सत्यमेव जयते

રજુ તારીખ	૧૭	૧૦	૨૦૨૪
દાખલ તારીખ	૧૭	૧૦	૨૦૨૪
ફેંસલ તારીખ	૧૫	૦૬	૨૦૨૬
અવધિ	દિવસ	માસ	વર્ષ
	૨૯	૦૭	૦૧

મે.જુનાગઢ મજુર અદાલતના પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર સમક્ષ, મુ. જુનાગઢ.

રેફરન્સ (ટી) કેસ નં.૩૮/૨૦૨૪
આંક-૩૫

પ્રથમ પક્ષકાર :- મદદનીશ સંશોધન વૈજ્ઞાનિક,
તેલીબિયા સંશોધન યોજના,
જુનાગઢ કૃષિ યુનિવર્સિટી, જોરાવરબાગ,
મું.માણાવદર, જી.જુનાગઢ.

વિરુદ્ધ

બીજા પક્ષકાર :- શ્રી ગોવિંદભાઈ કાથડભાઈ ખટારીયા,
ઉ.વ.આઃ૫૦,
ગાયત્રી મંદિર પાછળ, મું.માણાવદર,
જી.જુનાગઢ.

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે : વિ.વ.શ્રી એમ.એમ.વડિયા
બીજા પક્ષકાર તરફે : વિ.વ.શ્રી પી.એચ.કણઝારીયા

-:: એવોર્ડ ::-

1 ઉપરોક્ત બંને પક્ષકારો વચ્ચેનો ઔદ્યોગિક વિવાદ અને તેના નિરાકરણ અર્થે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૧૦(૧)(સી) હેઠળ મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રી જુનાગઢની કચેરીના હુકમ ક્રમાંક નં. કે.એચ/એસ.એચ.એમ.સી./આઈ.ડી.આર./મશ્રઆ/જુના/૧૪/૨૦૨૪ તા.૧૧/૧૦/૨૦૨૪ થી શ્રમયોગી એટલે કે બીજા પક્ષકારને તેમના પડેલા દિવસોના પગાર સાથે નોકરી સળંગ ગણી નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા જોઈએ કે કેમ? તે મુદ્દાના ન્યાય નિર્ણય માટે અત્રેની અદાલતને રીફર કરેલ છે.

2 આ કામમાં સરળતા ખાતર પ્રથમ પક્ષકારને હવે પછી **સામાવાળા** તરીકે અને બીજા પક્ષકારને **અરજદાર** તરીકે સંબોધવામાં આવશે.

3 ત્યારબાદ અત્રેની કોર્ટમાં સદર અરજી રેફરન્સ કેસ તરીકે દાખલ કરેલ અને અરજદારને નોટીસ કરતા ધોરણસરની નોટીસ બજી જતા અરજદારે તેઓના વકીલશ્રી દ્વારા આંક–૮ થી માંગણા નીવેદન રજુ કરેલ છે જેમાં તેઓ જણાવે છે કે, તેઓ સામાવાળા સંસ્થામાં રોજમદાર મજુર તરીકે અને ત્યારબાદ સાથી/ખેડુત તરીક તા.૦૨/૦૫/૨૦૦૧ થી છુટા કર્યા તા.૧૮/૦૭/૨૦૨૪ સુધી એકધારી અને સળંગ નોકરી કરેલ તેમજ દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસોથી વધારે કામ કરેલ તેમ છતાં નોટીસ, નોટીસ–પે આપ્યા વગર મજુર કાયદાની જોગવાઈઓનો ભંગ કરી મૌખીક આદેશથી છુટા કરેલ તથા છુટા કર્યા વખતે સામાવાળા તેઓને દૈનિક વેતન રૂા.૩૭૫/– આપતા હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં છુટા કરતા અરજદારે તા.૨૦/૦૭/૨૦૨૪ ના રોજ સામાવાળાને ડિમાન્ડ નોટીસ કરેલ જેનો સામાવાળાએ તા.૨૪/૦૭/૨૦૨૪ ના રોજ ઉડાઉ જવાબ આપેલ. વધુમાં જણાવેલ કે તેઓનો પગાર શરૂઆતમાં મસ્ટર રોલ ઉપર રેવન્યુ સ્ટેમ્પ લગાડી ત્યારબાદ ચેક, બેન્ક ખાતામાં તેમજ ક્યારેક રોકડમાં ચુકવવામાં આવતો. તેઓ સામાવાળા સંસ્થામાં જે જગ્યાએ કામ કરતા તે હાલ બીજા માણસો પાસે કરાવે છે જે અરજદાર કરતા નવા માણસો છે. ઉપરોક્ત હકીકતો જણાવી સામાવાળાનું છુટા કરવાનું પગલું ગેરકાયદેસર હોય કામદારને તેઓની મુળ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના પગાર સાથે સળંગ નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા, હાલના રેફરન્સ ખર્ચ અપાવવા તથા યોગ્ય દાદ અપાવવા માંગણી કરેલ છે.

4 ત્યારબાદ સામાવાળાને કોર્ટ દ્વારા નોટીસ કરતા ધોરણસરની નોટીસ બજી જતા સામાવાળાએ તેઓના વકીલશ્રી દ્વારા આંક–૧૧ હેઠળ લેખિત જવાબ રજુ કરેલ છે જેમાં તેઓ અરજદારની માંગણા નિવેદનની મહત્વની હકીકતોને ઈન્કાર કરી ખરી હકીકતે જણાવે છે કે, સંસ્થામાં વધારાનું કામ હોય ત્યારે અરજદારને માણાવદર મુકામે તેલીબીયા સંશોધન ફાર્મ ખાતે તા.૦૨/૦૫/૨૦૦૧ થી સામાન્ય મજુર તરીકે તો ક્યારેક સાથી/ખેડુત, ચોકીદાર તરીકે તેમજ ૨૦૧૪–૧૫ થી સાથી/ખેડુત તરીકે લઘુત્તમ વેતન દર મુજબ દૈનિક વેતનથી છુટક કામ પર આવતા તેમજ જેટલા રોજ કામ કરે તે મુજબની રોજમદારી તેઓને રોકડ કે બેન્ક ખાતામાં

ચુકવવામાં આવતી પરંતુ કોઇ લેખિત નિમણુંકનો હુકમ કરેલ નથી જેથી અરજદાર કાયમી સેટ–અપની જગ્યાએ કામ કરતા ન હોય તેઓના કર્મચારી ન હતા જેથી નોટીસ કે નોટીસ પગાર વિગેરેની આવશ્યકતા રહેતી ન હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં અરજદારે તા.૦૨/૦૫/૨૦૨૧ થી તા.૧૮/૦૭/૨૦૨૪ સુધી એકધારી સળંગ નોકરી કે દરેક કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ ન હોવાનું જણાવેલ પરંતુ અરજદારને જરૂરીયાત મુજબ યુનિવર્સિટીના સ્ટેચ્યુટ નં.૧૨૧ ની આઈટિમ નં.૧૫(૧) અને ૧૫(૨) મુજબ એક વર્ષમાં ૨૩૯ દિવસની મર્યાદા મુજબ બોલાવવામાં આવતા તેમજ યુનિવર્સિટી કે સરકારશ્રી દ્વારા આ પ્રકારની કામગીરી માટે કોઈ પણ બજેટમાં જગ્યા મંજુર થયેલ ન હોય તેમજ એપ્રીલ–૨૦૨૪ થી રોજમદારોને રોકવાની સત્તા સામાવાળાની કચેરીને મળેલ ન હોય ફાર્મની તમામ કામગીરી ઠેકેદાર/ઈજારદાર પાસેથી નિયત કરાયેલ ઉચ્ચક દરથી કરાવવામાં આવે તેમજ હાલના અરજદારે પણ એ રીતે કામ કરેલ અને તેના બીલ તેઓને ચૂકવવામાં આવેલ. વધુમાં તા.૧૯/૦૭/૨૦૨૪ ના રોજથી ભારે વરસાદના કારણે ફાર્મની તમામ કામગીરી બંધ હોવાથી ઈજારદારોને કામ આપેલ ન હતું જે વરાપ નિકળ્યા બાદ આપેલ પરંતુ અરજદાર સ્વેચ્છાએ આવેલ ન હતા. વધુમાં અરજદારે આપેલ નોટીસનો તેઓએ તા.૨૪/૦૭/૨૦૨૪ ના રોજ જવાબ આપેલ હોવાનું જણાવેલ. ઉપરોક્ત તમામ હકીકતો સાથે સામાવાળાએ અરજદારનો રેફરન્સ તેઓની તરફેણમાં નિર્ણિત કરવા તથા સામાવાળાને થયેલ ખર્ચ અરજદાર પાસેથી અપાવવા વિનંતી કરેલ છે.

5 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે નીચે મુજબના મૌખીક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજૂ થયેલ છે.

અરજદાર તરફે રજુ મૌખીક પુરાવો

ક્રમ	મૌખીક પુરાવાની વિગત	આંક
૧	અરજદારનું સરતપાસનું સોગંદનામુ	૨૬

6 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે આંક–૨૮ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજૂ થયેલ છે.

7 સામાવાળા તરફે નીચે મુજબના મૌખીક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ થયેલ છે.

સામાવાળા તરફે રજુ મૌખીક પુરાવો

ક્રમ	મૌખીક પુરાવાની વિગત	આંક
૧	સામાવાળાનું સરતપાસનું સોગંદનામુ	૩૧

સામાવાળા તરફે રજુ દસ્તાવેજી પુરાવાઓ

ક્રમ	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	આંક/ નિશાની
૧	જુનાગઢ કૃષિ યુનિવર્સિટીનું સ્ટેચ્યુટ નં.૧૨૧ ની ૧૫(૧) અને ૧૫(૨)ની નકલ	૧૨/૧
૨	અરજદારનું કરાર મુજબના બીલની ખરી નકલ	૧૨/૨
૩	અરજદારનું કરાર મુજબના બીલની ખરી નકલ	૧૨/૩
૪	સને ૨૦૦૧ થી ૨૦૦૪ સુધીના અરજદારના હાજરીપત્રકોની નકલ	૧૭/૧
૫	અરજદારને ચૂકવવામાં આવેલ વેતનની ખરી નકલ	૧૭/૨
૬	સામાવાળાનું સિનીયોરિટી બાબતે નિવેદનની ખરી નકલ	૧૭/૩
૭	અરજદારની વર્ષવાર હાજરીની વિગતનુ અસલ પત્રક	૨૧/૧
૮	અરજદારનું માહે માર્ચ-૨૦૨૪ નું હાજરીપત્રકની ખરી નકલ	૨૧/૨

8 ત્યારબાદ સામાવાળા તરફે આંક-૩૩ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજૂ થયેલ છે.

9 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે તેઓના વિ.વ.શ્રી દ્વારા મૌખિક દલીલ કરી જે ધ્યાને લીધી.

10 ત્યારબાદ સામાવાળા તરફે તેઓના વિ.વ.શ્રી દ્વારા આંક-૩૪ થી લેખિત દલીલ કરી જે વંચાણે લીધી. આમ પક્ષકારો તરફે રજૂ થયેલ મૌખિક, લેખીત દલીલ પુનરાવર્તન ટાળવાના શુભ હેતુથી કારણોની ચર્ચામાં જરૂર પડે આવરી લેવામાં આવશે.

11 આમ ઉપરોક્ત તમામ પક્ષકારોના માંગણા નિવેદનો, જવાબ, મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાઓ સાથે દલીલોને ધ્યાને લેતા, અત્રેની અદાલત સમક્ષ નિરાકરણાર્થે નીચે મુજબના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

મુદ્દાઓ

1. શું આ કામના અરજદાર પુરવાર કરે છે કે તેઓ મદદનીશ શ્રમ આયુક્ત કચેરીની અનુસુચી મુજબ નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત થવા કે તેઓએ માંગેલ અન્ય દાદ મેળવવા હક્કદાર છે?

2. શું આખરી હુકમ?

12 ઉપરોક્ત મુદ્દાઓના જવાબ નીચે મુજબ છે.

મુદ્દા નં.૧ – **અંશતઃ હકારમાં.**

મુદ્દા નં.૨ – **આખરી હુકમ મુજબ.**

–:: કારણો ::–

મુદ્દા નં.૧

13 સદર મુદ્દા સંબંધે અરજદારે કોઈ પણ દાદ મેળવવા હક્કદાર હોવા માટે પ્રથમ તેઓએ કામદાર હોવાનું, ત્યારબાદ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું તથા તેઓને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર કરવાની રહે છે.

13.1 સૌપ્રથમ ધી ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(એસ) મુજબ કામદારની વ્યાખ્યાનો વિચાર કરવો આવશ્યક બને છે.

"workman" means any person (including an apprentice) employed in any industry to do any manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, and for the purposes of any proceeding under this Act in relation to an industrial dispute, includes any such person who has been dismissed, discharged or retrenched in connection with, or as a consequence of, that dispute, or whose dismissal, discharge or retrenchment has led to that dispute,

સદર વ્યાખ્યા સાથે હાલના કેસમાં રેકર્ડ પર રહેલ મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવા ધ્યાને લેતા, અરજદારે તા.૦૨/૦૫/૨૦૦૧ થી છુટા કર્યા તા.૧૮/૦૭/૨૦૨૪ સુધી સામાવાળા સંસ્થામાં રોજમદાર મજુર, સાથી/ખેડુત તરીકે કામગીરી કરેલ હોવાનું જણાવેલ. જે સામે સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા માર્ક–૨૧/૧ ના હાજરીના વિગતવાળુ પત્રક(અસલ) અને

માર્ક–૧૭/૨ ના પગારની વિગતવાળુ પત્રક(ખરી નકલ) વંચાણે લેતા તેમાં અરજદારની હાજરી અને પગાર સામાવાળા દ્વારા કરવામાં આવતો હોવાનું જણાય આવે છે. આ તમામ હકીકતો ધ્યાને લેતા અરજદાર સામાવાળા કંપનીના કામદાર તરીકે કામગીરી કરતા હતા અને અરજદાર તથા સામાવાળા વચ્ચે કામદાર–માલિકનો સંબંધ હોવાનું સ્પષ્ટપણે પુરવાર થાય છે.

13.2 ત્યારબાદ અરજદારે સળંગ સેવા બજાવેલ છે કે નહીં તથા નોકરીમાંથી વિમુખ કરવામાં આવ્યાના અગાઉના બાર માસમાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ સેવા બજાવેલ છે કે કેમ? તે મુદ્દાનો વિચાર કરવાનો થાય છે. આ સંદર્ભે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ–૨૫(બી) મુજબ સળંગ સેવાની વ્યાખ્યા ધ્યાને લેવી આવશ્યક બને છે.

25B. Definition of continuous service.- For the purposes of this Chapter,

(1) a workman shall be said to be in continuous service for a period if he is, for that period, in uninterrupted service, including service which may be interrupted on account of sickness or authorised leave or an accident or a strike which is not illegal, or a lock-out or a cessation of work which is not due to any fault on the part of the workman;

(2) where a workman is not in continuous service within the meaning of clause (1) for a period of one year or six months, he shall be deemed to be in continuous service under an employer-

(a) for a period of one year, if the workman, during a period of twelve calendar months preceding the date with reference to which calculation is to be made, has actually worked under the employer for not less than-

(i) one hundred and ninety days in the case of a workman employed below ground in a mine; and

(ii) two hundred and forty days, in any other case

(b) for a period of six months, if the workman, during a period of six calendar months preceding the date with reference to which calculation is to be made, has actually worked under the employer for not less than-

(i) ninety-five days, in the case of a workman employed below ground in a mine; and

(ii) one hundred and twenty days, in any other case.

ઉપરોક્ત કાયદાકીય જોગવાઈ સાથે હાલના કામે રજુ થયેલ મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાઓ ધ્યાને લેતા, અરજદાર જણાવે છે કે તેઓએ સામાવાળા સંસ્થામાં તા.૦૨/૦૫/૨૦૦૧ થી છુટા કર્યા તા.૧૮/૦૭/૨૦૨૪ સુધી એકધારી અને સળંગ નોકરી કરેલ છે જે સામે સામાવાળા જણાવે છે કે, અરજદારને ક્યારેય છુટા કરાયેલ નથી તેઓ પોતાની મરજીથી કામે આવતા નથી તેમજ અરજદારને છુટક છુટક જરૂર મુજબ કામ આપવામાં આવતું હતું. વધુમાં સામાવાળા અરજદાર તરફે થયેલ તેઓની ઉલટતપાસમાં એ બાબતનો સ્વિકાર કરે છે કે, **"અરજદારને તા.૦૨/૦૫/૨૦૦૧ થી મસ્ટર પર રોજમદાર કામદાર તરીકે કામે રાખેલા"**. વધુમાં સામાવાળા તરફે માર્ક–૧૭/૧ ના લિસ્ટથી રજુ હાજરીપત્રકો તથા માર્ક–૨૧/૧ ના હાજરીના વિગતવાળુ પત્રક(અસલ) વંચાણે લેતા વર્ષ પ્રમાણે હાજરીના દિવસોઃ

વર્ષ	હા.દિવસો	વર્ષ	હા.દિવસો	વર્ષ	હા.દિવસો
૨૦૦૧–૦૨	૧૩૭.૫	૨૦૦૯–૧૦	૨૫૨	૨૦૧૭–૧૮	૨૦૦.૫
૨૦૦૨–૦૩	૫૦.૫	૨૦૧૦–૧૧	૯૨	૨૦૧૮–૧૯	૧૨૯.૫
૨૦૦૩–૦૪	૧૧૭	૨૦૧૧–૧૨	૦૬	૨૦૧૯–૨૦	૧૬૪
૨૦૦૪–૦૫	૦૮	૨૦૧૨–૧૩	૦૨	૨૦૨૦–૨૧	૧૪૫.૫૦
૨૦૦૫–૦૬	–	૨૦૧૩–૧૪	૪૮	૨૦૨૧–૨૨	૨૨૮.૫૦
૨૦૦૬–૦૭	૧૦૫	૨૦૧૪–૧૫	૩૦૦	૨૦૨૨–૨૩	૧૯૬
૨૦૦૭–૦૮	૨૮૧	૨૦૧૫–૧૬	૨૦૨	૨૦૨૩–૨૪	૧૮૯
૨૦૦૮–૦૯	૨૫૪	૨૦૧૬–૧૭	૨૩૯		

વધુમાં સામાવાળા દ્વારા આંક–૩૪ થી કરેલ લેખિત દલીલમાં તકરાર લીધેલ છે અને જણાવેલ છે કે, અરજદારે કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધારે કામ કરેલ નથી તેમજ સંસ્થાની સ્ટેચ્યુટરી જોગવાઈ મુજબ જરૂરીયાત મુજબ યુનિવર્સિટીના સ્ટેટ્યુટ નં.૧૨૧ ની આઈટેમ નં.૧૫(૧) અને ૧૫(૨) મુજબ એક કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૩૯ દિવસની મર્યાદામાં સ્ટેચ્યુટરી જોગવાઈને આધિન સક્ષમ અધિકારીઓ પાસેથી મંજુરી મેળવી જરૂરીયાત મુજબ બોલાવવામાં આવતા અને તે મુજબ તદ્દન હંગામી ધોરણે અરજદારને કામ પર બોલવવામાં આવતા. સદર સામાવાળાની રેકર્ડ પરની હકીકત ધ્યાને લેતા, તેઓ દ્વારા જાણી જોઈને કામદારના ૨૪૦ દિવસ

પુરા ન થાય તેવા હેતુસરનો કોન્ટ્રાક્ટ કરવામાં આવેલો છે જે સંબંધે વારંવાર નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા પણ નોંધ લઈ ચુકાદાઓમાં જણાવવામાં આવેલ છે કે આવા પ્રકારની પ્રેક્ટીસ એ 'અનફેર લેબર પ્રેક્ટિસ'માં સમાવેશ થાય છે. વધુમાં કલમ–૨૫(બી)(૨) મુજબ જયારે કામદાર એક વર્ષની સળંગ નોકરીમાં ન હોય ત્યારે તેને છુટા કર્યાના અગાઉના સમયગાળા દરમ્યાનના ૨૪૦ દીવસ ધ્યાને લેવા આવશ્યક છે. કલમ–૨૫ (બી) માં જણાવેલ સળંગ નોકરીની વ્યાખ્યા તે કામદારની કામગીરીનો સમગ્ર સમય સૂચવે છે. જો કામદારની કામગીરી દરમ્યાન કેટલોક સમય માલિક તે કામદારને કામ આપી ન શકે અને આ પ્રકારે કામની મોકુફીમાં કામદારની કોઈ કસુર ન હોય, તો તેવા સંજોગોમાં કામદારની કામગીરીમાં કોઈ ભંગ ગણી શકાય નહી અને આવા કામદારની કામગીરી સળંગ ચાલુ હોવાનું માની શકાય. આમ ઉપરોકત જોગવાઈ અન્વયે બંને પક્ષકારોની ઉપરોકત વિગતો લક્ષમાં લેતા, અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં રોજમદાર તરીકે ફરજ બજાવતા હતા તે બાબત બીનતકરારી છે. વધુમાં ઉપરોક્ત ટેબલમાં દર્શાવેલ હાજરીના દિવસો ધ્યાને રાખતા અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામાં વિવિધ વર્ષો દરમિયાન ૨૪૦ દિવસથી વધારે કામગીરી કરેલ હોવાનું માનવાને કારણ રહે છે. વધુમાં સામાવાળા તેઓની ઉલટતપાસમાં એ બાબતનો સ્વિકાર કરે છે કે, **"મસ્ટરમાં દરેક કામદારની સહી અને અંગુઠાનું નિશાન પગાર ચુકવતા સમયે લેવામાં આવે છે. મને નિશાની ૨૧/૨ બતાવવામાં આવે છે, જે જોઈને હું જણાવું છુ કે, એ વાત ખરી છે કે, આ મસ્ટર તા.૦૧/૦૩/૨૦૨૧ થી તા.૩૧/૦૩/૨૦૨૪ સુધીનું છે જેમાં એકપણ કામદારના અંગુઠાનું નિશાન લેવામાં આવેલ નથી."** વધુમાં, સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા અરજદાર કામ પર દાખલ તારીખથી હાજરી પત્રકમાં રવિવારની રજાનો દીવસ તેમજ અરજદારને મળવાપાત્ર પર રજાઓ ગણેલ હોવાનુ જણાઈ આવતુ નથી. એ રીતે અરજદારે ઉપરોકત સમયગાળાના હાજરીના દીવસો જોતા સદર સમયગાળા દરમિયાન ફરજના દિવસોમાં જાહેર તહેવારની રજાઓ તથા વીકલી ઓફની રજાના દિવસો ઉમેરતા અરજદારને છુટા કર્યા અગાઉના વર્ષોમાં અરજદારે ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવાનુ માની શકાય તેમ છે. વધુમાં ૨૦૦૬ લેબ.આઈ.સી.પાના–૫૬

ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ રામકીશન ગુર્જર વિ. સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન અને બીજાઓના ચુકાદામાં નામદાર રાજસ્થાન હાઈકોર્ટે ઠરાવેલ છે કે કામદારની સળંગ નોકરીની ગણતરીમાં રવિવારનો દીવસ ૨૪૦ દીવસમાં ગણવો જોઈએ. એ રીતે ઉપરોકત તમામ હકીકતો લક્ષમાં લેતા આ કામે સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા લેવામાં આવેલ તકરાર માની શકાય તેમ ન હોય તેવા સંજોગોમાં અરજદારને છુટા કરતા પહેલાં ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલ હોવાનું માનવાને કારણ રહે છે. આમ, ઉપરોક્ત ચર્ચા કર્યા મુજબ અરજદારે છુટા થયા તે પહેલાના વર્ષો દરમિયાન ૨૪૦ દિવસ સુધી સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું પુરવાર થાય છે.

14 હવે ઉપરોક્ત પેરાઓમાં કરાયેલ ચર્ચાના આધારે અરજદાર કામદાર હોવાનું અને સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું માન્ય રાખવામાં આવેલ છે ત્યારે તેમની છટણી કાયદેસર છે કે નહીં તે મુદ્દાનો વિચાર કરવાનો રહે છે. આ સંદર્ભે ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની છટણી અંગેની કલમ-૨(૦૦), ૨૫(એફ), ૨૫(જી), ૨૫(એચ) સાથે રેકર્ડ પરના તમામ પુરાવાઓ ધ્યાને લેતા, અરજદાર તરફે તેઓના સોગંદનામામાં માંગણા નિવેદનની હકીકતોનું પુનરાવર્તન કરી તા.૦૨/૦૫/૨૦૦૧ થી છુટા કર્યા તા.૧૮/૦૭/૨૦૨૪ સુધી સામાવાળા સંસ્થામાં સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું જણાવેલ તથા સામાવાળા સંસ્થા અરજદાર જે કામ કરતા હતા તે હાલ બીજા માણસો પાસે કરાવે છે. અરજદારને છુટા કરતા પહેલા કોઈ નોટીસ કે નોટીસ પગાર આપવામાં આવેલ નથી માત્ર મૌખિક સુચનાથી છુટા કરેલ જે સામે સામાવાળા અરજદાર તરફે તેઓની ઉલટતપાસમાં એ બાબતનો સ્વિકાર કરે છે કે, "અરજદારને છુટા કરવા માટે કોઈ નોટીસ કે નોટીસ પગાર આપેલ નથી. અરજદારને ફરી કામ પર આવવા માટે લેખિતમાં નોટીસ આપેલ નથી. અમારી સંસ્થામાં રોજમદારનું સિનિયોરીટી લિસ્ટ નિભાવવામાં આવતુ નથી." વધુમાં સામાવાળાએ અરજદારને છુટા કરતા પહેલા કોઈ શો-કોઝ નોટીસ કે ખાતાકીય તપાસ કરેલ નથી. વધુમાં સામાવાળાએ અરજદારને તેમની મરજીથી આવતા ન હોવાની તકરાર લીધેલ છે પરંતુ અરજદારને કામ પર હાજર રહેવા કોઈ નોટીસ કે પત્ર લખેલ હોય તેવો કોઈ દસ્તાવેજ રજુ કરેલ નથી. આમ, અરજદાર સ્વૈચ્છાએ નોકરી ત્યાગ કરેલ હોય તેવુ માનવાપાત્ર નથી. વધુમાં, સામાવાળાએ તેમની દલીલમાં રોજમદારની જગ્યાએ

કામદારની જગ્યાએ કોન્ટ્રાક્ટથી કામ કરવાનો નીતિ વિષયક નિર્ષય કરેલ છે પરંતુ અરજદાર લાંબા સમયથી સંસ્થામાં રોજમદાર તરીકે કામ કરતા હતા અને કોન્ટ્રાક્ટમાં કામે રાખ્યા પહેલા ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના અરજદારને છુટા કરી શકાય નહીં. સદર કેસમાં અરજદારને છુટા કર્યા પહેલ નોટીસ, નોટીસ પગાર આપેલ હોવાનુ જણાતુ નથી. આવા સંજોગોમાં સામાવાળા સંસ્થાએ લીદેલ નીતિવિષયક નિર્ણય ઔદ્યોગીક વિંવાદ ધારાની જોગવાઈઓનો ભગ કરીને લીધેલ હોય જે ગેરકાયદેસર ગણાય. આમ, સામાવાળાની દલીલો તેઓને મદદરૂપ થતી ન હોવાનું માનવાને કારણ રહે છે. અરજદારને કાયમી કામદારના લાભો ન મળે તે માટે રોજમદારમાંથી કોન્ટ્રાક્ટ પધ્ધતિથી કામે રાખવા માટે આપેલ તા.૦૭/૦૬/૨૦૨૪ નું સંમતિપત્રક કરેલ જેમાં પણ ઠેકેદારનું નામ, સહી નો ઉલ્લેખ નથી. આ રીતે સામાવાળાએ અરજદારને મૌખિક હુકમથી છુટા કરેલ તે ગેરકાયદેસર હોવાનું માનવાને કારણ રહે છે. અરજદાર જે કામ કરતા હતા તે હાલમાં ચાલુ છે એટલે કલમ-૨૫(એચ) નો ભંગ થયેલ હોવાનું જણાય છે. તદઉપરાંત આ ઉપરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે, જે તે સમયે અરજદાર જે કામગીરી કરતા હતા તે કામગીરી આવશ્યક હતી. તેથી પણ સ્પષ્ટ થાય છે કે, અરજદારને માત્ર અમુક દિવસો માટે કામે રાખવામાં આવેલા નહી પરંતુ લાંબા સમય માટે કામ ઉપર રાખવામાં આવેલા અને કામ કરાવવામાં આવેલુ. વધુમાં, આવા પ્રકારની અયોગ્ય રીતરસમને અનુમોદન આપવામાં આવે તો કાયદાનો હેતુ નિષ્ફળ જાય અને આવા પ્રકારની ગેરકાયદેસર, અયોગ્ય રીતરસમ કોર્ટના હુકમથી મંજુરી મેળવી શકે નહીં.

15 વધુમાં સામાવાળાએ અરજદારને છુટા કરતા પહેલા કોઈ નોટીસ પગાર કે છટણી વળતર ચુકવવામાં આવેલ નથી કે ખાતાકીય તપાસ પણ કરવામાં આવેલ નથી. આમ, અરજદારની ખાતાકીય તપાસ કર્યા વગર, નોટીસ પગાર, બેકારી વળતર કે કાયદાની જોગવાઈ મુજબનું વળતર ચુકવવામાં આવેલ નથી જ્યારે અરજદારને છુટા કરતા પહેલાં સામાવાળા સંસ્થામાં ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલ હોવાનું પુરવાર થયેલ છે ત્યારે ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ-૨૫(એફ) નું પાલન કર્યા વિના અરજદારને છુટા કરી શકાય નહીં. વધુમાં સામાવાળા તરફે કોઈ ખાતાકીય તપાસ કરીને કે મળવાપાત્ર હક્ક-હિસ્સા આપીને છુટા કરવામાં આવેલ છે તેવી કોઈ તકરાર

લેવામાં આવેલ નથી તેમજ સદર કેસમાં રેકર્ડ પર રજુ દસ્તાવેજો ધ્યાને લેતા સામાવાળાએ અરજદારને છુટા કરતા પહેલા આવું કોઈ ચુકવણુ કરેલ હોય તેવું જણાતુ નથી. વધુમાં અત્રેની અદાલતના ધ્યાન પર આવેલ **Anup Sharma v. Executive Engineer, Public Health Division No.1, Panipat,** તથા **Dipchand v. State of Uttar Pradesh,** નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ મુજબ, કામદારની સેવા સમાપ્ત કરતાં પહેલાં ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ–૨૫(એફ) નું પાલન ફરજિયાત છે અને તેનો ભંગ થાય તો સેવા સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર ગણાય છે. હાલના કેસમાં કલમ–૨૫(એફ) પાલન થયું નથી. આમ, ઉપરોક્ત તમામ ચુકાદાઓ તથા રેકર્ડ પરના પુરાવા લક્ષમાં લેતા એ હકીકત નિર્વાવિદીત છે કે સામાવાળા દ્વારા અરજદારને છુટા કરતી વખતે કલમ–૨૫(એફ) ની જોગવાઈઓનું પાલન કરેલ નથી જ્યારે છટણી કરવાની થતી હોય ત્યારે કલમ–૨૫(એફ)(એ–બી) ની જોગવાઈઓ કે જે આજ્ઞાત્મક જોગવાઈઓ છે તેનુ પાલન કરવું ફરજીયાત છે અને જો તેનું પાલન કર્યું ન હોઈ તો છુટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર ઠરે છે તે સંજોગોમાં સામાવાળા દ્વારા અરજદારને નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર થાય છે.

16 વધુમાં અરજદારે તેમના માંગણાના નિવેદનમાં તથા આંક–૨૬ ના સોગંદ પરના પુરાવામાં તા.૦૨/૦૫/૨૦૦૧ થી રોજમદાર તરીકે નોકરી કરતા હોવાનું જણાવેલ છે. વધુમાં અરજદારે તેઓના સોગંદનામામાં તેઓની ઉમર ૫૦ વર્ષ હોવાનું જણાવેલ છે જ્યારે સામાવાળા તરફે અરજદારની ઉંમર સંબંધે કોઈ તકરાર લીધેલ નથી. તે સંજોગોમાં અરજદાર હજુ કામ કરી શકે તેમ છે, તેમજ ઉપરોક્ત કરેલ ચર્ચા મુજબ અરજદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનું ન્યાયોચિત તથા યોગ્ય જણાય છે.

17 ત્યારબાદ પડેલ દિવસોના વેતન ચુકવવામાં આવે તો અરજદારની ઉંમર, હોદ્દો, શિક્ષણ, નોકરીનો સમયગાળો, નોકરીનો પ્રકાર, લાયકાત, કામ કરવાની ક્ષમતા તથા ગેઈનફુલ એમ્પ્લોઈ જેવી બાબતો જોવી જરૂરી છે. તથા હાલના ફેરફારો પામવામાં ગયેલા સમયને લીધે પડેલ દિવસોના વેતન નક્કી કરવા માટે મહત્વના પરિબળો છે. કામદાર નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત થતા તેવાં વેતનનો આપમેળે હકદાર થતા નથી પરંતુ તેવાં વેતન અંગે કોર્ટ

ઉપસ્થિત મહત્વના પરિબળોના આધારે વિવેકાધીન સત્તાઓ વાપરીને ન્યાયિક નિર્ણય કરવાનો હોય છે.

18 હાલના કેસમાં અરજદારે તેમના માંગણા નિવેદન તથા સોગંદનામામાં તેઓને છુટા કર્યા પછી અન્યત્ર નોકરી શોધવા પ્રયત્ન કરેલ હોવાનું પ્લીડીંગ કરેલ નથી. આ સંદર્ભે નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટ એલ.એલ.આર.૨૦૧૨, પાના નં.૨૦૦ ઉપર પ્રસિદ્ધ થયેલ ગુજરાત સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન વિ. દાઉદભાઈ આઈ. ઘાંચીના ચુકાદામાં કામદારે નોકરી મેળવવા કોઈ પ્રયત્ન કરેલ ન હોય તો બેકવેજીસ મેળવવા હક્કદાર થતો ન હોવાનું પ્રસ્થાપિત કરેલ છે. વધુમાં ૨૦૧૧(૩) જી.એલ.આર. પાના નં.૨૩૧૦ ઉપર પ્રસિદ્ધ થયેલ પ્રભાકર ત્રીંબક વિ. સ્ટોવેક ઈન્ડસ્ટ્રીઝ લી. ના ચુકાદામાં નામ.ગુજરાત હાઈકોર્ટે પ્રસ્થાપિત કરેલ છે કે કામદારે વિશ્વાસ પ્રેરે તેવા દસ્તાવેજોથી પુરવાર કરવુ જરૂરી છે કે તેઓએ વચગાળાના સમય દરમિયાન નોકરી મેળવવા માટેના પ્રામાણિક પ્રયત્નો કરેલ હતા.

19 આમ, ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો લક્ષમાં લેતા હાલના કામે અરજદારે નોકરી મેળવવા પ્રમાણિક પ્રયત્નો કરેલ હોય તેવા મૌખીક કે દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરી પુરવાર કરવામાં આવેલ નથી. વધુમાં, કોઈપણ વ્યક્તિ લાંબા સમય સુધી સંપૂર્ણપણે બેરોજગાર રહી શકે તેવું માનવું વ્યવહારૂ નથી. હાલના કેસમાં અરજદાર દ્વારા અન્યત્ર રોજગાર મેળવવા માટે કરેલ પ્રયત્નો વિશ્વસનીય પુરાવાથી સાબિત કરવામાં આવેલ નથી. તેથી અરજદારને બેકવેજીસ આપવાનો હુકમ કરવો યોગ્ય જણાતો નથી. આ સાથે પક્ષકારો તરફે રજૂ કરેલ દલીલીને ધ્યાને લેતા અરજદારની દલીલ તેઓને મદદરૂપ થતી હોવાનું માનવાને કારણ રહે છે. આમ, ઉપરોક્ત ચર્ચાના આધારે અરજદારને બેકવેજીસ વિના સળંગ સેવા સાથે તેમની મૂળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરવાનું ન્યાયોચિત જણાતુ હોઈ અને મુદ્દા નં.૧ પુરવાર કરવામાં અરજદાર અંશતઃ સફળ થતા હોઈ જેથી મુદ્દા નં.૧ નો જવાબ "**અંશતઃહકાર**" માં આપવામાં આવે છે. આમ, મુદ્દા નં.૧ ના જવાબના આધારે **મુદ્દા નં.૨** નો જવાબ નીચે આખરી હુકમ મુજબ આપવામાં આવે છે.

–:: આખરી હુકમ ::–

(૧) આથી અરજદારનો હાલનો રેફરન્સ કેસ સામાવાળા સામે **અંશતઃ મંજુર** કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

(૨) આ કામે સામાવાળાને અરજદારને તેઓની મુળ જગ્યાએ છુટા કર્યા તા.૧૮/૦૭/૨૦૨૪ થી પડેલા દિવસોના પગાર વગર તથા સળંગ નોકરી સાથે તેઓની મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે. વધુમાં સામાવાળાએ આ એવોર્ડ પ્રસિદ્ધ થયેથી દિન–૩૦ માં અરજદારને તેમની મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરવાના રહેશે.

(૩) હાલના રેફરન્સ ખર્ચના રૂા.૨,૫૦૦/–(શબ્દોમાં રૂપિયા બે હજાર પાંચસો પુરા) સામાવાળા એ અરજદારને અલગથી ચુકવી આપવા તેવો હુકમ કરવામાં આવે છે.

જુનાગઢ
તા.૧૫/૦૬/૨૦૨૬

(જે.એસ.જાદવ)
પ્રમુખ અધિકારી, મજુર અદાલત,
જુનાગઢ.
(જી.જે.૦૧૪૨૪)

H.U.KACHELA (STENO)