આંક–૨૦.

ના.મજુર અદાલત નં.૫, અમદાવાદના પ્રમુખ અધિકારીશ્રી સમક્ષ

રેફરન્સ(ટી.) કેસ નં.૫૦૧/૨૦૧૪

પ્રથમ પક્ષકાર :– **મ્યુનિસીપલ કમિશ્નરશ્રી,**
અમદાવાદ મહાનગર પાલિકા,
'સરદાર પટેલ ભવન' દાણાપીઠ, અમદાવાદ.

વિ રૂ ઘ્ઘ

બીજા પક્ષકારઃ– **શ્રી વાણીયા ઈશ્વરભાઈ નથ્થુભાઈ**
રહેઃ– ૧૦૫૦૧૦, માણેકપુરાની ચાલી,
જલારામ કોમ્પલેક્ષની સામે, ગીતા મંદિર રોડ,
અમદાવાદ–૩૮૦૦૨૨.

પ્રથમ પક્ષકાર તરફેઃ– વિ.વકીલ શ્રી ડી.બી. વકીલ

બીજા પક્ષકાર તરફેઃ– વિ. પ્રતિનિધી શ્રી જે.એમ.સોલંકી

બાબતઃ–ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ– ૧૦(૧) મુજબનો વિવાદ.

–: એ વો ર્ડ :–

(૧) આ કામે બીજા પક્ષકારના આઈ.ડી.આર. કેસ નં.૪૦/૨૦૧૪ તા.૨૧/૦૧/૧૪ અનુસંધાને સમાધાન અધિકારીશ્રી અને મદદનીશ શ્રમ આયુકત અમદાવાદનાએ પક્ષકારો વચ્ચે સમાધાન શકય બનેલ ન હોય ઔદ્યોગિક વિવાદ(સુધારો) અધિનિયમની કલમ–૩ અન્વયે વિવાદ બાબત સીધી મજુર અદાલત સમક્ષ અરજદારને અરજી કરવા નાયબ શ્રમ આયુકતની કચેરી, અમદાવાદના ક્રમાંકઃ ક્રમાંકઃનાશ્રઆ/અવિ/ટિ.નં.૨૧/આઈડીઆર/૪૦/ ૨૦૧૪/૮૭૦૬ તા.૨૫/૦૩/૧૪ ના પત્રથી જાણ કરતા અરજદારે હાલનો વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ છે.

(૨) આ કામમાં સરળતા ખાતર પ્રથમ પક્ષકારને હવે પછી **સામાવાળા** તરીકે અને બીજા પક્ષકારાને **અરજદાર** તરીકે સંબોધવામાં આવશે.

(૩) આ કામે આંક – ૧ થી અરજદાર તરફે માંગણાનુ નિવેદન રજુ થયેલ છે જેની ટુંકમાં હકીકત એવી છે કે, અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં પશ્ચિમ ઝોનમાં રોડ ખાતુ, સાબરમતી વોર્ડમાં તા.૧૬/૪/૧૯૯૫ થી રોજીદા મજુર તરીકે જોડાયેલા હોવાનું જણાવેલ છે. સામાવાળા સંસ્થા ઘણા વર્ષોથી રોજીંદા મજુરોની ભરતી કરવાની પ્રથા છે અને આવી ભરતી કર્યા બાદ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલના એવોર્ડ નં.૧૭૯/૧૯૭૫ ના હુકમથી ૫ વર્ષ અને ૯૦૦ દિવસ પૂર્ણ કરાવી કાયમી કરવામાં આવી રહયા છે જેમાં ઘણા રોજમદારોને કાયમી કરવામાં આવેલ છે તે બાબત

નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટ સમક્ષ પીટીશન થયેલાનું જણાવેલ છે. અરજદારે નિમૂણક થયા પછી ૧૦૨૧ દિવસ રોજીંદા મજુર તરીકે નોકરી કરેલ છતાં તેમનાથી નવા મજુરોને કાયમી કરવામાં આવેલ છે અરજદારે નોકરીના દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કરતાં વધુ સમય નોકરી કરેલી છતાં સામાવાળાએ અરજદારને કોઈપણ જાતની કાયદાકીય પ્રક્રિયા અનુસર્યાવિના નોકરીમાંથી ૨૦૦૨ ના રોજ છુટા કરેલાનું જણાવેલ છે અને આ કૃત્ય આઈ.ડી.એકટની કલમ ૨૫ (એફ), ૨૫(જી) અને ૨૫(એચ) નો ભંગ કરનાર હોઈ આવું મૈાખીક હુકમથી છુટા કરવાનું પગલુ રદ બાતલ જાહેર કરી અરજદારને પડેલા દિવસોના પુરેપુરા ૧૦૦% પગાર સાથે નોકરીમાં પુનઃ સ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવા અરજ કરેલ છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે સામાવાળાઓએ લાગવગ શાહીથી તેમના મળતીયાઓને રોજીંદા મજુરમાં નોકરી પર રાખવા જાણી જોઈને કોઈપણ જાતનું સીનીયોરીટી લીસ્ટ ૧૯૮૨ પછી બનાવેલ નથી અરજદારની સીનીયોરીટીનો ભંગ થયેલ છે જે મજુર કાયદા તથા કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંત વિરૂધ્ધનું કૃત્ય હોવાનું જણાવેલ છે. વધુમાં અરજદારે ૨૪૦ દિવસ સળંગ સતત કામ કરેલ હોવા છતાં ગેરકાયદેસર રીતે કાયદાકીય પ્રક્રિયા અનુસર્યાવિના મૈાખીક હુકમથી ૨૦૦૨ ના રોજ નોકરીમાંથી છુટા કરેલ અને ત્યારબાદ પાછળથી દાખલ થયેલા અને અને તેમની નવા કામદારોને લાગવગ શાહીથી સતત અને સળંગ કામ આપેલ હતુ જેઓના નામ પણ જણાવેલ છે. (૧) મણીબેન ઉકાભાઈ સોલંકી, (૨) પ્રકાશ પિતાંબરભાઈ (૩) ધનજીભાઈ મણાભાઈ, (૪) જીતેન્દ્ર નારણભાઈ (૫) ગલુબેન નારણભાઈ (૬) મહેશ ધરમદાસ જાવા, (૭) જયંતિ બાબુભાઈ સાસિયા, (૮) જલ્પેશ ગુણવંતભાઈ, (૯) તૈલેશભાઈ મગનભાઈ, (૧૦) કાંતિ ગોવિંદભાઈ આમ, ઉકત ઉપરાંત અન્ય કેટલાયે કામદારોને અરજદારની સીનીયોરીટી ઉપર તરાપ મારી ભરતી કરેલ છે આવી ભરતી કરેલા કામદારોને હાલ સીનીયર બનેલા હોય અરજદારને પણ જો રેગ્યુલર કામ આપેલ હોત તો અરજદાર પણ સીનીયર કામદાર બનેલ હોત તેથી અરજદારની નોકરીમાં સામાવાળાઓએ ઉભકી કરેલી કૃત્રિમ બ્રેકને રદ કરી સળંગ નોકરી ગણવાનો હુકમ કરવા અરજ કરેલ છે. વધુમાં અરજદારને છુટા કરતી વખતે કોઈપણ પ્રકારનું રીટ્રેચમેન્ટ કમ્પેન્શેન્સ કે ગ્રેજયુઈટી ચુકવેલ નથી, અરજદારને કોઈ નોટીસ ચેતવણી, શો કોઝ નોટીસ કે ચાર્જશીટ આપેલ નથી અરજદાર સામે કોઈ ખાતાકીય તપાસ થયેલ નથી અરજદાર છુટા કર્યા બાદ હાલમાં પણ બેકાર છે અને અનેક પ્રયત્નો છતાં નોકરી મળેલ નથી તેમ જણાવી પેરા–(૭) માં દાદ માંગેલ છે કે, (એ) અરજદારને છુટા કરવાનું પગલું આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨૫(એફ), ૨૫(જી) અને ૨૫(એચ)ના ભંગ સમાન હોય સદરહુ પગલે ગેરકાયદેસરું જાહેર કરવા અરજ કરેલ છે. (બી) પડેલા દિવસોના ૧૦૦% પગાર સહિત સળંગ નોકરી અને તમામ અન્ય આનુશાંગિક લાભો સાથે નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા અરજ કરેલ છે. (સી) બીજી જરૂરી જણાય તે દાદ અપાવવા અરજ કરેલ છે. (ડી) ભારે ખર્ચના અપાવવા અરજ કરેલ છે.

(૪) આ કામે સામાવાળાને ધોરણસર બજવણી થતાં તેઓ વિ.વ.શ્રી મારફત હાજર થઈ આંક–૬ થી રજુ જવાબમાં જણાવેલ છે કે, અરજદારની હકીકત સાચી નથી અને તેઓને કબુલ મંજુર નથી, આવી અરજી કરવાનો હકક અધિકાર નથી, અત્રેની અદાલતને જયુરીડીકશન ન હોવાનું જણાવી. પ્રાથમિક મુદ્દા ઉપસ્થિત કરેલ છે કે, આ પ્રાથમિક મુદ્દા અરજદારના માંગણાના નિવેદનની કાયદેસરતાના મુળને સ્પર્શતા/પડકારતા હોઈ આ પ્રાથમિક

મુદ્દાને રેફરન્સને ગુણદોષ ઉપર સાંભળતા પહેલાં ન્યાય નિર્ણીત કરી હુકમ ફરમાવવા અરજ કરેલ છે. વધુમાં અરજદારનો આ વિવાદ કાયદેસર રીતે ચાલી શકે તેમ ન હોઈ રદ થવા પાત્ર છે. આ વિવાદનો ન્યાય નિર્ણય કરવાની અત્રેની અદાલતને સત્તા નથી તેથી રદ થવા પાત્ર છે. હાલનો વિવાદ ૧૪ વર્ષના વિલંબ પછી કરેલો હોય તેથી સમય મર્યાદાનો બાધ નડતો હોય રદ થવા પાત્ર છે. અરજદારે ૨૦૦૨ માં છુટા કર્યાનું જણાવેલ છે પરંતુ હકીકતમાં સને ૧૯૯૫ માં ફકત ૫ દિવસ, ૧૯૯૬ માં ૩૨ દિવસ, અને ૩૦/૧૧/૯૬ માં ઈજનેરખાતામાં રોજીંદા કામદાર તરીકે કદાપી કામ કરેલ નથી અને તેથી ૨૦૦૨ માં છુટા કરવાનો કોઈ પ્રશ્ન ઉપસ્થિત નથી એટલે કે સને ૨૦૦૨ ના રોજ અરજદારને છુટા કરવાનું કોઈ કોઝ ઓફ એકશન ઉપસ્થિત થયેલ નથી તેથી પણ રદ થવા પાત્ર છે. અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામાં પશ્ચ્યીમ ઝોનમાં રોડ ખાતામાં સાબરમતી વોર્ડમાં રોજીંદા મજુર તરીકે ફરજ બજાવેલ હોય અને કાયમી કર્મચારી તરીકે કદાપી નિમણૂક કરેલ ન હોય રદ થવા પાત્ર છે.અરજદારને સંસ્થાના નિતી–નિયમો મુજબ ૫ વર્ષ ૯૦૦ દિવસ સળંગ ફરજો બજાવેલ ન હોય રદ થવા પાત્ર છે. ૨૪૦ દિવસો કે તેનાથી વધારે દિવસો સળંગ નોકરી કરેલ ન હોય રદ થવા પાત્ર છે. અરજદારે આઈ.ડી. એકટમી કલમ–૧૦(૧) મુજબ નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત થવા સામાવાળાને કોઈ ડીમાન્ડ નોટીસ આપેલ ન હોય વિવાદ રદ થવા પાત્ર છે. મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રીએ સામાવાળા સામે અરજદારના સંદર્ભે કોઈ સ્પેશીફીક ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ કરેલ નથી તેથી ગુજરાત સરકારના સ્પેશીફીક ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ કરેલ ન હોઈ રદ થવા પાત્ર છે. ઉપરોકત મુદ્દાઓને બાધ ન આવે તે રીતે સત્ય હકીકતે જણાવેલ છે કે, અરજદારને ૨૦૦૨ માં છુટા કર્યાનુ દર્શાવેલ છે પરંતુ ૨૦૧૪ માં વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ છે આમ ૧૨ વર્ષ જેટલો વિલંબ થયેલ હોય સમય મર્યાદાનો બાધ નડે છે. કોઈપણ વર્ષ સળંગ ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ નથી તેથી રદ થવા પાત્ર છે. સામાવાળાના ઈજનેર ખાતામાં પશ્ચીમ ઝોન રોડ ખાતામાં સાબરમતી વોર્ડમાં રોજીંદ મજુર તરીકે ફરજ બજાવતા હતા અને કાયમી કર્મચારી તરીકે કદાપી નિમણૂક આપેલ નથી તેથી રદ થવા પાત્ર છે. નિયમાનુસાર અરજદારે ૫ વર્ષમાં ૯૦૦ દિવસ સળંગ ફરજો બજાવેલ ન હોય રદ થવા પાત્ર હોવાનું જણાવી માંગણાના નિવેદનના પેરા–૧ થી ૮ નો ઈન્કાર કરી પેરા – ૯ માં માં માંગેલ કોઈપણ દાદ માંગવા કે મેળવવા હકકદાર થતા ન હોય અરજદારનો રેફરન્સ ખર્ચ સહિત રદ કરવા અરજ કરેલ છે.

(૫) અરજદાર તરફે નીચે મુજબના મૈાખીક – દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ થયેલ છે.

અરજદાર તરફે મૈાખીક પુરાવો

ક્રમ	મૈાખીક પુરાવાની વિગત	આંક
૧	અરજદારની જુબાનીનું સોગંદનામુ	૯

અરજદાર તરફે દસ્તાવેજી પુરાવાઓ

ક્રમ	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	આંક
૧	રોજીંદા કામદાર લક્ષ્મીબેનના એવોર્ડની નકલ.	૧૦/એ
૨	રોજીંદા કામદાર લક્ષ્મીબેનના હાજરી પત્રકની નકલ.	૧૦/બી

૩	જી.ડી.એસ્ટેટ નં.એચ.૩૪૮૫ ઠરાવ.	૧૦/સી
૪	જયંતિ બાબુલાલની આરટીઆઈ માહિતી	૧૦/ડી
૫	હુકમ નં.૧૪૧ સીટી ઈજનેર ઠરાવ	૧૦/ઈ
૬	એસપીસી.એ. ૫૦૧૯/૨૦૦૧ નો હુકમ.	૧૦/એફ

(૬) અરજદાર તરફે આંક–૧૧ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજુ થયેલ છે.

(૭) સામાવાળા તરફે મૈાખીક પુરાવો રજુ થયેલ નથી પરંતુ નીચે મુજબના દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ થયેલ છે.

સામાવાળા તરફે દસ્તાવેજી પુરાવાઓ

ક્રમ	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	આંક
૧	અરજદારની સર્વીસ બુકની નકલ.	૭/૧
૨	હાજરી પત્રકની નકલ.	૭/૨

(૮) સામાવાળા તરફે આંક – ૧૪ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજુ કરેલ છે.

(૯) અરજદાર તરફે આંક–૧૨ થી લેખીત દલીલો કરવામાં આવેલ છે જેનો યથાસ્થાને ઉલ્લેખ કરવામાં આવશે.

(૧૦) જયારે સામાવાળા તરફે આંક–૨૪ થી લેખીત દલીલો રજુ કરવામાં આવેલ છે. દલીલોના સમર્થનમાં કુલ ૧૬ ચુકાદાઓ રજુ કરવામાં આવેલા છે. જેની જરૂરી ચર્ચા હવે પછી યથાસ્થાને કરવામાં આવશે. સામાવાળાએ તેમની દલીલોના સમર્થનમાં નીચે મુજબના ચુકાદાઓ રજુ કરેલ છે.

(૧) ૨૦૧૫ ||| સીએલઆર ૯૩૭ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
પ્રભાકર વિ. જોઈન્ટ ડાયરેકટર ઓફ સેરીકલ્ચર ડીપાર્ટમેન્ટ અને બીજાઓ

(૨) ૨૦૦૫ (૨) સીએલઆર પેજ નં.૪૫ (નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ)
હરીયાણા સ્ટેટ કો.ઓપ. લેન્ડ ડેવલપમેન્ટ બેન્ક વિ. નિલમ

(૩) ૨૦૦૦ એલએલઆર ૩૪૦ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
ધ નેદુંગાડી બેન્ક લી. વિ. કે.પી. માધવનકુટ્ટી

(૪) એલપીએ નં.૧૮૨/૨૦૧૭ (નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટ)
રતનબેન રામભાઈ વણકર વિ. ડિસ્ટ્રીકટ ડેવલપમેન્ટ ઓફીસર અને બીજાઓ.

(૫) ૨૦૧૪ એલએલઆર ૩૫૭ નામ. દિલ્હી હાઈકોર્ટ
બલવાનસિંઘ અને બીજાઓ વિ. સહારા ઈન્ડીયા પરિવાર અને બીજાઓ.

(૬) ૨૦૧૪ એલએલઆર ૪૯૮ નામ. કલકત્તા હાઈકોર્ટ
શ્રીમતી સ્વપ્ના અધિકારી વિ. ધ સ્ટેટ ઓફ વેસ્ટ બંગાલ અને બીજાઓ

(૭) નામ. મદ્રાસ હાઈકોર્ટનો રવિકુમાર વિ. મેનેજમેન્ટ, તામીલનાડુ સ્ટેટ ટ્રાન્સપોર્ટ અને બીજાઓનો રીટ પીટીશન (એમ.ડી.) નં.૪૨૬૯/૨૦૧૭ તા.૧૧/૪/૨૦૧૭ નો હુકમ.

(૮) ૨૦૦૯ III સીએલઆર પેજ નં.૯૧ નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટ
સરલાબેન ભાસ્કરભાઈ નેવે વિ. લાયન્સ કર્ણાવતી શાંતાબેન વિષ્ણુભાઈ આઈ હોસ્પીટલ.

(૯) ૨૦૧૧ (૨) સીએલઆર પેજ નં.૧૭ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. અને બીજાઓ વિ. રેખા રાની

(૧૦) ૧૯૯૭ (૭૬) એફએલઆર પેજ નં.૨૩૭ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
હિમાંશુ કુમાર વિદ્યાર્થી અને બીજાઓ વિ. સ્ટેટ ઓફ બીહાર અને બીજાઓ.

(૧૧) ૨૦૧૪(૨) એસસીસી (એલએન્ડએસ) પેજ નં.૧૭૧ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ.
નંદકુમાર વિ. સ્ટેટ ઓફ બીહાર અને બીજાઓ

(૧૨) ૨૦૦૬ એસસીસી (એલ એન્ડ એસ) પેજ નં.૪૨૨ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ.
એમ.પી. હાઉસીંગ બોર્ડ અને બીજાઓ વિ. મનોજ શ્રીવાસ્તવ

(૧૩) ૨૦૧૫ એલ.એલ.આર. પેજ નં.૧૮૮ નામ. પંજાબ અને હરીયાણા હાઈકોર્ટ
સંજીવકુમાર વિ. પ્રીસાઈડીંગ ઓફીસર, ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલ ભટીડા અને બીજાઓ.

(૧૪) ૨૦૦૨ (૧) એલએલજે પેજ નં.૧૦૫૩ (ના. સુપ્રીમ કોર્ટ)
રેંજ ફોરેસ્ટ ઓફીસર વિ. એસ.ટી.હાડીમણી

(૧૫) ૨૦૨૨ (ઓ) એઆઈજેઈએલ (ના. હાઈકોર્ટ ગુજરાત)
સ્ટેટ બેન્ક ઓફ ઈન્ડીયા વિ. જામનગર જિલ્લા મઝદુર સંઘ

(૧૬) ૨૦૦૫ એલએલઆર ૨૭૫ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
કેન્દ્રીય વિદ્યાલય સંગઠન અને બીજાઓ વિ. એસ.સી.શર્મા.

(૧૧) આ કામે ઉપરોકત પક્ષકારોના પક્ષ નિવેદનો રજુ મૈાખીક–દસ્તાવેજી પુરાવાઓ, દલીલો, રજુ ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત સિધ્ધાંત લક્ષમાં લેતા આ રેફરન્સના ન્યાય નિર્ણય માટે આ અદાલત સમક્ષ નીચે મુજબના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

<u>**–: મુ દ્દા ઓ :–**</u>

મુદ્દા નં.૧: શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે, સામાવાળા સંસ્થાનો ૨૦૦૨ ના વર્ષમાં મૌખિક હુકમથી છુટા કરવાનો હુકમ ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી, મનસ્વી અને પ્રસ્થાપિત મજુર કાયદાઓની જોગવાઈઓ વિરૂધ્ધનો છે.?

મુદ્દા નં.૨: શું આ કામના અરજદાર પડેલા દિવસોના પગાર સહિત નોકરીમાં મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત થવાની દાદ કે અન્ય બીજી દાદ મેળવવા હકકદાર થાય છે ?

મુદ્દા નં.૩: શું હુકમ ?

(૧૨) ઉપરોક્ત મારા તારણો અને કારણો નીચે મુજબ છે.

–: તા ર ણો :–

(૧) નકારમાં

(૨) નકારમાં.

(૩) આખરી હુકમ મુજબ

–: કા ર ણો :–

(૧૩) <u>મુદ્દા નં.(૧) અને (૨)</u> :–

આ કામે મુદ્દા નં.(૧) અને નં.(૨) ની હકીકતો પરસ્પર એકબીજા સાથે અતુટ રીતે સંકળાયેલી હોઈ બિન જરૂરી પુનરાવર્તન અટકાવવાના હેતુસર આ બંને મુદ્દાઓની ચર્ચા એક સાથે કરવામાં આવે છે.

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

આ તબ્બકે ધી ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(એસ)કે જેમાં કામદારની વ્યાખ્યા કરેલ છે તેની કાયદાકીય જોગવાઈઓનો અત્રે ઉલ્લેખ કરવો જરુરી જણાય છે, જે નીચે મુજબ છે.

કલમ–૨ (એસ) 'કામદાર' એટલે ભાડેથી અથવા બદલો આપીને કોઈપણ શારીરિક, બિનકસબી, કસબી ટેકનીકલ શસ્ત્રક્રિયા, કારકુની અથવા સુપરવાઈઝરી કામ કરવા માટે કોઈ ઉદ્યોગમાં કામે રાખેલી (એપ્રેન્ટીસ સહિતની) કોઈપણ વ્યકિત, પછી તેની રોજગારની શરતો લેખિત હોય કે ગર્ભિત હોય અને કોઈ ઔદ્યોગિક તકરારના સંબંધમાં આ અધિનિયમ હેઠળના કોઈ કાર્યવાહીના હેતુઓ માટે તેમાં સદરહુ તકરાર અંગે અથવા તેને પરિણામે બરતરફ કરેલી, છુટી કરેલી અથવા છટણી કરેલી વ્યકિતઓનો અથવા તેની બરતરફી, રૂખસદ અથવા છટણીથી સદરહુ તકરાર ઉપસ્થિત થઈ હોય તે વ્યકિતઓનો સમાવેશ થાય છે પણ તેમાં નીચેની વ્યકિતનો સમાવેશ થતો નથી.

(૧) એર ફોર્સ એકટ, ૧૯૫૦ (સન ૧૯૫૦ના ૪૫ મા) અથવા આર્મી એકટ, ૧૯૫૦ (સન ૧૯૫૦ ના ૪૬ મા) અથવા નેવી એકટ, ૧૯૫૭ (સન ૧૯૫૭ના ૬૨ મા) ને અધીન હોય તે વ્યકિત, અથવા

(૨) પોલીસ સેવામાં અથવા કોઈ જેલના અધિકારી અથવા બીજા કર્મચારી તરીકે નોકરી કરતી વ્યકિત, અથવા

(૩) મુખ્યત્વે વ્યવસ્થાપકીય અથવા વહીવટી હેસિયતમાં કામે રાખેલી વ્યકિત, અથવા

(૪) જેને સુપરવાઈઝરી હેસિયતમાં કામે રાખેલી હોય અને દર મહિને દસ હજાર રૂપિયાથી વધુ વેતન મેળવતી હોય અથવા તેના હોદ્દા સાથે જોડાયેલી ફરજો એવા પ્રકારની હોવાને કારણે અથવા તેમાં નિહિત થયેલી સત્તાને કારણે જે મુખ્યત્વે વ્યવસ્થાપકનાં કાર્યો બજાવતી હોય તે વ્યકિત.

(૧૪) હવે એ બાબત નકકી કરવાની થાય છે કે, અરજદાર સામાવાળાના કામદાર હતા કે કેમ ?

(૧૪.૧) આ કામે અરજદાર તરફે તેમની આંક–૦૯ ના સોગંદ ઉપરના પુરાવામાં અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં તા.૧૬/૪/૧૯૯૫ ના રોજથી પશ્ચીમ ઝોન, રોડ ખાતામાં સાબરમતી વોર્ડમાં રોજીંદા તરીકે નિમણૂક થયેલાનું જણાવેલ છે. જે બાબત લક્ષમાં લેતાં અરજદાર સામાવાળાના કામદાર હોવાનું જણાય આવે છે.

(૧૪.૨) તેમજ ઉલટ તપાસમાં પ્રથમ પાને પ્રથમ લીટીમાં જણાવેલ છે કે,"*તે વાત ખરી છે કે હું કોર્પોરેશનમાં રોજમદાર તરીકે કામ કરતો હતો*" આ સવાલ ખુદ સામાવાળા ધ્વારા પુછવામાં આવેલ છે જે જોતાં પણ ફલિત થાય છે કે અરજદાર સામાવાળાના કામદાર છે.

(૧૪.૩) વધુમાં સામાવાળાએ નિ.૭/૧ થી રજુ કરેલા દસ્તાવેજ જોતાં પણ તે દસ્તાવેજ બીજા પક્ષકારની સર્વીસ બુકની ખરી નકલ છે જે જોતાં તેમજ આ સંબંધી ઉલટ તપાસમાં પુછવામાં આવેલ પ્રશ્ન અને તે સંબંધી કરેલ કબુલાત કે "*મને નિ.૭/૧ નું પહેલુ પાનુ બતાવવામાં આવે છે તેમાં મારૂ નામ, સહી અને સરનામુ દર્શાવેલ છે તે વાત ખરી છે કે નિ.૭/૧ માં મારી નોકરીમાં દાખલ તા.૧૬/૪/૯૫ દર્શાવેલ છે*" જે ધ્યાને લેતાં પણ અરજદાર સામાવાળાના કામદાર હોવાનું પુરવાર થાય છે.

(૧૫) આ ઉપરોકત પેરામાં અરજદાર સામાવાળા સંસ્થાના કામદાર હોવાનું માનેલ છે ત્યારે અરજદારે સળંગ નોકરી કરેલ છે કે નોકરીમાંથી છુટા કર્યાના અગાઉના ૧૨ માસમાં ૨૪૦ દિવસ ઉપરાંતની સળંગ નોકરી કરેલ છે કે કેમ? તેની ચર્ચા કરવી મહત્વની છે તે અંગે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ ૨૫–ખ માં સળંગ નોકરીની વ્યાખ્યા આપેલ છે તેની કાયદાકીય જોગવાઈનો ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી જણાય છે, જે નીચે મુજબ છે.

<u>કલમ–૨૫–ખ(૨૫–બી)સળંગ નોકરીની વ્યાખ્યા.</u>

આ પ્રકરણના હેતુઓ માટે –

(૧) કોઈ કામદાર, બિમારી અથવા અધિકૃત રજા અથવા અકસ્માત અથવા ગેરકાયદેસર ન હોય એવી હડતાલ અથવા તેની કોઈ કસુરના લીધે ન હોય તેવી તાળાબંધી અથવા કામબંધીને કારણે ખંડિત થાય તેવી નોકરી સહિતની અખંડ નોકરીમાં હોય તો તેટલી મુદત સુધી સળંગ નોકરીમાં છે એમ કહેવાય ;

(૨) એક વર્ષ અથવા છ મહિના સુધી ખંડ (૧) ના અર્થમાં સળંગ નોકરીમાં ન હોય, ત્યારે તેવા કામદારે, –

(ક) (એ)જો તેણે જે તારીખના સંદર્ભમાં ગણતરી કરવાની હોય તે તારીખ પહેલાના બાર અંગ્રજી મહિનાની મુદત દરમિયાન –

(૧) કોઈ ભુગર્ભમાં કામે રાખેલા કામદારના દાખલામાં, એકસો નેવું દિવસ; અને

(૨) બીજા કોઈ દાખલામાં, બસો ચાલીસ દિવસથી ઓછા નહિ તેટલા દિવસો સુધી કોઈ માલિક હેઠળ ખરેખર કામ કર્યુ હોય તો, એક વર્ષની મુદત સુધી;

(ખ) જો તેણે જે તારીખના સંદર્ભમા ગણતરી કરવાની હોય તે તારીખ પહેલા છ અંગ્રેજી મહિનાની મુદત દરમિયાન –

(૧) કોઈ ભુગર્ભ ખાણમાં કામે રાખેલા કામદારના દાખલામાં, પંચાણું દિવસ; અને

(૨) બીજા કોઈ દાખલામાં, એકસો વીસથી ઓછા નહિ તેટલા દિવસો સુધી, કોઈ માલિક હેઠળ ખરેખર કામ કર્યુ હોય તો, તે છ મહિનાની મુદત સુધી, સળંગ નોકરીમાં છે એમ ગણાશે.

(૧૬) હવે અરજદારને છુટા કર્યા પહેલા સળંગ નોકરી કરેલ છે કે કેમ? કે અરજદારને છુટા કર્યા પહેલાના વર્ષ દરમ્યાન ૨૪૦ દિવસ સળંગ નોકરી કરેલ છે કે કેમ? તે અંગે જોઈએ તો...

(૧૬.૧) અરજદારે તેમના સરતપાસના સોગંદનામામાં કોઈપણ જગ્યાએ *તેઓને છુટા કર્યા પહેલાંના વર્ષ દરમ્યાન ૨૪૦ દિવસ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું* જણાવેલ નથી જે બાબત ઘ્યાને લેતાં અરજદાર છુટા કર્યાના પહેલાંના વર્ષ દરમ્યાન ૨૪૦ દિવસ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ હોવાનું સાબીત થાય છે.

(૧૬.૨) વધુમાં અરજદારનું માંગણાનું નિવેદન વંચાણે લેવામાં આવે તો તેમાં બીજા પેરામાં ત્રીજી લીટીમાં "*અમો અરજદાર કામદારે સળંગ ૨૪૦ દિવસ કરતાં વધારે સમય નોકરી કરી હોવા છતાં... ૨૦૦૨ ના રોજ છુટા કરી મુકેલ છે* " તેવુ જણાવેલ છે પરંતુ "*છુટા કર્યાના પહેલાંના વર્ષ દરમ્યાન* " એવા શબ્દોનું પ્રયોજન કરેલ નથી. જેથી પણ અરજદાર છુટા કર્યાના પહેલાંના વર્ષ દરમ્યાન ૨૪૦ દિવસ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ હોવાનું સાબીત થાય છે.

(૧૬.૩) વધુમાં અરજદારે આંક–૧ થી રજુ માંગણાના નિવેદનમાં જે હકીકતો જણાવી હોય તે હકીકત સોગંદ ઉપર જુબાનીમાં પણ જણાવવી પડે તો જ તે હકીકત પુરાવાર થાય છે. જયારે હાલના કેસમાં માંગણાના નિવેદનમાં જણાવેલી હકીકત અરજદારે તેમના સોગંદનામામાંજ જણાવેલ નથી. જેથી પણ અરજદાર છુટા કર્યાના પહેલાંના વર્ષ દરમ્યાન ૨૪૦ દિવસ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ હોવાનું સાબીત થાય છે.

(૧૬.૪) સળંગ નોકરીના સંદર્ભમાં જોવામાં આવે તો હાલના અરજદારે જે તે સમયે પોતાના માંગણાનું નિવેદન

(૧) છાપેલા ફોર્મમાં ખાલી જગ્યાઓ ભરીને આપેલ છે અને પોતાની હકીકતને શબ્દશઃ વ્યવસ્થિત રીતે કોર્ટ સમક્ષ રજુ કરવાના બદલે પોતાના કેસ પરત્વે અત્યંત જટીલ યાંત્રીકતાનો ઉપયોગ કરી છાપેલા ફોર્મની અંદર ખાલી જગ્યાઓ ભરી બે જગ્યાએ તારીખ ચેકી ત્યાં વર્ષ લખી માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ

છે જે બાબત અરજદારના કેસ માટે અયોગ્ય બાબત હોવાનું ફલિત થાય છે.

(૨) હાલના માંગણાના નિવેદનમાં છુટા કર્યાની તારીખ કે મહીનો પણ જણાવવામાં આવેલ નથી. પેરા નં.૨ ની પાંચમી લીટીમાં તથા પેરા નં.૪ ની બીજી લીટીમાં વર્ષ ૨૦૦૨ ના રોજ નોકરીમાંથી છુટા કરી મુકેલ તેવા શબ્દોનું પ્રયોજન કરેલ છે તે જ પ્રમાણે આંક–૯ થી રજુ પુરાવાના સોગંદનામામાં પણ બીજા પાનાની પ્રથમ લીટીમાં તથા પાંચમાં પેરાની પહેલી લીટીમાં વર્ષ ૨૦૦૨ માં છુટા કરેલાની હકીકત જણાવેલ છે.

જેથી આવા સંજોગોમાં છુટા કર્યાના પહેલાનુ વર્ષ કંઈ તારખીથી કંઈ તારીખ સુધીનું ગણવુ તે હકીકત સ્પષ્ટ થતી ન હોય જેથી પણ અરજદાર છુટા કર્યાના પહેલાંના વર્ષ દરમ્યાન ૨૪૦ દિવસ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ હોવાનું સાબીત થાય છે.

(૧૬.૫) કામના દિવસો સંબંધી સામવાળાએ પોતાની આંકઃ૧૯ થી રજુ દલીલોના પેરા નં.૫ માં જે વિગતો જણાવેલી છે તે માનવા લાયક જણાઈ આવે છે કારણ કે ખુદ અરજદારે પોતાની ઉલટ તપાસમાં ચોથી લીટીમાં કબુલ રાખેલ છે કે, "*એ વાત ખરી છે કે કોર્પોરેશનમાં રોજીદા કામદારોને રેકર્ડશીટ આપવામાં આવે છે.*" તથા પાંચમી લીટીમાં કબુલ રાખેલ છે કે, "*એ વાત ખરી છે કે આ રેકર્ડશીટની અંદર હાજરીની માહિતી લખવામાં આવે છે.*" તથા છઠ્ઠી લીટીમાં કબુલ રાખેલ છે કે, "*માર્ક–૭/૧ ની રેકર્ડશીટમાં સને૧૯૯૫ અને ૧૯૯૬ ની હાજરીની વિગતો દર્શાવેલ છે તે બરાબર છે.*" તથા નિચેથી ચોથી લીટીમાં કબુલ રાખેલ છે કે, "*એ વાત ખરી છે કે આંકઃ૭/૨ માં હું જે ખાતમાં કામ કરતો હતો તે નિમણુકની તારીખ, હાજરીના દિવસો અને કયા ઝોનમાં કામ કરતો હતો તે દર્શાવતું પત્રક છે.*" આમ કબુલાત અનુસાર સામવાળા પોતે જવાબમાં ઉઠાવેલ તકરારને પુરવાર કરવામાં સફળ રહેલા છે. જયારે અરજદાર પોતાની રજુઆત મુજબનો પુરાવો રજુ કરવામાં કે પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ રહેલા છે. જેથી પણ અરજદાર છુટા કર્યાના પહેલાંના વર્ષ દરમ્યાન ૨૪૦ દિવસ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ હોવાનું સાબીત થાય છે.

(૧૬.૬) હવે છુટા કર્યાની તારીખ, મહિનો અને વર્ષના સંદર્ભમાં જોવામાં આવે તો હાલના અરજદાર માંગણાના નિવેદનમાં તથા સરતપાસના સોગંદનામામાં ઉપર ચર્ચા કરી તે મુજબ વર્ષ ૨૦૦૨ માં છુટા કરેલાનું અરજદાર જણાવે છે પરંતુ આ સંબંધે તેમણે કોઈ દસ્તાવેજી આધાર રજુ કરેલો નથી કે આ હકીકતની સાબીતી માટે દસ્તાવેજી આધાર રજુ કરાવવામાં પણ નિષ્ફળ ગયેલા છે. માત્ર તેમની ઉલટ તપાસના પ્રથમ પેરાની આખર લીટીમાં ઈન્કાર કરતાં જણાવેલ છે કે, "*એ વાત ખરી નથી કે તા.૩૦/૦૯/૯૬ પછી અમોએ કોર્પોરેશનમાં કામગીરી કરેલ નથી* " આમ ૧૯૯૬ પછી કામગીરી કરેલ હોવાનો ઈન્કાર કરેલ છે પરંતુ તુરંત બાદમાં ઉલટ તપાસમાં પ્રશ્ન પુછવામાં આવેલ છે કે...

સવાલઃ– *૧૯૯૬ પછી તમે કોર્પોરેશનમાં કામગીરી કરેલ હોય અને પુરો પગાર મેળવેલ હોય તો તે દર્શાવતો કોઈ લેખીત પુરાવો તમારી પાસે છે?*

જવાબઃ– *હા.*

સવાલઃ– *ઉપરોક્ત પુરાવો તમે આ કામે રજુ કરશો?*

જવાબઃ– *હા.*

હવે ઉપર મુજબની ઉલટ તપાસ જોતાં અરજદારે ૧૯૯૬ પછી કામ કરેલ હોવાની હકીકત જણાવેલ છે અને પગાર મેળવતા હોવાનો લેખીત પુરાવો પણ તેમની પાસે હોવાનું જણાવેલ છે અને રજુ કરવા સંમતી પણ દર્શાવેલ છે આમ છતાં તેમણે આ સંદર્ભે કોઈ દસ્તાવેજ હાલના કામે કેસના અંત સુધી રજુ કરેલા નથી. જે બાબત લક્ષમાં લેતાં અરજદાર સને ૨૦૦૨ ના વર્ષમાં છુટા કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર કરવામાં સફળ રહેલા ન હોવાનું સાબીત થાય છે.

(૧૬.૭) છુટા કરવા સંબંધે સામાવાળાએ આંક–૬ થી રજુ કરેલ જવાબના પાના નં.ર ઉપર પેરા નં.સી માં સ્પષ્ટ તકરાર લીધેલ છે કે,"*આ કામના બીજા પક્ષકારે તેમના માંગણાના નિવેદનમાં સને ર૦૦ર માં છુટા કર્યા તેમ દર્શાવેલ છે પરંતુ હકીકતમાં આ કામના બીજા પક્ષકારે સને ૧૯૯૫ માં ફકત ૫ દિવસ અને, ૧૯૯૬ માં ૩ર દિવસ ફરજો બજાવેલ છે અને તા.૩૦/૧૧/૧૯૯૬ પછી પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં ઈજનેર ખાતાના રોજીદા કામદાર તરીકે કદાપી કામ કરેલ નથી* " આ તકરારને સાબીત કરવા માટે સામાવાળાએ નિ.૭/૧ થી અરજદારની હાજરી પત્રકની નકલ રજુ કરેલ છે જે વંચાણે લેતાં તેમાં અરજદારનું નામ *રોજીંદા મજુર*ના નામ તરીકે સ્પષ્ટ રીતે *વાણીયા ઈશ્વરભાઈ નાથુભાઈ* દર્શાવેલ છે અને ૧૯૯૫ ના વર્ષની કોલમાં *૫ દિવસ* તથા ૧૯૯૬ ના વર્ષની કોલમમાં કુલ *૩ર દિવસ* કામ કરેલ હોવાનું દર્શાવેલ છે. અને તેમની પ્રથમ નિમણૂકની તા. *૧૬/૪/૧૯૯૫* દર્શાવેલ છે અને પ્રથમ નિમણુંક તારીખ મુજબ કુલ *દિવસો ૩૭* દર્શાવેલ છે. સદર નિ.૭/ર એ પ્રમાણિત કરવામાં આવેલ નકલ છે જે જોતાં એ હકીકત સ્પષ્ટ થાય છે કે, હાલના અરજદારે ૧૯૯૬ પછી સામાવાળા સંસ્થામાં કામગીરી કરેલ નથી.

(૧૬.૮) વિશેષમાં સામાવાળાની ઉકત તકરાર ઉપસ્થિત થયા બાદ તેમની તકરાર અને નિ.૭/ર વાળા દસ્તાવેજ સંદર્ભે કોઈજ તકરાર લીધેલ નથી કે તેને પડકારેલા નથી જેથી પણ અરજદાર છુટા કર્યાના પહેલાંના વર્ષ દરમ્યાન ર૪૦ દિવસ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ હોવાનું સાબીત થાય છે. સદર તારણને એટલા માટે પણ સબળ સમર્થન મળે છે કે...

(૧) અરજદારની રજુઆત મુજબ સને ર૦૦ર માં છુટા કરેલાનું જણાવેલ છે જયારે સામાવાળાએ રજુ દસ્તાવેજી પુરાવા અનુસાર અરજદારે ફકત ૧૯૯૬ સુધી કામ કરેલ હોવાનું પુરવાર થાય છે.

(ર) આ ઉપરાંત ઉલટ તપાસમાં અરજદારની કબૂલાત અનુસાર તેઓ પાસે પગારનો લેખીત પુરાવો હોવા છતાં તેમણે આ કેસના અંત સુધી રજુ કરેલો નથી. આ તમામ બાબતો લક્ષમાં લેતાં અરજદારની સામાવાળાની સંસ્થામાંથી છુટા થયાની તારીખ અને વર્ષમાં અત્યંત ભારે વિરોધાભાસ જોવા મળે છે અને તેનું કોઈ સચોટ નિરાકરણ અરજદારે આપેલ નથી.

(૧૬.૯) અરજદારે માંગણાના નિવેદનમાં તથા આંક–૯ વાળા સોગંદનામામાં પોતે સામાવાળા સંસ્થામાં કામના વર્ષ અને દિવસો જણાવેલા છે તે પણ અત્યંત વિરોધાભાસી જણાય આવે છે. આંક–૧ વાળા માંગણાના નિવેદનમાં પેરા નં.ર ની પ્રથમ લીટીમાં "*અમો અરજદાર કામદાર તા.૧૬/૪/૧૯૯૫ ના રોજ નિમણૂક પામેલા*

હોય અને ૧૦૨૨ દિવસ રોજીંદા મજુરમાં નોકરી કરી હોવા છતાં... અન્યાય કરેલ છે" એવુ જણાવેલ છે જયારે આંક–૯ વાળા સોગંદનામામાં પેરા નં.૧ ની ત્રીજી લીટીમાં "*... અમોએ પાંચ વર્ષ અને ૧૦૨૨ દિવસ રોજીંદા મજુરમાં નોકરી કરેલ છે* " તથા પેરા નં.૩ ની પ્રથમ લીટીમાં પણ "*અમો બીજા પક્ષકાર કામદારે ૫ વર્ષ અને ૧૦૨૨ જેટલા દિવસો સામાવાળા સંસ્થામાં નોકરી કરી હોવા છતાં ...*" એવુ જણાવેલ છે. આમ માંગણાના નિવેદનમાં ૧૦૨૨ દિવસ કામ કરેલાનુ જયારે સોગંદનામામાં ૫ વર્ષ **અને** ૧૦૨૨ દિવસ કામ કરેલાનું **બે બે** વખત જણાવેલ છે. આ બાબત ઘ્યાને લેતાં પણ તેમણે ખરેખર કુલ કેટલા દિવસ કે વર્ષ કામ કર્યુ તે અંગે ભારે વિરોધાભાસ ઉત્પન્ન થાય છે જે બાબત લક્ષમાં લેતાં પણ અરજદારનો રેફરન્સ અયોગ્ય અને વિરોધાભાસી હકીકતોના પાયા ઉપર ઉભો કરેલ હોય ટકવા પાત્ર જણાતો નથી.

(૧૬.૧૦) સામાવાળા તરફે આંક–૧૯ થી રજુ કરેલ દલીલમાં પેરા નં.૭ માં પણ આ સંબંધે વિગતવારની લેખીત દલીલો કરેલ છે અને નીચે મુજબના ત્રણ ચુકાદાઓનો ઉલ્લેખ કરેલ છે જે દલીલો માનવા લાયક જણાય આવે છે.

(૧૧) ૨૦૧૪(૨) એસસીસી (એલએન્ડએસ) પેજ નં.૧૭૧ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ.
નંદકુમાર વિ. સ્ટેટ ઓફ બીહાર અને બીજાઓ

(૧૨) ૨૦૦૬ એસસીસી (એલ એન્ડ એસ) પેજ નં.૪૨૨ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ.
એમ.પી. હાઉસીંગ બોર્ડ અને બીજાઓ વિ. મનોજ શ્રીવાસ્તવ

(૧૩) ૨૦૧૫ એલ.એલ.આર. પેજ નં.૧૮૮ નામ. પંજાબ અને હરીયાણા હાઈકોર્ટ
સંજીવકુમાર વિ. પ્રીસાઈડીંગ ઓફીસર, ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલ ભટીંડા અને બીજાઓ.

આ ચુકાદાઓ લક્ષમાં લેતા તેમાં સ્પષ્ટ જણાવેલ છે કે, જો અરજદાર નોકરીનો અંત આવ્યાના અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની કામગીરી કરેલ હોવાનું પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ જાય તો તેવા સંજોગોમાં અરજદાર પુનઃસ્થાપિત થવા માટે હકકદાર નથી જેથી રેફરન્સ રદ થવાને પાત્ર ઠરે છે.

(૧૬.૧૧) વધુમાં અરજદાર નોકરીનો અંત આવ્યાના અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની કામગીરી કરેલ હોવાનું પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલા હોય તેવા સંજોગોમાં તેઓ છટણી વળતર મેળવવા હકકદાર બનતા નથી તેવી દલીલ સામાવાળા દવારા આંકઃ૧૯ ના પેરા નં.૮ માં કરવામાં આવેલ છે. અને તે સંબંધે બે ચુકાદાઓ....

(૧૪) ૨૦૦૨ (૧) એલએલજે પેજ નં.૧૦૫૩ (ના. સુપ્રીમ કોર્ટ)
રેંજ ફોરેસ્ટ ઓફીસર વિ. એસ.ટી.હાડીમણી

(૧૫) ૨૦૨૨ (ઓ) એઆઈજેઈએલ (ના. હાઈકોર્ટ ગુજરાત)
સ્ટેટ બેન્ક ઓફ ઈન્ડીયા વિ. જામનગર જિલ્લા મઝદુર સંઘ ઉપર આધાર રાખેલ છે.

સદર ચુકાદાઓ ઘ્યાને લેતાં અરજદાર નોકરીનો અંત આવ્યાના અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની કામગીરી કરેલ હોવાનું પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલા હોય તેવા સંજોગોમાં તેઓ છટણી વળતર મેળવવા હકકદાર બનતા

નથી એવું ઠરાવવામાં આવેલ છે જેથી પણ અરજદારનો રેફરન્સ કાયદેસર રીતે ટકવાપાત્ર જણાતો નથી.

(૧૬.૧૨) સામાવાળાએ પોતાની આંકઃ૧૯ થી રજુ દલીલના પેરા નં.૯ માં એવી દલીલો કરેલ છે કે જયારે કામદાર કોઈપણ જગ્યાએ નોકરી મેળવવાનો પ્રયત્ન કર્યો ન હોય ત્યારે કામદાર પડેલા દીવસોનો પગાર મેળવવા પણ હકકદાર ઠરતા નથી. આ સંબંધે સામાવાળાએ નીચે મુજબનો ચુકદો રજુ કરેલ છે.

(૧૬) ૨૦૦૫ એલએલઆર ૨૭૫ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ

કેન્દ્રીય વિદ્યાલય સંગઠન અને બીજાઓ વિ. એસ.સી.શર્મા.

સદર ચુકાદો વંચાણે લેતાં તેમા પ્રસ્થાપીત કરેલ છે કે, છટણીના સમયગાળા દરમ્યાન તેઓ લાભદાર કર્મચારી ન હતા તે બતાવવાનો સાબિત કરવાનો બોજો કામદાર ઉપર છે જો તેમા કામદાર સફળ ના થાય તો તેઓ બાકી પગાર મેળવવા માટે પણ હકકદાર ઠરતા નથી. હાલના કામે કામદારે કામ મેળવવા માટે જ કોઈ પ્રયત્ન કરેલા નથી અને તેથી તેઓ પગારદાર કામદાર બનેલા નથી. આમ કેસમાં નકકી કરવામાં આવેલ રેશીયો ઘ્યાને લેતાં પણ અરજદાર બાકી પગાર મેળવવા હકકદાર બનતા નથી.

(૧૬.૧૩) આ ઉપરાંત દલીલના પેરા–૪ તથા ૪.૧ માં જણાવેલ છે કે, છુટા કર્યાની તારીખ સ્પષ્ટ ન હોય ત્યારે રેફરન્સ ચાલી શકે તેમ નથી. હાલના કેસમાં પણ સામાવાળાએ રજુ કરેલા દસ્તાવેજો મુજબ અરજદારે ૧૯૯૬ સુધી કામ કરેલ હોવાનું ફલિત થાય છે જયારે અરજદાર છુટા કર્યાની તારીખ જણાવેલ નથી પરંતુ માત્ર વર્ષ ૨૦૦૨ જણાવેલ છે. આામ, છુટા કર્યાની તારીખ અસ્પષ્ટ હોય ત્યારે અરજદાર પક્ષે રજુ કરેલ ક્રમ નં.૦૮ મુજબનો નીચે મુજબનો ચુકાદો ઘ્યાને લેતા રેફરન્સ રદ થવા પાત્ર ઠરે છે.

(૦૮) ૨૦૦૯ (૨) સીએલઆર પેજ નં.૯૧ નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટ

સરલાબેન ભાસ્કરભાઈ નેવે વિ. લાયન્સ કર્ણાવતી શાંતાબેન વિષ્ણુભાઈ આઈ હોસ્પીટલ.

આમ, અરજદાર છુટા કર્યાના આગળના વર્ષમાં સળંગ ૨૪૦ દિવસ નોકરી કરેલ હોવાનું પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ હોવાનું ઠરાવવામાં આવે છે.

(૧૭) હવે ઉપરોકત પેરાઓમાં ચર્ચા કર્યા મુજબ અરજદાર કામદાર હોવાનુ માનેલ છે પરંતુ તેને છુટા કર્યા પહેલા સળંગ ૨૪૦ દિવસ વર્ષ દરમ્યાન સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનુ માનેલ નથી ત્યારે હવે તેમને ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈઓ તળે ગેરકાયદેસર રીતે છટણી કરેલ છે કે કેમ? તેની ચર્ચા કરવી જરૂરી જણાય આવતી નથી. જેથી ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨ (૦૦), ૨૫(એફ), ૨૫ (જી) અને ૨૫(એચ) ની કાયદાકીય જોગવાઈઓનો અત્રે ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી જણાતુ નથી જેથી તેની ચર્ચા ટાળવામાં આવે છે.

(૧૮) હવે આગળ જોવામાં આવે તો આ કામે સમાવાળાએ તેમના લેખીત જવાબમાં સમય મર્યાદા અંગેની સ્પષ્ટ તકરાર ઉઠાવેલી છે અને આંક–૧૯ થી રજુ લેખીત દલીલના પેરા નં.૩ માં વિગતવારની કાયદાકીય જોગવાઈ અને વિવિધ ચુકાદાઓના સમર્થન સાથેની દલીલો પણ કરેલ છે આમ વિલંબ સંબંધે જોવામાં આવે તો હાલના કેસમાં અરજદારના કહયા મુજબ તેઓને ૨૦૦૨ ના વર્ષમાં છુટા કરવામાં આવેલા છે જયારે હાલની અરજી તેઓ

તા.૦૧/૦૮/૨૦૧૪ ના રોજ લાવેલા છે. આ સંબંધે કાયદાકીય જોગવાઈઓ જોવામાં આવે તો સને ૨૦૧૦ પહેલાં સમય મર્યાદા સંબંધે કોઈ જોગવાઈ કરવામાં આવેલ ન હતી તે સંબંધે જોઈએ તો સંસ્થામાંથી છુટો થનાર કામદારે કાયદાકીય જોગવાઈના અભાવે વાજબી સમયમાં આવી અરજી કરી દેવી જોઈએ. આ સંદર્ભે જોતાં ૨ થી ૪ વર્ષની અંદર સામાન્ય રીતે કામદારે અરજી દાખલ કરી દેવી જોઈએ આટલો સમય કામદાર માટે વાજબી અને પૂરતો કહી શકાય કારણ કે ગમે તેવી માંદગી આવી હોય કે જીવનમાં ગમે તેવા કપરા સંજોગો આવ્યા હોય તો પણ ૨ થી ૪ વર્ષમાં તેનું નિરાકરણ અવશ્યપણે આવી જાય છે. પરંતુ હાલના કેસમાં ૨૦૦૨ માં છુટા થયા પછી ૧૨ વર્ષ પછી હાલની અરજી લાવેલા છે જે બાબત અરજદારના અત્યંત બેહદ પ્રમાદીપણાને દર્શાવે છે. આમ, અરજદારની અરજી અત્યંત વિલંબભરી હોય નામંજુર થવાને પાત્ર જણાય આવે છે.

(૧૮.૧) વિશેષમાં સને ૨૦૧૦ માં કલમ–૨(એ)થી નીચે મુજબનો સુધારો કરવામાં આવેલ છે.

The Application referred to in sub section - 2 shall be made to the lbour court or tribunal before expiry of three years from the date of discharge, dismissal, retrenchment or otherwise termination of service specified in sub section 1.

આમ, કામદારને સંસ્થામાંથી ગેરકાયદેસર રીતે છુટો કર્યા બાદ ત્રણ વર્ષમાં આવી અરજી દાખલ કરી દેવી જોઈએ. હવે આ સંબંધે હાલના કેસની હકીકત જોવામાં આવે તો અરજદારને સને ૨૦૦૨ માં છુટા કર્યા છે અને ઉપરોકત કાયદામાં સુધારો સને ૨૦૧૦ માં આવેલો છે એ સુધારાને લક્ષમાં લેતાં પણ હાલના અરજદારે તા.૩૧/૧૨/૨૦૧૩ સુધીમાં હાલની અરજી દાખલ કરી દેવી જોઈતી હતી. પરંતુ હાલની અરજી તા.૦૧/૦૮/૨૦૧૪ ના રોજ એટલે કે કાયદામાં સુધારો આવ્યા પછી પણ અંદાજે ૭ માસના લાંબા સમયગાળા બાદ દાખલ કરવામાં આવેલી છે.

૧૮.૨ વિશેષમાં કાયદાકીય જોગવાઈ અમલમાં આવ્યા બાદ હાલની અરજીને સમય મર્યાદાનો બાધ નડતો હોવાનું સ્પષ્ટ રીતે જણાઈ આવે છે આમ છતાં અરજદાર તરફે વિલંબ માફીની પણ કોઈજ અરજી આ કેસ નિર્ણીત થતાં સુધી આપવામાં આવેલ નથી. જે બાબત હાલના કેસ માટે અત્યંત ઘાતક પુરવાર થયેલ છે અને તેથી પણ અરજદારની અરજી કાયદાકીય જોગવાઈના સીધા બાધને કારણે નામંજુર થવા પાત્ર જણાઈ આવે છે.

૧૮.૩ વધુમાં અરજદારની સમગ્ર અરજી વંચાણે લેતાં તેમાં ૮ માસના વિલંબ સંબંધે વિલંબ દરગુજર કરવા માટેની કે વિલંબ શા કારણે થયો? તે સંબંધી કોઈપણ કારણ જણાવેલ નથી જેથી પણ હાલની અરજી નામંજુર થવા પાત્ર જણાય આવે છે.

(૧૯) વિલંબ સંદર્ભે સામાવાળા ધ્વારા નીચે જણાવ્યા મુજબના કુલ ૭ ચુકાદાઓ ઉપર આધાર રાખેલ છે.

(૧) ૨૦૧૫ ાાા સીએલઆર ૯૩૭ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ

પ્રભાકર વિ. જોઈન્ટ ડાયરેકટર ઓફ સેરીકલ્ચર ડીપાર્ટમેન્ટ અને બીજાઓ

(૨) ૨૦૦૫ (૨) સીએલઆર પેજ નં.૪૫ (નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ)
હરીયાણા સ્ટેટ કો.ઓપ. લેન્ડ ડેવલપમેન્ટ બેન્ક વિ. નિલમ

(૩) ૨૦૦૦ એલએલઆર ૩૪૦ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
ધ નેદુંગાડી બેન્ક લી. વિ. કે.પી. માધવનકુટ્ટી

(૪) એલપીએ નં.૧૮૨/૨૦૧૭ (નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટ)
રતનબેન રામભાઈ વણકર વિ. ડિસ્ટ્રીકટ ડેવલપમેન્ટ ઓફીસર અને બીજાઓ.

(૫) ૨૦૧૪ એલએલઆર ૩૫૭ નામ. દિલ્હી હાઈકોર્ટ
બલવાનસિંઘ અને બીજાઓ વિ. સહારા ઈન્ડીયા પરિવાર અને બીજાઓ.

(૬) ૨૦૧૪ એલએલઆર ૪૯૮ નામ. કલકત્તા હાઈકોર્ટ
શ્રીમતી સ્વપ્ના અધિકારી વિ. ધ સ્ટેટ ઓફ વેસ્ટ બંગાલ અને બીજાઓ

(૭) નામ. મદ્રાસ હાઈકોર્ટનો રવિકુમાર વિ. મેનેજમેન્ટ, તામીલનાડુ સ્ટેટ ટ્રાન્સપોર્ટ અને બીજાઓનો રીટ પીટીશન (એમ.ડી.)નં.૪૨૬૯/૨૦૧૭ તા.૧૧/૪/૨૦૧૭ નો હુકમ.

ઉપરોકત ચુકાદાઓ ધ્યાને લેતા પણ હાલની અરજી નામંજુર થવા પાત્ર જણાઈ આવે છે.

(૨૦) હાલના કેસમાં જોવામાં આવે તો અરજદારની આંક–૧ ની અરજીના પ્રથમ પેરામાં તેમણે તા.૧૬/૦૪/૧૯૯૫ ના રોજથી રોજીંદા મજુર તરીકે નોકરીમાં દાખલ થયેલા હોવાનું જણાવેલ છે અને પોતાની ઉલટ તપાસમાં પણ પ્રથમ લીટીમાં જ કબુલ રાખેલ છે કે, *"એ વાત ખરી છે કે, હું કોર્પોરેશનમાં રોજમદાર તરીકે કામ કરતો હતો "આમ* અરજદાર રોજમદાર હોવાનું અરજદારના કથન ઉપરથીજ સાબીત થાય છે તેવા સંજોગોમાં સામાવાળાએ આંક–૧૯ થી રજુ કરેલ લેખીત દલીલના પેરા–૬ માં જણાવેલી તકરાર અનુસાર રોજીંદા કામદાર હોય ત્યારે તેઓ સામાવાળા પાસેથી કોઈ દાદ મેળવવા હકકદાર બનતા નથી આ સંબંધે સામાવાળાએ નીચે મુજબના ચુકાદાઓ રજુ કરેલ છે.

(૯) ૨૦૧૧ (૨) સીએલઆર પેજ નં.૧૭ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. અને બીજાઓ વિ. રેખા રાની

(૧૦) ૧૯૯૭ (૭૬) એફએલઆર પેજ નં.૨૩૭ નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ
હિમાંશુ કુમાર વિદ્યાર્થી અને બીજાઓ વિ. સ્ટેટ ઓફ બીહાર અને બીજાઓ.

ઉપરોકત ચુકાદાઓ ધ્યાને લેતા પણ અરજદાર માંગ્યા મુજબની દાદ મેળવવા હકકદાર ઠરતા હોય તેવુ માલુમ પડતુ નથી. જેથી પણ અરજદારની અરજી મંજુર થવા પાત્ર જણાય આવતી નથી.

(૨૧) આમ, અરજદારનો રેફરન્સ ઉપર જણાવેલ વિવિધ કારણોસર ટકવા પાત્ર નથી. વળી સામાવાળાના

વકીલશ્રીએ તેમની મૈાખીક દલીલોમાં અરજદારે હાલનો રેફરન્સ ૧૩ વર્ષ જેટલા સમય બાદ ઉપસ્થિત કરેલ હોય ડીલેના કારણે હાલનો રેફરન્સ ચાલી શકે તેમ ન હોવાની દલીલો કરેલ છે તે દ્રષ્ટિકોણથી ચર્ચા કરીએ તો સમગ્ર રેકર્ડ વંચાણે લેતા સ્પષ્ટ થાય છે કે અરજદારને ૨૦૦૨ ના વર્ષમાં છુટા કરવા સબંધે તા.૨૧/૦૧/૧૪ ના રોજ મદદનીશ શ્રમ આયુકત સમક્ષ ફરીયાદ દાખલ કરેલી જે ફરીયાદમાં સમાધાન ન થતાં સમાધાન અધિકારી અને મદદનીશ શ્રમ આયુકત, અમદાવાદ વિભાગ તરફથી તા.૨૫/૦૩/૨૦૧૪ ના રોજના પત્રથી અત્રેની લેબર કોર્ટમાં હાલનો રેફરન્સ ન્યાય નિર્ણય અર્થે મોકલી આપેલ છે આમ અરજદારે ૨૦૦૨ ના વર્ષમાં મૈાખીક રીતે છુટા કર્યા સબંધે ૧૨ વર્ષ ઉપરાંતના સમય બાદ હાલનો વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ છે.

આમ, હાલનો રેફરન્સ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૧૦ મુજબ સમાધાન અધિકારી અને મદદનીશ શ્રમ આયુકત તરફથી રીફર કરવામાં આવેલ છે. આ સંબંધે નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ૨૦૧૫ ાા સીએલઆર પેજ નં.૯૩૭ ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ પ્રભાકર વિ. જોઈન્ટ ડાયરેકટર, શહેરી કલ્ચર વિભાગનો ચુકાદો રજુ કરેલ છે જે ચુકાદો હાલના કેસમાં ગુણદોષ ઉપર નિર્ણય કરવા માટે મહત્વનો છે જેના પેરા – ૨૬ નીચે મુજબ રીપ્રોડયુસ કરેલ છે.

"26. The aforesaid case law depicts the following:

(a) Law of limitation does not apply to the proceedings under the industrial Disputes Act, 1947.

(b) The words 'at any time' used in Section 10 would support that there is no period of limitation in making an order of reference.

(c) At tha same time, the appropriate Government has to keep in mind as to whether the dispute is still existing or live dispute and has not become a stale claim and if that is so, the reference can be refused.

(d) Whether dispute is alive or it has become stale / nonexistent at the time when the workman approaches the appropriate Government is an aspect which would depend upone the facts and circumstances of each case and there cannot be any hard and fast rule regarding the time for making the order of reference."

આ હકીકત ઉપરોકત ચુકાદાઓમાં જણાવેલી છે પરંતુ ત્યારબાદ સને ૨૦૧૦ માં કલમ–૨(એ)થી The Application referred to in sub section - 2 shall be made to the lbour court or tribunal before expiry of three years from the date of discharge, dismissal, retrenchment or otherwise termination of service specified in sub section 1.

એ મુજબનો સુધારો કરવામાં આવેલ છે.

(૨૧.૧) આમ, ઉપરોકત ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત થયેલ સિઘ્ઘાંત તથા કાયદાકીય જોગવાઈમાં થયેલ સુધારો સંયુકત રીતે લક્ષમાં લેતા ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારા–૧૯૪૭ મુજબના પ્રોસીડીંગ્સમાં લો ઓફ લીમીટેશન લાગુ પડતો નથી પરંતુ નવો સુધારો ઘ્યાને લેતાં ઉપરોકત ચુકાદાના વ્યાપમાં વિવાદ લાઈવ એટલે કે જીવંત છે કે કેમ? અને વિવાદ સ્ટેલ એટલે કે વાસી થયેલ છે કે કેમ? અંગે ન્યાયિક નિર્ણય કરીને રેફરન્સનો નિર્ણય કરવાનો હોય છે. વધુમાં પ્રતિરોધ, જતુ કરેલ હોવા અંગે તેમજ મુકત સંમતી અંગેના સિઘ્ઘાંતો પણ આ કેસના ગુણદોષ ઉપર નિર્ણિત કરવા માટે મહત્વના છે હવે હાલનો રેફરન્સ ૧૨ વર્ષ ઉપરાંતના સમયગાળા બાદ દાખલ કરવામાં આવેલ છે ત્યારે ઉપરોકત વિવાદ લાઈવ હતો કે કેમ? તે સંબંધે અરજદારે કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરેલ નથી. વધુમાં અરજદારે કોઈ પત્રવ્યવહાર સામાવાળા સાથે તેમનો વિવાદ જીવંત હતો તેવુ બતાવવા માટે રજુ કરેલ નથી.

(૨૧.૨) વધુમાં અરજદારની અરજી વંચાણે લેતા વિલંબ અંગેનું કોઈ કાયદેસર કારણ હોય તેવુ જણાતુ નથી. આમ ઉપરોકત હકીકત લક્ષમાં લેતા હાલનો વિવાદ જીવંત છે તે બતાવવા માટે કોઈ પુરાવો રજુ થયેલ નથી વધુમાં સુતેલા વ્યકિતને કાયદો મદદ કરતો નથી આથી અરજદારના વિવાદને વેઈવર **(waiver)**નો બાધ નડે છે. આવા સંજોગોમાં હાલનો વિવાદ સ્ટેલ (વાસી) હોવાનુ જણાઈ આવે છે કારણ કે હાલનો વિવાદ ઉત્પન્ન થવામાં અસહય વિલંબ કરેલ છે અને અસામાન્ય વિલંબ સંબંધે કોઈ ન્યાયિક અને વાજબી કારણ દર્શાવેલ નથી. વધુમાં આ તબકકે (૧)નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટનો એલ.પી.એ.નં.૩૦૭/૧૬, તા.૨૬/૦૪/૨૦૧૬૫ પ્રવિણભાઈ નાનજીભાઈ ભરડવા વિરૂઘ્ઘ સ્ટેટ ઓફ ગુજરાતનો ચુકાદો.(૨) નામ.ગુજરાત હાઈકોર્ટનો એલ.પી.એ. નં.૧૮૨/૧૭, તા.૨૯/૦૬/૨૦૧૭ રતનબેન રામાભાઈ વણકર વિરૂઘ્ઘ ડિસ્ટ્રીકટ ડેવલોપમેન્ટ ઓફીસર એન્ડ અધર્સના ચુકાદાઓમાં અનુક્રમે ૬ વર્ષ અને ૮ વર્ષ જેટલી ડીલે હોવા છતાં વિલંબ અંગેનો કોઈ ખુલાસો રજુ ન થતા અરજદારનો રેફરન્સ રદ કરવાનો હુકમ કરેલો. તેવીજ રીતે ૨૦૦૫ એલએલઆર ૪૮૩ ઉપર પ્રસિઘ્ઘ થયેલ હરીયાણા સ્ટેટ કો.ઓ.લેન્ડ ડેવલપમેન્ટ બેન્ક વિ. નીલમનાં ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત કરેલ છે કે જયારે કાયદામાં કોઈ સમય મર્યાદા સુચવેલ ન હોય ત્યારે કોર્ટ તેને ઘ્યાને લઈ શકે નહી પરંતુ કેસના સંજોગો અને હકીકતોને આધારે વિવાદ ડીલેથી ઉત્પન્ન કરેલ હોય તો વિવાદ વાસી છે કે કેમ? તે અંગે જોવાનુ હોય છે. વધુમાં એસ્ટોપલ **(Estoppel)**, વેઈવર **(waiver)**, એકવીએસન્સ **(acquiescence)** નો સિઘ્ઘાંત ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પ્યુટને લાગુ પડે છે તેવુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે ઉપરોકત કેસમાં પણ ૭ વર્ષનો વિલંબ હોય જેથી રેફરન્સ નામંજુર કરવામાં આવેલો. તેવી જ રીતે ૨૦૧૧ II સી.એલ.આર. ૪૯૭ ઉપર પ્રસિઘ્ઘ થયેલ સશીન એન્ડ કંપની વિ. રૂપા ઉકા સાકરીયા ના ચુકાદામાં અસહય વિલંબથી દાખલ કરેલ હોય તો ચાલી શકે નહી તે પ્રસ્થાપિત કરેલ છે તેવીજ રીતે સામાવાળા તરફે ૨૦૧૪ એલએઆર પેજ નં.૩૫૭ ઉપર પ્રસિઘ્ઘ થયેલ બલવાન સિંહ વિ. સહારા ઈન્ડીયા પરિવારનો નામ. દિલ્હી હાઈકોર્ટનો ચુકાદો તથા ૨૦૧૪ એલએલઆર પેજ નં.૪૯૮ શ્રીમતી સપના અધિકારી વિ. સ્ટેટ ઓફ વેસ્ટ બેંગાલના ચુકાદાઓ તથા નામ. મદ્રાસ હાઈકોર્ટનો રવિ કુમાર વિ. મેનેજમેન્ટ તામીલનાડુ

ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશનનો તા.૧૧/૦૪/૨૦૧૭ નો ચુકાદો રજુ કરેલ છે આ બધા ચુકાદાઓ સામાવાળાને મદદરૂપ થતા હોવાનું મારૂ નમ્રપણે માનવુ છે. આમ, અરજદારે ૧૨ ઉપરાંતના અસાધારણ અને અસામાન્ય સમયગાળા બાદ રેફરન્સ દાખલ કરેલ હોય જેથી રેફરન્સ મંજુર થવા પાત્ર નથી. આમ અરજદારનો કેસ ટકવા પાત્ર નથી તેવી સામાવાળાની દલીલ માનવા પાત્ર જણાય છે.

આમ, ઉપરોકત કરેલ સમગ્ર ચર્ચા મુજબ અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં છુટા કર્યા અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવાનું પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ હોય તેમજ છુટા કર્યાની તારીખમાં ભારે વિરોધાભાસ હોય તેમજ અરજદાર રોજમદાર હોય કાયમી કામદાર ન હોય તેમજ અરજદારે ૧૨ વર્ષ ઉપરાંતનો અસાધારણ સમય બાદ તેમને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા અંગેનો વિવાદ ઉત્પન્ન કરેલ હોઈ અને વિલંબ અંગેનું કોઈ જ ન્યાયી કે વ્યાજબી કારણ દર્શાવેલ ન હોઈ તેવા સંજોગોમાં પણ અરજદાર કોઈ પણ પ્રકારની દાદ હાલના કેસમાં મેળવવા હકકદાર બનતા નથી. તે સંજોગોમાં મુદ્દા નં.(૧) અને મુદ્દા નં.(૨) નો જવાબ નકારમાં આપી મુદ્દા નં.(૩) અંગે નીચે મુજબનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

–:: હુ ક મ ::–

(૧) બીજા પક્ષકારનો રેફરન્સ નામંજુર કરવામાં આવે છે.

(૨) ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

(૩) એવોર્ડ પ્રસિધ્ધ થયેથી રજિસ્ટ્રારશ્રીએ નકલ આપવા સંબંધે મજુર અદાલત (પધ્ધતિ અને કાર્યરીતી) નિયમો ૧૯૪૭ ના નિયમ–૩૨ મુજબ નિયમો અનુસારની કાર્યવાહી કરવા હુકમ કરવામાં આવે છે.

સ્થળ :– અમદાવાદ
તારીખ:– ૩૦/૦૯/૨૦૨૨

પ્રદીપકુમાર વસંતલાલ ધીમર
પ્રમુખ અધિકારી,
લેબર કોર્ટ નં.૫, અમદાવાદ.
JUDGE CODE:GJ01488.