GJJN160004732024

सत्यमेव जयते

રજુ તારીખ	૧૭	૧૦	૨૦૨૪
દાખલ તારીખ	૧૭	૧૦	૨૦૨૪
ફેંસલ તારીખ	૩૦	૦૭	૨૦૨૬
અવધિ	દિવસ	માસ	વર્ષ
	૧૩	૦૯	૦૧

મે.જુનાગઢ મજુર અદાલતના પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર સમક્ષ, મુ. જુનાગઢ.

રેફરન્સ (ટી) કેસ નં.૪૦/૨૦૨૪

આંક-૪૫

પ્રથમ પક્ષકારો :- **૧)** ફેકટરી મેનેજરશ્રી,
સૈરાષ્ટ્ર સીમેન્ટ લી., મોરાસા-૩૬૨૨૭૫

૨) મેસર્સ કોસમો મેન પાવર,
કોન્ટ્રાકટર કે/ઓ. સૈરાષ્ટ્ર સીમેન્ટ લી.,
મોરાસા-૩૬૨૨૭૫.

વિરુદ્ધ

બીજા પક્ષકાર :- સતિષચંન્દ્ર પાન્ડે,
ઠે. ભારતીય મઝદુર સંઘ,
પ્રાઈડ કોમ્પલેક્ષ, બીજા માળે, ઓફીસ નં.૨,
ગુરૂનાનક ચોકડી પાસે, પો.વેરાવળ-૩૬૨૨૬૫

પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ તરફે : વિ.વ.શ્રી એ.એસ.ગોગીયા
પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ તરફે : વિ.વ.શ્રી એ.કે.સોલંકી
બીજા પક્ષકાર તરફે : વિ.વ.શ્રી 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 ક્રમાંક નં. કે.એચ/એસ.એચ.એમ.સી./આઈ.ડી.આર./મશ્રઆ/જુના/૧૪/૨૦૨૪ તા.૧૧/૧૦/૨૦૨૪ થી શ્રમયોગી એટલે કે બીજા પક્ષકારને તેમના પડેલા રોજની ભરપાઇ કરી મુળ જગ્યાએ 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 સામાવાળા નં.૨ ના કોન્ટ્રાક્ટર નીચે સીકયુરીટી ગાર્ડ તરીકે તા.૦૩/૦૫/૨૦૦૦ થી છુટા કર્યા તા.૩૦/૦૧/૨૦૨૪ સુધી દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ સતત અને સળંગ નોકરી કરેલ તેમજ છેલ્લો માસીક પગાર રૂ.૧૩,૧૦૪/– હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં તેઓનો પી.એફ. કપાતા હોવાનું તથા લઘુત્તમ વેતનથી ઓછુ વેતન સામાવાળા નં.૨ આપતા હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં જણાવે છે કે, સામાવાળા નં.૧ ના કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા દર માસે અરજદારના બેન્ક ખાતામાં પગાર જમા કરાવવામાં આવતો હતો તેમજ છુટા કરતા પહેલા કોઈ નોટીસ આપેલ ન હોવાનું તેમજ નીમણુંક હુકમ, હાજરી બાબતેનો આધાર, સીનીયોરીટી કે વેતનચીઠ્ઠી પણ ન આપતા હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં મેનપાવર ઘટાડવા બાબત કંપની અને કોન્ટ્રાક્ટ દ્વારા ઉભી કરેલ તેમજ તેઓ જે કામગીરી કરતા હતા તે હાલ ચાલુ હોય અને છુટા કરેલ કામદારો પૈકી અમુકને ફરી કામે રાખી નવા માણસોની ભરતી કરી અનફેર લેબર પ્રેક્ટીસ આચરી અરજદારને ગેટ બંધ કરી બદલીના બહાના હેઠળ લેખીત હુકમ કરી છુટા કરેલ હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં તેઓના કીસ્સામાં જે કોન્ટ્રાક્ટ પ્રથા હતી તે શામ અને બોગસ હતી તેમજ તેઓ કંપનીનું કાયમી કામગીરી કરતા હતા તેથી સામાવાળા નં.૧ પુનઃસ્થાપન કરવા જવાબદાર હોવાનુ જણાવેલ. ઉપરોક્ત હકીકતો જણાવી સામાવાળા નં.૧ અને ૨ નું છુટા કરવાનું પગલું ગેરકાયદેસર અને નલ એન્ડ વોઈડ એન્ડ ઈન હોય કામદારને તેઓની મુળ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના પગાર સાથે સળંગ નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા, હાલના રેફરન્સ ખર્ચ અપાવવા તથા યોગ્ય દાદ અપાવવા માંગણી કરેલ છે.

4 ત્યારબાદ સામાવાળા નં.૨ ને કોર્ટ દ્વારા નોટીસ કરતા ધોરણસરની નોટીસ બજી જતા સામાવાળા નં.૨ તેઓના વકીલશ્રી દ્વારા આંક–૨૦ હેઠળ લેખિત જવાબ રજુ કરેલ છે જેમાં તેઓ અરજદારની માંગણા નિવેદનની મહત્વની હકીકતોને ઈન્કાર કરી ખરી હકીકતે જણાવે છે કે, સામાવાળા નં.ર સંસ્થા એ સ્કિયોરીટી હોવા તથા મેનપાવર પુરી પાડવાના વ્યવસાયમાં રોકાયેલ સંસ્થા છે અરજદાર સામાવાળા નં.ર ના કોન્ટ્રાકટમાં ફરજ બજાવતા હતા અને સંસ્થાએ તેમની જરૂરીયાત તેમજ વહીવટી કારણોસર બદલી કરેલ અને સંસ્થાએ તેઓને લેખીતમાં જાણ કરેલ પરંતુ તેઓ બદલીની જગ્યાએ ફરજ પર હાજર થયેલ નથી કે કોઈ લેખીત કે મૈાખિક જાણ કરેલ નથી. જેથી તેઓને મૈાખીક હુકમથી છુટા કરેલ નથી પરંતુ અરજદાર જીડીએકસ સીકયોરીટી સોલ્યુસન (અંબુજા સીમેન્ટ) ખાતે તેઓની નોકરીની ફરજ હાલમાં બજાવે છે. વધુમાં સંસ્થાએ કાયદા હેઠળ લાયસન્સ પણ કેન્દ્ર સરકારમાંથી મેળવેલ છે અને તેનુ કોમ્પલાયસ કેન્દ્ર સરકારમાં કરવામાં આવે છે. આથી આ રેફરન્સ સાંભળવો કે તે અંગે ન્યાય નિર્ણય કરવો તે નામદાર અદાલતના કાર્યક્ષેત્ર બહાર નો વિવાદનો ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારા ૧૯૪૭ ની કલમ-ર(કે) હેઠળની વ્યાખ્યામાં થતો ન હોઈ જેથી ઉપરોકત હકીકતો તથા પ્રાથમિક મુદ્દાને ધ્યાનમાં લઈ હાલનો વિવાદ સામાવાળા નં.ર નાએ ન્યાયના હીતમાં રદ કરવા નમ્ર અરજ કરેલ છે.

5 ત્યારબાદ સામાવાળા નં.૧ ને કોર્ટ દ્વારા નોટીસ કરતા ધોરણસરની નોટીસ બજી જતા સામાવાળા નં.૧ તેઓના વકીલશ્રી દ્વારા આંક–૧૧ હેઠળ લેખિત જવાબ રજુ કરેલ છે જેમાં તેઓ અરજદારની માંગણા નિવેદનની મહત્વની હકીકતોને ઈન્કાર કરી ખરી હકીકતે જણાવે છે કે, સામાવાળા નં.૧ અને અરજદાર વચ્ચે કોઇ નોકર અને માલીકના સબંધો હાલ નથી. સામાવાળાઓ વચ્ચે CONTRACT LABOUR (REGULATION AND ABOLLITION) CENTRAL RULES 1971 RULE 25 ACT હેઠળ આસીસ્ટન્ટ લેબર કમીશ્નર સેન્ટ્રલ પાસેથી રજીસ્ટ્રેશન મેળવેલ જેથી રાજ્ય સરકારને આવો વિવાદ ચલાવવા સત્તા ન હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં સામાવાળા નં.ર ધ્વારા અરજદારને તા.૧-ર-ર૦ર૪ નારોજ ગાંધીનગર ખાતે ટ્રાન્સફર કરેલ છે પરંતુ અરજદાર હાજર થયેલ નહી અને અન્ય સીકયુરીટી

સંસ્થા જીડીએકસ સીકયુરીટી સોલ્યુશન ઇન્ડીયા પ્રા.લી. માં જોડાઇ ગયેલ હોય અને અરજદારને સામાવાળા નં.ર નાએ છુટા કરેલ નથી. વધુમાં કોન્ટ્રાકટ લેબર એકટ હેઠળ સામાવાળા નં. વેલીડ રજીસ્ટ્રેશન ધરાવે છે તેમજ સામાવાળા નં.ર વેલીડ કોન્ટ્રાકટ લાયસન્સ ધરાવે છે જેથી સામાવાળાઓ વચ્ચે થયેલ કરાર કાયદેસર અને વેલીડ છે. વધુમાં સામાવાળા નં.૧ અને સામાવાળા નં.૨ મે. કોસમોસ મેન પાવર્સને કોન્ટ્રાકટ આપેલ જે સામાવાળા નં.૨ દ્વારા અરજદારને નિમણુંક આપેલ તથા તેઓના બચાવનામામાં જણાવ્યા મુજબ અરજદારને સુચના, કામગીરી, હાજરી, વેતન સામાવાળા નં.૨ આપતા હતા. વધુમાં અરજદાર સામાવાળા નં.ર ના કોન્ટ્રાકટમાં ફરજ બજાવતા હતા અને તેમની જરૂરીયાત તેમજ વહીવટી કારણોસર બદલી કરેલ અને તેઓ બદલીની જગ્યાએ ફરજ પર હાજર થયેલ નથી કે કોઇ લેખીત કે મૈાખિક જાણ કરેલ નથી. જેથી તેઓને મૈાખીક હુકમથી છુટા કરેલ નથી તેમજ જીડીએકસ સીકયુરીટી સોલ્યુશન ઇન્ડીયા પ્રા. લી. ના કોન્ટ્રાકટ હેઠળ સીકયુરીટી ગાર્ડ તરીકે ફરજ બજાવે છે અને જુન-૨૦૨૪ ની પગાર સ્લીપ રજુ રાખેલ છે. તેવુ મદદનીશ મજુર કમીશ્નર સમક્ષ રજુ થયેલ પુરાવાઓ પરથી ફલીત થયેલ છે. તેમજ સામાવાળા નં.ર ધ્વારા તેમની સીકયુરીટી ગાર્ડની ફરજ દરમ્યાન રાત્રીના સમયે સુતેલા પકડેલ જેથી તા.૨૯-૧-૨૪ નારોજ સામાવાળા નં.ર નાએ અરજદારને સસ્પેન્ડ કરેલ અને હેડ ઓફીસ ખાતે બદલી કરવામાં આવેલ પરંતુ અરજદાર હાજર થયેલ નહી અને અન્ય જગ્યાએ કામે લાગી ગયેલ. વધુમાં રાજય સરકાર કે અન્ય કોઇ ઓથોરીટી ધ્વારા કયારેય કોઇ કોન્ટ્રાકટ પ્રથા પર પ્રતિબંધ ફરમાવેલ નથી જેથી તેની લીગાલીટી વેલીડીટી બાબતે કોઇપણ વિવાદ હોય તો તે કોન્ટ્રાકટ લેબર બોર્ડ ધ્વારા ન્યાય નિર્ણય કરવાનો રહે છે આમ લેબર કોર્ટ કોન્ટ્રાકટ લીગાલીટી વેલીડીટી નિર્ણક કરવા હકુમત ધરાવતા નથી તેવુ તેમનુ નમ્રપણે માનવુ છે. આમ ઉપરોકત તમામ કારણોસર હાલનો કેસ ખર્ચ સહીત રદ કરવા હુકમ કરવા નમ્ર અરજ કરેલ છે.

6 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે નીચે મુજબનો મૌખીક તથા દસ્તાવેજી પુરાવો રજૂ થયેલ છે.

અરજદાર તરફે રજુ મૌખીક પુરાવો

ક્રમ	મૌખીક પુરાવાની વિગત	આંક
૧	અરજદારનું સરતપાસનું સોગંદનામુ	૨૪

અરજદાર તરફે રજુ દસ્તાવેજી પુરાવો

ક્રમ	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	આંક/નિ.
૧	માંગણા નિવેદન મોકલ્યાનો પત્રની નકલ.	૯/૧
૨	પત્ર મળ્યાની પોસ્ટ રસીદ	૯/૨
૩	અરજદારે આપેલ નોટીસની નકલ	૨૧/૧
૪	જુન–૨૪ પગાર સ્લીપની નકલ	૨૧/૨
૫	કામદારનુ આઇ.ડી.કાર્ડની નકલ	૨૧/૩
૬	કોસ્મો સર્વીસનુ ઓળખાર્કની નકલ	૨૧/૪
૭	ડીમાન્ડ નોટીસની નકલ	૨૧/૫
૮	ડીમાન્ડ નોટીસ મોકલ્યા પોસ્ટ રસીદની નકલ	૨૧/૬

7 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે આંક–૩૦ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજૂ થયેલ છે.

8 ત્યારબાદ સામાવાળા નં.૧ તરફે નીચે મુજબનો મૌખીક તથા દસ્તાવેજી પુરાવો રજૂ થયેલ છે.

સામાવાળા નં.૧ તરફે રજુ મૌખીક પુરાવો

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

સામાવાળા નં.૧ તરફે રજુ દસ્તાવેજી પુરાવો

ક્રમ	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	આંક/નિ.
૧	સામાવાળા નં.૧ અને ૨ વચ્ચે થયેલ સર્વીસ એગ્રીમેન્ટનો કરારની ઝેરોક્ષ.	૩૮/૧
૨	સામાવાળા નં.૨ ધ્વારા મેળવેલ કોન્ટ્રાકટ લાયસન્સની ઝેરોક્ષ.	૩૮/૨
૩	સામાવાળા નં.૨ ધ્વારા સામાવાળા નં.૧ ને ઓથોરાઇઝેશન બાબતે મોકલેલ પત્રની ઝેરોક્ષ.	૩૮/૩
૪	સામાવાળા નં.૨ ધ્વારા અરજદારને ચુકવાયેલ પગાર	૩૮/૪

	અંગેનુ વેજ રજીસ્ટરની ઝેરોક્ષ.	
૫	સામાવાળા નં.ર ધ્વારા સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડીયાનો મોકલાવેલ પે રોલ પેમેન્ટ શીટની ઝેરોક્ષ.	૩૮/૫
૬	સામાવાળા નં.ર ધ્વારા અરજદારને ચુકવેલ પગાર અંગેનુ વેજ રજીસ્ટરની ઝેરોક્ષ.	૩૮/૬
૭	સામાવાળા નં.ર ધ્વારા સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડીયાનો મોકલાવેલ પે રોલ પેમેન્ટ શીટની ઝેરોક્ષ.	૩૮/૭
૮	સામાવાળા નં.ર ધ્વારા અરજદારને ચુકવેલ પગાર અંગેનુ વેજ રજીસ્ટરની ઝેરોક્ષ.	૩૮/૮
૯	સામાવાળા નં.ર ધ્વારા સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડીયાનો મોકલાવેલ પે રોલ પેમેન્ટ શીટની ઝેરોક્ષ.	૩૮/૯

9 ત્યારબાદ સામાવાળા નં.૧ તરફે આંક–૩૯ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજૂ થયેલ છે.

10 ત્યારબાદ સામાવાળા નં.૨ તરફે કોઈ મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવો રજૂ થયેલ નથી.

11 ત્યારબાદ સામાવાળા નં.ર તરફે આંક–૪૦ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજૂ થયેલ છે.

12 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે વિ.વ.શ્રી જે.બી.સાવાલીયા દ્વારા આંક–૪૧ 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, <u>Bosch Limites Vs. Labour Thorough Karnataka Rakshak and General Workers Union,</u> Hon. KARNATAKA HIGH COURT.**

➢ **S.C.A. No. 15263 of 2017, <u>AMBUJA CEMENT LIMITED Vs. JESINGBHAI KARSHANBHAI CHAUHAN & 2 other(s),</u> Hon. GUJARAT HIGH COURT.**

➢ **2022 Legal Eagle (GUJ HC) 627, <u>State of Gujarat Vs. Ashokbhai Kanabhai Parmar and Ors.</u>, Hon. GUJARAT HIGH COURT.**

13 ત્યારબાદ સામાવાળા નં.૧ તરફે વિ.વ.શ્રી એ.એસ.ગોગીયા દ્વારા આંક–૪૪ થી લેખીત દલીલ રજુ કરેલ છે જે વંચાણે લીધી. સામાવાળા નં.ર તરફે વિ.વ.શ્રી એ.કે.સોલંકી દ્વારા આંક–૪૩ થી લેખીત દલીલ રજુ કરેલ છે જે વંચાણે લીધી. આમ, પક્ષકારો તરફે રજૂ થયેલ મૌખિક, લેખીત દલીલ પુનરાવર્તન ટાળવાના શુભ હેતુથી કારણોની ચર્ચામાં જરૂર પડે આવરી લેવામાં આવશે.

14 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 અનુસુચી મુજબ નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત થવા કે તેઓએ માંગેલ અન્ય દાદ મેળવવા હક્કદાર છે?
2. શું આખરી હુકમ?

15 ઉપરોક્ત મુદ્દાઓના જવાબ નીચે મુજબ છે.

મુદ્દા નં.૧ – **અંશતઃહકારમાં.**

મુદ્દા નં.૨ – **આખરી હુકમ મુજબ.**

–:: કારણો ::–

મુદ્દા નં.૧:–

16 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 ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ–૨(એસ) મુજબ કામદારની વ્યાખ્યાનો વિચાર કરવો આવશ્યક બને છે.

"workman" means any person (including an apprentice) employed in any industry to do any manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory work for hire or reward, whether the terms of

employment be express or implied, and for the purposes of any proceeding under this Act in relation to an industrial dispute, includes any such person who has been dismissed, discharged or retrenched in connection with, or as a consequence of, that dispute, or whose dismissal, discharge or retrenchment has led to that dispute,

17 સદર વ્યાખ્યા સાથે હાલના કેસમાં રેકર્ડ પર રહેલ મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવા ધ્યાને લેતા, અરજદારે તેઓની અરજી તથા સોગંદનામામાં તેઓએ તા.૦૩/૦૫/૨૦૨૦ થી તા.૩૦/૦૧/૨૦૨૪ સુધી સામાવાળાઓમાં કામ કરેલ હોવાનું તેમજ કોન્ટ્રાક્ટ શામ અને બોગસ હોવાનું જણાવેલ પરંતુ તેના સમર્થનમાં કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરેલ નથી. જે સામે સામાવાળા નં.૧ એ તકરાર લઈ લેખીત દલીલ કરેલ તથા સોગંદનામાં જણાવે છે કે, અરજદાર તેઓના કામદાર ન હતા તેઓ સામાવાળા નં.૨ ના કોન્ટ્રાક્ટ હેઠળ કામ કરતા હતા. વધુમાં અરજદારનો પગાર, કામગીરી, સુચના આપવી, સુપરવીઝન કંટ્રોલ એ સામાવાળા નં.૨ કરતા હોવાથી અરજદાર તેઓના કામદાર ન હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં સામાવાળા નં.૧ તરફે અરજદારની ઉલટતપાસ ધ્યાને લેતા અરજદાર સ્વીકાર કરે છે કે, " એ વાત ખરી છે કે, સને.૨૦૨૪ માં મને કોસમો સિક્યુરીટી સર્વિસ પગાર ચુકવતી હતી. કોસમો દ્વારા અમને કઈ જગ્યાએ ડ્યુટી કરવી તેની સુચના આપવામાં આવતી હતી. જે દિવસે મારે રજા લેવાની હોય તે દિવસે કોસમોના સુપરવાઈઝરને કરવાની હતી. પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ એ મને નોકરી ઉપર રહેવા મને કોઈ લેખીતમાં હુકમ આપેલ નથી. દર મહીનાનો પગાર કોન્ટ્રાક્ટર મારા બેન્ક ખાતામાં જમા કરતા હતા."

18 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 જણાવેલ જે સામે માત્ર સોગંદનામું અને દલીલ કરી મૌખિક પુરાવો આપેલ છે પરંતુ રેકર્ડ પર કોઈ પણ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરેલ નથી તેમજ દલીલ સાથે કોન્ટ્રાક્ટ લેબર એક્ટની કલમ ૧૦ ની નકલ રજુ 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 7 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–૩૮/૧ થી રજૂ સર્વિસ એગ્રીમેન્ટ ધ્યાને લેતા, સામાવાળા નં.૧ અને ૨ વચ્ચેનો કોન્ટ્રાક્ટ, વંચાણે લેતા સામાવાળા નં.૧ એ તેઓની સંસ્થામાં સીક્યુરીટી સર્વીસ પુરી પાડવા સામાવાળા નં.૨ સાથે કોન્ટ્રાક્ટ કરેલ હોવાનું જણાય આવે છે. વધુમાં સામાવાળા નં.૧ તરફે આંક–૩૮/૨ 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 હોવાનુ પ્લીડીંગ કરેલ હોવાથી કોન્ટ્રાક્ટ ગેરકાયદેસર હોવાનું માની શકાય નહીં તેમજ અરજદારે તેઓ સામાવાળા નં.૧ માં નોકરી કરતા હોય તેવા કોઈ પગારબીલો, હાજરીપત્રકો કે સમર્થનકારી

દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરેલ નથી ઉલટાનું સામાવાળા નં.૧ તરફે તેઓની ઉલટતપાસમાં સ્વીકાર કરેલ છે કે, **" પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ એ મને નોકરી ઉપર રહેવા મને કોઈ લેખીતમાં હુકમ આપેલ નથી."** તેવા સંજોગોમાં ઔદ્યોગીક 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.

19 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 સામાવાળાઓ તરફે થયેલ ઉલટતપાસમાં સ્વીકારેલ છે કે, કોન્ટ્રાક્ટર કોસમો પગાર, સુપરવીઝન, રજા જેવી કામગીરી કરતી હતી. જે સામે સામાવાળા નં.૨ તેઓના જવાબમાં અરજદાર તેઓના કોન્ટ્રાક્ટ હેઠળ કામ કરેલ હોવાનું જણાવેલ છે. વધુમાં સામાવાળા નં.૧ એ આંક–૩૮ ના દસ્તાવેજી પુરાવા લિસ્ટ રજૂ કરેલ છે જે પૈકી નિશાની–૩૮/૪ થી નિશાની–૩૮/૯ પે રોલ અને વેજ રજીસ્ટર વંચાણે લેતા સામાવાળા નં.૨ અરજદારનો પગાર ચુકવેલ હોવાનું જણાય આવે છે. આમ, ઉપરોક્ત ચુકાદા સાથે રેકર્ડ પર રજુ મૌખિક–દસ્તાવેજી 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–માલિકના સંબંધ સ્પષ્ટપણે પુરવાર થાય છે.

20 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 મુદ્ધાનો વિચાર કરવાનો થાય છે. આ સંદર્ભે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ–૨૫(બી) મુજબ સળંગ સેવાની વ્યાખ્યા સાથે સદર કેસમાં રજુ થયેલ મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાઓ ધ્યાને લેતા, અરજદારે તેઓના માંગણા નિવેદન તથા સોગંદનામામાં તેઓએ તા.૦૩/૦૫/૨૦૨૦ થી તા.૩૦/૦૧/૨૦૨૪ સુધી સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું તેમજ નોકરીના દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલ હોવાનું જણાવેલ. જે સામે સામાવાળા નં.૨ એ વારંવાર તક આપવા છતાં રેકર્ડ પર કોઈ વિરોધાભાષી હકીકત માટે સોગંદ ઉપરનો પુરાવો કે દસ્તાવેજી પુરાવો રજૂ કરેલ નથી. વધુમાં સામાવાળા નં.૧ તરફે આંક–૩૮ ના દસ્તાવેજી પુરાવા લિસ્ટ વંચાણે લેતા તેમા નિશાની–૩૮/૪ થી ૩૮/૯ અરજદારના પે રોલ પેમેન્ટ શીટ અને વેજ રજીસ્ટર છે જેમાં અરજદારની નોકરીના દિવસો તેમજ પગાર ધ્યાને લેતા અરજદારે નવેમ્બર–૨૦૨૩ થી જાન્યુારી–૨૦૨૪ સુધી મહિનામાં લગભગ પુરા દિવસો કામ કરેલ હાવાનું જણાય આવે છે. આ સાથે રેકર્ડ પર સામાવાળા દ્વારા અરજદારની વર્ષ દરમિયાન દિન ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલ હોવાની હકીકત વિરુદ્ધનો કોઈ પુરાવો આપવામાં આવેલ

નથી. 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 દીવસ કામ કરી સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું માનવાને કારણ રહે છે.

21 હવે ઉપરોક્ત પેરાઓમાં કરાયેલ ચર્ચાના આધારે અરજદાર સામાવાળા નં.૨ ના કામદાર હોવાનું અને સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું માન્ય રાખવામાં આવેલ છે ત્યારે તેમની છટણી કાયદેસર છે કે નહીં તે મુદ્દાનો વિચાર કરવાનો રહે છે.આ સંદર્ભે ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની છટણી અંગેની કલમ-૨(૦૦),૨૫(એફ), ૨૫(જી), ૨૫(એચ) સાથે રેકર્ડ પરના તમામ પુરાવાઓ ધ્યાને લેતા, અરજદાર તરફે તેઓના સોગંદનામામાં માંગણા નિવેદનની હકીકતોનું પુનરાવર્તન કરી તા.૦૩/૦૫/૨૦૦૦ થી છુટા કર્યા તા.૩૦/૦૧/૨૦૨૪ સુધી સામાવાળા સંસ્થામાં સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું જણાવેલ તથા કહેવાતી બદલી કરી ગેટ બંધ કરી ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાનું જણાવેલ. અરજદારને છુટા કરતા પહેલા કોઈ નોટીસ કે નોટીસ પગાર આપવામાં આવેલ નથી માત્ર મૌખિક સુચનાથી છુટા કરેલ જે સામે સામાવાળા નં.૨ એ આંક-૪૩ થી લેખીત દલીલ રજૂ કરી જણાવેલ છે કે, અરજદારને વહીવટી કારણોસર બદલી કરેલ તેમજ અરજદાર હાલ જી.ડી.એક્ષ. સિક્યુરીટીના કોન્ટ્રાક્ટ હેઠળ કામગીરી કરે છે. વધુમાં જણાવેલ કે અરજદાર બદલીની જગ્યાએ હાજર ના થયા અને ખોટી રીતે પુનઃસ્થાપિત થવાનો કેસ કરેલો છે. વધુમાં સામાવાળા નં.૨ એ દલીલમાં જણાવેલ છે કે, તેઓનો કોન્ટ્રાક્ટ તા.૧૪/૦૨/૨૦૨૫ ના રોજ પૂરો થઈ ગયેલ અને તે પછી રીન્યુ કરવામાં આવેલ નથી. ઉપરોક્ત દલીલ સિવાય સામાવાળા નં.૨ તરફે કોઈ મૌખિક કે દસ્તાવેજી પુરાવો રજૂ કરેલ નથી.

22 ઉપરોક્ત તકરાર સંબંધે સૌપ્રથમ અરજદારની બદલી એ કાયદેસરની હતી કે નહી તે બાબતનો નિર્ણય કરવો જરૂરી બની રહે છે ત્યારે મદદનીશ શ્રમ આયુક્તના આંક-૧ ના હુકમ સાથે રજૂ દસ્તાવેજો તપાસતા તેમાં સામાવાળા નં.૨ કોસ્મોસ મેન પાવર પ્રા.લી. એ તા.૦૧/૦૨/૨૦૨૪ ના રોજ અરજદાને રાતની ડ્યુટી સમયે સુતા હોવાના કારણસર ટ્રાનસ્ફર કરી ૨ દિવસમાં ગાંધીનગર હેડ ઓફિસે રૂબરૂ આવી રીપોર્ટ કરવાનું જણાવેલ તેમજ

રિપોર્ટ ના કરે ત્યા સુધી ડ્યુટી પર લેવામાં આવશે નહીં તેવું ઉક્ત પત્ર દ્વારા જણાવેલ. ઉક્ત પત્ર મુજબ અરજદાર ખરેખર સુતા હોય તો નિયમનુસાર સામાવાળા નં.૨ એ અરજદારને નોટીસ આપી ખુલાસો માંગવો જોઈએ પરંતુ સામાવાળાએ આ પ્રકારની કાર્યવાહી કરેલ હોય તેવો કોઈ દસ્તાવેજ રેકર્ડ પર લાવેલ નથી કે સોંગંદ ઉપર જણાવેલ નથી પરંતુ વહીવટી કારણોસર બદલી કરેલ હોવાનું જણાવેલ છે. જે બદલી વધારે પડતી હોય તેવું જણાય આવે છે. વધુમાં સામાવાળા નં.૨ જણાવે છે કે, અરજદારની બદલી એ વહીવટી કારણસર કરવામાં આવેલ પરંતુ આંક-૧ થી રજૂ શ્રમ આયુક્ત કચેરીનું રેકર્ડ તપાસતા તેમાં સામાવાળા નં.૨ એ તા.૦૧/૦૨/૨૦૨૪ ના રોજ અરજદારને ટ્રાન્સફર સંબંધિત સુચના આપેલ જે વંચાણે લેતા, અરજદાર રાતની ડ્યુટી સમયે સુતા હોવાથી ટ્રાન્સફર કરેલ અને ૨ દિવસમાં ગાંધીનગર હેડ ઓફિસે રૂબરૂમાં રિપોર્ટ કરવા જણાવેલ. આમ, અરજદારને બદલીના સ્થળે હાજર રહેવા માત્ર ૨ દિવસનો સમય આપેલ જે વાજબી જણાતુ નથી. આ હકીકત સાથે ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ ૨૫-ઈ ધ્યાને લેવી જરૂરી બને છે.

25E. Workmen not entitled to compensation in certain cases.- No compensation shall be paid to a workman who has been laid off-
(i) if he refuses to accept any alternative employment in the same establishment from which he has been laid-off, or in any other establishment belonging to the same employer situate in the same town or village or situate within a **radius of five miles from the establishment to which he belongs,** if, in the opinion of the employer, such alternative employment does not call for any special skill or previous experience and can be done by the workman, provided that the wages which would normally have been paid to the workman are offered for the alternative employment also;

ઉપરોક્ત જોગવાઈ ધ્યાનમાં લેતા, જો laid-off કરાયેલ કામદારને તેના જ નિયોજક દ્વારા તેઓની અન્ય સંસ્થા કે જે ૫(પાંચ) માઈલ ત્રીજ્યાની અંદર આવતી હોય અને ત્યા વૈકલ્પિક રોજગારીનો વિકલ્પ આપવામાં આવેલ હોય તો કામદાર વળતર મેળવવા હકદાર રહેતો નથી. સદર કેસમાં સામાવાળા નં.૨ એ કામદારની બદલી કરી ગાંધીનગર નોકરી માટે હાજર રહેવા જણાવેલ જે દેખીતી રીતે હાલના સ્થળ કરતા ઘણુ જ દુર છે જે ધ્યાને લેતા પણ તે સજાનું સ્વરૂપ વધારે પડતી હોવાનું માનવાને કારણ રહે છે. આમ,

સામાવાળા નં.૨ ના જવાબ અને દલીલમાં બદલી બાબતે જણાવેલ હકીકત એ ઉક્ત પત્ર સાથેની હકીકતો સાથે મેળ ખાતી ન હોય વિરોધાભાષી હોવાનું માની શકાય છે. વિવાદીત બદલીના આદેશ દ્વારા સામાવાળા નં.૨ એ કરેલ અસામાન્ય ઉતાવળ તેમજ ઉક્ત કરેલ ચર્ચાથી એ તારણ કાઢી શકાય છે કે આ બદલી કોઈ વહીવટી કારણસર કરવામાં આવી નથી. જેથી નિઃસંદેહ, એ બાબત સ્પષ્ટ થાય છે કે અરજદારને આપવામાં આવેલ બદલીનો આદેશ એ દંડાત્મક સ્વરૂપનો છે. વધુમાં સામાવાળા નં.૨ એ લેખીત દલીલમાં તકરાર લીધેલ છે કે તેઓએ અરજદારને છુટા કરેલ નથી. મદદનીશ શ્રમ આયુક્તના આંક-૧ ના હુકમ સાથે રજૂ દસ્તાવેજો તપાસતા તેમાં અરજદારે યુનિયન મારફત તા.૦૧/૦૩/૨૦૨૪ તથા તા.૨૯/૦૪/૨૦૨૪ ના રોજ સામાવાળા નં.૧ અને ૨ ને નોકરીમાં લેવા પત્ર લખેલ છે. સદર કેસનું રેકર્ડ તપાસતા અરજદારના ઉક્ત પત્રોનો સામાવાળા નં.૨ એ કોઈ જવાબ આપેલ નથી તેમજ જો આપેલ હોઈ તો પણ રેકર્ડ પર રજૂ કરેલ નથી. આમ, ઉપરોક્ત કરેલ ચર્ચા મુજબ સામાવાળા નં.૨ એ અરજદારને ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કામદારને છુટા કરવા સંબંધિત કલમોનો ભંગ કરી મૌખિક રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકીકત માનવાને કારણ રહે છે.

23 ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ-૨૫(એફ) નું પાલન કર્યા વિના અરજદારને છુટા કરી શકાય નહીં. વધુમાં સામાવાળા તરફે કોઈ ખાતાકીય તપાસ કરીને કે મળવાપાત્ર હક્ક-હિસ્સા આપીને છુટા કરવામાં આવેલ છે તેવી કોઈ તકરાર લેવામાં આવેલ નથી તેમજ સદર કેસમાં રેકર્ડ પર રજુ દસ્તાવેજો ધ્યાને લેતા સામાવાળાએ અરજદારને છુટા કરતા પહેલા આવું કોઈ ચુકવણુ કરેલ હોય તેવું જણાતુ નથી. વધુમાં અત્રેની અદાલતના ધ્યાન પર આવેલ **Anup Sharma v. Executive Engineer, Public Health Division No.1, Panipat,** તથા **Dipchand v. State of Uttar Pradesh,** નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ મુજબ, કામદારની સેવા સમાપ્ત કરતાં પહેલાં ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ-૨૫(એફ) નું પાલન ફરજિયાત છે અને તેનો ભંગ થાય તો સેવા સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર ગણાય છે. હાલના કેસમાં કલમ-૨૫(એફ) પાલન થયું નથી. આમ, ઉપરોક્ત તમામ ચુકાદાઓ તથા રેકર્ડ પરના પુરાવા લક્ષમાં લેતા એ હકીકત નિર્વિવિદીત છે કે સામાવાળા

દ્વારા અરજદારને છુટા કરતી વખતે કલમ–૨૫(એફ) ની જોગવાઈઓનું પાલન કરેલ નથી જ્યારે છટણી કરવાની થતી હોય ત્યારે કલમ–૨૫(એફ)(એ–બી) ની જોગવાઈઓ કે જે આજ્ઞાત્મક જોગવાઈઓ છે તેનુ પાલન કરવું ફરજીયાત છે અને જો તેનું પાલન કર્યું ન હોઈ તો છુટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસર ઠરે છે તે સંજોગોમાં સામાવાળા દ્વારા અરજદારને નોકરીમાંથી ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર થાય છે.

24 હવે અરજદારને શું દાદ મળવાપાત્ર છે તે સંબંધે અરજદારે તેઓની જુબાનીમાં જણાવેલ છે કે**, હાલ હું અંબુજા સિમેન્ટના કોન્ટ્રાક્ટર જી.ડી.એસ નામના કોન્ટ્રાક્ટર હેઠળ ટેમ્પરરી કામ ઉપર જાવ છું. જી.ડી.એસ. કોન્ટ્રાક્ટમાં મને માસીક પંદર થી સોળ હજાર આપવામાં આવે છે. આ કોન્ટ્રાક્ટ હેઠળ હું સિક્યુરીટી મેન તરીકે કામગીરીમાં જાવ છું. હાલમાં કોસમોનો કંપની સાથેનો કોન્ટ્રાક્ટ પુરો થઈ ગયેલ છે. મને કોસમો દ્વારા અન્ય કોઈ કંપનીમાં કામ કરવા જણાવવામાં આવે તો હું જવા તૈયાર નથી** કારણકે મારા બાળકો અને પરીવાર વેરાવળ મુકામે રહે છે અને મારા બાળકો અભ્યાસ કરે છે જેથી હું સૌરાષ્ટ્ર સિમેન્ટમાં કામ કરવા માંગુ છું. અરજદારની ઉક્ત જુબાનીને તેઓએ રજૂ કરેલ નિશાની–૨૧/૨ ની પગાર સ્લીપ તથા સામાવાળા નં.૧ ની જુબાનીથી સમર્થન મળે છે જેમાં સામાવળા નં.૧ કંપની સામાવાળા નં.૨ દ્વારા થયેલ ઉલટતપાસમાં જણાવે છે કે**, કોસ્મોસનો કરાર તા.૧૪/૦૨/૨૦૨૫ ના રોજ પુરો થઈ ગયેલ છે.** ઉક્ત ચર્ચાથી એ બાબત સ્પષ્ટ થાય છે કે, સામાવાળા નં.૧ કંપનીમાં સામાવાળા નં.૨ નો કોન્ટ્રાક્ટ પુરો થઈ ગયેલ છે. હવે અરજદાર પોતે જ જણાવે છે કે કોસમો સિવાય અન્ય કંપનીમાં કામ કરવા જવા તૈયાર નથી ત્યારે તેઓને પુનઃસ્થાપિત કરવા વ્યવહારુ અને યોગ્ય જણાતુ નથી પરંતુ લમસમ વળતર આપવામાં આવે તો ન્યાયનો હેતુ જળવાઈ રહે છે. લમસમ વળતર એ અદાલતનો વિવેકાધિન નિર્ણય છે પરંતુ સદર કેસમાં અરજદાર જી.ડી.એસ. કોન્ટ્રાક્ટમાં કામગીરી કરે છે તેમજ માસિક પંદર થી સોળ હજાર વેતન મેળવે છે. જેને નિશાની–૨૧/૨ જુન–૨૦૨૪ ની પગાર સ્લીપથી સમર્થન મળે છે. ઉપરોક્ત ચર્ચા તેમજ અરજદારની કબુલાતો ધ્યાને રાખી અદાલત વિવેકાધીન સત્તાનો ઉપયોગ કરી ન્યાયના હિતમાં સામાવાળા અરજદારને રૂા.૧,૦૦,૦૦૦/– લમસમ વળતર

પેટે ચુકવી આપે તો ન્યાયનો હેતુ જળવાઈ રહે છે. મુદ્દા નં.૧ પુરવાર કરવામાં અરજદાર અંશતઃ સફળ થતા હોઈ જેથી મુદ્દા નં.૧ નો જવાબ "**અંશતઃહકાર**" 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 રેફરન્સ કેસ સામાવાળા સામે **અંશતઃ મંજુર** કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

(૨) આ કામના અરજદાર સામાવાળા નં.૨ પાસેથી લમસમ વળતર પેટે **રૂા.૧,૦૦,૦૦૦/- (શબ્દોમા રૂપિયા એક લાખ પુરા)** મેળવવા હક્કદાર બને છે. સામાવાળા નં.૨ ને આ રકમ હુકમ પ્રસિદ્ધ થયેથી દિન-૬૦ માં ચુકવી આપવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે. અન્યથા અરજદાર તે રકમ વસુલ થતાં સુધી વાર્ષિક ૯% ના સાદા વ્યાજ મુજબની રકમ મેળવવા હક્કદાર રહેશે.

(૩) હાલના રેફરન્સ ખર્ચના **રૂા.૨,૫૦૦/-(શબ્દોમાં રૂપિયા બે હજાર પાંચસો પુરા)** સામાવાળા નં.૨ એ અરજદારને અલગથી ચુકવી આપવા તેવો હુકમ કરવામાં આવે છે.

જુનાગઢ
તા.૩૦/૦૭/૨૦૨૬

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

H.U KACHELA(STENO)

J.S.JADAV
Judge(J.D),LABOUR COURT,JUNAGADH