GJSR140015792019

सत्यमेव जयते

Presented on : 03-06-2019
Registered on : 03-06-2019
Decided on : 15-03-2025
Duration : 5 years, 9 months, 12 days

IN THE COURT OF
JUDGE, LABOUR COURT AT ,SURAT
Presided Over by G.J.THORIA

REFER T LC/70/2019

Exhibit No.: 32

પ્રથમ પક્ષકાર : મ્યુનીસીપલ કમિશનરશ્રી
સુરત, મહાનગર પાલિકા, મુગલીસરા, સુરત

વિરુધ્ધ

બીજા પક્ષકાર : શ્રી હિમતસિંહ ધનજીભાઈ બોડાત
હેગડેવાર નગર, રૂમ નં.૪૩૧, સુડા આવાસ, મુ.પો.વેસુ,
પાણીની ટાંકી સામે, વેસુ, સુરત

હાજર રહયા : પ્રથમ પક્ષકાર તરફે વિ.વકિલશ્રી એચ.એસ.પંડયા
બીજા પક્ષકાર તરફે વિ. વકિલશ્રી એચ.એમ.દેસાઈ

–:: એવોર્ડ::–

(૧) હાલના રેફરન્સના કામે આ એવોર્ડમાં સગવડતા અને સરળતા ખાતર પ્રથમ પક્ષકાર અને બીજા પક્ષકાર અને અનુક્રમે ''**સામાવાળા**'' અને '' **અરજદાર**'' તરીકે સંબોધવામાં આવેલા છે.

(૨) આ કામના કામદાને સામાવાળાએ નોકરીમાંથી છુટા કરી દેતા તેઓએ મદદનીશ શ્રમ આયુકતની કચેરી, સુરત સમક્ષ તે અંગેનો ઔધોગિક વિવાદ ઉત્પન્ન કરેલ પરંતુ ત્યાં આગળ સદરહુ વિવાદનું સમાધાન નહીં થતા ઔધોગિક વિવાદ ધારો–૧૯૪૭ની કલમ–૧૦(૧)મુજબ મદદનીશ શ્રમ આયુકતની કચેરી, સુરતે તેઓના પત્ર ક્રમાંક નંબર **પર૦૯/૨૦૧૯ તારીખ :૨૮–૦૫–૨૦૧૯** ધ્વારા અત્રે ની કોર્ટ અને સદરહુ વિવાદનો ન્યાય નિર્ણય કરવા સારુ સુપ્રત કરેલ છે. જેની અનુસૂચિ નીચે મુજબ છે.

''શ્રી હિમતસિંહ ધનજીભાઈ બોડાતને પડેલા દિવસોના પગાર સહિત નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવા જોઈએ કે કેમ?''

(૩) આ કામમાં અરજદાર તરફથી **આંક–૩** થી માંગણાનું નિવેદન રજુ કરેલ છે, જેમા અરજદારે સામાવાળા સામે તા.૯/૪/૧૯ ના રોજ અરજદારને તા.૪/૪/૧૯ ના રોજથી સામાવાળાને ત્યા ડ્રાઈવર તરીકેની નોકરીમાંથી બરતરફ કરેલ તેની સામે સમાધાનની કાર્યવાહી અંગે સમાધાન અધિકારીને તા.૧૦/૪/૧૯ ના રોજ અરજી આપેલ અને તે અંગે સમાધાનની કાર્યવાહી સમાધાન અધિકારીએ કરેલ અને સમાધાનની કાર્યવાહી નિષ્ફળ જતા સમાધાન અધિકારીએ અરજદારનો વિવાદ કે જે ઔધોગિક વિવાદ છે તે વિવાદને નામદાર લેબર કોર્ટમાં આઈ.ડી.એકટની કલમ:૧૦(૧) મુજબ કાર્યવાહી કરીને મોકલી આપેલ છે અને જે અરજદારને માંગણા નિવેદન રજુ કરવા માટે નોટીસ મળતા અરજદારને હાલનુ નિવેદન રજુ કરેલ.જેની મુખ્ય હકિકત નીચે મુજબની છે.

(૩.૧)જેમાં તેઓ જણાવે છે કે, સામાવાળાની સંસ્થાએ જાહેર સંસ્થા છે અને સુરત શહેરના નાગરિકોની સુખાકારી માટે વિવિધ પ્રવૃતિ કરતી આવેલ અને આ પ્રવૃતિ અંગે તેમણે કર્મચારી રાખવાની જરૂર પડે અને અરજદાર ને પણ સામાવાળાએ આવી સુખાકારીની કાર્યવાહી કરવા માટે ફરજ ઉપર રાખેલ

હતા. સામાવાળા સંસ્થા આ રીતે વ્યવસ્થિત પ્રવૃતિ કામદારોના સકંલન વડે કરતી આવેલ અને સામાવાળાની સંસ્થાને ઔધોગિક વિવાદ ધારો ૧૯૪૭ કાયદેસર રીતે લાગુ પડે છે અને ઔધોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈનુ નોકરીમાં ફેરફાર અંગે કે નોકરીમાંથી બરતરફ કરતા પહેલા કાયદેસર રીતે પાલન કરવાની જરૂર છે અને એ જ રીતે અરજદારે ૩ વર્ષની સળંગ નોકરીની ફરજો સામાવાળાની સંસ્થામાં બજાવેલ હોય, ઔધોગિક વિવાદ ધારાની કલમ–૨૫(એફ) ની જોગવાઈથી સુરક્ષિત હોય અને અરજદારની નોકરીનો અંત લાવતા પહેલા મજકુર જોગાવઈના પાલન અંગે સામાવાળા કાયદેસર બંધાયેલા છે.

(૩.૨) વધુમાં જણાવે છે કે, અરજદાર સામાવાળાની સંસ્થામાં ૩ વર્ષથી ડ્રાઈવર તરીકેની ફરજો લોકસેવા વિભાગ, લોકસેવા મટીરીયલ ડેપો ઉપર છેલ્લા માસિક રૂા.૧૦,૦૦૦/– ના કુલ વેતનથી ફરજ બજાવતા. અરજદારની ફરજો મુજબ જે તે વાહન ઉપર નોકરીએ રાખેલ હોય તેનુ પંકચર બનાવવાનુ, ગાડીની સાફ–સફાઈ અને વાહનની કામગીરી ચાલુ હોય, તેનુ ડ્રાઈવીંગ કરવાનુ અને સાથે ડ્રાઈવીંગને લગતી કામગીરી સોપવામા આવે તે કરવા માટે વાહન JCB લોડર નં.GJ-05-G-9110 ઉપર બજાવવાની કામગીરી સામાવાળાએ સોંપેલ અને આ રીતે અરજદાર પોતાની નોકરી ખંત, કાળજી અને પ્રમાણિકતા પૂર્વક કરેલ. નોકરી દરમ્યાન તેઓને કદી મૌખિક ઠપકો, શો–કોઝ, ચાર્જશીટ આપેલ નથી કે તેઓ વિરુધ્ધ ખાતાકીય તપાસ કરવામા આવેલ નથી, તેઓનો નોકરીનો સમયગાળો ચોખ્ખો અને દાગ રહિત હતો. ટૂંકમાં અરજદારે ખુબ જ નિષ્ઠાવાન અને ફરજનુ પાલન કરીને લાંબા સમયની નોકરી કરેલ.જો સામાવાળા કબુલ ન રાખતા હોય તો તેનાથી વિરુધ્ધની હકિકત રજુ કરવા માટે નોટીસ આપવામા આવે. અરજદારની સામાવાળાની નોકરીમાં જોડાયા ત્યારથી અરજદાર વેતન, નોકરી બાબતના પુરાવા સામાવાળાના કબ્જામાં છે, જો તેઓ કામદાર

માલીકના સંબંધ તથા પગાર તથા બીજી બાબતો જે અરજદારના નિવેદનમાં જણાવેલ છે તે, જો કબુલ ન રાખતા હોય તો તેવા દસ્તાવેજો રજુ કરવા આથી નોટીસ આપવામા આવે અને જો તેઓ રજુ ન કરે અને વિવાદ ઉભો કરે તો તે સંજોગમાં પુરાવા અધિનિયમની જોગવાઈઓ મુજબ વિરુધ્ધ અનુમાન થઈ શકે. સામાવાળાને બોમ્બે કોર્પોરેશન એકટ જે હાલ GPMC એકટ તરીકે ઓળખાય છે. તે લાગુ પડે અને જયારે નોકરીની શરતનો પ્રશ્ન આવે ત્યારે ઔધોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈ કાયદેસર રીતે લાગુ પડે અને ઔધોગિક ધારો એ નોકરીની શરતો બાબત અને વિવાદ બાબતે સ્પેશયલ કાયદો હોય તેની જોગવાઈ GPMC એકટની જોગાવાઈ ઉપર Prevail થાય છે અને તેથી આ જોગવાઈઓનુ પાલન કર્યા વગર કરેલ નોકરીની શરતોમા ફેરફાર એ ગેરકાયદેસર ઠરે છે.

(૩.૩) વધુમાં જણાવે છે કે, ઔધોગિક વિવાદ ધારા અનવ્યેની કાર્યવાહી અને તેમા જયારે કોઈપણ કર્મચારીની બરતરફી શિસ્ત ભંગની કાર્યવાહી બદલ શિક્ષાત્મક પગલા માટે કરવામા આવેલ હોય ત્યારે જે તે કર્મચારી સામે ખાતાકીય તપાસ કરી તે ખાતાકીય તપાસ કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત મુજબ કરવી અનિર્વાય છે અને તેમા કર્મચારી સામે તહોમતનામુ આપીને ઈન્કવાયરી ઓફીસરની નિમણૂંક કરી ઈન્કવાયરી ઓફીસર સમક્ષ સાહેદો રજુ કરી તે સાહેદોની ઉલટ તપાસ કરવાની તક અરજદારને આપી અને ત્યારબાદ તમામ દસ્તાવેજો પુરાવાઓ રજુ કરી તહોમત સાબિત કરવાનુ અને તે જ રીતે ચાર્જશીટેડ કર્મચારીને પણ પૂરતી બચાવની તક આપવા માટે તેના દસ્તાવેજોની નકલ આપવા માટે કે જે મેનેજમેન્ટે આધાર રાખેલ તે ઉપરાંત પોતે આધાર રાખેલ હોય તે દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ કરવા માટે, મેનેજમેન્ટના સાહેદોની ઉલટ તપાસ કરવા તેમજ પોતાનો સાહેદો રજુ કરવા માટે તક આપવી ફરજીયાત હોય અને ત્યારબાદ તપાસ અધિકારીના તારણ સહિત બીજી કારણદર્શક નોટીસ આપીને સજા

બાબતે સાંભળી સજા કરવી એ એક અનિવાર્ય કાર્યવાહી છે અને શિક્ષાત્મક બરતરફીના કેસના કોઈપણ કિસ્સામા નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે તુલસીરામના કેસમા પ્રસ્થાપિત કરેલ સિધ્ધાંત મુજબ ખાતાકીય તપાસ કરવી અનિવાર્ય છે. જયારે અરજદારના કેસમાં તેઓ સામે ગંભીર આક્ષેપ કરેલ છે અને તે આક્ષેપ કરીને આક્ષેપમાં જણાવેલ બાબતે શિક્ષા કરેલ, પરંતુ શિક્ષા કરતા પહેલા સ્વતંત્ર રીતે તહોમત આપીને કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત મુજબ દરેક સ્ટેજે તેનુ પાલન કરી કર્મચારીને વ્યાજબી અને પુરતી બચાવની તક આપીને તે પોતે આવા આક્ષેપો સામે નિર્દોષ હોય તે સાબિત કરવાની તક આપવાની જરૂર હોવા છતાં અને સામાવાળા સંસ્થા જાણતી હોય કે શિક્ષાત્મક બરતરફી છે તેમ છતાં સામાવાળાએ અરજદાર વિરુધ્ધ કોઈ ખાતાકીય તપાસ કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત મુજબ અને કાયદામા જે દર્શાવેલ તે મુજબ કરી નથી અને જો બચાવની તક આપવા વગર કોઈપણ શિક્ષા કરવામા આવે તો તે શિક્ષા કુદતરી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરુધ્ધની કહેવાય અને આ રીતે કરેલ સજાને કાયદામા કોઈ માન્યતા આપવામા આવેલ નથી અને પ્રથમદર્શનીય રીતે અને ઉપરોકત જોગાવઈને આધારે અરજદાર વિરુધ્ધ કરેલ બરતરફી અને કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરુધ્ધની હોય અને તેથી તે કાયદેસર રીતે ટકી શકે જ નહી અને ખાસ કરીને જયારે સામાવાળાની સંસ્થા એ પબ્લીક ઓર્થોરીટી હોય ત્યારે આવા કુદરતી ન્યાય સિધ્ધાંતનુ પાલન કરવુ આવશ્યકતા તેમના કિસ્સામા વધી જાય. નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે અને ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત કરેલ કે, પબ્લીક ઓર્થોરીટીએ મોડેલ એમ્પલોયર બનીને શિસ્ત ભંગના પગલા લેવા જોઈએ અને તેથી પોતે કાયદો હાથમા લઈ કાયદામા દર્શાવેલ કાર્યવાહી કોઈ બીજી સત્તાનુ ખોટુ અર્થઘટન કરીને કરી શકે નહી અને હરકોઈ સંજોગોમાં આ રીતે કાર્યવાહી કર્યા વગર કરેલ હુકમ ખોટો, કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરુધ્ધનો અને ભેદભાવવાળો તેમજ ભારતીય નાગરીકને બંધારણના આર્ટીકલ ૧૪ અને ૨૧ મુજબ જે અધિકાર

મળેલ તે અધિકારનો ભંગ કરવાનો અને તેથી તે કાયદેસર રીતે ટકી શકતો નથી.

(૩.૪) વધુમાં જણાવે છે કે, અરજદારની બરતરફીની હકિકત જોઈએ તો તેમા પણ તેઓ સામે કોઈ કેસ સાબિત થયેલ નથી અને ખાસ કરીને એ હકિકત ધ્યાનમાં લેવામા આવે કે, અરજદાર JCB લોડર ઉપર ફરજ બજાવતા આવેલ. અરજદારની ફરજમાં આ સિવાયની કોઈ ફરજ અરજદારને બજાવવાની હોતી નથી અને ખાસ કરીને મજકુર વાહનમા થતા ડીઝલનો ઉપયોગ અને તે અંગે રાખવા પડતા રેકર્ડની તમામ બાબત અંગે જે કાર્યવાહી કરવાની થાય અને વર્ષોથી ચાલી આવતી પ્રણાલિકા અને અરજદારને કોઈ ઓફીસીયલ રીતે ગેજ આપેલ ન હોય ત્યારે, ચાલી આવતી પ્રણાલિકા અને તે મુજબના ગેજના આધારે નોકરીની શરૂઆતથી જ કાર્યવાહી કરતા આવેલ અને તે સંજોગોમાં અન્ય કોઈ ગેજથી જો કાર્યવાહી કરવામા આવે તો ફરક પડે.અરજદારના કેસમાં ડીઝલની કોઈ ઘટ આવેલ નથી અને તેથી વધારાના કિસ્સામા અરજદારને બલીનો બકરો બનાવી ન શકાય, અરજદારે અશુધ્ધ ઈરાદાથી કરેલ કુત્યને લીધે વધારો આવેલ, તેવુ અનુમાન પુરાવા વગર અને ઈરાદો સાબિત કરવા વગર કદાપિ લઈ ન શકાય, તેનુ સુપરવીઝન ટેકનીકલ આસીસ્ટન્ટ સહિ કરી રોજેરોજ કરતા હોય. આ મુજબની હકિકત હોવા છતાં તા.૨૮/૭/૨૦૧૭ ના રોજ એક બનાવ બનેલ, જેમા પ્રકાશ આર.મોદી ડ્રાઈવર તરીકે નોકરી કરે અને તે દિવસે સલાબતપુરા પોલીસ સ્ટેશને મેટાલીક કલરની ગાડી નં.GJ/05/CN/6167 માં ૪૦ લીટરના બે તથા પાંચ ખાલી કેરબા તેમજ કેટલીક રોકડ રકમ સાથે પ્રકાશ મોદીની અટકાયત કરેલ. મજકુર તહોમતદારની પોલીસ સ્ટેશન દફતરના ઈન્ચાર્જ અધિકારીએ વિગતવાર તપાસ કરેલી અને આ રોકડ રકમ બાબતે તેમજ ડીઝલ બાબતે સ્પષ્ટતા કરવા જણાવેલ અને તે દરમ્યાન તેમણે પોતે છેલ્લા ૧ માસથી મ્યુનિસીપલ કોર્પોરેશનના JCB તથા ટ્રકમાંથી ડીઝલ કાઢી શીફટ કારમાં લઈ જઈ લિટરના રૂા.૫૦/- લેખે વેચાણ કરતા હોવાનુ પોલીસ રૂબરુ સ્ટેટમેન્ટ આપેલ.

તેમણે તેમના જવાબમા ચાર કર્મચારીઓ સંડોવાયેલ છે તેવુ ખોટુ સ્ટેટમેન્ટ પોતાના બચાવ માટે પોલીસ સમક્ષ આપેલ. પરંતુ તેમા અરજદારનુ કોઈ નામ ન હતુ, પરંતુ અન્ય કોઈ કર્મચારી સંડોવાયેલ હતા. આ બાબતે અરજદાર વિરુધ્ધ સામાવાળા સંસ્થાએ તા.૨/૧૧/૧૮ ના રોજ એક કારણદર્શક નોટીસ આપીને તા.૩૧/૭/૧૭ ના રોજ ૯:૩૦ કલાકે વીજીલન્સ સ્ટાફ ધ્વારા લીંબાયત લોકસેવા મટીરીયલ ડેપોમા તપાસ કરવામા આવતા અરજદારના હસ્તકનુ વાહન JCB લોડર નં.GJ-05-G-9110 માં વપરાશની માપણી માટે વર્કશોપ ધ્વારા માન્ય ગેજ રાખવાની તકેદારી રાખતા નથી અને જાતે લાકડીનો ગેજ બનાવી તેને આધારે લોગબુકમાં ડીઝલ વપરાશ દર્શાવેલ અને અરજદારની ગાડીના ડીઝલની લાકડાની ગેજપટ્ટીથી ડીઝલ ટાંકીનુ લેવલ માપતા લોગબુકની માહિતી મુજબ ૧ લીટરનો ફરક પડેલ પરંતુ લાકડાની ગેજપટ્ટી માન્ય ન રાખેલ અને આ વાહન વર્કશોપ ખાતે લઈ જઈ રેગ્યુલર ગેજપટ્ટીથી ડિઝલ માપતા લોગબુકમાં લખેલ બેલેન્સમા ૪૨ લીટરની જગ્યાએ ૬૦ લીટર ડીઝલનો સ્ટોક જોવા મળેલ. આ રીતે ૧૮ લીટરની વધ દર્શાવેલ. ડીઝલ સગેવગે કરવાના ઈરાદાથી રાખેલ હોવાનુ અનુમાન,શંકા,કુશંકા અને શકને આધારે નિર્ણય કરેલ જયારે અનુમાન સિવાય બીજો કોઈ પુરાવો નથી કે જે આક્ષેપો સાબિત કરે, પરંતુ અરજદારને વ્યાજબી બચાવની તક આપવા વગર કરેલ બરતરફીનો હુકમ કાયદાના પ્રસ્થાપિત સિધ્ધાંતો મુજબ ચાલી શકતો નથી અને તે કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરુધ્ધનો છે.

(૩.૫) વધુમાં જણાવે છે કે, અરજદાર ઉપર લગાડવામા આવેલ આરોપ બાબતે તેઓ સામે કોઈ ખાતાકીય તપાસ કાયદેસર રીતે કરવી જોઈએ એ કરવામા આવેલ નહી તેઓ તરફથી જે કોઈ વીજીલન્સ સ્ટાફ ધ્વારા તપાસ થઈ છે તે આંતરિક રીતે ચાર્જશીટ સાથે આપવા પહેલા કરાતી તપાસ છે અને તે એકતરફી છે તેમા કોઈ સાક્ષીની ઉલટ તપાસ કે સાક્ષી રજુ કરવા

કે એવી કોઈ કાર્યવાહી કરવામા આવતી નથી અને તેથી આ કારણદર્શક નોટીસ મળ્યા બાદ અરજદારને કોઈ તહોમતનામું આપવામા આવેલ નહી. પરંતુ ખાતાકીય તપાસ અંગે પોતાને યોગ્ય લાગે તે રીતે કાર્યવાહી કરેલ અને શંકા–કુશંકા, ધારણા અને તરંગને આધારે અરજદારને પણ આ રીતે મદદગારી માટે જવાબદાર,એવા મંતવ્ય ઉપર આવેલ અને આ મંતવ્યને આધારે અરજદારની લાંબી અને નિષ્ઠાપૂર્વકની નોકરીનો અંત પત્ર ક્રમાંક : જીએડી/ઈએસટી/આઈ/૩૫ તા.૪/૪/૨૦૧૯ થી એ કારણસર લાવવામા આવેલ કે, બી.પી.એમ.સી.એકટની કલમ : ૫૬ (૨)(જી) અને ૫૬ (૧) અનુસાર નોકરીમાંથી બરતરફ કરવામા આવે અને તે ઉપરાંત શિસ્ત અને અપીલના નિયમોની કલમ–૧૪ ને આધારે નોકરીનો અંત લાવેલ. જે સામાવાળાનુ પગલુ કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતના વિરુધ્ધનુ છે. આવા ગંભીર આક્ષેપો બાબતે કાયદેસરની ખાતાકીય તપાસ કરેલ નથી અને અરજદારને બચાવની તક આપ્યા વગર, તેઓની નોકરીનો અંત લાવેલ છે અને આ રીતે કાયદાની નિયત કરેલ જોગવાઈને બાજુમાં મૂકીને થયેલ કાર્યવાહી સંપૂર્ણ રીતે પૂર્વગ્રહ થયેલ અને કર્મચારીના તમામ આર્થિક સાધનો બંધ થઈ ગયેલ તેમજ આર્થિક ફાસીની સજા કરેલ અને અરજદારને આ રીતે ખુબ જ વીપરીત પરીસ્થિતીમા મૂકી દીધેલ. બી.પી.એમ.સી. એકટની કલમ : ૫૬(૧) અને ૫૬(૨) એ સજા કરવા જે તે વ્યકિતને સત્તા આપે , પરંતુ સજા બાબતની પૂર્વશરત કે જેમા કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત મુજબ ખાતાકીય તપાસ કરવી એને સાઈડ ઉપર મૂકી શકાય નહી. શિસ્ત અને દાદના કોઈપણ નિયમએ કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતનો ભંગ કરીને કાર્યવાહી કરવાની કોઈ સત્તા આપતી નથી. સ્થાયી હુકમો પણ જો માલીકને સાંભળવાની તક આપ્યા વગર નોકરીનો અંત લાવવાની સત્તા આપતા હોય તો તે હુકમ પણ નલ એન્ડ વોઈડ છે એવા ચુકાદાઓ નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે D.K. YAFDAV VS J.M.A. INDUSTRIES

LTD ના કેસમાં આપેલ છે જેમા કોઈ વ્યકિત સતત ૭ દિવસ ગેરહાજર રહે તો આપોઆપ નોકરીનો અંત આવી જાય તેવી જોગવાઈ કરતા સ્થાયી હુકમને જયારે ઉપરોકત કેસમાં પડકારવામા આવેલ ત્યારે નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે સ્પષ્ટપણે જણાવેલ કે, તેવા સ્થાયી હુકમો કે જે કોઈપણ વ્યકિતના જીવન જીવવાના અધિકારને અયોગ્ય રીતે અને સાંભળવાની તક આપ્યા વગર નોકરીનો અંત લાવવાની સત્તા આપતો હોય તો તેવા સ્થાયી હુકમો પણ નલ એન્ડ વોઈડ અને ઈનઓપરેટીવ કહેવાય અને એ રીતે જયારે સ્થાયી હુકમને પણ કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતના હુકમમા આમેજ કરવાની જરૂર છે. હાલના કેસમાં કલમ : ૫૬ (૧) અને ૫૬ (૨) ની જોગવાઈ સજા કરવા અંગેની છે તેનુ ખોટુ અર્થઘટન કરીને સાંભળવાની તક આપ્યા વગર અને કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતનો ભંગ કરીને એવી સત્તાનો ઉપયોગ થઈ શકે એવુ કોઈપણ સંજોગોમં માન્ય રાખી શકાય નહી અને ખાસ કરીને નોકરીની શરતો અને નોકરી બાબતે અને બરતરફી બાબતે ઔધોગિક વિવાદ ધારાની જે જોગવાઈ છે તે મજકુર બી.પી.એમ.સી. એકટની જોગવાઈ ઉપર Prevail થાય છે ત્યારે પણ મજકુર બરતરફીના લેટરમા દર્શાવેલ કાયદાની જોગવાઈને આધારે કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતનુ પાલન કર્યા વગર કોઈ હુકમ કાયદેસર રીતે ટકી શકતો નથી અને તે સંજોગોમાં સંપૂર્ણ રીતે કરવામા આવેલ હુકમ કાયદાની પ્રસ્થાપિત જોગવાઈ વિરુધ્ધનો, અનફેર લેબર પ્રેકટીસવાળો, ગેરવ્યાજબી અને બંધારણના આર્ટીકલ–૨૧ ની જોગવાઈ વિરુધ્ધનો તેમજ સ્પષ્ટ રીતે કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતનો ભંગ કરતો હોય તે કાયદેસર રીતે ટકી શકતો નથી અને તમામ શિસ્ત ભંગના હુકમો કે જેમા કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતનુ પાલન થયુ નથી તેવા હુકમોને અદાલત કદાપી માન્ય રાખી શકે નહી કારણ કે, કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતએ સજા વખતે અનિવાર્ય જોગવાઈએ ભારતીય નાગરીકને આપવામા આવેલ ઘરેણુ હોય અને તેનો ભંગ કરી કોઈ હુકમ કાયદેસર રીતે ટકી શકતો નથી.વધુમાં ૧૧/૨

માસ સુધી અરજદારને બનાવ બાબતે કોઈ નોટીસ આપેલ નથી કે કાર્યવાહી કરેલ નથી અને એકાએક ૧૮ માસ બાદ કાર્યવાહી કરી ખાતાકીય તપાસ કર્યા વગર નોકરીનો અંત લાવેલ, જે ગેરકાયદેસર છે.

(૩.૬) વધુમાં જણાવે છે કે, કલમ–૫૬ ની જોગવાઈ કોઈપણ જોગવાઈ સજા કરવાની સત્તા આપતી હોય, ત્યારે તે અંગે કહેવાતુ નથી કે તપાસ કર્યા વગર પોતાની રીતે કાર્યવાહી કરીને આક્ષેપો પુરવાર કરવા વગર તે અંગે બચાવની તક આપવા વગર કાર્યવાહી કરી શકાય નહી. કારણ કે, ઈકવીટી, બંધારણના સિધ્ધાંતો અને ખાસ કરીને શિક્ષાત્મક બરતરફી અંગે અનિવાર્ય શરતોનુ પાલન કોઈપણ વ્યકિતએ કરવુ જ પડે.પબ્લીક ઓર્થોરીટી હોવાને નાતે કોઈ ગંભીર આક્ષેપો કરવાથી તે સાબિત થયેલ ગણી શકાય નહી અને જો એમ કરવામા આવે તો વ્યકિત સ્વતંત્રતાનુ ખુન થાય અને કોઈના ઉપર કોઈપણ પ્રકારના આક્ષેપો લગાડી તેની નોકરીનો અંત લાવી દેવાય અને આ રીતે બાયસ કાર્યવાહી કરીને વ્યકિતગત રીતે સંતોષ મેળવવા કાર્યવાહી કરેલ હોવાનુ સાબિત થાય. જો અરજદારનો ઈરાદો આવો હોત તો તેઓ વિરુધ્ધ કોઈ ફોજદારી કાર્યવાહી કરવામા આવી હોત. આવી કોઈ કાર્યવાહી અરજદાર સામે કરવામા આવેલ નથી. સામાન્ય રીતે જયારે ડીઝલની ઘટ આવી હોય તો ચોરી અંગે કોઈ અનુમાન કરી શકાય. પરંતુ આ કેસમાં વિપરીત રીતે વધારો આવેલ હોવા છતાં તે અંગે કાર્યવાહી કરવામા આવેલ અને તે અંગે તરંગી બાબત દર્શાવેલ કે, વધારો ઈરાદાપૂર્વક ભવિષ્યમાં ચોરી કરવા અંગે હતો.

(૩.૭) વધુમાં જણાવે છે કે, સામાન્ય રીતે વાહનની એવરેજ તેમજ ડીઝલનો વપરાશ તેની કામગીરીનો પ્રકારા તેમજ હાઈવેની કામગીરી, રોડની કામગીરી તેમજ હળવી અને ભારે કામગીરી આ તમામ બાબત ઉપર આધારીત હોય અને એવરેજ અંગે જે પરીબળો છે તે આવા કિસ્સામા ફેરબદલ થતા હોય અને તેથી કોઈ ચોકકસ તે અંગે માપદંડ દર્શાવી શકાય નથી. જો કામગીરી હળવી થઈ

હોય તો ડિઝલ વધારો આવે તેનાથી એવુ વિપરીત અનુમાન લગાવી શકાય નહી અને તે અંગે વીકટીમાઈઝ કરી શકાય નહી. જયારે અરજદારના કેસમાં તેઓએ ડિઝલની માપણી કરી લોગસીટમા ભરવા બાબતે અરજદારને કોઈપણ જાતની ગેજપટ્ટી માપણી અંગે આપવામા આવી હોય એવો કોઈ પુરાવો નથી અને એવુ ગેજ આપવામા આવેલ ન હતુ અને તેથી જે ગેજ અગાઉથી ઉપગોય થતો હતો તેનો ઉપયોગ કરતા તે કદાપિ ગેરકાયદેસર કહેવાય નહી. ઉપરાંત અરજદારના ઉપલા અધિકારી તરીકે ટેકનીકલ આસીસ્ટન્ટે અસંખ્યવાર આવી કામગીરીનુ ચેંકીંગ કરેલ છે અને તેમણે પણ આ ગેજ અમાન્ય છે કે કાયદેસરનો નથી, તેવી કોઈ ટકોર કરેલ નથી અને તે હકિકતે વર્ષોવર્ષ આ રીતે કામગીરી થતી આવેલ. પરંતુ એકમાત્ર બનાવ બન્યો હોય તે કારણે અને ડીઝલની ઘટ ન આવી હોવા છતાં ખોટુ અનુમાન લગાવી અને ત્યારબાદ તે સાબિત ન કરી માત્ર અનુમાન આધારિત બરતરફી કોઈપણ સંજોગોમાં કાયદેસર રીતે ચાલી શકતી નથી. વીજીલન્સ અધિકારીએ જે તપાસ કરેલ છે તેમા પણ તેમની સામે કોઈ પુરાવા આવેલ નથી કે તેવા કોઈ પુરાવાની નકલ અરજદારને આપેલ નથી કે વીજીલન્સ અધિકારીએ પણ પોતે પોતાના તરંગ અને અનુમાન આધારિત તારણ આપેલ. વીજીલન્સ અધિકારીનુ તારણએ નગરપાલિકાએ પોતાના હેતુસર કરેલ ખાનગી તપાસ છે અને તેમા પણ કોઈ પુરાવા ન હોવા છતાં તેમના અનુમાન આધારીત પુરાવાને આધારે અરજદાર વિરુધ્ધ ગેરરીતી, મદદગારી અંગે આરોપ કરવામા આવેલ. કોઈ ખાતાકીય તપાસ વગરનો શિક્ષાત્મક હુકમ કોઈ સંજોગોમાં રૂલ ઓફ લો, કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત અને ઈકવીટી અને સમન્યાયના સિધ્ધાંતને આધારે કાયદેસર રીતે ટકી શકતો નથી. વર્ષોથી ચાલી આવતા ગેજ મુજબ અરજદાર માપણી કરતા હતા અને વર્ષોથી આવી કાર્યવાહી થતી આવેલ, આગળના ડ્રાઈવર પોતે પોતાની નોકરી સમાપ્ત થાય તે વખતે જે ગેજ અરજદારને આપેલ તે ગેજ માન્ય રાખીને માપણી કરી તેની નોંધ

કરવામા આવતી. અરજદારે જે પ્રથા મુજબ માપણી કરતા હતા તે માપણી મુજબ ફકત ૧ લીટરનો વધારો આવેલ એ ખુબ વાસ્તવિક બાબત છે અને જયારે ૮૦ લીટરની ટાંકીમાં ૮૦ લીટર ડીઝલ ભરવામા આવે અને વાહનની ઉંચી કવોલીટી અને કામગીરીના પ્રકારને આધારે ૧ લીટર ડીઝલની વધારાની બાબત અને મુલવણી હકારાત્મક કામગીરી અંગે હકારાત્મક ધારણા કરવાને બદલે નેગેટીવ વ્યુ દર્શાવી વિરોધાભાસી ધારણા સામાવાળાએ કરેલ છે જે કાયદેસર રીતે ટકી શકતી નથી. એક લીટરનો ફરક વાહનની પાર્કીંગની જગ્યા અસમતોલ હોય તો પણ આવે અને તે બાબતે ટેકનીકલ વ્યુ લેવો પડે અને સ્થળ સ્થિતી અને વાહનની પરીસ્થિતી આધારે નિર્ણય લેવો પડે. વધુમાં તે બાબતે પણ નજરઅંદાજ કરી શકાય નહી કે ઉપર દર્શાવ્યા મુજબ દરેક વાહન માટે ટેકનીકલ આસીસ્ટન્ટ નકકી કરવામા આવેલ અને ત્યારે તેઓ ચેકીંગ કરવા આવે ત્યારે તે જ ગેજનો ઉપયોગ કરે અને તેથી તે વેલીડ નથી એમ કહી શકાય નહી અને જયારે માન્ય ધારા–ધોરણ મુજબ સાધનો વડે કાર્યવાહી કરી છે અને થતી આવેલી હોય અને તે ચેકીંગ અધિકારીએ પણ માન્ય રાખેલ હોય ત્યારે આ એક શુધ્ધબુધ્ધિ પૂર્વકનુ કુત્ય છે તેમા ગેરરીતી કરવાનો કોઈ બદઈરાદો કે કોઈ મોડસ ઓપરેન્ડી સમાયેલ નથી કે ગુનો કરવાના ઈરાદાથી તેનો ઉપયોગ થયેલ હોવાનુ કદાપી અનુમાન થઈ શકતુ નથી અને તે સંજોગોમાં પણ અરજદાર વિરુધ્ધ કરેલ કાર્યવાહી ખોટી, ગેરકાયદેસર છે. વધુમાં એ બાબત પણ રેકર્ડ ઉપર લેવાની જરૂર છે કે, ટેકનીકલ આસીસ્ટન્ટ પણ એ જ ગેજની ચેકીંગ કરતા હતા તેમના કિસ્સામા એ ગેજ માન્ય રાખી દીધેલ. જયારે તેમના વિરુધ્ધ કોઈ શિક્ષાત્મક પગલા, શિસ્ત ભંગના પગલા લેવામા આવેલ નથી અને તે સંજોગોમાં ગેરવ્યાજબી અને ભેદભાવ ભરેલ વર્તન સ્પષ્ટપણે બહાર આવે છે. વધુમાં જુના મશીનને બદલે નવા મશીનનો ગેજ વાપરવામા આવે ત્યારે ટાંકીની સાઈઝ અલગ પડતી હોય અને તેનુ કદ પણ અલગ પડતુ હોય, એક જ ગેજથી અલગ અલગ

પરીણામ જોવાય, પરંતુ તેમા કોઈ ખોટુ કરવાનો અશુધ્ધબુધ્ધિ પૂર્વકનો ઈરાદો હોય અને તેમાથી લાભ મેળવવાનો ઈરાદો છે તેવુ અનુમાન તેની વિરુધ્ધના પુરાવા વગર કાયદેસર રીતે થઈ શકતુ નથી. સબબ તમામ સંજોગોમાં અરજદારે સામાવાળાએ તા.૪/૪/૧૯ ના રોજથી ગુજરાત સેવા શિસ્ત અને અપીલના નિયમો ૧૯૭૧ ની કલમ :૧૪(૧)(૨)(૩), કલમ : ૬(૭) તથા બી.પી.એમ.સી. એકટની કલમ : ૫૬ (૨) (જી) નુ ખોટુ અર્થઘટન કરીને અને તે અંગેની સત્તાનો ઉપયોગ કરતા પહેલા કરવી જોઈતી કાર્યવાહી ન કરીને અને કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતનુ પાલન કર્યા વગર આવી સત્તાનો દુરઉપયોગ કરેલ હોય, અરજદારની નોકરીનો અંત લાવવાનુ સામાવાળાનુ પગલુ ગેરકાયદેસર હોય અને તે કાયદેસર રીતે ટકી શકતુ ન હોય અને તે રદ થવાને પાત્ર છે.

(૩.૮) વધુમાં અરજદારને જે સજા કરેલ છે તેમા એક ખાસ અયોગ્ય બાબત ધ્યાનમાં લેવાની કે, જે પ્રકાશ આર.મોદી કે જેની સામે પોલીસ કાર્યવાહી થયેલ તેમની સામે ફોજદારી પ્રકરણો પણ થયેલા, તેમ છતાં તેની સામે ગંભીર આક્ષેપો અને પ્રથમદર્શનીય પુરાવા હોવા છતાં પણ તેમને ફરી નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરેલ, જયારે અરજદાર વિરુધ્ધ કોઈ પુરાવા ન હોવા છતાં અનુમાન આધારિત આક્ષેપો હોવા છતાં અને અરજદાર સામે પણ કોઈ ગેરકૃત્ય સાબિત ન થયેલ હોવા છતાં અરજદારને બરતરફ કરેલ. આ રીતે સજામા ભેદભાવ કરેલ નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે શંગારસીંગના કિસ્સામા પ્રસ્થાપિત કરેલ સિધ્ધાંત વિરુધ્ધ આવો સજામા ભેદભાવ દર્શાવેલ હોય તો પણ સજાનો હુકમ કાયદેસર રીતે ટકી શકત ન હોય તે સિવાય પણ સજા કરતા પહેલા અરજદારની ૩ વર્ષની લાંબી નોકરીનો સમયગાળો ધ્યાનામાં લીધેલ નથી. ઉપરાંત સ્વતંત્ર રીતે અરજદાર સામે કોઈ ગેરકૃત્ય કે મદદગારી પુરવાર થયેલ નથી.ડ્રાઈવર સામે પણ આવા કોઈ આક્ષેપો સાબિત થયા નથી કે અન્ય કોઈ એવા પુરાવા નથી, ત્યારે વીકટીમાઈઝ

કરી કરેલ સજા વધુ પડતી આકરી અને આઘાતજનક રીતે વધુ પડતી છે અને તેથી આઈ.ડી.એકટની કલમ :૧૧ (એ) અનવ્યે મળેલ સત્તા અનવ્યે પણ સજાની પુન:સમીક્ષા કરવા માટે અરજી આપવાનો હકક અબાધિત રાખેલ અને કલમ : ૧૧(એ) અનવ્યે પણ દાદ માંગેલ હોવાનુ પુરવાર થાય.

(૩.૯) વધુમાં જણાવે છે કે, ખરી હકિકતે અરજદારને સામાવાળાના પત્ર ક્રમાંક GAD/EST/I/1103 ના હુકમ મુજબ કાયમી પોસ્ટ ઉપર મજકુર નિમણૂંક પત્રમાં દર્શાવ્યા મુજબ નિમણૂંક આપવામા આવેલ અને કોઈ પ્રોબેશનલ તરીકે ફીકસ સમય માટે નોકરી ઉપર રાખેલ નહી અને મજકુર નિમણૂંક પત્રની શરતો જોતા આ હકિકત સ્પષ્ટ થાય. અરજદારે તા.૧૯/૭/૨૦૧૬ થી તા.૪/૪/૨૦૧૯ સુધી સળંગ નોકરીની ફરજો સામાવાળા સંસ્થામા બજાવેલ. અરજદારની નોકરીમાં કોઈ બ્રેક નથી કે કોઈપણ જાતના બ્રેક વગર સળંગ નોકરીમાં નિમણૂંક આપી ત્યારથી બરતરફ કર્યા સુધી બજાવેલ.અરજદારે દરેક વર્ષમાં સળંગ ૩૦૦ દિવસથી વધુ નોકરીની ફરજ બજાવેલ અને આ સંજોગોમા ઔધોગિક વિવાદ ધારાની જોગવાઈ મુજબ સળંગ નોકરીની ફરજો બજાવેલ હોય તે ઔધોગિક વિવાદ ધારાની કલમ :૨૫ (એફ) ની જોગવાઈ મુજબ સુરક્ષીત છે અને તેમની નોકરીની શરતોમા ફેરફાર કરતા પહેલા કે નોકરીનો અંત લાવતા પહેલા ઔધોગિક વિવાદ ધારાની કલમ : ૨૫ (એફ) ની જોગવાઈનુ પાલન કરવા માટે સામાવાળા કાયદેસર રીતે બંધાયેલા છે અને જો આવી જોગવાઈઓના પાલન વગર બરતરફ કરવામા આવે તો તે આઈ.ડી.એકટની કલમ : ૨૫(એફ) ના ભંગ બદલ ગેરકાયદેસર છટણી કહેવાય. તે જ રીતે જો શિક્ષાત્મક બરતરફી કરવાની હોય તો તેવા સંજોગોમા શિક્ષાત્મક બરતરફી અંગે જે કાંઈપણ જોગવાઈ છે કે જેમા તહોતમનામુ આપી સ્વતંત્ર ખાતાકીય તપાસ અધિકારી નિમી તેવુ તહોમત ખાતાકીય તપાસ અધિકારી સમક્ષ પુરાવા રજુ કરી પુરવાર કર્યા બાદ જ અને આ રીતે કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતનુ પાલન કરીને જ શિક્ષાત્મક બરતરફી

કરાય. હાલના કિસ્સામા અરજદારની સામે ગેરકુત્યના ગંભીર આક્ષેપો કરેલ છે,પરંતુ તે આક્ષેપો સાબિત કરવા માટે તેમની પાસે શંકા–કુશંકા, અનુમાન, તરંગ અને ધારણા સિવાય બીજા કોઈ પુરાવા નથી. તેમણે કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત મુજબ ખાતાકીય તપાસ કરીને અરજદાર સામેનુ ગેરકુત્ય પુરવાર કરેલ નથી. પરંતુ વિવિધ કાયદાની જોગવાઈ જેમા કલમ : ૫૬ (૧) અને ૫૬ (૨) નો સમાવેશ થાય છે તે જોગવાઈઓનુ ખોટુ અર્થઘટન કરીને અને જે કલમો કાયદેસર રીતે સજા કરવા હકુમત આપતી હોય તે કલમોનુ મારી–મચડીને ખોટુ અર્થઘટન કરીને જાણે કે તે કલમો શિક્ષાત્મક બરતરફીના કેસમાં પણ કોઈપણ જાતની ખાતાકીય તપાસ કર્યા વગર બરતરફ કરવાની સત્તા આપે, તેવુ ભુલ ભરેલુ અને ખોટુ અર્થઘટન કરીને આ કામે સજા કરવામા આવેલ. બરતરફીના કિસ્સામા ખાતાકીય તપાસએ અનિવાર્ય શરત છે અને નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે તુલસીરામના કેસમાં સરકારી, બીનસરકારી, ઔધોગિક–બીનઔધોગિક કોઈપણ જાતના વ્યકિતના કિસ્સામા શિક્ષાત્મક બરતરફી હોય તો, તેમને સાંભળવા કે બચાવની તક આપવા માટે ખાતાકીય તપાસ કરવી પડે અને જો આવી તપાસ ન કરી હોય તો તેવો હુકમ ગેરકાયદેસર સાબિત થાય,એવો કાયદાનો તકાજો છે અને તુલસીરામના કેસમાં જે ખાતાકીય તપાસમાંથી મુકિત આપી અને આ કેસ તે કારણોમાં પડતો નથી અને તે સંજોગોમાં અરજદારની સ્પષ્ટ દલીલ છે કે, એક સરકારી ઓર્થોરીટી તરીકે કાયદો હાથમા લઈ કોઈના ઉપર ખોટા આક્ષેપો લગાવી અને ત્યારબાદ તે પુરવાર ન કરી એકાએક આ રીતે નોકરીનો અંત લાવી શકાય નહી, તેમ છતાં અરજદારને વીકટીમાઈઝ કરેલ. સરકારી બોડી તરીકે તેમણે એક આર્દશ માલિક બનીને કાયદાનુ પાલન કરવુ જોઈએ. કાયદો હાથમા લેવો જોઈએ નહી. પરંતુ આ કેસમાં કાયદો હાથમાં લેવાથી અરજદારને ખુબ જ હળહળતો અન્યાય થયેલ અને વાડ ચીભડાં ગળે તેવી પરીસ્થિતી ઉભી થયેલ અને સબબ, આ પ્રાથમિક મુદૃા ઉપર અરજદાર

જણાવે છે કે તેઓની બરતરફી ખોટી, ગેરકાયદેસરની અને કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરુધ્ધની હોય અને જયારે કાયદેસરની ખાતાકીય તપાસ કરીને અરજદાર સામે ગેરકૃત્ય પુરવાર ન કરેલ હોય ત્યારે તેમની કમિટીનુ મંતવ્ય કે કલમ : ૫૬ ની સત્તાઓ અસ્થાને છે. સબબ, તેથી આ કાયદાની મહત્વની જોગવાઈઓનુ પાલન ન કરેલ હોવાથી અરજદારની બરતરફી વોઈડ એબીનેસીયો યાને શરૂઆતથી રદબાતલ છે અને તે કાયદેસર રીતે ટકી શકતી નથી અને તે કાયદેસર રીતે ટકી શકતી નથી અને આવી કિન્નાખોરીવાળી અને કાયદાની જોગવાઈનો ભંગ કરતી બરતકરફીને કાયદાની દષ્ટિએ અને Rule of law મુજબ કોઈ સ્થાન નથી.

(૩.૧૦) વધુમાં જણાવે છે કે, આ કિસ્સામા જે બનાવ બનેલ છે તેની સ્પષ્ટતા અરજદાર કરતા જણાવે છે કે, તેઓ અન્ય કોઈ ડ્રાઈવરની જગ્યાએ ૧ દિવસની નોકરીની ફરજ બજાવેલ હતી અને સ્વાભાવિક રીતે અરજદારે તેથી તે વાહનની લોગબુક રાખવાની કે તેના ડીઝલનો હિસાબ રાખવા કોઈ જવાબદાર ન હોય અને કાયદાના પ્રસ્થાપિત સિધ્ધાંત મુજબ અન્ય કોઈની જવાબદારી માટે કોઈ નિર્દોષ વ્યકિતને જવાબદાર ઠેરવી શકાય નહી અને તેથી બનાવ બન્યો તે દિવસ પુરતા જ અરજદાર JCB લોડર મશીન ઉપર નોકરીની ફરજ બજાવેલ હોય તેથી અરજદારને આ કામે વીકટીમાઈઝ કરેલ હોવાનુ સ્પષ્ટ રીતે જણાય આવેલ.આ કહેવાતો ડીઝલ વધારો એક દિવસમા આવી જતો નથી અને તે સંજોગોમાં જો અરજદાર વિરુધ્ધ ખાતાકીય તપાસ કરી હોત તો અરજદાર આ હકિકત રેકર્ડ ઉપર લાવી શકાયા હોય અને અરજદારની જાતને નિદોર્ષ ઠેરવી શકયા હોત, પરંતુ એવી કોઈ ખાતાકીય તપાસ કરવામા આવેલ ન હોય અને આ બરતરફી શરૂઆતથી જ રદબાતલ ગણાય. વધુમાં એક વાહન પર એક જ વ્યકિત કે એક જ ડ્રાઈવર કાયમી રીતે નોકરી કરતો હોય તેવુ બનેલ નથી, પરંતુ કારણદર્શક નોટીસમા જે વાહનનો ઉલ્લેખ કરવામા આવેલ છે તે વાહન ઉપર

અલગ અલગ ડ્રાઈવરો અલગ અલગ સમયે નોકરીની ફરજો બજાવતા આવેલ અને તે સંજોગોમાં કોની, કઈ રીતે જવાબદારી આવે તે બાબત પણ મોઘમ છે અને કોઈનો દોષ કોઈના ઉપર ઢોળી શકાય નહી, કે કોઈનુ ગેરકૃત્ય બીજાના નામે ચઢાવી શકાય નહી અને એટલા માટે પણ અનુમાનમા જવાને બદલે ઠોસ પુરાવા વડે સાબિત કરવા માટે ખાતાકીય તપાસ જરૂરી હતી અને તે શા માટે કરેલ નથી તેનો કોઈ ઉલ્લેખ કરેલ નથી.વધુમાં, તુલસીરામના કેસમા જો ખાતાકીય તપાસ ન કરવી હોય તો તેના સ્પષ્ટ કારણો દર્શાવવા પડે. કારણો દર્શાવ્યા વગર વચીતમાં વચીત કેસ છે તેવા કેસમાં પણ ખાતાકીય તપાસ કર્યા વગર બરતરફી કરી શકાય નહી.

(૩.૧૧) વધુમાં જણાવે છે કે, માપણીની રીત અંગે પણ કોઈ માપદંડ નથી, કયા ગેજ વડે માપણી કરવી તે અંગે સુચના આપેલ નથી કે માપદંડ નકકી કરેલ નથી અને તેથી જ વીજીલન્સ ઓફીસરની તપાસમાં એક લીટરની વધ આવેલ, એ જ વાહન એક દિવસ પછી સીલ કરીને બીજા ગેજ વડે ચેકીંગ કરતા ૧૮ લીટર વધારે આવેલ. આમ, જયારે તેમણે એવુ સાબિત કરેલ નથી કે, કયા માપદંડ વડે ચકાસણી કરવી અને તે સંજોગોમા પણ તેઓ વર્ષોથી કરતા આવેલ ગેજ વડે ચેકીંગ કરીને હિસાબ મેન્ટેઈન કરેલ હોય તો તે ખોટો સાબિત કરવા માટે કોઈ કારણ નથી કારણ કે , આવા ગેરકૃત્ય અંગે સુચના આપી હોય, માપદંડ નકકી કર્યો હોય તેની ઉપરવટ જઈ કાર્યવાહી કરી હોય તો, ગેરકાયદેસર હોય, જયારે કોઈ માપદંડ નકકી કરેલ ન હોય અને ચાલી આવતી પ્રથા અને રીત મુજબ અને વર્ષોથી બીજા ડ્રાઈવર જે રીતે હિસાબ મેન્ટેઈન કરતા આવેલા તે રીતે અને એટલા માપદંડથી કરેલ હિસાબ અંગે કોઈ ગેરરીતે થતી નથી અને તેથી પણ આ કરેલ હુકમ કાયદેસર નથી. વધુમાં એ હકિકત પણ સ્પષ્ટ છે કે, ડીઝલમા કોઈ ઘટાડો આવેલ નથી અને તેથી પ્રથમવાર એવુ અનુમાન થાય કે કોઈ અગમ્ય કારણોસર વધારો આવેલ છે જેમા ટેકનીકલ બાબત જેવી

કે વાહનનો વપરાશ, હાઈવે ઉપરનો વપરાશ અને ગાળામા સખત કામગીરી કરવા અંગેનો વપરાશ આ બધા કારણો વાહનના ગેજ ઉપર અસર કરતા પરીબળો છે જયારે ડીઝલ વધારો માલમ પડે ત્યારે આવા પરીબળો અંગે ધારણા કરવી પડે, નહી કે નેગેટીવ બાબતે ધારણા કરીને નિષ્ઠાવાન વ્યકિતના ઈરાદા ઉપર શંકા–કુશંકા કરીને કાર્યવાહી કરવામા આવે. સબબ તેથી કોઈ કોર્પોરેશનને નાણાંકીય નુકશાન થયેલ નથી કે અરજદારને કોઈ ગેરકાયદેસર આવક કે ગેરકાયદેસર નફો કરેલ હોવાનુ સાબિત થતુ નથી. અરજદારે કોઈ ડિઝલ કાઢેલ હોય તેવી પણ સાબિતી નથી અને શુભનિષ્ઠાની અને નિષ્ઠાવાન રીતે કાર્યવાહી કરી હોય તેને કલંકીત કાર્યવાહી તરીકે કહી શકાય નહી. સબબ આ તમામ સંજોગોમા અરજદાર સ્પષ્ટપણે જાહેર કરેલ છે કે, પડેલા પુરાવાથી પણ અરજદાર વિરુધ્ધ કોઈ આક્ષેપો સાબિત થયેલ નથી કે અરજદારે ગેરકાયદેસર આવક કરી હોય, કોર્પોરેશને કોઈ નાણાંકીય તપાસ કરી હોય કે તેની પ્રતિષ્ઠાને નુકસાન કર્યુ હોય એવુ પણ કોઈ કૃત્ય સાબિત થયેલ નથી અને સબબ તેથી અરજદારને તા.૪/૪/૨૦૧૯ ના લેખિત હુકમથી ફરજ પરથી દુર કરવાનુ સામાવાળાનુ પગલુ ગેરકાયદેસર, મનસ્વી,કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરુધ્ધનુ, અનફેર લેબર પ્રેકટીશવાળુ, ભેદભાવવાળુ અને અયોગ્ય છે અને તેથી કાયદેસર રીતે ટકી શકતુ નથી તે રદ થવા પાત્ર છે અને જયારે સામાવાળાએ કોઈ ગેરકૃત્ય સાબિત કરેલ ન હોય ત્યારે અને કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતનો હળહળતો ભંગ કરીને કરેલ કાર્યવાહી ખોટી અને ગેરકાયદેસર છે. અરજદારને નોકરીમાંથી દુર કર્યા બાદ અરજદારે અવાર–નવાર નોકરી શોધવાનુ શરૂ કરેલ, પરંતુ સરકારી નોકરી માટે અરજદારની ઉંમર સામે આવે અને પ્રાઈવેટ કંપનીમા પણ ઉંમરના હિસાબે હાલ નોકરી મળતી નથી અને તેથી અરજદાર બેકાર હોય અને સામાવાળા જો અરજદારને ફરજ ઉપર હાજર થવા જણાવે તો અરજદાર તાત્કાલીક હાજર થવા રાજી અને ખુશ છે અને અરજદાર આજદિન સુધી બેકાર રહેલ હોય

અને અરજદારને પડેલા દિવસના પગાર સહિત નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવા જરૂરી હુકમ કરવા અરજ કરેલ છે. આમ, અરજદારને ડ્રાઈવર તરીકેની સામાવાળાની નોકરીમાંથી તા.૪/૪/૨૦૧૯ ના હુકમથી જે બરતરફ કરેલ તે હુકમ ખોટો અને ગેરકાયદેસર જાહેર કરી અરજદારે પડેલ દિવસના પગાર સહિત નોકરીમા પુન:સ્થાપિત કરવા, અરજદાર વિરુધ્ધ કરવામા આવેલ સજાનુ કલમ : ૧૧ (એ) અનવ્યે મળેલ સત્તાને આધારે પુન:મૂલ્યાંકન કરવા, અરજદારને સજા કરતા પહેલા કોઈ ખાતાકીય તપાસ કરેલ ન હોય અને તે રીતે ગેરકૃત્ય અને આક્ષેપો સાબિત કરવા વગર કરેલ બરતરફી કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંત વિરુધ્ધની એવુ જાહેર કરવા અરજદારે દાદ માંગેલ છે.

(૪) સામાવાળા તરફે **આંક–૮** થી તેઓનો જવાબ રજુ કરેલ છે, જે નીચે મુજબ છે.

(૪.૧) સદરહું જવાબમાં અરજદારની તમામ હકિકતોનો ઈનકાર કરવામાં આવેલ છે અને વધુમાં જણાવે છે કે, અરજદારને આવુ માંગણાનુ નિવેદન રજુ કરવાનો કાયદેસરનો હકક કે અધિકાર ન હોય, માંગણાનુ નિવેદન રજુ કરવાનુ કારણ યાને કોઝ ઓફ એકશન મળતુ ન હોય, અરજદારે સાચી માહિતી છુપાવી સપ્રેશન ઓફ મટીરીયલ ફકેટ કરેલ હોય તેથી અરજદારનુ માંગણાનુ નિવેદન રદ થવાને પાત્ર છે.

(૪.૨) વધુમાં જણાવે છે કે, સામાવાળાની સંસ્થાએ એક સ્વાયત સંસ્થા છે અને સરકારશ્રીની લાગુ પડતી કાનુની જોગવાઈઓ અને નિયમો મુજબ કાર્યરત એક સંસ્થા હોય, સામાવાળા સંસ્થાએ કોઈ નફાકારી પ્રવૃતિ કરતી યા વાણિજય પ્રવૃતિ કરતી સંસ્થા ન હોય અને સંસ્થા માત્રને માત્ર શહેર સુરતના નાગરીકોના વેરાની આવકમાંથી રોડ–રસ્તા, પીવાનુ પાણી, ગટર, લાઈટ, બાગ બગીચા, સાંસ્કુતિક હોલ, શાળાઓ, દવાખાનાઓ, હોસ્પિટલો, પાર્કીગ, સીનીયર સીટીઝન માટેની સુવિધાઓ પુરી પાડતી સંસ્થા હોય અને સ્વાયત સંસ્થા હોય અને સુરત શહેરના નાગરિકોના કરવેરામાંથી આવી સેવાકીય

પ્રવૃતિઓ કરવામા આવેલ. તેથી સ્વાભાવિક રીતે જ આવી સ્વાયત સંસ્થામા ફરજ બજાવતા કર્મચારીઓએ તેમની ફરજ પ્રત્યે વફાદાર રહે, પ્રમાણિક રહે, નિષ્ઠાપૂર્વક નિયમિત ફરજ બજાવે અને કોઈ ગુનાહિત કૃત્ય ન કરે, ફરજ ચુક ન કરે યા ફરજ પ્રત્યે બેદરકારી ન દાખવે તે મહત્વનુ છે અને આ રેફરન્સના અરજદારે તેમની ફરજોમા ચુક કરી, બેદરકારી દાખરવેલ છે. ચોરી કરવાની વૃત્તિ દાખવેલ અને કરેલ છે તે કારણે સામાવાળા સંસ્થાને જી.પી.એમ.સી.એકટની જોગવાઈ મુજબ જે સત્તા મળેલ, તે મુજબ અરજદાર ઉપર જરૂરી કાનુની કાર્યવાહી કરી અરજદારને બચાવ કરવાની તક આપી ત્યારબાદ તેમનો ખુલાસો યોગ્ય ન જણાવાથી અરજદારને બરતરફ કરવામા આવેલ તે સંસ્થાનુ પગલુ એકદંરે સાચુ, ખરુ અને ન્યાયિક છે. સામાવાળાએ અરજદારને બરતરફ કરતા પહેલા કાનુની જોગવાઈઓનુ પાલન કરેલ અને અરજદારની ૩ વર્ષની સળંગ નોકરી હોવાની રજુઆત ખોટી હોય, તેથી તેવી બાબત પુરવાર કરવાની જવાબદારી માત્ર અરજદારની રહેશે.

(૪.3) વધુમાં જણાવે છે કે, અરજદારી તેઓના માંગણાન નિવેદનમાં જણાવેલ કામગીરી સિવાય વાહનના ડીઝલ સાથે લોગબુક મેઈન્ટેઈન કરવાની પણ તેઓની ફરજ હતી, જે તેઓએ યોગ્ય રીતે બજાવેલ ન હતી અને તેઓની ફરજમાં બેદરકારી દાખવેલ અને ચોરી જેવી બાબતોમા સંડોવી જણાતા તે કારણસર અરજદારને શો–કોઝ નોટીસ, ચાર્જશીટ વગેરે કાનુની નિયમોનુસાર આપવામા આવેલ. જેથી તેઓને કયારેય શો–કોઝ નોટીસ મળેલ નથી તેવી માંગણા નિવેદનમાં કરેલ રજુઆત ખોટી કરેલ છે અને રેકર્ડથી વિરુધ્ધની રજુઆત છે તેઓ વિરુધ્ધ કમિશનરશ્રીના આદેશ અનવ્યે વિગતવાર વીજીલન્સ તપાસ પણ કરવામા આવેલ અને તે તપાસનુ તારણ તપાસ અધિકારીએ સંસ્થાની રજુઆત અને રજુ કરેલ પુરાવાને ધ્યાને રાખી તેઓની સામે પગલા લેવાનુ યોગ્ય જણાતા તેઓને બરતરફ કરવામા આવેલ. અરજદારે માંગણાના નિવેદનમાં

ચુકાદાઓનો ઉલ્લેખ કરેલ છે, પરંતુ તેવા કોઈ ચુકાદાઓના સાઈટેશન નંબર યા પક્ષકારોના નામો યા વર્ષ યા જડજ સાહેબનુ નામ વગેરે જણાવેલ નથી. અરજદાર વિરુધ્ધ ગુનાહિત કૃત્ય વિઝિલન્સ તપાસમા સાબિત થયેલ અને તેઓએ દર્શાવેલ ફરજ સિવાય કોઈ ફરજ તેઓને બજાવવાની હોતી નથી અને તેઓને કોઈ ઓફીસીયલ ગેજ આપવામા આવેલ ન હતો. ડ્રાઈવર તરીકે ડીઝલનો ઉપયોગ અને તે અંગે રાખવા પડતા રેકર્ડની તમામ બાબત અને લોગબુક સાથે સરખામી વગેરે સાચી માહિતી જાળવવાની ફરજ પણ તેમની હતી જે અરજદારે બજાવેલ ન હતી. એક બાજુ અરજદાર ઓફીસીયલ ગેજ આપવામા આવેલ ન હોવાની રજુઆત કરે છે અને બીજી બાજુ તેઓ પ્રણાલીકા મુજબના ગેજના આધારે કાર્યવાહી કરતા આવેલ હોવાનુ જણાવેલ છે, આમ અરજદાર વિરોધાભાસી રજુઆત કરેલ છે. અરજદારના કેસમાં ડીઝલમા વધારો આવેલ અને તેમને કોઈ બલીનો બકરો બનાવેલ નથી, સમગ્ર પ્રકરણમા કોઈ બીલ આવતુ જ નથી. અરજદાર પોતે સુપરવીઝન ટેકનીકલ આસીસ્ટન્ટ સહિ રોજેરોજ કરતા હોય, તે રેકર્ડ તેઓ ધ્વારા મેઈન્ટેઈન થતો હોય.આમ, છતાં તેઓને કોઈ લેવાદેવા નથી તેવી રજુઆત કરી તેમનો બદઈરાદો સ્પષ્ટ કરી રહયા છે અને પોતેજ આદેશ કરી તેઓ સામે કોઈ ગેરશીષ્ટ ભંગની કાર્યવાહી કરી શકાય નહી, તેવુ જણાવી રહયા છે તે ઘણુ સુચક છે.

(૪.૪) વધુમાં જણાવે છે કે, અરજદાર પોતે સ્વીકારે છે કે, વિજીલન્સના સ્ટાફ ધ્વારા તપાસ કરવામા આવેલ અને તે વિજિલન્સની તપાસમા જે સાચી માહિતી રેકર્ડ પર આવેલ તેને આધારે જ અરજદારને બરતરફ કરવામા આવેલ અને સંસ્થા તરફે જે કલીનર સાથે મળી ડીઝલ સગેવગે કરતા હોવાના આરોપ લગાવવામા આવેલ તે સાચા, ખરા અને ન્યાયિક અને રેકર્ડ આધારીત છે ઈરાદા પૂર્વક સંસ્થા તરફથી કયારેય કોઈ કાર્યવાહી કોઈની સામે કરવામા આવેલ નથી કારણ કે સામાવાળા સંસ્થાના જે તે અધિકારી પણ

પગારદાર કર્મચારી છે અને અરજદારના પોતાના જ જણાવ્યા મુજબ લાંબા વર્ષો સુધી તેઓએ નોકરીની ફરજો બજાવી હોય તો વચગાળાના સમયે તેઓ ઉપર આવા કોઈ આરોપ લગાવવામા આવેલ નથી. પરંતુ જયારે સાચી,માહિતી રેકર્ડ ઉપર આવતા અને ડીઝલ ચોરીનુ કૌભાંડ પકડતા વિજીલન્સની તપાસ અને સંલગ્ન કર્મચારીના નિવેદનથી આરોપી પુરવાર થવાને કારણે જ તેઓને બરતરફ કરવામા આવેલ. તેમા ડીઝલની માપણીની લોકબુકમાં નોંધ અને ૧૮ લીટરની વધુ જે વીઝીલન્સ તપાસમા બહાર આવેલ તેના પરથી જ અરજદારનુ ગુનાહિત કૃત્ય સાબિત થયેલ. વધુમાં સંસ્થાને માન્ય હોય તેવી ગેજપટ્ટીથી ડીઝલનુ ફીઝીકલ વેરીફીકેશન કરવામા આવેલ, તેના અને લોગબુકના આંકડાઓમા તફાવત જોવા મળેલ અને તેથી સંસ્થા તરફે જે અરજદારને બરતરફ કરવાની જે કાર્યવાહી કરવામા આવેલ, તે યોગ્ય છે. કાનુની જોગવાઈ મુજબની કાર્યવાહી, તેવી કાર્યવાહી કરતા સમયે માત્રને માત્ર જવાબદાર દોશી અને ચોરી જેવા કૌભાંડોમાં પ્રત્યક્ષ રીતે સંડોવાયેલા હોય એવા કર્મચારીને બરતરફ કરવાનુ સંસ્થાના અને શહેર સુરત કરવેરા ભરતા નાગરિકોના હીતમા નિર્ણય લેવામા આવેલ. જેમા પૂર્વગ્રહ રાખવાનો પ્રશ્ન જ ઉપસ્થિત થતો નથી. વધુમાં માત્ર જી.પી.એમ.સી.એકટની કલમ–૫૬(૧)અને ૫૬(બી) ની જોગાવાઈને આધારે બરતરફીનો હુકમ કરેલ નથી, પરંતુ ગુજરાત સેવા શિસ્ત નિયમ અને તેની કલમો અને સજાની જોગવાઈઓ વગેરેને સાથે રાખીને ધ્યાને રાખીને જી.પી.એમ.સી. એકટના સંસ્થાના અધિકારીને મળેલ સત્તાની રૂએ તેઓને બરતરફ કરવામા આવેલ. આમ, બરતરફીનો હુકમ અરજદારને મળેલ હોવા છતા તેની અંદર જણાવેલ બાબતોથી વિપરીત રજુઆતો અરજદાર નામદાર કોર્ટ સમક્ષ કરી રહેલ. બંધારણની કલમ–૧૪ યા ૨૧ નુ અર્થઘટન યા તે આધારે નિર્ણય અત્રેની અદાલતમા કરવા પાત્ર થતો નથી અને અરજદાર ભારતીય બંધારણની તે કલમનો ઉલ્લેખ કરી નામદાર કોર્ટને ગેર

રસ્તે દોરવાનો પ્રયાસ કરી રહયા છે વારંવાર કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતનો ઉલ્લેખ કરી રહેલ, પરંતુ તેઓએ પોતે કરેલ ગુનાહિત કૃત્ય અંગે તેઓ સુચક મૌન સેવી રહયા છે તેઓનો સમયગાળો અને માંગણા નિવેદનનો બેઝ જોવા જઈએ તો તે સંસ્થા તરફથી યોગ્ય કાર્યવાહી કરવામા આવેલ ન હોવાનુ જણાવી તેની ઉપર ભાર મુકી રહયા છે, પરંતુ કોઈ ગુનો કરેલ નથી યા પોતે ગુનામા સંડોવાયેલ નથી યા પોતે કોઈ ગુનાહિત ડિઝલની ચોરીનુ કૃત્ય અન્ય કોઈના મેળાપીપણામાં કરેલ નથી તેવી કોઈ રજુઆત તેઓએ કરેલ નથી. ઉપરાંત અરજદારે ૩ વર્ષ જેટલી લાંબી નોકરીની ફરજોનો ઉલ્લેખ કરેલ છે, પરંતુ ૩ વર્ષ જેટલી લાંબી નોકરીની ફરજો હોય તો તેવા કર્મચારીએ ખરી હકિકતે સંસ્થાને અને પોતાની ફરજોને વફાદાર રહેવુ જોઈએ અને પ્રમાણિકતાથી પોતાની ફરજો બજાવવી જોઈએ તેમ ન કરીને ગુનાહિત કુત્ય કરીને સંસ્થાનો માલ સામાન ચોરવાના પ્રયાસ રૂપે જે ગેરકાનુની કૃત્ય કરેલ તે બાબતે તેઓને બરતરફ કરવાની સંસ્થાને ફરજ પડેલ. વળી તે ડીઝલની ઘટ આવી હોય તો ચોરીનુ અનુમાન થઈ શકે, પરંતુ વધારે હોય તો તે અંગે તરંગી બાબતો દર્શાવેલ હોવાની રજુઆત ખોટી છે. વધુમાં અરજદાર વિરુધ્ધ લોગબુકમા દર્શાવેલ માપનુ જ ડીઝલ જાળવવા ફરજીયાતપણે જવાબદાર હતા. જેથી લોકબુક કરતા વધુ ડીઝલ જણાય તો તે કોઈપણ રીતે શકય નથી એ માત્રને માત્ર લોકબુકના આંકડાઓ અને પ્રત્યક્ષ તપાસના આંકડાઓ જે ભીન્ન ભીન્ન હોય અને તફાવત હોય તો એની પાછળ લોગબુક કરતા વધારાનુ જે કોઈ ડીઝલ જણાય આવે તેને વેચી મારવાનો જ ઈરાદો હોય શકે અને તેવુ જ વિજીલન્સની તપાસમા સ્વયં સિધ્ધ સ્પષ્ટ થયેલ અને સંસ્થા પાસે સીધા યા આડકતરા દસ્તાવેજી પુરાવા ન હોવાનુ અરજદારની રજુઆત ખોટી છે . અરજદાર ડીઝલના વધ માટે અનેક રીતે વાહનની પરીસ્થિતી બાબતે ઉલ્લેખ કરે છે, પરંતુ તેઓએ પ્રમાણિકતાથી આવી કાર્યવાહી અરજદાર કેટલાક લાંબા સમયથી કરતા આવેલ, કોઈ સાથે કરતા આવેલ, કોના

મેળાપીપણામાં હતા તે બાબત અંગે સુચક મૌન સેવી રહેલ અને સંસ્થા જે તે વખતે ઈચ્છતે તો તેઓ વિરુધ્ધ ફોજદારી ફરીયાદ પણ કરી શકયા હોત, પરંતુ સંસ્થાએ સંસ્થાના કર્મચારી વિરુધ્ધ આવી કાર્યવાહી ન કરતા કાયદામા પ્રસ્થાપિત રીતે દોશી પુરવાર થયેલ હોય તે સંબંધે નિયમનુસાર બરતરફીનો હુકમ કરવામા આવેલ. સંસ્થા તરફથી ગુજરાત સેવા શિસ્ત અને અપીલના નિયમોની કલમ-૧૪(૧)(૨)(૩) કલમ-૬(૭) તથા બી.પી.એમ.સી.એકટની કલમ-૫૬ (૨)(જી) નુ ખોટુ અર્થઘટન કરેલ હોવાની રજુઆત ખોટી છે અને અરજદારે જે ખોટુ અર્થઘટન કરેલ છે અને તેઓનુ સાચુ અર્થઘટન શુ હોઈ શકે તે અંગે તેઓએ સુચક મૌન સેવેલ છે. અજરદારે દર વર્ષે ૩૦૦ થી વધુ દિવસની પોતાની ફરજ બજાવેલ હોવાની રજુઆત ખોટી છે. આમ, અરજદાર પોતે ગુનાહિત કૃત્યમાં સંડોવાયેલ હોય, ડીઝલની ચોરીના કૌભાંડમા અને સગેવગે કરવનો બદ ઈરાદો વિજીલન્સની તપાસમા સ્પષ્ટ સાબિત થયેલ હોય અને તેઓ કોઈ મોટા કૌભાંડ કરે તે પહેલા તેઓની ચોરી પકડાઈ ગયેલ હોય, સંસ્થા તરફે લાગુ પડતા ગુજરાત સેવા અને શિસ્તના નિયમો, જોગવાઈઓ તથા જી.પી.એમ.સી. એકટની જે તે કલમો હેઠળ મળેલ સત્તાની રૂએ તેઓને બરતરફ કરવાનો જે હુકમ કરવામા આવેલ, તે હુકમ સાચો અને ન્યાયીક હોય, ત્યારે અરજદારે જે દાદ માંગેલ છે તેવી કોઈ દાદ અરજદારને મળવા પાત્ર નથી અને તેથી અરજદારનો રેફરન્સ કેસ રદ કરવા વિનંતી કરેલ છે.

(૫) આ કામે અરજદાર તરફથી મૌખિક અને દસ્તાવેજી પુરાવાઓ નીચે મુજબના રજૂ થયેલ છે.

::- મૌખિક પુરાવો -::

અનુ.નં.	વિગત	આંક
૧	અરજદાર શ્રી હિમ્મતસિંહ ડી.બોડાટની જુબાની	આંક-૧૧

::– દસ્તાવેજી પુરાવો –::

અનુ.નં.	વિગત	આંક
૧	પ્રથમ પક્ષકારને નામદાર કોર્ટમાં રજુ કરેલ માંગણાનુ નિવેદન કાયદેસર રીતે હાથો–હાથ આપેલ તે કચેરીના શીલ સહિતની રસીદ	આંક–૫
૨	બીજા પક્ષનાએ પ્રથમ પક્ષનાને ગેજ બનાવી આપવામા આવેલ પત્રની નકલ તા.૬/૧૦/૨૦૧૭	નિ.૯/૧
૩	અરજદાર ફેબ્રુ–૨૦૧૯ ની પગાર સ્લીપની ઝેરોક્ષ	નિ.૯/૨
૪	અરજદારને આપેલ નિમણૂંક પત્રની નકલ તા.૧૯/૭/૨૦૧૬	નિ.૯/૩
૫	ભાવ બાબતે બીજા આવા જ કેસમાં નોકરીમાંથી બરતરફ કરેલ બીજા કર્મચારીને નોકરી પર લેવા બાબતના ન્યુઝ પેપર રીર્પોટની ઝેરોક્ષ	નિ.૯/૪
૬	એસીબી ટ્રેપમા પકડાયેલ ફીકસ વેતન કર્મચારીને કાર્યવાહી કરી બરતરફ કરવા માટે નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટના સંદેશ ન્યુઝ પેપરમા આવેલ રીપોર્ટ	નિ.૯/૫

અરજદાર તરફે વધુ કોઈ પુરાવા રજુ કરવા માંગતા નથી, તેથી આંક–૧૪ થી અરજદાર તરફે કલોઝીંગ પુરશીસ રજુ કરવામાં આવેલ છે.

(૬) આ કામે સામાવાળા તરફથી દસ્તાવેજી પુરાવાઓ નીચે મુજબના રજૂ થયેલ છે.

::– મૌખિક પુરાવો –::

અનુ.નં.	વિગત	આંક
૧	સામાવાળાશ્રી મહાદેવભાઈ ડાહ્યાભાઈ પટેલની જુબાની	આંક–૧૭
૨	સામાવાળા તરફે શ્રી ભદ્રેશ જયંત શેઠની જુબાની	આંક–૨૨

::– દસ્તાવેજી પુરાવો –::

અનુ.નં.	વિગત	આંક
૧	સુ.મ.પા.ની વિજીલન્સ ટીમ ધ્વારા તા.૨૯/૭/૨૦૧૭ ના રોજ કરવામા આવેલ તપાસના રીપોર્ટની ખરી નકલ	નિ.૧૦/૧
૨	જીએડી/ઈએસટી/આઈ/નં.૩૩ થી અરજદારને બરતરફ કરેલ કચેરી હુકમની ખરી નકલ	નિ.૧૦/૨
૩	જીએડી/ઈએસટી/આઈ/નં.૧૧૦૩ થી અરજદારને આપવામા આવેલ કારણદર્શક નોટીસની ખરી નકલ	નિ.૧૦/૩
૪	જીએડી/ઈએસટી/આઈ/નં.૧૧૦૩ ની કારણદર્શક નોટીસ સામે અરજદાર ધ્વારા આપેલ ખુલાસાની ખરી નકલ	નિ.૧૦/૪
૫	જીએડી/ઈએસટી/આઈ/નં.૧૧૦૩ ની કારણદર્શક નોટીસ સામે અરજદારની રૂબરુ સુનાવણી અંગેની નોંધની ખરી નકલ	નિ.૧૦/૫
૬	ડીઝલ ચોરી અંગે રજુ કરેલ પોલીસ તપાસનો રીપોર્ટની ખરી નકલ	નિ.૧૦/૬
૭	ભારત નગર લોકસેવા વાહન ડેપો ખાતેના અરજદાર હસ્તકના વાહનોની પેટ્રોલ/ડીઝલ ચકાસણી કરેલ પત્રકની ખરી નકલ	નિ.૧૦/૭
૮	જીજે/૦૫/જી/૯૧૧૦ જેસીબી લોર્ડર ગાડીની લોગબુકની ખરી નકલ	નિ.૧૦/૮
૯	તા.૦૧/૦૮/૨૦૧૫ ની વર્કશોપ અંગેની નોધની ખરી નકલ	નિ.૧૦/૯
૧૦	સુરત મહાનગર પાલિકાની તા.૩૦/૪/૨૦૧૨ ના રોજ મળેલ માસિક સાધારણ સભાનો ઠરાવની ખરી નકલ	નિ.૧૦/૧૦
૧૧	જીએડી/ઈએસટી/આઈ/નં.૧૧૦૩ થી અરજદારને આપવામા આવેલ કારણદર્શક નોટીસની ખરી નકલ	નિ. ૧૭–એ/૧
૧૨	જીએડી/ઈએસટી/આઈ/નં.૩૩ થી અરજદારને સુરત	નિ.

	મહાનગરપાલિકામાં તાલીમનો અંત લાવી સુ.મ.પા.ની ફરજમાંથી દુર કરવા અંગેના કચેરી હુકમની ખરી નકલ	૧૭–એ/૨
૧૩	સુરત મહાનગરપાલિકાની તા.૩૦/૪/૨૦૧૨ ના રોજ મળેલ માસિક સાધારણ સભાનો ઠરાવની ખરી નકલ	નિ. ૧૭–એ/૩
૧૪	અરજદાર શ્રી હિમતસિંહ ધનજીભાઈ બોડાતને આપવામા આવેલ નિમણૂંક પત્ર નં .જીએડી/ઈએસટી/૨૪૩૨, તા.૧૯/૭/૨૦૧૬ ની ખરી નકલ	નિ.૨૦/૧
૧૫	અરજદાર શ્રી હિમતસિહ ધનજીભાઈ બોડાત ઘ્વારા રજુ કરવામા આવેલ હાજર રીપોર્ટની ખરી નકલ	નિ.૨૦/૨
૧૬	અરજદાર શ્રી હિમતસિંહ ધનજીભાઈ બોડાતની માહે–ઓકટોબર–૨૦૧૮ ની પગાર સ્લીપની ખરી નકલ	નિ.૨૦/૩
૧૭	શ્રી હિંમતસિંહ ધનજીભાઈ બોડાતનુ વીજીલન્સ તપાસ દરમ્યાન લેવામા આવેલ લેખિત નિવેદની નકલ	નિ.૨૪/૧
૧૮	શ્રી હિંમતસિંહ ધનજીભાઈ બોડાતની તાલીમાર્થી તરીકેની તાલીમમાં હાજર/ગેરહાજરી દર્શાવતા પત્રકની નકલ	નિ.૨૪/૨

આંક–૨૭ થી કલોઝિંગ પુરસીસ રજુ કરવા માટે તથા સમાધાનની વાતચીત માટે મુદૃત રીપોર્ટ સામાવાળાએ રજુ કરેલ જે નામંજુર થયા બાદ તેઓનો વધુ પુરાવા રજુ કરવાનો હકક તા.૧૬/૪/૨૦૨૪ ના રોજ રોજકામમાં બંધ કરવામાં આવેલ.

(૭) આ કામે અરજદાર તરફે આંક–૩૦ થી લેખિત દલીલ રજુ કરેલ છે. કોઈ ચુકાદાઓ રજુ કરેલ નથી.

(૮) આ કામે સામાવાળા તરફે આંક–૩૧ થી લેખિત દલીલ રજુ કરેલ છે. કોઈ ચુકાદાઓ રજુ કરેલ નથી.

(૯) ઉપરોકત ઔદ્યોગિક વિવાદના ન્યાયિક નિર્ણય માટે મારી સમક્ષ પડેલ પુરાવા અને પક્ષનિવેદન વંચાણે લેતા નીચે મુજબના મુદૃાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

– :: મુ દદા ઓ::–

૧) શું આ કામના અરજદારને સામાવાળાઓએ ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરેલ છે?

૨) શું આ કામના અરજદાર પડેલ દિવસોના પગર સહિત નોકરીમાં પુન: સ્થાપિત થવાની દાદ કે અન્ય બીજી કોઈ દાદ મેળવવા મતદાન થાય છે?

૩) શું હુકમ?

–::નિ ષ્ક ર્ષ::–

૧) હકારમાં

૨) અશંત :હકારમાં

૩) આખરી હુકમ મુજબ

–::પરામર્શ::–

<u>મુદદા નંબર ૧ અને ૨ :–</u>

(૧૦) આ કામે મુદા નં. ૧ અને ૨ ની હકકીતો એકબીજા સાથે પરસ્પર અતુટ રીતે સંકળાયેલી હોય બીન જરૂરી પુનરાવર્તન અટકાવવાના હેતુ સર બન્ને મુદા ની ચર્ચા એકસાથે કરવામાં આવેલ છે.

આ કામે અરજદાર કોઈ પણ દાદ મેળવવા હકકદાર છે તે સાબીત કરવા માટે પ્રથમ તેઓએ કામદાર હોવાનુ અને ત્યારબાદ સળંગ નોકરી કરેલ હોવાનું અને ત્યારબાદ તેઓને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરેલ હોવાની હકીકત પુરવાર કરવાની રહે છે.

(૧૧) આ તબકકે ઔ.વિ.ધારા કલમ–૨(એસ) કે જેમા કામદારની વ્યાખ્યા આપવામાં આવેલી છે અને કલમ–૨૫(બી) માં સળંગ નોકરીની જોગવાઈ કરવામાં આવેલી છે તે લક્ષમાં લેવી જરૂરી છે.

(૧૧.૧) અરજદારના કથન પ્રમાણે તે સામાવાળી સંસ્થામાં ૩ વર્ષથી ડ્રાઈવર તરીકે ફરજ બજાવતા હતા અને છેલ્લો માસિક પગાર રૂા.૧૦,૦૦૦/– હતો. જે હકિકત અંગે સામાવાળાએ ગંભીર રીતે તકરાર ઉઠાવેલ નથી કે વિરુધ્ધનો કોઈ પુરાવો પણ રજુ કરેલ નથી. જવાબ જોતા અરજદાર સામાવાળી સંસ્થાનાં ડ્રાઈવર હોવાની હકિકત કબુલ રાખેલ છે અને ગેરરિતીના આક્ષેપ સબબ નોકરીમાં થી છુટા કરેલાનો હુકમ રજુ કરેલો હોય ત્યારે અરજદાર સામાવાળાના કામદાર હોવાની હકિકત બિનતકરારી, પડકારરહિત રહેલ છે. અરજદારે સતત અને સળંગ નોકરી કરેલી હોવા બાબતે સામાવાળા તરફથી અરજદારની ઉલટ તપાસમાં વિરુધ્ધનાં કોઈ સુચનો કરવામાં આવેલ નથી કે પડકારવામાં આવેલ નથી. તે જ રીતે સામાવાળાનાં બંને સાહેદોએ પણ સતત અને સળંગ નોકરી બાબતે જુબાનીમાં કોઈ સ્પષ્ટ અને આધારભૂત કથનો કરેલ નથી. તદ્ઉપરાંત સળંગ નોકરી બાબતે વિરુધ્ધનો કોઈ પુરાવો પણ રેકર્ડ ઉપર રજુ કરેલ નથી. તેવા સંજોગોમાં અરજદારે ઔ.વિ.ધારાની કલમ–૨૫(બી) મુજબ સતત અને સળંગ નોકરી કરેલ હોવાની હકિકત પણ સાબિત થાય છે.

(૧૨) હવે પ્રશ્ન એ ઉપસ્થિત થાય કે કામદારને ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારા ની કલમનો ભંગ કરી ગેરકાયદેસર રીતે છૂટા કર્યા છે કે કેમ ?

(૧૨.૧) અરજદારનું તેના પુરાવામાં અને અરજીમાં એવુ કથન છે કે સામાવાળાએ તેમની સામે ડીઝલમાં વધ આવેલી હોવાનાં કારણસર ગેરરિતી ગણી ખાતાકીય તપાસ કર્યા વગર અને બચાવની તક આપ્યા વગર કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંતનો ભંગ કરી ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરી દીધેલા છે. આ છુટા કરતો હુકમમાં તેઓને નોટીસ સમય કે નોટીસ પગાર કે છટણી વળતર પણ

આપેલ નથી. કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતનો ભંગ કરી અરજદારને શિક્ષાત્મક રીતે અને ડાઘ–કલમ લગાડતો હુકમ કરવામાં આવેલ તે બાબતે અરજદારે તેના પુરાવાનાં સોગંદનામામાં વિસ્તુત કથનો કરેલા છે. સામાવાળાનાં આંક–૧૭ ના સાહેદ મહાદેવભાઈ પટેલ તેમની ઉલટ તપાસમાં જણાવે છે કે, *'' મારી વિજિલન્સ તપાસના કામે સાક્ષી રજુ કરવા માગે છે કે કેમ તેવુ પુછેલ નહી. મારી તપાસના કામે દસ્તાવેજો રજુ કરી તેની નકલો બીજા પક્ષકારને આપેલ હોય તેવુ બનેલ નથી. એ વાત ખરી છે કે મહાનગર પાલિકા તરફથી કોઈ સાક્ષીઓને તપાસવામાં આવેલ નથી. મારા ઉપરી અધિકારી વિજિલન્સ એન્ડ ઈન્સ્પેકશન ઓફીસરે તપાસ કરવા માટે સુચના આપેલી. કારણ દર્શક નોટીસ ખાતાકીય તપાસ અધિકારીએ આપેલી. આ ખાતાકીય તપાસ અધિકારીનુ નામ ઉપાધ્યાય સાહેબ હતુ. તેઓએ તપાસનો કોઈ રીપોર્ટ આપેલ હોય તેવુ મને ખબર નથી. હવે હુ કહુ છુ કે ઉપાધ્યાય સાહેબ ખાતાકીય તપાસ વિભાગના વડા હતા. કારણ દર્શક નોટીસ કમ ચાર્જશીટ કોણે આપેલ તે મને ખબર નથી. તે વાતની મને ખબર નથી કે ચાર્જશીટ કોર્ટમાં રજુ કરેલ છે કે કેમ. એ વાત ખરી છે કે વિજિલન્સ તપાસના આધારે બીજા પક્ષકારને બરતરફ કરવામાં આવેલા..... એ વાત ખરી છે કે અમારા મંતવ્ય પ્રમાણે કિલનરે ડિઝલમાં સગેવગે કરેલુ તેથી શિક્ષારૂપે તેમને છુટા કરવામાં આવેલા. મે લીધેલ નિવેદનમાં ડ્રાઈવર અને કિલનરે તેઓએ ગુન્હો કરેલાની કબુલાત કરેલ નથી...."* આમ, આ સાહેદની જુબાની પરથી જણાય છે કે, ડીઝલ સગેવગે થયેલ તેથી શિક્ષારૂપે તેઓને છુટા કરવામાં આવેલ અને ચાર્જશીટ કોર્ટમાં રજુ થયેલ છે કે કેમ તેની પણ તેઓને ખબર નથી. વધુમાં આ સાહેદ એવું પણ જણાવેલ છે કે, અરજદારને વિજિલન્સ તપાસ દરમ્યાન સાક્ષીઓ રજુ કરવા પુછવામાં આવેલ નહી અને તપાસનાં કામે દસ્તાવેજોની નકલો પણ અરજદારને આપવામાં આવેલ નહી. તદૃઉપરાંત મહાનગર પાલિકા તરફથી કોઈ સાક્ષીઓને પણ તપાસવામાં આવેલ નહી અને માત્ર વિજિલન્સ તપાસના રીપોર્ટનાં આધારે અરજદારને નોકરીમાંથી બરતરફ કરવામાં આવેલા. અત્રે નોંઘવું જરૂરી છે કે, રેકર્ડમાં અરજદારને ચાર્જશીટ આપેલ હોય, તેવા કોઈ પુરાવા રજુ થયેલ નથી તેમજ ખાતાકીય તપાસ નિયમ અનુસારની કરવામાં આવેલ હોય તેવા પણ કોઈ પુરાવા રેકર્ડ ઉપર રજુ થયેલ નથી.

(૧૨.૨) સામાવાળા તરફે અન્ય સાહેદ ભદ્રેશ શેઠને આંક–૨૨ થી

તપાસવામાં આવેલ છે. જેઓ જે તે સમયે વિજિલન્સ એન્ડ ઈન્સ્પેકશન ઓફીસર હતા. તેઓ પણ તેઓની ઉલટ તપાસમાં જણાવે છે કે, તેઓના રીપોર્ટ સિવાય અરજદાર વિરુધ્ધ બીજો કોઈપુરાવો નથી, તેમને લીધેલ સાક્ષીઓના નિવેદનોની ઉલટ તપાસ કરવાની તક અરજદારને આપેલ નથી. આમ, આ સાહેદની જુબાની પરથી પણ અરજદાર સામે કાર્યવાહી કરતા અગાઉ કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતનું પાલન કરવામાં આવેલ હોય તેવું પણ જણાતુ નથી.

(૧૨.૩) આમ, ઉપરોકત બંને સાહેદોની જુબાની તથા સામાવાળા તરફે રજુ થયેલ પુરાવા પરથી જણાય છે કે, અરજદારને ગેરરીતીનાં કારણોસર તાત્કાલીક છુટા કરતો હુકમ નિ.૧૦/૨ થી કરવામાં આવેલ છે. તે અગાઉ ખાતાકીય તપાસ કરવામાં આવેલ નથી. આ બાબતે **નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટનાં અમદાવાદ મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન વિ. રોનક પ્રહલાદભાઈ પટેલ ૨૦૨૪ (૦) GUJHC 59291 :** ના ચુકાદામાં પેરા નં.૯, ૧૦ અને ૨૦ માં ઠરાવેલ છે કે,

> '' What is a reasonable opportunity, has not been defined in the Constitution of India or the General Clauses Act. But the words have acquired a legal meaning and it cannot be left to the vagaries of each individual. The word 'reasonable' must therefore mean according to rules of natural justice which are rules of law. Where orders are to be made against a person it becomes duty of the authority to hear judicially that is to say, in an objective manner, impartially and after giving reasonable opportunity to the person concerned to place his case before it. Passing an order which affects a person, without

giving him an opportunity of being heard would be held to be vitiated as being contrary to principles of natural justice. If the safeguards provided by Article 311 of the Constitution are not to be rendered illusory, the words "reasonable opportunity" must be deemed to mean a real and adequate opportunity which is not merely nominal or a sham one. It is well settled principle of law that an order of removal from service which denied the person, a reasonable opportunity of defending himself in disregard of protection afforded by Article 311(2)of the Constitution, is a nullity and non-existent in the eye of law. Conclusions of Enquiry Officer and Disciplinary authority based on statements recorded behind the back of delinquent officer are vitiated on the ground of denial of reasonable opportunity.

10. Careful observation of the impugned order suggests that no charge-sheet nor any notice was served to the petitioner nor documents were supplied to the petitioner to seek his explanation that the certificates furnished by him were fake and fabricated and no opportunity was offered to the petitioner to file his reply to the allegations levelled against him.

20. Considering the above decisions, this

Court is of the view that the learned labour Court is justified in allowing Reference (T) No.234 of 2016 as the termination order is passed in violation of principle of natural justice

વધુમાં **<u>નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટએ ડી.કે.યાદવ વિ. એમ.એ.ઈન્ડસ્ટ્રીઝ લી. : ૧૯૯૩(૩) એસ.સી.સી. પાના નં.૨૫૯</u>** નાં પેરા નં.૧૪ માં ઠરાવેલ છે કે,

14. It is thus well settled law that right to life enshrined under Art. 21 of the Constitution would include
right to livelihood. The order of termination of the service of an employee /workman visits with civil consequences of jeopardising not only his/her livelihood but also career and livelihood of dependents. Therefore, before taking any action putting an end to the tenure of an employee/workman fair play requires that a reasonable opportunity to put forth his case is given and domestic enquiry conducted complying with the principles of natural justice. In D.T.C. V/s. D.T.C. Mazdoor Congress and Ors. (supra) the Constitution bench, per majority, held that termination of the service of workman giving one month's notice or pay in lieu thereof without enquiry offends Art. 14. The order terminating the service of the employees was set aside.

વધુમાં આ ચુકાદામાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે એવું પણ ઠરાવેલ છે કે, એવા

કોઈ સ્થાયી હુકમો કે જે, વ્યકિતનાં જીવવાનાં અધિકારને અયોગ્ય રીતે અને સાંભળવાની તક આપ્યા વગર નોકરીનો અંત લાવવાની સત્તા આપતા હોય તો તેવા સ્થાયી હુકમો નિરર્થક અને બિનઅમલી ગણાય.

(૧૨.૪) આમ, સ્વીકૃત રીતે જ અરજદાર સામે ગેરરીતીનાં આક્ષેપ સબબ છુટા કરવાનો હુકમ કરતા અગાઉ ખાતાકીય તપાસ કરી, અરજદારને બચાવની તક આપવામાં આવેલ નથી અને તેમ કરીને કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતનો ભંગ કરી તાત્કાલીક અસરથી શિક્ષાના ભાગેરૂપે છુટા કરવાનો હુકમ ટકી શકતો નથી. અરજદારને નોટીસ પગાર કે છટણી વળતર પણ ચુકવવામાં આવેલ નથી. વધુમાં એ સ્પષ્ટ કરવું જરૂરી છેકે, જયારે ખાતાકીય તપાસ સામાવાળાએ કરેલ નથી ત્યારે કોર્ટ સમક્ષ ખાતાકીય તપાસની પરવાનગી માંગતી કોઈ પણ અરજી સામાવાળી સંસ્થા તરફથી કરવામાં આવેલ નથી. આમ, સમગ્રર રીતે અરજદારને છુટા કરવામાં આવેલ હુકમ કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંત વિરુધ્ધનો અને ઔ.વિ.ધારાની જોગવાઈઓની વિરુધ્ધ હોય, ગેરકાયદેસર હોય તેથી આ હુકમ ટકી શકતો નથી.

(૧૩) ઉપરોકત કારણોસર જ હુકમ ટકી શકતો નથી તેમ છતાં રજુ થયેલ પુરાવાને ધ્યાને લેવામાં આવે તો પણ કહેવાતી ગેરરિતી હાલના અરજદારે આચરેલી છે કે કેમ ?

(૧૩.૧) સામાવાળાએ નિ.૧૦/૧ થી વિજિલન્સ તપાસનો રીપોર્ટ રજુ કરેલ છે તે પ્રમાણે સલાબતપુરા પોલીસ સ્ટેશને બે વ્યકિતઓને ડીઝલ અને રોકડ રકમ સાથે પકડેલ અને તે તપાસમાં ચાર વ્યકિતઓ કે જે સામાવાળી સંસ્થાનાં ડ્રાઈવરો હતા તેમના નામ ખુલેલા જેમા (૧) શંકરભાઈ પટેલ, (૨) વિનોદભાઈ મેડા , (૩) અમિતભાઈ ગામીત અને (૪) અમિતભાઈ ચૌધરી. પોલીસનાં પત્ર સંદર્ભે સંસ્થાએ તેમના વિજિલન્સ વિભાગના અધિકારીઓ મારફતે તપાસનો હુકમ કરેલો આ રીપોર્ટમાં પેરા નં.૨ માં જણાવ્યા પ્રમાણે ડ્રાઈવર વિનોદ મેડા જે.સી.બી.લોડર નં.જી.જે.૦૫-જી-૯૧૧૦ માં

તા.૨૯/૦૭/૨૦૧૭ ના સાંજનાં ૫:૦૦ કલાકે તપાસતા ૨ (બે) લિટરની વધ આવેલી. ત્યારબાદ તા.૩૧/૦૭/૨૦૧૭ ના રોજ સવારે ૯:૩૦ કલાકે તપાસણી કરતા આ જ વાહન કે જેના ડ્રાઈવર તરીકે વિનોદ સી.મેડાનું નામ દર્શાવેલુ છે અને ૧૮ લીટર ડીઝલની વધ દર્શાવેલ છે. આ બંને દિવસોમાં આ રીપોર્ટ પ્રમાણે આ જે.સી.બી.લોડરનાં ડ્રાઈવર તરીકે વિનોદ સી.મેડાને દર્શાવેલા છે. આ સંપૂર્ણ રીપોર્ટમાં હાલના અરજદારની સંડોવણી અથવા તો જવાબદારી કેવી રીતે બને છે તે અંગે કોઈ જ અભિપ્રાય આપવામાં આવેલ નથી. આ રીપોર્ટ એ.આઈ.ઓ. કે જે આંક-૧૭ ના સામાવાળાના સાહેદ મહાદેવ પટેલ છે જે તેઓએ તૈયાર કરેલ છે. આ રીપોર્ટમાં અલગ અલગ વ્યકિતઓનાં નિવેદનો લેવામાં આવેલ છે જેમા આ વાહન ડેપોના ટેકનીકલ આસીસટન્ટ અને સુપરવાઈઝરનાં પણ નિવેદન લેવામાં આવેલ છે. આ તમામ નિવેદનમાં હાલના અરજદારને સીધી કે આડકતરી રીતે જવાબદારી થતી હોય તેવું સ્પષ્ટ થતુ નથી. તેવા કોઈ જ દસ્તાવેજી પુરાવા રજુ થયેલ નથી કે જેથી સ્પષ્ટ બને કે કોની શુ જવાબદારી હતી અને કોણ તે જવાબદારી નિભાવવામાં નિષ્ફળ નિવડેલા.આશ્ચજનક રીતે આ રીપોર્ટ રજુ થયા બાદ તે રીપોર્ટ નીચે વિજિલન્સ ઈન્સ્પેકટરે તેમની નોંધ આશરે બે પાનાની કરેલ છે. તેમની નોંધનાં પેરા નં.(૪.૨)માં જણાવેલ છે કે, *''સી મુજબનાં ટેબ્યુલર કોલમના ડ્રાઈવર વિનોદ સી. મેડા જે વાહન નં.GJ-05-G-9110 ના ડ્રાઈવર છે તેઓ પાસે પણ રેગ્યુલર ગેજપટ્ટી હતી નહી જેથી તેઓ લાકડાની ગેજપટ્ટીથી ડીઝલ ટાંકીનું લેવલ માપેલ. જે મુજબ અને લોગબુકની માહિતી મુજબ ૧ લિટરનો ફેર પડેલ. પરંતુ આ લાકડાની ગેજપટ્ટી હોય માન્ય ન રાખતા આ વાહનને વર્કશોપ ખાતે લઈ જઈ રેગ્યુલર ગેજપટ્ટી ડીઝલ માપતા લોગબુકમાં લખેલ બેલેન્સ ૪૨ લિટરની જગ્યાએ રેગ્યુલર ગેજપટ્ટીથી માપતા ૬૦ લિટર ડીઝલનો સ્ટોક જોવા મળેલ. આમ,૧૮ લિટર જેટલો મોટો તફાવત જોવા મળેલ. પરંતુ આ ડ્રાઈવર જે તે દિવસે રજા પર હોય, રહેલ અન્ય ડ્રાઈવર શ્રી હિમંતસિંહ બોડાર ધ્વારા આ વાહન સંચાલન કરવામાં આવતુ હતુ. જેથી આ*

બંને ડ્રાઈવરોને મોટા તફાવતને કારણે કારદર્શક નોટીસ આપી ખુલાશો લેવા જોગ છે''.

આમ, આ નોંધ પ્રમાણે જે દિવસે ૧૮ લીટરનો તફાવટ જોવા મળેલો તે દિવસે રેગ્યુલર ડ્રાઈવર વિનોદ મેડા રજા ઉપર હતા અને હાલના અરજદાર તે દિવસે આ વાહન ઉપર ઈન્ચાર્જ તરીકે હતા. પરંતુ ખરેખર તે દિવસે હાલનો અરજદાર જ ફરજ ઉપર હતા તે અંગેના કોઈ આધારો હાલના કામે રેકર્ડ ઉપર નથી. તદૃઉપરાંત માની લેવામાં આવે કે અરજદાર તે દિવસે ફરજ ઉપર હતા ત્યારે આ ૧૮ લીટરની વધ ખરેખર અરજદારની હોય, ગેરરીતીનાં કારણે આવેલી હોય તેવા કોઈ પુરાવા પણ હાલના કામે રજુ થયેલ નથી અને આ રીપોર્ટમાં પણ કોઈ સ્પષ્ટતા નથી. આ અરજદારે ખુલાસો કરેલ છે અને આ રીપોર્ટમં તપાસવામાં તમામ કર્મચારીઓએ પણ નિવેદન આપેલ છે કે, સંસ્થા તરફથી કોઈ પણ વાહનોનાં અધિકૃત ગેજપટ્ટીઓ આપવામાં આવેલ નહી તેથી અલગ અલગ પધ્ધિતીથી વાહનનાં પેટ્રોલ–ડીઝલની ચકાસણી કરવામાં આવતી હતી જેમાં ટેકનીકલ આસીસટન્ટ તથા સુપરવાઈઝર સરલ પટેલે જણાવેલ છે કે, જે.સી.બી.માં પેટ્રોલ–ડીઝલની ચકાસણી અવર મીટરથી કરવામાં આવતી હતી. જયારે અરજદારે તેમને આપવામાં આવેલ નોટીસમાં જણાવેલ છે કે, લાકડાનાં ગેજથી લોગબુકમાં ડીઝલ વપરાશ દર્શાવવામાં આવતુ હતુ. સામાવાળા તરફે તપાસવામાં આવેલ બંને સાહેદ પણ તેમની ઉલટ તપાસમાં કબુલ રાખેલ છે કે, લોગબુક ભરવાની જવાબદારી કોની હોય છે તે દર્શાવતો આધાર તે રજુ કરી શકે નહી, તપાસ દરમ્યાન લિંબાયત ઝોન ખાતેનાં ડેપોમાં ગેજ ન હોવાથી વરાછા વર્કશોપ વિભાગમાં લઈ જઈ માપણી કરેલી, વરાછા વર્કશોપ વિભાગનો ગેજ અધિકૃત છે તેવો કોઈ પત્ર કે હુકમ આંક–૨૨ ના સાહેદે જોયેલો નથી, મેળાપીપણ કરીને કોઈ કૃત્ય થયેલુ હોય તેવું મારા (આંક–૨૨ ના સાહેદ) સમક્ષ આવેલ નથી અને તેવુ મે નિર્ણય કરેલ નથી. આમ, કોઈ અધિકૃત ગેજ ફ્યુઅલ માપણી માટે સંસ્થા તરફથી આપવામાં આવેલ હોય, તેવો કોઈ પુરાવો નથી અને

સામાવાળાના એક પણ સાહેદનું કથન પણ નથી. સંસ્થાની એ ફરજ બને કે તેમણે જરૂરી અધિકૃત સાધન–સરંજામ પુરા પાડવા જોઈએ. આમ, અરજદારને સાકળતો હોય તેવો લેશમાત્ર સીધો કે આડકતરો પુરાવો હાલના કામે રજુ થયેલ નથી. માત્ર અનુમાન આધારીત રીપોર્ટ તૈયાર કરી અરજદારને છુટા કરવામાં આવેલ છે. આમ, છુટા કરતો હુકમ પણ પુરાવા આધારિત નથી. આ કારણોસર પણ છુટા કરતો હુકમ કાયદેસરનો ઠરતો નથી.

આમ, અરજદારને ઔ.વિ ધારાની જોગવાઈઓનો ભંગ કરી ગેરકાયદેસ રીતે છૂટા કરેલાનુ પુરવાર થાય છે જેથી મુદા નં. ૧ નો જવાબ '' **હકારમાં** '' ઠરાવવામાં આવે છે.

(૧૪) હવે એ પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થાય કે કામદાર પુન:સ્થાપિત થવા હકકદાર છે કે અન્ય કોઈ દાદ મેળવવા હકકદાર છે કે કેમ ?

(૧૪.૧) અરજદારની નિમણૂંક નિયમ અનુસાર થયેલ છે, કાયમી હોદ્દા ઉપર થયેલ છે, અરજદાર જે કામગીરી કરતા હતા તે કાયમી સ્વરૂપની છે. હાલ આ કામગીરી ચાલુ ન હોવા બાબતે સામાવાળા તરફે કોઈ કથન નથી. અરજદારની ઉંમર જોતા ઘણા વર્ષો કામગીરી કરી શકે તેમ છે. વધુમાં અરજદારને ખાતાકીય તપાસ કર્યા વગર છુટા કરતો હુકમ કરેલ હોય ત્યારે સામાન્ય સિધ્ધાંત અનુસાર પુન:સ્થાપિત કરવાના થાય છે. વધુમાં રેકર્ડ ઉપર રજુ થયેલા પુરાવાને ધ્યાને લેતા પણ અરજદાર સામે ગેરરીતીનો સીધો કે આડકતરો કોઈ પુરાવો રેકર્ડ ઉપર નથી. સામાવાળાના સાહેદો અનુસાર તેઓએ માત્ર અનુમાનનાં આધારે જ રીપોર્ટ કરેલ છે. આમ, આ તમામ સંજોગોને ધ્યાને લેતા અરજદારને સળંગ નોકરી ગણી મૂળ જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત કરવા યોગ્ય જણાય છે.

(૧૫) હવે એ વિચારવાનું રહે કે અરજદારને પડેલા દિવસોનો પગાર અપાવવો ન્યાયોચિત છે કે કેમ ?

(૧૫.૧) સામાવાળી સંસ્થા જાહેર સ્વાયત સંસ્થા છે. વધુમાં અરજદારે તેની ઉલટ તપાસમાં કબુલ કરેલ છે કે, તેઓ મુજરી કામ કરે છે અને રોજનાં રૂા.૨૦૦/– મળે છે. આમ, કેસની હકિકત, સંજોગોને ધ્યાને લેતા પડેલ દિવસોનો પગાર અપાવવાથી જાહેર સ્વાયત સંસ્થાને આર્થિક બોજો પડે તેમ હોવાથી પડેલ દિવસોનો પગાર અપાવવો યોગ્ય જણાતો નથી.

: <u>હુકમ</u> :

અરજદારનો હાલનો રેફરન્સ અંશત: મંજુર કરવામાં આવે છે.

આ કામના અરજદારને એવોર્ડ પ્રસિધ્ધ થયા તારીખથી દિન–૩૦માં પડેલ દિવસોના પગાર સિવાય સળંગ નોકરી ગણી મળવાપાત્ર તમામ લાભો સહિત મૂળ જગ્યાએ પુન:સ્થાપિત કરવાનો સામાવાળી સંસ્થાને આદેશ કરવામાં આવેલ છે.

રેફરન્સ ખર્ચ રૂા.૧૦,૦૦૦/–સામાવાળી સંસ્થાએ અરજદારને ચુકવવો.

તારીખ : ૧૫/૦૩/૨૦૨૫
સુરત

(ઘનશ્યામ જયંતભાઈ થોરીયા)
પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસર
મજૂર,અદાલત,
GJ00842