આંક–૧૭

રજુ તારીખ	૧૯/૦૧/૨૦૧૬
દાખલ તારીખ	૧૯/૦૧/૨૦૧૬
ફેંસલ તારીખ	૨૮/૦૫/૨૦૨૧
સમયગાળો	વર્ષ :૦૫ માસ:૦૪ દિન: ૦૯

મે.મજૂર અદાલત, અમદાવાદના પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસરશ્રી પી.એ.માલવીયા સાહેબ સમક્ષ

રેફરન્સ(ટી) કેસ નં.૨૭/૨૦૧૬

પ્રથમ પક્ષકાર : મે.મેનેજર / ડાયરેકટરશ્રી,
મધર ડેરી (પેકેઝીંગ ફીલ્ડ પ્લાન્ટ),
ઠે.જી.આઈ.ડી.સી., સેકટર–૨૫, ગાંધીનગર.

– : : વિરૂધ્ધ – ::

બીજા પક્ષકાર : રાકેશભાઈ રામભાઈ પ્રજાપતિ,
રહે.પ્રજાપતિ વાસ, સૂર્યપુંજન સોસાયટી સામે,
પેથાપુર, તા.જી.ગાંધીનગર.
૮/૦.અખીલ ગુજરાત જનરલ મઝદુર સંઘ,
બીજો માળ, અરબ ચેમ્બર્સ, પેટ્રોલ પંપની સામે,
પથ્થર કુવા, રીલીફ રોડ, અમદાવાદ–૩૮૦૦૦૧

હાજર રહયા : પ્રથમ પક્ષકાર તરફે : વિ.વ.શ્રી જે.ડી.ચાલીસહજાર.
બીજા પક્ષકાર તરફે : વિ.વ.શ્રી એમ.એચ.સંઘરીયાત.

–:: એ વો ર્ડ::–

૧. હાલના રેફરન્સના કામે આ હુકમમાં સગવડતા અને સરળતા ખાતર પ્રથમ પક્ષકાર અને બીજા પક્ષકારને અનુક્રમે ''**સામાવાળા**'' અને ''**અરજદાર**'' તરીકે સંબોધવામાં આવેલા છે.

૨. આ કામના અરજદારને સામાવાળાએ નોકરીમાંથી છુટા કરી દેતા તેઓએ મદદનીશ શ્રમ આયુકતશ્રી અમદાવાદ સમક્ષ તા.૧૯–૧૦–૧૫ ના રોજ ફરીયાદ દાખલ કરી વિવાદ ઉત્પન્ન કરેલ હતો અને તે ફરીયાદ આઈ.ડી.આર. કેસ નં.૨૮૩/૨૦૧૫ થી

નોંધાયેલ હતી. તે કાર્યવાહીમાં સમાધાન શકાય નહીં બનતાં મદદનીશ શ્રમ આયુકત, અમદાવાદ ઘ્વારા અરજદારને તેમના પત્ર ક્રમાંક : નાશ્રઆ/અવિ/વિ.૩ /આઈ.ડી.આર.નં.૨૮૩/૨૦૧૫/૩૬૭૬૦, તા.૨૯–૧૨–૨૦૧૫ ના પત્રથી અરજદારને ઔદ્યોગિક વિવાદ (સુધારા) અધિનિયમ ૨૦૧૦ ની જોગવાઈ મુજબ મજુર અદાલત સમક્ષ સીધી અરજી કરવાની થતી હોય, તેમ જણાવી તેમના સમક્ષની કાર્યવાહી પુરી થયેલ હોવાનું જાહેર કરેલ.

૩. ત્યારબાદ અરજદારે આંક–૧ થી માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ છે. જેની ટુંકી હકીકત નીચે મુજબ છે.

અરજદાર સામાવાળામાં તા.૧–૯–૨૦૦૮ ના રોજ દાખલ થયેલા. જયારે તેઓ દાખલ થયેલ હતા ત્યારે તેઓને શંકરભાઈ ચૌધરીના કોન્ટ્રાકટમાં રાખવામાં આવેલ હતા અને ત્યારબાદ તેઓને ડેરીના પોતાના કોન્ટ્રાકટમાં રાખવામાં આવેલ હતાં. આ કોન્ટ્રાકટમાં તેઓને તા.૧૭–૧૦–૨૦૦૮ થી રાખવામાં આવેલ હતા અને ત્યારબાદ તેઓને સંસ્થામાં કોન્ટ્રાકટચ્યુઅલ કામદાર તરીકે રાખવામાં આવેલ હતા અને તેઓને દર વર્ષે તે બાબતે નિમણુંક પત્ર કોન્ટ્રાકટચ્યુઅલ કામદાર તરીકેના આપવામાં આવતા હતાં અને તેઓને સંસ્થા ઘ્વારા તા.૧૨–૮–૨૦૧૧ ના રોજથી કાયમી કન્ફર્મ લેટર તેઓને સામાવાળી સંસ્થા ઘ્વારા આપવામાં આવેલ. તેઓને સંસ્થામાં પ્રિન્ટીંગ ખાતામાં ઓપરેટર તરીકે મુકવામાં આવેલ હતા, તેઓએ તેમની નોકરી દરમ્યાન કોઈપણ ગુનો કરેલ ન હતો અને નોકરીના તમામ વર્ષમાં તથા છુટા કર્યા અગાઉના ૧૨ માસમાં ૨૪૦ દિવસ ઉપરાંત તેમની ફરજો બજાવેલ હતી અને તેઓ કાયમી કામદાર હતા. વધુમાં જણાવેલ છે કે, તેઓને છેલ્લે માસીક રૂા.૯૯૮૦/–પગાર ચુકવવામાં આવતો હતો. તેઓને સમગ્ર નોકરી દરમ્યાન કોઈ નોટીસ, મેમો, ચાર્જશીટ, ઠપકો વગેરે મળેલ નથી. સામાવાળી સંસ્થામાં જે રજાઓ આપવામાં આવતી હતી તે તેઓને મળતી ન

હતીઅને તેઓને જયારે જરૂર પડયે ત્યારે તેઓ રજાની માંગણી કરતા હતા અને ફોર્મ ભરતા હતા અને તે સંસ્થાના અધિકારી ધ્વારા મંજુર કરવામાં આવતું ન હતું. તેઓ સામાજીક પ્રસંગ, મરણ પ્રસંગ કે અન્ય પ્રસંગોમાં મૌખિક રીતે રજાની પરવાનગી લઈને રજા ઉપર જતા હતા અને જેથી તેઓને સામાવાળા ધ્વારા વગર રજાએ ગેરહાજર રહેવા બાબતની નોટીસ વારે ઘડીએ મોકલવામાં આવતી હતી અને માફીપત્ર તેમની પાસેથી લખાવવામાં આવતું હતું તથા અન્ય કાગળોમાં સહીઓ લેવામાં આવતી હતી અને તેઓને કામની જરૂરીયાત હોવાથી તેઓ આ સહીઓ કરી આપતા હતાં. વધુમાં જણાવેલ છે કે, ઉપરોકત બનાવ વખતે તેઓ વારેઘડીએ સંસ્થાના અધિકારીઓ, ઉચ્ચ અધિકારીઓ સમક્ષ ફરીયાદ કરતા આવેલા હોવા છતાં તેમની ફરીયાદ કોઈ સાંભળતું ન હતું કે કોઈ નિકાલ પણ કરવામાં આવતો ન હતો. આમ ઉપરોકત તમામ સંજોગો તથા હકીકતો હોવા છતાં સંસ્થા ધ્વારા એકાએક તેઓને કોઈપણ જાતના કારણ વગર એકમાત્ર લેખીત હુકમ આપી તા.૨૨–૩–૧૩ થી તેઓને નોકરીમાંથી રીટ્રેન્ચ કરવામાં (બરતરફ) આવેલા છે. આ હુકમ આપતા પહેલા તેઓને કોઈપણ જાતની બચાવની તક આપેલ નથી કે ખાતાકીય તપાસ પણ કરેલ નથી કે કોઈ કાયદેસર કાર્યવાહી પણ કરેલ નથી અને તેમનો કોઈ વાંક ગુનો ન હોવા છતાં માત્ર બે લીટીનો હુકમ આપી તેઓને નોકરીમાંથી બરતરફ કરી બેકારીના ખપ્પરમાં હોમી દીધેલ છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે, સામાવાળાનું તે કૃત્યુ તદ્દન ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી, આઈ.ડી.એકટ વિરુધ્ધ તથા કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો વિરુધ્ધ, અનફેર લેબર પ્રેકટીસ આચરનારું હોવાથી શરુથી તે હુકમ રદ થવાને પાત્ર બનેછે. જેથી તેમના ધ્વારા સામાવાળાને તેમની પાસેથી અગાઉ લીધેલ માફીપત્ર તથા રાજીનામું પાછા ખેંચવા અને રદબાતલ ગણવા તથા તે કાગળોનો કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવા તરીકે ઉપયોગ ન કરવા તથા પુન:સ્થાપિત કરવા બાબતે સામાવાળાને નોટીસ મોકલાવેલ હતી અને સાથે સાથે મદદનીશ શ્રમ આયુકત

સમક્ષ પુનઃસ્થાપના બાબતની ફરીયાદ પણ લખાવેલ હતી. તે નોટીસનો સામાવાળા ધ્વારા કોઈ જવાબ આપેલ ન હતો કે સમાધાન કાર્યવાહીમાં હાજર રહેલ ન હતા કે તેઓને કામે રાખવાની કોઈ તસ્દી લીધેલ ન હતી અને સમગ્ર કાર્યવાહી નિષ્ફળ જતાં સદર વિવાદ અત્રે દાખલ કરવાની ફરજ પડેલ છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે, તેઓને સામાવાળા ધ્વારા છુટા કર્યા બાદ તેઓ સંસ્થામાં કામ નોકરી મેળવવા માટે ગયેલ હતા, પરંતુ તેઓને કામે રાખેલ ન હતા અને તેઓએ બીજી પણ અન્ય જગ્યાએ કામ–નોકરી મેળવવા માટે ગયેલ હતા, પરંતુ તેઓને કોઈપણ જગ્યાએ કોઈ કામ કે નોકરી મળેલ નથી અને હાલ નોકરી મેળવવાના પ્રયત્નો તેઓના ચાલુ જ છે, હાલ તેઓ બિલ્કુલ બેકાર છે. સામાવાળામાં તેઓ જે ખાતામાં જે કામગીરી કરતા હતા તે કામગીરી હાજ પણ ચાલુ જ છે અને તેમની જગ્યાએ નવા– જુનીયર કામદારોને કામે રાખવામાં આવેલા છે. જો સામાવાળી સંસ્થા તેઓને કામે રાખે તો તેઓ આજે પણ તેમનો આ વિવાદ ઉભો રાખી કામે જવા તૈયાર છે. જેથી તેઓને લેખીત હુકમથી તા.૨૨–૩–૧૩ ના રોજથી છુટા કરવાનું સામાવાળાનું કૃત્ય તદ્દન ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી, આઈ.ડી.એકટ વિરુધ્ધનું જાહેર કરવા તેમજ સામાવાળાએ તેઓની પાસેથી લીધેલ માફીપત્ર તથા સહીઓવાળા કાગળોનો કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવા તરીકે ઉપયોગ કરે તથા લીધેલ સહીઓવાળા કાગળો રદબતાલ કરે તેવો હુકમ કરવા તથા તેઓને તા.૨૨–૩–૧૩ ના રોજથી પડેલા દિવસોના પુરા પગાર સહીત તથા આનુસાંગીક તમામ લાભો સહીત તેમની મુળ જગ્યાએ સળંગ નોકરી ગણી પુનઃસ્થાપિત કરે તેવો હુકમ કરવા તથા વિવાદનું ખર્ચ રૂા.૧૦,૦૦૦/– સંસ્થાઓ પાસેથી અપાવવા અરજ કરેલ છે.

૪. આ કામમાં સામાવાળા તરફેથી આંક–૭ થી લેખિત જવાબ રજુ થયેલ છે. જેમાં માંગણાના નિવેદનમાં જણાવેલ હકીકતોનો ઈન્કાર કરેલો છે. વધુમાં પ્રાથમિક મુદ્દો ઉપસ્થિત કરી જણાવેલ છે કે, અરજદારે માંગણાના નિવેદનમાં તેઓને

તા.૨૨–૩–૧૩ ના રોજ રીટ્રેન્ચ (બરતરફ) કરવામાં આવેલ છે અને તે અંગેનો હાલનો વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ છે, પરંતુ હકીકતમાં અરજદારે સામાવાળી ડેરીને તા.૭–૩–૧૩ ના રોજ સ્વૈચ્છીક રાજીનામું આપેલ હતી અને સદર રાજીનામું સામાવાળી ડેરી ધ્વારા સ્વીકારી તેઓને નોકરીમાંથી રીલીવ કરવામાં આવેલહતાં. આમ અરજદારે તા.૭–૩–૧૩ પછી એટલે કે સ્વૈચ્છીક રાજીનામું આપ્યા બાદ તેઓ સામાવાળી ડેરીમાં કયારેય પણ ફરજો બજાવેલ ન હોઈ અરજદારે તા.૨૨–૩–૧૩ ના રોજનું જે કોઝ ઓફ એકશન ઉપસ્થિત કરેલ છે તે દિવસનું કોઈ કોઝ ઓફ એકશન બનતું ન હોઈ અરજદારનો રેફરન્સ રદ થવાને પાત્ર છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે, અરજદાર સામાવાળી ડેરીમાં તા.૫–૧૧–૦૯ ના પત્રથી આસી.ની નિમણુંક કરવામાં આવી હતી અને સદર પત્રમાં તેઓની નિમણુંક તા.૧–૧૧–૦૯ થી ગણવાની હતી. આમ અરજદારે તા.૭–૩–૧૩ ના રોજ સ્વૈચ્છીક રાજીનામું આપેલ હતું. સદર રાજીનામું તેઓ સામાવાળી ડેરી ધ્વારા સ્વીકારેલ હતું અને તેઓનેતા.૭–૩–૧૩ ઓફીસ અવર્સ પછી રીલીવ કરવાનો ઓર્ડર કરવામાં આવેલ હતો અનેતા.૧૧–૩–૧૩ ના રીલીવીંગ ઓર્ડર અરજદારને મળી ગયેલ હતો, તેમ છતાં અરજદારે હાલના કામમાં સદર હુકમને પડકારવામાં આવેલ ન હોઈ રેફરન્સ રદ થવાને પાત્ર છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે, સામાવાળી ડેરી દુધ તેમજ દુધની બનાવટમાંથી બનતી જુદી જુદી પ્રોડકટ બનાવવાની પ્રક્રિયામાં રોકાયેલ સંસ્થા છે અને અરજદારને સૌપ્રથમ નિમણુંક તા.૮–૪–૦૫ ના પત્ર ધ્વારા ૬ મહીના માટે પેકેજીંગ ફિલ્ટ પ્લાન્ટમાં કોન્ટ્રાકટચ્યુઅલ નિમણુંક કરવામાં આવેલ હતી. સદર નિમણુંકના આધારે અરજદાર તા.૧૫–૪–૦૫ ના રોજ હાજર થયેલ હતા અનેવખતો વખત અરજદારની નિમણુંક લંબાવવામાં ાવતી હતી અને છેલ્લે અરજદારની નિમણુંકની સમયમર્યાદા તા.૩૦–૮–૦૮ ના રોજ પુરી થતા તેઓને તા.૮–૯–૦૮

ના રોજ રીલીવીંગ ઓર્ડર આપવામાં આવેલ હતો અને ત્યારબાદ તેઓના નિકળતા કાયદેસરના નાણા પણ તેઓને જે તે સમયે ચુકવી આપવામાં આવેલ હતાં. વધુમાં જણાવેલ છે કે, અરજદારને નવેસરથી ટ્રેઈની તરીકે તા.૭–૮–૦૮ ના પત્રથી ૬ મહીના માટે નિમણુંક કરવામાં આવેલ હતી અને સદર નિમણુંક પત્રને આધારે અરજદાર તા.૧–૯–૦૮ ના રોજ હાજર થયેલ હતા અને વખતો વખત અરજદારની નિમણુંક લંબાવવામાં આવેલ હતી અને ત્યારબાદ તેઓને તા.૫–૧૧–૦૯ ના પત્રથી આસી.તરીકે તેઓની નિમણુંક કરવામાં આવેલ હતી. ત્યારબાદ અરજદાર તેઓની નોકરી દરમ્યાન વગર રજાએ ગેરહાજર રહેતા તેઓને તા.૧૨–૫–૨૦૧૦, તા.૨૭–૩–૨૦૧૨, તા.૨૧–૯–૨૦૧૨, ૧૨–૧૧–૨૦૧૨, ૨૭–૧૧–૨૦૧૨ અને તા.૨૧–૨–૨૦૧૩ ના રોજ તેઓને નોટીસ આપવામાંઆવેલ હતી. વધુમાં જણાવેલ છે કે, અરજદારે સામાવાળી ડેરીમાં તા.૭–૩–૧૩ ના રોજ તેઓનું સ્વૈચ્છીક રાજીનામું આપેલ હતું અને સદર રાજીનામું સામાવાળી ડેરી ધ્વારા સ્વીકારેલ હતું અને તેની જાણઅરજદારને તા.૧૧–૩–૧૩ ના પત્રથી કરેલ હતી અને સદર પત્ર અરજદારને રજી.એ.ડી.થી મોકલી આપેલ હતો અને સદર પત્ર તેમને મળી ગયેલ હતો અને અરજદારને તા.૭–૩–૧૩ ના રોજ ઓફીસ અવર્સ બાદ રીલીવ કરવાનો ઓર્ડર કરવામાં આવેલ હતો અને તા.૨૨–૩–૧૩ ના રોજ ફુલ એન્ડ ફાઈનલ સેટલમેન્ટ પેટે તેઓના નિકળતા કાયદેસરના રૂપિયા ચુકવી આપવામાં આવેલ હતા. આમ ઉપરોકત હકીકત જોતાં અરજદારનો રેફરન્સ કેસ સામાવાળી ડેરી સામે કાયદેસર રીતે ચાલી શકે તેમ ન હોઈ રદ થવાને પાત્ર છે.

૫. આ કામમાં અરજદાર તરફેથી નીચે મુજબનો પુરાવો રજુ થયેલ છે.

– :: મૌખિક પુ રા વો :: –

ક્રમ	દસ્તાવેજનું વર્ણન	આંક/ માર્ક
૧.	અરજદારનું સરતપાસનું સોગંદનામું	૧૦

– :: દસ્તાવેજી પુરાવો :: –

ક્રમ	દસ્તાવેજનું વર્ણન	આંક/ માર્ક
૧.	માંગણાનું નિવેદન મળી ગયાની એકનોલેજમેન્ટ.	૫/૧
૨.	તા.૮–૨–૦૫ ના રોજ આપેલ કોન્ટ્રાકટચ્યુઅલ નિમણુંક અંગે લખેલ પત્ર તથા ત્યારબાદથી ૩–૫–૦૮ સુધી કોન્ટ્રાકટચ્યુઅલ નિમણુંક પત્રો.	૮/૧ થી ૮/૮
૩.	ટ્રેઈની તરીકે જોડવા આપેલ લેટર	૮/૯, ૮/૧૦
૪.	કાયમી કર્યાનો પત્ર.	૮/૧૧
૫.	છુટા કર્યાનો હુકમ.	૮/૧૨
૬.	સામાવાળાને પુન:સ્થાપિત કરવા લખેલ નોટીસ.	૮/૧૩
૭.	નોટીસ સામાવાળાને મળી ગયાની એકનોલેજમેન્ટ સ્લીપ.	૮/૧૩
૮.	અરજદારની પગાર ચીઠ્ઠી.	૮/૧૫

આ કામમા અરજદાર તરફેથી આંક–૧૧ થી કલોઝીંગ પુરસીસ રજુ થયેલ છે.

૬. આ કામમાં સામાવાળા સંસ્થા તરફેથી કોઈ મૌખિક પુરાવો રજુ થયેલ નથી, પરંતુ નીચે મુજબના દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ થયેલ છે.

– :: દસ્તાવેજી પુરાવો :: –

ક્રમ	દસ્તાવેજનું વર્ણન	આંક/ માર્ક
૧.	અરજદારે સૌપ્રથમ તા.૮–૪–૦૫ ના રોજ કોન્ટ્રાકટચ્યુઅલ નિમણુંક પત્રની ખરી નકલ.	૯/૧
૨.	અરજદારના હાજર રીપોર્ટની નકલ.	૯/૨
૩.	અરજદારને આપેલ રીલીવીંગ ઓર્ડરની નકલ.	૯/૩
૪.	અરજદારને ફુલ એન્ડ ફાઈનલ સમાધાન પેટે ચુકવેલ રકમના કવરીંગ લેટર તથા ચેકની નકલ તા.૩૦–૯–૦૮	૯/૪
૫.	અરજદારની ટ્રેઈની તરીકે નવેરથી આપેલ નિમણુંક પત્રની નકલ.	૯/૫
૬.	તે નિમણુંક પત્ર આધારે અરજદારના હાજર રીપોર્ટની નકલ.	૯/૬
૭.	અરજદરની આસી. તરીકે નવેસરથી નિમણુંક કરેલ પત્રની	૯/૭

	નકલ.	
૮.	અરજદારને આપવામાં આવેલ કારણ દર્શક નોટીસની નકલ.	૯/૮
૯.	અરજદારને તા.૨૭–૩–૧૨ થી ૨૧–૨–૧૩ ના સમય દરમ્યાન વગર રજાએ ગેરહાજર રહેવા બદલ આપવામાં આવેલ નોટીસની નકલ.	૯/૯ થી ૯/૧૩
૧૦.	અરજદારે સામાવાળાને આપેલ રાજીનામાની ખરી નકલ.	૯/૧૪
૧૧.	રાજીનામા આધારે અરજદારને આપેલ રીલીવીંગ ઓર્ડરની નકલ.	૯/૧૫
૧૨.	અરજદારને ફુલ એન્ડ ફાઈનલ સમાધાન પેટે ચુકવેલ રકમના કવરીંગ લેટર તથા ચેકની નકલ, તા.૨૨–૩–૧૩	૯/૧૬
૧૩.	એકનોલેજમેન્ટની ઝેરોક્ષ નકલ.	૯/૧૭

સામાવાળા તરફેથી આંક–૧૨ થી કલોઝીંગ પુરસીસ રજુ થયેલ છે.

૭. આ કામમાં બન્ને પક્ષના વિધ્વાન પ્રતિનિધિશ્રીઓની મૌખિક દલીલો સાંભળવામાં આવેલ છે. જયારે સામાવાળા તરફેથી તેમની દલીલના સમર્થનમાં ચુકાદ્દા રજુ થયેલ છે, જેની ચર્ચા યોગ્ય તબકકે કરવામાં આવશે.

૮. ઉપરોકત વિગતે રજુ થયેલ પક્ષ નિવેદન તેમજ બંને પક્ષ તરફે રજુ થયેલ દસ્તાવેજી પુરાવા અને દલીલ આધારે મારી સમક્ષ હાલના કેસમાં ન્યાય નિર્ણય માટે નીચે મુજબના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

– : : મુદ્દાઓ : : –

(૧) શું આ કામના અરજદારને સામાવાળાએ ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરેલા છે ?

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

(૩) શું હુકમ ?

૯. ઉપરોકત મુદ્દાઓના મારા નિર્ણયો નીચે મુજબના છે.

– : : નિ ર્ણ યો : : –

(૧) નકારમાં.

(૨) નકારમાં.

(૩) આખરી હુકમ મુજબ.

૧૦. ઉપરોકત મુદ્દાઓના નિર્ણયોના મારા કારણો નીચે મુજબના છે.

– : : કા ર ણો : : –

મુદ્દા નં.(૧) અને (૨) સંયુકત ::–

આ કામે મુદ્દા નં.(૧) અને (૨) ની હકીકતો પરસ્પર એકબીજા સાથે અતુટ રીતે સંકળાયેલી હોઈ, બીન જરૂરી પુનરાવર્તન ટાળવાના હેતુસર આ બંને મુદ્દાઓ ચર્ચા સંયુકત રીતે કરવામાં આવેલ છે.

આ કામે અરજદાર કોઈ પણ દાદ મેળવવા હકકદાર છે તે સાબીત કરવા માટે પ્રથમ તેઓએ કામદાર હોવાનું અને ત્યારબાદ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું તેમજ ત્યારબાદ તેઓને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર કરવાની રહે છે.

આ કામમાં અરજદારના કથન મુજબ તેઓ સામાવાળી સંસ્થામાં તા.૧–૯–૦૮ ના રોજ દાખલ થયેલ હતાં. તે સમયે તેઓને શંકરભાઈ ચૌધરીના કોન્ટ્રાકટમાં રાખવામાં આવેલ હતાં. ત્યારબાદ તા.૧૭–૧૦–૦૯ થી તેઓને કોન્ટ્રાકન્યુઅલ કામદાર તરીકે રાખવામાં આવેલ હતાં. તેઓને દર વર્ષે કોન્ટ્રાકચ્યુઅલ કામદાર તરીકેના નિમણુંક પત્રો આપવામાં આવેલ હતાં. ત્યારબાદ તા.૧૨–૮–૧૧ ના રોજથી તેમને કાયમી કરી કન્ફર્મ લેટર આપવામાં આવેલ. તેઓ સામાવાળી સંસ્થામાં પ્રિન્ટીંગ ખાતામાં ઓપરેટર તરીકે કામ કરતાં હતા અને છેલ્લો માસીક પગાર રૂા.૯,૯૮૦/– હતો તેવું કથન કરેલ છે. આ

કામમાં સામાવાળાએ રજુ કરેલ લેખીત જવાબ જોવામાં આવે તો અરજદારને સૌપ્રથમ તા.૮–૪–૦૫ ના પત્ર ધ્વારા ૬ મહીના માટે પેકેજીંગ ફીલ્ડ પ્લાન્ટમાં કોન્ટ્રાકચ્યુઅલ નિમણુંક આપવામાં આવેલ હતી, તેઓ તા.૧૫–૪–૦૫ ના રોજ હાજર થયેલ હતા અને વખતો વખત નિમણુંક લંબાવવામાં આવી હતી. ત્યારબાદ તેમની નિમણુંકની સમયમર્યાદા તા.૩૦–૮–૦૮ ના રોજ પુરી થતાં તેઓને તા.૮–૯–૦૮ ના રોજ રીલીવીંગ ઓર્ડર આપવામાં આવેલો અને નિકળતા કાયદેસરના નાણા ચુકવી આપવામાં આવેલા. ત્યારબાદ અરજદારને નવેસરથી ટ્રેઈની તરીકે તા.૭–૮–૦૮ ના પત્રથી ૬ મહીના માટે નિમણુંક આપવામાં આવેલ. તેઓ તા.૧–૯–૦૮ ના રોજ હાજર થયેલ હતા અને વખતો વખત નિમણુંક લંબાવવામાં આવેલ હતી. ત્યારબાદ તા.૫–૧૧–૦૯ ના પત્રથી તેઓને આસીસ્ટન્ટ તરીકે નિમણુંક આપવામાં આવેલી અને તા.૭–૩–૧૩ ના રોજ સ્વૈચ્છીક રાજીનામું આપતા તે સ્વીકારવામાં આવેલ હોવાનું કથન કરેલ છે. આ કામમાં અરજદારે માર્ક ૮/૧૦ થી રજુ કરેલ પત્ર જોવામાં આવે તો અરજદારને છેલ્લે તા.૫–૧૧–૦૯ ના રોજ આસીસ્ટન્ટ તરીકે તા.૧–૧૧–૦૯ ની અસરથી નિમણુંક આપવામાં આવેલ હોવાનું જણાય આવે છે અને તે હોદ્દા ઉપર તેઓને તા.૧૨–૮–૧૧ ના પત્ર ધ્વારા કન્ફર્મ કરવામાં આવેલ અને ત્યારબાદ તે હોદ્દા ઉપરથી જ તેઓને નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલ છે. આમ અરજદાર સામાવાળી સંસ્થામાં છેલ્લે આસીસ્ટન્ટ તરીકે કામગીરી કરતા હોઈ, તે સંજોગોમાં તે કામગીરી સ્કીલ્ડ પ્રકારની હોઈ, તેનો સમાવેશ આઈ.ડી.એકટની કલમ ૨(એસ) માં કરવામાં આવેલ 'કામદાર'ની વ્યાખ્યામાં થાય છે, જેથી અરજદાર સામાવાળી સંસ્થાના કામદાર હોવાની હકીકત પુરવાર થાય છે.

૧૧. 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.

હાલના કેસમાં અરજદારના કથન મુજબ તેઓ સામાવાળી સંસ્થામાં તા.૧–૯–૦૮ ના રોજ દાખલ થયેલ હતાં. તે સમયે તેઓને શંકરભાઈ ચૌધરીના કોન્ટ્રાકટમાં રાખવામાં આવેલ હતાં. ત્યારબાદ તા.૧૭–૧૦–૦૯ થી તેઓને કોન્ટ્રાકન્યુઅલ કામદાર તરીકે રાખવામાં આવેલ હતાં. તેઓને દર વર્ષે કોન્ટ્રાકચ્યુઅલ કામદાર તરીકેના નિમણુંક પત્રો આપવામાં આવેલ હતાં. ત્યારબાદ તા.૧૨–૮–૧૧ ના રોજથી તેમને કાયમી કરી કન્ફર્મ લેટર આપવામાં આવેલ. તેઓ સામાવાળી સંસ્થામાં પ્રિન્ટીંગ ખાતામાં ઓપરેટર તરીકે કામ કરતાં હતા અને છેલ્લો માસીક પગાર રૂા.૯,૯૮૦/– હતો તેવું કથન કરેલ છે. આ કામમાં સામાવાળાએ રજુ કરેલ લેખીત જવાબ જોવામાં આવે તો અરજદારને સૌપ્રથમ તા.૮–૪–૦૫ ના પત્ર ધ્વારા ૬ મહીના માટે પેકેજીંગ ફીલ્ડ પ્લાન્ટમાં કોન્ટ્રાકચ્યુઅલ નિમણુંક આપવામાં આવેલ હતી, તેઓ તા.૧૫–૪–૦૫ ના રોજ હાજર થયેલ હતા અને વખતો વખત નિમણુંક લંબાવવામાં આવી હતી. ત્યારબાદ તેમની નિમણુંકની સમયમર્યાદા તા.૩૦–૮–૦૮ ના રોજ પુરી થતાં તેઓને તા.૮–૯–૦૮ ના રોજ રીલીવીંગ ઓર્ડર આપવામાં આવેલો અને નિકળતા કાયદેસરના નાણા ચુકવી આપવામાં આવેલા. ત્યારબાદ અરજદારને નવેસરથી ટ્રેઈની તરીકે તા.૭–૮–૦૮ ના પત્રથી ૬ મહીના માટે નિમણુંક આપવામાં આવેલ. તેઓ તા.૧–૯–૦૮ ના રોજ હાજર થયેલ હતા અને વખતો વખત નિમણુંક લંબાવવામાં આવેલ હતી. ત્યારબાદ તા.૫–૧૧–૦૯ ના પત્રથી તેઓને આસીસ્ટન્ટ તરીકે નિમણુંક આપવામાં આવેલી અને તા.૭–૩–૧૩ ના રોજ સ્વૈચ્છીક રાજીનામું આપતા તે સ્વીકારવામાં આવેલ હોવાનું કથન કરેલ છે. આમ અરજદારના કથન મુજબ તેઓ સામાવાળી સંસ્થામાં તા.૧–૯–૦૮ ના રોજ

દાખલ થયેલ હતાં, પરંતુ સામાવાળાએ રજુ કરેલ લેખીત જવાબમાં અરજદારની સૌપ્રથમ કોન્ટ્રાકચ્યુઅલ નિમણુંક તા.૮–૪–૦૫ ના રોજ થયેલ હતી. તે નિમણુંક વખતો વખત લંબાવવામાં આવેલ અને તા.૩૦–૮–૦૮ ના રોજ તેની સમયમર્યાદા પુરી થતી હતી ત્યારે અરજદારને તા.૮–૯–૦૮ ના રોજ રીલીવીંગ ઓર્ડર આપવામાં આવેલ, પરંતુ અરજદારને તે પહેલા જ તા.૭–૮–૦૮ ના પત્રથી નવેસરથી ટ્રેઈની તરીકે ૬ મહીનાની નિમણુંક આપવામાં આવેલી અને અરજદાર તા.૧–૯–૦૮ ના રોજ હાજર થયેલ હતા. ત્યારે અરજદારે તે સમય દરમ્યાન વિધાઉટ બ્રેક સળંગ નોકરી કરેલ છે. ત્યારબાદ અરજદારને તા.૫–૧૧–૦૯ ના રોજ આસીસ્ટન્ટ તરીકે નિમણુંક આપવામાં આવેલી અને અરજદાર તરફેથી રજુ થયેલ માર્ક ૮/૧૧ ના પત્ર મુજબ અરજદારને તા.૧–૭–૧૧ ની અસરથી તે હોદ્દા ઉપર કન્ફર્મ કરવામાં આવેલ. વધુમાં અરજદારના કથન મુજબ તેઓને તા.૨૨–૩–૧૩ ના રોજ નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલ. જયારે સામાવાળાના કથન મુજબ અરજદારે તા.૭–૩–૧૩ ના રોજ રાજીનામું આપેલ હોઈ, તે સ્વીકારવામાં આવતા તેઓને તા.૧૧–૩–૧૩ ના રોજ રીલીવીંગ ઓર્ડર અન્વયે તા.૭–૩–૧૩ ના ઓફીસ સમય બાદ નોકરીમાંથી રીલીવ કરવામાં આવેલ છે. આ સંદર્ભે અરજદારે એવું કથન કરેલ છે કે, તે રીલીવ ઓર્ડર સંસ્થાએ તા.૨૨–૩–૧૩ ના રોજ રજી.એ.ડી. ધ્વારા તેઓને મોકલેલ, જેથી તે મોકલ્યા તારીખથી તેઓ માટે છુટા કરવા માટેનું કારણ ઉત્પન્ન થાય છે. આ સંદર્ભે સામાવાળાએ રજુ કરેલ માર્ક ૯/૧૫ અને ૯/૧૬ ના દસ્તાવેજ જોવામાં આવે તો સામાવાળાએ અરજદારને નોકરીમાંથી તા.૭–૩–૧૩ ના રોજ ઓફીસ સમય બાદ રીલીવ કરતો હુકમ તા.૧૧–૩–૧૩ ના રોજ કરેલ છે. તે પત્રની જમણી સાઈડમાં ઉપર બાય રજી.એ.ડી. ૨૨–૩– લખેલ છે તેમજ માર્ક ૯/૧૬ નો પત્ર જોવામાં આવે તો તે અરજદારને ફુલ એન્ડ ફાઈનલ સેટલમેન્ટ પેટે મોકલવામાં આવેલ ચેકનો

ફોરવડીંગ પત્ર છે, જે તા.૨૨–૩–૧૩ ના રોજનો છે અને રજી.એ.ડી. પણ તે તારીખના રોજ કરવામાં આવેલ હોવાનો તેમાં જમણી બાજુ ઉપર હસ્તાક્ષરથી ઉલ્લેખ કરેલ છે. આમ અરજદારને નોકરીમાંથી રીલીવ કરતો હુકમ અને ફુલ એન્ડ ફાઈનલ સેટલમેન્ટ પેટે ચુકવવામાં આવેલ રકમના ચેકનો ફોરવડીંગ લેટર સામાવાળા ધ્વારા તા.૨૨–૩–૧૩ ના રોજ રજી.એ.ડી. ધ્વારા મોકલવામાં આવેલ હોય, તે સંજોગોમાં અરજદારને તે પત્ર તે પછીની તારીખના રોજ મળેલ હોય તેવું કહી શકાય. આમ અરજદારે સામાવાળી સંસ્થામાં તા.૮–૪–૦૫ થી તા.૨૨–૩–૧૩ સુધી સળંગ નોકરી કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર થાય છે. વધુમાં આ સમય દરમ્યાન અરજદારને તા.૮–૯–૦૮ ના રોજ વચ્ચે રીલીવ કરેલ હોય, તેમ છતાં તેમની નોકરી વિધાઉટ બ્રેક હોઈ, જેથી અરજદારની નોકરી કલમ ૨૫(બી–૧) ની જોગવાઈ મુજબ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર થાય છે.

૧૨. ત્યારે હવે અરજદારને સામાવાળાએ ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ છે કે કેમ તે હકીકત 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 મુદ્દત પૂરી ન થઈ હોય અથવા તે કામદારને એવી નોટીસને બદલે નોટીસની મુદ્દત સુધીનું વેતન આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી :

પરંતુ,

(ખ) તે કામદારને છટણી વખતે અખંડ નોકરીના દરેક વર્ષ માટે અથવા છ

મહીનાથી વધુ નોય તેવા તેના ભાગ માટે પંદર દિવસના સરેરાશ પગાર જેટલું વળતર આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી અને

(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 :

આ કામમાં અરજદારના કથન મુજબ સામાવાળી સંસ્થામં કામદારોને જે રજા આપવામાં આવતી હતી, તેઓને મળતી ન હતી અને જયારે જરૂર પડે ત્યારે રજાની માંગણી કરતા હતા અને ફોર્મ ભરતા હતા. જે સંસ્થાના અધિકારી ઘ્વારા મંજુર કરવામાં આવતી ન હતી. તેઓ સામાજીક પ્રસંગ, મરણ પ્રસંગ કે અન્ય પ્રસંગોમાં

મૌખિક રીતે રજાની પરવાનગી લઈને રજા ઉપર જતા હતા અને તેથી તેઓને સામાવાળા દ્વારા વગર રજાએ ગેરહાજર રહેવા બાબતની નોટીસ વારંઘડીયે મોકલવામાં આવતી હતી અને તેમની પાસેથી માફી પત્ર લેવામાં આવતા હતાં તથા અન્ય કાગળોમાં સહીઓ લેવામાં આવતી હતી. તેઓને કામની જરૂરીયાત હોવાથી તેઓ આ સહીઓ કરી આપતા હતાં. ઉપરોકત બનાવ બાબતે તેઓએ વારંઘડીયે સંસ્થાના ઉચ્ચ અધિકારીઓ સમક્ષ ફરીયાદો કરેલ હોવા છતાં તેમની ફરીયાદ કોઈ સાંભળતું ન હતું કે કોઈ નિકાલ પણ કરવામાં આવતો ન હતો અને ત્યારબાદ સંસ્થા દ્વારા એકાએક તેઓને કોઈપણ જાતના કારણ વગર એકમાત્ર લેખીત હુકમ આપી તા.૨૨–૩–૧૩ થી તેઓને નોકરીમાંથી રીટ્રેન્ચ (બરતરફ) કરવામાં આવેલ છે. આ હુકમ આપતા પહેલા તેઓને કોઈપણ જાતની બચાવની તક આપેલ નથી કે ખાતાકીય તપાસ પણ કરેલ નથી કે કોઈ કાયદેસર કાર્યવાહી પણ કરેલ નથી. વધુમાં અરજદારે જણાવેલ છે કે, સામાવાળાએ તેમની પાસેથી અગાઉ લીધેલ માફીપત્ર તથા રાજીનામા પાછા ખેંચવા અને રદબાતલ ગણવા અને તે કાગળોનો કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવા તરીકે ઉપયોગ ન કરવા જણાવેલ છે. આથી વિપરીત સામાવાળાએ તેમના લેખીત જવાબમાં એવું કથન કરેલ છે કે, અરજદારને તા.૫–૧૧–૦૯ ના પત્રથી આસીસ્ટન્ટ તરીકે નિમણુંક કરવામાં આવેલ. ત્યારબાદ અરજદાર તેઓની નોકરી દરમ્યાન વગર રજાએ ગેરહાજર રહેતા, તેઓને તા.૧૨–૫–૧૦, ૨૭–૩–૧૨, ૨૧–૯–૧૨, ૧૨–૧૧–૧૨, ૨૭–૧૧–૧૨ અને તા.૨૧–૨–૧૩ ના રોજ નોટીસો આપવામાં આવેલ હતી. અરજદારે સામાવાળી ડેરીમાં તા.૭–૩–૧૩ મના રોજ તેઓનું સ્વૈચ્છીક રાજીનામું આપેલ હતું અને તે રાજીનામું સામાવાળા દ્વારા સ્વીકારેલ હતું અને તેની જાણ અરજદારને તા.૧૧–૩–૧૩ ના પત્રથી કરેલ હતી. તે પત્ર અરજદારને રજી.એ.ડી. થી મોકલી આપેલ, જે તેઓને મળી ગયેલ હતો અને અરજદારને તા.૭–૩–૧૩ ના

ઓફીસ હવર્સ બાદ તેઓને રીલીવ કરવાનો ઓર્ડર કરવામાં આવેલ હતો અને તા.૨૨–૩–૧૩ ના રોજ ફુલ એન્ડ ફાઈનલ સેટલમેન્ટ પેટે તેઓના નીકળતા કાયદેસરના હકકોના નાણા ચુકવી આપવામાં આવેલ હતા. આમ સામાવાળાના કથન મુજબ અરજદારે સ્વૈચ્છીક રાજીનામું આપતા તેઓને નોકરીમાંથી રીલીવ કરવામાં આવેલ છે.

આ કામમાં અરજદારે માર્ક ૮/૧૨ થી રજુ કરેલ દસ્તાવેજ જોવામાં આવે તો સામાવાળાએ તા.૧૧–૩–૧૩ ના રોજ તેઓને તા.૭–૩–૧૩ ના રોજ ઓફીસ સમય બાદ આસીસ્ટન્ટના હોદ્દા ઉપરથી નોકરીમાંથી રીલીવ કરતો પત્ર છે. આમ પ્રથમ દૃષ્ટિએ આ દસ્તાવેજ ઉપરથી અરજદારને નોકરીમાંથી રીટ્રેન્ચ (છટણી) કરેલ હોય તેવું જણાતું નથી, પરંતુ અરજદારને નોકરીમાંથી રીલીવ કરવામાં આવેલ છે. સામાવાળા તરફેથી તેમના લેખીત જવાબની સાથે આંક–૯ થી દસ્તાવેજી પુરાવા લીસ્ટ રજુ કરેલ છે. તેમાં માર્ક ૯/૧૪ થી અરજદારે આપેલ રાજીનામાની ખરી નકલ રજુ કરેલ છે, તેમજ માર્ક ૯/૧૫ થી રીલીવીંગ ઓર્ડર અને માર્ક ૯/૧૬ થી અરજદારને તા.૨૨–૩–૧૩ ના રોજ ફુલ એન્ડ ફાઈનલ સેટલમેન્ટ સંદર્ભે મોકલવામાં આવેલ ચેકનો ફોરવડીંગ પત્ર તેમજ રૂા.૨૧,૮૧૦/– અને રૂા.૪,૮૬૪/– ના બે ચેકની નકલો રજુ રાખેલ છે તેમજ તે ચેક અરજદારને મળી ગયા અંગેની એકનોલેજમેન્ટ સ્લીપ માર્ક ૯/૧૭ થી રજુ થયેલ છે. સામાવાળા દ્વારા તેમના જવાબની સાથે ઉપરોકત દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરેલ. ત્યારબાદ અરજદારે આંક–૧૦ થી તેમનું સરતપાસનું સોગંદનામું રજુ કરેલ છે. તે સરતપાસના પેરા–૩ માં અરજદારે એવું જણાવેલ છે કે, માર્ચ–૨૦૧૩ ના વર્ષમાં તેઓએ તેમની ફરજો તા.૧–૩–૧૩ થી ૭–૩–૧૩ સુધી રાબેતા મુજબ બજાવેલ હતી, તા.૭–૩–૧૩ ના રોજ તેઓને એચ.આર. ઓફીસમાંથી જણાવવામાં આવેલ કે, ''તમને કંપની દ્વારા લેખીત ઓર્ડર મોકલવામાં આવશે, ત્યારબાદ કામ ઉપર આવવું, આવો ઓર્ડર

ન મળે ત્યાં સુધી કામ ઉપર આવવું નહીં.'' સામાવાળા ઘ્વારા આ પ્રમાણે જણાવવામાં આવતા તેઓ તા.૮–૩–૧૩ ના રોજથી તેઓ ફરજ ઉપર ગયેલ નહીં. ત્યારબાદ તા.૨૨–૩–૧૩ ના રોજ સામાવાળા ઘ્વારા રજી.એ.ડી. ઘ્વારા કુલ–૩ કાગળો મોકલવામાં આવેલ, જેમાં તેમને નોકરીમાંથી છુટા કરતો હુકમ, ફુલ એન્ડ ફાઈનલ રકમનું સ્ટેટમેન્ટ અને બે ચેક હતાં. અરજદારનું સરતપાસનું આ કથન જોવામાં આવે તો તેવું કોઈ કથન તેમના માંગણાના નિવેદનમાં જણાવવામાં આવેલ નથી. ત્યારે સામાવાળાએ લેખીત જવાબ અને તેની સાથે દસ્તાવેજો રજુ કર્યા બાદ અરજદારે સૌપ્રથમ વખત ઉપરોકત મુજબનું કથન તેમના સરતપાસના સોગંદનામામાં જણાવેલ છે. ત્યારે તે કથન તે પ્લીડીંગ્સ વગરનો પુરાવો છે. જયાં સુધી જે પુરાવો રજુ કરવામાં આવેલ હોય, તેને પ્લીડીંગ્સનો આધાર મળતો ન હોય ત્યાં સુધી તે પુરાવા તરીકે ઘ્યાને લઈ શકાય નહીં. વધુમાં અરજદારે તેમના સરતપાસના પેરા–૪ માં એવું જણાવેલ છે કે, ''સામાવાળાએ માર્ક ૯/૧૪ થી તેમનું રાજીનામું રજુ કરેલ છે અને તેમના લેખીત જવાબમાં એવું જણાવેલ છે કે, તેઓને નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલ નથી, પરંતુ તેઓએ રાજીનામું આપી સ્વૈચ્છીક નોકરીનો ત્યાગ કરેલ છે.'' તે રાજીનામાની વિગતની જાણ સામાવાળા ઘ્વારા જયારે આંક–૯ વાળું દસ્તાવેજી પુરાવા લીસ્ટ કોર્ટ સમક્ષ રજુ કરેલ અને તેની નકલ તેમના યુનિયનને આપેલ અને યુનિયન ઘ્વારા તેમને તે તમામ બતાવવામાં આવેલ ત્યારે જ પ્રથમ વખત થયેલી છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે માર્ક ૯/૧૪ વાળું રજુ થયેલ રાજીનામાનું લખાણ તેમના હસ્તાક્ષરમાં છે તે વાત સાચી છે, પરંતુ આ રાજીનામાનું લખાણ સામાવાળામાં તેઓને જયારે કોન્ટ્રાકચ્યુઅલ નિમણુંકમાંથી ટ્રેઈની તરીકે લેવામાં આવેલ તે સમયે ટાઈપ ઓફીસમાં કંપનીના કાગળ ઉપર લેવામાં આવેલ. આ રાજીનામું તા.૭–૩–૧૩ ના રોજ કે તેમના અગાઉ કે પછી આપેલ નથી, આવું રાજીનામું આપવાનો તેઓનો કોઈ વિચાર કે ઈરાદો ન હતો અને નોકરીનો ત્યાગ

કરવા માટેનું કોઈ જ કારણ ન હતું.'' માર્ક ૯/૧૪ વાળા રાજીનામામાં તેમના ધ્વારા કોઈ તારીખ નાખવામાં આવેલ નથી, તેમને જયારે કંપનીમાં ટ્રેઈની તરીકે લેવામાં આવેલ અને તે વખતે આ રાજીનામાનું લખાણ લખાવી લેવામાં આવેલ, તે જ સમયે તેમને સુચના આપવામાં આવેલ કે તેમાં તારીખ નાખવાની નથી અને રાજીનામાના લખાણ બાદ થોડી જગ્યા રાખી છેક નીચે સહી કરવી. આ રીતે તે સમયે તેમની પાસેથી તેમની મજબુરીનો લાભ લઈ જે રાજીનામાનું લખાણ લખાવી લેવામાં આવેલ, તેનો સંસ્થાએ દુરૂપયોગ કરેલ છે તેવી રજુઆત કરેલ છે. વધુમાં જો તેઓએ તા.૭–૩–૧૩ ના રોજ ખરેખર રાજીનામું આપેલ હોત તો તેઓએ તેમાં તે દિવસની તારીખ નાખેલ હોત તેવું કથન કરેલ છે. વધુમાં તે રાજીનામામાં જે એમ્પો.નં.૧૨૦૦૨૯૩ એવું અંગ્રેજીમાં લખાણ છે તે પણ તેમના હસ્તાક્ષરમાં નથી, તે અન્ય કોઈ ધ્વારા લખવામાં આવેલ છે. તે રાજીનામાના લખાણ ઉપર ઉપરી અધિકારીના કુલ ૪ રીમાર્કસ લખેલ છે, તે દર્શાવે છે તે તેમની ગેરહાજરી ખોટી રીતે ઉભી કરેલ છે અને તેના કારણે અગાઉ આપેલ લખાણનો દુરૂપયોગ કરવામાં આવેલ છે. વધુમાં તેમના ધ્વારા કોઈ રાજીનામું આપવામાં આવેલ ન હોવાથી તે અંગેનો કોઈ ઉલ્લેખ તેમના ધ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલ ૧૦(૧) ની ફરીયાદમાં લખેલ નથી કે તે અંગેનો કોઈ ઉલ્લેખ તેમના માંગણાના નિવેદનમાં નથી. આમ માર્ક ૯/૧૪ વાળુ તેમનું કહેવાતું રાજીનામું કોર્ટમાં રજુ કર્યા બાદ અને યુનિયન ધ્વારા તેઓને તે બતાવ્યા બાદ તેની તેમને જાણ થયેલી છે. વધુમાં માર્ક ૯/૧૫ થી સંસ્થાએ તેઓને રીલીવીંગ ઓર્ડર આપેલ છે, તેમાં પણ કયાંય તેઓએ રાજીનામું આપેલ હોય અને તે રાજીનામાનો સ્વીકાર કરી તેઓને નોકરીમાંથી રીલીવ કરવામાં આવેલ હોય તેવો ઉલ્લેખ નથી. આમ તેઓએ ખરેખર કોઈ રાજીનામું આપેલ જ ન હોવાનું કથન કરેલ છે.

આમ હાલના વિવાદમાં પુરાવાના તબકકે અરજદારે સ્વેચ્છાપૂર્વક રાજીનામું

આપેલ છે કે તે સંદર્ભેનો વિવાદ પણ સામેલ થયેલ છે. આ સંદર્ભે **નામદાર મદ્રાસ હાઈકોર્ટ** સમક્ષનો **એન.એથીરાજ વિરુધ્ધ મેનેજમેન્ટ ઓફ ગંગા ટેક્ષટાઈલ્સ (પ્રા.) લીમીટેડ, કોઈમ્બતુર, ૧૯૯૮–એલએલઆર–૯૨૯** નો ચુકાદો જોવામાં આવે તો તેમાં એવું ઠરાવવામાં આવેલ છે કે, માલીક ધ્વારા કામદારને કામ આપવાનો ઈન્કાર કરેલ તે યોગ્ય છે કે કેમ? તેનો ન્યાય નિર્ણય કરતી વખતે લેબર કોર્ટે તે સંદર્ભેનો આનુસંગીક પ્રશ્ન એટલે કે કર્મચારી ધ્વારા નોકરીમાંથી સ્વૈચ્છીક રાજીનામું આપેલ છે કે કેમ? તેનો પણ નિર્ણય કરી શકે અને તેમ કરવાથી લેબર કોર્ટ તેની હકુમતની ઉપરવટ જતી નથી. ત્યારે હાલના કેસમાં પણ જે માર્ક ૯/૧૪ થી રજુ થયેલ રાજીનામા બાબતનો વિવાદ છે, તેનો ન્યાય નિર્ણય પણ અત્રેની કોર્ટ કરવા માટે સક્ષમ છે.

આ કામમાં અરજદારના વિધ્વાન પ્રતિનિધિશ્રીએ દલીલના તબકકે એવું કથન કરેલ છે કે, સામાવાળાએ માર્ક ૯/૧૪ થી કહેવાતા રાજીનામાની ઝેરોક્ષ નકલ રજુ કરેલ છે. સામાવાળાએ તેવું અસલ રાજીનામું રજુ કરવું જોઈતું હતું, તે અસલ રાજીનામાની હાલની પરિસ્થિતિ જોવી પડે. વધુમાં તે રાજીનામામાં સહી પણ ઘણી નીચે છે. સામાવાળાએ ૨૦૦૫ માં લેવાયેલ રાજીનામાનો દુરૂપયોગ કરેલ છે. વધુમાં સામાવાળાએ રાજીનામાની હકીકત પુરવાર કરવા માટે કોઈ સાક્ષી રજુ કરેલ નથી તેમજ રાજીનામાના કાગળનો અને લખાણનો સમયગાળો પુરવાર ન થાય તે માટે ઝેરોક્ષ રજુ કરેલ છે, અગાઉના કાગળ ઉપર રાજીનામું લીધેલ હોય તો તે કાગળ જુનો હોય અને તેનો કલર પણ બદલી શકે અને શાહીનો કલર પણ બદલી શકે. અરજદારના વિધ્વાન પ્રતિનિધિશ્રીની આ દલીલ અંગે ચર્ચા કરવામાં આવે તો હાલના કેસની કાર્યવાહી દરમ્યાન સામાવાળાએ માર્ક ૯/૧૪ થી રાજીનામાની ખરી નકલ રજુ કરેલ. ત્યારબાદ અરજદારે તા.૧૭–૧૨–૧૮ ના રોજ આંક–૧૦ થી તેઓની સરતપાસ રજુ કરેલ છે. ત્યારબાદ તેઓની ઉલટતપાસ તા.૨૩–૯–૧૯ ના

રોજ થયેલ છે અને તે ઉલટતપાસ પુરી થયા બાદ અરજદાર તરફેથી આંક–૧૧ થી તા.૨૧–૧૦–૧૯ ના રોજ કલોઝીંગ પુરસીસ રજુ કરી દીધેલ છે. જો અરજદારનું એવું કથન હોય કે તે રાજીનામું સને ૨૦૦૫ માં તેમની પાસેથી લેવામાં આવેલ હતું અને તેનો સામાવાળાએ દુરૂપયોગ કરેલ છે, તેમજ તે રાજીનામું તે વખત જે કાગળ ઉપર લેવામાં આવેલ હોય તેનો આટલા વર્ષ પછી રંગ બદલાયેલ હોય અને શાહીનો કલર પણ બદલાયેલ હોય, માટે સામાવાળાએ અસલ રાજીનામું રજુ કરવું પડે અને તે કારણસર સામાવાળાએ અસલ રાજીનામું રજુ કરેલ નથી. તો આ સંજોગોમાં અરજદારના કથન મુજબ સામાવાળાએ કોર્ટ સમક્ષ સાચી હકીકત ન આવે તે કારણસર રાજીનામાની ઝેરોક્ષ નકલ રજુ કરેલ હોય તો, સામાવાળા અસલ રાજીનામું રજુ કરે તેવી અરજી કરી, તે સંદર્ભે હુકમ મેળવવાની જવાબદારી અરજદાર ઉપર રહેલી છે. અરજદાર પક્ષે આવી કોઈ કાર્યવાહી હાલના કેસની કાર્યવાહી દરમ્યાન કરેલ નથી અને દલીલના તબકકે સૌપ્રથમ વખત તે બાબતે કથન કરવામાં આવેલ છે, ત્યારે માત્ર કથનો અને શબ્દો ઉપરથી તે હકીકત માની શકાય નહીં. વધુમાં અરજદારે તેમની સરતપાસમાં રાજીનામામાં હસ્તાક્ષર તેમના હોવાનું અને સહી તેમની હોવાનું કબુલ કરેલ હોય ત્યારે તે રાજીનામું તેમની પાસે તેઓ અગાઉ ટ્રેઈની તરીકે નોકરી કરતા હતા તે સમયે લેવામાં આવેલ હતું અને તેનો દુરૂપયોગ કરવામાં આવેલ હતો તે કથન પુરવાર કરવાની જવાબદારી તેઓ ઉપર રહેલી છે. વધુમાં અરજદારની ઉલટતપાસ જોવામાં આવે તો તેઓને સામાવાળા ધ્વારા એવો સવાલ પુછવામાં આવેલ કે માર્ક ૯/૧૪ વાળું રાજીનામું તેઓએ સંસ્થાને આપેલ છે તે છે? તેના જવાબમાં અરજદારે એવું જણાવેલ કે, તેમાં તેઓની સહી છે, પરંતુ રાજીનામું તેમની પાસે લખાવી લેવામાં આવેલ છે. અરજદારે તે તબકકે એવો કોઈ જવાબ આપેલ નથી કે માર્ક ૯/૧૪ વાળું રાજીનામું અગાઉ તેમની પાસેથી તેઓ ટ્રેઈની તરીકે હતા ત્યારે લેવામાં આવેલ અને ત્યારબાદ તેનો દુરૂપયોગ કરીને

તેમને નોકરીમાંથી રીલીવ કરવામાં આવેલ. વધુમાં અરજદારે તેમની ઉલટતપાસમાં એવું જણાવેલ છે કે, તેમની પાસેથી કંપનીએ રાજીનામું લખાવી લીધેલ તે બાબતે તેઓએ તેમના યુનિયન પ્રતિનિધિ કે કોઈ સરકારી અધિકારી અથવા તો નજીકના પોલીસ સ્ટેશનમાં જાણ કરેલ નથી, તેમજ તેમની પાસેથી બળજબરીપૂર્વક રાજીનામું લખાવી લેવામાં આવેલ તે બાબતે તેઓએ સામાવાળી કંપનીને કોઈ લેખીત અરજી આપેલ નથી. વધુમાં તેઓને માર્ક ૯/૧૫ નો રીલીવીંગ ઓર્ડર આપવામાં આવેલ હોવાનું તેમજ માર્ક ૯/૧૬ ના પત્રની સાથે ફુલ એન્ડ ફાઈનલ સેટલમેન્ટ સંદર્ભે રૂ.૨૧,૮૧૦/– ને રૂ.૪,૮૬૪/– ના બે ચેકો મોકલી આપવામાં આવેલ હોવાનું કબુલ કરેલ છે. આમ અરજદારની ઉપરોકત ઉલટતપાસ જોવામાં આવે તો તેઓએ આડકતરી રીતે રાજીનામું આપેલ હોવાની હકીકત સ્વીકારેલ છે.

વધુમાં એક બાબત અત્રે નોંધવી જરૂરી બને છે કે જો અરજદારે ખરેખર રાજીનામું આપેલ ન હોત અને તેઓને તા.૨૨–૩–૧૩ ના રોજ નોકરીમાંથી રીલીવ કરવામાં આવેલ અને તે સંદર્ભે તેમને બે ચેક સામાવાળાએ મોકલાવેલ, જે તેઓને તા.૨૫–૩–૧૩ ના રોજ મળી ગયેલ, તેમ છતાં તેઓએ ત્યારબાદ તુરંત સામાવાળાને શા માટે કોઈ લેખીત પત્ર વ્યવહાર કરેલ નહીં. વધુમાં અરજદારને તા.૨૫–૩–૧૩ ના રોજ નોકરીમાંથી છુટા કરવા અંગેનો પત્ર અને ચેક મળી ગયા બાદ તેઓએ તા.૧૯–૧૦–૧૫ ના રોજ પ્રથમ વખત તેમના યુનિયન મારફતે સામાવાળાને પુન:સ્થાપિત કરવા અંગેની નોટીસ મોકલાવેલ એટલે કે લગભગ અઢી વર્ષના સમય પછી તેઓએ ચેક સ્વીકારી લીધા પછી વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ છે અને ત્યારબાદ તેઓએ મદદનીશ શ્રમ આયુકત સમક્ષ તે સંદર્ભે ફરીયાદ કરી અને ત્યાં સમાધાન નહીં થતાં તા.૧૯–૧–૧૬ ના રોજ હાલના કેસવાળું માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ છે. સામાન્ય સંજોગોમાં અઢી વર્ષનો વિલંબ તે બહું લાંબો સમયગાળો કહી શકાય નહીં, પરંતુ હાલના કેસના વિશિષ્ટ સંજોગો અને હકીકત

જોતાં જયારે અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરેલ હોય અને તેમના હકક હિસ્સા સંદર્ભેની રકમના બે ચેકો સામાવાળાએ મોકલી દીધેલ હોય, તેમ છતાં અરજદાર જો અઢી વર્ષ સુધી તેમને નોકરીમાંથી છુટા કરેલ છે તે ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ છે તેવો કોઈ વિવાદ તાત્કાલીક ઉપસ્થિત કરે નહીં અને ચુપચાપ બેસી રહે તો તે ઉપરથી એવું વિરુધ્ધનું અનુમાન થઈ શકે કે, સામાવાળા જણાવે છે તે રીતે અરજદારે નોકરીમાંથી સ્વૈચ્છીક રીતે રાજીનામું આપેલ, જે રાજીનામું સ્વીકારાય જતાં અરજદારને નોકરીમાંથી રીલીવ કરવામાં આવેલ અને તે સંદર્ભે અરજદારને તેમની નોકરીના મળવાપાત્ર હકકની રકમના ચેકો મોકલી આપવામાં આવેલ, જે અરજદારે વગર વાંધાએ સ્વીકારી લીધેલ અને ત્યારબાદ અઢી વર્ષ પછી પાછળથી વિચારીને લીધેલ પગલાના ભાગરૂપે હાલનો વિવાદ ઉત્પન્ન કરેલ છે.

આ સંદર્ભે સામાવાળાએ વિલંબના બાબતે રજુ કરેલ ચુકાદ્દા અત્રે નોંધવા જરૂરી બને છે. જે પૈકી **નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ** સમક્ષનો **રતનબેન રામાભાઈ વણકર વિરુધ્ધ ડી.ડી.ઓ., એલ.પી.એ.નં.૧૮૨/૨૦૧૭** ના કામે **તા.૨૯–૬–૧૭** ના રોજ પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ રજુ રાખેલ છે. તે કેસમાં છુટા કર્યાના આઠ વર્ષ પછી વિવાદ ઉત્પન્ન કરવામાં આવેલ અને વિલંબ તથા લેચીસ બાબતે કોઈ ખુલાસો ન હોય, જેથી તે છુટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર નહીં હોવાનું ઠરાવવામાં આવેલ. સદરહુ ચુકાદામાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ **નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ** સમક્ષનો **આસીસ્ટન્ટ એન્જીનીયર, રાજસ્થાન સ્ટેટ એગ્રીકલ્ચર માર્કેટીંગ બોર્ડ, સબ ડીવીઝન કોટા વિરુધ્ધ મોહનલાલ, ૨૦૧૩–એલએલઆર –૧૦૦૯** નો ચુકાદ્દો રીફર કરેલ છે. તેમાં એવું ઠરાવેલ છે કે, ઔદ્યોગિક વિવાદ અન્વયેના રેફરન્સ લીમીટેશન એકટની જોગવાઈ લાગુ પડતી નથી, પરંતુ ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉત્પન્ન કરવામાં જો વિલંબ થયેલ હોય તો તે મહત્વની બાબત હોય

છે અને લેબર કોર્ટે ન્યાય નિર્ણય કરતી વખતે તે બાબત અચુકપણે ધ્યાને લેવી જોઈએ. તેમજ **નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ** સમક્ષનો **પ્રભાકર વિરુધ્ધ જોઈન્ટ ડાયરેકટર, શેરી કલ્ચર ડીપાર્ટમેન્ટ, જેટી ર૦૧પ(૯)–એસ.સી.–૮૩** નો પણ રીફર કરેલ છે. તેમજ વિવાદ ઉત્પન્ન થયેલ છે કે તે જીવીત છે કે કેમ? તે પણ ધ્યાને લેવાનું ઠરાવેલ છે. સામાવાળાએ ઉપરોકત આસીસ્ટન્ટ એન્જીનીયર રાજસ્થાનવાળો ચુકાદો તેમની દલીલમાં રીફર કરેલ છે. હાલના કેસની ચર્ચા કરવામાં આવે તો ઉપરોકત કરેલ વિસ્તૃત ચર્ચા મુજબ અરજદારે નોકરીના હકકોની રકમ ચેક મળી ગયાના અઢી વર્ષ પછી પાછળથી આવેલ વિચારના અનુસંધાને હાલનો ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉત્પન્ન કરેલ છે. તેઓએ તેમના સરતપાસના સોગંદનામામાં જે હકીકતો જણાવેલ તેવી હકીકત તેમના માંગણાના નિવેદનમાં પણ જણાવેલ ન હતી. ત્યારે અરજદારે વિલંબ બાબતે તેમના માંગણાના નિવેદનમાં કોઈ જ કથન કરેલ નથી અને સામાવાળાએ તેમનો લેખીત જવાબ અને દસ્તાવેજો રજુ કર્યા બાદ અરજદાર તેમની સરતપાસમાં નવી હકીકતો લઈને આવેલ છે. વધુમાં દલીલના તબકકે અરજદાર તરફેથી સામાવાળાએ અસલ રાજીનામું રજુ કરવું જોઈતું હતું તેવું કથન કરેલ છે, પરંતુ તે અસલ રાજીનામું સામાવાળા હાલની કાર્યવાહીમાં રજુ કરે તેવો કોઈ પ્રયત્ન અરજદાર તરફેથી કરવામાં આવેલ નથી. તે સંજોગોમાં જે વિલંબ થયેલ છે તે ઉપરથી પણ એકમાત્ર એવું અનુમાન થાય છે કે, અરજદારે સ્વેચ્છાએ રાજીનામું આપેલ હતું અને તે સંદર્ભે રકમ સ્વીકારી લીધા બાદ અઢી વર્ષ પછી હાલનો વિવાદ પાછળથી ઉત્પન્ન થયેલ વિચારના અનુસંધાને ઉપસ્થિત કરેલ છે.

૧૩. આ કામમાં સામાવાળાએ રજુ કરેલ અન્ય ચુકાદા જોવામાં આવે તો તેઓએ **નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ** સમક્ષનો **જનરલ મેનેજર, ઈલેકટ્રીકલ રેંગાલી હાઈડ્રો ઈલેકટ્રીક પ્રોજેકટ ઓરીસ્સા વિરુધ્ધ શ્રી ગીરીધારી શાહુ, ર૦૧૯(૪)–એલએલજે–૩૧૩ (એસ.સી.)** નો રજુ કરેલ છે. તે કેસમાં લેબર કોર્ટે એવો નિર્ણય કરેલ કે,

અરજદારે વી.આર.એસ. સંદર્ભેની અરજી દબાણ અથવા તો ગેરસમજણના કારણે આપેલ હતી. પરંતુ તે સ્કીમ સંદર્ભે એવો એકમાત્ર પત્ર રજુ થયેલ હતો. બીજા અરજદારોએ આવો કોઈ પત્ર લખેલ ન હતો. જેથી નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે એવું ઠરાવેલ કે, લેબર કોર્ટ એ હકીકત ધ્યાને લેવાનું ચુકી ગઈ કે વી.આર.એસ. સ્કીમ હેઠળ જે રકમથી ફાયદો થતો હતો તે અરજદારોને થતો હતો અને તે રકમના ચેક તેમના ખાતામાં જમા થયેલ છે. તે મુજબનો લાભ મેળવી લીધાના ઘણા મહીના પછી અરજી કરવામાં આવેલ હતી. આમ કામદારોએ સ્વેચ્છાપૂર્વક સ્કીમ સ્વીકારી લીધેલ હોય અને તે અન્વયેનો લાભ મેળવી લીધેલ હોય, જેથી લેબર કોર્ટનો એવોર્ડ રદ કરવામાં આવેલ. ત્યારબાદ સામાવાળાએ **નામદાર મધ્યપ્રદેશ હાઈકોર્ટ** સમક્ષનો **હીરા મીલ્સ, ઉજ્જૈન વિરુધ્ધ બાબુ, ૧૯૯૮(૭૯)–એફએલઆર–૫૭૪** નો ચુકાદો રજુ કરેલ છે. તેમાં રાજીનામું રજુ થયેલ હતું તે સ્વૈચ્છીક હતું કે કેમ? તે અંગેનો પ્રશ્ન હતો. નામદાર હાઈકોર્ટે એવું ઠરાવેલ કે, જે વ્યકિત જે દસ્તાવેજ જે રીતે હોય, તે સિવાયની રીતે વંચાણે લેવાનું કહેતો હોય, તે વ્યકિત ઉપર તે મુજબની હકીકત પુરવાર કરવાની જવાબદારી રહેલી છે. રાજીનામામાં જે સહી કરવામાં આવેલ તે સ્વેચ્છાપૂર્વક કરવામાં આવેલ નથી, તે હકીકત પુરવાર કરવાનો બોજો કામદાર ઉપર છે તેવું ઠરાવવામાં આવેલ. ત્યારબાદ સામાવાળાએ **નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ** સમક્ષનો **સીયાટ લીમીટેડ વિરુધ્ધ આનંદ અબ્બાસાહેબ હવાલદાર, ૨૦૦૬–એલએલઆર–૩૩૫** નો ચુકાદ્દો રજુ કરેલ છે. તેમાં એવું ઠરાવેલ છે કે, વી.આર.એસ. અન્વયે રાજીનામું મુકયા બાદ અને રકમ સ્વીકારી લીધા પછી અરજદાનો કામદર તરીકે અંત આવે છે અને તે આઈ.ડી.એકટ અન્વયેની ઓથોરીટી કે ફોરમ સમક્ષ થઈ શકે નહીં. ત્યારબાદ સામાવાળાએ **નામદાર મદ્રાસ હાઈકોર્ટ** સમક્ષનો **પી.રવીન્દ્રન વિરુધ્ધ પ્રીસાઈડીંગ ઓફીસર, લેબર કોર્ટ, કોઈમ્બતુર, ૨૦૦૨(૨)–એલએલએન–૩૧૩** નો ચુકાદો રજુ રાખેલ છે. તેમાં એવું ઠરાવેલ

છે કે, રાજીનામું સ્વીકારી લેવામાં આવેલ છે, તે અંગેની લેખીત જાણ કરવી જરૂરી નથી. વધુમાં **નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ** સમક્ષનો **નોર્થ ઝોન કલ્ચરલ સેન્ટર વિરુધ્ધ વેદપતિ દિનેશકુમાર, ૨૦૦૩(૨)–એલએલજે–૮૩૯** નો ચુકાદ્દો જોવામાં આવે તો તેમાં એવું ઠરાવેલ છે કે, રાજીનામું સ્વીકારી લીધા બાદ તેનો અમલ શરુ થઈ જાય છે અને તે સ્વીકારી લીધા હોવા અંગેની જાણ નહીં કરવા માત્રથી તે બીનઅસરકારક થતું નથી. ત્યારબાદ **નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ** સમક્ષનો **કમીટી ઓફ મેનેજમેન્ટ, દયાનંદ આર્ય કન્યા ડીગ્રી કોલેજ, મુરાદાબાદ વિરુધ્ધ ડાયરેકટર, હાયર એજયુકેશન, અલ્હાબાદ, ૧૯૯૮–એલએલઆર–૯૩૩** નો ચુકાદ્દો જોવામાં આવે તો સ્વૈચ્છીક રાજીનામું એક વખત સ્વીકારી લીધા બાદ નોકર માલીકના સંબંધનો અંત આવી જાય છે. વધુમાં **નામદાર અલ્હાબાદ હાઈકોર્ટ** સમક્ષનો **ડેલ્ટા એન્જીનીચરીંગ કંપની પ્રા.લી., મેરઠ વિરુધ્ધ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલ–૫, મેરઠ, ૧૯૯૮–એલએલઆર–૬૨૨** નો ચુકાદ્દો જોવામાં આવે તો તેમાં કોરા કાગળમાં સહી લીધેલ હોવાનું અને પાછળથી તેનો ઉપયોગ રાજીનામાના હેતુ માટે કરેલ હોવાની હકીકત પ્રાથમિક રીતે પુરવાર કરવાની જવાબદારી અરજદાર ઉપર રહેલ હોવાનું ઠરાવેલ છે. હાલના કેસમાં પણ અરજદારે સૌપ્રથમ વખત તેમના સરતપાસના સોગંદનામામાં એવું કથન કરેલ કે જે રાજીનામું રજુ થયેલ છે તે તે તેમની પાસે અગાઉ તેઓ ટ્રેઈની તરીકે કામ કરતા હતા તે વખતે લેવામાં આવેલ અને તેનો દુરૂપયોગ કરવામાં આવેલ છે. પરંતુ આ હકીકત પુરવાર કરવામાં અરજદાર નિષ્ફળ નિવડેલ છે. વધુમાં **નામદાર બોમ્બે હાઈકોર્ટ** સમક્ષનો **મેસર્સ મહારાષ્ટ્ર સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન વિરુધ્ધ સી.આર.સીંગોટે, ૨૦૦૧–એલએલઆર–૩૪૧** નો ચુકાદો જોવામાં આવે તો તેમાં એવું ઠરાવેલ છે કે, જો રાજીનામું બળજબરીપૂર્વક લેવામાં આવેલ ન હોય તો કર્મચારી પુન:સ્થાપિત થવા માટે હકકદાર થતાં નથી. આમ હાલના કેસમાં રેકર્ડ ઉપર જે પુરાવો આવેલ છે,

તે જોતાં અરજદારે સ્વેચ્છાપુર્વક રાજીનામું આપેલ હોવાનું, તે અનુસંધાન તેઓને મળવાપાત્ર લાભોની રકમના ચેક મોકલી આપી નોકરીમાંથી રીલીવ કરવામાં આવેલ. તે રકમ અરજદારે સ્વીકારી લઈ અને અઢી વર્ષ સુધી કોઈ વિવાદ ઉત્પન્ન કરેલ નહીં અને ત્યારબાદ પાછળથી ઉત્પન્ન થયેલ વિચારના ભાગરૂપે હાલનો ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ છે. ત્યારે રેકર્ડ ઉપર જે હકીકતો આવેલ છે તે આધારે અરજદારે સ્વેચ્છાપૂર્વક રાજીનામું આપેલ હોય અને તે અનુસંધાને તેઓને નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલ હોય, જેથી અરજદારને નોકરીમાંથી છટણી કે ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર થતી નથી. તે સંજોગોમાં હાલની કાર્યવાહીમાં કોઈપણ પ્રકારની દાદ એટલે કે પુન:સ્થાપિત થવાની કે પડેલ દિવસના પગારની કે અન્ય કોઈપણ પ્રકારની દાદ મેળવવા હકકદાર બનતા નથી. જેથી મુદ્દા નં.(૧) અને (૨) બન્નેનો જવાબ **નકારમાં** આપવામાં આવે છે.

૧૪. આ કામમાં સામાવાળાએ જે અન્ય ચુકાદા રજુ રાખેલ છે તે જોવામાં આવે તો **નામદાર બોમ્બે હાઈકોર્ટ** સમક્ષનો **મહાનગર ટેલીફોન નિગમ લીમીટેડ વિરુધ્ધ દીપક સદાશીવ શ્રીખંડે, ૨૦૧૦(૩)–સીએલઆર–૪૭૩, નામદાર અલ્હાબાદ હાઈકોર્ટ** સમક્ષનો **યુ.પી.સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન વિરુધ્ધ સ્ટેટ ઓફ યુ.પી., ૨૦૦૪–એલએલઆર–૫૩૦** અને **નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ** સમક્ષનો **જીંદરસિંગ બહરા વિરુધ્ધ કાર્ગો મોટર્સ લી., ૨૦૦૭(૧)–જીએલઆર–૪૫** ના ચુકાદાઓ રજુ કરેલ છે. આ ચુકાદૃા બેકવેજીસના મુદૃા ઉપર આધારીત છે તેમજ વિલંબ થયેલ હોય તો પડેલ દિવસનો પગાર ન મળે તે મુદૃા ઉપરના અને બેકાર હોવાની હકીકત કામદારે સાબીત કરવી પડે તે મુદૃા ઉપર આધારીત છે. પરંતુ હાલના કેસમાં અરજદારને પડેલ દિવસના પગારની દાદ મળવાપાત્ર ન હોઈ, જેથી ઉપરોકત ચુકાદાઓની વિશેષ કોઈ ચર્ચા કરવામાં આવતી

નથી. જેથી મુદ્દા નં.(૩) અંગે નીચે મુજબનો હુકમ ન્યાયના હિતમાં કરવામાં આવે છે.

–:: <u>હુ ક મ</u> ::–

આ કામના અરજદારનો હાલનો રેફરન્સ કેસ આથી નામંજુર યાને રદ કરવામાં આવે છે.

ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

લેબર કોર્ટ, અમદાવાદની રજીસ્ટ્રી ધ્વારા લેબર કોર્ટ (પધ્ધતિ અને કાર્યપધ્ધતિ) નિયમો ૧૯૪૭ અન્વયેના પ્રકરણ ૮ ના નિયમ ૩૨ ની જોગવાઈ મુજબ સંબંધીત પક્ષકારને હાલના એવોર્ડની પ્રસિધ્ધ થયા બાદ તેની નકલ આપવા અંગે નિયમ અનુસારની કાર્યવાહી કરવી.

તારીખ : ૨૮–૦૫–૨૦૨૧
સ્થળ : અમદાવાદ.

(પરવેઝઅહેમદ અલીમોહંમદ માલવીયા)
CODE : GJ00837
પ્રિસાઈડીંગ ઓફીસર,
લેબર કોર્ટ, અમદાવાદ.

J.B.KUNJERA,P.A.