રજૂ તારીખ :	૦૭/૦૨/૨૦૨૩.
દાખલ તારીખ:	૦૭/૦૨/૨૦૨૩.
ફેંસલ તારીખ :	૧૭/૦૧/૨૦૨૫.
સમયગાળો :	વર્ષ : ૦૧ માસ : ૧૧ દિન : ૧૦

મજુર અદાલત નં.૪, વડોદરા ના પ્રમુખ અધિકારી શ્રી સમક્ષ.

રેફરન્સ (એલ.સી.વી.) કેસ નં. ૨૭/૨૦૨૩.
આંક : ૨૦.

પ્રથમ પક્ષકાર : **મેનેજર શ્રી,**
સેફલર ઈન્ડીયા લીમીટેડ,
માણેજા, વડોદરા.

વિરૂધ્ધ

બીજા પક્ષકાર : **વિજયકુમાર કપિલદેવ નાયક.**
એ-૩, દિવ્યજોત સોસાઈટી,
આકાશવાણી પાસે, મકરપુરા, વડોદરા.

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે : વિધ્વાન વકીલ શ્રી પિયુષ દણાંક.
બીજા પક્ષકાર તરફે : વિધ્વાન વકીલ શ્રી પી. બી. શાહ.

:: <u>એવોર્ડ</u> ::

<u>(૧). રેફરેંસ ફોર એડજયુડીકેશન:-</u> હાલનો રેફરન્સ મદદનીશ શ્રમ આયુકત શ્રી, વડોદરા ની કચેરી ના હુકમ ક્રમાંક: કે.એચ./એસ.એચ./એમ.સી./વ/એ.જે.**<u>/૩૧૭૬ તા.૦૪/૦૨/૨૦૨૩</u>** થી બીજા પક્ષકાર/શ્રમયોગીશ્રી (જેનો હવે પછી હુકમમાં સરળતા ખાતર ''અરજદાર'' તરીકે ઉલ્લેખ કરેલ છે) ને તેમના પડેલા દિવસોના પગાર સહિત મુળ જગ્યાએ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા (કે જેનો હવે પછી હુકમમાં સરળતા ખાતર ''સામાવાળા'' તરીકે ઉલ્લેખ કરેલ છે) માં પુન:સ્થાપિત કરવા કે કેમ ? તે મુદ્દાના ન્યાય નિર્ણય માટે અત્રેની અદાલતને રીફર કરેલ છે.

<u>(૨). માંગણાનુ નિવેદન :</u>- આ કામે અરજદાર એ માંગણાનું નિવેદન રજુ કરી જણાવેલ છે કે, અમો અરજદાર સામાવાળી સંસ્થા માં **<u>તા.૦૧/૧૨/૧૯૮૬</u>** થી **<u>માસ્ટર ક્રાફટસમેન</u>** તરીકે કામગીરી કરતા હતા અને **<u>તા.૨૯/૦૪/૨૦૨૧ ના રોજ નિવૃત્ત કરેલ હતા.</u>** પ્રવૃત્તમાન કાયદા તથા મજુર કાયદા મુજબ દરેક કર્મચારી ની નિવૃત્તિવય ૬૦ વરસ ની છે તેમ છતા સામાવાળા એ ખોટી અને ગેર કાયદેસર રીતે અમોને ૫૮ વરસ ની વયે નિવૃત્ત કરેલ હતા જેથી અમો એ નાયબ શ્રમ આયુકત સમક્ષ પડેલા દિવસો ના પગાર સાથે નોકરી માં પુનસ્થાપન ની ફરીયાદ કરેલ હતી ત્યાં સામાવાળા હાજર ન થતા આ રેફરંસ કેસ અત્રે આવેલ છે.

(૨.૧). અમો અરજદાર ને કંપની માં પગાર તથા અન્ય ભથ્થા મળી પગાર મળતો હતો આમ અમારા દર વરસે ના પગાર વધારા તથા મોંઘવારી સાથે પુનસ્થાપિત થવા અમારી રજુઆત છે. આમ સામાવાળાનું અરજદાર ને ૫૮ વરસ ની વયે **<u>તા.૨૯/૦૪/૨૦૨૧ ના રોજ થી</u>** નિવૃત્ત કરી છુટા કરવાનું પગલું ગેરકાયદેસર જાહેર કરી પડેલા દીવસો ના પુરેપુરો પગાર અન્ય તમામ લાભો સહીત પુનસ્થાપિત કરવા હુકમ કરવા તેમજ સદર રેફરન્સનો ખર્ચ ચુકવી આપે તેવો હુકમ કરવા નમ્ર અરજ કરેલ છે.

(૩). જવાબ:- સદર કામે સામાવાળી સંસ્થા ધ્વારા **આંક-૦૭** થી જવાબ રજુ કરી જણાવેલ છે કે અરજદારના માંગણાના નિવેદનમાં જણાવેલ તમામ હકીકતો ખરી નથી તેમજ તેઓને કબુલ મંજુર અને બંધનકર્તા નથી તેમજ અરજદારને પુરવાર કરવા જણાવેલ છે તેઓએ પ્રાથમિક મુદદો ઉપસ્થિતિ કરેલ છે કે, હાલના કેસને એસોસીએશન ને/યુનિયને નામદાર લેબર કોર્ટ, વડોદરામાં કરેલ IESO No.01/2010 નો બાધ નડે છે. બીજા પક્ષકાર તથા કંપની વચ્ચે કામદાર માલિકનો સબંધ નથી.

સામાવાળા તરફે ખરી હકીકત જણાવેલ છે કે, નિવૃત્તી વય ૫૮ વર્ષની છે જે અનુસાર બીજા પક્ષકારની નિવૃત્તી વય પુરી થતાં નિવૃત્ત કરવામાં આવેલા છે જે યોગ્ય, વ્યાજબી, ન્યાયી અને કાયદેસર છે. એ વાત સાચી છે કે બીજા પક્ષકારને લાગુ પડતા સ્થાયી હુકમો (જે પ્રમાણીત સ્થાયી હુકમો છે) તે મુજબ નિવૃત્તી વય ૫૭ વર્ષની ઉંમરે નિવૃત્તી વય છે અને કંપની પોતાની જરૂરીયાત અને મનસુફી મુજબ ૬૦ વર્ષ સુધી કામદારને નિવૃત્તી આપી શકે છે પરંતુ કામદારને ૬૦ વર્ષે નિવૃત્તી આપવી કંપની માટે ફરજીયાત નથી.

(૩.૧). આ કામે તા.૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના પ્રમાણિત હુકમો ખરા નથી તે મુજબ શર્તો અનુસાર નિવૃત્તિવય ૬૦ વરસ કરેલ હતી. આ કામે પી.બી.આઈ. મજદુર સભા યુનિયન અને કામદારો વચ્ચે તા.૦૯/૧૦/૧૯૮૯ તથા તા. ૨૪/૦૭/૧૯૯૦ ના રોજ થયેલ સમજુતી મુજબ નિવૃત્તિવય ૫૭ વરસ રાખવામાં આવેલ હતી અને આ સમજુતી મુજબ ૧ વરસ ની ફરજ અંગે નો વધારો કરી શકાશે.આ સમજુતી તમામ કામદારો પર બંધનકર્તા હતી.

આ કામે કામદાર ના નિમણુંક પત્ર માં ૫૭ વરસ ની નિવૃત્તિવય દર્શાવેલ છે. અરજદાર ને લાગુ પડતા પ્રમાણીત સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડસ અને તેઓની નિવૃત્તી વય પુરી થતા નિવૃત્ત કરેલ છે જે યોગ્ય, વ્યાજબી અને કાયદેસર છે. આમ અરજદાર ને છુટા કરતી વખતે નોટીસ પગાર કે વળતર ચુકવવા નો કોઈ જ પ્રશ્ન ઉપસ્થિતિ થતો નથી. આમ, ઉપરોકત તમામ હકીકતો ધ્યાને લઈ હાલનો રેફરન્સ ખર્ચસહ રદ કરવા નમ્ર અરજ કરેલ છે.

<u>(૪). પુરાવો :–</u> સદર કામે અરજદાર તરફે મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવા કરેલ છે જે નીચે મુજબ ના છે.

<u>:: મોખિક પુરાવા ::</u>

આંક	વિગતો
<u>૦૯</u>	**<u>અરજદાર વિજયકુમાર કપિલદેવ નાયક નું સરતપાસનું સોગંદનામું.</u>**

<u>:: દસ્તાવેજી પુરાવા ::</u>

આંક	વિગતો
૧૨	અરજદાર નું નિવૃત્તિ પ્રમાણ પત્ર.
૧૩	અરજદાર ની પગાર સ્લીપ.
૧૪	અરજદાર નું સ્કુલ લીવીગ પ્રમાણપત્ર.

ત્યારબાદ અરજદાર તરફે **<u>આંક–૧૫</u> થી** પુરાવા બંધ ની પુરશીશ આપેલ છે.

(૪.૧). સદર કામે સામાવાળા તરફે મોખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરેલ છે જે નીચે મુજબ ના છે.

<u>:: મૌખિક પુરાવા ::</u>

આંક	વિગતો
૧૭	શ્રી અમરજીતસિંગ બેનીપાલ ના સરતપાસ ના સોગંદનામાંની નકલ.

:: દસ્તાવેજી પુરાવા ::

નિશાની	વિગતો
૧૬/૧	કામદાર ને આપેલ નિમણુંક પત્ર.
૧૬/૨ ૧૬/૩	કામદાર ને આપેલ માસ્ટર ક્રફટસમેન ની નિમણુંક પત્ર.

ત્યારબાદ સામાવાળા તરફે **આંક–૧૮** થી પુરાવા બંધ ની પુરશીશ આપેલ છે.

(૫). દલીલ :– સદર કામ દલીલ ઉપર આવતા બંને પક્ષકારો તરફે મૌખિક દલીલો સાંભળેલ છે. અરજદાર તરફે માંગણાના નિવેદનમાં જણાવ્યા મુજબની હકીકતને વળગી રહી ને **આંક–૧૯** થી લેખિત દલીલ રજુ કરી રેફરંસ મંજુર કરવા અને નામદાર વડી અદાલત નો ચુકાદો રજુ કરેલ છે તેમજ સામાવાળા તરફે **કોમન રેરરંસ કેસ નં.૨૩/૨૦૨૩ ના કામે EX.20-A** થી સિનોપ્સીસ તથા નામદાર વડી અદાલત ના ચુકાદા રજુ કરી જણાવેલ છે કે અરજદારને કંપનીમાં પ્રવૃત્તમાન નિયમો તથા કામદારો અને સંસ્થા વચ્ચે થયેલ એગ્રીમેટ (સમજુતી) મુજબ ૫૮ વરસની વયે નિવૃત્ત કરેલ છે તેથી આ રેફરંસ રદ થવા ને પાત્ર છે.

(૬). મુદદાઓ :– આમ સદર કામે માંગણાનુ નિવેદન, જવાબ તથા રજુ મોખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવો ધ્યાને લેતા આ કેસના આખરી નિકાલ અર્થે મારા સમક્ષ નીચે મુજબના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થયેલ છે.

:: મુદ્દા ::

૧. શું અરજદાર સાબિત કરે છે કે સામાવાળાનું તેમને ૫૮ વરસે વય નિવૃત્તિ કરી નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું પગલુ ગેરકાયદેસર છે તેથી તેઓ મળવાપાત્ર તમામ લાભો સાથે નોકરી ની સળંગતા સહિત મૂળ જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત થવા હકકદાર ઠરે છે ?

૨. શું હુકમ ?

<u>(૭). જવાબ :</u>– ઉપરોકત મુદદાઓ ના જવાબ અને તારણો નીચે મુજબ ના છે.

૧. નકારમાં

૨. આખરી હુકમ મુજબ.

:: <u>કારણો</u> ::

<u>મુદદા નં. ૧ :</u>–

(૮). સદર કામે સામાવાળી સંસ્થા ઉધોગ ની વ્યાખ્યામાં આવે છે તેમજ અરજદાર અને સામાવાળા વચ્ચે નોકર માલિકનો સંબઘ પણ પ્રસ્થાપિત થયેલ છે અને અરજદારે વરસ દરમિયાન ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલ છે તે હકીકત સ્વીકૃત હકીકત છે. આમ અરજદારને સંસ્થા એ ૫૮ વરસ ની ઉમરે ગૈર કાયદેસર છુટા કરેલ છે કે કેમ તે સમજવા માટે અરજદાર ધ્વારા **<u>રજુ માંગણાના નિવેદન માં</u>** જે હકીકત જણાવેલ છે તેના સમર્થનમાં અરજદાર ધ્વારા **<u>આંક–૦૯ થી સરતપાસનુ સોગંદનામુ</u>** આપેલ હોય અને જેમાં તે હકીકતોને સમર્થન આપેલ છે. સદર કામે સામાવાળી સંસ્થા હાજર રહીને અરજદાર ની સરતપાસ નો સોગંદનામુ રજુ કરી માંગણાના નિવેદન ની હકીકતો જણાવેલ છે *<u>આ સોગંદનામા લગત ઉલટ તપાસ વંચાણે લેતા,</u>* *“ મને નિ.૮/૧ બતાવવામાં આવે છે તે જોઈને કહું છું કે તે મારો નિમણુંક પત્ર છે તેમા મારી સહી છે પરંતુ સંસ્થાએ મને આ નિમણુંક પત્ર આપેલ નથી.મને નિ.૮/ર બતાવવામાં આવે છે તે મારો માસ્ટરક્રાફટસ મેન નો નિમણુંક પત્ર છે જેમા મારી સહી છે પરંતુ તે પત્ર મને કંપનીએ આપેલ નથી. એ વાત ખરી છે કે આ બન્ને નિમણુંક પત્ર મને કંપની એ આપેલ નથી તે હકીકત સોગંદનામા માં કે માંગણાના નિવેદનમાં જણાવેલ નથી. મુળ નિમણુંક પત્ર અને મને માસ્ટરક્રાફટસ મેન નો નિમણુંક પત્ર કંપની એ આપેલ નથી તે અંગે ની ફરીયાદ, નોકરીમાં દાખલ થયા વરસ ૧૯૮૬ થી સને ૨૦૨૧ સુધી કયાંય કરેલ નથી કે સરકારી મજુર અધિકારી ને આ અંગે ફરીયાદ કરેલ નથી.”*

*આ કામે સામાવાળા સાહેદ **<u>અમરજીતસિંગ બેનીપાલ</u>** ની પુરાવા ના સોગંદનામા લગત*

ઉલટ તપાસ વંચાણે લેતા, " હું સને–૨૦૧૬ માં ફરજ માં જોડાયા પહેલા થી મને જાત માહિતી નથી. મારી સરતપાસ દરમિયાન તમામ દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરેલ છે હવે કોઈ આધાર પુરાવા રજુ કરવાના નથી. એ વાત ખરી છે કે કામદાર જે સહી કરી છે તે મારી હાજરી માં સહી કરી છે તેવુ મારા સોગંદનામાં જણાવેલ નથી. એ વાત ખરી છે કે હું નોકરી પર જોડાયો તે અગાઉ કોઈ કામદાર એ નિમણુંકપત્ર ની માંગણી કરેલ હોય તેની મને જાત માહિતી નથી. કોઈ કામદારે નિમણુંક પત્ર આપેલ નથી તેવો કોઈ કેસ કરેલ હોય તે અંગે નો કોઈ પુરાવો મેં રજુ કરેલ નથી. હું માત્ર રેકર્ડ ના આધારે જુબાની આપી રહયો છું. "

(૯). હાલના કેસમાં એ હકીકત બિનતકરારી છે કે, કંપની ને મોડલ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ લાગુ પડતાં નથી પરંતુ કંપનીને પોતાના સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ લાગુ પડે છે. કંપની ને સૌ પ્રથમ સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ લાગુ પડતાં હતાં અને તે સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ મુજબ નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૭ વર્ષની હતી અને આ હકીકત નિમણુંક પત્ર માં પણ જણાવેલ 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 જે **<u>કોમન રેફરંસ કેસ નં.૨૩/૨૦૨૩ ના કામે નિ.૧૭/૨ થી</u>** રજુ છે. તા: ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ કામદારો ના યુનિયન પી.બી.આઈ. મજદુર સભા અને કંપની વચ્ચે કરવામાં આવેલ હતી. કંપની અને પી.બી.આઈ. એસોસિએશન વચ્ચે જે કોઈ સમાધાન થયા તે દરેક કર્મચારીને લાગુ પડે છે. એ હકીકત પણ સ્વીકૃત છે કે, તા.૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ મુજબના લાભો દરેક કર્મચારીએ સ્વીકારેલાં છે તેથી જ તા.૦૯/૧૦/૧૯૮૯ની સમજૂતિ મુજબ દરેક કર્મચારી ને કંપનીએ ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરેલ છે તેથી આ સમજૂતિ દરેક કર્મચારીને બંધનકર્તા રહે છે.

અરજદાર તરફે નામદાર વડી અદાલતનો ચુકાદો વંચાણે નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે તેઓના **Bhartiya Kamgar Karmachari Mahasangh Vs. Jet airways Ltd.,2023 (0) AIJEL_SC,71241** ના ચુકાદાના પ્રસ્થાપિત થયેલ

સિધ્ધાંતો મુજબ ''સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર પહેલાં કે પછીની કોઈ પણ સમજુતી (એગ્રીમેન્ટ) જે સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર વિરૂધ્ધની હોય તેવી સમજુતી નું કોઈ અસ્તિત્વ રહેતુ નહી હોવાનું ઠરાવેલ છે " પરંતુ હાલના કામે સામાવાળી સંસ્થા ની સમજુતિ આધારીત રીટાયરમેન્ટની ૫૮ વરસ ની ઉંમર નું નિયમન થતું હોય અને આ અંગે કયારેય વાંધો લીધેલ ન હોય તો તેઓ ની દલીલો ગ્રાહ્ય રાખવાપાત્ર નહી હોવા નું અત્રેની અદાલતનું માનવું છે.

(૧૦). પ્રસ્તુત કેસમાં એ હકીકત બિનતકરારી છે કે, કામદારોના યુનિયન તરફથી મદદનીશ શ્રમ આયુકતશ્રીને કામદારોની નિવૃત્તિ વય મર્યાદા વધારવા માટે રજુઆત કરવામાં આવતાં તા.૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ અસ્તિત્વમાં આવેલાં તા: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 તા.૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સમાં ''***કામદારની નિવૃત્તિ માટેની ઉંમર અથવા નિવૃત્તિ વય ૬૦ વર્ષની રહેશે <u>અથવા</u> 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. જયારે તા: ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સમાં નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષની ઠરાવવામાં આવેલી છે. તા.૧૨/૪/૧૯૯૩ 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 ઘ્યાને 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 કે શ્રમયોગી તરફથી એવી કોઈ

તકરાર લેવામાં આવેલ નથી કે, તા. ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ કોલ્યુઝન, ફ્રોડ અથવા તો મિસરીપ્રેઝેન્ટેશન ધ્વારા કરવામાં આવેલી છે. વધુમાં જયારે ફરજ માં થી છુટા કરવાનુ કૃત્ય વિકટીમાઈઝેશન કે માલાફાઈડ કે અનફેર લેબર પ્રેકિટસ કરીને કરેલ હોય ત્યારે લેબર કોર્ટ ઈન્ટરફીયર કરી શકે અને જયારે જે સમજૂતિ કામદારોના હિતમાં હોય અને કામદારોએ સમજૂતિના લાભો સાથે તેઓ રીટાયર થયા ત્યાં સુધી સ્વીકારેલાં હોય ત્યારે તે સમજૂતિ તેમને બંધનકર્તા બની જાય છે. આમ, તા.૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ ફ્રેમ કરવામાં આવ્યા તે વખતે તા. ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ 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 ધ્યાને લેતાં કામદારોની નિવૃત્તિની વય મર્યાદા ૫૮ વર્ષની છે તેવું આ અદાલત નુ નમ્રપણે માનવું છે.

વધુમાં સામાવાળા તરફે **કોમન રેફરંસ નં.૨૩/૨૩ ના કામે** નામદાર વડી અદાલતના **એ.બી.સી. બિયરીંગ્સ લીમીટેડ વિરૂધ ગણપતસિહ પરમાર, એસ.સી.એ. નં.૧૦૭૮૮/૨૦૧૬, ડાયાભાઈ ફકીરભાઈ પટેલ વિરૂધ બોમ્બે બુમરાહ ટ્રેડીંગ કોર્પોરેશન લીમીટેડ, મનુ ૧૯૮૬, પી.આર.ટી.સી. વર્કર યુનિયન વિરૂધ પેપ્સુ સ્ટેટ રોડ ટ્રાસપોર્ટ કોર્પો. અને બીજાઓ, મનુ ૧૯૯૭, ધી સાબરકાંઠા ડીસ્ટ્રીકટ કોપરેટીવ મિલ્ક પ્રોડ્યુસર વિરૂધ માલજીભાઈ જેઠાભાઈ દેસાઈ, એસ.સી.એ. નં.૧૬૯૦૪/૨૦૦૭ તથા ઓપરેશન રીસર્ચ ગ્રુપ વિરૂધ જે. એમ. ગાટક, એસ.સી.એ. નં.૬૯૬૭/૧૯૯૭** ના ચુકાદા માં પ્રસ્થાપિત સિધાંત પર આધાર રાખેલ છે તેમા ઠરાવેલ છે કે જયારે નિવૃત્તિ વય માટે કોઈ સ્વીકૃત સમજુતી/કરાર થયેલ હોય તો તે સમજુતી મુજબ ની નિવૃત્તિ કાયદેસર ઠરાવેલ હતી. આમ આ ચુકાદાઓ માં પ્રસ્થાપિત સિધાંત સામાવાળા ને મદદરૂપ થાય છે.

(૧૧). આમ ઉપરોકત હકીકતના સમર્થન માં નામદાર વડી અદાલતના ચુકાદાની ચર્ચા કરવી જરૂરી જણાતી હોય જે નીચે મુજબ છે. **Ahmedabad Textile Industries Research Versus Atira Employees Union, 2019 JX(Guj) 1048.** In this case Hon’ble High Court of Gujarat has held that;

(51)....5.6 Needless to say that the jurisdiction by the judicial forums under the labour legislation is required to be exercised in consonance with the statutory provisions. Apart from the fact that the jurisdiction to amend the age of superannuation possessed by such judicial forums needs to be exercised after taking into consideration hoards of factors like (01) financial health of the employer (02) nature of work / employment (03) need for social justice i.e. taking into consideration the interest of unemployed waiting in queue for their bread and butter as compared to whose who have already got their major chunk of being in service upto the specified age of superannuation, the said forum cannot lose sight of Clause 32 of the standing orders (supra). Apparently, the standing orders shall not derogate the law or cause prejudice to contractual right of service, usage or custom or an agreement, settlement or award applicable to the establishment. In the instant case, stipulation in the appointment order is required to be construed as agreement and the standing orders shall not derogate such agreement in view of Clause 32 (supra). In other words, the valid and binding agreement would prevail over the standing orders. Once that is so, the jurisdiction of the forums (supra) would narrow down to examining the necessity of amending the age of superannuation. For doing so, cogent and compelling circumstances must be discerned from the evidence adduced. In the instant case, however the material indicated the contrary i.e. barring solitary instance of Bombay Textile Research Association, consistency in relation to the age of superannuation being

58 years was discerned in the evidence. Thus, in the opinion of this Court, the tribunal was not justified in exercising the jurisdiction by raising the age of superannuation.

(૧૨). આમ નામદાર વડી અદાલતના **અમદાવાદ ટેક્ષટાઈલ ઈન્ડસ્ટ્રીજ રીસર્ચ વિરૂધ અતીરા એમ્પલોઈ યુનિયન** ના ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત સિધ્ધાંતો ની સાથે સદર કેસનસ હકીકતોનુ વિહંગાવલોકન કરતા અરજદાર ને તા.૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની કાયદેસર તથા યોગ્ય સમજુતી પ્રમાણે ૫૮ વરસની વયે પહોંચતા સેવા નિવૃત્ત કરેલ છે. આમ કામદાર ની ઉમરના કારણે સેવા નિવૃત્તિ છંટણી કહી શકાય નહી અને નોકરીમાં થી છુટા કર્યા ત્યારે નોટીસ પગાર કે છટણી વળતર સંસ્થા એ આપવુ ફરજીયાત નથી તથા આઈ. ડી. એકટ ની કલમ-૨૫- એફ ની ફરજિયાત જોગવાઈનુ પાલન કરવુ પણ જરૂરી નથી. આમ મુદદા નં. ૧ નો જવાબ હું **નકારમાં** આપું છું.

મુદદા નં. ૨ :- આ કામના શ્રમયોગી એ મુદદા નં. ૧ ને પુરવાર કરેલ ન હોય તેથી તેનો જવાબ નકારમાં આપવામાં આવેલ હોવા થી ન્યાયના વિશાળ હિત માં મુદદા નં.૨ લગત આખરી હુકમ પસાર કરવામાં આવે છે.

:: હુકમ ::

અરજદાર નો રેફરંસ (એલ.સી.વી.) કેસ નામંજુર કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

સ્થળ : વડોદરા.
તા : ૧૭/૦૧/૨૦૨૫.

(નારાયણ લાલ શર્મા)
ન્યાયાધીશ
શ્રમ અદાલત નં.૪, વડોદરા.
(UIC NO.GJ01439).