सत्यमेव जयते

Exhibit :-16

રજુ તારીખ : 24-11-2017

દાખલ તારીખ : 24-11-2017

ફેસલ તારીખ : 30-11-2023

સમયગાળો : 06 Yrs. 00 Mth 06 Days.

કલોલ ખાતેની મજૂર અદાલતના પ્રમુખ અધિકારી શ્રી એસ કે સોલંકી, સમક્ષ

Reference.T (L.C.) Case number 92/2017.

પ્રથમ પક્ષકાર : ડાયરેકટરશ્રી,

ગીરીશભાઈ બી.ઠકકર,

જલારામ સિરામીક લીમીટેડ,

ગામ-કારોલી, પો. હાજીપુર, તા. કલોલ, જી. ગાંધીનગર.

વિરુદ્ધ

બીજા પક્ષકાર : પોપટભાઈ શકરાભાઈ સેનમા ઉર્ફે મકવાણા

સી/ઓ નવજયોત ઓલ ગુજરાત લેબર યુનિયન,

સીવીલ કોર્ટ સામે, મુ. કડી, તા કડી, જી. મહેસાણા.

હાજર રહ્યા :– પ્રથમ પક્ષકાર તરફે વિ.વ.શ્રી વી.એસ.પાટીલ

બીજા પક્ષકાર તરફે વિ.પ્ર.શ્રી એ.આર.શાહજાદા

–:: એવોર્ડ ::–

1. હાલની ઔદ્યોગિક તકરાર ન્યાય નિર્ણય માટે અત્રેની મજૂર અદાલતને મદદનીશ ક્ષમઆયુક્ત મહેસાણા તરફથી તેઓના તારીખ ૨૦/૧૧/૨૦૧૭ ના રોજના હુકમ ક્રમાંક : કે/એચ.એસ.એમ.સી./એજે/૧૪૭/૨૦૧૭ થી મોકલવામાં આવેલ જેની અનુસૂચિ છે નીચે મુજબ છે.

–:: અનુસૂચિ ::–

''શ્રી પોપટભાઇ શકરાભાઈ સેનમા ઉર્ફે મકવાણા ને'' પડેલા દિવસોના પગાર સહિત નોકરીમાં મૂળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરવા જોઈએ કે કેમ.

2. હાલના રેફરન્સ ના કામે આ હુકમમાં સગવડતા અને સરળતા ખાતર પ્રથમ પક્ષકાર જલારામ સિરામીક લી. અને બીજા પક્ષકાર પોપટભાઇ શકરાભાઈ સેનમા ઉર્ફે મકવાણાને અનુક્રમે સામાવાળા અને અરજદાર તરીકે સંબોધવામાં આવેલ છે.

3. હાલનો રેફરન્સ અત્રેની કોર્ટમાં આવ્યા બાદ પક્ષકારોને નોટિસ કરતા તેની બજવણી બંને પક્ષકારો પર થયેલ છે. ત્યારબાદ અરજદાર તરફે આંક–૫ થી માંગણાનું

નિવેદન (Statement of claim) રજૂ કરી જણાવે છે કે, તેઓ છેલ્લા ૧૨ વર્ષથી ગ્લેઝ લાઇન ખાતામાં ઓપરેટર તરીકે ફરજ બજાવતા હતા. તેઓને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તરફથી દૈનિક રૂા-૨૮૬/- લેખે પગાર ચુકવવામાં આવતો હતો. બીજા પક્ષકારનો નોકરી દરમ્યાનનો સર્વીસ રેકર્ડ ચોખ્ખો અને કલંક રહિત હતો. તેઓએ વધુમાં જણાવેલ કે, તેઓને નોકરીમાં ભરતી કરતા સમયે કોઇ જાતનો એપોઇન્ટમેન્ટ લેટર, આઇ.ડી કાર્ડ, પગાર સ્લીપ, હાજરી કાર્ડ, હકક રજા કાર્ડ આપેલ નથી કે કયારેય પણ હકક રજા ભોગવવા દીધેલ નથી. તેમજ મજુર કાયદા મુજબના હકકો કે લાભો ચુકવી આપેલ નથી. વધુમાં તેઓએ જણાવેલ કે, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા પાસે વારંવાર આઇ કાર્ડ, હાજરી કાર્ડ, પગાર સ્લીપ, હકક રજા કાર્ડ ની માંગણી કરતા તેઓએ દ્વેશભાવ અને કિન્નાખોરી રાખી તા. ૧૪/૦૮/૨૦૧૭ ના રોજથી મૈાખિક હુકમથી છુટા કરી દીધેલ છે. તેમજ નોકરીમાંથી છુટા કરતા અગાઉ કોઇ પણ જાતની નોટીસ, નોટીસ પગાર, સસ્પેન્શન હુકમ કે સસ્પેન્શન એલાઉન્સ આપેલ નથી કે કોઇ પણ જાતની ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરેલ નથી. વધુમાં તેઓએ જણાવેલ કે, નોકરીમાંથી છુટા કરતા પ્રથમ પક્ષકારને નોકરીમાં રાખી લેવા વિનંતી કરવા છતાં નોકરીમાં ન રાખતા મદદનીશ શ્રમ આયુકતશ્રી, મહેસાણા સમક્ષ ફરીયાદ કરેલ તેમાં પણ કોઇ પણ જાતનુ સમાધાન કરી લેવાની

તૈયારી ન બતાવતા સદર વિવાદ નામદાર અદાલતને સુપ્રત કરેલ છે. વધુમાં તેઓએ જણાવેલ કે, નોકરીમાંથી છુટા કરતા અન્ય જગ્યાએ નોકરી મેળવવા પ્રયત્નો કરવા છતાં નોકરી મળેલ નથી અને હાલમાં બેકાર છીએ તેમ જણાવી અરજદારે નીચે મુજબની દાદ માંગેલ છે.

(એ) અમો બીજા પક્ષકારને પડેલા દિવસોના પુરેપુરા પગાર સહિત સળંગ સર્વીસથી મુળ જગ્યા ઉપર નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરી લેવાનો પ્રથમ પક્ષકારને હુકમ ફરમાવશોજી.

(બી) ઉપરોકત વળતરની રકમ વ્યાજ સહિત અપાવશોજી.

(સી) આપ નામદાર સાહેબને બીજી જે યોગ્ય અને વ્યાજબી લાગે તે દાદ આ પ્રથમ પક્ષકાર પાસેથી અપાવશોજી.

(ડી) આ અરજીનો ખર્ચ રૂા–૫,૦૦૦/– આ પ્રથમ પક્ષકારો પાસેથી અપાવશોજી.

4. અરજદારના માંગણાના નિવેદન અન્વયે સામાવાળા તરફે આંક– ૦૮ થી તેમનો લેખિત જવાબ રજૂ કરેલ છે. જેમાં તેઓએ અરજદારના માંગણાનાં નિવેદનમાં જણાવેલ તમામ હકીકતોનો પેરાવાઈઝ ઈનકાર કરીને વધુમાં તેઓ જણાવે છે કે, અમારી સંસ્થામાં કામ કરતા કામદારોને મળવા પાત્ર હકકો અને લાભો આપવામાં

આવે છે. વધુમાં તેઓએ જણાવેલ કે, સદર કેસની નોટીસ મળતા અમોએ બીજા પક્ષકાર અંગે તપાસ કરતા જાણવા મળેલ કે બીજા પક્ષકારને અમોએ કયારેય કામ પર રાખેલ નથી, તેઓ અમારા કામદાર નથી કે અમારી વચ્ચે માલિક–નોકરના સંબંધો અસ્તિત્વમાં આવેલ નથી. તે કારણ સર બીજા પક્ષકારનો અમારી સામેનો રેફરન્સ રદ થવાને પાત્ર છે. વધુમાં તેઓએ જણાવેલ કે, તપાસ કરતા જાણવા મળેલ કે, બીજા પક્ષકારે એપ્રિલ–૨૦૦૩ થી ફેબ્રુઆરી–૨૦૦૭ સુધી અમારી સંસ્થાના કોન્ટ્રાકટર મનીષ જે.ત્રિવેદીના કોન્ટ્રાકટ માં તેમના કામદાર તરીકે ફરજ બજાવેલ છે. બીજા પક્ષકારે કોન્ટ્રાકટ માંથી છુટા થયા બાદ તેમનો પી એફ પણ ઉપાડી લીધેલ છે. વધુમાં તેઓએ જણાવેલ કે, બીજા પક્ષકાર અમારા કામદાર ન હોવાથી તેમને નોકરીમાંથી છુટા કરેલ હોવાનો કે નોકરીમાં રાખવાનો કોઇ પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થતો નથી તેમ જણાવી બીજા પક્ષકારનો રેફરન્સ રદ કરવા અરજ કરેલ છે.

5. આ કામે બીજા પક્ષકાર તરફે નીચે મુજબનાં મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજૂ કરવામાં આવેલ છે.

–:: મૌખિક પુરાવા ::–

1. આંક – ૧૦ બીજા પક્ષકાર પોપટભાઇ શકરાભાઇ સેનમા ઉર્ફે મકવાણાનું સરતપાસનું સોગંદનામું.

-:: દસ્તાવેજી પુરાવા ::-

1. માર્ક ૦૯/૧ પેમેન્ટ વેજીસ અરજ નં. ૨૩/૨૦૧૭ માં સંસ્થાના સાક્ષી શ્રી રમેશભાઇ છગનભાઇ ચૈાહાણની થયેલ જુબાની તથા ઉલટ તપાસની નકલ.
2. માર્ક ૧૧/૧ પ્રથમ પક્ષકારને મોકલેલ પુન:સ્થાપિત થવા અંગેની નોટીસની નકલ.
3. માર્ક ૧૧/૨ સદર નોટીસ સંસ્થાને રજી.એડીથી મોકલેલ તેની મની સ્લીપ.
4. માર્ક૧૧/૩ સદર નોટીસ પ્રથમ પક્ષકારને મળ્યા અંગેની રજી.એડી.ની એકનોલેજમેન્ટ સ્લીપ.

6. ત્યારબાદ બીજા પક્ષકાર તરફે આંક-૧૨ થી તેઓ વધુ કોઇ મૌખિક પુરાવા આપવા માંગતાં ન હોય તે મતલબની પુરસીસ રજુ કરેલ હોય સદર કામ સામાવાળાનાં પુરાવા પર રાખવામાં આવેલ છે.

-:: મૌખિક પુરાવા ::-

1. આંક – ૧૩ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તરફે ઉમેશકુમાર અરવિંદભાઇ ગોરનું સરતપાસનું સોગંદનામુ.

7. ત્યારબાદ પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક-૧૪ થી તેઓ વધુ કોઈ મૌખિક પુરાવા આપવા માંગતા ના હોય તે મતલબ ની પુરશીશ રજૂ કરેલ હોય સદર કામ પક્ષકારોની આખરી દલીલ પર રાખવામાં આવેલ છે.

8. હાલનાં કામે અરજદાર તરફે તેમનાં વિ. પ્રતિનિધિશ્રી તેમની દલીલમાં જણાવે છે કે, આંક–પ થી અરજદારનું સ્ટેટમેન્ટ ઓફ કલેઇમ રજુ રાખેલ છે. જેમાં તેઓએ જણાવેલ છે કે તેઓ છેલ્લા ૧ર વર્ષથી ગ્લેઝ લાઇન ખાતામાં કારીગર તરીકે પોતાની ફરજ બજાવતાં હતા. વધુમાં તેઓ જણાવે છે કે સામાવાળા સમક્ષ આઇકાર્ડ, પગાર સ્લીપ, હાજરી કાર્ડ અને હકકરજા કાર્ડની માંગણી કરતાં તા.૧૪/૦૮/ર૦૧૭ નાં રોજ મૈાખિક હુકમથી છુટા કરી દીધેલ છે. જેથી તેની ફરિયાદ મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રી સમક્ષ કરતાં સામાવાળા તેમાં પણ હાજર રહેલ નથી જેથી તેનો રેફરન્સ અત્રે મોકલવામાં આવેલ છે. હાલનાં કામે સામાવાળા દ્વારા એવો બચાવ લેવામાં આવેલ છે કે તેઓ અમારા કામદાર નથી અને તેથી નોકર અને માલીકનો સંબંધ પ્રસ્થાપિત થતો નથી. હાલનાં કામે આંક–૧૦ થી સરતપાસનું સોગંદનામું રજુ રાખેલ છે જયારે આંક–૦૯ તથા ૧૧ થી દસ્તાવેજી પુરાવા લીસ્ટ રજુ રાખેલ છે. હાલનાં કામે સામાવાળા દ્વારા કોઇ પણ પ્રકારનો નિમણુંકપત્ર આપવામાં આવેલ નથી. વધુમાં હાલનાં કામે તપાસવામાં આવેલ સંસ્થાનાં સાહેદ કામદારને ઓળખતાં નથી અને તેથી કેસને સંબંધિત સાહેદ રજુ કરવામાં આવેલ નથી. જેથી અરજદારનો રેફરન્સ મંજુર કરી અરજદારને પડેલા દિવસોનાં પગાર સહીત નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવા હુકમ કરવા અરજ કરેલ છે. **જેની સામે** સામાવાળા તરફે

આંક–૧૫ થી પોતાની લેખિત દલીલ રજુ રાખેલ છે જે વંચાણે લેવામાં આવેલ છે.

9. સદર કામે આ કેસનાં આખરી નિકાલ અર્થે મારા સમક્ષ નીચે મુજબનાં મુદાઓ ઉપસ્થિત થયેલ છે.

–:: મુદા ::–

1.1. શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે, સામાવાળા સંસ્થાએ કોઈપણ જાતની ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઓને અનુસર્યા સિવાય અરજદાર કામદારને તા.૧૪/૦૮/૨૦૧૭ નાં રોજથી નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ છે.?

1.2. શું સામાવાળા પુરવાર કરે છે કે અરજદાર અને તેમની વચ્ચે નોકર માલીકનાં સંબંધ નથી.?

1.3. શું અરજદાર કામદાર સામાવાળા સંસ્થામાં પડેલા દિવસોનાં પુરા પગાર સહીત નોકરીની મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત થવા કે અન્ય કોઈ દાદ મેળવવા હકકદાર થાય છે.?

1.4. શું હુકમ.?

10. ઉપરોકત મુદ્દાઓના મારા જવાબ નીચે મુજબ છે.

– : : નિ ર્ણ યો : : –

1. હકારમાં.

2. નકારમાં.

3. અંશત:હકારમાં. આ કામનાં અરજદાર સામાવાળા સંસ્થા પાસેથી પડેલા દિવસોનાં પગાર અને પુનઃસ્થાપિત થવાની દાદનાં બદલે લમસમ વળતર પેટે રુા. ૧,૩૫,૦૦૦–૦૦ (અંકે રુપિયા એક લાખ પાત્રીસ હજાર પુરા) મેળવવા હક્કદાર બને છે.

4. આખરી હુકમ મુજબ.

:–: કારણો :–:

11. **મુદા નં. ૧ થી ૩.**

11.1. ઉપરોકત તમામ મુદાઓની હકીકતો એક બીજા સાથે સંકળાયેલ હોય હકીકતોનું પુનરાવર્તન ટાળવાનાં હેતુસર તમામ મુદાઓની ચર્ચા એક સાથે કરવામાં આવેલ છે.

11.2. હાલનાં કામે બીજા પક્ષકાર દ્વારા તેમનાં માંગણાનાં નિવેદનમાં તેમજ સરતપાસનાં સોગંદનામામાં એવી હકીકત જણાવેલ છે કે તેઓ દ્વારા સામાવાળા સમક્ષ વારંવાર આઈ કાર્ડ, પગાર સ્લીપ, હાજરી કાર્ડ અને હકક રજા કાર્ડની માંગણી કરવામાં આવતાં આ સામાવાળાએ તા.૧૪/૦૮/૨૦૧૭ નાં રોજ મૌખિક હુકમથી છુટા કરી દીધેલ છે. જેની સામે સામાવાળા દ્વારા તેમનાં આંક–૮ થી રજુ લેખિત જવાબમાં એવો બચાવ રજુ કરેલ છે કે અરજદારને તેઓએ કયારેય કામ ઉપર રાખેલ નથી

અને તેમની વચ્ચે નોકર અને માલીકનાં સંબંધ નથી. હવે જયારે કામદાર હાલનો રેફરન્સ લઈ આવેલ હોય ત્યારે કામદાર ધ્વારા એ હકીકત પુરવાર કરવાની રહે છે કે તેઓ સામાવાળાનાં કામદાર છે અને તેઓએ તેમને છુટા કર્યાનાં અગાઉનાં દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની કામગીરી કરેલ છે. જે અન્વયે હાથ પરનાં કેસમાં કામદાર ધ્વારા આંક–૧૦ તેમની સરતપાસનું સોગંદનામું રજુ રાખેલ છે જેમાં એવી હકીકત રેકર્ડ પર આવેલ છે કે <u>તેઓ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં નોકરી માટે તપાસ કરવા જતાં ઘનશ્યામભાઈએ તેઓને નોકરી પર રાખેલા. વધુમાં અરજદાર જણાવે છે કે મને નોકરી પર રાખતી વખતે નિમણુંકપત્ર આપેલ નહી.</u> આમ હાલનાં કામે અરજદારને સામાવાળા ધ્વારા નોકરી પર રાખતી વખતે નિમણુંકપત્ર આપેલ નથી તેવી હકીકત જણાવેલ છે. પરંતુ આ જ કામદારો ધ્વારા અત્રેની કોર્ટમાં પગાર ધારા અન્વયે બાકી પગાર તેમજ બોનસ મેળવવા માટેની અરજી દાખલ કરેલ અને તેમાં સંસ્થા તરફે આંક–૧૯ ની જુબાની આપેલ તેની નકલ અરજદાર તરફે આંક–૦૯ નાં લીસ્ટથી રજુ રાખવામાં આવેલ છે. જે વંચાણે લેવામાં આવે તો તેમાં સામાવાળાનાં સાહેદ ધ્વારા તેમની ઉલટ તપાસમાં એવી હકીકત જણાવવામાં આવેલ છે કે <u>‘‘એ વાત ખરી છે કે હાલની અરજીનાં આઠેય કામદારોને ઓળખું છું અને તેઓ સંસ્થામાં આવતાં જતાં હતા. એ વાત ખરી છે કે પોપટભાઈ સેનમા ગ્લેઝ લાઈન વિભાગમાં</u>

<u>કામ કરતાં હતા. એ વાત ખરી છે કે પોપટભાઈનો માસીક પગાર રૂા.૭૪૩૬/- હતો. પોપટભાઈ સેનમાં સને ૨૦૦૫ પછી સંસ્થામાં જોડાયેલા. એ વાત ખરી છે કે આ બધા કામદારોએ છેલ્લા કયા મહીનામાં નોકરી કરેલ તે હું કહી શકું નહી. એ વાત ખરી છે કે આ બધા કામદારોને કોણે છુટા કરેલા તે હું કહી શકુ નહી.</u> આમ ઉપરોકત હકીકતે સંસ્થાનાં સાહેદ દ્વારા જ એ હકીકતનો સ્વીકાર કરેલ છે કે આ કામનાં અરજદાર તેમની સંસ્થામાં ગ્લેઝ લાઇન વિભાગમાં કામ કરતાં હતા. વધુમાં સામાવાળા તરફે એવું કથન કરવામાં આવેલ છે કે, અરજદાર સંસ્થામાં ચાલતા કોન્ટ્રાકટમાં કામ કરતા હતા પરંતુ તે હકીકત પુરવાર કરવા સારૂ સામાવાળા તરફે તેવો કોઈ જ દસ્તાવેજી પુરાવો આ કામે રજુ રાખેલ નથી. જેથી સામાવાળાનો બચાવ ટકવાપાત્ર નથી. વધુમાં અરજદાર દ્વારા તેમનાં માંગણાનાં નિવેદનમાં પણ આ હકીકત જણાવેલ છે. આમ ઉપરોકત હકીકતે એ હકીકત રેકર્ડ પર પુરવાર થાય છે કે અરજદાર સામાવાળા સંસ્થાનાં કામદાર હતા અને અરજદાર અને સામાવાળા વચ્ચે નોકર માલીકનો સંબંધ પ્રસ્થાપિત થાય છે.

11.3. હવે ઉપરોકત હકીકત જયારે અરજદાર અને સામાવાળા વચ્ચે નોકર માલીકનાં સંબંધો પ્રસ્થાપિત થતા હોય અને અરજદાર સામાવાળાનાં કામદાર હોય ત્યારે અરજદાર તરફે એ હકીકત પુરવાર કરવાની રહે છે કે તેમનાં દ્વારા તેમને છુટા

કર્યાનાં અગાઉનાં દરેક વર્ષમાં કાયદાની કલમ ૨૫(બી)(૧) મુજબ ૨૪૦ દિવસની કામગીરી કરેલ છે. વધુમાં સગવડતાં ખાતર કલમ ૨૫ નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવેલ છે.

[25B. Definition of continuous service.- For the purposes of this Chapter,--

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

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

(a) for a period of one year, if the workman, during a period of twelve calendar months preceding the date with reference to which calculation is to be made, has actually worked under the employer for not less than-

(i) one hundred and ninety days in the case of a workman employed below ground in a mine; and

(ii) two hundred and forty days, in any other case;

(b) for a period of six months, if the workman, during a period of

six calendar months preceding the date with reference to which calculation is to be made, has actually worked under the employer for not less than-

(i) ninety-five days, in the case of a workman employed below ground in a mine; and

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

Explanation.- For the purpose of clause (2), the number of days on which a workman has actually worked under an employer shall include the days on which-

(i) he has been laid-off under an agreement or as permitted by standing orders made under the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 (20 of 1946), or under this Act or under any other law applicable to the industrial establishment;

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

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

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

11.4. ઉપરોક્ત કલમની પેટા કલમ 2 વંચાણે લેતા, કોઈપણ કામદાર જો તે કામદાર,

ખાણમાં કામ કરતો હોય તો 190 દિવસ અને અન્ય કિસ્સામાં 240 દિવસની ગણતરી ધ્યાને લેવાની રહેશે. ઉપરોક્ત પેટા કલમને નજર સમક્ષ રાખીને હાલના કેસમાં અરજદારે કેટલો સમય સંસ્થામાં નોકરી કરેલ છે, તે ધ્યાને લેવામાં આવે તો બીજા પક્ષકાર દ્વારા એવી હકીકત જણાવવામાં આવેલ છે કે તેઓ છેલ્લા ૧૨ વર્ષથી ગ્લેઝ લાઇન ખાતામાં કારીગર તરીકે પોતાની ફરજ બજાવતાં હતા, જે બાબતનો અરજદાર તરફે કોઇ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ રાખવામાં આવેલ નથી તેમજ સંસ્થાનાં સાહેદની ઉલટ તપાસ થકી આવી કોઇ હકીકત રેકર્ડ પર લાવવામાં આવેલ નથી. પરંતુ અત્રેની કોર્ટમાં અરજદાર ધ્વારા પગાર ધારાની અરજી આ જ સંસ્થા સામે કરવામાં આવેલ જેમાં સંસ્થા તરફે આંક–૧૯ થી તપાસવામાં આવેલ તેમની ઉલટ તપાસમાં એવી હકીકત જણાવે છે કે પોપટભાઇ સેનમા સને–૨૦૦૫ પછી સંસ્થામાં જોડાયેલ. આમ ઉપરોકત હકીકતે જયારે સામાવાળા સંસ્થાનાં સાહેદ જણાવતાં હોય કે અરજદાર ગ્લેઝ લાઇન વિભાગમાં કામ કરતા હતા તો તે હકીકત ન માનવાને કોઇ કારણ નથી. વધુમાં હાલનાં કામે સંસ્થા તરફે તપાસવામાં આવેલ સાહેદ તેમની ઉલટ તપાસમાં એવી હકીકત જણાવે છે કે એ વાત ખરી છે કે પોપટભાઇ સેનમા કયા ખાતામાં નોકરી કરતાં હતા તેની મને ખબર નથી. આમ જો તેમનાં સરતપાસનાં સોગંદનામામાં જણાવેલ હકીકત મુજબ જો સંસ્થા ધ્વારા તેમને

કામે રાખેલ જ ન હોય તો અરજદાર કયા ખાતામાં નોકરી કરતાં હતા તે બાબતે સાહેદ દ્વારા એવી હકીકત જણાવવી જોઈએ કે અરજદારને સંસ્થા દ્વારા કામે રાખેલ જ નથી. પરંતુ સાહેદ દ્વારા એવી હકીકત જણાવવામાં આવેલ છે કે તેઓ કયા ખાતામાં નોકરી કરતાં હતા તેની મને ખબર નથી. વધુમાં પગાર ધારાની અરજ નં.૨૩/૨૦૧૭ માં સંસ્થાનાં સાહેદ દ્વારા એવી હકીકતનો સ્વીકાર કરેલ છે કે અરજદાર ૨૦૦૫ પછી સંસ્થામાં જોડાયેલ. આમ જયારે અરજદાર સને ૨૦૦૫ થી સંસ્થામાં નોકરી કરતાં હોય તો તેવા સંજોગોમાં અરજદાર દ્વારા તેમને છુટા કર્યાનાં દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની કામગીરી બજાવેલ હોવાની હકીકત પુરવાર થાય છે.

11.5. હવે ઉપરોક્ત હકીકતે જયારે, અરજદાર સામાવાળા સંસ્થાના કામદાર હોવાની હકીકત પુરવાર થતી હોય ત્યારે સામાવાળા દ્વારા અરજદારને ગેરકાયદેસર રીતે છૂટા કરેલા છે કે કેમ તે નક્કી કરવું જરૂરી હોય તે માટે ઔદ્યોગિક તકરાર ધારાની કલમ 25(એફ) વંચાણે લેવી જરૂરી હોય તે નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવેલ છે.

૨૫(એફ) :– કામદારોની છટણીની પૂર્વ શરતો.

કોઈ માલિક 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 નોટિસ આપવામાં આવી ન હોય અને નોટિસ ની મુદત પૂરી ન થઈ હોય અથવા તે

કામદારને એવી નોટિસને બદલે નોટિસની મુદત સુધીનું વેતન આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી :

પરંતુ,

(ખ) તે કામદારને છટણી વખતે અખંડ નોકરીના દરેક વર્ષ માટે અથવા છ મહિનાથી વધુ હોય તેવા તેના ભાગ માટે 15 દિવસના સરેરાશ પગાર જેટલું વળતર આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી અને

(ગ) સમુચીત સરકાર ઉપર અથવા તે સરકાર ગેઝેટમાં જાહેરનામું પ્રસિદ્ધ કરીને, નિર્દિષ્ઠ કરે તેવાં સત્તાધિકારી ઉપર ઠરાવેલી રીતે નોટિસ બજાવવામાં ન આવે ત્યાં સુધી, કરી શકશે નહીં.''

વધુમાં હાલના કામે ઉપરોક્ત જોગવાઈ મુજબ અરજદારને સામાવાળાએ છટણી કરેલ છે કે કેમ તે હકીકતની ચર્ચા કરવાની રહે છે, અને તે માટે છટણી ની વ્યાખ્યા કલમ–૨(૦૦) માં કરેલ છે તે નોંધવી જરૂરી બને છે.

કલમ–૨(૦૦) 'છટણી' એટલે શિસ્તના પગલાં તરીકે કરેલી શિક્ષા રૂપે હોય તે સિવાય **બીજી રીતે ગમે તે કારણસર માલિકે કરેલી કોઈ કામદારની નોકરીની સમાપ્તિ,** પરંતુ તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થતો નથી,

(એ) કામદારની સ્વેચ્છાપૂર્વકની નિવૃત્તિ અથવા

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

(બીબી) માલિક અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચેના રોજગારના કરાર પૂરો થઈ તાજો ન કરવાના અથવા તેમાં જણાવેલી તે માટેની શરત હેઠળ આવા કરારની સમાપ્તિનાં કારણે કામદારની નોકરી ની સમાપ્તિ અથવા

(સી) માંદગીના કારણે કોઈ કામદારની નોકરીની સમાપ્તિ :

11.6. ઉપરોક્ત છટણીની વ્યાખ્યામાં શિસ્તના પગલાં તરીકે કરેલી શિક્ષા રૂપે હોય તે સિવાય બીજી રીતે ગમે તે કારણસર માલિકે કરેલી કોઈ કામદારની નોકરીની સમાપ્તિ બાબતે જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે. અને તેમાં કઈ બાબતોનો સમાવેશ થતો નથી તેવું જણાવેલ છે. હાલના કામે અરજદાર કામદારે મદદનીશ મજૂર કમિશનર શ્રી, મહેસાણા સમક્ષ છુટા કરવાની ફરિયાદ તારીખ ૦૭–૦૯–૨૦૧૭ નાં રોજ કરેલ છે અને તેમાં તેમને છુટા કરવાનું કારણ કિન્નાખોરી રાખી નોકરીમાંથી છુટા કરેલ છે તેમ જણાવેલ છે. જેથી અરજદાર હાલની ફરિયાદ લઈને આવેલ હોય તેથી અરજદારને ગેરકાયદેસર રીતે સામાવાળાએ છુટા કરેલ છે તેવુ પુરવાર કરવાનો પ્રાથમિક બોજો અરજદાર ઉપર રહેલ છે. જો અરજદાર કામદાર પુરવાર કરી શકે કે તેમને સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા કાયદેસરની પ્રક્રિયા અનુસર્યા સિવાય ગેરકાયદેસર રીતે છૂટા કરવામાં આવેલ છે. ત્યારે સામાવાળા સંસ્થાએ વિરુદ્ધનો પુરાવો રજૂ કરવાનો રહે છે. હાથ પરના કેસમાં અરજદાર દ્વારા એવી હકીકત જણાવવામાં આવેલ છે કે સામાવાળા દ્વારા તેઓને તારીખ ૧૪–૮–૨૦૧૭ ના રોજ થી મૌખિક

હુકમથી નોકરીમાંથી છૂટા કરેલ છે. જ્યારે સામાવાળા તરફે એવી રજૂઆત કરેલ છે કે અરજદાર તેમનાં કામદાર જ નથી અને તેમની વચ્ચે નોકર માલીકનો સંબંધ પ્રસ્થાપિત થતો નથી. પરંતુ જયારે ઉપરોકત ચર્ચા કર્યા મુજબ જયારે અરજદાર અને સામાવાળા વચ્ચે નોકર માલીકનો સંબંધ પ્રસ્થાપિત થતો હોય ત્યારે સામાવાળાનો ઉપરોકત બચાવ માની શકાય તેમ નથી. વધુમાં હાથ પરનાં કામે સામાવાળા તરફે પગાર ધારાની અરજી ૨૩/૧૭ માં આંક–૧૯ થી સંસ્થાનાં સાહેદ દ્વારા તેમની ઉલટ તપાસમાં એવી હકીકત જણાવેલ છે કે <u>આ કામદારોને કોઇ ગ્રેજયુઇટીની રકમ, નોટીસ પગાર કે છટણી વળતર એકાઉન્ટન્ટ તરીકે મે ચુકવેલ નથી.</u> આમ સંસ્થા દ્વારા અરજદારને છુટા કરતાં અગાઉ કોઇ નોટીસ પગાર કે છટણી વળતર પણ ચુકવેલ નથી અને તેમ કરીને તેઓએ કાયદાની કલમ ૨૫(એફ)નો ભંગ કરેલ છે. વધુમાં હાથ પરનાં કામની સમાધાન કાર્યવાહી વંચાણે લેવામાં આવે તો તેમાં પણ સંસ્થા તરફે કોઇ હાજર રહેલ નથી. વધુમાં નામદાર એપેક્ષ કોર્ટ દ્વારા અસંખ્ય ચુકાદાઓમાં ઠરાવેલ છે કે કોઇ પણ કામદારની છટણી કરતાં વખતે કલમ ૨૫(એ)(બી) નું પાલન કરવું તે ફરજીયાત છે. વધુમાં હાલનાં કામે Anup Sharma Vs. Executive Engineer, Public Health division No.1 Panipat into (Haryana) in Civil Appeal No. 3478 of 2010[1]. નો

1. Civil Appeal No. 3478 of 2010.

ચુકાદો વંચાણે લેવામાં આવે તો તેમાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા ઠરાવેલ છે કે, “This court has repeatedly held that section 25-F(a) and (b) of the act is mandatory and non compliance there of renders the retrenchment of an employee nullity.” હાથ પરના કેસમાં પણ કામદારની ૨૪૦ દિવસની સળંગ નોકરી થયેલ હોવા છતાં સામાવાળા દ્વારા કલમ ૨૫(એફ) (એ) અને (બી) નું પાલનકરેલા નું રેકોર્ડ પર જણાય આવતું નથી. વધુમાં આ તબક્કે Gujarat Electricity Board Vs. Narayanbhai Kalubhai Bhamre, Reported in 2003(1) L.L.N. 223.[2] નો ચુકાદો ધ્યાને લેવામાં આવે તો તેમાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ દ્વારા ઠરાવવામાં આવેલ છે કે, In case of termination based on misconduct or stigma’s is attached to termination, then departmental enquiry is condition president. ઉપરોક્ત ચુકાદામાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ દ્વારા ઠરાવેલ છે કે, ‘‘જ્યારે કામદારને તેની ગેરવર્તણૂકના કારણે છૂટા કરવાના હોય ત્યારે ખાતાકીય તપાસ કર્યા વગર કામદારને છૂટા કરી શકાય નહીં તે એક condition president છે.’’ વધુમાં આ તબક્કે નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા D.K Yadav Vs. M/s. J.M.A. Industries Ltd. Reported in 1993 SCR (3) 930.[3] નો ચુકાદો વંચાણે લેવામાં આવે તો તેમાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ

2. 2003(1) L.L.N. 223..
3. 1993 SCR (3) 930.

દ્વારા ઠરાવેલ છે કે, It is thus well settled law that right to life enshrined under Art. 21 of the constitution would include right to livelihood. The order of termination of the service of an employee/workman visits with civil consequences of jeopardising not only his/her livelihood but also career and livelihood of dependents. Therefore, before taking any action putting and to the tenure of an employee/workman fair play requires that a reasonable opportunity to put forth his case is given and domestic enquiry conducted complying with the principles of natural justice. આમ ઉપરોક્ત ચુકાદાને વંચાણે લેતા તેમના નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા ઠરાવેલ છે કે, કોઈપણ કામદારની નોકરી તે આર્ટીકલ ૨૧ તેના જીવનના હક સાથે જોડાયેલ છે અને તેની નોકરી સમાપ્ત કરવાથી તેના ઉપર તેમજ તેના પરિવાર ઉપર અસર થાય છે. તેથી કોઈ પણ કામદારની હનોકરી નો અંત લાવતા પહેલા ખાતાકીય તપાસ કરીને કુદરતી ન્યાયનાં સિદ્ધાંત મુજબ તેને બચાવ કરવાની તક આપવી જોઈએ. હાથ પરનાં કેસમાં સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા કોઈપણ પ્રકારની ખાતાકીય તપાસ કરેલ નથી તે હકીકત રેકોર્ડ ઉપર પુરવાર થાય છે. આમ ઉપરોક્ત હકીકતે સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા કાયદાકીય જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા સિવાય અરજદારને છૂટા કરેલાનું પુરવાર થતું હોય તેમજ અરજદાર દ્વારા નોકરીનો મનસ્વી તેમજ સ્વેચ્છાપૂર્વક

ત્યાગ કરેલ ન હોય આમ ઉપરોક્ત ચર્ચા અનુસાર **મુદ્દા નંબર ૧** નો જવાબ **''હકારમાં''** આપું છું તેમ જ **મુદ્દા નંબર ૨** નો જવાબ **''નકારમાં''** આપું છું.

12. હાલના કામે રેકર્ડ પર આવેલ પુરાવા થકી એ હકીકત પુરવાર થાય છે કે સામાવાળા દ્વારા કાયદાની જોગવાઈઓને અનુસર્યા વગર અરજદારને છુટા કરેલ છે, ત્યારે અરજદાર સંસ્થામાં પડેલા દિવસોના પુરા પગાર સહિત નોકરીની મૂળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર થાય છે કે કેમ તે અન્વયે રેકોર્ડ પર આવેલ પુરાવાની ચર્ચા કરવામાં આવે તો હાલના કામે બીજા પક્ષકાર દ્વારા તેમના આંક પ ના માંગણાના નિવેદનમાં તેમજ સરતપાસની જુબાનીમાં એવી હકીકત જણાવેલ છે કે તેઓએ નોકરી મેળવવા ઘણા પ્રયત્નો કરેલ છે પરંતુ નોકરી મળેલ નથી હાલમાં બેકાર છે, તેમજ જ્યારે અરજદાર પોતે બેકાર હોવાનું કથન કરેલ હોય ત્યારે તેઓ બેકાર નથી અને અન્ય જગ્યાએ ગેઈનકુલ એમ્પ્લોયમેન્ટમાં છે તે હકીકત પુરવાર કરવાનો બોજો સામાવાળા સંસ્થા ઉપર રહે છે. પરંતુ હાલનાં કામે સામાવાળા સંસ્થા તરફે એવો કોઈ પુરાવો રજુ કરેલ નથી કે આ કામનાં અરજદાર અન્ય જગ્યાએ નોકરી કરે છે અથવા તો ગેઈનકુલ એમ્પલોયમેન્ટમાં છે. વધુમાં હાથ પરનાં કામે અરજદારનો પગાર, સામાવાળા સંસ્થામાં નોકરીનો કુલ સમયગાળો, અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું સામાવાળાનું કારણ, કેસનાં સંજોગો વિગેરે

ધ્યાને લેતાં અરજદાર અને સામાવાળા વચ્ચે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત થયેલ હોય, તેમજ અરજદારને છુટા કરવાનું સામાવાળાનું પગલું ગેરકાયદેસર ઠરાવેલ હોય ત્યારે તેમજ અરજદારની ઉંમર વધુ થઈ ગયેલ હોય તેમજ બંન્ને પક્ષકારો વચ્ચે ઓદ્ધોગિક તકરાર ઉપસ્થિત થયેલ હોય અરજદારને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા કે કેમ તે અન્વયે અત્રેની કોર્ટને ઔદ્યોગિક તકરાર ધારાની કલમ ૧૧(એ) મુજબ સદર હકીકત સંબંધે ન્યાય નિર્ણય કરવાની વિવેકાધીન છે. વધુમાં હાથ પરના કેસના સંજોગો જોતા અરજદારને સામાવાળા સંસ્થાની નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવશે તો અન્ય વિવાદ ઉપસ્થિત થાય તેમ જણાય આવતું હોય અરજદારને સામાવાળા સંસ્થામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાની જગ્યાએ લમસમ વળતર ચૂકવવામાં આવશે તો આ વિવાદનો કાયમી અંત આવશે તેમ જણાઈ આવે છે. વધુમાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનાં Gujarat State Transport Corporation Vs. Nehru Yuva Kendra, Reported in 2002 L.C.J. 401[4] and Haryana State Electronic Development Corporation Ltd Vs. Mamani, Reported In 2006 L.L.J. 744.[5] માં ઠરાવેલ છે કે ‘‘જ્યારે શ્રમયોગીને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવું ન્યાય કે વ્યાજબી જણાતું ન હોય અને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરી શકાય તેમ ન હોય અને પુનઃસ્થાપિતના હુકમની અમલવારી થઈ શકે તેવી

4. 2002 L.C.J. 401.
5. 2006 L.L.J. 744.

સ્થિતિ ન હોય ત્યારે શ્રમયોગીને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવાને બદલે લમસમ વળતર પેટે રકમ ચૂકવી આપવાનો હુકમ કરવો ન્યાય ગણાશે.'' નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે વળતરની રકમ આપવા બાબતે કેટલું વળતર ચૂકવી આપવું જોઈએ તે બાબતે કોઈ ચોક્કસ ફોર્મ્યુલા કે ગાઈડ લાઈન આપેલ નથી પરંતુ એવું ઠરાવેલ છે કે વળતરની ગણતરી કરતી વખતે નિમણૂકની પદ્ધતિ, કાર્યવાહી, નોકરીનો પ્રકાર, નોકરીનો સમયગાળો માલિકની આર્થિક સ્થિતિ વગેરે સંજોગો અને હકીકતો લક્ષમાલી વળતર સંબંધે હુકમ કરવો જોઈએ. ઉપરોક્ત ચુકાદાઓના સિદ્ધાંતો લક્ષમાં લઈ રેકોર્ડ પરની હકીકતો તથા પુરાવા ધ્યાને લેતા હાલના કેસમાં સામાવાળાએ અરજદારને નોટિસ પગાર છટણી વળતર ચૂકવ્યા સિવાય કે કાયદેસરની કાર્યવાહી કર્યા સિવાય નોકરીમાંથી છુટા કરી દીધેલ છે અને રેકર્ડ પરની હકીકત ધ્યાને લેતા અરજદારને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનું ઉચિત જણાતું નથી. આમ અરજદારને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરી શકાય તેમ ન હોય બીજા પક્ષકારને નિમણૂક, નોકરીનો સમયગાળો, નોકરીનો પ્રકાર વિગેરે તમામ હકીકતો તથા ઉપરોક્ત ચુકાદાઓનાં સિદ્ધાંતો લક્ષમાં લેતા, અરજદારને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવાને બદલે તેમ જ કાયદેસરના લાભોના બદલે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા દ્વારા ફુલ એન્ડ ફાઈનલ સેટલમેન્ટ પેટે લમસમ વળતરની રકમ રૂપિયા

રુા.૧,૩૫,૦૦૦–૦૦ (અંકે રુપિયા એક લાખ પાત્રીસ હજાર પુરા) ચૂકવવામાં આવશે તો ન્યાયનો હેતુ જળવાઈ રહેશે અને પક્ષકારોની ઔદ્યોગિક તકરાર નો કાયમી અંત આવશે તેવું આ અદાલતનું માનવું છે.

12.1. હવે આ તબક્કે એ હકીકત નોંધવી જરૂરી બને છે કે, જ્યારે અરજદાર પક્ષને લમસમ વર્તનની રકમ ચૂકવવાનો હુકમ કરવામાં આવે, ત્યારે અરજદાર પક્ષને તે રકમ નિયત સમય મર્યાદામાં મળી જવી જરૂરી છે અને જો તે સમયમાં તેઓને ન મળે તો ન્યાય ન હેતુ માર્યો જાય તેમ છે અને ખરેખર જે સમયે અરજદાર પક્ષને તે રકમ મળે ત્યારે તેનું નાણાકીય મૂલ્યાંકન ઘણું જ ઘટી ગયું હોય. આ તબક્કે નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટમાં ચાલેલ સિવિલ અપીલ નંબર 8415/09 ના કામમાં તારીખ 31-1-2013 નાં રોજ Assistant Engineer, Rajasthan Dev. Corp. & Ors. Vs. Giram Singh નાં કેસમાં કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનાં બદલે રૂપિયા 50,000/– વળતર પેટે ચૂકવવાનો હુકમ કરવામાં આવેલો. વધુમાં આ રકમ હુકમ થયાના ૬ અઠવાડિયામાં અરજદારને ચૂકવી આપવાનો હુકમ પણ કરવામાં આવેલો અને જો તે સમયગાળામાં આ વળતરની રકમ ચૂકવી આપવામાં ન આવે તો સામાવાળાને તેના ઉપર રકમ વસૂલ થતા સુધી વાર્ષિક ૯ ટકા લેખે વ્યાજની રકમ ચૂકવવાનો પણ હુકમ કરવામાં આવેલો. ત્યારે હાલના કેસમાં પણ આ રીતે વ્યાજનો હુકમ

કરવાથી સમગ્ર ન્યાયનો હિત જળવાય તેમ છે. આ રીતે રેકોર્ડ પર રજૂ થયેલા મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવાની ઉપર ચર્ચા કર્યા મુજબ **મુદ્દા નંબર ૩** અન્વયેનો જવાબ **''અંશત:હકારમાં''** આપી **મુદ્દા નંબર ૪** અન્વયેનો આખરી હુકમ નીચે મુજબ ફરમાવું છું.

<u>– :: હુ ક મ :: –</u>

1. અરજદારનો રેફરન્સ અંશતઃ મંજુર કરવામાં આવે છે.

2. આ કામનાં સામાવાળાએ અરજદારને નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર રીતે છટા કરેલ હોય, સામાવાળાએ અરજદારને લમસમ વળતર પેટે રુ. ૧,૩૫,૦૦૦–૦૦ (અંકે રુપિયા એક લાખ પાત્રીસ હજાર પુરા) ચુકવવાનો આથી હુકમ કરવામાં આવે છે. અરજદાર પુનઃસ્થાપિત થવાની કે પડેલ દિવસનાં પગારની દાદ મેળવવા હકકદાર બનતાં નથી.

3. વધુમાં સામાવાળી સંસ્થાએ આ એવોર્ડ પ્રસિધ્ધ થયેથી દિન–૩૦ માં અરજદારને લમસમ વળતરની રકમ ચુકવવાની રહેશે, અન્યથા ત્યારબાદ એટલે કે હુકમ પ્રસિધ્ધ થયાનાં દિન–૩૦ બાદ, અરજદાર તે લમસમ વળતરની રકમ ઉપર તે રકમ વસુલ થતાં સુધી વાર્ષિક ૯% નાં સાદા વ્યાજ મુજબની રકમ પણ વસુલ મેળવવા હકકદાર રહેશે.

4. સામાવાળાએ આ કામનાં અરજદારને રેફરન્સ કેસનોૉ ખર્ચ પેટે રુ.૨,૦૦૦–૦૦ (અંકે રુપિયા બે હજાર પુરા) ચુકવી આપવા.

5. રજિસ્ટ્રી દ્ધારા લેબર કોર્ટ (પદ્ધતિ અને કાર્યપદ્ધતિ) નિયમો 1947 અન્વયેનાં પ્રકરણ 8 ના નિયમ 32 ની જોગવાઈ મુજબ સંબંધિત પક્ષકારને હુકમની નકલ આપવા અંગે નિયમ અનુસાર ની કાર્યવાહી કરવી.

Kalol
Date: 30/11/2023.

[Sureshkumar Karshanbhai Solanki]
Judge, (Labour Court), Kalol.
Judge Code :GJ -01299.