દાખલ તારીખ :૦૧/૦૧/૨૦૦૨.
નોંધણી તારીખ :૦૧/૦૧/૨૦૦૨.
ફેસલ તારીખ : ૧૨/૦૮/૨૦૨૧.
સમયગાળો: વર્ષ માસ દિવસ.

મહેરબાન શ્રમ અદાલત જામનગરના પ્રિસાઈડીંગ ઓફીસરશ્રી સમક્ષ.
જામનગર.

રેફરન્સ (એલસીડી)નં. ૦૧/૨૦૦૨.

આંક–

કુલ સચિવશ્રી,
ગુજરાત આયુર્વેદ યુનિર્વસીટી.
ધનવંતરી મંદિર,
જામનગર. પ્રથમ પક્ષકાર/ સામાવાળા.

વિરુધ્ધ.

મંત્રીશ્રી,
મજુર મહાજન સંઘ.
ઈજનેર ઓફીસ સામે,
કે.વી.રોડ, જામનગર. બીજા પક્ષકાર/અરજદાર.

વિષય:– ઔધોગિક તકરાર અધિનિયમ ૧૯૪૭ ની કલમ–૧૦(૧) અન્વયે ન્યાય નિર્ણય બાબત.

અરજદાર તરફે વિ.પ્રતિનિધિશ્રી પંકજભાઈ જોષી.
સામાવાળા તરફે વિ.વકીલ શ્રી જી.ડી.પંડયા.

:: એવોર્ડ ::

(૧) અત્રેના એવોર્ડમાં સંબોધનમાં સરળતા ખાતર એમ્પલોયર સંસ્થા ને ''સામાવાળા'' તરીકે અને શ્રમીક/મજુર મહાજન સંઘને ''અરજદાર''તરીકે સંબોધવામાં આવેલ છે.

(૨) અત્રેના રેફરન્સના અરજદાર ગુજરાત મજુર મહાજન સંઘ, જામનગર નાએ શ્રમિક/ફિમેલ મેસ્યોર પ્રતિક્ષાબેન ઈશ્વરલાલ જાનીને સામાવાળા

પંચકર્મ વિભાગમાં ફિમેલ મેશ્યોરના રુ.૪૦૦૦–૬૦૦૦ ના પગાર ગ્રેડ,બેઝીક મોંઘવારી, ઘરભાડુ, મેડીકલ રજાઓ અન્ય એલાઉન્સ સાથે તારીખ: ૦૧ /૦૧/૧૯૯૩ થી કાયમી કરી પાછલા વળતર સહિતના આર્થિક લાભો ચુકવી આપે તેવી માંગણી માટે મદદનીશ શ્રમ આયુકતની કચેરી, જામનગર સમક્ષ ઔધ્યોગિક વિવાદ ઉત્પન્ન કરેલો, પરંતુ ત્યાં સદરહુ વિવાદનું સમાધાન નહી થતા ઔધ્યોગિક વિવાદ ધારા ૧૯૪૭ ની કલમ–૧૦(૧) અન્વયે નાયબ શ્રમ આયુકતની કચેરી રાજકોટએ તેઓના હુકમ ક્રમાંક: કે.એચ./ એચ.એસ.એમ./સી.૫૯૪૫/ઓ.વિ.રે./૪૭૮/૦૧થી તથા તેઓના પત્ર ક્રમાંક: નામક/ રાજ/ઔ.વિ.રે./૧૫૯૦૦, તારીખ : ૦૬/૧૨ /૨૦૦૧ ધ્વારા અત્રેની કોર્ટને સદર વિવાદના ન્યાયીક નિર્ણય માટે સુપરત કરેલ છે. જેની અનુસુચિ નીચે મુજબ છે.

- **<u>અનુસુચિ :</u>**

  ''પરિશિષ્ટ'માં દર્શાવ્યા મુજબના કામદાર પ્રતિક્ષાબેન ઈશ્વરલાલ જાનીને પંચકર્મ વિભાગમાં ફિમેલ મેશ્યોરના રુ.૪૦૦૦–૬૦૦૦ ના પગાર ગ્રેડ, બેઝીક મોંઘવારી, ઘરભાડુ, મેડીકલ રજાઓ અન્ય એલાઉન્સ સાથે તા.૦૧/૦૧/૧૯૯૩ થી કાયમી કરી પાછલા વળતર સહિત ચુકવવુ જોઈએ કે કેમ?''

(૩) અત્રે એ બાબતની નોંધ લેવી જરૂરી છે કે,અરજદાર પ્રતિક્ષાબેન ઈશ્વરભાઈ જાનીની સામાવાળા ધ્વારા અત્રેની કેસની કાર્યવાહી દરમ્યાન તારીખ :૦૧/૧૨/૨૦૧૦ના ઓફીસ ઓર્ડરથી પંચકર્મ ડીપાર્ટમેન્ટમાં મેસ્યોર ની જનરલ કેટેગરીમાં બેઝીક પે રૂા.૭૫૧૦/–થી નિમણુંક કરવામાં આવી છે. જેથી અરજદાર તારીખ ૦૧/૦૧/૧૯૯૩ થી તારીખ ૩૧/૧૧/૨૦૧૦ ના સમયગાળા માટેના કાયમી કામદારને મળતો રુ.૪૦૦૦–૬૦૦૦નો પગાર ગ્રેડ તથા તે પગાર ગ્રેડ સબંધીત એલાઉન્સીસ મેળવવાની દાદ માટે હકકદાર છે કે કેમ? તે માટેનો નિર્ણય અત્રેના રેફરન્સમાં કરવાનો રહે છે.

- **<u>માંગણીના નિવેદનની વિગતો :</u>**

(૩/૧) અત્રેના રેફરન્સમાં અરજદારએ આંક–૫થી માંગણીનું નિવેદન રજુ કરેલું છે તેમાં જણાવવામાં આવેલું છે કે, પ્રતિક્ષાબેન ઈશ્વરલાલ જાની સામાવાળા સંસ્થામાં ફીમેલ મેશ્યોર તરીકે કામ કરે છે. તેઓને સામાવાળા ધ્વારા માસીક રૂા.૫૦૦૦/– ના ફીકસ વેતનથી કામે રાખવામાં આવેલા હતા.

(૩/૨) અરજદાર મંડળે વધુમાં તેમના માંગણીના નિવેદનમાં જણાવેલું છે કે, તારીખ.૧૭/૦૫/૨૦૦૧ ના રોજ સામાવાળાએ પ્રતિક્ષાબેન ઈશ્વરલાલ જાનીને પંચકર્મ વિભાગમાં ફીમેલ મેશ્યોર તરીકે તારીખ ૦૧/૦૧/૧૯૯૩ થી કાયમી કરી રૂા.૪૦૦૦–૬૦૦૦ ના પગાર ગ્રેડમાં મુકી તે ગ્રેડની સાથે મોંઘવારી, ઘરભાડુ, મેડીકલ રજાઓ અન્ય એલાઉન્સીસ એટલે કે મેડીકલ એલાઉન્સ, એલ.ટી.સી.,પ્રોવીડંડ ફંડ વગેરે તમામ જાતના લાભો કે જે કાયમી કર્મચારીઓને મળે છે તેવા પ્રકારના તમામ લાભો એરીયર્સ સહિત ચુકવી આપવા માંગણી મુકેલી હતી, પણ સામાવાળાએ તેમ કરેલ નથી. જેથી અરજદારને આર્થિક રીતે ભયંકર નુકશાન જાય છે. સામાવાળા પુર્વગ્રહયુકત રીતે ધ્વેશ બુધ્ધિથી પ્રેરાઈને જ અરજદારને આ પ્રકારના લાભોથી વંચીત રાખી રહયા છે.

(૩/૩) અરજદારે વધુમાં તેમના માંગણીના નિવેદનમાં જણાવેલું છે કે, સામાવાળા અરજદારથી જુનીયરને કાયમી કરી કાયમી કર્મચારીઓને મળતા લાભો છેલ્લા ઘણા સમયથી આપી જ રહયા છે. અરજદાર જે પ્રકારનું કામ કરે છે તે કાયમી પ્રકારનું અને કાયમી ધોરણે ચાલતુ કામ હોવા છતાં સામાવાળા **અનફેર લેબર પ્રેકટીસ** આચરી અરજદારને ત્રણ મહીનાના, છ મહીનાના ફીકસ પીરીયડના અને ફીકસ પગારના ઓર્ડર આપી તેઓનુ આર્થિક રીતે શોષણ કરે છે અને નોકરીની સલામતી અંગે તનાવયુકત વાતાવરણ સર્જી અરજદારને મેન્ટલી ટોર્ચર કરી વિના કારણે ટેન્શન યુકત જીવન જીવવા ફરજ પાડી રહયા છે.

(૩/૪) અરજદારે વધુમાં માંગણીના નિવેદનમાં જણાવેલું છે કે, તાજેતરના નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટના વિવિધ ચુકાદાઓમાં ઠરાવવામાં આવેલા **'સમાન કામ સમાન વેતન'ના પ્રિન્સીપલ**ને પણ સામાવાળા જાણી

જોઈને ભંગ કરી રહયા હોય, અરજદારની વ્યાજબી અને ન્યાયી માંગણી મંજુર કરવા અરજ કરી છે.

- **<u>સામાવાળાના જવાબની હકીકતો :</u>**

(૪) સામાવાળાને અત્રેના રેફરન્સની નોટીસ બજતા સામાવાળાને પુરતી તક આપવા છતાં સામાવાળા તરફે કોઈ જવાબ રજુ નહી થતા અરજદાર તરફથી આંક–૮ ની અરજી આપી સામાવાળાનો જવાબનો હકક બંધ કરવા માંગણી કરવામાં આવતા મારા વિધ્વાન પુરોગામીશ્રીએ સામાવાળાનો જવાબ રજુ કરવાનો હકક બંધ કરેલો હતો. ત્યારબાદ અરજદારનો પુરાવો રજુ થયા બાદ સામાવાળા તરફથી આંક–૫૭ ની અરજી આપી તેમનો જવાબ રજુ કરવાનો હકક ખોલી આપવા પરવાનગી માંગવામાં આવેલી, જે મંજુર થતા આ કામે સામાવાળા તરફથી આંક–૫૮થી અત્રેના રેફરન્સનો લેખીત જવાબ રજુ કરવામાં આવેલો છે અને ત્યારબાદ સામાવાળાએ આંક : ૬૧થી અત્રેની કોર્ટને રેફરન્સનો નિર્ણય કરવાની હકુમત અને અધિકાર નહી હોવાની અરજી કરેલી, જે પક્ષકારોને સુનાવણીની તક આપ્યા બાદ નામંજુર કરવામાં આવેલી. ત્યાર બાદ સામાવાળા એ આંક : ૬૮ ની અરજીથી તેમના આંક : ૫૮થી રજુ થયેલા જવાબમાં સુધારો કરવા પરવાનગી માંગતી અરજી કરતાં તે અરજી ઉપર થયેલ હુકમ મુજબ આંક–૭૩ થી સામાવાળા ધ્વારા સુધારેલો જવાબ રજુ કરવામાં આવેલો છે.

(૪/૧) સામાવાળાએ તેમના આંક : ૭૩ના જવાબમાં અરજદારની માંગણીના નિવેદનની હકીકતોનો ઈન્કાર કરી વધુમાં જણાવેલું છે કે, અરજદારની માંગણી ખરી, કાયદેસરની કે શુધ્ધબુધ્ધિપુર્વકની નથી. હાલનો ડીમાન્ડ કેસ સાંભળવા અત્રેની નામદાર કોર્ટને સતા નથી. અરજદારે સત્ય અને મહત્વની હકીકતો અત્રેની કોર્ટને ગેરમાર્ગે દોરવાના મલીન ઈરાદાથી અને સામાવાળા પાસેથી નાણા પડાવવા અને હેરાન પરેશાન કરવા છુપાવેલી છે.

(૪/૨) સામાવાળાએ તેમના જવાબમાં વધુમાં જણાવેલું છે કે, અરજદારે તારીખ ૧૭/૦૫/૨૦૦૧ના રોજ ડીમાન્ડ સામાવાળા સમક્ષ મુકેલ

છે. અરજદારે તારીખ ૦૧/૦૧/૧૯૯૩થી તારીખ ૧૭/૦૫/૨૦૦૧ સુધી આઠ વર્ષના સમગયાળા દરમ્યાન કોઈ જ માંગણી કે ડીમાન્ડ કરી નથી. જેથી અરજદારની માંગણી મુદત બહારની છે અને ડીલે ડીફીટ ધી જસ્ટીશના સિધ્ધાંત મુજબ અરજદાર કોઈ દાદ મેળવવા હકકદાર નથી.

(૪/૩) સામાવાળાએ તેમના જવાબમાં અરજદારની નિમણુંક અંગેની નીચેની વિગતો જણાવેલી છે.

- **<u>તાલીમ માટે નિમણુંક :</u>**

  (૧) તારીખ ૧૬–૦૭–૧૯૯૦થી અરજદારને સામાવાળા તરફથી માસીક રૂ.૩૦૦/ના સ્ટાઈપન્ડથી એક વર્ષની મેસ્ચોરની તાલીમ માટે નિમણુંક આપવામાં આવેલ હતી.

- **<u>રેગ્યુલર નિમણુંક ન થાય ત્યાં સુધીની નિમણુંક :</u>**

  (૨) તારીખ ૧૯–૦૭–૧૯૯૧ થી માસીક રૂ.૩૦૦/– ના વેતનથી તદ્દન **<u>હંગામી ધોરણે રેગ્યુલર નિમણુંક ન થાય ત્યાં સુધીની</u>** નિમણુંક આપવામાં આવેલી.

- **<u>ફીકસ પગારથી ત્રણ–ત્રણ માસની મુદતી નિમણુંક :</u>**

  (૩) તારીખ ૧૯/૨૦–૦૯–૧૯૯૧ થી માસિક રૂા. ૧૨૦૦/–ના વેતનથી **<u>ત્રણ માસ માટે ફીકસ વેતનથી</u>** હંગામી ધોરણે નિમણુંક કરવામાં આવેલી.

  (૪) તારીખ ૧૬/૧૭–૧૨–૧૯૯૧થી માસિક રૂા.૧૨૦૦/–ના વેતનથી **<u>ત્રણ માસ માટે ફીકસ વેતનથી</u>** હંગામી ધોરણે નિમણુંક કરવામાં આવેલી.

- **<u>ત્રણ માસની મુદત પુરી થતાં છુટા કર્યા :</u>**

  (૫) તારીખ ૧૬/૧૭–૧૨–૧૯૯૧ના રોજના દફતરી હુકમથી

અરજદારની અગાઉની નિમણુંકના ત્રણ માસ પુરા થયા બાદ સામાવાળા તરફથી અરજદારને તારીખ ૨૧/૩/૧૯૯૨ના રોજ **છુટા કરવામાં આવેલા.**

- **અરજદારે દાખલ કરેલ રેફરન્સ :**

(૬) અરજદારે રેફરન્સ નંબર ૪૩/૧૯૯૩ દાખલ કરેલ.

- **અરજદારને છુટા કર્યા બાદ રેફરન્સની કાર્યવાહી દરમ્યાન નિમણુંક :**

(૭) તારીખ ૨૭/૦૭/૨૦૦૦ના રોજ થી માસીક રૂ.૫૦૦૦/– થી **એડહોક એક વર્ષ માટે નિમણુંક** આપવામાં આવી છે. જેમાં સામાવાળા ધ્વારા જણાવવામાં આવેલ છે કે, સદર નિમણુંક અનામત શ્રેણીનાં બેકલોગને આધીન હોવાથી તેણીનો નોકરી બાબતનો કોઈ અધિકાર રહેશે નહી.

- **રેફરન્સ કેસ નંબર : ૪૩/૧૯૯૩નો એવોર્ડ :**

(૮) શ્રમ અદાલત ધ્વારા અરજદારને ૭૫ ટકા પાછળના પગારની ચુકવણી સહીત પુન:સ્થાપિત કરવાનો એવોર્ડ તારીખ ૦૬/૧૨/૨૦૦૦ના રોજ કરવામાં આવેલ છે.

- **એવોર્ડ થયા બાદની નિમણુંક :**

(૯) તારીખ ૩૦/૦૭/૨૦૦૧ના સામાવાળાના દફતરી હુકમથી તારીખ ૨૯/૦૭/૨૦૦૧ થી ૨૮/૦૧/૨૦૦૨ સુધીની **છ માસ માટે નિમણુંક** કરવામાં આવી છે.

(૧૦) તારીખ ૨૫/૦૧/૨૦૦૨ના સામાવાળાના દફતરી હુકમ થી તારીખ ૨૯/૦૧/૨૦૦૨ થી ૨૮/૦૭/૨૦૦૨ સુધી વધુ છ માસ માટે નિમણુંક લંબાવવામાં આવી છે.

(૧૧) તારીખ ૨૬–૨૭/૧૦/૨૦૦૫ના દફતરી હુકમથી તારીખ ૨૯/૧૦/૨૦૦૫ થી **<u>બીજો હુકમ ન થાય ત્યાં સુધી અથવા રેગ્યુલર જગ્યા ન ભરાય ત્યાં સુધી</u>** નિમણુંક લંબાવવામાં આવી છે.

- **<u>રેગ્યુલર નિમણુંક માટે પ્રોબેશન પીરીયડ :</u>**

(૧૨) તારીખ ૦૧/૧૨/૨૦૧૦ના ઓફીસ ઓર્ડરથી અરજદારની પંચકર્મ ડીપાર્ટમેન્ટમાં મેસ્ચોરની જનરલ કેટેગરીમાં બેઝીક પે રૂા. ૭,૫૧૦/–ના પે સ્કેલ રૂા.૫,૨૦૦–૨૦,૨૦૦/–માં બે વર્ષના પ્રોબેશન પીરીયડથી નિમણુંક કરવામાં આવી.

- **<u>જનરલ કેટેગરીમાં કન્ફર્મ નિમણુંક :</u>**

(૧૩) તારીખ ૧૭–૨૦/૦૧/૨૦૧૪ના ઓફીસ ઓર્ડરથી મેસ્ચોરની પોસ્ટ પર અરજદારને કન્ફર્મ કરવામાં આવેલા છે.

(૪/૪) ઉપરોકત વિગતો જણાવી સામાવાળાએ તેમના જવાબમાં વધુમાં જણાવેલું છે કે, અરજદારને જે તે વખતે મેસ્ચોરની જગ્યા અનામત જાતિની બેકલોગ હોવાથી, રેગ્યુલર ભરતી ન કરવામાં આવે ત્યાં સુધીની વચગાળાની વ્યવસ્થા માટે તદન હંગામી ધોરણે મુદતી નિમણુંક આપેલ હતી. તેથી તેવી તદન હંગામી ધોરણે મુદતી નિમણુંકથી અરજદારનો તે પોસ્ટ ઉપર તારીખ : ૦૧/૦૧/૧૯૯૩ થી કાયમી નિમણુંક મેળવવાનો કાયદેસર કોઈ જ હકક કે અધિકાર ઉત્પન્ન થતો નથી અને તેથી અરજદાર તા.૦૧/૦૧ /૧૯૯૩ થી પગાર ગ્રેડ મેળવવા કે એરીયર્સ મેળવવા હકકદાર બનતા નથી.

- **<u>સામાવાળા ધ્વારા તેમના જવાબમાં રજુ કરેલો સુધારો :</u>**

(૪/૫) સામાવાળાએ તેમના ધ્વારા આંક : ૫૮થી રજુ થયેલા જવાબમાં આંક : ૬૮થી સુધારા અરજી રજુ કરી આંક : ૭૩થી રજુ કરેલા જવાબમાં જણાવેલું છે કે, સામાવાળા સંસ્થામાં ૧૦૦ કરતા વધારે કામદારો કામ કરતા

હોવાથી અરજદારે તેમના માંગણાના નિવેદનમાં કરેલ માંગણી અત્રેની શ્રમ અદાલત સમક્ષ ચાલી શકે તેમ નથી.

(૪/૬) વધુમાં સામાવાળા ધ્વારા જવાબમાં જણાવવામાં આવેલું છે કે, અરજદારની માંગણીનો સમાવેશ ઔધોગિક તકરાર અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની ત્રીજી અનુસુચિના કલોઝ નંબર : ૧ અને ૭માં થાય છે અને તેથી તેવી માંગણીનો ન્યાય નિર્ણય કરવા માત્ર ઔધૌગિક ટ્રીબ્યુનલને જ હુકમત છે જેથી અરજદારનો હાલનો રેફરન્સ રદ કરવા અરજ કરેલી છે.

- **<u>અરજદાર તર્ફેના મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવા :</u>**

(૫) આ કામે અરજદાર તરફથી નીચે મુજબના મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ થયેલ છે.

- <u>મૌખિક પુરાવો:-</u>

અ.નં.	વિગત.	આંક.
૧.	પ્રતિક્ષાબેન ઈશ્વરલાલ જાની. (અરજદાર)	૩૮.

- <u>દસ્તાવેજી પુરાવો:-</u>

અ.નં.	વિગત.	આંક.
૧.	પ્રતિક્ષાબેન ઈશ્વરલાલ જાનીનો તાલીમી મેસ્યોરની જગ્યાનો ઈન્ટરવ્યુ કોલ લેટર.તા.૧૮/૦૫/૧૯૯૦.	૮૦.
૨.	અરજદારને તાલીમ માટે તારીખ ૧૬/૦૭/૧૯૯૦ના રોજ હાજર થવા જણાવતો સામાવાળાનો દફતરી હુકમ નં. મહેકમ/૧૬૯૮. તારીખ ૧૩/૦૭/૧૯૯૦.	૮૧.
૩.	અરજદારે તાલીમી પરીક્ષા પાસ કર્યા બાબતનો સામાવાળાનો પરીપત્ર નં.પીજીટી/૭/બી/૯૧-૯૨ /૧૪૮૧. તારીખ ૦૧/૦૮/૧૯૯૧.	૮૨.

૪.	અરજદારને ફીમેલ મેસ્ચોર તરીકે હંગામી ધોરણે તારીખ ૧૯/૦૭/૧૯૯૧થી રેગ્યુલર નિમણુંક ન થાય ત્યાં સુધી માસિક રૂા. ૩૦૦/-ના ઉચ્ચક મહેનતાણાથી નિમણુંક આપતો સામાવાળાનો દફતરી હુકમ પીજીટી /૭/બી.૯૧-૯૨, ૧૩૫૧ તારીખ :૨૦/૦૭/૧૯૯૧	૮૩.
૫.	અરજદારને ત્રણ માસ માટે માસિક રૂા. ૧૨૦૦/-થી નિમણુંક આપતો સામાવાળાનો દફતરી હુકમ મહેકમ/સી/૨૩/૧૮૭૩.તારીખ : ૧૯/૦૯/૧૯૯૧	૮૪.
૬.	અરજદારને ત્રણ માસ માટે માસિક રૂા. ૧૨૦૦/-થી નિમણુંક આપતો સામાવાળાનો દફતરી હુકમ મહેકમ /સી/૨૩/૪૧૩૦. તારીખ : ૧૭/૧૨/૧૯૯૧	૮૫.
૭.	સરકારી શ્રમ અધિકારીએ તારીખ ૨૧/૦૭/૧૯૯૪ના રોજ પક્ષકારોની હાજરીમાં થયેલી કાર્યવાહીની કરેલી નોંધ	૮૬.
૮.	સરકારી શ્રમ અધિકારી,જામનગરનો સામાવાળાને ઓદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ ૨૫ એચના ભંગની ફરીયાદ અંગે લખવામાં આવેલ તા.૨૪/૦૮/૧૯૯૪ નો પત્ર	૮૭.
૯.	કાર્યવાહક કુલસચિવ,ગુ.આ.યુનિ.નો અરજદારને લખવામાં આવેલ તા.૨૬/૦૩/૧૯૯૭ નો પત્ર.	૮૮.
૧૦.	ઉપરોકત પત્ર સંદર્ભમાં અરજદારનો સામાવાળા સંસ્થાના કુલપતિને આપવામાં આવેલ જવાબ. તારીખ ૨૭/૦૩/૧૯૯૭.	૮૯.
૧૧.	રેફરન્સ નંબર :૪૩/૧૯૯૩ માં થયેલ એવોર્ડ તારીખ : ૦૬/૧૨/૨૦૦૦.	૯૦.
૧૨.	અન્ય કર્મચારીઓને ૬ માસ માટે હંગામી નિમણુંક આપતો સામાવાળાનો દફતરી હુકમ મહેકમ/સી/૪૩	૯૧.

	/૪૭૯૨. તારીખ ૨૬/૦૩/૧૯૯૭.	
૧૩.	અન્ય કર્મચારીઓને ૩ માસ માટે હંગામી નિમણુંક આપતો સામાવાળાનો દફતરી હુકમ મહેકમ/સી /૪૩ /૦૧. તારીખ : ૦૧/૦૩/૧૯૯૮	૯૨.
૧૪.	અન્ય કર્મચારીઓને ૬ માસ માટે હંગામી નિમણુંક આપતો સામાવાળાનો દફતરી હુકમ મહેકમ/સી/૪૩ /૩૦૮૫.તારીખ : ૧૩/૧૦/૧૯૯૮.	૯૩.
૧૫.	અન્ય કર્મચારીઓને ૬ માસ માટે હંગામી નિમણુંક આપતો સામાવાળાનો દફતરી હુકમ મહેકમ/સી/૪૩ /૧૬૦. તારીખ ૧૫/૦૪/૧૯૯૯.	૯૪.
૧૬.	અન્ય કર્મચારીઓને ૬ માસ માટે હંગામી નિમણુંક આપતો સામાવાળાનો દફતરી હુકમ દફતરી હુકમ મહેકમ/સી/૪૩/૨૬૧૪.તારીખ : ૧૨/૧૦/૧૯૯૯.	૯૫.
૧૭.	અન્ય કર્મચારીઓને ૬ માસ માટે હંગામી નિમણુંક આપતો સામાવાળાનો દફતરી હુકમ દફતરી હુકમ મહેકમ/સી/૪૩/૫૮૧.તારીખ ૨૬/૦૪/૨૦૦૦.	૯૬.
૧૮.	અન્ય કર્મચારીઓને ૬ માસ માટે હંગામી નિમણુંક આપતો સામાવાળાનો દફતરી હુકમ દફતરી હુકમ મહેકમ/સી/૪૩/૩૫૩૫. તારીખ ૨૧/૧૦/૨૦૦૦.	૯૭.
૧૯.	પંડયા શ્રી દેવીને મેસ્યોર તરીકે અજમાયશી ધોરણે એક વર્ષ માટે નિમણુંક આપતો સામાવાળાનો દફતરી હુકમ મહેકમ/કે/૪૩/૨૯૭૫. તારીખ : ૧૯/૧૧ /૧૯૯૯.	૯૮.
૨૦.	મહેતા જયેશ પી. મેસ્યોર તરીકે અજમાયશી ધોરણે એક વર્ષ માટે નિમણુંક આપતો સામાવાળાનો દફતરી હુકમ મહેકમ/કે/૪૩/૨૯૭૩. તારીખ : ૧૯/૧૧ /૧૯૯૯.	૯૯.

૨૧.	અન્ય કર્મચારીઓનો અજમાયશી પરીયડ પુરો થતાં બીજો હુકમ ન થાય ત્યાં સુધી નિમણુંકનો દફતરી હુકમ નં.મહેકમ/એફ/૧–૩૨/૩૭૦૭. તારીખ : ૧૭/૧૧ /૨૦૦૦.	૧૦૦.
૨૨.	અન્ય કર્મચારીઓની નિમણુંક ૬ માસ લંબાવી આપતો દફતરી હુકમ નં.મહેકમ/એફ/૧–૩૨/૫૪૯૪.તારીખ : ૨૬/૦૨/૨૦૦૧.	૧૦૧.
૨૩.	અરજદારને રૂા. ૫૦૦૦/–ના ફીકસ મહેનતામણાથી હાજર થાય તે તારીખથી એક વર્ષ માટે નિમણુંક આપતો સામાવાળાનો દફતરી હુકમ નં.મહેકમ/સી/૪૩/ ૨૧ ૬૪. તારીખ : ૨૭/૦૭/૨૦૦૦.	૧૦૨.
૨૪.	અરજદારનો ઉપરોકત હુકમ મુજબ હાજર રીપોર્ટ. તા.૨૯/૭/૨૦૦૦.	૧૦૩.
૨૫.	અરજદારની નિમણુંક ૬ માસ માટે લંબાવી આપતો દફતરી હુકમ નં.મહેકમ/૨/ઈ/૧૧/૨૦૪૯. તારીખ : ૩૦/૦૭/૨૦૦૦.	૧૦૪.
૨૬.	અરજદારની નિમણુંક ૬ માસ માટે લંબાવી આપતો દફતરી હુકમ નં.મહેકમ/૨/ઈ/૧૧/૪૨૮૧. તારીખ ૨૫/૦૧/૨૦૦૨.	૧૦૫.
૨૭.	અરજદારને તેમની ફરજો ઉપરાંત હેડ મેસ્ચોરની કામગીરી બીજો હુકમ ન થાય ત્યાં સુધી સોંપતો સામાવાળાનો દફતરી હુકમ નં.પીજીટી/૭–ઈ/૨૦૦૧ –૨૦૦૨/૮૯૯. તારીખ : ૧૮/૦૮/૨૦૦૧.	૧૦૬.
૨૮.	અરજદારની સામાવાળા સામે માંગણીની નોટીસ. તારીખ ૧૭/૦૫/૨૦૦૧.	૧૦૭.
૨૯.	ઉપરોકત માંગણી નોટીસ રજી.એ.ડી.થી સામાવાળા ને મોકલ્યાની પોસ્ટલ એકનોલોઝમેન્ટ સ્લીપ.	૧૦૮.

૩૦.	અરજદારને સામાવાળા તરફથી આપવામાં આવેલ ડીસેમ્બર ૨૦૦૫ ની પગાર સ્લીપ.	૧૦૯.
૩૧.	પંડયા શ્રી દેવીને મેસ્યોર તરીકે અજમાયશી ધોરણે એક વર્ષ માટે નિમણુંક આપતો સામાવાળાનો દફતરી હુકમ મહેકમ/કે/૪૩/૨૯૭૫. તારીખ : ૧૯/૧૧/૧૯૯૯. (અનુક્રમ નંબર : ૧૯)	૧૧૦.
૩૨.	અરજદારને તારીખ ૨૯/૧૦/૨૦૦૫થી બીજો હુકમ ન થાય ત્યાં સુધી અથવા રેગ્યુલર જગ્યા ન ભરાય ત્યાં સુધી નિમણુંક આપતો સામાવાળાનો દફતરી હુકમ નં.પીજીટી/ ૭–ઈ/ ૨૦૦૫– ૨૦૦૬/૧૭૧૩. તારીખ ૨૭/૧૦/૨૦૦૫.	૧૧૧.

(૫/૧) આ કામે અરજદાર તરફથી આંક–૩૯ થી કલોઝીંગ પુરસીસ રજુ કરી અરજદારનો પુરાવો પુરો થયાનુ જાહેર કરવામાં આવેલ છે.

- **<u>સામાવાળા ધ્વારા રજુ થયેલ મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવો :</u>**

(૬) આ કામે અરજદાર તરફથી આંક–૫૫ ની અરજી રજુ કરી સામાવાળાનો પુરાવાનો હકક બંધ કરવાની માંગણી કરતા મારા પુરોગામીએ સામાવાળાનો પુરાવા રજુ કરવાનો હકક બંધ કરેલ હતો, ત્યારબાદ સામાવાળા તરફથી આંક–૧૧૬ ની અરજી આપી પુરાવો રજુ કરવા દેવાની પરવાનગી અરજી રજુ થતાં તે મંજુર કરવામાં આવ્યા બાદ આ કામે સામાવાળા તરફે નીચે મુજબનો મૌખિક પુરાવો રજુ કરવામાં આવેલો છે.

- <u>મૌખિક પુરાવો:–</u>

અ.નં.	વિગત.	આંક.
૧.	અપૂર્વ કાંતીલાલ પંડયા.	૧૧૭.

- <u>દસ્તાવેજી પુરાવો :</u>

અ.નં.	વિગત.	આંક.
૧.	તારીખ:૦૧/૧૨/૨૦૧૦ના ઓફીસ ઓર્ડરથી અરજદારની પંચકર્મ ડીપાર્ટમેન્ટમાં મેસ્ચોરની જનરલ કેટેગરીમાં બેઝીક પે રૂા. ૭,૫૧૦/–ના પે સ્કેલ રૂા.૫,૨૦૦–૨૦,૨૦૦/–માં બે વર્ષના પ્રોબેશન પીરીયડથી નિમણુંક આપતા સામાવાળાના દફતરી હુકમની નકલ. તારીખ : ૦૧/૧૨ /૨૦૧૦	૧૧૨.
૨.	તારીખ: ૧૭–૨૦/૦૧/૨૦૧૪ના ઓફીસ ઓર્ડરથી મેસ્ચોરની પોસ્ટ પર અરજદારને કન્ફર્મ કરતા સામાવાળાના દફતરી હુકમની નકલ. તારીખ : ૧૭–૨૦ /૦૧/૨૦૧૪	૧૧૩.
૩.	તારીખ: ૦૧/૦૧/૨૦૦૨ ની સ્થિતિએ સામાવાળા સંસ્થાના કર્મચારીઓનુ લીસ્ટ.	૧૧૪.
૪.	તારીખ:૩૧/૦૩/૨૦૦૧ ની સ્થિતિએ સામાવાળા સંસ્થાના કર્મચારીઓનુ સીનીયોરીટી લીસ્ટ.	૧૧૫.
૫.	અરજદારે ડાયરેકટરશ્રી, પી.જી.ટી.ડીપાર્ટમેન્ટ, ગુજરાત આયુર્વેદીક યુનિવર્સિટી સમક્ષ રજુ કરેલું તારીખ : ૦૧/૧૨/૨૦૧૦ નુ સોગંદનામુ.	૧૧૯.
૬.	અત્રેના અરજદારના રેફરન્સ નંબર :૪૫/૧૯૯૩ માં શ્રમ અદાલત ધ્વારા કરવામાં આવેલા એવોર્ડ વિરૂધ્ધ સામાવાળા ધ્વારા નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં દાખલ કરેલા સ્પે.સી.એ. નંબર : ૪૧૧૯/ ૨૦૦૧માં કરવામાં આવેલ હુકમની નકલ.	૧૨૦.

(૬/૧) આ કામે સામાવાળા તરફથી આંક–૧૨૧ થી કલોઝીંગ પુરસીસ

રજુ કરી સામાવાળાનો પુરાવો પુરો થયાનુ જાહેર કરવામાં આવેલ છે.

(૭) અરજદાર અને સામાવાળા તરફે દલીલો સાંભળી. સામાવાળા તરફથી આંક–૧૨૩ થી વધુમાં લેખીત દલીલો રજુ કરવામાં આવેલી છે. સદરહુ દલીલો તથા દલીલોના સમર્થનમાં આધાર રાખેલા ન્યાયીક નિર્ણયોની ચર્ચા મુદદાઓના નિર્ણયોના કારણોમાં કરવામાં આવી છે.

- **<u>મુદદાઓ :</u>**

(૮) ઉપરોકત ઔદ્યોગિક વિવાદના ન્યાયિક નિર્ણય માટે નીચે મુજબ ના મુદદાઓ નિર્ણય માટે ઉપસ્થિત થાય છે.

(૧) શું અત્રેની શ્રમ અદાલતને અત્રેના રેફરન્સનો નિર્ણય કરવાની હકુમત છે?

(૨) શું સામાવાળા પુરવાર કરે છે કે, ઔ.વિ.ધારાની કલમ ૨(જે) મુજબ સામાવાળા ''ઉદ્યોગ'' નથી?

(૩) શું સામાવાળા પુરવાર કરે છે કે, અત્રેનો રેફરન્સ અરજદારે વિલંબથી કરેલો હોવાથી રદ થવા પાત્ર છે?

(૪) શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે, સામાવાળાએ અરજદારને કાયમી પ્રકારની કામગીરીમાં લાંબા સમય સુધી ફીકસ પગારમાં રાખી અનફેર લેબર પ્રેકટીશ આચરી સમાન કામ સમાન વેતનના સિધ્ધાંતનો ભંગ કરેલો છે?

(૫) શું અરજદાર ફિમેલ મેશ્યોરના રુ.૪૦૦૦–૬૦૦૦ ના પગાર ગ્રેડ, બેઝીક મોંઘવારી, ઘરભાડુ, મેડીકલ રજાઓ અન્ય એલાઉન્સ સાથે તારીખ : ૦૧/૦૧/૧૯૯૩ થી કાયમી કરીને કાયમી કર્મચારીને મળતા લાભો મેળવવા હકકદાર હોવાનું

સાબીત થાય છે ?

(૬) શું હુકમ ?

- **<u>મુદદાઓના નિર્ણયો :</u>**

(૮) ઉપરોકત મુદદાઓનો નિર્ણયો નીચે મુજબ છે.

(૧) હકારમાં.
(૨) નકારમાં.
(૩) નકારમાં.
(૪) હકારમાં.
(૫) અશંત: હકારમાં. અરજદાર તારીખ ૧૭/૦૫/૨૦૦૧ થી તારીખ ૦૧/૧૨/૨૦૧૦ સુધીના સમયગાળા માટે તે સમયના મેસ્ચોરના પગાર ધોરણ રૂા.૪૦૦૦–૧૦૦–૬૦૦૦/– મુજબનો બેઝીક પગાર તથા તે પગાર ધોરણ મુજબ કાયમી કર્મચારીને મળતા લાભો મેળવવા અરજદાર હકકદાર હોવાનું ઠરાવવામાં આવે છે.

(૬) આખરી હુકમ મુજબ.

- **<u>નિર્ણયના કારણો :</u>**

(૯) અત્રેના કેસમાં ઉપરોકત મુદદાઓના નિર્ણયના કારણોની ચર્ચા માટે પ્રથમ પક્ષકારોએ રજુ કરેલા પુરાવાનું મુલ્યાંકન કરવું જરૂરી છે. અત્રેના કેસમાં અરજદાર તર્ફે આંક : ૩૮થી અરજદાર પ્રતિક્ષાબેન ઈશ્વરભાઈ જાનીએ પુરાવાનું સોંગદનામું રજુ કરેલું છે. જયારે સામાવાળા તર્ફે આંક : ૧૧૭થી મદદનીશ કુલસચિવશ્રી, અપુર્વ કાંતિલાલ પંડયાનું પુરાવાનું સોંગદનામું રજુ કરવામાં આવેલું છે.

- **<u>અરજદારના પુરાવાના સોંગદનામાનું મુલ્યાંકન :</u>**

(૯/૧) અત્રેના કેસમાં આંક : ૩૮થી અરજદાર પ્રતિક્ષાબેન ઈશ્વરભાઈ

જાનીએ તેમના પુરાવાનું સોંગદનામું રજુ કરેલું છે. જેમાં તેણીએ જણાવેલું છે કે, તેણી સામાવાળાના પંચકર્મ વિભાગમાં ફીમેલ મેસ્યોર તરીકે તારીખ ૦૫/૦૧/૧૯૯૦થી ખાલી રહેલ સેટઅપની જગ્યાએ ફરજ બજાવે છે તેનું પગાર ધોરણ રૂા.૪૦૦૦–૬૦૦૦ છે. વધુમાં તેણીએ જણાવેલું છે કે તેણીની ફરજ કાયમી પ્રકારની છે. વધુમાં તેણીએ પુરાવાના સોંગદનામામાં જણાવેલું છે કે, તેઓએ સામાવાળાએ અરજી આપી સામાવાળાના ઓફીસ ઓર્ડરથી નિમણુંક પામેલા છે અને તેણીને માસિક રૂા.૫૦૦૦/– વેતન ચુકવવામાં આવે છે પણ કાયમી કરવામાં આવેલ નથી અને કાયમી પગાર ધોરણના બેઝીક પગાર, મોંઘવારી ભથ્થા તથા મળવા પાત્ર અન્ય ભથ્થા ચુકવવામાં આવતા નથી. તેથી તેણીએ અરજદાર મંડળ ધ્વારા ઔધોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલો છે. તેણીએ તારીખ ૧૭/૦૫/૨૦૦૨ ના રોજ સામાવાળાને માંગણીની નોટીસ આપી તારીખ ૦૧/૦૧/૧૯૯૩થી પંચકર્મ વિભાગના મેસ્યોર તરીકે રૂા.૪૦૦૦–૬૦૦૦/–ના પગાર ધોરણમાં મુકી તે ગ્રેડની સાથે કાયમી કર્મચારીને મળતા લાભો ચુકવી આપવાની માંગણી કરેલી તે સબંધે સામાવાળાએ કોઈ પ્રત્યુતર ન આપતા તેણીએ અત્રેનો ઔધોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલો છે.

(૯/૨) અરજદારે વધુમાં તેણીના પુરાવાના સોંગદનામામાં જણાવેલું છે કે, તેણી પાસે કાયમી પ્રકારનું કામ લેવામાં આવે છે અને તેણીની કામગીરી સેટઅપ મુજબની નકકી થયેલી છે તેમ છતાં તે જગ્યાએ કોઈ કામ કરતું નહી હોવા છતાં અને ભવિષ્યમાં સદર જગ્યાની કામગીરી રહેવાની છે તેમ છતાં તેણી ફીકસ પગાર આપીને મુશ્કેલીમાં મુકેલ છે.

(૯/૩) વધુમાં અરજદારે જણાવેલું છે કે, તેણીની નિમણુંક ઈન્ટવ્યુ લઈને સામાવાળા ધ્વારા તારીખ ૧૮/૦૫/૧૯૯૦ના ઓફીસ ઓર્ડરથી કરવામાં આવી છે જેથી તેણીની નિમણુંક બેકડોર એન્ટ્રીથી નથી. વધુમાં અરજદારે પુરાવાના સોંગદનામામાં જણાવેલું છે કે, તેણીને પ્રથમ માસિક રૂપિયા: ૧૨૦૦/–ના ફીકસ પગારમાં તથા છ – છ માસ બાદ પગાર વધારો કરી માસિક રૂા.૫૦૦૦/– ફીકસ પગાર કરી કાયમી કર્મચારીની કામગીરી

સામાવાળા તેણી પાસે લેતાં હતા.

(૯/૪) અરજદાર પ્રતિક્ષાબેને વધુમાં પુરાવાના સોંગદનામામાં જણાવેલું છે કે, તેણીની પછીથી આવેલા જુનીયર કર્મચારીને જનરલ કેટેગરીમાં મુકીને કાયમી કરીને તેણીને ફીકસ પગારમાં રાખેલ છે તે સામાવાળાનું પગલું ગેરકાયદેસરનું છે.

(૯/૫) અરજદારે વધુમાં તેણીના પુરાવાના સોંગદનામામાં જણાવેલું છે કે, તેણીએ નિમણુંકની તારીખથી સળંગ સતત ૨૪૦ દિવસની હાજરી ઉપરાંતના દિવસોની ફરજ બજાવેલી છે.

(૯/૬) અરજદારે વધુમાં તેણીના પુરાવાના સોંગદનામામાં જણાવેલું છે કે, સામાવાળાએ તેમના ઓફીસ ઓર્ડર નંબર : પીજીટી/ ૭/ ઈ/ ૨૦૧૦ –૨૦૧૧/૨૮૯૭ તારીખ ૦૧/૧૨/૨૦૧૦ મુજબ રૂા.૫,૨૦૦–૨૦,૨૦૦/– ના પગાર સ્કેલમાં કાયમી કરી નિમણુંક આપેલી છે તે મુજબ તેણી તારીખ ૦૧ /૧૨/૨૦૧૦ના રોજ હાજર થયેલી છે જેથી તારીખ ૦૧/૦૧/૧૯૯૩ થી તારીખ ૩૧/૧૨/૨૦૧૦ ના સમયગાળા માટેના કાયમી હકકો મેળવવા પાત્ર રહે છે.

(૯/૭) સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી.એ અરજદારની ઉલટતપાસ કરી છે જેમાં તેણીએ જણાવેલું છે કે, તેણી તારીખ ૦૧/૧૧/૨૦૧૦થી કાયમી કર્મચારી તરીકેના પગાર ધોરણમાં ફરજ બજાવે છે. તેણીએ હકીકત કબુલ રાખી છે કે, તેણી સામાવાળા સંસ્થામાં તારીખ ૧૯/૦૭/૧૯૯૦ના રોજથી એક વર્ષ માટે મેસ્યોર તરીકે ટ્રેનીંગ લીધેલી ત્યારબાદ તારીખ ૧૯/૦૭/૧૯૯૧થી રૂા.૩૦૦/–ના માસિક ફિકસ પગારે ફરજ બજાવેલી. વધુમાં અરજદારે સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી.દ્ધારા કરવામાં આવેલી ઉલટતપાસમાં એ હકીકત કબુલ રાખી છે કે, શ્રમ અદાલતે તેણીને પુન:સ્થાપ્ન કરવાનો હુકમ કરેલો તે પહેલા સામાવાળા સંસ્થાએ તેણીને ફરજ ઉપર લઈ લીધેલી છે. વધુમાં અરજદારે એ હકીકત સ્વીકારી છે કે, સામાવાળા સંસ્થાની સ્ટાફ સીલેકશન કમીટીએ તેણીને ઓપન ઈન્ટરવ્યુમાં બોલાવેલી તેમાં તેણીનું સીલેકશન થતાં

તારીખ ૦૧/૧૨/૨૦૧૦થી પુરા પગાર સાથે તેણીને ફરજ ઉપર રાખેલ છે. વધુમાં અરજદારે ઉલટતપાસ દરમ્યાન એ હકીકત સ્વીકારી છે કે, હાલના ડીમાન્ડ કેસમાં જે સમયના પુરા પગારની અને લાભોની માંગણી કરી છે તે માંગણીના સમયે તેણી તદ્દન હંગામી ધોરણે ફીકસ પગારથી ફરજ બજાવતી હતી. વધુમાં અરજદારે તેમની ઉલટતપાસ દરમ્યાન જણાવેલું છે કે, તેણી રોજમદાર કર્મચારી તરીકે ફરજ બજાવતી હતી ત્યારે મેસ્ચોરની જગ્યા માટે ઈન્ટરવ્યુમાં બોલાવીને તેણીને સીલેકટ કરવામાં આવી ન હતી.

- **<u>સામાવાળાના પુરાવાના સોંગદનામાનું મુલ્યાંકન :</u>**

(૧૦) અત્રેના કેસમાં સામાવાળા ધ્વારા આંક : ૧૧૭થી મદદનીશ કુલસચિવશ્રી અપુર્વ કાંતિલાલ પંડયાના પુરાવાનું સોંગદનામું રજુ કરવામાં આવેલું છે.જેમાં તેઓએ જણાવેલું છે કે, અરજદાર મંડળે તારીખ ૧૭ /૦૫/૨૦૦૧ના રોજ સામાવાળા સમક્ષ ઘણા વર્ષો બાદ ડીમાન્ડ મુકેલી છે. વધુમાં જણાવેલું છે કે, અરજદાર તારીખ ૦૧/૦૧/૧૯૯૩ના રોજ સામાવાળાને ત્યાં નોકરીમાં ચાલુ ન હતા વધુમાં સામાવાળાએ જણાવેલું છે કે, અરજદારને તારીખ ૨૧/૩/૧૯૯૨થી સામાવાળાએ છુટા કરી દેતાં અરજદારે જામનગર લેબર કોર્ટમાં રેફરન્સ નં. ૪૩/૧૯૯૩ દાખલ કરેલો તે રેફરન્સના સમયગાળા દરમ્યાન સામાવાળાએ અરજદારને તારીખ ૨૭/૦૭/૨૦૦૦થી માસિક રૂ.૫૦૦/–થી અનામત શ્રેણીના બેકલોગને આધીન એડહોક એક વર્ષ માટે નિમણુંક આપેલી જેથી તે જાતિમાંથી રેગ્યુલર નિમણુંક ન કરવામાં આવે ત્યાં સુધીની વચગાળાની વ્યવસ્થા માટે તદ્દન હંગામી ધોરણે મુદતી નિમણુંક આપેલ અને તેવી મુદ્દતી નિમણુંકથી અરજદારને તારીખ ૦૧/૧૧ /૧૯૯૩થી કાયમી નિમણુંક મેળવવાનો કોઈ જ હકક કે અધિકાર ઉત્પન થતા નથી.

(૧૦/૧) સામાવાળાએ વધુમાં તેમના પુરાવાના સોંગદનામામાં જણાવેલું છે કે, તેમને ત્યાં ૧૦૦ થી વધુ કામદારો કામ કરે છે તેથી અરજદારની માંગણીનો ઔધોગિક તકરાર અધિનિયમ ૧૯૪૭ની ત્રીજી અનુસુચીના કલોઝ નંબર : ૧ અને કલોઝ નંબર : ૭માં સમાવેશ થાય છે જેથી અરજદારની

માંગણીનો નિર્ણય કરવા માત્ર ઔધોગિક અદાલતને જ હકુમત સત્તા અને અધિકાર છે.

(૧૦/૨) સામાવાળાની અરજદારના વિ.વ.શ્રી.એ કરેલી ઉલટતપાસમાં એ હકીકત સામાવાળાએ જણાવેલી છે કે, તેઓ અરજદારને ઓળખતા નથી. સામાવાળાએ વધુમાં જણાવેલ છે કે તેઓએ તેમના જવાબ આંક : ૫૮ તથા તેમના અત્રેના પુરાવામાં જણાવેલી હકીકતો રેકર્ડ આધારીત જણાવી છે. વધુમાં સામાવાળાએ અત્રેના કેસમાં રજુ થયેલા દસ્તાવેજ માર્ક ૯/૨ જોઈને એ હકીકત કબુલ રાખી છે કે, અરજદારની નિમણુંક તાલીમાર્થી તરીકે કરવામાં આવેલી વધુમાં માર્ક ૯/૨ જોઈને એ હકીકત કબુલ રાખી છે કે, અરજદારને જયાં સુધી રેગ્યુલર કર્મચારી ન મળે ત્યાં સુધી મેસ્ચોર તરીકે હંગામી ધોરણે ઉચ્ચક વેતનથી ચાલુ રાખવામાં આવેલા. વધુમાં સદરહું સાહેદે માર્ક ૯/૨૩ જોઈને એ હકીકત જણાવી છે કે, અરજદારને રુ.૫૦૦૦/ ના ફીકસ પગારથી નિમણુંક આપવામાં આવેલી.સદરહું સામાવાળાએ ઉલટ તપાસ દરમ્યાન જણાવેલું છે કે, સને ૨૦૧૦ પહેલા અરજદારની સર્વીસનો બ્રેક થયેલો. વધુમાં જણાવેલું છે કે, સદરહું બ્રેક દર્શાવવા આ કેસમાં તેઓએ પુરાવો રજુ કરેલો નથી. વધુમાં સદરહું સાહેદની સને ૧૯૯૦ થી ૨૦૧૦ દરમ્યાનની હાજરી તથા પગારની વિગતો રજીસ્ટરો જોઈને કહી શકે તેમ જણાવેલું છે.

(૧૦/૩) સદરહું સાહેદે ત્યારબાદની મુદદત તારીખે વધુ ઉલટતપાસમાં જણાવેલું છે કે, તેઓએ તેમની સંસ્થામાં સને ૧૯૯૦ થી ૨૦૧૦ના રેકર્ડની તપાસણી કરેલી તેમને સદરહું રેકર્ડ મળી આવેલ નથી. સદરહું સાહેદે વધુમાં એ હકીકત ઉલટતપાસ દરમ્યાન જણાવેલી છે કે, અરજદારે તેમની સંસ્થામાં તારીખ ૨૧/૩/૧૯૯૨થી સને ૨૦૧૦ સુધી સળંગ કામ કરતા હતા સાહેદે સ્વૈચ્છાએ જણાવેલું છે તે સમયગાળા દરમ્યાન અરજદાર ટ્રેઈની અને રોજમદાર તરીકે કામગીરી કરતા હતા.

- સામાવાળાએ અરજદારના વિ. પ્રતિનિધિશ્રી દ્વારા કરવામાં આવેલી ઉલટતપાસમાં નીચેની મહત્વની બાબતો કબુલ રાખી છે :

- o અરજદારને પુન:સ્થાપિત કરવામાં આવ્યા તારીખ : ૦૬/૧૨ /૨૦૦૦ થી સને ૨૦૧૦માં કાયમી કરવામાં આવ્યા ત્યાં સુધી સળંગ ૨૪૦ દિવસની કામગીરી અરજદારે કરી છે.
- o ''મેસ્યોર'' તરીકે પોસ્ટ તેમની સંસ્થામાં નિયત થયેલી છે.
- o મેસ્યોરની પોસ્ટ સને ૧૯૯૨માં ખાલી હતી કે કેમ? તે રેકર્ડ જોયા વિના કહી શકે નહી.
- o રોજમદાર કર્મચારી અને કાયમી કર્મચારીનો કામનો સમયગાળો અને કામનો પ્રકાર સમાન છે.
- o ટ્રેઈની પીરીયડ પુરો થયા પછીની કામગીરી કાયમી કર્મચારીની સમાન છે.
- o અરજદાર રોજમદાર તરીકે સેટઅપ મુજબની જે જગ્યા ખાલી હતી તે કામગીરી કરતા હતા અને તેઓને રોજમદાર તરીકે પગાર આપવામાં આવતો હતો.

- **મુદદા નંબર : ૧.**

(૧૧) અત્રેના કેસમાં પ્રથમ એ મુદદો નિર્ણીત કરવાનો રહે છે કે, અત્રેના રેફરન્સનો એવોર્ડ કરવાની સત્તા અત્રેની શ્રમ અદાલતને છે કે કેમ?

(૧૧/૧) સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી. ધ્વારા દલીલ કરવામાં આવી છે કે, સામાવાળા સંસ્થામાં ૧૦૦થી વધુ કર્મચારીઓ ફરજ બજાવે છે તેમજ અરજદારની માંગણીનો સમાવેશ ઔધોગિક તકરાર અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની ત્રીજી અનુસુચિના કલોઝ નંબર : ૧ ''વેતન તેમજ વેતન આપવાની મુદત અને પધ્ધતિ'' અને કલોઝ નંબર : ૭ ''કક્ષા મુજબ વર્ગીકરણ'' માં થાય છે અને તેથી તેવી માંગણીનો ન્યાય નિર્ણય કરવા માત્ર ઔધૌગિક ટ્રીબ્યુનલ ને જ હુકમત છે. સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી.એ તેમની દલીલમાં સામાવાળા ધ્વારા અત્રેના રેફરન્સમાં આંક : ૧૧૪થી રજુ કરવામાં આવેલ તારીખ ૦૧

/૦૧/૨૦૦૨ની સ્થિતિએ સામાવાળા સંસ્થાના કર્મચારીઓનું લિસ્ટ તથા આંક : ૧૧૫ થી તારીખ ૩૧/૦૩/૨૦૦૧ની સ્થિતિએ સામાવાળા સંસ્થાના કર્મચારીઓનું સીનીયોરીટી લિસ્ટ ઉપર આધાર રાખેલો છે.

(૧૧/૨) જયારે અરજદારના વિ.વ.શ્રી. એ ઉપરોકત દલીલના ખંડનમાં દલીલ કરી છે કે,

- અરજદારે તેમની કાયમી કર્મચારીને મળતા પગાર અને લાભોની માંગણી અનફેર લેબર પ્રેકટ્રીશ અને સમાન કામ સમાન વેતનના સિધ્ધાંતનો સામાવાળા ઘ્વારા કરવામાં આવેલા ભંગના કારણોસર કરેલી છે.

- અત્રેનો રેફરન્સ અત્રેની શ્રમ અદાલતમાં નાયબ શ્રમ આયુકત ઘ્વારા દાખલ કરવામાં આવ્યો છે. નાયબ શ્રમ આયુકતે અત્રેની અદાલતને ઔધોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈઓ હેઠળ નિર્ણય કરવાની હુકમત હોવાથી જ અત્રેની અદાલતને રેફરન્સ કરેલો છે.

- અત્રેનો રેફરન્સ અત્રેની અદાલતમાં કરવાના નાયબ શ્રમ આયુકતના હુકમને સામાવાળાએ પડકારેલો નથી.

- સામાવાળાએ અત્રેની શ્રમ અદાલતને હકુમત નથી તેમ જણાવી આંક : ૬૧થી અરજી કરેલી. તે અરજી પક્ષકારોને સુનાવણીની તક આપીને અત્રેની શ્રમ અદાલત ઘ્વારા નામંજુર કરવામાં આવી છે

- આંક : ૬૧ના સદરહું હુકમ ઉપર સામાવાળા ઘ્વારા કોઈ અપીલની કાર્યવાહી કરવામાં આવી નથી.

(૧૧/૩) અત્રે એ નોંધવું જરૂરી છે કે, સામાવાળા ઘ્વારા અત્રેના રેફરન્સમાં આંક : ૬૧ થી અત્રેની શ્રમ અદાલતને અત્રેના રેફરન્સનો ન્યાય નિર્ણય કરવા માટે હકુમત અને અધિકાર નહી હોવાની અરજી રજુ કરવામાં આવેલી, તે અરજી ઉપર પક્ષકારોને સુનાવણીની તક આપી મારા પુરોગામી પ્રિસાઈડીંગ

ઓફીસરશ્રી દ્વારા નામંજુર કરવામાં આવી છે. સદરહું હુકમ ઉપર સામાવાળા દ્વારા કોઈ અપીલની કાર્યવાહી કરવામાં આવી નથી.

(૧૧/૨) વધુમાં એ પણ નોંધવું જરૂરી છે કે સદરહું આંક : ૬૧ની અરજીના હુકમ બાદ સામાવાળા દ્વારા આંક : ૬૮થી સામાવાળાએ અગાઉ આંક : ૫૮થી રજુ કરેલા જવાબ આંક : ૫૮માં ઉપરોકત હકુમતની તકરાર અંગેનો સુધારો કરવા પરવાનગી આપવામાં અરજી કરવામાં આવેલી જે મારા પુરોગામી પ્રિસાઈડીંગ દ્વારા મંજુર કરવામાં આવી હતી અને ત્યારબાદ સામાવાળાએ તેમના જવાબમાં સુધારો કરી હકુમતની તકરાર હોવાનું જણાવેલું છે.

(૧૧/૩) મારા પુરોગામી પ્રિસાઈડીંગ ઓફીસરશ્રી દ્વારા આંક : ૬૧ની અરજી ઉપર કરવામાં આવેલ હુકમ વંચાણે લેતાં જણાય છે કે, –

(૧) સામાવાળાએ તેમના જવાબમાં હકુમતની તકરાર હોવાની હકીકતો જણાવી નહી હોવાથી તથા

(૨) નાયબ શ્રમ આયુકતના અત્રેની શ્રમ અદાલતમાં રેફરન્સ કરવાના હુકમ ઉપર અપીલ કરી નહી હોવાથી અને

(૩) ઔધોગિક તકરાર અધિનિયમની કલમ ૧૦(૧) ના પ્રોવીઝો મુજબ જયારે ત્રીજી અનુસુચીમાં જણાવેલી તકરારની **<u>અસર</u>** ૧૦૦થી વધુ કામદારોને થવાનો સંભવ ન હોય તો સમુચિત સરકાર તેમને યોગ્ય લાગે તો ખંડ (ગ) હેઠળ તે તકરાર શ્રમ અદાલતને મોકલી શકશે. તે જોગવાઈ તથા

(૪) હોટલ ઈન્ડર રેસીડન્સી વિ. જનરલ સેક્રેટરી ઓલ ગુજરાત કામદાર કર્મચારી મંડળના નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટના સ્પે.સી.એ. નંબર : ૧૨૬૭૩/૨૦૧૫ તારીખ ૨૨/૧૧/૨૦૧૬ના ચુકાદા ઉપર આધાર રાખી આંક : ૬૧ની અરજી નામંજુર કરી છે. સદરહું હુકમને સામાવાળા

ધ્વારા ઉપરની અદાલતમાં પડકારેલ નથી.

(૧૧/૪) અત્રેના રેફરન્સમાં સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી.એ આંક : ૧૧૪થી સામાવાળા સંસ્થામાં તારીખ ૦૧/૦૧/૨૦૦૨ની સ્થિતિએ સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરતા કર્મચારીઓનું લિસ્ટ રજુ થયેલ છે તેમાં ગુજરાત આર્યુવેદીક યુર્નિવસીટીમાં કામ કરતા તમામ વિભાગોના તમામ કેટેગરીના કર્મચારીઓનું લિસ્ટ રજુ કરવામાં આવેલું છે જેમાં કુલ ૪૩૭ કર્મચારીઓ નામ જણાવવામાં આવેલા છે. જેમાં અત્રેના અરજદારનું નામ ક્રમ નંબર : ૩૫૯ માં ક્રમે છે. જયારે આંક : ૧૧૫થી સામાવાળા ધ્વારા તેમની સંસ્થામાં કામ કરતા કર્મચારીઓનું સીનીયોરીટી લિસ્ટ રજુ કરવામાં આવેલ છે જેમાં કર્મચારીઓની કેડર પ્રમાણે જુદા જુદા વિભાગોમાંના કર્મચારીઓનું સીનીયોરીટી લિસ્ટ રજુ કરવામાં આવેલ છે.સદરહું લિસ્ટમાં પી.જી.ટી.(પંચકર્મ વિભાગ) એક વિભાગ તરીકે દર્શાવવામાં આવેલ છે પરંતુ સદરહું લિસ્ટમાં અરજદારની '' મેસ્યોર '' કેટેગરીનું કોઈ લિસ્ટ કે મેસ્યોર હોદો ધરાવતા કોઈ કર્મચારીઓના નામો રજુ કરવામાં આવેલ નથી.

(૧૧/૫) વધુમાં અત્રેના રેફરન્સના અરજદારને પ્રથમ નિમણુંક આપતો પત્ર **<u>આંક : ૮૩</u>** વંચાણે લેતાં જણાયેલ છે તે પત્રમાં અરજદારને '' **<u>ડીન, ઈન્સ્ટીટયુટ ઓફ પી.જી.ટી.એન્ડ આર</u>** '' ધ્વારા તારીખ ૧૯/૦૯/૧૯૯૧ ના રોજ નિમણુંક હંગામી ધોરણે રેગ્યુલર નિમણુંક ન થાય ત્યાં સુધીના સમયગાળાની આપવામાં આવી છે. જેથી અરજદાર જે ઈન્સ્ટીયુટમાં કામ કરે છે તેના કર્મચારીઓ કે જે અરજદારની '' મેસ્યોર '' કેટેગરીના છે કે જેમને અત્રેના અરજદારે રજુ કરેલી ઔધોગિક તકરારથી અસર થવાની છે તેમની સંખ્યા ઔધોગિક તકરાર અધિનિયમની કલમ ૧૦(૧) ના પ્રોવીઝો મુજબ ધ્યાનમાં લેવાવી જોઈએ ઔધોગિક તકરાર અધિનિયમની કલમ ૧૦(૧) ના પ્રોવીઝો મુજબ –

> '' જયારે **<u>ત્રીજી અનુસુચીમાં</u>** જણાવેલી **<u>તકરારની અસર</u>** ૧૦૦થી વધુ કામદારોને થવાનો **<u>સંભવ ન હોય</u>** તો સમુચિત સરકાર તેમને યોગ્ય લાગે તો ખંડ (ગ) હેઠળ તે તકરાર **<u>શ્રમ અદાલતને</u>** મોકલી

શકશે.''

(૧૧/૬) ઉપરોકત જોગવાઈ ધ્યાને લેતાં ઔધોગિક તકરારની અસર કેટલા કામદારો થાય તેમ છે તે ધ્યાને લેવાનું છે. સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી.ની દલીલ મુજબ આખી યુનિર્વસીટીના તમામ વિભાગોના તમામ કેટેગરીના તમામ કર્મચારીઓની સંખ્યા ધ્યાને લઈ શકાય નહી.

(૧૧/૭) અત્રેના રેફરન્સ સાથે નાયબ શ્રમ આયુકત ધ્વારા કન્સીલેએશન કેસ નંબર : ૩૨/૨૦૦૧ ની કેસ ફાઈલ રજુ થયેલી છે. જેમાં અરજદારે કરેલી માંગણીના પત્ર સાથે મજુર મહાજન મંડળ ધ્વારા રજુ કરવામાં આવેલ પરીશીષ્ટ રજુ કરવામાં આવેલ છે જેમાં કોલમ નંબર : ૪ માં તકરારની અસર પહોંચી હોય તેવા કામદારોના ધંધા, વર્ગીકરણ અને સંખ્યાના કોલમમાં '' વ્યકિતગત '' જણાવવામાં આવી છે. વધુમાં સંસ્થામાં કામ કરતા કામદારો ની સંખ્યા અને વિભાગના કોલમ માં '' પંચકર્મ વિભાગમાં ૧૪ જેટલા'' જણાવવામાં આવેલ છે તથા તકરારથી અસર પહોંચી હોય તેવા કામદારોની સંખ્યાના કોલમમાં''વ્યકિતગત''જણાવવમાં આવેલ છે.સદરહું કન્સીલીએશન ની કાર્યવાહીમાં સામાવાળા સંસ્થાના કુલસચિવ ધ્વારા જણાવવામાં આવેલ છે કે, ''અરજદાર પ્રતિક્ષાબેન જાનીએ યુનિવર્સીટી સામે કરેલા રેફરન્સ કેસ નંબર : ૪૩/૧૯૯૩ના ચુકાદા સામે યુનિવર્સીટીએ નામદાર હાઈકોર્ટમાં અપીલ કરેલી હોવાથી હાલ આ બાબતે કાંઈ કરવાનું રહેતુ નથી.'' આ ઉપરથી જણાય છે કે, સામાવાળા ધ્વારા કન્સીલીએશનની કાર્યવાહીમાં કોઈ બચાવ રજુ કરવામાં આવેલ નથી કે અરજદારે રજુ કરેલ માંગણીના નિવેદનમાં જણાવેલી હકીકતોનું ખંડન કરવામાં આવેલ નથી. નાયબ શ્રમ આયુકતે અત્રેના અરજદારે ઉપસ્થિત સદરહું ઔધોગિક તકરારથી અસર થવાની છે તે કર્મચારીઓની સંખ્યાને લઈ તેમની સત્તાનુસાર યોગ્ય જણાતાં અત્રેની શ્રમ અદાલતને રેફરન્સ રીફર કરેલો છે. નાયબ શ્રમ આયુકતના સદરહું હુકમને સામાવાળાએ પડકારેલો નથી.

(૧૧/૮) વધુમાં અત્રેના રેફરન્સમાં અરજદારના માંગણીના નિવેદન આંક : ૫ વંચાણે લેતાં જણાય છે કે, અરજદારે અત્રે રેફરન્સમાં સામાવાળાએ

અરજદારને લાંબા સમય સુધી કાયમી પ્રકારની કામગીરી માટે સેટઅપ મુજબની ખાલી જગ્યા ઉપર ફીકસ પગારમાં રાખી **અનફેર લેબર પ્રેકટીશ** કરી છે અને **''સમાન કામ સમાન વેતન''**ના સિધ્ધાંતનો સામાવાળાએ કરેલા ભંગના કારણોસર દાદ મેળવવા ઔધોગિક તકરાર ઉપસ્થિત કરી છે.

(૧૧/૯) ઔધોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–ર(આર–એ) મુજબ –

> ''અનુસુચિ પાંચમાં દર્શાવ્યા પ્રમાણેની કોઈપણ રીતરસમ કોઈ માલીક અપનાવે તો તે ગેરવ્યાજબી મજુર પ્રથા ગણાય છે.''

- પાંચમી અનુસુચિ ના કલોઝ–૧૦ મુજબ -

> '' કામદારને '' બદલી'', કામચલાઉ કે હંગામી કામે રાખવો અને કાયમી કામદારોના સ્થાન અને વિશેષાધિકારોથી **વંચીત રાખવાના ઉદેશથી તે તરીકે વર્ષો સુધી ચાલુ રાખવો – તે અયોગ્ય મજુર પ્રથા છે.** ''

(૧૧/૧૦) વધુમાં આવી અયોગ્ય મજુર પ્રથા અપનાવવી તે કલમ–રપ (ટી) પ્રમાણે પ્રતિબંધિત છે. અને કલમ–રપ(યુ) પ્રમાણે શિક્ષાપાત્ર ગુનો બને છે. આથી અત્રેનો રેફરન્સની ઔધોગિક તકરાર હકીકતમાં ઔધોગિક વિવાદ ધારાની અનુસુચી ત્રણ મુજબ નહી પણ અનુસુચી પાંચ અન્વયેની છે

(૧૧/૧૧) નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટનો **Umrala Gram Panchayat Versus The Secretary, Municipal Employees Union 2015 II CLR 57** ધ્વારા આપવામાં આવેલો ચુકાદો કે જે કાયમી કર્મચારીનો હોદો મેળવવાની દાદ માટેનો હતો અને તેમાં અનફેર લેબર પ્રેકટ્રીશ તથા સમાન કામ સમાન વેતનના સિધ્ધાંત ઉપર અરજદારને દાદ આપવામાં આવેલી છે તે કેસમાં ઠરાવવામાં આવેલ છે કે,–

> “ Further, the **Labour Court** has rightly held that there is no restriction for the recruitment of the workmen in the Panchayat's set-up as there is evidence to show that by making a proposal, the District Panchayat has increased

the work force in the establishment of the appellant-Panchayat and therefore, the contention urged by the learned senior counsel appearing for the appellant-Panchayat that there are only limited number of permanent vacancies for the workmen in the Panchayat of the appellant is not tenable in law.

Further, Section 25(T) of the ID Act clearly states that **unfair labour practice should not be encouraged** and the same should be discontinued. In the present case, the principle **"equal work, equal pay"** has been violated by the appellant-Panchayat as they have been treating the concerned workmen unfairly and therefore, the demand raised by the respondent-Union needs to be accepted. The High Court has thus, rightly not interfered with the **Award of the Labour Court** as the same is legal and supported with cogent and valid reasons."

(૧૧/૧૨) ઉપરોકત કેસમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા શ્રમ અદાલતે આપેલ એવોર્ડ કન્ફર્મ કરવામાં આવેલ છે તે ધ્યાને લેતાં અત્રેની શ્રમ અદાલત ને અત્રેનો રેફરન્સ કે જે અનફેર લેબર પ્રેકટ્રીશ અને સમાન કામ સમાન વેતન ના સિધ્ધાંતના અમલ અંગેનો છે તેનો ન્યાય નિર્ણય કરવાની હકુમત અને અધિકાર અત્રેની શ્રમ અદાલતને નહી હોવાની સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી.ની દલીલ સ્વીકારી શકાય તેમ નથી. ઉપરોકત કારણોસર અત્રેની શ્રમ અદાલતને અત્રેના રેફરન્સનો ન્યાય નિર્ણય કરવાની હકુમત અને અધિકાર હોવાથી મુદદા નંબર : ૧ નો નિર્ણય હકારમાં ઠરાવવામાં આવે છે.

- **મુદદા નંબર : ૨.**

(૧૨) અત્રેના કેસમાં સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી.એ તેમની લેખીત દલીલો આંક : ૧૨૩ માં પેરાગ્રાફ નંબર : ૨જમાં એ દલીલ કરી છે કે સામાવાળા સંસ્થાનો '' ઉધોગ ''ની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થતો નથી જેથી અરજદાર સામાવાળા વિરૂધ્ધ કોઈ દાદ મેળવવા હકકદાર નથી.

(૧૨/૧) અત્રેએ નોંધવું જરૂરી છે કે, સામાવાળાએ તેમના જવાબ આંક : ૫૮માં સામાવાળાનો સમાવેશ ''ઉદ્યોગ'' માં થતો નથી તેવી કોઈ હકીકત જણાવી નથી. વધુમાં સામાવાળાએ તેમના મૌખિક પુરાવામાં પણ સામાવાળા સંસ્થા '' ઉદ્યોગ '' નથી તે બાબતનો કોઈ પુરાવો રજુ કરેલો નથી

(૧૨/૨) વધુમાં અત્રેના રેફરન્સના અસર પામનાર પક્ષકાર પ્રતિક્ષાબેન જાની ધ્વારા કરવામાં આવેલ રેફરન્સ નંબર : ૪૩/ ૧૯૯૩માં તથા સદરહું રેફરન્સના એવોર્ડ ઉપર નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં કરવામાં આવેલ સ્પે. સી.એ.નંબર : ૪૧૧૯/૨૦૦૧ માં સદરહું તકરાર જણાવી નથી.

(૧૨/૩) ઉપરોકત કારણોસર અરજદારને સામાવાળાએ જણાવેલ દલીલ કે સામાવાળાનો સમાવેશ 'ઉદ્યોગ' ની વ્યાખ્યામાં થતો નથી તેના ખંડનમાં કોઈ પુરાવો કે દલીલ રજુ કરવાની તક મળી નથી. તેમ છતાં એક તબ્બકે સામાવાળાની દલીલ ધ્યાને લઈએ તો અત્રેના કેસમાં સામાવાળા તર્ફે દલીલ છે કે, તેમની સંસ્થા કોઈપણ પ્રકારનું ઉત્પાદન, સપ્લાઈ કે ડીસ્ટ્રીબ્યુશન ઓફ ગુડસ કે કોઈ સર્વીસ આપતી નથી. તેમના ચિકીત્સાલયમાં ઓ.પી.ડી.માં મફત સારવાર આપવામાં આવે છે અને કોઈ ચાર્જ લેવામાં આવતો નથી. સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી.એ તેમની દલીલના સમર્થનમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટનો <u>Physical Research Laboratory Versus K.G.Sharma AIR 1997 SC 1855</u> ઉપર આધાર રાખેલ છે. સદર કેસમાં ફીઝીકલ રીચર્સ અંગેની કામગીરી ધ્યાને લઈ સદર સંસ્થા ઉદ્યોગ નથી તેમ નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા ઠરાવવામાં આવેલ છે. આથી અત્રેના રેફરન્સની સામાવાળાની સંસ્થાની કામગીરી ધ્યાને લઈને સામાવાળા ઉદ્યોગ છે કે કેમ? તે નિર્ણિત કરી શકાય.

(૧૨/૪) ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારા ૧૯૪૭ની કલમ ૨(જે) મુજબ :

> '' માલિકનો કોઈપણ ધંધો, વેપાર, અન્ડરટેકીંગ ઉત્પાદન અથવા રોજગાર અને તેમાં કામદારોના કોઈપણ રોજગાર, સેવા, નોકરી, હસ્ત ઉદ્યોગ અથવા ઔદ્યોગિક કામ ધંધાનો અથવા વ્યવસાયનો

સમાવેશ થાય છે.''

(૧૨/૫) અત્રે એ નોંધ લેવી જરૂરી છે કે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારા, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(જે) માં સને ૧૯૮૨માં કરવામાં આવેલો સુધારો અમલમાં આવેલો નથી.

(૧૨/૬) અત્રેના તબકકે અરજદારના વિ.વ.શ્રી ધ્વારા તેમની દલીલોમાં રજુ થયેલ નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટનો ચુકાદો –Registrar Versus Kirit H.Dervariya. R/Special Civil Application No. 10441 Of 2017 Date : 26/11/201 કે જે અત્રેના રેફરન્સના સામાવાળા આયુર્વેદીક યુર્નિવસીટીનો જ છે તે ધ્યાને લેવો જરૂરી છે

5. At the outset, the issue raised by the petitioner university that the university is not an **“industry**” within the meaning of Section 2(j) of the Industrial Disputes Act, requires to be considered, which of course is no longer resintegra. It had been raised by the university before. The Court notices that in **LPA No.465 of 2017 arising from SCA No.19329 of 2016,** this very issue had been raised at the stage of appeal. The Division Bench on noticing the fact that this issue was never agitated before other authorities, did not allow the university to raise the same. The relevant part of the said decision reads thus:

> “5.01. At the outset, it is required to be noted that the impugned judgement and order the learned Single Judge dismissing the petition and confirming the Judgement and Award passed by the learned Industrial Tribunal has been assailed by the appellant University mainly on the ground that the appellant University cannot be said to be an Industry within the meaning of section 2(J) of the Industrial Disputes Act. However, it is required to be noted that such a plea was neither taken before the learned Industrial Tribunal nor before the learned Single

Judge. No such submission was made before the learned Industrial Tribunal. Even the learned Industrial Tribunal also did not frame the issue as to, whether the appellant University can be said to be an Industry or not. The contention that the appellant University is not an Industry has been submitted and raised for the first time before this court in the present Appeal. Under the circumstances, the appellant cannot be permitted to take such a plea for the first time before this court in the Appeal.

5.02. Even otherwise, on the ground of res-judicata also, it will not be open for the appellant University now to take a plea that the appellant University cannot be said to be an Industry. It is required to be noted that in earlier round of litigation in the year 2003 when the respondent workman was terminated, he raised an Industrial Dispute which was referred to the Labour Court and the Labour Court ordered reinstatement after holding the termination illegal and in violation of the principles of Industrial Disputes Act. The said Judgement and Award passed by the learned Labour Court has attained finality. Under the circumstances, when in the earlier round of litigation before the Labour Court challenging termination when such a plea was not raised and the Judgement and Award passed by the Labour Court awarding reinstatement with continuity has attained finality**, thereafter in the subsequent Reference for permanent status, it will not be open for the appellant University to take a plea that the appellant University is not an Industry within the meaning of section 2(J) of the Industrial Disputes Act.**

5.03. Even otherwise, considering the fact that the respondent workman was serving as a Sweeper and

was not working as a teaching staff, considering definition of section 2(S) of the Industrial Disputes Act, the respondent workman can be said to be Workman and for that the appellant University can be said to be an Industry within the meaning of section 2(J) of the Industrial Disputes Act."

(૧૨/૭) ઉપરોકત કેસમાં ઠરાવવામાં આવેલ ઉપરોકત સિધ્ધાંત ઘ્યાને લઈ અત્રેના કેસની હકીકતો ઘ્યાને લેતાં જણાયેલ છે કે, અત્રેનો કેસ ઉપરોકત નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ સમક્ષના કેસ સાથે સમાન છે. અત્રેના કેસમાં પણ અરજદારે અત્રેના રેફરન્સ પહેલા પુન:સ્થાપન માટે રેફરન્સ નંબર : ૪૩ /૧૯૯૩ કરેલો જેમાં સામાવાળાએ તેઓ ''ઉદ્યોગ ''નથી તેવી કોઈ તકરાર લીધી નથી ત્યારબાદ ત્યારબાદ નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ સમક્ષ સ્પે. સી.એ નંબર : ૪૧૧૯/૨૦૦૧ માં પણ સામાવાળા '' ઉદ્યોગ'' નથી તેવી તકરાર લીધી નથી. વધુમાં અત્રેના કેસમાં સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારની નિમણુંક મેસ્યોર (પંચકર્મ) માટે કર્મચારી તરીકે કરી છે અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં શૈક્ષણિક કામગીરી કરતા નથી વધુમાં સામાવાળા સંસ્થા પંચકર્મની ચીકીત્સાની સેવા પુરી પાડે છે અને સામાવાળા કર્મચારીઓની નિમણુંક કરી પધ્ધતિસરની કામગીરી કરાવી કર્મચારીને વેતન ચુકવીને સદરહું સેવા કરવામાં આવતી હોય તો ત્યારે તેવા કર્મચારી ઔધોગિક વિવાદ ધારા હેઠળની કલમ ૨ (એસ) મુજબ ''કામદાર'' છે અને કામદારની સદરહું કામગીરીનો સમાવેશ ઔધોગિક વિવાદ ધારાની કલમ ૨ (જે) '' ઉદ્યોગ '' માં થાય છે. સદરહું ઉદ્યોગની વ્યાખ્યા વંચાણે મફત ચીકીત્સાની સેવા પુરી પાડવાનો માટેનો ઉદેશ હોવાથી અને સંસ્થાનો નફાનો ઉદેશ નહી હોવાના કારણસર સામાવાળાનો સમાવેશ '' ઉદ્યોગ '' માં થતો નહી હોવાની સામાવાળા તર્ફેની દલીલ સ્વીકારી શકાય તેમ નથી. ઉપરોકત કારણોસર સામાવાળાનો સમાવેશ ઔધોગિક વિવાદ ધારાની કલમ ૨ (જે) જણાવ્યા મુજબ '' ઉદ્યોગ ''માં થતો હોવાથી મુદદા નંબર : ૨ નો નિર્ણય નકારમાં ઠરાવવામાં આવે છે.

- **<u>મુદદા નંબર : ૩</u>**

(૧૩) અત્રેના કેસમાં સામાવાળા દ્વારા દલીલ કરવામાં આવી છે કે, અરજદારે તેમની તારીખ ૦૧/૦૧/૧૯૯૩ના રોજથી કાયમી કર્મચારીઓ ના પગાર ગ્રેડની તથા સદરહું પગાર ગ્રેડ મુજબના લાભોની માંગણી તારીખ ૧૭ /૦૫/૨૦૦૧ના રોજ કરી છે આથી અરજદારે તેમની માંગણી આઠ વર્ષ ના સમયગાળા બાદ કરી છે જેથી અરજદારની માંગણી સમગ્ર રીતે રદ થવા પાત્ર છે. સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી.એ તેમની દલીલના સમર્થનમાં નીચેના ન્યાયીક ચુકાદાઓ રજુ કરેલા છે.

- **<u>Shalimar Works Ltd. v. Workmen</u> AIR 1959 SC 1217.**

  Merely because the <u>Industrial Disputes Act</u> does not provide for a limitation for raising the dispute, it does not mean that the dispute can be raised at any time and without regard to the delay and reasons therefor. There is no limitation prescribed for reference of disputes to an Industrial Tribunal; even so it is only reasonable that the disputes should be referred as soon as possible after they have arisen and after conciliation proceedings have failed, particularly so when disputes relate to discharge of workmen wholesale.

- **<u>Nedungadi Bank Ltd. v. K.P. Madhavkutty</u> 2000(1) LLJ 161.**
  a delay of 7 years was held to be fatal and disentitled the workmen to any relief. A dispute which is stale could not be the subject-matter of reference under <u>Section 10</u> of the Act. As to when a dispute can be said to be stale would depend on the facts and circumstances of each case.

- વધુમાં સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી.એ વધુમાં --

- Saurashtra Employees Union Versus Sub Divisional Officer 2000(1) GLH 684,

- Assistant Engineer C.A.D. Kota Versus Dhan Kunwar AIR 2006 SC 2670,

- Uttar Gujarat Vij Company Ltd Versus Rathod Arunbhai Baldevbhai 2007(2) GLR 1623,
- Prabhakar Versus Joint Director Sericulture Department AIR 2016 SC 2984,
- Gujarat State Road Transport Corporation Versus K.R. Parmar Sp.C.A. No. 2021 of 2017 Dt.22/08/2017

ઉપરોકત ન્યાયીક ચુકાદાઓ રજુ કરેલા છે જેમાં રેફરન્સ દાખલ કરવામાં થયેલ વિલંબ અંગેની અસર અંગેના કાનુની સિધ્ધાંતો ઠરાવવામાં આવેલા છે. સદરહું કાનુની સિધ્ધાંતો મુજબ અરજદારની માંગણી (Stale) નિરસ થઈ ગયેલી ન હોવી જોઈએ. અરજદારની માંગણી કેસની હકીકતો ધ્યાને લેતાં જીવંત હોવી જોઈએ.

(૧૩/૧) અરજદારના વિ.વ.શ્રી.એ સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી.ની ઉપરોકત દલીલના ખંડનમાં અરજદારના વિ.વ.શ્રી.એ અત્રેના કેસમાં આંક : ૮૬ થી રજુ થયેલ પત્ર તરફ ધ્યાન દોરી દલીલ કરી છે કે, સદરહું પત્ર તારીખ ૧૧ /૦૭/૧૯૯૪નો છે અને સદરહું પત્રમાં જણાવેલ શ્રમ અધિકારી સમક્ષની કાર્યવાહીમાં ફરીયાદી પ્રતિક્ષાબેન જાની હાજર હોવાનું જણાવવામાં આવેલ છે

(૧૩/૨) અત્રે એ નોંધવું જરૂરી છે કે, **સરકારી શ્રમ અધિકારી, જામનગર** ધ્વારા સામાવાળા સંસ્થાને(આંક :૮૬) તારીખ ૧૧/૦૭/**૧૯૯૪** ના રોજ માં જણાવેલું છે કે, –

'' કોઈપણ કર્મચારીને તુટક તુટક નોકરી આપી તેના કાયમી થવાના હકક અટકાવવામાં આવે તો ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પુટ એકટ ૧૯૪૭ની પાંચમી અનુસુચીમાં જણાવેલ વિગતે અનફેર લેબર પ્રેકટીશ ગણાય છે. અને આ કાયદાની કલમ ૨૫(ટી) મુજબ પ્રતિબંધીત આવી પ્રથા આચરવી ગેરકાયદેસર ગણાય છે તદપંરાત સરકારશ્રીએ નિયત કરેલ લઘુતમ વેતનથી ઓછું વેતન ચુકવવું પણ ગેરકાયદેસર ગણાય છે. આથી ઉપરોકત બાબતે (૧) ખાલી જગ્યા ઉપર કર્મચારીઓને સળંગ

નોકરી આપવી (૨) યુનિર્વસીટી નીયત કરેલ પગાર ધોરણ, લઘુતમ વેતન ચુકવવા સત્વરે યુનિર્વસીટીએ યોગ્ય નિર્ણયો લઈ દિન સાતમાં આ કચેરીને જાણ કરવા યુનિવર્સીટીના પ્રતિનિધિને જણાવ્યું જેથી ઉપરોકત બન્ને બાબતે આગળ કાયદેસરની કાર્યવાહી હાથ ધરવાનો પ્રસંગ ઉપસ્થિત થવા પામે નહી.''

(૧૩/૩) વધુમાં સરકારી શ્રમ અધિકારીએ રજીસ્ટારશ્રી, ગુજરાત આર્યુવેદ યુર્નિવસીટી જામનગરને તારીખ ૨૪/૦૮/**૧૯૯૪**ના રોજ લખેલ પત્ર અત્રેના કેસમાં આંક : ૮૭થી રજુ થયેલો છે જેમાં તારીખ ૧૧/૦૭/૧૯૯૪ના રોજ થયેલ સુનાવણીમાં થયેલ ચર્ચાવિચારણા અનુસંધાને યુનિર્વસીટી ધ્વારા કોઈ નિર્ણય લેવામાં આવેલ ન હોય કાયદાકીય ભંગ ચાલુ રહેતો હોવાથી તથા રોજમદાર કર્મચારીઓની માહીતી માંગવામાં આવેલ હોવા છતાં તથા ત્રણ વખત વિનંતી કરવા છતાં સદરહું માહીતી રજુ કરવામાં આવતી નહી હોવાથી કલમ ૨૫ એચના ભંગ અંગેની કાર્યવાહી કરવાની ફરજ પડે તે પહેલા સત્વરે નિર્ણય લેવા પુન:વિનંતી કરી છે.

(૧૩/૪) અરજદારે અત્રેના કેસમાં આંક : ૮૯થી તારીખ ૨૭/૩/૧૯૯૭નો કુલસચિવશ્રીને ઉદેશીને લખેલ પત્ર રજુ કરવામાં આવેલો છે જેમાં અરજદારે જણાવેલું છે કે, તેણીએ લાંબા સમયથી ફીમેલ મેસ્યોર તરીકે ફરજ બજાવી છે. યુનિવર્સીટી ધ્વારા પસંદ કરવામાં મેસ્યોરની પંસદગી યાદીમાં તેણીનો પ્રથમ ક્રમ રહેલો છે. તમામ સંજોગોમાં ફીમેલ મેસ્યોરની જગ્યા ઉપર નિમણુંક મેળવવાનો તેણીનો પ્રથમ અધિકાર છે. **''કોર્ટ કેસ પાછો ખેંચો તો તે શરતે નિમણુંક આપવાનું વિચારવામાં આવશે ''** તેવું વિધાન તારીખ ૨૬/૦૩/૧૯૯૭ના રોજ કુલસચિવશ્રીએ અરજદારને લખેલ (આંક : ૮૮) ના પત્રમાં કરવામાં આવેલ છે તે તેણીને અન્યાય કર્તા છે. વધુમાં અરજદારે સદરહું પત્રમાં જણાવેલું છે કે, હાલ યુનિવર્સીટીમાં પાંચ જગ્યા ફીમેલ મેસ્યોરની ખાલી છે. તેમજ તેણી સીન્ડીકેટની સભામાં થયેલ નિર્ણય મુજબની તમામ લાયકાત ધરાવે છે. જેથી તેણીની નિમણુંક કરવામાં આવશે તો ખંતથી અને નિષ્ઠા પુર્વક ફરજ બજાવશે.

(૧૩/૫) ઉપરોકત તમામ હકીકતો ઘ્યાને લેતાં જણાય છે કે અત્રેના રેફરન્સના અરજદાર પ્રતિક્ષાબેન જાની ઘ્વારા **<u>સને ૧૯૯૪માં</u>** શ્રમ અધિકારી સમક્ષ અનફેર લેબર પ્રેકટ્રીશ અને લઘુતમ પગાર ધોરણ આપવામાં આવતું નહી હોવાનું અને કાયમી થવા હકક અટકાવવામાં આવતા હોવાની શ્રમ અધિકારી સમક્ષ ફરીયાદ કરવામાં આવેલી અને ત્યારબાદ સને ૧૯૯૭માં પણ કુલસચિવને પત્રથી માંગણી કરેલી તેમ છતાં સને ૨૦૦૧ સુધી સામાવાળા ઘ્વારા કોઈ કાર્યવાહી કરવામાં આવી નહી હોવાથી અરજદારે તેમની માંગણી મજુર મહાજન સંઘ મારફત સામાવાળા સમક્ષ તારીખ ૧૭/ ૦૫ /૨૦૦૧ ના રોજ રજુ કરી છે. સામાવાળા અરજદારને લાંબા સમય સુધી કાયમી કર્મચારીના સમાન કામગીરી અરજદાર કરતા હોવા છતાં તેમની સમાન કાયમી કર્મચારીનો પગાર ગ્રેડ આપવા માટે સને ૧૯૯૩માં તથા સને ૧૯૯૭ માંગણી કરવા છતાં જરૂરી કાર્યવાહી કરતા ન હોય ત્યારે સામાવાળા ઘ્વારા જ સતત કાયદાકીય ભંગ ચાલુ રહે છે તેમ સરકારી શ્રમ અધિકારીએ તેમના તારીખ ૨૪/૦૮/૧૯૯૪ના પત્રથી સામાવાળા સંસ્થાના રજીસ્ટ્રારશ્રીને ઉદેશીને લખેલ પત્રમાં જણાવેલું છે ત્યારબાદ પણ સને ૨૦૧૦ સુધી સામાવાળા ઘ્વારા કોઈ કાર્યવાહી કરવામાં આવી નથી જેથી સામાવાળા પોતાના જ ઘ્વારા થયેલ વિલંબનો લાભ મેળવી શકે નહી. વધુમાં અરજદારની માંગણી સિવાય પણ કાયદાકીય જોગવાઈઓનું પાલન કરવાની સામાવાળા ની પોતાની ફરજ છે. અરજદાર હાલમાં સામાવાળાની નોકરીમાં ફરજ ઉપર છે. ઉપરોકત તમામ હકીકતો ઘ્યાને લેતાં અરજદારની કાયમી કર્મચારીના પગાર ગ્રેડની માંગણી જયાં સુધી તેનો કાયદેસરની કાર્યવાહીથી મંજુર કરવામાં આવે અથવા ઈન્કાર કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી સતત ચાલુ રહેતી માંગણી છે. અરજદારની માંગણીનો સામાવાળાએ કોઈ પ્રત્યુતર આપેલો નથી જેથી અરજદારે તેમની સમાન અને સમાન કામગીરી કરનાર કાયમી કર્મચારીના પગાર ગ્રેડ ચુકવવાની માંગણી વિલંબથી કરેલ હોવાના કારણોસર અરજદાર કોઈ દાદ મેળવવા હકકદાર નહી હોવાનું પુરવાર થયેલ નહી હોવાથી મુદદા નંબર : ૩નો નિર્ણય નકારમાં ઠરાવવામાં આવે છે.

- **<u>મુદદા નંબર : ૪ –</u>**

(૧૪) અત્રેના રેફરન્સમાં અરજદારે તેમના માંગણીના નિવેદનમાં તેમની અનુસુચી મુજબની દાદ માંગવાનું કારણ સામાવાળાએ અનફેર લેબર પ્રેકટીશ આચરી સમાન કામ સમાન વેતન આપેલ નહી હોવાનું જણાવેલું છે જેથી અત્રેના રેફરન્સમાં પ્રથમ એ મુદદો નિર્ણીત કરવાનો રહે છે કે, શું સામાવાળા એ અરજદારને કાયમી પ્રકારની કામગીરીમાં લાંબા સમય સુધી ફીકસ પગારમાં રાખી અનફેર લેબર પ્રેકટીશ આચરી સમાન કામ સમાન વેતનના સિધ્ધાંતનો ભંગ કરેલો છે?

(૧૪/૧) અરજદારના વિ.વ.શ્રી.એ તેમની દલીલમાં જણાવેલું છે કે, સામાવાળા અરજદારથી જુનીયરને કાયમી કરી કાયમી કર્મચારીઓને મળતા લાભો છેલ્લા ઘણા સમયથી આપી જ રહયા છે. અરજદાર જે પ્રકારનું કામ કરે છે તે કાયમી પ્રકારનું અને કાયમી ધોરણે ચાલતુ કામ હોવા છતાં સામાવાળા **<u>અનફેર લેબર પ્રેકટીસ</u>** આચરી અરજદારને ત્રણ મહીનાના, છ મહીનાના ફીકસ પીરીયડના અને ફીકસ પગારના ઓર્ડર આપી સમાન કામ સમાન વેતનના સિધ્ધાંતનો ભંગ કરી રહયા છે. જેથી અરજદાર તારીખ ૦૧/૦૧/૧૯૯૩થી કાયમી કામદારને મળતા લાભો મેળવવા હકકદાર છે.

(૧૪/૨) જયારે સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી.એ તેમની દલીલોમાં જણાવેલું છે કે, અરજદારને મેસ્યોરની જગ્યા અનામત જાતિની બેકલોગ હોવાથી, રેગ્યુલર ભરતી ન કરવામાં આવે ત્યાં સુધીની વચગાળાની વ્યવસ્થા માટે તદન હંગામી ધોરણે મુદતી નિમણુંક આપેલ હતી. તેથી તેવી તદન હંગામી ધોરણે મુદતી નિમણુંકથી અરજદારનો તે પોસ્ટ ઉપર તારીખ :૦૧ /૦૧/૧૯૯૩ થી કાયમી નિમણુંક મેળવવાનો કાયદેસર કોઈ જ હકક કે અધિકાર ઉત્પન્ન થતો નથી અને તેથી અરજદાર તા.૦૧/૦૧/૧૯૯૩ થી પગાર ગ્રેડ મેળવવા કે એરીયર્સ મેળવવા હકકદાર બનતા નથી.

(૧૪/૩) અત્રેના કેસમાં ઉપરોકત જણાવેલા પક્ષકારોના પક્ષનિવેદનો તથા મૌખીક તથા દસ્તાવેજી પુરાવા ઘ્યાને લેતાં સામાવાળાએ અરજદારની સામાવાળા સંસ્થામાં કરેલી નિમણુંક અંગેની નીચેની હકીકતો નોંધપાત્ર છે.

- તારીખ ૧૬/૦૭/૧૯૯૦થી અરજદારની નિમણુંક સામાવાળા ધ્વારા ઈન્ટરવ્યુ લઈને ઓફીસ ઓર્ડર/નિમણુંક પત્ર આપીને સામાવાળા ધ્વારા કરવામાં આવી છે. (આંક : ૮૦ તથા ૮૧)

- અરજદારને નિમણુંક ૧ વર્ષનો તાલીમ પીરીયડ પુરો થયા પછી મેસ્યોર તરીકે હંગામી ધોરણે તારીખ ૧૯/૦૭/૧૯૯૧થી રેગ્યુલર નિમણુંક ન થાય ત્યાં સુધીના સમયગાળા માટે રૂા. ૩૦૦/–ના ઉચ્ચક મહેનાતમણાથી ડીન, ઈન્સ્ટીટયુટ ઓફ પી.જી.ટી. એન્ડ આર ધ્વારા આપવામાં આવી છે (આંક : ૮૩)

- અરજદાર ની નિમણુંક ત્રણ–ત્રણ માસ માટેના ઓફીસ ઓર્ડરથી લંબાવવામાં આવી છે. (આંક : ૮૪ અને આંક : ૮૫)

- તારીખ ૧૬/૧૭–૧૨–૧૯૯૧ના રોજના દફતરી હુકમથી અરજદારની અગાઉની નિમણુંકના ત્રણ માસ પુરા થયા બાદ **તારીખ ૨૧/૦૩/૧૯૯૨ના** રોજ સામાવાળા તરફથી **છુટા કરવામાં આવેલા. (આંક : ૯૦ રેફરન્સ નંબર : ૪૩/ ૧૯૯૩ નો એવોર્ડ)**

- અરજદારે રેફરન્સ નંબર ૪૩/૧૯૯૩ દાખલ કરેલ.(આંક ૯૦)

- ઉપરોકત રેફરન્સની ચાલુ કાર્યવાહી દરમ્યાન તારીખ ૨૭/ ૦૭/૨૦૦૦ના રોજ થી માસીક રુા.૫૦૦૦/– થી **એડહોક એક વર્ષ માટે નિમણુંક** આપવામાં આવી છે. જેમાં સામાવાળા ધ્વારા જણાવવામાં આવેલ છે કે, સદર નિમણુંક અનામત શ્રેણીનાં બેકલોગને આધીન હોવાથી તેણીનો નોકરી બાબતનો કોઈ અધિકાર નથી. (આંક : ૧૦૨)

- અદાલત ધ્વારા અરજદારને ૭૫ ટકા પાછળના પગારની ચુકવણી સહીત પુન:સ્થાપિત કરવાનો એવોર્ડ તારીખ ૦૬/૧૨

/૨૦૦૦ના રોજ કરવામાં આવેલ છે. (આંક : ૯૦)

o સદરહું રેફરન્સના એવોર્ડ વિરૂઘ્ઘ સામાવાળાએ નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં સ્પે.સી.એ. નંબર : ૪૧૧૯/૨૦૦૧ દાખલ કરી જેમાં શ્રમ અદાલતનો સળંગ નોકરી સાથે પુન:સ્થાપ્નનો હુકમ કાયમ રાખી શ્રમ અદાલત ઘ્વારા ૭૫ ટકા બેકવેજીસ આપવાના હુકમમાં ફેરફાર કરી ૫૦ ટકા બેકવેજીસ જાન્યુઆરી ૧૯૯૪થી જુલાઈ ૨૦૦૦ના સમયગાળા માટે આપવાનો હુકમ તારીખ : ૧૮ /૦૧/૨૦૦૨ના રોજ કરવામાં આવેલો છે. (આંક : ૧૨૦)

o તારીખ ૩૦/૦૭/૨૦૦૧ના સામાવાળાના દફતરી હુકમથી તારીખ ૨૯/૦૭/૨૦૦૧ થી ૨૮/૦૧/૨૦૦૨ સુધીની **<u>છ માસ માટે નિમણુંક</u>** કરવામાં આવી છે.(આંક : ૧૦૪)

o તારીખ ૨૯/૦૨/૨૦૦૧થી ૨૮/૦૭/૨૦૦૨ સુધી છ માસ સુધી નિમણુંક લંબાવવામાં આવી (આંક : ૧૦૫)

o તારીખ ૧૮/૦૮/ ૨૦૦૧ થી બીજો હુકમ ન થાય ત્યાં સુધી તેમની ફરજો ઉપરાંત અરજદારને હેડ મેસ્ચોરની કામગીરી સોંપવામાં આવી (આંક : ૧૦૬)

o તારીખ ૧૭/૦૫/૨૦૦૧ના રોજ અરજદાર ઘ્વારા ફીમેલ મેસ્ચોરના પગાર ગ્રેડ રૂા.૪૦૦૦–૬૦૦૦માં તારીખ ૦૧/૦૧ /૧૯૯૩થી મુકી કાયમી પગાર તથા લાભો આપવા માટે કરવામાં આવેલ માંગણી (આંક : ૧૦૭)

o તારીખ ૨૬–૨૭/૧૦/૨૦૦૫ના દફતરી હુકમથી તારીખ ૨૯ /૧૦/૨૦૦૫ થી **<u>બીજો હુકમ ન થાય ત્યાં સુધી અથવા રેગ્યુલર જગ્યા ન ભરાય ત્યાં સુધી</u>** નિમણુંક લંબાવવામાં આવી છે.(આંક : ૧૧૧)

o તારીખ ૦૧/૧૨/૨૦૧૦ના ઓફીસ ઓર્ડરથી અરજદારની પંચકર્મ ડીપાર્ટમેન્ટમાં મેસ્ચોરની જનરલ કેટેગરીમાં બેઝીક પે રૂા. ૭,૫૧૦/–ના પે સ્કેલ રૂા.૫,૨૦૦–૨૦,૨૦૦/–માં બે વર્ષના પ્રોબેશન પીરીયડથી નિમણુંક કરવામાં આવી. (આંક :૧૧૨)

o તારીખ ૧૭–૨૦/૦૧/૨૦૧૪ના ઓફીસ ઓર્ડરથી મેસ્ચોરની પોસ્ટ પર અરજદારને કન્ફર્મ કરવામાં આવેલા છે.(આંક :૧૧૨)

(૧૪/૪) ઉપરોકત તમામ દસ્તાવેજી પુરાવો ઘ્યાને લેતાં એ હકીકત જણાય આવે છે કે, અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામાં તારીખ ૧૬/૦૭/૧૯૯૦ થી તારીખ ૨૧/૦૩/૧૯૯૨ના રોજ સામાવાળા તરફથી છુટા કરવામાં આવ્યા ત્યાં સુધી ૨૪૦ દિવસ ઉપરાંતની સતત અને સળંગ ફરજ બજાવી હતી. (રેફરન્સ નંબર : ૪૩/૧૯૯૩નો એવોર્ડ આંક : ૯૦ અને સ્પે.સી.એ.નંબર : ૪૧૧૯/૨૦૦૧નો હુકમ આંક : ૧૨૦)

(૧૪/૫) વધુમાં અરજદારને પુન:સ્થાપિત કરવામાં આવ્યા તે તારીખ ૨૭ /૦૭/૨૦૦૦થી તારીખ ૧/૧૨/૨૦૧૦ સુધી છ–છ માસની મુદત માટે ફીકસ પગારના હુકમોથી અરજદારની નિમણુંક લંબાવવામાં આવી હતી વધુમાં સામાવાળા સંસ્થાના મદદનીશ કુલસચિવશ્રી અપુર્વ કાંતિલાલ પંડયાએ તેમના પુરાવા આંક : ૧૧૭માં જણાવેલું છે કે, અરજદારને પુન: સ્થાપિત કરવામાં આવ્યા તારીખથી સને ૨૦૧૦માં કાયમી કરવામાં આવ્યા ત્યાં સુધી સળંગ ૨૪૦ દિવસની કામગીરી અરજદારે કરી છે. જેથી અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ સતત અને સળંગ કામગીરી કરી હોવાની હકીકત પુરવાર થાય છે.

(૧૪/૬) સામાવાળા સંસ્થાના મદદનીશ કુલસચિવશ્રી અપુર્વ કાંતિલાલ પંડયાએ તેમના પુરાવા આંક : ૧૧૭ માં જણાવેલું છે કે, રોજમદાર કર્મચારી અને કાયમી કર્મચારીનો કામનો સમયગાળો અને કામનો પ્રકાર સમાન છે. વધુમાં જણાવેલું છે કે, ટ્રેઈની પીરીયડ પુરો થયા પછીની કામગીરી કાયમી

કર્મચારીની સમાન છે. વધુમાં જણાવેલું છે કે, અરજદાર રોજમદાર તરીકે સેટઅપ મુજબની જે જગ્યા ખાલી હતી તે કામગીરી કરતા હતા અને તેઓને રોજમદાર તરીકે પગાર આપવામાં આવતો હતો. સદરહું તમામ હકીકતોથી અરજદારને સૌંપ્રથમ તારીખ ૧૬/૦૭/૧૯૯૦ થી તારીખ ૨૧/૦૩ /૧૯૯૨ સુધી અને પુન:સ્થાપિત કર્યાની તારીખ ૨૭/૦૭/૨૦૦૦થી અરજદારને તારીખ ૧/૧૨/૨૦૧૦ના રોજ પુન:સ્થાપિત કરવામાં આવ્યા ત્યાં સુધી સેટઅપ મુજબની ખાલી જગ્યા ઉપર ફીકસ પગારથી મેસ્ચોરની કાયમી પ્રકારની કામગીરી કરાવવામાં આવી છે._

(૧૪/૭) અત્રેના રેફરન્સના અરજદાર પ્રતિક્ષાબેન દ્વારા સને ૧૯૯૪માં શ્રમ અધિકારી સમક્ષ અનફેર લેબર પ્રેકટ્રીશ અને લઘુતમ પગાર ધોરણ આપવામાં આવતું નહી હોવાનું અને કાયમી થવા હકક અટકાવવામાં આવતા હોવાની ફરીયાદ કરવામાં આવેલી તેમ છતાં સને ૨૦૦૧ સુધી સામાવાળા દ્વારા કોઈ કાર્યવાહી કરવામાં આવી નહી અરજદારે તેમની માંગણી મજુર મહાજન સંઘ મારફત સામાવાળા સમક્ષ રજુ કરી છે.સામાવાળા અરજદારને લાંબા સમય સુધી માંગણી કરવા છતાં કાયમી કર્મચારીના સમાન કામગીરી અરજદાર કરતા હોવા છતાં તેમની સમાન કાયમી કર્મચારીનો પગાર ગ્રેડ આપવા માટે જરૂરી કાર્યવાહી કરતા ન હોય ત્યારે તે સતત કાયદાકીય ભંગ ચાલુ રહે છે તેમ સરકારી શ્રમ અધિકારીએ તેમના તારીખ ૨૪/૦૮/૧૯૯૪ના પત્રથી સામાવાળા સંસ્થાના રજીસ્ટ્રારશ્રીને ઉદેશીને લખેલ પત્ર આંક : ૮૭માં જણાવેલું છે.

(૧૪/૮) વધુમાં અરજદારની સાથે જ તારીખ ૧૬/૦૭/૧૯૯૦થી આંક : ૮૧ના દફતરી હુકમથી તાલીમી પીરીયડમાં નિમણુંક પામનાર પંડયા શ્રીદેવી શાંતીલાલને તારીખ ૧૯/૧૧/૧૯૯૯ના ઓફીસ ઓર્ડરથી જનરલ કેટેગરીમાં રૂા.૪૦૦૦-૧૦૦-૬૦૦૦ ના પગાર ધોરણમાં એક વર્ષના અજમાયસી પીરીયડમાં નિમણુંક આપીને તારીખ ૨૨/૧૧/૧૯૯૯થી બીજો હુકમ ન થાય ત્યાં સુધી નિમણુંક લંબાવવામાં આવી છે. (આંક : ૯૮ તથા ૧૦૦) વધુમાં અન્ય કર્મચારી જયેશ પી.મહેતાને તારીખ ૧૯/૧૧/૧૯૯૯ના ઓફીસ

ઓર્ડરથી જનરલ કેટેગરીમાં રૂા.૪૦૦૦–૧૦૦–૬૦૦૦ ના પગાર ધોરણમાં એક વર્ષના અજમાયસી પીરીયડમાં નિમણુંક આપીને તારીખ ૨૨/૧૧ /૧૯૯૯થી બીજો હુકમ ન થાય ત્યાં સુધી નિમણુંક લંબાવવામાં આવી છે. (આંક : ૯૯ તથા ૧૦૦) તે ઘ્યાને લેતાં અરજદારની સાથે નિમણંક પામનાર કર્મચારીને અરજદાર પહેલા કાયમી કરવામાં આવેલાની અરજદારે જણાવેલી હકીકત પુરવાર થાય છે.

(૧૪/૯) અત્રેના તબકકે નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટના **Gujarat Sheep & Wool Development Corporation Ltd. Through Ad Versus Dhansukhlal B Jethi R/Special Civil Application No. 9531, 9629, 9630, 9631 & 9632 of 2010 Date : 02/07/2021 ના ચુકાદામાં ઠરાવવામાં આવેલ કાનુની સિઘ્ઘાંત ઘ્યાને લેવો જરૂરી છે. નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ ઘ્વારા ઠરાવવામાં આવેલ છે કે, –**

> **" 21.3 Thus, Section 2 (ra) defines "Unfair labour practice", which have been enumerated in the Fifth Schedule. Item no.10 of the Schedule provides that it will be unfair labour practice to employ workman as "Badlis" "Casuals" or "Temporaries" and to continue them as such for more years with the object of depriving them of the status and privileges of permanent workman. Thus, whenever the employer adopts such practice, it will amount to unfair labour practice."**

(૧૪/૧૦) ઉપરોકત તમામ હકીકતો<u>થી એ પુરવાર થાય છે કે, સામાવાળા એ </u>ઔઘોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(આર–એ) ની સાથે અનુસુચિ પાંચના કલોઝ ૧૦ માં જણાવ્યા મુજબની અનફેર લેબર પ્રેકટીશ આચરી છે તથા સમાન કામ સમાન વેતનના સિઘ્ઘાંતનો ભંગ કરેલો છે.જેથી મુદદા નંબર : ૪નો નિર્ણય હકારમાં ઠરાવવામાં આવે છે.

- **<u>મુદદા નંબર : ૫ –</u>**

(૧૫) અત્રેના કેસમાં નાયબ શ્રમ આયુકત ધ્વારા ન્યાય નિર્ણય માટે રેફરન્સની રજુ થયેલી અનુસુચિ ધ્યાને લેતા એ મુદદો નિર્ણિત કરવાનો છે કે,

> શું અરજદાર ફિમેલ મેશ્યોરના રૂા.૪૦૦૦–૬૦૦૦ ના પગાર ગ્રેડ, બેઝીક મોંઘવારી, ઘરભાડુ, મેડીકલ રજાઓ અન્ય એલાઉન્સ સાથે તારીખ : ૦૧/૦૧/૧૯૯૩ થી કાયમી કરીને કાયમી કર્મચારીને મળતા લાભો સામાવાળા પાસેથી મેળવવા હકકદાર છે કે કેમ?

(૧૫/૧) અત્રે એ નોંધવું જરૂરી છે કે, અરજદાર પ્રતિક્ષાબેન ઈશ્વરભાઈ જાનીની સામાવાળા ધ્વારા અત્રેની કેસની કાર્યવાહી દરમ્યાન તારીખ :૦૧/ ૧૨/૨૦૧૦ના ઓફીસ ઓર્ડરથી પંચકર્મ ડીપાર્ટમેન્ટમાં મેસ્યોરની જનરલ કેટેગરીમાં બેઝીક પે રૂા.૭૫૧૦/–થી નિમણુંક કરવામાં આવી છે. જેથી અરજદાર તારીખ ૦૧/૦૧/૧૯૯૩ થી તારીખ ૩૧/૧૧/૨૦૧૦ ના સમય ગાળા માટેના કાયમી કામદારને મળતા હકકો મેળવવાની દાદ માટે હકકદાર છે કે કેમ? તે માટેનો નિર્ણય અત્રેના રેફરન્સમાં કરવાનો રહે છે.

(૧૫/૨) અત્રેના રેફરન્સમાં ઉપરોકત મુદદા નંબર : ૪ માં ઠરાવ્યા મુજબ એ હકીકત પુરવાર થયેલી છે કે, સામાવાળાએ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(આર–એ) ની સાથે અનુસુચિ પાંચના કલોઝ ૧૦ માં જણાવ્યા મુજબની અનફેર લેબર પ્રેકટીશ આચરી છે તથા સમાન કામ સમાન વેતનના સિધ્ધાંતનો ભંગ કરેલો છે.

(૧૫/૩) અરજદારના વિ.વ.શ્રી.એ દલીલ કરી છે કે અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામાં કાયમી પ્રકારની કામગીરી લાંબા સમયથી સેટઅપની ખાલી રહેલી જગ્યાએ ફરજ સતત અને સળંગ રીતે બજાવી છે છતાં સામાવાળા અનફેર લેબર પ્રેકટીશથી તથા સમાન કામ સમાન વેતનના સિધ્ધાંતનો ભંગ કરી અરજદારને ફીકસ પગારમાં રાખીને કાયમી કર્મચારીઓને મળતા પગાર અને તે સબંધીત લાભો આપતા નથી. અરજદારે સામાવાળાને સને ૧૯૯૩થી સદરહું લાભો મેળવવાની માંગણી કરી હોવા છતાં સામાવાળાએ સદરહું લાભો

અરજદારને આપેલા નથી. જેથી અરજદાર ફિમેલ મેશ્યોરના રૃ.૪૦૦૦–૬૦૦૦ ના પગાર ગ્રેડ, બેઝીક મોંઘવારી, ઘરભાડુ, મેડીકલ રજાઓ અન્ય એલાઉન્સ સાથે તારીખ : ૦૧/૦૧/૧૯૯૩ થી કાયમી કરીને કાયમી કર્મચારીને મળતા લાભો સામાવાળા પાસેથી મેળવવા હકકદાર છે.

(૧૫/૪) અરજદારના વિ.વ.શ્રીએ તેમની દલીલના સમર્થનમાં સામાવાળા ગુજરાત આયુર્વેદ યુનિવર્સિટી સામે મજુર મહાજન સંઘ ધ્વારા કરવામાં આવેલ રેફરન્સ (આઈ.ટી) નંબર : ૪૪૨/૨૦૧૨ નો એવોર્ડ, સદરહુ એવોર્ડ ઉપર સામવાળા યુનિવર્સિટી ધ્વારા નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં કરવામાં સ્પે.સી.એ.નંબર :૧૭૯૫૦/૨૦૧૬નો તારીખ ૦૮/૦૩/૨૦૧૮નો હુકમ તથા સદરહું હુકમ ઉપર સામાવાળા ધ્વારા કરવામાં આવેલી Letters Patent Appeal No. 773 of 2018 Dt.03/04/2019 ના રોજ થયેલ હુકમ તથા નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટના સદરહું હુકમ ઉપર કરેલી Special Leave Petition(Civil) Diary No. 34422/2019 Dt. 18/10/2019 માં થયેલ હુકમ રજુ કરેલા છે.

(૧૫/૪/૧) અરજદારના વિ.વ.શ્રી. ધ્વારા રજુ થયેલ ઉપરોકત કેસની હકીકતો ધ્યાને લેતાં જણાય છે કે, શ્રમિક ભુપેન્દભાઈ રામભાઈ દેવદાનકાની ને તેમની પટાવાળા તરીકેની નિમણુંકના ત્રણ વર્ષ પુરા થતા તારીખ ૦૧ /૦૪/૧૯૯૦ થી પટાવાળા તરીકે કાયમી કરી તેને મળતા હાલના પગાર ગ્રેડમાં મુકવા કે કેમ? તેમજ મળવાપાત્ર તમામ લાભો એલાઉન્સના પાછલા તફાવતની રકમ ચુકવી આપવી કે કેમ? તે બાબતનો હતો. સદરહુ કેસની હકીકતો મુજબ સદર કામદાર સને ૧૯૮૭થી ફાર્મસી વિભાગમાં પટાવાળા તરીકે સતત અને સળંગ ફરજ દર વર્ષે ૨૪૦ દિવસની ઉપરાંતની હાજરીથી બજાવતા અને તેઓની કામગીરી કાયમી સ્વરૂપની હતી તેમ છતાં તેઓને મુળ દાખલ થયાની તારીખને ૨૫ વર્ષ થયા સુધી સેટઅપની ખાલી જગ્યાએ નીમણુંક આપી નથી. તેઓએ તારીખ ૨૪/૨/૨૦૧૨ના રોજ માંગણીની નોટીસ આપેલી તેમ છતાં સામાવાળા ધ્વારા કોઈ કાર્યવાહી કરવામાં આવી ન હોવાથી શ્રમિકે રેફરન્સ દાખલ કરેલો. સદર શ્રમિકે સદર રેફરન્સ પહેલા

પુન:સ્થાપન માટે રેફરન્સ કરેલો જેમાં શ્રમ અદાલત ધ્વારા તથા નામદાર હાઈકોર્ટ ધ્વારા શ્રમિકને સળંગ નોકરી સાથે પુન:સ્થાપિત કરવામાં આવેલા હતા. માનનીય ઔધોગિક પંચે સદરહું રેફરન્સ અંશત: મંજુર કરી હુકમ કરેલો હતો કે, અરજદારની નિમણુંકની તારીખથી ત્રણ વર્ષ પુરા થતા પટાવાળા તરીકે કાયમી કરવાનું ઠરાવવામાં આવે છે અને તેને મળતા હાલના પગાર ગ્રેડ માં મુકવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે. વધુમાં કાયમી થવાની તારીખથી એવોર્ડની તારીખ સુધીનો સમય નોશનલ ગણવાનો હુકમ કરેલો હતો.

(૧૫/૪/૨) નામદાર ઔધોગિક પંચના ઉપરોકત હુકમ ઉપર યુનિવર્સીટી ધ્વારા નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં કરવામાં સ્પે.સી.એ.નં :૧૭૯૫૦/૨૦૧૬ કરવામાં આવેલ જેમાં નામદાર ઔધોગિક પંચનો હુકમ કાયમ રાખવામાં આવેલ છે.

(૧૫/૪/૩) નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટના ઉપરોકત હુકમ ઉપર સામાવાળા ધ્વારા કરવામાં આવેલી Letters Patent Appeal No. 773 of 2018 કરવામાં આવેલ જેમાં પણ નામદાર સીંગલ જજશ્રીનો હુકમ કાયમ રાખવામાં આવેલ અને સદરહું નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટના હુકમ ઉપર કરેલી Special Leave Petition(Civil) Diary No. 34422/2019 નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા તારીખ ૧૮/૧૦/૨૦૧૯ ના રોજ ડીસમીસ કરવામાં આવી છે.

(૧૫/૫) સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી.એ અરજદારના વિ.વ.શ્રીની દલીલ ના ખંડનમાં દલીલ કરી છે કે અરજદારને હંગામી નિમણુંક આપવામાં આવી હોવાથી તેણીની સર્વીસ ગમે તેટલા લાંબા સમયગાળાની હોય તો પણ કાયમી કર્મચારીનો હોદો મેળવી શકે નહી. સામાવાળાના વકીલશ્રીએ તેમની દલીલના સમર્થનમાં નીચેના ન્યાયીક ચુકાદાઓ રજુ કરેલા છે.

- **Dr. Arundhati A. Pargaonkar v. State of Maharashtra 1994(0) GLHEL SC 1618],**

The Supreme Court observed that eligibility and continuousworking for howsoever long period should not be permitted to overreach the law**. The requirement of rules**

<u>of selection through Commission cannot be substituted by humane considerations.</u> Law must take its course. Consequently the appellant was not entitled to claim that she should have been deemed to have been regularised if she had been working without break for nine years.

- **<u>State of Haryana v. Haryana Veterinary AHTS Association and Anr</u>. , 2000(0) GLHEL SC 27831**

The Hon'ble Supreme Court has held that - -

"a combined reading of Rules 6(3) and (4), 8, 9, 11 and 12 of the Haryana Service of Engineers, Class-II, Public Works Department (Irrigation Branch) **<u>Rules, 1970, framed under the proviso to Article 309 of the Constitution leads to only one conclusion that the services rendered either on an ad hoc basis or as a stop-gap arrangement, as in the present case from 1980 to 1982 cannot be held to be regular service</u>** for getting the benefits of the revised scale of pay or of the selection grade under the Government Memorandums dated 2-6-1989 and 16-5-1990.

- **<u>State of Gujarat v. Saurashtra Mazdoor Sangh</u> reported in 2004(2) GLH 50, Held that --**

Rules made under <u>Article 309</u> of the Constitution the industrial tribunal has no jurisdiction to consider the fixation of pay and fixation of scale in regard to the employees of the Corporation.

... It is clear from the provisions of Part XIV of the Constitution and the provisions of the <u>Industrial Disputes Act</u> that the Tribunal has no jurisdiction to adjudicate an industrial dispute in a manner that would be in conflict with the operation of the **<u>rules framed under Article 309 of the Constitution</u>** and it will have no jurisdiction under <u>Section 7A</u> of the Industrial Disputes Act to affect the service conditions of the employees which are regulated by the rules made under <u>Article 309</u> of the Constitution irrespective of the definition of "workman" or "employer" under the <u>Industrial Disputes Act</u>.

<u>Indian Drugs & Pharmaceuticals Ltd. vs. Workmen, Indian Drugs & Pharmaceuticals Ltd</u>., reported in 2007 (1) SCC 408. Held that - -

.......**<u>The rules of recruitment cannot be relaxed</u>** and the court/tribunal cannot direct regularisation of temporary appointees de hors the rules, nor can it direct continuation of service of a temporary employee (whether called a casual, ad hoc or daily rated employee) or payment of regular salaries to them. Orders for creation of posts, appointment on these posts, regularisation, fixing pay scales, continuation in service, promotions, etc. are all executive or legislative functions and it is highly improper for Judges to step into this sphere, except in a rare and exceptional case.

- **Management Of Hotel Samrat vs Government Of NCT 2007 LLR 386 Hon'ble Delhi High Court Held that**

<u>Regularization cannot be a mode of recruitment</u>. The Courts should not be swayed by sympathies and order absorption or regularization.

(૧૫/૬) સામાવાળાના વિ.વ.શ્રીએ રજુ કરેલા ઉપરોકત ન્યાયીક નિર્ણયોમાં ઠરાવ્યા મુજબ જયારે નિમણુંક અંગેના કોઈ નિયમો ઠરાવવામાં આવ્યા હોય તો તે નિયમોને અનુસરવું જોઈએ. પરંતુ અત્રેના કેસમાં સામાવાળા ધ્વારા તેમના નિમણુંકના નિયમો કે સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડસ રજુ કરવામાં આવેલા નથી જેથી સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી.એ રજુ કરેલા ઉપરોકત ન્યાયીક ચુકાદાઓ સામાવાળાને મદદરૂપ નથી. અરજદારની નિમણુંક સમયે નિમણુંક ના શું નિયમો હતા? અને કાયમી કરવા અંગેની શું પ્રોસીજર અને નિયમો છે? તે અંગે સામાવાળાને દલીલો સમયે પુરતી તક આપવા છતાં સામાવાળા ધ્વારા તેમના સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડસ રજુ કરવામાં આવેલા નથી. અરજદારે સને ૧૯૯૩ માં, સને ૧૯૯૭માં કરેલી રજુઆતો તથા તારીખ ૨૭/ ૦૫/

૨૦૦૧ના રોજ મજુર મહાજન સંઘ મારફત કરેલ માંગણીના દસ્તાવેજો અત્રેના કેસમાં રજુ કરવામાં આવ્યા છે તેમ છતાં અરજદારની સદરહું માંગણી ઉપર શું કાર્યવાહી કરવામાં આવી? શું નિર્ણય લેવામાં આવ્યા? શ્રમ અધિકારી ધ્વારા લેખીત માં રોજમદાર કર્મચારીઓની માહીતી માંગવામાં આવી હોવાનો શ્રમ અધિકારીનો પત્ર આંક : ૮૭થી અત્રેના કેસમાં રજુ થયેલો છે. અરજદાર ધ્વારા રજુ થયેલ સદરહું દસ્તાવેજી પુરાવામાં જણાવવામાં આવેલી મહત્વની વિગતોનો ઈન્કાર સામાવાળા ધ્વારા કરવામાં આવેલ નથી. વધુમાં અત્રેના રેફરન્સના નિર્ણય માટે જરૂરી સામાવાળાના કબજામાં રહેલ સેટઅપની વિગતો, લાંબા સમય સુધી ખાલી રહેલી સેટઅપની જગ્યાઓ સબંધી કરવામાં આવેલી કાર્યવાહી અત્રેના કેસમાં રજુ કરવામાં આવી નથી જેથી અરજદારની નિમણુંક નિયમો અનુસાર નહી હોવાની તથા માત્ર તેણીની નિમણુંક હંગામી હોવાથી અરજદાર સેટઅપની ખાલી જગ્યા ઉપર લાંબા સમયથી ફરજ બજાવતા હોવા છતાં કાયમી કર્મચારીનો હોદદો તથા કાયમી કર્મચારીને મળતો પગાર ગ્રેડ મેળવી શકે નહી તેવી દલીલ સ્વીકારી શકાય તેમ નથી.

(૧૫/૭) અત્રેના તબકકે નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટનો **Umrala Gram Panchayat Versus The Secretary, Municipal Employees Union 2015 II CLR 57** ધ્વારા આપવામાં આવેલો ચુકાદાનો પ્રેરેગ્રાફ નંબર : ૧૬ થી ૧૮ ધ્યાનમાં લેવા જરૂરી છે.

> " 16. The reliance placed by the learned senior counsel for the appellant upon the decision of this Court in Secretary, State of Karnataka & Ors. v. Umadevi & Ors., does not apply to the fact situation of the present case and the same cannot be accepted by us in the light of the cogent reasons arrived at by the courts below.

17. In view of the reasons stated supra and in the light of the facts and circumstances of the present case, we hold that the services of the concerned workmen are permanent in nature, since they have worked for more than 240 days in a calendar year from the date of their initial appointment, which is clear from the evidence on record. Therefore, not making their services permanent by the appellant-Panchayat is erroneous and also amounts to error in law. Hence, the same cannot be allowed to sustain in law.

18. For the reasons stated supra, we dismiss the appeals and direct the appellants to treat the services of the concerned workmen as permanent employees, after five years of their initial appointment as daily wage workmen till they attain the age of superannuation for the purpose of granting terminal benefits to them."

(૧૫/૮) વધુમાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ દ્વારા તાજેતરમાં **Raval Randhirbhai Vinubhai vs Deputy Conservator Of Forest** SCA/10609/2018 Date 29 May, 2020 ના કેસમાં ઠરાવવામાં આવેલ છે કે,–

" 15.1. The learned Single Judge of this Court, after considering the decision rendered by the Hon'ble Supreme Court in the case of Umrala Gram Panchayat (supra), observed in para 9 of the order dated 27.11.2017 passed in Special Civil Application No.17959 of 2017 and allied matters, as under:

> "9. ....As stated hereinabove, respondents - employees in each of the petitions worked for number of years and are not getting any benefits at par with permanent workmen and, therefore, the facts of the above cases are squarely applicable to the facts of the present case and, hence, in my opinion, Tribunal has not committed any error in granting the relief."

> 17. In view of the aforesaid discussion, Award dated 28.09.2017 passed by the **Labour Court, Rajkot** in Reference (LCR) No. 9 of 2003 is hereby quashed and set aside and the respondents are directed **to give the benefit of permanency to the petitioner** as per the policy of the State Government from the date on which the petitioner is entitled to receive it. “

(૧૫/૯) પક્ષકારોના વિ.વ.શ્રી.ઓ ધ્વારા રજુ થયેલા ન્યાયીક ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત થયેલા ન્યાયીક સિધ્ધાંતો ધ્યાને લઈ અત્રેના કેસની હકીકતો ધ્યાને લીધી. અત્રેના કેસમાં ઉપરોકત જણાવેલી હકીકતો મુજબ અરજદારની નિમણુંક તારીખ ૧૬/૦૭/૧૯૯૦ થી સામાવાળા ધ્વારા ઈન્ટરવ્યુ લઈને, એક વર્ષના તાલીમી પીરીયડ બાદ ત્રણ –ત્રણ માસની મુદત માટે ફીકસ પગારની નિમણુંકો આપવામાં આવેલી ત્યારબાદ સામાવાળાને તારીખ ૨૧/૦૩/૧૯૯૨ના રોજ છુટા કરેલા ત્યારબાદ સામાવાળાએ તારીખ ૨૭/૦૭/૨૦૦૦ના રોજ અરજદારે કરેલા રેફરન્સના એવોર્ડ પહેલા પુન:સ્થાપ્ન કરેલા અને ત્યારબાદ તારીખ ૧૭/૦૫/૨૦૦૧ના રોજ અરજદારે સામાવાળા સમક્ષ મજુર મહાજન મંડળ મારફત તેમની કાયમી કર્મચારીઓને મળતો પગાર સ્કેલ તથા લાભો આપવાની માંગણી કરેલી તેમ છતાં સામાવાળાએ તેનો કોઈ જવાબ આપેલ નથી કે કોઈ કાર્યવાહી તારીખ ૦૧/૧૨/૨૦૧૦ સુધી કરી નથી. અરજદાર મેસ્યોરની જગ્યા માટેની લાયકાત ધરાવે છે. અરજદારની નિમણુંક ગેરકાયદેસર (Illegal) નથી તેમજ અરજદારની નિમણુક અનુસુચિત જાતીની અનામત જગ્યા ઉપર કરવામાં આવી છે તેવી કોઈ હકીકત અરજદારની નિમણુંકના ઓફીસ હુકમોમાં નથી પરંતુ અરજદારે પુન:સ્થાપ્નની દાદ માટે રેફરન્સ નંબર ૪૩/૧૯૯૩ કર્યા બાદ અરજદારને પુન:સ્થાપન કરવામાં આવેલ ત્યારે તેણીને ફીકસ પગારની ૧ વર્ષની નિમણુકના તા. ૨૭/૦૭/૨૦૦૨માં (આંક : ૧૦૨) તેમની નિમણુંક અનામત શ્રેણીના બેકલોગને આધીન હોવાનું જણાવવામાં આવેલ છે.

(૧૫/૧૦) એ હકીકત છે કે, સામાવાળાએ તારીખ ૨૧/૦૩/૧૯૯૨ થી તારીખ ૨૭/૦૭/૨૦૦૦ સુધીના સમયગાળામાં સામાવાળા સંસ્થામાં

હકીકત માં ફરજમાં ન હતા. અત્રેની શ્રમ અદાલત ધ્વારા રેફરન્સ નંબર : ૪૩ /૧૯૩૩ના એવોર્ડથી અને નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ ધ્વારા સ્પે.સી.એ. નંબર : ૪૧૧૯/૨૦૦૧ના હુકમથી અરજદારને સળંગ નોકરી સાથે પુન:સ્થાપ્નની દાદ આપવામાં આવી તથા જાન્યુઆરી ૧૯૯૪થી જુલાઈ ૨૦૦૦ સુધી ૫૦ ટકા મુજબનો પાછળનો પગાર ચુકવવાનો હુકમ કરવામાં આવેલો છે.

(૧૫/૧૧) વધુમાં સામાવાળા સંસ્થાના મદદનીશ કુલસચિવનો આંક : ૧૧૭થી રજુ થયેલો પુરાવો ધ્યાને લેતાં એ હકીકત બીન તકરારી છે કે, અરજદારની કામગીરી કાયમી પ્રકારની અને કાયમી કર્મચારી સમાન જ હતી તેમજ અરજદારે ખાલી રહેલી સેટઅપની જગ્યા ઉપર ૧૬/૦૭/૧૯૯૦ થી તારીખ ૨૧/૦૩/૧૯૯૨ સુધી અને તારીખ ૨૭/૦૭/૨૦૦૦થી તારીખ ૦૧ /૧૨/૨૦૧૦ (કાયમી નિમણુંક સુધી) સુધી સતત અને સળંગ કામગીરી ફીકસ પગાર ઉપર કરી છે.

(૧૫/૧૨) વધુમાં એ ધ્યાને લેવું જરૂરી છે કે, અરજદારની સાથે જ તારીખ ૧૬/૦૭/૧૯૯૦થી આંક : ૮૧ના દફતરી હુકમથી તાલીમી પીરીયડમાં નિમણુંક પામનાર પંડયા શ્રીદેવી શાંતીલાલને તારીખ ૧૯/૧૧ /૧૯૯૯ના ઓફીસ ઓર્ડરથી જનરલ કેટેગરીમાં રૂા.૪૦૦૦-૧૦૦-૬૦૦૦ ના પગાર ધોરણમાં એક વર્ષના અજમાયસી પીરીયડમાં નિમણુંક આપીને તારીખ ૨૨/૧૧/૧૯૯૯થી બીજો હુકમ ન થાય ત્યાં સુધી નિમણુંક લંબાવવા માં આવી છે. (આંક : ૯૮ તથા ૧૦૦) તથા અન્ય કર્મચારી જયેશ પી. મહેતાને તારીખ ૧૯/૧૧/૧૯૯૯ના ઓફીસ ઓર્ડરથી જનરલ કેટેગરીમાં રૂા.૪૦૦૦-૧૦૦-૬૦૦૦ ના પગાર ધોરણમાં એક વર્ષના અજમાયસી પીરીયડમાં નિમણુંક આપીને તારીખ ૨૨/૧૧/૧૯૯૯થી બીજો હુકમ ન થાય ત્યાં સુધી નિમણુંક લંબાવવામાં આવી છે. (આંક : ૯૯ અને ૧૦૦) તે ધ્યાને લેતાં અરજદારની સાથે નિમણંક પામનાર કર્મચારીને અરજદાર પહેલા કાયમી થયેલા છે. જો અરજદારને સામાવાળાએ તારીખ ૨૧/૦૩/૧૯૯૨ના રોજ ઔધોગિક વિવાદ ધારાની કલમ ૨૫ એફની જોગવાઈઓનો ભંગ કરી અને અનફેર લેબર પ્રેકટ્રીશના કારણોસર છુટા કર્યા ન હોત તો અરજદાર પણ

તેમની સાથે જ તાલીમ માટે નિમણુંક પામેલ શ્રીદેવી શાંતીલાલની જેમ સને ૧૯૯૯માં કાયમી કર્મચારી થઈ શકત. અત્રેની કોર્ટ ધ્વારા તથા નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ ધ્વારા અરજદારને તારીખ ૨૧/૦૩/૧૯૯૨ ના રોજ છુટા કરવાનું સામાવાળાનું કૃત્ય ઔધોગિક વિવાદ ધારા હેઠળ ગેરકાયદેસર ગણી સળંગ નોકરીના લાભ સાથે પુન:સ્થાપિત કરેલા છે તે ધ્યાને લેતાં અરજદાર તેમના સહકાર્યકર શ્રીદેવી શાંતીલાલની જેમ કાયમી કર્મચારીનો હોદદો મેળવવા સને ૧૯૯૯થી હકકદાર બનેલ છે પરંતુ અરજદારને સામાવાળા ધ્વારા તારીખ ૨૭/૦૭/૨૦૦૦ના રોજ પુન:સ્થાપિત કરવામાં આવેલા છે અને અરજદારે તારીખ ૧૭/૦૫/૨૦૦૧ના રોજ કાયમીના લાભો મેળવવાની માંગણી(આંક : ૧૦૭) સામાવાળા સમક્ષ મુકેલી છે. સામાવાળા સંસ્થા યુનિવર્સીટી છે અને નાણાંકીય બાબતોમાં સરકાર ઉપર આધારીત છે તે તમામ હકીકતો ધ્યાને લેતાં અરજદારએ મજુર મહાજન સંઘ મારફત તારીખ ૧૭ /૦૫/૨૦૦૧ના રોજ માંગણી કર્યાની તારીખથી તેમની જેવા મેસ્યોરની સમાન કામગીરી કરતા કર્મચારીઓને મળતા પગાર ધોરણ તથા તે પગાર ધોરણ મુજબ કાયમી કર્મચારીઓને મળતા લાભો મેળવે તે ન્યાયીક જણાય છે જેથી તે મુજબ મુદદા નંબર : ૫ નો નિર્ણય અંશત: હકારમાં આવે છે.

- **<u>મુદદા નંબર : ૬</u>** –

(૧૬) ઉપરોકત મુદદા નંબર : ૫ માં ઠરાવ્યા મુજબ અરજદાર તારીખ ૧૭ /૦૫/૨૦૦૧ થી તારીખ ૦૧/૧૨/૨૦૧૦ સુધીના સમયગાળા માટે તે સમયના મેસ્યોરના પગાર ધોરણ રૂા.૪૦૦૦–૧૦૦–૬૦૦૦/– મુજબનો બેઝીક પગાર તથા તે પગાર ધોરણ મુજબ કાયમી કર્મચારીને મળતા લાભો મેળવવા અરજદાર હકકદાર હોવાનું ઠરાવવામાં આવેલ હોવાથી નીચે મુજબનો આખરી હુકમ કરવામાં આવે છે.

:: હુકમ ::

(૧) અત્રેનો રેફરન્સ અંશત: મંજુર કરવામાં આવે છે.

(૨) અત્રેના કેસના અરજદાર તારીખ ૧૭/૦૫/૨૦૦૧થી કાયમી કર્મચારી તરીકેનો પગાર ગ્રેડ મેળવવા તથા સદરહું પગાર ગ્રેડ સબંધીત કાયમી કર્મચારીને મળતા લાભો મેળવવા હકકદાર હોવાનું ઠરાવવામાં આવે છે.

(૩) અત્રેના એવોર્ડની પ્રસિધ્ધિની તારીખથી ૬૦ દિવસમાં સામાવાળા એ તારીખ ૧૭/૦૫/૨૦૦૧ થી તારીખ ૦૧/૧૨/૨૦૧૦ સુધીના સમયગાળા માટે તે સમયના મેસ્યોરના પગાર ધોરણ રૂા.૪૦૦૦–૧૦૦–૬૦૦૦/– મુજબના થતા પગારની (ચુકવેલ રકમ બાદ કરતા) તફાવતની રકમ તથા તે પગાર ધોરણ મુજબ સમયાનુંસર કાયમી કર્મચારીને મળતા લાભો અરજદારને ચુકવી આપવા.

(૪) અત્રેના કેસની ઉપરોકત હકીકતો ધ્યાને લેતાં રેફરન્સની કાર્યવાહીના ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ કરવામાં આવતો નથી.

તા.૧૨/૦૮/૨૦૨૧.

જામનગર.

(જયેશ.બી.પરીખ)
પ્રિસાઈડીંગ ઓફીસર,
શ્રમ અદાલત નં.૧,જામનગર.
(જીજે ૦૦૪૧૪)