

|            |                              |
|------------|------------------------------|
| રજુ તારીખ  | ૨૦/૦૭/૨૦૧૮                   |
| દાખલ તારીખ | ૨૦/૦૭/૨૦૧૮                   |
| ફેસલ તારીખ | ૨૫/૦૧/૨૦૨૨                   |
| સમયગાળો    | વર્ષ :      માસ :      દિન : |

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

**રેકૉર્ડ્સ (LCN) નંબર : ૧૦૩/૨૦૧૮**

**પ્રથમ પક્ષકારો :**      (૧) સીમા ઈલેક્ટ્રીકલ લાઈટીંગ પ્રોડક્ટ્સ ઈન્ડીયા પ્રા.લી.  
માલાવાડા રોડ, મુ.લીંબાસી,  
(૨) ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઈઝ,  
જી.એફ.પ, શ્રીજી ફ્લેટ,  
માંજલપુર, વડોદરા.

**(આંક-૭ ના હુકમ મુજબ સામાવાળા નં.૨ સામેનો કેસ રદ થયેલો છે.)**

**વિ રૂ ધ્ય**

**બીજા પક્ષકાર :**      કેવલકુમાર નરેન્દ્રભાઈ પટેલ,  
સ્ટેશન રોડ, મુ.લીંબાસી,  
તા.માતર, જી.ખેડા.

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

**: એ વોર્ડ :**

(૧) હાલના રેકૉર્ડ્સના 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 આયુક્તની કચેરી, નડીઆદ સમક્ષ તે અંગેનો ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉત્પન્ન કરેલ. પરંતુ ત્યાં આગળ સદરહું વિવાદનું સમાધાન નહીં થતાં, ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારો-૧૯૪૭ ની કલમ-૧૦(૧) મુજબ મદદનીશ શ્રમ આયુક્તની કચેરી, નડીઆદે તેઓના પત્ર ક્રમાંક ૨૨૯૯, તા.૨૧/૫/૨૦૧૮ ધ્વારા અત્રેની કોર્ટને સદરહું વિવાદનો ન્યાય નિર્ણય કરવા સારું સુપ્રત કરેલ છે. જેની અનુસુચિ નીચે મુજબ છે.

"શ્રી કેવલકુમાર નરેન્દ્રભાઈ પટેલને તેમના પડેલા દિવસોના પગાર સહિત નોકરીની સળંગતા સહિત મુળ જગ્યાએ નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા જોઈએ કે કેમ ?"

- (૩) આ કામમાં અરજદાર તરફેથી માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ છે. જેમાં તેઓએ જણાવેલ છે કે, સામાવાળા નં.૧ માં અરજદાર કોન્ટ્રાક્ટર શ્રી ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઇઝના હાથ નીચે સામાવાળા નં.૧ સંસ્થામાં એરેન્જ પેકીંગ ખાતામાં છેલ્લાં ઘણાં વર્ષોથી કાયમી કામદાર તરીકે કામગીરી કરતા હતા. તેઓને નોકરીની ફાળવણી સામાવાળા નં.૨ ના અધિકારીઓ કરતા હતા અને દેખરેખ તથા કામગીરીનું સુપરવિઝન પણ સામાવાળા નં.૨ ના અધિકારીઓ કરતા હતા. સામાવાળા નં.૧ માત્ર કાગળ ઉપરના જ કોન્ટ્રાક્ટર હતા. કામદારને માસિક પગાર કંપનીના અધિકારીઓ આપતા હતા અને પી.એફ. કપાત કરતા હતા. વધુમાં જણાવેલ છે કે, સામાવાળા નં.૨ નાઓએ સચિવશ્રી શ્રમ અને રોજગારમાં કલોઝરની અરજી કરેલ હતી જે રદ થયેલી અને ત્યારબાદ નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં પીટીશન દાખલ કરેલ. આમ કામદારોને ચેનકેન પ્રકારે છુટા કરવાના એકમાત્ર આશયથી તા.૩૧/૧૨/૨૦૧૭ ના રોજ એકાએક કોઈ પણ જાતના વ્યાજબી કારણ વગર તથા રેફ.આઈ.ટી.એન.૨૫૬/૨૦૦૯, નામ. ટ્રીબ્યુનલ કોર્ટ, નડીઆદમાં પેન્ડીંગ હોવા છતાં અરજદારને કામ આપવાનું બંધ કરી દઈ મુખ્ય

ઝાંપેથી જ નોકરી ઉપર જતા અટકાવેલા. આમ અરજદારને તા.૩૧/૧૨/૨૦૧૭ ના રોજ નોકરીમાં ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરી દિધેલા છે અને છુટા કરતા પહેલાં કોઈ નોટીસ પગાર, કાયદેસરનું છટાણી વળતર, બાકી બોનસ, બાકી હક્ક રજાનો પગાર વિગેરે લાભો આપેલા નથી અને મોડલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરનો ભંગ કરેલો છે. અરજદારે છુટા કર્યા બાદ નોકરી મેળવવા ઘણા પ્રયત્નો કરવા છતાં કોઈ કામ મળેલ નથી. જેથી આ કામના સામાવાળા નં.૧ અને નં.૨ નાએ ભેગા મળી કામદારને તા.૩૧/૧૨/૨૦૧૭ ના રોજ નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું પગલું ભરેલ છે તે ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી ઠરાવી અરજદારને મુળ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના પુરેપુરા પગાર સહિત, સળંગ નોકરી ગણી પુનઃસ્થાસ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવા તથા રેફરન્સ કેસના ખર્ચ પેટે રૂ.૧૦,૦૦૦/- અપાવવાની દાદ માંગેલ છે.

- (જ) આ કામના સામાવાળા નં.૧ સીમા ઈલેક્ટ્રીકલ લાઈટીંગ પ્રોડક્ટ ઈન્ડીયા પ્રા.લી.નાએ અરજદારના માંગણા નિવેદનનો લેખિત જવાબ રજુ કરેલો છે. જેમાં તેઓએ જણાવેલ છે કે, સામાવાળા નં.૧ નાએ તા.૧૭/૧/૨૦૦૭ ના રોજ થી જી.ઈ.ઈન્ડ. પ્રા.લી. પાસેથી બીઝનેસ લીધેલ હતો. તા.૨૦/૧૨/૨૦૧૭ થી સામાવાળી સંસ્થાનું ઉત્પાદન કાર્ય સંપૂર્ણ બંધ થઈ ગયેલ છે. અરજદાર અને તેઓ વચ્ચે ક્યારેય નોકર-માલીકના સબંધો સીધી રીતે ઉપસ્થિત થયેલા નથી. અરજદારે સામાવાળા નં.૨ શ્રી ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઈઝ નામના કોન્ટ્રાક્ટના કામદાર તરીકે સામાવાળા નં.૧ સંસ્થામાં રીબન ખાતામાં ફરજ બજાવેલ છે. અરજદારને સામાવાળા નં.૨ જ્યારે જરૂર પડે ત્યારે કોન્ટ્રાક્ટ ધ્વારા કામ ઉપર રાખવામાં આવતા. અરજદારને કામની વહેંચણી, દેખરેખ તથા પગાર વિગેરે સામાવાળા નં.૨ કરતા હતા તેમજ પી.એફ. પણ સામાવાળા નં.૨ કાપતા હતા.

અરજદારને નિમણુંક તે સામાવાળા નં.૨, કોન્ટ્રાક્ટર ધ્વારા આપવામાં આવેલ હતી અને તેઓને મળેલ માહિતી મુજબ સામાવાળા નં.૨, કોન્ટ્રાક્ટર ધ્વારા જ અરજદારને સામાવાળા નં.૨નાઓએ સામાવાળા નં.૧ સંસ્થામાં તા.૨૦/૧૨/૨૦૧૭ ના રોજથી ઉત્પાદન કાર્ય કાયમી રીતે બંધ થઈ જતા, અરજદારને બીજી જગ્યાએ કામ ચાલુ હતુ ત્યાં કામે જવાનું જણાવતા અરજદારે તેમના માલીક એટલે કે કોન્ટ્રાક્ટરના કામદાર તરીકે કામ કરવા જવાનું બંધ કરેલ છે. સામાવાળા નં.૨ પાસેથી મળેલ માહિતી મુજબ અરજદારે ક્યારેય કોઈ વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ પુરા કામ કરેલ નથી. આમ સામાવાળા નં.૧ ને આ કામે ખોટી રીતે પક્ષકાર તરીકે જોડેલ છે અને અરજદારે સામાવાળા નં.૧ સંસ્થામાં ક્યારેય સીધા કામદાર તરીકે ફરજો બજાવેલ ન હોઈ, અરજદારને પુનઃસ્થાપિત 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 તારીખ જે દર્શાવેલ છે તે પણ આભાસી છે.

જ્યારે સામાવાળા નં.૨ ને નોટીસ ઈસ્યુ કરતા તે નોટીસ "લેફ્ટ" ના શેરા સાથે પરત ફરેલ છે. ત્યારબાદ સદરહું કામ સામાવાળા ઓમશિવા એન્ટરપ્રાઇઝનું સરનામું રજુ થવા ઉપર મુલતવી રાખવા છતાં નવું સરનામું રજુ નહીં થતાં અરજદાર નં.૨ ઓમશિવા એન્ટરપ્રાઇઝ સામેનો કેસ દિવાની કાર્યરિતિ સંહિતા ઓર્ડર-૯, ૩૯-૫ મુજબ રદ કરતો હુકમ પસાર કરવામાં આવેલો છે.

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

**- :: મૌખિક પુરાવો :: -**

| ક્રમ | દસ્તાવેજનું વર્ણન | માર્ક/આંક |
|------|-------------------|-----------|
|------|-------------------|-----------|

|    |                      |    |
|----|----------------------|----|
| ૧. | અરજદારનું સોગંદનામું | ૧૩ |
|----|----------------------|----|

**- :: દસ્તાવેજી પુરાવો :: -**

| ક્રમ | દસ્તાવેજનું વર્ણન                      | માર્ક/આંક |
|------|----------------------------------------|-----------|
| ૧.   | અરજદારના યુનીયને સામાવાળાઓને લખેલ પત્ર | ૧૨/૧      |
| ૨.   | રેફ.આઈ.ટી.એન. નં.૨૫૬/૨૦૦૯ ની નકલ       | ૧૨/૨      |

આ કામે અરજદાર તરફે આંક-૧૬ થી કલોઝીંગ પુરશીસ રજુ થયેલ છે.

- (૬) જ્યારે આ કામના સામાવાળા નં.૧ તરફે કોઈ જ મૌખિક કે દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ થયેલો નથી અને આંક-૧૭ થી તેઓએ કલોઝીંગ પુરશીસ રજુ કરેલ છે.

જ્યારે સામાવાળા નં.૨ સામેનો કેસ ઉપર જણાવ્યા મુજબ રદ કરવામાં આવેલો છે.

- (૭) આ કામે અરજદાર તથા સામાવાળા નં.૧ તરફે મૌખિક દલીલો કરવામાં આવેલી છે. જે સાંભળવામાં આવેલી છે. જેથી અરજદાર અને સામાવાળા નં.૧ ની દલીલોની ચર્ચા યોગ્ય તબક્કે કરવામાં આવશે. સામાવાળા તરફે રેફરન્સ કેસ નં.૯૩/૨૦૧૮ ના કામે નામ. સુપ્રિમ કોર્ટ સમક્ષનું ૨૦૧૯, એલ.એલ.આર., પાના નં.૫૧૫, ભારત હેવી ઇલેક્ટ્રીકલ્સ લી. વિ. મહેન્દ્રપ્રસાદ જખમોલા અને બીજાઓનો ચુકાદો રજુ રાખેલ છે. જે આ કામે ગણી લેવા અરજ કરેલ છે.

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

**- :: મુદ્દાઓ :: -**

- (૧) શું આ કામના અરજદારને ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરેલ છે ?
- (૨) શું આ કામના અરજદાર પડેલ દિવસોના પગાર સહીત નોકરીમાં

પુનઃસ્થાપિત થવાની દાદ કે અન્ય બીજી કોઈ દાદ મેળવવા  
હકકદાર થાય છે ?

(૩) શું હુકમ ?

- :: નિષ્કર્ષ :: -

(૧) નકારમાં.

(૨) નકારમાં.

(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.

(૯.૧) આ તબક્કે ઔ. વિ. ધારાની કલમ-૨(એસ) કે જેમાં કામદારની  
વ્યાખ્યા આપેલ છે. જે લક્ષમાં લેવી જરૂરી છે. અરજદારના કથન  
પ્રમાણે સામાવાળા નં.૧ માં અરજદાર કોન્ટ્રાક્ટર શ્રી ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઇઝ  
ના હાથ નીચે સામાવાળા નં.૧ ની સંસ્થામાં છેલ્લાં ઘણાં સમયથી કાયમી  
કામદાર તરીકે કામગીરી કરતા હતા.

(૯.૨) આ અંગે સામાવાળા નં.૧ નાએ તેમના જવાબમાં જણાવેલું છે કે,  
"બીજા પક્ષકારે કોન્ટ્રાક્ટર, પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ શ્રી ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઇઝ

નામના કોન્ટ્રાક્ટરના કામદાર તરીકે રીબન ખાતામાં ફરજ બજાવેલ છે. બીજા પક્ષકારે અમો પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ સંસ્થાના ડાયરેક્ટ કામદાર તરીકે ક્યારેય ફરજો બજાવેલી નથી....."

(૯.૩) આ કામે અરજદારે પોતાના સોગંદનામામાં પણ પોતાની અરજી મુજબની હકીકતો જણાવેલ છે. અરજદારની કરવામાં આવેલી ઉલટતપાસ જોતા સામાવાળા નં.૧ ની કંપનીમાં અરજદારે તા.૩૧/૧૨/૨૦૧૭ 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::–

(૧૦) મહત્વની તકરાર સામાવાળા નં.૧ કંપની તરફે એવી લેવામાં આવેલ છે કે, અરજદાર તેઓના કામદાર ન હતા. તેઓ વચ્ચે નોકર-માલીકના સબંધો જ ન હતા. વધુમાં સામાવાળા નં.૧ કંપનીએ તેમના જવાબમાં જણાવેલું છે કે, "બીજા પક્ષકારે, કોન્ટ્રાક્ટર પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ શ્રી ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઇઝ નામના કોન્ટ્રાક્ટરના કામદાર તરીકે રીબન ખાતામાં પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ સંસ્થામાં ફરજ બજાવેલ છે. બીજા પક્ષકારે અમો પ્રથમ પક્ષકાર નં.૧ સંસ્થાના ડાયરેક્ટ કામદાર તરીકે ક્યારેય ફરજો બજાવેલી નથી. પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ શ્રી ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઇઝે બીજા પક્ષકારને જ્યારે જરૂર પડે ત્યારે તેમના કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા કામ ઉપર રાખવામાં આવતા હતા. બીજા પક્ષકારને તેમની કોન્ટ્રાક્ટરના કામદાર તરીકેની ફરજો દરમિયાન કામની સોંપણી દેખરેખ તથા પગાર ચુકવવાની તથા અન્ય બાબતો પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા કરવામાં આવતી હતી. બીજા પક્ષકારનો જરૂરી પી.એફ. પણ બીજા પક્ષકારના કોન્ટ્રાક્ટર પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ દ્વારા બીજા પક્ષકારના પગારમાંથી કપાત કરવામાં આવતો હતો અને પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટર

ધ્વારા બીજા પક્ષકારનો કપાયેલો ફાળો, પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટર ધ્વારા બીજા પક્ષકારના પી.એફ. ના ખાતામાં જમા કરાવવામાં આવતો હતો. બીજા પક્ષકારને કોન્ટ્રાક્ટરના કામદાર તરીકે નિમણુંક પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટર ધ્વારા જ આપવામાં આવેલી હતી. પ્રથમ પક્ષકારના કોન્ટ્રાક્ટર ધ્વારા જ બીજા પક્ષકારને અમો સંસ્થામાં તા.૨૦-૧૨-૨૦૧૭ ના રોજથી ઉત્પાદન કાર્ય કાયમી રીતે બંધ થઈ જતાં, વીજ કંપનીનો વીજળી પુરવઠો કપાઈ જતા પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટર ધ્વારા બીજા પક્ષકારને પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ એ તેઓની બીજી જગ્યાએ કામ ચાલુ હતું ત્યાં કામે જવાનું જણાવતા બીજા પક્ષકાર તેમના માલીક એટલે કે કોન્ટ્રાક્ટરની અન્ય સાઈટ ઉપર કામે ગયા ન હતા.....''

(૧૦.૧) આમ અરજદાર અને સામાવાળા નં.૧ કંપની વચ્ચે નોકર-માલીકના સબંધો નથી તેવી તકરાર લીધેલી છે. જ્યારે અરજદારે તેમના માંગણાના નિવેદન અને પુરાવામાં એવું કથન કરેલું છે કે, તેઓ સામાવાળા નં.૧ સંસ્થાના કામદાર હતા. જેથી આ મુદ્દા ઉપર જે કાયદાકીય સિદ્ધાંત 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.

**Hon'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.

**Hon'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.

**Hon'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.

**Hon'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 thrust 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.

(૧૦.૨) ઉપરોક્ત સ્થાપિત સિદ્ધાંતોના પરિપ્રેક્ષ્યમાં હાલના કેસનું મુલ્યાંકન કરવાનું રહે છે. અરજદાર તેમની જુજાનીની સરતપાસમાં જણાવે છે કે, "કામદારને માસીક પગાર પણ કંપનીના અધિકારીઓ આપતા હતા

અને પી.એફ. કપાત કરતા હતા અને કામદારને જે માસિક પગાર આપતા હતા તે વખતે કોન્ટ્રાક્ટર હાજર રહેતા ન હતા.....હકીકતમાં અમો કામદારની નોકરીની સંપૂર્ણ જવાબદારી પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ ની હતી." અરજદારે ઉલટતપાસમાં એવું જણાવેલું છે કે, "કોન્ટ્રાક્ટરની ઓફિસ વડોદરા આવેલી છે અને કોન્ટ્રાક્ટરનું કામ બીજે ચાલતુ હોય તો ત્યાં નોકરી કરવા તૈયાર છે. વધુમાં તેઓએ ઉલટતપાસમાં એવું પણ જણાવેલું છે કે, "અમોને કોન્ટ્રાક્ટરે છુટાં કરેલા છે. અમે કોન્ટ્રાક્ટર પાસે કામ મેળવવા ગયેલા પરંતુ તેઓએ કામ આપેલું નહીં. એ વાત ખરી છે કે, જે કંપનીમાં અમો કામ કરતા હતા તે કંપની બંધ થઈ ગયેલ છે."

(૧૦.૩) ઉપરોક્ત પુરાવો જોતા એ સ્પષ્ટ થાય છે કે, અરજદારની નિમણુંક સામાવાળા નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટર ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઇઝે કરેલી. અરજદારે તેમના પુરાવાના સોગંદનામા મુખ્ય ઝાંપો બંધ કરી કામ આપવાનું બંધ કરી દેવાનું જણાવેલું છે અને તે રીતે તેમને નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલાનું જણાવવામાં આવેલું છે. પરંતુ સામાવાળાઓ પૈકી ક્યાં સામાવાળાએ નોકરીમાંથી છુટા કરેલા તે અંગે સરતપાસના સોગંદનામામા તથા માંગણાના નિવેદનમાં લેશમાત્ર જણાવેલું નથી. પરંતુ ઉલટતપાસમાં કામદારે કબુલ કરેલું છે કે, કોન્ટ્રાક્ટરે તેઓને છુટા કરેલા છે. અરજદારને પગાર સામાવાળાઓ પૈકી કઈ સંસ્થા ચુકવતી હતી તે અંગે કોઈ સ્પષ્ટતાપુર્વકના કથનો નથી તેમજ પી.એફ. કપાતો હોવાનું જણાવેલ છે પરંતુ કઈ સંસ્થા પી.એફ. કપાતની સ્લીપ પણ અરજદાર તરફેથી રજુ થયેલ નથી. માત્ર મોઘમ, આધારભુત હકીકતવિહિન અને પુરાવાવિહિન કથનો અરજદારે કરેલા છે. જો કંપનીના અધિકારીઓ અરજદારને પગાર ચુકવતા હોઈ તો, તે દર્શાવવા માટે અરજદાર પોતાની બેંક ખાતાની

પાસબુકની નકલ રજુ કરી શક્યા 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 કોન્ટ્રાક્ટ આપેલો હોઈ તો કોન્ટ્રાક્ટના કર્મચારીઓને સીધો પગાર કંપની ચુકવે જ નહીં તે સામાન્ય બુદ્ધિશાળી માનવી પણ સમજી શકે તેવી બાબત છે.

(૧૦.૪) અરજદાર તરફે જુબાનીમાં અને દલીલમાં કથન કરવામાં આવેલું છે કે, કામદારની નોકરીની દેખરેખ અને સુપરવિઝન કંપનીના કર્મચારીઓ કરતા અને કોન્ટ્રાક્ટર હાજર રહેતા નહીં. માત્ર આટલા કારણસર જ સામાવાળા નં.૧ કંપની અરજદારની માલીક-સંસ્થા બની જતી નથી. ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાં એ સિદ્ધાંત સ્થાપિત કરેલો છે કે, કામદાર અને માલીક વચ્ચેના સંબંધ સ્થાપિત થવા માટે જે પરિબલો 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 નહીં. ખરું નિયંત્રણ કોન્ટ્રાક્ટરનું છે કે જે કામદારની નિમણૂંક કરીને કંપનીમાં લાયક જગ્યાએ તેને કામગીરી અર્થે સોંપણી કરવામાં આવે છે. વધુમાં કામદાર ગેરહાજર રહે તો તેનો પગાર

કાપવાની, રજા મંજૂર કરવાની વિગેરે સત્તાઓ પણ જે તે કોન્ટ્રાક્ટરની જ રહે છે અને કોન્ટ્રાક્ટર આવા સંજોગોમાં બદલી કામદાર કંપનીને પુરા પાડતી હોય છે.

(૧૦.૫) આ કામે એક પણ દસ્તાવેજી પુરાવો એવો રજુ થયેલો નથી કે, સામાવાળા નં.૧ કંપનીએ અરજદારને કામે રાખેલા હોય અથવા તો તેમના કોઈ પણ રજીસ્ટરમાં અરજદારનું નામ હોય. અરજદારના પુરાવામાં એવું પણ કોઈ કથન નથી કે, સામાવાળા નં.૧ કંપની તેઓનો પગાર ચુકવતી અને નોકરી વિષયક તમામ દેખરેખ અને નિયંત્રણ રાખતી. જેથી સામાવાળા નં.૧ કંપની તથા અરજદાર વચ્ચે નોકર-માલીકનો સબંધ હોવાનું કહી શકાય નહીં.

(૧૦.૬) અરજદારના વિ.વ.શ્રીની દલીલ છે કે, કોન્ટ્રાક્ટર માત્ર નામના હતા. વળી આ કામે અરજદાર તથા અન્ય સહકામદારોએ નામ. ઔદ્યોગિક અદાલતમાં સામાવાળા નં.૨ સીમા કંપનીના કામદાર ગણી લેવા માટે ડીમાન્ડ કેસ કરેલો જે હાલમાં નામ. ઔદ્યોગિક અદાલત, નડીઆદ સમક્ષ ન્યાય નિર્ણય માટે પડતર છે. હાલના કામે રેકૉર્ડ્સ આઈ.ટી.એન. નં.૨૫૬/૨૦૦૯ ની અનુસુચિ રજુ કરવામાં આવેલી છે. જે અનુસુચિ વંચાણે લેતા કુલ-૨૦૨ કામદારો પાસે કામગીરી કરાવી ખોટા, બનાવટી, ઉપજાવી કાઢેલ પેપર એરેન્જમેન્ટ કરેલ અશોક પી. પટેલ કોન્ટ્રાક્ટરના કામદારો ગણાવી, ઓછો પગાર ચુકવી, શોષણ કરી રહેલા હોઈ, કુલ-૨૦૨ કામદારોને કંપનીમાં દાખલ થયા તારીખથી કાયમી કામદારો ગણી લેવા અને તે મુજબના પગાર લાભો આપવા કે કેમ તે મુજબની અનુસુચિ કરવામાં આવેલી છે. આ અનુસુચિ જોતા જ સ્પષ્ટ થાય છે કે, તે કામમાં હાલના કામના સામાવાળા નં.૨ શ્રી ઓમશીવા એન્ટપ્રાઈઝ, કોન્ટ્રાક્ટર પક્ષકાર નથી.

(૧૦.૭) જે કરાર કોન્ટ્રાક્ટ લેબર માટેનો થયેલો છે તે કરાર છેતરામણો, નામનો

જ અથવા છત્તાવરણ 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 આ કામે રજુ થયેલ છે પરંતુ ઉપર ચર્ચા કર્યા મુજબ કોન્ટ્રાક્ટર ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઈઝ તે અનુસુચિના પક્ષકાર હોવાનું જણાય આવતું નથી. જેથી હાલના કોન્ટ્રાક્ટર સામે આવો કોઈ રેફરન્સ થયેલો હોય તેવું રેકર્ડ ઉપર નથી.

(૧૦.૮) ઉપરના ચુકાદાઓમાં ઠરાવ્યા પ્રમાણે મજૂર 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 પુનઃસ્થાપિત થવા હકકદાર છે કે કેમ ? ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાં ઠરાવ્યા પ્રમાણે દરેક કોન્ટ્રાક્ટ લેબર ઉપર પ્રતિબંધ મુકવામાં આવેલો નથી. પરંતુ કલમ-૧૦ હેઠળ નોટીફિકેશન જાહેર કરવામાં આવે તેવા કોન્ટ્રાક્ટ લેબરને પ્રતિબંધીત કરી શકાય છે. આમ જ્યારે અનુસુચિમાં આ કોન્ટ્રાક્ટ છેતરામણું, છત્ત કે નામનો જ છે કે કેમ તે અંગે કોઈ રેફરન્સ થયેલો ન હોય, આ મુદ્દા ઉપર કોર્ટે પોતાનો અભિપ્રાય આપવાનો રહેતો નથી.

(૧૦.૯) આમ ઉપરોક્ત હકીકતે અને પુરાવાને ધ્યાને લેતા અરજદાર સામાવાળા નં.૧ સીમા કંપનીના કામદાર હોવાનું પુરવાર થતું નથી અને તે રીતે સામાવાળા નં.૧ સીમા કંપની અને અરજદાર વચ્ચે નોકર-માલીકના સંબંધો હોવાનું પુરવાર થતું નથી.

(૧૧) પ્રસ્તુત કેસની હકીકત નજર સમક્ષ રાખતા એ હકીકત નોંધવી જરૂરી છે કે, આ કામે સામાવાળા નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટર ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઈઝ ને રજી.એ.ડી. થી નોટીસ કાઢતા, તે નોટીસ "લેફ્ટ" ના શેરા સાથે પરત આવેલ છે. ત્યારબાદ સદર કોન્ટ્રાક્ટરનું નવું સરનામું રજુ કરવા માટે ઘણાં મહીનાઓથી કામ મુલતવી રહેલું અને આટલી વિપુલ તકો આપવા છતાં

નવું સરનામું રજુ કરવા માટે અરજદારપક્ષે કોઈ કાર્યવાહી કરેલ નહીં કે તે અંગે કોઈ વ્યાજબી કારણ દર્શાવતા રીપોર્ટ/રજુઆત રજુ કરેલા નહીં. જેથી આંક-૭ ના હુકમથી દિવાની કાર્યરિતિ સંહિતા ઓર્ડર-૯, ૩૯-૫ અન્વયે સામાવાળા નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટર, શ્રી ઓમશિવા એન્ટરપ્રાઇઝ સામેનો હાલનો રેફરન્સ કેસ રદ કરવાનો હુકમ કરવામાં આવેલો છે અને સામાવાળા નં.૧ સીમા કંપની સામેનો રેફરન્સ કેસ ચાલુ રાખવાનો હુકમ કરવામાં આવેલો. સદરહું હુકમ થયા બાદ કામદારપક્ષ તરફથી આ હુકમને પડકારેલ નથી કે અન્ય કોઈ કાર્યવાહી કરી સદર હુકમ સેટએસાઈડ કરવા અંગે કોઈ પણ પ્રયત્નો થયેલા નથી. જેથી સદરહું હુકમ આખરી બની રહેલ છે. આમ સામાવાળા નં.૨ શ્રી ઓમશિવા એન્ટરપ્રાઇઝ, કોન્ટ્રાક્ટર સામેનો રેફરન્સ કેસ રદ થયેલો હોઈ, તેમજ કામદાર અને સામાવાળા નં.૧ સીમા કંપની વચ્ચે નોકર-માલીકના સબંધો પ્રસ્થાપિત થયેલાનું સાબીત થતું ન હોઈ, ત્યારે કામદારનો હાલનો કેસ ટકવાપાત્ર રહેતો નથી. જેથી મુદ્દા નં.(૧) અને નં.(૨) નો જવાબ "નકાર" માં ઠરાવવામાં આવેલો છે અને મુદ્દા નં.(૩) અંગે નીચે મુજબનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

### : હુકમ :

અરજદારનો હાલનો રેફરન્સ કેસ આથી ના-મંજૂર  
યાને રદ કરવામાં આવે છે.

ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

(ઘનશ્યામ જયંતભાઈ થોરીયા)

પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસર  
મજૂર અદાલત, નડીઆદ.

**[GJ00842]**

તારીખ : ૨૫/૦૧/૨૦૨૨

નડીઆદ.

(M.D.)