

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

DISCLAIMER: The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

=====

કૃષ્ણ ભાગ્ય જાલા નિગમ લિમિટેડ

વિરુદ્ધ

મોહમ્મદ રફી

ઓગસ્ટ ૨૪, ૨૦૦૬

[અરિજીત પાસાયત, ન્યાયાધીશ અને લોકેશ્વર સિંહ પંતા, ન્યાયાધીશ]

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ – કલમ ૨૫ એફ – કામદાર દ્વારા તેની નોકરીમાંથી નિવૃત્તિ પહેલાના એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ સતત કામ કરવું – પુરાવાનો બોજ – ઠેરવેલ છે:સાબિતીનો બોજ કામદાર પર પડે છે-તે

મૌખિક અને દસ્તાવેજી એમ બંને પ્રકારના સચોટ પુરાવા રજૂ કરનાર કામદાર પર પડે છે.

મજૂર-દૈનિક વેતન કર્મચારીની કથિત રીતે નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવાના સંદર્ભમાં શ્રમ અદાલતનો સંદર્ભ હતો. શ્રમ અદાલતે નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવાના નિર્ણયને ગેરકાયદેસર ઠેરવ્યો અને તેને ફરીથી નોકરીમાં રાખવાનો આદેશ આપ્યો. ઉચ્ચ ન્યાયાલયના એકલ ન્યાયાધીશે નોકરીદાતાની રિટ અરજીમાં જણાવ્યું હતું કે કામદારે અપીલકર્તા-નોકરીદાતા સાથે ૨૪૦ દિવસથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હોવાનું સાબિત કરવાની પ્રારંભિક જવાબદારી નિભાવી નથી અને આમ, એવોર્ડને રદ કર્યો હતો. જોકે, ઉચ્ચ અદાલતની જજ પેનલ દ્વારા આ આદેશને રદ કર્યો હતો અને શ્રમ અદાલત દ્વારા અપાયેલા ચુકાદાને પુનઃસ્થાપિત કર્યો હતો. તેથી હાલની અપીલ.

અપીલકર્તા-નોકરીદાતાએ દલીલ કરી હતી કે ઉચ્ચ અદાલતે કામદારની નોકરી/સગાઈનો સમયગાળો નોકરીદાતા દ્વારા સ્થાપિત કરવો પડે તે રીતે કાર્યવાહીમાં ભૂલ કરી હતી.

અપીલને મંજૂરી આપતા, અદાલતે

ઠરાવ્યું કે સાબિતીનો પ્રારંભિક બોજ કામદાર-દાવેદાર પર એ બતાવવાનો છે કે તેણે તેની સમાપ્તિ પહેલાના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હતું. આ બોજ દૂર કરવામાં આવે છે, જેમ કે *આર એમ ચેલ્લાટી વર્સિસ ધ આસિસ્ટન્ટ એકિઝક્યુટિવ એન્જિનિયરના કેસમાં કારીગર દ્વારા મૌખિક અને દસ્તાવેજી બંને પ્રકારના મજબૂત પુરાવા રજૂ કરવા પર ઠરાવવામાં આવ્યો છે. સમાપ્તિના કિસ્સામાં, દૈનિક વેતન મેળવનારની સેવાઓ માટે કોઈ નિમણૂક અથવા સમાપ્તિ પત્ર નહીં હોય અને ચુકવણીની કોઈ રસીદ અથવા પુરાવો પણ નહીં હોય. મોટાભાગના કિસ્સાઓમાં, કામદાર-દાવેદાર માત્ર નોકરીદાતાને અદાલત સમક્ષ આપેલ સમયગાળા માટે નોમિનલ મસ્ટર રોલ, નિમણૂક અથવા સમાપ્તિ પત્ર, જો કોઈ હોય તો, વેતન રજિસ્ટર, હાજરી રજિસ્ટર વગેરે રજૂ કરવા માટે કહી શકે છે. આખરે પ્રતિકૂળ અનુમાન લગાવવું તે પછી દરેક કેસની હકીકતો પર નિર્ભર રહેશે. દાવેદાર/કામદાર દ્વારા માત્ર સોગંદનામા અથવા સ્વ-સેવા આપતા નિવેદનો પૂરતા નહીં હોય. દાવેદાર કામદાર દ્વારા દમનની કોઈપણ અરજી વિના માત્ર મસ્ટર રોલ્સનું ઉત્પાદન ન કરવું એ ટ્રિબ્યુનલ અથવા કોર્ટ માટે મેનેજમેન્ટ સામે પ્રતિકૂળ નિષ્કર્ષ કાઢવાનો આધાર રહેશે નહીં. તેથી, ઉચ્ચ અદાલતની જજ પેનલના આદેશને જાળવી શકાતો નથી અને તેને રદ કરવામાં આવે છે.

[૩૧૦-જી-એચ; ૩૧૧-એ-બી]

આર. એમ. યેલ્લટ્ટી વિરુદ્ધ સહાયક કાર્યકારી ઇજનેર, જે. ટી. (૨૦૦૫) ૮ એસસી ૩૪૦; રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફિસર વિરુદ્ધ એસ. ટી. હદીમાની, [૨૦૦૨] ૩ એસસીસી ૨૫; એસેન ડેન્કી વિરુદ્ધ રાજીવ કુમાર, [૨૦૦૨] ૮ એસસીસી ૪૦૦; રાજસ્થાન રાજ્ય ગંગાનગર એસ મિલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ રાજસ્થાન રાજ્ય અને અન્ય, [૨૦૦૪] ૮ એસસીસી ૧૬૧; મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન, ફરીદાબાદ વિરુદ્ધ શ્રી નિવાસ, (૨૦૦૪) ૮ એસસીસી ૧૮૫; એમપી ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ વિરુદ્ધ હરિદાસ, (૨૦૦૪) ૮ એસસીસી ૨૪૬; મેનેજર, રિઝર્વ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા, બેંગ્લોર વિરુદ્ધ એસ. મણિ અને અન્યો, (૨૦૦૫) ૫ એસ. સી. સી. ૧૦૦; બટાલા સહકારી સુગર મિલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ સોવરન સિંહ, (૨૦૦૫) ૭ સુપ્રીમ ૧૬૫; સુરેન્દ્રનગર જિલ્લા પંચાયત વિરુદ્ધ દેહભાઈ અમરસિંહ, (૨૦૦૫) ૭ સુપ્રીમ ૩૦૭; ઓ. એન. જી. સી. લિમિટેડ અને અન્ય વિરુદ્ધ શ્યામલ ચંદ્ર ભૌમિક, [૨૦૦૬] ૧ એસ. સી. સી. ૩૩૭ અને મુખ્ય ઇજનેર, રણજીત સાગર ડેમ અને અન્ય વિરુદ્ધ શામ લાલ, (૨૦૦૬) એ. આઈ. આર. એસ. સી. ૬૦૮. ૩૫૭૪ પર આધાર રાખ્યો હતો.

દીવાની અપીલીય અધિકારક્ષેત્ર : દીવાની અપીલ નંબર ૩૬૩૯/૨૦૦૬.

બેંગ્લોર ખાતે કર્ણાટક હાઈકોર્ટના ૨/૮/૨૦૦૫ ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી, રિટ અપીલ નંબર ૧૫૦૦/૨૦૦૫ (એલ-ટીઈઆર) માં.

અપીલકર્તા માટે નવીન આર નાથ અને અનિતા શેનોય.

અદાલતનો ચુકાદો આના દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો

અર્જિત પાસાયત, ન્યાયાધીશ. રજા આપવામાં આવી.

આ અપીલમાં કર્ણાટક ઉચ્ચ અદાલત, બેંગલોરની ૪૪ પેનલ દ્વારા આપવામાં આવેલા ચુકાદાને પડકારવામાં આવ્યો છે જેમાં પ્રતિવાદી (ત્યારબાદ 'કામદાર' તરીકે ઓળખવામાં આવશે) દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવી છે અને શ્રમ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા ચુકાદાને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો છે.

સંક્ષિપ્તમાં પૃષ્ઠભૂમિ હકીકતો નીચે મુજબ છે:

આ કામદાર કૃષ્ણ ભાગ્ય જલા નિગમ લિમિટેડ (ટૂંકમાં 'જલ નિગમ') માં દૈનિક વેતન કર્મચારી તરીકે કામ કરતો હતો, જે સંબંધિત સમયે કર્ણાટક રાજ્યમાં અપર કૃષ્ણા પ્રોજેક્ટનું સંચાલન કરી રહી હતી. તેમની સેવાઓ કથિત રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી જેના કારણે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઊભો થયો હતો. કામદાર દ્વારા કરવામાં આવેલા દાવા અનુસાર તેણે ૨૯/૧૦/૧૯૮૯ થી ૧/૪/૧૯૯૬ સુધી જલ નિગમની સેવા કરી હતી. તેમણે વધુમાં દાવો કર્યો હતો કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ (ટૂંકમાં અધિનિયમ) ની કલમ ૨૫-એફની

જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. કાયદાની કલમ ૧૦ (૧) (સી) હેઠળ શ્રમ અદાલત, ગુલબર્ગાને સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો. કેટલાક અન્ય કર્મચારીઓએ પણ તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાને પડકાર્યો હતો અને અન્ય સંદર્ભો શ્રમ અદાલતમાં કરવામાં આવ્યા હતા અને કેટલાક કર્મચારીઓએ કાયદાની કલમ ૧૦ની પેટા-કલમ (૪-એ) હેઠળ તેની સમક્ષ અરજીઓ પણ દાખલ કરી હતી. કામદારના કહેવા પર કરવામાં આવેલા સંદર્ભને જાલા નિગમ દ્વારા પડકારવામાં આવ્યો હતો અને પક્ષકારોની આગેવાની હેઠળના મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવાને ધ્યાનમાં રાખીને, શ્રમ અદાલતે એક તારણ નોંધ્યું હતું કે કામદારની સેવાઓ કાયદાની કલમ ૨૫-એફની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને તેથી સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર હતી. તે મુજબ, નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવાની કાર્યવાહી રદ કરવામાં આવી હતી અને જલા નિગમને કામદારને સંપૂર્ણ વેતન અને સેવાની સાતત્ય સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. આ એવોર્ડને જલ નિગમ દ્વારા ડબલ્યુપી નંબર ૪૦૮૨૨/૧૯૯૯ માં પડકારવામાં આવ્યો હતો. આ રિટ અરજી સુનાવણી અન્ય કામદારોના કેસમાં દાખલ કરાયેલી રિટ પિટિશન સાથે કરવામાં આવી હતી અને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા એક સામાન્ય આદેશ દ્વારા બધી રિટ અરજીનો નિકાલ કરવામાં આવ્યો હતો. અન્ય કામદારોના કિસ્સામાં ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવવામાં નોંધપાત્ર વિલંબ થયો હતો અને તેથી વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે તેમને તે આધાર પર બિન-અનુકૂળ ગણાવ્યા હતા. કામદારના કિસ્સામાં શ્રમ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે કોઈ વિલંબ થયો નથી પરંતુ કાયદાની કલમ ૨૫-એફની જોગવાઈઓનું પાલન કરવામાં આવ્યું નથી અને તેથી સમાપ્તિ ખોટી હતી. વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે શ્રમ અદાલતના ચુકાદાને રદ કર્યો હતો અને જણાવ્યું હતું કે તેની સમક્ષ એવો કોઈ પુરાવો નથી કે જે સૂચવે છે કે કામદાર ક્યારેય જલ

નિગમની સેવામાં રહ્યો હતો. વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના જણાવ્યા અનુસાર, કર્મચારીએ તે સાબિત કરવાની પ્રારંભિક જવાબદારી નિભાવી ન હતી કે તેણે જલ નિગમ સાથે ૨૪૦ દિવસથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હતું અને તેથી તેની પુનઃસ્થાપનનો નિર્દેશ આપતો એવોર્ડ ગેરકાયદેસર હતો. રિટ અરજી મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને શ્રમ અદાલતનો ચુકાદો રદ કરવામાં આવ્યો હતો. વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના આ આદેશની વિરુદ્ધમાં જ ડિવિઝન બેન્ચ સમક્ષ રિટ અપીલ દાખલ કરવામાં આવી હતી. વિવાદિત ચુકાદા દ્વારા રિટ અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી.

અપીલકર્તાના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે ઉચ્ચ ન્યાયાલયનો મૂળભૂત અભિગમ ખોટો છે. તે એવા આધાર પર આગળ વધ્યું જાણે કે કામદારના રોજગાર/સગાઈનો સમયગાળો નોકરીદાતા દ્વારા સ્થાપિત કરવો પડે. કામદાર વતી કોઈ હાજરી નથી.

મોટી સંખ્યામાં કેસોમાં છૂટા કરવાની જવાબદારીને લગતી કાયદાની સ્થિતિ વર્ણવવામાં આવી છે. રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફિસર વિરુદ્ધ એસ. ટી. હદીમાની (૨૦૦૨ (૩) એસ. સી. સી. ૨૫) માં, તે નીચે મુજબ યોજાયો હતો :

"૨. તાત્કાલિક કેસમાં, વિવાદને શ્રમ અદાલતમાં મોકલવામાં આવ્યો હતો કે પ્રતિવાદીએ ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું હતું અને તેને કોઈ પણ છટકી વગર ચૂકવ્યા વિના તેની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. અહીં અપીલકર્તાએ આ સ્વીકાર્યું ન હતું અને દલીલ કરી હતી કે પ્રતિવાદીએ ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું ન હતું. ટ્રિબ્યુનલે ૧૦/૮/૧૯૯૮ ના રોજ

આપેલા ચુકાદા દ્વારા એવા નિષ્કર્ષ પર આવ્યા કે છટણી વળતર આપ્યા વિના સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. પ્રતિવાદીએ ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું હતું તે નિષ્કર્ષ પર પહોંચતા ટ્રિબ્યુનલે જણાવ્યું હતું કે સેવા સમાપ્ત કરવાનું વાજબીપણું દર્શાવવાનો બોજ મેનેજમેન્ટ પર હતો અને કામદારનું સોગંદનામું એ સાબિત કરવા માટે પૂરતું હતું કે તેણે વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું હતું.

૩. અમે જે અભિપ્રાય લઈ રહ્યા છીએ તે માટે, અપીલકર્તા "ઉદ્યોગ" છે કે નહીં તે પ્રશ્નમાં જવાની જરૂર નથી, જોકે ગુજરાત રાજ્ય વિરુદ્ધ પ્રતાપસિંહ નરસિંહ પરમાર (૨૦૦૧) ૯ એસ. સી. સી. ૭૧૩ માં આ અદાલતના નિર્ણય પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે. અમારા મતે પ્રતિવાદીએ તેની સમાપ્તિ પહેલાના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હતું તે મજબૂત પુરાવાના આધારે નક્કી કર્યા વિના વ્યવસ્થાપન પર જવાબદારી મૂકવા માટે ટ્રિબ્યુનલ યોગ્ય ન હતું. તે દાવેદારનો કેસ હતો કે તેણે આવું કામ કર્યું હતું પરંતુ અપીલકર્તા દ્વારા આ દાવાને નકારી કાઢવામાં આવ્યો હતો. તે પછી દાવેદાર એ બતાવવા માટે પુરાવા રજૂ કરવા માટે હતો કે તેણે હકીકતમાં તેની સમાપ્તિ પહેલાના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું હતું. સોગંદનામું દાખલ કરવું એ માત્ર તેની તરફેણમાં તેનું પોતાનું નિવેદન છે અને તેને કોઈ પણ અદાલત અથવા ટ્રિબ્યુનલ માટે એવા નિષ્કર્ષ પર આવવા માટે પૂરતા પુરાવા તરીકે ગણી શકાય નહીં કે એક કામદાર હકીકતમાં વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરતો હતો. કામદાર દ્વારા ૨૪૦ દિવસ માટે પગાર કે વેતન મળ્યાનો કોઈ પુરાવો કે આ સમયગાળા માટે નિમણૂક કે સગાઈનો ઓર્ડર કે રેકૉર્ડ રજૂ કરવામાં આવ્યો

ન હતો. માત્ર આ આધાર પર, એવોર્ડ અલગ રાખવામાં આવે છે. જો કે, વિભાગ વતી હાજર રહેલા શ્રી હેગડે જણાવે છે કે રાજ્ય ખરેખર કાયદાનું સમાધાન કરવામાં રસ ધરાવે છે અને પ્રતિવાદીને આજથી બે મહિનાની અંદર તે જ શરતો પર દંડ આધારિત નોકરી આપવામાં આવશે, જે તેની સમાપ્તિ પહેલા કથિત રીતે રોકવામાં આવી હતી.

આ નિર્ણયને એસેન ડેન્કી વિરુદ્ધ રાજીવ કુમાર (૨૦૦૨ (૮) એસસીસી ૪૦૦) માં અનુસરવામાં આવ્યો હતો.

રાજસ્થાન રાજ્ય ગંગાનગર એસ મિલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ રાજસ્થાન રાજ્ય અને અન્ય (૨૦૦૪ (૮) એસ. સી. સી. ૧૬૧) માં, સ્થિતિને ફરીથી ફકરા ૬ માં નીચે પ્રમાણે પુનરાવર્તિત કરવામાં આવી હતી:

"તે કામદારનો કેસ હતો કે તેણે સંબંધિત વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ કામ કર્યું હતું. અપીલકર્તા દ્વારા આ દાવાને નકારી કાઢવામાં આવ્યો હતો.તે દાવેદારને ખતાવવા માટે પુરાવા રજૂ કરવા માટે હતું કે તેણે હકીકતમાં તેની સમાપ્તિ પહેલાના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ સુધી કામ કર્યું હતું.તેમણે સોગંદનામું દાખલ કર્યું છે. તે માત્ર તેનું પોતાનું નિવેદન છે જે તેની તરફેણમાં છે અને તેને કોઈ પણ અદાલત અથવા ટ્રિબ્યુનલ માટે એવા નિષ્કર્ષ પર આવવા માટે પૂરતા પુરાવા તરીકે ગણી શકાય નહીં કે હકીકતમાં દાવેદાર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરતો હતો. આ પાસાઓ રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફિસર વિરુદ્ધ એસ. ટી. હદીમાની

(૨૦૦૨ (૩) એસ. સી. સી. ૨૫) માં પ્રકાશિત કરવામાં આવ્યા હતા. ૨૪૦ દિવસ માટે પગાર અથવા વેતનની રસીદનો કોઈ પુરાવો અથવા તે સંબંધમાં કોઈ આદેશ અથવા રેકૉર્ડ રજૂ કરવામાં આવ્યો ન હતો. ચોક્કસ સમયગાળા માટે મસ્ટર રોલ ન બનાવવો એ શ્રમ અદાલત માટે પૂરતું નહોતું કે તે કામદારે દાવા મુજબ ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું હતું.

મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન, ફરીદાબાદ વિરુદ્ધ સિરી નિવાસ (૨૦૦૪ (૮) એસ. સી. સી. ૧૯૫) માં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે કામદાર પર એ બતાવવાનો બોજ હતો કે તે તેની કહેવાતી છટણી પહેલા અગાઉના એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ સમય સુધી કામ કરતો હતો. એમ. પી. ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ વિરુદ્ધ હરિરામ (૨૦૦૪ (૮) એસ. સી. સી. ૨૪૬) માં ફક્ત ૧૧માં ફરી આ સ્થિતિનો પુનરોચાર કરવામાં આવ્યો હતો :

"ઉપરોક્ત બોજ દૂર ન થયો હોવાથી અને શ્રમ અદાલતે આવું ઠરાવ્યું હોવાથી, અમારા મતે, ઔદ્યોગિક અદાલત અને ઉચ્ચ અદાલતે ફક્ત ખોટી રીતે કાઢવામાં આવેલા પ્રતિકૂળ અનુમાનના આધારે પુનઃસ્થાપનનો આદેશ આપવામાં ભૂલ કરી હતી. આ તબક્કે, મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન, ફરીદાબાદ વિરુદ્ધ સિરી નિવાસ જે. ટી. ૨૦૦૪ (૭) એસ. સી. ૨૪૮ ના કેસમાં આ કોર્ટેના ચુકાદાનો સંદર્ભ લેવો ઉપયોગી થઈ શકે છે જેમાં આ કોર્ટે ચોક્કસ સંબંધિત દસ્તાવેજોના બિન-ઉત્પાદન સંદર્ભમાં પ્રતિકૂળ નિષ્કર્ષ કાઢવાના હાઇકોર્ટેના દૃષ્ટિકોણ સાથે અસંમત હતી. આ અદાલતને તે સંબંધમાં આ કહેવાનું હતું :

"ભારતીય પુરાવા અધિનિયમની જોગવાઈઓ લાગુ પડતા કેસમાં પણ, કાયદાની અદાલત એવું માની શકે છે કે ન પણ માની શકે કે જો કોઈ પક્ષ પાસે શ્રેષ્ઠ પુરાવા હોવા છતાં તે રજૂ ન કર્યું હોત, તો તે તેના દાવાઓની વિરુદ્ધ ગયો હોત. જો કે, આ બાબત અલગ હશે જ્યાં અદાલત દ્વારા નિર્દેશ હોવા છતાં પુરાવા રોકવામાં આવે છે. પુરાવા રજૂ ન કરવા માટે પ્રતિકૂળ અનુમાનની ધારણા હંમેશા વૈકલ્પિક હોય છે અને જે પરિબળોને ધ્યાનમાં લેવું જરૂરી છે તેમાંથી એક એ છે કે તેમાં સામેલ તથ્યોની પૃષ્ઠભૂમિ. આમ, આ ધારણા ફરજિયાત નથી કારણ કે ઇરાદાપૂર્વક બિન-ઉત્પાદન હોવા છતાં, અન્ય પરિસ્થિતિઓ અસ્તિત્વમાં હોઈ શકે છે જેના આધારે આવા ઇરાદાપૂર્વક બિન-ઉત્પાદનને કેટલાક વાજબી કારણોસર વાજબી ઠેરવી શકાય છે. વર્તમાન કેસમાં, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે અપીલકર્તા સામે કોઈ પ્રતિકૂળ તારણ કાઢ્યું ન હતું. ખાસ કરીને પ્રતિવાદી દ્વારા રજૂ કરાયેલા પુરાવાના પ્રકારને ધ્યાનમાં રાખીને, આમ કરવું તેના અધિકારક્ષેત્રમાં હતું. "

મેનેજર, રિઝર્વ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા, બેંગ્લોર વિરુદ્ધ એસ. મણિ અને અન્યો (૨૦૦૫ (૫) એસ. સી. સી. ૧૦૦) માં આ અદાલતની તરફ ન્યાયાધીશોની ટીમે ફરીથી આ બાબત પર વિચારણા કરી હતી અને ચુકાદો આપ્યો હતો કે તેણે ૨૪૦ દિવસની સેવા પૂર્ણ કરી છે તે બતાવવા માટે સાબિતીનો પ્રારંભિક બોજ કામદાર પર હતો. ન્યાયપંચનો મત કે બોજ નોકરીદાતા પર હતો તે ખોટો હોવાનું માનવામાં આવ્યું હતું. બટાલા કોઓપરેટિવ સુગર મિલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ સોવરન સિંહ (૨૦૦૫ (૭) સુપ્રીમ ૧૬૫) માં તે નીચે મુજબ યોજાયો હતો:

"જ્યાં સુધી ૨૪૦ દિવસથી વધુ સમય સુધી કામ કરવાની જવાબદારીનો પ્શ્ન છે, જેમ કે આ કોર્ટ રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફિસર વિરુદ્ધ એસ ટી હદીમાણી (૨૦૦૨ (૩) એસસીસી ૨૫) માં અવલોકન કર્યું છે, તે જવાબદારી કામદાર પર છે."

સુરેન્દ્રનગર જિલ્લા પંચાયત વિરુદ્ધ દેહ્યાભાઈ અમરસિંહ (૨૦૦૫ (૭) સુપ્રીમ ૩૦૭) માં આ સ્થિતિની વિગતવાર તપાસ કરવામાં આવી હતી અને રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફિસર, શ્રી નિવાસ, એમ પી ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ કેસ (ઉપરોક્ત) માં વ્યક્ત કરાયેલા દૃષ્ટિકોણનો પુનરાવર્તિત કરવામાં આવ્યો હતો.

આર એમ ચેલ્લાટી વિરુદ્ધ સહાયક કાર્યકારી ઇજનેર (જે. ટી. ૨૦૦૫ (૯) એસ. સી. ૩૪૦) માં, ઉપરોક્ત નિર્ણયો નોંધવામાં આવ્યા હતા અને તેને નીચે મુજબ રાખવામાં આવ્યા હતા:

"આ અદાલતના ઉપરોક્ત નિર્ણયોનું વિશ્લેષણ કરતા, તે સ્પષ્ટ છે કે પુરાવા અધિનિયમની જોગવાઈઓ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૧૦ હેઠળની કાર્યવાહીને લાગુ પડતી નથી. જો કે, સામાન્ય સિદ્ધાંતોને લાગુ કરવા અને વણવપરાયેલા ચુકાદાઓને વાંચવા પર, આપણે જોઈએ છીએ કે આ અદાલતે વારંવાર એવો મત રાખ્યો છે કે તેણે આપેલ વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું હતું તે બતાવવા માટે સાબિતીનો બોજ દાવેદાર પર છે. આ બોજ માત્ર સાક્ષી પેટીમાં પગ મૂકનાર કામદાર પર જ છોડવામાં આવે છે. આ બોજ મૌખિક અને

દસ્તાવેજી એમ બંને રીતે નક્કર પુરાવા રજૂ કરનાર કામદાર પર લાદવામાં આવે છે. દૈનિક વેતન મેળવનારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાના કિસ્સામાં, નિમણૂક કે સમાપ્તિનો કોઈ પત્ર આપવામાં આવશે નહીં. ત્યાં કોઈ રસીદ અથવા ચુકવણીનો પુરાવો પણ હશે નહીં. આમ મોટાભાગના કિસ્સાઓમાં, કામદાર (દાવેદાર) માત્ર નોકરીદાતાને અદાલત સમક્ષ આપેલ સમયગાળા માટે નોમિનલ મસ્ટર રોલ, નિમણૂક અથવા સમાપ્તિ પત્ર, જો કોઈ હોય તો, વેતન રજિસ્ટર, હાજરી રજિસ્ટર વગેરે રજૂ કરવા માટે બોલાવી શકે છે. આખરે પ્રતિકૂળ અનુમાન લગાવવું તે પછી દરેક કેસની હકીકતો પર નિર્ભર રહેશે. ઉપરોક્ત નિર્ણયો સ્પષ્ટ કરે છે કે દાવેદાર/કામદાર દ્વારા કરવામાં આવેલા માત્ર સોગંદનામા અથવા સ્વ-સેવા આપતા નિવેદનો કામદાર પર કાયદા દ્વારા લાદવામાં આવેલા બોજને દૂર કરવાના સંદર્ભમાં પૂરતા રહેશે નહીં, તે સાબિત કરવા માટે કે તેણે આપેલા વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું હતું. ઉપરોક્ત ચુકાદાઓ વધુમાં જણાવે છે કે દાવેદાર કામદાર દ્વારા દમનની કોઈપણ અરજી વિના માત્ર મસ્ટર રોલ્સનું ઉત્પાદન ન કરવું એ ટ્રિબ્યુનલ માટે વ્યવસ્થાપન સામે પ્રતિકૂળ નિષ્કર્ષ કાઢવાનો આધાર નહીં હોય. છેલ્લે, ઉપરોક્ત ચુકાદાઓ મૂળભૂત સિદ્ધાંતને સ્થાપિત કરે છે, એટલે કે, બંધારણની કલમ ૨૨૬ હેઠળ હાઇકોર્ટ મજૂર અદાલત દ્વારા નોંધાયેલા તથ્યોના સમવર્તી તારણો સાથે દખલ કરશે નહીં, સિવાય કે તે વિકૃત હોય. આ કવાયત દરેક કેસની હકીકતો પર આધારિત હશે.

ઉપરોક્ત સ્થિતિને ફરીથી ઓએનજીસી લિમિટેડ અને અન્ય વિરુદ્ધ શ્યામલ ચંદ્ર ભૌમિક (૨૦૦૬ (૧) એસસીસી ૩૩૭) અને મુખ્ય ઇજનેર, રણજીત સાગર ડેમ અને અન્ય વિરુદ્ધ શામ લાલ (૨૦૦૬ એઆઈઆર એસસીડબલ્યુ ૩૫૭૪) માં પુનરાવર્તિત કરવામાં આવી હતી.

ઉપરોક્ત સ્થિતિ હોવાથી, હાઇકોર્ટના વાંધાજનક આદેશને જાળવી શકાતો નથી અને તેને બાજુ પર રાખવામાં આવે છે.

અપીલ કરવાની મંજૂરી છે. ખર્ચ અંગે કોઈ ઓર્ડર નથી.

અપીલને મંજૂરી.

This judgment has been translated using AI Tool - SUVAS.

=====

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/ હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/ હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

DISCLAIMER: The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.