રજુ તારીખ	૧૩/૧૧/૨૦૦૬
દાખલ તારીખ	૧૩/૧૧/૨૦૦૬
ફેંસલ તારીખ	૨૩/૦૨/૨૦૨૪

અવધિ	વર્ષ	માસ	દિવસ
	૧૭	૦૩	૧૦

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

રેફરન્સ(એલ્.સી.વી.) નં. ૩૧૬/૨૦૦૬

આંક: ૨૩

પ્રથમ પક્ષકાર: **મે . જે . જે . ટેક્ષટાઇલ્સ લી.**
પ્લોટ નં. ૧૬૩૭, જી. આઇ.ડી.સી.
સરીગામ, સ્ટે. ભીલાડ, તા. ઉમરગામ, જી. વલસાડ.
હાલ–પાયોનીયર એમ્બ્રોઇડરીઝ લી.
(રેફરન્સ એલ.સી.વી. ૨૭૧/૨૦૦૬ ના કામે આંક–૧૧ નીચે થયેલ હુકમ મુજબ)

વિરુધ્ધ

બીજા પક્ષકાર: **શ્રીમતી મંજુલા સંપત,**
મુ.પો . કરજગામ,
વાયા–ભિલાડ,
તા. ઉમરગામ, જી. વલસાડ.

કે/ઓ. ગુજરાત રાજ્ય કામદાર સેના,
મુ.પો. સોલધરા, ઠે. મોચીવાડ,
તા. ચીખલી, જી. નવસારી.

હાલનું યુનીયન– કે/ઓ. ગુજરાત રાજય કામદાર સેવા સંઘ,
સાઈપ્લાઝા કોમ્પલેક્ષ, બી/૨૦૪, સેકન્ડ ફ્લોર,
ટેલીફોન એક્ષેચેન્જની સામે,
જી.આઇ.ડી. સી–ચાર રસ્તા– વાપી,
તા. વાપી, જી. વલસાડ

પ્રથમ પક્ષકાર:	વિ. વ. શ્રી એસ. ટી. ચૌધરી
બીજા પક્ષકાર:	યુનીયન પ્રતિનિધી શ્રી આર. એમ. પ્રજાપતિ

-: જજમેન્ટ :-

(૧) આ રેફરન્સ મદદનીશ શ્રમ આયુક્ત શ્રી, વલસાડ તરફથી તેઓના હુકમ ક્રમાંક : કે . એચ.એસ.એસ.એમ.સી./**૬૯૮૧**/એજે/આઇડીઆર/ એફ-૫૧/**૨૦૦૪** તા.**૧૩/૧૧/૨૦૦૬** થી જરૂરી ન્યાય નિર્ણય અર્થે અત્રેની કોર્ટને રીફર કરેલ છે, જેની અનુસૂચિ મુજબ ન્યાય નિર્ણય અર્થે અત્રે રીફર કરવામાં આવેલ છે.

અનુસુચિ

" **શ્રીમતી મંજુલા સંપત** " ને તેમની અસલ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના પગાર સહિત નોકરીમાં સાતત્ય સાથે પુન:સ્થાપિત કરવા કે કેમ ?"

(૨) આ કામમાં પક્ષકારોને નોટીશ બજી ગયેલ છે . ત્યારબાદ બીજા પક્ષકારે માંગણા નિવેદન રજુ કરેલ છે . જેની ટુંકમાં હકીકત એવી છે કે, બીજા પક્ષકાર કામદાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં કાયમી પ્રકારનાં કામ ઉપર કાયમી **કામદાર** તરીકે **તા.૦૧/૦૭/૧૯૯૬** થી **કલીનર** તરીકે છેલ્લા રોજિંદા રૂપિયા **૧૨૩.૧૭/-** નાં પગારથી તેમની ફરજ ખંત અને વફાદારીથી બજાવતા આવેલ છે.

બીજા પક્ષકાર કામદારનો નોકરીનો સમગ્ર સમયગાળો નિષ્કલંક અને બિલકુલ સાફ છે. બીજા પક્ષકાર કામદાર તથા સાથી કામદારોને પ્રથમ પક્ષકાર તેમના કાનુની હક્કો, લાભો આપતી ન હતી અને કામદારો પાસે ૧૨-૧૨ કલાક કામ કરાવતા હતા પરંતુ કાયદા મુજબ ઓવર ટાઇમનાં નાણાની ચુકવણી કરતા ન હતા. જે અંગે બીજા પક્ષકાર કામદાર તથા સાથી કામદારોએ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા પાસે વારંવાર મૌખિક માંગણી કરેલ પરંતુ આપેલ નહી, જેથી બીજા પક્ષકાર કામદાર તથા સાથી કામદારોએ મજુર સંગઠન બનાવી "ગુજરાત રાજ્ય કામદાર સેના" યુનિયનમાં જોડાયા. કામદારો યુનિયનમાં જોડાયા તે બાબતની જાણ યુનિયને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને લેખિતમાં કરેલ. જે પત્ર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને મળતા તેઓએ બીજા પક્ષકાર કામદાર તથા સાથી કામદારોનાં મજુર સંગઠન તોડવાના એકમાત્ર બદઈરાદાથી કામદારોને હેરાન પરેશાન કરવાની પ્રવ્રુતિઓ ચાલુ કરેલ અને યુનિયનમાંથી રાજીનામું આપવા દબાણ કરેલ જેમાં સફળતા ન મળતાં પ્રથમ પક્ષકાર બીજા પક્ષકારનાં યુનિયન સાથે કામદારોનાં પગાર વધારા તથા અન્ય સવલતો બાબતે આઇ. ડી. એક્ટની કલમ ૨(પી) હેઠળ ત્રણ વર્ષ માટેનું સમાધાન કરેલ. સમાધાનમાં નક્કી થયેલ કરારનું પ્રથમ પક્ષકાર અમલ કરતા ન હતા સદર બાબતે અવર-નવર યુનિયનનાં પ્રતિનિધી સાથે ચર્ચા ચાલતી હતી. પ્રથમ પક્ષકારનાં ઈરાદો કામદારોને નક્કી થયા મુજબનાં લાભો આપવાનો ન હતો જેથી અવર-નવર મીટીંગ કરી સમય લંબાવતા હતા અને કામદારો હતાશ-નિરાશ થાય અને તેમના સંગઠન ભાંગી પડે તે માટેનો પ્રયત્નો કરતા હતા. છેલ્લુ સમાધાન પુરી થવાની તૈયારી હતી ત્યારે પ્રથમ પક્ષકાર કામદાર જે મશીનો ઉપર કામ કરતા હતા ત્યાં બીજા નવા કોન્ટ્રાક્ટનાં કામદારો રાખી તેને કામ શીખડાવતા હતા. કામદારો ટ્રેઈન્ડ થતા પ્રથમ પક્ષકારે કોઇ પણ કારણવિના કામદાર તથા તેમના બીજા સાથી કામદારોને તેઓ કામદાર તેમજ કેટલાક સાથી કામદારોને **તા.૧૭/૧૨/૨૦૦૩** નાં રોજથી ફરજ ઉપર ચઢતા ગેટ ઉપર જ અટકાવી દીધેલ અને કેટલાક સાથી કામદારોને ખોટી ખોટી નોટીસ આપી પેન્ડીંગ ઇન્કવાયરી સસ્પેન્ડ કરેલ છે. બીજા પક્ષકાર કામદારને ફરજ ઉપર રાખતા ન હતા તે બાબતે પ્રથમ પક્ષકારને કારણ પુછેલ ત્યારે તેઓ યુનિયનમાંથી રાજીનામું આપી દો તો જ રાખવામાં આવશે એવું જણાવેલ, કામદારે યુનિયનમાંથી રાજીનામું આપેલ નથી તેથી ફરજ ઉપર લીધેલ નથી. જે કામદારોએ યુનિયનમાંથી રાજીનામું આપેલ તેવા કામદારોને પ્રથમ પક્ષકારે ફરજ ઉપર લીધેલ છે. આમ બીજા પક્ષકાર કામદારને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ કિનાખોરી રાખી , યુનિયન તોડવાના ભાગરૂપે, કોઈપણ જાતના વ્યાજબી કારણ વિના કોઈપણ જાતની નોટીસ, ચાર્જશીટ કે ખાતાકીય તપાસ કર્યા વિના, કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરુધ્ધ, સ્ટેન્ડીગ ઓર્ડર્સની જોગવાઇ વિરુધ્ધ, ગેરવ્યાજબી, ગેરકાયદેસર રીતે **તા.૧૭/૧૨/૨૦૦૩** ના રોજથી મૌખિક હુકમથી છુટા કરેલ છે. જેથી પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનું કુત્ય જુલ્મી અને કાયદા વિરુધ્ધનું છે. જેથી તે ટર્મિનેશન નલ એન્ડ વોઇડ

છે. બીજા પક્ષકાર કામદાર તેમની રાબેતા મુજબ ફરજ ઉપર હાજર થવા જતા પરંતુ પ્રથમ પક્ષકાર ફરજ ઉપર લેતા ન હતા જેથી કામદાર સાથી કામદારો તેમના યુનિયનને જાણ કરેલ જેથી તેમના યુનિયને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને કામદારને ફરજ ઉપર રાખી લેવા પત્રો લખેલ તે પત્ર પ્રથમ પક્ષકારને મળેલ હોવા છતા કોઇ જવાબ આપેલ નથી કે સંસ્થામાં માન્યતા પામેલા યુનિયન "ગુજરાત રાજ્ય કામદાર સેના" સાથે ચર્ચા--વિચારણા કરવાની તૈયારી પણ બતાવેલ નહિ. જેથી બીજા પક્ષકાર કામદારનાં યુનિયને સરકારી શ્રમ આયુક્ત અને મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રીને પણ લેખિતમાં ફરીયાદ કરેલ. તેઓએ પણ સમાધાનનો પ્રયત્ન કરેલ અને મજુર પરિસ્થિતી અંગે તેમની ઓફીસે અનેક મીટીંગ બોલાવેલ પરંતુ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનાં કોઇ જવાબદાર અધિકારી બીજા પક્ષકાર અને તેમના યુનિયનની હાજરીમાં ત્યાં હાજર થયેલ નથી જેથી સમાધાન શક્ય બનેલ નહિ, તેમ કરી પ્રથમ પક્ષકારે મજુર કાયદાનો સરિયામ ભંગ કરેલ છે. બીજા પક્ષકાર કામદારને પ્રથમ પક્ષકારે સંસ્થામાંથી છુટા કર્યા ત્યારબાદ સંસ્થા ઉપર કામ મેળવવા જતા હતા પરંતુ તેઓ તેઓ કામદારને કામે રાખતા ન હતા અને ખોટા બચાવ કરવા **તા.૨૯/૧૨/૦૩** નાં રોજ"નવભારત ટાઇમ્સ" પેપરમાં જાહેરાત આપેલ કે સંસ્થા **તા.૨૪/૧૨/૦૩** નાં રોજથી ચાલુ થઇ ગયેલ છે બીજા પક્ષકાર કામદાર તથા બીજા સાથી કામદારો તાત્કાલીક ફરજ ઉપર ચઢી જાય. ખરી હકીકતમાં કામદાર સંસ્થાનાં ગેટ ઉપર હાજર રહેતા પરંતુ તેઓ કામદારોને ફરજ ઉપર રાખતા ન હતા કે સમ્સ્થામાં પ્રવેશ આપતા ન હતા. કામદાર આજે પણ ફરજ ઉપર જવા તૈયાર છીએ. પ્રથમ પક્ષકાર તેમની જગ્યાએ કેટલાક નવા કામદારો તેમજ કોન્ટ્રાક્ટનાં કામદારો ભરતી કરી તેમનું કામ ચાલુ કરી દીધેલ અને આજે પણ કામદાર જે કામ કરતા હતા તે ચાલુ રાખેલ છે તેમ કરી પ્રથમ પક્ષકારે મજુર કાયદાનું સરિયામ ભંગ કરેલ છે. બીજા પક્ષકાર કામદાર કાયમી કામદાર હોવા છતાં તેઓને નોકરીમાંથી છુટા કરતાં પહેલા બચાવની કોઇ વ્યાજબી તક, સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સ અને કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંત અનુસાર આપવામાં આવેલ નથી. તેઓને કોઇ ચાર્જશીટ કે તેમની વિરૂધ્ધ કોઇ બનાવ સંબંધમાં ખાતાકીય તપાસ કરવામાં આવેલ નથી. તેઓને નોકરીમાંથી છુટા કરતી વખતે કોઇ નોટીસ કે નોટીસ પગાર અને છટણી વળતર આઇ.ડી.એક્ટની કલમ ૨૫ (એફ) ની જોગવાઇ પ્રમાણે આપવામાં આવેલ નથી. તેમજ ભારતીય બંધારણના આર્ટીકલ ૧૪ અને ૨૧ વિરુધ્ધનાં બીજા પક્ષકારનાં રાઇટ ઓફ લાઇવલી હુડનાં ફંડામેન્ટલ હક્ક્ ઝુંટવી લેતો હોય તે રીતે પણ તેવો હુકમ શરૂઆતથી જ નલ એન્ડ વોઇડ હુકમ ગણાય તેમજ તેઓ ગરીબ કામદારને નોકરી વગરનાં કરી આર્થિક રીતે પાયમાલ કરનારૂં છે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ બીજા પક્ષકાર કામદારને ઉપર જણાવ્યા મુજબ ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ છે. બીજા પક્ષકાર કામદારને પ્રથમ પક્ષકારે નોકરીમાંથી છુટા કર્યા બાદ તેઓએ બીજા અનેક સ્થળોએ કામ મેળવવા પ્રયત્ન કરેલ હોવા છતાં બીજે કામ મળેલ નથી, કામનાં અભાવે કામદાર તથા તેમના કુટુંબીજનોને ભારે આર્થિક મુશ્કેલીઓનો સામનો કરવો પડી રહેલ છે. બીજા પક્ષકાર કામદારને **તા.૧૭/૧૨/૨૦૦૩** નાં રોજથી ફરજ ઉપર ન લઇ નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર રીતે મૌખિક હુકમથી છુટા કરેલ હોય, ટરમીનેશન રદબાતલ ઠરાવી કામદારને તેમના પડેલા દિવસોનાં પુરેપુરા પગાર તથા અન્ય તમામ અનુસાંગીક લાભો સહિત સળંગ સર્વિસથી પ્રથમ પક્ષકાર નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરે તેવો હુકમ ન્યાયનાં હિતમાં ફરમાવવા તેમજ આ રેફરન્સનો તમામ ખર્ચ પ્રથમ પક્ષકાર પાસેથી અપાવવા અરજ કરેલ છે.

(૩) આ કામમાં પ્રથમ પક્ષકાર તરફથી બીજા પક્ષકારના માંગણાના નિવેદન સામે આંક-**૦૫** થી જવાબ રજુ કરેલ છે. પ્રથમ પક્ષકાર તરફે જણાવેલ છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને આઇ.ડી.એક્ટ લાગુ પડતો ન હોવાથી આ રેફરન્સ પ્રથમ દર્શને જ રદ્દ થવા પાત્ર છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનુ કામકાજનો પ્રકાર કોટન જરી, સીલ્ક, ઉન કે સીન્થેટીક યાને રેયોન વિગેરેના ધાગાથી મશીન ઉપર ગ્લેઝીંગ તેમજ વિવિધ કસબ કરવાનુ છે. જે ઉદ્યોગને બી.આઇ. આર. એક્ટલાગુ પડતો હોઇ આ રેફરન્સ મુળતઃ જ રદ્દ થવા પાત્ર છે. સમુચીત સરકારશ્રીએ આ રેફરન્સ તેઓની સત્તા અને હકુમત આ બાબત લાગુ પડતા કાયદાકિય જોગવાઇઓ મુજબ આવતી ન હોવા છતા રેફરન્સ કાયદા વિરુધ્ધ

કરેલ હોઇ રદ્ધ થવા પાત્ર છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનો ઉત્પાદનનો પ્રકાર જોતા બી.આઇ.આર એક્ટ લાગુ પડે છે અને જો આઇ . ડી. એક્ટ લાગુ પડતો હોય તો તે બાબત તેમને સાબીત કરવાની છે જે જોતા નામદાર કોર્ટે કાયદાકીય જોગવાઇ મુજબ આ મુદ્ધો કાયદાકીય હોવાથી ઉત્પાદનની પ્રક્રીયાના આધારે જાતે જ નક્કી કરી શકે છે . બીજા પક્ષકાર કાયમી કામદાર તરીકે હતા, દરેક વર્ષે **૨૪૦ દિવસ ભર્યા છે,** તેમજ તેમના પગારની બાબત તેઓએ સાબીત તેમજ પુરવાર કરવાની છે તેમજ નોકરીમાં જોડાયેલાની તારીખની બાબત પણ ખોટી હોઇ તેઓએ સાબીત કરવાની છે. સંસ્થાના રેકોર્ડમા જે તારિખ નીકળી આવે તો તે મુજબ ગણવાનુ રેહશે. આ કામદાર કે તેમના યુનિયનને કોઇ અધિકાર ન હોવા છતા તેઓએ ગેરકાયદેસરની માંગણીઓ મુકેલી અને તે પુરી પાડવા રોજ બરોજ મેનેજમેન્ટને હેરાન કરવાનુ શરૂ કરેલ અને ખોટી ફરીયાદો સરકારી ખાતાઓમાં આપવાનુ શરૂ કરેલ , કામ બંદી, ગો–સ્લો જેવી પધ્ધતી અપનાવી સંસ્થાનુ ઉત્પાદન ઠપ્પ કરેલ તદ્ઘોપરાંત મેનેજમેન્ટ સામે ખુબ જ મોટા પાયે અઘટીત મજુર પ્રવ્રુતી હાથ ધરી તેઓની ઇચ્છાઓ અને મરજી મુજબની ગેરકાયદેસરની શરતોએ સમાધાન કરવા દબાણ કરેલ. સંસ્થાને ફેક્ટરીનુ ઉત્પાદન ચાલુ રાખવાનુ હતુ. સંસ્થામા ઔદ્યોગિક શાંતી જાળવી રાખવાની હતી તેથી એક પણ કામદાર સામે દ્વેશભાવ રાખ્યા વગર તેઓની યુનિયનની તમામ ધાક ધમકીઓ સહન કરી સંસ્થા અને કામદારોના હિતમા આઇ. ડી. એક્ટ લાગુ પડતો ન હોવા છતા એક સેટલમેન્ટ તેમની પસંદગીના યુનિયન સાથે કરેલ તેથી યુનિયનમાંથી રાજીનામું મુકવા ધમકીઓ આપવાનુ કે તે અંગે કિન્નાખોરી રાખવાની વિગતો પાયાવગરની અને માત્ર નામદાર કોર્ટ ને ગેરમાર્ગે દોરી ખોટી સહાનુભુતી મેળવવા ઉપજાવી કાઢેલ છે . પ્રથમ પક્ષકારે બીજા પક્ષકાર અને તમામ કામદારોના આ યુનિયન સાથે મજકુર કરાર તેમની ઇચ્છા અને મરજી મુજબ તેમની તમામ માંગણી સંતોષીને માત્ર ઔદ્યોગિક શાંતી અને ઉત્પાદનને ચાલુ રાખવા ના ઈરાદાથી આઇ. ડી. એક્ટ લાગુ પડતો ન હોવા છતા કરેલ. તેમા પણ સંસ્થા કોઇ કાયદાનુ પાલન ન કરતા હોવાની કે બાર કલાકની નોકરી લેતા હોવાની અને ઓવરટાઇમ ન આપતા ન હોવાની વિગતો જણાવેલ નથી. આ તમામ વિગતો માત્ર કોઇ મલીન ઈરાદો બર લાવવાના દાનતથી જ ઉપજાવી કાધેલ છે. તેઓ કરાર મુજબના તમામ હકલાભો કામદારોને ચુકવતા આવેલ હતા અને આ કરારનુ પાલન ન કરતા હોવાની વિગતો ખોટી હોઇ કામદારોને ચુકવતા આવેલ હતા. કામદાર તર્ફે એવુ પણ જણાવેલ છે કે કરારની મુદત પુરી થતા નવા કરાર માટે કે જુના કરારના અમલ માટે યુનિયન પ્રતીનીધી સાથે કોઇ ચર્ચા ચાલતી હતી તે તમામ વીગતો તેમણે સાબીત કરવાની છે.

આ કામદારો કે અન્ય તમામ કામદારો **તા.૧૭/૧૨/૨૦૦૩** ના રોજથી એકસંપ થઇ એકાએક કોઇ પણ જાતના કારણ કે નોટીસ વગર કામબંધ કરી હડતાળ પર ઉતરી ગયા હતા. તેઓને વારંવાર અને વખતો વખત હડતાળ સમેટી ફરજપર ચઢી જવા જણાવવા છતા તેઓ ચઢતા નહતા. અને જે કામદારો ફરજ પર હાજર રહેવા માંગતા તેમને પણ ધાકધમકી આપી ફરજ પર ચઢતા રોકતા હતા. તેઓને આ અઘટીત મજુર પ્રવ્રુતી બંદ કરી ફરજ પર ચઢવા જણાવવા છતા તેઓએ ના પાડતા હતા અને થોડાક દિવસો બાદ કેટલાક કામદારો સ્વૈચ્છીક રીતે ફરજ પર પાછા હાજર થવા આવેલા તે તમામ કામદારોને ફરજ પર સંસ્થાએ રાખેલ છે. અને કેટલાક કામદારો સામે શીસ્તભંગના પગલા લેવામા આવેલ તેમા પણ ખાતાકીય તપાસમાં કે સંસ્થામા તેઓ હાજર રહેલ નહી. આ કામદારો પૈકી હકીકતમાં એકપણ કામદારને નોકરીમા રસ ન હોવાથી તેઓ હડતાળ પછી ક્યારેય ફરજ પર પાછા ફરેલ ન હતા. બીજા પક્ષકારના પેરા ૪ અંગે જણાવવાનુ કે, આ કામદાર કે અન્ય કોઈ પણ કામદાર જેઓના ટર્મીનેશન અંગેના રેફરન્સ નામદાર સાહેબશ્રી સમક્ષ પડતર છે તેઓ હડતાળ પછી ક્યારેય ફરજ પર પાછા આવેલ ન હતા, કે ખાતાકીય તપાસમાં પણ હાજર રહેલ નહોતા. જેઓ આવેલ હતા તેમણે ફરજ પર રાખેલ છે અને ફરજો બજાવે છે. સંસ્થા એ જે તે સમયે કોઇ કામદારને છુટા કરેલ નહોતા કે કરવા માંગતી ન હોવાથી મદદનીશ મજુર કમિશનર શ્રી સમક્ષ કે કોઇ ઓફીસમા હાજર રેહવાનો પ્રશ્ન જ આવતો નથી. જવાબના પેરા ૫ અને ૬ મા જણાવ્યા પ્રમાણે સંસ્થા કોઇ કામદારને છુટા કરવા માંગતી ન હોવાથી અને તમામ કામદારોને ફરજ પર રાખવાનો શુભ ઈરાદો ધરાવતી

હોવાથી જ તમામ કામદારોને વારંવારની નોટીસો છતા ફરજપર હાજર ન **થતા પેપરમાં હાજર થવા** માટે નોટીસ આપેલ હોય તેમ છતા ફરજ પર આવેલ ન હોઈ માત્ર પૈસા પડાવવાની ખોટી દાનતથી આ રેફરન્સ તેઓએ કરેલ છે. જે તે કામદાર સામે તપાસ કાર્યવાહી હાથ ધરેલ હોય તો તેવા કામદારો પણ કદી ખાતાકીય તપાસમા હાજર થયેલ નહી, તેથી તેઓને નોકરીમા કોઇ રસ હોય તેમ લાગતુ નહોતુ. અને તેઓ કોઇ અન્ય જગ્યાએ સારી નોકરીમા લાગી ગયા હોય અથવા આ સ્થાનિક વિસ્તાર છોડીને કાયમ માટે જતા પણ રહેલ હોય અને સારી કમાણી કરતા થઇ ગયેલ હોય તેથી જ ફરજો પર આવેલ ન હોય તેમ માની સંસ્થાએ ના છુટકે પુરતા પ્રયાસો કરી નવી ભરતી કરી જે કામદારો ફરજ પર હાજર થયેલા તેઓના સાથ સહકારથી સંસ્થાનુ ઉત્પાદન ચાલુ કરેલ હતુ. કામદારોએ મજુર કમીશનરશ્રી સમક્ષ અરજી કરેલ ત્યારે પણ ફરજ પર હાજર થવા માટેની જાહેરાતો તેમજ જાણ કરતી નોટીસો પ્રદર્શીત કરેલ હતી પરંતુ આ અરજીઓ કરનાર કામદારો પૈકી કોઇ હાજર થતા ન હોવાથી નાછુટકે નવા કામદારોની ભરતી તેઓની જગ્યાએ કરવામા આવેલ હતી અને હવે તેઓને છુટા કરી આ કામદારોને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે તો વિવાદોની વિવિધતા સર્જાય તેમ છે. કામદારે પોતે જ આ સમસ્યા ઉભી કરેલ હોઇ રેફરન્સ રદ્ધ થવા પાત્ર છે. જે કામદારોને વારંવાર ફરજો પર બોલાવ્યા છતા હાજર થયેલ નહી તેઓ આર્થિક મુશ્કેલીઓનો સામનો કરતા હોવાની વિગત માની શકાય નહી. માત્ર નામદાર કોર્ટની સહાનુભુતી મેળવવા અને સંસ્થા પાસેથી ખોટી રીતે બીજી જગ્યાએ સારી રીતે કમાતા હોવા છતા આ વિવાદ ઉભો કરેલ છે. જે ગેરકાયદેસરનો હોઇ રદ્ધ થવા પત્ર છે.

(૪)આ કામનાં બીજા પક્ષકાર તરફે નીચે મુજબ મૌખિક પુરાવો રજુ કરવામાં આવેલ છે. આ કામનાં બીજા પક્ષકાર તરફે દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરવામાં આવેલ નથી.

-: બીજા પક્ષકારનો મૌખિક પુરાવો :-

૧	**આંક -૧૦** થી બીજા પક્ષકાર તરફે શ્રીમતી મંજુલા સંપતનું પુરાવા એફીડેવીટ

(૫) આ કામનાં પ્રથમ પક્ષકાર તરફે નીચે મુજબના મૌખીક પુરાવા તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરવામાં આવેલ છે.

-: પ્રથમ પક્ષકારનો મૌખિક પુરાવો :-

૧	**આંક -૧૬** થી પ્રથમ પક્ષકાર તરફે શ્રી જયબીર સીંગ ખત્રીનું પુરાવા સોગંદનામું

-: રેફરન્સ કેસ નં. ૩૧૩/૨૦૦૬ ના કામે પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક-૧૨ થી દસ્તાવેજી પુરાવો :-

ક્રમ	આંક/ નિશાની	દસ્તાવેજોની વિગત	તારીખ
૧	નિ. ૧૨/૧	પ્રથમ પક્ષકાર સાથે કામદારોના યુનિયને અને કામદારઓએ કરેલ ૨ (પી) સેટલમેન્ટ કરારની નકલ.	૦૩/૦૮/૨૦૦૧
૨	નિ. ૧૨/૨	પ્રથમ પક્ષકાર સાથે કામદારોના યુનિયને અને કામદારઓએ કરેલ ૨ (પી) સેટલમેન્ટ કરારની નકલ.	૦૩/૦૮/૨૦૦૧
૩	નિ. ૧૨/૩	પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં આગ લાગેલ તેના આગ ઓઝવવા માટે આવેલ અને આપેલ જે તે સરકારી ખાતાઓના તમામ રેકોર્ડઝ અને સર્ટીફીકેટ્સ જે તે	-

		તારીખના એકત્રીત પાના કુલ ૨૧ ની ઝેરોક્ષ	
૪	નિ. ૧૨/૪	પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં તા.૦૮/૦૨/૨૦૦૬ ના રોજ લાગેલ સદર આગની પેપર્સમાં છાપાઓમાં જાહેર થયેલ સમાચારના કટીંગ કુલ નંગ ૪	–

–: રેફરન્સ કેસ નં. ૩૧૩/૨૦૦૬ ના કામે પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક–૧૩ થી દસ્તાવેજી પુરાવો :–

ક્રમ	આંક/ નિશાની	દસ્તાવેજોની વિગત	તારીખ
૧	નિ. ૧૩/૧	પ્રથમ પક્ષકારે કામદારો દ્વારા તોફાનઓ શરૂ કરી અશાંત વાતાવરણ ઉભુ કરેલ તેની સહાયક શ્રમાઅયુક્તને આપેલ ફરીયાદની ઝેરોક્ષ.	૧૪/૧૨/૨૦૦૩
૨	નિ. ૧૩/૨	પ્રથમ પક્ષકારે કામદારોના હુમલાઓ અંગેની પોલીસ ફરીયાદની ઝેરોક્ષ.	૧૪/૧૨/૨૦૦૩
૩	નિ. ૧૩/૩	પ્રથમ પક્ષકારે અનિશ્ચિતકાળ માટે મજુર પરીસ્થિતી સર્જાતા ફેક્ટરી બંધ કરવાની ડિ.એસ.પી. ને આપેલ પોલીસ પ્રોટેક્શનની અરજીની ઝેરોક્ષ.	૧૫/૧૨/૨૦૦૩
૪	નિ. ૧૩/૪	આઇટમ નં. ૩ ની અરજી પોલીસ ઇન્સ્પેકટર શ્રીને આપેલ તેની ઝેરોક્ષ.	૧૬/૧૨/૨૦૦૩
૫	નિ. ૧૩/૫	પ્રથમ પક્ષકારે કામદારો માટે રાખેલ નોટીસ બોર્ડ ઉપર કામદારોએ સર્જેલ અશાંત પરીસ્થિતીના કારણે કંપની ચલાવવાની અસમર્થતા અંગેની હિન્દીમાં આપેલ નોટીસની ઝેરોક્ષ.	૧૭/૧૨/૨૦૦૩
૬	નિ. ૧૩/૬	સહાયક શ્રમઆયુક્તને પ્રથમ પક્ષકારે કામદારોના વર્તાવ અમ્ગે આપેલ ફરીયાદની ઝેરોક્ષ.	૨૧/૧૨/૨૦૦૩
૭	નિ. ૧૩/૭	પ્રથમ પક્ષકારે પોલીસ ફરીયાદ આપેલ તેની ઝેરોક્ષ.	૨૩/૧૨/૨૦૦૩
૮	નિ. ૧૩/૮	પ્રથમ પક્ષકારે સહાયક શ્રમાઅયુક્તને કામદારોને ફરજો ઉપર હાજર થવા આપેલ અરજીની ઝેરોક્ષ.	૨૫/૧૨/૨૦૦૩
૯	નિ. ૧૩/૯	પ્રથમ પક્ષકારે ફરજો ઉપર હાજર થવા હિન્દીમાં નોટીસ ગેઇટ ઉપર લગાવેલ તેની ઝેરોક્ષ.	૨૫/૧૨/૨૦૦૩
૧૦	નિ. ૧૩/૧૦	આઇટમ નં.૯ મુજબની કામદારો જોગ સુચનાની ઝેરોક્ષ.	૨૪/૧૨/૨૦૦૩
૧૧	નિ. ૧૩/૧૧	કામદારોના યુનિયને સંસ્થાને આપેલ નોટીસની ઝેરોક્ષ.	૨૯/૧૨/૨૦૦૩
૧૨	નિ. ૧૩/૧૨	પ્રથમ પક્ષકારે કામદારોની એકધારી ધમકીઓ અંગે સહાયક શ્રમઆયુક્તને આપેલ ફરીયાદની ઝેરોક્ષ.	૨૯/૧૨/૨૦૦૩

૧ ૩	નિ. ૧૩/૧૩	પ્રથમ પક્ષકારે સહાયક શ્રમ આયુક્તને કામદારો ફરજ પર આવતા નથી તે અંગે આપેલ અરજીની ઝેરોક્ષ.	૨૯/૧૨/૨૦૦૩
૧ ૪	નિ. ૧૩/૧૪	પ્રથમ પક્ષકારે કામદારોને ફરજ પર બોલાવવા ન્યુઝ પેપર્સમાં આપેલ જાહેર સુચનાની ઝેરોક્ષ.	૨૮/૧૨/૨૦૦૩
૧૫	નિ. ૧૩/૧૫	આઇટમ નં.૧૫ મુજબ અન્ય ન્યુઝ પેરાની ઝેરોક્ષ.	૨૯/૧૨/૨૦૦૩
૧ ૬	નિ. ૧૩/૧૬	પ્રથમ પક્ષકારે કામદારો જોગ આપેલ નોટીસની ઝેરોક્ષ.	૦૧/૦૧/૨૦૦૪
૧ ૭	નિ. ૧૩/૧૭	પ્રથમ પક્ષકારે યુનિયનના જનરલ સેક્રેટરીને લખેલ પત્રની ઝેરોક્ષ.	૦૧/૦૧/૨૦૦૪
૧ ૮	નિ. ૧૩/૧૮	પ્રથમ પક્ષકારે યુનિયનના નોટીસની જવાબ સહાયક શ્રમ આયુક્ત મારફત આપેલ તેની ઝેરોક્ષ	૦૧/૦૧/૨૦૦૪
૧ ૯	નિ. ૧૩/૧૯	પ્રથમ પક્ષકારે કામદારોને ફરજ પર બોલાવતા પરંતુ આવતા નથી તેની સહાયક શ્રમ આયુકતને જાણ કરતો પત્ર લખેલ તેની ઝેરોક્ષ.	૦૫/૦૧/૨૦૦૪
૨૦	નિ. ૧૩/૨૦	પ્રથમ પક્ષકારે ફરીથી છાપામાં આપેલ જાહેર સુચનાની ઝેરોક્ષ.	૦૫/૦૧/૨૦૦૪
૨૧	નિ. ૧૩/૨૧	આઇટમ નં.૨૧ મુજબ અન્ય ન્યુઝ પેરની ઝેરોક્ષ.	૦૫/૦૧/૨૦૦૪
૨૨	નિ. ૧૩/૨૨	પ્રથમ પક્ષકારે પોલીસ સ્ટેશનમાં આપેલ અરજીની ઝેરોક્ષ.	૧૦/૦૧/૨૦૦૪
૨૩	નિ. ૧૩/૨૩	ફરજો બજાવવા રાજી હોય તેવા કામદારોને કામદારોને ધમકીઓ આપતા હોવા અંગેનું સોગંદનામું (ઝેરોક્ષ)	૨૩/૦૧/૨૦૦૪

-: રેફરન્સ કેસ નં. ૩૧૩/૨૦૦૬ ના કામે પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક-૧૬ થી દસ્તાવેજી પુરાવો :-

ક્રમ	આંક/ નિશાની	દસ્તાવેજોની વિગત	તારીખ
૧	૧૬/૧	પ્રથમ પક્ષકાર સાથે કામદારોના યુનિયને કરેલ કરારની નકલ. (પાયોનિયર એમ્બ્રોયડરીની)	૦૩/૦૮/૨૦૦૧
૨	૧૬/૨	પ્રથમ પક્ષકારની ભગીની સંસ્થા સાથે યુનિયને કરેલ કરારની નકલ. (જે . જે . ટેક્ષ્ટાઇલ્સની)	૦૩/૦૮/૨૦૦૧

-: રેફરન્સ કેસ નં. ૩૧૩/૨૦૦૬ ના કામે પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક-૧૯ થી દસ્તાવેજી પુરાવો :-

ક્રમ	આંક/ નિશાની	દસ્તાવેજોની વિગત	તારીખ
૧	૧૯/૧	પ્રથમ પક્ષકાર સાથે કામદારોના યુનિયને કરેલ કરારની નકલ. (પાયોનિયર એમ્બ્રોયડરીની)	૦૩/૦૮/૨૦૦૧
૨	૧૯/૨	પ્રથમ પક્ષકારની ભગીની સંસ્થા સાથે યુનિયને	૦૩/૦૮/૨૦૦૧

		કરેલ કરારની નકલ. (જે . જે . ટેક્ષ્ટાઈલ્સની)	

-: રેફરન્સ કેસ નં. ૩૧૩/૨૦૦૬ ના કામે પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક-૨૦ થી દસ્તાવેજી પુરાવો :-

ક્રમ	આંક/ નિશાની	દસ્તાવેજોની વિગત	તારીખ
૧	નિ. ૨૦/૧	પ્રથમ પક્ષકારે આસીસ્ટન્સ લેબર કમીશ્નરને લો એન્ડ ઓર્ડરની સ્થિતી કામદારોએ સંસ્થામાં બગાડેલ તે અંગે લખેલ પત્ર	૧૪/૧૨/૨૦૦3
૨	નિ. ૨૦/૨	પ્રથમ પક્ષકારે સરીગામ ઈન્ડસ્ટ્રીય એસોસીએશનના સેક્રેટરીને લખેલ પત્રની નકલ.	૧૯/૧૨/૨૦૦3
૩	નિ. ૨૦/૩	પ્રથમ પક્ષકારે અસીસ્ટન્ટ લેબર કમિશ્નરને તા.૧૪/૧૨/૨૦૦3 ના પત્રના સંદર્ભમા લખેલ પત્રની નકલ	૨૧/૧૨/૨૦૦3
૪	નિ. ૨૦/૪	પ્રથમ પક્ષકારના ફેક્ટરી મેનેજરે પોલીસ આઉટ પોસ્ટામા ફેક્ટરી ફરી શરૂ કરતા લખેલ પત્રની નકલ	૨૩/૧૨/૨૦૦3
૫	નિ. ૨૦/૫	પ્રથમ પક્ષકારના ફેક્ટરી મેનેજરે કામદારો જોગ લખેલ નોટીસ જેની નકલ અસીસ્ટન્ટ લેબર કમીશ્નરને આપેલ.	૨૪/૧૨/૨૦૦3
૬	નિ. ૨૦/૬	આઈટમ નં.૫ મુજબનુ પત્ર સરકારી શ્રમ અધીકારીને આપેલ તેની નકલ.	૨૪/૧૨/૨૦૦3
૭	નિ. ૨૦/૭	પ્રથમ પક્ષકારે તા.૧૪/૧૨/૨૦૦3 અને તા. ૨૧/૧૨/૨૦૦3 ના પત્રના અનુસંધાને સહાય શ્રમ આયુક્તને લખેલ પત્રની નકલ.	૨૫/૧૨/૨૦૦3
૮	નિ. ૨૦/૮	પ્રથમ પક્ષકારે કામદારો ફરજ પર હાજર થતા ન હોતા તે અંગે શ્રમ અધીકારી અને આસીસ્ટન્ટ લેબર કમીશ્નરને જાણ કરતો પત્રની નકલ.	૨૯/૧૨/૨૦૦3
૯	નિ. ૨૦/૯	પ્રથમ પક્ષકારે સરકારી શ્રમ અધીકારી અને અસીસ્ટન્ટ લેબર કમિશ્નરને મીટીંગ અંગે એમ જ કામદારોને ફરજ પર હાજર કરવા લખેલ પત્રની નકલ.	૨૯/૧૨/૨૦૦3
૧૦	નિ. ૨૦/૧૦	બીજા પક્ષકારના જનરલ સેક્રેટરી શ્રી આર.સી.પટેલે કંપનીને લખેલ પત્રની નકલ.	૨૯/૧૨/૨૦૦3
૧૧	નિ. ૨૦/૧૧	પ્રથમ પક્ષકારે કામદારોના યુનિયનના જનાલ સેક્રેટરી શ્રી આર.સી.પટેલને રજી. એ . ડી. થી તેમના અત્રનો જવાબ આપેલ તેની નકલ.	૦૧/૦૧/૨૦૦૪
૧૨	નિ. ૨૦/૧૨	પ્રથમ પક્ષકારે કામદારો જોગ જાહેર સુચના ફરજ પર	૦૧/૦૧/૨૦૦૪

		હાજર થવા આપેલ તેની નકલ. આસીસ્ટન્ટ લેબર કમીશ્નરને આપેલ પત્ર સાથે .	
૧ ૩	નિ. ૨૦/૧૩	પ્રથમ પક્ષકારે આસીસ્ટન્ટ લેબર કમીશ્નર અને સરકારી શ્રમ અધીકારીને કામદારોને ફરજ પર હાજર કરવા આપેલ પત્રોની નકલ	૦૫/૦૧/૨૦૦૪
૧ ૪	નિ. ૨૦/૧૪	પ્રથમ પક્ષકારે વલસાડ ડાન્ગ ગ્રામીણ બેન્કના મેનેજરને કામદારોને આપેલ વિહિકલ લોનની રીકવરી માટે લખેલ પત્રની નકલ	૦૫/૦૧/૨૦૦૪
૧૫	નિ. ૨૦/૧૫	પ્રથમ પક્ષકારે સરકારી શ્રમ અધીકારીને તેમના તા.૦૨/૦૧/૨૦૦૪ ના પત્રનો આપેલ જવાબ	૦૫/૦૧/૨૦૦૪
૧ ૬	નિ. ૨૦/૧૬	પ્રથમ પક્ષકારે સહાયક શ્રમ આયુક્તને લખેલ પત્રની નકલ. પોસ્ટ ખાતાની રસીદ સાથે	૧૬/૦૧/૨૦૦૪
૧ ૭	નિ. ૨૦/૧૭	પ્રથમ પક્ષકારે કામદારો જોગ આપેલ નોટીસની નકલ. સરકારી શ્રમ અધીકારીને હાથો હાથ આપેલ.	૧૬/૦૧/૨૦૦૪
૧ ૮	નિ. ૨૦/૧૮	પ્રથમ પક્ષકારે ફેક્ટરી મેનેજરે જે તે વખતે કરેલ સોગંદનામાની નકલ	૨૩/૦૧/૨૦૦૪

-: રેફરન્સ કેસ નં. ૩૧૩/૨૦૦૬ ના કામે પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક-૨૩ થી દસ્તાવેજી પુરાવો :-

ક્રમ	આંક/ નિશાની	દસ્તાવેજોની વિગત	તારીખ
૧	નિ. ૨૩/૧	પ્રથમ પક્ષકારે એફરન્સ એલ.સી.વીંઅં. ૨૩૭/૨૦૦૫ ના કામે આપેલ સાક્ષીની આંક-૨૪ ની ઝેરોક્ષ સરતપાસ સોગંદનામાની એસ્ટેડ નકલ ઉલટ તપાસની સર્ટીફાઇડ નકલ સાથે .	૦૩/૦૮/૨૦૨૧

-: રેફરન્સ કેસ નં. ૩૧૩/૨૦૦૬ ના કામે પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક-૨૫ થી દસ્તાવેજી પુરાવો :-

ક્રમ	આંક/ નિશાની	દસ્તાવેજોની વિગત
૧	નિ. ૨૫/૧	Copy of letter dated 26th May, 2003 addressed and submitted by the first party company to Regional Officer, Gujarat Pollution Control Board alongwith required annexures mentioned in the said letter. Exhibition No.-"A" Page No. 1 to 4
૨	નિ. ૨૫/૨	Copy of Audit Report of Gujarat Pollution Control Board dated 11th November, 2003 issued by Mr. G.H. Trivedi, Environmental Engineer Exhibition No.-"B" Page No. 5 TO 62

૩	નિ. ૨૫/૩	Copy of acknowledgement from Ministry of Industry for manufacturing process of our company dated 07.02.1997 Exhibition No.-"C" Page No. 63

–: રેફરન્સ કેસ નં. ૩૧૩/૨૦૦૬ ના કામે પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક–૨૭ થી દસ્તાવેજી પુરાવો :–

ક્રમ	આંક/ નિશાની	દસ્તાવેજોની વિગત	તારીખ
૧	નિ. ૨૭/૧	પ્રથમ પક્ષકાર સાથે કામદારોના યુનિયને રેફરન્સ આઇ.ટી. અરજી નં. ૯૨/૨૦૦૪. માં આ કામદારો અંગે સમાધાનથી મેળવેલ એવોર્ડની નકલ	૧૨/૦૩/૨૦૨૨
૨	નિ. ૨૭/૨	પ્રથમ પક્ષકાર સાથે કામદારોના યુનિયને રેફરન્સ આઇ.ટી. અરજી નં. ૯૩/૨૦૦૪. માં આ કામદારો અંગે સમાધાનથી મેળવેલ એવોર્ડની નકલ	૧૨/૦૩/૨૦૨૨
૩	નિ. ૨૭/૩	ઊમરગામ તાલુકા માટે ટેક્ષટાઇલ પ્રોસેસીંગ ઊધોગને જી. આઇ. આર. એક્ટ. લાગુ પડતો હોવાથી પ્રતિનીધી યુનિયનને સરકાર શ્રી. એ આપેલ સર્ટીફિકેટની નકલ.	૦૪/૦૭/૨૦૧૮

–: પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક–૧૫ થી દસ્તાવેજી પુરાવો :–

ક્રમ	આંક/ નિશાની	દસ્તાવેજોની વિગત	તારીખ
૧	નિ. ૧૫/૧	પ્રથમ પક્ષકારે એફરન્સ એલ.સી.વી.નં.૨૩૭/૨૦૦૫ ના કામે આપેલ સાક્ષીની આંક–૨૪ ની ઝેરોક્ષ સરતપાસ ઉલટ તપાસની સર્ટીફાઇડ નકલ સહિતની.	૦૩/૦૮/૨૦૨૧

–: પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક–૧૯ થી દસ્તાવેજી પુરાવો :–

ક્રમ	આંક/ નિશાની	દસ્તાવેજોની વિગત	તારીખ
૧	નિ. ૧૯/૧	પ્રથમ પક્ષકારે રેફરન્સ સાથે કામદારોના યુનિયને રેફરન્સ આઇ.ટી. અરજી નં. ૯૨/૨૦૦૪ માં આ કામદારો અંગે સમાધાનથી મેળવેલ એવોર્ડની નકલ.	૧૨/૦૩/૨૦૨૨
૨	નિ. ૧૯/૨	પ્રથમ પક્ષકારે રેફરન્સ સાથે કામદારોના યુનિયને રેફરન્સ આઇ.ટી. અરજી નં. ૯૨/૨૦૦૪ માં આ કામદારો અંગે સમાધાનથી મેળવેલ એવોર્ડની નકલ.	૧૨/૦૩/૨૦૨૨
૩	નિ. ૧૯/૩	ઊમરગામ તાલુકા માટે ટેક્ષટાઇલ પ્રોસેસીંગ ઉધ્યોગને જી. આઇ. આર. એક્ટ લાગુ પડતો હોવાથી પ્રતિનિધિ યુનિયનને સરકાર શ્રી એ આપેલ સર્ટીફિકેટની નકલ	૦૪/૦૭/૨૦૧૮

(૬) આ કામે બીજા પક્ષકાર તરફે આંક–૦૪ થી યુનીયન પ્રતિનિધી શ્રી આર. સી. પટેલનુ અધિકાર પત્ર રજુ થયેલ છે. સદર કામે આંક–૧૨ થી પ્રથમ પક્ષકાર તરફે રેફરન્સ કેસ એલ.સી.વી. નં. ૩૧૩/૨૦૦૬ ના કામે રજુ કરેલ દસ્તાવેજો હાલના કામે ગણી લેવાની પુરશીસ રજુ થયેલ છે. સદર કામે આંક–૧૪ થી રેફરન્સ એલ.સી.વી. કેસ નં. ૨૩૭/૨૦૦૫ ના કામે આંક–૨૪ ની જુબાનીને હાલના કામે કામે ધ્યાને લેવા પુરશીસ રજુ થયેલ છે જે દસ્તાવેજી પુરાવા તરીકે ધ્યાને લેવા હુકમ કરેલ છે. બીજા પક્ષકાર તરફે આંક–૧૩ થી કલોઝીંગ પુરસીસ રજૂ થયેલ છે. પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક–૨૦ થી ક્લોઝિંગ પુરસીસ રજુ થયેલ છે. બીજા પક્ષકારનાએ આંક–૧૭ થી ગુજરાત રાજય કામદાર સેનાનું અધિકાર પત્ર પરત ખેંચેલ હોવાનું જાહેર કરેલ છે. અને ત્યારબાદ બીજા પક્ષકાર તરફે આંક–૧૮ થી ગુજરાત રાજય કામદાર સેવા સંઘ ના પ્રતિનિધિ આર.એમ. પ્રજાપતિનું અધિકાર પત્ર રજુ થયેલ છે. બીજા પક્ષકાર તરફે આંક–૨૧ થી રેફરન્સ કેસ નંબર ૧૬૪/૨૦૦૬ ના કામે રજુ કરેલ લેખીત દલીલ તથા જજમેન્ટ હાલના કામે ધ્યાને લેવા અરજ કરલ છે. તેમજ સદર કામે આંક–૨૨ થી પ્રથમ પક્ષકાર તરફે રેફરન્સ એલ.સી.વી. કેસ નં. ૧૦૦/૨૦૦૬ ના કામમાં લેખિત દલીલો ને હાલના કામે ધ્યાને લેવાની પુરશીસ રજુ થયેલ છે. ત્યારબાદ સદર કામ હુકમ ઉપર લેવામાં આવેલ છે .

(૭)આ કામના બીજા પક્ષકારે તેમની દલીલોના સમર્થનમાં રેફરન્સ કેસ નંબર ૧૬૪/૨૦૦૬ ના કામે નીચે મુજબના ચુકાદા રજુ કરેલ છે જે હાલના કામે ધ્યાને લીધેલ છે.

1. G.T. Lad vs. Chemicals And Fibres Of India Ltd Suprime court 1979 SCR 613
2. D.K. Yadav vs. M/s J.M.A. Industries Ltd. Sc 1993 LLR 584
3. Manager Muslim Musafir Khana Moti Doongri Jaipur v. Zahir Khan(R.J.) 2006 LLR 1257
4. SureshKumar vs. P.O. Labour Court 20003 (95) LLN FLR 1214

(૮)આ કામના પ્રથમ પક્ષકાર તરફે રેફરન્સ કેસ નંબર એલ.સી.વી.૧૦૦/૨૦૦૬ના કામે નીચે મુજબના ચુકાદા રજુ થયેલ છે જે હાલના કામે ધ્યાને લેવામાં આવેલ છે.

1. 2023 L.L.R. 473 S.C.M/s Creative Garments Ltd. Vs. Kashiram varma
2. Shahoodul Hague V/S The Regstrar Co. Op.S.C.AIR 1974 SC
3. State of Haryana V/S Om Prakash S.C. 1998 8 SCC 733
4. Aligarh Muslim Yuniversity vs. Mansoor Khan
5. Viveka Nand Sethi vs. Chairman, J & K Bank Ltd. & Others 2005 L.L.R. 641 S.C.
6. State of Panjab vs. Jagir Singh 2004 L.L.R. 1131 S.C.
7. Syndicate Bank V/S General Secretary Syndicate Bank Staff Association S.C.
8. Abdul Kalam Sheikh vs. Registrar, M.L.S. University and Another 2002 L.L.R. 190 RAJ.H.C.
9. New India Co-operative Bank Ltd. Vs. Shankar B. Bangera 2007 L.L.R. 149 BOM.H.C.

10. Jamil A. Adhuikari, Mumbai vs. Oberoi Towers, Mumbai 2016 L.L.R. 901 BOM.H.C.
11. Milestone(Frenki Stall) Mumbai vs. Methew D'souza & Anr. 2011 L.L.R. 22 BOM.H.C.
12. Executive engineers, Camps and Building Division, samal vs. Presiding Officer, Labour court, Bhubaneshwar, and anr. 2007 L.L.R. 766 ORI.H.C.
13. Bhavanagar Municipal Corporation etc. vs. Jadeja Govubha Chhanubha & Anr. 2015 L.L.R. 160 S.C.
14. R.M. Yellatti vs. Asstt. Executive Engineer SUPREME COURT CASES (L&S) 2006 Page.1 S.C.
15. Krishna Bhagya Jala Nigam Ltd. Vs. Mohammed Rafi 2006 L.L.R. 1080 S.C.
16. Municipal Corporation, Faridabad vs. siri Niwas 2004 L.L.R. 1022 S.C.
17. Manager, RBI Banglore, v. S. Mani and others, 2005 Lab. I.C.2598 S.C.
18. Bhargavi Construction & Anr. Kothakapu Muthyam Reddy & Others. S.C.
19. K.Shrinivasappa & others V/S M.Mallamma S.C.

(૯)સમગ્ર કેસનું રેકર્ડ ધ્યાને લેતા, આ કેસના ન્યાય નિર્ણય માટે નીચે મુજબનાં મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

<u>-:: મુદ્દાઓ :-</u>

મુદ્દા નં. ૧ –
શું બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે, તેઓએ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં સળંગ નોકરી કરેલ છે.?

મુદ્દા નંબર-૨-
શુ બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે તેઓને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા દ્વારા ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલા છે.?

મુદ્દા નંબર-૩-
શુ પ્રથમ પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે તેઓને બી.આઇ.આર. એકટની જોગવાઈ લાગુ પડતી હોય બીજા પક્ષકારનો રેફરન્સ રદ થવા પાત્ર છે.?

મુદ્દા નંબર-૪-
શુ બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે તેઓ પડેલા દિવસોનાં પગાર સહીત નોકરીમાં પુન: સ્થાપિત થવા હક્કદાર થાય છે?

મુદ્દા નં. ૫ –શું હુકમ ?

ઉપરોક્ત મુદ્દાઓનો જવાબ નીચે મુજબ છે.

મુદ્દા નં. ૧ – હકારમાં.
મુદ્દા નં. ૨ – નકારમાં
મુદ્દા નં. ૩ – નકારમાં

મુદ્દા નં. ૪ – નકારમાં
મુદ્દા નં. ૫ – આખરી હુકમ મુજબ

ઉપરોક્ત જવાબો અંગેના મારા કારણો નીચે મુજબ છે.

-: કારણો :-

મુદ્દા નં. ૧ :-
શું બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે, તેઓએ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં સળંગ નોકરી કરેલ છે.?

(૧૦) હવે ઉપસ્થિત કામનું રેકર્ડ જોતાં બીજા પક્ષકારે આંક-૦૩ થી તેમનું માંગણા નિવેદન રજુ કરેલ છે. જેની ટુંકમાં હકીકત એવી છે કે, બીજા પક્ષકાર કામદાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં કાયમી પ્રકારનાં કામ ઉપર કાયમી **કામદાર** તરીકે **તા. ૦૧/૦૭/૧૯૯૬** થી કલીનર તરીકે છેલ્લા રોજિંદા રૂપિયા ૧૨૩.૧૭/– નાં પગારથી તેમની ફરજ ખંત અને વફાદારીથી બજાવતા આવેલ છે. બીજા પક્ષકાર કામદાર તથા સાથી કામદારોને પ્રથમ પક્ષકાર તેમના કાનુની હક્કો, લાભો આપતી ન હતી અને કામદારો પાસે ૧૨-૧૨ કલાક કામ કરાવતા હતા પરંતુ કાયદા મુજબ ઓવર ટાઇમનાં નાણાની ચુકવણી કરતા ન હતા. જે અંગે બીજા પક્ષકાર કામદાર તથા સાથી કામદારોએ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા પાસે વારંવાર મૌખિક માંગણી કરેલ પરંતુ આપેલ નહી, જેથી બીજા પક્ષકાર કામદાર તથા સાથી કામદારોએ મજુર સંગઠન બનાવી "ગુજરાત રાજ્ય કામદાર સેના" યુનિયનમાં જોડાયા. કામદારો યુનિયનમાં જોડાયા તે બાબતની જાણ યુનિયને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને લેખિતમાં કરેલ. જે પત્ર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને મળતા તેઓએ બીજા પક્ષકાર કામદાર તથા સાથી કામદારોનાં મજુર સંગઠન તોડવાના એકમાત્ર બદઈરાદાથી કામદારોને હેરાન પરેશાન કરવાની પ્રવ્રુતિઓ ચાલુ કરેલ અને યુનિયનમાંથી રાજીનામું આપવા દબાણ કરેલ જેમાં સફળતા ન મળતાં પ્રથમ પક્ષકાર બીજા પક્ષકારનાં યુનિયન સાથે કામદારોનાં પગાર વધારા તથા અન્ય સવલતો બાબતે આઇ. ડી. એક્ટની કલમ ૨(પી) હેઠળ ત્રણ વર્ષ માટેનું સમાધાન કરેલ. પ્રથમ પક્ષકારનાં ઈરાદો કામદારોને નક્કી થયા મુજબનાં લાભો આપવાનો ન હતો જેથી અવર-નવર મીટીંગ કરી સમય લંબાવતા હતા અને કામદારો હતાશ-નિરાશ થાય અને તેમના સંગઠન ભાંગી પડે તે માટેનો પ્રયત્નો કરતા હતા. છેલ્લુ સમાધાન પુરી થવાની તૈયારી હતી ત્યારે પ્રથમ પક્ષકાર કામદાર જે મશીનો ઉપર કામ કરતા હતા ત્યાં બીજા નવા કોન્ટ્રાક્ટનાં કામદારો રાખી તેને કામ શીખડાવતા હતા. કામદારો ટ્રેઈન્ડ થતા પ્રથમ પક્ષકારે કોઈ પણ કારણવિના કામદાર તથા તેમના બીજા સાથી કામદારોને તેઓ કામદાર તેમજ કેટલાક સાથી કામદારોને **તા.૧૭/૧૨/૨૦૦૩** નાં રોજથી ફરજ ઉપર ચઢતા ગેટ ઉપર જ અટકાવી દીધેલ અને કેટલાક સાથી કામદારોને ખોટી ખોટી નોટીસ આપી પેન્ડીંગ ઈન્કવાયરી સસ્પેન્ડ કરેલ છે.

(૧૧) જ્યારે પ્રથમ પક્ષકાર તરફે રજુ થયેલ જવાબમાં જણાવેલ છે કે આ કામદારો કે અન્ય તમામ કામદારો **તા.૧૭/૧૨/૨૦૦૩** ના રોજથી એકસંપ થઇ એકાએક કોઇ પણ જાતના કારણ કે નોટીસ વગર કામબંધ કરી હડતાળ પર ઉતરી ગયા હતા. તેઓને વારંવાર અને વખતો વખત હડતાળ સમેટી ફરજપર ચઢી જવા જણાવવા છતા તેઓ ચઢતા નહતા. અને જે કામદારો ફરજ પર હાજર રહેવા માંગતા તેમને પણ ધાકધમકી આપી ફરજ પર ચઢતા રોકતા હતા. તેઓને આ અઘટીત મજુર પ્રવ્રુતી બંદ કરી ફરજ પર ચઢવા જણાવવા છતા તેઓએ ના પાડતા હતા અને થોડાક દિવસો બાદ કેટલાક કામદારો સ્વૈચ્છીક રીતે ફરજ પર પાછા હાજર થવા આવેલા તે તમામ કામદારોને ફરજ પર સંસ્થાએ રાખેલ છે. અને કેટલાક કામદારો સામે શીસ્તભંગના પગલા લેવામા આવેલ તેમા પણ ખાતાકીય તપાસમાં કે સંસ્થામા તેઓ હાજર રહેલ નહી. આ કામદારો પૈકી હકીકતમાં એકપણ કામદારને નોકરીમા રસ ન હોવાથી તેઓ હડતાળ પછી ક્યારેય ફરજ પર પાછા ફરેલ ન હતા.

(૧૨) આમ, ઉપરોક્ત સંજોગોમાં સૌ પ્રથમ તો પ્રથમ પક્ષકારે બીજા પક્ષકાર કામદારે તેઓને કહેવાતા છુટા કર્યા તારીખના અગાઉના એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ નોકરી કરેલ હોય તે બાબતનો ઇન્કાર કરેલ છે. જેથી બીજા પક્ષકારે રજુ કરેલ દસ્તાવેજી પુરાવા ધ્યાને લેતા બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં કામ કરતા હોવા બાબતેનો કોઇ પણ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરેલ નથી કે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ પણ બીજા પક્ષકાર તેઓની કંપનીમાં કામ કરતા હોય તે બાબતે કોઇ હાજરી પત્રક કે પગાર પત્રક કે ઓળખકાર્ડ રજીસ્ટર રજુ કરેલ નથી. પરંતુ પ્રથમ પક્ષકારે તેમના જવાબમાં બીજા પક્ષકાર તેમજ અન્ય કામદારે તારીખ ૧૭/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજ હડતાળ પાડેલ હોવાનું જણાવેલ છે. વધુમાં પ્રથમ પક્ષકારની જુબાની જોવામાં આવે તો તેઓએ તેમની જુબાનીમાં જણાવેલ છે કે **""એ વાત ખરી છે કે બીજા પક્ષકાર ક્યારેય એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ ફરજ બજાવેલ નથી તેવુ દર્શાવવા કોઇ પુરાવો રજુ કરેલ નથી. "** આમ પ્રથમ પક્ષકારની જુબાની જોવામાં આવે તો તેઓએ બીજા પક્ષકારની દાખલ તારીખ, હોદ્દો, કે પગારની વિગતો બાબતે તકરાર લીધેલ નથી કે બીજા પક્ષકાર તેમના કામદાર ન હોવાની પણ કોઇ તકરાર લીધેલ નથી.

સદર કામે પ્રથમ પક્ષકારે તેમની રજુઆતના સમર્થનમાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ચુકાદો R.M. Yellatti vs. Asstt. Executive Engineer SUPREME COURT CASES (L&S) 2006 Page.1 S.C. રજુ કરેલ છે જેમાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે ઠરાવેલ છે કે,

Analyzing the above decisions of this court, it is clear that the provisions of the Evidence Act in terms do not apply to the proceedings under section 10 of the Industrial Disputes Act. However, applying general principles and on reading the aforestated judgments, we find that this court has repeatedly taken the view that the burden of proof is on the claimant to show that he had worked for 240 days in a given year. This burden is discharged only upon the workman stepping in the witness box. This burden is discharged upon the workman adducing cogent evidence, both oral and documentary. In cases of termination of services of daily waged earner, there will be no letter of appointment or termination. There will also be no receipt or proof of payment. Thus in most cases, the workman (claimant) can only call upon the employer to produce before the court the nominal muster roll for the given period, the letter of appointment or termination, if any, the wage register, the attendance register etc. Drawing of adverse inference ultimately would depend thereafter on facts of each case. The above decisions however make it clear that mere affidavits or self-serving statements made by the claimant/workman will not suffice in the matter of discharge of the burden placed by law on the workman to prove that he had worked for 240 days in a given year. The above judgments further lay down that mere non-production of muster rolls per se without any plea of suppression by the claimant workman will not be the ground for the tribunal to draw an adverse inference against the management.

સદર ચુકાદા સાથે હું સંમત છુ પરંતુ હાલના કેસમાં પ્રથમ પક્ષકારે હાજરી પત્રક, નીમણુક પત્ર, પગાર પત્રક કે ઓળખકાર્ડ રજીસ્ટર રજુ કરેલ નથી. વધુમાં પ્રથમ પક્ષકાર તરફે બીજા પક્ષકાર તેઓના

કામદાર હોવાનો સ્વીકાર કરેલ છે તેમજ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનો પણ સ્વીકાર કરેલ છે. તેવા સંજોગોમાં જયારે પ્રથમ પક્ષકારે બીજા પક્ષકાર તેમના કામદાર હોવાનો સ્વીકાર કરેલ છે તેમજ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનો પણ સ્વીકાર કરેલ છે જેથી હાલના કામે બીજા પક્ષકારની તેઓ પ્રથમ પક્ષકારના કામદાર હોવાની અને સળંગ નોકરી કરેલ હોવાની હકિકત પુરવાર થાય છે.

વધુમાં પ્રથમ પક્ષકાર તરફે નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ચુકાદો Manager, RBI Banglore, v. S. Mani and others, 2005 Lab. I.C.2598 S.C.માં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે ઠરાવેલ છે કે,

Pleadings are no substitute for proof. No workman, thus, took an oath to state that they had worked for 240 days. No document in support of the said plea was produced. It is, therefore not correct to contend that the plea raised by the Respondents herein that they have worked continuously for 240 days was deemed to have been admitted by applying the doctrine of non-traverse. It any event the contention of the Respondents having been denied and disputed, it was obligatory on the part of the Respondents to add new evidence. The contents raised in the letters of the Union dated 30th May, 1988 and 11th April, 1990 containing statements to the effect that the workmen had been working continuously for 240 days might not have been replied to, but the same is of no effect as by reason thereof, the allegations made therein cannot be said to have been proved particularly in view of the fact that the contents thereof were not proved by any witness. Only by reason of non-response to such letters, the contents thereof would not stand admitted. The Evidence Act does not say so.

સદર ચુકાદો વંચાણે લીધો પરંતુ હાલના કામે જયારે પ્રથમ પક્ષકારે તેમની જુબાનીમાં બીજા પક્ષકાર તેઓના કામદાર હોવાનો અને સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનો સ્વીકાર કરેલ છે તેવા સંજોગોમાં સદર ચુકાદો હાલના કેસને લાગુ પાડી શકાય તેમ નથી. જેથી બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું પુરવાર થાય છે. જેથી મુદ્દા નંબર–૧ નો જવાબ હું હકારમાં આપુ છુ.

<u>મુદ્દા નંબર–૨</u>

શુ બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે તેઓને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા દ્વારા ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલા છે.?

(૧૩) હવે, હાલના કામે બીજા પક્ષકારનાં માંગણા નીવેદનની હકિકતો જોતા એ હકિકત પુરવાર કરવાની રહે છે કે બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલા છે કે કેમ.? હાલના કામે બીજા પક્ષકારની રજુઆત એવી છે કે બીજા પક્ષકાર કામદાર તથા સાથી કામદારોને પ્રથમ પક્ષકાર તેમના કાનુની હક્કો, લાભો આપતી ન હતી અને કામદારો પાસે ૧૨–૧૨ કલાક કામ કરાવતા હતા પરંતુ કાયદા મુજબ ઓવર ટાઇમનાં નાણાની ચુકવણી કરતા ન હતા. જેથી બીજા પક્ષકાર કામદાર તથા સાથી કામદારોએ મજુર સંગઠન બનાવી "ગુજરાત રાજ્ય કામદાર સેના" યુનિયનમાં જોડાયા. કામદારો યુનિયનમાં જોડાયા તે બાબતની જાણ યુનિયને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને લેખિતમાં કરેલ. જે પત્ર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને મળતા તેઓએ બીજા પક્ષકાર કામદાર તથા સાથી કામદારોનાં મજુર સંગઠન તોડવાના એકમાત્ર બદઇરાદાથી કામદારોને હેરાન પરેશાન કરવાની પ્રવ્રુતિઓ ચાલુ કરેલ અને યુનિયનમાંથી રાજીનામું આપવા દબાણ કરેલ જેમાં સફળતા ન મળતાં પ્રથમ પક્ષકાર બીજા પક્ષકારનાં યુનિયન સાથે કામદારોનાં પગાર વધારા તથા અન્ય સવલતો બાબતે

આઇ. ડી. એક્ટની કલમ ૨(પી) હેઠળ ત્રણ વર્ષ માટેનું સમાધાન કરેલ. પ્રથમ પક્ષકારનાં ઈરાદો કામદારોને નક્કી થયા મુજબનાં લાભો આપવાનો ન હતો જેથી અવર-નવર મીટીંગ કરી સમય લંબાવતા હતા અને કામદારો હતાશ-નિરાશ થાય અને તેમના સંગઠન ભાંગી પડે તે માટેનો પ્રયત્નો કરતા હતા. છેલ્લુ સમાધાન પુરી થવાની તૈયારી હતી ત્યારે પ્રથમ પક્ષકાર કામદાર જે મશીનો ઉપર કામ કરતા હતા ત્યાં બીજા નવા કોન્ટ્રાક્ટનાં કામદારો રાખી તેને કામ શીખડાવતા હતા. કામદારો ટ્રેઈન્ડ થતા પ્રથમ પક્ષકારે કોઈ પણ કારણવિના કામદાર તથા તેમના બીજા સાથી કામદારોને તેઓ કામદાર તેમજ કેટલાક સાથી કામદારોને **તા.૧૭/૧૨/૨૦૦૩** નાં રોજથી ફરજ ઉપર ચઢતા ગેટ ઉપર જ અટકાવી દીધેલ અને કેટલાક સાથી કામદારોને ખોટી ખોટી નોટીસ આપી પેન્ડીંગ ઈન્કવાયરી સસ્પેન્ડ કરેલ છે.

જયારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ રજુઆત કરેલ છે કે આ કામદારો કે અન્ય તમામ કામદારો **તા.૧૭/૧૨/૨૦૦૩** ના રોજથી એકસંપ થઈ એકાએક કોઈ પણ જાતના કારણ કે નોટીસ વગર કામબંધ કરી હડતાળ પર ઉતરી ગયા હતા. તેઓને વારંવાર અને વખતો વખત હડતાળ સમેટી ફરજપર ચઢી જવા જણાવવા છતા તેઓ ચઢતા નહતા. અને જે કામદારો ફરજ પર હાજર રહેવા માંગતા તેમને પણ ધાકધમકી આપી ફરજ પર ચઢતા રોકતા હતા. તેઓને આ અઘટીત મજુર પ્રવ્રુતી બંદ કરી ફરજ પર ચઢવા જણાવવા છતા તેઓએ ના પાડતા હતા અને થોડાક દિવસો બાદ કેટલાક કામદારો સ્વૈચ્છીક રીતે ફરજ પર પાછા હાજર થવા આવેલા તે તમામ કામદારોને ફરજ પર સંસ્થાએ રાખેલ છે.

(૧૪)આ કામે પ્રથમ પક્ષકારની રજુઆતના સમર્થનમાં તેઓએ રજુ કરેલ દસ્તાવેજી પુરાવા જોવામાં આવે તો **રેફરન્સ કેસ નંબર ૩૧૩/૨૦૦૬** ના કામે નીશાની ૧૨/૧ તથા નીશાની ૧૨/૨ થી પ્રથમ પક્ષકાર સાથે ગુજરાત રાજય કામદાર સેના એ કરેલ ૨(પી) સેટલમેન્ટની નકલ રજુ કરેલ છે. જે મુજબ તે તારીખ ૦૩/૦૮/૨૦૦૧ ના રોજ કરવામાં આવેલ છે જે બાબતે કામદારોને કોઈ તકરાર નથી પરંતુ બીજા પક્ષકાર કામદારે એવી રજુઆત કરેલ છે કે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા સદર કરાર મુજબના લાભો આપતી ન હતી. વધુમાં સદર કરારમાંની હકિકત જોતા તેમાં પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તથા યુનીયન વચ્ચે પગારવધારા, રજાઓ, ઘરભાડા, લોન, ટ્રાન્સફર, પ્રોડકશન નોર્મસ, બોનસ, ભથ્થા અને અન્ય ફેસેલીટી બાબતે સમાધાન કરવામાં આવેલ છે. વધુમાં પ્રથમ પક્ષકારની એવી રજુઆત છે કે બીજા પક્ષકાર કામદારો દ્વારા તારીખ ૧૭/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજ ગેરકાયદેસર રીતે હડતાળ પાડવામાં આવેલ હતી અને જેના લીધે તેઓને કામ બંધ કરવુ પડેલ હતુ અને જે બાબતે તેઓએ રજુ કરેલ દસ્તાવેજી પુરાવામાં **રેફરન્સ કેસ નંબર ૩૧૩/૨૦૦૬** ના કામે નીશાની ૧૩/૧ નીશાની ૧૩/૨૩ થી મજુર પરીસ્થીતી અંગેના દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરેલ છે. જેમાં નીશાની ૧૩/૧ થી પ્રથમ પક્ષકારે કામદારો દ્વારા તોફાનો શરૂ કરી અશાંત વાતાવરણ ઉભુ કરેલ તેની સહાયક શ્રમઆયુકતને આપેલ ફરીયાદની નકલ રજુ કરેલ છે જે તારીખ ૧૪/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજ આપવામાં આવેલ છે. જેમાં ગુજરાત રાજય કામદાર સેનાના સભ્ય કામદારોએ તારીખ ૧૪/૧૨/૨૦૦૩ના રોજ આશાંત વાતાવરણ ઉભુ કરેલ હોય જેથી મેનેજમેન્ટે તાત્કાલીક અસરથી ફેકટરી બંધ કરવાનો નીર્ણય લીધેલ હોવાનું જણાવેલ છે. તેમજ ત્યારબાદ કામદારોના હુમલા બાબતેની પોલીસ ફરીયાદ નીશાની ૧૩/૨ થી રજુ છે, જેમાં કેટલા કામદારો દ્વારા તેઓને તેમજ કંપનીના સ્ટાફને ધમકાવવા બાબતની ફરીયાદ છે તેમજ પોલીસ પ્રોટેકશન મેળવવા બાબતનો ઉલ્લેખ કરેલ છે. તેમજ તારીખ ૧૫/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજ ફેકટરી બંધ કરવા ડી.એસ.પી.વલસાડને આપેલ પોલીસ પ્રોટેકશનની અરજી રજુ કરેલ છે જેમાં મજુર પરીસ્થીતિ અંગે જણાવેલ અને તારીખ ૧૭/૧૨/૨૦૦૩ થી ફેકટરી બંધ કરવા નીર્ણય લીધેલ હોવાનું જણાવેલ છે. જેથી પોલીસ પ્રોટેકશન આપવા જણાવેલ છે. તેમજ નીશાની ૧૩/૪ થી પોલીસ ઈન્સ્પેકટર ઉંમરગામનાઓને તારીખ ૧૬/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજ પત્ર લખેલ છે જેમાં અશાંત મજુર પરીસ્થીથી બાબતે કાયદો અને વ્યવસ્થા જળવાય તે હેતુથી તારીખ

૧૭/૧૨/૨૦૦૩ થી કંપની બંધ કરવાનો નીર્ણય લીધેલ હોય જરૂરી પોલીસ પ્રોટેકશન આપવા જણાવેલ છે. તેમજ નીશાની ૧૩/૫ થી તારીખ ૧૭/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજની કામદારોએ સર્જેલ અશાંત પરીસ્થીતિ માટે કંપની ચલાવવાની અસમર્થતા અંગેની નોટીસ રજુ કરેલ છે. ત્યારબાદ નીશાની ૧૩/૬ થી તારીખ ૨૧/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજના પત્રથી આસીસ્ટન્ટ લેબર કમીશનર શ્રી, વલસાડનાઓને જણાવેલ છે કે તેઓના તારીખ ૧૪/૧૨/૨૦૦૩ ના પત્રથી અને ત્યારબાદની તારીખ ૧૯/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજની ટેલીફોનીક ચર્ચાથી જણાવેલ મુજબ તેઓ ગંભીર મજુર પરીસ્થીતી ના કારણે વહિવટ ચલાવવામાં મુશ્કેલી થઇ રહેલ હોય અને ગુજરાત રાજય કામદાર સેના દ્વારા થઇ રહેલ પ્રવૃતીના કારણે તેઓને મુશ્કેલી થતી હોય અને કામદારો દ્વારા મેનેજમેન્ટને દબાણ આપાતુ હોય તથા અયોગ્ય રીતે કામબંધી કરતા હોય, મશીન ઓપરેટ કરવાનો ઇન્કાર કરતા હોય, ગેરહાજર રહેતા હોય, ફરજ દરમ્યાન સુઇ જતા હોય, કામ ધીમુ કરતા હોય, જેથી સંસ્થાને છેલ્લા બે થી અઢી વર્ષમાં ૨૫ થી ૩૫ ટકા કવાલીટીમાં નુકસાન ગયલે હોય તેમજ ૧૫ થી ૨૦ ટકા પ્રોડકશન લોસ થયેલ હોય અને તે બાબતે યુનીયનના કહેવાતા લીડર આર.સી. પટેલ સાથે ચર્ચા કરેલ હોય પરંતુ કોઇ ઉકેલ આવેલ નથી અને કામદારોને આઇ.ડી. એકટ હેઠળ કોઇ પત્ર કે મેમો આપવામાં આવે તો તેઓ સ્વીકારવનો ઇન્કાર કરે છે અને મશીનરી બંધ કરવાની ધમકિઓ આપે છે. પરંતુ તેમ છતા સરીગામ ના સ્થાનીક આગેવાનો તેમજ મહાનુભાવો તેમજ બીજી સ્થાનીક સંસ્થા દ્વારા ચર્ચા કરેલ તે મુજબ મેનેજમેન્ટે તારીખ ૨૪/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજ ફરીથી શરૂ કરવાનો નીર્ણય લીધેલ છે. તેમજ નીશાની ૧૩/૭ થી તારીખ ૨૩/૧૨/૨૦૦૩ ના પત્રથી પોલીસ આઉટ પોસ્ટ સરીગામને તારીખ ૨૪/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજથી શરૂ કરવા બાબતે જાણ કરેલ છે. વધુમાં પ્રથમ પક્ષકાર તરફે ત્યારબાદ નીશાની ૧૩/૮ થી પ્રથમ પક્ષકારે સહાયક શ્રમઆયુકતને કામદારોને ફરજ પર હાજર થવા આપેલ અરજીની નકલ રજુ કરેલ છે જે જોતા તેમાં પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ તારીખ ૨૪/૧૨/૨૦૦૪ ના રોજથી શરૂ કરેલ હોય અને થોડા કામદારોએ હાજર થઇ ગયેલ હોય અને બાકિના કામદારો ફરજ પર હાજર થયેલ ન હોય જેથી તેઓએ નવા કામદારોની નીમણુક કરેલ છે. તેમજ નીશાની ૧૩/૯ થી પ્રથમ પક્ષકારે કામદારોને હાજર થઇ જવા હિન્દીમાં નોટીસ તારીખ ૨૫/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજની રજુ કરેલ છે જે મુજબ કામદારોને વચનપત્ર પર સહિ કરીને હાજર થઇ જવા જણાવેલ છે. તેમજ નીશાની ૧૩/૧૦ થી તારીખ ૨૪/૧૨/૨૦૦૩ ની નોટીસ રજુ કરેલ છે. જેમાં પણ કામદારોને ફરજ પર હાજર થઇ જવા જણાવેલ છે. ત્યારબાદ નીશાની ૧૩/૧૧ થી ગુજરાત રાજય કામદાર સેના દ્વારા પ્રથમ પક્ષકારને સંસ્થાએ તારીખ ૧૭/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજ સવારે ૭ કલાકથી શરૂ થતી પાળીમાં સંસ્થાના દરવાજે તાળુ મારી દઇ અને કામદારોને ફરજ પર જતા રોકિ દિધેલ અને ત્યારબાદ ફરજ પર લીધેલ નથી જેથી ફરજ પર લેવા અને કામદરોને ફરજ પર લીધેલ નથી તે દિવસોનો પગાર ચુકવવા બાબતે તારીખ ૨૯/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજનો પત્ર લખેલ છે. નીશાની ૧૩/૧૨ થી કામદારોની ધમકિ બાબતે મદદનીશ શ્રમ આયુકતને આપેલ ફરીયાદની નકલ રજુ કરેલ છે જે મુજબ તેઓ તારીખ ૨૯/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજની મીટીંગમાં હાજર રહિ શકેલ ન હોય અન્ય તારીખ માંગલે છે અને તેઓને ગુજરાત રાજય કામદાર સેના તરફથી ધમકિ મળતી હોવાનો ઉલ્લેખ કરેલ છે. તેમજ નીશાની ૧૩/૧૩ થી કામદારો ફરજ પર આવતા ન હોવા બબાતે આપેલ મદદનીશ શ્રમ યુકતને આપેલ ફરીયાદની નકલ રજુ કરેલ છે. તેમજ નીશાની ૧૩/૧૪ થી નવભારત ન્યુઝપેપર માં તારીખ ૨૮/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજની જાહેર નોટીસથી કામદારોને હાજર થઇ જવા જણાવેલ છે તેમજ નીશાની ૧૩/૧૫ થી દમણગંગા ન્યુઝપેપરમાં કામદારોને કામ પર હાજર થઇ જવાની નોટીસ જાહેર કરેલ છે તેની નકલ રજુ કરેલ છે. તેમજ ત્યારબાદ પ્રથમ પક્ષકાર તરફથી તારીખ ૦૧/૦૧/૨૦૦૪ ના રોજની નોટીસથી તમામ કામદારોને હાજર થઇ જવા ફરીથી નોટીસ આપેલ તેની નકલ રજુ કરેલ છે. તેમજ નીશાની ૧૩/૧૭ થી ગુજરાત રાજય કામદાર સેનાના જનરલ સેક્રેટરી શ્રી આર.સી.પટેલનાઓને પત્ર લખી જણાવેલ છે કે તેઓનો તારીખ ૨૮/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજના પત્ર બાબતે તેમાનાં આક્ષેપો ખોટા હોવાનું જણાવેલ અને વધુમાં જણાવેલ છે કે તેઓએ તારીખ ૨૪/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજ કામ શરૂ કરેલ છે અને

તે બાબતે નોટીસો પણ આપેલ છે અને સબંધિત સક્ષમ અધિકારીઓને જાણ પણ કરેલ છે. તેમજ તેઓએ વર્તમાનપત્ર નવભાર ટાઇમ્સ તેમજ દમણગંગા માં તમામ કામદારોને ફરજ પર હાજર થઇ જવા જણાવેલ છે તેમજ વ્યકિત કામદારોને પત્ર પણ લખેલ છે તેમ છતા કામદારો હાજર થયેલ નથી કે કોઇ જવાબ આપેલ નથી. તેમજ નીશાની ૧૩/૧૮ થી પ્રથમ પક્ષકારે તારીખ ૦૧/૦૧/૨૦૦૪ ના પત્રથી મદદનીશ મજુર કમીશનરશ્રીને કામદારોને જાહેર નોટીશ અને યુ.પી.સી. ના પત્રોથી જાણ કરવા છતા જ કામદારો ફરજ પર હાજર થયેલ ન હોય જેઓને તેમના કાયદેસરના નીકળતા હકક હિસ્ની રકમ ચુકવી આપવા જણાવેલ છે. તેમજ નીશાની ૧૩/૧૯ થી તારીખ ૦૫/૦૧/૨૦૦૪ ના પત્રથી મદદનીશ મજુર કમીશનરશ્રીને જે કામદારો ફરજ પર હાજર થતા નથી તેની જગ્યાએ નવા કામદારો રાખવા બાબતે જણાવેલ છે તથા હાજર ન થયેલ કામદારોને તેમના કાયદેસરના નીકળતા નાણા બાબતે ફરી એક વખત જાહેર નોટીસથી જાણ કરવા જણાવેલ છે. તેમજ નીશાની ૧૩/૨૦ થી દમણગંગા વર્તમાનપત્રમાં જાહરે નોટીસ આપેલ જે મુજબ તારીખ ૨૯/૧૨/૨૦૦3 સોમવારના વર્તમાનપત્રો દમણગંગા ટાઇમ્સ તથા નવભારત માં જાહેર સુચના તથા વ્યકિતગત પત્રો દ્વારા પાયોનીયર એમ્બ્રોઇડરીઝ લી. અને જે.જે. ટેક્ષટાઇલ લી. સરીગામ સ્થિત બન્ને કંપનીના બધા જ કામદાર ભાઇ બહેનોને સુચના આપવામાં આવેલ હતી કે ઉપરોકત બન્ને કંપનીમાં તારીખ ૨૪/૧૨/૨૦૦3 બુધવારના રોજથી કંપનીનું રાબેતા મુજબનું કામ સર કરેલ હોય પરંતુ કેટલાક કામદાર ભાઇ બહેનોએ કંપનીમાં કામ શરૂ કરેલ હોય અને કેટલાક કામદોર હાજર થયેલ ન હોય જેથી ગેરહાજર ભાઇ બહેનોએ સ્વેછાથી સંસ્થાની સેવામાંથી મુકત કરી લીધા છે. અને ગેરહાજર ભાઇ-બહેનોને તેમનો હિસાબ કંપનીમાંથી લઇ જવા જણાવેલ છે. તેજ રીતે નીશાની ૧૩/૨૧ થી હિન્દીમાં ન્યુઝપેપર પર નોટીસ આપેલ છે. તેમજ નીશાની ૧૩/૨૩ થી ગાયત્રી પ્રસાદ તીવારીને કામ પર રોકવા બાબતે તેઓને યુનીયનના કામદારો ધમકિ આપતા હોવા બાબતે સોગંદનામુ તારીખ ૨૩/૦૧/૨૦૦૪ ના રોજનું રજુ કરેલ છે.

(૧૫) વધુમાં પ્રથમ પક્ષકાર તરફે તેઓએ રજુ કરેલ દસ્તાવેજો રેફરન્સ કેસ નંબર ૩૧૩/૨૦૦૬ ના કામે યુનીયન સાથે કરેલ સેટલમેન્ટની નકલો રજુ કરેલ હોય જેની અસલ તેમના પ્રતિનિધિને બતાવવા અને ખરાઇ કરવા રજુ કરેલ છે તેમજ ઉપરોકત નીશાની ૧૩/૧ થી નીશાની ૧૩/૨૩ ના દસ્તાવેજો જે તમામ દસ્તાવેજો ને બીજા પક્ષકાર કામદાર વતી ખરાઇ કરેલ છે. જે તમામ દસ્તાવેજો રેફરન્સ કેસ નંબર ૩૧૩/૨૦૦૬ ના કામે રજુ થયેલા છે.

ઉપરોકત તમામ દસ્તાવેજો જોતા પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં તેમના કામદારો તથા પ્રથમ પક્ષકાર વચ્ચે મજુર પરીસ્થીતિ ઉદભવેલ છે તેવુ સ્પષ્ટ જણાય છે અને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ સંસ્થામાં કામ કરતા કામદારોએ તેઓ સાથે તેમની માંગણીઓ બાબતે તકરાર ઉભી થતા હડતાળ પાડેલ હોય અને ત્યારબાદ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ તારીખ ૧૭/૧૨/૨૦૨૩ ના રોજ કંપની થોડા સમય માટે બંધ કરેલ હોવાનું પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ જણાવેલ છે. પરંતુ હડતાળ બાબતે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા દ્રારા કોઇ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરવામાં આવેલ નથી કે રજુ થયેલ દસ્તાવેજી પુરાવામાં પણ કામદારોએ હડતાળ પાડેલ હોય તે બાબતે કોઇ વિગત જણાવેલ નથી. વધુમાં પ્રથમ પક્ષકાર દ્રારા હડતાળ બાબતે કોઇ સક્ષમ ઓથોરીટીનો હુકમ પણ મેળવેલ નથી. પરંતુ કામદારો દ્રારા સંસ્થાના મેનેજમેન્ટને ધમકિ આપવાનું તથા કામબંધી કરવાનું તથા ધીમુ કામ કરવાનું તથા ગેરવર્તુણક કરેલાનું અને અમુક કામદારોએ સંસ્થાના મેનેજમેન્ટ સાથે કોઇ ન કોઇ રીતે ધાક ધમકિ આપેલ હોય તેવુ જણાવેલ છે. જે બાબતે પ્રથમ પક્ષકાર દ્રારા પોલીસ અધિકારીઓને તથા સક્ષમ ઓથોરીટીને જાણ પણ કરેલ છે. અને પ્રથમ પક્ષકાર સંસથાએ આ બાબતે તારીખ ૧૭/૧૨/૨૦૨૩ ના રોજ પોલીસ પ્રોટેકશન પણ મેળવેલ છે તેવુ જણાય છે. એટલે કે બીજા પક્ષકાર કામદારોને સંસ્થા સાથે કોઇને કોઇ બાબતે તકરાર હોય તેવુ જણાય છે. જે તમામ તકરારોની પ્રથમ પક્ષકાર દ્રારા સક્ષમ ઓથોરીટીને જાણ પણ કરેલ છે અને

તારીખ ૧૭/૧૨/૨૦૨૩ ના રોજથી સંસ્થા બંધ કરવા ની જાણ પ્રથમ પક્ષકારે સક્ષમ ઓથોરીટીને કરેલ હોય તેવુ પણ જણાય છે. પરંતુ ત્યારબાદ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ તારીખ ૨૪/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજ ફરીથી સંસ્થા ચાલુ કરેલ હોય અને તમામ કામદારોને જાહેર નોટીશ થકિ ફરજ પર હાજર થવા જણાવેલ છે અને કામદોરના યુનીયન ગુજરાત રાજય કામદાર સેનાના લીડર આર.સી. પટેલનાઓને પણ પત્ર ધ્રારા જાણ કરેલ છે. અને તે તમામ બાબતોની જાણ મદદનીશ મજુર કમીશનરશ્રીને પણ કરેલ છે. પરંતુ તેમ છતા કામદારો પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં હાજર થયેલ નથી તેવુ પ્રથમ પક્ષકાર તરફે જણાવેલ છે. વધુમાં આ કામે બીજા પક્ષકાર તરફે રજુઆત કરવામાં આવેલ છે કે તેઓને તારીખ ૧૭/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજથી પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ ગેટ પર તાળુ મારી દઇ અને કામ પર આવતા રોકેલ છે અને કામદારોને કોઇ પણ જાતના કારણ વગર ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ છે. પરંતુ ઉપરોકત તમામ દસ્તાવેજી પુરાવા જોતા કામદારો તથા સંસ્થા વચ્ચે કોઈ ન કોઈ બાબતે તકરાર હોય તેવુ જણાય છે અને તે બાબતે સંસ્થાએ અમુક કામદારોને ચાર્જશીટ પણ આપેલ છે અને ઈન્કવાયરી પણ ઉભી કરેલ છે. અને જે બાબતે કામદારો તથા પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા વચ્ચે તકરાર હોય તેવુ જણાય છે. અને જેના લીધે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ તારીખ ૧૭/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજથી સંસ્થા બંધ કરેલ હતી. અને દસ્તાવેજી પુરાવા જોતા ત્યારબાદ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ તારીખ ૨૪/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજથી સંસ્થા નું કામકાજ શરૂ પણ કરેલ હતુ અને તે બાબતની જાણ સંસ્થાએ મદદનીશ મજુર કમીશનરને પણ કરેલ છે અને ગુજરાત રાજય કામદાર સેનાને પણ જાણ કરેલ અને જાહેર વર્તમાનપત્રમાં પણ તમામ કામદારોને ફરજ પર હાજર થઈ જવા જણાવેલ છે. પરંતુ ત્યારબાદ કામદારો પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં તારીખ ૨૪/૧૨/૨૦૦૩ બાદ હાજર થયેલા હોય કે હાજર થવા બાબતે તેમના યુનીયન માફરત કોઈ જાણ કરેલ હોય તેવો કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ નથી. તેમજ બીજા પક્ષકાર કામદારોએ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં હાજર થવા માટે કોઇ પત્ર લખેલ હોય તેવુ પણ જણાતુ નથી કે બીજા પક્ષકાર ધ્રારા તેઓને બાકિ નીકળતા નાણા લેવા સંસ્થા પર ગયેલ હોય તેવુ પણ પુરવાર થતુ નથી.

(૧૬)પ્રથમ પક્ષકારે તેમની રજુઆતના સમર્થનમાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ચુકાદો 2023 L.L.R. 473 S.C.M/s Creative Garments Ltd. Vs. Kashiram varma જેમાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે ઠરાવેલ છે કે,

When the matter was taken up for hearing, the learned counsel for the appellant on instructions from his client submitted that the respondent has not reported for duty till date. Meaning thereby that he is no more interested in joining duty and must have been gainfully employed after leaving the job in question.Considering the aforesaid factual matrix, in our opinion the award of the Labour Court granting back- wages and continuity in service to the respondent workman deserves to be set aside as he has not reported for duty despite the statement made by his counsel in Court on 30.10.2007. The present appeal cannot be kept pending as the conduct of the respondent itself establishes that he is no more interested in employment what to talk of back-wages. આમ સદર ચુકાદા મુજબ હાલના કામે પણ પ્રથમ પક્ષકાર તરફે બીજા પક્ષકાર તેમજ અન્ય તમામ કામદારોને ફરજ પર પરત હાજર થવા માટે ઘણી વખત વર્તમામન પત્રથી અને યુનીયન મારફતે જાણ કરેલ છે પરંતુ બીજા પક્ષકાર તેમજ અન્ય કામદારો હાજર થયેલ ન હોય જેથી તેઓ ઈરાદાપુર્વક હાજર થયેલ ન હોય તેવુ સ્પષ્ટ થાય છે.

વધુમાં પ્રથમ પક્ષકાર તરફે રજુ કરવામાં આવેલ નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ચુકાદો Shahoodul Hague V/S The Regstrar Co. Operative S.C.AIR 1974 SC રજુ કરેલ જેમાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે ઠરાવેલ છે કે,

"Learned Counsel for the appellant has cited case on the protection of Art. 311 of the Constitution to Government servants including temporary Government servants. He has relied especially on Jagdish Mitter V/s. union of India, AIR 1964 SC 449 as he had done in the High Court also. It is true that the High Court found that the unsatisfactory record of the appellant was merely a motive for the termination of his service and that he was not actually punished. After having been taken through the assertions made by both sides, we have no hesitation in coming to the conclusion that even if the appellant was being punished, so that article 311 could apply he had been, in the circumstances of the case, given sufficient opportunity to explain his conduct. he had failed to avail of that opportunity. It could not, therefore, he said that the requirements of natural justice or of Art. 311 of the Constitution had been contravened. In any case, on the facts before us, we think that it will be useless to afford any further opportunity to the appellant to show cause why he should not be removed from service. The undenied and undeniable fact that the appellant had actually abandoned his post of duty for an exceedingly long period, without sufficient grounds for his absence, is so glaring that giving him further opportunity to disprove what he practically admits could serve no useful purpose. It would not benefit him or make any difference to the order which could be and has been passed against him. It would only prolong his agony.

On the view we have adopted on the facts of this case, it is not necessary to consider the further question whether any notice for termination of services was necessary or duly given on the assumption that he was not punished. We do not think that there is any question involved in this case which could justify an interference by us under Art. 136 of the Constitution with the Judgment of the High Court. That power is exercised only on showing substantial injustice and not for merely technical flaws in a proceeding. Consequently we dismiss this appeal.

સદર ચુકાદા મુજબ હાલના કામે પણ બીજા પક્ષકારને ફરજ પર હાજર થવાની વર્તમાન પત્ર તેમજ અન્ય સક્ષમ ઓથોરીટી મારફત જાણ કરવા છતા તેઓ હાજર થયેલ હોય તેવા સંજોગોમાં પ્રથમ પક્ષકારે તેઓને નોટીસ કે ચાર્જશીટ ન આપવાથી ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાનું માની શકાય નહિ.

વધુમાં પ્રથમ પક્ષકાર તરફે નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ચુકાદો State of Haryana V/S Om PrakashS.C. 1998 8 SCC 733 રજુ કરેલ છે જેમાં ઠરાવેલ છે કે,

“Interim stay against the impugned award was granted on condition that the amount of back wages is deposited within 15 days. That condition has been satisfied. The High court, in our view, was wrong in summarily rejecting the petition filed under Articles 226/227 of the Constitution because this, in our view, was a fit case where the jurisdiction was erroneously exercised by the Labour court. The admitted facts show that after the first respondent was appointed with effect from 10.8.1985, he worked up to 30.6.1986 and thereafter ceased to report for work. The employer has not taken any step to terminate his service. He being a Daily- rated Workman himself chose to remain absent and it was after a period of almost three years that he raised a demand and the same came to be referred to the Industrial tribunal-cum-Labour court. The second question is whether there was a violation of Section 25-F of the Act. The authority below has come to the conclusion that he had worked for a period from 10.8.1985 to 30.6.1986 which would be less than one year. Therefore, the authority was wrong in concluding that he had worked for 240 days during 12 months immediately preceding the date of cessation of work. Besides no information was laid before the authority as to how many days during that period he had worked for, but in any case, he had not worked for 12 calendar months. There is also no evidence that he had worked for 240 days to satisfy Section 25-B of the Act. Therefore, the authority was wrong in coming to the conclusion that there was a violation of Section 25-F of the Act besides, as stated earlier, he himself voluntarily ceased to report for duty and there was no act on the part of the employer nor is there anything on record to suggest that the employer had refused work to him. Retrenchment within the meaning of Section 2(00 means termination by the employer of the service of the workman for any reason whatsoever. Therefore, it contemplates an act on the part of the employer which puts an end to service to fall within the definition of the expression "retrenchment" in Section 2(00 of the Act. There was nothing of the sort in the instant case. It was the workman who ceased to report for duty and even after he ceased to report for duty, it is not his case that at any point of time he reported for duty and he was refused work. He straightaway proceeded to invoke the provisions of the Act and, therefore, this is a case in which the employer has done nothing whatsoever to put an end to his employment and hence the case does not fall within the meaning of Section 2(00 of the Act. Therefore, the case does not attract Section 2(00, nor does it satisfy the requirements of Section 25-F. આમ સદર ચુકાદા મુજબ પણ હાલના કામે પ્રથમ પક્ષકારે બીજા પક્ષકારને ફરજ પર અનેક વખત હાજર થવા જણાવવા છતા તેઓ હાજર થયેલ ન હોય જેથી પ્રથમ પક્ષકારે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ એકટની કલમ ૨૫ એફ નું પાલન કરેલ ન હોય તેનાથી તેઓએ બીજા પક્ષકાર કામદારને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલા હોય તેવુ કહિ શકાય નહિ પરંતુ કામદારે સ્વેછાએ કામ પર આવવાનું બંધ કરેલ છે.

વધુમાં પ્રથમ પક્ષકાર તરફે રજુ કરવામાં આવેલ નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ચુકાદો Viveka Nand Sethi vs. Chairman, J & K Bank Ltd. & Others 2005 L.L.R. 641 S.C.માં ઠરાવેલ છે કે,

It may be true that in a case of this nature, the principles of natural justice were required to be complied with but the same would not mean that a full-fledged departmental proceeding was required to be initiated. A limited enquiry as to whether the employee concerned had sufficient explanation for not reporting to duties after the period of leave had expired or failure on his part on being asked so to do, in our considered view, amounts to sufficient compliance of the requirements of the principles of natural justice. સદર ચુકાદા મુજબ હાલના કામે પણ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા દ્વારા કામદારોને ફરજ પર હાજર થવાની જાણ કરેલ અને ત્યારબાદ હાજર ન થનાર કામદારોને તેમનો હિસાબ લઈ જવાની પણ ચુચના આપેલ હોવા છતા કામદારો ફરજ પર હાજર થયેલા હોય કે હિસાબ લેવા માટે આવેલા હોય તેવુ પુરવાર થતુ નથી.

વધુમાં પ્રથમ પક્ષકાર તરફે રજુ કરવામાં આવેલ નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ચુકાદો State of Panjab vs. Jagir Singh 2004 L.L.R. 1131 S.C. માં ઠરાવેલ છે કે,

The Labour Court furthermore failed to consider the conduct of the workman in not joining his duties despite having been asked to do so by a registered letter as well as publication of a notice in the newspapers. While directing grant of back wages, the Labour Court was required to consider the totality of the circumstances. The conduct of the workman had also an important role to play. The services of the workman were terminated on 3-8-1979. He merely asked for his reinstatement in service on or about 5-3-1981. There is nothing on record to show as to when the industrial dispute was raised. Even if he had raised an industrial dispute in 1981, it does not stand to any reason as to why he kept mum till the reference was made in the year 1993.

We may notice that in Uptron India Ltd. V/s. Shammi Bhan, 1998 6 SCC 538: 1998 SCC (L&S) 1601 the question as to whether a statute or a Standing Order having the force of law containing the provision of automatic termination on the ground of overstay of the leave for a certain number of days is ultra vires or not came up for consideration before this Court wherein it was held that when a discretion is conferred upon the employer to terminate or not to terminate the services of the employees concerned, principles of natural justice are ordinarily required to be complied with. However, as indicated hereinbefore, the conduct of the workman would play an important role as regards direction upon the employer to pay back wages. In this case, no leave was either sought for or granted. No material was brought on record except the oral statement of the workman that an application for leave had been filed. It is not in

dispute that the State issued a registered letter directing the workman to join his duty. As he did not do so, notice of his absence was published in the newspaper. These facts would appear from the letter of termination itself which has been annexed with the special leave petition filed by the workman as also his counter-affidavit to the special leave petition filed by the State.

સદર ચુકાદાની હકિકત મુજબ હાલના કામે પણ બીજા પક્ષકારે તેઓને સને ૨૦૦૩ માં છુટા કરેલ હોવાનું જણાવેલ છે અને હાલનો રેફરન્સ સને ૨૦૦૬ માં કરેલ છે અને જે બાબતે બીજા પક્ષકાર દ્વારા કોઈ કારણ જણાવવામાં આવેલ નથી તેમજ કોઈ સક્ષમ ઓથોરીટીને પણ આ બાબતે ત્વરીત કોઈ ફરીયાદ કરેલ નથી.

વધુમાં પ્રથમ પક્ષકાર તરફે રજુ કરવામાં આવેલ નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ચુકાદો Syndicate Bank V/S General Secretary Syndicate Bank Staff Association S.C. માં ઠરાવેલ મુજબ,

It is no point laying stress on the principles of natural justice without understanding their scope or real meaning. There are two essential elements of natural' justice which are : (a) no man shall be judge in his own cause; and (b) no man shall be condemned, either civilly or criminally, without being afforded an opportunity of being heard in answer to the charge made against him. In course of time by various judicial pronouncements these two principles of natural justice have been expanded, e.g., a party must have due notice when the Tribunal will proceed; Tribunal should not act on irrelevant evidence or shut out relevant evidence; if the Tribunal consists of several members they all must sit together at all times; Tribunal should act independently and should not be biased against any party; its action should be based on good faith and order and should act in just, fair and reasonable manner. These in fact are the extensions or refinements of the main principles of natural justice stated above. Bank has followed the requirements of Clause 16 of the Bipartite Settlement. It rightly held that Dayananda had voluntarily retired from the service of the Bank. Under these circumstances it was not necessary for the Bank to hold any inquiry before passing the order. An inquiry would have been necessary if Dayananda had submitted his explanation which was not acceptable to the Bank or contended that he did report for duty but was not allowed to joint by the Bank. Nothing of the like has happened here. Assuming for a moment that inquiry was necessitated, evidence led before the Tribunal clearly showed that notice was given to Dayananda and it is he who defaulted and offered no explanation of his absence from duty and did not report for duty within 30 days the notice as required in Clause 16 of the Bipartite Settlement.

This undue reliance on the principles of natural justice by the Tribunal and even by the High Court has certainly led to miscarriage of justice as far as Bank is concerned. Conduct of Dayananda as an employee of the Bank has been astounding. It was not a case where the Tribunal should have given any relief to Dayananda and yet the Bank was directed to reinstate him with continuity of service and mercifully the latter part of

the relief High Court struck down. There was no occasion for the Tribunal to direct that Dayananda be reinstated in service or for the High Court not to have exercised its jurisdiction under Article 226 of the Constitution to set aside the Award.

સદર ચુકાદા મુજબ હાલના કામે પણ બીજા પક્ષકાર કામદારને જાહેર વર્તમાન પત્રથી અને યુની–યન મારફતે પણ હાજર થવા જણાવેલ હોય જે બાબતે બીજા પક્ષકાર તરફથી કોઇ ખુલાસો કરવામાં આવેલ ન હોય જેથી તેઓને નોટીસ કે ચાર્જશીટ આપવામાં આવેલ ન હોય તેટલા માત્રથી તેઓને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાનું કહિ શકાય નહિ.

વધુમાં પ્રથમ પક્ષકાર તરફે રજુ કરવામાં આવેલ નામદાર બોમ્બે હાઇકોર્ટનો ચુકાદો New India Co-operative Bank Ltd. Vs. Shankar B. Bangera 2007 L.L.R. 149 BOM.H.C.માં નામદાર હાઇકોર્ટે ઠરાવેલ છે કે,

As the judgments of the Supreme Court which have been adverted to earlier show, it is necessary that the employer must comply with the principles of natural justice but the observance of natural justice is not required to be stretched to the extent of requiring the employer to convene a disciplinary enquiry in every such case. What is required of the employer is to give a reasonable opportunity to the workman to report for work or, in the alternative, to explain his absence. In the present case, the employer has done so. That apart, evidence was recorded before the Labour Court and it is manifestly clear that the entire case which was sought to be set up on the part of the respondent was false and not worthy of credence. There has, therefore, been a manifest perversity in the assessment of evidence by the Labour Court and a failure to observe the binding principles of law laid down the Supreme Court of which a reference has been made in the earlier part of the judgment. In these circumstances, the order of reinstatement cannot be sustained. The application filed by the respondent was liable to be dismissed

વધુમાં પ્રથમ પક્ષકાર તરફે રજુ કરવામાં આવેલ નામદાર બોમ્બે હાઇકોર્ટનો ચુકાદો Milestone(Frenki Stall) Mumbai vs. Methew D’souza & Anr. 2011 L.L.R. 22 BOM.H.C. માં ઠરાવેલ છે કે,

The above facts establishes beyond any doubt that as submitted by the Petitioner, the Respondent no.1 was not interested in resuming his duties after the fire incident and he was only interested in getting monetary benefits. Though the Petitioner submitted before the Conciliation Officer that they have never terminated the services of the Respondent No.1 and that Respondent No.1 can at any time resume his duties with continuity in service, the Respondent No.1 refused to resume duty on the pretext that he shall resume his duty only if he is paid his back wages. This Court in its decision in the case of Sonal Garments (supra), has

clearly held that "whenever the employer offers reinstatement to the workmen at any stage of dispute or proceedings and if workman does not accept the offer even without prejudice to his right and contentions, he will not be entitled to continue his claim for reinstatement in the proceedings and also is not entitled to claim any back wages from the date of such offer conditionally or unconditionally". In the instant case the Labour Court has failed to appreciate the aforesaid facts and the law applicable to the present case. The Labour Court has not only not appreciated that there is no evidence to show that the services of the Respondent No.1 have been orally terminated by the Petitioner but has ignored the evidence on record (i.e. the letter of the Conciliation Officer) to the effect that the Respondent No.1 himself refused to resume duties unless he receives his back wages. The Labour Court has not appreciated the fact that though the contents of the letter of the Conciliation Officer were not denied by the Respondent No.1 he has in his cross examination taken a totally incorrect stand by alleging that it is not true to say that in the conciliation proceedings there was an offer by the Company for joining the duty and that he has not insisted for back wages. The learned Judge has also not appreciated that the Respondent No.1 after initially admitting in his cross examination that after 1996 he has not approached the shop of the Petitioner and he has no knowledge whether the shop remained closed after the incident has later denied the suggestion that he had not approached the Petitioner to resume his duties after about a month of the incident. The Respondent No.1 as discussed hereinabove only as an after thought has tried to make out a false case that pursuant to the alleged directions of the Conciliation Officer he tried to resume duty but was not allowed by the Petitioner. This further establishes the fact that the Respondent No.1 is not at all honest with the Court. In view of the above, the finding of the Labour Court that the services of the Respondent No.1 were illegally terminated by the Petitioner is based on an incorrect ground that except the evidence of the Petitioner nothing is brought on record to show that the Respondent No.1 had abandoned his services. સદર ચુકાદા મુજબ હાલના કામે પણ બીજા પક્ષકાર કામદારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા ફરીથી શરૂ કર્યેથી તેમજ સંસ્થા દ્વારા તેમને જાણ કર્યા બાદ પણ હાજર થયેલ હોય તેવુ જણાતુ નથી. જેથી બીજા પક્ષકારે સ્વેછાએ નોકરીનો ત્યાગ કરેલ હોય તેવુ ફલીત થાય છે.

વધુમાં પ્રથમ પક્ષકાર તરફે રજુ કરવામાં આવેલ નામદાર સુપ્રીમકોર્ટનો ચુકાદો Municipal Corporation, Faridabad vs. siri Niwas 2004 L.L.R. 1022 S.C. માં ઠરાવેલ છે કે,

A Court of Law even in a case where provisions of the Indian Evidence Act apply, may presume or may not presume that if a party despite possession of the best evidence had not produced the same, it would have gone against his contentions. The matter, however, would be different where despite direction by a court the evidence is withheld. Presumption as to adverse inference for non-production of evidence is

always optional and one of the factors which is required to be taken into consideration in the background of facts involved in the lis. The presumption, thus, is not obligatory because notwithstanding the intentional non-production, other circumstances may exist upon which such intentional non-production may be found to be justifiable on some reasonable grounds. In the instant case, the Industrial Tribunal did not draw any adverse inference against the Appellant. It was within its jurisdiction to do so particularly having regard to the nature of the evidence adduced by the Respondent.

We will deal with these questions seriatim: Re: Question No.1 : In the Act, we do not find any definition of the expression 'abandonment of service'. In the absence of any clue as to the meaning of the said expression, we have to depend on meaning assigned to it in the dictionary of English language. In the unabridged edition of the Random House Dictionary, the word 'abandon' has been explained as meaning to leave completely and finally; forsake utterly, to relinquish, renounce, to give up all concern in something'. According to the Dictionary of English Law by Earl Jowitt (1959 edition) 'abandonment' means 'relinquishment of an interest or claim'. According to Black's Law Dictionary 'abandonment' when used in relation to an office means 'voluntary relinquishment'. It must be total and under such circumstances as clearly to indicate an absolute relinquishment. The failure to perform the duties pertaining to the office must be with actual or imputed intention, on the part of the officer to abandon and relinquish the office. The intention may be inferred from the acts and conduct of the party, and is a question of fact. Temporary absence is not ordinarily sufficient to constitute as 'abandonment of office'. From the connotations reproduced above it clearly follows that to constitute abandonment, there must be total or complete giving up of duties so as to indicate an intention not to resume the same. In Buckingham Co. V/s. Venkatiah (1964) 4 SCR 265, it was observed by this Court that under common law an inference that an employee has abandoned or relinquished service is not easily drawn unless from the length of absence and from other surrounding circumstances an inference to that effect can be legitimately drawn and it can be assumed that the employee intended to abandon service. Abandonment or relinquishment of service is always a question of intention, and normally, such an intention cannot be attributed to an employee without adequate evidence in that behalf. Thus whether there has been abandonment of service or not is a question of fact which has to be determined in the light of the surrounding circumstances of each case. સદર ચુકાદામાં ઠરાવેલ માર્ગદર્શક સિધ્ધાંત મુજબ હાલના કામે પણ કેસની હકિકત અને રજુ કરેલ પુરાવા જોતા હાલના કામે બીજા પક્ષકાર કામદાર દ્રારા સંસ્થામાં ફરજ પર હાજર થવા માટે જાણ કરવા છતા હાજર થયેલ હોય તેવુ ફલીત થતુ નથી. જે નોકરીનો સ્વેછાએ ત્યાગ કરેલ બરાબર જ ગણાય.

(૧૭)વધુમાં સદર કામે બીજા પક્ષકાર તરફે રજુઆત કરવામાં આવેલ છે કે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ તેમની જુબાની મુજબ બીજા પક્ષકાર કામદારનું નામ સંસ્થાના રેકર્ડ પરથી હટાવી દિધેલ છે જે કૃત્ય સ્ટેંડીંગ ઓર્ડર વિરુધ્ધનું હોય બીજા પક્ષકાર કામદારનું ટર્મીનેશન ગેરકાયદેસર છે જેના સમર્થનમાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ચુકાદો G.T.LAD AND CHEMICALS ANFD FIBRES OF INDIA LTD. S.C. AIR 1979 562 રજુ કરેલ છે જેમાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે ઠરાવેલ છે કે**,**

“Let us now advert to the last but the most crucial question, namely, whether the action of the Company in removing the names of the appellants from its rolls during the pendency of the proceedings before the Labour Court in respect of the industrial dispute on the presumption that they had abandoned Company's service constituted an alteration in the conditions of service applicable to them immediately before the commencement of the said proceedings which prejudicially affected them. Although the learned counsel appearing on behalf of the respondent has taken us through the certified standing orders as applicable to the appellants, he has not been able to point out anything therein to indicate that the company could terminate the services of the appellants on the ground of abandonment of service because of their going on strike in enforcement of their demands. Thus, there being no provision in the certified standing orders by virtue of which the Company could have terminated the services of the appellants in the aforesaid circumstances, the impugned action on the part of the Company clearly amounted to a change in the conditions of service of the appellants during the admitted pendency of the industrial dispute before the Labour Court which adversely affected them and could not be countenanced. We are fortified in this view by the aforesaid decision of this Court in Express Newspapers (P) Limited V/s. Michael Mark where repelling an identical contention to the effect that the failure of the workmen to return to work by a notified date clearly implied abandonment of their employment, it was held that the management cannot by imposing a new term of employment unilaterally convert the absence of work into abandonment of employment. It was further held in that decision that if the strike was in fact illegal, the management could take disciplinary action against the employees under the standing orders and dismiss them. If that were done, the strikers would not have been entitled to any compensation under standing orders but that was not what the appellants purported to do and the respondents were, therefore, entitled to relief.

સદર ચુકાદા સાથે હું સંમત છુ પરંતુ સદર ચુકાદાની હકિકત મુજબ સદર તેમાં ઇલ–લીગલ સ્ટ્રાઇકને લીધે કામદારોને છુટા કરવામાં આવેલ હતા અને કામદારોએ સંસ્થામાં હાજર થવા માટે પત્ર વ્યવહાર પણ કરેલ હતો તેમ છતા સંસ્થાએ મસ્ટર રોલમાંથી નામ કાઢેલ હતા પરંતુ હાલના કામે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ બીજા પક્ષકાર કામદારે સંસ્થામાં હાજર થવા અનેક વખત જાણ કરેલ હોવા છતા ઈરાદાપુર્વક હાજર થયેલ નથી તેવા સંજોગોમાં સદર ચુકાદાની હકિકત હાલના કેસની હકિકતથી અલગ હોય લાગુ પાડી શકાય નહિ.

(૧૮)વધુમાં **રેફરન્સ કેસ નંબર ૩૧૩/૨૦૦૬** ના કામે પ્રથમ પક્ષકાર દ્વારા આંક-૨૭ થી પ્રથમ પક્ષકાર સાથે કામદારોના યુનીયને રેફરન્સ આઇ.ટી. અરજી નંબર ૯૨/૨૦૦૪ તથા ૯૩/૨૦૦૪ માં કામદાર અંગે સમાધાનથી મેળવેલ એવોર્ડની નકલ રજુ કરેલ છે **જે હાલના કામે આંક-૧૯ થી રજુ કરેલ છે** જે મુજબ નીશાની ૨૭/૧ તથા ૨૭/૨ થી રેફરન્સ આઇ.ટી. નંબર ૯૨/૨૦૦૪ ના કામે તેમજ નીશાની ૨૭/૨ થી રેફરન્સ આઇ.ટી. ૯૩/૨૦૦૪ ના કામે બન્ને પક્ષકારોએ આ કામે સુખદ સમાધાન કરી તેમજ તે સાથેના સબંધીત અનુષંગીક વલસાડ મજુર અદાલત સમક્ષના તમમા વિવાદોનો સુખદ નીરાકરણ લાવેલ હોય આ સાથે જોડેલ સમાધાન મુજબ આગળ ચલાવવા માંગતા ન હોય તેના સપુર્ણપણે નીકાલ કરવા અરજ કરેલ છે જે તારીખ ૧૨/૦૩/૨૦૨૨ ના રોજ ની અરજ છે અને જેમાં પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા વતી સહિ છે અને બીજા પક્ષકાર વતી ગુજરાત રાજય કામદાર સેનાના પ્રમુખની સહિ છે. અને જે નીચે સદર કામ પરત ખેંચવાની પરવાનગી આપેલ છે. સદર બન્ને કેસોમાં કરવામાં આવેલ અરજી મુજબ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં ૨૦૦૩ ના વર્ષમાં કેટલા ક કારણોસર અશાંત વાતાવરણ ઉભુ થયેલ હોય અને તેના કારણે તારીખ ૧૭/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજ મજુર પરીસ્થીતી સર્જાયેલ હોય જેના અનુસંધાને તે સમયે ફરજ બજાવતા એક માત્ર માન્યતા પ્રાપ્ત યુનીયન તરીકે તમામ કામદારોની સંમતીથી યુનીયનના હોદેદારો મારફતે સુરતના ઓધોગીક ન્યાયપંચ સમક્ષ આઇ.ટી. ડિમાન્ડ રેફરન્સ કેસ નંબર ૯૨/૨૦૦૪ તથા ૯૩/૨૦૦૪ અનુક્મે મે. પાયોનીયરલી. અને જે.જે. ટેક્ષટાઇલ લી,. સામે ઉપસ્થીત કરી ન્યાયનીર્ણ કરવા માટે સમુચીત સરકારશ્રી દ્વારા સુપરત કરાવેલ હતા જેના ટર્મસ ઓફ રેફરન્સ મુજબ (૧) પ્રથમ પક્ષકારે તારીખ ૧૭/૧૨/૨૦૦૩ થી કામદારોને કામ અપવાનું બંધ કરી લોકઆઉટ જાહેર કરેલ તે ગેરકાયદેસર અને ગેરવ્યાજબી હોય ઉઠાવી લેવો. (૨)કંપનીએ તમામ કામદારોને કામ ન આપીને લોકઆઉટ જાહેર કરેલ સમયગાળાનો પુરેપુરો પગાર ભરપાઇ કરી આપવો. તેમજ આ સીવાય પણ યુનીયન મારફતે પ્રથમ પક્ષકાર સામે દરેક કામદારોએ વલસાડની નામદાર મજુર અદાલત સમક્ષ ગેરકાયદેસર રીતે તારીખ ૧૭/૧૨/૨૦૦૩ થી છુટા કરેલ છે તે પડેલા દિવસોના પગાર સાથે સળંગ નોકરીમાં અસલ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરવા અંગેના તેમજ મજુર પરીસ્થીતિ બાદના વ્યકિતગત રીકવરી ઓવર ટાઇમ અંગેની અરજી દાખલ કરેલ હતી જે તમામ વિગતોનો સર્વગ્રાહિ ઉકેલ લાવવા યુનીયન અને મેનેજમેન્ટ વચ્ચે સતત છેલ્લા કેટલાક સમયથી પ્રયાસ હાથ ધરવામાં આવેલ હતા જે તમામ સાચી હકિકતોનો મૈત્રીપુર્ણ વાતાવરણમાં સતત ચર્ચાઓ કરી રજુ થયેલ દસ્તાવેજોનો અને હાલની પ્રવર્તમાન પરીસ્થીતિ કામદારો પણ મોટા ભાગે નોકરી કરવા રાજી ન હોય એ જોતા કેટલાક કામદારોની હાજરીમાં સમાધાન કરેલ છે જે સમાધાનની શરતો મુજબ (૧) આ સમાધાનથી કામદારોને પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ તાળાબંધી લોક આઉટ ફરમાવી ફરજ પર ચડતા અટકાવેલ તે બાબત પડકારતા નથી તેમજ પ્રથમ પક્ષકાર પણ હડતાળ બાબતનો મુદ્દો જતો કરે છે. (૨) આ સમાધાનથી પ્રથમ પક્ષકાર સામે કામદારોને લોક આઉટ કર્યા અંગેનો વિવાદ યુનીયન જતો કરતા હોય તે ઉઠાવી લેવા અને અને તેની પગાર અંગેની બાબત પણ કાયમ માટે જતી કરીએ છીએ અને ભવિષ્યમાં પણ ઉપસ્થીત કરવાના નથી. અને કોઇ ત્રાહિત વ્યકિત કરે તો આ સમાધાનથી તે રદ ગણવાની રહેશે. (૩) આ સમાધાનથી તારીખ ૧૭/૧૨/૨૦૦૩ થી કામદારોને લોક આઉટ કે ફરજ પર ચઢતા અટકાવેલ હોવાની બાબતનો અંત લાવતા હોય મજકુર તારીખથી કામદારોને નોકરીમાંથી પ્રથમ પક્ષકારે ગેરકાયદેસર છુટા કરેલ હોવાથી કે તે બાબતનો કે તે અંગે ઉપસ્થીત કરવામાં આવેલ નોકરીમાં પડેલા દિવસોના પગાર સહ પુનઃસ્થાપન કરવાના રેફરન્સનો પણ કે તે કામદારની સહિ તે મેમામાં મેળવી યુનીયને પાછા ખેંચી લેવાના છે. (૪) આ સમાધાન સર્વગ્રાહિ તમામ કેસોમાં જે ગુજરાત રાજય કામદાર સેના દ્વારા દાખલ કરેલ કે કરવામાં આવેલા છે અને હાલમાં પડતર છે તે તમામ માટે લાગુ કરવામાં આવશે. (૫) અ સમાધાન ફુલ એન્ડ ફાયનલ ગણવાનું છે આ સમાધાનથી દરેક કામદારોને તારીખ ૧૭/૧૨/૨૦૦૩ સુધીના કંપની તરફે નીકળતા તમામ લીગલ ડયુઝ જે તેઓ કાયદેસર રીતે મેળવવા હકકદાર છે તે તમામ જેવા કે (એ) છટણી વળતર, (બી) ગ્રેજયુઇટી, (સી) બાકિ પગાર, (ડી) બાકિ બોનસ, (ઇ)

હકક રજા, (એફ) એકસ ગ્રેશીયા વિગેરે હકકોની રકમની ગણતરી કરી પ્રથમ પક્ષકાર અને યુનીયને તેનો અલગથી ચાર્ટ બનાવેલ છે તે જે તે રકમો ચુકવવા મેનેજમેન્ટ રાજી છે. (૬)યુનીયને દરેક કામદારને આ સમાધાન મંજુર હોવા અંગેનું સંમતી સહ બાંહેધરી પત્ર આપવાનું રહેશે. (૭) આ સમાધાન મંજુર સ્વીકૃત કરતો પત્ર આપનારને આ સમાધાન નકકિ થયેલ લાભો આપવામાં આવશે. (૮) આ સમાધાન ફકત હાલમાં મજુર અદાલત વલસાડ ખાતે પડતર રેફરન્સ તેમજ રીકવરીના કામદારો પુરતુ જ રહેશે જે કામદારો શરૂઆતથી જ આ કામોમાં કોઈ રસ દાખવેલ ન હતો અને હાજર રહેતા ન હતા તેમની અરજીઓ રદ થયેલ છે તેઓ પાછળથી આવો કોઈ વિવાદ ઉભો કરે તો તેમની અરજીઓ કે વિવાદો આ સમાધાનથી રદ કરી શકાશે.

(૧૯)હવે પ્રથમ પક્ષકાર તરફે રજુ કરવામાં આવેલ નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ચુકાદો Bhargavi Construction & Anr. Kothakapu Muthyam Reddy & Others. S.C.માં ઠરાવેલ છે કે,

The question arose before this Court (Three Judge Bench) in the case of State of Punjab (supra) as to what is the remedy available to the person aggrieved of the award passed by the Lok Adalat under Section 20 of the Act. In that case, the award was passed by the Lok Adalat which had resulted in disposal of the appeal pending before the High Court relating to a claim case arising out of Motor Vehicle Act. One party to the appeal felt aggrieved of the Award and, therefore, questioned its legality and correctness by filing a writ petition under Article 226/227 of the Constitution of India. The High Court dismissed the writ petition holding it to be not maintainable. The aggrieved party, therefore, filed an appeal by way of special leave before this Court. This Court, after examining the scheme of the Act allowed the appeal and set aside the order of the High Court. This Court held that the High Court was not right in dismissing the writ petition as not maintainable. It was held that the only remedy available with the aggrieved person was to challenge the award of the Lok Adalat by filing a writ petition under Article 226 or/and 227 of the Constitution of India in the High Court and that too on very limited grounds. The case was accordingly remanded to the High Court for deciding the writ petition filed by the aggrieved person on its merits in accordance with law.

This is what Their Lordships held in Para 12: "12. It is true that where an award is made by the Lok Adalat in terms of a settlement arrived at between the parties (which is duly signed by parties and annexed to the award of the Lok Adalat), it becomes final and binding on the parties to the settlement and becomes executable as if it is a decree of a civil court, and no appeal lies against it to any court. If any party wants to challenge such an award based on settlement, it can be done only by filing a petition under Article 226 and/or Article 227 of the Constitution, that too on very limited grounds. But where no compromise or settlement is signed by the parties and the order of the Lok Adalat does not refer to any settlement, but directs the respondent to either make

payment if it agrees to the order, or approach the High Court for disposal of appeal on merits, if it does not agree, is not an award of the Lok Adalat. The question of challenging such an order in a petition under Article 227 does not arise. As already noticed, in such a situation, the High Court ought to have heard and disposed of the appeal on merits."

વધુમાં પ્રથમ પક્ષકાર તરફે રજુ કરવામાં આવેલ નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ચુકાદો K.Shrinivasappa & others V/S M.Mallamma S.C. માં ઠરાવેલ છે કે,

This Court in Ruby Sales and Services Pvt. Ltd. vs. State of Maharashtra- [(1994) 1 SCC 531] observed that a consent decree is a creature of an agreement and is liable to be set aside on any of the grounds which will invalidate an agreement. Therefore, it would follow that the level of circumspection, which a Court of law ought to exercise while setting aside a consent decree or a decree based on a memo of compromise, would be atleast of the same degree, which is to be observed while declaring an agreement as invalid. In Pushpa Devi Bhagat (dead) through LR. Sadhna Rai vs. Rajinder Singh and Ors. - [(2006) 5 SCC 566], this Court held that since no appeal would lie against a compromise decree, the only option available to a party seeking to avoid such a decree would be to challenge the consent decree before the Court that passed the same and to prove that the agreement forming the basis for the decree was invalid. It is therefore imperative that a party seeking to avoid the terms of a consent decree has to establish, before the Court that passed the same, that the agreement on which the consent decree is based, is invalid or illegal. It is a settled position of law that where an allegation of fraud is made against a party to an agreement, the said allegation would have to be proved strictly, in order to avoid the agreement on the ground that fraud was practiced on a party in order to induce such party to enter into the agreement. Similarly, the terms of a compromise decree, cannot be avoided, unless the allegation of fraud has been proved. In the absence of any conclusive proof as to fraud on the part of the objectors, the High Court could not have set aside the compromise decree in the instant case.

આમ ઉપરોકત ચુકાદાઓમાં કરેલ અવલોકન મુજબ હાલના કામે સુરતના ઓધૌગીક ન્યાયપંચ સમક્ષ આઇ.ટી. ડિમાન્ડ રેફરન્સ કેસ નંબર ૯૨/૨૦૦૪ તથા ૯૩/૨૦૦૪ અનુક્રમે મે. પાયોનીયરલી. અને જે.જે. ટેક્ષટાઇલ લી,. સામે ઉપસ્થીત કરી ન્યાયનીર્ણય કરવા માટે સમુચીત સરકારશ્રી દ્વારા સુપરત કરાવેલ હતા તેમાં કરવામાં આવેલ સમાધાન મજુબ જે સમાધાન અરજીમાં પ્રથમ પક્ષકાર તરફે સહિ કરવામાં આવેલ છે તેમજ બીજા પક્ષકાર યુનીયન તરફે પ્રમુખશ્રી, જનરલ સેક્રેટરી શ્રી, તથા અન્ય કામદારોની સહિ છે. અને તે મુજબ સુરતની નામદાર ઓધૌગીક અદાલત દ્વારા સદર કેસો તારીખ ૧૨/૦૩/૨૦૨૨ ના રોજ લોકઅદાલતમાં ફેંસલ કરવામાં આવેલ છે. અને ત્યારબાદ હાલના બીજા પક્ષકાર કામદારે સદર એવોર્ડને ઉપલી કોર્ટમાં ચેલેન્જ કરેલ હોય તેવુ જણાતુ નથી કે સક્ષમ

કોર્ટમાં પણ આ બાબતે ફ્રોડ કરવામાં આવેલ હોય તેવુ જણાવેલ નથી. તેમજ સદર સમાધાન ખોટુ હોય તેવી પણ કોઈ રજુઆત કરેલ નથી.

(૨૦)ઉપરોકત તમામ હકિકતોમાં હાલના કામે પ્રથમ પક્ષકાર દ્વારા લોક આઉટ કરેલાની કે બીજા પક્ષકાર દ્વારા હડતાળ કરેલ હોવાની તમામ તકરાર નો નીર્ણય આવી ગયેલ છે. વધુમાં ઉપરોકત ચર્ચા કરી તે મજુબ પણ પ્રથમ પક્ષકારે કામ બંધ કરેલ હોય અને ત્યારબાદ ચાલુ કરેલ હોય ત્યારબાદ બીજા પક્ષકારને ફરજ પર હાજર થવા પણ ધણી નોટીસો જાહેર ન્યુઝપેપર મારફત આપેલ છે તેમ છતા બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં ફરજ પર ગયેલા હોય તે હકિકત પુરવાર થતી નથી. વધુમાં પ્રથમ પક્ષકારે કરેલ રજુઆત મુજબ સદર ધણા કામદારોએ સદર સમાધાન મુજબ ના નાણા સ્વીકારેલ પણ છે અને તે મુજબ તેઓને નાણા મળી ગયેલ છે જે રેફરન્સ કેસ નંબર ૩૧૩/૨૦૦૬ ના કામે પણ કામદારે સમાધાન કરેલ છે અને સમાધાન મુજબના નાણા સ્વીકારેલ છે અને તેનો નીકાલ પણ થઈ ગયેલ છે. વધુમાં હાલના બીજા પક્ષકાર કામદાર દ્વારા સુરતના ઓધોગીક ન્યાયપંચ સમક્ષ આઈ.ટી. ડિમાન્ડ રેફરન્સ કેસ નંબર ૯૨/૨૦૦૪ તથા ૯૩/૨૦૦૪ માં થયેલ સમાધાન મુજબ લોકઅદાલતમાં એવોર્ડ થઈ ગયેલ છે. અને જે બીજા પક્ષકાર કામદાર દ્વારા સદર એવોર્ડ પડકારેલ નથી કે તેને કોઈ સક્ષમ અદાલતમાં ચેલેન્જ કરેલ નથી. આમ, સમાધાન મુજબ તમામ કામદારોએ લોકઆઉટનો મુદ્દો જતો કરેલ છે અને જેથી પ્રથમ પક્ષકાર સામે લોકઆઉટ કરવામાં આવેલ હોય તે બાબતનો મુદ્દો કામદારોએ જતા કરેલ છે. જે સામે બીજા પક્ષકારે સદર સમાધાનમાં તેઓની સહિ નથી તેવી રજુઆત કરેલ છે પરંતુ સદર રેફરન્સ ડિમાન્ડ કેસોમાં તેઓ યુનીયનના સભાસદ તરીકે પક્ષકાર નથી તેવી રજુઆત નથી. વધુમાં પ્રથમ પક્ષકાર દ્વારા તમામ કામદારોને ફરજ પર હાજર થઈ જવા પુરતી જાણ કરવામાં આવેલ હોય તેમ છતા પણ કામદારોએ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં હાજર થયેલ હોય તે હકિકત પુરવાર કરેલ નથી. તેવા સંજોગોમાં બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં સ્વેછાએ તેમની નોકરીનો ત્યાગ કરેલ હોય તે હકિકત પુરવાર થાય છે. જેથી બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ લોક આઉટ કરી અને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકિકત પણ પુરવાર થતી નથી. જેથી મુદ્દા નંબર-૨ નો જવાબ હું નકારમાં આપુ છુ.

<u>મુદ્દા નંબર-૩</u>

શુ પ્રથમ પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે તેઓને બી.આઈ.આર. એકટની જોગવાઈ લાગુ પડતી હોય બીજા પક્ષકારનો રેફરન્સ રદ થવા પાત્ર છે.?

(૨૧) હાલના કામે પ્રથમ પક્ષકાર તરફે તેઓને બી.આઈ.આર. એકટની જોગવાઈ લાગુ પડતી હોય બીજા પક્ષકારનો રેફરન્સ રદ થવા પાત્ર છે તેવી તકરાર લેવામાં આવેલ છે પરંતુ પ્રથમ પક્ષકાર તરફે રજુ કરેલ દસ્તાવેજી પુરાવા મુજબ તેઓને બી.આઈ.એકટ લાગુ પડતો હોવાની હકિકત પુરવાર થતી નથી. કે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને બી.આઈ.આર એકટ લાગુ ડતો હોય તેવા કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો પણ રજુ કરેલ નથી. તેમજ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા બી.આઈ.આર. એકટ હેઠળ નેંધાયેલ હોય તેવો પણ કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો હાલના કામે રજુ કરેલ નથી. વધુમાં આ કામે પ્રથમ પક્ષકાર તરફે ઉલટ તપાસમાં પણ જણાવેલ છે કે "**એ વાત ખરી છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીમાં યાર્નને ટવીસ્ટીંગ તથા કપડાને બ્લીચીંગ અને ડાઈંગની પ્રક્રિયા કરવામા આવે છે તેવો કોઈ પુરાવો આ કામે રજુ કરેલ નથી. પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીમાં એમ્બ્રોઈડરી, કટીંગ, સિલાઈ, પેકિંગ, ડાઈંગ, પ્રીન્ટીંગ, ટવીસ્ટીંગનું, વોશીંગનું કામ થતુ હતું. એ વાત ખરી છે કે કપડું બહારથી આવતું હતું અને તેને વોશિંગ કરી અને તેના પર એમ્બ્રોઈડરી નું કામ કરવામાં આવતું હતું. એ વાત ખરી છે કે પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીમાં કાપડ બનાવવામાં આવતુ ન હતુ.** વધુમાં આ કામે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા અને કામદારો વચ્ચે કરવામાં આવેલ સમાધાન કરારની શરતોમાં પણ તકરારોનો ઉકેલ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ એકટ-૧૯૪૭ ની

જોગવાઇ મુજબ કરવાનો રહેશે તેવો ઉલ્લેખ કરેલ છે. આમ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં કાપડનું ઉત્પાદન થતુ નથી તે પ્રથમ પક્ષકાર જાતે જ સ્વીકારે છે તેવા સંજોગોમાં પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને બી.આઇ.આર.એકટ લાગુ પડતુ હોય તેવુ પુરવાર થતુ નથી. તેવા સંજોગોમાં મુદ્દા નંબર-૩ નો જવાબ હું નકારમાં આપુ છુ.

<u>મુદ્દા નંબર-૪</u>

શુ બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે તેઓ પડેલા દિવસોનાં પગાર સહીત નોકરીમાં પુન: સ્થાપિત થવા હક્કદાર થાય છે?

(૨૨) ઉપરોકત ચર્ચા અનુસાર હાલના કામે બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકાર દ્વારા ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકિકત પુરવાર થતી ન હોય અને બીજા પક્ષકાર કામદારે નોકરીનો સ્વેચ્છાએ ત્યાગ કરેલ હોવાનું પુરવાર થતુ હોય બીજા પક્ષકાર પડેલા દિવસોના પગાર સાથે પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર હોવાની દાદ મેળવવા પાત્ર નથી. હવે બેક વેજીસ બાબતે જોવામાં આવે તો પ્રથમ પક્ષકાર તરફે તેમની રજુઆતના સમર્થનમાં ઓરીસ્સા હાઇકોર્ટનો ચુકાદો Executive engineers, Camps and Building Division, samal vs. Presiding Officer, Labour court, Bhubaneshwar, and anr. 2007 L.L.R. 766 રજુ કરેલ જેમાં નામદાર કોર્ટે ઠરાવેલ છે કે,

Law is well settled that if a workman was eager to work but he was kept out of employment he would be entitled to back wages. In the case at hand, the materials on record reveal that the Workman was implicated in a theft case and being arrested he stayed behind the bars for a considerable period, though ultimately he was acquitted. Thus the allegation of the workman that he was not permitted to work was not correct, but as a fact he was not in a position to report to duty during the period he was in custody. The workman has not adduced any evidence worth-the-name to show that any time after his release from custody he had reported to duty but he was denied. There is also no material to reveal that the workman had not been gainfully employed anywhere else after the alleged disengagement till November 5, 1993 when he was reinstated. Only because it was found by the Labour Court that the requirements of Sec.25-F of the i. D. Act were not complied with by the management while terminating the services of the workman ipso facto would not entitle the workman to back wages. Payment of back wages depends on several factors, e. g. refusal of engagement, no gainful employment of the workman concerned elsewhere, etc. In the present case no such criteria are satisfied. That apart, law is well settled that the principle of "no Work, No Pay" would be squarely applicable to a case of deliberate abstention from work resulting in no work for a considerable period and the management would not be obliged to pay the wages to an employee for the period he has not worked. Thus this court feels that it is a fit case where the principle of "no Work, No Pay" should be applicable.

આમ સદર ચુકાદા મુજબ પણ બીજા પક્ષકાર કામદારે નોકરીનો સ્વેછાએ ત્યાગ કરેલ હોય તેમજ ફરજ પર હાજર થયેલ ન હોય તેમજ તેઓ ગેઇનફુલ એમ્પ્લોયમેન્ટ બાબતે તેઓએ કોઇ અન્ય જગ્યાએ નોકરી મેળવવા પ્રયત્ન કરેલ હોય તેવો કોઇ પુરાવો રજુ કરેલ નથી જેથી તેઓ “નો વર્ક નો પે” ના સિધ્ધાંત મુજબ બેક વેજીસ મેળવવા હકકદાર નથી. આમ ઉપરોકત તમામ સંજોગોમાં

સૌપ્રથમ તો જયારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ બીજા પક્ષકારને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાનું પુરવાર થયેલ ન હોય તેમજ બીજા પક્ષકાર કામદારોના યુનીયન તેમજ પ્રથમ પક્ષકાર વચ્ચે સુરતના ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલ ખાતે સમાધાન થયેલ હોય અને તે મુજબ તમામ વિવાદોનો અંત આવી ગયેલ હોય તેમજ બીજા પક્ષકાર કામદારે સ્વેછાએ નોકરીનો ત્યાગ કરેલ હોવાનું પુરવાર થતુ હોય તેવા સંજોગોમાં મુદ્દા નંબર-૪ નો જવાબ હું નકારમાં આપી મુદ્દા નંબર-પ અન્વયે નીચે મુજબનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

-:હુકમ:-

૧: બીજા પક્ષકાર કામદારનો રેફરન્સ આથી ના-મંજુર કરવામાં આવે છે.

૨: ખર્ચ અંગે કોઇ હુકમ નથી.

તારીખ : ૨૩/૦૨/૨૦૨૪
સ્થળ : વલસાડ.

(મહેશ લાખાભાઈ ચોથાણી)
Code:GJ01438
ન્યાયાધીશ,
મજુર અદાલત, વલસાડ.