

આંક:-૧૦

મે.વલસાડ ખાતેનાં મજૂર અદાલતનાં પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસર શ્રી કે.એચ.ટુંકવાલા
સાહેબ સમક્ષ, મુ.વલસાડ.

રેફરન્સ (એલ.સી.વી) નં.૨૬૨/૨૦૦૫.

પ્રથમ પક્ષકાર:- મે. પાયોનિયર એમ્બ્રોડરીઝ લી.(હકોબા)
પ્લોટ નં.૧૬૩૮-૩૯, જી.આઈ.ડી.સી.,
સરીગામ, સ્ટે.ભીલાડ, તા.ઉમરગામ,
જી.વલસાડ.

:- વિરૂધ્ધ :-

બીજા પક્ષકાર:- શ્રી હંસરાજ યાદવ,
મુ.પો.સરીગામ, રમઝાન નગર,
પોષ્ટ ઓફિસની પાછળ,
મંજુની ચાલ, તા.ઉમરગામ, જી.વલસાડ.

પ્રતિનિધિઓ:-

પ્રથમ પક્ષકાર તરફ:- વિ.વકીલશ્રી એસ.ટી. ચૌધરી

બીજા પક્ષકાર તરફ:- યુનિયન પ્રતિનિધિશ્રી આર.સી.પટેલ.

:- એ વોર્ડ :-

(૧) આ કામમાં બંને પક્ષકારો વચ્ચેનો ઔદ્યોગિક વિવાદ આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૧૦ (૧) હેઠળ બીજા પક્ષકાર શ્રમયોગીને તેની અસલ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના પગાર સહિત નોકરીમાં સાતત્ય સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવા કે કેમ? તેના ન્યાય નિર્ણય અર્થે મદદનીશ મજૂર કમિશનરશ્રી, વલસાડ તરફથી હુકમ ક્રમાંક: કે.એચ.એસ.એચ.એમ.સી./૩૬૫૦/એજે /આઈડીઆર / ૩૨૭ /૨૦૦૪ તા:૨/૬/૨૦૦૫ થી રીફર કરવામાં આવેલ છે.

(૨) અત્રેની અદાલત તરફથી સદર રેફરન્સના કામે નોટીસ ઈસ્યુ કરતાં જે બજી ગયેલ હોવાનું જણાય છે અને ત્યારબાદ બીજા પક્ષકારે આંક-૪ થી તેમનું માંગણા નિવેદન રજુ કરેલ છે. બીજા પક્ષકારે તેમના માંગણા નિવેદનમાં મુખ્યત્વે એવી રજુઆત કરેલ છે કે, બીજા પક્ષકાર કામદાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં કાયમી પ્રકારના કામ ઉપર કાયમી કામદાર તરીકે તા.૨૪/૦૩/૮૪ થી ઓપરેટર તરીકે છેલ્લા રોજીદા

રૂ.૧૮૯.૯૦/- નાં પગારથી પોતાની 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 સંસ્થા તમારા કાનુની હકકો, લાભો આપતી ન હતી અને કામદારો પાસે ૧૨-૧૨ કલાક કામ કરાવતા હતા પરંતુ કાયદા મુજબ ઓવરટાઈમનાં નાણાંની ચુકવણી કરતા ન હતા. જે અંગે બીજા પક્ષકાર કામદાર તથા સાથી કામદારોએ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા પાસે વારંવાર મૌખિક માંગણી કરેલ પરંતુ આપેલ નહીં, જેથી બીજા પક્ષકાર કામદાર તથા સાથી કામદારોએ મજૂર 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 મજૂર સંગઠન તોડવાના એકમાત્ર બદ્દઈરાદાથી કામદારોને હેરાન પરેશાન કરવાની પ્રવૃત્તિઓ 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 આઈ.ડી.એક્ટની કલમ ૨ (પી) હેઠળ ત્રણ વર્ષ માટેનું સમાધાન કરેલ. સદર સમાધાનમાં નક્કી થયેલ કરારનું પ્રથમ પક્ષકાર અમલ કરતા ન હતા. છેલ્લું સમાધાન પુરી થવાની તૈયારી હતી ત્યારે પ્રથમ પક્ષકાર કામદાર જે મશીનો ઉપર કામ કરતા હતા ત્યાં બીજા નવા કોન્ટ્રાક્ટનાં કામદારો રાખી તેને કામ સીખડાવતા હતા. સદર કામદારો ટ્રેઈન થતાં પ્રથમ પક્ષકારે કોઈપણ કારણ વિના કામદાર તથા બીજા સાથી કામદારોને 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. બીજા પક્ષકાર કામદારને ફરજ ઉપર રાખતા ન હતા તે બાબતે પ્રથમ પક્ષકારને કારણ પુછેલ ત્યારે તેઓ યુનિયનમાંથી રાજીનામું આપી દો તોજ રાખવામાં આવશે એવું જણાવેલ, કામદાર યુનિયનમાંથી રાજીનામું આપેલ નથી તેથી ફરજ ઉપર લીધેલ નથી જે કામદારો યુનિયનમાંથી રાજીનામું આપેલ તેવા કામદારોને પ્રથમ પક્ષકારે ફરજ ઉપર લીધેલ છે. આમ, બીજા પક્ષકાર કામદારને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ કિન્નાખોરી, યુનિયન તોડવાના ભાગરૂપે, કોઈપણ જાતના વ્યાજબી કારણ વિના કોઈપણ જાતની નોટીસ, ચાર્જશીટ કે ખાતાકીય તપાસ કર્યા વિના, કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરુદ્ધ, સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરની જોગવાઈ વિરુદ્ધ, ગેરવ્યાજબી, ગેરકાયદેસર રીતે તા.૧૭/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજથી મૌખિક હુકમથી છુટા કરવાનું પ્રથમ પક્ષકારનું પગલું ગેરકાયદેસર ઠરાવી સળંગ નોકરીએ ગણી પાછલા પડેલા દિવસોના પુરેપુરા પગાર તથા લાભો સાથે નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત થવા દાદ માંગેલ છે.

(૩) આ કામમાં પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તરફથી બીજા પક્ષકાર કામદારના માંગણા નિવેદન સામે આંક-૬ થી જવાબ રજુ કરેલ છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા બીજાપક્ષકારના માંગણા નિવેદનનો ઈન્કાર કરેલ છે. વધુમાં જણાવે છે કે, આ કામદાર કે તેમના યુનિયનને કોઈ અધિકાર ન હોવા છતાં તેઓએ ગેરકાયદેસરની માંગણીઓ મુકેલી અને તે પુરી પાડવા રોજ બરોજ મેનેજમેન્ટને હેરાન કરવાનું શરુ કરેલ ખોટી ફરીયાદો સરકારી ખાતાઓમાં આપવાનું શરુ કરેલ, કામ બંદી ગો-સ્લો જેવી પધ્ધતિ અપનાવી સંસ્થાનું ઉત્પાદન ઠપ્પ કરેલ તદઉપરાંત મેનેજમેન્ટ સામે ખુબ જ મોટા પાયે અઘટિત મજુર પ્રવૃત્તિ હાથ ધરી તેઓની ઈચ્છાઓ અને મરજી મુજબની ગેરકાયદેસરની શરતોએ સમાધાન કરવા દબાણ કરેલ સંસ્થાને ફેક્ટરીનું ઉત્પાદન ચાલુ રાખવાનું હતું. સંસ્થામાં ઔદ્યોગિક શાંતિ જળવાઈ રાખવાની હતી. તેથી એકપણ કામદાર સામે ધ્વેશભાવ રાખ્યા વગર તેઓની અને તેઓના યુનિયનની તમામ ધાક ધમકીઓ સહન કરી સંસ્થા અને કામદારોના હિતમાં આઈ.ડી.એક્ટ લાગુ પડતો ન હોવા છતાં એક સેટલમેન્ટ તેમની પસંદગીના યુનિયન સાથે કરેલ. આ કામદારો કે અન્ય તમામ કામદારો તા.૧૭/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજથી એકસંપ થઈ એકાએક કોઈ પણ જાતના કારણ કે નોટીસ વગર કામ બંધ કરી હડતાળ પર ઉતરી ગયા હતા. તેઓને વારંવાર અને વખતો વખત હડતાળ સમેટી ફરજ પર ચઢી જવા જણાવવા છતાં તેઓ ચઢતા ન હતા. અને જે કામદારો ફરજ પર હાજર રહેવા માંગતા તેમને પણ ધાક ધમકી આપી ફરજ પર ચઢતા રોકતા હતા. તેઓને આ અઘટિત મજુર પ્રવૃત્તિ બંધ કરી ફરજ પર ચઢવા જણાવવા છતાં તેઓ 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 લેવામાં આવેલ તેમા પણ ખાતાકીય તપાસમા કે સંસ્થામાં તેઓ હાજર રહેલ નહી. આ કામદારો પૈકી હકીકતમાં એકપણ કામદારને નોકરીમા રસ ન હોવાથી તેઓ હડતાળ પછી ક્યારેય ફરજ પર પાછા ફરેલ ન હતા. સંસ્થા જે તે સમયે કોઈ કામદારને છુટા કરવા માંગતી જ ન હતી તમામ પ્રયાસો બાદ પણ કોઈ કામદારે નોકરીમાં રસ બતાવેલ નહી. જે તે કામદાર સામે તપાસ કાર્યવાહી હાથ ધરેલ હોય તો તેવા કામદારો પણ કદી ખાતાકીય તપાસમાં હાજર થયેલ નહી, તેથી તેઓને નોકરીમાં કોઈ રસ હોય તેમ લાગતું નહોતું. અને તેઓ કોઈ અન્ય જગ્યાએ સારી નોકરીમાં લાગી ગયા હોય અથવા આ સ્થાનિક વિસ્તાર છોડીને કાયમ માટે જતા પણ રહેલ હોય અને સારી કમાણી કરતા થઈ ગયેલ હોય તેથી જ ફરજો પર આવેલ નહોય તેમ માની સંસ્થાએ નછુટકે પુરતા પ્રયાસો કરી નવી ભરતી કરી જે કામદારો ફરજ પર હાજર થયેલા તેઓના સાથ સહકારથી સંસ્થાનું ઉત્પાદન ચાલુ કરેલ હતું. તેથી જીવવાનો હક ઝુટવી લેવાનો કે આર્થિક રીતે પાયમાલ કરવાનો પ્રશ્ન જ આવતો નથી. જેથી બીજા પક્ષકારનો હાલનો રેફરન્સ કાયદાકીય

રીતે ગેરકાયદેસર ખોટી તથા ગેરવ્યાજબી છે. જેથી સંસ્થા પાસે માગવા કાયદેસર કોઈ હકક કે અધિકાર થતો ન હોઈ આ રેફરન્સ ખર્ચ સહિત રદ કરવા અરજ કરેલ છે.

ત્યારબાદ પ્રથમ પક્ષકારના વકીલશ્રીએ મૌખિક દલીલો કરેલ કે બીજા પક્ષકાર તરફે તેઓના માંગણા નિવેદન રજુ કર્યા બાદ તેઓના કેસનાં સમર્થનમાં પોતાના પુરાવા સોગંદનામાં કે દસ્તાવેજી રજુ કરવા આજ દિન સુધી કોઈ દરકાર કરેલ નથી. જેથી તેમનો રેફરન્સ નામંજુર કરવો જોઈએ.

(જ) સમગ્ર કેસનું રેકર્ડ ધ્યાને લેતા આ કેસનાં ન્યાય નિર્ણય માટે નીચે મુજબનાં મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

મુદ્દાઓ :-

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

મુદ્દા નં. ૨ : શું હુકમ ?
ઉપરોક્ત મુદ્દાઓનો જવાબ નીચે મુજબ છે.

મુદ્દા નં. ૧ : નકારમાં.

મુદ્દા નં. ૨ : આખરી હુકમ મુજબ.
ઉપરોક્ત જવાબો અંગેનાં અદાલતના કારણો નીચે મુજબ છે.

- : કારણો :-

મુદ્દા નં. ૧ તથા ૨ :-

આમ ઉપરોક્ત સંજોગોમાં સંબંધિત કામદારનો હાલનો રેફરન્સ સરકારશ્રીની જે તે ઓથોરીટી મારફતે આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૧૦(૧) હેઠળ ન્યાય નિર્ણય અર્થે રીફર થયેલ હોય જેમાં સંબંધિત શ્રમયોગીની પડેલા દિવસોના પુરા પગાર સહિત પુનઃ સ્થાપિત કરવા કે કેમ? જેવા મહત્વના મુદ્દા અર્થે સને-૨૦૦૫ થી અદાલત સમક્ષ હાલનો રેફરન્સ ન્યાય નિર્ણય અર્થે રીફર થયેલ છે. અને જેમાં સંબંધિત શ્રમયોગીએ સુનાવણી દરમ્યાન તેઓએ રજુ કરેલ માંગણા નિવેદનનો સંસ્થાએ બચાવ રજુ કરી તમામ હકીકતોને મહદઅંશે ઈન્કાર કરેલ હોય જે સંજોગોમાં સંબંધિત કામદારે હાલના કામેનું રેકર્ડ વંચાણે લેતાં માંગણા નિવેદનની હકીકતો પુરવાર કરવા અદાલત સમક્ષ હાજર રહેલ નથી. આમ શ્રમયોગીએ તેઓના કેસની હકીકતો પુરવાર કરવામાં સતત ગેરહાજર રહી બેદરકાર રહેલ છે.

આ કામે સંબંધિત કામદાર માંગણા નિવેદન રજુ કર્યા બાદ તેના સમર્થનમાં આજ દિન સુધી તેઓએ તેમજ તેમના પ્રતિનિધિશ્રીએ કોઈ સાક્ષી પુરાવા રજુ કરેલ નથી. આમ કામદારે પોતાના કેસની હકીકતો પુરવાર કરવા કાળજી કે દરકરાર લીધેલ નથી.

આ કામના બીજાપક્ષકારે પ્રથમ પુરવાર કરવાનું રહે છે કે તેઓ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં તેઓને છુટા કરતાં અગાઉના બાર માસમાં ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ-૨૫(બી) મુજબ સળંગ નોકરી કરેલ છે. જો બીજા પક્ષકારનાઓ/કામદાર એવું જણાવતા હોય કે, તેઓ પ્રથમ પક્ષકારને ત્યાં કાયમી કામદાર તરીકે કામ કરતા હતા તો તે હકીકત અને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા તારીખ પહેલાના બાર કેલેન્ડર મહીનામાં બીજા પક્ષકારે/કામદારે પ્રથમ પક્ષકાર/સંસ્થામાં સળંગ ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ છે તે હકીકત બીજા પક્ષકારે/કામદારે સાબીત કરવી જોઈએ, પુરાવાનો આ બોજો કામદાર ઉપર છે. જે હકીકત નીચેના ચુકાદાઓથી સ્થાપીત થાય છે.

A) 2005 III CLR 892 (SUPREME COURT OF INDIA) Surendranagar District Panchayat V/s Dahyabhai Amarsinh.

It was necessary for the workman to produce the relevant material to prove that he has actually worked with the employer for not less than 240 days during the period twelve calendar months preceding the date of termination. Apart from the oral evidence the workman has not produced any evidence to prove the fact that he has worked for 240 days. No proof of receipt of salary or wages or any record or order in that regard was produced; no co-worker was examined; muster roll produced by the employer has not been contradicted. It is improbable that workman who claimed to have worked with the appellant for such a long period, would not possess any documentary evidence to prove nature of his engagement and the period of work he had undertaken with his employer.

The workman has failed to discharge his burden that he was in employment for 240 days during the preceding 12 months of the date of termination of his service.

B) 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.

C) 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.

D) 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.

E) 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.

F) 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.

G) 2011 III LLJ 106 (GUJARAT HIGH COURT) Ranchhodbhai Nanabhai Parmar V/s Managing Director of the Corporation.

Workman on daily wages not completing 240 days' service will not be entitled to relief against termination of his service.

પ) બીજા પક્ષકારે આંક-૪ ના માંગણા નિવેદનમાં મુખ્યત્વે એવી રજુઆત કરેલ છે કે, બીજા પક્ષકાર કામદાર પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં કાયમી પ્રકારના કામ ઉપર કાયમી કામદાર તરીકે તા.૨૪/૦૩/૯૪ થી ઓપરેટર તરીકે છેલ્લા રોજીદા રૂ.૧૮૯.૯૦/- નાં પગારથી પોતાની ફરજ ખંત અને વફાદારીથી બજાવતા આવેલ છે. બીજા પક્ષકારને તા.૧૭/૧૨/૨૦૦૩ ના રોજથી મૌખિક હુકમથી નોકરીમાંથી છુટા કરેલ છે. જે બાબતનો પ્રથમપક્ષકારે તેમના જવાબમાં ઈન્કાર કરેલ છે. જેથી સાબીતીનો બોજો

બીજાપક્ષકાર/કામદાર ઉપર આવે છે. પરંતુ બીજા પક્ષકાર/કામદારે પોતાના માંગણા નિવેદન રજુઆતોના સમર્થનમાં કોઈ આધારભૂત મૌખિક કે દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ રાખેલ નથી. બીજા પક્ષકાર/કામદારે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થામાં કાયમી કામદાર તરીકે નોકરી કરેલ હોય અને તેમને છુટા કર્યા તારીખ પહેલાના બાર કેલેન્ડર મહીનામાં સળંગ ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોય તો તે હકીકત દર્શાવતા પણ કોઈ સંતોષકારક દસ્તાવેજી પુરાવા બીજા પક્ષકાર/કામદારે રજુ કરેલ નથી. તેમજ બીજાપક્ષકારે તેમને નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર છુટા કર્યા બાબતનો પણ કોઈ આધારભૂત પુરાવો આ કામે રજુ કરેલ નથી. જેથી જ્યારે બીજાપક્ષકાર એવું સાબીત કરી શકેલ નથી કે તેઓ પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થામાં સળંગ નોકરીમાં હતા અને તેમને પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા દ્વારા ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરવામાં આવેલ છે. તેવા સંજોગોમાં બીજાપક્ષકાર/કામદારને નોકરીમાં મુળ જગ્યાએ સાતત્ય સાથે પુનઃસ્થાપિત કરી શકાય નહીં. જેથી હું મુદ્દા નં-૧ નો જવાબ નકારમાં આપું છું અને નીચે મુજબ હુકમ કરવામાં આવે છે.

:- હુકમ :-

- ૧: બીજા પક્ષકાર શ્રમયોગીનો રેફરન્સ આથી નામંજૂર કરવામાં આવે છે.
- ૨: ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

તારીખ : ૨૦/૧૧/૨૦૧૮.
સ્થળ : વલસાડ.

(કુત્બુદ્દીન હાતીમભાઈ ટ્રંકવાલા)
Code: GJ01213
પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસર,
મજુર અદાલત વલસાડ.