કેસ દાખલ તારીખઃ–૦૬/૦૪/૨૦૧૫

કેસ નોધ્યા તારીખઃ–૦૬/૦૪/૨૦૧૫

કેસ ફેસલ તારીખઃ– ૩૦/૦૯/૨૦૨૦

અવધિઃ ૦૫ વર્ષ ૦૫ માસ ૨૪ દિવસ

મજુર અદાલત,સુરેન્દ્રનગરના પ્રમુખ અધિકારીશ્રી વિ.બી.ચૌહાણ સમક્ષ.

રેફ.એલ.સી.એસ નં.૯૫/૨૦૧૫

આંકઃ–**૨૧**

અરજદાર :– દેવાભાઈ છગનભાઈ

મુ.ભગવાનપર, તા.લીબડી

જિ.સુરેન્દ્રનગર.

વિરુઘ્ઘ

સામાવાળા :– કાર્યપાલક ઈજનેરશ્રી,

રસ્તા અને મકાન વિભાગ(પંચાયત),

સુરેન્દ્રનગર.

હાજર રહયાઃ–

અરજદાર તરફેઃ–યુનિ.પ્રતિ.શ્રી હિંમતસિંહ ચૌહાણ

સામાવાળા તરફેઃ–વિ.વકિલશ્રી એમ.એન.રાઠોડ

-: AWARD :-

(૧) ઉપરોકત પક્ષકારો વચ્ચે ઔધોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત થતા આ કામના અરજદારે મદદનીશ શ્રમ આયુકતની કચેરીમાં પુનઃસ્થાપીત થવા તથા અન્ય આનુસંગીક લાભો મેળવવા અરજી કરેલ હતી અને તે અરજીના કામે પક્ષકારો વચ્ચે સમાધાન શકય ન બનતા મદદનીશ શ્રમ આયુકતશ્રીના હુકમ ક્રમાંકઃ મશ્રઆ/સુરે/રેફ/૧૨૭૫/૨૦૧૫,તા.૩૧/૦૩/૨૦૧૫ થી અરજદારને ઔધોગીક વિવાદ(સુધારા) અધિનીયમ ૨૦૧૦ ની જોગવાઈઓ અનુસાર સીધા મજુર અદાલતમાં અરજી દાખલ કરવાનુ જણાવતા અરજદાર દવારા હાલની અરજી દાખલ કરવામાં આવેલ છે.

(૨) રેફરન્સના કામે અરજદારે આંક–૨ થી માંગણીનું નિવેદન રજુ કરેલ છે.જેની ટુંકમાં હકીકત એવી છે કે, તેઓ સામાવાળા હેઠળ રોજમદાર મજુર તરીકે તા.૨૧/૧/૧૯૮૦ થી રેગ્યુલર ફરજ બજાવતા હતા. તેઓ શીયાણી–તાવી–રોજાસર–ઘાઘરેટીયા વિ. રોડ ઉપર કામ કરતા હતા. આ કામના સામાવાળા તેઓને વખતો વખત નિયત થતા લઘુતમ વેતન દર મુજબ પગાર માસના અંતે નોમીનલ મસ્ટર રોલમાં સહી લઈ ચુકવતા હતા. તેઓએ સામાવાળામાં રેગ્યુલર કામગીરી બજાવેલ છે તથા એક કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધારે કામગીરી બજાવેલ છે.આ કામના સામાવાળાએ સીનીયોરીટી બહાર પાડયા વગર તેમજ કોઈપણ જરુરી હકક હીત ચુકવ્યા વગર મૌખિક સુચનાથી તા.૧/૦૪/૧૯૮૭ ના રોજ છુટા કરેલ છે.અમોને છુટા કરતી વખતે સામાવાળાએ કોઈ કાયદેસરની પ્રકીયા અનુસરેલ નથી.આ કામના સામાવાળા હાજરીકાર્ડ, પગારચીઠ્ઠી કે ઓળખપત્ર આપતા નહી.અમારી હાજરી સામાવાળાના સબંધીત કર્મચારી મસ્ટરરોલમાં પુરતા હતા તથા માસના અંતે તેમાં જ સહી લઈ પગાર ચુકવતા હતા. અમારી સહી પગાર સીવાય કોઈ જગ્યાએ સામાવાળા લેતા નહી.આ કામના સામાવાળા મસ્ટરરોલ તેમના કબજામાં રાખતા હતા અને તેઓ અમોને નોકરી બાબતે કોઈ આધાર આપતા નહી.જે રેકર્ડ સામાવાળાના કબજામાં છે. અરજદારની કામગીરી અંગે કોઈ લેખીત કરાર કરેલ નથી તેમજ ગેરહાજરી સબબ કોઈ ખાતાકીય તથા અન્ય કાયદાકીય કાર્યવાહી કરેલ નથી.અમારી ભરતી સંસ્થાના રોજમદાર તરીકે નીયમો મુજબ થયેલ હતી.આ કામના સામાવાળાએ અમોને મૌખિક સુચનાથી કામે રાખેલ અને મૌખિક સુચનાથી છુટા કરેલ છે. તેઓને છુટા કર્યા બાદ સામાવાળાએ જુનીયર કામદાર ચાલુ રાખેલ છે. તેઓ જે કામગીરી કરતા તે કામગીરી સામાવાળામાં નિયમિત હાલ પણ ચાલુ છે.સામાવાળાએ છુટા કર્યા ત્યારે મૌખિક જણાવેલ કે,હાલ ગ્રાન્ટ નથી,ગ્રાન્ટ આવ્યેથી કામે લઈ લેશુ.સામાવાળાના વિશ્વાસે અમોએ કેસ

કરેલ નહી અને ગામડાના વતની હોય, કાયદાકીય કોઈ જ્ઞાન ન હોય, ફરીયાદ દાખલ કરેલ નહી પરંતુ સામાવાળામાં ગ્રાન્ટ આવતા અન્ય કામદારોને રાખતા, અરજદારે સામાવાળાને રુબરુ કામે લેવા વિનંતી કરતા, અરજદારને કામે નહી રાખતા આ ફરીયાદ દાખલ કરવામાં વિલંબ થયેલ છે જે વિલંબ માફ કરવા અરજ કરેલ છે.અરજદારે તા.૦૧/૧૧/૨૦૧૪ ના રોજ લેખિત માં સામાવાળા પાસે કામે રહેવા માંગણી કરેલ,જે માંગણી સામાવાળાએ સ્વીકારેલ નહી જેથી હાલનો રેફરન્સ ઉપસ્થિત કરી, સામાવાળાએ અરજદારથી જુનીયર કામદારોને કામે રાખ્યા ત્યારથી પગાર તથા અન્ય લાભો સાથે પુનઃસ્થાપિત કરે તેવો હુકમ કરવા તથા રેફરન્સનો ખર્ચ અપાવવા અરજ કરેલ છે.

(૩) આ કામે સામાવાળા તરફે આંક–૧૦ થી બચાવનામું રજુ કરવામાં આવેલ છે. જેમા મુખ્યત્વે એવો બચાવ લીધેલ છે કે, સામાવાળી સંસ્થા સરકારશ્રી તરફથી મળતી ગ્રાન્ટ ઉપર તથા સરકારશ્રીના નિતિ–નિયમોને આધીન કામ કરે છે. અરજદારે સામાવાળાની સંસ્થામાં તા.૨૧–૧–૧૯૮૦ થી રોજમદાર તરીકે રેગ્યુલર ફરજ બજાવેલ હોવાની કે શીયાણી–તાવી–રોજાસર–ઘાઘરેટીયા વિ. રોડ પર કામગીરી કરેલ હોવાનો સામાવાળાએ ઈન્કાર કરેલ છે.સામાવાળાને કોઈપણ કામદારને મૌખિક સુચનાથી કામે રાખવાનો કે છુટા કરવાની કોઈ સત્તા નથી. સામાવાળી સંસ્થાએ સીનીયોરીટી લીસ્ટ બહાર પાડેલ છે તેમાં જે રોજમદારોએ સતત અને સળંગ પાંચ વર્ષ સુધી કામ કરેલ હોય તેવા કામદારનું જ નામ સીનીયોરીટીમાં દર્શાવેલ છે. આ કામદારે તેવી કોઈ સતત અને સળંગ કામગીરી કરેલ હોય કે એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલ નથી તેથી અરજદારને તા.૧–૪–૧૯૮૭ ના રોજ મૌખિક સુચનાથી છુટા કરેલ હોવાની હકીકત તદન ખોટી અને ઉપજાવી કાઢેલ છે. અરજદારે સામાવાળી સંસ્થામાં કામગીરી કરેલ ન હતી તેથી તેઓને હાજરીકાર્ડ,પગારચીઠી કે ઓળખકાર્ડ આપવાનો પ્રશ્ન રહેતો નથી. અરજદારે, તેમનાથી કયા જુનીયર કામદારો કામે રાખ્યા છે તેના કોઈ નામ, સરનામા કે કયા ડીવીઝનમાં કામે રાખેલ છે તેની કોઈ વિગત જણાવેલી નથી. સામાવાળી સંસ્થામાં હાલ નવા કોઈ કામદારોને રાખેલ નથી. નામ.લેબર કોર્ટ તથા હાઈકોર્ટના હુકમના આધારે જ જે રોજમદારને કામે રાખવાનો હુકમ થયેલ હોય તેને જ કામે રાખવામાં આવે છે. અરજદારે ૧૯૮૦ માં છુટા કરેલાનો રેફરન્સ ૩૪ વર્ષ બાદ કરેલ છે જે સમય મર્યાદા બહારનો હોય, રદ થવાને પાત્ર છે. સામાવાળી સંસ્થાના કોઈ અધિકારીશ્રીએ, ગ્રાન્ટ આવ્યેથી નોકરીમાં રાખવાની કોઈ ખાત્રી આપેલ નથી. અરજદાર સામાવાળી સંસ્થામાં કામ જ કરતા ન

હોય, અરજદારની પુનઃસ્થાપિત થવાની કે અન્ય કોઈ દાદ મેળવવાની રેફરન્સ અરજી ખર્ચ સહીત રદ કરવા અરજ કરેલ છે.

(૪) અરજદાર તરફે મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવો.

મૌખિક પુરાવો.

(૧) અરજદાર દેવાભાઈ છગનભાઈની જુબાની. આંક–૧૪

સામાવાળા તરફે મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવો

મૌખિક પુરાવો.

(૧) ફઝલમહમદ જુસબજી ખત્રી,ના.કા.ઈ.ની જુબાની. આંક–૧૯

દસ્તાવેજી પુરાવો.

(૧) રોજમદારોના હાજરીપત્રક તા.૨૧–૯–૮૬ થી તા.૨૦–૮–૮૭ નિ.૧૫/૧થી અને સીનીયોરીટી લીસ્ટ. નિ.૧૫/૨૬

(૨) રોજમદારોના હાજરીપત્રક તા.૨૧–૫–૮૭થી તા.૨૫–૭–૮૭ સુધીના અને સીનીયોરીટી લીસ્ટ. નિ.૧૬/૧થી૧૬/૧૨

(૩) આંક–૧૭ થી ફઝલ મહમદ જુસબજી,ના.કા.ઈ.નાએ સોગંદનામુ રજુ કરી, તેઓની કચેરીમાંથી પર્યાપ્ત થઈ શકે તેટલુ ઉપલબ્ધ રેકર્ડ રજુ કરેલ છે. આ સિવાય અન્ય કોઈ વિશેષ દસ્તાવેજી પુરાવા તેમના કબજામાં નથી અને નામદાર હાઈકોર્ટ, નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટના હુકમ મુજબના કામદારો સિવાયના બીજા નવા કામદારને કામ ઉપર લીધેલ ન હોવાનુ સોગંદ ઉપર જાહેર કરેલ છે.

(૫) અરજદાર તરફે વિ.પ્રતિ.શ્રી હિંમતસિંહ ચૌહાણ તથા સામાવાળા તરફે વિ.વકિલશ્રી એમ.એન.રાઠોડની મૌખિક દલીલ સાંભળી.

અરજદાર તરફે વિ.પ્રતિ.શ્રીએ દલીલ કરતા જણાવેલ છે કે, અરજદારે સામાવાળી સંસ્થામાં રોજમદાર મજુર તરીકે રેગ્યુલર ફરજ બજાવેલ છે અને એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ દિવસો ફરજ બજાવેલ હોવા છતા, સામાવાળાએ અરજદારને નોટીસ, નોટીસ પગાર કે બેકારી વળતરની રકમ ચુકવ્યા વગર તા.૧–૪–૧૯૮૭ ના રોજથી નોકરીમાંથી છુટા કરી દીધેલ છે. અરજદારને છુટા કરતા સમયે સામાવાળાએ સીનીયોરીટી લીસ્ટ લક્ષમા લીધેલ નથી અને અરજદારથી જુનીયર કામદારોને કામે ચાલુ રાખેલ છે અને અરજદાર જે કામગીરી

કરતા હતા તે હાલમાં ચાલુ છે. સામાવાળામાં રોડમેઈન્ટેનન્સની કામગીરી બારે માસ ચાલુ રહે છે તેમ છતાં, સામાવાળા અરજદારને કામે બોલાવતા નથી.અરજદારને છુટા કરી,સામાવાળાએ આઈ.ડી.એકટની કલમ ૨૫ (એફ)(જી) અને (એચ) નો ભંગ કરેલ હોઈ,અરજદારને પડેલા દિવસોના પગાર સહિત નોકરીની મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરવા જોઈએ.

સામાવાળાના વિ. વકિલશ્રીએ દલીલ કરતા જણાવેલ છે કે, સામાવાળી સંસ્થાએ તેનુ રેકર્ડ ચકાસેલ છે. જેમા અરજદારના નામનો કયાંય ઉલ્લેખ હોય તેમ જણાતું નથી. અરજદારે સામાવાળાની સંસ્થામા નોકરી કરતા હોવાનો કોઈ જ પુરાવો રજુ કરેલ નથી અને સામાવાળાના રેકર્ડ ઉપર અરજદારનું કોઈ જગ્યાએ નામ નથી.તેથી અરજદારે સામાવાળામા ફરજ બજાવ્યાની હકીકત પુરવાર થતી ન હોય રેફરન્સ રદ કરવા વિનંતી કરેલ છે.

(૬) રેકર્ડ પરનો સમગ્ર પુરાવો તથા બન્ને પક્ષકારો તરફથી કરવામાં આવેલ રજુઆતો ઉપરથી અરજદારની અરજી સાબિત કે નાસાબિત માનવા માટે મારા નિર્ણય માટે નીચે મુજબના મુદદા ઉપસ્થિત થાય છે.

-: મુદદા :-

(૧) શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે, તેઓને સામાવાળાએ આઈ.ડી.એકટની કલમ ૨૫(એફ)(જી)અને (એચ) નો ભંગ કરીને તા.૧/૦૪/૧૯૮૭ થી ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલા છે?

(૨) શું અરજદાર પડેલા દિવસોના પગાર સહિત નોકરીની મુળજગ્યાએ પુનઃ સ્થાપિત થવા હકકદાર થાય છે?

(૩) આખરી હુકમ ?

ઉપરના મુદદાઓનો મારો નિર્ણય નીચે મુજબ છે.

(૧) નકારમાં,

(૨) નકારમાં,

(૩) છેવટના હુકમ મુજબ.

–:: કા ર ણો ::–

(૭) સદર અરજીના ગુણદોષમા ઉતરતા પહેલા એવી નોંધ કરવી આવશ્યક અને ન્યાયના હિતમાં જણાય છે કે, ઔધોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ લોકોના કલ્યાણ માટેનો છે તેથી તેને હળવાશથી લેવો જોઈએ. ઔધોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫(એફ) નો હેતુ છુટા કરાયેલ કર્મચારીને ઉધોગમાંથી છુટા કરવામા આવે તેના તરતના અગાઉના એક કેલેન્ડર વર્ષમાં સતત ૨૪૦ દિવસથી ઓછા નહી તેટલા દિવસ માટે કામ કર્યુ હોય ત્યારે ઉધોગમાં કર્મચારી તરીકે એક વર્ષની નોકરી પુરી કરી હોવાનું માની લેવામાં આવે છે. ઔધોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫ (બી) હેઠળ કર્મચારી એટલે કે અરજદારને તેને મળવાપાત્ર લાભોથી વંચિત રાખી ન શકાય. ઔધોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫(એફ) એવા કામદારને જ લાગુ પડે છે કે જેઓ નોકરી આપનારની હેઠળ એક વર્ષથી ઓછા નહી તેટલા સમય માટે સતત નોકરીમાં રહયા હોય.ઔધોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯ ૪૭ ની કલમ ૨૫(બી) અને ૨૫ (એફ) ની જોગવાઈઓનુ સાથે વાંચન કરતા તે સ્પષ્ટ થાય છે કે,કામદારને છુટા કરવાના કારણે પુનઃસ્થાપનનો હકક ત્યારે જ પ્રાપ્ત થાય છે કે જયારે તેમને કેલેન્ડર વર્ષમા ૨૪૦ દિવસ સતત કામગીરી કરી હોય. ઔધોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫(બી) અને ૨૫ (એચ) કર્મચારીને રીએમ્પ્લોઈમેન્ટનો હકક આપે છે. લેબર કોર્ટ માત્ર રિવિઝન કોર્ટ છે નહી કે અપીલ કોર્ટ અને તેથી સદર કોર્ટ માત્ર રેફરન્સ સાંભળીને પક્ષકારોની તકરારનુ નિરાકરણ લાવી શકે છે.

<u>મુદદા નં.૧ અને ૨</u>

(૮) સદર અરજીના અરજદારની અરજીની વિગતો એવી છે કે, તેઓ શીયાણી–તાવી–રોજાસર–ઘાઘરેટીયા વિ. રોડ ઉપર કામ કરતા હતા અને તેઓ પોતાની ફરજ બજાવતા હતા.આ કામગીરી બદલ અરજદારને સામાવાળા તરફથી લઘુતમ વેતન ધારા હેઠળ રકમ ચુકવવામાં આવતી હતી. અરજદારે સદર નોકરી નવ વર્ષ સુધી કરેલ છે.આમ છતા તા.૧ /૦૪/૧૯૮૭ થી સામાવાળાએ અરજદારને કોઈપણ જાતની નોટીસ,નોટીસ પગાર કે કોઈપણ જાતના હકક હિસ્સાનુ વળતર ચુકવ્યા સિવાય અને ખુલાસો કરવાની તક આપ્યા સિવાય અને સિનિયોરીટી ઘ્યાનમાં લીધા સિવાય નોકરીમાથી છુટા કરી નાખેલ છે અને તેમની જગ્યાએ જુનિયર કર્મચારીઓ– કામદારોને રાખેલ છે.તેથી અરજદારે સામાવાળાને તા.૦૧/૧૧ /૨૦૧૪ ના રોજ લેખિત પત્રથી અરજદારને કામે રાખવા માગણી કરેલ જેનો જવાબ

સામાવાળાએ આપેલ નથી.તેથી અરજદારે ઔધોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ અરજીમાં માગ્યા મુજબની દાદ માટે હાલની રેફરન્સ અરજી દાખલ કરેલ છે.

જયારે સામાવાળા તરફથી મુખ્યત્વે એવી તકરાર લેવામાં આવેલ છે કે, અરજદારે ૩૪ વર્ષ પછી પુનઃસ્થાપન અંગેનો વિવાદ દાખલ કરેલ છે જેને ડીલે અને લેચીસના સિઘ્ધાંતનો બાદ નડે છે. સામાવાળાના કહેવા મુજબ અરજદારે સામાવાળાને ત્યાં સળંગ અને સતત સાત વર્ષ કામ કરેલ હોવાનુ ખરુ નથી. સામાવાળાના રેકર્ડ ઉપર અરજદારે કામગીરી હોવાનું ફલિત થતુ નથી. વળી અરજદારના કામગીરીના ૨૪૦ દિવસો એક વર્ષમા થતા હોવાનું તેમણે મુકેલ કેસની હકીકતો ઉપરથી સ્થાપીત થતુ ન હોઈ,નોટીસ,નોટીસ પગાર કે સીનીયોરીટી ઘ્યાનમા લીધા સિવાય છુટા કરેલ હોવાનુ સ્વિકારતા નથી.આમ અરજદારની અરજી રદ કરવા વિનંતી કરેલ છે.

(૯) અરજદારે તેમની હાલની અરજીની હકીકતો સાબીત કરવા માટે આંક–૧૪ થી મૌખિક પુરાવો રજુ કરેલ છે. જેની સરતપાસમાં મુખ્યત્વે માંગણીના નિવેદનની વિગતો જણાવેલી છે.

જયારે ઉલટતપાસમાં અરજદારે એ વાત કબુલ કરેલ છે કે, નોકરીમાં રહેવા અરજી કરેલી. એ વાત કબુલ કરેલ છે કે આવી અરજીની નકલ રજુ કરેલ નથી અને આવી અરજી કઈ સાલમાં અને કઈ તારીખે કરેલી તે વાત તેમને યાદ નથી. એ વાત કબુલ કરેલ છે કે, તેઓએ સામાવાળી સંસ્થામાં નોકરી કરતો હતો તે અંગેનો કોઈ આધાર આ કામે રજુ કરેલ નથી. એ વાત પણ કબુલ કરેલ છે કે સામાવાળી સંસ્થાએ નોકરીમાં લેવા માટે કોઈ હુકમ કરેલ હોય તેવુ બનેલ નથી. તેમને કયા અધિકારીએ મૌખિક સુચનાથી છુટા કરેલા તે અધિકારીનું નામ ખબર નથી. એ વાત કબુલ કરેલ છે કે, તેઓએ એક વર્ષમાં સળંગ ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલી હોય તેવા કોઈ આધાર આ કામે રજુ કરેલા નથી.

સામાવાળા તરફે સાહેદ ફઝલમહમદ જુસબજી ખત્રી,નાયબ કાર્યપાલક ઈજનેરનાએ આંક–૧૯થી મૌખિક પુરાવાનુ સોગંદનામું રજુ કરેલ છે. જેની સરતપાસમાં સામાવાળી સંસ્થાએ સીનીયોરીટી લીસ્ટ બહાર પાડેલ હતુ જેમાં પાંચ વર્ષની જે કામદારની ૨૪૦ દિવસની હોય તેવા જ કામદારનો સમાવેશ થાય છે. જે સીનીયોરીટી લીસ્ટમાં અરજદારનુ નામ દર્શાવેલ નથી. અરજદારે સદર રેફરન્સ ૩૪ વર્ષના લાંબા સમય બાદ રેફરન્સ દાખલ કરેલ છે જેથી અરજદારની અરજી રદ બાતલ ઠરવાને પાત્ર છે.

ઉલટતપાસમા સદર સાહેદે, એ વાત કબુલ કરેલ છે કે, સીનીયોરીટી લીસ્ટમાં પાંચ વર્ષ સળંગ ૨૪૦ દિવસ પુરા કર્યા હોય તેવા કામદારના નામનો સમાવેશ થયેલ છે અને જે રોજમદારોએ પાંચ વર્ષ પુરા કરેલ ન હોય તેવા કામદારોનુ સીનીયોરીટી લીસ્ટ બનાવેલ નથી. એ વાત કબુલ કરેલ છે કે જિલ્લા પંચાયતમાં રોડ મેઈન્ટેનન્સની કામગીરી બારે બાર માસ ચાલુ હોય છે અને આ કામગીરી રોજમદારો મારફત કરાવવામાં આવે છે.

(૧૦) અરજીની હકીકતો અને સામાવાળા તરફથી આપવામા આવેલ પુરાવો અને તેમની ઉલટતપાસ તેમ જ અરજદાર તથા સામાવાળા તરફથી રજુ કરવામાં આવેલ દસ્તાવેજી પુરાવો ધ્યાનમા લેતા એવી હકીકત સ્પષ્ટ થાય છે કે,અરજદાર સામાવાળાની સંસ્થામાં ૧૯૮૦ થી ૧૯૮૭ સુધી કામદાર તરીકે ફરજ બજાવતા હતા તે બાબત સામાવાળા તરફથી પડકારવામાં આવેલ છે,એટલે કે સામાવાળાની સંસ્થામાં અરજદાર રોડ ઉપર સળંગ અને સતત સાત વર્ષ કામગીરી કરતા હતા તે વાતનો સામાવાળા ધ્વારા સ્વિકાર કરવામાં આવેલ નથી અને એક વર્ષમા ૨૪૦ દિવસથી વધારે દિવસ સુધી અરજદારે કામગીરી કરી હોવાનું સ્વિકારતા નથી.આ કામના સામાવાળા દવારા તેમના બચાવનામાં જ જણાવેલ છે કે,અરજદારે સામાવાળી સંસ્થામાં કામગીરી કરેલ હોય તેવુ તેમના રેકર્ડ ચકાસતા જણાઈ આવતુ નથી. તેથી સૌપ્રથમ અરજદારે એ સાબિત કરવાનું રહે છે કે તેમણે સામાવાળાની સંસ્થામાં સાત વર્ષ સુધી કામગીરી કરેલ છે અને છુટા કરવામાં આવ્યા તે પહેલાના વર્ષમાં સતત ૨૪૦ દિવસ કે તેનાથી વધારે દિવસની કામગીરી કરેલ હોય તો તેઓ તમામ પ્રકારના લાભ મેળવવા હકકદાર બને છે.આ કામના અરજદારે તેમની અરજી તથા જુબાનીમાં જણાવેલ છે કે સામાવાળા દવારા તેઓની મસ્ટરરોલમાં હાજરી પુરવામાં આવતી હતી અને તેમાં જ સહી લઈને પગાર ચુકવવામાં આવતો હતો.વધુમાં જણાવેલ છે કે આ મસ્ટરરોલ સામાવાળાના કબજામાં રહેતા હતા અને તેઓ નોકરીનો કોઈ આધાર આપતા નહી.આ કામે આઈ.ડી.એકટની કલમ ૨૫(ડી) ધ્યાને લઈએ તે નીચે મુજબ છે.

25 D. Duty of an employer to maintain musters rolls of workmen.

Not withstanding that workmen in any industrial establishment have been laid-off, it shall be the duty of every employer to maintain for the purposes of this Chapter a muster roll, and to provide for the making of entries therein by workmen who may

present themselves for work at the establishment at the appointed time during normal working hours.

આમ,ઉપરોકત કાયદાની જોગવાઈ મુજબ અરજદારે કરેલ કામગીરી અંગેની વિગતો રાખવાની જવાબદારી સામાવાળાના શીરે નાખવામા આવેલી છે.જેથી આ કામે અરજદારે તેઓની નોકરી સંદર્ભે દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરેલા નથી કે કરી શકે તેવી પરિસ્થિતિમા નથી તે હકીકત માની શકાય તેમ છે. આ કામે સામાવાળા તરફે આંક–૧૫ અને ૧ ૬ના દસ્તાવેજી પુરાવાના લીસ્ટથી મસ્ટરરોલ ઉપરથી નોંધવામાં આવેલ માસિક હાજરી રજીસ્ટર રજુ કરવામાં આવેલા છે.અત્રે એ વાતનો ઉલ્લેખ કરવો ઈચ્છનીય છે કે, અરજદાર પાસે એવો પુરાવો નથી કે તેમને છુટા કરવામાં આવ્યા ત્યાર પહેલાના તરતના વર્ષમા તેમણે સતત ૨૪૦ દિવસથી વધારે દિવસ સુધી કામગીરી કરેલ હતી. તેથી 2007 LAB IC 3661, Executive Engineer V/s Shantuben Chhagan bhai Makwana ના કેસમાં અપનાવવામાં આવેલ સિધ્ધાંત મુજબ, જયારે કામદાર પાસે તેને છુટા કરવામા આવ્યા તે પહેલાના તરતના આગળના વર્ષમાં અરજદારે સતત ૨૪૦ દિવસથી વધારે દિવસ સુધી કામગીરી કરેલ હોવા બાબતનો પુરાવો ન હોય ત્યારે માલિકે તેમની પાસે જે દસ્તાવેજી પુરાવા હોય તે રજુ કરવા પડશે અને જો કામદારનો પુરાવો ઉલટતપાસમાં પડકારવામાં ન આવે તો આવા કામદારનો પુરાવો માનવા લેબર કોર્ટને હકક છે.

(૧૧) આ કામના અરજદાર દવારા તેમની જુબાનીમાં રજુઆત કરવામાં આવેલ છે કે તેઓ સામાવાળા હેઠળ રોજમદાર મજુર તરીકે તા.૨૧/૦૧/૧૯૮૦ થી ફરજ બજાવતા હતા અને સામાવાળા અરજદારને લઘુતમ વેતન દર મુજબનો પગાર માસના અંતે નોમીનલ મસ્ટર રોલમાં સહી લઈ ચુકવતા હતા.અરજદારે એક કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધારે કામગીરી બજાવેલ છે.અરજદારના કહેવા મુજબ સામાવાળાએ અરજદારને મૌખિક સુચનાથી નોકરી એ રાખેલ અને મૌખિક સુચનાથી તા.૧/૦૪/૧૯૮૭ થી છુટા કરેલ છે અને આ કામના સામાવાળાએ ઔધોગીક વિવાદ ધારાની કલમ ૨૫(એફ)નો ભંગ કરેલ છે,જયારે આ કામના સામાવાળા દવારા તે હકીકતનો ઈનકાર કરવામાં આવેલ છે.આ તબકકે ઔધોગીક વિવાદ ધારાની કલમ ૨૫(એફ) ઘ્યાને લેવી જરુરી જણાય છે જે નીચે મુજબ છે.

25F. Conditions precedent to retrenchment of workmen.-

No workman employed in any industry who has been in continuous service for not less than one year under an employer shall be retrenched by that employer until-

(a) the workman has been given one month's notice in writing indicating the reasons for retrenchment and the period of notice has expired,or the workman has been paid in lieu of such notice,wages for the period of the notice,

(b) the workman has been paid, at the time of retrenchment, compensation which shall be equivalent to fifteen days' average pay for every completed year of continuous service or any part thereof in excess of six months; and

(c) notice in the prescribed manner is served on the appropriate Government or such authority as may be specified by the appropriate Government by notification in the Official Gazette.

આમ સદર કાયદાકીય જોગવાઈ જોતા જે કામદારે સળંગ એક વર્ષ નોકરી કરેલ હોય તેને ઔધોગીક વિવાદ ધારાની કલમ ૨૫(એફ)માં કરવામાં આવેલ જોગવાઈઓનુ પાલન કર્યા સીવાય નોકરીમાંથી છુટો કરી શકાય નહી.કોઈપણ કામદારે સદર કાયદાકીય જોગવાઈ નો લાભ મેળવવા માટે એક વર્ષ સળંગ નોકરી કરેલી હોવી જોઈએ.આ માટે સળંગ નોકરીની કાયદાકીય જોગવાઈ જોવી જરુરી જણાય છે જે નીચે મુજબ છે.

25B. Definition of continuous service.-

For the purposes of this Chapter,

(1) A workman shall be said to be in continuous service for a period if he is, for that period, in uninterrupted service, including service which may be interrupted on account of sickness or authorised leave or an accident or a strike which is not illegal, or a

lock- out or a cessation of work which is not due to any fault on the part of the workman,

(2) Where a workman is not in continuous service within the meaning of clause (1) for a period of one year or six months, he shall be deemed to be in continuous service under an employer

(A) for a period of one year, if the workman, during a period of twelve calendar months preceding the date with reference to which calculation is to be made, has actually worked under the employer for not less than-

(I) one hundred and ninety days in the case of a workman employed below ground in a mine, and

(II) two hundred and forty days, in any other case.

(B) For a period of six months, if the workman, during a period of six calendar months preceding the date with reference to which calculation is to be made, has actually worked under the employer for not less than-

(I) ninety- five days, in the case of a workman employed below ground in a mine, and

(II) One hundred and twenty days, in any other case.

(૧૨) ઉપરોકત કાયદાકીય જોગવાઈઓ ધ્યાને રાખી આ કામે પક્ષકારો તરફે રજુ કરવામાં આવેલ પુરાવો જોઈએ તો આ કામના અરજદારે તેમના પુરાવાના સોગંદનામામાં જણાવેલ છે કે તેઓ સામાવાળી સંસ્થા હેઠળ રોજમદાર તરીકે તા.૨૧/૦૧/૧૯૮૦ થી ફરજ બજવતા હતા. તેઓએ અલગ અલગ જગ્યાએ સંતોષકારક કામગીરી કરેલ હતી.આ કામના સામાવાળા દવારા તેઓને લઘુતમ વેતન મુજબનો પગાર મહીનાના અંતે મસ્ટરરોલમાં સહી લઈને ચુકવતા હતા.તેમણે એક કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધારે કામ કરેલ હતુ.આમ છતાં સામાવાળાએ કાયદાકીય જોગવાઈઓનુ પાલન કર્યા સીવાય તા.૧/૦૪/૧૯૮૭ ના રોજ

છુટા કરી દિધેલ હતા.આ કામે સામાવાળા દવારા આંક–૧૫ અને ૧૬ના દસ્તાવેજી પુરાવાના લીસ્ટથી રોજમદાર–કામદાર તરીકે સામાવાળાની સંસ્થામા રોડની કામગીરી કામ કરવા માટેની હાજરી બતાવતા નોમીનલ મસ્ટરરોલ ઉપરથી નોંધવામાં આવેલ માસિક હાજરી રજીસ્ટર તા.૨૧–૯–૮૬ થી તા.૨૦–૮–૮૭ અને તા.૨૧–૫–૮૭થી તા.૨૫–૭–૮૭ સુધીના સમયગાળાના રજુ કરેલ છે. જે વંચાણે લઈએ તો આ કામના અરજદારનું નામ કયાંય જણાઈ આવતુ નથી. આ કામના અરજદાર તરફે હાલના કેસમાં તકરાર લેવામાં આવેલ છે કે તેઓ સામાવાળા હેઠળ સળંગ સાત વર્ષ નોકરી કરેલ હોવા છતાં કોઈ સીનીયોરીટી બહાર પાડયા વગર તેઓને તા.૧/૦૪/૧૯૮૭ ના રોજ છુટા કરવામાં આવેલ હતા. અરજદારને કહેવાતા છુટા કર્યાની જણાવેલ તા.૧/૦૪/૧૯૮૭ ના અગાઉના એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની કામગીરી કરેલ હોય તેવુ અરજદાર જણાવતા હોય તો તે હકીકત પુરવાર કરવાની જવાબદારી અરજદાર ઉપર છે.આ તબકકે નામ.સુપ્રીમ કોર્ટનો Rajasthan state Ganganagar S Mills Ltd V/s State of Rajasthan and Anr 2004(8) SCC 161 નો ચુકાદો વંચાણે લેવાનુ ઉચીત જણાય છે જેમાં ઠરાવેલ છે કે, It was for the claiment to lead evidence to show that he had in fact worked up to 240 days in the year preceding his termination.He has filed an affidavit. it is only his own statement which is in his favour and that cannot be regarded as sufficient evidence for any court or tribunal to come to the conclusion that in fact claiment had worked for 240 days in a year. આ કામના અરજદાર તરફે સામાવાળામાં સને ૧૯૮૦ થી ૧૯ ૮૭ સુધી સળંગ અને સતત રોજમદાર તરીકે કામગીરી કરેલ હતી તેવો કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરવામાં આવેલ નથી જયારે સામાવાળા તરફે આંક–૧૫ અને ૧૬ થી જે દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરવામાં આવેલ છે તે જોતા અરજદારે સને–૧૯૮૬ થી ૧૯૮૭ સુધીના વર્ષમાં એકપણ દિવસ કામગીરી કરેલ હોવાનુ જણાતુ નથી. વધુમાં નામ.સુપ્રીમ કોર્ટનો Batala Cooperative Sugar Mills Ltd V/s Sowaram singh 2005(8) SCC 25 નો ચુકાદો વંચાણે લેવાનુ ઉચીત જણાય છે જેમાં ઠરાવેલ છે કે, So far as the question of onus regarding working for more than 240 days is concerned,the

onus is on the workman. આ કામના અરજદાર દવારા તેઓએ તેમને છુટા કરવામાં આવેલ હતા તે અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ સળંગ કામગીરી કરેલ હતી તે બતાવતો કોઈ આધાર પુરાવો રજુ કરેલ નથી.વધુમાં આ કામે સામાવાળાએ ૧૫ અને ૧૬ ના દસ્તાવેજી લીસ્ટથી મસ્ટરરોલ ઉપરથી નોંધવામાં આવેલ માસિક હાજરી રજીસ્ટર તા.૨૧–૯–૮૬ થી તા.૨૦–૮–૮૭ અને તા.૨૧–૫–૮૭થી તા.૨૫–૭–૮૭ સુધીના સમયગાળાના રજુ કરેલ છે જેમાં હાલના અરજદારનુ કોઈ નામ જણાતુ નથી.આ કામના અરજદાર તરફે સામાવાળાની ઉલટતપાસથી પણ અરજદારે સળંગ ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલ હોય તેવી કોઈ હકીકત સાબીત કરાવી શકેલ નથી. વધુમાં સામાવાળા દવારા તા.૦૧/૧૦/૧૯૮૮ ની સ્થિતિએ રોજમદારોનું સીનીયોરીટી લીસ્ટ રજુ કરેલ છે,તેમા પણ અરજદારનું નામ નથી.હવે અરજદારનું જો એમ કહેવુ હોય કે તેઓ ૧૯૮૦ માં નોકરીમા દાખલ થયેલા અને તેઓએ સતત અને સળંગ સાત વર્ષ કામગીરી કરેલી છે અને તેઓને તા.૧/૦૪/૧૯૮૭ ના રોજ છુટા કરેલા છે તો સામાવાળાએ તૈયાર કરેલ આ સીનીયોરીટી લીસ્ટ છે તેમાં અરજદારનું નામ હોવુ જોઈએ,પરંતુ તે સીનીયોરીટી લીસ્ટમા પણ અરજદારનું નામ નથી.હવે અરજદારને તા.૧/૦૪/૧૯૮૭ થી છુટા કરવામા આવેલ હોઈ ત્યાર પહેલાના તરતના આગળના એક વર્ષમા અરજદારની કામદાર તરીકેની હાજરી ૨૪૦ દિવસ હોવી જોઈએ,પરંતુ સામાવાળાએ આંક–૧૫ અને આંક–૧૬ થી તા.૨૧–૯–૮૬ થી તા.૨૦–૮–૮૭ અને તા.૨૧–૫–૮૭થી તા.૨૫–૭–૮૭ સુધીના સમયગાળાના રજુ કરેલા મસ્ટરરોલમાં અરજદારનું નામ કે હાજરી જણાતી નથી.આ કામના અરજદાર દવારા તેઓએ છુટા કરવામાં આવેલા તે અગાઉના વર્ષમાં સળંગ ૨૪૦ દિવસની નોકરી કરેલ હોવાની હકીકત સાબીત કરી શકેલ નથી,આથી અરજદારને સળંગ કામગીરીમાંથી છુટા કરતા પહેલા સામાવાળાએ ઔધોગિક તકરાર અધિનિયમ ૨૫ (એફ)(જી) અને (એચ) હેઠળ કામગીરી કરવાની આવશ્યકતા રહેતી નથી અને તેથી ઔધોગિક તકરાર અધિનિયમની આદેશાત્મક જોગવાઈઓનો ભંગ થતો હોવાનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થતો નથી.સદર કેસમા સામાવાળા તરફથી ઔધોગિક તકરાર અધિનિયમની આદેશાત્મક જોગવાઈઓ મુજબ અરજદારને નોટીસ,નોટીસ પગાર વિગેરે કઈ પણ આપ્યા સિવાય છુટા કરી આદેશાત્મક જોગવાઈઓનું પાલન કરવામાં આવેલ ન હોવાનું માનવા માટે રેકર્ડ ઉપર કોઈ પુરાવો નથી.

(૧૩) આમ,ઉપરોકત ચર્ચા કરેલ હકીકત મુજબ રેકર્ડ ઉપરનો સમગ્ર પુરાવો જોતા અરજદારને કહેવાતા છુટા કર્યાની જણાવેલ તા.૧/૦૪/૧૯૮૭ ના અગાઉના એક વર્ષમાં ૨૪૦

દિવસની કામગીરી કરેલ હોય તેવુ અરજદાર પુરવાર કરી શકેલ નથી.આ તબકકે નામ.દિલ્હી હાઈકોર્ટનો Mehar chand V/s N.D.M.C 2002 LLR 1059 નો ચુકાદો વંચાણે લેવાનુ ઉચીત જણાય છે જેમાં ઠરાવેલ છે કે, No relief will be granted if the workman has worked for 239 days. જેથી સામાવાળાએ અરજદારને કોઈપણ જાતની નોટીસ,નોટીસ પગાર કે કોઈપણ જાતના હકક હિસ્સાનુ વળતર ચુકવ્યા સિવાય અને ખુલાસો કરવાની તક આપ્યા સિવાય અને સિનિયોરીટી ઘ્યાનમા લીધા સિવાય નોકરીમાથી છુટા કરેલ હોવાનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થતો નથી અને તેથી અરજદારને તા.૧/૦૪/૧૯૮૭ ના રોજ નોકરીમાથી છુટા કરી સામાવાળાએ આઈ.ડી.એકટની કલમ ૨૫ (એફ) (જી) અને (એચ) નો ભંગ કરેલ હોવાનું સાબિત થતું ન હોય મુદદા નં.૧ નો જવાબ નકારમાં આપુ છું.

મુદદા નં.૨

(૧૪) અરજદાર તરફથી એવી રજુઆત કરવામાં આવેલ છે કે,સામાવાળા એ અરજદારને નોકરીમાથી છુટા કર્યા બાદ તેમનાથી જુનિયર અને તેમની સાથે કામ કરતા કામદારોને નોકરીમા ચાલુ રાખેલ છે.આ અંગે સામાવાળાએ નકારાત્મક વલણ અપનાવેલ છે. તેથી અરજદારે કરેલ આક્ષેપ સાબિત કરવાની જવાબદારી અને પુરાવાનો બોજો અરજદાર ઉપર છે.તેથી અરજદારે તેમને નોકરીમાથી છુટા કરતા પહેલાના વર્ષમા સતત ૨૪૦ દિવસ કે તેનાથી વધારે દિવસ સુધી કામગીરી કરી હોવાનુ સાબિત કરવાનો બોજો અરજદાર ઉપર છે.આ અંગે નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે R.Y. Yelati V/s Assistant Exe. Engineer 2006(1) scc 106 ના કેસમાં એવુ અવલોકન કરેલ છે કે, એવીડેન્સ એકટની જોગવાઈઓ ઔઘોગિક તકરાર અધિનિયમની કલમ ૧૦ ને લાગુ પડતી નથી,છતાં સામાન્ય સિઘ્ધાંત લાગુ પાડતા એમ કહી શકાય કે, કામદારે તેમને છુટા કરવામાં આવ્યા ત્યાર પહેલાના તરતના અગાઉના વર્ષમાં સતત ૨૪૦ દિવસથી વધારે દિવસ સુધી કામગીરી કરેલ હતી તે સાબિત કરવાનો બોજો અરજદાર–કામદાર ઉપર છે.જે ઉપર ચર્ચા કર્યા મુજબ અરજદાર સાબિત કરેલ નથી. સામાવાળાએ અરજદારને નોકરીમાથી છુટા કર્યા બાદ તેમનાથી જુનિયર કામદારોને કામે રાખેલ હોવાનું જણાવેલ છે. પરંતુ અરજદારે આવા કોઈ જુનીયર કામદારોના નામ,ઠેકાણા, સરનામા જણાવેલ નથી તેથી સદર તકરારને લાગે વળગે છે ત્યાં સુધી અરજદાર આ હકીકત સાબિત કરવામા નિષ્ફળ ગયા હોવાનું માની શકાય તેમ છે.વધુમાં આ કામના સામાવાળા તરફે રજુઆત

કરવામાં આવેલ છે નામદાર લેબરકોર્ટ, નામદાર હાઈકોર્ટ અને નામદાર સુપ્રિમકોર્ટના ચુકાદાઓનો અમલ કરવા માટે તેવા રોજમદારોને કામ ઉપર લેવામાં આવેલ છે તે સિવાયના નવા કોઈ રોજમદારને કામ ઉપર લેવામાં આવેલ નથી. તેથી સામાવાળાએ અરજદારને નોકરીમાથી છુટા કર્યા બાદ તેમનાથી જુનીયર અને સાથેના કામદારોને નોકરીમાં ચાલુ રાખેલ હોવાનું કે અરજદારની જગ્યાએ નવા કામદારોને રાખેલ હોવાનું માની શકાય તેમ નથી.તેથી અરજદારને પડેલા દિવસોના પગાર સહિત સળંગ નોકરીથી મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરવાનો પ્રશ્ન અસ્થાને છે.

(૧૫) આ કામના સામાવાળા તરફથી એવી તકરાર ઉઠાવવામાં આવેલ છે કે, અરજદારે સદર અરજી ૩૪ વર્ષ બાદ કરેલ હોય લીમીટેશન એકટની જોગવાઈઓનો બાદ નડે છે અને તેથી અરજદારની અરજી રદ થવા પાત્ર છે.જેની સામે અરજદાર તરફે રજુઆત કરવામાં આવેલ છે કે ઔધોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ હેઠળની કોઈ અરજીને લીમીટેશન એકટ લાગુ પડતો નથી.આ સદર્ભે કાયદાકીય જોગવાઈઅ જોઈએ તો ઔધોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ માં લીમીટેશનની કોઈ જોગવાઈ નથી. આ બાબતે પણ કોર્ટનું સ્પષ્ટ પણે માનવુ છે કે,આ કાયદામાં લીમીટેશનનું કોઈ બંધન નથી,પરંતુ અરજદાર ૨૮ વર્ષ જેટલો લાંબો સમય બેસી રહયા હોય તો તેઓનું આ કૃત્ય ધ્યાને લેવાનું રહે અને નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટના Assistant Engineer, Rajasthan State Agriculture Marketing Board,Sub Division Kota Vs. Mohan Lal 2013 (14) SCC 543 ના ચુકાદાના પેરા–૧૯ મા નીચે મુજબ ઠરાવેલ કરેલ છે.

" 19. We are clearly of the view that though the Limitation Act,1963 is not applicable to the reference made under the ID Act but delay in raising industrial dispute is definitely an important circumstance which the Labour court must keep in view at the time of exercise of discretion irrespective of whether or not such objection has been raised by the other side.The legal position laid down by this court in Gitam Singh that before exercising its judicial discretion, the Labour court has to keep in view all relevant

factors including the mode and manner of appontment, nature of employment, length of service, the ground on which termination has been set aside and the delay in raising industrail dispute,must be invariable followed. "

નામદાર સુપ્રિમકોર્ટના ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત કરેલ ઉપરોકત સિધ્ધાંત અનુસાર પણ હાલના કામે,કામદારની નિમણુંકની પધ્ધતિ,કામનો પ્રકાર અને અરજદારે જણાવેલ તેમની નોકરીના સમયગાળાના,સામાવાળાએ રજુ કરેલ દસ્તાવેજી પુરાવાને પણ ધ્યાને લીધા છે. ઔધોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ માં લીમીટેશન અંગે કોઈ જોગવાઈ કરવામાં આવેલ નથી,પરંતુ લાંબા સમયબાદ કરવામાં આવેલ રેફરન્સ અંગે નામ.સુપ્રીમ કોર્ટ દવારા Prabhakar V/s Join Director,Sericulture Department 2015(15) SCC 1 ના ચુકાદામાં ઠરાવેલ છે કે, The limitation act does not apply to the procedings under the I.D Act, the appropriate goverment would be obliged to address itself whether industrial dispute on the date of reference was a live industrial dispute. આમ સદર ચુકાદો જોતા એ હકીકત નિર્વિવાદીત છે કે ઔધોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ હેઠળની કોઈ અરજીને લીમીટેશન એકટ લાગુ પડતો નથી,પરંતુ અરજી કરવામાં આવી ત્યારે બંને પક્ષકારો વચ્ચે ઔધોગિક તકરાર ચાલુ હતી કે નહી તે હકીકત ધ્યાને લેવી જોઈએ.આ કામના અરજદાર દવારા તેમની હાલની અરજી તથા જુબાનીમાં જણાવેલ છે કે તેઓ તા.૨૧/૦૧/૧૯૮૦ થી સામાવાળા હેઠળ રોજમદાર તરીકે કામગીરી કરતા હતા અને ત્યારબાદ તા.૧/૦૪/૧૯૮૭ રોજ તેઓને મૌખીક સુચના આપી છુટા કરેલ હતા.જયારે હાલની અરજી તેઓએ સને ૨૦૧૫ માં કરેલ હતી.આમ તેઓ એ આશરે ૨૮ વર્ષ જેટલા સમય બાદ હાલની અરજી કરેલી છે.આ કામના અરજદાર દવારા આટલો સમય અરજી ન કરવા માટેનુ કોઈ કારણ જણાવેલ નથી કે કોઈ ખુલાસો પણ કરેલ નથી.નામ.ગુજરાત હાઈકોર્ટ દવારા Vadodara mahanagar corporation kamdar karmchari union V/s Municipal commissioner 2018(4) G.L.R 3531 તથા Dinesh Ramjibhai Vaghela V/s Ahmedabad Municipal Corporation 2018(2) G.L.R 1201 ના ચુકાદાઓ દવારા નામ.સુપ્રીમ કોર્ટના Prabhakar 2015(15) SCC

1 ના ચુકાદા ઉપર આધાર રાખી ઠરાવેલ છે કે,When dispute raised after considerable lapse of period,workman required to give satisfactory explaination for laches and delay and demonstrate that ' DISPUTE ' still exists.આ તબકકે નામ.ગુજરાત હાઈકોર્ટનો Divisional Controller G.S.R.T.C vs Anopsinh becharsinh Parmar 2018(3) G.L.R 790 નો ચુકાદો વંચાણે લઈએ તો તેમાં નામ.હાઈકોર્ટે ઠરાવેલ છે કે,It is duty of Industrial Tribunal to adjudicate whether 'live' industrial dispute existed on date of reference. Considering that dispute raised after 21 years of imposition of punishment, No explaination coming forth for delay. No live dispute existed on date of reference.આમ નામ.ઉપલી અદાલતોના ચુકાદાઓ ધ્યાને લેતા જયારે લાંબા સમયબાદ અરજી કરવામાં આવેલ હોય ત્યારે પક્ષકારો વચ્ચેની તકરાર જીવીત હોવાનુ અરજદારે સાબીત કરવુ પડશે અને તેની ગેરહાજરીમાં અરજદાર કોઈ દાદ મેળવવા હકદાર બનતો નથી.આ કામના અરજદાર દવારા આશરે ૨૮ વર્ષ બાદ હાલની અરજી કરેલ હતી.તેઓએ છુટા કરવામાં આવ્યા ત્યારે કોઈ વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ નથી. જેથી અરજદારે ૨૮ વર્ષ બાદ ઉપસ્થિત કરેલ રેફરન્સની વિગત માની શકાય તેમ નથી.

(૧૬) આમ અરજદારને છુટા કરવામાં આવ્યા તેના તરતના અગાઉના એક કેલેન્ડર વર્ષમા એટલે કે ૧૯૮૬–૮૭ મા તેમણે સતત ૨૪૦ દિવસથી ઓછા નહી તેટલા દિવસ માટે કામ કરેલ હોવાનુ સાબિત થાય ત્યારબાદ અરજદારે સામાવાળાના ઉધોગમા એક કર્મચારી તરીકે એક વર્ષની નોકરી પુરી કરી હોવાનુ માની લેવામાં આવે છે.પરંતુ હાલના કેસમાં રજુ થયેલ દસ્તાવેજી પુરાવા ઉપરથી અરજદારે સામાવાળાને ત્યાં સામાવાળાના કામદાર તરીકે સળંગ એક વર્ષ કામગીરી કરી હોવાનુ જ સાબિત થતું ન હોઈ,અરજદાર ઔધોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫ (બી) હેઠળ મળવાપાત્ર લાભ મેળવવા હકકદાર બનતા નથી. તેથી અરજદારનો કેસ ઔધોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ કલમ ૨૫(એફ) હેઠળ આવતો ન હોય સામાવાળા એ કોઈ પણ જોગવાઈઓનો ભંગ કરેલ હોવાનુ સાબિત થતુ નથી.અરજદારની માંગણી જેવી કે પડેલ દિવસોનો પગાર સામાવાળા ચુકવી આપે તેના અનુસંધાને એમ કહી શકાય કે અરજદારે સામાવાળાને ત્યાં ૧૯૮૦ થી ૧૯૮૭ સુધીના સાત વર્ષના સમય

દરમ્યાન સળંગ અને સતત કામગીરી કરી હોવાનું જ સાબિત થતું ન હોઈ અરજદાર સામાવાળા પાસેથી અરજીમા જણાવ્યા પ્રમાણેની કે અન્ય કોઈ પણ જાતની દાદ મેળવવા માટે હકકદાર બનતા નથી. તેથી અરજદારને પડેલ દિવસોના પગારની રકમ ચુકવવાના હુકમ સાથે મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવા પાત્ર કેસ ન હોઈ મુદદા નં.૨ નો જવાબ નકારમાં આપુ છું.

ઉપર કરેલ ચર્ચા,વિચારણા અને અવલોકનના આધારે અરજદારની સદર અરજી મંજુર કરવાપાત્ર જણાતી ન હોઈ ન્યાયના હિતમાં નીચે મુજબનો આખરી હુકમ ફરમાવવામાં આવે છે.

–:: હુ ક મ ::–

૧. અરજદાર દેવાભાઈ છગનભાઈનો રેફરન્સ એલ.સી.એસ.નં.૯૫/૨૦૧૫ આથી નામંજુર કરવામાં આવે છે.

૨. હાલનો ચુકાદો ઔદ્યોગિક તકરાર ધારાની કલમ ૧૭(૧) મુજબ સમુચિત સરકાર ને પ્રસિધ્ધ કરવા મોકલવો.

૩. સદર રેફરન્સનો પોત પોતાનો ખર્ચ પક્ષકારોએ પોતે ભોગવવો.

તા.૩૦/૦૯/૨૦૨૦ (વિજયસિંહ ભાવસિંહ ચૌહાણ)

મુ.સુરેન્દ્રનગર પ્રીસાઈડીંગ ઓફીસર,લેબર કોર્ટ

CODE NO.GJ01045