REFER-T-LC/213/1997
ORDER

IN THE LABOUR COURT AT BHAVNAGAR

Referance T NO. 213 OF 1997.

Second Pary:

1. MANGANBHAI B BARAIYA G.R.R.
C/O.MAJDUR PANCHYAT
WAGHAVADI ROAD,
BHAVNAGAR
GUJARAT

VERSUS

First Party:

1. ALKOK ASHDOWN LTD.
JUNA BANDAR ROAD
BHAVNAGAR
GUJARAT

Appearance:
No Advocate For Second Pary
No Advocate For First Party

:–: એવોર્ડ :–:

(૧) હાલના રેફરન્સ કેસની સંક્ષિપ્ત હકીકતો એવી છે કે, નં. કે.એચ. / એસ. એચ. એમ. સી./ બી.એચ.એ. / એ.જે.બી. / આઈ.ડી.આર./ ૩૩ / ૯૭ /૩૯૭૭ થી તા.૨૭–૫–૧૯૯૭ મદદનીશ શ્રમઆયુકત, ભાવનગરનાઓએ અત્રેની અદાલતને રેફરન્સ કરતાં, રેકર્ડ અત્રે રજુ

થયેલ છે જેમાં આંક–૧ થી તા.૨૭–૫–૧૯૯૭ નો રેફરન્સ હુકમ તથા આંક–૨ થી અનુસુચિ રજુ થયેલ છે. તે મુજબ અદાલતને આ તકરાર ન્યાયિક નિર્ણય અર્થે મોકલવામાં આવેલ છે.

(૨) આંક– ૩ થી શ્રમયોગીનું માંગણીનું નિવેદન રજુ થયેલ છે, જેમાં તેઓએ જણાવેલ છે કે, તેઓ તા.૧–૧–૯૫ થી તા.૧૧–૯–૯૬ સુધી સામાવાળાને ત્યાં સ્વીપર તરીકે કામ કરતા હતા તેમજ તા.૧૭–૧–૯૭ ના ફરિયાદપત્રમાં શ્રમયોગીએ તેમને ૧૨૦૦ રુપિયા પગાર મળતો હતો તેવું દર્શાવેલ છે. આ ઉપરાંત અરજદારે પોતાના માંગણીના નિવેદનમાં જણાવેલ છે કે, તેઓએ ઉપરોકત સમય દરમ્યાન સતત અને સળંગ નોકરી સામાવાળાને ત્યાં કરેલ છે તેમજ સામાવાળાએ તેને ઓવર ટાઈમની રકમ ચૂકવવા માંગણી સંદર્ભે કિન્નાખોરી રાખી નોટિસ કે નોટિસ પગાર આપ્યા વગર મૌખિક હુકમથી છુટા કરેલ છે તેમજ અરજદાર કરતા જુનીયરને કામે ચાલુ રાખેલ છે તેમજ સામાવાળાએ સીનીયોરીટી લીસ્ટ પણ પ્રસિઘ્ધ કરેલ નથી તેમજ અરજદારને છુટા કર્યા બાદ નવા માણસોને નોકરીમાં રાખેલ હોવા છતાં અરજદારને ફરી થી નોકરીમાં બોલાવેલ નથી. આ સંજોગોમાં તેઓએ માંગણીનું નિવેદન રજુ કરી, આંક–૪ થી તેના પ્રતિનીધીશ્રી જી.આર.રાવળનું અધિકાર પત્ર રજુ કરેલ છે. આંક–૬ થી અરજદારે સામાવાળાને માંગણીના નિવેદનની નકલ આર.પી.એ.ડી.થી મોકલ્યાની પોસ્ટ ખાતાની એકનોલ ેજમેન્ટ સ્લીપ રજુ કરેલ છે. આંક–૭ થી સામાવાળાને અદાલતની નોટિસ કરવામાં આવેલ, જે બજી ગયેલ છે. તથા આંક–૮ થી સામાવાળા પક્ષે વિ.વ.શ્રી જે.એમ.પટેલનુ વકીલાતનામું રજુ થયેલ છે. આંક–૯(એ) થી સામાવાળા તરફે લેખિત જવાબ રજુ થયેલ છે, જેની નકલ અરજદારને મળેલ છે.

આંક– ૧૦ થી અરજદારે દસ્તાવેજો રજુ કરાવવા અરજી રજુ કરેલ, જેનો સામાવાળા પક્ષે આંક–૧૩ થી જવાબ રજુ થયેલ છે તેમજ

આંક–૨૫ થી અરજદાર પક્ષે ફરી થી સામાવાળા દસ્તાવેજો રજુ કરે તે મતલબની અરજી રજુ કરેલ જેનો જવાબ સામાવાળા પક્ષે આંક–૨૮ થી આપેલ છે. જે બંને પ્રોડકશન અરજી આંક–૧૦ તથા ૨૫ તળે અદાલતે હુકમ કરી, સામાવાળાને દસ્તાવેજો રજુ કરવા અને વિકલ્પે સોગંદનામું રજુ કરવા હુકમ કરેલ.

આંક–૨૪ થી અરજદારનું સોગંદનામું રજુ થયેલ છે જેમાં આંક–૩ ના માંગણીના નિવેદનની હકીકતો અરજદારે જણાવેલ છે. સામાવાળા હાજર નહિ રહેતાં અરજદારની આંક–૩૦ ની અરજી તળ ે હુકમ કરી સામાવાળાનો અરજદારની ઉલટતપાસનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ. તા.૦૪–૧૦–૨૦૧૩ ના રોજ હાજર રહેવા સામાવાળાને અદાલત ઘ્વારા નોટિસ કરવામાં આવેલ જે બજી ગયેલ છે. ત્યારબાદ આંક–૩૧ થી અરજદાર પક્ષે વિશેષ પુરાવા રજુ કરવા નથી તેવું જાહેર કરેલ છે અને આંક–૩૨ થી સામાવાળાનો પુરાવાનો હકક બંધ કરવાની અરજદારની અરજી તળે સામાવાળાનો પુરાવો રજુ કરવાનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ.

(૩) અરજદાર પક્ષે વિ.પ્રતિ.શ્રી જી.આર.રાવળે પોતાની દલીલમાં ઉપરોકત રેકર્ડ રીફર કરી જણાવેલ છે કે, અરજદાર ૧ વર્ષ, ૮ માસ અને દિન–૧૦ સામાવાળાને ત્યાં સ્વીપર તરીકે રૂા.૧૨૦૦/– ના પગારથી કામ કરેલ અને તા.૧૧–૯–૯૬ ના રોજ મૌખિક હુકમથી તેને છુટા કરેલ. અરજદારે નોકરીના લાભો મેળવવા રજુઆત કરતાં તેને છુટા કરવામાં આવેલ અને તે વખતે અરજદારને નોટિસ, નોટિસ પગાર કે છટણી વળતર આપેલ નથી તેમજ અરજદારથી જુનીયરને કામ પર ચાલુ રાખેલ છે તેમજ અરજદારને ફરી ભરતી કરતી વખતે બોલાવેલ નથી તેમજ સીનીયોરીટી લીસ્ટ પણ પ્રસિઘ્ધ કરેલ નથી ત્યારે સામાવાળાએ છુટા કરવા માટે યોગ્ય પ્રક્રિયા અનુસરેલ નથી. આ ઉપરાંત શ્રી રાવળ દલીલ કરે છે કે, આમ કરીને

સામાવાળાએ ઔ.વિ.ધારાની કલમ–૨૫(એફ)(જી)(એચ) નો તેમજ નિયમ–૮૦(એ)(બી) તથા ૮૧ અને ૮૨ નું પણ ઉલ્લંઘન કરેલ છે તેમજ તેઓ સામાવાળાનો જવાબ રીફર કરી દલીલ કરે છે કે, અરજદારે સામાવાળાને ત્યાં નોકરી કરેલ ન હતી તેવું સામાવાળાએ સ્વીકારેલ છે. આ ઉપરાંત શ્રી રાવળ જણાવે છે કે, આંક–૧૦ અને ૨૫ ની પ્રોડકશન અરજીમાં હુકમ થવા છતાં તે મુજબના દસ્તાવેજો સામાવાળાએ રજુ કરેલ નથી. તેમજ સામાવાળાએ હાલના કેસમાં કોઈ પુરાવો પણ રજુ કરેલ નથી તેથી અરજદારની અક્ષરસઃ રજુઆત માનવી જોઈએ. તેમજ અરજદારને છુટા કર્યા ત્યારબાદ નવા કામદારને કામે રાખેલ અને સીનીયોરીટી લીસ્ટ પ્રસિધ્ધ કરેલ નથી તે વિગતો માંગણીના નિવેદન અને સોગંદનામામાં જણાવેલ છે. જેની ઉલટતપાસ સમાવાળાએ કરેલ નથી. તેમજ સામાવાળા સંસ્થા તે ગુજરાત સરકારનું અન્ડરટેકીંગ છે. જેથી કોન્સ્ટીટયુશનના આર્ટીકલ–૧૨ મુજબ સ્ટેટની વ્યાખ્યામાં આવે છે. તેમજ ઔ.વિ.ધારાની કલમ–૨(જે) મુજબ સામાવાળા ઈન્ડસ્ટ્રીઝ છે તેમજ કલમ–૨(એસ) મુજબ અરજદાર કામદાર છે અને કલમ–૨(ઓઓ) મુજબના EXCEPTION માં અરજદાર આવતાં નથી તેથી અરજદારની છટણી થયેલ છે તેવું કહી શકાય. તેમજ અરજદારે એક વર્ષ ઉપરાંત નોકરી કરેલ હોય ત્યારે ઔ.વિ. ધારાની કલમ–૨૫(બી)(૧) લાગુ પડે. તેમજ તેઓ દલીલ કરી જણાવે છે કે, કલમ–૨૫(એફ) મુજબ કોઈ કાર્યવાહી સામાવાળાએ કરેલ નથી ત્યારે આ કલમનો ભંગ કરેલ હોય અને આ કલમ સાથે નિયમ–૮૦(બી) ઘ્યાને લેતાં આ બંને જોગવાઈઓનો સામાવાળાએ ભંગ કરેલ છે તેમજ કલમ–૨૫(જી) તથા નિયમ–૮૧ ઘ્યાને લેતાં સીનીયોરીટી લીસ્ટ પણ સામાવાળાએ પ્રસિધ્ધ કરેલ નથી તેમજ કલમ–૨૫(એચ) સાથે નિયમ–૮૨ ઘ્યાને લેતાં અરજદારને છુટા કર્યા બાદ નવા માણસોને કામે રાખેલ છે તે સંજોગોમાં સામાવાળાએ ઉપરોકત જોગવાઈઓનો ભંગ કરેલ છે તેથી અરજદાર પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર

બને છે.

શ્રી રાવળ પોતાની ઉપરોકત દલીલના સમર્થનમાં આંક–૩૩ ના લીસ્ટથી નીચે મુજબના ચૂકાદાઓ રજુ કરે છે.

૧) એસ.સી.સી. ૧૯૯૬(૫) ૪૧૯.(સુપ્રિમ કોર્ટ)
સેન્ટ્રલ બેન્ક ઓફ ઈન્ડિયા વિ.એસ.સત્યમ.

૨) ૨૦૦૯(૩) સી.એલ.આર. ૯૪૧ (સુપ્રિમ કોર્ટ).
ડાયરેકટર, ફીશરીઝ ટર્મીનલ ડીવીઝન વિ.ભીખુભાઈ મેઘજીભાઈ ચાવડા.

૩) ૨૦૧૦(૩) એલ.એલ.જે.૧.(સુપ્રિમ કોર્ટ)
અનૂપ શર્મા વિ. એકઝીકયુટીવ એન્જીનીયર પબ્લીક હેલ્થ ડીવીઝન.

૪) ૨૦૧૧(૨) એસ.સી.સી. (એલ એન્ડ એસ) ૫૨૪) (સુપ્રિમ કોર્ટ)
કુલદીપસીંઘ વિ. જનરલ મેનેજર.

૫) ૨૦૧૧(૨) એસ.સી.સી. (એલ એન્ડ એસ) ૧૫૩, ૨૦૧૧(૨) સી.એલ.આર.૪૬૧. (સુપ્રિમ કોર્ટ)
દેવેન્દર સીંઘ વિ.મ્યુનિસીપલ કાઉન્સીલ સનૂર.

૬) ૨૦૧૩(૧૩૯) એફ.એલ.આર. ૫૪૧. (સુપ્રિમ કોર્ટ)
દિપાલી ગુંડું સુર્વાસે વિ. ક્રાંતિ જુનિયર અધ્યાપક.

૭) ૧૯૮૭.જી.એલ.આર.૧–૩૮૭. (ગુજરાત હાઈકોર્ટ)
ગુજરાત સ્ટેટ મશીન ટુલ્સ કોર્પોરેશન લિ., વિ.દિપક જે.દેસાઈ.

૮) ૨૦૦૮(૩) જી.એલ.એચ.૭૧૧.(ગુજરાત હાઈકોર્ટ)
સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત વિ.અમરસિંહ રણછોડભાઈ પરમાર.

૯) ૨૦૧૧(૨) સી.એ.આર.૫૨૮. (ગુજરાત હાઈકોર્ટ)
રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફિસર વિસ્તરણ રેન્જ વિ. ગાલાભાઈ કાઉલુભાઈ.

૧૦) ૨૦૧૨(૨) સી.એલ.આર.૬૭૪. (ગુજરાત હાઈકોટ)

ઈન્ડિયન કાઉન્સીલ ઓફ સોશીયલ વેલ્ફેર વિ. રાજદાન મગનદાન ચારણ.

૧૧) ૨૦૧૧(૨) સી.એલ.આર.૯૨૯.(બોમ્બે હાઈકોર્ટ)
મહાવીર સ્ટીલ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ વિ.પૂણે વર્કર્સ યુનિયન.

ઉપરોકત ચૂકાદાઓના ક્રમ નંબર મુજબ હવે પછીની ચર્ચામાં તમામ ચૂકાદાઓનો ઉલ્લેખ કરેલ છે. અરજદાર પક્ષે રજૂ થયેલ ઉપરોકત ચુકાદાઓ પૈકી ક્રમ નં.૧ થી ૫ ના ચૂકાદાઓ રીફર કરી શ્રી રાવળ દલીલ કરે છે કે, આ ચૂકાદામાં પ્રસિઘ્ધ થયેલ સિઘ્ધાંતો મુજબ જયારે કલમ–૨૫(એફ) નો ભંગ થયેલ હોય ત્યારે કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવા જોઈએ તેમજ રોજમદાર તરીકે કામ કરતા કર્મચારીના કિસ્સામાં માલિક દસ્તાવેજો રજુ કરે ત્યારે માલિકની વિરુઘ્ધ અનુમાન કરવુ જોઈએ. તેમજ CASUAL LABOUR ના કિસ્સામાં પણ કામદાર ૧૦૦% બેકવેજીસ સાથે પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર ઠરે છે. તેમજ તેઓ દલીલ કરે છેકે, કલમ–૨(ઓઓ)(બીબી) મુજબ પણ જો સામાવાળાનું એવું કથન હોય કે અરજદારને નોકરી કોન્ટ્રાકટથી રાખવામાં આવેલી તો આવા કોન્ટ્રાકટની નકલ માલિકે રજુ કરવી પડે. આ ઉપરાંત તેઓ ક્રમ નં.૭ ના નામ.ગુજરાત હાઈકોર્ટનો ચૂકાદો રીફર કરી દલીલ કરે છેકે, કામદારને ૬–મહિનાની નોકરી હોય ત્યારે પણ કાયદાની કલમ–૨૫(એચ) ની જોગવાઈ અનુસરવી અનિવાર્ય છે. તેમજ ક્રમ નં.૮ નો ચૂકાદો તેઓ રજુ કરેલ ક્રમ નં.૨ ના નામ.સુપ્રિમ કોર્ટના ચૂકાદા જેવો જ ચૂકાદો છે તેમજ ક્રમ નં.૯ નો ચૂકાદો રીફર કરી તેઓ દલીલ કરે છે કે, જયારે ઔ.વિ. ધારાની કલમ–૨૫(એફ)(જી)(એચ) નો ભંગ થયેલ હોય ત્યારે કામદાર પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર છે. આ ઉપરાંત તેઓ ક્રમ નં.૧૦ નો નામ.ગુજરાત હાઈકોર્ટનો ચૂકાદો રીફર કરી દલીલ

કરે છે કે, આ ચૂકાદામાં નામ.ગુજરાત હાઈકોર્ટે શ્રમયોગીને ૭૫% બેકવેજીસ આપવા તેઓ હુકમ કરેલ પરંતુ તે સમયે આંક–૩૩ ના ક્રમનં.૬ પર રજૂ કરેલ નામ.સુપ્રિમ કોર્ટનું જજમેન્ટ ન હતું. તેમજ તેઓ પોતાની દલીલનાં સમર્થનમાં ક્રમ નં. ૧૧ નો નામ.બોમ્બે હાઈકોર્ટનો ચૂકાદો રીફર કરી દલીલ કરે છે કે, કલમ–૨૫(એફ)(જી)(એચ) નો ભંગ થયેલ હોય ત્યારે અરજદારને પુનઃસ્થાપિત કરવા જોઈએ. તેમજ કોન્સ્ટીટયુશન આર્ટીકલ–૧૪૧ મુજબ નામ.સુપ્રિમ કોર્ટ અને નામ.હાઈકોર્ટના ચુકાદાઓ નીચેની અદાલતને બંધનકર્તા છે તેથી આ ચુકાદાઓ ધ્યાને લેવા જોઈએ તેમજ ક્રમ નં.૬ નો નામ.સુપ્રિમ કોર્ટના તા.૧૨–૮–૧૩ ના ચૂકાદા મુજબ અરજદારને ૧૦૦% બેકવેજીસ સાથે તેની સળંગ નોકરી ગણી તેની મુળ જગ્યા પર તમામ લાભો સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવા હુકમ કરવા રજુઆત કરી છે તેમજ કેસની રકમ અપાવવા પણ તેઓ અરજ કરે છે.

(૪) ઉપરોકત હકીકતોએ હાલના કેસના ન્યાયિક નિકાલ માટે નીચે મુજબના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થયેલ છે.

૧) શું અરજદાર સાબિત કરે છે કે, તેઓ તેમની નોકરીની મુળ જગ્યાએ પડેલ દિવસોના પગાર સહિત સળંગ નોકરી થી પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર છે ?

૨) આખરી હુકમ શું હોઈ શકે ?

(૫) ઉપરોકત મુદ્દાઓના મારા નિર્ણયો કારણો સહિત નીચે મુજબ છે.

૧) અંશતઃહકારમા.

૨) આખરી હુકમ મુજબ.

:–: કારણો –:

(૬) **મુદ્દાનં.૧ :–**

ઉપરોકત તમામ હકીકતો તથા રેકર્ડ ધ્યાને લેતાં હાલના કેસમાં અરજદાર (બેચરભાઈ ડાયાભાઈ) સામાવાળા (આલ્કોક એશડાઉન

(ગુજરાત) લિ.,) સામે ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમ,૧૯૪૭ (કે જેનો હવે પછી સરળતાં ખાતર કાયદો,૧૯૪૭ તરીકે ઉલ્લેખ કરેલ છે) ની કલમ–૧૦(૧) મુજબ મદદનીશ શ્રમઆયુકત સમક્ષ તકરાર ઉપસ્થિત કરેલ અને તેઓએ અત્રેની અદાલતને ઉપરોકત કલમ મુજબ રેફરન્સ મોકલેલ છે. અરજદારે પોતાનું આંક–૩ નું માંગણીનું નિવેદન તથા આંક–૨૪ નાં પુરાવાનું સોગંદનામાંમાં એવી હકીકત જણાવે છે કે, તેઓ સામાવાળાને ત્યાં તા.૧–૧–૯૫ થી તા.૧૦–૯–૯૬ સુધી સતત અને સળંગ રીતે સફાઈ કામદાર તરીકે રૂા.૧૨૦૦/– ના માસિક પગારથી કામ કરતાં હતા અને તેને મૌખિક હુકમથી છુટા કરેલ છે. અરજદારે ઉપર જણાવેલ સમયે સામાવાળાને ત્યાં નોકરી કરેલ છે તે અંગે સામાવાળા તરફે આંક–૯(એ) થી જવાબ રજુ થયેલ છે, જેમાં પેરા–૧૨ મુજબ સામાવાળાએ જણાવેલ છે કે, સંસ્થાના કામદાર તરીકે અરજદારે કામ કરેલ નથી.પરંતુ જનરલ મેનેજરનાં બંગલે તદ્દન હંગામી ધોરણે તા.૧–૧–૯૫ થી તા.૩૧–૧૨–૯૬ સુધી સાફ–સૂફની કામગીરી કરતા હતા પરંતુ સામાવાળા તેવું પોતાના જવાબમાં જણાવેલ હકીકતો અંગે કોઈ પુરાવો રજૂ કરેલ નથી તેમજ અરજદારે આંક–૩ તથા ૨૪ માં જણાવેલ હકીકતો અંગે કોઈ ઈન્કાર પણ જવાબ સિવાય કરેલ નથી. તેમજ અરજદાર પક્ષે રજુ થયેલ આંક–૨૪ ના પુરાવા સંદર્ભે અરજદારની ઉલટતપાસ પણ કરવામાં આવેલ નથી ત્યારે ઔ.વિ. ધારા,૧૯૪૭ ની કલમ–૨૫(બી) ની જોગવાઈ ધ્યાને લઈએ તો–

25(B) **<u>Definition of continuous service-</u>**

(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 lockout 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 purposes 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 years ;

(iii) he has been absent due to temporary disablement caused by accident arising out of an 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.

ઉપરોકત કલમની જોગવાઈ ધ્યાને લેતાં "Continues Services" **એટલે કે સળંગ નોકરીની વ્યાખ્યા કલમ–૨૫(બી) માં કરવામાં આવેલ છે. જેની પેટા કલમ–૧ ની જોગવાઈ ધ્યાને લેતાં આ જોગવાઈ મુજબ જયારે કોઈ કામદાર એક વર્ષના સતત સમયગાળા માટે નોકરી કરતા હોઈ ત્યારે તેની સળંગ નોકરી ગણવી જોઈએ. હાલના કેસમાં અરજદાર પક્ષના કથન મુજબ તેઓ સામાવાળાને ત્યાં તા.૧–૧–૯૫ થી તા.૧૧–૯–૯૬ સુધી સતત અને સળંગ નોકરી સફાઈ કામદાર તરીકે કરેલ છે અને આ હકીકતોથી કોઈ વિપરીત હકીકત સામાવાળા પક્ષે પુરવાર કરેલ નથી ત્યારે કલમ–૨૫(બી)(૧) મુજબ અરજદારની સળંગ નોકરી**

હતી તેવું ઠરાવવામાં આવે છે. આ ઉપરાંત અરજદાર પક્ષે આંક–૧૦ તથા ૨૫ થી સામાવાળાના કબજામાંથી દસ્તાવેજો રજુ કરાવવા અરજી રજુ કરેલ જે અરજીનો સામાવાળા પક્ષે જવાબ રજુ થયા બાદ અદાલતે આંક–૧૦ તથા ૨૫ તળે હુકમ કરી સામાવાળાને દસ્તાવેજો રજુ કરવા અને વિકલ્પે સોગંદનામું રજુ કરવા હુકમ કરેલ હોવા છતાં આ પૈકીનો કોઈ પુરાવો રજુ કરેલ નથી ત્યારે આવા દસ્તાવેજો રજુ ન કરવા બદલ સામાવાળાની વિરુધ્ધ અનુમાન કરવુ જોઈએ. તેમજ જયારે અરજદારને નોકરીમાં રાખેલ હોવા અંગેના દસ્તાવેજો અરજદારના કબજામાં હોય ત્યારે આવા દસ્તાવેજો રજુ કરવા આંક–૧૦ તથા ૨૫ ની અરજી કરેલ અને તે ઉપરાંત તેઓ સામાવાળાને ત્યાં નોકરી કરતા હોવા અંગે અદાલત રુબરું આંક–૨૪ ના સોગંદનામામાં આ હકીકત જણાવે છે તે સંજોગોમાં અરજદારે પોતાના પરનો પ્રાથમિક બોજો સામાવાળા પર શીફટ કરેલ છે જે અંગે અરજદાર પક્ષે રજુ થયેલ ક્રમનં.૨ ના ચૂકાદામાં એવો સિધ્ધાંત પ્રતિપાદિત કરેલ છે કે, DAILY WAGER ના કેસમાં જયારે અરજદારની પાસે નોકરીમાં જોડાયાનો પત્ર, છુટા થયાનો પત્ર અને વેતન મળ્યાના આધારો વિગેરે દસ્તાવેજો હોતા નથી ત્યારે કામદાર માલિક પાસેથી આવા દસ્તાવેજો માંગણી કરી શકે છે અને આવા કેસમાં અરજદારે આંક–૧૦ તથા ૨૫ થી દસ્તાવેજોની માંગણી સામાવાળા પાસેથી કરેલ છે, જે દસ્તાવેજો સામાવાળાએ રજુ કરેલ નથી ત્યારે આવા દસ્તાવેજો રજૂ થયા હોત તો તેવા દસ્તાવેજો અરજદારની રજુઆતને સમર્થન આપત અને આવા દસ્તાવેજો સામાવાળાની વિરુધ્ધ જાત તેવું વિરુધ્ધનું અનુમાન ભારતીય પુરાવા અધિનિયમની કલમ–૧૧૪(જી) મુજબ સામાવાળા વિરુધ્ધ થઈ શકે.

(૭) કાયદા,૧૯૪૭ ની કલમ–૨૫(એફ) ની જોગવાઈ ધ્યાને લેતાં –

25.F. **Conditions precedent to retrenchment of workmen.** - No workman employed in any industry who

has been in continuous service for not less than one year under an employer shall be retrenched by that employer until-

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

(b) the workman has been paid, at the time of retrenchment, compensation which shall be equivalent to fifteen days' average pay "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]

ઉપરોકત કલમની જોગવાઈ મુજબ અરજદારની સળંગ નોકરી હતી તેવું અરજદારે સાબિત કરેલ હોય ત્યારે કલમ–૨૫(એફ) ની જોગવાઈ મુજબ કામદારની છટણી કરતાં પહેલાં સળંગ નોકરીના વર્ષ મુજબ છટણી વળતર આપવું જરુરી છે. તેમજ નોટીસ કે નોટિસ પગાર આપ્યા સિવાય તેને છુટા કરવાના કારણોની લેખિતમાં જાણ કરવી પણ જરુરી છે. તેવા સંજોગોમાં હાલના કેસની હકીકતો ધ્યાને લેતાં અરજદારને તા.૧૧–૯–૯૬ ની અસરથી મૌખિક હુકમથી છુટા કરેલ હોય અરજદારને કાયદેસરની જોગવાઈ અનુસર્યા વગર છુટા કરવાનું સામાવાળાનું પગલું કાયદો,૧૯૪૭ ની કલમ–૨૫(એફ) ની જોગવાઈનો

ભંગ હોય ગેરકાયદેસર છટણી બને છે.

(૮) કાયદો,૧૯૪૭ ની કલમ–૨૫(જી) તથા (એચ) ની જોગવાઈ ધ્યાને લઈએ તો–

25.G. Procedure for retrenchment. - Where any workman in an industrial establishment, who is a citizen of India, is to be retrenched and de belongs to a particular category of workmen in that establishment, in the absence of any agreement between the employer and the workman in this behalf, the employer shall ordinarily retrench the workman who was the last person to be employed in that category, unless for reasons to be recorded the employer retrenches any other workman.

25-H. Re-employment of retrenched workmen. - Where any workmen are retrenched, and the employer proposes to take into his employ any persons, he shall, in such manner as may be prescribed, give an opportunity to the retrenched workmen who are citizens of India to offer themselves for re-employment, and such retrenched workmen who offer themselves for re-employment shall have preference over other persons.

ઉપરોકત કલમની જોગવાઈ સાથે ઔદ્યોગિક વિવાદ (ગુજરાત) રુલ્સ,૧૯૬૬ ના નિયમ–૮૧ ની જોગવાઈ ધ્યાને લેતાં કામદારની છટણીની તારીખનાં ઓછામાં ઓછા ૭ દિવસ પહેલાં સંસ્થાએ જે શ્રમયોગીની છટણી કરવાની હોય તેનું કેટેગરી વાઈઝ સીનીયોરીટી લીસ્ટ બનાવી નોટિસ બોર્ડ ઉપર સંસ્થામાં સહેલાઈથી દેખાઈ આવે તેવા ભાગ પર ચોંટાડવાનું હોય છે. હાલના કેસમાં અરજદારની

છટણી તા.૧૧–૯–૯૬ ના રોજ કરવામાં આવેલ છે તેના ૭–દિવસમાં સામાવાળાએ આવું કોઈ સીનીયોરીટી લીસ્ટ નોટિસ બોર્ડ પર લગાડેલ હોય તેવું સામાવાળાનું કથન નથી તેમજ તે અંગે કોઈ પુરાવો રજુ થયેલ નથી. તેમજ કાયદો,૧૯૪૭ ની કલમ–૨૫(એચ) ની જોગવાઈ ઘ્યાને લેતાં સામાવાળાએ અરજદારને ફરી થી કામ પર બોલાવેલ નથી ત્યારે આ કલમની જોગવાઈનો પણ સામાવાળા પક્ષે ભંગ કરેલ છે તેમજ અરજદારથી જુનીયર કામદારો હોવા છતાં અરજદારને વગર કારણે નોકરીમાંથી કાઢી મુકેલ છે. તે સંજોગોમાં સામાવાળાએ કાયદો,૧૯૪૭ ની કલમ–૨૫(એફ) ઉપરાંત કલમ–૨૫(જી) તથા (એચ) નો પણ ભંગ કરેલ હોય તે સંજોગોમાં ઉપરોકત ચર્ચા તેમજ અરજદાર પક્ષના કેસની હકીકતો અને આંક–૩૩ થી રજુ થયેલ ચૂકાદા ઘ્યાને લેતાં, તેમજ ચૂકાદામાં પ્રસ્થાપિત થયેલ સિઘ્ધાંતો તેમજ અરજદાર પક્ષના વિ.પ્રતિ.શ્રી રાવળની દલીલો ઘ્યાને લ ેતાં, અરજદાર તેની નોકરીની મુળ જગ્યાએ મુળ સ્ટેટસથી પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર છે.

(૯) અરજદાર તેના પડેલ દિવસોના પગારની કુલ કેટલી રકમ મેળવવા હકકદાર છે તે અંગે અરજદાર પક્ષે પોતાની દલીલ દરમ્યાન આંક–૩૩ ના લીસ્ટના ક્રમ નં.૯ નો દિપાલી ગુંડું સુર્વાસે વિરુઘ્ધ ક્રાંતિ જુનીયર અઘ્યાપક મહાવિદ્યાલયનો ૨૦૧૩ (૧૩૯) એફ.એલ.આર. ૫૪૧ પર પ્ર સિઘ્ધ થયેલ નામ.સુપ્રિમ કોર્ટનો ચૂકાદો ટાંકી આ ચૂકાદામાં ઠરાવ્યા મુજબ કામદારને ૧૦૦% બેકવેજીસ થી નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા જોઈએ તેવી અરજદાર પક્ષે નમ્ર દલીલ કરે છે.

ઉપરોકત ચૂકાદામાં પ્રસ્થાપિત થયેલ સિઘ્ધાંત અંગે બેમત હોઈ શકે નહિ.આ ચૂકાદો વંચાણે લેતાં તે કેસમાં અરજદાર સામાવાળાની સ્કૂલે કે જે સ્ટેટ ગર્વમેન્ટની ગ્રાન્ટ મેળવતાં હતા તેમાં શિક્ષક તરીકે ભરતી થયેલ અને ટેકસની રકમ રૂા.૧૫૦૦/– ભરવા પત્ર લખેલ અને અરજદારે ના

પાડેલ ત્યારે મેનેજમેન્ટે અરજદારને ૨૫ મેમો આપેલ અને ત્યારબાદ સસ્પેન્શન લેટર આપવામાં આવેલ. અરજદાર સામે ઈન્કવાયરી કમિટીએ એકતરફી ઈન્કવાયરી ચલાવી અરજદારને તા.૧૫–૬–૦૭ થી ટર્મીનેટ કરેલ અને ટ્રીબ્યૂનલે ફૂલ બેકવેજીસ માટે હુકમ કરેલ અને ટર્મીનેશન પછી ગેઈનફુલ્લી એમ્પ્લોયડ ન હતા તેવું કારણ દર્શાવેલ. આ ચૂકાદામાં નામ. સર્વોચ્ચ અદાલતે એવું પણ ઠરાવેલ છે કે, તમામ કેસો માટે એક જ પ્રકારના STRAIT JACKET FORMULA હોઈ શકે નહિ અને બેકવેજીસ અંગે કોર્ટને Discretionary Power છે.

અરજદાર પક્ષે રજુ થયેલ આ ચૂકાદામાં નામ.સુપ્રિમ કોર્ટની નામ.બે જજીસ (ડી.બી) ધ્વારા ચૂકાદો આપવામાં આવેલ છે. તે ચૂકાદો માનસહ વંચાણે લીધો. પરંતુ આ ચૂકાદામાં નામ.સર્વોચ્ચ અદાલતે ૨૦૦૫(૫) એસ.સી.સી.૫૯૧ પર પ્રસિધ્ધ થયેલ જનરલ મેનેજર હરિયાણા રોડવેઝ વિ.રૂધનસીંહનો ચુકાદો નામ.સર્વોચ્ચ અદાલતનાં જ નામ.૩ જજીસની બેન્ચે આપેલ ચૂકાદો ટાંકેલ છે. જે ચૂકાદામાં નામ.સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવેલ છે કે, કાયદાની કલમ–૨૫(એફ) નો ભંગ થયેલ હોય તેવા કેસમાં THUMB RULE તરીકે સંપૂર્ણ બેકવેજીસ ચૂકવવા જોઈએ તેવું કહી શકાય નહિ તેમ ઠરાવી બેકવેજીસની ગણતરી માટે કયા સંજોગો ધ્યાને લેવા જોઈએ તેની ચર્ચા કરેલ છે. જે ચર્ચા નેક લક્ષમાં રાખી હાલના કેસની હકીકતો પર પરત ફરીએ તો હાલના કેસમાં અરજદારની કોઈ લેખિત હુકમથી કે જાહેરાતથી નિમણુંક કરેલ નથી તેમજ અરજદારને માસિક પગારથી સફાઈ કામદાર તરીકે રાખવામાં આવેલ હતા. તેમજ અરજદારનો સામાવાળા સંસ્થામાં નોકરીનો સમયગાળો તેમજ અરજદારની કામગીરીનો પ્રકાર પણ ધ્યાને લેવો ખૂબ જ અગત્યનો બની રહે છે. તેમજ નામ.સુપ્રિમ કોર્ટે એવું ઠરાવેલ છે કે, કાયમી પ્રકારની નોકરીની સરખામણી ટુંકાગાળાની નોકરી સાથે કરી શકાય નહિ. તેમજ અરજદાર પક્ષે તેની નોકરીમાં છુટા કર્યા

બાદ અન્ય જગ્યાએ નોકરી મેળવવા પ્રયત્ન કરેલ હોય તો તે અંગે કોઈ પુરાવા રજુ કરેલ નથી.તેમજ અરજદાર જણાવે છે તે પ્રકારે જવાબદારી તેના પર હોવા છતાં અરજદારને છુટા કર્યા બાદ લાંબા સમય સુધી અરજદારે કોઈ નોકરી કરેલ ન હોય તેવી શકયતાંઓ પણ નહીવત છે. તે તમામ હકીકતો ધ્યાને લેતાં અરજદારને છુટા કર્યા તારીખથી પડેલ દિવસોના પગારનાં ૫૦% રકમ અને આનુસંગીક લાભની રકમ ચૂકવી આપવા અને નોકરીની મુળ જગ્યાએ, મુળ સ્ટેટસથી પુનઃસ્થાપિત કરવા સામાવાળા વિરુધ્ધ હુકમ કરવામાં આવશે તો ન્યાયનો હેતુ જળવાશે. તે સંજોગોમાં મુદ્દાનં.૧ નો જવાબ અંશતઃ હકારમાં આપવામાં આવે છે.

(૧૦) **મુદ્દાનં.૨:–**

ઉપરોકત સમગ્ર વિગતો અને ચર્ચા ધ્યાને લેતાં મુદ્દાનં.ર અન્વયે નીચે મુજબ આખરી હુકમ કરવામાં આવે છે._

:–: હુકમ :–:

૧) અરજદારનો રેફરન્સ કેસ અંશતઃ મંજુર કરવામાં આવે છે.

૨) આ કેસના અરજદારને તા.૧૧–૯–૧૯૯૬ ના રોજ છુટા કરવાનું સામાવાળાનું પગલું ગેરકાયદેસર છટણી હોય રદ કરવામાં આવે છે.

૩) આથી આ કેસના સામાવાળાને એવોર્ડ પ્રસિધ્ધ થયાના દિન–૩૦ માં અરજદારને તેનાં પડેલા દિવસોનાં ૫૦% પગાર સાથે સળંગ નોકરી ગણી, મૂળ જગ્યાએ તમામ લાભો સહિત પુનઃસ્થાપિત કરવા હુકમ કરવામાં આવે છે.

૪) હાલના રેફરન્સ ખર્ચની રકમ રૂા.૧૦૦૦/– સામાવાળાએ અરજદારને ચૂકવી આપવા હુકમ કરવામાં આવે છે.

તારીખ :– ૧/૩/૨૦૧૪.

ભાવનગર.

(Hemang Ashvinbhai Trivedi)
કોડ નં.જી.જે.૦૦૫૯૧.
પ્રમુખ અધિકારી
મજુર અદાલત, ભાવનગર.