઉપરોક્ત ચુકાદામાં રાજસ્થાનની લેબર કોર્ટ ધ્વારા ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમ-૧૯૪૭ નીચે વચગાળાનો હુકમ પસાર કરેલ. ઉપરોક્ત ચુકાદાની કેસની હકીકતો તથા હાથ પરનાં કેસની હકીકતો તદ્દન ભિન્ન પ્રકારની હોય ઉપરોક્ત ચુકાદાનાં સિધ્ધાંતો હાથ પરનાં કેસમાં જેમનાં તેમ લાગુ પાડી શકાય નહી. વધુમાં અરજદાર તરફે **Gujarat Bank Workers Union Vs. Chairman/Manager, Bharat Co Operative Bank Limited, Baroda. Reported In 1996 (0) AIJEL-HC 219251.**[11] નાં ચુકાદામાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ ધ્વારા અવલોકન કરેલ છે કે જ્યારે ઈન્કવાયરી વગર કામદારને છુટા કરવાનાં કેસમાં કામદાર સામે ઈન્કવાયરી ચલાવવી ખુબ જ દુસ્કર હોય તેવા સંજોગોમાં જરૂરી માંગણી બાબતની નોટીસ આપવી જોઈએ અને જો સંસ્થા ધ્વારા તેની માંગણી સ્વીકારવામાં ન આવે તો કામદાર લેબર કોર્ટમાં અરજી કરીને નિર્વાહ ભથ્થાની માંગણી કરી શકે. હાથ પરના કેસમાં પણ સંજોગો ધ્યાને લેવામાં આવે તો એ હકીકત બિનતકરારી છે કે સામાવાળા સંસ્થા

9. **W.P.No. 17704/1986.**
10. **1997 LLR 702.**
11. **1996 (0) AIJEL-HC 219251.**

ધ્વારા એક સાથે ઘણા બધા કામદારોને છુટા કરી દીધેલ છે. વધુમાં હાથ પરનાં કેસમાં માલિક ધ્વારા તેમનાં છુટા કરવાનાં હુકમમાં તેમનું પગલું લેબર કોર્ટ રૂબરૂ પુરાવા લઈને પુરવાર કરવાનું જાહેર કરેલ છે. વધુમાં હાથ પરનાં કેસમાં કામદાર ધ્વારા સંસ્થાને સદર પગલું પુરવાર કરવાનાં સમય ગાળા દરમિયાન સંસ્થા તેમને નિર્વાહભથ્થુ ચુકવે તેવી કોઈ નોટીસ આપેલ નથી. વધુમાં અરજદાર તરફે **The Chairman and Managing Director Vs. All India Spice Jet Staff and Employees, In Writ Petition No. 1240 Of 2022.**[12] નાં નામદાર બોમ્બે હાઈકોર્ટનાં ચુકાદા પર આધાર રાખે છે જેમાં સંસ્થા ધ્વારા કરાર આધારીત કામદારો પરત્વે સીજીઆઈટી ધ્વારા વચગાળાની અરજીમાં હુકમ કરેલ કે મેનેજમેન્ટ ધ્વારા કામદારોની નોકરી સમાપ્ત કરવી નહી અને ત્યારબાદ મેનેજમેન્ટ ધ્વારા કામદારોની નોકરી કરાર રીન્યુ ન થતાં સમાપ્ત કરેલ અને તેથી મેનેજમેન્ટને સીજીઆઈટી ધ્વારા હુકમ કરેલ કે ૪૬૩ કામદારોને તા.૩૧-૧૨-૨૦૨૧ પહેલા જે શરતો હતી તે આધારે નોકરી પર લેવા જેની સામે મેનેજમેન્ટ ધ્વારા અપીલ કરતાં નામદાર બોમ્બે હાઈકોર્ટ ધ્વારા ઠરાવેલ કે મેનેજમેન્ટ ધ્વારા ટ્રીબ્યુનલની પરવાનગી મેળવ્યા સીવાય કામદારોની નોકરીની શરતોમાં ફેરફાર કરવો જોઈએ નહી અને આમ કરીને તેઓએ કલમ-૩૩(૧)(એ) નો ભંગ કરેલ છે તેમ ઠરાવી મેનેજમેન્ટની અપીલ નામંજુર કરેલ. હાથ પરનાં કેસની હકીકતો તથા સંજોગો ઉપરોક્ત ચુકાદાથી તદ્દન ભિન્ન હોય તેમજ હાથ પરનાં કેસમાં કલમ-૩૩(૧)(એ) નો સામાવાળા સંસ્થામાં ભંગ કરેલ હોય તેવું અરજદારનું કોઈ કથન ન હોય ઉપરોક્ત ચુકાદો હાથ પરનાં કેસમાં લાગુ પડતો નથી. વધુમાં અરજદાર કામદાર તરફે **Sandeep Kumar Vs. GB Pant Institute of Engineering and Technology Ghurdauri and Others, Reported In 2024 SCC OnLine SC 541.**[13] નો ચુકાદો વંચાણે લેવામાં આવે અરજદારને નિમણુંક પત્રમાં જણાવેલ શરતોનાં આધારે ઈન્કવાયરી કર્યા વગર છુટા કરેલ જેમાં નામદાર હાઈકોર્ટ ધ્વારા અરજદારની રીટ નાંમજુર કરતાં નામદાર

12. **Writ Petition No. 1240 Of 2022.**
13. **2024 SCC OnLine SC 541.**

સુપ્રિમ કોર્ટમાં સ્પેશીયલ લીવ પીટીશન દાખલ કરતાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા તે પગલું ગેરકાયદેસરનું ઠરાવેલ અને નામદાર હાઈકોર્ટનો હુકમ રદ્દ કરેલ. હાથ પરનાં કેસમાં સામાવાળા સંસ્થા ધ્વારા કામદારને છુટા કરવાનું પગલું પુરવાર કરવા સારૂ તેમનાં છુટા કરવાનાં હુકમમાં તક માંગેલ છે. વધુમાં અરજદાર તરફે રીવી.અરજી (આઈ.સી.) નં. ૨૨/૨૦૦૩ નાં ચુકાદા પર આધાર રાખે છે જેમાં વચગાળાની રાહત માંગતી અરજી અરજદાર ધ્વારા લેબર કોર્ટમાં કરેલ જેમાં લેબર કોર્ટ ધ્વારા તે અરજી રદ્દ કરતાં તેની સામે અરજદાર ધ્વારા ઉપરોક્ત નંબરથી રીવીઝન અરજી દાખલ કરેલ જેમાં રીવીઝનલ કોર્ટ ધ્વારા લેબર કોર્ટનો હુકમ રદ્દ કરી અરજદારને ૫૦% મુજબ નિર્વાહ ભથ્થુ ચુકવવાનો હુકમ કરેલ. ઉપરોક્ત ચુકાદામાં નામદાર રીવીઝનલ કોર્ટ ધ્વારા અવલોકન કરેલ કે અરજદારને સને ૧૯૯૭ થી ૨૦૦૦ દરમિયાન ફરીથી નોકરીમાં લેવામાં આવેલ છે અને ત્યારબાદ તેઓને ઈન્કવાયરી કર્યા વગર છુટા કરેલ છે તેમજ કામદાર સામે કરવામાં આવેલા આક્ષેપ પુરવાર કરવા સારૂ સંસ્થાએ તક પણ માંગેલ નથી જેથી નામદાર રીવીઝનલ કોર્ટ ધ્વારા લેબર કોર્ટનો હુકમ રદ્દ કરી તેમને મળેલ સત્તા અન્વયે કામદારને નિર્વાહભથ્થું ચુકવવાનો હુકમ કરેલ હાથ પરનાં કેસમાં સંસ્થા ધ્વારા કામદારને છુટા કરવાનો હુકમ અન્વયેનાં આક્ષેપો પુરવાર કરવા સારૂ તક માંગેલ છે. વધુમાં ઉપરોક્ત કેસનાં સંજોગો તથા હાથ પરનાં કેસનાં સંજોગો તદ્દન ભિન્ન હોય ઉપરોક્ત ચુકાદો હાથ પરનાં કેસમાં જેમનો તેમ લાગુ પાડી શકાય નહી.

22. વધુમાં હાથ પરનાં સામવાળા સંસ્થાનાં વિ.વ.શ્રી તેમની દલીલનાં સમર્થનમાં તેઓ **(M/s) Anup Engineering Ltd Vs. Shreenarayan Kanaiyalal, Reported In 1995(1) GLH 345.**[14] નાં ચુકાદા પર આધાર રાખે છે જેમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા ઠરાવેલ છે કે વચગાળાનાં તબક્કે આખરી સ્વરૂપની દાદ આપી શકાય નહી. વધુમાં સામાવાળા **Delhi Cloth and General Mill Company Ltd. Vs. Rameshwar Dayal, Reported In 1960(0)**

14. **1995(1) GLH 345.**

GIHEL-SC 7489.[15] નાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટનાં ચુકાદા પર આધાર રાખે છે જેમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા ઠરાવેલ છે કે વચગાળાનાં હુકમમાં અરજદારને પુનઃસ્થાપિત કરવા અથવા તેનાં બદલામાં પડેલા દિવસોનો પગાર આપવાનો હુકમ ભુલ ભરેલો ઠરાવી તે હુકમ રદ્દ કરવાનો હુકમ કરેલ. વધુમાં સામાવાળા **Dhanalakshmi Bank Ltd Vs. Parameswara Menon, Reported In 1979 (0) AIJ-KR 1113923.**[16] નાં નામદાર કેરાલા હાઈકોર્ટ ધ્વારા ઠરાવવામાં આવેલ કે વચગાળાની રાહત આખરી સ્વરૂપની હોવી જોઈએ કે નહી કે તે કામદારને ત્યારે મળવાપાત્ર થાય જો કામદાર તેનાં કેસમાં સફળ થાય. વધુમાં સામાવાળા તરફે **Ahmedabad Municipal Transport Service Vs. Hisamudin Dosumiya Shaikh, Reported In 1997 I CLR 949.**[17] નાં ચુકાદા પર આધાર રાખે છે જેમાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ ધ્વારા ઠરાવેલ કે વચગાળાનો હુકમ મુખ્ય દાદને આવરી લેતો હોવો જોઈએ નહી જ્યારે કે મુખ્ય દાદ પડતર કેસમાં નક્કી કરવાની હોય. વધુમાં સામાવાળા **Cooper Engineering Ltd. Vs. P. P. Mundhe, Reported In 1975 (0) GLHEL-SC 6909.**[18] નાં નામદાર કેરાલા હાઈકોર્ટનાં ચુકાદા પર આધાર રાખે છે જેમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા ઠરાવેલ છે કે માલિક ધ્વારા ધરવામાં આવેલ ખાતાકીય તપાસ કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરનારી જણાય છે કે કેમ તે નક્કી કરવા સારૂ સંસ્થાને તક આપવી જોઈએ તે ન કરવામાં આવે તો એવોર્ડ દુષિત થાય છે. વધુમાં સામાવાળા તરફે **Bharat Forge Company Ltd. Vs. A. B. Zodge, Reported In 1996 (0) GLHEL-SC 3388.**[19] નાં ચુકાદામાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા એવું અવલોકન કરવામાં આવેલ છે કે માલિક છુટા કરવાનાં હુકમ અન્વયે પુરાવા રજુ કરવાની માંગણી કરેલ છે તે નકારવામાં આવેલ તે યોગ્ય નથી. વધુમાં સામાવાળા તરફે **United Planters Association of Southern India Vs. K.G. Sangameswaran,**

15. **1960(0) GIHEL-SC 7489.**
16. **1979 (0) AIJ-KR 1113923.**
17. **1997 I CLR 949.**
18. **1975 (0) GLHEL-SC 6909.**
19. **1996 (0) GLHEL-SC 3388.**

Reported In 1997 (0) GLHEL-SC 33565.[20] નાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટનાં ચુકાદા પર આધાર રાખે છે જેમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા અવલોકન કરેલ છે કે કામદારને ગંભીર ગેરવર્તણુંકને કારણે નોકરીમાંથી છુટા કરવાનો શિક્ષાત્મક હુકમ ગંભીર પ્રકારનો છે માલિકને એપેલેટ ઓથોરીટી સમક્ષ કામદારની ગેરવર્તણુંકનાં પુરાવા રજુ કરવાનો હક છે અને એપેલેટ ઓથોરીટીએ ભુલ કરેલ છે તેમ ઠરાવેલ. વધુમાં સામાવાળા તરફે **(M/s.) Jaisu & Co., Vs. (M/s) Meera Agency and Another, Reported In 1986 G.L.H. 794.**[21] નાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટનાં ચુકાદા પર આધાર રાખેલ છે જેમાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ ધ્વારા ઠરાવેલ છે કે વચગાળાની અરજી પર હુકમ કરતાં પહેલા સામાવાળાને નોટીસ આપવી જોઈએ. કોર્ટ ધ્વારા મનાઈ હુકમ કેઝ્યુઅલ રીતે આપવો જોઈએ નહી. હાથ પરનાં કેસમાં ઉપરોક્ત ચુકાદા લાગુ પડતો નથી કારણ કે વચગાળાની અરજીની જાણ સામાવાળાને છે. વધુમાં સામાવાળા તરફે **Chief Executive Officer, Zilla Parishad Vs. Ulhas Damodhar Thigler, Reported In 1996 (0) AIJ-MH 147224.**[22] વધુમાં સામાવાળા તરફે નામદાર બોમ્બે હાઈકોર્ટનાં ચુકાદા પર આધાર રાખે છે જેમાં નામદાર બોમ્બે હાઈકોર્ટે ધ્વારા ઠરાવેલ છે કે વચગાળાનો હુકમ પ્રથમ દર્શનીય કેસનાં અભાવમાં આપવો જોઈએ નહી. વધુમાં સામાવાળા તરફે **Bhanmati Tapubhai Muliya Vs. State of Gujarat Principal Government Industiral Institute. Reported In 1995 (2) G.L.H. 228.**[23] નાં ચુકાદા પર આધાર રાખે છે જેમાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટનાં ચુકાદા પર આધાર રાખે છે જેમાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ ધ્વારા અવલોકન કરેલ છે કે ફીકસ ટર્મની અવધી પુરી થતાં કામદારને તે જગ્યા પર રહેવાનો અધિકાર નથી અને નિમણુંકનો આપોઆપ અંત આવે છે જેમાં છુટા કરવાનો હુકમ જરૂરી નથી અને તેમાં મનાઈ હુકમ આપવો જોઈએ નહી.

20. **1997 (0) GLHEL-SC 33565.**
21. **1986 G.L.H. 794.**
22. **1996 (0) AIJ-MH 147224.**
23. **1995 (2) G.L.H. 228.**

23. અરજદાર તેમજ સામાવાળા તરફે રજુ ઉપરોક્ત ચુકાદાઓ તેમજ હાથ પરનાં કેસમાં આવેલ હકીકતો ધ્યાને લેતાં સામાવાળા સંસ્થા ધ્વારા અરજદારને સળંગ લાગલગાટ દશ દિવસ ગેરહાજર રહેવાનાં કારણસર ગેરવર્તણુંકનાં કારણે ઈન્કવાયરી કર્યા વગર છુટા કર્યાની હકીકત હાથ પરનાં કેસમાં બિનતકરારી છે. વધુમાં હાથ પરનાં કેસમાં સામાવાળા સંસ્થા ધ્વારા અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનાં પગલા સંદર્ભે ઉપરોક્ત કૃત્ય ગેરકાયદેસર હોવાનું પુરવાર કરવાનો હક સામાવાળા ધ્વારા અબાધ્ય રાખેલ છે. વધુમાં હાથ પરનાં કેસમાં અરજદાર ધ્વારા નિર્વાહભથ્થાનાં સ્વરૂપમાં નાણાની માંગણી કરેલ છે, પરંતુ જ્યારે અરજદાર ધ્વારા તેમને છુટા કરવાનો હુકમ અત્રેની કોર્ટમાં પડકારેલ હોય ત્યારે ગુણદોષનાં અંતે કોર્ટ એવા તારણ પર આવે કે સામાવાળા ધ્વારા અરજદારને છુટા કરવાનો હુકમ ગેરકાયદેસરનો છે તેવા સંજોગોમાં તેમને પડેલા દિવસોનાં પગાર સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાની તેમજ અન્ય દાદ મળવાપાત્ર થાય. વધુમાં હાથ પરનાં કામે સામાવાળા સંસ્થા તરફે રજુ દસ્તાવેજી પુરાવા ધ્યાને લેવામાં આવે તો તેઓએ તેમને મળવા પાત્ર લાભોની રકમ ચુકવી આપેલ છે અને તે રકમ અરજદારને મળી ગયેલ હોવાનું આ સાથે સામાવાળા તરફે રજુ એકનોલેજમેન્ટ સ્લીપથી જણાય આવે છે.

24. વધુમાં આ તબક્કે નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા આપવામાં આવેલ **Engineering Laghu Udyog Employees' Union Vs. Judge, Labour and Industrial Tribunal and Anr., Reported In AIR 2004 Supreme Court 4951.**[24] નો ચુકાદો વંચાણે લેવામાં આવે તો તેમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા અવલોકન કરેલ છે કે **"In eigher case if the enquiry is defective or if no enquiry has been held as required by Standing orders, the entire case would be open before the tribunal and the employer would have to justify on facts as well that its order of dismissal or discharge was proper."** આમ

24. **AIR 2004 Supreme Court 4951.**

ઉપરોક્ત ચુકાદામાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા ઠરાવેલ છે કે જ્યારે ઈન્કવાયરી ખોટી હોય તેમજ ઈન્કવાયરી કરેલ ન હોય તેવા કિસ્સામાં માલિકને કોર્ટ રૂબરૂ છુટા કરવાનો હુકમ પુરવાર કરવાની તક આપવી જોઈએ. વધુમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા ઉપરોક્ત ચુકાદામાં ઠરાવેલ છે કે, **"We may, however, observe that although in certain contingencies an employer may in a case of grave nature of misconduct dismiss a workman without holding an enquiry but ordinarily such an enquiry will not be dispensed with. In the event it is found ultimately by the Labour court/ Industrial Tribunal that the employer has taken recourse to unfair labour practice or the order of termination has been passed malafied or by way of victimization, it will be open to the Tribunal to pay compensation even in a case where ultimately charges are proved, despite holding that the order of termination is valid for the reason that principles or natural justice have not complied with.** આમ ઉપરોક્ત ચુકાદામાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા ઠરાવેલ છે કે જ્યારે કામદારને ગંભીર ગેરવર્તણુંકનાં કારણે ઈન્કવાયરી કર્યા વગર છુટા કરેલ હોય ત્યારે અને લેબર કોર્ટ / ટ્રીબ્યુનલને એવું લાગે તે માલીક ધ્વારા અનફેર લેબર પ્રેકટીશ આચરીને અથવા છુટા કરવાનો હુકમ ખોટી રીતે તેમજ કામદારને વીકટીમાઈઝ કરીને કરેલ છે તેવા સંજોગોમાં અરજદાર સામે ગેરવર્તણુંકનાં કરવામાં આવેલ આક્ષેપો પુરવાર થાય તેમ છતાં કુદરતી ન્યાયનાં સીધ્ધાંતોનું પાલન કરેલ નથી તેવા કારણસર અરજદાર કામદારને વળતર ચુકવવાનો હુકમ કરી શકે છે, જેથી અરજદારનો પ્રથમ દર્શનીય કેસ જણાય આવતો નથી તેમજ સગવડ અગવડની સમતુલા પણ અરજદારની તરફેણમાં જણાય આવતી નથી.

25. હાથ પરનાં કેસમાં પણ સામાવાળા સંસ્થા ધ્વારા અરજદારને ગેરહાજરીનાં કારણે ઈન્કવાયરી કર્યા વગર છુટા કરેલ છે તેમજ તેમનું પગલું કોર્ટ રૂબરૂ પુરાવા લઈને

પુરવાર કરવાનો તેમનો હક અબાધ્ય રાખેલ છે. વધુમાં અરજદારની સામે જો સામાવાળા સંસ્થા પુરાવા લઈને અરજદારની ગેરવર્તણુંક પુરવાર કરે તેમ છતાં કોર્ટને એવું લાગે કે સામાવાળા સંસ્થા ધ્વારા અનફેર લેબર પ્રેકટીશ કરીને કામદારને વીકટીમાઈઝ કરીને કુદરતી ન્યાયનાં સીધ્ધાંતોનું પાલન કર્યા વગર છુટા કરેલ છે તેવા સંજોગોમાં કોર્ટ અરજદારને યોગ્ય વળતર અપાવી શકે તેમ છે. જેથી અરજદારનો પ્રથમ દર્શનીય કેસ જણાતો નથી. વધુમાં જ્યારે અરજદાર ધ્વારા તેમને છુટા કરવાનું પગલું પડકારેલ હોય તેમજ જો તેઓ તેમનાં કેસમાં સફળ થાય તો તેવા સંજોગોમાં તેમને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત થવાની દાદ સાથે અન્ય નાણાંકીય લાભોની દાદ મેળવવા પણ હકકદાર થાય તેમ છે અને જેથી અરજદાર કામદારને નાણાંથી ભરપાઈ ન થઈ શકે તેવું નુકશાન જવાનો સંભવ નથી, આમ ઉપરોક્ત ચર્ચા કર્યા મુજબ અરજદારની અરજી હાલનાં તબક્કે મંજુર થવા પાત્ર ન હોય તેવા સંજોગોમાં અરજદારની હાલની વચગાળાની અરજી અન્વયે માંગવામાં આવેલ દાદ મંજુર કરવાપાત્ર જણાય આવતી ન હોય, જેથી અરજદારની અરજી અન્વયે ન્યાયનાં હિતમાં નીચે મુજબનો આખરી હુકમ કરવામાં આવે છે.

– : હુ ક મ :-

1. અરજદારની હાલની અરજી નામંજુર યાને રદ્દ કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

2. કેસનાં સંજોગો જોતાં ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

હુકમ આજરોજ ખુલ્લી અદાલતમાં વાંચી સંભળાવી જાહેર કર્યો.

Kalol. [Sureshkumar Karshanbhai Solanki]
Date: 15/03/2025. Judge, Labour Court, Kalol.
Judge Code – GJ-01299.