



રજૂ તારીખ :	૦૭	૧૨	૨૦૨૩
દાખલ તારીખ:	૦૭	૧૨	૨૦૨૩
ફેસલ તારીખ:	૧૩	૦૩	૨૦૨૬
અવધિ:	વર્ષ	માસ	દિવસ
	૦૨	૦૩	૦૬

અમદાવાદ ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચના પ્રમુખ અધિકારી,
શ્રી એચ.એ.ભુતવાલા સમક્ષ.

રેકૉર્ડ્સ (આઈ.ટી.) નં.૧૦૩/૨૦૨૩.

આંક-૨૧.

પ્રથમ પક્ષકાર : વિભાગીય નિયામકશ્રી,
વિભાગીય નિયામકશ્રીની કચેરી,
એસ.ટી. હિંમતનગર વિભાગ, મોતીપુરા,
હિંમતનગર.

વિરુદ્ધ

બીજા પક્ષકાર : પ્રમુખશ્રી,
ગુજરાત ઔદ્યોગિક એન્ડ જનરલ કામદાર
યુનિયન,
ઠે. બી-૨૦૯, સરદાર પટેલ ચેમ્બર પાર્ટ-૨,
વસંત ચોક, લાલ દરવાજા,
ભદ્ર, અમદાવાદ - ૩૮૦૦૦૧.
સંબંધિત કામદાર
શ્રી સીસોદીયા કરણસિંહ કાળુસિંહ
મુ. ધુલેટા, પો. પુનાસણ, તા. હિંમતનગર,
જી. સાબરકાંઠા - ૩૮૩૨૪૦.

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે : વિ.વ.શ્રી પી.એફ. ઝવેરી
બીજા પક્ષકાર તરફે : વિ.વ.શ્રી વિનોદ જે.પટેલ.

બાબત : આઈ. ડી. એક્ટ-૧૯૪૭ ની કલમ : ૧૦(૧) અન્વયે રેકૉર્ડ્સ.

-:: એ વો ડ ::-

(૧) શ્રમ આયુક્ત, ગુજરાત રાજ્ય, ગાંધીનગર તરફથી અધિસૂચના
ક્રમાંક-શ્રઆ-૫-૨-આઈડીઆર/૨૯૮/૨૦૨૩/૪૬૪૭ તા.૦૪/૧૨/

૨૦૨૩ થી અનુસૂચિમાં જણાવ્યા મુજબની માંગણીની ઔદ્યોગિક તકરાર અત્રેના ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચને ન્યાય નિર્ણય કરવા માટે સુપ્રત કરવામાં આવેલ છે. જેની અનુસૂચિ નીચે મુજબ છે.

-: અનુસૂચિ:-

માંગણી નં.૧.

વિભાગીય મહેકમી હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦, તા.૨૨/૦૫/૨૦૨૦ નો હુકમ ગેરકાયદેસર ઠરાવવો કે કેમ ?

માંગણી નં. ૨.

તા.૦૫/૧૦/૨૦૦૨ થી તા.૦૭/૦૬/૨૦૧૫ સુધી ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેની કામગીરી કરેલ હોવાં છતાં ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેનો પગાર ગ્રેડ ચૂકવી આપવા અંગે હુકમ કરવો કે કેમ ?

માંગણી નં. ૩.

ત્રેજયુઈટી તફાવતના રૂ.૫,૧૭,૪૪૯/- વ્યાજ સાથે ચૂકવી આપવાનો હુકમ કરવો કે કેમ ?

માંગણી નં. ૪.

રજાના પગારનું રોકડમાં રૂપાંતર કરતી વખતે જે રૂ.૨૫૧ રજાઓ તેઓની જમા હતી, તે રજાઓનો પગાર તફાવત રૂ.૧,૨૫,૮૩૫/- વ્યાજ સાથે ચૂકવી આપવી કે કેમ?

(૨) હાલના રેફરન્સના કામે આ હુકમમાં સગવડતા અને સરળતા ખાતે પ્રથમ પક્ષકારને સામાવાળા અને બીજા પક્ષકારને અરજદાર તરીકે સંબોધવામાં આવેલા છે.

(૩) અરજદાર તરફે આંક-૫ થી માંગણાનું નિવેદન રજૂ કરવામાં આવેલ છે. જેની ટૂંકી વિગત એવી છે કે, અરજદાર યુનિયન સમગ્ર ગુજરાત રાજ્યના તમામ ઉદ્યોગમાં કામ કરતાં કામદારો માટે કાર્યરત છે. યુનિયનના સભાસદ અગાઉ ગુજરાત એસ.ટી.કોર્પોરેશન નિવૃત્ત કર્મચારી સંઘ (બી.એમ.એસ.) ના સભાસદ હતા. નિવૃત્તિ પછીના કોઈપણ પ્રશ્ન બાબતે જે કાંઈ પ્રશ્નો હોય તે અથવા તો ચાલુ નોકરી દરમિયાન જે કોઈ પ્રશ્નો ઉપસ્થિત

થયેલ હોય અને તેનું ચાલુ નોકરી દરમ્યાન કોઈ નિરાકરણ આવેલ ન હોય અને નિવૃત્ત થયેલ હોય તેવા કામદાર/કર્મચારીઓના પ્રશ્નો બાબતે યુનિયન સક્રિય રીતે કામ કરે છે. પરંતુ સભાસદે તેમના પ્રશ્નો બાબતે ગુજરાત એસ.ટી. કોર્પોરેશન નિવૃત્તિ સંઘને વારંવાર રજૂઆતો કરવા છતાં કોઈ સહકાર આપેલ નથી. તેથી કામદારને નાછૂટકે અરજદાર યુનિયનમાં દાખલ કરી તેના હક્કો માટે રજૂઆત કરવાની સત્તા અરજદાર યુનિયનને આપેલ છે. સંબંધિત કામદાર સીસોદીયા કરણસિંહ કાળુસિંહ અરજદાર યુનિયનના સભાસદ છે અને તેઓ સામાવાળા સંસ્થામાં નિગમની નોકરીમાં તા.૨૭/૦૪/૧૯૮૧ નારોજ ઈલેક્ટ્રીક વાયરમેન (રોજમદાર) તરીકે નોકરીમાં દાખલ થયેલા અને તા.૦૨/૧૧/૧૯૯૧ નારોજ વાયરમેન તરીકે તેઓને કાયમી કરેલા અને તા. ૩૦/૦૬/૨૦૨૦ નારોજ ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરના હોદ્દા ઉપરથી નિવૃત્ત થયેલ છે. સંબંધિત કામદારે નિગમ તરફથી ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની પરીક્ષા પાસ કરેલ હોવાથી તા.૦૫/૧૦/૨૦૦૪ નારોજ ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેની નિમણૂક આપેલી અને ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેની કામગીરી સોંપેલી ત્યારથી તેઓ નિવૃત્ત થયા તા.૩૦/૦૬/૨૦૨૦ સુધી ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેની કામગીરી બજાવેલ છે. સંબંધિત કામદારની નિવૃત્તિ સુધીની નોકરી દરમ્યાન સામાવાળા સંસ્થાએ ક્યારેય કોઈ નોટીસ, ઠપકો કે મેમો આપેલ નથી અને તે રીતે તેમનો નોકરીનો રેકર્ડ તદ્દન સ્વચ્છ અને ડાઘ રહિતનો છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે, તા.૦૫/૧૦/૨૦૦૪ થી તા.૦૭/૦૬/૨૦૧૫ સુધી ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેની કામગીરી કરેલ હોવાં છતાં ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરનો ગ્રેડ-પે આપેલ ન હતો અને સંબંધિત કામદારને ઈલેક્ટ્રીક વાયરમેન તરીકેનો પગાર આપવામાં આવતો હતો. તેથી સંબંધિત કામદારે ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરનો ગ્રેડ-પે મેળવવા માટે વારંવાર રજૂઆતો સામાવાળા સંસ્થાને કરેલી. તેથી સંબંધિત કામદારને તા.૦૮/૦૬/૨૦૧૫ નારોજ ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરનો ગ્રેડ-પે રૂ.૪૪૦૦/- નિવૃત્ત થયા તા.૩૦/૦૬/૨૦૨૦ સુધી આપેલો હતો. આમ ઉપરોક્ત હકીકત જોતાં સંબંધિત કામદારને તા.૦૫/૧૦/૨૦૦૪ થી તા.૦૭/૦૬/૨૦૧૫ સુધી ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝ તરીકેની કામગીરી કરેલ હોવા છતાં ઈલેક્ટ્રીક

સુપરવાઈઝર તરીકેનું પગાર ધોરણ ન આપી સામાવાળાએ તેમને ઇલેક્ટ્રીક વાયરમેનનું પગાર ધોરણ આપેલ છે. સંબંધિત કામદાર તા.૦૫/૧૦/૨૦૦૪ થી તા.૦૭/૦૬/૨૦૧૫ સુધી ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેનો પગાર મેળવવા હક્કદાર છે. સંબંધિત કામદાર નિગમની નોકરીમાંથી તા.૩૦/૦૬/૨૦૨૦ ના રોજ વચ નિવૃત્ત થાય તેના એક માસ પહેલા એટલેકે, તા.૨૨/૦૫/૨૦૨૦ નારોજ સામાવાળા સંસ્થા તરફથી વિભાગીય મહેકમી હુકમ ક્રમાંક:નં.૧૩૫/૨૦૨૦ તા.૨૨/૦૫/૨૦૨૦ ના રોજના પત્રથી નિગમે તા.૧૧/૦૧/૨૦૧૬ થી ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેના હોદ્દાના પગારમાં ઘટાડો કરી ઇલેક્ટ્રીક વાયરમેનનો પગાર આપવામાં આવશે અને તેના કારણમાં નિગમ જણાવે છે કે, તા.૦૧/૦૧/૨૦૧૬ થી તા.૧૮/૦૨/૨૦૨૦ સુધી એક વર્ષમાં ચાર ક્વાર્ટરમાં બ્રેક બતાવેલ છે એટલેકે દર ત્રણ માસે ઇલેક્ટ્રીક વાયરમેનની કામગીરી કરેલ છે અને ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેની નોકરીમાં બ્રેક બતાવેલ છે. તેથી આ બ્રેકના કારણે તા.૦૧/૦૭/૨૦૧૬ થી ઇલેક્ટ્રીક વાયરમેનના પગારની આકારણી કરેલ છે અને તેમના પગારમાંથી રીકવરી કરેલ છે. જે પત્ર **એનેક્ષર-એ** (વિભાગીય મહેકમી હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ અને **એનેક્ષર-બી** (રીકવરી સ્ટેટમેન્ટ, નિ.૧૭/૧) થી સામેલ છે. આ રીકવરી સ્ટેટમેન્ટ મુજબ સામાવાળા સંસ્થાના મહેકમી હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ ના હુકમ મુજબ સંબંધિત કામદાર પાસેથી રૂ.૧,૧૮,૪૨૧/- તથા સાતમા પગારપંચના એરીયર્સમાંથી રૂ.૫૫,૫૬૨/- તથા એપ્રિલ-૨૦૨૦ થી નિવૃત્ત થયા તા.૩૦/૦૬/૨૦૨૦ સુધી રૂ.૭૭,૦૪૦/- મળી કુલ રૂ.૨,૫૨,૦૨૩/- ખોટી રીતે કપાત કરેલ છે અને આ રકમ તેમના નિવૃત્તિની રકમમાંથી કાપી લેવામાં આવે છે. આમ સંબંધિત કામદારની નિવૃત્તિની રકમમાંથી કરવામાં આવેલ કપાત તદ્દન ખોટી રીતે અને ગેરવ્યાજબી રીતે કરેલ છે. કારણ કે મહેકમી હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ ના હુકમમાં જે બ્રેક બતાવેલ છે, તેવો કોઈ જ બ્રેક સામાવાળા સંસ્થાએ કરેલ નથી. આ સમય દરમ્યાન સંબંધિત કામદારે ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેની જે કામગીરી કરેલ છે અને તે કામગીરીના પુરાવા નિગમ પાસે છે. તેમ છતાં ખોટી રીતે કપાત કરીને સંબંધિત કામદારને હેરાન પરેશાન કરવામાં આવેલ

છે. વધુમાં જણાવે છે કે, સંબંધિત કામદારને નિવૃત્તિ સમયે ગ્રેજ્યુઈટીની રકમ રૂ.૮,૯૧,૯૫૧/- ચૂકવેલ છે. પરંતુ તેની ગણતરી સંબંધિત કામદારનો પગાર ઘટાડ્યા બાદ એટલે કે કહેવાતી રીકવરી વસૂલ કરીને ઘટાડેલા પગાર ઉપર ગણતરી કરેલ છે. નિવૃત્તિ સમયે સંબંધિત કામદારનો બેઝીક પગાર અને ડી.એ. રૂ.૬૨,૬૪૦/- હતો. જ્યારે આ પગાર ઘટાડીને નિગમે રૂ.૫૩,૩૧૨/- ના પગાર મુજબ ગણતરી કરીને સંબંધિત કામદારને ગ્રેજ્યુઈટીની રકમની ગણતરી કરીને રકમ ઓછી ચૂકવેલ છે. સંબંધિત કામદારનો છેલ્લો ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેનો બેઝીક અને ડી.એ. કુલ મળીને પગાર રૂ.૬૨,૬૪૦/- ગણતાં સંબંધિત કામદારની કુલ ગ્રેજ્યુઈટીની રકમ રૂ.૧૪,૦૯,૪૦૦/- થાય છે. જેથી રૂ.૫,૧૭,૪૪૯/- નો ગ્રેજ્યુઈટીનો તફાવત પડે છે. જે ગ્રેજ્યુઈટી તફાવતની રકમ સંબંધિત કામદાર મેળવવા માટે હકકદાર છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે, નિવૃત્ત થયાં ત્યારે રજાનો પગાર સંસ્થાએ ચૂકવી આપેલ છે એટલે કે, રજાના રોકડમાં રૂપાંતરની ગણતરી કરતી વખતે નિગમે ઈલેક્ટ્રીક વાયરમેનના પગારને ધ્યાનમાં લીધેલ છે. તેથી આ તફાવત જોતાં સંબંધિત કામદારને રૂ.૩,૯૮,૨૫૩/- રજાનો રોકડ રૂપાંતર તરીકે ચૂકવેલ છે. હકીકતમાં સંબંધિત કામદાર ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરના ગ્રેડ મુજબ રૂ.૫,૨૪,૦૮૮/-ની રકમ મેળવવા માટે હકકદાર હતા તેથી રૂ.૧,૨૫,૮૩૫/- રજાઓનું રોકડમાં રૂપાંતર કરતી વખતે ઓછા ચૂકવેલ છે. ઉપરોક્ત હકીકત જોતાં સામાવાળાનો મહેકમી હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ નો હુકમ ગેરકાયદેસર છે અને તેના આધારે નિગમે સંબંધિત કામદારની જે રીકવરી કરેલ છે તે તથા ઓછી ચૂકવેલ ગ્રેજ્યુઈટીની રકમ તથા ચૂકવેલ રજાનું રોકડમાં રૂપાંતર તદ્દન ખોટું છે અને તેને કારણે આ તફાવત ઉપસ્થિત થયેલ છે, જે સંબંધિત કામદાર વ્યાજ સહિત નિગમ પાસેથી મેળવવા માટે હકકદાર છે. અરજદારે દાદ માંગેલ છે કે, સામાવાળા સંસ્થાનો વિભાગીય મહેકમી હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ તા.૨૨/૦૫/૨૦૨૦ નો હુકમ ગેરકાયદેસર ઠરાવવા તેમજ સંબંધિત કામદારે તા. ૦૫/૧૦/૨૦૦૪ થી તા.૦૭/૦૬/૨૦૧૫ સુધી ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેની કામગીરી કરેલ હોય તેથી આ સમયનો ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેનો પગાર ગ્રેડ તેઓને ચૂકવી આપવા હુકમ કરવા તેમજ સંબંધિત કામદારને ગ્રેજ્યુઈટી

તફાવતના રૂ.૫,૧૭,૪૪૯/- તેમજ રજાઓનો પગાર તફાવત રૂ.૧,૨૫,૮૩૫/- વ્યાજ સાથે સામાવાળા સંસ્થા ચૂકવી આપે તેવો હુકમ કરવા અરજ કરેલ છે. વધુમાં આ રેફરન્સના ખર્ચના રૂ.૧૦,૦૦૦/- સામાવાળા પાસેથી અપાવવા અરજ કરેલ છે.

(૪) સામાવાળાને નોટિસ કરતા સામાવાળા વિ.વ.શ્રી મારફ્ટ હાજર થઈ આંક-૯ થી જવાબ રજૂ કરેલ છે. સામાવાળાએ તેમના જવાબમાં માંગણાના નિવેદનની મહદ્અંશે હકીકતોનો ઈન્કાર કરેલ છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે, અરજદારને આ પ્રકારનો વિવાદ ઉપસ્થિત કરવાનો કોઈ કાયદેસરનો હક્ક કે અધિકાર નથી. નામદાર અદાલતને આ વિવાદ સાંભળવાની કે તે અન્વયે કોઈ હુકમ કરવાની સત્તા કે હકુમત નથી. વધુમાં જણાવેલ છે કે, સામાવાળા સંસ્થાએ જાહેર હિતમાં ચાલતું નિગમ છે અને નિગમ કોઈપણ જાતના નફા કરવાના આશય વગર ચાલે છે. સંબંધિત કામદારના વિવાદને ડીલે અને લેચીસનો બાધ નડતો હોય આ વિવાદ રદ કરવા અરજ કરેલ છે. સદર કેસમાં ૨૦૦૪ થી ૨૦૧૫ ના પગાર ઈજાફાની માંગ કરેલ છે. આમ, સદરહુ કેસમાં આશરે ૮ વર્ષનો ડીલે હોય આ કેસ રદ થવા પાત્ર છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે, આ કેસ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પ્યુટ એક્ટની કલમ-૧૦ મુજબ આ ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચમાં ચાલી શકે નહિ. સંબંધિત કામદારનો માસિક પગાર રૂ.૧૦,૦૦૦/- થી વધુ હોય અને તેઓ સુપરવાઈઝરી કામગીરી કરતાં હોય ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પ્યુટ એક્ટની કલમ-૨(એસ)(૪) મુજબ કામદારની વ્યાખ્યામાં આવતા ન હોય જેથી કરીને તેમને આ કે આવા પ્રકારનો કેસ ઉપસ્થિત કરવાનો કોઈ હક્ક ન હોય, આ વિવાદ રદ થવા પાત્ર છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે સદર કેસમાં સંબંધિત કામદારે ગ્રેજ્યુઈટની માંગણી કરેલ છે જે અંગે નિર્ણય કરવાની ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચને સત્તા નથી. સદર કેસમાં બઢતી ઈજાફાની માંગણી કરેલ છે જે આઈ.ડી. એક્ટની જોગવાઈઓ મુજબ નામદાર ન્યાયપંચને ન્યાય નિર્ણય કરવા કોઈ હક કે સત્તા નથી. સંસ્થા વધુમાં જણાવે છે કે નિગમ જાહેર હિત માટે જાહેર જનતાને ટ્રાન્સપોર્ટેશન પૂરું પાડતું સાહસ છે તથા કોર્પોરેશન હોવાથી ખુદના સ્વતંત્ર નિયમો અમલમાં છે અને એ નિયમો મુજબ સામાવાળા સંસ્થા બઢતી અને ભરતી કરે છે. વધુમાં

સામાવાળા જણાવે છે કે સંબંધિત કામદારની નિમણૂક સંસ્થાના નિયમો મુજબ કરેલ છે. સંબંધિત કામદારની ભરતી તેમની લાયકાતના ધોરણે ઈલેક્ટ્રીક વાયરમેન તરીકે થઈ હતી અને તેમને તા.૦૬/૦૫/૨૦૧૨ નારોજ સંસ્થા દ્વારા આયોજિત આઈ.એ. ની કક્ષા માટેની ટ્રેડ ટેસ્ટ આપી હતી અને સંબંધિત કામદાર તેમાં સફળ થયા હતા પરંતુ ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની કક્ષામાં કવોલીફાઈડ ન હતા. પરંતુ સંસ્થાની જરૂરીયાતના કારણે સંબંધિત કામદારને સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા હંગામી બઢતી આપવામાં આવી હતી. સામાવાળા સંસ્થા વધુમાં જણાવે છે કે, સંસ્થાની ભરતીની ખાલી જગ્યાના તા.૧૧/૧૦/૨૦૧૧ ના પરિપત્ર ક્રમાંક નં.૨૦૧૩ અને પરિપત્ર નં.૨૦૮૧ તા.૧૧/૦૧/૨૦૧૬ ની સૂચના મુજબ સંબંધિત કામદારને હંગામી બઢતી ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકે ત્રણ માસ માટે બઢતી આપવામાં આવે છે. વિભાગીય મહેકમ હુકમ નં.૨૧૮/૧૫ મુજબ સંબંધિત કામદારને ત્રણ માસ માટે હંગામી બઢતી આપેલ હતી. વિભાગીય મહેકમ હુકમ નં.૩૭૪/૧૫ તા.૧૧/૦૮/૨૦૧૫ મુજબ ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની કક્ષામાં બઢતી સંસ્થાની જરૂરીયાતને ધ્યાને લઈને આપવામાં આવેલ. સામાવાળા સંસ્થા બઢતીના કિસ્સામાં એસ.આર. ૬૫-બી ની જોગવાઈ મુજબ કર્મચારી આગામી વાર્ષિક ઈજાજ્ઞાની તારીખ સુધી વચગાળાનો પગાર મુકરર કરવા માટે માત્ર હંગામી બઢતી આપવામાં આવે તેવા પ્રસંગે વિકલ્પ સ્વીકારી શકે છે. સામાવાળા સંસ્થા વધુમાં જણાવે છે કે, સ્થાનિક હંગામી બઢતીના કિસ્સામાં કર્મચારી આગામી વાર્ષિક ઈજાજ્ઞાની તારીખ સુધી વચગાળાનો વિકલ્પ મેળવી શકાતો નથી. તેથી સ્થાનિક હંગામી કક્ષામાં ત્રણ માસ માટે બઢતી પ્રસંગે સ્થાનિક હંગામી બઢતીની તારીખથી મૂળ કક્ષા પર ઈજાજ્ઞા ગણી ઉપલી કક્ષાના પગાર ધોરણ મુકરર કરવામાં આવે છે. સામાવાળા વધુમાં જણાવે છે કે, સ્થાનિક હંગામી બઢતીના કિસ્સામાં મૂળ કક્ષામાં વાર્ષિક ઈજાજ્ઞાની તારીખે ઈજાજ્ઞો એટલા માટે ગણવાનો રહેતો હોય કે ત્રણ દિવસના બ્રેક સમયે પગાર મૂળ કક્ષાનો ચૂકવવા માટે તેમની સ્થાનિક હંગામી બઢતી રદ્દ કરવામાં આવે ત્યારે મૂળ કક્ષાનો પગાર ચૂકવવાનો થતો હોય તેથી સ્થાનિક હંગામી બઢતી દરમ્યાન જે તે મૂળ કક્ષામાં વાર્ષિક ઈજાજ્ઞાની તારીખે મૂળ કક્ષાનો વાર્ષિક ઈજાજ્ઞો આપી સ્થાનિક હંગામી બઢતીની કક્ષામાં પગાર મુકરર કરવામાં આવે

છે. સબંધિત કામદારને વિભાગીય મહેકમી હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ તા.૨૨/૦૫/૨૦૨૨ થી રીવાઈઝ પગાર નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો. તેમાં માત્ર સાતમાં પગાર પંચનું ફિક્ષેસન અને ત્રણ દિવસનો બ્રેકનો પગાર જ ફીડર કેડરનો નક્કી કરવામાં આવેલ છે. તેના સિવાયના તમામ લાભો ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની કક્ષાના પગાર પર જ ચૂકવી આપવામાં આવેલ છે.

(પ) અરજદાર તરફે નીચે મુજબના પુરાવા રજૂ કરેલ છે.

: મૌખિક પુરાવા :

ક્રમ	વિગત	આંક
૧.	સબંધિત કામદાર સિસોદિયા કરણસિંહ કાળુસિંહનું સરતપાસનું સોગંદનામું.	૧૩.

: દસ્તાવેજી પુરાવા :

ક્રમ	વિગત.	નિશાની
૧.	સંસ્થાએ કરેલ મહેકમી હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ તા.૨૨/૦૫/૨૦૨૦.	૭/૧
૨.	સબંધિત કામદારનો ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરનો હુકમ તા.૦૫/૧૦/૨૦૦૪	૮/૧
૩.	સબંધિત કામદારનો નિવૃત્તિનો હુકમ તા.૩૦/૦૬/૨૦૨૦	૮/૨
૪.	સબંધિત કામદારનું ગ્રેજ્યુઈટીનું ગણતરી અંગેનું સ્ટેટમેન્ટ.	૮/૩
૫.	એપ્રિલ, મે અને જુન-૨૦૨૦ ની પગાર ચિઠ્ઠીઓ.	૮/૪
૬.	સને-૨૦૦૪ થી મે-૨૦૦૬ સુધીની પગાર ચિઠ્ઠીઓ (કુલ-૨૦ પગાર ચિઠ્ઠીઓ), ફેબ્રુઆરી, માર્ચ અને એપ્રિલ અને મે-૨૦૦૮ ની પગાર ચિઠ્ઠીઓ (૨૧ થી ૨૪) ફેબ્રુઆરી, માર્ચ, એપ્રિલ, મે અને જુન-૨૦૧૫ ની પગાર ચિઠ્ઠીઓ (૨૫ થી ૨૮)	૮/૫
૭.	રજા અંગેનો વિભાગીય મહેકમી હુકમ ક્રમાંક નં.૧૬૮/૨૦૨૦.	૮/૬
૮.	સબંધિત કામદારનો પ્રમોશન આપવા બાબતે સંસ્થાને લખેલ પત્ર તા.૨૪/૦૩/૨૦૧૪	૮/૭
૯.	માંગણાના નિવેદનમાં જણાવેલ એનેક્ષર-બી ની નકલ તા.૧૭/૦૮/૨૦૨૫નું લીસ્ટ.	૧૭/૧

સબંધિત કામદારની સામાવાળાના વિ. વ.શ્રી દ્વારા વિગતવાર

ઉલટતપાસ કરવામાં આવેલ છે. અરજદાર દ્વારા આંક-૧૪ થી કલોર્ઝીંગ પુરસીસ આપી તેઓ આ કામે વધુ મૌખિક પૂરાવો રજૂ કરવા માંગતા ન હોવાનું જાહેર કરેલ છે.

(૬) સામાવાળા તરફે નીચે મુજબના પુરાવા રજૂ કરેલ છે.

: મૌખિક પુરાવા :

ક્રમ	વિગત	આંક
૧.	સાહેદ નિકેશકુમાર જશવંતલાલ જોષીનું સરતપાસનું સોગંદનામું.	૧૬.

: દસ્તાવેજી પુરાવા :

ક્રમ	વિગત.	નિશાની
૧.	બીજા પક્ષકારની સેવાપોથીની નકલ.	૧૨/૧
૨.	પરિપત્ર નં.૨૦૧૩ અને ૨૦૮૧ ની નકલ.	૧૨/૨
૩.	પરિપત્ર નં.૨૦૭૫ અને વિભાગીય મહેકમી હુકમ નં.૨૧૭/૨૦૧૫ અને ૩૭૪/૨૦૧૫ ની નકલ.	૧૨/૩
૪.	પત્ર નં. ગુરામા/વહીવટ/ઝ/૬૬૦૬ ની નકલ. તા.૧૩/૦૩/૨૦૨૦	૧૨/૪
૫.	વભાગીય મહેકમ હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ ની નકલ. તા.૦૧/૦૮/૨૦૧૭	૧૨/૫
૬.	સંસ્થાના ભરતી અને બઢતીના નિયમોની નકલ.	૧૭/૧

(૭) અરજદાર પક્ષે આંક-૭ થી રજૂ કરેલ દસ્તાવેજો માંગતી અરજીના અનુસંધાને સંસ્થા દ્વારા આંક-૧૧ ના લીસ્ટથી જાન્યુઆરી-૨૦૧૬ થી ફેબ્રુઆરી ૨૦૨૦ સુધીના હાજરી પત્રકોની નકલ રજૂ રાખેલ છે. સામાવાળાના સાહેદની અરજદારના વિ.વ.શ્રી દ્વારા વિગતવાર ઉલટતપાસ કરવામાં આવેલ છે. સામાવાળા તરફે આંક-૧૮ થી કલોર્ઝીંગ પુરસીસ આપી આ કામે વધુ કોઈ પૂરાવો લેવા માંગતા ન હોવાનું જાહેર કરેલ છે.

(૮) અરજદાર તરફે વિ.વ.શ્રીએ દલીલમાં જણાવેલ છે કે, સંબંધિત કામદારે તા.૦૫/૧૦/૨૦૦૪ થી વય નિવૃત્ત થયા ત્યાં સુધી એટલેકે

તા.૩૦/૦૬/૨૦૨૦ સુધી ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેની ફરજ બજાવેલ છે. આમ છતાં સંબંધિત કામદારને તા.૦૭/૦૬/૨૦૧૫ સુધી પગાર વાયરમેનનો આપેલ છે. સામાવાળા સંસ્થાએ મહેકમી હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ સંબંધિત કામદારના નિવૃત્તિના એક મહિના પહેલાં ઇસ્યુ કરેલ છે અને તે હુકમના આધારે કામદારે ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકે કામગીરી કરેલ હોવા છતાં દરેક ક્વાર્ટરમાં ત્રણ દિવસનો આર્ટીફીશીયલ બ્રેક બતાવી તે ત્રણ દિવસનો વાયરમેનના હોદ્દાનો પગાર ગણેલ છે. ખરેખર સંબંધિત કામદારને વાસ્તવિક રીતે કોઈ બ્રેક આપવામાં આવેલ નથી અને તે દિવસોમાં સંબંધિત કામદારે ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકે કામગીરી કરેલ છે. હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ ના આધારે સંસ્થાએ પગાર તફાવતની રકમ કામદાર પાસેથી ગેરકાયદેસર વસૂલેલ છે અને કેટલીક રકમ નિવૃત્તિના લાભો માંથી કાપી વસૂલ લીધેલ છે. સંબંધિત કામદારને ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકે બઢતી આપ્યાં બાદ તેઓ વાયરમેન તરીકે જે ડ્યુટી કરતાં હતા, તે ડ્યુટી ઉપરાંત સુપરવાઈઝર તરીકે તેમને ઉપરી અધિકારીને રીપોર્ટ કરવાનો રહેતો અને ઉપરી અધિકારીની સૂચના મુજબ કામગીરી કરવાની હતી. સુપરવાઈઝર તરીકે તેઓએ માત્ર ડેપોમાં બેસી રીપોર્ટિંગની કામગીરી કરવાની ન હતી. સંબંધિત કામદારે આઉટ સ્ટેશન ડ્યુટી પણ બજાવવાની હતી અને વાયરમેન તરીકે તેમની સાથે બે હેલ્પર હતા તે જ હેલ્પરો ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેની બઢતી બાદ પણ સંબંધિત કામદાર સાથે કામ કરતાં હતા. જેથી સંબંધિત કામદારની કામગીરીમાં કોઈ ફરક પડેલ નથી, પરંતુ બઢતી બાદ સંબંધિત કામદારે બેવડી ફરજ બજાવવાની હતી. તે સંજોગોમાં સંબંધિત કામદાર ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરનો હોદ્દો ધરાવતાં હોય જેથી તેમનો આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨(એસ) મુજબ કામદારની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થતો ન હોવાની સામાવાળાની તકરાર ચાલી શકે તેમ નથી. વાયરમેનના હોદ્દાના પગાર તફાવતના કારણે સંબંધિત કામદારને હક્ક રજા પગારનું રોકડમાં રૂપાંતર થતાં રજા પગારમાં તેમજ ગ્રેજ્યુઈટી પગારમાં અને નિવૃત્તિનાં લાભોમાં મોટું આર્થિક નુકસાન થયેલ છે. આ રકમની ગણતરી માટે વાયરમેનના હોદ્દાનો પગાર ધ્યાને લઈને રજા પગાર અને ગ્રેજ્યુઈટી ચૂકવેલ છે. આમ સંબંધિત કામદારે તા.૦૫/૧૦/૨૦૦૪ થી ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકે કામગીરી

કરેલ હોવાં છતાં મે-૨૦૨૦ થી વાયરમેનના હોદ્દાનો બેઝિક પગાર ગણી તે પ્રમાણે નિવૃત્તિના લાભો ચૂકવી આપેલ છે. તેમજ આર્ટીફીશીયલ બ્રેકના સમયગાળાનો પગાર વાયરમેનના હોદ્દાનો ગણી પગાર તફાવતની રકમ સંબંધિત કામદારના પગાર અને અન્ય લેણી રકમોમાંથી હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ ખોટી રીતે વસૂલ કરેલ છે. સંબંધિત કામદારને ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકે બઢતી આપ્યાં બાદ તેઓ નિવૃત્ત થયા ત્યાં સુધી હિંમતનગર વિભાગમાં સીધી ભરતીથી કોઈપણ ઈસમની નિમણૂક થયેલ નથી જેથી સંબંધિત કામદારને રીવર્ટ કરવાનો કે વાયરમેનનું પગાર ધોરણ આપવાનો અને તે મુજબ નિવૃત્તિના લાભો આપવાનો પ્રશ્ન રહેતો નથી. સંબંધિત કામદારે તા.૦૫/૧૦/૨૦૦૪ થી ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની કક્ષામાં કામગીરી કરેલ હોય તે મુજબનો પગાર અને પગાર ધોરણ સામાવાળાએ આપવું પડે. સામાવાળાએ આમ ન કરી તેમજ આર્ટીફીશીયલ બ્રેક આપી હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ મુજબ ખોટી રીતે પગાર તફાવતની રકમ સંબંધિત કામદાર પાસેથી વસૂલ કરેલ છે. સંસ્થાનું આ પગલું અન્યાયી અને અનફેર લેબર પ્રેક્ટીસ સમાન હોય, સદર હુકમ રદ કરી આ રેકૉર્ડ્સ મંજૂર કરી કરેલ માંગણીઓ મુજબની દાદ અપાવવા અરજ કરેલ છે.

(૯) સામાવાળા તરફે વિ.વ.શ્રી એ પોતાની દલીલમાં જણાવેલ છે કે, સંબંધિત કામદારે ૨૦૦૪ થી ૨૦૧૫ સુધીના સમયગાળા માટે ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરનો ગ્રેડ-પે અને પગાર ધોરણ આપવા માંગણી કરેલ છે પરંતુ આ વિવાદ સને-૨૦૨૩ માં ઉપસ્થિત કરેલ છે. આટલાં વર્ષો બાદ વિવાદ ઉપસ્થિત કરવાનું કોઈ વ્યાજબી કારણ જણાવેલ નથી. સંબંધિત કામદારે તેમના માંગણાના નિવેદનમાં જણાવ્યા મુજબ તેઓ ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકે કામ કરતાં હતા અને તેમના તાબામાં ત્રણ માણસો કામ કરતાં હતા. જેથી આઈ.ડી.એક્ટ-૧૯૪૭ ની કલમ-૨(એસ) મુજબ સંબંધિત કામદારનો "કામદાર" ની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થતો નથી. કામદારને ક્વાર્ટરલી જે ૩-૪ દિવસનો બ્રેક આપવામાં આવેલ છે તેની નોંધ સર્વિસ બુકમાં કરવામાં આવેલ છે. સંબંધિત કામદારને હંગામી બઢતી આપવામાં આવેલ છે, કાયમી બઢતી આપેલ નથી. સામાવાળા સંસ્થાનો પરિપત્ર

નં.૨૦૮૧ તેમજ ૨૦૭૫ જે આંક-૧૨ ના લીસ્ટથી રજૂ છે તે પરિપત્રો અમલમાં છે અને આ પરિપત્રો ચેલેન્જ કરેલ નથી. સદર પરિપત્રોની જોગવાઈ મુજબ કામદારને બ્રેક આપવામાં આવેલ છે અને બ્રેક સમયગાળાનો પગાર ફિડર કેડરનો એટલેકે વાયરમેનનો ગણેલ છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની કાયમી જગ્યા સીધી ભરતીથી ભરવાની હોય છે. સંસ્થાની જરૂરીયાત મુજબ ખાતાકીય બઢતી હંગામી ધોરણે આપવામાં આવે છે. હંગામી બઢતીની કર્મચારીને જાણ છે. સંસ્થાના પરિપત્રો અને નીતિ-નિયમો અનુસાર મહેકમી હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ કરવામાં આવેલ છે અને તે મુજબ વધુ ચૂકવાયેલ પગારની રકમ સંબંધિત કામદારના પગારમાંથી તેમજ અન્ય લેણાં માંથી સરભર કરવામાં આવેલ છે. તે સંજોગોમાં વિભાગીય હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ કાયદેસર હોય અને નિયમ અનુસાર સંબંધિત કામદારના પગાર તેમજ નિવૃત્તિના લાભોની ગણતરી કરી ચૂકવેલ હોય, અરજદારનો આ રેફરન્સ ખર્ચ સહિત રદ કરવા અરજ કરેલ છે. સામાવાળા તરફ આઈ.ટી.એક્ટની કલમ-૨(એસ) સંદર્ભે નીચે મુજબના ચૂકાદાઓ રજૂ રાખેલ છે.

૧. બરોડા રેયોન કોર્પોરેશન વિ. જયંતકુમાર મગનભાઈ પરચીગર એલ.પી.એ.નં.૮૩૮/૨૦૧૬ ગુજરાત હાઈકોર્ટ.
૨. યુનુસ હુસેનભાઈ જેઠવા વિ. જુનાગઢ મધર ડેરી એસ.સી.એ.નં.૪૯૨/૨૦૨૧ ગુજરાત હાઈકોર્ટ.
૩. નિરંકારસિંહ બલબીરસિંઘ ત્યાગી વિ. ફોર સ્કવેર મીડિયા એલ.પી.એ. ૧૧૬૫ / ૨૦૧૮ ગુજરાત હાઈકોર્ટ.
૪. એસ્સાર પ્રોજેક્ટ લીમિટેડ વિ. એન.ડી.જગદીશ્વરા એસ.સી.એ. ૬૨૯૦ / ૨૦૦૫ ગુજરાત હાઈકોર્ટ.
૫. ઈંગરસોલ રેન્ડ ઈન્ડીયા લીમિટેડ વિ. દિનેશભાઈ કચરાભાઈ પટેલ એસ.સી.એ. ૫૩૨૦ / ૨૦૧૫ ગુજરાત હાઈકોર્ટ.
૬. ભારતી એરટેલ લિ. વિ. એ.એસ.રાઘવેન્દ્ર ૨૦૨૪-૬ એસ.સી.સી. ૪૧૮ સુપ્રિમકોર્ટ.
૭. ચીફ ઓપરેટીંગ ઓફિસર વિ. હ્યુમન રીસોર્સ અધિકારી રેફરન્સ (એલ.સી.આર.)નં.૩/૨૦૧૮-રાજકોટ.
૮. પૌષાક લિમિટેડ વિ. નરેશભાઈ સી.પાડલીયા રેફરન્સ (એલ.સી.આર.)નં.૫૩/૨૦૧૭-ગોધરા.
૯. વાસુદેવ ભગવાનદાસ પટેલ વિ. સાબરકાંઠા જિલ્લા સહકારી

ખરીદ વેચાણ સંઘ અને અન્ય
ફરિયાદ (આઈ.ટી.) નં.૦૧/૨૦૧૭ ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ
અમદાવાદ.

(૧૦) ઉપરોક્ત વિગતે રજૂ થયેલ પક્ષ નિવેદન તેમજ રજૂ થયેલ મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવા અને દલીલ આધારે મારી સમક્ષના હાલના કામે ન્યાય નિર્ણય માટે નીચે મુજબના મુદ્દા ઉપસ્થિત થાય છે.

:- મુદ્દા ઓ :-

૧. શું સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા કરવામાં આવેલ વિભાગીય મહેકમી હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ ગેરકાયદેસર છે ?
૨. શું સંબંધિત કામદાર તા.૦૫/૧૦/૨૦૦૨ થી તા.૦૭/૦૬/૨૦૧૫ સુધીના સમયગાળા માટે ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેનો પગાર ગ્રેડ મેળવવા હકદાર છે ?
૩. શું સંબંધિત કામદાર ગ્રેજ્યુઈટી તફાવત તથા રજા પગારના તફાવતની રકમ મેળવવા હકદાર છે?
૪. શું હુકમ ?

(૧૧) ઉપરોક્ત મુદ્દાઓના મારા જવાબ તથા કારણો નીચે મુજબ છે.

૧. હકારમાં.
૨. અંશત: હકારમાં.
૩. હકારમાં.
૪. આખરી હુકમ મુજબ.

-:: કારણો ::-

ઉપરોક્ત મુદ્દાના મારા જવાબના કારણો નીચે મુજબ છે.

મુદ્દા નં. ૧.

(૧૨) આ કામે રજૂ થયેલ પક્ષકારોનું પ્લીડીંગ, મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવો તથા રેફરન્સની અનુસૂચિમાં જણાવેલ માંગણીઓ વંચાણે લીધી.

આઈ.ડી.એક્ટ-૧૯૪૭ ની કલમ-૨(એસ)માં કામદારની વ્યાખ્યા આપવામાં આવેલ છે. જે વંચાણે લેતાં કલમ-૨(એસ)(જ) મુજબ જેને સુપરવાઈઝરી હેસીયતમાં કામે રાખેલ હોય અને દર મહિને રૂ.૧૦,૦૦૦ કરતાં વધુ પગાર મેળવતાં હોય, તો તેવી વ્યક્તિનો કામદારની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થતો નથી. સંબંધિત કામદાર ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેની કામગીરી કરતાં હોવાની અરજદારની પ્રથમથી રજૂઆત છે. સંબંધિત કામદારે તેમની ઉલટતપાસમાં સ્વીકારેલ છે કે, ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની નીચેની કક્ષામાં ઇલેક્ટ્રીશયન, વાયરમેન અને હેલ્પર આવે છે. આ ત્રણેય કક્ષાના કર્મચારીઓને કામમાં મુશ્કેલી પડે તો તેઓ ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર પાસે આવે છે. આ ત્રણેય કક્ષાના કામદારોના કામ ઉપર દેખરેખ અને સુપરવિઝન ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર કરતાં હોવાનું તેમજ તેમના વિભાગમાં તેમના તાબામાં અંદાજે ત્રણ માણસો કામ કરતાં હોવાનું સ્વીકારેલ છે. સંબંધિત કામદારને ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકે ત્રણ માસ માટે હંગામી બઢતી તા.૦૮/૦૬/૨૦૧૫ નારોજ આપવામાં આવેલ છે. જે અંગેનો સામાવાળા સંસ્થાનો હુકમ નં.૨૧૭/૨૦૧૫ જિ.૧૨/૩ થી રજૂ છે અને ત્યારબાદ વધુ ત્રણ માસ માટે હંગામી બઢતીનો હુકમ ક્રમાક નં.૩૭૪/૨૦૧૫ રજૂ રાખેલ છે. અરજદાર પક્ષે જિ.૮/૭ થી રજૂ કરેલ સંબંધિત કામદારની રજૂઆત બાદ સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા લાંબા સમય પછી તેઓને હંગામી બઢતી આપવામાં આવેલ છે. અરજદાર પક્ષની રજૂઆત ધ્યાને લેતાં ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેની બઢતી આપવાથી તેમના કામના પ્રકારમાં કોઈ ખાસ ફરક રહેલ નથી પરંતુ બઢતી બાદ તેમની રીપોર્ટીંગની અને ઉપરી અધિકારીની સૂચના મુજબ કામગીરી કરવાની રહેતી હોવાની રજૂઆત તેમજ તેઓએ આઉટ સ્ટેશન ડ્યુટી પણ કરવાની રહેતી હોય, સુપરવાઈઝરનું સ્ટેટસ લાગવાથી તેમની મૂળ કામગીરીમાં ફેરફાર થતો નથી. સંબંધિત કામદારને સુપરવાઈઝરનું પ્રમોશન આપવા માત્રથી તેઓ કામદારની વ્યાખ્યામાંથી બાકાત થતાં નથી. આ માટે સંબંધિત કામદારની કામગીરી પણ ધ્યાને લેવાની રહે છે. અરજદાર પક્ષની રજૂઆત મુજબ ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકે બઢતી આપ્યાં બાદ સંબંધિત કામદારની કામગીરીમાં ખાસ ફરક આવેલ ન હોય અને અગાઉ વાયરમેન તરીકે તેમના તાબામાં જે ૨ હેલ્પરો કામ કરતા હતા તે જ માણસો બઢતી બાદ

પણ સબંધિત કામદારના તાબામાં કામ કરતાં હોય તેથી નેચર ઓફ વર્ક બદલાયેલ ન હોય, સબંધિત કામદારનો કામદારની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થાય છે. સબંધિત કામદારે ડેપોમાં બેસી માત્ર સુપરવિઝન કરવાનું ન હતું પરંતુ તેઓએ આઉટ સ્ટેશન ડ્યુટી પણ કરવાની રહેતી હતી અને વાયરમેન તથા ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની બેવડી જવાબદારી ધ્યાને લેતાં સબંધિત કામદારનો આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨(એસ) મુજબ કામદારની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થતો હોવાનું ન્યાયપંચનું માનવું છે. **વધુમાં સબંધિત કામદારને બ્રેકના દિવસોમાં વાયરમેન તરીકેનો પગાર ચૂકવવામાં આવેલ છે.** બ્રેક સમયમાં ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકે ચૂકવેલ પગાર તફાવતની રકમ સબંધિત કામદારના પગાર તેમજ નિવૃત્તિનાં લાભોમાંથી સામાવાળા સંસ્થાએ વસૂલ મેળવેલ છે અને તે અંગેનો મહેકમી હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ સબંધિત કામદાર દ્વારા આ કામે પડકારવામાં આવેલ હોય તે રીતે પણ સબંધિત કામદારનો આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨(એસ) મુજબ કામદારની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થાય છે અને આ ઔદ્યોગિક વિવાદ છે. સબંધિત કામદાર બ્રેક સમય દરમિયાન વાયરમેન છે અને બાકીના સમય દરમિયાન સુપરવાઈઝર તરીકેનું સ્ટેટસ ધરાવે છે, સંસ્થાની આવી બેવડી નીતિથી સબંધિત કામદારને સુપરવાઈઝરના ટાઈટલ હેઠળ આઈ.ડી.એક્ટની જોગવાઈથી અને ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ સમક્ષની કાયદેસરની કાર્યવાહીમાંથી બાકાત રાખી શકાય નહીં. તે હકીકતમાં સામાવાળા તરફ આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨(એસ) સંદર્ભે રજૂ નામદાર હાઈકોર્ટ અને નામદાર સુપ્રિમકોર્ટેના ઉપર જણાવેલ ચૂકાદાઓ સામાવાળાને આ કામે મદદરૂપ બનતા નથી.

(૧૩) સબંધિત કામદાર વાયરમેન તરીકે સંસ્થામાં નોકરીમાં જોડાયેલા. આ હકીકતનો કામદારે તેમની આંક-૧૩ ની ઉલટતપાસમાં સ્વીકાર કરેલ છે. સબંધિત કામદારે ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની જગ્યા માટે ખાતાકીય બઢતી માટેની પરીક્ષા સફળતા પૂર્વક પાસ કરેલ છે જે અંગેનો દસ્તાવેજ નિ.૧૨/૩/૧ સાથે રજૂ રાખેલ છે. સદર ખાતાકીય ભરતી માટેની ટ્રેડ ટેસ્ટનું પરિણામ તા.૦૭/૦૫/૨૦૧૨ નારોજ જાહેર કરવામાં આવેલ છે અને તેમાં અનુક્રમ નં.૨ ઉપર સબંધિત કામદાર કે.કે.સિસોદીયાનું નામ

દર્શાવેલ છે. સંબંધિત કામદારે આ ખાતાકીય પરીક્ષા પાસ કરી તે અગાઉ તેમને હિંમતનગર વિભાગમાં તેમની મૂળ જગ્યા ઉપરાંત હિંમતનગર વિભાગના ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરના હોદાની કામગીરી તા.૦૫/૧૦/૨૦૦૪ નારોજથી સોંપવામાં આવેલ છે. જે દસ્તાવેજ નિ.૮/૧ થી અરજદાર પક્ષે રજૂ કરેલ છે. સદર દસ્તાવેજમાં જણાવવામાં આવેલ છે કે સંબંધિત કામદાર વાયરમેન હિંમતનગર ખાતે ફરજ બજાવે છે અને તેઓ સરકારશ્રીની ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકેની પરીક્ષા પાસ છે. નિ.૮/૧ થી રજૂ સામાવાળા સંસ્થાના સદર હુકમ સામે સંસ્થા તરફે કોઈ વાંધો કે તકરાર લેવામાં આવેલ નથી. સંબંધિત કામદારની લાયકાતના આધારે તેઓને ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની કક્ષામાં હંગામી બઢતી તા.૦૮/૦૬/૨૦૧૫ નારોજ હુકમ ક્રમાક: ૨૧૭/૨૦૧૫ થી આપવામાં આવેલ છે. સદર હુકમ નિ.૧૨/૩ થી સામાવાળાએ રજૂ કરેલ છે. સદર હુકમ વંચાણે લેતાં તેમાં સંસ્થાના વહીવટી હુકમ નં. ૨૦૭૫ તા.૧૪/૦૫/૨૦૧૫ નો સંદર્ભ ટાંકી સંબંધિત કામદારને હાજર થયા તારીખથી પ્રથમ તબક્કામાં ત્રણ માસ માટે સ્થાનિક હંગામી બઢતી ઉપર મૂકવામાં આવેલ છે તેમજ સીધી ભરતીની જગ્યા સામે બઢતી આપેલ હોય, સીધી ભરતીના ઉમેદવાર મળ્યેથી રીવટ કરવામાં આવશે તેમ જણાવેલ છે. ત્યારબાદ સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા મહેકમી હુકમ નં.૩૭૪/૨૦૧૫ તા.૧૧/૦૮/૨૦૧૫ નારોજ કરવામાં આવેલ છે. સદર હુકમમાં અગાઉ તા.૦૮/૦૬/૨૦૧૫ નો હુકમ તેમજ સંસ્થાના વહીવટી હુકમ નં.૨૦૭૫ તા.૧૪/૦૫/૨૦૧૫ નો સંદર્ભ ટાંકી તા.૦૮/૦૮/૨૦૧૫ થી તા.૦૮/૦૮/૨૦૧૫ સુધી દિન-૨ નો બ્રેક આપી તા.૧૦/૦૮/૨૦૧૫ થી ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની કક્ષામાં ત્રણ માસની બઢતી આપવામાં આવેલ છે. સામાવાળાએ રજૂ કરેલ નિ.૧૨/૩ ના વહીવટી હુકમો વંચાણે લેતાં સંબંધિત કામદારને તા.૦૮/૦૬/૨૦૧૫ થી ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની કક્ષામાં સ્થાનિક હંગામી બઢતી આપવામાં આવેલ છે. નિ.૧૨/૩ થી રજૂ સંસ્થાના વહીવટી હુકમ નં.૨૦૭૫ તા.૧૪/૦૫/૨૦૧૫ ની શરત નં.૨ માં જણાવેલ છે કે, સદર સ્થાનિક બઢતી ત્રણ માસ પૂર્ણ થયેથી બે દિવસનો બ્રેક આપી પુનઃ ત્રણ માસ માટે સ્થાનિક બઢતી ડિકોલ્ટ કેસ વિગેરેની પુનઃ ચકાસણી કરી આપવાની રહેશે. સીધી ભરતીની જગ્યા

સામે સ્થાનિક બઢતી યોગ્યતા ધરાવતા ઉમેદવારને આપવામાં આવેલ હોય,
ત્યારે તેમને દરેક ક્વાર્ટરના અંતે એટલેકે ત્રણ માસ પૂર્ણ થયેથી બે દિવસનો
બ્રેક આપી પુનઃ ત્રણ માસ માટે બઢતીની જગ્યાએ નિમણૂક આપવી.
 સંસ્થાનો આ તા.૧૪/૦૫/૨૦૧૫ નો શરતી હુકમ અયોગ્ય અને કાયદાકીય જોગવાઈઓ વિરૂધ્ધનો જણાય છે. નિ.૧૨/૩ થી રજૂ પરિપત્ર નં.૨૦૭૫ તા.૧૪/૦૫/૨૦૧૫ ના પરિપત્ર દ્વારા મુખ્ય મહેકમી અધિકારી દ્વારા ત્રણ માસ પૂર્ણ થયે સંબંધિત કામદારને બે દિવસનો બ્રેક આપવાની જે શરત મૂકવામાં આવેલ છે તે સત્તા તેઓને સંસ્થાના કયા નીતિ-નિયમ અન્વયે મળેલ છે અને તે માન્ય નિયમો છે કે કેમ? તે હકીકત રેકૉર્ડ પર આવેલ નથી. સામાવાળાના સાક્ષીએ તેમની આંક-૧૬ ની ઉલટતપાસમાં જણાવેલ છે કે ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની સીધી ભરતીની જગ્યાએ સંસ્થાએ ભરતી કરેલી પરંતુ તે કામદારને હિંમતનગર વિભાગમાં મૂકવામાં આવેલ ન હતા. એ હકીકતનો સ્વીકારકરેલ છે કે, **હિંમતનગર વિભાગમાં સંબંધિત કામદારે તેઓ નિવૃત્ત થયા ત્યાં સુધી ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકે કામગીરી કરેલ છે.** સામાવાળાએ આંક-૧૧ ના લીસ્ટથી રજૂ કરેલ હાજરી પત્રકો અને સામાવાળાના વિભાગીય હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ વંચાણે લેતાં સદર હુકમમાં બ્રેકનો જે સમયગાળો દર્શાવેલ છે તે સમયગાળામાં સંબંધિત કામદારે ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકે ફરજ બજાવેલ છે અને હાજરી પત્રકમાં સંબંધિત કામદારની બ્રેકના દિવસ દરમિયાન હાજરી બોલે છે. હાજરી પત્રક વંચાણે લેતાં બ્રેક સમયગાળા પૈકી કેટલાક દિવસ જાહેર રજા છે અને કેટલાક દિવસમાં સંબંધિત કામદાર આઉટ સ્ટેશન ડ્યુટી (ઓડી) હોવાની નોંધ છે. આ હકીકત વંચાણે લેતાં સંબંધિત કામદારને વાસ્તવિક રીતે ત્રણ બ્રેક આપવામાં આવેલ નથી અને જે તે બ્રેકના દિવસ દરમિયાન સંબંધિત કામદાર ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની કક્ષામાં ફરજ બજાવતાં હોવાની હકીકત સંસ્થાના હાજરી પત્રકોથી પૂરવાર થાય છે.

(૧૪) સંબંધિત કામદારને હંગામી બઢતી આપી તે પ્રથમ હુકમ ક્રમાંક નં.૨૧૭/૨૦૧૫ તા.૦૮/૦૬/૨૦૧૫ જે નિ.૧૨/૩/૨ થી રજૂ છે તેમાં સીધી ભરતીના ઉમેદવાર મળ્યેથી કામદારને રીવર્ટ કરવામાં આવશે અને ત્રણ માસ માટે હંગામી બઢતી ઉપર મૂકવામાં આવેલાનું જણાવેલ છે. સદર

હુકમમાં ત્રણ માસના અંતે બ્રેક આપવાનો કોઈ ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલ નથી. સંસ્થા દ્વારા ત્યારબાદ કરવામાં આવેલ હુકમ ક્રમાંક નં.૩૭૪/૨૦૧૫ માં બે દિવસના બ્રેકનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલ છે જે હુકમ નિ.૧૨/૩/૩ થી રજૂ કરેલ છે. પરંતુ સંસ્થા દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલ હાજરી પત્રક અને સર્વિસ બુક ધ્યાને લેતાં સંબંધિત કામદારને આપવામાં આવેલ બ્રેક આર્ટીફિશિયલ બ્રેક હોવાનું પૂરવાર થાય છે. વધુમાં સર્વિસ બુક સંસ્થાના કબજામાં રહેતી હોય, તેમાં નોંધેલ બ્રેકના દિવસની નોંધની જાણ સંબંધિત કામદારને કરવામાં આવેલ હોય તેવી હકીકતને સમર્થન મળતું નથી. સંબંધિત કામદારને હિંમતનગર વિભાગમાં ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકે તા.૦૮/૦૬/૨૦૧૫ નારોજથી નિમણૂક આપી ત્યાં સુધી તે જગ્યાએ સીધી ભરતીથી ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની પોસ્ટ ભરવામાં આવેલ નથી કે સીધી ભરતીના ઉમેદવારને ત્યાં વાસ્તવિક રીતે કામગીરી સોંપેલ નથી. જેથી સંબંધિત કામદાર હિંમતનગર વિભાગમાં એકમાત્ર ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝર તરીકે ફરજ બજાવતા હોવાથી તેમને રીવર્ટ કરવાનો કોઈ પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થતો નથી. તે સંજોગોમાં સંબંધિત કામદારને આર્ટીફિશિયલ બ્રેકના સમય દરમિયાન ફિડર કેડરનો એટલેકે વાયમેનનો પગાર ચૂકવવો તે સંસ્થાનો હુકમ અને નીતિ અયોગ્ય અને કામદારના શોષણ સમાન છે. રજૂ પૂરાવાથી સંબંધિત કામદારે તા.૦૮/૦૬/૨૦૧૫ થી નિવૃત્તિ તા.૩૦/૦૬/૨૦૨૦ સુધી ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની કક્ષામાં સતત કામગીરી કરેલ હોવાનું પૂરવાર થાય છે.

(૧૫) સંસ્થા દ્વારા દર ત્રણ માસના અંતે બ્રેક આપવાની અને હંગામી બઢતી આપવાની જે શરત મૂકવામાં આવેલ છે તે શરતો આપોઆપ કાયદાકીય જોગવાઈની વિરૂધ્ધ અને અયોગ્ય મજૂર પ્રથા સમાન છે. નિયમિત પ્રકારની આવશ્યક કામગીરી માટે સીધી ભરતીના ઉમેદવારને નિમણૂક આપેલ ન હોય કે વાસ્તવિક રીતે સીધી ભરતીના કામદારને તે કામગીરી સોંપેલ ન હોય ત્યારે યોગ્યતા ધરાવતાં કામદારને સ્થાનિક બઢતી આપવામાં આવેલ હોય તો તેને લાંબા સમય સુધી હંગામી ધોરણે રાખી શકાય નહીં. હંગામી વ્યવસ્થા કામચલાઉ ટૂંકા સમય માટે અમલી બનાવી શકાય પરંતુ

તેને વર્ષો સુધી અમલી બનાવવી અને કોઈપણ કામદારને લાંબા સમય સુધી જે તે પોસ્ટ પર હંગામી રાખવા અને આર્ટીફીશીયલ બ્રેક આપવા તે નીતિ કોઈપણ રીતે યોગ્ય અને કાયદેસર નથી. તા.૦૮/૦૬/૨૦૧૫ થી તા.૩૦/૦૬/૨૦૨૦ સુધીનો સમયગાળો પાંચ વર્ષ ઉપરાંતનો સમયગાળો છે. ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારા-૧૯૪૭ ની કલમ: ૨(આર-એ) માં ગેરવ્યાજબી મજૂર પ્રથાની વ્યાખ્યા આપવામાં આવેલ છે જે મુજબ આઈ.ડી.એક્ટના શિડ્યુલ- ૫ માં જણાવેલ પ્રથાઓ પૈકીની કોઈપણ પ્રથા. સદર શિડ્યુલ-૫ ના અનુક્રમ નં.૧૦ માં જણાવેલ છે કે "કામદારને બદલી, કામચલાઉ અથવા હંગામી કામે રાખવો અને કાયમી કામદારોના સ્થાન અને વિશેષાધિકારોથી વંચિત રાખવાના ઉદ્દેશથી તે તરીકે વર્ષો સુધી તેને ચાલુ રાખવો." આમ, શિડ્યુલ- ૫ ના અનુક્રમ નં. ૧૦ ને કલમ: ૨ (આર-એ) સાથે વંચાણે લેતાં સંબંધિત કામદાર વર્ષોથી સતત અને સળંગ ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરનું કામ કરતા હોવાની હકીકત ધ્યાને લેતાં સામાવાળા સંસ્થાએ તેમને ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની પોસ્ટ ઉપર વર્ષો સુધી કાયમી ન કરી અને સંબંધિત કામદારને હંગામીનું સ્ટેટસ આપી અયોગ્ય મજૂર પ્રથા આચરી સંબંધિત કામદારને તેમના હક્કો અને અધિકારોથી વંચિત રાખેલ છે. સંબંધિત કામદારને વર્ષોથી કાયમી ન કરી હંગામીનો હોદ્દો આપી તેમની પાસેથી નિયમિત રીતે કાયમી કામદાર તરીકેની કામગીરી લઈ, કાયમી કર્મચારીને મળવાપાત્ર હક્કો અને અધિકારોથી વંચિત રાખવાનું સામાવાળાનું કૃત્ય "અયોગ્ય મજૂર પ્રથા" હોવાનું પુરવાર થાય છે.

(૧૬) નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે **Workmen Of Bhurkunda Colliery Of M/s.Central Coalfields Limited Versus Management Of Bhurkunda Colliery Of M/s.Central Coalfields Limited V/s. Employers In Relation To The Management Of Bhurkunda Colliery Of M/s Central Coalfields Ltd., Ranchi Versus Their Workmen Represented By The General Secretary, Koyla Mazdoor Sabha, Bhurkunda Bazar, Ranchi 2006 (3) SCC 297** ના ચુકાદામાં ઠરાવેલ છે કે, લાંબા સમય સુધી હંગામી કામદાર તરીકે ચાલુ રાખવામાં આવે તો તેવા કિસ્સામાં કામની જરૂરીયાત કાયમી પ્રકારની છે તેમ

માનવું જોઈએ. નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે મહારાષ્ટ્ર સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન -વિ- કેસ્ટરીબ રાજ્ય કર્મચારી સંગઠન ૨૦૦૯(૮) એસ.સી.સી.૫૫૬ ના ચુકાદામાં ઠરાવેલ છે કે, સંસ્થા અયોગ્ય મજૂર પ્રથા આચરતી હોય તો તેવા કિસ્સામાં કર્મચારીને કાયમી ગણીને કાયમી ના લાભ આપવાનો હુકમ કરવો જોઈએ. વધુમાં નામદાર સુપ્રિમકોર્ટે જગુ -વિ- યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા ૨૦૨૫ (૧) સી.એલ.આર. ૬૫૪ ના કેસમાં ઠરાવેલ છે કે, the essence of their employment must be considered in the light of their sustained contribution, the integral nature of their work. Even contractual employees are **entitled to a fair hearing before any adverse action is taken against them.**

(૧૭) ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો અને આ કેસની રેકૉર્ડ ઉપર આવેલ હકીકતો ધ્યાને લેતા સદર ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો અરજદારપક્ષને મદદરૂપ બને છે. તે હકીકતમાં સંબંધિત કામદારે ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરના હોદ્દા પર તા.૦૮/૦૬/૨૦૧૫ થી તા.૩૦/૦૬/૨૦૨૦ સુધી સળંગ અને સતત ફરજ બજાવેલ હોય, સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા હંગામી બઢતી ગણી કરવામાં આવેલ વિભાગીય હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ ગેરકાયદેસર હોવાનું પૂરવાર થાય છે. હંગામી બઢતીના ઓથા હેઠળ સદર હુકમ અન્વયે સંબંધિત કામદારને ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની કક્ષાના પગારના બદલે આર્ટીફીશીયલ બ્રેકના સમયનો વાયરમેનનો પગાર ગણી સંસ્થા દ્વારા સંબંધિત કામદારના પગારમાંથી વચ નિવૃત્તિ સમયે કરવામાં આવેલ તમામ વસૂલાત ગેરકાયદેસર ઠરે છે. નામદાર સુપ્રિમકોર્ટે ભારતીય સેવા સમાજ ટ્રસ્ટ -વિ- યોગેશભાઈ અંબાલાલ પટેલ ૨૦૧૨ (૩) સી.એલ.આર. ૪૨૩ ના કેસમાં ઠરાવેલ છે કે, એક પક્ષકાર દ્વારા પોતે કરવામાં આવેલ ખોટાં કૃત્યનો લાભ તેને મળી શકે નહિ. એટલેકે જે તે સંસ્થા પોતાની ભૂલનો લાભ પોતે મેળવી શકે નહિ. વધુમાં નામદાર સુપ્રિમકોર્ટે સ્ટેટ ઓફ પંજાબ વિ. રફીક મસીહ (વ્હાઈટ વોશર) 2015 (4) SCC 334 ના ચૂકાદામાં ઠરાવેલ છે કે,

12. It is not possible to postulate all situations of hardship, which would govern employees on the issue of recovery, where payments have mistakenly been made by the employer, in excess of their entitlement. Be that as it may, based on the

decisions referred to herein above, we may, as a ready reference, summarise the following few situations, wherein recoveries by the employers, would be impermissible in law: **(i)** Recovery from employees belonging to Class-III and Class-IV service (or Group 'C' and Group 'D' service). **(ii) Recovery from retired employees, or employees who are due to retire within one year, of the order of recovery.** **(iii)** Recovery from employees, when the excess payment has been made for a period in excess of five years, before the order of recovery is issued. **(iv)** Recovery in cases where an employee has wrongfully been required to discharge duties of a higher post, and has been paid accordingly, even though he should have rightfully been required to work against an inferior post. **(v)** In any other case, where the Court arrives at the conclusion, that recovery if made from the employee, would be iniquitous or harsh or arbitrary to such an extent, as would far outweigh the equitable balance of the employer's right to recover.

(૧૮) ઉપરોક્ત હકીકતમાં સંસ્થાનો બ્રેક આપવાનો અને લાંબા સમય સુધી નિયમિત કામગીરી વાળી જગ્યાએ સંબંધિત કામદારને હંગામીનું સ્ટેટસ આપવાનો હુકમ અયોગ્ય મજૂર પ્રથા સમાન હોય ગેરકાયદેસર હરે છે. તે હકીકતમાં સંસ્થા દ્વારા કરવામાં આવેલ મહેકમી હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ ગેરકાયદેસર હરે છે. તે રીતે મુદ્દા નં.૧ નો જવાબ "હકારમાં" આપવામાં આવે છે.

(૧૯) સંસ્થાના વિભાગીય હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ ના ઓથા હેઠળ સંબંધિત કામદાર પાસેથી નિ.૧૭/૧ થી રજૂ સ્ટેટમેન્ટ મુજબ વસૂલ કરવામાં આવેલ રકમ પણ ગેરકાયદેસર રીતે વસૂલેલ હોવાનું પૂરવાર થાય છે. ઉપરોક્ત ચૂકાદામાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંત ધ્યાને લેતાં સંબંધિત કામદારના વય નિવૃત્તિનાં માત્ર ૧ માસ અને ૧૦ દિવસ પહેલા સંબંધિત કામદારને સાંભળ્યા વિનાં તેમને નોકરીની શરતોને અસર થાય તે રીતે એડવર્સ હુકમ કરેલ હોય તે ગેરકાયદેસર હરે છે. તે મુજબ સંબંધિત કામદાર પાસેથી વસૂલેલ તમામ રકમ પણ ગેરકાયદેસર રીતે અને નામદાર સુપ્રિમકોર્ટ દ્વારા પ્રસ્થાપિત કરવામાં આવેલ સિદ્ધાંતથી વિરુદ્ધ વસૂલેલ હોવાનું પૂરવાર થાય છે. આમ

અરજદાર પાસેથી કરવામાં આવેલ વસૂલાત ગેરકાયદેસર અને ગેરવ્યાજબી છે.

મુદ્દા નં.૨

(૨૦) સબંધિત કામદાર વાયરમેનનો હોદ્દો ધારણ કરતાં હતા ત્યારે સંસ્થાએ તા.૦૫/૧૦/૨૦૦૪ નારોજ હુકમ કરી હિંમતનગર વિભાગના જી.ઓ. પંડ્યાને ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની કામગીરીમાંથી મુક્ત કરી તેમનો ચાર્જ સબંધિત કામદારને તેમની નિયમિત કામગીરી ઉપરાંત વધારાની કામગીરી માટે સોંપવામાં આવેલ છે. આ અંગેનો દસ્તાવેજ નિ.૮/૧ થી રજૂ થયેલ છે. આ હકીકત ધ્યાને લેતાં તેમજ સબંધિત કામદારને તા.૦૮/૦૬/૨૦૧૫ નારોજ ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની કક્ષામાં બઢતી આપેલ હોય, વચ્ચેના સમયગાળા માટે સબંધિત કામદાર સંસ્થાના નીતિ-નિયમ અને પરિપત્ર નં.૧૭૦૯ તા.૦૭/૦૯/૨૦૦૦ મુજબ ૧૦% સ્પેશ્યલ પે મેળવવા હક્કદાર રહે છે. તા.૦૫/૧૦/૨૦૦૪ થી તા.૦૭/૦૬/૨૦૧૫ સુધીના સમયગાળા માટે સબંધિત કામદારે ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની કામગીરી ચાર્જમાં કરેલ હોય, તે સમયગાળા માટે તેમને ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરનો પગાર અને ગ્રેડ આપવો તે માંગણી યોગ્ય અને ન્યાયોચિત જણાતી નથી. તે સંજોગોમાં તા.૦૫/૧૦/૨૦૦૪ થી તા.૦૭/૦૬/૨૦૧૫ સુધીના સમયગાળા માટે સબંધિત કામદાર ૧૦% સ્પેશ્યલ પે મેળવવા હક્કદાર હોવાનું ઠરાવવામાં આવેલ છે. મુદ્દા નં. ૧ માં કરેલ ચર્ચા અને તારણ મુજબ તા.૦૮/૦૬/૨૦૧૫ થી તા.૩૦/૦૬/૨૦૧૫ સુધીના સમયગાળા માટે સબંધિત કામદાર ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની કક્ષાનું પગાર ધોરણ અને ગ્રેડ-પે મેળવવા હક્કદાર થાય છે. તે સંજોગોમાં **મુદ્દા નં.૨** નો જવાબ "અંશત: હકારમાં" આપવામાં આવે છે.

મુદ્દા નં.૩

(૨૧) અરજદારની રજૂઆત છે કે સબંધિત કામદારને જમા રૂપ૧ હક્ક રજાનો પગાર અને ગ્રેજ્યુઈટીની રકમ માટે વાયરમેનના હોદ્દાનો પગાર ગણીને તે રકમની ચૂકવણી કરવામાં આવેલ છે. સામાવાળાના સાહેદે તેમની

આંક-૧૬ ની જુબાનીમાં જણાવેલ છે કે, સંબંધિત કામદારનો ૭ માં પંચનું પગાર ફિક્સેશન અને ત્રણ દિવસનો બ્રેકનો પગાર જ ફિડર કેડરનો (વાયરમેનનો) નક્કી કરવામાં આવેલ છે. તેના સિવાયના તમામ લાભો ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરના પગાર પર જ ચૂકવી આપવામાં આવેલ હોવાનું સરતપાસના પેરા-૧૧ માં જણાવેલ છે. ઉલટતપાસમાં સંસ્થાના સાહેદે જણાવેલ છે કે બ્રેક સમયના સંબંધિત કામદારને આર.ટી.ઈલેક્ટ્રીશ્યન બી. મુજબનો પગાર ચૂકવેલ છે, તે સુપરવાઈઝરી કેટેગરી નથી. વધુમાં સાહેદે સ્વીકારેલ છે કે, સંબંધિત કામદારનો એપ્રિલ-૨૦૨૦ નો બેઝિક પગાર રૂ.૫૩,૬૦૦/- અને ડી.એ.રૂ.૬,૪૩૨/- દર્શાવેલ છે જ્યારે ગ્રેજ્યુઈટીની ગણતરીમાં કામદારનો પગાર રૂ.૪૭,૬૦૦/- અને ડી.એ. રૂ.૫,૭૧૨/- દર્શાવેલ છે. વધુમાં સ્વીકારેલ છે કે આ પગાર તફાવતના કારણે ગ્રેજ્યુઈટીની રકમમાં તફાવત આવે છે. સંબંધિત કામદારની નિવૃત્તિ સમયની ૨૫૧ રજાઓ જમા હોવાનું જણાવેલ છે.

(૨૨) સંસ્થાના સાહેદે તેમની જુબાનીમાં જણાવેલ ઉપરોક્ત હકીકતોને ધ્યાનમાં રાખીને નિ.૮/૪ થી રજૂ એપ્રિલ-૨૦૨૦ ની સંબંધિત કામદારની પગારચિઠ્ઠી ધ્યાને લેતાં સંબંધિત કામદારનો હોદ્દો ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરનો દર્શાવેલ છે અને તેમનો બેઝિક પગાર રૂ.૫૩,૬૦૦/- તેમજ ડી.એ. રૂ.૬,૪૩૨/- દર્શાવેલ છે. સંબંધિત કામદારના સંદર્ભમાં સંસ્થા દ્વારા વિભાગીય હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ તા.૨૨/૦૫/૨૦૨૦ નારોજ કરવામાં આવેલ અને ત્યારબાદ સંબંધિત કામદારને આપવામાં આવેલ મે-૨૦૨૦ ની પગારચિઠ્ઠી કે જે સંબંધિત કામદારનો નિવૃત્તિનો મહિનો છે તેમાં સંબંધિત કામદારનો બેઝિક પગાર રૂ.૪૭,૬૦૦/- અને ડી.એ. રૂ.૫,૭૧૨/- દર્શાવેલ છે. નિ.૮/૩ થી રજૂ ગ્રેજ્યુઈટીની ગણતરીનું પત્રક ધ્યાને લેતાં સંબંધિત કામદારનો બેઝિક પગાર રૂ.૪૭,૬૦૦/- ગણીને ગ્રેજ્યુઈટીની રકમની ચૂકવણી કરવામાં આવેલ છે. સંબંધિત કામદારનો ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરની કક્ષામાં વિભાગીય હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ પહેલાનો એપ્રિલ-૨૦૨૦ નો બેઝિક પગાર રૂ.૫૩,૬૦૦/- હોય તે મુજબ મે-૨૦૨૦ નો પગાર ગણતરીમાં લઈ ગ્રેજ્યુઈટી તેમજ રજા પગાર તેમજ

અન્ય નિવૃત્તિના લાભોની ગણતરી કરવાની રહે છે. સંસ્થા દ્વારા કરવામાં આવેલ વિભાગીય હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ ઉપરોક્ત કરેલ ચર્ચા મુજબ ગેરકાયદેસર ઠરાવેલ હોય એપ્રિલ-૨૦૨૦ નો જે બેઝીક પગાર દર્શાવેલ છે તેજ બેઝીક પગાર મે-૨૦૨૦ નો સંબંધિત કામદારનો છેલ્લો પગાર બની રહે છે. તે મુજબ સંબંધિત કામદાર ગ્રેજ્યુઈટીના તફાવતની રકમ તેમજ હક્ક રજા પગારની તફાવતની રકમ મેળવવા હક્કદાર બનતા હોય **મુદ્દા નં.૩** નો જવાબ "હકારમાં" આપવામાં આવે છે.

(૨૩) ઉપરોક્ત કરેલ ચર્ચા મુજબ સંબંધિત કામદાર તા.૦૫/૧૦/૨૦૦૪ થી તા.૦૭/૦૬/૨૦૧૫ સુધીના સમયગાળા માટે ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરનો ચાર્જ રાખવા બદલ સંસ્થાના નિયમ મુજબ ૧૦% સ્પેશ્યલ પે મેળવવા હક્કદાર બને છે. સંબંધિત કામદાર બઢતી બાદ તા.૦૮/૦૬/૨૦૧૫ થી તા.૩૦/૦૬/૨૦૧૫ સુધીના સમયગાળા માટે ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરનું પગાર ધોરણ અને ગ્રેડ પે મેળવવા હક્કદાર થાય છે. સંબંધિત કામદારના વય નિવૃત્તિનાં એક માસ અગાઉ સંસ્થા દ્વારા વિભાગીય હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ તા.૨૨/૦૫/૨૦૨૦ નો હુકમ તથા તે આધારે કરવામાં આવેલ વસૂલાત ગેરકાયદેસર હોય, સંબંધિત કામદાર ઈલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરના પગાર ધોરણ આધારે પગાર તથા નિવૃત્તિના લાભો મેળવવા હક્કદાર બને છે. જેથી ન્યાયના વિશાળ હિતમાં **મુદ્દા નં. ૪** અન્વયે નીચે મુજબનો **આખરી હુકમ** કરવામાં આવે છે.

-:: આ ખ રી હુ ક મ ::-

૧. બીજા પક્ષકારનો સંબંધિત કામદાર શ્રી સિસોદિયા કરણસિંહ કાળુસિંહ નો રેકર્ડ્સ (આઈ.ટી.) નં. ૧૦૩/૨૦૨૩ "અશંત: મંજૂર" કરવામાં આવે છે.

૨. સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા વિભાગીય મહેકમી હુકમ નં.૧૩૫/૨૦૨૦ તા.૨૨/૦૫/૨૦૨૦ નો હુકમ તેમજ તે હુકમ આધારે સંબંધિત કામદારના પગાર અને નિવૃત્તિના લાભોમાંથી કરવામાં આવેલ

કપાત ગેરકાયદેસર ઠરાવવામાં આવે છે અને તે કપાતની તમામ રકમ તાત્કાલિક સંબંધિત કામદારને પરત કરવાનો સામાવાળાને હુકમ કરવામાં આવે છે.

૩. સામાવાળાને હુકમ કરવામાં આવે છે કે, સંબંધિત કામદારને ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરનો ચાર્જ સોંપ્યા તા.૦૫/૧૦/૨૦૦૪ થી તા.૦૭/૦૬/૨૦૧૫ સુધીના સમયગાળા માટે ૧૦% સ્પેશ્યલ પે ચૂકવી આપવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે. સંબંધિત કામદાર તા.૦૮/૦૬/૨૦૧૫ થી તા.૩૦/૦૬/૨૦૧૫ સુધીના સમયગાળા માટે ઇલેક્ટ્રીક સુપરવાઈઝરનું પગાર ધોરણ અને ગ્રેડ પે મેળવવા હકદાર હોય તે મુજબ ફીકસેશન કરી પગાર તફાવતની તથા નિવૃત્તિના લાભોના તફાવતની રકમની ચૂકવણી કરવા સામાવાળાને હુકમ કરવામાં આવે છે.

૪. આ એવોર્ડ પ્રસિધ્ધ થયા તારીખથી દિન-૩૦ માં ફીકસેશન કરી સંબંધિત કામદારને પગાર તફાવત તેમજ નિવૃત્તિના લાભોના તફાવતની રકમ ચૂકવી આપવાનો સામાવાળાને હુકમ કરવામાં આવે છે. નિયત સમયમાં એરીયર્સની રકમની ચૂકવણી કરવામાં સંસ્થા કે તેના અધિકારી કસૂર કરે તો સંબંધિત કામદાર એવોર્ડ તારીખથી લેણી રકમ ઉપર ૯% સાદુ વ્યાજ સામાવાળા પાસેથી મેળવવા હકદાર રહેશે તેવો હુકમ કરવામાં આવે છે.

૫. પક્ષકારોએ પોતાનો ખર્ચ પોતે ભોગવવો.

સ્થળ : અમદાવાદ.
તારીખ : ૧૩/૦૩/૨૦૨૬.

(હેમાંસુ અમૃતલાલ ભુતવાલા)
પ્રમુખ અધિકારી,
ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ, અમદાવાદ.

CODE-GJ00883