

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

DISCLAIMER: The translated judgement in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

અમદાવાદ ખાતે ગુજરાતની વડી અદાલતમાં

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અરજી નં. ૨૫૪/૨૦૨૦

આર/વિશેષ નાગરિક અરજી નં. ૩૩૫૪ /૨૦૦૯

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયાધ્યક્ષશ્રી એ. એસ. સુપેહિયા

અને

માનનીય ન્યાયાધ્યક્ષશ્રી ગીતા ગોપી

રિપોર્ટિંગ માટે મંજૂર

હા.

ના.

✓

જગદીશચંદ્ર હર્ષદભાઈ દવે

વિરુદ્ધ

ડિપાર્ટમેન્ટ એક્ઝિક્યુટિવ એન્જિનિયર અને અન્ય

દેખાવ:

પ્રતિવાદી (ઓ) નં. ૨ માટે કાઢી નાખવામાં આવેલ અપીલકર્તા (ઓ) નં. ૧
માટે શ્રી યોગેન એન પંડયા (૫૭૬૬)

પ્રતિવાદી (ઓ) નં. ૧ માટે પ્રતિવાદી (ઓ) નં. ૧ માટે શ્રી હાર્ડીપ એલ
મહીડા(૭૧૧૨)

કોરમ:માનનીય ન્યાાયમૂર્તિ શ્રી એ. એસ. સુપેહિયા

અને

માનનીય ન્યાાયમૂર્તિ શ્રી ગીતા ગોપી

તારીખ:૨૧/૦૪/૨૦૨૫ નો મૌખિક ચુકાદો

(દ્વારા: માનનીય ન્યાાયમૂર્તિ શ્રી એ. એસ. સુપેહિયા)

૧. હાલની અપીલ, શિર્ષક હેઠળની રિટ પિટિશનમાં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા ૨૬.૦૮.૨૦૧૯ ના રોજ આપવામાં આવેલા ચુકાદા સામે નિર્દેશિત છે, જેમાં અને જેના દ્વારા વિદ્વાન સિંગલ જજ સુરેન્દ્રનગરની શ્રમ અદાલત દ્વારા ૧૯.૧૨.૨૦૦૮ ના રોજ ૧૯૯૬ ના સંદર્ભ (એલસીએસ) નં. ૧૧૬ હેઠળ સંદર્ભ કાર્યવાહીને નકારી કાઢવાના આદેશને પડકારતી રિટ પિટિશનને નકારી કાઢવામાં ખુશ થાય છે.

૨.વિદ્વાન વકીલ શ્રી પંડ્યાએ રજૂઆત કરી છે કે વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદા અને આદેશને રદ કરવો અને રદ કરવો જરૂરી છે કારણ કે વિદ્વાન સિંગલ જજ એ હકીકતની કદર કરવામાં નિષ્ફળ ગયા છે કે અપીલકર્તા-કામદારની સેવાઓને સમાપ્ત કરતી વખતે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ (ત્યારબાદ "અધિનિયમ" તરીકે ઓળખવામાં આવે છે) ની કલમ ૨૫જી અને ૨૫એચ ની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન થયું હતું. હરજિંદર સિંહ વિરુદ્ધ પંજાબ સ્ટેટ પેરહાઉસિંગ કોર્પોરેશન, (૨૦૧૦) ૩ એસસીસી સી. ૧૯૨ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના ચુકાદા પર આધાર રાખતી વખતે, એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે કાયદાની કલમ ૨૫જીની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન સાબિત કરવા માટે, જેમાં 'પહેલા આવો છેલ્લે જાઓ' ની કલ્પના કરવામાં આવી છે, કામદાર માટે તે સાબિત કરવાની જરૂર નથી કે તેણે ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું હતું.

૩.ઔદ્યોગિક વિવાદ (ગુજરાત) નિયમો, ૧૯૬૬ (ત્યારબાદ "નિયમો" તરીકે ઓળખવામાં આવે છે) ના નિયમ ૮૨ પર આધાર રાખતી વખતે, એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે પ્રતિવાદીઓએ અન્ય કોઈ દૈનિક મજૂરોની નિમણૂક કરતા પહેલા બરતરફ કરાયેલા કામદારને જાણ કરવી જોઈએ. તેમણે આંક ૩૬ તારીખ ૨૯.૦૧.૧૯૯૬ પરના દસ્તાવેજ તરફ ધ્યાન દોર્યું છે જે દર્શાવે છે કે ઇન્ટરવ્યૂ કર્યા પછી છ દૈનિક મજૂરોની નિમણૂક કરવામાં આવે છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે નિયમોના નિયમ ૮૪ ની જોગવાઈઓ અનુસાર, પ્રતિવાદીઓએ કોઈ

કારણદર્શક નોટિસ જારી કરી નથી અથવા અપીલકર્તાને જાણ કરી નથી, તેથી સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર કહી શકાય.તેમણે કાયદાની કલમ ૨ (ઓઓ) (બીબી) હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલી "છટણી" ની વ્યાખ્યાનો પણ ઉલ્લેખ કર્યો છે.

વિદ્વાન વકીલ શ્રી પંડ્યાએ સંદર્ભ કાર્યવાહીમાં આંક ૨૫ પર રજૂ કરાયેલા પ્રતિવાદીઓની ઉલટ તપાસનો પણ ઉલ્લેખ કર્યો છે, જેમાં સ્વીકારવામાં આવ્યું છે કે અપીલકર્તાની સમાપ્તિ પછી, તેમને કોઈ કામ આપવામાં આવ્યું ન હતું અને છ દૈનિક મજૂરોની નિમણૂક કરતા પહેલા તેમને ફરજો ફરી શરૂ કરવા માટે પણ જાણ કરવામાં આવી ન હતી.આમ, એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા વિવાદિત ચુકાદા અને આદેશ અને સંદર્ભ કાર્યવાહીને નકારી કાઢતી શ્રમ અદાલત દ્વારા તારીખ ૧૯.૧૨.૨૦૦૮ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા આદેશને રદ કરી શકાય છે અને બાજુ પર મૂકી શકાય છે અને પ્રતિવાદીઓને અપીલકર્તાને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવા માટે નિર્દેશ આપી શકાય છે.

જ.વર્તમાન અપીલનો વિરોધ કરતા વિદ્વાન વકીલ શ્રી જ્વાલિત સોનેજીએ રજૂઆત કરી છે કે શ્રમ અદાલતે સ્પષ્ટ રીતે નોંધ્યું છે કે કામદાર એટલે કે અપીલકર્તાએ એક વર્ષમાં તેમની સમાપ્તિ પહેલાં સતત ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું નથી અને તેઓ એપ્રિલ, ૧૯૯૪માં ૩૦ દિવસ માટે, મે, ૧૯૯૪માં ૩૧ દિવસ માટે, જૂન, ૧૯૯૪માં ૩૦ દિવસ માટે અને જૂન, ૧૯૯૫માં ૩૦ દિવસ

માટે ટૂંકા ગાળા માટે જ રોકાયેલા હતા.એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે પ્રતિવાદીઓએ ક્યારેય કામદારની વરિષ્ઠતા જાળવી નથી રાખી અને તેથી, કાયદાની કલમ ૨૫જી ની જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘનનો કોઈ મુદ્દો રહેશે નહીં. જ્યાં સુધી કાયદાની કલમ ૨૫એચની જોગવાઈઓના કથિત ઉલ્લંઘનની વાત છે, ત્યાં સુધી એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે પ્રતિવાદીઓએ વર્ષ ૧૯૯૬માં નિયમિત કર્મચારીઓ દ્વારા પદ ભરવા માટે જરૂરી ક્વાયટ હાથ ધરી હતી અને તેથી, પ્રતિવાદીઓને ફરીથી નોકરી મેળવવા માટે અપીલકર્તાને જાણ કરવાની ફરજ પાડી શકાતી નથી.સુરેન્દ્રનગર જિલ્લા પંચાયત વિરુદ્ધ દહ્યાભાઈ અમરસિંહ, (૨૦૦૫) ૮ એસસીસી સી. ૭૫૦ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્ણય પર વિદ્વાન વકીલ શ્રી જવાલિત સોનેજી દ્વારા રિલાયન્સ મૂકવામાં આવ્યું છે.આમ, એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે વર્તમાન અપીલને ધ્યાનમાં લેવામાં નહીં આવે.

૫.અમે સંબંધિત પક્ષો વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલોને લાંબા સમય સુધી સાંભળ્યા છે.

૬. તે અમારી સમક્ષ અપીલકર્તા-કામદારનો કેસ છે અને વિદ્વાન સિંગલ જજ અને શ્રમ અદાલત સમક્ષ પણ છે કે પ્રતિવાદીઓ દ્વારા તેને મૌખિક રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો હતો.તેમણે તેમના દાવાના નિવેદન, આંકડા માં ભારપૂર્વક જણાવ્યું છે કે તેઓ છેલ્લા એક વર્ષથી પ્રતિવાદી-બોર્ડ હેઠળ કામ કરી રહ્યા હતા, અને વરિષ્ઠતાનું ઉલ્લંઘન કરીને ૩૦.૦૬.૧૯૯૪ પર મૌખિક રીતે સમાપ્ત કરવામાં

આવ્યા હતા.એવો આક્ષેપ કરવામાં આવ્યો છે અપીલકર્તાએ જણાવ્યું હતું કે તેમની બરતરફી કાયદાની કલમ રપએફ, રપજી અને રપએચની જોગવાઈઓનું ઉદ્ધંધન છે.

૭.આ વિવાદની પરાકાષ્ઠા ૧૯૯૬ના સંદર્ભ (એલ. સી. એસ.) નં. ૧૧૬/૧૯૯૬ માં પરિણમી હતી, અને શ્રમ અદાલતે, તારીખના ૧૯.૧૨.૨૦૦૮ ના આદેશ દ્વારા, તેને નકારી કાઢ્યો છે, જે અપીલકર્તા દ્વારા શીર્ષકવાળી રિટ પિટિશન દાખલ કરીને કરવામાં આવી હતી, જેને વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પણ નકારી કાઢવામાં આવી છે.

૮.અપીલકર્તા-કર્મચારીએ શ્રમ અદાલત સમક્ષ પોતાની નોકરી સાબિત કરતા કોઈ દસ્તાવેજ પુરાવા રજૂ કર્યા ન હતા, પરંતુ પ્રતિવાદી-બોર્ડે આંકર૭ અને ૩૩ પર મસ્ટર રોલ રજૂ કર્યો હતો જે દર્શાવે છે કે અપીલકર્તાએ માત્ર કુલ ૧૫૨ દિવસ કામ કર્યું હતું.આંકર૭ થી ૩૩ પર મસ્ટર રોલ્સમાંથી બહાર આવતા કાર્યકારી દિવસોની વિગતો નીચે મુજબ છે:

એપ્રિલ, ૧૯૯૪-- ૩૦ દિવસ

મે, ૧૯૯૪---૩૧ દિવસ

જૂન, ૧૯૯૪-૩૦ દિવસ

મે, ૧૯૯૫---૩૧ દિવસ

જૂન, ૧૯૯૫-૩૦ દિવસ.

આ મસ્ટર રોલ્સ અપીલકર્તા દ્વારા વિવાદિત નથી.ઉપરોક્ત મસ્ટર રોલને ધ્યાનમાં રાખીને અને અપીલકર્તા-કામદારના કામકાજના દિવસોને ધ્યાનમાં રાખીને, શ્રમ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો છે કે તેણે તેની સમાપ્તિ પહેલા ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ ઠરાવ્યું નથી, તેથી આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫એફ ની જોગવાઈ આકર્ષિત થતી નથી.આમ, ઉપરોક્ત હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને અને અપીલકર્તા-કર્મચારીના માંગ નિવેદનના પ્રકાશમાં, અમને એવું લાગતું નથી કે કાયદાની કલમ ૨૫એફની જોગવાઈઓનું કોઈ ઉલ્લંઘન થયું છે, કારણ કે તે તેની સમાપ્તિ પહેલા માત્ર ૧૫૨ દિવસ માટે જ કામ કરતો હતો અને નિઃ શંકપણે તેણે કાયદાની કલમ ૨૫એફની જોગવાઈઓને આકર્ષવા માટે ૨૪૦ દિવસ પૂરા કર્યા નથી.

૯.જ્યાં સુધી કાયદાની કલમ ૨૫જી અને ૨૫એચ ના ઉલ્લંઘનની વાત છે, અમે પ્રતિવાદી-બોર્ડ દ્વારા આંક ૨૫ પર દાખલ કરવામાં આવેલા સોગંદનામાનો સંદર્ભ લઈ શકીએ છીએ.સોગંદનામામાં ખાસ ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે કે અપીલકર્તા મુખ્યત્વે દુષ્કાળમાં ગામવાસીઓને પાણી પૂરું પાડવા માટે રોકાયેલા હતા.શ્રમ અદાલત સમક્ષ તેમના મૌખિક પુરાવામાં, દુષ્કાળ દરમિયાન તેમની નોકરી વિશે અપીલકર્તા વતી મૂકવામાં આવેલા પ્રશ્ન પર, બોર્ડના સાક્ષીએ ખાસ કરીને જુબાની આપી છે કે અપીલકર્તા માત્ર મૌખિક રીતે કામની જરૂરિયાત

અનુસાર દુષ્કાળ દરમિયાન રોકાયેલો હતો, અને ૩૦.૦૬.૧૯૯૪ પછી, તે કામ પર રોકાયેલો નથી.આમ, અપીલકર્તાને દુષ્કાળ દરમિયાન પાણી પુરવઠા માટે સમયાંતરે ચોક્કસ હેતુ માટે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.મસ્ટર રોલ એ સાબિત કરે છે કે ઉનાળા દરમિયાન તેની સગાઈ થઈ છે.જૂન, ૧૯૯૪ અને મે, ૧૯૯૫માં તેમની નોકરી વચ્ચે લગભગ એક વર્ષનું અંતર છે.આમ, તેમની કામગીરી માત્ર દુષ્કાળ દરમિયાન પાણી પૂરું પાડવા માટે હતી, પાણી પુરવઠાની ચોક્કસ યોજના માટે.આ તબક્કે, દહ્યાભાઈ અમરસિંહ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્ણયનો સંદર્ભ લો.સુપ્રીમ કોર્ટે કાયદાની કલમ ૨ (૦૦) સાથે વાંચીને કાયદાની કલમ ૨૫૭ અને ૨૫એચ ની જોગવાઈઓની તપાસ કરતી વખતે આ રીતે અવલોકન કર્યું છે:—

“ કલમ ૨૫૭ અને ૨૫એચનું પાલન ન કરવાના સંદર્ભમાં એમ કહેવું પૂરતું છે કે અપીલકર્તા દ્વારા તપાસ કરાયેલા સાક્ષી વિનોદ મિશ્રાએ જણાવ્યું છે કે દૈનિક વેતન વિભાગ દ્વારા કોઈ વરિષ્ઠતા યાદી જાળવવામાં આવી ન હતી.કામદારની નિયમિત નોકરીની ગેરહાજરીમાં, અપીલકર્તા પાસેથી દૈનિક વેતન પર રોકાયેલા કર્મચારીઓની વરિષ્ઠતાની સૂચિ જાળવવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવતી ન હતી અને પ્રતિવાદી દ્વારા વરિષ્ઠતાની સૂચિ અને તેની કહેવાતી વરિષ્ઠતાના અસ્તિત્વ અંગે કોઈ પુરાવા ન હોવાને કારણે કાયદાની જોગવાઈઓનું પાલન ન કરવા બદલ તેને કોઈ રાહત આપી શકાતી ન હતી. જ્યારે

વરિષ્ઠતાની યાદી અસ્તિત્વમાં હોવાનું સાબિત થયું હોય અને પછી અદાલત સમક્ષ રજૂ કરવામાં ન આવ્યું હોય ત્યારે જ અદાલતો અપીલકર્તા સામે પ્રતિકૂળ તારણ કાઢી શકતી હતી.પક્ષને પ્રતિકૂળ તારણ કાઢવા માટે અદાલતને હકદાર બનાવવા માટે, અદાલતને સંતોષ થવો જોઈએ કે પુરાવા અસ્તિત્વમાં છે અને તે સાબિત થઈ શકે છે.”

નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે આથી એવો નિર્ધાર કર્યો છે કે, નિયમિત રોજગારીના અભાવમાં, રોજમદાર કર્મચારીઓની સિનિયોરિટી યાદી નિભાવવાની નિમણૂંકદાતા પાસેથી અપેક્ષા રાખવામાં આવતી નથી અને સિનિયોરિટી યાદીની સાબિતીના અભાવમાં, કાયદાની કલમ ૨૫-જી (૨૫જી) અને ૨૫-એચ (૨૫એચ) ની જોગવાઈઓના અનાદર બદલ રોજમદારને કોઈ રાહત આપી શકાય નહીં. કામદારે નિયમોના નિયમ ૮૧ અને ૮૨ પર આધાર રાખ્યો છે, જે નીચે મુજબ વંચાણે લેવાના રહે છે:-

“૮૧. કામદારોની વરિષ્ઠતાની યાદી જાળવવી.

નોકરીદાતાએ ચોક્કસ શ્રેણીના તમામ કામદારોની યાદી તૈયાર કરવી પડશે, જેમાંથી તે શ્રેણીમાં તેમની સેવાની વરિષ્ઠતા અનુસાર છટણી કરવાનું વિચારવામાં આવે છે અને તેની એક નકલ છટણીની વાસ્તવિક તારીખના ઓછામાં ઓછા સાત દિવસ પહેલા ઔદ્યોગિક સંસ્થાના પરિસરમાં સ્પષ્ટ જગ્યાએ નોટિસ બોર્ડ પર મૂકવી પડશે.

૮૨. બરતરફ કરાયેલા કામદારોની પુનઃનિયુક્તિ.

(૧) જ્યાં કોઈ કામદારને બરતરફ કરવામાં આવે છે અને નોકરીદાતા કોઈ પણ વ્યક્તિને પોતાની નોકરીમાં લેવાની દરખાસ્ત કરે છે, ત્યારે તે બરતરફ કરાયેલા કામદારોને નીચેની રીતે પુનઃ રોજગાર માટે પોતાને રજૂ કરવાની તક આપશે, એટલે કે –

(ક) જો ભરવાની ખાલી જગ્યાઓની સંખ્યા પચાસથી ઓછી ન હોય, તો તે જે વિસ્તારમાં ઔદ્યોગિક સંસ્થા આવેલી છે તે વિસ્તારમાં ફરતા ગુજરાતી અખબારમાં ભરવાની ખાલી જગ્યાઓની વિગતો આપતી સૂચના પ્રકાશિત કરશે;

(બી) અન્ય કોઈ પણ કિસ્સામાં તે નોંધાયેલ ટપાલ દ્વારા આવી કોઈ પણ ખાલી જગ્યાઓ પર નિમણૂક માટે લાયક એવા દરેક નિવૃત્ત કામદારોના છેલ્લા જાણીતા સરનામાં પર, ભરવાની ખાલી જગ્યાઓની વિગતો આપતી સૂચના મોકલશે;

અને આવી નોટિસના પ્રકાશનની તારીખથી અથવા છેલ્લી નોટિસ મોકલવાની તારીખથી સાત દિવસ વીતી ગયા હશે.

પરંતુ જ્યાં ખાલી જગ્યાઓને સૂચિત કરવાના સંબંધમાં ઔદ્યોગિક સંસ્થાના કોઈ સ્થાયી આદેશોમાં જોગવાઈઓ હોય, ત્યાં આવી ખાલી

જગ્યાઓ અંગે નોટિસ પ્રકાશિત કરવામાં આવશે અથવા આવા સ્થાયી આદેશો અનુસાર આપવામાં આવશે:

વધુમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે જો નોકરીદાતાને લેખિતમાં પૂરતું કારણ દર્શાવ્યા વિના બરતરફ કરાયેલ કામદાર, આ પેટા-નિયમ હેઠળ નોકરીદાતા દ્વારા તેને મોકલવામાં આવેલી જાહેર સૂચના અથવા વ્યક્તિગત સૂચનામાં નિર્દિષ્ટ તારીખ અથવા તારીખો પર ફરીથી નોકરી માટે રજૂ થતો નથી, તો નોકરીદાતા તેને પછીના કોઈપણ પ્રસંગે ભરી શકાય તેવી ખાલી જગ્યાઓની જાણ કરી શકશે નહીં.

(૨) પેટા-નિયમ (૧) માં ઉલ્લેખિત નોટિસની નકલ સમય-રક્ષકની કચેરીમાં, ઔદ્યોગિક સંસ્થાના મુખ્ય પ્રવેશદ્વાર પર અને તેના વિભાગના કિસ્સામાં પણ સંબંધિત વિભાગમાં પ્રદર્શિત કરવામાં આવશે.

(૩) જ્યારે પણ પેટા-નિયમ (૧) હેઠળ નોટિસ આપવામાં આવે છે, ત્યારે નોકરીદાતાએ સાથે સાથે ઔદ્યોગિક સંસ્થા સાથે જોડાયેલા કામદારોના ટ્રેડ યુનિયન અથવા યુનિયનને તેની વિગતો આપીને ભરવાની ખાલી જગ્યાઓની જાણ કરવી પડશે.

(૪) જો એમ્પ્લોયર ખાલી જગ્યાઓ ભરવા માટે ડિકેઝ્યુલાઈઝેશન સ્કીમ અથવા વિસ્તારના એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જની સહાય માંગે છે, તો તે સ્કીમ અથવા એક્સચેન્જના મેનેજરને, જે પણ કેસ હોય તે જાણ કરશે કે, તેમના બરતરફ કરાયેલા કર્મચારીઓના નામ, જેમ કે યોજના અથવા એક્સચેન્જમાં નોંધાયેલા હોય, તેમને અન્ય કોઈપણ યોગ્ય ઉમેદવારોના નામ સાથે રજૂ કરી શકાય છે.

(૫) આ નિયમ અનુસાર પુનઃનિયોજિત કામદારો સંબંધિત માહિતી નિયોક્તા દ્વારા ફોર્મ ૨૪-એ માં શ્રમ કમિશનર, અમદાવાદ અને નાયબ શ્રમ કમિશનર, અમદાવાદને આવી પુનઃનિયુક્તિની તારીખથી પંદર દિવસની અંદર મોકલવામાં આવશે.”

૧૧.ઉપરોક્ત નિયમ ૮૧ એ "ચોક્કસ શ્રેણી" માં તમામ કામદારોની યાદી તૈયાર કરવાનો ઉદ્દેશ કરે છે, જેમાંથી તે શ્રેણીમાં તેમની સેવાની વરિષ્ઠતા અનુસાર છટણી કરવાનું વિચારવામાં આવે છે.વર્તમાન કેસમાં, પ્રતિવાદીઓએ ભારપૂર્વક જણાવ્યું છે કે તેમના દ્વારા અપીલકર્તા-કામદારની સરખામણીમાં કોઈ ચોક્કસ શ્રેણીના દૈનિક મજૂરોની કોઈ વરિષ્ઠતા યાદી રાખવામાં આવી ન હતી, જે દુષ્કાળ દરમિયાન પાણી પૂરું પાડવા માટે અવારનવાર રોકાયેલા હતા અને તેથી, અમારા મતે, નિયમોના નિયમ ૮૧નું કોઈ ઉલ્લંઘન નથી.તેથી, સિક્વલ તરીકે, આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫જી ની જોગવાઈ આકર્ષિત થશે નહીં.

૧૨.જ્યાં સુધી કલમ રપએચ ના કથિત ઉદ્ધંધનને નિયમ સાથે વાંચવામાં આવે છે

૮૨ નિયમોની બાબતમાં, અમને અપીલકર્તાની રજૂઆતમાં યોગ્યતા મળતી નથી.બરતરફ કરાયેલા કામદારોને પુનઃ રોજગાર માટે પોતાને પ્રસ્તુત કરવાની તક, નિયમોના નિયમ ૮૨ ના પેટા-નિયમ (૧) ની કલમ (એ) માં સમાયેલી છે.કલમ (એ) માં સ્પષ્ટ રીતે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે કે જો ભરવાની 'ખાલી જગ્યાઓ' ની સંખ્યા પંચી ઓછી ન હોય, તો નોકરીદાતાએ સંબંધિત વિસ્તારના અખબારમાં પ્રકાશિત કરવું પડશે જેમાં ઔદ્યોગિક સંસ્થા સ્થિત છે, ભરવાની 'ખાલી જગ્યાઓ' ની વિગતો આપતી સૂચના આપવી પડશે અને અન્ય કોઈપણ કિસ્સામાં, નોકરીદાતાએ આવી કોઈપણ ખાલી જગ્યાઓ પર નિમણૂક માટે પાત્ર દરેક નિવૃત્ત કામદારોના છેલ્લા જાણીતા સરનામાં પર રજિસ્ટર પોસ્ટ મોકલવી પડશે.આમ, નિયમ ૮૨ માં ઉપયોગમાં લેવાતી ભાષા કામદારોને પ્રાધાન્ય આપીને "ખાલી જગ્યાઓ" ભરવા માટે છે, જેમને છૂટા કરવામાં આવે છે.વર્તમાન કેસમાં એવો આક્ષેપ કરવામાં આવે છે કે અપીલકર્તાને બરતરફ કર્યા પછી વર્ષ ૧૯૯૬માં આંકડક પર આદેશ દ્વારા ૬ નવા કામદારોની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, તેથી પ્રતિવાદી-બોર્ડને ઉપરોક્ત જોગવાઈ દ્વારા નવા કામદારોની નિમણૂક કરતા પહેલા તેમને જાણ કરવાની ફરજ પાડવામાં આવી હતી.આંકડક પરની નિમણૂકનો આદેશ દર્શાવે છે કે પ્રતિવાદી-બોર્ડ જાહેરાત જારી કર્યા પછી અને ઇન્ટરવ્યૂ કર્યા પછી દૈનિક મજૂરોની નિમણૂક કરી

હતી.આથી, નિયમ ૮૨ની જોગવાઈને આકર્ષવા માટે દુષ્કાળ દરમિયાન પાણી પૂરું પાડવાનું સમાન કામ કરવા માટે આવી વ્યક્તિઓની તેમની જગ્યા/ખાલી જગ્યામાં નિમણૂક કરવામાં આવી હતી તે સાબિત કરવાનો બોજ કામદાર પર છે.જે રીતે આ ૬ દૈનિક મજૂરોની નિમણૂક કરવામાં આવે છે તે સૂચવે છે કે તેમની નિમણૂક નિયમિત પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા પછી કરવામાં આવે છે, અને તેમની નિમણૂક અપીલકર્તાની સમાન ગણી શકાય નહીં, જે દુષ્કાળ દરમિયાન ચોક્કસ કામ કરવા માટે દૈનિક વેતન તરીકે રોકાયેલા હતા.તેથી, કલમ ૨૫એયની જોગવાઈને આકર્ષિત કરવામાં આવશે નહીં.આમ, અમને નિયમોના નિયમ ૮૨ સાથે વાંચેલા આઈ. ડી. અધિનિયમની કલમ ૨૫એયની જોગવાઈમાં કોઈ ઉલ્લંઘન જોવા મળતું નથી.

૧૩.જો કે, અમે શ્રમ અદાલત દ્વારા નોંધાયેલા તારણો સાથે સહમત નથી, જેમ કે વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પુષ્ટિ કરવામાં આવી છે કે આઈ. ડી. એક્ટની કલમ ૨૫ જી અને એયની જોગવાઈને આકર્ષિત કરવામાં આવશે નહીં કારણ કે અપીલકર્તાએ ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું નથી; જો કે, ઉપરોક્ત વિશ્લેષણને ધ્યાનમાં રાખીને, અમે આ બાબતને વધુ ખાસ કરીને ૩૦ વર્ષ પસાર થવાના પગલે રિમાન્ડ કરવા માટે ઈચ્છુક નથી.

૧૪.આમ, હાલની અપીલ નિષ્ફળ જાય છે અને તેને નકારી કાઢવામાં આવે છે.

(એ. એસ. સુપેરિયા,માનનીય ન્યાયમૂર્તી શ્રી)

(ગીતા ગોપી,માનનીય ન્યાયમૂર્તી શ્રી)

વિષય:

This judgment has been translated using AI Tool - SUVAS.

=====

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

DISCLAIMER: The translated judgement in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.