सत्यमेव जयते

| | | | |
|---|---|---|---|
| રજુ તારીખ | ૧૭ | ૧૦ | ૨૦૨૪ |
| દાખલ તારીખ | ૧૭ | ૧૦ | ૨૦૨૪ |
| ફેંસલ તારીખ | ૧૫ | ૦૬ | ૨૦૨૬ |
| અવધિ | દિવસ | માસ | વર્ષ |
| | ૨૯ | ૦૭ | ૦૧ |

# મે.જુનાગઢ મજુર અદાલતના પ્રિસાઈડિંગ ઑફિસર સમક્ષ, મુ. જુનાગઢ.

**રેફરન્સ (ટી) કેસ નં.૪૩/૨૦૨૪**
**આંક–૩૬**

**પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧:–** કમીશ્નરશ્રી,
મહીલા અને બાળ વિકાસ કચેરી,
બ્લોક નં.૧૦/૧, જીવરાજ મહેતા ભવન,
ગાંધીનગર.

**પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨:–** જિલ્લા વિકાસ અધિકારશ્રી,
આઈ.સી.ડી.એસ.શાખા, જીલ્લા પંચાયત,
જુનાગઢ.

**પ્રથમ પક્ષકાર નં.૩:–** પ્રમુખશ્રી,
શીશુમંગલ જુનાગઢ,
આંગણવાડી તાલીમ કેન્દ્ર શાખા,
જુનાગઢ.

**વિરુદ્ધ**

**બીજા પક્ષકાર :–** નરેશ રાઘવજી પરમાર,
ઉ.વ.આઃ૪૨, ધંધોઃ હાલ કંઈ નહીં,
C/O. ચુડાસમા નથુભાઈ ગોવિંદભાઈ,
સંસ્કાર પ્રાયમરી સ્કુલ સામે, વણકરવાસ,
કડીયાવડ, જુનાગઢ.

---

**પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ તરફે** : એકતરફી
**પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ તરફે** : એકતરફી
**પ્રથમ પક્ષકાર નં.૩ તરફે** : વિ.વ.શ્રી જે.બી.સાવલિયા
**બીજા પક્ષકાર તરફે** : વિ.વ.શ્રી પી.એ.ટાંક

---

# –:: એવોર્ડ ::–

**1** ઉપરોક્ત બંને પક્ષકારો વચ્ચેનો ઔદ્યોગિક વિવાદ અને તેના નિરાકરણ અર્થે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૧૦(૧)(સી) હેઠળ મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રી જુનાગઢની કચેરીના હુકમ ક્રમાંક નં. કે.એચ/એસ.એચ.એમ.સી./આઈ.ડી.આર./મશ્રઆ/જુના/૧૫/૨૦૨૪ તા.૧૧/૧૦/૨૦૨૪ થી શ્રમયોગી એટલે કે બીજા પક્ષકારને તેમના પડેલા દિવસોના પગાર સાથે નોકરી સળંગ ગણી નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા જોઈએ કે કેમ? તે મુદ્દાના ન્યાય નિર્ણય માટે અત્રેની અદાલતને રીફર કરેલ છે.

**2** આ કામમાં સરળતા ખાતર પ્રથમ પક્ષકારને હવે પછી **સામાવાળા** તરીકે અને બીજા પક્ષકારને **અરજદાર** તરીકે સંબોધવામાં આવશે.

**3** ત્યારબાદ અત્રેની કોર્ટમાં સદર અરજી રેફરન્સ કેસ તરીકે દાખલ કરેલ અને અરજદારને નોટીસ કરતા ધોરણસરની નોટીસ બજી જતા અરજદારે તેઓના વકીલશ્રી દ્વારા આંક–૫ થી માંગણા નીવેદન રજુ કરેલ છે જેમાં તેઓ જણાવે છે કે, તેઓ સામાવાળા નં.૩ સંસ્થામાં કાયમી ટાઈપીસ્ટ તરીકે તા.૨૫/૧૦/૨૦૧૩ થી છુટા કર્યા તા.૩૧/૦૩/૨૦૨૦ સુધી સતત અને સળંગ નોકરી કરેલ તેમ છતાં તેઓને સાંભળ્યા વગર નોટીસ, નોટીસ–પે તથા છટણી વળતર આપ્યા વગર આઈ.ડી.એક્ટની જોગવાઈઓનો ભંગ કરી તા.૩૧/૦૩/૨૦૨૦ થી તાલીમ કેન્દ્ર સરકારશ્રી દ્વારા બંધ કરવામાં આવેલ હોવાનું જણાવી છુટા કરેલ તથા છુટા કર્યા વખતે સામાવાળા નં.૩ તેઓને માસિક વેતન રૂા.૯,૩૭૫/– આપતા હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં છુટા કરતા અરજદારે અવાર નવાર રૂબરૂ મળી મૌખીક તેમજ લેખિત રજુઆત કરેલ જે સામે સામાવાળા નં.૩ એ જણાવેલ કે કોરોના સમય ચાલતો હોય સંસ્થા ચાલુ થશે એટલે હાજર લેશું અને ત્યારબાદ ૨૦૨૨ થી સરકારશ્રીની યોજના મુજબનું તાલીમ કેન્દ્ર ચાલુ હોય તેમ છતા અરજદારને હાજર લીધેલ નથી. વધુમાં, અરજદાર સામાવાળા નં.૩ દ્વારા લેવામાં આવેલ તા.૨૫/૧૦/૨૦૧૩ ના ઈન્ટરવ્યુમાં પાસ થતા પ્રોગ્રામ ઑફિસર એટલે કે સામાવાળા નં.૨ દ્વારા જિલ્લા વિકાસ અધિકારીની કચેરીમાં દરખાસ્તની બહાલી માટે મોકલવામાં આવેલ જે દરખાસ્ત બહાલ રાખવામાં આવેલ અને તે

રીતે અરજદાર સામાવાળા નં.૩ ની કચેરીમાં ટાયપીસ્ટ તરીકે નિયુક્ત થયેલ. વધુમાં અરજદારને નોકરી પરથી છુટા કર્યા બાદ અન્ય વ્યક્તિઓને હાજર લેવામાં આવેલ તથા તેઓના જુનિયર કામદારો નોકરી પર ચાલુ હોવાનું જણાવેલ. ઉપરોક્ત હકીકતો જણાવી સામાવાળાનું છુટા કરવાનું પગલું ગેરકાયદેસર હોય કામદારને તેઓની મુળ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના પગાર સાથે સળંગ નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા, હાલના રેફરન્સ ખર્ચ અપાવવા તથા યોગ્ય દાદ અપાવવા માંગણી કરેલ છે.

**4** ત્યારબાદ સામાવાળા નં.૩ ને કોર્ટ દ્વારા નોટીસ કરતા ધોરણસરની નોટીસ બજી જતા સામાવાળા નં.૩ તેઓના વકીલશ્રી દ્વારા આંક-૧૧ હેઠળ લેખિત જવાબ રજુ કરેલ છે જેમાં તેઓ અરજદારની માંગણા નિવેદનની મહત્વની હકીકતોને ઈન્કાર કરી ખરી હકીકતે જણાવે છે કે, અરજદાર તેઓના કામદાર નથી તેઓ મહીલા અને બાળ વિકાસ યોજના અનવ્યે જિલ્લા પંચાયત દ્વારા અને તેમના તાલીમ કેન્દ્ર ચોક્કસ સમયના, માનદ વેતનથી ફક્ત મર્યાદિત યોજના મુજબ નીયત સમય પુરતા કામે રખાયેલ જે સ્ટેટ મોનીટરના તા.૩૧/૦૩/૨૦૨૦ ના સમય પુરો થતા આપોઆપ છુટા ગણાયેલ હોય કોઈ રીટ્રીચમેન્ટ થયેલ નથી તેમજ કાયમી કામદાર હતા નહી તેમજ માનદ વેતન મેળવનાર કામદારની વ્યાખ્યામાં ન હોવાનું તેમજ તેઓની સંસ્થા ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં ન આવતી હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં અરજદારે આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨૫(બી) મુજબની સળંગ નોકરી કરેલ નથી તથા કોઈ વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ નોકરી કરેલ નથી. વધુમાં, વર્ષ ૨૦૨૦ માં છુટા કરાયેલ જે ત્રણ વર્ષ બાદ હાલનો વિવાદ લાવેલ તેમજ તે બાબતે કોઈ પ્લીડિંગ કરેલ ન હોવાનું જણાવી અરજદાર અને તેઓ વચ્ચે માલીક નોકરના સંબંધ ન હોવાનું જણાવેલ. ઉપરોક્ત તમામ હકીકતો સાથે સામાવાળા નં.૩ એ અરજદારનો રેફરન્સ ખર્ચ સહિત રદ્દ કરવા વિનંતી કરેલ છે.

**5** ત્યારબાદ અરજદાર તરફે નીચે મુજબના મૌખીક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજૂ થયેલ છે.

## અરજદાર તરફે રજુ મૌખીક પુરાવો

| ક્રમ | મૌખીક પુરાવાની વિગત | આંક |
|---|---|---|
| ૧ | અરજદારનું સરતપાસનું સોગંદનામુ | ૨૫ |

## અરજદાર તરફે રજુ દસ્તાવેજી પુરાવાઓ

| ક્રમ | દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત | આંક/ નિશાની |
|---|---|---|
| ૧ | અરજદારે સામાવાળા નં.૩ ને આપેલ ડિમાન્ડ નોટીસની નકલ | ૨૬/૧ |
| ૨ | સામાવાળા નં.૩ એ અરજદારને આપેલ ઈન્ટરવ્યુ કોલની નકલ | ૨૬/૨ |

**6** ત્યારબાદ અરજદાર તરફે આંક-૨૭ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજૂ થયેલ છે.

**7** સામાવાળા નં.૩ તરફે નીચે મુજબના મૌખીક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ થયેલ છે.

## સામાવાળા નં.૩ તરફે રજુ મૌખીક પુરાવો

| ક્રમ | મૌખીક પુરાવાની વિગત | આંક |
|---|---|---|
| ૧ | સામાવાળા નં.૩ નું સરતપાસનું સોગંદનામુ | ૩૧ |

## સામાવાળા નં.૩ તરફે રજુ દસ્તાવેજી પુરાવાઓ

| ક્રમ | દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત | આંક/ નિશાની |
|---|---|---|
| ૧ | સામાવાળા કચેરીના કાર્યાલય આદેશની(પ્યુન) નકલ | ૨૫-એ |
| ૨ | બહાલીપત્રની(પ્યુન) નકલ | ૨૫-બી |
| ૩ | રોજકામપત્રની(પ્યુન) નકલ | ૨૫-સી |
| ૪ | પટાવાળાની ભરતીના પત્રની નકલ | ૨૫-ડી |
| ૫ | સામાવાળા કચેરીના કાર્યાલય આદેશની(ટાઈપીસ્ટ) નકલ | ૨૫-ઈ |
| ૬ | બહાલીપત્રની નકલ(ટાઈપીસ્ટ) | ૨૩/૬ |
| ૭ | રોજકામપત્રની નકલ(ટાઈપીસ્ટ) | ૨૩/૭ |
| ૮ | જિલ્લા પંચાયત કાર્યાલયના પત્રની નકલ | ૨૩/૮ |
| ૯ | હાજરીના રેકર્ડની(પ્યુન) નકલ | ૨૩/૯ |
| ૧૦ | હાજરીના રેકર્ડની(ટાઈપીસ્ટ) નકલ | ૨૩/૧૦ |
| ૧૧ | પગાર પત્રક વર્ષ ૨૦૦૯/૧૦ ની નકલ | ૨૩/૧૧ |
| ૧૨ | પગાર પત્રક વર્ષ ૨૦૧૦/૧૧ ની નકલ | ૨૩/૧૨ |
| ૧૩ | પગાર પત્રક વર્ષ ૨૦૧૧/૧૨ ની નકલ | ૨૩/૧૩ |
| ૧૪ | પગાર પત્રક વર્ષ ૨૦૧૨/૧૩ ની નકલ | ૨૩/૧૪ |

| | | |
|---|---|---|
| ૧૫ | પગાર પત્રક વર્ષ ૨૦૧૩/૧૪ ની નકલ | ૨૩/૧૫ |
| ૧૬ | પગાર પત્રક વર્ષ ૨૦૧૫/૧૬ ની નકલ | ૨૩/૧૬ |
| ૧૭ | પગાર પત્રક વર્ષ ૨૦૧૬/૧૭ ની નકલ | ૨૩/૧૭ |
| ૧૮ | પગાર પત્રક વર્ષ ૨૦૧૮/૧૯ ની નકલ | ૨૩/૧૮ |

**8** ત્યારબાદ સામાવાળા તરફે આંક-૩૨ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજૂ થયેલ છે.

**9** ત્યારબાદ અરજદાર તરફે તેઓના વિ.વ.શ્રી દ્વારા આંક-૩૩ થી લેખિત દલીલ કરી જે વંચાણે લીધી તેમજ દલીલના સમર્થનમાં નીચે મુજબના ચુકાદાઓ રજુ કરેલ છે.

- 2001(1) G.L.H. 441, Karsanbhai L. Harijan Vs. Western Railway.
- 1992 Lawsuit(AP) 208, K RAMA RAO Vs. CHIEF EXECUTIVE, NELLIMARLA JUTE MILLS, HIGH COURT OF ANDHRA PRADESH.
- INDIAN RAYON INDUSTRIES LTD. Vs. TAPUBHAI JUTHABHAI CHAVDA & 1 other(s), Hon. GUJARAT HIGH COURT.
- 2001(2) G.L.H. 513, Natwarlal Amratlal Shah Vs. Director, Employee State Insurance Scheme.
- 2010(5) Supreme 88, Anoop Sharma Vs. Executive Engineer, Public Health Division No.1 Panipat(Haryana)
- 2001 LAB. I.C. 662, Hon. GUJARAT HIGH COURT.

ત્યારબાદ સામાવાળા તરફે તેઓના વિ.વ.શ્રી દ્વારા આંક-૩૪ થી લેખિત દલીલ કરી જે વંચાણે લીધી તેમજ દલીલના સમર્થનમાં નીચે મુજબના ચુકાદાઓ રજુ કરેલ છે.

- 2009 Legal Eagle (GUJHC) 1027, Bhavnagar District Punchayat Vs. Rajubhai Pravinbhai Shah, Hon. GUJARAT HIGH COURT.
- 2025 Legal Eagle (GUJHC) 1307, Bharatbhai Ramjibhai Chudasama Vs. Principal Chief Conservator of Forest & Anr., Hon. GUJARAT HIGH COURT.

➢ 2025 Legal Eagle (GUJHC) 842, Mansukhbhai Akhmabhai Khant Vs. Deputy Executive Engineer, Hon. GUJARAT HIGH COURT.

આમ પક્ષકારો તરફે રજૂ થયેલ મૌખિક, લેખીત દલીલ પુનરાવર્તન ટાળવાના શુભ હેતુથી કારણોની ચર્ચામાં જરૂર પડે આવરી લેવામાં આવશે.

**10** આમ ઉપરોક્ત તમામ પક્ષકારોના માંગણા નિવેદનો, જવાબ, મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાઓ સાથે દલીલોને ધ્યાને લેતા, અત્રેની અદાલત સમક્ષ નિરાકરણાર્થે નીચે મુજબના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

## મુદ્દાઓ

**1.** શું આ કામના અરજદાર પુરવાર કરે છે કે તેઓ મદદનીશ શ્રમ આયુક્ત કચેરીની અનુસુચી મુજબ નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત થવા કે તેઓએ માંગેલ અન્ય દાદ મેળવવા હક્કદાર છે?

**2.** શું આખરી હુકમ?

**11** ઉપરોક્ત મુદ્દાઓના જવાબ નીચે મુજબ છે.

મુદ્દા નં.૧ – **નકારમાં.**

મુદ્દા નં.૨ – **આખરી હુકમ મુજબ.**

## –:: કારણો ::–

### મુદ્દા નં.૧

**12** સદર મુદ્દા સંબંધે અરજદારે કોઈ પણ દાદ મેળવવા હક્કદાર હોવા માટે પ્રથમ તેઓએ કામદાર હોવાનું, ત્યારબાદ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું તથા તેઓને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર કરવાની રહે છે. સૌપ્રથમ ધી ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(એસ) મુજબ કામદારની વ્યાખ્યાનો વિચાર કરવો આવશ્યક બને છે.

"workman" means any person (including an apprentice) employed in any industry to do any manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, and for the purposes of any proceeding under this Act in relation to an industrial dispute, includes any such person who has been dismissed, discharged or retrenched in

connection with, or as a consequence of, that dispute, or whose dismissal, discharge or retrenchment has led to that dispute,

સદર વ્યાખ્યા સાથે હાલના કેસમાં રેકર્ડ પર રહેલ મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવા ધ્યાને લેતા, અરજદારે તા.૨૫/૧૦/૨૦૨૩ થી છુટા કર્યા તા.૩૧/૦૩/૨૦૨૦ સુધી સામાવાળા સંસ્થામાં ટાઈપીસ્ટ તરીકે નિયુક્ત થઈ ફરજ બજાવેલ તેમજ તેઓને માસિક પગાર રૂા.૯,૩૭૫/- હોવાનું જણાવેલ. જે સામે સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા તેઓના બચાવનામાં તથા આંક-૩૧ થી રજુ સોગંદનામામાં જણાવેલ કે અરજદાર આંગણવાડી કેન્દ્રમાં અને તે યોજના પુરતા ફક્ત માનદ વેતનથી કામે રાખેલ જે માનદ વેતન મેળવનાર ઔધોગીક વિવાદ ધારાની કલમ ૨(એસ) મુજબ કામદારની વ્યાખ્યામાં આવતા ન હોવાથી તેઓના કામદાર હોવાનો ઈન્કાર કરેલ. વધુમાં અરજદાર તરફે તેઓના વકીલશ્રીએ આંક-૩૩ થી લેખીત દલીલ કરી માનદ વેતન સંબંધે તકરાર લઈ જણાવેલ કે અરજદાર માનદ વેતનથી નિયુક્ત થયેલ છે તેવું સ્પષ્ટપણે બતાવવું જોઈએ જ્યારે અરજદારની નિમણુંક સામવાળા નં.૩ દ્વારા ઈન્ટરવ્યુ લઈ અને સામાવાળા નં.૨ પાસેથી બહાલી લઈ કરેલ છે જેમાં કેટલીક શરતો જણાવેલ છે જે મુજબ માનદ વેતનથી રાખવાની કોઈ શરત નથી પરંતુ અરજદાર સામાવાળા તરફે તેઓની ઉલટતપાસમાં સ્વીકારે છે કે હુકમ મુજબ તેઓને માનદ સેવા અને માનદ વેતન મુજબની નિમણુંક આપવામાં આવેલ છે. વધુમાં ઉપરોક્ત તકરાર સંબંધે સામાવાળા તરફે રજુ આંક-૨૫-ઈ નો પત્ર વંચાણે લેતા, તેમાં અરજદાર નરેશ રાઘવજીભાઈ પરમારને રૂા.૭,૫૦૦/- ફિક્સ માનદ વેતનથી ફરજ બજાવવાનો શરતોને આધિન આદેશ કરેલ હોવાનું જણાય આવે છે. જે પત્રની શરતો નીચે મુજબ છેઃ

**શરતોઃ**

**૧. આ પસંદગીને સરકારી કર્મચારી તરીકે ગણવાની નથી, આ કોઈ સરકારી નોકરીમાં રાખવાની નિમણુંક નથી પરંતુ માનદ્ સેવા હોય નિયમો મુજબ માનદ્ મહેનતાણું આપવામાં આવતુ હોય સરકારી નોકરીના હક્ક હિસ્સા પ્રાપ્ત થતા નથી, જેથી નિમણુંક આપવાર સત્તાઅધિકારી વગર નોટીસે માનદ્ સેવા માંથી મુક્ત કરી શકશે.**

૪. **યોજના બંધ થાય તો સરકારશ્રી/ટ્રસ્ટ મજકુર કર્મચારીને છુટો કરી શકશે. વર્તણુંક યોગ્ય નહી હોય તો, કામગીરી સંતોષકારક નહી હોય તો પણ ફરજમાંથી છુટો કરવામાં આવશે.**

વધુમાં ઉપરોક્ત પત્ર અને તેની શરતો બાબતે અરજદાર તરફે કોઈ તકરાર લીધેલ નથી તેમજ તેને વિરોધાભાસી હોય તેવો કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો રેકર્ડ પર રજુ કરેલ નથી. આમ, ઉપરોક્ત કરેલ શરતોને અરજદારે ઉલટતપાસમાં સ્વીકાર કરેલ બાબત સાથે વંચાણે લેતા અરજદાર માનદ્ વેતન મેળવી માનદ્ સેવામાં હોય તે બોબત માનવાને કારણ રહે છે.

**13** અરજદાર માનદ્ વેતન મેળવી માનદ્ સેવામાં હોય તે બાબત પુરવાર થયેલ હોય ત્યારે હવે અદાલત સમક્ષ માનદ્ વેતન મેળવનાર વ્યક્તિ એ ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ-૨(એસ) મુજબ કામદારની વ્યાખ્યામાં છે કે કેમ? તે બાબત નિર્ણિત કરવાની રહે છે. જે સંબંધે નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટનો **PATDI TALUKA PANCHAYAT & 2 Vs. ZEBUNNISHA NATHUMIYA C/O JILLAENGINEERING & GENERAL KAMDAR**, **L.P.A.No. 663 of 2004** ચુકાદાના પેરા નં.૭ ધ્યાને લેતા:

> "7. We have carefully gone through the aforesaid definitions of workman and industry and we do not find that even those persons who hold honorary posts and are paid honorarium are to be treated as workman under the Act. In the case where honorarium is paid to a person, the relationship of master and servant shall not exist which shall mean that the person cannot be termed as an employee."

ઉપરોક્ત ચુકાદામાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટે જણાવેલુ કે માનદ્ વેતન મેળવનાર વ્યક્તિના કેસમાં નોકર-માલિકના સંબંધ અસ્તિત્વમાં રહેતા નથી. વધુમાં સ્પે.સી.એ.નં.૫૫૪૦/૨૦૧૭ તથા ૫૫૫૦/૨૦૧૭ ચાઈલ્ડ ડેવલપમેન્ટ પ્રોજેકટ ઓફીસર વિ. ચેતનાબેન ખોડાભાઈ મારૂનો તા.૧૩/૯/૨૦૧૯ નો ચુકાદો રજુ કરેલ છે જેમાં લેબર કોર્ટે ૭૫% બેકવેજીસ સાથે આંગણવાડી કાર્યકરને પુન:સ્થાપિત કરેલ હતા જેમાં નામદાર હાઈકોર્ટે સદર હુકમ રદ કરેલ હતો જે હુકમના પારા-૪.૧ તથા ૫ હાલના કેસના ગુણદોષ ઉપર નિર્ણય માટે જરૂરી છે જે નીચે મુજબ રીપ્રોડયુસ કરેલ છે.

4.1 Mr.H.S. Munshaw, learned advocate for the petitioners has also placed reliance on decision of this Court dated 9.5.2018 in Special Civil Application No.15365 of 2016 wherein an award was under challenge on similar facts. This Court in the said decision has considered the decision of the Division Bench in the case of Ameerbi (Supra) and held that the labour Court will have no jurisdiction in view of the fact that an Anganwadi Worker cannot be considered a workman within the meaning of the term defined under Section 2(s) of the I.D. Act. Relevant paragraph Nos.11 to 11.2 read as under:

> "11. This Court is bound by the said decision. From the said decision it emerges that this Court held that the Anganwadi worker, working under ICDS cannot be considered workman within the meaning of the term defined under Section 2 (s) of I.D. Act.
>
> 11.1 Learned Labour Court could not have entertained reference which was made at the behest of the person who cannot be termed workman.
>
> 11.2 The dispute or grievance which is raised by person who is not "workman" within the meaning of the term defined under Section 2(s) of the I.D. Act cannot be termed as Industrial Dispute (defined under Section 2(k) of I.D. Act) and that therefore learned Labour Court would have no jurisdiction to decide such dispute which is raised at the behest of the person who is not workman within the terms defined under Section2(s) of the Act."

5.In view of the clear position of law as laid down herein above, in both these petitions, the awards dated 20.9.2016 passed by the labour Court, Junagadh in Reference (T) Case Nos.56 and 57 of 2011 are hereby quashed and set aside.

તેવી જ રીતે આ અદાલતના ધ્યાન પર આવેલ ૨૦૧૮(૧) સી.એલ.આર. પાના નં.૧૦૧૯ ઉપર પ્રસિદ્ધ થયેલ મંજુલાબેન મેઘજીભાઈ બગડા વિરૂદ્ધ બાળ વિકાસ અધિકારી અને બીજાઓના નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટના ચુકાદામાં આંગણવાડી વર્કરની નિમણુંક આઈ.સી.ડી.એસ સ્કીમ નીચે થયેલ હતી અને તેમને માનદ વેતન ચુકવવામા આવતુ હોય તેથી ઔદ્યોગિક ધારાની કલમ–૨(એસ) ની વ્યાખ્યામાં સમાવિષ્ટ થાય નહી તેવુ પ્રસ્થાપિત કરેલું છે. તેવી જ રીતે ૨૦૦૮(૧) સુપ્રીમ કોર્ટ કેસીસ(એલ એન્ડ એસ ) પેજ નં.૯૭૫ ઉપર પ્રસિદ્ધ થયેલ સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટકા વિ. અમીરબી અને

બીજાઓના ચુકાદામાં નામ.સુપ્રીમ કોર્ટે આંગણવાડી વર્કરો સ્ટેચ્યુટરી સીવીલ પોસ્ટ ધારણ કરતા હોવાનુ કહી શકાય નહીં તેવુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે. હાલના કામમાં પણ અરજદારની નિમણુક માનદ વેતનથી થયેલી હોય જેથી અરજદારનો સમાવેશ ઔદ્યોગિક ધારાની કલમ–૨(એસ) ની વ્યાખ્યામાં સમાવિષ્ટ થતો નથી. વધુમાં, નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટે તેમના વિવિધ ચુકાદાઓમાં ઉપરોક્ત બાબતને પુનરાવર્તિત કરેલ છે. વધુમાં બંને પક્ષકારોએ તેઓની દલીલના સમર્થનમાં ચુકાદાઓ રજુ કરેલ છે પરંતુ તે સદર કેસના માનદ્ વેતન અને માનદ્ સેવાની હકીકતથી વિપરીત હોય મદદરૂપ થતા નથી.

**14** સદર કેસમાં અરજદાર માનદ્ વેતન મેળવતા હતા તે પુરવાર થયેલ છે ત્યારે ઉપરોક્ત હકીકત સાથે નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટનો ચુકાદાઓ ધ્યાને લેતા, અરજદાર ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(એસ) મુજબ કામદારની વ્યાખ્યામાં આવતા ન હોવાનું પુરવાર થાય છ. આમ, અરજદાર સામાવાળાના કામદાર હોવાનો મુદ્દો સાબીત કરવામાં નિષ્ફળ નિવડેલ હોઈ **મુદ્દા નં.૧** નો જવાબ **નકારમાં** આપવામાં આવે છે. આમ, મુદ્દા નં.૧ ના જવાબના આધારે મુદ્દા નં.૨ નો જવાબ નીચે મુજબ આપવામાં આવે છે.

## –:: આખરી હુકમ ::–

(૧) આથી અરજદારનો હાલનો રેફરન્સ કેસ સામાવાળાઓ સામે **નામંજુર** કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

(૨) ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

જુનાગઢ
તા.૧૫/૦૬/૨૦૨૬

**(જે.એસ.જાદવ)**
પ્રમુખ અધિકારી, મજુર અદાલત,
જુનાગઢ.
(જી.જે.૦૧૪૨૪)

H.U.KACHELA (STENO)

J.S.JADAV
Judge(J.D),LABOUR COURT,JUNAGADH