

આંક-૬ ની અરજી તળે હુકમ

- (૧) અરજી વંચાણે લીધી, કેસનો રેકૉર્ડ વંચાણે લીધો તથા અરજદાર/બીજાપક્ષકાર તરફે પ્રતિનિધિશ્રીને સાંભળ્યા. આ કામે બીજાપક્ષકાર એટલે કે ગુજરાત કામદાર મંડળ જે એક ટ્રેડ યુનિયન છે અને પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થામાં કામ કરતા પરિશિષ્ટ-એ મુજબના કામદારો ઉપરોક્ત યુનિયનના સભ્ય છે અને કામદારો વતી તા.૧૮/૧૦/૨૦૧૬ ના રોજ ડીમાન્ડ નોટીસ આપવામાં આવેલી અને 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 કરેલ છે. સદર કામે શ્રમ અને રોજગાર વિભાગ ધ્વારા જે ઔદ્યોગિક તકરાર ન્યાય નિર્ણય માટે મોકલાવેલ છે તેમાં પરીશિષ્ટમાં દર્શાવેલ કામદારો ગુજરાત મેડીકલ સર્વીસ કોર્પોરેશન લીમીટેડમાં નોકરીમાં દાખલ થયા તારીખથી કાયમી કરવા અને સદર કામદારોને સરકારશ્રીના કાયમી કર્મચારી ગણી કાયમી કર્મચારી તરીકેના તમામ લાભો, સગવડો, સવલતો આપવા કે કેમ? વગેરે મુજબની જણાય છે.
- (૨) સદર કામે બીજાપક્ષકાર કામદારો તરફે યુનિયન ધ્વારા આંક-૫ થી સ્ટેટમેન્ટ ઓફ કલેઈમ રજુ કરવામાં આવેલ છે અને વચગાળાની રાહત મેળવવા માટે હાલની આ પરચુરણ અરજી રજુ કરવામાં આવેલી છે. સદર કામે આંક-૬ થી રજુ પરચુરણ અરજીમાં જણાવેલ હકીકત તેમજ બીજાપક્ષકાર યુનિયન પ્રતીનિધીની દલીલો મુજબ પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા ગુજરાત રાજ્યમાં આવેલ તમામ સરકારી દવાખાનાઓ, સરકારી મેડીકલ કોલેજો, મુખ્ય જીલ્લા આરોગ્ય કેન્દ્રો, ૧૨૦ જેટલા દવાખાનાઓ અને સ્ટોરો વગેરેમાં દવાઓ પહોંચાડવાની કામગીરી કરે છે. વધુમાં બીજાપક્ષકાર કામદારો પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થાની ગુજરાત રાજ્યના જુદા જુદા જીલ્લામાં આવેલ કચેરીઓમાં તેમના હોદ્દા અનુરુપ કાયમી પ્રકારનું કાયમી કામ કરે છે અને પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થાના કાયમી જગ્યા છે. વધુમાં

પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થાએ તેમની સંસ્થામાં ભરતી અંગેની જાહેરાત નિયામક મધ્યસ્થ ઔષધ ભંડાર તંત્ર, ઔષધ ભંડાર ભવન, ગાંધીનગર ધ્વારા આપવામાં આવેલ અને તે અનુસંધાને કામદારોએ અરજી કરી ઈન્ટરવ્યુમાં ગયેલ અને કામદારોની લેખીત પરીક્ષા તથા મૌખિક ઈન્ટરવ્યુ પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થાએ લઈને કામદારોને કાયદેસરની ભરતી કરેલ હતી. વધુમાં અરજદાર/બીજાપક્ષકારના પ્રતીનીધી રજુઆત કરી જણાવે છે કે, પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા ધ્વારા કાયમી જગ્યાઓ ઉપર પરીશીષ્ટમાં જણાવેલ કામદારોને કાયદેસરની તમામ પ્રક્રિયા અનુસરી ભરતી કરવામાં આવેલ અને ત્યારબાદ કામદારોને ગુજરાતના જુદા જુદા શહેરોમાં જ્યાં જ્યાં ડેપો તથા હોસ્પિટલો આવેલ છે ત્યાં મોકલવામાં આવેલ હતા. વધુમાં તા.૨૦/૦૭/૨૦૧૨ ના રોજ સરકારશ્રીના ઠરાવથી મધ્યસ્થ ઔષધ ભંડાર તંત્રને ગુજરાત સરકારે ગુજરાત મેડીકલ સર્વીસીસ કોર્પોરેશન નામ આપી તા.૨૩/૦૮/૨૦૧૨ ના રોજ કોર્પોરેશનની કંપની એક્ટ નીચે નોંધણી કરવામાં આવેલ. વધુમાં મધ્યસ્થ ઔષધ ભંડારમાં કામ કરતા કર્મચારીઓને ગુજરાત મેડીકલ સર્વીસીસ કોર્પોરેશનમાં લઈ લેવામાં આવેલ. વધુમાં સદર કામદારોને પ્રથમપક્ષકાર ખોટી રીતે ફીક્સ ટર્મના કામદારો કે કોન્ટ્રાક્ટના કામદારો કે આઉટ સોર્સના કામદારો તરીકે ઓળખાવવામાં આવે છે અને પ્રથમપક્ષકાર પરીશીષ્ટમાં જણાવેલ કામદારોને ફીક્સ ટર્મના કામદારો ગણે છે પરંતુ સરકારશ્રીના ધારાધોરણો મુજબ આ કામદારો કાયમી કામદારોને મળતા પગાર તથા અન્ય સવલતો લેવા તેવો હકકદાર બને છે પરંતુ સદર કામદારોને સરકારશ્રીના ધારાધોરણો મુજબના પગાર અને સવલતો ચુકવી આપવામાં આવતી નથી. વધુમાં અરજદાર/બીજાપક્ષકારના વિધ્વાન પ્રતીનીધી પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થાએ ૧૧ માસના જે ફીક્સ કામદાર તરીકે ફીક્સ પગાર ચુકવી આપે છે તે કામદારોનું શોષણ કરવામાં આવેલ હોવાનું અને કામદારો વર્ષ-૨૦૦૮ ના વર્ષથી સંસ્થામાં કામ કરતા હોવા છતાં ૧૧ માસના પેપર એરેજમેન્ટ કરી ફીક્સ ટર્મના કામદાર ગણે છે અને કામદારો વિરોધ કરે તો પ્રથમપક્ષકાર છુટા કરી દેવાની ધમકી આપે છે. જેથી બીજાપક્ષકારની

તરફેલામાં પ્રથમ દર્શનીય કેસ હોવાનુ જણાવે છે. વધુમાં દલીલ કરી જણાવે છે કે, હાલ કામદારોની તરફેલામાં હુકમ કરવામાં ના આવે અને પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા કામદારને કાઢી મુકે તો કામદારોને પૈસામા ના ભરપાઈ થઈ શકે તેવી નુકશાની થવાની પુરેપુરી શક્યતા છે તેમજ સગવડતા અગવડતાના પલ્લુ પણ કામદારોની તરફેલામાં હોવાની રજુઆત કરેલ છે. વધુમાં દલીલો કરી જણાવે છે કે, જ્યાં સુધી આ કેસનો નિકાલ ના થાય ત્યાં સુધી પ્રથમપક્ષકાર કામદારોને નોકરીમાંથી છુટા કરે કરાવે નહી કે નોકરીની શરતો, સવલતોમાં કોઈ ફેરફાર કરે કરાવે નહી અને નોકરીની યથાવત પરિસ્થિતી જાળવી રાખે તેવો હુકમ કરવા રજુઆત કરેલ છે.

- (૩) સદર અરજી સંદર્ભે પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા તરફથી કોઈ જવાબ રજુ કરવામાં આવેલ નથી અને માંગણાના નિવેદનનો જવાબ આપ્યા બાદ પ્રથમપક્ષકાર તરફે કોઈ હાજર રહેતા ના હોવાથી આંક-૬ થી રજુ અરજી સંદર્ભે પ્રથમપક્ષકારનો જવાબ તથા દલીલોનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ છે. સદર કામે માંગણાનુ નિવેદન રજુ થયા બાદ આંક-૧૩ થી પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા ધ્વારા જે જવાબ રજુ કરવામાં આવેલ અને તેમાં તેઓ પરીશીષ્ટમાં જણાવેલ કામદારો જુદા જુદા સ્થળે જુદા જુદા હોદ્દા ઉપર કામ કરતા હોવાથી, કેસો જુદી જુદી અદાલતમાં દાખલ કરવા અને એક જ રેફરન્સ કરી શકે તેમ ના હોવાથી હાલનો રેફરન્સ રદ કરવા તથા તમામ કામદારો આઉટ સોર્સીસથી લેવામાં આવેલ હોવાનું અને કોન્ટ્રાક્ટ બેઝીસ ઉપર લોજેસ્ટીક એન્ડ સપ્લાય સબ કમીટી જે નેશનલ હેલ્થ મીશનની તાબા હેઠળ કામ કરતા હોવાની હકીકત જણાય છે. વધુમાં કામદારોને તમામ ખર્ચાઓ અને પગાર નેશનલ હેલ્થ મીશન ધ્વારા આપવામાં આવેલ હોવાની હકીકત જણાય છે. જેથી પરીશીષ્ટમાં જણાવેલ કામદારો સંસ્થાના કામદારો ના હોવાથી સંસ્થા પાસેથી કોઈ પગાર કે કાયમી થવાની માંગણી કરી શકે તેમ ના હોય, સદર રેફરન્સ નામંજુર કરેલ હોવાની હકીકત જણાય છે.

- (૪) આ કામે રજુ દલીલો તથા સદર કેસની હકીકતો મુજબ એ હકીકત અંગે કોઈ વિરોધાભાસ નથી કે બીજાપક્ષકાર યુનિયન એનેક્સર મુજબ જણાવેલ કામદારોને રીપ્રેજેન્ટ કરે છે અને સદર કામે સંબંધીત કામદારો જે પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થામાં કામગીરી કરતા આવેલ હોવાનું જણાવે છે તે સંદર્ભે નોકરીમાં દાખલ થયા તારીખથી કાયમી કરવા અને કાયમી કર્મચારી ગણી તમામ લાભો આપવા રજુઆત જણાય છે. આ કામે પ્રથમપક્ષકાર તરફે જે જવાબ રજુ થયેલ છે તે મુજબ સંબંધીત કામદારો સંસ્થામાં કોન્ટ્રાક્ટ બેઝીસ ઉપર લોજેસ્ટીક એન્ડ સપ્લાય સબ કમીટી જે નેશનલ હેલ્થ મીશનની તાબા હેઠળ કામ કરે છે તે ધ્વારા સદર કામદારો કોન્ટ્રાક્ટ બેઝીસ ઉપર પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થામાં કામ કરતા હોવાની હકીકત જણાય છે. જેથી પ્રથમપક્ષકાર સંબંધીત કામદારોને તેમની સંસ્થામાં કામદાર ના હોવાનું અને કોન્ટ્રાક્ટર મારફતે સેવાઓ લેતા હોવાની હકીકત જણાય છે.
- (૫) સદર કામે પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા તેમની અને કામદારો વચ્ચે માલીક અને નોકરનો સંબંધ ન હોવાનું અને કોન્ટ્રાક્ટર મારફતે કામગીરી લેતા હોવાની હકીકત જણાવે છે અને તે સંદર્ભે નામ.સુપ્રિમ કોર્ટનો ચુકાદો 2001 (3) L.L.N. 55, B.H.E.L and Kamal Kar Matar and Others મુજબ સંસ્થા અને કામદારો વચ્ચે માલીક 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 માલીક અને નોકરનો સંબંધ સ્થાપિત ના થાય ત્યાં સુધી વચગાળાની દાદ આપી શકાય નહીં.
- (૬) સદર હાથ ઉપરના કેસની હકીકતો જોવામાં આવે તો, સંબંધીત કામદારોનો એવો કેસ નથી કે તેઓ કોન્ટ્રાક્ટર મારફતે કે આઉટસોર્સીંગ થી કામગીરી પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થામાં કરતા હોય તેમજ સદર કેસની હકીકતો જોતા પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થામાં ઘણા વર્ષોથી

કામગીરી કરતા હોવાની હકીકત સંદર્ભે કોઈ વિરોધાભાસ જણાતુ નથી. વધુમાં આ કામે પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા ધ્વારા એવો કોઈ દસ્તાવેજી આધાર આ કામે રજુ કરેલ નથી કે સંબંધીત કામદારો પાસેથી તેઓ આઉટસોર્સીંગ થી કે કોન્ટ્રાક્ટર મારફતે કામગીરી કરાવે છે.

(૭) 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:-

Plaintiff has a prima facie case. 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. Balance of convenience is also in favour of the plaintiff. Plaintiff is in possession. If he remains in possession for some time more on the strength of the grant of injunction, heavens are not going to fail. Plaintiff will suffer

irreparable loss, if he is thrown out of possession now inasmuch as he will be on the road.

(૮) 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 રેકૉર્ડ્સમાં અને તેમના સ્ટેટમેન્ટ ઓફ કલેમ મુજબ કેસ પુરવાર કરી શકશે કે કેમ તે વચગાળાના સ્ટેજે જોવાનું નથી. સદર કામે પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા તેમના જવાબમાં સંબંધીત કામદારો અને તેમના વચ્ચે એમ્પોયર-એમ્પ્લોઈનો સંબંધ સ્વિકાર કરતા નથી પરંતુ સદર કામે બીજાપક્ષકાર યુનિયન દ્વારા જે દસ્તાવેજો રજૂ કરવામાં આવેલ છે તે વંચાણે લેતા મોટાભાગના કામદારોને વર્ષ-૨૦૦૮ માં અને ત્યારબાદ અમુક કામદારોને વર્ષ-૨૦૦૯ થી અને ત્યારબાદ અમુકને પછીના વર્ષોમાં ૧૧ માસ માટે કરાર આધારીત ફીક્સ વેતનથી રાખવામાં આવેલ હોવાનું અને ત્યારબાદ એક દિવસનો બ્રેક આપી ફરીથી ૧૧ માસ માટે એમ કરી અમુક શરતોને આધીન ફીક્સ વેતનથી નિમણુંક આપવામાં આવેલ હોવાની હકીકત જણાય છે. જેથી બીજાપક્ષકાર કામદારો તથા પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા વચ્ચે માલીક અને નોકરનો સંબંધ ના હોય તે હાલના તબક્કે ના માનવાનું કોઈ કારણ જણાતું નથી તેમજ સંબંધીત કામદારો સંસ્થામાં ઘણા વર્ષોથી કામગીરી કરતા હોવાની હકીકત જણાતી હોવાથી પ્રથમ દર્શનીય કેસ 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.

- (૯) હાલ સદર કેસની હકીકતો વંચાણે લેતા સંબંધીત કામદારોનો એવો કેસ નથી કે, તેમને કોન્ટ્રાક્ટરના કામદાર તરીકે કામગીરી ઉપર રાખવામાં આવેલ પરંતુ સદર કામે જે દસ્તાવેજો રજુ થયેલ છે તે વંચાણે લેતા સંબંધીત કામદારોને ૧૧ માસ માટે ફીક્સ વેતનથી અને ૧૧ માસ પુરા થયા બાદ ૧ દિવસનો બ્રેક આપી નિમણુંક આપવામાં આવેલ હોવાની હકીકત હોવાથી સંબંધીત કામદારો અને પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા વચ્ચે માલીક અને નોકરોનો સંબંધ ના હોવાનું હાલના તબક્કે જણાતું નથી. વધુમાં સદર કામે સંબંધીત કામદારો ધ્વારા રજુ અરજી મુજબ તે ઘણા બધા વર્ષોથી કામગીરી કરતા હોવાની હકીકત જણાય છે અને તેમનો પ્રથમ દર્શનીય કેસ પણ જણાતુ હોય અને સંબંધીત કામદારોને પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા કાઢી મુકે તો તે કામદારોને નાણામાં ના ભરપાઈ થઈ શકે તેવી નુકશાની થવાની શક્યતા જણાય છે અને સંબંધીત કામદારોની તરફેણમાં સગવળતા અગવળતાનું પલ્લુ પણ જણાય છે. જેથી સંબંધીત કામદારો વતી યુનિયનના પ્રતિનિધિશ્રી ધ્વારા જે વચગાળાની દાદ મેળવવા માટે અરજી કરવામાં આવેલ છે તે મંજૂર કરવા ન્યાયીક જણાતુ હોઈ, નીચે મુજબનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

**- : હુકમ : -**

- (૧) બીજાપક્ષકારની આંક-૬ ની વચગાળાની દાદ મેળવવા અંગેની અરજી આથી મંજૂર કરી જ્યાં સુધી આ કેસનો આખરી નિકાલ ના થાય ત્યાં સુધી પ્રથમપક્ષકાર સંસ્થા

આંક-૬ તળે હુકમ

રેકૉર્ડ્સ(આઈ.ટી) નં.૧૫૩/૨૦૧૭

સંબંધિત કામદારોને નોકરીમાંથી છુટા કરે કરાવે નહી અને નોકરીની યથાવત પરિસ્થિતી જાળવી રાખે તેવો વચગાળાનો હુકમ આપવામાં આવે છે.

(૨) ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ કરવામાં આવતો નથી.

હુકમ આજ રોજ તા.૧૦ મી, માહે-ઓક્ટોબર-સને-૨૦૨૫ ના રોજ જાહેર કર્યો.

તા.૧૦/૧૦/૨૦૨૫  
સ્થળ-: કલોલ.

(રાજેન્દર સીઘ)  
(જજ કોડ જીજે.૦૧૦૮૫)  
પ્રમુખ અધીકારી, ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ,  
અમદાવાદ (કલોલ સીટીંગ)