રજુ તારીખ	૦૬/૧૨/૨૦૧૭
દાખલ તારીખ	૦૬/૧૨/૨૦૧૭
ફૈંસલ તારીખ	૧૨/૦૪/૨૦૨૧
સમયગાળો	વર્ષ : માસ: દિન:

મે. મજૂર અદાલત, નડીઆદ (જી. ખેડા) ના પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસર શ્રી જી.જે.થોરીયા સાહેબ સમક્ષ

રેફરન્સ (LCN) નંબર : ૬૧/૨૦૧૭

પ્રથમ પક્ષકારો : (૧) કોન્ટ્રાકટર શ્રી ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઈઝ,
જી.એફ.પ, શ્રીજી ફલેટ,
માંજલપુર, વડોદરા.
(૨) સીમા ઈલેકટ્રીકલ લાઈટીંગ પ્રોડકટસ ઈન્ડીયા પ્રા.લી.
માલાવાડા રોડ, લીંબાસી,
તા.માતર, જી.ખેડા.
નડીઆદ. જી.ખેડા.

વિ રૂ ઘ્ધ

બીજા પક્ષકાર : લાલજીભાઈ બુધાભાઈ સોલંકી,
રહે.અકીરાપુરા, મુ.દેથલી, તા.માતર.
C/O જી.ઈ.એમ્પ્લોઈઝ યુનીયન,
૨, ભારતભુવન, સ્ટેશન રોડ,
નડીઆદ.–૧.

હાજર રહયા : પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ તરફે –કોઈ નહી.
પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ તરફે વિ.પ્ર.શ્રી એમ.જી.મેમણ
બીજા પક્ષકાર તરફે વિ.પ્ર.શ્રી એ.એસ.શાહ

: એ વો ર્ડ :

(૧) હાલના રેફરન્સના કામે આ એવોર્ડમાં સગવડતા અને સરળતા ખાતર પ્રથમ પક્ષકારો અને બીજા પક્ષકારને અનુક્રમે ''**સામાવાળાઓ**'' અને ''**અરજદાર**'' તરીકે સંબોધવામાં આવેલા છે.

(૨) આ કામના અરજદારને સામાવાળાઓએ નોકરીમાંથી છુટા કરી દેતા તેઓએ મદદનીશ શ્રમ આયુકતની કચેરી, નડીઆદ સમક્ષ તે અંગેનો ઔધ્યોગીક વિવાદ ઉત્પન્ન કરેલ. પરંતુ ત્યાં આગળ સદરહું વિવાદનું સમાધાન નહી થતાં ઔધ્યોગીક વિવાદ ધારો–૧૯૪૭ ની કલમ–૧ ૦(૧) મુજબ મદદનીશ શ્રમ આયુકતની કચેરી, નડીઆદે તેઓના પત્ર ક્રમાંક ૪૬૨૭, તા.૨૩/૧૧/૨૦૧૭ ધ્વારા અત્રેની કોર્ટને સદરહું વિવાદનો ન્યાય નિર્ણય કરવા સારું સુપ્રત કરેલ છે. જેની અનુસુચિ નીચે મુજબ છે.

''શ્રી લાલજીભાઈ બુધાભાઈ સોલંકીને તેમના પડેલા દિવસોના પગાર સહિત નોકરીની સળંગતા સહિત મુળ જગ્યાએ નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવા જોઈએ કે કેમ ?''

(૩) આ કામમાં અરજદાર તરફેથી આંક–૬ થી માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ છે. જેમાં તેઓએ જણાવેલ છે કે, તેઓ સામાવાળા નં.૨ ની સંસ્થામાં , સામાવાળા નં.૧ કોન્ટ્રાકટરના હાથ નીચે એરેન્જ પેકીંગ ખાતામાં છેલ્લાં ઘણાં વર્ષોથી કાયમી કામદાર તરીકે ફરજ બજાવતા હતા. તેઓને કામગીરીની ફાળવણી તથા સુપરવિઝન સામાવાળા નં.૨ ના અધિકારીઓ કરતા હતા અને સામાવાળા નં.૨ સંસ્થા તરફથી તેમને પગાર ચુકવવામાં આવતો હતો. આ કામના સામાવાળા નં.૨ નાએ તા.૩૦/૬/૨૦૧૭ ના રોજ કંપની બંધ કરવા અરજી કરેલ હતી પરંતુ તેમાં કંપની બંધ કરવાની પરવાનગી નહી મળતા નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટ સમક્ષ પીટીશન દાખલ કરેલી અને ધીમે ધીમે કાયમી કામદારોને ચેનકેન પ્રકારે છુટા કરી દિધેલા અને તેઓને પણ છુટા કરી દિધેલા. વધુમાં જણાવેલ છે કે, તેઓને તા.૮/૪/૨૦૧૭ ના રોજથી કોઈ

પણ જાતના વ્યાજબી કારણ સિવાય, નામ. ટ્રીબ્યુનલ, નડીઆદ સમક્ષ ચાલતા રેફરન્સ આઈ.ટી. કેસ નં.૨૫૬/૨૦૦૯ નો પેન્ડીંગ હોવા છતાં, કામ આપવાનું બંધ કરી મુખ્ય ઝાંપેથી નોકરી ઉપર અટકાવી કામ આપવાનું બંધ કરેલ છે. અરજદારને છુટા કરતા અગાઉ, નોટીસ, નોટીસ પગાર, છટણી વળ તર, બાકી બોનસ, બાકી હકક રજાનો પગાર વિગેરે લાભો ચુકવેલા નથી અને આઈ.ડી. એકટની કલમ–૨૫(એફ.જી.એચ.) નો તથા મોડલ સ્ટેન્ડીંગ ઓડર્સનો ભંગ કરેલો છે. વધુમાં અરજદારે જણાવેલ છે કે, તેઓને છુટા કર્યા બાદ તેઓએ નોકરી મેળવવાના ઘણાં પ્રયત્નો કર્યા પરંતુ કામદારને કામ મળેલ નહી અને સામાવાળી સંસ્થા તેઓને નોકરી પર રાખે તો તેઓ વિવાદ ઉભો રાખીને નોકરીએ જવા તૈયાર છે. સામાવાળાઓનું તા.૮/૪/૨૦૧૭ ના રોજથી નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું પગલું ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી, અન્યાયી અને અયોગ્ય છે તેમ ઠરાવી અરજદારને મુળ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના પુરેપુરા પગાર સહીત, સળંગ નોકરી ગણી નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવા તથા રેફરન્સ કેસના ખર્ચ પેટે રૂા.૧૦,૦૦૦/– અપાવવાની દાદ માંગેલ છે.

(૪) આ કામના સામાવાળા નં.૨ સીમા ઈલેકટ્રીકલ લાઈટીંગ પ્ર ોડકટ ઈન્ડીયા પ્રા.લી.નાએ આંક–૭ થી અરજદારના માંગણા નિવેદનનો લ ેખિત જવાબ રજુ કરેલો છે. જેમાં તેઓએ જણાવેલ છે કે, સામાવાળા નં.૨ નાએ તા.૧૭/૧/૦૭ ના રોજ થી જી.ઈ. ઈન્ડ. પ્રા.લી. પાસેથી બીઝનેસ લીધેલ હતો. તા.૨૦/૧૨/૨૦૧૭ થી સામાવાળી સંસ્થાનું ઉત્પાદન કાર્ય સંપુર્ણ બંધ થઈ ગયેલ છે. અરજદાર અને તેઓ વચ્ચે કયારેય નોકર–માલીકના સબંધો સીધી રીતે ઉપસ્થિત થયેલા નથી. અરજદારે સામાવાળા નં.૧ શ્રી ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઈઝ નામના કોન્ટ્રાકટના કામદાર તરીકે સામાવાળા નં.૨ સંસ્થામાં એરેન્જ પેકીંગમાં ફરજ બજાવેલ છે.

અરજદારને સામાવાળા નં.૧ જયારે જરૂર પડે ત્યારે કોન્ટ્રાકટ ધ્વારા કામ ઉપર રાખવામાં આવતા. અરજદારને કામની વહેંચણી, દેખરેખ તથા પગાર વિગેરે સામાવાળા નં.૧ કરતા હતા તેમજ પી.એફ. પણ સામાવાળા નં.૧ કાપતા હતા. અરજદારને નિમણુંક તે સામાવાળા નં.૧ કોન્ટ્રાકટર ધ્વારા આપવામાં આવેલ હતી અને તેઓને મળેલ માહીતી મુજબ સામાવાળા નં.૧ કોન્ટ્રાકટર ધ્વારા જ અરજદારને સામાવાળા નં.૧નાઓએ તેઓનો એરેન્જ પેકીં ગનો કરાર પુરો થતા અરજદારને બીજી જગ્યાએ કામ ચાલુ હતુ ત્યાં કામે જવાનું જણાવતા અરજદારે તેમના માલીક એટલે કે કોન્ટ્રાકટરના કામદાર તરીકે કામ કરવા જવાનું બંધ કરેલ છે. સામાવાળા નં.૧ પાસેથી મળેલ માહીતી મુજબ અરજદારે કયારેય કોઈ વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ પુરા કામ કરેલ નથી. આમ સામાવાળા નં.૨ ને આ કામે ખોટી રીતે પક્ષકાર તરીકે જોડેલ છે અને અરજદારે સામાવાળા નં.૨ સંસ્થામાં કયારેય સીધા કામદાર તરીકે ફરજો બજાવેલ ન હોઈ, અરજદારને પુન:સ્થાપિત કરવાનો કે પડેલ દિવસોનો પગાર ચુકવવાનો પ્રશ્ન રહેતો નથી. જેથી તેઓએ અરજદારનો રેફરન્સ તેઓ સામે રદ કરવા અરજ કરેલ છે અને વધુમાં જણાવેલ છે કે, અરજદારે છુટા કર્યા તા.૮/૪/૨૦૧૭ જે દર્શાવેલ છે તે પણ આભાસી છે.

જયારે સામાવાળા નં.૧ તરફે કોઈ હાજર નહી રહેતા, અરજદારે આપેલ અરજી હેઠળ થયેલ હુકમ મુજબ સામાવાળા નં.૧ નો જવાબનો હકક બંધ કરવામાં આવેલો છે.

(૫) આ કામે અરજદાર તરફથી નીચે મુજબના મૌખીક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ કરેલા છે.

<u>– : : મૌખીક પુરાવો : : –</u>

ક્રમ	દસ્તાવેજનું વર્ણન	માર્ક/આંક
૧.	અરજદારનું સોગંદનામું	૧૭

–::દસ્તાવેજી પુરાવો::–

ક્રમ	દસ્તાવેજનું વર્ણન	માર્ક/આંક
૧.	સામાવાળા નં.૧ ને અરજદારના યુનીયને લખેલ પત્ર	૯/૧
૨.	રેફરન્સ(આઈ.ટી.એન.) કેસ નં.૨૫૬/૦૯ ની નકલ	૯/૨

આ કામે અરજદાર તરફે કોઈ જ આંક–૧૯ થી કલોઝીંગ પુરશીસ રજુ થયેલ છે.

(૬) જયારે આ કામના સામાવાળા નં.૨ તરફે કોઈ જ મૌખીક કે દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ થયેલો નથી અને આંક–૨૦ થી તેઓએ કલોઝીંગ પુરશીસ રજુ કરેલ છે.

જયારે સામાવાળા નં.૧ ને પુરતી અને વ્યાજબી તકો આપવા છતાં તેઓ તરફે પણ કોઈ જ મૌખીક કે દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ નહી થતાં તેઓનો પુરાવાનો હકક પ્રોસીડીંગ્સના કામે બંધ કરવામાં આવેલો છે.

(૭) આ કામે અરજદાર તથા સામાવાળા નં.૨ તરફે મૌખીક દલીલો કરવામાં આવેલી છે. જે સાંભળવામાં આવેલી છે. જયારે સામાવાળા નં.૧ તરફે કોઈ જ દલીલો કરવામાં આવેલી નથી. જેથી અરજદાર અને સામાવાળા નં.૨ ની દલીલોની ચર્ચા યોગ્ય તબકકે કરવામાં આવશે. આ કામે અરજદાર તરફે નીચે મુજબની ઉચ્ચ અદાલતોની ઓથોરીટીસ રજુ થયેલ છે.

૧) ૨૦૦૨, એલ.એલ.આર., પાના નં.૨૩૭, જયપુર જીલ્લા સહકારી ભુમી વિકાસ બેંક લી. વિ. શ્રી રામ ગોપાલ શર્મા અને બીજાઓ

૨) ૨૦૧૯, એલ.એલ.આર., પાના નં.૫૧૫, ભારત હેવી ઈલે. લી. વિ. મહેન્દ્ર પ્રસાદ ઝાંખમોલા અને બીજાઓ

(૮) ઉપરોકત ઔદ્યોગીક વિવાદના ન્યાયીક નિકાલ માટે મારી સમક્ષ પડેલ પુરાવા તથા પક્ષનિવેદન વંચાણે લેતા નીચે મુજબના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

– : : મુદ્દાઓ : : –

(૧) શું આ કામના અરજદારને સામાવાળાએ ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરેલ છે ?

(૨) શું આ કામના અરજદાર પડેલ દિવસોના પગાર સહીત નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત થવાની દાદ કે અન્ય બીજી કોઈ દાદ મેળવવા હકકદાર થાય છે ?

(૩) શું હુકમ ?

– : : નિષ્કર્ષ : : –

(૧) હકારમાં.

(૨) અંશત: હકારમાં. અરજદાર પુન:સ્થાપિત થવાના બદલે ઉચ્ચક વળતર મેળવવા હકકદાર બને છે.

(૩) આખરી હુકમ મુજબ.

– : : પરામર્શ : : –

મુદ્દા નં.(૧) અને નં.(૨) :–

આ કામે મુદ્દા નં.(૧) અને નં.(૨) ની હકીકતો પરસ્પર એકબીજા સાથે અતુટ રીતે સંકળાયેલી હોઈ બીન જરૂરી પુનરાવર્તન અટકાવવાના હેતુસર આ બંને મુદ્દાઓની ચર્ચા એક સાથે કરવામાં આવે છે.

(૯) આ કામે અરજદાર કોઈ પણ દાદ મેળવવા હકકદાર છે તે સાબીત કરવા માટે પ્રથમ તેઓએ કામદાર હોવાનું અને ત્યારબાદ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું અને ત્યારબાદ તેઓને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર કરવાની રહે છે.

આ તબકકે ઔ. વિ. ધારાની કલમ–૨(એસ) કે જેમાં કામદારની વ્યાખ્યા આપેલ છે. જે લક્ષમાં લેવી જરૂરી છે. અરજદારના કથન

પ્રમાણે તેઓ સામાવાળા નં.૨ ની સંસ્થામાં સામાવાળા નં.૧ કોન્ટ્રાકટરના હાથ નીચે એરેન્જ પેકીંગ ખાતામાં છેલ્લાં ઘણા વર્ષોથી કામ કરતા હતા.

આ અંગે સામાવાળા નં.૨ નાએ તેમના આંક–૭ ના જવાબમાં જણાવેલું છે કે, *''બીજા પક્ષકારે કોન્ટ્રાકટર, પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ શ્રી ઓમ શીવા એન્ટરપ્રાઈઝ નામના કોન્ટ્રાકટરના કામદાર તરીકે એરેન્જડ પેકીંગમાં અમો બીજા પક્ષકાર નં.૨ સંસ્થામાં ફરજ બજાવેલ છે. બીજા પક્ષકારે અમો પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ સંસ્થાના કાયમી કામદાર તરીકે કયારેય ફરજો બજાવેલી નથી.......''*

સામાવાળા નં.૧ કોન્ટ્રાકટર તરફે કેસમાં હાજર થઈ ન્યાયીક કાર્યવાહીમાં ભાગ લીધેલ નથી. તેથી તેઓનો કોઈ બચાવ રેકર્ડ ઉપર આવેલો નથી. જેથી અરજદારે તેમના સોગંદનામામાં જે હકીકત જણાવેલી છે તે હકીકત સામાવાળા નં.૧ કોન્ટ્રાકટર પુરતી બીનતકરારી અને પડકારરહીત રહેલી છે. વળી અરજદારની કરવામાં આવેલી ઉલટતપાસ જોતા સામાવાળા નં.૨ની સંસ્થામાં અરજદારે તા.૮/૪/૨૦૧૭ સુધી કામ કરેલ છે તેવો બચાવ મુકેલો હોય, અરજદાર કામદાર તરીકે કામ કરતા હોવાની હકીકત બીનતકરારી અને પડકારરહીત રહેલી છે. જેથી અરજદાર કામદાર હોવાની હકીકત સ્પષ્ટ રીતે સાબીત થાય છે.

– : : નોકર માલીકના સબંધ અંગે::–

મહત્વની તકરાર સામાવાળા નં.૨ તરફે એવી લેવામાં આવેલ છે કે, અરજદાર તેઓના કામદાર ન હતા. તેઓ વચ્ચે નોકર–માલીકના સબંધો ન હતા. વધુમાં સામાવાળા નં.૨ નાઓએ તેમના જવાબમાં જણાવેલું છે કે, *''બીજા પક્ષકારે, કોન્ટ્રાકટર પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ શ્રી ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઈઝ નામના કોન્ટ્રાકટના કામદાર તરીકે એરેન્જડ પેકીંગમાં અમો પ્રથમ પક્ષકાર નં .૨ સંસ્થામાં ફરજ બજાવેલ છે. બીજા પક્ષકારે અમો પ્રથમ પક્ષકાર નં*

.૨ સંસ્થાના ડાયરેકટ કામદાર તરીકે કયારેય ફરજો બજાવેલી નથી. પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ શ્રી ઓમ શીવા એન્ટરપ્રાઈઝે બીજા પક્ષકારને જયારે જરૂર પડે ત્યારે તેમના કોન્ટ્રાકટર ધ્વારા કામ ઉપર રાખવામાં આવતા હતા. બીજા પક્ષકારને તેમની કોન્ટ્રાકટરના કામદાર તરીકેની ફરજો દરમ્યાન કામની સોં પણી દેખરેખ તથા પગાર ચુકવવાની તથા અન્ય બાબતો પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ કોન્ટ્રાકટર ધ્વારા કરવામાં આવતી હતી. બીજા પક્ષકારનો જરૂરી પી.એફ. પણ બીજા પક્ષકારના કોન્ટ્રાકટર એવા પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ ધ્વારા બીજા પક્ષકારના પગારમાંથી કપાત કરવામાં આવતો હતો અને પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ કોન્ટ્રાકટર ધ્વારા બીજા પક્ષકારનો કપાયેલો ફાળો, પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ કોન્ટ્રાકટર ધ્વારા બીજા પક્ષકારના પી.એફ. ના ખાતામાં જમા કરાવવામાં આવતો હતો. બીજા પક્ષકારને કોન્ટ્રાકટરના કામદાર તરીકે નિમણુંક પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ કોન્ટ્રાકટર ધ્વારા જ આપવામાં આવેલી હતી. પ્રથમ પક્ષકારના કોન્ટ્રાકટર ધ્વારા જ બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ નો કોન્ટ્રાકટનો કરાર પુરો થતા બીજા પક્ષકારને અન્ય જગ્યાએ જયાં પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ કોન્ટ્રાકટરનું કામ હતું ત્યાં બીજા પક્ષકારને કોન્ટ્રાકટર ધ્વારા લઈ જવામાં આવતા. બીજા પક્ષકાર અન્ય સાઈટ ઉપર કામે ગયા ન હતા.......''

આમ અરજદાર અને સામાવાળા નં.ર કંપની વચ્ચે નોકર–માલીકના સબંધો નથી તેવી તકરાર લીધેલી છે. જયારે અરજદારે તેમના માંગણાના નિવેદન અને પુરાવામાં એવું કથન કરેલું છે કે, તેઓ અગાઉ સામાવાળા નં.ર સંસ્થાના કામદાર હતા. જેથી આ મુદૃા ઉપર કાયદાકીય સિધ્ધાંત સુસ્થાપિત થયેલો છે તે ધ્યાને લેવો જરૂરી છે. તે અન્વયેના અમુક ચુકાદાઓ ધ્યાને લેવા જરૂરી છે જે નીચે મુજબ છે.

Workmen of Nilgiri Co-operative Marketing Society Limited v/s State of Tamil Nadu and others: 2004 SCC (L&S) 476, held that the question whether the

workers are employees of principal employer or of contractor is pure question of fact and the burden of proof lies on the party setting up plea regarding existence of such relationship. Further it is held that besides control test and the organization test, there are also other factors which can be decisive for deciding the question of relationship of an employer and employee.

International Airport Authority of India v/s International Air Cargo Workers' Union & anr.: 2009 LLR 923, wherein it is held that when there is no notification under sec.10 of the CLRA Act and where it is not proved in the industrial adjudication that the contract was sham/nominal and camouflage than the question of directing the principal employer to absorb or regularize services. of the contract labour does not arise.

General Manager (OSD), Bengal Nagpur Cotton Mills, Rajnandgaon v/s Bharat Lal & anr.:2011 LLR 113, wherein it is held that employee who is employed through contractor cannot get relief of reinstatement against the principal employer. Further for determining the relationship of an employer and employee the well settled test is whether the contract labour or the direct employees are paid salary by the principal employer instead of the contractor. Besides that the main criterion is that who controls and supervises the work of the employee of the contractor.

Electronics Corporation of India Ltd. v/s Electronics Corporation of India Service Engineers Union: 2006 SCC (L&S) 1628, wherein it is held that the onus to prove employer – employee relationship lies on the workman. The reference of dispute in this above case was the claim of regularization and other demands by the retainers. It was rejected by Tribunal since there was no master and servant relation between the company and retainer.

H***on'ble Allahabad High Court*** between ***Subodh Kumar v/s Presiding Officer, Labour Court-II, Meerut and another: 2013 (1) LLN 62 (All.)***, wherein it is held that when the workman has himself contended that he was entrusted work through contractor and no proof is led by workman that there was any master-servant relationship between himself and management than in such circumstance workman is not entitled to claim reinstatement with services of management.

H*on'ble Delhi High Court* between ***Vinay Sharma and others v/s Indraprastha Gas Ltd. and another:2014 (3) LLN 680 (DEL)***, wherein it is held that when the reference was not made about relationship or contract being sham, nominal and camouflage nor has the workman pleaded that the contract is sham,

nominal and camouflage than in that case the Tribunal had rightly answered the reference denying claim of regularization of workmen.

Hon'ble Gujarat High Court in the case of ***Institute of Rural Management v/s N.D.D.B. Employees Union: 2011 (3) GLR 2360***, wherein it is held that Labour Court derives its jurisdiction from terms of reference so it is bound to act within four corners of reference and cannot enlarge the scope of reference.

Ho*n'ble Supreme Court* in the case of ***National Thermal Power Corporation and others v/s Badri Singh Thakur and others: 2009 (1) LLJ198 (SC)***, wherein it is held that the employment through contract labour is not prohibited and only prohibition can be imposed is by issuing notification. In view of provisions of sec.10 the CLRA Act, it is only the appropriate Government which has the authority to abolish genuine labour contract in accordance with the provisions of the said section. No Court including the Industrial adjudicator possess jurisdiction to do so. Therefore, the order passed for absorption in absence of notification by appropriate Government is unsustainable.

Hon'ble Andhra Pradesh High Court in the case of ***Deccan Chronicle (Rep. By its Managing Partner T. Venkatram Reddy) v/s G. Pedda Reddy and others: 2004 LLR 809***, held that if the principal employer has paid amount of E.S.I. it does not establish the relationship of an employer and employee since the principal employer is liable under E.S.I Act, to ensure coverage of the employees engaged through contractors.

H*on'ble Calcutta High Court* in the case of ***M/s. Indian Iron & Steel Company Ltd. (Burnpur Works, Burnpur) v/s State of West Bengal & ors.: 2011 LLR 771***, held that non obtaining of license by a contractor u/sec.12 of the CLRA Act may be violation on the part of the contractor but that would not mean that the workers would be thrusted upon the principal employer. For determination of control and supervision over the contract labour, it is to be seen that who pays the wages and exercises the disciplinary control over them.

Hon'ble Delhi High Court in the case of ***Ashok Kumar Verma & ors. v/s Container Corporation of India & ors.: 2015 LLR 693***, held if the contract is sham than sec.10 of the CLRA Act only entitles the workman for regularization or for consideration thereto and that stage arises only after the decision is taken by the appropriate Government. ***Hon'ble Punjab & Haryana High Court*** in the case of ***Food Corporation of India and others v/s Presiding Officer, Central Government Industrial Tribunal cum Labour Court -1, Chandigarh: 2008***

LLR391, held that even if the management had not seek registration u/sec.7 of the CLRA Act on the date when the workmen were engaged, workers of the contractor will not be deemed to be the direct employees of the management. It was even held that if the principal employer employs workmen through the contractor who is not having license u/sec.12 of the CLRA Act than only penal provisions of sec.23 and sec.25 are attracted.

ઉપરોકત સ્થાપિત સિધ્ધાંતોના પરિપ્રેક્ષ્યમાં હાલના કેસનું મુલ્યાંકન કરવાનું રહે છે. અરજદાર તેમની જુબાનીની સરતપાસમાં જણાવે છે કે, અરજદાર આ કામના સામાવાળા નં.૧ ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઈઝ નામના કોન્ટ્રાકટર નીચે સામાવાળા નં.ર સંસ્થામાં એરેન્જડ પેકીંગ ખાતામાં ઘણાં વર્ષોથી કામગીરી કરતા હતા. વધુમાં ઉલટતપાસમાં એવું જણાવેલું છે કે, ''*એ વાત ખરી છે કે, કોન્ટ્રાકટરની ઓફિસ વડોદરા આવેલી છે. કોન્ટ્રાકટરનું બીજે કામ ચાલતું હોય તો ત્યાં નોકરી કરવા તૈયાર છે.* ***એ વાત ખરી છે કે, અમોને કોન્ટ્રાકટરે છુટાં કરેલા છે. અમે કોન્ટ્રાકટર પાસે કામ મેળવવા ગયેલા પરંતુ તેઓએ કામ આપેલું નહી.*** *એ વાત ખરી છે કે, જે કંપનીમાં અમો કામ કરતા હતા તે કંપની બંધ થઈ ગયેલ છે.''*

ઉપરોકત પુરાવો જોતા એ સ્પષ્ટ થાય છે કે, અરજદારની નિમણુંક સામાવાળા નં.૧ કોન્ટ્રાકટર ઓમ શીવા એન્ટરપ્રાઈઝે કરેલી. ઉલટતપાસમાં જણાવ્યા પ્રમાણે અરજદારને કોન્ટ્રાકટરે છુટા કરેલા છે. પગાર બાબતે અરજદાર જુબાની પેરા–ર માં જણાવે છે કે, તેઓને માસીક પગાર કંપનીના અધિકારીઓ આપતા. પરંતુ આ કથન માત્ર મોઘમ છે અને આધારભુત હકીકતવિહિન અને પુરાવાવિહિન છે. જો કંપનીના અધિકારીઓ અરજદારને પગાર ચુકવતા હોઈ તો, તે દર્શાવવા માટે અરજદાર પોતાની બેંક ખાતાની પાસબુકની નકલ રજુ કરી શકયા હોત. મોટી કંપનીઓમાં સામાન્ય રીતે સેંકડો કર્મચારીઓનો રોકડેથી પગાર થતો હોતો નથી. અરજદારનું પણ એવું કોઈ કથન નથી કે, તેઓને પગાર રોકડેથી

ચુકવવામાં આવતો હતો. અરજદારે લેશમાત્ર જણાવેલું નથી કે, તેઓને પગાર કંપની કેવી રીતે ચુકવતી હતી. તેમ છતાં જો માનવામાં આવે કે, તેઓને રોકડેથી પગાર ચુકવવામાં આવતો હતો તો તે અંગે અવશ્ય રીતે કંપની કર્મચારીની સહી લઈને જ પગારની ચુકવણી કરે. તો તે અંગેના દસ્તાવેજો સામાવાળી કંપની પાસેથી રજુ કરાવવા માટે અરજદાર તરફે આવી કોઈ અરજી કરવામાં આવેલી નથી. જો કંપનીએ કોન્ટ્રાકટ આપેલો હોઈ તો કોન્ટ્રાકટના કર્મચારીઓને સીધો પગાર કંપની ચુકવે જ નહી તે સામાન્ય બુધ્ધિશાળી માનવી પણ સમજી શકે તેવી બાબતે છે.

અરજદાર તરફે જુબાનીમાં અને દલીલમાં કથન કરવામાં આવેલું છે કે, કામદારની નોકરીની દેખરેખ અને સુપરવિઝન કંપનીના કર્મચારીઓ કરતા અને કોન્ટ્રાકટર હાજર રહેતા નહી. માત્ર આટલા કારણસર જ સામાવાળા નં.ર કંપની અરજદારની માલીક–સંસ્થા બની જતી નથી. ઉપરોકત ચુકાદાઓમાં એ સિધ્ધાંત સ્થાપિત કરેલો છે કે, કામદાર અને માલીક વચ્ચેના સબં ધ સ્થાપિત થવા માટે જે પરિબળો વિચારણામાં લેવાના હોય છે, તેમાં પગાર કોણ ચુકવતું હતું, અરજદારનું નિયંત્રણ કોણ કરતું અને દેખરેખ કોણ રાખતું, શિસ્ત વિશે કાર્યવાહી કોણ કરી શકતું તે તમામ બાબતો ધ્યાનમાં લેવાની રહે છે. માત્ર કામની ફાળવણી અને જે કામ સોંપેલું હોય તેની દેખરેખ કંપનીના અધિકારીઓ રાખે તો તેવા કારણસર જ કંપની આ કામદાર ઉપર નિયંત્રણ ધરાવે છે તેમ કહી શકાય નહી. ખરું નિયંત્રણ કોન્ટ્રાકટર નું છે કે જે કામદારની નિમણુંક કરીને કંપનીમાં લાયક જગ્યાએ તેને કામગીરી અર્થે સોંપણી કરવામાં આવે છે. વધુમાં કામદાર ગેરહાજર રહે તો તેનો પગાર કાપવાની, રજા મંજુર કરવાની વિગેરે સત્તાઓ પણ જે તે કોન્ટ્રાકટરની જ રહે છે અને કોન્ટ્રાકટર આવા સંજોગોમાં બદલી કામદાર કંપનીને પુરા પાડતી હોય છે. અરજદાર પોતે જ પોતાની જુબાનીમાં કબુલ કરે છે કે, તેઓની નિમણુંક

કોન્ટ્રાકટર સામાવાળા નં.૧ નાએ કરેલી અને તેઓએ જ તેમને નોકરીમાંથી છુટા કરેલા છે.

આ કામે એક પણ દસ્તાવેજી પુરાવો એવો રજુ થયેલો નથી કે, સામાવાળા નં.ર કંપનીએ અરજદારને કામે રાખેલા હોય અથવા તો તેમના કોઈ પણ રજીસ્ટરમાં અરજદારનું નામ હોય. અરજદારના પુરાવામાં એવું પણ કોઈ કથન નથી કે, સામાવાળા નં.ર કંપની તેઓનો પગાર ચુકવતી અને નોકરી વિષયક તમામ દેખરેખ અને નિયંત્રણ રાખતી. જેથી સામાવાળા નં.ર કંપની તથા અરજદાર વચ્ચે નોકર–માલીકનો સબંધ હોવાનું કહી શકાય નહી.

અરજદારના વિ.વ.શ્રીની દલીલ છે કે, કોન્ટ્રાકટર માત્ર નામના હતા. વળી આ કામે અરજદાર તરફે રેફરન્સ (આઈ.ટી.) કેસ નં.ર૫૬/ર૦૦૯ ના કામનો શ્રમ આયુકતનો હુકમ તથા અનુસૂચિ રજુ થયેલ છે. તે ઉપર આધાર રાખી એવી દલીલ કરવામાં આવેલી છે કે, આ રેફરન્સ પેન્ડીગ હોવા છતા; છુટા કરતા પહેલાં એપ્રુવલ લેવામાં આવેલ ન હોવાથી, અરજદારને છુટા કરવાનું કૃત્ય ગેરકાયદેસરનું છે અને નામ. સુપ્રિમ કોર્ટના જયપુર જિલ્લા સહકારી ભુમી વિકાસ બેંક વિ. શ્રીરામ ગોપાલ શર્માના ચુકાદા પ્ર માણે આ છુટા કરવાનું કૃત્ય શરૂઆતથી જ ગેરકાયદેસર છે.

પરંતુ અરજદારની આ દલીલ ટકી શકતી નથી. કારણ કે, જે કરાર કોન્ટ્રાકટ લેબર માટેનો થયેલો છે તે કરાર છેતરામણો, નામનો જ અથવા છદ્માવરણ ધરાવતો કરાર છે કે કેમ તે અંગેનો ન્યાયીક નિર્ણય કરવા સમુચીત સરકારે રેફરન્સ કરેલો નથી અને જે રેફરન્સનો આધાર રાખવામાં આવેલો છે તે રેફરન્સની અનુસુચિ એવી છે કે, *''કંપનીમાં રીબન પ્લાન્ટમાં વર્ષોથી કાયમી કામદારો દ્વારા લેવાય રહેલ કામગીરીઓ સાથે પરિશિષ્ટ મુજબના શ્રી દિનેશભાઈ શનાભાઈ સોલં*

*કી+૨૦૧ કામદારો પાસે કામગીરીઓ કરાવી ખોટા, બનાવટી, ઉપજાવી કાઢ ેલ પેપર એરેન્જમેન્ટ કરેલ, પક્ષકાર નં.૩ **શ્રી અશોકભાઈ ડી. પટેલ કોન્ટ્રાકટર**ના કામદારો ગણાવી ઓછો પગાર ચુકવી શોષણ કરી રહેલા છો જેથી પરિશિષ્ટ મુજબના શ્રી દિનેશભાઈ શનાભાઈ સોલંકી + ૨૦૧ કામદારોને કંપનીમાં દાખલ થયા તારખીથી કંપનીના કાયમી કામદારો ગણી તે મુજબના પગાર/લાભો આપવા કે કેમ ?''* આમ આ અનુસૂચિ જોતા અશોકભાઈ ડી. પટેલ નામના કોન્ટ્રાકટરના કામદારોને કંપનીના કામદારો ગણી પગાર અને લાભો આપવા કે કેમ તેવા પ્રકારની અનુસૂચિ અંગે રેફરન્સ થયેલો છે. જયારે હાલના કોન્ટ્રાકટર શ્રી ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઈઝનાઓ છે. જેથી હાલના કોન્ટ્રાકટર સામે આવો કોઈ રેફરન્સ થયેલો હોય તેવું રેકર્ડ ઉપર નથી. જેથી અરજદાર તરફેની ઉપરોકત દલીલ ટકી શકતી નથી.

ઉપરના ચુકાદાઓમાં ઠરાવ્યા પ્રમાણે મજુર અદાલતે તેમને મોકલવામાં આવેલ અનુસુચિ મુજબ જ ન્યાયીક નિર્ણય કરવાનો હોય છે. અનુસુચિની બહાર જવાનું હોતું નથી. પ્રસ્તુત કેસમાં અનુસુચિમાં માત્ર એવી જ છે કે, અરજદાર પુન:સ્થાપિત થવા હકકદાર છે કે કેમ ? ઉપરોકત ચુકાદાઓમાં ઠરાવ્યા પ્રમાણે દરેક કોન્ટ્રાકટ લેબર ઉપર પ્રતિબંધ મુકવામાં આવેલો નથી. પરંતુ કલમ-૧૦ હેઠળ નોટીફીકેશન જાહેર કરવામાં આવે તેવા કોન્ટ્રાકટ લેબરને પ્રતિબંધીત કરી શકાય છે. આમ જયારે અનુસુચિમાં આ કોન્ટ્રાકટ છેતરામણું, છદ્મ કે નામનો જ છે કે કેમ તે અંગે કોઈ રેફરન્સ થયેલો ન હોય, આ મુદ્દા ઉપર કોર્ટે પોતાનો અભિપ્રાય આપવાનો રહેતો નથી.

આમ ઉપરોકત હકીકતે અને પુરાવાને ધ્યાને લેતા અરજદાર સામાવાળા નં.૧ કોન્ટ્રાકટર ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઈઝના કામદાર હતા અને તેઓ વચ્ચે નોકર-માલીકના સબંધો હતા. સામાવાળા નં.૨ ના અરજદાર કામદાર

થતા ન હતા.

(૧૦) હવે એ જોવાનું રહે છે કે, અરજદારે કલમ–૨૫(બી) મુજબ નોકરી કરેલ છે કે કેમ ? તે માટે કલમ–૨૫(બી) ધ્યાને લેવી પડે.

અરજદારના કથન મુજબ તેઓ સામાવાળા નં.૨ ની સંસ્થામાં ઘણાં વર્ષોથી કાયમી કામદારો કામ કરતા હતા તેવી જ કામગીરી તેઓ બજાવતા હતા. તા.૩૦/૬/૨૦૧૭ ના રોજ સામાવાળા નં.૨ નાએ સચિવશ્રી શ્રમ અને રોજગાર વિભાગને કંપની કલોઝર માટે અરજી કરેલી અને તા.૨૪/૭/૨૦૧૭ ના રોજ હુકમ કરી આવી કોઈ પરવાનગી આપવામાં આવેલી નહી. તેમ છતાં સામાવાળા નં.૨ નાએ પોતાનું લીંબાસી એકમ બંધ કરવાનું નકકી કરી, ધીમે ધીમે કામદારોને ચેનકેન પ્રકારે ખોટી ખાતાકીય તપાસ યોજી છુટા કરી દિઘેલા. અરજદારે ઉલટતપાસમાં પણ જણાવેલું છે કે, તેઓ જે કંપનીમાં કામ કરતા હતા તે કંપની બંધ થઈ ગયેલી છે. અરજદારે ઉલટતપાસમાં પણ જણાવેલું છે કે, તા.૮/૪/૨૦૧૭ સુધી કામ કરેલું છે. અરજદારે તેમના મદદનીશ શ્રમ આયુકત સમક્ષની ફરીયાદમાં નિમણુંક તા.૪/૮/૨૦૦૮ ની દર્શાવેલી છે અને છુટા કર્યા તા.૮/૪/૨૦૧૭ ની દર્શાવેલી છે અને આ સમય દરમ્યાન તેઓએ કામગીરી કરેલાનું કથન કરેલું છે. આ કથનને પડકારતું વિરુઘ્ધનું કોઈ સુચન સામવાાળા નં.૨ નાએ કરેલું નથી તેમજ સામાવાળા નં.૧ કોન્ટ્રાકટર પણ હાજર રહેલા નથી. જેથી અરજદારની સળંગ નોકરી બાબતે વિરુઘ્ધની કોઈ જ હકીકત રેકર્ડ ઉપર આવેલી નથી અને નોકરીના સમયગાળા બાબતે અરજદારની જુબાની બીનતકરારી, પડકારરહીત અને યથાવત રહેલી છે. તેવા સંજોગોમાં અરજદારે તેઓને છુટા કર્યાના અગાઉના ૧૨ માસના સમયગાળામાં વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કે તેથી વઘુ દિવસોની કામગીરી કરેલાનું જણાય આવે છે. તે સંજોગોમાં અરજદારે કલમ–૨૫(બી) મુજબની નોકરી કરેલાનું સાબીત થાય છે

(૧૧) હવે પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થાય છે કે, અરજદારને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરવામાં આવેલા હતા કે કેમ ? મદદનીશ શ્રમ આયુકત સમક્ષ કરેલી ફરીયાદ જોતા કામદારોની સંખ્યા ૧૦૦૦ થી વધુ દર્શાવેલી છે. જે હકીકત અં ગે સામાવાળાઓ તરફથી કોઈ તકરાર લેવામાં આવેલી નથી. એવી પણ કોઈ તકરાર લેવામાં આવેલ નથી કે, સીઝનલ પ્રકારની કામગીરી આ સંસ્થામાં થતી હતી. આમ સંસ્થામાં ૧૦૦ થી વધુ કામદારો કામ કરતા હોવાથી કલમ–૨૫–કે લાગુ પડે છે અને ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાના ચેપ્ટર– ૫–બી ની જોગવાઈઓ હાલના કેસમાં લાગુ પડે છે. જયારે પ્રકરણ ૫–બી લાગુ પડતું હોય ત્યારે કામદારને છુટા કરતી વખતે કલમ–૨૫(એન) ની જોગવાઈઓ સં તોષાયા બાદ અરજદારને છુટા કરી શકાય છે અને કલમ–૨૫(એન) માં કામદારની છટણી માટેની પુર્વ શરતો પ્રમાણે કામદારની છટણી કરવાની હોય છે. જો આ પ્રમાણે પુર્વ શરતો સંતોષયેલી ન હોય તો, ગેરકાયદેસર છટણી થયેલાનું ગણાય. આ જોગવાઈ તે આજ્ઞાત્મક જોગવાઈઓ છે.

પ્રસ્તુત કેસમાં સ્વીકૃત રીતે જ અરજદાર/કામદારને આ જોગવાઈની પુર્વ શરતો અનુસાર છુટા કરેલા નથી. તદઉપરાંત તેઓ સામે કોઈ ખાતાકીય કાર્યવાહી કર્યા બાદ પણ છુટા કરવામાં આવેલા નથી. જેથી અરજદારની ગેરકાયદેસર છટણી થયેલાનું પુરવાર થાય છે. જેથી મુદ્દા નં.(૧) નો જવાબ "**હકાર**" માં આપવામાં આવે છે.

(૧૨) હવે પ્રશ્ન એ ઉપસ્થિત થાય છે કે, અરજદાર મુળ જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત થવા કે અન્ય કોઈ દાદ મેળવવા હકકદાર છે કે કેમ? સ્વીકૃત રીતે જ અરજદાર સામાવાળા નં.૧ કોન્ટ્રાકટરના હાથ નીચે સામાવાળા નં.ર ની કંપનીમાં કામદાર તરીકે કામગીરી કરતા હતા. અગાઉ નોકર–માલીકના સબંધ અંગે કરવામાં આવેલી ચર્ચા ધ્યાને લેતા પુન:સ્થાપિત કરવાનો હુકમ મુખ્ય માલીક એટલે કે સામાવાળા નં.ર સામે કરી

શકાય તેમ નથી. વધુમાં અરજદારના ખુદના પુરાવા પ્રમાણે સામાવાળા નં.ર કંપનીમાં કામ બંધ થઈ ગયેલું છે અને કોન્ટ્રાકટરનું બીજે કામ ચાલે છે અને ત્યાં તેઓ નોકરી કરવા તૈયાર છે. જેથી મુળ જગ્યાએ જ તેઓને પુન:સ્થાપિત કરી શકાય તેમ નથી. તેવા સંજોગોમાં સામાવાળા નં.૧ કોન્ટ્રાકટર પાસેથી અરજદારને ઉચ્ચક વળતર અપાવવાનો હુકમ કરવાથી ન્યાયનું હિત જળવાય તેમ છે.

આમ અરજદારનો જે તે સમયનો પગાર, કામગીરીના વર્ષો, તેઓની ઉંમર વિગેરે ધ્યાને લેતા અરજદારને પુન:સ્થાપિત કે પડેલ દિવસોના પગારને બદલે ઉચ્ચક વળતર પેટે રૂા.૭૫,૦૦૦/– અપાવવા ન્યાયોચિત જણાય છે. જેથી મુદ્દા નં.(૨) નો જવાબ ''**અંશત હકાર**'' માં તે રીતે આપવામાં આવેલો છે.

(૧૩) અત્રે એ નોંધવું જરૂરી બને છે કે, અત્રે જે વળતરની રકમનો હુકમ કરવામાં આવેલ છે તે હાલના સંજોગો તથા નાણાંકીય મુલ્યાંકનને ધ્યાને રાખીને કરવામાં આવેલ છે. ત્યારે આ રકમ અરજદારને નિયત સમય મર્યાદામાં મળી જવી જરૂરી છે અને જો તે સમયમાં તે તેઓને ન મળે તો ન્યાયનો હેતુ માર્યો જાય તેમ છે અને ખરેખર જે સમયે અરજદારને તે રકમ મળે ત્યારે તેનું નાણાંકીય મુલ્યાંકન ઘણું જ ઘટી ગયું હોઈ. આ તબકકે નામ.સુપ્રિમ કોર્ટમાં ચાલેલ સીવીલ અપીલ નં.૮૪૧૫/૨૦૦૯ ના કામમાંતા.૩૧/૧/૨૦૧૩ ના રોજ ***Asst. Engineer, Rajasthan Dev. Corp. & ors. v/s Gitam Singh*** ના કેસમાં કામદારને પુન:સ્થાપિત કરવાના બદલે રૂા.૫૦,૦૦૦/– વળતર પેટે ચુકવવાનો હુકમ કરવામાં આવેલો. વધુમાં આ રકમ હુકમ થયાના છ અઠવાડીયામાં અરજદારને ચુકવી આપવાનો હુકમ પણ કરવામાં આવેલો અને જો તે સમયગાળામાં આ વળતરની રકમ ચુકવી આપવામાં ન

આવે તો સામાવાળાને તેના ઉપર રકમ વસુલ થતાં સુધી વાર્ષિક ૯% લ ેખે વ્યાજની રકમ ચુકવવાનો પણ હુકમ કરવામાં આવેલો. ત્યારે હાલના કેસમાં પણ આ રીતે વ્યાજનો હુકમ કરવાથી સમગ્ર ન્યાયનું હિત જળવાય તેમ છે અને તે સંજોગોમાં મુદ્દા નં.(૩) અંગે નીચે મુજબનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

: હુકમ :

અરજદારનો હાલનો રેફરન્સ કેસ અંશત: મંજુર કરવામાં આવે છે.

આ કામના અરજદારને પુન:સ્થાપિત અને પડેલા દિવસોના પગાર અંગેની દાદના બદલે તેઓને સામાવાળા નં.૧, કોન્ટ્રાકટર શ્રી ઓમશિવા એન્ટરપ્રાઈઝ પાસેથી **રૂા.૭૫,૦૦૦/– (અંકે રૂપિયા પંચોતેર હજાર પુરા) વળતર**ની રકમ પેટે અપાવવાનું ઠરાવવામાં આવે છે.

સામાવાળા નં.૧ નાએ વળતરની રકમ ચુકવવાની કાર્યવાહી આ હુકમ પ્રસિધ્ધ થયેથી દિન–૬૦ માં પુર્ણ કરવી. અન્યથા ત્યારબાદ એટલે કે, હુકમ પ્રસિધ્ધ થયાના દિન–૬૦ બાદ, તે રકમ ઉપર, રકમ વસુલ થતાં સુધી અરજદાર વાર્ષિક ૯% ના સાદા વ્યાજ મુજબની રકમ પણ વસુલ મેળવવા હકકદાર રહેશે.

ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

(ઘનશ્યામ જયંતભાઈ થોરીયા)
પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસર
મજૂર અદાલત, નડીઆદ.
[GJ00842]

તારીખ : ૧૨/૦૪/૨૦૨૧
નડીઆદ.
(M.D.)