Ref. (L.C.V) Case No. 95-2016

રજુ તારીખ	૨૮	૦૭	૨૦૧૬
દાખલ તારીખ	૨૮	૦૭	૨૦૧૬
ફેસલ તારીખ	૨૬	૦૮	૨૦૨૨
અવધિ	વર્ષ	માસ	દિવસ
	૦૬	૦૦	૨૯

મે. વલસાડ ખાતેના મજુર અદાલતના પ્રિસાઈડીંગ ઓફીસરશ્રી એમ.એલ.ચોથાણી સાહેબ સમક્ષ, મુ. વલસાડ.

રેફરન્સ (એલ.સી.વી.) નં.૯૫/૨૦૧૬.
આંક:-૨૫.

પ્રથમ પક્ષકાર:- રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફીસરશ્રી,
આહવા ઉતર, ડાંગ ડીવીઝન,
પીપલાઈદેવી રેંજ, મુ. પો. પીપલાઈદેવી,
તા. સુબીર, જી.ડાંગ.

-: વિરૂધ્ધ :-

બીજા પક્ષકાર:- શ્રી ચંદુ ડુબા પવાર,
મુ.ગડદ, પો. મોરઝીરા,
તા. આહવા, જી.ડાંગ.

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે : વિદ્ધવાન બન.શ્રી આર.આર. ગાંધી.
બીજા પક્ષકાર તરફે : વિદ્ધવાન વકીલશ્રી એ.એન. ઈંટવાલા.

-: એવોર્ડ :-

(૧) આ કામના પક્ષકારો વચ્ચેના ઔધોગિક વિવાદ આઈ.ડી.એકટની કલમ-૧૦ (૧) સી હેઠળ મદદનીશ શ્રમ આયુકતશ્રી, વલસાડ તરફથી હુકમ ક્રમાંક:એચ.એસ.એસ.એચ.એમ.સી./૫૮૯૫/ એ.જે./આઈ.ડી.આર./એફ:૧૪૯/૨૦૧૫, તા.૨૧/૦૭/૨૦૧૬નાં રોજ મજુર અદાલત, વલસાડને ન્યાયનિર્ણય અર્થે અત્રેની અદાલતને સુપરત કરેલ છે. રેફરન્સની અનુસુચિ નીચે મુજબ છે.

(૨) આ રેફરન્સની અનુસુચિ પ્રમાણે બીજા પક્ષકાર કામદારશ્રી ચંદુ ડુબા પવારે ને તેની અસલ જગ્યાએ પડેલા દિવસોનાં પગાર સહીત નોકરીમાં સાતત્ય સાથે પુન:સ્થાપિત કરવા કે કેમ ? તેનો ન્યાય નિર્ણય કરવાનો છે.

(૩) આ કામના બીજા પક્ષકાર કામદારે આંક-૫ થી તેઓનું લેખિત માંગણાં નિવેદન રજુ કરી જણાવે છે કે, બીજા પક્ષકાર કામદાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનાં જંગલ સરંક્ષણ વિભાગમાં છેલ્લા ૩ વર્ષથી વોચમેન (જંગલ સંરક્ષણ) તરીકેનાં હોદા ઉપર કાયમી પ્રકારનું કામ નિયમીત, ખંતપુર્વક અને પ્રમાણિકતા થી કરતા હતા અને છેલ્લે માસીક રૂ.૫,૮૯૭/- પગાર ચુકવવામાં આવતો હતો અરજદાર કામદારનો નોકરીનો સમયગાળો નિષ્કંલક રહયો છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા સીસ્ટેમેટીક એકટીવીટી કરતી સંસ્થા છે, બીજા પક્ષકાર કામદારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં જંગલનાં પ્રાણીઓ, જીવો, વનસ્પતિઓ, લાકડાઓનું સરંક્ષણ કરવાની કામગીરી કરવાની

રહેતી, બીજા પક્ષકાર કામદારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં પોતાની કામગીરીનાં ભાગરૂપે વૃક્ષો તથા છોડનાં રોપાઓ ઉછેરવા, રોપાની સાર–સંભાળ અને દેખરેખ રાખવાની કામગીરી કરવાની રહેતી, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં જંગલમાં ઉત્પન્ન થતી વનસ્પતિઓ, લાકડાઓ તથા વન્ય પદાર્થો વિગેરેનું વેચાણને લગતી કામગીરી વ્યવસ્થિત રીતે કરવામાં આવે છે. બીજા પક્ષકાર કામદારનો ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનીયમ, ૧૯૪૭ની કલમ–૨(એસ) મુજબ કામદારની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થાય છે જયારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનો ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનીયમ, ૧૯૪૭ની કલમ–૨(જે) મુજબ ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થાય છે, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને લઘુતમ વેતન ધારો તથા અન્ય મજુર કાયદાઓ લાગુ પડે છે જે તમામ મજુર કાયદાઓનું પાલન કરવાની પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાની કાયદેસરની ફરજ અને જવાબદારી છે, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં ૫૦૦ થી વધુ કામદાર/કર્મચારીઓ કાયમી ધોરણે નોકરી કરે છે તેમ છતાં પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તરફથી બીજા પક્ષકાર તથા અન્ય કામદારોને મજુર કાયદાઓ જેવા કે લઘુતમ વેતન ધારો, પ્રોવીડન્ડ ફંડ, બોનસ, ગ્રેજયુઈટી વિગેરે મજુર કાયદાઓનાં કોઈ લાભો આપવામાં આવતા નથી. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તરફથી બીજા પક્ષકાર કામદારને નિમંણુક પત્ર આપવામાં આવેલ ન હતું કે કાયદેસર રીતે આપવા જોઈતા નોકરી અંગેનાં પુરાવાઓ જેવા કે, ફોટા સાથેનાં ઓળખકાર્ડ, હાજરી કાર્ડ, પગાર ચિઠી, હકક રજા કાર્ડ વિ. માંગવા છતાં તે આપવામાં આવતા ન હતા, બીજા પક્ષકારને કાયદેસર રીતે મળવાપાત્ર ભરપગારની રજાઓ જેવી કે હકક રજા, માંદગીની રજા, તહેવારની રજા, આકસ્મિક રજા, અઠવાડીક રજા વિ. રજાઓનાં લાભ નોકરી દરમ્યાન આપવામાં આવતા ન હતા કે ભેગી થયેલી રજાઓનું વર્ષનાં અંતે નાંણામાં રૂપાંતર કરી આપવામાં આવતું નહી, બીજા પક્ષકાર કામદારને રોજમદાર કામદારો માટેનાં પગાર પત્રક, વાઉચર ઉપર સહી કરાવી માસોમાસ પગારની ચુકવણી કરવામાં આવતી ન હતી, બીજા પક્ષકાર કામદારનાં ખરેખર હાજરીનાં દિવસો કરતા બદઈરાદાપુર્વક ઓછી હાજરી દર્શાવી પગાર ચુકવવામાં આવતો હતો, બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં ૩૦–૩૧ દિવસ નોકરીની ફરજ બજાવવા છતાં ગેરકાયદેસર રીતે ૨૦ થી ૨૫ દિવસનો પગાર ચુકવવામાં આવતો હતો જે બાબતે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનાં અધિકારીઓ સાથે મૌખિક રીતે રજુઆત કરવા છતાં ઘ્યાને લેતા ન હતા આમ, કરીને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ અનફેર લેબર પ્રેકટીશનું આચરણ કરેલ છે. બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનાં રેંજ ફોરેસ્ટ ઓફીસરશ્રી રોહીદાસ આહીરે કોઈપણ જાતનાં વ્યાજબી કારણ વગર કે ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનીયમ, ૧૯૪૭ની કલમ–૨૫(એફ)ની આજ્ઞાતમ જોગવાઈનું પાલન કર્યા વગર તા.૦૧/૦૬/૨૦૧૫નાં રોજ મૌખિક હુકમ આપી ખોટી, ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી અને મનસ્વી રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલ હતા જે સમયે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તરફથી બીજા પક્ષકાર કામદારને ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનીયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ–૨૫(એફ) મુજબની એક માસની નોટીસ કે નોટીસ પગાર તથા છટણી વળતર, ગ્રેજયુઈટી, બોનસ વિગેરે કાયદેસરનાં હકકોનાં કોઈ નાંણાની ચુકવણી કરવામાં આવેલી નથી. બીજા પક્ષકાર કામદાર જે પ્રકારની કામગીરી કરતા હતા તેવા   પ્રકારની કામગીરી નવા કામદારને રોકી કરવામાં આવી રહેલ છે, બીજા પક્ષકાર કામદાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં સીનીયર કામદાર હોવા છતાં નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર, રીતે છુટા કરવામાં આવેલા છે. નોકરીમાંથી છુટ્ટા કર્યા બાદ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં દરરોજ ફરજ પર હાજર રહેતા હોવા છતાં નોકરીમાં રાખવામાં આવેલા નથી. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાની નોકરી દરમ્યાન બીજા પક્ષકાર કામદારની ફરજ દરમ્યાન કહેવાતી ગેરવર્તણુંક સંબધે કયારેય કોઈ મેમો, નોટીસ, કારણદર્શક નોટીસ, ચાર્જશીટ વિ. આપવામાં આવેલ નથી કે કુદરતી ન્યાયનાં સિઘ્ધાંત મુજબ બચાવની કોઈ તક આપ્યા વિના ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી છુટ્ટા કરેલ છે, બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં નોકરીની શરૂઆત થી છેવટ સુધી દરવર્ષે ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનીયમ,૧૯૪૭ની

કલમ–૨૫(બી) મુજબ સળંગ ૨૪૦ દિવસ કરતા વધુ દિવસ નોકરીની ફરજ બજાવેલ હતી, બીજા પક્ષકાર કામદારને નોકરીમાંથી છુટ્ટા કરતા મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રી, વલસાડ સમક્ષ ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનીયમ, ૧૯૪૭ની કલમ–૧૦(૧) હેઠળ ફરીયાદ દાખલ કરવામાં આવેલી, મદદનીશ મજુર કમિશ્નર સમક્ષની સમાધાન કાર્યવાહી દરમ્યાન બીજા પક્ષકાર કામદારને નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવા કે સમાધાન કરવા તૈયારી ન બતાવતા હાલનો રેફરન્સ અત્રેની અદાલતને રીફર કરેલ છે. બીજા પક્ષકાર કામદારને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાંથી છુટ્ટા કર્યા બાદ અન્ય જગ્યાએ નોકરી મેળવવા અનેક પ્રયત્નો કરવા છતાં કામ મળેલ નથી અને આજદિન સુધી સતત બેકાર છે, બીજા પક્ષકારને અન્ય કોઈ આવકનું સાધન ન હતુ, બીજા પક્ષકાર આજે પણ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નોકરીમાં રાખે તો જવા તૈયાર છે તેમ જણાવી પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં પડોલ દિવસોનાં પુરેપુરા પગાર સાથે પુન:સ્થાપિત થવા દાદ માંગેલ છે.

(૪) પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક–૧૨ થી જવાબ રજુ કરેલ છે અને જવાબમાં જણાવેલ છે કે, બીજા પક્ષકારે તેમની હાલની અરજી કાયદેસરની નથી, પ્રથમ પક્ષકાર વિરૂધ્ધ ચાલી શકતો ન હોય અરજી પ્રથમ દર્શને રદ થવાને પાત્ર ઠરે છે, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનો ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનીયમ ૧૯૪૭ની કલમ–૨(જે) ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થતો નથી તેમજ બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં તદ્દન હંગામી ધોરણે બીનકુશળ રોજમદાર સીઝનલ કામગીરી માટે રાખવામાં આવેલ હોય, બીજા પક્ષકારનું ઔદ્યોગિક તકારાર અધિનીયમ ૧૯૪૭ની કલમ–૨(એસ) મુજબ કામદારની વ્યાખ્યામા સમાવેશ થતો નથી. બીજા પક્ષકાર કામદારે નોકરીમાંથી છુટ'ા કર્યા તારીખ અગાઉનાં એક વર્ષ દરમ્યાન બીજા પક્ષકારે ઔદ્યોગિક તકારાર અધિનીયમ ૧૯૪૭ની કલમ–૨૫(બી) મુજબ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં સળંગ ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ નથી, બીજા પક્ષકારે તેમનાં માંગણા નિવેદનમાં જણાવેલ કહેવાતી નોકરીમાંથી છુટ્ટા કર્યા તારીખે બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ છુટ્ટા કરેલા નથી. બીજા પક્ષકારે તેમનાં માંગણા નિવેદનમાં જે દાદ માંગેલ છે તે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા પાસે મેળવવા હકકદાર નથી કે તે અંગે પ્રથમ પક્ષકારની કાયદેસરની કોઈ જવાબદારી નથી જેથી બીજા પક્ષકારનો હાલનો રેફરન્સ ખર્ચ સહીત રદ કરવા જવાબમાં જણાવેલ છે.

(૫) આ કામે બીજા પક્ષકાર તરફે મૌખિક પુરાવો રજુ કરવામાં આવલો નથી માત્ર દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરવામાં આવેલ છે જે નીચે મુજબ છે.

<u>–:બીજા પક્ષકારનો આંક–૦૭ થી દસ્તાવેજી પુરાવો:–</u>

ક્રમ	આંક/ નિશાની	વિગત	તારીખ
૧	૭/૧	બીજા પક્ષકાર તથા અન્ય કામદારે પ્રથમ પક્ષકારને માંગણાનું નિવેદન રજી.એ.ડી.પોષ્ટ મારફતે મોકલાવેલ તે અંગેનો ફોરવર્ડીંગ લેટરની સ્થળપ્રત.	૨૯/૦૯/૨૦૧૬
૨	૭/૨	––એજન–– અનુક્રમ નં.૧ પ્રથમ પક્ષકારને રજી.એ.ડી.પોષ્ટ કર્યા અંગેની પોષ્ટખાતાની અસલ મની રસીદ.	૨૯/૦૯/૨૦૧૬

(૫.૧) આ કામે પ્રથમ પક્ષકાર તરફે પણ કોઈ મૌખિક પુરાવો રજુ કરવામાં આવેલ નથી માત્ર નીચે મુજબનો દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરવામાં આવેલો છે.

<u>–: પ્રથમ પક્ષકારનો આંક–૧૩ થી દસ્તાવેજી પુરાવો:–</u>

ક્રમ	નિશાની	વિગત	તારીખ

૧	૧૩/૧	વન અને પર્યાવરણ ખાતાનો પરિપત્ર.	૧૫/૦૯/૨૦૧૪

-: પ્રથમ પક્ષકારનો આંક-૧૬ થી દસ્તાવેજી પુરાવો:-

ક્રમ	નિશાની	વિગત	તારીખ
૧	૧૬/૧	રોજમેળની નકલ.	--
૨	૧૬/૨	કાયમી કર્મચારીઓ માટે મંજુર કરવામાં આવેલ પોષ્ટ મહેકમની નકલ.	--
૩	૧૬/૩	ગ્રાન્ટનાં હુકમની નકલ સને ૨૦૧૨ થી ૨૦૧૫ સુધીની.	--
૪	૧૬/૪	નોકરીનાં નિયમોની ખરી નકલ.	--

(૫.૨) આ કામે બીજા પક્ષકાર તરફે ની આંક-૧૪ ની અરજી અન્વયે જરૂરી દસ્તાવેજો જેવા કે નીમણુક પત્રલ સીજનલ તથા કાયમી કામદારનું હાજરી પત્રક, પગાર પત્રક, મહેકમના હુકમની નકલો, ગ્રાન્ટના હુકમની નકલો, નોકરી સબંધેના નીયમોની નકલ, બીજા પક્ષકારને છુટા કરવા સબંધી આપેલ હુકમની નકલ, બીજા પક્ષકારને છુટા કર્યા સમયે ચુકવેલ નાણાની રસીદ વિગેરે અગત્યના દસ્તાવેજોની માંગણી કરેલ છે જે બાબતે પ્રથમ પક્ષકાર તફરથી આંક-૧૬ થી દસ્તાવેજો રજુ કરવામાં આવેલા છે અને પ્રથમ પક્ષકાર તરફે દસ્તાવેજોનાં સમર્થનમાં આંક-૧૭ થી સોંગદનામું રજુ કરવામાં આવેલ છે. જેમાં અન્ય દસ્તાવેજો કામદાર રોજમદાર હોય તેઓ નીભાવતા ન હોય જેથી રજુ કરવામાં આવેલ નથી તેવુ જણાવેલ છે.

(૬)આ કામે બીજા પક્ષકાર તરફે તેમની દલીલના સમર્થનમાં નીચે મુજબની ઓથોરીટી રજુ કરવામાં આવેલ છે.

(1)1996 (1)LLJ 1223(s.c.)
Chief Conservator of Forest and another etc versus Jagannath Maruti kondhare etc

(2)2005(2) LLN 952 SC
Managerreserve Bank of India Bangalore versus S.Mani and others

(3)2019 LLR 743 SC
The superintending engineer twad boad and another versus M. Natesan etc

(4)2013-2 GLH 692 SC
state of Gujarat another Versus PWD employees Union and others etc

(5)1998 LLJ 556 Bombay High Court
Gangaram K.Medekar versus Zenith safe MFG and company and others

(6)2004 LLN 51 SC
Chief Conservator of Forest and another versus rahmathullah

(7)2020(3)LLN 127(guj.HC)
Taluka development officer versus sureshchandra shanbhai parekh

(8)jasmersingh versus state of hariyana anf ANR (sc)

ઉપરોકત ચુકાદાઓ વંચાણે લીધા તથા તેમાંના માર્ગદર્શક સીધાંતો વંચાણે લીધા.

(૭)આ કામે બન્ને પક્ષકારો તરફે મૈાખિક દલીલો સાંભળવામાં આવેલ છે તથા લેખીત દલીલ ધ્યાને લેવામાં આવેલ છે. આ કામનાં બન્ને પક્ષકારો દ્વારા રજુ કરેલ અરજી, જવાબ, દસ્તાવેજો અને દલીલો ધ્યાને લેતા આ કેસનાં ન્યાય–નિર્ણય માટે નીચે મુજબનાં મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

(૮) **–: મુદ્દાઓ :–**

મુદ્દા નં. ૧ :	શું બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે, તેઓ પડેલા દિવસોનાં પગાર સહીત નોકરીમાં પુન: સ્થાપિત થવા હકકદાર થાય છે?
મુદ્દા નં.૨ :	શું હુકમ ?

(૯)	ઉપરોકત મુદ્દાઓનો જવાબ નીચે મુજબ છે.
મુદ્દા નં. ૧ :	અંશતઃહકારમાં.
મુદ્દા નં. ૨ :	આખરી હુકમ મુજબ.

(૧૦) ઉપરોકત જવાબો અંગેનાં અદાલતના કારણો નીચે મુજબ છે.

– : કારણો :–

(૧૧)આ કામે બીજા પક્ષકારે તેઓના માંગણા નિવેદનમાં જણાવેલ છે કે બીજા પક્ષકાર કામદાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનાં જંગલ સરંક્ષણ વિભાગમાં છેલ્લા ૩ વર્ષથી વોચમેન (જંગલ સંરક્ષણ) તરીકેનાં હોદા ઉપર કાયમી પ્રકારનું કામ નિયમીત, ખંતપુર્વક અને પ્રમાણિકતા થી કરતા હતા અને છેલ્લે માસીક રૂ.૫,૮૯૭/– પગાર ચુકવવામાં આવતો હતો અરજદાર કામદારનો નોકરીનો સમયગાળો નિષ્કંલક રહયો છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા સીસ્ટેમેટીક એકટીવીટી કરતી સંસ્થા છે, બીજા પક્ષકાર કામદારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં જંગલનાં પ્રાણીઓ, જીવો, વનસ્પતિઓ, લાકડાઓનું સરંક્ષણ કરવાની કામગીરી કરવાની રહેતી, બીજા પક્ષકાર કામદારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં પોતાની કામગીરીનાં ભાગરૂપે વૃક્ષો તથા છોડનાં રોપાઓ ઉછેરવા, રોપાની સાર–સંભાળ અને દેખરેખ રાખવાની કામગીરી કરવાની રહેતી, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં જંગલમાં ઉત્પન્ન થતી વનસ્પતિઓ, લાકડાઓ તથા વન્ય પદાર્થો વિગેરેનું વેચાણને લગતી કામગીરી વ્યવસ્થિત રીતે કરવામાં આવે છે. બીજા પક્ષકાર કામદારનો ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનીયમ, ૧૯૪૭ની કલમ–૨(એસ) મુજબ કામદારની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થાય છે જયારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનો ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનીયમ, ૧૯૪૭ની કલમ–૨(જે) મુજબ ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થાય છે, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને લઘુતમ વેતન ધારો તથા અન્ય મજુર કાયદાઓ લાગુ પડે છે જે તમામ મજુર કાયદાઓનું પાલન કરવાની પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાની કાયદેસરની ફરજ અને જવાબદારી છે, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં ૫૦૦ થી વધુ કામદાર/કર્મચારીઓ કાયમી ધોરણે નોકરી કરે છે તેમ

છતાં પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તરફથી બીજા પક્ષકાર તથા અન્ય કામદારોને મજુર કાયદાઓ જેવા કે લઘુતમ વેતન ધારો, પ્રોવીડન્ડ ફંડ, બોનસ, ગ્રેજયુઈટી વિગેરે મજુર કાયદાઓનાં કોઈ લાભો આપવામાં આવતા નથી. બીજા પક્ષકારેં પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનાં રેંજ ફોરેસ્ટ ઓફીસરશ્રી રોહીદાસ આહીરે કોઈપણ જાતનાં વ્યાજબી કારણ વગર કે ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનીયમ, ૧૯૪૭ની કલમ–૨૫(એફ)ની આજ્ઞાતમ જોગાઈનું પાલન કર્યા વગર તા.૦૧/૦૬/૨૦૧૫નાં રોજ મૈાખિક હુકમ આપી ખોટી, ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી અને મનસ્વી રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલ હતા જે સમયે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તરફથી બીજા પક્ષકાર કામદારને ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનીયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ–૨૫(એફ) મુજબની એક માસની નોટીસ કે નોટીસ પગાર તથા છટણી વળતર, ગ્રેજયુઈટી, બોનસ વિગેરે કાયદેસરનાં હકકોનાં કોઈ નાંણાની ચુકવણી કરવામાં આવેલી નથી. બીજા પક્ષકાર કામદાર જે પ્રકારની કામગીરી કરતા હતા તેવા પ્રકારની કામગીરી નવા કામદારને રોકી કરવામાં આવી રહેલ છે, બીજા પક્ષકાર કામદાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં સીનીયર કામદાર હોવા છતાં નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર, રીતે છુટા કરવામાં આવેલા છે. નોકરીમાંથી છુટ્ટા કર્યા બાદ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં દરરોજ ફરજ પર હાજર રહેતા હોવા છતાં નોકરીમાં રાખવામાં આવેલા નથી. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાની નોકરી દરમ્યાન બીજા પક્ષકાર કામદારની ફરજ દરમ્યાન કહેવાતી ગેરવર્તણુંક સંબધે કયારેય કોઈ મેમો, નોટીસ, કારણદર્શક નોટીસ, ચાર્જશીટ વિ. આપવામાં આવેલ નથી કે કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંત મુજબ બચાવની કોઈ તક આપ્યા વિના ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી છુટ્ટા કરેલ છેઈ જેથી બીજા પક્ષાકારને પ્રથમ પક્ષાકારે ગેરકાયદેસર અને ગેરવ્યાજબી રીતે બરતરફ કરેલા હોઈ પ્રથમ પક્ષાકારનું તે પગલુ રદ કરી નોકરીની મુળ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના પગાર સહિત પુનઃસ્થાપિત કરવા હુકમ કરવા અરજ કરેલ છે.

પ્રથમ પક્ષાકારે તેઓના જવાબમાં જણાવેલ છે કે ફોરેસ્ટ ખાતુ એ ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં આવતુ નથી. આ કામે કોઈ ઔધ્યોગિક ધારાની કલમ તેઓના વિવાદને લાગુ પડતી નથી. હાલમાં આવેલા નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટના તથા નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટના જજમેન્ટસ મુજબ અમો સામાવાળા ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં આવતા નથી. તેઓને ત્યાં કોઈ મેન્યુફેકચરીંગનું કામ થતુ નથી કે વેપાર ઉદ્યોગનું પણ કામ થતુ નથી. નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટના ચુકાદામાં જણાવ્યા મુજબ ૨૪૦ દિવસ પુરવાર કરવાની જવાબદારી અરજદારની છે. તેમજ નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે તથા નામદાર હાઈકોર્ટના ચુકાદાઓ મુજબ અરજદારની અરજી ટકી શકે તેમ નથી. આ કામે ફોરેસ્ટ ડીપાર્ટમેન્ટ તે ઈન્ડસ્ટ્રીઝની વ્યાખ્યામાં આવે છે કે કેમ? આ મુદ્દાને પ્રાથમિક મુદ્દા તરીકે કાઢી તેની પ્રથમ સુનાવણી હાથ ધરવી જરૂરી છે. અરજદાર તેઓની કચેરીના બીન કુશળ રોજમદાર કામદાર તરીકે કામે રાખેલ હતા. અરજદારે કોઈ પણ કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલુ નથી. જેથી બીજા પક્ષાકારનો રેફરન્સ રદ કરવા અરજ કરેલ છે.

આ કામે પ્રથમ પક્ષકારના વિદ્વાન વકીલશ્રીએ તેઓની દલીલમાં જણાવેલ છે કે વન વિભાગ હસ્તક ચાલતી પ્રવૃતીઓ પૈકી રોપા ઉછેરવા અને તે માવજત કરવી તે ઉદ્યોગ કે ઈન્ડસ્ટ્રીઝ નથી.વન વિભાગ દ્વારા નર્સરી,

પ્લાન્ટેશન અંગેની કાગીરી કરવામાં આવે છે તેનો હેતુ નફાનો કે વેપારનો નથી. જેથી ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં વન વિભાગ આવતો ન હોઈ આઈ.ડી.એકટની કલમ–૨(જે) લાગુ પડતી ન હોવાથી રેફરન્સ રદ કરવા જણાવેલ છે. જયારે બીજા પક્ષકારના વિદ્વાન પ્રતિનિધિશ્રીએ તેઓની દલીલમા જણાવેલ છે કે બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં રોજમદાર તરીકે કામ કરતા હતા અને સંસ્થાને આઈ.ડી. એકટની જોગવાઈઓ લાગુ પડે છે અને સંસ્થાનો ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થતો હોઈ રેફરન્સ કાયદેસર રીતે ચાલવા પાત્ર છે.

(૧૨)ઉપરોકત બંને પક્ષકારોની રજુઆત ઘ્યાને લેતા તથા આઈ.ડી. એકટની કલમ–૨(જે) જોતા....

''ઉદ્યોગ'' એટલે (ભૌતિક અથવા ધાર્મિક પ્રકારનીજ જરૂરીયાતો અને ઈચ્છાઓ ન હોય તેવી માનવ જરૂરીયાતો અને ઈચ્છાઓ સંતોષવા માટે માલના અથવા સેવાના ઉત્પાદન, પુરવઠો અથવા વિતરણ માટે (માલીકે સીધી રીતે અથવા કોન્ટ્રાકટર સહિતની કોઈપણ એજન્સી દ્વારા અથવા તેના મારફતે પોતાના કામદારને કામે રાખેલ હોય) તેવા માલીક અને કામદારો વચ્ચેના સહકારથી ચલાવાતી કોઈપણ પ્રધ્ધતિસરની પ્રવૃતિ, પછી તે

૧. આવી પ્રવૃતિ કરવાના હેતુ માટે કોઈ મુડી રોકવામાં આવી હોય કે ન આવી હોય અથવા

૨. કોઈ લાભ અથવા નફો કરવાના ઉદેશથી આવી પ્રવૃતિ કરવામાં આવતી હોય કે ન હોય.

આમ, ઉપરોકત વ્યાખ્યાને ઘ્યાને લેતા તે હકીકત સ્પષ્ટ થાય છે કે સંસ્થામાં પધ્ધતિસરની પ્રવૃતિ ચાલતી હોય અને કામદાર–માલીકના સહયોગથી પ્રવૃતિ ચાલતી હોય માનવીની જરૂરીયાત સંતોષવા માટે સેવા આપતી સંસ્થા હોય ભલે કે પછી તે કોઈ સંસ્થાને આવો કોઈ લાભ કે નફો કરવાના ઉદેશથી પ્રવૃતિ કરવામા આવતી હોય કે ન આવતી હોય તો પણ આવી સંસ્થાનો ઈન્ડસ્ટ્રીઝમાં સમાવેશ થાય છે. પ્રથમ પક્ષકારે વન ખાતાનો સમાવેશ ઉદ્યોગમાં થતો નથી તે હકીકત પુરવાર કરવા માટે દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરેલ નથી. તેમજ પ્રથમ પક્ષકાર દ્વારા બીજા પક્ષકાર પાસે જે કામગીરી કરાવવામા આવતી હતી તે કામગીરી સીસ્ટેમેટીક સ્વરૂપની હતી અને કામગીરી માનવ જરૂરીયાતો તથા ઈચ્છાઓની પૂર્તતા કરવા માટે થઈ કરવામાં આવતી માલ–સામાનના ઉત્પાદન/ વહેંચણી તથા સેવાઓ અંગેની કામગીરી હતી તેવુ સ્પષ્ટ થાય છે. આ અંગે **નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ, સુપ્રિમ કોર્ટ કેસીસ (એલ એન્ડ એસ) ૧૯૭૮ પાનાનં.૨૧૫ પર પ્રસિધ્ધ થયેલ બેંગ્લોર વોટર સપ્લાયર્સ અને સેવલર બોર્ડ વિરૂધ્ધ રાજપ્પાના ચુકાદામાં** ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં વિસ્તૃત વર્ણન કરેલ છે અને સદર ચુકાદામાં ઠરાવેલ ત્રિપલ ટેસ્ટ મારી રૂબરૂમાં રજુ થયેલ કેસમાં સંતોષાતા હોઈ જેથી આ બીજા પક્ષકાર જે જગ્યાએ કામગીરી કરતા હતા તે તથા પ્રથમ પક્ષકારના યુનિટમા જે કામગીરી થતી હતી તે કામગીરી લક્ષમાં લેતા ત્યાં ઉદ્યોગ ચાલતો હતો તેમ ગણી શકાય તેમ છે. આમ, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનો સમાવેશ કાયદાની કલમ–૨(જે) મુજબ ઉદ્યોગની વ્યાખ્યામાં થાય છે. જેથી પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈઓ લાગુ પડતી હોવાનુ અત્રેની અદાલત માને છે.

(૧૩) સદર કામે બંને પક્ષકારોના વિદ્વાન પ્રતિનિધિશ્રી તથા વકીલશ્રીની દલીલો ધ્યાને લેતા સદર કામે બીજા પક્ષકાર તથા સંસ્થાના સાહેદ દ્વારા જે સોગંદનામા રજુ કરવામાં આવેલા છે તે જોતા આ કામના બીજા પક્ષકારે આંક-૧૮ થી પોતાનુ સોગંદનામુ રજુ કરેલ છે જેમા તેઓ પ્રથમ પક્ષકારને ત્યાં ૩ વર્ષથી વોચમેન(જંગલ સંરક્ષણ તરીકે ખંત અને ઈમાનદારી પૂર્વક ફરજ બજાવતા હતા અને તે બદલ પ્રથમ પક્ષકાર તેઓને છેલ્લે માસીક રૂા.૫,૮૯૭/- પગાર ચુકવતા હતા અને બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકારે કોઈ પણ જાતના વાંકગુના વગર એકાએક તા.૦૧-૦૬-૨૦૧૫ ના રોજથી નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરી બેકાર બનાવી દીધેલ છે. બીજા પક્ષકારે સંસ્થામાં દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની તથા વધુ કામગીરી કરેલ છે. જેથી બીજા પક્ષકારે સંસ્થામા પડેલા દિવસોના પગાર સહીત નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવાની માંગણી કરેલી છે. આ બીજા પક્ષકારના આંક-૧૮ ના સોગંદનામાની ઉલટતપાસ પ્રથમ પક્ષકારે કરેલ છે જેમા તેઓએ જણાવેલ છે કે, મને વન વિભાગ દ્રારા કોઈ નીમણુક પત્ર આપવામાં આવેલ નથી. એ વાત ખરી છે કે મેં વન વિભાગમાં જોડાવવા માટે કોઇ લેખીત અરજી કરેલ નથી. મારી આ કામગીરી બાબતે હાજરી પુરવામાં આવતી હતી. તે વાત ખરી છે કે નોકરીમાંથી છુટા થયા બાદ હાલમાં હું બેકાર છુ. છુટક કામદારને કાયમી કામદાર કરવા માટે વન વિભાગના ઠરાવની મને જાત માહિતી નથી. હું છ વર્ષથી વન વિભાગમાં નોકરી કરતો હતો. મેં આ નોકરી સળંગ કરેલી. મારા ઘરમાં હું એકલોજ છુ. મારે આવકનું બીજુ કોઈ સાધન નથી. આ સિવાય પ્રથમ પક્ષકારના વિદ્વાન વકીલશ્રી ઉલટતપાસમાં બીજી કોઈ હકીકતો બહાર લાવી શકેલ નથી.

આ કામે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તરફે આંક-૨૧ થી સાહેદશ્રી મિતલકુમાર અરવિંદભાઈ પટેલ રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફિસરનું સોગંદનામુ રજુ કરેલ છે જેમા તેઓના જણાવ્યા મુજબ જંગલ વિભાગની કામગીરી સીઝન પુરતી મર્યાદિત હોય છે અને તે કામગીરી ફકત સીજનલ હોય છે અને આ કામગીરી માટે ગુજરાત સરકાર ગ્રાન્ટ આપે છે બીજા પક્ષકાર રોજમદાર હોય કામદાર તરીકે સમાવેશ થતો નથી. વધુમાં તેઓએ તેમના જવાબની હકિકતને સમર્થન કરેલ છે. આ સાહેદની ઉલટતપાસ બીજા પક્ષકારના વિદ્વાન પ્રતિનિધિશ્રીએ કરેલી છે જે ઉલટતપાસમાં સાહેદે જણાવેલ છે કે તેઓ બીજા પક્ષકારને ઓળખતા નથી તેમજ તેઓએ તેમના કાર્યસમય દરમિયાન કામ કરેલ નથી. એ વાત ખરી છે કે રૂતુ પ્રમાણેની કામગીરી આખુ વર્ષ ચાલે. અમે સને ૨૦૧૭ થી કોન્ટ્રાકટર મારફત કામગીરી કરાવીએ છીએ સને ૨૦૧૭ પહેલા જે કામદારો કામ કરતા હતા તેઓ પાસે જ ઋતુ પ્રમાણે કામગીરી કરાવતા હતા કે કેમ તેની મને ખબર નથી. આ કામદારોને કોઈની નિમણૂક પત્ર આપવામાં આવતો નહીં. કોઈ હાજરી કાર્ડ પગાર ચિઠ્ઠી આપવામાં આવતા નહીં. એ વાત ખરી છે કામદારોને છૂટા કરવા માટેનો કોઈ લેખિત હુકમ આપવામાં આવતો નહીં. તેવી જ રીતે પ્લાન્ટેશનની કામગીરી અને સંરક્ષણની કામગીરી માટે પણ કોઈ નિમણૂક પત્ર

આપવામાં આવતો નહીં. બીજા પક્ષકારને સીઝન માટે પણ કોઈ નિમણૂક પત્ર આપવામાં આવતો નહીં. એ વાત ખરી છે કે બીજા પક્ષકારને પગાર માસિક ચૂકવવામાં આવતો હતો. બીજા પક્ષકારને અઠવાડિક રજા આપવામાં આવતી કે ભર પગારની રજાના લાભ આપવામાં આવતા કે કેમ તેની મને ખબર નથી. બીજા પક્ષકાર વધુમાં વધુ ૨૬ દિવસ કામ કરતા હતા બાકીના ચાર દિવસ શું રહેતું હતું તેની મને ખબર નથી. આ ચાર દિવસનાં પૈસા કામદારને ચૂકવવામાં આવતા કે કેમ તેની મને ખબર નથી. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં કેટલા કામદારો કામ કરતા હતા તેને મને હાલ ખબર નથી. બીજા પક્ષકારની હાજરી બાબતે આવવા જવાનો સમય હાજરીપત્રકમાં નોંધવામાં આવતો નહીં. બીજા પક્ષકાર ને દવ લાગે અને રાતે ફરજ બજાવે તો પગાર ચૂકવતા કે કેમ તેની મને ખબર નથી. એ વાત ખરી છે કે વનવિભાગે એ લઘુતમ વેતન ધારા ના શેડ્યૂલ એમ્પ્લોયમેન્ટ માં સમાવેશ થાય છે. એ વાત ખરી છે કે લઘુતમ વેતન ધારા મુજબનું તમામ સાહિત્ય વનવિભાગે રાખવું પડેઈ બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાના કામદાર હતા કે ઈજારદારના કામદાર હતા તેની મને ખબર નથી. બીજા પક્ષકાર કામદારના સંસ્થાના કામદાર હોય તો સંસ્થાના અને ઈજારદારના કામદાર હોય તો ઈજારદારના કામદાર હોવા અંગેના પગાર પત્રક હાજરી પત્રક રજુ કરી શકું નહીં કેમકે રેકોર્ડ માં નથી. ઈજારદાર સાથે કોઈ કરાર કરવામાં આવે છે કે કેમ તેનો મને ખ્યાલ નથી. એ વાત ખરી છે કે કામદારને નિમણૂક પત્ર આપેલ નથી. બીજા પક્ષકાર કામદારને કોઈ ઓળખ પત્ર હાજરી કાર્ડ પગારચીઠી વગેરે આપેલ નથી. એ વાત ખરી છે કે બીજા પક્ષકાર ને છુટા કરતી વખતે નોટિસ પગાર કે છટણી વળતરના નાણા ચૂકવેલા નહીં. બીજા પક્ષકાર જ્યારે નોકરી મેળવવા આવે ત્યારે કોઈ અરજી લેવામાં આવતી નથી. હાલમાં કાયમી રોજમદાર તરીકે કામદારોની સંખ્યા ૩૮ થી ૪૦ ની છે. બીજા પક્ષકાર નોકરીમાં હાજર થવા કોઈ પત્ર દ્વારા જાણ કરેલી નહીં. બીજા પક્ષકાર કામદારની જગ્યાએ અન્ય કોઈ કામદારને નોકરીમાં રાખેલ છે કે કેમ તેની મને ખબર નથી. એ વાત ખરી છે કે તારીખ ૦૧/૦૬/૨૦૧૫ના રોજથી જંગલ સંરક્ષણ માટે વોચમેન જંગલની દેખરેખ તથા સારસંભાળ માટે નોકરીમાં રાખવામાં આવેલા, એ વાત ખરી છે કે બીજા પક્ષકાર નોકરીમાંથી છૂટા કર્યા બાદ અન્ય જગ્યાએ નોકરી કરતા હોવા સંબંધે કોઈ પુરાવા કામે રજુ કરેલ નથી. એ વાત ખરી છે કે પીપલાઇદેવી રેન્જ અને તેની આજુબાજુમાં કોઇ જીઆઇડીસી આવેલી નથી. આ કામે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તરફે બીજા પક્ષકાર કામદારે કરેલ કામગીરી બાબતે કોઇ હાજરી પત્રક કે પગાર પત્રક કે અન્ય દસ્તાવેજો રજુ કરેલ નથી.

(૧૪)આમ, બંને પક્ષકારોની જુબાની તથા રજુ થયેલ દસ્તાવેજો તથા બંને પક્ષકારોની દલીલો જોતા આ કામે પ્રથમ પક્ષકારે તેઓની જુબાનીમાં જણાવ્યા પ્રમાણે બીજા પક્ષકારને સંસ્થામાં સીઝનલ કામગીરી પુરતા તદ્દન હંગામી ધોરણે રોજમદાર તરીકે કામ પર રાખવામાં આવેલા અને બીજા પક્ષકારે સંસ્થામા કોઈ પણ વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની કામગીરી કરેલી નથી. આ કામે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ રોજમદારોના હાજરીપત્રકો કે પગારપત્રકો આ કામે રજુ કરેલ નથી તેમજ જુબાનીમાં પણ કબુલ રાખેલ છે કે સીઝનેબલ કામગીરી કરેલ હોય તે બાબતનો

કોઈ પરીપત્ર રજુ કરવામાં આવેલ નથી. તેમજ કેસનુ રેકર્ડ જોતા સંસ્થા તરફે બીજા પક્ષકારે કરેલ કામગીરીના વર્ષના હાજરીપત્રકો કે મસ્ટરરોલ રજુ કરવામાં આવેલ નથી.આ કામના બીજા પક્ષકારે તેઓના સોગંદનામામાં જણાવેલ છે કે તેઓએ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ કામગીરી કરેલ છે જયારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ આ હકીકતનો ઈન્કાર કરેલ છે પરંતુ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તરફે બીજા પક્ષકારની હાજરી અંગેનું કોઈ રેકર્ડ કે મસ્ટર રોલ આ કામે રજુ કરવામાં આવેલ નથી. આમ, બીજા પક્ષકારે વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની કામગીરી કરેલ નથી તે હકીકત પુરવાર કરવા માટે સંસ્થા તરફથી બીજા પક્ષકારનું હાજરીપત્રક કે મસ્ટરરોલ રજુ કરેલ નથી. આ અંગે **નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટના નામદાર ત્રણ જસ્ટીસશ્રીઓએ આર.એમ.યલોટી વિ. આસીસ્ટન્ટ એકઝીકયુટીવ એન્જીનીયરના કેસમાં આપેલ ચુકાદો જે ૨૦૦૬ સુપ્રિમ કોર્ટ કેસીસ(એલએન્ડએસ) ૧૫૨ પ્રસિધ્ધ થયેલ છે** તેમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટના ઘણા બધા જજમેન્ટને ધ્યાને લઈ પેરા-૧૭ થી નીચે મુજબ ઠરાવેલ છે.

પેરા-૧૭ :- “ઉપરોકત ચુકાદાઓનું વિશ્લેષણ કરતા તે સ્પષ્ટ થાય છે કે પુરાવા અધિનિયમની જોગવાઈઓ આઈ.ડી.એકટની કલમ-૧૦ હેઠળની કાર્યવાહીને ચુસ્તતાથી લાગુ પડતી નથી. જો કે સામાન્ય સિધ્ધાંતોને લાગુ પાડતા અને ઉપર જણાવેલ ચુકાદાઓ વાંચતા અમને જણાય છે કે વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ છે તે બતાવવાનો પુરાવાનો ભાર શ્રમયોગીને માથે રહેલો છે તેવો કોર્ટ વાંરવાર વ્યુહ લીધેલો છે. પુરાવાનો આ ભાર કામદાર વીટનેશ બોકસમાં આવીને જ હળવો કરી શકે અને સબળ પુરાવાઓ, દસ્તાવેજી તેમજ મૌખિક, રજુ કરીને આ બર્ડન કામદાર ડીસ્ચાર્જ કરી શકે છે. રોજીંદા વેતનથી કામ કરતા શ્રમયોગીની નોકરીના અંતના કેસમાં નિમણુક કે નોકરીના અંતનો કોઈ લેટર આપવામાં આવતો હોતો નથી. રીસીપ્ટ કે ચુકવણીનો પુરાવો પણ હોતો નથી તેથી મોટા ભાગના કેસમાં કામદાર માત્ર માલિકને સંબધિત સમયગાળાના નોમીનલ મસ્ટર રોલ, નિમણુકનો પત્ર અથવા ટર્મીનેશનનો પત્ર અને જો હોય તો, વેતન રજીસ્ટર, હાજરીપત્રક વિગેરે રજુ કરવા જણાવી શકે છે. વિરુધ્ધનું અનુમાન કરવુ તે દરેક કેસની હકીકતો ઉપર આખરે તો આધાર રાખે છે. ઉપરોકત ચુકાદાઓ એટલુ જ સ્પષ્ટ કરે છે કે માત્ર એફિડેવીટ કે પોતાના તરફી કરેલુ નિવેદન જ વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ છે તેવુ પુરવાર કરવાનો બોજો કામદારને માથે કાયદાથી મુકવામાં આવેલો છે તેને હળવો કરવા માટે કામદાર માટે પુરતુ નથી. ઉપરોકત ચુકાદાઓ વધુમાં પ્રસ્થાપિત કરે છે કે કામદાર તરફે પુરાવાઓ છુપાવી રાખવાની સ્પષ્ટ રજુઆત કરવામાં આવેલી ન હોય તેવા કિસ્સામાં માત્ર મસ્ટર રોલ રજુ ન કરવા તેટલા માત્રથી તે બાબત માલિક વિરુધ્ધ અનુમાન કરવા માટેનું ગ્રાઉન્ડ ટ્રિબ્યુનલ માટે બની શકે નહી. છેલ્લે ઉપરોકત ચુકાદાઓ મુખ્ય સિધ્ધાંત પ્રસ્થાપિત કરે છે કે બંધારણના આર્ટીકલ ૨૨૬ હેઠળ નામદાર હાઈકોર્ટ મજુર અદાલતે રેકર્ડ કરેલ હકીકતના તારણોમાં ડખલગીરી જયાં સુધી તે પરવસ ન હોય ત્યાં સુધી કરી શકે નહી. આ એકસરસાઈઝ દરેક કેસની હકીકતો પર આધાર રાખે છે.”

સદર ચુકાદો બીજા પક્ષકારને આ કેસમાં મદદરૂપ બને છે કારણ કે આ કેસમાં પણ બીજા પક્ષકારોની કામગીરીને લગતા કોઈ હાજરીપત્રક કે પગારપત્રક

રજુ કરવામાં આવેલ નથી. આ કામે પ્રથમ પક્ષકારે આંક-૧૬ થી રોજમેળ, કાયમી કર્મચારી માટે કરવામાં આવેલ પોસ્ટ મહેકમની નકલ, ગ્રાન્ટના હુકમની નકલ, નોકરીના નીયમોની નકલ રજુ કરેલ છે. તે સિવાય તેઓએ હાજરીપત્રક કે પગારપત્રક રજુ કરેલ નથી. તેમજ આ કામે પ્રથમ પક્ષકારે તારીજ રજુ કરેલ છે પરંતુ તેના સમર્થનમાં કોઈ હાજરી પત્રક કે હાજરી રજીસ્ટર રજુ કરેલ નથી. વધુમાં આ કામે બીજા પક્ષકાર તરફે રજુ કરેલ નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ચુકાદો 2019 LLR 743 SC The superintending engineer twad boad and another versus M. Natesan etc માં ઠરાવેલ છે કે In the judgment passed in the writ petition, the learned Single Judge has pointed out that the respondents-workmen have not produced any documents to prove that they have worked continuously for 240 days. For temporary worker like respondents, it is mandatory to show that they have continuously worked for 240 days in a year. This aspect, in our view, ought to have been taken note by the Division Bench before affirming the order of reinstatement of the respondents. In the impugned judgment, the Division Bench has observed that the attendance register, salary certificates and other relevant documents were in the possession of the appellant-Board and the same were not marked as documents. It is to be pointed out that the initial burden is upon the respondents-workmen to adduce evidence showing that they have worked continuously for 240 days. Only when the initial burden is discharged by the respondents workmen, the burden can be shifted upon the appellant-Board. Both the Single Judge as well as the Division Bench were not right in placing the burden upon the appellant-Board to prove that the respondents-workmen had not worked continuously for 240 days in a year.

આમ, સદર ચુકાદામાં જયારે કામદારે ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલાનું સોગંદ પર જણાવેલ હોય અને પુરાવો રજુ કરેલ ન હોય ત્યારે પુરાવાનો બોજો માલીક પર શીફટ થાય છે. સંસ્થા તરફથી તેમના કબજામાં રહેલ હાજરી પત્રક અને પગાર પત્રક રજુ કરવા જોઈએ જયારે રજુ કરવામાં ન આવે તો વિરુધ્ધ અનુમાન કરવુ જોઈએ કારણે કે હાજરીપત્રક તથા પગાર પત્રક તેઓના કબજામાં રહેલા હોય છે. સદર ચુકાદા હાલના કેસને સંપુર્ણપણે લાગુ પડે છે.

(૧૫)વધુમાં બીજા પક્ષકારેએ તેમની એફિડેવિટ પરની જુબાનીથી તેઓ પ્રથમ પક્ષકારને ત્યાં કામ કરતા હતા અને તેમની સળંગ નોકરી થયેલી હતી તેવુ સોંગદ પર જણાવેલ છે અને આ મૌખિક પુરાવાને સમર્થન આપવા માટે પ્રથમ પક્ષકારના કબજામાં રહેલા દસ્તાવેજી પુરાવાઓ કોર્ટમાં રજુ કરેલ નથી. પ્રથમ પક્ષકારે બીજા પક્ષકાર તેઓના કામદાર હોવાનું કબુલેલ હોય તેવા સંજોગોમાં પ્રથમ પક્ષકાર તેઓના હાજરીપત્રક નિભાવતા હોય તે સ્વાભાવિક રીતે માની શકાય જેથી આ હાજરીપત્રક પુરવાર કરવાની જવાબદારી પ્રથમ પક્ષકારના શીરે

છે તેમ છતાં આ કામે પ્રથમ પક્ષકારે બીજા પક્ષકારના કોઈ હાજરીપત્રક આ કામે રજુ કરેલ નથી. બીજા પક્ષકારે પોતાનાથી શકય તમામ પ્રયત્નો કરી પોતાને માંથે રહેલો સાબીત કરવાનો પુરાવાનો ભાર પ્રથમ પક્ષકારને માથે શીફ્ટ કરેલો છે. પ્રથમ પક્ષકારે પોતાના માથે આવેલ પુરાવાનો ભાર પુરેપુરા દસ્તાવેજો જેવા કે હાજરીપત્રક કે મસ્ટરરોલ રજુ કરી પોતાના પુરાવાનો બોજો હળવો કરી શકે તેમ હતા પરંતુ તેઓએ આ દસ્તાવેજો રજુ કરેલ નથી, જેથી તેઓ આ પુરાવાનો સાબીતીનો બોજો બીજા પક્ષકારને માથે શીફ્ટ કરેલ નથી. જેથી રજુ થયેલ મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવાને ધ્યાને લેતા બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકારને ત્યાં કામદાર તરીકે કામગીરી કરેલી અને તેઓને પ્રથમ પક્ષકારે થી સળંગ નોકરી થયેલી હોવા છતાં નોટીસ કે નોટીસ પગાર તથા છટણી વળતર આપ્યા સિવાય ગેરકાયદેસર અને ગેરવ્યાજબી રીતે છુટા કરેલા હતા તેવુ નહી માનવા માટે કોઈ કારણ રહેતુ નથી.

આ અંગે **નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ સને-૨૦૦૫(૧) જી.એલ.એચ.પાનાનં.૩૪૦ સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત વિરૂધ્ધ જે.એમ.રાવલના ચુકાદામાં હાઈકોર્ટે ઠરાવેલ છે** કે કામદારે વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની સતત સેવા કે નોકરી કરી હોવાના મૌખિક પુરાવાની વિરૂધ્ધમાં માલીકે કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કર્યો ન હોય ત્યારે માલીક ધ્વારા કાયદાની કલમ-૨૫(એફ) ની જોગવાઈઓનું પાલન કરવાનુ પરીપૂર્ણ થતુ ન હોય કામદાર નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત થાય છે. આ કામે બીજા પક્ષકારે કરેલ કામગીરીના વર્ષોના કોઈ હાજરીપત્રક કે મસ્ટર રોલ રજુ કરેલ નથી તેવા સંજોગોમાં બીજા પક્ષકાર તેઓના માંગણા નિવેદનમાં તેમજ તેઓના સોગંદનામામાં જણાવ્યા પ્રમાણે તેઓએ વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કરતા વધુ દિવસ કામગીરી કરેલ છે તે હકીકત ન માનવાને કોઈ કારણ નથી.

વધુમાં આ કામના બીજા પક્ષકારે તેઓને નોકરીમાંથી છુટા કર્યાના અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કરતા ઓછી કામગીરી કરેલ કે નહી તે હકીકતનું ખંડન કરવા માટે સંસ્થા તરફથી મહત્વના દસ્તાવેજી પુરાવા જેવા કે બીજા પક્ષકારે કરેલ કામગીરી કર્યા અંગેના હાજરીપત્રક કે મસ્ટરો આ કામમાં રજુ કરેલ નથી. તેમજ સદર કેસમાં આવેલ હકીકતો જોતા બીજા પક્ષકારને તા.૦૧-૦૬-૨૦૧૫ ના રોજ નોકરીમાંથી કોઈ પણ જાતની કાયદેસરની કાર્યવાહી કર્યા વિના છુટા કરી દીધેલ છે જે અંગે **૨૦૧૦(૧) સી.એલ.આર. પાનાનં.૫૪૯ માં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે રમેશકુમાર વિરૂધ્ધ સ્ટેટ ઓફ હરીયાણાના ચુકાદામાં જણાવેલ છે કે** કામદારની નોકરીનો અંત કોઈ પણ જાતની નોટીસ કે વળતર ચુકવ્યા વગર કરવામાં આવે તો તે આઈ.ડી.એકટની કલમ-૨૫(એફ) ના ભંગ સમાન છે તેમજ **નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે ૨૦૦૯(૧) જી.એલ.એચ. પાનાનં.૫૦૩ ડીવીઝનલ મેનેજર ન્યુ ઈન્ડીયા એસ્યોરન્સ કંપની લી. વિરૂધ્ધ એસ.શંકરાલીંગમના ચુકાદામાં** નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે ઠરાવેલ છે કે અંશ કાલીન કર્મચારીનો દરજજો ધરાવતા કામદાર પણ કાયદાની કલમ-૨(એસ) પ્રમાણે કામદારની વ્યાખ્યામાં આવી જાય છે અને તે કામદાર પણ કાયદાની કલમ-૨(બી) અન્વયે સળંગ નોકરીના લાભ માટે અને કલમ-૨૫(એફ) ની સુરક્ષા માટે હકકદાર બને છે. આમ, ઉપરોકત સુપ્રિમ કોર્ટના ચુકાદાને ધ્યાને લેતા તથા તે ચુકાદાને સ્વીકારતા તથા આ સદર કેસની હકીકતો જોતા બીજા પક્ષકારે સંસ્થામાં તેઓને

નોકરીમાંથી છુટા કર્યા અગાઉના બાર માસમાં ૨૪૦ દિવસ કરતા વધુ કામગીરી કરેલ હોવા છતાં સંસ્થાએ આઈ.ડી.એકટની કલમ-૨૫(એફ) ની ફરજીયાત જોગવાઈનું પાલન કરેલ નથી. આમ, બીજા પક્ષકારને સંસ્થાએ છુટા કરતી વખતે આઈ.ડી.એકટની કલમ-૨૫ (એફ) નો ભંગ કરેલ હોય કાયદાકીય પરિસ્થિતી જોતા પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ બીજા પક્ષકારને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનુ કૃત્ય ગેરકાયદેસર હોઈ તે રદ થવા પાત્ર છે.

(૧૬)આ કામના પ્રથમ પક્ષકાર તેઓની સરતપાસમાં જણાવેલ છે કે જંગલ વિભાગની કામગીરી જે તે વર્ષે રેંજમાં ફાળવેલ બજેટની સામે કરવાની થતી કામગીરીમાં રોજમદાર તરીકે રાખી જુદિ જુદિ કામગીરી કરાવેલ હતી અને કામગીરી પુર્ણ થતા તેઓ આપમેળે છુટા થઈ જતા. આમ, આ કામના પ્રથમ પક્ષકારે તેઓની ઉલટતપપાસમા જણાવેલ છે કે તેઓએ ગ્રાન્ટ સીઝન પુરતી હતી તે દર્શાવતો કોઈ પુરાવો આ કામે રજુ કરેલ નથી તથા નવી ગ્રાન્ટ મેળવવા સંસ્થા તરફથી માંગણી કરવામાં આવે છે કે કેમ તે અંગે તેઓને ખબર નથી તેવુ જણાવેલ છે. આમ, સંસ્થા યોગ્ય સાક્ષી પુરાવા દ્વારા પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ છે કે આ કામગીરી સીઝનેબલ અને ગ્રાન્ટ આધારીત હતી. તેઓએ ઉલટતપાસમાં સ્વીકારેલ છે કે કામદારને કામ પર આવવા માટે કોઈ પત્ર લખેલ નથી. આમ, સંસ્થા તરફે કામદાર કામ પર ન આવતા હોય તો તે બાબતની તેઓએ નોટીસ આપી જરૂરી કાર્યવાહી કરવી જોઈએ પરંતુ સંસ્થા તરફે તે હકીકતો પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ છે. આમ, પ્રથમ પક્ષકાર આ કામગીરી ગ્રાન્ટ આધારીત અને સીઝનેબલ હોવાનુ સાબીત કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ હોઈ અને બીજા પક્ષકાર નોકરીનો અંત આણવામાં આવે છે તે ગેરકાયદેસર બને છે. આમ, કેસમાં આવેલ હકીકતો જોતા પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ કોઈ પણ જાતની કાયદેસરની કાર્યવાહી કર્યા વગર આઈ.ડી.એકટની કલમ-૨૫(એફ) ની જોગવાઈનું પાલન કર્યા વગર નોકરીમાંથી છુટા કરી દીધેલ હોઈ તે સંસ્થાનું પગલુ ગેરકાયદેસર હોઈ રદ થવા પાત્ર છે.

વધુમાં આ કામે બીજા પક્ષકાર તરફે રજુ કરવામાં આવેલ નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ચુકાદો 2013-2 GLH 692 SC state of Gujarat another Versus PWD employees Union and others etc વંચાણે લેતા સદર ચુકાદામાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે અવલોકન કરેલ છે કે, The decisions in Uma Devi and A. Umarani were regarding the question concerning regularization of employees entered by back door method or those who were illegally appointed encouraging a political set up, in violation of Article 14 and 16 of the Constitution of India. We are of the opinion that both the aforesaid decisions are not applicable in the present case i.e. to the members of the respondent-Employees Union for the following reasons:

(i) The Secretary, Forest and Environment Department of the State of Gujarat by his order dated 3rd May, 2008 held that initially the entry of the daily wagers do not suffer from any illegality or irregularity but is in consonance with the provisions of Minimum Wages Act. Therefore,

the question of regularization by removing procedural defects does not arise. (ii) The Gujarat High Court by its judgment dated 29th October, 2010 passed in SCA No.8647 of 2008 while noticing the aforesaid stand taken by the State also held that the nature of work described in the order dated 3rd May, 2008 shows that the daily wage-workers are engaged in the work which is perennial in nature.

(iii) The case of A.Uma Rani (supra) related to regularization of services of irregular appointees. In the said case this Court held that when appointments are made in contravention of mandatory provisions of the Act and statutory rules framed therein and in ignorance of essential qualifications, the same would be illegal and cannot be regularized by the State.

Thus, the principal question that falls to be considered in these appeals is whether in the facts and circumstances it will be desirable for the Court to direct the appellants to straightaway regularize the services of all the daily wage workers working for more than five years or the daily wage workers working for more than five years are entitled for some other relief.

As per scheme contained in Resolution dated 17th October, 1988 all the daily wage workers were not entitled for regularization or permanency in the services. As per the said Resolution the daily wagers are entitled to the following benefits:

(i)They are entitled to daily wages as per the prevailing Daily Wages. If there is presence of more than 240 days in first year, daily wagers are eligible for paid Sunday, medical allowance and national festival holidays.
(ii) Daily wagers and semi skilled workers who has service of more than five years and less than 10 years are entitled for fixed monthly salary along with dearness allowance as per prevailing standard, for his working days. Such daily wagers will get two optional leave in addition to 14 misc. leave, Sunday leave and national festival holidays. Such daily wagers will also be eligible for getting medical allowance and deduction of provident fund.

વધુમાં નામદાર સુપ્રીમકોર્ટે ઠરાવેલ છે કે,
Considering, the facts and circumstances of the case, the finding of Gujarat High Court dated 29th October, 2010 in SCA No.8647/2008 and connected matters and the fact that the said judgment is binding between the parties, we are of the view that the appellants should be directed to grant the benefit of the scheme as contained in the Resolution dated 17th October, 1988 to all the daily wage workers of the Forest and Environment Department working for more than five

years, providing them the benefits as per our finding at Paragraph 25 above. The appellants are directed accordingly. The judgment and order passed by the learned Single Judge dated 29th October, 2010 as affirmed by the Division Bench by its order dated 28th February, 2012 stands modified to the extent above. The benefit should be granted to the eligible daily wage workers of the Forest and Environment Department working for more than five years including those who are performing work other than building maintenance and repairing but they will be entitled for the consequential benefit w.e.f. 29th October, 2010 or subsequent date from which they are so eligible within four months from the date of receipt/production of the copy of this order. આમ, સદર ચુકાદા મુજબ નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે તારીખ ૧૭-૧૦-૧૯૮૮ નો પરીપત્ર તમામ રોજમદાર કામદારને લાગુ પડતો હોવાનું ઠરાવેલ છે અને કામદારોને તેમની નોકરીના વર્ષ મુજબ લાભ આપવાનું ઠરાવેલ છે.

(૧૭)બીજા પક્ષકારે તેઓના માંગણા નિવેદન તથા સોગંદનામામાં પડેલા દિવસોનો પગાર મેળવવા માટેની પણ માંગણી કરેલ છે તે અંગે જોઈએ તો આ કામના બીજા પક્ષકારે તેઓની ઉલટતપાસમાં તેઓ હાલમાં કોઇ કામ કરતા નથી અને આવકના કોઇ સાધનો નથી તેવુ જણાવેલ છે. આ સમયગાળા દરમ્યાન બીજા પક્ષકારે અન્ય જગ્યાએ નોકરી શોધવાનો પ્રયત્ન કરેલ છે કે કેમ તે હકીકત બતાવતો કોઈ આધારભુત દસ્તાવેજી પુરાવો આ કામે રજુ કરવામાં આવેલ નથી તેમજ સદર રેફરન્સ કેસ સને-૨૦૧૬ માં દાખલ કરવામાં આવેલ છે. પરંતુ આ કામે કામદારના કહેવા મુજબ તેઓને તા.૦૧-૦૬-૨૦૧૫ ના રોજથી નોકરીમાંથી છુટા કરેલ હોય ત્યારબાદ તેઓ બેકાર રહેલા હોય તેવુ માની શકાય તેમ નથી કારણ કે કામદાર જે પ્રકારનું કામ કરે છે તે કામ સહેલાઈથી અન્ય જગ્યાએ મળી રહે તેવા પ્રકારનું છે. જેથી બીજા પક્ષકાર શ્રમયોગી નોકરીમાંથી છુટા થયા બાદ સંપુર્ણપણે બેકાર રહેલ છે. તેવુ તેમના તરફે પુરવાર થયેલ નથી કે તે બાબતે તેઓએ અન્ય જગ્યાએ કામ મેળવવા પ્રયત્ન કરેલ હોય કે કોઈ અરજી કરેલ હોય અને તેમને કામ ન મળેલ હોય તેવો કોઈ પુરાવો રજુ કરેલ નથી. વિશેષમાં આ કામના કામદારને છુટા કરવામાં આવેલ તે દિવસથી આજ દિન સુધી કોઈ પણ પ્રકારની આવક મેળવવા અસમર્થ હતા તે હકીકત સંભવિત રીતે માની શકાય નહિં. કોઈ પણ કામદાર સતત વર્ષો સુધી કોઈ પણ કામ કે આવક મેળવ્યા વગર પોતાનું તથા પોતાના પરિવારનું જીવન નિર્વાહ કરતો હોવાનું પણ માની શકાય નહિં. હાલમાં પણ કામદાર વગર કોઈ કામકાજે પોતાનું જીવન નિર્વાહ કરતા હોવાનું પણ માની શકાય નહિં. જેથી અરજદાર કામદાર પોતાના તથા પરિવારના ગુજરાન માટે કોઈપણ પ્રકારની આવક મેળવતા હોવાનું માનવાને કારણ રહે છે. વધુમાં હાલના કામદારે માંગણાં નીવેદનમાં ત્રણ વર્ષથી પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં નોકરી કરતા હોવાનું જણાવેલ છે જયારે તેમની પ્રથમ પક્ષકાર દ્વારા કરવામાં આવેલ ઉલટ તપાસમાં છ વર્ષથી વનવિભાગમાં નોકરી કરતા હોવાનું જણાવેલ છે. તેવી જ રીતે એ વાત પણ સ્પષ્ટ છે કે જયારે કોઈ કામદારને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા

કરવામાં આવે ત્યારે કામદારને ના કે ફકત પોતાના આર્થીક ઉપાર્જન આધારીત પોતાના અસ્તિત્વ માટે લડવાનું હોય છે પરંતુ પોતાને કામ પર પુન:સ્થાપિત કરવાની લડત પણ લડવાની હોય છે.

(૧૮) હવે સર્વસામાન્ય સીધ્ધાંત એવો છે કે જો કામ કરેલ ના હોય તો પગાર મળે નહી **(No Work No Pay)** એટલે કે કામદારે જે સમય માટે કામ કરેલ ન હોય તો તે સમય માટે નો પગાર મળે નહી પરંતુ જો કામદાર એવુ સાબીત કરી શકે કે તેના તરફે થી કોઈ કસુર ન હતો અને તેને નોકરી ઉપર જોડાવામાંથી રોકવામાં આવેલ તો તે સમયગાળાનો પગાર મેળવવા હકકદાર છે. હાલના કેસમાં પણ પ્રથમ પક્ષકારે બીજા પક્ષકારને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હતા, તે સંજોગોમાં બીજા પક્ષકાર પગારની રકમ મેળવવા હકકદાર થાય. પરંતુ સાથે સાથે બીજા પક્ષકારના કેસની હકીકતો તથા નામદાર ઉચ્ચ કોર્ટના ચુકાદાઓના સિધ્ધાંતને ધ્યાને લઈ તથા બીજા પક્ષકાર છુટા કર્યા ત્યાર પછીના સમયગાળામાં આંશીક આવક મેળવવા સક્ષમ હોવાનુ અનુમાન કરી બીજા પક્ષકાર તેમને છુટા કર્યા ત્યારથી પુન:સ્થાપનના સમય સુધીનો પુરો પગાર મેળવવા હકકદાર નથી, આ કેસમાં બીજા પક્ષકારએ છુટા કર્યાની બાબતે વિવાદ તા: ૧૩/૦૭/૨૦૧૫ ના રોજની ફરીયાદથી ઉપસ્થિત કરેલ છે. અને પુરાવાનું સોગંદનામુ સને ૨૦૨૦માં રજુ કરેલ છે. આમ બીજા પક્ષકારએ પોતાનો કેસ ઝડપથી ચલાવવા માટેના કોઈ પ્રયત્ન કરેલ નથી. બીજા પક્ષકારોને છુટા કર્યે સાત વર્ષ જેટલો સમય વીતી ગયેલ છે આટલા લાંબા સમય સુધી મજુરી પ્રકારની કોઈપણ કામગીરી મેળવ્યા સિવાય કે અન્ય કામગીરી મારફતે આવક મેળવ્યા સિવાય બીજા પક્ષકારો બેસી રહયા હોય તેવી શકયતા ઘણી ઓછી રહેલી છે. બીજા પક્ષકારોએ છુટા કર્યા બાદ અન્ય જગ્યાએ કામગીરી મેળવવા તેઓએ પ્રયત્ન કરેલ છે તેવું જણાવેલું નથી અને બીજે કામગીરી મેળવવા પ્રયત્ન કરેલ હોવાના કોઈપણ પુરાવા રજુ કરેલ નથી. તે જોતા તેઓ પડેલા દિવસોનો પુરેપુરો પગાર મેળવવા માટે હકકદાર બનતા નથી. વધુમાં બીજા પક્ષકારોને ભરતીની કાયદેસરની પક્રિયા કરીને કામ પર લેવામાં આવેલ હોય તેવુ તેમનું કહેવુ નથી કે કોઇ નીમણુક પત્ર આપવામાં પણ આવેલ નથી. વધુમાં વધુમાં હાલના કામદારને છુટા કર્યા બાદ તેઓએ તે જ જગ્યાએ ફરી જોડાવવા કોઇ વનવિભાગને અરજી કરેલ હોત તેવુ પણ નથી. તેઓ જે પ્રકારની કામગીરી કરતા હતા તે જગ્યાએ નવા કામદારોની ભરતી થઈ ગયેલ છે. સામાવાળા સંસ્થા સરકારી સંસ્થા છે જેથી તેના પર નાણાકિય બોજો નાખી શકાય નહિ. હાલમાં તેઓને પુન:સ્થાપિત કરવામાં આવે તો પણ જગ્યાના અભાવે તેમજ કામગીરીના અભાવે પ્રથમ પક્ષકારે તેમને કાયદેસર કાર્યવાહી કરી છુટા કરવાના રહે. જેથી તેઓને પુન:સ્થાપનના બદલે ઉચ્ચક વળતર ચુકવી આપવાનો હુકમ કરવો વ્યાજબી અને ન્યાયી જણાય છે.જેના સમર્થમનમાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ચુકાદો CIVIL APPEAL NO. 4483 OF 2010 RANBIR SINGH APPELLANT(S) VERSUS EXECUTIVE ENG.P.W.D. RESPONDENT(S) જોવામાં આવે તો તેમાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે ઠરાવેલ છે કે “In the light of the state of the law, which we take note of, we notice certain facts which are not in dispute. This is a case where it is found that, though the appellant had

worked for 240 days, appellant's service was terminated, violating the mandatory provisions of Section 25F of the Act. The authority involved in this case, apparently, is a public authority. At the same time, it is common case that the appellant was a daily wager and the appellant was not a permanent employee. It is relevant to note that, in the award answering Issue No.1, which was, whether the termination of the appellant's service was justified and in order, and if not, what was the amount of back wages he was entitled to, it was found, inter alia, that the appellant could not adduce convincing evidence to establish retention of junior workers. There is no finding of unfair trade practice, as such. In such circumstances, we think that the principle, which is enunciated by this Court, in the decision, which is referred to in Raj Kumar (supra), which we have referred to, would be more appropriate to follow. In other words, we find that reinstatement cannot be automatic, and the transgression of Section 25F being established, suitable compensation would be the appropriate remedy. આમ સદર ચુકાદાની હકિકત જોતા પણ બીજા પક્ષકાર કામદારને ઉચ્ચક વળતર આપવુ યોગ્ય જણાતુ હોય બીજા પક્ષકાર કામદારને ઉચ્ચક વળત પેટે પેટે રૂપીયા ૬૫,૦૦૦/- આપવા યોગ્ય જણાતુ હોય તેમજ કામદારને કાયમી કરવા બાબતે અત્રેની કોર્ટને નીર્ણય કરવાની કોઇ સતા ન હોય ઉપરોકત રીતે કરવામાં આવેલ ચર્ચા તથા કેસના સંજોગો ઘ્યાને લેતા મુદા નં. ૧ નો નિર્ણય અંશત: હકારમાં આપી, મુદા નં.ર સંદર્ભે નીચે મુજબનો આખરી હુકમ કરવામાં આવે છે:

// આખરી હુકમ //

(૧) બીજા પક્ષકારનો સદર રેફરન્સ આથી અંશત: મંજુર કરવામાં આવે છે.

(ર) બીજા પક્ષકારને તા.૦૧-૦૬-૨૦૧૫ ના રોજથી છુટા કરવાનું પ્રથમ પક્ષકારનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર ઠરાવવામાં આવે છે.

(૩) હાલના પ્રથમ પક્ષકારે બીજા પક્ષકારને તેમની મુળ જગ્યાએ, સળંગ નોકરીથી, નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવાના બદલે મળવાપાત્ર તમામ હકક-હીસ્સા પેટે ઉચ્ચક વળતર કુલ રૂા.૬૫,૦૦૦/- (અંકે રૂપીયા પાંસઠ હજાર પુરા) ચુકવવા તેવો હુકમ કરવામાં આવે છે.

(૪) હાલના પ્રથમ પક્ષકારે બીજા પક્ષકારને આ રેફરન્સના ખર્ચના રૂા.૫૦૦૦/- (અંકે રૂપીયા પાંચ હજાર પુરા) ચુકવવા તેવો હુકમ કરવામાં આવે છે.

(૫) આ હુકમનો અમલ એવોર્ડ પ્રસિઘ્ધ થયેથી દિન-૩૦ માં કરવાનો રહેશે

સ્થળ:વલસાડ.
તા.૨૬/૦૮/૨૦૨૨.

(એમ.એલ.ચોથાણી)
GJ01438
પ્રિસાઈડીંગ ઓફીસર
મજુર અદાલત, વલસાડ.