REF No. 594/2014

રજૂ તારીખ :	૩૦/૧૨/૨૦૧૪
દાખલ તારીખ:	૩૦/૧૨/૨૦૧૪
ફેંસલ તારીખ :	૦૮/૦૪/૨૦૨૨
સમયગાળો :	વર્ષ : ૦૭ માસ : ૦૩ દિન : ૦૯

મજુર અદાલત, વડોદરાના પ્રમુખ અધિકારીશ્રી સમક્ષ

રેફરન્સ (ટી.) કેસ નં-૫૯૪/૨૦૧૪
આંક : ૨૬

પ્રથમ પક્ષકાર : **મેનેજર શ્રી,**
એલેમ્બીક લીમીટેડ,
વડોદરા.

<u>વિરૂઘ્ધ</u>

બીજા પક્ષકાર : **શ્રી કલ્પેશ હરીભાઈ રબારી**
C/o, એલેમ્બીક કર્મચારી યુનિયન,
ધવલગીરી એપાર્ટમેન્ટ,
કોઠી કચેરી પાછળ, વડોદરા.

<u>હાજર રહયા</u> :
પ્રથમ પક્ષકાર તરફે : વિઘ્વાન વકીલ શ્રી જે. એમ. પટેલ.
બીજા પક્ષકાર તરફે : વિઘ્વાન વકીલ શ્રી એસ. જે. શાહ.

:: <u>એ વો ર્ડ</u> ::

(૧) હાલનો રેફરન્સ મદદનીશ શ્રમ આયુકતશ્રી, વડોદરાની કચેરીના હુકમ ક્રમાંક : કે.એચ./એસ.એચ./એમ.સી./વ/એ.જે./૩૬૮૬૬, તારીખ : ૨૩/૧૨/૨૦૧૪ થી બીજા પક્ષકાર/શ્રમયોગીશ્રી (જેનો હવે પછી હુકમમાં સરળતા ખાતર ''અરજદાર'' તરીકે ઉલ્લેખ કરેલ છે.) ને તેમના પડેલા દિવસોના પગાર સહિત મુળ જગ્યાએ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા (કે જેનો હવે પછી હુકમમાં સરળતા ખાતર ''સામાવાળા'' તરીકે ઉલ્લેખ કરેલ છે) માં પુન:સ્થાપિત કરવા કે કેમ ? તે મુદ્દાના ન્યાય નિર્ણય માટે અત્રેની અદાલતને રીફર કરેલ છે.

(૨) રેફરન્સ કોર્ટમાં આવ્યા બાદ પક્ષકારોને નોટીસ ઈસ્યુ કરવામાં આવેલ, જે તેઓને બજી ગયેલ છે ત્યારબાદ આ કામે અરજદાર તરફે આંક-૫ થી માંગણાનું નિવેદન રજૂ રાખેલ છે જેમાં જણાવેલ છે કે, અરજદાર સામાવાળી કંપનીમાં તા.૧૯/૧૦/૨૦૦૯ ના રોજ નોકરીમાં જોડાયેલા ત્યારથી પ્રોસેસ વર્કર તરીકે ખંત, વફાદારીપૂર્વક અને નિષ્ઠાથી ફરજ બજાવતા હતા. તેઓને દૈનિક

રૂા.૨૧૬.૬૦ પૈસા પ્રમાણે ગણી માસીક પગાર ચુકવવામાં આવતો હતો. અરજદારને શરૂઆતમાં ફોર્મ ભરાવ્યા ત્યારે ટ્રેઈની (શિખાઉ કામદાર) તરીકે લેવામાં આવેલા, ત્યારબાદ કોઈકવાર ફીકસ ટર્મ્સ કોઈકવાર અન્ય રીતે કામ પર લેવામાં આવતા હતા અને ઘણાં સમયથી જુદા–જુદા ખાતામાં પ્રોસેસમાં કુશળ કામદાર તરીકેનું કામ પણ લેવામાં આવતું હતું, પરંતુ અરજદારને કોઈ આઈડેન્ટીટી કાર્ડ, પગાર સ્લીપ, હાજરી કાર્ડ, રજાનું કાર્ડ કે અન્ય કોઈ પુરાવા આપવામાં આવતા ન હતા. વારંવાર મૌખિક પુરાવાઓ માંગતા અરજદારને જણાવવામાં આવતું હતું કે કોઈ પુરાવાઓ આપવામાં આવશે નહી, નોકરી કરવી હોય તો કરો નહી તો ચાલ્યા જાવ. અરજદાર એલેમ્બીક કર્મચારી યુનિયનના સભ્ય છે અને યુનિયન મારફતે અન્ય ૧૧૨ અરજદાર જેવા કામદારો સાથે મળી યુનિયન મારફતે કંપનીમાં કાયમ કરવાની અને એલેમ્બીક કંપનીમાં કાયમી કામદારોને મળતા પગારો અને લાભો ચુકવવાની માંગણી કરતા અને આ બાબતમાં મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રીની કચેરીમાં માંગણીઓ રજુ કરતા મદદનીશ કમિશ્નરશ્રીની કચેરીમાંથી ફેઈલોયર થઈને મેટર આગળ જતા અરજદાર તથા અન્ય ૬૭ કામદારોને કોઈપણ જાતની નોટીસ, નોટીસ પગાર કે છટણી વળતર ચુકવ્યા સીવાય નોકરીમાંથી છુટા કરી દીધેલા. અરજદારે મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રી સમક્ષ ફરીયાદ ફોર્મ રજુ કરેલ અને તેમાં સમાધાન ન થતાં આપ નામદાર કોર્ટને સદર કામ ન્યાય નિર્ણય માટે સુપ્રત કરવામાં આવેલ છે. અરજદાર સામાવાળી કંપનીમાં કાયમી પ્રકારની કામગીરી ઘણાં વર્ષોથી બજાવતાં હતા. અરજદાર કાયમી કામદારો જે કામગીરી કરે છે તેવા જ પ્રકારની કામગીરી કરતા હતા, પરંતુ અમો તથા અમારી સાથેના અન્ય ૧૧૨ કામદારોને કાયમ ન કરવા પડે અને કાયમી કામદારોને મળતા પગારો અને લાભો આપવા ન પડે તેવા એકમાત્ર બદઈરાદાથી કંપનીને મનફાવે તેમ ટ્રેઈની, ફીકસ ટર્મ્સ અને તેમની અન્ય સગવડ પ્રમાણે કેટેગરી ઉભી કરી કામ પર કોઈપણ જાતનાં બ્રેક વગર રાખતા હતા અને ઘણી વખત આર્ટીફીશ્યલ બ્રેક ઉભો કરતા હતા. અરજદારે અમારા યુનિયન મારફતે રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં.૭૮/૨૦૧૫ સામાવાળી કંપનીમાં કાયમ કરવાનો રીફર કરાવેલ છે. તેમાં મારું નામ અનુક્રમ નં. ૧૦૩ પર છે અને નામદાર ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલ સમક્ષ ન્યાય નિર્ણય માટે જારી છે. અરજદારના યુનિયને રેફરન્સ (આઈ.ટી) નં.૭૮/૨૦૧૫ સાથે અમોને છુટા કર્યાનો કેસ સાથે ચલાવવા માટે ગાંધીનગર શ્રમ આયુકતશ્રીની કચેરીમાં અરજી કરેલ છે, તેની અરજદારને માહિતી છે અને અમોએ આ કામમાં નોકરીમાં પડેલા દિવસોના પગાર સાથે સળંગ નોકરી સાથે મુળ જગ્યાએ તમામ લાભો સહીત પુન:સ્થાપિત થવાની માંગણી કરેલી છે.

અરજદાર તરફે વધુમાં જણાવેલ છે કે, અરજદાર તા.૧૯/૧૦/૨૦૦૯ ના રોજ દાખલ થયેલ અને એ.પી.આઈ. ૧૪ ખાતામાં પ્રોસેસ વર્કર તરીકે નોકરીની ફરજો બજાવતા હતા. અરજદારને તા.૨૭/૦૩/૨૦૧૦ ના રોજથી નોકરીમાંથી મૌખિક હુકમથી છુટા કરેલ છે અને છુટા કરતી વખતે તેઓને કોઈ નોટીસ, નોટીસ પગાર કે છટણી વળતર આપેલ નથી કે વળતર ચુકવવાની કોઈ ઓફર પણ કરેલ નથી. આમ સામાવાળા કંપનીનું અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી, અયોગ્ય તેમજ આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈઓનું ભંગ કરનારું છે. અરજદારને છુટા કર્યા ત્યારે તેઓ જે કામ કરતા હતા તે કામ ચાલુ હતું અને આજે પણ કામ ચાલુ છે. વળી કામમાં કોઈ ઘટાડો થયેલો નથી તેમછતાં કંપનીએ અમોને છુટા કરતા પહેલાં સમુચીત સરકારશ્રીની કોઈ પરવાનગી લીધેલ નથી કે મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રી સમક્ષ કે ટ્રીબ્યુનલ સમક્ષ છુટા કરતા પહેલાં કોઈ પરવાનગી લીધેલ નથી. તેથી અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી અને આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈઓનું વિરુધ્ધનું છે. અરજદારને છુટા કર્યા પછી સામાવાળી કંપનીમાં અમારા પછીથી દાખલ થયેલા કામદારો હાલમાં નોકરીમાં ચાલુ છે તેથી પણ અરજદારને છુટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી અને આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈઓનું વિરુધ્ધનું છે. આમ, સામાવાળા ધ્વારા અરજદારને ગેરકાયદેસર અને ગેરવ્યાજબી રીતે અને કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો વિરુધ્ધ મૌખિક હુકમથી છુટા કરેલ હોય જેથી અરજદારને તેની મુળ જગ્યાએ પડેલા દિવસના પગાર સાથે નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવા તથા અન્ય માંગેલ મળવાપાત્ર દાદો આપવા અરજ કરેલ છે.

(૩) સદર કામે સામાવાળાને નોટીસ બજી જતા સામાવાળા તરફે આંક-૬ થી જવાબ રજુ રાખેલ છે અને જેમાં અરજદાર તરફે તેના માંગણાનાં નિવેદનમાં જણાવેલ હકીકતોનો સ્પષ્ટપણે ઈન્કાર કરેલ છે અને વધુમાં જણાવેલ છે કે, સામાવાળી કંપની તે કંપનીઝ એકટ હેઠળ નોંધાયેલ કંપની છે. સામાવાળી સંસ્થામાં કામની જરૂરીયાતને ધ્યાનમાં રાખીને કામદાર/કર્મચારીઓની નિમણુક કરવામાં આવે છે અને તેના આધારે સ્ટ્રેન્થ નકકી થાય છે. જો કામમાં ઘટાડો થાય તો સ્ટ્રેન્થમાં ઘટાડો કરવો પડે અને કામ વધારે હોય તો સ્ટ્રેન્થમાં વધારો કરવાની જરૂરીયાત ઉપસ્થિત થાય. આમ, કંપનીની આ પ્રકારની જરૂરીયાતને ધ્યાનમાં રાખીને કંપનીમાં કાયમી કામદારો ઉપરાંત કેટલાક કામદારોને કોન્ટ્રાકટરના કામદારો તરીકે રાખવામાં આવે છે. જયારે કેટલાક કામદારોને ચોકકસ સમય માટે યાને કે ફિકસ ટ્રમ માટે નોકરીએ રાખવામાં આવે છે. અરજદારને ચોકકસ સમય માટે યાને કે ફિકસ ટર્મની રૂઈએ નોકરીએ રાખવામાં આવેલા. તેઓની જયારે-જયારે કામની

જરૂરીયાત ઉપસ્થિત થતી હતી. ત્યારે તેઓને નોકરીએ રાખવામાં આવતા હતા ત્યારે ચોકકસ સમય માટેનો નિમણુંકપત્ર આપવામાં આવતો હતો અને તે નિમણુકપત્રમાં દર્શાવેલ સમયમર્યાદા પુરી થતા સબંધીત કામદારની નોકરીનો અંત આપોઆપ આવતો હતો. નામ. કેન્દ્ર સરકાર અને નામ. ગુજરાત સરકારના જાહેરનામાની રૂઈએ ચોકકસ સમય માટે કર્મચારીઓ રાખવા અંગેની પરવાનગી ઈન્ડસ્ટ્રીઝોને મળતા તથા ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨ (ઓઓ)(બીબી) અન્વયે ચોકકસ સમય માટે કામની જરૂરીયાતને ધ્યાનમાં રાખી કામદારોને નોકરીમાં રાખી શકાતા હોવાને લઈને સામાવાળી સંસ્થાએ સબંધીત કામદારને સદરહું ધારાની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને નોકરીએ રાખેલા અને તે બાબતનો તેમને નિમણુંક પત્ર આપવામાં આવેલ અને નિમણુંકપત્રમાં જણાવેલ સમયમર્યાદા પુરી થતા તેમની નોકરીનો આપો આપ અંત આવેલ હતો. આ બાબત સબંધિત કામદારને આપવામાં આવેલ નિમણુંકપત્રમાં ચોકકસ સમય મર્યાદા દર્શાવેલ હોવાને લઈને સબંધીત કામદાર પણ આ બાબત સારી રીતે જાણતા હતા કે તેમને માત્ર ચોકકસ સમય માટે જ કામ ઉપર રાખવામાં આવેલ છે અને ચોકકસ સમય પુરો થતા તેમની નોકરીનો આપોઆપ અંત આવવાનો છે. આમ, આ બાબતની તેઓને જાણકારી હોવા છતાં સબંધીત કામદારે માંગણાના નિવેદનમાં સત્ય હકીકતો દર્શાવેલ નથી અને સત્ય હકીકતો છુપાવીને માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ છે.

સામાવાળા તરફે વધુમાં જણાવેલ છે કે, સબંધીત કામદાર તેમના માંગણાના નિવેદનમાં જણાવે છે તે પ્રમાણે તેઓને કયારેય પણ મૌખિક હુકમથી નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલા નથી. જયારે સબંધીત કામદાર તરફથી આ રેફરન્સ ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલ અને તેના અનુસંધાનમાં ન્યાય નિર્ણય કરાવવા સારૂ આપ નામ. મજુર અદાલતમાં રેફરન્સ આવેલ છે તેમાં સબંધીત કામદાર તરફથી માંગણાનું નિવેદન રજુ કરવામાં આવેલ છે તેના પેરા–૭ માં સબંધીત કામદારે મૌખિક હુકમથી નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું જણાવે છે. આપ નામ. મજુર અદાલતને ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સની મર્યાદામાં રહીને ન્યાય નિર્ણય કરવાની હકુમત સદર ધારા અન્વયે મળેલ છે. સબંધિત કામદાર જયારે તેમ જણાવતા હોય કે તેઓને મૌખિક હુકમથી છુટા કરવામાં આવેલ છે ત્યારે નામ. મજુર અદાલતે તેજ બાબત જોવાની રહે કે સબંધીત કામદારને મૌખિક હુકમથી નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલ છે કે કેમ ? જો કોઈપણ સંજોગોમાં સામાવાળી સંસ્થા તરફથી એ બાબત પુરવાર કરવામાં આવે કે સબંધીત કામદારને મૌખિક હુકમથી છુટા કરવામાં આવેલ નથી પરંતુ નિમણુકપત્રમાં જણાવેલ સમય મર્યાદા પુરી થતા તેમની નોકરીનો અંત આવેલ છે અને તે બાબતનો નિમણુકપત્ર પણ સબંધીત કામદારને આપવામાં આવેલ છે. આમ, જયારે આ બાબત પુરવાર થતી હોય ત્યારે જે

કારણો લઈને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું સંસ્થાએ પુરવાર કરેલ હોય તે સંસ્થાનું છુટા કરવાનું પગલું કાયદેસર, વ્યાજબી છે કે કેમ ? તે બાબતનો ન્યાય નિર્ણય કરવાની હકુમત આપ નામ. અદાલતને મળતી નથી. કારણકે, સબંધીત કામદાર તરફથી તેઓને મૌખિક હુકમથી છુટા કરવા અંગેની માંગણી કરી તે બાબત પરત્વેની દાદ માંગવામાં આવેલ છે. આમ, જે બાબત ન્યાય નિર્ણય કરવા સારૂ સબંધીત કામદાર જણાવતા ન હોય તેવા બાબતનો ન્યાય નિર્ણય કરવાની હકુમત આપ નામ. અદાલતને મળતી નથી. સામાવાળા વધુમાં જણાવે છે કે, સબંધીત કામદારને કયારેય પણ મૌખિક હુકમથી નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલ નથી. પરંતુ તેઓને ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨ (ઓઓ)(બીબી) અન્વયે નોકરીમાં રાખવામાં આવેલ અને તે હુકમમાં જણાવેલ ચોકકસ સમયની સમય મર્યાદા પુરી થતા તેમની નોકરીનો આપોઆપ અંત આવેલ. આ સંજોગોમાં મજકુર રેફરન્સમાં માંગવામાં આવેલ દાદમાંથી કોઈપણ પ્રકારની દાદ મેળવવા સબંધીત કામદાર હકકદાર થતા ન હોય રેફરન્સ રદ થવાને પાત્ર છે. સામાવાળાની વધુમાં રજુઆત છે કે અરજદારને છુટા કર્યા તારીખ બાદથી અન્ય જગ્યાએ નોકરી મેળવવા પ્રયત્ન કરેલા છે કે કેમ ? તેવું સામાવાળા કબુલ મંજુર રાખતા નથી અને અરજદારને તે પુરવાર કરવા જણાવીએ છીએ. ઉપરોકત તમામ હકીકતો ધ્યાને લઈ અરજદારનો આ વિવાદ રદ કરવાનો હુકમ કરશોજી.

(૪) સદર કામે અરજદાર ધ્વારા આંક-૭ થી સામાવાળાઓ પાસે દસ્તાવેજો રજુ કરાવવા સારું અરજી આપેલ હોય અને જે અરજી સંદર્ભે સામાવાળા તરફે આંક-૮ થી જવાબ રજુ રાખેલ હોય અને ત્યારબાદ આંક-૭ ની અરજી અંશત: મંજુર કરેલાનું રેકર્ડ જોતાં જણાય આવે છે.

ત્યારબાદ અરજદાર તરફે આંક-૯ થી સરતપાસનું સોગદનામું રજુ રાખેલ જેમાં તેના ધ્વારા માંગણાનાં નિવેદનમાં જણાવેલ હકીકતોને સોગંદ ઉપર દોહરાવેલાનું જણાય આવે છે.

જે સંદર્ભે સામાવાળા તરફે વિ.વ.શ્રી ધ્વારા તેની કરેલ ઉલટ તપાસ જોઈએ તો, '' એ વાત ખરી છે કે મને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા બાદ મદદનીશ મજુર કમિશ્નર સમક્ષ મેં ફરીયાદ કરેલી. એ વાત ખરી નથી કે હું નોકરીમાં દાખલ થયો ત્યારે મને ચોકકસ સમય માટેનો નિમણુકપત્ર આપવામાં આવેલો. એ વાત ખરી નથી કે નોકરીનાં સમય દરમિયાન અવાર-નવાર ચોકકસ સમય માટેની નિમણુંકના પત્રો આપેલા. એ વાત ખરી છે કે છેલ્લે મારી નિમણુકની સમય મર્યાદા પૂર્ણ થતા મને છુટો કરેલો. મને આજરોજ મેં મજુર કમિશ્નર સમક્ષ કરેલ ફરીયાદ બતાવવામાં આવે છે એમાં મારી સહી છે અને તેમાં લખેલી હકીકતો સાચી છે.

મને તા.૨૭/૦૩/૧૦ ના રોજ છુટા કરી દીધેલા. મને છુટો કર્યો ત્યારથી આજદીન સુધી હું બેકાર છું. મેં નોકરી મેળવવાનો પ્રયત્ન કરેલો પરંતુ મને જગ્યા નથી અને કામ નથી તેમ કહી રાખેલ નહી. મેં લેખિતમાં કોઈ જગ્યાએ અરજી કરેલ નથી.''

સદર કામે અરજદાર તરફે વધુ કોઈ પુરાવો રજુ કરવા માંગતા ન હોય આંક–૧૧ થી કલોઝીંગ પુરશીસ રજુ રાખેલાનું રેકર્ડ જોતા જણાય આવે છે.

(૫) સદર કામે સામાવાળા તરફે આંક–૧૦ ના દસ્તાવેજી પુરાવા લીસ્ટથી નીચે મુજબના દસ્તાવેજો રજુ રાખેલ હોય અને જેઓને આંક આપેલાનું રેકર્ડ જોતાં જણાય આવે છે. તેમજ સદર કામે દલીલના તબકકે આંક–૨૨ ના દસ્તાવેજી પુરાવા લીસ્ટથી પણ દસ્તાવેજો રજુ રાખેલ.

:: દસ્તાવેજી પુરાવા ::

આંક	નિશાની	વિગતો	તારીખ
૧૩	૧૦/૧	બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં ટ્રેઈની તરીકે નોકરીએ રાખવા બાબતે કરેલ અરજીની નકલ	૨૯/૧૦/૧૦
૧૪	૧૦/૨	બીજા પક્ષકારની ધોરણ–૧૦ ની માર્કશીટની નકલ	–
૧૫	૧૦/૩	બીજા પક્ષકારના શાળા છોડયાના પ્રમાણપત્રની નકલ	૩૧/૦૫/૨૦૦૮
૧૬	૧૦/૪	બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં ટ્રેઈની તરીકે નોકરીએ રાખવા બાબતે કરેલ અરજીની નકલ	–
૧૭	૧૦/૫	પ્રથમ પક્ષકારે બીજા પક્ષકારને ટ્રેઈની કામદાર તરીકે તા.૦૧/૧૧/૨૦૧૦ થી તા.૨૬/૦૧/૨૦૧૧ ના સમય માટે આપેલ નિમણુંક હુકમની નકલ	૦૧/૧૧/૨૦૧૦
૧૮	૧૦/૬	પ્રથમ પક્ષકારે બીજા પક્ષકારને ટ્રેઈની તરીકે છુટા કરવાના આપેલ હુકમની નકલ	૨૬/૦૧/૨૦૧૧
૧૯	૧૦/૭	બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં ટ્રેઈની તરીકે નોકરીએ રાખવા બાબતે કરેલ અરજીની નકલ	૨૦/૦૫/૨૦૧૧
૨૦	૧૦/૮	પ્રથમ પક્ષકારે બીજા પક્ષકારને ટ્રેઈની કામદાર તરીકે તા.૨૦/૦૫/૨૦૧૧ થી તા.૩૧/૦૭/૨૦૧૧ ના સમય માટે આપેલ નિમણુંક હુકમની નકલ	૨૦/૦૫/૨૦૧૧
૨૨	–	માર્ચ–૨૦૧૦ ના હાજરી પત્રકની ઝેરોક્ષ	–

ત્યારબાદ સામાવાળા તરફે કોઈ મૌખીક પુરાવો લેવા માંગતા ન હોય આંક–૨૧ થી કલોઝીંગ પુરશીસ રજુ રાખેલાનું રેકર્ડ જોતાં જણાય આવે છે.

(૬) ત્યારબાદ કામ દલીલ ઉપર આવતા અરજદાર તરફે વિધ્વાન પ્રતિનિધિશ્રી ધ્વારા આંક-૨૪ થી લેખિત દલીલો રજુ રાખેલ હોય તેમજ મૌખીક દલીલો કરેલ હોય અને જેમાં જણાવેલ છે કે, અરજદારને તા.૨૩/૦૩/૨૦૧૦ ના રોજ છુટા કરેલા હતા પરંતુ અરજદાર યુનિયનમાં સભ્ય ન હોવાથી અને કાયદાથી અજ્ઞાત હોવાથી અને કંપનીના કહયા પ્રમાણે આજે કામ નથી બે દિવસ પછી આવજો એમ કહીને આશરે ત્રણ વર્ષ સુધી કામ આપેલ નહી અને ત્યારબાદ અરજદાર તથા અન્ય ૧૧૨ કામદારો એલેમ્બિક કર્મચારી યુનિયનમાં જોડાતા કંપનીએ તેઓને છુટા કરેલ છે જેથી સને-૨૦૧૪ માં મદદનીશ મજુર કમિશ્નર સમક્ષ અરજી કરેલી. અરજદારને ટ્રેઈની તરીકે નોકરીએ લેતા હતા પરંતુ કોઈ એપોઈન્ટમેન્ટ લેટર આપતા ન હતા અને ફકત સહી કરાવી લેતા હતા અને તેમની પાસે રાખતા હતા. હકીકતમાં અરજદાર કુશળ કામદાર તરીકે તેની નોકરીની ફરજો બજાવતા હતા અને કંપની મનફાવે તે રીતે આર્ટીફીશ્યલ બ્રેક ઉભા કરી ખરેખર અમોએ સળંગ નોકરીએથી રાખતા હતા. અમારા યુનિયન એલેમ્બિક કર્મચારી મારફતે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલ વડોદરા સમક્ષ રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નંબર - ૭૮/૧૫ નો રેફરન્સ કાયમ થવા માટે રીફર કરાવેલ છે તેમાં અનુક્રમ નંબર-૧૦૩ ઉપર અમારું નામ છે. સામાવાળાએ અમોને કોઈ ટ્રેનિંગ આપેલ નથી કે ટ્રેનિંગ અંગેના કોઈ દસ્તાવેજો સામાવાળાએ રજુ કરેલ નથી માત્ર ટ્રેઈની તરીકેના એપોઈન્ટમેન્ટ લેટરો ઉભા કરેલા છે. સામાવાળાએ આંક-૬ થી રજુ રાખેલ જવાબમાં તેના ધ્વારા અરજદારની આઈ. ડી. એકટની કલમ-૨ (ઓઓ)(બીબી) પ્રમાણે ફીકસ ટર્મ ઉપર રાખેલ તેવું જણાવેલ છે જયારે રજુ કરેલ નિમણુંકપત્રમાં ટ્રેઈની (શીખાઉ) તેવા નિમણુક પત્ર રજુ કરેલ છે જે જોતાં કંપની પોતે પણ કલીયર નથી કે અરજદારને ટ્રેઈની તરીકે કે ફીકસ ટર્મ તરીકે રાખેલ છે કે કેમ. સદર કામે આંક-૭ અન્વયે થયેલ હુકમના પુરેપુરા દસ્તાવેજો પણ સામાવાળા તરફે રજુ રાખેલ ન હોય તેમજ અરજદારની જુબાની થઈ ગયા બાદ પાછળથી દસ્તાવેજો રજુ કરેલ છે. સામાવાળા તરફે તેમના જવાબમાં માંગણાનાં નિવેદનમાં જણાવેલ હકીકતો ફકત નકારેલ છે પરંતુ કોઈ લીમીટેશનનો મુદો ઉભો કરેલ નથી. સામાવાળાએ આંક-૨૨ ના લીસ્ટથી જે દસ્તાવેજો રજુ કર્યા છે તે પાછળથી રજુ કર્યા છે તેને પુરવાર કરવા માટે કોઈ સાક્ષી તપાસેલ નથી. સામાવાળી કંપનીને મોડલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડસની જોગવાઈઓ લાગુ પડે અને જેમાં એપ્રેન્ટીસની આપેલ વ્યાખ્યા પ્રમાણે કોઈપણ કામદારને એક વર્ષથી વધુ ટ્રેનીંગ માટે રાખી શકાય નહી તેથી અરજદારને એક વર્ષથી વધુ ટ્રેનીંગ માટે રાખેલા તેમજ કંપનીએ અરજદારને ખરેખર સ્ટાઈપેન્ડ ચુકવવુ પડે તેના બદલે અરજદારને દૈનિક લઘુતમ વેતન પ્રમાણે

ચુકવેલ છે જે બતાવે છે કે અરજદાર ટ્રેઈની હતા નહી અને સામાવાળા ધ્વારા અરજદારને ટ્રેનીંગ આપેલ હોય તે સંદર્ભે ના દસ્તાવેજો સદર કામે રજુ રાખેલ હોય તેવું જણાય આવતું નથી અને સામાવાળા ધ્વારા અરજદારને કોઈ નોટીસ, નોટીસ પગાર કે બેકારી વળતર આપેલ ન હોય અને અરજદારનો ગેરકાયદેસર છુટા કરી દીધેલ હોય હાલનો રેફરન્સ મંજુર કરવા અરજ કરેલ છે. તેમજ અરજદાર તરફે આંક-૨૫ ના દસ્તાવેજી પુરાવા લીસ્ટથી નિશાની ૨૫/૧ થી રેફરન્સ (આઈ.ટી) નં. ૭૮/૨૦૧૫ જે નામદાર ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલ, વડોદરા સમક્ષ પેન્ડીંગ છે તે રેફરન્સની ઝેરોક્ષ કોપી રજુ રાખેલ છે. અરજદાર તરફે તેની દલીલના સમર્થનમાં રેફરન્સ કેસ નંબર-૫૮૮/૨૦૧૪ ના કામે આંક-૬૬ ના કોમન દસ્તાવેજી પુરાવા લીસ્ટથી હાલનો રેફરન્સ તથા તેની સાથે ચાલતા અન્ય રેફરન્સ કેસ નં. ૫૮૯-૫૯૦-૫૯૧-૫૯૩-૫૯૭/૨૦૧૪ સંદર્ભે નીચે મુજબના ચુકાદાઓ રજુ રાખેલ છે.

:: દસ્તાવેજી પુરાવા ::

નિશાની	વિગતો	તારીખ
૬૬/૧	Kothari (Madras) Ltd., Now known as Kothari Industrial Corporation Limited, Fertilizer Division, Madras -Versus- The Appellate Authority Under The Tamil Nadu Shops and Establishments Act (Dy. Commissioner of Labour) Coimbarore.	1998 0 Supreme (Mad)826
૬૬/૨	M/s Guala CloUres (India) Pvt. Ltd. Versus Regional P.F. Commissioner.	2013 0 Supreme (Bom)592
૬૬/3	M/s Trambak Rubber Industries Ltd. Versus Nashik Workers Union & Ors.- Respondents.	2003 0 Supreme (sc)617
૬૬/૪	Vinobha H.B. Versus Hindustan Photo Films.	1997 0 Supreme (Mad)1012
૬૬/૫	સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર ટ્રેનીની ઝેરોક્ષ	-
૬૬/૬	M/s Uma Hada - Pla Versus Sunil Gupta.	2021 0 Supreme (Delhi) 313

(૬/૧) સામાવાળા તરફે વિ.વ.શ્રી ધ્વારા આંક-૨૩ થી લેખિત દલીલો રજુ રાખેલ હોય તેમજ મૌખીક દલીલ કરેલ હોય અને જેમાં જણાવેલ છે કે, અરજદાર ધ્વારા છુટા કર્યા તા.૨૭/૩/૧૦ દર્શાવેલ છે જયારે અરજદારે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨ (એ) હેઠળ તા.૨/૫/૧૪ ના રોજ વ્યકિતગત ફરીયાદ નોંધાવેલ આમ કામદારના જણાવ્યા મુજબ કોઝ ઓફ એકશન ઉભા થયાના ચાર વર્ષ અને બે માસ પછી આ પ્રકારનો વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ છે. ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨ એ (૩) માં કોઝ ઓફ એકશન ઉપસ્થિત થયા તારીખથી ત્રણ વર્ષમાં નામદાર મજુર અદાલત સમક્ષ વિવાદ ઉપસ્થિત કરવાની જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે અને અરજદાર ધ્વારા દાખલ કરેલ રેફરન્સ કલમ - ૨ એ (૩) માં દર્શાવેલ સમય મર્યાદા કરતા બહારનો છે અને નામદાર મજુર અદાલતને વિલંબ માફ કરવાની હકુમત સદર ધારા અન્વયે આપવામાં આવેલ નથી જેથી આ વિવાદ સમયમર્યાદાના કારણસર ચાલવાપાત્ર ન હોય રદ થવાને પાત્ર છે. સામાવાળા તરફે કલમ-૨ એ સંદર્ભેના ચુકાદાના પેરા તેની લેખીત દલીલમાં ટાંકેલ છે. તેમજ સંબંધીત કામદારને આઈ.ડી. એકટની કલમ-૨(ઓઓ)(બીબી) પ્રમાણેની ચોકકસ સમય માટેની નિમણુંક કરેલ હોય સંસ્થાના કાયમી કામદાર બનવા સારુ સંબંધીત કામદારે તેમના યુનિયન મારફતે તેમના સહીત કુલ ૧૧૨ કામદારે રેફરન્સ (આઈ.ટી.) ૭૮/૧૫ કરાવી કાયમી કામદાર કરવાની માંગણી કરતો વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ છે અને જે હાલમાં પડતર હોઈ અને જયાં સુધી તેનો ન્યાયનિર્ણય ન થાય ત્યાં સુધી સંબંધીત કામદાર ફીકસ ટર્મ યાને ચોકકસ સમયના કામદાર જ રહે અને કામદારની રજુઆત પરથી જ સાબીત થાય છે કે તે સંસ્થામાં કાયમી કામદાર ન હતા પરંતુ ફીકસ ટર્મની હેસીયતથી કામ કરતા હતા. તેમજ છટણીની વ્યાખ્યા ધ્યાને લેતા સંબંધીત કામદારને ચોકકસ સમય માટે નોકરીમાં રાખવામાં આવ્યા હોય અને તેની સમય મર્યાદા પુરી થતા તેમને છુટા કરવામાં આવેલ હોય ત્યારે તેનો સમાવેશ છટણીની વ્યાખ્યામાં થતો નથી. અમો તરફે રજુ રાખેલ દસ્તાવેજી પુરાવા ધ્યાને લેતા પણ અમારા કેસની હકીકતને સમર્થન મળતું હોવાનું જણાય આવે છે તેમજ અરજદારને વિવિધ ચોકકસ સમય માટે હુકમો આપી નિમણુંક કરેલા અને છેલ્લી નિમણુંક તેની ટ્રેનીગ માટેની તા.૨૦/૫/૧૧ થી ૩૧/૭/૧૧ સુધી આપેલ અને તે સમય પુરો થતા સંબંધીત કામદારની નોકરીનો આપોઆપ અંત આવવાનો હતો અને અરજદારને કોઈ ગેરવર્તણુક માટે છુટા કરવામાં આવેલ નથી. આમ અરજદાર પોતાના કેસની હકીકતો સાબીત કરી શકેલ ન હોય હાલનો રેફરન્સ રદ કરવા અરજ કરેલ છે.

સામાવાળા તરફે તેની દલીલના સમર્થનમાં રેફરન્સ કેસ નં. ૫૯૩/૨૦૧૪ ના કામે હાલનો રેફરન્સ તથા રેફરન્સ કેસ નંબર-૫૯૬-૫૯૭/૨૦૧૪ ના કામ સંદર્ભે આંક-૩૭ ના કોમન દસ્તાવેજી પુરાવા લીસ્ટથી સદર કામે નીચે મુજબના ચુકાદાઓ રજુ રાખેલ છે.

:: દસ્તાવેજી પુરાવા ::

નિશાની	વિગતો
૩૭/૧	૨૦૦૭ (૨) એલ.એલ.જે. પાના નં. ૧ (સુપ્રિમ કોર્ટ) પંજાબ સ્ટેટ ઈલેકટ્રીસીટી બોર્ડ અને બીજા વિ. સુદેશકુમાર પુરી
૩૭/૨	૨૦૧૧ એલ.એલ.આર. પાના નં. ૨૬૦ (ગુજરાત હાઈકોર્ટ) ચેરમેન/મેનેજર વિ. ઉમેશકુમાર બ્રહમભટ
૩૭/૩	૨૦૧૨ (૧) સી.એલ.આર. પાના નં. ૨૧૯ (સુપ્રિમ કોર્ટ) ગ્રીડકો લીમીટેડ વિ. સદાનંદા ડોલોઈ
૩૭/૪	૨૦૧૭ (૨) એલ.એલ.આર. પાના નં.૭૦૪ (મદ્રાસ હાઈ કોર્ટ) રવિકુમાર વિ. ધી મેનેજમેન્ટ તામીલનાડુ સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ
૩૭/૫	૨૦૧૪ (૨) એલ.એલ.જે. પાના નં.૩૮૪ (કલકતા હાઈ કોર્ટ) સ્વપના અધિકારી વિ. સ્ટેટ ઓફ વેસ્ટ બંગાળ
૩૭/૬	૨૦૧૪ (૨) એલ.એલ.આર. પાના નં.૩૫૭ (દિલ્હી હાઈ કોર્ટ) બળવંતસિંહ અને બીજા વિ. સહારા ઈન્ડીયા પરીવાર
૩૭/૭	નામદાર મજુર અદાલત, ભરૂચ રેફરન્સ કેસ નં. ૨૭૦/૨૦૧૩ માં આપેલ ચુકાદો

(૭) આમ ઉપરોકત તમામ હકીકતો તથા રેકર્ડ ઉપર રજૂ થયેલ પુરાવો ધ્યાને લેતાં સદર કામે આ કેસના આખરી નિકાલ અર્થે મારા સમક્ષ નીચે મુજબના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થયેલ છે.

:: મુદ્દા ::

૧. શું અરજદાર સાબિત કરે છે કે, સામાવાળાનું તેમને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું પગલુ ગેરકાયદેસર અને ગેરવ્યાજબી હોય, જેને લીધે તે સામાવાળી સંસ્થામાં તેમને મળવાપાત્ર તમામ લાભો સાથે નોકરીની સળંગતા સહિત નોકરીમાં મૂળ જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત થવા હકકદાર છે ?

૨. શું હુકમ ?

:: જવાબ ::

૧. અંશત: હકારમાં.

૨. આખરી હુકમ મુજબ.

:: <u>કારણો</u> ::

<u>મુદદા નં. ૧ :</u>

(૮) સદર કામે સૌપ્રથમ જોઈએ તો સામાવાળા તરફે દલીલ કરેલ છે કે હાલના રેફરન્સને ઐદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-ર એ (૩) માં જણાવેલ સમયમર્યાદાનો બાધ નડતો હોય જેથી હાલનો રેફરન્સ ચાલવાપાત્ર નથી. જે સંદર્ભે આંક-૧ થી મદદનીશ શ્રમ આયુકત વડોદરાનાઓ દ્વારા હાલના રેફરન્સ સંદર્ભે કરેલ હુકમ રજુ હોય તે હુકમ જોતા મદદનીશ શ્રમ આયુકત દ્વારા હાલનો રેફરન્સ આઈ.ડી. એકટની કલમ-૧૦ અન્વયે કરેલ છે અને સદર કામે અરજદાર દ્વારા ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-ર એ ના સબ-કલોઝ (ર) અન્વયે કોઈ અરજી આપેલ હોય અને ત્યારબાદ રેફરન્સ સંદર્ભેનું પ્રોસીડીંગ્સ શરૂ થયેલ હોય તેવું રેકર્ડ જોતા જણાય આવતું નથી. સામાવાળા તરફે સદર કામે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-ર એ અન્વયે રજુ રાખેલ અન્ય હાઈકોર્ટના ચુકાદાઓ માનશંહ વંચાણે લીધા પરંતુ હાલના તબકકે નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટનો **RAIJIBHAI BHIKHABHAI PARMAR & 495 .... V/s INDIAN PETROCHEMICALS CORPORATION LIMITED (NOW - RELIANCE INDUSTRIES LIMITED) AND ORS. (SPECIAL CIVIL APPLICATION NO. 5491 of 2014 With CIVIL APPLICATION NO. 9087 of 2014 In SPECIAL CIVIL APPLICATION NO. 5491 of 2014)** ચુકાદો જોઈએ તો,-

9.7 In the present case, what the Labour Court has done is as under. In the pending Reference, the company gave an application (Exh.6) raising various objections, including preliminary objections against the maintainability of the References, including on the ground of limitation prescribed under Sub-section (3) of Section 2A of the said Act [as amended in the year 2010]. On the said application, the Labour Court framed an issue, as to whether the References in question were barred by limitation in view of the provisions of Sub-sections (2) and (3) of Section 2A of the said Act. The Labour Court fell in error in framing the issue like this. The concerned workman had not moved the Labour Court by filing an application under Section 2A of the Act. The Labour Court was examining the dispute referred

to it by the Appropriate Authority of the Government under Section 10(1) of the Act. Whether the Labour Court has answered the question correctly or otherwise is irrelevant, since the Labour Court had posed a wrong question to itself. Answering a wrong question, even correctly, is no answer to the error committed by the Labour Court. The Labour Court had misdirected it, in this regard.

9.8 Keeping in view the above factual background and the proposition of law, this Court finds that denial of relief to the workmen by the Labour Court on the ground of delay, or moulding the relief appropriately on that ground, is different than holding the Reference to be not maintainable by the Labour Court, on the ground of delay. It was neither open to the Labour Court, nor was it justified in the facts of this case, to hold that the References made by the Appropriate Authority of the Government [vide order dated 12.04.2012] were barred by limitation. The impugned order therefore needs to be quashed and set aside. While holding so, it is recorded that, as noted above, the case in hand is of the References made by the Appropriate Authority of the Government under Section 10 of the Industrial Disputes Act, 1947 and not an application made by the concerned workman to the Labour Court under Sub-section (2) of Section 2A of the Act. It is also noted that, various submissions are made with regard to interpretation of Section 2A of the Act, and the effect thereof on the proceedings under Section 10 of the Act, but since the only point at issue before this Court in this petition is, as to whether the Labour Court was justified in holding that the References made by the Appropriate Authority were barred by limitation, and since it is held that, the Labour Court had misdirected itself and further that it was neither open to

<u>the Labour Court nor was it justified in the facts of the case to hold that the References made by the Appropriate Authority were barred by limitation, the other questions of law noted in this paragraph, or the other submissions noted above, are not gone into by this Court and are kept open, to be gone into in appropriate proceedings.</u>

આમ ઉપરોકત ચુકાદો વંચાણે લેતા સદર કામે સામાવાળા તરફે હાલના રેફરન્સને ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨ એ (૩) માં જણાવેલ સમયમર્યાદાનો બાધ નડતો હોય તે સંદર્ભેની કરેલ દલીલ ગ્રાહય રાખવા પાત્ર જણાય આવતી નથી.

(૯) સદર કામે સામાવાળા તરફે તેની દલીલમાં જણાવેલ છે કે, સદર કામદારોને આપવામાં આવેલ નિમણુંક પત્ર ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨ (ઓઓ)(બીબી) પ્રમાણે ચોકકસ સમય માટે નિમણુંક આપવામાં આવેલ હોય અને જે અન્વયે નોકરીનો અંત આવેલ હોય ત્યારે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨૫(એફ) ની જોગવાઈઓનો અમલ કરવો જરૂરી નથી. તે સંદર્ભે સદર કામે જોઈએ તો અરજદાર તરફે જણાવેલ છે કે તે સામાવાળાને ત્યાં સને-૨૦૦૯ થી નોકરી કરતો હતો અને સામાવાળા ધ્વારા તેને તા.૨૭/૦૩/૨૦૧૦ ના રોજ મૌખીક હુકમથી છુટા કરેલ છે અને જે સંદર્ભે અરજદાર તરફે આંક-૭ થી સામાવાળા પાસે દસ્તાવેજો રજુ કરાવવા સારુ અરજી આપેલ હોય અને જે અરજી અન્વયે થયેલ હુકમના કોઈ દસ્તાવેજો સામાવાળા તરફે રજુ રાખેલ હોય કે હુકમ મુજબ રજુ ન રાખવા સંદર્ભેનું સંસ્થાના સક્ષમ અધીકારીનું કોઈ સોગંદનામુ રજુ રાખેલ હોય તેવું રેકર્ડ જોતા જણાય આવતું નથી. પરંતુ સદર કામે સામાવાળા તરફે અરજદારને તા.૦૧/૧૧/૨૦૧૦ થી ૨૬/૦૧/૨૦૧૧ તથા ૨૦/૦૫/૨૦૧૧ થી ૩૧/૦૭/૨૦૧૧ સુધી આપેલ નિમણુંક પત્ર રજુ રાખેલ હોય તે ધ્યાને લેતા ટ્રેઈની કામદાર તરીકેના નિમણુંકપત્રો આપેલ છે, અને જે સંદર્ભે સદર કામે ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી હુકમો) અધીનીયમ - માં નિયમ-૩ (૨)(છ) માં આપેલ ''શીખાઉ કામદાર'' ની વ્યાખ્યા જોઈએ તો,-

નિયમ-૩(૨)(છ) ''શીખાઉ કામદાર'' :- '' શીખાઉ કામદાર એટલે જે શીખાઉ હોય અને જેને તેની તાલીમની મુદત દરમિયાન ભથ્થું આપવામાં આવતું હોય કે ન હોય તેવો કામદાર :

પરંતુ કોઈ કામદારે એકંદરે એક વર્ષની મુદત માટે તાલીમ લીધી હોય તો તેનું શીખાઉ કામદાર તરીકે વર્ગીકરણ કરી શકાશે નહી.''

તેમજ નીયમ-૩(૨)(ક) માં આપેલ કાયમી કામદારની વ્યાખ્યા જોઈએ તો,-

નીયમ-૩(૨)(ક) ''કાયમી કામદાર'' :- '' કાયમી કામદાર એટલે જે કામદારને કાયમી ધોરણે નોકરીએ રાખવામાં આવ્યો હોય અથવા જેની નિમણુંક મેનેજરે અથવા આ અર્થે મેનેજરે અધીકાર આપેલ વ્યકિતએ લેખિત હુકમથી કાયમી કરી હોય તે કામદાર અને તેમાં જે કામદારે એકની એકજ સંસ્થામાં અથવા અન્ય વ્યવસાયમાં એકંદરે ત્રણ મહીનાની અજમાયશની મુદત પુરી કરી હોય તે કામદારનો અને જે શીખાઉ કામદારને, કાયમી કામદારની જગા અથવા તેની ખાલી પડેલી જગા ઉપર તે કામ કરે તેટલી મુદત દરમિયાન તેને વેતન આપવાના હેતુ માટે તેવી જગા અથવા ખાલી પડેલી જગામાં કામ કરવાનું કહેવામાં આવ્યું હોય અથવા તેની ત્યાં નિમણુંક કરવામાં આવી હોય તે શીખાઉ કામદારનો સમાવેશ થાય છે.''

આમ ઉપરોકત હકીકત ધ્યાને લેતા પણ અરજદારને જે નિમણુંકપત્રો આપવામાં આવેલ છે જેમાં અરજદારને સ્ટાઈપેન્ડ આપવાનું જણાવેલ છે, તેમજ અરજદારની નિમણુંક કોઈ ચોકકસ પ્રોજેકટ માટે કે કોઈ ચોકકસ સમયના કામ માટે કરાર આધારીત નિમણુંક કરેલ હોય અને તે પ્રોજેકટ કે ચોકકસ સમયનું કામ પુરુ થઈ ગયેલ હોય અને હવે તેવા પ્રકારનું કામ સામાવાળા પાસે ન હોય તેવો કોઈ સામાવાળાનો બચાવ હોય તેવું જણાય આવતું નથી, કે તેવી કોઈ તકરાર સામાવાળાએ લીધેલ હોય તેવું રેકર્ડ જોતા જણાય આવતું નથી.

સદર કામે હાલના તબકકે ઔધોગિક વિવાદ ધારાની કલમ – ૨૫ (બી) માં આપેલ કન્ટીન્યુ સર્વિસની વ્યાખ્યા ધ્યાને લેતા તેમજ સદર કામે અરજદાર ધ્વારા સામાવાળા પાસે દસ્તાવેજો રજુ કરાવવા સારુ આંક-૭ થી અરજી આપેલ હોય અને જે અરજી અંશત: મંજુર કરેલ હોય અને સામાવાળી સંસ્થાને દસ્તાવેજો રજુ કરવા સારુ હુકમ કરેલ હોય અને તે હુકમ મુજબના તમામ દસ્તાવેજો જેવા કે સને-૨૦૦૯ થી માર્ચ-૨૦૧૦ સુધીના હાજરી પત્રકો તથા પગારપત્રકો રજુ રાખેલ હોય તેવું રેકર્ડ જોતા જણાય આવતું નથી, અને આંક-૭ અન્વયે થયેલ હુકમ મુજબના દસ્તાવેજો રજુ ન કરી શકે તેમ હોય તો તે અંગેના વીગતવાર કારણો દર્શાવતું સંસ્થાના સક્ષમ અધિકારીનું સોગંદનામું રજુ કરવાનો હુકમ કરેલ હોય તેમ છતા સામાવાળા તરફે તેવું કોઈ સોગંદનામું પણ રજુ કરેલ હોય તેવું રેકર્ડ જોતા જણાય આવતું નથી. તેમજ સદર કામે સામાવાળા તરફે આંક-૬ થી રજુ રાખેલ જવાબ લક્ષમાં લેતા તેમાં પણ સામાવાળા તરફે અરજદારને કેટલા સમય સુધી નિમણુંક આપેલ તે સંદર્ભેની કોઈ હકીકત જણાવેલ હોય તેવું જણાય આવતું નથી તેમજ સદર કામે સામાવાળા ધ્વારા અરજદારની ઉલટ તપાસ તા.૨૩/૦૮/૨૦૧૯ ના રોજ કરેલ હોય ત્યારબાદ

સામાવાળા તરફે આંક-૧૦ અને ૨૨ ના દસ્તાવેજી પુરાવા લીસ્ટથી દસ્તાવેજો રજુ રાખેલ હોય અને તે દસ્તાવેજોના સમર્થનમાં કોઈ મૌખીક પુરાવો આપેલ હોય તેવું રેકર્ડ જોતા જણાય આવતું નથી અને સામાવાળા ધ્વારા આંક-૭ થી અરજી અન્વયે કરેલ હુકમનું કોઈ પાલન કરેલ ન હોય તેમજ સામાવાળા તરફે નીશાની-૨૨/૧ થી સદર કામે માર્ચ-૨૦૧૦ ના હાજરી પત્રકો રજુ રાખેલ છે પરંતુ તેમાં કંપનીના કોઈ સહી-સીકકા હોય તેવું જણાય આવતું નથી તેમજ સામાવાળા તરફે આંક-૧૦ અને ૨૨ ના દસ્તાવેજી પુરાવા લીસ્ટથી રજુ રાખેલ દસ્તાવેજો સંદર્ભેની કોઈ હકીકત અરજદારને ઉલટ તપાસમાં પુછેલ હોય કે રજુ કર્યા બાદ અરજદારની વધુ ઉલટતપાસ કરવા માટે પરવાનગી માંગેલ હોય કે આંક-૧૨ ની અરજી અન્વયે કરેલ હુકમ મુજબ દસ્તાવેજો સાબીત કરેલ હોય તેવું રેકર્ડ જોતા જણાય આવતું નથી, ત્યારે અરજદાર ધ્વારા સામાવાળાને ૨૪૦ દીવસ કામ કરેલાની હકીકત માનવી ન્યાય ઉચિત જણાય આવે છે. આમ ઉપરોકત હકીકત ધ્યાને લેતા અરજદાર ધ્વારા સામાવાળાને ત્યાં કરેલ કામનો સમયગાળો ધ્યાને લેતા કન્ટીન્યુ સર્વિસમાં તેનો સમાવેશ થઈ જતો હોય અને સામાવાળા ધ્વારા અરજદારને ઔધોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨૫(એફ) મુજબ કોઈ છટણી વળતર ચુકવેલ હોય તેવું રેકર્ડ જોતા જણાય આવતું નથી. સદર કામ હાલના તબકકે ઔધોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨૫ (જી), ૨૫(એચ), અને ઔધોગિક તકરાર(ગુજરાત) નિયમોના નિયમ -૮૧ અને ૮૨ વંચાણે લઈએ તો,-

<u>કલમ-૨૫(જી) :- છટણી માટેની કાર્યરીતિ</u>.

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

તેમજ ઉપરોકત કલમ સાથે ઔધોગિક તકરાર (ગુજરાત) નિયમોના નિયમ-૮૧ જોઈએ તો,-

નિ. ૮૧. કામદારોની સિનિયોરિટી-યાદી રાખવા બાબત : માલિકે, અમુક જે વર્ગના કામદારોની છટણી કરવાનું વિચારવામાં આવ્યું હોય તે વર્ગના તમામ કામદારોની, તે વર્ગની નોકરીમાંની તેમની સિનિયોરિટી અનુસાર એક યાદી તૈયાર કરવી પડશે અને છટણીની ચોકકસ તારીખના ઓછામાં ઓછા સાત દિવસ પહેલાં ઔધોગિક સંસ્થાની જગામાં સહેલાઈથી દેખાઈ આવે

તેવા સ્થળે નોટીસ બોર્ડ ઉપર તેની એક નકલ ચોંટાડાવવી જોઈએ.

ઉપરોકત કલમ તથા નિયમો ઘ્યાને લેતા સદર કામે સામાવાળા તરફે એવો કોઈ પુરાવો રજુ કરેલ નથી કે તેના ઘ્વારા સીનીયોરીટી લીસ્ટને આઘારે ઉપરોકત જોગવાઈઓ અને નિયમોનું પાલન કરીને અરજદારની છટણી કરેલ છે, તેમજ સામાવાળા તરફે સદર કામે કોઈ સીનીયોરીટી લીસ્ટ રજુ રાખેલ હોય તેવું પણ રેકર્ડ જોતાં જણાય આવતું નથી.

સદર કામે ઔઘોગિક વિવાદ ઘારાની કલમ–૨૫ (એચ) વંચાણે લઈએ તો,–

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 નાગરિકો 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.

તેમજ ઉપરોકત કલમ સાથે ઔઘોગિક તકરાર (ગુજરાત) નિયમોના નિયમ–૮૨ જોઈએ તો,–

નિ. ૮૨. છટણી કરેલા કામદારોને ફરીથી કામે રાખવા બાબત : (૧) કોઈ કામદારની છટણી કરવામાં આવી હોય અને માલીક કોઈ વ્યકિતને કામે રાખવા માગે, ત્યારે તેણે છટણી કરેલા કામદારોને ફરીથી કામે રહેવા માટે નીચેની રીતે તક આપવી જોઈશે :

(એ) (ક) ભરવાની ખાલી જગાઓની સંખ્યા પચાસ કરતાં ઓછી ન હોય, તો તેણે, પત્રમાં ઔઘોગિક સંસ્થા આવેલી હોય તે લતામાં ફેલાવો ઘરાવતાં ગુજરાતી વર્તમાન પત્રમાં ભરવાની ખાલી જગાઓની વિગતો આપતી નોટીસ પ્રસિઘ્ઘ કરવી જોઈશે,

(બી) (ખ) અન્ય કોઈ કિસ્સામાં, તેણે આવી કોઈ ખાલી જગા ઉપર નિમવાને પાત્ર હોય એવા છટણી કરેલા લાયક કામદારો પૈકી દરેકને તેના છેલ્લા જણીતા સરનામે ભરવાની ખાલી જગાઓની વિગતો આપતી નોટીસ રજીસ્ટર્ડ ટપાલથી મોકલવી જોઈશે અને યથાપ્રસંગ, આવી નોટીસની પ્રસિઘ્ઘિની તારીખથી અથવા, આવી નોટીસોમાંથી છેલ્લી નોટીસની રવાનગી તારીખથી સાત દિવસ વીત્યા હોવા જોઈશે,

પરંતુ ખાલી જગાઓ જહેર કરવા સંબંઘી કોઈક ઔઘોગિક સંસ્થાના કોઈ સ્થાયી હુકમોમાં જોગવાઈઓ હોય ત્યારે એવી ખાલી જગાઓના સંબંઘમાં નોટીસો આવા સ્થાયી હુકમો અનુસાર પઘ્ઘતિ કરવી જોઈશે અથવા આપવી જોઈશે.

વધુમાં, છટણી કરેલા કામદારે માલીકને પુરતું કારણ લખી જણાવ્યા વીના આ નિયમ હેઠળ માલીકે આપેલી જાહેર નોટીસમાં અથવા તેને મોકલેલી વ્યકિતગત નોટીસમાં નિર્દિષ્ટ કરેલી તારીખોએ ફરીથી કામે રહેવા માટે માગણી કરી ન હોય, તો માલીક, કોઈ પછીના પ્રસંગે ખાલી જગાઓ ભરવામાં આવે તે અંગે તેને જાણ કરશે નહી.

(૨) પેટા-નિયમ (૧) માં ઉલ્લેખેલી નોટીસની એક નકલ, ઔદ્યોગિક સંસ્થાના મુખ્ય પ્રવેશ દ્વારે ટાઈમ-કીપરની કચેરીમાં અને સંસ્થાનું કોઈ ખાતું હોય તો સંબંધિત ખાતામાં પણ પ્રદર્શિત કરવી જોઈશે.

(૩) પેટા-નિયમ (૧) હેઠળ નોટીસ આપવામાં આવી હોય, ત્યારે માલીકે ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓ સાથે સંકળાયેલા કામદારોના ટ્રેડ યુનિયન અથવા યુનિયનોને ભરવાની ખાલી જગાઓ અંગે, તેમની વિગતો આપીને જાણ કરવી જોઈએ.

(૪) માલીક ખાલી જગાઓ ભરવા અંગે તે વિસ્તારની સ્થાયી ધોરણે કામે રાખવાની યોજના અથવા વિનિમય કચેરીની સહાય લેવા માગતો હોય, તો સદરહું યોજનાની અથવા વિનિમય કચેરીમાં રજીસ્ટર્ડ થયાં હોય તેવાં તેના છટણી કરેલા કામદારોનાં નામો અન્ય કોઈ યોગ્ય ઉમેદવારોનાં નામો સહીત પોતાને સાદર કરે એવી મતલબની જાણ તેણે, યથાપ્રસંગ, યોજનાના મેનેજરને અથવા વિનિમય કચેરીમાં કરવી જોઈશે.

(૫) આ નિયમ અનુસાર ફરીથી કામે રાખેલી કામદારો સંબંધી માહીતી, મજુર કમિશ્નર, અમદાવાદને તથા નાયબ મજુર કમિશ્નર, અમદાવાદને આવા ફરીથી કામે રાખ્યાની તારીખથી પંદર દિવસની અંદર માલીકે ફોર્મ ૨૪-ક પ્રમાણે મોકલવી જોઈશે.

ઉપરોકત જોગવાઈઓ સંદર્ભે જોઈએ તો, અરજદાર તરફે આંક-૮ થી કરેલ સરતપાસના સોગંદનામાના પેરા-૮ અને ૯ માં જણાવેલ છે કે, '' ૮. અમોને છુટા કર્યા ત્યારે અમો જે કામ કરતા હતા તે કામ ચાલુ હતું અને આજે પણ કામ ચાલુ છે. વળી કામમાં કોઈ ઘટાડો થયેલો નથી તેમ છતાં કંપનીએ અમોને છુટા કરતા પહેલાં સમુચિત સરકારશ્રીની કોઈ પરવાનગી લીધેલ નથી કે મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રી સમક્ષ કે ટ્રીબ્યુનલ સમક્ષ છુટા કરતા પહેલાં કોઈ પરવાનગી લીધેલ નથી તેથી અમોને છુટા કરવાનું પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીનું પગલું ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી અને આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈઓ વિરુઘ્ધનું છે. ૯. અમોને છુટા કર્યા પછી પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીમાં અમારા પછીથી દાખલ થયેલા કામદારો હાલ નોકરીમાં ચાલુ છે તેથી પણ અમોને છુટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી અને આઈડી.એકટની જોગવાઈઓ વિરુઘ્ધનું છે.'' અને જે સંદર્ભે સામાવાળા દ્વારા

અરજદારની કરેલ ઉલટતપાસ ધ્યાને લેતા સામાવાળા તરફે ઉપરોકત હકીકતને પડકારેલ હોય કે તેનાથી વિરુધ્ધનો કોઈ પુરાવો રજુ કરેલ હોય તેવું રેકર્ડ જોતા જણાય આવતું નથી, તેમજ સામાવાળા તરફે ટ્રેઈની કામદારો સંદર્ભેનું કોઈ સીનયોરીટી લીસ્ટ રજુ રાખેલ હોય તેવું પણ રેકર્ડ જોતા જણાય આવતું નથી. તેમજ સદર કામે અરજદાર તરફે રજુ રાખેલ 1. M/s Trambak Rubber Industries Ltd. Versus Nashik Workers Union & Ors.-Respondents.(2003 0 Supreme (sc)617), 2. Vinobha H.B. Versus Hindustan Photo Films.(1997 0 Supreme (Mad)1012) ચુકાદાઓ વંચાણે લેતા સામાવાળા ધ્વારા અરજદારની નિમણુંક ખરેખર ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨ (ઓઓ)(બીબી) અન્વયે કરેલ હોવાની હકીકત ઉપરોકત કરેલ ચર્ચા ધ્યાને લેતા સાબીત કરી શકેલ ન હોવાનું અમોનું નમ્રપણે માનવું છે અને સામાવાળા ધ્વારા ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨૫ (જી) નો પણ ભંગ કરેલાનું અમોનું નમ્રપણે માનવું છે. હાલના તબકકે નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટનો **Haryana State Elctronics Development Corporation Ltd. V/s Mamni (Appeal (civil) 2410 of 2006 (S.C.)** ચુકાદો જોઈએ તો,-

Mr. Ranvir Singh Yadav, learned counsel appearing for the respondent, on the other hand, urged that the respondent having completed 240 days of service within a period of twelve months preceding the date of her termination and in view of the fact that no compensation had been paid as provided in Section 25-F of the Industrial Disputes Act ; the Labour Court and consequently the High Court has rightly directed her rainstatement with full back wages.

Section 2 (oo)(bb) of the Industrial Disputes Act reads as under :-

" termination of the service of the workman as a result of the non-removal of the contract of employment between the employer and the workman concerned on its expiry or of such contract being terminated under a stipulation in that behalf contained therein."

The respondent was appointed from time to time. Her services used to be terminated on the expiry of 89 days on

regular basis. However, it is noticed that she used to be appointed after a gap of one or two days upon completion of each term. Such an action on the part of the Appellant can not be said to be bona fide. The High Court rejected the contention raised on behalf of the appellant herein stating :

" It is not possible for us to accept the aforesaid plea raised at the hands of the management on account of the fact that the factual position, which has not been disputed, reveals that the respondent-workman was repeatedly engaged on 89 days basis. It is, therefore, clear that the intention of the management was not to engage the respondent workman for a specified period, as alleged, but was to defeat the rights available to him under Section 25-F of the Act. The aforesaid practice at the hands of the petitioner management to employ the workman repeatedly after a notional break, clearly falls within the ambit and scope of unfair labour practice.

A finding of fact was arrived at that her services were terminated on regular basis but she was re-appointed after a gap of one or two days. In that view of the matter, the Labour Court or the High Court can not be said to have committed any illegality.

In this case the services of the respondent had been terminated on a regular basis and she had been re-appointed after a gap of one or two days. Such a course of action was adopted by the Appellant with a view to defeat the object of the Act. Section 2 (oo) (bb) of the Industrial Disputes Act, 1947 therefore, is not attracted in the instant case.

However, indisputably, the respondent was appointed on an ad hoc basis. She, although qualified to hold the post of Junior Technician, when the advertisement had been issued for filling up the said post, did not apply therefor. The

services of the respondent was terminated as far back as in the year 1992. Even if she is rainstated in her service on an ad hoc basis, her services can not be regularized in view of a recent Constitution Bench decision of this Court in Secretary, State of Karnataks & Ors. V. Uma Devi & Ors., [2006 (4) SCALE 197]. Furthermore, she had absented herself for a period of 19 days from 20.1.1992 to 7.2.1992 and for a period of 11 days from 17.2.1992 to 27.2.1992.

We therefore are of the view that in the peculiar facts and circumstances of this case, interests of justice would be sub-served if in the place of reinstatement with back wages, a lump sum amount is directed to be paid by way of compensation. This order is being passed keeping in view the fact that the respondent has not worked since 1992. The post on which she may have been working must have also been filled up.

તેમજ નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટનો **Surat Mahila Nagrik Bank V/s Mamtaben Mahendrabhai Joshi C/o... on 21 April, 2001. (Gujarat High Court)** ચુકાદો વંચાણે લઈએ તો,-

27. Considering the various case law and considering the facts of the case, especially when we have gone through the evidence, which was led by the parties, we are of the opinion that the respondent employee was given tenure appointment orders from time to time for a long period, which extended beyond 240 days. It is no doubt true that the respondent has not specifically pleaded that the power exercised by the Management was nothing but a colourable exercise of power. <u>However, the facts of the case as well as the evidence on the record clearly establish that such temporary orders were given from time to time and, therafter, the services of the respondent were terminated even though the work in question was still in existence.</u>

There is nothing on record to show that such work was not in existence at the relevant time when her services were terminated. In fact, at the time of argument, Mr. Patel himself has stated that if her work were found to have been satisfactory, she would have been given permanent appointment. Therefore, it is not possible to believe that since the work, for which she was appointed, was not in existence, her services were not continued further. In so far as the unsatisfactory work is concerned, there is absolutely no reliable material for coming to the conclusion that her work was not satisfactory. Few orders on which reliance was placed by Mr.Patel do not inspire confidence to reach the conclusion that really, the work of the concerned employee was not satisfactory. In our opinion, it is not open for the Management to take the benefit of the nature of appointment order, i.e. tenure order, with a view to depriving the employee the benefit available under the Industrial Law. This is not a case, wherein only for a fixed type of work, like a Project, etc., an appointment is given and on completion of such work or project, the services of such employee is not required any further. On the contrary, the respondent-employee could have been continued in service even as per the say of Mr. Patel, if her services were found to be satisfactory. That shows that the work in question is still available and other similarly situated employees, who were appointed with the respondent, have been continued in service by the Management.

In fact, to continue a person for a very long time under temporary orders may amount to Unfair Labour Practice within the meaning of the Fifth Schedule of the Industrial Disputes Act, 1947.

Though it is, no doubt, true that in case of a fixed term appointment, in view of Section 2(oo)(bb), the

provisions of Section 25F may not have any application, the Court, exercising powers under the Industrial Disputes Act, can very well go into the questions whether the powers are exercised bona fide, whether it is by way of victimisation or whether it is passed solely with the object of depriving the employee the benefit available under the Industrial Disputes Act. It cannot be said that even if the order is passed by way of victimisation or in an arbitrary manner, or even if it is an unfair labour practice, then also simply because the appointment is for a fixed term, provisions of Section 25F are not to be looked into at all. In our view, therefore, the said provision cannot be brushed aside if it is brought to the notice of the Court that the order in question was passed by way of victimisation or has not been passed with a bona fide intention. When the appellate court has specifically come to the conclusion, on appreciation of the evidence, it would hardly make any difference whether the concerned employee has pleaded that case in her application or not.

આમ ઉપરોકત ચુકાદામાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ તથા નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ ઘ્વારા જણાવેલ હકીકતો ઘ્યાને લેતા તેમજ સદર કામે સામાવાળા ઘ્વારા અરજદારને ટ્રેઈની કામદાર તરીકે આપેલ નિમણુંક પત્રો વચ્ચે જે બ્રેક પાડવામાં આવેલ છે તે શું કામ બ્રેક પાડવામાં આવેલ છે તે સંદર્ભે સામાવાળા તરફે કોઈ સ્પષ્ટ હકીકત પુરાવાથી સાબીત કરેલ હોય કે રેકર્ડ ઉપર લાવેલ હોય તેવું રેકર્ડ જોતા જણાય આવતું ન હોય તેમજ સામાવાળાની સંસ્થામાં અરજદાર જે કામ કરતા હતા। તે ટેમ્પરરી પ્રકારનું છે કે કામમાં ઘટાડો વધારો થતો હોય તે સંદર્ભેના કોઈ પુરાવા સામાવાળા તરફે રેકર્ડ ઉપર રજુ કરેલ હોય તેવું પણ રેકર્ડ જોતા જણાય આવતું નથી ત્યારે તે બ્રેક, ''Artificial Break'' ગણી શકાય અને જે સંસ્થા ઘ્વારા મલીન ઈરાદાથી આપવામાં આવેલ હોય અને તે અનફેર લેબર પ્રેકટીશ કહી શકાય હાલના તબકકે નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટનો, ''State of Gujarat V/S. Sanjaykumar Ramanbhai Vankar & 1.. નો ચુકાદો જોઈએ તો,- "As except artificial break, services of the workman were found to be continuous service within the meaning of Section 25-B

of the Industrial Disputes Act, it was obligatory for the petitioner to have maintained the seniority list under Rule – 81 of the rules afore-stated and breach thereof was rightly branded as fatal and thus termination of the workman's employment was illegal. When the termination was not only in breach of Secction 25-F but also in breach of Rule – 81 of the Rules, in the opinion of this Courtreinstatement was rightly ordered by the Labour Court. So far as back wages are concerned, only 25% of the back wages are awarded which cannot be said to be unreasonable reguiring interference by this court under interference by this court under Article 227 of the Constitution of India."

આમ ઉપરોકત હકીકત ઘ્યાને લેતા સદર કામે અરજદાર સામાવાળાને ત્યાં જે કામ કરતા હતા તેવા પ્રકારનાં કામ માટે અન્ય કામદારો પણ સામાવાળાને ત્યાં કામ કરતા હોવાનું જણાય આવે છે, અને ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારો બનાવવા પાછળનો હેતુ લક્ષમાં લેતા અને કામદાર કે જેઓ કાયદાથી અજ્ઞાન હોય અને કાયદાની આંટી–ઘુટીઓથી અજાણ હોય ત્યારે તેને સામાવાળાઓ દ્વારા ગેરકાયદેસર અને બદ–ઈરાદાપૂર્વક કામદારોને વીકટીમાઈઝેશન કરતા અટકાવવા ખુબ જરૂરી છે અને હાલના કેસમાં સામાવાળા દ્વારા અરજદારને છુટા કરવાનું પગલું શુઘ્ધ બુઘ્ધીપૂર્વકનું ન હોય અને સામાવાળા દ્વારા ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ :– ૨૫–જી તથા ૨૫–એચ નો ભંગ કરેલાનું જણાય આવતું હોય. અને ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨ (ઓઓ), ૨૫(બી), ૨૫(એફ) તથા અન્ય જોગવાઈઓ ઘ્યાને લેતા એવું જણાય આવતું નથી કે જોગવાઈઓ માત્ર કાયમી કામદારો માટે જ કરેલ છે. તેમજ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨ (ઓઓ)માં આપવામાં આવેલ છટણીની વ્યાખ્યા ઘ્યાને લેતા તેમાં આપેલ અપવાદોમાં અરજદારનો સામાવેશ ન થતો હોય તેવું રેકર્ડ ઉપર રજુ થયેલ પુરાવો તથા ઉપરોકત કરેલ ચર્ચા ઘ્યાને લેતા જણાય આવે છે. સદર કામે હાલના તબકકે નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટનો Principal, S.V.Doshi Girls High...vs Lilaben Somabhai Gadasa on 9 January, 2008 ચુકાદો જોઈએ તો તે ચુકાદામાં જણાવેલ છે કે, "Therefore, it is necessary to have humanitarian approach while applying liberal construction to bring out exact meaning of the relecant statutory provisions

which remove the injustice done to the industrial workmen by termination and the employer's denial to pay benefits to such workman for which they are legally entitled to under Section 25F of the ID Act on the ground that the workmen did not have continuous service of 240 days as contemplated under Section 25B of the Id Act.

The continuous which has been raised by learned advocate Mr.Pandya that she was not regularly appointed; four persons are working against the permanent post and no vacancy is available. The Labour Court has granted reinstatement the respondent workman and there is no direction of granting permanency or regular benefit in favour of respondent workman. The reinstatement suggests to restore the original position. For that, petitioner must have to restore the original position. The Labour Court has rightly granted the back wages considering the object of the trust and also gainful employment not proved by the petitioner and having some presumption against the respondent workman that she may not ramain without work during the entire period and therefore, the Labour Court has rightly granted 20% back wages of interim period. For that, Labour Court has not committed any error which requires interference by this Court while exercising the power under Article 227 of the Constitution of India."

આમ, ઉપરોકત ચુકાદો વંચાણે લેતા તેમજ સદર કેસનું રેકર્ડ તથા ઉપરોકત કરેલ ચર્ચા ધ્યાને લેતા હાલમાં પણ સામાવાળાને ત્યાં અરજદાર જે કામ કરતા હતા તે જગ્યા ઉપર અન્ય કર્મચારી કામ કરતા હોય અને સામાવાળા ધ્વારા અરજદારને જે તે સમયે છટણી વળતર ચુકવી આપેલ હોય કે છટણી વળતર અરજદારને મોકલી આપેલ હોય તે સંદર્ભેના કોઈ પણ પ્રકારના પુરાવા સદર કામે રેકર્ડ ઉપર રજુ કરેલ હોય તેવું રેકર્ડ જોતા જણાય આવતું નથી.

(૯/૧) સદર કામે સામાવાળા તરફે રજુ રાખેલ ચુકાદાઓ જોઈએ તો,-

૧) પંજાબ સ્ટેટ ઈલેકટ્રીસીટી બોર્ડ અને બીજા વિ. સુદેશકુમાર પુરી ૨૦૦૭ (૨) એલ.એલ.જે. પાના નં.૧ (સુપ્રિમ કોર્ટ)

ઉપરોકત ચુકાદાના કેસની હકીકત તથા સંજોગો તથા હાલના રેફરન્સ કેસના હકીકત તથા સંજોગો અલગ-અલગ હોય તેમજ સદર કામે અરજદારને ટ્રેઈની કામદાર તરીકે સામાવાળા ધ્વારા રાખેલ હોય તેમજ ઉપરોકત કરેલ ચર્ચા લક્ષમાં લેતા સદરહું ચુકાદો સદર કામે સામાવાળાને મદદરૂપ થતો ન હોવાનું અમોનું નમ્રપણે માનવું છે.

૨) ૨૦૧૧ એલ.એલ.આર. પાના નં. ૨૬૦ (ગુજરાત હાઈકોર્ટ) ચેરમેન/મેનેજર વિ. ઉમેશકુમાર બ્રહમભટ.

ઉપરોકત ચુકાદાના કામે કામદારને છ મહીના માટે ટ્રેઈની તરીકે રાખેલ અને ત્યારબાદ તેનો ટ્રેઈની તરીકેનો સમય છ મહીના માટે લંબાવેલ અને તે સમય દરમિયાન તેને છુટા કરી દીધેલ, જયારે હાલના રેફરન્સના કામે અરજદારને એક વર્ષ ઉપરાંતથી અવાર-નવાર ટ્રેઈની કામદાર તરીકેના નિમણુંક પત્રો આપેલ છે, તેમજ ઉપરોકત કરેલ ચર્ચા લક્ષમાં લેતા ઉપરોકત ચુકાદાના કેસની હકીકત તથા સંજોગો તથા હાલના રેફરન્સ કેસના હકીકત તથા સંજોગો અલગ-અલગ હોય સદરહું ચુકાદો સદર કામે સામાવાળાને મદદરૂપ થતો ન હોવાનું અમોનું નમ્રપણે માનવું છે.

૩) ૨૦૧૨ (૧) સી.એલ.આર. પાના નં. ૨૧૯ (સુપ્રિમ કોર્ટ) ગ્રીડકો લીમીટેડ વિ. સદાનંદા ડોલોઈ.

ઉપરોકત ચુકાદો વંચાણે લેતા GRIDCO Officers Service Regulation ને આધારે કરાર આધારીત નિમણુંક આપેલ હોય, જયારે હાલના રેફરન્સના કામે સંસ્થા ધ્વારા તેના કોઈ નોંધાયેલા રૂલ્સ રેગ્યુલેશન હોય અને તેને આધારે અરજદારની કરાર આધારીત નિમણુંક આપેલ હોય તેવું જણાય આવતું નથી. તેમજ ઉપરોકત કરેલ ચર્ચા લક્ષમાં લેતા ઉપરોકત ચુકાદાના કેસની હકીકત તથા સંજોગો તથા હાલના રેફરન્સ કેસના હકીકત તથા સંજોગો અલગ-અલગ હોય સદરહું ચુકાદો સદર કામે સામાવાળાને મદદરૂપ થતો ન હોવાનું અમોનું નમ્રપણે માનવું છે.

તેમજ અરજદાર તરફે રજુ રાખેલ અન્ય ચુકાદા જોઈએ તો,-

1. Kothari (Madras) Ltd., Now known as Kothari Industrial Corporation Limited, Fertilizer Division, Madras -Versus- The Appellate Authority Under The Tamil Nadu Shops and Establishments Act (Dy. Commissioner of Labour) Coimbarore.(1998 0 Supreme (Mad)826)

ઉપરોકત ચુકાદાના કેસની હકીકત તથા સંજોગો તથા હાલના રેફરન્સ કેસના હકીકત તથા સંજોગો અલગ-અલગ હોય સદરહું ચુકાદો સદર કામે અરજદારને મદદરૂપ થતો ન હોવાનું અમોનું નમ્રપણે માનવું છે.

2. M/s Uma Hada - Pla Versus Sunil Gupta.(2021 0 Supreme (Delhi) 313)

ઉપરોકત ચુકાદો વંચાણે લેતા સીવીલ પ્રોસીજર કોડ તથા ટ્રાન્સફર ઓફ પ્રોપટી એકટ અન્વયે નો હોય જયારે અરજદાર તરફે હાલનો રેફરન્સ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈઓ અન્વયે કરેલ હોય જે ઘ્યાને લેતા તેમજ કેસની હકીકત તથા સંજોગો તથા હાલના રેફરન્સ કેસના હકીકત તથા સંજોગો અલગ-અલગ હોય સદરહું ચુકાદો સદર કામે અરજદારને મદદરૂપ થતો ન હોવાનું અમોનું નમ્રપણે માનવું છે.

(૧૦) સદર કામે અરજદાર તરફે નિશાની ૨૫/૧ થી રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં. ૭૮/૨૦૧૫ સંદર્ભે શ્રમ આયુકતશ્રી ગુજરાત રાજય, ગાંધીનગર ઘ્વારા કરેલ હુકમ રજુ રાખેલ હોય પરંતુ ત્યારબાદ રેફરન્સ(આઈ.ટી.) નં. ૭૮/૨૦૧૫ ના કામે ત્યારબાદ હાલના રેફરન્સ સંદર્ભે કોઈ હુકમ કરેલ હોય તેવો કોઈ હુકમ કે હકીકત સદર કામે અરજદાર તરફે રેકર્ડ ઉપર લાવેલ હોય તેવું રેકર્ડ જોતા જણાય આવતું નથી, તેમજ અરજદાર ઘ્વારા આંક-૮ થી કરેલ સરતપાસના સોગંદનામાનાં પેરા નં. ૬ માં જે પણ કોઈ હકીકત જણાવેલ છે તે સંદર્ભે કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ કરેલ હોય કે હાલના રેફરન્સને અસરકર્તા કોઈ હુકમ કરેલ હોય તેવું રેકર્ડ જોતા જણાય આવતું નથી. તેમજ અરજદારના કહેવા પ્રમાણે તેને તા.૨૭/૦૩/૨૦૧૦ ના રોજ છુટા કર્યા બાદ ખરેખર સામાવાળા ઘ્વારા તેને ફરી નીમણુંક આપેલ હોય તે સંદર્ભેની કોઈ સ્પષ્ટ હકીકત સદર કામે સામાવાળા ઉપરોકત કરેલ ચર્ચા મુજબ સાબીત કરી શકેલ ન હોય, આમ ઉપરોકત તમામ હકીકતો ઘ્યાને લેતા સામાવાળા ઘ્વારા અરજદારને નોટીસ કે નોટીસ પગાર તથા નોકરીનાં વર્ષો મુજબ ચુકવવાપાત્ર થતું છટણી

વળતર ચુકવ્યા સિવાય છુટા કરવાનું સામાવાળાનું પગલું ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨૫ (એફ) તથા ઉપરોકત કરેલ ચર્ચા મુજબ અન્ય જોગવાઈઓનો ભંગ કરીને લેવામાં આવેલ હોઈ ગેરકાયદેસર છટણી હોવાનું સ્પષ્ટપણે જણાય આવે છે.

(૧૧) સદર કામે ઉપરોકત કરેલ ચર્ચા મુજબ અરજદારને સામાવાળા દ્વારા ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈઓ તથા નિયમોનો ભંગ કરીને અને અનફેર લેબર પ્રેકટીસ આચરીને ગેરકાયદેસર અને ગેરવ્યાજબી રીતે છુટા કરેલ હોય અરજદાર તેની નોકરીની જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત થવા હકકદાર બને છે. સદર કામે અરજદાર તરફે આંક-૮ થી કરેલ સરતપાસના સોગંદનામામાં જણાવેલ છે કે, ''અમો અન્ય જગ્યાઓએ નોકરી શોધવા માટે પ્રયત્ન કરેલ છે પરંતુ અમોને આજદિન સુધી નોકરી મળેલ નથી. '' જે સંદર્ભે અરજદારની સામાવાળા તરફે કરેલ ઉલટ તપાસ જોઈએ તો,''મને છુટો કર્યો ત્યારથી આજદિન સુધી હું બેકાર છું. મેં નોકરી મેળવવાનો પ્રયત્ન કરેલો પરંતુ મને જગ્યા નથી અને કામ નથી તેમ કહી રાખેલ નહી. મેં લેખીતમાં કોઈ જગ્યાએ અરજી કરેલ નથી.'' આમ ઉપરોકત હકીકત ધ્યાને લેતા પણ અરજદાર દ્વારા ખરેખર નોકરી મેળવવા સારું પ્રયત્ન કરેલ હોય અને તેને નોકરી મળેલ ન હોય તેના સમર્થનમાં કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરેલ હોય તેવું રેકર્ડ જોતા જણાય આવતું નથી. અને અરજદારને સને-૨૦૧૦ માં છુટા કરેલ હોય જે ધ્યાને લેતા પણ આશરે ૧૨ વર્ષ જેટલો સમયગાળો થયેલ હોય અને આટલા લાંબા ગાળા સુધી કોઈપણ વ્યકિત સાવ બેકાર બેસી રહેલ હોય અને પોતાના પરીવારનું ભરણપોષણ કરવા સારું કોઈ પ્રયત્ન ન કરે તે હકીકત માનવાપાત્ર આવતી નથી. તેમજ હાલના તબકકે નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટના Mulin Sharma V/s State of Assam and Others. (2016 LLR 1125 (SC)) ચુકાદાના પેરા ૧૦ જોઈએ તો, - '' 10. In C.N. Malla V/s State of Jammu and Kashmir & Ors. (2009) 9 SCC 597, this Court has held as under :-

11. The legal position is fairly settled by a catena of decisions that direction to pay back wages in its entirety is not automatic consequent upon declaration of dismissal order bad in law. The concept of discretion is inbuilt in such exercise. The court is required to exercise discretion reasonably and judiciously keeping in view the facts and circumstances of the case. Each case of course, would depend on its own facts.'' ચુકાદો વંચાણે લેતા તેમજ અરજદાર દ્વારા સામાવાળાને ત્યાં કરેલ

નોકરીનો સમયગાળો ધ્યાને લેતા તેમજ અરજદારને સને–૨૦૧૦ માં છુટા કરેલ હોય જયારે અરજદાર તરફે હાલનો રેફરન્સ સને–૨૦૧૪ માં દાખલ કરેલ હોય જે હકીકત તેમજ કામનો પ્રકાર તથા ઉપરોકત તમામ હકીકતો અને હાલના કેસની હકીકત તથા સંજોગો ધ્યાને લેતા અરજદારને સામાવાળા પાસેથી પડેલા દિવસોના પગાર તથા મળવાપાત્ર આનુષાંગીક લાભો સંદર્ભે બેકવેજીસને બદલે લમસમ વળતર અપાવવું ન્યાયઉચિત જણાતું હોય જેથી સદર કામે અરજદારને સામાવાળાને ત્યાં તેની નોકરીની મુળ જગ્યાએ સળંગ નોકરીથી પુન:સ્થાપિત કરવાનો અને પડેલા દિવસોના પગાર તથા મળવાપાત્ર આનુષાંગીક લાભો સંદર્ભે બેકવેજીસને બદલે લમસમ વળતર પેટે રૂ.૯૫,૦૦૦/–(અંકે રૂપિયા પંચાણું હજાર પુરા) ચુકવી આપવાનો સામાવાળા વિરુધ્ધ હુકમ કરવામાં આવે તો તે ન્યાયી અને વ્યાજબી ગણાશે જેથી મુદા નંબર–૧ નો જવાબ અંશત: હકારમાં આપી મુદા નંબર–૨ અન્વયે ન્યાયના હીતમાં નીચે મુજબનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

:: હુકમ ::

૧) અરજદારને છુટા કરવાનું સામાવાળાનું પગલું ગેરકાયદેસર છટણી હોય આથી સામાવાળાને હુકમ કરવામાં આવે છે કે, આ એવોર્ડ પ્રસિધ્ધ થયેથી દિન–૩૦ માં તેઓએ આ કામના અરજદારને પડેલા દિવસોના પગાર તથા મળવાપાત્ર આનુષાંગીક લાભો સંદર્ભે બેકવેજીસને બદલે લમસમ વળતર પેટે રૂ.૯૫,૦૦૦/–(અંકે રૂપિયા પંચાણું હજાર પુરા) ચુકવી આપી તેમની નોકરીની મુળ જગ્યાએ સળંગ નોકરીથી પુન:સ્થાપિત કરવા.

૨) અરજદારને અરજી ખર્ચ પેટે સામાવાળા નાઓએ રૂ.૩,૦૦૦/– (અંકે રૂપિયા ત્રણ હજાર પુરા)અલગથી ચુકવી આપવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

સ્થળ : વડોદરા.
તારીખ : ૦૮/૦૪/૨૦૨૨

(હાર્દિક દિલીપભાઈ રાજપુરા)
પ્રમુખ અધિકારી
મજુર અદાલત નંબર(૪), વડોદરા.
(CODE NO.GJ01291)

આર.આઈ.અમીન (સ્ટેનો)