सत्यमेव जयते

દાખલ તારીખ :- ૨૧ – ૦૧ – ૨૦૨૨
નોંધણી તારીખ :- ૨૧ – ૦૧ – ૨૦૨૨
ફેંસલ તારીખ :- ૨૦ – ૦૭ – ૨૦૨૬
સમયગાળો :- <u>વર્ષ – માસ – દિવસ</u>
૦૪ – ૦૫ – ૨૯

મે.કલોલનાં પ્રિસાઇડીંગ ઓફીસરશ્રી (એમ.એસ.સોલંકી) લેબર કોર્ટ (એસ.ડી.), કલોલ, જિ.ગાંધીનગર.

રેફરન્સ (ટી) કેસ નં.૨૬/૨૦૨૨

આંક ::-

મેનેજરશ્રી, સફલ લાઇફ સાયન્સ પ્રા.લી.
ઠે. ૪૧૩/૪, કરણનગર પેટ્રોલપંપ પાસે,
હીટાચી હોમ એપ્લાયન્સ કાું.ની બાજુમાં,
ગામ-ઇન્દ્રાડ, તા.કડી, જિ.મહેસાણા. ...... **<u>પ્રથમ પક્ષકાર</u>**

<u>વિરૂધ્ધ</u>

નિરવકુમાર બી. પટેલ
C/o. નવજ્યોત ઓલ ગુજરાત લેબર યુનિયન,
ઠે. સિવિલ કોર્ટ સામે, મું.તા.કડી, જિ.મહેસાણા. ...... **<u>બીજા પક્ષકાર</u>**

<u>બાબત :-</u> **<u>ઔધોગીક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ-૧૦(૧) હેઠળ ન્યાય નિર્ણય થવા બાબત.</u>**

પ્રથમ પક્ષકાર તર્ફે વિ.વ.શ્રી જે.એલ.દેસાઇ.
બીજા પક્ષકાર તર્ફે વિ.વ.શ્રી એ.આર.શાહજાદા.

-:: <u>ઠ રા વ</u> ::-

(1) હાલનાં કામે બીજા પક્ષકાર જેઓને હાલનાં કામે હવે પછી અરજદાર તરીકે તથા પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા જેઓને સામાવાળા સંસ્થા તરીકે સંબોધવામાં આવશે. અરજદારને તેમના પડેલા દિવસોનાં પગાર સાથે તેમની મૂળ જગ્યાએ નોકરીમાં પુન:સ્થાપીત કરવા જોઇએ કે કેમ ? તેનો ન્યાય નિર્ણય સારું સદરહું રેફરન્સ મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રી, મહેસાણા તરફથી તા.૧૯/૦૧/૨૦૨૨ નાં હુકમ ક્રમાંક: કે.એચ./એસ.એચ.એમ.સી./એ.જે./૭૮/૨૧,તા.૧૯/૦૧/૨૦૨૨ નાં પત્રથી અત્રેની અદાલતને સુપ્રત કરવામાં આવેલ છે.

"નિરવકુમાર બી. પટેલને તેમનાં પડેલા દિવસોનાં પગાર સાથે તેમની મુળ જગ્યાએ નોકરીમાં પુન:સ્થાપીત કરવા જોઇએ કે કેમ ?"

(2) ત્યારબાદ હાલનાં કામે પક્ષકારોને કાઢવામાં આવેલ નોટીસ તેઓને ધોરણસર બજવણી થઇ ગયેલ હોય, અરજદાર તર્ફે વિ.પ્ર.શ્રી એ.આર.શાહજાદાનાંઓનું અધિકારપત્ર રજુ થયેલ છે અને સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે વિ.વ.શ્રી જે.એલ.દેસાઇનાંઓનું વકીલાતપત્ર રજુ થયેલ છે.

(3) ત્યારબાદ અરજદાર તર્ફે આંક-૦૬ થી માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ છે. સદર નિવેદનમાં તેઓએ જણાવેલ છે કે, અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં છેલ્લાં ૦૪ વર્ષ અને ૦૬ મહીનાથી ઓફીસ સ્ટાફમાં પ્રોડક્શન મેનેજર તરીકે ફરજ બજાવતા હતા. સામાવાળા સંસ્થા તરફથી અરજદારને માસીક રૂા.૪૫,૦૦૦/- પગાર ચુકવવામાં આવતો હતો. અરજદારનો નોકરી દરમ્યાનનો રેકર્ડ ચોખ્ખો અને કલંક રહીત હતો. અરજદારને સામાવાળા સંસ્થાએ બાકી પગાર ચુકવેલો નહીં. જેથી અરજદારે લેબર કોર્ટ, કલોલ સમક્ષ પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ અરજ નં.૦૨/૨૦૧૮ દાખલ કરેલી અને અગાઉ પણ સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને નોકરીમાંથી બરતરફ કરેલા હોઇ, અરજદારે રેફરન્સ (એલ.સી.કે.) નં.૫૬/૨૦૧૮ દાખલ કરેલો. સામાવાળા સંસ્થા તથા જીમીતભાઇ શાહ તરફથી અરજદારને કેસો પાછા ખેંચી લેવા માટે દબાણ કરવામાં આવતુ હતું. પરંતુ અરજદાર દબાણને વશ થયેલા નહીં. જેથી સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને ફરજ દરમ્યાન નોકરીમાંથી છુટ્ટાં કરવા બાબતનું કોઇ કારણ લખેલ ના હોઇ, અરજદારે કારણ સાથેનાં હુકમની માંગણી કરેલ. જેથી સામાવાળા સંસ્થા તથા જીમીતભાઇ શાહે અરજદારને તા.૧૦/૧૦/૨૦૨૧ નાં રોજથી નોકરીમાં નહીં આવવાનું જણાવી નોકરીમાંથી મૌખીક હુકમથી છુટ્ટાં કરી દીધેલા છે. અરજદારે તા.૧૦/૧૦/૨૦૨૧ નાં રોજથી નોકરીમાંથી મૌખીક હુકમથી છુટ્ટાં કરી દેવા બાબતની ફરીયાદ મદદનીશ શ્રમ આયુક્ત સાહેબ, મહેસાણા સમક્ષ તા.૨૧/૧૦/૨૦૨૧ નાં રોજ કરેલી.

જે ફરીયાદ દાખલ કરતા સામાવાળા સંસ્થાએ તા.૨૯/૧૦/૨૦૨૧ નાં રોજનો નોકરીમાંથી છુટ્ટાં કરવાનો લેખીત હુકમ કરેલો. જે ગેરકાયદેસર અને કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંતો વિરૂધ્ધનું છે. સામાવાળાએ અરજદારને છુટ્ટાં કર્યા બાદ અરજદારે તેઓને નોકરીમાં રાખી લેવા મૌખીક રીતે ખુબ વિનંતીઓ કરેલ. પરંતુ સામાવાળાએ અરજદારને નોકરીમાં રાખેલ નહીં. જેથી અરજદારે પડેલા દિવસોનાં પુરેપુરા પગાર સહીત અરજદારને મુળ જગ્યાએ સળંગ સર્વિસથી નોકરીમાં પુન:સ્થાપીત કરવા તથા રેફરન્સનાં ખર્ચ પેટે રૂા.૧૦,૦૦૦/- સામાવાળા સંસ્થા પાસેથી અપાવવા અરજદારે દાદ માંગેલ છે.

(4) ત્યારબાદ હાલનાં કામે ઉપરોક્ત માંગણા નિવેદન અન્વયે સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે આંક-૦૯ થી જવાબ રજુ કરવામાં આવેલ છે. જેમાં અરજદારનાં માંગણા નિવેદનની હકીકતોનો પેરાવાઇઝ ઇન્કાર કરી વધુમાં જણાવેલ છે કે, સામાવાળા સંસ્થાએ તા.૧૯/૦૪/૨૦૧૮ થી અગાઉની મેનેજમેન્ટ પાસેથી વહીવટ ઇમમુવેબલ પ્રોપર્ટીનો ચાર્જ લીધા બાદ તા.૦૨/૦૪/૨૦૧૯ નાં રોજથી ઉત્પાદન પ્રક્રિયા હાથ ધરેલ. આ કામનાં અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં પ્રોડક્શન વિભાગમાં પ્રોડક્શન મેનેજર તરીકે તા.૧૬/૦૩/૨૦૨૦ નાં રોજથી ફરજ બજાવતા હતા અને તેમનો માસીક પગાર એલાઉન્સ સાથે રૂા.૪૫,૦૦૦/- હતો. અરજદારને નોકરી દરમ્યાન મળવાપાત્ર તમામ હક્કો અને લાભો આપતા હતા. અરજદાર તેમની દેખરેખ અને અંકુશ હેઠળ કામ કરતા કર્મચારીઓ તેમજ ઉચ્ચ અધિકારી સાથે ગેરવર્તણુંક આચરતા હતા તેના કારણે ઉત્પાદન પ્રક્રિયા ઉપર અસર થતી હતી. અરજદારને વારંવાર મૌખીક જાણ કરવામાં આવેલ હોવા છતાં કોઇપણ જાતનો સુધારો કે તેમનાં વર્તનમાં કોઇ ફેરફાર આવેલ ન હતો. આ સંજોગોમાં તેઓને આપેલ નિમણુંક પત્રની જણાવેલ શરતોનો ભંગ થવાથી તા.૨૯/૧૦/૨૦૨૧ નાં રોજ સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને છુટ્ટાં કરવાનો નિર્ણય લીધેલ તે વ્યાજબી તેમજ કાયદેસરનો હોઇ અરજદારનો આ રેફરન્સ રદ્દ થવાને પાત્ર હોય સદર રેફરન્સ રદ્દ કરવા અરજ કરેલ છે.

(5) ત્યારબાદ હાલનાં કામે અરજદાર તર્ફે નીચે મુજબનાં મૌખીક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરવામાં આવેલ છે.

➢ **<u>મૌખીક પુરાવા</u> ::-**

૧. આંક-૧૩ થી અરજદાર નિરવકુમાર બી. પટેલ નાંઓનું પુરાવાનું સોગંદનામું.

➢ **<u>દસ્તાવેજી પુરાવા</u> ::-**

અ.નં.	વિગત	નિશાની
૧	પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ બીજા પક્ષકારને આપેલ બરતરફીનો હુકમ.	૭/૧
૨	બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને મોકલેલ નોટીસની નકલ.	૭/૨
૩	બીજા પક્ષકારે નોટીસ પ્રથમ પક્ષકારને રજી.એડી.થી મોકલેલ તેની મની સ્લીપ.	૭/૩
૪	સદર નોટીસ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને મળ્યા અંગેની એક્નોલેજમેન્ટ સ્લીપ અસલ.	૭/૪

(ત્યારબાદ હાલનાં કામે અરજદાર તર્ફે આંક-૧૫ થી તેઓ વધુ પુરાવા રજુ કરવા માંગતા નથી તે મતલબની પુરાવો પુરો થયાની ક્લોઝીંગ પુરસીશ રજુ કરતાં, હાલનાં કામે અરજદારનો પુરાવો રજુ કરવાનો હક્ક બંધ કરવામાં આવેલ છે.)

(6) ત્યારબાદ હાલનાં કામે સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે નીચે મુજબનાં મૌખીક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરવામાં આવેલ છે.

➢ **<u>મૌખીક પુરાવા</u> ::-**

૧. આંક-૧૬ થી સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે સાહેદ અશોકકુમાર હરીભાઇ પ્રજાપતિનાંઓનું પુરાવાનું સોગંદનામું.

૨. આંક-૧૮ થી સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે સાહેદ પ્રતિકચંદ્ર જગદીશભાઇ મહેતાનાંઓનું પુરાવાનું સોગંદનામું.

➢ **<u>દસ્તાવેજી પુરાવા</u> ::-**

અ.નં.	વિગત	નિશાની
૧	આ કામનાં બીજા પક્ષકારને આપેલ એપોઇન્ટમેન્ટ લેટર.	૧૪/૧
૨	આ કામનાં બીજા પક્ષકારને આપેલ બરતરફ લેટર.	૧૪/૨
૩	આ કામનાં બીજા પક્ષકારે રેફરન્સ કેસ નં.૫૬/૨૦૧૮ નાં કામે ઉલટતપાસમાં જણાવેલ હકીકત.	૧૪/૩

(ત્યારબાદ હાલનાં કામે સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે આંક-૧૯ થી તેઓ વધુ પુરાવા રજુ કરવા માંગતા ન હોય ક્લોઝીંગ પુરસીશ રજુ કરતાં, હાલનાં કામે સામાવાળા સંસ્થાનો પુરાવો રજુ કરવાનો હક્ક બંધ કરવામાં આવેલ છે.)

(7) ત્યારબાદ હાલનાં કામે અરજદાર તર્ફે વિ.વ.શ્રી દ્વારા મૌખીક દલીલો કરવામાં આવેલ છે. સદર દલીલોમાં તેમણે અરજ હકીકત તથા સોગંદનામાંની હકીકતોનું પુન:રાવર્તન કરેલ છે અને પોતાની અરજ હકીકતોને ધ્યાને રાખી અરજીમાં માંગ્યા મુજબની દાદ મંજુર કરવા અરજ કરેલ છે.તેમજ વધુમાં જણાવેલ છે કે, અરજદારને અગાઉ પણ છુટ્ટાં કરવામાં આવેલ હતા જે અંગે રેફરન્સ (ટી) કેસ નં.૫૬/૨૦૧૮ દાખલ કરેલ હતો. જેનો હુકમ તા.૩૦/૦૯/૨૦૨૫ નાં રોજ કરવામાં આવેલ. સદર હુકમમાં જણાવેલ પડેલા દિવસોનો પગાર ચુકવવામાં આવેલ નથી. અરજદારને નોકરીમાંથી છુટ્ટાં કરતાં પહેલાં કોઇ નોટીસ, નોટીસ પગાર, રીટ્રેન્ચમેન્ટ કોમ્પેનસેશન આપેલ નથી કે અરજદારની ખાતાકીય તપાસ કરેલ નથી. સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા આંક-૦૯ થી જવાબ રજુ કરેલ છે જેનાં પેરા-૪ માં રેફરલ ઓર્ડરને પડકારેલ નથી તથા પેરા-૬ માં જણાવેલ છે કે કામદારની વ્યાખ્યામાં સમાવિષ્ટ નથી. જો અરજદાર કામદારની વ્યાખ્યામાં સમાવિષ્ટ ના હોય તો તેમણે પુરવાર કરવું જોઇએ. પરંતુ સામાવાળા સંસ્થાએ તે પુરવાર કરેલ નથી. માત્ર અરજદારનો હોદ્દો નહી. પરંતુ કામનાં પ્રકારને ધ્યાને લેવું જોઇએ. અરજદાર માત્ર પ્રોડક્શનની કામગીરીની દેખરેખ રાખતા હતા. સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા અરજદારને અગાઉ પણ છુટ્ટાં કરેલ છે. સામાવાળાઅ સંસ્થાએ પોતાનો બચાવ આધારરૂપ સાક્ષીઓ દ્વારા પુરવાર કરેલ નથી. અરજદાર દ્વારા સદર કેસ પુરાવાથી પુરવાર કરેલ હોય, પડેલા દિવસોનાં પગાર સહિત સળંગ નોકરી ગણી પુન:સ્થાપનનો હુકમ કરવા અરજ કરેલ છે.

(8) ત્યારબાદ સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે આંક-૨૦ થી લેખીત દલીલો રજુ કરવામાં આવેલ છે. જેમાં તેઓએ રજુ કરેલ જવાબની હકીકતોનું પુન:રાવર્તન કરેલ છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે, અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં માસીક પગાર રૂા.૪૫,૦૦૦/- મેળવતા હતા. અરજદાર કાયદાકીય મર્યાદા કરતાં ઘણો વધારે માસીક પગાર મેળવતા હોઇ ઔધોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨(એસ)(iv) હેઠળ કામદારની વ્યાખ્યામાં આવતા ન હોઇ, સદર રેફરન્સ કેસમાં માંગેલ દાદ મેળવવા હક્કદાર નથી. અરજદારને તા.૦૧/૦૭/૨૦૨૦ નાં રોજ એપોઇન્ટમેન્ટ લેટર (પ્રોબેશન) આપવામાં આવેલ તેમાં ટર્મ્સ એન્ડ કંડીશનમાં જણાવેલ છે કે “Your service are liable to be terminated without assigning

any reason and without any notice”. સદરહું તા.૦૧/૦૭/૨૦૨૦ નાં રોજનો નિમણુંકપત્ર આ કામનાં અરજદારે રૂબરૂ સહીથી સ્વીકારેલ હોઇ તે શરતો અરજદારને બંધનકર્તા છે. અરજદારને આપેલ નિમણુંક પ્રોબેશન ઉપર છે અને જ્યાં સુધી કન્ફોર્મેશન લેટર આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી પ્રોબેશન પર સળંગ ગણાશે. પ્રોબેશન પીરીયડ દરમ્યાન કારણ/નોટીસ જણાવ્યા સિવાય અરજદારને છુટ્ટાં કરી શકશે. અરજદારને કાયમી કરવા અંગેનો પત્ર સામાવાળા સંસ્થા તરફથી આપવામાં આવેલ નથી. તે સંજોગોમાં અરજદાર પ્રોબેશન ઉપર હોવાનું માનવાને કારણ રહે છે. આમ, નિમણુંકની શરતો મુજબ અરજદારની કામગીરી પ્રોબેશન પીરીયડ દરમ્યાન સંતોષકારક ન જણાતા છુટ્ટાં કરવામાં આવેલ છે. અરજદારને તા.૦૯/૧૦/૨૦૨૧ નાં રોજ બરતરફ લેટર આપીને તા.૦૯/૧૦/૨૦૨૧ નાં રોજ કામનાં કલાકો બાદ નોકરીમાંથી ટર્મીનેટ કરવાનો હુકમ કરવામાં આવેલ. સામાવાળા સંસ્થાનું આ પગલું કાયદેસરનું, ન્યાયી અને વ્યાજબી હોઇ અરજદારને પડેલા દિવસોનાં પગાર સાથે નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવાની દાદ મેળવવા હક્કદાર રહેતા ન હોઇ અરજદારનો સદર રેફરન્સ રદ્દ કરવા અરજ કરેલ છે. હાલનાં કામે સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે સદર દલીલોનાં સમર્થનમાં નીચે મુજબનાં ચુકાદાઓ ઉપર આધાર રાખેલ છે.

1. **2016 I CLR - 979 (Gujarat High Court) Kusters Calico Machinery Pvt Ltd. Vs. Mayurkumar J. Pathak & Ors.**

The central ruling of this judgment establishes that an employee who does not qualify as a "workman" under Section 2(s) of the Industrial Disputes Act, 1947, cannot invoke the provisions of the Act to challenge their termination or seek dispute resolution. Furthermore, the Court clarified that merely showing an employee did not perform managerial or supervisory tasks is not enough to automatically classify them as a "workman". To determine whether an individual is a "workman," the court must look at the primary nature of their duties rather than their designation or the mere absence of managerial authority. If the dominant nature of the employment falls outside manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical, or supervisory work as defined by the Industrial Disputes Act, the labor court or industrial tribunal lacks the jurisdiction to entertain the dispute.

2. **2016 LLR - 143 (Gujarat High Court) Kishorbhai Sunderji Mistry Vs. Assistant Labour Commissioner (Central) & Ors.**

The central ruling of this judgment establishes that an employee engaged in a supervisory capacity whose salary exceeds the statutory ceiling cannot be classified as a "workman" under Section 2(s) of the Industrial Disputes Act, 1947. Consequently, such an employee is disqualified from seeking remedies or raising disputes before labor authorities or industrial tribunals. The petitioner held a

supervisory post and was drawing a salary of ₹17,800 per month. The Court relied on Section 2(s)(iv) of the Act, which explicitly excludes individuals in supervisory roles who earn beyond the legally specified monthly wage cap. Because the petitioner's income drastically exceeded both the historic baseline (₹1,600) and the newer statutory benchmark applicable to the timeline of the dispute, the Court ruled that the Assistant Labour Commissioner committed no error in dismissing the claim.

3. **2011 (131) FLR - 764 (Supreme Court) Rajeshkumar Shrivastava Vs. State of Jharkhand & Others.**

The central ruling of this judgment establishes that the termination of a probationary employee based on overall unsatisfactory performance and unsuitability is a termination simpliciter (plain termination), not a punitive or stigmatic action. Consequently, an employer is not required to conduct a formal departmental inquiry or give a full opportunity of hearing before discharging a probationer in the public interest.

4. **2004 I CLR - 791 (Gujarat High Court) Vasant C. Hanhand Vs. Chairman, Oriental Insurance Co. Ltd.**

The central ruling of this judgment establishes that the termination of a probationary employee for failing to achieve explicit performance targets or milestones during their probation period is entirely legal and justified. Such a discharge is categorized as a termination simpliciter (plain termination) and does not require a formal domestic or departmental inquiry.

5. **2017 II CLR - 148 (Gujarat High Court) Minaxiben Babulal Solanki Vs. Bank of Baroda.**

The central ruling of this judgment establishes that a banking institution or public sector employer is legally justified in withdrawing an offer of appointment if verification of the candidate's character and antecedents reveals unsatisfactory record or past employment misconduct

6. **2020 LLR - 938 (Rajasthan High Court) Bhartiya Paryatan Vikas Nigam Ltd, New Delhi Vs. Dinesh Chandra Sharma.**

The central ruling of the High Court established that a Labor Court or Industrial Tribunal cannot mechanically or routinely modify a punishment or reduction in back wages without clear, justifiable evidence. The High Court emphasized that when there is an extensive, multi-decade delay in raising a labor dispute, a rigid application of granting full back wages or continuity of service is not justified and must be pragmatically balanced. The Hon'ble Supreme Court of India reviewed this exact matter in Dinesh Chandra Sharma (Dead) Through LRs v. Bhartiya Paryatan Vikas Nigam Limited. The Supreme Court upheld the 50% back-wage structure. Delay in the justice delivery system cannot be used to completely deny an

employee's relief. Once an employee claims they were not gainfully employed, the onus shifts strictly to the employer to prove otherwise.

7. **<u>2020 (167) FLR - 973 (Jharkhand High Court) Tata Refractories Ltd. Jamshedpur Vs. Presiding Officer, Labour Court, Jamshedpur and another.</u>**

The central ruling of this judgment establishes that a Labor Court cannot routinely or automatically award full back wages upon ordering the reinstatement of a workman. The burden of proof initially lies on the employee to specifically plead and prove that they were not gainfully employed during the period of separation.

ઉપરોક્ત તમામ ચુકાદાઓ માનસહ વંચાણે લેવામાં આવેલ છે. તે પૈકી ચુકાદા નં.૪ થી નં.૫ સિવાયનાં ચુકાદાઓ હાલનાં કામે રજુ કેસ હકીકતને અનુરૂપ હોય, સદર ચુકાદાઓ સામાવાળા સંસ્થાને મદદરૂપ થાય છે કે નહી તે અંગે હાલનાં કામે રજુ પુરાવાના મુલીયાંકન બાદ ચર્ચા કરવી ન્યાયોચીત હોવાનું અત્રેની કોર્ટનું માનવું છે.

(9) હાલનાં કામે સમગ્ર કેસનું રેકર્ડ ધ્યાને લેતાં કેસનાં ન્યાયીક નિર્ણય માટે નીચેના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

-:: <u>મુદ્દાઓ</u> ::-

૧. શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે, તેઓનો ઔધોગીક વિવાદ ધારા,૧૯૪૭ની કલમ-૨ (એસ) ની વ્યાખ્યામાં સામાવાળા સંસ્થાનાં કામદાર તરીકે સમાવિષ્ટ થાય છે ?

૨. શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે, તેઓને સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા ગેરકાયદેસર રીતે છુટ્ટાં કરવામાં આવેલ છે ?

૩. શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે, તેઓ પડેલા દિવસોનાં પગાર સાથે નોકરી પરત્ત્વેના તમામ આનુષાંગીક લાભો સાથે પુન:સ્થાપીત થવા હક્કદાર થાય છે ?

૪. શું હુકમ ?

(10) ઉપરોક્ત મુદ્દાઓનાં મારા નિર્ણયો હવે પછી જણાવેલ કારણો અનુસાર નીચે મુજબ છે.

૧. હકારમાં.

૨. હકારમાં.

૩. અંશતઃ હકારમાં.

૪. આખરી હુકમ મુજબ.

-:: <u>કા ર ણો</u> ::-

(11) મુદ્દા નં.૦૧ ::-

(11.1) હાલનાં કામે અરજદાર તર્ફે માંગણા નિવેદનમાં સ્પષ્ટપણે જણાવેલ છે કે, અમો અરજદાર સામાવાળા સંસ્થાને ત્યાં ૦૪ વર્ષ અને ૦૬ મહીનાથી સતત, સળંગ અને એકધારી ઓફીસ સ્ટાફમાં પ્રોડક્શન મેનેજર તરીકે ફરજ બજાવતાં હતા. સામાવાળા સંસ્થા તરફથી માસીક પગાર રૂા.૪૫,૦૦૦/- ચુકવવામાં આવતો હતો. અરજદારની સદર હકીકતનું સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે આંક-૦૯ થી રજુ કરવામાં આવેલ જવાબમાં ઇન્કાર કરવામાં આવેલ છે. વધુમાં સત્ય હકીકતમાં જણાવેલ છે કે, અરજદાર પટેલ નિરવકુમાર બળદેવભાઇ અમો સામાવાળા સંસ્થામાં પ્રોડક્શન વિભાગમાં પ્રોડક્શન મેનેજર તરીકે ફરજ બજાવતા હતા અને તેઓનો માસીક પગાર એલાઉન્સ સાથે રૂા.૪૫,૦૦૦/- હતો. વધુમાં સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે તકરાર લેવામાં આવેલ છે કે, અરજદારનો હોદ્દો, તેઓનાં કામનો પ્રકાર, તેમના અધિકારો તથા તેઓનાં પગારનો દર વિગેરે ધ્યાને લેતાં તેઓનો ઔધોગીક વિવાદ ધારાની કલમ-૨(એસ) મુજબ કામદારની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થતો નથી અને તેઓનો આ વિવાદ ચલાવવાની આપ નામદાર અદાલતને સત્તા અને હકુમત નથી.

(11.2) હાલનાં તબક્કે ઔધોગીક વિવાદ ધારા-૧૯૪૭ ની કલમ-૨(એસ) અન્વયે કરવામાં આવેલ કામદારની વ્યાખ્યા ધ્યાને લેવી આવશ્યક છે જે નીચે મુજબ છે.

➢ **કલમ-૨(એસ)::-**

"કામદાર" એટલે ભાડેથી અથવા બદલી આપીને કોઇપણ શારીરિક, બિન-કસબી, કસબી, ટેક્નિકલ, શસ્ત્રક્રિયા, કારકુની અથવા સુપરવાઇઝરી કામ કરવા માટે કોઇ ઉધોગમાં કામે રાખેલી (એપ્રેન્ટીસ સહિતની) કોઇપણ વ્યક્તિ, પછી તેની રોજગારની શરતો લેખિત હોય કે ગર્ભિત હોય અને કોઇ ઔધોગીક તકરારના સંબંધમાં આ અધિનિયમ હેઠળની કોઇ કાર્યવાહીના હેતુઓ માટે તેમાં સદરહુ તકરાર અંગે અથવા તેને પરિણામે બરતરફ કરેલી, છૂટી કરેલી અથવા છટણી કરેલી વ્યક્તિઓનો અથવા જેની બરતરફી, રૂખસદ અથવા છટણીની સદરહુ તકરાર ઉપસ્થિત થઈ હોય તે વ્યક્તિઓનો સમાવેશ થાય છે, પણ તેમાં નીચેની વ્યક્તિઓનો સમાવેશ થતો નથી -

(૧) એર ફોર્સ એક્ટ, ૧૯૫૦ (સન ૧૯૫૦ ના ૪૫ માં) અથવા આર્મી એક્ટ ૧૯૫૦ (સન ૧૯૫૦ ના ૪૬ માં) અથવા નેવી એક્ટ, (સન ૧૯૫૭ ના દશમાં)ને અધીન હોય તે વ્યક્તિ અથવા

(૨) પોલીસ સેવામાં અથવા કોઇ જેલના અધિકારી અથવા બીજા કર્મચારી તરીકે નોકરી કરતી વ્યક્તિ, અથવા

(૩) મુખ્યત્ત્વે વ્યવસ્થાપકીય અથવા વહીવટી હેસિયતમાં કામે રાખેલી વ્યક્તિ અથવા

(૪) જેને સુપરવાઇઝરી હેસિયતમાં કામે રાખેલી હોય અને દર મહિને સોળ સો રૂપિયાથી વધુ વેતન મેળવતી હોય અથવા તેના હોદ્દા સાથે જોડાયેલી ફરજો એવા પ્રકારની હોવાને કારણે અથવા તેમાં નિહિત થયેલી સત્તાને કારણે જે મુખ્યત્ત્વે વ્યવસ્થાપકનાં કાર્યો બજાવતી હોય તે વ્યક્તિ.

ઉપરોક્ત કલમની જોગવાઇ વંચાણે લેતાં હાલનાં કામે અરજદાર તર્ફે રજુ માંગણા નિવેદનની હકીકત પુરવાર કરવા સારું અરજદાર તર્ફે આંક-૧૩ થી પોતાનું પુરાવાનું સોગંદનામું રજુ કરેલ છે અને સદર હકીકતનું પુનરાવર્તન કરી ચૂસ્તપણે વળગી રહેલ છે. જે અન્વયે સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે તેઓના વિ.વ.શ્રી. દ્વારા અરજદારની લંબાણપૂર્વક કરવામાં આવેલ ઉલટ તપાસ સદર હકીકત વિરુદ્ધની કોઇ હકીકત રેકર્ડ ઉપર લાવવામાં સફળ થયેલ નથી. વધુમાં સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે નિ.૧૪/૧ થી નિ.૧૪/૩ સુધીનાં રજુ દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરવામાં આવેલ છે. જે પૈકી નિ.૧૪/૧ થી સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને આપેલ એપોઇન્ટમેન્ટ લેટર, નિ.૧૪/૨ થી સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને આપેલ બરતરફીનો લેટર તથા નિ.૧૪/૩ થી અરજદારે રેફરન્સ કેસ નં.૫૬/૨૦૧૮ નાં કામે ઉલટ તપાસમાં જણાવેલ હકીકત રજુ કરવામાં આવેલ છે. સદર સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા રજુ કરવામાં આવેલ પુરાવા વંચાણે લેતાં એ હકીકત સ્પષ્ટપણે પુરવાર થાય છે કે અરજદાર સામાવાળા સંસ્થાનાં કામદાર હતા અને અરજદાર દ્વારા સામાવાળા સંસ્થામાં પ્રોડક્શન મેનેજર તરીકેની કામગીરી કરવામાં આવતી હતી.

(11.3) ઉપરોક્ત પુરાવાને ધ્યાને લેતાં, હાલનાં તબક્કે ઉપરોક્ત તકરાર અન્વયે સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા રજુ ચૂકાદાઓમાં પ્રસ્થાપીત સિદ્ધાંતો વંચાણે લેવાં જરુરી છે. જે નીચે મુજબ છે -

➔ **<u>2016 I CLR - 979 (Gujarat High Court) Kusters Calico Machinery Pvt Ltd. Vs. Mayurkumar J. Pathak & Ors.</u>**

ઉપરોક્ત ચુકાદામાં નામદાર ગુજરાત હાઇકોર્ટ દ્વારા સ્થાપિત કરેલ છે કે, જે કર્મચારી ઔધોગિક વિવાદ અધિનિયમ,૧૯૪૭ ની કલમ-૨ (એસ) હેઠળ "વર્કમેન" (કામદાર) તરીકે પાત્રતા ધરાવતો નથી, તે પોતાની છટણી (ટર્મિનેશન) ને પડકારવા અથવા વિવાદના ઉકેલ માટે આ કાયદાની જોગવાઇઓનો આશરો લઈ શકે નહીં. વધુમાં, અદાલતે સ્પષ્ટ કર્યું છે કે કર્મચારી મેનેજરીયલ (વહીવટી) કે સુપરવાઇઝરી (નિરીક્ષણ) કાર્યો નહોતો કરતો, એટલું દર્શાવવું જ તેને આપોઆપ "વર્કમેન" ની શ્રેણીમાં વર્ગીકૃત કરવા માટે પૂરતું નથી. કોઈ વ્યક્તિ "વર્કમેન" છે કે નહીં તે નક્કી કરવા માટે, અદાલતે તેમના પદના નામ (હોદ્દા) અથવા માત્ર મેનેજરીયલ સત્તાની ગેરહાજરી જોવાને બદલે, તેમની ફરજોના મુખ્ય અને પ્રાથમિક સ્વરૂપને ધ્યાનમાં લેવું જોઈએ. જો રોજગારનું મુખ્ય સ્વરૂપ ઔધોગિક વિવાદ અધિનિયમ દ્વારા વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબના શારીરિક (manual), અકુશળ (unskilled), કુશળ (skilled), તકનીકી (technical), ઓપરેશનલ (operational), ક્લેરિકલ (clerical) અથવા સુપરવાઇઝરી કાર્યોની બહાર આવતું હોય, તો લેબર કોર્ટ (શ્રમ અદાલત) કે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ (ઔધોગિક પંચ) પાસે આ વિવાદની સુનાવણી કરવાની કોઈ હકુમત (અધિકારક્ષેત્ર) રહેતી નથી.

➔ **<u>2016 LLR - 143 (Gujarat High Court) Kishorbhai Sunderji Mistry Vs. Assistant Labour Commissioner (Central) & Ors.</u>**

ઉપરોક્ત ચુકાદામાં નામદાર ગુજરાત હાઇકોર્ટ*દ્વારા સ્થાપિત કરેલ છે કે,* સુપરવાઇઝરી ક્ષમતામાં કામ કરતા જે કર્મચારીનો પગાર કાયદામાં ઠરાવેલ મર્યાદા (statutory ceiling) કરતાં વધુ હોય, તેને ઔધોગીક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ-૨(એસ) હેઠળ "વર્કમેન" (કામદાર) તરીકે વર્ગીકૃત કરી શકાય નહીં. પરિણામે,

આવા કર્મચારી લેબર ઓથોરિટી અથવા ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ કોઇ ઉપાય મેળવવા કે વિવાદ ઊભો કરવા માટે અપાત્ર ઠરે છે.

વધુમાં હાલનાં તબક્કે ઉપરોક્ત કાયદાકીય જોગવાઈ અન્વયે **2024 NCHC 44585 HON'BLE KARNATAKA HIGH COURT M/s Suzlon Gujarat Wind Park Ltd. and Ors. versus Mr. Krishna Kumar G. and Ors.** નામદાર કર્ણાટકા વડી અદાલતે ઠરાવ્યું હતું હોદ્દો હકો છીનવી શકતો નથી કોર્ટે પુનરોચ્ચાર કર્યો હતો કે કોઈ કર્મચારીને માત્ર "સિનિયર એન્જિનિયર" અથવા "મેનેજર" જેવું ભવ્ય કોર્પોરેટ શીર્ષક (હોદ્દો) આપી દેવાથી, તે આપમેળે 'કામદાર' ની વ્યાખ્યામાંથી બહાર ફેંકાઈ જતો નથી. કામનું મુખ્ય સ્વરૂપ અદાલતે નિમણૂક પત્રના નામોથી પરે જઈને વાસ્તવિક દૈનિક કામગીરીની તપાસ કરી હતી. કોર્ટે પુષ્ટિ કરી હતી કે જો કોઈ એન્જિનિયરની પ્રાથમિક અને મુખ્ય ફરજો ઓપરેશનલ, ટેકનિકલ કે ક્લેરિકલ (કારકુની) પ્રકારની હોય — નહીં કે મેનેજરીયલ/વ્યવસ્થાપકીય (જેમ કે રજાઓ મંજૂર કરવી, કંપનીની માળખાકીય નીતિઓનો અમલ કરવો અથવા શિસ્તભંગના પગલાં લેવા) — તો તેઓ કલમ ૨(એસ) હેઠળ 'કામદાર' જ રહે છે.

વધુમાં **HON'BLE SUPREME COURT OF INDIA 2026(1) CLR 219 Srinibas Goradia Versus Arvind Kumar Sahu and Ors.** નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે ચુકાદો આપ્યો છે કે ઔધોગિક વિવાદ ધારા હેઠળ કર્મચારીનો 'કામદાર' તરીકેનો દરજ્જો તેમના સત્તાવાર હોદ્દાનાં આધારે નહીં, પરંતુ તેમની દૈનિક મુખ્ય અને પ્રમુખ ફરજોના આધારે નક્કી કરવામાં આવે છે. આ નિર્ણય એ વાત પર ભાર મૂકે છે કે માત્ર હોદ્દાઓ વધારીને ઓપરેશનલ (કાર્યાત્મક) કામને મેનેજરીયલ (વ્યવસ્થાપકીય) તરીકે ફરીથી વર્ગીકૃત કરી શકાય નહીં, જે કામદારોને મનસ્વી રીતે નોકરીમાંથી છૂટા કરવા સામે રક્ષણ આપે છે.

વધુમાં નામદાર મુંબઈ હાઇકોર્ટ. શ્રીકાંત વિષ્નુ પાલવંકર વિ. પ્રિસાઇડીંગ ઓફીસર, પ્રથમ લેબર કોર્ટ અને બીજા. ૧૯૯૨ (૧) સી.એલ.આર.-૧૮૪. આ કેસમાં નામદાર હાઈકોર્ટે સ્પષ્ટ કર્યું હતું કે કોઈ કર્મચારી કામદાર છે કે નહીં તે નક્કી કરવા માટે માત્ર તેના હોદ્દાને આધાર ન બનાવી શકાય, પરંતુ તેના દ્વારા કરવામાં આવતા વાસ્તવિક અને રોજિંદા કામના સ્વરૂપની ઝીણવટભરી તપાસ કરવી અનિવાર્ય છે. **નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલત. એસ.કે.મૈની અને મેસર્સ કરોના સાહુ કં.લી. અને બીજા એફ.એલ.આર. વો-૬૮, ૧૯૯૪ પાના નં.૧૧૦૧.** કોઈ કર્મચારી પાસે અન્ય કર્મચારીઓને નોકરી પર રાખવાની કે કાઢી મૂકવાની સ્વતંત્ર સત્તા ન હોય, તો પણ જો તેની મુખ્ય ફરજો વહીવટી પ્રકારની હોય, તો તે કામદારની વ્યાખ્યામાંથી બહાર થઈ જાય છે. સુપ્રિમ કોર્ટે હાઇકોર્ટના નિર્ણયને યોગ્ય ઠેરવી કર્મચારીની અપીલ ફગાવી દીધી હતી. **નામદાર કેરાલા હાઇકોર્ટ. માર બેસલીયસ મેડીકલ મીશન હોસ્પીટલ વિ. જોસેફ બાબુ ૨૦૦૭(૨) એલ.એલ.જે.-૯૨૫.** આ કેસમાં નામદાર કેરળ હાઈકોર્ટે ઠરાવ્યું છે કે, જો હોસ્પિટલના કર્મચારી પાસે અન્ય કર્મચારીઓ પર શિસ્તભંગની કે નાણાકીય સત્તા ન હોય, તો ટેકનિકલ કે વહીવટી સ્ટાફ પણ ઔધોગિક વિવાદ ધારા હેઠળ 'કામદાર' ગણાય છે. આ ચુકાદો સ્પષ્ટ કરે છે કે હોદ્દાના બદલે વાસ્તવિક કામના સ્વરૂપના આધારે 'કામદાર' નો દરજ્જો નક્કી થાય છે. **નામદાર મદ્રાસ હાઇકોર્ટ. મેનેજમેન્ટ ઓફ અથુર પુધુપુટ્ટાઇ પ્રાઇમરી એગ્રીકલ્ચરલ કો.ઓ.બેંક લી. વિ. પી.ક્રિશ્ના એન્ડ ધી પ્રિસાઇડીંગ ઓફીસર, લેબર કોર્ટ, સાલેમ, ૨૦૧૨ (૨) સી.એલ.આર.-૭૬૦.** આ કેસમાં નામદાર મદ્રાસ હાઇકોર્ટે બેંકની દલીલને નકારી કાઢી અને સ્પષ્ટ કર્યું કે <u>માત્ર એટલા માટે કે કોઈ વ્યક્તિ સહકારી મંડળી કે બેંકમાં "સેક્રેટરી" અથવા "ઓફિસર" નો હોદ્દો ધરાવે છે, તેનો અર્થ એવો નથી થતો કે તે આપમેળે કામદારની વ્યાખ્યામાંથી બહાર થઈ જાય છે. જો</u>

તે કર્મચારી પાસે કોઈ વહીવટી સત્તા ન હોય, તે અન્ય કર્મચારીઓ પર અંકુશ ધરાવતો ન હોય, અને તેનું મુખ્ય કામ બેંકની રોજિંદી ઓપરેશનલ કે ક્લેરિકલ પ્રવૃત્તિઓ સંભાળવાનું હોય, તો તે કલમ ર(એસ) હેઠળ 'કામદાર' જ ગણાશે. **નામદાર દિલ્હી હાઇકોર્ટ. એ.આર.દયાલ, રાજન કુમાર વિ. ડીસીએ શ્રીરામ કોન્સોલીડેટેડ લી. ૨૦૦૮ (૨) એલ.એલ.જે.-૪૫૦.** આ કેસમાં નામદાર દિલ્હી હાઈકોર્ટે ઠરાવ્યું છે કે, ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારા હેઠળ 'કામદાર' નો દરજ્જો માત્ર હોદ્દા પરથી નહીં, પરંતુ વાસ્તવિક દૈનિક ફરજોના આધારે નક્કી થાય છે. જો કર્મચારી પાસે વ્યવસ્થાપકીય સત્તા ન હોય, તો તેને કામદાર ગણી ગેરકાનૂની ટર્મિનેશન સામે રક્ષણ મળે છે. **નામદાર ગુજરાત હાઇકોર્ટ. બરોડા રેયોન કોર્પોરેશન લી. વિ. જયંતકુમાર મગનભાઇ પચ્ચીગર ૨૦૧૭ (૩) એલ.એલ.એન.-૬૩૮ અથવા ૨૦૧૭ એલ.એલ.આર.-૧૧૯૧.** આ કેસમાં ગુજરાત હાઇકોર્ટે ઠરાવ્યું છે કે કર્મચારીનો દરજ્જો હોદ્દા કરતા તેની વાસ્તવિક ફરજોના આધારે નક્કી થાય છે. મેનેજરીયલ સત્તા વિનાના કર્મચારીને કાયદાકીય પ્રક્રિયા વિના નોકરીમાંથી મુક્ત કરવા તે ગેરકાનૂની ટર્મિનેશન છે, જે કામદારને વળતર માટે હકદાર બનાવે છે. **નામદાર ગુજરાત હાઇકોર્ટ. ઇંગરસોલ રેન્ડ ઇન્ડીયા લી. વિ. દિનેશભાઇ કચરાભાઇ પટેલ અને બીજા, ૨૦૧૬ (૩) એલ.એલ.જે.-૨૫૨ (ગુજ).** આ કેસમાં ગુજરાત હાઇકોર્ટે અગાઉના તમામ સીમાચિહ્નરૂપ ચુકાદાઓનો આધાર લઈને સ્પષ્ટ કર્યું કે એન્જિનિયરિંગ અથવા ઉત્પાદન ક્ષેત્રની કંપનીઓમાં જો કોઈ કર્મચારી માત્ર 'ટેકનિકલ હોદ્દો' ધરાવતો હોય, પણ તેની પાસે અન્ય કર્મચારીઓ પર વહીવટી અથવા શિસ્તભંગના પગલાં લેવાની સબળ સત્તા ન હોય, તો તે કલમ-ર(એસ) હેઠળ 'કામદાર' જ ગણાય.

વધુમાં ઉપરોક્ત હકીકત અન્વયે સુપ્રિમ કોર્ટના ચુકાદાઓનો મુખ્ય સિદ્ધાંત એ છે કે કોઈ વ્યક્તિ કામદાર છે કે નહીં, તેનો આધાર તેના "હોદ્દા" ઉપર નથી, પરંતુ તેની "મુખ્ય ફરજો અને વાસ્તવિક કામ" ઉપર છે. જે નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટના અગ્રણી ચુકાદાઓ અને તેનાથી પ્રસ્થાપિત થયેલા કાનૂની સિદ્ધાંતો નીચે મુજબ છે :-

- **શ્રીનિવાસ ગોરાડિયા વિ. અરવિંદ કુમાર સાહુ (૨૦૨૫) અને શરદ કુમાર વિ. દિલ્હી સરકાર (૨૦૨૫):**

સુપ્રિમ કોર્ટે સ્પષ્ટ કર્યું કે કંપની માત્ર કોઈ કર્મચારીને "મેનેજર", "સુપરવાઇઝર" કે "અધિકારી" નો હોદ્દો આપી દેવાથી તેને કામદારની વ્યાખ્યામાંથી બહાર કાઢી શકતી નથી. જો કોઈ વ્યક્તિનો હોદ્દો મેનેજરનો હોય, પરંતુ તે વાસ્તવમાં કોઈ મેનેજરીયલ કે સુપરવાઇઝરી સત્તા (જેમ કે રજા મંજૂર કરવી, અન્ય પર અંકુશ રાખવો) ભોગવતો ન હોય અને માત્ર કારકુની કે શારીરિક કામ કરતો હોય, તો તેને કામદાર જ ગણવામાં આવશે.

- **આનંદ બજાર પત્રિકા વિ. તેના કામદારો (૧૯૬૯):**

આ જૂના અને સીમાચિહ્નરૂપ કેસમાં કોર્ટે જણાવ્યું હતું કે જો કોઈ કર્મચારી થોડું ઘણું સુપરવાઇઝરી કામ પણ કરતો હોય, પરંતુ તેનું મુખ્ય અને પ્રમુખ કાર્ય ક્લેરિકલ કે ટેકનિકલ હોય, તો તે પણ કલમ ર(એસ) હેઠળ કામદાર જ કહેવાય.

- **ભારતી એરટેલ લિમિટેડ વિ. એએનએસવી ગુપ્તા (૨૦૨૪):**

સુપ્રિમ કોર્ટે ચુકાદો આપ્યો કે માત્ર એટલા માટે કે કોઈ કર્મચારી પાસે કોઈને નોકરી પર રાખવાની કે કાઢી મૂકવાની સત્તા નથી, તેનો અર્થ એવો નથી થઈ જતો કે તે સીધો જ 'કામદાર' બની જાય છે. જો કર્મચારી ઊંચો પગાર મેળવતો હોય, મેનેજરીયલ કેડરનો ભાગ હોય, તેને ગાડીનું ભથ્થું કે અન્ય મોટી સુવિધાઓ મળતી હોય અને તે અન્ય મેનેજરો પર સુપરવિઝન રાખતો હોય, તો તે કામદાર નથી.

વધુમાં સુપ્રિમ કોર્ટે તાજેતરના ચુકાદાઓમાં (૨૦૨૪) સ્પષ્ટ કર્યું છે કે પોતે "કામદાર" ની વ્યાખ્યામાં આવે છે તે સાબિત કરવાનો પ્રાથમિક બોજો કર્મચારી ઉપર છે. કર્મચારીએ કોર્ટ સમક્ષ એવા દસ્તાવેજો કે પુરાવા રજૂ કરવા પડે જે દર્શાવે કે તેની મુખ્ય ફરજો મેન્યુઅલ, ટેકનિકલ અથવા ક્લેરિકલ પ્રકારની હતી. આમ, નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટનાં ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપીત સિદ્ધાંતો ધ્યાને લેતાં કલમ-૨(એસ) નાં હેતુ માટે નીચેની બાબતોની ચકાસણી કરવી અનિવાર્ય છે કે, ૧) કર્મચારીની મુખ્ય અને વાસ્તવિક ફરજો શું છે ?, ૨) શું તેની પાસે અન્ય કર્મચારીઓ ઉપર નિયંત્રણ કે શિસ્તભંગના પગલાં લેવાની સત્તા છે ?, ૩) તેનો માસીક પગાર અને તેને મળતા લાભો કેવા પ્રકારના છે ?

<u>નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ દ્વારા નિમણૂંક પત્રનાં નામોથી પરે જઈને વાસ્તવિક દૈનિક કામગીરીની તપાસ કરી હતી. કોર્ટે પુષ્ટિ કરી હતી કે જો કોઈ એન્જિનિયરની પ્રાથમિક અને મુખ્ય ફરજો ઓપરેશનલ, ટેકનિકલ કે ક્લેરિકલ (કારકુની) પ્રકારની હોય, નહીં કે મેનેજરીયલ/વ્યવસ્થાપકીય (જેમ કે રજાઓ મંજૂર કરવી, કંપનીની માળખાકીય નીતિઓનો અમલ કરવો અથવા શિસ્તભંગનાં પગલાં લેવા) તો તેઓ કલમ ૨(એસ) હેઠળ 'કામદાર' જ રહે છે.</u> આમ, હાલનાં કામે સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા તકરારનું ખંડન કરવા અરજદાર તર્ફે રજુ આંક-૧૩ થી પુરાવાનું સોગંદનામું રજુ કરેલ છે અને સદર હકીકતનું પુન:રાવર્તન કરી ચૂસ્તપણે વળગી રહેલ છે. જે અન્વયે સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે તેઓના વિ.વ.શ્રી. દ્વારા અરજદારની લંબાણપૂર્વક કરવામાં આવેલ ઉલટ તપાસ સદર હકીકત વિરુદ્ધની કોઈ હકીકત રેકર્ડ ઉપર લાવવામાં સફળ થયેલ નથી. વધુમાં સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે નિ.૧૪/૧ થી નિ.૧૪/૩ સુધીનાં રજુ દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરવામાં આવેલ છે. જે પૈકી નિ.૧૪/૧ થી સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને આપેલ એપોઈન્ટમેન્ટ લેટર, નિ.૧૪/૨ થી સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને આપેલ બરતરફીનો લેટર તથા નિ.૧૪/૩ થી અરજદારે રેફરન્સ કેસ નં.૫૬/૨૦૧૮ નાં કામે ઉલટ તપાસમાં જણાવેલ હકીકત રજુ કરવામાં આવેલ છે. સદર સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા રજુ કરવામાં આવેલ પુરાવા વંચાણે લેતાં એ હકીકત સ્પષ્ટપણે પુરવાર થાય છે કે અરજદાર સામાવાળા સંસ્થાનાં કામદાર હતા અને અરજદાર દ્વારા સામાવાળા સંસ્થામાં પ્રોડક્શન મેનેજર તરીકેની કામગીરી કરવામાં આવતી હતી.

(11.4) આમ, હાલનાં કામે બન્ને પક્ષકારો તર્ફે રજુ કેસ તથા બચાવ હકીકત તથા રજુ પુરાવા વંચાણે લેતાં એ હકીકત પુરાવાથી સ્પષ્ટપણે પુરવાર થાય છે કે, અરજદાર સામાવાળા સંસ્થાને ત્યાં ૦૪ વર્ષ અને ૦૬ મહીનાથી સતત, સળંગ અને એકધારી ઓફીસ સ્ટાફમાં પ્રોડક્શન મેનેજર તરીકે ફરજ બજાવતાં હતા. સામાવાળા સંસ્થા તરફથી માસીક પગાર રૂા.૪૫,૦૦૦/- ચુકવવામાં આવતો હોવાનું પુરવાર કરવામાં સફળ થયેલ છે. ઉપરોક્ત કરેલ ચર્ચા તથા ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપીત સિદ્ધાંતો ધ્યાને લેતાં કર્મચારી માત્ર ક્લેરિકલ કે ટેકનિકલ કામ કરતો હતો અને તેની પાસે કોઈ વહીવટી સત્તા નહોતી, તો તે હોદ્દાથી મેનેજર હોવા છતાં આ ધારા હેઠળ 'કામદાર' ગણાશે અને ગેરકાનૂની ટર્મિનેશન સામે લેબર કોર્ટમાં રક્ષણ મેળવી શકશે. કોઇ કર્મચારીને માત્ર "સિનિયર એન્જિનિયર" અથવા "મેનેજર" જેવું ભવ્ય કોર્પોરેટ શીર્ષક (હોદ્દો) આપી દેવાથી, તે આપમેળે 'કામદાર' ની વ્યાખ્યામાંથી બહાર ફેંકાઈ જતો નથી.

(11.5) આમ, હાલનાં કામે અરજદાર તર્ફે રજુ માંગણા નિવેદનની હકીકત, સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે રજુ જવાબ હકીકત તથા બંને પક્ષકરો તર્ફે રજુ મૌખીક તથા દસ્તાવેજી પુરાવા વંચાણે લેતાં એ હકીકત પુરાવાથી સ્પષ્ટપણે પુરવાર થાય છે કે, અરજદાર સામાવાળા સંસ્થાને ત્યાં ૦૪ વર્ષ અને ૦૬ મહીનાથી ઓફીસ સ્ટાફમાં પ્રોડક્શન મેનેજર તરીકે ફરજ બજાવતાં હતા. સામાવાળા સંસ્થા તરફથી માસીક પગાર રૂા.૪૫,૦૦૦/- ચુકવવામાં આવતો હતો. સદર હકીકતનું ખંડન કરવા સારું કોઈપણ પ્રકારનાં આધારરૂપ પુરાવા સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે રજુ કરવામાં આવેલ નથી. તે સંજોગોમાં અરજદાર ઔધોગીક વિવાદ ધારા,૧૯૪૭ ની કલમ-૨(એસ) અન્વયે કામદારની વ્યાખ્યામાં સમાવિષ્ટ હોવાનું જણાઇ આવે છે. આમ, અરજદાર ઔધોગીક વિવાદ ધારા, ૧૯૪૭ ની કલમ-૨(એસ) અન્વયે કામદારની વ્યાખ્યામાં સમાવિષ્ટ હોવાનું અને સદર સામાવાળા સંસ્થા માલીક હોય, હાલનો માલીક-કામદાર વચ્ચેનાં વિવાદનો ઔધોગીક વિવાદની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થાય છે. જેથી ઉપરોક્ત ચર્ચાને અંતે મુદ્દા નં.૧ નો જવાબ હકારમાં આપવામાં આવે છે.

(12) <u>મુદ્દા નં.૦૨</u> ::-

(12.1) હાલનાં કામે અરજદાર દ્વારા પોતાનાં માંગણા નિવેદનમાં જણાવેલ છે કે, સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારનો બાકી પગાર ચુકવેલો નહી જેથી અરજદારે પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ અરજ નં.૦૨/૨૦૧૮ દાખલ કરેલી અને અગાઉ પણ સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને નોકરીમાંથી બરતરફ કરેલા હોઇ અરજદારે તે બાબતે રેફરન્સ (એલ.સી.કે.) નં.૫૬/૨૦૧૮ દાખલ કરેલ. અરજદારનાં કોઇપણ જાતનાં વાંક કે ગુના

વગર સામાવાળા સંસ્થાએ દ્વેષભાવ અને કિન્નાખોરી રાખી તા.૨૯/૧૦/૨૦૨૧ નાં રોજથી નોકરીમાંથી લેખીત હુકમથી છુટ્ટાં કરી દીધેલ. અરજદારની સદર હકીકતનો હાલનાં કામે સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે આંક-૦૯ થી રજુ જવાબમાં ખંડન કરવામાં આવેલ છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે સામાવાળા સંસ્થાએ તા.૧૯/૦૪/૨૦૧૮ થી અગાઉની મેનેજમેન્ટ પાસેથી વહીવટ ઇમમુવેબલ પ્રોપર્ટીનો ચાર્જ લીધા બાદ તા.૦૨/૦૪/૨૦૧૯ નાં રોજથી ઉત્પાદન પ્રક્રિયા હાથ ધરેલ. આ કામનાં અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં પ્રોડક્શન વિભાગમાં પ્રોડક્શન મેનેજર તરીકે તા.૧૬/૦૩/૨૦૨૦ નાં રોજથી ફરજ બજાવતા હતા અને તેમનો માસીક પગાર એલાઉન્સ સાથે રૂા.૪૫,૦૦૦/- હતો. અરજદારને નોકરી દરમ્યાન મળવાપાત્ર તમામ હક્કો અને લાભો આપતા હતા. અરજદાર તેમની દેખરેખ અને અંકુશ હેઠળ કામ કરતા કર્મચારીઓ તેમજ ઉચ્ચ અધિકારી સાથે ગેરવર્તણુંક આચરતા હતા તેના કારણે ઉત્પાદન પ્રક્રિયા પર અસર થતી હતી. અરજદારને વારંવાર મૌખીક જાણ કરવામાં આવેલ હોવા છતાં કોઇપણ જાતનો સુધારો કે તેમનાં વર્તનમાં કોઇ ફેરફાર આવેલ ન હતો. આ સંજોગોમાં તેઓને આપેલ નિમણુંક પત્રની જણાવેલ શરતોનો ભંગ થવાથી તા.૨૯/૧૦/૨૦૨૧ નાં રોજ સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને છુટ્ટાં કરવાનો નિર્ણય લીધેલ છે.

ઉપરોક્ત હકીકત અન્વયે કાયદાકીય જોગવાઈઓ ધ્યાને લેતાં માત્ર નિમણુક પત્રમાં લખેલી આ શરતના આધારે કોઈપણ કાયદેસરની પ્રક્રિયા કર્યા વિના કામદારને સીધે સીધા કે મનસ્વી રીતે નોકરીમાંથી છુટ્ટા કરી શકાય નહીં. ભારતીય શ્રમ કાયદા મુજબ આવી શરત માત્ર નોટિસના સમયગાળા અથવા તેના બદલામાં ચૂકવવાપાત્ર પગારની મર્યાદા નક્કી કરે છે, પરંતુ તે માલિકને ગમે ત્યારે કોઈ પણ કારણ વગર શ્રમિકને કાઢી મૂકવાનો અબાધિત અધિકાર આપતી નથી. ઉપરોક્ત વિગતે ઔધોગીક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ અને સંબંધિત રાજ્યના દુકાન અને સ્થાપના ધારા મુજબ, જો કોઈ કામદાર પ્રોબેશન પિરિયડ (આજમાયશી સમય) પૂર્ણ કરી ચૂક્યો હોય અને કાયમી હોય, તો તેને નોકરીમાંથી મુક્ત કરવા માટે કાયદેસરનું અને વ્યાજબી કારણ (જેમ કે આર્થિક મંદી, હોદ્દો નાબૂદ થવો વગેરે) હોવું ફરજિયાત છે. કારણ વગર છુટ્ટા કરવા એ 'ગેરકાયદેસર છટણી' ગણાય છે. જો કામદારે સંસ્થામાં ૧ વર્ષ (૨૪૦ દિવસ) કે તેથી વધુ સમય સળંગ સેવા આપી હોય, તો કાયદાની કલમ-૨૫(એફ) મુજબ માત્ર એક મહિનાની નોટિસ કે પગાર આપવો પૂરતો નથી. માલિકે નીચેની શરતોનું પાલન કરવું જ પડે છે. કામદારને તેણે પૂર્ણ કરેલા પ્રત્યેક વર્ષ દીઠ ૧૫ દિવસના સરેરાશ પગાર જેટલું વળતર આપવું પડે. આ પ્રકારની છટણી અંગે સંબંધિત સરકારી લેબર વિભાગને નિયત ફોર્મમાં જાણ કરવી પડે છે. વધુમાં

જો કામદાર પર કોઈ ગેરવર્તણૂક કે શિસ્તભંગનો આરોપ હોય, તો આ શરત હેઠળ સીધા છુટ્ટા ન કરી શકાય. તેના માટે માલીકે ફરજીયાતપણે આંતરીક તપાસ કરવી પડે. કામદારને પોતાની સફાઈ રજૂ કરવાની પૂરતી તક આપવી પડે. જો તપાસમાં દોષીત સાબિત થાય, તો જ શિસ્તભંગના પગલાં રૂપે નોટિસ વગર પણ બરતરફ કરી શકાય. સદર હકીકત અંગે માનનીય સુપ્રિમ કોર્ટે વિવિધ ચુકાદાઓમાં સ્પષ્ટ કર્યું છે કે રોજગાર કરારમાં રહેલી 'એક મહિનાની નોટિસ આપીને છુટ્ટા કરવાની' એકપક્ષીય શરત (Termination Simpliciter) જો સત્તાના દુરુપયોગ અથવા મનસ્વી રીતે ઉપયોગ કરવા માટે વાપરવામાં આવે, તો તે કાયદાકીય રીતે ટકી શકતી નથી. માલીકની આવી નિતિ બંધારણની કલમ-૧૪ (સમાનતાનો અધિકાર) વિરુદ્ધ અને અયોગ્ય ગણાય છે. વધુમાં માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટે 'સેન્ટ્રલ ઇનલેન્ડ વોટર ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ બ્રોજો નાથ ગાંગુલી (1986)' જેવા ઐતિહાસિક ચુકાદાઓમાં આ સિદ્ધાંતને સ્પષ્ટપણે સ્વીકાર્યો છે. કોર્ટે ઠરાવ્યું છે કે કોઈ પણ રોજગાર કરારમાં રહેલી આવી એકપક્ષીય શરત (Termination Simpliciter) ગેરબંધારણીય છે. બંધારણની કલમ-૧૪નું ઉલ્લંઘન માલીક અને કર્મચારી વચ્ચે સત્તાનું સંતુલન હોતું નથી. નોકરીની શોધમાં રહેલી વ્યક્તિ મજબૂરીમાં આવી શરતો સ્વીકારે છે. તેથી, મનસ્વી રીતે નોટીસ આપી છૂટા કરવા તે સમાનતાના અધિકાર (કલમ ૧૪) વિરુદ્ધ છે.

વધુમાં સદર કુત્ય જાહેર નીતિ વિરુદ્ધ ભારતીય કરાર ધારાની કલમ-૨૩ હેઠળ, આવી અસમાન અને શોષણયુક્ત શરતોને જાહેર નીતિ વિરુદ્ધ માનીને રદબાતલ ગણવામાં આવે છે. કર્મચારીને તેની ભૂલ જાણવાની કે પક્ષ રજૂ કરવાની તક આપ્યા વિના માત્ર એક મહિનાની નોટિસ આપીને કાઢી મૂકવા તે ન્યાયના મૂળભૂત સિદ્ધાંતોની વિરુદ્ધ છે. જો કંપની અથવા માલીક કોઈ પણ વાજબી કારણ વિના માત્ર પોતાની સત્તા બતાવવા કે દ્વેષભાવથી આ શરતનો ઉપયોગ કરે, તો અદાલત તેને તદ્દન ગેરકાયદેસર ઠેરવે છે. ટૂંકમાં, રોજગાર કરારની કોઈ પણ શરત દેશના બંધારણ અને શ્રમ કાયદાઓથી ઉપર હોઈ શકે નહીં. જો કોઈ સંસ્થા આ પ્રકારની નીતિનો મનસ્વી ઉપયોગ કરે, તો કર્મચારી અદાલતનો આશરો લઈને ન્યાય મેળવી શકે છે.

(12.2) ઉપરોક્ત કલમની જોગવાઈઓને ધ્યાને લઈ, હાલનાં કામે બન્ને પક્ષકારો તરફે રજુ પ્લીડિંગ, મૌખીક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાઓનું મુલ્યાંકન કરતા સામાવાળા સંસ્થા તરફે રજુ જવાબમાં સ્પષ્ટપણે જણાવેલ હકીકત તથા હાલનાં કામે નિ.૭/૧ થી રજુ અરજદારને સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા છુટ્ટા કર્યા અંગેનાં ટર્મિનેશન પત્ર વાંચણે લેતાં એ હકીકત સ્પષ્ટપણે રેકર્ડ ઉપરનાં પુરાવાથી પુરવાર થાય છે કે,

અરજદારને સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા માત્ર નિમણુક પત્રમાં લખેલી આ શરતના આધારે કોઈપણ કાયદેસરની પ્રક્રિયા કર્યા વિના કામદારને સીધે સીધા કે મનસ્વી રીતે નોકરીમાંથી છુટ્ટા કરવામાં આવેલ છે. વધુમાં સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા અરજદાર સામે જણાવેલ આક્ષેપો અંગે સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા કાયદામાં પ્રસ્થાપીત કરવામાં આવેલ જોગવાઈ મુજબ ફરજીયાતપણે આંતરીક તપાસ કરવી પડે. કામદારને પોતાની સફાઈ રજૂ કરવાની પૂરતી તક આપવી પડે. જો તપાસમાં દોષીત સાબિત થાય, તો જ શિસ્તભંગના પગલાં રૂપે નોટીસ વગર પણ બરતરફ કરી શકાય. પરંતુ હાલનાં કામે સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા તેઓ દ્વારા અરજદારને આપેલ બરતરફી અંગેનાં પત્રમાં જણાવેલ છે તે મુજબનાં ખુલાસા માંગતા પત્ર કે અરજદાર વિરુદ્ધ તેઓ દ્વારા કોઇ તપાસ કરવામાં આવેલ હોય તે અંગેનાં કોઈ પણ પુરાવા રજુ રાખેલ નથી. આમ, સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા ઉપરોક્ત જોગવાઈનું પાલન કરવામાં આવેલ નથી. સદર હકીકત હાલનાં કામે રજુ રેકર્ડ તથા સામાવાળા સંસ્થાનાં સાહેદની અરજદાર તરફે કરવામાં આવેલ ઉલટ તપાસમાં ઉપરથી પુરવાર થાય છે. અરજદારને સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા માત્ર નિમણુક પત્રમાં લખેલી આ શરતના આધારે કોઈપણ કાયદેસરની પ્રક્રિયા કર્યા વિના કામદારને સીધે સીધા કે મનસ્વી રીતે નોકરીમાંથી છુટ્ટા કરવામાં આવેલ છે. જે ન્યાયના મૂળભૂત સિદ્ધાંતોની વિરુદ્ધ હોવાનું ઠરાવવામાં આવે છે.

(12.3) હાલનાં તબક્કે જ્યારે અરજદાર કાયમી કામદાર હોય અથવા તો તેઓની સળંગ નોકરી હોય તેમજ તેમને છુટ્ટાં કરેલાનાં અગાઉનાં ૧૨(બાર) અંગ્રેજી માસમાં કુલ ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવાનું પુરવાર થયેલ છે કે કેમ તે બાબતે અરજદાર તર્ફે રજુ મૌખીક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવાનું મુલ્યાંકન કરતાં પહેલાં ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ-૨૫(બી) માં કરવામાં આવેલ સળંગ નોકરીની વ્યાખ્યા વંચાણે લેવી અત્યંત જરૂરી છે. જે નીચે મુજબ છે.

➢ **કલમ-૨૫(બી)(૧) સળંગ નોકરી ::-**

આ પ્રકરણના હેતુઓ માટે,

કોઈપણ કામદાર ચોક્કસ સમયગાળા માટે કચેરી કે કારખાનામાં બિન-અટકાયત સેવા બજાવે તેને સતત સેવા કહેવાય. જો સેવા દરમિયાન નીચેના કારણોસર કામ બંધ રહ્યું હોય, તો પણ તેને સેવામાં ભંગ ગણવામાં આવતો નથી અને સેવા સતત જ ગણાય છે.

- બીમારી.
- મંજૂર કરાયેલી રજાઓ.
- અકસ્માત.
- કાયદેસરની હડતાળ.

- માલિક દ્વારા કરવામાં આવેલી તાળાબંધી.
- કામદારના વાંક વગર કામ બંધ રહ્યું હોય તેવો સમયગાળો.

વધુમાં

(૧) *કોઇ કામદાર, બિમારી અથવા અધિકૃત રજા અથવા અકસ્માત અથવા ગેરકાયદેસર ન હોય એવી હડતાલ અથવા તેની કોઇ કસુરના લીધે ન હોય એવી તાળાબંધી અથવા કામબંધીને કારણે ખંડીત થાય એવી નોકરી સહિતની અખંડ નોકરીમાં હોય તો તે એટલી મુદ્દત સુધી સળંગ નોકરીમાં છે એમ કહેવાય.*

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

(એ) *જો તેણે જે તારીખના સંદર્ભમાં ગણતરી કરવાની હોય તે તારીખ પહેલાનાં ૧૨(બાર) અંગ્રેજી મહિનાની મુદ્દત દરમિયાન -*

(૧) કોઇ ભુગર્ભમાં કામો રાખેલા કામદારના દાખલામાં,૧૯૦ (એક સો નેવું) દિવસ;

(૨) બીજાં કોઇ દાખલામાં ૨૪૦ (બસો ચાલીસ) દિવસથી ઓછા નહી તેટલા દિવસો સુધી કોઇ માલીક હેઠળ ખરેખર કામ કર્યુ હોયતો, ૦૧ (એક) વર્ષની મુદ્દત સુધી,

(બી) *જો તેણે જે તારીખના સંદર્ભ ગણતરી કરવાની હોય તે તારીખ પહેલાં ૦૬ (છ) અંગ્રેજી મહિનાની મુદ્દત દરમિયાન -*

(૧) કોઇ ભુગર્ભ ખાણમાં કામે રાખેલા કામદારનાં દાખલામાં, પંચાણુ દિવસ;

(૨) બીજાં કોઇ દાખલામાં ૧૨૦ (એક સો વીસ) દિવસથી ઓછા નહી તેટલા દિવસો સુધી કોઇ માલીક હેઠળ ખરેખર કામ કર્યુ હોય તો, તે ૦૬ (છ) મહિનાની મુદ્દત સુધી સળંગ નોકરીમાં છે એમ ગણાશે.

વધુમાં, સદર કાયદાકીય જોગવાઇ અંગે નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ તથા નામદાર ગુજરાત હાઇકોર્ટ તથા નામદાર અન્ય હાઇકોર્ટનાં જુદાં જુદાં ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો વંચાણે લેવા અત્યંત જરૂરી છે. જે નીચે મુજબ છે.

1. એ.આઇ.આર. ૧૯૯૬ નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ૩૬૫૭, સ્પેશીયલ લીવ પીટીશન (સી) નં.૭૯૫૭/૧૯૯૬.
2. ૨૦૦૬ (૩) સી.એલ.આર. ૩૦૫, પ્રતાપજી નાથાજી ઠાકોરે વિ. સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત (ગુજરાત હાઇકોર્ટ).
3. ૨૦૦૫ (૧૦૪) એફ.એલ.આર. ૬૫, નગર પંચાયત ગજરૌલા, મોરાદાબાદ વિ. પ્રિસાઇડીંગ ઓફીસર, લેબર કોર્ટ, રામપુર અને બીજાંઓ.
4. ૨૦૦૮ (૧૧૭) એફ.એલ.આર. ૧૦૧૭, શંકર પ્રસાદ શાહ વિ. ધી પ્રિસાઇડીંગ ઓફીસર, સેન્ટ્રલ ગર્વમેન્ટ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલ (પટના હાઇકોર્ટ).
5. લાઇફ ઇન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડીયા વિ. રાજીવ કુમાર શ્રીવાસ્તવા ૧૯૯૪ એલ.એલ.આર. ૫૭૩ (અલ્હાબાદ હાઇકોર્ટ) (ડી.બી.)

ઉપરોક્ત કાયદાકીય જોગવાઇ તથા વડી અદાલત તથા સર્વોચ્ચ અદાલતનાં જુદા-જુદા ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો ધ્યાને લેતાં જ્યારે પણ કામદારની છટણી કરવામાં આવેલ હોય અને તેને છટણી કર્યાંના પાછલા એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ નોકરી કરેલ હોય તો તેની સળંગ નોકરી ગણાય અને છટણી કરતા અગાઉ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ-૨૫(એફ) નું પાલન કરવું જરૂરી છે. તેમ જણાવેલ છે.

(12.4) વધુમાં, સદર કાયદાકીય જોગવાઇ અંગે નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ તથા નામદાર ગુજરાત હાઇકોર્ટ તથા નામદાર અન્ય હાઇકોર્ટનાં જુદાં જુદાં ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો વંચાણે લેવા અત્યંત જરૂરી છે. જે નીચે મુજબ છે.

1. એ.આઇ.આર. ૧૯૯૬ નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ૩૬૫૭, સ્પેશીયલ લીવ પીટીશન (સી) નં.૭૯૫૭/૧૯૯૬.
2. ૨૦૦૬ (૩) સી.એલ.આર. ૩૦૫, પ્રતાપજી નાથાજી ઠાકોરે વિ. સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત (ગુજરાત હાઇકોર્ટ).
3. ૨૦૦૫ (૧૦૪) એફ.એલ.આર. ૬૫, નગર પંચાયત ગજરૌલા, મોરાદાબાદ વિ. પ્રિસાઇડીંગ ઓફીસર, લેબર કોર્ટ, રામપુર અને બીજાંઓ.
4. ૨૦૦૮ (૧૧૭) એફ.એલ.આર. ૧૦૧૭, શંકર પ્રસાદ શાહ વિ. ધી પ્રિસાઇડીંગ ઓફીસર, સેન્ટ્રલ ગર્વમેન્ટ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલ (પટના હાઇકોર્ટ).
5. લાઇફ ઇન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડીયા વિ. રાજીવ કુમાર શ્રીવાસ્તવા ૧૯૯૪ એલ.એલ.આર. ૫૭૩ (અલ્હાબાદ હાઇકોર્ટ) (ડી.બી.)

ઉપરોક્ત કાયદાકીય જોગવાઇ તથા વડી અદાલત તથા સર્વોચ્ચ અદાલતનાં જુદા-જુદા ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો ધ્યાને લેતાં જ્યારે પણ કામદારની છટણી કરવામાં આવેલ હોય અને તેને છટણી કર્યાંના પાછલા એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ નોકરી કરેલ હોય તો તેની સળંગ નોકરી ગણાય અને છટણી કરતા અગાઉ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ-૨૫(એફ) નું પાલન કરવું જરૂરી છે. તેમ જણાવેલ છે.

➢ હાલનાં તબક્કે નામદાર ગુજરાત હાઇકોર્ટ દ્વારા ***Principal, S.V. Doshi Girls High School... vs Lilaben Somabhai Gadasa on 9 January, 2008*** *નાં ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો ધ્યાને લેવા જરૂરી છે -*

In respect to the certificates produced by the workman before the Labour Court, learned advocate Mr. Pandya has submitted that it was not accepted and therefore, the same cannot be relied upon by the Labour Court. After pursuing the award in question, according to the workman, she was in service from 1997 to 14.09.2025 as a peon with the petitioner Trust. She was appointed as peon in

K.K. High School from 1997 to 2000 and thereafter, she was appointed from 2001 to 14.09.2005 in S.V. Doshi Girls School. The K.K. High School is run and managed by petitioner Trust which is not in dispute. The statement of claim was filed by the workman before the Labour Court and a written statement was filed by the petitioner vide Exh.10. Thereafter, certain documents produced by both the parties before the Labour Court and workman was examined before the Labour Court vide Exh.15 and thereafter, petitioner has examined two witnesses vide Exh.29 and Exh.30. Thereafter, the Labour Court has considered, while framing the issue, whether the workman is entitled to reinstatement with back wages or not. The Labour Court has discussed the issue at page-12 relying upon the oral evidence of the workman that when she makes a statement on oath that she remained in service and completed 240 days continuous service. It is not the case of the petitioners before the Labour Court that the respondent workman has supplied an appointment order, wage slip, identity card or muster card. The order termination is also not in writing but it was oral termination. Meaning thereby that workman, who was engaged orally and terminated orally, in between not a single document has been supplied by the petitioner to the workman, so she can produce such evidence before the Labour Court to prove her case of completion of 240 days continuous service. In absence of aforesaid documents, it is very difficult for the workman to prove 240 days continuous service except the deposition of the workman before the Labour Court. If the case of the petitioned before the Labour Court was that appointment order was issued, pay slip was given and if it is not produced by the workman, then the contention raised by learned advocate Mr. Pandya can be considered. But, admittedly no document was supplied by the petitioner to the workman and in absence of such document, how the workman can prove 240 days continuous service, except on oath self statement made by the workman. A moment of legal evidence led by the workman against the petitioner then it is a burden shifted from workman to employer to disprove the claim of the workman. Initially the burden is upon the workman to prove continued service of 240 days but that has been discharged by making a self statement on oath and then, burden is shifted

or onus is shifted upon the employer to disprove the legal evidence of the workman by producing relevant documents or by producing the oral evidence. In such circumstances, 10ouchers were produced vide Exh.37 by the petitioner before the Labour Court. That was covered only November, 2003 one voucher, January, 2004 one voucher and 2005 7 vouchers. But oral evidence of the workman made it clear that she remained in service from 1997 to 2005 then why management has not produced all the relevant vouchers for the entire period, for that no explanation is given by the management before the Labour Court. The question of allegation not made by the workman against the petitioner that they have suppressed the material. Not necessary to make such an allegation. The adverse inference is enough to draw against the employer in such circumstances. There is no need to make allegations by the workman because the onus is already shifted by the employer to disprove the claim of workman which has not been discharged by the petitioner by producing proper evidence before the Labour Court. In those circumstances, adverse inference rightly drawn by the Labour Court against the petitioner. For that, according to my opinion, the Labour court has not committed any error which requires interference by this Court.

- ➢ હાલનાં તબક્કે નામદાર બોમ્બે હાઇકોર્ટનો ચુકાદો ધ્યાને લેતાં **2008 III CLR 38 H.C. of Bombay Sub-Divisional Engineer, Irrigation Project, Yavatmal v/s Sarang M. Guranule & Ors.** નાં ચુકાદામાં કરેલ અવલોકન મુજબ કામદાર દ્વારા વીટનેશ બોક્સમાં આવી તેને સળંગ ૨૪૦ દિવસ નોકરી કરેલ હોવાનું જણાવેલ છે, ઉલટતપાસમાં વિરૂદ્ધની કોઇ હકીકત આવતી નથી, માલિક દ્વારા વિરૂદ્ધના કોઇ પુરાવા રજુ થયેલા નથી અને રોકી રાખેલ છે તે સંજોગોમાં માલિક વિરૂદ્ધ અનુમાન કરી કામદારની તરફેણમાં સળંગ ૨૪૦ દિવસ નોકરી કરેલ હોવાનું અનુમાન કરી શકાય.
- ➢ વધુમાં સદર હકીકતે નામદાર કલકત્તા હાઇકોર્ટનો ચુકાદો ધ્યાને લેતાં **2005 I CLR 254 H.C. of Calcutta Statesman Ltd & Anr. v/s Industrial Tribunal, West Bengal & Ors.** નાં ચુકાદામાં પણ ઉપરોક્ત ચુકાદા મુજબ અવલોકન કરેલ છે. **2005 III CLR 1023 SCI R.M. Yellatti v/s The Asst. Executive Engineer** નાં ચુકાદામાં કરેલ અવલોકન મુજબ

"અરજદાર કામદાર દ્વારા વીટનેશ બોક્સમાં આવી સળંગ ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલ હોવાનું જણાવેલ, સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે કેટલાંક તુટક સમયનાં હાજરીનાં મસ્ટર રજુ કરેલ. પરંતુ તમામ સમયગાળાનાં મસ્ટરરોલ રજુ કરેલ નહી તે સંજોગોમાં તથા કેસની હકીકતો ધ્યાને લઈ, સામાવાળા સંસ્થા માલિક સંસ્થા વિરૂદ્ધ અનુમાન કરેલ." સદર અવલોકનો ધ્યાને લેવામાં આવેલ છે.

➢ વધુમાં સદર હકીકત સંબંધે **નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટનાં (૧) ૨૦૦૨ એલ.એલ.આર. ૩૩૯, ધી રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફીસર વિરૂદ્ધ એસ.ટી. હાદીમન (સુપ્રિમ કોર્ટ ઓફ ઇન્ડીયા)** ચુકાદામાં થયેલ પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો વંચાણે લેતાં "અરજદાર દ્વારા ફક્ત સોગંદ ઉપરની જુબાનીમાં પાછલા એક (૦૧) વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવાનું જણાવે તે પુરતો પુરાવો નથી. પરંતુ જો માલિક હાજરી પત્રક કે પગાર રજીસ્ટર રજુ ન કરે, તો કોર્ટ કામદારની તરફેણમાં અનુમાન (Adverse Inference) કરી શકે છે."

(12.5) ઉપરોકત હકીકત પુરવાર કરવા સારું અરજદાર તર્ફે આંક-૧૩ થી પોતાનું પુરાવાનું સોગંદનામું રજુ કરેલ છે અને સદર હકીકતનું પુનરાવર્તન કરી ચૂસ્તપણે વળગી રહેલ છે. જે અન્વયે સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે તેઓના વિ.વ. શ્રી. દ્વારા અરજદારની લંબાણપૂર્વક કરવામાં આવેલ ઉલટ તપાસમાં એ હકીકત કબુલ રાખવામાં આવેલ છે કે, "એ વાત ખરી છે કે, હાલનાં કામે નિ.૬/૧ થી રજુ નિમણુંક પત્રમાં મારી સહી છે. એ વાત ખરી છે કે, સદર નિમણુંક પત્રમાં શરતમાં જણાવેલ છે કે નોટીસ પગાર આપીને નોકરીમાંથી છુટ્ટાં કરી શકાશે. સવાલ - નિ.૧૪/૨ થી રજુ તમોને છુટ્ટાં કરવાનો પત્ર તમોને મળેલ છે? જવાબ - રજીસ્ટર એડી.થી પોસ્ટથી મળેલ છે. એ વાત ખરી છે કે, હાલનો રેફરન્સ કર્યો તે પહેલા પણ અમોએ સફલ લાઇફ સાયન્સમાં પ્રોડક્શન મેનેજર તરીકેની કામગીરી ૧૦ મહીના સુધી કરેલ છે. એ વાત ખરી છે કે, સામાવાળા સંસ્થાએ છુટ્ટાં કર્યા બાદ અન્ય સંસ્થામાં નોકરી મેળવવા અમોએ લેખીતમાં પ્રયત્ન કરેલ હોવાનો આધાર હાલનાં કામે રજુ રાખેલ નથી".

વધુમાં સદર હકીકતનું ખંડન કરવા સારું સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે આંક-૧૬ થી સાહેદ અશોકકુમાર હરીભાઇ પ્રજાપતિનાંઓની સરતપાસ રજુ કરવામાં આવેલ છે અને જવાબની હકીકતોને ચુસ્તપણે વળગી રહેલ છે. સાહેદની અરજદારનાં વિ.પ્ર.શ્રી દ્વારા સદર સરતપાસ લગત કરવામાં આવેલ ઉલટતપાસમાં એ હકીકત કબુલ રાખેલ છે કે "એ વાત ખરી છે કે, તા.૧૯/૦૪/૨૦૧૮ થી તા.૦૨/૦૪/૨૦૧૯ નાં સમયગાળા દરમ્યાન હું સામાવાળા સંસ્થામાં નોકરી કરતો ન હતો. એ વાત ખરી છે કે, સદર સમયગાળા દરમ્યાન સામાવાળા સંસ્થા કઇ રીતે કામગીરી કરતી હતી તે અંગેની મને જાતમાહિતી નથી. એ વાત ખરી છે કે, નિ.૧૪/૧ થી અરજદારનો નિમણુંકપત્ર રજુ થયેલ છે. એ વાત

ખરી છે કે, સદર સમયગાળા દરમ્યાન પણ હું સામાવાળા સંસ્થામાં નોકરી કરતો ન હતો. એ વાત ખરી છે કે, નિ.૧૪/૨ થી રજુ બરતરફીનો હુકમ અમારી સંસ્થાનો છે. એ વાત ખરી છે કે, અરજદારને બરતરફીનો હુકમ આપવામાં આવેલ તે સમયે હું હાજર ન હતો". ત્યારબાદ સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે આંક-૧૮ થી બીજા સાહેદ પ્રતિકચંદ્ર જગદીશભાઇ મહેતાનાંઓની સરતપાસ રજુ કરવામાં આવેલ છે અને જવાબની હકીકતોને ચુસ્તપણે વળગી રહેલ છે. સદર સાહેદની અરજદારનાં વિ.પ્ર.શ્રી દ્વારા કરવામાં આવેલ ઉલટતપાસમાં એ હકીકત કબુલ રાખેલ છે કે, "એ વાત ખરી છે કે, મારા પુરાવાનાં સોગંદનામામાં મેં જણાવેલ છે કે અમારી સંસ્થાનાં અગાઉનાં મેનેજમેન્ટ પાસે હાલનાં મેનેજમેન્ટનાંઓએ તા.૧૯/૦૪/૨૦૧૮ નાં રોજ વહીવટ સંભાળી લીધેલ છે. એ વાત ખરી છે કે, અમારી સંસ્થામાં અગાઉનાં મેનેજમેન્ટનાં સમયમાં પણ નામ સફલ લાઇફ સાયન્સ પ્રા. લી. હતુ. સવાલ - અરજદાર કયા હોદ્દા ઉપર શું કામગીરી કરતા હતા અને તેઓનો પગાર કેટલો હતો તે તમો જાણો છો? જવાબ - અરજદાર પ્રોડક્શન વિભાગમાં કામગીરી કરતા હતા. તેમનો પગાર અને હોદ્દો શું હતો તેની મને જાણ નથી. એ વાત ખરી છે કે, હાલનાં અરજદારને સને-૨૦૨૧ માં છુટ્ટાં કરવામાં આવેલ હતા તે અંગે મને કોઇ જાતમાહિતી નથી."

(12.6) હાલનાં તબક્કે ભારતીય પુરાવા અધિનિયમ,૧૯૭૨ ની કલમ-૫૮ ની જોગવાઈ તથા તે અન્વયેનાં ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપીત સિદ્ધાંતો વંચાણે લેવાં જરૂરી છે. જે નીચે મુજબ છે -

➢ ***<u>કલમ - ૫૮ સ્વીકૃત હકીકતો સાબિત કરવાની જરૂર નથી</u>*** *:-*

કોઈપણ કાર્યવાહીમાં એવી કોઈપણ હકીકત સાબિત કરવાની જરૂર નથી કે જે નીચે મુજબ સ્વીકારવામાં આવી હોય:

૧) સુનાવણી વખતે: પક્ષકારો અથવા તેમના એજન્ટો સુનાવણી દરમિયાન તેને સ્વીકારવા માટે સંમત થાય, ૨) સુનાવણી પહેલા: સુનાવણી પહેલાં પક્ષકારો લેખિતમાં તે હકીકત સ્વીકારવા માટે સંમત થયા હોય, ૩) પ્લીડિંગ્સ દ્વારા: તે સમયના અમલમાં રહેલા કાયદા મુજબ, પક્ષકારોએ તેમના લખાણો (જેમ કે દાવો અથવા જવાબ) દ્વારા તે હકીકત સ્વીકારી લીધેલી ગણાય.

વધુમાં ઉપરોક્ત કલમ અન્વયેનાં ચૂકાદાઓમાં પ્રસ્થાપીત સિદ્ધાંતો વંચાણે લેવાં જરૂરી છે. જે નીચે મુજબ છે -

- ***<u>નાગિનદાસ રામદાસ વિ. દલપતરામ ઈચ્છારામ (1974)</u>*** *સુપ્રીમ કોર્ટે આ કેસમાં ઠરાવ્યું હતું કે, પક્ષકારો દ્વારા પ્લીડિંગ્સ (દાવા કે જવાબ) માં કરવામાં આવેલી સ્વીકૃતિ એ સૌથી શ્રેષ્ઠ પુરાવો છે. જો કોઈ હકીકત સ્પષ્ટપણે સ્વીકારવામાં આવી હોય, તો તે પક્ષકાર પાછળથી તેમાંથી ફરી શકતો નથી.*

- ***<u>ગૌતમ સરુપ વિ. લેહર સિંહ (2008)</u>*** *આ કેસમાં કોર્ટે સ્પષ્ટ કર્યું હતું કે એકવાર એડમિશન (સ્વીકૃતિ) થઈ જાય પછી તેને પાછી ખેંચી શકાતી નથી, સિવાય કે તે સાબિત થાય કે તે ભૂલથી અથવા છેતરપિંડીથી કરવામાં આવી હતી.*

વધુમાં ભારતીય પુરાવા અધિનિયમ-૧૮૭૨ ની કલમ-૧૦૧ તથા કલમ-૧૦૨ વંચાણે લેવી જરૂરી છે.

➢ ***<u>કલમ-૧૦૧ સાબિતીનો બોજો</u> :-***

જે કોઇ એમ ઇચ્છતો હોય કે તેણે પ્રતિપાદિત કરેલી હકિકતોની સાબિતીનો અસ્તિત્ત્વ ઉપર આધારિત કોઇ કાયદેસરના હક્ક અથવા જવાબદારી વિષે કોઇ બીજું ન્યાયાલય ફેંસલો આપે, તે તેણે સાબિત કરવું પડશે કે તે હકીકતો અસ્તિત્ત્વમાં છે. કોઇ વ્યક્તિ, કોઇ હકીકતનું અસ્તિત્ત્વ સાબિત કરવા બંધાયેલી હોય, ત્યારે સાબિતીનો બોજો તે વ્યક્તિ ઉપર છે, એમ કહેવાય.

➢ ***<u>કલમ-૧૦૨ સાબિતીનો બોજો કોના પર રહે</u> :-***

કોઇ દાવા કે કાર્યવાહીમાં સાબિતીનો બોજો તે વ્યક્તિ પર રહે છે જે કોઇપણ પક્ષે કશો જ પુરાવો આપવામાં ન આવે તો નિષ્ફળ જશે.

ઉપરોક્ત કલમની જોગવાઇ ધ્યાને લેવામાં આવે તો જે વ્યક્તિએ પોતાની તરફેણમાં અદાલત દ્વારા કોઇ અધિકાર મેળવવા ચૂકાદો આપે, તો તે વ્યક્તિએ પોતાની હકીકત સાબિત કરવી પડે તેમાં સામાપક્ષની નબળાઇ મદદરૂપ થઈ શકે નહી. સદર કામે અરજદાર ઉપર એ હકીકત પુરવાર કરવાની જવાબદારી રહેલી છે અને જ્યાં સુધી અરજદાર સબળ પુરાવાથી પોતાનો કેસ સાબિત ના કરે ત્યાં સુધી આ સાબિતીનો બોજો વાદી ઉપર રહે છે. એક બાબત સ્પષ્ટ છે કે હાલનાં કામે સામાવાળા સંસ્થાએ માત્ર લેખિત અરજી કરી રજુઆત કરેલ છે અને કોઇ આધારભુત પુરાવો રજુ કરેલ નથી. જે અંગે ***<u>નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટનાં શીવ ચરનસીંગ વિ. ચંદ્રભાન સીંગ (એ.આઇ.આર.૧૯૮૮ સુપ્રિમ કોર્ટ ૬૩૭)</u>*** નાં ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત કરેલ છે કે, વાદીએ તેમનો કેસ તેમના સબળ પુરાવાનાં આધારે સાબિત કરવાનો રહે છે નહીં કે પ્રતિવાદીની નબળાઇઓ ઉપર આધાર રાખીને. વધુમાં દાવામાં શરૂઆતથી જ સાબિતીનો બોજો વાદી ઉપર રહે છે અને વાદીનાં આ સલામતીનાં બોજાને પ્રતિવાદીએ પુરાવો આપેલ ના હોય તો તે હકીકત માત્રથી તે પ્રતિવાદી ઉપર સાબિતીનો બોજો આપોઆપ શિફ્ટ થતો નથી. પરંતુ જે બાબત વાદીએ પુરાવાથી સાબિત કરવી જોઇએ એ સાબિત થયેથી સાબિતીનો બોજો પ્રતિવાદી ઉપર શિફ્ટ થાય છે.

(12.7) વધુમાં ઉપરોક્ત રજુ પુરાવા તથા સંજોગોમાં હાલનાં કામે નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ દ્વારા નીચે જણાવેલ ચુકાદામાં કરેલ પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો ધ્યાને લેવા અનિવાર્ય છે -

*In **Buckingham Co. Vs. Venkatiah & Ors. (1964) 4 SCR 265 the Hon'ble Supreme Court** has held that under common law an inference that an employee has abandoned or relinquished service is not easily drawn unless from the length of absence and from other surrounding circumstances an inference to that effect can be legitimately drawn and it can be assumed that the employee intended to abandon service. Abandonment or relinquishment of service is always a question of intention, and normally, such an intention cannot be attributed to an employee without adequate evidence on that behalf.*

*Further, It has been held by **Hon'ble Delhi High Court in M/s. Fateh Chand Vs. Presiding Officer, Labour Court & Anr., 2012(3) sct** 724 as It is also no more res integra that even in a case of unauthorized absenteeism or to prove abandonment of service on the part of the workman the management must place on record necessary material to prove that enough efforts were made by it to call upon the workman to resume back his duty and the workman has shown his clear reluctance for the same.*

*Further, It has been held by **Hon'ble Delhi High Court in Municipal Corporation of Delhi Vs. Sukhbir Singh & Ors., 53 (1994) DLT 821** that when the employment of the workman is not for a specific period, then the denial of employment to him by the employer/management shall have to be only according to law and if the Workman has abandoned the employment, certainly that could have been a ground for holding an enquiry against him and passing appropriate order.*

ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપીત સિદ્ધાંતોને ધ્યાને લેતાં હાલનાં કામે અરજદાર તર્ફે રજુ માંગણા નિવેદન, મૌખીક પુરાવો તથા સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે રજુ જવાબ, મૌખીક તથા દસ્તાવેજી પુરાવો વંચાણે લેવામાં આવેલ છે. તે મુજબ સામાવાળા સંસ્થા જણાવે છે કે અરજદારને તા.૨૯/૧૦/૨૦૨૧ નાં રોજ નોકરીમાંથી તેમની ગેરવર્તણુંકનાં કારણે લેખીત હુકમ કરી છુટ્ટાં કરવામાં આવેલ છે. પરંતુ સદર હકીકત પુરવાર કરવા સામાવાળા સંસ્થાએ કોઇ અરજદારને કોઇ શો-કોઝ નોટીસ આપેલ નથી કે અરજદાર

વિરૂધ્ધ કોઇ ખાતાકીય તપાસ કરેલ નથી. આમ, અરજદાર તર્ફે રજુ કરવામાં આવેલ મૌખીક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવાથી પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ નિવડેલ છે. આમ, સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે રજુ થયેલ જવાબની હકીકતોની વિગતો હાલનાં કામે આધારરૂપ પુરાવાથી પુરવાર કરેલ હોવાનું જણાઇ આવતું નથી. જેથી ઉપરોક્ત ચર્ચાનાં અંતે હાલનાં કેસની હકીકતો ધ્યાને લેતાં અગાઉ જણાવ્યા મુજબ અરજદાર દ્વારા વીટનેશ બોક્સમાં આવી સળંગ ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવાની હકીકત સોગંદ ઉપર જણાવેલ છે ઉલટતપાસમાં સદર હકીકત વિરુદ્ધની કોઇ હકીકત બહાર આવેલ નથી. વધુમાં સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે તેમના જવાબમાં અરજદારની ગેરવર્તણુંકને કારણે નોકરીમાંથી છુટ્ટાં કરવામાં આવેલ છે તો તે ગેરવર્તણુંક માટે અરજદારને કોઇ નોટીસ આપેલ નથી કે અરજદાર વિરૂધ્ધ કોઇ ખાતાકીય તપાસ કરેલ નથી. વધુમાં, સામાવાળા સંસ્થા અરજદાર દ્વારા ૨૪૦ દિવસથી ઓછી કામગીરી કરેલ હોય તે મુજબનો કોઇ વિરૂદ્ધનો સોગંદ ઉપર પુરાવો આપેલ નથી. તે સંજોગોમાં સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા અરજદારની કરેલ ઉલટ તપાસમાં વિરૂદ્ધની કોઇ હકીકત સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે રેકર્ડ ઉપર લાવી શકેલ ન હોઇ, વિરૂદ્ધની હકીકત અંગે સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે પુરાવાનાં સોગંદનામામાં જણાવ્યા મુજબનાં દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ રાખેલ ન હોય, સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે અરજદારની હાજરી અંગેનાં દસ્તાવેજો નિભાવતા હોવા છતાં ૨૪૦ દિવસ કરતા ઓછી નોકરી કરેલ હોય તે મુજબની હકીકત દર્શાવવા અંગે સળંગ હાજરી અંગેના સમગ્ર દસ્તાવેજો સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે રજુ કરેલ ન હોઇ, તે સંજોગોમાં સળંગ નોકરી અંગેની હકીકતને લગતા મહત્ત્વનાં દસ્તાવેજો સામાવાળા સંસ્થાનાં કબજામાં છે અને તેઓ રજુ કરી શક્યા હોત, પરંતુ આ કામે સદર સળંગ દસ્તાવેજો રજુ કરાયેલ નથી.

ઉપરોક્ત સંજોગોમાં નામદારશ્રી સુપ્રિમ કોર્ટનાં **Director, Fisheries Terminal Division Versus Bhikhubhai Meghjibhai Chavda 2010(0) AIR (SC) 1236** ચુકાદામાં પેરા-૧૪ તથા પેરા-૧૫ માં કરેલ અવલોકન મુજબ -

Applying the principles laid down in the above case by this court, the evidence produced by the appellants has not been consistent. The appellants claim that the respondent did not work for 240 days. The respondent was a workman hired on a daily wage basis. So it is obvious, as this court pointed out in the above case, that he would have difficulty in having access to all the official documents, muster rolls etc. in connection with his service. He has come forward and deposed, so in our opinion the burden of proof shifts to the

employer/appellants to prove that he did not complete 240 days of service in the requisite period to constitute continuous service. It is the contention of the appellant that the services of the respondent were terminated in 1988. The witness produced by the appellant stated that the respondent stopped coming to work from February, 1988. The documentary evidence produced by the appellant is contradictory to this fact as it shows that the respondent was working during February, 1989 also. It has also been observed by the High Court that the muster roll for 198687 was not completely produced. The appellants have inexplicably failed to produce the complete records and muster rolls from 1985 to 1991, in spite of the direction issued by the labour court to produce the same. In fact there has been practically no challenge to the deposition of the respondent during cross examination. In this regard, it would be pertinent to mention the observation of ***three judge bench of this court in the case of Municipal Corporation, Faridabad Vs. Siri Niwas [(2004) 8 SCC 195],*** *where it is observed: "A Court of Law even in a case where provisions of the Indian Evidence Act apply, may presume or may not presume that if a party despite possession of the best evidence had not produced the same, it would have gone against this contentions. The matter, however, would be different where despite direction by a court the evidence is withheld.*

(12.7) આમ, ઉપરોક્ત ચુકાદામાં અવલોકન અને પ્રસ્થાપીત સિદ્ધાંતોને ધ્યાને લેતાં સામાવાળા સંસ્થા વિરુદ્ધ અનુમાન કરવાને કારણ હોઇ, વધુમાં અરજદાર તર્ફે રજુ પુરાવાનું મુલ્યાંકન કરતા હાલનાં કામે અરજદાર દ્વારા તેમના માંગણા નિવેદન તથા પુરાવા સોગંદનામામાં જણાવ્યા મુજબ અરાજદારે છેલ્લાં ૦૪ વર્ષ અને ૦૬ માસ સુધી કલમ-૨૫(બી) મુજબ એકધારી અને સળંગ ફરજો બજાવેલ છે. તે હકકીત પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ નિવડેલ છે. વધુમાં સદર હકીકતનું ખંડન કરવા સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા કોઇ આધારરૂપ પુરાવો રજુ કરવામાં આવેલ નથી. જેથી ઉપરોક્ત ચુકાદામાં પ્રસ્થાપીત સિદ્ધાંતોને ધ્યાને લેતાં હાલનાં કામે અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામાં કાયદાની કલમ-૨૫(બી)(૧) મુજબ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું અરજદારની તરફેણમાં અનુમાન કરવું ન્યાયોચિત જણાઇ આવે છે. આમ, ઉપરોક્ત તમામ ચર્ચાનાં આધારે હાલનાં સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને સંસ્થામાંથી છુટ્ટાં કરતા અગાઉનાં બાર માસમાં

૨૪૦ દિવસ કરતા વધુ દિવસ કામ કરી, ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારા,૧૯૪૭ ની કલમ-૨૫(બી) મુજબ સળંગ નોકરી કર્યા હોવાનું ઠરાવવામાં આવે છે.

(12.8) વધુમાં હાલનાં તબક્કે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ એક્ટ,૧૯૪૭ ની કલમ-૨(ઓ)(ઓ) માં જણાવેલ છટણી (*Retrenchment) ની વ્યાખ્યા વંચાણે લેવી જરૂરી છે જે નીચે મુજબ છે -*

➢ ***Section-2(00) Retrenchment** :-*

"Retrenchment" means the termination by the employer of the serice of a workman for any reason whatsoever, otherwise than as a punishment inflicted by way of disciplinary action, but does not include -

(a) Voluntary retirement of the workman; or

(b) Retirement of the workman on reaching the age of superannuation if the contract of employment between the employer and the workman concerned contains a stipulation in that behalf; or

(bb) Termination of the service of the workman as a result of the non-renewal of the contract of the employment between the employer and the workman concerned on its expiry or of such contract being terminated under a stipulation in that behalf contained therein; or

(c) Termination of the service of a workman on the ground of continued ill-health.

વધુમાં હાલનાં તબક્કે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ એક્ટ,૧૯૪૭ ની કલમ-૨૫(એફ) ની જોગવાઇ વંચાણે *લેવી જરૂરી છે જે નીચે મુજબ છે -*

➢ ***Section-25(F) Conditions precedent to retrenchment of workmen** :-*

No workman employed in any industry who has been in continuous service for not less than one year under an employed shall be retrenched by that employer until-

(a) The workman has been given one month's notice in writing indicating the reasons for retrenchment and the period of notice has expired, or the workmen has been paid in lieu of such notice, wages for the period of the notice.

(b) The workmen has been paid, at the time of retrenchment, compensation which shall be equivalent to fifteen days average pay [for every completed year of continuous service] or any part thereof in excess of six months; and

(c) Notice in the prescribed manner is served on the appropriate Government [or such authority as may be specified by the appropriate Government by notification in the Official gazette.

(12.9) ઉપરોક્ત કલમોની જોગવાઇ ધ્યાને લેતાં તેમજ અરજદારનાં કેસની હકીકતોને ધ્યાને લેતાં અરજદારની નોકરીને ઉપરોક્ત કલમ-૨(ઓ)(ઓ) નાં અપવાદ ક્લોઝ-(એ),(બી),(બીબી) કે સી લાગુ પડતા નથી. વધુમાં, અરજદાર દ્વારા હાલનાં કામે રજુ માંગણા નિવેદનની હકીકતને વંચાણે લેતાં અરજદાર તર્ફે રજુઆત કરવામાં આવેલ છે કે સામવાળા સંસ્થાએ અરજદારને નોકરીમાંથી છુટ્ટાં કરતા પહેલાં કોઇ નોટીસ કે શો-કોઝ નોટીસ, નોટીસ પગાર કે છટણી વળતર આપેલ નથી. અરજદારની સદર હકીકતોનું ખંડન કરવા સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે રજુ જવાબ કે મૌખીક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાથી ખંડન કરવામાં નિષ્ફળ નિવડેલ છે. તે સંજોગોમાં અરજદારની ઉપરોક્ત જણાવેલ હકીકતો નહી માનવાને કોઇ કારણ નથી. આમ, અરજદાર દ્વારા હાલનાં કામે રજુ અરજ હકીકત અને તે પુરવાર કરવા રજુ કરવામાં આવેલ મૌખીક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવાને સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે હાજર રહી કોઇપણ રીતે પડકારવામાં આવેલ નથી. તે સંજોગોમાં અરજદારની માંગણા નિવેદનની હકીકત અરજદાર દ્વારા હાલનાં કામે રજુ કરેલ પુરાવા તથા ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપીત કરવામાં આવેલ સિદ્ધાંતો મુજબ સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે હાલનાં કામે રજુ કરેલ પુરાવાથી ખંડન કરવામાં નિષ્ફળ નિવડેલ હોય વિરૂદ્ધનું અનુમાન કરવું ન્યાયોચીત હોવાનું જણાઇ આવે છે. વધુમાં, સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે હાલનાં કામે ઠરાવ્યા મુજબ અરજદારને નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર છુટા કરેલ હોય તેમજ અરજદારને નોટીસ પગાર કે છટણી વળતર આપેલ ન હોય તે સંજોગોમાં સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને છુટા કરતા સમયે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ એક્ટ,૧૯૪૭ ની આદેશાત્મક જોગવાઇઓનો ભંગ કરેલ હોવાનું સ્પષ્ટપણે રેકર્ડ ઉપરના પુરાવાથી પુરવાર થયેલ હોવાનું ઠરાવવામાં આવે છે.

(12.10) ઉપરોક્ત ચર્ચા કર્યા મુજબ અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામાં ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પ્યુટ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ-૨૫(બી) મુજબ સળંગ નોકરી કરેલી હોઇ, તે સંજોગોમાં અરજદારને નોકરીમાંથી છુટ્ટાં કરતાં પહેલાં નોટીસ, નોટીસ પગાર કે છટણી વળતર મેળવવા હક્કદાર છે. પરંતુ સામાવાળા સંસ્થાએ આ મુજબની કોઇ નોટીસ કે નોટીસ પગાર કે વળતરની રકમ અરજદારને ચુકવેલ નથી અને આ રીતે સામાવાળાએ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પ્યુટ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ-૨૫(બી) નો ભંગ કરેલ છે. વધુમાં સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને છુટ્ટાં કરતા સમયે સક્ષમ ઓથોરીટી સમક્ષ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પ્યુટ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ-૩૩(૨)(બી) મુજબ એપ્રુવલ અરજી કરેલ નથી કે એપ્રુવલ મેળવેલ નથી.

વધુમાં હાલનાં કામે અરજદાર તર્ફે માંગણા નિવેદન તથા પુરાવાનાં સોગંદનામામાં તેઓને છુટ્ટાં કરતા સમયે કોઇ નોટીસ, શો-કોઝ નોટીસ, મેમો કે નોટીસ પગાર કે બેકારી વળતર ચુકવેલ નથી. સામાવાળા સંસ્થાએ સદર હકીકતથી વિપરીત હકીકત રેકર્ડ ઉપર પ્રસ્થાપિત કરી શકેલા નથી. તે સંજોગોમાં હાલનાં કામે સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા હાલનાં કામે રજુ કરેલ ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપીત કરવામાં આવેલ સિદ્ધાંતો હાલનાં રજુ કેસ હકકીતને લાગુ પડતા હોવાની અને સામાવાળા સંસ્થાને હાલનાં કામે મદદરૂપ થતા હોવાની સામાવાળા સંસ્થાનાં વિ.વ.શ્રી.ની દલીલ નકારવામાં આવે છે. જેથી આ હકીકત ધ્યાને લેતાં હાલનાં સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને ઔધોગીક વિવાદ ધારાની કલમ-૨૫(એફ) નું પાલન કર્યા સીવાય છુટ્ટાં કરેલ હોવાનું રેકર્ડ ઉપરનાં પુરાવાથી ફલીત થાય છે. આમ, સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પ્યુટ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ-૨૫(એફ) નું પાલન કર્યા સીવાય છુટ્ટાં કરેલા હોય, સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને છુટ્ટાં કર્યાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર હોવાનું ઠરાવવામાં આવે છે. તેમજ મુદ્દા નં.૨ નો જવાબ હકારમાં ઠરાવવામાં આવે છે.

(13) **<u>મુદ્દા નં.૩ ::-</u>**

(13.1) ઉપરોક્ત કરેલ ચર્ચા મુજબ અરજદાર દ્વારા એક વર્ષમાં સળંગ ૨૪૦ દિવસ નોકરી કરેલ હોવાનું તેમજ અરજદારને સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસપ્યુટ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ-૨૫(એફ) નો ભંગ કરી, ગેરકાયદેસર રીતે છુટ્ટાં કરેલ હોવાનું ઠરાવવામાં આવેલ છે.

*વધુમાં નામદાર ગુજરાત હાઇકોર્ટના **R/Special Civil Appl. No.14469 of 2020 Navsarjan Trust v/s Ashokbhai Ishwarbhai Rathod Dt.17/02/2021** નાં ચુકાદામાં કરેલ અવલોકન મુજબ સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા સીનીયોરીટી લીસ્ટ રજુ કરેલ નથી કે પબ્લીશ કરેલ નથી, વધુમાં સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા અરજદારને નોકરી ટર્મીનેટ કર્યા બાદ નવા કામદારોની ભરતી કરવામાં આવેલ હોવાની હકીકત નહીં માનવાને કોઈ કારણ નથી. તે સંજોગોમાં અરજદાર ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પ્યુટ એક્ટ,૧૯૪૭ ની જોગવાઇઓથી મળવાપાત્ર લાભો અને રક્ષણ મેળવવા હક્કદાર છે. વધુમાં સામાવાળા સંસ્થાએ આપેલ ફેલોશીપની ઓફરનો સ્વીકાર કરી લેવામાં આવે તો કામદાર સામાવાળા સંસ્થા પાસેથી ફાઇનાન્સીયલ આસીસ્ટન્ટ્સ મેળવે અને તે રીતે કામદાર એમ્પ્લોયર-એમ્પ્લોઇનાં સંબંધનો ક્લેઇમ કરી શકે નહીં. અંતે સામાવાળા સંસ્થાને તેની ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પ્યુટ એક્ટની કામદાર તર્ફેની જવાબદારીમાંથી છટકવામાં મદદરૂપ થાય છે અને તેથી તેવા મેલાફાઇડ ઇન્ટેશનને એલાઉ કરી*

શકાય નહીં. તે સંજોગોમાં નીચલી અદાલતનો બીજાં પક્ષકારને ગેરકાયદેસર છુટ્ટાં કર્યા હોવાનો અને અરજદારને નોકરીમાં પુન:સ્થાપીત કરવાનો ચુકાદો માન્ય રાખવાપાત્ર જણાય છે."

ઉપરોક્ત ચુકાદામાં પ્રસ્થાપીત કરવામાં આવેલ સિદ્ધાંતો તેમજ હાલનાં કામે અરજદારનાં કેસની હકીકત તેમજ રજુ પુરાવા ધ્યાને લેતાં અરજદારને સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા કોઇપણ જાતનું વળતર કે શો-કોઝ નોટીસ, નોટીસ પગાર કે છટણી વળતર આપ્યા સીવાય ગેરકાયદેસર રીતે છુટ્ટાં કરવામાં આવેલ હોવાનું ઠરાવવામાં આવેલ છે. જે ઉપરોક્ત તમામ હકીકતોને ધ્યાને લેતાં અરજદારને સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા ગેરકાયદેસર રીતે છુટ્ટાં કરવામાં આવેલ હોય, વધુમાં હાલનાં કામે અરજદાર દ્વારા આંક-૧૩ થી હાલનાં કામે રજુ કરેલ તેઓનાં પુરાવાનાં સોગંદનામામાં તેઓની ઉંમર ૪૯ વર્ષ જણાવેલ છે. વધુમાં તેઓની જન્મ તારીખ શું છે ? સવાલનાં જવાબમાં મારી જન્મ તા.૨૫/૦૮/૧૯૭૪ હોવાનું જણાવેલ છે. તે મુજબ અરજદારની હાલમાં ઉંમર ૫૧ વર્ષ થાય છે તે મુજબ અરજદાર હાલમાં વયનિવૃત્ત ઉંમરનાં નહી હોવાનું જણાઈ આવે છે. તે સંજોગોમાં અરજદારને છુટ્ટાં કરવામાં આવેલ તે હોદ્દા ઉપર સળંગ નોકરી ગણી પુન:સ્થાપીત કરવા અંગેનો હુકમ કરવો ન્યાયોચીત જણાઇ આવે છે.

(13.2) ઉપરોક્ત ચર્ચા મુજબ અરજદારને તેમની મુળ જગ્યાએ, સળંગ નોકરીથી પુન:સ્થાપીત થવા હક્કદાર હોવાનું ઠરાવેલ છે. વધુમાં, હાલનાં અરજદાર પડેલા દિવસોનો કોઇ પગાર મેળવવા હક્કદાર થાય છે કે કેમ તેનો નિર્ણય કરતા પહેલાં નીચે જણાવેલ ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપીત સિદ્ધાંતો વંચાણે લેવા જરૂરી જણાઇ આવે છે.

1. ૨૦૦૩ (૯૮) એફ.એલ.આર.૫૯૫ (નામ. સુપ્રિમ કોર્ટ) (એમ.પી.સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રીસીટી વિ. શ્રીમતી ઝરીના)
2. ૨૦૦૫ એલ.એલ.આર. ૨૭૫ (નામ. સુપ્રિમ કોર્ટ) (કેન્દ્રીય વિદ્યાલય વિ. એસ.પી.શર્મા)
3. ૨૦૦૬ એલ.એલ.આર. ૫૪૯ (નામ. મધ્યપ્રદેશ હાઇકોર્ટ) (સાગર વિ. પ્રિસાઇડીંગ ઓફીસર, લેબર કોર્ટ)
4. ૨૦૦૬ એલ.એલ.આર. ૮૪૯ (નામ. સુપ્રિમ કોર્ટ) (જનરલ મેનેજર હરીયાણા રોડવેઝ વિ. રુધાનસીંગ)

ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપીત કરેલ સિદ્ધાંતો અનુસાર પડેલા દિવસોનાં પગાર એ કોઇ નેચરલ કોન્સીક્વન્સીસ નથી. કોઇપણ શ્રમયોગી છુટ્ટાં થયા બાદ બેકાર રહેલ છે તે સાબિત કરવાની જવાબદારી જે તે શ્રમયોગીની છે. વધુમાં પડેલા દિવસોનાં પગાર અંગે નિર્ણય કરતી વખતે અદાલતે શ્રમયોગીએ કામ શોધવા કરેલ પ્રયત્નો, શ્રમયોગીનાં ક્વોલીફીકેશન, કામ મળવાની શક્યતાઓ, લેન્થ ઓફ સર્વિસ તેમજ સંસ્થાની આર્થિક પરિસ્થિતિ ધ્યાને લઈ વિવેક બુદ્ધિપૂર્વક નિર્ણય કરવો જોઇએ. તે મુજબનાં

સિદ્ધાંતો પ્રસ્થાપીત કરેલા છે. ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતોને ધ્યાનમાં રાખી હાલનાં કેસમાં જોઇએ તો આ કામે અરજદારનું પુરાવાના ભાગરૂપે સોગંદનામુ રજુ કરેલ છે. સદર સોગંદનામામાં તેમણે છુટ્ટાં કર્યા બાદ અન્ય જગ્યાએ નોકરી શોધવા પ્રયત્ન કરેલ. પરંતુ નોકરી મળેલ નથી તેમ જણાવેલુ છે. વધુમાં અરજદારે અન્ય જગ્યાએ નોકરી શોધવા પ્રયત્ન કરેલ હોય તે પુરવાર કરવા સ્પષ્ટ માનવાલાયક પુરાવો રજુ કરેલ નથી. આમ, અરજદાર છુટ્ટાં થયા બાદ અન્ય જગ્યાએ નોકરી કરી, આવક મેળવેલ નથી તે હકીકત સ્પષ્ટપણે રેકર્ડ ઉપરનાં પુરાવાથી પુરવાર થયેલ નથી. વધુમાં કેસની હકીકત ધ્યાને લેતા સામાવાળા સંસ્થા ઉપર પડેલા દિવસોનાં પગારનો કોઇ બોજો નાંખવો ઉચિત જણાતો ન હોવાનું અત્રેની અદાલતનું માનવું છે. આમ, હાલનાં અરાજદારનાં પડેલા દિવસોનાં ૧૦૦% બેકવેજીસ નહીં પરંતુ પગારની ૩૦% રકમ બેકવેજીસ ચૂકવવામાં આવે તો ન્યાયનો હેતુ જળવાશે તે મુજબનું અત્રેની કોર્ટનું માનવું છે.

(13.3) વધુમાં સામાવાળાઓ તર્ફે હાજર રહી કોઇપણ પ્રકારનાં આધારરૂપ પુરાવો રજુ કરેલ નથી. જે હકીકતો ધ્યાને લેતાં તેમજ અગાઉ ઠરાવ્યા મુજબ અરજદારને સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા ગેરકાયદેસર છુટ્ટાં કરવામાં આવેલ હોય, અરજદારને છુટ્ટાં કરવામાં આવેલ તે હોદ્દા ઉપર પુન:સ્થાપીત કરવા વ્યાજબી જણાય આવે છે. અરજદારને પડેલ પગાર તથા આનુષાંગીક લાભો આપવા અંગે હાલનાં કેસની હકીકતો ધ્યાને લેતાં અરજદારને તા.૨૯/૧૦/૨૦૨૧ નાં રોજ છુટ્ટાં કરવામાં આવેલ છે. અરજદાર દ્વારા તેઓને છુટ્ટાં કર્યા બાદ તેઓએ નોકરી મેળવવા માટે અન્ય કોઇ જગ્યાએ પ્રયત્ન કરેલ છે તે બતાવતો કોઇ દસ્તાવેજી આધાર આ કામે રજુ કરેલ નથી. તે સંજોગોમાં અરજદારે જણાવેલ હકીકત કે નોકરી શોધવા પ્રયત્ન કરેલ હોવા છતાં કામ મળેલ નથી તે હકીકત માની શકાય નહી. હાલનાં કેસની હકીકતો ધ્યાને લેતાં અરજદાર તર્ફે તેઓએ પ્રયત્ન કરવા છતાં નોકરી મળેલ ન હોય અને બેકાર રહેલ હોય તેવા કોઇ દસ્તાવેજી પુરાવા આ કામે રજુ કરેલ નથી. વધુમાં અરજદાર દ્વારા તેમના માંગણા નિવેદન તથા પુરાવાનું સોગંદનામું આપ્યા બાદ આજદિન સુધી અરજદાર કોઇપણ જાતની ગેઇનફુલ કમાણી કર્યા સીવાય બેસી રહેલ હોય તેમ માની શકાય નહી.

વધુમાં હાલનાં તબક્કે તથા ***Civil Appeal No.1756 of 2010 SCI Rajasthan State Road Transport Corporation, Jaipur v/s Shri Phool chand (Dead) Through Lrs*** નાં ચુકાદામાં કરેલ અવલોકન મુજબ પક્ષકારો દ્વારા બેકવેજીસ અંગેની હકીકતો પુરવાર કરવા પુરાવા રજુ કરવા જોઇએ અને તે અંગેનું સ્પષ્ટ પ્લીડીંગ લેવું જોઇએ અને તેના આધારે બેકવેજીસ આપી

શકાય. આવા પુરાવા સિવાય સિમ્પલી ફુલ બેકવેજીસ આપવાનો હુકમ યોગ્ય નથી અને તે સંસ્થાને અન્યાય કર્તા છે.

વધુમાં ***(1) 2010 LLR 940 (Hon'ble Gujarat H.C.) Rohit singh Vakhatsingh Darbar, % Gujarat Audhyogik Kamdar v/s Arving Rubber Well Control Ltd.***

"Reinstatement with full back wages in case of illegal termination is not a settled law, Workman has not proved unemployment during the period."

વધુમાં ઔધોગીક વિવાદનું નિરાકરણ કરતા સમયે નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ દ્વારા ***વર્કમેન ઓફ ભુરુન્ડા ક્વોરી ઓફ સેન્ટ્રલ કોલ્ડફીલ્ડસ લીમીટેડ કે જે ચુકાદો ૨૦૦૬ સુપ્રિમ કોર્ટ કેસીસ (લેબર એન્ડ સર્વિસ) પાના નં.૫૩૦*** ઉપર પ્રસિદ્ધ થયેલ છે તે ધ્યાને લેતાં, જેમાં ઔધોગીક શાંતિ સંવાદિતતા કામદાર અને માલીક માટે જરૂરી છે અને જે સમાજનાં હિતને માટે પણ જરૂરી છે તથા માલીક અને કામદારને પોતાની તબક્કાવાર જવાબદારી છે અને બંનેએ એકબીજાંની જવાબદારી ફરજો સમજવી જોઇએ તેમ ઠરાવેલ છે.

વધુમાં ***સુપ્રિમ કોર્ટ દ્વારા અલ્હાબાદ જલ સંસ્થાન વિ. દયાશંકર રાય તથા અન્ય કે જે ચુકાદો ૨૦૦૫ માં સુપ્રિમકોર્ટ કેસીસ (લેબર એન્ડ સર્વિસ) પાના નં.૬૩૧*** ઉપર પ્રસિદ્ધ થયેલ છે અને જેમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ દ્વારા કામદાર અને માલીક વચ્ચે સમતુલા જળવાય રહે તે બંનેના હિતની સાચવણી થાય તે ઉદ્દેશથી પ્રગમેટીક એપ્રોચની જરૂરીયાત છે તેમ દર્શાવેલ છે.

(14) વધુમાં સામાન્ય સિદ્ધાંત એ છે કે જો કામ કરેલ ના હોય તો પગાર મળે નહી (No Work No Pay) એટલે કે કામદારે જે સમય માટે કામ કરેલ ન હોય તો તે સમય માટેનો પગાર મળે નહી પરંતુ જો કામદાર એ સાબિત કરી શકે કે તેના તર્ફેથી કોઇ કસુર ન હતો અને તેને નોકરી ઉપર જોડાવામાંથી રોકવામાં આવેલ તો તે સમયગાળાનો પગાર મેળવવા હક્કદાર છે અને આ મુજબનો સિદ્ધાંત ***2013 (II) CLR 71 (Kant) નાં મેનેજમેન્ટ ઓફ ભેલ (BHEL) વિ. એચ.એન.ચીક્કઇયાનાં*** ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત કરેલ છે. હાલનાં કેસમાં પણ સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને ગેરકાયદેસર છુટા કરેલ હતા, તે સંજોગોમાં અરજદાર પગારની રકમ મેળવવા હક્કદાર થાય. પરંતુ સાથે સાથે અરજદારનાં કેસની હકીકતો તથા ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતોને ધ્યાને લઈ તથા અરજદારને છુટ્ટાં કર્યા ત્યારપછીનાં સમયગાળામાં આંશીક આવક મેળવવા હક્કદાર નથી. પરંતુ તેનો નિર્ણય કરવાની અત્રેની કોર્ટને આઇ.ડી.એક્ટની જોગવાઇ મુજબ વિવેકાધીન સત્તા હોય ઉપરોક્ત રીતે કરવામાં આવેલ ચર્ચા તથા કેસના સંજોગો ધ્યાને લેતાં અરજદારને સામાવાળા સંસ્થાએ છુટ્ટાં કર્યા તારીખનાં રોજનાં અરજદારનાં પગાર મુજબ અરજદારને સામાવાળા સંસ્થાએ છુટ્ટાં કર્યા તા.૨૯/૧૦/૨૦૨૧ નાં રોજથી અરજદારનાં પુન:સ્થાપન

સુધીનાં સમયગાળાનાં પડેલાં દિવસોનાં પૂરેપૂરા પગારની ૩૦% રકમ તથા સળંગ નોકરીથી પુન:સ્થાપન મેળવવા હક્કદાર હોવાનું ઠરાવવામાં આવે છે.

(15) ઉપરોકત ચર્ચાનાં અંતે હાલનાં કેસની હકીકતો ધ્યાને લેતાં અરજદારને તેમની નોકરીની મુળ જગ્યાએ પડેલા દિવસોનાં પુરેપુરા પગારની અને તમામ આનુષાંગીક લાભોની ૩૦% રકમ ચુકવી આપી, સળંગ નોકરીથી નોકરીની સળંગતા સાથે તેમની મુળ જગ્યાએ નોકરીમાં પુન:સ્થાપીત કરવા ન્યાયોચીત્ત જણાઇ આવે છે. જે મુજબ મુદ્દા નં.૩ નો જવાબ અંશત: હકારમાં આપી, મુદ્દા નં.૪ અન્વયે ન્યાયનાં હિતમાં નીચે મુજબ આખરી હુકમ કરવામાં આવે છે.

-:: <u>આ ખ રી હુ ક મ</u> ::-

1. આથી અરજદારનો હાલનો રેફરન્સ **અંશતઃ મંજુર** કરવામાં આવે છે.

2. હાલનાં સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા અરજદારને નોકરીમાંથી છુટ્ટાં કરવાનું પગલું ગેરકાયદેસર ઠરાવવામાં આવે છે.

3. વધુમાં સામાવાળા સંસ્થાએ હાલનો એવોર્ડ પ્રસિદ્ધ થયાનાં દિન-૩૦ માં અરજદારને તેમની નોકરીની મૂળ જગ્યાએ અરજદારને સામાવાળા સંસ્થાએ છુટ્ટાં કર્યા તારીખનાં રોજનાં અરજદારનાં પગાર મુજબ અરજદારને સામાવાળા સંસ્થાએ છુટ્ટાં કર્યા તા.૨૯/૧૦/૨૦૨૧ નાં રોજથી અરજદારનાં પુન:સ્થાપન સુધીનાં સમયગાળાનાં પડેલાં દિવસોનાં પૂરેપૂરા પગારની ૩૦% રકમ ચૂકવી આપી, સળંગ નોકરીથી પુનઃસ્થાપીત કરવા અંગેનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

4. વધુમાં સામાવાળા સંસ્થાએ સદર ઉપરોક્ત પડેલાં દિવસોનાં પગારની રકમ હુકમની જાણ થયાનાં દિન-૩૦ માં અરજદારને ચુકવી આપવી. વધુમાં સામાવાળા સંસ્થાએ હાલનાં હુકમનાં પાલનમાં કસુર કર્યેથી અરજદાર સદર રકમની રીકવરી અંગેની કાર્યવાહી સામાવાળા સંસ્થાનાંઓ વિરૂદ્ધ કરી શકશે.

5. હાલનાં સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને આ રેફરન્સનાં ખર્ચનાં રૂા.૧,૦૦૦/- (અંકે રૂપીયા એક હજાર પુરા) ચુકવવા હુકમ કરવામાં આવે છે.

6. હાલનાં કામે રજીસ્ટ્રી દ્વારા સદર એવોર્ડ સરકારી ગેઝેટમાં પ્રસિદ્ધ કરાવવો અને એવોર્ડની પ્રસિદ્ધિ થયેથી લેબર કોર્ટ (પદ્ધતિ અને કાર્યપદ્ધતિ) નિયમો, ૧૯૪૭ અન્વયેનાં પ્રકરણ-૮ નાં નિયમ-૩૨

ની જોગવાઇ મુજબ સંબંધીત પક્ષકારને હુકમની નકલ આપવા અંગે નિયમ અનુસારની કાર્યવાહી કરવી.

હુકમ આજરોજ તારીખ ૨૦મી માહે જુલાઇ સને ૨૦૨૬ નાં રોજ ખુલ્લી અદાલતમાં વાંચી, સંભળાવી જાહેર કરવામાં આવે છે.

તારીખ :- ૨૦/૦૭/૨૦૨૬
સ્થળ :- કલોલ.

(મનોજભાઇ શાંતિલાલ સોલંકી)
પ્રિસાઇડીંગ ઓફીસરશ્રી, લેબર કોર્ટ
(એસ.ડી.) કલોલ, જિ.ગાંધીનગર.
JUDGE CODE : GJ01300

સ્ટેનો : વી.વી.ચાવડા.