

ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ, કોર્ટ નં.૪ ના પ્રમુખ અધિકારી શ્રી એચ. એ. ભુતવાલા અમદાવાદ સમક્ષ.

રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં.૨૭/૨૦૨૩.

પ્રથમ પક્ષકાર : જનરલ મેનેજરશ્રી,
મેગ્ના ઓટોમેટીવ ઈન્ડિયા પ્રા. લિ.,
(હાલમાં એસ.કે.એચ.એમ. ઈન્ડિયા પ્રા. લિ.,)
પ્લોટ નં.એવી-૧૪, બીઓએલ,
ઈન્ડસ્ટ્રીયલ એસ્ટેટ એરીયા, સાણંદ-૨,
જી.અમદાવાદ-૩૮૨ ૧૧૦.

વિરુદ્ધ

બીજા પક્ષકાર : કેમીકલ મઝદૂર પંચાયત,
૩૧૧, સર્વોદય કોમર્શીયલ સેન્ટર, સલાપસ રોડ,
જી.પી.ઓ. ની બાજુમાં, અમદાવાદ-૩૮૦ ૦૦૧.

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે : વિ. વ. શ્રી ઉદયન ત્રિવેદી.

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

: આંક-૧૦ ની વચગાળાની મનાઈ અરજી લગત હુકમ :

૧. આ કામે બીજા પક્ષકારે આ વચગાળાની મનાઈ હુકમ માટેની અરજી આપી જણાવેલ છે કે, રેફરન્સ કેસ પેન્ડીંગ છે તે દરમિયાન સંસ્થા તેમની મિલકતો વેચે કે અન્ય રીતે ટ્રાન્સફર તબદિલ કરે તો સબંધિત કામદારોની લેણી રકમ ડૂબી જાય તેમ છે. જેથી દાદ માંગેલ છે કે, પરિશિષ્ટ-ક મુજબની સ્થાવર તેમજ જંગમ માલમિલકત અને મશીનરી સંસ્થા કામદારોની નોકરીની શરતોમાં વિપરીત અસર થાય તે રીતે અન્ય કોઈને વેચાણ, ગીરો, બક્ષીસ, હસ્તાંતર યા રફેદફે કરી નિકાલ કરે કરાવે નહિ તેવો કાયમી મનાઈ હુકમ ફરમાવવા તેમજ પરિશિષ્ટ-૬ મુજબની લેણી રકમ ડૂબમાં ન જાય તે માટે તેટલી રકમ પ્રથમ પક્ષકારના

સંચાલકો ધ્વારા કોર્ટમાં જમા કરાવે તેવો હુકમ ફરમાવવા અરજ કરેલ છે.

૨. સામાવાળા સંસ્થાએ આંક-૧૬ થી વાંધા જવાબ રજૂ કરેલ છે. તેમાં અરજદારની મનાઈ અરજીની હકીકતોનો મહદઅંશે ઈન્કાર કરેલ છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે, આઈ.ડી.એક્ટ અન્વયે ટ્રીબ્યુનલને મનાઈ હુકમ આપવાની કે મનાઈ સ્વરૂપની દાદ આપવાની સત્તા આપવામાં આવેલ નથી. બીજા પક્ષકારે જે દાદ માંગેલ છે તે રેફરન્સની અનુસૂચિથી ભિન્ન પ્રકારની મનાઈ હુકમની માંગણી કરતી દાદ છે. આઈ.ડી.એક્ટ અન્વયે જે તકરાર માટે કેસ રીફર કરવામાં આવેલ હોય તે તકરાર પુરતો જ ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચે ન્યાય નિર્ણય કરવાનો રહે છે, તેનાથી ઉપરવટ એટલે કે બીચોન્ડ ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ કેસનો ન્યાય નિર્ણય કરવા માટે ન્યાયપંચને સત્તા રહેલ નથી. મનાઈ હુકમની દાદ બીચોન્ડ ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ છે જેથી તે દાદ રદ થવાને પાત્ર છે. કાયદા ધ્વારા જે સત્તા અદાલતને આપવામાં આવેલ ન હોય તેવી સત્તા માટે કોર્ટ ઈનહેરન્ટ પાવર વાપરી શકે નહિ. કંપનીએ કામદારોની નોકરીની શરતો તથા તેમની કામ કરવાની પદ્ધતિમાં પ્રતિકૂળ અસર થાય તેવો કોઈ ફેરફાર કરેલ નથી. તેમજ કંપનીએ આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૩૩ નો ભંગ થાય તેવું કોઈ કૃત્ય કરેલ ન હોય આ અરજી ચાલી શકે તેમ નથી. વધુમાં જણાવેલ છે કે, કંપનીમાં જે મશીનરીની જરૂર ન હોય તે વેચવાનો અને નિકાલ કરવાનો તે મેનેજમેન્ટના અધિકારની બાબત છે અને તે બાબતે કંપનીને કોઈપણ કાયદાનો પ્રતિબંધ નથી. કામદારોની નોકરીની શરતોમાં આ કારણે વિપરીત અસર થતી ન હોય ત્યારે આ મનાઈ અરજી કરવાનો અરજદારને હકક અને અધિકાર નથી, અરજદારે માત્ર કાલ્પનિક અનુમાનથી આ અરજી કરેલ છે. અરજીમાં કરેલ રજૂઆત ન્યાયિક નથી અને આધારભૂત માહિતી વગરની હોય ખરી નથી. જેથી એનેક્સર-કે માં જણાવેલ મશીનરી બાબત મનાઈ હુકમની માંગણી કરેલ છે તે માંગવા અરજદાર હકદાર નથી. વધુમાં જણાવેલ છે કે અરજી સાથે જોડેલ એનેક્સર-એ મુજબની મશીનરીઓની સંસ્થાને જરૂર ન હોવાથી નિકાલ કરવામાં આવેલ છે. એનેક્સર-બી માં દર્શાવેલ મશીનરીઓ હાલ કંપનીમાં કાર્યરત છે તેથી મનાઈ હુકમ આપવાનો પ્રશ્ન નથી. એનેક્સર-સી માં દર્શાવેલ મશીનરીઓ બિનકાર્યરત પડી રહેલ હોય અને જરૂર ન હોવાથી કંપની તે મશીનરી વેચવાનો હકક અને અધિકાર ધરાવે છે. કંપની કર્મચારીઓને નિયમિત ધોરણે પગાર ચુકવે છે અને આજટિન સુધી નોકરીની શરતોમાં ફેરફાર કરેલ નથી.

કાયદાનુસારની કપાતો કરવામાં આવે છે અને કાયદા મુજબ મળવા પાત્ર લાભોની ચુકવણી કરવામાં આવે છે. સંબંધિત કામદારોની કોઈપણ લેણી રકમ આજદિન સુધી કંપની પાસે લેવાની બાકી નીકળતી નથી, તે સંજોગોમાં લેણાં ડૂબી જાય તેવા અનુમાન માત્રથી અને આધારભૂત માહિતી વગર મનાઈ હુકમની દાદ માંગવા કે મેળવવા બીજા પક્ષકાર હકદાર નથી. બીજા પક્ષકારે લેણી રકમ જમા કરાવવા બાબતની જે દાદ માંગેલ છે તે ઔદ્યોગિક કાયદાની જોગવાઈ ઉપર આધારિત છે. કામદારની નોકરીનો અંત આવે તે સમયે ગ્રેજ્યુઈટીની રકમ ચુકવવાની થાય છે અને તે માટે અલગ કાયદો અમલમાં છે. જેથી તેવી રકમ જમા કરાવવાની દાદ મેળવવા બીજા પક્ષકાર હકદાર નથી. માંગ્યા મુજબનો મનાઈ હુકમ આપવામાં ન આવે તો સંબંધિત કામદારોને નાણાંથી ભરપાઈ ન થઈ શકે તેવું નુકસાન થવાની કોઈ શક્યતા નથી. પરંતુ જો માંગ્યા મુજબનો મનાઈ હુકમ આપવામાં આવે તો સંસ્થાને નાણાંકીય રીતે ભરપાઈ ન થાય તેવું ગંભીર નુકસાન થવાની સંભાવના છે. જેથી બેલેન્સ ઓફ કન્વીનીયન્સ બીજા પક્ષકારના લાભમાં નહિ, પરંતુ પ્રથમ પક્ષકારના લાભમાં છે. જે તમામ હકીકત ધ્યાને લેતાં મનાઈ હુકમની આ અરજી રદ કરવા અરજ કરેલ છે.

૩. સામાવાળા સંસ્થાનો જવાબ રજૂ થયા બાદ બીજા પક્ષકારે આંક-૧૮ થી રીજોઈન્ડર સોગંદનામા સાથે રજૂ કરેલ છે. જેમાં સંસ્થાએ રજૂ કરેલ જવાબની હકીકતોનો ઈન્કાર કરેલ છે અને તદ્દન ઉડાઉ ખોટો અને બિનજવાબદાર ઉપજાવી કાઢેલ હકીકતોના આધારે જવાબ રજૂ કરેલ હોવાનું જણાવેલ છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા મેગ્ના ઓટોમેટીવ ઈન્ડિયા પ્રા. લિ. તે એક મલ્ટીનેશનલ કંપની છે, જ્યારે હાલમાં જોઈન્ટ વેન્યરના નામે એસ.કે.એચ.એમ. ઈન્ડિયા પ્રા. લિ. તરીકે કાર્યરત છે, જે સ્થાનિક એટલે કે દેશી કંપની છે. સંબંધિત કામદારો જે મલ્ટીનેશનલ કંપનીના કર્મચારી તરીકે નોકરીમાં દાખલ થયેલા તેમનું સ્ટેટસ બદલી નાંખેલ છે અને કહેવાતા ટ્રાન્સફર ઓફ બિઝનેસના કારણે સંબંધિત કામદારોની નોકરીની શરતો અંગે કોઈપણ પ્રકારની ચર્ચા વિચારણા કે વાટાઘાટો કરવામાં આવેલ નહિ. યુનિયને તે અંગે લેખિત અને મૌખિક રીતે વાંધા વિરોધ કરતાં સંચાલકો દ્વારા કામદારોની નોકરીની શરતો યથાવત રાખી નવી કંપનીમાં ટ્રાન્સફર આપવામાં આવેલ. ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચને આઈ.ડી. એક્ટની કલમ-૧૦(૪) હેઠળ રેફરન્સ ન્યાય નિર્ણય માટે સુપ્રત કરવામાં આવેલ હોય, ત્યારે

તેને આનુષાંગિક સઘળી બાબતોનો ન્યાય નિર્ણય કરવાની વિશાળ સત્તા ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચને કાયદા ધ્વારા તેમજ નામદાર ઉચ્ચ અદાલત અને વડી અદાલતોના ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંત મુજબ રહેલી છે. આઈ.ટી.એક્ટના શિડ્યુલ-૪ માં આપવામાં આવેલી નોકરીની શરતોમાં ભંગ થતો હોય તો તેવો કોઈપણ પ્રકારનો ફેરફાર કરતા પહેલાં કલમ-૩૩ મુજબ સ્પષ્ટ સંમતિ લેવાની જોગવાઈ છે. કંપનીને મશીનરી વેચવાનો હક્ક અને અધિકાર હોવાનું જણાવી સંસ્થા સીધી તેમજ આડકતરી રીતે શિડ્યુલ-૪ માં જણાવેલ કામદારોની નોકરીની શરતોમાં ગેરકાયદેસર ફેરફાર કરવા માંગતી હોવાનો માલાફાઈડ ઈન્ટેન્શન જણાય છે. જેથી સંબંધિત કામદારો મનાઈ હુકમની દાદ મેળવવા કાયદેસર રીતે હક્કદાર છે. સંસ્થા મશીનરીની જરૂર ન હોવાનું બહાનું બતાવી નિકાલ કરી રહી છે તે રીતે ટૂંકા ભવિષ્યમાં કામદારોની જરૂર ન હોવાના બહાના હેઠળ કામદારોને નોકરીમાંથી છૂટા કરવાની પ્રબળ સંભાવના રહેલી છે. એનેક્સર-બી માં દર્શાવેલ કુલ્લે ૧૨૦૦ થી ૧૫૦૦ મશીનરી હતી, જે પૈકી હાલ માત્ર ૬૨ મશીનરીઓ સંસ્થામાં રહેલી છે. યુનિયન તથા કામદારો સાથે વાટાઘાટ કર્યા વિનાં જૂની કંપનીએ તેમના કામદારોને નવી કંપનીમાં ટ્રાન્સફર કરવાનો અગાઉ ૮ પાનાનો હુકમ કરેલો. જેનો સંબંધિત કામદારોએ સખ્ત વિરોધ કરતાં માત્ર એક પાનાનો ટ્રાન્સફર ઓર્ડર પાછળથી આપવામાં આવેલો. તે ટ્રાન્સફર ઓર્ડર કામદારોએ વાંઘા સાથે સ્વીકારેલો. આમ કંપનીના સંચાલકો ધ્વારા ટ્રાન્સફર ઓફ બિઝનેસના બહાના હેઠળ કામદારો સાથે છેતરપિંડી કરવામાં આવેલ છે. તે સંજોગોમાં સંસ્થામાં ઔદ્યોગિક શાંતિ જળવાય રહે અને કામદારોના હિતોને રક્ષણ મળી રહે તે માટે માંગ્યા મુજબની દાદ મંજૂર કરવા અરજ કરેલ છે. જો કંપની આ રેફરન્સ કેસ પેન્ડીંગ છે તે દરમિયાન સ્થાવર જંગમ મિલકતો વેચાણથી યા અન્ય રીતે ટ્રાન્સફર તબદિલ કરી નાંખે તો કામદારોને રોજીરોટી ગુમાવવાનો વારો આવે અને કામદારોના કાયદેસરના લેણાં ડૂબાડી દે તેવી પુરેપુરી સંભાવના હોય કામદારોનો પ્રાઈમાફેસી કેસ છે અને બેલેન્સ ઓફ કન્વીનીન્યસ તેમજ ઈરરીપેરેબલ લોસ ત્રણેય મુદ્દાઓ કામદારોની તરફેણમાં હોય માંગ્યા મુજબની દાદ મંજૂર કરવા જણાવેલ છે.

૪. બીજા પક્ષકાર તરફે વિ.વ.શ્રી એલ.એમ.પાટીલને તથા પ્રથમ પક્ષકાર તરફે વિ.વ. શ્રી ઉદયન ત્રિવેદીને સાંભળ્યા તેમજ તેઓએ પોતાની અરજી, રીજોઈન્ડર તથા જવાબ

મુજબની દલીલ કરેલ છે. પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા તરફે રજૂ કરવામાં આવેલ વિવિધ ચુકાદાઓ અને તેમાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો વંચાણે લીધા.

૫. આ કામે નીચે મુજબના મુદ્દાઓ ન્યાય નિર્ણય માટે ઉપસ્થિત થયેલ છે.

મુદ્દા :-

૧. શું બીજા પક્ષકારનો પ્રથમ દર્શનીય કેસ છે ?
૨. શું માંગ્યા મુજબની દાદ આપવામાં ન આવે તો સંબંધિત કામદારોને નાણાંથી બદલો ન મળે તેવું ગંભીર નુકસાન થાય તેમ છે ?
૩. શું બેલેન્સ ઓફ કંપીનીયન્સ સંબંધિત કામદારોના લાભમાં છે ?
૪. શું હુકમ ?

૬. ઉપરોક્ત મુદ્દાઓનો મારો નિર્ણય નીચે જણાવેલ કારણસર નીચે મુજબ છે.

નિર્ણય:-

૧. નકારમાં.
૨. નકારમાં.
૩. નકારમાં.
૪. આખરી હુકમ મુજબ.

-:: કારણો ::-

મુદ્દા નં.૧ થી ૩ :-

૭. બીજા પક્ષકાર યુનિયન ધ્વારા સંબંધિત ૬૧ કામદારો માટે જુદી જુદી ૧૮ માંગણીઓના સંબંધમાં ઔદ્યોગિક તકરાર ઉપસ્થિત કરતા અને તે કાર્યવાહીમાં સમાધાન ન થતાં સમાધાન અધિકારીએ સદર તકરારનો ન્યાય નિર્ણય કરવા માટે અત્રેના ન્યાયપંચને સદર વિવાદ સને-૨૦૨૨ માં રીફર કરેલ છે. બીજા પક્ષકારે સંબંધિત કામદારો માટે કરેલ વિવિધ ૧૮ પ્રકારની માંગણીઓ પરિશિષ્ટ-અ થી રજૂ રાખેલ છે. આ રેફરન્સનો ન્યાય નિર્ણય થતાં સમય લાગે તેમ હોય અને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાને અન્ય કંપનીએ ટેકઓવર કરતા અને

પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાની અમુક મશીનરીઓ વેચાણ થતાં બીજા પક્ષકાર ધ્વારા આંક-૧૦ થી વચગાળાના મનાઈ હુકમ માટેની આ અરજી રજૂ કરેલ છે. સદર તકરાર આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈ મુજબ હોય સદર કાયદાની મર્યાદામાં આ મનાઈ અરજીનો ન્યાય નિર્ણય કરવાનો રહે છે. આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈ તેમજ નિયમો વંચાણે લેતાં તેમાં મનાઈ હુકમ માટેની કોઈ જોગવાઈ કરવામાં આવેલ નથી. એમ.આર.એફ.લિ. ગોવા -વિ- ગોવા એમ.આર.એફ. એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન, ગોવા. ૨૦૦૩(૪) એલ.એલ.એન.-૧૧૮૨ ના કેસમાં નામદાર બોમ્બે હાઈકોર્ટે તેમજ ઈન્ડિયન ઓઈલ કોર્પોરેશન લિ. -વિ- યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા. ૨૦૧૩(૧) એલ.એલ.એન.-૪૬૮ દિલ્હી ના કેસમાં નામદાર દિલ્હી હાઈકોર્ટે ઠરાવેલ છે કે, ઈન્ડસ્ટ્રીયલ કોર્ટને સીવીલ કોર્ટની જેમ સી.પી.સી.ઓર્ડર-૩૯ મુજબની દાદ આપવાની સત્તા રહેલ નથી અને કેસ કાર્યવાહી પેન્ડીંગ હોય તે તબક્કે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ કોર્ટને મનાઈ હુકમ મંજૂર કરવાની ઈનહેરન્ટ સત્તા નથી. જીતેન્દ્રકુમાર મગનભાઈ પટેલ -વિ- પરસોત્તમદાસ ગોવિંદભાઈ પટેલ.૧૯૯૩(૧) જી.એલ.આર.-૮૩૦ ના કેસમાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટે ઠરાવેલ છે કે, સી.પી.સી.ની કલમ-૧૫૧ ઈનહેરન્ટ પાવર્સ બાબતમાં છે. પરંતુ તેનાથી કોઈ કોર્ટને કાયદામાં આપેલ ન હોય તેવી કોઈ સત્તા પ્રાપ્ત થતી નથી. આ વિવાદ આઈ.ડી.એકટ-૧૯૪૭ ની જોગવાઈ મુજબ હોય અને સી.પી.સી.ની જોગવાઈ ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ સમક્ષની કાર્યવાહીમાં લાગુ પડતી ન હોય તેમજ ઉપરોક્ત પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતો ધ્યાને લેતા ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચને મનાઈ હુકમ આપવાની સત્તા રહેલ નથી.

૮. બીજા પક્ષકારની દલીલ છે કે, અગાઉ કંપની મલ્ટીનેશનલ કંપની હતી અને નવી સ્વદેશી કંપનીએ ટેકઓવર કરતા કામદારોનું મલ્ટીનેશનલ કંપનીના કામદાર તરીકેનું સ્ટેટસ મટી ગયેલ હોવાનું જણાવેલ છે. આ અંગેના પુરાવા આંક-૧૭ ના લીસ્ટથી રજૂ રાખેલ છે. વાટાઘાટોના અંતે જૂની કંપનીના કામદારોને નવી કંપનીમાં યથાવત પરિસ્થિતિમાં અને યથાવત શરતોએ ટ્રાન્સફર કરેલ છે. આ હકીકતનો બંને પક્ષકારોના વિ.વ.શ્રીઓએ સ્વીકાર કરેલ છે અને તેનો પુરાવારૂપે નિ.૧૭/૧૭ થી બીજા પક્ષકારે ટ્રાન્સફર હુકમ રજૂ રાખેલ છે. મલ્ટીનેશનલ કંપનીના કામદાર તરીકેનું સ્ટેટસ મટી જવાથી સંબંધિત કામદારોની નોકરીની શરતોમાં

શું પ્રતિકૂળ ફેરફાર આવ્યો અથવા તો સંબંધિત કામદારને તેના કારણે શું શિક્ષા થઈ તે બીજા પક્ષકાર દર્શાવી શકેલ નથી.

૯. કંપનીએ પોતાના જવાબમાં સ્વીકારેલ છે કે, તેમણે બિનજરૂરી અને બિનઉપયોગી મશીનરીનો નિકાલ કરેલ છે. બીજા પક્ષકારે આ સંદર્ભે જણાવેલ છે કે, કંપની ધીમે ધીમે મશીનરીઓનું વેચાણ કરી મશીનરીઓ ઓછી કરશે તો કામ ઘટશે અને તે રીતે ક્રમશઃ કામદારોની સંખ્યા ઘટાડશે તેનાથી કામદારોને છૂટા કરવાનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થશે. બીજા પક્ષકારે કંપની સામે આ વિવાદની કાર્યવાહી તા.૦૧/૦૮/૨૦૨૨ ના રોજ શરૂ કરેલ છે. ત્યારબાદ મશીનરી વેચાણના કારણે કે અન્ય કોઈ કારણસર સંસ્થાએ સંબંધિત ૬૧ કામદારો પૈકી કોઈને પણ છૂટા કરેલ હોય તેના કોઈ પુરાવા બીજા પક્ષકારે રજૂ કરેલ નથી. કંપનીએ મશીનરી વેચાણ કરેલ હોય કે નિકાલ કરેલ હોય તેનાથી કામદારોને નોકરીની કઈ શરતોનો ભંગ થયો અથવા તો શરતોમાં પ્રતિકૂળ ફેરફાર આવ્યો તે બીજા પક્ષકાર દર્શાવી શકેલ નથી. આ રેકૉર્ડ્સ કચેરી તે અગાઉ તમામ કામદારો સંસ્થામાં કામ કરતા હતા અને હાલમાં પણ કામ કરે છે તેવી સંસ્થાના વિ.વ.શ્રીની રજૂઆત છે. તેનાથી વિપરીત બીજા પક્ષકારની કોઈ રજૂઆત કે પુરાવા આ તબક્કે રજૂ થયેલ નથી. તે હકીકત ધ્યાને લેતાં આ તબક્કે બીજા પક્ષકારનો કોઈ પ્રથમ દર્શનીય કેસ નથી.

૧૦. બીજા પક્ષકારે વધુમાં દાદ માંગેલ છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા પરિશિષ્ટ-૬ મુજબની કામદારોની લેણી રકમ કોર્ટમાં જમા કરાવે. અન્યથા કામદારોના ટર્મીનેશન બેનીફીટ વિગેરેની રકમ ડૂબી જાય તેમ છે. સંસ્થા હાલમાં કાર્યરત છે, સંસ્થામાં ૩૦૦ થી વધુ કામદારો કામ કરે છે. મશીનરી વેચવાથી સંસ્થા બંધ થઈ ગયેલ હોય અથવા સંસ્થાની આર્થિક સ્થિતિ નબળી પડેલ હોય તેવું આ તબક્કે રેકૉર્ડ ઉપર આવેલ નથી. કામદારોને કરેલા કામનો પગાર ચુકવવાનો બાકી હોય અથવા તો વાસ્તવિક રીતે લેણી થયેલી રકમ કંપનીએ કામદારને ચુકવી ન હોય તેવા કોઈ પુરાવા બીજા પક્ષકારે રજૂ કરેલ નથી. જેથી આઈ.ડી.એક્ટ-૧૯૪૭ ના પ્રકરણ ૫-બી ની જોગવાઈઓ ધ્યાને લેતા બીજા પક્ષકારે કંપની બંધ કરવાની કાર્યવાહી શરૂ કરેલ હોય કે કંપની આર્થિક રીતે નબળી પડેલ હોય તેવા કોઈ પુરાવા રજૂ કરેલ નથી. વધુમાં

આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૩૩ અને ૩૩(એ) નોકરીની શરતોમાં વિપરીત ફેરફાર સબંધી જોગવાઈ અને કાર્યવાહી આપવામાં આવેલ છે. માત્ર આભાસી કારણોસર કોર્ટ સમક્ષ લેણી રકમ જમા કરાવવાની માંગણી બીજા પક્ષકારે કરેલાનું જણાય છે. વધુમાં બીજા પક્ષકારે જે માંગણી કરેલ છે તે માંગણી મંજૂર થવા પાત્ર છે કે નહિ તેનો પુરાવાના અંતે ન્યાય નિર્ણય કરી શકાય તેમ છે. આ પરિસ્થિતિમાં કંપનીને મોટી રકમ કોર્ટમાં જમા કરાવવાનો આ તબક્કે હુકમ કરવાથી કંપનીની વર્કિંગ કેપીટલને અને ઇંધાને ચોકકસપણે વિપરીત અસર પડે તેમ છે. રકમ ડિપોઝીટ કરવાનો હુકમ કરવાથી સંસ્થાને નાણાંથી બદલો ન મળે તેવું ગંભીર નુકસાન થાય તેમ છે. તે રીતે બેલેન્સ ઓફ કન્વીનીયન્સ પણ બીજા પક્ષકારની તરફેણમાં નથી.

૧૧. પ્રથમ પક્ષકારે રજૂ કરેલ **ઓશીઆર પ્રસાદ -વિ- સુદામદીહ કોલ વોશરી. ૨૦૧૫ (૪) એસ.સી.સી.-૭૧** ના કેસમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે તેમજ **ઈન્સ્ટિટ્યુટ ઓફ રૂલ મેનેજમેન્ટ -વિ- એન.ડી.ડી.બી. એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન. ૨૦૧૧(૩) જી.એલ.આર.-૨૩૬૦** ના કેસમાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટે ઠરાવેલ છે કે ટ્રીબ્યુનલે તેમને રીફર કરવામાં આવેલ તેટલા પ્રશ્નો પુરતી ઈન્કવાયરી મર્યાદિત રાખવી તે પ્રશ્નનો જવાબ આપવાનો હોય છે, ટ્રીબ્યુનલ ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સની ઉપરવટ જઈ શકે નહિ. પરંતુ જ્યારે રેફરન્સનો આખરી ન્યાય નિર્ણય કરવાનો પ્રશ્ન આવે ત્યારે ઉપરોક્ત પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંત ધ્યાને લેવાનાં રહે છે. વચગાળાની મનાઈ અરજીની દાદ આપવી કે નહિ તે નક્કી કરતા સમયે સદર ચુકાદા સામાવાળાને મદદરૂપ બનતા નથી.

૧૨. પ્રથમ પક્ષકારે રજૂ કરેલ **અખિલ ગુજરાત જનરલ મઝદૂર સંઘ -વિ- એરીયા જનરલ મેનેજર. એલ.પી.એ.નં.૨૩૪૪/૨૦૦૯** ના કેસમાં નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટે ઠરાવેલ છે કે જે દાદ મુખ્ય અરજીમાં આપી ન શકાય તેવી દાદ વચગાળાના તબક્કે મંજૂર કરી શકાય નહિ. રેફરન્સની અનુસૂચિમાં મનાઈ હુકમની દાદ ન હોય, કોર્ટ તેવી દાદ આખરી તબક્કે આપી શકે તેમ નથી. વધુમાં આઈ.ડી.એક્ટ-૧૯૪૭ માં આપવામાં આવેલ જોગવાઈઓ તેમજ નામદાર બોમ્બે હાઈકોર્ટ અને દિલ્લી હાઈકોર્ટે પ્રસ્થાપિત કરેલ સિદ્ધાંત ધ્યાને લેતાં ઈન્ડસ્ટ્રીયલ કોર્ટને સી.પી.સી.ઓર્ડર-૩૯ મુજબ વચગાળાનો મનાઈ હુકમ આપવાની ઈનહેરન્ટ સત્તા ન

હોય, સદર ચુકાદો પ્રથમ પક્ષકારને આ કામે મદદરૂપ થાય છે.

૧૩. બીજા પક્ષકારે જે દુરોગામી આશંકાઓ સેવીને આ અરજી કરેલ છે તેના કોઈ પ્રથમ દર્શનીય પુરાવા રજૂ કરેલ નથી. નવી કંપનીએ ટેકઓવર કરવાથી બીજા પક્ષકારની નોકરીની શરતોમાં શું વિપરીત અસરો પડી કે સંબંધિત કામદારોને તેનાથી શું શિક્ષા થઈ તે દર્શાવી શકેલ ન હોય બીજા પક્ષકારનો પ્રથમ દર્શનીય કેસ જણાતો નથી. બેલેન્સ ઓફ કંપીનીયન્સ અને ઈરીપેરેબલ લોસના મુદ્દા બીજા પક્ષકાર પોતાની તરફેણમાં પુરવાર કરી શકેલ ન હોય ઉપરોક્ત ત્રણેય મુદ્દાઓનો જવાબ "નકારમાં" આપી ન્યાયના હિતમાં મુદ્દા નં.૪ અન્વયે નીચે મુજબનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

-:: હુકમ ::-

(૧) બીજા પક્ષકારની આંક-૧૦ ની મનાઈ હુકમ માટેની અરજી "નામંજૂર" કરવામાં આવે છે.

(૨) આ અરજીના ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

આ હુકમ આજરોજ ખુલ્લી અદાલતમાં વાંચી-સભંભાવી, સહી કરી જાહેર કર્યો.

સ્થળ : અમદાવાદ.
તારીખ : ૧૩/૦૮/૨૦૨૫.

(હેમાંસુ અમૃતલાલ ભુતવાલા)
પ્રમુખ અધિકારી,
ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ, કોર્ટ નં.૪.
અમદાવાદ.