

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

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

=====

રાજેન્દ્ર સિંહ ચૌહાણ અને અન્ય

વિરુદ્ધ

હરિયાણા રાજ્ય અને અન્ય

નવેમ્બર ૨૧, ૨૦૦૫

[અરિજીત પાસાયત અને આર. વી. સ્વીન્ઝન, ન્યાયાધીશ]

શ્રમ કાયદાઓ:

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭-કલમ ૨૫-એફ અને
૨૫-એન-કોન્ફેડ કર્મચારી સેવા નિયમો, ૧૯૭૫-નિયમ ૩૫ (બી)-બિન-
ઔદ્યોગિક સંસ્થાના કર્મચારીઓની છટાણી-કલમ ૨૫-એફની જોગવાઈઓ લાગુ
કરવી-કલમ ૨૫-એફને બદલે કલમ ૨૫-એન લાગુ કરવાની અને નિયમ-

લિખિત અરજી-અપીલને રદ કરવાની લાગુ કરવાની માંગ કરતા કર્મચારીઓ:કલમ ૨૫-એન વર્તમાન કેસમાં લાગુ થશે નહીં કારણ કે પ્રશ્નમાં રહેલી સંસ્થા ઔદ્યોગિક સંસ્થા નથી-કર્મચારીઓ નિયમ હેઠળ લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે કારણ કે તેમની પ્રોબેશન અવધિ સમાપ્ત થયા પછી તેમને અનુમાનિત રીતે કાયમી કર્મચારીઓ તરીકે ગણવા પડે છે.

અપીલકર્તાઓ સ્ટેટ ફેડરેશન ઓફ કન્ઝ્યુમર કો-ઓપરેટિવ હોલસેલ્સ સ્ટોર્સ લિમિટેડ (કોનફેડ) ના કર્મચારીઓ હતા, જે ઔદ્યોગિક સંસ્થા ન હતી.તેમને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫-એફના સંદર્ભમાં બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા.અપીલકર્તાઓએ રિટ પિટિશન દાખલ કરીને એવું વલણ અપનાવ્યું હતું કે કલમ ૨૫-એનની જોગવાઈઓ લાગુ પડે છે અને ૨૫-એફની નહીં અને તેઓ કોન્ફેડ સ્ટાફ સર્વિસ રૂલ્સ, ૧૯૭૫ના નિયમ ૩૫ (બી) ની શરતો અનુસાર લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે કારણ કે તેઓ તેમના પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી કાયમી કર્મચારીઓ છે.પ્રતિવાદીનું વલણ એ હતું કે અપીલકર્તાઓ પુષ્ટિ પામેલા કર્મચારીઓ ન હતા.હાઈકોર્ટે રિટ પિટિશન ફગાવી દીધી હતી.એટલે વર્તમાન અપીલ.

અપીલને મંજૂરી આપતા કોર્ટે ઠરાવ્યું:

૧. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫-એન ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં કામદારનો ઉલ્લેખ કરે છે."ઔદ્યોગિક સ્થાપના" શબ્દને કલમ ૨૫-એલમાં વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવ્યો છે, જેનો અર્થ ફેક્ટરી અથવા ખાણ અથવા વાવેતર થાય છે.નોકરીદાતા "ઔદ્યોગિક સંસ્થા" ની વ્યાખ્યા દ્વારા આવરી લેવામાં આવતા નથી.તેથી, ઉચ્ચ અદાલતે એવું માનવું યોગ્ય હતું કે કલમ ૨૫-એનનો કોઈ ઉપયોગ નથી.[૩૬૫-એફ, જી]

૨. અપીલકર્તાઓનું વલણ કે તેઓ પ્રોબેશન સમયગાળો પૂરો થયા પછી પુષ્ટિ પામ્યા હોવાનું માનવામાં આવ્યું હતું અને તેઓ કાયમી કર્મચારીઓ હતા તે ટેરા ફર્મામાં છે.'સેલ્સમેન કાયમી કર્મચારીઓની શ્રેણીના વર્ગ ૩ ના છે.નિયમ ૪ (બી) માં આપવામાં આવેલી "પ્રોબેશનર" ની વ્યાખ્યા અપીલકર્તાઓના વલણને સંપૂર્ણપણે સમર્થન આપે છે કે પ્રોબેશન સમયગાળો કુલ ૨૪ મહિનાથી વધુ ન હોવો જોઈએ.તેથી, અપીલકર્તાઓને અનુમાનિત રીતે કાયમી કર્મચારીઓ તરીકે ગણવા પડે છે, અને પરિણામે તેમને નિયમ ૩૫ (બી) હેઠળના લાભો ઉપલબ્ધ હતા.પરંતુ તે કલમ ૨૫-એફ હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર રકમ ઉપરાંત નહીં હોય. કલમ ૨૫-એફ અથવા નિયમ ૩૫ (બી) ની બેમાંથી જે રકમ વધારે છે તે અપીલકર્તાઓને ચૂકવવામાં આવશે.

[૩૬૯-બી, સી]

ત્યારબાદ પંજાબ રાજ્ય વિરુદ્ધ ધરમ સિંહ, એ. આઈ. આર.
(૧૯૬૮) એસ. સી. ૧૨૧૦ આવ્યા.

ઓમ પ્રકાશ મૌરી વેરસસ યુ પી કો-ઓપરેટિવ સુગર ફેક્ટરીઝ
ફેડરેશન, લખનો અને અન્ય, એ આઈ આર (૧૯૮૬) એસ સી ૧૮૪૪ અને
એમ. પી. ની ઉચ્ચ અદાલતે કુલસચિવ અને અન્ય વેરસસ દ્વારા સત્ય નારાયણ
ઝાવર, (૨૦૦૧) ૭ એસ સી સી ૧૬૧ પર આધાર રાખ્યો હતો.

સિવિલ અપીલેટ જ્યુરિસડિક્શન:સિવિલ અપીલ નંબર
૩૦૨/૨૦૦૪.

સી. ડબલ્યુ. પી. નંબર ૨૬૮૪/૨૦૦૨ માં પંજાબ અને હરિયાણા
હાઈકોર્ટના ૧૨/૨/૨૦૦૨ ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

અપીલકર્તાઓ વતી યુ. એસ. ચૌધરી અને સુશ્રી સુનીતા શર્મા.

પ્રતિવાદીઓ માટે પ્રવીણ કુમાર રાય, શિબાશીષ મિશ્રા, અજય
સિવાય, ટી. વી. જ્યોર્જ અને ડૉ. કૈલાશ ચંદ.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયાધીશ અરિજીત પાસાયત દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો.

અપીલકર્તાઓ પંજાબ અને હરિયાણા હાઈકોર્ટની ખંડપીઠે આપેલા ચુકાદાની કાયદેસરતા પર સવાલ ઉઠાવે છે કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ (ટૂંકમાં 'અધિનિયમ') ની કલમ ૨૫-એન લાગુ થવા અંગે અપીલકર્તાઓનું વલણ સાચું ન હતું.

વિવાદ એક સાંકડી હોકાયંત્રમાં રહેલો છે.

અપીલકર્તાઓ હરિયાણા સ્ટેટ ફેડરેશન ઓફ કન્ઝ્યુમર્સ કો-ઓપરેટિવ હોલસેલ્સ સ્ટોર્સ લિમિટેડ (ટૂંકમાં 'કોન્ફેડ') ના કર્મચારીઓ હતા, જે અહીં ચોથા પ્રતિવાદી હતા.તેના કર્મચારીઓની સેવાની શરતો કોન્ફેડ સ્ટાફ સર્વિસ નિયમો, ૧૯૭૫ (ટૂંકમાં 'નિયમો') દ્વારા આવરી લેવામાં આવી છે.સતત નાણાકીય નુકસાનને કારણે, કર્મચારીઓ માટે લાભદાયી રોજગાર માટે પુનર્ગઠન યોજના તૈયાર કરવામાં આવી હતી.એવું નોંધવામાં આવ્યું હતું કે રિટેલ આઉટલેટ્સ (ટૂંકમાં 'આરઓએલ') સંસ્થાને ભારે નુકસાન પહોંચાડી રહી છે.તેથી, એવું નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું કે તમામ આરઓએલ નાણાકીય રીતે બિન-વ્યવહારુ હોવાને કારણે બંધ થવું જોઈએ.કાયદાની કલમ ૨૫-એફની

દ્રષ્ટિએ છટાણીનું વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું હતું. છટાણીના ક્રમમાં તે ખાસ કરીને નીચે મુજબ જણાવવામાં આવ્યું હતું:

"તે સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે કોનફેડ ના કર્મચારીઓ કે જ્યાંથી છટાણી કરવામાં આવી રહી છે તે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ના પ્રકરણ ૫-બી દ્વારા આવરી લેવામાં આવતા નથી, જેના માટે ઉપરોક્ત અધિનિયમની કલમ ૨૫-એન હેઠળ કોઈ પરવાનગીની જરૂર પડે છે, તેથી કલમ ૨૫-એફ અને ઉપરોક્ત પ્રકરણની અન્ય જોગવાઈઓનો ઉપયોગ કરીને પ્રકરણ ૫-એ અનુસાર છટાણી કરવામાં આવી રહી છે.

છટાણી પર સવાલ ઉઠાવતા, હાઈકોર્ટ સમક્ષ રિટ અરજીઓ દાખલ કરવામાં આવી હતી જેમાં એવું વલણ અપનાવવામાં આવ્યું હતું કે કલમ ૨૫-એનની જોગવાઈઓ લાગુ પડે છે અને કલમ ૨૫-એફ લાગુ પડતી નથી અને કોઈપણ સંજોગોમાં અપીલકર્તાઓ નિયમોના નિયમ ૩૫ (બી) ની શરતોમાં લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે. ઉચ્ચ અદાલતને આ વલણમાં કોઈ તથ્ય મળ્યું ન હતું અને કાયદાની કલમ ૨૫-એફ (બી) ની જરૂરિયાતોનું પાલન થતું હોવાનું માનીને રિટ પિટિશનને ફગાવી દીધી હતી.

અપીલકર્તાઓના વિદ્વાન વકીલના જણાવ્યા અનુસાર ઉચ્ચ અદાલતે ભૂલથી ચુકાદો આપ્યો છે કે કલમ ૨૫-એનનો કોઈ ઉપયોગ નથી.અન્યથા પણ, એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે અપીલકર્તાઓ નિયમ ૩૫ (બી) હેઠળ ઉપલબ્ધ લાભોના હકદાર છે.

અપીલકર્તાઓ માટે વિદ્વાન વકીલે આ સંદર્ભમાં રજૂઆત કરી હતી કે પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી, અપીલકર્તાઓ કાયમી કર્મચારીઓ બની ગયા હતા અને તેથી, તેઓ નિયમો દ્વારા સંચાલિત હતા અને નિયમ ૩૫ (બી) હેઠળના લાભો સ્પષ્ટ રીતે લાગુ હતા.

જવાબમાં, પ્રતિવાદીઓના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે હાઈકોર્ટનો મત ક્રમમાં છે.

હરીફ રજૂઆતોની પ્રશંસા કરવા માટે સંબંધિત જોગવાઈઓની નોંધ લેવાની જરૂર છે.કાયદાની કલમ ૨૫-એફ, ૨૫-કે, ૨૫-એલ અને ૨૫-એન નીચે મુજબ વાંચે છે:

"૨૫-એફ:કામદારોની છટણી માટેની પૂર્વવર્તી શરતો:-નોકરીદાતા હેઠળ ઓછામાં ઓછા એક વર્ષ સુધી સતત સેવામાં રહેલા કોઈપણ ઉદ્યોગમાં

કાર્યરત કોઈ પણ કામદારને તે નોકરીદાતા દ્વારા ત્યાં સુધી બરતરફ કરવામાં આવશે નહીં જ્યાં સુધી –

(એ) કામદારને છટાણીના કારણો દર્શાવતી લેખિતમાં એક મહિનાની નોટિસ આપવામાં આવી છે અને નોટિસનો સમયગાળો સમાપ્ત થઈ ગયો છે, અથવા કામદારને આવી નોટિસના બદલામાં નોટિસના સમયગાળા માટે વેતન ચૂકવવામાં આવ્યું છે;

(બી) કામદારને છટાણીના સમયે વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું છે, જે પંદર દિવસના સરેરાશ પગાર (સતત સેવાના દરેક પૂર્ણ થયેલા વર્ષ માટે) અથવા છ મહિનાથી વધુના તેના કોઈપણ ભાગની સમકક્ષ હશે; અને

(સી) નિયત રીતે નોટિસ યોગ્ય સરકારને (અથવા સત્તાવાર રાજપત્રમાં સૂચના દ્વારા યોગ્ય સરકાર દ્વારા નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવે તેવી સત્તા) આપવામાં આવે છે.

રૂપ-કે:પ્રકરણ ૫-બી નો ઉપયોગ:(૧) આ પ્રકરણની જોગવાઈઓ એવી ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓને લાગુ પડશે (જે મોસમી સ્વરૂપની સંસ્થા ન

હોય અથવા જેમાં કામ માત્ર સમયાંતરે જ કરવામાં આવે હોય) જેમાં અગાઉના બાર મહિના માટે દરરોજ સરેરાશ એકસોથી ઓછા કામદારો કાર્યરત હતા.

(૨) જો કોઈ પ્રશ્ન ઊભો થાય કે શું કોઈ ઔદ્યોગિક સંસ્થા મોસમી સ્વરૂપની છે અથવા તેમાં કામ માત્ર સમયાંતરે જ કરવામાં આવે છે, તો તેના પર યોગ્ય સરકારનો નિર્ણય અંતિમ રહેશે.

રૂપ-એલ:આ પ્રકરણના હેતુ માટે, - (ક) 'ઔદ્યોગિક સ્થાપના' નો અર્થ છે:

(૧) ફેક્ટરી અધિનિયમ, ૧૯૪૮ (૧૯૪૮નો ૬૩) ની કલમ ૨ની કલમ (એમ) માં વ્યાખ્યાયિત ફેક્ટરી;

(૨) ખાણ અધિનિયમ, ૧૯૫૨ (૧૯૫૨નો ૩૫) ની કલમ ૨ની પેટા-કલમ (૧) ની કલમ (જે) માં વ્યાખ્યાયિત કરાયેલી ખાણ; અથવા

(૩) વાવેતર શ્રમ અધિનિયમ, ૧૯૫૧ (૧૯૫૧ નો ૬૯) ની કલમ ૨ ની કલમ (ટી) માં વ્યાખ્યાયિત કરાયેલ વાવેતર;

(બી) કલમ ૨ ની કલમ (એ) ની પેટા કલમ (૨) માં સમાવિષ્ટ કંઈપણ હોવા છતાં;

(૧) કોઈ પણ પેઢીના સંબંધમાં કે જેમાં ચૂકવેલ શેર મૂડીના ઓછામાં ઓછા ૫૧ ટકા કેન્દ્ર સરકાર પાસે હોય; અથવા

(૨) સંસદ દ્વારા અથવા તેના હેઠળ સ્થાપિત કોઈ પણ નિગમના સંબંધમાં (કલમ ૨ની કલમ (એ) ની પેટા-કલમ (૧) માં ઉલ્લેખિત નિગમ ન હોય),

કેન્દ્ર સરકાર યોગ્ય સરકાર હશે.

૨૫-એન:કામદારોના પુનરાગમન માટેની શરતો:

(૧) આ પ્રકરણ લાગુ પડે તેવી કોઈપણ ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં કાર્યરત કોઈ પણ કામદાર, જે નોકરીદાતા હેઠળ ઓછામાં ઓછા એક વર્ષ સુધી સતત સેવામાં રહ્યો હોય, તેને તે નોકરીદાતા દ્વારા ત્યાં સુધી બરતરફ કરવામાં આવશે નહીં જ્યાં સુધી: -

(એ) કામદારને ત્રણ મહિનાની લેખિત નોટિસ આપવામાં આવી છે જે છટાણીના કારણો સૂચવે છે અને નોટિસનો સમયગાળો સમાપ્ત થઈ ગયો છે, અથવા કામદારને આવી નોટિસના બદલામાં નોટિસના સમયગાળા માટે વેતન ચૂકવવામાં આવ્યું છે; અને

(બી) આ વતી કરવામાં આવેલી અરજી પર યોગ્ય સરકાર અથવા તે સરકાર દ્વારા સત્તાવાર રાજપત્રમાં જાહેરનામા દ્વારા (હવે પછી આ વિભાગમાં નિર્દિષ્ટ અધિકારી તરીકે ઓળખવામાં આવે છે) નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવે તેવી સત્તામંડળની પૂર્વ પરવાનગી મેળવવામાં આવી છે.

(૨) પેટા-કલમ (૧) હેઠળ પરવાનગી માટેની અરજી નિયોક્તા દ્વારા નિયત રીતે કરવામાં આવશે જેમાં ઉદ્દેશિત છટાણીના કારણો સ્પષ્ટ રીતે દર્શાવવામાં આવશે અને આવી અરજીની એક નકલ પણ નિયત રીતે સંબંધિત કામદારોને એક સાથે આપવામાં આવશે.

(૩) જ્યાં પેટા-કલમ (૧) હેઠળ પરવાનગી માટે અરજી કરવામાં આવી હોય, ત્યાં યોગ્ય સરકાર અથવા નિર્દિષ્ટ સત્તાધિકારી, તેને યોગ્ય લાગે તેવી તપાસ કર્યા પછી અને નોકરીદાતાને સાંભળવાની વાજબી તક

આપ્યા પછી, સંબંધિત કામદારો અને આવી છટણીમાં રસ ધરાવતી વ્યક્તિઓ, નોકરીદાતા દ્વારા જણાવેલા કારણોની વાસ્તવિકતા અને પર્યાપ્તતાને ધ્યાનમાં રાખીને, કામદારોના હિતો અને અન્ય તમામ સંબંધિત પરિબલોને ધ્યાનમાં રાખીને, આદેશ દ્વારા અને લેખિતમાં નોંધાયેલા કારણો માટે, આવી પરવાનગી આપી શકે છે અથવા આપવાનો ઇનકાર કરી શકે છે અને આવા આદેશની એક નકલ નોકરીદાતા અને કામદારોને જાણ કરવામાં આવશે.

(જ) જ્યાં પેટા-કલમ (૧) હેઠળ પરવાનગી માટે અરજી કરવામાં આવી હોય અને યોગ્ય સરકાર અથવા નિર્દિષ્ટ સત્તાધિકારી આવી અરજી કરવામાં આવે તે તારીખથી સાઠ દિવસના સમયગાળાની અંદર નોકરીદાતાને પરવાનગી આપવાનો અથવા આપવાનો ઇનકાર કરવાનો આદેશ જાહેર ન કરે, તો અરજી કરવામાં આવેલી પરવાનગી ઉપરોક્ત સાઠ દિવસના સમયગાળાની સમાપ્તિ પર આપવામાં આવી હોવાનું માનવામાં આવશે.

XXX

XXX

XXX

(૭) પેટા-કલમ (૧) હેઠળ પરવાનગી માટેની કોઈ અરજી કરવામાં ન આવે અથવા કોઈપણ છટણી માટેની પરવાનગી નકારવામાં આવી હોય, તો આવી છટણી કામદારને છટણીની નોટિસ આપવામાં આવી હતી તે તારીખથી ગેરકાયદેસર માનવામાં આવશે અને કામદાર હાલમાં અમલમાં હોય તેવા કોઈપણ કાયદા હેઠળ તમામ લાભો મેળવવા માટે હકદાર રહેશે, જાણે કે તેને કોઈ નોટિસ આપવામાં આવી ન હોય.

XXX

XXX

XXX

(૯).જ્યાં પેટા-કલમ (૩) હેઠળ છટણી માટેની પરવાનગી આપવામાં આવી હોય અથવા જ્યાં પેટા-કલમ (૪) હેઠળ છટણી માટેની પરવાનગી આપવામાં આવી હોવાનું માનવામાં આવે છે, ત્યાં આ કલમ હેઠળ પરવાનગી માટે અરજીની તારીખની તરત પહેલાં તે સંસ્થામાં કાર્યરત દરેક કામદાર છટણીના સમયે વળતર મેળવવા માટે હકદાર રહેશે, જે સતત સેવાના દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે અથવા છ મહિનાથી વધુના તેના કોઈપણ ભાગ માટે પંદર દિવસના સરેરાશ પગારની સમકક્ષ હશે.

કલમ ૨૫-એફ કાયદાના પ્રકરણ ૫-એ માં દેખાય છે જે છટણી અને છટણી સાથે સંબંધિત છે.કલમ ૨૫-કે, એલ અને એન પ્રકરણ ૫-બીમાં

દેખાય છે જે અમુક સંસ્થાઓમાં છટણી, છટણી અને બંધ કરવા સંબંધિત વિશેષ જોગવાઈઓ સાથે સંબંધિત છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો પ્રકરણ ૫-એ લે-ઓફ અને છટણી સંબંધિત સામાન્ય જોગવાઈઓ સાથે સંબંધિત છે, જ્યારે પ્રકરણ ૫-બી દ્વારા આવરી લેવામાં આવેલી કેટલીક સંસ્થાઓ માટે વિશેષ જોગવાઈઓ કરવામાં આવી છે. કલમ ૨૫-એન ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં કામદારનો ઉલ્લેખ કરે છે. "ઔદ્યોગિક સ્થાપના" શબ્દને કલમ ૨૫-એલમાં વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવ્યો છે, જેનો અર્થ ફેક્ટરી અથવા ખાણ અથવા વાવેતર થાય છે. એ સાચું છે કે, નોકરીદાતા "ઔદ્યોગિક સંસ્થા" ની વ્યાખ્યા દ્વારા આવરી લેવામાં આવતી નથી. તેથી, ઉચ્ચ અદાલતે એવું માનવું યોગ્ય હતું કે કલમ ૨૫-એનનો કોઈ ઉપયોગ નથી.

તેમાં કોઈ વિવાદ નથી કે કલમ ૨૫-એફની જરૂરિયાતોનું પાલન નોકરીદાતા દ્વારા કરવામાં આવ્યું છે.

બાકી રહેલો પ્રશ્ન એ છે કે શું નિયમ ૩૫ હેઠળ કોઈ લાભ વધારવાનો હતો. નિયમોના નિયમ ૪, ૧૦ (૫ અને ૬) અને ૩૫ (બી) નીચે મુજબ વાંચે છે:

"નિયમ ૪ (એ) "કાયમી" કર્મચારીનો અર્થ એ છે કે જે કર્મચારીને ખાલી કાયમી હોદ્દા પર ચાલુ રાખવામાં આવ્યો છે.સંઘના કર્મચારીઓનું નીચે મુજબ વર્ગીકરણ કરવામાં આવશે:

- | | | |
|---|--------|--|
| ૧ | વર્ગ-૧ | મેનેજિંગ ડિરેક્ટર, એડિશનલ મેનેજિંગ ડિરેક્ટર |
| ૨ | વર્ગ-૨ | બિઝનેસ મેનેજર, એકાઉન્ટ્સ અધિકારીઓ, જનરલ મેનેજર, સ્થાપના અધિકારી અને સહાયક મેનેજર. |
| ૩ | વર્ગ-૩ | એકાઉન્ટન્ટ્સ, સહાયકો, ખરીદી અને વેચાણ સહાયક એકાઉન્ટ્સ સહાયક, સ્ટોરકીપર્સ, કેશિયર્સ, કલર્કસ, સ્ટેનોગ્રાફર્સ/સ્ટેનો-ટાઇપિસ્ટ્સ અને સેલ્સમેન. |
| ૪ | વર્ગ-૪ | ડ્રાઇવર, પિઓન, દફતરી, ચોકીદાર અને સફાઈ કામદારો. |

૪(બી) "પ્રોબેશનર" નો અર્થ એ છે કે એક કર્મચારી કે જે પદની કાયમી ખાલી જગ્યા ભરવા માટે કામચલાઉ રીતે કાર્યરત છે અને તેને કાયમી

અથવા સેવામાં પુષ્ટિ આપવામાં આવી નથી.વર્ગ ૧,૨,૩ ની તમામ જગ્યાઓ માટે પ્રોબેશન સમયગાળો ૧૨ મહિનાનો હશે, જેને યોગ્ય માનવામાં આવતા સમય સુધી લંબાવી શકાય છે, પરંતુ કોઈ પણ સંજોગોમાં તે કુલ ૨૪ મહિનાથી વધુ નહીં હોય.વર્ગ-૪ માટે પ્રોબેશન સમયગાળો ૬ મહિનાનો રહેશે, જેને યોગ્ય માનવામાં આવે તે સમય સુધી લંબાવી શકાય છે, પરંતુ કોઈ પણ સંજોગોમાં પ્રોબેશનનો કુલ સમયગાળો ૧૨ મહિનાથી વધુ નહીં હોય.

૪(સી)."કામચલાઉ કર્મચારી એટલે એવા કર્મચારી કે જેની નિમણૂક કામચલાઉ પ્રકૃતિના કામ માટે મર્યાદિત સમયગાળા માટે કરવામાં આવી હોય.

૪(ડી)."એપ્રેન્ટિસ" એટલે એવા શીખનાર કે જેને કામચલાઉ કર્મચારી તરીકે લેવામાં આવે તે પહેલાં સામાન્ય રીતે ૬ મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન નજીવું સ્ટાઇપેન્ડ આપવામાં આવે છે.

૪(ઇ).દરેક કર્મચારીને તેની નિમણૂક, પુષ્ટિ, બઢતી, ટ્રાન્સફર અને સેવાની સમાપ્તિ અંગે લેખિત આદેશ આપવામાં આવશે.

નિયમ ૧૦ (૫):જો પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન કર્મચારીનું કામ અને વર્તન સંતોષકારક જણાય, તો તેને પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂર્ણ થવાની તારીખથી બંધ કરવામાં આવશે.

૧૦(૬) જ્યાં સુધી આ સંબંધમાં ચોક્કસ આદેશો જારી કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી ફેડરેશન સેવામાં કોઈ કર્મચારીની પુષ્ટિ થઈ હોવાનું માનવામાં આવશે નહીં.નિમણૂક સત્તામંડળે પ્રોબેશનના નિર્ધારિત સમયગાળાની અંદર પ્રોબેશનરની પુષ્ટિ અથવા પ્રત્યાવર્તન અથવા દૂર કરવા અંગે નિર્ણય લેવો પડશે.

૩૫(બી).પુષ્ટિ થયેલ કર્મચારી સેવાના દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે એક મહિનાનો પગાર અને ભથ્થાનો હકદાર રહેશે.આ ઉપરાંત, તેઓ એવા પગાર અને ભથ્થાના પણ હકદાર રહેશે જે તેમને સંચિત કમાયેલી રજાના કારણે મહત્તમ એક મહિના સુધી ચૂકવવા પડશે.

નિયમ ૩૫ (બી) એ અન્ય બાબતોની સાથે જોગવાઈ કરે છે કે પુષ્ટિ થયેલા કર્મચારીઓ સેવામાંથી છટકી પર સેવાના દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે એક મહિનાનો પગાર અને ભથ્થાનો હકદાર રહેશે.વધુમાં તેઓ મહત્તમ એક મહિના

સુધીની સંચિત કમાણી રજાના કારણે તેમને સ્વીકાર્ય હોય તેવી ચૂકવણી અને ભથ્થાના હકદાર છે.

પ્રતિવાદીઓનું વલણ એ હતું કે અપીલકર્તાઓ પુષ્ટિ પામેલા કર્મચારીઓ ન હતા.દરેક અપીલકર્તાની નિમણૂકના આદેશમાં શરતો છે જે નીચે મુજબ છે:

"૧.સેલ્સમેન તરીકે તમારી નિમણૂક સંપૂર્ણપણે કામચલાઉ છે.

૨. પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન, તમારી સેવાઓ કોઈ નોટિસ આપ્યા વિના અથવા કોઈ કારણ આપ્યા વિના સમાપ્ત થવા માટે જવાબદાર છે.

૩. તમને ફેડરેશનના સ્ટાફ સર્વિસ નિયમોમાં સમાવિષ્ટ નિયમો અને શરતો દ્વારા સંચાલિત કરવામાં આવશે, જેમાં સમયાંતરે સુધારો કરવામાં આવે છે.

આ એક એવો કેસ છે જ્યાં ઉપર ટાંક્યા મુજબ નિયમ ૧૦ સાથે વાંચેલા નિયમ ૪ (બી) ને ધ્યાનમાં રાખીને પ્રોબેશનનો સમયગાળો નક્કી

કરવામાં આવે છે.નિયમ ૧૦ (૬) માં કોઈ શંકા નથી કે જ્યાં સુધી આ સંબંધમાં ચોક્કસ આદેશ જારી કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી કોઈ પણ કર્મચારીની સેવામાં પુષ્ટિ થઈ હોવાનું માનવામાં આવશે નહીં.આ જોગવાઈ પર આધાર રાખીને, ચોથા પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે પુષ્ટિના કોઈ ચોક્કસ આદેશો નથી અને તેથી, અપીલકર્તાઓ તેમની સેવાઓની સમાપ્તિની તારીખ સુધી પ્રોબેશનર તરીકે ચાલુ રહ્યા હોવાનું માનવું જોઈએ.ઓમ પ્રકાશ મૌર્ય વેરસસ ચુ પી કો-ઓપરેટિવ સુગર ફેક્ટરીઝ ફેડરેશન, લખનૌ અને અન્ય,એ આઈ આ (૧૯૮૬) એસ સી ૧૮૪૪ માં સમાન વલણ પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો.ધ સ્ટેટ ઓફ પંજાબ વેરસસ ધરમ સિંહ,એ આઈ આ (૧૯૬૮) એસ સી ૧૨૧૦ માં આ અદાલતની બંધારણીય ખંડપીઠે નીચે મુજબ નોંધ્યું હતું:

"જ્યાં વર્તમાન કેસની જેમ, સેવાના નિયમો ચોક્કસ સમયગાળો નક્કી કરે છે, જેના પછી પ્રોબેશનરી સમયગાળો લંબાવી શકાતો નથી અને પ્રોબેશન પર નિયુક્ત અથવા બઢતી પામેલા કર્મચારીને પુષ્ટિના સ્પષ્ટ આદેશ વિના પ્રોબેશનનો મહત્તમ સમયગાળો પૂર્ણ કર્યા પછી પદ પર ચાલુ રહેવાની મંજૂરી આપવામાં આવે છે, તો તેને સૂચિતાર્થ દ્વારા પ્રોબેશનર તરીકે તે પદ પર ચાલુ હોવાનું માની શકાતું નથી.કારણ એ છે કે આવા સૂચિતાર્થને સેવા નિયમ દ્વારા નકારવામાં આવે છે જે તેના દ્વારા

નિર્ધારિત મહત્તમ સમયગાળાથી વધુ પ્રોબેશનરી સમયગાળાને લંબાવવા પર પ્રતિબંધ મૂકે છે.આવા કિસ્સામાં, તે નિષ્કર્ષ કાઢવાની મંજૂરી છે કે કર્મચારીને પ્રોબેશનનો મહત્તમ સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી પદ પર ચાલુ રહેવાની મંજૂરી આપવામાં આવી છે તેની અસર દ્વારા પોસ્ટમાં પુષ્ટિ કરવામાં આવી છે.

એમ. પી. ની ઉચ્ચ અદાલતમાં કુલસચિવ અને અન્ય વર્સીસ સત્ય નારાયણ ઝાવર, [૨૦૦૧] ૭ એસ. સી. સી. ૧૬૧ દ્વારા, આ અદાલતે પ્રોબેશન માટેની જોગવાઈઓને નીચે મુજબ વર્ગીકૃત કરી હતી:

"સેવા ન્યાયશાસ્ત્રમાં માન્ય સમર્થનનો પ્રશ્ન, જે સંબંધિત સેવા નિયમોની ભાષા પર આધારિત છે, તે આ અદાલત સમક્ષ વિચારણાનો વિષય રહ્યો છે, વિવિધ નિર્ણયોમાં સંખ્યા વગરનો સમય અને આ મુદ્દા પર ત્રણ પ્રકારના કેસ છે.કેસોની એક પંક્તિ એ છે કે જ્યાં સેવાના નિયમોમાં અથવા નિમણૂકના પત્રમાં પ્રોબેશનનો સમયગાળો નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવ્યો છે અને તેને લંબાવવાની સત્તા પણ પ્રોબેશનનો મહત્તમ સમયગાળો નિર્ધારિત કર્યા વિના સત્તાધિકારીને આપવામાં આવી છે અને જો અધિકારી નિર્ધારિત અથવા વિસ્તૃત અવધિથી આગળ ચાલુ રહે છે, તો તેની પુષ્ટિ થઈ હોવાનું માની શકાતું નથી.આવા કિસ્સાઓમાં

પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી કોઈપણ સમયે સમાપ્તિ સામે કોઈ પ્રતિબંધ નથી.કેસોની બીજી પંક્તિ એ છે કે જ્યાં નિયમોમાં પ્રારંભિક પ્રોબેશન અને તેના વિસ્તરણ માટેની જોગવાઈ હોય, ત્યાં આવા વિસ્તરણ માટે મહત્તમ સમયગાળો પણ આપવામાં આવે છે, જેનાથી આગળ પ્રોબેશન લંબાવવાની મંજૂરી નથી.આવા કિસ્સાઓમાં નિષ્કર્ષ એ છે કે સંબંધિત અધિકારીની પ્રોબેશનનો મહત્તમ સમયગાળો સમાપ્ત થયા પછી તેની પુષ્ટિ થઈ હોવાનું માનવામાં આવે છે, જો તેની સમાપ્તિ પહેલાં સમાપ્તિનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો ન હોય.કેસોની છેલ્લી પંક્તિ એ છે કે જ્યાં, નિયમો હેઠળ પ્રોબેશનનો મહત્તમ સમયગાળો સૂચવવામાં આવે છે, પરંતુ તે માટે પુષ્ટિકરણનો આદેશ જારી કરીને અને પુષ્ટિકરણના હેતુઓ માટે પરીક્ષણ પાસ કરીને નોકરીદાતા તરફથી ચોક્કસ કાર્યની જરૂર પડે છે.આવા કિસ્સાઓમાં, જો પ્રોબેશનનો મહત્તમ સમયગાળો સમાપ્ત થઈ ગયો હોય અને ન તો પુષ્ટિકરણનો કોઈ આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હોય કે ન તો સંબંધિત વ્યક્તિએ જરૂરી પરીક્ષા પાસ કરી હોય, તો પણ તેની પુષ્ટિ માત્ર એટલા માટે થઈ હોવાનું માની શકાતું નથી કારણ કે આ સમયગાળો સમાપ્ત થઈ ગયો છે.

આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, અપીલકર્તાઓનું વલણ કે તેઓ ૨૪ મહિનાના અંતે પુષ્ટિ પામ્યા હોવાનું માનવામાં આવ્યું હતું અને તેઓ કાયમી

કર્મચારીઓ હતા તે ટેરા ફર્મામાં છે.'સેલ્સમેન કાયમી કર્મચારીઓની શ્રેણીના વર્ગ ૩ ના છે.નિયમ ૪ (બી) માં આપવામાં આવેલી "પ્રોબેશનર" ની વ્યાખ્યા અપીલકર્તાઓના વલણને સંપૂર્ણપણે સમર્થન આપે છે કે પ્રોબેશન સમયગાળો કુલ ૨૪ મહિનાથી વધુ ન હોવો જોઈએ.તેથી જેમ કે ઓમ પ્રકાશના કેસમાં, સત્ય નારાયણ ઝાવરના કેસમાં અને ધરમ સિંહના કેસમાં (ઉપરોક્ત) અપીલકર્તાઓને અનુમાનિત રીતે કાયમી કર્મચારીઓ તરીકે ગણવા પડે છે, અને પરિણામે નિયમ ૩૫ (બી) હેઠળના લાભો તેમને ઉપલબ્ધ હતા.પરંતુ તે કલમ ૨૫-એફ હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર રકમ ઉપરાંત નહીં હોય. કલમ ૨૫-એફ અથવા નિયમ ૩૫ (બી) ની બેમાંથી જે રકમ વધારે છે તે અપીલકર્તાઓને ચૂકવવામાં આવશે.જો કલમ ૨૫-એફની શરતોમાં કોઈ રકમ પહેલેથી જ ચૂકવવામાં આવી હોય તો તેને નિયમ ૩૫એસ (એલ) હેઠળ ચૂકવણી કરતી વખતે સમાયોજિત કરવામાં આવશે, જે ત્રણ મહિનાની અંદર કરવામાં આવશે.અપીલને ઉપરોક્ત હદ સુધી મંજૂરી છે.કોઈ ખર્ચ નહીં.

કે કે ટી

અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવી છે.

This judgment has been translated using AI Tool - SUVAS.

=====

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

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