

આંક-૧૦ ની અરજી તળે હુકમ

(૧).. અરજી વંચાણે લીધી, આંક-૨૫ થી સદર અરજીનો જવાબ/રજુઆત વંચાણે લીધુ તથા અરજદાર/બીજાપક્ષકાર તરફે પ્રતિનિધિશ્રીને સાંભળ્યા તેમજ સામવાળા/પ્રથમપક્ષકારના વિ.વ.શ્રીને સાંભળ્યા તેમજ બન્ને તરફે રજુ લેખીત દલીલો વંચાણે લીધી તેમજ બન્ને તરફે રજુ દસ્તાવેજો તેમજ કેસનું રેકર્ડ વંચાણે લીધુ. આ કામે બીજાપક્ષકાર એટલે કે જનરલ વર્કસ એન્ડ ઉત્તર ગુજરાત બીડી કામદાર યુનિયન જે એક યુનિયન ટ્રેડ યુનિયન એક્ટ હેઠળ રજીસ્ટર થયેલ છે અને સંસ્થામાં કામ કરતા પરિશિષ્ટ મુજબના કામદારો ઉપરોક્ત યુનિયનના સભ્ય છે અને કામદારો વતી તા.૨૭/૩/૨૦૧૯ ના રોજ એક ચાર્ટર ઓફ ડીમાન્ડ ઉપસ્થિત કરાવેલ અને ત્યારબાદ કન્સીલેશનમાં સમાધાન ન થતા ગુજરાત સરકાર વતી ઉપસચિવ શ્રમ અને રોજગાર વિભાગ ગાંધીનગર ધ્વારા નિષ્ફળતાનો અહેવાલ આપી સદર ઔદ્યોગિક વિવાદ ન્યાય નિર્ણય માટે અત્રેની ઔદ્યોગિક અદાલતને સુપરત કરવામાં આવેલ. સદર કામ પરિશિષ્ટ મુજબના કામદારો પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થામાં કામગીરી કરે છે અને તમામ કામદારો સંસ્થાના સીધી દેખરેખ અને અંકુશ હેઠળ ફરજ બજાવે છે તેમજ કામદારની કામગીરી ઉપર સંસ્થા ધ્વારા સુપરવિઝન થાય છે અને સંસ્થા અને કામદારો વચ્ચે માલિક અને નોકરના સંબંધો પ્રસ્થાપિત થયેલ છે. છતાં માત્ર પગારની રકમ અન્ય ઈસમ ધ્વારા ચુકવી આભાસી કોન્ટ્રાક્ટ પ્રથા ઉભી કરી વર્ષોથી નીચમીત ચાલતી કામગીરી હોવા છતાં મજુરોનું શોષણ કરવામાં આવે છે જેથી જે કામદારો ૧ વર્ષની કામગીરી પુર્ણ કરી હોય તેને કાયમી ગણી કાયમી કામદારોને મળતા તમામ લાભો એરીયર્સ સહીત ચુકવી આપવા કે કેમ? તે મુજબ રેફરન્સ રજુ કરવામાં આવેલ છે. સદર કામે બીજાપક્ષકાર તરફે હાલની આંક-૧૦ થી જ્યાં સુધી રેફરન્સનો નિકાલ ના થાય ત્યાં સુધી વચગાળાની રાહત માટે સદર અરજી કરવામાં આવેલ છે અને સદર અરજીમાં પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા સંબંધીત કામદારોને આ કેસ પુરો ના થાય ત્યાં સુધી કામદારોની નોકરીની ટર્મ કંન્ડીશનમાં ફેરફાર કરે કરાવે નહીં કે કામદારોને સસ્પેન્ડ-ડીસમીસ કે ડીસચાર્જ કરે કરાવે નહીં કે તેમની બદલી અન્યત્ર કરે કરાવે નહીં તેમજ મુળ ડીમાન્ડ અરજી ન્યાય

નિર્ણય થાય નહી ત્યાં સુધી યથાવત પરીસ્થિતી જાળવી રાખે તેવો હુકમ કરવા વિનંતી કરેલ છે.

(૨).. સદર અરજી રજુ થતા પ્રથમપક્ષકારને કારણ દર્શક નોટીસ આપવામાં આવેલ છે અને ત્યારબાદ પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા તેમના વકીલશ્રી મારફતે હાજર થયેલ અને ત્યારબાદ સદર કામે પ્રથમપક્ષકાર તરફે મનાઈ હુકમ અરજીનો જવાબ/રજુઆત આંક-૨૫ થી રજુ થયેલ છે. સદર કામે રજુ જવાબની હકીકતો વંચાણે લેતા તેમાં પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા ધ્વારા નાના ગામ અને શહેરને આવરી લેતી પાણી પુરવઠા યોજના બનાવેલ અને તે માટે ટેન્ડર પધ્ધતી નીચત પ્રકીયા અનુસરીને મંજૂર કરીને કામગીરી લાયકાત ધરાવતી એજન્સીને કરાર આધારે કામગીરી સોંપવામાં આવેલ અને આ પ્રકારની કામગીરી માટે જે તે સમયે કોન્ટ્રાક્ટ લેબર રાખવાની છુટા કરવાની કે કામગીરીની દેખરેખ રાખવાની તમામ શરતો ટેન્ડરમાં નક્કી કરવામાં આવતી હોય છે. વધુમાં ટેન્ડર કાયદાકીય પ્રક્રિયા કરીને કામગીરી આપવાની કાયદેસર પધ્ધતી સરકારશ્રીમાં હાલમાં અમલમાં છે. વધુમાં પ્રથમ દર્શનીય કેસ ઉભો થયેલ નથી અને કોઝ ઓફ એક્શન ઉત્પન થયેલ નથી અને સમગ્ર કહેવાતો વિવાદ કોન્ટ્રાક્ટર અને તેના કામદારો વચ્ચેનો હોય અને સક્ષમ પક્ષકાર તરીકે કોન્ટ્રાક્ટરના હોય સદર કેસને પ્રથમપક્ષકારને ખોટી રીતે જોડી શકાય નહી. જેથી સદર મનાઈ હુકમની અરજી રદ કરવા અરજ કરેલ છે.

(૩).. સદર કામે બીજાપક્ષકાર તરફે તેમના પ્રતિનિધિશ્રી રાહુલ.એ.દવે હાજર થઈ સદર અરજી સંદર્ભે આંક-૨૯ થી લેખીત દલીલો તેમજ મોખિક દલીલો રજુ કરેલ છે અને આ કામે અરજીની હકીકત અને રજુ દલીલો મુજબ પરીશીષ્ટ મુજબના કામદારો ઘણા વર્ષથી પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થામાં કાયમી કામદારો જેવી કામગીરી કરતા આવેલા છે પરંતુ સદર કામદારોને કાયમી કામદારો જેટલો પગાર આપવામાં આવતા નથી અને પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થાએ ખોટી રીતે કોન્ટ્રાક્ટ વ્યવસ્થા ઉભી કરી કામદારોનું શોષણ કરે છે. બીજાપક્ષકાર તરફે તેમના વિદ્વાન પ્રતીનીધી રજુઆત કરી જણાવે છે કે, પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા કામદારોને ધાક-ધમકી આપી નોકરીમાંથી છુટા કરવા જણાવે છે તેમજ વારંવાર યુનિયનમાંથી ખસી જવા દબાણ કરે છે. વધુમાં પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા કાયદાનો દોર હાથમાં લઈ કામદારોની નોકરીની ટર્મ કંન્ડીશનમાં ફેરફાર કરે અને

નોકરીમાંથી ડીસ્ચાર્જ સસ્પેન્ડ કરે કે બદલી કરી નાખે તો કામદારોનો હકક ડુબે. વધુમાં કામદારોનો પ્રથમદર્શનીય કેસ છે અને બેલેન્સ ઓફ કન્વીનીયન્સ પણ બીજાપક્ષકારની તરફેણમાં છે અને વચગાળાની રાહત મંજૂર કરવાથી પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થાને કોઈ નુકશાન નથી. જેથી સદર અરજી મંજૂર કરવા અરજ કરેલ છે. વધુમાં બીજાપક્ષકાર તરફે તેમના વિદ્વાન પ્રતીનીધી તેમની દલીલોના સમર્થનમાં ભુજની લેબર કોર્ટ ધ્વારા અન્ય રેફરન્સ ડીમાન્ડ કેસ નં. ૨/૧૯૯૯ ના કામે મનાઈ હુકમ જે મંજૂર કરવામાં આવેલ તેની નકલ રજૂ કરેલ છે અને તે સંદર્ભે રજૂઆત કરી જણાવે છે કે, સદર હુકમ સામે સંસ્થા ધ્વારા નામ.હાઈકોર્ટ સમક્ષ જે એસ.સી.એ દાખલ કરેલી તે નામ.હાઈકોર્ટ ધ્વારા ડીસમીસ કરવામાં આવેલ. વધુમાં બીજાપક્ષકાર તરફે યુનિયન પ્રતીનીધી રજૂઆત કરી જણાવે છે કે, હાલ અમુક કામદારોને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ છુટા કરી દીધેલ છે. જેથી તે કામદારોને ફરીથી નોકરી ઉપર રાખવા અને વચગાળાની અરજી મંજૂર કરવા રજૂઆત કરેલ છે. વધુમાં દલીલો કરી નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલ ચુકાદાઓ રેફર કરી રજૂઆત કરે છે કે, નામ.સુપ્રીમ કોર્ટે ધરમસીંગ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ યુ.પી ના ચુકાદામાં ધણા વર્ષોથી કામ કરતા કામદારોને કાયમી કરવાનો અને કાયમી કામદારોને મળતા વેતન ચુકવી આપવનો હુકમ કરેલ છે તેમજ નામ.સુપ્રીમ કોર્ટે જાગો વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયાના ચુકાદામાં પણ કામદારોને નોકરી ઉપર પરત લેવાનો અને તેમની નોકરી કાયમી કરવાનો અને નોકરીની સળંગતાનો હુકમ કરેલ છે. વધુમાં નામ.સુપ્રીમ કોર્ટે શ્રીપાલ વિરુદ્ધ નગર નિગમ ગાઝીયાબાદ ના ચુકાદામાં પણ ગેરકાયદેસર રીતે કામદારોને જે કાઢવામાં આવેલ તે કામદારોને નોકરી ઉપર પરત લેવાનો અને ૫૦ ટકા બેકવેઝીસ સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો તેમજ કાયમી કરવાનો હુકમ કરેલ છે. જેથી હાલની વચગાળાની અરજી મંજૂર કરવા રજૂઆત કરેલ છે.

(૪).. બીજાપક્ષકાર તરફે યુનિયન પ્રતિનિધિશ્રીએ તેમની દલીલના સમર્થનમાં હાલના વિવાદ સંદર્ભે નામ.સુપ્રિમ કોર્ટ ધ્વારા આપવામાં આવેલ નીચે મુજબના ચુકાદાઓ રજૂ કરેલ છે.

૧. ૨૦૨૫ આઈ.એન.એસ.સી ૯૯૮, ધરમસીંગ તથા અન્ય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ યુપી તથા અન્ય.

૨. ૨૦૨૪ આઈ.એન.એસ.સી ૧૦૩૪, જાગો વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા તથા અન્ય.
૩. ૨૦૨૫ આઈ.એન.એસ.સી ૧૪૪, શ્રીપાલ તથા અન્ય વિરુદ્ધ નગર નિગમ, ગાજીયાબાદ.

(૫).. સદર કામે પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા તરફે રજૂ જવાબ તથા દલીલો મુજબ સંબંધીત કામદારો અને પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા વચ્ચે માલીક નોકરનો સંબંધ નથી અને આ રેફરન્સના સંબંધીત કામદારો પ્રથમપક્ષકારના કામદારો નથી પરંતુ કોન્ટ્રાક્ટરના કામદાર તરીકે કામ કરે છે. જેથી મનાઈ હુકમની રાહત આપી શકાય નહીં. વધુમાં બીજાપક્ષકાર કામદારો જે પ્રકારની કામગીરી કરતા આવેલા છે તે પ્રકારની કામગીરી માટે કોન્ટ્રાક્ટ લેબર રાખવાની, છુટા કરવાની કે કામગીરીની દેખરેખ રાખવાની તમામ શરતો ટેન્ડરમાં નક્કી કરવામાં આવતી હોય છે અને ટેન્ડર કાયદાકીય પ્રક્રિયા કરીને આપવામાં આવેલ છે. વધુમાં પ્રથમપક્ષકાર તરફે રજૂ દલીલો મુજબ સંબંધીત કામદારોએ પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થાના કામદાર તરીકે ક્યારે પણ કામ કરેલ નથી. જેથી સંબંધીત કામદારો અને પ્રથમપક્ષકાર વચ્ચે માલીક નોકરના સંબંધો પ્રસ્થાપિત થયેલ નથી. વધુમાં સંબંધીત કામદારો કોન્ટ્રાક્ટરના કામદારોની હેસીયતથી કોન્ટ્રાક્ટરોના સુરપવિઝન હેઠળ કામગીરી કરેલ છે અને તેમનો પગાર કોન્ટ્રાક્ટરો ધ્વારા ચુકવેલ છે. જેથી સદર રેફરન્સ કાયદેસર રીતે ચાલી શકે તેમ ન હોય, વચગાળાની રાહતની અરજી મંજૂર કરી શકાય નહીં. તેથી સદર અરજી નામંજૂર કરવા રજૂઆત પ્રથમ પક્ષકાર તરફે થયેલ છે. સદર કામે બીજાપક્ષકારના પ્રતિનિધિશ્રી આ રેફરન્સ ચાલવામાં સમય લાગે તેમ હોવાનું જણાવી અને સંબંધીત કામદારોની નોકરી અંગેની શરતો અનવ્યે સ્ટેટસ કો આપવામાં ન આવે તો સંબંધીત કામદારોને ભારે નુકશાની થાય અને પ્રથમ દર્શનીય કેસ કામદારોની તરફેલામાં હોઈ સદર અરજી મંજૂર કરવાની રજૂઆત પણ કરેલ છે.

**(૬).. In Dalpat Kumar v. Pralhad Singh, AIR 1993 SC 276, Hon'ble Apex Court explained these three factors as follows:-**

i] There is a serious disputed question to be tried in the court and that an act, on the facts before the court, there is probability of his being entitled to the relief asked for by the plaintiff/defendant.

ii] The Court's interference is necessary to protect the party from the species of injury. In other words irreparable injury or danger would ensue before the legal right would be established at trial and

iii] That the comparative hardship on mischief or inconvenience which is likely to occur from withholding the injunction will be greater than that would be likely to acted from granting it.

**Similarly in Prakash Singh v. State of Haryana 2002 (4) Civil L.J.71 (P.H.), Hon'ble Punjab & Haryana High Court held in para 24 as under:-**

Prima facie case means that he has a case which is not liable to be thrown at the out-set but which requires to be given consideration. Prima facie case does not mean that the plaintiff should have a cent percent case which will in all probability succeed at the trial, prima facie case means that the contentions which the plaintiff is raising merit consideration and are not liable to be rejected summarily.

નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટનો ચુકાદો દલપત કુમાર(સુપ્રા) તેમજ નામદાર પંજાબ અને હરીયાણા હાઈકોર્ટનો ચુકાદો પ્રકાશ સિંઘ (સુપ્રા) ધ્યાને લેતા પ્રથમ દર્શનીય કેસનો એવો મતલબ નથી કે વાદીને કેસ જીતવાની શક્યતા પૂરે પૂરી તેમની તરફેણમાં હોય.

હાલના તબક્કે કાયદા મુજબ આ કામના કામદારો રેફરન્સમાં અને તેમના સ્ટેટમેન્ટ ઓફ કલેમ મુજબ કેસ પુરવાર કરી શકશે કે કેમ તે વચગાળાના સ્ટેજે જોવાનું નથી. સદર કામે પ્રથમપક્ષકાર સંબંધીત કામદારો અને તેમના વચ્ચે એમ્પ્લોયર-એમ્પ્લોઈ નો સંબંધ સ્વિકાર કરતા નથી પરંતુ સંબંધીત કામદારો ધણા વર્ષોથી પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થામાં કામગીરી કરતા હોવાની હકીકત જણાતી હોવાથી પ્રથમ દર્શનીય કેસ તો સંબંધીત કામદારોની તરફેણમાં જણાય છે. કાયદા મુજબ વચગાળાના તબક્કે પ્રથમ દર્શનીય કેસ, સગવળતા અગવળતાનું પલ્લુ તથા નાણામાં ભરપાઈ ના થઈ શકે તેવી હાની અરજદારના પક્ષમાં હોઈ ત્યારે વચગાળાનો હુકમ અરજદારની તરફેણમાં થઈ શકે. તેવી જ રીતે કાયદા મુજબ વચગાળાના તબક્કે ફાઈનલ રીલીફ અંગેનો હુકમ કરી શકાય નહીં.

(૭).. આ કામે પ્રથમપક્ષકાર તરફે જે જવાબ રજુ થયેલ છે તે મુજબ સંબંધીત કામદારો આઉટ સોર્સીંગથી પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થામાં કોન્ટ્રાક્ટર મારફતે કામગીરી કરતા હોવાની હકીકત જણાય છે. પ્રથમપક્ષકાર તરફે સંબંધીત કામદારો તેમની સંસ્થાના કામદારો ના હોવાનું અને કોન્ટ્રાક્ટરના કામદારો હોવાનું જણાવેલ છે. સદર કામે રજૂ ડિમાન્ડ મુજબ સંબંધીત કામદારો જે પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થામાં કામગીરી કરતા આવેલ હોવાનું જણાવે છે તે સંદર્ભે પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા માત્ર પગારની રકમ અન્ય ઈસમ ધ્વારા ચુકવી આભાસી કોન્ટ્રાક્ટ પ્રથા ઉભી કરેલ હોવાનું અને તમામ સંબંધીત કામદારોને કાયમી ગણી લાગતા વળગતા તમામ લાભો આપવા રજુઆત કરવામાં આવેલ છે. વધુમાં આ કામ બીજા પક્ષકાર તરફે એવા કોઈ દસ્તાવેજ રજૂ થયેલ નથી કે સંબંધિત કામદારોને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ અગાઉ રોજમદાર તરીકે રાખેલ હોય કે અગાઉ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા દ્વારા પગાર ચૂકવી આપેલ હોય. જેથી હાલના તબ્બકે રેકોર્ડ જોતા સંબંધીત કામદારો અને પ્રથમ પક્ષકાર વચ્ચે માલિક નોકરનો સંબંધ હોવાનું જણાતું નથી. નામ.સુપ્રિમ કોર્ટનો ચુકાદો 2001 (3) L.L.N. 55, B.H.E.L and Kamal Kar Matar and Other મુજબ સંસ્થા અને કામદારો વચ્ચે માલિક અને નોકરનો સંબંધ છે કે કેમ તે પ્રશ્ન અને કોન્ટ્રેક્ટ લેબર એક્ટ લાગુ પડે કે કેમ તે નક્કી કર્યા સિવાય વચગાળાની દાદ આપી શકાય નહીં. વધુમાં નામ.ગુજરાત હાઈકોર્ટનો ચુકાદો 2005 III CLR 518, Gujarat Mazdoor Sabha v. Indian Oil Corporation Ltd. & Ors. વંચાણે લેતા, જ્યાં સુધી માલિક અને નોકરનો સંબંધ સ્થાપિત ના થાય ત્યાં સુધી વચગાળાની દાદ આપી શકાય નહીં.

(૮).. સદર હાથ ઉપરના કેસની હકીકતો જોવામાં આવે તો, બીજાપક્ષકાર કામદારો પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થામાં ઘણા વર્ષોથી કામ કરતા હોવાનું જણાવી કાયમી થવા અને કાયમી કામદારોને મળતા તમામ લાભો ચુકવી આપવા રજુઆત કરેલ છે. પરંતુ તેમની માંગણીમાં પગારની રકમ અન્ય ઈસમ ધ્વારા આભાસી કોન્ટ્રાક્ટ પ્રથા ઉભી કરી ચુકવવી આપેલ હોવાની પણ હકીકત છે. સદર કામે પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા ધ્વારા જુદા જુદા કોન્ટ્રાક્ટરોને આપેલ વર્ક ઓર્ડર તેમજ ઓફીસ ઈનકમબન્સી રજુ કરેલ છે. પ્રથમપક્ષકાર ધ્વારા જે ઓફીસ ઈનકમબન્સી રજુ થયેલ છે તેમાં હાલના કામદારોનો કોઈ ઉલ્લેખ જણાતો નથી. હાલ બીજાપક્ષકાર તરફે સંબંધીત કામદારો માટે પ્રથમપક્ષકાર સામે સદર

તકરાર ઔદ્યોગિક તકરાર અન્વયેની હોય, તે માટે નામ.સુપ્રિમ કોર્ટનો હાલનો ચુકાદો ૨૦૨૫ આઈ.એન.એસ.સી ૧૧૭૫, જનરલ મેનેજર, યુ.પી.કોઓર્પોરેટીવ બેન્ક લીમીટેડ વિરુધ્ધ અચ્છેલાલ વિરુધ્ધ તથા અન્યમાં ઠરાવેલ છે કે, ઔદ્યોગિક તકરાર માટે પક્ષકારો વચ્ચે માલીક અને નોકરનો સંબંધ છે કે કેમ? તે નક્કી કરવાનું રહે છે અને તે માટે નીચે મુજબની કસોટી નક્કી કરી છે.

1. Control Test
2. Organisation/Integration Test
3. Multiple Factor test
4. Refinement of the multifactor test

વધુમાં નામ.સુપ્રિમ કોર્ટે જનરલ મેનેજર (સુપ્રા) ના ચુકાદામાં અગાઉ આપેલ ચુકાદાઓની છાણાવટ કરી અને નીચે મુજબની કસોટી નક્કી કરેલી.

To identify whether sham arrangements exist, this Court in Workmen of Nilgiri Coop. Mktg. Society Ltd. v. State of T.N. reported in (2004) 5 SCC 514 ruled that piercing the veil was necessary. Whether the arrangement was a sham was not considered as a question of law. Such a determination must be adjudicated based on the evidence adduced in the court by either party and not merely by referring to the provisions. The relevance of factors other than the control and integration to determine whether the workers are employees or independent contractors was brought out. The court examined the following factors

- a) who is the appointing authority?
- b) who is the paymaster?
- c) who can dismiss?
- d) the duration of an “alternative service”
- e) the extent of control and supervision
- f) the nature of the job, e.g. whether it is professional or skilled work;
- g) nature of establishment;
- h) the right to reject.

In Sushilaben Indravadan Gandhi v. The New India Assurance Company Limited, reported in (2021) 7 SCC 151, Hon'ble Supreme Court revisited the distinction between a contract of service and a contract for service and the multifactor test was reiterated, consisting of the following

- a) Control over the work and manner in which it is conducted
- b) Level of integration into employers' business
- c) Manner in which remuneration is disbursed to workers
- d) Economic control over workers
- e) Whether work being conducted is for oneself or a third party

(૯).. સદર કામે હાથ ઉપરના કેસની હકીકતો વંચાણે લેતા ઔદ્યોગિક તકરાર અન્વયે પક્ષકારો વચ્ચે એમ્પલોયર-એમ્પ્લોઈ નો સંબંધ છે કે કેમ? તે માટે બીજાપક્ષકાર કામદારોની નિમણુંક ક્યાં પ્રમાણે થયેલ તે અગત્યનુ છે. પરંતુ આ કામે બીજા પક્ષકાર તરફે એવા કોઈ દસ્તાવેજ રજૂ થયેલ નથી કે સંબંધિત કામદારોને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ રોજમદાર તરીકે રાખેલ હોય કે પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા દ્વારા પગાર ચૂકવી આપેલ હોય. વધુમાં આ કામે બીજા પક્ષકાર દ્વારા કોઈ પણ કોન્ટ્રાક્ટરને પક્ષકાર તરીકે જોડેલ નથી. જેથી હાલના તબક્કે સંબંધિત કામદારો અને પ્રથમપક્ષકાર વચ્ચે માલીક અને નોકરોનો સંબંધ છે કે કેમ તે પુરાવા લીધા વગર નક્કી કરી શકાય નહી અને પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા કોન્ટ્રાક્ટરો મારફતે જે કામગીરી સંસ્થામાં કરાવે છે તે સંદર્ભે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડીસ્યુટ એક્ટ ૧૯૪૭ મુજબ હાલના તબક્કે કોઈ હુકમ કરી શકાય નહી.

(૧૦).. સદર કામે સંબંધિત કામદારો ધ્વારા રજુ અરજી મુજબ તે ઘણા બધા વર્ષોથી કામગીરી કરતા હોવાની હકીકત જણાય છે અને તેમનો પ્રથમ દર્શનીય કેસ પણ જણાય છે પરંતુ જ્યાં સુધી સંબંધિત કામદારો અને પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા વચ્ચે એમ્પલોયર-એમ્પ્લોઈનો સંબંધ સ્થાપિત હોવાની હકીકત ન આવે ત્યાં સુધી વચગાળાના તબક્કે માંગવામાં આવેલ દાદ આપી શકાય નહી. વધુમાં સંબંધિત કામદારો તેમનો કેસ પુરવાર કરવામાં સફળ થાય તો જે તારીખથી નોકરીમાં જોડેલ હોવાની હકીકત પુરવાર થતી હોય તે તારીખથી લાભો મેળવવા હકકદાર બને પરંતુ સંબંધિત કામદારો નિષ્ફળ થાય તો તેઓ પ્રથમપક્ષકાર

સંસ્થામાં કાયમી કર્મચારી તરીકે ગણી શકાય તેમ નથી. જેથી સંબંધીત કામદારોની તરફેણમાં સગવળતા અગવળતાનું પલ્લુ જણાતુ નથી. વધુમાં પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા સંબંધીત કામદારો વિરુદ્ધ કાયદાની વિરુદ્ધ જઈ કોઈ પગલા લે તો સંબંધીત કામદારોને જે નુકશાની થાય તેની ભરપાઈ નાણામાં થઈ શકે તેમ જણાતું હોય, સંબંધીત કામદારો વતી યુનિયનના પ્રતિનિધિશ્રી ધ્વારા જે વચગાળાની દાદ મેળવવા માટે અરજી કરવામાં આવેલ છે તે મંજૂર કરવા ન્યાયીક જણાતુ ના હોઈ, નીચે મુજબનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

**-: હુકમ :-**

- (૧) બીજાપક્ષકારની આંક-૧૦ ની વચગાળાની દાદ મેળવવા અંગેની અરજી આથી નામંજૂર કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે.  
 (૨) ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ કરવામાં આવતો નથી.

હુકમ આજ રોજ તા.૭ મી, માહે-ફેબ્રુઆરી-સને-૨૦૨૬ ના રોજ જાહેર કર્યો.

તા. ૦૭/૦૨/૨૦૨૬  
 સ્થળ:- કલોલ.

(રાજેન્દર સિંઘ)  
 કોડ નંબર જીજે-૦૧૦૮૫  
 પ્રમુખ અધિકારી,  
 ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ,અમદાવાદ,  
 (કલોલ/મહેસાણા કોર્ટ સિટીંગ)