

શ્રી મહેન્દ્રકુમાર પુંજાલાલ ચાવડા, ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ, સુરત સમક્ષ  
રેકૉર્ડ્સ (આઈ.ટી.) નંબર : ૧૧૧/૨૦૧૫.

પ્રથમ પક્ષકાર : ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ ઈન્ડ.લી.  
મુ.પો.કુંવારદા, તા.માંગરોલ, જી.સુરત.

વિરુદ્ધ

બીજા પક્ષકાર : તેમાં કામ કરતાં કામદારો  
મંત્રીશ્રી,  
ગુજરાત રાજ્ય કામદાર સેના,  
સોલધરા, તા.ચીખલી, જી.નવસારી,

**હાજર રહ્યા :** -

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે વિધવાન એડવોકેટ શ્રી એચ.એમ.દેસાઈ,  
બીજા પક્ષકાર તરફે વિધવાન એડવોકેટ શ્રી આસીફભાઈ શેખ અને વિધવાન યુનિયન પ્રતિનિધિ શ્રી  
આર.સી.પટેલ,  
પ્રથમ પક્ષકારની આંક-૧૬ ની પક્ષકાર તરીકે જોડવાની અરજી ઉપર હાજર રહેલ ન્યુટ્રલ ગ્લાસ  
એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કસ એસોસીએશન તરફે વિધવાન એડવોકેટ શ્રી અનિલભાઈ નાયક,

**બીજા પક્ષકાર ગુજરાત રાજ્ય કામદાર સેનાએ આંક-૧૨ થી રજુ કરેલ વચગાળાની અરજી ઉપરનો  
હુકમ**

(૧) આ કામમાં બીજા પક્ષકાર ગુજરાત રાજ્ય કામદાર સેનાએ ( કે જેને હવે પછી  
કામદાર સેના તરીકે ઓળખવામાં આવશે) આંક-૧૨ ની વચગાળાની અરજી રજુ કરી દાદ માંગેલ  
છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થા ડીમાન્ડ રેકૉર્ડ્સના સંબંધીત કર્મચારીઓને તા.૧/૪/૧૪ થી માસિક  
રૂ.૩૦૦૦/- વચગાળાની રાહત પેટે દરેક કર્મચારીઓને ચુકવી આપે તેવો હુકમ કરવા તથા  
નામદાર ન્યાયપંચ યોગ્ય અને વ્યાજબી લાગે તેવી દાદ અપાવવા તથા સદર અરજીના ખર્ચ  
અપાવવા હુકમ કરવા વિનંતી કરતી માંગણી કરેલ છે.

(૨) આ કામમાં બીજા પક્ષકાર કામદાર સેનાએ આંક-૧૧ થી તેઓની વિવિધ  
માંગણીઓ અંગે પાન નં.૧ થી ૨૦ સુધીનું જરટીફીકેશન રજુ કરી તે મુજબ રેકૉર્ડ્સ મંજૂર કરવા  
અને આંક-૧૨ થી પાન નં.૧ થી ૫ ની અરજીમાં જણાવેલ હકીકતો ધ્યાને લઈ વચગાળાની દાદ

આપવા માંગણી કરેલ છે જેની ટુંકમાં વિગતો જોઈએ તો, બીજા પક્ષકારે પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીમાં તેના કર્મચારીઓને પગાર વધારો, મોંઘવારી ભથ્થુ, ફીક્સ ડીએ, લોન, વળતર તેમજ અન્ય વિવિધ એલાઉન્સીસોની માંગણી કરતો રેફરન્સ ઉપસ્થિત કરેલ છે. અને તે નામદાર ન્યાયપંચમાં ન્યાયનિર્ણય અર્થે પેન્ડીંગ છે અને તેમાં બીજા પક્ષકારે તેઓનું માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ છે તેને પણ વચગાળાની અરજીનો ભાગ ગણવા વિનંતી કરેલ છે. સદરહુ મૂળ રેફરન્સ ન્યાયનિર્ણય થતાં વાર લાગે તથા સમય જાય તેમ છે તેથી પડતર રેફરન્સ દરમ્યાન આ કેસના કર્મચારીઓને વચગાળાની રાહત તરીકે તા.૧/૪/૧૪ થી રૂ.૩૦૦૦/- માસિક ચુકવી આપે તેવી માંગણી કરેલ છે. આ માંગણી અંગે જણાવે છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર કંપની અસ્તિત્વમાં આવી ત્યારથી તેના કામકાજમાં તેઓની આવકમાં વધારો થયેલ છે. કંપની મેન્યુફેક્ચરીંગ વિભાગમાં રોકાયેલ છે. કર્મચારીઓની કામ કરવાની ઘગશ, આવડતના કારણે દર વર્ષે પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીનો નફો ઉત્તરોત્તર વધેલ છે. આર્થિક સ્થિતિ સંગીન છે. પ્રથમ પક્ષકાર કંપની જેવી કામ કરતી અન્ય કંપનીઓના પ્રમાણમાં પણ પ્રથમ પક્ષકાર કંપની ઘણી ઉંચી છે તેમ છતાં અન્ય કંપનીના પ્રમાણમાં તેના કર્મચારીઓને વેતન આપતી નથી. પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીની મોનોપોલી તેના ઉદ્યોગમાં છે. પ્રથમ પક્ષકાર કંપની જેવી અન્ય કંપનીઓના કર્મચારીઓના પગારો ખુબ જ ઉંચા છે જ્યારે પ્રથમ પક્ષકાર કંપની તેના કર્મચારીને લઘુત્તમ વેતન જેટલો પણ પગાર આપતી નથી તેથી પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીના કર્મચારીઓએ નવું યુનિયન કરેલ છે અને નવું યુનિયન તોડી નાંખવા અયોગ્ય મજુર પ્રથાનો આધાર લીધેલ છે. તથા જે કર્મચારી આ યુનિયનના સભ્ય નથી તેઓને પણ પગાર વધારો ચુકવવાનું શરુ કરેલ છે અને તેમના યુનિયનના સભ્યને પગાર ઓછો ચુકવે છે. પ્રથમ પક્ષકાર કંપની ભારતમાં તથા દેશ વિદેશમાં ઘણા ગ્રાહકો ધરાવે છે તેઓની આર્થિક પરિસ્થિતિ પણ ખુબ જ સારી છે. વળી પગાર વધારાને લાગે વળગે છે ત્યાં સુધી નામ. સુપ્રિમ કોર્ટના ચુકાદા મુજબ મીનીમમ વેજીસ, ફેર વેજીસ અને લીવીંગ વેજીસ એમ ત્રણ પ્રકારના છે. લીવીંગ વેજીસ એ ડ્રીમ ઈન ઈન્ડિયા છે. જ્યાં સુધી અહી વેજીસને લાગે વળગે છે ત્યાં સુધી કંપનીની આર્થિક સ્થિતિ અને અન્ય તે જ ઉદ્યોગોના કર્મચારીઓનું પગાર ધોરણ ધ્યાનમાં લેતાં નામ.ન્યાયપંચ પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીમાં કામ કરતાં કર્મચારીઓને ફેરવેજીસ અને નોકરીની સારી શરતો અંગેનો એવોર્ડ કરવાની સત્તા છે અને તેથી બીજા પક્ષકાર કામદાર સેનાનો પ્રાયમાફેસી કેસ

છે અને વચગાળાની અરજી મંજૂર કરવામાં આવે તો ફાઈનલ એવોર્ડમાં તે તેઓને મજરે મળી શકે તેમ છે પણ વચગાળાના રાહતની અરજી મંજૂર કરવામાં ન આવે તો અને યુનિયનના સભ્ય કર્મચારીઓને કોઈપણ પગાર વધારો ન મળે તો તેમાં અસંતોષ પ્રવર્તે અને તેની અસર તેમની કાર્યક્ષમતા પર પડે કારણ કે, આ યુનિયન સિવાય અન્ય કર્મચારીઓને પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ સારો એવો વધારો આપેલ છે. વળી કંપનીની પ્રગતિમાં કર્મચારીઓનો ફાળો ખુબ જ અગત્યનો અને મહત્વનો છે. ઉત્પાદનના ચાર સાધનો ભૂમી, મૂડી, શ્રમ અને નિયોજક તેમાં ભૂમી, મૂડી બોલ્યા વગર પણ તેમની કિંમત ઉપજાવે છે. નિયોજક ત્રણે સાધનોને ભેગા કરીને મહત્તમ નફો ઉપજાવે છે અને ઉત્પાદનના અગત્યના અને મહત્વના આ લાગણીશીલ સાધનો એવા તેના કર્મચારીઓ છે અને તેથી આ કર્મચારીઓને પ્રથમ પક્ષકાર કંપની વધુમાં વધુ આર્થિક પરિસ્થિતિના સંદર્ભમાં યોગ્ય અને વ્યાજબી પગાર ચુકવાય તે જોવાની કંપનીની નૈતિક ફરજ છે. વળી વચગાળાની રાહતની અરજી મંજૂર કરવામાં આવે તો તેનાથી પડનારો આર્થિક બોજો કંપની સહેલાઈથી સહન કરી શકે તેમ છે. અને તે ફાઈનલ એવોર્ડમાં પણ તે મજરે લઈ શકે છે. જો વચગાળાની અરજી મંજૂર ન કરવામાં આવે તો કર્મચારીઓમાં વ્યાપક અસંતોષ તેમજ માનસિક ચાતનાઓ તણાવ કર્મચારીઓને ભોગવવો પડે જેનો બદલો પૈસાથી ભરપાઈ થઈ શકે તેમ નથી. કર્મચારીઓની સદર રાહત મંજૂર કરવામાં ન આવે તો કર્મચારી થાકીને, કંટાળીને વર્ષો સુધી સંઘર્ષ કરવાને બદલે મેનેજમેન્ટની શરણાગતિ સ્વીકારીને મેનેજમેન્ટની શરતોએ એકતરફી, મનસ્વી અને જુલમી સમાધાન કરી નાંખે અગર તો મેનેજમેન્ટની શામ, દામ, દંડ અને ભેદની નીતિને કારણે કંપની તરફથી તેના આગેવાનો થકી કનડગત ધ્યાનમાં લેતા કર્મચારીઓ વર્ષો સુધી સંઘર્ષ કરી શકે નહીં અને રેફરન્સ ઈન્ફ્રન્કચ્યુઅસ થઈ જાય અને તેના કારણે કર્મચારીને જે નુકશાન થાય તે પૈસાથી ભરપાઈ થઈ શકે તેમ નથી અને તેથી બીજા પક્ષકારનો પ્રાયમાફેસી કેસ, બેલેન્સ ઓફ કંપનીનીયન્સ અને ઈરીપેરેબલ લોશ એ ત્રણે મુદ્દાઓ બીજા પક્ષકાર યુનિયનની તરફેણમાં છે અને નામદાર ન્યાયપંચને ન્યાયના હિતમાં વચગાળાની અરજી મંજૂર કરવાની વ્યાપક અને વિશાળ સત્તા છે અને તેથી સદર વચગાળાની અરજી મંજૂર કરવા વિનંતી કરેલ છે.

(૩) બીજા પક્ષકાર કામદાર સેનાની આંક-૧૨ ની વચગાળાની અરજીનો તથા આંક-૧૧ ના માંગણાના નિવેદનનો સંયુક્ત ભેગો ૨૮ પાનાનો જવાબ પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ

રજુ કરેલ છે અને તેમાં બીજા પક્ષકારના માંગણાના નિવેદનની તથા વચગાળાની રાહત અરજીની તમામ હકીકતોને નકારી કાઢેલ છે અને જે જણાવે છે તે ટુંકમાં જોઈએ તો, બીજા પક્ષકારનો રેફરન્સ ખરો અને કાયદેસરનો નથી. અને યોગ્ય સ્વરુપનો નથી અને તેથી કાયદાની જોગવાઈ અનુસાર ચાલી શકતો નથી અને રદ થવાને પાત્ર છે. બીજા પક્ષકારે હાલના સ્વરુપનો ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરવા માટે કોઈ કારણ ન હતુ અને નથી તેથી પણ હાલનો રેફરન્સ બેડ ઈન લો છે મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રીને હાલના સ્વરુપનો રેફરન્સ કરવા માટે કોઈ સત્તા કે હકુમત નથી તેથી પણ સદર રેફરન્સ કાયદેસર ચાલી શકતો નથી. પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીમાં ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ વર્કર્સ એસોસીએશન નામનું યુનિયન છે અને તે પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીનું માન્ય યુનિયન છે. તેથી તેઓને આ કામમાં પક્ષકાર તરીકે જોડવા જરૂરી છે અને આ અંગે અલગથી અરજી આપેલ છે તેથી તેઓને પક્ષકાર તરીકે જોડવા વિનંતી કરેલ છે. વધુમાં પ્રથમ પક્ષકાર કંપની જણાવે છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર કંપની અને કંપનીના માન્ય એવા ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ વર્કર્સ એસોસીએશન સાથે આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨(પી) મુજબ સમાધાન થયેલ છે અને આ સમાધાનને ૭૦ ટકાથી વધુ કર્મચારીઓએ કબુલ કરેલ છે. તેમ છતાં હાલના બીજા પક્ષકારે ઔદ્યોગિક અશાંતિ ઉભી કરવાના ઈરાદાથી અને સંસ્થા ખોટમાં ચાલતી હોવા છતાં કરવામાં આવેલ સમાધાન સ્વીકારવાનું ના પાડતા હોવાનો રેફરન્સ ઉપસ્થિત કરેલ છે જે ચાલી શકે તેમ નથી. બીજા પક્ષકાર કંપનીનાં માન્ય યુનિયન એવા ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ વર્કર્સ એસોસીએશન સાથે તા.૫/૩/૧૪ ના રોજ સમાધાન કરેલ છે અને આ સમાધાનમાં પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીમાં કામ કરતાં બહુમતી કામદારો એટલે કે લગભગ ૭૦ ટકા કર્મચારીઓએ સમાધાન સ્વીકારી લીધેલ છે અને તેથી પણ નામ.સુપ્રિમ કોર્ટના હર્બટસન અને ટાટા લોકોમોટીવ તેમજ બીજા અસંખ્ય ચુકાદાઓ ધ્યાને લેતા જ્યારે બહુમતી કામદારોએ સમાધાન કરેલ હોય ત્યારે તે સ્વીકારી તે મુજબનો લાભ મેળવવાનું ચાલુ કરેલ હોવાથી તે સમાધાન જસ્ટ અને પ્રોપર હોવાનું અનુમાન કરવુ પડે અને તેથી પણ હાલનો રેફરન્સ ચાલી શકે તેમ નથી. કરવામાં આવેલ સમાધાનમાં કર્મચારીઓને રૂ.૪,૦૦૦/- થી રૂ.૫,૬૦૦/- સુધીનો પગાર વધારો કરી આપવામાં આવેલ છે. અને તેથી હાલની વચગાળાની અરજી મંજૂર કરી શકાય તેમ નથી. વળી લઘુમતિ કર્મચારીઓએ હાલનો રેફરન્સ કરી પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીમાં

ઔદ્યોગિક અશાંતિનો ઉદભવ કરેલ છે. પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીની આર્થિક પરિસ્થિતિ સારી નથી. કરવામાં આવેલ સમાધાનથી ઓછામાં ઓછા રૂ.૪૦૦૦/- થી માંડી રૂ.૫૬૦૦/- સુધીનો લાભ દરેક કર્મચારીને વ્યક્તિગત માસિક મળવાપાત્ર થાય છે. અને તેથી હાલની વચગાળાની અરજી ટકી શકે તેમ નથી. વળી કર્મચારીઓ લઘુત્તમ વેતન કે વધુ પગાર ચુકવી શકાય તો તે યોગ્ય ગણાય તેમ નામ.સુપ્રિમ કોર્ટ અને તથા નામ.હાઈકોર્ટે જણાવેલ છે પરંતુ તેની સાથે કંપનીની કમાવવાની શક્તિ અને પે ઈન કેપેસિટી પણ એટલું જ મહત્વનું ફેક્ટર વેતન અને બીજો બધો વધારો આપતી વખતે ધ્યાનમાં લેવાનું હોય છે. તેનાથી વિરુદ્ધ જઈ જો દાદ આપવામાં આવે તો કંપની બંધ થાય અને છેવટે કર્મચારીઓ બેકાર બને. સદર કેસમાં પણ ખોટ કરતી કંપની જ્યારે ભવિષ્યનો વિકાસ જ્યારે ધ્યાનમાં લઈને પણ જ્યારે આટલી માતબર રકમનો વધારો આપેલ છે અને કર્મચારીઓને યોગ્ય લાગતા તે સ્વીકારેલ છે ત્યારે પણ આ કેસમાં તેમને કોઈ વધુ વેતનનો વધારો આપવો ન્યાયના હિતમાં કે કંપનીની પે ઈન કેપેસિટીને આધારે યોગ્ય જણાતું નથી અને તેથી તેવા સંજોગોમાં પણ આ કેસમાં કોઈ વેતન વધારો મળવા પાત્ર નથી. વળી નામ.સુપ્રિમ કોર્ટના એક્સપ્રેસ ન્યુઝ પેપર અને બીજાઓના કેસમાં પ્રસ્થાપિત થયેલ સિદ્ધાંત મુજબ પણ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ કમ રીજીઅનના આધારે Similarly situated કંપનીના કેસમાં જ્યારે તેવું વેતન આપવાની કોઈ પ્રથા ન હોય કે તેવા હેડ હેઠળ કોઈ રકમ ચુકવવામાં આવતી ન હોય ત્યારે આવી રકમની માંગણી કરવી યોગ્ય, વ્યાજબી અને ન્યાયી નથી. અને ઈન્ડસ્ટ્રીઝ કમ રીજીઅનનું પ્રિન્સીપલ દરેક વેતન વધારાના કિસ્સામાં નામ.ન્યાયપંચે ધ્યાનમાં લેવાના હોય છે. બીજા પક્ષકારે ઉપસ્થિત કરેલ માંગણીઓ અન્વયે માન્ય યુનિયન સાથે કાયદાની કલમ-૨(પી) મુજબનું સમાધાન થયેલ છે. આ સમાધાન યોગ્ય અને વ્યાજબી છે અને તેથી સદર રેક્રુન્ટ ટકી શકતો નથી. પ્રથમ પક્ષકાર તેના માન્ય યુનિયન સાથે સમાધાન કરતી આવેલ છે અને તેથી જ્યારે બહુમતી કામદાર સમાધાન સ્વીકારી લીધેલ હોય ત્યારે બીજા પક્ષકારનો કોઈ પ્રાયમાફેસી કેસ નથી, બેલેન્સ ઓફ કન્વીનીયન્સ પણ તેઓ તરફે નથી અને ઈરીપેરેબલ લોશ પણ બીજા પક્ષકારને નહીં પરંતુ પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીને થાય છે. અને તેથી બીજા પક્ષકારની વચગાળાના રાહતની અરજી રદ કરવા હુકમ કરવા વિનંતી કરેલ છે. અને આ અંગે ૧૯૯૩ (૨) એલએલજે પાના નં.૧ નું ઈઆઈડી પેરી ઈન્ડ. લીમિટેડ વિરુદ્ધ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ મદ્રાસ અને બીજાઓ

તથા મેનેજમેન્ટ ઓફ હોટલ ઈમ્પીરીયર વિરુદ્ધ હોટલ વર્કસ યુનિયનનું નામ. સુપ્રિમ કોર્ટનું ૧૯૫૯ એઆઈઆર (સુપ્રિમ કોર્ટ) ૧૩૪૨ નું તથા ડી.બી.એસ.ફાઈનાન્સ વિરુદ્ધ મહારાષ્ટ્ર કામદાર યુનિયનનું ૧૯૯૬ (૧) એલએલજે - ૧૧૬૦ નામ. બોમ્બે હાઈકોર્ટનું તથા ૧૯૯૫ (૧) જીએલએચ પાના નં.૩૪૫ નામ. સુપ્રિમ કોર્ટનું અનુપ એન્જીનીયરીંગ વિરુદ્ધ એસ.કનૈયાલાલનું તથા ૧૯૯૮ (૧) જીએલએચ પાના નં.૮૨ નું નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટનું જ્યોતિન્દ્ર શાહ વિરુદ્ધ એન.ડી.પરીખ અને બીજાઓનું નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટનું રજુ કરેલ છે.

(૪) આ કામમાં આંક-૧૬ થી પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ કંપનીમાં રહેલ માન્ય યુનિયન ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ વર્કર્સ એસોસીએશને પક્ષકાર તરીકે જોડવા માટે માંગણી કરતા સદર યુનિયનને કારણ દર્શક નોટીસ કાઢવામાં આવેલ તેથી તેઓએ બીજા પક્ષકાર ગુજરાત રાજ્ય કામદાર સેનાએ જે આંક-૧૨ થી વચગાળાની અરજી કરેલ તેનો જવાબ આંક-૨૦ થી પાના નં.૧ થી ૯ નો રજુ કરેલ છે અને તેમાં બીજા પક્ષકાર કામદાર સેનાની વચગાળાની રાહતની અરજીની તમામ હકીકતોને નકારી કાઢેલ છે અને જે જણાવે છે તે ટુંકમાં જોઈએ તો, પ્રથમ પક્ષકારમાં તેઓનું યુનિયન પ્રતિનિધિત્વ ધરાવતું યુનિયન છે અને મોટા ભાગના કર્મચારીઓ તેના સભ્ય છે. અને પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીમાં કર્મચારીઓના ઉદભવતા પ્રશ્નો તેઓ નિરાકરણ કરતાં આવેલા છે. કંપનીમાં તેઓ રજીસ્ટ્રેશન ધરાવે છે. પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીના મેનેજમેન્ટ સાથે તા.૧/૪/૯૮ થી તા.૧/૪/૧૪ સુધી કુલ ૬ સમાધાનો જુદી જુદી તારીખોએ કરેલ છે. અને તેના અનુસંધાને છેલ્લા ૧૭ વર્ષથી કંપનીના કર્મચારીઓ લાભ લેતા આવેલ છે. પ્રથમ પક્ષકાર કંપની સાથે છેલ્લુ સમાધાન તા.૫/૩/૧૪ ના રોજ થયેલ છે આ સમાધાન આઈ.ડી.એક્ટની કલમ-૨(પી) મુજબ બહુમતિ ધરાવતા કર્મચારીઓ વચ્ચે કરવામાં આવેલ છે. સમાધાન થયું ત્યારે કંપનીમાં જે તે દિવસે ૩૭૧ કર્મચારીઓ હતા તેમાંથી ૨૩૫ કર્મચારીઓએ સહી કરીને આ સમાધાન સ્વીકારેલ છે. સમાધાન સ્વીકારવાની તા.૫/૩/૧૪ ની છે અને તેનો લાભ લીધેલ છે બાકી રહેલ ૧૨૬ કર્મચારીઓએ કે જે આ કેસના સંકળાયેલ છે તેમને જાણ કરવા છતાં કોઈ અગમ્ય કારણસર અને કંપની સાથેના તેમના તણાવ ભરેલા સંબંધને કારણે સમાધાન સ્વીકારેલ નથી અને સમાધાન અંગે લાભ લેવાનું પસંદ કરેલ નથી. પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીમાં ઔદ્યોગિક શાંતિ જળવાઈ રહે તે હેતુથી તેઓ કાર્યવાહી કરતા આવેલ છે આ અગાઉ સાત સમાધાન પ્રથમ પક્ષકાર

કંપની સાથે થયેલ છે જ્યારે હાલનું સમાધાન મેનેજમેન્ટ બદલાતા તેમણે તે ખુશીમાં છ મહીના પહેલા એટલે કે તા.૧/૧૦/૧૩ થી ચાને કે આગળથી સમાધાન અમલમાં હતુ તેમ છતાં એ સમાધાનને ટર્મીનેટ કર્યા વગર વચગાળાના લાભ તરીકે અને નવા મેનેજમેન્ટ સાથે કર્મચારીઓના સહકારભર્યા સંબંધ જળવાઈ રહે તથા વધતી જતી મોંઘવારીમાં કર્મચારીઓને રાહત રહે તે હેતુથી માસિક રૂ.૧૨૪૮/- નો વધારો આપેલ છે. અને તે વધારાના કારણે કલમ-૨(પી) નું સેટલમેન્ટ થયેલ છે આ હકીકત પણ જે છેલ્લુ તા.૫/૩/૧૪ ના રોજ સેટલમેન્ટ થયેલ છે તે સેટલમેન્ટની હકીકતો પરથી અને તે અન્વયે મળેલ લાભ ઉપરથી આ બાબત સાબીત થાય છે. હાલમાં રેફરન્સ કામે કોઈ અગમ્ય કારણોસર તેઓ પ્રતિનિધિત્વ ધરાવતા હોવા છતાં તેને સમાધાનની કાર્યવાહીમાં બોલાવેલ નહી અને સમાધાન કાર્યવાહી પર સીધો રેફરન્સ કરેલ છે અને તેઓ પાસે જે કંઈ હકીકત આ ઔદ્યોગિક વિવાદનો સંપૂર્ણ રીતે નિવેડો આવે તે રીતે માહિતી પુરી પાડવા માટે તેને પક્ષકાર બનાવેલ છે, અને તેથી તેઓ જરૂરી પક્ષકાર છે. તા.૫/૩/૧૪ ના રોજ તેઓ અને મેનેજમેન્ટ વચ્ચે સમાધાન પહેલા વિવિધ માંગણીઓ ઉપસ્થિત કરેલ અને તેના અનુસંધાને તા.૩૦/૧૧/૧૩, ૨૩/૧૨/૧૩, ૨/૧/૧૪, ૮/૧/૧૪, ૧૬/૧/૧૪, ૧૭/૧/૧૪ ના રોજ વારંવાર મીટીંગ થયેલ છે. અને સામુહિક સોદાગીરીથી કર્મચારીઓને વધુમાં વધુ રકમ મળવા પાત્ર થાય તેમ છે, અને તેથી સમાધાન કરવા માટે પ્રયત્ન કરેલ છે, અને જ્યારે રૂ.૫૬૦૦/- જેવી માતબર રકમનો વધારો આ કેસમાં કર્મચારીઓને મળવા પાત્ર હોય અને કંપનીની નફો કરવાની શક્તિ ઘટતી હોય અને ઉત્પાદન પણ ઓછું થયુ હોવા છતાં તેમણે તે રકમ આગામી ત્રણ વર્ષ માટે બીજા કોઈ પણ પરિબળો ધ્યાનમાં લીધા વગર આપવાની તૈયારી બતાવતા તે તેઓએ સ્વીકારેલ છે. જે વ્યાજબી પુરતુ અને બોનાફાઈડ છે અને તેથી પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ તેનો અમલ પણ કરેલ છે. અને તા.૧/૪/૧૪ ના રોજ તેઓને લાભ આપવાનું શરુ કરેલ છે. સંબંધીત કર્મચારીઓ આ લાભથી વંચીત ન રહે તે માટે વારંવાર યુનિયન તરફ અને મેનેજમેન્ટ તરફથી લેખીત અને મૌખિક અપીલ થયેલ છે. વળી આ સમાધાન અન્વયે કર્મચારીને સારો એવો વધારો મળેલ છે તેનાથી હાલના બીજા પક્ષકાર માહિતગાર હતા અને છે. કરવામાં આવેલ સમાધાનથી સ્કીલ્ડ કેટેગરીના કર્મચારીને સને ૨૦૧૪ માં રૂ.૩૯૩૬/-, ૨૦૧૫ માં રૂ.૪૮૦૦/- અને ૨૦૧૬ માં રૂ.૫૬૬૩/- નો જ્યારે સેમી સ્કીલ્ડ કેટેગરીના કર્મચારીને સને

૨૦૧૪ માં રૂ.૩૨૨૩/-, ૨૦૧૫ માં રૂ.૩૯૪૦/- અને ૨૦૧૬ માં રૂ.૪૬૫૮/- જ્યારે અનસ્કીલ્ડ કેટેગરીના કર્મચારીઓને સને ૨૦૧૪ માં રૂ.૨૬૪૯/-, ૨૦૧૫ માં રૂ.૩૨૮૧/- અને ૨૦૧૬ માં ૩૯૧૩/- નો વધારો આપવામાં આવેલ છે. જે સ્વીકારતા સ્કીલ્ડ કેટેગરીમાં રૂ.૨૦૬૪૬/- મહત્તમ અને લઘુત્તમ રૂ.૧૫૫૧૫/- એ જ રીતે સેમી સ્કીલ્ડ કેટેગરીમાં મહત્તમ રૂ.૧૬૪૯૬/- અને લઘુત્તમ રૂ.૧૦૨૫૩/- અને અનસ્કીલ્ડ કેટેગરીમાં મહત્તમ રૂ.૧૪૩૫૮/- અને લઘુત્તમ રૂ.૧૩૫૯૬/- ની રકમ મળવાપાત્ર થાય છે. અને તેથી આ કેસના સંબંધીત કર્મચારીને મેનેજમેન્ટ સાથે સંબંધ વ્યાજબી ન હોવાના કારણે તે ઉત્પાદનને અસર થાય તેવી ગો-સ્લોની પ્રવૃત્તિ કરતાં આવેલા છે અને કંપનીને આર્થિક નુકશાન થાય તેવું કૃત્ય કરે છે અને આવા કૃત્યને તેઓ સંમતિ આપતા નથી અને સંબંધીત કર્મચારી જુદુ ગૃપ ઉભુ કરી સમાધાન ન સ્વીકારી હાલનો વિવાદ ઉપસ્થિત કરેલ છે, અને તેથી બીજા પક્ષકાર યુનિયને રજુ કરેલ માંગણાના નિવેદનની હકીકત તેઓ સ્વીકારતા નથી તેમ જાહેર કરેલ છે.

(૫) આ કામમાં બીજા પક્ષકાર તરફે તેઓના વિધવાન ધારાશાસ્ત્રી શ્રી એ.આર.શેખને તથા યુનિયનના વિધવાન પ્રતિનિધિ શ્રી આર.સી.પટેલને તથા પ્રથમ પક્ષકાર કંપની તરફે વિધવાન ધારાશાસ્ત્રી શ્રી એચ.એમ.દેસાઈને તથા ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કર્સ એસોસીએશન તરફે તેઓના વિધવાન ધારાશાસ્ત્રી શ્રી એ.બી.નાયકની લંબાણપૂર્વકની દલીલો સાંભળી તથા તેઓએ રજુ કરેલ સાઈટિશનો વંચાણે લીધા તથા કેસમાં રજુ થયેલ તમામ રેકર્ડ વંચાણમાં લીધું હવે નક્કી એ કરવાનું છે કે,

(૧) બીજા પક્ષકાર કામદાર સેનાએ આંક-૧૨ થી વચગાળાની રાહત અરજીમાં સંબંધીત કર્મચારીઓને તા.૧/૪/૧૪ થી માસિક રૂ.૩૦૦૦/- વચગાળાની રાહત પેટે માંગણી કરેલ છે તે ચુકવી આપવા હુકમ કરવો જોઈએ કે કેમ ?

(૨) શો હુકમ કરવો જોઈએ ?

(૬) ઉપરોક્ત ઉપસ્થિત થયેલ મુદ્દાઓનો નીચે ચર્ચા કર્યા મુજબ નીચે મુજબનો જવાબ આવે છે.

(૧) હકારમાં,

(૨) આખરી હુકમ મુજબ,

(૭) આ અંગે સૌ પ્રથમ જોઈએ તો, વચગાળાની અરજીમાં કે મનાઈ હુકમ અરજી બાબતમાં આવી અરજી મંજૂર કરતા પહેલાં તેનો પ્રાયમાફેસી કેસ છે કે કેમ? બેલેન્સ ઓફ કંપીનીયન્સ કોના તરફેણમાં છે તથા નાણાથી બદલો મળી શકે તેમ છે કે કેમ ? આ ત્રણે બાબત એક સાથે ધ્યાને લેવી જરૂરી છે અને આ અંગે નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટના ૧૯૯૭ (૨) જીએલઆર પાના નં.૧૬૬૦ ના રજીસ્ટ્રાર, ગુજરાત હાઈકોર્ટ વિરુદ્ધ બી.જે.પટેલના કેસમાં પાના નં.૧૬૭૩ માં જે જણાવેલ છે તે જોઈએ તો,

### **Pera 22**

It may also be noted at this stage that the parameters for the grant of interlocutory order, though are not prescribed in the Constitution, but are analogous to the provisions of Order 39 Rules 1 & 2 of the Code of Civil Procedure Code 1908. The impugned order suggests only that the respondent-original petitioner has a fair case. Could mere existence of fair case is enough for attracting interlocutory order? The spontaneous answer would be in the negative. It is a settled proposition of law that interim order during the pendency of the main dispute can be granted provided the following ingredients are established to the hilt;

- (1) Prima facie case ;
- (2) Balance of convenience ; and
- (3) Irreparable injury.

Mere existence of one of the factors is not sufficient. Even the impugned order does not remotely say that balance of convenience tilts in favour of the respondent or that refusal of the interlocutory order will result into irreparable harm and damage. All the three principles governing the grant or refusal of the interlocutory injunction or order must co-exist. It is not enough even strong prima facie case is shown. It must be, successfully, shown that there is strong prima facie case and irreparable harm will be caused to the petitioner if the interlocutory order is refused and balance of convenience tilts in favour of the petitioner. It is rightly submitted that the impugned order on its plain perusal does not say that there was any prima facie case or that balance of convenience tilted in favour of the respondent-original petitioner or that irreparable injury will be cause in case of refusal of the interim relief or order.

અને આ ઉપરાંત ડીબીએસ ફાઈનાન્સ વિરુદ્ધ મહારાષ્ટ્ર કામદાર યુનિયન ૧૯૯૬ (૧) એલએલજે પાના નંબર : ૧૧૬૦ (બોમ્બે) તથા નામ.મદ્રાસ હાઈકોર્ટના ઈઆઈડી પેરી ઈન્ડ.લીમીટેડ વિરુદ્ધ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ ૧૯૯૩ (૨) એલ.એલ.જે.પાના નં.૧ નું તથા અનુપ એન્જીનીયરીંગ વિરુદ્ધ એસ.કનૈયાલાલનું ૧૯૯૫ (૧) જીએલએચ પાના નં.૩૪૫ નું તથા જ્યોતિન્દ્ર શાહ વિરુદ્ધ એન.ડી.પરીખ ૧૯૯૮ (૧) જીએલએચ પાના નં.૮૨ ના કેસમાં પણ ઉપરોક્ત બાબતો ઠરાવેલ છે, અને વચગાળાની અરજી કે મનાઈ હુકમ આપતા વખતે પ્રાયમાફેસી કેસ, બેલેન્સ ઓફ કંપીનીયન્સ અને ઈરીપેરેબલ લોશ તે ત્રણેય બાબતો કો-એકઝીસ્ટ છે અને આ ત્રણેય બાબતો મનાઈ કે વચગાળાની અરજી કરનારના લાભમાં હોવી જરૂરી છે તો જ મનાઈ હુકમ કે વચગાળાની અરજી મંજૂર કરી શકાય.

(૮) આ કામમાં પ્રથમ પક્ષકાર કંપની અને ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કર્સ એસોસીએશન તરફે દલીલો કરતાં તેઓના વિધવાન ધારાશાસ્ત્રી જણાવે છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ કંપનીમાં રહેલ માન્ય યુનિયન સાથે તા.૫/૧/૧૧ ના રોજ તા.૧/૪/૧૧ થી તા.૩૧/૩/૧૪ ના સમયગાળા માટે સમાધાન કરેલ છે અને આ સમાધાન અસ્તિત્વમાં હતુ અને તેથી કાયદાની કલમ-૧૮ અને ૧૯ જોતાં આ સમાધાન ટર્મીનેટ ન થાય ત્યાં સુધી નવી માંગણીઓ મુકી શકાય નહીં. આ કામના બીજા પક્ષકાર કામદાર સેનાએ આંક-૧૧ થી માંગણાના નિવેદનના પેરા-૪ અને પાન નં. ૨ ઉપર જ્યારે લાભ મેળવવા માટે એક ચાર્ટર્ડ ઓફ ડીમાન્ડ તા.૨૫/૧૧/૧૩ ના રોજ મોકલી આપ્યાનું જણાવેલ છે. અને તેથી કાયદાની કલમ-૧૯(૩) જોતાં અસ્તિત્વમાં રહેલ સમાધાન ટર્મીનેટ ન થાય તો નવો રેફરન્સ થાય નહીં તેથી કરવામાં આવેલ રેફરન્સ બેડ ઈન લો છે તેથી બીજા પક્ષકારનો પ્રાયમાફેસી કેસ નથી અને તેથી વચગાળાની દાદ મળી શકે નહીં, અને આ અંગે ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કર્સ એસોસીએશન તરફે નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટનું બાબુ વર્ગીસ વિરુદ્ધ બાર એસોસીએશન ઓફ કેરાલાનું LAW SUIT પાના નંબર : ૩ થી ૨૯ નું રજૂ કરી જણાવે છે કે, જ્યારે કાયદામાં સ્પષ્ટપણે જોગવાઈ કરેલ હોય ત્યારે તે પ્રમાણે તેનું પાલન પણ થવું જોઈએ તેમ જણાવે છે. સદર કામમાં ૨૦૧૧ થી ૨૦૧૪ સુધીના સમાધાન પ્રથમ પક્ષકાર કંપની સાથે કામદાર સેના યુનિયનનું અસ્તિત્વ ન હોવા છતાં તેઓએ કાયદાની કલમ-૧૯(૩) મુજબ અગાઉનું સમાધાન ટર્મીનેટ

કરાવ્યા સિવાય હાલનો રેકૉર્ડ્સ ઉપસ્થિત કરવા માટે તા.૨૫/૧૧/૧૩ ના રોજ ડીમાન્ડ નોટીસ આપેલ હોવાથી હાલનો રેકૉર્ડ્સ ટકી શકે તેમ નથી. તેથી વચગાળાની અરજી પણ ટકી શકે તેમ નથી તેમ પ્રથમ પક્ષકાર કંપની તથા માન્ય યુનિયન જણાવે છે. ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કર્સ એસોસીએશન તરફે રજુ કરેલ બાબુ વર્ગીસ વિરુદ્ધ બાર એસોસીએશન ઓફ કેરાલાનો ચુકાદો વંચાણે લીધો તેમાં પ્રસ્થાપિત થયેલ સિદ્ધાંતો અત્રેનું ન્યાયપંચ અબદપૂર્વક સ્વીકારે છે પરંતુ અત્રેના કેસમાં ઉપસ્થિત થયેલ બાબતો તે કાયદો અને હકીકતો ઉપર આધારીત છે કારણ કે, ગુજરાત રાજ્ય કામદાર સેનાએ પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ જે તા.૫/૧/૧૧ ના રોજ સમાધાન કરેલ છે તે સમાધાનને નામ.ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં સ્પે.સી.એ. નંબર : ૧૭૮૨૯/૧૩ થી પડકારેલ છે જે મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રીના કન્સીલીએશનના કેસ પેપર્સમાં જોતાં સ્પષ્ટ થાય છે. વળી ગુજરાત કામદાર સેના તે પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીમાં નવું અસ્તિત્વમાં આવેલ યુનિયન છે અને કંપનીમાં કામ કરતાં કર્મચારીઓમાંથી ૨૦૮ કર્મચારીઓ આ યુનિયનમાં જોડાયેલા છે જે તેઓએ મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રીની કચેરીમાં જે તા.૧૮/૧૨/૧૩ ના રોજ વિવિધ માંગણીઓ સબબ દરમ્યાનગીરી કરવા પત્ર લખ્યો અને ત્યારબાદ મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રીની કચેરીએ કામદાર સેના એસોસીએશનના સભ્યોની ચકાસણી અહેવાલમાં કંપનીમાં કામ કરતાં કર્મચારીઓની સંખ્યા ૩૩૦ દર્શાવેલ છે અને તેમાંથી ૨૦૮ કર્મચારીઓ કામદાર સેનાના સભ્યો થયેલ છે તેમ જણાવેલ છે. જે મદદનીશ શ્રમ આયુક્ત અને સમાધાન અધિકારીશ્રીનું રેકૉર્ડ જોતા સ્પષ્ટ થાય છે. અને તેથી આ યુનિયને નામ.ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં રીટ પીટીશન કરીને પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીને માંગણી નોટીસ આપ્યા તા.૫/૧૨/૧૩ ની નાયબ શ્રમ આયુક્તશ્રીના રેકૉર્ડમાં દર્શાવેલ છે જ્યારે ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કર્સ એસોસીએશને પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીને ૨૦૧૧ થી ૨૦૧૪ ના સમાધાનને ટર્મીનેટ કરવા માટે તા.૩૦/૧૧/૧૩ ના રોજ નોટીસ આપેલ છે જે આંક-૨૧/૩ વંચાણે લેતાં સ્પષ્ટ થાય છે. વળી નામ.ગુજરાત હાઈકોર્ટના ૧૯૯૪ (૨) ગુજરાત લો હેરાલ્ડ પાના નં.૩૮ ના મેસર્સ ભારત ટેક્સટાઈલ્સ વર્કર્સ વિરુદ્ધ તેના કામદારોનો ચુકાદો વંચાણે લેતા તેમાં ઠરાવેલ છે કે, ભૂતકાળનું થયેલ સમાધાન ટર્મીનેટ કરીને જ નવો રેકૉર્ડ્સ કરી શકાય પરંતુ આ અંગે ટર્મીનેશનની નોટીસ માટે કોઈ ચોકકસ ફોર્મ કે પ્રીસ્ક્રાઈબ મોડમાં નોટીસ આપવી તેવું જરૂરી નથી પરંતુ જો આ અંગે પત્રવ્યવહાર થયેલ હોય તો તેને પણ ટર્મીનેશન નોટીસ ગણી શકાય

તેમ જણાવી નામ. હાઈકોર્ટે વેસ્ટર્ન ઈન્ડિયા મેજ કંપની વિરુદ્ધ તેના કામદારોનું એઆઈઆર-૭૦ સુપ્રિમ કોર્ટનું પાના નંબર : ૨૦૫ નો ચુકાદો ટાંકી જો ટર્મીનેશન નોટીસ ન આપી હોય અને ફક્ત ચાર્ટર્ડ ઓફ ડીમાન્ડ આપી હોય તો તેને પણ યુનિયને ટર્મીનેશન નોટીસ તરીકે ટ્રીટ કરવા માંગણી કરતા તે નામ. સુપ્રિમ કોર્ટે મંજૂર કરેલ હતી. અત્રેના હાથ ઉપરના કેસમાં તો મહત્વનો મુદ્દો એ છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ જે તા.૫/૩/૧૪ ના રોજ સમાધાન કરીને જે લાભ કંપનીમાં કામગીરી કરતાં કર્મચારીઓને આપવાનું ચાલુ કરેલ છે તે લાભ હાલના રેફરન્સ કેસના કર્મચારીઓને મળતો નથી એટલે કે, પ્રથમ પક્ષકાર કંપની તથા ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કસ એસોસીએશન તરફે જે એમ જણાવે છે કે, તા.૫/૩/૧૪ ના રોજ કરેલ સમાધાનથી કંપનીના કર્મચારીઓને માસિક રૂ.૪,૦૦૦/- થી માસિક રૂ.૫૬૦૦/- નો વધારો કરી આપવામાં આવેલ છે જ્યારે આ દલીલોને બીજા પક્ષકાર કામદાર સેના તરફે નકારી કાઢેલ છે અને તેઓએ આંક-૨૪ થી રજુ કરેલ લાભ લેતા કર્મચારીઓની તથા હાલના યુનિયનના કર્મચારીઓની પગાર અંગેની બાબતો ધ્યાને દોરેલી છે અને જણાવે છે કે, બંને વચ્ચે લગભગ ચાર થી પાંચ હજારનો તફાવત જણાઈ આવે છે. અને તેથી પક્ષકારોની રજુઆત જોતાં સદર કામમાં બીજા પક્ષકાર કામદાર સેનાએ આંક-૨૪/૧ થી બદનસિંહ કે. રાઠોડની ફેબ્રુઆરી-૨૦૧૬ ની પગાર સ્લીપ રજુ કરેલ છે તેમાં તેનો પગાર રૂ.૧૧૮૨૪-૬૪ પૈસા દર્શાવેલ છે. જ્યારે બીજા પક્ષકાર યુનિયનના સભ્ય એવા એસ.કે.પટેલની પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ પગાર સ્લીપ આપેલ નથી પરંતુ પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ સંબંધીત કર્મચારીના ખાતામાં જે પગાર ચુકવેલ છે તે જોતાં તેમાં ફેબ્રુઆરી-૨૦૧૬ નો પગાર રૂ.૬૭૭૧/- દર્શાવેલ છે જે આંક-૨૪/૩ જોતાં તથા આંક-૨૪/૪ માં કાનજી વી.આહીરની પગાર સ્લીપમાં રૂ.૧૦૯૦૨-૫૦ પૈસા ફેબ્રુઆરી-૨૦૧૬ નો દર્શાવેલ છે. જ્યારે આંક-૨૪/૫ માં સંજય કે.ચાવવનો પગાર તેઓની બેન્કની પાસબુકમાં ફેબ્રુઆરી-૨૦૧૬ માં રૂ.૬૯૭૦/- પગાર દર્શાવેલ છે એટલે કે, સમાધાન કરતા કર્મચારીઓ અને હાલના રેફરન્સ કેસના સંબંધીત કર્મચારીઓ વચ્ચે લગભગ ૪ થી ૫ હજારનો તફાવત આવે છે તે સ્પષ્ટપણે જણાઈ આવે છે, અને તેથી જ્યારે પ્રથમ પક્ષકાર કંપની સાથે ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કસ એસોસીએશનને સમાધાનથી જે કર્મચારીઓને પગાર વધારો આપેલ છે તે હાલના કેસના કર્મચારીઓને કંપની આપતી નથી તેથી તેઓએ વચગાળાની રાહત તરીકે રૂ.૩૦૦૦/- ની માંગણી કરેલ છે તેથી તે

આપવાનો હુકમ કરવો યોગ્ય, વ્યાજબી અને ન્યાયી જણાય છે કારણ કે, કંપની સાથે અગાઉના સમાધાનને કામદાર સેનાએ ચેલેન્જ નામ.હાઈકોર્ટમાં કરેલ છે તે તથા ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કસ એસોસીએશને કરવામાં આવેલ સમાધાન તા.૩૦/૧૧/૧૩ ના રોજ ટર્મીનેશનની નોટીસ આપેલ છે અને સમાધાન અધિકારીએ કામદાર સેનાની ડીમાન્ડ નોટીસ અન્વયે તા.૧૫/૫/૧૪ ના રોજ સમાધાન કાર્યવાહીમાં દાખલ કરેલ છે જે મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રીનું રેકર્ડ જોતાં સ્પષ્ટ થાય છે અને તેથી પ્રથમ પક્ષકાર કંપની અને ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કસ એસોસીએશને ઉપસ્થિત કરેલો મુદ્દો કે કરવામાં આવેલ સમાધાન ટર્મીનેટ કરાવેલ નથી તે કાયદાનો અને હકીકતનો મુદ્દો હોવાથી તે પુરાવો લીધા બાદ નક્કી થઈ શકે તેથી રજુ કરેલ ચુકાદો આ તબક્કે મદદરૂપ થતો નથી.

(૯) આ કામમાં પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ આંક-૨૨ ની પુરશીશ રજુ કરી જે જાહેર કરેલ છે તે જોઈએ તો, "કંપનીએ અમારા તા.૫/૩/૧૪ ના રોજના સમાધાન અનુસાર અમારી કંપનીના કામદારોને સમાધાન સ્વીકારવા માટે વખતો વખત અપીલ કરેલ પરંતુ તેમાંના કેટલાક અનસ્કીલ્ડ અને સેમીસ્કીલ્ડ કેટેગરીના કામદારોએ સદર સમાધાન સ્વીકારવાની ના પાડેલ, જેથી તેઓનો વેતન લઘુત્તમ વેતન અંગેનો તફાવત જોવા મળેલ જેને અમોએ તા.૧/૨/૧૬ થી @ per with minimum wages એટલે કે, નજીવી રકમના તફાવતને સરભર કરી આપેલ છે અને આ પુરશીશ ધ્વારા પૂર્તતા કરેલ છે જે ફેબ્રુઆરી-૨૦૧૬ ના વેતન સાથે અમલ થશે. આથી અમો આ સાથે જાહેર કરીએ છીએ કે, આજ રોજ અમારી કંપનીના તમામ કામદારો મીનીમમ વેજીસ (લઘુત્તમ વેતન) મેળવે છે તેની પૂર્તતા માટે અમો જાહેરાત આપીએ છીએ." તેમ જાહેર કરેલ છે. ઉપરોક્ત પુરશીશ જોતાં જ સ્પષ્ટ થાય છે કે, જે સમાધાન તા.૫/૩/૧૪ ના રોજ કરવામાં આવેલ છે તેમાં જે કર્મચારીઓએ સમાધાનમાં સહી કરેલ નથી તેના પગારમાં જે ફેરફાર ઉદભવેલ છે તે લઘુત્તમ વેતન અંગે ફક્ત ફેબ્રુઆરી-૨૦૧૬ થી સરભર કરવામાં આવેલ છે એટલે કે, ૨૦૧૪ થી સમાધાનમાં સહી નહી કરનાર કર્મચારીઓને ફેબ્રુઆરી-૨૦૧૬ સુધી લઘુત્તમ વેતન કરતાં ઓછો પગાર ચુકવેલ છે તે કંપનીએ જાતે જ સ્વીકારેલ છે. તેથી જ્યારે તા.૫/૩/૧૪ ના રોજ સમાધાન કરવામાં આવ્યું ત્યારે કેટલા કર્મચારીઓએ આ સમાધાન સ્વીકારેલ છે તે સ્પષ્ટ નથી.

(૧૦) આ કામમાં નોંધ પાત્ર બાબત એ છે કે, બીજા પક્ષકાર ગુજરાત રાજ્ય કામદાર સેનાએ પ્રથમ પક્ષકારને ડીમાન્ડ નોટીસ આપી છતાં કંપનીએ તેઓને કોઈ જવાબ ન આપતા મદદનીશ શ્રમ આયુક્ત અને સમાધાન અધિકારીને તા.૧૮/૧૨/૧૩ ના રોજ આ અંગે દરમ્યાનગીરી કરવા વિનંતી કરેલી અને તેની સાથે વિવાદ માંગણી અંગેની નોટીસ પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ તા.૧૯/૩/૧૪ ના રોજ સ્વીકાર્યા અંગેની માંગણીવાળા પત્રની નકલ મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રીની કચેરીમાં રજુ કરેલ છે જે નાયબ શ્રમ આયુક્તશ્રી સુરતનું અસલ રેકર્ડ જોતાં સ્પષ્ટ થાય છે. સુરતના મદદનીશ શ્રમ આયુક્ત અને સમાધાન અધિકારીએ બીજા પક્ષકાર યુનિયનની માંગણી બાબત દરમ્યાનગીરી કરતાં પહેલાં યુનિયનના સભ્ય સંખ્યાની ચકાસણી કરેલ છે અને તેના અહેવાલમાં પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીમાં કામ કરતાં કર્મચારીની સંખ્યા ૩૩૦ અને બીજા પક્ષકાર યુનિયનના માસવાર જોતાં સભ્યની સંખ્યા ૨૦૮ દર્શાવેલ છે અને મદદનીશ શ્રમ આયુક્તે પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીને તા.૧૬/૫/૧૪ ના રોજ પત્ર લખી યુનિયનની માંગણી બાબતે સમાધાન કાર્યવાહી (કન્સીલીએશન) માં દાખલ કરેલ છે. અને તેનો બચાવ કરવા તા.૫/૬/૧૪ ના રોજ હાજર રહેવા જણાવવામાં આવેલ છે. ત્યારે પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીની એ ફરજ હતી કે, તેઓની કંપનીમાં માન્ય યુનિયન એવું ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કર્સ એસોસીએશન વાળુ યુનિયન છે અને તેની સાથે કંપનીએ સમાધાન કરેલ છે તે મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રી અને સમાધાન અધિકારી સમક્ષ જાહેર કરવું જોઈતુ હતુ તેમજ સદર ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કર્સ એસોસીએશન નામના યુનિયનને પણ આ અંગે પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ વાકેફ કરવા જોઈતા હતા જે કરવામાં આવેલ નથી. વળી ફરીથી મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રી અને સમાધાન અધિકારીશ્રી દ્વારા તા.૨૬/૮/૧૪ ના રોજ પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીને સમાધાન કાર્યવાહીમાં તા.૯/૯/૧૪ ના રોજ હાજર રહેવા પત્ર લખેલ છે તે દરમ્યાન ગુજરાત કામદાર સેના દ્વારા પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીમાં કામ કરતાં કર્મચારીઓમાંથી ૧૯૨ કર્મચારીઓ તેઓની સાથે છે તે અંગેની યાદી તેઓએ તા.૧૬/૯/૧૪ ના રોજ રજુ કરેલ છે જ્યારે પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ કામદાર સેનાની વિવિધ માંગણીઓ અંગે જસ્ટીફિકેશન તા.૧૬/૯/૧૪ ના રોજ મદદનીશ શ્રમ આયુક્ત અને સમાધાન અધિકારીશ્રી સમક્ષ રજુ કરેલ છે તે જસ્ટીફિકેશનમાં પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ તેઓએ માન્ય યુનિયન સાથે તા.૫/૩/૧૪ ના રોજ તા.૧/૪/૧૪ થી તા.૩૧/૩/૧૭ સુધી કંપનીમાં કામ

કરતાં કર્મચારીઓ બાબત સમાધાન કરવામાં આવેલ છે તેવું જાહેર કરેલ નથી એટલે કે પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ પણ તેઓની સત્ય હકીકતો છુપાવેલ છે અને મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રીની કચેરીમાં સમાધાન પ્રક્રિયાની કાર્યવાહી ચાલતી હતી ત્યારે રજુ કરવી જોઈતી હતી જે તે વખતે કરેલ નથી. અને તેથી મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રી અને સમાધાન અધિકારીશ્રીએ ઉપસ્થિત બાબતો અંગે સમાધાન શક્ય ન બનતા તેનો ફેલ્ચોર રીપોર્ટ સમુચિત સરકારને મોકલી આપેલ છે. અને આ નિષ્ફળતાના અહેવાલમાં પણ કંપની તરફે સમાધાન અધિકારી સમક્ષ હાજર રહેલ દરેક પક્ષકારની સહી પણ મેળવેલ છે. અને કામદાર સેના તરફે યુનિયન પ્રતિનિધિની પણ સહી મેળવેલ છે. જે નાયબ શ્રમ આયુક્તશ્રી અને સમાધાન અધિકારીશ્રીનું રેકર્ડ જોતાં સ્પષ્ટ થાય છે. એટલે કે, પ્રથમ પક્ષકાર કંપની જાણે છે કે, ઉપસ્થિત થયેલ વિવાદ અન્વયે સમાધાન પ્રક્રિયા નિષ્ફળતામાં પરિણેલી છે તેમ જાહેર કરેલ છે. અને સ્વાભાવિક રીતે જ તેનો રેકર્ડ્સ થશે તેમ પ્રથમ પક્ષકાર કંપની જાણે છે અને તેથી પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીની એ ફરજ હતી કે, તેઓએ કંપનીમાં માન્ય રહેલ યુનિયન સાથે બહુમતિ કામદારોએ સમાધાન કરેલ છે તેમ જાહેર કરવું જોઈતું હતું જે કરવામાં આવેલ નથી એટલે કે જે તે વખતે પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીનાં કામદાર કર્મચારીઓએ તા.૫/૩/૧૪ ના સમાધાનમાં બહુમતિ કામદારોએ સહી કરેલ નથી તે સ્પષ્ટ થાય છે. વળી આ અંગેની હકીકતો પણ પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ આંક-૨૧/૬ થી તા.૧૫/૧૦/૧૪ ના રોજ નાયબ શ્રમ આયુક્તશ્રીને પત્ર લખેલ છે તે તથા ત્યારબાદ આંક-૨૧/૮ થી કંપનીના નોટીસ બોર્ડ ઉપર તા.૮/૩/૧૪ ના રોજ તથા આંક-૨૧/૧૦ થી તા.૨૧/૩/૧૪ ના રોજ તથા આંક-૨૧/૧૧ થી તા.૨૭/૩/૧૪ ના રોજ અને આંક-૨૧/૧૨ થી તા.૧૩/૧૦/૧૪ ના રોજ જે નોટીસો મુકેલી છે તેના ઉપરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે, કરવામાં આવેલ સમાધાનમાં બહુમતિ કામદારોએ જે તે વખતે સહી કરેલ ન હતી અને તેથી આવી નોટીસો મુકવામાં આવેલ હતી. વળી નોંધ પાત્ર બાબત એ છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ આંક-૨૧/૬ થી તા.૧૫/૨/૧૪ ના નાયબ શ્રમ આયુક્તશ્રીને કામદાર સાથે ઉપસ્થિત થયેલ વિવાદ નિષ્ફળતામાં પરિણમ્યો હોવા છતાં જે પત્ર લખેલ તે પત્રમાં તેઓએ તા.૧/૪/૧૪ થી તા.૩૧/૩/૧૭ ના ત્રણ વર્ષના ગાળા માટે કંપનીના સીનીયર વર્કરો સાથે ચર્ચા વિચારણા કરીને સમાધાન કરેલ છે જેઓ ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કસ એસોસીએશનના સભ્યો છે તેમ જણાવે છે જ્યારે આંક-૨૧/૩ થી રજુ કરેલ સમાધાન જોતાં તેમાં

ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કસ એસોસીએશને તા.૩૦/૧૧/૧૩ ના રોજ ટર્મીનેશનની નોટીસ આપી વિવિધ માંગણીઓ ઉપસ્થિત કરેલ અને તે અંગે તા.૩૦/૧૧/૧૩ થી તા.૧૭/૧/૧૪ સુધી ચર્ચા વિચારણા કરવામાં આવેલ હતી તેમ જણાવવામાં આવેલ છે. અને ત્યારબાદ તા.૫/૩/૧૪ ના રોજ સમાધાન કર્યાનું જણાવે છે આ સમાધાનમાં પ્રથમ પક્ષકાર કંપની તરફે ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કસ એસોસીએશને જે સમાધાન કરેલ છે તે સમાધાનમાં ૨૪૯ કર્મચારીઓએ સમાધાન કરેલાનું જણાવે છે. જ્યારે ૧૯૨ કર્મચારીઓ હાલના રેફરન્સના છે અને તેથી ૨૪૯+૧૯૨ = ૪૪૧ કર્મચારીઓ થાય છે હકીકતે પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીમાં કામ કરતાં કર્મચારીઓની સંખ્યા કંપનીએ ૩૭૫ દર્શાવેલ છે પરંતુ આ અંગે તેઓનું હાજરી પત્રક કે પગાર પત્રક રજુ કરેલ નથી અને તેથી પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીમાં કુલ કર્મચારીઓની કેટલી સંખ્યા છે અને તેમાં મેનેજરીયલ કક્ષાના તેમજ સુપરવાઈઝરી કક્ષાના કેટલા કર્મચારીઓ છે તે સ્પષ્ટ થતું નથી. પ્રથમ પક્ષકાર કંપની અને ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કસ એસોસીએશન માન્ય યુનિયનના ૨૪૯ કર્મચારીઓએ સમાધાન સ્વીકારેલ છે તેમ જણાવે છે. અને તે અંગે આંક-૨૧/૩ અને આંક-૨૩/૯ થી કરેલ સમાધાનની નકલ તથા આંક-૨૧/૨ થી લાભ લેનાર અને ન લેનારની માહિતી રજુ કરેલ છે. પરંતુ આ સમાધાન સ્વીકારનાર કર્મચારીઓને તેઓ સમાધાન મુજબનો પગાર ચુકવી આપે છે તે દર્શાવતા પગાર પત્રક અથવા તો પગાર સ્લીપ પણ રજુ કરેલ નથી. અને તેથી હાલના તબક્કે કંપનીના બહુમતિ કર્મચારીઓએ આ સમાધાન સ્વીકારેલ છે કે કેમ ? તે સ્પષ્ટ થતું નથી. હવે જો બહુમતિ કર્મચારીઓએ આ સમાધાન સ્વીકારેલ છે કે કેમ ? તે નક્કી કરવા માટે પુરાવો લેવો જરૂરી છે અને તેથી જ્યાં સુધી પુરાવો લેવાય નહી ત્યાં સુધી બહુમતિ કર્મચારીઓએ આ સમાધાન સ્વીકારેલ છે તેવું સ્પષ્ટ થાય નહી અને તેથી જ્યારે હાલનો વિવાદ સમુચિત સરકારે રેફરન્સ કરીને મોકલી આપેલ હોય ત્યારે પ્રથમ પક્ષકાર કંપની અને ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કસ એસોસીએશન તરફે જે દલીલોમાં એમ જણાવે છે કે, રેફરન્સ બેડ ઈન લો છે આપો રેફરન્સ કરવાનો શ્રમ આયુક્તશ્રીને કોઈ સત્તા નથી તેથી બીજા પક્ષકાર યુનિયન એવા કામદાર સેનાએ રજુ કરેલ નામ. ગુજરાત હાઈકોર્ટના સ્પે.સી.એ. નંબર : ૩૩૪૭/૧૩ સાથે વાંચતા સ્પે.સી.એ.નંબર : ૬૮૩૯/૧૩ નો દીલ્હી પબ્લીક સ્કુલ સુરત વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત અને બીજાઓનું તા.૧૭/૪/૧૩ નું જજમેન્ટ વંચાણે લેતા જ્યારે સમુચિત

સરકારે વિવાદ ઉપસ્થિત કરીને ન્યાયપંચને ન્યાયનિર્ણય માટે સુપરત કરેલ હોય ત્યારે ન્યાયપંચે તેનો ન્યાયનિર્ણય કરવાનો હોય છે. અને તેથી પ્રથમ પક્ષકાર કંપની અને ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કસ એસોસીએશન તરફે ઉપસ્થિત કરેલ આ મુદ્દો પણ ટકી શકતો નથી.

(૧૧) આ કામમાં પ્રથમ પક્ષકાર કંપની અને તેના માન્ય યુનિયન એવા ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કસ એસોસીએશને દલીલો કરતાં એમ જણાવેલ છે કે, કરવામાં આવેલ સમાધાનથી કર્મચારીઓને તા.૧/૪/૧૪ થી ઓછામાં ઓછો રૂ.૪૦૦૦/- અને વધુમાં વધુ રૂ.૫૬૦૦/- નો ત્રણ વર્ષના ગાળામાં લાભ થવાનો છે અને તેથી જે સમાધાન કરેલ છે તે યોગ્ય, વ્યાજબી અને ન્યાયી છે. કંપનીના બહુમતિ કામદારોએ તે સ્વીકારેલ છે તેથી બીજા પક્ષકારનો પ્રાયમાફેસી કેસ નથી અને તે રદ કરવા હુકમ કરવા વિનંતી કરેલ છે. જ્યારે આ દલીલોને બીજા પક્ષકાર કામદાર સેના યુનિયન તરફે નકારી કાઢવામાં આવેલ છે, અને તેથી પક્ષકારોની રજુઆતો જોતાં તેમજ નાયબ શ્રમ આયુક્તશ્રીનું અસલ રેકર્ડ તપાસતા તા.૫/૫/૧૪ ના રોજ બીજા પક્ષકાર યુનિયન એવા કામદાર સેનાએ પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીને તથા મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રીને પત્ર લખીને જણાવેલ છે કે, "હાલમાં અમો કામદારોએ તા.૧/૪/૧૧ થી તા.૩૧/૩/૧૪ ના ગેરકાનૂની સમાધાન ખત પત્રને ગુજરાતની નામ.હાઈકોર્ટમાં પડકારેલ છે જેની સુનાવણી તા.૫/૫/૧૪ છે. તમો સંસ્થાએ હાલમાં તા.૧/૪/૧૪ સુધી અમલ આવનાર સમાધાન તા.૬/૩/૧૪ ના રોજ નોટીસ બોર્ડ ઉપર મુકેલ અને તે સ્વીકાર કરાવવા કામદાર ઉપર ભારે માનસિક અને શારીરિક ત્રાસ ધમકી આપી રહ્યા છે. આમ કામદાર વતી અમારૂં યુનિયન ગુજરાત રાજ્ય કામદાર સેનાએ તા.૧/૪/૧૪ ના પગાર વધારા માટેની વિવિધ માંગણીઓ તમો સંસ્થાને તા.૫/૧૨/૧૩ ના રોજ રજીસ્ટર્ડ એ.ડી.થી મોકલેલ જે તમો સંસ્થાએ ન સ્વીકારતા પરત આવેલ છે જેમાં નોટીસ ઓફ ટર્મીનેશનનો પત્ર આપી સંસ્થાએ રજીસ્ટર્ડ એ.ડી.થી સ્વીકારેલ છે. અમો યુનિયનની વિવિધ માંગણી પત્ર અમારા યુનિયને સુરતના મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રીને તા.૧૮/૧૨/૧૩ ના રોજ રુબરુ આપી એમની સહી અને શેરો મેળવેલ છે અને આ માંગણીઓ બાબતે સભ્ય સંખ્યા તા.૧૧/૪/૨૦૧૪ ના રોજ જસ્ટીફીકેશન તા.૩/૪/૧૪ ના રોજ મદદનીશ કમિશનરને બતાવી સહી અને શેરો લીધેલ છે. આપ સંસ્થાએ ઉપરોક્ત જાહેર કરેલ સમાધાન કે જે તા.૧/૪/૧૪ થી તા.૩૧/૩/૧૭ સુધી અમલમાં છે તેમાં અમો તમામ નીચે સહી કરનારા

કામદારો કે જેઓ સંપૂર્ણ બહુમતિમાં છે અને ગુજરાત રાજ્ય કામદાર સેના, સોલઘરા, તા.ચીખલી જી.નવસારીના સક્રિય સભ્યો ચાલતા આવીએ છીએ અને માન્ય કે સ્વીકાર્ય નથી. તમો સંસ્થા અમારી લેખીત સંમતિ સિવાય આ સમાધાન બાબતની કોઈ પણ રકમ અમારા બેન્ક એકાઉન્ટમાં તમારી મનસુબી પ્રમાણે જમા કરાવશો તો તેવા બિનઅધિકૃત, ગેરકાનુની કૃત્ય માટેની તમામ જવાબદારી સંસ્થાની રહેશે અને હાલમાં ચાલી રહેલ નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટની સ્પે.સીવીલ એપ્લીકેશન નં.૧૭૮૨૯/૨૦૧૩ માં પણ ફરીયાદ નોંધાવશે જેની પણ ગંભીર નોંધ લેશો." તેમ જણાવી તેમાં કર્મચારીઓની સહી થયેલ છે. અને આ પત્રના બિડાણમાં તા.૧/૪/૧૪ થી તા.૩૧/૩/૧૭ ની સંસ્થાને મોકલેલ વિવિધ માંગણી પત્ર તથા તેનું તા.૩/૪/૧૪ ના રોજનું જસ્ટીફિકેશન તથા સભ્ય સંખ્યા ચકાસણી પત્ર તા.૧૧/૪/૧૪ નો અને તેની નકલ રવાનામાં મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રી સુરત અને નાયબ શ્રમ આયુક્તશ્રી સુરત અને શ્રમ આયુક્તશ્રી સચિવાલય, ગાંધીનગરને કરેલાનું જણાવેલ છે. જે મદદનીશ શ્રમ આયુક્તશ્રીનું રેકર્ડ જોતાં સ્પષ્ટ થાય છે એટલે કે, એક હકીકત સ્પષ્ટ થયેલ છે કે, તા.૫/૫/૧૪ ના રોજ કામદાર સેનાના સભ્યોએ તા.૫/૩/૧૪ ના રોજ કરવામાં આવેલ સમાધાનને સ્વીકારેલ નથી અને તેથી પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ તે કામદારોને આ સમાધાન સ્વીકારી લેવા માટે તા.૮/૩/૧૪, તા.૨૧/૩/૧૪, તા.૨૭/૩/૧૪ અને તા.૧૩/૧૦/૧૪ ના રોજ અનુક્રમે આંક-૨૧/૯ થી ૨૧/૧૨ ની નોટીસો કંપનીના નોટીસ બોર્ડ ઉપર મુકેલ છે તે જણાઈ આવે છે. એટલે કે, બહુમતિ કર્મચારીઓએ આ સમાધાન સ્વીકારેલ છે તેવું સ્પષ્ટ થતું નથી. વળી આ તબક્કે ઉપસ્થિત થયેલ બાબત કે જે માસિક રૂ.૪૦૦૦/- થી ૫૬૦૦/- નો પગાર વધારો કરેલ સમાધાનથી આપવામાં આવેલ છે તેમ પ્રથમ પક્ષકાર કંપની અને ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કસ એસોસીએશન જણાવે છે જ્યારે હાલના સંબંધીત કર્મચારીઓને આ લાભ તા.૧/૪/૧૪ થી મળતો નથી એટલે કે, લગભગ બે વર્ષથી કર્મચારીઓ વચ્ચે અસંતોષ ફેલાયેલો છે તે સ્પષ્ટપણે રેકર્ડ ઉપર આવેલ છે. અને તેથી કંપનીના કર્મચારીઓને કંપનીના કહેવા મુજબ માસિક રૂ.૪૦૦૦/- નો લાભ આપેલ છે જ્યારે હાલના રેફરન્સ કેસના કર્મચારીઓએ માસિક રૂ.૩૦૦૦/- વચગાળાની રાહત તરીકે તા.૧/૪/૧૪ ના રોજથી આપે તેવી માંગણી કરેલ છે અને તેથી આ માંગણી યોગ્ય વ્યાજબી અને ન્યાયી જણાય છે. વળી જ્યારે પ્રથમ પક્ષકાર

કંપનીએ તેના ન્યુટ્રલ ગ્લાસ એન્ડ એલાઈડ ઈન્ડ. વર્કસ એસોસીએશનના સભ્યોને માસિક રૂ.૪૦૦૦/- થી ૫૬૦૦/- નો ત્રણ વર્ષના ગાળા માટે સમાધાનથી લાભ આપેલ છે એટલે કે, કંપનીની આર્થિક પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને કંપનીએ તે કબુલ કરેલ છે અને તેથી હાલના કેસના સંબંધીત કર્મચારીઓને તા.૧/૪/૧૪ થી રૂ.૩૦૦૦/- વચગાળાનો હુકમ કરવાથી કંપનીને કોઈ પણ રીતે નુકશાન થાય તેમ નથી તેથી બીજા પક્ષકાર કામદાર સેના યુનિયનનો પ્રાયમાફેસી કેસ છે. બેલેન્સ ઓફ કન્વીનીયન્સ પણ બીજા પક્ષકાર હાલના કામદાર સેના નામના યુનિયનની સાથે છે અને ઈરીપેરેબલ લોશ પણ પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીને નથી પરંતુ હાલના તમામ સંબંધીત કર્મચારીઓને થયેલ છે તે સ્પષ્ટપણે રેકર્ડ ઉપર જણાઈ આવે છે. વળી આવો વધારો આપવાથી કેસમાં ફાઈનલ ગુણદોષ વખતે જો બહુમતિ કામદારોએ સમાધાન સ્વીકારી લીધાનું પુરવાર થશે તો હાલના કર્મચારીઓને પણ તેના લાભ મળશે અને જો પુરવાર નહીં થાય તો ગુણદોષ ઉપર પુરાવો લીધા બાદ પણ તે વખતે હાલના કર્મચારીઓને પણ એડજસ્ટ થવાને પાત્ર છે અને તેથી પણ માંગ્યા મુજબની દાદ મંજૂર કરવી યોગ્ય અને ન્યાયી જણાય છે.

(૧૨) આ કામમાં નોંધ પાત્ર બાબત એ છે કે, પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ તેના આંક-૧૫ થી રજુ કરેલ લેખીત જવાબમાં પેરા-૨૯ માં તેઓએ જણાવેલ છે કે, " વિવિધ ઉપસ્થિત કરેલ માંગણી ન્યાયી, વ્યાજબી અને કાયદેસર છે અને કલમ-૨(પી) સેટલમેન્ટ આપ્યું છે છતાં પણ કઈ રીતે તેમને મળવાપાત્ર છે અને ખાસ કરીને ખોટ કરતી સંસ્થા પાસે કયા સંજોગોમાં આટલી માતબર રકમની માંગણી તેઓ કરી રહેલ છે તે જયાં સુધી સાબીત કરે નહીં ત્યાં સુધી પણ તેમને કોઈ રકમ કાયદેસર રીતે મળવા પાત્ર નથી. આ સાથે એનેક્સર-ડી થી આઈટી રેક્રન્સના કામે સને ૨૦૧૪ ની સાલમાં સેટલમેન્ટ અંગે કામદારોની સ્થિતિ રજુ કરતું પત્રક રજુ કરેલ છે અને તેમાં સંબંધીત કામદારોનું જે લીસ્ટ દર્શાવેલ છે તેમાં પાંચ કામદારો હાલ કામ કરતાં નથી ૨ કામદારો રીપીટ નામ બતાવેલા છે. ૨૫ કામદારોની નોકરીનો અંત આવી ગયેલ છે. ૧૦ કામદારોને નોકરીમાંથી બરતરફ કરેલ છે અને ૩ કામદારોએ રાજીનામું આપી દીધેલ છે. ૫ કામદારો નિવૃત્ત થયેલ છે અને બે કામદારોના મૃત્યુ થયેલ છે. જે તમામ આ કામે સંબંધીત કામદારોના લીસ્ટમાં દર્શાવવામાં આવેલ છે. આમ પર કર્મચારીઓ સામાધાન થયા બાદ સંસ્થામાં નથી અને તે રીતે તેમની સાથે કામદાર માલિકના સંબંધોનો અંત આવેલ છે. જ્યારે ૨૪૭ કામદારોએ સમાધાન

સ્વીકારેલ છે ફક્ત ૧૨૮ કામદારોએ સમાધાન સ્વીકારેલ નથી અને તે પૈકી કેટલાક કર્મચારીઓએ પણ પાછલા તબક્કે સમાધાન સ્વીકારી લીધેલ છે અને તે અંગેની તમામ હકીકતો આ શીડ્યુલથી રજુ કરેલ છે અને જે પણ ધ્યાનમાં લેવા વિનંતી છે. આ કામે જે કર્મચારીઓએ સમાધાન સ્વીકારેલ નથી તેઓના નામ સહીતનું લીસ્ટ શીડ્યુલ-સી થી રજુ કરેલ છે અને જે પણ ધ્યાનમાં લેવા વિનંતી છે. શીડ્યુલ-બી થી કામ કરતાં કર્મચારીઓના ખાતાવાઈઝ કેટલા કર્મચારીઓએ સમાધાન સ્વીકારેલ છે, કેટલાએ સ્વીકારેલ નથી તેની માહિતી આપવામાં આવેલ છે અને તે પણ ધ્યાનમાં લેવા વિનંતી છે. શીડ્યુલ-એ થી સમાધાન સ્વીકારનાર કર્મચારીઓ કે જેમની સંખ્યા ૨૪૧ છે તેની સંપૂર્ણ માહિતી આ કામે રજુ છે તે રીતે ન સ્વીકારનાર કર્મચારીઓની માહિતી પણ રજુ છે અને તે હકીકત પ્રસ્થાપિત કરે છે કે, બહુમતિ કર્મચારીઓએ સમાધાનનો લાભ સ્વીકારી તેનો અમલ કરેલ છે અને સંજોગોમાં પણ આ વિવાદ કાયદેસરનો નથી. જો બીજા પક્ષકારને લાગે કે કરવામાં આવેલ સમાધાન ન્યાયી અને વ્યાજબી નથી તો તે સંજોગોમાં તેમની પાસે તેવા સમાધાનને પડકારવાનો અપવાદ છે અને નામદાર ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચને તેની કાયદેસરતા અને યર્થાથતા નક્કી કરવાની સંપૂર્ણ સત્તા છે અને તે સંજોગોમાં આ કામે મહત્વનો મુદ્દો એ છે કે, આ રેક્રુસ કાયદેસર રીતે ચાલી શકતો નથી કારણ કે, કરવામાં આવેલ સેટલમેન્ટની યર્થાથતા, કાયદેસરતાને પડકારવા વગર ખોટી માહિતી જણાવી અને ખરી માહિતી છુપાવી ઉપસ્થિત કરેલ આ હાલનો વિવાદ છે અને તે અંગે મુદ્દો પણ કાઢી તેની સુનાવણી કરવા અરજ છે." તે રીતનું જણાવેલ છે. અને તેથી ત્યારબાદ પ્રથમ પક્ષકાર કંપની તરફે આંક-૧૬ ની પુરશીશથી જે જણાવેલ છે તે જોઈએ તો, " સદર કામમાં આંક-૧૫ થી રજુ કરેલ લેખીત જવાબના પેરા-૨૯ માં ઉલ્લેખ કર્યા મુજબના શિડ્યુલ શરતચુકથી રજુ કરવાના રહી ગયેલ છે જે રેકર્ડનો ભાગ છે જે નામ.કોર્ટને વિદિત થાય. " તે રીતનું જણાવેલ છે. અને ત્યારબાદ પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ આંક-૧૫ ના પેરા-૨૯ માં જે વિગતો દર્શાવેલ છે તે વિગતો ત્યારબાદ પણ આવા કોઈ શિડ્યુલો રજુ કરેલા નથી અને તે અન્વયે દસ્તાવેજી પુરાવાથી પુરવાર કરેલ નથી અને ફક્ત સમાધાન સ્વીકારનાર કર્મચારીઓના નામ કે આંકડાઓ આપવાથી તે સમાધાન સ્વીકારાઈ ગયેલ છે તેમ કહી શકાય નહીં હકીકતે આ અંગે પગાર પત્રકની નકલ અથવા પગાર સ્લીપો રજુ કરવી જોઈતી હતી જે કરેલ નથી. તેથી સ્વાભાવિક રીતે કરવામાં આવેલ સમાધાન બહુમતિ કામદારોએ

સ્વીકારેલ છે કે કેમ ? તે આ તબક્કે પુરવાર થતુ નથી. પ્રથમ પક્ષકાર કંપની તરફે નામ.સુપ્રિમ કોર્ટના ૧૯૫૯ એઆઈઆર સુપ્રિમ કોર્ટ પાના નંબર : ૧૩૪૨ નું મેનેજમેન્ટ ઓફ હોટલ ઈમ્પીરીયર વિરુદ્ધ હોટલ વર્ક્સ યુનિયન તથા અનુપ એન્જીનીયરીંગ વિરુદ્ધ એસ કનૈયાલાલ ૧૯૯૫ (૧) જીએલએચ પાના નં.૩૪૫ નું રજુ કરી હાલના તબક્કે વચગાળાની અરજી મંજુર ન કરવા અને વચગાળાની અરજીમાં એવો હુકમ ન કરવો જોઈએ કે જેથી મૂળ દાદ સંતોષાઈ જાય અને તેથી પણ હાલની વચગાળાની અરજી રદ કરવા વિનંતી કરેલ છે. પ્રથમ પક્ષકાર કંપની તરફે રજુ કરેલ તમામ ચુકાદાઓ વંચાણે લેતાં તેમાં પ્રસ્થાપિત થયેલ સિદ્ધાંતો અત્રેનું ન્યાયપંચ નમ્રતાપૂર્વક કબુલ કરે છે પરંતુ સદર કામમાં હાલના ઉપસ્થિત કરેલ રેફરન્સના કર્મચારીઓને તા.૧/૪/૧૪ થી કંપનીના અન્ય યુનિયન સાથે જે સમાધાન કરેલ છે તેનો લાભ આપતા નથી એટલે કે લગભગ મહીને રૂ.૪૦૦૦/- થી રૂ.૫૬૦૦/- જેટલું સંબંધીત કર્મચારીઓને નુકશાન થઈ રહ્યું છે. અને આ હકીકતે પણ કંપનીએ આંક-૨૨ ની પુરશીશ રજુ કરતાં લઘુત્તમ વેતન ફેબ્રુઆરી-૧૬ સુધી મળેલ નથી તે પણ રેકર્ડ ઉપર આવેલ છે અને તે જ્યાં સુધી બહુમતિ કર્મચારીઓએ સમાધાન તા.૫/૩/૧૪ નું સ્વીકારેલ છે તે પુરાવો લઈને ગુણદોષ ઉપર નક્કી કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી હાલના રેફરન્સ કેસના કર્મચારીઓને તા.૧/૪/૧૪ થી માસિક રૂ.૩૦૦૦/- નો પગાર વધારો ચુકવી આપવાથી પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીને કોઈ પણ જાતનું નુકશાન થતુ નથી અને તેથી કેસમાં ફાઈનલ ગુણદોષ વખતે પણ જે પગાર વધારો આ તબક્કે આપવામાં આવે તે એડજસ્ટ થઈ શકે તેમ છે. વળી પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ આર્થિક પરિસ્થિતિ નબળી છે કે ઈન્ડસ્ટ્રીઝ કમ રીજીયનનો સિદ્ધાંત આ તબક્કે ધ્યાનમાં લેવાનો નથી. વળી પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ કેટલાક કર્મચારીઓએ ગો-સ્લો કરેલ છે કે કરે છે તથા કંપનીના કેટલાક સભ્યો સામે પગલાં ભરવામાં આવેલ છે તેમ જણાવે છે. પરંતુ આ અંગે પણ જોઈએ તો, પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ આંક-૨૬/૧ થી કોસંબા પોલીસ સ્ટેશન દફતરે અરજી નં.૪૪૪/૨૦૧૫ તા.૧૫/૧૨/૧૫ ના રોજ વિનોદ હોસલાપ્રસાદ મિશ્રા નામના કર્મચારીએ સામાવાળા બે કર્મચારી વિરુદ્ધ સીઆરપીસી ની ૧૦૭, ૧૫૧ મુજબ જે અરજી આપેલ તેની નકલ રજુ કરેલ છે એટલે કે, બે યુનિયનના કર્મચારીઓ વચ્ચે અણબનાવ બનેલ છે તે રેકર્ડ ઉપર આવેલ છે. તે સિવાય પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ ઉપર દર્શાવ્યા મુજબના એટલે કે, ગો-સ્લોના કે કર્મચારી વિરુદ્ધ લીધેલ

પગલાંઓ અંગેના કોઈપણ પુરાવા પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીએ રજૂ કરેલ નથી અને તેથી તે આ તબક્કે કરવામાં આવેલ આક્ષેપો ગ્રાહ્ય રાખી શકાય તેમ નથી. અને તે પુરાવાનો વિષય છે અને પુરાવો લીધા બાદ તે નક્કી થઈ શકે. અને તેથી બીજા પક્ષકારની હાલની વચગાળાની રાહતની અરજી મંજૂર થવા પાત્ર હોઈ ઉપસ્થિત કરેલ મુદ્દા નં.૧ નો જવાબ હકારમાં આપી નીચે મુજબનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

### હુ ક મ

(૧) બીજા પક્ષકારની આંક-૧૨ ની વચગાળાની અરજી મંજૂર કરવામાં આવે છે અને બીજા પક્ષકાર ગુજરાત રાજ્ય કામદાર સેનાના સભ્ય એવા પ્રથમ પક્ષકાર કંપનીના કર્મચારીઓને કે જેઓને તા.૫/૩/૧૪ થી કરવામાં આવેલ સમાધાનનો લાભ મળેલ નથી તેવા કર્મચારીઓને તા.૧/૪/૧૪ થી માસિક રૂ.૩૦૦૦/- (અંકે રૂ.ત્રણ હજાર પુરા) પગાર વધારો સદરહુ હુકમની બજવણી થયેથી ૩ (ત્રણ) માસમાં એરીયર્સની રકમ ચુકવી આપવી. તથા સંબંધીત કર્મચારીઓને તેઓના ચાલુ માસના પગારમાં તથા ત્યારબાદ પણ દરેક માસે રૂ.૩૦૦૦/- (અંકે રૂ.ત્રણ હજાર પુરા) નો વધારો ચુકવી આપવો તેવો હુકમ કરવામાં આવે છે. સદર રકમ રેક્રન્સ કેસના ફાઈનલ હુકમ વખતે એડજસ્ટ કરવી તેવો પણ હુકમ કરવામાં આવે છે.

(૨) બીજા પક્ષકાર કામદાર સેનાને સદર અરજીના ખર્ચના રૂ.૧૦૦૦/- (રૂ. એક હજાર પુરા) ચુકવી આપવાનો હુકમ કરવામાં આવે છે.

(૩) આ રેક્રન્સ કેસની વધુ સુનાવણી તા.૨૯/૭/૧૬ ના રોજની રાખવામાં આવે છે.

તારીખ : ૨૭/૦૫/૨૦૧૬.  
સુરત.

(મહેન્દ્રકુમાર પુંજાલાલ ચાવડા)  
ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ, સુરત.  
U.I.Code No. GJ00800