સત્યમેવ જયતે

કેસ દાખલ તારીખઃ–૦૩/૦૧/૨૦૧૫

કેસ નોધ્યા તારીખઃ– ૦૩/૦૧/૨૦૧૫

કેસ ફેસલ તારીખઃ– ૧૫/૧૦/૨૦૧૯

અવધિઃ ૦૪ વર્ષ ૦૯ માસ ૧૨ દિવસ

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

રેફ.એલ.સી.એસ નં.૩૨/૨૦૧૫

આંકઃ–**૨૧**

અરજદાર :– મલુબેન ઈન્દુભાઈ

વ/૦ મલુબેન મુમાભાઈ

મુ.સુંદરગઢ, તા.હળવદ

જિ.મોરબી

**વિરુધ્ધ**

સામાવાળા :– કાર્યપાલક ઈજનેરશ્રી,

માર્ગ અને મકાન વિભાગ(રાજય),

સુરેન્દ્રનગર.

હાજર રહયાઃ–

અરજદાર તરફેઃ–યુનિ.પ્રતિ.શ્રી હિંમતસિંહ ચૌહાણ

સામાવાળા તરફેઃ–વિ.એ.જી.પી.શ્રી એમ.બી.જયોતીષી

## -: 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/૪૭૪૨/૨૦૧૪,તા.૩૦/૧૨/૨૦૧૪ 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.૨૧/૧/૨૦૦૭ થી નીયમીત ફરજ બજાવતા હતા.તેઓ માળીયા–હળવદ–ધ્રાંગધ્રા તથા હળવદ ચરાડવા–મોરબીરોડ ઉપર કામ કરતા હતા.આ કામના સામાવાળા તેઓને વખતો વખત નિયત થતા લ ઘુતમ 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.૧/૦૪/૧૯૯૨ 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. અરજદારે તા.૦૧/૧૨/૨૦૧૩ ના રોજ લેખિતમાં સામાવાળા પાસે કામે રહેવા માંગણી કરેલ, જે માંગણી સામાવાળાએ સ્વીકારેલ

નહી.સામાવાળાએ અરજદારની જગ્યાએ નવા કામદાર રાખેલ છે તેથી તેઓને તા.૧–૮–૧૧ થી રાખે તેવી માંગણી કરી,હાલનો રેફરન્સ ઉપસ્થિત થયેલ છે.

(૩) આ કામે સામાવાળા તરફે આંક–૮ થી બચાવનામું રજુ કરવામાં આવેલ છે.જેમા મુખ્યત્વે એવો બચાવ લીધેલ છે કે,અરજદાર ધ્વારા આ ખાતામાં રોજમદાર મજુર તરીકે ફરજ બજાવતા હોવાનું અને ગેરકાયદેસરરીતે છુટા કરેલ હોવાનું જણાવેલ છે,પરંતુ અરજદાર ધ્વારા સામાવાળામાં રોજમદાર મજુર તરીકે કામ કરતા હોવાનો કોઈ આધાર પુરાવો રજુ કરેલ નથી.અરજદારે માંગણીના નિવેદનમા જણાવ્યા મુજબ તા.૨૧/૦૧/૨૦૦૭ થી રોજમદાર તરીકે રેગ્યુલર ફરજ બજાવતા હતા તેમ જણાવેલ છે.સામાવાળાએ રોજમદારોના મસ્ટર ઉપરથી નોંધવામાં માસિક હાજરીના રજીસ્ટરો ચકાસણી કરતા આ રજીસ્ટરોમાં અરજદારના નામનો કયાંય ઉલ્લેખ નથી.જેથી અરજદાર સામાવાળામાં ફરજ બજાવતા હોવાની હકીકત ખરી નથી.અરજદારે તા.૧–૪–૧૯૯૨ ના રોજ છુટા કર્યાનો રેફરન્સ તા.૧૫–૯–૧૪ ના રોજ નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત થવા માટે ઉપસ્થિત કરેલ છે એટલે કે રેફરન્સ આશરે ૨૨ વર્ષ બાદ સને ૨૦૧૪ માં લાંબા સમય બાદ કરેલ છે જે સમય મર્યાદા બહારનો છે. અરજદારે એક કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધારે કામગીરી બજાવ્યાનો ઈન્કાર કરેલ છે.અમો સામાવાળાએ રેકર્ડ તપાસેલ છે અને તેમાં અરજદારનું કોઈ પણ જગ્યાએ નામ નથી. અરજદારે સામાવાળાની સંસ્થામાં નોકરી કરતા હોવાનો કે તે અંગેનો કોઈ આધાર પુરાવો રજુ કરેલ નથી.અરજદારને મૌખિક સુચનાથી કામે રાખ્યાનું કે છુટા કર્યાની કે રોજમદારની ભરતીના નિયમો મુજબ ભરતી થયાનું કે અરજદારથી જુનીયર કામદારને નોકરીમાં ચાલુ રાખ્યાની અરજદારની રજુઆત ખરી નથી અને તેઓ કબુલ મંજુર કરતા નથી.અમો સામાવાળાને સરકારશ્રીના તા.૩–૨–૮૭ ના પરિપત્રથી આપવામાં આવેલ સુચના મુજબ રોજમદારોને કામ ઉપર રાખેલ નથી.નવા કોઈ રોજમદારને નોકરીમાં રાખવા સામે પ્રતીબંધ મુકેલ છે.ભારત સરકારના તા.૧૯/૦૮/૨૦૧૦ના નોટીફીકેસન મુજબ ત્રણ વર્ષ બાદ કોઈ રેફરન્સ થઈ શકે નહી.ભારત સરકારના મજુર અને રોજગાર મંત્રાલયના તા.૧૫/૦૯/ ૨૦૧૦ ના જાહેરનામા ક્રમાંક S.O 2278 (E) થી કરવામાં આવેલ સુધારાથી ઔધોગીક તકરાર(સુધારા) અધિનીયમ ૨૦૧૦ ની જોગવાઈ મુજબ રોજમદારને છુટો કર્યા તારીખથી ત્રણ વર્ષ બાદ રેફરન્સ

કરી શકાય નહી.આમ ઉપરોકત હકીકતે અરજદારનો રેફરન્સ રદ થવા પાત્ર હોઈ, રદ કરવા વિનંતી કરેલ છે.

**(૪) અરજદાર તરફે મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવો**

**મૌખિક પુરાવો.**

(૧) અરજદાર મલુબેન ઈન્દુભાઈની જુબાની. આંક–૧૬

**સામાવાળા તરફે મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવો**

**મૌખિક પુરાવો.**

(૧) સામાવાળાના સાહેદ પ્રકાશભાઈ.કે.કાલરીયા,નાયબ કાર્યપાલક ઈજનેરશ્રી હળવદ માર્ગ અને મકાન પેટા વિભાગ ની જુબાની. આંક–૧૮

**દસ્તાવેજી પુરાવો.**

(૧) સરકારશ્રીના પરિપત્ર, રોમજદાર કર્મચારીઓને મસ્ટરરોલ ઉપર નહી રાખવા અંગેના પરિપત્ર અને, સીનીયોરીટી લીસ્ટ,એન.એમ. આર.ઈસ્યુ રજીસ્ટર, રોજમદારોના મસ્ટરરોલ ઉપરથી નોંધવામાં આવેલ માસિક હાજરીના રજીસ્ટર, ૧/૦૭ થી ૧૨/૦૭, અને ૧૧/૯૧ થી ૯/૯૨,નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટના ચુકાદો અને નામદાર સુપ્રિમકોર્ટના ચુકાદા તથા લેબરકોર્ટના ચુકાદા અને ભારત સરકારના શ્રમ અનેરોજગાર મંત્રાલયના તા.૧૫–૯–૨૦૧૦ ના જાહેરનામાની નકલ રજુ કરેલ છે. આંક–૯

(૨) હાલમાં કચેરીમાં કામ કરતા રોજમદારોનું લીસ્ટ. આંક–૧૫

**(૫)** અરજદાર તરફે તેમના વિ.પ્રતિ.શ્રી હિમંતસિંહ ચૌહાણ તરફે રજુ થયેલ આંક–૨૦ ની લેખિત દલીલ વંચાણે લીધી અને સામાવાળા તરફે વિ.વકિલશ્રી એમ.બી. જયોતીષીની મૌખિક દલીલ સાંભળી.

અરજદાર તરફે લેખિત દલીલમાં મુખ્યત્વે અરજદારના માંગણીના નિવેદનની વિગતો જણાવેલ છે અને રેકર્ડ ઉપર રજુ થયેલ મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવાનો ઉલ્લેખ કરી

તથા રજુ કરેલ નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ તથા નામદાર સુપ્રિમકોર્ટના ચુકાદાઓનો ઉલ્લેખ કરી, સામાવાળાએ અરજદારને ઔધોગિક વિવાદ ધારાની કલમ ૨૫ (એફ)(જી) અને (એચ) ની જોગવાઈઓનો ભંગ કરી,ગેરકાયદેસરીતે છુટા કરેલા હોય,અરજદાર નોકરીની મુળ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના પગાર સહિત પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર હોય,અરજદારનો રેફરન્સ મંજુર કરવા તથા રેફરન્સનો ખર્ચ સામાવાળા પાસેથી અપાવવા અરજ કરેલ છે.અરજદાર તરફે નીચે મુજબના સાઈટેશનો રજુ કરેલ છે.

1. Deputy Executive Engineer V/s Gavriben Vershibhai
   S.C.Sp.Leave Appeal No.7628/2000
2. Deputy Executive Engineer V/s Rashul Mullubhai
   Guj.H.C. LPA No.437/11 to 453/11
3. Danajibhai Bhanabhai V/s State of Gujarat
   Guj.H.C. LPA NO.906/2016
4. Harayana state electricity board V/s Presiding Officer,
   Labour court,Ambala 2014(141) F.L.R 757 P & H High Court.
5. Ajab singh V/s Service society Ltd
   1999 SAR (civil) 492 SC
6. Mahavir singh V/s U.P State electricity Board
   1999 (2) LLJ 482
7. District Panchayat V/s Jagbhai Chhaganbhai
   Guj.H.C. Sp.C.A.no.7358/2007
8. Surendranagar District Panchayat V/s Parshottam Manji
   Guj.H.C. Sp.C.A.no.25413/2006
9. Deputy Executive Engineer V/s Vijuben
   Guj.H.C. Sp.C.A.no.5958/1989
10. Executive Engineer V/s Bhaniben Khimabhai
    Guj.H.C. Sp.C.A.no.25007/2005

11. Mohanbhai Ramjibhai Keratra V/s S.nagar District Panchayat 2005(3) LLJ 222
12. Executive Engineer V/s Rasul Mullubhai Guj.H.C. Sp.C.A.no.5319/2007
13. Devinder singh V/s Municipal Council,Sanuar 2010(0) GLHEL 49798 SC
14. Surendranagar District Panchayat V/s Rassulkhan Ladhaji Guj.H.C. Sp.C.A.no.25845/2006
15. Rajkot Municipal Corporation V/s Chavda Rashikbhai Guj.H.C. Sp.C.A.no.8975/2014
16. Nirmaldan Narharidan Gadhvi V/s Narmada Nigam Ltd Guj.H.C.Sp.C.A.No.7790/2002
17. Labour Court LCR No.448/1986
18. Labour Court LCS No.132/2006

(૬) જયારે સામાવાળાના વિ. એ.જી.પી.શ્રીએ એવી રજુઆત કરેલ છે કે અરજદારે તા.૨૧/૦૧/૧૯૮૭ મા નોકરીમા દાખલ થયા હોવાનું જણાવી તા.૧/૦૪/૧૯૯૨ ના રોજ છુટા કર્યાનો રેફરન્સ સને ૨૦૧૪ માં એટલે કે ૨૨ વર્ષ પછી પુનઃસ્થાપન અંગેનો વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ છે.અમો સામાવાળાએ માસિક હાજરીના રજીસ્ટરો માહે ૧૧/૯૧ થી ૯/૯૨ સુધીના રજુ કરેલ છે.જે સમયગાળા દરમ્યાનના મસ્ટરરોલમા અરજદારનું નામ કોઈપણ જગ્યાએ છે જ નહી તેમજ સીનીયોરીટી લીસ્ટમાં પણ અરજદારનું નામ નથી.જેથી અરજદારે સળંગ અને સતત પાંચ વર્ષ નોકરી કરેલાનું માની શકાય નહી.સામાવાળાના વિ. વકિલશ્રીએ એવી પણ રજુઆત કરેલ છે કે,અરજદારે સામાવાળામાં કયારેય કામગીરી કરેલ નથી કે અરજદાર જે કહે છે તે છુટા કર્યાની જણાવેલ તારીખ અગાઉના વર્ષમા ૨૪૦ દિવસથી વધારે કામગીરી કરેલાનું જણાઈ આવતુ નથી.સરકારશ્રીના તા.૩/૨/૧૯૮૭ ના પરિપત્ર મુજબ નવા કોઈ રોજમદાર ને રાખવાની સત્તા નથી,જેથી નવા કોઈ કામદારને રાખવાનો પ્રશ્ન

ઉપસ્થિત થતો નથી.જેથી સામાવાળાએ આઈ.ડી.એકટની કોઈપણ જોગવાઈનો ભંગ કરેલાનુ પુરવાર થતું નથી.અરજદારે સામાવાળાની સંસ્થામા નોકરી કરતા હોવાનો કોઈ જ પુરાવો રજુ કરેલ નથી અને સામાવાળાના રજુ રેકર્ડ ઉપર અરજદારનું કોઈ જગ્યાએ નામ નથી.તેથી અરજદારે સામાવાળામા ફરજ બજાવ્યાની હકીકત પુરવાર થતી ન હોય રેફરન્સ રદ કરવા વિનંતી કરેલ છે

**(૭)** રેકર્ડ પરનો સમગ્ર પુરાવો તથા બન્ને પક્ષકારો તરફથી કરવામાં આવેલ રજુઆતો ઉપરથી અરજદારની અરજી સાબિત કે નાસાબિત માનવા માટે મારા નિર્ણય માટે નીચે મુજબના મુદ્દા 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.૧/૦૪/૧૯૯૨ 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 ::—**

**(૮)** 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 ૧૯૪૭ 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.

**મુદદા નં.૧ અને ૨**

**(૯)** સદર અરજીના અરજદારની અરજીની વિગતો એવી છે કે,તેઓ માળીયા–હળવદ–ધ્રાંગધ્રા તથા હળવદ ચરાડવા–મોરબીરોડ 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 પાંચ વર્ષ સુધી કરેલ છે.આમ છતા તા.૧/૦૪/૧૯૯૨ થી સામાવાળાએ અરજદારને કોઈપણ જાતની નોટીસ, નોટીસ પગાર કે કોઈપણ જાતના હકક હિસ્સાનુ 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.૦૧/૧૨/૨૦૧૩ 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 ૨૨ 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 પાંચ વર્ષ કામ કરેલ હોવાનુ ખરુ નથી.વળી અરજદારના કામગીરીના ૨૪૦ દિવસો એક વર્ષમા 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.

**(૧૦)** આ આ કામના અરજદારે તેમની હાલની અરજીની હકીકતો સાબીત કરવામાં માટે આંક–૧૬ થી પોતાનું મૌખિક પુરાવાનુ સોગંદનામું રજુ કરેલ છે.અરજદારે તેમના સોગંદનામામા એમ જણાવેલ છે કે તેમણે સામાવાળાની સંસ્થામા પાંચ વર્ષ સુધી કામગીરી કરેલ હતી અને પોતાની ફરજ બજાવતા હતા.આ કામગીરી બદલ અરજદારને સામાવાળા તરફથી લઘુ તમ વેતન ધારા હેઠળ વેતન ચુકવવામાં આવતુ હતુ.તેઓ પોતાની ફરજ પ્રમાણિકપણે બજાવતા હતા આમ છતાં તા.૧/૦૪/૧૯૯૨ થી સામાવાળાએ તેઓને કોઈપણ જાતની નોટીસ,નોટીસ પગાર કે કોઈપણ જાતના હકક હિસ્સાનુ વળતર ચુકવ્યા સિવાય અને ખુલાસો કરવાની તક આ પ્યા સિવાય અને સિનિયોરીટી ધ્યાનમા લીધા સિવાય નોકરીમાથી છુટા કરી નાખેલ છે. અરજદારના કહેવા પ્રમાણે તેમણે સામાવાળામાં સળંગ નોકરી કરેલ છે તથા એક વર્ષમા ૨૪૦ દિવસ કરતા વધારે કામગીરી કરેલ છે.અરજદારે પોતાની સરતપાસમાં એમ પણ જણાવેલ છે કે,તેમને છુટા કર્યા બાદ તેમનાથી જુનિયરોને ચાલુ રાખેલ છે અને નવા પણ કામદારો રાખેલ છે.

સામાવાળા તરફથી અરજદારની ઉલટતપાસ કરવામાં આવેલ છે.જેમાં અરજદારે એ હકીકતનો સ્વિકાર કરેલ છે કે,૧૯૯૨ થી ૨૦૧૫ સુધીમાં કામે રહેવા માટે લેખિતમાં કોઈ રજુઆત કરેલી નથી અને સળંગ ૨૪૦ દિવસ કોઈપણ વર્ષમાં કામગીરી કરેલી હોય તેવો કોઈ આધાર આ કેસમાં રજુ કરેલ નથી. હાલ મજુરી કામ કરે છે અને રોજના રૂા.૨૦૦/ મેળવે છે.

આ કામે સામાવાળા તરફે આંક–૧૮ થી પ્રકાશભાઈ.કે.કાલરીયા, નાયબ કાર્યપાલક ઈજનેરનુ મૌખિક પુરાવાનુ સોગંદનામુ રજુ કરેલ છે. તેઓ સોગંદનામામા જણાવેલ છે કે અરજદાર તા.૨૧–૧–૧૯૮૭ થી સામાવાળાની સંસ્થામાં રોજમદાર મજુર તરીકે કામ કરતા હોવાનો અને એક વર્ષમા સળંગ ૨૪૦ દિવસથી વધારે કામગીરી બજાવતા હોવાનો ઈન્કાર કરેલ છે. નામદાર લેબરકોર્ટ,નામદાર હાઈકોર્ટ કે નામદાર સુપ્રિમકોર્ટના હુકમ મુજબ જો કોઈ

રોજમદારને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હુકમ થયેલ હોય તો તે હુકમનું પાલન કરેલ છે, તે સિવાય નવા કોઈ રોજમદારની ભરતી કરેલ નથી કે રાખેલ નથી.

અરજદાર તરફે સામાવાળા સાહેદની ઉલટતપાસ કરવામાં આવેલ છે જેમાં તેઓએ કબુલ કરેલ છે કે, નોમીનલ મસ્ટરરોલમાં રોજમદાર મજુરની રોજે રોજ હાજરી પુરવામાં આવે છે અને તેમાં સહી લઈ રોજમદારને પગાર ચુકવવામાં આવે છે. સાહેદે જણાવેલ છે કે જે મસ્ટરરોલ જોયેલા છે તેમાં અરજદારનું નામ નથી.

**(૧૧)** 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 ૧૯૮૭ થી ૧૯૯૨ 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 વર્ષમા ૨૪૦ દિવસથી વધારે દિવસ સુધી અરજદારે કામગીરી કરી હોવાનું સ્વિકારતા નથી.આ કામના સામાવાળા દવારા તેમની જુબાનીમાં જ જણાવેલ છે કે,અરજદારે સામાવાળી સંસ્થામાં કયારેય કામગીરી કરેલી નથી. તેથી સૌપ્રથમ અરજદારેએ સાબિત કરવાનું રહે છે કે તેમણે સામાવાળા ની સંસ્થામાં પાંચ 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–૯ ના 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.

**(૧૨)** આ કામના અરજદાર દવારા તેમની જુબાનીમાં રજુઆત કરવામાં આવેલ છે કે તેઓ સામાવાળા હેઠળ રોજમદાર મજુર તરીકે તા.૨૧/૦૧/૧૯૮૭ 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.૧/૦૪/૧૯૯૨ 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 અકે 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.

**(૧૩)** 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.૨૧/૦૧/૧૯૮૭ થી ફરજ બજવતા હતા. તેઓએ આ 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.૧/૦૪/૧૯૯૨ ના રોજ છુટા કરી દિધેલ હતા.આ કામે સામાવાળા દવારા આંક–૯ ના દસ્તાવેજી પુરાવાના લીસ્ટથી તેઓ રોજમદાર–કામદાર તરીકે સામાવાળાની સંસ્થામા રોડની કામગીરી કામ કરવા માટેની હાજરી બતાવતા નોમીનલ મસ્ટરરોલ ઉપરથી નોંધવામાં આવેલ માસિક હાજરી રજીસ્ટર ૧૧ /૯૧ થી ૯/૯૨ 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 પાંચ વર્ષ નોકરી કરેલ હોવા છતાં કોઈ સીનીયોરીટી બહાર પાડયા વગર તેઓએ તા.૧/૦૪/૧૯૯૨ ના રોજ છુટા કરવામાં આવેલ હતા. અરજદારને કહેવાતા છુટા કર્યાની જણાવેલ તા.૧/૦૪/૧૯૯૨ 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 ૧૯૮૭ થી ૧૯૯૨ સુધી સળંગ અને સતત રોજમદાર તરીકે કામગીરી કરેલ હતી તેવો કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરવામાં આવેલ નથી જયારે સામાવાળા તરફે આંક–૯ થી જે દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરવામાં આવેલ છે તે જોતા અરજદારે સને–૧૯૯૧ થી ૧૯૯૨ સુધીના વર્ષમાં એકપણ દિવસ કામગીરી કરેલ હોવાનુ જણાતુ નથી.જે હકીકત આ કામના સામાવાળાએ પણ તેમના આંક–૧૮ ના સોગંદનામામાં જણાવેલ છે.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 આંક–૯ ના દસ્તાવેજી લીસ્ટથી મસ્ટરરોલ ઉપરથી નોંધવામાં આવેલ માસિક હાજરી રજીસ્ટર ૧૧/૯૧ થી ૯/૯૨ 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.૦૧/૧૧/૧૯૮૮ ની સ્થિતિએ રોજમદારોનું સીનીયોરીટી લીસ્ટ રજુ કરેલ છે,તેમા પણ અરજદારનું નામ નથી.હવે અરજદારનું જો એમ કહેવુ હોય કે તેઓ ૧૯૮૭ માં નોકરીમા દાખલ થયેલા અને તેઓએ સતત અને સળંગ પાંચ વર્ષ કામગીરી કરેલી છે અને તેઓને તા.૧/૦૪/૧૯૯૨ 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.૭/૦૪/૧૯૯૨ થી છુટા કરવામા આવેલ હોઈ ત્યાર પહેલાના તરતના આગળના એક વર્ષમા અરજદારની કામદાર તરીકેની હાજરી ૨૪૦ દિવસ હોવી જોઈએ,પરંતુ સામાવાળાએ આંક–૯ થી રજુ કરેલા નિ.૯/૧૦ થી માહેઃ ૧૧/૯૧ થી ૯/૯૨ સુધીના સમયગાળાના મસ્રરોલ ઉપરથી નોંધવામાં આવેલ માસિક હાજરી રજીસ્ટરમાં 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 જોગવાઈઓના 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.

**(૧૪)** આમ,ઉપરોકત ચર્ચા કરેલ હકીકત મુજબ રેકર્ડ ઉપરનો સમગ્ર પુરાવો જોતા અરજદારને કહેવાતા છુટા કર્યાની જણાવેલ તા.૧/૦૪/૧૯૯૨ 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 આ કામના સામાવાળા એ 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 /૦૪/૧૯૯૨ 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.

**<u>મુદદા નં.૨</u>**

**(૧૫)** 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 ઔધોગિક 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 નોકરીમાથી છુટા કર્યા બાદ તેમનાથી જુનિયર અને તેથી સાથે કામ કરતા કામદારોને નોકરીમા ચાલુ રાખેલ હોવાનો કંઈ પણ પુરાવો રજુ કરેલ નથી. સામાવાળા એ અરજદારથી કયા જુનિયર અને સાથેના કામદારને નોકરીમાં ચાલુ રાખેલ છે તેઓના નામ અને અન્ય જરુરી વિગતો જેવી કે સરનામા, ઠેકાણા કે કોઈપણ જાતની વિગતો અરજદારે પુરી પાડેલ નથી અને કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ કરેલ 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.

**(૧૬)** આ કામના સામાવાળા તરફથી એવી તકરાર ઉઠાવવામાં આવેલ છે કે, અરજદારે સદર અરજી ૨૨ 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 ૨૨ 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 ઘ્યાને 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 ઘ્યાને લેવી જોઈએ.આ કામના અરજદાર દવારા તેમની હાલની અરજી તથા જુબાનીમાં જણાવેલ છે કે તેઓ તા.૨૧/૦૧/૧૯૮૭ થી સામાવાળા હેઠળ રોજમદાર તરીકે કામગીરી કરતા હતા અને ત્યારબાદ તા.૧/૦૪/૧૯૯૨ રોજ તેઓને મૌખીક સુચના આપી છુટા કરેલ હતા.જયારે હાલની અરજી તેઓએ સને ૨૦૧૪ માં કરેલ હતી.આમ તેઓ એ આશરે

૨૨ 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 ગેરહાજરમાં અરજદાર કોઈ દાદ મેળવવા હકદાર બનતો નથી.આ કામના અરજદાર દવાર આશરે ૨૨ વર્ષ બાદ હાલની અરજી કરેલ હતી.તેઓએ છુટા કરવામાં આવ્યા ત્યારે કોઈ વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ નથી. જેથી અરજદારે ૨૨ વર્ષ બાદ ઉપસ્થિત કરેલ રેફરન્સની વિગત માની શકાય તેમ નથી.

**(૧૭)** આ કામના અરજદાર તરફે રજુ કરવામાં આવેલ તમામ ચુકાદાઓ માનસહ વંચાણે લેવામાં આવેલ છે અને તેમાં પ્રસ્થાપીત કરવામાં આવેલ સીધ્ધાંતો સાથે અત્રેની અદાલત સમંત છે.આ તમામ ચુકાદાઓ અને હાલના કેસની હકીકતો અને સંજોગો જોઈએ તો અરજદાર તરફે Deputy Executive Engineer V/s Gavriben Vershibhai S.C.Sp.Leave Appeal No.7628/2000 નો જે ચુકાદો રજુ કરવામાં આવેલ છે તેમાં

પીટીશન દાખલ કરવામાં જે વિલંબ થયેલ હતો તેનો સંતોષકારક ખુલાસો ન કરાતા નામ.સુપ્રીમ કોર્ટ દવારા અરજી રદ કરવામાં આવેલ હતી.આથી સદર ચુકાદો હાલના કામે અરજદારને કોઈ રીતે મદદરૂપ થતો નથી.આ ઉપરાંત બીજા જે ચુકાદાઓ રજુ કરવામાં આવેલ છે તે કેસોની હકીકતો જોતા કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરવાના કીસ્સાઓમાં અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલ હોવાની હકીકત સાબીત થયેલી હતી,જયારે હાલના કેસમાં અરજદારે અગાઉના વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલ હોવાની હકીકત સાબીત કરેલ નથી આથી તે ચુકાદાઓ હાલના અરજદારને મદદરૂપ થતા નથી. District Panchayat V/s Jagbhai Chhaga -nbhai Guj.H.C. Sp.C.A.no.7358/2007 તથા Surendranagar District Panchayat V/s Parshottam Manji Guj.H.C. Sp.C.A.no. 25413/2006 તથા Mohanbhai Ramjibhai Keratra V/s S.nagar District Panchayat 2005(3) LLJ 222 ના જે ચુકાદાઓ રજુ કરવામાં આવેલ છે તે કેસોનો હકીકત જોતા કામદારને છુટા કરતી વખતે જુનીયર કામદારોને ચાલુ રાખેલ હતા,જયારે હાલના કેસમાં અરજદારથી જુનીયર કામદારોને ચાલુ રાખેલ હોય તેવી કોઈ હકીકત અરજદાર દવારા સાબીત કરેલ નથી કે તેમના નામો પણ જણાવેલ નથી,આથી આ ચુકાદઓ હાલના અરજદારને મદદરૂપ થતા નથી.

**(૧૮)** અરજદારે માંગણીના નિવેદનમાં તા.૨૧–૧–૦૭ થી નોકરીમાં દાખલ થયેલાનું અને તા.૧–૪–૯૨ ના રોજ છુટા કર્યાનું અને પુરાવાના સોગંદનામામાં તા.૨૧–૧–૮૭ થી નોકરીમાં દાખલ થયાનું જણાવેલ છે. આમ, અરજદારે દાખલ થયાની તારીખો અલગ અલગ જગ્યાએ અલગ અલગ દર્શાવેલ છે તેથી પણ અરજદારના રેફરન્સની વિગતો માની શકાય તેમ નથી.

**(૧૯)** આમ અરજદારને છુટા કરવામાં આવ્યા તેના તરતના અગાઉના એક કેલેન્ડર વર્ષમા એટલે કે ૧૯૯૧–૯૨ 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 ૧૯૮૭ થી ૧૯૯૨ સુધીના પાંચ 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 મલુબેન ઈન્દુભાઈનો રેફરન્સ એલ.સી.એસ.નં.૩૨/૨૦૧૫ 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.૧૫/૧૦/૨૦૧૯. (વિજયસિંહ ભાવસિંહ ચૌહાણ)

મુ.સુરેન્દ્રનગર પ્રીસાઈડીંગ ઓફીસર,લેબર કોર્ટ

CODE NO.GJ01045