રજુ તારીખ	૨૮/૧૧/૨૦૦૧
દાખલ તારીખ	૨૮/૧૧/૨૦૦૧
ફેંસલ તારીખ	૨૭/૦૩/૨૦૨૪
સમયગાળો	વર્ષ : ૨૨ માસ: ૦૫ દિન: ૧૨

મે. મજુર અદાલત,સુરતના પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર શ્રી એસ.બી.શાહ સાહેબ સમક્ષ.

રેફરન્સ (ડી) નં. : ૫/૨૦૦૧

આંક–૮૭

બીજા પક્ષકાર : **દક્ષિણ ગુજરાત શ્રમિક સભા,ઉપપ્રમુખશ્રી**
અરજદાર હે.અરવિંદ ટાવર, ૧ લો માળ, પ્રજાપતિ આશ્રમ પાસે, નવસારી.

: વિ રૂ ધ્ધ :

પ્રથમ પક્ષકાર : **શ્રી મેન મેઈડ ટેક્ષટાઈલ રીસર્ચ એસોસીએશન.**
સામાવાળા હે. સુરત ટેક્ષટાઈલ માર્કેટ પાસે,ટેલીફોન એક્ષચેન્જની બાજુમાં, રીંગ રોડ, સુરત.

હાજર રહયા :– બીજા પક્ષકાર તરફે: વિ.વ.શ્રી જયેશ મુનીકુમાર પટેલ તથા એન.જે.પટેલ
પ્રથમ પક્ષકાર તરફે :વિ.વ.શ્રી. પી.એફ.ઝવેરી તથા એમ.બી.ખાખરીયા

–:: એ વો ર્ડ ::–

(૧)હાલના રેફરન્સના કામે આ એવોર્ડમાં સગવડતા અને સરળતા ખાતર બીજા પક્ષકાર અને પ્રથમપક્ષકાર ને અનુક્રમે જરૂર જણાય ત્યા ''અરજદાર'' અને ''સામાવાળા'' તરીકે સંબોધવામાં આવેલા છે.

(૨) આ કામના અરજદાર–કામદાર દક્ષિણ ગુજરાત શ્રમિક સભા નવસારી તથા સામાવાળી–સંસ્થા મેન મેઈડ ટેક્ષટાઈલ રીસર્ચ એસોસીએશન ની વચ્ચેની ચાટર્ડ ઓફ ડીમાન્ડ, માંગણી અનુસંધાને મદદનીશ શ્રમ આયુકતની કચેરી, સુરત સમક્ષ તે અંગેનો ઔદ્યોગીક વિવાદ ઉત્પન્ન કરેલ. પરંતુ ત્યાં આગળ સદરહું વિવાદનું સમાધાન નહી થતાં, ત્યાંથી આ વિવાદ ન્યાય નિર્ણય અર્થે અત્રેની કોર્ટને રીફર કરેલ. મદદનીશ શ્રમ આયુકત, અમદાવાદ નાઓએ તેમના હુકમ ક્રમાંક : કેએચ/એચએચએમસી/ આર/ક – ૫૩૬૪/આઈડીઆર/ એજે/૧૦૭/૦૧, તા.૨૨–૧૦–૦૧ થી પત્ર ક્રમાંક : ૫૩૬૪ મારફતે અત્રેની કોર્ટને રીફર કરેલ. જેની અનુસૂચિ ''પરિશીષ્ટ'' નીચે મુજબ છે.

''સંસ્થામાં કામ કરતાં શ્રમયોગીઓની માંગણી છે કે,**માંગણી નં.૧** એક કરતા વધુ વર્ષોથી કામ કરતા કર્મચારીઓ(હંગામી) તે તાત્કાલીક અસરથી કાયમી કરવા કે કેમ ?,**માંગણી નં.૨** હંગામી

કર્મચારીઓને તેઓ જે કામ કરતા હોય તે મુજબના હોદ્દા આપી ગ્રેડમાં મુકી કાયમી કર્મચારીને મળવાપાત્ર મુળ પગાર મોંઘવારી સહિત અન્ય ભથ્થાઓ આપવા કે કેમ ?, **માંગણી નં.૩** હંગામી કર્મચારીને કાયમી કર્મચારીને મળતુ એલ.ટી.સી.આપવુ કે કેમ ?,**માંગણી નં.૪** હંગામી કર્મચારીઓને કાયમી કર્મચારીઓને દર વર્ષે મળતુ રૂા.૧૫૦૦ નું મેડીકલ એલાઉન્સ આપવું કે કેમ ?, **માંગણી નં.૫** હંગામી કર્મચારીઓને દર વર્ષે મળતુ ઈન્સેન્ટીવ બોનસ રૂા.૧૫૦૦/-નું આપવુ કે કેમ ?,**માંગણી નં.૬**હંગામી કર્મચારીઓને છેલ્લા ર વર્ષનું બોનસ આપવુ કે કેમ ?, **માંગણી નં.૭** હંગામી કર્મચારીઓને દર વર્ષે ૧ર કેજયુઅલ રજા આપવી કે કેમ ?,**માંગણી નં.૮** હંગામી કર્મચારીઓને ૩૦ દિવસ હકક રજા ભર પગારે આપવી કે કેમ ?, **માંગણી નં.૯** હંગામી કર્મચારીઓને ૭ દિવસની માંદગીની રજાઓ ભર પગારે આપવી કે કેમ ?, **માંગણી નં.૧૦** હંગામી કર્મચારી/ કામદારોને દર વર્ષે બે જોડી યુનિફોર્મ આપવા કે કેમ ?, **માંગણી નં.૧૧**હંગામી કર્મચારી/કામદારોને દર વર્ષે રૂા.૩૦૦/-નું વોશીંગ એલાઉન્સ આપવુ કે કેમ ?, **માંગણી નં.૧ર** હંગામી કર્મચારીઓને કેશ હેન્ડલીંગ એલાઉન્સ આપવુ કે કેમ ?, **માંગણી નં.૧૩** હંગામી કર્મચારીઓને કાયમી કર્મચારીઓને મળતુ ફેસ્ટીવલ એલાઉન્સ આપવુ કે કેમ ?, **માંગણી નં.૧૪** હંગામી કર્મચારીઓને પાંચમા પગાર પંચ મુજબ થતો પગાર ચુકવી આપવા જોઈએ કે કેમ **?**

(૩) આ કામમાં અરજદાર તરફે આંક-૬ થી માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ છે, તેની હકીકત ટુંકમા જોવામાં આવે તો તેઓએ જણાવેલ છે કે, સામાવાળા સંસ્થાને આઈ.ડી.એકટ તેમજ અન્ય મજુર કાયદાઓ લાગુ પડે છે. સંસ્થામાં વર્ષોથી કામ કરતા કામદારોને લાગુ કાયદાઓ અનુસાર લાભો આપવામાં આવતા નથી. આથી સંબંધીત કામદારોએ મે. મદદનીશ મજુર કમિશનરશ્રીના સમક્ષ પક્ષકારો ને બોલાવી સમાધાન કરવા પ્રયત્નો કરેલા પરંતુ સામાવાળાએ કોઈ દાદ આપેલ નહી જેથી નામદાર મજુર અદાલત સુરતનાને ન્યાય નિર્ણય માટે રેફરન્સ કરેલ છે.સંબંધીત જે માંગણીઓ અંગે હાલનો રેફરન્સ થયેલ છે તે સબંધીત બીજા પક્ષકાર તરફે પરિશિષ્ટમાં જણાવેલ તમામ માંગણીઓ નીચે મુજબ છે.**૧.** એક કરતા વધુ વર્ષોથી કામ કરતા કર્મચારીઓ(હંગામી) તે તાત્કાલીક અસરથી કાયમ કરવા, **ર.**હંગામી કર્મચારીઓને તેઓ જે કામ કરતા હોય તે મુજબના હોદ્દા આપી ગ્રેડમાં મુકી કાયમી કર્મચારીને કરવાપાત્ર મુળ પગાર મોંઘવારી સહિત અન્ય ભથ્થાઓ આપવા,**૩.**હંગામી કર્મચારીને કાયમી કર્મચારીને મળતુ એલ.ટી.સી.આપવુ,**૪.**હંગામી કર્મચારીઓને કયામી કર્મચારીઓને દર વર્ષે મળતુ રૂા.૧૫૦૦ નું મેડીકલ એલાઉન્સ આપવું,**૫.**હંગામી કર્મચારીઓને દર વર્ષે મળતુ ઈન્સેન્ટીવ બોનસ રૂા.૧૫૦૦/-નું આપવુ,**૬.**હંગામી કર્મચારીઓને છેલ્લા ર વર્ષનું બોનસ આપવુ,**૭.**હંગામી કર્મચારીઓને દર વર્ષે ૧ર કેજયુઅલ રજા આપવી,**૮.**હંગામી કર્મચારીઓને ૩૦ દિવસ હકક રજા ભર પગારે આપવી,**૯.**હંગામી કર્મચારીઓને ૭ દિવસની માંદગીની રજાઓ ભર પગારે આપવી,**૧૦.**હંગામી કર્મચારી/ કામદારોને દર વર્ષે

બે જોડી યુનિફોર્મ આપવા,**૧૧.**હંગામી કર્મચારી/કામદારોને દર વર્ષે રૂા.૩૦૦/–નું વોશીંગ એલાઉન્સ આપવુ,**૧૨.**હંગામી કર્મચારીઓને કેશ હેન્ડલીંગ એલાઉન્સ આપવુ,**૧૩.**હંગામી કર્મચારીઓને કાયમી કર્મચારીઓને મળતુ ફેસ્ટીવલ એલાઉન્સ આપવુ,**૧૪.**હંગામી કર્મચારીઓને પાંચમા પગાર પંચ મુજબ થતો પગાર ચુકવી આપવા, જે તમામ મંડળીની માંગણી વ્યાજબી અને ન્યાયી હોય પરિશિષ્ટમાં દર્શાવેલ માંગણી નં.૧ થી ૧૪ ની માંગણીઓ પ્રમાણે સામાવાળા સંસ્થાઓ વિરુધ્ધ તમામ માંગણીઓ ૧/૧/૯૭ થી અમલ આવે તે રીતે મંજુર કરી તે મુજબના હુકમ કરવા અરજ કરેલ છે.

(૪) આ કામમાં સામાવાળાએ અરજદારોની માંગણીઓ અંગે આંક–૮ થી લેખીત જવાબ રજુ કરેલ છે જેની ટુંકમા વીગત એમ છે કે,જેમાં તેઓએ માંગણાના નિવેદનની તમામ હકીકતોનો ઈન્કાર કરેલ છે તથા મે. મદદશનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રીએ કરેલ સદરહુ રેફરન્સ તદ્દન ખોટો, ગેરવ્યાજબી અને ગેરકાયદેસર હોઈ તે રદ્ થવાને પાત્ર છે. બીજા પક્ષકારે યુનીયનને આ કેસ આવા પ્રકારનો કોઈ રેફરન્સ કરવાનો કે કરાવવાનો કાયદેસર કોઈ હકક કે અધિકાર નથી. ઉપરોકત પ્રાથમિક મુદ્દાને બાધ ન આવે તે રીતે વધુમાં પ્રાથમિક મુદ્દો ઉપસ્થિત કરીએ છીએ કે બીજા પક્ષકાર યુનીયન તે સંસ્થામાં માન્યતા ધરાવતુ યુનીયન નથી અને સંસ્થામાં કામ કરતા કામદારો પૈકી કોઈ પણ કામદાર સદર યુનીયનના સભાસદ ન હોઈ યુનીયનને આ રેફરન્સ ઉપસ્થિત કરવાનો કોઈ હકક કે અધિકાર ન હોઈ તે રદ્ થવાને પાત્ર છે. ઉપરોકત બીજા પક્ષકાર યુનીયને કયા કામદારો અંગેની માંગણીઓ કરેલ છે તે અંગેની કોઈ વિસ્તૃત છણાવટ તેઓના માંગણાના નિવેદનમાં કરેલ નથી અને કોઈ કામદારોના નામ પણ જણાવેલ ન હોઈ બીજા પક્ષકારની માંગણી તદ્દન અસ્પષ્ટ અને વેગ હોઈ તેમજ બીજા પક્ષકાર યુનીયન તે સંસ્થામાં કામ કરતા કામદારો પૈકી આઈ. ડી.એકટ ની જોગાવાઈઓ મુજબની જે સભ્ય સંખ્યા જોઈએ તો સભ્ય સંખ્યા ધરાવતા ન હોઈ આ પ્રાથમિક મુદ્દા ઉપર લાવી શકે તેમ નથી તે રદ્ થવાને પાત્ર છે. નાયબ મજુકર કમિશ્નરશ્રી, સુરતે જે વિવાદ નામદાર અદાલતને ન્યાય નિર્ણય માટે સુપ્રત કરેલ છે તે હુકમની અનુસુચિનુ પરિશિષ્ટ જોતા તથા બીજા પક્ષકારે રજુ કરેલ માંગણાનું નિવેદન જોતા એ હકીકત સ્પષ્ટપણે જણાય છે કે યુનીયને સંસ્થામાં કરતા હંગામી કર્મચારીઓ અંગેની માંગણીઓ ઉપથિત કરેલ છે. પરંતુ સંસ્થામાં કયા હંગામી કર્મચારીઓ કામ કરે છે અને તેઓના કામનો પ્રકાર કે કોઈ વિગતો તેઓના માંગણાના નિવેદનમાં જણાવેલ ન હોઈ આ રેફરન્સ તદ્દન અસ્પષ્ટ અને વેગ હોઈ કાયદેસર રીતે ચાલી શકે તેમ નથી અને તેથી તે રદ્ થવાને પાત્ર છે. જે હંગામી કર્મચારી અંગેની માંગણીઓ વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ છે તેવા કોઈ હંગામી કર્મચારીઓ સંસ્થામાં ફરજ બજાવતા નથી પરંતુ જે કહેવાતા કર્મચારીઓ અંગેનો વિવાદ બીજા પક્ષકારે ઉપસ્થિત કરેલ છે તે અંગે પ્રથમ પક્ષકારની રજુઆત છે કે આવા કર્મચારીઓએ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા સાથે સ્વતંત્ર રીતે કોન્ટ્રેકટ કરેલ છે અને આ કોન્ટ્રાકટની જોગવાઈઓ મુજબ તેઓને કરવાના કામોની વિગત તથા

તે અંગેની ચોકકસ સમય મર્યાદા પણ નકકી કરવામાં આવેલ છે અને તે કરારમાં તેઓને જે રકમ આપવાની છે તે પણ સ્પષ્ટ જણાવવામાં આવેલ છે. આમ, વિવાદના કર્મચારી તે આઈ.ડી.એકટની કલમ–ર (એસ) મુજબના કામદારો ન હોઈ અને પ્રથમ પક્ષકાર તથા આ કર્મચારીઓ વચ્ચે માલિક–નોકરનો સંબંધ પ્રસ્થાપિત થયેલ ન હોઈ તથા પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તે એજયુકેશન ઈન્સ્ટીટયુટ હતી અને તેથી સંસ્થા એ કોઈ ઉઘોગ નથી કે કોઈ ઉત્પાદનની પ્રક્રિયા કરતી નથી. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તે બોમ્બે પબ્લીક ટ્રસ્ટ એકટની નીચે નોંધાયેલ સંસ્થા છે. આમ, સંસ્થા એ આઈ. સી.આઈ.એકટની કલમ–ર (જે) મુજબ ઈન્ડસ્ટ્રીયઝની વ્યાખ્યામાં આવતી ન હોઈ રેફરન્સ રદ્દ થવાને પાત્ર છે.બીજા પક્ષકારના સદર માંગણાના નિવેદનના પેરા–૧ થી હકીકતો સાચી નથી અને પ્રથમ પક્ષકાર ને તે કબુલ, મંજુર નથી.બીજા પક્ષકારના માંગણાના નિવેદનની માંગણી નં. ર ના જવાબમાં જણાવવાનુ કે, સંસ્થામાં વર્ષોથી ૧પ જેટલા હંગામી કર્મચારીઓ કામ કરે છે. આવા કર્મચારીઓને તેમની કામની જગ્યાએ કાયમી કરી કાયમી કર્મચારીઓ ને મળતા પગાર, મોંઘવારી ભથ્થા તેમજ અન્ય ભથ્થાઓ આપવા કારણ કે, એક જ સંસ્થામાં કામ કરતા કામદારો વચ્ચે પગારની વિસંગતા હોવી ન જોઈએ અને તેથી માંગણી મુજબ હંગામી કર્મચારીઓને કાયમી કરીને કર્મચારીઓને મળવાપાત્ર મુળ પગાર મોંઘવારી ભથ્થા સહિત અન્ય ભથ્થાઓ આપવાની મંડળીની માંગણી તદ્દન ગેરકાયદેસર અને ગેરવ્યાજબી છે કે કેમ કે રેફરન્સ સંબધિત કામો તે સંસ્થાના કાયમી કામદારો નથી અને તેઓ સ્વતંત્ર રીતે કોન્ટ્રાકટથી કામ કરતા હોઈ તેઓને આવો લાભ મળી શકે નહી.બીજા પક્ષકારના સદર માંગણાના નિવેદનની માંગણી નં. ૩ કે સંસ્થામાં કાયમી કર્મચારીઓને એલ.ટી.સી.મળે છે જયારે હંગામી કર્મચારીઓને એલ.ટી.સી.આપવામાં આવતુ નથી તેથી હંગામી કર્મચારીઓને પણ દર વર્ષે એલ.ટી.એ મળવુ જોઈએ તેવી માંગણી તદ્દન ગેરકાયદેસર અને ગેવ્યાજબી છે કે કેમ રેફરન્સના કામદારો તે સંસ્થાના કાયમી કામદારો નથી અને તેઓ સ્વતંત્રરીતે કોન્ટ્રકાકટથી કામ કરતા હોઈ તેઓ એલ.ટી.સી મેળવવા માટે હકકદાર થતા નથી. બીજા પક્ષકારના સદર માંગણાના નિવેદનની માંગણી નં. ૪ ના જવાબમાં જણાવવાનુ કે,સંસ્થામાં કાયમી કર્મચારીઓને વાર્ષિક રૂપિયા ૧૦૦૦/ – મેડીકલ એલાઉન્સ તરીકે આપવામાં આવે છે જયારે હંગામી કર્મચારીઓને વાર્ષિક ૧૦૦૦ /– મેડીકલ એલાઉન્સ આપવામાં આવતુ નથી અને અને જયારે હંગામી કર્મચારીઓને પણ કુટુંબમાં માંદગીનું પ્રમાણ રહેતુ હોય છે અને આવા હંગામી કર્મચારીઓના કુટુંબમાં જે કોઈ વ્યકિત બીમાર પડતી હોય છે ત્યારે હંગામી કર્મચારી આવા બીમાર વ્યકિતને નાણાંના અભાવે સારવાર કરાવી શકતો નથી અને તેની હંગામી કર્મચારીઓનું ઘ્યાન કામમાં બરાબર રહેતુ નથી અને તેની સીધી કામ ઉપર અસર પડતી હોય છે અને તેથી હંગામી કર્મચારીઓને વાર્ષિક રૂા.૧પ૦૦/– મેડીકલ એલાઉન્સ ચુકવવાની માંગણી તદન ગેરકાયદેસર અને ગેરવાજબી છે કેમ કે રેફરન્સના કામદારો તે સંસ્થાના કાયમી કામદારો નથી અને તેઓ સ્વતંત્ર રીતે કોન્ટ્રાકટથી કામ કરતા

હોઈ તેઓ મેડીકલ એલાઉન્સ મેળવવા માટે હકકદાર થતા નથી. બીજા પક્ષકારના માંગણાના નિવેદનની માંગણી નં.૬ ની માંગણી કે હંગામી કર્મચારીઓને છેલ્લા ર વર્ષથી બોનસ ચુકવવામાં આવતુ નથી જે ખુબ જ અન્યાય કરનારૂ છે અને સંસ્થાના ઉત્પાદનમાં હંગામી કર્મચારીઓનો પણ ખુબ જ મોટો ફાળો રહેલો હોઈ આ હંગામી કર્મચારીઓ બોનસ થી વંચીત રાખી શકાય નહી અને બોનસ કાયદાનો હેતુ પણ કલ્યાણલક્ષી હોવાનુ અને આવા હંગામી કર્મચારીઓને પણ બોનસ મળવુ જોઈએ તેવી મંડળની માંગણી તદ્દન ગેરકાયદેસર અને ગેરવાજબી છે કેમ કે રેફરન્સના કામદારની તે સંસ્થાના કાયમી કામદારો નથી અને તેઓ સ્વતંત્ર રીતે કોન્ટ્રાકટ થી કામ કરતા હોઈ તેઓ બોનસ મેળવવા માટે હકકદાર થતા નથી. ઉપરોકત સાચી હકીકતો ધ્યાને લઈ અરદજાર તેમના સદર માંગણાના નિવેદનમાં જણાવેલ દાદમાંની કોઈપણ દાદ મેળવવા હકકદાર નથી તેવું ઠરાવ તેઓન સદર રેફરન્સ રદ કરવા અરજ કરેલ છે. બીજા પક્ષકારના માંગણાના નિવેદનની માંગણી નં.૭ કે હંગામી કર્મચારીઓને દર વર્ષે ૧ર કેજયુઅલ રજા આપવી કારણ કે તમામ ફેકટરીઓ, સરકારી કર્મચારીઓ, ખાનગી બોર્ડમાં પણ તેમના કર્મચારીઓ ને આકસ્મીક રજાઓ આપવામાં આવતી હોય છે તેમજ સંસ્થા પણ કાયમી કર્મચારીઓને ૧ર દિવસની આકસ્મીક કામ પ્રસંગોની રજાઓ આપવામાં આવે છે જયારે હંગામી કર્મચારીઓને આ ૧ર કેજયુઅલ રજાઓ આપવામાં આવતી નથી. જે ખુબજ દુ:ખદ બાબત હોવાનુ અને તાકીદનું કે ઓચિંતુ કોઈપણ અંગત કામ આવી પડતુ હોય છે જયારે આ કેજયુઅલ રજાઓ લેવાનો પ્રસંગ ઉભો થતો હોવાનુ સંસ્થા ધ્વારા હંગામી કર્મચારીઓ ને કેજયુઅલ લીવ ન આપતા હંગામી કર્મચારીઓને આકસ્મીક પ્રકારના કામમમાં સંસ્થામાં ગેરહાજરી પાડવી પડતી હોવાનુ અને તેનુ આર્થિક નુકશાન કામદારોને ભોગવવુ પડતુ હોવાનુ અને તેથી હંગામી કર્મચારીઓને ૧ર કેજયુઅલ લીવ આપવાની મંડળીની માંગણી તદ્દન ગેરકાયદેસર અને ગેરવ્યાજબી છે કેમ કે રેફરન્સના કામદારો તે સંસ્થાના કાયમી કામદારો નથી અને તેઓ સ્વતંત્ર રીતે કોન્ટ્રાકટથી કામ કરતા હોઈ તેઓ આવી કેજયુઅલ રજા મેળવવા માટે હકકદાર થતા નથી. બીજા પક્ષકારના માંગણાના નિવેદનની માંગણી નં. ૮ કે હંગામી કર્મચારીઓને ૩૦ દિવસ હકક રજા ભર પગારે આપવી કેમ કે હાલ કાયમી કર્મચારીઓને ૩૦ દિવસની હકક રજાઓ ભર પગારે આપવામાં આવે છે અને દરેક કાયમી કે હંગામી કર્મચારીને તેની નોકરીના વર્ષ દરમ્યાન કેટલાક સારા માઠા સામાજીક પ્રસંગો આવે છે જે માટે એક દિવસની રજા અપુરતી હાઈ ૩૦ દિવસની ભરપગારી રજાની ખુબ જ જરૂરીયાત ઉભી થાય છે તેમજ ભારત સરકારની કામદાર કલ્યાણકારી નીતિ છે અને આથી હંગામી કે કાયમી કર્મચારીઓ વચ્ચે આવી ભેદ રેખા અસંતોષની લાગણીઓ પેદા કરતી હોવાની અને તેની અસર સંસ્થાના વહીવટી કાર્ય કે ઉત્પાદન કાર્ય ઉપર પડતી હોવાનુ અને આથી હંગામી કર્મચારીઓને પણ ૩૦ દિવસની હકકરજા આપવાની મંડળની માંગણી તદ્દન ગેરકાયદેસર અને ગેરવ્યાજબી છે કેમ કે રેફરન્સના કામદારો તે સંસ્થાના કાયમી કામદારો નથી અને તેઓ સ્વતંત્ર

રીતે કોન્ટ્રાકટ થી કામ કરતા હોઈ તેઓ હકક રજા મેળવવા માટે હકકદાર નથી. બીજા પક્ષકારના માંગણાના નિવેદનની માંગણી નં. ૯ અંગે જણાવવાનુ કે, હંગામી કર્મચારીઓને ઓછામાં ઓછા સાત દિવસની ભરપગારે માંગદીની રજાઓ આપવી જરૂરી છે તેમજ હંગામી કર્મચારીઓને કામદાર રાજય વીમા યોજના હેઠળના લાભો પણ મળતા ન હોવાનુ અને તેથી વર્ષમાં સાત દિવસ જેટલી માંદગીની ભર પગારી રજાઓ આપવાની માંગણી તદ્દન ગેરકાયદેસર અને ગેરવ્યાજબી છે કેમ કે રેફરન્સના કામદારો તે સંસ્થાના કાયમી હકકદારો નથી અને તેઓ સ્વતંત્ર રીતે કોન્ટ્રાકટથી કામ કરતા હોઈ તેઓ માંદગી ભર પગારની રજાઓ મેળવવા માટે હકકદાર નથી. બીજા પક્ષકારના માંગણાના નિવેદનની માંગણી નં.૧૦ કે હંગામી કર્મચારી/કામદારોને દર વર્ષે બે જોડી યુનીફોર્મ આપવાની તદ્દન ગેરકાયદેસર અને ગેરવાજબી છે. બીજા પક્ષકારના માંગણાના નિવેદનની માંગણી નં.૧૦ કે હંગામી કર્મચારી/કામદારોને દર વર્ષે બે જોડી યુનીફોર્મ આપવાની તદ્દન ગેરકાયદેસર અને ગેરવાજબી છે. વળી સંસ્થા વિવિધ સંશોધન કરતી સંસ્થા હોઈ તેમા કામ કરતા કાયમી કર્મચારીઓને કપડાને નુકશાન ન પહોંચે તે માટે સંસ્થા કાયમી કર્મચારી/કામદારોને દર વર્ષે બે જોડી યુનિફોર્મ આપવામાં આવે છે અને કાયમી કર્મચારીઓ જેવુ જ કામ હંગામી કર્મચારી/કામદારો ધ્વારા કરવામાં આવે છે અને તેથી તેમના કપડાને હંમેશા નુકશાન થતુ હોય છે અને તેથી મંડળની માંગણી કે હંગામી કર્મચારીઓ/કામદારને દર વર્ષ બે જોડી યુનિફોર્મ આપવાની માંગણી તદન ગેરકાયદેસર અને ગેરવાજબી છે કેમ કે રેફરન્સના કામદારો તે સંસ્થાના કાયમી કામદારો નથી અને તેઓ સ્વતં ત્રરીતે કોન્ટ્રાકટ થી કામ કરતા હોઈ તેઓ દર વર્ષે બે જોડી યુર્નિફોર્મ મેળવવા માટે હકકદાર થતા નથી.બીજા પક્ષકારના માંગણાના નિવેદનની માંગણી નં. ૧૧ અંગે જણાવવાનુ કે, હંગામી કર્મચારીઓને વોશીંગ એલાઉન્સ મળતુ જોઈએ પરંતુ હંગામી કામદાર કર્મચારીને દર વર્ષે રૂા.૩૦૦/– વોશીંગ એલાઉન્સ આપવાની માંગણી તદ્દન ગેરકાયદેસર અને ગેરવાજબી છે કેમ કે રેફરનસના કામદારો તે સંસ્થાના કાયમી કામદારો નથી અને તેઓ સ્વતંત્ર રીતે કોન્ટ્રાકટથી કામ કરતા હોઈ તેઓ વોશીંગ એલાઉન્સ મેળવવા માટે હકકદાર થતા નથી.બીજા પક્ષકારના માંગણાના નિવેદનની માંગણી નં. ૧૨ કે હંગામી કર્મચારીઓને કેશ હેન્ડલીંગ એલાઉન્સ આપવાની માંગણી તદન ગેરકાયદીર અને ગેરવ્યાજબી છે પરંતુ રેફરન્સના કામદારો તે સંસ્થાના કાયમી કામદાર નથી અને તેઓ સ્વતંત્ર રીતે કોન્ટ્રાકટથી કામ કરતા હોઈ તેઓ કેશ હેન્ડલીંગ એલાઉન્સ મેળવવા માટે હકકદાર થતા નથી. બીજા પક્ષકાર માંગણાના નિવેદનની માંગણી નં. ૧૩ અંગે જણાવવાનું કે હંગામી કર્મચારીઓને કાયમી કર્મચારીઓને મળતુ ફેસ્ટીવલ એલાઉન્સ આપવાની માંગણી તદ્દન ગેરકાયદેસર અને ગેરવ્યાજબી છે તેમજ રેફરન્સના કામદારો તે સંસ્થાના કાયમી કામદારો નથી અને તેઓ સ્વતંત્ર રીતે કોન્ટ્રાકટથી કામ કામ કરતા હોઈ તેઓ ફેસ્ટીવલ એલાઉન્સ મેળવવા માટે હકકદાર થતા નથી. બીજા પક્ષકારના માંગણાના નિવેદનની માંગણી નં.૧૪ કે હંગામી

કર્મચારીઓને પાંચમા પગાર મુજબના લાભો આપવા પરંતુ રેફરન્સના કામદારો તે સંસ્થાના કાયમી કામદારો નથી અને તેઓ સ્વતંત્ર રીતે કોન્ટ્રાકટથી કામ કરતા હોઈ તેઓ આવા લાભો મેળવવા માટે હકકદાર થતા નથી. આ કામના સંબંધીત કામદારો અમો સંસ્થાના સીધા કામદારો નથી અને અમારી અને તેઓ વચ્ચે માલિક કામદારોનો સંબંધ પ્રસ્થાપિત થયેલ નથી. વળી સંસ્થાએ આ કામના સંબંધીત કામદારો સાથે સ્વતંત્ર રીતે કરાર કરી ચોકકસ સમય માટે, ચોકકસ પ્રકારની કામગીરી કરવા માટે ચોકકસ રકમથી કામગીરી કરવા માટે રોકેલ છે અને તેઓ સંસ્થામાં કામ કરતા કાયમી કામદારો જેવી કામગીરી બજાવતા નથી અને તે સંજોગોમાં બીજા પક્ષકાર યુનીયનની માંગણી ગેરકાયદેસર અને ગેરવાજબી હોઈ તે રદ થવાને પાત્ર છે.

(૫) આ કામમાં સામાવાળાએ આંક–૮ થી લેખીત જવાબ રજુ કરેલ છે, જેનો અરજદારે તરફે આંક–૯ થી લેખીત જવાબ રજુ કરેલ છે જેમા ટુંકમા એમ જણાવેલ છે કે,સદરહુ રેફરન્સ સમાધાન અધિકારીશ્રીએ કાયદેસરની કાર્યવાહી કરી માંગણી અંગેનો ઔદ્યોગીક વીવાદ સમાધાન કાર્યવાહીમા દાખલ કર્યા બાદ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પ્યુટ એકટ મુજબ આ રેફરન્સ નામદાર મજુર અદાલતને કરેલ છે જેથી આવો પ્રાથમિક મુદો ઉઠાવી શકે નહી. જો સામવાળાને યુનીયનની માંગણીના સંદર્ભમા જો કોઈ વાંધા વચકા હતા તો તેની રજુઆત સમાધાન અધિકારી સમક્ષ કરવા જોઈતા હતા આ તબકકે આ પ્રકારના કોઈ પ્રાથમિક મુદદાઓ ઉપસ્થિત કરી શકાય નહી. સંસ્થાના કેટલાક માનીતા કામદારો– કર્મચારી ને પાંચમા વેતન પંચ મુજબ વેતન મળે છે. કેટલાકને કોન્ટ્રાકટ ઉપર લેવામા આવે છે અને ગુલામીખત ઉપર સહી કરાવાય છે. ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની ૨૫–ટી મા સ્પષ્ટ જણાવામા આવેલ છે કે કામદારો ટ્રેડ યુનીયનમા જોડાય તો નોકરીમાંથી કાઢી મુકવાની ધમકી આપવાનુ સંસ્થાનુ પગલુ અયોગ્ય મજુર આચરણ સમાન છે. જેથી સબંધીત કામદારો સામાવાળા સંસ્થામા નોકરીમા જોડાયેલ તે તારીખથી કામ કરતા તમામ કામદાર કર્મચારીઓને જે તે કેટેગરીમા સમાન વેતન ચુકવવાનો હુકમ કરવા અરજ કરેલી છે.

(૬) અરજદાર કામદાર તરફેના મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવો નીચે મુજબ છે.

– : : મૌખિક પુરાવો : : –

ક્રમ	સાહેદોના નામ	આંક/ માર્ક
૧.	અતુલ ટી.શાહનું સરતપાસનું સોગંદનામું.	૧૬
૨.	જતીન ચંદ્રકાંત જોષીનું સરતપાસનું સોગંદનામું.	૪૦
૩.	શેખર લક્ષ્મણભાઈ સોનારનું સરતપાસનું સોગંદનામું.	૪૬
૪.	અતુલ ટી.શાહનું સરતપાસનું સોગંદનામું.	૭૧

– : : દ સ્તા વે જી પુ રા વો : : –

ક્રમ	દસ્તાવેજનું વર્ણન	તારીખ	આંક/ માર્ક
૧.	શ્રી યોગેશ આર.પટેલ(સંબંધીત,સંલગ્ન કામદાર/ કર્મચારી) ને પેન્ડીંગ ડીમાન્ડ રેફરન્સ નં.૫/૦૧ દરમ્યાન તા.૧/૧ /૨૦૧૭ના રોજ પ્યુન તરીકે પ્રથમ પક્ષકારે આપેલો કન્ફર્મેશન લેટરની કોપી.		૭૦/૧
૨.	શ્રી હિતેષ જયંતિલાલ ખંભાતી (સંબંધીત,સંલગ્ન કામદાર/કર્મચારી) ને પેન્ડીંગ ડીમાન્ડ રેફરન્સ નં.૫/૦૧ દરમ્યાન તા.૧/૧/૨૦૧૭ના રોજ પ્યુન તરીકે પ્રથમ પક્ષકારે આપેલો કન્ફર્મેશન લેટરની કોપી.		૭૦/૨
૩.	દક્ષિણ ગુજરાત શ્રમિક સભા તરફથી જતીન સી.જોષી ને આપવામાં આવેલ લવાજમ સ્લીપની અસલ	૨૫/૩/૨૦૦૧	૮૦/૧
૪.	દક્ષિણ ગુજરાત શ્રમિક સભા તરફથી હિતેશ જયંતિલાલ ખંભાતીને આપવામાં આવેલ લવાજમ સ્લીપની અસલ	૨૫/૩/૨૦૦૧	૮૦/૨
૫.	દક્ષિણ ગુજરાત શ્રમિક સભા તરફથી શેખર એલ. સોનાર ને આપવામાં આવેલ લવાજમ સ્લીપની અસલ	૨૫/૩/૨૦૦૧	૮૦/૩
૬.	દક્ષિણ ગુજરાત શ્રમિક સભા તરફથી યોગેશકુમાર આર.પટેલ ને આપવામાં આવેલ લવાજમ સ્લીપની અસલ	૨૫/૩/૨૦૦૧	૮૦/૪
૭.	દક્ષિણ ગુજરાત શ્રમિક સભા તરફથી જગદીશ એમ.ત્રિવેદી ને આપવામાં આવેલ લવાજમ સ્લીપની અસલ	૨૫/૩/૨૦૦૧	૮૦/૫
૮.	દક્ષિણ ગુજરાત શ્રમિક સભા તરફથી ઉમેશ જે.પટેલ ને આપવામાં આવેલ લવાજમ સ્લીપની અસલ	૨૫/૪/૨૦૦૧	૮૦/૬
૯.	દક્ષિણ ગુજરાત શ્રમિક સભા તરફથી હુસેન ટી વના ને આપવામાં આવેલ લવાજમ સ્લીપની અસલ	૨૭/૪/૨૦૦૧	૮૦/૭
૧૦.	દક્ષિણ ગુજરાત શ્રમિક સભા તરફથી આર.એ.કાંટેને આપવામાં આવેલ લવાજમ સ્લીપની અસલ	૨૭/૪/૨૦૦૧	૮૦/૮
૧૧.	દક્ષિણ ગુજરાત શ્રમિક સભા તરફથી રામેશ્વર પ્રસાદ ને આપવામાં આવેલ લવાજમ સ્લીપની અસલ	૨૭/૪/૨૦૦૧	૮૦/૯
૧૨.	જતિન જોષીને પ્રથમ પક્ષકાર તરફથી આપવામાં આવેલ કર્મચારી ભવિષ્ય નિધિ યોજનાની પ્રોવિડન્ડ ફંડની અસલ રસીદ	૧૯૯૮–૧૯૯૯	૮૦/૧૦
૧૩.	જતિન જોષીને પ્રથમ પક્ષકાર તરફથી આપવામાં આવેલ કર્મચારી ભવિષ્ય નિધિ યોજનાની પ્રોવિડન્ડ ફંડની અસલ રસીદ	૧૯૯૯–૨૦૦૦	૮૦/૧૧

૧૪.	જતિન જોષીને પ્રથમ પક્ષકાર તરફથી આપવામાં આવેલ કર્મચારી ભવિષ્ય નિધિ યોજનાની પ્રોવિડન્ડ ફંડની અસલ રસીદ	૨૦૦૦–૨૦૦૧	૮૦/૧૨
૧૫.	જતિન જોષીને પ્રથમ પક્ષકાર તરફથી આપવામાં આવેલ કર્મચારી ભવિષ્ય નિધિ યોજનાની પ્રોવિડન્ડ ફંડની અસલ રસીદ	૨૦૦૧–૨૦૦૨	૮૦/૧૩
૧૬.	જતિન જોષીને પ્રથમ પક્ષકાર તરફથી આપવામાં આવેલ કર્મચારી ભવિષ્ય નિધિ યોજનાની પ્રોવિડન્ડ ફંડની અસલ રસીદ	૨૦૦૨–૨૦૦૩	૮૦/૧૪
૧૭.	મે.સુરતના જયુડીશીયલ મેજી.ફર્સ્ટ કલાસ સાહેબની પ્રથમ કોર્ટમાં ફોજદારી કેસ નં.૧૩૮/૧૯૯૯ના કામે ફરમાવેલ હુકમની નકલ	૨૪/૯/૧૯૯૯	૮૦/૧૫
૧૮.	પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તરફથી જતીન જોષીને નોકરી દરમ્યાન આપવામાં આવેલ સર્ટીફીકેટની અસલ	૨/૧/૧૯૯૭	૮૦/૧૬
૧૯.	સંસ્થાના પાંચ કામદારોએ પ્રથમ પક્ષકારને કાયમી કર્મચારી બાબત કરવામાં આવેલ લેખીત પત્ર	૨૧/૧૧/૨૦૦૦	૮૦/૧૭
૨૦.	સંસ્થાના પાંચ કામદારોએ પ્રથમ પક્ષકારને કાયમી કર્મચારી બાબત કરવામાં આવેલ લેખીત પત્ર	૨૨/૧૧/૨૦૦૦	૮૦/૧૮
૨૧.	સંસ્થાના દસ કામદારોએ પ્રથમ પક્ષકારને કાયમી કર્મચારી બાબત કરવામાં આવેલ લેખીત પત્ર	૧૦/૧/૨૦૦૧	૮૦/૧૯
૨૨.	જતિન જોષી તરફથી શ્રી ડી.કે.પટેલ સાહેબ ડેપ્યુટી લેબર કમિશનર સુરતનાને નોકરીમાં કરવા માટે લખેલ પત્ર	૧૫/૨/૨૦૦૧	૮૦/૨૦
૨૩.	ડે.લેબર કમીશનરશ્રી સુરતની કચેરીએથી યુનિયનની નોટીસ જતીન જોષીને મોકલ્યાની અસલ નોટીસ ક્રમાંક ૧૭૪૨૮/૨૦૦૩	૨૧/૯/૨૦૦૩	૮૦/૨૧
૨૪.	શ્રમઆયુકત કચેરીએથી યુનિયનને હીયરીંગની નોટીસ જતીન જોષીને નિવાસ સ્થાને મોકલેલાની અસલ નોટીસ ક્રમાંક ૨૧૧ ૩૨/૨૦૦૨	૧૩/૨/૨૦૦૧	૮૦/૨૨
૨૫.	કલોઝીંગ પુરસીસ		૫૮

(૭) આ કામમાં સામાવાળા તરફેથી નીચે મુજબનો મૌખીક તથા દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ થયેલ છે.

– : : મૌખિક પુરાવો : : –

ક્રમ	**સાહેદોના નામ**	**તારીખ**	**આંક/ માર્ક**
૧.	હરીશ નારમલભાઈ શાહ		૫૦

– : : દસ્તાવેજી પુરાવો : : –			
ક્રમ	**દસ્તાવેજનું વર્ણન**	**તારીખ**	**આંક/ માર્ક**
૧.	પ્રથમ પક્ષકાર અને શ્રી જતીન સી.જોષી વચ્ચે થયેલ કરારની નકલ	૧/૪/૯૮	૧૯/૧
૨.	પ્રથમ પક્ષકાર અને શ્રી જતીન સી.જોષી વચ્ચે થયેલ કરારની નકલ	૧/૪/૯૯	૧૯/૨
૩.	પ્રથમ પક્ષકાર અને શ્રી જતીન સી.જોષી વચ્ચે થયેલ કરારની નકલ	૧/૪/૨૦૦૦	૧૯/૩
૪.	પ્રથમ પક્ષકાર અને શ્રી જતીન સી.જોષી વચ્ચે થયેલ કરારની નકલ	૧/૪/૨૦૦૧	૧૯/૪
૫.	સાક્ષીને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા દ્વારા આપવામાં આવેલ એપોઈમેન્ટલેટરની નકલ	૧/૩/૧૪	૫૬/૧
૬.	કલોઝીંગ પુરસીસ		૮૨

(૮) અરજદાર તરફે આંક–૬૪ થી લેખીત દલીલ રજુ કરેલ જેમાં મુખ્યત્વે એમ જણાવેલ છે કે, પ્રથમ પક્ષકારની સંસ્થામાં પ્રથમ પક્ષકારની સંસ્થામાં બીજા પક્ષકારનું યુનિયન અસ્તિવમાં છે અને બીજા પક્ષકારના યુનિયનમાં પ્રથમ પક્ષકારના કામદારો–કર્મચારીઓ સભાસદ છે અને હાલમાં પણ સભાસદો તરીકે ચાલુ છે બીજા પક્ષકાર તરફે ઉપરોકત નંબરનો રીફર થયેલો ડીમાન્ડ રેફરન્સમાં માંગણીઓ નં. ૧ થી ૧૪ કે જે માંગણા નિવેદનમાં રજુ કરવામાં આવેલી છે તે પ્રથમ પક્ષકારની સંસ્થામાં વર્ષોથી કામ કરતા કામદારો–કર્મચારીઓ કે જે બીજા પક્ષકારના સભાસદ પણ છે તેવા હંગામી કર્મચારીઓ માટેની જુદી જુદી માંગણીઓ સદરહુ માંગણા નિવેદનમાં રજુ કરેલી છે અને સદરહુ ડીમાન્ડ રેફરનસ તા.૨૨/૧૦/૨૦૦૧ ના રોજના હુકમથી નાયબ મજુર કમિશ્નર સુરતના શ્રી ડી.કે.પટેલ સાહેબે ડીમાન્ડ રેફરન્સ નામ. લેબર કોર્ટમાં રીફર કરેલ છે અને તે ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સમાં નં. ૧ થી ૧૪ ની ડીમાન્ડો જણાવ્યા મુજબની ડીમાન્ડ લેબર કોર્ટમાં ન્યાય નિર્ણય માટે મોકલી આપલી અને તે કારણસર આ ડીમાન્ડ રેફરન્સમાં જણાવેલી ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સમાં હંગામી કર્મચારીઓ અંગેની માંગણીઓ નં. ૧ થી ૧૪ ની માંગણા નિવેદનમાં તથા કન્સીલીએશનમાં ડીમાન્ડ મુકવામાં આવેલી ત્યારે રજુ કરવામાં આવેલી ડીમાન્ડો તથા તા.૧/૩/૨૦૦૧ ના રોજ ડીમાન્ડ નોટીસ પાઠવવામાં આવેલી અને તા.૨૦/૦૭/૨૦૦૧ ના રોજવ સદરહુ કન્સીલીએશન કેસ નં.૧૯/૦૧ માં માંગણા નિવેદદન જસ્ટીફીકેશન માટે રજુ કરવામાં આવેલુ ત્યારથી આ ડીમાન્ડનો જન્મ (ઓરીજીન એન્ડ બર્થ ઓફ ડીમાન્ડ રેફરન્સ) થાયો છે. ત્યારપછી નાયબ મજુર કમિશ્નરશ્રીએ સમાધાન માટેની કાર્યવાહી હાથ ધરેલી, પરંતુ તે કાર્યવાહીમાં કોઈ સુખદ સમાધાન ન થતા મજકુર ડીમાન્ડ રીફરેન્સ નામ.લેબર કોર્ટમાં ન્યાય નિર્ણય માટે મોકલેલો જેમાં બીજા પક્ષકારે માંગણા નિવેદન રજુ કરેલ છે અને તેના સંદર્ભમાં પ્રથમ પક્ષકારે લેખિત જવાબ પણ રજુ કરેલો છે. આ ડીમાન્ડ રેફરન્સમાં નં.૧ થી ૧૪ માં જણાવેલી ડીમાન્ડો હંગામી કામદારો કર્મચારીઓ સંબંધેની છે.

(૮.૧)બીજા પક્ષકાર તરફે માંગણા નિવેદનમાં રજુઆત કરેલ છે તે મુજબ માંગણી નં. ૧ માં એક કરતા વધુ વર્ષોથી કામ કરતા કર્મચારીઓ (હંગામી) ને તાત્કાલિક અસરથી કાયમ કરવા બાબતની ડીમાન્ડ છે, માંગણી નં.ર માં હંગામી કર્મચારીઓને ગ્રેડ આપીને કાયમી કરવા તથા મુળ પગાર અને મોંઘવારી તથા અન્ય ભથ્થા આપવાની ડીમાન્ડ છે. માંગણી નં. ૩ હંગામી કમચારીઓને કાયમી કર્મચારીની જેમ એલ.ટી.સી આપવાની ડીમાન્ડ છે. માંગણી નં. ૪ માં કાયમી કર્મચારીઓને દર વર્ષે મળતુ રૂા.૧૫૦૦/– મેડીકલ એલાઉન્સ હંગામી કર્મચારીઓને આપવાની ડીમાન્ડ છે. માંગણી નં. ૫ હંગામી કર્મચારીઓને દર વર્ષે મળતુ રૂા. ૧૫૦૦/– નું આપવું તે અંગેની ડીમાન્ડ છે. માંગણીના નં. ૬ હંગામી કર્મચારીઓને છેલ્લા બે વર્ષના બોનસ આપવાની ડીમાન્ડ છે. માંગણી નં. ૭ હંગામી કર્મચારીઓને દર વર્ષે ૧ર કેઝ્યુઅલ રજા આપવાની ડીમાન્ડ છે. માંગણી નં.૮ હંગામી કર્મચારીઓને ૩૦ દિવસ હકક રજા ભરપગારે આપવાની ડીમાન્ડ છે. માંગણી નં. ૯ હંગામી કર્મચારીઓને ૭ દિવસની માંદગીની રજાઓ ભરપગારે આપવાની ડીમાન્ડ છે. માંગણી નં. ૧૦ હંગામી કર્મચારીઓને દરવર્ષે રૂા.૩૦૦/– નું વોશીંગ એલાઉન્સ આપવાની ડીમાન્ડ છે. માંગણી નં. ૧ર હંગામી કર્મચારીઓને કેશ હેન્ડીંગ એલાઉન્સ આપવાની ડીમાન્ડ છે. માંગણી નં. ૧૩ હંગામી કર્મચારીઓને દર વર્ષે ફેસ્ટીવલ એલાઉન્સ કાયમી કર્મચારીઓને મળે છે તે મુજબનું આપવાની ડીમાન્ડ છે. માંગણી નં. ૧૩ હંગામી કર્મચારીઓને દર વર્ષે ફેસ્ટીવલ એલાઉન્સ કાયમી કર્મચારીઓને મળે છે તે મુજબનું આપવાની ડીમાન્ડ છે. માંગણી નં.૧૪ હંગામી કર્મચારીઓને પાંચમા પગાર પંચ મુજબ થતો પગાર ચુકવી આપવાની ડીમાન્ડ છે.સંસ્થામાં મોટા ભાગના કામદારો પાંચ વર્ષ કરતા વધુ વર્ષોથી કામ કરે છે તે સંજોગોમાં આવા કામદારોને કાયમી કર્મચારીઓ મુજબના લાભો આપી કાયમ કરવા જોઈએ તેવી બજા પક્ષકારની માંગણી વ્યાજબી અને ન્યાયી છે તે મજબની રજુઆત માંગણા નિવેદનમાં કરવામાં આવેલી છે.

(૮.ર)વધુમા દલીલ છે કે, બીજા પક્ષકારના સભાસદ એવા હંગામી કર્મચારીઓ બાબતે વારંવાર બીજા પક્ષકારે પથા કામદારોએ પ્રથમ પક્ષકારને પત્રો લખીને કાયમી કરવા માટેની ડીમાન્ડ કરેલી જ હતી અને બીજા પક્ષકારના સભાસદો એવા હંગામી કર્મચારીઓ સાથે પ્રથમ પક્ષકારે જે કોન્ટ્રાકટ કરેલા છે તે કાયદાની જોગવાઈઓ જોતા તથા આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈઓ જોતા તે અનફેર લેબર પ્રેકટીસ કલમ–ર (આર–એ) માં પડે છે અને લાંબાગાળા સુધી બદલી, કેઝ્યુઅલ, હંગામી તથા ડેઈલીવેજરને તેમના તેજ સ્ટેટસમાં રાખી મુકવા અને કાયમી ન કરવા તે અનફેર લેબર પ્રેકટીશ કહેવાય અને તે બાબતે પણ બીજા પક્ષકારને તથા નાયબ મજુર કમિશ્નરશ્રીને રજુઆત કરેલી હતી. આ રીતે પ્રથમ પક્ષકારનું મેલાફાઈડ ઈન્ટેન્શન તથા અનફેર લેબર પ્રેકટીશને કારણે સદરહુ હંગામી કર્મચારીઓને કાયમી ન કરવા પડે અને કાયમી ધોરણે કાયમી કર્મચારીઓ ની માફક હકકો ન આપવા પડે તે માટે આ પ્રકારની

બેડકન્ડકંટ ધરાવતી અનફેર લેબર પ્રેકટીશનું આચરણ પ્રથમ પક્ષકારે કરેલ છે તે હકીકત છે. આ ડીમાન્ડ રેફરન્સ પેન્ડીંગ છે તે દરમ્યાન સંબંધિત હંગામી કામદારો–કર્મચારીઓની નોકરીની શરતોમાં કોઈ ફેરફાર પ્ર થમ પક્ષકાર કરી શકે નહી તે કાયદાની જોગવાઈ મુજબ એક નકકર બાબત છે અને ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ મુજબની માંગણી નં. ૧ થી ૧૪ માં મુખ્યત્વચે નં. ૧ ની ડીમાન્ડ પેન્ડીંગ છે તે નોકરીની શરતોરૂપેની ગણાય અને તે બાબત સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સમાં પડે છે અને તેવા કારણસર જો નોકરીની શરતમાં ફેરફાર કરવામાં આવે એટલે કે, પ્રથમ પક્ષકાર કોઈપણ હંગામી કામદારો કર્મચારીઓની શરતોમાં ફેરફાર કરે તો તે ખોટો અને ગેરકાયદેસર ગણાય તે પણ કાયદાની બાબત છે અને આ બાબતની જોગવાઈઓ આઈ.ડી.એકટની કલમ–૯(એ)તથા કલમ–૩૩(એ)માં તથા ૩૩(૨)(બી) માં આપવામાં આવેલી છે તેમજ શીડયુલ–૫ માં પાર્ટ–૧ માં માલિકે કરેલી અનફેર લેબર પ્રેકટીશ વર્ણવેલ છે જે રકમ–૨(આર)(એ) મુજબની વ્યાખ્યાયીત છે અને તે અંગેની પેનલ્ટીની જોગવાઈઓ કલમ–૨૫(ટી) તથા (યુ) માં કરવામાં આવેલી છે. આઈ.ડી.એકટના શીડયુલ–૫ ના પાર્ટ–૧ માં આઈટમ નં. ૧૩ માં કરવામાં આવેલી છે તે જોતા આ ડીમાન્ડ રેફરન્સ પેન્ડીંગ છે તે દરમ્યાન હંગામી કામદારો–કર્મચારીઓમાં ફેરફાર થઈ શકે નહી, કારણ કે તે ઉપરોકત તમામ રીતે જોગવાઈ અનુસાર ખોટુ અને ગેરકાયદેસર પગલું ગણાય. આમ, આ રીતે જોતા સબંધીત કર્મચારી જતીનભાઈ જોષીને પેન્ડીંગ રેફરન્સ દરમ્યાન નોકરીમાંથી છુટા કરી દેવામા આવેલા અને કોઈ વળતર આપેલ નહી તેથી કલમ ૨૫–એફ,૩૩–૨ બી, ૩૩–એ,કલમ ૨–આર–એ,૨૫–ટી,૨૫–યુ,શીડયુલ–૫,પાર્ટ–૧ આઈટેમ નં.૧૩ તમામનો ભંગ થાય છે. સબંધીત કર્મચારી જતીનભાઈ જોષીનો રેફરંશ મંજુર કરવો જરૂરી છે અને બીજા પક્ષકારને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા પછી ઘણા નોકરીના પ્રયત્ન કરેલા પરંતુ નોકરી મળેલ નથી તે પુરાવો પડેલ છે જેને પ્રથમ પક્ષકારે ચેલેન્જ કરેલ નથી બે બેકવેજીસ બાબતે કોઈ પુરાવો આપેલ નથી અને ઈનીશીયલ બર્ડન પણ રીલીવ કર્યુ નથી જેથી દીપ ગાંગુલીના કેસ મુજબ ૧૦૦% બેક વેજીસ આપવા જોઈએ જેથી આ રેફરનસ ગ્રાહય રાખી મંજુર કરવા અરજ કરી અરજદાર તરફે તેઓની રજુઆતાના સર્મથનમા આંક–૭૯ તથા આંક–૮૩ થી ઓથોરીટી લીસ્ટ રજુ રાખેલ છે.

(૯) બીજી તરફ આ કામના સામાવાળા તરફથી આક–૬૬ થી લેખીત દલીલ રજુ કરેલ છે જેમા ટુંકમા એમ જણાવેલ છે કે, આ કામે બીજા પક્ષકાર યુનિયન ધ્વારા ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલ વિવાદ તે સંસ્થામાં કામ કરતા હંગામી કામદારોને વિવિધ પ્રકારની ૧૪ માંગણીઓ અંગે ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલ છે. બીજા પક્ષકાર યુનિયન ધ્વારા હાલના કામે મે.મદદનીશ કમિશ્નરશ્રીની કચેરી સમક્ષ વિવાદ ઉપસ્થિત કર્યાથી હાલના તબકકા સુધી બીજા પક્ષકાર ધ્વારા સંસ્થાના કયા હંગામી કર્મચારીઓ માટે વિવાદ ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલો છે તેવા કોઈપણ હંગામી કામદારોના નામો કે હંગામી કામદારોની કોઈ પણ વિગતો

નામદાર અદાલત સમક્ષ રજુ કરવામાં આવેલી નથી અને તે સંજોગોમાં જયારે સંસ્થામાં હંગામી કામદારો હોય જ નહી તો તે સંજોગોમાં બીજા પક્ષકારની હાલની હંગામી કામદારો માટેની માંગણીઓ ગ્રાહય રાખવાનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થતો નથી. વધુમા,જે બીજા પક્ષકારે નામદાર અદાલત સક્ષમ આંક–૬ થી માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ છે અને જે માંગણાના નિવેદનમાં જે ૧ થી ૧૪ માંગણીઓ રજુ કરેલ છે તે માંગણીઓ હંગામી કર્મચારીઓ કેવી રીતે માંગવા કે મેળવવા હકકદાર થાય છે તે બાબતની કોઈ હકીકતો બીજા પક્ષકાર ધ્વારા તેઓના માંગણાના નિવેદનમાં રજુ કરવામાં આવેલ નથી. વધુમાં બીજા પક્ષકાર ધ્વારા સંસ્થામાં કામ કરતા અન્ય કાયમી કર્મચારીઓ કે બીજા અન્ય કોઈપણ કામ કરતા કામદારોને આ માંગણીઓ મુજબના લાભો સંસ્થા ચુકવી છે તેવી કોઈ હકીકત તેઓના માંગણાના નિવેદનમાં કે તેઓના સોગંદનામામાં કે કોઈપણ દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ કરી પુરવાર કરવામાં આવેલ નથી. સંસ્થામાં કામ કરતા કાયમી કામદારોને સંસ્થા બીજા પક્ષકાર યુનિયને તેઓના માંગણાના નિવેદનમાં માંગેલ માંગણીઓ બાબતે શું હકકો અને લાભો આપે છે તેવી પણ કોઈ હકીકતો બીજા પક્ષકાર યુનિયને તેઓના માંગણાના નિવેદનમાં કે સોગંદનામા કે દસ્તાવેજી પુરાવાથી રજુ કરેલ નથી. આમ બીજા પક્ષકાર યુનિયન ધ્વારા તદૃન અસ્પષ્ટ, મોઘમ અને કોઈપણ જાતના પાયા વગરની માંગણીઓ રજુ કરવામાં આવેલી છે જે કોઈપણ રીતે ગ્રાહય રાખી શકાય તેમ નથી. તેવી જ રીતે, હાલનો વિવાદ તે બીજા પક્ષકાર યુનિયન દક્ષિણ ગુજરાત શ્રમિક સભા ધ્વારા ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલો છે. સદર યુનિયન તે સંસ્થામાં માન્યતા પ્રાપ્ત ધરાવતુ યુનિયન નથી અને સંસ્થાનો કોઈપણ કર્મચારી તે યુનિયનનો સભાસદ થયેલો હોય તેવી કોઈ જાણ સદર યુનિયનને સંસ્થાને કયારેય કરેલ નથી. વધુમાં સંસ્થામાં કોઈપણ હંગામી કામદારો કામ કરતા ન હોય સદર કેસમાં કરવામાં આવેલી હંગામી કામદારોની માંગણી આ યુનિયન તેના કોઈપણ સભાસદો જ ન હોય તેવી માંગણી કરવા માટે કામયદેસર રીતે હકકદાર થતા નથી અને તે હકીકત પણ બીજા પક્ષકારનો આ વિવાદ રદ થવાને પાત્ર છે. આ કામે બીજા પક્ષકાર યુનિયન ધ્વારા યુનિયનના જનરલ સેક્રેટરી શ્રી અતુલ ટી. શાહે આંક–૧૬થી મૌખિક જુબાનીનું લેખિત સોગંદનામું રજુ કરેલ છે અને સદર સોગંદનામાની ઉલટ તપાસમાં તેઓએ સ્પષ્ટપણે જણાવેલ છે કે, તેઓએ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં કયારેય નોકરી કરેલ નથી તથા તેઓએ એવુ પણ જણાવેલ છે કે, હાલની માંગણી ફકત એકજ કર્મચારી અંગેની છે જે કર્મચારીનું નામ શ્રી જતીન જોષી છે. શ્રી જતીન જોષી સંસ્થામાં ૧૯૯૫ માં નોકરીમાં દાખલ થયેલા અને વર્ષ ૨૦૦૩ માં નોકરીમાંથી છુટા કરેલાની માહિતી છે. એ વાત ખરી છે કે, શ્રી જતીન જોષી સાથે પ્રથમ પક્ષકારે લેખિતમાં કરાર કરી તેની શરતો મુજબ નોકરીમાં રાખેલા. સંસ્થામાં કેટલા કર્મચારીઓ કાયમી છે તેની મને માહિતી નથી. આ યુનિયને શ્રી જતીન જોષી બાબતે અલાઉન્સીલ અને નોકરીમાં પુન:સ્થાપિતની માંગણીઓ કરેલી છે. શ્રી જતીન જોષીને નોકરીમાંથી છુટા કરવા બાબતે તથા તેઓને પુન:સ્થાપિત કરવા બાબતે આ સિવાય

અલગથી કોઈ કેસ કરેલ નથી. આ માંગણી યુનિયને વર્ષ ૨૦૦૧ ના વર્ષમાં કરેલી છે.'' ત્યારબાદ બીજા પક્ષકાર ધ્વારા આંક–૪૦ થી શ્રી જતીન જોષીનું મૌખિક જુબાની સ્વરૂપનું લેખિત સોગંદનામું રજુ કરવામાં આવેલ છે તેમાં પણ તેઓએ સ્પષ્ટ જણાવેલ છે કે, આ ડીમાન્ડમાં કરવામાં આવેલ માંગણીઓ હંગામી કામદારો સંદર્ભેની છે અને વધુમાં તેઓએ પેરા–૫ માં એવુ જણાવેલ છે કે, શ્રી જતીન જોષીને કલાર્ક કમ કોમ્પ્યુટર ઓપરેટર તરીકે ટ્રેઈનીંગમાં નિમણુંક આપવામાં આવેલી ત્યારપછી તેમને વખતો વખતના કરારો કીરને એક એક વર્ષ માટે રાખવામાં આવેલા. વધુમાં તેઓએ એવુ પણ જણાવેલ છે કે, તેઓને તા.૦૧ /૦૮/૨૦૦૩ ના રોજથી નોકરીમાંથી છુટા કરી દીધેલા છે. વધુમાં તેઓએ સદર સોગંદનામામાં એવી હકીકત જણાવેલ છે કે, તેઓને પડેલા દિવસોના પગાર સહિત નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવા વધુમાં તેઓએ એવુ પણ જણાવેલ છે કે, તેઓએ સંસ્થામાં શરૂઆતમાં હંગામી કામદાર છે, સદર શ્રી જતીનભાઈ જોષીની ઉલટ તપાસમાં તેઓએ સ્પષ્ટ હકીકત જણાવેલ છે કે, ''સંસ્થામાં શૈક્ષણિક કામ ચાલતુ હતુ, સંસ્થા કોઈ ઉત્પાદન કરતી કે ટ્રેડીંગ કરતી સંસ્થા નથી. વધુમાં તેઓએ એવુ પણ જણાવેલ છે કે, નિશાની ૧૯/૧ થી નિશાની–૧૯/૫ ના કરારો મુજબ મે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં નોકરી કરેલી છે. વધુમાં તેઓએ એવુ પણ જણાવેલ છે કે, હાલના કેસ સિવાય અન્ય કેસ તેઓએ સંસ્થા વિરૂઘ્ધ કરેલો નથી. બીજા પક્ષકારે તેઓની ઉલટ તપાસમાં એ હકીકત પણ જણાવેલ છે કે, તેઓએ આ કામે રજુ થયેલ કરારના સમયગાળા સિવાયના સમયગાળામાં મે સંસ્થામાં નોકરી કરેલ હોય તેવુ બતાવવા મારી પાસે કોઈ પુરાવો નથી. વધુમાં એવુ પણ જણાવેલ છે કે, રજુ થયેલ કરાર મુજબ છેલ્લા કરારનો સમયગાળો પુરો થયો ત્યારથી પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ મને નોકરી ઉપર રાખવાનું બંધ કરેલ. વધુમાં તેઓએ એવુ પણ ઉલટ તપાસમાં કબુલ કરેલ છે કે, હાલના વિવાદમાં હુ એકલો કામદાર છું. વધુમાં તેઓએ એવુ પણ કબુલ કરેલ છે કે, હાલના વિવાદમાં કરેલ માંગણીઓ બાબતે કોઈ સમાધાન કે એવોર્ડ થયેલો હોય તેવો પુરાવો મારી પાસે નથી તથા જે માંગણીઓ કરેલ છે તેવી માંગણીઓ સંસ્થાના અન્ય કર્મચારીઓને મળતી હોય તે બાબતનો પુરાવો આ કામે રજુ કરેલ નથી. સંબધિત કામદાર શ્રી જતીન જોષીનું ઉપરોત સોગંદનામુ તથા ઉલટ તપાસ ઘ્યાને લેવામાં આવે તો એ હકીકત સ્પષ્ટપણે શ્રી જતીનભાઈ જોષીએ કબુલ કરેલ છે કે, તેઓએ સંસ્થામાં ફિકસ પગારના કર્મચારી તરીકે ચોકકસ સમય માટે કરાર આધારિત ફરજો બજાવેલ છે. વધુમાં તેઓએ એવું પણ કબુલ કરેલ છે કે, આ વિવાદ ફકત તેઓ પુરતો જ છે અને તેમાં તેઓએ નોકરીમાં પડેલા દિવસોના પગાર સહિત નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત થવા અંગેની માંગણી કરેલ છે. સદર શ્રી જતીન જોષીની જુબાની ઘ્યાને લેવામાં આવે તો હાલના વિવાદમાં યુનિયને જે માંગણીઓ ઉપસ્થિત કરેલ છે તે માંગણીઓ બાબતે શ્રી જતીન જોષી તેઓની જુબાનીમાં કોઈપણ હકીકતો જણાવેલ નથી તથા તેઓ ફિકસ પગારના ચોકકસ સમયના કર્મચારીની રૂઈએ કરાર આધારિત ફરજો બજાવતા હતા. હાલનો વિવાદ જે

ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ બાબતે નામદાર અદાલતને ન્યાય નિર્ણય માટે સુપ્રત કરવામાં આવેલ છે તેની અનુસૂચિ જોતા તે વિવાદ હંગામી કામદારો બાબતેનો છે પરંતુ સંસ્થામાં કયા હંગામી કામદારો, કયારથી ફરજો બજાવે છે, તેઓની શું કામગીરી છે, તેઓની નોકરીનો સમયગાળો આવી તમામ જરૂરી વિગતો આ કામે યુનિયન દ્વારા રજુ કરવામાં આવેલી નથી પરંતુ આ કામે રજુ કરવામાં આવેલ બીજા પક્ષકાર યુનિયનના સંબધિત કામદાર તે હંગામી કામદાર નથી તેવુ પુરવાર થયેલ છે. વધુમાં યુનિયને કરેલ વિવિધ માંગણીઓ બાબતે સંસ્થાના કોઈપણ કાયમી કર્મચારીઓની જુબાની આ કામે યુનિયન દ્વારા લેવામાં આવેલ નથી. વધુમાં સંસ્થાના કાયમી કર્મચારીઓ યુનિયને કરેલ માંગણીઓના સંદર્ભે શું શું લાભો મળે છે તેવી કોઈ હકીકત મૌખિક જુબાનીથી કે લેખિત પુરાવાથી બીજા પક્ષકાર સાબિત કરી શકેલા નથી. વધુમાં તે બાબતેના કોઈપણ દસ્તાવેજો પણ રજુ કરવામાં આવેલા નથી. આ કામે ફકત બીજા પક્ષકારના કહેવા મુજબ શ્રી જતીન જોષી કે જેઓ ફિકસ પગારના કર્મચારી છે તેઓના પુરતી જ હાલની માંગણી કરવામાં આવેલી છે અને તેમાં પણ મુખ્યત્વે તેઓને પડેલા દિવસનો પગાર સહિત નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવા જોઈએ તે અંગેની છે. બીજા પક્ષકારની ઉપરોકત શ્રી જતીન જોષી અંગેની માંગણી જોવામાં આવે તો મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રીની કચેરી દ્વારા જે વિવાદ નામદાર અદાલતને ન્યાય નિર્ણય માટે સુપ્રત કરવામાં આવેલ છે તે અનુસૂચિમાં બીજા પક્ષકાર યુનિયન હાલના વિવાદમાં જે માંગણી કરી રહેલ છે તેવો કોઈપણ વિવાદ કે અનુસૂચિ હાલના કામે મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રીની કચેરી દ્વારા નામદાર અદાલતને ન્યાય નિર્ણય અર્થે સુપ્રત કરવામાં આવેલ નથી. કાયદાની પરિસ્થિતિને ધ્યાને લઈએ તો નામદાર અદાલતને જે અનુસૂચિ માટેનો વિવાદ ન્યાય નિર્ણય અર્થે સુપ્રત કરેલ હોય તે વિવાદ સિવાયની કોઈપણ માંગણી અંગેનો ન્યાય નિર્ણય નામદાર અદાલત કરી શકે નહી, એટલે કે ''બીયોન્ડ ધી ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ'' અદાલત ન્યાય નિર્ણય આપી શકે નહી. હાલના કામે યુનિયન દ્વારા જે કોઈ રજુઆત કરવામાં આવેલ છે તે ફકત શ્રી જતીન જોષીને નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવા અંગેની કરવામાં આવેલી છે જે માંગણી મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રી કચેરી દ્વારા નામદાર અદાલતને ન્યાય નિર્ણય અર્થે સુપ્રત કરવામાં આવેલ નથી તે સંજોગોમાં બીજા પક્ષકારની માંગણીઓ ગેરકાયદેસર અને ગેરવ્યાજબી હોય રદ થવાને પાત્ર છે.

(૯.૧)પ્રથમ પક્ષકારની વધુમાં દલીલ રજુઆત છે કે, બીજા પક્ષકારે હાલના વિવાદમાં ઉપસ્થિત કરેલ માંગણીઓનો નિર્ણય કરતી વખતે નામદાર એપેક્ષ કોર્ટ તથા જુદી જુદી હાઈકોર્ટોએ આપેલ લેન્ડમાર્ક ચુકાદાઓ ધ્યાને લેતા ''સદર ચુકાદાઓમાં સ્પષ્ટ પણે જે સિધ્ધાંત નકકી કરવામાં આવેલા છે તે સિધ્ધાંતમાં મુખ્યત્વે (૧)ઈન્ડસ્ટ્રીઝ કમ રીઝન (૨)કેપેસીટી ટુ પે અને (૩)નાણાંકીય પરિસ્થિતિ આ ત્રણ પરિબળો બીજા પક્ષકાર દ્વારા સ્પષ્ટપણે મૌખિક અને લેખિત પુરાવાથી સાબિત કરવી જોઈએ અને ત્યારબાદ જ નામદાર અદાલત એવી માંગણીઓ અંગે યોગ્ય ન્યાય નિર્ણય કરી શકે. હાલના કામે યુનિયન દ્વારા લેખિત

કે મૌખિક પુરાવાથી ઉપરોકત ત્રણેય પેરામીટર્સ નામદાર અદાલત સમક્ષ સાબિત કરવામાં આવેલા નથી તથા સંસ્થાના સાક્ષીની ઉલટ તપાસમાં પણ આ બાબતે કોઈ પ્રશ્નો પુછવામાં આવેલ નથી. આમ સદર કેસની સમગ્ર હકીકતો ઘ્યાને લેતા બીજા પક્ષકાર યુનિયને હાલના વિવાદમાં જે માંગણીઓ ઉપસ્થિત કરેલ છે તે માંગણીઓ તે હંગામી કામદારો અંગેની માંગણી છે અને એવા કોઈપણ હંગામી કામદારની કોઈ મૌખિક જુબાની નામદાર અદાલત સમક્ષ લેવામાં આવેલી નથી કે આવા હંગામી કામદારની યાદી પણ યુનિયન દ્વારા રજુ કરવામાં આવેલ નથી કે આવા કોઈ કામદારોના નામો પણ યુનિયને તેઓના માંગણી ખતપત્ર તથા માંગણાના નિવેદન સાથે રજુ કરેલ નથી. આમ યુનિયન દ્વારા તદ્દન મોઘમ રજુઆત કરેલ છે અને તે રજુઆતના સંદર્ભમાં પણ કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો કે કોઈ મૌખિક પુરાવો રજુ કરવામાં આવેલો નથી. આમ મે. મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રીની કચેરી દ્વારા જે વિવાદ નામદાર અદાલતને ન્યાય નિર્ણય અર્થે સુપ્રત કરવામાં આવેલ છે તે વિવાદની અનુસૂચિની માંગણીઓ હંગામી કામદારો મેળવવા હકકદાર થાય છે તેવુ બીજા પક્ષકાર યુનિયન દ્વારા સાબિત કરવામાં આવેલ નથી અને તે સંજોગોમાં બીજા પક્ષકારનો આ વિવાદ ન્યાયના હિતમાં રદ કરવાનો હુકમ કરશોજી. આ કામે નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ તથા વિવિધ હાઈકોર્ટો દ્વારા પ્રસ્થાપિત કરેલા સિઘ્ધાંત મુજબ ફિકસ પગારના કર્મચારીએ તથા કોન્ટ્રાકટથી નિમણુંક પામેલ કર્મચારી તે સંસ્થાના કર્મચારી તરીકે ગણવામાં આવતા નથી અને તેઓએ તે રીતે પણ કોઈ દાદ માંગવા કે મેળવવા હકકદાર થતા નથી. તેવી જ રીતે આ કામના સંબંઘીત કામદાર શ્રી જતીન જોષીનો છેલ્લો કોન્ટ્રાકટ સમય પુરો થતા તેઓની નોકરીનો આપોઆપ અંત આવેલ છે અને તે સંજોગોમાં પણ તેઓએ હાલના વિવાદમાં જે માંગણીઓ ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલ છે તેવી કોઈ માંગણીઓ મેળવવા હકકદાર થતા નથી. જેથી ઉપરોકત હકીકત ઘ્યાને લઈ બીજા પક્ષકારનો હાલનો વિવાદ ન્યાયના હિતમાં રદ્ કરવા અરજ કરેલી છે. વઘુમા તેઓની રજુઆતાના સર્મથનમા ઓથોરીટી લીસ્ટ રજુ રાખેલ છે.

(૧૦) આ કામના નિર્ણય અર્થે નીચે મુજબના મુદા ઉપસ્થિત થાય છે.

(૧) શું આ કામના અરજદાર–કામદારો ટર્મસ ઓફ રેફરન્સમા રજુ પરિશીષ્ટમા જણાવ્યા મુજબની માંગણીઓ નં.૧ થી ૧૪ મેળવવા હકકદાર છે ?

(૨) શું આ કામના અરજદાર–કામદારો અન્ય કોઈ દાદ મેળવવા હકકદાર છે ?

(૩) શું હુકમ ?

(૧૧) આ કામના ઉપરોકત મુદાઓના નિર્ણયો(મુલ્યાંકન) નીચે મુજબ છે.

(૧) નકારમા

(૨) નકારમા

(૩) આખરી હુકમ મુજબ.

(૧૨) હકીકતોનું પુનરાવર્તન ન થાય તેવા હેતુસર **<u>મુદા નંબર–૧ થી ૨</u>** ના નિર્ણય માટેના કારણોની ચર્ચા એકી સાથે કરવામાં આવે છે. ઉપરોકત રજુઆત ઘ્યાને લીધી તથા બન્ને પક્ષેના પુરાવાઓ તથા સમગ્ર રેકર્ડ ઘ્યાને લીધુ.

(૧૨.૧) હાલના કામે અરજદાર/ કામદાર તરફે તેમના અરજીના સમર્થનમાં **<u>આંક–૧૬</u>** થી શ્રી અતુલ ટી. શાહનુ પુરાવાનુ સરતપાસનુ સોગંદનામુ રજુ કરેલ છે તેમા મુખ્યત્વે તેઓના અરજીની હકકીત જણાવેલ છે. તથા શ્રી જતીનભાઈ જોષી બીજા પક્ષકારના સભાસદ છે અને આ ડીમાન્ડ રેફરન્સમા સબંધિત અસરકર્તા હંગામી કામદાર કર્મચારી છે તેથી કલમ–૧૦(૧) પ્રમાણેનો રેફરન્સ અલગ રીતે ન કરતા આ રેફરન્સમા શ્રી જતીનભાઈ જોષીની ઔધોગીક તકરાર ઉપસ્થિત થયેલી છે તેમ જણાવેલ છે. સદર સાહેદ સામાવાળા તરફેની ઉલટતપાસમા મુખ્યત્વે એવી હકીકત જણાવે છે કે, અમો પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં નોકરીમાં જોડાયેલ જ નથી એ વાત ખરી છે. સંસ્થામાં કેટલા કામદારો કામ કરે છે તેની મને ખબર નથી. આ સંસ્થામાં બી.પ.યુનિયન કેટલા સભાસદો છે તેની મને કાઈ માહિતી નથી. અમો હાલમાં આ યુનિયનમાં જનરલ સેક્ર ટરીનો હોદૃો ધરાવીએ છીએ. એ વાતની મને ખબર નથી કે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાના કર્મચારીઓ પૈકીના કેટલા કર્મચારીઓ હાલમાં અમારા યુનિયનના સભાસદ છે.સંસ્થા ટેક્ષટાઈલ–કેમીકલ રીસર્જની કામગીરી કરે છે. અમોએ આ સંસ્થામાં કયારેય રૂબરૂમાં જઈ મુલાકાત કરેલ નથી તે વાત ખરી છે. હાલની માંગણી ફકત એક જ કર્મચારી અંગેની છે જે કર્મચારીનું નામ જતીનભાઈ જોષી છે. આ જતીનભાઈ સંસ્થામાં ૧૯૯૫ માં નોકરીમાં દાખલ થયેલા અને ૨૦૦૩ માં નોકરીમાંથી છુટા કરેલાની માહિતી છે. એ વાત ખરી છે કે જતીનભાઈ સાથે પ્રથમ પક્ષકારે લેખિતમાં કરાર કરી અને તેની શરતો મુજબ નોકરીમાં રાખેલા. અમોએ જતીનભાઈ સાથે કરેલ કામગીરીનો એગ્રીમેન્ટ વાંચેલ છે જેમાં જતીનભાઈ ૧૧ માસના સમય માટે નોકરીમાં રાખવામાં આવેલા તેવી જોગવાઈની મને ખબર છે. સંસ્થામાં કેટલા કર્મચારીઓ કાયમી છે તેની મને કોઈ જાત માહિતી નથી. સંસ્થામાં કામ કરતા કર્મચારીઓનુ પોતાનું યુનિયન સ્રસથામાં છે કે કેમ તેની મને ખબર નથી. સંસ્થા કર્મચારીઓ સાથે જે સમાધાન થાય તે મુજબના ×××સંસ્થા કર્મચારીઓને આપે તેની મને ખબર નથી. યુનિયને જતીનભાઈ બાબતે એલાઉન્સીસ અને નોકરીમાં પુન:સ્થાપિતની માંગણી કરેલ છે. એ વાત ખરી છે કે જતીનભાઈએ આ માગણી કરી ત્યારે નોકરીમાં ચાલુ હતા.

(૧૨.૨)હાલના કામે અરજદાર/ કામદાર તરફે તેમના અરજીના સમર્થનમાં **<u>આંક–૪૦</u>** થી સાહેદ જતીન ચંનદ્રકાન્ત જોષીનુ પુરાવાનુ સરતપાસનુ સોગંદનામુ રજુ કરેલ છે તેમા મુખ્યત્વે તેઓના અરજીની હકકીત જણાવેલ છે. સદર સાહેદ સામાવાળા તરફેની ઉલટતપાસમા મુખ્યત્વે એવી હકીકત જણાવે છે કે, એ વાત

ખરી છે કે પ્ર.પ.સંસ્થામા ઉત્પાદન કરતી કે ટ્રેડીંગ કરતી એવી સંસ્થા નથી. મને નિ.૧૯/૧ થી ૧૯/૫ વાળા દસ્તાવેજોની નકલ બતાવવામાં આવે છે તેમા મારી સહી આવેલી છે. તથા પ્ર.પ.સંસ્થાના ડાયરેકટરની પણ સહી આવેલી છે જે સહીઓ હું ઓળખુ છુ. એ વાત ખરી છે કે ૧૯/૧ થી ૧૯/૫ સુધી થયેલા કરારો મુજબ મે પ્ર.પ.સંસ્થામાં નોકરી કરેલી છે સાહેદ જણાવે છે કે તેઓ વચ્ચેના સમયમાં ગેપ રાખતા હતા તે ગેપવાળા સમયમાં પણ મે નોકરી કરેલી તેમજ ૧૯/૧ વાળા કરારમાં સમયગાળો ૧-૪-૯૮ દર્શાવેલ છે પરંતુ મે જુન-૯૮માં સહી કરેલી છે. મે પ્ર.પ.સંસ્થામાં ડીસે.૯૫ થી ઓગ.૨૦૦૩ સુધી સળંગ ફરજ બજાવેલી છે. એ વાત ખરી છે કે સંસ્થા સામે મે હાલના કેસ સિવાય કોઈ અન્ય કેસ કરેલ નથી. એ વાત ખરી છે કે મે સંસ્થામાં જે સમયગાળા દરમ્યાન નોકરી કરેલી તે સમયગાળાના સંસ્થાના કર્મચારીઓનુ યુનીયન અસ્તિત્વમાં હતુ. હુ નોકરીમાં જોડાયો ત્યારથી આજદિન સુધી બીજા પક્ષકાર યુનીયનનો સભ્ય બનેલો છુ. હુ કયા વર્ષમા સભ્ય બનેલો તે હાલ મને યાદ નથી. હુ છુટો થયો તેના ત્રણેક વર્ષ અગાઉ બીજા પક્ષકાર યુનીયનનો સભ્ય બનેલો. એ વાત ખરી છે કે આ કેસ કયા કયા કામદારો માટે કરેલો છે તેનો કોઈ લિસ્ટ કે પુરાવો રજુ કરેલ નથી. એ વાત ખરી છે કે મારી જેમ પ્ર.પ.સંસ્થામાં કરાર મુજબ બીજા કામદારો પણ કામ કરતા હતા. મારી જેમ કામ કરતા કેટલા કામદારો હશે તેની મને ખબર નથી. હાલના કેસમાં મારી જેમ બીજા કેટલા કામદારો હીત ધરાવે છે તેની મને ખબર નથી. એ વાતની મને ખબર નથી કે મારા સિવાયના અન્ય કામદારોએ પ્ર.પ.સંસ્થા વિરુધ્ધ વ્યકિતગત કેસો કરેલા. એ વાત ખરી છે કે બીજા પક્ષકાર યુનીયને તા.૧-૩-૦૧ ના રોજ ચાર્ટર્ડ ઓફ ડિમાન્ડ સંસ્થા સમક્ષ રજુ કરેલી. અને તે સાથેના પરિશિષ્ટમાં માગણી નં.૧ થી ૧૪ માં જણાવ્યા મુજબની માગણી કરેલી અને તેમાં જણાવેલી હકીકત ખરી છે. તમે સંસ્થામાં હંગામી ધોરણે કામ કરેલુ કે કેમ તે સવાલના જવાબમાં હુ જણાવુ છુ કે મને શરુઆતમા ટ્રેનીંગ પીરીયડમાં રાખેલા અને સને ૯૫ થી ૯૦ સુધી કોઈપ જાતનો ઓર્ડર આપ્યા વગર નોકરી કરાવેલી અને સને ૯૮ થી કરાર મુજબ નોકરી કરાવેલી. એ વાત ખરી છે કે મે પ્ર.પ.સંસ્થામા હુકમ મુજબ હંગામી ધોરણે કામ કરેલુ તેવી હકીકત યુનીયનવાળાને જણાવેલી. એ વાત ખરી છે કે આ કરારના સમયગાળા સિવાયના સમયગાળામાં મે નોકરી કરી છે તે બતાવવા મારી પાસે કોઈ પુરાવો નથી. એ વાત ખરી છે કે રજુ કરેલા કરાર મુજબ છેલ્લા કરારનો સમયગાળો પુો થયો ત્યારથી પ્ર.પ.સંસ્થાએ મને નોકરી પર રાખવાનું બંધ કરી દીધેલુ. આ વિવાદ ઉપસ્થિત કર્યો ત્યારે સંસ્થામાં હંગામી કામદારો કેટલા હતા તે મને ખબર નથી. હાલના વિવાદમાં મારી સાથે કેટલા હંગામી કામદારો છે તેની મને ખબર નથી. એ વાત ખરી છેકે હાલના વિવાદમાં હુ એકલો કામદાર છુ. સંસ્થામાં કુલ કેટલા કર્મચારીઓ નોકરી કરે છે તેની મને ખબર નથી. મારા જાણવા મુજબ સંસ્થામાં ૧૦૦ કરતા ઓછા કર્મચારી કામ કરે છે.

(૧૨.૩) હાલના કામે અરજદાર/ કામદાર તરફે તેમના અરજીના સમર્થનમાં **આંક-૪૬** થી સાહેદ શેખર લક્ષ્મણભાઈ સોનારનુ પુરાવાનુ સરતપાસનુ સોગંદનામુ રજુ કરેલ છે તેમા અરજી મુજબની હકકીત જણાવેલ છે. સદર સાહેદ સામાવાળા તરફેની ઉલટતપાસમા મુખ્યત્વે એવી હકીકત જણાવે છે કે, એ વાત ખરી છે કે પ્ર.પ.સંસ્થામાં કામદાર જતીનભાઈની જે રીતે નિમણુંક થયેલી એ રીતે મારી નિમણુંક થયેલી. એ વાત ખરી છે કે નિ.૧૯/૧ થી ૧૯/૫ના દસ્તાવેજો પ્રમાણે બીજા પક્ષકાર જતીનભાઈની જે રીતે નિમણુંક થયેલી તે રીતે મારી નિમણુંક થયેલી. એ વાત ખરી છે કે આ કેસમાં જતીનભાઈ સિવાય બીજા કોઈ કામદાર નથી. એ વાત ખરી છે કે જતીનભાઈને પ્ર.પ.સંસ્થામાં નોકરી મળી જાય તે માટે તેમની તરફેણમા જુબાની આપવા આવેલ છુ. જતીનભાઈએ ૨૦૦૨ સુધી પ્ર.પ. સંસ્થામાં નોકરી કરેલી. એ વાત ખરી છે કે આંક-૧૯ના લીસ્ટના કરારો મુજબ હુ, જતીનભાઈ તથા અન્ય કર્મચારીઓ પણ કામ કરતા હતા. એ વાત ખરી છે કે સંસ્થાના કાયમી કર્મચારીઓનુ યુનીયન ચાલે છે. એ વાત ખરી છે કે સંસ્થાના કાયમી કર્મચારીઓ અને સંસ્થા વચ્ચે દર ૩ વર્ષે વાટાઘાટો થાય છે અને તેમાં નકકી થયા પ્રમાણે પગારવધારો તથા અન્ય લાભો આપવામાં આવે છે.

(૧૨.૪)હાલના કામે અરજદાર/ કામદાર તરફે તેમના અરજીના સમર્થનમાં **આંક-૭૧** થી સાહેદ અતુલ ટી.શાહનુ પુરાવાનુ સરતપાસનુ ફરી સોગંદનામુ રજુ કરેલ છે તેમા મુખ્યત્વે તેઓ કામદાર/કર્મચારીઓ આ ડીમાન્ડ રેફરન્સમા અસરકર્તા હતા તેઓના નામો જણાવેલ છે અને તેમાંથી જે કર્મચારીઓ છુટા થઈ નોકરી છોડીને ચાલ્યા ગયા છે તેના નામો જાહેર કર્યા છે તેમજ જે કર્મચારીઓને સંસ્થાએ ચાલુ રેફરન્સ નવા એપોઈન્ટમેન્ટ લેટર આપીને કાયમી કર્યા છે તેના એપોઈન્ટમેન્ટ લેટરની કોપી રજુ કરી છે જે અલગ લીસ્ટથી છે ફકત આ લીસ્ટમાના કર્મચારીઓમાંથી શ્રી જતીનભાઈ ચંન્દ્રકાન્ત જોષીને કાયમી કર્યા નથી અને તેમને ચાલુ રેફરન્સે નોકરીમથી છુટા કરી દીધેલાની હકકીત જણાવેલ છે. સદર સાહેદ સામાવાળા તરફેની ઉલટતપાસમા મુખ્યત્વે એવી હકીકત જણાવે છે કે, એ વાત ખરી છે કે મેં આ અગાઉ પણ આ કેસમાં જુબાની આપેલ છે. હાલમાં યુનિયન ચાલુ છે. હું હાલ યુનિયનનો જનરલ સેક્રેટરી છું. એ વાત ખરી છે કે જતીનભાઈ જોષી અમારા યુનિયનના સભ્ય હોય તેવો કોઈ પુરાવો મારી પાસે નથી. એ વાત ખરી છે કે આંક-૧૬ થી આપેલ મારી જુબાનીમાં જતનીભાઈ જોષીનો કોઈ ઉલ્લેખ કરેલ નથી. એ વાત ખરી છે કે જતીનભાઈ આ કેસમાં પક્ષકાર છે તેવુ આજે પહેલીવાર આંક-૭૧ ની જુબાનીમાં જાહેર કરેલ છે. એ વાત ખરી છે કે જતીનભાઈ સિવાય બીજા આઠ પક્ષકારોના નામ આજે પહેલીવાર જાહેર કરૂ છું. એ વાત ખરી છે કે શેઠ લક્ષ્મણ સોનાર અને આર.એ.કાંટે યુનિયનનાં સભ્ય હોય તેવા કોઈ પુરાવા આ કામે રજુ કરેલા નથી. હું નિ.૧૯/૧ જોઈને કહું છુ કે, આ કરાર આધારે જતીનભાઈ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં કામ કરતા હતા. એ વાત ખરી છે કે ચાર્ટર ઓફ ડીમાન્ડ મુકેલી તે હંગામી કર્મચારીઓ માટે મુકેલી.

(૧૨.૫)હાલના કામે સામાવાળા તરફે તેમના અરજીના સમર્થનમાં **આંક–૫૦** થી સાહેદ હરીશ નારમલ શાહનુ પુરાવાનુ સરતપાસનુ સોગંદનામુ રજુ કરેલ છે તેમા તેઓના જવાબ મુજબની હકકીત જણાવેલ છે. સદર સાહેદ અરજદાર તરફેની ઉલટતપાસમા મુખ્યત્વે એવી હકીકત જણાવે છે કે, એ વાત ખરી છે કે સંસ્થાએ મને મૌખિકમાં જણાવેલ જેથી હુ જુબાની આપવા આવેલ છુ. એ વાત ખરી છે કે પ્ર.પ.સંસ્થા બોમ્બે પબ્લીક ટ્રસ્ટ એકટ અન્વયે નોંધાયેલ છે. એ વાત ખરી છે કે જે તે સમયે છાત્રો પાસેથી લેવાતી ફી ટ્રસ્ટમાં જમા થતી હતી. એ વાત ખરી છે કે ટ્રસ્ટના એકાઉન્ટનુ ઓડીટ થાય છે. એ વાત ખરી છે કે સંસ્થામાં કમીટીના સભ્યો પણ હોય. સંસ્થામાં મહત્વના કામો ઠરાવો થાય છે. કામદારોની નિમણુંક, પ્રમોશન, ટેમ્પરરી પરમેન્ટનન્ટ, છુટા કરવા વિ.ના ઠરાવો થાય છે. એ વાત ખરી છે કે મારી નિમણુંક સંસ્થાએ ઠરાવ પસાર કરીને કરેલ છે. સંસ્થાનો ટ્રસ્ટ નોંધણી નં.એફ/૨૩૨ છે. બીજા પક્ષકાર સાથે બીજા કોણ કોણ કામદારો કામ કરતા હતા તેની મને ખબર નથી. હુ સંસ્થામાં તા.૧–૩–૧૪ થી જોડાયો. એ વાત ખરી છે કે એ પહેલા જે તે સમયે બીજા પક્ષકાર અને સંસ્થા વચ્ચે શુ કાર્યવાહી થયેલી તેની મને કોઈ જાતમાહિતી નથી. મે જુબાનીમાં સંબંધીત કામદારો સીધા કામદાર નથી તેનો મતલબ કાયમી કામદાર નથી તેવો થાય છે. બીજા પક્ષકાર અને સંસ્થા વચ્ચે ફીકસ કામગીરી બાબતે કરાર થયેલ.

(૧૨.૬) ઉપરોકત વિગતો મુદ્દાઓના જવાબના કારણોની ચર્ચા કરતા પહેલા હાલના કેસ સંદર્ભે રેકર્ડ ઉપર જે પુરાવાકીય હકીકત આવેલ છે તે બાબતે અત્રે નોંધવુ ખુબજ જરૂરી છે કે,

- હાલનો વિવાદ નાયબ શ્રમ આયુકત, અમદાવાદ ધ્વારા અત્રેની કોર્ટને રીફર થતાં રેફરન્સ ડીમાન્ડ કેસ તરીકે રજીસ્ટર થયેલ છે, જેમા ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ જોવામાં આવે તો ''સંસ્થામાં કામ કરતાં શ્રમયોગીઓની માંગણી છે કે,**માંગણી નં.૧** એક કરતા વધુ વર્ષોથી કામ કરતા કર્મચારીઓ(હંગામી) તે તાત્કાલીક અસરથી કાયમ કરવા,**માંગણી નં.૨** હંગામી કર્મચારીઓને તેઓ જે કામ કરતા હોય તે મુજબના હોદ્દા આપી ગ્રેડમાં મુકી કાયમી કર્મચારીને મળવાપાત્ર મુળ પગાર મોંઘવારી સહિત અન્ય ભથ્થાઓ આપવા, **માંગણી નં.૩** હંગામી કર્મચારીને કાયમી કર્મચારીને મળતુ એલ.ટી.સી.આપવુ,**માંગણી નં.૪** હંગામી કર્મચારીઓને કાયમી કર્મચારીઓને દર વર્ષે મળતુ રૂા.૧૫૦૦ નું મેડીકલ એલાઉન્સ આપવું, **માંગણી નં.૫** હંગામી કર્મચારીઓને દર વર્ષે મળતુ ઈન્સેન્ટીવ બોનસ રૂા.૧૫૦૦/–નું આપવુ,**માંગણી નં.૬**હંગામી કર્મચારીઓને છેલ્લા ૨ વર્ષનું બોનસ આપવુ, **માંગણી નં.૭** હંગામી કર્મચારીઓને દર વર્ષે ૧૨ કેજયુઅલ રજા આપવી,**માંગણી નં.૮** હંગામી કર્મચારીઓને ૩૦ દિવસ હકક રજા ભર પગારે આપવી, **માંગણી નં.૯** હંગામી કર્મચારીઓને ૭ દિવસની માંદગીની રજાઓ ભર પગારે આપવી, **માંગણી નં.૧૦** હંગામી કર્મચારી/ કામદારોને દર વર્ષે બે જોડી યુનિફોર્મ

આપવા, **<u>માંગણી નં.૧૧</u>**હંગામી કર્મચારી/કામદારોને દર વર્ષે રૂા.૩૦૦/–નું વોશીંગ એલાઉન્સ આપવુ, **<u>માંગણી નં.૧૨</u>** હંગામી કર્મચારીઓને કેશ હેન્ડલીંગ એલાઉન્સ આપવુ, **<u>માંગણી નં.૧૩</u>** હંગામી કર્મચારીઓને કાયમી કર્મચારીઓને મળતુ ફેસ્ટીવલ એલાઉન્સ આપવુ, **<u>માંગણી નં.૧૪</u>** હંગામી કર્મચારીઓને પાંચમા પગાર પંચ મુજબ થતો પગાર ચુકવી આપવા જોઈએ કે કેમ **?**

- રીફર થયેલ ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ મા કામદાર શ્રી જતીનભાઈ જોષી ને તા.૦૧–૮–૨૦૦૩ ના રોજથી ચાલુ રેફરન્સે છુટા કરવાનું સંસ્થાનું પગલું ગેરકાયદેસર અને રદ્દ ગણી શ્રમયોગીને પડેલા દિવસોના પુરેપુરા પગાર, ભથ્થાઓ, લાભો અને સળંગ નોકરી સાથે પુન:સ્થાપિત કરવા જોઈએ કે કેમ? તેમ જણાવામા આવેલ નથી કે તે રેફરન્સની ટર્મસમા પણ તેવી કોઈ વીગતો જણાતી નથી.
- હાલનો વિવાદ અત્રેની કોર્ટ સમક્ષ રીફર થતાં અરજદાર યુનિયનના ઉપપ્રમુખ દ્રારા માત્ર તેઓની સહીથી માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ છે અને તેમાં કોઈ પણ શ્રમયોગીની સહી લીધેલ નથી. આ કામે શ્રી જીતનભાઈ જોષી સિવાય અન્ય કોઈ કામદાર રેકર્ડ પર તેઓના કેસ સંદર્ભમા રજુઆત કરવા હાજર રહેલ નથી.
- હાલના કેસમાં અરજદાર કામદાર અને યુનીયન હાજર ન રહેતા તા.૨૫/૯/૨૦૦૩ ના રોજ લેબર કોર્ટ દ્રારા અરજદાર યુનીયનનો રેફરન્સ રદ્દ કરવાનો હુકમ કરેલ. બાદ મા આ કામના અરજદાર પક્ષે ફરી ફાઈલ અરજી નં.૯૬/૨૦૦૩ દાખલ થતા તે લગત તા.૨૩/૧/૨૦૧૬ ના રોજ હુકમ કરી તેને ફરીફાઈલ ઉપર લેવાનો હુકમ કરવામા આવેલ છે. જેથી સદર કેસની કાર્યવાહી આગળ ચાલતા માત્ર એક કામદાર શ્રી જતીનભાઈ જોષીએ તેઓનો પુરાવો આપેલ છે.

(૧૨.૭) આ કામના અરજદાર યુનીયન દક્ષિણ ગુજરાત શ્રમિક સભા દ્રારા હાલનો કેસ ચાર્ટર ઓફ ડીમાન્ડ અંગેનો કરેલ છે. જેમા સદદ યુનીયનના સભ્ય સંખ્યા અંગે ચકાસણી પત્રક રજુ થયેલ છે તેમા યુનીયન દ્રારા કામ કરતા કામદારોની સંખ્યા ૫૮ જણાવેલ છે જયારે અસરકર્તા કામદારની સંખ્યા ૯ જણાવેલી છે. હાલના રેફરન્સના ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ અંગે સમાધાન અધિકારી દ્રારા મદદનીશ મજુર કમીશ્નર તરફથી દક્ષીણ ગુજરાત શ્રમીક સભાએ જે ઔધોગીક વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ તે અંગે જે નિષ્ફળતાના અહેવાલ સાથે જે અનુસુચિ મોકલેલ છે તેમા પરિશીષ્ટ મુજબની વિગતો જણાવેલ છે જેમા પરિશીષ્ટમા કુલ ૧ થી ૧૪ માંગણીની રજુઆત કરેલ છે અને જેથી હાલના રેફકન્સની ટર્મસ તે પરિશીષ્ટ મુજબની માંગણી તે પક્ષકારો વચ્ચેની તકરારી વિષયવસ્તુ જણાઈ આવે છે. તેવી જ રીતે આ કામના અરજદાર તરફથી જે માંગણા નીવેદન રજુ કરેલ છે તેમા કુલ ૧ થી ૧૪ અલગ અલગ પ્રકારની માંગણીઓની રજુઆત કરેલ છે જેમા સદર માંગણીઓ સંદર્ભમા આ કામે કોઈ પણ કામદાર દ્રારા આ માંગણીઓના સંદર્ભમા કોઈ પુરાવો આપેલ નથી કે તે બાબતે રજુઆત આજદીન સુધી કરેલ નથી. આ કામે ઉપરોકત આંક–૧૬ ના

દક્ષિણ ગુજરાત શ્રમિક સભાના ઉપપ્રમુખ દ્રારા જે સરતપાસ રજુ થયેલ છે તેમા તેઓએ જણાવેલ છે કે,'' બીજા પક્ષકારનો ડીમાન્ડ રેફરન્સ તથા શ્રી જતીનાભાઈ જોષીને આ પેન્ડીંગ કેસ દરમ્યાન ખોટી અને ગેરકાયદેસર છટણી પ્રથમ પક્ષકારે કરેલી અને શ્રી જતીનભાઈ જોષી બીજા પક્ષકારના સભાસદ છે અને આ ડીમાન્ડ રેફરન્સમા સબંધિત અસરકર્તા હંગામી કામદાર કર્મચારી છે તેથી કલમ–૧૦(૧) પ્રમાણેનો રેફરન્સ અલગ રીતે ન કરતા આ રેફરન્સમા શ્રી જતીનભાઈ જોષીની ઔધોગીક તકરાર ઉપસ્થિત થયેલી છે તે બીજા પક્ષકાર તરીકે યુનીયનના જનરલ સેક્રેટરી તરીકે તેમજ ટ્રેડ યુનીયન એકટની જોગવાઈઓ હેઠળ હકો આ જુબાની આપનારને યુનીયન તરફે તથા યુનીયનના સભાસદ તરફે રજુઆત કરવા તથા એફીડેવીટ ઉપર જુબાની આપવાનો હકક, અધિકાર હોય આ એફીડેવીટ ઉપર જુબાની આપેલી છે.''ઉપરોકત મુજબના કથનો જોતા એ હકીકત જણાઈ આવે છે કે સદર યુનીયનના ઉપપ્રમુખ સારી રીતે જાણે છે કે સદર જતીનભાઈ જોષીની કોઈ ઔધોગીક તકરાર અત્રે રીફર થઈ ન્યાય નિર્ણ અર્થે આવેલ નથી. અત્રે એ નોંધવુ પણ આવશ્યક છે કે સદર સાહેદની સામાવાળા તરફે ઉલટતપાસમા તેઓ કબુલ કરેલ છે કે, હાલની માંગણી ફકત એક જ કર્મચારી અંગેની છે જે કર્મચારીનુ નામ જતીનભાઈ જોષી છે.

(૧૨.૮)જેથી આ તબકકે આઈ.ડી. એકટની કલમ–૧૦(એ) જરૂર પુરતી ઘ્યાને લઈએ તો,

CHAPTER III REFERENCE OF DISPUTES TO BOARDS, COURTS OR TRIBUNALS

10. Reference of disputes to Boards, Courts or Tribunals.- (1) 1[Where the appropriate Government is of opinion that any industrial dispute exists or is apprehended, it may at any time], by order in writing,- (a) refer the dispute to a Board for promoting a settlement thereof; or (b) refer any matter appearing to be connected with or relevant to the dispute, to a Court for inquiry; or

2[(c) refer the dispute or any matter appearing to be connected with, or relevant to, the dispute, if it relates to any matter specified in the Second Schedule, to a Labour Court for adjudication; or (d) refer the dispute or any matter appearing to be connected with, or relevant to, the dispute, whether it relates to any matter specified in the Second Schedule or the Third Schedule, to a Tribunal for adjudication: Provided that where the dispute relates to any matter specified in the Third Schedule and is not likely to affect more than one hundred workmen, the appropriate Government may, if it so thinks fit, make the reference to a Labour Court under Clause (c);]

3[Provided further that] where the dispute relates to a public utility service and a notice under Section 22 has been given, the appropriate Government shall, unless it considers that the notice has been frivolously or vexatiously given or that it would be inexpedient so to do, make reference under this sub-section notwithstanding that any other proceedings under this Act in respect of the dispute may have commenced:

4[Provided also that where the dispute in relation to which the Central Government is the appropriate Government, it shall be competent for the Government to refer the dispute to a Labour Court or an Industrial Tribunal, as the case may be, constituted by the State Government;]

જેથી સદર કલમને ઘ્યાને લેતા આવા પ્રકારના કેસોમા સામાન્ય રીતે રેફરલ હુકમ જોતા સમુચિત સરકાર કોઈ પણ ઔધોગીક તકરારના સંદર્ભમા તેને લેબર કોર્ટ સમક્ષ સદર કાયદાના પરિશીષ્ટ–ર મુજબ રીફર કરી શકે જે મુજબ હાલનો રેફરન્સ ન્યાય નિર્ણય અર્થે મોકલવામા આવેલ છે. અરજદાર તરફથી જે કલમ ૧૦(ર) ના અંગે હાલનો રેફરન્સ અલગ ન કરી કામદાર શ્રી જતીનભાઈ જોષીની ઔધોગીક તકરારની રજુઆત કરેલી

છે તે કાયદા મુજબ ટકી શકે તેમ નથી. તે અંગે મહત્વની તકરાર એ જણાઈ આવે છે કે હાલનો રેફરન્સ તા.૨૨/૧૦/૨૦૦૧ ના રોજ નાયબ મજુર કમીશ્નર શ્રી દ્રારા ન્યાયનિર્ણય અર્થે મોકલાવામા આવેલ છે જયારે ઉપરોકત કામદાર શ્રી જતીનભાઈ જોષીને સામાવાળા સંસ્થાએ તા.૧/૮/૨૦૦૩ ના રોજ છુટા કરી દીધેલાનુ જણાવી તેમના પુરતી જ હાલની કાર્યવાહી કરવા આંક–૧૬ ના સંસ્થાના ઉપપ્રમુખ દ્રારા જણાવામા આવેલ છે જે સદર કાયદાની જોગવાઈ વિરુધ્ધ જણાઈ આવે છે. કારણ કે જયારે જે વ્યકિતના તકરારના ન્યાય નિર્ણયની રજુઆત છે તેઓનો કોઈ રેફરન્સ અત્રે ન્યાયનિર્ણય અર્થે આવેલ જ નથી. જે ટર્મસ ઓફ રેફરન્સ કરવામા આવેલ છે તેવો કોઈ મુદદો પણ અરજદાર પુરવાર કરી શકેલા નથી. વધુમા આ કામે જે રેફરન્સની ટર્મસમા જણાવામા આવેલ છે તેમા જે ચકાસણી પત્રક રજુ થયેલ છે તેમા કયા ૯ કર્મચારીની આ ૧ થી ૧૪ ડીમાન્ડ છે તે યુનીયન જણાવી શકેલ નથી. વધુમા જે ૯ કામદારોની રજુઆત છે તેવા કોઈ નવ કામદારની સભ્યપદના પુરાવા પાછળથી રજુ કરેલ છે. આ બાબતની હકીકત આંક–૭૧ ના સાહેદ શ્રી અતુલ ટી શાહ જણાવે છે કે એ વાત ખરી છે કે શેઠ લક્ષ્મણ સોનાર અને આર.એ.કાંટે યુનિયનનાં સભ્ય હોય તેવા કોઈ પુરાવા આ કામે રજુ કરેલા નથી. હું નિ.૧૯/૧ જોઈને કહું છુ કે, આ કરાર આધારે જતીનભાઈ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં કામ કરતા હતા. એ વાત ખરી છે કે ચાર્ટર ઓફ ડીમાન્ડ મુકેલી તે હંગામી કર્મચારીઓ માટે મુકેલી. વધુમા તેમા હાલના કામદાર જતીનભાઈનો સમાવેશ થતો હતો કે નહી તે અરજદાર યુનીયન સ્પષ્ટ કરી શકેલ નથી. આ કામે જે ડીમાન્ડ મુકેલ છે તેવા કોઈ કર્મચારી સામાવાળા સંસ્થામા કામ કરતા હતા તે બાબતના કોઈ પણ પુરાવા અરજદાર તરફથી રજુ થયેલ નથી કારણ કે સામાવાળા તરફે જણાવેલ છે કે,આ કામના સબધીત કામદારો સંસ્થાના સીધા કામદારો નથી અને તેઓ વચ્ચે માલીક કામદારનો સબંધ પ્રસ્થાપિત થયેલ નથી. સંસ્થાએ આ કામાના સબંધીત કામદારો સાથે સ્વતંત્ર રીતે કરાર કરી ચોકકસ સમય માટે, ચોકકસ પ્રકારની કામગીરી કરવા માટે ચોકકસ રકમથી કામગીરી કરવા માટે રોકેલ છે અને તેઓ સંસ્થામા કામ કરતા કાયમી કામદારો જેવી કામગીરી બજાવતા નથી. જે બાબતે અરજદાર યુનીયન તરફથી કોઈ સ્પષ્ટ પુરાવો રજુ થયેલ નથી. જેથી પણ બીજા પક્ષકાર–અરજદારો તેઓની રજુઆત પુરવાર કરી શકેલા નથી.

(૧૨.૯) સામાન્ય રીતે અરજદાર તરફે કોઈ પણ દાદ મેળવવા હકકદાર છે તે સાબીત કરવા માટે પ્રથમ તેઓએ સામાવાળાના કામદાર હોવાનું અને ત્યારબાદ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું તેમજ ત્યારબાદ તેઓને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર કરવાની રહે છે. **નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે રીઝીયોનલ મેનેજર, એસ. બી. આઈ., વિ. રાકેશકુમાર તિવારી, કેસ નંબર–અપીલ (સિવીલ) ૭/૨૦૦૬, તા.૦૩/૦૧/૨૦૦૬** માં એમ ઠરાવેલ છે કે, અરજદારે પોતાના કેસનો પાયો પ્લીડીંગ થી મુકવાનો છે અને સામાવાળાએ તેનો જવાબ આપ્યે તકરારના મુદાઓ નકકી

થશે અને તે અનુસંધાને બન્ને પક્ષે એવીડન્સ લીડ થશે. પ્લીડીંગ જ ન હોય,તેવી બાબતેનો પુરાવો જોઈ શકાય નહી તેવો પ્રસ્થાપિત સિધ્ધાંત નામદાર એપેક્ષ ઓથોરીટી દ્રારા આપેલ છે. તે જોઈએ તો,

These are all questions of fact in respect of which evidence would have to be led, the onus to prove the first requirement being on the workman and the second and third requirements on the employer. Necessarily a fair opportunity of leading such evidence must be available to both parties. This would in turn entail laying of a foundation for the case in the pleadings. If the plea is not put forward such an opportunity is denied, quite apart from the principle that no amount of evidence can be looked into unless such a plea is raised. [See Siddik Mahomed Shah vs. Mt. Saran AIR 1930 PC 57 (1); Bondar Singh & Or. Vs.Nihal Singh and Ors. (2003) 4 SCC 161].

આમ, બન્ને પક્ષના પક્ષ નિવેદન અને રજુ પુરાવાઓ જોવામાં આવે તો અરજદારો સામાવાળી સંસ્થામા કરાર કરી ચોકકસ સમય માટે, ચોકકસ પ્રકારની કામગીરી કરવા માટે ચોકકસ રકમથી કામગીરી કરવા માટે રોકેલ હતા તે હકીકત નિર્વિવાદીત છે. તેથી તે કામગીરીનો સમાવેશ આઈ.ડી. એકટની કલમ–૨(એસ) માં કરવામાં આવેલ કામદારની વ્યાખ્યામાં થતો હોય,જેથી અરજદાર સામાવાળાના કામદાર હોવાની હકીકત માનવા કારણ જણાય છે. તેવી જ રીતે રજુ પુરાવા આધારે આ કામના સામાવાળાની સંસ્થા તે આઈ.ડી. એકટની કલમ–૨(જે)મા જણાવ્યા મુજબની સંસ્થા છે ત્યારે આઈ.ડી. એકટની કલમ–૨(કે) મુજબ અરજદાર અને સામાવાળા વચ્ચેની તકરાર તે ઔદ્યોગીક તકરાર જણાઈ આવે છે.હાલના કેસમા અરજદારો તરફથી કુલ ૧ થી ૧૪ અલગ અલગ પ્રકારની માંગણીઓની રજુઆત કરેલ છે પરંતુ તે કયા કામદારને કેવી રીતે મળવાપાત્ર થાય છે અને તે બાબતે કોઈ નોટીફીકેશન થયેલ છે કે કેમ અને યુનીયન અને સંસ્થા વચ્ચે કોઈ સમાધાન કે શરત નકકી થયેલ હોય તેવુ અરજદાર યુનીયન રજુ પુરાવાથી પુરવાર કરી શકેલ નથી. જેથી જે કુલ ૧ થી ૧૪ માંગણીની રજુઆત છે અને જે ટર્મસ ઓફ રેફરન્સને લગતી રજુઆત અરજદાર કોઈ પણ પ્રકારના પુરાવાથી પુરવાર કરી શકેલા નથી. યુનીયન દ્રારા તેમની રજુઆતમા એમ જણાવેલ છે કે બીજા પક્ષકાર તરીકે યુનીયનના જનરલ સેક્રેટરી તરીકે તેમજ ટ્રેડ યુનીયન એકટની જોગવાઈઓ હેઠળ હકો આ જુબાની આપનારને યુનીયન તરફે તથા યુનીયનના સભાસદ તરફે રજુઆત કરવા તથા એફીડેવીટ ઉપર જુબાની આપવાનો હકક, અધિકાર હોય જુબાની રજુ કરેલ છે પરંતુ કયા ટ્રેડ યુનીયનની જોગવાઈઓના આધારે તેઓ માત્ર એક કામદાર તરફથી જુબાની આપેલ છે તેવા કોઈ કાયદા સંદર્ભની રજુઆત આજદીન સુધી કરી શકેલા નથી. જેથી હાલની આંક–૧૬ ની રજુઆત છે તે માનવા યોગ્ય જણાતી નથી. વધુમા અરજદાર તરફથી જે આંક–૪૬ થી સાહેદને તપાસવામા આવેલ છે તેઓ ઉલટ તપાસમા એમ કબુલ કરે છે કે સંસ્થાના કાયમી કર્મચારીઓનુ યુનીયન ચાલે છે કાયમી કર્મચારીઓ અને સંસ્થા દર ૩ વર્ષે વાટાઘાટો થાય છે અને તેમા નકકી થયા પ્રમાણે પગારવધારો તથા અન્ય લાભો

આપવામા આવે છે.એ વાત ખરી છે કે સંસ્થાએ અમારી કાયમી કે હંગામી ધોરણે નીમણુક કરી હોય તેવો કોઈ નીમણુક પત્ર આપેલ નથી. જેથી કેવી રીતે આ કામના અરજદાર યુનીયન દ્રારા તેઓ અન્ય કર્મચારીની જેમ માંગણી મેળવવા હકકદાર થાય છે તેવુ પુરવાર કરેલ નથી.

(૧૨.૧૦) આ કામે યુનીયન તરફથી માત્ર એક કામદાર તરફથી જુબાની આપેલ છે જેમા શ્રી જતીનભાઈ જોષીની ઔધોગીક તકરારની રજુઆત કરેલી છે જે તકરાર કાયદાની બાધીત જણાય છે પરંતુ આ બાબતે જયારે કામદાર જતીનભાઈએ તેઓને ખોટી રીતે છુટા કરેલાની રજુઆત કરેલ છે તે મુદદા સબબ અરજદારે આઈ.ડી. એકટની કલમ–૨૫(બી)(૧) મુજબ અતુટ રીતે સળંગ નોકરી કરેલ છે કે કેમ અથવા તો કલમ–૨૫(બી)(૨) મુજબ નોકરીમાંથી છુટા કર્યાના અગાઉના ૧૨ માસમાં ૨૪૦ દિવસ ઉપરાંતની સળંગ નોકરી કરેલ છે કે કેમ ? તે હકીકત જોવાની રહે છે. આ અંગે સામાવાળા તરફથી આંક–૧૯ થી કુલ ૫ દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરેલ છે તે જોવામા આવે તો, નિ.૧૯/૧ થી સામાવાળા સંસ્થા અને કામદાર જતીનભાઈ સાથે ૧/૪/૧૯૯૮ ના રોજથી ૧૨ માસ માટે કરેલ કામગીરી અંગેનો કરાર છે અને તેમા તેની અવધી પુરી થયેથી તેને ઓટોમેટીક પુરો થયેલાનુ પણ નોંધેલ છે. તેવી જ રીતે નિ.૧૯/૨ થી સામાવાળા સંસ્થા અને કામદાર જતીનભાઈ સાથે ૧/૪/૧૯૯૯ ના રોજથી ૧૧ માસ માટે કરેલ કામગીરી અંગેનો કરાર છે અને તેમા તેની અવધી પુરી થયેથી તેને ઓટોમેટીક પુરો થયેલાનુ પણ નોંધેલ છે.તેવી જ રીતે નિ.૧૯/૩ થી સામાવાળા સંસ્થા અને કામદાર જતીનભાઈ સાથે ૧/૩/૨૦૦૦ ના રોજ તા. ૧૧ /૩/૨૦૦ થી તા.૩૧/૧/૨૦૦૧ સુધી માટે કરેલ કામગીરી અંગેનો કરાર છે અને તેમા તેની અવધી પુરી થયેથી તેને ઓટોમેટીક પુરો થયેલાનુ પણ નોંધેલ છે.તેવી જ રીતે નિ.૧૯/૪ થી સામાવાળા સંસ્થા અને કામદાર જતીનભાઈ સાથે ૧/૨/૨૦૦૧ ના રોજથી તા.૧૧/૨/૨૦૦ થી તા.૩૧/૧૦/૨૦૦૧ સુધી માટે કરેલ કામગીરી અંગેનો કરાર છે અને તેમા તેની અવધી પુરી થયેથી તેને ઓટોમેટીક પુરો થયેલાનુ પણ નોંધેલ છે.નિ.૧૯/૫ થી સામાવાળા સંસ્થા અને કામદાર જતીનભાઈ સાથે તા.૧૧/૧૧/૨૦૦૧ ના રોજ તા.૧૧/૧૧/૨૦૦૧ થી તા.૩૦/૦૯/૨૦૦૨ સુધી માટે કરેલ કામગીરી અંગેનો કરાર છે અને તેમા તેની અવધી પુરી થયેથી તેને ઓટોમેટીક પુરો થયેલાનુ પણ નોંધેલ છે. સદર તમામ કરારમા કામદાર શ્રી જતીન ભાઈનાઓએ કરારની તમામ શરતો બાબતે સમંત થયેલાનુ પણ નોંધવામા આવેલ છે.

(૧૨.૧૧)આ તબકકે આઈ.ડી. એકટની કલમ–૨૫(બી)(૧) મુજબ કામદારે અતુટ રીતે સળંગ નોકરી કરેલ છે કે કેમ અથવા તો કલમ–૨૫(બી)(૨) મુજબ નોકરીમાંથી છુટા કર્યાના અગાઉના ૧૨ માસમાં ૨૪૦ દિવસ ઉપરાંતની સળંગ નોકરી કરેલ છે કે કેમ તે હકીકત મુખ્ય જોવાની રહે છે.આ સંદર્ભે **નામદાર પંજાબ એન્ડ હરીયાણા હાઈકોર્ટ** સમક્ષનો **સંજીવકુમાર વિરુધ્ધ પ્રીસાઈડીંગ ઓફીસર, ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલ ભટીંડા, ૨૦૧૫–એલએલઆર–૧૮૮** નો ચુકાદ્રો જોવામાં આવે તો કામદારે સળંગ નોકરી

કરેલ છે તે હકીકત પુરવાર કરવાનો પ્રાથમિક બોજો કામદાર ઉપર રહેલો છે તેવું ઠરાવેલ છે. તેમજ **નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ** સમક્ષનો **રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફીસર વિરુધ્ધ એસ.ટી.હાદીમની, ૨૦૦૨(૧)–એલએલજે–૧૦૫૩** નો ચુકાદો જોતા તેમાં એવું ઠરાવેલ છે કે,કામદારે નોકરીમાંથી છુટા કર્યાના પાછળના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલ છે તે હકીકત તેઓએ પગાર સ્લીપ, અથવા તો નિમણુંક પત્ર રજુ કરીને પુરવાર કરવી પડે. માત્ર સોગંદનામું રજુ કર્યેથી તે હકીકત પુરવાર થયેલ ગણી શકાય નહીં. વધુમાં સામાવાળા તરફેથી **નામ.સુપ્રીમ કોર્ટ** સમક્ષનો **મોહંમદઅલી વિરુધ્ધ સ્ટેટ ઓફ એચ.પી., ૨૦૧૮(૧ ૫)–એસસીસી–૬૪૧** નો ચુકાદ્દો રજુ રાખેલ છે. આ ચુકાદ્દાની હકીકત જોવામાં આવે તો તેમાં એવું ઠરાવેલ છે કે, ૨૪૦ દિવસની સળંગ નોકરીની થીયરી એ મુજબ છે કે,જો કામદારે છટણીની તારીખના પાછળના કેલેન્ડરના ૧૨ માસ દરમ્યાન ૨૪૦ દિવસથી ઓછી કામગીરી કરેલ હોય અને તેણે અગાઉના વર્ષોમાં ૨૪૦ દિવસ કરતા વધુ કામગીરી કેલેન્ડર વર્ષમાં કરેલ હોય તો પણ તેને કલમ ૨૫(એફ) ની જોગવાઈનો લાભ મળી શકે નહીં. તે કેસમાં કામદારે ૧૯૮૦ થી ૧૯૮૨ અને ૧૯૮૬ થી ૧૯૮૯ ના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ ઉપરાંત કામગીરી કરેલ હતી, પરંતુ ૧૯૯૦ ના વર્ષમાં ૧૯૫ દિવસ કામગીરી કરેલ હતી અને જે વર્ષે તેમને નોકરીમાંથી છુટા કરેલ તે તારીખના પાછળના ૧૨ માસમાં તેઓએ માત્ર ૧૯.૫ દિવસ કામ કરેલ. તે સંજોગોમાં તેને કલમ ૨૫(એફ) નો લાભ મળવાપાત્ર નથી તેવું ઠરાવેલ. જયા સુધી હાલના કામદાર જતીનભાઈ જોષીના કીસ્સાને લાગે વળગે છે ત્યા સુધી તેઓની નીમણુક સામાવાળા સંસ્થા દ્રારા કરાર આધારીત કરવામા આવેલ છે અને તે કરાર પુરો થયે તેઓની પાસેથી કામ લેવામા આવેલ નથી. જે બાબતે અરજદાર તરફે એવી રજુઆત કરેલ છે કે, તેઓએ સામાવાળાએ અનફેર લેબર પ્રેકટીસ કરેલ છે અને કલમ ૨૫(એફ) નો પણ ભંગ કરેલ છે પરંતુ તેવી કોઈ હકીકત અરજદાર રજુ પુરાવાથી પુરવાર કરેલ નથી. માત્ર કથનકીય રજુઆત કે સામાવાળાનુ કૃત્ય ગેરકાયદેસર છે તે પુરવાર થતુ નથી. અરજદાર તરફે નિ.૮૦/૨૦ થી લેબર કમીશ્નરશ્રી ને જે ફરીયાદ કરેલી જે અંગે નિ.૮૦/૨૧ થી સરકારી મજુર અધિકારીએ કાયમી કરવા બાબતે હાલના શ્રમયોગી જતીનભાઈને સમાધાન અધિકારી સમક્ષ કાયમી થવા અંગેનો વિવાદ ઉભો કરવા સલાહ આપેલ છે. તેમા છતા આ કામાના શ્રમયોગી શ્રી જતીનભાઈ જોષીએ કોઈ વિવાદ ઉભો કરેલ નથી અને જયારે વિવાદ ન હોય તો તે બાબતેનો નિર્ણય મજુર અદાલત કલમ–૧૦ ના સંદર્ભમા કેવી રીતે કરી શકે. વધુમા આંક–૪૦ થી સદર જતીનભાઈ તેઓની ઉલટતપાસમા કબુલ કરે છે કે તેઓએ નિ.૧૯/૧ થી ૧૯/૫ સુધી થયેલ કરારો મુજબ પ્ર.પ.સંસ્થામા નોકરી કરેલી છે. તેવી જ રીતે આક–૧૬ ના અરજદાર તરફેના સાહેદે પણ કરાર આધારીત નિમણુકની હકીકતને સર્મથન આપેલ છે. વધુમા અરજદાર તરફેના સાક્ષી જેઓને આંક–૪૬ થી તપાસવામા આવેલ છે તેઓ પણ કબુલ કરે છે કે નિ.૧૯/૧ થી ૧૯/૫ ના દસ્તાવેજો પ્રમાણે બીજા પક્ષકાર જતીનભાઈની જે રીતે નીમણુક થયેલી

તે રીતે મારી નિમણુક થયેલી. જેથી પણ હાલના કામદાર શ્રી જતીનભાઈ જોષીની નીમણુક કરાર આધારીત હતી તે પુરવાર થાય છે. જેથી તેઓએ સદર જોગવાઈઓ મુજબ કામદારે છટણીની તારીખના પાછળના કેલેન્ડરના ૧૨ માસ દરમ્યાન ૨૪૦ દિવસથી ઓછી કામગીરી કરેલ હોય અને તેણે અગાઉના વર્ષોમાં ૨૪૦ દિવસ કરતા વધુ કામગીરી કેલેન્ડર વર્ષમાં કરેલ હોય તેવુ પુરવાર થતુ નથી. વધુમા આ કામે જે જતીનભાઈ જોષી નામના કામદારે જેટલો પણ સમય સામાવાળા સંસ્થામા કામ કરેલ છે તે એક કરાર આધારીત કામ કરેલ છે. વધુમા આ કામે અરજદાર તરફથી આંક–૩૩ થી લેખીત પ્રપોઝલ (વિધાઉટ પ્રજયુઠાઈસ) આપેલ જે અંગે આ કામના સામાવાળા તરફથી આંક–૩૮ થી જવાબ આપેલ છે જેમા તેઓએ જણાવેલ છે કે જતીનભાઈ ચોકકસ સમય માટે ફીકસ પગારથી ટેમ્પરરી ધોરણે રાખવામા આવેલા અને તે બાબતે તેઓની સાથે કરાર પણ કરવામા આવેલો જેથી સમયગાળો પુરો થતા આપો આપ નોકરીમાંથી છુટા થયેલા છે જે માંગણીઓ કરેલી છે તે હંગામી કામદારોને આપવાનો પશ્ન ઉપસ્થિત થતો નથી. જેથી પણ આ કામે સામાવાળાએ અરજદારશ્રી જતીનભાઈની નીમણુક કરાર આધારીત હોય સ્વીકારેલ નથી.

(૧૨.૧૨) હવે અરજદાર–કામદાર શ્રી જતીનભાઈ જોષીને સામાવાળાએ ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ છે કે કેમ તે હકીકત જોવાની રહે છે. તે માટે આઈ.ડી. એકટની કલમ–૨૫(એફ) ની જોગવાઈઓ અત્રે નોંધવી જરૂરી છે.

> **<u>૨૫(એફ) : કામદારોની છટણીની પુર્વ શરતો.</u>**
> ***કોઈ માલીક હેઠળ ઓછામાં ઓછી એક વર્ષની અખંડ નોકરી કરી હોય એવા કોઈ ઉદ્યોગમાં કામે રાખેલા કામદારની છટણી :***
> *(ક) તે કામદારને છટણીનાં કારણો દર્શાવતી એક મહિનાની લેખિત નોટીસ આપવામાં આવી ન હોય અને નોટીસની મુદ્દત પૂરી ન થઈ હોય અથવા તે કામદારને એવી નોટીસને બદલે નોટીસની મુદ્દત સુધીનું વેતન આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી :*
> *પરંતુ,*
> *(ખ) તે કામદારને છટણી વખતે અખંડ નોકરીના દરેક વર્ષ માટે અથવા છ મહીનાથી વધુ નોય તેવા તેના ભાગ માટે પંદર દિવસના સરેરાશ પગાર જેટલું વળતર આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી અને*
> *(ગ) સમુચિત સરકાર ઉપર અથવા તે સરકાર ગેઝેટમાં જાહેરનામું પ્રસિધ્ધ કરીને, નિર્દિષ્ટ કરે તેવા સત્તાધિકારી ઉપર ઠરાવેલી રીતે નોટીસ બજાવવામાં ન આવે ત્યાં સુધી,*
> ***કરી શકશે નહી.** ''*

ઉપરોકત જોગવાઈ મુજબ અરજદારને સામાવાળાએ છટણી કરેલ છે કે કેમ તે હકીકતની ચર્ચા કરવાની રહે છે અને તે માટે છટણીની વ્યાખ્યા કલમ–૨(૦૦) માં કરેલ છે. તે નોંધવી જરૂરી બને છે.

કલમ-૨(૦૦) 'છટણી' એટલે શિસ્તના પગલાં તરીકે કરેલી શિક્ષારૂપે હોય તે સિવાય બીજી રીતે ગમે તે કારણસર માલીકે કરેલી કોઈ કામદારની નોકરીની સમાપ્તિ, પણ તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થતો નથી,

(એ) કામદારની સ્વેચ્છાપુર્વકની નિવૃત્તી અથવા

(બી) માલીક અને સબંધિત કામદાર વચ્ચેના રોજગાર કરારમાં તે માટે શરત હોય તો નિવૃત્તી વયે પહોંચતા કામદારની નિવૃત્તી, અથવા

(બીબી) માલીક અને સબંધીત 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 :

જયા સુધી હાલના અરજદાર તરફથી રજુ એક જતીનભાઈ જોષીની તકરાર અને અગાઉ કરેલ ચર્ચા મુજબ તે અરજદારે સળંગ નોકરી કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર થતી ન હોઈ, તે સંજોગોમાં કલમ ૨૫(એફ) ની જોગવાઈનું પાલન કરવાનો પણ પ્રશ્ન રહેતો નથી. વધુમાં આ કામમાં અરજદારે કોઈ અલગથી માંગણા નીવેદન રજુ કરેલ નથી પરંતુ તેઓને તા.૦૧-૦૮-૨૦૦૩ ના રોજ મૌખિક હુકમથી છુટા કરેલ હોવાનું જણાવી, તે તારીખને કોઝ ઓફ એકશન દર્શાવી પડકારેલ છે જે કોઈ ટર્મસ ઓફ રેફરન્સ પણ નથી. વધુમા સદર ૨(૦૦)(બીબી) મા જણાવામા આવેલ છે કે માલીક અને સબંધીત કામદાર વચ્ચેના રોજગારના કરાર પુરો થયે તાજો ન કરવાના અથવા તેમાં જણાયેલી તે માટેની શરત હેઠળ આવા કરારની સમાપ્તિના કારણે કામદારની નોકરીની સમાપ્તિ થાય તો તેને છટણી કહી શકાતુ નથી. જેથી પણ આ કામના સદર અરજદાર-કામદાર શ્રી જતીનભાઈ જોષીની રજુઆત તે કાયદાકીય પીઠબળ વગરની હોય તેમ જણાય છે.

(૧૨.૧૩)હવે આ કામે પક્ષકારો તરફથી જે એપેક્ષ ઓથોરીટી રજુ કરી તેના પર આધાર રાખેલ છે તે જોઈએ તો

– આ અરજદાર તરફથી નીચે મુજબની મહત્વની ઓથોરીટીઓ રજુ કરેલ છે તેને ટુંકમા જોઈએ તો,

SR.NO.	Name of The Apex Authority	Relevant Point
1	સીવીલ અપીલ નં. ૧૦૬૯૦-૧૦૬૯૧ /૨૦૧૪ (નામ.સુપ્રિમકોર્ટ) ભાવનગર મ્યુ.કોર્પોરેશન વિ.જાડેજા ગોવુભા છાનુભા (PARA-9)	the certificate in question clearly supported the respondent's case that he was in the employment of the appellant-Corporation for the period mention above had completed 240 days of continuous service... ....The case at hand in our opinion,is one such case where reinstatement must give way to award of compensation. ....We are of the view that award of sum of Rs.2,50,000/-...
2	સીવીલ અપીલ નં. ૩૪૬/૨૦૧૫ એસ.એલ.પી. નં.૧૫૩૨/૨૦૧૪ ના	....Denial of back wages to an employee who was suffered due to an illegal act of the employer would amount to indirectly punishing the concern employee and rewarding the employer by relieving

	કામે (નામ.સુપ્રિમ કોર્ટ) જશમેર સીઘ વિરૂધ્ધ સ્ટેટમેન્ટ ઓફ હરિયાણા.	him of the obligation to pay back wages including the emoluments
3	સીવીલ અપીલ નં. ૩૩૫૦/૨૦૧૭ એસ.એલ.પી. નં.૩૧૯૬૫/૨૦૧૫ ના કામે મ્યુનીસીપલ કાઉન્સીલ નાનગલી (નામ.સુપ્રિમ કોર્ટ) વિરૂધ્ધ અરૂણ સૈની	50% of back wages
4	બોટાદ નગરપાલિકા વિરૂધ્ધ કે.પી.નથાની (નામ.ગુજ.હાઈકોર્ટ)	Artificial breaks of 2 days in every month can be counted as artificial breaks of employment in order to bring the service for a fix period and in order to shrink the liability from the provision of section 25 of the IDAct.
5	૨૦૨૦ એલ.એલ.આર ૮૬૫ (નામ.ગુજ હાઈકોર્ટ) તાલુકા ડેવલોપમેન્ટ ઓફીસર વિરૂધ્ધ સુરેશચંદ્ર શનાભાઈ પારેખ.	Illegal termination of a workman appointed against vacant regular permanent post is unfair labour practice.
ઉપરોકત તમામ એપેક્ષ ઓથોરીટીના સિધ્ધાંતો માનસહ વંચાણે લેતા તે હાલના કીસ્સા લાગુ પાડી શકાય તેમ નથી કારણે કે જે અરજદાર તરફથી એક માત્ર કામદાર જતીનભાઈ ના સંદર્ભમા રજુઆત કરેલ છે તે બાબતેનો કોઈ ટર્મ્સ ઓફ રેફરનસ અત્રેની કોર્ટમા ન્યાયનિર્ણય અર્થે આવેલ નથી જેથી સદર ચુકદાઓ હાલના કેસમા લાગુ પાડી શકાય તેમ નથી.		

– આ કામના સામાવાળા તરફથી નીચે મુજબના મહત્વના ચુકાદાઓ રજુ કરેલ છે તેને ટુંકમા જોઈએ તો,

SR.NO.	Name of The Apex Authority	Relevant Point
૧	૨૦૦૦ એલ.એલ.આર. પાના નં. ૭૩૬ (દિલ્હી હાઈકોર્ટ) અમીત યાદવ વિરૂધ્ધ દિલ્હી વિધ્યુત બોર્ડ	The right of the employee comes to end after expiry of the specified period
૨	૨૦૦૧(૨) એલ.એલ.જે પાના નં. ૧૬૧૩ (સુપ્રિમ કોર્ટ) નવોદયા વિદ્યાલય વિરૂધ્ધ કે.આર.હેમવથ્થી	Termination of service for non renewal of contract of service under stipulation contained in such contract not retrenchment even if employee had worked continuously for more than 240 days
૩	૨૦૦૬(૨) સી.એલ.આર. પાના નં. ૩૬ (સુપ્રિમ કોર્ટ) પંજાબ સ્ટેટ ઈલેકટ્રીસીટી બોર્ડ વિ. દરબારસીંગ	2 (00) (bb) held that as the employment of the respondent was for a specific period no relief could be granted in his favour.
૪	૨૦૧૭ એલ.એલ.આર પાના નં. ૯૮૧ (સુપ્રિમ કોર્ટ) યુ.પી.કો.ઓપ. સ્પીનીંગ મીલ્સ ફેડરેશન લી. વિ. અમરનાથ દ્વિવેદી	when the appointment is on the basis of a contract for one year and there is no permanent sanctioned post, relief of reinstatement is not justified.
૫	૨૦૦૬ (૨) એલ.એલ.જે પાના નં. ૨૩૫ (સુપ્રિમ કોર્ટ) મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન વિ.રામપાલ	termination of service by non renewal of contract not retrenchment neither 25-F nor 25G applied to such termination.
૬	૨૦૧૪ (૧) સી.એલ.આર પાના નં. ૯૮૨ (ગુજરાત હાઈકોર્ટ) જી.ઈ.બી. સબસ્ટીટયુટેડ વિ. હરીશકુમાર એન ધોલામીયા	Thus on fact once it is found that the case fell U/s. 2 (00) (bb) of the IDAct the question of breach of Sec.25-F of the act did not arise.
૭	૨૦૦૭ (૧) એલ.એલ.જે પાના નં. ૨૩૬ (સુપ્રિમ	compensation in place of reinstatement was proper.

	કોર્ટ) સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન વિ. સરજીતસિંહ	
૮	૨૦૦૭ (૧) એલ.એલ.જે પાના નં. ૪૮૮ (સુપ્રિમ કોર્ટ) ભોગપુર કો.ઓ.સુગર મીલ્સ લી. વિ.હરમેશકુમાર	25G of the IDAct would not apply to case where as here section 2 (00) (bb) was attracted.
ઉપરોકત તમામ એપેક્ષ ઓથોરીટીના સિધ્ધાંતો માનસહ વંચાણે લેતા તે હાલના કીસ્સા લાગુ પાડી શકાય તેમ નથી કારણે કે જે અરજદાર તરફથી એક માત્ર કામદાર જતીનભાઈ ના સંદર્ભમા રજુઆત કરેલ છે તે બાબતેનો કોઈ ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ અત્રેની કોર્ટમા ન્યાય નિર્ણય અર્થે આવેલ નથી. સામાવાળા તરફથી જે અરજદાર કામદારના કરાર આધારીતના સંદર્ભમા જે રજુઆત કરેલ છે તેને ઘ્યાને લઈ શકાય તેમ છે જે મુજબ પણ સામાવાળા તરફેના ચુકાદા લાગુ પાડી શકાય તેમ છે.		

– વધુમા નામદાર એપેક્ષ ઓથોરીટી દ્રારા પણ નીચે મુજબના ચુકાદામા ''ટર્મસ ઓફ રેફરન્સ'' તથા ''કરાર આધારીત'' કામદારના કીસ્સામા નોધેલ છે કે,

SR.NO.	Name of The Apex Authority	Relevant Point
1	**(2017) 02 GUJ CK 0005** Gujarat Labour Welfare Board Vs Hiteshbhai M Bhatt	32. Learned advocate for the Board vehemently assailed the order directing the Board to pay interest @ 12% from 1.11.2007 in event of delay beyond 30 days. The objection of learned advocate for the board against the said direction is justified. In light of the terms of reference and the stage when the learned Labour Court was adjudicating the dispute (which was referred to the learned Labour Court), it had no authority or jurisdiction to pass any direction for period beyond the date of award and/or direction for payment of interest for future period, i.e. from 1.11.2007 onwards. **The learned Labour Court is not competent to pass such direction in view of the provisions under the Act and more particularly in absence of terms of reference.** Therefore, the said direction cannot be sustained. Consequently, the direction is set aside.
2	**Supreme Court of India** Bhogpur Co-Op Sugar Mills Ltd vs Harmesh Kumar on 10 November, 2006	- The fact that the appellant operates a seasonal factory and the respondent had not been in continuous service for 240 days during twelve months preceding his termination is not in dispute. - Contention of the appellant is that the termination of the respondent's services did not come within the purview of the term 'retrenchment' as contained in Section 2(oo)(bb) of the Industrial Disputes Act. - The Labour Court derived its jurisdiction from the terms in reference. It ought to have exercised its jurisdiction within the four corners thereof. - The principal question which was referred by the State Government was as to whether the termination of services of the respondent was justified. The Labour Court was, therefore, not required to go into the question as to whether the appellant was bound to take the services of the respondent in all subsequent seasons or not. - We are not oblivious of the distinction in regard to the legality of the order of termination in a case

<table>
<tr><td></td><td></td><td>where Section 25-F of the Act applies on the one hand, and a situation where Section 25-G thereof applies on the other. Whereas in a case where Section 25-F of the Act applies the workman is bound to prove that he had been in continuous service of 240 days during twelve months preceding the order of termination, in a case where he invokes the provisions of Sections 25-G and 25-H thereof he may not have to establish the said fact. [See Central Bank of India vs. S. Satyam & Ors.(1996) 5 SCC 419, Samishta Dube vs. City Board, Etawah & Anr. (1999) 3 SCC 14, Regional Manager, SBI vs. Rakesh Kumar Tewari (2006) 1 SCC 530 and Jaipur Development Authority v. Ram Sahai & Anr.8Civil Appeal No. 4626 of 2006 decided on 31st October, 2006] However, category-wise seniority is required to be maintained when different categories of workmen are appointed so as to apply the principle of 'last-cum-first go'. A seniority list is also required to be maintained so as to enable the employer to offer services to the retrenched employees maintaining the order of seniority. The said provisions, however, would have no application in a case where Section 2(oo)(bb) of the Act is attracted.</td></tr>
<tr><td colspan="3">ઉપરોકત એપેક્ષ ઓથોરીટીના સિધ્ધાંતો ઘ્યાને લેતા તેમ જણાવેલ છે કે <u>The learned Labour Court is not competent to pass such direction in view of the provisions under the Act and more particularly in absence of terms of reference.</u> જેથી પણ જયારે એકમાત્ર કામદાર શ્રી જતીનભાઈ જોષીનુ કોઈ ટર્મસ ઓફ રેફરન્સ ન હોય તે બાબતે તેઓનુ કોઈ અલગથી માંગણા નીવેદન ન હોય તે છુટા કરેલાની હકીકત જણાવેલ છે તે રેફરન્સ થઈ ગયા બાદની તકરાર હોય અરજદારની આ બાબતની રજુઆત ગ્રાહય રાખી શકાય તેમ નથી. તેવી જ રીતે જયારે કોઈ કરાર આધારીત કામદારના કીસ્સામા પણ જયારે તેઓ સળંગ ૨૪૦ દીવસ કામ કરેલ ન હોય તો તેમા સદર કલમ–Section 2(oo)(bb) ના પ્રબંધો લાગુ પાડી શકાય તેમ છે. જેથી સદર ચુકાદા તેટલા પુરતા હાલના કેસમા સામાવાળા તરફેની રજુઆતને સર્મથન કરતા છે.</td></tr>
</table>

આમ,ઉપરોકત સમગ્ર ચર્ચા કરી તે મુજબ પરિશિષ્ટમાં દર્શાવેલ માંગણી નં.૧ થી ૧૪ ની માંગણીઓ મેળવવા કોઈ પણ કામદાર સક્ષમ હોવાનુ પુરવાર થતુ નથી તથા જે એક કામદાર જતીનભાઈ જોષીને તા.૧/૮/૨૦૦૩ ના રોજ ગેરકાયદેસર છુટા કરેલાની રજુઆત છે તે ટર્મસ ઓફ રેફરન્સ ન હોય સદર કામદાર તે કરાર આધારીત કામદાર હોય કાયદાકીય જોગવાઈઓ તથા રજુ ઓથોરીટીના ચુકાદાઓ બન્ને પક્ષોની રજુ દલીલો ઘ્યાને લેતા અરજદારો–બીજા પક્ષકાર કોઈપણ જાતની દાદ મેળવવા હકકદાર ન હોય **<u>મુદા નં.૧ અને ૨</u>** નો જવાબ **<u>નકારમાં</u>** આપવામા આવે છે.

(૧૩) ઉપરોકત મુદદા નં.૧ અને ૨ ની ચર્ચાને આધારે રજુ તમામ હકીકત જોતા પરિશિષ્ટમાં દર્શાવેલ માંગણી નં.૧ થી ૧૪ ની માંગણીઓ મેળવવા કોઈ પણ કામદાર સક્ષમ હોવાનુ પુરવાર થતુ નથી તથા જે એક કામદાર જતીનભાઈ જોષીને તા.૧/૮/૨૦૦૩ ના રોજ ગેરકાયદેસર છુટા કરેલાની રજુઆત

છે તે ટર્મસ ઓફ રેફરન્સ ન હોય **<u>મુદદા નં.૩</u>** પરત્વેનો ન્યાયના હીતમાં નીચે મુજબનો આખરી હુકમ કરવામાં આવે છે.

–: <u>આખરી હુ ક મ</u> :–

૧. આ કામના બીજા પક્ષકાર–અરજદારનો રેફરન્સ આથી નામંજુર યાને રદ્દ કરવામાં આવે છે.

૨. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

૩. લેબર કોર્ટ, સુરતની રજીસ્ટ્રી ધ્વારા લેબર કોર્ટ (પધ્ધતિ અને કાર્યપધ્ધતિ) નિયમો–૧૯૪૭ અન્વયેના પ્રકરણ–૮ ના નિયમ–૩૨ ની જોગવાઈ મુજબ સંબંધીત પક્ષકારને હાલના એવોર્ડની પ્રસિધ્ધ થયા બાદ તેની નકલ આપવા અંગે નિયમ અનુસારની કાર્યવાહી કરવી.

તારીખ : ૨૭–૦૩–૨૦૨૪
સ્થળ : સુરત.

(સૌરભ બિપીનચંન્દ્ર શાહ)
પ્રિસાઈડીંગ ઓફીસર
મજુર અદાલત નં–૨, સુરત.
GJ00946