

રેકૉર્ડ નં. ટી.નં. ૬૧૯/૨૦૦૯



રજુ તારીખ :- ૨૧-૦૮-૨૦૦૯

દાખલ તારીખ :- ૨૧-૦૮-૨૦૦૯

ફેસલા તારીખ :- ૨૩-૧૨-૨૦૨૧

અવધિ :- વ. મા. દિવસ.

૧૨-૦૪-૦૨

મહે.સુરતની મજૂર અદાલતનાં ન્યાયાધીશ શ્રી એ.વી.પટેલ, મજૂર

અદાલત નં. ૪, સમક્ષ, મું.સુરત

રેકૉર્ડ નં. ટી.નં. ૬૧૯/૨૦૦૯

આંક - ૧૫

બીજા પક્ષકાર :- હિમાદ્રીભાઈ ગોમાનભાઈ પટેલ

રહેવાસી : મુ.પો.ભાદોલ, તા.ઓલપાડ, જી.ભરૂચ.

વિ રૂ ધ્વ

પ્રથમ પક્ષકાર :- નં.૧, બોરસરા મશીન્સ

(ડીવીઝન ઓફ હીમસન ટેક્સટાઈલ્સ એન્જ ઇન્ડ.લી.)

સરનામું : મુ.પો.મોટા બોરસરા, કીમ રેલ્વેસ્ટેશન, તા.માંગરોળ,

જી.સુરત.

નં.૨, જય અંબે વર્ક્સ

સરનામું : મુ.પો.મોટા બોરસરા, કીમ રેલ્વેસ્ટેશન, તા.માંગરોળ,

જી.સુરત.

વિષય : ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમ ૧૯૪૭, ની કલમ-૧૦(૧)સી
અન્વયે ન્યાયિક નિર્ણય બાબત

બીજા પક્ષકાર તરફે વિ.વ.શ્રી આસિફભાઈ આઈ.શેખ તથા યુ.પ્ર.શ્રી આર.સી.પટેલ
પ્રથમ પક્ષ તરફે વિધ્વાન વકીલ શ્રી જયેશભાઈ બરવાળીયા

-:: ચુકાદો ::-

૦૧.. હાલનો રેફરન્સ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ-૧૦(૧) હેઠળ સુરતનાં મદદનીશ મજૂર કમિશનરશ્રી નાં હુકમ ક્રમાંક કેએચ/એસએચએમસી/એજે/આઈડીઆર/૭૧૮/૨૦૦૯, તા.૧૬-૦૭-૨૦૦૯, થી ઉપસ્થિત થયેલ છે અને તેમાં બીજા પક્ષકારે પડેલા દિવસોનાં પગાર સહિત નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત થવાની દાદ માંગેલ છે. હાલનાં કેસની અનુસુચિ જોતાં નીચે મુજબ છે.

“ શ્રી હિમાદ્રીભાઈ ગોમાનભાઈ પટેલ, મુ.પો.ભાદોલ, તા.ઓલપાડ, જી.ભરૂચને તેમનાં પડેલા દિવસોનાં પગાર સહિત નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા જોઈએ કે કેમ?”

૦૨.. બીજા પક્ષકારે હાલનાં સદર રેફરન્સ કેસમાં આંક-૭, થી માંગણાનું નિવેદન(સ્ટેટમેન્ટ ઓફ કલેઈમ) રજૂ કરેલ છે. બીજા પક્ષકારનાં માંગણાનાં નિવેદનની ટુંકમાં હકીકત એવી છે કે બીજા પક્ષકાર સામાવાળી સંસ્થામાં આશરે ૯ વર્ષથી ક્યુ.સી.ઈન્સપેક્ટરનાં હોદ્દા ઉપર કાયમી કામદાર તરીકે માસિક રૂ.૪,૫૦૦/- નાં પગારથી નોકરીની ફરજો બજાવતાં હતાં અને નોકરીમાં દાખલ થયાં ત્યારથી જ નોકરીની ફરજો સંપૂર્ણપણે ખંત, વફાદારી અને કાર્યક્ષમતાથી ફરજ બજાવતાં આવેલા અને કોઈ બેદરકારી યા અનિયમિતતા દાખવેલ નથી. બીજા પક્ષકારનો સર્વિસ રેકૉર્ડ નિષ્કલંક અને ચોખ્ખો હતો. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા એન્જનીયરીંગ ઉદ્યોગમાં આવેલ છે અને જુદી જુદી ટેક્ષટાઈલ ઈન્ડસ્ટ્રીઝને લગતા મીનો બનાવવાની અને મશીનરી સપ્લાય કરવાની કામગીરીમાં રોકાયેલી સંસ્થા છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નં.૨, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નં.૧, નું ડીવીઝન છે અને સીસ્ટર કન્સર્ન છે અને તેની આશરે ૮ થી ૧૦ જેટલી કંપનીઓ તે જ સરનામે આવેલ છે અને તે તમામ સંસ્થાઓમાં ટેક્ષટાઈલ

મશીનોનાં જુદાંજુદાં પાર્ટઝ બનાવવામાં આવે છે અને તેને બોરસરા મશીન્સ(ડીવીઝન ઓફ હીમસન એન્જીનીયરીંગ ઇન્ડસ્ટ્રીઝ લી.) નાં નામે વેચવામાં આવે છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નં.૧ અને ૨, સંસ્થાઓનાં માલિકો યા ભાગીદારો કોમન યા એક જ કુટુંબનાં સભ્યો છે અને બંને સંસ્થાઓનો વહીવટ, દેખરેખ, અંકુશ અને સંચાલન એક જ જગ્યાએથી એક જ સરનામેથી એક જ કુટુંબનાં સભ્યો દ્વારા થાય છે. કામ કરતાં કામદારોને સંસ્થાઓની સગવડ અને જરૂરીયાત મુજબ એકમાંથી બીજી સંસ્થામાં કામ માટે હેરફેર કરવામાં આવતાં હતાં. બીજા પક્ષકાર નોકરીમાં દાખલ થયાં ત્યારથી પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓ દ્વારા હાજરી કાર્ડ, પગાર સ્લીપ, રજાનાં કાર્ડ, કે ઓળખ પત્રો જેવાં કોઈ પુરાવા આપવામાં આવતાં ન હતાં અને કામગીરી પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નં.૧, દ્વારા જ લેવામાં આવતી હતી. કામ કરતાં કામદારોને કામની સગવડ અને જરૂરીયાત મુજબ એકમાંથી બીજી સંસ્થામાં કામ માટે મોકલવામાં આવતાં હતાં અને તે અંગેનાં કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવા સંસ્થા તરફથી કામદારોને આપવામાં આવતાં ન હતાં. મજૂર કાયદાઓ અન્વયે કામદારોને મળવાપાત્ર હકકો, અધિકારો, લાભો, કે સવલતો સંસ્થા દ્વારા કામદારોને આપવામાં આવતાં ન હતાં. જેથી નાછુટકે સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોએ એકજૂથ અને એકસંપ થઈ યુનિયન ગુજરાત રાજ્ય કામદાર સેના દ્વારા કામદારોનાં પગાર વધારા અને નોકરીની સારી શરતો માટે રેફરન્સ(આઈ.ટી.)નં.૧૦/૨૦૦૫, નામદાર ઔદ્યોગિક ન્યાય પંચ, સુરત સમક્ષ ઉપસ્થિત કરેલ, જે હાલ પેન્ડીંગ છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં ૪૦૦ જેટલા કામદારો નોકરીની ફરજો બજાવે છે અને વિવિધ મજૂર કાયદાની જોગવાઈઓ લાગુ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓને લાગુ પડે છે અને તેનું પાલન કરવાની પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાની ફરજ અને જવાબદારી હોવાં છતાં સંસ્થાઓનાં સંચાલકો ખુલ્લેઆમ અને છરેચોક મજૂર કાયદાની જોગવાઈઓનો ભંગ કરે છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓમાં કામકરતાં મોટા

ભાગનાં કામદારો યુનિયન ગુજરાત રાજ્ય કામદાર સેનામાં દાખલ થયેલા અને સદર કામદારો વતી કામદારોનાં પગાર વધારા અને નોકરીની શરતો માટે આઈ.ડી.એક્ટની જોગવાઈઓ હેઠળ કાયદેસરની કાર્યવાહી હાથ ધરતાં સદર યુનિયન એક્ટીવીટીઝ છીન્નભીન્ન કરવાનાં બદઆશયથી અને બદઈરાદાથી તેમજ રેફરન્સ (આઈટી) નં૧૦/૦૫ ઈન્ફકચ્યુઅસ બનાવવાનાં ઈરાદાથી ગેરવ્યાજબી અને ગેરકાયદેસર રીતે તમામ કામદારોને છટણીનાં નામે નોકરીમાંથી છુટા કરી દીધેલા છે, જે સંસ્થાનું કૃત્ય આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨૫(એફ) અને (એચ) નાં સીધેસીધા ભંગ સ્વરૂપનું છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનાં કામદારોને તેમને મળવાપાત્ર હકકો અને અધિકારો આપવામાં ન આવતાં કામદારોએ તેમનાં યુનિયન મારફતે સંબંધીત ઓથોરીટીઓ અને જવાબદાર અધિકારીઓને ફરીયાદો પણ કરેલ, પણ તેમના દ્વારા કોઈ કાર્યવાહી કરવામાં ન આવતાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં સ્પે.સી.એ.નં.૨૩૦૮૯/૨૦૦૭ થી જવાબદાર અધિકારીઓ સામે દાખલ કરેલ. જેમાં તા.૦૭-૦૮-૨૦૦૭, નાં હુકમથી સરકારી શ્રમ અધિકારી, નાનપુરા, સુરતનું કાયદાની જોગવાઈઓનું ભંગ બદલ કામદારોનાં યુનિયન તરફથી દાખલ કરવામાં આવેલ અરજી અંગે જરૂરી તે કાર્યવાહીની અરજી મળ્યેથી બે મહિનામાં ડીસાઈડ કરવાનું ડાયરેક્શન આપવામાં આવેલ, તેમ છતાં કોઈપણ જાતની કાયદેસરની કાર્યવાહી હાથ ધરેલ નહી. જેથી ફરીથી સ્પે.સી.એ.નં.૬૬૪૫/૨૦૦૮, અને ત્યારબાદ એલ.પી.એ.નં.૮૪૩/૨૦૦૮, ફાઈલ કરવામાં આવેલ, જે નામદાર હાઈકોર્ટ દ્વારા જરૂરી ડાયરેક્શન આપી ડીસ્પોઝ ઓફ કરવામાં આવેલ. જેથી પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનાં સંચાલકો તરફથી મજૂર કાયદાઓનો ભંગ કરવામાં આવે છે, તે હકીકત સ્પષ્ટ થાય છે. સરકારી અધિકારીઓને કામદારો અને યુનિયન દ્વારા આપવામાં આવેલ કાયદાનાં જોગવાઈઓનાં ભંગ માટેની અરજીઓનો આજદિન સુધી યોગ્ય અને વ્યાજબી તપાસ કરવામાં આવેલ નથી. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓ તરફથી આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨૫(એફ), (જી),

(એચ) નો ખુલ્લેઆમ અને છડેચોક ભંગ કરીને ગેરવ્યાજબી અને ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી છટકીનાં નામે તા.૧૮-૦૪-૨૦૦૬, નાં રોજથી નોકરીમાંથી છુટા કરેલ છે. જે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓનું કૃત્ય અયોગ્ય, અન્યાયી, અને ગેરકાયદેસરનું, મનસ્વી, જુલ્મી, અનફેર લેબર પ્રેક્ટીસવાળું અને કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંતો વિરુદ્ધનું છે. તમામ કર્મચારીઓ બોરસરા મશીન્સની અન્ડરમાં અને તે સંસ્થાનાં સંચાલકોની સુચના મુજબ અને દેખરેખ હેઠળ કામ કરતાં હોવાં છતાં માત્ર કાયદાની જોગવાઈઓનો દુરઉપયોગ કરવાનાં બદ આશયથી છટકી સંસ્થાનાં સંચાલકો દ્વારા ઉભી કરવામાં આવેલ છે. તમામ સંસ્થાઓ એક જ માલિકીની અને એકજ કુટુંબનાં સભ્યોની છે, તે અંગેની માહિતીબીજા પક્ષકારોને રાઈટ્સ ઇન્ફોર્મેશન એક્ટ હેઠળ તા.૩૦-૧૧-૨૦૦૬, નાં પત્રથી નાયબ નિયામક ઔદ્યોગિક સલામતિ અને સ્વાસ્થ્ય સુરત દ્વારા આપવામાં આવેલ છે તેમજ જે સરનામું આપેલ છે, તે હીમસન હાઉસ, પાર્લે પોઈન્ટ, સુરત દર્શાવવામાં આવેલ છે,, જેનાથી તમામ સંસ્થાઓ એક જ કુટુંબનાં સભ્યોની છે, તે જણાય આવે છે તથા પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં ટેક્સટાઈલ મશીનરીને લગતી કામગીરી થાય છે અને આઈ.ડી.એક્ટનાં ચેપ્ટર-૫(બી) ની એપ્લીકેબીલીટી અને સાથે કોઈપણ કામદારને નોકરીમાંથી છુટા કરવા હોય અને જ્યારે સંસ્થામાં ૧૦૦ થી વધારે કામદારો ફરજ બજાવતાં હોઈ, ત્યારે આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨૫(એન) ની જોગવાઈઓનો ફરજિયાત અમલ માટેની જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે અને તેનો પણ સંદર્ભ ભંગ કરી તા.૧૮-૦૪-૨૦૦૬, નાં રોજ બીજા પક્ષકાર કામદારને નોકરીમાંથી છુટા કરેલ છે, જે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનું કૃત્ય આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨૫(એફ), (જી), (એચ), (એન) અને ચેપ્ટર-૫(બી)ની જોગવાઈઓનો ભંગ સ્વરૂપનું છે. જેથી બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં પડેલા દિવસોનાં પુરેપુરા પગાર સહિત મૂળ જગ્યાએ આનુષંગિક લાભો સહિત પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર છે. પ્રથમ પક્ષકાર તરફથી

બીજા પક્ષકારને તા.૧૯-૦૪-૨૦૦૬, નાં રોજ છુટા કરતાં અગાઉ આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨૫(એન) ની જોગવાઈ મુજબ ગુજરાત સરકારની કે સક્ષમ ઓથોરીટીની પરવાનગી લેવામાં આવેલ નથી. કામદારોને છુટા કરતા અગાઉ સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોનું સીનીયોરીટી લીસ્ટ સંસ્થાનાં નોટીસ બોર્ડ ઉપર લગાવવામાં આવેલ નથી અને બીજા પક્ષકારને છુટા કર્યા બાદ બીજા પક્ષકારની જગ્યાએ તે જ કામગીરી કરતાં નવા અને જુનિયર કામદારોની સંસ્થામાં ભરતી કરવામાં આવેલ છે. બીજા પક્ષકાર કામદારને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓ દ્વારા જયારે નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવ્યા ત્યારે નામદાર ઔદ્યોગિક ન્યાય પંચ, સુરત સમક્ષ દાખલ કરેલ રેકૉર્ડ્સ(આઈ.ટી.)નં૧૦/૦૫, ન્યાયિક નિર્ણય અર્થે પેન્ડીંગ હતો, તેમ છતાં બીજા પક્ષકારને નોકરીમાંથી છુટા કરતાં અગાઉસંસ્થાઓ દ્વારાનામદાર ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ સમક્ષ એપ્રુવલ અરજી ફાઇલ કરી પરવાનગી મેળવવામાં આવેલ નથી. જેથી બીજા પક્ષકારને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું કૃત્ય આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૩૩ અને ૯(એ) ની જોગવાઈઓ વિરૂધ્ધનું છે. જેથી આ મુદ્દા ઉપર પણ બીજા પક્ષકાર પડેલા દિવસોનાં પુરા પગાર સાથે મુળ જગ્યા ઉપર આનુષંગિક લાભો સહિત નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર છે. બીજા પક્ષકારને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા બાદ જે કામગીરી સંસ્થામાં કરતાં હતાં, તે કામગીરી હાલમાં સંસ્થામાં ચાલુ છે અને બીજા નવાં અને બીજા પક્ષકાર કરતાં જુનિયર અને નવા કામદારો પાસેથી કરાવવામાં આવે છે. બીજા પક્ષકારે નોકરીમાંથી છુટા કર્યા બાદ નોકરી મેળવવા બીજી ઘણી જગ્યાએ પ્રયત્ન કરવાં છતાં, નોકરી મળેલ નથી અને બેકાર રહેલ છે. જો પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓ બીજા પક્ષકારને કામે રાખે તો, બીજા પક્ષકાર તકરારો ઉભી રાખી કામ ઉપર હાજર થવાં તૈયાર છે.બીજા પક્ષકાર નોકરીમાં દાખલ થયાં ત્યારથી દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ ઉપરાંતની કામગીરી કરેલ છે અને છુટા કર્યા અગાઉનાં બાર માસમાં ૨૪૦ દિવસો ઉપરાંતની નોકરી કરેલ છે.

પરંતુ સંસ્થાઓ દ્વારા બીજા પક્ષકાર કામદારનું નામ સંસ્થાની મરજી મુજબ કઈ સંસ્થાનાં રેકર્ડ ઉપર રાખવામાં આવતું હતું, તેની માહિતી નોકરીની ફરજો દરમિયાન બીજા પક્ષકારને સંસ્થા દ્વારા ક્યારેય આપવામાં આવેલ નથી. સંસ્થા દ્વારા બીજા પક્ષકારની નોકરીને લગતાં કોઈ પુરાવા હાજરી કાર્ડ, પગાર સ્લીપ, રજાનાં કાર્ડ કે ઓળખ પત્ર આપવામાં આવતાં ન હતાં. પરંતુ સંસ્થાઓ દ્વારા બીજા પક્ષકારને છટકીની નોટીસ મોકલવામાં આવી ત્યારે જાણ થયેલ કે બીજા પક્ષકારનું નામ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નં.૨, નાં ચોપડા ઉપર લખવામાં આવતું હતું. જેથી બીજા પક્ષકારની નોકરીને લગતાં તમામ દસ્તાવેજો પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નં.૧, નાં કબજા અને નિયંત્રણમાં છે અને તેથી પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નામદાર કોર્ટમાં રજૂ કરે તે ન્યાયનાં હિતમાં જરૂરી હોવાની હકીકત જણાવી બીજા પક્ષકારને કહેવાતી છટકીનાં નામે નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું પ્રથમ પક્ષકારનું કૃત્ય તદ્દન ગેરવ્યાજબી અને ગેરકાયદેસર તથા ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમની કલમ-૨૫(એફ), (જી), (એચ) અને ચેપ્ટર-૫(બી), કલમ-૨૫(એન) ની જોગવાઈઓનાં ભંગ સ્વત્પનું હોવાનું જાહેર કરવા તથા બીજા પક્ષકારને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓનું કૃત્ય ગેરવ્યાજબી અને ગેરકાયદેસરનું હોઈ, બીજા પક્ષકારને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા તા.૧૯-૦૪-૨૦૦૬, થી પડેલા દિવસોનાં પુરેપુરા પગાર સાથે મુળ જગ્યાએ અન્ય તમામ આનુષંગિક લાભો સહિત નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત થવાં હકકદાર થતાં હોવા અંગે તથા નામદાર કોર્ટને યોગ્ય અને વ્યાજબી લાગે તેવી દાદ મેળવવા તથા હાલનાં રેફરન્સનો ખર્ચ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા પાસેથી વસુલ મેળવવા દાદ માંગેલ છે.

૦૩.. આ કામનાં પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, ને સદર રેફરન્સની નોટીસની બજવાણી થતાં તેઓ તેમનાં વિ.વ.શ્રી હાજર થઈ આંક-૦૮, થી લેખિત જવાબ રજૂ કરેલ છે અને મોટાભાગની હકીકતોનો પેરાવાઈઝ્ સ્પષ્ટપણે ઈન્કાર કરેલ છે અને મુખ્યત્વે જણાવેલ

છે કે બીજા પક્ષકારે જ્યારે હાલનો કહેવાતો વિવાદ ઉપસ્થિત કર્યો ત્યારે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨(એસ) માં આપેલ કામદારની વ્યાખ્યા પ્રમાણેનાં કામદાર નહતાં અને નથી અને તથા પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨(જી) માં આપેલ માલિકની વ્યાખ્યા પ્રમાણેનાં માલિક નહતાં અને નથી અને સદર કેસ ચલાવવાની, સાંભળવાની કે તે અંગે નિર્ણય કરવાની નામદાર કોર્ટને સત્તા, હકુમત નથી. પ્રથમ પક્ષકાર અને બીજા પક્ષકાર વચ્ચે આઈ.ડી.એક્ટમાં જણાવેલ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટની વ્યાખ્યા મુજબનો ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ અસ્તિત્વમાં નહતો અને નથી. બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, વિરૂધ્ધ રેફરન્સ કરવાનું કોઈ કારણ ઉત્પન્ન થયેલ નથી અને બીજા પક્ષકારનો રેફરન્સ કારણ વિનાનો હોય રદ થવાં પાત્ર છે. બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નં.૧, નાં કચાચેય કામદાર ન હતાં અને નથી. બીજા પક્ષકાર અને પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, વચ્ચે માલિક કામદારનો સંબંધ કચાચેય અસ્તિત્વમાં ન હતાં અને નથી. રેફરન્સ(આઈ.ટી.) કેસ નં.૧૦/૨૦૦૫ નામદાર ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ, સુરત સમક્ષ ઉપસ્થિત થયેલ, તે બાબતે તકરાર નથી. જે રેફરન્સ નામદાર ઔદ્યોગિક ન્યાય પંચે રદ કરેલ. સ્પે.સી.એ.નં.૨૩૦૮૯/૨૦૦૭, ૬૬૪૫/૨૦૦૮, એલ.પી.એ.નં.૮૪૩/૨૦૦૮, સર્વજીતસીંગ રામબહાદુરસીંગે કરેલ હતી. તેનો હુકમ સંસ્થા અલગ લીસ્ટથી રજુ કરશે. વિશેષમાં જણાવેલ છે કે બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, સંસ્થામાં કચાચેય કામદાર તરીકે કામ કરેલ નથી અને બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, સંસ્થાનાં કચાચેય કામદાર નહતાં અને નથી. બીજા પક્ષકાર અને પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, વચ્ચે માલિક અને કામદાર તરીકેનો સંબંધ અસ્તિત્વમાં ન હતો. તેમજ બીજા પક્ષકાર અને પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, સંસ્થા વચ્ચે કોઈ ઔદ્યોગિક તકરાર નહતી અને નથી. જેથી બીજા પક્ષકાર દ્વારા ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલવિવાદોને ઈન્ફકચ્યુઅસ બનાવવાનાં બદઆશય અને બદઈરાદાથી આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨૫(એફ)(જી)(એન)(એચ)

નો ખુલ્લેઆમ અને છડેચોક ભંગ કરવાનો કે સંસ્થામાં કામ કરતાં તમામ કામદારોને તદ્દન ગેરવ્યાજબી અને ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી કહેવાતી છટકીનાં નામે તા.૧૮-૦૪-૨૦૦૬, નાં રોજથી નોકરીમાંથી છુટા કરી દેવામાં આવેલ હોવાનો કે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનું સદર કૃત્ય અયોગ્ય, અન્યાયી અને ગેરકાયદેસરનું મનસ્વી, જુલ્મી અનફેર લેબર પ્રેક્ટીસનું અને કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંત વિરુદ્ધનું હોવાનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થતો નથી. પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, સંસ્થા તા.૩૧-૦૩-૨૦૧૫, નાં રોજથી પ્રોડક્શન બંધ કરેલ છે. હાલમાં સંસ્થામાં કોઈપણ પ્રકારની ઉત્પાદન પ્રક્રિયા ચાલુ નથી અને ઉત્પાદન પ્રક્રિયા બંધ કરેલ છે. જેથી બીજા પક્ષકારનો હાલનો રેફરન્સ કેસ ચાલી શકતો નથી અને રદ થવાંપાત્ર છે તથા અત્રેની અદાલતને સદર રેફરન્સ કેસ ચલાવવાની, સાંભળવાની કે તે અંગે નિર્ણય કરવાની સત્તા, હકુમત નથી. જેથી બીજા પક્ષકારનો રેફરન્સ કેસ ખર્ચ સહિત રદ કરવાં અરજ કરેલ છે. પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, નાં એ લેખિત જવાબ રજૂ કરેલ નથી.

૦૪.. બીજા પક્ષકારનો મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવો :-

બીજા પક્ષકારનાંઓએ પોતાનાં કેસની હકીકતનાં સમર્થનમાં નીચે મુજબનાં મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજૂ કરવામાં આવેલ છે.

-:: મૌખિક પુરાવો ::-

અનુ.નં.	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	આંક
૧	બીજા પક્ષકાર હિમાદ્રીભાઈ ગોમાનભાઈ પટેલની સીવીલ પ્રોસીજર કોડનાં ઓર્ડર ૧૮, રૂલ-૪, મુજબ સોગંદ ઉપરની સરતપાસ	૦૮

-:: દસ્તાવેજી પુરાવો ::-

બીજા પક્ષકાર પક્ષે પ્રથમ પક્ષકાર પાસેથી પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ અને ૨, નું મેમોરેન્ડમ ઓફ આર્ટીકલ અને મેમોરેન્ડમ ઓફ એસોસીએશનની સર્ટીની નકલ તથા માલિકો, ડાયરેક્ટરોનાં નામ અને સરનામા તથા ફેક્ટરી એક્ટ મુજબ કબજેદારની નિમણુંકનો પુરાવો, તેમનાં નામ, સરનામા, બીજા પક્ષકાર કામદારને છુટા કર્યા પહેલાનાં બે વર્ષનાં સમયગાળાનાં નક્ષા નુકશાન ખાતુ તથા પાકું સરવૈયુ તથા ઓડિટ રીપોર્ટ, ચાર વર્ષ ઉત્પાદનનાં તેમજ વેચાણનાં આંકડાઓ બીજા પક્ષકારને છુટા કર્યા પહેલાનાં, બીજા પક્ષકારને છુટા કર્યા વખતે પ્રદર્શીત કરેલ સીનીયોરીટી લીસ્ટ, બીજા પક્ષકારને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા પહેલાનાં ૨૪ માસ તથા છુટા કર્યા પછીનાં ૨૪ માસ દરમિયાનનું હાજરી પત્રક, પગાર પત્રક, બીજા પક્ષકારને આપવામાં આવેલ નિમણુંક હુકમ, છુટા કર્યાનો હુકમ તથા હાજરી કાર્ડનું પત્રક, આઈડેન્ટીટી કાર્ડ પત્રક, ફેક્ટરી એક્ટ મુજબ ફેક્ટરી એક્ટનું લાઈસન્સ, પી.એફ.નંબર, ઇએસઆઈ નંબર, કોન્ટ્રાક્ટ રે.એન્ડએ.એક્ટ મુજબ કોન્ટ્રાક્ટર અને મુખ્ય માલિકનાં લાયસન્સોની નકલ કોર્ટમાં રજૂ કરવા રેફરન્સ કેસ નં.૬૦૮/૨૦૦૯, નાં કામે આંક-૧૨, થી અરજી આપેલ. જે અનુસંધાને પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, સંસ્થા તરફથી કામદારને લગતાં તા.૦૧-૦૧-૨૦૦૪ થી તા.૩૧-૧૨-૨૦૦૬, સુધીનાં પગાર પત્રકો રેફરન્સ કેસ નં.૬૦૮/૨૦૦૯, નાં કામે આંક-૧૨, થી રજૂ કરેલ છે.

બીજા પક્ષકાર તરફ કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો રજૂ કરવામાં આવેલ નથી. બીજા પક્ષકાર તરફ આંક-૧૦, થી કલોઝીંગ પુરસીસ આપેલ છે.

૦૫.. પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, નો મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવો :-

પ્રથમ પક્ષકારનાંઓએ પોતાનાં કેસની હકીકતનાં સમર્થનમાં નીચે મુજબનાં મૌખિક

તેમજ દસ્તાવેજ પુરાવાઓ રજૂ કરવામાં આવેલ છે.

-:: મૌખિક પુરાવો ::-

અનુ.નં.	મૌખિક પુરાવાની વિગત	આંક
૧	પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, વતી નરેન્દ્રસિંહ મોહનસિંહ ઠાકોરની સીવીલ પ્રોસીજર કોડનાં ઓર્ડર ૧૮, રૂલ-૪, મુજબ સોગંદ ઉપરની સરતપાસ	૧૧

-:: દસ્તાવેજી પુરાવો ::-

અનુ.નં.	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	આંક/ નિશાની
૧	પ્રથમ પક્ષકારે કાયમી ધોરણે સંસ્થા બંધ કરવા અંગે ફેક્ટરી ઈન્સ્પેક્ટરની કચેરીને જાણ કરેલ તેની એટેસ્ટેડ કોપી	૧૨/૧
૨	પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનું ફેક્ટરી એક્ટ હેઠળ લાયસન્સની એટેસ્ટેડ કોપી	૧૨/૨
૩	પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, સંસ્થાએ ફેક્ટરી એક્ટ હેઠળ ભરેલ ફોર્મ નં.૧૧૩, ની એટેસ્ટેડ કોપી	૧૨/૩
૪	પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, સંસ્થા કાયમી ધોરણે બંધ કર્યા અંગેનો ડેપુટી લેબર કમિશનરને લખેલ પત્રની એટેસ્ટેડ કોપી	૧૨/૪

૫	પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, સંસ્થા કાયમી ધોરણે બંધ કર્યા અંગેનો રીજીઓનલ પ્રોવિડેન્ટ ફંડ કમિશનરને લખેલ પત્રની એટેસ્ટેડ કોપી	૧૨/૫
---	--	------

પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ તર્ફ આ સિવાય કોઈ દસ્તાવેજ પુરાવો રજૂ કરવામાં આવેલ નથી.

પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, તર્ફ આંક-૧૩, થી કલોઝીંગ પુરસીસ આપેલ છે.

૦૬.. પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, નો મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજ પુરાવો :-

પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, તર્ફ કોઈ મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજ પુરાવો રજૂ કરતાં ન હોઈ, બીજા પક્ષકાર તર્ફ આંક-૧૪, ની અરજી આપતાં, સદર અરજી મંજૂર કરી, બીજા પક્ષકારની આંક-૧૪, ની અરજી ઉપર વિગતવારનો હુકમ કરી પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, સંસ્થાનો મૌખિક તથા દસ્તાવેજ પુરાવો રજૂ કરવાનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ છે.

૦૭.. ત્યારબાદ સદર રેફરન્સ કેસ દલીલો માટે રાખવામાં આવેલ. બીજા પક્ષકારની દલીલો સાંભળવામાં આવેલ છે તથા પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, તર્ફ રેફરન્સ કસે નં.૬૦૬/૨૦૦૮, નાં કામે આંક-૨૦, થી લેખિત દલીલો રજૂ કરેલ છે. પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, ની દલીલોનો હકક આંક-૧, નીચે વિગતવારનો હુકમ કરી પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, ની દલીલોનો હકક બંધ કરેલ છે.

૦૮.. સદર રેફરન્સનાં ગુણદોષ ઉપર ન્યાયિક નિર્ણય માટે નીચે મુજબનાં મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

-:: ISSUES ::-

૦૧.. શું બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે બીજા પક્ષકાર તથા પ્રથમ પક્ષકારો વચ્ચે કામદાર માલિકનાં સંબંધ હતાં?

૦૨.. શું પ્રથમ પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનો ઔદ્યોગિક

વિવાદ ધારાની કલમ-૨(જે) ની વ્યાખ્યા મુજબ ‘ઉદ્યોગ’ માં સમાવેશ થતો નથી ?

૦૩.. શું બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે તેમને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં એક વર્ષથી ઓછી નહીં તેટલા સમયગાળા માટે સળંગ નોકરી કરેલ છે?

૦૪.. શું બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે તેમને છુટા કરવાનું પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર છે અને તેમને છુટા કરતી વખતે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈનું પાલન કરેલ નથી?

૦૫.. શું બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે તેમની મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર છે?

૦૬.. શું હૂકમ ?

૦૯.. ઉપરોક્ત મુદ્દાઓનાં મારા નિર્ણયો નીચે મુજબ છે.

૦૧. અંશત:હકાર

૦૨. નકાર

૦૩. હકાર

૦૪. હકાર

૦૫. અંશત:હકાર

૦૬. આખરી હૂકમ મુજબ

૧૦..

—:: કા રણો ::—

હાલનાં કામે બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર વિરુદ્ધ ઔદ્યોગિક તકરાર ઉપસ્થિત કરતાં તે મદદનીશ શ્રમ આયુક્ત સુરતનાંઓએ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭, ની

કલમ-૧૦(૧) હેઠળ ન્યાય નિર્ણય થવા અનુસુચિમાં જણાવ્યા પ્રમાણે રેફરન્સ કરેલ છે. આથી આ રેફરન્સનો ન્યાયિક નિકાલ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭, ની જોગવાઈ હેઠળ કરવામાં આવેલ છે. સદર જોગવાઈ મુજબ ન્યાયિક નિર્ણય કરતી વખતે અદાલતને મળેલ સત્તાની જોગવાઈ કલમ-૧૧(એ) માં આપવામાં આવેલ છે. સદર કાયદામાં માલિક દ્વારા કરવામાં આવતી કામદારની કામગીરીની સમાપ્તિને છટણી શબ્દ દ્વારા વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવેલ છે કે જેનું આલેખન કલમ-૨(ઓઓ) માં કરવામાં આવેલ છે. જ્યારે કલમ-૨૫(બી)માં સળંગ નોકરીની વ્યાખ્યા આપવામાં આવેલ છે અને કલમ-૨૫(એફ)માં કામદારની છટણીની પૂર્વ શરતો જણાવેલ છે અને કલમ-૨૫(જી) માં છટણી માટેની કાર્યરીતિ જણાવેલ છે અને કલમ-૨૫(એચ) માં છટણી કરેલ કામદારને ફરીથી કામે રાખવા બાબત જણાવેલ છે એટલે કે સરળ રીતે એમ કહી શકાય કે જો માલિકે કામદારને કામ ઉપરથી કાઢી મૂકેલ હોય, તો તેને છટણી કહી શકાય કે કેમ? તે તપાસવું જોઈએ અને કામદારને છટણીનાં આનુસંગિક લાભ મળેલ છે કે કેમ તે તપાસવું જોઈએ. ત્યારબાદ અદાલત કલમ-૧૧(એ) મુજબ મળેલ સત્તા પ્રમાણે ન્યાયિક નિર્ણય કરી શકે.

૧૧.. મુદ્દા નંબર ૧ :-

૦૧.. શું બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે બીજા પક્ષકાર તથા પ્રથમ પક્ષકાર

વચ્ચે કામદાર માલિકનાં સબંધ હતાં?

હાલનાં કામે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭, ની કલમ-૨(એસ) વંચાણે લેતાં :

Section-2(s) "workman" means any person (including an apprentice) employed in any industry to do any manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical

or supervisory work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, and for the purposes of any proceeding under this Act in relation to an industrial dispute, includes any such person who has been dismissed, discharged or retrenched in connection with, or as a consequence of, that dispute, or whose dismissal, discharge or retrenchment has led to that dispute, but does not include any such person--

(i) who is subject to the Air Force Act, 1950 (45 of 1950), or the Army Act, 1950 (46 of 1950), or the Navy Act, 1957 (62 of 1957); or

(ii) who is employed in the police service or as an officer or other employee of a prison; or

(iii) who is employed mainly in a managerial or administrative capacity; or

(iv) who, being employed in a supervisory capacity, draws wages exceeding 59[ten thousand rupees] per mensem or exercises, either by the nature of the duties attached to the office or by reason of the powers vested in him, functions mainly of a managerial nature.

હાલનાં કામે આંક-૦૭, થી માંગણાનું નિવેદન રજૂ કરી, માંગણાનાં નિવેદનનાં સમર્થનમાં બીજા પક્ષકારનાંએ આંક-૦૮, થી પોતાનું સરતપાસનું સોગંદનામું રજૂ કરેલ છે અને જણાવેલ છે કે બીજા પક્ષકાર સામાવાળી સંસ્થામાં ૧૦-૦૭-૧૯૯૭ વર્ષથી ક્યુ.સી.ઈન્સપેક્ટરનાં હોદ્દા ઉપર કાયમી કામદાર તરીકે માસિક રૂ.૪,૫૦૦/- નાં પગારથી નોકરીની ફરજો બજાવતાં હતાં અને નોકરીમાં દાખલ થયાં ત્યારથી જ નોકરીની ફરજો સંપૂર્ણપણે ખંત, વફાદારી અને કાર્યક્ષમતાથી ફરજ બજાવતાં આવેલા અને કોઈ બેદરકારી યા અનિયમિતતા દાખવેલ નથી. બીજા પક્ષકારનો સર્વિસ રેકૉર્ડ નિષ્ફલંક અને ચોખ્ખો હતો. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા એન્જનીયરીંગ ઉદ્યોગમાં આવેલ છે અને જુદી જુદી ટેક્ષટાઈલ ઈન્ડસ્ટ્રીઝને લગતા મીનો બનાવવાની અને મશીનરી સપ્લાય કરવાની કામગીરીમાં રોકાયેલી સંસ્થા છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નં.૨, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નં.૧, નું ડીવીઝન છે અને સીસ્ટર કન્સર્ન છે અને તેની આશરે ૮ થી ૧૦ જેટલી કંપનીઓ તે જ સરનામે આવેલ છે અને તે તમામ સંસ્થાઓમાં ટેક્ષટાઈલ મશીનોનાં જુદાંજુદાં પાર્ટઝ બનાવવામાં આવે છે અને તેને બોરસરા મશીન્સ(ડીવીઝન ઓફ હીમસન એન્જનીયરીંગ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ લી.) નાં નામે વેચવામાં આવે છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નં.૧ અને ૨, સંસ્થાઓનાં માલિકો યા ભાગીદારો કોમન યા એક જ કુટુંબનાં સભ્યો છે અને બંને સંસ્થાઓનો વહીવટ, દેખરેખ, અંકુશ અને સંચાલન એક જ જગ્યાએથી એક જ સરનામેથી એક જ કુટુંબનાં સભ્યો દ્વારા થાય છે. કામ કરતાં કામદારોને સંસ્થાઓની સગવડ અને જરૂરીયાત મુજબ એકમાંથી બીજી સંસ્થામાં કામ માટે હેરફેર કરવામાં આવતાં હતાં. બીજા પક્ષકાર નોકરીમાં દાખલ થયાં ત્યારથી પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓ દ્વારા હાજરી કાર્ડ, પગાર સ્લીપ, રજાનાં કાર્ડ, કે ઓળખ પત્રો જેવાં કોઈ પુરાવા આપવામાં આવતાં ન હતાં અને કામગીરી પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નં.૧, દ્વારા જ લેવામાં આવતી હતી. કામ કરતાં કામદારોને કામની સગવડ અને જરૂરીયાત મુજબ

એકમાંથી બીજી સંસ્થામાં કામ માટે મોકલવામાં આવતાં હતાં અને તે અંગેનાં કો દસ્તાવેજ પુરાવા સંસ્થા તરફથી કામદારોને આપવામાં આવતાં ન હતાં હોવાની હકીકત જણાવેલ છે. તેમજ પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ તર્ફ આંક-૦૮, થી લેખિત જવાબ રજૂ કરેલ છે. જેમાં જણાવેલ છે કે બીજા પક્ષકારે જ્યારે હાલનો કહેવાતો વિવાદ ઉપસ્થિત કર્યો ત્યારે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨(એસ) માં આપેલ કામદારની વ્યાખ્યા પ્રમાણેનાં કામદાર નહતાં અને નથી અને તથા પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨(જી) માં આપેલ માલિકની વ્યાખ્યા પ્રમાણેનાં માલિક નહતાં અને નથી અને સદર કેસ ચલાવવાની, સાંભળવાની કે તે અંગે નિર્ણય કરવાની નામદાર કોર્ટને સત્તા, હકુમત નથી. પ્રથમ પક્ષકાર અને બીજા પક્ષકાર વચ્ચે આઈ.ડી.એક્ટમાં જણાવેલ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટની વ્યાખ્યા મુજબનો ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ અસ્તિત્વમાં નહતો અને નથી. બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, વિરૂધ્ધ રેફરન્સ કરવાનું કોઈ કારણ ઉત્પન્ન થયેલ નથી અને બીજા પક્ષકારનો રેફરન્સ કારણ વિનાનો હોય રદ થવાં પાત્ર છે. બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, સંસ્થામાં ક્યારેય કામદાર તરીકે કામ કરેલ નથી અને બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, સંસ્થાનાં ક્યારેય કામદાર નહતાં અને નથી. બીજા પક્ષકાર અને પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, વચ્ચે માલિક અને કામદાર તરીકેનો સંબંધ અસ્તિત્વમાં ન હતો તેમજ બીજા પક્ષકાર અને પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, સંસ્થા વચ્ચે કોઈ ઔદ્યોગિક તકરાર નહતી અને નથી હોવાની હકીકત જણાવેલ છે. પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, તર્ફ કોઈ લેખિત જવાબ રજૂ કરવામાં આવેલ નથી કે મૌખિક યા દસ્તાવેજ પુરાવાઓ રજૂ કરેલ નથી. વિશેષમાં સદર કામે આંક-૦૮ થી બીજા પક્ષકાર હિમાદ્રીભાઈ ગોમાનભાઈ પટેલની પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, સંસ્થાનાં વિ.વ.શ્રી દ્વારા ઉલટતપાસ કરવામાં આવેલ છે, જેમાં બીજા પક્ષકારે સ્પષ્ટપણે કબુલ કરેલ છે કે “ આ કેસ મે બોરસર સંસ્થા અને જય અંબે વર્કસ્ સંસ્થા વિરૂધ્ધ દાખલ કરેલ છે. પહેલા મારું નામ બોરસરામાં ચાલતું

હતું અને ત્યારબાદ જય અંબે વર્કસમાં દાખલ કરેલશીવ ઈલેક્ટ્રીકલમાં દાખલ થયેલ” તથા વિશેષમાં કબુલ કરેલ છે કે “હું ઇન્સપેક્ટરનું કામ કરતો હતો. બોરસરા કંપનીમાં ૮ વર્ષ કામ કરેલ. ત્યારબાદ મને બોરસર અને જય અંબે વર્કસમાં બંને સંસ્થામાં બદલ્યા કરતાં હતાં.” વિશેષમાં કબુલ રાખેલ છે કે “મે જે વખતે બોરસરા મશીનમાં તથા જય અંબે વર્કસમાં કામ કરેલ, તે સંસ્થાનાં પગાર પત્રકમાં રેવન્યુ સ્ટેમ્પ મારીને મારી સહી કરાવી પગાર આપતાં હતાં. મને રેફરન્સ કેસ નં.૬૦૮/૨૦૦૯, નાં કામે પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, નું પગાર પત્રક મને આંક-૧૨ વાળા લીસ્ટની નિ.૧૨/૧ થી ૩૬, બતાવવામાં આવે છે, જે જોઈને હું કહું છું કે તે બોરસરા મશીન્સનાં પગાર પત્રકો છે, જેમાં મારું નામ નથી. ” આમ, પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, તર્ફ વિ.વ.શ્રી દ્વારા કરવામાં આવેલ ઉલટતપાસમાં બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, નાં પગાર પત્રકમાં પોતાનું નામ ન હોવાની હકીકત કબુલ રાખેલ છે. વિશેષમાં બીજા પક્ષકાર કબુલ રાખેલ છે કે “બોરસરામાં હું કામ કરતો હતો ત્યારે તથા જય અંબે વર્કસમાં કામ કરતો હતો ત્યારે મારું પી.એફ.કપાતુ હતું.” હોવાની હકીકત કબુલ રાખેલ છે. સદર હકીકતો બીજા પક્ષકારે સોગંદ ઉપર જણાવેલ હોઈ, બીજા પક્ષકારનાં સદર કથનો નહીં માનવાને કોઈ કારણ નથી. વિશેષમાં સદર કામે બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, સંસ્થામાં પોતાનું નામ નહીં હોવાની હકીકત પણ કબુલ રાખેલ છે. પરંતુ સાથે સાથે બીજા પક્ષકાર પોતે સદર કેસ બોરસર સંસ્થા યાને પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, સંસ્થા અને જય અંબે વર્કસ યાને પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, સંસ્થા વિરુદ્ધ દાખલ કરેલ હોવાની હકીકત તથા પહેલા બીજા પક્ષકારનું નામ બોરસરામાં ચાલતું હતું હોવાની અને ત્યારબાદ જય અંબે વર્કસમાં દાખલ થયેલ હોવાની હકીકત કબુલ રાખેલ છે તથા બીજા પક્ષકારે જે તે વખતે બોરસરા મશીનમાં તથા જય અંબે વર્કસમાં કામ કરેલ, તે સંસ્થાનાં પગાર પત્રકમાં રેવન્યુ સ્ટેમ્પ મારીને મારી સહી કરાવી પગાર આપતાં હતાં હોવાની હકીકત સોગંદ ઉપર જણાવેલ છે. આ સંબંધે પ્રથમ

પક્ષકાર નં. ૨, સંસ્થા દ્વારા ઉલટતપાસ કરવામાં આવેલ નથી અને સદર હકીકતોને ઉલટ તપાસ દ્વારા પડકારેલ નથી કે બીજા પક્ષકાર પોતાનો કામદાર ન હોવા અંગે કોઈ ખંડનાત્મક પુરાવો રજૂ કરેલ નથી. બીજા પક્ષકારે સદર હકીકતો સોગંદ ઉપર જણાવેલ હોઈ, બીજા પક્ષકારનાં સદર કથનો નહીં માનવાને કોઈ કારણ નથી. આમ, ઉપરોક્ત કરેલ ચર્ચાનાં આધારે અને ઉપરોક્ત પુરાવા ઉપરથી સ્પષ્ટપણે સાબિત થાય છે કે બીજા પક્ષકારે છટણી તા. ૧૮-૦૪-૨૦૦૬, સુધી પ્રથમ પક્ષકાર નં. ૨, સંસ્થામાં કામ કરેલ છે. જેથી તા. ૧૮-૦૪-૨૦૦૬, નાં રોજ બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર નં. ૨, નાં કામદાર હોવાનું પુરવાર થાય છે. આમ, બીજા પક્ષકાર તથા પ્રથમ પક્ષકાર નં. ૨, વચ્ચે કામદાર-માલિકનાં સંબંધ હતાં હોવાનું પુરવાર થતું હોઈ, જેથી મુદ્દા નં. ૧, નો જવાબ “અંશતઃ હકાર” માં આપવામાં આવે છે.

૧૨.. મુદ્દા નંબર ૨ :-

૦૨.. શું પ્રથમ પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનો ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨(જે) ની વ્યાખ્યા મુજબ ‘ઉદ્યોગ’ માં સમાવેશ થતો નથી ?

હાલનાં કામે આંક-૦૭, થી માંગણાનું નિવેદન રજૂ કરી, માંગણાનાં નિવેદનનાં સમર્થનમાં બીજા પક્ષકારનાં આંક-૦૮, થી પોતાનું સરતપાસનું સોગંદનામું રજૂ કરેલ છે અને જણાવેલ છે કે બીજા પક્ષકાર સામાવાળી સંસ્થામાં તા. ૧૦-૦૭-૧૯૮૭ વર્ષથી ઈન્સપેક્ટરનાં હોદ્દા ઉપર કાયમી કામદાર તરીકે માસિક રૂ. ૪,૫૦૦/- નાં પગારથી નોકરીની ફરજો બજાવતાં હતાં અને નોકરીમાં દાખલ થયાં ત્યારથી જ નોકરીની ફરજો સંપૂર્ણપણે ખંત, વફાદારી અને કાર્યક્ષમતાથી ફરજ બજાવતાં આવેલા અને કોઈ બેદરકારી યા અનિયમિતતા દાખવેલ નથી. બીજા પક્ષકારનો સર્વિસ રેકૉર્ડ નિષ્કલંક

અને ચોખ્ખો હતો. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા એન્જનીયરીંગ ઉદ્યોગમાં આવેલ છે અને જુદી જુદી ટેક્સટાઇલ ઇન્ડસ્ટ્રીઝને લગતા મીનો બનાવવાની અને મશીનરી સપ્લાય કરવાની કામગીરીમાં રોકાયેલી સંસ્થા છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નં.૨, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નં.૧, નું ડીવીઝન છે અને સીસ્ટર કંપ્સર્ન છે અને તેની આશરે ૮ થી ૧૦ જેટલી કંપનીઓ તે જ સરનામે આવેલ છે અને તે તમામ સંસ્થાઓમાં ટેક્સટાઇલ મશીનોનાં જુદાંજુદાં પાર્ટઝ બનાવવામાં આવે છે અને તેને બોરસરા મશીન્સ(ડીવીઝન ઓફ હીમસન એન્જનીયરીંગ ઇન્ડસ્ટ્રીઝ લી.) નાં નામે વેચવામાં આવતી હોવાની હકીકત જણાવેલ છે. પરંતુ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓ તરફ કોઈ ખંડનાત્મક પુરાવો રજૂ કરવામાં આવેલ નથી. તે સિવાય પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓ તરફ આ કામે બીજા પક્ષકારની ઉલટતપાસમાં કે હાલનાં કામે પોતે રજૂ કરેલ લેખિત કે મૌખિક પુરાવા દ્વારા પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓ ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં આવતી નહીં હોવાની હકીકત સાબિત કરી શકેલ નથી. સદર મુદ્દા અનુસંધાને

“ઉદ્યોગ” યાને “**Industry**” ની વ્યાખ્યા ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭, ની કલમ-૨(જે) માં આપવામાં આવેલ છે. જે વંચાણે લેતાં :

*section-2(j) "**industry**" means any business, trade, undertaking, manufacture or calling of employers and includes any calling, service, employment, handicraft, or industrial occupation or avocation of workmen.*

આમ, ઉદ્યોગ એટલે નિયોજક અને તેનાં કામદારોનાં સહકારથી માનવીય જરૂરીયાતો અથવા ઈચ્છાઓ સંતોષવા માટે માલ અથવા સેવાઓનું ઉત્પાદન, પુરવઠો, અથવા વહેંચણી માટે વ્યવસ્થીત પ્રવૃત્તિ. ભલે પછી (૧). આવી પ્રવૃત્તિ માટે મૂડીરોકાણ

કરવામાં આવ્યું હોય કે નહીં અથવા (૨). આવી પ્રવૃત્તિ કોઈ લાભ કે નફો મેળવવાનાં હેતુથી કરવામાં આવતી હોય કે નહીં. આવા કામદારો કામે રાખનારે ઠેકેદાર અથવા અન્ય કોઈ માધ્યમ મારફતે રોકાયેલા હોઈ શકે છે.

State of Bombay & Others Vs. The Hospital Mazdoor Sabha & Others,
Reported in 1960 AIR 610, 1960 SCR(2) 866 ની
ચુકાદામાં જણાવેલ છે કે It is the Character of the activity which decides the question whether the activity in question attracts the provision of section 2(J), who conducts the activity and whether it is conducted for profit or not do not make a material difference.

State of Gujarat and Anr. Vs. Ramabhai Lalbhai, (Special Civil Application No.3601/2009 to 3607/2009, Decided on 21-06-2010, માં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ નીચે મુજબનું અવલોકન કરેલ છે.

"7. The Labour Court has rightly considered the Section and activities carried out by Petitioner department but, merely Petitioner department is a part of Government department, is not enough to exclude the activities carried out by

Petitioner from the purview of Section 2(j) of the I.D. Act, 1947. In fact, Exhibit 18, evidence of witness of Petitioner has not led clear evidence before Labour Court that what kind of activities carried out, which can be considered to be a sovereign function of Petitioner department. If systematic activities carried out with the help of relationship as a master and servant and it may manufacturing of any item or distribution of any item or satisfied the needs of human being, then also such activities is considered to be an industry within the meaning of Section 2(j) of the I.D. Act, 1947. So there was no sufficient evidence, produced by Petitioner department before Labour Court to justify his defence except oral evidence of one retired Director at Exhibit 18, who is failed to establish contention raised by Petitioner department. Therefore, in light of above observations made by Labour Court considering Apex Courts decision in case of State of Bombay and Ors. v. Hospital Mazdoor Sabha and Ors. (supra) as well as Bangalore Water Supply and Sewerage Board v. A. Rajappa and Ors. (supra) where

tripples test has been laid down which has been satisfied in facts of this case because Petitioner department is failed to establish the fact before Labour Court that Petitioner department is performing sovereign function of State Government. Therefore, according to my opinion, contention which has been raised by learned AGP Ms. Mathur cannot be accepted. The Labour Court has rightly come to conclusion that Petitioner department is covered by definition of Section 2(j) industry under provisions of the I.D. Act, 1947. For that, Labour Court has not committed any error which requires any interference by this Court."

Bangalore Water Supply vs. R Rajappa & Others. AIR 1978 (S.C.) 548 નાં ચુકાદામાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે નીચે મુજબનું અવલોકન કરેલ છે.

1. 'Industry', as defined in Sec, 2 (j) and explained in Banerji, has a wide import.

(a) Where (i) systematic activity, (ii) organized by co-operation between employer and employee, (the direct and substantial element is chimerical) (iii) for the production and/or distribution of goods and

services calculated to satisfy human wants and wishes (not spiritual or religious but inclusive of material things or services geared to, celestial bliss e.g. making, on a large scale, prasad or food), prima facie, there is an 'industry' in that enterprise.

(b) Absence of profit motive or gainful objective is irrelevant, be the venture in the public, joint private or other sector.

(c) The true focus is functional and the decisive test is the nature of the activity with special emphasis on the employer-employee relations.

(d) If the Organisation is a trade or business, it does not cease to, be one because of philanthropy animating the undertaking.

વિશેષમાં ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં **Bangalore Water Supply vs. R Rajappa & Others. AIR 1978 (S.C.) 548** નાં કેસમાં સુપ્રિમ કોર્ટે આપેલો સદર નિર્ણય દુરગામી અસર પાડનારો અને શકવર્તી છે. આ કેસમાં ઠરાવાયું છે કે “જ્યાં (૧). વ્યવસ્થીત પ્રવૃત્તિ થતી હોય (૨). આવી પ્રવૃત્તિ માલિક અને કામદારનાં સહકારથી આયોજિત થતી હોય અને (૩). આવી પ્રવૃત્તિ માનવીય જરૂરીયાતો અને ઇચ્છાઓની પૂર્તિ માટે ઉત્પાદન કે સેવાઓ આપવા

માટે કરવામાં આવતી હોય ત્યારે આવી કોઈપણ પ્રવૃત્તિ ઉદ્યોગ છે” આમ, કોઈ પ્રવૃત્તિ ઉદ્યોગ છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે સદર ચુકાદામાં ઉપરની ત્રણ કસોટીઓ નક્કી કરેલ છે.

ઉપરોક્ત ચુકાદાઓ વંચાણે લેતાં સંસ્થાનો સમાવેશ ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં થાય છે કે કેમ? તે તપાસવા સંસ્થાની કામગીરીનો પ્રકાર જાણવો જરૂરી છે. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭, ની કલમ-૨(જે) માં ઉદ્યોગની આપવામાં આવેલ વ્યાખ્યા તથા ઉપરોક્ત ચુકાદામાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે ઠરાવ્યાં મુજબ કોઈપણ સંસ્થામાં માલિક અને નોકરનાં સહકારથી પધ્ધતિસરની કામગીરી કરવામાં આવતી હોય અને તે વસ્તુનાં ઉત્પાદન અને વહેંચણી માટેની હોય અને સેવાઓ માનવીય જરૂરીયાત અને ઈચ્છાઓ સંતોષવા માટે આપવામાં આવતી હોય તેને ઉદ્યોગ કહેવાય. તે માટે સંસ્થાનો હેતુ નક્કીનો હોવો જરૂરી નથી. ઉપરોક્ત ચર્ચા કર્યા મુજબ પ્રથમ પક્ષકારો તર્ફ સદર મુદ્દાની તકરાર સંબંધે કોઈ પણ જાતનો દસ્તાવેજ કે મૌખિક પુરાવો રજૂ કરેલ નથી. નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટનાં **સને. ૨૦૦૬ (૧) જી.એલ.આર. ૬૮૫ સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત વિરુદ્ધ કરશનભાઈ જેસંગભાઈ**નાં ચુકાદામાં સિધ્ધાંત પ્રસ્થાપિત કરેલ છે કે ઉદ્યોગ યાને ઈન્ડસ્ટ્રી એ ફક્ત કાયદાનો મુદ્દો નથી. સંસ્થાનો સમાવેશ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭, ની કલમ-૨(જે) હેઠળ ઉદ્યોગમાં થતો ન હોવાની જવાબમાં તકરાર લેવું પુરતું નથી, પરંતુ માલિકે આ સંબંધે દસ્તાવેજ કે મૌખિક પુરાવો રજૂ કરવો જોઈએ. ઉપર જણાવ્યા મુજબ હાલનાં કામે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓ દ્વારા તેઓનો સમાવેશ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭, ની કલમ-૨(જે) હેઠળ ઉદ્યોગમાં સમાવેશ થતો ન હોવાની તકરાર લીધા બાદ આ સંબંધે કોઈ દસ્તાવેજ કે મૌખિક પુરાવો રજૂ કરેલ ન હોઈ, જેથી પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓનો ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨(જે) ની વ્યાખ્યા મુજબ ‘ઉદ્યોગ’ માં

સમાવેશ થતો ન હોવાની હકીકત પુરવાર થતી ન હોઈ, મુદ્દા નં.૨, નો જવાબ “નકાર” માં આપવામાં આવે છે.

૧૩.. મુદ્દા નંબર ૩ :-

૦૩. શું બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે, તેમણે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં એક વર્ષથી ઓછા નહીં, તેટલા સમયગાળા માટે સળંગ નોકરી કરેલ છે?

સદર મુદ્દા સબંધે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨૫(બી) ની કાયદાકીય જોગવાઈઓ વંચાણે લેવી ન્યાયોચિત જણાય છે.

25B. DEFINITION OF CONTINUOUS SERVICE.

- For the purposes of this Chapter, - (1) a workman shall be said to be in continuous service for a period if he is, for that period, in uninterrupted service, including service which may be interrupted on account of sickness or authorised leave or an accident or a strike which is not illegal, or a lock-out or a cessation of work which is not due to any fault on the part of the workman;

(2) where a workman is not in continuous service within the meaning of clause (1) for a period of one year or six months, he shall be deemed to be in continuous service under an employer -

(a) for a period of one year, if the workman, during a period of twelve calendar months preceding the date with reference to which calculation is to be made, has actually worked under the employer for not less than - (i) one hundred and ninety days in the case of a workman employed below ground in a mine; and (ii) two hundred and forty days, in any other case;

(b) for a period of six months, if the workman, during a period of six calendar months preceding the date with reference to which calculation is to be made, has actually worked under the employer for not less than - (i) ninety-five days, in the case of a workman employed below ground in a mine; and

(ii) one hundred and twenty days, in any other case.

Explanation : For the purpose of clause (2), the number of days on which a workman has actually worked under an employer shall include the days on which - (i) he has been laid-off under an agreement or as permitted by standing orders made under the Industrial Employment (Standing Orders)

Act, 1946 (20 of 1946), or under this Act or under any other law applicable to the industrial establishment;

(ii) he has been on leave with full wages, earned in the previous year;

(iii) he has been absent due to temporary disablement caused by accident arising out of and in the course of his employment; and

(iv) in the case of a female, she has been on maternity leave; so, however, that the total period of such maternity leave does not exceed twelve weeks.

કલમ-૨૫(બી) માં આપવામાં આવેલ સળંગ નોકરીની વ્યાખ્યા બે ભાગમાં વહેંચાયેલ છે. અવરોધ વિનાની નોકરી તે સળંગ નોકરી છે. ઉપરાંત જો નીચેનામાંથી કોઈ કારણને લીધે નોકરીમાં જો અવરોધ થયો હોય, તો પણ તેને સળંગ નોકરીમાં ગણવામાં આવશે. એટલે કે માંદગી, અધિકૃત રજા, અકસ્માત, કાયદેસર હડતાળ, તાળાબંધી અને પોતે જેમાં દોષિત ન હોય તેવી કામબંધીનાં કારણે તેને નોકરીમાં અવરોધ થયોલો ગણાશે નહીં અને સળંગ નોકરી ગણાશે. આ પ્રકરણનાં હેતુઓ માટે કામદારની સેવેમાં અવરોધ ત્યારે જ ગણાય કે જ્યારે તેની છટકી કરવામાં આવી હોય તેને છુટો અને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હોય અથવા કરાર કે કાયદાની જોગવાઈઓ હેઠળ જ્યારે તેની નોકરીનો અંત લાવવામાં આવેલ હોય.

ઉપરોક્ત જણાવેલ હાલનાં કાયદાની જોગવાઈઓનો બીજા પક્ષકાર લાભ લેવા માંગતાં હોઈ, તો તેમણે પુરવાર કરવું જોઈએ કે બીજા પક્ષકારને છુટા કર્યાનાં ૧૨,

માસમાં તેઓએ સતત અને સળંગ ૨૪૦ દિવસ ફરજ બજાવેલ છે. આમ, અરજદાર આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨૫(એફ) ની જોગવાઈઓનો લાભ મેળવવા માંગતાં હોય તો તેમણે સંસ્થામાં ૨૪૦ દિવસ ફરજ બજાવેલ છે, તે હકીકત નિઃશંકપણે પુરવાર કરવી જોઈએ, તે પ્રસ્થાપિત થયેલ સિધ્ધાંતોને અદાલત માને છે.

સદર કામે રજૂ થયેલ પુરાવાઓ ધ્યાને લેતાં, બીજા પક્ષકારે તેમનાં કેસને સમર્થન આપવા આંક-૦૭, થી માંગણાનું નિવેદન તથા આંક-૦૮, થી સરતપાસનું સોગંદનામું રજૂ કરેલ છે, જેમાં જણાવેલ છે કે બીજા પક્ષકાર નોકરીમાં દાખલ થયાં ત્યારથી દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ ઉપરાંતની કામગીરી કરેલ છે અને છુટા કર્યા અગાઉનાં બાર માસમાં ૨૪૦ દિવસો ઉપરાંતની નોકરી કરેલ છે. જે અનુસંધાને પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, સંસ્થા તરફથી લેખિત જવાબ રજૂ કરવામાં આવેલ છે, જેમાં પણ બીજા પક્ષકારે તેમને છુટા કર્યા અગાઉનાં વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ નોકરી કરેલ નથી, તેવી કોઈ હકીકત પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, નાં એ જણાવેલ નથી તથા પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, તરફ લેખિત જવાબ રજૂ કરી સદર હકીકતોને પડકારેલ નથી. વિશેષમાં બીજા પક્ષકારની આંક-૦૮, લગતની ઉલટતપાસમાં પણ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓ દ્વારા કામદારની છટણી અગાઉ બીજા પક્ષકારે કરેલ ૨૪૦ દિવસની નોકરી સંબંધે કોઈ ઉલટતપાસ કરેલ નથી. બીજા પક્ષકાર સ્પષ્ટ કેસ લઈને આવેલ છે કે બીજા પક્ષકાર નોકરીમાં દાખલ થયાં ત્યારથી દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ ઉપરાંતની કામગીરી કરેલ છે અને છુટા કર્યા અગાઉનાં બાર માસમાં ૨૪૦ દિવસો ઉપરાંતની નોકરી કરેલ છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓ તરફથી સદર મુદ્દા અંગે બીજા પક્ષકારની હકીકતો સંબંધે ઉપરોક્ત કરેલ ચર્ચા મુજબ કોઈ ખંડનાત્મક પુરાવો રજૂ થયેલ નથી. આથી બીજા પક્ષકારે સોગંદ ઉપર કરેલ કથનો નહીં માનવાને કોઈ કારણ નથી. આમ, બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ-૨૫-બી, પ્રમાણે સળંગ નોકરીમાં હતાં, તેવું સાબિત કરી

શકેલ હોઈ, મુદ્દા નં.૩, નો જવાબ “હકાર” માં આપવામાં આવે છે.

૧૪.. મુદ્દા નંબર ૪ :—

૦૪. શું બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે, તેમને છુટા કરવાનું પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર છે અને તેમને છુટા કરતી વખતે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈનું પાલન કરેલ નથી?

સદર મુદ્દા સંબંધે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨૫(એફ) ની કાયદાકીય જોગવાઈઓ વંચાણે લેવી ન્યાયોચિત જણાય છે.

Section 25F of Industrial Disputes Act 1947
: "Conditions precedent to retrenchment of workmen"

25F. No workman employed in any industry who has been in continuous service for not less than one year under an employer shall be retrenched by that employer until-

(a) the workman has been given one month's notice in writing indicating the reasons for retrenchment and the period of notice has expired, or the workman has been paid in lieu of such notice, wages for the period of the notice;

(b) the workman has been paid, at the time of retrenchment, compensation which shall be equivalent to fifteen days' average pay 46[for every completed year of continuous

service] or any part thereof in excess of six months;

and

(c) notice in the prescribed manner is served on the appropriate Government or such authority as may be specified by the appropriate Government by notification in the Official Gazette.

ઉપરની કાયદાકીય જોગવાઈઓ જોતાં તેમાં સ્પષ્ટપણે જણાવેલ છે કે જ્યારે કામદારને માલિક છૂટા કરવાનાં હોય તો માલિકે શું કાર્યવાહી કરવી જોઈએ અને આવી કાર્યવાહી ન કરેલ હોય, તો માલિકનું કામદારને છૂટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર ઠરે છે.

ઉપરોક્ત જોગવાઈ વંચાણે લેતાં કામદારની છટણી કરતાં અગાઉ સદર જોગવાઈનું પાલન કરવું એ પૂર્વશરત છે. છટણી કાયદેસર બનાવવા માટે કલમ-૨૫(એફ)નું પાલન થવું જ જોઈએ. માલિકે કરેલ કામદારની છટણી કાયદેસર બને તે માટે (૧). છટણી માટેનાં કારણો દર્શાવતી એક માસની લેખિત નોટીસ કામદારને આપવી જોઈએ અથવા તે નોટીસનાં બદલે નોટીસનાં સમય પૂરતુ કામદારને વળતર આપવું જોઈએ. (૨). સળંગ નોકરીનાં પુરા કરેલા દરેક એક વર્ષ અથવા છ મહિનાથી વધારે થતા સમયનાં ભાગ માટે પંદર દિવસનાં સરેરાશ પગાર બરાબર થતી રકમ વળતર તરીકે કામદારને ચૂકવવી જોઈએ અને (૩). ઉચિત સરકારને નિયત નોટીસ આપવી જોઈએ. કામદારની છટણી કરતાં અગાઉ સદર જોગવાઈનું પાલન કરવું ફરજિયાત છે. આ કલમનું પાલન કર્યા સિવાય કામદારની છટણી કરી શકાય નહીં.

ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમ ૧૯૪૭ અન્વયે માલિક પર કોઈ પણ સંજોગોમાં કામદારની નોકરી સમાપ્ત કરવા સંપૂર્ણ પ્રતિબંધ મુકેલ છે, તેવું નથી પરંતુ માલિક જ્યારે કામદારની નોકરી સમાપ્ત કરવા ચાહે ત્યારે તેણે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓનું પાલન કરવાની ફરજ ઉત્પન્ન થાય છે. હાલનાં કેસમાં જ્યારે બીજા પક્ષકાર કામદારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં એક વર્ષથી ઓછા નહીં તેટલા સમયગાળા માટે સળંગ નોકરી કરેલ છે, ત્યારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ તેમને છુટા કરતી વેળા ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમમાં જણાવેલ જોગવાઈઓનું પાલન કરવાનું હતું. બીજા પક્ષકારે આંક-૦૮, થી સરતપાસનું સોગંદનામું રજૂ કરેલ છે, જેમાં જણાવેલ છે કે બીજા પક્ષકાર સામાવાળી સંસ્થામાં તા.૧૦-૦૭-૧૯૮૭ વર્ષથી જુનિયર એન્જનીયરનાં હોદ્દા ઉપર કાયમી કામદાર તરીકે માસિક રૂ.૪,૫૦૦/- નાં પગારથી નોકરીની ફરજો બજાવતાં હતાં અને નોકરીમાં દાખલ થયાં ત્યારથી જ નોકરીની ફરજો સંપૂર્ણપણે ખંત, વક્ષદારી અને કાર્યક્ષમતાથી ફરજ બજાવતાં આવેલા અને કોઈ બેદરકારી યા અનિયમિતતા દાખવેલ નથી. બીજા પક્ષકારનો સર્વિસ રેકૉર્ડ નિષ્કલંક અને ચોખ્ખો હતો. વિશેષમાં જણાવેલ છે કે મજૂર કાયદાઓ અન્વયે કામદારોને મળવાપાત્ર હકકો, અધિકારો, લાભો, કે સવલતો સંસ્થા દ્વારા કામદારોને આપવામાં આવતાં ન હતાં. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓમાં કામ કરતાં મોટા ભાગનાં કામદારો યુનિયન ગુજરાત રાજ્ય કામદાર સેનામાં દાખલ થયેલા અને સદર કામદારો વતી કામદારોનાં પગાર વધારા અને નોકરીની શરતો માટે આઈ.ડી.એક્ટની જોગવાઈઓ હેઠળ કાયદેસરની કાર્યવાહી હાથ ધરતાં સદર યુનિયન એક્ટીવીટીઝ છીન્નભીન્ન કરવાનાં બદઆશયથી અને બદઈરાદાથી તેમજ રેફરન્સ (આઈટી) નં૧૦/૦૫ ઈન્ફકચ્યુઅસ બનાવવાનાં ઈરાદાથી ગેરવ્યાજબી અને ગેરકાયદેસર રીતે તમામ કામદારોને છટકીનાં નામે નોકરીમાંથી તા.૧૮-૦૪-૨૦૦૬, નાં રોજ છુટા કરી દીધેલા છે, જે સંસ્થાનું કૃત્ય આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-

૨૫(એફ), (જી) અને (એચ) નાં સીધીસીધા ભંગ સ્વરૂપનું હોવાનું જણાવેલ છે. બીજા પક્ષકારે સદર કથનો સોગંદ ઉપર કરેલ છે. મુદ્દા નં.૧, માં કરેલ વિગતવારની ચર્ચા મુજબ બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, નાં કામદાર હોવાનું પુરવાર થયેલ હોઈ, પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, નાં એ સદર કથનો ઉલટતપાસ દ્વારા પડકારેલ નથી કે પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, તરફ કોઈ ખંડનાત્મક પુરાવો રજૂ કરેલ નથી. વિશેષમાં સદર કામે પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, તરફથી કોઈ લેખિત જવાબ રજૂ કરેલ નથી કે બીજા પક્ષકારે રજૂ કરેલ સરતપાસનાં સોગંદનામાની હકીકતોનો ખંડન કરતો કોઈ પુરાવો રજૂ કરેલ નથી. જેથી બીજા પક્ષકારની છટણી કરવા માટે પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, પાસે યોગ્ય અને વ્યાજબી કારણ હોવા તે પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, સંસ્થા તે અંગેનાં પુરાવા રેકૉર્ડ ઉપર લાવી શકેલ નથી.

જે અનુસંધાને **Chief Officer, Keshod Municipality vs Chandrakant Harilal Rakholiya, Cited in (2003) 2 GLR 1755**

15.....It is necessary to be noted that the provisions contained in [Section 25F](#) of the I.D. Act is not giving licence to the employer to terminate the services of the workman by merely complying with the provisions of [Section 25F](#) even in case of no justification. Therefore, the employer is required to establish and justify the action of termination before the Labour Court that he has terminated the services of the workman concerned in accordance with the provisions of [Section 25F](#) of the Act and that there is genuine justification to terminate the services of the workman.....

સદર ચુકાદામાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ અસવલોકન કરેલ છે કે છટણીનાં હુકમને માન્ય કરવા માટે માત્ર ૨૫(એફ)ની જરૂરીયાતનું પાલન થવું જરૂરી નથી પરંતુ કામદારની નોકરીનો અંત લાવવા માટે વ્યાજબી કારણ પણ હોવું જોઈએ. સદર

કામે પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, તરફથી કોઈ લેખિત જવાબ રજૂ કરેલ નથી કે કોઈ પુરાવો રજૂ કરેલ નથી. જેથી બીજા પક્ષકારની છટણી કરવા માટે પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, પાસે યોગ્ય કારણ હતું તે હકીકત અને યોગ્ય અને વ્યાજબી કારણ પુરવાર કરવા હાલનાં કામે દસ્તાવેજી પુરાવો પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, સંસ્થા તરફથી રજૂ કરેલ નથી. જેથી પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, સંસ્થા દ્વારા બીજા પક્ષકારની કરેલ છટણી પ્રથમથી જ ગેરકાયદેસર હોવાનું અત્રેની અદાલત માને છે. વધુમાં હાલનાં કેસમાં બીજા પક્ષકારે આંક-૦૯, થી સરતપાસનું સોગંદનામું રજૂ કરેલ છે, જે સંબંધે પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, નાં વિ.વ.શ્રી દ્વારા બીજા પક્ષકારની ઉલટ તપાસ કરવામાં આવેલ છે, જે ઉલટ તપાસમાં બીજા પક્ષકારે એ હકીકતોનો સ્વીકાર કરેલ છે કે “સદર કેસ બોરસરા સંસ્થા અને જય અંબે વર્ક્સ સંસ્થા વિરુદ્ધ દાખલ કરેલ છે. પહેલા માડુ નામ બોરસરામાં ચાલતું હતું અને ત્યારબાદ જય અંબે વર્ક્સમાં દાખલ થયેલ. હું ઈન્સપેક્ટરનાં હોદ્દા ઉપર કામ કરતો હતો. બોરસરા કંપનીમાં ૮ વર્ષ સુધી કામ કરેલું. ત્યારબાદ મને બોરસરા અને જય અંબે વર્ક્સમાં બંને સંસ્થામાં બદલ્યા કરતાં હતાં. બંને સંસ્થામાં છેલ્લે તા.૧૯-૦૪-૨૦૦૬, સુધી કામ કરેલ. વિશેષમાં કબુલ રાખેલ છે કે મેં જે વખતે બોરસરા મશીનમાં તથા જય અંબે વર્ક્સમાં કામ કરેલ, તે સંસ્થાનાં પગાર પત્રકમાં રેવન્યુ સ્ટેમ્પ મારીને મારી સહી કરાવી પગાર આપતાં હતાં. મને આંક-રેફરન્સ કેસ નં.૬૦૮/૨૦૦૯, નાં કામે પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧, નું પગાર પત્રક મને આંક-૧૨ વાળા લીસ્ટની નિ.૧૨/૧ થી ઉદ્ધ, બતાવવામાં આવે છે, જે જોઈને હું કહું છું કે તે બોરસરા મશીનનાં પગાર પત્રકો છે, જેમાં માડુ નામ નથી. ” વિશેષમાં કબુલ રાખેલ છે કે “બોરસરામાં હું કામ કરતો હતો ત્યારે તથા જય અંબે વર્ક્સમાં કામ કરતો હતો ત્યારે મારું પી.એફ.કપાતુ હતું.” હોવાની હકીકત કબુલ રાખેલ છે. સદર હકીકતો અનુસંધાને નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટનો ચુકાદો વંચાણો લેતાં :

Nar Singh Pal vs Union Of India & Ors.
Cited in 2000(3)SCC 588, 2000(95)FLR 495

.....The Tribunal as also the High Court, both appear to have been moved by the fact that the appellant had encashed the cheque through which retrenchment compensation was paid to him. They intended to say that once retrenchment compensation was accepted by the appellant, the chapter stands closed and it is no longer open to the appellant to challenge his retrenchment. This, we are constrained to observe, was wholly erroneous and was not the correct approach. The appellant was a casual labour who had attained the 'temporary' status after having put in ten years' of service. Like any other employee, he had to sustain himself, or, may be, his family members on the wages he got. On the termination of his services, there was no hope left for payment of salary in future. The retrenchment compensation paid to him, which was only a meagre amount of Rs.6,350/-, was utilised by him to sustain himself. This does not mean that he had surrendered all his constitutional rights in favour of the respondents. Fundamental

Rights under the Constitution cannot be bartered away. They cannot be compromised nor can there be any estoppel against the exercise of Fundamental Rights available under the Constitution..... સદર ચુકાદામાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ જણાવેલ છે કે એક વખત છટણી વળતરનો સ્વીકાર થઈ જાય, તે એનો અર્થ એવો થતો નથી કે કામદારે તેઓનાં બંધારણીય હકો પરત્વે સંસ્થાની શરણાગતિ સ્વીકારેલ છે અને આ સંજોગોમાં તેનાથી કામદારનાં મુળભુત અધિકારનો અમલ કરાવતાં અટકતાં નથી અને આ હકોનાં અમલી કારણ માટે એસ્ટોપલનો પણ બાધ નહતો નથી. આમ, નામદાર એપેક્ષ કોર્ટ તેમનાં ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત કરેલ સિધ્ધાંત મુજબ છટણી વળતરનાં નાણાં કામદાર દ્વારા સ્વીકાર કરવામાં આવેલ હોય, તો પણ તેઓનાં હક અધિકારને અમલ કરતાં અટકાવી શકાશે નહીં. હાલનાં કેસમાં મુદ્દા નં.૧, માં વિગતવારની ચર્ચા કર્યા મુજબ બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, નાં કામદાર હોવાનું પુરવાર થયેલ છે ત્યારે સદર હાલનાં કેસમાં પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, જય અંબે વર્ક્સ સંસ્થા દ્વારા બીજા પક્ષકારને કોઈ છટણી નોટીસ, છટણી વળતર યા મજૂર કાયદા અન્વયે મળવાપાત્ર લાભ આપેલાનું રેકર્ડ ઉપથી જણાય આવતું નથી તથા કામદારની છટણી અંગેની કાર્યવાહી કરેલ હોઈ, તેવું પણ રેકર્ડ ઉપરથી જણાય આવતું નથી. સદર કેસમાં ઔદ્યોગિક તકરાર(ગુજરાત) નિયમો ૧૯૬૬, નાં નિયમ : ૮૦-બી વંચાણે લેવી ન્યાયોચિત જણાય છે.

80-B Notice of retrenchment : (1) The Notice referred to in clause(c) of section 25F shall be given in Form XXIV by an employer and be served either by personal service or by registered post, on the

[Secretary to the Government of Gujarat,
Education and Labour Department,
Ahmedabad]:

(i) not less than twenty-one days before the date of retrenchment, if the notice of retrenchment has been given to a workman;

(ii) within seven days of the date of retrenchment, if no such notice has been given but the workman is paid wages in lieu of notice;

(iii) (a) at least on month before the date of termination of service, if such date is specified in an agreement where the retrenchment is carried out under the agreement; and

(b) on the date of such agreement, where the date of termination is not so specified.

["(2) A copy of such notice shall be sent by the employer to the commissioner of labour, Ahmedabad and the Deputy commissioner of Labour, Ahmedabad.

આમ, પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, નાં એ ઔદ્યોગિક તકરાર(ગુજરાત) નિયમો ૧૯૬૬, નાં નિયમ ૮૦-બી(૧) મુજબ ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમની કલમ-૨૫-એફ, માં ઉલ્લેખ કરેલ નોટીશ ફોર્મ નં.૨૪ પ્રમાણે અમદાવાદ ખાતેનાં ગુજરાત સરકારનાં શિક્ષણ અને મજૂર વિભાગનાં સચિવને હાથોહાથ પહોંચાડીને કે રજીસ્ટર્ડ ટપાલથી સદર નિયમનાં (૧), (૨) અને (૩) માં જણાવેલ સમયમર્યાદામાં મોકલાવી હોય કે બજવણી કરેલ હોઈ તેવું જણાઈ આવતું નથી, તેથી પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, નાં એ ઔદ્યોગિક તકરાર(ગુજરાત) નિયમો ૧૯૬૬, નાં નિયમ ૮૦-બી(૧) નો ભંગ કરેલાનું રેકર્ડ ઉપર રજુ પુરાવાથી જણાય આવે છે. નિયમ ૮૦-બી(૨) મુજબ કમિશનર ઓફ લેબર, અમદાવાદ અને ડેપ્યુટી કમિશનર ઓફ લેબર, અમદાવાદને નોટીસની કોપી મોકલાવેલ

હોઈ, તેવો દસ્તાવેજ પુરાવો પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, નાં એ રજૂ કરેલ નથી. જેથી ઔદ્યોગિક તકરાર(ગુજરાત) નિયમો ૧૯૬૬, નાં નિયમ ૮૦-બી(૨) નો ભંગ કરેલાનું રેકૉર્ડ ઉપર રજૂ પુરાવાથી જણાય આવે છે. હાલનાં કામે પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, નાં એ અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરતાં અગાઉ ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમની નલમ-૨૫-એફ, ની તથા ઔદ્યોગિક તકરાર(ગુજરાત) નિયમો ૧૯૬૬, નાં નિયમ ૮૦-બી, મુજબની કાયદેસરની કાર્યવાહી કરી હોય તેવું ઉપરોક્ત કરેલ ચર્ચા આધારે જણાય આવતું નથી. પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, સંસ્થા દ્વારા કામદારોની છટણી કરેલ છે, તે છટણી યોગ્ય અને વ્યાજબી કારણ વિના કરેલ હોવાનું અત્રેની અદાલતે માનેલ છે. જેથી પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, સંસ્થા દ્વારા બીજા પક્ષકારની કરેલ છટણી પ્રથમથી જ ગેરકાયદેસર હોવાનું અત્રેની અદાલત માનેલ છે. વિશેષમાં પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, સંસ્થા તરફથી બીજા પક્ષકારને છટણી કર્યા અગાઉ નોટીસ, નોટીસ પગાર, છટણી વળતર તથા મળવાપાત્ર હકકનાં લાભો આપ્યા વગર તથા કામદારની છટણી માટે કાયદા દ્વારા કરવામાં આવેલ જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના બીજા પક્ષકારને છુટા કરવાનું પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, સંસ્થાનું કૃત્ય પ્રથમથી જ ગેરકાયદેસર છે. આમ, બીજા પક્ષકારને છુટા કરવાનું પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નં.૨, નું કૃત્ય ગેરકાયદેસર હોવાનું અને બીજા પક્ષકારને છુટા કરતી વખતે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈનું પાલન કરેલ ન હોવાની હકીકત બીજા પક્ષકાર સાબિત કરી શકેલ હોઈ, મુદ્દા નં.૪, નો જવાબ “હકાર” માં આપવામાં આવે છે.

૧૫.. મુદ્દા નંબર ૫ :—

૦૫. શું બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે, બીજા પક્ષકાર તેમની મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર છે?

બીજા પક્ષકાર તથા પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, સંસ્થા વચ્ચે માલિક-કામદારનો સંબંધ

હોવાની હકીકત તથા પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનો ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨(જે) ની વ્યાખ્યા મુજબ ‘ઉદ્યોગ’ માં સમાવેશ થતો હોવાની હકીકત તથા બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં એક વર્ષથી ઓછી નહીં તેટલા સમયગાળા માટે સળંગ નોકરી કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર થતી હોઈ તથા બીજા પક્ષકારને છુટા કરવાનું પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર પુરવાર થયેલ હોઈ અને તેમને છુટા કરતી વખતે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈનું પાલન કરેલ ન હોવાનું ઉપરોક્ત મુદ્દા નં.૧ થી ૪, માં કરેલ ચર્ચાને આધારે પુરવાર થાય છે.

બીજા પક્ષકારને પડેલા દિવસોનાં પગાર સાથે પુનઃસ્થાપિત થવાની અથવા ઉચ્ચક વળતરની દાદ મળવાપાત્ર છે કે કેમ? તેની ચર્ચા કરવાની થાય છે. આ બાબતે ચર્ચા કરવામાં આવે તો સામાન્ય સંજોગોમાં જ્યારે ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમની કલમ-૨૫-એફ ની જોગવાઈઓનો ભંગ થયેલ હોય અને સામાવાળી સંસ્થા દ્વારા અનફેર લેબર પ્રેક્ટીસ આચરવામાં આવેલ હોય, ત્યારે કામદારને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવાના થાય છે. પરંતુ હાલનાં કેસની હકીકતો જોવામાં આવે તો પક્ષકારો વચ્ચેનો જે વિવાદ છે, તે સને.૨૦૦૬, થી શરૂ થયેલ અને ત્યારબાદ આજદિન સુધી પુરો થયેલ નથી. ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાનો હેતુ જોતાં કોઈપણ ઔદ્યોગિક તકરારનો કાયમી રીતે શાંતિપૂર્વક અંત લાવવા બાબતેનો છે. હાલનાં કેસમાં પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, સંસ્થા ચાલુ છે કે બંધ થઈ ગયેલ છે, તે રેકૉર્ડ ઉપર આવેલ નથી અને પક્ષકારો વચ્ચેની તકરાર સને.૨૦૦૬, થી આજદિન સુધી ચાલુ છે. જેથી જો બીજા પક્ષકારને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે તો ફરીથી વિવાદ ઉત્પન્ન થાય તેમ છે અને જુદીજુદી કોર્ટ કાર્યવાહીઓ ચાલુ રહે તેમ છે. સદર કેસ સને.૨૦૦૯, નો જુનો છે અને આશરે ૧૨ વર્ષ જેટલો સમય સદર કેસની કાર્યવાહીને થઈ ગયેલ છે અને તે સંજોગોમાં બીજા પક્ષકારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હૂકમ કરવામાં

આવે તો ફરીથી તકરાર ઉત્પન્ન થાય તેવી પુરેપુરી શક્યતા રહેલી છે અને તે તકરાર પાછળ બીજા પક્ષકારને ફરીથી તેમની જીંદગીનાં અમુલ્ય વર્ષો વ્યતિત કરવા પડે તેવાં સંજોગો જણાય છે. જે સંજોગોમાં બીજા પક્ષકારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનાં બદલે યોગ્ય રકમનું ઉચ્ચક વળતર ચુકવવાનો હૂકમ કરવાનું અત્રેની અદાલતને ન્યાયોચિત જણાય છે.

બીજા પક્ષકાર કામદારે આંક-૦૯, ની સોગંદ ઉપરની જુબાનીમાં બીજા પક્ષકારે નોકરીમાંથી છુટા કર્યા બાદ નોકરી મેળવવા બીજી ઘણી જગ્યાએ પ્રયત્ન કરવાં છતાં, નોકરી મળેલ નથી અને બેકાર રહેલ છે. જો પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓ બીજા પક્ષકારને કામે રાખે તો, બીજા પક્ષકાર તકરારો ઉભી રાખી કામ ઉપર હાજર થવાં તૈયાર હોવાની હકીકત જણાવેલ છે. આ સંબંધે બીજા પક્ષકાર તરફ કોઈ પુરાવો રજૂ કરેલ નથી. જેથી આટલી કારમી મોઘવારીમાં કોઈપણ વ્યક્તિ સદંતર બેકાર બેસી રહે તે હકીકત માની શકાય તેમ નથી. પરંતુ બીજા પક્ષકાર કામદાર બેકારીનાં સમયગાળામાં કોઈ લાભકારક કમાણી કરતાં ન હતાં, તેવું સાબિત કરવાનો ભાર શ્રમયોગી બીજા પક્ષકાર ઉપર નાંખવો તે પણ અન્યાયી ગણાય. આમ, બીજા પક્ષકાર કામદાર ગેઈનફુલ એમ્પ્લોઈમેન્ટમાં હતાં તેવું પ્રથમ પક્ષકારે સાબિત કરવાનું રહે છે. પરંતુ પ્રથમ પક્ષકાર સદર હકીકત પુરવાર કરી શકેલ નથી. સાથેસાથે પ્રથમ પક્ષકાર પાસેથી બીજા પક્ષકાર બેકાર બન્યા બાદ અન્ય કોઈ જગ્યાએ કામગીરી મળેલ ન હોઈ, તે પણ માની શકાય તેમ નથી એટલે કે બીજા પક્ષકાર કામદાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં જે પ્રકારની કામગીરી કરી રહ્યાં હતાં, તેવી કામગીરી આ ગાળામાં અન્ય કોઈ જગ્યાએ નહીં મળેલ હોય, તેવું માની શકાય નહીં.

માલિક સંસ્થાએ કામદારને નોકરીમાંથી કાઢી મુકેલ હોય અને ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમની કલમ-૨૫(એફ) નો લંગ થયેલ હોય, તો તેવા દરેક કિસ્સામાં

કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવા જોઈએ તેવું જરૂરી નથી. પરંતુ આ નિર્ણય કરતાં સમયે કોર્ટ સંસ્થા કે તેનું ઉત્પાદનનું કામકાજ ચાલુ છે કે કેમ?, કામદારની હોદ્દો, નોકરીનો પ્રકાર, પગાર, નોકરીનો સમયગાળો, છુટા કરતાં સમયે કામદારની ઉંમર, આવું કામ મળવાની શક્યતા કામદારે પડેલ રોજ દરમિયાન નોકરી મેળવવા કરેલ પ્રયત્ન તથા પડેલ રોજ દરમિયાન કરેલ કમાણી ધ્યાને લેવાની રહે છે. પરંતુ જ્યારે કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરી શકાય તેમ ન હોઈ, તો યોગ્ય રકમનું વળતર ચુકવવાનો પણ હૂકમ કરી શકાય છે. ઉપરોક્ત કરેલ વિગતવારની ચર્ચા મુજબ બીજા પક્ષકારને પુનઃસ્થાપિત કરવાને બદલે ઉચ્ચક વળતર અપાવવું ન્યાયોચિત જણાય છે. જેથી બીજા પક્ષકારને ઉચ્ચક વળતર નક્કી કરતાં સમયે બીજા પક્ષકારનો હોદ્દો, નોકરીનો પ્રકાર, પગાર, નોકરીનો સમયગાળો, છુટા કરતાં સમયે કામદારની ઉંમર, આવું કામ મળવાની શક્યતા કામદારે પડેલ રોજ દરમિયાન નોકરી મેળવવા કરેલ પ્રયત્ન તથા પડેલ રોજ દરમિયાન કરેલ કમાણી ધ્યાને લેવાની રહે છે. જે મુજબ બીજા પક્ષકારે પોતાની આંક-૦૯, ની સોગંદ ઉપરની સરતપાસ ધ્યાને લેતાં બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓમાં તા.૧૦-૦૭-૧૯૮૭ વર્ષથી જુનિયર એન્જીનિયર તરીકે માસિક રૂ.૪,૫૦૦/- નાં પગારથી ફરજ બજાવતાં હતાં તથા છુટા કરતી વખતે પુખ્ત વયની ઉંમર ધ્યાને લેતાં તથા વિશેષમાં પ્રથમ પક્ષકાર બીજા પક્ષકાર તેમની બેકારીનાં સમયમાં તેમને પહેલા મળતી હતી એટલી જ આવક મેળવતાં હતાં તેવું સાબિત કરી શકેલ ન હોઈ, જે ઉપરોક્ત હકીકતો અને સંજોગો ધ્યાને લેતાં બીજા પક્ષકારને ઉચ્ચક વળતર પેટે રૂ.૧,૧૦,૦૦૦/- (શબ્દોમાં રૂપિયા એક લાખ દસ હજાર પુરાં) પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, પાસેથી અપાવવું ન્યાયોચિત જણાતું હોઈ, જેથી બીજા પક્ષકારને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવાને બદલે પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨, પાસેથી ઉચ્ચક વળતર પેટે રૂ.૧,૧૦,૦૦૦/- (શબ્દોમાં રૂપિયા એક લાખ દસ હજાર પુરાં) અપાવવાથી ન્યાયનું હિત જળવાશે. વધુમાં

નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ **Asst. Engineer, Rajasthan Dev. Corp & Ors. Vs. Gitam Singh Cited in JT 2013(2)SC 231** નાં કેસમાં કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાના બદલે રૂ. ૫૦,૦૦૦/- વળતર પેટે ચુકવવાનો હુકમ કરવામાં આવેલો. વધુમાં આ રકમ હુકમ થયાનાં છ અઠવાડીયામાં અરજદારને ચુકવી આપવાનો પણ હુકમ કરવામાં આવેલ 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 આવેલ. ત્યારે હાલનાં કેસમાં પણ આ રીતે વ્યાજનો હુકમ કરવાથી સમગ્ર ન્યાયનું હિત જળવાઈ તેમ છે જેથી **મુદ્દા નં. ૫,** નો જવાબ **અંશતઃ હકારમાં** ઠરાવી મુદ્દા નં. ૬, અંગે ન્યાયનાં હિતમાં નીચે મુજબનો આખરી હુકમ કરવામાં આવે છે.

—:: આખરી હુકમ ::—

- (૧). બીજા પક્ષકારનો હાલનો હાલનો રેકૉર્ડ નં. “અંશતઃ મંજૂર” કરવામાં આવે છે.
- (૨). બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર નં. ૨, નાં કામદાર હોવાનું અને પ્રથમ પક્ષકાર નં. ૨, નું બીજા પક્ષકારને તા. ૧૯-૦૪-૨૦૦૬, નાં રોજ મૌખિક હુકમથી છૂટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર ઠરાવવામાં આવે છે.
- (૩). બીજા પક્ષકારને પુનઃસ્થાપિત કરવાને બદલે ઉચ્ચક વળતરની રકમ રૂ. ૧,૧૦,૦૦૦/- (શબ્દોમાં રૂપિયા એક લાખ દસ હજાર પુરાં) વળતર પેટે પ્રથમ પક્ષકાર નં. ૨, નાં એ બીજા પક્ષકારને ચુકવવાની રકમની કાર્યવાહી આ હુકમ પ્રસિધ્ધ થયેથી દિન-૬૦, માં પૂર્ણ કરવી અન્યથા ત્યારબાદ એટલે કે હુકમ પ્રસિધ્ધ થયાનાં દિન-૬૦, બાદ બીજા પક્ષકાર ઉચ્ચક વળતરની રકમ વસુલ થતાં સુધી વાર્ષિક ૯% સાદા

વ્યાજની રકમ પણ વસુલ મેળવવા હકકદાર રહેશે.

(૪). ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ કરવામાં આવતો નથી.

સ્થળ :- સુરત

તારીખ :- ૨૩-૧૨-૨૦૨૧

(અંકિત વિષ્ણુપ્રસાદ પટેલ)

Code No.GJ01181

ન્યાયાધીશ

મજૂર અદાલત કોર્ટ નં.૪, સુરત