આંક–૧૬

રજૂ તારીખ	૧૭/૧૦/૨૦૨૫
દાખલ તારીખ	૧૭/૧૦/૨૦૨૫
ફેંસલ તારીખ	૨૪/૦૭/૨૦૨૬
સમયગાળો	વર્ષ:૦૦ માસ:૦૯ દિન:૦૭

મે.મજૂર અદાલત,સુરતના પ્રિસાઈડીંગ ઓફીસર
શ્રી એચ.કે.મેરીયા સાહેબ સમક્ષ

ટી.અરજી નં:૧૦૬/૨૦૨૫

અરજદારઃ **શ્રી સહાબુદીન નિયાઝ મોહમદ**
રહે.પ્લોટ નં.૫૦,તિરૂપતિ નગર,શાહીલ નગર,ઉન,
ભેસ્તાન,સુરત–૩૯૫૦૨૩
C/૦.સુરત સિલ્ક લેબર યુનિયન,રજી નં.૧૧૭૭,
૧૧૧,ડો.આંબેડકર કોમર્શીયલ સેન્ટર,રીંગ રોડ,સુરત

વિરુધ્ધ

સામાવાળાઃ **તાપી પ્રોસેસર્સ પ્રા.લી.**
ઠે.પ્લોટ નં.૨૫૦/૨,સચીન જી.આઇ.ડી.સી.,
સચીન,સુરત–૩૯૪૨૩૦
ઠે.પ્લોટ નં.૧૦,વૃદાવન પાર્ક સોસાયટી,વેસુ,
નિયર–રાહુલરાજ મોલ,સુરત–૩૯૫૦૦૭

હાજર રહ્યાઃ અરજદાર તર્ફે – વિ.પ્ર.શ્રી.દિપકભાઇ કે.પીપરોડીયા
સામાવાળા તર્ફે– કોઇ હાજર રહેલ 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,સામાવાળાના કારખાનામાં શેઠશ્રી ઉદયભાઇ તથા શેઠશ્રી રાજુભાઇ શર્મા તથા શેઠશ્રી રણજીતભાઇ શર્મા તથા શેઠશ્રી

બબલુસિંહ તથા મેનેજરશ્રી અમિતસીંગ છે,જેઓ દ્વારા કારખાનું તમામ સંચાલન,વહીવટ કામ તથા કંટ્રોલીંગ કામ તથા કામદારોને પગાર આપવાનું તથા કામદારો પર દેખરેખ રાખવાનું કામ થતું આવેલ હોય અને સામાવાળાના કારખાનાને લાગુ પડતા તમામ મજુર કાયદાઓનો અમલ કરવાની જવાબદારી સામાવાળાની કાયદેસરની રહે છે અને જે સામાવાળાએ લાયસન્સ લેતા સ્વીકારેલ છે.સામાવાળાની સદર ઠેકાણે કાપડ ડાંઇગ કરવાની ફેકટરી આવેલ છે.જેને બી.આઇ.આર.એકટ ૧૯૪૬ લાગુ પડે છે અને ૧૨ કલાકની પાળી પ્રમાણે બે પાળી મળી અંદાજે કુલ–૫૦૦ કામદારો કામ કરે છે.અમો અરજદાર કામદાર,સામાવાળાની ફેકટરીમાં છેલ્લા દાખલ તા.૧/૦૩/૨૦૨૪ થી કુલ–૨ વર્ષથી મેઈન્ટેનન્સ ખાતામાં વાયરમેન તરીકેના કામના હોદ્દા પર કાયમી નોકરીની ફરજ પર જોડાયેલા અને મહીને સામાવાળા અમો અરજદારને ઓવર ટાઇમ સાથે માસિક પગાર રૂ.૩૩,૫૦૦/– જેટલો ચુકવવામાં આવતો હતો.જે માસિક પગાર સામાવાળા અમો અરજદારને બે વખત બેન્કના એકાઉન્ટમાં પગાર ટ્રાન્સફર કરતા હતા અને અમુક અમુક સમયે રોકડાથી માસિક પગાર ચુકવતા આવેલા.આમ,અરજદાર સામાવાળાની ફેકટરીમાં નોકરીની શરૂઆતથી ખંત કાળજી અને નિષ્ઠાપૂર્વક નોકરી કરેલ છે અને અમોના કામ બાબતે સામાવાળા તરફથી કદી નોટીસ, ચેતવણી કે ઠપકો આપેલ નથી તે ખાતાકીય તપાસ કરેલ નથી.અમો અરજદારે સામાવાળાની ફેકટરીમાં વર્ષમાં સરેરાશ ૨૪૦ દિવસથી વધુ દિવસ જેટલી નોકરી કરેલ છે. અમો અરજદારની સામાવાળી સંસ્થામાં સતત એકધારી અને નિયમિત રીતે નોકરીમાં જોડાયા ત્યારથી નોકરીમાંથી છુટા કર્યા તે સમયગાળા દરમ્યાન અમો અરજદાર સળંગ નોકરીની ફરજ બજાવેલ છે.સામાવાળા અને અમો અરજદારની વચ્ચે કામદાર–માલિકાનો સંબંધ

છે.સામાવાળાની પાસે અમો અરજદારે લઘુત્તમ વેતન ધારો–૧૯૪૮ તથા ફેકટરી એકટ–૧૯૪૮ ના કાયદા મુજબનાં આવશ્યક ઓળખ પત્ર વારંવાર માંગણી કરવા છતાં અમો અરજદારને નિમણુંક પત્ર,આઇ.કાર્ડ,પગાર ચિઠ્ઠી, હકક રજા કાર્ડ,હાજરી કાર્ડ,ઓળખ પત્ર વિગેરે સામાવાળા અમોને આપતા ન હતા તથા નોકરી દરમ્યાન કામની હકક રજા અને બોનસ ધારો –૧૯૬૫ ના કાયદા મુજબ બોનસ નાણાં માંગતા છતાં આપેલ નથી અને અમો અરજદારને અઠવાડીક રજા પણ આપવામાં આવેલ નહી.સામાવાળાએ અમો અરજદારને નોકરી દરમ્યાન અમોના માસિક પગારમાંથી પી.એફ.તથા ઇ.એસ.આઇ. કોર્પોરેશનના નાણાં કાપી લઇ તેના કોઇ લેખિત આધાર પુરાવા આપતા ન હતા.સામાવાળાની ઉપરોકત સંસ્થામાં ડાંઇગ ખાતામાં નીચે મુજબની મશીનરીઓ આવેલી છે.(૧)જેટ મશીન નંગ.૨૬,(૨) સેન્ટર મશીન નંગ.૩,(૩) જીરો જીરો મશીન નંગ.૧,(૪) સ્ટીમ બોઇલર મશીન નંગ.૧, (૫) થર્મોપેક મશીન નંગ.૧,(૬) ડ્રમ મશીન નંગ.૬,(૭) ફોલ્ડીંગ મશીન નંગ.૫,(૮)સિલાઇ મશીન નંગ.૧૦,(૯) કેલેન્ડર મશીન નંગ.૨,(૧૦) જનરેટર મશીન નંગ.૧,(૧૧) જીગર મશીન નંગ.૨૦ તથા ઓફિસ સ્ટાફ તથા મેન્ટેસન્સ સ્ટાફ તથા કલર સ્ટોર,સ્ટાફ તથા ડાંઇગ માસ્તર સ્ટાફ તથા ડીઝાઇન સ્ટાફ તથા સીકયુરીટી સ્ટાફ તથા અન્ય સ્ટાફો આવેલ છે પરંતુ સામાવાળાની ઉપરોકત સંસ્થામાં ૫૦૦ કામદારો કામ કરતા હોવા છતાં સામાવાળા બોગસ મસ્તર રોલ પર ૭૫ થી ૧૦૦ કામદારોને ગેરકાયદેસર રીતે જણાવેલ છે અને આમ કરી સામાવાળા મજુર કાયદાઓની ચોરી–કરચોરી કરી રહ્યા છે અને સામાવાળાના મસ્તર રોલમાં અને હાજરી પત્રકોમાં સંસ્થામાં કામ કરતા કામદારોની હાજરી પણ ઓછી જણાવતા આવેલ છે.આમ કરી સામાવાળા મજુર કાયદાઓની ચોરી–કરચોરી કરી રહ્યા છે.સામાવાળા

કારખાનાનાં નોટીસ બોર્ડ પર કારખાનાની પાળીનું કે રજાનું કે નિયમનું નોટીસ બોર્ડ લગાડતા ન હતા.સામાવાળા અમો અરજદારને વાર્ષિક રજાઓનો લાભો આપતા ન હતા અને જે લાભો અમો અરજદાર સામાવાળાની પાસે મૌખિક અવર નવર માંગતા આવેલા.જેથી સામાવાળા અમો અરજદારની ઉપર ગુસ્સે તથા કિન્નાખોરી રાખતા આવેલા હતા અને કામમાં કનડગત કરતા આવેલા હતા તથા સામાવાળાની સંસ્થામાં દર છ માસે કોરા કાગળો ઉપર રેવન્યુ સ્ટેમ્પ લગાડેલા કાગળો પર સહી લેવામાં આવે છે.અમો અરજદાર કામદાર નામદાર કોર્ટને જણાવીએ છીએ કે આ કામના સામાવાળા સંસ્થાએ અમોને તા.૨૮/૦૬/૨૦૨૫ના રોજ છુટા કરેલ છે,અમો અરજદાર સામાવાળી સંસ્થામાં તા.૦૧/૦૩/૨૦૨૪ થી તા.૨૮/૦૬/૨૦૨૫ સુધી અમારી પાસે સળંગ અને સતત નોકરી કરાવેલ અને આમ કાયદા મુજબ અમોની સળંગ નોકરી ગણવી જોઇએ અમો અરજદાર કામદાર નામદાર કોર્ટનું ધ્યાન દોરી જણાવીએ છીએ કે આઇ.ડી.એકટ કલમ–૨૫(બી) મુજબ અમોએ નોકરી શરૂ ત્યારથી નોકરીમાંથી કાઢી મુક્યા ત્યાં સુધી એક સળંગ નોકરી કરી હોય તથા સામાવાળાની સંસ્થાઓમાં પ્રત્યેકમાં ૧૦૦ થી વધુ કામદારો કામ કરતા હોય,તે સંજોગોમાં આઇ.ડી.એકટની કલમ–૨૫(એન)યા કલમ–૨૫(એફ) મુજબ નોકરીમાંથી છુટા કરવાની દર્શાવેલ પ્રોસીઝર ફોલો કરવો પડે અને મે એક સળંગ નોકરી કરી હોય તથા ઉપરની કલમોનો ભંગ કરી અરજદારને મૌખિક હુકમથી કોઇપણ જાતની નોકરીના હકકો જેવા કે નોટીસ કે નોટીસ પગાર કે છટણી વળતર ચુકવ્યા વિના નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર કાઢી મુકયો હોય,જેથી પડેલા દિવસોના પગાર સહીત નોકરીની સળંગતા સાથે મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરવા હુકમ મેળવવા અમોએ આ કેસ કરેલ છે.વળી,તા.૨૮/૦૬/૨૦૨૫ ના રોજ પણ

ઉપર જણાવેલ તેમ મને સામાવાળાએ નોકરીમાંથી મૌખિક હુકમથી ગેરકાયદેસર રીતે કાઢી મુકેલ,ત્યારે અમો સીનીયર હોવા છતાં અમારા પછી નોકરીમાંથી જોડાયેલા મારી જેવી કામગીરી કરતા કામદારો તેઓ જુનીયર હોવા છતાં(અમો અરજદાર કામદારને નોકરીમાંથી કાઢી મુકી મારી જગ્યા પર નવા કામદારને કામે રાખેલ છે.)સામાવાળાએ અમોને નોકરીમાંથી કાઢી મુકી નવા કામદારોને નોકરીમાંથી ચાલુ રાખી લાસ્ટ કમ્સ ફસ્ટ ગોઝના સિધ્ધાંત ભંગ કરેલ હોય,જેથી પણ મારી તરફેણમાં હુકમ કરવાની જરૂર છે,વળી તા.૨૮/૦૬/૨૦૨૫ પછી મારી જગ્યાએ મારા જેવી જ કામગીરી માટે અન્ય વિગેરેને નોકરીમાં સામાવાળાએ રાખેલ અને મને બોલાવેલ નહીં તથા હું નોકરી માંગવા જતા મને નોકરીએ રાખેલ નહીં,આમ આઇ.ડી.એકટની જોગવાઇ મુજબ જો કોઇ કામદારની છટણી કરી હોય અને તે જ જગ્યા પર ફરીથી કામદારને રાખવા હોય,તો પહેલી પસંદગી છટણી કરેલ કામદારને આપવી પડે આ જોગવાઇનો પણ સામાવાળાએ ભંગ કરેલ હોય,જેથી તે રદ બાતલ ઠરાવવા વિગેરેની દાદ માંગતો આ કેસ કરેલ છે.આમ અરજદારને તા.૨૮/૦૬/૨૦૨૫ ના રોજ ગેરકાયદેસર રીતે સામાવાળાએ નોકરીમાંથી કાઢી મુકેલ અને ઔધોગિક વિવાદ આ અંગેનો મારો ચાલુ હતો,ત્યારે મને નોકરીમાં તા.૦૧/૦૩/૨૦૨૪ થી તા.૨૮/૦૬/૨૦૨૫ સુધી કામગીરી કરાવેલ અને તા.૨૮/૦૬/૨૦૨૫ થી સામાવાળાના માલિકોએ નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર રીતે કાઢી મુકેલ અને ઉપર જણાવ્યુ છે તેમ આઇ. ડી.એકટની કલમ-૨૫(બી),૨૫-(એફ),૨૫-(એન),૨૫ (એચ),૨૫-(જી) નો સામાવાળાએ ભંગ કરેલ હોય,જેથી મેં આ કેસ કરી વિવિધ દાદો માંગી છે,તે મંજુર કરવાની જરૂર છે.સામાવાળીની ઉપરોકત સંસ્થામાં અમો અરજદાર તા.૨૮/૦૬/૨૦૨૫ ના રોજ અમારી રાબેતા મુજબની પહેલી પાળીમાં

સવારે ૮.૦૦ કલાકે હાજર થઇ ગયેલો,ત્યારે તે રોજે સવારે ૧૦.૦૦ કલાકે ચાલુ કામે સામાવાળાની સંસ્થાના શેઠશ્રી ઉદયભાઇ તથા શેઠશ્રી રાજુભાઇ શર્મા તથા શેઠશ્રી રણજીતભાઇ શર્મા તથા શેઠશ્રી બબલુસિંહ તથા મેનેજરશ્રી અમીતસિંગએ અમો અરજદારને કોઇ પણ જાતના વાંક કે ગુના વિના બચાવની તક આપ્યા વિના કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતોનો ભંગ કરી નોટીસ કે નોટીસ પગાર,છટણી વળતર,બોનસ નાણાં,હકક રજા તથા માહે–માર્ચ/એપ્રિલ/મે/જુન–૨૦૨૫ ના માસનો બાકી પગાર ચુકવ્યા વગર એકાએક નોકરીમાંથી કાઢી મુકેલ છે,જેથી અમો અરજદારે સામાવાળાના શેઠશ્રીને ઘણી આજીજી નોકરી રાખવા માટે કરેલ,પરંતુ અમો અરજદારની આજીજી ધ્યાને લીધેલ નહી અને તે રોજે સામાવાળા શેઠશ્રી ઉદયભાઇ તથા શેઠશ્રી રાજુભાઇ શર્મા તથા શેઠશ્રી રણજીતભાઇ શર્મા તથા શેઠશ્રી બબલુસિંહ તથા મેનેજર શ્રી અમીતસિંગએ એવુ જણાવેલ કે અમો તમોને નોકરીમાંથી કાઢી અમો નવા કામદારને કામે રાખવાના છે,જેથી તમોને અમો કામે રાખવા માંગતા નથી અને તે રોજે ચાલુ કામે મૌખિક આદેશથી બી.આઇ.આર.એકટ તથા મોર્ડન સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સની જોગવાઇઓનો ભંગ કરી અમો અરજદારને તાત્કાલિક નોકરીમાંથી કાઢી મુકી અમો અરજદારની નોકરીની શરતોમાં ગેરકાયદેસર ફેરફાર કરી ગુનાહીત કૃત્ય કરેલ છે તથા સામાવાળાએ અમો અરજદારને છટણી વળતર કે બાકી પગાર ચુકવ્યા વગર એકાએક નોકરીમાંથી કાઢી મુકેલ છે અને ત્યારબાદ રોજેરોજ અમો અરજદાર સામાવાળાની ફેકટરીમાં નોકરી પર જતા છતાં નોકરી પર લેતા ન હતા અને થાય તે કરી લેવાની ધમકી આપતા આવેલા અને અમો અરજદારને સામાવાળાએ નોકરીમાંથી કાઢી મુકતા અમો અરજદારે અન્ય જગ્યાએ નોકરીની શોધખોળ કરેલ છે છતાં અમો અરજદારને આજદિન સુધી નોકરી મળેલ નથી,આજે હું

બેકાર છું,છેવટે અમો અરજદારે આ સામાવાળાને તા.૧૬/૦૯/૨૦૨૫ ના રોજ વિનંતી પત્ર રજીસ્ટર્ડ એ.ડી. પોસ્ટથી રવાના કરેલ,જે વિનંતીપત્રની નકલ આ સામાવાળાને મળેલ,તે પત્રનો સામાવાળાએ કોઇ જવાબ આપેલ નથી કે સામાવાળા અમો અરજદારને નોકરીની ફરજ પર હાજર કરેલ નથી.આમ કરી અમો અરજદારને સામાવાળાએ નોકરીમાં રાખેલ નથી,જેથી અમો અરજદારે સદર અરજી આપ નામદાર કોર્ટ સમક્ષ કરવાની જરૂરીયાત ઉપસ્થિત થયેલ છે.હું કામદાર હાલ બેકાર છે,મે નોકરી ધંધો શોધવાના પ્રયત્નો કરેલ છે,પરંતુ મને નોકરી-ધંધો મળેલ નથી કે કોઇ આવક થયેલ નથી.સામાવાળા મનેં નોકરીની ફરજ પર લઇ લે તો અમો અરજદાર પહેલા પણ અને હાલ પણ મારી કિંમતી નોકરીની ફરજ બજાવતા રાજીખુશી અને તૈયાર છીએ.જેથી તેઓને સામાવાળી સંસ્થાનું તા.૨૮/૦૬/૨૦૨૫ ના રોજથી નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું કૃત્ય અયોગ્ય,અન્યાયી અને ગેરકાયદેસરનું જાહેર કરી સામાવાળી સંસ્થાએ તેઓને પડેલા દિવસોના પુરા પગાર સાથે તેમની મુળ જગ્યાએ સળંગ સર્વિસથી તમામ આનુસાંગીક લાભો સહીત નોકરીમાંથી પુનઃસ્થાપિત કરે તેવો હુકમ કરવા તથા અરજીનું ખર્ચ અપાવવા અરજ કરેલ છે.

(૨) સદરહુ કેસનું રેકર્ડ વંચાણે લેતાં આ કામે સામાવાળાને રજી.એ.ડી.પોસ્ટ મારફતે નોટીસ કરવામાં આવેલી જેની સફેદ પાવતી આ કામમાં આંક-૫ થી સામેલ છે.પરંતુ સદર કામે સામાવાળા તર્ફેથી કોઇ હાજર નહીં રહેતા આ કામે અરજદાર તર્ફેથી આંક-૬ થી અરજી રજૂ કરી સામાવાળાના રજીસ્ટર ઓફીસના સરનામે નોટીસ ઇસ્યુ કરવા અરજી રજુ કરેલી જે અરજી સાંભળવા માટે મુલત્વી રાખવામાં આવેલ હતી પરંતુ સદર અરજી અન્વયે પણ સામાવાળા તર્ફેથી કોઇ રજૂઆત નહીં કરતા સદર અરજી

મંજૂર કરવામાં આવેલ હતી.ત્યારબાદ રેકર્ડ વંચાણે લેતાં સામાવાળાને લોકઅદાલત અન્વયે પણ આંક–૭ થી નોટીસ કાઢવામાં આવેલ હતી જે બજી જવા છતાં સામાવાળા તર્ફેથી કોઇ હાજર રહેલ નથી.ત્યારબાદ અરજદાર તર્ફેથી આ કામે આંક–૮ થી અરજી રજૂ કરી સામાવાળાનો લેખિત જવાબ રજૂ કરવાનો હકક બંધ કરવા સારૂ અરજી રજૂ કરતા સદર અરજી સૌપ્રથમ સાંભળવા માટે મુલત્વી રાખેલ હતી પરંતુ સદર અરજી અન્વયે સામાવાળા તર્ફેથી કોઇ રજૂઆત નહીં કરતા આ કામે અરજદાર પક્ષેથી આંક–૮ થી રજૂ થયેલ અરજી મંજૂર કરેલ છે.ત્યારબાદ આંક–૦૯ થી અરજદાર તર્ફે દસ્તાવેજી પુરાવાઓનું લીસ્ટ રજૂ કરેલ તથા આંક–૧૦ થી અરજદારનું સરતપાસનું સોગંદનામુ રજૂ કરેલ છે.ત્યારબાદ આ કામે અરજદાર તર્ફેથી આંક–૧૧ થી નિ.૧૧/૧ થી નિ.૧૧/૩ સુધીના દસ્તાવેજો રજૂ કરેલ છે.સદરહું દસ્તાવેજી પુરાવો ધ્યાને લઇએ તો સામાવાળાને લેખિત જુબાની નકલ તથા દસ્તાવેજોની નકલ મોકલાવેલ તેની ઓફીસ કોપી તથા સામાવાળાને સ્પીડ પોસ્ટથી રવાના કરેલ તેની સફેદ પાવતી તથા ટ્રેકીંગ રીપોર્ટ રજૂ કરેલ છે. ત્યારબાદ આ કામે અરજદાર તર્ફેથી આંક–૧૨ થી સામાવાળાનો ઊલટતપાસ નો હકક બંધ કરવા સારૂ અરજી રજૂ કરવામાં આવેલ તે સૌપ્રથમ સાંભળવા માટે મુલત્વી રાખવામાં આવેલ ત્યારબાદ સદર અરજી અન્વયે સામાવાળા તર્ફેથી કોઇ રજૂઆત નહીં કરતા આ કામે અરજદારની આંક–૧૨ ની અરજી લગત હુકમ કરી સામાવાળાનો ઊલટતપાસનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ છે.ત્યારબાદ અરજદાર તર્ફેથી આંક–૧૩ થી કલોઝીંગ પુરસીસ રજૂ કરેલ છે.આ કામમાં સામાવાળા તર્ફેથી પુરાવાના તબકકે કોઇ હાજર રહેલ ન હોય,જેથી અરજદારની આંક–૧૪ ની અરજી હેઠળ થયેલ હુકમ મુજબ સામાવાળાનો પુરાવો રજૂ કરવાનો હકક બંધ થયેલ છે.ત્યારબાદ અરજદાર

પક્ષે સદર કામે રજૂ કરેલ પુરાવો ધ્યાને લઇ તેમની દાદ મંજૂર કરવા મૌખિક દલીલ અત્રેની કોર્ટ સમક્ષ કરેલ છે.જયારે સામાવાળા તર્ફેથી દલીલના તબકકે પણ કોઇ હાજર નહી રહેતા અરજદાર તર્ફેથી આંક–૧૫ થી અરજી રજૂ કરી સામાવાળાની દલીલનો હકક બંધ કરાવેલ છે.

(૩) ઉપરોકત વિગતો 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 સામાવાળાઓએ તા.૨૮/૦૬/૨૦૨૫ 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 કોઇપણ દાદ મેળવવા હકકદાર બને છે?

(૩) શું હુકમ?

ઉપરોકત મુદ્દાઓના મારા નિર્ણયો નીચે મુજબના છે.

– નિર્ણયો –

(૧) હકારમાં.
(૨) અંશતઃ હકારમાં
(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 ૨ વર્ષથી મેઇન્ટેન્નસ ખાતામાં વાયરમેન તરીકેના હોદ્દા ઉપર માસિક પગાર રૂ.૩૩,૫૦૦/- ફરજો બજાવતા હતા.વધુમાં જણાવેલ છે કે, સામાવાળી સંસ્થાને બી.આઇ.આર.એકટ ૧૯૪૬,લઘુત્તમ વેતન ધારો ૧૯૪૮,ગુમાસ્તા ધારો ૧૯૪૮ મોડેલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડસ તથા અન્ય મજુર કાયદાઓ લાગુ પડે અને તે તમામ જોગવાઇઓનું પાલન કરવાની સંસ્થાની કાયદેસર ફરજ અને જવાબદારી હતી તેઓ છેલ્લા ૨ વર્ષથી મેઇન્ટેન્નસ ખાતામાં વાયરમેન તરીકેની જગ્યાએ નોકરીની ફરજો બજાવતા હોવા છતાં સામાવાળી સંસ્થા તરફથી તેઓને કોઇ હાજરી કાર્ડ,પગાર સ્લીપ, હકક રજા,કાર્ડ તથા સહી સિકકાવાળા ફોટો સાથેનો ઓળખકાર્ડ,હકકરજા,નાણાં કેઝયુલ 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.તેઓને તા.૨૮/૦૬/૨૦૨૫ ના રોજ ગેરકાયદેસર રીતે મૌખિક હુકમથી છુટા કરેલ હોવાનું કથન કરેલ છે.અરજદારે ઉપરોકત હકીકત તેમના આંક-૧૦ 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-અધિકારો અને બાકી પગારની માંગણી કરતા તેઓને કાયદેસરની કોઇ પણ કાર્યવાહી કર્યા વગર માત્ર મૌખિક હુકમથી તા.૨૮/૦૬/૨૦૨૫ ના રોજ ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરવામાં આવેલ અને તેથી તેઓએ તા.૧૬/૦૯/૨૦૨૫ 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 મુજબ વર્તેલ નથી.અરજદારે આ કથન પણ તેમના સરતપાસના સોગંદનામામાં લીધેલ છે તેમજ નિ.૯/૧ થી અરજદારે સામાવાળાને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત થવા માટે વિનંતીપત્ર મોકલાવેલ,તે પત્ર મોકલાવેલ, તે પત્રની ઓફીસ કોપીની નકલ.તા.૧૬/૦૯/૨૦૨૫, નિ.૯/૨ થી સી.નં.૧ નો પત્ર અરજદારે સામાવાળાને રજીસ્ટર્ડ એ.ડી. પોસ્ટથી રવાના કરેલ,તે બદલની પોસ્ટ ખાતાની સફેદ પાવતીની અસલ નકલ, નિ.૯/૩ થી સી.નં.૧ નો પત્ર અરજદારે સામાવાળાને રજીસ્ટર્ડ એ.ડી.પોસ્ટથી મોકલાવેલ,જે કવર સામાવાળાને મળેલ,તે બદલના પોસ્ટ ખાતાના એકનોલેજમેન્ટ કાર્ડની અસલ નકલ,નિ.૯/૪ થી સામાવાળાઓએ અમોને તથા અમોના સાથી કામદારોને નોકરીમાંથી કાઢી મુકતા અમો યુનિયન મારફતે સામાવાળાઓ વિરુધ્ધ મહે.સંયુકત નિયામક ઔધોગિક સલામતિ અને સ્વાસ્થયની કચેરી,સુરતની કચેરીમાં ફરીયાદ કરેલ,તે કચેરીના સહી–સિકકાવાળી ઓફીસ કોપીની ઝેરોક્ષ નકલ તથા ફરીયાદ સાથે કામદારોનું પરિશિષ્ટ જોડેલ તેમાં અમો કામદારની સહી છે તથા અમોના યુનિયનના પ્રતિનિધિની સહી છે.અમોએ ઉપરોકત જણાવેલ ફરીયાદ કરેલ તેની ઝેરોક્ષ નકલ.,નિ.૯/૫ થી સામાવાળાઓએ અમોને તથા અમોના સાથી કામદારોને નોકરીમાંથી કાઢી મુકતા અમો યુનિયન મારફતે સામાવાળાઓ વિરુધ્ધ મહે.નાયબ શ્રમ આયુકતશ્રી,સુરતની કચેરીમાં ફરીયાદ કરેલ,તે કચેરીના સહી–સિકકાવાળી ઓફીસ કોપીની ઝેરોક્ષ નકલ તથા ફરીયાદ સાથે કામદારોનું પરિશિષ્ટ જોડેલ તેમાં અમો કામદારની સહી છે તથા અમોના યુનિયનના પ્રતિનિધિની સહી છે.અમોએ ઉપરોકત જણાવેલ ફરીયાદ કરેલ

તેની ઝેરોક્ષ નકલ. હવે,આ કામે સામાવાળાએ આ કથનનું હાજર રહીને ખંડન કરેલ નથી કે કોઈ વિપરીત હકીકત કે પુરાવો રજૂ કરેલ નથી.તે સંજોગોમાં અરજદારને તા.૨૮/૦૬/૨૦૨૫ ના રોજ કોઈ 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.આઈ.આર.એકટ અન્વયેની અમુક જરૂરી જોગવાઈઓ આ તબકકે નોંધવી આવશ્યક છે.તે પૈકી કલમ ૭૨(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 the prescribed period.

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

53.(1) Any employee or a Representative Union 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. 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. 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 કોઈપણ વિવાદ સંદર્ભેના પક્ષકારની કલમ ૭૯(૧) અન્વયેની અરજી આધારે શરૂ થઈ શકશે.વધુમાં તેવી કાર્યવાહી કલમ ૭૯(૩) હેઠળ સુચિત કરેલ ત્રણ માસની સમયમર્યાદા દરમ્યાન કરવાની થાય છે.

હાલના કેસમાં અરજદારે તેઓને તા.૨૮/૦૬/૨૦૨૫ ના રોજ નોકરીમાંથી છુટા કરેલ,તે સંદર્ભે તા.૧૬/૦૯/૨૦૨૫ ના રોજ એપ્રોચ લેટર આપેલ છે તેમજ સદર કામે તા.૧૮/૦૯/૨૦૨૫ ના રોજ સામાવાળાના

રજી.એ.ડી.થી મોકલાવેલ ઉપરોકત લેટરની સફેદ પાવતી આ કામે નિ.૯/૨ થી રજૂ કરેલ છે તેમજ સામાવાળાને બજી ગયેલ હોવાની એકનોલેજમેન્ટ સ્લીપ નિ.૯/૩ થી રજૂ કરેલ છે અને ત્યારબાદ અરજદાર તર્ફેથી હાલની આ અરજી તા.૧૭/૧૦/૨૦૨૫ 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 ધ્રારા 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 જોગવાઈ હેઠળના કલોઝ (a) મુજબ હુકમ કરી શકાય.ત્યારે હાલના કેસમાં સામાવાળાઓએ 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.

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 સંસ્થાઓએ હાજર રહીને અરજદાર જે કામ

કરતા હતા તે કામ ઉપલબ્ધ નથી તેવી કે અન્ય કોઇ રજૂઆત કરેલ નથી.તે સંજોગોમાં અરજદાર જે કામ કરતાહ તા તે ઉપલબ્ધ હોવાનું જણાય આવે છે.તેમજ આંક-૧૦ ના એફીડેવીટમાં સાથે રજૂ કરેલ આધારકાર્ડમાં તેમની જન્મ તારીખ ૧/૧/૧૯૭૩ દર્શાવેલ છે તેવા સંજોગોમાં અરજદારની ઉંમર હાલમાં ૫૩ વર્ષ આસપાસ થવા આવેલ 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 તેઓની આંક-૧ ની અરજીમાં અને સરતપાસના સોગંદનામામાં તેઓને છુટા કર્યા બાદ તેઓએ ઘણી જગ્યાએ 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 હકકદાર બનતા હોય,જેથી મુદ્દા નં.(૨) નો જવાબ તે રીતે અંશતઃ હકારમાં આપવામાં આવે છે એટલે કે આ કામના અરજદારને સામાવાળી સંસ્થાઓએ 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.

(P.T.O)

– હુકમ –

અરજદારની ટી.અરજી.નં.૧૦૬/૨૦૨૫ ની આથી અંશતઃ મંજુર કરવામાં આવે છે.

આ કામની સામાવાળી સંસ્થાએ અરજદારને તા.૨૮/૦૬/૨૦૨૫ના 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 દ્વારા 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.૨૪ મી ,માહે–જુલાઇ,સને–૨૦૨૬ ના રોજ ઓનલાઇન વાંચી–સંભળાવી મારી સહી કરી જાહેર કર્યો.

તા.–૨૪/૦૭/૨૦૨૬
સુરત

(હિતેન્દ્ર કરશનભાઇ મેરીયા)
ન્યાયધીશ,(એસ.ડી.)
મજુર અદાલત,સુરત
(CODE NO.GJ01279)