सत्यमेव जयते

દાખલ તારીખ :- ૧૫ – ૦૭ – ૨૦૨૪
નોંધણી તારીખ :- ૧૫ – ૦૭ – ૨૦૨૪
ફેંસલ તારીખ :- ૧૯ – ૦૬ – ૨૦૨૬
સમયગાળો :- <u>વર્ષ – માસ – દિવસ</u>
૦૧ – ૧૧ – ૦૪

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

રેફરન્સ (ટી) કેસ નં.૩૪/૨૦૨૪

આંક ::- ૧૭

ચેરમેનશ્રી/સેક્રેટરીશ્રી,
ન્યુ હેવન કો.ઓ.સર્વિસ સોસાયટી લીમીટેડ,
ઠે. મધર ટેરેસા સ્કુલ પાસે, વડસર-કલોલ રોડ,
મોટી ભોયણ, તા.કલોલ, જિ.ગાંધીનગર. ...... **<u>પ્રથમ પક્ષકાર</u>**

<u>વિરૂધ્ધ</u>

ગૌતમકુમાર વૈજનાથ રાજપુત
રહે. નં.૩૮/૨૦૭/ટાટા હાઉસીંગ સોસાયટી,
મધર ટેરેસા સ્કુલ પાસે, વડસર-કલોલ રોડ,
મોટી ભોયણ, તા.કલોલ, જિ.ગાંધીનગર.
C/o. અખિલ ગુજરાત જનરલ મજદુર સંઘ,
ઠે. બીજા માળે, અરબ ચેમ્બર્સ, પથ્થરકુવા પેટ્રોલ પંપ સામે,
રીલીફ રોડ, અમદાવાદ-૩૮૦૦૦૧. ...... **<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 બી.આર.રાજપુત.
બીજા પક્ષકાર તર્ફે વિ.વ.શ્રી પી.જે.પટેલ.

-:: <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.૧૦/૦૭/૨૦૨૪ નાં હુકમ ક્રમાંક: કે.એચ./એસ.એચ.એમ.સી./એ.જે./૪૦/૨૪,તા.૧૦/૦૭/૨૦૨૪ નાં પત્રથી અત્રેની અદાલતને સુપ્રત કરવામાં આવેલ છે.

"ગૌતમકુમાર વૈજનાથ રાજપુતને તેમના 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 થઈ ગયેલ હોય, અરજદાર તર્ફે વિ.વ.શ્રી પી.જે.પટેલનાંઓનું અધિકારપત્ર રજુ થયેલ છે અને સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે વિ.વ.શ્રી બી.આર.રાજપુતનાંઓનું વકીલાતપત્ર રજુ થયેલ છે.

(3) ત્યારબાદ અરજદાર તર્ફે આંક-૦૯ થી માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ છે. સદર નિવેદનમાં તેઓએ જણાવેલ છે કે, અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં તા.૧૮/૦૪/૨૦૧૯ થી સામાવાળા સંસ્થામાં ફરજ બજાવતા હતા. સામાવાળા સંસ્થાનાં સંચાલકો અમોને જે તે કામગીરી સોંપે તે તમામ ખંત અને વફાદારીપૂર્વક નિયમિત અને સતત અમારી નોકરી કરતા હતા. અમો અરજદાર પાસે ૦૮:૦૦ કલાક ઉપરાંતની કામગીરી કરાવવામાં આવેલ છે. આમ છતાં સરકારી ધારાધોરણો મુજબ હક્કરજાનાં નાણાં, બોનસ અને ૦૮ કલાક કરતાં વધુ કામગીરી કરાવે તેના ઓવરટાઇમનો ડબલ પગાર ચુકવવામાં આવતો ન હતો અને અન્ય મજુર કાયદા મુજબનાં હક્કો પણ ચુકવવામાં આવેલ નથી. તેનો વિરોધ સામાવાળા સંસ્થાનાં સંચાલકો સમક્ષ નોંધાવેલ છે. પરંતુ ખોટા આશ્વાસન આપીને અરજદારનું સતત શોષણ કરેલ છે. સામાવાળા સંસ્થામાં જીમખાના, કોમ્યુનીટી હોલ, સ્વીમીંગ પુલમાં આવક મેળવીને વાણિજ્યનાં વ્યવસાય સાથે સંકળાયેલ સંસ્થા છે. સામાવાળા સંસ્થાનાં

સંડાસ બાથરૂમ, રોડ રસ્તાની સફાઇ વિગેરેનાં કુલ મળીને ૨૪ ઉપરાંતનાં કર્મચારીઓ કામ કરે છે. સામાવાળા સંસ્થાએ અમારી સાથે ભેદભાવ અને કિન્નાખોરીનો રસ્તો અપનાવીને સરકારશ્રીએ બનાવેલ નીતિ નિયમો અને સ્થાયી હુકમોનો ભંગ કરીને અમારી સાથે અન્યાય કરીને મળવાપાત્ર ભથ્થાઓ અત્યાર સુધી ચુકવવામાં આવેલ નથી. આ અંગે અમો અરજદારે મૌખીકમાં રજુઆત કરેલ છે. પરંતુ સામાવાળા સંસ્થાએ ગેરકાયદેસર રીતે શોષણ કરવાનાં બદઆશય અને બદઇરાદાથી કાયદેસર હક્કનાં નાણાં ન ચુકવવા પડે તે માટે કિન્નાખોરી રાખીને અરજદારે સદર કામનાં સામાવાળા સંસ્થાનાં ચેરમેનશ્રીની રજા મેળવીને અમો અમારા વતનમાં તા.૧૦/૦૩/૨૦૨૪ નાં રોજ ગયેલ ત્યારબાદ તા.૨૩/૦૩/૨૦૨૪ નાં રોજ અમો સંસ્થામાં ફરજ ઉપર હાજર થયેલ છે. પરંતુ અમો ફરજ ઉપર હાજર થયા બાદ સામાવાળા સંસ્થાએ ઉશ્કેરાઇને અમોને કોઇપણ બચાવની તક આપ્યા સીવાય કે ખાતાકીય તપાસ કર્યા સીવાય કે મજુર કાયદા મુજબ મળવાપાત્ર લાભો અને હક્કો ચુકવ્યા સીવાય મૌખીક હુકમથી છુટ્ટાં કરેલ છે. તે સમયે અમોએ નોકરીમાંથી છુટ્ટાં કરવાનો ખુલાસો પુછતાં ચેરમેનશ્રીએ મોબાઇલથી છુટ્ટાં કરવાનો મેસેજ મોકલીને નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર રીતે તા.૨૩/૦૩/૨૦૨૪ નાં રોજ છુટ્ટાં કરેલ છે. અમો અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરતા હતા તે કામ કાયમી પ્રકારનું હતુ અને અમોને છુટ્ટાં કર્યા બાદ પણ તે કામ હાલમાં ચાલુ છે. અમોને નોકરીમાંથી છુટ્ટાં કર્યા બાદ નવા માણસોની ભરતી કરેલ છે. અમોને છુટ્ટાં કર્યા સમયે અગાઉમાં ૧૨ માસમાં સામાવાળા સંસ્થામાં સતત અને સળંગ ૨૪૦ દિવસ ઉપરાંત ફરજો બજાવેલ છે. સામાવાળાએ અમો અરજદારને છુટ્ટાં કર્યા બાદ અમો અરજદારે તેઓને નોકરીમાં રાખી લેવા મૌખીક રીતે ખુબ વિનંતીઓ કરેલ. પરંતુ સામાવાળાએ અમો અરજદારને નોકરીમાં રાખેલ નહીં. જેથી અરજદારે પડેલા દિવસોનાં પુરેપુરા પગાર સહિત તથા અન્ય તમામ આનુસાંગીક લાભો સહિત અરજદારને મુળ જગ્યાએ સળંગ સર્વિસથી નોકરીમાં પુન:સ્થાપીત થવા મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રી સમક્ષ ફરીયાદ કરેલ. જે ફરીયાદની સમાધાન કાર્યવાહીમાં સામાવાળાએ સહકાર ન આપતા આ રેફરન્સનું કારણ ઉપસ્થિત થયેલ છે. અરજદારને નોકરીમાં રાખી લેવાની કે સમાધાન કરી લેવાની તૈયારી બતાવેલ નહીં. જેથી ઔધોગીક વિવાદને ન્યાય-નિર્ણય અર્થે નામદાર અદાલતમાં મોકલેલ છે. આથી અરજદારને તા.૨૩/૦૩/૨૦૨૪ નાં રોજથી નોકરીમાંથી મૌખીક હુકમથી છુટ્ટાં કરેલ છે તે સામાવાળાનું પગલુ તદ્દન ગેરકાયદેસરનું છે તેમ ઠરાવી, અરજદારને પડેલા દિવસોનાં પુરેપુરા પગાર

સહીત તથા અન્ય તમામ આનુષાંગીક લાભો સહીત અરજદારને મુળ જગ્યાએ સળંગ સર્વિસથી નોકરીમાં પુન:સ્થાપીત કરવા તથા સદર રેફરન્સ સામાવાળાના કસુરને કારણે થયેલ હોય આ રેફરન્સ ખર્ચની રકમ રૂા.૨૫,૦૦૦/- સામાવાળા સંસ્થા પાસેથી અપાવવા અરજદારે દાદ માંગેલ છે.

(4) ત્યારબાદ હાલનાં કામે ઉપરોક્ત માંગણા નિવેદન અન્વયે સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે જવાબ રજુ કરેલ નથી કે કોઇ આધારરૂપ પુરાવો આપેલ નથી.

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

➢ **<u>મૌખીક પુરાવા</u> ::-**

૧. આંક-૧૧ થી અરજદાર ગૌતમકુમાર વૈજનાથ રાજપુતનાંઓનું પુરાવાનું સોગંદનામું.

➢ **<u>દસ્તાવેજી પુરાવા</u> ::-**

અ.નં.	**વિગત**	**નિશાની**
૧	સામાવાળા સંસ્થાને લેખીત નોટીસ આપેલ તેની નકલ.	૧૨/૧
૨	સામાવાળા સંસ્થાને નોટીસની બજવણી થયેલ તેની ઇન્ટરનેટથી મેળવેલ ટ્રેક રીપોર્ટની ઝેરોક્ષ નકલ.	૧૨/૨
૩	અરજદારનાં બેન્ક સ્ટેટમેન્ટની નકલ.	૧૨/૩

નોંધ ::- અરજદાર દ્વારા આંક-૧૨ થી જે દસ્તાવેજી પુરાવાનું લીસ્ટ રજુ કરેલ છે તે લીસ્ટમાં તેમણે ત્રણ દસ્તાવેજો દર્શાવેલા છે. પરંતુ હાલનાં કામે ફક્ત બે જ દસ્તાવેજો રજુ કરેલ છે. આમ, નિ.૧૨/૩ થી અરજદારનાં બેન્ક સ્ટેટમેન્ટની નકલ દર્શાવેલ છે તે સદર દસ્તાવેજી પુરાવો હાલનાં કામમાં રજુ રાખેલ નથી.

(ત્યારબાદ હાલનાં કામે સામાવાળા સંસ્થાને યોગ્ય સમય અને પુરતી તક આપવા છતાં તેઓ તર્ફે અરજદારની ઉલટતપાસ કરેલ ન હોય, અરજદાર તર્ફે આંક-૧૪ થી સામાવાળાનો ઉલટતપાસ લેવાનો હક્ક બંધ કરવાની અરજી આપતાં અરજી લગત હુકમ કરી, સામાવાળાનો હાલના કામે ઉલટતપાસ લેવાનો હક્ક બંધ કરવામાં આવેલ છે.)

(ત્યારબાદ હાલનાં કામે અરજદાર તર્ફે આંક-૧૫ થી તેઓ વધુ મૌખીક 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.)

(ત્યારબાદ હાલનાં કામે સામાવાળા સંસ્થાને યોગ્ય સમય અને પુરતી તક આપવા છતાં તેઓ તર્ફે પુરાવા રજુ કરેલ ન હોય અરજદાર તર્ફે આંક-૧૬ થી સામાવાળાનો પુરાવા રજુ કરવાનો હક્ક બંધ કરવાની અરજી આપતાં અરજી લગત હુકમ કરી, સામાવાળાનો હાલના કામે પુરાવા રજુ કરવાનો હક્ક બંધ કરવામાં આવેલ છે.)

(6) 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. ત્યારબાદ હાલનાં કામે સામાવાળા સંસ્થાને યોગ્ય સમય અને પુરતી તક આપવા છતાં તેઓ તર્ફે દલીલો કરેલ ન હોય, સામાવાળા સંસ્થાનો હાલનાં કામે દલીલો કરવાનો હક્ક બંધ કરવામાં આવેલ છે.

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

-:: મુદ્દાઓ ::-

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 છુટા 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 ?

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

૧. નકારમાં.

૨. નકારમાં.

૩. નકારમાં.

૪. આખરી હુકમ મુજબ.

-:: કા ર ણો ::-

(9) **<u>મુદ્દા નં.૦૧ થી નં.૦૩</u> ::-** મુદ્દા નં.૧ તથા નં.૩ ની હકીકતો એકબીજાં સાથે સંકળાયેલ હોય, હાલનાં કામે હકીકતોનું પુનરાવર્તન ન થાય તે સારું મુદ્દા નં.૧ તથા નં.૩ ની ચર્ચા એકસાથે નીચે મુજબ કરવામાં આવેલ છે અને સંયુક્ત તારણ આપવામાં આવેલ છે.

(9.1) હાલનાં કામે અરજદાર તર્ફે માંગણા નિવેદનમાં જણાવેલ છે કે, "અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં તા.૧૮/૦૪/૨૦૧૯ થી ફરજ બજાવતાં હતા. અમો અમારી ફરજ બજાવતા હતા દરમ્યાન તા.૨૩/૦૩/૨૦૨૪ નાં રોજ ફરજ ઉપર હાજર થવા ગયેલ ત્યારે અમોને છુટ્ટાં કરવામાં આવેલ. આમ, અરજદારને તા.૨૩/૦૩/૨૦૨૪ નાં રોજથી નોકરીમાંથી મૌખીક હુકમથી છુટ્ટાં કરેલ છે તે સામાવાળાનું પગલુ તદ્દન ગેરકાયદેસરનું છે તેમ ઠરાવી, અરજદારને પડેલા દિવસોનાં પુરેપુરા પગાર સહીત તથા અન્ય તમામ આનુષાંગીક લાભો સહીત અરજદારને મુળ જગ્યાએ સળંગ સર્વિસથી નોકરીમાં પુન:સ્થાપીત કરવા તથા સદર રેફરન્સ સામાવાળાના કસુરને કારણે થયેલ હોય આ રેફરન્સ ખર્ચની રકમ રૂા.૨૫,૦૦૦/- સામાવાળા પાસેથી અપાવવા અરજદારે દાદ માંગેલ છે. સદર હકીકતો અન્વયે હાલનાં કામે સામાવાળા સંસ્થા તર્ફે જવાબ કે કોઇ પણ પ્રકારનાં પુરાવા રજુ કરી ખંડન કરવામાં આવેલ નથી. તે સંજોગોમાં અરજદાર દ્વારા ઉપરોક્ત હકીકતો આધારરૂપ પુરાવાથી પુરવાર કરવાની રહે છે.

(9.2) આ તબક્કે ઔધોગીક વિવાદ ધારા, ૧૯૪૭ ની કલમ-૨(એસ) માં કામદારની કરવામાં આવેલ વ્યાખ્યા વંચાણે લેવી જરૂરી છે જે નીચે મુજબ છે.

➢ **<u>કલમ-૨(એસ)</u>::-** *"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 સોળસો 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.

(9.3) વધુમાં 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 કરતા 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) - સળંગ નોકરી :-**

આ પ્રકરણના હેતુઓ માટે,

(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.

(10) <u>પુરાવાનાં બોજા બાબતે</u> :-

(10.1) ઉપરોક્ત કરેલ ચર્ચા તથા કાયદાકીય જોગવાઇ અને તે લગત નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ તથા નામદાર ગુજરાત હાઇકોર્ટ તથા નામદાર અન્ય હાઇકોર્ટનાં જુદાં-જુદાં ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપીત સિદ્ધાંતો વંચાણે લેતા અરજદારને છુટ્ટા કર્યા તે અગાઉનાં ૧૨ અંગ્રેજી માસમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવા બાબતે પુરાવો આપવાનો બોજો અરજદાર ઉપર છે. સદર વિગત સંબંધે :-

(૧) ૨૦૦૨(૪)એલઆઇએન ૧૧૭૬ (સુપ્રિમ કોર્ટ ઓફ ઇન્ડીયા) મેસર્સ એસેન દૈનકી વિરુદ્ધ રાજીવકુમાર.

(૨) ૨૦૦૪ એલએલઆર ૧૦૨૨ (સુપ્રિમ કોર્ટ ઓફ ઇન્ડીયા) મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન ફરીદાબાદ વિરુદ્ધ શીરી નિવાસ.

(૩) ૨૦૧૩ એલએલઆર ૨૪ (ગુજરાત હાઇકોર્ટ) એક્ઝીક્યુટીવ ઇન્જીનીયર અને અન્યો વિરુદ્ધ રાવલ વિઠ્ઠાભાઇ સગરામભાઇ અને બીજાંઓ.

વધુમાં સદર હકિકત સંબંધે ***નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટનાં (૧) ૨૦૦૨ એલએલઆર ૩૩૯, ધી રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફીસર વિરુદ્ધ એસ.ટી. હાદીમન (સુપ્રિમ કોર્ટ ઓફ ઇન્ડીયા)*** *ચુકાદામાં કામદારે દાવો કર્યો હતો કે તેણે ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું હતું અને તેને મૌખિક રીતે છૂટો કરવામાં આવ્યો હતો. માલીકે આ વાતનો ઇનકાર કર્યો હતો. કામદારે પુરાવા તરીકે માત્ર સોગંદનામું (મૌખિક જુબાની) રજૂ કર્યું હતું. નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ દ્વારા કોર્ટે ઠરાવ્યું કે માત્ર સોગંદનામું એ "સ્વ-સેવા" (self-serving) છે અને તેને પૂરતો પુરાવો માની શકાય નહીં. આમ, સદર કેસમાં થયેલ પ્રસ્થાપીત સિદ્ધાંતો "બીજા પક્ષકાર/અરજદાર દ્વારા ફક્ત માંગણા નિવેદનમાં પાછલા એક (૦૧) વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવાનું જણાવે તે પુરતો પુરાવો નથી." તે સાબિત કરવાની જવાબદારી અરજદાર (કામદાર) ની હતી કે તેણે ખરેખર છુટ્ટા થતા પહેલાના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું હતું... સોગંદનામું દાખલ કરવું એ માત્ર તેની પોતાની તરફેણમાં નિવેદન છે અને તેને પૂરતો પુરાવો ગણી શકાય નહીં.*

- *વધુમાં* ***સુરેન્દ્રનગર ડિસ્ટ્રિક્ટ પંચાયત વિરુદ્ધ ડાહ્યાભાઈ અમરસિંહ (૨૦૦૫) ૮ SCC ૭૫૦ નાં*** *કેસમાં દસ્તાવેજી પુરાવાઓની જરૂરિયાત ઉપર વધુ ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો. લેબર કોર્ટે કામદારની તરફેણમાં ચુકાદો આપ્યો હતો કારણ કે માલીક રેકોર્ડ રજૂ કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા હતા. પરંતુ નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે આ નિર્ણયને પલટી નાંખ્યો અને જણાવ્યું કે સાબિત કરવાની પ્રાથમિક જવાબદારી (Burden of Proof) કામદારની છે. જો કામદાર*

પગારની સ્લિપ, નિમણૂંક પત્ર રજૂ કરવામાં અથવા સહ-કર્મચારીની તપાસ કરવામાં નિષ્ફળ જાય, તો કોર્ટ માત્ર એટલા માટે રોજગાર અસ્તિત્વમાં હતો તેવું માની શકે નહીં કારણ કે માલીક મૌન છે.

- *વધુમાં **મેનેજર, આર.બી.આઈ., બેંગ્લોર વિરુદ્ધ એસ. મણી (૨૦૦૫) ૫ SCC ૧૦૦ નાં ચુકાદામાં** નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે ઠરાવ્યું કે "પુરાવો સાબિત કરવાની જવાબદારી" કામદાર ઉપર જ રહે છે. ભલે માલીક કેસનો બચાવ યોગ્ય રીતે ન કરે, તેમ છતાં કામદારે પોતાનો કેસ "નિર્ણાયક પુરાવા" (solid proof) સાથે સાબિત કરવો આવશ્યક છે. મૌખિક પુરાવાને પોતાની રીતે નિર્ણાયક માનવામાં આવતા નથી.*

- *વધુમાં **એસન દેઇંકી વિ. રાજીવ કુમાર અને શ્રી નિવાસ કેસમાં કોર્ટે ઠરાવેલ છે કે** - "ભારતીય પુરાવા અધિનિયમની જોગવાઈઓ ઔધોગિક ન્યાય નિર્ણયમાં સીધી રીતે લાગુ પડતી નથી, પરંતુ તેના સામાન્ય સિદ્ધાંતો ચોક્કસપણે લાગુ પડે છે. ઔધોગિક ટ્રિબ્યુનલ માટે એ જોવું પણ અનિવાર્ય છે કે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન થાય છે કે નહીં. કેસ સાબિત કરવાની જવાબદારી (Burden of proof) પ્રતિવાદી (કામદાર) ઉપર હતી કે તેણે કથિત છુટ્ટા (Retrenchment) કર્યાના અગાઉના બાર મહિનામાં ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું હતું. ઔધોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫(એફ) મુજબ, કામદારને છુટ્ટા કરવાનો આદેશ ત્યાં સુધી અસરકારક રહેશે નહીં જ્યાં સુધી તેની પૂર્વશરતો સંતોષવામાં ન આવે.*

આમ, ઉપરોક્ત ચુકાદામાં પ્રસ્થાપીત સિદ્ધાંત ધ્યાને લેતા અરજદારને છુટ્ટા કર્યા અગાઉનાં ૧૨ (બાર) અંગ્રેજી માસમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવા બાબતે પુરાવો આપવાનો બોજો અરજદાર ઉપર છે. હાલનાં કામે અરજદાર દ્વારા માત્ર પોતાના માંગણા નિવેદનમાં સામાવાળા સંસ્થામાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવાનું જણાવેલ છે. વધુમાં હાલનાં કામે અરજદાર તર્ફે કેસ હકીકત પુરવાર કરવા સારું માત્ર પોતાનું પુરાવા અંગેનું સૌગંદનામું રજુ રાખેલ છે. વધુમાં નિ.૧૨/૧ તથા નિ.૧૨/૨ સુધીનાં દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ રાખેલ છે. સદર દસ્તાવેજી પુરાવા વંચાણે લેવામાં આવેલ છે. વધુમાં નિ.૧૨/૩ થી અરજદારનાં બેન્ક સ્ટેટમેન્ટની નકલ દસ્તાવેજી પુરાવાનાં લીસ્ટમાં દર્શાવેલ છે તે

સદર દસ્તાવેજી પુરાવો હાલનનાં કામમાં રજુ રાખેલ નથી. આમ, અરજદાર તરફે રજુ દસ્તાવેજી પુરાવા વંચાણે લેતાં અરજદાર સામાવાળા સંસ્થાનાં કામદાર હોવાનું તેમજ અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવાનું પૂરવાર થયેલ નથી. વધુમાં ઉપરોકત પુરાવા સીવાય અરજદાર તર્ફે સદર હકીકત પુરવાર કરવા સારું અન્ય કોઈ આધારરૂપ પુરાવાઓ રજુ રાખેલ નથી. આ સંજોગોમાં ભારતીય સર્વોચ્ચ અદાલતનાં આ બાબતે અનેક સીમાચિહ્નરૂપ ચુકાદાઓ છે. આ ચુકાદાઓ પુષ્ટિ કરે છે કે માત્ર મૌખીક જુબાની કે સોગંદનામું કેસ સાબિત કરવા માટે પૂરતું નથી, ભલે એમ્પ્લોયર (માલીક) ગેરહાજર હોય અને એકતરફી કાર્યવાહી હોય.

(10.2) ઉપરોક્ત કલમની જોગવાઇઓ તથા તે અંગે નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ તથા નામદાર અન્ય હાઇકોર્ટ દ્વારા ઉપરોક્ત ચુકાદામાં થયેલ પ્રસ્થાપીત સિદ્ધાંતોને ધ્યાને લઈ, હાલનાં કામે અરજદાર તર્ફે માંગણા નિવેદનની હકીકત પુરવાર કરવા સારું રજુ કરેલ પુરવાઓનું વાંચણે લેતાં હાલનાં કામે અરજદાર તર્ફે માંગણા નિવેદનની હકીકત પુરવાર કરવા સારું માત્ર પુરાવાનું સોગંદનામું રજુ કરેલ છે. તેમજ નિ.૧૨/૧ થી અરજદારનાં વિ.વ.શ્ર દૃારા સામાવાળા સંસ્થાને આપેલ ડીમાન્ડ નોટીશની ઝેરોક્ષ નકલ રજુ રાખેલ છે. નિ.૧૨/૨ થી સદર નોટીશનાં ઓનલાઇન ટેકીંગ રીપોર્ટની ઝેરોક્ષ નકલ રજુ રાખેલ છે. સદર દસ્તાવેજી પુરાવા વંચાણે લેવામાં આવેલ છે. આ સીવાય અરજદાર સામાવાળા સંસ્થાને ત્યાં છેલ્લાં તા.૧૮/૦૪/૨૦૧૯ નાં રોજથી ફરજ બજાવતાં હતા. આ કામના સામાવાળા સંસ્થાએ અમો અરજદારના કોઇપણ જાતનાં વાંક, ગુના કે કસુર વિના તા.૨૩/૦૪/૨૦૨૪ નાંરોજ મૌખીક હુકમથી નોકરીમાંથી છુટ્ટા કર્યા હોવા અંગેનો કોઇ આધારરૂપ પુરાવા રજુ કરેલ નથી. વધુમાં અરજદાર દ્વારા સામાવાળા સંસ્થામાં તા.૧૮/૦૪/૨૦૧૯ નાં રોજથી ફરજ બજાવતા હોય અને અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાંથી માસીક પગાર મેળવતા હોય તો તે સમયગાળા દરમ્યાનનો કોઇ નિમણુંકપત્ર, પગાર સ્લીપ, પી.એફ.સ્લીપ કે બેન્ક સ્ટેટમેન્ટ રજુ કરેલ નથી. વધુમાં અરજદારને સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા નોકરીમાંથી મૌખીક હુકમથી છુટ્ટાં કર્યા હોય તો તે બાબતે અરજદારને સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા આપવામાં છુટ્ટાં કરવા બાબતનો પત્ર (ર્ટમીનેશન લેટર) કે અરજદાર સાથે જે તે સમયે કામ કરતાં સાથી હાલનાં કામે હાજર રખાવી સોગંદ ઉપર તપાસેલ નથી કે અન્ય કોઇ આધારરૂપ પુરાવો રજુ પુરવાર કરેલ નથી.

(10.3) વધુમાં હાલનાં કામે સામાવાળા સંસ્થાએ નવા કામદારોની ભરતી કરેલ હોય તો તેવા કામદારોને હાલનાં કામે હાજર રખાવી સોગંદ ઉપર તપાસેલ નથી. આમ, હાલનાં અરજદારે તા.૧૮/૦૪/૨૦૧૯ નાં રોજથી એકધારી અને સળંગ સામાવાળા સંસ્થામાં નોકરી કરતા હોવાની હકીકત અરજદાર તર્ફે રજુ આધાર પુરાવાથી પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ નિવડેલ છે. આમ, હાલનાં કામે અરજદારનું માંગણા નિવેદન ધ્યાને લેતાં તેમજ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ એક્ટ,૧૯૪૭ ની કલમ-૨૫(બી) ની વ્યાખ્યા તથા રજુ થયેલ પુરાવા જોતાં તેમજ ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપીત થયેલા સિદ્ધાંતો ધ્યાને લેતાં અરજદારે કામદાર છુટ્ટા કરેલ તે તારીખથી અગાઉનાં છેલ્લા ૧૨ માસમાં ૨૪૦ દિવસથી ઓછા નહી તેટલા દિવસો સુધી સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરેલ હોય, તે હકિકત પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ નિવડેલ છે. જેથી અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં કામદાર તરીકે કલમ-૨૫(બી) મુજબ સળંગ નોકરી કરેલ હોય તે હકિકત પણ પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ રહેલ હોવાનું ઠરાવવામાં આવે છે.

(10.4) આમ, ઉપરોક્ત ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંત ધ્યાને લેતા અરજદારને છુટ્ટાં કર્યા અગાઉનાં ૧૨ (બાર) અંગ્રેજી માસમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવા બાબતે પુરાવો આપવાનો બોજો અરજદાર ઉપર છે. વધુમાં અરજદાર તર્ફે માંગણા નિવેદનની હકીકત એવી છે કે અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં તા.૧૮/૦૪/૨૦૧૯ નાં રોજથી ફરજ બજાવતાં હોય તો તે સમયગાળા દરમ્યાનનો કોઇ નિમણુંકપત્ર રજુ કરેલ નથી કે અન્ય કોઇ આધારરૂપ પુરાવો રજુ પુરવાર કરેલ નથી. અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાંથી માસીક પગાર મેળવતા હોવા અંગેનો કોઇ આધાર પુરાવો રજુ કરેલ નથી. આમ, હાલનાં કામે અરજદારે તા.૧૮/૦૪/૨૦૧૯ થી તા.૨૩/૦૩/૨૦૨૪ સુધી એકધારી અને સળંગ સામાવાળા સંસ્થામાં નોકરી કરતા હોવાની હકીકત અરજદાર તર્ફે આધાર પુરાવાથી પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ નિવડેલ છે. આમ, હાલનાં કામે અરજદારનું માંગણા નિવેદન ધ્યાને લેતાં હાલનાં કામના અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામાં એકધારી અને સળંગ નોકરી કરેલ હોય તે અન્વયેનો આધારરૂપ પુરાવા રજુ કરવામાં નિષ્ફળ નિવડેલ હોવાનું ઠરાવવામાં આવે છે.

આમ, હાલનાં કામે અરજદાર દ્વારા સામાવાળા સંસ્થામાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવા બાબતે કોઇ મૌખીક કે દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરેલ નથી. સદર હકીકત સંબંધે ***નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટનાં (૧) ૨૦૦૨ એલએલઆર ૩૩૯, ધી રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફીસર વિરુદ્ધ એસ.ટી. હાદીમન***

(સુપ્રિમ કોર્ટ ઓફ ઇન્ડીયા) ચુકાદામાં થયેલ પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ એક્ટ,૧૯૪૭ ની કલમ-૨૫(બી) ની વ્યાખ્યા તેમજ ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત થયેલા સિદ્ધાંતો ધ્યાને લેતાં અરજદાર/કામદારને છુટ્ટાં કરેલ તે તારીખથી અગાઉનાં છેલ્લા ૧૨ માસમાં ૨૪૦ દિવસથી ઓછા નહી તેટલા દિવસો સુધી સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરેલ હોય, તે હકીકત પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ નિવડેલ છે. જેથી ઔધોગીક વિવાદ ધારા,૧૯૪૭ ની કલમ-૨(એસ) અરજદાર સામાવાળા સંસ્થાનાં કામદાર હતા તથા અરજદારે સામાવાળા સંસ્થાનાં કામદાર તરીકે કલમ-૨૫(બી) મુજબ સળંગ નોકરી કરેલ હોય તે હકીકત પણ પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ નિવડેલ હોવાનું ઠરાવવામાં આવે છે.

(10.5) આમ, ઉપરોક્ત વ્યાખ્યા તથા નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ તથા નામદાર ગુજરાત હાઇકોર્ટ તથા નામદાર અન્ય હાઇકોર્ટનાં જુદાં-જુદાં ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો વંચાણે લેતાં અરજદાર અને સામાવાળા સંસ્થા વચ્ચે ઓધોગીક વિવાદ ધારા, ૧૯૪૭ ની કલમ-૨(એસ) ની જોગવાઇ મુજબ માલીક-કામદારનો સંબંધ હોવાની હકીકત પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ રહેલ છે. તેમજ અરજદારે તેમને છુટ્ટાં કરેલાનાં અગાઉનાં ૧૨ (બાર) અંગ્રેજી માસમાં કુલ ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવું જરૂરી છે. હાલનાં કામે અરજદાર તર્ફે કોઈ પણ પ્રકારનાં આધારરૂપ આધાર પુરાવા રજુ કરવામાં આવેલ નથી. જેથી તા.૨૩/૦૩/૨૦૨૪ નાં અગાઉનાં વર્ષમાં અરજદારે ૨૪૦ દિવસ સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરેલ હોય તે હકીકત પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ રહેલ છે. તે સંજોગોમાં સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા અરજદારને છુટ્ટાં કરવામાં આવેલ પગલાંને ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ એક્ટ,૧૯૪૭ ની કલમ-૨૫(એફ) નો ભંગ ગણી શકાય નહીં.

(11) આમ, ઉપરોક્ત ચર્ચાનાં અંતે અને હાલનાં તબક્કે ***નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટનાં અપીલ (સિવિલ) નં.૩૫૯૫-૩૭૧૨/૧૯૯૯, તા.૧૦/૦૪/૨૦૦૬ સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટકા વિરુધ ઉમાદેવી અને બીજાઓનાં*** ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંત ધ્યાને લેતાં તથા ઉપરોક્ત ચર્ચા કરી તે મુજબ અરજદાર સામાવાળા સંસ્થાનાં કામદાર હોવાનું પુરવાર નહીં થયેલ હોવાનું ઠરાવવામાં આવેલ છે અને અરજદાર દ્વારા તેઓને છૂટ્ટાં કર્યા અગાઉનાં વર્ષમાં અરજદાર ૨૪૦ દિવસ સામાવાળા સંસ્થામાં કામગીરી કરેલ હોવાનું પુરવાર નહીં થયેલ હોવાનું ઠરાવવામાં આવેલ છે તે સંજોગોમાં અરજદારની સળંગ નોકરી પુરવાર થતી ના હોઇ, સામાવાળા સંસ્થાનું અરજદારને છુટ્ટાં કરવામાં આવેલ પગલું

ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ એક્ટ,૧૯૪૭ ની કલમ-૨૫(એફ) નો ભંગ ન હોય, સામાવાળા સંસ્થાનું અરજદારને નોકરીમાંથી છુટ્ટાં કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસરનું ઠરાવી શકાય નહી. તેમજ અરજદાર પડેલા દિવસોનાં પગાર તથા આનુષાંગીક લાભો સહિત મુળ જગ્યાએ પુન:સ્થાપીત થવાની દાદ મેળવવા હક્કદાર નહીં થતાં હોવાનું ઠરાવવામાં આવે છે. આમ, ઉપરોક્ત ચર્ચાનાં અંતે મુદ્દા નં.૧ થી નં.૩ નો જવાબ નકારમાં આપવામાં આવે છે તથા મુદ્દા નં.૪ નો જવાબ નીચે મુજબનો ન્યાયનાં હિતમાં નીચે મુજબનો આખરી હુકમ કરવામાં આવે છે.

-:: આખરી હુકમ ::-

(1) આથી હાલનાં અરજદારનો હાલનો રેફરન્સ કેસ **નામંજુર** કરવામાં આવે છે.

(2) ખર્ચ અંગે હુકમ કરવામાં આવતો નથી.

(3) સદર એવોર્ડ ગેઝેટમાં પ્રસિદ્ધ કરવો.

(4) હાલનાં કામે રજીસ્ટ્રી દ્વારા 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 ૧૯મી માહે જુન સને ૨૦૨૬ નાં રોજ ખુલ્લી અદાલતમાં વાંચી, સંભળાવી જાહેર કરવામાં આવે છે.

તારીખ :- ૧૯/૦૬/૨૦૨૬
સ્થળ :- કલોલ.

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

સ્ટેનો : વી.વી.ચાવડા.