GJVD150013572021

Presented on : 09-12-2021
Registered on : 09-12-2021
Decided on : 13-08-2026
Duration : 4 years, 8 months, 4 days

મજુર અદાલત, વડોદરાના પ્રમુખ અધિકારીશ્રી સમક્ષ

રેફરન્સ(એલ.સી.વી) નંબર: ૩૨૯/૨૦૨૧

આંક: ૧૬

પ્રથમ પક્ષકાર :–(૧) એસ.એસ. જી. હોસ્પીટલ.
વડોદરા.
(૨) ડી.જી.નાકરાણી.
૩૪૭. ૩જો માળ, ચિ– ટાવર મેટલ ટીસ, કે–૧૦,
વડોદરા સેન્ટલ મોલ સામે, વડોદરા.

::- વિરૂધ્ધ -::

બીજા પક્ષકાર :– જયદીપ રમેશરાવ ગાયકવાડ.
પરદેશી ફળિયા બરાનપુરા, વડોદરા,

રજુઆત : પ્રથમ પક્ષકાર નં. ૧ તરફે : વિદ્વાન વકીલશ્રી ડી.એમ.રાણા
પ્રથમ પક્ષકાર નં. ૨ તરફે : કોઇ હાજર નથી.
બીજા પક્ષકાર તરફે : વિદ્વાન યુ.પ્ર.શ્રી પર્વત સિંહ બારીયા

:: હુકમ ::

(૧) આ રેફરન્સ મદદનીશ શ્રમ આયુકતશ્રી, વડોદરાની કચેરીના હુકમ ક્રમાં ક:કે.એચ./એસ.એચ./એમ.સી./વ/એ.જે./ ૨૦૫૦૬ ,તારીખ: ૦૨/૧ ૨/૨૦૨૧ થી શ્રમયોગીશ્રી બીજાપક્ષકારને તેમના પડેલા દિવસોના પુરેપુરા પગાર તથા અન્ય મળવાપાત્ર તમામ લાભો સાથે નોકરીની સળંગતા સહિત નોકરીમાં મુળ જગ્યાએ સંસ્થામાં પુન:સ્થાપિત કરવા કે કેમ ? તે મુદૃાના ન્યાયનિર્ણય માટે અત્રેની અદાલતને રીફર કરેલ છે.

(૨)બીજા પક્ષકાર તરફે આંક– ૦૫ થી માંગણાનું નિવેદન રજુ કરવામાં આવેલ છે. જેમાં જણાવેલ છે કે, બીજા પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર નં–૧ ના નેજા હેઠળ ચાલતા કોન્ટ્રાક્ટર ડી.જી.નાકરાણીની સંસ્થામાં તા.૨/૮/૨૦૨૧થી સિક્યુરીટી ગાર્ડ તરીકે જોડાયેલા. બીજા પક્ષકારને રૂા.૮૦૦૦ /– પગાર ચુકવતા હતા. બીજા પક્ષકારને એસ.એસ.જી. હોસ્પીટલના અધિકારીઓ કામ સોંપતા હતા અને દેખરેખ રાખતા હતા અને બીજા પક્ષકારને રજા આપવી વિગેરે એસ.એસ.જી.હોસ્પીટલના અધિકારીઓ કરતા હતા ફક્ત પગાર ડી.જી. નાકરાણી કરતા હતા.બીજા પક્ષકારને ગુજરાત સરકારે નકકી કરેલ પગાર અને બીજા મળવા પાત્ર તમામ હકકો અને લાભો આપતા નહોતા અને ગુજરાત સરકારે નકકી કરેલ મજુર કાયદાનો અમલ કરતા ન હોતા.બીજા પક્ષકાર પાસે સવારના ૮ વાગ્યાથી રાત્રીના ૮ વાગ્યા સુધી કામ લેતા હતા અને વધારાના સમયનો પગાર ચુકવતા ન હતા. બીજાપક્ષકાર અને બીજા સાથી કામદારોમા ભેગા મળીને એસ.એસ.જી હોસ્પીટલના અધિકારીઓને ગુજરાત સરકારે નકકી કરેલ મજુર કાયદા પ્રમાણે છે હકકો અને લાબોની માંગણી કરતા બીજાપક્ષકારને કહેવાતો ઝગડો ઉભો કરીને બીજાપક્ષકારના વાંક ગુન્હા વગર અને વાંક ગુન્હાની ખાતાકીય તપાસ કર્યા વગર બીજા પક્ષકારને અગાઉથી નોટીશ આપ્યા વગર અને કોઈપણ વળતર ચુકવ્યા વગર ગેરકાદેસર અને ગેરવ્યાજબી રીતે મૌખિક હુકમથી નોકરી માંથી બરતરફ કરેલા છે.બીજાપક્ષકારે વડોદરાના મદદનીશ શ્રમ આયુકતને લેખિતમાં ફરિયાદ કરેલી અને સદર ફરિયાદના અનુસંધાનમાં બીજાપક્ષકાર અને

પ્રથમપક્ષકારને લેખિતમાં નોટીશ આપીને વડોદરાના મદદનીશ શ્રમઆયુકતે તેમની કચેરી એ બોલાવેલા અને તે સમયે હાજર રહીને બીજાપક્ષકારને નોકરીમાં પુનઃ સ્થાપિત કરવા બાબતે કોઈ તૈયારી બતાવેલ નહી જેથી વડોદરાના મદદનીશ શ્રમઆયુકતે સદર કેસને ન્યાય નિર્ણય માટે વડોદરાની મજુર અદાલતને સોંપેલ છે, જેનો રેફરન્સ (એલ,સી.વી.)૩૨૯/૨૦૨૧ પડેલ છે. આથી, બીજાપક્ષકારને તા. ૨ /૮ /૨૦૨૧ થી પડેલા દિવસોનો પુરેપરો પગાર અને બીજા મળવા પાત્ર તમામ હકકો અને લાભો સહીત નોકરીની મૂળ જગ્યા પુનઃ સ્થાપિત કરવાની અરજ કરેલ છે.

(૩) આ કામના પ્રથમપક્ષકારોને નોટીસ ઈશ્યુ કરવામાં આવતા પ્રથમપક્ષકાર નં–૧ તરફે એ.જી.પી. શ્રી ડી.એમ.રાણા હાજર થયેલા. પ્રથમપક્ષકાર નં–૨ને વારંવાર નોટીસ ઈશ્યુ કરવામાં આવેલ જે તેઓને બજેલ છે. પરંતુ પ્રથમપક્ષકાર નં–૨ તરફે કોઈ હાજર રહી જવાબ રજુ કરેલ ન હોય અને વારંવાર તક મળવા છતાં જવાબ રજૂ કરેલ ન હોય તેઓના જવાબનો હકક આંક–૧૧ ના હુકમથી બંધ કરવામાં આવે છે.

(૪)પ્રથમપક્ષકાર નં–૧ તરફે આંક–૧૦થી જવાબ રજુ કરવામાં આવેલ છે. જેમાં તેઓ જણાવે છે કે, સદર કામના બીજાપક્ષકારે જણાવેલ હકિકતો કબુલ મંજુર નથી. બીજાપક્ષકારે પેરા નં–૨ અને ૩માં જણાવેલ હકિકતો કાયદાથી વિપરીત છે અને પ્રથમપક્ષકાર નં–૧ને કબુલ મંજુર નથી. આમ,પેરા નં–૪,૫,૬,૭ મા જણાવેલ હકિકતો તદ્દન ખોટી છે આ કામના બીજાપક્ષકારને પ્રથમપક્ષકાર નં–૧એ કયારેય નોકરી પર રાખેલ નથી અને તેમના ત્યાંથી પગાર મેળવતા નથી.તેઓ કોન્ટ્રાકટ હેઠળના કર્મચારી હોય અને કોન્ટ્રાકટ હેઠળ કામ કરતી વ્યકિત છે.તેથી તેના પગાર અને અન્ય લાભોની જવાબદારી કોન્ટ્રાકટરની બને છે.સદર કર્મચારીની નીમણૂંક આઉટ સોર્સ દ્ધારા કરવામાં આવેલ હોવાથી તેઓ પ્રથમપક્ષકાર નં–૧ના કર્મચારી નથી.સદર કર્મચારીને લગતા કામ માટે સંસ્થા દ્ધારા જાહેરાત કે વર્તમાન પત્રમાં જાહેરાત આપેલ નથી અને તેઓનુ કોઈ ઈન્ટરવ્યુ પણ લેવાયેલ નથી કે સંસ્થા દ્ધારા નિમણૂંક આપેલ નથી.કોન્ટ્રાકટર દ્ધારા લેવાયેલ વ્યકિત છે. બીજાપક્ષકારને પ્રથમપક્ષકાર નં–૧ સંસ્થા દ્ધારા કયારેય કામે રાખેલ નથી કે છુટા કરેલ નથી.

આમ, બીજાપક્ષકાર ક્યારેય પ્રથમપક્ષકાર નં–૧માં નિયમિત રીતે ફરજ બજાવેલ નથી. આથી બીજાપક્ષકાર દ્વારા પેરા –૮માં માંગેલ ગેરકાયદેસર અને ગેરવ્યાજબી હોવાથી રદ થવાને પાત્ર છે.

(૫) પક્ષકારો તરફે દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરવામાં આવેલા છે.

બીજાપક્ષકાર તરફે દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરવામાં આવેલ છે.

અનું	વિગત	આંક
૧.	એચ.ડી.એફ.સી બેન્કની પાસબુકની નકલ	૧૩/૧

(૬) બીજાપક્ષકાર તરફે આંક–૧૨ થી સોગંદનામું રજુ કરવામાં આવેલ છે.

(૭) બીજાપક્ષકાર તરફે આંક–૧૪ થી કલોઝિંગ પુરસીસ રજુ કરવામાં આવેલ છે. પ્રથમપક્ષકારોને પુરાવો રજુ કરવા યોગ્ય તક આપવા છતાં પુરાવો રજુ ન કરતા આંક–૧૫ના હુકમથી પુરાવો રજુ કરવાનો હકક બંધ કરવાનો હુકમ કરવામાં આવેલ.પક્ષકારોના વકીલશ્રીઓ /પ્રતિનિધિશ્રીઓની મૈાખિક દલીલ સાંભળવામાં આવેલ છે.

:: મુદ્દા ::

૧. બીજાપક્ષકારને પડેલા દિવસો પુરેપુરા પગાર તથા અન્ય મળવાપાત્ર તમામ લાભો સાથે નોકરીની સળંગતા સહિત નોકરીમાં મુળ જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત કરવા કે કેમ ?

૨. શું હુકમ

:: જવાબ ::

૧) મુદ્દા નંબર :- નકારમાં

૨) મુદ્દા નંબર:- આખરી હુકમ મુજબ

:: કારણો ::

(૮) મુદ્દા નંબર.૧ :- બીજાપક્ષકારને પડેલા દિવસોના પુરેપુરા પગાર તથા અન્ય મળવાપાત્ર તમામ લાભો સાથે નોકરીની સળંગતા સહિત નોકરીમાં મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરવા કે કેમ ?

બીજાપક્ષકારે રજુ કરેલ આંક–૧૨ લગતના સોગંદનામા અનુસંધાને પ્રથમપક્ષકાર નં–૧ના વિધ્વાન વકિલશ્રીએ ઉલટતપાસ કરેલ છે જેમાં તેઓ જણાવે છે કે, *"હું ધોરણ–૭ સુધી ભણેલો છું.એ મને યાદ નથી કે,હું સંસ્થામાં કઈ તારીખે દાખલ થયેલો અને મને છુટા કર્યા તે વખતેની પણ તારીખ મને યાદ નથી. એ વાત ખરી છે કે,હું સંસ્થામાં કોન્ટ્રાકટરના નેજા હેઠળ કામ કરતો હતો. એ વાત ખરી છે કે, સંસ્થા દ્વારા નોકરીમાં રાખતા પહેલા જાહેરાત કે લેખીત કે મૈાખીક ઇન્ટરવ્યુ લેવામાં આવેલ નહિ. એ વાત ખરી છે કે,પગાર,ભથ્થા અને લાભો ડી.જે. નાકરાણી દ્વારા કરવામાં આવતો હતો.એ વાત ખરી છે કે,અમોને પ્રથમપક્ષકાર નં–૧ એસ.એસી.જી હોસ્પિટલ દ્વારા છુટા કરવામાં આવેલ નથી પરંતુ પ્રથમપક્ષકાર નં–૨ ડી.જે. નાકરાણીના સુપરવાઈઝર દ્વારા છુટા કરવામાં આવેલ છે. એ વાત ખરી નથી કે, અમોને પ્રથમપક્ષકાર નં–૧ એસ.એસી.જીનાઓએ છુટા કરેલ ન હોવા છતા ખોટી રીતે રેફરન્સ દાખલ કરેલ છે. "*

આ કામે ઐાધોગીક વિવાદ ધારાની લાગુ પડતી જોગવાઈઓ ધ્યાને લેવી જરૂરી જણાય છે જે નીચે મુજબ છે.

કલમ–૨(૦૦) 'છટણી'

એટલે શિસ્તના પગલાં તરીકે કરેલી શિક્ષારૂપે હોય તે સિવાય બીજી રીતે ગમે તે કારણસર માલિકે કરેલી કોઈ કામદારની નોકરીની સમાપ્તિ, પણ તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થતો નથી.

(a) કામદારની સ્વૈરછાપુર્વકની નિવૃતિ;

(b)માલિક અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચેનો રોજગાર કરારમાં તે માટે શરત હોય તો નિવૃતિ વયે પહોંચતા કામદારની નિવૃતિ, અથવા

(bb) માલિક અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચેના રોજગારના કરાર પુરો થયે તાજો ન કરવાના અથવા તેમાં જણાવેલી તે માટેની શરત હેઠળ આવા કરારની સમાપ્તિના કારણે કામદારની નોકરીની

(c) માંદગીના કારણે કોઈ કામદારની નોકરીની સમાપ્તિ ;

<u>કલમ–૨૫–ખ (25–B) સળંગ નોકરીની વ્યાખ્યા.</u>

આ પ્રકરણના હેતુઓ માટે–

(૧) કોઈ કામદાર, બિમાર અથવા અધિકૃત રજા અથવા અકસ્માત અથવા ગેરકાયદેસર ન હોય એવી હડતાલ અથવા તેની કસુરના લીધે ન હોય તેવી તાળાબંધી અથવા કામબંધીને કારણે ખંડિત થાય તેવી નોકરી સંહિતની અખંડ નોકરીમાં હોય તો તેટલી મુદત સુધી સળંગ નોકરીમાં છે એમ કહેવાય:

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

(૩) (a) જો તેણે જે તારીખના સંદર્ભમાં ગણતરી કરવાની હોય તે તારીખ પહેલાના બાર અંગ્રેજી મહિનાની મુદત દરમિયાન

(૧) કોઈ ભુગર્ભમાં કામે રાખેલા કામદારના દાખલામાં, એકસો નેવું દિવસ ;

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

(ખ) જો તેણે જે તારીખના સંદર્ભમા ગણ તરી કરવાની હોય તે તારીખ પહેલા છ અંગ્રેજી મહિનાની મુદત દરમિયાન–

(૧) કોઈ ભુર્ગભ ખાણમાં કામે રાખેલા કામદારના દાખલામાં, પંચાણું દિવસ ; અને

(૨) બીજા કોઈ દાખલામાં, એકસો વીસથી ઓછા નહિ તેટલા દિવસો સુધી, કોઈ માલિક હેઠળ ખરેખર કામ કર્યું હોય તો, તે છ મહિનાની મુદત સુધી, સળંગ નોકરીમાં છે એમ ગણાશે.

<u>કલમ–૨૫ એફ– કામદારોની છટણીની પૂર્વ શરતો</u>

કોઈ માલિક હેઠળ ઓછામાં ઓછી એક વર્ષની અખંડ નોકરી કરી હોય એવા કોઈ ઉદ્યોગમાં કામે રાખેલા

કામદારની છટણી,

(એ) તે કામદારને છટણીના કારણો દર્શાવતી એક મહીનાની લેખિત નોટીસ આપવામાં આવી ન હોય અને નોટીસની મુદત પુરી ન થઈ હોય અથવા તે

કામદારને એવી નોટીસને બદલે નોટીસની મુદત સુધીનું વેતન આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી, પરંતુ

(બી) તે કામદારને છટણી વખતે અખંડ નોકરીના દરેક પુરા વર્ષ માટે અથવા છ મહીનાથી વધુ હોય તેવા તેના ભાગ માટે પંદર દિવસના સરેરાશ પગાર જેટલું વળતર આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી અને

(સી) સમુચિત સરકાર ઉપર અથવા તે સરકાર ગેઝેટમાં જાહેરનામું પ્રસિધ્ધ કરીને નિર્દિષ્ટ કરે તેવા સતાધિકારી ઉપર ઠરાવેલી રીતે નોટીસ બજાવવામાં ન આવે ત્યાં સુધી, કરી શકાશે નહી.

<u>કલમ–૨૫ જી.છટણી માટેની કાર્યરીતી.</u>

કોઈ ઔધોગિક સંસ્થામાં, ભારતનો નાગરીક હોય એવા કોઈ કામદારની છટણી કરવાની હોય અને સદરહુ સંસ્થામાં તે અમુક વર્ગનો કામદાર હોય, ત્યારે માલીક અને કામદાર વચ્ચે આ માટે કોઈ કબુલાત ન હોય તો સામાન્ય રીતે માલીકે સદરહ વર્ગમાં છેલ્લે કામે રાખ્યો હોય તે કામદારની છટણી –ડુ કરવી જોઈશે. સિવાય કે માલીકે કારણોની લેખિત નોંધ કરીને કોઈ બીજા કામદારની છટણી કરી હોય.

૨૫–એચ.છટણી કરેલા કામદારોને ફરીથી કામે રાખવા બાબત :

કોઈ કામદારની છટણી કરવામાં આવી હોય અને માલિક કોઈ વ્યકિતઓને કામે રાખવા માર્ગ,ત્યારે તેનો, ભારતના નાગરિકો હોય એવા છટણી કરેલા કામદારોને ફરીથી કામે રહેવા માટે ઠરાવવામાં આવે તે રીતે તક આપવી જોઈશે અને એવા છટણી કરેલા કામદારો ફરી કામે રહેવા માંગે તો તેઓને બીજી વ્યકિતઓ કરતાં પહેલી પસંદગી આપવી જોઈશે.

હાલના કામે રજુ થયેલ દસ્તાવેજી પુરાવા તથા મૈાખિક પુરાવા વંચાણે લીધા.હાલના શ્રમયોગીએ આંક–૧૨ થી સોગંદનામુ રજુ કરેલ છે,જેમાં ઉલટ તપાસમાં સ્વીકારેલ છે કે, " <u>*એ મને યાદ નથી કે,હું સંસ્થામાં કઈ તારીખે દાખલ થયેલો અને મને છુટા કર્યા તે વખતેની પણ તારીખ મને યાદ નથી.* "</u> આમ બીજાપક્ષકાર (શ્રમયોગી) કઈ તારીખે નોકરીમાં જોડાયેલા તે બાબત સ્પષ્ટ થતી નથી.બીજાપક્ષકાર (શ્રમયોગી)એ આંક–૧૩/૧થી એચ.ડી.એફ.સી બેન્ક ના ખાતા નં–૫૦૧૦૦૩૨૪૩૭૫૬૮૮ની પાસબુકની નકલ રજુ કરેલ છે.

જેમાં નીચે મુજબની વિગતો જણાઈ આવે છે.

ક્રમ	તારીખ	વિગત	જમા થયેલ રકમ રૂપીયા
૧.	૧૦/૦૬/૨૦	Salary for may 2020 D.G.NAKRANI	૭૮૮૨.૦૦
૨.	૧૦/૦૭/૨૦	Salary for the month of june 2020 D.G.NAKRANI	૬૧૧૭.૦૦
૩.	૧૧/૦૮/૨૦	Salary for the month of july 2020 D.G.NAKRANI	૭૫૬૬.૦૦
૪.	૧૪/૦૯/૨૦	Salary for the month of aug 2020 D.G.NAKRANI	૧૦૦૯૩.૦૦
૫.	૨૧/૧૦/૨૦	Salary for the month of sep 2020 D.G.NAKRANI	૬૯૩૪.૦૦
૬.	૧૦/૧૧/૨૦	Salary for the month of oct 2020 D.G.NAKRANI	૮૧૯૮.૦૦
૭.	૧૧/૧૧/૨૦	Salary for the month of oct 2020 D.G.NAKRANI	૫૯૮૦.૦૦
૮.	૧૭/૦૭/૨૧	Salary D.G.NAKRANI ssg hospital EACROW	૯૦૩૧.૦૦
૯.	૨૪/૦૮/૨૧	Salary D.G.NAKRANI ssg hospital EACROW	૬૪૧૭.૦૦
૧૦	૨૫/૧૦/૨૧	Salary D.G.NAKRANI ssg hospital EACROW	૪૩૮૦.૦૦

બીજાપક્ષકાર (શ્રમયોગી) દ્વારા બેન્ક પાસબુક સિવાય અન્ય કોઇપણ પુરાવા હાલના કામે રજુ રાખેલ નથી. આમ,શ્રમયોગી દ્વારા ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ એકટની કલમ–૨૫–બી નું પાલન કરેલ હોય તેમ જણાય આવતુ નથી. બીજાપક્ષકાર(શ્રમયોગી)એ પ્રથમપક્ષકાર નં–૨ સંસ્થામાં ૨૪૦ દિવસ કે તેથી વધુ દિવસો નોકરી કરેલ હોય તેમ જણાઇ આવતું નથી.

નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટના Deputy Executive Engineer vs Nileshbhai Babubhai Lakkad (સ્પેશયલ સિવિલ એપ્લીકેશન નં–૯૫/૨૦૧૫ માં નામદાર કોર્ટે સ્પષ્ટ ઠેરવેલ છે કે, કાયદાની ૨૫–બી નું પાલન થવુ ફરજીયાત છે. જજમેન્ટના રીલેવન્ટ પેરા નીચે મુજબ રીપ્રોડયુસ કરેલ છે.

16.In Range Forest Officer v. S.T. Hadimani, (2002) 3 SCC 25

– (At Page 26, Para 3), this Court held that "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. It was the case of the claimant that he had so worked but this claim was denied by the appellant. It was then for the claimant to lead evidence to show that he had in fact worked for 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."

17. More recently, in Rajasthan State Ganganagar S. Mills Ltd. v. State of Rajasthan and another, (2004) 8 SCC 161, Municipal Corporation, Faridabad v. Siri Niwas, (2004) 8 SCC 195 and M.P. Electricity Board v. Hariram, (2004) 8 SCC 246, this Court has reiterated the principle that the burden of proof lies on the workman to show that he had worked continuously for 240 days in the preceding one year prior to his alleged retrenchment and it is for the workman to adduce an evidence apart

from examining himself to prove the factum of his being in employment of the employer.

18. In the light of the aforesaid, 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. What we find is that 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. Therefore, we are of the opinion that 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. The Courts below have wrongly drawn an adverse inference for non production of the record of the workman for ten years. The scope of enquiry before the Labour Court was confined to only 12 months preceding the date of termination to decide the question of continuation of service for the purpose of Section 25F of the Industrial Disputes Act. The workman has never contended that he was regularly employed in the

Panchayat for one year to claim the uninterrupted period of service as required under Section 25B(1) of the Act. In the fact and situation and in the light of the law on the subject, we find that the workman-respondent is not entitled for the protection or compliance of Section 25F of the Act before his service was terminated by the employer. As regards non-compliance of Sections 25G and 25H suffice is to say that witness Vinod Mishra examined by the appellant has stated that no seniority list was maintained by the department of daily wagers. In the absence of regular employment of the workman, the appellant was not expected to maintain seniority list of the employees engaged on daily wages and in the absence of any proof by the respondent regarding existence of the seniority list and his so called seniority no relief could be given to him for non-compliance of provisions of the Act. The Courts could have drawn adverse inference against the appellant only when seniority list was proved to be in existence and then not produced before the Court. In order to entitle the Court to draw inference unfavourable to the party, the Court must be satisfied that evidence is in existence and could have been proved."

11. The said observation by Hon'ble Apex Court supports and fortifies the conclusion by this Court with regard to award impugned in present petition.

For the reasons mentioned above and in light of foregoing discussion, it has become clear that the impugned award cannot be sustained. The impugned

award deserves to be set aside and is, accordingly, set aside.

The petition is, consequently, allowed. Rule is made absolute to aforesaid extent.

હાલના કાયદાનો હેતુ શ્રમિકો માટે કલ્યાણકારી લાભો અને સુવિધાઓ મેળવવા અને એમ્પલોયર અને કામદાર વચ્ચે ઔદ્યોગીક શાંતિ અને સંવાદિતા ને સુરક્ષિત કરવી હાલના કાયદાનો હેતુ શ્રમિકો માટે કલ્યાણકારી લાભો અને સુવિધાઓ મેળવવા અને એમ્પલોયર અને કામદાર વચ્ચે ઔદ્યોગીક શાંતિ અને સંવાદિતા ને સુરક્ષિત કરવી અને આખરે સામાજિક ન્યાય આપવાનો છે. પરંતુ હાલના રેફરન્સમાં રજુ થયેલ પુરાવાઓ તથા શ્રમયોગી (બીજાપક્ષકાર)ના વિરોધાભાષી નિવેદનો ધ્યાને લેતા હાલનો રેફરન્સ મંજુર કરવો ન્યાયોચીત જણાતો નથી.જેથી ન્યાયના હિતમાં જવાબમાં નીચે મુજબનો આખરી હુકમ પસાર કરવામાં આવે છે.

:: આખરી હુકમ ::

(૧)અરજદાર(શ્રમયોગી)નો રેફરન્સ કેસ નામંજુર કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

(૨) ખર્ચ અંગે કોઇ હુકમ નથી.

(સંજયકુમાર સુમંતપ્રસાદ જાની)

તા– ૧૩/૦૮/૨૦૨૬ — **જી. જે.૦૧૧૮૭**

(ઉર્વિશા પી. વાળા–સ્ટેનો) — **સિનીચર સિવિલ જજ**

લેબર કોર્ટ નં–૨,વડોદરા.