રજુ તારીખ	૧૬/૦૬/૨૦૧૬		
દાખલ તારીખ	૧૬/૦૬/૨૦૧૬		
ફેંસલ તારીખ	૨૪/૦૪/૨૦૨૫		
અવધિ	વર્ષ	માસ	દિવસ
	૦૮	૧૦	૦૮

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

રેફરન્સ(એલ.સી.વી.) નં. ૩૦/૨૦૧૬

આંક: ૩૬

પ્રથમ પક્ષકાર: (૧) નાયબ વન સંરક્ષકશ્રી,
વલસાડ, ઉત્તર વન વિભાગ, વલસાડ,
જિલ્લા સેવા સદન–૧, ચોથો માળ, તા.જી. વલસાડ

(૨) રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફિસરશ્રી વાંસદા પશ્ચિમ,
નવી મામલતદાર, બીજો માળ, વાંસદા,
તા. વાંસદા, જી. નવસારી.

વિરુધ્ધ

બીજા પક્ષકાર: શ્રી નાનુભાઈ નવસુભાઈ ગાવિત,
મુ.પો. ખાનપુર ગામ, ડુંગરી ફળીયુ,
તા. વાંસદા, જી. નવસારી.

કે/ઓ. ગુજરાત લેબર યુનિયન, રજી નં. ૪૨૪૭, ૧૧૧,
ડો. આબેડકર કોમર્શીયલ સેન્ટર, માન દરવાજા, રીંગ રોડ, સુરત.

પ્રથમ પક્ષકાર.૧	વિ. વ. શ્રી બી.આર. પ્રજાપતિ
પ્રથમ પક્ષકાર.૨	વિ. વ. શ્રી બી. આર. પ્રજાપતિ
બીજા પક્ષકાર:	યુનીયન પ્રતિનિધી શ્રી દિપક પીપરોડિયા

–: જજમેન્ટ :–

(૧)આ રેફરન્સ મદદનીશ શ્રમ આયુક્ત શ્રી, વલસાડ તરફથી તેઓના હુકમ ક્રમાંક : કે . એચ.એસ. એસ.એમ.સી./૪૦૪૮/એજે/આઈડીઆર/એફ.એફ. ૨૫૨/**૨૦૧૫** તા.**૨૩/૦૨/૨૦૧૬** થી જરૂરી ન્યાય નિર્ણય અર્થે અત્રેની કોર્ટને રીફર કરેલ છે, જેની અનુસૂચિ મુજબ ન્યાય નિર્ણય અર્થે અત્રે રીફર કરવામાં આવેલ છે.

<u>અનુસુચિ</u>

" શ્રી નાનુભાઇ નવસુભાઇ ગાવિત" ને તેમની અસલ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના પગાર સહિત નોકરીમાં સાતત્ય સાથે પુન:સ્થાપિત કરવા કે કેમ ?"

(૨) આ કામમાં આંક-**૨** થી પક્ષકારોને નોટીસ કાઢવામાં આવેલ છે. ત્યારબાદ બીજા પક્ષકારે આંક-**૦૬** થી માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ છે. જેની ટુંકમાં હકીકત એવી છે કે, બીજા પક્ષના કામદાર, પ્રથમ પક્ષનાની સંસ્થામાં દા.તા. **૦૧/૧૨/૧૯૯૦** થી નોકરીમાં જોડાયા, ત્યારે પ્રથમ પક્ષના નં.૨ ની સંસ્થામાં રાઉન્ડ આંકલાસ તથા બીટ ખાનપુર પર જંગલ સંરક્ષણની કામગીરી તથા મજુર તરીકે તથા અમલદારો સાથે નાઈટ પેટ્રોલીગમાં જંગલમાં જવાનું તથા અમુક અમુક સમયે નાકા ઉપર નાકાબંધી કરવા અમલદારો સાથે તથા સ્ટાફ સાથે જવું પડતું હતું, તેમનો છેલ્લો સરેરાશ **પગાર માસિક રૂા.૧૮,૦૦/-** પ્રમાણે ચુકવવામાં આવતો. તે માસિક પગાર લઘુત્તમ વેતનનાં કાયદા મુજબ ઓછો ચુકવવામાં આવતો. નોકરીના પ્રત્યેક વર્ષમાં ૨૪૦ થી વધુ દિવસો નોકરી કરેલ, અઠવાડીક રજાએ તથા જાહેર તહેવારી રજાઓમાં પણ કામગીરી લેતા આવેલ અને નોકરી દરમ્યાન બીજા પક્ષનાને કદી શો-કોઝ, ચાર્જશીટ આપેલ નથી કે ખાતાકીય તપાસ કરવામાં આવેલ નથી તથા પ્રથમ પક્ષનાની સંસ્થામાં કાયમી કામદાર તરીકે કામ કરતા આવેલા. બીજા પક્ષના સીઝનલ કામદાર તરીકે પ્રથમ પક્ષનાની સંસ્થામાં નોકરી કરતા ન હતા. તેમની કામગીરી કાયમી પ્રકારની છે. જેમાં બીજા પક્ષના કામદાર નોકરીની ફરજ પર હાજર થયા અને બીજા પક્ષનાને નોકરીની ફરજ માંથી છુટા કર્યા તે સમયગાળા દરમ્યાન બીજા પક્ષકારે સળંગ નોકરીની ફરજ બજાવેલ છે. પ્રથમ પક્ષનાની સંસ્થા પાસેથી મોટા થયેલ રોપા ફોરેસ્ટ ખાતું લઈ જાય છે અને ફોરેસ્ટ ખાતું પ્લાન્ટટેશન બનાવી ઝાડ મોટા કરે છે અને ઝાડ મોટા થાય એટલે તે સહકારી જંગલ મંડળીઓને વેચાણ કરે છે જેનાથી પ્રથમ પક્ષનાની સંસ્થાને મોટી આવક તથા નફો થાય છે તથા પ્રથમ પક્ષનાની સંસ્થાની કામગીરી સીઝનલ નથી તથા બીજા પક્ષનાની કામગીરી સળંગ અને લાંબા સમયની છે અને બીજા પક્ષનાની નોકરીની દાખલ તારીખથી નોકરીમાંથી છુટા કર્યા તે સમયગાળા દરમ્યાન પ્રથમ પક્ષના તરફથી નોકરીમાં બ્રેક આપવામાં આવેલ નથી તથા પ્રથમ પક્ષના સંસ્થાની કામગીરી પહેલા પણ ચાલતી હતી અને હાલ પણ ચાલતી આવેલ છે અને પ્રથમ પક્ષનાની સંસ્થાની કામગીરી સળંગ છે અને અધ્ધ વચ્ચે કામગીરી આજદીન સુધી પુરી થયેલ નથી તથા બીજા પક્ષનાને માસિક પગાર જંગલનાં લાકડા વેચી આપવામાં આવતા હતા અને પ્રથમ પક્ષનાની સંસ્થાની કામગીરી ખેતીવાડીની કામગીરી નથી તથા લાકડા વેચી મોટો નફો કરતી સંસ્થા છે તથા આ સંસ્થા ફક્ત નફો કરતી સંસ્થા છે જેથી પ્રથમ પક્ષના સંસ્થાને આઈ.ડી.એક્ટ ૧૯૪૭ નો કાયદો કાયદેસર લાગુ પડે છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા પાસે બીજા પક્ષકારે વારંવાર માંગણી કરવા છતાં આઈડેન્ટી કાર્ડ, હાજરી કાર્ડ, પગાર ચિઠ્ઠી, નિમણુંક પત્ર, હક્ક રજા કાર્ડ કે હક્ક રજા નાણાં તથા બોનસ નાણાં આપેલ નથી. વળી, રોજના પહેલી પાળીમાં સવારે ૮-૦૦ થી ૬-૦૦ કલાક સુધી (૧૧ કલાક પ્રમાણે) કામ કરાવવામાં આવતું હોવા છતાં બીજા પક્ષનાનો પગાર ૧૧ કલાક પ્રમાણે ડબલના હિસાબે ઓવરટાઈમનો પગાર ચુકવવામાં આવતો નહી તથા પ્રથમ પક્ષનાની સંસ્થાએ કાયદા મુજબના રાખવા જોઈતા પત્રકો રાખતા ન હતા. પ્રથમ પક્ષના નં.૧ એ તા. ૧૮-૦૧-૧૯૯૯ ના રોજ બીજા પક્ષનાને એક પત્ર પાઠવવામાં આવેલ જે પત્રમાં એવુ જણાવવામાં આવેલ કે " વન વિભાગમાં જુદા-જુદા કામો ઉપર કામ કરતા કાર્યરત રોજમદારોને બીટગાર્ડની ભરતીના નિયમો તથા સરકારશ્રીએ આ બાબતે આપેલ ખાસ છુટછાટોને આધિન બીટગાર્ડ તરીકે નિમણુંક આપવાની થાય છે, તમો આ વન વિભાગમાં રોજમદાર મજુર તરીકે હાલ કામગીરી કરતા હોય," તે માટે બીજા પક્ષકારને ભરતી માટે લેખીત પત્ર લખી જાણ કરવામાં આવેલ તે મુજબ ત્યાં

ઈન્ટરવ્યુમાં હાજર રહેલ અને યોગ્યતા પુરવાર કરેલ, પરંતુ બીટગાર્ડમાં સમાવેશ કરેલ નહી. બીજા પક્ષના કામદાર, પ્રથમ પક્ષનાની સંસ્થામાં **તા. ૦૧–૧૦–૨૦૦3નાં** રોજ નોકરી પર હાજર થવા ગયેલા, ત્યારે પ્રથમ પક્ષનાની સંસ્થાના આર.એફ.ઓ.શ્રી યાજ્ઞીક સાહેબ તથા ફોરેસ્ટરશ્રી ભયલુભાઈ તથા બીટગાર્ડશ્રી રઘુભાઈ બીજા પક્ષનાની કોઈ પણ જાતના વાંકે કોઈપણ જાતની અગાઉથી જાણ કર્યા વગર બચાવની તક આપ્યા વિના કુદરતી ન્યાયનાં સિદ્ધાંતોનો ભંગ કરી નોટીસ કે નોટીસ પગાર, છટણી વળતર, બોનસ, હક્ક રજા ચુકવ્યા વિના મૌખિક આદેશથી આઈ.ડી.એક્ટ તથા સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સની જોગવાઈઓનો ભંગ કરી તાત્કાલિક નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર કાઢી મુકેલ છે અને ત્યારબાદ વારંવાર નોકરીપર ચઢવા જતા મને નોકરીએ રાખેલ નથી અને થાય તે કરી લેવાની ધમકી આપેલ છે, સદર કેસ કરવામાં એ માટે ઢીલ થયેલ છે કે, પ્રથમ પક્ષના સંસ્થાના જવાબદાર વ્યક્તિઓને બીજા પક્ષના કામદાર અવર નવર રૂબરૂ મળવા જતા અને નોકરીની ફરજ પર હાજર કરવા માટે આજીજી અને વિનંતી કરતા તો તેઓ બીજા પક્ષનાને એવું જણાવતા આવેલ કે સરકારની મંજુરી લઈ તમોને નોકરીની ફરજ પર હાજર કરીશું, જેવું બીજા પક્ષના જ્યારે જ્યારે સંસ્થામાં જતાં ત્યારે તે સમયે પ્રથમ પક્ષના સંસ્થાના જવાબદાર વ્યક્તિઓ તેમને અવર નવર ઉપર મુજબનો જવાબ આપતા અને તેમને નોકરીની ફરજ પર હાજર પણ ન કરતા ન હતા તથા તેમને એવું જણાવતા કે આજે આવો કાલે આવો એમ તેમ કહી તેમને ખોટા ધક્કા પ્રથમ પક્ષના સંસ્થાના જવાબદાર વ્યક્તિઓ ખવડાવતા આવેલા, બીજા પક્ષનાએ પ્રથમ પક્ષના સંસ્થાના જવાબદાર વ્યક્તિઓ પર વિશ્વાસ અને ભરોસો રાખેલ હતો, જેથી તેઓના ભરોસા અને વિશ્વાસના કારણે તથા બીજા પક્ષના આદીવાસી અને પછાત જાતીના ગરીબ અને અભણ કામદાર હોય અને કાયદાથી અજ્ઞાન હોય, જેથી સમયમર્યાદામાં બીજા પક્ષનાએ કેસ દાખલ કરી શકેલ નહી. પ્રથમ પક્ષનાની સંસ્થામાંથી બીજા પક્ષનાને નોકરીમાંથી કાઢી મુક્યા બાદ અન્ય ઠેકાણે નોકરી મેળવવા પ્રયત્નો કરેલ પરંતુ તેમને નોકરી મળેલ નથી અને હાલ બેકાર છે. જેથી બીજા પક્ષકારે દાદ માંગેલ છે કે, પ્રથમ પક્ષનાએ બીજા પક્ષનાને **તા. ૦૧–૧૦–૨૦૦3** નાં રોજ મૌખિક હુકમથી નોકરીમાંથી કાઢી મુકવાનું કરેલ કુત્ય ખોટું અન્યાયી અને ગેરકાયદેસરનું જાહેર કરી પ્રથમ પક્ષનાઓને બીજા પક્ષનાને નોકરીમાં મુળ જગ્યાએ નોકરીની સાતત્યતા સાથે પડેલા દિવસોના પગાર તથા પગારના આનુસાંગિક લાભો સાથે પુન:સ્થાપીત કરવા તેવી માંગણી કરેલ છે.

(૩)આ કામમાં પ્રથમ પક્ષકાર નં. ૧ તથા ૨ તરફથી **આંક–૧૦** તથા આંક–૧૩ થી જવાબ રજુ કરેલ છે. જેમાં તેઓએ જણાવેલ છે કે, બીજા પક્ષનાએ સળંગ નોકરીની ફરજ બજાવેલ જે હકીકત જણાવેલ છે તે ખોટી છે ખરી હકીકતમાં તદ્દન હંગામી ધોરણે રોજમદાર તરીકે કામગીરી કરતા હોય છુટા કરવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ રહેતો નથી. બીજા પક્ષનાને કોઈ પણ જાતના વગર વાંકે, કોઈ પણ જાતની અગાઉથી જાણ કર્યા વગર બચાવની તક આપ્યા વિના કુદરતી ન્યાયનાં સિદ્ધાંતોનો ભંગ કરી નોટીસ કે પગાર, છટણી વળતર, બોનસ, હક્ક રજા ચુકવ્યા વિના મૌખિક આદેશથી, ગેરકાયદેસર કાઢી મુકેલ છે એવી જે રજુઆત કરેલ છે જે તદ્દન ખોટી વાત છે. બીજા પક્ષનાએ જે કોઈ દાદ માંગી છે તેવી કોઈ દાદ કાયદા યા હકીકતમાં માંગવા યા મેળવવા હકકદાર થતા નથી જેથી બીજા પક્ષકારનો રેફરન્સ ખર્ચ સહીત રદ કરવા અરજ કરેલ છે.

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

–: બીજા પક્ષકારનો મૌખિક પુરાવો :–

૧	આંક –૨૨ થી બીજા પક્ષકાર શ્રી નાનુભાઈ નવસુભાઈ ગાવિતનું પુરાવા એફીડેવીટ
૨	આંક–૨૩ થી બીજા પક્ષકાર તરફે સાહેદ રૂપચંદભાઈ ગનુભાઈ મહાકાળનું પુરાવા સોગંદનામુ

<u>બીજા પક્ષકાર તરફે આંક – ૦૮ થી દસ્તાવેજી પુરાવો</u>

આંક/નિ.	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	તારીખ
૮/૧	બીજા પક્ષનાએ પ્રથમ પક્ષના નં.૧ ને માંગણાનું નિવેદન રજીસ્ટર્ડ એ.ડી. પોસ્ટથી મોકલેલ, જેની રજીસ્ટર્ડ એ.ડી. ની સ્લીપની અસલ નકલ.	૦૨/૦૮/૨૦૧૬
૮/૨	બીજા પક્ષનાએ પ્રથમ પક્ષના નં.૧ ને માંગણાનું નિવેદન રજીસ્ટર્ડ એ.ડી. પોસ્ટથી મોકલેલ જે પ્રથમ પક્ષના નં. ૧ નાને મળેલ જેની પોસ્ટ ખાતા તરફથી પરત આવેલ રજીસ્ટર્ડ એ.ડી. ના એકનોલેજમેન્ટ કાર્ડની અસલ નકલ.	૦૨/૦૮/૨૦૧૬
૮/૩	બીજા પક્ષનાએ પ્રથમ પક્ષના નં.૨ ને માંગણાનું નિવેદન રજીસ્ટર્ડ એ.ડી. પોસ્ટથી મોકલેલ, જેની રજીસ્ટર્ડ એ.ડી. ની સ્લીપની અસલ નકલ.	૦૨/૦૮/૨૦૧૬
૮/૪	બીજા પક્ષનાએ પ્રથમ પક્ષના નં.૨ ને માંગણાનું નિવેદન રજીસ્ટર્ડ એ.ડી. પોસ્ટથી મોકલેલ જે પ્રથમ પક્ષના નં. ૧ નાને મળેલ જેની પોસ્ટ ખાતા તરફથી પરત આવેલ રજીસ્ટર્ડ એ.ડી. ના એકનોલેજમેન્ટ કાર્ડની અસલ નકલ.	૦૨/૦૮/૨૦૧૬

(૫) આ કામનાં પ્રથમ પક્ષકારો તરફે નીચે મુજબ મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરવામાં આવેલ છે.

<u>–: પ્રથમ પક્ષકારનો મૌખિક પુરાવો :–</u>

૧	આંક–૨૭ થી પ્રથમ પક્ષકાર તરફે સાહેદ શ્રી ચેતનભાઈ રવજીભાઈ પટેલનું પુરાવા સોગંદનામુ
૨	આંક–૩૨ થી પ્રથમ પક્ષકાર તરફે સાહેદ રાઠોડ જયેન્દ્રસીંહ ધનંજયસીંહ નું પુરાવા સોગંદનામુ

<u>–: પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક–૧૬ થી દસ્તાવેજી પુરાવો :–</u>

આંક/નિ.	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	તારીખ
૧૬/૧	તારીજ પત્રક	–
૧૬/૨	ગુજરાત ગવર્મેન્ટની ગેઝેટની નકલ	૩૦–૦૯–૨૦૧૫
૧૬/૩	ઔદ્યોગિક વિવાદ સુધારા ધારો	૧૮–૦૮–૨૦૧૦
૧૬/૪	ગુજરાત સરકાર, વન પર્યાવરણ વિભાગનો ઠરાવ	૧૫–૦૯–૨૦૧૪

<u>–: પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક–૧૯ થી દસ્તાવેજી પુરાવો :–</u>

આંક/નિ.	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	તારીખ
૧૯/૧	તારીજ પત્રક	--
૧૯/૨	મસ્ટર રોલની પ્રમાણિત નકલ તથા કેસબુકની પ્રમાણીત નકલ	--

(૬) આ કામે અત્રેની કોર્ટ દ્વારા આંક–૦૨ થી સુનાવણીની નોટિસ કાઢવામાં આવેલ છે. જે નોટીસ પક્ષકારોને બજી ગયેલ છે. ત્યારબાદ પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક–૪ થી પ્રતિનિધીશ્રી બી.આર.પ્રજાપતિનું અધિકારપત્ર રજુ થયેલ છે. ત્યારબાદ આંક–૦૬ થી યુનિયન પ્રતિનિધિ શ્રી દિપક પીપરોડીયાનું અધિકારપત્ર રજુ થયેલ છે. ત્યારબાદ આંક–૧૫ થી પ્રથમ પક્ષકાર તરફે પ્રતિનિધીશ્રી બી.આર.પ્રજાપતિનું ઓથોરિટી લેટર રજુ થયેલ છે. ત્યારબાદ આંક–૨૦ થી પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આર.આર.ગાંધીનું અધિકારપત્ર રજુ થયેલ છે. ત્યારબાદ બીજા પક્ષકાર તરફે આંક–૨૭ થી કલોઝીંગ પુરસીસ રજુ કરવામાં આવેલ છે. ત્યારબાદ આંક–૨૫ થી પ્રથમ પક્ષકાર તરફે પ્રતિનિધીશ્રી બી.આર.પ્રજાપતિનું ઓથોરિટી લેટર રજુ થયેલ છે. પ્રથમ પક્ષકાર તરફે આંક–૩૨ થી કલોઝીંગ પુરસીસ રજુ કરેલ છે. ત્યારબાદ આંક–૩૩ થી બીજા પક્ષકાર તરફે લેખિત દલીલ રજુ થયેલ છે. ત્યારબાદ પ્રથમ પક્ષકારો તરફે દલીલ સાંભળી સદર કામ હુકમ પર લેવામાં આવેલ છે.

(૭)આ કામના બીજા પક્ષકાર તરફે આંક–૩૫ ની પુરસીસથી રેફરન્સ કેસ નંબર ૨૩/૨૦૧૬ ના કામે રજુ કરેલ ચુકાદા હાલના કામે ધ્યાને લેવા અરજ કરેલ છે જે નીચે મુજબ છે.

1. 2014(0) AIJEL-SC-55657 Raghubir singh Versus Generel Manager, Haryana Roadways, Hissar
2. 1999 (0) AIJEL-SC 696 Ajaib Singh Versus Sirhind Co OperativeMarketing Cum Processing Service Society Limited
3. State of Uttarakhand Vs. Raj Kumar (Supereme Court of India)
4. Civil Appeal No. 2669 Of 2013 M/s North Eastern Chemicals Industries (p) LTD. & ANR v/s M/S Ashok Paper Mill (Assam) LTD. & ANR

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

–:: મુદ્દાઓ :–

મુદ્દા નં. ૧ –

શુ બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે તેઓ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાના કામદાર હતા અને સળંગ નોકરી કરેલ છે.?

મુદ્દા નંબર-૨-

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

મુદ્દા નંબર-૩-

શુ બીજા પક્ષકાર દ્વારા તારીખ ૧૮/૧૧/૨૦૧૫ ના રોજ ઔધૌગીક વિવાદ ઉપસ્થીત કરવામાં આવેલ તે તારીખે ખરેખર પક્ષકારો વચ્ચે ઔધૌગીક વિવાદ અસ્તીત્વમાં હતો. ?

મુદ્દા નંબર-૪-

શુ બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે તેઓ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં 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 – હકારમાં

મુદ્દા નં. ૩ – નકારમાં

મુદ્દા નં. ૪ – નકારમાં

મુદ્દા નં. ૫ – આખરી હુકમ મુજબ

ઉપરોક્ત જવાબો અંગેના મારા કારણો નીચે મુજબ છે.

–: કારણો :–

મુદ્દા નંબર–૧

શુ બીજા પક્ષકાર પુરવાર કરે છે કે તેઓ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાના કામદાર હતા અને સળંગ નોકરી કરેલ છે.?

(૯) આ કામે બીજા પક્ષકારે તેમના માંગણા નીવેદનમાં જણાવેલ છે કે, બીજા પક્ષના કામદાર, પ્રથમ પક્ષનાની સંસ્થામાં દા.તા. **૦૧/૧૨/૧૯૯૦** થી નોકરીમાં જોડાયા, ત્યારે પ્રથમ પક્ષના નં.૨ ની સંસ્થામાં રાઉન્ડ આંકલાસ તથા બીટ ખાનપુર પર જંગલ સંરક્ષણની કામગીરી તથા મજુર તરીકે તથા અમલદારો સાથે નાઈટ પેટ્રોલીગમાં જંગલમાં જવાનું તથા અમુક અમુક સમયે નાકા ઉપર નાકાબંધી કરવા અમલદારો સાથે તથા સ્ટાફ સાથે જવું પડતું હતું, તેમનો છેલ્લો સરેરાશ **પગાર માસિક રૂા.૧૮,૦૦/–** પ્રમાણે ચુકવવામાં આવતો. તે માસિક પગાર લઘુત્તમ વેતનનાં કાયદા મુજબ ઓછો ચુકવવામાં આવતો. નોકરીના પ્રત્યેક વર્ષમાં ૨૪૦ થી વધુ દિવસો નોકરી કરેલ, અઠવાડીક રજાએ તથા જાહેર તહેવારી રજાઓમાં પણ કામગીરી લેતા આવેલ અને નોકરી દરમ્યાન બીજા પક્ષનાને કદી શો–કોઝ, ચાર્જશીટ આપેલ નથી કે ખાતાકીય તપાસ કરવામાં આવેલ નથી તથા પ્રથમ પક્ષનાની સંસ્થામાં કાયમી કામદાર તરીકે કામ કરતા આવેલા. બીજા પક્ષના સીઝનલ કામદાર તરીકે પ્રથમ પક્ષનાની સંસ્થામાં નોકરી કરતા ન હતા. તેમની કામગીરી કાયમી પ્રકારની છે.

(૧૦) હવે, પ્રથમ પક્ષકારની રજુઆત મુજબ ફોરેસ્ટ ખાતું એ "ઉદ્યોગ" ની વ્યાખ્યામાં આવતું નથી. આ કામે કોઈ ઔદ્યોગિક ધારાની કલમ તેઓના વિવાદ ને લાગુ પડતી નથી. તેઓને ત્યાં કોઈ મેન્યુફેક્ચરિંગનું કામ થતું નથી કે વેપાર ઉદ્યોગનું પણ કામ થતું નથી. નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટના ચુકાદામાં જણાવ્યા મુજબ

૨૪૦ દિવસ પુરવાર કરવાની જવાબદારી અરજદાર કામદારની છે. આ કામે પ્રથમ પક્ષકારના વિદ્વાન વકીલ શ્રી તેઓની દલીલમાં જણાવેલ છે કે વન વિભાગ હસ્તક ચાલતી પ્રવૃત્તિઓ પૈકી રોપા ઉછેરવા અને તે મા– વજત કરવી તે ઉદ્યોગ કે ઈન્ડસ્ટ્રીઝ નથી. વન વિભાગ દ્વારા નર્સરી પ્લાન્ટેશન અંગેની કામગીરી કરવામાં આવે છે તેનું હેતુ નફાનો કે વેપારનો નથી. જેથી ઉદ્યોગ ની વ્યાખ્યામાં વન વિભાગ આવતું ન હોય આઈડી એક્ટની કલમ ૨(જે) લાગુ પડતી ન હોવાથી રેફરન્સ રદ કરવા જણાવેલ છે. જ્યારે બીજા પક્ષકારના વિ– દ્વાન પ્રતિનિધિશ્રી એ તેઓની દલીલમાં જણાવેલ છે કેમ 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 હોય રેફરન્સ કાયદેસર રીતે ચાલવા પાત્ર છે.

(૧૧) ઉપરોક્ત બંને પક્ષકારોની રજૂઆતો ધ્યાને લઈ તથા આઈડી એકટર ની કલમ ૨(જે) જોતા"ઉદ્યોગ" એટલે, ભૌતિક અથવા ધાર્મિક પ્રકારની જરૂરિયાતો અને ઈચ્છાઓ ન હોય તેવી માનવ જરૂરિયાતો અને ઈચ્છાઓ સંતોષવા માટે માલના અથવા સેવાના ઉત્પાદન પુરવઠો અથવા વિતરણ માટે માલિકે સીધી રીતે અથવા કોન્ટ્રાક્ટર સહિતની કોઈપણ એજન્સી દ્વારા અથવા તેના મારફતે પોતાના કામદારને કામે રાખેલ હોય તેવા માલિક અને કામદારો વચ્ચેના સહકારથી ચલાવવાથી કોઈ પણ પદ્ધતિસરની પ્રવૃત્તિ, પછી તે આવી પ્રવૃત્તિ કરવાના હેતુ માટે કોઈ મૂડી રોકવામાં આવી હોય કે ન આવી હોય અથવા કોઈ લાભ અથવા નફો કરવાના ઉપદેશથી આવી પ્રવૃત્તિ કરવામાં આવતી હોય કે ન હોય.

આમ, ઉપરોક્ત વ્યાખ્યા ને ધ્યાને લેતા તે હકીકત સ્પષ્ટ થાય છે કે સંસ્થામાં પદ્ધતિસરની પ્રવૃત્તિ ચાલતી હોય અને કામદાર માલિકના સહયોગથી પ્રવૃત્તિ ચાલતી હોય માનવીની જરૂરિયાત સંતોષવા માટે સેવા આપતી સંસ્થા હોય ભલે કે પછી તે કોઈ સંસ્થાને આવો કોઈ લાભ કે નફો કરવાના ઉપદેશથી પ્રવૃત્તિ કરવામાં આવતી હોય કે ન આવતી હોય તો પણ આવી સંસ્થાનો ઈન્ડસ્ટ્રીઝમાં સમાવેશ થાય છે. પ્રથમ પક્ષકાર વનખાતા નો સમાવેશ ઉદ્યોગમાં થતો નથી તે હકીકત પુરવાર કરવા માટે દસ્તાવેજી પુરાવા રજૂ કરેલ નથી. તેમ જ પ્રથમ પક્ષકાર દ્વારા બીજા પક્ષકાર પાસે જે કામગીરી કરાવવામાં આવતી હતી તે કામ– ગીરી સિસ્ટમેટિક સ્વરૂપની હતી અને કામગીરી માનવ જરૂરિયાતો તથા ઈચ્છાઓની પૂરતા કરવા માટે કર– વામાં આવતા માલસામાનના ઉત્પાદન, વહેચણી તથા સેવાઓ અંગેની કામગીરી હતી તેવું સ્પષ્ટ થાય છે. આ અંગે નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ કેસિસ ૧૯૭૮ પાના નંબર ૨૧૫ પર પ્રસિદ્ધ થયેલ બેંગ્લોર વોટર સપ્લાયર્સ અને સેવરેજ બોર્ડ વિરુદ્ધ રાજપરાના ચુકાદામાં "ઉદ્યોગ" ની વ્યાખ્યામાં વિસ્તૃત વર્ણન કરેલ છે અને સદર ચુકાદામાં ઠરાવેલ ત્રીપલ ટેસ્ટ મારી રૂબરૂમાં રજુ થયેલ કેસમાં સંતોષાતા હોય જેથી આ બીજા પક્ષકાર જે જગ્યાએ કામગીરી કરતા હતા તે તથા પ્રથમ પક્ષકારના યુનિટમાં જે કામગીરી થતી હતી તે કામગીરી લક્ષમાં લેતા ત્યાં ઉદ્યોગ ચાલતો હતો તેમ ગણી શકાય તેમ છે. આમ, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા નો સમાવેશ કાયદાની કલમ ૨(જે) મુજબ ઉદ્યોગ ની વ્યાખ્યામાં થાય છે. જેથી પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને આઈડી એક્ટની જોગવા– ઈઓ લાગુ પડતું હોવાનું અત્રે ની અદાલતનું માનવું છે.

(૧૨) સદર કામે બંને પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલ શ્રી તથા યુનિયન યુનિયન પ્રતિનિધિશ્રીની દલીલો ધ્યાને લેતા સદર કામે બીજા પક્ષકાર તથા સંસ્થાના સાહેદ દ્વારા જે સોગંદનામાં રજૂ કરવામાં આવેલા છે તે જોતા આ કામના બીજા પક્ષકારે **આંક–૨૨** થી પુરાવા સોગંદનામુ રજૂ કરેલ છે જેમાં તેઓએ તેમના માંગણા ની– વેદનની હકિકતને સમર્થન કરેલ બીજા પક્ષકારના પુરાવા સોગંદનામાની ઉલટ તપાસ પ્રથમ પક્ષકારે કરેલ

છે જેમાં તેઓએ જણાવેલ છે કે, **એ વાત ખરી નથી કે તા. ૦૧/૧૨/૧૯૯૦ ના રોજ થી નોકરીમાં જોડાયા ની હકીકત ખોટી જણાવું છુ. એ વાત ખરી છે કે, મારા પાસે તે બતાવવા માટે હાલ માં કોઈ લેખીત આધાર નથી. એ વાત ખરી નથી કે, ફોરેસ્ટ માં મને જ્યારે જરૂર પડે ત્યારે બોલાવતા હતા. એ વાત ખરી નથી કે મારી સિઝનના કામગીરી હતી. એ વાત ખરી છે કે, સળંગ માંગણી બાબત ના કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરેલા નથી. તમે સળંગ ૨૪૦ દિવસ સળંગ કામ કર્યા બાબત તો કોઈ લેખીત આધાર મે રજુ કરેલો નથી. એ વાત ખરી છે કે , મને સંસ્થા દવારા કોઈ જાહેરાત કરી ને લેવા માં આવેલા નથી કે અમોને કોઈ નિમણુક પત્ર આપવા માં આવેલો નથી એ વાત ખરી છે કે, મને કોઈ લેખીત ઓર્ડર થી છુટા કરવા માં આવેલા નથી. એ વાત ખરી છે કે હાલ નો રેફરન્સ મારા વકીલ શ્રી એ તૈયાર કરેલી અને મે માત્ર સહિ કરેલી. એ વાત ખરી છે કે, આ સોગંદનામાં માં અંદર શું લખેલ છે તે મેં વાંચેલ નથી.**

(૧૩) આ કામે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તરફે **આંક-૨૭** થી પ્રથમ પક્ષકારના સાહેદ **ચેતનભાઇ રવજીભાઇ પટેલ, આર.એફ.ઓ. વાસંદા જી. નવસારી રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફિસરનું** પુરાવાનું સોગંદનામુ રજૂ કરેલ છે જેમાં તેઓના જવાબની હકિકતને સમર્થન કરેલ છે ત્યારબાદ બીજા પક્ષકાર તરફે કરવામાં આવેલ ઉલટ તપાસ-માં જણાવેલ છે કે, **"બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર નં. ૨ માં સને તા. ૦૧-૧૨-૧૯૯૦ થી નોકરી કરતા હતા તેવા પ્રશ્નના જવાબમાં જણાવુ છુ કે તેઓ મજુર તરીકે કામ કરતા હશે. એ વાત ખરી છે કે બીજા પક્ષકારે માંગણાના નિવેદનના પેરા નં. ૧ માં જણાવ્યા મુજબની કામગીરી અમારી સંસ્થામાં કરેલી છે. બીજા પક્ષ-કારને તે વખતે માસીક રૂ. ૧૮૦૦/- આપતા હતા કે કેમ તેની મને ખબર નથી. એ વાત ખરી છે કે, આ સમયગાળા દરમ્યાન હુ સંસ્થામાં ફરજ પર ન હતો તેથી તે સમયગાળાની કામગીરીની મને ખબર નથી.**

(૧૪)આમ બંને પક્ષકારોની જુબાની તથા રજૂ થયેલ દસ્તાવેજો તથા બંને પક્ષકારોની દલીલો જોતા આ કામે પ્રથમ પક્ષકારે તેઓની જુબાનીમાં જણાવ્યા પ્રમાણે બીજા પક્ષકારને સંસ્થામાં સિઝનલ કામગીરી પૂર-તા તદ્દન હંગામી ધોરણે રોજમદાર તરીકે કામ પર રાખવામાં આવેલા અને બીજા પક્ષકારે સંસ્થામાં કોઈ પણ વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની કામગીરી કરેલી નથી. હવે સદર કામે બીજા પક્ષકાર દ્વારા **આંક-૧૨** થી બીજા પક્ષ-કાર કામદારના સને ૧૯૯૦ થી સને ૨૦૦૪ સુધીના પગારબીલો, ફોર્મ નંબર-૩૨ ના વાઉચરો, કેશબુકની નકલો, મસ્ટરોલની નકલો, ગુજરાત સરકારના વન અને પર્યાવરણ વિભાગના ઠરાવ મુજબ ચકાસણી કરેલ કાગળોની નકલ, હાલના કેસના ન્યાયનીર્ણ અર્થે જરૂરી હોય રજુ કરવા અરજ કરેલ જે બાબતે માંગ્યા મુજ-બના ઉપરોકત નંબર ૧ થી ૪ ના દસ્તાવેજો રજુ કરવા નામદાર કોર્ટ દ્વારા હુકમ કરેલ છે. પરંતુ પ્રથમ પક્ષ-કાર તરફે તેવા કોઇ દસ્તાવેજો હાલના કામે રજુ કરેલા નથી. કેસનું રેકોર્ડ જોતા સંસ્થા તરફે બીજા પક્ષકારે કરેલ કામગીરીના વર્ષના હાજરી પત્રકો કે પગાર પત્રક રજૂ કરવામાં આવેલ નથી. પરંતુ પ્રથમ પક્ષકાર દ્વારા બીજા પક્ષકારની કામગીરી બાબતનું તારીજ પત્રક રજુ કરેલ છે. તથા મસ્ટર રોલ રજુ કરેલ છે જે સળંગ રજુ કરેલ નથી. તથા કેસ બુકની નકલ રજુ કરેલ છે જે જોતા બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં જુદી જુદી કામગીરી કરેલ હોવાનું જણાય છે. આ કામના બીજા પક્ષકારે તેમના પુરાવા સોગંદનામાં જણાવેલ છે કે તે-ઓએ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ કામગીરી કરેલ છે. જ્યારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ આ હકીકતનો ઈન્કાર કરેલ છે, પરંતુ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તરફે બીજા પક્ષકારની હાજરી અંગેનું કોઈ રેકર્ડ કે મસ્ટર રોલ આ કામે રજૂ કરવામાં આવેલ નથી. વધુમાં બીજા પક્ષકારે આ તારીજ પત્રક શેના આધારે તૈયાર કરેલ છે તે બાબતે પણ કોઇ સ્પષ્ટતા કરેલ નથી. આમ બીજા પક્ષકારે વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની કામગીરી કરેલ નથી તે હકીકત પુરવાર કરવા માટે સંસ્થા તરફથી બીજા પક્ષકારનો હાજરી પત્રક કે મસ્ટર રોલ રજૂ

કરેલ નથી જે અંગે નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટના **R.M.Yellatti Versus Asst.Executive Engineer ના કેસમાં આપેલ ચુકાદો જે ૨૦૦૬ સુપ્રીમ કોર્ટ કેસીસ ૧૫૨ પર પ્રસિદ્ધ થયેલ છે** તેમાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટના ઘણા જજમેન્ટ ને ધ્યાને લઈ નીચે મુજબ ઠરાવેલ છે.

"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. Lastly, the above judgments lay down the basic principle, namely, that the High Court under Article 226 of the Constitution will not interfere with the concurrent findings of fact recorded by the labour court unless they are perverse. This exercise will depend upon facts of each case.

(૧૫) સદર ચુકાદો બીજા પક્ષકારને મદદરૂપ બને છે કારણકે આ કેસમાં પણ બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને તેમની કામગીરીના સમયગાળાના હાજરી પત્રક અને પગાર પત્રક વિગેરે રજુ કરવા જણાવેલ પરંતુ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ બીજા પક્ષકારની કામગીરીને લગતા કોઈ હાજરી પત્રક કે પગાર પત્રક રજૂ કરવામાં આવેલા નથી. વધુમાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ચુકાદો **2019 LLR 743 SC The superintending engineer twad boad and another versus M. Natesan etc** માં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે 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 જ્યારે કામદારે ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલાનું સોગંદ પર જણાવેલ હોય અને પુ- રાવા રજૂ કરેલ ન હોય ત્યારે પુરાવાનો બોજો માલિક પર શિફ્ટ થાય છે. સંસ્થા તરફથી તેમના કબજામાં રહેલા હાજરી પત્રક અને પગાર પત્રક રજૂ કરવા જોઈએ જ્યારે રજૂ કરવામાં ન આવે તો વિરુદ્ધ અનુમાન કરવું જોઈએ કારણ કે હાજરી પત્રક તથા પગાર પત્રક તેઓના કબજામાં રહેલા હોય છે. સદર ચુકાદો હાલના કેસને સંપૂર્ણ પણે લાગુ પડે છે.

(૧૬) વધુમાં બીજા પક્ષકારે તેમની સોગંદ પરની જુબાનીથી તેઓ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં કામ કરતા હતા અને તેમની સળંગ નોકરી થયેલી હતી તેવું સોગંદ પર જણાવેલ છે અને આ મૌખિક પુરાવાને સમર્થન આપવા માટે પ્રથમ પક્ષકારના કબજામાં રહેલા દસ્તાવેજી પુરાવો કોર્ટમાં રજૂ કરેલા નથી. પ્રથમ પક્ષકારે બીજા પક્ષકાર તેઓના કામદાર હોવાનું કબુલ કરેલ હોય તેવા સંજોગોમાં પ્રથમ પક્ષકાર તેઓના હાજરી પત્રક 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 હાજરી પત્રક આ કામે રજૂ કરેલા નથી. બીજા પક્ષકાર પોતાનાથી શક્ય તમામ પ્રયત્નો કરી પોતાને માથે રહેલો સાબિત કરવાનો પુ- રાવાનો ભાર પ્રથમ પક્ષકારને માથે શિફ્ટ કરેલો છે. પ્રથમ પક્ષકારે પોતાના માથે આવેલ પુરાવાનો ભાર પૂ- રેપૂરા દસ્તાવેજો જેવા કે હાજરી પત્રક કે મસ્ટર રોલ રજૂ કરી પોતાના પુરાવાનો બોજો હળવો કરી શકે તેમ હતા પરંતુ તેઓએ આ દસ્તાવેજો રજૂ કરેલ નથી. જેથી તેઓ આ પુરાવાનો સાબિતીનો બોજો બીજા પક્ષકા- રને માથે શિફ્ટ કરેલ નથી.

આ અંગે નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ સને ૨૦૦૫(૧) જીએલએચ પાના નંબર ૩૪૦ State of Gujarat vs. J.M. Raval ના ચુકાદામાં હાઈકોર્ટે ઠરાવેલ છે કે કામદારે વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની સતત સે- વા કે નોકરી કરી હોવાના મૌખિક પુરાવાની વિરુદ્ધમાં માલિકે કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવા રજૂ કર્યો ન હોય ત્યારે માલિક દ્વારા કાયદાની કલમ ૨૫-એફની જોગવાઈઓનું પાલન કરવાનું પરિપૂર્ણ થતું ન હોય કામદાર નો- કરીમાં પુનઃસ્થાપિત થાય છે. આ કામે બીજા પક્ષકારે કરેલ કામગીરીના વર્ષોના કોઈ હાજરી પત્રક કે માસ્ટર રોલ રજૂ કરેલ નથી. તેવા સંજોગોમાં બીજા પક્ષકાર તેઓના માંગણા નિવેદનમાં તેમજ તેઓના સોગંદનામાં જણાવ્યા પ્રમાણે તેઓએ વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કરતા વધુ દિવસ કામગીરી કરેલ છે તે હકીકત ન માનવાને કોઈ કારણ નથી. તેમજ બીજા પક્ષકાર હંગામી કામદાર હોય તો પણ તેનો આઈ.ડી. એક્ટ મુજબ કામદારની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ થાય છે. જેથી મુદ્દા નંબર-૧ નો જવાબ હું હકારમાં આપુ છુ.

મુદ્દા નં.-૨

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

(૧૭) આ કામના બીજા પક્ષકાર તેઓને નોકરીમાંથી છૂટા કરેલ અને અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કરતા ઓછી કામગીરી કરેલ છે કે નહીં તે હકીકતનું ખંડન કરવા માટે સંસ્થા તરફથી મહત્વના દસ્તાવેજી પુરાવા જેવા કે બીજા પક્ષકારે કરેલ કામગીરી કર્યા અંગેના હાજરી પત્રક કે મસ્ટર આ કામમાં રજૂ નથી. તેમજ સદર કેસમાં આવેલ હકીકતો જોતા બીજા પક્ષકારને તારીખ **૦૧/૧૦/૨૦૦૩** ના રોજ નોકરીમાંથી કોઈપણ જાતની કાયદેસરની કાર્યવાહી કર્યા વિના છુટા કરી દીધેલ જે **અંગે 2010(1) CLR 549 માં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે Rameshkumar vs. State Of Hariyana ના ચુકાદામાં જણાવેલ છે** કે કામદારની નોકરીનો અંત કોઈપણ જાતની નોટિસ કે વળતર ચૂકવ્યા વગર કરવામાં આવે તો તે આઈ.ડી. એક્ટ ની કલમ ૨૫–એફના ભંગ સમાન છે. તેમજ **નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે 2009(1) GLH 503 Divisional manager new India insurance Co. Ltd. Vs. A Shanarlingam ના ચુકાદામાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે ઠરાવેલ છે કે** અંશકાલીન કર્મચારીનો દરજ્જો 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–એફની સુરક્ષા માટે હકદાર બને છે. આમ ઉપરોક્ત સુપ્રીમ કોર્ટના ચુકાદાને ધ્યાને લેતા તેમજ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા દ્વારા તેમની દલીલના સમર્થનમાં રજુ કરેલ ઓથોરીટી ધ્યાને લેતા બીજા પક્ષકાર સાથે સંસ્થામાં તેઓને નોકરીમાંથી છૂટા કર્યા અગાઉના બાર માસમાં ૨૪૦ દિવસ કરતા વધુ કામગીરી કરેલ હોવા છતાં સંસ્થાએ આઇડી એકટની કલમ ૨૫– એફની ફરજીયાત જોગવાઈઓનું પાલન કરેલ નથી. આમ બીજા પક્ષકારને સંસ્થાએ છૂટા કરતી વખતે આઈ.ડી. એકટની કલમ ૨૫–એફનો ભંગ કરેલ હોય કાયદાકીય પરિસ્થિતિ જોતા પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ બીજા પક્ષકારને નોકરીમાંથી છૂટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર હોય તે રદ થવા પાત્ર છે.

(૧૮) આ કામના પ્રથમ પક્ષકારે દલીલ કરેલ છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને સરકાર શ્રી તરફથી મળતી ગ્રાંન્ટની મર્યાદામાં પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તરફથી જરૂરીયાત મુજબ હંગામી કામગીરી માટે હંગામી બીન કુશળ કામદારને કામ ઉપર રાખે છે, તેમજ સંસ્થામાં કોઇ જ કાયમી જગ્યા મંજુર કરવામાં આવેલી નથી કે તે અંગે કોઇ મહેકમ પણ મંજુર કરવામાં આવેલું નથી. પરંતુ સદર ગ્રાન્ટ સીજન પુરતી હતી તે દર્શાવતો કોઈ પુરાવા આ કામે રજૂ કરેલ નથી. આમ, સંસ્થા યોગ્ય સાક્ષી પુરાવા દ્વારા પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ છે કે આ કામગીરી સીજનેબલ અને ગ્રાન્ટ આધારિત હતી. તેઓએ ઉલટ તપાસમાં સ્વીકારેલ છે કે બીજા પક્ષકાર કામદારને રાખવા તેઓ તેયાર નથી. આમ સંસ્થા તરફે કામદાને છુટા કરવા માટે તે બાબતની તેઓએ નોટિસ આપી જરૂરી કાર્યવાહી કરવી જોઈએ પરંતુ સંસ્થા તરફે તે હકીકતો પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ છે. આમ પ્રથમ પક્ષકાર આ કામગીરી ગ્રાન્ટ આધારિત અને સીઝનેબલ હોવાનું સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયેલ હોય અને બીજા પક્ષકાર નોકરીનો અંત આણવામાં આવેલ છે તે ગેરકાયદેસર બને છે. આમ કેસમાં આવેલ હકીકતો જોતા પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ કોઈપણ જાતની કાયદેસરની કાર્યવાહી કર્યા વગર આઈ.ડી. એકટની કલમ ૨૫–એફની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વગર નોકરીમાંથી છૂટા કરી દીધેલ હોય તે સંસ્થાનું પગલું ગેરકાયદેસર હોય રદ થવા પાત્ર બને છે. **જેથી મુદ્દા નંબર–૨ નો જવાબ હું હકારમાં** આપુ છુ.

<u>મુદ્દા નંબર-૩-</u>

શુ બીજા પક્ષકાર દ્રારા તારીખ ૧૮/૧૧/૨૦૧૫ ના રોજ ઔધોગીક વિવાદ ઉપસ્થીત કરવામાં આવેલ તે તારીખે ખરેખર પક્ષકારો વચ્ચે ઔધૌગીક વિવાદ અસ્તીત્વમાં હતો. ?

(૧૯) હવે સદર કામે પ્રથમ પક્ષકારની દલીલ એવી છે કે બીજા પક્ષકારે હાલના કામે તેઓને તારીખ **૦૧/૧૦/૨૦૦૩** થી છુટા કરેલ હોવાનું જણાવેલ છે અને હાલનો રેફરન્સ મદદનીશ મજુર કમીશનરશ્રી સમક્ષ તારીખ **૧૮/૧૧/૨૦૧૫** ના રોજ કરેલ છે. જેથી બીજા પક્ષકારે તેઓને છુટા કર્યાના ત્રણ વર્ષમાં રેફરન્સ કરવો પડે પરંતુ તેમ કરેલ ન હોય બીજા પક્ષકારનો હાલનો રેફરન્સ ટકવા પાત્ર નથી. હવે બીજા પક્ષકાર તરફે રજુઆત કરવામાં આવેલ છે કે આઇ.ડી. એકટની કલમ ૨-એ ની પેટા કલમ ૨ હેઠળ જો કામદારે કલમ ૧૦ હેઠળ સમાધાન અધિકારી સમક્ષ ફોર્મ ભરી નોકરીમાં પુનઃસ્થાપન બાબતની માંગણી કરેલ હોય અને તે ફોરમ કે અરજીના ૪૫ દિવસ થઇ ગયા હોવા છતા જો તે અંગે સમાધાન અધિકારી દ્રારા આ પ્રશ્ન પેન્ડીંગ રહ્યો હોય તો કામદારે વધુ સમય રાહ ન જોતા સીધો કેસ જે તે લેબર કોર્ટ યા ટ્રીબ્યુનલમાં કરવાની છુટ મળેલ છે. અને જો આ પ્રકારે કેસ કરે તો જાણે કે ઉચીત સરકારે આ ઓધૌગીક તકરાર ન્યાય નીર્ણય માટે સુપરત કરેલ છે તેવુ ગણી આઇ.ડી. એકટ હેઠળની તકરારો જે કેસમાં ઉઠાવવામાં આવેલ હોય તનો ન્યાય નીર્ણય આપવાનો રહેશે. આ પ્રકારની સીધી અરજી કરી હોય તે સંજોગોમાં જ પેટા કલમ ૩ ની સમય મર્યાદા લાગુ પડે છે. અને તે સમય મર્યાદા કેન્દ્રીય કાયદા હેઠળ જયા ઉચીત સરકાર કેન્દ્ર સરકાર હોય તેવા કેસમાં આવી પુનઃસ્થાપનની કામદારની સીધી અરજી તેની નકરી સમાપ્તીના ૩ વર્ષમાં કરવી પડે અને જો ઉચીત સરકાર ગુજરાત રાજય હોય તો તેવા કેસમાં એક વર્ષમાં કરવી પડે. વધુમાં આઇ.ડી એકટની કલમ ૧૦ મુજબ કયાંય પણ કેસ ન્યાયનીર્ણય માટે જે તે ઓથોરીટીને સુપરત કરવાની સમય મર્યાદા લખેલ નથી જેનો અર્થ એવો થાય છે કે આઇ.ડી. એકટની કલમ ૨-એ-(૩) સિવાયના સંજોગોમાં કલમ-૧૦ લાગુ પડે છે અને કલમ-૧૦ હેઠળની કાર્યવાહિ દરમ્યાન ઉચીત સરકારને જણાય તો આવા ઔધૌગીક તકરારના કેસો જે તે ઓથોરીટીને કાયદેસર રીતે ન્યાય નીર્ણય માટે એટ એની ટાઇમ સુપરત કરી શકે છે અને તેવા કેસોમાં કયાંય સમયમર્યાદા લાગુ પડતી નથી.

(૨૦) આ બાબતે બંન્ને પક્ષોની દલીલ સાથે કેસનું રેકર્ડ જોતા આ કામના બીજા પક્ષકાર દવારા મજુર કમિશ્નરશ્રી સમક્ષ ફરીયાદ તા. **૧૮/૧૧/૨૦૧૫** ના રોજ દાખલ કરેલ છે જે બાદ સમાધાન નહી થતા હાલનો રેફરન્સ ન્યાય નિર્ણય માટે મોકલવામાં આવેલ છે, વધુમાં બીજા પક્ષકાર દવારા સદર ફરીયાદ તથા હાલના રેફરન્સના કામે રજુ કરેલ માંગણાના નિવેદનમાં તેઓની નોકરીમાં લાગ્યાંની તારીખ **૦૧–૧૨–૧૯૯૦** જણાવેલ છે તથા છુટા કર્યાની તારીખ **૦૧/૧૦/૨૦૦૩** જણાવેલ છે, આમ, બીજા પક્ષકારને તા–રીખ **૦૧/૧૦/૨૦૦૩** ના રોજા રોજ છુટા કર્યા બાદ સને **૨૦૧૫** માં એટલે કે **૧૨** વર્ષ બાદ ફરીયાદ કરેલ છે. આવી રીતે આટલા લાબાં સમય સુધી રેફરન્સ નહી કરવાનું કોઈ પણ વ્યાજબી કારણ તેઓ દવારા તેઓના માંગણા નિવેદનમાં જણાવેલ નથી, તેમજ આ બાબતે પ્રથમ પક્ષકાર તરફે પણ તકરાર લીધેલ છે જેથી આવો વિલંબથી રેફરન્સ કરવા માટે બીજા પક્ષકારને ઔધોગીક વિવાદ અસ્તીત્વમાં હોવાનું બતાવવું પડે પરંતું હાલના કામે બીજા પક્ષકાર દ્રારા મદદનીશ મજુર કમીશનર સમક્ષ વિલંબ બાબતે કોઇ રજુઆત કરેલ હોય તેવુ જણાતુ નથી. રેફરન્સના કેસમાં માત્ર સમયમર્યાદાના મુદા ઉપર તેનો નિર્ણય કરવાનું વ્યાજબી ગણી શકાય નહી જો કે આ બાબતે કાયદાકીય પરીસ્થીતી જોવી જરૂરી બને છે અને આ અંગે નામદાર સુપ્રીમકોર્ટ દવારા Sri. Prabhakar vs Joint Director Sericulture Department on 7 September, 2015 મુજબ સદર કેસમાં ઠરાવેલ છે કે,

An industrial dispute has to be referred by the appropriate Government for adjudication and the workman cannot approach the Labour Court or Industrial Tribunal directly, except in those cases which are covered by Section 2A of the Act. Reference is made under Section 10 of the Act in those cases where the appropriate Government forms an opinion that 'any industrial dispute exists or is apprehended'. The words 'industrial dispute exists' are of paramount importance unless there is an existence of an industrial dispute (or the dispute is apprehended or it is apprehended such a dispute may arise in near future), no reference is to be made. Thus, existence or apprehension of an industrial dispute is a sine qua non for making the reference. No doubt, at the time of taking a decision whether a reference is to be made or not, the appropriate Government is not to go into the merits of the dispute. Making of reference is only an administrative function. At the same time, on the basis of material on record, satisfaction of the existence of the industrial dispute or the apprehension of an industrial dispute is necessary. Such existence/apprehension of industrial dispute, thus, becomes a condition precedent, though it will be only subjective satisfaction based on material on record. Since, we are not concerned with the satisfaction dealing with cases where there is apprehended industrial dispute, discussion that follows would confine to existence of an industrial dispute. Dispute or difference arises when one party make a demand and other party rejects the same. It is held by this Court in number of cases that before raising the industrial dispute making of demand is a necessary pre-condition. In such a scenario, if the services of a workman are terminated and he does not make the demand and/or raise the issue alleging wrongful termination immediately thereafter or within reasonable time and raises the same after considerable lapse of period, whether it can be said that industrial dispute still exist. Since there is no period of limitation, it gives right to the workman to raise the dispute even belatedly. However, if the dispute is raised after a long period, it has to be seen as to whether such a dispute still exists? Thus, notwithstanding the fact that law of limitation does not apply, it is to be shown by the workman that there is a dispute in praesenti. For this purpose, he has to demonstrate that even if considerable period has lapsed and there are laches and delays, such delay has not resulted into making the industrial dispute seized to exist. Therefore, if the workman is able to give satisfactory explanation for these laches and delays and demonstrate that the circumstances discloses that issue is still alive, delay would not come in his way because of the reason that law of limitation has no application. On the other hand, if because of such delay dispute no longer remains alive and is to be treated as “dead”, then it would be non-existent dispute which cannot be referred. Take, for example, a case where the workman issues notice after his termination, questioning the termination and demanding reinstatement. He is able to show that there were discussions from time to time and the parties were trying to sort out the matter amicably. Or he is able to show that there were assurances by the Management to the effect that he would be taken back in service and because of these reasons, he did not immediately raise the dispute by approaching the labour authorities seeking reference or did not invoke the remedy under Section 2A of the Act. In such a scenario, it can be treated that the dispute was live and existing as the workman never abandoned his right.

However, in this very example, even if the notice of demand was sent but it did not evoke any positive response or there was specific rejection by the Management of his demand contained in the notice and thereafter he sleeps over the matter for number of years, it can be treated that he accepted the factum of his termination and rejection thereof by the Management and acquiesced into the said rejection. Take another example. A workman approaches the Civil Court by filing a suit against his termination which was pending for number of years and was ultimately dismissed on the ground that Civil Court did not have jurisdiction to enforce the contract of personal service and does not grant any reinstatement. At that stage, when the suit is dismissed or he withdraws that suit and then involves the machinery under the Act, it can lead to the conclusion that dispute is still alive as the workman had not accepted the termination but was agitating the same; albeit in a wrong forum. In contrast, in those cases where there was no agitation by the workman against his termination and the dispute is raised belatedly and the delay or laches remain unexplained, it would be presumed that he had waived his right or acquiesced into the act of termination and, therefore, at the time when the dispute is raised it had become stale and was not an 'existing dispute'. In such circumstances, the appropriate Government can refuse to make reference. In the alternative, the Labour Court/Industrial Court can also hold that there is no “industrial dispute” within the meaning of Section 2(k) of the Act and, therefore, no relief can be granted.

We may hasten to clarify that in those cases where the Court finds that dispute still existed, though raised belatedly, it is always permissible for the Court to take the aspect of delay into consideration and mould the relief. In such cases, it is still open for the Court to either grant reinstatement without back wages or lesser back wages or grant compensation instead of reinstatement. We are of the opinion that the law on this issue has to be applied in the aforesaid perspective in such matters.
42) To summarise, although there is no limitation prescribed under the Act for making a reference under Section 10(1) of the Act, yet it is for the 'appropriate Government' to consider whether it is expedient or not to make the reference. The words 'at any time' used in Section 10(1) do not admit of any limitation in making an order of reference and laws of limitation are not applicable to proceedings under the Act. However, the policy of industrial adjudication is that very stale claims should not be generally encouraged or allowed inasmuch as unless there is satisfactory explanation for delay as, apart from the obvious risk to industrial peace from the entertainment of claims after long lapse of time, it is necessary also to take into account the unsettling effect which it is likely to have on the employers' financial arrangement and to avoid dislocation of an industry.

On the application of the aforesaid principle to the facts of the present case, we are of the view that High Court correctly decided the issue holding that the reference at such a belated stage i.e. after fourteen years of termination without any justifiable explanation for delay, the appropriate Government had not jurisdiction or power to make reference of a non-existing dispute.

ઉપરોકત ચુકાદાની હકીકત અને હાથ પરના કેસની હકીકત તદન સુસંગત છે. ચુકાદાની હકીકત લક્ષ્ય પર લેવામાં આવે ૧૪ વર્ષ બાદ ઔદ્યોગીક તકરાર ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલ જયારે હાથ પરના કીસ્સામાં **૧૨** વર્ષ બાદ ઔદ્યોગીક તકરાર બીજા પક્ષકાર દ્વારા ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલ છે. ચુકાદાની હકીકત વંચાણે લ ેતાં કામદારે જાહેર કરેલ કે પોતે અવાર નવાર મેનેજમેન્ટને જાણ કરેલ તેમ છતાં મેનેજમેન્ટે કોઈ કાર્યવાહી કરેલ નથી પરંતુ તે સબબ કોઈ પુરાવો રજુ કરેલ ન હોવાથી તે કથન નામદાર સુપ્રીમકોર્ટે યોગ્ય હોવાનુ માનેલ નથી, હાલના કેસની હકીકતો વંચાણે લેવામાં આવે તો બીજા પક્ષકાર દવારા વિલંબ બાબતે બાબતે કોઈ પુરાવો આપેલ નથી, એટલું જ નહી તેઓ દવારા **૧૨** વર્ષનો સમયગાળો ખુબ જ લાંબો સમયગાળો કહેવાય તેમ છતા આટલા લાંબા સમય દરમ્યાન કયારે કયારે સામાવાળા પાસે ગયેલા તે સબબની કોઈ જ વિગતો જણાવેલ નથી તેમજ કયારે ગયેલ તે ચોકકસ સમય જણાવેલ નથી, બીજા પક્ષકાર દવારા શા માટે **૧૨** વર્ષના લાંબા સમયગાળા સુધી કોઈ કાર્યવાહી નહી કરેલાનું કોઈ ઠોસ કે સચોટ કારણ સોગંદનામાં દર્શાવવામાં આવેલ નથી, બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકારને આ બાબતે કોઈ નોટીસ આપેલ હોય કે પ્રથમ પક્ષકારને લેખીત જાણ કરેલ હોય, તેમજ પક્ષકાર દવારા તેઓને લેખીતમાં કોઈ બાંહેધરી આપેલ હોય તેવો કોઈ કેસ રજુ કરેલ નથી કે, તેવો કોઈ પુરાવા બીજા પક્ષકારે રજુ કરેલ નથી અને ઉપરોકત ચુકાદામાં સ્થાપિત કરવામાં આવેલ સિધ્ધાંત ધ્યાને લેતાં રેફરન્સ કરવામાં થયેલ વિલંબનો ખુલાસો કરવાની જવાબદારી બીજા પક્ષકારની છે તેમજ આ ચુકાદામાં સ્થાપિત કરવામાં આવેલ સિધ્ધાંત અનુસાર સમુચીત સરકારે રેફરન્સ કરતી સમયે વિલંબ સબબનો અભીપ્રાય આપવાનો રહે છે પરંતું રેફરન્સના પેપર્સ વંચાણે લેતાં ફલીત થાય છે કે હાથ પરના કીસ્સામાં સમુચીત સરકાર એટલે કે, મજુર કમિશ્નરશ્રી દવારા રેફરન્સ કરતા પહેલાં **૧૨** વર્ષના ખુબ જ લાંબા સમયાગાળાના વિલંબ સબબ કોઈ અભિપ્રાય આપેલ નથી વળી ઉપરોકત ચુકાદો વંચાણે લ ેતાં જો સમુચીત સરકારે અભીપ્રાય આપેલ ન હોય તો અદાલત વિલંબની હકીકત લક્ષ્ય પર લઈ શકે છે તેમ જણાવેલ છે, આમ બીજા પક્ષકાર દવારા ખુબ જ લાંબા સમયાગાળાના વિલંબ બાદ ઔદ્યોગીક તકરાર ઉપસ્થિત કરેલ હોવા છતાં બીજા પક્ષકારે આ અદાલત સમક્ષ રજુ કરેલ માંગણા નીવેદન તેમજ સોગં દનામાં સ્વરૂપે રજુ કરેલ મૌખીક પુરાવામાં વિલંબ સબબ કોઈ જ સંતોષકારક કે વ્યાજબી ખુલાસો કરેલ નથી કે આખરી દલીલ સમયે પણ બીજા પક્ષકાર તરફેના વકિલશ્રી સંતોષકારક ખુલાસો કરી શકેલ નથી જેથી આ કામના બીજા પક્ષકાર હાથ પરના કીસ્સામાં જયારે ઔદ્યોગીક તકરાર ઉપસ્થિત કરવામાં આવી તે સમયે અને જયારે આ રેફરન્સ કરવામાં આવ્યો તે સમયે ખરેખર ઔદ્યોગીક તકરાર અસ્તિત્વમાં હતી તેમ પુરવાર કરવામાં સદંતર નિષ્ફળ ગયેલ હોવાનુ આ અદાલતનુ સ્પષ્ટ પણે માનવુ છે, વધુમાં આવા જ કેસમાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટે જગદીશ કીશોરભાઈ પરમાર વિ.પ્રેસીડેન્ટ, 2019(3) CLR 900] ના ચુકાદામાં છ વર્ષ બાદ તકરાર ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલ તે હકીકત લક્ષ્ય પર લઈ વિલંબથી તકરાર બીજા પક્ષકાર દવારા ઉપસ્થિત કરેલ હોઈ નામદાર સુપ્રીમકોર્ટના ઉપરોકત પ્રભાકર (સુપ્રા.)ના ચુકાદાને લક્ષ્ય પર લઈ તકરાર હયાત ન હોવાનુ ઠરાવી પીટીશન રદ ફરમાવેલ છે.

(૨૧) વધુમાં બીજા પક્ષકાર તરફે તેમની દલીલના સમર્થનમાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટના કેટલાક ચુકાદાઓ રજુ કરેલ છે જેમાં નીચે મુજબના સિધ્ધાંતો પ્રતિપાદીત કરેલ છે જે ધ્યાને લેવા જરૂરી છે.

2014(0) AIJEL-SC-55657 Raghubir singh Versus Generel Manager, Haryana Roadways, Hissar

It is an undisputed fact that the dispute was raised by the workman after he was acquitted in the criminal case which was initiated at the instance of the

respondent. Raising the industrial dispute belatedly and getting the same referred from the State Government to the Labour Court is for justifiable reason and the same is supported by law laid down by this Court in Calcutta Dock Labour Board (supra). Even assuming for the sake of the argument that there was a certain delay and latches on the part of the workman in raising the industrial dispute and getting the same referenced for adjudication, the Labour Court is statutorily duty bound to answer the points of dispute referred to it by adjudicating the same on merits of the case and it ought to have moulded the relief appropriately in favour of the workman.

1999 (0) AIJEL-SC 696 Ajaib Singh Versus Sirhind Co OperativeMarketing Cum Processing Service Society Limited

In the instant case, the respondent-management is not shown to have taken any plea regarding delay as is evident from the issues framed by the labour court. The only plea raised in defence was that the labour court had not jurisdiction to adjudicate the reference and the termination of the services of the workman was justified. Had this plea been raised, the workman would have been in a position to show the circumstances preventing him in approaching the Court at an earlier stage or even to satisfy the court that such a plea was not sustainable after the reference was made by the government. The learned Judges of the High Court, therefore, were not justified in holding that the workman had not given any explanation as to why the demand notice had been issued after a long period. The findings of facts returned by High Court in writ proceedings, even without pleadings were, therefore, unjustified. The high Court was also not justified in holding that the courts were bound to render an even handed justice by keeping balance between the two different parties. Such an approach totally ignores the aims and object and the social object sought to be achieved by the Act. Even after noticing mat "it is true that a fight between the workman and the management is not a just fight between equals," the court was not justified to make them equals while returning the findings, which if allowed to prevail, would result in frustration of the purpose of the enactment The workman appears to be justified in complaining that in the absence of any plea on behalf of the management and any evidence, regarding delay, he could not be deprived of the benefits under the Act merely on technicalities of law. The High Court appears to have substituted its opinion for the opinion of the labour court which was not permissible in proceedings under Articles 226/227 of the Constitution.

civil Appeal No. 2669 Of 2013 M/s North Eastern Chemicals Industries (p) LTD. & ANR v/s M/S Ashok Paper Mill (Assam) LTD. & ANR

In light of above discussion, it is clear that when a Court is seized of a situation where no limitation stands provided either by specific applicability of the Limitation Act or the special statute governing the dispute, the Court must undertake a holistic assessment of the facts and circumstances of the

case to examine the possibility of delay causing prejudice to a party. When no limitation stands prescribed it would be inappropriate for a Court to supplant the legislature s wisdom by its own and provide a limitation, more so in accordance with what it believes to be the appropriate period. A court should, in such a situation consider in the facts and circumstances of the case at hand, the conduct of the parties, the nature of the proceeding, the length of delay, the possibility of prejudice being caused, and the scheme of the statute in question. It may be underscored here that when a party to a dispute raises a plea of delay despite no specific period being prescribed in the statute, such a party also bears the burden of demonstrating how the delay in itself would cause the party additional prejudice or loss as opposed to, the claim subject matter of dispute, being raised at an earlier point in time.

આમ ઉપરોકત ચુકાદાઓની હકિકત હાલના કેસની હકિકતથી અલગ જણાય છે તેમજ હાલના કામે આ તમામ બાબતો ધ્યાને લેતા આ કામના બીજા પક્ષકાર દવારા રેફરન્સ દાખલ કરવામાં કરેલ **૧૨** વર્ષના વિલંબ બાબતે તેમજ ઔધોગીક વિવાદ અસ્તીત્વમાં હોવા બાબતે યોગ્ય કોઈ ખુલાસો કરેલ ના હોય અગાઉ જણાવેલ ચુકાદા મુજબ આ કામના બીજા પક્ષકાર તા. **૧૮/૧૧/૨૦૧૫** ના રોજ ઔધોગીક વિવાદ ઉપસ્થીત કરવામાં આવેલ તે તારીખે ખરેખર પક્ષકારો વચ્ચે ઔધોગીક વિવાદ અસ્તીત્વમાં હોવાની હકીકત પુરવાર કરી શકેલ નથી.

(૨૨) હાલના કેસમાં પણ બીજા પક્ષકાર કામદારે તેઓને સને **૨૦૦૩** માં છુટા કરેલા છે અને હાલનો રેફર–ન્સ સને **૨૦૧૫** માં કરેલ છે. બીજા પક્ષકાર કામદારે સને **૨૦૦૩** થી તેઓને પ્રથમ પક્ષકાર સાથે કોઇ ઔધૌગીક વિવાદ અસ્તીત્વમાં હતો તેવો કોઇ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરેલ નથી તેઓએ પ્રથમ પક્ષકારને કોઇ અરજી કરેલ હોય કે કોઇ નોટીસ આપેલી હોય કે સક્ષમ ઓથોરીટીને આ બાબતે કોઇ રજુઆત કરેલ હોય તેવુ પણ પુરવાર કરી શકેલ નથી. આમ, બીજા પક્ષકારે તેઓને છુટા કર્યા બાદ પ્રથમ પક્ષકાર સાથે તેમનો ઔધોગીક વિવાદ આટલા લાંબા સમય સુધી અસ્તીત્વમાં હતો તે પુરવાર કરેલ નથી. તેવા સંજોગો–માં બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા સાથે કોઇ ઔધૌગીક તકરાર અસ્તીત્વમાં હોય તેવુ પુરવાર કરેલ ન હોય જેથી બીજા પક્ષકારનો યોગ્ય અને વ્યાજબી સમયમાં રેફરન્સ કરેલ ન હોય જે ટકવાપાત્ર જણાતો નથી. જેથી **મુદ્દા નંબર–૩ નો જવાબ હું નકારમાં** આપુ છુ.

મુદ્દા નંબર-૪

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

(૨૩)બીજા પક્ષકારે તેઓના માંગણા નિવેદન તથા સોગંદનામાં પડેલા દિવસોનો પગાર મેળવવા માટેની પણ માંગણી કરેલી છે તે અંગે જોઈએ તો આ કામના બીજા પક્ષકારે તેઓને ઉલટ તપાસમાં તેઓ હાલમાં કોઈ કામ કરતા નથી અને આવકના કોઈ સાધનો નથી તેવું જણાવેલ છે. આ સમયગાળા દરમિયાન બીજા પક્ષકારે અન્ય જગ્યાએ નોકરી શોધવા પ્રયત્ન કરેલ છે કે કેમ તે હકીકત બતાવતો કોઈ આધારભૂત દસ્તાવેજી પુરાવા આ કામે રજૂ કરવામાં આવેલ નથી. તેમ જ સદર રેફરન્સ મદદનીશ મજુર કમીશનર શ્રી સમક્ષ સને **૨૦૧૫** માં દાખલ કરવામાં આવેલ છે પરંતુ આ કામે કામદારના કહેવા મુજબ તેઓને તારીખ

૦૧/૧૦/૨૦૦3 ના રોજ થી નોકરીમાં છૂટા કરેલ હોય ત્યારબાદ તેઓ બેકાર રહેલા હોય તેવું માની શકાય તેમ નથી કારણ કે કામદાર જે પ્રકારનું કામ કરે છે તે કામ સહેલાઈથી અન્ય જગ્યાએ મળી રહે તેવા પ્રકારનો છે. જેથી બીજા પક્ષકાર શ્રમયોગીની નોકરીમાંથી છૂટા થયા બાદ સંપૂર્ણપણે બેકાર રહેલ છે તેવું 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 રજૂ કરેલ નથી. વિશેષમાં આ કામના કામદારને છુટા કરવામાં આવેલ તે દિવસથી આજદિન સુધી કોઈ પણ પ્રકારની આવક મેળવવા અસમર્થ હતા તે હકીકત સંભવિત રીતે માની શકાય નહીં કોઈ પણ કામદાર સતત વર્ષો સુધી કોઈ પણ કામ કે આવક મેળવ્યા વગર પોતાનું તથા પોતાના પરિવારનું જીવન નિર્વાહ કરતો હોવાનું પણ માની શકાય નહીં. હાલમાં પણ કામદાર વગર કોઈ કામકાજે પોતાનું જીવન નિર્વાહ કરતા હોવાનું પણ માની શકાય નહીં. જેથી અરજદાર કામદાર પોતાના તથા પરિવારના ગુજરાન માટે કોઈ પણ પ્રકારની આવક મેળવતા હોવાનું માનવાને કારણ રહે છે. તેવી જ રીતે એ વાત સ્પષ્ટ છે કે જ્યારે કોઈ કામદારને ગેરકાયદેસર રીતે છૂટા કરવામાં આવે ત્યારે કામદારને ના કે ફક્ત પોતાના આર્થિક ઉપાર્જન આધારિત પોતાના અસ્તિત્વ માટે લડવાનું હોય છે પરંતુ પોતાને કામ પર પુનઃસ્થાપિત કરવાની લડત પણ લડવાની હોય છે.

(૨૪)હવે સર્વ સામાન્ય સિદ્ધાંત એવો છે કે જો કામ કરેલ ના હોય તો પગાર મળે નહીં (નો વર્ક નો પે) એટલે કે કામદારે જે સમય માટે કામ કરેલ ન હોય તો તે સમય માટેનો પગાર મળે નહીં પરંતુ જો કામદાર એવું સાબિત કરી શકે કે તેના તરફથી કોઈ કસુર ન હતો અને તેને નોકરી ઉપર જોડાવવા માંથી રોકવામાં આવેલ તો તે સમયગાળાનો પગાર મેળવવા હકદાર છે. હાલના કેસમાં પણ પ્રથમ પક્ષકારે બીજા પક્ષકારને ગેરકાયદેસર રીતે છૂટા કરેલ હતા. તે સંજોગોમાં બીજા પક્ષકાર પડેલા દિવસોના પગારની રકમ મેળવવા હકકદાર થાય પરંતુ તે માટે ઉપરોકત મુદ્દા નંબર–૩ માં ચર્ચા કરેલ તે મુજબ બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર સાથે ઔધોગીક તકરાર અસ્તીત્વમાં હોય તે પુરવાર કરવુ પડે. હાલના કેસમાં જયારે બીજા પક્ષકારે સને **૨૦૦3** માં છુટા કરેલ હોવાનું જણાવેલ હોય પરંતુ ત્યારબાદ સને **૨૦૧૫** માં રેફરન્સ કરેલ હોય જેથી બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકાર સાથે ઔધોગીક તકરાર અસ્તીત્વમાં હોવાનું પુરવાર કરી શકેલ ન હોય જેથી બીજા પક્ષકાર પુનઃસ્થાપન કે બેક વેજીસ મેળવવા હકકદાર ન હોય જેથી ઉપરોક્ત રીતે કરવામાં આવેલ ચર્ચા તથા કેસના સંજોગો ધ્યાને લેતા મુદ્દા નંબર–૪ નો નિર્ણય નકારમાં આપી મુદ્દા નંબર–૦૫ સંદર્ભે નીચે મુજબનો આખરી હુકમ કરવામાં આવે છે.

આખરી હુકમ

(૧) બીજા પક્ષકારનો સદર રેફરન્સ આથી ના–મંજૂર કરવામાં આવે છે.

(૨)ખર્ચ અંગે કોઇ હુકમ નથી.

સ્થળ વલસાડ

તારીખ–**૨૪/૦૪/૨૦૨૫**

મહેશ એલ. ચોથાણી
જીજે ૦૧૪૩૮
ન્યાયાધીશ
મજૂર અદાલત વલસાડ
કોર્ટ નંબર–૦૧