રજુ તારીખ	૦૬/૧૦/૨૦૦૬		
દાખલ તારીખ	૦૬/૧૦/૨૦૦૬		
ફેસલ તારીખ	૦૨ /૦૩/૨૦૨૦		
ફેસલ તારીખ	વર્ષ	માસ	દિવસ
	૧૩	૦૭	૨૪

सत्यमेव जयते

વલસાડ ના મહેરબાન મજુર અદાલત ના પ્રિસાઈડીંગ ઓફીસર સાહેબની કોર્ટમાં, મું.વલસાડ.

રેફરન્સ (એલ.સી.વી) નં. ૨૬૬/૦૬

આંક.૪૩

અનુ નં.	**પ્રથમ પક્ષકાર નુ નામ**	**સરનામુ**
૧	સુપર્ણા કેમીકલ્સ લી.	પ્લોટ નં. ૬૫૬, સીલવાસા રોડ, જી.આઈ.ડી.સી, વાપી. જી. વલસાડ .
૨	રામનાથ બી. મંડલ (ડાયરેકટર)	'' '' '' ''
૩	સંઘ્યા આર. મંડલ (ડાયરેકટર)	'' '' '' ''
૪	દેબાશીશી આર.મંડલ (ડાયરેકટર)	'' '' '' ''

વિરુધ્ધ

બિજા પક્ષકાર નુ નામ	**સરનામુ**
સુબ્રતા કે.બેનરજી	કે–૬, કાલી એપાર્ટમેન્ટ, રવેશીયા પાર્ક, મોરારજી સર્કલ, જી.આઈ.ડી.સી. વાપી . જી. વલસાડ.

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે	વિ.વ.શ્રી કે.જી.કપ્તાન
બીજા પક્ષકાર તરફે	યુનીયન પ્રતિનિધી શ્રી કે.આર.રાજપુત

બાબત : ઔધ્યોગિક વિવાદ અધિનીમયન ધારો ૧૯૪૭ હેઠળ રેફરન્સ

<u>ઠ રા વ</u>

(૧) આ કામે બંન્ને પક્ષકારો વચ્ચે ઓધ્યોગિક વિવાદ ઉભો થતા સૌ પ્રથમ મદદનીશ મજદુર કમીશ્નર શ્રી, વલસાડ સમક્ષ હાજર થતા બંન્ને પક્ષકારો વચ્ચે ઉપસ્થીત ઔધ્યોગિક તકરાર કે બીજી અને ત્રીજી અનુસુચી માં નિર્દિષ્ટ કરેલી બાબત ના ન્યાયીક નિર્ણય માટે આખરે ઔધ્યોગીક વિવાદ ધારા ની કલમ ૧૦(૧) સી મુજબ ઔધ્યોગીક વિવાદ હુકમ ક્રમાંક કે.એચ.એસ.એચ.એમ.સી. /૫૮૫૩/ એ.જે./આઈ.ડી.આર. ૨૦૦૪ ના તા. ૩/૧૦/૦૬ થી નીચે મુજબ ની અનુસુચી મુજબ ઔધ્યોગીક તકરાર સાથે પ્રસ્તુત જણાતી બાબત ન્યાયીક નિર્ણયાથે સોંપવામાં આવેલો છે.

અનુસુચી

શ્રી સુબ્રતા કે.બેનરજી ને તેમની અસલ જગ્યાએ પડેલા દિવસો ના પગાર સહિત નોકરી માં સાતત્ય સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવા કે કેમ ?

(૨) આ કામે હવે પછી ઔધ્યોગીક તકરાર અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ને ટુંકાણ માટે આઈ.ડી.એકટ તરીકે સંબોધવા માં આવેલ છે અને સરળતા ખાતર પ્રથમ પક્ષકાર કંપની/સંસ્થા ને સામાવાળા તથા બીજા પક્ષકાર કામદાર ને અરજદાર તરીકે સંબોધવા માં આવેલા છે.

(૩) **માંગણા નુ નિવેદન :-**

આ મજુર કોર્ટ ને ઔધ્યોગિક તકરાર ન્યાયીક નિર્ણય માટે મોકલવા માં આવ્યા બાદ આ કોર્ટે અરજદાર ને પોતાના હકકદાવા ની કેફીયતો અને સામાવાળા ને લેખિત નિવેદન ફાઈલ કરવા બાબતે ઔધ્યોગિક તકરાર (ગુજરાત)

નિયમો, ૧૯૬૬ ની કલમ ૧૬ મુજબ નોટીસો કરવા માં આવી હતી. અરજદાર ને નોટીસ ની બજવણી થતા અરજદાર ગુજરાત ઈન્ડસ્ટ્રિયલ લેબર યુનિયન દ્વારા હાજર થઈ ને આંક ૫ થી માંગણા નિવેદન રજુ કરેલ છે. જેની ટુંક માં હકીકતો નીચે મુજબ છે.

૩.૧. અરજદાર તા. ૧૧/૪/૨૦૦૫ ના પત્ર થી સીક્યોરીટી તરીકે માસીક રૂ. ૮૦૦૦/– ના પગાર થી છ માસ ના પ્રોબેશન ઉપર સામાવાળા એ નોકરી ઉપર રાખેલા. અરજદાર પોતાની ફરજ ખંત અને વફાદારી પૂર્વક બજાવતા આવેલા છે. અરજદાર નો નોકરી નો સમગ્ર સમયગાળો બિલકુલ સાફ છે.

૩.૨. સામાવાળા એ અરજદારને તા. ૨૫/૨/૦૬ ના પત્ર થી કોઈ પણ જાત નુ કારણ આપ્યા વિના નોકરી માં થી દુર કરેલા છે.

૩.૩. પ્રોબેશન પીરીયડ દરમીયાન અને ત્યાર બાદ પણ સામાવાળા એ અરજદાર નુ કામગીરી સંતોષકારક નહિ હોવા બાબતે લેખીત કે મૌખિક રીતે જણાવેલ નથી.

૩.૪. અરજદાર વધુ માં જણાવે છે કે , પ્રોબેશન નો છ માસ નો સમય પુરો થયા બાદ અરજદાર ને મૌખિક રીતે એમ જણાવેલ કે , તમારુ કામ સંતોષકારક છે પંરતુ ડાયરેકટર ફ્રી થાય એટલે પરમેનેન્ટ લેટર ઈસ્યુ કરવા માં આવશે. ત્યાર બાદ એકા એક છુટા કરી દીધેલા.

૩.૫. અરજદાર ને તા. ૨૫/૨/૦૬ વાળો પત્ર તા. ૭/૩/૦૬ ના રોજ રૂબરૂ માં આપેલો. અરજદારે સામાવાળ સંસ્થા માં ૨૪૦ દિવસ ઉપરાંત કામ કરેલ છે.

૩.૭. અરજદારે નોકરી માં થી છુટા થયા બાદ બીજા સ્થળો એ કામ મેળવવા માટે પ્રયત્ન કરેલા હોવા છતા બીજે કામ મળેલ નથી. આમ અરજદાર ને નોકરી માં થી ટરમીનેટ કરતો હુકમ રદ બાતલ ઠરાવી સળંગ નોકરી થી પડેલા દિવસો ના પુરા પગાર સાથે રીઈન્સ્ટેટ કરવા માટે ની દાદ માંગેલી છે.

(૪) **કોર્ટ કાર્યવાહી:–**

૪.૧. આ કામે માંગણા નિવેદન દાખલ થયા બાદ સામાવાળા તરફ થી કોઈ જ હાજર ન રહેતા તેમનો જવાબ નો હકક બંધક કરવા માં આવેલો અને તે જ રીતે અરજદાર ની ઉ.ત તથા સામાવાળા નો પુરાવો રજુ કરવા નો હકક બંધ કરવા માં આવેલો અને આખરે સદર કેસ માં મારા અગાઉ ના પ્રિસાઈડીંગ ઓફીસર દ્વારા આંક ૧૬ હેઠળ હુકમ કરી રેફરન્સ મંજુક કરતો હુકમ તા. ૧/૩/૨૦૧૨ ના રોજ કરવા માં આવેલો અને આ એવોર્ડ મદદનીશ શ્રમ આયુકત શ્રી, વલસાડ ના ઓ દ્વારા પ્રસિધ્ધ પણ કરવા માં આવેલો.

૪.૨. ત્યાર બાદ પ્ર.પક્ષકાર તરફ થી ઔધ્યોગિક વિવાદ ગુજરાત નિયમો ૧૯૬૬ ના રૂલ્સ ૨૬(એ) મુજબ એક તરફી હુકમ રદ કરવા માટે પરચુરણ અરજી ૬૬/૧૨ દાખલ કરવા માં આવી હતી. જે અરજી ના કામે મારા અગાઉ ના પ્રિસાઈડીંગ ઓફીસર સાહેબ શ્રી ના ઓ ધ્વારા કોસ્ટ ના રૂ.૫૦૦૦/– ચુકવે થી અરજી મંજુર કરવા માં આવી હતી. જે હુકમ મુજબ નાણા જમા કરાવતા હાલ નો કેસ ફરી થી ફાઈલે લેવા માં આવેલ છે.

(૫) **બચાવનામુ :–**

સામાવાળા તેમના વકીલ શ્રી કે.જી.કપ્તાન ધ્વારા હાજર થઈ ને માંગણા ના નિવેદન સબંધ માં સદર નિવેદન એટલે કે બચાવનામુ અંક ૧૮ થી રજુ કરેલ છે. જેની ટુંક માં હકીકતો નીચે મુજબ છે.

૪.૧. સામાવાળા એ અરજદાર ના માંગણા નિવેદન ની તમામ હકીકતો નો ઈનકાર કરેલો છે અને વધુ માં જણવે છે કે , બીજા પક્ષકાર ને તા. ૧૧/૪/૦૫ ના રોજ પ્રોબેશન કામદાર તરીકે લીધેલા છે તથા અપોઈન્ટમેન્ટ લેટર ના પેરા ૩ માં જણાવ્યા મુજબ કદાપી કામદાર ને કાયમી કરેલા નથી અને કામદાર ની કામગીરી અસંતોષકારક જણાતા તા. ૨૫/૨/૦૬ ના રોજ લેખીત હુકમ થી છુટા કરેલા છે.

૪.૨. કામદાર નો પ્રોબેશન સમય લંબાવી અને ત્યાર બાદ તેને કન્ફમ કરેલ ન હોઈ આમ અરજદાર ની અરજી ના મંજુર કરવા દાદ ગુજારેલ છે.

(૬) આ કામે અરજદાર તરફે નીચે મુજબ મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ થયેલ છે.

અરજદાર તરફે મૌખિક પુરાવા:–

અરજદાર તર્ફે રજુ થયેલો મૌખિક પુરાવા નીચે મુજબ છે.

ક્રમ	અંક	મૌખિક પુરાવા ની વિગત
૧	૧૦	અરજદાર ની જુબાની

અરજદાર તરફે લેખીત પુરાવા:–

ક્રમ	નિ/અંક	મૌખિક પુરાવા ની વિગત
૧	૬/૧	પ્ર.પ. નં.૧ ને રજી.એ.ડી.થી મોકલેલ માગણા નિવેદન નો એકનોલેડજમેન્ટ
૨	૬/૨	પ્ર.પ. નં.૨ ને રજી.એ.ડી.થી મોકલેલ માગણા નિવેદન નો એકનોલેડજમેન્ટ
૩	૬/૩	પ્ર.પ. નં.૩ ને રજી.એ.ડી.થી મોકલેલ માગણા નિવેદન નો એકનોલેડજમેન્ટ

૪	૬/૪	પ્ર.પ. નં.૪ ને રજી.એ.ડી.થી મોકલેલ માગણા નિવેદન નો એકનોલેડજમેન્ટ
૫	૯/૧	નોકરી માં થી છુટા કરવા બાબત નો પત્ર ની ઝેરોક્ષ
૬	૩૦	અસલ આઈ.કાર્ડ
૭	૩૧	બી.પ નો અપોઈન્ટમેન્ટ લેટર
૮	૨૨/૩	પ્ર.પ દ્વારા બી.પ બાબતે પ્ર.પ ના ઓથોરાઈઝ બાબત નો પત્ર
૯	૩૪/૧	બી.પ ના એલ.સી ની ઝેરોક્ષ
૧૦	૩૪/૨	બી.પ ના બેંક ખાતા ની ઝેરોક્ષ

સામાવાળા તરફે મૌખિક પુરાવા:–

સામાવાળા તરફ થી કોઈ મૌખિક પુરાવા રજુ કરવા માં આવેલ નથી.

સામાવાળા તરફે લેખીત પુરાવા:–

ક્રમ	નિ/અંક	મૌખિક પુરાવા ની વિગત
૧	૨૭	પ્ર.પ નો આસી.લે.કમી. માં આપેલ જવાબ
૨	૨૮	બી.પ. ના નીમણુક પત્ર ની ઓ.સી.
૩	૨૯	બી.પ ને છુટા કરવા માટે આપેલ લેખીત હુકમ

(૭) **દલીલો :–**

આ કામે અરજદાર તરફ થી પોતા ના માંગણા નિવેદન મુજબ ની જ દલીલો કરી ને કામદાર ને રીઈન્સ્ટટ કરવા તથા પડેલા સમય નો પગાર સાથે નોકરી માં પરત લેવા માટે ની દલીલો કરેલી છે. વધુ માં તેઓ માર્ક ૨૨/૩ નો દસ્તાવેજ ધ્યાને લાવી દલીલો કરે છે કે આ કામે કામદાર નુ કાર્ય સારૂ હોવા બાબત નો ખુદ પ્ર.પ કંપની ના ઓથોરાઈઝ વ્યકિત ની સહી વાળો પત્ર છે જે જોતા કામદાર નુ કામ સંતોષકાર હોવા છતા કામદાર ને ખોટી રીતે ટર્મીનેટ કરેલા હોઈ રેફરન્સ મંજુર કરવા માટે ની દાદ ગુજારેલ છે. જયારે સામાવાળા તરફ થી અંક ૪ર થી લેખીત દલીલો રજુ કરેલ છે. જે વંચાણે લીધી. આ કામે બંન્ને પક્ષો તરફ થી ઓથોરીટી રજુ કરવા માં આવેલી છે. જેની ચર્ચા જજમેન્ટ માં જે તે સ્ટેજે કરેલ છે.

(૮) **મુદ્દા :–**

આ કામે અરજદાર નુ માંગણા નિવેદન તથા સામાવાળા નુ બચાવનામા માં જણાવેલ હકીકતો જોતા નીચે મુંજબ ના મુદ્ધા ઉપસ્થિ થાય છે.

૧. શું અરજદાર પુરાવાર કરે છે કે , તેઓ સામાવાળા ની સળંગ નોકરી કરેલ છે ?

ર. શું અરજદાર પુરાવાર કરે છે કે , તેમનો પ્રોબેશન સમય પૂર્ણ થયેથી તેમને કાયમી કરવા માં આવેલા ?

૩. શું અરજદાર માંગણા નિવેદન માં માંગ્યા મુજબ ની દાદ મેળવવા હકકદાર છે ?

૪. શું હુકમ ?

(૯) ઉપરોકત મુદ્દાઓ અંગે મારા નિર્ણય નીચે મુજબ છે.

મુદ્દા નં.૧.	:	હકારમાં
મુદ્દા નં.ર.	:	નકાર માં
મુદ્દા નં.૩.	:	નકાર માં
મુદ્દા નં.પ.	:	આખરી હુકમ મુજબ

<u>::–કા ર ણો–</u>

(૧૦) આ કામે હાલ નો રેફરન્સ ઓધ્યોગિક તકરાર અધિનિયમન ધારા ૧૯૪૭ હેઠળ દાખલ કરવા માં આવેલ છે. આ કામે સામાવાળા આઈ.ડી.એકટ ની કલમ ર(જે) હેઠળ ઉધ્યોગ ની વ્યાખ્યા માં સમાવિશ થવા બાબતે ની કોઈ તકરાર નથી. વધુ માં આઈ.ડી . એકટ ની કલમ ર(કે) માં આપવા માં આવેલી ઔધ્યોગીક તકરાર ની વ્યાખ્યા જોવામાં આવે તો , કોઈ વ્યકિતને કામે રાખવા અથવા ન રાખવા સાથે અથવા જેને કામે રાખવા ની શરતો સાથે સંકળાયેલી હોય એવી માલિકો અને માલિકો વચ્ચેની અથવા માલિકો અને કામદાર વચ્ચેની અથવા કામદારો અને કામયારો વચ્ચેની તકરાર અથવા મતભેદ. આમ આ વ્યાખ્યા જોતા હાલ ના કેસ માં અરજદાર ને સામાવાળ તરફ થી કામે થી દુર કરેલા છે. જે જોતા હાલ ની તકરાર પણ ઓધ્યોગિક તકરાર છે. હાલ ના કેસ માં અરજદારે પોતાની તકરાર માટે મદદનીશ કમીશ્નર શ્રી, વલસાડ ના ઓ ને અરજી કરતા તેઓ ધ્વારા સદર તકરાર બાબતે સમાધાન ના પ્રયત્નો કરવા છતા તકરાર નો અંત ન આવતા આખરે હાલ નો રેફરન્સ આઈ.ડી એકટ ની કલમ ૧૦(૧)(સી) મુજબ કરવા માં આવેલ છે. જેથી સદર રેફરન્સ ચાલવવાની આ આદલત ને સંપૂર્ણ હકુમત રહેલી છે.

(૧૧) **મુદદા નં. ૧ બાબત :–**

૧૧.૧. સળંગ નોકરી સાબીત કરવાની પ્રાથમીક જવાબદારી અરજદાર ની છે. સળંગ નોકરી ની વ્યાખ્યા આઈ.ડી.એકટ ની કલમ રપ (બી) આપવા માં આવી છે જે નીચે મુજબ છે.

કલમ–રપ(બી) :– <u>સળંગ નોકરીની વ્યાખ્યા</u>

આ પ્રકરણના હેતુઓ માટે,

(૧) કોઈ કામદાર, બિમારી અથવા અધિકૃત રજા અથવા અકસ્માત અથવા ગેરકાયદેસર ન હોય એવી હડતાલ અથવા તેની કોઈ કસૂરના લીધે ન હોય એવી તાળાબંધી અથવા કામબંધીને કારણે ખંડિત થાય એવી નોકરી સહિતની અખંડ નોકરીમાં હોય તો તે એટલી મુદત સુધી સળંગ નોકરીમાં છે એમ કહેવાય,

(૨) એક વર્ષ અથવા છ મહિના સુધી ખંડ (૧) ના અર્થમાં સળંગ નોકરીમાં ન હોય, ત્યારે તેવા કામદારે,

(એ)જો તેણે જે તારીખના સંદર્ભમાં ગણતરી કરવાની હોય તે તારીખ પહેલાંના બાર અંગ્રેજી મહિનાની મુદત દરમિયાન–

(૧)કોઈ ભૂગર્ભમાં કામો રાખેલા કામદારના દાખલામાં, એકસો નેવું દિવસસ અને

(૨)બીજા કોઈ દાખલામાં, બસો ચાલીસ દિવસથી ઓછા નહિ તેટલા દિવસો સુધી કોઈ માલિક હેઠળ ખરેખર કામ કર્યું હોય તો, એક વર્ષની મુદત સુધી:

(બી) જો તેણે જે તારીખ ના સંદર્ભ માં ગણતરી કરવાની હોય તે તારીખ પહેલા છ અંગ્રેજી મહિના ની મુદત દરમિયાન –

(૧) કોઈ ભુગર્ભ ખાણ માં કામે રાખેલા કામદાર ના દાખલા માં , પંચાણુ દિવસ: અને

(૨) બીજા કોઈ દાખલ માં, એકસો વીસ થી ઓછા નહી તેટલા દિવસો સુધી, કોઈ માલિક હેઠળ ખરેખર કામ કર્યુ હોય તો, તે છ મહિના ની મુદત સુધી,

સળંગ નોકરી માં છે એમ ગણાશે.

૧૧.૨. <u>પુરાવા નો બોજો :–</u>

આમ આ વ્યાખ્યા જોતા અરજદાર સામવાળા ને ત્યાં થી નોકરી માં થી છુટા કર્યા તારીખ પહેલાના બાર કેલેન્ડર મહીનામાં સળંગ ર૪૦ દિવસ કામ કરેલ છે તે હકીકત સાબિત કરવી જોઈએ. પરંતુ આ હકીકત સાબીત કરવા નો બોજો કોના ઉપર છે તેના માટે નીચે મુજબ ના ચુકાદા ધ્યાને લેવા જરૂરી છે.

1. 2002 (4) LLN 1176 (SUPREME COURT OF INDIA) M/s. Essen Deinki Vs. Rajiv Kumar.

The proof of working for 240 days is on the employee, the respondent himself having stated at evidence stage that he had not worked for 240 days.

It is on the employee to prove that he has continuously worked for 240 days in the preceding year.

2. 2003 LLR 001 (SUPREME COURT OF INDIA) U.P. Avas Evam Vikas Parish Vs. Kanak and Anr.

The requirement of the Statute of 240 days cannot be disputed and it is for the workman concerned to prove that he has in fact completed 240 days in the last preceding 12 months period. As noticed herein-before, it has been the definite case of the workman concerned whilst at the stage of evidence that he has not worked for 240 days.

3. 2004 LLR 1022 (SUPREME COURT OF INDIA) Municipal Corporation, Faridabad Vs. Siri Niwas.

Burden of proof was on workman to show that he had worked for 240 days in preceding twelve months prior to alleged retrenchment.

4. 2006 III LLJ 755 (SUPREME COURT OF INDIA) Krishna Bhagya Jala Nigam Ltd. v/s. Mohammed Rafi.

The onus of establishing the period of employment of the workman was on the workman.

5. 2013 LLR 24 (GUJARAT HIGH COURT) Executive Engineer & Anr. V/s Raval Vitthalbhai Sagrambhai & Anr.

Burden of proof for rendering continuous service of 240 days during preceding twelve months lies on the workmen.

૧૧.૩. ઉપરોકત ઐાદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ –૨૫(બી) ની વ્યાખ્યા તથા નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ તથા ગુજરાત હાઈકોર્ટ ના જુદા જુદા ચુકાદાઓ માં પ્રતિપાદીત કરેલા સિધ્ધાંતો જોતા ધ્યાને લેતા અરજદાર કામદારે છુટા કરેલ તે તારીખથી છેલ્લા ૧૨ માસ માં અનુક્રમે બસો ચાલીસ દિવસ થી ઓછા નહિ તેટલા દિવસો સુધી સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરેલ છે તેવુ પુરવાર કરવાનુ રહે છે.

૧૧.૪. આ કામે અરજદાર તરફ થી સોગંદ ઉપર જુબાની આપેલી છે. જેમાં તેઓ એ છેલ્લા ૧૨ માસ માં સળંગ નોકરી ૨૪૦ દિવસ ની કરેલ હોવા નુ કયાંય જણાવેલ છે. જયારે અરજદાર તરફ થી પોતાના ઉપર નુ બર્ડન ડિસ્ચાર્જ કરવા માટે આંક ૩૫ થી અરજી આપી સામાવાળા પાસ થી તા. ૧૧/૪/૦૫ થી તા. ૨૫/૨/૦૬ સુધી ના પગાર પત્રક અને હાજરી પત્રક રજુ કરવા માટે ની અરજી કરેલ છે જે અરજી મારા અગાઉના પ્રિસાઈડીંગ ઓફીસર સાહેબ શ્રી ધ્વારા તા. ૩૦/૮/૧૮ ના રોજ મંજુર કરવા માં આવેલી છે અને સામાવાળા ને સદર પત્રકો

રજુ કરવા નો હુકમ કરવા માં આવેલો છે. જ્યારે સામાવાળા એ આંક ૩૯ થી સોગંદ ઉપર જણાવેલ છે કે , દસ્તાવેજો ૧૪ વર્ષ જુના છે અને કંપની ની આર્થીક પરિસ્થીતી છેલ્લા ઘણા વર્ષોથી કથળી ગયેલી હોય, ઘણા ઓફીસ સ્ટાફ વારંવાર નોકરી છોડી જતા રહેલા હોઈ, સ્ટાફ ના માણસો બદલવાથી દસ્તાવેજો શોધવા છતા મળી આવેલા નથી અને ભવિષ્ટ માં મળશે તો રજુ કરીશુ તેવી બાંહેધરી આપેલી છે.

૧૧.૫. આ પરીસ્થીતી બાબતે અરજદાર તરફ થી કેટલાક ચુકાદા રજુ કરવા માં આવેલા છે જે નીચે મુજબ છે.

1. **M/S Vardhaman Construction Thr. ... vs Regional Provident Fund 2019 LLR 183. Bombay HC**

સદર ચુકાદા ની અને હાલ ના કેસ ની હકીકતો અલગ હોઈ આ ચુકાદો હાલ ના કેસ ને લાગુ પડતો નથી.

2. **Executive Engineer vs Pardeep Kumar And Anr. 2019 LLR 617. P & H HC**

> *'' 10. Now, coming to the point of proof of 240 days of continuous employment by the workman, initially the onus was upon the workman to prove his employment with the Management. The Management has not denied the relationship of employee and employee, though his status as temporary employee was challenged in the reply filed by the Management. If the workman had put-in 240 days of continuous service, he is certainly entitled to retrenchment compensation as required under Section 25-F of the Act. To that extent, learned Tribunal has rightly relied upon the statement of MW-1, Rajbir Sharma, SDO, who had admitted in his cross- examination that relevant record was not produced except Ex. MW-1/A and Ex. MW-1/B and on that count, learned Tribunal was fully justified in drawing adverse inference against the Management. As the record of employment was being maintained by the Management, the onus shifted upon the Management to produce the entire relevant record after admitting the employment of the workman with the Management.*

3. **The Superintending Engineer Twad ... vs M. Natesan And Ors 2019 LLR 743 SC.**

> *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. However, in the peculiar facts and circumstances of the case, we are not inclined to go into this question any further. The reason being that most of the respondents have attained the age of superannuation therefore, there is no question of reinstatement.*

આ તમામ ચુકાદાઓ ને હાલ ના કેસ ના સંજોગો સાથે જોવા માં આવે તો આ કામે કામદારે અરજી આપી ને કંપની પાસે થી જરૂરી દસ્તાવેજો ની માંગણી કરેલ છે કે જે દસ્તાવેજો સામાવાળા એ મળી આવતા ન હોઈ રજુ કરી શકેલ ન હોવા નુ સોગંદ ઉપર જણાવેલ છે. વધુ માં આ બાબતે નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ ઓફ ઈન્ડીયા ના ચુકાદા માં નીચે મુજબ જણાવેલ છે.

Employees' State Insurance Corporation vs M/s Harrison Malayalam Pvt. Ltd. (supra), AIR 1993 SC 2655

> *wherein it has been categorically held that when the details of the workers employed by the establishment and its contractors are within the exclusive knowledge of the establishment, failure to prove details of the same cannot be said to be beneficial to the said establishment.*

હાલ ના કેસ માં કામદાર ને તા. ૨૫/૨/૨૦૦૬ ના રોજ કામ માં થી દુર કરેલા છે.જ્યારે અરજદાર તરફ થી તા. ૧૦/૧/૧૮ ના રોજ તા. ૧૧/૪/૦૫ થી તા. ૨૫/૨/૨૦૦૬ ના સચમ સુધી નુ પગાર પત્રક અને હાજરીપત્રક રજુ કરવા માટે ની અરજી કરેલ છે. સદર દસ્તાવેજો ફ્કત કંપની ના કબજા માં જ હોઈ શકે અને તે કામદાર રજુ કરી શકે નહી. વધુ માં આ કામે સામાવાા ની દલીલો જવા માં આવે તો પણ તેમાં ૨૪૦ દિવસ બાબત ની કોઈ તકારાર બાબતે પણ કોઈ જ દલીલો કરવા માં આવેલી નથી. તેવા સંજોગો માં ઉપરોકત તમામ ચુકાદા માં જણાવેલા સિધ્ધાંતો ધ્યાને લેતા કંપની તરફ થી અરજદાર નુ સામાવાળા કંપની માં કરેલ કામ ના સમય નુ હાજરી પત્રક અને પગાર પત્રક રજુ નહિ કરવા થી સામવાાળા સામે વિરૂધ્ધ અનુમાન કરવા નુ રહે છે. જેથી આ કામે સામાવાળ વિરૂધ્ધ અરજદાર ના ૨૪૦

દિવસ બાબતે વિરૂઘ્ધ નુ અનુમાન કરવા માં આવે છે અને જેથી અરજદાર મુદદા નં.૧ સાબીત કરવા માં સફળ રહેલા હોઈ મુદદા નં. ૧ નો જવાબ હું હકાર માં આપુ છુ.

(૧૨) **મુદદા નં. ૨ બાબત :–**

૧૨.૧. આ કામે અરજદાર ને નોકરી માં તા.૧૧/૪/૦૫ ના રોજ ૬ (છ) માસ માટે પ્રોબેશન ઉપર લેવા માં આવેલ હોવા બાબતે પક્ષકારો વચ્ચે કોઈ જ તકરાર નથી. અરજદાર નુ કથન છે કે , તેઓ નુ કામ સંતોષકારક નહિ હોવા બાબતે કયારેય જણાવેલ નથી. વઘુ માં એમ જણાવેલ કે , હાલ ડાયરેકટર સાહેબ ફ્રી ન હોઈ ફ્રી થયેથી પરમેનેન્ટ લેટર ઈસ્યુ કરવા માં આવશે અને ત્યાર બાદ તા. ૨૫/૨/૦૬ ના રોજ અરજદાર ને નોકરી માંથી મુકત કરી દીઘેલા. જયારે સામાવાળા નો ડિફેન્સ એવો છે કે , અરજદાર નુ કામ સંતોષકારક ન હોઈ સામાવાળા ને કયારેય કન્ફન નો હુકમ આપવા માં આવેલ નથી.

૧૨.૨. અરજદારે પોતાનુ કામ સંતોષકારક હોવા નુ સાબીત કરવા માટે અરજદાર તરફ થી માર્ક ૨૨/૩ થી એક દસ્તાવેજ રજુ કરેલો છે. આ દસ્તાવેજ નુ પુરવાકીય મુકલાંકન કરવુ ખુબ જરૂરી છે. આ પત્ર શ્રી આર.એન. મંડલ, એસસીએલ–અમ્બેરગઢ ને લખવા માં આવેલ છે. આ વ્યકિત કોણ છે તે બાબતે કોઈ જ ખુલાસો નથી. વઘુ માં આ પત્ર ના કોલમ નં. ૨ માં નામ એસ.કે.બેનર્જી લખેલ છે અને તેમનુ ડેઝીગનેશન સીકયુ. ઓફી. પૂર્ણ કર્યા તા. ૧૧/૪/૦૫ અને સામે ઓપીનયન માં ઓકે લખવા માં આવેલ છે. આમ કોલમ નં. ૨ માં લખેલ એસ.કે.બેનર્જી જ આ કામ ના અરજદાર હોવા બાબત નો પણ કોઈ પુરાવો નથી. વઘુ માં આ પત્ર ઈસ્યુ કરનાર માં જે સહિ છે તે કોઈ ની છે તે બાબત નો પણ કોઈ પુરાવો કે સ્પષ્ટતા નથી કે સમગ્ર દસ્તાવેજ જોતા આ દસ્તાવેજ સામાવાળા તરફ થી તેમના કોઈ ઓથોરાઈઝ વ્યકિત ઘ્વારા ઈસ્યુ કરવા માં આવેલ હોય તેવો પણ કોઈ જ સ્પષ્ટતા કે પુરાવો નથી. જેથી માર્ક ૨૨/૩ થી રજુ થયેલા દસ્તાવેજ પુરાવા ધારા હેઠળ પુરવાર થયેલ નથી કે તેની વિગતો ની પણ કોઈ સ્પષ્ટતા ન હોઈ આ દસ્તાવેજ નુ હાલ ના કેસ માં પુરાવાકીય કોઈ મુલ્ય રહી જતુ નથી. બીજી રીતે કહેવા માં આવે તો આ પત્ર અરજદાર ના પ્રોબેશન ને લગતો સામાવાળા એ ઈસ્યુ કરેલ હોય તેમ પુરવાર થતુ નથી.

૧૨.૩ આ કામે સામાવાળા તરફ થી આંક ૨૮ થી અરજદાર નો અપોઈન્ટમેરન્ટ લેટર રજુ કરવા માં આવેલો છે. જેના અનુ. નં.૩ માં એવી શરતો મુકેલ છે કે અરજદાર ને પ્રથમ છ માસ માટે પ્રોબેશન ઉપર રાખવા માં આવશે અને તે સમય માં અરજદાર નુ કામ સંતોષકારક નહિ જણાય તો પ્રોબેશન સમય લંબાવી શકશે કે અરજદાર ની નોકરી ની સમાપ્તી કરી શકશે અને જયાં સુધી સામાવાળા તરફ થી કન્ફરમેશન પત્ર ઈસ્યુ કરવા માં નહિ આવે ત્યાં સુધી અરજદાર પ્રોબેશન ઉપર હોવા નુ ગણાશે.

૧૨.૪. આમ પક્ષકારો વચ્ચે ની સમગ્ર ફેકટ જોતા અરજદાર ને તા. ૧૧/૪/૦૫ ના રોજ ૬ માસ ના પ્રોબેશન ઉપર લેવા માં આવેલા છે અને ૬ માસ પૂર્ણ થતા સુધી કે ત્યાર બાદ સામાવાળા તરફ થી અરજદાર ને તેનુ કામ સંતોષકારક ન હોવા બાબતે કોઈ નોટીસ કે જાણ કરેલ નથી કે તેમનુ પ્રોબેશન લંબાવવા માં આવે છે તે બાબતે પણ કોઈ હુકમ કે જાણ કરેલ નથી અને ત્યાર બાદ તા. ૨૫/૨/૦૬ ના રોજ તેમનુ કામ સંતોષકારક ન હોઈ તેમને નોકરી માં થી મુકત કરેલ છે. આ સંજોગો માં આ અદાલતે હવે ફકત એટલો જ મુદ્દો નક્કી કરવા નો રહે છે કે, સામાવાળા તરફ થી કન્ફરમેશન કે પ્રોબેશન લંબાવા નો કોઈ પત્ર ઈસ્યુ કરવા માં ન આવે તો શું આપો આપ અરજદાર ની નોકરી કાયમી થશે કે કેમ ?

૧૨.૫. ઉપરોકત મુદ્દા બાબતે આ કામ ના સામાવાળા ના વિ.વ.શ્રી કેટલાક ચુકાદાઓ ઉપર આધાર રાખે છે જે નીચે મુજબ છે.

1. **Dhanjibhai Ramjibhai vs State Of Gujarat, 1985 AIR 603, Supreme Court.**

> *A distinction is sought to be drawn between a probationer whose services are terminated on the expiry of the period of two years and a probationer, who has completed the normal span of two years and whose services are terminated some time later after he has put in a further period of service. We are unable to see any distinction. It is perfectly possible that during the initial period of probation the confirming authority may be unable to reach a definite conclusion on whether the candidate should be confirmed or his services should be terminated. Such candidate may A be allowed to continue beyond the initial period of two years in order to allow the confirming authority to arrive at the definite opinion. It seems to us difficult to hold that a candidate enjoys any greater right to confirmation if he is allowed to continue beyond the period of probation.*

2. **Rajesh Kumar Srivastava vs State Of Jharkhand & Ors, CIVIL APPEAL NO. 2419 OF 2011, Supreme Court [Arising out of S.L.P (C) No. 8463 of 2009]**

> *10. The records placed before us disclose that at the time when the impugned order was passed, the appellant was working as a Probationer Munsif. A person is placed on probation so as to enable the employer to adjudge his suitability for continuation*

in the service and also for confirmation in service. There are various criteria for adjudging suitability of a person to hold the post on permanent basis and by way of confirmation. At that stage and during the period of probation the action and activities of the appellant are generally under scrutiny and on the basis of his overall performance a decision is generally taken as to whether his services should be continued and that he should be confirmed, or he should be released from service. In the present case, in the course of adjudging such suitability it was found by the respondents that the performance of the appellant was not satisfactory and therefore he was not suitable for the job. The aforesaid decision to release him from service was taken by the respondents considering his overall performance, conduct and suitability for the job. While taking a decision in this regard neither any notice is required to be given to the appellant nor he is required to be given any opportunity of hearing. Strictly speaking, it is not a case of removal as sought to be made out by the appellant, but was a case of simple discharge from service. It is, therefore, only a termination simpliciter and not removal from service on the grounds of indiscipline or misconduct. While adjudging his performance, conduct and overall suitability, his performance record as also the report from the higher authorities were called for and they were looked into before any decision was taken as to whether the officer concerned should be continued in service or not.

12.The order of termination passed in the present case is a fall out of his unsatisfactory service adjudged on the basis of his overall performance and the manner in which he conducted himself. Such decision cannot be said to be stigmatic or punitive. This is a case of termination of service simpliciter and not a case of stigmatic termination and therefore there is no infirmity in the impugned judgment and order passed by the High Court.

3. **Abhujit Gupta vs S.N. B. National Centre, Basic, CASE NO.:Appeal (civil) 5551 of 200, Supreme Court**

The fact that the authority did not find him fit for confirmation was also brought to his notice several times and yet he was given opportunities of improving by extending his probationary service. The High Court has correctly found that the letter dated 7.4.1998 was not punitive in nature and stated, albeit in prolix fashion, that the service of the appellant were unsatisfactory. The High Court points out, and we agree, that detailed reference to all other correspondence was not necessary, but it did not reflect any malice or bias. Finally, as this Court pointed out in P.N. Verma's case (supra) "a termination order which explicitly states what is implicit in every order of termination of a probationer's appointment, does not ipso facto become stigmatic".

4. **Jaya Raina v/s Gujarat Livelihood Promotion Company Ltd. & Another, Letters Patent Appeal No. 757 of 2014, High Court Of Gujarat**

5. The learned Single Judge has dealt with the question and recorded his findings in paragraph Nos. 13 to 18, which are reproduced as under:

'13. In light of the above principles laid down by various judgments by the Hon'ble Supreme Court, if the terms of contract for employment are considered, <u>it is not possible to read automatic confirmation of the petitioner to complete the full term of employment.</u> Simply because the petitioner was continued after a period of probation of three months, it could not be said that the petitioner had successfully completed probation period and became entitled to serve for three years under the contract. As stated above, time and again the petitioner was informed by different letters to improve her performance. Such letters would to go show that her performance was being watched and assessed right from beginning. Therefore, there was no conclusion by the respondents that the petitioner had successfully completed her probation period. <u>If the performance</u>

of the petitioner was not found satisfactory after she was appointed and no positive order of confirmation was passed to permit her to complete the entire term of employment, it was always open to the respondents to terminate the service of the petitioner. When the contract does not provide for automatic confirmation of the petitioner on expiry of the probation period and if the respondents have been asking the petitioner to improve her performance, it was a clear indication that the petitioner had not successfully completed probation period and in absence of positive act of the respondents of confirming the petitioner, the probation of the petitioner continued.

5.**Unit Trust Of India And Ors. vs T. Bijaya Kumar And Anr., Supreme Court, JT 1992 (6) SC 82**

4. The first respondent contends that the Court ought not to go by the plain language of the termination order but must lift the veil to ascertain the true reason which promoted the Management to put an end to his service. We have examined the back-drop in which this Order came to be passed. As stated earlier even on close scrutiny of the material on record, we are not in a position to persuade ourselves to the view taken by the High Court. In the first place there is nothing on record to support the first respondent's contention that the order suffers from the vice of bias, prejudice or malafides. Secondly there is nothing in the order to conclude that it is penal or that it stigmatises the first respondent. Thirdly the reason which weighed with the Management was his unsuitability for the job based on his unsatisfactory performance during the probation period. This is obvious from the office note on which the decision was taken. The confidential assessment reports were called from different officers to assess his suitability for the job. The decision on suitability could only be taken from his work or performance during the probation period. We have also perused the confidential office note which preceded the decision to terminate his services and we are satisfied that no consideration which can be said to be extraneous or irrelevant

had entered the decision-making. Having perused the record carefully, we do not think that the order of termination suffers from any bias as. alleged by the first respondent. In the State of Orissa v. Ram Narayan Das (1961) 15 SCR 606, this Court held that the services of a probationer can be terminated in accordance with the rules because ***a probationer has no right to the post held by him****. The very purpose of placing a person on probation is to try him during the probation period to assess his suitability for the job in question. It is settled law that an order of discharge is not an order of punishment and, therefore, there was no question of giving a hearing before termination of service. The decisions reported Madan Mohan Prasadv. State of Bihar and Ors. , Shamsher Singh and Anr. v. State of Punjab and Anoop Jaiswal v. Govt. of India And Anr. do not take any different view. The decision in Ajit Singh and Ors. v. State of Punjab has no relevance or application to the facts of the present case. The facts here are simple, namely, during the probation period the performance of the is first respondent was watched and was not found to be satisfactory, despite he having been given an opportunity to show improvement. Hence the Management was constrained to put an end to his service by an order of discharge simpliciter. We are, therefore, of the view that the Management had acted within the framework of the rules and law and its decision ought not to have been upset by the High Court.*

6. **K.A. Barot vs State Of Gujarat, Supreme Court Of India, (1992) ILLJ 473 SC**

2. It is, settled view, of this Court, that, ***in the absence of, a rule to the contrary, probation does not transform itself into confirmation, unless there is a specific order.***

4. It must be accepted, in the facts of this case, that though ***in the absence of a clear order of confirmation, a probationer does not get the confirmed status****, it is open to the appointing authority to confer a status other than that of confirmed status on the termination of probation.*

૧૨.૫. આમ નામદાર એપેક્ષ અદાલતો ધ્વારા સમયાંતરે આપવા માં આવેલા ઉપરોકત ચુકાદા ના સિધ્ધાંતો ના પ્રકાશ માં હાલ નો કેસ જોવા માં આવે તો હાલ ના કેસ માં અરજદાર ને ૬ (છ) માસ ના પ્રોબેશન ઉપર તા. ૧૧/૪/૨૦૦૫ થી નોકરી આપવા માં આવી હતી. જેથી અરજદાર નો પ્રોબેશન પીરીયડ તા. ૧૦/૧૦/૨૦૦૫ ના રોજ નો હતો. તેમ છતા અરજદાર પાસે થી તા. ૨૫/૨/૦૬ સુધી કામ લેવા માં આવેલ છે. બીજી રીતે કહેવા માં આવ તો અરજદાર ના પ્રોબેશન સમય બાદ બીજા ૪ (ચાર) માસ જેટલુ કામ અરજદારે કરેલ છે. આ કામે સામાવાળા તરફ થી અરજદાર નુ પ્રોબેશન સંતોષકારક પૂર્ણ કરીને તેને કામચી કરવા નો કોઈ હુકમ આપવા માં આવેલ નથી. જેથી તેટલો વધારા નો ચાર માસ નો સમય અરજદાર નુ પ્રોબેશન લંબાયેલ ગણાશે. આ કામે ઉપરોકત તમામ ચુકાદા માં જણાવેલા સિધ્ધાંતો જોતા જો કોઈ વિરૂધ્ધ ની શરત ન હોય તો જયાં સુધી પ્રોબેશન નો સમય પૂર્ણ થયા નો હુકમ જે તે ઓથોરીટી તરફ થી આપવા માં ન આવે ત્યાં સુધી જે તે વ્યકિત કામચી ગણી શકાય નહી. આ કામે અરજદાર ને આપવા માં આવેલી અપોઈન્ટમેન્ટ ની કોઈ શરતો માં અરજદાર નુ પ્રોબેશન આપો આપ પૂર્ણ થવા બાબત નો કોઈ કલોઝ નથી એટલું જ નહિ તેના થી વિરૂધ્ધ એવો સ્પષ્ટ કલોઝ છે કે , જયાં સુધી કન્ફરમેશન લેટર આપવા માં ન આવે ત્યાં સુધી અરજદાર નુ પ્રોબેશન પૂર્ણ થયેલ ગણાશે નહિ. વધુ માં આ કામે અરજદાર નો એવો કોઈ કેસ પણ નથી કે અરજદાર ને કોઈ બદ ઈરાદા, પૂર્વ ગ્રહ, સજા કે કોઈ લાંછન લગાવી ને કોઈ બદ ઈરાદો પુરો કરવા માટે નોકરી માં થી દુર કરેલા હોય. કોઈ પણ પ્રોબેશનર ને દુર કરતો હુકમ કોઈ પનીશમેન્ટ નથી અને ફકત સિમ્પલ ડીસ્ચાર્જ નો હકુમ છે. જેથી પ્રોબેશનર ને ડિસ્ચાર્જ કરતા અગાઉ તેમને નોટીસ આપી કે સાંભળવાની તક આપવાની પણ રહેતી નથી. ઉપરોકત ચુકાદા ઓ માં નામદાર અદાલત ધ્વારા એવો સ્પષ્ટ સિધ્ધાંત પ્રતિપાદીત કરેલ છે કે , જયાં સુધી કાયમી કરવાનો હુકમ ન હોય ત્યાં સુધી પ્રોબેશન આપો આપ કન્ફન નુ સ્ટેટસ પ્રાપ્ત કરી દેતુ નથી. હાલ ના કેસ માં પણ અરજદાર નો પ્રોબેશન નો સમય પૂર્ણ થયેથી તેમને કામચી કરેલ હોવા નો કોઈ હુકમ સામાવાળા તરફ થી આપવા માં આવેલો નથી. જેથી મુદદા નં.૨ નો જવાબ નકાર માં આપુ છુ.

(૧૩) **મુદદા નં. ૩ અને ૪ :–**

ઉપરકોત મુદદા નં. ૨ માં કરવા માં આવેલી ચર્ચા તથા નામદાર એપેક્ષ અદાલત ના હુકમો માં પ્રતિપાદીત કરેલા સિધ્ધાંતો જોતા અરજદાર પ્રોબેશન ઉપર હોઈ અને તેમને કન્ફમ કરેલા ન હોઈ અરજદાર ને નોકરી માં થી ડિસ્ચાર્જ કરવા આવેલા છે.ઉપરોકત પેરા માં ચર્ચા કર્યા મુજબ સામાવાળ નો અરજદાર ને કન્ફમ નહિ કરવા નો હુકમ પણ ગેરકાયદેસર ઠરતો નથી. જેથી ઉપરોકત તમામ હકકીતો, કેસ ના સંજોગો, ચુકાદાઓ માં જણાવેલા સિધ્ધાંતો ને ધ્યાને લેતા અરજદાર આંક ૫ થી રજુ કરેલ માંગણા નિવેદ ના પેરા ૧૦ માં દર્શાવ્યા મુજબ ની અસલ જગ્યાએ પડેલા દિવસો ના પગાર સહિત નોકરી માં સાતત્ય સાથે પુન:સ્થાપિત કરવા માટે ની કોઈ અન્ય કોઈ પણ દાદ

મેળવવા માટે હકકદાર થતા ન હોઈ મુદદા નં. ૩ નો જવાબ નકાર માં આપુ છુ અને મુદદા નં.૪ બાબતે ન્યાય ના હિત માં નીચે મુજબ નો આખરી હુકમ કરુ છુ.

-:: હુકમ ::-

(૧) બીજા પક્ષકાર શ્રમયોગી નો હાલ નો રેફરન્સ આથી **ના મંજુર** કરવા નો હુકમ કરવા માં આવે છે.

(૨) પક્ષકારો એ પોત પોતાનો ખર્ચ જાતે ભોગવવો.

સ્થળ : વલસાડ **(અંકુરકુમાર રાકેશચંદ્ર સોની)**

તા. ૦૨/૦૩/૨૦૨૦ પ્રિસાઈડીગ ઓફીસર ,

લેબર કોર્ટ (પ્રથમ), વલસાડ.

કોડ નં.જી.જે.૦૧૨૫૬