વડોદરા લેબર કોર્ટના મહે. લેબર જજ (સિનીયર ડીવીઝન) શ્રી એમ. એલ. શેખ સમક્ષ

આંક : ૨૨

રેફરન્સ (એલ.સી.વી.) નંબર : ૨૩/૨૦૧૧

પ્રથમ પક્ષકાર :: **FAG બેરીંગ ઈન્ડીયા લીમીટેડ**
માણેજા, વડોદરા.

વિરૂધ્ધ

બીજા પક્ષકાર :: **શ્રી રોહીદાસ કોન્ડુ ચૌધરી**
C/o, બરોડા લેબર યુનિયન,
૪૦૭, સીટી પ્લાઝા, ચોથો માળ,
મધ્યવર્તી સ્કુલ સામે,
દાંડીયા બજાર, વડોદરા.

રજુઆત : પ્રથમ પક્ષકાર તરફે **પ્રતિનીધીશ્રી પિયુષ ડણાક.**
બીજા પક્ષકાર તરફે **યુનિયન પ્રતિનીધીશ્રી એમ. વી. જાદવ.**

:: એ વો ર્ડ ::

(૧) આ કામમાં બંને પક્ષકારો વચ્ચેનો ઔધોગિક વિવાદ આઈ. ડી. એકટની કલમ–૧૦(૧)(સી) હેઠળ મદદનીશ શ્રમ આયુકતશ્રી વડોદરા તરફથી હુકમ ક્રમાંક : કે. એચ. / એસ. એચ. / એમ. સી. / ૫ / એ. જે. / ૧૯૩૦, તારીખ : ૨૭/૦૧/૨૦૧૧ ના રોજ મજુર અદાલત વડોદરાને ન્યાય નિર્ણય અર્થે બીજા પક્ષકારશ્રી રોહીદાસ કોન્ડુ ચૌધરીને પડેલા દિવસોના પરેપુરા પગાર તથા અન્ય મળવાપાત્ર તમામ લાભો સાથે નોકરીની સળંગતા સહિત નોકરીમાં મુળ જગ્યાએ પુન: સ્થાપિત કરવા કે કેમ ? તે મુદ્દાના નિર્ણય માટે અત્રેની કોર્ટને રીફર કરવામાં આવેલ છે.

(૨) આ કામમાં પ્રથમ પક્ષકારને ''કંપની'' તેમજ બીજા પક્ષકારને ''શ્રમયોગી'' તરીકે હવે પછી સરળતા ખાતર સંબોધવામાં આવશે.

(૩) અત્રેની અદાલત તરફથી સદર રેફરન્સના કામે પક્ષકારોને આંક–૨ થી નોટીસ ઈસ્યુ કરવામાં આવતા પક્ષકારોને નોટીસની ધોરણસરની બજવણી થયેલ છે. બીજા પક્ષકાર શ્રમયોગી તરફથી રેફરન્સની હકીકતોના સમર્થનમાં આંક–૪ થી તેમનું સ્ટેટમેન્ટ ઓફ કલેઈમ રજુ કરેલ છે.

શ્રમયોગીએ તેમના સ્ટેટમેન્ટ ઓફ કલેઈમમાં મુખ્યત્વે એવી રજુઆત કરેલ છે કે, તેઓ પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીમાં તારીખ : ૨૪/૦૧/૧૯૭૮ ના રોજથી ઓપરેટરના હોદ્દા ઉપર ખંત અને નિષ્ઠાપૂર્વક ફરજો બજાવતાં હતાં અને ટુલરૂમ જોબવર્ક ખાતામાં કાયમી કામદાર હતાં. તેમનો માસિક પગાર રૂા. ૨૮,૦૦૦/– હતો. કંપની બેરીંગનું ઉત્પાદન કરતી કંપની છે. કંપનીમાં ૧૦૦૦ થી વધુ કામદારો કામ કરે છે. કંપનીને મોડલ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ, ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારો–૧૯૪૭, ફેકટરી એકટ વિગેરે મજુર કાયદાઓ લાગુ પડે છે. વધુમાં એવી રજુઆત કરેલ છે કે, તેઓ કંપનીમાં ટેકનિકલ કક્ષામાં કામ કરતાં હતાં. તેઓ નોકરીમાં જોડાયા ત્યારથી છુટા થયા ત્યાં સુધી શારીરિક શ્રમ અને ટેકનિકલ કક્ષાનું કામ કરતાં હતાં. કંપનીમાં બે પ્રકારના સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ છે. એક શારીરિક શ્રમ અને ટેકનિકલ કક્ષાનું કામ કરતાં કર્મચારીઓ માટે અને બીજા કલેરીકલ અને સુપરવાઈઝરી કામ કરતાં કર્મચારીઓ માટે. હાલના શ્રમયોગીને મેન્યુઅલ અથવા ટેકનિકલ કામ કરતાં કામદારો માટેના પ્રમાણિત કરેલ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ લાગુ પડે છે. કંપનીના કામદારોના યુનિયન પી.બી.આઈ. મજદુર સભાએ સને : ૧૯૯૩ માં કરેલ અરજી ઉપર મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રીએ તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના રોજ હુકમ કરી કામદારોની નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૭ થી વર્ષની ૬૦ વર્ષની કરવામાં આવેલ છે. સદરહું હુકમની સામે કંપનીએ ઔદ્યોગિક અદાલતમાં અપીલ કરેલ, જે ઔદ્યોગિક અદાલતે નામંજુર કરેલ હતી. જેથી પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ સદર હુકમ સામે નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં સ્પેશિઅલ સિવીલ એપ્લિકેશન નંબર : ૧૨૦૦/૧૯૯૫ દાખલ કરેલ હતી. સદર સ્પેશિઅલ સિવીલ એપ્લિકેશન કંપનીએ તારીખ : ૨૭/૦૪/૨૦૦૯ ના રોજ બિનશરતી રીતે પાછી ખેંચેલ છે. તેથી પ્રમાણિત અધિકારીશ્રીનો હુકમ કાયમ થયેલ છે. વધુમાં એવી રજુઆત કરેલ છે કે, ગુજરાત સરકારશ્રીના સ્થાયી હુકમો મુજબ પણ કામદારોની વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષની જ છે.

ત્યારબાદ શ્રમયોગી તરફથી એવી રજુઆત કરવામાં આવેલ છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ તારીખ : ૧૨/૦૫/૨૦૧૦ ના રોજનો પત્ર આપી શ્રમયોગીને તારીખ : ૦૧/૦૬/૨૦૧૦ ના રોજથી ૫૮ વર્ષે ફરજીયાત રીતે નિવૃત્ત કરી છુટા કરેલ છે. આમ, શ્રમયોગીને ગેરકાયદેસર અને અન્યાયી રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલ છે. શ્રમયોગીને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા બાદ કોઈ નોકરી મળેલ નથી અને તેઓ બેકાર છે. આમ, શ્રમયોગી તરફથી ઉપરોકત હકીકતોએ માંગણાંનું નિવેદન કરજુ કરી એવી દાદ માંગેલ છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીનું તારીખ : ૦૧/૦૬/૨૦૧૦ ના રોજ શ્રમયોગીને નિવૃત્તિના ઓથા હેઠળ સ્થાયી હુકમોનું ખોટુ અર્થઘટન

કરી છુટા કરવાનું પગલું ગેરકાયદેસર અને અન્યાયી ઠરાવી રદબાતલ જાહેર કરવા તેમજ નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષની છે તેવું જાહેર કરવા અને પડેલા દિવસોના પુરેપુરો પગાર અન્ય તમામ લાભો સહિત સળંગ નોકરી ગણી ચુકવી આપે તેવો હુકમ કરવા અને રેફરન્સ ખર્ચ પેટે રૂા. ૫,૦૦૦/– અપાવવા દાદ માંગેલ છે.

(૪) આ કામમાં પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીને બીજા પક્ષકાર શ્રમયોગીના સ્ટેટમેન્ટ ઓફ કલેઈમની નોટીસ બજતા કંપની તરફે આંક–૭ થી લેખિત જવાબ રજુ કરેલ છે. કંપની તરફથી શ્રમયોગીના માંગણાના નિવેદનની તમામ હકીકતોનો ઈન્કાર કરી એવી તકરાર લેવામાં આવેલ છે કે, હાલના રેફરન્સને એસ્ટોપલ અને ડીલે લેચીઝના સિધ્ધાંતોનો બાધ નડે છે. શ્રમયોગી અને કંપની વચ્ચે કામદાર–માલિકનો સંબંધ નથી. શ્રમયોગી નિવૃત્ત થયેલ હોઈ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(એસ) તથા કલમ–૨(એ) માં સમાવેશ થતો ન હોઈ કામદાર અને માલિકના સંબંધોનો અંત આવેલ હોઈ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈનું રક્ષણ મળી શકે નહીં. કંપનીએ શ્રમયોગીને ગ્રેજયુઈટી, રજાનો પગાર વિગેરે લ્હેણાં ચુકવી આપેલ છે અને શ્રમયોગીએ તેનો કોઈપણ જાતના વાંધા વગર સ્વીકાર કરેલ છે. વધુમાં એવી રજુઆત કરવામાં આવેલ છે કે, શ્રમયોગીને ઓપરેટરના ગ્રેડમાંથી ટ્રેનીંગ આપીને એમ.સી.એમ. સ્ટાફ ગ્રેડની કેટેગરીમાં સમાવેશ કરવામાં આવેલ હતો. આમ, શ્રમયોગીને નિવૃત્ત કર્યા ત્યારે તેઓ ઓપરેટર તરીકે કામ કરતાં ન હતાં. કંપનીમાં નિવૃત્તિ વય ૫૮ વર્ષની છે તે મુજબ શ્રમયોગીને નિવૃત્તિ વય પુરી થતાં નિવૃત્ત કરવામાં આવેલ છે. શ્રમયોગીને ૬૦ વર્ષે નિવૃત્તિ આપવી એ કંપનીની મનસુફી ઉપર આધાર રાખે છે, એ કંપની માટે ફરજીયાત નથી. વધુમાં શ્રમયોગીને નિવૃત્તિની અગાઉથી જાણ કરવામાં આવેલ હતી. આમ, કંપની તરફથી ઉપરોકત હકીકતોએ જવાબ રજુ કરી શ્રમયોગીનો રેફરન્સ ખર્ચ સહિત રદ કરવા અરજ કરેલ છે.

(૫) બીજા પક્ષકાર શ્રમયોગી તરફથી રેફરન્સ તથા સ્ટેટમેન્ટ ઓફ કલેઈમની હકીકતો સાબિત કરવા માટે નીચે મુજબના મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરવામાં આવેલ છે.

:: <u>મૌખિક પુરાવા</u> ::

૧. આંક–૧૪ શ્રમયોગી રોહીદાસ કોન્ડુ ચૌધરીના પુરાવાનું સોગંદનામુ.

શ્રમયોગી તરફથી નિ. ૧૨/૧ થી નિ. ૧૨/૨, નિ. ૧૫/૧ થી નિ. ૧૫/૬, નિ. ૧૮/૧ થી નિ. ૧૮/૩ તથા નિ. ૧૯/૧ થી નિ. ૧૯/૩ સુધીના દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ કરવામાં આવેલાં છે.

ત્યારબાદ શ્રમયોગી તરફથી આંક–૧૬ થી કલોઝીંગ પુરસીસ રજુ કરી તેઓનો પુરાવો પુરો થયાનું જાહેર કરેલ છે.

(૬) પ્રથમ પક્ષકાર કંપની તરફથી નિ. ૮/૧ થી નિ. ૮/૮ સુધી તથા નિ. ૨૦/૧ થી દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરવામાં આવેલાં છે.

ત્યારબાદ કંપની તરફથી આંક–૧૭ થી કલોઝીંગ પુરસીસ રજુ કરી તેઓનો પુરાવો પુરો થયેલ હોવાનું જાહેર કરેલ છે.

(૭) બંને પક્ષનો પુરાવો પુરો થયા બાદ શ્રમયોગી તરફે આંક–૨૧ થી લેખિત દલીલો રજુ કરવામાં આવેલ છે, જે વંચાણે લીધી. જયારે કંપનીના પ્રતિનીધીશ્રી પિયુષ ડણાકની દલીલો સાંભળી.

શ્રમયોગી તરફથી મુખ્યત્વે એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, શ્રમયોગી કંપનીમાં ઓપરેટર તરીકે ટેકનિકલ કક્ષામાં નોકરી કરતાં હતાં. આ બાબતે કંપની તરફથી કોઈ તકરાર લેવામાં આવેલ નથી. કંપની ટેકનિકલ કક્ષામાં કામ કરતાં કર્મચારીઓને ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરતી હોવાથી કામદારોના યુનિયને મદદનીશ શ્રમ આયુકતશ્રી સમક્ષ તકરાર ઉપસ્થિત કરતાં મદદનીશ શ્રમ આયુકતશ્રીએ તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સથી યુનિયનનો સુધારો માન્ય રાખી ટેકનિકલ કક્ષામાં કામ કરતાં કામદારની નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષની ઠરાવેલી છે. તેથી શ્રમયોગી ૬૦ વર્ષે નિવૃત્ત થવા હકકદાર હોવા છતાં કંપનીએ ખોટી રીતે શ્રમયોગીને ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરેલ છે. કંપનીએ તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સર્ટીફાઈડ ઓર્ડરને ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલ સમક્ષ પડકારતાં ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલે કંપનીની અપીલ રદ કરેલી. ત્યારબાદ કંપનીએ નામદાર હાઈકોર્ટ સમક્ષ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલના ચુકાદાને સ્પેશિઅલ સિવીલ એપ્લિકેશન નંબર : ૧૨૦૦/૧૯૯૫ થી પડકારેલી હતી. સદર સ્પેશિઅલ સિવીલ એપ્લિકેશન ત્યારબાદ કંપનીએ બિનશરતી રીતે પરત ખેંચી લીધેલ છે. તારીખ : ૨૭/૦૪/૨૦૦૯ પછી રીટાયર થતાં તમામ ટેકનિકલ કક્ષાના કર્મચારીઓને નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષ લાગુ પડે છે. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ પછી કંપની અને કર્મચારીઓના યુનિયન વચ્ચે કોઈ સમાધાન કે એગ્રીમેન્ટ થયેલ નથી. કંપનીએ શ્રમયોગીને જે એપોઈન્ટમેન્ટ લેટર આપેલ છે તે સને : ૧૯૯૩ પહેલાંના છે. સને : ૧૯૯૩ પછી પ્રમોશન લેટર આપેલાં છે. એપોઈન્ટમેન્ટ લેટરમાં શરતો હોઈ શકે પરંતુ પ્રમોશન લેટરમાં કોઈ શરતો ના હોય. પ્રમોશન લેટરને એગ્રીમેન્ટ કે સેટલમેન્ટ કહી શકાય નહીં. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, કંપની અને પી.બી.આઈ. કર્મચારી યુનિયન

વચ્ચે તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ કરવામાં આવેલી પરંતું આ સમજૂતિ તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સર્ટીફાઈડ હુકમને લાગુ પડે નહીં. હાલના કેસમાં એપોઈન્ટમેન્ટ લેટર કે પ્રમોશન લેટરમાં કોઈ નિવૃત્તિ વય મર્યાદા લખવામાં આવેલ નથી. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, સને : ૧૯૮૯ માં કંપની અને પી.બી.આઈ. કર્મચારી યુનિયન વચ્ચે જે સમજૂતિ કરવામાં આવેલ છે તે મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રી સમક્ષ નોંધાયેલ નથી, તેથી આ સમજૂતિને ધ્યાને લઈ શકાય નહીં. આમ, શ્રમયોગીના યુનિયન પ્રતિનીધીશ્રી તરફથી ઉપર મુજબ દલીલો કરી શ્રમયોગીનો રેફરન્સ મંજુર કરવા અરજ કરેલ છે. ઉપરોકત દલીલોના સમર્થનમાં શ્રમયોગી તરફથી નીચે મુજબના ચુકાદાઓ ઉપર આધાર રાખવામાં આવેલો છે.

૧. ૧૯૬૯(૨) એસ.સી.સી. પાના નંબર : ૫૯૮, નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ
આગ્રા ઈલેકટ્રીક સપ્લાય કંપની લીમીટેડ <u>વિરૂધ્ધ</u> અલ્લાદીન

૨. ૧૯૭૩ એ.આઈ.આર. પાના નંબર : ૨૬૫૦, નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ
વેસ્ટર્ન ઈન્ડીયા મેચ કંપની લીમીટેડ <u>વિરૂધ્ધ</u> વર્કમેન

૩. ૧૯૯૬(૬૧) ડી.એલ.ટી. પાના નંબર : ૩૬૬, નામદાર દીલ્હી હાઈકોર્ટ
દેવી દત્ત શર્મા <u>વિરૂધ્ધ</u> મ્યુનિસીપલ કોર્પોરેશન ઓફ દિલ્હી

૪. ૧૯૯૪(૩) એલ.એલ.જે. પાના નંબર : ૪૫૯, નામદાર બોમ્બે હાઈકોર્ટ
ઈન્ડીયન ટોબેકો કંપની લીમીટેડ <u>વિરૂધ્ધ</u> ઈન્ડસ્ટ્રીયલ કોર્ટ, નાગપુર બેંચ

૫. ૨૦૧૬ એલ.એલ.આર. પાના નંબર : ૨૦૮, નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ
શોભા રામ રાતુરી <u>વિરૂધ્ધ</u> હરીયાણા વિધ્યુત પ્રસારણ નિગમ લીમીટેડ અને બીજાઓ.

૬. લેટર પેટન્ટ અપીલ નંબર : ૮૭૭/૧૯૯૬, નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ
એફ.એ.જી. પ્રિસીશન બેરીંગ્સ લીમીટેડ <u>વિરૂધ્ધ</u> આર. વી. ગકખાર અને બીજા.

કંપનીના પ્રતિનીધીશ્રી પિયુષ ડણાક તરફથી એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, આ કામે જે ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ કરવામાં આવેલ છે તે જોવામાં આવે તો શ્રમયોગીને ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલ છે કે કેમ ? અને તેઓ મુળ જગ્યાએ પુન: સ્થાપિત થવા હકકદાર છે કે કેમ ? તે હકીકતનો નિર્ણય કરવાનો છે. ખરેખર શ્રમયોગીને ૫૮ વર્ષે નિવૃત્તિ વયમર્યાદા પુરી થતાં નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલાં છે તેથી ખરેખર ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૮ વર્ષ છે કે ૬૦ વર્ષ તે હોવો જોઈએ. આમ, ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ બેડ હોઈ રેફરન્સ કાયદાકીય રીતે ટકી શકે નહીં અને નામદાર કોર્ટ ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સની બહાર જઈ શકે નહીં

તેથી રેફરન્સ રદ થવાને પાત્ર છે. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, કામદારોના યુનિયન તરફથી આઈ.ઈ.એસ.ઓ. પણ દાખલ કરવામાં આવેલી. આઈ.ઈ.એસ.ઓ. ની પ્રેયર અને હાલના રેફરન્સની પ્રેયર એકસરખી છે અને આઈ.ઈ.એસ.ઓ. નો નિર્ણય થઈ ગયેલ છે. આમ, હાલનો વિવાદ એક જ પક્ષકારો વચ્ચે અને એકસરખો હોવાથી હાલના રેફરન્સને કન્સ્ટ્રકટીવ રેસજયુડીકેટાનો બાધ નડે છે. ત્યારબાદ શ્રી ડણાક તરફથી એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, કંપનીને સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ લાગુ પડે છે, મોડલ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ લાગુ પડતાં નથી. વધુમાં જયારે કામદારો શરૂઆતમાં નોકરીમાં જોડાયા ત્યારે તેમની નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૭ વર્ષ હતી અને સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ પણ ૫૭ વર્ષના હતાં. ત્યારબાદ તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ના રોજ કર્મચારીઓના યુનિયન પી.બી.આઈ. મજદુર સભા અને કંપની વચ્ચે થયેલ સમજૂતિ મુજબ નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૭ થી વધારી ૫૮ વર્ષ કરવામાં આવેલી. તે જ રીતે દરેક કામદારને માસ્ટર ક્રાફટસમેનનો હોદ્દો આપી પ્રમોશન આપવામાં આવેલ છે અને તે પ્રમોશન લેટરમાં પણ નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૮ વર્ષ બતાવવામાં આવેલ છે. દરેક કર્મચારીએ આ પ્રમોશનના લાભો મેળવેલાં છે તેથી આ પ્રમોશન લેટર ઈનટોટાલીટી લાગુ પડે તેને પિસમીલ ધ્યાને લઈ શકાય નહીં. આમ, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ અને પ્રમોશન લેટર મુજબ નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૮ વર્ષની હોઈ તે મુજબ જ દરેક કામદારને નિવૃત્ત કરવામાં આવેલાં છે. ત્યારબાદ એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરમાં નિવૃત્તિની વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષની રહેશે અથવા તો જે–તે સમયે અમલમાં હોય તેવા કોઈ કાયદા હેઠળ માલિક અને કામદારને બંધનકર્તા હોય તેવી કોઈ કબુલાત, પતાવટ અથવા નિવેડા ધ્વારા માલિક અને કામદાર વચ્ચે કબુલ કરવામાં આવે તેવી બીજી રહેશે તેવો ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલો છે. તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ નું સમાધાન અમલમાં હતું અને તે મુજબ કામદારોને નિવૃત્ત કરવામાં આવેલાં છે.

વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, રેફરન્સ નંબર : ૦૨/૨૦૧૨ થી રેફરન્સ નંબર : ૦૮/૨૦૧૨ ના પ્રમોશન લેટરમાં નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૮ વર્ષનો સ્પષ્ટ ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલો છે. તે જ રીતે રેફરન્સ નંબર : ૦૮/૨૦૧૧, રેફરન્સ નંબર : ૧૭/૨૦૧૧, રેફરન્સ નંબર : ૧૮/૨૦૧૧, રેફરન્સ નંબર : ૨૫/૨૦૧૧ અને રેફરન્સ નંબર : ૨૮/૨૦૧૧ માં પણ નિમણૂંક પત્રમાં જ નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૮ રહેશે તેવો સ્પષ્ટ ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલો છે. વધુમાં એવી પણ દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, નામદાર લેબર કોર્ટે આઈ.ઈ.એસ.ઓ. ના કેસમાં યુનિયનની

માંગણી નામંજુર કરેલી છે. દરેક કર્મચારીએ તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ના સેટલમેન્ટના લાભો મેળવેલાં છે અને તે મુજબ નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૭ થી વધારી ૫૮ ની કરવામાં આવેલી છે તેથી આ સેટલમેન્ટની વેલીડીટીને કાયદેસર રીતે પડકારી શકાય નહીં. આમ, એપોઈન્ટમેન્ટ લેટર, પ્રમોશન લેટર અને તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ પ્રમાણે કંપનીની મનસુફી પ્રમાણે કંપનીએ કામદારને ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરેલાં છે તેથી હાલનો રેફરન્સ રદ કરવા અરજ કરેલ છે.

(૮) આ કામે રેકર્ડ ઉપરની હકીકતો, રજુ થયેલા મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાઓ અને બંને પક્ષના વિ. વકીલશ્રીઓની દલીલો ધ્યાને લેતાં આ રેફરન્સના ન્યાયિક નિર્ણય અર્થે નીચે મુજબના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

:: <u>મુદ્દાઓ</u> ::

(૧) શું શ્રમયોગી એ હકીકત સાબિત કરે છે કે, કંપનીએ તેમને સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સની જોગવાઈઓનો ભંગ કરી ૫૮ વર્ષે ગેરકાયદેસર રીતે નિવૃત્ત કરેલાં છે ?

(૨) શું શ્રમયોગી એ હકીકત સાબિત કરે છે કે, તેઓ તેમની અસલ જગ્યાએ સાતત્ય અને આનુસાંગિક લાભો સહીત પુન: સ્થાપિત થવા હકકદાર છે ?

(૩) શું શ્રમયોગી પડેલાં દિવસોનો પગાર મેળવવા હકકદાર છે ?

(૪) શું હુકમ ?

(૯) ઉપરોકત મુદ્દાઓ પરત્વેના મારા ન્યાયિક નિર્ણયો નીચે મુજબ છે.

:: <u>નિર્ણયો</u> ::

(૧) નકારમાં.

(૨) નકારમાં.

(૩) નકારમાં.

(૪) આખરી હુકમ મુજબ.

:: <u>કારણો</u> ::

(૧૦) <u>મુદ્દા નંબર (૧)</u> :

સદર મુદ્દાની હકીકત સાબિત કરવા માટે શ્રમયોગી તરફથી આંક–૧૪ થી પુરાવો રજુ કરવામાં આવેલો છે. શ્રમયોગી એવો પુરાવો આપે છે કે, તેઓ કંપનીમાં તારીખ : ૨૪/૦૧/૧૯૭૮ ના રોજથી મશીન ઓપરેટરના હોદ્દા ઉપર ખંત અને નિષ્ઠાપૂર્વક ફરજો

બજાવતાં હતાં. તેઓ ટેકનિકલ અને શારીરિક શ્રમનુ કામ કરતાં હતાં. એમ.સી.એમ. તરીકે પ્રમોશન મળવા છતાં કામનો પ્રકાર બદલાયેલ ન હતો. વધુમાં એવો પુરાવો આપે છે કે, શારીરિક શ્રમ અને ટેનિકલ કક્ષાનું કામ તેઓ નોકરીમાં જોડાયા ત્યારથી છુટા થયા ત્યાં સુધી કરેલ છે. કંપનીમાં બે પ્રકારના સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ છે, એક શારીરિક શ્રમ અને ટેકનિકલ કક્ષાનું કામ કરતાં કર્મચારીઓ માટે અને બીજા કલેરીકલ અને સુપરવાઈઝરી કામ કરતાં કર્મચારીઓ માટે. વધુમાં એવો પુરાવો આપે છે કે, કામદારોના યુનિયન પી.બી.આઈ. મજદુર સભાએ શારીરિક શ્રમ અને ટેકનિકલ કામ કરતાં કામદારો વતી સને : ૧૯૯૩ માં કરેલ અરજી ઉપર મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રીએ તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના રોજ હુકમ કરી કામદારોની નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષની કરેલ છે.

શ્રમયોગીની કંપનીના પ્રતિનીધીશ્રી તરફથી કરવામાં આવેલ ઉલટ તપાસ જોવામાં આવે તો એવી હકીકત જણાવે છે કે, કંપનીએ મને માસ્ટર ક્રાફટસમેનનો નિમણૂંક પત્ર આપેલો.

(૧૧) પ્રસ્તુત કેસમાં શ્રમયોગીના પુરાવાનું ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સના સંદર્ભમાં મુલ્યાંકન કરવામાં આવે તો ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ પ્રમાણે શ્રમયોગીને પડેલા દિવસોના પગાર સહિત મૂળ જગ્યાએ પુન: સ્થાપિત કરવા જોઈએ કે કેમ ? તે હકીકતનો નિર્ણય કરવાનો છે. કંપનીના પ્રતિનીધીશ્રી તરફથી ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સના મુદ્દા ઉપર એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, ખરેખર ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૮ વર્ષ કે ૬૦ વર્ષ તેવો હોવો જોઈએ. હાલનો રેફરન્સ એબ–ઈનીસિયો વોઈડ છે. હાલનો કેસ રીટાયરમેન્ટનો કેસ છે, તે ટર્મિનેશનનો કેસ નથી. તેથી આ રેફરન્સ કાયદાકીય દ્રષ્ટિએ ટકી શકે તેમ નથી. આ દલીલના સમર્થનમાં એ.આઈ.આર. ૧૯૭૨ પાના નંબર : ૧૩૫૨ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલાં જયપુર ઉદ્યોગ લિમીટેડ <u>વિરૂધ્ધ</u> સિમેન્ટ વર્ક કર્મચારી સંઘના નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ તેમજ નામદાર કલકત્તા હાઈકોર્ટના જી.આઈ.એસ. લિમીટેડ <u>વિરૂધ્ધ</u> સ્ટેટ ઓફ વેસ્ટ બેંગાલ અને બીજાઓના ચુકાદાઓ ઉપર આધાર રાખેલો છે. આ બંને ચુકાદાઓ વંચાણે લેતાં એવું ઠરાવવામાં આવેલ છે કે, ટ્રીબ્યુનલે રેફરન્સના સ્કોપની બહાર જઈને ડીસીજન આપેલ હતું અને તેથી ટ્રીબ્યુનલનો એવોર્ડ કે જેને જે ડીસ્પ્યુટ એડજયુડીકેશન માટે રીફર કરવામાં આવેલ ન હોવા છતાં રીફર કરેલ હોય તેને ઈનકોમ્પીટન્ટ ઠરાવેલ હતો અને નામદાર કલકત્તા હાઈકોર્ટના ચુકાદામાં એવું ઠરાવેલ હતું કે એપ્રોપ્રિએટ ગર્વમેન્ટે વિધાઉટ એપ્લિકેશન ઓફ માઈન્ડ ઓર્ડર કરેલ હોય તે ઓર્ડરને કવોશ કરી સેટએસાઈડ કરેલ હતો. શ્રમયોગીના પ્રતિનીધીશ્રી તરફથી એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, શ્રમયોગીને ગેરકાયદેસર રીટાયર કરવામાં આવેલ હોય

તો તેને પણ ટર્મિનેશન જ કહેવાય. આ કામે રીટાયરમેન્ટની લિગલ ડેફિનેશન જોતાં તેને ટર્મિનેશન તરીકે ગણવામાં આવેલ છે. બંને પક્ષની દલીલો જોતાં એ હકીકત ફલીત થાય છે કે, શ્રમયોગીએ શરૂઆતથી એ તકરાર ઉપસ્થિત કરેલ છે કે, તેમને ૫૮ વર્ષે ખોટી રીતે નિવૃત્ત કરવામાં આવેલાં છે અને તેમ કરી તેમને ટર્મિનેટ કરવામાં આવેલાં છે કારણ કે તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર પ્રમાણે નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષ છે. એપ્રોપ્રિએટ ગર્વમેન્ટે રેફરન્સ એડજયુડીકેશન માટે મોકલતાં જે ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ મોકલેલ છે તે જનરલ ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ મોકલેલ છે અને એપ્રોપ્રિએટ ગર્વમેન્ટે ખોટો ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ કર્યો હોય તો તેના કારણે શ્રમયોગીને ન્યાયથી વંચિત રાખી શકાય નહીં. અલ્ટીમેટલી કોર્ટે એટલું નકકી કરવાનું છે કે, શ્રમયોગીને ૫૮ વર્ષની ઉંમરે કાયદેસર રીતે નિવૃત્ત કરવામાં આવેલ છે કે કેમ ? આમ, કંપની તરફથી કરવામાં આવેલ દલીલોમાં કોઈ તથ્ય જણાતું નથી અને કંપની તરફથી રજુ કરવામાં આવેલ ઉપરોકત બંને ચુકાદાઓ હાલના કેસને લાગુ પાડી શકાય નહીં.

(૧૨) પ્રસ્તુત રેફરન્સમાં એ હકીકત બિનતકરારી છે કે, શ્રમયોગી કંપનીમાં ટેકનિકલ કક્ષામાં કામ કરતાં હતાં. શ્રમયોગીને નિમણૂંક પત્ર પણ આપવામાં આવેલ હતો. ત્યારબાદ માસ્ટર ક્રાફટસમેન તરીકે પ્રમોશન આપી બીજો નિમણૂંક પત્ર પણ આપવામાં આવેલો. એ હકીકત પણ બિનતકરારી છે કે, કંપનીને મોડલ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ લાગુ પડતાં નથી પરંતું કંપનીને પોતાના સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ હોડર્સ લાગુ પડે છે. કંપનીને સૌ પ્રથમ સને : ૧૯૭૧ માં કરાવેલાં સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ લાગુ પડતાં હતાં અને તે સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ મુજબ નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૭ વર્ષની હતી. ત્યારબાદ કંપનીના કામદારોનું યુનિયન પી.બી.આઈ. મજદુર સભા અને કંપની વચ્ચે તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ના રોજ કરવામાં આવેલ સમજૂતિ મુજબ નિવૃત્તિ વય મર્યાદામાં ૧ વર્ષનો વધારો કરી ૫૮ વર્ષ કરવામાં આવેલ. તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ કામદારોના યુનિયન પી.બી.આઈ. મજદુર સભા અને કંપની વચ્ચે કરવામાં આવેલી. એ હકીકત સ્વીકૃત છે કે, શ્રમયોગી પી.બી.આઈ. કર્મચારી એસોસિએશનના સભ્ય હતાં અને એ હકીકત પણ એડમિટેડ છે કે, કંપની અને પી.બી.આઈ. એસોસિએશન વચ્ચે જે કોઈ સમાધાન થયા તે દરેક કર્મચારીને લાગુ પડે છે. એ હકીકત પણ સ્વીકૃત છે કે, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ મુજબના લાભો દરેક કર્મચારીએ સ્વીકારેલાં છે અને તેથી જ તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ મુજબ દરેક કર્મચારીને કંપનીએ ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરેલ છે. તેથી આ સમજૂતિ દરેક કર્મચારીને બંધનકર્તા રહે છે. શ્રમયોગીના વિ. યુનિયન પ્રતિનીધીશ્રી તરફથી એવી દલીલ

કરવામાં આવેલ છે કે, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ કોઈ કાયદા હેઠળ કરવામાં આવેલ નથી કે તે કન્સીલીએશન ઓફીસરશ્રી સમક્ષ નોંધવામાં આવેલ નથી. તેથી આ સમજૂતિ કામદારોને બંધનકર્તા નથી. આ દલીલના સમર્થનમાં એ.આઈ.આર. ૧૯૭૩ નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ પાના નંબર : ૨૬૫૦ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ વેસ્ટર્ન ઈન્ડીયા મેચ કંપની લીમીટેડ વિરૂધ્ધ વર્કમેનના ચુકાદા ઉપર આધાર રાખવામાં આવેલો છે. પ્રતિપક્ષે કંપનીના પ્રતિનીધીશ્રી ડણાક તરફથી એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, આ સમજૂતિ કર્મચારીના યુનિયન અને કંપની વચ્ચે કરવામાં આવેલી અને તેના તમામ લાભો તમામ કર્મચારીઓએ લીધેલાં છે. તેથી આ સમજૂતિ દરેક કર્મચારીને બંધનકર્તા રહે છે. બંને પક્ષો તરફથી કરવામાં આવેલ ઉપરોકત દલીલો જોતાં અને ઉપરોકત ચુકાદો વંચાણે લેતાં તેમાં પેરા નંબર (૧૦) માં એવું ઠરાવવામાં આવેલુ છે કે, '' It is pointed out on behalf of the Company that S.18 of the Industrial Disputes Act provides that any settlement between the employer and the workman is binding on them. It is said that accordingly the special agreement in the present case would be binding on Prem Singh. It is not necessary to construe Section 18 in this case because it is governed by die provisions of the Uttar Pradesh Industrial Disputes Act. Section 6-B(1) of this Act deals with a settlement arrived at by agreement between the employer and workmen otherwise than in the course of conciliation proceeding. Sub-section (2) thereof provides that after the settlement is arrieved at, the parties to the settlement or any one of them 'may' apply to the Conciliation Officer of the area concerned for the registration of the settlement. Sub-section (3) is important. It provides that while considering the question of the registration of a settlement, the Conciliation Officer shall examine whether it is inexpedient to do so on public ground affecting social justice or whether the settlement has been brought about as a result of collusion, fraud or misrepresentation. We think that the word 'may' in sub-section (2) should be read as 'shall' in the context of sub-section (3). If social justice is to be ensured and if collusion, fraud or misrepresentation is to be

eliminated it is necessary that every privately negotiated settlement should be submitted for registration to the Conciliation Officer. It may be observed that the U. P. Act also insists on the three party participation in the settlement of terms of employment. In the result, the Company cannot enforce the special agreemnet on the pretext that Prem Singh had voluntarily agreed to it. The conciliation Officer having had no say in the making this agreemnt, the consent of Prem Singh is meaningless.''

નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે ઉપરોકત ચુકાદામાં કરેલાં ઓબ્ઝર્વેશન્સને ધ્યાને લેતાં હાલના કેસમાં શ્રમયોગી તરફથી એવી કોઈ તકરાર લેવામાં આવેલ નથી કે, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ કોલ્યુઝન, ફ્રોડ અથવા તો મિસરીપ્રેઝેન્ટેશન ધ્વારા કરવામાં આવેલી છે. ઉલ્ટાનું શ્રમયોગીએ ઉલટ તપાસમાં એ હકીકતને સ્વીકૃતિ આપેલી છે કે, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ તેમને બંધનકર્તા છે અને તેના લાભો તેમને મળેલાં છે. તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ કામદારોના હિતમાં કરવામાં આવેલ સમજૂતિ છે કારણ કે, આ સમજૂતિ અગાઉ કંપનીને સને : ૧૯૭૧ ના સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ લાગુ પડતાં હતાં અને સને : ૧૯૭૧ ના સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ મુજબ કામદારોને ૫૭ વર્ષે નિવૃત્ત કરવાના હતાં. જયારે તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિમાં અન્ય લાભો પણ આપવામાં આવેલાં છે અને નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૭ વર્ષથી વધારીને ૫૮ વર્ષની કરવામાં આવેલી છે એટલે કે આ સમજૂતિ સને : ૧૯૭૧ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ વિરૂધ્ધની સમજૂતિ નથી. તેથી ઉપરોકત ચુકાદો હાલના કેસને લાગુ પડતો નથી અને જયારે જે સમજૂતિ કામદારોના હિતમાં હોય અને કામદારોએ સમજૂતિના લાભો તેઓ રીટાયર થયા ત્યાં સુધી સ્વીકારેલાં હોય ત્યારે તે સમજૂતિ તેમને બંધનકર્તા બની જાય છે. આમ, હું શ્રમયોગીના યુનિયન પ્રતિનીધીશ્રીની દલીલો સાથે સંમત થતો નથી અને તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ કાયદેસરની સમજૂતિ છે તેવુ માનુ છું.

(૧૩) પ્રસ્તુત કેસમાં એ હકીકત બિનતકરારી છે કે, કામદારોના યુનિયન તરફથી મદદનીશ શ્રમ આયુકતશ્રીને કામદારોની નિવૃત્તિ વય મર્યાદા વધારવા માટે રજુઆત કરવામાં આવતાં તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ અસ્તિત્વમાં આવેલાં. તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ મેન્યુઅલ અથવા ટેકનિકલ કામ કરતાં કામદારોને લાગુ પડે છે. હાલના શ્રમયોગી પણ મેન્યુઅલ અને ટેકનિકલ કામ કરતાં કર્મચારી છે. મદદનીશ મજુર

કમિશ્નરશ્રીએ તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સમાં ''કામદારની નિવૃત્તિ માટેની ઉંમર અથવા નિવૃત્તિ વય ૬૦ વર્ષની રહેશે અથવા જે–તે સમયે અમલમાં હોય તે કોઈ કાયદા હેઠળ માલિક અને કામદારને બંધનકર્તા હોય તેવી કોઈ કબુલાત, પતાવટ અથવા નિવેડો ધ્વારા માલિક અને કામદાર વચ્ચે કબુલ કરવામાં આવે તેવી બીજી ઉંમર રહેશે. '' આમ, આ સુધારો વંચાણે લેતાં તેના પહેલાં ભાગમાં નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષ રહેશે તેવું ઠરાવવામાં આવેલુ છે જયારે બીજા ભાગમાં જે–તે સમયમાં અમલમાં હોય તેવી કોઈ કબુલાત, પતાવટ અને નિવેડા ધ્વારા કબુલ કરવામાં આવે તેવી બીજી ઉંમર રહેશે તેવું ઠરાવેલું છે એટલે કે, ૬૦ વર્ષની નિવૃત્તિ વય મર્યાદા એ અપર લિમીટ છે. કંપનીના યુનિયન પ્રતિનીધીશ્રી તરફથી આ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સમાં કરવામાં આવેલ સુધારા અંગે એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સમાં જ સ્પષ્ટપણે એવો ઉલલેખ કરવામાં આવેલો છે કે, જે–તે સમયમાં અમલમાં હોય કે કોઈ કાયદા હેઠળ માલિક અને કામદારને બંધનકર્તા હોય તેવી કબુલાત, પતાવટ અથવા નિવેડો ધ્વારા કબુલ કરવામાં આવે તેવી બીજી ઉંમર રહેશે એટલે કે, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ કામદારોના યુનિયન અને માલિક ધ્વારા કબુલ કરવામાં આવેલ છે અને તે બંનેને બંધનકર્તા છે તેથી નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૮ વર્ષની જ ગણાય. પ્રતિપક્ષે યુનિયન પ્રતિનીધીશ્રી એમ. વી જાદવ તરફથી એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ સને : ૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સને લાગુ પડતી નથી. તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓડર પછી બંને પક્ષો વચ્ચે કોઈ સમજૂતિ કરવામાં આવેલ નથી. તેથી તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ ધ્યાને લઈ શકાય નહીં. બંને પક્ષો તરફથી કરવામાં આવેલ ઉપરોકત દલીલો તથા તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ ધ્યાને લેતાં કામદારોની નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૮ વર્ષની ઠરાવવામાં આવેલી છે. જયારે તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સમાં નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષની ઠરાવવામાં આવેલી છે. તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સનો પ્રથમ ભાગ મેન્ડેટરી સ્વરૂપનો છે જયારે બીજો ભાગ કંપની અને કામદારોની મુનસુફી ઉપર આધાર રાખે છે. આમ, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ ધ્યાને લેતાં નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૮ વર્ષની કરવામાં આવેલી છે. તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ રદ કરવામાં આવેલ નથી કે આ સમજૂતિ કોઈપણ કામદારે પડકારેલ નથી. આમ, તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ ફ્રેમ કરવામાં આવ્યા તે વખતે તારીખ : ૦૯/૧૯/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ અમલમાં હતી અને તે માલિક અને કામદારને બંધનકર્તા છે અને બંને પક્ષો ધ્વારા તે કબુલ પણ

રાખવામાં આવેલ છે. આમ, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ ઘ્યાને લેતાં કામદારોની નિવૃત્તિની વય મર્યાદા ૫૮ વર્ષની છે તેવું માની શકાય.

(૧૪) શ્રમયોગીના યુનિયન પ્રતિનીધીશ્રી તરફથી રજુ કરવામાં આવેલાં ૧૯૬૯(૨) એસ.સી.સી. પાના નંબર : ૫૯૮ ઉપર પ્રસિઘ્ધ થયેલાં આગ્રા ઈલેકટ્રીક સપ્લાય કંપની લીમીટેડ વિરૂઘ્ધ અલાદ્દીન નો ચુકાદો વંચાણે લેતાં, આ કેસ મુજબ કામદારો નોકરીમાં દાખલ થયા અગાઉ કંપનીના કોઈસર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ ન હતાં પરંતું ત્યારબાદ કંપનીએ સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ કરેલ હતાં અને કંપનીએ કામદારોને સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સની જોગવાઈ વિરૂઘ્ધ છુટા કરેલાં હતાં તેથી લેબર કોર્ટે રીટાયરમેન્ટને ગેરકાયદેસર ઠરાવી રીઈન્સ્ટેટમેન્ટનો ઓર્ડર કરેલો. જયારે હાલના કેસમાં કંપનીએ તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ મુજબ કામદારોને ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરેલાં છે. ચોકકસપણે સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ મુજબ નિવૃત્તિની વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષની છે પરંતું તેના કલોઝ મુજબ જે–તે સમયમાં અમલમાં હોય તેવા સમાધાન, સમજૂતિને પણ ઘ્યાને લેવાની છે અને તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ અમલમાં હતી તેથી કંપનીએ કામદારોને ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરેલાં છે. આમ, આ ચુકાદો હાલના કેસને લાગુ પડતો નથી.

ત્યારબાદ શ્રમયોગીના યુનિયન પ્રતિનીધીશ્રી તરફથી ૧૯૯૬(૬૧) ડી.એલ.ટી. પાના નંબર : ૩૬૬ ઉપર પ્રસિઘ્ધ થયેલ દેવીદત્ત શર્મા વિરૂઘ્ધ મ્યુનિસીપલ કોર્પોરેશન ઓફ દિલ્હીના ચુકાદા ઉપર આધાર રાખેલો છે. આ ચુકાદો વંચાણે લેતાં, તેમાં પિટીશનર 'વર્કમેન' ની વ્યાખ્યામાં સમાવિષ્ટ થાય છે કે નહીં ? તે મુખ્ય મુદ્દો હતો. જયારે હાલના કેસમાં 'વર્કમેન' ની કોઈ તકરાર નથી તેથી આ ચુકાદો હાલના કેસને લાગુ પડતો નથી.

ત્યારબાદ શ્રમયોગીના યુનિયન પ્રતિનીધીશ્રી તરફથી ૧૯૯૪(૩) એલ.એલ.જે. પાના નંબર : ૪૫૯ ઉપર પ્રસિઘ્ધ થયેલાં નામદાર બોમ્બે હાઈકોર્ટના ઈન્ડીયન ટોબેકો કંપની લીમીટેડ વિરૂઘ્ધ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ કોર્ટ નાગપુર બેંચના ચુકાદા ઉપર આધાર રાખવામાં આવેલો છે. આ ચુકાદો વંચાણે લેતાં તે અનફેર લેબર પ્રેકિટસ અને પ્રોબેશન પિરીયડને લગતો ચુકાદો છે. જયારે હાલનો કેસ નિવૃત્તિ વય મર્યાદા અંગેનો છે તેથી આ ચુકાદો પણ હાલના કેસને લાગુ પડતો નથી.

(૧૫) આમ, ઉપરોકત સમગ્ર ચર્ચાને અંતે કંપનીએ તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિના આધારે શ્રમયોગીને ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરેલાં છે. આ સમજૂતિ તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર ઘડવામાં આવેલ તે વખતે અસ્તિત્વમાં હતી તેથી કંપનીનું શ્રમયોગીને ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરવાનું પગલું ગેરકાયદેસર કહી શકાય નહીં. વધુમાં કામદારોના યુનિયન તરફથી તારીખ :

૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરના ઈન્ટરપ્રિટેશન બાબતે કરવામાં આવેલ I.E.S.O. No. 01/2010 પણ નામંજુર કરવામાં આવેલ છે. આમ, શ્રમયોગી મુદ્દા નંબર (૧) ની હકીકતો સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ હોઈ મુદ્દા નંબર (૧) નો નિર્ણય 'નકારમાં' ઠરાવું છું.

(૧૬) <u>મુદ્દા નંબર (૨) અને (૩)</u> :

પ્રસ્તુત કેસમાં શ્રમયોગી એ હકીકત સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ છે કે, તેમને કંપનીએ ૫૮ વર્ષે ખોટી રીતે નિવૃત્ત કરેલાં છે. જયારે કંપનીએ શ્રમયોગીને ૫૮ વર્ષે ગેરકાયદેસર રીતે નિવૃત્ત કરેલ ન હોય ત્યારે શ્રમયોગી નોકરીમાં પુન: સ્થાપિત થવા કે પડેલા દિવસોનો પગાર મેળવવા હકકદાર થતાં નથી. આમ, શ્રમયોગી મુદ્દા નંબર (૨) અને (૩) ની હકીકતો પણ સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલાં હોઈ તેનો નિર્ણય પણ 'નકારમાં' ઠરાવવામાં આવે છે અને મુદ્દા નંબર (૪) નો આખરી હુકમ નીચે મુજબ કરું છું.

// <u>આ ખ રી હુ ક મ</u> //

(૧) શ્રમયોગીનો રેફરન્સ આથી નામંજુર કરવામાં આવે છે.

(૨) ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

(મહમદસિરાજ લાડલેસાબ શેખ)
જી.જે.૦૦૭૪૩
જજ(સિનીયર ડીવીઝન)
લેબર કોર્ટ નંબર (૧), વડોદરા

સ્થળ : વડોદરા.
તારીખ : ૦૧/૦૫/૨૦૧૮
આર. આર. પરમાર–પી.એ.