सत्यमेव जयते

અરજી સ્વીકાર્યા તારીખ	૨૬/૧૧/૨૦૧૯
અરજી નોંધ્યા તારીખ	૨૬/૧૧/૨૦૧૯
અરજી નિકાલ કર્યા તારીખ	૩૧/૦૩/૨૦૨૩
સમયગાળો	વર્ષ– માસ– દિન ૦૩– ૦૪ – ૦૫

નામ. મજુર અદાલત નં. ૧ જામનગરના પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસર સમક્ષ,

મુકામ: જામનગર

રેફરન્સ (ટી) નં. ૨૨૭/૨૦૧૯

આંક : ૨૧

પ્રથમ પક્ષકારો : અધિક્ષકશ્રી
ગુરૂ ગોવિંદસીંગ હોસ્પીટલ,
પી.એન.માર્ગ, જામનગર

<u>વિરુધ્ધ</u>

બીજા પક્ષકાર : રૂકસાનાબેન ફારૂકભાઈ બકરીવારા
રે.કાલાવડ નાકા બહાર, બુહરાની પાર્ક પાસે,
ઝમઝમ સોસાયટી, એસ.ટી.ડીવીઝન પાછળ, જામનગર
C/O મજુર સેવા સંઘ, જામનગર

<u>વિષય:</u> ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ ૧૯૪૭ ની કલમ–૧૦(૧) અન્વયે ન્યાય નિર્ણય બાબત

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે	:	એ.જી.પી. શ્રી એચ.ડી.મહેતા
બીજા પક્ષકાર તરફે	:	વ.પ્રતિનિધિ શ્રી એચ.એચ.દેદા

–:: <u>એ વો ર્ડ</u> ::–

(૧) હાલનાં રેફરન્સનાં કામે આ એવોર્ડમાં સગવડતા અને સરળતા ખાતર પ્રથમ પક્ષકારને ''સામાવાળા'' કે '' માલિક'' કે ''સંસ્થા'' તરીકે અને બીજા પક્ષકારને અનુક્રમે ''અરજદાર'' કે ''કામદાર'' તરીકે સંબોધવામાં આવેલા છે.

(૨) આ કામનાં અરજદારને સામાવાળાએ નોકરીમાંથી છૂટા કરી દેતા મદદનીશ શ્રમ આયુકતશ્રી, જામનગર સમક્ષ વિવાદ ઉત્પન્ન કરેલ અને તે કાર્યવાહીમાં સમાધાન નહીં થતાં સદરહુ વિવાદ મદદનીશ શ્રમ આયુકત, જામનગરનાં હુકમ ક્રમાંક : એ.કે.એચ.એલ.સી./આર.એ.જે./૧૪૯/૨૦૧૯ પત્ર ક્રમાંક–૭૩૫૩ તા.૨૧/૧૧/૨૦૧૯ ના પત્રથી અત્રેની કોર્ટને ન્યાય નિર્ણય અર્થે સુપરત કરેલ. જેની અનુસૂચિ નીચે મુજબ છે.

–: <u>અનુસૂચિ</u> :–

રૂકસાનાબેન ફારૂકભાઈ બકરીવારાને તારીખ ૨૦/૧૦/૨૦૦૫ થી કોઈપણ જાતના વાંક, ગુન્હા કે કસુર વગર નોકરીમાંથી છુટા કરેલ છે. આથી પડેલા રોજ ભરપાઈ કરી સળંગ નોકરીથી ફરી કામે લેવા જોઈ કે કેમ ?

(૩) આ કામે પક્ષકારોને નોટીસ કાઢતા અરજદાર પક્ષે તેમના વિ. પ્રતિનિધિ શ્રી એચ.એચ.દેદાએ હાજર થઈ તેમનું અધિકાર પત્ર રજૂ કરેલ છે.

(૪) આ કામમાં અરજદારે આંક–૪ થી માંગણાનું નિવેદન રજૂ કરેલ, જેની ટૂંકમાં હકિકત એવી છે કે, અરજદાર સામાવાળામાં છેલ્લા ૩(ત્રણ) વર્ષથી વોર્ડ સરવન્ટ વર્ગ–૪ ના કામદાર તરીકે ફરજ બજાવતા હતા. અરજદારની કામગીરી દરમ્યાન તેઓને વેતન ચિઠ્ઠી કે હાજરી કાર્ડ આપતા નહિ. અરજદારે સળંગ ૨૪૦ દિવસ કરતા વધુ સમયથી રોજના રૂા.૫૦/– ના પગારથી ખંત, પ્રમાણીકતા અને વફાદારી પૂર્વક એકધારી સળંગ નોકરી કાયમી ધોરણે કરતા હતા. વધુમાં અરજદાર જણાવે છે કે, તેમને મીનીમમ વેઈઝ કરતા ઓછુ વેતન ચુકવતા જેની માંગણી કરતાં કોઈપણ જાતના વાંક, ગુન્હા કે કસૂર વિના તેમને કોઈપણ જાતની કાયદેસરની કાર્યવાહી કર્યા વગર માત્ર મૌખિક રીતે જાણ કરી તા.૨૦/૧૦/૨૦૦૫ ના રોજ છૂટા કરેલ છે. અરજદારે વધુમાં જણાવેલ છે કે, ત્યારબાદ સંસ્થાને રૂબરૂ મળી ફરી કામ ઉપર લેવા વિનંતી કરવા છતાં સંસ્થાએ દાદ દીધેલ નહી. તેથી કામદાર અરજદારે તા.૨૦/૦૯/૨૦૧૯ ના રોજ રજી.એ.ડી.ના પત્રથી માંગણાની નોટીસ આપેલ, તેમ છતાં સંસ્થાએ કામ ઉપર લીધેલ નહી. તેથી કામદાર/અરજદારે મજુર કમિશ્નરશ્રી, જામનગર ખાતે ફરીયાદ નોંધાવેલ. તેથી સદર રેફરન્સ અત્રેની અદાલત સમક્ષ ઉપસ્થિત થયેલ છે.

અરજદારે વધુમાં જણાવેલ છે કે, સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને નોકરીમાંથી છૂટા કર્યા ત્યારે અરજદાર જે પ્રકારની કામગીરી કરતા હતા તે જ પ્રકારની કામગીરી કરતા અને અરજદારથી પાછળ નોકરીમાં દાખલ થયેલા અન્ય જુનિયર કામદારો માલિકને ત્યાં કામ ઉપર ચાલુ હતા. તેમજ અરજદારને છૂટા કરી તુરંત જ અરજદારની જગ્યાએ નવા કામદારોની ભરતી કરી દીધેલ છે અને તે કામદારો માલિક ને ત્યાં કામ પર ચાલુ જ છે. અરજદારે વધુમાં જણાવેલ છે કે, સામાવાળાએ અરજદારને નોકરીમાંથી છૂટા કર્યા બાદ અરજદારે અન્યત્રે નોકરી મેળવવા પ્રયાસ કરવા છતાં કયાંય નોકરી મળેલ નથી. અરજદારે વધુમાં દાદ માંગી જણાવેલ છે કે, તા.૨૦/૧૦/૨૦૦૫ ના રોજથી સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું કૃત્ય તદ્દન ગેરવ્યાજબી, કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો વિરુધ્ધનું તેમજ

આઈ.ડી.એકટની કલમોનું છડેચોક ભંગ કરતુ હતુ અને છે તેમ ઠરાવવા તેમજ અરજદારને તા.૨૦/૧૦/૨૦૦૫ ના રોજથી એટલે કે સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને નોકરીમાંથી છૂટા કર્યા તારીખથી નામદાર કોર્ટનો હુકમ થાય ત્યાં સુધી સમયના પડેલા દિવસોના પૂરેપુરા પગાર સાથે, સળંગ અને પૂર્વવત નોકરીની મૂળ જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત કરવા સામાવાળાને હુકમ કરવા દાદ માંગેલ છે તથા રેફરન્સનો ખર્ચ સામાવાળા સંસ્થા પાસેથી વસુલ અપાવવા રજૂઆત કરેલ છે. વિશેષમાં પડેલા રોજના પગારની તકરાર કાયમ રાખી અરજદાર/કામદાર સામાવાળાને ત્યાં કામ ઉપર ચડી જવા તૈયાર હોવાનુ જણાવેલ છે.

(૫) આ કામમાં સામાવાળાઓએ આંક-૯ થી જવાબ રજુ કરેલો છે. સદરહું જવાબમાં અરજદારની અરજીનો તથા અરજદારે માંગેલ દાદનો સ્પષ્ટપણે ઈન્કાર કરી વધુમાં જણાવેલ છે કે, આ કામના અરજદાર સામાવાળાને ત્યાં કયારેય પણ કામ પર આવેલ ન હોય જેથી કરીને અરજદારને છુટા કરવાનો કોઈ પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થતો નથી. સામાવાળાએ તેમના જવાબમાં વધુમાં જણાવેલ છે કે, આ કામના અરજદારે ૨૦ વર્ષના વિલંબ બાદ પુન:સ્થાપિત થવા સબંધેનો કેસ ઉપસ્થિત કરેલ હોય, જે ટકવાપાત્ર ન હોય, અરજદારની અરજી ખર્ચ સહિત રદ કરવા જણાવવામાં આવેલ છે

ત્યારબાદ અરજદાર તરફથી આંક-૧૦ થી પ્રોડકશન અરજી રજુ કરી તા.૦૧ /૦૧/૨૦૦૦ થી તા.૩૧/૧૨/૨૦૦૫ સુધીના હાજરી પત્રક, પગાર પત્રક તથા રોજમદાર કામદારોનુ સીનીયોરીટી લીસ્ટ રજૂ કરે તેવી માંગણી કરવામાં આવતા સદર અરજીના અનુસંધાને નામદાર કોર્ટ ધ્વારા અરજદારે માંગ્યા મુજબના સને ૨૦૦૦ થી ૨૦૦૫ સુધીના અરજદાર સંબધીત હાજરી પત્રક તથા પગાર પત્રક તથા સીનીયોરીટી લીસ્ટના રજીસ્ટાર સામાવાળાએ કોર્ટ સમક્ષ રજૂ કરવા અને જો તેમની પાસે સદર દસ્તાવેજો ઉપલબ્ધ ન હોય તો તે અંગેનું કોર્ટ સમક્ષ સોગંદનામું કરવાનો હુકમ કરવામાં આવેલ.

(૬) આ કામમાં અરજદાર તરફે રજુ થયેલ પુરાવો નીચે મુજબ છે.

–: મૌખિક પુરાવો :–

ક્રમ.	વિગત	આંક
૧.	અરજદાર રૂકસાનાબેન ફારૂકભાઈ બકરીવારાનુ પુરાવાનુ સોગંદનામું.	૧૫

–: દસ્તાવેજી પુરાવો :–

ક્રમ.	વિગત	આંક
૧.	અરજદારે સામાવાળાને આપેલ ડીમાન્ડ નોટીસ	૧૪/૧
૨.	રજી.એ.ડી.ની સ્લીપની ઝેરોક્ષ, અસલ રેફ.નં.૨૨૮/૨૦૧૯ માં રજુ છે.	૧૪/૨

આ કામે અરજદાર તરફે આંક–૧૬ થી કલોઝીંગ પુરસીસ રજુ કરી તેમની તરફેનો પુરાવો પુરો થયેલ હોવાનું જાહેર કરેલ છે.

(૭) આ કામે સામાવાળા તરફે રજુ થયેલ પુરાવો નીચે મુજબ છે.

–: મૌખિક પુરાવો :–

ક્રમ.	વિગત	આંક
૧.	સામાવાળાના સાહેદ ડો.દિપક એસ. તિવારીનું સરતપાસનું સોગંદનામુ	૧૭

–: દસ્તાવેજી પુરાવો :–

ક્રમ.	વિગત	આંક.
૧.	લાલજી ધનરાજસિંહ ગોરાની, વિજય ચંદુલાલ સિતાપરા, અબ્દુલ હુસેન સાંઢ, પ્રવિણભાઈ વજુભાઈ વાઘેલા, પુંજા ઉર્ફે ભીખાભાઈ પાલાભાઈ રાઠોડ, બાબુ લવજી વાઘેલા, રુકસાના ફારુક બકરીવાલા, બાબુ લવજી વાઘેલાના હાજરીની વિગતો	૧૯/૧

આ કામે સામાવાળા તરફે આંક–૨૦ થી કલોઝીંગ પુરસીસ રજુ કરી તેમની તરફેનો પુરાવો પુરો થયેલ હોવાનું જાહેર કરેલ છે.

(૮) અત્રેના ઔદ્યોગિક વિવાદના ન્યાયિક નિર્ણય માટે નીચે મુજબના મુદ્દાઓ વિચારણા માટે ઉપસ્થિત થાય છે.

–:: મુદ્દાઓ ::–

મુદ્દા નં.૧ શું અત્રેનો રેફરન્સ વિલંબના કારણોસર રદ થવા પાત્ર છે?

મુદ્દા નં. ૨ શું આ કામના અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામાં રોજમદાર મજુર તરીકે સળંગ ૨૪૦ દિવસ કે તેથી વધુ કામ કરેલું છે ?

મુદ્દા નં.3 શું સામાવાળાએ અરજદારને કલમ–૨૫(એફ),(જી),(એચ) તથા નિયમ–૮૧ નો ભંગ કરીને ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરેલ છે ?

મુદ્દા નં.૪ શું આ કામના અરજદાર પડેલ દિવસોના પગાર સહિત નોકરીમાં પુન: સ્થાપિત થવાની દાદ કે અન્ય બીજી દાદ મેળવવા હકકદાર છે ?

મુદ્દા નં. ૫ શું હુકમ ?

(૯) ઉપરોકત મુદદાઓના નિર્ણય નીચે મુજબ છે.

(૧) હકારમાં

(૨) નકારમાં

(૩) નકારમાં

(૪) નકારમાં

(૫) આખરી હુકમ મુજબ

– : <u>કારણો</u> :–

(૧૦) ઉપરોકત મુદદાના નિર્ણય માટેના કારણો નીચે મુજબ છે.

<u>અરજીની હકીકતો</u>

આ કામે અરજદારે પોતાની અરજીમાં જણાવેલુ છે કે, તેઓ સામાવાળી સંસ્થામાં છેલ્લા ત્રણ વર્ષથી વોર્ડ સરવન્ટ વર્ગ–૪ ના કામદાર તરીકે ૨૪૦ દિવસ કરતા વધુ સમયથી સળંગ અને કાયમી ધોરણે ફરજ બજાવેલી છે. તેઓ જે કામગીરી કરતા હતા તે કામગીરી સામાવાળી સંસ્થામાં હાલમાં ચાલુ છે. તેઓને છૂટા કર્યા બાદ કયારેય ફરજ ઉપર બોલાવેલા નથી. તેઓને દૈનિક રૂ.૫૦/– લેખે પગાર મળતો હતો. તેમને હાજરી કાર્ડ કે વેતનચીઠ્ઠી આપવામાં આવતા ન હતા. તેમને તા.૨૦/૧૦/૨૦૦૫ ના રોજ છૂટા કરેલા છે અને કામ ઉપર ફરીથી લેવા વિનંતી કરવા છતાં માલિકે દાદ આપેલી ન હતી. વધુમાં તા.૨૦/૦૯/૨૦૧૯ ના રોજ નોટીસ આપવા છતાં તેમને કામ ઉપર પરત લેવામાં આવેલા નથી. તેથી અરજદારે મજૂર કમિશ્નરશ્રી ને ફરીયાદ કરતા હાલનો રેફરન્સ અત્રેની કોર્ટ સમક્ષ આવેલ છે.

સામાવાળાએ આંક–૯ થી જવાબ રજૂ કરેલો છે. જેમા તેઓએ અરજીની હકિકતો નકારી કાઢેલી છે. તેઓએ પોતાના જવાબમાં વધુમાં જણાવેલુ છે કે, આ કામના અરજદાર તેમની સંસ્થામાં કયારેય પણ કામ પર આવેલ ન હોય, અરજદારને

છૂટા કરવાનો કોઈ પ્રશ્ન નથી.

અરજદારે આંક–૧૦ થી પ્રોડકશન અરજી આપીને સામાવાળા તા.૦૧/૦૧ /૨૦૦૦ થી તા.૩૧/૧૨/૨૦૦૫ સુધીના હાજરી પત્રક કે પગાર પત્રક તેમજ સીનીયોરીટી લીસ્ટ રજૂ કરે તે માટે આપેલી. જેનો સામાવાળાએ કોઈ જવાબ રજૂ ન કરતા તા.૨૯/૧૨/૨૦૨૧ ના રોજ પ્રોડકશનની અરજી મંજુર કરવામાં આવેલી તથા સામાવાળાએ દસ્તાવેજો રજૂ કરવા અથવા સોગંદનામું રજૂ કરવાનો હુકમ કરવામાં આવેલો. આ કામે સામાવાળાએ કોઈ દસ્તાવેજો રજૂ રાખેલા નથી કે તે લગત કોઈ સોગંદનામું કરવામાં આવેલુ નથી.

અરજદારે આંક–૧૪ ના લીસ્ટથી દસ્તાવેજી પુરાવા રજૂ કરેલા છે. જેમાં નિશાની ૧૪/૧ થી નોટીસની પ્રત તથા નિશાની ૧૪/૨ થી રજીસ્ટર્ડ એ.ડી.ની પહોંચ રજૂ રાખેલી છે, જેમાં અરજદારને તા.૨૦/૧૦/૨૦૦૫ ના રોજ છૂટા કરેલાનું તથા અરજદારે છૂટા કર્યાના ત્રણ વર્ષ પહેલાથી વર્ગ–૪ ના આયા તરીકે ફરજ બજાવેલ છે.

ત્યારબાદ અરજદારે આંક–૧૫ થી સોગંદનામુ રજૂ કરેલુ છે, જેમાં તેઓએ તેમણે સામાવાળી સંસ્થામાં છેલ્લા ત્રણ વર્ષથી વોર્ડ સરવન્ટ(વર્ગ–૪) ના કામદાર તરીકે ફરજ બજાવેલી હતી. તથા તેઓને તા.૨૦/૧૦/૨૦૦૫ ના રોજ છૂટા કરવામાં આવેલા. ત્યારબાદ અરજદારે સામાવાળાને તા.૨૦/૦૯/૨૦૧૯ ના રોજ રજી. એ.ડી.થી નોટીસ મોકલાવેલી તેની પ્રત રજૂ રાખેલ છે. તા.૦૩/૦૮/૨૦૨૨ ના રોજ ઉલટ તપાસ બાદ અરજદારે તે જ દિવસે આંક–૧૬ થી કલોઝીંગ પુરસીસ આપેલી છે.

સામાવાળાએ આ કામે ત્યારબાદ પોતાના પુરાવામાં આંક–૧૯/૧ ના લીસ્ટથી અરજદારની હાજરીની વિગતોનો ઉતારો રજૂ રાખેલ છે. જેમા અરજદારે કયારેય ફરજ બજાવેલ ન હોવાનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલ છે. સામાવાળાએ આંક–

૧૭ થી સરતપાસનું સોગંદનામુ રજૂ કરવામાં આવેલુ છે, જેમાં અરજદારે તેમની સંસ્થામાં એકપણ દિવસ કામ કરેલ ન હોવાનું જણાવી હાલનો કેસ ૧૬ વર્ષના વિલંબ બાદ ઉપસ્થિત કરેલો હોય, ટકવાપાત્ર નહિ હોવાનું જણાવેલુ છે. આંક-૨૦ થી સામાવાળાએ કલોઝીંગ પુરસીસ રજૂ કરેલી છે.

દલીલમાં અરજદારે અરજી તથા પુરાવા મુજબની હકિકતો જણાવી દાદ માંગેલી છે તથા પોતાની તરફેણમાં લેબર કોર્ટ નં.૨ જામનગર તરફથી રેફરન્સ (ટી) નં.૫૮/૨૦૨૦ માં આપવામાં આવેલ ચૂકાદામાં આપેલ ન્યાય નિર્ણય ધ્યાને લેવા અંગે દલીલ કરેલી છે.

<u>પુરાવાનું મુલ્યાંકન :-</u>

(૧૧) **<u>મુદ્દા નં.૧</u>** **<u>શું અત્રેનો રેફરન્સ વિલંબના કારણોસર રદ થવા પાત્ર છે ?</u>**

(૧૧.૧) આ કામે **અરજદારે** પોતાના માંગણાના નિવેદન તથા સરતપાસના સોગંદનામામાં તેમને તા.૨૦/૧૦/૨૦૦૫ ના રોજ છૂટા કરેલા તેમ જણાવેલુ છે. વધુમાં માંગણાના નિવેદનમાં તેઓ છેલ્લા ત્રણ વર્ષથી ફરજ બજાવતા હતા તથા નોટીસ તથા સરતપાસના સોગંદનામામાં પણ છેલ્લા ત્રણ વર્ષથી ફરજ બજાવતા હતા તેમ જણાવેલુ છે. અરજદારે ત્યારબાદ સામાવાળી સંસ્થાને તા. ૨૦/૦૯/૨૦૧૯ ના રોજ નોટીસ આપેલી જેની નકલ નિશાની ૧૪/૧ થી રજૂ રાખવામાં આવેલી છે. ત્યારબાદ તેઓએ શ્રમ આયુકત સમક્ષ તા.૩૦/૦૯/૨૦૧૯ ના રોજ ફરીયાદ પત્ર દાખલ કરેલુ છે. આ કામે વિલંબ અંગે માંગણાના નિવેદન કે સરતપાસના સોગંદનામામાં કે અન્ય પુરાવામાં કોઈ હકિકત રજૂ કરવામાં આવેલી નથી.

(૧૧.૨) **સામાવાળા પક્ષે** આ કામે અરજદારે તેમની સંસ્થામાં એકપણ દિવસ કામ કરેલ ન હોવાનું જણાવેલુ છે. તે સંજોગોમાં અરજદારને છૂટા કરવાનો કોઈ પ્રશ્ન

જ ઉભો થતો નથી. આ કામે અરજદારે ખોટી હકિકતોથી અરજી કરેલી છે. જવાબમાં અરજદારે ૨૦ વર્ષ જયારે સરતપાસના સોગંદનામામાં ૧૬ વર્ષના વિલંબ બાદ હાલની અરજી કરેલી હોય, સમય મર્યાદાના કાયદાને ઘ્યાને રાખી વિલંબથી દાખલ કરેલી હોય, મંજૂર થવા પાત્ર નથી તેમ જણાવેલુ છે.

(૧૧.૩) **અદાલતનું માનવુ છે કે,** આ કામે સૌપ્રથમ અરજીની હકિકતો ઘ્યાને લેતા અરજદારે તેમને છૂટા કરવામાં આવેલાનું જણાવેલુ છે, તે લગત માંગણાના નિવેદન તથા સરતપાસના સોગંદનામામાં અને સામાવાળાને જે નોટીસ આપવામાં આવેલી તેમાં અરજદારને તા.૨૦/૧૦/૨૦૦૫ ના રોજ છુટા કરવામાં આવેલા તેમ જણાવેલુ છે. ત્યારબાદ શ્રમ આયુકત સમક્ષ ફરીયાદ પત્ર તા.૩૦/૦૯/૨૦૧૯ ના રોજ દાખલ કરવામાં આવેલ છે. આમ આશરે ૧૩ વર્ષ ઉપરાંતના વિલંબ બાદ અરજી કરીને વિવાદ ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલો છે. સામા પક્ષે સંસ્થાના સાહેદે પોતાના આંક–૧૭ ના સરતપાસના સોગંદનામામાં ૧૬ વર્ષનો વિલંબ દર્શાવેલો છે. પરંતુ ઉપરોકત હકિકતો ઘ્યાને લેતાં સૌપ્રથમ છૂટા કર્યાની તારીખ અંગે અદાલતનું માનવુ છે કે, અરજદારે સામાવાળાને મોકલાવેલી નોટીસ તેમજ સરતપાસના સોગંદનામામાં તેઓને તા.૨૦/૧૦/૨૦૦૫ ના રોજ છૂટા કરવામાં આવેલા તેમ જણાવેલુ છે. જયારે ફરીયાદ પત્ર તા.૩૦/૦૯/૨૦૧૯ ના રોજ દાખલ કરવામાં આવેલુ છે. જે ઘ્યાને લેતાં ૧૩ વર્ષ (૧૩ વર્ષ ૧૧ મહિના ૧૦ દિવસ) ના વિલંબ બાદ શ્રમ આયુકત સમક્ષ ફરીયાદ ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલાનું જણાઈ આવે છે, જે અન્વયે હાલનો રેફરન્સ કેસ ઉપસ્થિત થયેલો છે.

અદાલતનું માનવુ છે કે, વિલંબ અંગે નામદાર ઉપલી અદાલતોના ચૂકાદા ઘ્યાને લેતાં તેમાં નીચે મુજબ ઠરાવેલુ છે.

આ કામે વિલંબ અંગે **નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટનું સૌરાષ્ટ્ર એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન વિ. સબ ડીવીઝનલ ઓફીસર, ૨૦૦૦ એલ.એલ.આર.૧૧૯૬, ૨૦૦૦ (૨) જી.એલ.આર.૩૦૭** ની ઓથોરીટી ઘ્યાને લેતા સદર ઓથોરીટીના કેસમાં દસ

વર્ષનો વિલંબ હતો. જે ધ્યાને રાખીને નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટે નીચેની અદાલત ધ્વારા ડીલેના કારણોસર રેફરન્સ રદ કરવાનો હુકમ ગ્રાહ્ય રાખેલો હતો. જે ઓથોરીટીના રીલીવન્ટ પેરા નં.૮ થી ૧૯ ધ્યાને લેતા તે નીચે મુજબ છે.

8. *The short question here is whether the making of a reference can be denied on the ground of inordinate delay, particularly where no justification has been established or even offered.*

9. *In this context a decision of this Court in the case of* ***Hassan Noor Mohmed v. State of Gujarat & Ors. in Special Civil Application No. 8524 of 1995, decided on January 31, 1996 1996 (2) GLH 149*** *is very relevant.*

10. *In* ***para 6*** *of the said decision this Court interpreted the decision of the* ***Supreme Court delivered by the Constitution Bench of five Judges in the case of State of Bombay v. K. P. Krishnan AIR 1960 SC 1223 : (1960-II-LLJ-592)*** *wherein it was clearly observed that though the consideration of expediency cannot be excluded when Government considers whether or not it should exercise its power to make a reference, it would not be wholly irrelevant or extraneous consideration under the guise of expediency and that it may be open to the Government (in considering the question of expediency) to enquire whether the dispute raises a claim which is very stale or which is opposed to the provisions of the Act, or is inconsistent with any agreement between the parties and if the Government comes to the conclusion that the dispute suffers from infirmities of this character, it may refuse to make the reference. Thus the Constitution Bench of five Judges of the Supreme Court were also of the view that the claim is found to be a stale claim, is certainly of such character (by having such infirmity) on which a reference can be refused by the appropriate Government. The*

decision of the Supreme Court in the case of State of Bombay (supra) has also been followed by the Madras High Court and discussed in para 7 of this Court's decision in the case of Hassan Noor Mohmed (supra).

11. *It is thus found that the Supreme Court laid down in the aforesaid decision that in case the claim made is patently frivolous or is clearly belated, the appropriate Government may refuse to make a reference. The principle is therefore clearly discernible, that in case of a clearly belated claim, the appropriate Government may refuse to make a reference.*

12. *The same principle has been reiterated by the Supreme Court in its decision of* ***V. Veerarajan and Ors. v. Government of Tamil Nadu and Ors. AIR 1987 SC 695 : (1987-I-LLJ-209).***

13. *This High Court has, while discussing these principles in the case of Hassan Noor Mohmed (supra) has also taken into consideration other decisions of the Supreme Court, which I need not reiterate once again.*

14. *Learned Counsel for the petitioner, however, sought to place reliance upon a Division Bench judgment of this Court in the case of* ***Mahesh Ramdin Knojya v. Manager, Air India and Anr. 1996 (2) GLH UJ 11.*** *It is pertinent to note that this was a decision rendered in a letters Patent Appeal arising from a decision of a single Judge of this Court. This decision firstly lays down a principle that the order refusing the reference was an order which in substantial terms decided the merits of the dispute, and obviously this is not permissible in law. The Division Bench, while dealing with the controversy, also had occasion to observe in para 6 of the judgment as under :*

"It is well-settled by now that reference of a dispute cannot be denied except on limited grounds which need not be cited in this order as there is no dispute about the same."

15. *These observations also indicate that a reference can certainly be refused on well recognised grounds, which grounds have not been dealt with by the Division Bench in the said decision, probably because they were not in controversy.*

16. *What is material and requires to be noted is that the said decision of the Division Bench was directly concerned with the decision of a learned single Judge of this Court in a petition under Articles 226 and 227 of the Constitution of India, where the learned single Judge had, on the facts of the case, found that inordinate delay even in filing the petition before this Court after the reference was refused. It was in this context that the Division Bench thought it fit to observe in para 7 of the decision as under :*

"Though there is a delay as held by the learned single Judge, we are otherwise satisfied that the appellant was employed in small job of handyman and in that view of the matter, deserves some consideration. In addition a statement was made on behalf of the appellant by his counsel Ms. Jaishree C. Bhat that in the event the Tribunal decides the Reference in favour of the appellant, the appellant would not claim backwages and he would be content with wages from the date of his retrenchment in the event it is so ordered."

17. *Firstly I fail to appreciate how this statement made by the learned Counsel in that matter amounts to a gracious concession at all. In any case what matters is that in the matter under consideration before the Division Bench, the question was of*

delay in making a complaint to the Conciliation Officer, and also the delay in filing a petition which came to be decided by a learned single Judge of this Court. ***It was in this context of this delay that the Division Bench found that the principles of Limitation Act and particularly Article 137 would have no application to the proceedings under I.D. Act. But in my opinion the Bench was largely impressed by the concession (sic ?) granted by the workman as to giving up the claim for backwages. In my opinion, therefore, the said decision of the Division Bench is on the facts of that case, and would not be of any assistance to the present petitioner on the principle which is in controversy herein.***

18. *In the premises aforesaid,* ***I am satisfied that the concerned authority had the power under Section 10(1) of the I.D. Act to refuse to make a reference only on the ground of inordinate delay of 10 years, particularly where no justification for delay has either been substantiated or even offered.***

19. *I, therefore, see no substance in the present petition and the same is, therefore, dismissed. Notice is discharged with no order as to costs.*

આમ ઉપરોકત ઓથોરીટી ધ્યાને લેતાં ૧૦ વર્ષના ડીલેના કારણે અરજી નામંજુર કરવામાં આવેલી હતી. વધુમાં ૧૦ વર્ષ બાદ વિવાદ સ્ટેલ(stale)/ વાસી–જૂનો હોવાનું અને આથી તેવો રેફરન્સ મંજુર કરી શકાય નહિ તેમ જણાવેલુ છે. હાલના કેસમાં ૧૩ વર્ષ ઉપરાંતનો વિલંબ હોવાથી અરજદાર ધ્વારા ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલો વિવાદ સ્ટેલ(stale)/વાસી–જૂનો હોવાનું જણાઈ આવે છે. આશરે ૧૩ વર્ષથી વધુ જેટલા લાંબા સમય સુધી કોઈ સંસ્થા જવાબ ન આપે અને ત્યાં સુધી કામદાર બેસી રહે તે શકય જણાતુ નથી. વધુમાં આવી

નિષ્ક્રીયતા અરજદારે તાત્કાલીક કોઈ દાદ જોઈતી નથી કે તેઓ તે પુન: સ્થાપન અંગે ગંભીર નહિ હોવા તરફ આંગળી ચીંધે છે. વધુમાં આ કામે અરજદારે તેઓની ઉલટ તપાસમાં તેઓને મજુરી કામમાં રોજના ૧૫૦ થી ૨૦૦/– મળે છે. અરજદારે એ હકિકત કબુલ કરેલ છે કે, નોકરીમાંથી છુટા થયા બાદ તેમણે કોન્ટ્રાકટરને કોઈ અરજી આપેલી ન હોય, આથી અરજદારે પોતાના સોગંદનામામાં જણાવ્યા મુજબ બેકાર હોવાની હકિકત સાબિત નહિ થતી હોવાનું જણાય છે. વધુમાં ડિલે અંગે ઉપરનો નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટનો ચુકાદો ધ્યાને લેતાં હાલનો રેફરન્સ વિલંબથી દાખલ કરેલ હોવાનું સાબિત થતુ હોવાનું અદાલતનું માનવુ છે.

<u>સ્પેશ્યલ લીવ પીટીશન (સી) ૧૬૧૨૯/૨૦૧૫ (નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટ) પ્રભાકર વિ. જોઈન્ટ ડાયરેકટર, સેરીકલ્ચર ડીપાર્ટમેન્ટ અને અન્ય</u>

ઉપરોકત જજમેન્ટમાં હાલના જજમેન્ટનો ઉલ્લેખ કરેલો છે. સદર જજમેન્ટમાં ૧૩ વર્ષનો ડીલે હતો. નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે અરજદારની અરજી રદ કરેલી અને જણાવેલુ કે, ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૧૦(૧) ને લીમીટેશન એકટ લાગુ પડતો નથી પરંતુ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ એડ જયુડીકેશન ધ્યાને લેતાં મૃતપાય તકરારોને પ્રોત્સાહીત કરવી જોઈએ નહી અને યોગ્ય સંતોષકારક કારણ આપ્યુ હોય તે સિવાય ડીલે મંજૂર કરવો જોઈએ નહિ. સદર જજમેન્ટના પેરા નં.૪૦ થી ૪૩ નીચે મુજબ છે.

" 40) On the basis of aforesaid discussion, we summarise the legal position as under:

An industrial dispute has to be referred by the appropriate Government for adjudication and the workman cannot approach the Labour Court or Industrial Tribunal directly, except in those cases which are covered by Section 2A of the Act. Reference is made under Section 10 of the Act in those cases where the appropriate Government forms an opinion that 'any industrial

dispute exists or is apprehended'. The words 'industrial dispute exists' are of paramount importance unless there is an existence of an industrial dispute (or the dispute is apprehended or it is apprehended such a dispute may arise in near future), no reference is to be made. Thus, existence or apprehension of an industrial dispute is a sine qua non for making the reference. No doubt, at the time of taking a decision whether a reference is to be made or not, the appropriate Government is not to go into the merits of the dispute. Making of reference is only an administrative function. At the same time, on the basis of material on record, satisfaction of the existence of the industrial dispute or the apprehension of an industrial dispute is necessary. Such existence/apprehension of industrial dispute, thus, becomes a condition precedent, though it will be only subjective satisfaction based on material on record. Since, we are not concerned with the satisfaction dealing with cases where there is apprehended industrial dispute, discussion that follows would confine to existence of an industrial dispute. Dispute or difference arises when one party make a demand and other party rejects the same. It is held by this Court in number of cases that before raising the industrial dispute making of demand is a necessary pre-condition. In such a scenario, if the services of a workman are terminated and he does not make the demand and/or raise the issue alleging wrongful termination immediately thereafter or within reasonable time and raises the same after considerable lapse of period, whether it can be said that industrial dispute still exist. Since there is no period of limitation, it gives right to the workman to raise the dispute even belatedly. ***However, if the dispute is raised after a long period, it has to be seen as to whether such a dispute still exists? Thus, notwithstanding the fact that law of limitation does not apply, it is to be shown by the workman that there is a dispute in praesenti. For this purpose, he has to demonstrate that even if considerable period has lapsed and there are laches and delays, such delay has not resulted into making the industrial dispute seized to exist.*** *Therefore, if the workman is able to give satisfactory explanation for these laches and delays and demonstrate that the circumstances discloses that issue is still*

alive, delay would not come in his way because of the reason that law of limitation has no application. ***On the other hand, if because of such delay dispute no longer remains alive and is to be treated as "dead", then it would be non-existent dispute which cannot be referred.*** *Take, for example, a case where the workman issues notice after his termination, questioning the termination and demanding reinstatement. He is able to show that there were discussions from time to time and the parties were trying to sort out the matter amicably. Or he is able to show that there were assurances by the Management to the effect that he would be taken back in service and because of these reasons, he did not immediately raise the dispute by approaching the labour authorities seeking reference or did not invoke the remedy under Section 2A of the Act. In such a scenario, it can be treated that the dispute was live and existing as the workman never abandoned his right.* ***However, in this very example, even if the notice of demand was sent but it did not evoke any positive response or there was specific rejection by the Management of his demand contained in the notice and thereafter he sleeps over the matter for number of years, it can be treated that he accepted the factum of his termination and rejection thereof by the Management and acquiesced into the said rejection.*** *Take another example. A workman approaches the Civil Court by filing a suit against his termination which was pending for number of years and was ultimately dismissed on the ground that Civil Court did not have jurisdiction to enforce the contract of personal service and does not grant any reinstatement. At that stage, when the suit is dismissed or he withdraws that suit and then involves the machinery under the Act, it can lead to the conclusion that dispute is still alive as the workman had not accepted the termination but was agitating the same; albeit in a wrong forum.* ***In contrast, in those cases where there was no agitation by the workman against his termination and the dispute is raised belatedly and the delay or laches remain unexplained, it would be presumed that he had waived his right or acquiesced into the act of termination and, therefore, at the time when the dispute is raised it had become stale and was not an 'existing dispute'.*** *In such circumstances, the appropriate*

Government can refuse to make reference. In the alternative, the Labour Court/Industrial Court can also hold that there is no "industrial dispute" within the meaning of Section 2(k) of the Act and, therefore, no relief can be granted.

41) *We may hasten to clarify that in those cases where the Court finds that dispute still existed, though raised belatedly, it is always permissible for the Court to take the aspect of delay into consideration and mould the relief. In such cases, it is still open for the Court to either grant reinstatement without back wages or lesser back wages or grant compensation instead of reinstatement. We are of the opinion that the law on this issue has to be applied in the aforesaid perspective in such matters.*

42) *To summarise, although there is no limitation prescribed under the Act for making a reference under Section 10(1) of the Act, yet it is for the 'appropriate Government' to consider whether it is expedient or not to make the reference. The words 'at any time' used in Section 10(1) do not admit of any limitation in making an order of reference and laws of limitation are not applicable to proceedings under the Act. However, the policy of industrial adjudication is that very stale claims should not be generally encouraged or allowed inasmuch as unless there is satisfactory explanation for delay as, apart from the obvious risk to industrial peace from the entertainment of claims after long lapse of time, it is necessary also to take into account the unsettling effect which it is likely to have on the employers' financial arrangement and to avoid dislocation of an industry.*

43) *On the application of the aforesaid principle to the facts of the present case, we are of the view that High Court correctly decided the issue holding that the* ***reference at such a belated stage i.e. after fourteen years of termination without any justifiable explanation for delay, the appropriate Government had not jurisdiction or power to make reference of a non-existing dispute."***

આમ ઉપરોકત જજમેન્ટને ઘ્યાને લેતાં તેમાં ઠરાવેલુ છે કે, જયારે લાંબા સમયનો delay/વિલંબ કે laches/બિન જરૂરી ઢીલ હોય તથા તેવા કોઈ વિલંબનું વ્યાજબી કારણ રજૂ કરવામાં આવેલુ ન હોય તેવા સંજોગોમાં વિલંબના કારણસર વિવાદ નામંજૂર કરવો જોઈએ. વિલંબના વ્યાજબી કારણો રજૂ કરવા જોઈએ, અન્યથા ટર્મીનેશનનો હુકમ સ્વીકાર લેવામાં આવેલો છે તેમ માનવુ પડે. હાલના કેસમાં પણ આશરે ૧૩ વર્ષ ઉપરાંતનો ગણનાપાત્ર વિલંબ છે. આથી ૧૩ વર્ષ ઉપરાંતનો ગણનાપાત્ર વિલંબ કોઈપણ વ્યાજબી કારણ દર્શાવ્યા સિવાયનો હોવાથી ગ્રાહય રાખવા પાત્ર નહિ હોવાનું અદાલતનું માનવુ છે.

આ કામે વધુમાં અરજદાર પક્ષે પોતાની તરફેણમાં લેબર કોર્ટ નં.ર, જામનગર ઘ્વારા રેફરન્સ(ટી) નં.૫૮/૨૦૨૦ નો ચુકાદો ટાંકેલો છે. જેમાં ૧૬ વર્ષનો વિલંબ મંજુર રાખવામાં આવેલો હતો. સદર કેસમાં ગુજરાત સરકાર ઘ્વારા નોટીફીકેશન બહાર પાડી તમામ નિમણૂંકો કોન્ટ્રાકટરને સોંપતા અરજદારોને છૂટા કરવામાં આવેલા તે અંગેનો છે. આ કામે અરજદારે તેઓને તા.૩૦/૦૪/૨૦૦૫ ના રોજ છૂટા કરવામાં આવેલા તેમ જણાવેલુ છે, પરંતુ કોન્ટ્રાકટથી ભરતી થતા તેઓને છૂટા કરવામાં આવેલા તેમ જણાવેલુ નથી. આથી સદર કેસની હકિકતો અલગ હોવાથી સદર જજમેન્ટ હાલના કેસને લાગુ નહિ પડતુ હોવાનું અદાલતનું માનવુ છે. સદર રેફરન્સ(ટી) નં.૫૮/૨૦૨૦ ના રજૂ કેસના જજમેન્ટમાં વિલંબ અંગે નીચે મુજબની ઓથોરીટીઓ ટાંકેલી છે.

(૧) મહેશ રામદિન કનોજીયા વિ. મેનેજર એર ઈન્ડીયા અને અન્ય, ૧૯૯૬(૨), જી.એલ.એચ.(યુ.જે.) ૧૧

(૨) પ્રિમીયમ ઓટોમોબાઈલ વિ. કોચીન લેબર યુનિયન અને અન્ય, ૨૦૦૩(૯૬) એફ.એલ.આર.૭૭૪ (કેરાલા હાઈકોર્ટ)

(૩) અજાયબસીંઘ વિ.ઘ શેરહિન્દ કો–ઓપરેટીવ માર્કેટીંગ કમ પ્રોસેસીંગ સર્વીસ સોસાયટી લીમીટેડ, એ.આઈ.આર.૧૯૯૯

(એસ.સી.) ૧૩૫૧, ૧૯૯૯ (૬) એસ.સી.સી. ૮૨

(૪) ઘનજીભાઈ ભાણાભાઈ ઉર્ફે ભાણજીભાઈ મારૂ વિ. સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત, (લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૯૦૬/૨૦૧૬, ઈન સ્પેશ્યલ સીવીલ અરજી નં.૯૯૦૨/૨૦૧૫)

(૫) પ્રભાકર વિ. જોઈન્ટ ડાયરેકટર સેરીકલ્ચર ડિપાર્ટમેન્ટ અને અન્ય ૨૦૧૫(૧૫) એસ.સી.સી.૧

સદર રજૂ કરેલ રેફરન્સના હુકમમાં વિલંબ અંગે ઉપરોકત ઓથોરીટીઓ ઘ્યાને લઈને તેમાં માત્ર વિલંબના કારણોસર રેફરન્સ નામંજૂર કરી શકાય નહિ તેમજ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૧૦ માં સમય મર્યાદાની જોગવાઈ નહિ હોવાનું તેમજ વધુમાં દાદમાં ઘટાડો કરી બેક વેજીસ સિવાય પુન:સ્થાપન કરવામાં આવેલુ તેમ વર્ણવેલુ છે. આમ, ઉપરોકત હુકમમાં લેબર કોર્ટ નં.૨, જામનગર ઘ્વારા ૧૬ વર્ષનો વિલંબ મંજૂર કરવામાં આવેલો છે. સદર કેસમાં વધુમાં સંસ્થા ઘ્વારા અરજદારે સંસ્થા તરફથી તેને પાછા લેવાનું આશ્વાસન આપેલુ તે હકિકતનું ખંડન સંસ્થા તરફથી કરવામાં નહિ આવેલાનું જણાવેલુ છે. હાલના કેસમાં સામાવાળાએ પોતાની સરતપાસની જુબાનીમાં અરજદારની તમામ હકિકતો નકારી કાઢેલી છે. જે સામે ઉલટ તપાસમાં એવી કોઈ હકિકત રેકર્ડ ઉપર લાવવામાં આવેલી નથી કે, સંસ્થા ઘ્વારા આવુ કોઈ આશ્વાસન આપવામાં આવેલુ હતુ.

<u>સ્પેશ્યલ સીવીલ એપ્લીકેશન નં.૧૭૮૬૦/૨૦૧૫ (નામદાર હાઈકોર્ટ ઓફ ગુજરાત) પ્રવિણભાઈ નાનજીભાઈ ભરડવા વિ. સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત અને અન્ય–૧</u>

ઉપરોકત કેસમાં ૨૦ કે ૧૦ વર્ષનો વિલંબ હોવાનું જણાવી નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટે વિલંબના કારણથી અરજી ગ્રાહય રાખી નીચેની અદાલતનો હુકમ રદ કરેલો હતો. સદર ઓથોરીટીના રીલીવન્ટ પેરા નં. ૬ અને ૭ માં નીચે મુજબ ઠરાવેલુ છે.

6. *Having heard learned advocates for the respective parties and having gone through the material on record, this Court finds as under.*

6.1 *The case of the workman himself was to the effect that his service was discontinued in the year 1999. Against that, written statement was filed on behalf of the State Authority pointing out therein that, on and after 31.10.1989, the workman had never reported for duty. When there was delay of about 20 years, it was expected from the workman to point out as to what are the service details for the decade from 1989 to 1999. The Labour Court should not have fastened the liability in that regard on the State Authority. In this factual background, the delay factor tilts the balance against the workman.*

6.2 *Even if the case of the workman is accepted on its face value, discountinuance of the service was in the year 1999. The Reference is of the year 2008. Thus, there is delay of ten years even then.*

6.3 *The question is, when there was delay of ten / twenty years on the part of the workman in approaching the Labour Court, whether reinstatement could have been ordered by the Labour Court. In this regard, reference can be made to the decision of Hon'ble the Supreme Court of India in the case of* ***Assistant Engineer, Rajasthan State Agriculture Marketing Board, Sub Division Kota versus Mohan Lal reported in (2013) 14 SCC 543. Para 19*** *of the said decision is relevant which reads as under :*

> *"**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 before grant of relief in an industrial dispute, must be invariably followed.****"*

6.4 *The above observation of Hon'ble the Supreme Court of India would apply with full force in the facts of this case.*

6.5 *Considering the totality, this Court finds that, this was not the case where any relief could have been granted to the workman. The impugned award therefore needs to be quashed and set aside.*

7. *For the reasons recorded above, this petition is allowed. The impugned award is quashed and set aside. Rule is made absolute. No order as to costs.*

આમ ઉપરના કેસમાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટે નીચેની અદાલત ધ્વારા ૧૦ વર્ષ કે ૨૦ વર્ષનો વિલંબ હોવાનું જણાવી નીચેની અદાલતનો હુકમ રદ કરેલો હતો. જેને ધ્યાને લેતાં પણ અરજદારના વિ.વકીલશ્રી ધ્વારા રજૂ કરેલ હુકમ ધ્યાને લેવા યોગ્ય નહિ હોવાનું અદાલતનું માનવુ છે. સદર ઉપરોકત કેસમાં ૧૦ વર્ષના વિલંબને ધ્યાને રાખીને પણ નીચેની અદાલતનો હુકમ રદ કરવામાં આવેલો હતો. વધુમાં આસીસ્ટન્ટ એન્જીનીયર, રાજસ્થાનના હુકમનો પેરા નં.૧૯ ટાંકેલો છે,

તેને પણ ધ્યાને લેતાં હાલના કેસમાં નિમણૂંક કાયમી ન હોવાથી, રોજમદાર પ્રકારની હોવાથી, અરજદારની નોકરીની સમય મર્યાદા ધ્યાને લેતાં, અરજદારના કાર્યનો પ્રકાર ધ્યાને લેતાં વિવાદ ઉપસ્થિત કરવામાં થયેલો ૧૩ વર્ષ ઉપરાંતનો વિલંબ ગ્રાહય રાખવા પાત્ર નહિ હોવાનું અદાલતનું માનવુ છે.

વધુમાં ઉપરોકત કેસમાં જ ત્યારબાદ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૩૦૭/૨૦૧૬ દાખલ કરવામાં આવેલ. જેમાં ઉપરોકત સ્પેશ્યલ સીવીલ અરજી નં.૧૭૮૬૦/૧૫ નો હુકમ ગ્રાહય રાખવામાં આવેલો. જેમાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટ ધ્વારા નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવેલુ છે.

1. *This Letters Patent Appeal under Clause 15 of the Letters Patent is filed by the workman being aggrieved by the order of the learned Single Judge dated 28.1.2016 passed in Special Civil Application No.17860 of 2015.*

2. *The appellant claims that he has worked as a workman with the respondent-Irrigation Department of the Government and he was discontinued from service from 1999 without following the provisions of Industrial Disputes Act. Basing on the said dispute, a reference was made in the year 2008 under the provisions of Industrial Disputes Act, 1947. The Labour Court has passed the award though there was an objection from the respondent on the ground of delay and laches, the Labour Court overruled the said objection by recording a finding that The Limitation Act would not apply to the disputes raised under the Industrial Disputes Act, 1947. The Labour Court passed the award for reinstatement without back wages but with continuity of service.*

3. *Challenging the order of the Labour Court, the respondent-employer approached this Court by way of Special Civil Application no.17860 of 2015. The learned Single Judge mainly*

on the ground that there is delay and laches on the part of the appellant-workman and placing reliance on the judgment of the Hon'ble Supreme Court on the case of Assistant Engineer, Rajasthan State Agriculture Marketing Board, subdivision, Kota v/s Mohan Lal, reported in 2013(14) SCC 543, has allowed the writ petition of the employer by setting aside the award.

4. *In this appeal, it is contended by learned counsel for the appellant that the delay attributed was of nine years by the respondentemployer but the learned Single Judge considered the delay as twenty years and allowed the petition. It is further submitted that The Limitation Act, 1963 would not apply to the disputes under the Industrial Disputes Act. It is further contended that in any event by applying the ratio laid down by the Hon'ble Supreme Court in the case of Assistant Engineer, Rajasthan State Agriculture Marketing Board, sub-division,Kota (supra), he is entitled for compensation.*

5. *It is to be noticed that though it is the case of the workman that he was discontinued from service on 15.9.1999, the dispute was raised in the year 2008. It is true that the provisions of Limitation Act, 1963 would not apply in stricto senso to the disputes under the Industrial Disputes Act but in the judgment in the case of* ***Assistant Engineer, Rajasthan State Agriculture Marketing Board, sub-division, Kota (supra) and further in the judgment of Prabhakar V/s Joint Director Sericulture Department, reported in JT 2015(9) SC 83, the Supreme Court has clearly held that in a case of unexplained delay and laches on the part of the workman, the Court shall bear in mind such objection before grant of relief.*** *It is also to be noticed that there is a specific case of the petitioner that the petitioner last worked only upto 1989 and on his own he discontinued from*

attending the work. In spite of such contention, there is no material placed before the learned Single Judge to show that he has continued in service after the year 1989. In that view of the matter, we are of the view that the learned Single Judge rightly placed reliance on the judgment referred above and allowed the petition. ***With regard to the other submissions made by learned advocate for the appellant that he may be awarded compensation at least in terms of the ratio of the laid down in Assistant Engineer, Rajasthan State Agriculture Marketing Board, sub-division, Kota (supra), it is to be noticed that in that set of facts, there was a delay of six years and he has admittedly worked from 1.11.1984 to 17.2.1986. In this case, having regard to the statement made by the employer before the Labour Court that the petitioner discontinued from the year 1989 on his own, we are of the view that this is not a fit case to grant any compensation also. Granting of compensation instead of reinstatement is also a matter which depends on various factors.***

6. *Having regard to the fact that there is abnormal delay and laches and the stand of the respondent that the petitioner discontinued the services on his own volition in the year 1989, we are of the view that this is not a fit case to grant compensation also. In view of the aforesaid and in view of the reasons recorded by learned Single Judge, this appeal is devoid of merits and is accordingly dismissed. As the appeal is dismissed, Civil Application also stands dismissed.*

આમ ઉપરોકત જજમેન્ટને ઘ્યાને લેતાં સ્પેશ્યલ સીવીલ અરજી નં.૧૭૮૬૦ / ૨૦૧૫ ના હુકમ બાદ કરવામાં આવેલ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૩૦૭/૨૦૧૬ માં પણ નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટે સ્પેશ્યલ સીવીલ અરજીમાં કરવામાં આવેલો હુકમ

ગ્રાહય રાખેલો. વધુમાં કેસની હકિકતોને ઘ્યાને રાખી વળતરનો હુકમ કરવાની દલીલ નકારી કાઢેલી હતી.

આમ ઉપરોકત ચર્ચાને ઘ્યાને લેતાં હાલના કેસમાં ૧૩ વર્ષ ઉપરાંતના વિલંબ બાદ રેફરન્સ ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલો છે. જે અંગે કોઈ યોગ્ય કારણ આપવામાં આવેલુ નથી. અરજદારે નોટીસમાં જણાવેલુ છે કે, તેઓએ અગાઉ અનેક વખત લેખિત અને મૌખિક નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરી લેવા રજૂઆતો કરેલી હતી, પરંતુ આ કામે તેવી કોઈ હકિકત માંગણાના નિવેદન કે પુરાવાના સોગંદનામામાં જણાવેલી નથી કે તે મુજબના કોઈ દસ્તાવેજો રજૂ રાખવામાં આવેલા નથી. અરજદારે તેઓ મજુરી કામ કરીને રૂા.૧૫૦/– થી ૨૦૦/– કમાતા હોવાનું જણાવેલુ છે. આ કામે અરજદારના જણાવ્યા મુજબ તેમને તા.૨૦/૧૦/૨૦૦૫ ના રોજ છૂટા કરવામાં આવ્યા ત્યારબાદ ૧૩ વર્ષ ઉપરાંતના સમય બાદ વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલો છે. ત્યાં સુધી કોઈ વિવાદ કે તકરાર ઉપસ્થિત કરેલ નથી. જે ઘ્યાને લેતાં અરજદારે ટર્મીનેશનનો હુકમ વ્યાજબી હોવાનું ધારી સ્વીકારી લીધેલ હોવાનું અદાલતનું માનવુ છે. આ કામે હાલનો રેફરન્સ delay/વિલંબ કે laches/બિન જરૂરી ઢીલના કારણે તકરાર–વિવાદ stale/વાસી–જૂનો તથા dead/મૃતપ્રાય હોવાનું અદાલતનું માનવુ છે. અન્ય સંજોગો ઘ્યાને લેતાં પણ વિલંબ મંજૂર કરવા પાત્ર નહિ હોવાનું અદાલતનું માનવુ છે. આ કામે નામદાર ઉપલી અદાલતોના ઉપરોકત ટાંકેલ જજમેન્ટમાં ઠરાવેલા સિઘ્ધાંતોને ઘ્યાને લેતાં પણ ૧૩ વર્ષ (૧૩ વર્ષ ૧૧ મહિના ૧૦ દિવસ) ઉપરાંત જેટલો ગણનાપાત્ર વિલંબ કોઈપણ યોગ્ય ખુલાસા કે તે અંગે રજૂઆત કર્યા સિવાય કે વિલંબનું કારણ દર્શાવ્યા સિવાય ગ્રાહય રાખવાપાત્ર નહિ હોવાનું અને તે કારણથી રેફરન્સ રદ કરવા પાત્ર હોવાનું અદાલતનું માનવુ છે. આ તબકકે એ નોંધવુ જરૂરી બને છે કે, સંસ્થાએ બચાવમાં અરજદારે કયારેય તેમની સંસ્થામાં કામ કરેલુ નથી તે મુજબનો બચાવ લીધેલો છે. આથી સંસ્થાના જણાવ્યા મુજબ જયારે અરજદારે કામ કરેલુ જ ન હોય, ત્યારે તેમને છૂટા કરવાનો પ્રશ્ન જ ઉપસ્થિત

થતો નથી તેવી દલીલ કરેલી છે.

આમ રેફરન્સ ઉપસ્થિત કરવામાં ૧૩ વર્ષ ઉપરાંતનો વિલંબ થયેલ હોવાનું સાબિત થતુ હોવાનું અદાલતનું માનવુ છે.

(૧૨) <u>**મુદ્દા નં. ૨**</u> **શું આ કામના અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામાં રોજમદાર મજુર તરીકે સળંગ ૨૪૦ દિવસ કે તેથી વધુ કામ કરેલું છે ?**

<u>**મુદ્દા નં.૩**</u> **શું સામાવાળાએ અરજદારને કલમ–૨૫(એફ), (જી), (એચ) તથા નિયમ–૮૧ નો ભંગ કરીને ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરેલ છે ?**

આ કામે મુદ્દા નં. ૨ અને ૩ એકબીજા સાથે સંકળાયેલા હોવાથી હકિકતોનું પુનરાવર્તન ન થાય તથા એકસૂત્રતા જળવાઈ રહે તે માટે તેઓની ચર્ચા એક સાથે કરવામાં આવે છે.

(૧૨.૧) આ કામે **અરજદારે** પોતાના આંક–૧૫ ના સોગંદનામામાં જણાવેલુ છે કે, તેઓએ સામાવાળી સંસ્થામાં છેલ્લા ત્રણ વર્ષથી વોર્ડ સરવન્ટ (વર્ગ–૪) તરીકે ફરજ બજાવેલી હતી. અરજદારને તા.૨૦/૧૦/૨૦૦૫ ના રોજ નોકરીમાંથી છૂટા કર્યા ત્યાં સુધી તેઓએ સતત અને સળંગ વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કરતા વધુ કામગીરી કરેલી છે. ઉલટ તપાસમાં કામદારે એ હકિકત સ્વીકારેલી છે કે, અરજદારને કોઈ હાજરી કાર્ડ કે વેતન ચીઠ્ઠી આપવામાં આવેલા નથી. અરજદારે આ સિવાય તેઓએ સામાવાળી સંસ્થામાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલુ હોય તેવો કોઈ પુરાવો રજૂ રાખેલો નથી.

આ કામે અરજદારના વિ.વકીલશ્રીએ પોતાની દલીલમાં જણાવેલુ છે કે, સામાવાળાની ઉલટ તપાસમાં પેરા નં.૧૧ માં અરજદારે કેટલા સમય કામ કરેલુ તેની વિગતો દર્શાવતો કોઈ આધાર આ કામે રજૂ નહિ રાખેલાનું સ્વીકારેલુ છે. તેઓએ દસ્તાવેજો માંગવા છતાં તેવા કોઈ દસ્તાવેજો રજૂ કરવામાં આવેલા નથી કે તે અંગેનું કોઈ સોગંદનામું કરવામાં આવેલુ નથી. આ કામે અરજદારને કોઈ હાજરી કાર્ડ આપેલા ન હોવાથી હાજરી અંગે તેઓ પુરાવો રજૂ કરી શકે તેમ નથી.

આ કામે વધુમાં અરજદારે પોતાની રજૂઆતમાં જણાવેલુ છે કે, આ કામે અરજદારને છૂટા કર્યા ત્યારે નોટીસ, નોટીસ પગાર કે બેકારી વળતર ચૂકવેલ નથી તેમજ આજદિન સુધી તેમને ફરીથી કામ ઉપર બોલાવેલા નથી. તેઓને છૂટા કર્યા તે જગ્યાએ નવા કામદારને ફરજ પર રાખેલ છે. સંસ્થાની કામગીરીમાં વધારો થયેલ છે. આ કામે તેઓએ સામાવાળાને તેમને કામ ઉપર લેવા માટે નોટીસ આપેલી જે આ કામે નિશાની–૧૪/૧ થી રજૂ કરવામાં આવેલી છે. તેમ છતાં સામાવાળાએ તેઓને કામ ઉપર લીધેલ નથી. સામાવાળાને નોટીસ બજી ગયા બાદ પણ પરત લીધેલા ન હોવાથી અરજદારે તેઓને ફરીથી કામ ઉપર લેવા માટે તેમજ નોકરીમાં સળંગ પૂર્વવત પુરેપુરા પગાર સાથે ફરી સ્થાપન કરવા માંગ કરેલી છે તથા વધુમાં સામાવાળાનુ તેમને નોકરીમાંથી છૂટા કરવાનું કાર્ય તદ્દન ગેરવ્યાજબી, કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરુધ્ધનુ અને આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈઓ વિરુધ્ધનુ હોવાનું ઠરાવવા વિનંતી કરેલી છે.

(૧૨.૨) આ કામે **સામાવાળાએ** અરજદારની અરજીનો વિરોધ કરેલો છે તથા માંગણાના નિવેદન સામેના આંક–૯ ના જવાબમાં સદર હકિકતો નકારી કાઢેલી છે. વધુમાં જવાબમાં જણાવેલુ છે કે, અરજદારે સંસ્થામાં કયારેય કામ કરેલુ નથી. આથી તેઓને છૂટા કરવાનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થતો નથી કે અન્ય કામદારને અરજદારની જગ્યાએ નોકરી પર રાખેલાનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થતો નથી. આ કામે અરજદારે સંસ્થામાં કયારેય કામ કરેલુ ન હોવાથી તેમની અરજી નામંજૂર કરવા રજૂઆત કરેલી

છે.

(૧૨.૩) **અદાલતનું માનવુ છે કે,** કોઈપણ કામદારને કલમ–૨૫(એફ) માં ઠરાવેલ શરતોના પાલન વગર તેઓની છટણી કરી શકાય નહિ. સદર કલમને ધ્યાને લેતા તેમાં કામદારે આગળના એક વર્ષમાં સળંગ ફરજ બજાવેલી હોય તે સંજોગોમાં કલમ લાગુ પડે તેમ જણાવેલુ છે. સળંગ નોકરીની વ્યાખ્યા કલમ–૨૫(બી) માં આપવામાં આવેલી 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) * * **

Explanation.-- For the purposes of clause (2), the number of days on which a workman has actually worked under an employer shall include the days on which--

(i) he has been laid- off under an agreement or as permitted by standing orders made under the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 (20 of 1946), or under this Act or under any other law applicable to the industrial establishment;

(ii) he has been on leave with full wages, earned in the previous years;

(iii) he has been absent due to temporary disablement caused by accident arising out of and in the course of his employment; and

(iv) in the case of a female, she has been on maternity leave; so, however, that the total period of such maternity leave does not exceed twelve weeks.]

આ કામે અરજદારે પોતાની જુબાનીમાં તેમજ માંગણાના નિવેદનમાં તેઓએ છુટા કર્યાના અગાઉ ત્રણ વર્ષથી ૨૪૦ દિવસ કે તેથી વધુ દિવસ કામ કરેલાનું જણાવેલુ છે. આ કામે અરજદારે આ લગત કોઈ પુરાવો રજૂ રાખેલો નથી તથા પોતાની જુબાનીમાં જણાવેલુ છે કે, આ કામે સંસ્થાએ તેમને કોઈ હાજરી કાર્ડ કે વેતન ચીઠ્ઠી આપેલી નથી. અરજદારે પોતાના મૌખિક પુરાવા સિવાય અન્ય કોઈ મૌખિક કે દસ્તાવેજી પૂરાવો રજૂ રાખેલો નથી કે જેથી અરજદારે ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલાનું સાબિત થતુ હોય.

સામાવાળાએ અરજદારની સદર હકિકતો નકારી કાઢેલી છે. અરજદારે એકપણ દિવસ સંસ્થામાં કયારેય કામ નહિ કરેલાનું જણાવેલુ છે. વધુમાં સામાવાળાએ પોતાના પુરાવામાં અરજદારે સેનેટરી ઈન્સ્પેકટર ધ્વારા આપવામાં આવેલ દસ્તાવેજી પુરાવો એટલે કે હાજરીનો ઉતારો રજૂ રાખેલો છે. સદર પુરાવા

વિરુધ્ધ અરજદાર પક્ષે કોઈ વાંધો નોંધાવેલો નથી કે સદર હકિકત ખોટી હોવા અંગે કોઈ તકરાર લીધેલ નથી.

આ કામે ૨૪૦ દિવસ અંગે નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટની **જી.એમ. વિરુધ્ધ મહેશચંદ ૨૦૦૮ લો સ્યુટ (એસ.સી) ૧૦૯૦, સીવીલ અપીલ નં.૧૯/૨૦૦૭** ના જજમેન્ટના પેરા નં.૪ થી ૯ ધ્યાને લેતા તેમાં નામદાર અદાલતે ઠરાવેલુ છે કે, ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યુ હોય તે દર્શાવવા માટે પુરાવાનો બોજો અરજદાર પક્ષ ઉપર રહે છે. આ કામે અરજદારે ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલુ હોય તે દર્શાવતો મૌખિક જુબાની સિવાય અન્ય કોઈ પુરાવો રજૂ કરેલો નથી. અરજદારે તેઓ સાથે કામ કરતા કોઈપણ કામદારને સાહેદ તરીકે તપાસેલા નથી. ઉપરોકત જજમેન્ટને ધ્યાને લેતાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવાનું સાબિત કરવાનો બોજો અરજદાર પક્ષ ઉપર છે. આ કામે અરજદારે તેવી કોઈ હકિકત સાબિત કરેલી નથી. આથી અરજદારને સામાવાળા સંસ્થાએ છૂટા કર્યાના અગાઉના વર્ષમાં અરજદારે ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલાનું સાબિત થતુ નથી.

Range Forest Officer v. S.T. Hadimani, 2002 (93) FLR 179 (SC) ના ચુકાદામાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે ઠરાવેલુ છે કે, કામદારે ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલુ છે તે દર્શાવવા તેણે પુરાવો રજૂ કરવો જોઈએ. માત્ર સોગંદનામુ રજુ કરવુ એ પૂરતો પુરાવો નથી. આ કામે અરજદારે આ મુજબ કોઈ પુરાવો રજૂ રાખેલો નથી. તેઓએ માત્ર સોગંદ ઉપર જુબાની આપ્યેથી સદર બોજો સમાપ્ત થતો નથી. અરજદારે આ અંગે પુરાવા આપી એવી હકિકત સાબિત કરવી જોઈએ કે અરજદારે હકિકતમાં ૨૪૦ દિવસ કામગીરી કરેલી છે.

સ્પેશ્યલ સીવીલ એપ્લીકેશન નં.૧૭૧૫૨/૨૦૧૭ (નામદાર હાઈકોર્ટ ઓફ ગુજરાત) જેઠાભાઈ મુળુભાઈ વાઢેર વિ. રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફીસર

આ કેસમાં નામદાર હાઈકોર્ટે ઠરાવેલુ કે, અરજદાર સામેવાળી સંસ્થામાં પૂર્વે

૧૨ મહિનામાં ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલાનું અરજદારે સાબીત કરેલુ નથી કે પુરાવો રજૂ કરેલો ન હતો. આથી તેમની અરજી કાઢી નાખેલી હતી. નામદાર હાઈકોર્ટે પેરા નં.૧૦ માં ૨૪૦ દિવસ હાજરીની સાબીતી અરજદારે પુરવાર કરવી પડે, તે લગત ઓથોરીટીઓ રીફર કરેલી અને તેને ધ્યાને રાખીને સદર હુકમ કરવામાં આવેલો.

<u>લેટર્સ પેનન્ટ અપીલ નં.૧૭૭૨/૨૦૧૯ (ઈન સ્પેશ્યલ સીવીલ એપ્લીકેશન નં.૧૭૧ ૫૨/૨૦૧૭) (નામદાર હાઈકોર્ટ ઓફ ગુજરાત) જેઠાભાઈ મુળુભાઈ વાઢેર વિ. રેન્જ ફોરેસ્ટ ઓફીસર</u>

ઉપરોકત કેસમાં જ અરજદાર ધ્વારા લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ કરવામાં આવેલી. જેમાં નામદાર હાઈકોર્ટે ક્રિષ્નાભાગ્ય જળનિગમ લીમીટેડ વિ. મહમદ રફી, ૨૦૧૯ (૧૧) એસ.સી.સી. ૫૨૨ નું જજમેન્ટ રીફર કરેલુ અને ઠરાવેલુ છે કે, Krishana Bhagya Jala Nigam Limited Vs. Mohammad Rafi [2019 (11) SCC 522] to highlight the principle of law that burden of proof to establish completion of 240 days of service in a year lies on the workman. વધુમાં સદર જજમેન્ટમાં જણાવેલુ છે કે, The workman has to initially establish such asserted fact whereafter onus may shift on the employer. આમ ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલ હોવાનુ સાબિત કરવાની જવાબદારી અરજદાર ઉપર હોવાનું જણાવેલુ છે.

<u>સી.ડબલ્યુ.પી.૪૪૭૮/૨૦૦૮ (નામદાર પંજાબ અને હરીયાણા હાઈકોર્ટ) ધ આસીસ્ટન્ટ પ્રોવીડન્ટ કમિશ્નર, રોહતક વિ. પ્રિસાઈન્ડીંગ ઓફીસર સેન્ટ્રલ ગર્વમેન્ટ, ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રીબ્યુનલ કમ લેબર કોર્ટ નં.૨, ન્યુ દિલ્હી અને અન્ય</u>

આ કેસમાં પણ નામદાર પંજાબ અને હરીયાણા હાઈકોર્ટે ઠરાવેલુ કે, ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલાનું સાબિત કરવાની જવાબદારી અરજદાર પક્ષ ઉપર છે.

આ કામે સામાવાળા પક્ષે સ્પષ્ટ બચાવ લીધેલો છે કે, અરજદારે સામાવાળી

સંસ્થામાં કયારેય એકપણ દિવસ કામ કરેલુ નથી. આ કામે અરજદારે પોતાના સોગંદનામા સિવાય એવા કોઈ પુરાવા રજૂ કરેલા નથી કે સાથે કામ કરતા કોઈપણ કર્મચારીને તપાસેલા નથી કે સામાવાળાની ઉલટ તપાસમાં પણ સામાવાળાએ લીધેલ બચાવ કે અરજદારે સંસ્થામાં કયારેય કામ કરેલુ નથી તે હકિકતનું ખંડન કરેલ નથી. આ કામે સંસ્થાએ માંગવામાં આવેલ રેકર્ડ રજૂ કરેલા નથી કે તે સંબંધે કોઈ સોગંદનામુ કરેલુ નથી. પરંતુ અરજદારે સંસ્થામાં કામ કરેલુ છે અને તેણે છેલ્લા એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કે ઉપરાંત કામ કરી સળંગ એક વર્ષ નોકરી કરેલી છે તે હકિકત સાબિત કરેલી ન હોવાથી તેમજ સામાવાળાની હકિકતનું ખંડન કરેલ ન હોવાથી અરજદારે સંસ્થામાં કયારેય કામ કરેલુ નથી તેમ સાબિત થતુ હોવાનું અદાલતનું માનવુ છે. ઉપરોકત નામદાર ઉચ્ચ અદાલતોના ચુકાદા ધ્યાને લેતાં કામ કરેલાની સાબિતીનો બોજો અરજદાર ઉપર રાખેલ છે. આ કામે અરજદારે કામ કરેલુ હોય તેવી કોઈપણ હકિકત તેઓ સાબિત કરી શકેલા નથી કે સામાવાળાએ જણાવેલ હકિકતનું ખંડન કરી શકેલા નથી. આથી અરજદારે સંસ્થામાં કયારેય કામ નહિ કરેલાનું સાબિત થતુ હોવાનું અદાલતનું માનવુ છે.

આમ ઉપરોકત તારણને ધ્યાને લેતાં અરજદારે સામાવાળી સંસ્થામાં કયારેય કામ નહિ કરેલાનું સાબિત થતુ હોવાથી, અરજદારે ૨૪૦ દિવસ કામ કરેલાનું સાબિત થતુ નથી. આથી કલમ–૨૫(એફ) ની જોગવાઈનો ભંગ થતો હોવાનું સાબિત થતુ નથી. વધુમાં અરજદારે સંસ્થામાં કયારેય કામ કરેલુ હોય તેવી હકિકત સાબિત થતી ન હોવાથી પરિણામ સ્વરૂપે સામાવાળાએ કલમ–૨૫(એફ) અને કલમ–૨૫(જી) નો પણ ભંગ કરેલાનું સાબિત થતુ નથી.

<u>મુદ્દા નં.૪ :</u>

(૧૩) ઉપરોકત મુદા નં.૧ થી ૩ માં કરવામાં આવેલ ચર્ચા તથા તેના તારણોને ધ્યાને રાખીને નીચે મુજબનો આખરી હુકમ કરવામાં આવે છે.

-:: હુકમ ::-

(૧) હાલનો રેફરન્સ અંશત: મંજુર કરવામાં આવે છે.

(૨) આ કામે અરજદારને કલમ-૨૫(એફ) નો ભંગ કરીને છૂટા કરેલાનું સાબિત થતુ નથી.

(૩) હાલના કેસના અરજદારને સામાવાળાએ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ ૨૫(જી) ની જોગવાઈનો ભંગ કરી છુટા કરેલા હોવાનું તેમજ કલમ-૨૫(એચ) ની જોગવાઈ મુજબ અરજદારને બોલાવી કામગીરી સોંપેલ નહિ હોવાનું સાબિત થતુ હોવાનું ઠરાવવવામાં આવે છે.

(૪) હાલના કેસના અરજદારને રેફરન્સ પ્રસિધ્ધ થયાથી ત્રણ માસની અંદર એકાઉન્ટ પે ચેક કે પે ઓર્ડરથી, ખરાઈ કરી, રૂા. ૧૦,૦૦૦/- (અંકે રૂપિયા દસ હજાર પુરા) ચૂકવવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે. જે હુકમના પાલનમાં કસુર થયેથી સામાવાળાએ ત્રણ માસ બાદ ૯ % (નવ ટકા) ના દરે સાદુ વ્યાજ અરજદારને ચૂકવી આપવાનુ રહેશે.

(૫) એવોર્ડ પ્રસિધ્ધ થયેથી રજિસ્ટ્રારશ્રીએ નકલ આપવા સંબંધે મજુર અદાલત (પધ્ધતિ અને કાર્યરીતી) નિયમો ૧૯૭૭ ના નિયમ-૩૨ મુજબ નિયમો અનુસારની કાર્યવાહી કરવા હુકમ કરવામાં આવે છે.

(૬) હાલના કેસની હકીકતો ધ્યાને લેતાં પક્ષકારોને થયેલ કાર્યવાહીના ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ કરવામાં આવતો નથી.

તા. ૩૧/૦૩/૨૦૨૩
જામનગર

(તેજસ જીતેન્દ્રભાઈ પટેલ)
પ્રિસાઈન્ડીગ ઓફીસર,
મજુર અદાલત કોર્ટ નં.૧,જામનગર
આઈ.ડી.નં.જીજે-૦૦૯૫૯

એમ.કે.નાકિયા (સ્ટેનોગ્રાફર)