શ્રી એચ.એ. શાહ, સભ્ય, ઔદ્યોગિક અદાલત, સુરત સમક્ષ

રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં.૨૯/૨૦૧૭

આંક–૩૨

મ્યુ. કમિશ્નરશ્રી,
સુરત મહાનગર પાલિકા,
મુગલીસરા,
સુરત. ... ... **પ્રથમ પક્ષકાર**

વિરુધ્ધ

પ્રમુખશ્રી,
સુરત સુધરાઈ મઝદુર યુનિયન (લાલ વાવટા),
વસંત ટોકીઝની પાસે, સ્ટેશન રોડ,
સુરત. ... ... **બીજા પક્ષકાર**

<u>પ્રતિનિધિત્વ :</u>

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે : વિ.વકીલશ્રી એચ.એસ. પંડયા.
બીજા પક્ષકાર તરફે : વિ.પ્રતિનિધિશ્રી વિજય શેણમારે.

<u>બાબત : ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારો, ૧૯૪૭ અન્વયે ન્યાય નિર્ણય કરવા બાબત.</u>

<u>:: એ વો ર્ડ ::</u>

(૧) સદર રેફરન્સ શ્રમ અને રોજગાર વિભાગ, સચિવાલય, ગાંધીનગરનાએ તેઓના તા.૧૦/૧૦/૨૦૧૭ ના હુકમ ક્રમાંક : કેએચઆર–૨૦૧૭–૧૫૪–આઈડીએ–૧૦–૨૦૧૭–૫૨૧૭૫૫–મ(૨) થી પક્ષકારો વચ્ચેનો વિવાદ

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ–૧૯૪૭ ની કલમ–૧૦(૧) અન્વયે ન્યાય નિર્ણય કરવા અત્રેની ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચને નીચે મુજબની પરિશિષ્ટ મુજબ સુપ્રત કરેલ હતો, જેની અનુસુચિ નીચે મુજબ છે.

–: <u>અનુસુચિ</u> :–

ક્રમ	માંગણીઓ
૧૩(અ)	સુરત મહાનગરપાલિકાના વિવિધ ઝોનોના આરોગ્ય વિભાગમાં પરિશિષ્ટમાં જણાવેલ ૩૬ રોજીંદા સફાઈ કામદારોને ફરજમાં જોડાયા તે તારીખથી સમાન કામ માટે સમાન વેતન ચુકવવું કે કેમ ?
૧૩(બ)	તેઓને કાયમી ધોરણવાળી સફાઈ કામદારોની જગ્યા ઉપર નોકરીમાં કાયમી કરવા તથા સાતમા પગારપંચ મુજબનો પગાર ધોરણ લાગુ કરવો કે કેમ ?
૧૪	આ કામના ૩૬ રોજીંદા સફાઈ કામદારોનો ઔદ્યોગિક તકરારનો નિકાલ આવે ત્યાં સુધી તેઓને નોકરીમાંથી સુરત મહાનગરપાલિકા છુટા કરે, કરાવે નહીં, ધાક ધમકી આપે નહીં, તેઓ વચગાળાની રાહત પેટે મનાઈ હુકમ આઈ.ડી. એકટની કલમ–૩૩ મુજબ ન્યાયના ખાતર ફરમાવવું કે કેમ ?

(૨) આંક–૩ થી ૭ ની પક્ષકારોની નોટીસો છે.

(૩) આંક–૮ થી બીજા પક્ષકાર તરફે માંગણાનું નિવેદન રજુ કરવામાં આવેલ છે. જેની ટુંકમાં વિગત છે કે, બીજા પક્ષકારે સુરત મનપાના વિવિધ ઝોનના ૩૬ રોજીંદા સફાઈ/ડ્રેનેજ/દબાણના કામદારોને નોકરીમાં કાયમી કરવા તથા સમાન કામ માટે સમાન વેતન ચુકવવા બાબતે તા.૨૭/૨/૧૭ ના રોજ એક ડિમાન્ડ નોટીસ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાના કમિશનરશ્રીને આપેલ. જે બાબતે યુનિયન અને સંસ્થા વચ્ચે કોઈ સમાધાન ન થતા યુનિયન તરફથી સુરતના મદદનીશ શ્રમ આયુકત અને સમાધાન અધિકારીશ્રીને તા.૬/૩/૧૭ ના રોજ દરમ્યાનગીરી પત્ર આપી કન્સીલીએશનની કાર્યવાહીમાં દાખલ કરવા વિનંતી કરેલ. જેના સંદર્ભમાં બંને પક્ષકારોને સમાધાનની ચર્ચા માટે બોલાવેલા હતા. પરંતુ ત્યાં કોઈ સમાધાન ન થતા બીજા પક્ષકાર યુનિયનની ડિમાન્ડ નોટીસમાં કરેલી માંગણીઓ બાબતે સદર રેફરન્સ કરેલ છે. સુરત મહાનગરપાલિકા એક સ્થાનિક સ્વરાજયની સંસ્થા છે તથા ગુજરાત રાજય સરકારશ્રીનું

એક અંગ છે. જેને સરકારશ્રીના તમામ મજુર કાયદાઓનું, જાહેરનામાઓનું સંપૂર્ણપણે પાલન કરવાની કાયદેસરની નૈતિક ફરજ છે. તેમ છતા સુરત મહાનગરપાલિકા સરકારશ્રીના મજુર કાયદાઓનો સરેઆમ ભંગ કરી રહી છે. સુરત મહાનગરપાલિકાનો સને ૨૦૦૬ માં વિસ્તાર અને કામગીરી બમણી થયેલ હોવાથી તમામ ૭ ઝોનોના આરોગ્ય વિભાગમાં સફાઈની તથા આરોગ્યલક્ષી કામગીરી માટે સફાઈ કામદારોની અછત વર્તાય છે. જેના કારણે આરોગ્ય ખાતાના ડે. કમિશ્નરશ્રી, આરોગ્ય અધિકારી, નાયબ આરોગ્ય અધિકારીઓ ધ્વારા માંગણી કરતા સુરત મહાનગરપાલિકાના મ્યુની. કમિશ્નરશ્રીએ જીપીએમસી એકટની કલમ–૫૩(૩) ની જોગવાઈ મુજબ ૮૫ દિવસ માટે રોજીંદા દરથી દરેક ઝોન માટે સફાઈ કામદારોની ભરતી કરેલ. મ્યુની. કમિશ્નરશ્રીનો તા.૯/૧૨/૧૬ નો ૮૫ દિવસનો કચેરી હુકમ નં.જીએડી/ઈએસટી/૫૨૫૫ મુજબ ૨૪૩ સફાઈ કામદારોના ૬૦ દિવસ માટેના તા.૨૭/૬/૧૭ ના કચેરી હુકમ નં.જીએડી/ઈએસટી/૨૪૧૪ બહાર પાડેલ. તે મુજબ રોજીંદા સફાઈ કામાદરોએ ફરજ બજાવેલ હતી. પરંતુ ત્યારબાદ કોઈ કચેરી હુકમ બહાર નહી પાડીને સુરત મહાનગરપાલિકાએ સક્ષમ સત્તાધિકારી સુરતના મદદનીશ શ્રમ આયુકત અને સમાધાન અધિકારીશ્રીની લેખિત પરવાનગી લીધા વગર, લેખિત અરજી આપ્યા વગર કન્સીલીએશન કેસના સંબંધિત ૩૬ રોજીંદા કામદારોને કામ આપવાનુ બંધ કરીને આઈ.ડી. એકટની કલમ–૩૩(૧)(એ) નો ભંગ કરેલ છે. જે અંગેની ફરીયાદ મ્યુની. કમિશ્નરશ્રીને તથા સુરતના શ્રમ આયુકત તથા સમાધાન અધિકારીશ્રીને યુનિયન ધ્વારા કરેલ. સફાઈ કામદારોને આપવામાં આવતા રોજીંદા દરમાંથી કાયદેસરના નાણાં પ્રો.ફંડ તથા પ્રોફેશનલ ટેક્ષ કાપવામાં આવે છે અને માસિક પગારની રકમ બેંક એકાઉન્ટમાં જમા કરાવવામાં આવે છે. મીનીમમ વેજીસ એકટની જોગવાઈ મુજબ હાજરીકાર્ડ, ઓળખકાર્ડ, માસિક પગાર ચિઠ્ઠી આપતા નથી. સુરત મહાનગરપાલિકામાં કાયમી ફરજ બજાવતા સફાઈ કામદારોને ૭મા પગારપંચ મુજબ પગાર અને અન્ય લાભો ચુકવવામાં આવે છે. જયારે રોજીંદા સફાઈ કામદારોને બિનકાયમી હોવાથી ૭મા પગારપંચ મુજબનો પગાર અને અન્ય લાભો ચુકવવામાં આવતા નથી. જે સમાન કામ માટે સમાન વેતનના કાયદાનો ભંગ કરી

આર્થિક શોષણ કરી રહેલ છે. રોજીંદા સફાઈ/ડ્રેનેજ/દબાણના કામદારો માટે દરેક કચેરી હુકમ ફકત ૮૫/૬૦ દિવસ માટે કાઢવામાં આવે છે. તે ગેરકાનૂની તથા ગેરવ્યાજબી મજુર પ્રથા ગણાય. નામ. સુપ્રિમ કોર્ટના ઉમરાલા ગ્રામ પંચાયત વિ. મ્યુનીસીપલ એમ્પ્લોઈઝ યુનિયનના ચુકાદા પર આધાર રાખેલ છે. સુરત મહાનગરપાલિકામામાં ફરજ બજાવતા કામદાર–કર્મચારીઓ/અધિકારીઓને ૭મા પગારપંચ મુજબ તા.૧/૧/૧૬ થી નવું વેતન લાગુ કરેલ છે. પરંતુ રોજીંદા કામદારોને લઘુત્તમ વેતન મુજબ પગાર ચુકવીને ભેદભાવ ભરી નીતિ અપનાવે છે. યુનિયન તરફથી તા.૩૦/૧/૧૭ ના રોજ સ્થાયી સમિતિના ચેરમેનશ્રી, મ્યુની. કમિશ્નરશ્રી તથા ગુજરાત સરકારના સુરતના નાયબ શ્રમ આયુકતશ્રીને પત્ર પાઠવી સુરત મનપાના રોજીંદા કર્મચારીઓને તથા મનપા હસ્તકના લેબર કોન્ટ્રાકટ એજન્સીઓના કર્મચારીઓને સમાન કામ માટે સમાન વેતન ચુકવવા માંગણી કરી હોવા છતા તેનો અમલ કરેલ નથી. જેથી રેફરન્સ મંજુર કરી અનુસૂચિમાં માંગ્યા મુજબની દાદ મંજુર કરવા જણાવેલ છે.

(૪) પ્રથમ પક્ષકાર તરફે વકીલશ્રી એચ.એસ. પંડયાનું વકીલપત્ર છે.

(૫) આંક–૯ થી પ્રથમ પક્ષકાર તરફે લેખિત જવાબ રજુ કરેલ છે. જેની ટુંકમાં વિગત છે કે, બીજા પક્ષકારને માંગણાનું નિવેદન રજુ કરવાનું કોઈ કોઝ ઓફ એકશન મળતું નથી તથા સપ્રેશન ઓફ મટીરીયલ ફેકટસ કરવામાં આવેલ છે. માંગણાના નિવેદનની હકીકતો ખરી નથી અને કબૂલ નથી. ખરી હકીકતે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા કોઈ નફાકીય કે વાણીજય પ્રકારની પ્રવૃત્તિ કરતી સંસ્થા નથી. પ્રથમ પક્ષકાર તરફથી શહેર સુરતના નાગરિકોને જાહેરરસ્તા, પાણી, વાંચનાલયો, ડ્રેનેજ, બાગબગીચા, ઓડીટોરીયમ, ફલાય ઓવર, પાર્કીંગ, દવાખાના, હોસ્પિટલ, સ્કુલો, સાફ સફાઈ, પર્યાવરણની જાળવણી, સ્વચ્છ અને રોગ મુકત સુરત વિગેરે તમામ બાબતોએ શહેરના લોકોને સુવિધા પુરી પાડતી સ્વાયત્ત સંસ્થા છે અને તેમાં ચોકકસ કાનૂની જોગવાઈ મુજબ, પ્રણાલિકા મુજબ કાયમી કર્મચારીઓની મંજુર થયેલ પોસ્ટ ઉપર કાયમી કર્મચારીઓની નિમણૂક કરવામાં આવે છે તે સિવાય જયારે પણ જે તે વિભાગ, ઝોન

કે ખાતામાં તદ્દન ટુંક સમય માટે ઋતુગત, ખંડ સમયના કર્મચારીઓની જરૂર હોય તો જી.પી.એમ.સી. એકટની જોગવાઈ મુજબ કમિશ્નરશ્રી સુરત મહાનગરપાલિકાને મળેલ સત્તા અને અધિકારની રૂએ તદ્દન હંગામી ધોરણે, જરૂરિયાત પ્રમાણે રોજીંદા દરે કામદારોને કામ માટે રોકવામાં આવે છે અને તે બાબતે ગુજરાત રાજયના મુખ્ય લેબર કમિશ્નરશ્રીએ સંસ્થા અને આ યુનિયન પ્રતિનિધિને પત્ર લખીને જણાવેલ તે મુજબ હંગામી ધોરણે, રોજીંદા દરે ચોકકસ સમય માટેના કર્મચારીઓ નથી અને તેવો સમયગાળો પુરો થતા તેઓને છુટા કરવામાં આવે તો આઈ.ડી. એકટનો ભંગ થતો નથી તેવું સ્પષ્ટ જણાવેલ છે. જેથી માંગણાના નિવેદનમાં માંગવામાં આવેલ દાદ ગેરકાયદેસર હોય રેફરન્સ રદ કરવા જણાવેલ છે.

(૬) આંક–૧૦ થી પક્ષકારોની નોટીસ છે. આંક–૧૧ થી સંસ્થા તરફે મુદત અરજી છે.

(૭) આંક–૧૨ થી બીજા પક્ષકાર તરફે રજુ કરેલ દસ્તાવેજો.

ક્રમ	વિગત	તારીખ
૧	કમિશ્નરશ્રીએ કન્સી. કેસ નં.૧૦ થી ૧૩ સને ૨૦૧૭ ના રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં.૨૭,૨૮,૨૯,૩૧/૧૭ ના કામદારોના ૬૦ દિવસના કાઢેલ કચેરી હુકમની નકલ	૨૭/૬/૧૭
૨	યુનિયને કમિશ્નરશ્રીને લખેલ પત્રની નકલ	૧૧/૯/૧૭
૩	૩૯૦ રોજીંદા કામદારો માટેના કચેરી હુકમની નકલ	૨૩/૧૦/૧૫
૪	–એજન–	૯/૧૨/૧૬
૫	રોજીંદા કામદારો માટેના કચેરી હુકમની નકલ	૨૦/૨/૧૮

આંક–૧૪ થી બીજા પક્ષકાર તરફે આર.ટી.આઈ. ધ્વારા મળેલી માહિતી મુજબ સુરત મહાનગરપાલિકામાં મંજુર થયેલ જગ્યાઓ તથા ભરેલી જગ્યાઓ અને ખાલી કુલ જગ્યાઓની માહિતી બાબતે સમરી લીસ્ટ અને પત્રની નકલ રજુ છે.

આંક–૧૯ થી બીજા પક્ષકાર તરફે રજુ થયેલ દસ્તાવેજો.

ક્રમ	વિગત	તારીખ
૧	રોજીંદા કામદારોને રૂબરૂ મળવા મોકલેલ પત્રની નકલ	૮/૨/૧૭
૨	રોજીંદા કામદારોને કામ પર લેવાના કચેરી હુકમની નકલ	૨૪/૪/૧૭
૩	ઉધના ઝોનના નાયબ આરોગ્ય અધિકારીશ્રીએ યુનિયનને મોકલેલ પત્રની નકલ	૨૯/૪/૧૭

આંક–૨૮ થી બીજા પક્ષકાર તરફે રજુ થયેલ દસ્તાવેજો.

ક્રમ	વિગત	તારીખ
૧	રોજીંદા કામદારોને કાયમી કરવા કન્સી. કેસ નં.૨૨/૧૧ ના કામે થયેલ સમાધાનની નકલ	૨૫/૮/૧૧
૨	રોજીંદા કામદારોને કાયમી કરવા સમાધાન મુજબના કચેરી હુકમની નકલ	૩૦/૬/૧૨
૩	રોજીંદા કામદારોને વિવિધ કેસોમાં કરેલ સમાધાન મુજબ કચેરી હુકમની નકલ	૭/૧૧/૧૬

(૮) આંક–૧૩ થી પ્રથમ પક્ષકાર તરફે જે ૩૬ કામદારો છે. જેમાંથી ઘણા કામદારોએ આ કેસ દાખલ કરતા પહેલા વ્યકિતગત કેસ દાખલ કરેલ અને તે કેસોમાં મજુર અદાલતમાં જરૂરી કાર્યવાહી કરવામાં આવેલ. ત્યારબાદ કામદારોએ તે કેસ વિડ્રો કરેલ છે. તેની નામાવલી તેમજ મજુર અદાલતે કરેલ હુકમની નકલ રજુ કરેલ છે.

(૯) આંક–૧૫ થી શ્રમ અને રોજગાર વિભાગને કન્સીલીએશન પેપર્સ સાથેનું બિડાણ મુજબ કામદારોનું લીસ્ટ મોકલવા લખેલ પત્ર છે. આંક–૧૬ થી પોસ્ટની એકનોલેજમેન્ટની ઝેરોક્ષ નકલ રજુ છે. આંક–૧૭ થી આંક–૧૫ ના પત્ર અન્વયે

મોકલેલ કામદારોનું લીસ્ટ છે.

(૧૦) આંક–૧૮ થી બીજા પક્ષકાર તરફે રાજેશ પાલજીભાઈ જોગદીયા તથા આંક–૨૬ થી જયેશ રમણભાઈ પટેલની સોગંદ ઉપર જુબાની છે. જેઓની ઉલટતપાસ થયેલ છે.

(૧૧) આંક–૨૦ થી પ્રથમ પક્ષકાર તરફે મુદત અરજી તથા આંક–૨૧ થી હિમાંશુકુમાર આઈ. ચૌધરીનું સરતપાસનું સોગંદનામું છે. જેઓની ઉલટતપાસ થયેલ છે. આંક–૨૭ થી બીજા પક્ષકાર તરફે કામદારની જુબાની રજુ કરેલ છે. આંક–૨૯ થી બીજા પક્ષકાર તરફે તથા આંક–૩૧ થી પ્રથમ પક્ષકાર તરફે કલોઝીંગ પુરસીસ છે.

(૧૨) આંક–૨૨ થી પ્રથમ પક્ષકાર તરફે મે.કમિશ્નરશ્રીના ઉધના ઝોનના જુદા જુદા હુકમો અનુક્રમે–૧ થી ૧૬ ની ખરી નકલો તથા આંક–૨૩ થી સેન્ટ્રલ ઝોનના અનુક્ર મે ૧ થી ૧૬, આંક–૨૪ થી પૂર્વ (વરાછા) ઝોનના અનુક્રમે ૧ થી ૧૮ તથા આંક–૨૫ થી અઠવા ઝોનના અનુક્રમે ૧ થી ૧૭ ના દસ્તાવેજો (કચેરી હુકમો) રજુ કરેલ છે.

(૧૩) બીજા પક્ષકાર તરફે વિધ્વાન વકીલશ્રી વિજયભાઈ એન. શેણમારેની મૌખિક રજુઆત ટુંકમાં એવી છે કે, સમાન કામ સમાન વેતનના ધોરણે કર્મચારીઓને પાલિકાના જે કાયમી કર્મચારીઓ છે તેમને ચુકવવામાં આવતું વેતન ચુકવવું જોઈએ. કારણ કે તેમની નિમણૂક સુરત મ્યુનીસીપલ કમિશ્નર ધ્વારા જી.પી.એમ. સી. એકટની કલમ–૫૩(૩) હેઠળ કરવામાં આવેલ છે અને તેમને રોજના ૮ કલાક ફરજ સોંપવામાં આવતી હતી. તે કાયમી અને દૈનિક વેતન ઉપરના કામદારો છે. તેમને માત્ર લઘુત્તમ વેતન ધારો ૧૯૪૮ હેઠળ લઘુત્તમ વેતન જ ચુકવવામાં આવે છે. જયારે પાલિકાના અન્ય કર્મચારીઓને તેમનાથી એક સમાન કામ કરતા હોવા છતા વધુ વેતન ચુકવવામાં આવે છે. જે મ્યુનીસીપલ કોર્પોરેશન તરફથી આચરવામાં આવતી અયોગ્ય મજુર પ્રથા છે. જેને કાયદાની પરિભાષામાં અનફેર લેબર પ્રેકટીશ કહી શકાય તેવું કોર્પોરેશનનું કૃત્ય છે. વધુમાં તેમની રજુઆત મુજબ આ કર્મચારીઓ ૩ થી ૫ વર્ષથી નોકરીમાં હોવા છતા તેમને નોકરીમાં ગેરકાયદેસર રીતે બ્રેક આપવામાં આવે છે. એક જ સંસ્થામાં બે જુદા જુદા પગારધોરણો કાયમી કર્મચારીઓ અને દૈનિક

વેતન પરના કર્મચારીઓને આપવામાં આવે છે. જે એક સમાન વેતનની નીતિ તથા અયોગ્ય મજુર પ્રથા છે. તેથી માંગણીઓ મંજુર કરવી જોઈએ. ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પ્યુટ એકટ ૧૯૪૭ ના શીડયુલ–૫ મુજબ તેઓને નોકરીમાં કાયમી કરવા જોઈએ અને ૭ માં પગારપંચ મુજબના લાભો આપવા જોઈએ. મ્યુની. કમિશનરશ્રીએ તેઓને મળેલ સત્તા અનુસાર મંજુર થયેલ મહેકમ હેઠળની જગ્યાઓ પર આ કર્મચારીઓને કાયમી કરવા જોઈએ તથા કોર્પોરેશને ૨૪૦ કરતા વધારે દિવસ આ કર્મચારીઓએ કામ કરેલ નથી તેવું પુરવાર કરેલ નથી. તેથી પણ કર્મચારીઓ કાયમી થવા માટે હકકદાર છે. તેમ રજુઆત કરી રેફરન્સ મંજુર કરવા જણાવેલ છે તથા દલીલ સાથે નીચે મુજબની ઓથોરીટી રજુ કરેલ છે.

બીજા પક્ષકાર તરફે રજુ થયેલ ઓથોરીટીઓ:

(૧) બીપીએમસી એકટના પાના નં.૬૦–૬૧ ની નકલ

(૨) ૨૦૧૫ એલ.એલ.આર. ૪૪૯ (એસ.સી.)

(૩) ૧૯૮૮ (૫૬) એફ.એલ.આર. ૨૦૯ (એસ.સી.)

(૪) ૧૯૯૦ લેબ આઈસી ૧૪૬૩ (રાજસ્થાન હાઈકોર્ટ)

(૫) ૨૦૦૬ એલ.એલ.જે. ૭૫૨ (દિલ્હી હાઈકોર્ટ)

(૬) ૨૦૧૫ એલ.એલ.આર. ૬૧૩ (દિલ્હી હાઈકોર્ટ)

(૭) ૨૦૨૧ એલ.એલ.આર. ૯૬૭ (રાજસ્થાન હાઈકોર્ટ)

(૮) ૨૦૨૨ એલ.એલ.આર. ૮૮૮ (હિમાચલ પ્રદેશ હાઈકોર્ટ)

(૯) ૨૦૦૬ એલ એન્ડ એસ ૫૩૦ (સુપ્રિમ કોર્ટ કેસીસ)

(૧૪) પ્રથમ પક્ષકાર તરફે વિધ્વાન વકીલશ્રી એચ.એસ. પંડયાએ મૌખિક રજુઆત કરેલ છે. જેની ટુંકમાં વિગત છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તેમના તરફે રજુ થયેલ

જવાબની હકીકતોને વળગી રહેલ છે. માંગણાનું નિવેદન મહત્વની હકીકતો છુપાવી કરવામાં આવેલ હોય રદ થવાને પાત્ર છે. તેથી બીજા પક્ષકારની માંગણી મંજુર કરી શકાય નહી તથા જે માંગણીઓ મુકવામાં આવેલ છે તે ચુકવવાને પાત્ર નથી. આ સંસ્થા સ્થાનિક સ્વરાજયની સંસ્થા છે. પરંતુ તે ગુજરાત સરકારનું અંગ હોવાની રજુઆત ખોટી છે. સંસ્થાને લાગુ પડતા તમામ કાયદાઓ અને મજુર કાયદાઓ પણ સંસ્થા ધ્વારા ચુસ્તપણે પાલન કરવામાં આવેલ. સંસ્થાએ કોઈ કોર્ટના એવોર્ડનો ભંગ કરેલ નથી. તેથી બીજા પક્ષકારે માંગણાના નિવેદનમાં કરેલા આક્ષેપોનો ઈન્કાર કરી ઝોન પ્રમાણે ૮૫ દિવસ માટે જી.પી.એમ.સી. એકટની કલમ–૫૩(૩) નીચે રોજીંદા દરથી સફાઈ કામદારોની ભરતી કરવામાં આવેલ. પરંતુ સંસ્થાના રેકર્ડ ઉપર સફાઈ કામદારો ફરજ બજાવે છે તેનો તેમનો વિવાદ નથી. પરંતુ આ એકટ હેઠળ કમિશનરશ્રીને મળેલી સત્તા અનુસાર તદ્દન હંગામી ધોરણે ૠતુગત સમય માટે ખંડ સમયે સામૂહિક હુકમથી કામદારોની ભરતી કરવામાં આવે છે અને તેવી ૠતુ પુરી થઈ જતા તે સમયગાળો પુરો થઈ જતા તેને નોકરીમાં લેવા ફરજીયાત હોતા નથી. તેઓને ચોકકસ કલાક માટે અને ચોકકસ દિવસો માટે લેવામાં આવે છે અને તે માટે નિમાયેલ કર્મચારીઓ માટે શ્રમ આયુકતની લેખિત પરવાનગી મેળવવાની કોઈ જોગવાઈ નથી. તેથી તેઓ ચોકકસ સમયગાળા માટે નિમાયેલા હોય ત્યારે તેમને જો ફરીથી નિમણૂક આપવામાં આવી ન હોય તો આઈ.ડી. એકટની કલમ–૩(૧) નો ભંગ થતો નથી. વધુમાં તેમણે દલીલો દરમ્યાન એવી રજુઆત કરેલ છે કે સફાઈની કામગીરી શરૂ કર્યા પછી કેટલીક કામગીરી મશીનો મારફત કરાવવામાં આવે છે. તેથી કોર્પોરેશનનો વિસ્તાર વધી જવાથી કામગીરી વધી ગઈ હોવાનું અને કર્મચારીઓ પાસે બમણું કામ લેવામાં આવતું હોવાની દલીલનો તેમણે ઈન્કાર કરેલ છે. વધુમાં તેમણે ઓગષ્ટ–૨૦૦૬ માં બીજા કોર્પોરેશનોની મદદ મેળવી કર્મચારીઓ બોલાવવામાં આવેલ. જયારે કોઈ કુદરતી આફતથી અથવા રોગચાળો ફાટી નીકળે તેવી પરિસ્થિતિમાં કમિશનરશ્રીને આ મુજબ તદ્દન હંગામી ધોરણે ખંડ સમયના કર્મચારીઓની નિમણૂક કરવાનો અધિકાર છે. જે આઈ.ડી. એકટની કલમ–૫૩(૩) નીચે ૬૦ દિવસ સુધીની નિમણૂક આપવામાં આવે છે. આ અંગે કોઈ જાહેરાત

આપવામાં આવતી નથી. પરંતુ સંબંધિત વોર્ડમાં કામગીરી અનુસાર તે અંગે પત્ર અથવા નોટીસ મુકવામાં આવે છે. તે રીતે ૨૦૧૬ માં ૮૫ દિવસ માટે અને ૨૦૧૭ માં ૬૦ દિવસ માટે કેટલાક કર્મચારીઓની નિમણૂક કરવામાં આવેલ. તે તદ્દન મર્યાદિત સમય માટે આનુષંગિક અને ખંડ સમય માટે એટલે કે સવારે ૪(ચાર) કલાક અને બપોરે ૪(ચાર) કલાક એમ જુદા જુદા સમયે જુદા જુદા કર્મચારીઓ ફરજ માટે બોલાવવામાં આવતા હતા. તેથી આ અંગેની કોઈ હકુમત આ ટ્રીબ્યુનલને નથી અને તે માટે તેમણે આ મુજબની ફરીયાદ કરવી હોય તો લેબર કમિશનરશ્રીને કરી શકે છે. તેથી કહેવાતી કોઈ અયોગ્ય મજુરપ્રથા આચરવામાં આવેલ નથી. કામદારોને છઠ્ઠા કે સાતમા પગારપંચનો કોઈ લાભ આપી શકાતો નથી. અયોગ્ય મજુર પ્રથા અંગેનો કોઈ પુરાવો ટ્રીબ્યુનલ સમક્ષ રજુ કરવામાં આવેલ નથી. પરંતુ સામાન્ય જનરલ આક્ષેપો કરવામાં આવેલા છે તે ખોટા છે. કોર્પોરેશનના આંક–૧૦ ના જવાબમાં પણ તે હકીકત જણાવેલ છે. આ કામદારોની જે નિમણૂક થઈ છે તે કોઈ શીડયુલ પોસ્ટ ઉપર નથી અને તે કોઈ ઓથોરીટી ધ્વારા મંજુર પણ કરવામાં આવેલ પોસ્ટ ઉપર નિમણૂક કરવામાં આવેલ નથી. આ સંસ્થા સામાજીક હિત માટે કામ કરતી સંસ્થા છે. કોઈ ધંધો કરનાર કે ઈન્ડસ્ટ્રી કે ફેકટરી નથી. આ કર્મચારીઓ અને મ્યુનીસીપલ કોર્પોરેશન વચ્ચે કોઈ માલીક નોકરનો સંબંધ સ્થાપિત થતો નથી. વધુમાં કલમ–૧૦(૪) નીચે જો માલીક કામદારનો સંબંધ પુરવાર થાય તો જ માંગણીઓ થઈ શકે છે. તે સિવાય આ પ્રકારની માંગણી કે રેફરન્સ થઈ શકે નહી. વધુમાં તેમણે માંગણાના નિવેદન તરફ ધ્યાન દોરી રજુઆત કરેલ છે કે માંગણાનું નિવેદન જોવામાં આવે તો તેમાં યુનિયને સહી કરેલ છે. કોઈપણ કર્મચારીઓએ સહી કરેલ નથી. તેથી તેનો પુરાવો ધ્યાને લઈ શકાય નહી. તે કર્મચારીઓ પહેલા કામ કરતા હતા તે હાલ કામ કરતા નથી કે ફરજ ઉપર નથી. તેથી તેમને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો પ્રશ્ન જ ઉપસ્થિત થતો નથી. જો ફરજ પરના કર્મચારીઓ હોય તો તેમની શરતોમાં ફેરફાર ન થાય તે માટે રેફરન્સ થઈ શકે. તે સિવાય રેફરન્સ ચાલવાને પાત્ર નથી. રેફરન્સમાં કરેલ માંગણી અંગેનો કોઈ પુરાવો રેકર્ડ પર રજુ થયેલ નથી. તેથી રેફરન્સ નામંજુર કરવા રજુઆત કરેલ છે અને દલીલના સમર્થનમાં નીચે મુજબની ઓથોરીટીઓ રજુ કરેલ છે.

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે રજુ થયેલ ઓથોરીટીઓઃ

(૧) ૨૦૦૬ (૧૧૦) એફ.એલ.આર. ૫૫૨ (સુ.કો.)

(૨) ૨૦૦૪ લેબ આઈ.સી. ૨૩૧૯ (ઝારખંડ હાઈકોર્ટ)

(૩) ૨૦૦૨ એલ.એલ.આર. ૩૩૯ (સુ.કો.)

(૪) ૨૦૦૪ એલ.એલ.આર. ૨૫૫

(૫) એસ.એલ.પી.(સી) નં.૭૯૫૭/૧૯૯૬ (સુ.કો.)

(૬) ૨૦૦૭ (૧૧૫) એફ.એલ.આર. ૬૭૬ (સુ.કો.)

(૭) ૨૦૧૧ (૧૨૮) એફ.એલ.આર. ૯૨૮

(૮) ૨૦૦૯ (૪) એલ.એલ.જે. ૨૧૩ (ગુજરાત હાઈકોર્ટ)

(૯) ૨૦૦૮ લેબ આઈ.સી. ૩૬૯

(૧૦) ૧૯૯૯ એલ.એલ.આર. ૪૩૯ (અલ્હાબાદ હાઈકોર્ટ)

(૧૧) ૨૦૦૫ (૧૦૪) એફ.એલ.આર. ૬૫ (અલ્હાબાદ હાઈકોર્ટ)

(૧૨) ૧૯૯૭ (૧) જી.એલ.એચ. ૭૫૦

(૧૩) ૨૦૦૬(૩) સી.એલ.આર. ૩૦૫

(૧૪) ૨૦૧૮ લેબ એલ.આર. ૫૪૨, ૨૦૧૮ (૧) એલ.એલ.એન. ૬૯૬

(૧૫) ફરીયાદ આઈ.ટી.નં.૧/૧૭ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલ, સુરતના હુકમની નકલ

(૧૬) રેફ.ટી.નં.૨૩/૧૮ મજુર અદાલત, સુરતના હુકમની નકલ

(૧૭) શ્રમ આયુકતશ્રી, ગુ.રા., ગાંધીનગરના પત્રની ખરી નકલ(તા.૨૮/૧/૧૦)

(૧૫) પક્ષકારોનાં પક્ષનિવેદનો વંચાણે લેતાં હાલનાં રેફરન્સનાં ન્યાય નિર્ણય માટે નીચે મુજબનાં મુદ્દા ઉપસ્થિત થાય છે.

<u>મુદ્દાઓ :–</u>

(૧) શું બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે, સંબંધિત કામદારો અનુસુચિમાં જણાવ્યા પ્રમાણેની દાદ મેળવવા હકકદાર છે કે કેમ ?

(૨) શું હુકમ ?

(૧૬) ઉપરોકત મુદ્દાઓનાં મારા નિર્ણયો નીચે જણાવેલ કારણસર નીચે મુજબ છે.

<u>નિર્ણયો :–</u>

(૧) નકારાત્મક

(૨) આખરી હુકમ મુજબ

<u>– :: કારણો :: –</u>

(૧૭) <u>મુદા નં. ૧ :–</u>

સબબ મુદ્દા નં.૧ ના કારણો જોતા આ કામે પક્ષકારોના પક્ષનિવેદનો વંચાણે લેતા રેકર્ડ ઉપરની અનુસુચિ અન્વયેની હકીકતે તેમાં મહત્વની જે માંગણીઓ કરવામાં આવેલ છે. તે માંગણીઓ અંગે આ કામના બીજા પક્ષકાર તરફથી લેખિત માંગણાનું નિવેદન મુકેલ છે.

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક–૯ થી લેખિત જવાબ મુકવામાં આવેલ છે. જેમાં માંગણાના નિવેદનની હકીકતો તથા રેફરન્સની અનુસુચિમાં કરવામાં આવેલી માંગણીઓ સંબંધે ઈન્કાર કરવામાં આવેલ છે તથા રેફરન્સ રદ કરવા રજુઆત કરેલ છે. મુખ્યત્વે આ પ્રકારની માંગણીઓ સંદર્ભે વિધ્વાન વકીલશ્રી વી.એન. શેણમારેએ એવી દલીલ કરેલ છે કે, જે રેફરન્સ કરવામાં આવેલ છે તે કુલ ૨૪૩ કર્મચારીઓનો છે. જે કોર્પોરેશનના હેલ્થ ડિપાર્ટમેન્ટમાં કામ કરે છે. તે પક્ષકારોને ૨૯ સેન્ટ્રલ ઝોનમાં,

૬૫ સાઉથ ઝોનમાં, લિંબાયત ઝોનમાં ૨૮ અને બીજા ૨૩ એમ કુલ મળી ૨૪૩ કર્મચારીઓએ આ રેફરન્સ કરેલ છે. તે પક્ષકારમાં ૧ બેલદાર છે. જે માંગણી મુકવામાં આવેલ છે તેમાં અનુસુચિની માંગણી–૧૩(એ) જોઈએ તો તેમાં પાલિકાના વિવિધ ઝોનોમાં પરિશિષ્ટમાં દર્શાવેલ ૩૬ સફાઈ કામદાર છે. તે કામદારો ફરજમાં જોડાયા તે તારીખથી સમાન કામ માટે સમાન વેતન ચુકવવું કે કેમ ? તે માંગણી કરેલ છે.

જે અંગે બીજા પક્ષકારના વિધ્વાન વકીલશ્રીની રજુઆત મુજબ સમાન કામ સમાન વેતનના ધોરણે કર્મચારીઓને પાલિકાના જે કાયમી કર્મચારીઓ છે તેમને ચુકવવામાં આવતું વેતન ચુકવવું જોઈએ. કારણ કે તેમની નિમણૂક સુરત મ્યુનીસીપલ કમિશ્નર ધ્વારા ઈ.પી.સી. એકટની કલમ–૫૩(૩) હેઠળ કરવામાં આવેલ છે અને તેમને રોજના ૮ કલાક ફરજ સોંપવામાં આવતી હતી. તે કાયમી અને દૈનિક વેતન ઉપરના કામદારો છે. તેમને માત્ર લઘુત્તમ વેતન ધારો ૧૯૪૮ હેઠળ લઘુત્તમ વેતન જ ચુકવવામાં આવે છે. જયારે પાલિકાના અન્ય કર્મચારીઓને તેમનાથી એક સમાન કામ કરતા હોવા છતા વધુ વેતન ચુકવવામાં આવે છે. જે મ્યુનીસીપલ કોર્પોરેશન તરફથી આચરવામાં આવતી અયોગ્ય મજુર પ્રથા છે. જેને કાયદાની પરિભાષામાં અનફેર લેબર પ્રેકટીશ કહી શકાય તેવું કોર્પોરેશનનું કૃત્ય છે. વધુમાં તેમની રજુઆત મુજબ આ કર્મચારીઓ ૩ થી ૫ વર્ષથી નોકરીમાં હોવા છતા તેમને નોકરીમાં ગેરકાયદેસર રીતે બ્રેક આપવામાં આવે છે. એક જ સંસ્થામાં બે જુદા જુદા પગારધોરણો કાયમી કર્મચારીઓ અને દૈનિક વેતન પરના કર્મચારીઓને આપવામાં આવે છે. જે એક સમાન વેતનની નીતિ તથા અયોગ્ય મજુર પ્રથા છે. તેથી માંગણીઓ મંજુર કરવી જોઈએ. વધુમાં તેમની રજુઆત એવી છે કે, તેઓને ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પ્યુટ એકટ ૧૯૪૭ ના શીડયુલ–૫ માં તેઓને નોકરીમાં કાયમી કરવા જોઈએ અને ૭ માં પગારપંચ મુજબના લાભો આપવા જોઈએ. તે મુજબની માંગણી અનુસુચિમાં ૧.૩(બી) થી કરવામાં આવેલ છે તથા ત્રીજી માંગણી ૩૬ રોજીંદા સફાઈ કામદારને આ ઔદ્યોગિક તકરારનો નિકાલ ન આવે ત્યાં સુધી સુરત મહાનગરપાલિકા છુટા કરે કરાવે નહી તેવી વચગાળાની રાહત પેટે મનાઈ હુકમ આઈ.ડી. એકટની કલમ–૩૩ હેઠળ ફરમાવવો

કે કેમ ? તે અંગેની માંગણી કરવામાં આવેલ છે. તેથી વિધ્વાન વકીલશ્રી વી.એન. શેણમારેએ તેઓને છુટા કરવા જોઈએ નહી અને કમિશ્નરશ્રીએ તેઓને મળેલ સત્તા અનુસાર મંજુર થયેલ મહેકમ હેઠળની જગ્યાઓ પર આ કર્મચારીઓને કાયમી કરવા જોઈએ તથા તેમણે દલીલ કરતા રજુઆત કરેલ છે કે સામાવાળા કોર્પોરેશને ૨૪૦ કરતા વધારે દિવસ આ કર્મચારીઓએ કામ કરેલ નથી તેવું પુરવાર કરેલ નથી. તેથી પણ કર્મચારીઓ કાયમી થવા માટે હકકદાર છે. જો કે એ નોંધવું જરૂરી છે કે આ પ્રકારના નકારાત્મક પુરાવાથી હકીકત પુરવાર થઈ શકે નહી. જેમણે માંગણી કરી હોય તેમણે આ હકીકત પુરવાર કરવી જોઈએ. બીજા પક્ષકાર કામદારો ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨૫ હેઠળ રક્ષણ માંગતા હોય તો તે અંગેની પૂર્વશરત ૨૪૦ દિવસ આગળના વર્ષમાં સળંગ કામગીરી કરેલાનું પુરવાર કરવાની તેઓની જવાબદારી છે.
તે દલીલ સાથે તેમણે નીચે મુજબની ઓથોરીટી રજુ કરેલ છે.

આ કામે બીજા પક્ષકાર તરફથી નીચે મુજબના ચુકાદાઓ રજુ કરેલ છે. જે જોવામાં આવે તો

(૧) **બીપીએમસી એકટના પાના નં.૬૦–૬૧** ની નકલ રજુ કરેલ છે. જેમાં કલમ–૫૧, ૫૨ તથા ૫૩ નો ઉલ્લેખ કરેલ છે. જેમાં તેમની રજુઆત મુજબ નિમણૂક કરવાની મ્યુનીસીપલ કમિશ્નરશ્રીને સત્તા છે. આ અંગે આઈ.ડી. એકટની કલમ–૫૩(૩) જોવામાં આવે તો તે નીચે મુજબ છે.

કલમ–૫૩ નિમણૂક કરવાની સત્તા કોને પ્રાપ્ત થશે :

(૩) આ અધિનિયમમાં બીજી રીતે જોગવાઈ કરી હોય તે સિવાય, કાયમી અથવા કામચલાઉ મ્યુનીસીપલ અધિકારીઓ અને નોકરોને નિમવાની સત્તા કમિશ્નરને પ્રાપ્ત થશે.

પરંતુ કાયમી નિમણૂકોના સંબંધમાં એવી સત્તા કલમ–૫૧ મુજબ તૈયાર કરેલા અને મંજુર કરેલા જે તે વખતે અમલમાં હોય તેવા પત્રકને આધિન રહેશે.

વધુમાં કમિશનરે કોઈ પણ કામચાલઉ નિમણૂક છ મહિના કરતાં વધારે હોય તેવી કોઈ પણ મુદત માટે કરવી નહી અને દરેક કોર્પોરેશનની બાબતમાં, રાજય સરકાર સામાન્ય અથવા ખાસ હુકમથી વખતોવખત આ અર્થે નકકી કરે તેટલી રકમ કરતાં વધારે માસિક પગારવાળી આવી કોઈ પણ નિમણૂક કમિશનરે સદરહુ છ મહિનાની મુદત પૂરી થયા પછી સ્થાયી સમિતિની પૂર્વ મંજુરી સિવાય ચાલુ રાખવી નહિ.

આ કલમ દર્શાવી તેઓ એવી રજુઆત કરવા માંગે છે કે આ કર્મચારીઓ લાંબા સમયથી કામ પર હતા. તેથી કમિશનરશ્રીને તેઓને કાયમી કરવાની સત્તા છે. તેમ છતા કાયમી નિમણૂક કરવામાં આવેલ નથી. આ સાથે જ કલમ–૫૧ જો વાંચવામાં આવે તો તેમાં કલમ–૫૧(૪) માં રાજય સરકાર અથવા ખાસ હુકમથી વખતોવખત નકકી કરે તે રકમ કરતા પગાર વધારે આપવાનો હોય તેવા હોદ્દા ઉભા કરવાનો હોય તો તેવા કોઈ નવા હોદ્દા રાજય સરકારની પૂર્વ મંજુર સિવાય ઉભા થઈ શકે નહી તથા કમિશનરે જે પગાર ભથ્થા વિગેરે કોર્પોરેશનમાંથી ચુકવણી કરવાની હોય તે અંગેના પગાર વિગેરે સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ મુકવા તેની પાસે મંજુરી મેળવી આ પ્રમાણે ચુકવણી કરી શકે. હાલના કેસમાં એક માંગણી એવી પણ કરવામાં આવેલ છે કે કામદારોને અન્ય જે કામે હોદ્દા ઉપર આ જ પ્રકારનું કામ કરી રહયા છે તેમની સમક્ષ પગારધોરણ મુજબ પગાર તથા વખતોવખતના ભથ્થા ચુકવી આપવા જોઈએ. પરંતુ હાલના રેફરન્સના કામદારો તથા જે કોર્પોરેશનના કાયમી કામદારો છે તેમની વચ્ચે નિમણૂકમાં મહત્વનો તફાવત એવો છે કે આ જ રેફરન્સના કામદારો છે. તેઓ અંશકાલીન અને મર્યાદિત સમયગાળા તથા ચોકકસ કામ માટે નિમણૂક થયેલ છે. જયારે કાયમી કર્મચારીઓની કામગીરી તે મુજબની નથી. તેથી આ કલમ કોર્પોરેશનના કમિશનરશ્રીને આપવામાં આવેલી સત્તાનો ઉલ્લેખ કરેલ છે. પરંતુ તે રાજય સરકારની મંજુરીને અને સ્થાયી સમિતિની મંજુરીને આધિન રહેલ છે. જો કે આ કલમોમાં કોઈપણ જગ્યાએ અંશકાલીન કામદારોને આ રીતે કાયમી કરવાની સત્તા કમિશનરને આપવામાં આવી હોય તેવું જણાય આવતું નથી.

(૨) ૨૦૧૫ એલ.એલ.આર. ૪૪૯ (એસ.સી.)

ઉમરાલા ગ્રામ પંચાયત વિ. મ્યુની. એમ્પ્લોઈઝ યુનિયનના ચુકાદામાં જોવામાં આવે તો તેમાં આ જ મુદ્દા ઉપર ચર્ચા કરી તે મુદ્દા અંગે જયારે એકસરખી કામગીરી કાયમી કર્મચારીઓ કરતા હોય અને તે જ પ્રકારનું કાયમી કામ હંગામી વેતન અથવા વળતર ચુકવવાનું હોય તે સરખું જ આપવું પડે. તેથી જે કામદારો દૈનિક વેતન ઉપર હોય અને કાયમી કામદારો પણ તે મુજબ કાર્યવાહી કરતા હોય તો તેઓ એક સમાન વેતન મેળવવા હકકદાર થાય છે. તેવું નામ. સુપ્રિમ કોર્ટે આ ઓથોરીટીમાં ઠરાવેલ છે. જો કે હાલના કેસમાં મહત્વની હકીકતનો તફાવત એવો છે કે રેફરન્સના કામદારો અંશકાલીન કામદારો છે અને તેમના કામના કલાકો તથા કાયમી કર્મચારીઓના કામના કલાકો સરખા નથી. તેથી આ ઓથોરીટી તેમને મદદરૂપ બનતી નથી.

(૩) ૧૯૮૮ (૫૬) એફ.એલ.આર. ૨૦૯ (એસ.સી.)

દિલ્હી મ્યુનિસીપલ કર્મચારી એકતા યુનિયન વિ. પી.એલ. સીંઘ અને બીજાઓની ઓથોરીટીમાં નામ. સુપ્રિમ કોર્ટે ઠરાવ્યા મુજબ દિલ્હી મ્યુનીસીપલ કોર્પોરેશનમાં વેકસીન આપનાર કર્મચારીઓને દૈનિક વેતનથી રાખવામાં આવેલા અને તેઓ કાયમી કર્મચારીઓને આપવામાં આવતા પગારધોરણ મુજબ કામગીરી કરતા હતા. જે કામગીરી કાયમી નિમણૂક પામેલ કર્મચારીઓ અને દૈનિક વેતનથી રાખેલ કર્મચારીઓના સરખા હતા અને તેઓ ૮ વર્ષથી આ કામગીરી કરતા હતા. તેથી નામ. સુપ્રિમ કોર્ટે તે કેસની ચર્ચામાં દર્શાવ્યા મુજબ ટ્રીબ્યુનલને રેફરન્સ કરવામાં આવેલો. જેમાં ટ્રીબ્યુનલે કામદારોને રેગ્યુલરાઈઝ કરવા જોઈએ. તે હકીકત સાથે સહમત થયેલ. પરંતુ માંગેલ દાદ આપવા માટે ટ્રીબ્યુનલને સત્તા નહી હોવાનું જણાવી રેફરન્સ નામંજુર કરેલો અને તેમણે હાઈકોર્ટ અથવા સુપ્રિમ કોર્ટને આ અંગે કાર્યવાહી કરવી જોઈએ તેમ ટ્રીબ્યુનલે જણાવેલ અને ટ્રીબ્યુનલે ૬ વર્ષ પછી તેઓને કાયમી થવાનો હકક નથી તેમ ઠરાવેલ છે. જે અંગે સ્પે. લીવ પીટીશન કરવામાં આવેલી. જેમાં બંનેની કામગીરી સરખી જ હોવાથી તેમને મીનીમમ વેજીસ કરતા ઓછો પગાર ચુકવવામાં આવે તો તે યોગ્ય નહી હોવાનું ઠરાવેલ અને આ જ ઓથોરીટીમાં જણાવ્યા

મુજબ કોર્પોરેશનના દૈનિક કામદારોને મીનીમમ વેજીસ કરતા ઓછો પગાર આપવા માટેનો કોઈ ન્યાયીક ખુલાસો કરી શકેલ નહી અને ૬ વર્ષ ઉપરાંતનો સમય વીતી જવા છતા કોર્પોરેશને કોઈ કાર્યવાહી કરેલ નથી. જેથી નામ. સુપ્રિમ કોર્ટ સ્પે.લીવ પીટીશનના આધારે સ્પે. લીવ પીટીશનમાં સત્તાનો ઉપયોગ કરી સેટલ લો અનુસાર તેમને જરૂરી પગાર ભથ્થા વિગેરે લાભો આપવાનો હુકમ કરેલ. જો કે હાલના કેસમાં કામદારોને કોઈ મીનીમમ વેજીસ કરતા ઓછો પગાર ચુકવવામાં આવ્યો હોય તેવો કેસ નથી.

(૪) ૧૯૯૦ લેબ આઈસી ૧૪૬૩ (રાજસ્થાન હાઈકોર્ટ)

છગનલાલ વિ. પંચાયત સમિતિના ચુકાદામાં ઠરાવ્યા મુજબ આ કેસમાં કામદારોએ ૨૪૦ દિવસની સતત નોકરી કરેલ હતી. જેમાં રવિવારો અને જાહેર રજાના દિવસો પણ ધ્યાને લેવા જોઈએ તેમ રાજસ્થાન હાઈકોર્ટે ઠરાવેલ અને જયારે ૨૪૦ દિવસ કામદારે સળંગ કામ કરેલાનું પુરવાર થતું હોય ત્યારે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પ્યુટ એકટની કલમ–૨૫(એફ)(એ અને બી) ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના કામદારને છુટા કરી શકાય નહી એવું નામ. રાજસ્થાન હાઈકોર્ટે ઠરાવેલ. જો કે હાલના કેસમાં કામદારોએ ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલાનું પુરવાર થઈ કામદારોને છુટા કરવામાં આવ્યા હોય તેવો કેસ નથી.

(૫) ૨૦૦૬ એલ.એલ.જે. ૭૫૨ (દિલ્હી હાઈકોર્ટ)

દિલ્હી કન્ટોનમેન્ટ બોર્ડ વિ. સેન્ટ્રલ વગર્નમેન્ટ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલ અને બીજાઓના કેસમાં ઠરાવ્યા મુજબ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પ્યુટ એકટમાં હંગામી અને કાયમી કામદારો વચ્ચે કામદારોની વ્યાખ્યામાં ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારામાં કોઈ તફાવત કે જુદી જુદી વ્યાખ્યા આપવામાં આવેલ નથી. પરંતુ હાલના કેસમાં અંશકાલીન કર્મચારીની તકરાર છે. તેથી આ ઓથોરીટી તેમને મદદ કરતી નથી.

ઉપર ચર્ચા કરી તે મુજબ ૨૪૦ દિવસની કામગીરી અગાઉના વર્ષમાં કરવામાં આવી હોય અને યોગ્ય પ્રક્રિયાને અનુસર્યા સિવાય કામદારોને છુટા કરવામાં આવ્યા હોય

તેવા કેસની હકીકત ધ્યાને લઈ નામ. વડી અદાલતે હુકમ કરેલ. જો કે હાલના કેસમાં તે મદદરૂપ બનતી નથી.

(૬) ૨૦૧૫ એલ.એલ.આર. ૬૧૩ (દિલ્હી હાઈકોર્ટ)

દિલ્હી ટુરીઝમ એન્ડ ટ્રાન્સપોર્ટેશન ડેવલોપમેન્ટ કોર્પોરેશન લી. વિ. પ્રિસાઈડીંગ ઓફીસરના ચુકાદામાં ઠરાવ્યા મુજબ ૯૦ દિવસ માટે કામદારને તદ્દન હંગામી ધોરણે નિમણૂક કરવામાં આવેલી અને તેને જે આર્ટીફીશીયલી બ્રેક આપી તેમની નોકરીમાંથી ટર્મીનેટ કરવામાં આવેલા. તે કામદારે ૨૪૦ દિવસ આગળના વર્ષમાં કામ કરેલાનું પુરવાર થતું હતું. ત્યારે તેને છટણી વળતર કે નોટીસ પીરીયડ આપ્યા સિવાય છુટા કરવાનું પગલું ગેરકાયદેસર ઠરાવેલ. તેથી ટ્રીબ્યુનલે તે રેફરન્સમાં કામદારની તરફેણમાં એવોર્ડ કરેલ. જેને પડકારતા નામ. વડી અદાલતે તે પીટીશન ડીસમીસ કરેલી. જો કે હાલના કેસમાં તે મુજબ કોઈ વિવાદ નથી. પરંતુ અંશકાલીન કર્મચારીઓની નિમણૂક અંગેનો વિવાદ છે. તેથી આ ઓથોરીટી આ તબકકે અરજદારને મદદરૂપ થતી નથી.

(૭) ૨૦૨૧ એલ.એલ.આર. ૯૬૭ (રાજસ્થાન હાઈકોર્ટ)

વોટર એમ્પ્લોઈઝ સંઘ સવાઈમાધોપુર વિ. એકઝીકયુટીવ એન્જીનીયરના ચુકાદામાં ઠરાવ્યા મુજબ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨૫(એફ) અને (જી) નો ઉલ્લેખ કરી જયારે કામદારે ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલું હોય અને સોગંદનામા ઉપર જાહેર કરેલ હોય ત્યારે માત્ર સોગંદનામાનો પુરાવો પુરતો નથી. પરંતુ માલીકે પણ તેનો રેકર્ડ રજુ કરેલ નહી અને સોગંદનામું પણ રજુ કરેલ નહી. તેથી લેબર કોર્ટે લવાદ તથા જાહેર રેગ્યુલેશન – રજાઓને બાદ આ કામદારે ૨૪૦ દિવસનું કામ કરેલ નથી તેમ ઠરાવેલ. તે હુકમને નામ. રાજસ્થાન હાઈકોર્ટે ભૂલભરેલ ગણાવી હુકમ રદ કરી રૂા.૫૦,૦૦૦/– નું વળતર ચુકવવા હુકમ કરેલ. જો કે હાલના કેસમાં તેવી કોઈ હકીકત નથી.

(૮) ૨૦૨૨ એલ.એલ.આર. ૮૮૮ (હિમાચલ પ્રદેશ હાઈકોર્ટ)

ઉર્મિલાદેવી વિ. ડો.વાય.એસ. પરમાર યુનીવર્સીટી ઓફ હોર્ટીકલ્ચર

અને ફોરેસ્ટ્રી અને બીજાઓના ચુકાદામાં ઠરાવ્યા મુજબ જયારે બરતરફી કયારે ગેરકાયદેસર ઠરે છે તે અંગે નામ. હિમાચલ પ્રદેશની હાઈકોર્ટે હુકમ કરેલ છે તેમાં એક સાથે લેવાયેલ કામદારોમાં જુનીયર કામદારને નિયમિત કરી દેવામાં આવેલ. અરજદાર કામદારને બહારની એજન્સી મારફત નાણાં ચુકવવામાં આવતા હતા. તેથી અરજદાર કામદારે સીનીયોરીટીને પડકારેલ ત્યારે નામ. વડી અદાલતે ૨૪૦ દિવસની નિયમિત કામગીરી કરેલ નથી તેમ નિર્દિષ્ટ કારણ આપતા તે કામદારને ભેટ આપવામાં આવેલ. તેથી ઈન્ક્રીસ્ટનો હુકમ ખોટો ઠરાવેલ અને કલમ–૨૫(જી) નો ભંગ હોવાનું ઠરાવેલ. કામદારને રાહત આપેલ. જો કે હાલના કેસમાં આવી કોઈ સીનીયોરીટી વિગેરેની તકરાર ઉભી કરવામાં આવેલ નથી. તેથી આ ઓથોરીટી પણ અગાઉ ચર્ચા કરી તેમ કલમ–૨૫(એફ) નો આદ્યોગિક તકરાર ધારા મુજબ ૨૪૦ દિવસની કામગીરી પુરી થયાની તકરાર ન હોય અરજદારને મદદકર્તા નથી.

(૯) ૨૦૦૬ એલ એન્ડ એસ ૫૩૦ (સુપ્રિમ કોર્ટ કેસીસ)

વર્કમેન ઓફ ભુરકુંડા કોલીયરી ઓફ સેન્ટ્રલ કોલફીલ્ડસ લી. વિ. સેન્ટ્રલ કોલફીલ્ડસ લી.ના ચુકાદામાં ઠરાવ્યા મુજબ એક સાથે એક સરખું કામ કરતા હોય તો હંગામી કામ કરતા કર્મચારીઓને પણ નિયમિત કર્મચારીઓ જેવા પગારો અને લાભો મેળવવા તથા કાયમી થવાના હકકો હોવાનું પીયારા સીંગ કેસ ૧૯૯૨ (૪) એસ.સી.સી. ૧૧૮ ને ધ્યાને લઈ નામ. સુપ્રિમ કોર્ટે ઠરાવેલ કે એક જ પ્રકારનું એક સરખું કામ કરતા અને જે તે કેસમાં ૩૦ વર્ષ જેટલા વર્ષોથી કામ કરતા કર્મચારીઓને શકય હોય તેટલા ઝડપથી કાયમી કરવા માટે નામ. સુપ્રિમ કોર્ટે નિર્દેષ આપેલ. જો કે હાલનો કેસ જોવામાં આવે તો તેમાં કર્મચારીઓ અંશકાલીન કર્મચારીઓ છે. તેને હંગામી કર્મચારી અને કાયમી કર્મચારી વચ્ચેના નિયમિત કરવાના કે પગારના લાભો અંગેની સરખી તકરાર નથી. તેથી આ ઓથોરીટી બીજા પક્ષકારને મદદ કરતા નથી.

ઉપરોકત ઓથોરીટી અંગે વિધ્વાન વકીલશ્રી એચ.એસ. પંડયાએ તેનો જવાબ આપતા રજુઆત કરેલ છે કે સૌપ્રથમ તેમણે બીપીએમસી કાયદાની કલમ રજુ કરેલ છે. જે તેમને મદદકર્તા નથી તથા ૨૦૧૫ એલ.એલ.આર. ૪૪૯ (એસ.સી.)ની ઓથોરીટી

જોતા તેમાં ૫ વર્ષની સળંગ નોકરી હતી અને ૨૪૦ દિવસ પાછળના વર્ષમાં નોકરી પૂર્ણ થતી હતી. જયારે હાલના કેસમાં તેવી હકીકત નથી. ૧૯૮૮ (૫૬) એફ.એલ.આર. ૨૦૯ (એસ.સી.)ની ઓથોરીટીમાં ૮ વર્ષની સળંગ નોકરી હતી. ૧૯૯૦ લેબ આઈસી ૧૪૬૩ (રાજસ્થાન હાઈકોર્ટ)ની ઓથોરીટીમાં ૨૪૦ દિવસ ન હતા થતા. જયારે હાલના કેસમાં એવી હકીકત નથી. ૨૦૧૫ એલ.એલ.આર. ૬૧૩ (દિલ્હી હાઈકોર્ટ) અને ૨૦૨૧ એલ.એલ.આર. ૯૬૭ (રાજસ્થાન હાઈકોર્ટ)ની ઓથોરીટીમાં ૨૪૦ દિવસ નોકરી દર્શાવવા પગારપત્રક અને બીજા રજીસ્ટરો રજુ કરવામાં આવેલા. હાલના કેસમાં પણ વેતન અંગેના પગારપત્રકો રજુ કરવામાં આવેલ છે. પરંતુ અંશકાલીન કામદારો છે. તેથી આ ઓથોરીટી તેમને મદદકર્તા થઈ શકે નહી. ૨૦૨૨ એલ.એલ.આર. ૮૮૮ (હિમાચલ પ્રદેશ હાઈકોર્ટ)ની ઓથોરીટી આ કેસમાં લાગુ પડતી નથી.

પ્રથમ પક્ષકાર તરફથી રજુ થયેલ ઓથોરીટી જોવામાં આવે તો

(૧) ૨૦૦૬ (૧૧૦) એફ.એલ.આર. ૫૫૨ (સુ.કો.)

ચીફ એન્જીનીયર રણજીત સાગર ડેમ અને બીજાઓ વિ. શામલાલના ચુકાદામાં કામદારને ૨૪૦ દિવસ થયા ન હોય છુટા કરવાના આક્ષેપ હોય તે આગળના વર્ષમાં કામ કરેલાનું પુરવાર કરવાની જવાબદારી કામદારની છે અને તે કામદાર પોતે જ સાક્ષી તરીકે હાજર થયાનું જ પુરવાર કરી શકે તે સિવાયના પુરાવા માની શકાય નહી. જે કેસમાં ટ્રીબ્યુનલે આ પુરાવાનો બોજો મેનેજમેન્ટ વિરુધ્ધ પ્રાથમિક પુરાવો પુરવાર થયેલ તે ધ્યાને લીધા વગર કરેલો. તેથી તેને નામ. સુપ્રિમ કોર્ટે માનેલ નહી અને નામ. વડી અદાલતનો હુકમ તે કેસમાં રદ કરેલો.

(૨) ૨૦૦૪ લેબ આઈ.સી. ૨૩૧૯ (ઝારખંડ હાઈકોર્ટ)

મેનેજમેન્ટ ઓફ રીજીયોનલ ડાયરેકટર, એનીમલ હસબન્ડરી ડિપા. રાંચી વિ. જમીલ અખ્તર અને બીજાઓમાં ઠરાવ્યા મુજબ આ કામચલાઉ કામદારને નોકરીમાંથી છુટા કરેલ હોય તો તે છટણી ગણી શકાય નહી અને તેને છટણી

અંગેની જોગવાઈઓને પૂર્ણ કરવાની કલમ–૨૫(એફ) ની જોગવાઈઓનું પાલન કરવાની જરૂરિયાત નથી તેમ ઠરાવેલ.

(૩) ૨૦૦૨ એલ.એલ.આર. ૩૩૯ (સુ.કો.)

ધી રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફીસર વિ. એસ.ટી. હાદીમનીના ચુકાદામાં ઠરાવ્યા મુજબ છટણી અંગે કામદારે ૨૪૦ દિવસ કામ કરવા બાબતના કોઈપણ પુરાવા પગાર મળ્યાના કે વેતન મળ્યાના અગાઉના ૨૪૦ દિવસના રજુ કરેલ નહી. માત્ર તેનો સોગંદનામાનો પુરાવો કોર્ટ કે ટ્રીબ્યુનલ માટે તેમજ કામદારે તેને ૨૪૦ દિવસ અગાઉના વર્ષમાં કામ કર્યુ હોય તેને કામદાર ગણવા માટે પુરતું નથી તેમ ઠરાવેલ.

(૪) ૨૦૦૪ એલ.એલ.આર. ૨૫૫

સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત વિ. રમેશ મોપાભાઈ રાઠોડના ચુકાદામાં ઠરાવ્યા મુજબ નામ. વડી અદાલતની ડીવીઝન બેંચે ઠરાવ્યા મુજબ જયારે કોઈ કામદારને ફરીથી તેની તે જ નોકરીમાં લેવામાં આવે અને છટણી કરવામાં આવી હોય ત્યારે જો વર્કમેન સળંગ ૨૪૦ દિવસ કલમ–૨૫(એચ) ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારામાં ઠરાવ્યા મુજબ અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ નહી કર્યું હોય ત્યારે તેનો ફરીથી નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત થવાના છટણી પામેલ કામદારને અધિકાર મળતો નથી. એટલે કે તેમાં વિગતવાર નામ. વડી અદાલતે ચર્ચા કરી કલમ–૨૫(એફ) ની જોગવાઈઓ અંગે માર્ગદર્શન આપી કોઈપણ કામદાર સૌપ્રથમ ૨૪૦ દિવસ અગાઉના વર્ષમાં તેની છટણી થયા પહેલા કામ કરેલાનં પુરવાર કરે ત્યારે જ તેને કામદાર તરીકે મળવાપાત્ર અધિકારોનું વળતર મળી શકે છે. તે પુરવાર ન થાય તો કોઈ છટણી વળતર કે અન્ય લાભો નોટીસ પીરીયડ વગેરે મળી શકે નહી. હાલના કેસમાં પણ તે મુજબ ૨૪૦ દિવસ સળંગ આ કર્મચારીઓએ કામ કર્યું હોય તે પગારપત્રકો કે હાજરીપત્રકોના આધારે પુરવાર થયેલ નથી.

(૫) એસ.એલ.પી.(સી) નં.૭૯૫૭/૧૯૯૬ (સુ.કો.)

હિમાંશુકુમાર વિદ્યાર્થી અને બીજાઓ વિ. સ્ટેટ ઓફ બિહાર અને બીજાઓના ચુકાદામાં ઠરાવ્યા અનુસાર પણ જયારે રોજીંદા કામદારોને હંગામી કર્મચારીઓ

છે તેમને છુટા કરવામાં આવે તો તેમને હોદ્દા વગર કોઈ અધિકાર હોતા નથી. તેને છુટા કરવા એ કોઈ વિવાદિત મુદ્દો નથી અને તેને ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્પ્યુટ એકટ નીચે ઔદ્યોગિક વિવાદનો મુદ્દો ગણી શકાય નહી.

(૬) ૨૦૦૭ (૧૧૫) એફ.એલ.આર. ૬૭૬ (સુ.કો.)

સુરેન્દ્રનગર ડીસ્ટ્રીકટ પંચાયત વિ. ડાહયાભાઈ અમરસિંહના ચુકાદામાં ઠરાવ્યા મુજબ ૨૪૦ દિવસ સળંગ કામ અંગેનો મુદ્દાની ચર્ચા કરી સળંગ ૨૪૦ દિવસ પગાર મળ્યો હોય કે હાજરીપત્રક રજુ થયા ૨૪૦ દિવસ સળંગ કામ કરેલ હોવાનું પુરવાર થયેલ હોય ત્યારે આ કલમનો લાભ કામદારોને મળી શકે છે. તેમાં ઠરાવ્યા મુજબ ટ્રાયલ કોર્ટે એડવર્સ ઈન્ફરન્સ ડ્રો કરી જો રેકર્ડ રજુ ના કરેલ હોય તો તેના આધારે વિરુધ્ધ અનુમાન કરી તેની કાયમી નોકરી ગણેલ. જેને નામ. સુપ્રિમ કોર્ટે વિવિધ ચુકાદાઓ રીફર કરી હુકમમાં કલમનો ઉલ્લેખ કરી આ પ્રકારે રક્ષણ મળી શકે નહી તેમ ઠરાવેલ.

(૭) ૨૦૧૧ (૧૨૮) એફ.એલ.આર. ૯૨૮

સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન અને બીજાઓ વિ. ડાયાલાલ અને બીજાઓના ચુકાદામાં ઠરાવ્યા મુજબ જયારે કામદારોની નિમણૂક બંધારણીય જોગવાઈ અનુસાર કરવામાં ન આવી હોય કે નિયમોનું પાલન કરી કરવામાં ન આવી હોય ત્યારે જે જગ્યાોઅ ઉપર જેની નિમણૂક પામવાનો અધિકાર હોય તેના સિવાય માત્ર તદ્દન હંગામી ધોરણે દૈનિક વેતન મેળવતા કામદારને વચગાળાના હુકમથી કામ પર રાખવામાં આવ્યા હોય તો તેમની કાયમી મંજુર થયેલી પોસ્ટ ઉપર કોઈ અધિકાર રહેતો નથી કે તેને કાયમી કરવાનો કોઈ અધિકાર મળતો નથી. આ પ્રકારની નિમણૂકને બંધારણીય જોગવાઈથી વિરુધ્ધની અને બેકડોર એન્ટ્રી સમાન ગણી શકાય. તેવું નામ. કોર્ટે ઠરાવેલ.

(૮) ૨૦૦૯ (૪) એલ.એલ.જે. ૨૧૩ (ગુજરાત હાઈકોર્ટ)

ગુજરાત એગ્રીકલ્ચર યુનીવર્સીટી વિ. રૂડાભાઈ ગીગાભાઈ અને બીજાઓના ચુકાદામાં ઠરાવ્યા મુજબ નામ. ગુજરાતની વડી અદાલતે લેબર કોર્ટ સીલેકશન પ્રોસીજર અને એલીજીબીલીટી કોર્ટથી મંજુર થયેલા મહેકમ વાળી જગ્યાઓ ઉપર આ પ્રક્રિયા

અપનાવ્યા વગર ધ્યાને લીધા વગર એવોર્ડ કરેલ. તે એવોર્ડને નામ. વડી અદાલતે રદ કરેલો. હાલના કેસમાં પણ જયારે કોઈ કાયદેસરની પ્રક્રિયા ભરતી માટેની અપનાવવામાં આવી ના હોય કે મંજુર થયેલ મહેકમ ઉપર કાયદેસરની ભરતી પ્રક્રિયા યોગ્યતા ધરાવતા ઉમેદવારને તક આપ્યા વગર કરવામાં આવેલ ન હોય તે તમામની નિમણૂક કે રેગ્યુલરાઈઝેશન કરવાનો એવોર્ડ કરી શકે નહી તેવું નામ. વડી અદાલતે ઠરાવેલ.

(૯) ૨૦૦૮ લેબ આઈ.સી. ૩૬૯

સંજયકુમાર અને બીજાઓ વિ. સ્ટેટ ઓફ બિહાર અને બીજાઓના ચુકાદામાં ઠરાવ્યા અનુસાર જયારે કોઈ હોદ્દા ઉપર મંજુર થયેલ મહેકમ ઉપર નિમણૂક કરવામાં ન આવે અને ભરતી પ્રક્રિયા જાહેરાત વિગેરે આપી અપનાવવામાં ન આવી હોય તો તેમાં સંબંધિત કર્મચારીનો કોઈ વાંક નથી. પરંતુ તે કેસમાં જયારે કર્મચારીને નોકરીમાંથી છટણી કરવામાં આવેલ ત્યારપછી સરકારી સંસ્થાએ તે હોદ્દો રદ કરેલ. તે સંજોગોમાં તેને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરી શકાય તેવા સંજોગો હતા નહી. તેથી તેને તે દિવસથી જે દિવસે છુટા કરવામાં આવ્યા ત્યારથી તેની છટણી કરવાનું ગણી જરૂરી લાભો આપવાનો હુકમ કરેલ. જો કે હાલના કેસમાં એવી કોઈ હકીકત નથી. જે સામાવાળાને મદદરૂપ થતી હોય પરંતુ તેઓએ એ મુદ્દા પરત્વે ધ્યાન દોરેલ છે કે જયારે કોર્ટે હુકમ કરવાનો હોય ત્યારે આ પ્રકારનો હોદ્દો અથવા શૈક્ષણિક પોસ્ટથી મંજુર થયેલ મહેકમ છે કે નહી. જો આવું કોઈ મહેકમ ન હોય તો રેગ્યુલરાઈઝેશન માટેની માંગેલ દાદ મળી શકે નહી.

(૧૦) ૧૯૯૯ એફ.એલ.આર. ૪૩૯ (અલ્હાબાદ હાઈકોર્ટ)

સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. વિ. લેબર કોર્ટ, હલદવાની અને બીજાઓના ચુકાદામાં ઠરાવ્યા મુજબ જયારે કાયદેસરની પ્રક્રિયા અનુસરવામાં ન આવી હોય અને દૈનિક કામદારને જો કાયમી કરેલ હોય તો પણ નામ. સુપ્રિમ કોર્ટની ઓથોરીટી હિમાંશુકમાર વિદ્યાર્થી વિ. સ્ટેટ ઓફ બિહાર એ.આઈ.આર. ૧૯૯૭ સુપ્રિમ કોર્ટ ૩૬૫૭ને ધ્યાને લઈ એવું ઠરાવેલ કે કામદારની સર્વિસ અથવા નોકરી પુરી કરી છુટા કરેલ હોય તો

તેને ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારા સાથે છટણી ગણી શકાય નહી. તેથી સરકારના સીવીલ સર્વિસ રૂલ્સ મુજબ ભરતી કરેલ ન હોય તો તે બેકડોર એન્ટ્રી ગણી શકાય અને લેબરકોર્ટે તે બરતરફી ગેરકાયદેસર ગણાવતા હુકમ રદ કરેલો.

(૧૧) ૨૦૦૫ (૧૦૪) એફ.એલ.આર. ૬૫ (અલ્હાબાદ હાઈકોર્ટ)

નાગપુર પંચાયત ગુજારૌલા, મોરાદાબાદ વિ. પ્રિસાઈડીંગ ઓફીસર લેબર કોર્ટ, રામપુર અને બીજાઓના ચુકાદામાં ઠરાવ્યા અનુસાર નગરપંચાયત જે એક સરખી સંસ્થા હતી તેને તે નગર પંચાયતને ઈન્ડસ્ટ્રીની વ્યાખ્યામાં આવી શકે નહી. તેથી દરેક સરકારી વિભાગોને ઉદ્યોગ ગણી શકાય નહી અને જયારે નિમણૂકો કોઈ કાયદેસરની કાનૂની નિયમોને આધારે કરવા માટેના નિયમો હોય ત્યારે ઈન્ડસ્ટ્રીનું ક્ષેત્ર અને સરકારી વિભાગ સાથે ગણી શકાય નહી અને તેવા વિભાગોને ઈન્ડસ્ટ્રીની વ્યાખ્યામાંથી બાકાત કરવામાં આવેલ છે. જયારે જે તે અરજદારને નિયમસર જે તે હોદ્દા ઉપર નિમણૂક કરેલ ન હોય અને કામ પ્રમાણે અથવા જરૂરિયાત મુજબ કામ આપેલ હોય ત્યારે દૈનિક કામદાર તરીકે કામ કરતા હોય તેમને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા હોય તો તેને ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારા હેઠળ છટણી કહી શકાય નહી. તેથી આ પ્રકારના કર્મચારીઓને તે અનુસાર કામદારની વ્યાખ્યામાં ગણી શકાય નહી. તેથી તેમાં ઠરાવ્યા મુજબ રોજીંદા કામદારોને કોઈ પોસ્ટ ઉપર નિમણૂક મેળવવાનો અધિકાર રહેતો નથી અને લેબર કોર્ટનો હુકમ રદ કરેલો.

(૧૨) ૧૯૯૭ (૧) જી.એલ.એચ. ૭૫૦

એકઝીકયુટીવ એન્જીનીયર, ઉના ઈરીગેશન પ્રોજેકટ ડીવીજન વિ. રાજીબેન પરબતભાઈની ઓથોરીટીમાં પણ અગાઉ ચર્ચા કરી તેમ રોજીંદા કામદારોને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા હોય ત્યારે તેમને કલમ–૨૫(બી) ની પેટા કલમ–૧ હેઠળ ૨૪૦ દિવસ નોકરીમાંથી છુટા કર્યાના પહેલાના વર્ષમાં સળંગ નોકરી કરીલ હોવાનું રેકર્ડ પરથી પુરવાર કરવું પડે. જો તેવા કોઈ પુરાવા ના હોય તો નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત અને બેકવેજીસનો હુકમ પણ ગેરકાયદેસર કહેવાય.

(૧૩) ૨૦૦૬ (૩) સી.એલ.આર. ૩૦૫

પ્રતાપજી નાથાજી ઠાકોર વિ. સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત અને બીજાઓના ચુકાદામાં ઠરાવ્યા મુજબ જયારે હંગામી કર્મચારીએ ૨૦ વર્ષથી મંજુર ના થઈ હોય તેવી પોસ્ટ ઉપર નોકરી કરતા હોય અને તેમની પસંદગી નિયમસર ના થયેલ હોય તેવા સંજોગોમાં કામદારોને નોકરીમાંથી છુટા કરેલા તે હુકમને પડકારવામાં આવેલો અને તેમાં ઠરાવ્યા મુજબ આ રીતે કરવામાં આવતી નિમણૂક તે બંધારણના આર્ટીકલ ૧૪ અને ૧૬ ના ભંગ બરાબર છે. માત્ર લાંબા સમય નોકરી કરવાથી અધિકારો ઉત્પન્ન થતા નથી. સરકારને આ અંગે કોઈ પ્રકારનો ડાયરેકશન આપી શકે નહી. તેવું નામ. વડી અદાલતે ઠરાવેલ.

(૧૪) ૨૦૧૮ લેબ એલ.આર. ૫૪૨ તથા ૨૦૧૮ (૧) એલ.એલ.એન. ૬૯૬

ડાયરેકટર ડીસ્ટ્રીકટ રૂરલ ડેવલોપમેન્ટ એજન્સી વિ. કિશોરકુમાર ડી. ટાંકના ચુકાદામાં ઠરાવ્યા મુજબ કામદારને પાર્ટ ટાઈમ કામ કાટે નિયમિત રૂપે રાખવામાં આવેલ. તે પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ અને તેનાથી વિરુધ્ધનો કોઈ પુરાવો આવેલો નહી તથા માલીક તરફથી કોઈ મંજુર થયેલ પોસ્ટ વિરુધ્ધ નિયમસર નિમણૂક કરવામાં આવેલી નહી. માત્ર કામદારે વર્ષો સુધી અથવા લાંબા સમય સુધી હંગામી કર્મચારી તરીકે નોકરી કરી હોય તેના કારણે તેની નોકરીમાં તેને કાયમી કરી શકાય નહી. તેથી જયારે આ પ્રકારનો હુકમ લેબર કોર્ટ કે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલે કર્યો હોય તો તે ન્યાયીક ગણાય નહી. તેમ નામ. વડી અદાલતની ન્યાયધીશશ્રી એમ.આર. શાહ અને ન્યાયાધીશશ્રી બિરેન વૈષ્ણવની ડીવીઝન બેંચે ઠરાવેલ.

(૧૫) ફરીયાદ આઈ.ટી. નં.૧/૧૭ આ ચુકાદો અત્રેની કોર્ટના મારા પ્રિડીસીસરશ્રીએ અન્ય નંબરના રેફરન્સ આઈ.ટી.નં.૨૫/૧૭ માં જે ફરીયાદ નં.૧/૧૭ કરવામાં આવેલ. જે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૩૩(૧) હેઠળ કરેલી. જે રદ કરવામાં આવેલ. તે હુકમની નકલ સામેલ કરેલ છે. તેથી જયારે ફરીયાદ પણ અનફેર લેબર પ્રેકટીસ અંગેની રદ થઈ હોય ત્યારે તેમાં કરવામાં આવેલ અવલોકન કોર્ટે ધ્યાને લેવું જોઈએ તેવું વિધ્વાન વકીલશ્રી એચ.એસ. પંડયાની દલીલ છે.

(૧૬) આ ચુકાદામાં ટી.અરજી નં.૨૩/૧૮ માં મજુર અદાલત સુરતના મ્યુનીસીપલ કમિશનર સુરત મહાનગરપાલિકા સામે જ ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમ ૧૯૪૭ ની કલમ–૧૦(૧)(સી) હેઠળ કરવામાં આવેલ. જે પણ સંબંધિત મજુર અદાલતના ન્યાયધીશશ્રી રેફરન્સ આઈ.ટી.નં.૨૩/૧૮ નામંજુર કરેલ.

ઉપરોકત તમામ ઓથોરીટીઓ અને દલીલો કરી આ કામ ધી બી.પી.એમ.સી. (ધી બોમ્બે પ્રિવેન્શીયલ મ્યુનીસીપલ કોર્પોરેશન) એકટ)ની કલમ–૫૩(૩) જોવામાં આવે તો તેમાં મ્યુનીસીપલ કમિશનર આ રીતે નિમણૂકો કરવા માટે જો ૬૦–૯૦ દિવસ કે તેનાથી ઓછા સમય માટે કોઈ હંગામી કામ કરાવવા માટે કામદારોની જરૂર પડે તો તેને રાખી શકે છે. ઉપરોકત કલમ જોતા કાયદામાં જ જયારે મ્યુનીસીપલ કમિશનરશ્રીને આપવામાં આવેલી સત્તાની રૂએ તેમને જો કામદારોને કોઈ કાર્યવાહી અર્થે નિમણૂક કરેલી હોય તો તે કોઈ અનફેર લેબર પ્રેકટીસની વ્યાખ્યામાં આવતા નથી. તેથી આ પ્રકારના રેફરન્સમાં માંગ્યા મુજબની ઉપરોકત કોઈપણ માંગણી મંજુર થઈ શકે તેમ નથી.

આંક–૧૮ થી બીજા પક્ષકાર તરફે કામદાર રાજેશ પાલજીભાઈ જોગદીયાએ માંગણાના નિવેદનની હકીકતોને સમર્થન કરતા જુબાની આપેલ છે. તેઓની ઉલટતપાસ જોવામાં આવે તો " એ વાત ખરી છે કે હું લાલ વાવટા સુધરાઈ યુનિયનનો સભ્ય છું તે બાબતનો કોઈ પુરાવો મે હાલના કામે રજુ કરેલ નથી. એ વાત ખરી છે કે મે મારી સહીથી કોર્પોરેશનને કોઈ નોટીસ આપેલ નથી. અગાઉ હું સંસ્થામાં રોજીંદા દરે નોકરી કરતો હતો. મારી નિમણૂક ૮૫ દિવસ માટે થયેલી. હું જે જગ્યાએ કામ કરતો હતો તે જગ્યા માટે કોર્પોરેશને દૈનિક પત્રમાં કોઈ જાહેરાત આપેલ ન હતી એ વાત ખરી છે. એ વાત ખરી છે કે મે નોકરી માટે કોઈ અરજી, ઈન્ટરવ્યુ કે પરીક્ષા આપેલ ન હતી. એ વાત ખરી છે કે મારી પાસે કોઈ નિમણૂક પત્ર નથી તેમજ કાયમી કર્મચારીનો નંબર પણ નથી. મે છેલ્લે ૨૦૧૭ માં કામ કરેલ. મે નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત થવા ૧૦(૧) નો રેફરન્સ કરેલ નથી. મને કાયમી કરવા અને પુનઃસ્થાપિત કરવા કોઈ હુકમ કોઈ ઓથોરીટીએ કરેલ નથી એ વાત ખરી છે.

કોર્પોરેશને મજુર કાયદાઓનો ભંગ કરેલ હોય તેવા કોઈ પુરાવા મારી પાસે નથી તે વાત ખરી છે. સંસ્થામાં સફાઈ કામદારોની અછત હોય તેવા કોઈ પુરાવા મારી પાસે નથી તે વાત ખરી છે. મ્યુનિસીપલ કમિશ્નર પાસે આ અંગે કોઈ અધિકારીએ માંગણી કરી હોય તેવા પણ કોઈ પુરાવા મારી પાસે નથી તે વાત ખરી છે. એ વાત ખરી છે કે કયાં ઝોનમાં કેટલા કામદારોના, કેટલા દિવસ માટે હુકમો થયા તેની મને ખબર નથી. એ વાત ખરી છે કે, મારી નિમણૂક ૮૫ દિવસ માટે થયેલી તે સમય પુરો થતા હું આપોઆપ છુટો થયેલો. મને ફરજ બજાવેલી તે સમયનો પગાર ચુકવી દેવામાં આવેલ છે તે વાત ખરી છે. એ વાત ખરી નથી કે, હાલનો રેફરન્સ ઉપસ્થિત કર્યો ત્યારે હું મારી ફરજ પર ન હતો. મે આ અદાલત સમક્ષ ફરીયાદ અરજી કરેલ જે નામંજુર કરવામાં આવેલ તે વાત ખરી છે. અમારા ઈન્ટરવ્યુ લેવામાં આવેલા હોય કે હું ઝોનના ઓફીસરને રૂબરૂ મળેલ હોઉં તેવું કયારેય બનેલ નથી. મે પ્રોવિડન્ટ ફંડના નાણાં મેળવી લીધેલ છે. એ વાત ખરી છે કે, મે રોજીંદા હંગામી ધોરણે ચોકકસ સમય માટે ફરજ બજાવેલ." હોવાનું જણાવેલ છે.

બીજા પક્ષકાર તરફે આંક–૨૬ થી વધુ એક જુબાની જયેશ રમણભાઈ પટેલની રજુ થયેલ છે. તેમાં તેઓએ માંગણાના નિવેદન સંબંધે જુબાની આપેલ છે. તેઓની ઉલટતપાસ જોતા તેમાં " એ વાત ખરી છે કે એસ.એમ.સી.ને મે મારી સહીથી કોઈ નોટીસ આપેલી નથી. એ વાત ખરી છે કે હું કયારેય મદદનીશ કમિશ્નર કચેરીમાં ગયેલ નથી. એ વાત ખરી છે કે સંસ્થાએ મજુર કાયદાનો ભંગ કરેલ હોય તેવા પુરાવા મારી પાસે નથી. એ વાત ખરી છે કે સુરત મહાનગરપાલિકાનો વિસ્તાર વધારેલો ત્યારે કામદારો કામે લેવાની માંગણી કરેલ હોય તેવા પુરાવા મારી પાસે નથી. એ વાત ખરી છે કે રોજીંદા સફાઈ કામદારનો સમય સવારે ૪(ચાર) કલાક અને બપોર પછી ૪(ચાર) કલાકનો અલગ અલગ હતો. મે એસ.એમ.સી.માં છેલ્લે ૨૦૧૭ માં કામ કરેલ હતું. તે વખતે મારો હુકમ ૬૦ દિવસનો હતો. એ વાત ખરી છે કે મારો પી.એફ. અને પ્રોફેશનલ ટેક્ષ કપાય છે. તે કાપ્યાના પુરાવા મારી પાસે નથી. પી.એફ. કાપ્યાનો પુરાવો છે જે રજુ કરેલ નથી. એ વાત ખરી છે કે રોજીંદા

સફાઈ કામદારો માટેની એસ.એમ.સી.એ ન્યુઝ પેપરમાં કોઈ જાહેરાત આપેલ નહી. એ વાત ખરી છે કે મે સફાઈ કામદાર માટેની લેખિતમાં અરજી કરેલ નથી. એ વાત ખરી છે કે મારો લેખિત કે મૌખિકમાં કોઈ ઈન્ટરવ્યુ કે પરીક્ષા લીધેલ નથી. એ વાત ખરી છે કે એસ.એમ.સી.એ મને કોઈ કાયમી કર્મચારીનો નંબર આપેલ નથી. એ વાત ખરી છે કે એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ કામ કરેલ હોય તેવો મારી પાસે પુરાવો નથી. એ વાત ખરી છે કે માંગણાના નિવેદનમાં મારી સહી નથી. એ વાત ખરી છે કે એસ.એમ.સી. કોઈ વેપાર ધંધો કરતી નથી. એ વાત ખરી છે કે એસ.એમ.સી. બગીચા, ગટર લાઈન, સ્ટ્રીટ લાઈટ વગેરે સુવિધાઓ પુરી પાડે છે. એ વાત ખરી છે કે અમને કાયમી કરવા અંગેનો કોઈ હુકમ નથી.''

ઉપરોકત ઉલટતપાસ જોતા કામદારોને સળંગ આઠ(૮) કલાક નોકરી પર રાખી કામગીરી કરાવવામાં આવેલ નથી. કેટલાક કામદારોએ સવારે ૪(ચાર) કલાક અને બપોર પછી ૪(ચાર) કલાક કામગીરી કરેલ છે. તેથી પણ જો કામદારો જુદા હોય તો તે મુજબ ૨૪૦ દિવસની સળંગ કામગીરી કરેલાનું પુરવાર થયેલ ગણાય નહી.

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક–૨૧ થી હિમાંશુકુમાર આઈ. ચૌધરીનું સોગંદનામું છે. જેમાં તેઓ જવાબની હકીકતોને વળગી રહેલ છે. તેઓની ઉલટતપાસ જોવામાં આવે તો '' હું છેલ્લા એક વર્ષથી કતારગામ ઝોનમાં પર્સોનલ ઓફીસર તરીકે છું. એસ.એમ.સી.માં હાલ ૯ ઝોન છે. પર્સોનલ ઓફીસર ઝોન વાઈઝ અલગ અલગ છે. એ વાત ખરી છે કે હાલના કેસના કર્મચારીઓને લગતો આરોગ્ય વિભાગનો હવાલો મારી પાસે નથી. એ વાત ખરી છે કે હાલના કેસના કર્મચારીઓની કામગીરી બાબતે હું કઈ જાણતો નથી. એ વાત ખરી છે કે એસ.એમ.સી. નો વિસ્તાર વધતા મ્યુનીસીપલ એકટની કલમ–૫૩/૩ મુજબ ઘણા રોજીંદા કામદારોને નિમણૂક આપેલ. એ વાત ખરી છે કે એસ.એમ.સી.માં આજે પણ રાત્રી સફાઈની કામગીરી ચાલે છે. હું કહી શકું નહી કે આ કામગીરીમાં ૨૦૦૦ જેટલા સફાઈ કામદારો કામ કરે છે. એ વાત ખરી છે કે હાલના કેસના કર્મચારીઓને પગાર શું મળે છે તે હું કઈ જાણતો નથી. એ વાત ખરી છે કે હાલના કેસના કર્મચારીઓને કયા વર્ષમાં શું કામગીરી કરેલ તે હું કઈ જાણતો

નથી. એ વાત ખરી નથી કે હાલના કેસના ટર્મસ ઓફ રેફરન્સ બાબતે હું જાણતો નથી. એ વાત ખરી નથી કે એસ.એમ.સી.એ અગાઉ રોજીંદા કામદારોને કાયમી કરેલ છે. એ વાત ખરી નથી કે સફાઈની કામગીરી અવિરત આખું વર્ષ ચાલે છે. એ વાત ખરી છે કે આ કેસના કામદારો દિવસની ૮(આઠ) કલાકની કામગીરી કરે છે. એ વાત ખરી છે કે હાલના કામદારો જેવી દરેક ઝોનમાં સફાઈ કામદારો કામગીરી કરે છે. એ વાત ખરી છે કે હંગામી સફાઈ કામદારો માટેના ભરતી માટેના નીતિનિયમો બનાવેલા નથી. એ વાત ખરી નથી કે આ હંગામી કામદારોની ભરતીમાં તેમની લાયકાતો, આધાર કાર્ડ વિગેરે દસ્તાવેજો લેવામાં આવે છે. એ વાત ખરી છે કે રોજીંદા અને કાયમી કામદારોને એક સરખો પગાર અપાતો નથી." અત્રે એ પણ નોંધવું જરૂરી છે કે કોઈપણ કામદારોને કામના કલાકો મુજબ લઘુત્તમ વેતનથી ઓછો પગાર કે વેતન ચુકવવામાં આવેલ હોય તેવી કોઈ ફરીયાદ કરવામાં આવેલ નથી અને સમય અનુસાર લઘુત્તમ વેતનના દર બદલાતા તે મુજબ વેતન આપવામાં આવેલ હોવાની રજુઆત થયેલ છે.

જો રેકર્ડ ઉપરની હકીકતો જોવામાં આવે તો પ્રથમ પક્ષકાર તરફે માંગણાનું નિવેદન મહત્વની હકીકતો છુપાવી કરવામાં આવેલ હોય રદ થવાને પાત્ર જણાય છે. તેથી બીજા પક્ષકારની માંગણી મંજુર કરી શકાય નહી તથા જે માંગણીઓ મુકવામાં આવેલ છે તે મંજુર થવાને પાત્ર નથી. વધુમાં તેમની રજુઆત મુજબ આ સંસ્થા સ્થાનિક સ્વરાજયની સંસ્થા છે. પરંતુ તે ગુજરાત સરકારનું અંગ હોવાની રજુઆત ખોટી છે. સંસ્થાને લાગુ પડતા તમામ કાયદાઓ અને મજુર કાયદાઓ પણ સંસ્થા ધ્વારા ચુસ્તપણે પાલન કરવામાં આવેલ. સંસ્થાએ કોઈ કોર્ટના એવોર્ડનો ભંગ કરેલ નથી. તેથી બીજા પક્ષકારે માંગણાના નિવેદનમાં કરેલા આક્ષેપોનો ઈન્કાર કરી ઝોન પ્રમાણે ૮૫ દિવસ માટે જી.પી.એમ.સી. એકટની કલમ–૫૩(૩) નીચે રોજીંદા દરથી સફાઈ કામદારોની ભરતી કરવામાં આવેલ. પરંતુ સંસ્થાના રેકર્ડ ઉપર સફાઈ કામદારો ફરજ બજાવે છે તેનો તેમનો વિવાદ નથી. પરંતુ આ એકટ હેઠળ કમિશનરશ્રીને મળેલી સત્તા અનુસાર તદ્દન હંગામી ધોરણે ઋતુગત સમય માટે ખંડ સમયે સામૂહિક હુકમથી કામદારોની ભરતી કરવામાં આવે છે અને તેવી ઋતુ પુરી થઈ જતા તે સમયગાળો પુરો

થઈ જતા તેને નોકરીમાં લેવા ફરજીયાત હોતા નથી. તેઓને ચોકકસ કલાક માટે અને ચોકકસ દિવસો માટે લેવામાં આવે છે અને તે માટે નિમાયેલ કર્મચારીઓ માટે શ્રમ આયુકતની લેખિત પરવાનગી મેળવવાની કોઈ જોગવાઈ નથી. તેથી તેઓ ચોકકસ સમયગાળા માટે નિમાયેલા હોય ત્યારે તેમને જો ફરીથી નિમણૂક આપવામાં આવી ન હોય તો આઈ.ડી. એકટની કલમ–૩(૧) નો ભંગ થતો નથી. વધુમાં તેમણે દલીલો દરમ્યાન એવી રજુઆત કરેલ છે કે સફાઈની કામગીરી શરૂ કર્યા પછી કેટલીક કામગીરી મશીનો મારફત કરાવવામાં આવે છે. તેથી કોર્પોરેશનનો વિસ્તાર વધી જવાથી કામગીરી વધી ગઈ હોવાનું અને કર્મચારીઓ પાસે બમણું કામ લેવામાં આવતું હોવાની દલીલનો તેમણે ઈન્કાર કરેલ છે. વધુમાં તેમણે ઓગષ્ટ–૨૦૦૬ માં બીજા કોર્પોરેશનોની મદદ મેળવી કર્મચારીઓ બોલાવવામાં આવેલ. જયારે કોઈ કુદરતી આફતથી અથવા રોગચાળો ફાટી નીકળે તેવી પરિસ્થિતિમાં કમિશનરશ્રીને આ મુજબ તદ્દન હંગામી ધોરણે ખંડ સમયના કર્મચારીઓની નિમણૂક કરવાનો અધિકાર છે. જે કલમ–૫૩(૩) નીચે ૬૦ દિવસ સુધીની નિમણૂક આપવામાં આવે છે. આ અંગે કોઈ જાહેરાત આપવામાં આવતી નથી. પરંતુ સંબંધિત વોર્ડમાં કામગીરી અનુસાર તે અંગે પત્ર અથવા નોટીસ મુકવામાં આવે છે. તે રીતે ૨૦૧૬ માં ૮૫ દિવસ માટે અને ૨૦૧૭ માં ૬૦ દિવસ માટે કેટલાક કર્મચારીઓની નિમણૂક કરવામાં આવેલ. તે તદ્દન મર્યાદિત સમય માટે આનુષંગિક અને ખંડ સમય માટે એટલે કે સવારે ૪ (ચાર) કલાક અને બપોર પછી ૪ (ચાર) કલાક એમ જુદા જુદા સમયે જુદા જુદા કર્મચારીઓ ફરજ માટે બોલાવવામાં આવતા હતા. તેથી આ અંગેની કોઈ હકુમત આ ટ્રીબ્યુનલને નથી અને તે માટે તેમણે આ મુજબની ફરીયાદ કરવી હોય તો લેબર કમિશનરશ્રીને કરી શકે છે. લેબર કમિશનરશ્રી સમક્ષ અગાઉ આ અંગે કરવામાં આવેલી ફરીયાદો જે કામદારોએ કરેલ તે પણ રદ થયેલ છે. તેથી કહેવાતી કોઈ અયોગ્ય મજુરપ્રથા આચરવામાં આવેલ નથી. તદઉપરાંત જે ઓથોરીટી રજુ કરવામાં આવેલ છે તે ઓથોરીટીઓ કામદારોને મદદ કરતા નથી. તેઓને છઠ્ઠા કે સાતમા પગારપંચનો કોઈ લાભ આપી શકાતો નથી. અયોગ્ય મજુર પ્રથા અંગેનો કોઈ પુરાવો ટ્રીબ્યુનલ સમક્ષ રજુ કરવામાં આવેલ નથી કે કોઈ ચોકકસ આક્ષેપ કરવામાં આવેલ નથી.

પરંતુ સામાન્ય જનરલ આક્ષેપો કરવામાં આવેલા છે તે ખોટા છે. કોર્પોરેશનના આંક–૯ ના જવાબમાં પણ તે હકીકત જણાવેલ છે. આ કામદારોની જે નિમણૂક થઈ છે તે કોઈ શીડયુલ પોસ્ટ ઉપર નથી અને તે કોઈ ઓથોરીટી ધ્વારા મંજુર પણ કરવામાં આવેલ પોસ્ટ ઉપર નિમણૂક કરવામાં આવેલ નથી. આ સંસ્થા સામાજીક હિત માટે કામ કરતી સંસ્થા છે. કોઈ ધંધો કરનાર કે ઈન્ડસ્ટ્રી કે ફેકટરી આ કરાર માત્ર ૬૦ દિવસ માટે કરવામાં આવે છે અને તે જ રીતે અન્ય ૧૦૦૦ કર્મચારી ટેક્ષટાઈલ વિગેરે જુદા જુદા ખાતાઓમાં કામ કરતા હોય છે. વધુમાં આંક–૧૮ થી રાજેશ પાલજીભાઈ જોગદીયાની ઉલટતપાસ કરવામાં આવેલ છે. જેમાં પણ માંગણીઓ અંગેના શીડયુલનો ઈન્કાર કરેલ છે અને કોન્ટ્રાકટરના કર્મચરીઓને તેઓ ઓળખતા નથી કે જે કર્મચારીઓની સમકક્ષ પગાર માંગેલ છે. તે કર્મચારીઓને પણ પક્ષકાર તરીકે જોડેલ નથી. તેથી આ પ્રકારનો રેફરન્સ થઈ શકે નહી. જયારે કર્મચારીઓની મુદત પુરી થાય ત્યારે તેમને પી.એફ. ના નાણાં પરત આપવામાં આવે છે. આંક–૨૧ થી હિમાંશુ આર. ની જુબાની જોતા પણ આ રેફરન્સ મંજુર થઈ શકે તેમ નથી.

હવે જો ઉપરોકત હકીકત જોવામાં આવે તો કર્મચારી અને મ્યુનીસીપલ કોર્પોરેશન વચ્ચે કોઈ માલીક નોકરનો સંબંધ સ્થાપિત થતો નથી તથા હાલ જે કર્મચારીઓ છે તેઓ તેમનો રેફરન્સ કરવામાં આવેલ છે. તેઓ હાલ ફરજ ઉપર પણ નથી. વધુમાં કલમ–૧૦(૪) નીચે જો માલીક કામદારનો સંબંધ પુરવાર થાય તો જ માંગણીઓ થઈ શકે છે. તે સિવાય આ પ્રકારની માંગણી કે રેફરન્સ થઈ શકે નહી. વધુમાં તેમણે માંગણાના નિવેદન તરફ ધ્યાન દોરી રજુઆત કરેલ છે કે માંગણાનું નિવેદન જોવામાં આવે તો તેમાં યુનિયને સહી કરેલ છે. કોઈપણ કર્મચારીઓએ સહી કરેલ નથી. તેથી તેનો પુરાવો ધ્યાને લઈ શકાય નહી. તે કર્મચારીઓ પહેલા કામ કરતા હતા તે હાલ કામ કરતા નથી કે ફરજ ઉપર નથી. તેથી તેમને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો પ્રશ્ન જ ઉપસ્થિત થતો નથી. જો ફરજ પરના કર્મચારીઓ હોય તો તેમની શરતોમાં ફેરફાર ન થાય તે માટે રેફરન્સ થઈ શકે. તે સિવાય રેફરન્સ ચાલવાને પાત્ર નથી. રેફરન્સમાં કરેલ માંગણી અંગેનો કોઈ પુરાવો કે આક્ષેપો અંગેનો કોઈ પુરાવો રેકર્ડ પર રજુ થયેલ નથી. વધુમાં તેમણે આ સંબંધે આંક–૧૮ અને આંક–૨૬ થી રજુ

થયેલ જુબાની તેમજ કામદારોની ઉલટતપાસ પર ધ્યાન દોરી જે દસતાવેજી પુરાવાઓ રજુ કરેલ છે તેના ઉપર ધ્યાન દોરી કરવામાં આવેલ માંગણીઓ મંજુર થઈ શકે નહી. તેથી રેફરન્સ નામંજુર કરવા રજુઆત કરેલ છે.

આમ સમગ્ર રીતે જોતા ઉપરોકત કરેલ ચર્ચા અન્વયે કામદારોની માંગણીઓ મંજુર થઈ શકે તેમ નથી. બીજા પક્ષકાર તેમનો કેસ પુરવાર કરવામાં સફળ રહેલ નથી. તેથી ઉપરોકત સંજોગો અને કારણો જોતા આ કામે મુદ્દા નં.૧ નો નિર્ણય " **નકારાત્મક** " ઠરાવવામાં આવે છે.

ઉપરોકત તમામ ચર્ચા અને કારણો ધ્યાને લેતા મુદ્દા નં.ર સંબંધે છેવટનો હુકમ નીચે મુજબ કરવામાં આવે છે.

—:: હુકમ ::—

(૧) બીજા પક્ષકારનો સદરહુ રેફરન્સ રદ કરવામાં આવે છે.

(૨) રેફરન્સ કેસના સંજોગો જોતા ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

સ્થળ : સુરત.
તારીખ : ૩૦/૦૧/૨૦૨૪.

(એચ.એ. શાહ)
જી.જે. ૦૦૫૫૦
સભ્ય,
ઔધોગિક અદાલત,
સુરત.