



કેસ દાખલ તારીખ:—૦૬/૦૪/૨૦૧૫

કેસ નોધ્યા તારીખ:—૦૬/૦૪/૨૦૧૫

કેસ ફેસલ તારીખ:— ૩૦/૦૮/૨૦૨૦

અવધિ: ૦૫ વર્ષ ૦૫ માસ ૨૪ દિવસ

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

રેફ.એલ.સી.એસ નં.૮૮/૨૦૧૫

આંક:—૨૧

અરજદાર :— મીનાબેન નરેશભાઈ

મુ.પરનાળા, તા.લીબડી

જિ.સુરેન્દ્રનગર.

વિરુદ્ધ

સામાવાળા :— કાર્યપાલક ઈજનેરશ્રી,

રસ્તા અને મકાન વિભાગ(પંચાયત),

સુરેન્દ્રનગર.

હાજર રહ્યા:—

અરજદાર તરફે:—યુનિ.પ્રતિ.શ્રી હિંમતસિંહ ચૌહાણ

સામાવાળા તરફે:—વિ.વકિલશ્રી એમ.એન.રાઠોડ

-: AWARD :-

(૧) ઉપરોક્ત પક્ષકારો વચ્ચે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત થતા આ કામના અરજદારે મદદનીશ શ્રમ આયુક્તની કચેરીમાં પુનઃસ્થાપિત થવા તથા અન્ય આનુસંગિક લાભો મેળવવા અરજી કરેલ હતી અને તે અરજીના કામે પક્ષકારો વચ્ચે સમાધાન શક્ય ન બનતા મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રીના હુકમ ક્રમાંક: મશ્રઆ/સુરે/રેફ/૧૨૫૫/૨૦૧૫, તા. ૩૧/૦૩/૨૦૧૫ થી અરજદારને ઔદ્યોગિક વિવાદ(સુધારા) અધિનીયમ ૨૦૧૦ ની જોગવાઈઓ અનુસાર સીધા મજુર અદાલતમાં અરજી દાખલ કરવાનું જણાવતા અરજદાર દ્વારા હાલની અરજી દાખલ કરવામાં આવેલ છે.

(૨) રેફરન્સના કામે અરજદારે આંક-૨ થી માંગણીનું નિવેદન રજુ કરેલ છે. જેની ટુંકમાં હકીકત એવી છે કે, તેણી સામાવાળા હેઠળ રોજમદાર મજુર તરીકે તા. ૨૧/૧/૧૯૮૬ થી રેગ્યુલર ફરજ બજાવતા હતી અને લીબડી-પરનાળા-પરાલી-જાંબુ-મુળબાવળા રોડ ઉપર કામ કરતી હતી. સામાવાળા તેણીને વખતો વખત નિયત થતા લઘુત્તમ વેતન દર મુજબ પગાર માસના અંતે નોમીનલ મસ્ટર રોલમાં સહી લઈ ચુકવતા હતા. તેણીએ સામાવાળામાં રેગ્યુલર કામગીરી બજાવેલ છે તથા એક કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધારે કામગીરી બજાવેલ છે. આ કામના સામાવાળાએ સીનીયોરીટી બહાર પાડ્યા વગર તેમજ કોઈપણ જરૂરી હકક હીત ચુકવ્યા વગર મૌખિક સુચનાથી તા. ૧/૦૪/૧૯૯૦ ના રોજ છુટા કરેલ છે. અરજદારને છુટા કરતી વખતે સામાવાળાએ કોઈ કાયદેસરની પ્રક્રિયા અનુસરેલ નથી. આ કામના સામાવાળા હાજરીકાર્ડ, પગારચીટ્ટી કે ઓળખપત્ર આપતા નહીં. અમારી હાજરી સામાવાળાના સંબંધિત કર્મચારી મસ્ટરરોલમાં પુરતા હતા તથા માસના અંતે તેમાં જ સહી લઈ પગાર ચુકવતા હતા. અમારી સહી પગાર સીવાય કોઈ જગ્યાએ સામાવાળા લેતા નહીં. આ કામના સામાવાળા મસ્ટરરોલ તેમના કબજામાં રાખતા હતા અને તેણીને નોકરી બાબતે કોઈ આધાર આપતા નહીં. જે રેકર્ડ સામાવાળાના કબજામાં છે. અરજદારની કામગીરી અંગે કોઈ લેખીત કરાર કરેલ નથી તેમજ ગેરહાજરી સબબ કોઈ ખાતાકીય તથા અન્ય કાયદાકીય કાર્યવાહી કરેલ નથી. અરજદારની ભરતી સંસ્થાના રોજમદાર તરીકે નીચમો મુજબ થયેલ હતી. આ કામના સામાવાળાએ અમોને મૌખિક સુચનાથી કામે રાખેલ અને મૌખિક સુચનાથી છુટા કરેલ છે. તેણીને છુટા કર્યા બાદ સામાવાળાએ જુનીયર કામદાર ચાલુ રાખેલ છે. તેણી જે કામગીરી કરતી તે કામગીરી સામાવાળામાં નિયમિત હાલ પણ ચાલુ છે. સામાવાળાએ છુટા કર્યા ત્યારે મૌખિક જણાવેલ કે, હાલ ગ્રાન્ટ નથી, ગ્રાન્ટ આવ્યેથી કામે લઈ લેશું. સામાવાળાના વિશ્વાસે અમોએ કેસ

કરેલ નહીં અને ગામડાના વતની હોય, કાયદાકીય કોઈ જ્ઞાન ન હોય, ફરીયાદ દાખલ કરેલ નહીં પરંતુ સામાવાળામાં ગ્રાન્ટ આવતા અન્ય કામદારોને રાખતા, અરજદારે સામાવાળાને રુબરુ કામે લેવા વિનંતી કરતા, અરજદારને કામે નહીં 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 નહીં 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.૨૧-૧-૧૯૮૬ થી રોજમદાર તરીકે રેગ્યુલર ફરજ બજાવેલ હોવાની કે લીબડી-પરનાળા-પરાલી-જાંબુ-મુળબાવળા 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 એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલ નથી તેથી અરજદારે તા.૧-૪-૧૯૮૦ ના રોજ મૌખિક સુચનાથી છુટા કરેલ હોવાની હકીકત તદ્દન 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 છુટા કરેલાનો રેફરન્સ ૨૪ 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 હતા તેથી 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 મીનાબેન નરેશભાઈની 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.૨૧-૧૨-૮૮ થી તા.૩૧-૧-૮૯ નિ.૧૬/૧થી
અને સીનીયોરીટી લીસ્ટ. નિ.૧૬/૧૬

(૨) રોજમદારોના હાજરીપત્રક તા.૨૧-૮-૮૬થી તા.૨૦-૮-૮૭

સુધીના અને સીનીયોરીટી લીસ્ટ.

નિ.૧૬/૧થી ૧૬/૨૬

(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 સુપ્રિમકોર્ટના હુકમ મુજબના કામદારો સિવાયના બીજા નવા કામદારને કામ ઉપર લીધેલ ન હોવાનુ સોગંદ ઉપર જાહેર કરેલ છે.

(૫) અરજદાર તરફે વિ.પ્રતિ.શ્રીએ દલીલ કરતા જણાવેલ છે કે, અરજદારે સામાવાળી સંસ્થામાં રોજમદાર મજૂર 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.૧-૪-૧૯૯૦ ના રોજથી નોકરીમાંથી છુટા કરી દીધેલ છે. અરજદારને છુટા કરતા સમયે સામાવાળાએ સીનીયોરીટી લીસ્ટ લક્ષમાં 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.એક્ટની 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 તેનું રેકર્ડ ચકાસેલ છે. જેમા અરજદારના નામનો ક્યાંય ઉલ્લેખ હોય તેમ જણાતું નથી. અરજદારે સામાવાળાની સંસ્થામા નોકરી કરતા હોવાનો કોઈ જ પુરાવો રજૂ 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 રજૂઆતો ઉપરથી અરજદારની અરજી સાબિત કે નાસાબિત માનવા માટે મારા નિર્ણય માટે નીચે મુજબના મુદ્દા ઉપસ્થિત થાય છે.

—: મુદ્દા :—

- (૧) શું અરજદાર પુરવાર કરે છે કે, તેઓને સામાવાળાએ આઈ.ડી.એક્ટની કલમ ૨૫(એફ)(જી)અને (એચ) નો ભંગ કરીને તા.૧/૦૪/૧૯૮૦ થી ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલા છે?
 - (૨) શું અરજદાર પહેલા દિવસોના પગાર સહિત નોકરીની મુળજગ્યાએ પુનઃ સ્થાપિત થવા હકકદાર થાય છે?
 - (૩) આખરી હુકમ ?
- ઉપરના મુદ્દાઓનો મારો નિર્ણય નીચે મુજબ છે.
- (૧) નકારમાં,
 - (૨) નકારમાં,
 - (૩) છેવટના હુકમ મુજબ.

—:: કા રણી ::—

(૭) સદર અરજીના ગુણદોષમા ઉતરતા પહેલા એવી નોંધ કરવી આવશ્યક અને ન્યાયના હિતમાં જણાય છે કે, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ લોકોના કલ્યાણ માટેનો છે તેથી તેને હળવાશથી લેવો જોઈએ. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫(એફ) નો હેતુ છુટા કરાયેલ કર્મચારીને ઉદ્યોગમાંથી છુટા કરવામા આવે તેના તરતના અગાઉના એક કેલેન્ડર વર્ષમાં સતત ૨૪૦ દિવસથી ઓછા નહી તેટલા દિવસ માટે કામ કર્યું હોય ત્યારે ઉદ્યોગમાં કર્મચારી તરીકે એક વર્ષની નોકરી પુરી કરી હોવાનું માની લેવામાં આવે છે.

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫ (બી) હેઠળ કર્મચારી એટલે કે અરજદારને તેને મળવાપાત્ર લાભોથી વંચિત રાખી ન શકાય. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫(એફ) એવા કામદારને જ લાગુ પડે છે કે જેઓ નોકરી આપનારની હેઠળ એક વર્ષથી ઓછા નહીં તેટલા સમય માટે સતત નોકરીમાં રહ્યા હોય. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫(બી) અને ૨૫ (એફ) ની જોગવાઈઓનું સાથે વાંચન કરતા તે સ્પષ્ટ થાય છે કે, કામદારને છુટા કરવાના કારણે પુનઃસ્થાપનનો હકક ત્યારે જ પ્રાપ્ત થાય છે કે જ્યારે તેમને કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ સતત કામગીરી કરી હોય. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫(બી) અને ૨૫ (એચ) કર્મચારીને રીએમ્પ્લોઈમેન્ટનો હકક આપે છે. લેબર કોર્ટ માત્ર રિવિઝન કોર્ટ છે નહીં કે અપીલ કોર્ટ અને તેથી સદર કોર્ટ માત્ર રેફરન્સ સાંભળીને પક્ષકારોની તકરારનું નિરાકરણ લાવી શકે છે.

મુદ્દા નં. ૧ અને ૨

(૮) સદર અરજીના અરજદારની અરજીની વિગતો એવી છે કે, અરજદાર લીબડી—પરનાળા—પરાલી—જાંબુ—મુળબાવળા વિ. રોડ ઉપર કામ કરતા હતા અને પોતાની ફરજ બજાવતા હતા. આ કામગીરી બદલ અરજદારને સામાવાળા તરફથી લઘુત્તમ વેતન ધારા હેઠળ રકમ ચુકવવામાં આવતું હતું. અરજદારે સદર નોકરી ચાર વર્ષ સુધી કરેલ છે. આમ છતાં તા. ૧/૦૪/૧૯૯૦ થી સામાવાળાએ અરજદારને કોઈપણ જાતની નોટીસ, નોટીસ પગાર કે કોઈપણ જાતના હકક હિસ્સાનું વળતર ચુકવ્યા સિવાય અને ખુલાસો કરવાની તક આપ્યા સિવાય અને સિનિયોરીટી ધ્યાનમાં લીધા સિવાય નોકરીમાંથી છુટા કરી નાખેલ છે અને તેમની જગ્યાએ જુનિયર કર્મચારીઓ— કામદારોને રાખેલ છે. તેથી અરજદારે સામાવાળાને તા. ૦૧/૧૧/૨૦૧૪ ના રોજ લેખિત પત્રથી કામે રાખવા માગણી કરેલ જેનો જવાબ સામાવાળાએ આપેલ નથી. તેથી અરજદારે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ અરજીમાં માગ્યા મુજબની દાદ માટે હાલની રેફરન્સ અરજી દાખલ કરેલ છે.

જ્યારે સામાવાળા તરફથી મુખ્યત્વે એવી તકરાર લેવામાં આવેલ છે કે, અરજદારે ૨૪ વર્ષ પછી પુનઃસ્થાપન અંગેનો વિવાદ દાખલ કરેલ છે જેને ડીલે અને લેચીસના સિધ્ધાંતનો બાદ નડે છે. સામાવાળાના કહેવા મુજબ અરજદારે સામાવાળાને ત્યાં સળંગ અને સતત ચાર વર્ષ કામ કરેલ હોવાનું ખરું નથી. સામાવાળાના રેકર્ડ ઉપર અરજદારે કામગીરી હોવાનું ફલિત થતું નથી. વળી અરજદારના કામગીરીના ૨૪૦ દિવસો એક વર્ષમાં થતા હોવાનું

તેમણે મુકેલ કેસની હકીકતો ઉપરથી સ્થાપીત થતુ ન હોઈ, નોટીસ, નોટીસ પગાર કે સીનીયોરીટી ધ્યાનમા 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.

જ્યારે 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, તેણીએ સામાવાળી સંસ્થામાં નોકરી કરતી હતી 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. તેણીને 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 મુખ્યત્વે સામાવાળાના બચાવનામાની વિગતો જણાવેલી છે. 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 ૩૧ 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 આપવામાં આવેલ પુરાવો અને તેમની ઉલટતપાસ તેમ જ અરજદાર તથા સામાવાળા તરફથી રજુ કરવામાં આવેલ દસ્તાવેજી પુરાવો ધ્યાનમાં લેતા એવી હકીકત સ્પષ્ટ થાય છે કે, અરજદાર સામાવાળાની સંસ્થામાં ૧૯૮૬ થી ૧૯૯૦ સુધી કામદાર તરીકે ફરજ બજાવતા હતા તે બાબત સામાવાળા તરફથી પડકારવામાં આવેલ છે, એટલે કે સામાવાળાની સંસ્થામાં અરજદાર રોડ ઉપર સળંગ અને સતત પાંચ વર્ષ કામગીરી કરતા હતા તે વાતનો સામાવાળા ધ્વારા સ્વિકાર કરવામાં આવેલ નથી અને એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધારે દિવસ સુધી અરજદારે કામગીરી કરી હોવાનું સ્વિકારતા નથી. આ કામના સામાવાળા દ્વારા તેમના બચાવનામાં જ જણાવેલ છે કે, અરજદારે સામાવાળી સંસ્થામાં કામગીરી કરેલ હોય તેવું તેમના રેકર્ડ ચકાસતા જણાઈ આવતું નથી. તેથી સૌપ્રથમ અરજદારે એ સાબિત કરવાનું રહે છે કે તેમણે સામાવાળાની સંસ્થામાં ચાર 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 દ્વારા 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 નહીં. આ કામે આઈ.ડી.એક્ટની કલમ ૨૫(ડી) ધ્યાને લઈએ તે નીચે મુજબ છે.

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

Notwithstanding 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, ઉપરોક્ત કાયદાની જોગવાઈ મુજબ અરજદારે કરેલ કામગીરી અંગેની વિગતો રાખવાની જવાબદારી સામાવાળાના શીરે નાખવામાં 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 ના દસ્તાવેજી પુરાવાના લીસ્ટથી કામદારોની હાજરી દર્શાવતા મસ્ટરરોલ 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, જ્યારે 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 દ્વારા તેમની જુબાનીમાં રજુઆત કરવામાં આવેલ છે કે તેઓ સામાવાળા હેઠળ રોજમદાર મજુર તરીકે તા.૨૧/૦૧/૧૯૮૬ થી ફરજ બજાવતા હતા અને સામાવાળા અરજદારને લઘુત્તમ 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.૧/૦૪/૧૯૮૦ થી છુટા કરેલ છે અને આ કામના સામાવાળાએ ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ ૨૫(એફ)નો ભંગ કરેલ છે,જ્યારે આ કામના સામાવાળા દ્વારા તે હકીકતનો ઈનકાર કરવામાં આવેલ છે.આ તબક્કે ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ ૨૫(એફ) ધ્યાને 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 ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ ૨૫(એફ)માં કરવામાં આવેલ જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા સીવાય નોકરીમાંથી છુટો કરી શકાય નહીં. કોઈપણ કામદારે સદર કાયદાકીય જોગવાઈ નો લાભ મેળવવા માટે એક વર્ષ સળંગ નોકરી કરેલી હોવી જોઈએ. આ માટે સળંગ નોકરીની કાયદાકીય જોગવાઈ જોવી જરૂરી 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) ઉપરોક્ત 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.૨૧/૦૧/૧૯૮૬ થી ફરજ બજાવતા હતા. તેઓએ અલગ અલગ જગ્યાએ સંતોષકારક કામગીરી કરેલ હતી.આ કામના સામાવાળા દ્વારા તેઓને લઘુત્તમ વેતન મુજબનો પગાર મહીનાના અંતે મસ્ટરરોલમાં સહી લઈને ચુકવતા હતા.તેમણે એક કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધારે કામ કરેલ હતું.આમ છતાં સામાવાળાએ કાયદાકીય જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા સીવાય તા.૧/૦૪/૧૯૮૦ ના રોજ છુટા કરી દિધેલ હતા.આ કામે સામાવાળા દ્વારા આંક-૧૫ અને ૧૬ના દસ્તાવેજી પુરાવાના લીસ્ટથી રોજમદાર-કામદાર તરીકે સામાવાળાની સંસ્થામાં રોડની કામગીરી કામ કરવા માટેની હાજરી બતાવતા નોમીનલ મસ્ટરરોલ તા.૨૧-૧૨-૮૮ થી તા.૩૧-૧-૮૦ અને તા.૨૧-૧-૮૬થી તા.૨૦-૮-૮૭ સુધીના સમયગાળાના રજુ કરેલ છે. જે વંચાણે લઈએ તો આ કામના અરજદારનું નામ કયાંય જણાઈ આવતું નથી. આ કામના અરજદાર તરફે હાલના

કેસમાં તકરાર લેવામાં આવેલ છે કે તેઓ સામાવાળા હેઠળ સળંગ ચાર વર્ષ નોકરી કરેલ હોવા છતાં કોઈ સીનીયોરીટી બહાર પાડ્યા વગર તેઓને તા.૧/૦૪/૧૯૮૦ ના રોજ છુટા કરવામાં આવેલ હતા. અરજદારને કહેવાતા છુટા કર્યાની જણાવેલ તા.૧/૦૪/૧૯૮૦ ના અગાઉના એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની કામગીરી કરેલ હોય તેવું અરજદાર જણાવતા હોય તો તે હકીકત પુરવાર કરવાની જવાબદારી અરજદાર ઉપર છે. આ તબક્કે નામ.સુપ્રીમ કોર્ટનો Rajasthan state Ganganagar S Mills Ltd V/s State of Rajasthan and Anr 2004(8) SCC 161 નો ચુકાદો વંચાણે લેવાનું ઉચીત જણાય છે જેમાં ઠરાવેલ છે કે, It was for the claimant 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 claimant had worked for 240 days in a year. આ કામના અરજદાર તરફે સામાવાળામાં સને ૧૯૮૬ થી ૧૯૮૦ સુધી સળંગ અને સતત રોજમદાર તરીકે કામગીરી કરેલ હતી તેવો કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરવામાં આવેલ નથી જ્યારે સામાવાળા તરફે આંક-૧૫ અને ૧૬ થી જે દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરવામાં આવેલ છે તે જોતા અરજદારે સને-૧૯૮૬ થી ૧૯૮૦ સુધીના વર્ષમાં એકપણ દિવસ કામગીરી કરેલ હોવાનું જણાતું નથી. વધુમાં નામ.સુપ્રીમ કોર્ટનો Batala Cooperative Sugar Mills Ltd V/s Sowaram singh 2005(8) SCC 25 નો ચુકાદો વંચાણે લેવાનું 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 દ્વારા 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 તા.૨૧-૧૨-૮૮ થી તા.૩૧-૧-૮૦ અને તા.૨૧-૧-૮૬ થી તા.૨૦-૮-૮૭ સુધીના સમયગાળાના રજુ કરેલ છે. જેમાં હાલના અરજદારનું કોઈ નામ જણાતું નથી. આ કામના અરજદાર તરફે સામાવાળાની ઉલટતપાસથી પણ અરજદારે સળંગ ૨૪૦ દિવસ

કામગીરી કરેલ હોય તેવી કોઈ હકીકત સાબીત કરાવી શકેલ નથી. હવે અરજદારનું જો એમ કહેવું હોય કે તેઓ ૧૯૮૬ માં નોકરીમાં દાખલ થયેલા અને તેઓએ સતત અને સળંગ પાંચ વર્ષ કામગીરી કરેલી છે અને તેઓને તા. ૧/૦૪/૧૯૮૦ ના રોજ છુટા કરેલા છે તો સામાવાળાએ રજુ કરેલ ૧૯૮૬ થી ૧૯૮૦ સુધીના મસ્ટરરોલમાં અરજદારનું નામ હોવું જોઈએ, પરંતુ તે મસ્ટરરોલમાં અરજદારનું નામ નથી. હવે અરજદારને તા. ૧/૦૪/૧૯૮૦ થી છુટા કરવામાં આવેલ હોઈ ત્યાર પહેલાના તરતના આગળના એક વર્ષમાં અરજદારની કામદાર તરીકેની હાજરી ૨૪૦ દિવસ હોવી જોઈએ, પરંતુ સામાવાળાએ આંક-૧૫ અને આંક-૧૬ થી રજુ કરેલા મસ્ટરરોલમાં અરજદારનું નામ કે હાજરી જણાતી નથી. આ કામના અરજદાર દ્વારા 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 ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમ ૨૫ (એફ)(જી) અને (એચ) હેઠળ કામગીરી કરવાની આવશ્યકતા રહેતી નથી અને તેથી ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમની આદેશાત્મક જોગવાઈઓનો ભંગ થતો હોવાનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થતો નથી. સદર કેસમાં સામાવાળા તરફથી ઔદ્યોગિક 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, ઉપરોક્ત ચર્ચા કરેલ હકીકત મુજબ રેકર્ડ ઉપરનો સમગ્ર પુરાવો જોતા અરજદારને કહેવાતા છુટા કર્યાની જણાવેલ તા. ૧/૦૪/૧૯૮૦ ના અગાઉના એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસની કામગીરી કરેલ હોય તેવું અરજદાર પુરવાર કરી શકેલ નથી. આ તબક્કે નામ. દિલ્હી હાઈકોર્ટનો Mehar chand V/s N.D.M.C 2002 LLR 1059 નો ચુકાદો વંચાણે લેવાનું ઉચિત જણાય છે જેમાં ઠરાવેલ છે કે, No relief will be granted if the workman has worked for 239 days. જેથી સામાવાળા એ અરજદારને કોઈપણ જાતની નોટીસ, નોટીસ પગાર કે કોઈપણ જાતના હકક હિસ્સાનું વળતર ચુકવ્યા સિવાય અને ખુલાસો કરવાની તક આપ્યા સિવાય અને સિનિયોરીટી ધ્યાનમાં લીધા સિવાય નોકરીમાંથી છુટા કરેલ હોવાનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થતો નથી અને તેથી અરજદારને તા. ૧/૦૪/૧૯૮૦ ના રોજ નોકરીમાંથી છુટા કરી સામાવાળાએ આઈ.ડી.એક્ટની કલમ ૨૫ (એફ) (જી) અને (એચ) નો ભંગ કરેલ હોવાનું સાબિત થતું ન હોય મુદદા નં. ૧ નો જવાબ નકારમાં આપુ છું.

મુદ્દા નં.૨

(૧૪) અરજદાર તરફથી એવી રજુઆત કરવામાં આવેલ છે કે, સામાવાળા એ અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કર્યા બાદ તેમનાથી જુનિયર અને તેમની સાથે કામ કરતા કામદારોને નોકરીમાં 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 નોકરીમાંથી છુટા કરતા પહેલાના વર્ષમાં સતત ૨૪૦ દિવસ કે તેનાથી વધારે દિવસ સુધી કામગીરી કરી હોવાનું 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 એવું અવલોકન કરેલ છે કે, એવીડેન્સ એક્ટની જોગવાઈઓ ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમની કલમ ૧૦ ને લાગુ પડતી નથી, છતાં સામાન્ય સિધ્ધાંત 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 નોકરીમાંથી છુટા કર્યા બાદ તેમનાથી જુનિયર કામદારોને કામે રાખેલ હોવાનું જણાવેલ છે. પરંતુ અરજદારે આવા કોઈ જુનિયર કામદારોના નામ, ઠેકાણા, સરનામા જણાવેલ નથી તેથી સદર તકરારને લાગે વળગે છે ત્યાં સુધી અરજદાર આ હકીકત સાબિત કરવામાં 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 નોકરીમાંથી છુટા કર્યા બાદ તેમનાથી જુનિયર 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 ૨૪ વર્ષ બાદ કરેલ હોય લીમીટેશન એક્ટની જોગવાઈઓનો બાદ નડે છે અને તેથી અરજદારની અરજી ૨૬ થવા પાત્ર છે. જેની સામે અરજદાર તરફે રજુઆત કરવામાં આવેલ છે કે

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ હેઠળની કોઈ અરજીને લીમીટેશન એક્ટ લાગુ પડતો નથી. આ સદર્ભે કાયદાકીય જોગવાઈ અ જોઈએ તો ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ માં લીમીટેશનની કોઈ જોગવાઈ નથી. આ બાબતે પણ કોર્ટનું સ્પષ્ટ પણે માનવું છે કે, આ કાયદામાં લીમીટેશનનું કોઈ બંધન નથી, પરંતુ અરજદાર ૨૪ વર્ષ જેટલો લાંબો સમય બેસી રહ્યા 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 માં 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 appointment, nature of employment, length of service, the ground on which termination has been set aside and the delay in raising industrial dispute, must be invariable followed. "

નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટના ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત કરેલ ઉપરોક્ત સિદ્ધાંત અનુસાર પણ હાલના કામે, કામદારની નિમણૂકની પદ્ધતિ, કામનો પ્રકાર અને અરજદારે જણાવેલ તેમની નોકરીના સમયગાળાના, સામાવાળાએ રજુ કરેલ દસ્તાવેજી પુરાવાને પણ ધ્યાને લીધા છે. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ માં લીમીટેશન અંગે કોઈ જોગવાઈ કરવામાં આવેલ નથી, પરંતુ લાંબા સમયબાદ કરવામાં આવેલ રેફરન્સ અંગે નામ. સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા Prabhakar V/s Join Director, Sericulture Department 2015(15) SCC

1 ના ચુકાદામાં ઠરાવેલ છે કે, The limitation act does not apply to the proceedings under the I.D Act, the appropriate government 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 ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ હેઠળની કોઈ અરજીને લીમીટેશન એક્ટ લાગુ પડતો નથી, પરંતુ અરજી કરવામાં આવી ત્યારે બંને પક્ષકારો વચ્ચે ઔદ્યોગિક તકરાર ચાલુ હતી કે નહીં તે હકીકત ધ્યાને લેવી જોઈએ. આ કામના અરજદાર દ્વારા તેમની હાલની અરજી તથા જુબાનીમાં જણાવેલ છે કે તેઓ તા.૨૧/૦૧/૧૯૮૬ થી સામાવાળા હેઠળ રોજમદાર તરીકે કામગીરી કરતા હતા અને ત્યારબાદ તા. ૧/૦૪/૧૯૯૦ રોજ તેઓને મૌખિક સુચના આપી છુટા કરેલ હતા. જ્યારે હાલની અરજી તેઓએ સને ૨૦૧૫ માં કરેલ હતી. આમ તેઓ એ આશરે ૨૪ વર્ષ જેટલા સમય બાદ હાલની અરજી કરેલી છે. આ કામના અરજદાર દ્વારા આટલો સમય અરજી ન કરવા માટેનું કોઈ કારણ જણાવેલ નથી કે કોઈ ખુલાસો પણ કરેલ નથી. નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટ દ્વારા 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 દ્વારા 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 explanation for laches and delay and demonstrate that 'DISPUTE' still exists. આ તબક્કે 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 explanation coming forth for delay. No live dispute existed on date of reference. આમ નામ. ઉપલી અદાલતોના

ચુકાદાઓ ધ્યાને લેતા જ્યારે લાંબા સમયબાદ અરજી કરવામાં આવેલ હોય ત્યારે પક્ષકારો વચ્ચેની તકરાર જીવીત હોવાનું અરજદારે સાબિત કરવું પડશે અને તેની ગેરહાજરીમાં અરજદાર કોઈ દાદ મેળવવા હકદાર બનતો નથી. આ કામના અરજદાર દ્વારા આશરે ૨૪ વર્ષ બાદ હાલની અરજી કરેલ હતી. તેઓએ છુટા કરવામાં આવ્યા ત્યારે કોઈ વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ નથી. જેથી અરજદારે ૨૪ વર્ષ બાદ ઉપસ્થિત કરેલ રેફરન્સની વિગત માની શકાય તેમ નથી.

(૧૬) અરજદારે તેના માંગણીના નિવેદનમાં તેઓ સામાવાળી સંસ્થામાં તા.૨૧-૧-૮૬ થી રોજમદાર તરીકે ફરજ બજાવતા હોવાનું અને તેઓને તા.૧-૪-૮૦ ના રોજ છુટા કરેલ હોવાનું જણાવેલ છે. જ્યારે અરજદારે આંક-૨ ના માંગણીના નિવેદન સાથે રજુ કરેલ ચુંટણી પંચ તરફથી ઈસ્યુ કરવામાં આવેલ ઓળખપત્રની ઝેરોક્ષ નકલને વંચાણે લેતા તેમાં અરજદારની તા. ૧-૧-૨૦૦૨ ના રોજ ઉંમર વર્ષ: ૨૧ વર્ષની જણાવેલી છે. હવે જો અરજદાર એવું કહેતા હોય કે, તેઓ ૧૯૮૬ માં સામાવાળાની સંસ્થામાં નોકરીમાં દાખલ થયેલા તો તેઓની ઉંમર ૧૯૮૬ ના વર્ષમાં ૫ વર્ષની ગણાય અને ૫ વર્ષની ઉંમરે તેઓ સામાવાળી સંસ્થા કે સરકારી સંસ્થા છે અને તેમાં અરજદાર રોજમદાર તરીકે દાખલ થયેલાની હકીકત પણ માની શકાય તેમ નથી અને તેથી પણ અરજદારના રેફરન્સની હકીકત ગ્રાહ્ય રાખવા યોગ્ય જણાતી નથી.

(૧૭) આમ અરજદારને છુટા કરવામાં આવ્યા તેના તરતના અગાઉના એક કેલેન્ડર વર્ષમાં એટલે કે ૧૯૮૮-૮૦ માં તેમણે સતત ૨૪૦ દિવસથી ઓછા નહીં તેટલા દિવસ માટે કામ કરેલ હોવાનું સાબિત થાય ત્યારબાદ અરજદારે સામાવાળાના ઉદ્યોગમાં એક કર્મચારી તરીકે એક વર્ષની નોકરી પુરી કરી હોવાનું માની લેવામાં આવે છે. પરંતુ હાલના કેસમાં રજુ થયેલ દસ્તાવેજી પુરાવા ઉપરથી અરજદારે સામાવાળાને ત્યાં સામાવાળાના કામદાર તરીકે સળંગ એક વર્ષ કામગીરી કરી હોવાનું જ સાબિત થતું ન હોઈ, અરજદાર ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫ (બી) હેઠળ મળવાપાત્ર લાભ મેળવવા હકકદાર બનતા નથી. તેથી અરજદારનો કેસ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ કલમ ૨૫(એફ) હેઠળ આવતો ન હોય સામાવાળા એ કોઈ પણ જોગવાઈઓનો ભંગ કરેલ હોવાનું સાબિત થતું નથી. અરજદારની માંગણી જેવી કે પડેલ દિવસોનો પગાર સામાવાળા ચુકવી આપે તેના અનુસંધાને એમ કહી શકાય કે અરજદારે સામાવાળાને ત્યાં ૧૯૮૬ થી ૧૯૮૦ સુધીના ચાર વર્ષના સમય દરમિયાન 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 મંજૂર કરવાપાત્ર જણાતી ન હોઈ ન્યાયના હિતમાં નીચે મુજબનો આખરી હુકમ ફરમાવવામાં આવે છે.

—:: હુ ક મ ::—

૧. અરજદાર મીનાબેન નરેશભાઈનો રેફરન્સ એલ.સી.એસ.નં.૮૮/૨૦૧૫ આથી નામંજૂર 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.૩૦/૦૮/૨૦૨૦

મુ.સુરેન્દ્રનગર

(વિજયસિંહ ભાવસિંહ ચૌહાણ)

પ્રીસાઈડીંગ ઓફીસર,લેબર કોર્ટ

CODE NO.GJ01045