



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

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

રેકૉર્ડ્સ (ટી) કેસ નં.૦૩/૨૦૨૫

આંક-૨૭

પ્રથમ પક્ષકાર :- વુડઝ એટ સાસણ, (૧૦૦૦ આઈસલેન્ડ હોટેલ્સ
એન્ડ રીસોર્ટ પ્રા.લી.),
સાસણ.

વિરુદ્ધ

બીજા પક્ષકાર :- જસ્મીન પ્રવીણચંદ્ર મકવાણા,
ઝાંઝરડા રોડ, જુનાગઢ.

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

-:: 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 ક્રમાંક: કે.એચ/ એસ.એચ.એમ.સી./ આઈ.ડી.આર./ મશ્રઆ/ જુના/ ગીર-૨૨/ 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 આસિસ્ટન્ટ પરચેઝ મેનેજર તરીકે સ્ટોર ડીપાર્ટમેન્ટમાં તા.૧૯/૧૦/૨૦૨૩ થી છુટા કર્યા તા.૨૭/૦૭/૨૦૨૪ સુધી એકધારી અને સળંગ તેમજ ઉપરોક્ત સમય દરમિયાન ૨૪૦ દિવસથી વધારે નોકરી કરેલ હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં જણાવેલ કે છુટા કર્યા ત્યારે તેઓનો પગાર રૂ.૪૧,૮૦૦/- હતો તેમજ સામાવાળાએ કોઈ પણ લેખીત કે મૌખિક જાણ કર્યા વગર કે નોટીસ, નોટીસ-પે આપ્યા વગર છુટા કરેલ જેની જાણ તા.૦૮/૦૮/૨૦૨૪ ના પત્રથી કરેલ. વધુમાં જણાવેલ કે સામાવાળા તેઓની નિયમિત હાજરી પુરતા અને અઠવાડીક રજા આપતા અને તેઓ જે પ્રકારની કામગીરી કરતા તે હાલમાં ચાલું હોય માણસોની જરૂરીયાત રહે તેમ છતાં છુટા કરેલ. વધુમાં જણાવેલ છે કે, છુટા કરતા તેઓએ સામાવાળાને તા.૧૨/૧૨/૨૦૨૪ ના રોજ કામ પર લેવા માટેની નોટીસ આપેલ તેમ છતાં લીધેલ નહીં. 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 તમામ હકીકતોનો સ્પષ્ટપણે ઈન્કાર કરી ખરી હકીકતો જણાવે છે કે, અરજદાર તેઓની સંસ્થામાં આસિસ્ટન્ટ પરચેઝ મેનેજર તરીકે માસિક પગાર રૂ.૪૧,૮૦૦/- થી નોકરી કરેલ પરંતુ દાખલ તા.૧૯/૧૦/૨૦૨૩ ખરી ન હોય તે રેકર્ડ મુજબ તા.૦૨/૧૧/૨૦૧૩ હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં તેઓએ અરજદારને એકાએક છુટા કરેલ નથી પરંતુ અરજદારે તા.૦૭/૦૭/૨૦૨૪ થી સતત વગર રજારિપોર્ટ ગેરહાજર રહીને નોકરી એબેન્ડ કરેલ જેથી નાછુટકે

તા.૨૭/૦૭/૨૦૨૪ ના રોજ છુટા કરવાની ફરજ પડેલ તેમ જણાવી ઉપરોક્ત સમયગાળા દરમિયાન તેઓએ ૨૪૦ દિવસ એકધારી અને સળંગ નોકરી કરેલ હોવાની હકીકતને નકારી કાઢેલ. વધુમાં અરજદારની જગ્યાએ કોઈ નવી ભરતી કરેલ નથી પરંતુ જુના અનુભવી પાસેથી જ કામગીરી લેવાતી હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં જણાવે છે કે, અરજદારનો હોદ્દો મેનેજરીયલ પોસ્ટ તરીકેનો હોવાથી તેના હાથ નીચે ખરીદી વિભાગના કર્મચારીઓ કામ કરતા હતા તેમજ અરજદારનો પગાર રૂ.૪૧,૮૦૦/- હોય જે આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨(એસ) ની મર્યાદા રૂ.૧૦,૦૦૦/- થી વધુ હોય અરજદાર કામદાર ગણાતા ના હોય હાલનો કેસ લેબરકોર્ટમાં લાવવાનો અધિકાર ન હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં, અરજદારે તા.૦૫/૦૪/૨૦૨૪ ના રોજ અંગત કારણોસર રાજીનામું આપેલું ત્યારબાદ અરજદારની વિનંતીથી સંસ્થાએ નોકરીમાં ચાલુ રાખેલ. ઉપરોક્ત હકીકતો જણાવી અરજદારની રેકૉર્ડ્સ રદ્દ કરવા તેમજ તેઓને થયેલ ખર્ચ અરજદાર પાસે અપાવવા વિનંતી કરેલ છે.

5 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે નીચે મુજબના મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજૂ થયેલ છે.

અરજદાર તરફે રજૂ મૌખિક પુરાવો

ક્રમ	મૌખિક પુરાવાની વિગત	આંક
૧	અરજદારનું સરતપાસનું સોગંદનામું	૧૨

અરજદાર તરફે રજૂ દસ્તાવેજી પુરાવાઓ

ક્રમ	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	આંક/ નિશાની
૧	નિમણુંકના હુકમની નકલ	૧૩/૧
૨	અરજદારની રજાઓ જમા પડેલ તે બાબતની ઓનલાઈન વિગતની નકલ	૧૩/૨
૩	અરજદારે સામાવાળાને કરેલ કોલ્સના સ્ક્રીનશોટની નકલ	૧૩/૩
૪	રીજાઈન લેટર આપ્યા બાદ નોટીસ ભરવા અંગેના ઈ-મેઈલની નકલ	૧૩/૪
૫	સામાવાળાએ અરજદારની નોકરી સમાપ્ત કર્યા અંગેના ઈ-મેઈલની નકલ	૧૩/૫
૬	અરજદારે સામાવાળાને રજા મેળવવા અંગે કરેલા ઈ-મેઈલની નકલ	૧૩/૬

૭	અરજદારને કુલ એન્ડ ફાઈનલ પેમેન્ટ ચુકવ્યાની નકલ	૧૩/૭
---	---	------

6 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે આંક-૨૦ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજૂ થયેલ છે.

7 ત્યારબાદ સામાવાળા તરફે નીચે મુજબનો મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજૂ થયેલ છે.

સામાવાળા તરફે રજૂ મૌખિક પુરાવો

ક્રમ	મૌખિક પુરાવાની વિગત	આંક
૧	સામાવાળાનું સરતપાસનું સોગંદનામું	૨૩

સામાવાળા તરફે રજૂ દસ્તાવેજી પુરાવો

ક્રમ	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	આંક/ નિશાની
૧	માહે.નવેમ્બર-૨૦૨૩ થી જુલાઈ-૨૦૨૪ સુધીના અરજદારના હાજરીપત્રકોની નકલ	૧૬
૨	અરજદારના માહે.નવેમ્બર-૨૦૨૩ થી જુલાઈ-૨૦૨૪ સુધીની પે-રિલપની નકલ	૨૧/૧
૩	સામાવાળાએ અરજદારને કરેલ ઈ-મેઈલની નકલ	૨૧/૨
૪	સામાવાળાએ અરજદારને આપેલ કુલ એન્ડ ફાઈનલ સેટલમેન્ટની નકલ	૨૧/૩
૫	અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં હાજર થયા ત્યારે ભરેલ ફોર્મ અને સેલ્ફ ડિક્લેરેશન ફોર્મની નકલ	૨૪

8 ત્યારબાદ સામાવાળા તરફે આંક-૨૫ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજૂ થયેલ છે.

9 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે તેઓના વિ.વ.શ્રી દ્વારા મૌખિક દલીલ કરી જેમાં અરજદારની ગેરહાજરી બાબતે સામાવાળાએ તેઓને કોઈ જાણ કે નોટીસ કરેલ ન હોવાનું જણાવેલ તેમજ નોટીસ પે આપેલ નથી. વધુમાં, અરજદાર મુખ્ય મેનેજમેન્ટ તરીકે નહીં પરંતુ આસિસ્ટન્ટ મેનેજર તરીકે કામ કરતા હોવાનું જણાવેલ.

10 ત્યારબાદ સામાવાળા તરફે વિ.વ.શ્રી એ.કે.સોલંકી દ્વારા આંક-૨૬ 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 INDUSTRIES (ENGG) PVT LTD & ORS**, 2017 LawSuit(Del) 2657, HIGH COURT OF DELHI.

11 આમ ઉપરોક્ત તમામ પક્ષકારોના માંગણા નિવેદનો, જવાબ, મૌખિક તથા દસ્તાવેજ 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 અનુસૂચી 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 ઔદ્યોગિક 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

(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-૧૨ થી રજુ સોગંદનામામાં સામાવાળા સંસ્થામાં માસિક રૂ.૪૧,૮૦૦/- ના પગારથી આસિસ્ટન્ટ પર્યેજ 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 રૂ.૪૧,૮૦૦/- જેટલી મોટી રકમ કમાતા હોય ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨(એસ)મુજબની રૂ.૧૦,૦૦૦/- થી વધારે હોવાથી પણ અરજદાર કામદાર ગણાતા નથી. વધુમાં અરજદાર સામાવાળા તરફે ઉલટતપાસમાં એ બાબતનો સ્વિકાર કરે છે કે, તેઓનો હોદ્દો આસિસ્ટન્ટ પરચેસ મેનેજરનો

હતો તેમજ તેઓ માસિક રૂ.૪૧,૮૦૦/- પગાર મેળવતા હતા જે બાબતને માર્ક-૨૧/૧ ના અરજદારના પે-રિલપથી સમર્થન મળે જેમાં અરજદારનો પગાર રૂ.૪૦,૦૦૦/- હોવાનું તથા તેમનો હોદ્દો એડમીનિસ્ટ્રેટીવ ડીપાર્ટમેન્ટમાં આસિસ્ટન્ટ પરચેસ મેનેજર હોવાનું જણાય આવે છે. આમ, અરજદાર હોદ્દો અને તેઓનો પગારની બાબત એ બિનતકરારી છે.

ત્યારબાદ અરજદાર દ્વારા તેઓની અરજી તથા સોગંદનામામાં જણાવેલ કે તેઓ અન્ય કર્મચારીઓની કામગીરી સંચાલન કરતા ન હતા તેમ જણાવી તેઓ કામદારની વ્યાખ્યામાં સમાવીશ થતા હોવાનું જણાવેલ પરંતુ તે સંબંધે કોઈ પણ પ્રકારનો સક્ષમ પુરાવો રજુ કરેલ નથી. વધુમાં, સામાવાળાએ આંક-૨૬ થી લેખિત દલીલ કરી જણાવેલ છે કે, અરજદારનો હોદ્દો આસી.મેનેજર તરીકેનો તથા તેનો પગાર રૂ.૪૧,૮૦૦/- હતો તેમજ પરચેઈઝ ડીપાર્ટમેન્ટમાં ખરીદી માટે અરજદાર ઉપર કોઈ મેનેજર ન હતા તેમ 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 employee. 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 પ્રકૃતિનું મૂલ્યાંકન કરવું જોઈએ તેવો સિદ્ધાંત પ્રસ્થાપિત થયેલ છે. આમ, ઉપરોક્ત ચુકાદાઓ સાથે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની

જોગવાઈઓ ધ્યાને રાખી સદર કેસમાં રેકર્ડ પર રજુ તમામ પુરાવાઓ સાથે દલીલી તેમજ પક્ષકારોની હકીકતો ધ્યાને રાખી જોઈએ તો, અરજદારે આંક-૧૨ થી રજુ સોગંદનામામાં તેઓ અન્ય કર્મચારીઓની કામગીરીનું સંચાલન ન કરતા હોવાનું જણાવેલ જે સામે સામાવાળાએ તકરાર લઈ તેઓની આંક-૨૬ થી લેખીત દલીલ રજુ કરી જણાવેલ છે કે, અરજદારનો હોદ્દો આસી.મેનેજર તરીકેનો તથા તેનો પગાર રૂ.૪૧,૮૦૦/- હતો તેમજ પરચેઈઝ ડીપાર્ટમેન્ટમાં ખરીદી માટે અરજદાર ઉપર કોઈ મેનેજર ન હતા જે બાબત અરજદારની પગાર સ્લિપ તથા તેઓના જોઈનિંગ લેટર વંચાણે લેતા માની શકાય છે. વધુમાં અરજદારે તેઓ મેનેજર પ્રકારની કામગીરી કરેલ નથી તે બાબતનો કોઈ દસ્તાવેજ કે વિશ્વશનિય પુરાવો રજુ કરેલ નથી. આમ, માત્ર અરજદારે કરેલ બચાવ પુરાવાના આધાર વિના માની શકાય નહીં. વધુમાં, અરજદારનો પગાર રૂ.૪૧,૮૦૦/- હોવાનું તેઓએ સોગંદનામામાં તથા ઉલટતપાસમાં પણ જણાવેલ જ્યારે ઔદ્યોગિક 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 આસિસ્ટન્ટ પરચેઈઝ મેનેજર તરીકે થયેલ તે બાબત બિનતકરારી છે તેમજ તેઓનો માસિક પગાર રૂ.૪૧,૮૦૦/- હોય તેઓ કામદાર તરીકે સામાવાળાને ત્યાં કામ કરતા હોય તે બાબત માની શકાય તેમ નથી. ઉપરોક્ત ચર્ચાથી અરજદારની કામગીરી એ managerial nature પ્રકારની હોવાનું માનવાને કારણ રહે 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 (દિલ્લી હાઈકોર્ટ) ઉપર પ્રસિધ્ધ થયેલ એનટીપીસી બાદરપુર થર્મલ પાવર સ્ટેશન વિ. ઉમેશ કુમાર મીશ્રાના

ચુકાદામાં કામદાર ઉપર પોતાનો કેસ પુરવાર કરવાનું બર્ડન છે તેવું પ્રસ્થાપિત કરેલ છે. હાલના કેસમાં અરજદાર ઉપર ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની ક.ર(એસ)માં આપવામાં આવેલ વ્યાખ્યા મુજબના કામદાર હતા તેવું પુરવાર કરવાનું બર્ડન હતું પરંતુ ઉપરોક્ત ચર્ચા કર્યા મુજબ અરજદાર નિષ્ફળ નિવડેલ છે. વધુમાં અરજદારે માત્ર સેલ્ફ સર્વિંગ એક્ઝેક્યુટિવ આપવી પુરતું નથી પરંતુ સાથે સક્ષમ દસ્તાવેજી પુરાવા પણ રેકર્ડ ઉપર રજૂ રાખવા જરૂરી છે. આમ, અરજદાર ઔદ્યોગિક 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 રેકર્ડ્સ 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 રેકર્ડ્સ કેસ સામાવાળા સામે નામંજૂર 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, મજૂર અદાલત,
જુનાગઢ.
(જી.જે.૦૧૪૨૪)