

લેબર કોર્ટ, વડોદરાના પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસરશ્રી જે. ડી. સિંઘી સાહેબ સમક્ષ

આંક : ૧૩

રેફરન્સ (એલ.સી.વી.) નંબર : ૨૦૫/૨૦૧૫

પ્રથમ પક્ષકાર :: મેનેજરશ્રી,
FAG બેરીંગ્સ ઈન્ડિયા લીમીટેડ
માણેજા, વડોદરા.

વિરુદ્ધ

બીજા પક્ષકાર :: શ્રી રમેશભાઈ પ્રભાતભાઈ પરમાર
૮/૦, બરોડા લેબર યુનિયન,
૪૦૭, સીટી પ્લાઝા, ચોથો માળ,
મધ્યવર્તી સ્કુલ સામે,
દાંડીયા બજાર, વડોદરા.

રજુઆત : પ્રથમ પક્ષકાર તરફે પ્રતિનીધીશ્રી પિયુષ ડણાક.
બીજા પક્ષકાર તરફે યુનિયન પ્રતિનીધીશ્રી એમ. વી. જાદવ.

:: એ વોર્ડ ::

- (૧) આ કામમાં બંને પક્ષકારો વચ્ચેનો ઔદ્યોગિક વિવાદ આઈ. ડી. એક્ટની કલમ-૧૦(૧)(સી) હેઠળ મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રી વડોદરા તરફથી હુકમ ક્રમાંક : કે. એચ. / એસ. એચ. / એમ. સી. / ૫ / એ. જે. / ૧૪૧૮૮, તારીખ : ૦૯/૦૬/૨૦૧૫ ના રોજ મજુર અદાલત વડોદરાને ન્યાય નિર્ણય અર્થે બીજા પક્ષકારશ્રી રમેશભાઈ પ્રભાતભાઈ પરમારને પડેલા દિવસોના પરેપુરા પગાર તથા અન્ય મળવાપાત્ર તમામ લાભો સાથે નોકરીની સળંગતા સહિત નોકરીમાં મુળ જગ્યાએ પુનઃ સ્થાપિત કરવા કે કેમ ? તે મુદ્દાના નિર્ણય માટે અત્રેની કોર્ટને રીફર કરવામાં આવેલ છે.
- (૨) આ કામમાં પ્રથમ પક્ષકારને "કંપની" તેમજ બીજા પક્ષકારને "શ્રમયોગી" તરીકે હવે પછી સરળતા ખાતર સંબોધવામાં આવશે.
- (૩) અત્રેની અદાલત તરફથી સદર રેફરન્સના કામે પક્ષકારોને આંક-૨ થી નોટીસ ઈસ્યુ કરવામાં આવતા પક્ષકારોને નોટીસની ધોરણસરની બજવણી થયેલ છે. બીજા પક્ષકાર શ્રમયોગી તરફથી રેફરન્સની હકીકતોના સમર્થનમાં આંક-૪ થી તેમનું સ્ટેટમેન્ટ ઓફ કલેઈમ રજુ કરેલ છે. શ્રમયોગીએ તેમના સ્ટેટમેન્ટ ઓફ કલેઈમમાં મુખ્યત્વે એવી રજુઆત કરેલ છે કે, તેઓ પ્રથમ

પક્ષકાર કંપનીમાં તારીખ : ૨૨/૧૦/૧૯૮૩ ના રોજથી હોલ-૫ માં કવોલીટી એસ.આર.બી. સી.આર.બી. ખાતામાં આર.સી. ગેજ ઉપર ચેકીંગ કરવાનું કામ ખંત અને નિષ્ઠાપૂર્વક કરતાં હતાં અને તેઓ કાયમી કામદાર હતાં. તેમનો માસિક પગાર રૂ. ૩૦,૦૦૦/- હતો. કંપની બેરીંગનું ઉત્પાદન કરતી કંપની છે. કંપનીમાં ૧૦૦૦ થી વધુ કામદારો કામ કરે છે. કંપનીને મોડલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ, ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારો-૧૯૪૭, ફેક્ટરી એક્ટ વિગેરે મજૂર કાયદાઓ લાગુ પડે છે. વધુમાં એવી રજુઆત કરેલ છે કે, તેઓ કંપનીમાં ટેકનિકલ કક્ષામાં કામ કરતાં હતાં. તેઓ નોકરીમાં જોડાયા ત્યારથી છુટા થયા ત્યાં સુધી શારીરિક શ્રમ અને ટેકનિકલ કક્ષાનું કામ કરતાં હતાં. કંપનીમાં બે પ્રકારના સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ છે. એક શારીરિક શ્રમ અને ટેકનિકલ કક્ષાનું કામ કરતાં કર્મચારીઓ માટે અને બીજા કલેરીકલ અને સુપરવાઈઝરી કામ કરતાં કર્મચારીઓ માટે. હાલના શ્રમયોગીને મેન્યુઅલ અથવા ટેકનિકલ કામ કરતાં કામદારો માટેના પ્રમાણિત કરેલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ લાગુ પડે છે. કંપનીના કામદારોના યુનિયન પી.બી.આઈ. મજદૂર સભાએ સને : ૧૯૮૩ માં કરેલ અરજી ઉપર મદદનીશ મજૂર કમિશ્નરશ્રીએ તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૮૩ ના રોજ હુકમ કરી કામદારોની નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૭ વર્ષથી ૬૦ વર્ષની કરવામાં આવેલ છે. સદરહું હુકમની સામે કંપનીએ ઔદ્યોગિક અદાલતમાં અપીલ કરેલ, જે ઔદ્યોગિક અદાલતે નામંજૂર કરેલ હતી. જેથી પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ સદર હુકમ સામે નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં સ્પેશિઅલ સિવિલ એપિલિકેશન નંબર : ૧૨૦૦/૧૯૮૫ દાખલ કરેલ હતી. સદર સ્પેશિઅલ સિવિલ એપિલિકેશન કંપનીએ તારીખ : ૨૭/૦૪/૨૦૦૮ ના રોજ બિનશરતી રીતે પાછી ખેંચેલ છે. તેથી પ્રમાણિત અધિકારીશ્રીનો હુકમ કાયમ થયેલ છે. વધુમાં એવી રજુઆત કરેલ છે કે, ગુજરાત સરકારશ્રીના સ્થાયી હુકમો મુજબ પણ કામદારોની વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષની જ છે.

ત્યારબાદ શ્રમયોગી તરફથી એવી રજુઆત કરવામાં આવેલ છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ શ્રમયોગીને તારીખ : ૨૨/૦૭/૨૦૧૪ ના રોજ પત્ર આપી તારીખ : ૧૦/૦૮/૨૦૧૪ ના રોજથી ૫૮ વર્ષે ફરજીયાત રીતે નિવૃત્ત કરી છુટા કરેલ છે. આમ, શ્રમયોગીને ગેરકાયદેસર અને અન્યાયી રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલ છે. શ્રમયોગીને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા બાદ કોઈ નોકરી મળેલ નથી અને તેઓ બેકાર છે. આમ, શ્રમયોગી તરફથી ઉપરોક્ત હકીકતોએ માંગણાંનું નિવેદન રજુ કરી એવી દાદ માંગેલ છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીનું તારીખ : ૧૦/૦૮/૨૦૧૪ ના રોજ શ્રમયોગીને નિવૃત્તિના ઓથા હેઠળ સ્થાયી હુકમોનું ખોટું અર્થઘટન કરી છુટા કરવાનું પગલું

ગેરકાયદેસર અને અન્યાયી ઠરાવી રદબાતલ જાહેર કરવા તેમજ નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષની છે તેવું જાહેર કરવા અને પડેલા દિવસોના પુરેપુરો પગાર અન્ય તમામ લાભો સહિત સળંગ નોકરી ગણી ચુકવી આપે તેવો હુકમ કરવા અને રેફરન્સ ખર્ચ પેટે રૂ. ૫,૦૦૦/- અપાવવા દાદ માંગેલ છે.

(૪) આ કામમાં પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીને બીજા પક્ષકાર શ્રમયોગીના સ્ટેટમેન્ટ ઓફ કલેઇમની નોટીસ બજતા કંપની તરફે આંક-૬ થી લેખિત જવાબ રજુ કરેલ છે. કંપની તરફથી શ્રમયોગીના માંગણાના નિવેદનની તમામ હકીકતોનો ઈન્કાર કરી એવી તકરાર લેવામાં આવેલ છે કે, હાલના રેફરન્સને એસ્ટોપલ અને ડીલે એન્ડ લેયીઝના સિધ્ધાંતોનો બાધ નડે છે. શ્રમયોગી અને કંપની વચ્ચે કામદાર-માલિકનો સંબંધ નથી. શ્રમયોગી નિવૃત્ત થયેલ હોઈ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨(એસ) તથા કલમ-૨(એ) માં સમાવેશ થતો ન હોઈ કામદાર અને માલિકના સંબંધોનો અંત આવેલ હોઈ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈનું રક્ષણ મળી શકે નહીં. કંપનીએ શ્રમયોગીને ગ્રેજ્યુઈટી, રજાનો પગાર વિગેરે લેણાં ચુકવી આપેલ છે અને શ્રમયોગીએ તેનો કોઈપણ જાતના વાંધા વગર સ્વીકાર કરેલ છે. વધુમાં એવી રજુઆત કરવામાં આવેલ છે કે, શ્રમયોગીને ઓપરેટરના ગ્રેડમાંથી ટ્રેનીંગ આપીને એમ.સી.એમ. સ્ટાફ ગ્રેડની કેટેગરીમાં સમાવેશ કરવામાં આવેલ હતો. આમ, શ્રમયોગીને નિવૃત્ત કર્યા ત્યારે તેઓ ઓપરેટર તરીકે કામ કરતાં ન હતાં. કંપનીમાં નિવૃત્તિ વય ૫૮ વર્ષની છે તે મુજબ શ્રમયોગીને નિવૃત્તિ વય પુરી થતાં નિવૃત્ત કરવામાં આવેલ છે. શ્રમયોગીને ૬૦ વર્ષે નિવૃત્તિ આપવી એ કંપનીની મનસુફી ઉપર આધાર રાખે છે, એ કંપની માટે ફરજીયાત નથી. વધુમાં શ્રમયોગીને નિવૃત્તિની અગાઉથી જાણ કરવામાં આવેલ હતી. આમ, કંપની તરફથી ઉપરોક્ત હકીકતોએ જવાબ રજુ કરી શ્રમયોગીનો રેફરન્સ ખર્ચ સહિત રદ કરવા અરજ કરેલ છે.

(૫) બીજા પક્ષકાર શ્રમયોગી તરફથી રેફરન્સ તથા સ્ટેટમેન્ટ ઓફ કલેઇમની હકીકતો સાબિત કરવા માટે નીચે મુજબના મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરવામાં આવેલ છે.

:: મૌખિક પુરાવા ::

૧. આંક-૧૧ શ્રમયોગી રમેશભાઈ પ્રભાતભાઈ પરમારના પુરાવાનું સોગંદનામું.

:: દસ્તાવેજી પુરાવા ::

૧. નિ.૯/૧ શારીરિક શ્રમ અને ટેકનિકલ કામ કરનાર કામદારો માટે પ્રમાણિત અધિકારીશ્રીનો નિવૃત્તી વય મર્યાદા ૫૮ થી ૬૦ કરવાનો હુકમ, તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩.
 ૨. નિ.૯/૨ ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ દ્વારા અપીલ નંબર : ૦૨/૧૯૯૩ માં થયેલ હુકમની નકલ, તારીખ : ૩૦/૦૧/૧૯૯૫.
 ૩. નિ.૯/૩ નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં સ્પે. સી. એ. નંબર : ૧૨૦૦/૧૯૯૫ માં થયેલ હુકમની નકલ, તારીખ : ૨૭/૦૪/૨૦૦૬.
- (૬) પ્રથમ પક્ષકાર કંપની તરફે તેઓના જવાબના સમર્થનમાં નીચે મુજબના દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરેલ છે.

:: દસ્તાવેજી પુરાવા ::

૧. નિ. ૭/૧ શ્રમયોગીને આપેલ નિમણૂકપત્રની નકલ, તારીખ : ૨૭/૦૫/૨૦૦૩.
 ૨. નિ. ૭/૨ શ્રમયોગીને આપેલ નિમણૂકપત્રની નકલ, તારીખ : ૨૨/૧૦/૧૯૮૩.
 ૩. નિ. ૧૦/૧ યુનિયન અને કંપની વચ્ચે તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ના રોજ થયેલ સમાધાનની નકલ.
 ૪. રેકૉર્ડ્સ (એલ.સી.વી.) નંબર : ૧૩૮/૨૦૧૧ ના કામે નિ. ૨૨/૧ થી આઈ.ઈ.એસ.ઓ. કેસ નંબર : ૦૧/૨૦૧૦ ના કામે પસાર થયેલ હુકમની નકલ.
- ત્યારબાદ પક્ષકારો તરફે આંક-૧૨ થી કલોઝીંગ પુરસીસ રજુ કરી તેઓનો પુરાવો પુરો થયાનું જાહેર કરેલ છે.
- (૭) આ કામે અરજદાર તરફે વિ. યુનિયન પ્રતિનિધીશ્રી એમ. વી. જાદવની લેખિત દલીલો વંચાણે લીધી તથા મૌખિક દલીલો સાંભળી.

શ્રમયોગી તરફથી મુખ્યત્વે એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, શ્રમયોગી કંપનીમાં ઓપરેટર તરીકે ટેકનિકલ કક્ષામાં નોકરી કરતાં હતાં. આ બાબતે કંપની તરફથી કોઈ તકરાર લેવામાં આવેલ નથી. કંપની ટેકનિકલ કક્ષામાં કામ કરતાં કર્મચારીઓને ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરતી હોવાથી કામદારોના યુનિયને મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રી સમક્ષ તકરાર ઉપસ્થિત કરતાં મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રીએ તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરથી યુનિયનનો સુધારો માન્ય રાખી ટેકનિકલ કક્ષામાં કામ કરતાં કામદારની નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૬૦

વર્ષની ઠરાવેલી છે. તેથી શ્રમયોગી ૬૦ વર્ષે નિવૃત્ત થવા હકકદાર હોવા છતાં કંપનીએ ખોટી રીતે શ્રમયોગીને ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરેલ છે. કંપનીએ તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સર્ટીફાઈડ ઓર્ડરને ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલ સમક્ષ પડકારતાં ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલે કંપનીની અપીલ રદ કરેલી. ત્યારબાદ કંપનીએ નામદાર હાઈકોર્ટ સમક્ષ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલના ચુકાદાને સ્પેશિઅલ સિવિલ એપિલિકેશન નંબર : ૧૨૦૦/૧૯૯૫ થી પડકારેલી હતી. સદર સ્પેશિઅલ સિવિલ એપિલિકેશન ત્યારબાદ કંપનીએ બિનશરતી રીતે પરત ખેંચી લીધેલ છે. તારીખ : ૨૭/૦૪/૨૦૦૯ પછી રીટાયર થતાં તમામ ટેકનિકલ કક્ષાના કર્મચારીઓને નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષ લાગુ પડે છે. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ પછી કંપની અને કર્મચારીઓના યુનિયન વચ્ચે કોઈ સમાધાન કે એગ્રીમેન્ટ થયેલ નથી. કંપનીએ શ્રમયોગીને જે એપોઈન્ટમેન્ટ લેટર આપેલ છે તે સને : ૧૯૯૩ પહેલાંના છે. સને : ૧૯૯૩ પછી પ્રમોશન લેટર આપેલાં છે. એપોઈન્ટમેન્ટ લેટરમાં શરતો હોઈ શકે પરંતુ પ્રમોશન લેટરમાં કોઈ શરતો ના હોય. પ્રમોશન લેટરને એગ્રીમેન્ટ કે સેટલમેન્ટ કહી શકાય નહીં.

વધુમાં અરજદાર તરફે એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, કંપની અને પી.બી.આઈ. કર્મચારી યુનિયન વચ્ચે તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ કરવામાં આવેલી પરંતુ આ સમજૂતિ તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સર્ટીફાઈડ હુકમને લાગુ પડે નહીં. હાલના કેસમાં એપોઈન્ટમેન્ટ લેટર કે પ્રમોશન લેટરમાં કોઈ નિવૃત્તિ વય મર્યાદા લખવામાં આવેલ નથી. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, સને : ૧૯૮૯ માં કંપની અને પી.બી.આઈ. કર્મચારી યુનિયન વચ્ચે જે સમજૂતિ કરવામાં આવેલ છે તે મદદનીશ મંજૂર કમિશ્નરશ્રી સમક્ષ નોંધાયેલ નથી, તેથી આ સમજૂતિને ધ્યાને લઈ શકાય નહીં. આમ, શ્રમયોગીના યુનિયન પ્રતિનિધીશ્રી તરફથી ઉપર મુજબ દલીલો કરી શ્રમયોગીનો રેફરન્સ મંજૂર કરવા અરજ કરેલ છે. ઉપરોક્ત દલીલોના સમર્થનમાં શ્રમયોગી તરફથી નીચે મુજબના ચુકાદાઓ ઉપર આધાર રાખવામાં આવેલો છે.

૧. ૧૯૯૬(૬૧) ડી.એલ.ટી. પાના નંબર : ૩૬૬, નામદાર દીલ્હી હાઈકોર્ટ

દેવી દત્ત શર્મા વિરુદ્ધ મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન ઓફ દિલ્હી

ઉપરોક્ત ચુકાદો વંચાણે લેતાં તેમાં અરજદારે તઓ નિવૃત્ત થતાં પહેલાં નિવૃત્તિ ઉપર સ્ટે મેળવેલ અને તેમાં પિટીશનર "વર્કમેન" ની વ્યાખ્યામાં સમાવિષ્ટ થાય છે કે નહીં ? તે મુખ્ય મુદ્દો હતો. જ્યારે હાલના કેસમાં "વર્કમેન" ની કોઈ તકરાર નથી, તેથી આ ચુકાદો અરજદારને મદદરૂપ થતો નથી.

૨. ૧૯૯૪(૩) એલ.એલ.જે. પાના નંબર : ૪૫૯, નામદાર બોમ્બે હાઈકોર્ટ
ઈન્ડિયન ટોબેકો કંપની લીમીટેડ વિરુદ્ધ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ કોર્ટ, નાગપુર બેંચ

આ ચુકાદો વંચાણે લેતાં તે અનફેર લેબર પ્રેક્ટિસ અને પ્રોબેશન પિરીયડને લગતો ચુકાદો છે. જ્યારે હાલનો કેસ નિવૃત્તિ વચ મર્યાદા અંગેનો છે તેથી આ ચુકાદો પણ હાલના કેસને લાગુ પડતો નથી.

૩. ૨૦૧૬ એલ.એલ.આર. પાના નંબર : ૨૦૮, નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ
શોભા રામ રાતુરી વિરુદ્ધ હરીયાણા વિદ્યુત પ્રસારણ નિગમ લીમીટેડ અને બીજાઓ.

ઉપરોક્ત ચુકાદો વંચાણે લેતાં જ્યારે મેનેજમેન્ટની ભુલ હોય તો સંપૂર્ણ બેકવેજીસ ચુકવવાનો હુકમ કરવો જોઈએ. ઉપરોક્ત ચુકાદાની હકીકત અને હાલના કેસની હકીકતો અલગ-અલગ હોઈ ઉપરોક્ત ચુકાદો અરજદારને મદદરૂપ થતો નથી.

૪. લેટર પેટન્ટ અપીલ નંબર : ૮૭૭/૧૯૯૬, નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ, એફ.એ.જી.
પ્રિસીશન બેરીંગ્સ લીમીટેડ વિરુદ્ધ આર. વી. ગખ્ખર અને બીજા

ઉપરોક્ત ચુકાદો વંચાણે લેતાં કંપની ધ્વારા રીટ દાખલ કરવામાં આવેલ છે. વધુમાં ઉપરોક્ત ચુકાદો અરજદારને કેવી રીતે મદદરૂપ થાય છે તે હકીકત અરજદાર દર્શાવી શકેલ નથી.

આ કામે આ ઉપરાંત અરજદાર તરફે ૧૯૬૯(૨) એસ.સી.સી. પાના નંબર : ૫૯૮, નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ આગ્રા ઇલેક્ટ્રીક સપ્લાય કંપની લીમીટેડ વિરુદ્ધ અલ્લાદીન, ૧૯૭૩ એ.આઈ.આર. પાના નંબર : ૨૬૫૦, નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ, વેસ્ટર્ન ઈન્ડિયા મેચ કંપની લીમીટેડ વિરુદ્ધ વર્કમેનના ચુકાદાઓ રજુ કરેલ છે, જેની ચર્ચા આગળ કરવામાં આવશે.

- (૮) આ કામે સામાવાળા કંપની તરફે યુનિયન પ્રતિનિધીશ્રી પિયુષ ડણાક તરફે દલીલો કરવામાં આવેલ છે. તેઓ તેમની દલીલોમાં જણાવે છે કે, હાલના રેફરન્સનો ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ જોવામાં આવે તો શ્રમયોગીને ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલ છે કે કેમ ? અને તેઓ મુળ જગ્યાએ પુનઃ સ્થાપિત થવા હકદાર છે કે કેમ ? તે હકીકતનો નિર્ણય કરવાનો છે. ખરેખર શ્રમયોગીને ૫૮ વર્ષે નિવૃત્તિ વચમર્યાદા પુરી થતાં નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલાં છે તેથી ખરેખર ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ નિવૃત્તિ વચ મર્યાદા ૫૮ વર્ષ છે કે ૬૦ વર્ષ તે હોવો જોઈએ. આમ, ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ બેડ હોઈ રેફરન્સ કાયદાકીય રીતે ટકી શકે નહીં અને નામદાર કોર્ટ ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સની બહાર જઈ શકે નહીં તેથી રેફરન્સ રદ થવાને પાત્ર છે. આ કામે સામાવાળા કંપની

તરફે વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, આ કામે હાલના અરજદારને વચ મર્યાદા પુરી થતાં નિવૃત્ત કરવામાં આવેલ છે અને તેઓને અગાઉથી નિવૃત્ત કરવાના છે તેવી જાણ કરવામાં આવેલ તેમ છતાં પણ તે નિવૃત્તિને કોઈ ચેલેન્જ કરવામાં આવેલ નથી એટલે કે અરજદારે રીટાચરમેન્ટ સ્વીકારેલ છે. આ કામે વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, આ કામે અરજદારને નિવૃત્ત કરવામાં આવેલ છે એટલે કે અરજદારને નિવૃત્ત કરવાનું કૃત્ય "છટાણી" ની વ્યાખ્યામાં પડે નહીં. તેથી અરજદારની કોઈ છટાણી કરેલ ના હોઈ હાલનો રેફરન્સ ચાલવાપાત્ર ના હોઈ નામંજુર કરવા રજુઆત કરેલ છે.

વધુમાં સામાવાળા કંપની તરફે યુનિયન પ્રતિનિધીશ્રી પિયુષ ડણાક ધ્વારા એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, કામદારોના યુનિયન તરફથી આઈ.ઈ.એસ.ઓ. નંબર : ૦૧/૨૦૧૦ પણ દાખલ કરવામાં આવેલી અને આઈ.ઈ.એસ.ઓ. ની પ્રેચર અને હાલના રેફરન્સની પ્રેચર એકસરખી છે અને આઈ.ઈ.એસ.ઓ. નંબર : ૦૧/૨૦૧૦ માં તારીખ : ૨૮/૦૪/૨૦૧૭ ના રોજ નિર્ણય થઈ ગયેલ છે અને અરજદારની અરજી નામંજુર કરવામાં આવેલ છે. આમ, હાલનો વિવાદ એક જ પક્ષકારો વચ્ચે અને એકસરખો હોવાથી હાલના રેફરન્સને કન્સ્ટ્રક્ટીવ રેસજ્યુડીકેટાનો બાધ નડે છે. ત્યારબાદ શ્રી ડણાક તરફથી એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, કંપનીને સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ લાગુ પડે છે, મોડલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ લાગુ પડતાં નથી. વધુમાં જ્યારે કામદારો શરૂઆતમાં નોકરીમાં જોડાયા ત્યારે તેમની નિવૃત્તિ વચ મર્યાદા ૫૭ વર્ષ હતી અને સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ પણ ૫૭ વર્ષના હતાં. ત્યારબાદ તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ના રોજ કર્મચારીઓના યુનિયન પી.બી.આઈ. મજદુર સભા અને કંપની વચ્ચે થયેલ સમજૂતિ મુજબ નિવૃત્તિ વચ મર્યાદા ૫૭ થી વધારી ૫૮ વર્ષ કરવામાં આવેલી. તે જ રીતે દરેક કામદારને માસ્ટર ક્રાફ્ટસમેનનો હોદ્દો આપી પ્રમોશન આપવામાં આવેલ છે અને તે પ્રમોશન લેટરમાં પણ નિવૃત્તિ વચ મર્યાદા ૫૮ વર્ષ બતાવવામાં આવેલ છે. દરેક કર્મચારીએ આ પ્રમોશનના લાભો મેળવેલાં છે તેથી આ પ્રમોશન લેટર ઈનટોટાલીટી લાગુ પડે તેને પિસમીલ ધ્યાને લઈ શકાય નહીં. વધુમાં કંપનીને સૌપ્રથમ સને : ૧૯૭૧ માં કરાવેલાં સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ લાગુ પડતાં હતાં અને તે સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ મુજબ નિવૃત્તિ વચ મર્યાદા ૫૭ વર્ષની હતી. ત્યારબાદ કંપનીના કામદારોનું યુનિયન પી.બી.આઈ. મજદુર સભા અને કંપની વચ્ચે તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ના રોજ કરવામાં આવેલ સમજૂતિ મુજબ નિવૃત્તિ વચ મર્યાદામાં ૧ વર્ષનો વધારો કરી ૫૮ વર્ષ કરવામાં આવેલ છે. આમ, ૧૯૭૧ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર અમલમાં હતાં

અને ૧૯૮૯ ની સમજૂતિ મુજબ કર્મચારીઓને ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરવામાં આવતાં હતાં. આમ, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ અને પ્રમોશન લેટર મુજબ નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૮ વર્ષની હોઈ તે મુજબ જ દરેક કામદારને નિવૃત્ત કરવામાં આવેલાં છે.

વધુમાં કંપની તરફે એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરમાં નિવૃત્તિની વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષની રહેશે અથવા તો જે-તે સમયે અમલમાં હોય તેવા કોઈ કાયદા હેઠળ માલિક અને કામદારને બંધનકર્તા હોય તેવી કોઈ કબુલાત, પતાવટ અથવા નિવેડા ધ્વારા માલિક અને કામદાર વચ્ચે કબુલ કરવામાં આવે તેવી બીજી રહેશે તેવો ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલો છે તેથી તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ નું સમાધાન અમલમાં હતું અને તે મુજબ કામદારોને નિવૃત્ત કરવામાં આવેલાં છે.

વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, પ્રમોશન લેટરમાં અને નિમણૂક પત્રમાં નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૮ વર્ષનો સ્પષ્ટ ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલો છે. વધુમાં એવી પણ દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, નામદાર લેબર કોર્ટે આઈ.ઈ.એસ.ઓ. કેસ નંબર : ૦૧/૨૦૧૦ ના કેસમાં યુનિયનની માંગણી નામંજૂર કરેલી છે. દરેક કર્મચારીએ તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ના સેટલમેન્ટના લાભો મેળવેલાં છે અને તે મુજબ નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૭ થી વધારી ૫૮ ની કરવામાં આવેલી છે તેથી આ સેટલમેન્ટની વેલીડીટીને કાયદેસર રીતે પડકારી શકાય નહીં. આમ, એપોઈન્ટમેન્ટ લેટર, પ્રમોશન લેટર અને તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ પ્રમાણે કંપનીની મનસુકી પ્રમાણે કંપનીએ કામદારને ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરેલાં છે તેથી હાલનો રેફરન્સ રદ કરવા રજુઆત કરેલ છે.

- (૯) આ કામે રેકર્ડ ઉપરની હકીકતો, રજુ થયેલા મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાઓ અને બંને પક્ષના વિ. વકીલશ્રીઓની દલીલો ધ્યાને લેતાં આ રેફરન્સના ન્યાયિક નિર્ણય અર્થે નીચે મુજબના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

:: મુદ્દાઓ ::

- (૧) શું શ્રમયોગી એ હકીકત સાબિત કરે છે કે, કંપનીએ તેમને સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરની જોગવાઈઓનો ભંગ કરી ૫૮ વર્ષે ગેરકાયદેસર રીતે નિવૃત્ત કરેલાં છે ?
- (૨) શું શ્રમયોગી એ હકીકત સાબિત કરે છે કે, તેઓ તેમની અસલ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના પગાર સાથે પુનઃ સ્થાપિત થવા હકકદાર છે ?
- (૩) શું હુકમ ?

(૧૦) ઉપરોક્ત મુદ્દાઓ પરત્વેના મારા ન્યાયિક નિર્ણયો નીચે મુજબ છે.

:: નિર્ણયો ::

- (૧) નકારમાં.
- (૨) નકારમાં.
- (૩) આખરી હુકમ મુજબ.

:: કારણો ::

(૧૧) મુદ્દા નંબર (૧) :

ઉપરોક્ત મુદ્દાની હકીકત સાબિત કરવા માટે શ્રમયોગી તરફથી આંક-૧૧ થી પુરાવો રજુ કરવામાં આવેલો છે. શ્રમયોગી એવો પુરાવો આપે છે કે, તેઓ કંપનીમાં તારીખ : ૨૨/૧૦/૧૯૮૩ ના રોજથી ઓપરેટરના હોદ્દા ઉપર ખંત અને નિષ્ઠાપૂર્વક ફરજો બજાવતાં હતાં. તેઓ ટેકનિકલ અને શારીરિક શ્રમનું કામ કરતાં હતાં. એમ.સી.એમ. તરીકે પ્રમોશન મળવા છતાં કામનો પ્રકાર બદલાયેલ ન હતો. વધુમાં એવો પુરાવો આપે છે કે, શારીરિક શ્રમ અને ટેકનિકલ કક્ષાનું કામ તેઓ નોકરીમાં જોડાયા ત્યારથી છુટા થયા ત્યાં સુધી કરેલ છે. કંપનીમાં બે પ્રકારના સર્ટીફિકેટ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ છે, એક શારીરિક શ્રમ અને ટેકનિકલ કક્ષાનું કામ કરતાં કર્મચારીઓ માટે અને બીજા કલેરીકલ અને સુપરવાઈઝરી કામ કરતાં કર્મચારીઓ માટે. વધુમાં એવો પુરાવો આપે છે કે, કામદારોના યુનિયન પી.બી.આઈ. મજદુર સભાએ શારીરિક શ્રમ અને ટેકનિકલ કામ કરતાં કામદારો વતી સને : ૧૯૯૩ માં કરેલ અરજી ઉપર મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રીએ તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના રોજ હુકમ કરી કામદારોની નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષની કરેલ છે.

શ્રમયોગીની કંપનીના પ્રતિનિધીશ્રી તરફથી કરવામાં આવેલ ઉલટ તપાસ જોવામાં આવે તો એવી હકીકત જણાવે છે કે, મને નિ. ૭/૧ બતાવવામાં આવે છે જે મને કંપનીએ આપેલ માસ્ટર ક્રાફ્ટસમેનનો નિમણૂક પત્ર છે. મને નિ. ૭/૨ બતાવવામાં આવે છે જે મને કંપનીએ આપેલ નિમણૂક પત્ર છે. મને નિ. ૧૦/૧ બતાવવામાં આવે છે તે જોઈને કહું છું કે, તે કંપની તથા પી.બી.એ. કર્મચારી સંઘ વચ્ચે થયેલ સમાધાન છે.

(૧૨) પ્રસ્તુત રેકૉર્ડ્સમાં એ હકીકત બિનતકરારી છે કે, શ્રમયોગી કંપનીમાં ટેકનિકલ કક્ષામાં કામ કરતાં હતાં. શ્રમયોગીને નિમણૂક પત્ર પણ આપવામાં આવેલ હતો. ત્યારબાદ માસ્ટર ક્રાફ્ટસમેન તરીકે પ્રમોશન આપી બીજો નિમણૂક પત્ર પણ આપવામાં આવેલો. એ હકીકત પણ બિનતકરારી છે કે,

કંપનીને મોડલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ લાગુ પડતાં નથી પરંતું કંપનીને પોતાના સર્ટીફાઇડ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ લાગુ પડે છે. કંપનીને સૌ પ્રથમ સને : ૧૯૭૧ માં કરાવેલાં સર્ટીફાઇડ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ લાગુ પડતાં હતાં અને તે સર્ટીફાઇડ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ મુજબ નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૭ વર્ષની હતી. ત્યારબાદ કંપનીના કામદારોનું યુનિયન પી.બી.આઈ. મજદુર સભા અને કંપની વચ્ચે તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ના રોજ કરવામાં આવેલ સમજૂતિ મુજબ નિવૃત્તિ વય મર્યાદામાં ૧ વર્ષનો વધારો કરી ૫૮ વર્ષ કરવામાં આવેલ. તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ કામદારોના યુનિયન પી.બી.આઈ. મજદુર સભા અને કંપની વચ્ચે કરવામાં આવેલી. એ હકીકત સ્વીકૃત છે કે, શ્રમયોગી પી.બી.આઈ. કર્મચારી એસોસિએશનના સભ્ય હતાં અને એ હકીકત પણ એડમિટેડ છે કે, કંપની અને પી.બી.આઈ. એસોસિએશન વચ્ચે જે કોઈ સમાધાન થયા તે દરેક કર્મચારીને લાગુ પડે છે. એ હકીકત પણ સ્વીકૃત છે કે, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ મુજબના લાભો દરેક કર્મચારીએ સ્વીકારેલાં છે અને તેથી જ તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ મુજબ દરેક કર્મચારીને કંપનીએ ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરેલ છે. તેથી આ સમજૂતિ દરેક કર્મચારીને બંધનકર્તા રહે છે. શ્રમયોગીના વિ. યુનિયન પ્રતિનીધીશ્રી તરફથી એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ કોઈ કાયદા હેઠળ કરવામાં આવેલ નથી કે તે કન્સીલીએશન ઓફીસરશ્રી સમક્ષ નોંધવામાં આવેલ નથી. તેથી આ સમજૂતિ કામદારોને બંધનકર્તા નથી. આ દલીલના સમર્થનમાં એ.આઈ.આર. ૧૯૭૩ નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ પાના નંબર : ૨૬૫૦ ઉપર પ્રસિદ્ધ થયેલ વેસ્ટર્ન ઇન્ડિયા મેચ કંપની લીમીટેડ વિરુદ્ધ વર્કમેનના ચુકાદા ઉપર આધાર રાખવામાં આવેલો છે. પ્રતિપક્ષે કંપનીના પ્રતિનીધીશ્રી ડાહ્યાક તરફથી એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, આ સમજૂતિ કર્મચારીના યુનિયન અને કંપની વચ્ચે કરવામાં આવેલી અને તેના તમામ લાભો તમામ કર્મચારીઓએ લીધેલાં છે. તેથી આ સમજૂતિ દરેક કર્મચારીને બંધનકર્તા રહે છે. બંને પક્ષો તરફથી કરવામાં આવેલ ઉપરોક્ત દલીલો જોતાં અને ઉપરોક્ત ચુકાદો વંચાણે લેતાં તેમાં પેરા નંબર (૧૦) માં એવું ઠરાવવામાં આવેલું છે કે, "It is pointed out on behalf of the Company that S.18 of the Industrial Disputes Act provides that any settlement between the employer and the workman is binding on them. It is said that accordingly the special agreement in the present case would be binding on Prem Singh. It is not necessary to construe Section 18 in this case because it is governed by the provisions of the Uttar Pradesh Industrial Disputes Act. Section 6-B(1) of this Act deals with a settlement arrived at by agreement between the employer and workmen otherwise than in the course of conciliation

proceeding. Sub-section (2) thereof provides that after the settlement is arrived at, the parties to the settlement or any one of them 'may' apply to the Conciliation Officer of the area concerned for the registration of the settlement. Sub-section (3) is important. It provides that while considering the question of the registration of a settlement, the Conciliation Officer shall examine whether it is inexpedient to do so on public ground affecting social justice or whether the settlement has been brought about as a result of collusion, fraud or misrepresentation. We think that the word 'may' in sub-section (2) should be read as 'shall' in the context of sub-section (3). If social justice is to be ensured and if collusion, fraud or misrepresentation is to be eliminated it is necessary that every privately negotiated settlement should be submitted for registration to the Conciliation Officer. It may be observed that the U. P. Act also insists on the three party participation in the settlement of terms of employment. In the result, the Company cannot enforce the special agreement on the pretext that Prem Singh had voluntarily agreed to it. The conciliation Officer having had no say in the making this agreement, the consent of Prem Singh is meaningless."

ઉપરોક્ત ચુકાદો ધ્યાને લેતાં હાલના કેસમાં શ્રમયોગી તરફથી એવી કોઈ તકરાર લેવામાં આવેલ નથી કે, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ કોલ્ચુક્ષન, ફોડ અથવા તો મિસરીપ્રેઝેન્ટેશન દ્વારા કરવામાં આવેલી છે. ઉલ્ટાનું શ્રમયોગીએ ઉલટ તપાસમાં એ હકીકતને સ્વીકૃતિ આપેલી છે કે, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ તેમને બંધનકર્તા છે અને તેના લાભો તેમને મળેલાં છે. તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ કામદારોના હિતમાં કરવામાં આવેલ સમજૂતિ છે કારણ કે, આ સમજૂતિ અગાઉ કંપનીને સને : ૧૯૭૧ ના સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ લાગુ પડતાં હતાં અને સને : ૧૯૭૧ ના સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ મુજબ કામદારોને ૫૭ વર્ષે નિવૃત્ત કરવાના હતાં. જ્યારે તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિમાં અન્ય લાભો પણ આપવામાં આવેલાં છે અને નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૭ વર્ષથી વધારીને ૫૮ વર્ષની કરવામાં આવેલી છે એટલે કે આ સમજૂતિ સને : ૧૯૭૧ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ વિરુદ્ધની સમજૂતિ નથી. વધુમાં જ્યારે છુટા કરવાનું કૃત્ય વિક્ટીમાઈઝેશન કે માલાફાઈડ કે અનફેર લેબર પ્રેક્ટિસ કરીને છુટા કરેલ હોય ત્યારે લેબર કોર્ટ ઇન્ટરફીયર કરી શકે. તેથી ઉપરોક્ત ચુકાદો અરજદારને મદદરૂપ થતો નથી અને જ્યારે જે સમજૂતિ કામદારોના હિતમાં હોય અને કામદારોએ સમજૂતિના લાભો તેઓ રીટાયર થયા ત્યાં સુધી સ્વીકારેલાં હોય ત્યારે તે

સમજૂતિ તેમને બંધનકર્તા બની જાય છે. આમ, હું અરજદારના યુનિયન પ્રતિનિધીશ્રીની દલીલો સાથે સંમત થતો નથી અને તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ કાયદેસરની સમજૂતિ છે તેવું માનું છું.

(૧૩) પ્રસ્તુત કેસમાં એ હકીકત બિનતકરારી છે કે, કામદારોના યુનિયન તરફથી મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રીને કામદારોની નિવૃત્તિ વય મર્યાદા વધારવા માટે રજુઆત કરવામાં આવતાં તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ અસ્તિત્વમાં આવેલાં. તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ મેન્યુઅલ અથવા ટેકનિકલ કામ કરતાં કામદારોને લાગુ પડે છે. હાલના શ્રમયોગી પણ મેન્યુઅલ અને ટેકનિકલ કામ કરતાં કર્મચારી છે. મદદનીશ મજૂર કમિશ્નરશ્રીએ તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સમાં "કામદારની નિવૃત્તિ માટેની ઉંમર અથવા નિવૃત્તિ વય ૬૦ વર્ષની રહેશે અથવા જે-તે સમયે અમલમાં હોય તે કોઈ કાયદા હેઠળ માલિક અને કામદારને બંધનકર્તા હોય તેવી કોઈ કબુલાત, પતાવટ અથવા નિવેડો દ્વારા માલિક અને કામદાર વચ્ચે કબુલ કરવામાં આવે તેવી બીજી ઉંમર રહેશે." આમ, આ સુધારો વંચાણે લેતાં તેના પહેલાં ભાગમાં નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષ રહેશે તેવું ઠરાવવામાં આવેલું છે જ્યારે બીજા ભાગમાં જે-તે સમયમાં અમલમાં હોય તેવી કોઈ કબુલાત, પતાવટ અને નિવેડો દ્વારા કબુલ કરવામાં આવે તેવી બીજી ઉંમર રહેશે તેવું ઠરાવેલું છે એટલે કે, ૬૦ વર્ષની નિવૃત્તિ વય મર્યાદા એ અપર લિમીટ છે. કંપનીના યુનિયન પ્રતિનિધીશ્રી તરફથી આ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સમાં કરવામાં આવેલ સુધારા અંગે એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સમાં જ સ્પષ્ટપણે એવો ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલો છે કે, જે-તે સમયમાં અમલમાં હોય કે કોઈ કાયદા હેઠળ માલિક અને કામદારને બંધનકર્તા હોય તેવી કબુલાત, પતાવટ અથવા નિવેડો દ્વારા કબુલ કરવામાં આવે તેવી બીજી ઉંમર રહેશે એટલે કે, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ કામદારોના યુનિયન અને માલિક દ્વારા કબુલ કરવામાં આવેલ છે અને તે બંનેને બંધનકર્તા છે તેથી નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૮ વર્ષની જ ગણાય. પ્રતિપક્ષે યુનિયન પ્રતિનિધીશ્રી એમ. વી. જાદવ તરફથી એવી દલીલ કરવામાં આવેલ છે કે, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ સને : ૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સને લાગુ પડતી નથી. તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર પછી બંને પક્ષો વચ્ચે કોઈ સમજૂતિ કરવામાં આવેલ નથી. તેથી તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ ધ્યાને લઈ શકાય નહીં. બંને પક્ષો તરફથી કરવામાં આવેલ ઉપરોક્ત દલીલો તથા તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ ધ્યાને લેતાં કામદારોની નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૮ વર્ષની ઠરાવવામાં આવેલી છે. જ્યારે તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સમાં નિવૃત્તિ વય

મર્યાદા ૬૦ વર્ષની ઠરાવવામાં આવેલી છે. તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરનો પ્રથમ ભાગ મેન્ડેટરી સ્વરૂપનો છે જ્યારે બીજો ભાગ કંપની અને કામદારોની મુનસુફી ઉપર આધાર રાખે છે. આમ, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ ધ્યાને લેતાં નિવૃત્તિ વય મર્યાદા ૫૮ વર્ષની કરવામાં આવેલી છે. તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ ૨૬ કરવામાં આવેલ નથી કે આ સમજૂતિ કોઈપણ કામદારે પડકારેલ નથી. આમ, તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર ફ્રેમ કરવામાં આવ્યા તે વખતે તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ અમલમાં હતી અને તે માલિક અને કામદારને બંધનકર્તા છે અને બંને પક્ષો દ્વારા તે કબુલ પણ રાખવામાં આવેલ છે. આમ, તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ ધ્યાને લેતાં કામદારોની નિવૃત્તિની વય મર્યાદા ૫૮ વર્ષની છે તેવું માની શકાય.

(૧૪) શ્રમયોગીના યુનિયન પ્રતિનિધીશ્રી તરફથી રજુ કરવામાં આવેલાં ૧૯૬૯(૨) એસ.સી.સી. પાના નંબર : ૫૯૮ ઉપર પ્રસિદ્ધ થયેલાં આગ્રા ઈલેક્ટ્રીક સપ્લાય કંપની લીમીટેડ વિરૂદ્ધ અલાદીન નો ચુકાદો વંચાણે લેતાં, આ કેસ મુજબ કામદારો નોકરીમાં દાખલ થયા અગાઉ કંપનીના કોઈ સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર ન હતાં પરંતુ ત્યારબાદ કંપનીએ સર્ટીફાઈડ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર કરેલ હતાં અને કંપનીએ કામદારોને સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરની જોગવાઈ વિરૂદ્ધ છુટા કરેલાં હતાં તેથી લેબર કોર્ટે રીટાયરમેન્ટને ગેરકાયદેસર ઠરાવી રીઈન્સ્ટેટમેન્ટનો ઓર્ડર કરેલો. જ્યારે હાલના કેસમાં કંપનીએ તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ મુજબ કામદારોને ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરેલાં છે. ચોક્કસપણે સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર મુજબ નિવૃત્તિની વય મર્યાદા ૬૦ વર્ષની છે પરંતુ તેના કલોઝ મુજબ જે-તે સમયમાં અમલમાં હોય તેવા સમાધાન, સમજૂતિને પણ ધ્યાને લેવાની છે અને તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિ અમલમાં હતી તેથી કંપનીએ કામદારોને ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરેલાં છે. આમ, આ ચુકાદો હાલના કેસને લાગુ પડતો નથી.

(૧૫) આમ, ઉપરોક્ત સમગ્ર ચર્ચાને અંતે કંપનીએ તારીખ : ૦૯/૧૦/૧૯૮૯ ની સમજૂતિના આધારે શ્રમયોગીને ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરેલાં છે. આ સમજૂતિ તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર ઘડવામાં આવેલ તે વખતે અસ્તિત્વમાં હતી તેથી કંપનીનું શ્રમયોગીને ૫૮ વર્ષે નિવૃત્ત કરવાનું પગલું ગેરકાયદેસર કહી શકાય નહીં. વધુમાં કામદારોના યુનિયન તરફથી તારીખ : ૧૨/૦૪/૧૯૯૩ ના સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરના ઈન્ટરપ્રિટેશન બાબતે કરવામાં આવેલ I.E.S.O. No.: 01/2010 તારીખ : ૨૮/૦૪/૨૦૧૭ ના હુકમથી નામંજુર કરવામાં આવેલ છે. આમ, શ્રમયોગી

મુદ્દા નંબર (૧) ની હકીકતો સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ હોઈ **મુદ્દા નંબર (૧)** નો નિર્ણય "**નકારમાં**" ઠરાવું છું.

(૧૬) **મુદ્દા નંબર (૨) :**

આમ, ઉપરોક્ત ચર્ચા કર્યા પ્રમાણે અરજદાર એ હકીકત સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ છે કે, તેમને કંપનીએ ૫૮ વર્ષે ખોટી રીતે નિવૃત્ત કરેલાં છે. જ્યારે કંપનીએ શ્રમયોગીને ૫૮ વર્ષે ગેરકાયદેસર રીતે નિવૃત્ત કરેલ ન હોય ત્યારે શ્રમયોગી નોકરીમાં પુનઃ સ્થાપિત થવા કે પડેલા દિવસોનો પગાર મેળવવા હકકદાર થતાં નથી. આમ, શ્રમયોગી **મુદ્દા નંબર (૨)** ની હકીકતો પણ સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલાં હોઈ તેનો નિર્ણય પણ "**નકારમાં**" ઠરાવવામાં આવે છે અને **મુદ્દા નંબર (૩)** પરત્વે આખરી હુકમ નીચે મુજબ કરવામાં આવે છે.

// આ ખ રી હુ ક મ //

- (૧) શ્રમયોગીનો રેકૉર્ડ્સ આથી નામંજૂર કરવામાં આવે છે.
(૨) ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

સ્થળ : વડોદરા.
તારીખ : ૨૧/૦૮/૨૦૧૯
આર. આર. પરમાર-પી.એ.

(જાવેદભાઈ દાઉદભાઈ સિંઘી)
જી.જે.૦૦૮૮૦
જજ(સિનીયર ડીવીઝન)
લેબર કોર્ટ નંબર (૧), વડોદરા