

કેસ દાખલ તારીખ:- ૧૬.૦૬.૨૦૨૧

કેસ નોંધ્યા તારીખ:- ૧૬.૦૬.૨૦૨૧

કેસ ફેસલ તારીખ:- ૧૮.૦૫.૨૦૨૬

અવધિ: ૦૪ વર્ષ: ૧૧માસ: ૦૨દિવસ:

શ્રમ અદાલત નં. ૧ . વડોદરાના પ્રમુખ અધિકારીશ્રી જે.એમ.ચૌહાણ સમક્ષ.

રેકૉર્ડ્સ (એલ.સી.વી) નં.૧૬૪/૨૦૨૧

આંક: ૨૨

પ્રથમ પક્ષકાર:- મેનેજરશ્રી/ડાયરેક્ટરશ્રી
એપોથીકોન ફાર્માસ્યુટીકલ્સ પ્રા.લી.
પ્લોટ નં. ૧૧૩૪-૩૭, ૧૧૪૩ એ એન્ડ બી,
પાદરા જંબુસર હાઇવે,
મુ.પો ડભાસા, તા પાદરા, જી. વડોદરા

::-વિરુદ્ધ :-

બીજા પક્ષકાર:- શ્રમયોગી શ્રી પઢિયાર વિજયભાઈ બચુભાઈ
અખિલ ગુજરાત જનરલ મજદુર સંઘ,
બીજી માળ, અરબ ચેમ્બર્સ,
પત્થરકુવા પોલીસ ચોકી સામે,
રીલીફરોડ, અમદાવાદ-૧

હાજર રહ્યા:

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે: વિ.યુનિ. પ્રતિ.શ્રી પિયુષ દણાંક

બીજા પક્ષકાર તરફે: વિ.યુનિ. પ્રતિ. શ્રી નર્મમ શેખ

::-એવોર્ડ:-

(૧) ઉપરોક્ત પક્ષકારો વચ્ચનો ઔદ્યોગિક વિવાદ મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રી વડોદરાની કચેરીના હુકમ ક્રમાંક- કે.એચ./એસ.એચ./એમ.સી./વ/એ.જે./૭૯૪૨ તા. ૧૬.૦૬.૨૦૨૧

થી નીચેની અનુસુચિથી અત્રેની અદાલતને ન્યાય નિર્ણય કરવા માટે રીફર કરવામાં આવેલ છે.

શ્રમયોગી શ્રી પઢિયાર વિજયભાઈ બચુભાઈ ને પડેલા દિવસોના પુરેપુરા પગાર તથા અન્ય મળવા પાત્ર તમામ લાભો સાથે નોકરીની સળંગતા સહિત નોકરીમાં મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરવા કે કેમ?

(૨) ત્યારબાદ કામદારને માંગણાના નિવેદન માટે નોટીસ ઇસ્યું કરેલ ત્યારબાદ અરજદાર તરફે આંક-૭ થી માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ છે જેની હકીકત નીચે મુજબ છે.

૧. અમો બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં તા. ૦૧.૦૫.૨૦૨૩ થી R&D ખાતામાં લેબ આસીસ્ટન્ટ હોદ્દા ઉપર દૈનિક/માસિક રૂ. ૩૨૪.૨૦ લેખે માસિક પગારથી અમારી ફરજો સંપુર્ણ ખંત અને વફાદારી પુર્વક બજાવતા હતા. અમો બીજા પક્ષકાર કાયમી કામદાર હતા નોકરીના દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ ઉપરાંત ફરજો બજાવેલ હતી. અમો બીજા પક્ષકારને નોકરી દરમ્યાન નોટીસ ઠપકો મળેલ નથી.

૨. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓને ધી. આઈ.ડી.એક્ટ-૧૯૪૭, પે.વે. એક્ટ, ગુમાસ્તા ધારો, ઔદ્યોગિક રોજગાર સ્થાયી હુકમો વિગેરે મજુર કાયદાઓ લાગુ પડે છે અને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાઓ દ્વારા તેઓને લાગુ પડતા મજુર કાયદાઓનું પાલન કરવામાં આવતું નથી. આ ઉપરાંત સંસ્થા વિરૂદ્ધ મજુર કાયદાઓનું પાલન ન કરવા બાબતે ઘણાં બધા ફોજદારી કેસો પણ થયેલ છે.

૩. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા માં અમો બીજા પક્ષકાર દાખલ કરવામાં આવ્યા ત્યારે પ્રથમ પક્ષકારની કાયમી પ્રકારની કાયમી કામગીરી માં અમોને દાખલ કરવામાં આવેલ. અમો બીજા પક્ષકારને કાયમી પ્રકારની કામગીરી હોવા છતાં સંસ્થા દ્વારા મજુર કાયદાઓની છટક બારીનો દુરઉપયોગ કરી

અમોને કહેવાતા ફિક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય કામદાર તરીકે ચોક્કસ સમય ગાળા દરમ્યાનની નિમણુંક આપેલ અને અમો બીજા પક્ષકારને કાયમી કારીગરને મળતા હક્કો, લાભોથી વંચીત રાખેલ.

જ. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા દ્વારા કામદારો પ્રત્યે બંધારણીય જોગવાઈઓ મુજબ નોકરી કરવાના હક્કનો ભંગ કરી કહેવાતી કાયદાકીય જોગવાઈઓનો દુરઉપયોગ કરી જે તે સમયે ફિક્સ ટર્મ કામદાર તરીકે અમો ઉપરાંત સંસ્થાના ઘણાં બધા કામદારોને જે તે સમયે નિમણુંક પત્રો આપેલા. પરંતુ અમો તથા અન્ય તમામ કામદારો કાયમી પ્રકારની કામગીરી કાયમી જગ્યાએ કાયમીની હેસીયત થી જ કરતાં હતા અને આ બાબતે સંસ્થા પાસે જે તે સમયે ફિક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય ગણવાનો વિરોધ કરતાં સંસ્થાએ અમોને ફિક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકેની નિમણુંક પુર્ણ થયા બાદ સંસ્થાના કાયમી પ્રકારની કામગીરી કરતા કામદાર તરીકે ગણવાનું ચાલુ કરેલ. તથા તેજ સમયથી ફિક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકેનો સમયગાળો પુર્ણ થયા બાદ ફિક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકેની નવી નિમણુંક આપેલ નહીં.

પ. અમો બીજા પક્ષકાર અંમારી ફિક્સ ટર્મ એમ્પ્લોયનો સમયગાળો પુર્ણ થયા બાદ સંસ્થાની કાયમી પ્રકારની કામગીરીમાં ઘણાં વર્ષો સુધી ફરજો બજાવેલ અને તે સમય દરમ્યાન અમોને કોઈપણ પ્રકારનું ફિક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકેનો નિમણુંક પત્ર આપવામાં આપેલ નહીં. પરંતુ સંસ્થા દ્વારા અમો તથા અન્ય કામદારોને ફરીથી ફિક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકે ગણવાની કાર્યવાહી કરશે તેવું સંસ્થામાં અધિકારી લેવલે કામદારોનું હિત ધરાવતા અધિકારીએ સંસ્થા ફરી કામદારોને ફિક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકે નિમણુંક આપવાની કાર્યવાહી કરવાની છે તેવું જણાવેલ. આથી અમો તથા ફિક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકે સંસ્થાના શોષણનો ભોગ બનવાનું ચાલુ રહેલ કામદારો એક સંપ થઈ યુનિયનમાં જોડાયેલ અને યુનિયને અમો તથા અન્ય કામદારો બાબતે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા વિરૂદ્ધ નોકરીની સારી શરતો બાબતે તથા ફિક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકે કામદારોનું શોષણ કરવાવાળી નીતી સામે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ. જે હાલ પણ ન્યાય નિર્ણય સબબ પડતર છે.

૬. અમો બીજા પક્ષકાર દ્વારા અને અન્ય કામદારો દ્વારા સંસ્થા વિરુદ્ધ નોકરીની સારી શરતો બાબતે માંગણીઓ કરેલ હોય અને સંસ્થાના ઉચ્ચ અધિકારીઓને તેની જાણ થતાં યુનિયન માંથી રાજીનામું આપવા તથા માંગણીઓનો વિવાદ પરત ખેંચવા ધાક, ધમકીઓ આપવાનું શરૂ કરેલ અને તેના ભાગરૂપે અમો તથા અન્ય કામદારોને છુટા કર્યા સમયે ફિક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય ના હોવા છતાં પણ નવી નિમણુંક વાળો ફિક્સ ટર્મ એમ્પ્લોયનો નિમણુંક પત્ર સ્વીકારવા દબાણ કરવામાં આવતું હતું. પરંતુ અમોએ તે નિમણુંક પત્ર રેગ્યુલર કામદાર તરીકે ફરજો બજાવતા હોવાથી તે નિમણુંક પત્ર ખોટો અને કાયદાકીય જોગવાઈઓ વિરુદ્ધનો તથા અમારી તે સમયની નોકરીની શરતો વિરુદ્ધનો હોય સ્વીકારવાનો ઈન્કાર કરેલ.

અમો બીજા પક્ષકાર દ્વારા સંસ્થા દ્વારા આપવામાં આવતો ફિક્સ ટર્મ કામદાર તરીકેનો નિમણુંક પત્ર સ્વીકારવાનો ઈન્કાર કરતા તા. ૦૧-૦૧-૨૦૨૧ના રોજથી એકમાત્ર મૌખિક હુકમથી અમોને છુટા કરેલ. અમોને છુટા કર્યા સમયે અગાઉમાં ૧૨ માસમાં પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં સતત અને સંળગ ૨૬૦ દિવસ ઉપરાંત ફરજો બજાવેલ છે.

૭. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા દ્વારા અમો બીજા પક્ષકારને છુટા કર્યા સમયે બાકી પગાર, નોટીસ પગાર, બેકારી વળતર કે અન્ય કોઈ હક્કો ચુકવેલ નથી. બીજા પક્ષકારને છુટા કર્યા સમયે સીનીયોરીટી લીસ્ટ જાહેર કરેલ નથી, અમો બીજા પક્ષકારને કોઈ શોકોઝ નોટીસ આપેલ નથી કે ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરેલ નથી.

૮. અમો બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા મા કરતા હતા તે કામગીરી સંસ્થા ચાલુ રહે ત્યાં સુધી ચાલુ રહે તેવા પ્રકારની કામગીરી છે અમો બીજા પક્ષકારને છુટા કર્યા સમયે અમો કરતા હતા તે કામ હજી પણ ચાલુ છે આમ છતાં અમો બીજા પક્ષકારને છુટા કર્યા સમયે સીનીયોરીટી લીસ્ટ જાહેર કરેલ ન હતું. આ કામગીરી અમો બીજા પક્ષકારથી નવા કામદારો કરે છે. આ ઉપરાંત સંસ્થા દ્વારા ઘણાં કામદારો પાસેથી યુનિયન માંથી અને વિવાદ માંથી માંગણીઓ પાછી ખેંચવાના પત્રો લખાવી તથા સંસ્થાની જો હુકમી મુજબ

ફિક્સ ટર્મ કામદાર તરીકેના ગેરકાયદેસર રીતે સંસ્થાએ આપેલ નિમણૂક પત્રો સ્વીકારનાર કામદાર પાસેથી પણ કામ કરાવવામાં આવે છે.

૯. અમો બીજા પક્ષકારને છુટા કર્યા બાદ વારંવાર કામ મેળવવા પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં ગયેલ. પરંતુ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા દ્વારા અમારી પાસેથી બીન શરતી રીતે યુનિયન માંથી અને માંગણીઓના વિવાદ માંથી નામ કમી કરવાનું અમારા હસ્તાક્ષરમાં લખાણ માંગે છે તથા તેઓ કહે તે શરતે ફરી નવી નિમણૂક તરીકે નિમણૂક આપવા જણાવે છે. અમો વિવાદ ઉભો રાખી કામે જવાનું જણાવતા પ્રથમ પક્ષકાર અમોને કામે રાખવા તૈયાર નથી. અમો બીજા પક્ષકારને કામે ન રાખતા અમો દ્વારા પુનઃસ્થાપિત થવા બાબતે ફરીયાદ દાખલ કરેલ. આ ફરીયાદની સમાધાન કાર્યવાહીમાં સંસ્થા દ્વારા સમાધાનમાં કોઈ રસ ન દાખવતા સદર વિવાદ આપ નામદાર કોર્ટને ન્યાય-નિર્ણય સબબ સુપ્રદ કરવામાં આવેલ.

૧૦. અમો બીજા પક્ષકારને છુટા કર્યા બાદ અમો પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં વારંવાર કામ મેળવવા ગયેલ, પરંતુ કામે રાખવાની ના પાડેલ. અમો બીજા પક્ષકાર દ્વારા અન્ય જગ્યાએ નોકરી મેળવવા પ્રયત્નો કરેલ, પરંતુ નોકરી મળેલ નથી. હાલ પણ અમો બીજા પક્ષકાર ના નોકરી મેળવવાના પ્રયત્નો ચાલુ છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા વિવાદ ઉભો રાખીને કામે રાખે તો જવા તૈયાર છીએ.

૧૧. ઉપરોક્ત હકિકતોએ દાદ માંગવાની કે....

અ. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનું અમો બીજા પક્ષકારને તા. ૧-૧-૨૦૨૧ના રોજથી મૌખિક હુકમથી છુટા કર્યાનું પગલુ ધી.આઈ.ડી.એક્ટ ૧૯૪૭ની જોગવાઈઓ અને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંત વિરૂદ્ધનું ગેરકાયદેસર ગેર વ્યાજબી ઠરાવશોજી.

બ. અમો બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા પડેલા દિવસોના પુરા પગાર અને આનુસંગિક લાભો સહિત, સળંગ નોકરીથી મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરે તેવો હુકમ કરશોજી.

ક. આ રેકૉર્ડ્સ ખર્ચ રૂા. ૧૦૦૦૦/- અપાવશોજી.

ડ. આપ નામદાર કોર્ટને યોગ્ય, ન્યાયી અને વ્યાજબી લાગે તેવી અન્ય દાદ અપાવશોજી.

દ. આ નિવેદનમાં જરૂરી સુધારા વધારા કરવાનો અમારો હક્ક અબાધિત રાખીએ છીએ.

(૩) જ્યારે આ કામે પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક-૦૯ થી લેખિત જવાબ રજુ રાખેલ છે. જેની હકીકત નીચે મુજબ છે.

૧. આ સંદર્ભ કાયદેસર રીતે માન્ય નથી અને ખોટી ધારણા પર અપનાવવામાં આવ્યો છે.

૨. અમે રજૂઆત કરીએ છીએ કે સંબંધિત કામદારે તા. ૧.૧૨.૨૧ ના રોજ તેમની કથિત મૌખિક સમાપ્તિના આધારે હાલનો વિવાદ ઉઠાવ્યો છે અને સમાધાન અધિકારીએ માત્ર મૌખિક સમાપ્તિના આધારે હાલનો સંદર્ભ રેકૉર્ડ કર્યો છે. સમાધાન અધિકારી સમક્ષ પોતાનો દાવો ફોર્મ સબમિટ કરતી વખતે કામદાર ચિંતિત છે જે સમાધાનની પ્રક્રિયાના અનુકરણનો પાયો અને સૂચિબદ્ધ શબ્દો સાથે સંદર્ભનો અંતિમ નિષ્કર્ષ.

૩. જવાબ હેઠળના મામલામાં, સંદર્ભ તારીખ ૧.૧૨.૨૧ ના મૌખિક સમાપ્તિ પર આધારિત છે, અને સ્થાયી કાનૂની સ્થિતિ મુજબ, શ્રમ અદાલત સંદર્ભની શરતોથી આગળ વધી શકતી નથી.

૪. અમે દલીલ કરીએ છીએ કે સંદર્ભ અને તેની શરતો મૌખિક સમાપ્તિ તારીખ ૧.૧૨.૨૧ પર આધારિત છે અને તેથી મજૂર અદાલતે વર્તમાન સંદર્ભનો જવાબ ફક્ત મૌખિક સમાપ્તિ તારીખ ૧.૧૨.૨૧ ના આદેશના સંદર્ભમાં જ આપવો પડશે અને તેનાથી આગળ નહીં.

૫. અમે રજૂઆત કરીએ છીએ કે સંબંધિત કામદારને કંપનીમાં તા. ૧.૧૧.૨૦ ના ફિક્સ ટર્મ એપોઈન્ટમેન્ટ લેટર મુજબ નિયુક્ત કરવામાં

આવ્યો હતો અને ઉપરોક્ત પત્ર સંબંધિત કામદાર દ્વારા યોગ્ય રીતે સ્વીકારવામાં આવ્યો હતો. કાર્યકરએ ઉપરોક્ત નિમણૂક પત્રની સંમત શરતો અનુસાર પોતાનો સંપૂર્ણ કાર્યકાળ ચાલુ રાખ્યો.

૬. સંબંધિત કામદારની સેવાઓ કરાર નિમણૂકની પૂર્વ-નિર્ધારિત તારીખના આધારે તા. ૩૧.૧૨.૨૦ ના પત્ર દ્વારા પૂર્ણ કરવામાં આવી હતી અને ઉપરોક્ત પત્ર સંબંધિત કામદારને રજિસ્ટ્રાર એ.ડી. દ્વારા બજાવવામાં આવ્યો હતો.

૭. આમ, સ્વીકૃત પદ પર, સંબંધિત કર્મચારીની સેવાઓ તારીખ ૩૧.૧૨.૨૦ ના પત્ર મુજબ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને ન તો કથિત આદેશ મુજબ અને તારીખ ૧.૧૨.૨૧ ના મૌખિક સમાપ્તિના ઉપરોક્ત આધાર પર, હાલનો સંદર્ભ નિર્ણય હેઠળ છે.

૮. અમે દલીલ કરીએ છીએ કે કામદારે તા. ૩૧.૧૨.૨૦ ના આદેશને પડકાર્યો નથી જે તા. ૧.૧૧.૨૦ ના ફિક્સ ટર્મ એપોઇન્ટમેન્ટ પર આધારિત છે અને તેથી સંદર્ભની શરતો હેઠળ રચાયેલી આ કોર્ટ મૌખિક આદેશના અવકાશની બહાર જઈ શકતી નથી અને તા. ૩૧.૧૨.૨૦ ના રોજ સમાપ્તિનો નિર્ણય કરી શકતી નથી.

૯. ઉપરોક્ત કાનૂની દલીલને રાજસ્થાન હાઇકોર્ટના સુરેશ ચંદ્ર વિરુદ્ધ રાજસ્થાન સ્ટેટ બ્રિજ એન્ડ કન્સ્ટ્રક્શન કોર્પોરેશનના 2002 (94) FLR પૃષ્ઠ 843 માં અહેવાલ કરાયેલા ચુકાદા દ્વારા સમર્થન મળે છે જ્યાં કોર્ટે ઠરાવ્યું છે:

"૧૪. આમ, ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને, હું અનિવાર્ય નિષ્કર્ષ પર પહોંચું છું કે શ્રમ અદાલત પાસે સંદર્ભની શરતો સુધારવા/સુધારવા/સુધારવા/બદલવાની અથવા નામ અથવા સમાપ્તિની તારીખ સુધારવાની ક્ષમતાનો અભાવ છે. અને જો તે કરે છે તો એવોર્ડ રદબાતલ થઈ જાય છે, ખરાબ સંદર્ભના આધારે અધિકારક્ષેત્ર વિનાનો હોવાથી"

૧૦. અમે જવાબ આપતી કંપનીએ દલીલ કરી છે કે તા. ૩૧.૧૨.૨૦

ના પત્ર મુજબ કામદાર તરીકે આ સ્થાયી કાનૂની સ્થિતિને સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી તે ધ્યાનમાં લેતા, આ કોર્ટ તા. ૧.૧.૨૧ ના મૌખિક સમાપ્તિ પર આધારિત સંદર્ભનો નિર્ણય કરી શકતી નથી.

૧૧. ઉપરોક્ત કાનૂની દલીલને પૂર્વગ્રહ રાખ્યા વિના, અમે કંપનીએ રજૂઆત કરી હતી કે સંબંધિત કામદારની નિમણૂક સંમત અને સ્વીકૃત શરતો અનુસાર નિશ્ચિત મુદત પર કરવામાં આવી હતી અને કલમ ૨(૦૦)(bb) મુજબ સ્થાયી કાનૂની સ્થિતિ અનુસાર, નિમણૂક પત્રના આધારે પૂર્વ-નિર્ધારિત દા મુજબ કરારનું નિષ્કર્ષ એ કંપની a નો કાનૂની અધિકાર છે જેને છટાણી તરીકે ઓળખવામાં આવી શકે નહીં.

૧૨. આઈડી એક્ટની કલમ 2(૦૦) (bb) નીચે મુજબ વાંચે છે:

૨*[(બીબી) નોકરીદાતા અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચે રોજગાર કરારની સમાપ્તિ પર તેની નવીકરણ અથવા આવા કરારને સમાપ્ત કરવાના પરિણામે કામદારની સેવા સમાપ્ત કરવી, તેમાં સમાવિષ્ટ તે વતી શરત; અથવા] (સી) કરારની સમાપ્તિ સતત ખરાબ સ્વાસ્થ્યના આધારે કામદારનું મૃત્યુ;]

૧૩. વ્યાખ્યા મુજબ, ફિક્સેડ નિયુક્તિ પૂર્ણ કરવાનો અધિકાર એ નિમણૂક પત્રના આધારે જ બનાવવામાં આવેલ એક સહજ અધિકાર છે. અમે એ પણ રજૂ કરીએ છીએ કે ઉપરોક્ત નિમણૂક પત્ર સ્વીકારનાર સંબંધિત કાર્યકર સંપૂર્ણપણે જાણતા હતા કે તેમની સેવાઓ ફક્ત નિમણૂક પત્ર મુજબ ઉદ્દેશિત અને સ્વીકૃત ચોક્કસ વ્યક્તિઓ માટે જ છે.

૧૪. વિવિધ ન્યાયિક વિચારસરણીએ કરારના નવીકરણ ન કરવાને સમર્થન આપ્યું છે તેને નિવૃત્તિ તરીકે ગણવામાં આવશે નહીં અને તે કરાર એટલે કે નિમણૂક પત્રમાંથી ઉદ્ભવતા કાનૂની અધિકારની અંદર છે.

૧૫. કંપનીના દાવાને ગુજરાત હાઈકોર્ટના ૨૦૧૬ના LLR pg.1193 માં પંચાલ દિલીપ દયાભાઈ વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય હસ્તકલા વિકાસ નિગમના કેસમાં આપેલા ચુકાદા દ્વારા સમર્થન મળે છે અને કોર્ટે ફકરા ૨૫ અને ૨૬ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે:

(૨૫) જોકે, હાલના કેસની વાત કરીએ તો, રેકોર્ડ પરના તમામ પુરાવાઓનું વિશ્લેષણ અને મૂલ્યાંકન કર્યા પછી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલતને મળ્યું અને તે સંતુષ્ટ થઈ અને તે નિષ્કર્ષ પર આવ્યું કે કરાર સાચો અને, ખરો હતો અને કરારની અવધિ પછી શ્રમ અદાલત નં. ૧, ભરૂચ. સંદર્ભ નં. ૧૦૨-૨૦૦૯ ૧૨/૧૩ એ અંતમાં આવ્યો કે સમાન કામ માટે અન્ય કોઈ વ્યક્તિને / પ્રતિવાદી દ્વારા પાટણ ખાતે તે જ જગ્યાએ રોકવામાં આવ્યો ન હતો.

(૨૬) ઉપરોક્ત પાસું એ સ્થાપિત કરે છે કે અરજદાર જે કાર્ય માટે રોકાયેલો હતો તે ચોક્કસ સમયગાળાનું હતું અને પ્રતિવાદીને ચોક્કસ સમયગાળા દરમિયાન ચોક્કસ કાર્ય કરવા માટે એક વ્યક્તિની જરૂર હતી અને તેથી કરાર કરારમાં દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો અને કરારની અવધિ સમાપ્ત થયા પછી કરારના નવીકરણ અથવા નવા કરારને અમલમાં મૂકવાની કોઈ જરૂર ઊભી થઈ ન હતી.

(૨૬.૧) લેબર કોર્ટ સમક્ષ એ સ્થાપિત કરવામાં આવ્યું હતું કે પ્રતિવાદી દ્વારા ત્યારબાદ અન્ય કોઈ વ્યક્તિને રોકવામાં આવી ન હતી. વધુમાં એવું પણ સ્થાપિત કરવામાં આવ્યું હતું કે અરજદારને જાણ કરવામાં આવી હતી અને તે તેના રોજગારના મર્યાદિત સમયગાળા વિશે વાકેફ હતો. આમ, વાસ્તવિકતા, કરારના ઘટકો અસ્તિત્વમાં છે અને વિદ્વાન કોર્ટ સમક્ષ સ્થાપિત કરવામાં આવ્યા હતા.

(૨૬.૨) કેસના તથ્યો અને રેકોર્ડ પર ઉપલબ્ધ પુરાવાઓના આધારે આ બાબતના આ દૃષ્ટિકોણથી, એવું સ્થાપિત થાય છે કે પ્રતિવાદી બોર્ડ અને અરજદાર વચ્ચે થયેલો કરાર સાચો અને પ્રમાણિક હતો અને તેથી, તે અધિનિયમના પેટા કલમ, (.)b ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવે છે.

(૨૬.૩) પરિણામે, અરજદારની સંડોવણી કલમ (૨)(૦૦) ના કલમ b ના કાર્યક્ષેત્રમાં હતી અને તેથી, વિદ્વાન શ્રમ અદાલત દ્વારા યોગ્ય રીતે નિષ્કર્ષ કાઢેલ કલમ ૨૫ F ની જોગવાઈ આકર્ષિત થઈ ન હતી.

૧૬. હકીકતલક્ષી પાસાને ધ્યાનમાં લેતા અને પૂર્વ-નિર્ધારિત તારીખે કરારનું નિષ્કર્ષ કાયદેસર અને વાજબી છે અને તેને છટણી તરીકે ગણવામાં

આવશે નહીં.

૧૭. અમે એવી રજૂઆત કરીએ છીએ કે દાવાના નિવેદનમાં ઉઠાવવામાં આવેલા વિવિધ દાવાઓ જ્યાં સુધી સ્વીકારવામાં ન આવે ત્યાં સુધી નકારી કાઢવામાં આવે છે. અમે એ પણ રજૂઆત કરીએ છીએ કે પ્રાર્થના કલમ પણ મૌખિક સમાપ્તિ તારીખ ૧.૧.૨૧ પર આધારિત છે.

૧૮. અમે સૌ પ્રથમ દલીલ કરીએ છીએ કે સંદર્ભ કાયદેસર નથી કારણ કે કથિત સમાપ્તિની તારીખ મૌખિક સમાપ્તિ તારીખ ૧.૧.૨૧ પર આધારિત છે જે હકીકત નથી અને હકીકત એ છે કે કામદારનો નિમણૂકનો કરાર નવીકરણ કરવામાં આવ્યો ન હતો અને તારીખ ૩૧.૧૨.૨૦ ના પત્ર દ્વારા પૂર્ણ કરવામાં આવ્યો હતો. આમ, જેને પડકારવામાં આવ્યો છે તે સમાપ્તિની સાચી તારીખ અને પદ્ધતિ નથી, અને કાનૂની રીતે સ્થાયી થયેલી સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને કે શ્રમ અદાલત સંદર્ભની શરતોથી આગળ વધી શકતી નથી, હાલના સંદર્ભને ફક્ત આ જ કારણોસર નકારી કાઢવામાં આવે છે.

૧૮.૧ અમે એ પણ રજૂ કરીએ છીએ કે ૩૧.૧૨.૨૦ ના રોજનો પત્ર રોજગાર કરારની સ્વીકૃત શરતો પર આધારિત હતો જે ન્યાયિક અને કાયદેસર રીતે ન્યાયિક ઘોષણાઓ પર આધારિત છે અને આને ધ્યાનમાં લેતા, રેફરન્સ નકારી કાઢવામાં આવે છે, હોલિડે વર્કમેન દાવા નિવેદન દ્વારા દાવો કરાયેલ કોઈપણ રાહત માટે હકદાર નથી.

૧૯. અમે એવી રજૂઆત કરીએ છીએ કે અમે માનતા નથી કે આ તારીખે પણ કામદાર નફાકારક રીતે કાર્યરત નથી અને આ હકીકત સંબંધિત કામદારના જ જ્ઞાનમાં હોવાથી, અમે પ્રાર્થના કરીએ છીએ કે તેને આ કોર્ટ સમક્ષ તે જ વાત જાહેર કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે.

૨૦. ન્યાય અને સમાનતાના હિતમાં જો જરૂર પડે તો અમને વધારાના લેખિત નિવેદનોમાં સુધારો કરવાની અને/અથવા સબમિટ કરવાની પરવાનગી આપવામાં આવી શકે છે.

(જ) પક્ષકારો તરફે રજુ મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવા

(જ.૧) બીજા પક્ષકાર તરફે રજુ મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવા

બીજા પક્ષકાર તરફે મૌખિક પુરાવો

આ કામે પઢીચાર વિજયભાઈ બચુભાઈનું આંક-૧૭ થી સરતપાસનું સોગંદનામુ રજુ રાખેલ છે.

બીજા પક્ષકાર તરફે દસ્તાવેજી પુરાવા

બીજા પક્ષકાર તરફે આંક-૧૧ તથા આંક-૧૨ થી નીચે મુજબના દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ રાખેલ છે.

નિશાની	દસ્તાવેજની વિગત	તારીખ
૧૧/૧	નિમણુક પત્રની ઝેરોક્ષ નકલ	૧૧.૦૧.૨૦૧૪
૧૧/૨	બીજા પક્ષકારની નિમણુક ત્રની ઝેરોક્ષ	૦૧.૦૧.૨૦૧૫
૧૧/૩	નિમણુક પત્રની ઝેરોક્ષ નકલ	૧૧.૦૧.૨૦૧૬
૧૧/૪	આઈ કાર્ડની ઝેરોક્ષ નકલ	
૧૨/૧	બીજા પક્ષકાર કામદાર તરફે યુનિયન ધ્વારા કરવામાં આવેલ પગાર વધારા તથા અન્ય માંગણીઓ બાબતની શ્રમ નિયામક ગાંધીનગર ધ્વારા મોકલવામાં આવેલ ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ વડોદરાને માંગણીઓનું પરિશિષ્ટ તથા ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ ધ્વારા સદર માંગણીઓ રેફ (આઈ.ટી.) નં.૧૨/૨૦૨૦ની નોટીસની ઝેરોક્ષ	૨૨.૦૧.૨૦૨૫

બીજા પક્ષકારે આંક-૧૮ થી કલોર્ઝીંગ પુરસીસ રજુ રાખેલ છે.

(જ.૨) સામાવાળા/પ્રથમ પક્ષકાર તરફે રજુ મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવા

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે મૌખિક પુરાવા

આ કામે પ્રથમ પક્ષકાર તરફે મૌખિક પુરાવા રજુ થયેલ નથી.

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે દસ્તાવેજી પુરાવા

આ કામે પ્રથમ પક્ષકાર તરફે દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ રાખેલ નથી.

પ્રથમ પક્ષકારે આંક- ૨૦ થી કલોર્ઝીંગ પુરસીસ રજુ રાખેલ છે.

(પ) આ કામે બીજા પક્ષકાર તરફે વિ. યુ. પ્ર.શ્રી ની મૌખિક દલીલો સાંભળી અને દલીલના સમર્થનમાં તેઓએ આંક-૨૧ થી લીસ્ટ ઓફ સાયટેશન રજુ રાખી જજમેન્ટ રજુ રાખેલા છે.

1. KOTHARI (MADRAS) LTD., NOW KNOWN AS KOTHARI INDUSTRIAL CORPORATION LIMITED, FERTILIZER DIVISION, MADRAS VS. THE APPELLATE AUTHORITY UNDER THE TAMIL SHOPS AND ESTABLISHMENTS ACT (DY.COMMISSIONER OF LABOR) COIMBARORE 1999 (1) L.L.J. P.No.1299 1998 (3) MLJ P.No.135 :- આ કામમાં કામદારને ટ્રેઇની તરીકે ટ્રીટ કરેલા તે બરાબર છે કે કેમ તે હકીકતને લગતુ જજમેન્ટ છે.

૨. M/S. GUALA CLOURES (INDIA) PVT.LTD. VS. REGIONAL P.FP COMMISSIONER 2013 (0) SUPREME (BOM) 592 :- સદર કામમાં ધી એમ્પ્લોઈઝ પ્રો.ફંડ એક્ટની જોગવાઈ મુજબ ટ્રેઇનીને કામદાર તરીકે ટ્રીટ કરી શકાય કે કેમ તેને લગતું છે.

3. M/S. TRAMBAK RUBBER INDUSTRIES LTD VS. NASHIK WORKERS UNION & ORS RESPONDENTS 2003 (0) SUPREME (SC) 617 :- આઈ.ડી. એક્ટની કલમ-૨ (એસ), ૩ (પાંચ) ને લગતું છે અને આ કામમાં કામદારને ટ્રેઇની તરીકે ટ્રીટ કરેલા તે બરાબર છે કે કેમ તે હકીકતને લગતુ જજમેન્ટ છે.

4. VINODBHA H.B VS. HINDUSTAN OHOTO FILMS. 1997 SUPREME (MAD) 1012:-આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨ અને ૨૫(એફ)ને લગતુ છે. જેમાં નિમણુક ટ્રેઇની તરીકેની હતી.

5. Executive Engineer VS. Shankarbhai Jivabhai Patel on 10 March, 2006 LAWS 2006 (3) 77 Gujarat High Court :- કલમ-૨(ઓઓ) (બીબી) અને ૨૫(એફ)ને લગતુ છે. જેમાં સંસ્થાએ કામદારની શરૂઆતની

નિમણુકને પીરીયોડીકલમાં ચેન્જ કરેલું તેનું કારણ નહોતું આપ્યું અને જ્યારે કામનો પ્રકાર સરખો હતો. તેથી ટર્મિનેશનનો હુકમ શુદ્ધ બુદ્ધિનો ન હતો.

૬. મેનેજરશ્રી, સીકગીલ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ગેસીસ લી. રણોલી, વડોદરા. વિ. શ્રી ગુલાબચંદ રામઆધાર પાલ રેફ.(એલ.સી.વી.) નં.૧૦૩/૨૦૧૫, મજુર અદાલત, વડોદરા. કે જેમાં બીજા પક્ષકાર શ્રમયોગીને તેમના પડેલા દિવસોના પગાર સહીત મુળ જગ્યાએ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં પુનઃસ્થાપિત કરવા કે કેમ તેના ન્યાય નિર્ણય અર્થેનો રેફરન્સ છે. જેના પેરા-૧૦ ધ્યાને લેતાં જ્યારે કામનું ભારણ વધી જાય કે કોઈ પ્રોજેક્ટ હાથ ધરવામાં આવેલો હોય કે ફેક્ટરીએ કોઈ કામ સમય મર્યાદામાં ટાર્ગેટ પુરો કરવાનો હોય એવા કિસ્સામાં ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોયને યોગ્ય ઠરાવી શકાય અને હાલના કામમાં અરજદારની નિમણુક કોઈ ટોર્ગેટ પુરો કરવા માટે કે કોઈ પ્રોજેક્ટ સંદર્ભે કરવામાં આવેલ હોય તેવું પક્ષ નિવેદન કરેલ નથી કે તેવો કોઈ પુરાવો આપેલ નથી અને નિમણુક પત્રમાં આવી કોઈ હકીકત લખેલ હોય તેવું સ્પષ્ટ ફલીત થતું નથી. જેથી સામાવાળાને કલમ-૨(ઓઓ) (બીબી)નો લાભ મળવાપાત્ર નહીં હોવાનું તેમજ સામાવાળાનું કૃત્ય અનફેર લેબર પ્રેક્ટિસમાં પડતું હોવાનું માનેલ અને કામદારે તેમને છુટા કર્યા તારીખ પહેલાના ૧૨ માસ દરમ્યાન ૨૪૦ દિવસ સળંગ નોકરી કરેલ હોય અને સામાવાળાએ કલમ-૨૫(એફ) મુજબના કાર્યવાહી કર્યા સિવાય નોકરીમાંથી છુટા કરેલા હોય તેઓ પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર છે તેમ માનેલું.

૭. મેનેજરશ્રી, શૈલી એન્જી.પ્રા.લી. વિ. જયેશકુમાર રામાભાઈ પઢીયાર રેફ. કેસ નં.૨૭૪/૨૦૧૬ મજુર અદાલત, વડોદરા.

૮. રેફરન્સ એલ.સી.વી. કેસ નં. ૧૦૩/૨૦૧૫ ના કામે તા. ૨૭.૦૮.૨૦૨૧ ના રોજ ના હુકમની નકલ રજુ રાખેલી છે. જેમાં સામાવાળાને હુકમ કરવામાં આવેલો કે આ એવોર્ડ પ્રસિધ્ધ થયેથી દિન-૩૦ માં તેઓએ આ કામના અરજદારને તેમની નોકરીની મુળ જગ્યાએ પુનઃ સ્થાપિત કરવા તેમજ અરજદારને સામાવાળા દ્વારા છુટા કરેલ તે તારીખથી પડેલા દિવસોનો પગાર અને આનુષંગિક લાભોની ત્રીસ ટકા રકમ ચુકવી આપી સળંગ નોકરીથી

પુનઃસ્થાપિત કરવા હુકમ કરેલો.

૯. આ કામના રેકૉર્ડ્સ નંબર ૨૭૪/૨૦૧૬ મજુર અદાલત વડોદરાના કેસનો ઉલ્લેખ કરેલો છે પરંતુ તેની કોઈ કોપી આ કામે રજુ રાખેલ નથી. તે નોંધનીય છે.

(૬) સામાવાળા તરફે વિ.યુ.પ્ર.શ્રી પિયુષભાઈ દણાંકનાઓની મૌખિક રજુઆત સાંભળી અને જેમાં તેમને મુખ્યત્વે રેકૉર્ડ્સ એલ.સી.વી. નંબર ૨૮૬/૨૦૨૧ ના કામે તા. ૧૨.૧૨.૨૦૨૫ ના રોજ મજુર અદાલત નં.૧ વડોદરા નાઓએ એટલે કે આ જ કોર્ટમાં સદર કેસમાં થયેલ એવોર્ડીની નકલ ધ્યાને લેવા જણાવેલ છે અને તેમાં પ્રથમ પક્ષકાર તરફે જે ઓથોરીટીનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલ છે જે ધ્યાને લેવા નમ્મ અરજ કરેલ છે. અને નીચે મુજબનુ જજમેન્ટ રજુ રાખેલ છે.

1. RASMILABEN R THAKKER V/S. INDEXT/C INDUSTRIAL EXTENSION COTTAGE & 1 others(s) R/S.C.A. No. 12240 of 2008 :- નામદાર લેબર કોર્ટ, અમદાવાદનાઓએ રેકૉર્ડ્સ (એલ.સી.એ.) નં. ૧૬૭૪/૧૯૯૯ ના કામે તા.૧/૪/૨૦૦૮ના રોજ રેકૉર્ડ્સ રીજેક્ટ કરેલા તે હુકમ સામેની પીટીશન છે અને જે પીટીશન ડીસમીસ કરેલી છે અને નામદાર લેબર કોર્ટ, અમદાવાદનો સદર કામે થયેલ હુકમ કન્ફર્મ રાખેલો અને જે જજમેન્ટના પેરા પ.૩ ઉપર ધ્યાન દોરેલ છે અને જેમાં જણાવેલ છે કે, in the facts of the present case, it is admitted position that the petitioner herself has signed the consent letter at Exh.21, which is admittedly for the contractual appointment for a period of one year only and when there is specific agreement between the parties for contractual appointment and when there is specific condition provided in such and the petitioner is appointed for the limited period, then the petitioner cannot claim for any benefit by contending that the respondent establishment of public authority has committed breach of Section 25 (F) or any other provisions of I.D. Act

and more particularly, when the is specific condition prescribed in that letter at Exh.20 and also consent given at Exh.21 documents.

(૭) રેકર્ડ ઉપર રજુ થયેલ પુરાવા અને પક્ષકારોની દલીલોને ધ્યાને લઈ, હાલના રેફરન્સના ન્યાય નિર્ણય માટે નીચે મુજબના મુદદા ઉપસ્થિત થાય છે ?

મુદદા નં.૧. શું બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે, તેઓને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરી પડેલા દિવસોના પગાર સહિત નોકરીની મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર થાય છે ?

મુદદા નં.૨. આખરી શું હુકમ ?

(૮) ઉપરોક્ત મુદદાના અત્રેની અદાલતના નિર્ણય નીચેના કારણોસર નીચે મુજબ છે.

મુદદા નં.૧. નકારમાં

મુદદા નં.૨. આખરી હુકમ મુજબ.

–:કારણો:–

(૯) મુદ્દા નં. ૧ અને ૨:–

આ કામે પડેલ પુરાવો ધ્યાને લઈએ તો, શ્રમયોગી શ્રી પઢિયાર વિજયભાઈ બચુભાઈ ને પડેલા દિવસોના પુરેપુરા પગાર તથા અન્ય મળવાપાત્ર તમામ લાભો સાથે નોકરીની સળંગતા સહીત નોકરીમાં મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરવા કે કેમ તેવી અનુસુચિ સાથે તકરારનો ન્યાય નિર્ણય કરવા માટેનો રેફરન્સ આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૧૦(૧) અન્વયેનો રજુ થયેલ જે અન્વયે આંક-૭ થી બીજા પક્ષકારનાએ માંગણાનું નીવેદન રજુ

રાખેલ છે અને જેમાં તેમને મુખ્યત્વે જણાવેલ છે કે, બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં તા. ૦૧/૦૫/૨૦૧૩ આર એન્ડ ડી ખાતામાં લેબ આસિસ્ટન્ટ ના હોદ્દા ઉપર દૈનિક/માસિક રૂ. ૩૨૪.૨૦ પૈસા લેખે માસિક પગારથી અમારી ફરજો સંપૂર્ણ ખંત અને વફાદારીપુર્વક બજાવતા હતા. અમો બીજા પક્ષકાર કાયમી કામદાર હતા. નોકરીના દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ ઉપરાંત ફરજો બજાવેલી હતી.

વધુમાં, જણાવેલ છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં અમો બીજા પક્ષકાર દાખલ કરવામાં આવ્યા ત્યારે પ્રથમ પક્ષકારની કાયમી પ્રકારની કાયમી કામગીરીમાં અમોને દાખલ કરવામાં આવેલ. અમો બીજા પક્ષકારને કાયમી પ્રકારની કામગીરી હોવા છતાં સંસ્થા ધ્વારા મજૂર કાયદાઓની છટકબારીનો દુરુપયોગ કરી અમોને કહેવાતા ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય કામદાર તરીકે ચોકકસ સમયગાળા દરમ્યાનની નિમણુક આપેલ અને અમો બીજા પક્ષકારની કાયમી કારીગરને મળતા હકકો, લાભોથી વંચિત રાખેલ.

વધુમાં, એવું પણ જણાવેલ છે કે, આ બાબતે સંસ્થા પાસે જે તે સમયે ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય ગણવાનો વિરોધ કરતા સંસ્થાએ અમોને ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકેની નિમણુક પૂર્ણ થયા બાદ સંસ્થાના કાયમી પ્રકારની કામગીરી કરતા કામદાર તરીકે ગણવાનું ચાલુ કરેલ તથા તે જ સમયથી ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકેનો સમયગાળો પૂર્ણ થયા બાદ ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકેની નવી નિમણુક આપેલી.

વધુમાં, એવું પણ જણાવેલ છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા વિરુદ્ધ નોકરીની સારી શરતો બાબતે તથા ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકે કામદારોનું શોષણ કરવાની નીતિ સામે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ જે હાલ પણ ન્યાય નિર્ણય સબબ પડતર છે તેમજ આ બાબતની જાણ થતા સંસ્થાના ઉચ્ચ અધિકારીઓએ યુનિયનમાંથી રાજીનામું આપવા તથા માંગણીઓનો વિવાદ પરત ખેંચવા ધાકધમકીઓ આપવાનું શરૂ કરેલ તેમજ તેના ભાગરૂપે અમો તથા અન્ય કામદારોને છુટા કર્યા સમયે ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય ના હોવા છતાં પણ નવી નિમણુક વાળો ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોયનો નિમણુક પત્ર

સ્વીકારવા દબાણ કરવામાં આવતું હતું અને તે નિમણુક પત્ર ખોટો અને કાયદાકીય જોગવાઈ વિરુદ્ધનો તથા અમારી તે સમયની નોકરીની શરતો વિરુદ્ધનો હોય સ્વીકારવાનો ઈન્કાર કરેલો. જેથી તા.૧/૧/૨૦૨૧ના રોજથી એકમાત્ર મૌખિક હુકમથી છુટા કરેલા.

વધુમાં એવું પણ જણાવેલ છે કે, અમોને છુટા કર્યા સમયે અગાઉમાં ૧૨માસમાં પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં સતત અને સળંગ ૨૬૦ દિવસ ઉપરાંત ફરજો બજાવેલ છે અને છુટા કર્યા સમયે બાકી પગાર, નોટીસ પગાર, બેકારી વળતર કે અન્ય કોઈ હકકો ચુકવેલ નથી તેમજ સીનીયોરીટી લીસ્ટ જાહેર કરેલ નથી કે અમોને કોઈ શો-કોઝ નોટીસ આપેલ નથી કે ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરેલ નહીં અને અમો જે કામ કરતા હતા તે કામગીરી સંસ્થા ચાલુ રહે ત્યાં સુધી ચાલુ રહે તેવા પ્રકારની કામગીરી છે અને અમોને છુટા કર્યા સમયે અમો જે કામ કરતા હતા તે કામ હજી પણ ચાલુ જ છે

(૯.૧) જ્યારે આ કામના પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક-૯ થી જવાબ રજુ રાખી સદરહુ હકીકતનો ઈન્કાર કરેલ છે અને જણાવેલ છે કે, તા. ૩૧.૧૨.૨૦ ના પત્ર મુજબ કામદાર તરીકે આ સ્થાયી કાનૂની સ્થિતિને સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી તે ધ્યાનમાં લેતા, આ કોર્ટ તા. ૧.૧.૨૧ ના મૌખિક સમાપ્તિ પર આધારિત સંદર્ભનો નિર્ણય કરી શકતી નથી.

વધુમાં કલમ-૨ (ઓઓ) (બીબી) સ્થાયી કાનૂની સ્થિતિ અનુસાર નિમણુક પત્રના આધારે પુર્વનિર્ધારિત તારીખ મુજબ કરાર પૂર્ણ કરવો એ કંપનીનો કાનૂની અધિકાર છે અને તેને છટણી તરીકે ઓળખી શકાય નહીં તેમ જણાવેલ છે

(૯.૨) આમ ઉપરોક્ત સંજોગો ધ્યાને લેતા આ કામના કામદારે સૌ પ્રથમ એ હકીકત સાબિત કરવી જોઈએ કે, તેઓની નિમણુક પ્રથમ પક્ષકારની કાયમી પ્રકારની કાયમી કામગીરીમાં તેમને દાખલ કરવામાં આવેલ અને બીજા પક્ષકારને કાયમી પ્રકારની કામગીરી હોવા છતાં સંસ્થા દ્વારા મજૂર કાયદાઓની છટકબારીનો દુરુપયોગ કરી કહેવાતા ફ્રીકસ્ટર્મ એમ્પ્લોય કામદાર તરીકે ચોક્કસ સમયગાળા દરમ્યાનની નિમણુક આપેલ તેમજ જે તે

સમયે ફીક્સટર્મ એમ્પ્લોય ગણવાનો વિરોધ કરતા સંસ્થાએ ફીક્સટર્મ એમ્પ્લોય તરીકેની નિમણુક પુર્ણ થયા બાદ સંસ્થાના કાયમી પ્રકારની કામગીરી કરતા કામદાર તરીકે ગણવાનું ચાલુ કરેલ તથા તે જ સમયથી ફીક્સટર્મ એમ્પ્લોય તરીકેનો સમય પુર્ણ થયા બાદ ફીક્સટર્મ એમ્પ્લોય તરીકેની નવી નિમણુક આપેલી તેમજ બીજા પક્ષકાર ધ્વારા સંસ્થા ધ્વારા આપવામાં આવતો ફીક્સટર્મ કામદાર તરીકેનો નિમણુક પત્ર સ્વીકારવાનો ઈન્કાર કરતા તા.૧/૧/૨૦૨૧ના રોજથી એકમાત્ર મૌખિક હુકમથી છુટા કરેલ અને છુટા કર્યા સમયે અગાઉમાં બારમાસમાં પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં સતત અને સળંગ ૨૬૦ દિવસ ઉપરાંત ફરજો બજાવેલ છે.

(૧૦) આ કામે પડેલ પુરાવો ધ્યાને લેતાં આ કામના બીજા પક્ષકારે તેમના માંગણાના નિવેદનના સમર્થનમાં આંક-૧૭ થી સરતપાસનું સોગંદનામું રજુ કરેલ છે.

જ્યારે પ્રથમ પક્ષકાર તરફેની ઉલટ તપાસમાં જણાવેલ છે કે, મને કન્સીલીએશનમાં તા.૨૩/૨/૨૦૨૧ના રોજ કરેલ ફરીયાદની નકલ બતાવવામાં આવે છે જેમાં તા.૧/૧/૨૦૨૧ થી છુટા કર્યાનું બતાવેલ છે. મને આંક-૭ બતાવવામાં આવે છે જે મારું માં ગણાનું નીવેદન છે તેના પેરા ૬માં જણાવેલી વિગત સાચી છે. એ વાત ખરી નથી કે, તા.૩૧/૧૨/૨૦૨૦ સુધીનો મુકરર સમયનો નિમણુક પત્ર આપેલો. એ વાત સાચી છે કે, તા.૧/૧/૨૦૨૧થી મુકરર સમયનો નિમણુક પત્ર મને આપેલો જે મેં લીધલો નથી. હાલ હું મજૂરી કામ કરીને ગુજરાન ચલાવું છું.

(૧૧) આમ સદરહુ પુરાવો ધ્યાને લેતા આ કામના બીજા પક્ષકારે ઉલટતપાસમાં કબુલ રાખેલ છે કે તારીખ ૦૧.૦૧.૨૦૨૧ થી મુકરર સમયનો નિમણુક પત્ર મને આપેલો જે મેં લીધેલો નથી તે હકીકત ધ્યાને લેતા તેમજ આ કામના પ્રથમ પક્ષકારનાઓએ તેમના જવાબમાં આ કામના બીજા પક્ષકારને ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકે નિમણુક આપેલાનું જણાવેલું છે. જે

નોંધનીય છે.

(૧૧.૧) વધુમાં આ કામે આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨(ઓઓ) (બીબી)ની જોગવાઈ ધ્યાને લેતાં તે નીચે મુજબ છે.

SECTION-2(00): "retrenchment" means the termination by the employer of the service of a workman for any reason whatsoever, otherwise than as a punishment inflicted by way of disciplinary action, but does not include-

(bb): termination of the service of the workman as a result of the non-renewal of the contract of employment between the employer and the workman concerned on its expiry or of such contract being terminated under a stipulation in that behalf contained therein; or ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોયનો સમયગાળો પૂર્ણ થતા છુટા કરવામાં આવે તો તે છટણી ગણાતી નથી.

(૧૧.૨) વધુમાં આ કામે પ્રથમ પક્ષકાર તરફેની રજુઆત મુજબ સંસ્થાનો ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકે કામદારની નિમણુક કરવાનો અધિકાર છે અને સદર રજુઆત સામે બીજા પક્ષકાર તરફે કોઈ રજુઆત થયેલ નથી તે નોંધનીય છે.

(૧૧.૩) વધુમાં, આ કામના બીજા પક્ષકારનાઓએ તેમના માંગણાના નીવેદનમાં પેરા-પમાં જણાવેલ છે કે, અમો બીજા પક્ષકાર અમારી ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોયનો સમયગાળો પુર્ણ થયા બાદ સંસ્થાની કાયમી પ્રકારની કામગીરીમાં ઘણા વર્ષો સુધી ફરજો બજાવેલ અને તે સમય દરમ્યાન અમોને કોઈપણ પ્રકારનો ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકેનો નિમણુક પત્ર આપવામાં આવેલ નહી. પરંતુ સંસ્થા દ્વારા અમો તથા અન્ય કામદારોને ફરીથી ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકે ગણવાની કાર્યવાહી કરશે તેવો સંસ્થામાં અધિકારી લેવલે કામદારોનું હીત ધરાવતા અધિકારીએ સંસ્થા ફરી કામદારોને ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકે નિમણુક આપવાની કાર્યવાહી કરવાની છે એવું જણાવેલ આથી અમો તથા ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકે સંસ્થાના શોષણનો

ભોગ બનવાનું ચાલુ રહેલ કામદારો એકસંપ થઈ યુનિયનમાં જોડાઈ અને યુનિયને અમો તથા અન્ય કામદારો બાબતે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા વિરુદ્ધ નોકરીની સારી શરતો બાબતે તથા ફીક્સર્ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકે કામદારોનું શોષણ કરવાની નીતિ સામે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ જે હાલ પણ ન્યાય નિર્ણય સબબ પડતર છે.

(૧૧.૪) વધુમાં આ કામે બીજા પક્ષકારનાઓએ આંક-૧૨ના દસ્તાવેજી લીસ્ટથી બીજા પક્ષકાર કામદાર તરફે યુનિયન ધ્વારા કરવામાં આવેલ પગાર વધારા તથા અન્ય માંગણી બાબતની શ્રમ નિયામક ગાંધીનગર ધ્વારા મોકલવામાં આવેલ ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ વડોદરાને માંગણીઓનું પરિશિષ્ટ તથા ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ દ્વારા રાદર માંગણીઓ રેફરન્સ(આઈ.ટી.) નં.૧૨/૨૦૨૦ની નોટીસની ઝેરોક્ષ રજુ રાખેલ છે. જે ધ્યાને લેવામાં આવે તો માંગણીઓના પરીશિષ્ટ માં માંગણી નં. ૧માં કામદારોને કાયમી ગણવા બાબતની હકીકત જણાવેલી છે અને વિવાદ સાથે સંકળાયેલ શ્રમયોગીના નામની યાદીમાં ક્રમ નં. ૩ પર આ કામના બીજા પક્ષકાર પઢિયાર વિજયભાઈ બચુભાઈનું નામ હોવાનું જણાવેલ છે. સદરહુ વિવાદ આ કામના બીજા પક્ષકારે છુટા કરેલ જણાવેલ તારીખે પેન્ડીંગ હતો તેમ બીજા પક્ષકારનાઓએ જણાવેલ છે. જે હકીકતનો પ્રથમ પક્ષકાર ધ્વારા રજુ જવાબમાં સ્પષ્ટપણે ઈન્કાર કરવામાં આવેલ નથી.

(૧૨) જેથી રેકર્ડ પરની સદરહુ હકીકત ધ્યાને લેતાં આ કામના બીજા પક્ષકારને નોકરીમાંથી છુટા કરેલા ત્યારે તેમનો રેફરન્સ(આઈ.ટી.) નં.૧૨/૨૦૨૦નો કેસ પેન્ડીંગ હતો. પરંતુ આ કામના બીજા પક્ષકારના કેસ મુજબ તેઓને મૌખિક હુકમથી છુટા કરેલા છે અને જ્યારે પ્રથમ પક્ષકાર તરફેના કેસ મુજબ આ કામના બીજા પક્ષકારને ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોયમેન્ટનો સમયગાળો પુર્ણ થતો હોય અને નવા સમયગાળા માટેનો ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોયમેન્ટનો નિમણુક પત્ર આપતા તેઓએ સ્વીકારેલ નહી અને તેઓ કામ પર આવેલા નથી. વધુમાં, બીજા પક્ષકારે તેમને છુટા કરેલાની જણાવેલ

તા.૧/૧/૨૦૨૧ના અગાઉથી બાર માસમાં ૨૬૦ દિવસની સામાવાળામાં ફરજ બજાવેલ હોય તે દર્શાવતો કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો આ કામે રજુ રાખેલ નથી. વધુમાં, આ કામે સંસ્થાએ ફીક્સ ટર્મ એમ્પ્લોય તરીકેનો અગાઉ હુકમ આપેલ તે અનફેર લેબર પ્રેક્ટિસમાં પડતો હોય તે દર્શાવતો કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ રાખેલ નથી.

(૧૩) આમ, આ કામે ઉપરોક્ત ચર્ચા અનુસાર અને પડેલ પુરાવો તેમજ રેકર્ડ પરની હકીકત અને સંજોગો ધ્યાને લેતાં તેમજ થયેલ દલીલ અને દલીલના સમર્થનમાં રજુ ચુકાદાઓ ધ્યાને લેતાં આ કામના બીજા પક્ષકાર મુદ્દા નં.૧ ની હકીકત કે તેઓને ગેરકાયદેસર છુટા કરેલા છે તે સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ રહેલા હોય મુદ્દા નં.૧નો જવાબ નકારમાં આપી, મુદ્દા નં.૨ પરત્વે નીચે મુજબનો આખરી હુકમ કરવામાં આવે છે.

::- હુકમ:-

- (૧) બીજા પક્ષકારનો રેફરન્સ (એલ.સી.વી.) નં. ૧૬૪/૨૦૨૧ નામંજુર કરવામાં આવે છે.
- (૨) ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ કરવામાં આવતો નથી.
- (૩) હાલનો ચુકાદો ઔદ્યોગિક તકરાર ધારાની કલમ-૧૭ (૧) મુજબ સમુચિત સરકારને પ્રસિધ્ધ કરવા મોકલવો.

હુકમ આજ રોજ તારીખ- ૧૮, માહ- મે, ૨૦૨૬ ના રોજ ખુદી અદાલતમાં વાંચી, સંભળાવી જાહેર કર્યો.

તારીખ: ૧૮/૦૫/૨૦૨૬
સ્થળ: વડોદરા.
મીનાબહેન.ડી.બારોટ (સ્ટેનો)

(જ્યોતિબેન માધવલાલ ચૌહાણ)
પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસર
મજુર અદાલત (નં.૧), વડોદરા.
ચુ. આઈ. કોડ નં. જી.જે.૦૦૭૨૮