



રજૂ તારીખ :	૦૪	૦૨	૨૦૨૧
દાખલ તારીખ:	૦૪	૦૨	૨૦૨૧
ફેસલ તારીખ:	૧૮	૦૪	૨૦૨૬
અવધિ:	વર્ષ	માસ	દિવસ
	૦૫	૦૨	૧૪

અમદાવાદ ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચના પ્રમુખ અધિકારી,
શ્રી એચ.એ.ભુતવાલા સમક્ષ.

રેકૉર્ડ્સ (આઈ.ટી.) નં.૪૧/૨૦૨૧.
આંક-૩૩.

પ્રથમ પક્ષકાર : મેનેજરશ્રી/ડાયરેક્ટરશ્રી,
ટીવીએસ લોજીસ્ટીક સર્વિસિસ લી.,
ઠે. ફોર્ડ ઈન્ડિયા પ્રાઇવેટ લિમિટેડ,
રેવન્યુ સર્વે નં.૦૬, ગામ-નોર્થ કોતરપુરા,
સાણંદ, અમદાવાદ-૩૮૨૧૭૦

વિરૂધ્ધ

બીજા પક્ષકાર : મંત્રીશ્રી, કેમિકલ મજદુર પંચાયત,
ઠે. ૩૧૧, સર્વોદય કોમર્શિયલ સેન્ટર,
સલાપસ રોડ, જી.પી.ઓ.ની બાજુમાં,
અમદાવાદ.

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે : વિ.વ.શ્રી બી.એમ.જોષી.

બીજા પક્ષકાર તરફે : વિ.વ.શ્રી એલ.એમ.પાટીલ.

બાબત : આઈ. ડી. એક્ટ-૧૯૪૭ ની કલમ : ૧૦(૧) અન્વયે રેકૉર્ડ્સ.

-:: એ વો ડ ::-

(૧) શ્રમ નિયામક, ગુજરાત રાજ્ય ગાંધીનગર તરફથી અધિસૂચના
ક્રમાંક : શ્રઆ-૫-૨-આઈડીઆર/૧૨૮/૨૦૨૦/૨૪૦ તા.૩૦/૦૧/
૨૦૨૧ થી અનુસૂચિમાં જણાવ્યા મુજબની માંગણીની ઔદ્યોગિક તકરાર
અત્રેના ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચને ન્યાય નિર્ણય કરવા માટે સુપ્રત કરવામાં
આવેલ છે. જેની અનુસૂચિ નીચે મુજબ છે.

-: અનુસૂચિ:-

૧. બેઝિક પગાર:

સંસ્થામાં કામ કરતા તમામ કામદારોને નીચે દર્શાવેલ ગ્રેડ ઉપરાંત તેમના બેઝિક પગારમાં વધારાના રૂા.૩૦૦૦/- આપવા કે કેમ?

૨. ફિક્સ ડી.એ :

સંસ્થામાં કામ કરતા કામદારોને દર મહિને રૂા.૨૦૦૦/- ફિક્સ ડી.એ. પેટે આપવા કે કેમ?

૩. ડીઅરનેસ એલાઉન્સ :

સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને કન્ઝયુમર્સ પ્રાઈઝ ઈન્ડેક્સ ૧૯૬૦-૧૦૦ પ્રમાણે દરેક પોઈન્ટના વધારા દીઠ રૂા.૩૦૦૦/- વેરીએબલ ડી.એ પેટે આપવા કે કેમ?

૪. હાઉસ રેન્ટ એલાઉન્સ :

સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને તેમના બેઝિક પગાર વત્તા ફિક્સ ડી.એ વત્તા વેરીએબલ ડી.એ ના ૨૦% જેટલી રકમ હાઉસ રેન્ટ એલાઉન્સ પેટે આપવી કે કેમ?

૫. મેડીકલ એલાઉન્સ :

સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને દર મહિને રૂા.૧૫૦૦/- મેડીકલ એલાઉન્સ પેટે આપવા કે કેમ?

૬. એજ્યુકેશન એલાઉન્સ :

સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને દર મહિને રૂા.૫૦૦/- એજ્યુકેશન એલાઉન્સ પેટે આપવા કે કેમ?

૭. વોર્શીંગ એલાઉન્સ :

સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને દર મહિને વોર્શીંગ એલાઉન્સ પેટે રૂા.૫૦૦/- આપવા કે કેમ?

૮. અટેન્ડન્સ એલાઉન્સ :

સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને દર મહિને રૂા.૧૫૦૦/- અટેન્ડન્સ એલાઉન્સ પેટે આપવા કે કેમ?

૯. શીફ્ટ એલાઉન્સ :

સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને દર મહિને રૂા.૫૦૦/- શીફ્ટ એલાઉન્સ પેટે આપવા કે કેમ?

૧૦. પ્રોડક્શન ઈન્સેન્ટીવ :

સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને પ્રોડક્શન ઈન્સેન્ટીવ પેટે મહિને રૂા.૩૦૦૦/- દર મહિને આપવા કે કેમ?

૧૧. રજાઓ :

સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને નીચે મુજબની રજાઓ ભર પગારે આપવી કે કેમ?

- (૧) ૧૨ દિવસની હાજરી દીઠ ૧ હક્ક રજા.
- (૨) વર્ષે ૮ આખી કેજ્યુઅલ રજાઓ.
- (૩) વર્ષે ૧૫ દિવસની માંદગીની રજાઓ.
- (૪) વર્ષે ૧૨ દિવસની જાહેર તહેવારની રજાઓ.

૧૨. યુનિફોર્મ અને લાવરીઝ :

સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને નીચે મુજબની યુનિફોર્મ અને લાવરીઝ આપવી કે કેમ?

- (૧) દર વર્ષે ૨ જોડ કોટનના યુનિફોર્મ.
- (૨) દર વર્ષે ૧ જોડ ચામડાના સારી ક્વોલીટીના બુટ.
- (૩) દર વર્ષે ૨ જોડ સારી ક્વોલીટીના મોજા.
- (૪) દર મહિને ૧ સાબુ.
- (૫) દર ૬ મહિને એક નેપકીન.
- (૬) દર બે વર્ષે ૧ રેઈન કોટ/સ્વેટર.

૧૩. લોન :

સંસ્થામાં કામ કરતાં તમામ કામદારોને વગર વ્યાજની રૂ.૫૦,૦૦૦/- ની લોન આપવી અને તે કામદારના પગારમાંથી ૧૨ જેટલા ઈન્સ્ટોલમેન્ટમાં કપાત કરવી કે કેમ?

૧૪. લીવ ટ્રાવેલ એલાઉન્સ :

સંસ્થામાં કામ કરતા તમામ કામદારોને દર વર્ષે રૂ.૬,૦૦૦/-એલ.ટી.એ. પેટે આપવું કે કેમ?

૧૫. બોનસ :

સંસ્થામાં કામ કરતા તમામ કામદારોને દર વર્ષે રૂ.૬,૦૦૦/- બોનસ પેટે આપવું કે કેમ?

૧૬. કેમીકલ મઝદુર પંચાયતને માન્યતા આપવા અંગે :

સંસ્થામાં કામ કરતા બહુમતી કામદારોને કેમીકલ મઝદુર પંચાયત યુનિયનના બોનાફાઈડ સભ્યો હોવાથી તેમજ સંસ્થામાં એકમાત્ર યુનિયન તરીકે અસ્તિત્વમાં હોવાથી યુનિયનને માન્યતા આપવા અને કામદારોને રીપ્રેઝન્ટ કરવા સારૂ યુનિયનને ફર્નિચર સહિતની ઓફિસ વિગેરે સગવડ સંસ્થાની સંપૂર્ણ કાર્યક્ષમતા પૂરી પાડવી કે કેમ?

૧૭. પીરીયડ ઓફ અ સેટલમેન્ટ :

સંસ્થામાં કામ કરતા કામદારોને માટે તા.૦૧/૧૦/૨૦૧૯ નારોજથી તા.૩૦/૦૯/૨૦૨૨ એ રીતે ત્રણ વર્ષના સમયગાળા માટે પગાર વધારાનું સમાધાન કેમીકલ મઝદુર પંચાયત સાથે આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨(પી) હેઠળ કરવું કે કેમ?

(૨) હાલના રેકૉર્ડ્સના કામે આ હુકમમાં સગવડતા અને સરળતા ખાતર પ્રથમ પક્ષકારને સામાવાળા અને બીજા પક્ષકારને અરજદાર તરીકે સંબોધવામાં આવેલા છે.

(૩) અરજદાર તરફે આંક-૯ થી માંગણાનું નિવેદન રજૂ કરવામાં આવેલ છે. જેની ટૂંકી વિગત એવી છે કે, અરજદાર યુનિયન ધી ટ્રેડ યુનિયન એક્ટ, ૧૯૨૬ હેઠળ રજીસ્ટર્ડ યુનિયન છે અને સંસ્થામાં કામ કરતાં બહુમતિ કામદારો અરજદાર યુનિયનના સભ્યો છે. જેથી આ કામના અરજદાર સંબંધિત કામદારો વતી સામાવાળા સંસ્થા સમક્ષ ન્યાયી, વ્યાજબી અને કાયદેસરની માંગણીઓ મૂકવાનો બંધારણીય હક્ક અને અધિકાર ધરાવે છે. સામાવાળા સંસ્થા ઓટોમોબાઈલ-એન્જીનીયરીંગ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ છે અને તેમાં આશરે ૩૫૦ કરતાં વધારે કામદારો ફરજ બજાવે છે. સામાવાળા સંસ્થાને વિવિધ મજૂર કાયદાની જોગવાઈઓ લાગુ પડે છે અને તે તમામ મજૂર કાયદાની જોગવાઈઓનું પાલન કરવાની આ કામના સામાવાળા સંસ્થાની કાયદેસરની ફરજ અને જવાબદારી છે. અરજદાર યુનિયને આ સંસ્થાને તા.૦૪/૧૧/૨૦૧૯ નારોજ એક ચાર્ટર ઓફ ડીમાન્ડનો પત્ર મોકલી માંગણીઓ કરેલી. જે ચાર્ટર ઓફ ડીમાન્ડનો પત્ર આ કામના સામાવાળા સંસ્થાને કાયદેસર રીતે બજાવેલ હોવા છતાં સંસ્થા તરફે તેનો કોઈ જવાબ આપવામાં આવેલ નહીં. જેથી અરજદાર યુનિયને તા.૨૬/૧૨/૨૦૧૯ નારોજના પત્રથી મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રી/સમાધાન અધિકારીશ્રીને માંગણી બાબતે દરમ્યાનગીરી કરવા વિનંતી કરતા મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રી/સમાધાન અધિકારીશ્રી દ્વારા સમાધાન કાર્યવાહી હાથ ધરવામાં આવેલી હતી. સમાધાન કાર્યવાહીમાં સમાધાન શક્ય ન બનતા મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રી/સમાધાન અધિકારીશ્રી દ્વારા આ વિવાદ ન્યાય-નિર્ણય અર્થે ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ અમદાવાદને સુપ્રત કરવામાં આવેલ. આ સંસ્થા આખાય વિશ્વમાં જાયન્ટ ટીવીએસ ગ્રુપની કંપની ટીવીએસ સપ્લાય ચેઈન સોલ્યુશન્સ લિ. નું યુનિટ છે. આ સંસ્થાનું હેડ ક્વાર્ટર ભારતમાં છે અને ૧૨ જેટલી બીજી શાખાઓ અન્ય દેશોમાં આવેલી છે. સામાવાળા સંસ્થાની પેરેન્ટ કંપની ટીવીએસ સપ્લાય ચેઈન સોલ્યુશન્સ લિ. માં આખાય વિશ્વમાં આશરે

૨૦,૦૦૦ જેટલા કર્મચારીઓ ફરજો બજાવે છે. સંસ્થા લોજિસ્ટીક્સ, વેરહાઉસીંગ, ટ્રાન્સપોર્ટેશન, ફેઈટ ફોરવર્ડીંગ, પેકેજીંગ, ડીઝાઈન અને સોલ્યુશન્સ ઈન પ્લાન્ટ અને આફ્ટર માર્કેટ સોલ્યુશન્સ, મટીરીયલ હેન્ડલીંગ, મટીરીયલ મેનેજમેન્ટ, ફ્રી ટ્રેડ વેરહાઉસીંગ, ઈન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચર સોલ્યુશન્સ અને ટેકનોલોજી લોજિસ્ટીક્સની કામગીરીમાં કાર્યરત છે. સામાવાળા સંસ્થા સાણંદ ખાતે ફોર્ડ કંપનીના સ્પેર પાર્ટ્સ અને સીસ્ટમ બનાવવાનાં તેમજ વિકસાવવાના ઉદ્યોગમાં કાર્યરત છે. આ સંસ્થામાં બહુમતી કામદારો ઓછામાં ઓછા ૫ અને વધુમાં વધુ ૧૦ વર્ષોથી નોકરીની ફરજો બજાવતાં હોવાં છતાં સંસ્થા દ્વારા જે બેઝિક પગાર ચૂકવવામાં આવે છે તે ખૂબ જ ઓછો, નજીવો અને મનસ્વી છે. સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને લઘુત્તમ વેતન ધારા હેઠળ એન્જીનીયરીંગ ઉદ્યોગ માટે ફિક્સ કરવામાં આવેલ વેતન તેમજ ગુજરાત સરકાર દ્વારા જાહેર કરવામાં આવતું મોંઘવારી ભથ્થું એ રીતે લગભગ સમાન દરે પગાર ચૂકવવામાં આવે છે. સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને ફેરવેજીસના નામે આજદિન સુધી કોઈપણ પગાર વધારો મળેલ નથી. સંસ્થાની ઉત્પાદન-વેચાણ કામગીરીમાં વધારો થતાં નફામાં ધરખમ વધારો થયેલ છે અને સંસ્થાએ પ્રગતિ અને વિકાસ કરેલ છે. જ્યારે સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોનું જીવન ધોરણ છેલ્લાં ૫ વર્ષોથી જૈસે થે ની પરિસ્થિતિમાં છે. સંસ્થામાં અન્ય પ્લાન્ટમાં કામ કરતાં કામદારોના પગાર ધોરણ ખૂબ ઉંચા છે. સામાવાળા સંસ્થા સાથે સરખામણી થઈ શકે તેટલી જાયન્ટ અને ઉત્પાદનમાં એક હથ્થું ઈજારો ધરાવતી બીજી કોઈ સંસ્થા અમદાવાદ શહેરમાં તો શું આખા ચ ભારત અને વિશ્વમાં નથી. અમદાવાદ શહેરમાં આવેલ અને સાણંદ વિસ્તારમાં આવેલ જુદી-જુદી ઓટોમોબાઈલ અને એન્જીનીયરીંગ સંસ્થાઓમાં કામ કરતાં કામદારોને જે તે સંસ્થાના માલિકો દ્વારા માસિક ઓછામાં ઓછાં રૂ.૨૫,૦૦૦/- થી રૂ.૩૫,૦૦૦/- જેટલાં પગારો ચૂકવવામાં આવી રહેલ છે. સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોની સર્વિસનો ગાળો, સંસ્થાની સંગીન અને આર્થિક પરિસ્થિતિ ધ્યાને લેતાં સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને જે પગાર ધોરણ ચૂકવવામાં આવે છે તે ખૂબ ઓછા નજીવા અને જુલ્મી છે. સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને કુશળ, અર્ધકુશળ અને બીજા કુશળ કેટેગરીમાં જે વેતન ચૂકવવામાં આવે છે તે ફેરવેજીસ નથી.

કામદારને કૌટુંબિક, ધાર્મિક, સાંસ્કૃતિક અને આર્થિક ખર્ચાઓની હારમાળા ચાલુ રહે છે. અસહ્ય મોઘવારીમાં લઘુત્તમ વેતનધારા મુજબ કે તેની આસપાસ જે વેતન ચૂકવવામાં આવે છે તે ખૂબ જ ઓછું, નજીવું અને અપૂરતું છે. તેનાં કારણે કામદારને તેમનું ગુજરાન ચલાવવું અને અસ્તિત્વ ટકાવી રાખવું મુશ્કેલ થઈ ગયેલ છે. ઈન્ડસ્ટ્રીઝ કમ રીજીયન, પેઇન્કે કેપેસીટી વિગેરે ધ્યાને લઈ કામદારોનાં બેઝીક ગ્રેડમાં પગાર વધારાની માંગણી યોગ્ય અને ન્યાયી હોવાનું જણાવી સંસ્થા તે આર્થિક બોજો સહેલાઈથી સહન કરી શકે તેમ જણાવેલ છે. સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારને મોઘવારી ભથ્થું, ફિક્સ ડી.એ. કે વેરીએબલ ડી. એ. ચૂકવવામાં આવતું નથી. આજના યુગમાં સરકારી-અર્ધસરકારી કચેરી અને ખાનગી ઔદ્યોગિક એકમોમાં કામદારને આ ભથ્થાં અલગથી ચૂકવી આપવાનો સર્વ સ્વીકૃત અને પાયાનો સિદ્ધાંત છે. કામદારને લઘુત્તમ વેતન કે તેની આસપાસના પગારો ચૂકવવામાં આવતા હોય, દર મહિને મળવાપાત્ર પગારમાં અને આનુસાંગિક લાભોમાં આડકતરી રીતે ખાધ પહોંચાડવામાં આવી રહેલ છે. સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરતાં મોટા ભાગના કામદારને પોતાની માલિકીના મકાનો નથી અને ભાડાનાં મકાનમાં કુટુંબ સાથે વસવાટ કરે છે. અમદાવાદ જેવાં મેટ્રો શહેરમાં એક રૂમ-રસોડાનું ભાડુ ઓછામાં ઓછું રૂ.૧૫૦૦/- થાય અને તે ઉપરાંત ઈલેક્ટ્રીક ખર્ચ, મેઈન્ટેનસ તેમજ અન્ય ખર્ચા રૂ.૨૦૦૦/- જેટલાં થાય. કામદારની પાયાની ત્રણ જરૂરીયાતો પૈકી મકાનની જરૂરીયાત સંતોષવામાં દર મહિને રૂ.૨૦૦૦/- જેટલો ખર્ચ થાય છે. તેમજ અન્ય જીવન જરૂરીયાતની વસ્તુઓ પાછળ થતાં ખર્ચના કારણે કામદારને આર્થિક સંકળામણ પડે છે અને મુશ્કેલીનો સામનો કરવો પડે છે. જેથી હાઉસ રેન્ટ એલાઉન્સની માંગણી યોગ્ય અને વ્યાજબી હોવાનું જણાવેલ છે. સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારો ઈ.એસ.આઈ. એક્ટ અન્વયે કવર થાય છે અને તેનો ફાળો સંસ્થા દ્વારા કાપવામાં આવે છે. આમ છતાં કામદારને પોતાને અને પરિવારનાં સભ્યોની નાની મોટી માંદગીમાં ખાનગી ડોક્ટર પાસે અવાર-નવાર સારવાર કરાવવા જવું પડે છે. શરદી, ખાંસી તાવ વિગેરે બીમારીમાં એમ.બી.બી.એસ. ડોક્ટર પાસે સારવાર લેવા જાય તો ઓછામાં ઓછા રૂ.૨૦૦ થી ૩૦૦ જેટલો ખર્ચ કામદારને ભોગવવો પડે છે. લેબ રીપોર્ટ અને

એક્સ-રે વિગેરે કરાવવાના થાય અથવા એમ.ડી. કે એમ.એસ. ડોક્ટર પાસે સારવાર લેવાનું થાય તો ઓછામાં ઓછો બે થી ત્રણ હજાર જેટલો ખર્ચ થાય છે. તે રીતે મેડીકલ એલાઉન્સની માંગણી ન્યાયી અને કાયદેસર હોવાનું જણાવેલ છે. કામદારના કુટુંબમાં ઓછામાં ઓછાં બે બાળકો શાળાએ ભણવા જતા હોય તો અભ્યાસ, ટ્યુશન ફી, સ્કુલ ફી, યુનિફોર્મ, પુસ્તકો, નોટબુક વિગેરે ખર્ચાઓ ધ્યાને લેતાં કામદારો ઓછા વેતનમાં આ ખર્ચાઓને પહોંચી વળે તેમ નથી. સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોના બાળકોના ઉજ્જવળ ભવિષ્ય અને વિકાસ માટે આ ખર્ચાઓને પહોંચી વળવાં માટે કામદારોને દેવું કરવું પડે છે. અન્યથા કામદારના બાળકો શિક્ષણથી વંચિત રહી જાય અને તેના પરિણામે કામદારનું અને તેનાં કુટુંબનું સામાજિક અને નૈતિક સ્તર દિવસે-દિવસે નીચું ઉતરતુ જાય અને તેમનો વિકાસ રૂંધાતો જાય, જેની દુરાગામી અસરો દેશ ઉપર પડે. સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોનાં બાળકોને યોગ્ય અને પૂરતું ઉચ્ચ શિક્ષણ મળી રહે તે હેતુથી કામદારોને એજ્યુકેશન એલાઉન્સ આપવા માટેની માંગણી યોગ્ય, ન્યાયી અને વ્યાજબી હોવાનું જણાવેલ છે. સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને વોશિંગ એલાઉન્સ, શિફ્ટ એલાઉન્સ ચૂકવવામાં આવતુ ન હોય તે અંગેની માંગણી વ્યાજબી હોવાનું જણાવેલ છે. સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને અટેન્ડન્સ એલાઉન્સ આપવામાં આવતું નથી. જો તે શરૂ કરવામાં આવે તો કામદારોનો ઉત્સાહ અને જોશ જળવાઈ રહે અને મહિનામાં પૂરેપૂરાં વર્કિંગ દિવસોમાં હાજર રહી નોકરીની ફરજો બજાવે અને વ્યાજબી કારણો સિવાય ફરજ ઉપર ગેરહાજર રહે નહી. અટેન્ડન્સ એલાઉન્સ શરૂ કરવામાં આવે તો કામદારની સંસ્થા પ્રત્યેની કાર્યદક્ષતા અને વફાદારીમાં વધારો થાય તેમ છે. જેથી આ માંગણી વ્યાજબી અને ન્યાયી હોવાનું જણાવેલ છે. સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારો હાઈલી સ્કીલડ કેટેગરીમાં નોકરીની ફરજો બજાવતાં હોય, તેમના હોદ્દા ઉપરાંત સંસ્થાના હિતમાં ઓલરાઉન્ડર જેવી ભૂમિકા બજાવતાં હોવાથી દર મહિને રૂ.૩,૦૦૦/- પ્રોડક્શન ઈન્સેન્ટીવ આપવાં માટેની માંગણી યોગ્ય, ન્યાયી અને વ્યાજબી હોવાનું જણાવેલ છે. સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને ફેક્ટરી એક્ટની જોગવાઈ મુજબ રજા આપવામાં આવે છે. કામદારને પોતાનું ઘર, કુટુંબ અને સમાજ છે અને

કૌટુંબિક, સામાજિક, ધાર્મિક પ્રસંગોએ કામદારને અવાર-નવાર પ્રસંગોપાત રજાઓની જરૂર પડે છે. સંસ્થાના કામદારોને ભર પગારે જે રજાઓ આપવામાં આવે છે જે ખૂબ ઓછી અને અપૂરતી છે. જેનાં કારણે કામદારોને વધારાની રજાઓ કપાત પગારે લેવાની ફરજ પડે છે. પગારમાં કપાત થતાં કામદારને આર્થિક મુશ્કેલીઓનો સામનો કરવો પડે છે અને તેની વિપરીત અસર કામદારની માનસિક અવસ્થા પર પડે છે. જેના કારણે કામદારની વર્કિંગ એફીશીયન્સી અને પર્ફોમન્સમાં દિવસે-દિવસે ઘટાડો થાય છે. જેથી રજાઓ અંગેની માંગણી યોગ્ય, ન્યાયી અને વ્યાજબી હોવાનું જણાવેલ છે. સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોને કોઈપણ પ્રકારનો યુનિફોર્મ, શુઝ, મોજાં, સ્વેટર કે રેઈનકોર્ટ આપવામાં આવતાં નથી. જેથી કામદારોએ પહેરેલા કપડે પોતાની ફરજો બજાવવી પડે છે. શિયાળાની કડકડતી ઠંડી, ઉનાળાનો ધોમ ધખતો તડકો અને ચોમાસાના ધોધમાર વરસાદથી કામદારને પૂરતું રક્ષણ મળી રહે તે માટે સંસ્થા દ્વારા કામદારોને સ્વેટર કે રેઈનકોર્ટ આપવામાં આવતાં નથી. ત્રણેય સીઝનના પ્રકોપથી બચવા માટે સીઝનને અનુરૂપ કપડાં કામદારે ખરીદવા પડે છે અને સંસ્થામાં કામગીરી કરતી વખતે ઉપયોગમાં લે છે. કામદારોને જે વેતન ચૂકવવામાં આવે છે તેમાં આ પ્રકારની ખરીદી અને ખર્ચા પોષાય તેમ નથી. વધુમાં સંસ્થાનું કામકાજ હેઝાર્ડસ પ્રકારનું હોય, એક જોડ કપડા માત્ર એક દિવસ ચાલે અને તે કપડા પોતાના ખર્ચે ધોવડાવવા પડે. રોજે-રોજ કપડા મેલાં થવાના કારણે ધોલાઈનો, નવાં કપડા ખરીદવાનો, સિલાઈનો ખર્ચ કામદારને પોષાય તેમ નથી. કપડાની આવરદા દિવસે-દિવસે ઘટતી જતી હોય કામદારને દર બે-ત્રણ મહિને અથવા સીઝનલ નવાં કપડાની ખરીદી અને સિલાઈનો ખર્ચ કામદારને નજીવા વેતનમાં પરવડી શકે તેમ ન હોય આ અંગેની માંગણી યોગ્ય, ન્યાયી અને વ્યાજબી હોવાનું જણાવેલ છે. કામદારની માસિક આવકનો મોટો હિસ્સો ભાડુ ભરવામાં ખર્ચાઈ જાય છે. કામદાર પોતાની માલિકીનું ઘર લેવાનું વિચારે તો તેટલી મૂડી કાઢવી અશક્ય છે અને માલિકીનું ઘર કામદારો માટે દિવાસ્વપ્ન સમાન છે. કામદાર કોઈપણ સરકારી-અર્ધસરકારી કે ખાનગી બેંક/સંસ્થા પાસેથી લોન મેળવવા પ્રયાસ કરે તો હાલમાં મળતાં પગાર ધોરણમાં લોનનાં હસા અને વ્યાજનો ખર્ચ પોષાય તેમ નથી. જેથી વગર

વ્યાજની લોન અંગેની માંગણી યોગ્ય, વ્યાજબી અને ન્યાયી હોવાનું જણાવેલ છે. આખું વર્ષ કામગીરીના કારણે કામદારો થાકી જાય અને પરિવારને પૂરતો સમય આપી શકતાં ન હોય તેવી પરિસ્થિતિમાં કામદારની તેમજ તેમના કુટુંબીજનોની માનસિક શારીરિક સ્કુર્તિ માટે વર્ષમાં એકવાર કામદાર પોતાના કુટુંબ સાથે પોતાના વતનમાં કે તાજગીભર્યા વાતાવરણમાં જઈ આનંદ મેળવી શકે તે જરૂરી અને અગત્યનું છે. આ માટેના બસ ભાડાં, રેલ્વે ભાડાં, રહેવા-હરવા ફરવાના ખર્ચા, ખાવા-પીવાના ખર્ચાને પહોંચી વળવા કામદાર કોઈપણ પ્રકારે સક્ષમ નથી. તે સંજોગોમાં એલ.ટી.સી. અંગેની માંગણી યોગ્ય, ન્યાયી અને વ્યાજબી હોવાનું જણાવેલ છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે સામાવાળા સંસ્થા તેમના ક્ષેત્રમાં આખા વિશ્વમાં ઉત્પાદનમાં મોનોપોલી ધરાવે છે. કંપનીનાં વિકાસ અને ઉત્પાદનમાં કામદારોનો સિંહ ફાળો હોવા છતાં સામાવાળા સંસ્થા વર્ષોથી કામદારોને લઘુત્તમ બોનસ ચૂકવે છે. તે સંજોગોમાં કામદારોને દર વર્ષે ૨૦% બોનસ આપવાની માંગણી વ્યાજબી અને કાયદેસર હોવાનું જણાવેલ છે. અરજદાર યુનિયન સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારો પૈકી જરૂરી સભ્ય સંખ્યા ધરાવે છે. અરજદાર યુનિયનને માન્યતા આપવા માટે તેમજ જરૂરી સુવિધા આપવાની માંગણી યોગ્ય, ન્યાયી અને વ્યાજબી હોવાનું જણાવેલ છે. સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરતાં કામદારોના પગાર વધારા અને નોકરીની શરતો માટે હાલ કોઈપણ જાતનું સમાધાન અમલમાં નથી જેથી અરજદાર યુનિયને તા.૦૧/૧૦/૨૦૧૮ થી તા.૩૦/૦૮/૨૦૨૨ સુધીના સમયગાળા માટે સમાધાન માટેનો જે પીરીયડ દર્શાવેલ છે તે વ્યાજબી અને કાયદેસરનો હોવાનું જણાવેલ છે. સામાવાળા સંસ્થાની આર્થિક સ્થિતિ સંગીન, સધ્ધર અને મજબૂત છે અને માંગણીઓના કારણે પડનાર આર્થિક બોજો સંસ્થા સહેલાઈથી સહન કરી શકે તેમ છે. અરજદાર યુનિયને દાદ માંગેલ છે કે વિવાદમાં ઉપસ્થિત કરેલ માંગણીઓ તેમાં દર્શાવેલ તારીખથી સ્વીકારી તે મુજબનાં પગાર ધોરણ, લાભો-સવલતોના તફાવતની માંગણી વ્યાજ સહિત કામદારોને ચૂકવી આપવામાં આવે તેવો એવોર્ડ કરવા તેમજ ખર્ચના રૂ.૫૦,૦૦૦/- સામાવાળા પાસેથી વસૂલ અપાવવા અને અન્ય યોગ્ય અને વ્યાજબી લાગે તે દાદ અપાવવા અરજ કરેલ છે.

(૪) સામાવાળાને નોટિસ કરતા સામાવાળા વિ.વ.શ્રી મારફ્ટ હાજર થઈ સામાવાળાએ આંક-૧૭ થી જવાબ રજૂ કરેલ છે. સામાવાળાએ તેમના જવાબમાં માંગણાના નિવેદનની મહદ્અંશે હકીકતોનો ઈન્કાર કરેલ છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે, સંસ્થા કેમીકલ ઈન્ડસ્ટ્રીઝમાં રોકાયેલ નથી અને કેમીકલના કામકાજ સાથે સંસ્થાને કોઈ લેવા દેવાં નથી. તે સંજોગોમાં અરજદાર યુનિયનને આ માંગણી ઉપસ્થિત કરવાનો હક્ક કે અધિકાર નથી. અરજદાર યુનિયન સંસ્થામાં કામ કરતાં કેટલા કર્મચારીઓની સભ્ય સંખ્યા ધરાવે છે તે બાબતે કોઈ સ્પષ્ટતાં કરેલ નથી. અરજદાર યુનિયનમાં સંસ્થાના મેનેજમેન્ટમાં કામ કરતાં કોઈપણ કર્મચારી યુનિયનના ઓફિસ બેરર પૈકી કોઈપણ હોદ્દો ધરાવતા નથી કે એક્ઝીક્યુટીવ કમીટીમાં પણ નથી. ટ્રેડ યુનિયન એક્ટ-૧૯૨૬ ની જોગવાઈ ધ્યાને લેવામાં આવે તો મેનેજમેન્ટમાં કામ કરતો કોઈ કર્મચારી ઓફિસ બેરરમાં ન હોય કે એક્ઝીક્યુટીવ કમીટીમાં સભ્ય ન હોય અને તે બાબતે કોઈ ઠરાવ કરવામાં આવેલ ન હોય તો સંસ્થાના મેનેજમેન્ટ વિરૂદ્ધ કોઈપણ પ્રકારની માંગણીઓ ઉપસ્થિત કરવાનો અરજદાર યુનિયનને કોઈ હક્ક કે અધિકાર ન હોય, આ રેફરન્સ ૨૯ થવાને પાત્ર હોવાનું જણાવેલ છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે સંસ્થામાં મેનેજમેન્ટમાં કામ કરતા કોઈપણ કર્મચારી દ્વારા મેનેજમેન્ટના સળગતા પ્રશ્નો બાબતે સંસ્થા વિરૂદ્ધ પગાર વધારો તથા અન્ય માંગણીઓ બાબતે રજૂઆત કરતો કોઈ પત્ર આપેલ નથી કે ટ્રેડ યુનિયન એક્ટની જોગવાઈ મુજબ મીટીંગ બોલાવી સંસ્થાના મેનેજમેન્ટના કર્મચારીની હાજરીમાં કોઈ ઠરાવ પસાર કરેલ નથી કે તેવો ઉદ્દેશ રેફરન્સમાં કરવામાં આવેલ ન હોય, કોઈપણ પ્રકારના અધિકાર વગર કે ટ્રેડ યુનિયન એક્ટની જોગવાઈ અનુસાર કરવાની કાર્યવાહી વિનાં આ રેફરન્સ ઉપસ્થિત કરેલ હોય ૨૯ થવાને પાત્ર છે. સુપ્રિમકોર્ટે પ્રસ્થાપિત કરેલ સિદ્ધાંત અનુસાર જે માલિક વિરૂદ્ધ માંગણીઓ ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલ હોય, તે માલિકને ત્યાં કામ કરતી ન હોય તેવી વ્યક્તિ દ્વારા જો માંગણીઓ ઉપસ્થિત કરવા બાબતે તે અંગેની કાર્યવાહી કરવામાં આવેલ હોય તો તેવાં સંજોગોમાં જો આ પ્રકારની વ્યક્તિ સંસ્થાના મેનેજમેન્ટમાં કામ કરતી ન હોય તો આ પ્રકારની કાર્યવાહી અનઅધિકૃત ગણાય અને અનઅધિકૃત વ્યક્તિ દ્વારા કરવામાં આવેલ કાર્યવાહીને "કલેક્ટીવ બાર્ગેનીંગ"

કહેવાય. અધિકાર મળેલ ન હોય ત્યારે અરજદાર યુનિયન દ્વારા ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલ ઔદ્યોગિક વિવાદ રદ થવાને પાત્ર હોવાનું જણાવેલ છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે, સામાવાળા સંસ્થા જ્યાં ઉત્પાદનની પ્રક્રિયા ચાલતી હોય ત્યાં તથા ઉત્પાદન પ્રક્રિયાને લગતી જે કંઈ કામગીરી થતી હોય તેવી સંસ્થા/કંપની/ફેક્ટરી કે ઉદ્યોગ દ્વારા ટેન્ડર બહાર પાડવામાં આવે ત્યારે કોન્ટ્રાક્ટર તરીકે કોન્ટ્રાક્ટ મેળવવા અન્ય કોન્ટ્રાક્ટરો સાથે સ્પર્ધામાં ઉભા રહી કામ મેળવે છે. આ પ્રકારે સામાવાળા સંસ્થાને કોન્ટ્રાક્ટ મળતાં જે તે કંપનીઓ/ઉદ્યોગો કે ફેક્ટરીઓમાં જે પ્રકાની કામગીરીઓ ચાલતી હોય તેને અનુરૂપ કામદારો/સ્ટાફની નિમણૂક કરવામાં આવતી હોય છે. મળેલ કામ સમયે થતાં કરારની જોગવાઈ મુજબ લઘુત્તમ વેતન જે કંઈ રાખવામાં આવેલ તે વ્યક્તિને સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા ચૂકવવાનું થાય છે. આ ચૂકવવાપાત્ર થતી રકમ તથા તેના આનુસાંગિક લાભો જેવાં કે રજાઓ, બોનસ, પ્રોવિડન્ડ ફંડ, ઈ.એસ.આઈ., ગ્રેજ્યુઈટી વિગેરેની રકમ જે તે સંસ્થા દ્વારા સામાવાળાને રીએમ્બર્સ કરી આપવામાં આવે છે. આ તમામ કુલ ચૂકવવાપાત્ર રકમ ઉપરાંત ૧૦% સર્વિસ ચાર્જ સામાવાળા સંસ્થાને મળતો હોય છે. આ ૧૦% ચાર્જમાં પોતાનું ઈન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચર અને તેને લગતા આનુસાંગિક ખર્ચા કરવાના હોય તેના કારણે નફાનું ધોરણ ઓછું અને સાંકડુ હોય છે. ટૂંકા નફાની રકમમાં સંસ્થાએ પોતાનો બીઝનેસ કરવાનો રહેતો હોય, અરજદાર યુનિયન દ્વારા ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલ કોઈપણ માંગણીઓ સ્વીકારી શકાય તેમ નથી. જો માંગણીઓ સ્વીકારવામાં આવે તો કંપની/ફેક્ટરી/ઉદ્યોગ દ્વારા સામાવાળા સંસ્થાને મળેલ કોન્ટ્રાક્ટ ના છૂટકે પડતો મૂકવો પડે તેવી પરિસ્થિતિ સર્જાય. તે સંજોગોમાં કરવામાં આવેલ કોઈપણ માંગણી સ્વીકારી શકાય તેમ નથી. વધુમાં જણાવેલ છે કે, સામાવાળા સંસ્થાને "ફોર્ડ કંપની" નો કોન્ટ્રાક્ટ મળેલ જેણે ભારત દેશ ખાતે પોતાનું ઓપરેશન બંધ કરી દિધેલ છે. આમ સામાવાળાનો ધંધો સંપૂર્ણપણે ઠપ થઈ ગયેલ છે. જે કારણે કર્મચારીઓની છટણી કરવા અંગેનો દુઃખદ નિર્ણય સામાવાળાએ નાછૂટકે લેવો પડેલ છે. સાણંદ ખાતે ફોર્ડ કંપની પૂરતું જ કામકાજ રાખેલું અને ફોર્ડ કંપની દ્વારા કામકાજ ક્યારે બંધ કરવું તે ચોક્કસ સમય નક્કી થતો ન હતો. ચોક્કસ સમય નક્કી થઈ ગયા બાદ તા.૩૦/૦૬/૨૦૨૨ નારોજથી સાણંદ ખાતેનું

સામાવાળા સંસ્થાનું કામકાજ સંપૂર્ણ બંધ કરી દેવામાં આવેલ અને તે સમયે જે કર્મચારીઓ ફરજ પર હતા તેમને કાયદેસરના હક્કનાં નાણાં ચૂકવી આપવામાં આવેલ છે. અરજદાર યુનિયન દ્વારા કંપનીની પરિસ્થિતિને જોયાં વિનાં, સમજ્યાં વિનાં અને તે અંગેનો પૂરેપૂરો અભ્યાસ કર્યા વિનાં માંગણીઓ ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલ છે. સામાવાળા જે પ્રકારનું કામકાજ કરે છે તેનો કોન્ટ્રાક્ટ લઈ માત્ર ચોક્કસ ટકાવારીના આધારે કામ કરતાં હોય તેવી કંપની/સંસ્થા સાથે સરખામણી કરેલ ન હોય અને માત્ર ધારણાઓનાં આધારે સામાવાળાને હેરાન કરવાના બદ ઈરાદાથી માંગણીઓ ઉપસ્થિત કરેલ હોય, આ રેફરન્સ ખર્ચ સહિત રદ કરવા અરજ કરેલ છે.

(પ) અરજદાર તરફે નીચે મુજબના પુરાવા રજૂ કરેલ છે.

: મૌખિક પુરાવા :

ક્રમ	વિગત	આંક
૧.	તુલસીભાઈ કરશનભાઈ પરમારનું સરતપાસનું સોગંદનામું.	૨૩.
૨.	મનોજકુમાર પુંજાભાઈ પરમારનું સરતપાસનું સોગંદનામું.	૨૭.

: દસ્તાવેજી પુરાવા :

ક્રમ	વિગત.	નિશાની/ આંક
૧.	નામદાર મજૂર અદાલત સમક્ષ રેફરન્સ નં.૫૧૭/૨૦૨૨ માં રજુ થયેલ માંગણાનું નિવેદન.	૨૦/૧
૨.	નામદાર મજૂર અદાલત સમક્ષ રેફરન્સ નં.૫૨૭/૨૦૨૨ માં રજુ થયેલ માંગણાનું નિવેદન.	૨૦/૨
૩.	નામદાર મજૂર અદાલત સમક્ષ રેફરન્સ નં.૫૬૧/૨૦૨૨ માં રજુ થયેલ માંગણાનું નિવેદન.	૨૦/૩
૪.	નામદાર મજૂર અદાલત સમક્ષ રેફરન્સ નં.૫૬૭/૨૦૨૨ માં રજુ થયેલ માંગણાનું નિવેદન.	૨૦/૪
૫.	નામદાર મજૂર અદાલત સમક્ષ રેફરન્સ નં.૫૭૩/૨૦૨૨ માં રજુ થયેલ માંગણાનું નિવેદન.	૨૦/૫
૬.	નામદાર મજૂર અદાલત સમક્ષ રેફરન્સ નં.૫૭૮/૨૦૨૨ માં રજુ થયેલ માંગણાનું નિવેદન.	૨૦/૬
૭.	નામદાર મજૂર અદાલત સમક્ષ રેફરન્સ નં.૫૮૫/૨૦૨૨ માં	૨૦/૭

	રજુ થયેલ માંગણાનું નિવેદન.	
૮.	નામદાર મજૂર અદાલત સમક્ષ રેકૉર્ડ્સ નં.૫૯૧/૨૦૨૨ માં રજુ થયેલ માંગણાનું નિવેદન.	૨૦/૮
૯.	નામદાર મજૂર અદાલત સમક્ષ રેકૉર્ડ્સ નં.૫૯૭/૨૦૨૨ માં રજુ થયેલ માંગણાનું નિવેદન.	૨૦/૯
૧૦.	આ કામની પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનાં કોન્ટ્રાક્ટમાં ફોર્ડ ઈન્ડિયા પ્રા.લી.સંસ્થામાં કામ કરતા ૧૯૫ કામદારોના ઓવર ટાઈમ શીટની નકલ.	૨૨/૧
૧૧.	ફોર્ડ ઈન્ડિયા પ્રા.લી. સંસ્થામાં પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાના ઈન્વર્ડના સહી સિક્કાવાળા ટેક્ષ ઈન્વોઈસની નકલ. તા.૨૩/૦૭/૨૦૨૪.	૨૨/૨
૧૨.	આ કામની પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનાં કોન્ટ્રાક્ટમાં ટાટા સંસ્થામાં કામ કરતા કામદારશ્રી ગોહીલ મહેશના એમ્પ્લોઈઝ આઈડી કાર્ડની નકલ.	૨૨/૩
૧૩.	આ કામની પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનાં કોન્ટ્રાક્ટમાં ટાટા સંસ્થામાં કામ કરતા કામદારશ્રી સાધુ રવિના એમ્પ્લોઈઝ આઈડી કાર્ડની નકલ.	૨૨/૪
૧૪.	આ કામની પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનાં કોન્ટ્રાક્ટમાં ટાટા સંસ્થામાં કામ કરતા કામદારશ્રી સાધુ રવિકુમાર વિષ્ણુદાસ ના ગેટ એન્ટ્રી પાસની નકલ.	૨૨/૫
૧૫.	આ કામની પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનાં કોન્ટ્રાક્ટમાં ટાટા સંસ્થામાં કામ કરતા કામદારશ્રી પરમાર પ્રદિપકુમારના એમ્પ્લોઈઝ આઈડી કાર્ડની નકલ.	૨૨/૬
૧૬.	આ કામની પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાનાં કોન્ટ્રાક્ટમાં ટાટા સંસ્થામાં કામ કરતા કામદારશ્રી સાધુ રવિકુમાર વિષ્ણુદાસની પગાર સ્લીપની નકલ.	૨૨/૭

(૬) સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી એ આંક-૨૩ ના સાહેદની વિગતવાર ઉલટ-તપાસ કરેલ છે. આંક-૨૭ નાં સાહેદની ઉલટ તપાસ માટે સામાવાળાને પૂરતી તકો અને સમય આપવા છતાં ઉલટતપાસ કરેલ ન હોય, આંક-૨૭ ના સાહેદની ઉલટ તપાસનો સામાવાળાનો હક્ક બંધ કરવાનો હુકમ કરવામાં આવેલ છે. અરજદાર તરફે આંક-૩૧ થી ક્લોઝીંગ પુરસીસ આપી તેઓ વધુ કોઈ મૌખિક પુરાવો આપવા માંગતા ન હોવાનું જાહેર કરેલ છે.

(૭) સામાવાળાના પુરાવાના તબક્કે સામાવાળાએ પુરાવો રજૂ ન કરતાં આંક-૩૨ ની અરજી લગત હુકમ કરી સામાવાળા સંસ્થાનો પૂરાવાનો હક્ક બંધ કરવામાં આવેલ છે.

(૮) અરજદાર તરફે આંક-૧૦ થી વચગાળાની રાહત માટેની અરજી રજૂ કરવામાં આવેલ. જે અરજી અરજદારપક્ષે નોટપ્રેસ કરતાં તા.૧૩/૧૨/૨૦૨૧ નારોજ વચગાળાની રાહત માટેની અરજી શેરા આધારે ફેંસલ કરવામાં આવેલ છે. અરજદારપક્ષે આંક-૧૨ થી સામાવાળા પાસે વિવિધ પ્રકારનાં આઠ દસ્તાવેજો રજૂ કરાવવા માટેની અરજી આપેલ. સદર અરજી લગત હુકમ કરી તે દસ્તાવેજો સંસ્થાના કબજામાં હોય તો રજૂ કરવા વિકલ્પે સોગંદનામું રજૂ કરવાનો હુકમ તા.૧૩/૧૨/૨૦૨૧ નારોજ કરવામાં આવેલ છે. સંસ્થા તરફે આંક-૧૨ ની અરજીમાં જણાવ્યાં મુજબના દસ્તાવેજો કે તે અંગેનું સોગંદનામું રજૂ કરવામાં આવેલ નથી.

(૯) અરજદાર તરફે પ્રતિનિધિશ્રીની વિગતવારની દલીલો સાંભળી. તેઓએ માંગણા નિવેદનમાં રજૂ કરેલ હકીકતોનું દલીલમાં પુનરાવર્તન કરેલ છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે, સામાવાળા સંસ્થા કામદારોને લઘુત્તમ વેતન મુજબ પગાર ચૂકવતી હતી જેની સામે યુનિયને ફેર વેજની માંગણી કરેલ છે. સામાવાળાએ તેમના જવાબમાં જે તકરારો લીધેલ છે તે અંગે કોઈ પૂરાવા રજૂ કરેલ નથી. અરજદાર પક્ષના પૂરાવાનું સામાવાળાએ ઉલટતપાસમાં ખંડન કરેલ નથી. ટી.વી.એસ. સપ્લાય ચેઈન નામની સંસ્થા હાલમાં ચાલુ છે જે હકીકત આંક-૨૭ ના કામદારે તેમની સરતપાસમાં જણાવેલ છે. આ હકીકતને સામાવાળાએ પડકારેલ નથી. સામાવાળાનું સાણંદ મુકામે ફોર્ડ કંપનીમાં કામકાજ ચાલતું હતું. ફોર્ડ કંપની બંધ થતાં તે યુનિટ ટાટા ગ્રૂપ દ્વારા લેવામાં આવેલ છે જે અંગેના દસ્તાવેજો આંક-૨૨ ના લીસ્ટથી અરજદારે રજૂ કરેલ છે. કંપનીએ તા.૩૦/૦૬/૨૦૨૨ નારોજ સબંધિત કામદારોને છૂટાં કરેલ હોય જેથી આ રેકૉર્ડ્સ સંદર્ભે તા.૦૧/૧૦/૨૦૧૯ થી તા.૩૦/૦૬/૨૦૨૨ સુધીના સમયગાળા માટેની માંગણીનો નિર્ણય કરવાનો રહે છે. સામાવાળા સંસ્થા ટી.વી.એસ. લોજિસ્ટીક સર્વિસિસ લિ. બંધ થઈ ગયેલાની

રજૂઆત છે પરંતુ ટી.વી.એસ. સપ્લાય ચેઈન સોલ્યુશન્સ લિ. ના નામે સામાવાળાનું કામકાજ ચાલુ છે. જેથી આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૧૮(૩) મુજબ નવી સંસ્થા પક્ષકાર નથી તે તકરાર ચાલી શકે તેમ નથી અને સક્સેસર- ઈન-ઈન્ટરેસ્ટ તરીકે નાણાં ચૂકવવાની જવાબદારી નવી સંસ્થાની બની રહે છે.

(૧૦) સામાવાળાના વિ.વ.શ્રી એ પોતાની દલીલમાં જણાવેલ છે કે અરજદારે આ કામે ટી.વી.એસ.લોજીસ્ટીક સર્વિસિસ લિ. ને પક્ષકાર બનાવેલ છે. તે સંસ્થા આ માંગણી ઉપસ્થિત કરી ત્યારે અસ્તિત્વમાં હતી બાદમાં સને-૨૦૧૯ માં સંસ્થા બંધ થઈ ગયેલ છે. અરજદારે ટી.વી.એસ. સપ્લાય ચેઈન સોલ્યુશન લિ. ને પક્ષકાર બનાવેલ ન હોવાથી આ માંગણીઓ અને રેફરન્સ ઈનફકચ્યુઅસ થઈ જાય છે. વધુમાં આ પ્રકારની કામગીરીમાં રોકાયેલ અન્ય સંસ્થા/કંપની દ્વારા કામદારોને આપવામાં આવતું પગાર ધોરણ અને અન્ય લાભોની હકીકત અરજદાર યુનિયને પૂરવાર કરવાની રહે છે અને તે અંગેના દસ્તાવેજ પૂરાવા રજૂ કરવામાં અરજદાર યુનિયન નિષ્ફળ ગયેલ છે. ઈન્ડસ્ટ્રી કમ રીજીયનનો સિધ્ધાંત ધ્યાને રાખતાં અને દસ્તાવેજ પૂરાવાના અભાવે આ રેફરન્સ રદ થવાને પાત્ર હોવાનું જણાવેલ છે. બંને પક્ષકારોની દલીલના અંતે આ કામ હુકમ ઉપર લેવામાં આવેલ છે.

(૧૧) ઉપરોક્ત વિગતે રજૂ થયેલ પક્ષ નિવેદન તેમજ રજૂ થયેલ મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજ પૂરાવા અને દલીલ આધારે મારી સમક્ષ આ કામે ન્યાય-નિર્ણય માટે નીચે મુજબના મુદ્દા ઉપસ્થિત થાય છે.

:- મુદ્દા ઓ :-

૧. શું અરજદાર રેફરન્સની અનુસૂચિમાં જણાવ્યા મુજબની દાદો મેળવવા હકદાર છે ?
૨. શું હુકમ ?

(૧૨) ઉપરોક્ત મુદ્દાઓના મારા જવાબ તથા કારણો નીચે મુજબ છે.

૧. નકારમાં.

૨. આખરી હુકમ મુજબ.

-:: કારણો ::-

મુદ્દા નં. ૧.

(૧૩) આ કામે રજૂ થયેલ માંગણાનું નિવેદન, મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજ પુરાવો તથા રેફરન્સની અનુસૂચિમાં જણાવેલ માંગણીઓ વંચાણે લીધી. અરજદારપક્ષે આંક-૨૩ અને ૨૭ થી રજૂ કરેલ સરતપાસના સોગંદનામામાં સબંધિત કામદારોએ માંગણાના નિવેદનને સમર્થનકારક હકીકતો જણાવેલ છે. વધુમાં સામાવાળા સંસ્થા છેલ્લે ટી.વી.એસ. સપ્લાય ચેઈન સોલ્યુશન્સ લિ. ના નામે ટાટા કંપનીમાં કાર્યરત હોવાનું પણ જણાવેલ છે. આ સંદર્ભે અરજદારપક્ષે આંક-૨૨ ના લીસ્ટથી ત્રણ કામદારોનાં ઓળખકાર્ડની નકલ સામેલ રાખેલ છે જે ટી.વી.એસ.સપ્લાય ચેઈન સોલ્યુશન્સના કોન્ટ્રાક્ટમાં કામ કરતાં હોવાનું દર્શાવેલ છે. નિ.૨૨/૩ થી રજૂ કરેલ કામદારનો સમયગાળો તા.૧૩/૦૨/૨૦૨૪ થી તા.૧૨/૦૨/૨૦૨૫ સુધીનો છે. નિ.૨૨/૬ થી રજૂ કામદારનો સમયગાળો તા.૨૮/૦૫/૨૦૨૪ થી તા.૨૭/૦૫/૨૦૨૫ નો દર્શાવેલ છે. નિ.૨૨/૪ થી રજૂ કામદાર સાધુ રવિનો સમયગાળો તા.૨૮/૦૫/૨૦૨૪ થી તા.૨૭/૦૫/૨૦૨૫ સુધીનો છે. આજ કામદારનો નિ.૨૨/૫ થી આદિત્ય સિક્ચોર સોલ્યુશન કોન્ટ્રાક્ટરના કામદાર તરીકે ગેઈટ એન્ટ્રી પાસ રજૂ થયેલ છે અને નિ.૨૨/૭ થી કામદાર સાધુ રવિકુમાર વિષ્ણુભાઈની જુલાઈ-૨૦૨૪ ની પે-સ્લીપ રજૂ રાખેલ છે જે આદિત્ય સિક્ચોર સોલ્યુશન નામની સંસ્થાની છે. તે પે-સ્લીપ યુનિટ ટી.વી.એસ./ટી.પી.ઈ.એમ.એલ. સાણંદની છે. કામદાર સાધુ રવિકુમારના દસ્તાવેજો ધ્યાને લેતાં ટી.વી.એસ. સપ્લાય ચેઈન સોલ્યુશન્સ લિ. દ્વારા આદિત્ય સિક્ચોર સોલ્યુશનને પેટા કોન્ટ્રાક્ટ આપવામાં આવેલાની અરજદાર યુનિયનની દલીલ નકારી શકાય તેમ નથી. નિ.૨૨/૩, નિ.૨૨/૪ અને નિ.૨૨/૬ ના ઓળખકાર્ડ વંચાણે લેતાં તે કામદારો ટી.વી.એસ. સપ્લાય ચેઈન સોલ્યુશન્સ લિ. કોન્ટ્રાક્ટરનાં કોન્ટ્રાક્ટમાં કામ કરતાં હોવાની હકીકતને સમર્થન મળે છે. વધુમાં આંક-૨૩ ના કામદારે તેમની ઉલટતપાસમાં સ્વીકારેલ છે કે, ટી.વી.એસ.લોજીસ્ટીક

સર્વિસિસ લિ. સને-૨૦૧૯ માં બંધ કરી તેમાં કામ કરતાં કામદારોને ટી.વી.એસ.સપ્લાય ચેઈન સોલ્યુશનમાં સળંગ નોકરી સાથે ટ્રાન્સફર કરેલા. સામાવાળા સંસ્થા ફોર્ડ કંપનીમાં કામ કરતી હતી અને ફોર્ડ કંપની બંધ થતાં તેમની કંપની પણ બંધ થયેલી. સદર કામદારે તા.૩૦/૦૬/૨૦૨૨ થી ટી.વી.એસ.સપ્લાય ચેઈન સોલ્યુશન પણ બંધ થઈ ગયેલાનું જણાવેલ છે. પરંતુ નિ.૨૬/૧ થી રજૂ જાહેરાત જોતાં ટી.વી.એસ.સપ્લાય ચેઈન સોલ્યુશન દ્વારા ટાટાના ટી.પી.ઈ.એમ.એલ. સાણંદ યુનિટ માટે વિવિધ કક્ષાના કામદારો માટેની ફિક્સ ટર્મ કોન્ટ્રાક્ટમાં ઈન્ટરવ્યુ માટેની જાહેરાત બહાર પાડેલ છે અને તેની તા.૧૧-૧૨/૦૯/૨૦૨૫ નિયત કરેલ છે. નિ.૨૨/૩, ૨૨/૪ અને ૨૨/૬ ના દસ્તાવેજો ધ્યાને લેતાં ટી.વી.એસ.સપ્લાય ચેઈન સોલ્યુશનના નામે ટાટાના ટી.પી.ઈ.એમ.એલ. યુનિટમાં વર્ષ : ૨૦૨૪-૨૦૨૫ માં કોન્ટ્રાક્ટર તરીકે સામાવાળાની કામગીરી ચાલુ હોવાનું રેકૉર્ડ ઉપર આવેલ છે. વધુમાં સામાવાળા સંસ્થા ટી.વી.એસ.લોજિસ્ટીક સર્વિસિસ લિ. બંધ થતાં તેનાં કામદારોને નવી સંસ્થા ટી.વી.એસ.સપ્લાય ચેઈન સોલ્યુશન લિ. માં સળંગ સર્વિસ સાથે સમાવી લીધેલ છે અને તે સંસ્થાની કામગીરી વર્ષ : ૨૦૨૪ અને ૨૦૨૫ માં ચાલુ હોવાનું પુરવાર થાય છે.

(૧૪) અરજદારે માંગણાના નિવેદનમાં જણાવ્યાં મુજબ સામાવાળા સંસ્થા ઓટોમોબાઈલ/એન્જીનીયરીંગ ઉદ્યોગ સાથે સંકળાયેલ છે અને આખા વિશ્વના બજારમાં ઉત્પાદનમાં મોનોપોલી ધરાવે છે. સામાવાળા સંસ્થાના ઉત્પાદન, વેચાણ, કામગીરી અને નફામાં ધરખમ વધારો થયેલાનું જણાવેલ છે. સામાવાળાએ તેમના જવાબમાં જણાવ્યાં મુજબ સામાવાળા સંસ્થા જુદી-જુદી કંપનીઓ કે જ્યાં ઉત્પાદન પ્રક્રિયાને લગતી કામગીરી થતી હોય તેવી કંપની/ફેક્ટરીઓમાં ટેન્ડર બહાર પડતાં તેઓ સ્પર્ધાત્મક રીતે કોન્ટ્રાક્ટ મેળવે છે અને જે તે કંપનીને કામગીરી માટે વ્યક્તિ/કામદાર પૂરાં પાડે છે. આ હકીકતો ધ્યાને રાખતાં સામાવાળા સંસ્થા ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં રોકાયેલ છે, નહીં કે કોન્ટ્રાક્ટર તરીકે કામગીરી કરે છે તે હકીકત પૂરવાર કરવાની જવાબદારી અરજદાર યુનિયનની છે. અરજદાર યુનિયને મૌખિક તથા

દસ્તાવેજ પૂરાવાથી તે હકીકત પૂરવાર કરવી પડે કે સામાવાળા સંસ્થા ઓટોમોબાઈલ/એન્જીનીયરીંગ પ્રક્રિયા સાથે સંકળાયેલ છે, નહીં કે મેન પાવર/કામદાર પૂરી પાડવાની પ્રક્રિયામાં રોકાયેલ છે. અરજદારે પોતાનો કેસ પોતાના પગ પર પૂરાવાને આધીન પૂરવાર કરવાનો છે નહીં કે સામાવાળાની ખામીના આધારે. સામાવાળા સંસ્થા પોતે જાતે ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં રોકાયેલાની હકીકત અને ધરખમ નફો કરતી હોવાની હકીકત અરજદાર પૂરવાર કરવામાં નિષ્ફળ નિવડેલ છે. અરજદારપક્ષે આંક-૨૨ ના લીસ્ટથી રજૂ કરેલ દસ્તાવેજો ધ્યાને લેતાં ટી.વી.એસ.સપ્લાય ચેઈન સોલ્યુશન લિ. કોન્ટ્રાક્ટર તરીકે ઓટોમોબાઈલ/એન્જીનીયરીંગ ઉદ્યોગ સાથે સંકળાયેલ કંપનીઓને વિવિધ કક્ષાના કામદારો પૂરાં પાડવાની કામગીરી કરે છે. ટેન્ડરમાં નિયત કરેલ ભાવથી કામદારો પૂરાં પાડી નફો કમાવવો અને ઓટોમોબાઈલ કંપની તરીકે ઉત્પાદન કરી નફો કમાવવો તે બંને હકીકત ભિન્ન છે અને તેમાં નફાનું ધોરણ સરખું હોય શકે નહીં. જેથી ટી.વી.એસ. લોજીસ્ટીક સર્વિસિસ લિ. બંધ થઈ જતાં ટી.વી.એસ.સપ્લાય ચેઈન સોલ્યુશન્સ લિ. તેની અનુગામી કંપની (સકસેસર ઈન ઈન્ટરેસ્ટ) હોવાનું પૂરવાર થાય છે પરંતુ સામાવાળા કે તેની સકસેસર કંપનીની નફાકારકતા અને મજબૂત આર્થિક પરિસ્થિતિ અરજદારપક્ષ પૂરવાર કરી શકેલ નથી. તે હકીકતમાં અરજદારપક્ષે સૈજપુર બોધા નગરપાલિકા ઓક્ટ્રોઈફ કર્મચારી મંડળ વિ. અમદાવાદ મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન ૧૯૯૧ (૨) જી.એલ.એચ. પાના નં. ૧૮૬ નો ચૂકાદો જે આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૧૮ (૩) અનુસંધાને છે તે આ ડીમાન્ડ કેસના અનુસંધાનમાં અરજદારપક્ષને મદદરૂપ બનતો નથી.

(૧૫) સામાવાળા સંસ્થા ઓટોમોબાઈલ ઉદ્યોગમાં જે વિવિધ પ્રકારના કામદારો પૂરાં પાડી કોન્ટ્રાક્ટર તરીકેની કામગીરી કરે છે તેવા કામકાજમાં તે સ્થાનિક વિસ્તારમાં સંકળાયેલ કોન્ટ્રાક્ટર તેનાં કામદારોને રેફરન્સમાં જણાવ્યાં મુજબની સવલતો, સુવિધા અને લાભો તથા પગાર ધોરણ આપતાં હોય તેવી હકીકત અરજદાર યુનિયને પૂરવાર કરેલ નથી. અરજદાર યુનિયને રેફરન્સમાં કરેલ માંગણી સંદર્ભે સ્થાનિક વિસ્તારમાં આ જ પ્રકારના કામકાજમાં રોકાયેલ અન્ય કોન્ટ્રાક્ટર તેમનાં કામદારોને રેફરન્સની

માંગણીમાં જણાવ્યાં મુજબનાં પગાર ધોરણ, સવલતો અને લાભો આપે છે તે હકીકત અરજદારે માત્ર મૌખિક પૂરાવાથી નહીં પણ દસ્તાવેજી પૂરાવાથી પણ પુરવાર કરવાની રહે છે. અરજદારે જણાવ્યાં મુજબ સામાવાળા દ્વારા કામદારોને લઘુત્તમ વેતન અથવાતો તેની આસપાસનું વેતન ચૂકવવામાં આવે છે. સામાવાળા સંસ્થા જે કામગીરીમાં રોકાયેલ છે તેવી કામગીરીમાં રોકાયેલ કોન્ટ્રાક્ટર તેમના કામદારોને કેટલો પગાર અને લાભો આપે છે તે અંગેનો પૂરાવો અરજદારપક્ષે રજૂ કરેલ નથી.

(૧૬) આ પ્રકારના વિવાદમાં જ્યારે પગાર વધારાની માંગણી હોય ત્યારે ઈન્ડસ્ટ્રી કમ રીજીયનનો સિધ્ધાંત ધ્યાને રાખીને નિર્ણય કરવાનો હોય છે. આ સિધ્ધાંત મુજબ પગાર વધારાની માંગણી કરેલ હોય ત્યારે તે જ વિસ્તારમાં આવેલ તેવાં જ પ્રકારની કામગીરીમાં રોકાયેલ અન્ય એકમોમાં શું વેતન ચૂકવાય છે તેની સરખામણી કરીને નિર્ણય કરવાનો રહે છે. નામદાર સુપ્રિમકોર્ટે વિવિધ ચૂકાદાઓમાં પ્રસ્થાપિત કર્યા મુજબ વેતન નક્કી કરતી વખતે માત્ર સંસ્થાની આર્થિક સ્થિતિ કે ક્ષમતા જ નહીં, પરંતુ તે જ વિસ્તારમાં આવેલ તેવાં જ પ્રકારની કામગીરીમાં રોકાયેલ અન્ય કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા તેમના કામદારોને શું પગાર અને લાભો આપવામાં આવે છે તેનો તુલનાત્મક અભ્યાસ કરવો પડે. અરજદાર યુનિયને એ હકીકત પુરવાર કરવી પડે કે સામાવાળા સંસ્થા જે વિસ્તારમાં કોન્ટ્રાક્ટર તરીકે જે પ્રકારની કામગીરી કરે છે તે જ પ્રકારની કામગીરી માટે તે વિસ્તારમાં તેવી કામગીરીમાં રોકાયેલ અન્ય સંસ્થા/કોન્ટ્રાક્ટર તેમના કામદારોને વધુ સવલતો, લાભ અને ઉચ્ચ પગાર ધોરણ આપે છે. આ હકીકત અરજદાર યુનિયન પુરાવાથી પુરવાર કરવામાં નિષ્ફળ નિવડેલ છે. અરજદાર યુનિયને તેમની માંગણીના અનુસંધાનમાં અને તુલનાત્મક અભ્યાસ માટે ઈન્ડસ્ટ્રી કમ રીજીયનના સિધ્ધાંત મુજબ કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવા રજૂ કરેલ નથી. નામદાર સુપ્રિમકોર્ટનો વર્કમેન ઓફ બાલમેર લોરી એન્ડ કું -વિ- બાલમેર લોરી એન્ડ કું ૧૯૬૪ એલ.એલ.જે.-૩૮૦ ના ચૂકાદામાં વેજ રીવીઝન અને ફેરફાર સબંધે પ્રસ્થાપિત કરેલ છે કે :-

question is to be considered in light of material facts and

circumstances which are generally proved by documentary evidence and cannot be decided merely on interested testimony either of workmen, or of employer and his witnesses or only on oral testimony.

10. Besides, it is necessary to emphasise that in dealing with the comparable character of industrial undertakings, industrial adjudication does not usually rely on oral evidence alone. This question is considered in the light of material facts and circumstances which are generally proved by documentary evidence. What is the total capital invested by the concern, what is the extent of its business, what is the order of the profits made by the concern, what are the dividends paid, how many employees are employed by the concern, what is its standing in this industry to which it belongs, these and other matters have to be examined by industrial adjudication in determining the question as to whether one concern is comparable with another in the matter of fixing wages. Now, it is obvious that these questions cannot be decided merely on the interested testimony either of the workmen or of the employer and his witnesses.

નામદાર સુપ્રિમકોર્ટે વી.વી.એફ. લિ. એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન -
વિ- વી.વી.એફ. ઈન્ડિયા લિ. ૨૦૨૪ એલ.એલ.જે-૨૪૧ (એસ.સી.) ના
ચૂકાદામાં પ્રસ્થાપિત કરેલ છે કે :-

13. For revision of wages and other facilities, the standard criteria which is followed by the industrial adjudicator is to apply industry-cum-region test, which in substance implies that the prevailing pay and other allowances should be compared with equally placed or similarly situated industrial units in the same region. To determine comparability of units applying the industry-cum-region test, inter alia, the financial capacity of the employer would be a strong factor.

અરજદાર યુનિયને કરેલ વિવિધ માંગણીઓ મેળવવા તેઓ હક્કદાર હોવાનું મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજી પૂરાવાથી પુરવાર કરે તો જ તે પુરાવાનું ખંડન કરવાનો બોજો સામાવાળા સંસ્થા પર તબદીલ થાય છે. પરંતુ ઉપરોક્ત કરેલ ચર્ચા મુજબ અરજદાર યુનિયને કરેલ માંગણીના અનુસંધાને તુલનાત્મક અભ્યાસ માટે અન્ય સંસ્થાના/કોન્ટ્રાક્ટર કંપનીના કોઈ દસ્તાવેજી પૂરાવા રજૂ કરેલ નથી. તે રીતે રેકૉર્ડ્સની અનુસૂચિમાં જણાવેલ માંગણીઓ મેળવવા અરજદારના સબંધિત કામદાર હક્કદાર હોવાનું પુરવાર કરવામાં અરજદાર નિષ્ફળ નિવડેલ છે. તે સંજોગોમાં સામાવાળા સંસ્થાએ

આંક-૧૨ ની અરજીમાં જણાવ્યાં મુજબના દસ્તાવેજો રજૂ કરેલ ન હોવા માત્રથી સામાવાળા સંસ્થા સામે વિરૂદ્ધ અનુમાનના આધારે હુકમ કરી શકાય નહીં.

(૧૭) અરજદાર યુનિયને સંસ્થામાં તેમને માન્યતા આપવા અને માન્યતા પ્રાપ્ત યુનિયન તરીકે સંસ્થા તરફથી વિવિધ સગવડો જેવી કે ઓફિસ, ફર્નિચર વિગેરે સુવિધા પૂરી પાડવા બાબતે માંગણી કરેલ છે. પરંતુ આઈ.ડી.એક્ટ-૧૯૪૭ માં કંપની/સંસ્થામાં યુનિયનને માન્યતા આપવાની ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચને સત્તા હોય તેવી કોઈ જોગવાઈ નથી. તે સંજોગોમાં અરજદાર યુનિયનની માંગણી નં.૧૬ ગ્રાહ્ય રાખી શકાય તેમ નથી.

(૧૮) અરજદાર યુનિયને તા.૦૧/૧૦/૨૦૧૯ થી તા.૩૦/૦૯/૨૦૨૨ સુધીના સમયગાળા માટે સામાવાળા સાથે પગાર વધારા માટે આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨(પી) મુજબનું સમાધાન કરવા માટેની માંગણી કરેલ છે. આઈ.ડી.એક્ટ ની કલમ-૨(પી) વંચાણે લેતાં સમાધાન કાર્યવાહીમાં કરેલી પતાવટ અને તેમાં સમાધાન કાર્યવાહીમાં થયેલી હોય તે સિવાય બીજી રીતે થયેલી માલિક અને કામદાર વચ્ચેની લેખિત કબૂલાત ઉપર પક્ષકારોએ ઠરાવેલી રીતે સહી કરેલી હોય અને તેની નકલ સમૂચિત સરકારે આ માટે અધિકૃત કરેલા અધિકારીને અને સમાધાન અધિકારીને મોકલવામાં આવી હોય, ત્યારે એવી કબૂલાતનો સમાવેશ થાય છે. આમ માલિક અને કામદાર વચ્ચેની તકરારને અસર કરતી ગોઠવણ અથવા કબૂલાતનો સમાવેશ આઈ.ડી.એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ-૨(પી) મુજબ સમાવેશ થાય છે. આ સમાધાન બંને પક્ષકારોની મરજી અને સ્વૈચ્છાથી કામદાર અને સંસ્થાના લાંબાગાળાના હિતને ધ્યાનમાં રાખી કરવામાં આવે છે. ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ કોઈપણ માલિક, યુનિયન કે કામદારને કલમ-૨(પી) મુજબનું સેટલમેન્ટ કરવા હુકમ કરી શકે નહીં. ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ હુકમ દ્વારા પક્ષકારોને સમાધાન કરવા માટે ફરજ પાડી શકે નહીં. વધુમાં આઈ.ડી.એક્ટ-૧૯૪૭ માં આ માંગણી મંજૂર કરવાની કોઈ સત્તા ઔદ્યોગિક

ન્યાયપંચને આપવામાં આવેલ ન હોય, અરજદાર યુનિયનની અનુક્રમ નં.૧૭ ની માંગણી સ્વીકારી શકાય તેમ નથી.

(૧૯) ઉપરોક્ત કરેલ ચર્ચા મુજબ અરજદાર રેફરન્સની અનુસૂચિમાં જણાવ્યાં મુજબની માંગણીઓ મેળવવા હક્કદાર બનતા હોવાનું પૂરવાર થયેલ ન હોય, મુદ્દા નં.૧ નો જવાબ "નકારમાં" આપી ન્યાયનાં હિતમાં મુદ્દા મુદ્દા નં.૨ અવ્યયે નીચે મુજબનો આખરી હુકમ કરવામાં આવે છે.

-:: આ ખ રી હુ ક મ ::-

૧. બીજા પક્ષકારનો રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં.૪૧/૨૦૨૧ "નામંજૂર" કરવામાં આવે છે.

૨. પક્ષકારોએ આ રેફરન્સનો પોતાનો ખર્ચ પોતે ભોગવવો.

સ્થળ : અમદાવાદ.
તારીખ : ૧૮/૦૪/૨૦૨૬.

(હેમાંસુ અમૃતલાલ ભુતવાલા)
પ્રમુખ અધિકારી,
ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ, અમદાવાદ.