રજૂ તારીખ : ૦૧/૦૧/૨૦૧૪
દાખલ તારીખ : ૦૧/૦૧/૨૦૧૪
ફેસલ તારીખ : ૧૭/૦૧ /૨૦૨૦
સમયમર્યાદા : વર્ષ માસ દિવસ
૦૬ ૦૦ ૧૬

અમરેલી જીલ્લાના મહે.નામદાર શ્રી એફ.બી. પઠાણ જજ સાહેબ મજુર અદાલત સમક્ષ, અમરેલી.

રેફરન્સ(ટી)કેસનં.:–૧/૨૦૧૪
આંક:– ૪૬

અરજદાર/ બીજા પક્ષકાર :– જીતેન્દ્રભાઈ નાથાભાઈ બારૈયા
c/o વી.જે.પમનાણી,પહેલામાળે,
ઓમીક કોમ્પલેક્ષ,પીરછલ્લારોડ,
ભાવનગર.

વિરૂધ્ધ

સામાવાળા /પ્રથમ પક્ષકાર :– રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફીસરશ્રી,
સાવરકુંડલા નોર્મલ રેન્જ,ચંદ્રમૌલી સોસાયટી,
હાથીસણી રોડ,
સાવરકુંડલા .

અરજદાર/બીજા પક્ષકાર તરફે : વિ. યુનિયન પ્રતિનિધિ શ્રી વી.જે.પમનાણી
સામાવાળા/પ્રથમ પક્ષકાર તરફે : વિ. સરકારી વકીલ શ્રીમતી એમ.આર.ત્રિવેદી

:: એવોર્ડ ::

(૧) હાલના કામે પ્રથમ પક્ષકાર તરીકે રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફીસરશ્રી, સાવરકુંડલા અને બીજા પક્ષકાર તરીકે શ્રી જીતેન્દ્રભાઈ નાથાભાઈ બારૈયા છે.ઉપરોકત પ્રથમ પક્ષકાર તથા બીજા પક્ષકારને હાલના કામે ઔધોગીક તકરારના નિવારણ માટે સરળતા ખાતર અનુક્રમે "સામાવાળા " તથા " અરજદાર " તરીકે સંબોધવામાં આવશે.

(૨) હાલની ઔધોગીક તકરાર ન્યાય નિર્ણય માટે અત્રેની શ્રમ અદાલતને મદદનીશ શ્રમઆયુકત, અમરેલીના હુકમ ક્રમાંક/કેએચ/ એસએચએમસી / બીએચએજેએસ / આઈડીઆર /૧૩/૨૦૧૩ તા.૨૧/૧૨/૨૦૧૩ ના રોજ મોકલવામાં આવેલ જેની અનુસૂચિ નીચે પ્રમાણે છે :

:: અનુસૂચિ ::

" શ્રી જીતેન્દ્રભાઈ નાથાભાઈ બારૈયા " ને તેમના પડેલા દિવસોનાં પુરા પગાર તથા અન્ય આનુસાંગિક લાભો સાથે સળંગ નોકરીથી તેમની મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરવા જોઈએ કે કેમ ? "

(૩) સદર રેફરન્સ અત્રેની કોર્ટમાં આવ્યા બાદ પક્ષકારોને આંક–૨ થી ધોરણસરની નોટીસ કરતા જે પક્ષકારોને બજી જતા આ કામે અરજદારે આંક–૪ થી માંગણા નિવેદન રજુ કરી જણાવેલ છે કે, તેઓ અરજદાર આ કામના સામાવાળાને ત્યાં છેલ્લા સાડા પાંચ વર્ષથી સતત અને સળંગ રીતે વાયરલેસ ઓપરેટર /ચોકીદાર તરીકે ફરજ બજાવતા હતા. તેઓને છેલ્લે દૈનિક રૂા.૮૧/–પગાર ચુકવતા હતા. તેઓને હાજરી કાર્ડ કે પગાર ચીઠી આપતા ન હતા. તેઓની હાજરી હાજરી પત્રકમાં પુરવામાં આવતી હતી. આ હાજરી પત્રકો સામાવાળાના કબજામાં રહેતા હતા. તેઓને હાજરી પત્રકની નકલ આપવામા આવતી ન હતી. સામાવાળાએ અરજદારને તેઓના કોઈપણ જાતના વાંક,ગુના કે કસુર વગર તા.૧/૮/૦પ ના રોજથી તદન ગેરકાયદેસર રીતે મૈાખિક હુકમથી છુટા કરી દીધેલ છે. અરજદારને છુટા કરતી વખતે અનુસરવી જોઈતી કોઈ પણ કાર્યવાહીનું અનુસરણ સામાવાળાએ કરેલ નથી. સીનીયોરીટી લીસ્ટ બનાવેલ કે પ્રસિધ્ધ કરેલ નથી. તેઓનાથી જુનીયરને નોકરીમાં ચાલુ રાખી, તેઓને છુટા કરી ,નવી ભરતીમાં પણ તેઓને બોલવેલ નથી. અરજદારને છુટા કરતી વખતે સામાવાળાએ તેઓને નોટીસ, નોટીસ પગાર કે છટણી વળતરની રકમ ચુકવ્યા વિના તથા સાંભળવાની કોઈ તક આપ્યા સિવાય, ખાતાકીય તપાસ કર્યા સિવાય છુટા કરી દીધેલ છે. આ અંગે અરજદારે તેઓના જે તે સમયના અધિકારીશ્રીઓને રૂબરૂ મળી કામે લેવા વિનંતી કરતા સામાવાળાએ જણાવેલ કે વડીકચેરી સાથે વાત ચાલે છે તેમની મંજુરી આવી જતા તેઓને થોડા સમયમા પુનઃ લઈ લઈશુ તેથી તેમના આશ્વાસન ઉપર વિશ્વાસ રાખીને અરજદારે કેસ ન કરતા રાહ જોયેલ પરંતુ ઘણો સમય વીતી જતા અને સામાવાળાએ બીજા કામદારોને કામે રાખવાનુ શરુ કરતા અરજદારે તેમના સગા સંબંધીઓએ કાનુની અભિપ્રાય લઈ જોવા સમજાવતા તેઓએ કાનુની માર્ગદર્શન મેળવીને સંસ્થાને નોટીસ આપી આ કેસ દાખલ કરેલ છે જેથી કેસ કરવામા મોડુ થયેલ જે માફ કરવા વિનંતિ કરેલ છે. વધુમા અરજદારે સામાવાળાને તા.૨૨/૧૦/૧૩ ના રોજ રજી. એ.ડી. પોષ્ટથી ડીમાન્ડ નોટીસ આપી તેઓને ફરી કામે લેવા માંગણી મુકેલ પરંતુ સામાવાળાએ તેમ કરેલ નથી

કે નોટીસનો કોઈ જવાબ પણ આપેલ નથી તથા અરજદારને છુટા કર્યા બાદ તેઓ બેકાર છે તથા પ્રયત્ન કરવા છતા કામ, ધંધો કે નોકરી મળેલ નથી. વધુમાં સામાવાળાએ અરજદારને છુટા કર્યા બાદ આજ તારીખ સુધી તેઓને કામે બોલાવેલ નથી અને આજે પણ સામાવાળા તેઓને કામે રાખે તો જવા તૈયાર અને ખુશી છે તથા અરજદાર જે કામ કરતા હતા તે કામગીરી સામાવાળાને ત્યાં આજની તારીખે ચાલુ છે જેથી અરજદારને છુટા કરવાનુ સામાવાળાનુ પગલુ ગેરકાયદેસર અને રદ ઠરાવી તેઓ અરજદારને તેઓના પડેલા દિવસોના પુરા પગાર તથા અન્ય તમામ આનુષંગિક લાભો સાથે તેઓની મુળ જગ્યાએ સળંગ નોકરીથી પુનઃસ્થાપિત કરવા સામાવાળાને હુકમ કરવા વિનંતિ કરેલ છે તેમજ આ કામના ખર્ચના રૂા.૫૦૦૦/– સામાવાળા પાસેથી અપાવવા અરજ કરેલ છે.

(૪) આ કામે સામાવાળા તરફે આંક–૯ થી વાંધા જવાબ રજુ કરવામાં આવેલ છે અને તેમા સામાવાળા જણાવે છે કે અરજદારે જે માંગણા નિવેદન રજુ કરેલ છે તે કાયદા પ્રમાણેનુ ન હોય રદ થવાને પાત્ર છે તેમજ માંગણાના નિવેદનમાં કોઈ સાચી હકીકત અરજદાર જણાવતા ન હોય રદ થવાને પાત્ર છે. અરજદારે તેની અરજીના પેરા –૧ મા જણાવેલ હકીકત તદદન ખોટી છે કારણ કે અરજદાર સાવરકુંડલા નોર્મલ રેન્જમાં સને ૨૦૦૦ થી ૨૦૦૫ વર્ષ દરમ્યાન રોજમદાર તરીકે છુટક છુટક તરીકે એક દિવસના દૈનિક રોજ રૂા.૮૯–૩૦ લેખે કામગીરી કરતા હતા અને તેઓની કામગીરી છુટક મજુર હોવાથી તેને દૈનિક રોજ પર કરેલ કામગીરીના દિવસો ચુકવણી વખતે વાઉચરો તથા કેસબુકમાં નોધવામા આવેલ છે અને ત્યારબાદ રોજમદાર તેઓ પોતાની જાતે કામગીરી છોડીને જતા રહેલ છે. આમ અરજદારે માંગણાના નિવેદનના પેરા–૧ માં તેઓએ સામાવાળાને કોઈપણ જાતના વાંક ગુના કે કસુર વગર તા.૧/૮/૨૦૦૫ થી તેઓને તદન ગેરકાયદેસર રીતે મૌખિક હુકમથી છુટા કરેલ છે તે હકીકત તદ્દન ઉપજાવી કાઢેલ છે. વધુમાં સામાવાળાએ તેમના જવાબમા જણાવેલ છે કે , અરજદાર તદ્દન છુટક રોજમદાર તરીકે વાયરલેસ ઉપર મેસેન્જર તરીકેની કામગીરી કરતા હતા અને તે કામગીરી તેઓ દૈનિક રોજમદાર તરીકે કરતા હતા પરંતુ તેઓ અચાનક જ પોતાની રીતે કામ ઉપર આવતા બંધ થયેલા અને આ બાબતે તેઓને મળેલ માહીતી પ્રમાણે જે તે વખતના આર.એફ.ઓ. શ્રી મુનીની બદલી મહુવા મુકામે થતા તેમના ઘરે ખાનગી પગારદાર તરીકે સાવરકુંડલા મુકામે તેઓની સાથે રહી ખાનગી પગાર તેમના ઘરે નોકરી કરતા હતા અને જે કારણે તેમની અવેજીમા વાયરલેસ સ્ટેશન ઉપરની

કામગીરીમાં મુશ્કેલીઓ ઉભી થતા અન્ય રોજમદાર મજુરને કામે રાખવા પડેલા. આમ અરજદાર પોતાની રીતે જ તેમને ખાનગી નોકરીમાં વધુ પગાર મળતો હોવાથી તેમની જાતે જ કામગીરી છોડીને જતા રહેલા હોય તેવા સંજોગોમાં અરજદારના માંગણા નિવેદનમાં જણાવેલ હકીકત તદ્દન ખોટી અને ઉપજાવી કાઢેલ છે. વધુમાં સામાવાળાએ તેમના જવાબમાં જણાવેલ છે કે, અરજદાર તેઓની સંસ્થામાં તદદન હંગામી અને દૈનિક રોજ ઉપર કામગીરી કરતા હતા તેની હાજરીના દિવસો પ્રમાણે ચુકવણા વાઉચર ઉપર અરજદારને ચુકવણુ કરવામા આવતુ હતુ તેવા સંજોગોમાં તે કામગીરી માટે સીનીયોરીટી લીસ્ટ બનાવવાનુ ન હોય કે પ્રસિધ્ધ કરવાનુ ન હોય કારણકે રોજમદાર મજુર તરીકે કોઈ ભરતી કરવામા આવતી નથી અને કામની જરૂરીયાત અને નાણાકીય સરળતા પ્રમાણે દૈનિક રોજ ઉપર જે મજુર હાજર હોય તેને કામગીરી આપવામા આવતી હોય છે અને આ પ્રમાણે રોજમદાર મજુરોને કામે રાખવામા આવતા હોય છે જેથી આવા રોજમદાર મજુરોનું કોઈ સીનીયોરીટી લીસ્ટ બનાવવાનુ રહેતુ નથી જે બાબત અરજદાર જાણતા હોવાછતા માંગણા નિવેદનમાં ખોટી હકીકત જણાવતા હોય રદ થવાને પાત્ર છે.વધુમાં સામાવાળાએ તેમના જવાબમાં જણાવેલ છે કે, અરજદાર વાયરલેસ સ્ટેશન ઉપર વાયરલેસ મેસ ેન્જર તરીકેની કામગીરી કરતા હતા અને તે કામગીરીમાં વાયરલેસ ઉપર આવતા મેસેજ તેઓને પહોચતા કરવાના હોય છે પરંતુ તેઓ વાયરલેસ ઓપરેટર/ચોકીદાર તરીકેની કામગીરી કરે છે તે હકીકત ખોટી જણાવે છે કારણકે જંગલ વિભાગમાં જયારે કોઈ પ્રાણીઓ બાબતે કોઈ વાયરલેસ મેસેજ આપવાનો હોય અથવા તો ફાયર બાબતે કોઈ વાયરલેસ મેસેજ આપવાનો હોય તે મેસેજ વાયરલેસ સંભાળતા ઓપરેટર પાસે આવે અને તે આવેલ મેસેજને આપવાની કાર્યવાહી વાયરલેસ મેસેન્જરને ઓફીસે પહોચાડવાની હોય છે આમ અરજદાર વાયરલેસ ઓપરેટર તરીકે કામગીરી કરતા હતા તે હકીકત તદ્દન ખોટી અને ઉપજાવી કાઢેલ છે વળી વાયરલેસ ઓપરેટરની કામગીરી ટેકનીકલ પર્સનની કામગીરી છે અને આ કામગીરી ચોકકસ ટેકનીકલ માણસ જ કરી શકે છે અને આવો ટેકનીકલ કોર્ષ અરજદારે કરેલ નથી તેમછતા વાયરલેસ ઓપરેટર તરીકે કામ સંભાળતા હતા તે મુજબની તદ્દન ખોટી હકીકત પોતાના માંગણાના નિવેદનમાં જણાવેલ હોય જેથી તે રદ થવાને પાત્ર છે.વધુમાં સામાવાળાએ તેમના જવાબમાં જણાવેલ છે કે, અરજદારના માંગણા નિવેદનના પેરા–૩ ની હકીકત પણ તદ્દન ખોટી છે કારણ કે અરજદાર પોતાની રીતે મહુવા મુકામે ખાનગી કામગીરી કરતા હતા અને તેના કારણે તેઓ

પોતાની જાતે જ આ કામગીરી છોડીને જતા રહેલ છે એટલુ જ નહી પરંતુ અરજદાર આ કામગીરી કોઈને પણ જાણ કર્યા વગર જતા રહેલ હોવાથી વાયરલેસ મેસેજ આપવાની કામગીરી અટકી ગયેલી અને જેના કારણે અન્ય રોજમદારને તે કામગીરી સોપવી પડેલી વળી અરજદારે કોઈપણ નાણાકીય વર્ષ કે કેલેન્ડર વર્ષમા સતત અને સળંગ ૨૪૦ દિવસની કામગીરી કરેલ નથી અને અરજદારે સને ૨૦૦૧ થી ૨૦૦૫ દરમ્યાન તદ્દન હંગામી રીતે સને ૨૦૦૦ ની સાલમા કુલ–૨૬ દિવસ તેમજ ૨૦૦૧ ની સાલમા કુલ–૨૦૮ દિવસ તેમજ ૨૦૦૨ ની સાલમાં કુલ–૧૮૨ દિવસ તેમજ ૨૦૦૨ ની સાલમાં ૧૫૬ દિવસ તેમજ ૨૦૦૩ ની સાલમા ૨૦૮ દિવસ તેમજ ૨૦૦૪ ની સાલમા ૨૦૮ દિવસ તેમજ ૨૦૦૫ ની સાલમા ૭૮ દિવસની કામગીરી રેકર્ડ મુજબ કરેલ છે. આ સંજોગોમાં અરજદારે સંસ્થામાં ૨૪૦ દિવસની કામગીરી કરેલ ન હોય આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈ મુજબ કલમ–૨૫(એફ) મુજબના કોઈપણ લાભો તેઓને મળી શકતા ન હોય જેથી તેઓની માંગણી રદ થવા પાત્ર છે. વધુમાં સામાવાળાએ તેમના જવાબમાં જણાવેલ છે કે , અરજદારે ૨૦૦૫ પછી આઠ વર્ષ સુધીના સમયગાળામા તેઓની સંસ્થામા કોઈપણ વખત ફરી કામગીરી આપવા બાબતે લેખીતમા અરજી કરેલ હોય તેવુ તેઓના રેકર્ડમાં ફલીત થતુ નથી. એટલુ જ નહી પરંતુ અરજદારે છેલ્લા આઠ વર્ષથી અધિકારી કે કર્મચારીને કામે લેવા બાબતે મૈાખિક, લેખીત રજુઆતો કરેલી હોય તે હકીકત પણ તેઓના રેકર્ડથી ફલીત થતી નથી જેથી અરજદારે તેઓની સંસ્થામા ફરીથી કામે આવવા માટે અવાર નવાર રજુઆત કરેલ છે તે હકીકત તદ્દન ખોટી જણાવે છે. આમ આ કામે જોઈએ તો અરજદારને અન્યત્રે કામગીરી મળતા તેઓ પોતે જાતે જ આ કામગીરી છોડીને જતા રહેલ છે તેમછતા કાયદાકીય પ્રક્રિયાનો ખોટો લાભ લેવા બાબતે આઠ વર્ષ જેવા સમય ગાળા બાદ તેઓએ આ હાલનુ આ માંગણા નિવેદન રજુ કરેલ છે તે બાબતે કોઈ યોગ્ય ખુલાસો કરેલ નથી કે લેખીત આધારો રજુ કરેલ નથી તેવા સંજોગોમાં અરજદારની માંગણીઓ તદ્દન ખોટી ગેરકાયદેસરની અને ઉપજાવી કાઢેલ હોય રદ થવા પાત્ર છે.વધુમાં તેઓએ તેમના જવાબમાં જણાવેલછે કે, વન વિભાગમાં કોઈપણ પ્રકારની સેવા કે ચિજવસ્તુનું ઉત્પાદન કે વેચાણ કરવામા આવતુ નથી પરંતુ વન વિભાગની અંદર વાયરલેસ ઓપરેટરની સીસ્ટમ રાખવામા આવેલ છે જેથી વાયરલેસમા આવતા મેસેજને મેસેન્જરના માધ્યમ ધ્વારા એકબીજા અધિકારીઓને આપી શકાય એ સંજોગોમાં અરજદારની જે કામગીરી હતી

તેને આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈઓ લાગુ પડી શકે નહી તેમ જણાવી આ કામે તેઓની રજુઆત ધ્યાને લઈ અરજદારનો રેફરન્સ ખર્ચ સહિત રદ કરવા વિનંતિ કરેલ છે.

(૫) આ કામે અરજદાર કામદાર તરફથી આંક–પ થી તેઓના વિ.યુનીયન પ્રતિનિધિ શ્રી વી.જે. પમનાણીનું અધિકારપત્ર રજુ થયેલ છે તથા સામાવાળા સંસ્થા તરફે આંક–૮ થી વિ.સરકારી વકીલ શ્રીમતી એમ.આર. ત્રીવેદીનું મેમો ઓફ એપીરીયન્સ રજુ થયેલ છે.

(૬) આ કામે અરજદાર તરફે નીચે મુજબના મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ કરવામાં આવેલ છે :

–: મૌખિક પુરાવો :–

ક્રમ	વિગત	આંક
૧	અરજદારની સોગંદ ઉપર જુબાની	૧૧

–: દસ્તાવેજી પુરાવો :–

ક્રમ	વિગત	આંક/માર્ક
૧	સામાવાળાનો ઓફીસ આદેશ ઝેરોક્ષ નકલ	માર્ક:૧૨/૧
૨	અરજદારે સામાવાળાને આપેલ ડીમાન્ડ નોટીસ	માર્ક:૧૨/૨
૩	ઉપરોકત ડીમાન્ડ નોટીસ રજીસ્ટર કર્યાની પાવતી અસલ નકલ	માર્ક:૧૨/૩
૪	સામાવાળાને મળયા બદલની એ.ડી.પહોચ અસલ નકલ	માર્ક:૧૨/૪
૫	માહે જાન્યુઆરી ૨૦૦૧ થી માર્ચ ૨૦૦૧ સુધીની સામાવાળાની વાયરલેસ મેસેજની માહીતી અધિકારના કાયદાની રૂએ અરજદારને આપવામા આવેલ ઝેરોક્ષ કોપી	આંક–૩૧
૬	કલોઝીગ પુરસીસ	આંક–૧૩

(૭) આ કામે સામાવાળા તરફે નીચે મુજબના મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ કરવામાં આવેલ છે:

–: મૌખિક પુરાવો :–

ક્રમ	વિગત	આંક
૧	સામાવાળાની સોગંદ ઉપર જુબાની	૧૯

–: દસ્તાવેજી પુરાવો :–

ક્રમ	વિગત	આંક/માર્ક
૧	અરજદારે કરેલ કામગીરીની હાજરીનું વિગત દર્શાવતુ પત્રક	માર્કઃ૧૦/૧
૨	કેશબુકનો ઉતારો	માર્કઃ૧૦/૨
૩	કલોઝીંગ પુરશીષ	આંક–૨૮

(૮) આ કામે અરજદાર તરફે તેમના વિ. યુનિયન પ્રતિનિધિ શ્રી વી.જે. પમનાણીએ દલીલો કરી જણાવેલ છે કે હાલના અરજદાર સાડા પાંચ વર્ષથી વાયરલેસ ઓપરેટર / ચોકીદાર તરીકે નોકરી કરતા હતા. અરજદારને તા.૧/૮/૨૦૦૫ ના રોજથી છુટા કરેલ છે. છુટા કરતી વખતે નોટીસ કે નોટીસ પગાર આપેલ નથી કે છટણી વળતર પણ ચુકવેલ નથી જેથી આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨૫(એફ)નો ભંગ થાય છે. છુટા કરતી વખતે સીનીયોરીટી લીસ્ટ બનાવેલ નથી કે પ્રસિધ્ધ કરેલ નથી જેથી ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારા (રૂલ્સ) ના રૂલ–૮૧ નો ભંગ કરેલ છે જેથી તેનો ભંગ કરેલ હોય તો આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨૫(જી)નો ભંગ ગણાય. આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨૫(એફ), રૂલ–૮૧ અને કલમ–૨૫(જી)ની જોગવાઈ મેન્ડેટરી છે.મેન્ડેટરી જોગવાઈનો ભંગ હોય તો છુટા કરવાનો હુકમ એબઈનીશીયો રદ (વોઈડ) છે. આંક –૧૧ થી અરજદારનુ સોગંદનામુ રજુ છે તથા આંક–૧૨ અને આંક–૧૩ થી દસ્તાવેજી પુરાવા અરજદાર તરફથી રજુ રાખેલ છે. અરજદારને છુટા કર્યા તા.૧/૮/૨૦૦૫ છે અને તેની ડીમાન્ડ નોટીસ તા.૨૨/૫/૨૦૧૩ ના રોજ આપેલ છે જે નિ.૧૨/૨ થી આ કામે રજુ છે જેથી આઠ વર્ષ ડીલે છે તેના કામે ડીલે કોન્ડોન અરજી આસીસ્ટન્ટ લેબર કમિશનરમાં તે બાબતે આપેલ છે જે એ.એલ.સી.ના રેકર્ડમાં રજુ છે. આસીસ્ટન્ટ લેબર કમિશનરે તેઓની અરજી ઉપર વિચારણા કરી તેમનુ ડીલે કોન્ડોન કરી પછી રેફરન્સ કરેલ છે જેથી અત્રેની કોર્ટે આ જોવાનુ નથી.વધુમાં તેમણે આંક–૪ ના માગણાનિવેદનમાં પેરા–૪ માં પણ ડીલે માટે યોગ્ય કારણ દર્શાવેલ છે અને ડીલે માફ કરવા વિનંતિ કરેલ છે તથા આંક–૧૧ ની અરજદારની પુરાવા એફીડીવીટના પાના નં.૨ ઉપર પણ આજ હકીકત દર્શાવેલ છે. સામાવાળાએ ઉલટ તપાસમાં સદર હકીકતને ચેલેન્જ કરેલ નથી જેથી ડીલે મંજુર કરવા વિનંતિ કરેલ છે. ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસપ્યુટ એકટમાં લીમીટેશનની કોઈ જોગવાઈ નથી. સામાવાળાએ આંક–૯ થી જવાબ રજુ કરેલ છે. અરજદાર સને ૨૦૦૦ થી ૨૦૦૫ ના વર્ષ સુધી કામ કરતા હતા તે હકીકત સામાવાળાએ તેમના જવાબના પેરા–૩ માં કબુલ રાખેલ છે. આંક–૧૯ થી સામાવાળાનુ સોગંદનામુ રજુ છે જેમા ઉલટમાં પણ તે હકીકત સ્વિકારે છે.

અરજદાર વાયરલેસ ઓપરેટર કમ ચોકીદાર હતા. આ કામે નિ.૧૨/૧ ના પત્રથી અરજદાર વાયરલેસઓપરેટર હતા તે હકીકત પુરવાર થાય છે. નિ.૧૦/૧ ના કામગીરી પત્રકમાં અરજદાર વન્યપ્રાણીની દેખરેખની કામગીરી કરતા હતા તે પુરવાર થાય છે. સામાવાળાએ અરજદાર નોકરી છોડીને જાતે જતા રહેલ છે તેવો બચાવ લીધેલ છે જે હકીકત અરજદારે આંક–૧૧ ના પુરાવાના સોગંદનામામાં નકારેલ છે. આંક–૧૨ થી સામાવાળાના પુરાવાના સોગંદનામાના કામે ઉલટ તપાસમા સામાવાળાએ અરજદારની કામે બોલાવવા તા.૧/૮/૨૦૦૫ પછી કોઈ પત્ર લખેલ નથી તે કબુલ રાખે છે. નિ.૧૨/૨ થી ડીમાન્ડ નોટીસ અરજદારે સામાવાળાને આપેલ જે નિ.૧૨/૪ થી સામાવાળાને બજી ગયેલ હોવાછતા તેનો કોઈ જવાબ સામાવાળાએ આપેલ નથી. અરજદારને છુટા નથી કર્યા તેવો સામાવાળાનો કેસ નથી જેથી પુનઃસ્થાપન આપવુ જોઈએ. સામાવાળાએ ઈન્ડસ્ટ્રી નથી તેવુ જણાવેલ છે જેથી આ કામે આર.એફ.ઓ. નું નોર્મલ રેન્જ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ કહેવાય. અરજદારે સળંગ નોકરી કરી છે તે પુરવાર થાય છે તેથી પુનઃસ્થાપન આપવુ જોઈએ જેથી આ તમામ હકીકતો ધ્યાને લઈ અરજદારને પડેલા પગાર સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવા વિનંતિ કરેલ છે. વધુમાં તેઓએ તેમની દલીલના સમર્થનમાં નીચે મુજબની ઓથોરીટીઓ રજુ રાખેલ છે.

(૧) ૨૦૧૨(૨)એલ.એલ.એન. પાના નં.૧૩૦ (નામદાર દીલ્હી હાઈકોર્ટ)

(૨) ૨૦૦૭(૧) સી.એલ.આર. પાના નં.૪૦૪ (નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ)

(૩) ૨૦૦૪(૧) જી.એલ.આર.પાના નં.૫૫૯(નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ)

(૪) ૨૦૧૬(૩) સી.એલ.આર. પાના નં.૪૩૭(નામદાર રાજસ્થાન હાઈકોર્ટ)

(૫) ૨૦૧૫ (૨) સી.એલ.આર. પાના નં.૫૭૩ (નામદાર સુપ્રિમકોર્ટ)

(૬) ૨૦૧૫(૧) સી.એલ.આર. પાના નં.૫૯૧ (નામદાર સુપ્રિમકોર્ટ)

(૭) ૨૦૧૫(૨) સી.એલ.આર. પાના નં.૪૯૭ (નામદાર સુપ્રિમકોર્ટ)

(૮) ૨૦૧૫(૨) સી.એલ.આર. પાના નં.૩૯૨ (નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ)(ડીવીઝનબેંચ)

(૯) ૨૦૧૪(૨) જી.એલ.આર. પાના નં.૧૧૦૩(નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ)

(૧૦) ૨૦૧૫(૧) સી.એલ.આર. પાના નં. ૫૫૫(નામદાર સુપ્રિમકોર્ટ)

(૧૧) ૨૦૧૭ (૨) સી.એલ.આર. પાના નં. ૫૯ (નામદાર બોમ્બે હાઈકોર્ટ)

(૧૨) ૨૦૧૭(૧) સી.એલ.આર. પાના નં.૪૯૦(નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ)

(૧૩) ૨૦૧૩ (૩) સી.એલ.આર. પાના નં.૧૬૫ (નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ)

(૧૪) ૨૦૧૪(૩) સી.એલ.આર. પાના નં.૫૨૨ (નામદાર સુપ્રિમકોર્ટ)

(૧૫) ૨૦૧૪(૧) સી.એલ.આર. પાના નં.૭૮૭(નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ)

(૧૬) ૨૦૦૪(૩) સી.એલ.આર. પાના નં.૫૬૩(નામદાર સુપ્રિમકોર્ટ)

(૧૭) ૨૦૦૪(૩) સી.એલ.આર. પાના નં.૭૨૦ (નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ)

(૧૮) ૨૦૦૯(૩) સી.એલ.આર. પાના નં.૯૪૧ (નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ)

(૧૯) ૨૦૦૩(૩) જી.એલ.એચ. પાના નં.૪૩૫ (નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ)

(૨૦) ૨૦૦૨ (૧) એલ.એલ.એન.પાના નં.૧૦૯૮ (નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ)(ડીવીઝનબેંચ)

(૨૧) ૨૦૧૧ (૩) એલ.એલ.એન.પાના નં.૫૯૭ (નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ)(ડીવીઝનબેંચ)

(૨૨) ૨૦૦૮(૩)સી.એલ.આર. પાના નં.૨૦૮ (નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ)(ડીવીઝનબેંચ)

(૨૩) એલ.પી.એ. નં.૧૪૭૩/૨૦૧૫ (નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ)

(૨૪) મીસીલેનીયસ સીવીલ એપ્લીકેશન નં.૧/૨૦૧૭ (નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ)

(૯) આ કામે સામાવાળા સંસ્થા તરફથી વિ. સરકારી વકીલ શ્રીમતી એમ.આર.ત્રિવેદીનાઓએ તેમની દલીલ કરતા જણાવેલ છે કે અરજદાર વાયરલેસ ઓપરેટર તરીકે ફરજ બજાવતા હતા તેનો પુરાવો અરજદારે રજુ રાખેલ નથી. અરજદાર વાયરલેસ મેસેન્જર હતા. અરજદારે સને–૨૦૦૦ની સાલમાં ફકત ૨૬ દિવસ કામગીરી કરેલ છે.જે કામગીરી હતી તે મૈાસમી પ્રકારની કામગીરી હતી. શું કામગીરી કરેલ તેની નકલો રજુ રાખેલ છે. અરજદારે સતત અને સળંગ ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યુ હોય તેવુ પુરવાર થતુ નથી તેથી પુનઃસ્થાપન થઈ શકે નહી. કામગીરી એપ્રીલ–મે થી નવેમ્બર–ડીસેમ્બરની હોય છે. કામગીરી કાયમી પ્રકારની ન હતી તથા અરજદાર રોજમદાર હતા. સંસ્થામાં કોઈ ઉત્પાદનની કામગીરી થતી નથી જેથી ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં સંસ્થા આવતી નથી. અરજદારની બેકડોર એન્ટ્રી છે. વાયરલેસ

ઓપરેટરનો અરજદારે કોઈ કોર્ષ કરેલ નથી. અરજદાર જાતે કામગીરી છોડીને જતા રહયા છે જેથી અરજદારનો રેફરન્સ ટકી શકે તેમ નથી. અરજદાર તેમનુ ગુજરાન ચલાવે છે જેથી અરજદારને બેકવેજીસ પણ મળવાપાત્ર નથી આમ જણાવી અરજદારનો રેફરન્સ નામંજુર કરવા વિનંતિ કરેલ છે.

(૧૦) હાલના કામે બંને પક્ષકારોના લેખીત નિવેદન તથા દસ્તાવેજી પુરાવા આધારે મારા પુરોગામી ન્યાયાધીશશ્રીએ ન્યાય નિર્ણય માટે આંક – ૨૩ થી નીચે મુજબ મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત કરેલ છે.

–: મુદાઓ :–

1). Whether the applicant (second party) proves that he had done continuous service as per the provisions of ID. Act?

2). Whether the applicant proves that he is illegally terminated by the opponent (first party)?

3). Whether the Opponent proves that the applicant himself has left the work ?

4). Whether the Opponent proves that the establishment is not an industry as per the provisions of ID. Act?

5). Whether the applicant is entitled for the relief of reinstatement on his original post with back–wages , continuity of service and ancillary benefits or any other relief ?

6). What Order?

(૧૧) ઉપરોકત મુદાઓ અંગેના મારા જવાબો નીચે પ્રમાણે છેઃ

(૧) મુદા નં. ૧ " હકાર માં "
(૨) મુદા નં. ૨ " હકારમાં "
(૩) મુદા નં. ૩ " નકારમાં "
(૪) મુદા નં. ૪ " નકારમાં "

(૫) મુદા નં. ૫ " અંશતઃ હકારમાં "
(૬) મુદા નં. ૬ આખરી હુકમ મુજબ.

(૧૨) ઉપરોકત મુદ્દાઓના મારા જવાબોના કારણો નીચે મુજબ છે.

:: મુદાઓના જવાબોના કારણો ::

(૧૩) મુદા નં.૧ તથા ૨ :–

(૧૩.૧) આ કામે મુદા નં.૧ તથા ૨ એકબીજા સાથે અરસપરસ સંકળાયેલ હોય જેથી તેની એકીસાથે ચર્ચા કરવામા આવે છે.

(૧૩.૨) આ કામે સૈા પ્રથમ જોવામા આવે તો અરજદાર તે સામાવાળાના કામદાર હતા કે કેમ? તથા તેઓએ આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨૫(બી) મુજબ સળંગ નોકરી કરેલ છે કે કેમ? અને સામાવાળાએ અરજદારને કાયદાની કલમ–૨૫(એફ)નો ભંગ કરી તેઓની છટણી કરી અરજદારને સામાવાળી સંસ્થાએ ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ છે કે કેમ? તેની ચર્ચા કરવાની રહે છે જેથી આ કામે અરજદાર સામાવાળા સંસ્થાના કામદાર હતા કે કેમ? તે હકીકત અરજદારે પુરવાર કરવી પડે જેથી આ કામે આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨(એસ) જોવામા આવે તો તે નીચે મુજબ છે.

- **<u>Section-2(S)</u>**

- "workman"means anyperson(including anapprentice) 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 person ;or

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

(iv) who being employed in a supervisory capacity, draws wages exceeding [ten thousand rupees] per mensem or exercise, 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.

(૧૩.૩) આમ ઉપરોકત વ્યાખ્યાને અરજદારે રજુ કરેલ માંગણાના નિવેદનમા તથા તેઓના પુરાવાના સોગંદનામાના સંદર્ભે જોવામા આવે તો અરજદારે સામાવાળાને ત્યાં સાડા પાંચ વર્ષ સુધી સતત અને સળંગ રીતે વાયરલેસ ઓપરેટર/ ચોકીદાર તરીકે ફરજ બજાવતા હોવાનુ જણાવેલ છે તથા સામાવાળાએ તેઓના જવાબમાં અરજદાર સને ૨૦૦૦ થી ૨૦૦૫ ના વર્ષ દરમ્યાન રોજમદાર તરીકે છુટક છુટક તરીકે દૈનિક રોજથી કામગીરી કરતા હતા અને અરજદારને દૈનિક રોજ પર કરેલ કામગીરીના દિવસો પ્રમાણે ચુકવણી કરતા હતા તેની નોંધ વાઉચરો તથા કેશબુકમા નોંધવામા આવેલ છે તેવુ જણાવેલ છે. વધુમાં સામાવાળાએ તેમના જવાબમાં અરજદાર છુટક રોજમદાર તરીકે વાયરલેસ ઉપર મેસેન્જર તરીકેની કામગીરી કરતા હતા તેવુ કબુલ રાખેલ છે તે ઉપરાંત આ કામે સામાવાળા તરફથી તેઓના આંક–૧૨ ના પુરાવાના સોગંદનામામાં તેઓના સાહેદે તેમની ઉલટ તપાસમાં એ હકીકત કબુલ રાખેલ છે કે અરજદારે ૨૦૦૦ થી ૨૦૦૫ સુધી કામ કરેલુ. આમ સદર હકીકત ધ્યાને લેતા આ કામના અરજદારનો સમાવેશ આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨(એસ)માં જણાવેલ કામદારની વ્યાખ્યામાં થાય છે.

(૧૩.૪) હવે અરજદારે સળંગ નોકરી કરેલ છે કે કેમ? તેની હકીકત જોવામા આવે તો આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨૫(બી)મા સળંગ નોકરીની વ્યાખ્યા આપવામા આવેલ છે અને તે સંદર્ભે જોવામા આવે તો અરજદારે તેઓને છુટા કર્યાની તારીખ અગાઉના ૧૨ મહીનાના

સમયગાળામાં સામાવાળાને ત્યાં ઓછામા ઓછા ૨૪૦ દિવસની કામગીરી કરેલ હોવી જોઈએ જેથી આ કામે જોવામા આવે તો અરજદારે તેઓના માંગણાના નિવેદનમાં તેઓ સામાવાળાને ત્યાં સાડા પાંચ વર્ષથી વાયરલેસ ઓપરેટર/ચોકીદાર તરીકે ફરજ બજાવતા હતા અને તેઓને સામાવાળાએ તા.૧/૮/૨૦૦૫ ના રોજથી ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરી દીધેલ છે તેવુ જણાવેલ છે જેથી આ કામે અરજદારે સતત અને સળંગ નોકરી કરેલ છે કે કેમ? તે પુરવાર કરવુ પડે. આ સંજોગોમાં આ કામે સામાવાળા તરફથી નિ.૧૦/૧ થી અરજદારની હાજરી દર્શાવતુ પત્રક રજુ રાખેલ છે તે જોવામા આવે તો હાલના અરજદારે સને–૧૯૯૯–૨૦૦૦ થી સને–૨૦૦૫–૦૬ સુધી તે સમયગાળા દરમ્યાન નોકરી કરેલ હોવાનુ જણાય આવે છે તથા વધુમાં આ કામે અરજદાર તરફથી સામાવાળાના આંક–૧૨ ના સાહેદના પુરાવાના સોગંદનામામાં તેઓની ઉલટ તપાસમા સામાવાળાના સાહેદે એ હકીકતનો સ્વિકાર કરેલ છે કે અરજદારે ૨૦૦૦ થી ૨૦૦૫ સુધી કામ કરેલુ. વધુમાં સદર સાહેદે એ હકીકતનો પણ સ્વિકાર કરેલ છે કે અરજદાર પાસેથી પાંચ વર્ષ સુધી મેં પોતે કામ લીધેલુ છે. આમ રેકર્ડ ઉપર આવેલ પુરાવો ધ્યાને લેતા આ કામના અરજદારે ૨૪૦ દિવસથી વધુ કામગીરી કરેલ હોય તેવી સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનુ સ્પષ્ટપણે પુરવાર થાય છે.

(૧૩.૫) આમ જયારે અરજદારે સળંગ નોકરી કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર કરેલ હોય જેથી અરજદારને તા.૧/૮/૨૦૦૫ ના રોજ સામાવાળાએ છુટા કરેલ તે ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ છે કે કેમ? તે હકીકત જોવાની રહે છે.

(૧૩.૬) આ તબકકે ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ–૨૫(એફ)ની વ્યાખ્યા ધ્યાને લેવાની રહે છે તે નિચે મુજબ છે.

Section – 25(F) Conditions precedent to retrenchment of workman.

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 of 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, the time of retrenchment, compensation which shall be equivalent to fifteen days average pay [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.]

(૧૩.૭) આમ ઉપરોકત વિગતે કાયદાની જે જોગવાઈઓ જણાવેલી છે તે મુજબ આ કામમાં અરજદારને છુટા કરતા પહેલા તેનુ પાલન કરેલ હોય તેવો રેકર્ડ ઉપર આ કામમાં સામાવાળાએ કોઈ પુરાવો રજુ કરેલો નથી. વધુમાં સામાવાળાના આંક–૧૯ ના સાહેદે તેમની ઉલટ તપાસમાં તે હકીકતનો સ્વીકાર કરેલ છે કે તા.૧/૮/૨૦૦૫ ના રોજ અરજદારને કોઈ છટણી વળતર કે નોટીસ પગાર આપેલ નથી.

(૧૩.૮) આમ ઉપરોકત ચર્ચા પરથી આ કામના અરજદાર તે સામાવાળાના કામદાર હોવાનુ તથા કાયદાની જોગવાઈ મુજબ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનુ અને તેઓને કાયદાની કલમ–૨૫(એફ)નું પાલન કર્યા વગર છુટા કરેલ હોવાનુ પુરવાર થતુ હોય જેથી મુદ્દા નં.૧ તથા ૨ નો જવાબ '' હકારમાં '' આપવામા આવે છે.

(૧૪) મુદ્દા નં.–૩

(૧૪.૧) આ કામે સામાવાળા તરફથી અરજદારના આંક–૪ ના માંગણા નિવેદનની સામે તેઓનો આંક–૯ થી વાંધા જવાબ રજુ રાખવામાં આવેલ છે જે વાંધા જવાબ વંચાણે લેતા સામાવાળા તરફથી તેઓના વાંધા જવાબમાં એવો બચાવ લેવામા આવેલ છે કે આ કામના અરજદાર પોતાની જાતે કામગીરી છોડીને જતા રહેલ અને અરજદાર તેઓની કામગીરી કોઈને પણ જાણ કર્યા વગર છોડીને જતા રહેલ હોય જેથી વાયરલેસ મેસેજ આપવાની કામગીરી અટકી ગયેલી અને તેના કારણે અન્ય રોજમદારને તે કામગીરી સોપવી પડેલ જેથી આ કામે સામાવાળા તરફથી અરજદાર તેઓની કામગીરી છોડીને જતા રહયા બાદ અરજદારને નોકરી ઉપર બોલાવવા અંગેની કોઈ કાર્યવાહી લેખીતમા કરેલ હોય તો તે અંગેનો કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો આ કામે સામાવાળા તરફથી રજુ કરવામા આવેલ નથી. વધુમાં આ કામે સામાવાળાના આંક–૧૯ ના સાહેદની અરજદાર તરફે તેઓના વિદ્વાન યુનિયન પ્રતિનિધિશ્રીએ ઉલટ તપાસ લીધેલ છે તેમાં સામાવાળાના સાહેદ એ હકીકતનો સ્વિકાર કરે છે કે '' તા.૧/૮/૨૦૦૫ પછી આજ

દિવસ સુધી અરજદારને ફરીથી કામે બોલાવવા અરજદારને કોઈ પત્ર લખેલો નથી.'' વધુમાં સદર સાહેદે એ હકીકતનો પણ સ્વિકાર કરેલ છે કે '' એ વાત ખરી છે કે અરજદારની જગ્યાએ અમારા અનુગામી રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફીસરે અરજદારની ગેરહાજરીમાં વાયરલેસ સ્ટેશન ઉપરની કામગીરીમાં મુશ્કેલીઓ ઉભી થતા અન્ય રોજમદાર મજુરને કામે રાખવા પડેલા તે વખતે અરજદારને કોઈ પત્ર લખી કામે બોલાવેલ ન હતા. '' આમ આ કામના અરજદારને સામાવાળાએ નોકરી ઉપર બોલાવવા અંગેના કોઈ પુરતા પ્રયત્ન કરેલ હોવાનુ પુરવાર થતુ નથી.

(૧૪.૨) વધુમાં આ કામે જોવામા આવે તો કોઈપણ કામદાર લાંબા ગાળા સુધી નોકરી ઉપર ગેરહાજર રહે તો તે કામદારની ગેરહાજરી તેની મીસકન્ડકટ(ગેરવર્તણૂંક) કહેવાય અને જો મીસકન્ડકટ હોય તો ખાતાકીય તપાસ કરીને કામદારને બચાવની પુરી તક આપવી પડે અને જો આવી તક આપવામાં આવેલ ન હોય તો કામદારને છુટા કરવાનુ કૃત્ય ગેરકાયદેસર ગણાય છે. જેથી હાલના કામે સામાવાળાએ અરજદાર નોકરી છોડીને જતા રહેલા તેવો બચાવ સામાવાળા તરફથી લેવામા આવેલ છે પરંતુ ઉપર જણાવ્યા મુજબ સામાવાળાએ અરજદારને નોકરી ઉપર બોલાવવા માટે પુરતા પ્રયત્ન કરેલ ન હોય કે અરજદારને પત્ર લખીને હાજર થવા પણ કોઈ જાણ કરેલી ન હોય તથા તેની સામે ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરીને કોઈ કાર્યવાહી કરેલ ન હોય આ સંજોગોમાં અરજદાર નોકરી છોડીને જતા રહયા હોવાનુ સામાવાળા પુરવાર કરી શકેલ નથી જેથી
મુદ્દા નં.૩ નો જવાબ નકારમાં આપવામા આવે છે.

(૧૫) મુદ્દા નં.૪

(૧૫.૧) આ કામે સામાવાળા તરફથી તેઓનો આંક–૯ થી વાંધા જવાબ રજુ રાખવામાં આવેલ છે જે વાંધા જવાબમાં તેઓએ એવો પણ બચાવ લીધેલ છે કે તેઓની સંસ્થામા કોઈપણ પ્રકારની સેવા કે ચીજવસ્તુનુ ઉત્પાદન કે વેચાણ કરવામા આવતુ નથી જેથી તેઓની સંસ્થા ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામા આવતી ન હોય આ સંજોગોમાં તેઓની સંસ્થાને આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈઓ લાગુ પડી શકે નહી તેવુ જણાવેલ છે જેથી આ કામે આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨(જે)માં આપેલ ઉદ્યોગની વ્યાખ્યા નોંધવી જરૂરી બને છે.

<u>કલમ–૨(જે):–</u>

" industry " means any business, trade, undertaking, manufacture or calling of employers and includes any calling, service, employment, handcraft, or industrial occupation or avocation of workmen.

(૧૫.૨) ઉપરોકત વિગતે ઈન્ડસ્ટ્રી માટેની સુધારેલી વ્યાખ્યા હજુ સુધી અમલમાં આવેલ નથી ત્યારે જે વ્યાખ્યા હાલ અમલમાં છે તેનો વ્યાપ સમજવા માટે **AIR 1978 SC 548 નો Banglore water supply and sewerage Board V/S A Rajappa નો ચુકાદો જે સાત જસ્ટીઝની બેંચ ધ્વારા આપેલ છે અને ત્યારબાદ AIR 1990 SC 2047 ના Karnani Properties Ltd.V/S State of W.B. તથા AIR 2002 SC 2630 ના MGT of Somvihar Apt. Owner Housing Management sorely Ltd. V/S Workman C/O Indian Engg. and General Mazdoor** માં રીફર થયેલ છે તેની ચર્ચા કરવી જરૂરી બને છે અને તેમાં નીચે મુજબ જણાવેલ છે.

Industry as defined in sec.2**(j)** has a wide import.

(a) Where there is

(1) Systematic activity

(2) Organized by co-operation between employer and employee (the direct and substantial element is chimerical)

(3) for the production and/or distribution of goods and services calculated to satisfy human wants and wishes (not spiritual or religious but motive 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 the enterprise.

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

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

(d) If the organization is a trade or business it does not cease to be one because philanthropy as making the undertaking.

(૧૫.૩) આમ આઈ.ડી.એકટમાં ઉપરોકત કામે ઈન્ડસ્ટ્રીઝની જે વ્યાખ્યા આપવામા આવેલ છે તે વંચાણે લેતા તથા કેસનુ રેકર્ડ વંચાણે લેતા આ કામે જે પુરાવો રજુ થયેલ છે તે પરથી સંસ્થા તરફથી જે કામગીરી કરવામા આવતી હતી અને જે કામગીરી કામદાર વ્દારા લેવામા આવતી હતી તે કામગીરી ધાર્મીક પ્રકારની ન હતી તથા સદર કામગીરી માલીક અને કામદારના સાથ સહકાર વ્દારા કરવામા આવતી હતી જેથી સામાવાળી સંસ્થા તે ઈન્ડસ્ટ્રીઝની વ્યાખ્યાના વ્યાપમા આવતી હોય જેથી મુદૃા નં.—૪ નો જવાબ નકારમાં આપવામા આવે છે.

(૧૫.૪) આ કામે અરજદાર કામદાર તરફથી તેમના કેસના સમર્થનમાં તેમના વિવ્દાન વકીલશ્રીએ જુદી જુદી ઓથોરીટી રજુ રાખેલ છે જે ઘ્યાને લેતા તે પૈકી તેઓ તરફથી રજુ થયેલ નામદાર દિલ્હી હાઈકોર્ટની એલ.એલ.એન. ૨૦૧૨ (૨) પાના નં.૧૩૦ ની ઓથોરીટી વંચાણે લ ેતા તેમાં પ્રસ્તુત ચુકાદામાં પ્રસિઘ્ધ થયેલ સિઘ્ધાંતો સાથે હું સહમત થાઉ છુ. મજકુર ચુકાદામા જો માલીક એવી તકરાર લે કે કામદાર નોકરી છોડીને જતો રહેલ છે તો તે સાબીત કરવાની જવાબદારી માલીક ઉપર છે તથા માલીકે કામદારને હાજર થવા બાબતે પત્રો લખેલ હોવા જોઈએ અને હાજર ન થતા તેની સામે ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરીને પગલા લીધેલ હોવા જોઈએ જેથી હાલના કામે સામાવાળાએ કામદાર નોકરી છોડીને જતો રહેલ હોવાનો બચાવ લીધેલ છે પરંતુ તેઓએ આ કામે કોઈ પુરાવો રજુ રાખેલ ન હોય જેથી સદર ઓથોરીટી અરજદારને મદદરૂપ થાય છે. વધુમાં અરજદાર તરફથી રજુ થયેલ નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટની સી.એલ.આર.૨૦૦૭(૧) પાના નં.૪૦૪ ની ઓથોરીટી વંચાણે લેતા તેમાં પ્રસ્તુત ચુકાદામાં ડીલ ે ના કારણે રેફરન્સ રદ ન થાય અને તે બેક વેજીસમાં ઘ્યાને લેવાય તથા સદર ઓથોરીટીમા પણ ઉપરની ઓથોરીટી પ્રમાણે માલીકે કામદાર નોકરી છોડીને જતો રહેલ છે તેવો બચાવ લીધેલ હોય તો માલીકે તેને કામે બોલાવવા પત્રો લખવા જોઈએ અને ખાતાકીય તપાસ કરીને તેની

સામે કાર્યવાહી કરવી જોઈએ જેથી સદર ઓથોરીટી પણ અરજદારને મદદરૂપ થાય છે. વધુમાં અરજદાર તરફથી રજુ થયેલ નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટની જી.એલ.આર.૨૦૦૪(૧) પાના નં.૫૫૯ ની ઓથોરીટી વંચાણે લેતા તેમાં પ્રસ્તુત ચુકાદામાં રોજમદારને પણ ગેરહાજરી સબબ ખાતાકીય તપાસ વગર છુટા ન કરી શકાય અને માત્ર શોકોઝ નોટીસ પુરતી નથી જેથી હાલના કેસમાં અરજદાર સામે તેઓની ગેરહાજરી સબબ કોઈ ખાતાકીય તપાસ કર્યા વગર તેમને છુટા કરેલ હોય જેથી સદર ઓથોરીટી પણ અરજદારને મદદરૂપ થાય છે. વધુમાં અરજદાર તરફથી રજુ થયેલ નામદાર રાજસ્થાન હાઈકોર્ટની સી.એલ.આર.૨૦૧૬(૩) પાના નં.૪૩૭ ની ઓથોરીટી વંચાણે લેતા તેમાં પ્રસ્તુત ચુકાદામાં જો કોર્ટ એવા તારણ ઉપર આવે કે એબેન્ડમેન્ટ નથી તો પછી ૨૪૦ દિવસ થયેલ છે કે કેમ ? તે પુરવાર કરવાની અરજદારને જરૂર નથી તથા તેમાં મેનેજમેન્ટે કામદારની બે વર્ષની નોકરી એડમીટ કરેલ હતી જયારે હાલના કેસમાં અરજદારને પાંચ વર્ષની નોકરી હોય જેથી સદર ઓથોરીટી પણ અરજદારને મદદરૂપ થાય છે. વધુમાં અરજદાર તરફથી રજુ થયેલ નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટની જી.એલ.આર.૨૦૧૪(૨) પાના નં.૧૧૦૩ ની ઓથોરીટી વંચાણે લેતા તેમાં પ્રસ્તુત ચુકાદામાં જો ગેરહાજરી સબબ સીમ્પલ ટર્મીનેટ કરેલ હોય તો પણ કલમ–૨૫(એફ)નું પાલન કરવુ પડે જેથી સદર કામે હાલના અરજદારને કલમ–૨૫(એફ)નુ પાલન કર્યા વગર છુટા કરેલ હોય જેથી સદર ઓથોરીટી પણ અરજદારને મદદરૂપ થાય છે. વધુમાં અરજદાર તરફથી રજુ થયેલ નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટની સી.એલ.આર.૨૦૧૪(૧) પાના નં.૭૮૭ ની ઓથોરીટી વંચાણે લેતા તેમાં પ્રસ્તુત ચુકાદામાં ફોરેસ્ટ ડીપાર્ટમેન્ટની નોર્મલ રેન્જ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ ગણાય જેથી સામાવાળાની સંસ્થાને આઈ.ડી.એકટ લાગુ પડતો હોય જેથી સદર ઓથોરીટી પણ અરજદારને મદદરૂપ થાય છે. વધુમાં અરજદાર તરફથી રજુ થયેલ નામદાર સુપ્રીમકોર્ટની સી.એલ.આર.૨૦૦૪(૩) પાના નં.૫૬૩ ની ઓથોરીટી વંચાણે લેતા તેમાં પ્રસ્તુત ચુકાદામાં એવુ ઠરાવેલ છે કે જો સીનીયોરીટી લીસ્ટ પ્રસિધ્ધ ન કરેલ હોય તો આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨૫(જી)નો ભંગ ગણાય અને તે છટણી ગેરકાયદેસર ઠરે જેથી હાલના કેસમાં સામાવાળા સંસ્થા તરફથી કોઈ સીનીયોરીટી લીસ્ટ સદર કેસના રેકર્ડમાં રજુ રાખેલ ન હોય જેથી સદર ઓથોરીટી પણ અરજદારને મદદરૂપ થાય છે. વધુમાં અરજદાર તરફથી રજુ થયેલ નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટની સી.એલ.આર.૨૦૦૪(૩) પાના નં.૭૨૦ ની ઓથોરીટી વંચાણે લેતા તેમાં પ્રસ્તુત ચુકાદામાં પણ ઉપર જણાવ્યા મુજબ

સીનીયોરીટી લીસ્ટ સંસ્થાએ મેઈન્ટેઈન કરવુ અને પ્રસિધ્ધ કરવુ આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨૫(જી)મુજબ જરૂરી છે જેથી સદર ઓથોરીટી પણ અરજદારને મદદરૂપ થાય છે. વધુમાં અરજદાર તરફથી રજુ થયેલ નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટની જી.એલ.એચ.૨૦૦૩(૩) પાના નં.૪૩૫ ની ઓથોરીટી વંચાણે લેતા તેમાં પ્રસ્તુત ચુકાદામાં જણાવ્યા મુજબ માત્ર હાજરીના દિવસોનુ સ્ટેટમેન્ટ રજુ કરવુ પુરતુ નથી અને જયારે માલીક કામદારને હાજરીકાર્ડ, પગાર ચીઠ્ઠી ,એપોઈટમેન્ટ લેટર વિગેરે નોકરી અંગેનુ કંઈ જ રેકર્ડ આપતા ન હોય અને કામદાર તેની સોગંદ ઉપરની જુબાનીમાં સ્પષ્ટ રીતે કહેતો હોય કે તેની નોકરી સળંગ છે તો તેને રીબટ કરવા માટે માલીકે અસલ હાજરી પત્રકો રજુ કરવા જોઈએ માત્ર હાજરીના દિવસોનુ સ્ટેટમેન્ટ રજુ કરેલ હોય તો એડવર્સ ઈન્ફરન્સ ડ્રો થાય અને કામદારે સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનુ પુરવાર થાય જેથી સદર ઓથોરીટી પણ અરજદારને મદદરૂપ થાય છે. વધુમાં અરજદાર તરફથી રજુ થયેલ નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટની એલ.એલ.એન.૨૦૦૨(૧) પાના નં.૧૦૯૮(ડીવીઝન બેંચ) ની ઓથોરીટી વંચાણે લેતા તેમાં પ્રસ્તુત ચુકાદામાં જણાવ્યા મુજબ જો નવા કામદારોને કામે રાખેલ હોય તો છુટા કરેલાને રજી.એ.ડી. પોષ્ટથી જાણ કરવી જોઈએ અન્યથા આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨૫(એચ) નો ભંગ ગણાય જેથી હાલના કેસમાં સામાવાળાના આંક–૧૯ ના સાહેદને ઉલટ તપાસ ધ્યાને લેતા તેમાં સામાવાળાના સાહેદે એ હકીકત કબુલ રાખેલ છે કે અરજદારની ગેરહાજરીમાં વાયરલેસ સ્ટેશન ઉપરની કામગીરીમાં મુશ્કેલીઓ ઉભી થતા અન્ય રોજમદાર મજુરને કામે રાખવા પડેલા તે વખતે અરજદારને કોઈ પત્ર લખી કામે બોલાવેલ ન હતા જેથી સદર હકીકત ધ્યાને લેતા સદર ઓથોરીટી પણ હાલના કેસમાં અરજદારને મદદરૂપ થાય છે. વધુમાં અરજદાર તરફથી રજુ થયેલ નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટની એલ.એલ.એન.૨૦૧૧(૩) પાના નં.૫૯૭ (ડીવીઝન બેંચ) ની ઓથોરીટી વંચાણે લેતા તેમાં પ્રસ્તુત ચુકાદામાં જણાવ્યા મુજબ આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨૫(જી) કે કલમ–૨૫(એચ) નો ભંગ થયેલ હોય તો કામદાર પુનઃસ્થાપન મેળવવાને હકકદાર છે જેથી ઉપર જણાવેલ ઓથોરીટી મુજબ સદર ઓથોરીટી પણ હાલના અરજદારને મદદરૂપ થાય છે. વધુમાં અરજદાર તરફથી રજુ થયેલ નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટની સી.એલ.આર.૨૦૦૮(૩) પાના નં.૨૦૮ (ડીવીઝન બેંચ) ની ઓથોરીટી વંચાણે લેતા તેમાં પ્રસ્તુત ચુકાદામાં જણાવ્યા મુજબ આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨૫(એચ) નો ભંગ થયેલ હોય તો કામદાર પુનઃસ્થાપન મેળવવાને હકકદાર

બને છે જેથી સદર ઓથોરીટી પણ ઉપર જણાવેલ ઓથોરીટી મુજબ અરજદારને મદદરૂપ થાય છે. વધુમાં અરજદાર તરફથી રજુ થયેલ નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટની મીસેલેનીયન્સ સીવીલ એપ્લીકેશન નં.૧/૨૦૧૭ (હુકમ તા.૧/૫/૨૦૧૮) ની ઓથોરીટી વંચાણે લેતા તેમાં પ્રસ્તુત ચુકાદામાં જણાવ્યા મુજબ ડીલે ના કારણે રેફરન્સ રદ ન થાય પરંતુ સુધારા સાથેની વ્યાજબી દાદ કામદારને આપી શકાય જેથી સદર ઓથોરીટી પણ અરજદારને મદદરૂપ થાય છે.

(૧૬) મુદ્દા નં.૫

(૧૬.૧) આમ આ કામે જોવામા આવે તો હાલના અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં છેલ્લા સાડા પાંચ વર્ષ ઉપરાંતથી વાયરલેસ ઓપરેટર/ચોકીદાર તરીકે કામગીરી કરતા હતા તથા તેઓને તેમના કોઈપણ જાતના કારણ વગર કે છટણી વળતરની રકમ ચુકવ્યા વગર તા.૧ /૮/૨૦૦૫ ના રોજથી તેઓને સામાવાળા સંસ્થાએ છુટા કરેલ હોય અને આમ કરી સામાવાળાએ ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ–૨૫(એફ) નો ભંગ કરી અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરેલ હોય જેની ચર્ચા ઉપર જણાવેલ મુદા નં.૧ તથા ૨ ના કારણોમાં કરવામા આવેલ હોય જેથી સામાવાળાનુ અરજદારને છુટા કરવાનુ પગલુ ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી અને કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરૂધ્ધનુ હોવાનુ ઠરાવી અરજદાર કામદાર તેની અસલ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના પગાર સાથે પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર બને છે.

(૧૬.૨) આ કામે ઉપર જણાવ્યા મુજબ અરજદાર કામદારને છુટા કરવાનુ કૃત્ય ગેરકાયદેસર ઠરાવી અરજદારને તેમની મુળજગ્યાએ સળંગ નોકરીથી પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર હોવાનુ ઠરાવેલ છે જેથી અરજદાર કામદાર પડેલા દિવસોનો પગાર મેળવવા હકકદાર થાય છે કે કેમ ? તેનો નિર્ણય કરવાનો રહે છે.

(૧૬.૩) આ કામે પડેલા દિવસોના પગાર એટલે કે બેક વેજીસના કામે જોઈએ તો પડેલા દિવસોનો પગાર એ કોઈ નેચરલ કોન્સીકવન્સીઝ નથી તથા કોઈપણ કામદાર છુટા થયા બાદ બેકાર રહેલ છે તે સાબીત કરવાની જવાબદારી જે તે કામદારની છે . વધુમાં પડેલા દિવસોના પગાર અંગે નિર્ણય કરતી વખતે જે તે કામદારે કામ શોધવા કરેલ પ્રયત્નો , કામ મળવાની શકયતાઓ, લેન્થ ઓફ સર્વીસ, કામદારનું કવોલીફીકેશન તેમજ સંસ્થાની આર્થીક પરિસ્થિતિ પણ ધ્યાને લેવી પડે જેથી આ કામે જોઈએ તો અરજદાર કામદારે તેમના આંક–૪ ના માંગણા નિવેદનના પેરા–૫ માં એવુ જણાવેલ છે કે તેઓ અરજદારને છુટા કર્યા બાદ તેઓ બેકાર છે તથા પ્રયત્ન કરવા છતાં તેઓને કામ ધંધો કે નોકરી મળેલ નથી તથા વધુમાં સદર હકીકત તેઓએ તેમના આંક–૧૧ ના પુરાવાના સોગંદનામાના પાના નં.૨ માં પણ જણાવેલ છે પરંતુ આ અંગેનો કોઈ રેકર્ડીય પુરાવો અરજદાર તરફથી રજુ રાખેલ નથી જેથી અરજદાર તેઓને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા બાદ સંપુર્ણપણે બેકાર રહયા હોવાની હકીકત માની શકાય નહી.

વધુમાં આ કામે જોવામા આવે તો અરજદારે તેઓને સામાવાળા તરફથી તા.૧/૮/૨૦૦૫ ના રોજ છુટા કર્યા બાદ તા.૧૧/૧૧/૨૦૧૩ ના રોજ આસી.લેબર કમિશ્નરશ્રી, અમરેલીમાં તેઓને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપીત કરવા માટે ફરીયાદ આપેલ છે જેના કામે તેઓએ તે સમયે મોડી ફરીયાદ આપવા માટે ડીલે કોન્ડન અરજી આપેલ છે આમ છતાં સદર કામે હાલના અરજદાર તરફથી તેઓને છુટા કર્યા બાદ નોકરીમા પરત લેવા માટે જે ફરીયાદ આપેલ છે તેમાં આશરે આઠેક વર્ષ જેટલો વિલંબ થયેલ હોય જેથી અરજદાર આ સમય ગાળા દરમ્યાનનો પગાર મેળવવા હકકદાર બનતા નથી આમછતાં સદર કામે ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાને સમયમર્યાદાનો કાયદો લાગુ પડતો ન હોય તે ધ્યાને લેતા તથા અરજદાર તરફથી બેક વેજીસના કામે જે ઓથોરીટીઓ તેઓના વિ.પ્રતિનિધિશ્રીએ રજુ રાખેલ છે તે ધ્યાને લેતા તથા સામાવાળી સંસ્થા તે જાહેર હિતમાં કામ કરતી સંસ્થા હોય અને સરકારશ્રીની ગ્રાન્ટ ઉપર તેનો નિભાવ થતો હોય જેથી કેસનુ તમામ રેકર્ડ વંચાણે લેતા અરજદાર કામદારને તેમના પડેલા દિવસોનો પુરેપુરો પગાર આપવાને બદલે તેઓને પડેલા દિવસોના ૨૦ ટકા પગાર આપવામા આવે તો ન્યાયનું હિત જળવાય તેમ છે જેથી આ કામે મુદ્દા નં.૫ નો જવાબ અંશતઃ હકારમાં ઠરાવી આ કામે મુદ્દા નં.૬ અન્વયે નીચે મુજબનો આખરી હુકમ કરવામા આવે છે.

—: હુકમ :—

(૧) અરજદાર કામદારનો રેફરન્સ અંશતઃ મંજુર કરવામાં આવે છે.

(૨) આ એવોર્ડ પ્રસિધ્ધ થયેથી દિન—૩૦ માં અરજદાર કામદારને તા. ૧/૮ /૨૦૦૫ ના રોજથી સળંગ નોકરીથી પડેલા દિવસોના ૨૦ % પગાર સાથે ત્થા તમામ મળવાપાત્ર લાભો સાથે નોકરીમાં તેમની અસલ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરવા સામાવાળી સંસ્થાને હુકમ કરવામાં આવે છે.

(૩) વધુમાં સામાવાળાએ હાલના એવોર્ડની પ્રસિધ્ધીથી દિન—૩૦ માં અરજદારને તેની મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપીત કરવામા કસુર કરે તો ત્યારબાદથી અરજદાર સામાવાળા પાસેથી પુરો પગાર મેળવવા હકકદાર રહેશે તેવુ ઠરાવવામા આવે છે.

(૪) વધુમાં આ રેફરન્સ ખર્ચ પેટે રૂા. ૩૦૦૦/– (અંકે રૂપિયા ત્રણ હજાર પુરા) સામાવાળી સંસ્થાએ અરજદાર કામદારને ચુકવી આપવા તેવો હુકમ કરવામા આવે છે.

અમરેલી

તા. ૧૭ /૦૧ /૨૦૨૦.

(ફીરોઝખાન બીસ્મીલ્લાખાન પઠાણ)
ન્યાયાધીશ
મજુર અદાલત, અમરેલી.
જજ કોડ નં.જીજે૦૦૬૩૨.