सत्यमेव जयते

રજુ તારીખ	૧૭	૧૦	૨૦૨૪
દાખલ તારીખ	૧૭	૧૦	૨૦૨૪
ફેંસલ તારીખ	૧૫	૦૬	૨૦૨૬
અવધિ	દિવસ	માસ	વર્ષ
	૨૯	૦૭	૦૧

મે.જુનાગઢ મજુર અદાલતના પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસર સમક્ષ,

મુ. જુનાગઢ

રેફરન્સ (ટી) કેસ નં.૫૧/૨૦૨૪

આંક–૪૦

પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧:– ફેક્ટરી મેનેજરશ્રી,
અંબુજા સીમેન્ટ કંપની લી.
મુ.કોડીનાર, જી.ગીર સોમનાથ–૩૬૨૭૧૫.

પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨:– નંદરાય ટ્રાન્સપોર્ટ,
પો.વડનગર,તા.કોડીનાર,
જી.ગીર સોમનાથ.–૩૬૨૭૧૫

વિરુદ્ધ

બીજા પક્ષકાર :– યોગેશભાઈ અમૃતભાઈ બાંભણીયા
ભારતીય મઝદુર સંઘ, પ્રાઈડ કોમ્પલેક્ષ,
બીજા માળે, ઓફીસ નં.૨,
ગુરુનાનક ચોકડી પાસે, વેરાવળ–૩૬૨૨૬૫.

પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ અને ૨ તરફે :– વિ.વકીલશ્રી એ.એસ.ગોગીયા
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 ક્રમાંક નં. કે.એચ./એસ.એચ.એમ.સી./આઈ.ડી.આર./મશ્રઆ/જુના/૧૫/૨૦૨૪

તા.૧૧/૧૦/૨૦૨૪ 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 સામાવાળા નં.૨ ના કોન્ટ્રાક્ટર નીચે ડ્રાઈવર તરીકે તા.૧૬/૦૧/૨૦૨૨ થી છુટા કર્યા તા.૦૧/૦૧/૨૦૨૪ સુધી દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ સતત અને સળંગ નોકરી કરેલ તેમજ છેલ્લો માસીક પગાર રૂા.૧૫,૦૦૨/– 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–૧૨ હેઠળ લેખિત જવાબ રજુ કરેલ છે જેમાં તેઓ અરજદારની માંગણા નિવેદનની મહત્વની હકીકતોને ઈન્કાર કરી ખરી હકીકતે જણાવે છે કે, તેઓ અને અભિષેક ઈન્ડસ્ટ્રીયલ પ્રા.સર્વિસીઝ સાથે મેન પાવર સપ્લાયનો કરાર થયેલ અને તે માટે સામાવાળા નં.૨ દ્વારા CONTRACT LABOUR (REGULATION AND ABOLLITION) ACT હેઠળ જરૂરી એવું કોન્ટ્રાક્ટ લાયસન્સ મેળવેલ હતુ જેથી તેઓ અને અભિષેક ઈન્ડસ્ટ્રીયલ સર્વિસીઝ પ્રા.લી. વચ્ચે થયેલ કરાર વેલીડ અને કાયદેસરનો હોવાનું તેમજ રાજ્ય સરકાર કે કોન્ટ્રાક્ટ બોર્ડ દ્વારા તેઓ પર ક્યારેય પ્રતિબંધ મુકેલ ન હોવાનું જણાવી અરજદારે કરેલ શામ અને બોગસ કોન્ટ્રાક્ટ હોવાની બાબતનો ઈન્કાર કરેલ. વધુમાં જણાવેલ કે સામાવાળા નં.૧ કંપનીની કામગીરી ઘટાડો થતા અભિષેક ઈન્ડસ્ટ્રીયલ સર્વિસીઝ પ્રા.લી. તથા તેઓ વચ્ચે થયેલ કોન્ટ્રાક્ટ હેઠળના કર્મચારીઓ ને કામ આપી શકાય તેમ નહોતું જેથી વધતા કર્મચારીઓની નોકરી ન છીનવાય તે હેતુથી અભિષેક ઈન્ડસ્ટ્રીયલ સર્વિસીઝ પ્રા.લી. દ્વારા સામાવાળા નં.૨ ને તેઓની અન્ય સાઈટ પર ટ્રાન્સફર કરવા લેટર મોકલવામાં આવેલ જેથી સામાવાળા નં.૨ એ તેઓના કોન્ટ્રાક્ટ હેઠળ અરજદારને તા.૦૫/૦૪/૨૦૨૪ ના પત્રથી તેઓના મુળ હોદ્દા, પગાર તેમજ રહેવાની સુવિધા સાથે વાયોર તથા નવલખી પોર્ટ બંનેમાથી કોઈપણ જગ્યાએ હાજર થઈ રીપોર્ટીંગ કરવા જણાવેલ પરંતુ અરજદારે ટ્રાન્સફર વાળી જગ્યા પર હાજર ન રહી ખોટો પત્ર વ્યવહાર કરી તેમજ યુનિયન મારફત દબાણ લાવવાનો પ્રયત્ન કરેલ તેમ છતાં સામાવાળા નં.૨ એ તા.૧૭/૦૪/૨૦૨૪ ના રોજ અરજદારને ટ્રાન્સફર વાળી જગ્યા પર હાજર રહેવા જણાવેલ પરંતુ અરજદાર હાજર ન થતા શો-કોઝ નોટીસ આપેલ પરંતુ અરજદાર હાજર ન રહેતા તેઓ નોકરી કરવા રસ ધરાવતા ન હોવાનું માની અરજદારે તેઓની નોકરી સ્વૈચ્છાએ "એબેન્ડ" કરેલ હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં અરજદારને કામગીરી સોંપવી, સુચના આપવી, દેખરેખ રાખવી, વેતન ચુકવવું, હાજરી પુરવી તથા સુપરવિઝન કંન્ટ્રોલ જેવી

કામગીરી સામાવાળા નં.૨ ની હોવાનું જણાવેલ તેમજ અરજદાર જો આજની તારીખે પણ ટ્રાન્સફર વાળી જગ્યા પર હાજર થવા માંગતા હોય તો તેઓને પગાર તફાવત, નાણાકીય લાભો કે સળંગતા મેળવવા હક્કદાર થશે નહીં તેવુ સ્વીકારી ટ્રાન્સફર વાળી જગ્યા પર આદેશ કરવા અરજ કરેલ. ઉપરોક્ત તમામ હકીકતો સાથે સામાવાળા નં.૨ એ અરજદારનો રેફરન્સ ખર્ચ સહિત રદ્દ કરવા વિનંતી કરેલ છે.

5 ત્યારબાદ સામાવાળા નં.૧ ને કોર્ટ દ્વારા નોટીસ કરતા ધોરણસરની નોટીસ બજી જતા સામાવાળા નં.૧ તેઓના વકીલશ્રી દ્વારા આંક−૧૪ હેઠળ લેખિત જવાબ રજુ કરેલ છે જેમાં તેઓ અરજદારની માંગણા નિવેદનની મહત્વની હકીકતોને ઈન્કાર કરી ખરી હકીકતે જણાવે છે કે, તેઓ અને સામાવાળા નં.૨ નંદરાય ટ્રાન્સપોર્ટ વચ્ચે ક્યારેય કોઈ કરાર થયેલ નથી તેમજ અરજદારની નિમણુંક સામાવાળા નં.૨ એ કરેલ હોય કેસ બેડ ઈન લો તેમજ મીસ જોઈન્ડર ઑફ પાર્ટીઝ હોવાનું તથા તેઓએ 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 તેઓ અને અભિષેક ઈન્ડસ્ટ્રીયલ સર્વિસીઝ પ્રા.લી. વચ્ચે મેનપાવર સપ્લાય અંગેનો કરાર થયેલ અને તે કરાર અંતર્ગત અભિષેક ઈન્ડસ્ટ્રીયલ સર્વિસીઝ પ્રા.લી. દ્વારા પેટા કોન્ટ્રાક્ટ સામાવાળા નં.૨ નંદરાય ટ્રાન્સપોર્ટને આપેલ જે સામાવાળા નં.૨ દ્વારા અરજદારને નિમણુંક આપેલ તથા તેઓના બચાવનામામાં જણાવ્યા મુજબ અરજદારને સુચના, કામગીરી, હાજરી, વેતન સામાવાળા નં.૨ આપતા તેમ જણાવી સામાવાળા નં.૧ અને ૨ વચ્ચે કરાર થયેલ 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.

6 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે નીચે મુજબનાો મૌખીક પુરાવો રજૂ થયેલ છે જ્યારે કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ થયેલ નથી.

અરજદાર તરફે રજુ મૌખીક પુરાવો

ક્રમ	મૌખીક પુરાવાની વિગત	આંક
૧	અરજદારનું સરતપાસનું સોગંદનામુ	૧૯

7 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે આંક–૨૭ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજૂ થયેલ છે.

8 ત્યારબાદ સામાવાળા નં.૧ તરફે નીચે મુજબનો મૌખીક પુરાવો રજૂ થયેલ છે જ્યારે કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ થયેલ નથી.

સામાવાળા નં.૧ તરફે રજુ મૌખીક પુરાવો

ક્રમ	મૌખીક પુરાવાની વિગત	આંક
૧	સામાવાળા નં.૧ નું લેખીત જુબાની અંગેનું સોગંદનામું	૩૧

9 ત્યારબાદ સામાવાળા નં.૧ તરફે આંક–૩૩ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજૂ થયેલ છે.

10 ત્યારબાદ સામાવાળા નં.૨ તરફે નીચે મુજબનો મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવો રજૂ થયેલ છે.

સામાવાળા નં.૨ તરફે રજુ મૌખીક પુરાવો

ક્રમ	મૌખીક પુરાવાની વિગત	આંક
૧	સામાવાળા નં.૨ નું લેખીત જુબાની અંગેનું સોગંદનામું	૩૫

સામાવાળા નં.૨ તરફે રજુ દસ્તાવેજી પુરાવાઓ

ક્રમ	દસ્તાવેજી પુરાવાની વિગત	આંક/ નિશાની
૧	અભિષેક ઈ.સ.પ્રા.લી. દ્ધારા નંદરાય ટ્રાન્સપોર્ટને તેમના કોન્ટ્રાક્ટ હેઠળ કામ કરતા સરપ્લસ કર્મચારીઓને તેઓની અન્ય જગ્યાએ ટ્રાન્સફર કરવા લખેલ પત્રની નકલ	૨૩
૨	નંદરાય ટ્રાન્સપોર્ટ દ્ધારા અરજદારને અન્ય સ્થળે ટ્રાન્સફર અંગેનો આપેલ લેટરની નકલ	૨૪
૩	ઉપરોક્ત પત્રની રજી.એ.ડી. સ્લીપની ની નકલ	૨૫

૪	શો–કોઝ નોટીસની નકલ	૨૬

11 ત્યારબાદ સામાવાળા નં.૨ તરફે આંક–૩૭ થી પુરાવો પુરો થયાની પુરસીસ રજૂ થયેલ છે.

12 ત્યારબાદ અરજદાર તરફે વિ.વ.શ્રી જે.બી.સાવાલીયા દ્વારા આંક–૩૮ થી લેખીત દલીલ રજુ કરી તેમજ દલીલના સમર્થનમાં નીચે મુજબના ચુકાદાઓ તથા કોન્ટ્રાક્ટ એક્ટની જોગવાઈની નકલ રજુ કરેલ છે. (રે.કે.નં.૪૫/૨૦૨૪ મા રજુ કરેલ ચુકાદાઓ)

- 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.**

13 ત્યારબાદ સામાવાળા નં.૧ અને ૨ તરફે વિ.વ.શ્રી એ.એસ.ગોગીયા દ્વારા રે.કે.નં.૪૫/૨૦૨૪ માં આંક–૪૦ થી રે.કે.નં.૪૫/૨૦૨૪ થી ૫૧/૨૦૨૪ માટે સંયુક્ત 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 – **નકારમાં.**

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 ઔધોગીક 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,

સદર વ્યાખ્યા સાથે હાલના કેસમાં રેકર્ડ પર રહેલ મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવા ધ્યાને લેતા, અરજદારે તેઓની અરજી તથા આંક–૧૯ થી રજૂ સોગંદનામામાં તેઓએ તા.૧૬/૦૧/૨૦૨૨ થી તા.૦૧/૦૧/૨૦૨૪ 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 તેમજ તેઓ અને સામાવાળા નં.૨ વચ્ચે ક્યારેય કોઈ કરાર થયેલ નહોતો તેમ જણાવી અરજદાર સામાવાળા કંપનીના કોન્ટ્રાક્ટરના પેટાકોન્ટ્રાક્ટર નીચે કામ કરતા હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં કોનટ્રાક્ટ શામ અને બોગસ છે તેવું હાલના કામે પુરવાર થયેલ ન હોવાનુ જણાવી અરજદારનો પગાર, કામગીરી, સુચના આપવી, સુપરવીઝન કંટ્રોલ એ સામાવાળા નં.૨ કરતા હોવાથી અરજદાર તેઓના કામદાર ન હોવાનું જણાવેલ. વધુમાં સામાવાળાઓ તરફે અરજદારની ઉલટતપાસ ધ્યાને લેતા અરજદાર સ્વીકાર કરે છે કે, **"દર માસે મને પગાર નંદરાય ટ્રાન્સપોર્ટ વાળા ચુકવતા હતા. નંદરાય ટ્રાન્સપોર્ટ વાળા કામની સુચના આપે તે હું કામ કરતો હતો. નંદરાય ટ્રાન્સપોર્ટ વાળાએ અન્ય જગ્યાએ ટ્રાન્સફર કરવાનો લેટર કરેલ હતો."**

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."

ઉપરોક્ત ચુકાદા સાથે ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારની કાયદાકીય જોગવાઈઓ તેમજ અરજદારની ઉલટતપાસની કબુલાતે ધ્યાને લેતા, પ્રસ્તુત કેસમાં CLRA Act ની કલમ 10(1) હેઠળ કરાર મજૂરી પ્રણાલી નાબૂદ કરતી કોઈ સુચના બહાર પાડવામાં આવેલ નથી. વધુમાં, કોન્ટ્રાક્ટ વ્યવસ્થા માત્ર દેખાવ પૂરતી, બનાવટી કે બોગસ હોવાનું કોઈ પુરાવો રેકર્ડ પર રજુ કરેલ નથી. તેથી અરજદાર અને મુખ્ય નોકરીદાતા/સામાવાળા નં.૧ વચ્ચે સીધો માલિક-કામદાર સંબંધ સ્થાપિત થયેલ હોવાનું માની શકાય નહીં. આમ, ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ-૨(એસ) તેમજ નામદાર અદાલત દ્વારા

પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો મુજબ અરજદાર અને સામાવાળા નં.૧ વચ્ચે નોકર–માલિકનો સંબંધ સ્થાપિત ન થતો હોવાનું પુરવાર થાય છે.

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 છેઃ

> "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, **"દર માસે મને પગાર નંદરાય ટ્રાન્સપોર્ટ વાળા ચુકવતા હતા. નંદરાય ટ્રાન્સપોર્ટ વાળા કામની સુચના આપે તે હું કામ કરતો હતો. નંદરાય ટ્રાન્સપોર્ટ વાળાએ અન્ય જગ્યાએ ટ્રાન્સફર કરવાનો લેટર કરેલ હતો. "** જે સામે સામાવાળા નં.૨ તેઓના જવાબ તથા સોગંદનામામાં અરજદાર તેઓના કોન્ટ્રાક્ટ હેઠળ કામ કરેલ હોવાનું, પગાર, સુચના, સુપરવીઝન કંટ્રોલ કરતા હોવાનું જણાવેલ 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–માલિક ના સંબંધ સ્પષ્ટપણે પુરવાર થાય છે.

17 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 દસ્તાવેજી પુરાવાઓ ધ્યાને લેતા, અરજદારે તેઓના માંગણા નિવેદન તથા સોગંદનામામાં તેઓએ તા.૧૬/૦૧/૨૦૨૨ થી છુટા કર્યા તા.૦૧/૦૧/૨૦૨૪ સુધી સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું તેમજ નોકરીના દરેક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલ હોવાનું જણાવેલ પરંતુ કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો રેકર્ડ પર રજુ કરેલ નથી. જે સામે સામાવાળા નં.૨ દ્વારા તેઓના સોગંદનામામાં તકરાર લઈ જણાવેલ છે કે, અરજદાર દ્વારા ક્યારેય પણ વર્ષમાં સળંગ ૨૪૦ દિવસ કામગીરી થયેલ નથી તેમજ તેઓના કોન્ટ્રાકટર અભિષેક ઈન્ડસ્ટ્રીયલ સર્વિસીઝ પ્રા.લી.માં મેનપાવર વધતા તેઓએ સામાવાળા નં.૨ ને સરપ્લસ કર્મચારીઓને ટ્રાન્સફર કરવા પત્ર લખેલ જેથી સામાવાળા નં.૨ એ અરજદારને સાંઘીપુરમ વાયોર અને નવલખી પોર્ટ માળિયા મિયાણાં ટ્રાન્સફર કરવા પત્ર કરેલ તેમ છતાં હાજર થયેલ નહીં જેથી અરજદારે સ્વૈચ્છાએ નોકરી એબેન્ડ કરેલ હોવાનું જણાવેલ. ઉપરોક્ત હકીકત આંક–૧૮ ના લિસ્ટથી રજુ દસ્તાવેજો વંચાણે લેતા માની શકાય છે. સદર તકરાર સંબંધે 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 Lay–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 કામદારને વૈકલ્પિક નોકરી માટે જે સાંધીપુરમ વાયોર તથા નવલખી પોર્ટ, માળિયા મિયાણાં બંને માંથી કોઈ એક જગ્યાએ નોકરી માટે હાજર રહેવા જણાવેલ તે દેખીતી રીતે હાલના સ્થળ કરતા ઘણી જ દુર છે પરંતુ સદર કેસમાં અરજદારે ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ છે કે કેમ? પ્રથમ તે બાબત નિર્ણિત કરવી જરૂરી બને છે. ઉપરોક્ત તકરાર સંબંધે માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટે સતત એવો સિદ્ધાંત સ્થાપિત કર્યો છે કે Industrial Disputes Act ની કલમ 25F નો લાભ મેળવવા માટે, કામદારે તેની સેવામાં સમાપ્તિ પૂર્વેના બાર મહિનામાં 240 દિવસ સતત સેવા બજાવી હોવાનો પુરાવો રજૂ કરવાની પ્રાથમિક જવાબદારી નિભાવવાની રહે છે એટલે કે ૨૪૦ દિવસ નોકરી કરેલ હોવાનું બર્ડન કામદાર પર રહે છે. માત્ર કામદારની માંગણા નિવેદન અને જુબાનીમાં મૌખિક રીતે જણાવી સ્વબચાવના આધારે 240 દિવસ સતત કામગીરી કરેલ હોવાનું માની શકાય નહી. કામદારે પોતાની મૌખિક જુબાની ઉપરાંત પગારપત્રક, હાજરી રજીસ્ટર, નિમણુંક સંબંધિત દસ્તાવેજો અથવા અન્ય વિશ્વસનીય દસ્તાવેજી પુરાવા રજૂ કરવા આવશ્યક બની રહે છે. જે સંબંધે નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે તેના વિવિધ ચુકાદામા સ્થાપિત કરેલ સિદ્ધાંતો ધ્યાને લેતા,

Range Forest Officer v. S.T. Hadimani (2002) 3 SCC 25:

"In our opinion the Tribunal was not right in placing the onus on the management without first determining on the basis of cogent evidence that the respondent had worked for more than 240 days in the year preceding his termination. **Filing of an affidavit is only his own statement in his favour and that cannot be regarded as sufficient evidence for any court or tribunal to come to the conclusion that a workman had, in fact, worked for 240 days in a year.** No proof of receipt of salary or wages for 240 days or order or record of appointment or engagement for this period was produced by the workman. On this ground alone, the award is liable to be set aside."

Municipal Corporation, Faridabad vs Siri Niwas (2004) 8 SCC 195:

"The burden of proof was on the workman. From the Award it does not appear that the workman adduced any evidence whatsoever in support of his contention that he complied with the requirements of Section 25B of the Industrial Disputes Act. Apart from examining himself in support of his contention he did not produce or call for any document from the office of the appellant herein including the muster rolls."

આમ, ઉપરોક્ત ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંત ધ્યાને લેતા ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ–૨૫(બી) મુજબ નોકરી કરેલ હોવાનુ બર્ડન કામદાર ઉપર રહે છે અને માત્ર સોગંદનામું તથા સ્વબચાવ પુરાવા તરીકે સ્વીકારી શકાય નહીં. આ કેસમાં અરજદારે પોતાના દાવાને સમર્થન આપે તેવા સ્વતંત્ર અને વિશ્વસનીય દસ્તાવેજી પુરાવા રજૂ કર્યા નથી. વિવિધ મહિનાઓમાં પગાર મળ્યાના પુરાવા, હાજરી સંબંધિત રેકોર્ડ અથવા નિમણુંક સંબંધિત કોઈ વિશ્વસનીય દસ્તાવેજ રજૂ કરવામાં આવ્યો નથી. વધુમાં એ બાબત માની શકાય છે કે હાજરી સંબંધેના દસ્તાવેજો એ સામાવાળા સંસ્થાના કબજા હેઠળ હોય છે પરંતુ સદર કેસનું રેકર્ડ ધ્યાને લેતા અરજદારે દસ્તાવેજો રજુ કરવાની કે હાજરીપત્રકો સંબંધે કોઈ ડીસ્કવરી અરજી કરેલ હોય તેવું જણાતું નથી. ઉપરાંત આંક–૧ થી એ.સી.એલ. કચેરીનો હુકમ તપાસતા તેમાં પણ અરજદારે હાજરી સંબંધે કે ૨૪૦ દિવસ નોકરી કરેલ હોય તેવો કોઈ દસ્તાવેજ રજુ કરેલ નથી. ઉપરોક્ત ચર્ચા કર્યા મુજબ અરજદાર સામાવાળા નં.૨ સંસ્થામાં છુટા કરતા પહેલા ૨૪૦ દીવસ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ નિવડેલ છે. તે સંજોગોમાં અરજદારની સળંગ નોકરી કલમ–૨૫(બી)(૨) મુજબની હોવાની હકીકત પુરવાર થતી નથી. વધુમાં અરજદાર તરફે રજુ ચુકાદાઓ ધ્યાને લેતા તેમાં ૨૪૦ દિવસની નોકરી અંગેનો આધાર મળતો ન હોવાથી વિસ્તૃત ચર્ચા કરેલ નથી તેમજ સદર કેસની હકીકતને મદદરૂપ થતા ન હોવાનું માનવાને કારણ રહે છે.

18 હવે ઉપરોકત પેરાઓમાં ચર્ચા કર્યા મુજબ અરજદાર કામદાર હોવાનું અને તેને છુટા કર્યા પહેલા સળંગ ૨૪૦ દિવસ વર્ષ દરમ્યાન સળંગ નોકરી કરેલ ન હોવાનુ પુરવાર થયેલ છે ત્યારે હવે કલમ–૨૫(એફ) ની જોગવાઈ જોવામાં આવે તો, કોઈ પણ કામદારે સળંગ નોકરી કરેલ હોઈ અને જો તેની છટણી કરવામાં આવે તો તે કલમના કલોઝ–(એ,બી.સી) ની જોગવાઈનું પાલન કરવું તે પુર્વવર્તી શરત તરીકે દર્શાવેલ છે ત્યારે હાલના કેસમાં અરજદારે કલમ–૨૫(બી) ની જોગવાઈ મુજબ સળંગ નોકરી કરેલ ન હોઈ ત્યારે તેઓને છુટા કરતી વખતે કે છટણી કરતી વખતે કલમ–૨૫(એફ)ની જોગવાઈઓનું કે તેના કલોઝની જોગવાઈઓનું પાલન કરવાનો કોઈ પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થતો નથી. આમ, ઉપરોક્ત ચર્ચા સાથે અરજદાર મુદ્દા નં.૧

સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ થતા હોય જેથી મુદ્દા નં.૧ નો જવાબ "**નકાર**" 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 સામાવાળાઓ સામે **નામંજુર** કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

(૨) ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

જુનાગઢ
તા.૧૫/૦૬/૨૦૨૬

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

H.U KACHELA(STENO)