રજુ તારીખ ૦૩/૧૧/૨૦૧૪
દાખલ તારીખ ૦૩/૧૧/૨૦૧૪
ફેંસલ તારીખ ૧૯/૧૨/૨૦૨૩
સમયગાળો વર્ષ :૦૯ માસ: ૦૧ દિન:૧૬

મે. મજૂર અદાલત, સુરત ના પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસર શ્રી એસ.બી.શાહ સાહેબ સમક્ષ

REFER T LCS/223/2014

આંક :૧૬

બીજા પક્ષકાર :– **શ્રી નિતીન સુરેશભાઈ લોબાડે**
(અરજદાર) ૧૫૩, ખાડી મહોલ્લો,
બોમ્બે માર્કેટ પાસે, સુરત **....કામદાર**

વિ રૂ દ ધ

પ્રથમ પક્ષકાર :– **કે.પી સંઘવી એન્ડ સન્સ**
(સામાવાળા) **કિર્તીભાઈ એચ. સંઘવી તથા આઠ ભાગીદાર**
ઉમીયા માતાના મંદીર પાસે,
એ.કે.રોડ, સુરત,જી.સુરત **....સંસ્થા**

હાજર રહ્યા:– **અરજદાર તરફે : વિ. પ્ર. શ્રી રવી ચૌધરી.**
સામાવાળા તરફે : વિ. વ. શ્રી એચ.એમ.દેસાઈ.

બાબત :– **ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ–૧૯૪૭ ની કલમ–૧૦(૧) હેઠળ રેફરન્સ.**

:: એવોર્ડ ::

Date of Dispute	05/06/2014
Date of Complaint	30/06/2014
Date of Reference to the Labour Court	30/10/2014
Date of Issue notice to the party	23/01/2015
Date of Commencement of evidence	02/06/2017
Date on which award is reserved	19/12/2023
Date of the award	19/12/2023

–:અરજદાર–કામદાર/બીજા પક્ષકારની વીગતો:–

કામદારનુ નામ	કામના પ્રકાર/હોદ્દો	છટણી કર્યા તારીખ	નોકરીનો સમયગાળો	ફરીયાદ કર્યા તારીખ
શ્રી નિતીન સુરેશભાઈ લોબાડ	પ્યુન (પટાવાળા)	તા.૫/૬/૨૦૧૪	૦૬ વર્ષ	૩૦/૬/૧૪

(૧) હાલનો રેફરન્સ મદદનીશ શ્રમ આયુકત, સુરત ધ્વારા નંબર–નાશ્રમ/સુ/આઈ.ડી.આર/ટે.૧૦/૧૩૨૮૨, **તા.૩૦/૧૦/૨૦૧૪** થી આઈ.ડી.આર. કેસ નં. ૧૫૭/૧૪ ના ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૧૦(૧)(સી) હેઠળ કીર્તીભાઈ એચ. સંઘવી તથા આઠ ભાગીદાર, **કે.પી.સંઘવી એન્ડ સન્સ**, ઉમીયા માતાના મંદીર પાસે, એ.કે.રોડ, સુરત અને તેના કામદાર **શ્રી નિતીન સુરેશભાઈ લોબાડે** વચ્ચેની તકરારનો નિર્ણય થવા મોકલેલ છે કે,**શ્રી નિતીન સુરેશભાઈ લોબાડે** ને તેમના પડેલા દિવસોના પગાર સહીત નોકરીમા પુન:સ્થાપિત કરવા જોઈએ કે કેમ ? સરળતા ખાતર હાલના કામે બીજા પક્ષકાર શ્રમયોગી–કામદાર કે જેને હવે પછી અરજદાર તરીકે તથા પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા કે જેને હવે પછી સામાવાળા તરીકે સંબોધન કરેલ છે.

(૨) **માંગણાના નિવેદનની હકીકતો :–**

હાલના કામે અરજદાર તરફે આંક–૪ થી માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ છે, જેની ટુંકમાં વિગતો જોતા અરજદાર સંસ્થામા છેલ્લા ૬ વર્ષથી કાયમી કામદાર તરીકે ડાયમંડ ખાતામા પીયુન(પટાવાળા) ના હોદ્રા ઉપર માસીક રૂા.૭૫૦૦/– થી ઘણા જ ખંત,પ્રમાણીક તેમજ વફાદારની પુર્વક નોકરીની ફરજો બજાવતા હતા. અરજદાર અને સામવાળા વચ્ચે કામદાર માલીકના સબંધો છે, કામદારનો નોકરીનો સર્વીસ રેકર્ડ ચોખ્ખો અને કલંકરહીતનો છે. અરજદઢારને સામવાળા કાયદેસરના હકકો અને લાભો આપતા ન હતા. અરજદારની માંગણીનો સામઢાવાળાએ સ્વીકાર કરેલ નહી જેથી અરજદાર યુનીયનમા જોડાયેલ અને તેની જાણ સામાવાળાને થતા તેઓએ યુનીયન છોડી દેવા તથા નોકરીની માંગણીઓ ભુલી જવા માટે ધમઢકીઓ આપેલ જે ન છોડતા સામાવાળાએ કીન્નાખોરી રાખી કોઈ પણ જાતની લેખીત નોટીસ આપ્યા સિવાય કે કોઈ પણ જાતની ખાતાકીય તપાસ કે ઈન્કવાયરી કર્યા વગર મૈાખીક હુકમથી અરજદારને તા.૫/૬/૨૦૧૪ ના રોજ ચાલુ નોકરીમાંથી છુટા કરી દીધેલ છે. સામાવાળાએ અરજદારને કોઈ લીગલ ડયુઝ ચુકવેલ નથી અને કોઈ પણ વાંક કે ગુના વગર મૈાખીક હુકમથી મનસ્વી રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરેલા છે. જેથી અરજદારને પડેલ દીવસોના પુરેપુરા પગાર સાથે સળંગ સર્વિસથી મુળ જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત કરવા ફરીયાદ કરતા જેમા પણ સામાવાળા હાજર રહેલા નહી અને અરજદારને નોકરી ઉપર પુન:સ્થાપિત કરવાની તસ્દી લીધેલ નથી. સામાવાળાએ જે તા.૨૮/૬/૨૦૧૪ ના રોજ પત્ર મોકલાવેલ જેમા ખોટી વીગતો જણાવેલી અને જેનો અરજદારે તા.૩૧/૭/૨૦૧૪ ના રોજ જવાબ આપેલ છે અને

સામાવાળાના પત્રના આધારે અરજદાર નોકરીમા તાત્કાલીક હાજર થવા જણાવતા હાજર રહેલા પરંતુ અરજદારને નોકરી માટે ગેટ અંદર પ્રવેશ કરવા દીધેલ નથી. સામાવાળાએ તા.૧૧ /૮/૨૦૧૪ ના રોજ ખોટો ખોટા લખાણો લખીને અરજી મોકલેલ તે અરજી મળ્યા બાદ પણ અરજદાર તાત્કાલીક સંસ્થા ઉપર હાજર થયેલ પરંતુ સામાવાળાએ નોકરી કરવા અંદર પ્રવેશ કરવા દીધેલ નથી. જેથી અરજદારે તા.૨૫/૮/૨૦૧૪ ના રોજ જવાબ મોકલાવેલ પરંતુ ત્યારબાદ પણ સામાવાળએ અરજદારને નોકરી પર બોલાવેલ નથી. જેથી આ બાબતે અરજદારે શ્રમ આયુકતને પણ જાણ કરેલી તેમ છતા સામાવાળા એ અરજદારને પુન:સ્થાપિત કરેલ નથી. જેથી સામાવાળાની કસુરના કારણે હાલનો રેફરન્સ ઉપસ્થિત થયેલ છે. અરજદારે સામાવાળાએ તેઓને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા બાદ બીજી ઘણી બધી જગ્યાએ નોકરીની તપાસ કરતા કામ મળેલ નથી અને નોકરી વગર કામદાર બેકાર થઈ ગયેલ છે અને આજે પણ તકરાર ઉભી રાખીને પ્રથમ પક્ષકારની સંસ્થામા કામે જવા તૈયાર અને સહમત છીએ સામાવાળાની સંસ્થા આજની તારીખે પણ ચાલુ છે.

(૩) **<u>સામાવાળા ના જવાબની હકીકતો:-</u>**

સામાવાળા તરફે જવાબ રજુ કરતા પહેલા આંક-૫ થી એફીડેવીટ આપી જાહેર કરેલ છે કે, નામઢ દાર કોર્ટ ફરમાવે તે શરતે અને તે રીતે અમો અરજદારને ફરજ ઉપર રાખવા માટે આ અગાઉ લખેલ પત્રોની હકીકત મુજબ રાજીખુશી છીએ. ત્યારબાદ સામાવાળા તરફે આંક-૭ થી જવાબ રજુ કરેલ છે જેની ટુંકમા હકીકત જોતા અરજદારનો રેફરન્સ ખરો નથી, યોગ્ય સ્વરૂપનો નથી, રેફરન્સ કોઝ ઓફ એકશન વગરનો હોય, વેગ અને આઈ.ડી. એકટની જોગવાઈ વિરુધ્ધનો હોય, અરજદારના રેફરન્સને સાંભળવા, નિર્ણય કરવા કે દાદ આપવા કોઈ હકુમત અને સત્તા ન હોય, ઔધોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરતા પહેલા આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈઓનુ પાલન કરવામા આવેલ ન હોય, રેફરન્સને રેસ જયુડીકેટા અને સમય મર્યાદાનો બાધ નડતો હોય તેથી હાલનો રેફરન્સ રદ થવાને પાત્ર છે. ઉપરાંત અરજદાર અને સામાવાળા વચ્ચે કોઈપણ દિવસ હાલમાં રીફર કરવામા આવેલ છે તેવો કોઈ ઔધોગિક વિવાદ અસ્તિત્વમા આવેલ ન હોય, કેસની હકિકત અને દસ્તાવેજી પુરાવાઓ જોતા અરજદારને વારંવાર નોકરીની ફરજ ઉપર હાજાર થવા માટે જાણ કરવામા આવેલ છતા તેઓ ફરજ ઉપર હાજર થયેલ નહી અને આ હકિકતે તેઓ સ્વૈચ્છાએ નોકરી છોડી ગયેલા હોવાનુ સ્પષ્ટપણે જણાવતા અને તે હકિકતે પણ અરજદારે માંગેલ દાદ કાયદેસર રીતે મળી શકતી ન

હોય તેથી રેફરન્સ રદ થવાને પાત્ર છે. વધુમાં અરજદારે એવુ પણ સાબિત ન કરવુ જોઈએ કે તેઓ ઔધોગિક વિવાદ ધારાની કલમ ૨(એસ)ની જોગવાઈ મુજબા કામદાર છે અને સામાવાળા ઔધોગિક વિવાદ ધારા મુજબના માલીકની વ્યાખ્યામા આવે છે અને બંને વચ્ચે હાલના સ્વરૂપનો ઔધોગિક વિવાદ અસ્તિત્વમાં હતો, આ તમામ હકિકત જયા સુધી સાબિત ન થાય ત્યા સુધી પણ હાલનો કેસ ટકી શકતો ન હોય અને રદ્દ થવાને પાત્ર છે.

(૩.૧) વધુમા જણાવેલ છે કે, અરજદારને અવાર-નવાર ફરજમા બેદારકારી અને સંસ્થા સામે તેના હીત વિરુધ્ધની પ્રવૃતિ કરેલ છે અને તે માટે તેમને નોટીસ પણ આપવામા આવેલ અને અરજદાર આવો કલેઈમ કરે કે તેઓની ફરજ નિષ્કલંક છે તે તમામ વિરોધાભાષી છે. ઉપરાંત સામાવાળા સંસ્થમા તેમને લાગુ પડતા જે મજુર કાયદા છે તેનુ તેઓ ચુસ્તપણે પાલન કરી કામદારને સાહિત્ય અને લાભો આપવામા આવે છે અને અરજદાર જે સાહિત્ય અને પત્રકો નહી આપેલ હોવાનુ જણાવે છે તેવા તમામ રેકર્ડ સામાવાળાએ સંપૂર્ણપણે જાળવી રાખેલ છે અને તેના તમામ પુરાવાઓ સામાવાળા પાસે ઉપલ્બધ છે અને જરૂર જણાય તો તેઓ રજુ કરશે. તેથી તેમણે યુનિયન મારફતે અસંખ્ય પ્રકરણો અવાર-નવાર સંસ્થા સામે કરેલ હોવા છતાં તેમા કોઈ દિવસ આવા પત્રકો ન આપવાનો, કહેવાતા લાભો ન આપવાનો આવા પ્રકરણોમાં સમાવેશ થતો નથી કે તેવા કોઈ પ્રકરણ સામાવાળા સામે થયેલ નથી. અરજઢ દારને યુનિયનમાં જોડાવુ કે નહી તે તેમનો અધિકાર છે અને સામાવાળા આ બાબતમાં પડતા નથી કે કોઈ ધમકી નથી અને જો કોઈ ધમકી આપેલ હોય તો તેઓ સામે કોઈ ફોજદારી કાર્યવાહી કરેલ હોવાનુ જણાતુ નથી. અરજદાર સારી જગ્યા મળી જવાથી તેઓ ફરજ ઉપર હાજર થતા ન હતા અને તેઓ હાલ પણ સારી જગ્યાએ નોકરી કરી પગાર મેળવે. તેથી આ અરજી ફકત ગેરરસ્તે દોરવા કોઈ અગમ્ય હેતુ સિધ્ધ કરવા, સામાવાળાને કોર્ટ સમક્ષ હલકા પાડવા કરેલ હોવાનુ સ્પષ્ટપણે સાબિત થાય છે.

(૩.૨) વધુમાં જણાવેલ છે કે, આ સાથે રજુ કરેલ દસ્તાવેજી લીસ્ટથી પુરવાર થાય છે કે અરજદારને પત્રો લખવા છતાં ફરજ ઉપર હાજર થયેલ ન હોય તેથી તેઓને નોટીસ કે ખાતાકીય તપાસ કર્યા વગર મૌખિક હુકમથી તા.૫/૬/૨૦૧૪ ના રોજ છુટા કરી દીધેલ તે પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થતો જ નથી તેમજ તેઓને કોઈ લીગલ ડયુઝ ચુકવવાનો બાકી રહેતો નથી. અરજદાર હાલ પણ નોકરીએ ચાલુ છે પરંતુ ફરજ ઉપર હાજર થતા નથી.અરજદાર હાલ નોકરી કરે છે જે તેની માહિતી સામાવાળા પ્રોસીડીંગ્સ દરમ્યાન ઉપલબ્ધ કરશે. અરજદારને પત્ર વ્યવહાર મુજબ નોઢ

કરી ઉપર હાજર થવા માટે વારંવાર જણાવેલ અને ખરેખર બોનાફાઈડ ઓફર ધ્યાનમા લઈ ઘણા કર્મચારીઓ ફરજ ઉપર હાજર થયા અને આજરોજ ફરજ બજાવે છે અને જયારે આવા ઘણા વ્યઢિકતઓ કામ ઉપર ચાલુ જ હોય અનુ તેનો ફરી ફરજ ઉપર આવી ગયેલ હોય ત્યારે એક વ્યાજબી અનુમાન એ થાય કે, અરજદારને સારી નોકરી મળવાના કારણે ફરજ ઉપર આવવા માંગતા નથી. અરજદાર સામાવાળા પાસેથી પૈસા પડાવવા માટે ખોટી તકરાર તેમણે પુરાવા ઉભા કરવાના બદઈરાદેથી લખેલ છે.

(૩.૩) વધુમાં જણાવેલ છે કે, ખરી હકિકતે નામ.કોર્ટના મૂલ્યાકંન માટે રજુ કરવામા આવે છે જેની વિગતમા સૌપ્રથમ યુનિયન અને અરજદારે ઘણા બધા કામદારો સાથે મોટા પગાર વધારા માંગણી કરેલ જે સામે તેમની ૧૪% પગાર વધારાની માંગણી મંજુર કરી તે મુજબનો પગાર વધારો કરવામા આવેલ. તેમ છતાં અરજદારે વધુ મોટી રકમના પગાર વધારાની લડત ચાલુ રાખેલ અને જણાવેલ છે કે જો અરજદારને આવો પગાર વધારો આપવામા આવશે નહી તો તેઓ ફરજ ઉપર આવવાનુ બંધ કરશે અને સામાવાળાની કમાવવાની શકિત મુજબ ૧૪% પગાર વધારો આપવામા આવેલ હોય ત્યારે વધુ વધારો આપવાની ના પાડેલ અને તેથી તેઓ કોઈપણ જાતની પૂર્વમંજુરી વગર અને કોઈપણ જાતની જાણ કર્યા વગર ફરજ ઉપર તા.૦૫/૬/૨૦૧૪ ના રોજથી ગેરહાજર રહેવાનુ શરૂ કરેલ. ત્યારબાદ તેઓ યુનિયન મારફતે તા.૭/૬/૧૪ ના રોજ તેમણે દક્ષિણ ગુજરાત લેબર યુનિયન મારફત નોટીસ મોકલાવેલ, જે નોટીસની હકિકત જોઈએ તો હકકો ન આપવા બાબતનો અને ફરજ ઉપરથી દૂર કરવા બાબતનો સમાવેશ થાય. આ ફરીયાદની નકલ અરજદારે મજુર કમિશ્નરશ્રીને આપતા બે લેબર ઓફીસરો (૧) એસ.વી.શાહ અને આર.આઈ. જરીવાલાએ તા.૧૦/૬/૧૪ ના રોજ સંસ્થાની મુલાકાત લીધેલ અને જે અધિકારીઓ સમક્ષ પણ સામાવાળાએ તેમનુ વલણ સ્પષ્ટ કરેલ કે, તેઓની તેમની ફરજ ઉપરથી મુકત કરેલ નથી તેઓ જાતે ફરજ ઉપર હાજર થતા નથી એવુ જણાવી ફરજ ઉપર હાજર થવા માટે વિનંતી કરેલ અને તે હકિકતે બંને અધિકારીઓએ કામદારોને સમજાવવા છતાં તેઓ ફરજ ઉપર હાજર થવાની ના પાડતા બંને પક્ષકારોએ આ કેસની વધુ ચર્ચા-વિચારણા માટે તા.૧૨/૬/૧૪ ના રોજ મદદનીશ કમિશ્નરશ્રીની કચેરીમા હાજર થવા માટે વધુ પગારની જે માંગણી અરજદાર કરતા આવેલ તે અંગે હાજર થવા જણાવેલ. સામાવાળાના અધિકૃત વ્યકિત ત્યા હાજર થઈ તેઓએ જણાવેલ હકિકત તેમને જણાવેલ અને ફરી તા.૧૬/૬/૧૪ ના રોજ વધુ ચર્ચા માટે કેસ મુલતાવી રાખેલ. મજકુર તારીખે પણ સામાવાળાએ રૂબરુ જઈ જણાવેલ કે ૧૪% પગાર વધારો એ વ્યાજબી છે અને તેથી પગાર વધારો આપી શકાય નહી. ત્યારબાદ

તા.૧૯/૬/૧૪ ના રોજ અધિકૃત વ્યકિત ન હોવાને કારણે આગળ ચર્ચા માટે સામાવાળા હાજર રહી કરેલ નહી. તેથી છેવટે અરજદારની દાનત કામ ઉપર હાજર ન થવુ અને પગાર વધારાની માંગણી ચાલુ રાખવી એ ધ્યાન પર આવતા તા.૨૮/૬/૧૪ ના રોજ તેમને લેખિત પત્ર લખી ફરજ ઉપર હાજર થવા જણાવેલ. ત્યારબાદ તા.૨૬/૭/૧૪ ના રોજ હાજર થવા માટે લેબર કમિશનરનો પત્ર મળતા સામાવાળા સમાધાન માટે હાજર રહેલા અને ફરીવાર અરજદારને ફરજ ઉપર ચઢી જવા માટે જણેાલ તે પૈકી કેટલાક કામદારો ફરજ પર હાજર થઈ ગયેલા અને આજ સુધી ફરજ બજાવતા આવેલ છે. જયારે આ કામના અરજદાર પોતે પૈસાની માંગણી કરેલ અને હિસાબની માંગણી કરેલ. ત્યારે તેઓને નોકરી ઉપરથી દુર કરેલ નહી અને ફરજ ઉપર હાજર થવા જણાવેલ પરંતુ ફરજ ઉપર હાજર થવા માટે ના પાડતા. આ રીતે સમાધાનની કાર્યવાહી નિષ્ફળ ગયેલ. ત્યારબાદ પણ તા.૬/૧૦/૧૪ ના રોજ અરજદારને ફરજ ઉપર હાજર થવા માટે પત્ર લખેલ, એટલુ જ નહી પરંતુ તેઓને લેખિત રજુઆતની એફીડેવીટ કરેલ.તેમ છતાં તેઓ ફરજ ઉપર આવેલ નહી. જેથી સ્પષ્ટ થાય છે કે અરજદારને છુટા કરેલ નથી પરંતુ તેઓ જાતે ફરજ ઉપર આવતા બંધ થઈ ગયેલ. જો અરજઢ દાર હાલ પણ નોકરી પર આવા તૈયાર હોય તો સામાવાળા તેઓને નોકરી ઉપર રાખવા રાજીખુશી હોય તેમનો રેફરન્સ ચાલવા પાત્ર નથી અને રદ થવા પાત્ર છે જેથી અરજદારનો રેફરન્સ ખર્ચ સહિત રદ કરવા વિનંતી કરેલ છે.

(૪) આ કામના સામાવાળાઓ ઉપરોકત જવાબ રજુ કરતા અરજદાર તરફથી આંક–૮ થી દસ્તાવેજો રજુ કરવા માટેની અરજ ગુજારતા નામ.કોર્ટથી સામાવાળાઓએ તા.૫/૬/૨૦૧૧ થી તાઢ .૫/૬/૨૦૧૪ સુધીના ૩ વર્ષના સમયગાળાના હાજરી પત્રક, પગારપત્રક, પી.એફ. રજીસ્ટર, ફોટાવાળુ ઓળખપત્ર રજીસ્ટર, ૧૪% પગાર વધારો આપેલ તેના પુરાવા, હકકરજા રજીસ્ટર, બોનસ રજિસ્ટર, કેઝયુઅલ રજીસ્ટર, જાહેર તહેવારની રજા ચુકવેલ રજીસ્ટર વિગેરે રજુ કરવા વિકલ્પે સોગંદનામુ રજુ કરવા હુકમ કરેલ જે અનુસંધાને સામાવાળા સંસ્થા તરફથી આંક–૧૧ થી સંબંધિત પુરાવાની નકલ રજુ કરેલ છે.

(૫) **<u>અરજદાર તરફેનો મૌખીક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવો :–</u>**

માર્ક	આંક	વિગત
–	૧૨	અરજદાર શ્રી સંતોષ પરશુરામ પોલેકર ની એફીડેવીટ ઉપર જુબાની
–	૧૩	કલોઝીંગ પુરસીસ

(૬) સામાવાળા તરફેનો મૌખીક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવો :–

માર્ક	આંક	વિગત
–	૫ તથા ૧૪	સામાવાળા શ્રી વિનોદકુમાર ભોલાનાથ રાયનુ સોગંદનામુ
11/1	-	WAGES REGISTER - JUNE'2011 TO DECEMBER'2011
11/2	-	WAGES REGISTER - JANUARY' 2012 TO DECEMBER ' 2012
11/3	-	WAGES REGISTER - JANUARY' 2013 TO DECEMBER ' 2013
11/4	-	WAGES REGISTER - JANUARY' 2014 TO JUNE ' 2014
11/5		LEAVE SALARY STATEMENT FOR THE YEAR 2012& 2013
11/6	-	EMPLOYEE BANK STATEMENT FOR SALARY - JUNE'2011 TO DECEMBER'2011
11/7		EMPLOYEE BANK STATEMENT FOR SALARY - JANUARY' 2012 TO DECEMBER' 2012
11/8	-	EMPLOYEE BANK STATEMENT FOR SALARY - JANUARY' 2013 TO DECEMBER' 2013
11/9	-	EMPLOYEE BANK STATEMENT FOR SALARY - JANUARY' 2014 TO JUNE' 2014
11/10	-	EMPLOYEE BANK STATEMENT FOR ARREARS - YEAR 2012 & YEAR' 2013
11/11		EMPLOYEE BANK STATEMENT FOR LEAVE SALARY - 2011 & YEAR' 2012
11/12	-	EMPLOYEE BANK STATEMENT FOR BONUS - YEAR 2010-2011 & YEAR 2011 -2012 & YEAR 2012-2013
૯/૧	–	બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકારે લખેલ પત્ર ફરજ પર હાજર થવા માટે તા.૨૮/૬/૨૦૧૪
૯/૨	–	પ્રથમ પક્ષનાએ સમાધાન અધિકારી સમક્ષ લખેલ પત્રની સ્થળપત તા.૯/૭/૨૦૧૪
૯/૩	–	સમાધાન અધિકારી સમક્ષ બીજા પક્ષનાને હાજર થવા આપેલ પત્રની સ્થળપત તા.૨૪/૭/૨૦૧૪
૯/૪	–	બીજા પક્ષનાને પ્રથમ પક્ષનાએ ફરજ પર હાજર થવા લખેલ પત્રની સ્થળપત તા.૨/૮/૨૦૧૪
૯/૫	–	એ પત્ર સ્પીડ પોસ્ટથી મોકલી તે પોસ્ટલ પહોચ અસલ તા.૨/૮/૨૦૧૪
૯/૬	–	બીજા પક્ષનાએ પ્રથમ પક્ષનાને ૨૮/૬/૨૦૧૪ ના પત્ર બાબતે લખેલ પત્રની ઝેરોક્ષ તા.૩૧/૭/૨૦૧૪

૯/૭	–	પ્રથમ પક્ષનાએ બીજા પક્ષનાને લખેલ પત્રની સ્થળપત તા.૧૧ /૮/૨૦૧૪
૯/૮	–	એ જન સ્પીડ પોસ્ટથી મોકલેલ તેની પહોંચ તા.૧૧/૮/૨૦૧૪
૯/૯	–	બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકારને લખેલ પત્રની સ્થળપત તા.૨૫/૮/૨૦૧૪
૯/૧૦	–	પ્રથમ પક્ષકારે બીજા પક્ષનાને લખેલ પત્રની રસીદ તા.૩૦/૮/૨૦૧૪
૯/૧૧	–	એ પત્ર સ્પીડ પોસ્ટથી મોકલે તે પોસ્ટલ રસીદ તા.૩૦/૮/૨૦૧૪
૯/૧૨	–	પ્રથમ પક્ષનાએ બીજા પક્ષનાને લખેલ પત્ર તા.૬/૧૦/૨૦૧૭
૯/૧૩	–	એ પત્ર સ્પીડ પોસ્ટથી મોકલી તેની રસીદ તા.૬/૧૦/૨૦૧૭
૧૧ સી/૧		બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકારે લખેલ પત્ર ફરજ પર હાજર થવા (રીર્ટન પરબીડીયું) તા.૨૮/૬/૨૦૧૪
૧૧ સી/૨		બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકારે લખેલ પત્ર ફરજ પર હાજર થવા (રીર્ટન પરબીડીયું) તા.૨૪/૭/૨૦૧૪
૧૧ સી/૩		બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકારે લખેલ પત્ર ફરજ પર હાજર થવા માટેની પ્રાપ્તિ સ્વીકૃતિ તા.૨/૮/૨૦૧૪
૧૧ સી/૪		બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકારે લખેલ પત્ર ફરજ પર હાજર થવા (રીર્ટન પરબીડીયું) તા.૧૧/૮/૨૦૧૪
૧૧ સી/૫		બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકારે લખેલ પત્ર ફરજ પર હાજર થવા (રીર્ટન પરબીડીયું) તા.૩૦/૮/૨૦૧૪
–	૧૫	કલોઝીંગ પુરસીસ

(૭) **<u>અરજદારના વિ.પ્ર.શ્રી ની દલીલ:–</u>**

અરજદાર તરફે મૌખિક રીતે ટુંકમા દલીલ કરેલ છે કે, અરજદાર અને સામાવાળા સંસ્થા સાથે કામદાર માલીકના સબંધની તકરાર નથી. અરજદારના કામગીરીના સમયગાળાની તકરાર નથી. જે તે સમયે ચુકવાયેલ પગારની તકરાર નથી. પરંતુ અરજદાર તથા સામાવાળા વચ્ચે પગાર વધારાના કારણે તકરાર પેદા થયેલ છે અને તે બાબતે સામાવાળા સંસ્થાએ કોઈ પણ પ્રકારની કાર્યવાહી કર્યા વગર અરજદારને છુટા કરી દીધેલા છે. હાલનો રેફરંશ કરતા પહેલા મજુર કમિશ્નર શ્રી સમક્ષ સંસ્થા તથા કામદારો હાજર રહેલા તેમ છતા પડેલ દીવસોની તકરારને કારણે સમાધાન થયેલ નહી જેથી રેફરંશ કરવામા આવેલ છે. અરજદારે માંગણા નીવેદન રજુ કરેલ છે. જેમા પણ પુરેપુરા પડેલ દીવસોને પગારની માંગણી કરેલી છે. વધુમા હાલના કામે જે અરજદાર કામ કરતા હતા તે કામ આજની તારીખે પણ ચાલુ છે અને બીજા કામઢ દારો કામ કરે છે. જેથી હાલના અરજદાર કામદાને ખોટી રીતે ગેરકાયદેસર છુટા કરેલા હોય

તે મુજબની અમારી માંગણી છે. સામાવાળા સંસ્થાએ જે અન્ય ૧૩ કામદારોએ કામે રાખેલા છે તે કામદારોને જે રીતેના લાભ આજદીન સુધી આપેલા છે તે તમામ લાભો હાલના અરજદાર મેળવવા હકકદાર છે. અરજદારે તેઓની જુબાનીમા તમામ કથનો જણાવી તેઓને કોઈ પણ કાયદેસરની કાર્યવાહી કર્યા વગર છુટા કરેલાનુ પુરવાર કરેલ છે. સંસ્થા દ્રારા જે અલગ અલગ તાઢ રીખો પર કામે આવવા જે પત્રો રજુ કરેલા છે તેમા કામદારની સહીઓ નથી અને તેઓ જાણતા નથી. જે મતલબનુ સોગંધનામુ અલગથી કરેલ છે. અરજદારની ઉલટતપાસમા પણ સામાવાળા સંસ્થા કોઈ બીજી હકીકત પુરવાર કરી શકેલા નથી. સામાવાળા સંસ્થાના સાહેદ કે જેઓ સિકયુરીટી ઓફીસર છે તેઓની પાસે કોઈ અધિકારપત્ર નથી કે રજુ કરેલ નથી જે તેઓ ઉલટતપાસમા પણ કબુલ કરે છે. જેથી સામાવાળા તેઓની જવાબ મુજબના કથનો પુરવાર કરેલ નથી. સામાવાળા તરફે અન્ય કોઈ પુરાવા રજુ કરેલા નથી. સામાવાળા બે રીતેની હકીકત જણાવતા હોય સામાવાળા કામ ઉપર રાખવા પણ તૈયાર હોય અરજદારે તેઓની માંગણા નીવેદન મુજબની તમામ હકીકત પુરવાર કરેલ હોય પડેલ દિવસોના પુરેપુરા પગાર સાથે ફરી કામ ઉપર ચઢાવવા દલીલ કરેલ છે. વધુમા સામાવાળા તરફે જે કોઈ પણ એપેક્ષ ઓથોરીટીઓ રજુ કરેલ છે તે હાલના કેસમા લાગુ પડતા ન હોય તેને ધ્યાને ન લેવા પણ દલીલ કરેલ છે.

(૮) <u>**સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી ની દલીલ:–**</u>

સામાવાળા તરફે મૌખિક દલીલ કરી ટુંકમા જણાવેલ છે કે, અરજદાર તરફે દલીલ છે કે તેઓ એ.સીએલમા હાજર રહેલા નથી પરંતુ રેકર્ડ જોતા સામાવાળા સંસ્થા હાજર રહેલા છે અને તેઓની સહી પણ લેવામા આવેલ છે. એ.સી.એલ મા તા.૯/૭/૧૪ ના રોજ જે પત્ર લખેલ તેમા તમામ કારણો જણાવેલ છે. સદર પત્રમા અરજદારને ફરજ પર હાજર થવા જણાવેલ છે. નોકરીઓ અંત અમોએ લાવેલ નથી. સામાવાળાએ અનકન્ડીશનલી એફીડેવીટ આપેલ છે અને કામે આવવા પણ જણાવેલ છે પરંતુ અરજદાર આવેલા નથી કે કોઈ કાઉન્ટર એફીડેવીટ પણ પાચ વર્ષ બાદ અને ઉલટતપાસ થઈ ગયા બાદ આપેલ છે. અમારા જવાબમા અમોએ જણાવેલ છે કે,૧૪ ટકા વધારો સંસ્થાએ વધારેલ પરંતુ અરજદારે ૨૦ ટકાની ખોટી માંગણી કરેલ. અન્ય કામદારો સાથેની ચર્ચા અને સમાધાનના અંતે કુલ–૩૭ પ્યુનમાંથી ૧૩ સંસ્થામા હાજર થયેલા છે. જેઓ આજની તારીખે પણ સંસ્થામા કામ કરે છે. અરજદારનોની ''કંન્ટડક ઓફ ધ પાટી'' ધ્યાને લેવી જોઈએ. અરજદારે પણ ઉલટતપાસમા કબુલ કરેલ છે કે, અન્ય બીજા કામદાર કામે લાગેલા છે. વારંવાર જણાવવા છતા કામદાર હાજર થયેલ નથી કોઈ અરજદાર તેના કેસની વીરુધ્ધ જઈ

શકે નહી. આમ, અરજદાર તેમની ઈચ્છા મુજબ જ વર્તી સંસ્થાને હેરાન ન કરી શકે. હાલના અરજદારને વારંવાર પત્ર લખેલા છે અને તેના અરજદાર તરફે જવાબ પણ આપવામા આવેલ છે. હાલની પરિસ્થીતી અને સમયગાળો જોતા ૧૪ ટકા વધારો આપી જે કામદારને કામે રાખેલ છે તે જ રીતે હાલના અરજદાર ને લઈ ન શકાય. હાલના અરજદારને ૨૦ ટકા પગારની જ માંગણી છે અને તેઓ અન્ય બીજા પ્યુનની જેમ પગાર માંગે છે જે ખોટી અને ગેરવ્યાજબી માંગણી છે. અમોએ તમામ કામદારને હાજર થવા કામ ચાલુ રાખી કામ ઉપર આવવા જણાવેલ છે. અરજદારો ને પગાર તમામ કામદારને ખાતામા આપવામા આવતો હતો જે તે સમયે અમોએ અરજદાર પ્યુનનુ એરીરીયર્સ પણ આપેલ છે. હાલના અરજદારને સામાવાળા તરફથી કન્સીસટંન્ટલી પત્રો લખેલા છે અને તેમ છતા તેઓ હાજર રહેલા નથી. હાલના તબકકે અરજદારને પાચ વર્ષ બાદ જણાવેલ છે કે,અમોને એક જ પત્ર મળેલ છે તે સિવાયના પત્રો મળેલા નથી તે વ્યાજબી નથી. સામાવાળા સંસ્થા દ્વાર પ્રથમ અને છેલ્લે સુધી જુબાની અને ઉલટતપાસમા કબુલ કરેલ છે કે તેઓ કામે રાખવા તૈયાર છે પરંતુ અરજદારો હાજર થયેલા નથી. સંસ્થા મીનીમમ વેજીસ સિવાય અન્ય રકમ વધારી શકાય તેમ નથી. હાલના અરજદારે પુરવાર કરવાનુ છે કે તેઓ બેકાર રહેલા છે તેમજ અરજદાર કેવી રીતે રહેતા હતા અને તેઓની જવાબદારી તેઓએ કેવી રીતે પર પાડેલ છે તે પુરવાર કરવાનુ છે જે પુરવાર કરેલ નથી. અરજદારે તેઓ નોકરીમા દાખલ થયા ત્યારે કોઈ શરતો નકકી થયેલ નથી જેથી ખોટી માંગણી કરવામા આવેલ છે. અરજદારોને યુનીયનમા જોડાયેલ જેથી કામ પરથી કાઢી મુકેલ નથી નહીતો ૧૩ કામદારો ફરી કામે રહયા ન હોય. હાલના અરજદારોની અન્ય કોઈ તકરાર કોઈ પણ ફોરમમા પેન્ડીંગ નથી. રેકર્ડ અને રજુ પુરાવો જોતા અરજદારોની માંગણી ગેરવ્યાજબી હોય તેઓ વોલન્ટરી હાજર થયેલ નથી. હાલના અરજદારનુ ટર્મીનેશન થયેલ નથી અને કોઈ બેકવેજીસનો પુરાવો આપેલ નથી. જેથી હાલના અરજદારોને માત્ર લમસમ કમ્પનશેશન આપી શકાય. આમ,અરજદારે સ્વેચ્છીક રીતે નોકરી છોડેલ હોય રેફરંશ નામંજુર કરવા જણાવેલ છે અને વધુમા તેઓની રજુઆતના સર્મથનમા નીચે મુજબની એપેક્ષ ઓથોરીટીઓ ઉપર આધાર રાખેલ છે.

SR.NO.	DETAILS OF AUTHORITY
1	2007 LAB I.C.274 JAIPUR DEVELOPMENT AUTHORITY V/S RAM SAHAI & OTHER
2	2007 LAB I.C. 278 STATE OF U.P & OTHER V/S

	HARIHAR BHOLE NATH
3	2005 (105) FLR 114 HARYANA STATE CO.OP. LAND DEVELOPMENT BANK V/S NEELAM
4	2010 (III) LLJ 321 (SC) KALLAKURICHI TALUKA CO.OP. HOUSING SOCIETY LTD. V/S M.MARIA SOOSAI
5	2018 (I) LLJ 257 (SC) P.KARUPPAIAH (D) THROUGH LRS. V/S THIRIUVALLUVAR TRANSPORT CORPORATION LTD.
6	2005 (104) FLR 1005 (SC) J.H.JADHAV V/S M/S.FORBES GOKAK LTD.

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

(૧) શું આ કામના અરજદારને સામાવાળાએ ગેરકાયદેસર રીતે તારીખ : ૦૫/૦૬/૨૦૧૪ ના રોજ નોકરીમાંથી છુટા કરેલા છે ?

(૨) શું આ કામના અરજદાર તેઓની મુળ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના પગાર સહીત, સળંગ નોકરી સાથે પુન:સ્થાપિત થવાની દાદ મેળવવા કે અન્ય કોઈ દાદ મેળવવા હકકદાર છે ?

(૩) શું હુકમ ?

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

(૧) હકારમાં

(૨) અંશત:હકારમાં અરજદાર તેઓની મુળ જગ્યાએ સળંગ નોકરી સાથે તેમજ પડેલા દિવસના ૧૫% પગાર સાથે પુન:સ્થાપિત થવાની દાદ મેળવવા હકકદાર બને છે.

(૩) આખરી હુકમ મુજબ.

(૧૧) હકીકતોનું પુનરાવર્તન ન થાય તેવા હેતુસર **<u>મુદા નંબર-૧ થી ૩</u>** ના નિર્ણય માટેના કારણોની ચર્ચા એકી સાથે કરવામાં આવે છે.

➔ ઉપરોકત રજુઆત ધ્યાને લીધી તથા બન્ને પક્ષેના પુરાવાઓ ધ્યાને લીધા. હાલના કામે અરજદાર / કામદાર તરફે તેમના માંગણાના સમર્થનમાં આંક-૧૨ થી એફીડેવીટ ઉપર જુબાની રજુ કરેલ છે તેમા મુખ્યત્વે જણાવેલ છે કે, સામાવાળા સંસ્થામાં છેલ્લા ૬ વર્ષથી કાયમી કામદાર તરીકે ડાયમંડ ખાતામા પીયુન(પટાવાળા) ના હોદ્દા ઉપર માસીક રૂા.૭૫૦૦/- પગારથી કામ

કરતા આવેલ. અરજદાર અને સામવાળા વચ્ચે કામદાર માલીકના સબંધો છે. અરજદારને સામવાળા કાયદેસરના હકકો અને લાભો આપતા ન હતા. અરજદારની માંગણીનો સામાવાળાએ સ્વીકાર કરેલ નહી જેથી અરજદાર ચુનીચનમા જોડાચેલ અને તેની જાણ સામાવાળાને થતા તેઓએ ચુનીચન છોડી દેવા તથા નોકરીની માંગણીઓ ભુલી જવા માટે ધમકીઓ આપેલ જે ન છોડતા સામાવાળાએ કીન્નાખોરી રાખી કોઈ પણ જાતની લેખીત નોટીસ આપ્યા સિવાય કે કોઈ પણ જાતની ખાતાકીય તપાસ કે ઈન્કવાયરી કર્યા વગર મૈાખીક હુકમથી અરજદારને તા.૫/૬/૨૦૧૪ ના રોજ ચાલુ નોકરીમાંથી છુટા કરી દીધેલ છે. સામાવાળાએ અરજદારને કોઈ લીગલ ડયુઝ ચુકવેલ નથી અને કોઈ પણ વાંક કે ગુના વગર મૈાખીક હુકમથી મનસ્વી રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરેલા છે. જેથી અરજદારને પડેલ દીવસોના પુરેપુરા પગાર સાથે સળંગ સર્વિસથી મુળ જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત કરવા ફરીયાદ કરતા જેમા પણ સામાવાળા હાજર રહેલા નહી અને અરજદારને નોકરી ઉપર પુન:સ્થાપિત કરવાની તસ્દી લીધેલ નથી. સામાવાળાએ જે તા.૨૮/૬/૨૦૧૪ ના રોજ પત્ર મોકલાવેલ જેમા ખોટી વીગતો જણાવેલી અને જેનો અરજદારે તા.૩૧/૭/૨૦૧૪ ના રોજ જવાબ આપેલ છે અને સામાવાળાના પત્રના આધારે અરજદાર નોકરીમા તાત્કાલીક હાજર થવા જણાવતા હાજર રહેલા પરંતુ અરજદારને નોકરી માટે ગેટ અંદર પ્રવેશ કરવા દીધેલ નથી. સામાવાળાએ તા.૧૧ /૮/૨૦૧૪ ના રોજ ખોટો ખોટા લખાણો લખીને અરજી મોકલેલ તે અરજી મળ્યા બાદ પણ અરજદાર તાત્કાલીક સંસ્થા ઉપર હાજર થચેલ પરંતુ સામાવાળાએ નોકરી કરવા અંદર પ્રવેશ કરવા દીધેલ નથી. જેથી અરજદારે તા.૨૫/૮/૨૦૧૪ ના રોજ જવાબ મોકલાવેલ પરંતુ ત્યારબાદ પણ સામાવાળએ અરજદારને નોકરી પર બોલાવેલ નથી. જેથી આ બાબતે અરજદારે શ્રમ આયુકતને પણ જાણ કરેલી તેમ છતા સામાવાળાએ અરજદારને પુન:સ્થાપિત કરેલ નથી. જેથી સામાવાળાની કસુરના કારણે હાલનો રેફરન્સ ઉપસ્થિત થચેલ છે. અરજદારે સામાવાળાએ તેઓને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા બાદ બીજી ઘણી બધી જગ્યાએ નોકરીની તપાસ કરતા કામ મળેલ નથી અને નોકરી વગર કામદાર બેકાર થઈ ગચેલ છે અને આજે પણ તકરાર ઉભી રાખીને પ્રથમ પક્ષકારની સંસ્થામા કામે જવા તૈયાર અને સહમત છીએ સામાવાળાની સંસ્થા આજની તારીખે પણ ચાલુ છે. જેમની સામાવાળા તરફે વિસ્તૃત ઉલટ કરવામાં આવેલ છે જેમાં કબુલ કરેલ છે કે,**''સને–૨૦૧૪ ની સાલમા અમો ૩૦–૪૦ કામદારોએ પગાર વધારવા માટે અમારા શેઠ તથા લેબર કમિશનર સમક્ષ**

અરજી કરેલી. શેઠ ૧૪% પગાર વધારવા તૈયાર થયેલ હતા પરંતુ અમોએ માનેલ નહી જેથી અમો વચ્ચે સમાધાન થયેલ નહી.અમારામાંથી ૫–૬ કામદારોએ શેઠ સાથે સમાધાન કરી નોકરી પર ફરી હાજર થઈ ગયેલા તે લોકો આજે પણ નોકરી કરે છે. જે કામદરોએ સમાધાન કરી નોકરી પર હાજર થયેલા તે લોકોને શેઠે ૨૦% પગારમા વધારો કરેલો છે તે બતાવવા મારી પાસે કોઈ પુરાવા નથી. અમો તમામ કામદારો નોકરી પર એકસાથે હાજર થયેલા નથી. દર વર્ષે શેઠને યોગ્ય લાગે તે પ્રમાણે પગારમા વધારો કરતા હતા. શેઠ ધ્વારા પ્રતિનિધિને કોઈપણ સુચના આપવામા આવતી તો તેની જાણ અમોને કરતા હતા. હુ નોકરી પર ફરી હાજર થવા ગયેલ તે બતાવતો મારી પાસે કોઈ પુરાવો નથી. હાલના કેસ કર્યા પહેલા લેબર કમિશનરને કોઈ અરજી કરેલી નહી. કામદારો અલગ અલગ ખાતામાં કામ કરે છે. આઠમા માળના કામદારો ફોરેન ડેલીગેટને ચા–પાણી પીવડાવતા હતા અને સારસંભાળ રાખતા હતા. અમારો પગાર તથા પગારમાં વધારો કરવા માટે શેઠ સાથે કોઈ કરાર થયેલ નથી. પગારમા ૧૪% વધારાની ઓફર તમામ કામદારોને આપવામા આવેલી. મારા પગારમા કોઈ ઘટાડો આજદિન સુધી થયેલ નથી. અમોએ સંસ્થા પાસેથી પગાર વધારા માટે માંગણી કરેલી. લેબર ઓફીસર કંપનીમાં આવેલા હતા. સંસ્થા તરફથી ૧૪% વધારવાની વાત થતા અમારામાંથી કેટલાક કામદારો સંસ્થામા પરત જોડાઈ ગયેલા. સંસ્થામા કામ કરતા પટાવાળા અલગ અલગ વર્ષમાં હાજર થયેલા છે. શેઠે મને લખેલો તે એક કાગળ મને મળેલો જેનો જવાબ મે સંસ્થાને આપેલો. હુ નોકરીમાં જોડાયો ત્યારે નોકરીની શરતો બાબતે શેઠ સાથે કોઈ કરાર કરેલા નહી.આ વાટાઘાટો બાદ કેટલાક કર્મચારીઓ નોકરીમાં ચાલ્યા ગયેલા.૧૪% પગાર વધારો અમને માન્ય ન હતો તેથી હુ ફરજ પર હાજર થયેલો નહી. હુ યુનિયનમા જોડાયેલો તે કારણે મને નોકરીમાંથી કાઢી મુકેલો નહી. સંસ્થા મારી પાસે ૧૨ કલાક કામ લેતી હતી તે અંગે મે કોઈ ફરીયાદ કરેલી નહી. લેબર ઓફીસરને લઈને સંસ્થામા હાજર થવા ગયેલા નહી.અમે ૩૫ કામદારો સિવાય બીજા કામદારોએ પગાર વધારાની માંગણી કરેલી નહી. સંસ્થામાથી મને જે પગાર ચુકવવામા આવતો હતો તે પગાર સ્વીકારી મારી સહિ લેવામા આવતી. ૧૪% પગાર વધારો અમને માન્ય ન હતો તેથી હુ ફરજ પર હાજર થયેલો નથી. નિ.૯/૧ વાળા પત્ર મુજબ અમે સંસ્થામાં નોકરીમાં હાજર થવા ગયેલા ત્યારે સિક્યુરીટીવાળાએ અંદર જવા દિધેલ નહી તે બાબતે લેબર કમિશ્નરને કોઈ

પત્ર લખેલ નહી. મારી પાસે બીજા કામદારો પણ સંસ્થામા અંદર આવેલા અને વિનોદરાય સાહેબને મળેલા. સંસ્થા સામે છેલ્લે પગાર વધારા સામે તકરાર થયેલી તે સિવાય તે અગાઉ કયારે કોઈ બાબતે સંસ્થા સામે તકરાર થયેલી નહી. સંસ્થાએ મને નોકરીમાં છુટો કરતો લેખિતમા કોઈ હુકમ આપેલ નથી. યુનિયનને સંસ્થા તરફથી જો કોઈ પત્ર લખવામા આવે તો તેની મને જાણ કરવામા આવે. અમોએ યુનિયનને અમારી નોકરી સમાપ્ત થઈ પછી જાણ કરેલ. અમારી નોકરી દરમ્યાન અમોએ સંસ્થા પાસે પગાર વધારાની માંગણી કરેલી. અમારી નોકરી પગાર વધારાની બાબતે ૨૧ કર્મચારીઓએ કામ બંધ કરેલુ. સદર કેસના કામદારો અલગ અલગ વર્ષમા સંસ્થા સાથે જોડાયેલા છે. આ તમામ કામદારો એક જ કંપનીના અલગ અલગ ડીપાર્ટમેન્ટમા કામ કરે છે. દર વર્ષે પગારમા વધારો કરવામા આવતો હતો. સંસ્થાએ અમોને નોકરીમાં પરત આવવા માટે લેખિતમા જાણ કરેલી છે તે હુ જાણુ છુ. વિવાદ ૩૭ કર્મચારીઓ તરફથી ઉપસ્થિત કરવામા આવેલો.સંસ્થા અમારા માંગ્યા મુજબ પગાર આપતી નથી, જેથી ફરીથી ત્યા હાજર થવા તૈયાર નથી,તે મુજબની કોઈ લેખિત ફરીયાદ અમોએ કે યુનિયનવાળાએ નામદાર કોર્ટ સિવાય બીજી કોઈ જગ્યાએ કરેલ નથી. સંસ્થા સાથે અમારે પગાર વધારવા માટે નોકરીમાં જોડાતા વખતે કે પછી કોઈ કરાર કરવામા આવેલ નહી. અમારા કામ પ્રમાણે અમારો પગાર વધારવાનુ શેઠ નકકી કરતા હતા. સામાવાળા સંસ્થા અમારા પગારમાં ૧૪% પગાર વધારો કરતા હતા પરંતુ અમોએ બીજા કામદારોને જેટલો વધારો કરેલ તે મુજબની માંગણી સંસ્થા પાસેથી કરેલ હોય તેવી હકિકત મે મારા માંગણાના નિવેદન તથા સોગંદ ઉપરની જુબાનીમા જણાવેલી નથી. આ વાટાઘાટમા શેઠ ૧૪% પગાર વધારો આપવા તૈયાર હતા, અમારી માંગણી ૨૦%ની હતી તેથી સમાધાન થયેલ નથી. ૨૦% નો પગાર વધારો આપે તો જ નોકરીમા પરત ફરવાની વાત શેઠને જણાવેલી. ૧૪% નો પગાર વધારો લઈને કેટલાક કામદારો નોકોરીમા હાજર થઈ ગયેલા અને તેઓ આજે પણ નોકોરીમા ચાલુ છે. દર વર્ષે સંસ્થામા કામદારોને કામગીરી પ્રમાણે પગાર વધારો આપવામા આવે છે. સંસ્થામા પટાવાળાઓ પૈકી કેટલાક પટાવાળાઓને ૨૦% પગાર વધારો આપવામા આવેલો તે પટાવાળા આઠમા ફલોર પર કામ કરે છે.અમે અને આઠમા માળે નોકરી કરતા પટાવાળા એક જ સમયે નોકરી મા જોડાયેલા નહી.એપ્રિલ-૨૦૧૪ મા મારો પગાર કપાત પછી

રૂા.૭૫૦૦/– હતો. તે પગાર મને મંજુર ન હોય મે કેસ કરેલો''.

➔ બીજી તરફ આ કામના સામાવાળા તરફથી આંક–૧૪ થી જુબાની રજુ કરેલ છે જેમા સરતપાસમા મુખ્યત્વે તેમના જવાબની હકીકત જણાવેલ છે અને તેમની અરજદાર તરફે ઉલટ તપાસ કરતા તેઓ મુખ્યત્વે એમ કબુલ કરેલ છે કે,**''મે મારી જુબાનીના સોગંદનામા સાથે મારો કોઈ ઓળખકાર્ડ રજુ કરેલ નથી. હુ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામા ચીફ સીકયુરીટી ઓફીસર તરીકે ફરજ બજાવતો હતો તે અંગેનો કોઈ પુરાવો રજુ કરેલ નથી. હુ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાંથી નિવૃત થયેલ હોય તે બાબતનો કોઈ પુરાવો આ કામે રજુ કરેલ નથી.પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ મને જુબાની આપવા માટે કોઈ ઓથોરીટી આપેલ હોય તેવો કોઈ પુરાવો રજુ કરેલ નથી. આવો કોઈ કોન્ટ્રાકટ આ કામે રજુ કરેલ નથી. આવો કોઈ પુરાવો રજુ કરેલ નથી કે સોગદનામામા મારી કામગીરી બાબતે આવી કોઈ હકિકત જણાવેલ નથી. હુ લેબર કમિશનરમા હાજર રહેલ હોઉ તેવો પુરાવો આ કામે રજુ કરેલ નથી. બીજા પક્ષકારને કંપનીના એકાઉન્ટર વિભાગ તરફથી નિમણૂંકપત્ર આપવામા આવેલો હતો. બીજા પક્ષકારને મે કોઈ નિમણૂંકપત્ર આપેલ નથી. બીજા પક્ષકારે હાજરીકાર્ડ, પગારચિઠ્ઠી, ફોટાવાળો ઓળખપત્ર વિગેરે કંપની તરફથી મળેલ છે. કે.પી.સંઘવી કંપનીએ બીજા પક્ષકારને કામે રાખેલ હતો. બીજા પક્ષકારનો પગાર પણ કે.પી.સંઘવી કંપની તરફથી ચુકવવામા આવતો હતો. કામદારને કામે રાખવાનો કે છુટા કરવાનો અધિકાર કંપની પાસે છે. મારે કામદાર સાથે સમાધાન કરવા બાબતે મારી જવાબદારી હતી તે અંગેનો કોઈ પુરાવો રજુ કરેલ નથી. કામદાર સાથે સમાધાન બાબતે મારે કામગીરી કરવાની રહેતી હોય તે અંગે કંપનીએ મને કોઈ ઓથોરીટી આપેલ હોય તેવો પુરાવો રજુ કરેલ નથી. કંપનીના માલીક કોર્ટમા જાતે હાજર રહેલ નથી. કંપનીએ બીજા પક્ષકારને કામે લઈ જવા તૈયાર હોવા બાબતે કોઈ સોગંદનામુ આ કામે રજુ કરેલ નથી. સાહેદ જણાવે છે કે આંક–૫ થી કંપની વતી મારુ સોગંદનામુ રજુ કરેલ છે. આંક–૫ વાળુ સોગંદનામુ કરવા બાબતે કંપનીએ મને કોઈ ઓથોરીટી આપેલ હોય તેવો કોઈ દસ્તાવેજ રજુ કરેલ નથી.૧૫ કામદારોને હાલમા શુ પગાર મળે છે તેનો કોઈ પુરાવો આ કામે રજુ કરેલ નથી. પટાવાળાના અલગ અલગ પગાર હોવા બાબતનો કોઈ કરાર કરેલ નથી. કામદારોને ૧૪% પગારવધારો આપવામા આવેલો તેવો કોઈ પુરાવો રજુ કરેલો નથી. કામદારને ૧૪% પગારવધારો આપવામા આવેલો તેવુ જવાબમા**

કે સોગંદનામામા જણાવેલ નથી. સંસ્થાને આઈ.ડી.એકટ લાગુ પડે છે. સામાવાળા કંપનીમાંથી હાલના કેસમા જુબાની આપવા અને પુરાવો આપવાનો કોઈ ઓથોરીટી પત્ર રજુ કરેલ નથી. હાલના કામદારને મે નિમણુક પત્ર આપેલ હોય તેવો કોઈ પુરાવો રજુ કરેલ નથી. હુ કંપનીમા એચ.ઓ.ડી તરીકે ફરજ બજાવી ચુકેલ છુ. કામદારોના પગાર ની સબંધી કે તેના ઈજાફા સબંધી જે કોઈ પણ કાર્યવાહી કરવાની થાય તો સેન્કસનીંગ ઓથોરીટી સમક્ષ મુકવાની થાય તે મારા હસ્તક થતી હતી. હાલના કામદારે તેઓના પગાર વધારાંની માંગણી કરેલી તે અમોએ અમારી હાયર ઓથોરીટી સમક્ષ મૌખીક રીતે મુકેલી. મારા હાથ નીચે કામ કરતા પ્યુનના કામગીરી એક સરખી હતી. અમોએ કુલ ૯ કામદારોને ફરી કામે પગાર વધારાની સાથે લીધેલા છે. સાહેદ જણાવેલ છે કે અમોએ પગારવધારો સરકારી નીચમ મુજબનો આપેલ છે.

પ્રશ્ન: તમો આજની તારીખે સરકારી ધારા ધોરણના નિયમો અને હાલે કામ કરતા કારીગરોના મુજબ હાલના કામદારને ફરી કામ ઉપર રાખવા ખુશી છો ?
જવાબ:હા જી. અમો ખુશી છીએ.

હાલ કામદાર અન્ય જગ્યાએ કામ કરે છે તે બાબતનો કોઈ પુરાવો રજુ કરેલ નથી.

(૧૧.૧) આ કામે ઉપરોકત બન્ને પક્ષકારોની રજુઆત, રજુ પુરાવાઓ તથા રેકર્ડ પરની હકીકત પરથી, નીચેની હકીકતો **<u>નિર્વિવાદ</u>** જણાઈ આવે છે કે,

- આ કામના અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામા સળંગ એક વર્ષથી વધારે સમય માટે પ્યુનના હોદ્દા ઉપર કામ કરતા હતા.
- અરજદાર જે હોદ્દા ઉપર કામ કરતા હતા તે પ્રકારેની કામગીરી આજની તારીખે પણ સંસ્થામા ચાલુ છે.

➔ 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 અરજદાર સામાવાળી સંસ્થામા કામ કરતા હતા તે હકીકત નિર્વિવાદીત છે. વધુમાં અરજદાર પ્યુન તરીકે કામ કરતા હતા તેવું કથન કરેલ છે, જેનો સામાવાળાએ ઈન્કાર કરેલ નથી. તે સંજોગોમાં અરજદાર સામાવાળી સંસ્થામા પ્યુન તરીકે કામ કરતા હોય, 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. આમ, ત્યારબાદ 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. જે અંગે સામાવાળા તરફથી તેઓના આંક-૭ ના જવાબ તથા આંક-૧૪ ના જુબાનીમા સ્વીકારેલ કથનો મુજબ અરજદારની હાજરી અને નોકરીના વર્ષ સબંધે કોઈ વિવાદ નથી તેવુ ઈનવેરીએબલી એડમીટ કરેલ છે. વધુમા આ કામે રજુ હાજરી પત્રક અને પગાર પત્રક જોતા પણ હાલના અરજદારનુ નામ જે તે વર્ષોમા જણાઈ આવે છે.

➔ તેવી જ રીતે આ કામના સામાવાળા તરફે સમાધાન અધિકારીશ્રી અને લેબર કમીશ્નરશ્રી સુરતને તા.૦૯/૦૭/૧૪ ના રોજ પત્ર લખી હાલના કામદારો એક સંપ થઈ

તા.૫/૬/૧૪ ના રોજથી ફરજ પર આવતા બંધ થયેલ છે અને તેઓ ગેરકાયદેસર રીતે આવતા બંધ થયેલ છે. વધુમા સામાવાળા તમામ કામદારોને બીશરતી રીતે નોકરી ઉપર તાત્કાલીક અરસથી હાજર થવા જણાવવેલ છે તથા ઐધીગીક અશાંતીનો ખંત લાવવા વીનંતી પણ કરેલ છે. બીજી તરફ અરજદાર તરફથી આંક-૯ થી પુરાવાના સોગંધનામા પણ જણાવેલ છે કે, અરજદાર કામ માટે ગયેલ પરંતુ સામાવાળાએ કામે રાખેલ નથી અને યુનીયન મારફતે નોકરી માટે પત્ર લખેલ પરંતુ સામવાળાએ નોકરી પર બોલાવેલ નહી. જયારે સામાવાળાના કથન મુજબ અરજદારોને તેમની પસંગી મુજબ પગારમા ૨૦ % વધારો આપે તો કામગીરી કરવી છે અને તેઓએ તેમના કામનો સ્વેચ્છાએ ત્યાગ કરેલ છે અને ગેરહાજર રહેલા છે. આમ, અરજદારની તે મુજબની કામગીરી જોતાં તેનો સમાવેશ આઈ.ડી.એકટની કલમ-૨(એસ) માં કરવામાં આવેલ કામદારની વ્યાખ્યામાં થતો હોય તે હકીકત પુરવાર થાય છે આમ અરજદાર કામદાર હોવાની તથા સામાવાળા સંસ્થા હોવાની તથા તેઓની વચ્ચે આઈ.ડી. એકટની કલમ-૨(કે) મુજબની ઔધોગીક તકરાર હોવાનુ જણાઈ આવે છે.

➔ વધુમા હાલના કેસમાં અરજદારના સોગંધ પરના કથન મુજબ તેઓ સામાવાળી સંસ્થામાં ૬ વર્ષ થી કાયમી કામદાર તરીકે ડાયમંડ ખાતામા પીયુન(પટાવાળા) ના હોદ્દાં પર કામ કરતા હતા. અને સામાવાળા ધ્વારા કાયદેસરના હકકો અને લાભો જેવા કે હાજરી કાર્ડ, પગાર સ્લીપ, ઓવર ટાઈમ કામનો પગાર, રજાઓના પગાર, બોનસ, હકક રજા,કેજયુઅલ રજા વિગેરે લાભો અને હકકો આપતા ન હતા. જેથી અરજદાર યુનીયનમા જોડાયેલ તેથી તેની જાણ સામાવાળાને થતા તેઓએ અમો અરજદારને યુનીયન છોડી દેવા તથા નોકરીની માંગણીઓ ભુલી જવા માટે ધમકીઓ આપેલ તથા એકદમ ઉશ્કેરાઈ જઈ કિન્નાખોરી રાખી કોઈ પણ જાતની લેખીત નોટીસ આપ્યા સિવાય કે કોઈ પણ જાતની ખાતાકીય તપાસ કે ઈન્કવાયરી કર્યા વગર મૌખીક હુકમથી તા.૦૫/૦૬/૨૦૧૪ ના રોજ ચાલુ નોકરીમાંથી છુટા કરી દીધેલ છે. સામાવાળાએ એવું કથન કરેલ છે કે, અરજદાર સ્વેચ્છાએ ફરજ પર આવતા બંધ થઈ ગયેલ છે અને વારંવાર વિનંતી કરવા છતા પત્રો લખવા છતા ફરજ પર હાજર થતા નથી અને પુરાવા ઉભા કરવા માટે ખોટા પત્રો લખે છે. આમ સામાવાળાનું આ કથન જોવામાં આવે તો, અરજદાર તા.૦૫/૦૬/૨૦૧૪ થી સ્વેચ્છાએ આવતા બંધ થયેલ હોવાનું કથન કરેલ છે.પરંતુ તેઓ એ છેલ્લે કઈ તારીખ સુધી કામ કરેલ તે બાબતે કોઈ સ્પષ્ટ પક્ષ નિવેદન કરેલ નથી. અરજદારની સામાવાળા તરફે કરેલ ઉલટતપાસ જોવામાં આવે તો,કંપનીમા છેલ્લે તા.૫/૬/૧૪ સુધી

નોકરી કરેલી, અમોને તા.૫/૬/૧૪ ના રોજ નોકરીમાંથી છુટા કરેલા. વધુમાં સામાવાળાએ તેઓની દલીલમાં માં એવી દલીલ કરેલ છે કે, અરજદારે સ્વેચ્છાએ તેમની નોકરીનો ત્યાગ કરેલ છે સામાવાળા તરફથી વારંવાર પત્ર લખવા છતા અને ફરજ ઉપર હાજર થવા જણાવવા છતા તેઓ હાજર થયેલ નથી અને સામાવાળા સંસ્થાએ કયારેય તેઓને નોકરી પરથી દુર કરેલ નથી, પરંતુ અરજદાર ત્યારથી સતત ગેરહાજર રહેલા છે જયારે અરજદારે માંગણાના નિવેદનમાં સંસ્થાના માલીક દ્વારા તા.૦૫/૦૬/૨૦૧૪ ના રોજ મૌખિક હુકમથી છુટા કરેલ હોવાનું જણાવેલ છે. વધુમા અરજદારની ઉલટતપાસ જોવામાં આવે તો તેમાં તેઓએ જણાવેલ છે કે,એ વાત ખરી નથી કે અમો સંસ્થા ઉપર હાજર થવા માટે કયારેય ગયેલ નથી, મારી નોકરીનો અંત આવ્યા બાદ શેઠને ૪–૫ વખત લેખીતમા પત્ર લખી જાણ કરેલી. વધુમાં જયારે સામાવાળાએ તેમના લેખીત જવાબમાં તથા મૈાખીક પુરાવામા એવું કથન કરેલ છે કે, અરજદારે છેલ્લે તા.૦૫/૦૬/૨૦૧૪ સુધી ફરજ બજાવેલ અને ત્યારબાદથી સ્વેચ્છાએ ફરજ ઉપર આવવાનું બંધ કરેલ છે. આમ, ઉપરોકત કરેલ ચર્ચા મુજબ બન્ને પક્ષોના પુરાવાનો નિષ્કર્ષ જોતા અરજદારે સામાવાળી સંસ્થામાં કલમ–૨૫(બી) મુજબ સળંગ કામગીરી કરેલ હોવાની હકીકત પણ પુરવાર થાય છે.

(૧૧.૨)હવે અરજદારને સામાવાળાએ ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ છે કે કેમ તે હકીકત મુખ્ય રીતે 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 મુદૃત પૂરી ન થઈ હોય અથવા તે કામદારને એવી નોટીસને બદલે નોટીસની મુદત સુધીનું વેતન આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી :

<u>પરંતુ,</u>

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

<u>અને</u>

(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 :

ઉપરોકત કલમને નજર સમક્ષ રાખતા આ કામમાં અરજદારના કથન મુજબ સામાવાળા તેઓને કાયદેસરના હકકો અને લાભો આપતા ન હતા તેની માંગણી કરતા તેઓને કિન્નાખોરી રાખીને મૌખિક રીતે તા.૦૫/૦૬/૨૦૧૪ ના રોજ છુટા કરવામાં આવેલ છે જયારે સામાવાળાએ એવું કથન કરેલ છે કે અરજદાર તેમની સંસ્થામાં જોડાયેલ હતા અને તા.૦૫/૦૬/૨૦૧૪ સુધી ફરજ બજાવેલ છે. આ કામમાં અગાઉ કરેલ ચર્ચા મુજબ અરજદારે લેખીતમા રીપોર્ટ થી હાજર થવા જતા તેઓને કામે રાખેલ નથી અને શેઠે કામ ઉપર રાખવા સ્પષ્ટ ના પાડેલ છે. વધુમાં જયારે સામાવાળા એવો સ્પષ્ટ બચાવ લેતા હોય કે અરજદાર તા.૦૫/૦૬/૨૦૧૪ પછી આવેલ જ નથી અને સ્વેચ્છાએ આવવાનું બંધ કરેલ છે, ત્યારે તે ચોકકસ પ્રકારનું પક્ષ નિવેદન કરેલ હોય, તેથી તે પુરવાર કરવાની જવાબદારી સામાવાળા ઉપર રહેલી છે. હવે આ તબકકે રેકર્ડ ઉપર બન્ને પક્ષ તરફથી જે થયેલ પગાર વધારાની તકરાર, તથા ફરજ પર હાજર થવા અંગે અને છુટા કરેલા છે તે અંગે લેખિતમા જે રીતેના પત્ર વ્યવહાર થયેલ છે તેની વીગતો ટુંકમા જોઈએ તો,

નિશાની	સામાવાળા તરફે લખેલ પત્રની ટુંકમા વીગત	તારીખ	નિશાની /આંક	અરજદાર તરફે લખેલ પત્રની ટુંકમા વીગત	તારીખ
૯/૧	ફરજ પર હાજર થવા બીજા કર્મચારીઓએ પગાર વધારા બાબત, એક સંપે તથા એક જુથે થઈ એકબીજાના મેળાપીપણામા તારીખ-૫/૬/૧૪ રોજથી ફરજ પરથી આવતા બંધ થયેલ છે , તમોએ ખોટી હકીકતો યુનીયન સમક્ષ જણાવીને તમોને નોકરી પરથી દુર કરેલ છે એવી તકરાર ઉભી કરી, સ્વેચ્છાએ પગાર વધારાની માંગણી અંગે ફરજ પરથી આવતા બંધ થયેલ છે.	૨૮/૬/૧૪	૯/૬	તારીખ: ૨૮/૬/૧૪ ના રોજ મોકલાવેલ પત્ર બાબત- અમો અરજદાર તમો સામાવાળા સંસ્થામા ફરજ ઉપર હાજર રહયા છતા તમો સામાવાળાએ અમો અરજદારને ફરજ માટે ગેટની અંદર સિકયુરીટીએ જવા દેતા નથી અને સિકયુરીટીવાળાએ જણાવેલ કે માલીકની પરમીશન નથી અને તમોને કામ પર રાખવાના નથી એમ સંસ્થાના માલીકશ્રીએ અમોને જણાવેલ છે.	૩૧/૭/૧૪
૯/૨	તારીખ તા.૩/૭/૧૪ ના રોજના આઈ.ડી.કેસ નં. ૧૨૮ થી ૧૫૫ ની નોટીસ બાબત- ૨૮/૬/૧૪ નો પત્ર મળેલ હોવા છતા અને હાજર રહેવા	૦૯/૭/૧૪	૯/૯	તા.૧૧/૮/૧૪ ના રોજના મળેલ પત્રના અનુસંધાને- અમો અરજદાર આજે પણ તમારી સંસ્થામા કામ કરવા તૈયાર છે. તમો	

	માટે જાણ કરેલ છે તેમ છતા ફરજ ઉપર આવેલ નથી, કામઢ દારોની નોકરીનો અંત અમો લાવેલ નથી અને નોકરી પરથી દુર કરેલ નથી.			સામાવાળાએ કામ ઉપર ચઢવા દેતા નથી અને તમો સામાવાળાએ હમો કામદારને નોકરીમાંથી છુટા કરેલ, કામ કરવા તૈયાર છીએ	
૯/૩	**<u>તા.૩/૭/૧૪ ના રોજના આઈ.ડી.કેસ નં.૧૨૮ થી ૧૫૫ અંગેની નોટીસ બાબત</u>** અમોએ કોઈ પણ કર્મચારીઓને છુટા કર્યા નથી તેઓ પોતાની સ્વેચ્છા પોતાની મરજી મુજબ ફરજ પર આવતા બંધ થઈ ગયેલ છે. જો તેમ કરવામા કસુર કરશો અને ફરજ પર હાજર થશો નહી તો તમોને નોકરી કરવામા રસ નથી તેમ માનવામા આવશે				
૯/૪	**<u>ફરજ પર હાજર થવા</u>** – તમો બધા તારીખ ૫/૬/૧૪ ના રોજથી સ્વેચ્છાએ ફરજ ઉપરથી આવવાનુ ટાળેલ છે, ફરીથી તમો કામદારોને આ પત્ર મળતા ફરજ ઉપર હાજર થવા વિનંતી કરવામા આવે છે.				
૯/૭	**<u>તારીખ ૩૧/૭/૧૪ ના રોજનો પત્ર–</u>** ખોટી તકરાર ઉભી કરવા માટે આવા પત્ર લખો છો. ફરી એકવાર તમોને ફરજ ઉપર હાજર થવા જાણ કરવામા આવે છે જેની નોંધ લેશો.	૧૧/૮/૧૪			
૯/૧૦	**<u>તા.૨૫/૮/૧૪ ના રોજનો પત્ર</u>**– નોકરીમા હાજર થવા માટે, આવવા જણાવેલ તમારી આવી વર્તણુકથી તમો ફરજ પર હાજર થાવ માંગતા નથી એવુ સ્પષ્ટ થાય છે, સરકારી અધિકારી સાથે તત્કાલીક ફરજ પર હાજર થવુ.	૩૦/૮/૧૪			
૯/૧૨	**<u>ફરજ પર હાજર થવા બાબત–</u>** તા.૭/૮/૧૪ અને તા.૩૦/૮/૧૪ ના રોજના પત્રમા જણાવ્યુ હતુ કે તમો કોઈ પણ દીવસ તમો જણાવો છો, તે મુજબ સરકારી અધિકારીની રૂબરુમા આવી ફરજ પર હાજર થઈ શકો છો તેમ છતા તમો ફરજ પર હાજર થયા નથી. આથી તમોને જણાવાનુ કે આ પત્ર મળે તાત્કાલીક ફરજ પર હાજર થવુ.				

ઉપરોકત મુજબની બન્ને પક્ષોની એક બીજા તરફથી જે લેખિતમા કાર્યવાહી થયેલ છે તેને નજર સમક્ષ રાખતા, જયારે સામાવાળા એવું કથન કરતા હોય કે અરજદારને પત્ર લખવા છતાં તેઓ સ્વેચ્છાએ નોકરી ઉપર હાજર થતા ન હતાં, તો તે પત્ર લખેલ હોવા અંગે અને તે અરજદારને મળેલ હોવા અંગેની હકીકત સામાવાળાએ નિશંક પણે પુરવાર કરવાની રહે છે. ઉપરોકત મુજબના બન્ને પક્ષે રજુ થયેલ પત્ર વ્યવહાર જોતા સામાવાળા કામે રાખવા તૈયાર હોવાના અને અરજદાર તરફે કામે જવાની રજુઆત જણાઈ આવે છે પરંતુ વાસ્તવિક રીતે વર્તમાનમા હાલના અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામા કામ કરતા નથી. જેથી સદર બન્ને પક્ષેની રજુઆત અને પુરાવો જોતા હાલના અરજદારનો ઈરાદો સ્વેચ્છાપુર્વક ગેરહાજર રહેવાનો હોય તેમ જણાઈ આવતુ નથી. હાલના અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામા એક વર્ષ ઉપરાંતથી અને છેલ્લે તેઓએ તા.૦૫/૦૬/૨૦૧૪ સુધી કામ કરેલ હોવાની નિંવિવાદ હકીકત હોય અને અરજદારને હાજર થવાના પત્ર લખેલ તેમ છતા તેઓને કામે રાખેલ નથી. ત્યારે હવે

સામવાળા તરફેની **<u>voluntary abandonment and voluntary retirement</u>** ની જે રજુઆત કરી ઉપરોકત રજુ નિ.૯/૧ થી નિ.૯/૪ સુધી અને નિ.૯/૭ તથા નિ.૯/૧૦,નિ.૯/૧૨ ના પત્રોની રજુ કરેલ છે જે અંગે અરજદાર તરફે પણ નિ.૯/૬ અને નિ.૯/૯ ના પત્રો રજુ થયેલ છે. આમ, બન્ને પક્ષોએ એક બીજા સામે આક્ષેપો કરી અરજદારે નોકરીનો સ્વેચ્છાએ ત્યાગ કરેલાનુ, જયારે અરજદારે અમો ફરજ પર હાજર થવા જતા અમોને કામે રાખેલ નથી તે મુજબની રજુઆત કરેલ છે. જેથી કામદારે નોકરીનો ત્યાગ કરેલ છે કે કેમ ? તે તેના ઈરાદા ઉપર અને કેસમાં રજુ થયેલ સમગ્ર હકીકત ઉપર આધારીત બાબત છે. હાલના કેસમાં જયારે અરજદારે છેલ્લા ૬ વર્ષથી કામ કરેલ હોય ત્યારે એકાએક તેઓ કોઈપણ કારણ વગર નોકરી સ્વેચ્છાએ છોડી દે અથવા ગેરહાજર રહે તેવું હાલના કેસમા માની શકાય તેમ નથી. વધુમાં સામાવાળાએ એવું કથન કરેલ છે કે, અરજદારોએ ભેગા મળી એક સંપ થઈ પગાર વધારાની માંગણી કરી યુનીયનમા જોડાઈ ખોટી માંગણીઓ કરી ગેરહાજર રહેલા છે. પરંતુ તેઓએ મદદનીશ શ્રમ આયુકત સમક્ષ હાલની ફરીયાદ દાખલ કરી વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલો અને હાજર રીપોર્ટ પણ આપેલ જેના અંગે સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા જે કાગળો લખવામા આવેલ છે તે જોતા બન્ને પક્ષોએ આક્ષેપ-પ્રતિઆક્ષેપ સિવાય બીજી કોઈ હકીકત જણાઈ આવતી નથી. હાલનો વિવાદ ન્યાય નિર્ણય માટે અત્રે એ. સી.એલ માંથી સુપરત કરવામાં આવેલ છે. ત્યારબાદ અરજદારે આ કામમાં માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ તે અગાઉ તેઓએ અરજદારને પત્ર લખેલ છે પરંતુ તેઓએ આઈ.ડી.એકટની કલમ ૨૫ (એફ) ની (એ) તથા (બી) એમ બન્ને જોગવાઈઓનુ પાલન કરેલ નથી અને જે કરવુ મરજીયાત નહી, ફરજીયાત છે. વધુમા સામાવાળાએ બીજા કામદારને રાખતી વખતે પણ ૨૫ (જી) ની પ્રકીયા મુજબની કોઈ કાર્યવાહી કરેલ હોય તેમ જણાઈ આવતુ નથી. જો હાલના અરજદાર સ્વેચ્છાએ ગેરહાજર રહેલા હોય તો તેમણે કાયદા મુજબની પ્રકીયા કરી અરજદારને છુટા કરેલા હોય અને તેઓના કાયદેસરના હકક ચુકવેલા હોય પરંતુ તેઓ અરજદાર ને કામે લેવા તૈયાર ન હતા અને તેમને મળવાપાત્ર હકક હિસ્સા આપવા બાબતે પણ સ્પેસિફિક લેખીત કોઈ પત્ર પણ લખેલ નથી. ત્યારે સમગ્ર રેકર્ડની હકીકત તથા આંક-૧૨ નો અરજદારનો મૈાખીક પુરાવો તથા આંક-૧૪ નો સામાવાળાનો સમગ્ર પુરાવો જોવામાં આવે તો અરજદારનો ઈરાદો નોકરીનો **<u>voluntary abandonment and voluntary retirement</u>** કરવાનો હતો તેવું કોઈપણ રીતે રજુ પુરાવાથી પુરવાર થતું નથી.

➔ આ તબકકે જરૂરી તેવા **નામ.સુપ્રીમ કોર્ટ** સમક્ષનો **જી.ટી.લેન્ડ વિરુધ્ધ કેમીકલ એન્ડ**

ફાઈબર્સ ઈન્ડીયા લી., એઆઈઆર–૧૯૭૯–સુ.કો.–૫૮૨ નો ચુકાદ્દો જોવામા આવે તો તેમાં નોકરીના ત્યાગનો ખરો અર્થ શું થાય છે? તેની ચર્ચા કરવામાં આવેલ છે. વધુમાં તેનો કાયદાકીય અર્થ ધ્યાને લઈને એવું ઠરાવેલ કે, નોકરીના ત્યાગ સંદર્ભે કામદારનો ઈરાદો પોતાની ફરજો ઉપર કાયમી ધોરણે પરત ફરવાનો ન હોય, તે સાબીત થવું ખુબજ જરૂરી છે. જે અંગે કયારે નોકરીનો ત્યાગ કહી શકાય અને કયા કીસ્સામા કામદાર ગેરહાજર રહે અને સંસ્થા કોઈ કાર્યવાહી ન કરે તો તેને ટર્મીનેશન કહી શકાય તેમ જણાવેલ છે તે જોઈએ તો,

Sr.No.	Name of the Court	Relevant Para of the Judgment
	G. T. Lad & Ors vs Chemicals & Fibres Of India Ltd on 6 December, 1978 Equivalent citations: 1979 AIR 582, 1979 SCR (2) 613 Author: J Singh Bench: Singh, Jaswant	Three questions arise for consideration in this case, namely: (1) what is the true meaning of the expression 'abandonment of service'; (2) whether in the circumstances of the case it could be said that the appellants had voluntarily abandoned the service of the Company; and (3) whether the action of the Company in removing the names of the appellants from its rolls on the presumption that they had abandoned service would constitute a change in the conditions of service of the appellants ? We will deal with these questions seriatim: Re. Question No. 1: In the Act, we do not find any definition of the expression 'abandonment of service'. In the absence of any clue as to the meaning of the said expression, we have to depend on meaning assigned to it in the dictionary of English language. In the unabridged edition of the Random House Dictionary, the word 'abandon' has been explained as meaning 'to leave completely and finally; for- sake utterly; to relinquish, renounce; to give up all concern in something'. According to the Dictionary of English Law by Earl Jowitt (1959 edition) 'abandonment' means 'relinquishment of an interest or claim'. According to Blacks Law Dictionary 'abandonment' when used in relation to an office means 'voluntary relinquishment. It must be total and under such circumstances as clearly to indicate an absolute relinquishment. The failure to perform the duties pertaining to the office must be with actual or imputed intention, on the part of the officer to abandon and relinquish the office. The intention may be inferred from the acts and conduct of the party, and is a question of fact. Temporary absence is not ordinarily sufficient to constitute an abandonment of office'. From the connotations reproduced above it clearly follows that to constitute abandonment, there must be total or complete giving up of duties so as to indicate an intention not to resume the same. In Buckingham Co. v. Venkatiah & Ors. it was observed by this Court that under common law an inference that an employee has abandoned or relinquished service is not easily drawn unless from the length of absence and from other surrounding circumstances an inference to that effect can be legitimately drawn and it can be assumed that the employee intended to abandon service. Abandonment or relinquishment of service is always a question of intention, and normally, such an intention cannot be attributed to an employee without adequate evidence in that behalf. Thus, whether there has been a voluntary abandonment of service or not is a question of fact which has to be determined in the light of the surrounding circumstances of each case. Re.-Question No. 2: This takes us to the consideration of the second question, namely, whether in the circumstances of the instant case, it could be said that the appellants had voluntarily abandoned the service of the Company. It may be recalled that the appellants had along with 229

		other workmen gone on indefinite and peaceful strike which ended on October 22, 1972) in response to the strike notice given by the union to the Company to press its demand for re- instatement of its three dismissed leaders and had not only by their letters dated September 21, 1972 and September 26, 1972 unequivocally intimated to the Company that they did not intend to abandon the service but had also returned the cheques sent to them by the Company on account of their leave salary gratuity etc. The appellants stand that the letter of the Company dated September 7, 1972 was received by them on September 20, 1972 and not earlier was never denied or refuted by the Company in the correspondence that passed between the parties. Thus, there was nothing in the surrounding circumstances or the conduct of the appellants indicating or suggesting an intention on their part to abandon service which in view of the ratio of Gopal Chandra Misra's case, can be legitimately said to mean to detach, unfasten, undo or untie the binding knot or link which holds one to the office and the obligations and privileges that go with it Their absence from duty was purely temporary and could by no stretch of imagination be construed as voluntary abandonment by them of the Company's service. In Express Newspaper (P) Limited v. Michael Mark & Anr.,(2) which is on all fours with the present case, it was held that if the employees absent themselves from the work because of strike in enforcement of their demands, there can be no question of abandonment of employment by them. In the present case also the appellant's absence from duty was because of their peaceful strike to enforce their demand. Accordingly, we are of the view that there was no abandonment of service on the part of the appellants. Re-Question No. 3: Let us now advert to the last but the most crucial question, namely, whether the action of the Company in removing the names of the appellants from its rolls during the pendency of the proceedings before the Labour Court in respect of the industrial dispute on the presumption that they had abandoned Company's service constituted an alteration in the conditions of service applicable to them immediately before the commencement of the said proceedings which prejudiciously affected them. Although the learned counsel appearing on behalf of the respondent has taken us through the certified standing orders as applicable to the appellants, he has not been able to point out anything therein to indicate that the company could terminate the services of the appellants on the ground of abandonment of service because of their going on strike in enforcement of their demands. Thus, their being no provision in the certified standing orders by virtue of which the Company would have terminated the services of the appellants in the aforesaid circumstance, the impugned action on the part of the Company clearly amounted to a change in the condition of service of the appellants during the admitted pendency of the industrial dispute before the Labour Court which adversely affected them and could not be countenanced. We are fortified in this view by the aforesaid decision of this Court in Express Newspapers (P) Limited v. Michael Mark & Anr. (Supra) where repelling an identical contention to the effect that the failure of the workmen to return to work by a notified date clearly implied abandonment of their employment, it was held that the management cannot by imposing a new term of employment unilaterally convert the absence of work into abandonment of employment. It was further held in that decision that if the strike was in fact illegal, the management could take disciplinary action against the employees under the standing orders and dismiss them. If that were done, the strikers would not have been entitled to any compensation under standing orders but that was not what the appellants purported to do and the respondents were, therefore, entitled to relief. For the foregoing reasons, we are unable to uphold the impugned action of the Company and the award under appeal which are manifestly illegal. In the result, we allow the appeal, set aside the aforesaid award of the Industrial Tribunal and direct the Company to reinstate the appellants.

		The appellants shall also be entitled to the costs of the appeal.

➔ રજુ ચુકાદાની હકીકત અને હાલના કેસની હકીકત મહંદઅંશે સરખી છે નામદાર એપેક્ષ ઓથોરીટના કીસ્સામા પણ કામદારો દ્રારા માંગણીના સંદર્ભે હાજર ન રહેતા સંસ્થા દ્રારા લેખિત કાગળો મોકલવામા આવેલા અને જેથી તે કીસ્સામા કામદારો ગેરહાજર રહેલા હોય તેઓએ તેમની નોકરીનો સ્વેચ્છાએ ત્યાગ કરેલ છે તેવુ માની નામદાર ટ્રાયલ કોર્ટ દ્રારા કામદારોને કેસને કાઢી નાખવામા આવેલ. જેથી સદર ચુકાદાને નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતમા પડકારતા તેમા ત્રણ પ્રશ્નોત્તરી દ્રારા કયા કીસ્સામા સ્વેચ્છિક ગેરહાજરી, ગેરહાજરી, નોકરી નો ત્યાગ ગણાશે તેની વિસ્તૃત રીતે ચર્ચા કરેલ છે. જયા સુધી હાલના કેસની હકીકત ને લાગે વળગે છે ત્યા સુધી નામદાર એપેક્ષ ઓથોરીટી દ્રારા આ બાબતે જે સિધ્ધાંત પ્રતિપાદીત કરેલ છે તેને હાલના અરજદાર કામદારોની કેસની હકીકત સાથે સરખાવતા પણ અરજદારે તેમની નોકરીનો સ્વેચ્છિક ત્યાગ કે તેઓ સ્વેચ્છિક રીતે ગેરહાજર રહેલા નથી તેમ માનવાને પુરતુ કારણ જણાય છે. તેવી જ રીતે **નામ.સુપ્રીમ કોર્ટ** દ્રારા **બકીંગઘમ કંપની વિરુઘ્ધ વેંકટીચા, એઆઈઆર–૧૯૯૪–સુ.કો.–૧૨૭૨** નો ચુકાદાના સિધ્ધાંતને પણ ટાંકેલ છે તે જોવામાં આવે તો તેમાં એવું ઠરાવેલ છે કે, સામાન્ય સંજોગોમાં કામદારે જયારે લાંબો સમય નોકરી કરેલ હોય ત્યારે તેણે નોકરીનો ત્યાગ કરેલ છે અથવા જતી કરેલ છે તેવું અનુમાન કરી શકાય નહીં. સિવાય કે તેવા સંજોગો હોય, જેના ઉપરથી કાયદેસરની રીતે એવું અનુમાન થઈ શકે કે તેણે નોકરીનો ત્યાગ કરેલ છે. વધુમાં **નામદાર બોમ્બે હાઈકોર્ટ સમક્ષ**નો **ગૌરીશંકર વિશ્વકર્મા વિરુઘ્ધ ઈગલ્સ સ્પ્રીન્ગ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ પ્રા.લી.,રીટ પીટીશન નં.૨૯૦૪/૮૩, તા.૩–૯–૮૭** નો ચુકાદ્દો જોવામાં આવે તો તેમાં એવું ઠરાવેલ છે કે, કામદારે નોકરીનો ત્યાગ કરેલ હોય તેવા કિસ્સામાં માલીકે કામદારને નોકરી પર હાજર થવા માટે નોટીસ આપવી જોઈએ તેમજ આ સંદર્ભે છુટા કરતા પહેલા ઈન્કવાયરી પણ કરવી જ જોઈએ. આ તબકકે **નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ દ્રારા પણ સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત વિરુઘ્ધ જીતેન્દ્ર એમ.રાવલ, ૨૦૦૫(૧)–જીએલઆર– ૫૯૪** નો ચુકાદામાં એમ નોંધેલ છે કે, જેમાં માલીકે કામદારને છુટા કરેલ નથી અને કામદાર તેની જાતે આવતા બંધ થયેલ છે તેવો બચાવ લીધેલ હતો. તે સંદર્ભે નમદાર હાઈકોર્ટ એવું પ્રસ્થાપિત કરેલ કે, તેવા કિસ્સામાં માલીકે કામદારને પત્ર લખી નોકરી ઉપર હાજર થવા જણાવવું પડે અને જયારે તેવી પ્રક્રિયા કરેલ ન હોય અને કામદારે સળંગ નોકરી કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર થતી હોય ત્યારે કામદારને છુટા

કરતી વખતે કલમ ૨૫(એફ) નું પાલન કરવું જરૂરી બને છે. હાલના કેસમાં રજુ બન્ને પક્ષોના લેખિત અને મૈાખિક પુરાવાને જોતા પણ અરજદારે તા.૦૫/૦૬/૨૦૧૪ થી નોકરીનો ત્યાગ કરેલ હોય તેવી હકીકત પુરવાર કરવામાં સામાવાળા નિષ્ફળ નિવડેલ છે તે સંજોગોમાં અરજદારને તા.૦૫/૦૬/૨૦૧૪ ના રોજથી મૌખિક રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરેલ હોવાની હકીકત એકમાત્ર પુરવાર થાય છે અને જયારે અરજદારની નોકરી સળંગ હોય ત્યારે તે રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું કૃત્ય છટણીના પર્યાયમાં પડતું હોય ત્યારે કલમ ૨૫(એફ) ની આજ્ઞાત્મક જોગવાઈનું પાલન કરવું જરૂરી બને છે. પરંતુ સામાવાળાએ તે મુજબનું પાલન કરેલ ન હોય અને સંસ્થા હાલની તારીખે પણ ચાલુ હોય અરજદારને તેમના હકકો ચુકવેલ ન હોય માટે અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર હોવાનું પુરવાર થાય છે. જેથી **મુદૃા નં.(૧)** નો જવાબ તે રીતે **''હકારમાં''** આપવામાં આવે છે.

(૧૧.૩) આ કામમાં અરજદાર સામાવાળી સંસ્થામાં તા.૫-૦૬-૧૪ ના પહેલા છેલ્લા ૬ વર્ષથી પ્યુન (પટાવાળા) તરીકે નોકરી કરતા હોવાનું પુરવાર થયેલ છે. તેવી જ રીતે સામાવાળાએ અરજદારને છુટા કરતા પહેલા નિયમ અનુસારની કોઈ કાર્યવાહી કર્યા છગર છુટા કરેલા છે તે પણ પુરવાર થાય છે. આ તબકકે અત્રે એ નોંધવુ પણ આવશ્યક છે કે, હાલના કેસમા મુખ્ય તકરારમા અરજદાર તરફે જે તે સમયે ૨૦% પગાર વધારની રજુઆત હતી જયારે સામાવાળા તરફે ૧૪ % નો કરેલ વધારો વ્યાજબી અને પુરતો અને યોગ્ય હોવાનુ જણાવેલ છે. તેવી જ રીતે સામાવાળા તરફે દલીલ છે કે, હાલના અરજદારને વારંવાર પત્ર લખેલા છે અને તેના અરજદાર તરફે જવાબ પણ આપવામા આવેલ છે. હાલની પરિસ્થીતી અને સમયગાળો જોતા ૧૪ % વધારો આપી જે કામદારને કામે રાખેલ છે તે જ રીતે હાલના અરજદાર ને લઈ ન શકાય. હાલના અરજદારની જે ૨૦% પગારની જ માંગણી છે અને તેઓ અન્ય બીજા પ્યુનની જેમ પગાર માંગે છે જે ખોટી અને ગેરવ્યાજબી માંગણી છે. જેથી આ તબકકે અરજદારની થયેલ ઉલટતપાસમાં અને રજુ પુરાવાઓ જોતા તથા હાલના અરજદારની ઉંમર ૪૦ વર્ષની આસપાસ થયેલ છે. તેથી અરજદાર હજી પણ ઘણા વર્ષો સુધી કામ કરી શકે તેમ છે. વધુમાં સામાવાળા તરફેથી હાલના કેસમાં એવું કોઈ કથન કરેલ નથી કે અરજદાર જે કામ કરતા હતા તે ઉપલબ્ધ નથી અથવા તો તેવું કામ બંધ થયેલ છે,ઉલ્ટાનુ સામાવાળાના સાહેદને તેઓની ઉલટતપાસમાં

એવો પ્રશ્ન પુછવામાં આવેલ કે:–

<u>પ્રશ્ન:</u> તમો આજની તારીખે સરકારી ધારા ધોરણના નિયમો અને હાલે કામ કરતા કારીગરોના મુજબ હાલના કામદારને ફરી કામ ઉપર રાખવા ખુશી છો ?

<u>જવાબ:</u> હા જી. અમો ખુશી છીએ.

જેથી સદર જવાબ જોતાં પણ એવું ફલીત થાય છે કે, અરજદાર જે કામ કરતા હતા તે કામ હવે સંસ્થા પાસે ઉપલબ્ધ છે અને સામાવાળા કામે રાખવા તૈયાર છે તે પુરવાર થાય છે. આ કામના સામાવાળા તરફે જવાબ રજુ કરતા પહેલા પણ સોગંધનામાથી જાહેર કરેલ છે કે તેઓ અરજદારને કામે રાખવા ખુશી છીએ. વધુમા અરજદાર તરફથી પણ આંક–૧૨ ના રજુ સોગંધનામામા પણ જણાવેલ છે કે તેઓ આજની તારીખે કામે જવા ખુશી છે.આમ, અરજદારની ઉંમર ધ્યાને લેતાં તેમજ તેઓ જે કામ કરતા હતા તે ઉપલબ્ધ હોય ત્યારે તેઓને પુન:સ્થાપિત કરવાની દાદ આપવાનો હુકમ કરવાનું ન્યાયોચિત જણાય છે કારણ કે આ કાયદાનો મુખ્ય હેતુ ઔધોગીક સબંધો અને સુમેળભર્યુ વતાવરણ જાળવવાનો છે કે, <u>જેથી શ્રમ ઉત્પાદન કાર્યમા રોકાયેલ શ્રમીકની શકિત ખોટી લડાઇમા વેડફાઈ ન જાય.</u> વધુમાં અરજદારે અગાઉ ૬ વર્ષ કામગીરી કરેલ હતી અને તેઓને છુટા કર્યા બાદ તેઓએ તુરંત જ વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ છે. જેથી ઉપરોકત રેકર્ડની તમામ હકીકત અને બન્ને પક્ષોની પુરાવાકીય રજુઆત જોતા પણ હાલના અરજદાર સળંગ નોકરી સાથે પુન:સ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવાનું ન્યાયોચિત જણાય છે. પરંતુ આ કામના સામાવાળા તરફથી ઓથોરીટી રજુ કરી હાલના અરજદારે નોકરીનો ત્યાગ કરેલ છે તેઓ કોઈ પણ રીતે નો પુન:સ્થાપન મેળવવા હકકદાર નથી પરંતુ માત્ર લમસમ વળતર મેળવવા હકકદાર છે અને તેઓ કોઈ પણ પ્રકારની દાદ મેળવવા હકકદાર રહેતા નથી તે અંગેની જે ઓથોરીટીઓ રજુ કરેલ છે તે જોવામા આવે તો,

Sr.No.	Name of the Court	Relevant Para of the Judgment
1	2007 LAB I.C.274 JAIPUR DEVELOP-MENT AUTHORITY V/S RAM SAHAI & OTHER	We would, therefore, proceed on the basis that there had been a violation of Sections 25G and 25H of the Act, but, the same by itself, in our opinion, would not mean that the Labour Court should have passed an Award of re-instatement with entire back wages. This Court time and again has held that the jurisdiction under Section 11A must be exercised judiciously. The workman must be employed by a State within the meaning of Article 12 of the Constitution of India, having regard to the doctrine of public employment. It is also required to recruit employees in terms of the provisions of the rules for recruitment framed by it. Re-

		spondent had not regularly served Appellant. The job was not of perennial nature. There was nothing to show that he, when his services were terminated any person who was junior to him in the same category, had been retained. His services were dispensed with as early as in 1987. It would not be proper to direct his reinstatement with back wages. We, therefore, are of the opinion that interest of justice would be sub-served if instead and in place of re- instatement of his services, a sum of Rs.75,000/- is awarded to Respondent by way of compensation as has been done by this Court in a number of its judgments. [See State of Rajasthan & Anr. vs. Ghyan Chand (Civil Appeal No.3214 of 2006, disposed of on 28th July, 2006.] This appeal is allowed in part and to the extent mentioned hereinbefore. There shall be no order as to costs.
2	2005 (105) FLR 114 HARYANA STATE CO.OP. LAND DEVELOPMENT BANK V/S NEELAM	- The Industrial Courts like any other court must be held to have some discretion in the matter of grant of relief. There is no proposition of law that once an order of termination is held to be bad in law, irrespective of any other consideration the Labour Court would be bound to grant relief to the workman. The Industrial Disputes Act does not contain any provision which mandates the Industrial Court to grant relief in every case to the workman. The extent to which a relief can be moulded will inevitably depend upon the facts and circumstances obtaining in each case. In absence of any express provision contained in the statute in this behalf, it is not for the court to lay down a law which will have a universal application. - It is trite that the courts and tribunals having plenary jurisdiction have discretionary power to grant an appropriate relief to the parties. The aim and object of the Industrial Disputes Act may be to impart social justice to the workman but the same by itself would not mean that irrespective of his conduct a workman would automatically be entitled to relief. The procedural laws like estoppel, waiver and acquiescence are equally applicable to the industrial proceedings. A person in certain situation may even be held to be bound by the doctrine of Acceptance Sub silentio.
3	2010 (III) LLJ 321 (SC) KALLAKURICHI TALUKA CO.OP. HOUSING SOCIETY LTD. V/S M.MARIA SOOSAI	21. In such circumstances, the judgment and order of the Division Bench of the High Court impugned in this appeal cannot be sustained and must necessarily be set aside. However, having regard to the fact that a domestic inquiry was conducted against the Respondent No.1, in which he was found guilty, we do not propose to interfere with that part of the order impugned directing reinstatement, but we are not inclined to maintain the order of the Division Bench of the High Court regarding payment of back wages. Ever since his appointment on 9th March, 1984, as an Accountant in the Appellant Society, the Respondent No.1 has shown lack of interest in his duties under the Appellant Society and stopped attending his duties as and when he felt like without permission and without submitting any leave application. This habit did not show any signs of improvement on his re- appointment in service on 27th July, 1995, or the subsequent order by which he was allowed to rejoin his duties in the Appellant Society on 6th December, 2007. 22. In these circumstances, while not interfering with the order of reinstatement passed by the Division Bench of the High Court, which was duly acted upon, we are inclined to modify that part of the said order directing payment of back wages.
4	2018 (I) LLJ 257 (SC) P.KARUPPAIAH (D) THROUGH LRS. V/S THIRIUVALLUVAR TRANSPORT CORPORATION LTD.	11. Indeed, the employee in order to claim the relief of back wages along with the relief of reinstatement is required to prove with the aid of evidence that from the date of his dismissal order till the date of his rejoining, he was not gainfully employed anywhere. The employer too has a right to adduce evidence to show otherwise that an employee concerned was gainfully employed during the relevant period and hence not entitled to claim any relief of back wages. 12. On proving such facts to the satisfaction of the Court, the back

		wages are accordingly awarded either in full or part or may even be declined as the case may be while passing the order of reinstatement. The Courts have also applied in appropriate cases the principle of "No work-No pay" while declining to award back wages and confining the relief only to the extent of grant of reinstatement along with grant of some consequential reliefs by awarding some benefits notionally, if any, in exercise of discretionary powers depending upon the facts of each case.
5	005 (104) FLR 1005 (SC) J.H.JADHAV V/S M/S.FORBES GOKAK LTD.	In the present case, it was not questioned that the appellant was a member of the Gokak Mills Staff Union. Nor was any issue raised that the Union was not of the respondent establishment. The objection as noted in the issues framed by the Industrial Tribunal was that the Union was not the majority Union. Given the decision in Dharam Pal's case, the objection was rightly rejected by the Tribunal and wrongly accepted by the High Court. As far as espousal is concerned there is no particular form prescribed to effect such espousal. Doubtless, the Union must normally express itself in the form of a resolution which should be proved if it is in issue. However proof of support by the Union may also be available aliunde. It would depend upon the facts of each case. The Tribunal had addressed its mind to the question, appreciated the evidence both oral and documentary and found that the Union had espoused the appellant's cause. The Division Bench misapplied the principles of judicial review under Article 226 in interfering with the decision. It was not a question of there being no evidence of espousal before the Industrial Tribunal. There was evidence which was considered by the Tribunal in coming to the conclusion that the appellant's cause had been espoused by the Union. The High Court should not have upset this finding without holding that the conclusion was irrational or perverse. The conclusion reached by the High Court is therefore unsustainable.
ઉપરોકત ચુકદા અનુ. નં. ૧,૨,૪ જોતા હાલના નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટના કીસ્સામા અરજદારને તેમની સળંગ નોકરી કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર કરેલ ન હોય તેવા કીસ્સામા નીચેની અદાલતે જે ફરી કામે લેવાના હુકમને ફેરવી લમસમ વળતરનો હુકમ કરેલ છે તથા નો વર્ક નો પે ના સિધ્ધાંત પર આપેલા છે જયારે હાલના કેસની હીકકત અને નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ સમક્ષની હકીકત અલગ છે કારણ કે કામદારે એક વર્ષથી વધારેની નોકરી કરેલ છે તે બાબત નિંવીવાદ છે. જેથી રજુ હાલના ચુકાદા ઓ સંપુર્ણ રીતે સામાવાળા કેસની હકીકત અનુસાર તેઓને મદદકરતા હોય તેમ જણાતુ નથી.		
ઉપરોકત ચુકદા અનુ નં. ૩ તથા ૫ હકીકત અને હાલના કેસની હકીકત તદ્દન અલગ હોય તે સામાવાળા તરફેની રજુઆતને મદદકરતા હોય તેમ જણાતુ નથી.		

➔ જેથી હવે પડેલ દિવસના પગાર બાબતે ચર્ચા કરવામાં આવે તો આ કામમાં અરજદારે તેમની ઉલટતપાસમા કબુલ કરેલ છે કે,હુ ચોખા ઉગાડુ છુ, અમો ખેતી કરી જે ચોખા લેતા તે બહાર વેચતા હતા. સામાન્ય રીતે લેબર કોર્ટે બેકવેજીસના મુદ્દા સંદર્ભે સ્વતંત્ર રીતે કામદાર તરફેથી જે પુરાવો પડેલ હોય તે આધારે નિર્ણય કરવાનો હોય છે અને કામદારે જયારે તેવો પુરાવો રજુ કરેલ ન હોય તો બેકવેજીસ મંજુર થઈ શકે નહીં. ઉપરોકત ચુકાદ્દામાં પ્રસ્થાપિત કરેલ સિધ્ધાંતોને નજર સમક્ષ રાખી આ કેસમાં બેકવેજીસ સંદર્ભે પડેલ પુરાવા આધારે ચર્ચા કરવામાં આવે તો, અને તે સંદર્ભે અરજદારની આંક–૧૨ હેઠળની સામાવાળા વ્દારા લેવામાં આવેલ ઉલટતપાસ જોવામાં આવે તો તેમાં અરજદારે તેમના કુટુંબના સભ્યો હોવાનું કથન કરેલ છે. વધુમાં તેઓના

ભરણપોષણની જવાબદારી તેમની હોવાનું કબુલ કરેલ છે તેમજ છુટા કર્યા પછી તેઓએ નોકરી મેળવવા માટે લેખીતમાં અરજી ન કરેલ હોવાનું કથન કરેલ છે, પરંતુ તેવી કોઈ લેખીત અરજીની નકલ આ કામમાં રજુ કરેલ નથી તેવું પણ કબુલ કરેલ છે. જેથી અરજદાર સદર સમયગાળા દરમ્યાન સંપૂર્ણ રીતે બેકાર બેસી રહેલ હોય તેવું માની શકાય તેમ નથી. તે સંજોગોમાં અરજદાર વચગાળાના સમય માટે અંશત: બેકાર હોવાનું પુરવાર થાય છે. આ તબકકે નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ **અરુણભાઈ ભોપાભાઈ બુધેલીયા વિ. ભાવનગર મ્યુનીસીપાલી ૨૦૨૧ (૦) એ.આઈ.જે.ઈ.એલ.–એચ.સી. ૨૪૩૨૧૪** ના કેસમા એમ નોધેલ છે કે, બેક વેજીસ તે ઓટોમેટીક મળવાપાત્ર નથી તે કેસની હકીકત અને સંજોગો આધીન મળવાપાત્ર રહે છે. આમ,અરજદારનો છેલ્લો પગાર જોતા તેમજ હાલના કેસની કાર્યવાહીનો સમયગાળો કે જે લગભગ ૭ વર્ષ જેટલો થયેલ છે, તથા આ સમય દરમ્યાન વખતો વખત મોંઘવારીમાં થયેલ વધારાના રેકર્ડ પર રજુ તમામ પરીબળોને ધ્યાને લેતાં અરજદાર ને વચગાળાના સમય માટે પડેલ દિવસના પગાર પેટે ૧૫% રકમ ચુકવવાનો હુકમ કરવાનું ન્યાયોચિત જણાય છે. જેથી અરજદાર તેઓની મુળ જગ્યાએ સળંગ નોકરી સાથે પડેલ દિવસના પગાર પેટે **૧૫%** પગારની રકમ સાથે પુન:સ્થાપિત થવા અંગેની દાદ સામાવાળા પાસેથી મેળવવા હકકદાર બનતા હોઈ, જેથી મુદ્દા નં.(૨) નો જવાબ તે રીતે "**અંશત: હકાર**"માં આપવામાં આવે છે.

(૧૨) હાલના કેસની હકીકત, પક્ષ નિવેદન, રજુ પુરાવાઓ, કાયદાકીય જોગવાઈ અને મુદાઓના નિર્ણયો તેમજ એપેક્ષ ઓથોરીટીના કોર્ટના ચુકાદાઓ ધ્યાને લઈ જયારે અરજદારને પડેલા દિવસના પગારની રકમ ચુકવવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે, ત્યારે અરજદારને તે રકમ નિયત સમય મર્યાદામાં મળી જવી જરૂરી છે અને જો તે સમયમાં તે તેઓને ન મળે તો ન્યાયનો હેતુ માર્યો જાય તેમ છે અને ખરેખર જે સમયે અરજદારને તે રકમ મળે ત્યારે તેનું નાણાંકીય મુલ્યાંકન ઘણું જ ઘટી ગયું હોઈ. આ તબકકે **નામ.સુપ્રિમ કોર્ટ**માં ચાલેલ **સીવીલ અપીલ નં.૮૪૧૫/૦૯** ના કામમાં **તા.૩૧/૧/૨૦૧૩** ના રોજ ***Asst. Engineer, Rajasthan Dev. Corp. & ors. v/s Gitam Singh*** ના કેસમાં કામદારને પુન:સ્થાપિત કરવાના બદલે રૂા.૫૦,૦૦૦/– વળતર પેટે ચુકવવાનો હુકમ કરવામાં આવેલો. વધુમાં આ

રકમ હુકમ થયાના છ અઠવાડીયામાં અરજદારને ચુકવી આપવાનો હુકમ પણ કરવામાં આવેલો અને જો તે સમયગાળામાં આ વળતરની રકમ ચુકવી આપવામાં ન આવે તો સામાવાળાને તેના ઉપર રકમ વસુલ થતાં સુધી વાર્ષિક ૯% લેખે વ્યાજની રકમ ચુકવવાનો પણ હુકમ કરવામાં આવેલો. ત્યારે હાલના કેસમાં પણ આ રીતે પડેલ દિવસનો ૧૫% પગાર એવોર્ડ પ્રસિધ્ધ થયેથી દિન–૪૫ માં ચુકવવામાં ન આવે તો તેના ઉપર વ્યાજ ચુકવવાનો હુકમ કરવાથી સમગ્ર ન્યાયનું હિત જળવાય તેમ છે અને તે સંજોગોમાં **મુદ્દા નં.(૩)** અંગે નીચે મુજબનો **આખરી હુકમ** કરવામાં આવે છે.

<u>– : આખરી હુકમ :–</u>

(૧) આ કામના અરજદાર **શ્રી નિતીન સુરેશભાઈ લોબાડે** નો રેફરન્સ આથી **અંશત: મંજુર** કરવામા આવે છે.

(૨) આ કામના સામાવાળાએ અરજદારને તેઓની મુળ જગ્યાએ પડેલા દિવસના **<u>૧૫%</u>** પગાર તથા સળંગ નોકરી સાથે પુન:સ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

(૩) અરજદારે મદદનીશ શ્રમ આયુકત સમક્ષ તા.૦૫–૦૬–૨૦૧૪ ના રોજ ઉપસ્થિત કરેલ વિવાદની તારીખથી તેઓને પુન:સ્થાપિત કરવામાં આવતા સુધીના વચગાળાના સમયગાળા માટે પડેલ દિવસનો **૧૫% પગાર** હુકમ પ્રસિધ્ધ થયાના દિન–૪૫ માં સામાવાળાએ ચુકવી દેવાનો રહેશે, અન્યથા ત્યારબાદ એટલે કે હુકમ પ્રસિધ્ધ થયાના દિન–૪૫ બાદ, અરજદાર પડેલ દિવસના ૧૫% પગારની રકમ ઉપર તે રકમ વસુલ થતાં સુધી વાર્ષિક ૯% ના સાદા વ્યાજ મુજબની રકમ પણ વસુલ મેળવવા હકકદાર રહેશે.

(૪) ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ કરવામાં આવતો નથી.

તારીખ : ૧૯–૧૨–૨૦૨૩
સ્થળ : સુરત.

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