આંક–૧૬

રજૂ તારીખ	૦૭/૦૧/૨૦૨૫
દાખલ તારીખ	૦૭/૦૧/૨૦૨૫
ફેંસલ તારીખ	૨૫/૦૩/૨૦૨૬
સમયગાળો	વર્ષઃ૦૧ માસઃ૦૨ દિનઃ૧૮

શ્રી એચ.કે.મેરીયા,ન્યાયાધીશ,લેબર કોર્ટ,સુરત સમક્ષ

ટી.અરજી નં.૦૮/૨૦૨૫

અરજદારઃ **શ્રી સંજય સામંતરાય સદાશિવ સામંતરાય,**

ઉ.આ.વ.૩૯

રહે–પ્લોટ નં.કયુ–૪૦૩,ચોથોમાળ આગમ નવકાર,
સચીન સ્ટેશન,તલંગપુર રોડ,સચીન,

સુરત– ૩૯૪૨૩૦

C/0 કામદાર ગૌરવ યુનિયન(રજી નં.જી–૫૫૨૯)

ઓફીસ–દુકાન નં.૩,બેન્ક ઓફ બરોડાની બાજુમાં,
ભેસ્તાન,સુરત–૩૯૫૦૨૩

–વિરુધ્ધ–

સામાવાળાઃ **વરકલા સીલ્ક પ્રા.લી.**

ઠે–પહેલો માળ,પ્લોટ નં.૪૧૪૫,સચીન ઇન્ડ.
એસ્ટેટ,રોડ નં.૪૧,સચીન જી.આઇ.ડી.સી.,

સુરત–૩૯૪૨૩૦

હાજર રહ્યાઃ

અરજદાર તર્ફે– વિ.પ્રતિ.શ્રી.રાજેશભાઇ કે.સુરતી

સામાવાળા તર્ફે– કોઇ હાજર નથી.

– હુકમ –

(૧) આ કામના અરજદારે હાલની અરજી જી.આઇ.આર.એકટની કલમ–૭૮,૭૯ મુજબ કરેલ છે,જેની ટૂંકમાં હકીકત નીચે મુજબ છે.

અરજદારે જણાવેલ છે કે, તેઓએ સામાવાળી સંસ્થામાં કામ કરતા અને સંસ્થાનો વહીવટ શેઠશ્રી કૃણાલભાઇ કરતા આવેલ છે.સામાવાળાની સંસ્થા પહેલા પહેલો માળ,હનુમાન શેરી,પ્રમુખપાર્ક,ઉધના,સુરતની જગ્યાએ ચાલતી હતી જ્યાં અરજદાર ૩ વર્ષથી જેકાર્ડ મશીન ચલાવવાનું કામ કરતા હતાં ત્યારબાદ છેલ્લા ૨ વર્ષથી ઉપરોકત સંસ્થા પહેલો માળ, પ્લોટ નં.૪૧૪૫,સચીન ઇન્ડ.એસ્ટેડ,રોડ નં.૪૧ સચીન,જી.આઇ.ડી.સી ,સુરત મુકામે ચાલે છે અને ત્યાં વિવંગ ખાતામાં વિવરના હોદ્દા ઉપર માસિક પગાર રૂ.૩૦,૦૦૦/– સળંગ નોકરી કરતા આવેલ.અરજદાર બંને સંસ્થામાં કુલ ૫ વર્ષથી નોકરીની ફરજ શરૂઆતથી ખંત,પ્રામાણિક તથા ઇમાનદારી પૂર્વક નોકરીની ફરજો બજાવતા હતાં.અરજદારનો નોકરીનો સમય ૧૨–૧૨ કલાકની બે પાળીનો હતો અને તેમનો નોકરીનો રેકર્ડ નિષ્કલંક અને ચોખ્ખો હતો.સામાવાળી સંસ્થાઓને જી.આઇ.આર.એકટ–૧૯૪૬, આઇ.ડી.એકટ–૧૯૪૭,મીનીમમ વેજીસ એકટ–૧૯૪૮, ફેકટરી તેમજ અન્ય વિવિધ મજુર કાયદાની જોગવાઇઓ પી.એફ.એકટ, ઇ.એસ.આઇ.એકટ,બી.આઇ.આર.એકટ હેઠળના સ્થાયી હુકમો વિગેરે કાયદાઓ લાગુ પડે છે અને તે તમામ જોગવાઇઓનું પાલન કરવાની સંસ્થાની કાયદેસર ફરજ અને જવાબદારી હતી.અરજદારને સામાવાળા સંસ્થા તરફથી તેઓને કોઇ નિમણૂંક પત્ર,ઓળખકાર્ડ,હકકરજા કાર્ડ,હાજરી કાર્ડ,પગાર સ્લીપ,બોનસ કે હકક રજા વિગેરે તેમજ અન્ય રજાઓના ભર પગારે નાણાંકીય વળતર કયારેય પણ મજુર કાયદાઓ હેઠળના લાભો કે હકકો આપેલ નથી,જે આપવાની સ્પષ્ટપણે ના પાડતાં આવેલ હતા.વધુમાં અરજદાર જણાવે છે કે,અરજદારને પગાર સામાવાળા સંસ્થાના શેઠ/ વહીવટકર્તા કૃણાલભાઇ તરફથી ચુકવતાં આવે છે અને નોકરી પર ચઢતી વખતે હાજરી હાજરીપત્રકમાં નોંધવામાં આવતી હતી અને અરજદારને પગાર સામાવાળી સંસ્થા તરફથી ચુકવવામાં આવતો ત્યારે પગાર પત્રકમાં સહી કરાવવામાં આવતી હતી.વધુમાં જણાવેલ છે કે,અરજદારને

તા.૦૬/૧૧/૨૦૨૪ ના રોજ નોકરી કરવા ગયેલ તે સમયે સામાવાળાની સંસ્થાના શેઠ/વહીવટકર્તાશ્રી કૃણાલભાઇએ નોકરી પરથી તેઓને છુટા કરવામાં આવે છે તે રીતનું મૌખિક કારણ જણાવીને અરજદારને ગેરકાયદેસર રીતે ,ગેરવ્યાજબી રીતે,અન્યાયી રીતે,એકતરફી રીતે,મનસ્વી રીતે કિન્નાખોરી રાખીને,મૌખિક હુકમથી કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો વિરુધ્ધ જઇને તા.૦૬/૧૧/૨૦૨૪ ના રોજથી નોકરીમાંથી કાઢી મુકેલ છે એમ કરીને મારી ગેરકાયદેસરની છટણી કરેલ છે.અમો અરજદાર નોકરી ઉપર પુનઃસ્થાપિત થવા માટે કાયદેસર રીતે હકકદાર થઇએ છીએ તેમજ કોઇપણ જાતના વાંક કે ગુના વગર કોઇપણ જાતની નોટીસના બદલામાં પગાર આપ્યા વગર કે કાયદેસરના હકકો અધિકારોનું વળતર ચુકવ્યા વગર કે રીટ્રેચમેન્ટ કોમ્પેનસેશન ચુકવ્યા વગર કે શો–કોઝ નોટીસ આપીને ખાતાકીય તપાસ કર્યા વગર કે તેઓને બચાવની ન્યાયી અને વ્યાજબી તક આપ્યા વગર માત્ર મૌખિક હુકમથી નોકરીમાંથી છુટા કરી દેવામાં આવેલ છે.જે સામાવાળાનું કૃત્ય અયોગ્ય,અન્યાયી,ગેરવ્યાજબી અને ગેરકાયદેસરનું છે.સામાવાળાએ અરજદારને તા.૦૬/૧૧/૨૦૨૪ ના રોજ છુટા કર્યા અગાઉ કોઇ નોટીસ કે નોટીસના બદલામાં નોટીસ પગાર આપેલ નથી કે સામાવાળાએ મારી ખાતાકીય તપાસ કર્યા વગર કે મારા કોઇપણ જાતના વાંક કે ગુન્હા વગર કે ઔધોગિક વિવાદધારાની કલમ–૨૫એફની જોગવાઇઓનું પાલન કર્યા વગર એકાએક અચાનક ગેરકાયદેસર રીતે અરજદારને અસલ કાયમી નોકરીમાંથી કાંઢી મુકયા છે યાને ગેરકાયદેસરની છટણી કરવામાં આવેલ છે અને સામાવાળાને તા.૦૬/૧૧/૨૦૨૪ ના રોજ છુટા કર્યા અગાઉ કોઇપણ જાતના હકક હિસ્સાના નાણાં કે નોટીસ પગાર,છટણી વળતર,ગ્રેજયુઇટી,બાકી બોનસ નાણાં.બાકી હકકરજાના નાણાં,અઠવાડીક રજાના નાણાં,ઓવરટાઇમ કર્યા અંગેના નાણાં,માંદગીની રજાના નાણાં વિગેરે ચુકવી આપેલ નથ તથા અરજદાર સામાવાળાને છુટા કર્યા બાદ અરજદાર રોજેરોજ સામાવાળાની સંસ્થામાં નોકરી કરવા માટે જાઇ પરંતુ સામાવાળા સંસ્થાના શેઠ/વહીવટકર્તાએ કોઇ દરકાર રાખેલ નહી અને અરજદાર બેરોજગાર છે અને અરજદાર નોકરી કરવા તૈયાર છે.આમ, સામાવાળાનું પગલું ગેરકાયદેસર,ગેરવ્યાજબી, મનસ્વી,અન્યાયી,

એકતરફી,કિન્નાખોરી રાખીને,મૌખિક હુકમથી કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરુધ્ધ છટણી કરેલ છે.વધુમાં જણાવેલ છે કે, તેઓએ સામાવાળી સંસ્થા દ્વારા તા.૨૧/૧૧/૨૦૨૪ ના રોજ નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવતા તેઓએ સામાવાળી સંસ્થાને એક એપ્રોચ લેટર મોકલાવી તેઓને તેમની મુળ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના પુરા પગાર સહીત તમામ આનુસાંગીક લાભો સહીત નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા વિનંતી કરેલ,જે એપ્રોચ લેટર સામાવાળી સંસ્થાને મોકલાવેલ જેનો પણ સામાવાળાને કોઈ જવાબ આપેલ નથી કે કોઈ નિકાલ કરેલ નથી.જેથી તેઓને સામાવાળી સંસ્થાનું તા.૦૬/૧૧/૨૦૨૪ ના રોજથી નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું કૃત્ય અયોગ્ય, અન્યાયી અને ગેરકાયદેસરનું જાહેર કરી સામાવાળી સંસ્થાઓ તેઓને પડેલા દિવસોના પુરા પગાર સાથે તેમની મુળ જગ્યાએ સળંગ સર્વિસથી તમામ આનુસાંગીક લાભો સહીત નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરે તેવો હુકમ કરવા તથા અરજીનું ખર્ચ અપાવવા અરજ કરેલ છે.

(૨) આ કામે સામાવાળાને ધોરણસરની નોટીસની બજવણી થવા છતાં હાજર નહી રહેતા અરજદાર તર્ફેથી આંક-૭ થી સામાવાળાનો લેખિત જવાબ રજૂ કરવાનો હકક બંધ કરવા સારૂ અરજી રજૂ કરતા જે મારા પુરોગામીશ્રી દ્વારા મંજૂર કરવામાં આવેલ છે.ત્યારબાદ સદરહું કામ અરજદારના પુરાવા માટે મુલત્વી રાખવામાં આવેલ અને આ કામે અરજદાર તર્ફેથી આંક-૧૦ થી દસ્તાવેજી પુરાવા સ્વરૂપે બેન્કનું સ્ટેટમેન્ટ રજૂ કરેલ છે ત્યારબાદ આંક-૧૧ થી અરજદાર તર્ફેથી એફીડેવીટથી પુરાવો રજૂ કરેલ છે.ત્યારબાદ આ કામે અરજદારની આંક-૧૨ ની અરજી લગત સામાવાળાનો ઊલટતપાસનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ છે.ત્યારબાદ અરજદાર તર્ફેથી આંક-૧૩ થી કલોઝીંગ પુરસીસ રજૂ કરેલ છે.ત્યારબાદ અરજદાર તર્ફેની આંક-૧૪ થી સામાવાળાનો પુરાવાનો હકક બંધ કરવા સારૂ અરજી રજૂ કરતા જે સૌપ્રથમ સાંભળવવા માટે મુલત્વી રાખવામાં આવેલ પરંતુ સદર અરજી અન્વયે સામાવાળા તર્ફેથી કોઈ રજૂઆત નહી કરતા આ કામે સામાવાળાનો પુરાવાનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ.સદર કામે અરજદાર તર્ફેથી તેમની અરજીને અનુરૂપ મૌખિક દલીલ અત્રેની કોર્ટ સમક્ષ રજુ કરેલ છે જયારે સામાવાળા તર્ફેથી દલીલના તબકકે પણ કોઈ

હાજર નહી રહેતા સદર કામે પ્રોસીડીંગ લગત સામાવાળાનો દલીલનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ છે.

(૩) ઉપરોકત વિગતે પક્ષ નિવેદન અને પડેલ પુરાવા આધારે મારી સમક્ષ હાલના કેસના ન્યાય નિર્ણય માટે નીચે મુજબના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

– મુદ્દાઓ –

(૧) શું આ કામના અરજદારને સામાવાળાઓને તા.૦૬/૧૧/૨૦૨૪ ના રોજ ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરેલા છે?

(૨) શું અરજદાર પડેલા દિવસોના પગાર તેમજ સળંગ નોકરી સાથે તેમની મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત થવાની દાદ અથવા તો અન્ય કોઈપણ દાદ મેળવવા હકકદાર બને છે?

(૩) શું હુકમ?

ઉપરોકત મુદ્દાઓના નિર્ણયો નીચે મુજબના છે.

– નિર્ણયો –

(૧) હકારમાં

(૨) અંશતઃહકારમાં

(૩) આખરી હુકમ મુજબ

ઉપરોકત મુદ્દાઓના નિર્ણયોના મારા કારણો નીચે મુજબના છે.

– કારણો –

(૪) મુદ્દા નં.(૧) અને (૨)–

આ કામે મુદ્દા નં.(૧) અને (૨) ની હકીકતો પરસ્પર એક બીજા સાથે અતુટ રીતે સંકળાયેલી હોય,બીન જરૂરી પુનરાવર્તન ટાળવાના હેતુસર આ બંને મુદ્દાઓની ચર્ચા સંયુકત રીતે કરવામાં આવેલ છે.

આ કામમાં અરજદારના કથન મુજબ તેઓ સામાવાળી સંસ્થામાં છેલ્લા ૫ વર્ષથી જેકાર્ડ મશીન ચલાવવાનું તથા વિવિંગ ખાતામાં વિવર ના હોદ્દા ઉપર રૂ.૩૦,૦૦૦/–ના માસિક પગારથી ફરજો બજાવતા હતા.વધુમાં જણાવેલ છે કે,સામાવાળી સંસ્થાને બી.આઇ.આર.એકટ ૧૯૪૬,લઘુત્તમ વેતન ધારો ૧૯૪૮,ગુમાસ્તા ધારો ૧૯૪૮ મોડેલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર્સ તથા અન્ય મજુર કાયદાઓ લાગુ પડે અને તે તમામ જોગવાઇઓનું પાલન કરવાની

સંસ્થાની કાયદેસર ફરજ અને જવાબદારી હતી તથા સામાવાળા મંજૂર કાયદાઓના લાભો તથા આવશ્યક ઓળખપત્રકો જેવા કે હાજરી કાર્ડ,પગાર સ્લીપ, હકક રજા,કાર્ડ તથા સહી સિકકાવાળા ફોટો સાથેનો ઓળખકાર્ડ,હકકરજા,નાણાં કેઝ્યુલ રજાના નાણાં,માંદગીની રજાનાં નાણાં,બોનસના નાણાં,જાહેર તહેવારની રજાના નાણાં,પગારમાં ચુકવતા ન હતા કે એવા કોઇ પુરાવા આપવામાં આવતા ન હતાં.તેમને પ્રોવિડન્ટ ફંડ એકટ તથા રાજય વીમા યોજનાના લાભો આપતા નહી અને તેઓને કિન્નાખોરી રાખીને તા.૦૬/૧૧/૨૦૨૪ ના રોજ ગેરકાયદેસર રીતે મૌખિક હુકમથી છુટા કરેલ હોવાનું કથન કરેલ છે.અરજદારે ઉપરોકત હકીકત તેમના આંક–૧૧ ના સરતપાસના સોગંદનામામાં જણાવેલ છે.જયારે સામાવાળાએ નોટીસ બજી જવા છતાં તેઓએ આ કામમાં હાજર રહીને કોઇ લેખિત જવાબ કે અરજદારના કથનને ખંડન કરતુ કોઇ કથન કરેલ નથી.

અરજદારે વધુમાં એવું કથન કરેલ છે કે,તેઓએ હકકો–અધિકારોની માંગણી કરતા તેઓને કાયદેસરની કોઇ પણ કાર્યવાહી કર્યા વગર માત્ર મૌખિક હુકમથી તા.૦૬/૧૧/૨૦૨૪ ના રોજ ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરવામાં આવેલ અને તેથી તેઓએ તા.૨૧/૧૧/૨૦૨૪ ના રોજ જી.આઇ.આર.એકટની કલમ ૭૨(૪) તેમજ નિયમ ૫૩(૧) ની જોગવાઇ મુજબ સામાવાળાને નોકરી ઉપર પુનઃસ્થાપિત કરવા માટેનો વિનંતી પત્ર આપેલ હતો.જે સામાવાળાને મળી ગયેલ હોવા છતાં તેનો કોઇ જવાબ આપેલ નથી કે કોઇ નિકાલ કરેલ નથી.અરજદારે આ કથન પણ તેમના સરતપાસના સોગંદનામામાં લીધેલ છે તેમજ માર્ક ૦૩/૦૧ થી સામાવાળાને તા.૨૧/૧૧/૨૦૨૪ રોજ મોકલેલ વિનંતીપત્રની નકલ રજૂ રાખેલ છે અને તે મળી ગયા અંગેની પોસ્ટ ઓફીસની સફેદ પાવતી તેમજ તેનો ટ્રેક રીપોર્ટ માર્ક ૦૩/૦૨ થી માર્ક ૦૩/૦૩ રજૂ કરેલ છે.સામાવાળાએ આ કથનનું હાજર રહીને ખંડન કરેલ નથી કે કોઇ વિપરીત હકીકત કે પુરાવો રજૂ કરેલ નથી.તે સંજોગોમાં અરજદારને તા.૦૬/૧૧/૨૦૨૪ ના રોજ કોઇ પણ પ્રકારની કાયદેસરની કાર્યવાહી કર્યા વગર કે હકકો ચુકવ્યા વગર મૌખિક રીતે ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરેલ હોવાનું પુરવાર થાય છે.

હવે,આ તબકકે જી.આઇ.આર.એકટ અન્વયેની અમુક જરૂરી

જોગવાઈઓ આ તબક્કે નોંધવી આવશ્યક છે.તે પૈકી કલમ ૪૨(૪)ની જોગવાઈ જે પ્રકરણ–૮માં કરવામાં આવેલ છે,તે નીચે મુજબ છે.

(4). Any employee [or a representative union] desiring a change in respect of (i) any order passed by [the] employer under standing orders, or (ii) any industrial matter arising out of the application or interpretation of standing orders, or (iii) an industrial matter specified in Schedule III, shall make an application to the Labour Court [and as respects change desired in any industrial matter specified in item 5 of Schedule III, to the Industrial Court]:

Provided that no such application shall lie unless the employee [or a representative union] has in the prescribed manner approached [the] employer with a request for the change and no agreement has been arrived at in respect of the change within <u>the prescribed period</u>.

વધુમાં ધી બોમ્બે ઈન્ડસ્ટ્રીઝ રીલેશન્સ (ગુજરાત) રૂલ્સ ૧૯૬૧ અન્વયેના નિયમ ૧૫ ની જોગવાઈ પણ જરૂરી છે,જે નીચે મુજબ છે.

53.(1) <u>Any employee or a Representative Union</u> desiring a change in respect of (i) any order passed by the employer concerned under Standing Orders or (ii) any industrial matter arising out of the application or interpretation of Standing Orders or (iii) an industrial matter specified in Schedule III shall make an application in writing to the employer. <u>An application for change in respect of an order passed by the employer under Standing Orders shall be made within a period of six months from the date of such order</u>. Where such application is made by an employee it may be made to the employer direct or through the Labour Officer for the local area or the representative of employees concerned. A copy of

the application shall be forwarded to the Commissioner of Labour and in cases where such application is not made through the Labour Officer for the local area to that officer.

(2) Where an application has been made by an employee under sub- rule (1) the employer and the employee may arrive at an agreement within fifteen days of the receipt of the application by the employer or within such further period as may be mutually fixed by the employer and the employee or the Labour Officer for the local area or the representative of employees as the case may be.

(3) Where an application has been made by a Representative Union under sub-rule (1), the employer and the Representative Union may arrive at an agreement within fifteen days of the receipt of the application by the employer or within such further period as may be mutually agreed upon by the parties.

આમ,એપ્રોચ લેટર એટલે કે વિનંતીપત્ર આપ્યા પછી પક્ષકારો વચ્ચે જો સામાધાન ન થાય તો લેબર કોર્ટ સમક્ષ સદરહું કાયદાની કલમ–૭૮ મુજબ પ્રોસીડીંગ્સ શરૂ કરી શકાય અને તેવી કાર્યવાહી કલમ ૭૮(૧) અન્વયેના પેરા–(A)ના કલોઝ (a)માં પડતી હોય ત્યારે તેવી કાર્યવાહી કોઇપણ વિવાદ સંદર્ભેના પક્ષકારની કલમ ૭૯(૧) અન્વયેની અરજી આધારે શરૂ થઇ શકશે.વધુમાં તેવી કાર્યવાહી કલમ ૭૯(૩) હેઠળ સુચિત કરેલ ત્રણ માસની સમયમર્યાદા દરમ્યાન કરવાની થાય છે.

હાલના કેસમાં અરજદારે તેઓને તા.૦૬/૧૧/૨૦૨૪ ના રોજ નોકરીમાંથી છુટા કરેલ,તે સંદર્ભે તા.૨૧/૧૧/૨૦૨૪ નારોજ એપ્રોચ લેટર આપેલ છે,જે સામાવાળાને બજી ગયેલ હોવાની પોસ્ટનો ટ્રેકીંગ રીપોર્ટ તા.૨૨/૧૧/૨૦૨૪ ના રોજ જણાય આવે છે અને ત્યારબાદ અરજદારે તા.૦૭/૦૧/૨૦૨૫ ના રોજ હાલની અરજી દાખલ કરેલ છે.તે સંજોગોમાં અરજદારની અરજી સમયમર્યાદામાં હોવાનું જણાય આવે છે.વધુમાં અરજદારે

હાલનો કેસ પુનઃસ્થાપિત કરવા માટે કરેલ હોય અને તે બાબત જી.આઇ.આર.એકટ હેઠલના શીડયુલ-૩ ના કલોઝ-(૬) માં સમાવિષ્ટ થતી હોય ત્યારે કર્મચારીએ તે સંદર્ભે માલિકને કલમ ૪૨(૪) મુજબ એપ્રોચ લેટર આપવાનો થાય છે,જે હાલમાં કેસમાં અગાઉ કરેલ ચર્ચા મુજબ અરજદાર દ્બારા સંસ્થાને આપવામાં આવેલ છે અને ત્યારબાદ નિયત સમયમર્યાદામાં અરજદારે હાલની અરજી દાખલ કરેલ છે.તે સંજોગોમાં કલમ ૭૮(૧)(A)(a)(iii) ધ્યાને લેવામાં આવે તો લેબર કોર્ટને તે જોગવાઇ મુજબ વિવાદ સંદર્ભે સત્તા પ્રાપ્ત થાય છે તેમજ તે કલમના કલોઝ D(iii) મુજબ જો કર્મચારીને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું અયોગ્ય અથવા તો ગેરકાયેદસર માનવામાં આવે તો તે જોગવાઇ હેઠળના કલોઝ (a) મુજબ હુકમ કરી શકાય.ત્યારે હાલના કેસમાં સામાવાળાઓને લાગુ પડતા સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરની જોગવાઇઓ વિરુધ્ધ અરજદારને મૌખિક રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરેલ હોય,તે સંજોગોમાં તે કૃત્ય અયોગ્ય અને ગેરકાયદેસર હોવાનું પુરવાર થાય છે.તે સંજોગોમાં મુદ્દા નં.(૧) નો જવાબ **હકારમાં** આપવામાં આવે છે.

(પ) હવે અરજદારને કયા પ્રકારની દાદ આપી શકાય તે અંગેની ચર્ચા કરવાની થાય છે.આ સંદર્ભે અરજદારને કલમ ૭૮ ની જોગવાઇ મુજબ કયા પ્રકારની દાદ હાલના કેસમાં અપાવવી જોઇએ,તેની ચર્ચા કરવી જરૂરી બને છે.હાલના કેસમાં સામાવાળી સંસ્થાએ હાજર રહીને અરજદાર જે કામ કરતા હતા તે કામ ઉપલબ્ધ નથી તેવી કે અન્ય કોઇ રજૂઆત કરેલ નથી.તે સંજોગોમાં અરજદાર જે કામ કરતા હતા તે ઉપલબ્ધ હોવાનું જણાય આવે છે.તેમજ આંક-૧૧ ના એફીડેવીટમાં અરજદારની ઉંમર જોવામાં આવે તો ૩૯ વર્ષની દર્શાવેલ હોય જેથી અરજદાર હજી કામગીરી કરવા માટે સક્ષમ છે.તે સંજોગોમાં અરજદારને સળંગ નોકરી સાથે તેઓની મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવાનું ન્યાયોચિત જણાય છે.

વધુમાં અરજદારે સરતપાસના સોગંદનામામાં તેઓને છુટા કર્યા બાદ તેઓએ નોકરી મેળવવા પ્રયત્નો કરેલ,પરંતુ તેઓને કોઇ કામ કે નોકરી મળેલ નહીં હોવાનું અને હાલમાં તેઓ બિલકુલ બેકાર છે તેવુ કથન કરેલ છે.અરજદારનું આ કથન બીન-પડકારાયેલ છે.પરંતુ અરજદારને છુટા કર્યા બાદ અત્યાર સુધીનો સમયગાળો જોવામાં આવે તો કોઇપણ વ્યકિત આટલો

સમય સતત એકધારા બેકાર બેસી રહેલ હોય તેવું માની શકાય નહી.તે સંજોગોમાં અરજદાર વચગાળાના સમય માટે અંશતઃ બેકાર હોય તેવુ પુરવાર થાય છે.તેથી અરજદાર વચગાળાના સમય માટે પડેલ દિવસના પગાર પેટે ૨૫% પગાર મેળવવા હક્કદાર બનતા હોય,જેથી મુદ્દા નં.(૨) નો જવાબ તે રીતે **અંશતઃ હકારમાં** આપવામાં આવે છે એટલે કે આ કામના અરજદારને સામાવાળી સંસ્થાએ તેઓની મુળ જગ્યાએ સળંગ નોકરી સાથે તથા વચગાળાના સમય માટે પડેલ દિવસના ૨૫% પગાર સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવાનો થાય છે અને મુદ્દા નં.(૩) અંગે નીચે મુજબનો હુકમ ન્યાયના હીતમાં કરવામાં આવે છે.

– હુકમ –

અરજદારની ટી.અરજી.નં.૦૮/૨૦૨૫ ની આથી અંશતઃ મંજુર કરવામાં આવે છે.

આ કામની સામાવાળી સંસ્થાએ અરજદારને તા.૦૬/૧૧/૨૦૨૪ ના રોજ નોકરીમાંથી છુટા કરેલ તે કૃત્ય ગેરકાયદેસર ઠરાવવામાં આવે છે અને તેથી અરજદારને સામાવાળી સંસ્થાએ આ હુકમ તારીખથી દિન–૩૦ માં તેઓની મુળ જગ્યાએ સળંગ નોકરી સાથે તેમજ પડેલા દિવસના ૨૫% પગાર સહીત પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

ખર્ચ અંગે કોઇ હુકમ નથી.

લેબર કોર્ટ,સુરતની રજીસ્ટ્રી દ્રારા લેબર કોર્ટ(પધ્ધતિ અને કાર્યપધ્ધતિ)નિયમો ૧૯૪૭ અનવ્યેના પ્રકરણ ૮ ના નિયમ ૩૨ની જોગવાઇ મુજબ સંબંધીત પક્ષકારને આ હુકમની નકલ આપવા અંગે નિયમ અનુસારની કાર્યવાહી કરવી.

હુકમ આજ રોજ તા.૨૫ મી,માહે–માર્ચ,સને–૨૦૨૬ ના રોજ વાંચી– સંભળાવી મારી સહી કરી જાહેર કર્યો.

તા.૨૫/૦૩/૨૦૨૬
સ્થળ–સુરત

(હિતેન્દ્ર કરનશભાઇ મેરીયા)
ન્યાયાધીશ
લેબર કોર્ટ,સુરત
Code No.GJ01279