सत्यमेव जयते

રજુ તારીખ	૧૩	૦૨	૨૦૨૫
દાખલ તારીખ	૧૩	૦૨	૨૦૨૫
ફેંસલ તારીખ	૧૫	૦૬	૨૦૨૬
અવધિ	દિવસ	માસ	વર્ષ
	૦૨	૦૪	૦૧

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

રેફરન્સ (ટી) કેસ નં.૦૨/૨૦૨૫

આંક–૩૯

પ્રથમ પક્ષકાર :– ડાયરેક્ટરશ્રી એચ.આર/મેનેજરશ્રી,
એચ.આર.વુડઝ એટ સાસણ,(૧૦૦૦ આઈસલેન્ડ હોટેલ્સ એન્ડ રીસોટ પ્રા.લી.),
સાગોદ્રા, સાસણ, તાલાળા રોડ, ભોજદે,
જી.ગીર સોમનાથ–૩૬૨૧૩૫.

વિરુદ્ધ

બીજા પક્ષકાર :– ભરતભાઈ પ્રેમજીભાઈ વધાવી,
ગીતાનગર–૧, "આશાપુરા કૃપા",
જુનાગઢ રોડ, હીરો શોરૂમ પાછળ, મું.વેરાવળ,
જી.ગીર સોમનાથ–૩૬૨૨૬૫.

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે : વિ.વ.શ્રી એ.કે.સોલંકી
બીજા પક્ષકાર તરફે : વિ.વ.શ્રી પી.એ.ટાંક

–:: એવોર્ડ ::–

1 ઉપરોક્ત બંને પક્ષકારો વચ્ચેનો ઔદ્યોગિક વિવાદ અને તેના નિરાકરણ અર્થે આઈ.ડી.એક્ટની કલમ–૧૦(૧)(સી) હેઠળ મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રી જુનાગઢની કચેરીના હુકમ ક્રમાંકઃ કે.એચ/ એસ.એચ.એમ.સી./ આઈ.ડી.આર./ મશ્રઆ/ જુના/ ગીર–૨૧/ ૨૦૨૪

તા.૦૩/૦૨/૨૦૨૫ 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–૭ થી માંગણા નીવેદન રજુ કરેલ છે જેમાં તેઓ જણાવે છે કે, તેઓએ સામાવાળાને ત્યાં એચ.આર.મેનેજર તરીકે તા.૦૨/૦૫/૨૦૨૪ થી છુટા કર્યા તા.૨૧/૧૧/૨૦૨૪ સુધી એકધારી અને સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં જણાવેલ કે છુટા કર્યા ત્યારે તેઓનો પગાર રૂ.૫૦,૦૦૦/– હતો તેમજ સામાવાળાએ તેઓને માહે નવેમ્બર–૨૦૨૪ ના ૨૧ દિવસનો પગાર રૂ.૩૧,૭૪૦/– ચુકવી નોટીસ, નોટીસ–પે, હક્કરજા, ઓવરટાઈમના પગારની રકમ ચુકવ્યા વગર છુટા કરેલ. વધુમાં, સામાવાળાએ તેઓને અનુભવ અને સર્વિસ રેકોર્ડનું પ્રમાણપત્ર આપેલ જે પ્રમાણપત્રો આપીને સામાવાળાઓ જબરદસ્તી સંસ્થા છોડાવે તેમજ જો સંસ્થા છોડે નહીં તો પ્રમાણપત્ર નહીં આપવાનું અને ચાલુ મહીનાનો પગાર ન આપવાની ધમકી આપે જેથી અરજદારે ના છુટકે આવા પ્રમાણપત્રો સ્વિકારેલ છે. વધુમાં સંસ્થા છોડવા ગીતા મેથ્યુઝ તથા હોડેલ મેનેજરશ્રી ચંદન એસ.ઝી. દ્વારા અરજદારને વારંવાર કહેવામાં આવતુ. અરજદારને સંસ્થામાંથી છુટા કર્યા અંગેનો કાગળ સામાવાળાએ જાતે તૈયાર કરેલ તેમજ તેમાં તારીખનો કોઈ ઉલ્લેખ નથી જેથી આ કાગળ ખોટો ઉભો કરેલ હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં, સામાવાળાએ તૈયાર કરેલ કલીયરન્સ ફોર્મમાં અરજદારના હસ્તાક્ષર નથી તેમજ એચ.ઓ.ડી વાળો કોલમ ખાલી હોય જ્યા મેનેજરશ્રીનું નામ અને સહી હોય પરંતુ આવી કોઈ વિગત નથી તેમજ અરજદારનું એક્ઝીટ ઈન્ટરવ્યું પણ લીધેલ નથી. વધુમાં જણાવે છે કે, છુટા કરતા અરજદારે તા.૧૦/૧૨/૨૦૨૪ થી કામ પર લેવા જણાવેલ પરંતુ સામાવાળાએ લીધેલ નહીં જેથી મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રી, જુનાગઢ સમક્ષ કેસ કરેલ. ઉપરોક્ત હકીકતો જણાવી સામાવાળાએ છુટા કરવાનું પગલું

ગેરકાયદેસર હોવાનું તથા તેઓની મુળ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના પગાર સહિત સળંગ નોકરી ગણી પુનઃસ્થાપિત કરવા તથા યોગ્ય અને વ્યાજબી દાદ અપાવવા માંગણી કરેલ છે.

4 ત્યારબાદ સામાવાળાને કોર્ટ દ્વારા નોટીસ કરતા ધોરણસરની નોટીસ બજી જતા સામાવાળાએ તેઓના વકીલશ્રી દ્વારા આંક–૮ હેઠળ લેખિત જવાબ રજુ કરેલ છે જેમાં તેઓ અરજદારની માંગણા નિવેદનની હકીકતોનો ઈન્કાર કરી ખરી હકીકતે જણાવે છે કે, અરજદાર તેઓની સંસ્થામાં એચ.આર.મેનેજર તરીકે માસિક પગાર રૂા.૫૦,૦૦૦/– થી નોકરી કરેલ હોવાની વાત ખરી છે પરંતુ અન્ય હકીકતોનો ઈન્કાર કરેલ. વધુમાં, અરજદાર અરજદારનો પગાર રૂા.૫૦,૦૦૦/– હોય જે આઈ.ડી.એક્ટની કલમ–૨(એસ) ની મર્યાદા રૂા.૧૦,૦૦૦/– થી વધુ હોય અરજદાર કામદાર ગણાતા ના હોય તેમજ અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં મેનેજર હતા અને તેની નીચે તમામ સ્ટાફ ફરજ બજાવતો હોય જેથી રજા મંજુર–નામંજુર કરવાની, ઠપકો–મેમો આપવાની ઉપરાંત તેમની હાથ નીચેના કામદારોને છુટા કરવાની સત્તા હોવાથી તેઓ મેનેજમેન્ટનો જ હિસ્સો ગણાય જેથી કામદારની વ્યાખ્યામાં ન આવતા હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં અરજદારે તેઓના માંગણા નિવેદનમાં જણાવ્યા મુજબ નોકરીમાં દાખલ તા.૦૧/૦૫/૨૦૨૪ તથા છુટા કર્યા તા.૨૧/૧૧/૨૦૨૪ હોય જેથી ૨૪૦ દિવસની નોકરી થયેલ નથી. વધુમાં, અરજદારે તા.૩૧/૦૮/૨૦૨૪ ના રોજ જેમાં રાજીનામું આપવા તથા મંજુર કરવા ઈ–મેઈલ કરેલ જે સામાવાળાએ તા.૦૨/૦૯/૨૦૨૪ ના રોજ મંજુર કરી અરજદારની નોકરીનો છેલ્લો દિવસ તા.૩૦/૦૯/૨૦૨૪ ગણેલ ત્યારબાદ અરજદારની મૌખિક વિનંતીથી સંસ્થાએ તક આપી તા.૨૧/૧૧/૨૦૨૪ સુધી નવી નોકરીએ રાખી નવી નોકરીમાં ૨ માસ રાખેલા જેથી રાજીનામું આપેલ હોવાથી છુટા કરેલ હોવાની હકીકતનો ઈન્કાર કરેલ. વધુમાં અરજદારને જબરદસ્તીથી સંસ્થા છોડવાની હકીકતનો ઈન્કાર કરી જણાવેલ કે અરજદાર કામદારની વ્યાખ્યામાં આવતા ન હોવાને કારણ કોઈ નોટિસ, નોટિસ પગાર કે વળતર ચુકવવા પાત્ર થતું નથી. ઉપરોક્ત હકીકતો જણાવી અરજદારની રેફરન્સ રદ્દ કરવા તેમજ તેઓને થયેલ ખર્ચ અરજદાર પાસે અપાવવા વિનંતી કરેલ છે.

5 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે નીચે મુજબના મૌખીક તથા દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ થયેલ છે જ્યારે કોઈ દસ્તાવેજી પુરવા રજુ થયેલ નથી.

અરજદાર તરફે રજુ મૌખીક પુરાવો

ક્રમ	મૌખીક પુરાવાની વિગત	આંક
૧	અરજદારનું સરતપાસનું સોગંદનામુ	૧૮

6 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે આંક–૨૪ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજૂ થયેલ છે.

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

સામાવાળા તરફે રજુ મૌખીક પુરાવો

ક્રમ	મૌખીક પુરાવાની વિગત	આંક
૧	સામાવાળાનું સરતપાસનું સોગંદનામુ	૨૮

સામાવાળા તરફે રજુ દસ્તાવેજી પુરાવો

ક્રમ	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	આંક/ નિશાની
૧	અરજદારના હાજરીપત્રકોની નકલ	૧૭/૧
૨	અરજદારની પગાર સ્લિપોની નકલ	૧૭/૨
૩	સામાવાળાએ અરજદારને આપેલ ફુલ એન્ડ ફાઈનલ સેટલમેન્ટની નકલ	૨૯
૪	અરજદારે ઇ.મેઈલથી આપેલ રાજીનામાંની નકલ	૩૦
૫	કંપનીએ ઇ.મેઈલથી દ્વારા રાજીનામું મંજુર કરેલની નકલ	૩૧
૬	તા.૦૧/૧૦/૨૦૨૧ નારોજ કંપનીએ રાજીનામાંની મુદત વધારી તે ઇ.મેઈલની નકલ	૩૨
૭	તા.૧૬/૧૦/૨૦૨૧ નારોજ કંપનીએ રાજીનામાંની મુદત વધારી તે ઇ.મેઈલની નકલ	૩૩
૮	પ્રવત ખસ્તાગીરનો નિમણુંક પત્રની નકલ	૩૪
૯	અરજદારે તા.૦૮/૦૮/૨૦૨૪ નારોજ કરેલ ઇ–મેઈલની નકલ	૧૯/૧

8 ત્યારબાદ સામાવાળા તરફે આંક–૩૫ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજૂ થયેલ છે.

9 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે તેઓના વિ.વ.શ્રી દ્વારા મૌખીક દલીલ કરેલ જેમાં તેઓ જણાવે છે કે, રાજીનામું રજુ થયેલ છે તે ઇ.મેઈલથી થી રજુ છે તેમજ અરજદારનું પોતાનું ઇ.મેઈલ આઈ.ડી નથી સંસ્થાએ મોકલેલ છે. વધુમાં ૨૪૦ દિવસ પુરા થતા ન હોવા બાબતે જણાવેલ કે અરજદારે ૬ માસ કામ કરેલ તેમજ તેના સમર્થનમાં નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતનો ચુકાદાનો સંદર્ભ લીધેલો છે. વધુમાં અરજદારને નોટીસ કે નોટીસ–પે આપેલ ન હોવાનું તેમજ આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫(બી), ૨૫(જી) અને ૨૫(એફ) નો ભંગ કરેલ હોવાનું જણાવેલ તેમજ મૌખિક દલીલના સમર્થનમાં ૨૦૧૦(૫) SC પાના.૮૮ ચુકાદાનો સંદર્ભ લીધેલ પરંતુ સદર કેસનું રેકર્ડ તપાસતા આવો કોઈ ચુકાદો રેકર્ડ ઉપર રજુ કરેલ નથી.

10 ત્યારબાદ સામાવાળા તરફે વિ.વ.શ્રી એ.કે.સોલંકી દ્વારા આંક–૩૬ થી લેખીત દલીલ રજૂ કરી તેમજ તેના સમર્થનમાં નીચે મુજબના ચુકાદાઓ રજુ કરેલ છે જે તમામ વંચાણે લીધા. આમ પક્ષકારો તરફે રજૂ થયેલ દલીલ પુનરાવર્તન ટાળવાના શુભ હેતુથી કારણોની ચર્ચામાં જરૂર પડે આવરી લેવામાં આવશે.

➢ **GUJARAT INDUSTRIAL CO-OPERATIVE BANK LIMITED Vs. D G JOBANPUTRA,** 2004 LawSuit(GUJ)248, HIGH COURT OF GUJARAT.

➢ **S K MAINI Vs. CARONA SAHU COMPANY LIMITED,** 1994 LawSuit(SC)307, SUPREME COURT OF INDIA.

➢ **KISHORBHAI SUNDERJI MISTRY Vs. ASSISTANT LABOUR COMMISSIONER (CENTRAL) AND OTHERS,** 2015 LawSuit(Guj) 2494, HIGH COURT OF GUJARAT.

➢ **SOM NATH BHATT Vs. KHANIJAU INDUSTRIRS (ENGG) PVT LTD & ORS,** 2017 LawSuit(Del) 2657, HIGH COURT OF DELHI.

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 – **નકારમાં.**

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.

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

Sec.2(s) :

"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,

(i) who is subject to the Air Force Act, 1950 (45 of 1950), or the Army Act, 1950(46 of 1950), or the Navy Act, 1957 (62 of 1957); or

(ii) who is employed in the police service or as an officer or other employee of a prison; or

(iii)who is employed mainly in a managerial or administrative capacity; or

J.S.JADAV
Judge(J.D),LABOUR COURT,JUNAGADH

(iv) who, being employed in a supervisory capacity, draws wages exceeding [ten thousand rupees] per mensem or exercises, either by the nature of the duties attached to the office or by reason of the powers vested in him, functions mainly of a managerial nature."

સદર વ્યાખ્યા સાથે હાલના કેસમાં રેકર્ડ પર રહેલ મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવા ધ્યાને લેતા, અરજદારે તેઓની અરજી તથા આંક-૧૮ થી રજુ સોગંદનામામાં સામાવાળા સંસ્થામાં માસિક રૂા.૫૦,૦૦૦/- ના પગારથી એચ.આર. મેનેજર તરીકે કામ કરતા હોવાનું જણાવેલ છે જે સામે સામાવાળાએ તકરાર લીધેલ છે અને જણાવેલ છે કે, અરજદારનો હોદ્દો મેનેજરીયલ પોસ્ટ તરીકેનો હોવાથી તેમજ માસિક પગાર રૂા.૫૦,૦૦૦/- જેટલી મોટી રકમ કમાતા હોય ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારની કલમ-૨(એસ)મુજબની રૂા.૧૦,૦૦૦/- થી વધારે હોવાથી પણ અરજદાર કામદાર ગણાતા નથી તેમજ તેઓની નીચે તમામ સ્ટાફ ફરજ બજાવતો હતો તેઓને રજા મંજુર-નામંજુર કરવાની, ઠપકો આપવાની અને કામદારોને છુટા કરવાની સત્તા હોવાથી તેઓ મેનેજમેન્ટનો જ એક વહીવટી હિસ્સો ગણાય. વધુમાં અરજદાર સામાવાળા તરફે ઉલટતપાસમાં એ બાબતનો સ્વિકાર કરે છે કે, "એ વાત ખરી છે કે, સામાવાળાને ત્યાં મારો હોદ્દો એચ.આર.મેનેજર તરીકેનો હતો. એ વાત ખરી છે કે, મને સામાવાળા દર મહિને રૂા.૫૦,૦૦૦/- પગાર આપતા હતા. મારે એચ.આર.મેનેજર તરીકે સ્ટાફની ભરતી, લીગલ વિવાદો, પગાર બનાવવો, સ્ટાફની ફેસેલીટી જોવાની કામગીરી કરવામાં હતી. જે બાબતને માર્ક-૧૭/૨ ના અરજદારના પે-સ્લિપથી સમર્થન મળે જેમાં અરજદારનો પગાર રૂા.૪૮,૨૦૦/- હોવાનું તથા તેમનો હોદ્દો એડમીનિસ્ટ્રેટીવ ડીપાર્ટમેન્ટમાં હ્યુમન રીસોર્સ મેનેજર હોવાનું જણાય આવે છે. આમ, અરજદાર હોદ્દો અને તેઓનો પગારની બાબત એ બિનતકરારી છે.

ત્યારબાદ અરજદાર દ્વારા તેઓ કામદાર હતા અને મેનેજરીયલ પ્રકારનું કામ કરતા ન હતા તે સંબંધે કોઈ પુરાવો રજુ કરેલ નથી. વધુમાં, સામાવાળાએ આંક-૩૬ થી લેખિત દલીલ કરી જણાવેલ છે કે, અરજદારનો હોદ્દો હ્યુમન રીસોર્સીઝ મેનેજર તરીકેનો તથા તેનો પગાર રૂા.૫૦,૦૦૦/- હતો તેમજ તેઓના હાથ નીચેના મેનેજરને છુટા કરવાનો હુકમ પણ અરજદારે

બહાર પાડેલો, ઉપરાંત ક્રોસમાં કબુલ કરેલ છે કે મારે સંસ્થાના તમામ વિભાગમાં જવું પડતું, મારે તમામ વિભાગના કર્મચારીઓની કામગીરી, કાનુની પ્રશ્નો, પગાર તથા સગવડતાઓનું ધ્યાન રાખવાનું હતું. સામાવાળા દ્વારા ઉપરોક્ત હકીકત જણાવી અરજદાર આઈ.ડી.એક્ટની કલમ–૨(એસ) મુજબ કામદારની વ્યાખ્યામાં કવર થતા ન હોવાનું જણાવેલ.

15 સદર કેસમાં નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાઓ ધ્યાને લેતા કર્મચારીએ પ્રથમ દર્શાવવું આવશ્યક છે કે તેની ફરજો કલમ–૨(એસ) માં દર્શાવેલ manual, skilled, technical, operational, clerical અથવા supervisory શ્રેણીમાં આવે છે. માત્ર managerial category માં આવતો નથી એવી દલીલ પૂરતી ગણાવી શકાય નહીં. વધુમાં, S.K. Maini v. Carona Sahu Co. Ltd., (1994) 3 SCC 510 ના પેરા ૧.૨ માં નામદાર અદાલતે જણાવેલ છે કે: The designation of an employee is not of much importance and what is important is the nature of duties being performed by the emplovee. The determinative factor is the main duties of the employee concerned and not some works incidentally done. In other words, what is, in substance, the work which employee does or what in substance he is employed to do. તથા M/s Bharti Airtel Ltd. v. A.S. Raghavendra, Civil Appeal No. 5187 of 2023, માં Hon'ble Supreme Court દ્વારા કર્મચારીનો હોદ્દો નિર્ણાયક નથી પરંતુ તેની વાસ્તવિક ફરજો અને કામની પ્રકૃત્તિનું મૂલ્યાંકન કરવું જોઈએ તેવો સિદ્ધાંત પ્રસ્થાપિત થયેલ છે.

આમ, ઉપરોક્ત ચુકાદાઓ સાથે ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની જોગવાઈઓ ધ્યાને રાખી સદર કેસમાં રેકર્ડ પર રજુ તમામ પુરાવાઓ સાથે દલીલો તેમજ પક્ષકારોની હકીકતો ધ્યાને રાખી જોઈએ તો, અરજદારે તેઓ કામદાર હોવા બાબતે અરજી કે સોગંદનામામાં કોઈ જ રજુઆત કરેલ નથી તેમજ કોઈ પણ પ્રકારનો સમર્થનકારી દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરેલ નથી જે સામે સામાાવાળાએ તકરાર લઈ તેઓની આંક–૩૬ થી લેખીત દલીલ રજુ કરી જણાવેલ છે કે, અરજદારનો હોદ્દો હ્યુમન રીસોર્સીઝ મેનેજર તરીકેનો તથા તેનો પગાર રૂા.૫૦,૦૦૦/– હતો તેમજ તમામ વિભાગના કર્મચારીઓની કામગીરી, કાનુની પ્રશ્નો, પગાર તથા સગવડતાઓનું ધ્યાન

અરજદારને રાખવાનું હતું જે બાબત અરજદારની પગાર સ્લિપ તથા તેઓના જોઈનિંગ લેટર વંચાણે લેતા માની શકાય છે. વધુમાં અરજદારે તેઓ મેનેજર પ્રકારની કામગીરી કરેલ છે કે કેમ? તે બાબતનો કોઈ દસ્તાવેજી કે વિશ્વશનિય પુરાવો રજુ કરેલ નથી. વધુમાં, અરજદારનો પગાર રૂ.૫૦,૦૦૦/– હોવાનું તેઓએ સોગંદનામામાં તથા ઉલટતપાસમાં પણ જણાવેલ જ્યારે ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(એસ) મુજબ (iv) who, being employed in a supervisory capacity, draws wages exceeding [ten thousand rupees] per mensem or exercises, either by the nature of the duties attached to the office or by reason of the powers vested in him, functions mainly of a managerial nature."

ઉપરોક્ત જોગવાઈ ધ્યાને લેતા, અરજદારની નિમણુંક એ એચ.આર.મેનેજર તરીકે થયેલ તે બાબત બિનતકરારી છે તેમજ તેઓનો માસિક પગાર રૂ.૫૦,૦૦૦/– હોય તેઓ કામદાર તરીકે સામાવાળાને ત્યા કામ કરતા હોય તે બાબત માની શકાય તેમ નથી તેમજ અરજદારે તેઓની ઉલટતપાસમાં સ્વિકારેલ છે કે તેઓની કામગીરી સ્ટાફની ભરતી, લીગલ વિવાદો, પગાર બનાવવો, સ્ટાફની ફેસેલીટી જોવાની હતી જે બાબતથી સ્પષ્ટ થાય છે કે અરજદારની કામગીરી એ managerial nature પ્રકારની હોવાનું સ્પષ્ટપણે પુરવાર થાય છે. વધુમાં સામાવાળા તરફે રજુ ચુકાદાઓ વંચાણે લેતા તે સામાવાળાને મદદરૂપ થતા હોવાનું માનવાને કારણ રહે છે.

16 સદર કેસમાં અદાલતના ધ્યાન પર આવેલ વધુમાં આ અદાલતના ધ્યાન પર આવેલ ૨૦૦૫(III) સીએલઆર ૧૦૨૦ (અલાહાબાદ હાઈકોર્ટ) ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ વિનોદકુમાર–ના વિ. પી.ઓ. લેબર, કોર્ટ, આગ્રા તથા ૨૦૧૦(III) એલએલજે ૬૬૩ (દિલ્હી હાઈકોર્ટ) ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ એનટીપીસી બાદરપુર થર્મલ પાવર સ્ટેશન વિ. ઉમેશ કુમાર મીશ્રાના ચુકાદામાં કામદાર ઉપર પોતાનો કેસ પુરવાર કરવાનું બર્ડન છે તેવુ પ્રસ્થાપિત કરેલ છે. હાલના કેસમાં અરજદાર ઉપર ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની ક.ર(એસ)માં આપવામાં આવેલ વ્યાખ્યા મુજબના કામદાર હતા તેવુ પુરવાર કરવાનું બર્ડન હતું પરંતુ ઉપરોક્ત ચર્ચા કર્યા મુજબ અરજદાર નિષ્ફળ નિવડેલ છે. વધુમાં અરજદારે માત્ર સેલ્ફ સર્વિંગ એફેડેવિટ આપવી પુરતુ નથી પરંતુ સાથે સક્ષમ દસ્તાવેજી પુરાવા પણ રેકર્ડ ઉપર રજુ રાખવા જરૂરી છે.

આમ, અરજદાર ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(એસ) મુજબની વ્યાખ્યામાં સમાવિષ્ટ થતા ન હોવાનું પુરવાર થાય છે. ઉપરોક્ત ચર્ચા કર્યા મુજબ કામદાર–માલિકના સંબંધ પુરવાર તથા ન હોય હાલનો રેફરન્સ ચાલવાપાત્ર નથી. આમ, ઉપરોક્ત ચર્ચા સાથે અરજદાર મુદ્દા નં.૧ સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ થતા હોય જેથી મુદ્દા નં.૧ નો જવાબ "**નકાર**" 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 **નામંજુર** કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

(૨) ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

જુનાગઢ
તા.૧૫/૦૬/૨૦૨૬

H.U KACHELA(STENO)

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