

ટી.અરજી નં.૧૨૮/૨૦૧૬



રજુ તારીખ :- ૨૪-૧૦-૨૦૧૬

દાખલ તારીખ :- ૨૪-૧૦-૨૦૧૬

ફેસલા તારીખ :- ૨૧-૦૪-૨૦૨૨

અવધિ :- વ. મા. દિવસ.

૦૫-૦૫-૨૮

સુરતની મજુર અદાલતનાં ન્યાયાધીશ શ્રી એ.વી.પટેલ, મજુર અદાલત
નં.૪, સમક્ષ, મું.સુરત

ટી.અરજી નં.૧૨૮/૨૦૧૬

આંક- ૧૫

અરજદાર :- રમેશભાઈ પુજાભાઈ પટેલ

ઉ.વ.આ. ૫૦, ધંધો : બેકાર

રહેવાસી : C/૦ . દક્ષિણ ગુજરાત કામદાર એસોસીએશન,
નવસારી બજાર, બંબાગેટની સામે, સુરત.

વિ રૂ ધ્વ

સામાવાળા :- વ્યવસ્થાપક/પ્રોપરાઈટર શ્રી

ગજેરા ટેક્સટાઈલ્સ (જુનુ નામ સંસ્થા બંધ થઈ ગયેલ છે)

સાંઈ જયાતિ ક્રિએશન (નવું નામ)

સરનામું : ખાતા નં.૧૧ થી ૧૪, અંજલી ઈન્ડસ્ટ્રીયલ, એસ્ટેટ વિભાગ-૩,
મોટી નહેર પાસે, મંદબુધ્ધિ આશ્રમની બાજુમાં, સાયણ-ગોથાણ,
તા.ઓલપાડ, જી.સુરતસુરત.

અરજી : બી.આઈ.આર.એક્ટ ૧૯૪૬ ની કલમ ૭૮ અને ૭૯ મુજબ

અરજદાર પક્ષ તરફે યુ.પ્રતિનિધિ શ્રી હરીશભાઈ રાણા
સામાવાળા પક્ષ તરફે કોઈ નહી

-:: ચુકાદો ::-

૦૧.. અરજદારે સામાવાળા વિરુદ્ધ હાલની અરજી બી.આઈ.આર.એકટ ૧૯૪૬ ની કલમ-૭૮ અને ૭૯ મુજબ સામાવાળાએ અરજદારને ચાલુ અને સળંગ નોકરીમાંથી મૌખિક હૂકમ આપી તા.૨૬-૦૫-૨૦૧૬, નાં રોજ નોકરીમાંથી છૂટા કરેલ, તે સામાવાળાનું કૃત્ય-હૂકમ, ગેરકાયદેસર અને રદબાતલ હોવાનું જાહેર કરી પડેલા દિવસોનાં પગાર સહિત સાતત્યતા તથા આનુપંગીક લાભો સહિત પુનઃ સ્થાપિત કરે તથા બી.આર.એકટની કલમ-૪૨(૧) મુજબની ફેરફારની નોટીસ આપેલ ન હોઈ કે તેમાં જણાવેલ કાર્યવાહી કરેલ ન હોઈસામાવાળાનાં કૃત્યને તે જ કાયદાની કલમ-૪૬, મુજબ ગેરકાયદેસર ઠરાવી અને પરત ખેંચી લેવા તથા અરજદારને થયેલ આર્થિક નુકશાન વળતર સામાવાળા ચુકવી આપે તેવી દાદ માંગેલ છે.

૦૨.. અરજદારની અરજીની ટુંકમાં હકીકત એવી છે કે સામાવાળા સંસ્થામાં મોટપાયે કાપડ વણાટનો ઉદ્યોગ ચાલતો હોય, ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં ૨૦ થી વધુ કામદારો કામ અર્થે રોકવામાં આવેલ છે. અરજદાર સામાવાળી સંસ્થામાં ૧૮ વર્ષથી વિવીંગ ખાતામાં ટાંકા ચેક કરનાર તથા સાફ કરનાર તરીકે માસિક રૂ.૧૦,૦૦૦/- નાં પગારથી કામ કરતાં હતાં. નોકરીની ફરજ ખંત અને ઈમાનદારી પૂર્વક બજાવેલ અને ક્યારેય કામ બાબતે લેખિત યા મૌખિક ઠપકો કે ચેતવણી સામાવાળા તરફથી મળેલ નથી. નોકરીનાં પ્રત્યેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ દિવસો ફરજ બજાવેલ છે. સામાવાળા પહેલા ગજેરા ટેક્સટાઈલ્સનાં નામથી ખાતા નં.૧૪ થી ૨૦ લક્ષ્મી ટાઈલ્સ કંમ્પાઉન્ડ, સાગર ડાઈગની ગલીમાં એ.કે.રોડ, સુરત ખાતે ખાતુ ચલાવતાં હતાં. અરજદારે ત્યાં ૧૭ વર્ષ નોકરી કરેલ અને ત્યારબાદ સામાવાળાએ તે સ્થળે ખાતુ બંધ કરી સાઈ જ્યોતિ ક્રિએશનનાં નામથી ખાતા નં.૧૧ થી ૧૪, અંજલી ઈન્ડસ્ટ્રીયલ એસ્ટેટ, વિભાગ-૩, મોટી નહેર પાસે, મંદબુધ્ધિ આશ્રમની બાજુમાં, સાયણ-ગોથાણ, તા.ઓલપાડ, જી.સુરત ખાતે ખાતુ શરૂ કરેલ અને છેલ્લા દોઢ વર્ષથી અરજદારે ત્યાં કામ કરેલ.. આમ,

અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામા. ૧૮ વર્ષ નોકરી કરેલ છે. અરજદારનાં પગારની ચુકવણી તથા કામની સોંપણી સંસ્થાનાં મુખ્ય માલિક/ભાગીદાર/વહીવટ કર્તા અશ્વીનભાઈ તથા અશોકભાઈ કરતાં આવેલ છે. સામાવાળી સંસ્થાને તમામ મજુર કાયદાઓ કાયદેસર રીતે લાગુ પડે છે. મજુર કાયદાઓનું પાલન કરવાની સામાવાળી સંસ્થાની ફરજ અને જવાબદારી છે. તેમ છતાં મજુર કાયદાઓનું પાલન કરેલ નથી અને ભંગ કરેલ છે. સામાવાળી સંસ્થાને મજુર કાયદાઓ લાગુ પડતાં હોવાં છતાં તેનો અમલ નહીં કરી અરજદારને આપવાપાત્ર સાહિત્યો જેવાં કે સંસ્થાનાં હાજરી કાર્ડ, પગાર સ્લીપ, ઓળખપત્ર માંગવા છતાં આપેલ નથી તથા સંસ્થામાં જાહેરમાં દેખાઈ તે પ્રમાણે સાઈનબોર્ડ કે નોટીસબોર્ડ લગાવતાં ન હતાં. અરજદાર પાસે ૮ કલાકને બદલે ૧૨-૧૨ કલાકની પાળીઓમાં કામ લઈ કરાવેલ ઓવર ટાઈમ કામનાં નાણાં ચૂકવેલ નથી. અરજદારને હકકરજાનાં નાણાં આપતાં નહીં કે નાણાંમાં રૂપાંતર કરી આપતાં ન હતાં તથા બોનસ પણ આપતાં ન હતાં. અરજદારે સામાવાળા પાસે મજુર કાયદા અન્વયે મળવાપાત્ર સાહિત્ય અને ન્યાયી હકકોની માંગણી કરતાં સામાવાળાએ અરજદારને તા.૦૩-૦૨-૨૦૧૬, નાં રોજ છુટા કરેલ, ત્યારબાદ અરજદારે સક્ષમ ઓથોરીટીને ફરીયાદ આપતાં સામાવાળાએ અરજદારને રૂબરૂ બોલાવી ૧૫ દિવસ પછી નોકરીએ રાખેલ અને ત્યારબાદ અરજદાર પોતાની ફરજ ખંત અને નિષ્ઠાપુર્વક બજાવેલ અને ત્યારબાદ થોડા સમય પછી અરજદારે ફરીથી સામાવાળા પાસે મળવાપાત્ર સાહિત્યો અને ન્યાયી હકકોની માંગણી કરતાં સામાવાળાએ અરજદારને કોઈપણ જાતની નોટીસ કે ખાતાકીય તપાસ કર્યા વિના તથા નોટીસ ઓફ ચેન્જ આપ્યા વિના કે બચાવની તક આપ્યા વિના મૌખિક હુકમથી કોઈપણ જાતનાં વ્યાજબી કારણ વગર તથા છટણી વળતર ચુકવ્યાં વિના તા.૨૬-૦૫-૨૦૧૬, નાં રોજ એપ્રિલ-મે-૨૦૧૬, નો બાકી પગાર ચુકવ્યા વિના સંસ્થાનાં મુખ્ય માલિક/ભાગીદાર/વહીવટ કર્તા અશ્વીનભાઈ તથા અશોકભાઈએ અરજદારને ચાલુ અને સળંગ નોકરીમાંથી છુટા કરેલ છે. જે સામાવાળાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી, અન્યાયી, મનસ્વી અને કુદરતી ન્યાયનાં

સિધ્ધાંત વિરૂધ્ધનું છે. અરજદારને નોકરીમાંથી છૂટા કર્યાબાદ અરજદાર વારંવાર ફરજનાં સમયે સામાવાળા સંસ્થામાં નોકરીએ હાજર થવાં જતાં સંસ્થામાં દાખલ થવા દેતા ન હતાં. અરજદારને નોકરીમાંથી કાઢી મુક્તતાં પહેલા કહેવાતી ગેરવર્તણૂક બદલ કારણ દર્શક નોટીસ કે તહોમતનામું સામાવાળા તરફથી આપવામાં આવેલ નથી કે કોઈ ખાતાકીય તપાસ પણ કરવામાં આવેલ નથી. જે સંજોગોમાં અરજદારને સામાવાળાએ સ્થાયી હૂકમોમાં જણાવેલ કોઈ કાર્યવાહી કર્યા સિવાય નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવાનું પગલું બી.આઈ.આર.એક્ટ હેઠળનાં પરિશિષ્ટ-૨, ની ઔદ્યોગિક બાબત હોઈ, તેમાં ફેરફાર કરતાં પહેલા સામાવાળાએ કલમ-૪૨(૧) મુજબની ફેરફારની નોટીસ આપેલ ન હતી કે તેમાં જણાવેલ કાર્યવાહી કરેલ ન હોય, સામાવાળાનું કૃત્ય કલમ-૪૬, હેઠળ ગેરકાયદેસર ફેરફારનું કૃત્ય છે. સામાવાળાએ અરજદારને નોકરીમાંથી મૈખિક હૂકમથી છૂટા કરવા , તે અંગે ફેરવિચારણા કરવા બી.આઈ.આર.એક્ટની કલમ-૪૨(૪) નિયમ-૫૩, હેઠળ રજી.પોસ્ટ.એ.ડી.થી વિનંતીપત્ર તા.૦૭-૦૮-૨૦૧૬, નાં રોજ મોકલાવેલ. તેમ છતાં તેનું પાલન સામાવાળાએ કરેલ નથી અને તેનો કોઈ જવાબ આપેલ નથી. જેથી સામાવાળાએ અરજદારને ચાલુ અને સળંગ નોકરીમાંથી મૈખિક હૂકમ આપી તા.૨૬-૦૫-૨૦૧૬, નાં રોજ નોકરીમાંથી છૂટા કરેલ, તે સામાવાળાનું કૃત્ય-હૂકમ, ગેરકાયદેસર અને સ્વભાવતઃ હોવાનું જાહેર કરી પહેલા દિવસોનાં પગાર સહિત સાતત્યતા તથા આનુપંગીક લાભો સહિત પુનઃ સ્થાપિત કરે તથા બી.આર.એક્ટની કલમ-૪૨(૧) મુજબની ફેરફારની નોટીસ આપેલ ન હોઈ કે તેમાં જણાવેલ કાર્યવાહી કરેલ ન હોઈસામાવાળાનાં કૃત્યને તે જ કાયદાની કલમ-૪૬, મુજબ ગેરકાયદેસર ઠરાવી અને પરત ખેંચી લેવા તથા અરજદારને થયેલ આર્થિક નુકશાન વળતર સામાવાળા ચુકવી આપે તેવી દાદ માંગેલ છે.

૦૩.. અરજદારની અરજી વિરૂધ્ધ સામાવાળાનો લેખિત જવાબ :-

અરજદારની હાલની અરજીની નોટીસ બજેલ ન હોવાનું આંક-૦૮, થી અરજદારે સરતપાસનું સોગંદનામું રજૂ કરેલ, તે સમયે સદર કેસનું રેકર્ડ જોતાં અત્રેની અદાલતનાં ધ્યાન ઉપર આવતાં,

અત્રેની અદાલતે આંક-૦૯, નાં સોગંદનામા ઉપર તા.૧૩-૦૧-૨૦૨૦, નાં રોજ સામાવાળાને નોટીસ કરવાનો હુકમ કરેલ છે. જે નોટીસ સામાવાળાને બજી ગયેલાનું આંક-૧૦ થી રજૂ કરેલ નિ.૧૦/૧ અને નિ.૧૦/૨, ની પોસ્ટ ખાતાની સ્લીપ અને પોસ્ટ ખાતાની એકનોલેજમેન્ટ જોતાં જણાય આવે છે. તેમ છતાં સામાવાળા પક્ષ જાતે યા તેમનાં વકીલ શ્રી મારફતે હાજર થયેલ નથી કે કોઈ લેખિત જવાબ રજૂ કરેલ નથી.

૦૪.. અરજદારનો મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવો :-

અરજદાર તરફ પોતાની અરજીનાં સમર્થનમાં નીચે મુજબનો મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવો રજૂ કરેલ છે.

-:: મૌખિક પુરાવો ::-

અનુ.નં.	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	આંક
૧	અરજદાર રમેશભાઈ પુજાભાઈ પટેલની સીવીલ પ્રોસીજર કોડનાં ઓર્ડર ૧૮, રૂલ-૪, મુજબ સોગંદ ઉપરની સરતપાસ	૯

-:: દસ્તાવેજી પુરાવો ::-

૧	અરજદારે સામાવાળાને રજી.પો.એ.ડી. થી મોકલેલ વિનંતીપત્ર તા.૦૭-૦૯-૨૦૧૬	૩/૧
૨	વિનંતીપત્ર અરજદારે સામાવાળાને રજી.પો.એ.ડી.થી મોકલેલ તેની સફેદ પાવતી	૩/૨
૩	સરકારી મજૂર અધિકારી શ્રી ને આપેલ ફરીયાદની અસલ નકલ	૩/૩
૪	ગુમાસ્તા ધારા નિરીક્ષક શ્રી ને આપેલ ફરીયાદની નકલ	૩/૪
૫	ફેક્ટરી ઇન્સ્પેક્ટર શ્રી ને આપેલ ફરીયાદની નકલ	૩/૫

હાલનાં કામે સામાવાળા અરજદારની ઉલટ તપાસ કરતાં ન હોઈ, અરજદાર પક્ષે આંક-૧૧, થી અરજદારની ઉલટ તપાસ કરવાનો સામાવાળા પક્ષનો હકક બંધ કરવાની અરજી આપતાં, અરજદારની આંક-૧૧, ની અરજી ઉપર વિગતવારનો હુકમ કરી અરજદારની ઉલટ તપાસ કરવાનો સામાવાળા પક્ષનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ છે. અરજદાર તરફ ઉપરોક્ત દસ્તાવેજ પુરાવાઓ રજૂ કર્યા બાદ આંક-૧૨, થી કલોઝીંગ પુરસીસ આપેલ છે.

૦૫.. સામાવાળાનો મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજ પુરાવો :-

સામાવાળા સંસ્થા તરફથી પોતાનાં જવાબની હકીકતનાં સમર્થનમાં મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજ પુરાવાઓ રજૂ કરેલ ન હોઈ, અરજદાર પક્ષે સામાવાળાનો પુરાવાનો હકક બંધ કરવા આંક-૧૩, થી અરજી આપેલ, જે અરજી નીચે વિગતવારનો હુકમ કરી અરજદારની આંક-૧૩, ની અરજી મંજૂર કરી સામાવાળા પક્ષનો પુરાવો રજૂ કરવાનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ.

૦૬.. ત્યારબાદ સદર અરજી બંને પક્ષકારોની આખરી દલીલો માટે રાખવામાં આવેલ અને અરજદારની વિગતવારની મૌખિક દલીલો સાંભળવામાં આવેલ છે. સામાવાળા સંસ્થા તરફથી દલીલો કરતાં ન હોઈ, અરજદાર પક્ષે સામાવાળાનો દલીલો કરવાનો હકક બંધ કરવા આંક-૧૪, થી અરજી આપેલ, જે અરજી નીચે વિગતવારનો હુકમ કરી અરજદારની આંક-૧૪, ની અરજી મંજૂર કરી સામાવાળા પક્ષનો દલીલો કરવાનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ છે..

૦૭.. અરજદારની અરજીનાં ન્યાયિક નિર્ણય માટેનાં મુદ્દાઓ :-

ઉપરોક્ત હકીકતો આધારે અરજદારની અરજીનાં ન્યાયિક નિર્ણય માટે નીચે મુજબનાં મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થયેલ છે.

-:: ISSUES ::-

૦૧.. શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે તેમનો સમાવેશ ધી ગુજરાત ઈન્ડસ્ટ્રીયલ રીલેશન એક્ટ ૧૯૪૬ની કલમ-૩(૧૩) મુજબ એમ્લોઈની વ્યાખ્યામાં થાય છે.?

- ૦૨.. શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે અરજદાર અને સામાવાળા વચ્ચે કામદાર-માલિકનાં સંબંધો હતાં?
- ૦૩.. શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે સામાવાળા દ્વારા અરજદારને તા.૧૦-૦૮-૨૦૧૬, નાં રોજ મૌખિક હૂકમથી અરજદારની નોકરીનો અંત લાવી છૂટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર અને રદબાતલ છે?
- ૦૪.. શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે અરજદાર નોકરીની મૂળ જગ્યાએ નોકરીનાં સાતત્ય સાથે પડેલા દિવસોનાં પગાર સહિત પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર થાય છે?
- ૦૫.. શું હૂકમ?
- ૦૬..** ઉપરોક્ત મુદ્દાઓનાં મારા નિર્ણયો નીચે મુજબ છે.

૦૧. હકારમાં
૦૨. હકારમાં
૦૩. હકારમાં
૦૪. અશંત:હકારમાં
૦૫. આખરી હૂકમ મુજબ

૦૮.. મુદ્દાઓ અંગેનાં જવાબનાં કારણો તથા પુરાવાનું મુલ્યાંકન:-

અરજદારે હાલની અરજી ધી ગુજરાત ઈન્ડસ્ટ્રીયલ રીલેશન એક્ટ ૧૯૪૬ની કલમ-૭૮ અને ૭૯ મુજબ દાખલ કરેલ છે. જેથી ધી ગુજરાત ઈન્ડસ્ટ્રીયલ રીલેશન એક્ટ ૧૯૪૬ની કલમ-૭૮ અને ૭૯ વંચાણે લેવી ન્યાયોચિત જણાય છે.

Section-78 Powers of Labour Court :-

(1) Labour Court shall have power to

A. decide-

(a) dispute regarding [(i) the propriety or legality of an order passed by an employer acting or purporting to act under the standing orders ;] (ii) the application and interpretation of standing orders ; (iii) any change made by an employer or desired by an employee in respect of an industrial matter specified in Schedule III and matters arising out of such change ; (b) industrial disputes- (i) referred to it under section 71 or 72; (ii) in respect of which it is appointed as the arbitrator by a submission; (c) whether a strike, lock-out, [closure, stoppage] or any change is illegal under this Act; B. try offences punishable under this Act and where the payment of compensation on conviction for an offence is provided for, determine the compensation and order its payment; C. require any employer to- (a) withdraw any change which is held by it to be illegal, or (b) carry out any change provided such change is a matter in issue in any proceeding before it under this Act.

(2) Every offence punishable under this Act shall be tried by the Labour Court within the local limits of whose jurisdiction it was

committed.

Explanation.-- A dispute falling under clause (a) of paragraph A of subsection (7) shall be deemed to have arisen if within the period prescribed under the proviso to sub-section (4) of section 42, no agreement is arrived at in respect of an order, matter or change referred to in the said proviso.

ઔદ્યોગિક તકરારોનાં કાયદા હેઠળ જરૂર પડે ત્યારે મજૂર અદાલતની રચનાં કરવામાં આવે છે. આ કાયદા હેઠળની મજૂર અદાલત કાયમી છે. કેટલાંક સંજોગોમાં પક્ષકારો આ કાયદા હેઠળ રાજ્ય સરકારની દરમિયાનગીરી વિના મજૂર અદાલતને તકરાર સોંપી શકે છે. મજૂર અદાલતની સત્તાઓ અંગે સદર કલમ-૭૮, માં જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે. મજૂર અદાલત આ કલમ-૭૮, હેઠળ માલિકે સ્થાયી હૂકમો હેઠળ કરેલ હૂકમની યોગ્યતા કે કાયદેસરતા અંગેની તકરારનો નિર્ણય આપવાની સત્તા ધરાવે છે. આમ, સદર કલમ હેઠળ મજૂર અદાલત હૂકમની કાયદેસરતાની સાથે, તેની યોગ્યતા પણ ચકાસી શકે છે તેમજ સ્થાયી હૂકમોનાં અમલ અને અર્થઘટન અંગેની તકરારોનો ણિર્ણય આપવાની સત્તા ધરાવે છે તેમજ પરિશિષ્ટ-૩, માં નિર્દિષ્ટ કરેલ બાબત સબંધમાં માલિકે કરેલ ફેરફાર અથવા અપેક્ષિત ફેરફાર અને તેમાંથી ઉપસ્થિત થતી બાબતોની તકરાર અંગે નિર્ણય આપવાની સત્તા ધરાવે છે. તેમજ મજૂર અદાલતને રાજ્ય સરકારે તેને સદર કાયદાની કલમ-૭૧ અને ૭૨ હેઠળ સોંપેલ ઔદ્યોગિક તકરારો તથા જેના સબંધમાં તેને લવાદ તરીકે નીમવામાં આવેલ હોય તેનાં સબંધમાં નિર્ણય આપવાની સત્તા તથા હદતાળ, તાળાબંધી, કામબંધી, કામ અટકાવ કે ફેરફાર આ કાયદા હેઠળ ગેરકાયદેસર છે કે કેમ? તે નક્કી કરવાની સત્તા છે. તેમજ સદર કાયદા હેઠળ ગુનો બન્યો હોય, તે ગુનાની સુનાવણી કરવાનો અને જે ગુનાની સજા પેટે વળતરની જોગવાઈ કરવામાં આવી હોય, ત્યારે તેનાં

વળતરની રકમ નક્કી કરવાની પણ સત્તા ધરાવે છે. તેમજ જે ફેરફાર મજૂર અદાલતે ગેરકાયદેસર જાહેર કરેલ હોય, આખરી નિર્ણય આવતા સુધી જે ફેરફારની કાયદેસરતની વિચારણા થતી હોય, તે ફેરફાર કામચલાઉ રીતે પાછો ખેંચવાની માલિકને ફરજ પાડવાની અથવા આ હેઠળની કોઈ કાર્યવાહીમાં જે ફેરફારની વિચારણા થતી હોય, તે ફેરફારનો અમલ કરવાની માલિકને ફરજ પાડવાની સત્તા ધરાવે છે.

Section-79 Commencement of proceedings :-

(1) Proceedings before a Labour Court in respect of disputes falling under clause (a) of paragraph A of sub-section (7) of section 78 shall be commenced on an application made by any of the parties to the dispute, a special application under subsection (3) of section 52 or an application by the Labour Officer [or a representative union] and proceeding in respect of a matter falling under clause (c) of the said paragraph A on an application made by any employer or employee directly affected or the Labour Court [or a representative Union].
Territorial jurisdiction. Powers of Labour Court. Commencement of proceedings. Gujarat Industrial Relations Act, 1946 40 of 68.

(2) Every application under sub-section (1) shall be made in the prescribed form and manner.

(3) An application in respect of a dispute falling under clause (a) of paragraph A of sub-

section (1) of section 78 shall be made,— **(a)** If it is a dispute falling under sub-clause (i) or (ii) of the said clause, within three months of the arising of the dispute; **(b)** If it is a dispute falling under sub-clause (iii) of the said clause, within three months of the employee concerned having last approached the employer under the proviso to sub-section (4) of section 42.

(4) An application in respect of a matter falling under clause (c) of paragraph A of sub-section 78 shall be made within [six months] of the commencement of the strike, [lock-out, clouser or stoppage] or of the making of the illegal change, as the case may be :

[**Provided that** the Labour Court may, for sufficient reasons, admit any application for a declaration that a change is illegal under this act, after the expiry of [six months] from the date on which change was made :

Provided further that when an application is admitted after the expiry of [six months] under the preceding proviso the employer who made the change shall not be liable to the penalty provided under section 100.]

કલમ-૭૮, ની પેટાકલમ-૧, કલોઝ(A), પેટા કલોઝ(a) હેઠળની તકરારોની શરૂઆત તકરારનાં કોઈપણ પક્ષકારની અરજી ઉપરથી કલમ-૫૨(૩) હેઠળ ખાસ અરજી કરીને અથવા

મજૂર અધિકારી કે પ્રતિનિધિ સંઘની અરજીથી થઈ શકે તથા કલમ-૭૮, ની પેટાકલમ-૧, કલોઝ(A), પેટા કલોઝ(C) હેઠળની તકરારોની શરૂઆત માલિક અથવા સીધી રીતે અસર પામેલ કામદારની અરજી પરથી અથવા મજૂર અધિકારી કે પ્રતિનિધિ સંઘની અરજી ઉપરથી થઈ શકે. પેટાકલમ-૧, હેઠળની અરજી નિયત સ્વરૂપમાં અને નિયત રીતે થવી જોઈએ. જો તકરાર કલમ-૭૮(૧) નાં કલોઝ(A), પેટા કલોઝ(a) નાં (i) (ii) હેઠળની હોય તો, તકરાર ઉપસ્થિત થયાં નાં ત્રણ માસમાં અરજી કરવાની રહેશે. તથા તકરાર (iii) હેઠળની હોય તો, કામદારે કલમ-૪૨(૪) હેઠળ માલિકનો છેલ્લો જયારે સંપર્ક કરેલ હોઈ, તો તે તારીખથી ત્રણ માસમાં અરજી કરવાની રહે છે. તકરાર ઉપસ્થિત થયાં નાં ત્રણ માસમાં અરજી કરવાની રહેશે. તેમજ કલમ-૭૮, ની પેટાકલમ-૧, કલોઝ(A), પેટા કલોઝ(c) હેઠળની તકરાર હાય તો, હડતાળ, તાળાબંધી, કામ અટકાવ કે કામબંધી અથવા ગેરકાયદેસર ફેરફારની નારીખથી છ માસમાં અરજી કરવાની રહે છે. પરંતુ એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે મજૂર અદાલતને પુરતું કારણ જણાય તો, ફેરફારની તારીખથી છ માસ પછી પણ આ કાયદા હેઠળ ફેરફાર ગેરકાયદેસર ઠરાવવા માટેની અરજી સ્વીકારી શકે છે. તેમજ વિશેષમાં વધુ જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે ઉપર મુજબ જયારે છ માસ પછી અરજી સ્વીકારવામાં આવી હોય ત્યારે ફેરફાર કરનાર માલિક કલમ-૧૦૦, હેઠળ દંડ માટે જવાબદાર બનશે નહીં.

—:: કા રણી ::—

૧૦.. મુદ્દા નં.૧ અને ૨ :-

૦૧.. શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે તેમનો સમાવેશ ધી ગુજરાત ઈન્ડસ્ટ્રીયલ રીલેશન એક્ટ ૧૯૪૬ની કલમ-૩(૧૩) મુજબ એમ્પ્લોઈની વ્યાખ્યામાં થાય છે.?

૦૨.. શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે અરજદાર અને સામાવાળા વચ્ચે કામદાર-

માલિકનાં સંબંધો હતાં?

મુદ્દા નં.૧ અને ૨, એક સાથે સંકળાયેલ હોય, પુનરાવર્તન ટાળવા બંને મુદ્દાઓની ચર્ચા એક સાથે કરવામાં આવેલ છે.

સદર મુદ્દા સંબંધે અરજદારે પોતાની અરજીમાં તથા આંક-૦૮, ની સરતપાસનાં સોગંદનામામાં જણાવેલ છે કે સામાવાળા સંસ્થામાં મોટપાયે કાપડ વણાટનો ઉદ્યોગ ચાલતો હોય, ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં ૨૦ થી વધુ કામદારો કામ અર્થે રોકવામાં આવેલ છે. અરજદાર સામાવાળી સંસ્થામાં ૧૮ વર્ષથી વિવીગ ખાતામાં ટાંકા ચેક કરનાર તથા સાફ કરનાર તરીકે માસિક રૂ.૧૦,૦૦૦/- નાં પગારથી કામ કરતાં હતાં. નોકરીની ફરજ ખંત અને ઈમાનદારી પૂર્વક બજાવેલ અને ક્યારેય કામ બાબતે લેખિત યા મૌખિક ઠપકો કે ચેતવણી સામાવાળા તરફથી મળેલ નથી. આ સંબંધે સામાવાળા તરફ લેખિત જવાબ રજૂ કરેલ નથી. તેમજ હાલનાં કામે અરજદાર પક્ષે સામાવાળાનો ઉલટતપાસ કરવાનો હકક બંધ કરવાની આંક-૧૧, થી અરજી આપતાં, આંક-૧૧, ની અરજી નીચે વિગતવારનો હૂકમ કરી સામાવાળાનો અરજદારની ઉલટતપાસ કરવાનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ છે. અર્થાત્ અરજદારની સોગંદ ઉપરની જુબાનીને સામાવાળા પક્ષે ઉલટતપાસ દ્વારા પડકારેલ નથી. આથી, અરજદારનું સોગંદ ઉપરનું કથન નહીં માનવાને કોઈ કારણ નથી. તેમજ સામાવાળા પક્ષે અરજદારનો સમાવેશ ધી ગુજરાત ઈન્ડસ્ટ્રીયલ રીલેશન એક્ટ ૧૯૪૬ની કલમ-૩(૧૩) મુજબ એમ્પ્લોઈની વ્યાખ્યામાં થતો નથી તથા અરજદાર અને સામાવાળા વચ્ચે કામદાર-માલિકનાં સંબંધો ન હતાં તે બાતાવતો કોઈ ખંડનાત્મક પુરાવો રજૂ કરેલ નથી. આમ, ઉપરોક્ત કરેલ ચર્ચા મુજબ અરજદારનો સમાવેશ ધી ગુજરાત ઈન્ડસ્ટ્રીયલ રીલેશન એક્ટ ૧૯૪૬ની કલમ-૩(૧૩) મુજબ એમ્પ્લોઈની વ્યાખ્યામાં થતો હોવાનું તથા અરજદાર અને સામાવાળા વચ્ચે કામદાર-માલિકનાં સંબંધો હતાં હોવાનું પુરવાર થતું હોઈ, મુદ્દા નં.૧, અને ૨ નો જવાબ 'હકાર' માં આપવામાં આવે છે.

૧૧.. મુદ્દા નંબર ૩ :-

૦૩.. શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે સામાવાળા દ્વારા અરજદારને તા.૨૬-૦૫-૨૦૧૬, નાં રોજ મૌખિક હુકમથી અરજદારની નોકરીનો અંત લાવી છૂટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર અને રદબાતલ છે?

હાલનાં કામે અરજદારે તેમની આંક-૦૧, ની અરજીમાં જણાવેલ હકીકતોને આંક-૦૮, થી રજૂ કરેલ સરતપાસનાં સોગંદનામાથી સમર્થન કરેલ છે. આંક-૦૮, નાં સરતપાસનાં સોગંદનામામાં જણાવેલ છે કે સામાવાળા સંસ્થામાં મોટપાયે કાપડ વણાટનો ઉદ્યોગ ચાલતો હોય, ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં ૨૦ થી વધુ કામદારો કામ અર્થે રોકવામાં આવેલ છે. અરજદાર સામાવાળી સંસ્થામાં ૧૮ વર્ષથી વિવીગ ખાતામાં ટાંકા ચેક કરનાર તથા સાફ કરનાર તરીકે માસિક રૂ.૧૦,૦૦૦/- નાં પગારથી કામ કરતાં હતાં. નોકરીની ફરજ અંત અને ઈમાનદારી પૂર્વક બજાવેલ અને ક્યારેય કામ બાબતે લેખિત યા મૌખિક ઠપકો કે ચેતવણી સામાવાળા તરફથી મળેલ નથી. નોકરીનાં પ્રત્યેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ દિવસો ફરજ બજાવેલ છે. સામાવાળા પહેલા ગજેરા ટેક્સટાઇલ્સનાં નામથી ખાતા નં.૧૪ થી ૨૦ લક્ષ્મી ટાઇલ્સ કંમ્પાઉન્ડ, સાગર ડાઈગની ગલીમાં એ.કે.રોડ, સુરત ખાતે ખાતુ ચલાવતાં હતાં. અરજદારે ત્યાં ૧૭ વર્ષ નોકરી કરેલ અને ત્યારબાદ સામાવાળાએ તે સ્થળે ખાતુ બંધ કરી સાઈ જ્યોતિ ક્રિએશનનાં નામથી ખાતા નં.૧૧ થી ૧૪, અંજલી ઈન્ડસ્ટ્રીયલ એસ્ટેટ, વિભાગ-૩, મોટી નહેર પાસે, મંદબુધ્ધિ આશ્રમની બાજુમાં, સાયણ-ગોથાણ, તા.ઓલપાડ, જી.સુરત ખાતે ખાતુ શરૂ કરેલ અને છેલ્લા દોઢ વર્ષથી અરજદારે ત્યાં કામ કરેલ.. આમ, અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામાં ૧૮ વર્ષ નોકરી કરેલ છે. અરજદારનાં પગારની ચુકવણી તથા કામની સોંપણી સંસ્થાનાં મુખ્ય માલિક/ભાગીદાર/વહીવટ કર્તા અશ્વીનભાઈ તથા અશોકભાઈ કરતાં આવેલ છે. સામાવાળી સંસ્થાને તમામ મજૂર કાયદાઓ કાયદેસર રીતે લાગુ પડે છે. મજૂર કાયદાઓનું પાલન કરવાની સામાવાળી સંસ્થાની ફરજ અને જવાબદારી છે. તેમ છતાં મજૂર કાયદાઓનું પાલન કરેલ નથી અને ભંગ કરેલ છે.

સામાવાળી સંસ્થાને મજૂર કાયદાઓ લાગુ પડતાં હોવાં છતાં તેનો અમલ નહીં કરી અરજદારને આપવાપાત્ર સાહિત્યો જેવાં કે સંસ્થાનાં હાજરી કાર્ડ, પગાર સ્લીપ, ઓળખપત્ર માંગવા છતાં આપેલ નથી તથા સંસ્થામાં જાહેરમાં દેખાઈ તે પ્રમાણે સાઈનબોર્ડ કે નોટીસબોર્ડ લગાવતાં ન હતાં. અરજદાર પાસે ૮ કલાકને બદલે ૧૨-૧૨ કલાકની પાળીઓમાં કામ લઈ કરાવેલ ઓવર ટાઈમ કામનાં નાણાં ચૂકવેલ નથી. અરજદારને હકકરજાનાં નાણાં આપતાં નહીં કે નાણાંમાં રૂપાંતર કરી આપતાં ન હતાં તથા બોનસ પણ આપતાં ન હતાં. અરજદારે સામાવાળા પાસે મજૂર કાયદા અન્વયે મળવાપાત્ર સાહિત્ય અને ન્યાયી હકકોની માંગણી કરતાં સામાવાળાએ અરજદારને તા.૦૩-૦૨-૨૦૧૬, નાં રોજ છૂટા કરેલ, ત્યારબાદ અરજદારે સક્ષમ ઓથોરીટીને ફરીયાદ આપતાં સામાવાળાએ અરજદારને રૂબરૂ બોલાવી ૧૫ દિવસ પછી નોકરીએ રાખેલ અને ત્યારબાદ અરજદાર પોતાની ફરજ ખંત અને નિષ્ઠા પુર્વક બજાવેલ અને ત્યારબાદ થોડા સમય પછી અરજદારે ફરીથી સામાવાળા પાસે મળવાપાત્ર સાહિત્યો અને ન્યાયી હકકોની માંગણી કરતાં સામાવાળાએ અરજદારને કોઈપણ જાતની નોટીસ કે ખાતાકીય તપાસ કર્યા વિના તથા નોટીસ ઓફ ચેન્જ આપ્યા વિના કે બચાવની તક આપ્યા વિના મૌખિક હુકમથી કોઈપણ જાતનાં વ્યાજબી કારણ વગર તથા છટણી વળતર ચુકવ્યાં વિના તા.૨૬-૦૫-૨૦૧૬, નાં રોજ એપ્રિલ-મે-૨૦૧૬, નો બાકી પગાર ચુકવ્યા વિના સંસ્થાનાં મુખ્ય માલિક/ભાગીદાર/વહીવટ કર્તા અશ્વીનભાઈ તથા અશોકભાઈએ અરજદારને ચાલુ અને સળંગ નોકરીમાંથી છૂટા કરેલ છે. જે સામાવાળાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી, અન્યાયી, મનસ્વી અને કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંત વિરૂધ્ધનું છે. અરજદારને નોકરીમાંથી છૂટા કર્યાબાદ અરજદાર વારંવાર ફરજનાં સમયે સામાવાળા સંસ્થામાં નોકરીએ હાજર થવાં જતાં સંસ્થામાં દાખલ થવા દેતા ન હતાં. અરજદારને નોકરીમાંથી કાઢી મુકતાં પહેલા કહેવાતી ગેરવર્તણૂક બદલ કારણ દર્શક નોટીસ કે તહોમતનામું સામાવાળા તરફથી આપવામાં આવેલ નથી કે કોઈ ખાતાકીય તપાસ પણ કરવામાં આવેલ નથી. જે સંજોગોમાં અરજદારને સામાવાળાએ સ્થાયી હૂકમોમાં જણાવેલ કોઈ

કાર્યવાહી કર્યા સિવાય નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવાનું પગલું બી.આઈ.આર.એક્ટ હેઠળનાં પરિશિષ્ટ-૨, ની ઔદ્યોગિક બાબત હોઈ, તેમાં ફેરફાર કરતાં પહેલા સામાવાળાએ કલમ-૪૨(૧) મુજબની ફેરફારની નોટીસ આપેલ ન હતી કે તેમાં જણાવેલ કાર્યવાહી કરેલ ન હોય, સામાવાળાનું કૃત્ય કલમ-૪૬, હેઠળ ગેરકાયદેસર ફેરફારનું કૃત્ય છે. સામાવાળાએ અરજદારને નોકરીમાંથી મૈખિક હૂકમથી છુટા કરવા , તે અંગે ફેરવિચારણા કરવા બી.આઈ.આર.એક્ટની કલમ-૪૨(૪) નિયમ-૫૩, હેઠળ રજી.પોસ્ટ.એ.ડી.થી વિનંતીપત્ર તા.૦૭-૦૮-૨૦૧૬, નાં રોજ મોકલાવેલ. તેમ છતાં તેનું પાલન સામાવાળાએ કરેલ નથી અને તેનો કોઈ જવાબ આપેલ નથી. જેથી તા.૨૬-૦૫-૨૦૧૬, નાં રોજ અરજદારને છુટા કરવાનું પગલું ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી, અન્યાયી, મનસ્વી, ન્યાયનાં પ્રસ્થાપિત સિધ્ધાંત વિરૂધ્ધનું છે. હાલનાં કામે અરજદાર પક્ષે સામાવાળાનો અરજદારની ઉલટતપાસ કરવાનો હકક બંધ કરવાની આંક-૧૧, થી અરજી આપતાં, આંક-૧૧, ની અરજી નીચે વિગતવારનો હૂકમ કરી અરજદારની સામાવાળા પક્ષે ઉલટતપાસ કરવાનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ છે. અર્થાત્ અરજદારની સોગંદ ઉપરની જુબાનીને સામાવાળાએ ઉલટતપાસ દ્વારા પડકારેલ નથી. આથી અરજદારે સોગંદ ઉપર કરેલ કથનો નહીં માનવાને કોઈ કારણ નથી.

અરજદારે હાલની અરજી બી.આઈ.આર.એક્ટ હેઠળ સામાવાળા વિરૂધ્ધ કરેલ છે. જે અનુસંધાને સામાવાળાઓએ અરજદારની અરજીનો લેખિત જવાબો રજૂ કરેલ નથી અને સામાવાળી સંસ્થાને બી.આઈ.આર.એક્ટ લાગુ પડતો નથી, તેવો બચાવ લીધેલ નથી. આમ, સામાવાળા સંસ્થાને બી.આઈ.આર.એક્ટની જોગવાઈઓ લાગુ પડે છે. સદર કેસનાં નિર્ણયમાં સામાવાળી સંસ્થાએ પોતાના નકકી કરેલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર મહત્વનાં છે. બી.આઈ.આર.એક્ટ કે જે હવે જી.આઈ.આર.એક્ટનાં નામે ઓળખાય છે, જેની જોગવાઈઓનો અભ્યાસ કરવામાં આવે તો આ કાયદાની કલમ-૪૧, માં જણાવેલ છે કે કાયદાની જોગવાઈઓ જે ઉદ્યોગોને લાગુ પડતી હશે તેને “ઈન્ડસ્ટ્રીયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ(સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર) એક્ટ ૧૯૪૬, ની

જોગવાઈઓ લાગુ પડશે નહીં.

ત્યારબાદ કલમ-૪૦, સાથે કલમ-૩૫(૫) વાંચવામાં આવે તો એ સ્થિતિ સ્પષ્ટ છે કે સામાવાળાએ કલમ-૩૫, માં જણાવેલ વિધી પ્રમાણે નક્કી કરેલ પોતાના સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર રજૂ કરવા પડે અને જો તેમ ના હાય, તો કલમ-૩૫(૫) પ્રમાણે રાજ્ય સરકારે ઘોષિત કરેલ મોડેલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર લાગુ પડશે. દ્વાલનાં કામે સંસ્થાએ આવા કોઈ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર રજૂ કરેલ નથી.

સદર કેસમાં ન્યાયિક કાર્યવાહી ચલાવવાની સત્તા ધી ગુજરાત ઇન્ડસ્ટ્રીયલ રીલેશનસ્ એક્ટ ૧૯૪૬ની કલમ-૭૮ થી મળેલ છે. સદર કલમ કુલ બે ભાગમાં વહેંચાયેલ છે. પહેલા ભાગમાં મજૂર અદાલતને નિર્ણય કરવાની સત્તા, ન્યાયિક કાર્યવાહી ચલાવવાની સત્તા અને માલિકને ફરજ પાડવાની સત્તા આપવામાં આવેલ છે, જેનું પેટા કલમ-૧, તરીકે આલેખન કરવામાં આવેલ છે. જ્યારે બીજા ભાગમાં આ કાયદામાં જણાવેલ અને સ્યાનિક હકૂમતમાં બનેલ ગુનાઓની ન્યાયિક કાર્યવાહી ચલાવવાની સત્તા આપવામાં આવેલ છે. જેનું પેટા કલમ-૨, તરીકે આલેખન કરવામાં આવેલ છે. પેટા કલમ-૧, પણ (A), (B), (C), એમ ત્રણ ભાગમાં છે. જેમાં ભાગ (A) પણ (a), (b), (c), એમ ત્રણ ભાગમાં છે. જેમાં ભાગ (a) પણ (i), (ii), (iii), એમ ૩ ભાગમાં છે. સદર ભાગ (i), (ii), (iii), નો અભ્યાસ કરવામાં આવે તો સામાવાળા સંસ્થાએ પોતાના સ્થાયી હુકમો શું નક્કી કરેલ છે, તે જોવું જરૂરી છે. ધી બોમ્બે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ રીલેશનસ્ એક્ટ કે જે હવે ધી ગુજરાત ઇન્ડસ્ટ્રીયલ રીલેશનસ્ એક્ટનાં નામે ઓળખાય છે. જેની જોગવાઈઓનો અભ્યાસ કરવામાં આવે તો પ્રકરણ-૭, માં સ્થાયી હુકમો બાબતે જણાવેલ છે. જેમાં કલમ-૩૫, ની પેટા કલમ-૧, માં સદર કાયદો અમલમાં આવેલ ત્યારે ઉદ્યોગને તે લાગુ પડતો હતો. તેનાં માલિકે છ અઠવાડીયામાં શિડ્યુલ્ડ-૧, માં જણાવેલ બાબતો માટે નમુના રૂપ સ્થાયી હુકમો લેબર કમિશનરને સુપ્રત કરવા જણાવેલ છે. જ્યારે સદર કલમનાં પ્રોવાઈઝોમાં સદર કાયદાનાં અમલ પછી જ ઉદ્યોગને સદર કાયદો લાગુ પડે

તેમણે છ, માસમાં શિડયુલ્ડ-૧, માં જણાવેલ બાબતો માટે નમુનારૂપ સ્થાયી હુકમો લેબર કમિશનરને સુપ્રત કરવા જણાવેલ છે. જ્યારે પેટા કલમ-૪, માં જણાવ્યા પ્રમાણે સ્થાયી હુકમો અમલમાં ના આવે ત્યાં સુધી કલમ-૩૫(૫) પ્રમાણે રાજ્ય સરકારે ઘોષિત કરેલ મોડેલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર લાગુ પડશે. તેમજ કલમ-૪૦, સાથે કલમ-૩૫(૫) વાંચવામાં આવે તો સ્થિતિ સ્પષ્ટ છે કે આ કામમાં સામાવાળાએ કલમ-૩૫ માં જણાવ્યાં મુજબ પોતાનાં નકકી કરેલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર રજૂ કરવા પડે અને જો તેમ ના હોઈ તો કલમ-૩૫(૫) પ્રમાણે રાજ્ય સરકારે ઘોષિત કરેલ મોડેલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર લાગુ પડશે. હાલનાં કામે સામાવાળા સંસ્થાએ આવા કોઈ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર રજૂ કરેલ નથી.

આ અંગે 2005 (2) LLR 252 સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત અને બીજાઓ વિરૂધ્ધ જીતેન્દ્ર એમ.રાવલ અને બીજાઓનાં ચુકાદામાં નામદાર વડી અદાલતે પ્રસ્થાપિત કરેલ છે કે જ્યારે કામદારને કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો નોકરી કાળ દરમિયાન માલિક તરફથી આપવામાં આવેલ ન હોય, તો તે કામદાર પાસેથી રજૂ કરવા આશા રાખી શકાય નહીં અને જેથી માલિકે અરજદારનાં સોગંદ ઉપરનાં પુરાવાને ખંડન કરતો પુરાવો રજૂ કરવો જોઈએ અને જો માલિક તરફથી આવો કોઈ પુરાવો જેવો કે હાજરીપત્રક, પગાર રજીસ્ટર, અથવા તો કામદારની હાજરીનો માલિકનાં કબજામાં હોય તેવો પુરાવો રજૂ કરેલ ન હોય તો માલિક વિરૂધ્ધ અનુમાન કરી કામદારનાં સોગંદ ઉપરનાં મૌખિક પુરાવા ઉપર આધાર રાખી લેબર કોર્ટનો એવોર્ડ કાયમ રાખવાનો હુકમ કરેલ.

હાલનાં કામે સામાવાળાએ અરજદારને નોકરીમાંથી છૂટા કરતાં અગાઉ કાયદેસરની કાર્યવાહી કરી હોય તે અંગેનાં કોઈ પુરાવા રજૂ કરેલ નથી. એટલે કે અરજદારને નોકરીમાંથી છૂટા કરતાં પહેલા સામાવાળાએ કોઈ કારણ દર્શક નોટીશ આપેલ નથી કે ખાતાકીય તપાસ કરેલ નથી તથા સામાવાળા તરફથી અરજદારને નોટીસ, નોટીસ પગાર, છટણી વળતર તથા મળવાપાત્ર હકકનાં લાભો આપ્યા વગર તથા કાયદા દ્વારા કરવામાં આવેલ જોગવાઈઓનું પાલન

કર્ચા વગર અરજદારને છૂટા કરવાનું સંસ્થાનું કૃત્ય પ્રથમથી જ ગેરકાયદેસર છે. અરજદારે હાલનાં કામે નિ.૩/૧, વાળો વિનંતીપત્ર સામાવાળાને તા.૦૭-૦૮-૨૦૧૬, નાં રોજ મોકલાવેલ છે, જે પોસ્ટ ખાતાની સફેદ પાવતી નિ.૩/૨, થી રજૂ કરેલ છે. તેમ છતાં આ કામનાં સામાવાળા તરફ અરજદારનાં વિનંતીપત્રનો કોઈ લેખિત જવાબ આપેલ નથી કે અરજદારને પડેલા દિવસોનાં પગાર સહિત સળંગ નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરેલ નથી. આમ, ઉપરોક્ત કરેલ ચર્ચા મુજબ સામાવાળા દ્વારા અરજદારને તા.૨૬-૦૫-૨૦૧૬, નાં રોજ મૌખિક હૂકમથી અરજદારની નોકરીનો અંત લાવી છૂટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર અને રદબાતલ હોવાનું અરજદારે પુરવાર કરેલ હોઈ **મુદ્દા નં.૩**, નો જવાબ '**હકાર**' માં આપવામાં આવે છે.

૧૨.. મુદ્દા નં.૪ અને ૫ :-

૦૪.. શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે અરજદાર નોકરીની મૂળ જગ્યાએ નોકરીનાં સાતત્ય સાથે પડેલા દિવસોનાં પગાર સહિત પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર થાય છે?

અરજદાર તથા સામાવાળા સંસ્થા વચ્ચે માલિક-કામદારનો સબંધ પુરવાર થયેલ હોય તથા હાલનાં કામે અરજદારને સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા સળંગ નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર છૂટા કરેલાનું પુરવાર થતું હોઈ, ત્યારે અરજદાર કામદાર મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર બને છે. જ્યારે અરજદાર કામદારને ગેરકાયદેસર છૂટા કરેલ હોવાનું અત્રેની અદાલત માને છે, ત્યારે અરજદાર પક્ષકાર કામદાર આ પ્રકારની નોકરી મેળવવા ઘણાં પ્રયાસ કરવા પડ્યા હશે અને પોતાની જગ્યા ઉપર પુનઃસ્થાપિત થવાની કાર્યવાહી પણ કરવી પડેલ હશે અને બેકારીનાં ગાળામાં કોઈ લાભકારક કમાણી કરતાં નથી તેવું તેમને પોતાની સોગંદ ઉપરની જુબાનીમાં જણાવેલ છે.

બીજા પક્ષકાર કામદારે આંક-૦૮, ની સોગંદ ઉપરની જુબાનીમાં પોતે આજ દિન સુધી બેકાર છે અને સામાવાળી સંસ્થા એજે પણ ચાલુ છે વિવિધ જગ્યાએ નોકરીની શોધ કરેલ, પરંતુ

અશક્તતાને કારણે અરજદારને કોઈ નોકરીએ રાખતું નથી હોવાની હકીકત જણાવેલ છે. આ સંબંધે અરજદાર તર્ફે કોઈ પુરાવો રજૂ કરેલ નથી. જેથી આટલી કારમી મોઘવારીમાં કોઈપણ વ્યક્તિ સદંતર બેકાર બેસી રહે તે હકીકત માની શકાય તેમ નથી. પરંતુ અરજદાર કામદાર બેકારીનાં સમયગાળામાં કોઈ લાભકારક કમાણી કરતાં ન હતાં, તેવું સાબિત કરવાનો ભાર શ્રમયોગી અરજદાર ઉપર નાંખવો તે પણ અન્યાયી ગણાય. આમ, અરજદાર કામદાર ગેઈનફુલ એમ્પ્લોઈમેન્ટમાં હતાં તેવું સામાવાળા પક્ષકારે સાબિત કરવાનું રહે છે. પરંતુ સામાવાળા સદર હકીકત પુરવાર કરી શકેલ નથી. સાથેસાથે સામાવાળા પક્ષકાર પાસેથી અરજદાર બેકાર બન્યા બાદ અન્ય કોઈ જગ્યાએ કામગીરી મળેલ ન હોઈ, તે હકીકત પણ માની શકાય તેમ નથી એટલે કે અરજદાર કામદાર સામાવાળા સંસ્થામાં જે પ્રકારની કામગીરી કરી રહ્યાં હતાં, તેવી કામગીરી આ ગાળામાં અન્ય કોઈ જગ્યાએ નહી મળેલ હોય, તેવું માની શકાય નહીં.

પડેલા દિવસોનો પગાર એ આપોઆપ મળવાપાત્ર નથી. પરંતુ અરજદારનાં પડેલ રોજનાં પગાર નક્કી કરતાં સમયે અરજદારનો હોદ્દો, નોકરીનો પ્રકાર, પગાર, નોકરીનો સમયગાળો, છુટા કરતાં સમયે કામદારની ઉંમર, આવું કામ મળવાની શક્યતા કામદારે પડેલ રોજ દરમિયાન નોકરી મેળવવા કરેલ પ્રયત્ન તથા પડેલ રોજ દરમિયાન કરેલ કમાણી ધ્યાને લેવાની રહે છે. જે મુજબ અરજદારે પોતાની આંક-૦૮, ની સોગંદ ઉપરની સરતપાસ ધ્યાને લેતાં અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં અઢાર વર્ષથી વિવિંગ ખાતામાં ટાંકા ચેક કરનાર તથા સાફ કરનાર તરીકે માસિક રૂ.૧૦,૦૦૦/- નાં પગારથી ફરજ બજાવતાં હતાં તથા છુટા કરતી વખતે ૫૦ વર્ષની ઉંમર ધ્યાને લેતાં તથા વિશેષમાં સામાવાળા આ કામનાં અરજદાર તેમની બેકારીનાં સમયમાં તેમને પહેલા મળતી હતી એટલી જ આવક મેળવતાં હતાં તેવું સાબિત કરી શકેલ ન હોઈ, જે ઉપરોક્ત હકીકતો અને સંજોગો ધ્યાને લેતાં અરજદારને પડેલા રોજનાં ૫૦ ટકા પગાર ચૂકવવાનાં હૂકમ સાથે નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હૂકમ કરવામાં આવે તો, ન્યાયનું હિત જળવાશે, જેથી **મુદ્દા નં.૪**, નો જવાબ **અંશત: હકારમાં** ઠરાવી મુદ્દા નં.૫, અંગે ન્યાયનાં

હિતમાં નીચે મુજબનો આખરી હુકમ કરવામાં આવે છે.

—:: આખરી હુકમ ::—

- (૧). અરજદારની હાલની ટી.અરજી નં.૧૨૮/૨૦૧૬ ‘અશંત:મંજૂર’ કરવામાં આવે છે.
- (૨). સામાવાળાનું અરજદારને તા.૨૬-૦૫-૨૦૧૬, નાં રોજ મૌખિક હુકમથી છૂટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર ઠરાવવામાં આવે છે.
- (૩). સામાવાળી સંસ્થાએ અરજદાર કામદારને પડેલા દિવસોનાં ૫૦ ટકા પગાર સહિત, આ હુકમની જાણ થયેથી દિન-૩૦, માં પુન:સ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે.
- (૪). અરજીનાં સંજોગો જોતાં પક્ષકારોએ પોતપોતાનો ખર્ચ જાતે ભોગવવો.

ઉપરોક્ત હુકમ આજ રોજ તારીખ ૨૧, માહે.એપ્રિલ, સને.૨૦૨૨, નાં રોજ ખુલ્લી અદાલતમાં વાંચી સંભળાવી જાહેર કર્યો.

સ્થળ :- સુરત

તારીખ :- ૨૧-૦૪-૨૦૨૨

(અંકિત વિષ્ણુપ્રસાદ પટેલ)

Code No.GJ01181

ન્યાયાધીશ

મજૂર અદાલત કોર્ટ નં.૪,

સુરત