

રજુ તારીખ	૧૨/૦૭/૨૦૨૪
દાખલ તારીખ	૧૨/૦૭/૨૦૨૪
ફેસલ તારીખ	૦૧/૦૪/૨૦૨૬
સમયગાળો	વર્ષ : માસ : દિન :

**મે. મજૂર અદાલત, નડીઆદ (જી. ખેડા) ના પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસર
શ્રી બી. કે. રાવલ સાહેબ સમક્ષ**

રેકૉર્ડ્સ (LCN) નંબર : ૧૪૮/૨૦૨૪

- પ્રથમ પક્ષકારો :
- (૧) સીમા ઈલેક્ટ્રીકલ લાઈટીંગ પ્રોડક્ટ્સ ઈન્ડિયા પ્રા.લી.
માલાવાડા રોડ, મુ.લીબાસી,
(નં.૧ સામેનો કેસ રદ થયેલો છે.)
 - (૨) ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઈઝ,
C/O રાજકુમાર જૈન (માલીકશ્રી)
ઠે.નંદલાલ જડવેના મકાનની બાજુમાં,
જૈન મંદિર પાછળ, કારેલીબાગ,
વડોદરા.-૧૮

વિરુદ્ધ

બીજા પક્ષકાર : રણજીતભાઈ વિહૃલભાઈ સોલંકી,
રહે.પાળજા ફળીયું, મુ.ભલાડા,
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 ડી.એચ.શાહ

: એવોર્ડ :

- (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 ૨૬૧૦, તા.૧૧/૭/૨૦૨૪ ધ્વારા અત્રેની કોર્ટને સદરહું વિવાદનો ન્યાય નિર્ણય કરવા સારું સુપ્રત કરેલ છે. જેની અનુસુચિ નીચે મુજબ છે.

"શ્રી રણજીભાઈ વિઠ્ઠલભાઈ સોલંકીને તેમના પડેલા દિવસોના પગાર સહિત નોકરીની સળંગતા સહિત મુળ જગ્યાએ નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવા જોઈએ કે કેમ ?"

- (૩) આ કામમાં અરજદાર તરફથી આંક-૭ થી માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ છે. જેમાં તેઓએ જણાવેલ છે કે, તેઓ સામાવાળા નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટરના કામદાર તરીકે સામાવાળા નં.૧ માં પેકીંગ ખાતામાં ફરજ બજાવતા હતા. તેઓનું નામ કોન્ટ્રાક્ટરના કામદાર તરીકે લખવામાં આવેલ હતું. અરજદારનું નામ અલગ અલગ કોન્ટ્રાક્ટરના કામદાર તરીકે લખવામાં આવેલ હોવા છતાં, કોન્ટ્રાક્ટ બદલાતા હોવા છતાં કોન્ટ્રાક્ટરનો કોન્ટ્રાક્ટ પુરો થવાના કારણસર ક્યારેય છુટા કરવામાં આવેલા ન હતા અને આમ અરજદારને છુટા કર્યા ત્યાં સુધી સળંગ નોકરી કરેલી છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે, આ કામના સામાવાળા નં.૧ નાએ કલોઝર માટેની પરવાનગી માંગતી અરજી શ્રમ આયુક્તમાં દાખલ કરેલ હતી જે અરજી ના-મંજૂર થયેલ હતી અને તે કારણસર સામાવાળા નં.૨, ૬૦૦ જેટલા કામદારોને નોકરીમાંથી છુટા કરી શક્યા ન હતા. જેથી સામાવાળા નં.૧ નાએ કલોઝર અરજીમાં જણાવેલ કારણોસર આ કામના અરજદાર તથા અન્ય કામદારોને મૌખિક હુકમથી છુટા કરવાનું શરૂ કરેલ હતું અને અરજદારને તા.૩૧/૧૨/૨૦૧૭ ના રોજ નિયત સમયે ફરજ ઉપર હાજર થયા

ત્યારે અચાનક જ નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવતા હોવાનું જાણાવવામાં આવેલ હતું. અરજદાર ધ્વારા સામાવાળા નં.૧ સંસ્થા પાસે છુટા કરવાના લેખિત હુકમની માંગણી કરવા છતાં આવો કોઈ લેખિત હુકમ આપવામાં આવેલો ન હતો તેમજ અરજદારને નોટીસ, નોટીસ પગાર કે છટણી વગર પણ ચુકવવામાં આવેલ નથી. જેથી આ કામના અરજદારને છુટા કરવાનું સામાવાળા નં.૧ નું પગલું ગેરકાયદેસર અને ગેરવ્યાજબી હોઈ, અરજદારને નોકરીની મુળ જગ્યાએ, મુળ હોદ્દા ઉપર, સળંગ નોકરી ગણી, નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરી, પડેલા દિવસોનો પુરો પગાર મળવાપાત્ર અન્ય તમામ લાભો સહીત ચુકવી આપવાનો સામાવાળાઓને હુકમ કરવા અરજ કરેલ છે. વધુમાં જણાવેલ છે કે, અરજદારે છુટા કર્યા બાદ નોકરી મેળવવા પ્રયત્નો ચાલુ રાખેલા પરંતુ નોકરી મળેલી નથી. તેમજ અરજદાર સામાવાળા નં.૧ માં ફરજ બજાવવા હાજર થવા ખુશી હતા અને હાલ પણ ખુશી હોવાનું જણાવેલ છે.

(૪) આ કામના સામાવાળા નં.૧ સીમા ઈલેક્ટ્રીકલ લાઈટીંગ પ્રોડક્ટ ઈન્ડીયા પ્રા.લી. નાઓએ નેશનલ લો ટ્રીબ્યુનલમાં પીટીશન દાખલ કરેલ હોઈ અને તેમાં તેઓની સંસ્થાને કોર્પોરેટ ડીબેટર તરીકે જાહેર કરેલ હોઈ, હાલની અદાલતને તેઓની સામેનો હાલનો કેસ ચલાવવાની હકુમત રહેલી નથી તેમ જણાવી અરજદારની અરજી સ્થગીત કરવા અરજી રજુ કરેલ છે. જે અરજી અન્વયે પક્ષકારોને સાંભળ્યા બાદ હુકમ કરી, સામાવાળા નં.૧ સીમા ઈલેક્ટ્રીકલ લાઈટીંગ પ્રોડક્ટ ઈન્ડીયા પ્રા.લી. સામેનો કેસ રદ કરતો હુકમ પસાર કરવામાં આવેલો છે. આમ સામાવાળા નં.૧ સામેનો હાલનો કેસ રદ થયેલો હોઈ, કોઈ જવાબ રેકર્ડ ઉપર નથી.

જ્યારે સામાવાળા નં.૨ ને કાઢવામાં આવેલી નોટીસ "રીફ્યુસ" થયેલી હોઈ, જનરલ કલોઝીસ પ્રમાણે તે નોટીસ તેઓને બજી ગયેલી ગણાય. તેમ

છતાં તેઓ તરફે કોઈ હાજર રહેલ ન હોઈ કે કોઈ જવાબ રજુ કરેલ ન હોઈ, સામાવાળા નં.૨ નો જવાબનો હકક પ્રોસીડીંગ્સના કામે બંધ 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	૧૨

- :: દસ્તાવેજી પુરાવો :: -

ક્રમ	દસ્તાવેજનું વર્ણન	માર્ક/આંક
૧.	અરજદારની પગાર સ્લીપ	૧૧-એ/૧

આ કામે અરજદાર તરફે આંક-૧૪ થી કલોઝીંગ પુસ્તીસ રજુ થયેલ છે.

- (૬) જ્યારે આ કામના સામાવાળા નં.૧ નાએ તેઓની સામેનો કેસ તેઓ એન.સી.એલ.ટી. માં ગયેલા હોવાના કારણસર રદ કરવાની અરજી આપતા તે અરજી મંજૂર થયેલી છે.

જ્યારે સામાવાળા નં.૨ ને પુરતી અને વ્યાજબી તકો આપવા છતાં તેઓ તરફે પણ કોઈ જ મૌખિક કે દસ્તાવેજી પુરાવો રજુ નહી થતાં તેઓનો પુરાવાનો હકક પ્રોસીડીંગ્સના કામે બંધ કરવામાં આવેલો છે.

- (૭) આ કામે અરજદાર તરફે મૌખિક દલીલો કરવામાં આવેલી છે. જે સાંભળવામાં આવેલી છે. જ્યારે સામાવાળા નં.૨ તરફે કોઈ જ દલીલો કરવામાં આવેલી નથી. જેથી અરજદારની દલીલોની ચર્ચા યોગ્ય તબક્કે કરવામાં આવશે. પક્ષકારો તરફે નામ. ઉચ્ચ અદાલતની કોઈ ઓથોરીટીસ રજુ થયેલ નથી.

- (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 હક્કદાર થાય છે ?
- (૩) શું હુકમ ?

- :: નિષ્કર્ષ :: -

- (૧) હકારમાં.
- (૨) અંશતઃ હકારમાં. અરજદાર સામાવાળા નં.૨ પાસેથી પડેલ દિવસોના પગાર તથા પુનઃસ્થાપિત થવાના બદલે ઉચ્ચક વળતર મેળવવા હક્કદાર બને છે.
- (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 હક્કદાર 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 ઓ. વિ. ધારાની કલમ-૨(એસ) કે જેમાં કામદારની

વ્યાખ્યા આપેલ છે. જે લક્ષમાં લેવી જરૂરી છે. અરજદારના કથન પ્રમાણે તેઓ સામાવાળા નં.૧ ની સંસ્થામાં સામાવાળા નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટરમાં તેઓનું નામ લખવાનું શરૂ કરેલું. છેલ્લે તેઓએ પેકીંગની કામગીરી કરેલી.

(૯.૨) આ કામે અરજદારના કથન પ્રમાણે તેઓ સામાવાળા નં.૧ ના કામદાર હતા. જ્યારે તેઓએ રજુ કરેલ માર્ક-૧૧-એ/૧ વાળી પગાર સ્લીપ મુજબ તે પગાર સ્લીપ સામાવાળા નં.૨ ઓમશીવા એન્ટપ્રાઇઝનાઓએ આપેલી છે. આ સ્લીપમાં સામાવાળા નં.૧ કંપનીનો સીકકો મારેલો છે. આ સંજોગોમાં અરજદાર સામાવાળાઓ પૈકી કોના કામદાર હતા તે નક્કી થવું જરૂરી છે.

(૯.૩) સામાવાળા નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટર તરફે કેસમાં હાજર થઈ ન્યાયીક કાર્યવાહીમાં ભાગ લીધેલ નથી. તેથી તેઓનો કોઈ બચાવ રેકર્ડ ઉપર આવેલો નથી. જેથી અરજદારે તેમના સોગંદનામમાં જે હકીકત જણાવેલી છે તે હકીકત સામાવાળા નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટર પુરતી બીનતકરારી અને પડકારરહીત રહેલી છે. વળી આ કામે માર્ક-૧૧/એ/૧ થી પગાર સ્લીપ રજુ થયેલ છે તે જોતા અરજદાર કામદાર તરીકે કામ કરતા હોવાનું ફલીત થાય છે. જેથી અરજદાર કામદાર હોવાની હકીકત સ્પષ્ટ રીતે સાબીત થાય છે.

- :: નોકર માલીકના સબંધ અંગે :: -

(૧૦) રેકર્ડ ઉપરના પુરાવા અને પ્લીડીંગ્સ ઉપરથી જણાય આવે છે કે, અરજદાર કોના કામદાર હતા તે નક્કી થવું જરૂરી છે. સામાવાળા નં.૧ સીમા કંપની તે નેશનલ લો ટ્રીબ્યુનલમાં પીટીશન દાખલ કરેલી હોઈ અને તેઓને કોર્પોરેટ ડીબેટર તરીકે જાહેર કરેલા હોઈ ત્યારે તેઓ તરફે તેમની સામેનો હાલનો કેસ રદ કરવા અરજ રજુ કરવામાં આવેલી હતી. જે અરજી મંજૂર થયેલી છે અને હાલનો અરજદારનો કેસ સામાવાળા નં.૧ સામે રદ કરવામાં આવેલો છે. તેમ છતાં અરજદાર કોના કામદાર હતા તે નક્કી થવું જરૂરી છે. કારણ કે, પ્રથમ કામદાર નક્કી થયા પછી અરજદાર

દાદ મેળવવા હકકદાર છે કે કેમ તે મુદ્દો નક્કી કરવાનો રહે છે.

(૧૦.૧) અરજદારે તેમના માંગણાના નિવેદન અને પુરાવામાં એવું કથન કરેલું છે કે, તેઓ અગાઉ સામાવાળા નં.૧ સંસ્થાના કામદાર હતા. જેથી આ મુદ્દા ઉપર 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 જુબાનીની સરતપાસમાં જણાવે છે કે, "છેલ્લે અમો બીજા પક્ષકારનું નામ ઔદ્યોગિક વિવાદના પ્રથમ પક્ષકાર નં.૨ માં લખવાનું શરૂ કરવામાં આવેલું..... અમો બીજા પક્ષકારને નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવ્યા તે સળંગ સમયગાળા દરમ્યાન અમો બીજા પક્ષકારનું નામ અલગ અલગ કોન્ટ્રાક્ટરના કામદાર તરીકે લખવામાં આવેલું." અરજદારે પોતાનો સોગંદ ઉપર પુરાવો પણ આ મુજબનો જ રજૂ કરેલો છે. પરંતુ અરજદારની સામાવાળા નં.૨ તરફે કોઈ ઉલટતપાસ થયેલી નથી. તેથી અરજદારની સોગંદ ઉપરની હકીકતો સામાવાળા નં.૨ પુરતી બીનતકરારી અને પડકારરહીત રહેલી છે. અરજદાર તરફે હાલના કામે સામાવાળા નં.૨ નાએ આપેલ પગાર સ્લીપ રજૂ કરેલ છે.

(૧૦.૩) ઉપરોક્ત પુરાવો જોતા એ સ્પષ્ટ થાય છે કે, અરજદારની નિમણુંક સામાવાળા નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટર ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઇઝે કરેલી. અરજદારે તેમના પુરાવાના સોગંદનામાના મૌખિક રીતે તેમને નોકરીમાંથી છુટા

કરવામાં આવેલાનું જણાવવામાં આવેલું છે. પરંતુ નોકરીમાંથી મૌખિક રીતે છુટા સામાવાળાઓ પૈકી કઈ સંસ્થાએ કરેલા તે અંગે લેશમાત્ર જણાવેલું નથી. વધુમાં મૌખિક રીતે છુટા કરવાનો હુકમ કયા સામાવાળાએ કરેલો તે અંગે પણ કોઈ સ્પષ્ટતા અરજદારે કરેલી નથી. અરજદારને પગાર સામાવાળાઓ પૈકી સામાવાળા નં.૨ ઓમશીવા એન્ટરપ્રાઈઝનાઓ ચુકવતા હોવાનો સ્પષ્ટ પુરાવો રજૂ કરેલો છે. આમ અરજદારને પગારની ચુકવણી તે સામાવાળા નં.૧ કંપની નહીં પરંતુ સામાવાળા નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટરનાઓ કરતા હોવાનું પુરવાર થાય 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 માલિક-સંસ્થા બની જતી નથી. ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાં એ સિદ્ધાંત સ્થાપિત કરેલો છે કે, કામદાર અને માલિક 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 નિમણૂક 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 અરજદારને સામાવાળા નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટરનાઓ પગાર ચુકવતા હોવા બાબતે અરજદારની પગાર સ્લીપ રજુ થયેલ છે. જેથી સામાવાળા નં.૧ કંપની તથા અરજદાર વચ્ચે નોકર-માલીકનો સબંધ હોવાનું કહી શકાય નહીં. પરંતુ સામાવાળા નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટર અને અરજદાર વચ્ચે નોકર-માલીકનો સબંધ હોવાનું ઠરાવવામાં આવે છે.

(૧૧) હવે એ જોવાનું રહે છે કે, અરજદારે કલમ-૨૫(બી) મુજબ નોકરી કરેલ છે કે કેમ ? તે માટે કલમ-૨૫(બી) ધ્યાને લેવી પડે. અરજદારના કથન મુજબ તેઓ સામાવાળા નં.૧ ની સંસ્થામાં ઘણાં વર્ષોથી કાયમી કામદારો કામ કરતા હતા તેવી જ કામગીરી તેઓ બજાવતા હતા. સામાવાળા નં.૧ નાએ સચિવશ્રી શ્રમ અને રોજગાર વિભાગને કંપની કલોઝર માટે અરજી કરેલી જે પરવાનગી અરજી ના-મંજૂર થયેલી. તેમ છતાં સામાવાળા નં.૧ નાએ પોતાનું લીબાસી એકમ બંધ કરવાનું નક્કી કરી, ધીમે ધીમે કામદારોને ચેનકેન પ્રકારે છુટા કરી દિધેલા. અરજદારે તરફે માર્ચ-૨૦૧૬ ની પગાર સ્લીપ રજુ થયેલ છે. અરજદારે પોતાના માંગણા નિવેદન મુજબની હકીકત તેમની સોગંદ ઉપરની જુબાનીમાં જણાવેલ છે. પરંતુ સામાવાળાઓ પૈકી કોઈ પણ સામાવાળા તરફે અરજદારની ઉલટતપાસ કરી આથી વિરુદ્ધ રેકર્ડ ઉપર લાવવામાં આવેલ નથી કે તેને ખંડનાત્મક પુરાવો લાવેલા નથી. જેથી અરજદારની સળંગ નોકરી બાબતે વિરુદ્ધની કોઈ જ હકીકત રેકર્ડ ઉપર આવેલી નથી અને નોકરીના સમયગાળા બાબતે અરજદારની જુબાની બીનતકરારી, પડકારરહીત અને યથાવત રહેલી છે. તેવા સંજોગોમાં અરજદારે તેઓને છુટા કર્યાના અગાઉના ૧૨ માસના સમયગાળામાં વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ કે તેથી વધુ દિવસોની કામગીરી કરેલાનું જણાય આવે છે. તે સંજોગોમાં અરજદારે કલમ-૨૫(બી) મુજબની નોકરી કરેલાનું સાબીત થાય છે

(૧૨) હવે પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થાય છે કે, અરજદારને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા

કરવામાં આવેલા હતા કે કેમ ? મદદનીશ શ્રમ આયુક્ત સમક્ષ કરેલી ફરીયાદ જોતા કામદારોની સંખ્યા ૬૦૦ થી વધુ દર્શાવેલી છે. જે હકીકત અંગે સામાવાળાઓ તરફથી કોઈ તકરાર લેવામાં આવેલી નથી. એવી પણ કોઈ તકરાર લેવામાં આવેલ નથી કે, સીઝનલ પ્રકારની કામગીરી આ સંસ્થામાં થતી હતી. આમ સંસ્થામાં ૧૦૦ થી વધુ કામદારો કામ કરતા હોવાથી કલમ-૨૫-કે લાગુ પડે છે અને ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાના પ્રકરણ-૫-બી ની જોગવાઈઓ હાલના કેસમાં લાગુ પડે છે. જ્યારે પ્રકરણ-૫-બી લાગુ પડતું હોય ત્યારે કામદારને છુટા કરતી વખતે કલમ-૨૫(એન) ની જોગવાઈઓ સંતોષાયા બાદ અરજદારને છુટા કરી શકાય છે અને કલમ-૨૫(એન) માં કામદારની છટણી માટેની પુર્વ શરતો પ્રમાણે કામદારની છટણી કરવાની હોય છે. જો આ પ્રમાણે પુર્વ શરતો સંતોષાયેલી ન હોય તો, ગેરકાયદેસર છટણી થયેલાનું ગણાય. આ જોગવાઈ તે આજ્ઞાત્મક જોગવાઈઓ છે.

(૧૨.૧) પ્રસ્તુત કેસમાં સ્વીકૃત રીતે જ અરજદાર/કામદારને આ જોગવાઈની પુર્વ શરતો અનુસાર છુટા કરેલા નથી. તદઉપરાંત તેઓ સામે કોઈ ખાતાકીય કાર્યવાહી કર્યા બાદ પણ છુટા કરવામાં આવેલા નથી. જેથી અરજદારની ગેરકાયદેસર છટણી થયેલાનું પુરવાર થાય છે. જેથી મુદ્દા નં.(૧) નો જવાબ "હકાર" માં આપવામાં આવે છે.

(૧૩) હવે પ્રશ્ન એ ઉપસ્થિત થાય છે કે, અરજદાર મુળ જગ્યાએ પુનઃસ્થાપિત થવા કે અન્ય કોઈ દાદ મેળવવા હકકદાર છે કે કેમ? સ્વીકૃત રીતે જ અરજદાર સામાવાળા નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટરના હાથ નીચે સામાવાળા નં.૧ ની કંપનીમાં કામદાર તરીકે કામગીરી કરતા હતા. અગાઉ નોકર-માલીકના સબંધ અંગે કરવામાં આવેલી ચર્ચા ધ્યાને લેતા પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હુકમ મુખ્ય માલીક એટલે કે સામાવાળા નં.૧ સામે કરી

શકાય તેમ નથી. વધુમાં અરજદારના ખુદના પુરાવા પ્રમાણે સામાવાળા નં.૧ કંપનીમાં કામ બંધ થઈ ગયેલું છે. વળી સામાવાળા નં.૧ સીમા કંપની નેશનલ લો ટ્રીબ્યુનલમાં ગયેલા છે અને તેઓ કોર્પોરેટ ડીબેટર તરીકે જાહેર થયેલા છે. આવા સંજોગોમાં અરજદાર માટે સામાવાળા નં.૧ કંપની કામની તકો ઉભી કરી શકે તેવી કોઈ સંભાવના જણાય આવતી નથી. તેથી સામાવાળા નં.૨ કોન્ટ્રાક્ટર પાસેથી અરજદારને ઉચ્ચક વળતર અપાવવાનો હુકમ કરવાથી ન્યાયનું હિત જળવાય તેમ છે.

(૧૩.૧) આમ અરજદારનો જે તે સમયનો પગાર, કામગીરીના વર્ષો, તેઓની ઉંમર વિગેરે ધ્યાને લેતા અરજદારને પુનઃસ્થાપિત કે પડેલ દિવસોના પગારને બદલે ઉચ્ચક વળતર પેટે રૂ.૫૦,૦૦૦/- અપાવવા ન્યાયોચિત જણાય છે. જેથી મુદ્દા નં.(૨) નો જવાબ "અંશત હકાર" માં તે રીતે આપવામાં આવેલો છે અને મુદ્દા નં.(૩) અંગે નીચે મુજબનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

: હુકમ :

અરજદારનો હાલનો રેકૉર્ડ્સ કેસ અંશત: મંજૂર કરવામાં આવે છે.

આ કામના અરજદારને પુનઃસ્થાપિત અને પડેલા દિવસોના પગાર અંગેની દાદના બદલે, સામાવાળા નં.૨, કોન્ટ્રાક્ટર ઓમશિવા એન્ટરપ્રાઈઝ પાસેથી રૂ.૫૦,૦૦૦/- (અંકે રૂપિયા પચાસ હજાર પુરા) વળતરની રકમ પેટે અપાવવાનું ઠરાવવામાં આવે છે.

ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

(ભાવેશ કિશોરકુમાર રાવલ)

પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસર

મજૂર અદાલત, નડીઆદ.

[GJ01255]

તારીખ : ૦૧/૦૪/૨૦૨૬

નડીઆદ.

(M.D.)