



રજુ તારીખ	રૂપ	૦૭	૨૦૨૪
દાખલ તારીખ	રૂપ	૦૭	૨૦૨૪
ફેસલ તારીખ	રૂદ	૦૬	૨૦૨૬
અવધિ	દિવસ	માસ	વર્ષ
	૦૪	૧૧	૦૧

મે.જુનાગઢ મજુર અદાલતના પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસર સમક્ષ,

મુ. જુનાગઢ

રેફરન્સ (ટી) કેસ નં.૨૯/૨૦૨૪

આંક-૪૨

પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧:-

ફેક્ટરી મેનેજરશ્રી,
અંબુજા સીમેન્ટ કંપની લી.
મુ.અંબુજાનગર, તા.કોડીનાર,
જી.ગીર સોમનાથ-૩૬૨૭૧૫.

પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨:-

મોર્ડન વીર સીક્યુરીટી ફોર્સ(ઈન્ડિયા) પ્રા.લી.,
શ્રુ. વહીવટકર્તાશ્રી,
મુ.૩૦૯-યુનીકોન પ્લાઝા, ત્રીજા માળે,
પંચનાથ મંદીર પાછળ, લીમડાચોક પાસે,
મું.રાજકોટ.

વિરુદ્ધ

બીજા પક્ષકાર :-

પ્રવિણભાઈ રાજાભાઈ ઝણકાટ,
રે.પણાદર, તા.કોડીનાર, જી.ગીર-સોમનાથ.

પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ તરફે :- વિ.વકીલશ્રી એ.એસ.ગોગીયા

પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ તરફે :- એકતરફી

બીજા પક્ષકાર તરફે :- વિ. વકીલશ્રી જે.બી.સાવલીયા

-:: એવોર્ડ ::-

1 ઉપરોક્ત બંને પક્ષકારો વચ્ચેનો ઔદ્યોગિક વિવાદ અને તેના નિરાકરણ અર્થે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૧૦(૧)(સી) હેઠળ

મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રી જુનાગઢની કચેરીના હુકમ: કે.એચ./એસ.એચ. એમ.સી./આઈ.ડી.આર./પોર/૨૦૨૪/૨૧૮૩ તા.૦૨/૦૭/૨૦૨૪ થી શ્રમયોગી એટલે કે બીજા પક્ષકારને તેમના પડેલા દિવસોના પગાર સાથે નોકરી સળંગ ગણી નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા જોઈએ કે કેમ? તે મુદ્દાના ન્યાય નિર્ણય માટે અત્રેની અદાલતને રીફર કરેલ છે.

2 આ કામમાં સરળતા ખાતર પ્રથમ પક્ષકારને હવે પછી સામાવાળા તરીકે અને બીજા પક્ષકારને અરજદાર તરીકે સંબોધવામાં આવશે.

3 ત્યારબાદ અત્રેની કોર્ટમાં સદર અરજી રેફરન્સ કેસ તરીકે દાખલ કરેલ અને અરજદારને નોટીસ કરતા ધોરણસરની નોટીસ બજી જતા અરજદારે તેઓના વકીલશ્રી દ્વારા આંક-૭ થી માંગણા નીવેદન રજુ કરેલ છે જેમાં તેઓ જણાવે છે કે, તેઓ સામાવાળા નં.૧ કંપનીમાં સીક્યુરીટી ગાર્ડ તરીકે તા.૦૪/૦૬/૨૦૨૪ થી છુટા કર્યા તા.૩૧/૧૨/૨૦૨૩ સુધી દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ સતત અને સળંગ નોકરી કરતા હતા તેમ છતાં નોટીસ, નોટીસ પગાર તથા બેકારી વળતર આપ્યા વગર કંપનીના અધિકારી દ્વારા મૌખિક હુકમથી છુટા કરાયેલ. વધુમાં તેઓ કંપનીની કામગીરી કોન્ટ્રાક્ટ મારફત કરતા તેમજ તેઓ કંપનીની કામગીરી કરતા હતા તેમજ કંપનીના માણસો કામગીરીની સુચના આપતા હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં સામાવાળા નં.૧ દ્વારા જુદા જુદા કોન્ટ્રાક્ટર નીચે મુકતા તેમજ તેઓનો પગાર સામાવાળા નં.૨ દ્વારા બેન્કમાં જમા કરાવવામાં આવતો હોવાનું જણાવેલ. અરજદાર ખરી હકીકતે જણાવે છે કે, કોન્ટ્રાક્ટ પ્રથા મુળભુત રીતે કાયદેસર ન હોય અને શામ કોન્ટ્રાક્ટ હોય અરજદારનું શોષણ કરી અનફેર લેબર પ્રેક્ટીસ આચરેલ હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં અરજદારનો છેલ્લો માસિક પગાર રૂ.૨૨,૮૨૮/- તથા તેઓનું પી.એફ. કપાતુ હોવાનું તેમજ કોન્ટ્રાક્ટ બાબતે તેઓને ક્યારેય લેખીતમાં જણાવેલ ન હોવાની હકીકત સાથે તેઓ પાસે ૧૨ કલાક ઉપરાંતની કામગીરી લેતા હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં અરજદારને ફરજ દરમિયાન ફરજના ભાગરૂપે અન્ય ડ્રાઈવરો સાથે માથાકુટ થતા માથામાં ઈજા થયેલ જેના સારવારના ફક્ત ચાલીસ હજાર રૂપિયા કંપનીએ દવાખાનામાં જમા કરાવેલ તેમજ અન્ય ખર્ચ આપેલ ન હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં અરજદાર છુટા થયા ત્યારથી અનેક વખત જુદી જુદી જગ્યાએ કામ મેળવવા પ્રયત્ન કરેલ પરંતુ

કામ મળેલ ન હોય બેકાર હોય કોઈ આવકનું સાધન ન હોવાનું જણાવેલ. ઉપરોક્ત હકીકતો જણાવી સામાવાળા નં.૧ નું છુટા કરવાનું પગલું ગેરકાયદેસર હોઈ કામદારને તેઓના પડેલા દિવસોના પગાર સાથે સળંગ નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા, હાલના રેફરન્સ ખર્ચ અપાવવા તથા યોગ્ય દાદ અપાવવા માંગણી કરેલ છે.

4 ત્યારબાદ સામાવાળા નં.૧ ને કોર્ટ દ્વારા નોટીસ કરતા ધોરણસરની નોટીસ બજી જતા સામાવાળા નં.૧ તેઓના વકીલશ્રી દ્વારા આંક-૧૯ હેઠળ લેખિત જવાબ રજુ કરેલ છે જેમાં તેઓ અરજદારની માંગણા નિવેદનની મહત્વની હકીકતોને ઈન્કાર કરી ખરી હકીકતે જણાવે છે કે, તેઓ અને અરજદાર વચ્ચે નોકર-માલિકના સંબંધ અસ્તિત્વમાં રહેલ ન હતા તેમજ તેઓ કોન્ટ્રાક્ટ લેબર એક્ટ હેઠળ રજીસ્ટર્ડ સંસ્થા હોય તથા આ એક્ટ અન્વયે આસીસ્ટન્ટ લેબર કમીશન(સેન્ટ્રલ) પાસેથી લાયસન્સ મેળવેલ હોય કોન્ટ્રાક્ટરના કામદારનો કેસ કંપની વિરુદ્ધ ચાલવાપાત્ર ન હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં તેઓ અને સામાવાળા નં.૨ વચ્ચે સીક્યુરીટી ગાર્ડ પુરા પાડવા અંગેનો કરાર થયેલ અને તે કરાર અંતર્ગત અરજદાર સામાવાળા નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટરના કામદાર તરીકે કામગીરી કરતા તેમજ સામાવાળા નં.૨ એ અરજદારને તમામ હક્કહિસ્સા ચુકવી છુટા કરેલ હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં અરજદાર સામાવાળા નં.૨ ના કામદાર હતા તેમજ તેઓની સંસ્થાની ઉત્પાદનની કામગીરી સાથે સંકળાયેલ ન હતી તેમજ આવી કામગીરી સામે કોન્ટ્રાક્ટ આપવા સામે કોઈ પ્રતિબંધ લાદવામાં આવેલ ન હોય કોન્ટ્રાક્ટ કાયદેસર અને વ્યાજબી હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં અરજદારને સુચના આપવી, સુપરવીઝન જેવી કામગીરી સામાવાળા નં.૧ ની ન હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં સામાવાળા નં.૧ જણાવે છે કે, નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ દ્વારા તાજેતરમાં એસ.સી.એ.૧૦૪૩૮/૨૦૧૭ માં આવા કોન્ટ્રેચ્યુઅલ એમ્પલોયર એટલે કે કોન્ટ્રાક્ટરને આવા શ્રમયોગીને પુનઃસ્થાપિત કરવા હુકમ પસાર કરેલ જેથી હાલના વિવાદમાં તેઓને કોઈ લેવા દેવા ન હોવાનું તેમજ તેઓ અને અરજદાર વચ્ચે નોકર-માલિકના સંબંધ ન હોવાનું જણાવેલ. ઉપરોક્ત તમામ હકીકતો સાથે સામાવાળા નં.૧ એ અરજદારનો રેફરન્સ ખર્ચ સહિત રદ્દ કરવા વિનંતી કરેલ છે.

5 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે નીચે મુજબનો મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજ પુરાવો રજૂ થયેલ છે.

અરજદાર તરફે રજૂ મૌખિક પુરાવો

ક્રમ	મૌખિક પુરાવાની વિગત	આંક
૧	અરજદારનું સરતપાસનું સોગંદનામું	૩૧

અરજદાર તરફે રજૂ દસ્તાવેજ પુરાવાઓ

ક્રમ	દસ્તાવેજ પુરાવાની વિગત	આંક/ નિશાની
૧	ડીમાન્ડ નોટીસની નકલ	૨૧/૧
૨	સામાવાળા નં.૧ ને બજ્યાની રસીદની નકલ	૨૧/૨
૩	સામાવાળા નં.૧ ને બજ્યાની રસીદની અસલ	૨૧/૩
૪	પગાર સ્લીપ (માર્ચ-૨૦૧૯) ની નકલ	૨૧/૪
૫	પી.એફ. સ્ટેટમેન્ટ (૨૦૧૪-૧૬) ની નકલ	૨૧/૫
૬	પી.એફ. સ્ટેટમેન્ટ (૨૦૦૧-૦૨, ૨૦૦૭-૦૮) ની નકલ	૨૧/૬
૭	પી.એફ. સ્ટેટમેન્ટ (૨૦૦૮-૦૯) ની નકલ	૨૧/૭
૮	પી.એફ. સ્ટેટમેન્ટ (૨૦૦૯-૧૦) ની નકલ	૨૧/૮
૯	પગાર સ્લીપ (૨૦૨૩) ની નકલ	૨૧/૯
૧૦	અરજદારે સામાવાળા નં.૧ ને આપેલ નોટીસની નકલ	૨૧/૧૦
૧૧	સામાવાળા નં.૧ ને નોટીસ બજ્યાની રસીદની અસલ	૨૧/૧૧

6 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે આંક-૩૨ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજૂ થયેલ છે.

7 ત્યારબાદ સામાવાળા નં.૧ તરફે નીચે મુજબનો મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજ પુરાવાઓ રજૂ થયેલ છે.

સામાવાળા નં.૧ તરફે રજૂ મૌખિક પુરાવો

ક્રમ	મૌખિક પુરાવાની વિગત	આંક
૧	સામાવાળા નં.૧ નું લેખીત જુબાની અંગેનું સોગંદનામું	૩૩

સામાવાળા નં.૧ તરફે રજુ દસ્તાવેજી પુરાવાઓ

ક્રમ	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	આંક/ નિશાની
૧	સામાવાળા નં.૧ અને ૨ વચ્ચે થયેલ સીક્યુરીટી સર્વિસ મેનપાવર સપ્લાય અંગેના કરારની નકલ	૨૯/૧
૨	સામાવાળા નં.૧ દ્વારા સામાવાળા નં.૨ ને આપવામાં આવેલ પર્યેઝ ઓર્ડરની નકલ	૨૯/૨
૩	સામાવાળા નં.૧ અને ૨ વચ્ચે થયેલ કરારના ટર્મ્સ એન્ડ કન્ડીશનની નકલ	૨૯/૩
૪	સામાવાળા નં.૨ દ્વારા કોન્ટ્રાક્ટ લેબર રૂલ-૨૫(૧) હેઠળ મેળવેલ લાયસન્સની નકલ	૩૭/૧

8 ત્યારબાદ સામાવાળા નં.૧ તરફે આંક-૩૮ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજૂ થયેલ છે.

9 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે વિ.વ.શ્રી જે.બી.સાવાલીયા દ્વારા આંક-૩૯ થી લેખીત દલીલ રજુ કરી તેમજ દલીલના સમર્થનમાં નીચે મુજબના ચુકાદાઓ તથા કોન્ટ્રાક્ટ એક્ટની જોગવાઈની નકલ રજુ કરેલ છે.

- કોન્ટ્રાક્ટ એક્ટની કલમ ૧૦ ની નકલ
- **2019(1) Legal Eagle (KAR HC) 34, Bosch Limites Vs. Labour Thorough Karnataka Rakshak and General Workers Union, Hon. KARNATAKA HIGH COURT.**
- **S.C.A. No. 15263 of 2017, AMBUJA CEMENT LIMITED Vs. JESINGBHAI KARSHANBHAI CHAUHAN & 2 other(s), Hon. GUJARAT HIGH COURT.**
- **2022 Legal Eagle (GUJ HC) 627, State of Gujarat Vs. Ashokbhai Kanabhai Parmar and Ors., Hon. GUJARAT HIGH COURT.**
- **2013 Legal Eagle (GUJ HC) 41, Bhavnagar District Panchayat & 1 Vs. Dharamshibhai Shivabhai, Hon. GUJARAT HIGH COURT.**

10 ત્યારબાદ સામાવાળા નં.૧ તરફે વિ.વ.શ્રી એ.એસ.ગોગીયા દ્વારા આંક-૪૧ થી લેખીત દલીલ રજૂ કરેલ છે જે વંચાણે લીધી. આમ, પક્ષકારો તરફે રજૂ થયેલ મૌખિક, લેખીત દલીલ પુનરાવર્તન ટાળવાના શુભ હેતુથી કારણોની ચર્ચામાં જરૂર પડે આવરી લેવામાં આવશે.

11 આમ, ઉપરોક્ત તમામ પક્ષકારોના માંગણા નિવેદનો, જવાબ અને મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવાઓ સાથે દલીલો ધ્યાનમાં લેતા નીચે મુજબના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

મુદ્દાઓ

1. શું આ કામના અરજદાર પુરવાર કરે છે કે તેઓ મદદનીશ શ્રમ આયુક્ત કચેરીની અનુસૂચી મુજબ નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત થવા કે તેઓએ માંગેલ અન્ય દાદ મેળવવા હક્કદાર છે?
2. શું આખરી હુકમ?

12 ઉપરોક્ત મુદ્દાઓના જવાબ નીચે મુજબ છે.

- | | | |
|-------------|---|-----------------|
| મુદ્દા નં.૧ | – | અંશતઃ હકારમાં. |
| મુદ્દા નં.૨ | – | આખરી હુકમ મુજબ. |

–:: કારણો ::–

મુદ્દા નં.૧:–

13 સદર મુદ્દા સંબંધે સદર મુદ્દા સંબંધે અરજદારે કોઈ પણ દાદ મેળવવા હક્કદાર હોવા માટે પ્રથમ તેઓએ કામદાર હોવાનું, ત્યારબાદ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું તથા તેઓને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર કરવાની રહે છે. સૌપ્રથમ ધી ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨(એસ) મુજબ કામદારની વ્યાખ્યા સાથે હાલના કેસમાં રેકર્ડ પર રહેલ મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવા ધ્યાને લેતા, અરજદારે તેઓની અરજી, સોગંદનામામાં તથા આંક-૩૯ થી કરેલ લેખીત દલીલમાં તેઓએ તા.૦૪/૦૬/૨૦૨૪ થી તા.૩૧/૧૨/૨૦૨૩ સુધી સામાવાળાઓમાં કામ કરેલ હોવાનું તેમજ જુદા જુદા કોન્ટ્રાક્ટરો મારફત તેઓ પાસે કામગીરી કરાવી

કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા પગાર ચુકવાતો પરંતુ તેઓ કંપનીનું કાયમી પ્રકારનું કામ કરતા જેથી તેઓ સામાવાળા નં.૧ ના કામદાર હોવાનું જણાવી કોન્ટ્રાક્ટ શામ અને બોગસ હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં તેઓને આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨૫(એફ),(જી),(એચ) નો ભંગ કરી છુટા કરેલ હોવાનું જણાવેલ. જે સામે સામાવાળા નં.૧ એ તકરાર લઈ લેખીત દલીલ તથા સોગંદનામામાં જણાવે છે કે, અરજદાર તેઓના કામદાર ન હતા તેઓ સામાવાળા નં.૨ ના કોન્ટ્રાક્ટ હેઠળ કામ કરતા જે અંગેનું વેલીડ લાયસન્સ સામાવાળા નં.૧ ધરાવતા હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં અરજદારનો પગાર, કામગીરી, સુચના આપવી, સુપરવીઝન કંટ્રોલ એ સામાવાળા નં.૨ કરતા હોવાથી અરજદાર તેઓના કામદાર ન હોવાનું જણાવેલ.

સદર કેસમાં સૌપ્રથમ કોન્ટ્રાક્ટ શામ અને બોગસ હોવાનો મુદ્દો ઉપસ્થિત થયેલ છે જે નક્કી કરવો જરૂરી બની રહે છે ત્યારે અરજદારે કોન્ટ્રાક્ટ શામ અને બોગસ હોવાનું જણાવી તેના સમર્થનમાં આંક-૨૧ ના લિસ્ટથી તેઓના પગાર સ્લીપો તેમજ પી.એફ.સ્ટેમેન્ટની નકલ રજૂ કરેલ તેમજ દલીલ સાથે કોન્ટ્રાક્ટ લેબર એક્ટની કલમ ૧૦ ની નકલ રજૂ કરેલ છે. જે સામે સામાવાળાએ તેઓની દલીલમાં **Kirloskar Brothers Limited Vs. Ramcharan and Ors.** નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલત, ચુકાદા પર આધાર રાખેલ છે જે વંચાણે લેતા,

“4.1 On going through the entire material on record, no documentary evidence was produced, by which it can be said that the contesting respondents were the employees of the appellant. There is no provision under Section 10 of the CLRA Act that the workers/employees employed by the contractor automatically become the employees of the appellant and/or the employees of the contractor shall be entitled for automatic absorption and/or they become the employees of the principal employer. It is to be noted that even the direct control and supervision of the contesting respondents was always with the contractor. There is no

evidence on record that any of the respondents were given any benefits, uniform or punching cards by the appellant.”

"4.3 Even otherwise, as observed hereinabove, in the absence of a notification under Section 10 of the CLRA Act unless there are allegations or findings with regard to a contract being sham, private respondents herein, who are as such the workmen/employee of the 8 contractor, cannot be held to be employees of the appellant and not of the contractor. At this stage, the decision of this Court in the case of Steel Authority of India Ltd. and Ors. Vs. National Union Waterfront Workers and Ors. (supra) is required to be referred to. Following two questions fell for consideration before this Court:- A. whether the concept of automatic absorption of contract labour in the establishment of the principal employer on issuance of the abolition notification, is implied in Section 10 of the CLRA Act; and B. whether on a contractor engaging contract labour in connection with the work entrusted to him by a principal employer, the relationship of master and servant between him (the principal employer) and the contract labour, emerges."

વધુમાં અદાલતના ધ્યાને આવેલ નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતના **STEEL AUTHORITY OF INDIA LTD. & ORS Vs. NATIONAL UNION WATER FRONT WORKERS & ORS** ના ચુકાદામાં Section 10 of the CLRA Act વિશે બંધારણીય બેન્ચએ વિસ્તૃત ચર્ચા કરી સિદ્ધાંતો પ્રસ્થાપિત કર્યા છે જે નીચે મુજબ છે.

"(3) Neither Section 10 of the CLRA Act nor any other provision in the Act, whether expressly or by necessary implication, provides for automatic absorption of contract labour on issuing a notification by appropriate Government under sub-section (1) of Section 10, prohibiting employment of contract labour, in any process, operation or other work in any establishment.

Consequently the principal employer cannot be required to order absorption of the contract labour working in the concerned establishment;

(4) We over-rule the judgment of this court in Air Indias case (supra) prospectively and declare that any direction issued by any industrial adjudicator/any court including High Court, for absorption of contract labour following the judgment in Air Indias case (supra), shall hold good and that the same shall not be set aside, altered or modified on the basis of this judgment in cases where such a direction has been given effect to and it has become final.

(5) On issuance of prohibition notification under Section 10(1) of the CLRA Act prohibiting employment of contract labour or otherwise, in an industrial dispute brought before it by any contract labour in regard to conditions of service, the industrial adjudicator will have to consider the question whether the contractor has been interposed either on the ground of having undertaken to produce any given result for the establishment or for supply of contract labour for work of the establishment under a genuine contract or is a mere ruse/camouflage to evade compliance of various beneficial legislations so as to deprive the workers of the benefit thereunder. If the contract is found to be not genuine but a mere camouflage, the so-called contract labour will have to be treated as employees of the principal employer who shall be directed to regularise the services of the contract labour in the concerned establishment subject to the conditions as may be specified by it for that purpose in the light of para 6 hereunder.

(6) If the contract is found to be genuine and prohibition notification under Section 10(1) of the CLRA Act in respect of the concerned establishment has been issued by the appropriate Government, prohibiting employment of contract labour in any process, operation or other work of any establishment and where in such process, operation or other work of the establishment the principal employer intends to employ regular workmen he shall give preference to the erstwhile contract labour, if otherwise found suitable and, if necessary, by relaxing the condition as to maximum age appropriately taking into consideration the age of the workers at the time of their initial employment by the contractor and also relaxing the condition as to academic qualifications other than technical qualifications."

ઉપરોક્ત બંધારણીય બેન્ચના ચુકાદા મુજબ આ અદાલતનું પ્રથમ કર્તવ્ય એ છે કે રજૂ થયેલા સમગ્ર પુરાવાના આધારે એ નક્કી કરે કે કોન્ટ્રાક્ટ માત્ર દેખાવ પૂરતો હતો કે વાસ્તવિક અને સ્વતંત્ર કરાર હેઠળ કાર્યરત હતો. આ પ્રશ્નનો નિર્ણય કર્યા વિના માત્ર કામદારે લાંબા સમય સુધી કંપનીના પરિસરમાં કામ કર્યું છે અથવા કોન્ટ્રાક્ટર બદલાતા રહ્યા છે તે આધારે મુખ્ય નોકરીદાતા સાથે સીધો માલિક-નોકરનો સંબંધ સ્થાપિત કરી શકાય નહીં. સદર કેસમાં અરજદારે કોન્ટ્રાક્ટ શામ અને બોગસ હોવાનું જણાવેલ જે સામે સામાવાળા નં.૧ તરફે આંક-૨૯ થી રજૂ દસ્તાવેજ પુરાવાઓ ધ્યાને લેતા, સામાવાળા નં.૧ અને ૨ વચ્ચેનો કોન્ટ્રાક્ટ, પર્યેઝ ઓર્ડર વંચાણે લેતા સામાવાળા નં.૧ એ તેઓની સંસ્થામાં સીક્યુરીટી સર્વીસ પુરી પાડવા સામાવાળા નં.૨ સાથે કોન્ટ્રાક્ટ કરેલ હોવાનું જણાય આવે છે તેમજ પર્યેઝ ઓર્ડરથી ઉપરોક્ત હકીકતને સમર્થન મળે છે. વધુમાં સામાવાળા તરફે આંક-૩૭ થી રજૂ દસ્તાવેજ વંચાણે લેતા, સામાવાળા નં.૨ એ કોન્ટ્રાક્ટ લેબર એક્ટ હેઠળ સામાવાળા નં.૧ કંપનીમાં કોન્ટ્રાક્ટ લેબર પુરા પાડવા માટેનું વેલીડ લાયસન્સ મેળવેલ હોવાનું જણાય આવે છે. આમ માત્ર અરજદારે કોન્ટ્રાક્ટ શામ અને બોગસ હોવાનું પ્લીડિંગ કરેલ હોવાથી કોન્ટ્રાક્ટ ગેરકાયદેસર હોવાનું માની શકાય નહીં તેમજ અરજદારે તેઓ સામાવાળા નં.૧ માં નોકરી કરતા હોય તેવા કોઈ પગારબીલો, હાજરીપત્રકો કે સમર્થનકારી દસ્તાવેજ પુરાવો રજૂ કરેલ નથી ઉલટાનું સામાવાળા નં.૧ તરફે તેઓની ઉલટતપાસમાં સ્વીકાર કરેલ છે કે, "મને અંબુજા સીમેન્ટ કંપનીએ નોકરી ઉપર રહેવા કોઈ લેખીત હુકમ આપેલ નથી. મને પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ દ્વારા ક્યારેય છુટા કરવા અંગે કોઈ હુકમ કરેલ નથી." તેવા સંજોગોમાં ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨(એસ) તથા નામદાર અદાલત દ્વારા પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો મુજબ અરજદાર અને સામાવાળા નં.૧ વચ્ચે નોકર-માલિકનો સંબંધ સ્થાપિત ન થતો હોવાનું પુરવાર થાય છે. વધુમાં અરજદાર તરફે રજૂ **Bosch Limites Vs. Labour Thorough Karnataka Rakshak and General Workers Union** વંચાણે લેતા, તેમાં અરજદારની નોકરીની શરૂઆત મુળ નોકરીદાતા સાથે થયેલ અને ત્યારબાદ તેઓનો કોન્ટ્રાક્ટમાં મુકવામાં આવેલ. ત્યારબાદ **AMBUJA CEMENT LIMITED Vs.**

JESINGBHAI KARSHANBHAI CHAUHAN & 2 other(s) વંચાણે લેતા તેમાં કોન્ટ્રાક્ટ શામ અને બોગસ હોવાનું પુરવાર થયેલ છે જ્યારે હાલના કેસમાં અરજદાર કોન્ટ્રાક્ટ શામ અને બોગસ હોય તેવું પુરવાર કરી શકેલ નથી. ઉપરોક્ત કારણોસર સદર કેસમાં નામદાર અદાલતના ચુકાદાઓ મદદરૂપ થતા ન હોવાનું માનવાને કારણ રહે છે.

14 હવે જ્યારે અરજદાર કોન્ટ્રાક્ટ શામ અને બોગસ હોવાનું પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ નિવડેલ છે ત્યારે સદર કેસમાં અરજદાર સામાવાળા નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટરના કામદાર હતા કે કેમ? તે મુદ્દો નક્કી કરવો મહત્વનો બની રહે છે ત્યારે નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે **Balwant Rai Saluja and Another v. Air India Limited and Others** [2014(9) SCC 407] ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો ધ્યાને લેવા જરૂરી બને છે જે નીચે મુજબ છે:

“65. Thus, it can be concluded that the relevant factors to be taken into consideration to establish an employer-employee relationship would include, inter alia:

- (i) who appoints the workers;
- (ii) who pays the salary/remuneration;
- (iii) who has the authority to dismiss;
- (iv) who can take disciplinary action;
- (v) whether there is continuity of service; and
- (vi) extent of control and supervision i.e. whether there exists complete control and supervision.”

ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતો સાથે હાલના કેસની હકીકતો તેમજ રેકર્ડ પર પડેલા પુરાવા ધ્યાને લેતા, અરજદારે તેઓની સામાવાળા નં.૧ તરફે થયેલ ઉલટતપાસમાં સ્વીકારેલ છે કે, “તા.૩૧/૧૨/૨૦૨૩ નારોજ પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ નાઓએ છુટા કરેલા. પ્ર.પ.નં.૧ માં મારે પ્ર.પ.નં.૨ ની સુચનાથી સીક્યુરીટી ગાર્ડ તરીકે કામગીરી કરવાની રહેતી હતી. મારો માસિક પગાર પ્ર.પ.નં.૨ દ્વારા ચુકવવામાં આવતો હતો. મારી હાજરી પ્ર.પ.નં.૨ દ્વારા પુરવામાં આવતી હતી. મારે રજા ઉપર જાવું હોય ત્યારે પ્ર.પ.નં.૨ ના સુપરવાઈઝરને જાણ કરવાની રહે છે. મારે કામ ઉપર આવવાનું નથી તે અંગે

પ્ર.પ.નં.૨ દ્વારા જણાવવામાં આવેલ અને માફ પંચીંગ પ્ર.પ.નં.૨ દ્વારા બંધ કરવામાં આવેલું." વધુમાં અરજદાર તરફે માર્ક-૨૧/૯ થી રજૂ પે-સ્લીપ ધ્યાને લેતા સામાવાળા નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટર અરજદારનો પગાર ચુકવતા હોવાનું જણાય આવે છે. જે સામે સામાવાળાને વારંવાર તક આપવા છતાં અદાલતમાં હાજર રહેલ નથી જેથી તેઓ સામે એકતરફી કેસ ચલાવવાનો હુકમ કરવામાં આવેલ છે. આમ, ઉપરોક્ત ચુકાદા સાથે રેકર્ડ પર રજુ મૌખિક-દસ્તાવેજ પુરાવાઓ, અરજદારની કબુલાત તેમજ પક્ષકારોની દલીલો ધ્યાને લેતા અરજદાર સામાવાળા નં.૨ ના કામદાર હોવાનું માનવાને કારણ રહે છે. આમ, અરજદાર અને સામાવાળા નં.૨ વચ્ચે નોકર-માલિક ના સંબંધ સ્પષ્ટપણે પુરવાર થાય છે.

15 ત્યારબાદ અરજદારે સળંગ સેવા બજાવેલ છે કે નહીં તથા નોકરીમાંથી વિમુખ કરવામાં આવ્યાના અગાઉના બાર માસમાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ સેવા બજાવેલ છે કે કેમ? તે મુદ્દાનો વિચાર કરવાનો થાય છે. આ સંદર્ભે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ-૨૫(બી) મુજબ સળંગ સેવાની વ્યાખ્યા સાથે સદર કેસમાં રજુ થયેલ મૌખિક તથા દસ્તાવેજ પુરાવાઓ ધ્યાને લેતા, અરજદારે તેઓના માંગણા નિવેદન તથા સોગંદનામામાં તેઓએ તા.૦૪/૦૬/૨૦૨૪ થી છુટા કર્યા તા.૩૧/૧૨/૨૦૨૩ સુધી સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું તેમજ નોકરીના દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલ હોવાનું જણાવેલ. જે સામે સામાવાળા નં.૨ ને નોટીસ બજી જવા છતાં હાજર થઈને અરજદારની સોગંદ ઉપરની હકીકતોને ઉલટ તપાસમાં પડકારેલ નથી કે જવાબ રજૂ કરેલ નથી જેથી સામાવાળા નં.૨ સામે એકતરફી કેસ ચલાવવાનો હુકમ થયેલ છે. આમ, અરજદારની હકીકત સામે સામાવાળા નં.૨ દ્વારા કોઈ તકરાર લીધેલ ન હોય તેવા સંજોગોમાં અરજદારની હકીકત માનવાને કારણ રહે છે. અરજદાર સામાવાળા નં.૨ માં છુટા કરેલ તે પહેલા ૨૪૦ દિવસ કામ કરી સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું માનવાને કારણ રહે છે.

16 સદર કેસમાં અરજદારે તેઓને છુટા કરતા પહેલા નોટીસ કે નોટીસ પગાર, બેકારી વગતર આપેલ નથી તેમ જણાવેલ છે જ્યારે સામાવાળા નં.૨ ને નોટીસ બજી જવા છતાં કોઈ પુરાવો રજૂ કરેલ નથી કે અરજદારને સોગંદ ઉપરના પુરાવાને ઉલટ તપાસમાં ચેલેન્જ કરેલ નથી આવા સંજોગોમાં

અરજદારના પુરાવાના સોગંદનામાની હકીકતોને ન માનવા કોઈ કારણ નથી. વધુમાં સામાવાળા નં.૨ એ હાજર થઈને ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈને અનુસરીને કોઈ કાયદેસરની કાર્યવાહી કરીને અરજદારને નોકરીમાંથી દુર કરેલ હોય તેવી કોઈ તકરાર લેવામાં આવેલ નથી. આમ, ઉપરોક્ત પુરાવો લક્ષમાં લેતા અરજદારે સળંગ નોકરી કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર થયેલ હોય ત્યારે કોઈપણ કામદારની છટા કરતી વખતે કલમ ૨૫(એફ) નું જોગવાઈનું પાલન કરવું ફરજિયાત બને છે. વધુમાં અરજદાર તરફે તેઓના વકીલશ્રીએ દલીલના સમર્થનમાં **State of Gujarat Vs. Ashokbhai Kanabhai Parmar and Ors., Hon. GUJARAT HIGH COURT. Bhavnagar District Panchayat & 1 Vs. Dharamshibhai Shivabhai, Hon. GUJARAT HIGH COURT.** ના ચુકાદાઓ રજૂ કરેલ છે જેમાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટે પણ કામદારને છુટા કરતા પુર્વ આઈ.ડી.એક્ટની કલમ ૨૫(એફ), (જી), (એચ) નું પાલન કરવું આવશ્યક હોવાનું જણાવેલ. હાલના કેસમાં સામાવાળા નં.૨ સામે કેસ એકતરફી ચલાવવાનો હુકમ થયેલ છે ત્યારે અરજદાર તરફે તેઓના વકીલશ્રી એ આંક-૩૯ થી લેખીત દલીલ કરી સામાવાળાએ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૨૫(એફ), (જી), (એચ) નો ભંગ કરેલ હોવાનું જણાવેલ છે જે બાબત માનવાને કારણ રહે છે. આમ, સામાવાળા નં.૨ એ અરજદારને છુટા કરતી વખતે કલમ ૨૫(એફ) ની જોગવાઈનું પાલન કરેલ ન હોઈ ત્યારે કોઈ કામદારને છુટા કરવાના થતા હોય ત્યારે કલમ-૨૫(એફ) ના કલોઝ-(એ) અને (બી) ની જોગવાઈની ચુસ્તપણે પાલન કરવાનું થાય છે. આ રીતે છટા કરવાની થતી હોઈ ત્યારે કલમ-૨૫(એફ) (એ-બી) ની જોગવાઈઓ કે જે આજ્ઞાત્મક જોગવાઈઓ છે તેનું પાલન કરવું ફરજિયાત છે અને જો તેનું પાલન કર્યું ન હોઈ તો છુટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર ઠરે છે. આમ સામાવાળા નં.૨ એ આજ્ઞાત્મક જોગવાઈઓ છે તેનું પાલન કરવું ફરજિયાત છે અને જો તેનું પાલન કર્યું ન હોઈ તો છુટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર ઠરે છે તે સંજોગોમાં સામાવાળા નં.૨ દ્વારા અરજદારને નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર થાય છે.

17 વધુમાં અરજદારે તેમના માંગણાના નિવેદનમાં તથા સોગંદ પરના પુરાવામાં તા.૦૪/૦૬/૨૦૦૪ થી નોકરી કરતા હોવાનું જણાવેલ છે. વધુમાં અરજદારે તેઓના સોગંદનામામાં તેઓની ઉંમર પર વર્ષ હોવાનું જણાવેલ છે તે સંજોગોમાં અરજદાર હજુ કામ કરી શકે તેમ છે ત્યારે અરજદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાનું ન્યાયોચિત તથા યોગ્ય જણાય છે.

18 ત્યારબાદ પડેલ દિવસોના વેતન ચુકવવામાં આવે તો અરજદારની ઉંમર, હોદ્દો, શિક્ષણ, નોકરીનો સમયગાળો, નોકરીનો પ્રકાર, લાયકાત, કામ કરવાની ક્ષમતા તથા ગેઈનફુલ એમ્પ્લોઈ જેવી બાબતો જોવી જરૂરી છે. તથા હાલના ફેરફારો પામવામાં ગયેલા સમયને લીધે પડેલ દિવસોના વેતન નક્કી કરવા માટે મહત્વના પરિબળો છે. કામદાર નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત થતા તેવાં વેતનનો આપમેળે હકદાર થતા નથી પરંતુ તેવાં વેતન અંગે કોર્ટ ઉપસ્થિત મહત્વના પરિબળોના આધારે વિવેકાધીન સત્તાઓ વાપરીને ન્યાયિક નિર્ણય કરવાનો હોય છે.

19 હાલના કેસમાં અરજદારે તેમના માંગણા નિવેદન તથા સોગંદનામામાં તેઓને છુટા કર્યા પછી અન્યત્ર નોકરી શોધવા પ્રયત્ન કરેલ હોવાનું પ્લીડીંગ કરેલ નથી. આ સંદર્ભે નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટ એલ.એલ.આર.૨૦૧૨, પાના નં.૨૦૦ ઉપર પ્રસિદ્ધ થયેલ ગુજરાત સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન વિ. દાઉદભાઈ આઈ. ઘાંચીના ચુકાદામાં કામદારે નોકરી મેળવવા કોઈ પ્રયત્ન કરેલ ન હોય તો બેકવેજીસ મેળવવા હક્કદાર થતો ન હોવાનું પ્રસ્થાપિત કરેલ છે. વધુમાં ૨૦૧૧(૩) જી.એલ.આર. પાના નં.૨૩૧૦ ઉપર પ્રસિદ્ધ થયેલ પ્રભાકર ત્રીબક વિ. સ્ટોવેક ઈન્ડસ્ટ્રીઝ લી. ના ચુકાદામાં નામ.ગુજરાત હાઈકોર્ટે પ્રસ્થાપિત કરેલ છે કે કામદારે વિશ્વાસ પ્રેરે તેવા દસ્તાવેજોથી પુરવાર કરવું જરૂરી છે કે તેઓએ વચગાળાના સમય દરમિયાન નોકરી મેળવવા માટેના પ્રામાણિક પ્રયત્નો કરેલ હતા.

20 આમ, ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો લક્ષમાં લેતા હાલના કામે અરજદારે નોકરી મેળવવા પ્રમાણિક પ્રયત્નો કરેલ હોય તેવો દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરી પુરવાર કરવામાં આવેલ નથી. વધુમાં, કોઈપણ વ્યક્તિ લાંબા સમય સુધી સંપૂર્ણપણે બેરોજગાર રહી શકે તેવું માનવું વ્યવહારુ નથી. હાલના કેસમાં અરજદાર દ્વારા અન્યત્ર રોજગાર મેળવવા માટે

કરેલ પ્રયત્નો વિશ્વસનીય પુરાવાથી સાબિત કરવામાં આવેલ નથી. તેથી અરજદારને બેકવેજીસ આપવાનો હુકમ કરવો યોગ્ય જણાતો નથી. આમ, ઉપરોક્ત ચર્ચાના આધારે અરજદારને બેકવેજીસ વિના સળંગ સેવા સાથે તેમની મૂળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરવાનું ન્યાયોચિત જણાતું હોઈ અને મુદ્દા નં.૧ પુરવાર કરવામાં અરજદાર અંશતઃ સફળ થતા હોઈ જેથી મુદ્દા નં.૧ નો જવાબ "અંશતઃ હકાર" માં આપવામાં આવે છે. આમ, મુદ્દા નં.૧ ના જવાબના આધારે મુદ્દા નં.૨ નો જવાબ નીચે આખરી હુકમ મુજબ આપવામાં આવે છે.

-:: આખરી હુકમ ::-

- (૧) આથી અરજદારનો હાલનો રેક્રુટ્સ કેસ સામાવાળા નં.૧ સામે નામંજૂર કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે.
- (૨) અરજદારનો હાલનો રેક્રુટ્સ કેસ સામાવાળા નં.૨ સામે અંશતઃ મંજૂર કરવામાં આવે છે.
- (૩) આ કામે સામાવાળા નં.૨ ને અરજદારને તેઓની મુળ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના પગાર વગર તથા સળંગતાના લાભ વગર પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે. વધુમાં સામાવાળાએ આ એવોર્ડ પ્રસિદ્ધ થયેથી દિન-૩૦ માં અરજદારને તેમની મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરવાના રહેશે.
- (૪) ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

જુનાગઢ
તા.૨૯/૦૬/૨૦૨૬

H.U KACHELA(STENO)

(જે.એસ.જાદવ)
પ્રમુખ અધિકારી, મજૂર અદાલત,
જુનાગઢ.
(જી.જે.૦૧૪૨૪)