રજુ તારીખ :	૦૪	૧૧	૨૦૨૨
દાખલ તારીખ :	૦૪	૧૧	૨૦૨૨
ફેસલ તારીખ :	૦૪	૦૭	૨૦૨૪
અવધિ	વર્ષ	માસ	દિવસ
	૦૧	૦૮	૦૩

મ્હે. મજુર અદાલત નં.૨ ના પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસર સમક્ષ, મુ.જુનાગઢ

રેફરન્સ (ટી) કેસ નં.૫૬/૨૦૨૨

આંક:-૩૨

પ્રથમ પક્ષકારો :-૧) નગરપાલીકા માંગરોળ,
થ્રુ. ચીફ ઓફીસરશ્રી, નગરપાલીકા કચેરી,
તા.માંગરોળ, જી. જુનાગઢ,
મું. માંગરોળ-૩૬૨૨૨૫

૨) મ્યુનિસિપાલીટી કમિશ્નરશ્રી,
મ્યુનિસિપાલીટી કમિશ્નરશ્રીની કચેરી,
ગુજરાત રાજય, બ્લોક નં.૧ બી-૨ વિંગ,
ચોથો માળ, કર્મયોગી ભવન,
સેકટર-૧૦/એ, મું. ગાંધીનગર-૩૮૨૦૧૦

૩) પ્રાદેશિક કમિશ્નરશ્રી,
પ્રાદેશિક કમિશ્નરશ્રીની કચેરી,
''મહાત્મા ગાંધી સદન'' મોતીબાગ ટાઉનહોલ,
મું. ભાવનગર-૩૬૪૦૦૧.

-: વિરુધ્ધ :-

બીજા પક્ષકાર :- ઝાલા પ્રવિણાબેન રમેશભાઈ,
ઠે. વાલ્મીકી વાસ,
બસ સ્ટેશન પાસે,
મું. માંગરોળ, જી. જુનાગઢ.

પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ તરફે : વિ.વકીલ શ્રી ટી. એમ. જોષી

પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨-૩ તરફે : ગેરહાજર

બીજા પક્ષકાર તરફે : વિ. યુનિયન પ્રતિનિધિશ્રી કે. એન. સોલંકી

– : : એ વો ર્ડ : : –

(૧) ઉપરોકત બંને પક્ષકારો વચ્ચેનો ઔધોગિક વિવાદ અને તેનાં નિરાકરણ અર્થે આઈ.ડી. એકટની કલમ–૧૦(૧)(સી) હેઠળ મદદનીશ શ્રમ આયુકતશ્રી, જુનાગઢનાએ તેમનાં પત્ર ક્રમાંક : મ.શ્ર.આ/જુના/૨૦૨૨/૩૪૩૨, તા.૨૧/૧૦/૨૦૨૨ થી મજુર અદાલત જુનાગઢને ન્યાય – નિર્ણય અર્થે સુપ્રત કરેલ છે. આ રેફરન્સની અનુસુચિ પ્રમાણે શ્રી ઝાલા પ્રવિણાબેન રમેશભાઈ, હે.વાલ્મીકી વાસ, બસ સ્ટેશન પાસે, મું. માંગરોળ, જી. જુનાગઢને પડેલ રોજ ભરપાઈ કરી મુળ જગ્યાએ સળંગ સર્વિસથી તમામ આનુસંગિક લાભો સહીત નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવા જોઈએ કે કેમ ?

(૨) આ કામમાં સરળતા ખાતર હવે પછી પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ ને સામાવાળા નં.૧ તરીકે તથા પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨–૩ ને સામાવાળા નં.૨–૩ તરીકે અને બીજા પક્ષકારને અરજદાર તરીકે સંબોધવામાં આવશે.

(૩) આ કામે આંક–૬ થી અરજદાર તરફે માંગણાનુ નિવેદન રજુ થયેલ છે જેમાં તેઓએ જણાવેલ છે કે, આ કામના અરજદાર સામાવાળા નં.૧ માંગરોળ નગરપાલીકા મું. માંગરોળના તાબા હેઠળ મજકુર રેફરન્સ માહેના અરજદાર સેનિટેશન વિભાગમાં રોજમદાર સફાઈ કામદાર તરીકે તેમની નોકરીમાં દાખલ તા.૧/૪/૨૦૧૦ થી દૈનિક રોજ રૂા.૩૨૦/– ના પગારથી કાયમી પ્રકારની કામગીરી કરતા સફાઈ કામદાર તરીકે એકધારી અને સળંગ નોકરી ખંત પ્રમાણિકતા અને વફાદારી પુર્વકથી કાયમી ધોરણે કામ કરતા હતા અને અરજદારે ૨૪૦ દિવસથી પણ વધારે કામગીરી કરેલ છે. વધુમાં તેઓએ કાયમી કરવાનો કેસ મહે. મદદનિશ શ્રમ આયુકત સાહેબ જુનાગઢ સમક્ષ દાખલ કરેલ જે કેસ ચાલુ હતો તે દરમ્યાન તેઓને ચાલુ કેસે છુટ્ટા કરેલ છે. જે કેસ હાલમાં પણ નામદાર ઔધોગિક અદાલત રાજકોટમાં પેન્ડીંગ છે. વધુમાં સામાવાળા નં.૧ માંગરોળ નગરપાલીકા મુ. માંગરોળએ અરજદારને કોઈ પણ જાતના વાંક કે કસુર ગુન્હા વગર તા.૩૧/૭/૨૦૨૧ નારોજ મૌખીક હુકમથી તદન ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરી આપેલ છે. ત્યારબાદ અરજદાર અવારનાર સામાવાળા/માલીકને ત્યાં નોકરીમાં રહેવા માટે રૂબરૂમાં જતા ત્યારે ''તમને અમે બોલાવી લેશું'' તેવી હૈયાધારણા અવારનવાર

આપેલ, પરંતુ તેઓને કયારેય કામ ઉપર બોલાવેલ નહી. તદન ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી અનફેર લેબર પ્રેકટીસ આચરીને મૌખીક હુકમથી નોકરીમાંથી બરતરફ/ છુટા કરવાનો હુકમ કરેલ હતો. તેટલું જ નહી પરંતુ અરજદારને છુટા કરતી વખતે કોઈ શો-કોઝ નોટીસ, મેમો કે ચાર્જશીટ કે કોઈ કહેવાતા આક્ષેપો બાબતેની ખાતાકીય તપાસની કાર્યવાહી કર્યા વિના નોટીસ પગાર કે બેકારી વળતર કે અન્ય કોઈ હકક હિસાઓ અરજદારને સામાવાળા/માલીકે ચુકવેલ નથી જે સામાવાળા/માલીકનું કૃત્ય ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાઓની જોગવાઈઓ વિરૂઘ્ધનુ તેમજ કુદરતી ન્યાયના સિઘ્ધાંતો વિરૂઘ્ધનુ છે અને હતુ. વધુમાં અરજદારને છુટા કરતી વખતે સામાવાળા નં.૧ માંગરોળ નગરપાલીકા મું. માંગરોળએ કોઈ નોટીસ કે નોટીસ પગાર કે કોઈ વળતર ચુકવેલ નથી અને આ રીતે અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનુ સામાવાળા/માલીકનું પગલુ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨૫(એફ) ની જોગવાઈઓ વિરૂઘ્ધનું હોય આથી અરજદાર અને સામાવાળા/માલીક વચ્ચે નોકર અને માલીકના સબંધનો અંત આવતો નથી અને તેથી સામાવાળા/માલીકનું પગલું ગેરકાયદેસર, ગેરબંધારણીય તથા બિન અમલી છે અને અરજદાર તેમના પુરેપુરા પગાર વધારા સાથે સામાવાળા/માલીકની નોકરીમાં તે કારણે ચાલુ રહયા ગણાઈએ. વધુમાં માંગરોળ નગરપાલીકામાં હાઉસટેક્ષ, પાણીવેરો, દંડનીઆવકો, હરરાજી આવકો, રેવન્યુની આવકો, શોપિંગ સેન્ટરોની આવકો, મકાન ભાડાની આવકો, ટી.પી. સ્કીમની આવકો, અન્ય સેવાની આવકો, હાઈસ્કુલ-પ્રા.શાળા,કોલેજની ફી,લાઈબ્રેરીની ફી, તેમજ અન્ય આવકો, જમીનભાડાની આવકો તેમજ અન્ય બાંધકામના ચાર્જની આવકો તેમજ સરકારશ્રીની ગ્રાંન્ટની આવકો છે. માંગરોળ નગરપાલીકા તમામ રીતે સઘ્ધર છે. વધુમાં માંગરોળ નગરપાલીકાના વિસ્તારમાં ઘણોજ વધારો થયેલ છે અને વસ્તીમાં પણ ઘણો વધારો થયેલ છે અને હજી પણ વિસ્તાર અને વસ્તીમાં પણ વધારો થતો જાય છે. સામાવાળા માંગરોળ નગરપાલીકાની કામગીરી પણ વધતી જાય છે. અરજદારની કામગીરી સામાવાળા નં.૧ માંગરોળ નગરપાલીકા મું. માંગરોળમાં કાયમી પ્રકારની છે અને ઉતરોતર કામગીરીમાં વધારો થતો જાય છે. માંગરોળ નગરપાલીકામાં તેઓ સફાઈ કામદાર કામદાર કાયમી

પ્રકારની કામગીરી કરતા હતા તે કામગીરી હાલમાં પણ કામગીરી ચાલુ છે અને ભવિષ્યમાં પણ તેઓ જે કામગીરી કરે છે તે કાયમી ધોરણે ચાલુ રહે તેમ છે જે સંજોગોમાં તેમની માંગણી ઘણી જ વ્યાજબી અને ન્યાયી છે. વધુમાં અરજદારને છુટા કરતા વખતે સામાવાળા/માલીકએ કોઈ નોટીસ કે પગાર કે કોઈ પુરું વળતર ચુકવેલ નથી અને આ રીતે અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું સામાવાળા/માલીકનું પગલું ઔધોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨૫(એફ), ૨૫(જી), ૨૫(એચ), ૨૫(એન) તેમજ ૩૩(એ) ની જોગવાઈઓ વિરૂધ્ધનુ હોય આથી અરજદાર અને સામાવાળા વચ્ચે નોકરી અને માલીકના સબંધનો અંત આવતો નથી અને તેથી સામાવાળાનું પગલું ગેરકાયદેસર, ગેરબંધારણીય તથા બિનઅમલી છે અને અરજદાર તેમના પુરેપુરા પગાર વધારા સાથે સામાવાળાની નોકરીમાં તે કારણે ચાલુ રહયા ગણાઈએ. વધુમાં અરજદારને છુટા કરતા પહેલા સામાવાળા/માલીકે કોઈ ''નોટીસ ઓફ ચેઈજ'' પુરું આપેલ નથી આ રીતે સામાવાળા/ માલીકે ઔધોગિક વિવાદની ધારાની કલમ-૯(એ) નું પુરું પાલન કરેલ નથી. વધુમાં અરજદારને છુટા કરતી વખતે કોઈ સિનિયોરીટી લીસ્ટ બતાવેલ નથી કે સિનિયોરીટી લિસ્ટ સંસ્થામાં કયાંય ચોટાડેલ નથી. આ રીતે સામાવાળા/ માલીકે ઔધોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-નિયમ-૮૧ નો ભંગ કરેલ છે. વધુમાં અરજદારને છુટા કરતી વખતે તેમનાથી જુનિયર કામદારને નોકરીમાં ચાલુ રાખી હાલના સામાવાળાઓએ ઔધોગિક ધારાની કલમ-૨૫(જી) નો ભંગ કરેલ છે તેમજ તેમની સાથેના અન્ય સફાઈ કામદાર કામદાર આ નોકરીમાં ચાલુ છે. વધુમાં અરજદારને છુટા કર્યા પછી તેમની જગ્યાએ નવા કામદારની નિમણુંક કરી સામાવાળા/માલીકે ઔધોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨ (એચ), ૨૫ (એફ), ૨૫(જી) ૨૫(એચ), ૨૫(એન) નો ભંગ કરેલ છે. વધુમાં અરજદારને છુટા કર્યા બાદ તેઓએ તા. ૧૩/૦૬/૨૦૨૨ નારોજ આ કામના સામાવાળા/માલીક (૧) માંગરોળ નગરપાલીકા, થ્રુ. ચીફ ઓફીસરશ્રી, નગરપાલીકા કચેરી, મું.માંગરોળ, તા.માંગરોળ, જી.જુનાગઢ, (૨) મ્યુનિસિપાલીટી કમિશ્નરશ્રી, મ્યુનિસિપાલીટી કમિશ્નરશ્રીની કચેરી, ગુજરાત રાજય, બ્લોક નં.૧, બી-૨ વિંગ, ચોથોમાળ, કર્મયોગી ભવન, સેકટર-૧૦/ એ, મું.ગાંધીનગર, (૩)

પ્રાદેશિક કમિશ્નરશ્રી, પ્રાદેશિક કમિશ્નરશ્રીની કચેરી, ''મહાત્મા ગાંધી સદન'' મોતીબાગ ટાઉનહોલ, મું.ભાવનગર સમક્ષ નોકરીમાં પડેલા રોજ સહીત સળંગતાથી કામે લેવા માંગણી મુકેલ હતી અને સામાવાળા/માલીકે દ્રારા કોઈ જવાબ આજની તારીખ સુધી આપવામાં આવેલ નથી. વધુમાં બીજાપક્ષકાર/શ્રમયોગી/કામદારને સામાવાળા/ માલીકે છુટા કર્યા બાદ નોકરી મેળવવા ઘણાજ પ્રયત્ન કરેલ પરંતુ તેઓને આજ સુધી કયાંય નોકરી મળેલ નથી. અરજદાર સાવ બેકાર થઈ ગયેલ છે. આમ, ઉપરોકત દર્શાવેલ વિગતે અને હકીકતે નામદાર કોર્ટ સમક્ષ દાદ માંગેલ છે કે (૧) અરજદારને તા.૩૧/૦૭/૨૦૨૧ ના રોજથી છુટા કરવાનુ સામાવાળા/માલીક (૧) માંગરોળ નગરપાલીકાનું પગલુ ગેરકાયદેસર, ગેરબંધારણીય તેમજ ઔધોગિક વિવાદ જોગવાઈ વિરૂધ્ધ તેમજ કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો વિરૂધ્ધનું છે તેમ ઠરાવી અરજદારને તેમની મુળ જગ્યાએ પડેલા દિવસોનાં પુરેપુરા પગાર સાથે સળંગ નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવા અંગે ન્યાયના હીતમાં હુકમ કરવા મહેરબાની કરશોજી. (૨) તેમજ આ રેફરન્સ પરત્વે જરૂરી લાગે તેવી તમામ દાદ અપાવવા મહેરબાની કરશોજી. (૩) તેમજ આ રેફરન્સનાં ખર્ચની રકમ રૂા.૧૦,૦૦૦/- અપાવવા અરજ કરેલ છે. વધુમાં તેમના આ માંગણીના નિવેદનમાં જરૂર જણાયે, સુધારો વધારો, ઉમેરો કે ઘટાડો કરવાનો બીજાપક્ષકાર/શ્રમયોગી/કામદાર હકક અબાધિત રાખે છે.

(૪) સામાવાળા નં.૧ને નોટીસ ધોરણસર બજી જતા વકીલ મારફતે હાજર થઈ ને આંક-૧૧ થી અરજદારના માંગણાના નિવેદનનો લેખીત જવાબ રજુ કરી જણાવેલ છે કે, ગુજરાત નગરપાલીકા અધિનિયમ-૧૯૬૩ ની કલમ-૪૭, ૫૦, ૨૬૦ અને ૨૭૧ ની વૈધાનિક જોગવાઈઓ દ્રારા નગરપાલીકાઓના મહેકમનું નિયમન અને નિયંત્રણ થતુ હોય છે. નગરપાલીકાઓમાં મહેકમની ઉપલબ્ધી વખતો વખતના પરિપત્રો, ઠરાવો, કાયદાઓ જોગવાઈઓ વિગેરે દ્રારા નકકી કરાયેલ નિયમો અનુસાર મુજબની માન્ય ભરતી પ્રક્રિયા દ્રારા થઈ શકે તેમ છે. સરકારી ખાતામાં જયાં નિમણુંકો વૈધાનિક નિયમથી નિયંત્રીત થતી હોય તયાં ઔધોગિક વિવાદ ધારા-૧૯૪૭ ની કલમ-૨ (આઈ) (એઓ) ૨૫ (એફ) લાગુ પડી શકેલ નહીં. જેથી સામાવાળા સ્થાનિક સ્વરાજયની

લોકશાહી સરકાર હોય કોઈ નફા લાભ કે ઉત્પાદન કે વેચાણ માટેનુ કેન્દ્ર નથી તેથી ઉધોગ ગણી શકાય નહીં. વધુમાં અરજદારના રેફરન્સને મુદતની ખામીનો બાધ નડે છે નવેમ્બર–૨૦૧૮ પછી ત્યારે સામાવાળા નં.૧ ના રોજમદાર કામદાર રહેલા નથી. જે બાદ સને.૨૦૨૨ માં રેફરન્સ લાવેલ હોય નામદાર એપેક્ષ કોર્ટના ચુકાદાઓ મુજબ નવેમ્બર –૨૦૧૮ પછી નવે.૨૦૨૦ સુધીમાં રેફરન્સ લાવવો જોઈએ. જે બાદ રેફરન્સ લાવી શકે નહીં જેથી તે કારણે રેફરન્સ રદ થવાને પાત્ર છે. વધુમાં રેફરન્સ પારા–૧ અંગે જણાવેલ છે કે, અરજદાર સેનિટેશન વિભાગમાં સફાઈ કામદાર તરીકે નોકરીમાં દાખલ થયા તારીખ ૧/૪/૨૦૧૦ થી દૈનિક રોજ રૂપિયા ૩૨૦/– ના પગારથી કાયમી પ્રકારની કામગીરી એકધારી અને સળંગ કરતા હોવાની હકીકત ખરી હોવાનો ઈન્કાર કરવામાં આવે છે, વધુમાં રેફરન્સ પારા–૨ અંગે જણાવેલ છે કે, અરજદાર નવે.૨૦૧૮ બાદ કયારેય સામાવાળા સંસ્થાના મસ્ટર રોલ પર રહેલા કામદાર નથી કે સામાવાળાએ તેમને વેતન ચુકવેલ નથી. જેથી પારા–૨ ની હકીકત ખરી હોવાનો ઈન્કાર કરવામાં આવે છે. વધુમાં રેફરન્સ પારા–૩ અંગે જણાવેલ છે કે, તેમાં જણાવેલ હકીકત કબુલ રાખવામાં આવતી નથી તેમજ અરજદારને જરૂર પડયે ફરજ પર બોલાવીશું તેવી હૈયા ધારણા આપવાની કે ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી અનફેર લેબર પ્રેકટીસ આચરીને નોકરીમાંથી બરતરફ કે છુટા કરવાનો ખરૂ નથી. વધુમાં સને.૨૦૧૮ ની સાલમાં સામાવાળા સંસ્થાનું મહેકમ ખર્ચ વધી જતુ હોય સરકારશ્રીના ઠરાવો મુજબ રોજમદારો પાસેથી કામગીરી લઈ શકે નહીં જે અંગે ગુજરાત સરકારશ્રીના શહેરી વિભાગ ગાંધીનગરના પરિપત્ર ક્રમાંક: મકમ/૧૦૯૯–૯૯૯૬– આર તા.૧૦/૧૦/૯૯ ના પરીપત્રની જોગવાઈઓ મુજબ ૧૦% કરતા વધારે રોજમદાર ૨૯ દિવસ કરતા વધારે સમય માટે ચાલુ નહી રાખવાની સુચના થઈ આવેલ છે. જેથી સરકારશ્રીના પરીપત્ર મુજબ જયારે ૪૮% ઉપર મહેકમ ખર્ચ જતુ હોય ત્યારે કાયમી પ્રકારની કામગીરી માટે રોજમદારો રાખી શકાય નહીં. જેથી રોજમદારોના કુટુંબીજનો હેરાન ન થાય તેટલા માટે સરકારશ્રીની સુચના મુજબ જે જુલાઈ–૨૦૧૮ થી અમર મહીલા સફાઈ કામદાર સહકારી મંડળી કેશોદને કામગીરી આપેલ ત્યારબાદ જુલાઈ–૨૦૨૦ થી આશીર્વાદ

સેનીટરી માર્ટ રાજકોટને આઉટસોર્સીંગની કામગીરી આપવામાં આવેલ ત્યારબાદ ૨૧–૧૦–૨૦૨૨ થી દિનેશભાઈ સંતાની સુરતને કામગીરી અપાયેલ જે આજ તારીખ સુધી તેમની એજન્સી ધ્વારા આઉટસોર્સ મેન પાવર કામદારો પુરા પાડવા હાલ પણ તેમના પાસે યથાવત છે. આઉટસોર્સીંગ એજન્સીની નિમણુંક મેનપાવર પુરો પાડવા માટે કરવામાં આવે છે તે એજન્સીએ હાલના અરજદારોને કામે રાખેલા છે. જે સને નવે.૨૦૧૮ થી વાર્ષિક કોન્ટ્રાકટ આઉટસોર્સીંગ એજન્સીઓને આપેલા છે અને હાલ સુરતના દિનેશભાઈ બી. સતાણી એજન્સીનો કોન્ટ્રાકટ ચાલુ છે અને અરજદારોને તે કોન્ટ્રાકટ આધારીત એજન્સીએ પુરા પાડેલા છે જેથી તે રેફરન્સ પારા–૩ ની હકીકત ખરી હોવાનો ઈન્કાર કરવામાં આવે છે. વધુમાં રેફરન્સ પારા–૪ અંગે જણાવેલ છે કે, અરજદાર માંગરોળ નગરપાલીકાના નહી પરંતુ આઉટ સોર્સીંગ એજન્સીના કામદાર હોય ઔધ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨૫(એફ) હાલના રેફરન્સમાં લાગુ પડી શકે નહીં. જે કારણે રેફરન્સ રદ થવાને પાત્ર છે. વધુમાં માંગણા નિવેદન પારા–૫ અંગે જણાવેલ છે કે, તેમાં દર્શાવેલ આવકોએ નફાકીય પ્રવૃતિની આવકો નથી પરંતુ જાહેર જનતાની સુખાકારી માટે સેવા પુરી પાડવામાં આવે છે. જેની પાછળ ખર્ચ થતુ હોય તે ખર્ચને પહોંચી વળવા માટે આવક ઉભી કરવા માટે નગરપાલીકા એકટની જોગવાઈને આધીન ટેકસની રકમ ઉઘરાવવામાં આવે છે. જેનો કોઈ નફાકીય ઉપયોગ કરવામાં આવતો નથી અને તે સેવાકીય કાર્યો માટે ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. જેથી માંગણા નિવેદન પારા–૫ ની હકીકત ખરી હોવાનો ઈન્કાર કરવામાં આવે છે. વધુમાં માંગણા નિવેદન પારા–૬ અંગે જણાવેલ છે કે, તેમાની હકીકત ખરી હોવાનો ઈન્કાર કરવામાં આવે છે. સરકારશ્રીની જોગવાઈઓ મુજબ આઉટ સોસીંગ એજન્સીઓ પાસેથી સેવાકીય જરૂરીયાત મુજબની કામગીરી લેવાની હોય છે. જેથી પારા–૬ ની હકીકત ખરી હોવાનો ઈન્કાર કરવામાં આવે છે. વધુમાં માંગણા નિવેદન પારા–૭ અંગે જણાવેલ છે કે, હાલના રેફરન્સને ઔધ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨૫(એફ) (જી) (એચ) તેમજ અને તેમજ ૩૩એ ની જોગવાઈઓ લાગુ પાડી શકે નહીં. કારણ કે અરજદાર આઉટ સોસીંગ એજન્સીના કામદાર રહેલા છે. જે એજન્સી આ કામમાં જરૂરી પક્ષકાર છે. વધુમાં માંગણા

નિવેદન પારા-૮ અંગે જણાવેલ છે કે, તેમાની હકીકત ખરી હોવાનો ઈન્કાર કરવામાં આવે છે. માંગણાના નિવેદન પારા-૯ અને ૧૦ અંગે જણાવેલ છે કે, અરજદાર સામાવાળા સંસ્થાના કામદાર ન હોય તેમજ હાલના રેફરન્સને મુદતનો બાધ નડતો હોય ૯, ૧૦ ની હકીકત હાલના રેફરન્સને લાગુ પડતી નથી. વધુમાં માંગણાના નિવેદન પારા-૧૧ અંગે જણાવેલ છે કે, તેમાં જણાવ્યા મુજબ સામાવાળાએ ભંગ કરેલ નથી. માંગણાના નિવેદન પારા-૧૨ અંગે જણાવેલ છે કે, અરજદાર સામાવાળા સંસ્થાના રોજમદાર ન હોય તેથી નોટીસનો જવાબ આપવામાં આવેલ નથી. વધુમાં માંગણા નિવેદન પારા-૧૩ અંગે જણાવેલ છે કે, તેમાં જણાવેલ હકીકત ખરી હોવાનો ઈન્કાર કરવામાં આવે છે. અરજદારના તમામ બેંક ખાતાઓની વિગતો આપ નામદાર કોર્ટમાં રજુ કરવામાં આવે તો અરજદારને હાલ આઉટ સોર્સીંગ એજન્સીના કર્મચારી હોય તે હકીકત નામદાર કોર્ટના રેકર્ડ પર આવી શકે તેમ છે. વધુમાં ધી ગુજરાત મ્યુનીસીપાલીટી એકટની કલમ-૨૬૦ મુજબ રોજમદારોને જો કાયમી કરવામાં આવે કે પુન:સ્થાપિત કરવામાં આવે તો નગરપાલીકાને આર્થિક નાણાકીય ભારણ ઉભુ થાય તેમ છે અને તેનાથી લોકોની સુખાકારી ઉપર અસર થાય તેમ છે અને કલમ-૨૬૦ હેઠળ નગરપાલીકાને મહેકમનું નિયમન કરવાની સતા રહેલી છે. જે જોગવાઈ બંધારણની વિરૂધ્ધ નથી જેથી નામદાર કોર્ટને હાલનો રેફરન્સનો નિકાલ કરવાની સતા હોવાનો ઈન્કાર કરવામાં આવે છે. વધુમાં માંગણાના નિવેદન પારા-૧૪ અંગે જણાવેલ છે કે, અરજદારના રેફરન્સને મુદતનો બાધ નડતો હોય ત્યારે પારા-૧૪ ની કે અન્ય કોઈ દાદ માંગવા કે મેળવવાને અરજદાર હકકદાર હોવાનો ઈન્કાર કરવામાં આવે છે. ઉપરના જવાબમાં જરૂર જણાયે સુધારો વધારો ઉમેરો કે ઘટાડો કરવાનો સામાવાળા નં.૧ ને હકક અબાધિત રાખે છે. ઉપરના બચાવનામાને ઘ્યાને લઈ અરજદારના રેફરન્સ મુદત બહારનો છે તેમ ઠરાવવા અને રદ કરવા અરજ કરેલ છે.

(૫) સામાવાળા નં.૨ અને નં.૩ ને ધોરણસર નોટીસ બજી ગયેલ હોવા છતાં કોઈ હાજર નથી કે કોઈ રીપોર્ટ રજુ કરેલ નથી જેથી સામાવાળા નં.૨ અને નં.૩ નો જવાબનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ છે.

(૬) અરજદાર તરફે આંક–૧૨ થી દસ્તાવેજો રજુ કરવાની અરજી રજુ કરતા તે અરજી હેઠળ અરજીમાં માંગેલ દસ્તાવેજો પૈકી તા.૧/૪/૨૦૧૦ થી તા.૩૧/૭/૨૦૨૧ સુધીના અસલ હાજરીપત્રક, અસલ પગારપત્રક, તા.૩૧/૧/૨૦૨૩ ની સ્થિતિએ તમામ રોજમદાર કર્મચારીઓનુ કેડરવાઈઝ સીનીયોરીટી લીસ્ટની ખરી નકલ સામાવાળા નં.૧ એ રજુ કરવા અન્યથા જવાબદાર અધિકારીએ સોગંદનામુ રજુ કરવાનો હુકમ કરવામાં આવેલ અને તે મુજબ અરજી ફેસલ કરવામાં આવેલ છે.

(૭) અરજદાર તરફે નીચે મુજબનો મૌખીક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ થયેલ છે.

અરજદાર તરફે મૌખીક પુરાવો

ક્રમ	મૌખીક પુરાવાની વિગત	આંક
૧	અરજદારનું સરતપાસનુ પુરાવાનુ સોગંદનામુ	૧૫

અરજદાર તરફે દસ્તાવેજી પુરાવો

ક્રમ	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	આંક
૧	સામાવાળા નં.૧, ૨, ૩ ને માંગણા નિવેદનની નકલ મોકલેલ તે પત્રની નકલ.	૭/૧
૨	સામાવાળા નં.૧ ને રજી એડી કરેલ પોસ્ટ ખાતાની પહોચની નકલ	૭/૨
૩	સામાવાળા નં.૧ ને રજી એડી કરેલ પોસ્ટ ખાતાની મળી ગયાની એકનોલોજમેન્ટ પહોંચની નકલ	૭/૩
૪	સામાવાળા નં.૨ રજી એડી કરેલ પોસ્ટ ખાતાની પહોંચની ઝેરોક્ષ.	૭/૪
૫	સામાવાળા નં.૨ રજી એડી કરેલ પોસ્ટ ખાતાની મળી ગયાની ઓનલાઈન એકનોલોજમેન્ટ પહોંચની નકલ.	૭/૫
૬	સામાવાળા નં.૩ રજી એડી કરેલ પોસ્ટ ખાતાની પહોંચની ઝેરોક્ષ.	૭/૬
૭	સામાવાળા નં.૩ રજી એડી કરેલ પોસ્ટ ખાતાની મળી ગયાની ઓનલાઈન એકનોલોજમેન્ટ સ્ટેટસની નકલ.	૭/૭
૮	સામાવાળા નં.૧ થી ૩ ને પડેલા રોજના પુરેપુરા પગાર સાથે સળંગ અને પુર્વવત નોકરીથી તેની મુળ જેતે જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત કરવા અંગેની માંગણીની નોટીસની નકલ મોકલેલ તે ફોરવડીંગ લેટરની નકલ.	૧૪/૧
૯	સામાવાળા નં.૧ થી ૩ ને પડેલા રોજના પુરેપુરા પગાર સાથે સળંગ અને પુર્વવત નોકરીથી તેની મુળ જેતે જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત કરવા અંગેની માંગણીની નોટીસની નકલ	૧૪/૨
૧૦	સામાવાળા નં.૧ ને રજી. એડી કરેલ પોસ્ટ ખાતાની પહોંચ.	૧૪/૩
૧૧	સામાવાળા નં.૧ ને રજી એડી કરેલ પોસ્ટ ખાતાની મળી ગયાની એકનોલેજમેન્ટ પહોંચ.	૧૪/૪
૧૨	સામાવાળા નં.૨ ને રજી. એડી કરેલ પોસ્ટ ખાતાની પહોંચ.	૧૪/૫

૧૩	સામાવાળા નં.૨ ને રજી એડી કરેલ પોસ્ટ ખાતાની મળી ગયાની એકનોલેજમેન્ટ પહોંચ.	૧૪/૬
૧૪	સામાવાળા નં.૩ ને રજી. એડી કરેલ પોસ્ટ ખાતાની પહોંચ.	૧૪/૭
૧૫	સામાવાળા નં.૩ ને રજી એડી કરેલ પોસ્ટ ખાતાની મળી ગયાની એકનોલેજમેન્ટ પહોંચ.	૧૪/૮
૧૬	ઈ.પી.એફ કાપેલ જુલાઈ–૨૦૨૧ ની નકલ.	૧૪/૯
૧૭	શ્રમ આયુકત ગાંધીનગરના ૧૪/૯/૨૦૨૨ કાયમી કરવાની અનુસુચિની નકલ.	૧૪/૧૦
૧૮	ના.ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ રાજકોટના રેફ.આઈ.ટી. નં.૧૨૫/૨૦૨૨ ની નોટીસ	૧૪/૧૧
૧૯	પગાર મળ્યાનુ બેન્ક સ્ટેટમેન્ટ માહે ફેબ્રુઆરી–૨૦૧૬ થી માહે જુલાઈ–૨૦૨૧ ની નકલ.	૧૬/૧
૨૦	બીજા પક્ષકાર/કામદારના સ્કુલ એલ.સી.ની નકલ.	૧૬/૨

(૮) અરજદાર તરફે આંક–૧૭ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજુ કરેલ છે.

(૯) સામાવાળા નં.૧ તરફે નીચે મુજબનો મૌખીક તથા દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ થયેલ છે.

સામાવાળા નં.૧ તરફે મૌખીક પુરાવો

ક્રમ	મૌખીક પુરાવાની વિગત	આંક
૧	સામાવાળા સંસ્થાના ચીફ ઓફીસર મુકેશ એમ. વાઘેલાનુ સરતપાસનુ પુરાવાનુ સોગંદનામુ	૨૩

સામાવાળા નં.૧ તરફે દસ્તાવેજી પુરાવો

ક્રમ	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	આંક
૧	અમર મહીલા સફાઈ કામદાર મંડળ કેશોદના દાખલાની ઝેરોક્ષ	૨૦/૧
૨	આશિર્વાદ સેનેટરી માર્ટ સહકારી મંડળી લીમીટેડ રાજકોટને વર્ષ ૨૦૨૧–૨૨ માટે લેબર સપ્લાઈ કરવાનો આપેલ વર્ક ઓર્ડર	૨૦/૨
૩	શ્રમયોગીને કામે રાખનાર એજન્સીએ ગેરહાજરી બાબતે નગરપાલીકા માંગરોળને જાણ કરતો પત્ર	૨૦/૩
૪	માંગરોળ નગરપાલીકાએ વકીલશ્રીને લખેલ પત્રની ઝેરોક્ષ.	૨૦/૪
૫	માહે.ડીસે.–૨૦૨૨ ના રોજમદારોના પગારપત્રકની ખરીનકલ.	૨૭/૧
૬	માહે.જાન્યુ.૨૦૨૨ ના રોજમદારોના પગારપત્રકની ખરીનકલ.	૨૭/૨
૭	માહે.ડીસે.–૨૦૨૧ ના રોજમદારોના પગારપત્રકની ખરીનકલ.	૨૭/૩
૮	જાન્યુ.–૨૦૨૧ ના રોજમદારોના પગારપત્રકની ખરીનકલ.	૨૭/૪
૯	ડીસે.–૨૦૨૦ ના રોજમદારોના પગારપત્રકની ખરીનકલ.	૨૭/૫
૧૦	જાન્યુ.–૨૦૨૦ ના રોજમદારોના પગારપત્રકની ખરીનકલ.	૨૭/૬
૧૧	માહે. જાન્યુ.–૨૦૨૦ ના ઈ.પી.એફ. ના પત્રકની ખરીનકલ.	૨૭/૭
૧૨	જાન્યુ.–૨૦૧૯ ના ઈ.પી.એફ. ના પત્રકની ખરીનકલ.	૨૭/૮
૧૩	ઓકટો.–૨૦૧૮ ના ઈ.પી.એફ.ના પત્રકની ખરીનકલ.	૨૭/૯

(૧૦) સામાવાળા નં.૧ તરફે આંક–૨૮ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજુ કરેલ છે.

(૧૧) સામાવાળા નં.૨–૩ તરફે હાજર થઈને કોઈ પુરાવો રજુ થયેલ નથી.

(૧૨) અરજદાર તરફે વિ.યુનિયન પ્રતિનિધિશ્રી કે.એન.સોલંકીએ આંક–૨૯ થી લેખીત દલીલ રજુ કરેલ છે જેની જરૂરી ચર્ચા હવે પછી યથાસ્થાને કરવામાં આવશે તથા તેઓની દલીલના સમર્થનમાં નીચે મુજબના ચુકાદાઓ રજુ કરેલ છે.

(૧) ૨૦૦૦ લોસ્યુટ (પી અને એચ) ૪૯૧, નામ. પંજાબ અને હરીયાણા હાઈકોર્ટ, એકઝી.એન્જી. પીડબલ્યુડી પબ્લીક હેલ્થ ડીવીઝન ફતેહાબાદ વિ. રામ કરન

(૨) ૨૦૧૩ લોસ્યુટ(એસસી) પાના નં.૧૦૫૮, નામ. સુપ્રિમ કોર્ટ, ડીરેકટર ઓફ હોટીકલ્ચર અને બીજાઓ વિ. એચ. એ. કુમાર

(૩) ૨૦૧૫ લો સ્યુટ (એસ.સી) ૩૨ નામ. સુપ્રિમ કોર્ટ, જસમેરસીંહ વિરૂધ્ધ સ્ટેટ ઓફ હરીયાણા

(૪) ૨૦૧૪ લોસ્યુટ(ગુજ.) પાના નં.૭૧૧, નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટ ડેપ્યુટી એકઝીકયુટીવ એન્જીનીયર વિ. રજનીકાંત છોટાલાલ પીટવા

(૧૩) સામાવાળા નં.૧ તરફે વિ.વ.શ્રી ટી. એમ. જોષીએ આંક–૩૧ થી લેખીત દલીલ રજુ કરેલ છે જેની જરૂરી ચર્ચા હવે પછી યથાસ્થાને કરવામાં આવશે તથા તેઓની દલીલના સમર્થનમાં નીચે મુજબના ચુકાદાઓ રજુ કરેલ છે.

(૧) નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટના એલ.પી.એ. નં.૬૨૮/૨૧, તા.૨૬/૭/૨૧ નો નિલેશભાઈ બાબુભાઈ લકકડ વિ. ડે. એકઝી.એન્જીનીયર અને બીજાનો ચુકાદો

(૨) એ.આઈ.આર. ૧૯૯૧, પેઈઝ નં.૧૫, નામ. મધ્યપ્રદેશ હાઈકોર્ટ, શ્રીમતી લલીતા જમેસ અને બીજાઓ વિ. અજીતકુમાર અને બીજાઓ

(૩) ૨૦૦૬(૨) જી.એલ.આર. પાના નં.૧૦૧૪, નામ. સુપ્રિમ કોર્ટ, સુરેન્દ્રનગર ડ્રીસ્ટ્રીકટ પંચાયત વિ. ડાયાભાઈ અમરસિંહ

(૪) નામ. ગોહાટી હાઈકોર્ટનો રીટ પીટીશન નં.૧૩૩૧/૧૪, બીનોયકુમાર સીંહા વિરૂધ્ધ સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડીયાનો, તા.૨૬/૪/૨૪ નો ચુકાદો.

(૧૪) સામાવાળા નં.૨–૩ તરફે દલીલો માટે કોઈ હાજર ન રહેતા, સામાવાળા નં.૨–૩ ની દલીલોનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ છે.

(૧૫) આ કામે ઉપરોકત પક્ષકારોના પક્ષ નિવેદનો રજુ મૈાખીક–દસ્તાવેજી પુરાવાઓ, દલીલો લક્ષમાં લેતા, આ રેફરન્સના ન્યાય નિર્ણય માટે આ અદાલત સમક્ષ નીચે મુજબના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાચ છે.

મુદા નં.૧ : શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે, સામાવાળા નં.૧ સંસ્થાનો તા.૩૧/૭/૨૦૨૧ ના રોજ છુટા કરવાનો હુકમ ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી, મનસ્વી અને પ્રસ્થાપિત મજુર કાયદાઓની જોગવાઈઓ વિરૂધ્ધનો છે?

મુદા નં.૨ : શું આ કામના અરજદાર પડેલા દિવસોના પગાર સહિત નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત થવાની દાદ કે અન્ય બીજી દાદ મેળવવા હકકદાર થાય છે ?

મુદા નં.૩ : શું હુકમ ?

(૧૬) ઉપરોકત મારા તારણો અને કારણો નીચે મુજબ છે.

(૧) હકારમાં

(૨) અંશત: હકારમાં.

(૩) આખરી હુકમ મુજબ

<u>-: કારણો :-</u>

(૧૭) **<u>મુદા નં.૧ અને મુદા નં.૨ :-</u>**

આ કામે મુદા નં.૧ અને નં.૨ ની હકીકતો પરસ્પર એકબીજા સાથે અતુટ રીતે સંકળાયેલી હોઈ બીન જરૂરી પુનરાવર્તન અટકાવવાના હેતુસર આ બંને મુદ્દાઓની ચર્ચા એક સાથે કરવામાં આવે છે.

આ કામે અરજદાર કોઈ પણ દાદ મેળવવા હકકદાર છે તે સાબીત કરવા માટે પ્રથમ તેઓએ કામદાર હોવાનું અને ત્યારબાદ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું અને ત્યારબાદ તેઓને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર કરવાની રહે છે.

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

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

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

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

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

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

(૧૮) આ કામે અરજદાર તરફે તેમના આંક–૧૫ નાં સરતપાસના સોગંદનામામાં અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામાં તા.૧/૪/૨૦૧૦ થી તા.૩૧/૭/૨૦૨૧ સુધી રોજમદાર સફાઈ

કામદાર તરીકે દૈનિક રોજના રૂા.૩૨૦/- લેખે ફરજ બજાવેલ હોવાનુ જણાવેલુ છે. જયારે સામાવાળા નં.૧ તરફે ચીફ ઓફીસર મુકેશ એમ.વાઘેલાએ ઉલટ તપાસમાં અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામાં નોકરીમાં દાખલ થયા ત્યારથી છુટા કર્યા ત્યાં સુધી રોજમદાર (દહાડીયા)તરીકે કામ કરતા હોવાની હકીકત કબુલ કરેલ છે. આમ, સામાવાળા નં.૧ એ અરજદાર સામાવાળા નં.૧ સંસ્થામાં કામગીરી કરતા હોવાનુ કબુલ કરેલ છે. આમ, ઉપરોકત બંને પક્ષકારોની ઉપરોકત વિગતો લક્ષમાં લેતા અરજદાર સામાવાળા નં.૧ સંસ્થામાં રોજમદાર તરીકે ફરજ બજાવતા હતા તે બાબત બીનતકરારી છે. આમ, અરજદાર સામાવાળા નં.૧ સંસ્થામાં કામદાર તરીકે કામ કરેલ છે તેવા સંજોગોમાં અરજદાર અને સામાવાળા નં.૧ સંસ્થા વચ્ચે માલીક કામદારના સંબંધો પુરવાર થાય છે.

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

<u>કલમ-૨૫-ખ(૨૫-બી)સળંગ નોકરીની વ્યાખ્યા.</u>

આ પ્રકરણના હેતુઓ માટે -

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

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

(ક) (એ)જો તેણે જે તારીખના સંદર્ભમાં ગણતરી કરવાની હોય તે તારીખ

પહેલાના બાર અંગ્રજી મહિનાની મુદત દરમિયાન –

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

(૨) બીજા કોઈ દાખલામાં, બસો ચાલીસ દિવસથી ઓછા નહિ તેટલા દિવસો સુધી કોઈ માલિક હેઠળ ખરેખર કામ કર્યુ હોય તો, એક વર્ષની મુદત સુધી;

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

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

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

(૨૦) હવે અરજદારને છુટા કર્યા પહેલા સળંગ ૨૪૦ દિવસ વર્ષ દરમ્યાન સળંગ નોકરી કરેલ છે કે કેમ તે અંગે જોઈએ. આ કામે અરજદાર તરફે તેમના આંક–૧૫ નાં સરતપાસના સોગંદનામામાં સામાવાળા નં.૧ સંસ્થામાં તા.૧/૪/૨૦૧૦ થી દૈનિક રોજ રૂા.૩૨૦/– ના પગારથી કાયમી પ્રકારની કામગીરી કરતા સફાઈ કામદાર તરીકે એકધારી અને સળંગ નોકરી ખંત પ્રમાણિકતા અને વફાદારીપૂર્વકથી કાયમી ધોરણે કરતા હતા અને અરજદારે ૨૪૦ દીવસથી પણ વધારે કામગીરી કરેલ હોવાનુ જણાવેલુ છે જયારે અરજદારની સામાવાળા નં.૧ ધ્વારા કરવામાં આવેલ ઉલટ તપાસમાં ૨૪૦ દીવસની કામગીરી અંગે કોઈ તકરાર ઉઠાવેલ નથી. આ સિવાય અરજદાર તરફે અન્ય કોઈ મૌખિક પુરાવો રજુ થયેલ નથી. હવે આ સંબંધે સામાવાળા નં.૧ તરફથી તેઓના વાંધા જવાબ તથા પુરાવાના સોગંદનામામાં અરજદારે સ્પેશીફીક રીતે ૨૪૦ દીવસ કામગીરી કરેલ નથી તે અંગે કોઈ તકરાર ઉઠાવેલ નથી. વધુમાં આઈ.ડી. એકટની કલમ–૨૫(બી) માં આપવામાં આવેલ 'સળંગ નોકરી' ની વ્યાખ્યા વંચાણે લેતા તે મુજબ કોઈ કામદાર, બિમારી અથવા અધિકૃત રજા અથવા અકસ્માત અથવા

ગેરકાયદેસર ન હોય એવી હડતાલ અથવા તેની કોઈ કસુરના લીધે ન હોય તેવી તાળાબંધી અથવા કામબંધીને કારણે ખંડિત થાય તેવી નોકરી સહિતની અખંડ નોકરીમાં હોય તો તેટલી મુદત સુધી સળંગ નોકરીમાં છે એમ કહેવાય. વધુમાં કલમ-૨૫(બી)(૨) મુજબ જયારે કામદાર એક વર્ષની સળંગ નોકરીમાં ન હોય ત્યારે તેને છુટા કર્યાના અગાઉના સમયગાળા દરમ્યાનના ૨૪૦ દીવસધ્યાને લેવા આવશ્યક છે. કલમ-૨૫ (બી)માં જણાવેલ સળંગ નોકરીની વ્યાખ્યા તે કામદારની કામગીરીનો સમગ્ર સમય સૂચવે છે. જો કામદારની કામગીરી દરમ્યાન કેટલોક સમય માલિક તે કામદારને કામ આપી ન શકે,અને આ પ્રકારે કામની મોકુફીમાં કામદારની કોઈ કસુર ન હોય, તો તેવા સંજોગોમાં કામદારની કામગીરીમાં કોઈ ભંગ ગણી શકાય નહી અને આવા કામદારની કામગીરી સળંગ ચાલુ હોવાનું માની શકાય. આમ ઉપરોકત જોગવાઈ અન્વયે ઉપરોકત વિગતો લક્ષમાં લેતા,અરજદાર સામાવાળા નં.૧ સંસ્થામાં રોજમદાર તરીકે ફરજ બજાવતા હતા તે બાબત બીનતકરારી છે. વધુમાં અરજદાર તરફે આંક-૧૨ થી દસ્તાવેજો રજુ કરવાની અરજી રજુ કરતા તે અરજી હેઠળ અરજીમાં માંગેલ દસ્તાવેજો પૈકી તા.૧/૪/૨૦૧૦ થી તા.૩૧/૭/૨૦૨૧ સુધીના અસલ હાજરીપત્રક, અસલ પગાર પત્રક, તા.૩૧/૧/૨૦૨૩ ની સ્થિતિએ તમામ રોજમદાર કર્મચારીઓનુ કેડરવાઈઝ સીનીયોરીટી લીસ્ટની ખરી નકલ સામાવાળા નં.૧ એ રજુ કરવા અન્યથા જવાબદાર અધિકારીએ સોગંદનામુ રજુ કરવાનો હુકમ કરવામાં આવેલ. જયારે સામાવાળા નં.૧ ધ્વારા આંક-૨૭ ના લીસ્ટથી ડીસેમ્બર-૨૦૨૨, જાન્યુઆરી-૨૦૨૨, ડીસેમ્બર -૨૦૨૧, જાન્યુઆરી-૨૦૨૧, ડીસેમ્બર-૨૦૨૦ તથા જાન્યુઆરી-૨૦૨૦ ના રોજમદારોના પગાર પત્રક તથા જાન્યુઆરી-૨૦૨૦, જાન્યુઆરી-૨૦૧૯ તથા ઓકટોબર-૨૦૧૮ ના ઈ.પી.એફ.નુ પત્રક રજુ કરેલ છે. એ રીતે સામાવાળા નં.૧ સંસ્થા ધ્વારા હુકમ મુજબના પુરેપુરા દસ્તાવેજો રજુ કરવામાં આવેલ નથી કે તેના વિકલ્પે કોઈ જવાબદાર અધિકારીનુ સોગંદનામું રજુ કરવામાં આવેલ નથી. વધુમાં આ અદાલતના ધ્યાન પર આવેલ ૨૦૧૫ એફએલઆર પેજ નં.૭૮૫ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ ગૈારી શંકર વિ. સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાનના ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત કરેલા સિધ્ધાંત લક્ષમાં લેતા

સામાવાળા સંસ્થાએ દસ્તાવેજો રજુ ન કરેલ હોવાથી તેમના વિરૂધ્ધ એડવર્સ ઈન્ફરન્સ ડ્રો થઈ શકે તેવુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે. તેવી જ રીતે આ અદાલતના ઘ્યાન પર આવેલ ૨૦૦૫(૧૦૬) એફએલઆર પેજ નં.૯૭ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત વિ. જીતેન્દ્ર એમ. રાવલના ચુકાદામાં નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટે સામાવાળાએ તેમના કબજાના દસ્તાવેજો રજુ ન કરે તો તેમની વિરૂધ્ધ એડવર્સ ઈન્ફરન્સ ડ્રો થઈ શકે તેવુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે. આમ, ઉપરોકત ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત કરેલ સિધ્ધાંતો લક્ષમાં લેતા, સામાવાળા સંસ્થા નં.૧ વિરૂધ્ધ એડવર્સ ઈન્ફરન્સ ડ્રો કરવાપાત્ર થાય છે.વધુમાં અરજદાર તરફે રજુ આંક–૧૬/૧ થી પાસબુકની નકલ વંચાણે લેતા, અરજદારને ચુકવાયેલ પગારની વિગત સ્પષ્ટપણે જણાઈ આવે છે. જયારે સામાવાળા નં.૧ તરફે દલીલોમાં અરજદાર આઉટસોર્સ એજન્સીના કામદાર હોવાની તકરાર લીધેલ છે તથા તે હકીકતના સમર્થનમાં આંક–૨૦/૧ થી અમર મહીલા સફાઈ કામદાર મજુર બા.સ.મં.લી.,કેશોદનો તા.૨૯/૫/૨૦૨૩ નો દાખલો રજુ કરેલ છે તે જોતા તેમાં જુલાઈ–૨૦૧૮ થી જુન–૨૦૨૧ સુધી સદર મંડળી સામાવાળા નં.૧ સંસ્થામાં મેન પાવર સફાઈ કામદારો, સફાઈ કામદારો, વાલમેન કચેરીના વર્કઓર્ડર મુજબ પુરા પાડેલ હોવાનુ જણાવેલ છે પરંતુ હાલના અરજદાર સદર મંડળીમાં આઉટસોર્સના કામદાર તરીકે કામ કરતા હતા તે બતાવવા માટે કોઈ પુરાવો રજુ કરેલ નથી માત્ર દાખલો આપવાથી અરજદાર સદર મંડળીના કામદાર હતા તેવુ માની શકાય નહી. અરજદારને તા.૩૧/૭/૨૦૨૧ ના રોજ છુટા કર્યા તે પહેલા આઉટસોર્સ એજન્સીમાં કામ કરતા હતા તે બતાવવા માટે કોઈ પગાર બીલો, હાજરીપત્રકો વગેરે દસ્તાવેજો રજુ કરેલ નથી. વધુમાં સામાવાળા નં.૧ તરફે રજુ થયેલ માર્ક ૨૦/૨ થી માર્ક ૨૦/૪ વાળા દસ્તાવેજો અરજદારને છુટા કર્યા બાદના હોય જેથી ધ્યાને લેવા પાત્ર નથી. આમ, સામાવાળા નં.૧ તરફે અરજદાર આઉટસોર્સના કામદાર હોવાની દલીલ માનવાપાત્ર નથી. વધુમાં અરજદાર ઘ્વારા જણાવવામાં આવેલ હકીકતથી વિરૂધ્ધની કોઈ હકીકત સામાવાળાઓ ઘ્વારા મૌખિક કે દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરી પુરવાર કરેલ નથી. જેથી અરજદાર ઘ્વારા જણાવેલ તા.૧/૪/૨૦૧૦ થી તા.૩૧/૭/૨૦૨૧ સુધી દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ

ઉપરાંત સળંગ કામગીરી કરેલ હોવાની હકીકત ન માનવાને કોઈ કારણ નથી. એ રીતે ઉપરોકત તમામ હકીકતો લક્ષમાં લેતા, અરજદારને છુટા કરતા પહેલાં ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલ છે તેવુ સ્પષ્ટપણે માની શકાય તેમ છે. આમ ઉપરોકત તમામ હકીકતો લક્ષમાં લેતા અરજદારે છુટા કરેલ તે પહેલાનાં વર્ષ દરમ્યાન ૨૪૦ દિવસ સુધી સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું પુરવાર થાય છે.

(૨૧) હવે ઉપરોકત પેરાઓમાં ચર્ચા કર્યા મુજબ અરજદાર કામદાર હોવાનુ અને તેને છુટા કર્યા પહેલા સળંગ ૨૪૦ દિવસ વર્ષ દરમ્યાન સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનુ માનેલ છે ત્યારે હવે તેમને ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈઓ તળે ગેરકાયદેસર રીતે છટણી કરેલ છે કે કેમ? તેની ચર્ચા કરવી જરૂરી છે તે પહેલા ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(૦૦), ૨૫(એફ), ૨૫(જી)અને ૨૫(એચ) ની કાયદાકીય જોગવાઈ નો અત્રે ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી જણાય છે, જે નીચે મુજબ છે.

કલમ–૨ (૦૦) :

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

(a) કામદારની સ્વૈચ્છાપુર્વકની નિવૃતિ; અથવા

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

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

(c) માંદગીના કારણે કોઈ કામદારની નોકરીની સમાપ્તિ;

કલમ–૨૫(એફ) કામદારોની છટણીની પૂર્વ શરતો

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

(એ) તે કામદારને છટણીના કારણો દર્શાવતી એક મહીનાની લેખીત નોટીસ આપવામાં આવી ન હોય અને નોટીસની મુદત પુરી ન થઈ હોય અથવા તે કામદારને એવી નોટીસને બદલે નોટીસની મુદત સુધીનું વેતન આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી, પરંતુ

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

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

કલમ–૨૫(જી) છટણી માટેની કાર્યરીતી.

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

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

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

નિયમ–૮૧ કામદારોની સિનિયોરિટી–યાદી રાખવા બાબત :

માલિકે, અમુક જે વર્ગના કામદારોની, છટણી કરવાનું વિચારવામાં આવ્યું હોય તે વર્ગના તમામ કામદારોની, તે વર્ગના નોકરીમાંની તેમની સિનિયોરિટી અનુસાર એક યાદી તૈયાર કરવી પડશે અને છટણીની ચોકકસ તારીખના ઓછામાં

ઓછા સાત દિવસ પહેલાં ઔદ્યોગિક સંસ્થાની જગામાં સહેલાઈથી દેખાઈ આવે તેવા સ્થળે નોટિસ બોર્ડ ઉપર તેની એક નકલ ચોંટાડાવવી જોઈએ.

(૨૨) આ કામે અરજદારે તેમના આંક–૬ ના માંગણા નિવેદન તથા આંક–૧૫ ના સોગંદ ઉપરના પુરાવામાં અરજદારના કોઈપણ જાતના વાંક ગુના વગર તા.૩૧/૭/૨૦૨૧ ના રોજ મૌખિક હુકમથી તદન ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરેલ અને છુટા કરતી વખતે કોઈ શો કોઝ નોટીસ, મેમો કે ચાર્જશીટ કે કોઈ કહેવાતા આક્ષેપો બાબતેની ખાતાકીય તપાસની કાર્યવાહી કર્યા વિના નોટીસ પગાર કે બેકારી વળતર કે અન્ય કોઈ હકક હીસ્સાઓ આપેલ નથી તથા તેઓ જે કામગીરી કરતા હતા તે હાલ ચાલુ છે તથા તેઓને છુટા કરતી વખતે કોઈ સીનીયોરીટી લીસ્ટ બતાવેલ નથી તથા તેઓથી જુનીયર કામદારોને કામે ચાલુ રાખેલ છે તથા તેઓને છુટા કર્યા બાદ તેઓની જગ્યાએ નવા કામદારોની નિમણુંક કરેલ હોવાનુ જણાવેલ છે જયારે ઉલટ તપાસમાં કબુલ કરેલ છે કે ''મે સફાઈ કામદાર તરીકે નોકરીમાં પ્રસ્થાપિત થવા માટે કેસ કરેલો છે. તે વાત ખરી છે કે, મારી કાયદેસરની ભરતી પ્રક્રિયા કરીને નિમણુંક કરવામાં આવેલ નથી. હાલના કેસ સિવાય મે નામ. ઈન્ડ્રસ્ટ્રીયલ કોર્ટમાં કાયમીના લાભો મેળવવા માટે કેસ કરેલ છે. તે વાત ખરી છે કે, અમો જેટલા દિવસ કામ કરીએ તેટલા દિવસનુ રોજ ચુકવવામાં આવતુ હતુ. તે વાત ખરી છે કે, મારો પગાર પહેલા રોકડમાં અને ત્યારબાદ બેંક ખાતામાં જમા કરાવવામાં આવતો હતો. મારો છેલ્લો પગાર જુલાઈ–૨૦૨૧ નારોજ ચુકવવામાં આવેલો. મે મારા બેંકની પાસબુકની નકલ રજુ કરેલ છે. હુ મારો પગાર બેંક ખાતામાં જમા થયેલ ત્યારથી બેંક સ્ટેટમેન્ટની નકલ રજુ કરીશ. તે વાત ખરી છે કે, મને નોકરીમાંથી છુટો કરેલો તે દર્શાવતો કોઈ લેખીત આધાર મારી પાસે નથી. તે વાત ખરી નથી કે, મે જુલાઈ–૨૦૧૮ પછી પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ સંસ્થાના રોજમદાર તરીકે કામગીરી કરેલી નથી. તે વાત ખરી નથી કે, જુલાઈ–૨૦૧૮ પછી આઉટર્સોસીંગ એજન્સીના કામદાર તરીકે કામ કરેલ છે. તે વાત ખરી નથી કે, જુલાઈ–૨૦૧૮ પછી પગાર પણ આઉટર્સોસીંગ એજન્સી ચુકવતી હતી. તે વાત ખરી નથી કે, પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ સંસ્થામાં જુલાઈ–૨૦૧૮ પછી કામદાર તરીકે કામ કરેલ જ નથી. તે વાત ખરી નથી કે,

છેલ્લા ચાર માસથી આઉટર્સોસીંગ એજન્સીમાં પણ કામ ઉપર આવવાનુ સ્વૈચ્છાએ બંધ કરી દીધેલુ છે.'' જયારે સામાવાળા નં.૧ તરફે મુકેશ એમ. વાઘેલાએ તેમના આંક–૨૩ ના પુરાવાના સોગંદનામામાં તેમના જવાબની હકીકતોનો મુખ્યત્વે પુનરાવર્તન કરેલ છે. જયારે અરજદાર તરફે કરવામાં આવેલ ઉલટ તપાસમાં કબુલ કરેલ છે કે ''હું પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નં.૧ માં છેલ્લા બે માસથી ઈન્ચાર્જ ચીફ ઓફીસરશ્રી તરીકે ફરજ બજાવુ છુ. હુ હાલના કેસમાં રેકર્ડ આધારીત જુબાની આપુ છુ. તે વાત ખરી છે કે, બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં નોકરીમાં દાખલ થયા ત્યારથી છુટા કર્યા ત્યાં સુધી રોજમદાર (દહાડીયા) તરીકે કામ કરતા હતા. તે વાત ખરી નથી કે, બીજાપક્ષકારને તા.૩૧/૭/૨૧ ના રોજ છુટા કરવામાં આવેલા છે. તે વાત ખરી નથી કે, બીજાપક્ષકારે નોકરીમાં દાખલ થયા બાદથી સળંગ નોકરી કરેલી છે. સાહેદ સ્વૈચ્છાએ જણાવે છે કે, બીજાપક્ષકારે છુટક છુટક કામગીરી કરેલી છે. તે વાત ખરી છે કે, બીજા પક્ષકાર અમારી કચેરીમાં કામ કરતા હતા તે દરમ્યાન હાજરી તથા પગારને લગત રેકર્ડ અમારી કચેરીમાં રાખવામાં આવતુ હતુ. તે વાત ખરી છે કે, અમોએ બીજાપક્ષકારને લગતા હાજરીપત્રક કે પગારપત્રક રજુ કરેલ નથી. તે વાત ખરી છે કે, બીજાપક્ષકારનો કાયમી કરવા બાબતનો કેસ નામ. ઔદ્યોગિક અદાલત સમક્ષ પેન્ડીંગ છે. તે વાત ખરી નથી કે, બીજા પક્ષકારે કાયમી કરવા બાબતનો ડીમાન્ડ ઉપસ્થિત કરતા તેમને છુટા કરેલ છે. તે વાત ખરી છે કે, બીજાપક્ષકાર જે કામગીરી કરતા હતા તેનો પગાર બેંકના ખાતામાં જમા કરાવવામાં આવતો હતો. તે વાત ખરી નથી કે, બીજાપક્ષકારનો પગાર પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ એ બેંકમાં જમા કરાવેલ છે. પી. એફના ચલણમાં એસ્ટાબલીસનુ નામ અપડેટ થયેલ ન હોવાથી પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ નુ નામ બોલે છે. સને.૨૦૧૮ સુધી પી.એફ પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ સંસ્થાએ જમા કરાવેલ છે ત્યારબાદ પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ નાએ પી. એફ. જમા કરાવેલ નથી. તે વાત ખરી છે કે, પી. એફ. ચલણથી જમા કરવામાં આવેલ છે જેની નકલો આ કામે રજુ કરેલ નથી જે અમો છુટા કર્યા ત્યાં સુધીની રજુ કરીશુ. અમો કામદારોના કોન્ટ્રાકટરને ચુકવેલા પગારના બીલોની નકલો રજુ કરીશુ. જુલાઈ–૨૦૨૧ ના માસના રોજમદારોના પગારના બીલો રજુ કરીશુ. અમો બેંકમાં

કામદારોના ખાતામાં પગાર જમા થયેલ તે બાબતેની એડવાઈઝની નકલ પણ રજુ કરશુ. તે વાત ખરી છે કે, બીજાપક્ષકારે આપેલ ડીમાન્ડ નોટીસનો જવાબ પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ નાએ આપેલ નથી. તે વાત ખરી છે કે, બીજા પક્ષકારને છુટા કરેલા ત્યારે કોઈપણ જાતનુ વળતર ચુકવેલ નથી. અમોએ આઉટસોર્સીંગનો કોન્ટ્રાકટ આપેલો તે બાબતેના તમામ લાયસન્સો લીધેલા છે. મે મારા સોગંદનામામાં પારા–૬ માં દર્શાવેલ સમયગાળા દરમ્યાનના કામદારોને ચુકવેલ પગારને લગતા દસ્તાવેજો રજુ કરશુ. તે વાત ખરી છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ સંસ્થામાં દુકાનોના ભાડાની આવક તથા હાઉસટેક્ષ વિગેરે ટેક્ષોની આવક થાય છે. તે વાત ખરી છે કે, બીજા પક્ષકાર સફાઈની જે કામગીરી કરતા હતા તે કામગીરી હાલ ચાલુ છે. સાહેદ સ્વૈચ્છાએ જણાવે છે કે, આઉટર્સોસીંગ મારફતે ચાલુ છે. તે વાત ખરી છે કે, બીજા પક્ષકાર કામ કરતા હતા ત્યારે કોઈ ઠપકો કે નોટીસ આપવામાં આવેલ નથી.'' સામાવાળા નં.૧ તરફે ઉપરોકત મૌખિક પુરાવા સિવાય અન્ય કોઈ મૌખિક પુરાવા રજુ કરેલ નથી. આમ સામાવાળા નં.૧ ની ઉપરોકત કબુલાતો લક્ષમાં લેતા છુટા કરતા પહેલા હકક હીસ્સા આપવામાં આવેલ નથી. સામાવાળા નં.૧ તરફે કોઈ ખાતાકીય તપાસ કરીને કે મળવાપાત્ર હકક હીસ્સા આપીને છુટા કરવામાં આવેલ છે તેવી તકરાર લેવામાં આવેલ નથી.જયારે અરજદારને છુટા કરતા પહેલાં સામાવાળા નં.૧ સંસ્થામાં ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલ હોવાનુ પુરવાર થયેલ છે ત્યારે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨૫(એફ) ની જોગવાઈઓનુ પાલન કર્યા વિના અરજદારને છુટા કરી શકાય નહીં આવા સંજોગોમાં સામાવાળા નં.૧ તરફે આ મુદે કરેલ દલીલો માની શકાય તેમ નથી. વધુમાં અરજદાર તરફે તેમની દલીલોમા અરજદારે કાયમી થવા માટેનો કેસ મદદનીશ શ્રમ આયુકત, જુનાગઢ સમક્ષ દાખલ કરેલ હોય જે કેસ ચાલુ હતો તે દરમ્યાન છુટા કરેલ હોવાનુ તથા હાલમાં પણ નામ.ઔદ્યોગિક અદાલત, રાજકોટમાં પેન્ડીંગ હોય જેથી ગેરકાયદેસર છુટા કરેલ હોવાની તકરાર ઉપસ્થિત કરેલ છે તથા તેઓની દલીલના સમર્થનમાં ૨૦૧૪ લો સ્યુટ(ગુજ.) પાના–૭૧૧ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ ડે.એકઝી.એન્જી.વિ. રજનીકાંત છોટાલાલ પીટવાનો ચુકાદો રજુ કરેલ છે જેમાં કામદારને છુટા કરેલ ત્યારે કન્સીલેશનનુ પ્રોસીડીગ્સ ચાલતુ

હતુ છતા ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાનુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે. તે સબંધે જોઇએ તો આ કામે માર્ક ૧૪/૧૧ થી શ્રમ આયુકત, ગુજરાત રાજય તરફથી અરજદારને કાયમી કરવા બાબતે તા.૧૪/૯/૨૦૨૨ ના ડીમાન્ડ કેસની અનુસુચી રજુ કરેલ છે. તેવી જ રીતે માર્ક ૧૪/૧૨ થી નામ.ઔદ્યોગિક અદાલત, રાજકોટ ધ્વારા સદર ડીમાન્ડ કેસની નોટીસની નકલ રજુ કરેલ છે તે દસ્તાવેજો લક્ષમાં લેતા, અરજદારને તા.૩૧/૭/૨૦૨૧ ના રોજ છુટા કરેલ ત્યારે વિવાદ ઉત્પન કરેલ હતો કે કેમ તે સ્પષ્ટ થતુ નથી અરજદારે કઈ તારીખે તેમનો વિવાદ ઉત્પન્ન કરેલો હતો તે કોઈ રેકર્ડ રજુ થયેલુ નથી. આમ, સામાવાળા નં.૧ એ ચાલુ કન્સીલેશનની પ્રક્રીયા દરમ્યાન અરજદારને છુટા કરવામાં આવેલ છે કે કેમ તે સ્પષ્ટ થતુ નથી. જેથી આઈ.ડી. એકટની કલમ-૩૩ નો ભંગ થતો હોવાનુ માની શકાય નહીં. આવા સંજોગોમાં અરજદાર તરફે રજુ થયેલ ઉપરોકત ચુકાદો તેમને મદદરૂપ થતો ન હોવાનુ મારૂ નમ્રપણે માનવુ છે. આમ, અરજદાર તરફે કરવામાં આવેલ આ દલીલો માની શકાય તેમ નથી. અરજદાર તરફે તેમની દલીલોના સમર્થનમાં ૨૦૦૧(૧) એલ.એલ.જે.૭૦૫ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ એકઝી.એન્જી., પીડબલ્યુડી, પબ્લીક હેલ્થ ડીવીઝન, ફતેહાબાદ વિ. રામ કરનનો ચુકાદો રજુ કરેલ છે જેમાં સરપ્લસ ડેઈલી વેજરને આઈ.ડી.એકટની કલમ-૨૫(એફ) અને ૨૫(જી) ની જોગવાઈઓનો ભંગ કરીને છુટા કરેલ હોય ત્યારે ગેરકાયદેસર ગણાય તેવુ પ્રસ્થાપિત કરેલ હતુ. તેવી જ રીતે અરજદાર તરફે ૨૦૧૩ લો સ્યુટ(એસસી)૧૦૫૮ ઉપર પ્રસિધ્ધ ડાયરેકટર ઓફ હોર્ટીકલ્ચર અને બીજાઓ વિ. એચ.એ.કુમારનો ચુકાદો રજુ કરેલ છે જેમાં આઈ.ડી. એકટની કલમ-૨૫(એફ)નો ભંગ કરીને છુટા કરેલ હોય તો કામદાર પુનસ્થાપીત થવા હકકદાર હોવાનુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે. તેવી જ રીતે અરજદાર તરફે તેમની દલીલોના સમર્થનમાં ૨૦૧૫ લો સ્યુટ(એસસી)૩૨ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ જસમેરસિંહ વિ. સ્ટેટ ઓફ હરીયાણાનો ચુકાદો રજુ કરેલ છે જેમાં નામ.સુપ્રિમ કોર્ટે જો કામદારે ૨૪૦ દીવસ પુરા કામ કરેલ ત્યારે આઈ.ડી.એકટની કલમ-૨૫(એફ)નો ભંગ કરેલ હોય અને કલમ-૨૫(જી) અને (એચ)નો ભંગ કરેલ હોય તો કામદાર પુનસ્થાપિત થવા હકકદાર હોવાનુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે. આમ, આ ચુકાદાઓ અરજદારને મદદરૂપ થતા

હોવાનુ મારૂ નમ્રપણે માનવુ છે. તેવી જ રીતે સામાવાળા નં.૧ તરફે તેમની દલીલોના સમર્થનમાં નામ.ગુજરાત હાઈકોર્ટના એલપીએ નં.૬૨૮/૨૧ નો તા.૬/૭/૨૧ નો નિલેશભાઈ બાબુભાઈ લકકડ વિ. ડે. એકઝી.એન્જીનીયરનો ચુકાદો રજુ કરેલ છે જેમાં કામદારે ૨૪૦ દીવસ પુરા કરેલ ન હતા. જયારે હાલના કેસમાં સામાવાળા નં.૧ એ અરજદારે ૨૪૦ દીવસ કામગીરી કરેલ નથી તેવી સ્પેશીફીક તકરાર ઉઠાવેલ નથી. વળી સામાવાળા નં.૧ એ છુટા કર્યા ત્યાં સુધી રોજમદાર દહાડીયા તરીકે અરજદારે કામ કરેલ હોવાનુ કબુલ કરેલ છે. તેવી જ રીતે સામાવાળા નં.૧ તરફે ૨૦૦૬(૨)જીએલઆર ૧૦૧૪ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ સુરેન્દ્રનગર ડીસ્ટ્રીકટ પંચાયત વિ. ડાયાભાઈ અમરસિંહનો ચુકાદો રજુ કરેલ છે જેમાં નામ.સુપ્રિમ કોર્ટે સળંગ ૨૪૦ દીવસ નોકરીમાં હોવાનુ પુરવાર કરવાનુ બર્ડન કામદાર ઉપર છે જેમાં કામદારે ૧૯૮૨ થી ૧૯૮૫ દરમ્યાન અનુક્રમે ૧૧૪, ૬૩,૧૨૪, ૬૪ દીવસ દરેક વર્ષમાં કામ કરેલ હતુ જેથી આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨૫(એફ) નો ભંગ થતો ન હોવાનુ માનેલ હતુ. તેવી જ રીતે સામાવાળા નં.૧ તરફે એ.આઈ.આર.૧૯૯૨ મધ્યપ્રદેશ ૧૫ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ શ્રીમતી લલીતા જમેશ અને બીજાઓ વિ. અજીતકુમારનો ચુકાદો રજુ કરેલ છે જેમાં નામ.હાઈકોર્ટે દાવો પુરવાર કરવાનુ બર્ડન વાદી ઉપર છે. વાદીએ પોતાના ટાઈટલની તાકાત ઉપર આધાર રાખવો જોઈએ. પ્રતિવાદીની નબળાઈ ઉપર આધાર રાખી શકાય નહી તેવુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે. તેવી જ રીતે સામાવાળા નં.૧ તરફે તાજેતરનો ના.ગોહાતી હાઈકોર્ટનો રીટ પીટીશન(સી)નં.૧૩૩૧/૧૪, તા.૨૬/૪/૨૪ નો બીનોયકુમાર સિંહા વિ. સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડીયાનો ચુકાદો રજુ કરેલ છે જેમાં કામદાર છુટા કરેલ તે પહેલા ૨૪૦ દીવસ કામ કરેલ હતુ તે પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ નીવડેલ હતો જેથી આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨૫(એફ)નો ભંગ થતો ન હોવાનુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે. હાલના કેસમાં અરજદારને છુટા કરેલ તે પહેલા ૨૪૦ દીવસ કામ કરેલ હતુ તેવુ પુરવાર થયેલ છે. આવા સંજોગોમાં સામાવાળા નં.૧ તરફે રજુ થયેલ ચુકાદાઓ તેઓને મદદરૂપ થતા ન હોવાનુ મારૂ નમ્રપણે માનવુ છે.આમ ઉપરોકત તમામ પુરાવો લક્ષમાં લેતા અરજદારે સળંગ નોકરી કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર થયેલ હોય ત્યારે કોઈપણ

કામદારની છટણી કરતી વખતે કલમ ૨૫(એફ) નું જોગવાઈનું પાલન કરવું ફરજીયાત બને છે.હાલના કેસમાં એ હકીકત નિર્વિવાદીત છે કે સામાવાળા નં.૧ એ અરજદારને છુટા કરતી વખતે કલમ-૨૫ (એફ)ની જોગવાઈનું પાલન કરેલ નથી. તે સંજોગોમાં સામાવાળા નં.૧ એ અરજદારને તા.૩૧/૭/૨૦૨૧ ના રોજ નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર થાય છે. આમ, ઉપરોકત ચર્ચા કર્યા મુજબ જયારે કોઈ કામદારને છુટા કરવાના થતા હોય ત્યારે કલમ-૨૫(એફ) ના કલોઝ-(એ) અને (બી) ની જોગવાઈની ચુસ્તપણે પાલન કરવાનું થાય છે. આ રીતે સામાવાળા નં.૧ એ છટણી કરવાની થતી હોઈ ત્યારે કલમ-૨૫(એફ)(એ-બી) ની જોગવાઈઓ કે જે આજ્ઞાત્મક જોગવાઈઓ છે તેનું પાલન કરવું ફરજીયાત છે અને જો તેનું પાલન કર્યુ ન હોઈ તો છુટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર ઠરે છે. આમ સામાવાળા નં.૧ એ અરજદારને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાનું પુરવાર થતું હોય, જેથી મુદા નં.(૧) નો જવાબ ''**હકાર**'' માં આપવામાં આવેલો છે.

(૨૩) વધુમાં સામાવાળા નં.૧ એ તેમના વાંધા જવાબમાં અરજદાર નવેમ્બર-૨૦૧૮ પછી તેઓની સંસ્થાના કામદાર રહેલ ન હોય ત્યારબાદ સને ૨૦૨૨ માં રેફરન્સ લાવેલ હોય, અરજદારના કેસને ડીલેનો બાધ નડતો હોવાની રજુઆત કરેલ છે. તે અંગે જોઈએ તો રેકર્ડ વંચાણે લેતા એ હકીકત સ્પષ્ટ થાય છે કે અરજદારને તા.૩૧/૭/૨૦૨૧ ના રોજ છુટા કરવા સબંધે તા.૧/૭/૨૦૨૨ ના રોજ મદદનીશ શ્રમ આયુકત સમક્ષ ફરીયાદ દાખલ કરેલી જે ફરીયાદમાં સમાધાન ન થતાં મદદનીશ શ્રમ આયુકત, જુનાગઢ વિભાગ તરફથી તા.૨૧/૧૦/૨૦૨૨ ના રોજ અત્રેની લેબર કોર્ટમાં સમાધાન ન થતાં ન્યાય નિર્ણય માટે મોકલી આપેલ છે આમ, અરજદારે તા.૩૧/૭/૨૦૨૧ ના રોજ છુટા કર્યા બાદ હાલનો રેફરન્સ દાખલ કરેલ હોય, અરજદારના હાલના રેફરન્સને વિલંબનો બાધ નડતો ન હોવાનુ સ્પષ્ટપણે માનવાપાત્ર છે.

(૨૪) હવે અરજદારને શું દાદ મળવાપાત્ર છે તેની ચર્ચા કરવાની થાય છે. આ કામમાં અરજદારે તેમના માંગણાના નિવેદનમાં તથા આંક-૧૫ ના સોગંદ પરના પુરાવામાં તા.૧/૪/૨૦૧૦ થી સેનીટેશન વિભાગમાં રોજમદાર સફાઈ કામદાર તરીકે નોકરી કરતા

હોવાનું જણાવેલ છે. વધુમાં અરજદારની ઉંમર ૩૮ વર્ષની હોવાનુ જણાવેલ છે. તે સંજોગોમાં અરજદાર હજુ ઘણો લાંબા સમય કામ કરી શકે તેમ છે. તે સંજોગોમાં હાલના કેસમાં અરજદારને પુન:સ્થાપિત કરવાનું ન્યાયોચિત જણાય છે.

(૨૫) હવે, પડેલ દિવસની ચર્ચા કરવામાં આવે તો અરજદારની ઉંમર, મોડ ઓફ રીક્રુટમેન્ટ, નોકરીનો સમયગાળો, નોકરીનો પ્રકાર, જરૂરી લાયકાત, કમાવાની સક્ષમતા તથા ગેઈન ફુલી એમ્પ્લોઈ છે કે કેમ? તથા હાલનો રેફરન્સ પસાર થવામાં ગયેલ સમય વિગેરે પડેલા દિવસોનો પગાર નકકી કરવા માટે મહત્વના પરિબળો છે. કામદાર નોકરીમાં પ્રસ્થાપિત થતા બેક વેજીસના ઓટોમેટીક હકકદાર થતા નથી બેક વેજીસ અંગે કોર્ટે ઉપરોકત મહત્વના પરિબળોના આધારે વિવેકબુધ્ધિની સત્તાઓ વાપરીને ન્યાયિક નિર્ણય કરવાનો હોય છે. આ કામે અરજદારે તેમના માંગણા નિવેદન તથા પુરાવાના સોગંદનામામાં તેઓને છુટા કર્યા ત્યારબાદ કામ મેળવવા માટે અથાગ પ્રયત્ન કરવા છતા કોઈ જગ્યાએ કામ મળેલ નથી, બેકાર છે તેવુ જણાવેલ છે જયારે અરજદારે તેઓની ઉલટ તપાસમાં કબુલ કરેલ છે કે ''હાલ હુ મજુરી કામ કરૂ છુ. મારા પતિ અને મારા છોકરાઓ કમાય છે.'' વધુમાં અરજદારે પોતે નોકરી મેળવવા માટે કોઈ પ્રયત્ન કરેલ હોય તેવા કઈ દસ્તાવેજો રજુ કરેલ નથી તેમજ કોઈપણ વ્યકિત લાંબો સમય સુધી કોઈપણ કામકાજ વગર સતત બેકાર બેસી રહેલ હોય તેવુ માની શકાય નહી. વધુમાં નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટ એલ.એલ.આર ૨૦૧૨, પાના નં.૨૦૦ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ ગુજરાત સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન વિરૂધ્ધ દાઉદભાઈ આઈ. ઘાંચીના ચુકાદામાં કામદારે નોકરી મેળવવા કોઈ પ્રયત્ન કરેલ ન હોય તો બેકવેજીસ મેળવવા હકકદાર થતો ન હોવાનુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે. આમ, અરજદારે કબુલ કરેલ હકીકતો લક્ષમાં લેતાં અરજદાર બેકાર હોવાનુ લેશમાત્ર માની શકાય તેમ નથી. જેથી અરજદારને બેક વેજીસ અપાવવાનો હુકમ કરવાનું ન્યાયોચિત જણાતુ નથી. આમ, ઉપરોકત કરેલ ચર્ચા મુજબ અરજદારને પડેલ દિવસના બેક વેજીસના લાભ વગર સળંગ નોકરી ગણી તેમની મુળ જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવાનો થતો હોઈ, જેથી મુદ્દા નં.૨ નો જવાબ તે રીતે ''**હકાર**'' માં આપવામાં આવે છે અને તે સંજોગોમાં મુદ્દા નં.૩ અંગે નીચે

મુજબનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

-:: હુ ક મ ::-

(૧) અરજદારનો હાલનો રેફરન્સ કેસ અંશત: મંજુર કરવામાં આવે છે.

(૨) આ કામના અરજદારને સામાવાળા નં.૧ સંસ્થાએ તા.૩૧/૭/૨૦૨૧ ના રોજ મૌખિક હુકમથી નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું પગલું ગેરકાયદેસર હોવાનુ તેમજ આ કામના અરજદારને સામાવાળા નં.૧ એ પડેલા દિવસોના પગાર વગર તથા સળંગ નોકરી સાથે તેઓની મુળ જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે. વધુમાં સામાવાળા નં.૧ એ આ એવોર્ડ પ્રસિધ્ધ થયેથી દિન-૩૦ માં અરજદારને તેમની મુળ જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત કરવાના રહેશે.

(૩) હાલના રેફરન્સ ખર્ચના રૂા.૨,૫૦૦/- (અંકે રૂપિયા બે હજાર પાંચસો પુરા) સામાવાળાઓએ અરજદારને અલગથી ચુકવી આપવા તેવો હુકમ કરવામાં આવે છે.

સ્થળ:-જુનાગઢ
તારીખ: ૦૪/૦૭/૨૦૨૪

(નાગદાનભાઈ કે. ડાભી)
પ્રમુખ અધિકારી,
લેબર કોર્ટ નં.૨, જુનાગઢ.
GJ01030