આંક:– ૧૨

નામ. મજુર અદાલત, અમદાવાદના પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસરશ્રી સમક્ષ

રેફરન્સ (એલ.સી.એ.) નં. : ૧૧૪/૨૦૨૧

પ્રથમ પક્ષકાર : **માં અન્નપૂર્ણા ટ્રાન્સપોર્ટ એજન્સી પ્રા.લી.**
૭૦૭, ૭૦૮, પી.બી.પરીખ ટાવર,
ડી.બી.રોડ, કાંકરીયા, અમદાવાદ–૩૮૦૦૨૨.

: વિ રૂ ધ્ધ :

બીજા પક્ષકાર : **અજયસિંહ સુરેન્દ્રસિંહ તનવાર**
રહે. બી/૪૦૨, ઉદિત હાઈટસ,
સોહાંગ હીલ, નારોલ સામે, અમદાવાદ.
C/o:– હિન્દ લેબર યુનીયન,
ક્રિસ આર્કેડ, ૩૨૪, ત્રીજો માળ, રામોલ ટોલ પ્લાઝા પાસે,
આલ્ફા હોટલ સામે, રીંગ રોડ, એક્ષપ્રેસ હાઈવેની બાજુમાં,
રામોલ, અમદાવાદ–૩૮૨૪૪૯.

વિષય:– આઈ.ડી.એકટ, ૧૯૪૭ ની કલમ–૧૦(૧)સી અન્વયે
પડતર દિવસોના પગાર સહિત નોકરીમાં પુન: સ્થાપિત કરવા
બાબત.

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે :– ગેરહાજર
બીજા પક્ષકાર તરફે :– વિ. વકીલ શ્રી ડી.બી. ઝા

–:: એ વો ર્ડ ::–

(૧) ઉપરોકત બંને પક્ષકારો વચ્ચેનો ઔદ્યોગિક વિવાદ અને તેનાં નિરાકરણ અર્થે આઈ.ડી.એકટની કલમ ૧૦(૧)સી હેઠળ મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રી, અમદાવાદનાએ તેમનાં ક્રમાંક:નાશ્રઆ/અવિ/વિભાગ–૨/આઈડીઆર/૨૨૩/૨૦૨૦/૩૧૫૫. તા.૩૦/૦૧/૨૦૨૧ થી થી મજુર અદાલત અમદાવાદને ન્યાય નિર્ણય અર્થે સુપ્રત કરેલ છે. આ રેફરન્સની અનુસુચિ પ્રમાણે **શ્રી અજયસિંહ સુરેન્દ્રસિંહ તનવાર**ને તેમની સળંગ નોકરી ગણી પડેલા દિવસોના પુરા પગાર સાથે તેમની મૂળ જગ્યાએ નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવા જોઈએ કે કેમ ?

(૨) આ કામમાં સરળતા ખાતર પ્રથમ પક્ષકારને હવે પછી **સામાવાળા** તરીકે અને બીજા પક્ષકારોને **અરજદાર** તરીકે સંબોધવામાં આવશે.

(૩) આંક–૪ થી આ કામના અરજદારએ રજુ કરેલ માંગણાના નિવેદનની ટુકમાં હકીકત એવી છે કે, અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં તા.૧/૫/૧૫ થી કોમ્પ્યુટર ઓપરેટર તરીકે નોકરીની ફરજો બજાવતા હતા અરજદારનો છેલ્લો માસીક પગાર રૂા.૧૧,૫૦૫/– લેખે ચુકવવામાં આવતો હતો. અરજદારે નોકરી દરમ્યાન તેમના કામમાં કોઈ દિવસ બેદરકારી કે અનિયમીતતા દાખવેલ નથી અને અરજદારને નોકરી દરમ્યાન કોઈ નોટીસ કે ઠપકો આપવામાં આવેલ નથી અને આ રીતે નોકરીનો ભૂતકાળ રેકર્ડ તદ્દન ચોખ્ખો હતો અને છે સામાવાળા ટ્રાન્સપોર્ટ ઉદ્યોગમાં આવેલ છે અને જુદી જુદી કેટેગરીમાં આશરે ૪૦ જેટલા કામદારો નોકરી ઉપર ફરજો બજાવે છે આથી સામાવાળાને વિવિધ મજુર કાયદાઓની જેવી કે આઈ.ડી. એકટ ૧૯૪૭, ધી પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એકટ–૧૯૩૬, ધી એમ્પ્લોઈ પ્રોવિડન્ટ ફંડ–૧૯૫૨, ધી એમ્પ્લોઈ સ્ટેટ ઈન્સ્યુરન્સ એકટ–૧૯૪૮ વગેરે વિવિધ મજુર કાયદાઓની જોગવાઈઓ કાયદેસર રીતે લાગુ પડે છે અને તે જોગવાઈની પાલન કરવાની સામાવાળા સંસ્થાની કાયદેસરની ફરજ છે ઉપરોકત પરિસ્થિતિ હોવા છતાં અરજદારને નોકરીમાં દાખલ થયા ત્યારથી કાયદેસરના હકકો અને લાભો આપવામાં આવેલ નથી અરજદારને નોકરી દરમ્યાન હકક રજા કે બોનસ ચુકવવામાં આવેલ નથી તેમજ અરજદાર પાસેથી સવારના ૧૦–૩૦ થી રાતના ૧૧–૦૦ વાગ્યા સુધી કામગીરી કરાવવામાં આવેલ છે પરંતુ વધારાની લીધેલ કામગીરીનો કોઈ ઓવર ટાઈમ ચુકવવામાં આવેલ નથી જે બાબતે અરજદારે વારંવાર રજુઆતો કરવા છતાં હકકો કે લાભો ચુકવવામાં આવેલ નથી અરજદારને તા.૧૮/૨/૨૦ ના રોજથી ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરી દિધેલ છે અરજદારને કોઈપણ જાતના કારણ વગર કિન્નાખોરી રાખી મૈાખીક હુકમથી નોકરીમાંથી છુટા કરી દિધેલ છે અરજદારને છુટા કરતા પહેલા કોઈ લેખીત નોટીસ, નોટીસ પગાર કે છટણી વળતર આપવામાં આવેલ નથી અને સંસ્થા જો એવો અભીપ્રાય ધરાવતી હોય કે તેઓને કોઈ ગુના માટે છુટા કરવામાં આવેલ છે તો તે ગુના અંગે કોઈ લેખીત નોટીસ આપેલ નથી કે કોઈ ખાતાકીય તપાસ કરેલ નથી આમ અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનુ પગલુ, ગેરવ્યાજબી, ગેરકાયદેસર છે તથા આઈ.ડી. એકટની કલમ–૨૫(એફ), ૨૫(જી) અને ૨૫(એચ) ના ભંગ સ્વરૂપનુ છે. અરજદારને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરતા પહેલાં પડેલા દિવસોના પગાર સાથે નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત થવા માટે મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રી સમક્ષ ફરીયાદ નોંધાવેલ જેમાં સામાવાળા તરફથી કોઈ સહકાર ન મળતા તે વિવાદ નામ. અદાલતને ન્યાય નિર્ણય માટે રીફર કરવામાં આવેલ છે અરજદારને સામાવાળાએ છુટા કર્યા બાદ સામાવાળા સંસ્થાને નોકરીમાંથી અવાર–નવાર ધકકા ખાવા છતાં નોકરીમાં રાખેલ નથી અને આજે પણ બેકારીની હાલમાં જીવી રહેલ છે જયારે સામાવાળાએ તેમની જગ્યાએ નવા કામદારોની ભરતી કરેલ છે સામાવાળા સંસ્થા તેઓને આજે

પણ કામે રાખે તો તેમની ફરજ ઉપર જવા તૈયાર છે અરજદારે તેમના યુનીયન મારફતે પડેલા દિવસોના પગાર સાથે નોકરીમાં પુન:સ્થાપ્તિ કરવા માટે નોટીસ મોકલાવેલ હતી જે મળવા છતાં અરજદારે તેનો જવાબ આપેલ નથી કે તેમાં જણાવ્યા પ્રમાણે વર્તન કરેલ ન હોવાનુ જણાવી દાદ માંગેલ છે કે, (અ) અરજદારને સામાવાળાએ તા.૧૮/૦૨/૨૦૨૦ ના રોજથી મૈાખીક હુકમથી નોકરીમાંથી છુટા કરવાનુ પગલુ અયોગ્ય અન્યાયી અને ગેરકાયદેસર છે તેવુ જાહેર કરી સામાવાળા સંસ્થા અરજદારને પડેલા દિવસોના પગાર સાથે નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરે તેવો એવોર્ડ કરવા. (બ) આ રેફરન્સ ખર્ચ રૂા.૧૦,૦૦૦/- અપાવવા અરજ કરેલ છે. (ક) નામદાર અદાલતને બીજી જે કોઈ યોગ્ય અને વાજબી લાગે તે દાદ અપાવવા અરજ કરેલ છે.

(૪) આ કામમાં સામાવાળી સંસ્થાને નોટીસ બજી જવા છતાં કોઈ હાજર થયેલ નથી કે અરજદારના માંગણાના નિવેદનનો કોઈ જવાબ આપેલ નથી જેથી અરજદારની આંક-૫ ના અનુસંધાને સામાવાળાના જવાબનો હકક બંધ કરવાનો હુકમ કરેલ છે.

(૫) અરજદાર તરફે નીચે મુજબનો મૈાખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ થયેલ છે

અરજદાર તરફે રજુ મૈાખિક પુરાવાઓ

ક્રમ	મૈાખીક પુરાવાની વિગત	આંક
૧	કામદારનું સરતપાસનું સોગંદનામુ	૭

અરજદાર તરફે રજુ દસ્તાવેજી પુરાવાઓ

ક્રમ	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	આંક
૧	સામાવાળા સંસ્થાને રજી.એડી. કર્યાની પહોંચ.	૬/૧
૨	ટ્રેક કન્સાઈનમેન્ટની નકલ.	૬/૨
૩	અરજદારનુ ઓળખ કાર્ડ.	૮/૧
૪	અરજદારની પગાર સ્લીપની નકલ.	૮/૨
૫	અરજદારની પગાર સ્લીપની નકલ.	૮/૩
૬	અરજદારની પગાર સ્લીપની નકલ.	૮/૪

(૬) સામાવાળા તરફે ઉલટ તપાસ માટે કોઈ હાજર ન રહેતા અરજદારની ઉલટ તપાસનો હકક બંધ કરવા માટે આંક-૯ થી અરજી આપતા અરજદારની ઉલટ તપાસનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ છે ત્યારબાદ અરજદાર તરફે આંક-૧૦થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજુ થયેલ છે.

અરજદારની આંક–૧૧ અરજી અનુસંધાને સામાવાળાનો સાક્ષી પુરાવાનો હકક બંધ કરવાનો હુકમ કરવામાં આવેલ છે

(૭) અરજદાર તરફે વિધ્વાન પ્રતિનિધી શ્રી ડી.બી.ઝાએ તેમના માંગણાના નિવેદનની હકીકતોનુ પુનરાવર્તન કરીને દલીલો કરેલ છે, જયારે સામાવાળા તરફે કોઈ દલીલ માટે હાજર ન રહેતા સામાવાળાની દલીલોનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ છે.

(૮) આ કામે ઉપરોકત રજુ તરફે પક્ષ નિવેદન રજુ મૈાખીક–દસ્તાવેજી પુરાવાઓ, દલીલો લક્ષમાં લેતા આ રેફરન્સના ન્યાય નિર્ણય માટે આ અદાલત સમક્ષ નીચે મુજબના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિતિ થાય છે.

–: મુ દ્દા ઓ :–

મુદ્દા નં.૧: શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે, અરજદારને સામાવાળા સંસ્થાએ ગેરકાયદેસર,ગેરવ્યાજબી, કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરૂધ્ધ અને ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈઓનો ભંગ કરીને તા.૧૮/૦૨/૨૦૨૦ ના મૈાખીક હુકમથી છુટા કરેલ છે?

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

મુદ્દા નં.૩: શું હુકમ ?

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

–: તા ર ણો :–

(૧) હકારમાં

(૨) અંશત: હકારમાં.

(૩) આખરી હુકમ મુજબ

–: કા ર ણો :–

(૧૦) ***મુદ્દા નં.(૧) અને (૨) :–***

આ કામે મુદ્દા 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 ઔધ્યોગિક 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.

(૧૧) હવે એ બાબત નકકી કરવાની થાય છે કે અરજદાર સામાવાળાના કામદાર હતા કે કેમ ?

આ કામે અરજદાર તરફે તેમની આંક–૭ ની સોગંદ ઉપરની જુબાનીમાં તા.૧/૫/૧૫ ના રોજથી સામાવાળા સંસ્થામાં કોમ્પ્યુટર ઓપરેટર તરીકે નોકરીની ફરજો બજાવતા હોવાનુ અને છેલ્લે તેમનો માસીક પગાર રૂા.૧૧,૫૦૫/– ચુકવવામાં આવતો હોવાનુ જણાવેલુ છે.

વધુમાં અરજદારે તેમના સોગંદ ઉપર સામાવાળા સંસ્થાના કામદાર હોવાનુ જણાવેલ છે તેને ઉલટ તપાસમાં ચેલેન્જ કરેલ નથી ત્યારે અરજદારના સોગંદ ઉપરના પુરાવાને ન માનવાનુ કોઈ કારણ નથી વધુમાં અરજદાર તરફે રજુ થયેલા દસ્તાવેજો પરથી અરજદાર સામાવાળા સંસ્થાના કામદાર હોવાનુ જણાઈ આવે છે આમ ઉપરોકત હકીકતો લક્ષમાં લેતા અરજદાર અને સામાવાળા વચ્ચે નોકર માલિકના સંબંધો હોવાનુ પ્રસ્થાપિત થાય છે.

(૧૨) આ ઉપરોકત પેરામાં અરજદાર સામાવાળા 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.

કલમ–૨૫–ખ(૨૫–બી)સળંગ નોકરીની વ્યાખ્યા.

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 કર્યુ હોય તો, તે છ મહિનાની મુદત સુધી, સળંગ નોકરીમાં છે એમ ગણાશે.

(૧૩) હવે અરજદારને છુટા કર્યા પહેલા સળંગ ૨૪૦ દિવસ વર્ષ દરમ્યાન સળંગ નોકરી કરેલ છે કે કેમ તે અંગે જોઈએ. આ કામે અરજદાર તરફે તેમની આંક–૭ ની સોગંદ ઉપરની જુબાનીમાં તા.૧/૫/૧૫ ના રોજથી સામાવાળા સંસ્થામાં કોમ્પ્યુટર ઓપરેટર તરીકે નોકરીની ફરજો બજાવતા હોવાનુ અને છેલ્લે તેમનો માસીક પગાર રૂ.૧૧,૫૦૫/– ચુકવવામાં આવતો હોવાનુ જણાવેલુ છે. વધુમાં અરજદારે તેમના સોગંદ ઉપર સામાવાળા સંસ્થામાં છુટા કરતા પહેલાં ૨૪૦ દિવસ કામગીરી બજાવેલ હોવાનુ જણાવેલુ છે તેને ઉલટ તપાસમાં ચેલેન્જ કરેલ નથી ત્યારે અરજદારના સોગંદ ઉપરના પુરાવાને ન માનવાનુ કોઈ કારણ નથી. વધુમાં અરજદાર તરફે દસ્તાવેજો લક્ષમાં લેતા સામાવાળા સંસ્થામાં લાંબો સમય ફરજો બજાવેલ હોવાનુ જણાઈ આવે છે. આમ અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા પહેલા સળંગ એક વર્ષ દરમ્યાન ૨૪૦ દિવસ સુધી સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું માની શકાય તેમ છે.

(૧૪) 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 જોગવાઈઓનો અત્રે ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી જણાય છે, જે નીચે મુજબ છે.

કલમ–૨ (ઓઓ) '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.

(એ) કામદારની સ્વૈચ્છાપુર્વકની નિવૃતિ; અથવા

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

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

(સી) 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 ઉદ્યોગમાં 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.

(૧૫) આ કામે અરજદારે તેમના આંક–૭ ના સોગંદ ઉપરના પુરાવામાં કોઈપણ જાતની નોટીસ કે નોટીસના બદલામાં નોટીસ પગાર આપ્યા વગર કે કોઈ બચાવની ન્યાયી અને વાજબી તકો આપ્યા સિવાય મૌખીક હુકમથી છુટા કરેલ હોવાનુ જણાવેલ છે સામાવાળાને નોટીસ બજી જવા છતાં કોઈ જવાબ કે પુરાવો રજુ કરેલ નથી કે અરજદારને સોગંદ ઉપરના પુરાવાને ઉલટ તપાસમાં ચેલેન્જ કરેલ

નથી આવા સંજોગોમાં અરજદારના પુરાવાના સોગંદનામાની હકીકતોને ન માનવા કોઈ કારણ નથી. વધુમાં ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈને અનુસરીને કોઈ કાયદેસરની કાર્યવાહી કરીને અરજદારને નોકરીમાંથી દુર કરેલ હોય તેવી કોઈ તકરાર લેવામાં આવેલ નથી. આમ, ઉપરોકત 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, સામાવાળાએ અરજદારને છુટા કરતી વખતે કલમ ૨૫(એફ) ની જોગવાઈનું પાલન કરેલ નથી. તે સંજોગોમાં સામાવાળાએ અરજદારને તા.૧૮/૦૨/૨૦૨૦ ના રોજ નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર થાય છે.

આમ, આ રીતે 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 સામાવાળાએ 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 સામાવાળાએ અરજદારને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાનું પુરવાર થતું હોય, જેથી મુદ્દા નં.(૧) નો જવાબ ''**હકાર**'' માં આપવામાં આવેલો છે.

(૧૬) હવે અરજદારને શું દાદ મળવાપાત્ર છે તેની ચર્ચા કરવાની થાય છે. આ કામમાં અરજદારે તેમના માંગણાના નિવેદનમાં તથા આંક–૭ ના સોગંદ પરના પુરાવામાં તા.૧/૦૫/૧૫ થી નોકરી કરતા હોવાનું જણાવેલ છે અને તેમની ઉંમર ૩૩ વર્ષ હોવાનુ જણાવેલ છે આમ અરજદાર હજુ ઘણો સમય કામ કરી શકે તેમ છે તે સંજોગોમાં હાલના કેસમાં અરજદારને પુન:સ્થાપિત કરવાનું ન્યાયોચિત જણાય છે.

(૧૭) 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 જયારે આ કામે અરજદારે તેમના માંગણાના નિવેદન તેમજ સરતપાસના સોગંદનામામાં તેઓને છુટા કર્યા પછી સામાવાળા સંસ્થામાં અનેકવાર ધકકા ખાવા છતાં નોકરીમાં રાખવામાં આવેલ નથી અને આજે પણ બેકારીની હાલતમાં જીવી રહયા હોવાનું જણાવેલુ

છે. જયારે સામાવાળાએ આ હકીકતોને ચેલેન્જ કરેલ નથી. પરંતુ કોઈ વ્યકિત કામ વગર સંપૂર્ણ ઘરે બેંસી રહે તેવુ માની શકાય નહી. આમ, અરજદારનો નોકરીનો સમયગાળો, નોકરીનો પ્રકાર, અરજદારની ઉંમર, કમાવાની સક્ષમતા તથા હાલનો રેફરન્સ ચાલતા પસાર થયેલ સમય તથા અરજદારે હાલનો વિવાદ દાખલ કરવામાં લીધેલ સમય ગાળો તથા કેસના સંજોગો ઘ્યાને લેતાં અરજદારને પડેલ દિવસોના પગાર પેટે ૨૫ % રકમ ચુકવવાનો હુકમ કરવાનું ન્યાયોચિત જણાય છે. આમ, ઉપરોકત કરેલ ચર્ચા મુજબ અરજદારને પડેલ દિવસના પગારની ૨૫ % રકમ તેમજ સળંગ નોકરી સાથે તેમની મુળ જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવાનો થતો હોઈ, જેથી મુદ્દા નં.(૨) નો જવાબ તે રીતે ''**અંશત: હકાર**'' માં આપવામાં આવે છે.

(૧૮) હવે આ તબકકે એ હકીકત નોંધવી જરૂરી બને છે કે, જયારે અરજદારને પડેલ દિવસોના ૨૫% પગાર સાથે પુન:સ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે, ત્યારે અરજદારને પડેલ દિવસોના પગારની રકમ નિયત સમય મર્યાદામાં મળી જવી જરૂરી છે અને જો તે સમયમાં તે તેઓને ન મળે તો ન્યાયનો હેતુ માર્યો જાય તેમ છે અને ખરેખર જે સમયે અરજદારને તે રકમ મળે ત્યારે તેનું નાણાંકીય મુલ્યાંકન ઘણું જ ઘટી ગયું હોઈ. આ તબકકે નામ. સુપ્રિમ કોર્ટમાં ચાલેલ સીવીલ અપીલ નં.૮૪૧૫/૨૦૦૯ ના કામમાં તા.૩૧/૧/૨૦૧૩ ના રોજ ***Asst. Engineer, Rajasthan Dev. Corp. & ors. v/s Gitam Singh*** ના કેસમાં કામદારને પુન:સ્થાપિત કરવાના બદલ રૂા.૫૦,૦૦૦/– વળતર પેટે ચુકવવાનો હુકમ કરવામાં આવેલો. વધુમાં આ રકમ હુકમ થયાના છ અઠવાડીયામાં અરજદારને ચુકવી આપવાનો હુકમ પણ કરવામાં આવેલો અને જો તે સમયગાળામાં આ વળતરની રકમ ચુકવી આપવામાં ન આવે તો સામાવાળાને તેના ઉપર રકમ વસુલ થતાં સુધી વાર્ષિક ૯ % લેખે વ્યાજની રકમ ચુકવવાનો પણ હુકમ કરવામાં આવેલો. ત્યારે હાલના કેસમાં પણ આ રીતે વ્યાજનો હુકમ કરવાથી સમગ્ર ન્યાયનું હિત જળવાય તેમ 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 સામાવાળાએ તેઓની મુળ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના ૨૫ % પગાર તથા સળંગ નોકરી સાથે તેઓની મુળ જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે. વધુમાં સામાવાળાએ આ એવોર્ડ પ્રસિઘ્ધ થયેથી દિન–૩૦ માં અરજદારને તેમની મુળ જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત કરવાના રહેશે તેમજ પડેલા દિવસના પગારની રકમ પણ એવોર્ડ પ્રસિઘ્ધ

થયેથી દિન–૩૦ માં ચુકવી આપવાની રહેશે. અન્યથા ત્યારબાદ એટલે કે, હુકમ પ્રસિધ્ધ થયાના દિન–૩૦ બાદ, અરજદાર પડેલ દિવસોના પગારની રકમ વસુલ થતાં સુધી વાર્ષિક ૯% ના સાદા વ્યાજ મુજબની રકમ પણ વસુલ મેળવવા હકકદાર રહેશે.

(૩) કેસના સંજોગો ધ્યાને લેતા હાલના રેફરન્સ ખર્ચના રૂા.૫,૦૦૦/– (અંકે રૂપિયા પાંચ હજાર પુરા) સામાવાળાએ અરજદારને અલગથી ચુકવી આપવા તેવો હુકમ કરવામાં આવે છે.

(૪) એવોર્ડ પ્રસિધ્ધ થયેથી રજિસ્ટ્રારશ્રીએ નકલ આપવા સંબંધે મજુર અદાલત (પધ્ધતિ અને કાર્યરીતી) નિયમો ૧૯૪૭ ના નિયમ–૩ર મુજબ નિયમો અનુસારની કાર્યવાહી કરવા હુકમ કરવામાં આવે છે.

તારીખ : ૨૬/૦૪/૨૦૨૨
સ્થળ : અમદાવાદ.

(નાગદાનભાઈ કે. ડાભી)
પ્રમુખ અધિકારી,
લેબર કોર્ટ નં.૫, અમદાવાદ
GJ01030