વિગત :	તારીખ	માસ	વર્ષ
દાખલ તારીખ :	૦૪	૦૬	૨૦૧૩
ફેસલ તારીખ :	૦૨	૦૧	૨૦૧૯
અવધિ	વર્ષ	માસ	દિવસ
	૦૫	૦૬	૨૮

આંક–૬૩

જુનાગઢની શ્રમઅદાલત નં.ર ના પ્રમુખ અધિકારીશ્રી એમ.એમ.બુધ્ધભટ્ટી

સાહેબ સમક્ષ જૂનાગઢ.

રેફરન્સ (એલ.સી.જે.) નં.૩૪/૨૦૧૩

પ્રથમ પક્ષકાર : વિભાગીય નિયામકશ્રી,
ગુ.રા.મા.વા.વ્ય.નિગમ,
(ગુજરાત રાજ્ય માર્ગ વાહન વ્યવહાર નિગમ)
મોતીબાગ,
જુનાગઢ.

–:: વિરૂધ્ધ ::–

બીજા પ્રક્ષકાર : હમીરભાઈ નગાભાઈ મારૂ,
કન્ડકટર બં.નં.ર૩૩,
કે.ઓફ : કે.એમ.જોષી, પ્રમુખશ્રી,
વિનાયક કર્મચારી મંડળ,
ઉમેશ કોર્મશીયલ કોમ્પલેક્ષ,
ચૌધરી હાઈસ્કુલ સામે, હોસ્પીટલ રોડ,
રાજકોટ.

....

પ્રતીનીધીઓ :–

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે :– વિ.વકિલશ્રી, એસ.ડી.જોટાણીયા,

બીજા પક્ષકાર તરફે :– વિ.પ્રતિનીધી શ્રી, કે.એમ.જોષી,

....

–:: એવોર્ડ ::–

(૧) ઉપરોકત બંને પક્ષકારો વચ્ચેનો ઔદ્યોગિક વિવાદ અને તેનાં નિરાકરણ અર્થે આઈ.ડી.એકટની કલમ ૧૦(૧) (સી) હેઠળ મદદનીશ શ્રમઆયુકતશ્રી, જૂનાગઢે તેમનાં હુકમ ક્રમાંક: કે. એચ. / એસ. એચ. એમ.સી. / આઈ.ડી.આર. /મશ્રઆ / જુના / ૧૩ /૨૦૧૩ તા.૨૦/૦૫/૨૦૧૨ થી શ્રમ અદાલત, જુનાગઢને ન્યાય–નિર્ણય અર્થે સુપ્રત કરેલ છે.

(૨) આ રેફરન્સની અનુસુચિ પ્રમાણે શ્રી હમીરભાઈ નગાભાઈ મારૂને પડેલ રોજ ભરપાઈ કરી મુળ જગ્યાએ સળંગ સર્વિસથી તમામ આનુષંગીક લાભો સહિત નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવા જોઈએ કે કેમ ? તેનો ન્યાય નિર્ણય કરવાનો છે.

(૩) આ કામમાં સરળતા ખાતર પ્રથમ પક્ષકારને હવે પછી સામાવાળા તરીકે અને બીજા પક્ષકારને અરજદાર તરીકે સંબોધવામાં આવેલ છે.

(૪) સદર કેસ અત્રેની અદાલતમાં ન્યાય નિર્ણય અર્થે સુપ્રત કરવામાં આવતા આંક–૨ થી કાર્યવાહીના બન્ને પક્ષકારોને નોટીસ કાઢવામાં આવેલ. જે તેઓને બજી ગયેલ છે. આ કામના અરજદારને આર.પી.એ.ડી.થી નોટીસ મોકલવામાં આવેલ છે. જયારે સામાવાળા સંસ્થાને બેલીફશ્રી મારફતે નોટીસની બજવણી કરવામાં આવેલ છે. સામાવાળા સંસ્થા તરફે નોટીસ સ્વીકારીને તેમના અધિકારીનો સહિ સિકકો કરવામાં આવેલ છે. આંક–૩ થી અરજદારનું માંગણી નિવેદન રજુ કરવામાં આવેલ છે અને આંક–૪ થી અરજદારના પ્રતિનિધિશ્રીનું અધિકાર પત્ર રજુ થયેલ છે. જયારે સામાવાળા તરફે આંક–૫ થી તેમના વિ.વ.શ્રી નું વકિલાતનામું, આંક–૭ થી દસ્તાવેજી પુરાવા લીસ્ટ તથા આંક–૧૮ થી સામાવાળા સંસ્થાના વાંધા જવાબ રજુ કરવામાં આવેલ છે.

<u>અરજદારપક્ષનું માંગણી નિવેદન</u> :–

(૫) અરજદારે આંક–૩ થી રજુ કરવામાં આવેલ માંગણા નિવેદનની ટુંક હકિકતો એ રીતની છે કે, અરજદારે સામાવાળા નિગમની જાહેરાત અન્વયે ફિકસ પગારથી નોકરી મેળવવા અરજ કરેલ હતી. ભરતીની બધી જ પ્રક્રિયા પુરી કરી એસ.ટી.નિગમ બેજ નં.૨૩૩ તરીકે પાંચ વર્ષ માટે ફિકસ પગારની નોકરી માટે પસંદ કરી પત્ર ક્રમાંક ડી.સી.જે./એસ્ટા/૧/ભરતી/૩૨૬/૨૦૧૧, તા.૨૬/૦૨/૨૦૧૧ થી જુનાગઢ વિભાગનાં બાંટવા ડેપો ખાતે હાજર થવા અરજદારને નિમણુંક પત્ર આપેલ. જેના

અનુસંધાને અરજદાર તા.૨૬/૦૨/૨૦૧૧ ના રોજ બાંટવા ખાતે હાજર થયેલા. અરજદારને જે નિમણુંક પત્ર આપવામાં આવેલ તે પત્રમાં જણાવવામાં આવેલ કે બે વર્ષની કામગીરીની સમીક્ષા કરી કામગીરી સંતોષકારક જણાશે તો બાકીના સમય માટે ચાલુ રાખવામાં આવશે. આ સમય દરમ્યાન ચોરી, ઉચાપત, ઉધ્ધત વર્તન કે ગેરશીરસ્ત માલુમ પડશે તો કોઈપણ જાતની નોટીસ આપ્યા સિવાય નોકરી સમાપ્ત કરવામાં આવશે. એસ.ટી.નિગમે બનાવેલા ભરતીના નિયમો મુજબની કાર્યવાહી કરી નિમણુંક આપવામાં આવેલ હોવાથી એસ.ટી.નિગમનાં સર્વિસ રેગ્યુલેશન ૧૬ પ્રમાણે અમો એમ્પ્લોઈની વ્યાખ્યામાં આવીએ છીએ. જેથી કોઈ કારણસર કર્મચારીને નોકરીમાંથી છુટા કરવાનો પ્રસંગ ઉપસ્થિત થાય ત્યારે એસ.ટી.નિગમને સર્વીસ રેગ્યુલેશન–૮૦ હેઠળ ઘડવામાં આવેલ ડિસીપ્લીન અને અપીલ પ્રોસીજર નિગમનાં પરીપત્ર નં.એસ.ટી.જી./એડીએમ/૧૩/૪૮૭, તા.૦૬/૦૯/૧૯૬૭ તેમજ નિગમનાં પરિપત્ર નં.એસ.ટી.જી./એડીએમ/જન/૧૩/૮૩૮૮, તા.૦૪/૦૩/૧૯૭૦ અને શિસ્ત અને અપીલનાં નિયમો હેઠળ ખાતાકીય પગલા લેવા માટે કરવી જોઈતી કાર્યવાહી મુજબની કાર્યવાહી કરી છુટા કરવાના રહે છે. સર્વિસ રેગ્યુલેશન તથા પરિપત્રની સુચના પ્રમાણે છુટા કરતાં પહેલા ચાર્જશીટ આપવું જોઈએ. ચાર્જશીટમાં ચાર્જ ચોકકસ હોવો જોઈએ, કઈ કલમ હેઠળ ગુનો બને છે તે દર્શાવવો જોઈએ, જવાબ માટે પુરતો સમય આપવો જોઈએ, રૂબરૂ હિયરીંગ ગોઠવવું જોઈએ, ઉલટ તપાસ કરવા દેવી જોઈએ અને આ કાર્યવાહી બાદ યોગ્ય સત્તાધીશને એવું લાગે કે ગુનાની ગંભીરતા તથા ભુતકાળનો રેકર્ડ જોતાં બરતરફ કરવા સુધીની સજા કરવી જરૂરી છે તો અવલોકનનાં તારણની નકલ સાથે નિયત નમુનામાં શો–કોઝ નોટીસ આપી જવાબ મેળવી બચાવની તક આપી જવાબમાં રજુ કરેલ બાબતોનું ખંડન કરી ગુનો સાબીત કરી બરતરફીનો હુકમ કરવાની સુચના અમલમાં છે. તા.૧૩/૦૫/૨૦૧૧ ના રોજ અમારી કુતીયાણા–બાંટવા રૂટની બસની ફરજ દરમ્યાન અમારી બસ સુરક્ષા સ્ટાફ જુનાગઢની પાર્ટી દ્વારા કવલકા ખાતે ચેક કરવામાં આવતાં માંડવદર થી કવલકા જવાનાં જુદા જુદા ગૃપના સાત મુસાફર વગર ટીકીટના માલુમ પડતાં અમોને પત્ર નં.વિની/જુનાગઢ/પરીવહન/ડી./૪૦૮૧, તા.૨૧/૦૬/૧૧ થી શો–કોઝ નોટીસ આપી કોઈપણ પ્રકારની ખાતાકીય કાર્યવાહી કે ઈન્કવાયરી કર્યા સિવાય અમોને હુકમ નં.ડીસીજે/એસ્ટા/૧/૧૭૦૩/૨૦૧૧ તા.૧૩/૦૭/૨૦૧૧ થી નોકરીમાંથી બરતરફ કરવામાં આવેલ. અમારી નોકરીને હજુ અઢી માસ જેટલો જ સમય થયો હતો, હજુ અમોને અમારી ફરજની પુરેપુરી જાણકારી ન હતી. ટીકીટ કેમ આપવી તેનો પુરતો ખ્યાલ ન હતો, પેસેન્જરો માંડવદર થી બેઠા હતાં, કવલકા ઉતરવાના હતાં, માંડવદર થી કવલકા અઢી કિ.મી. જેટલું જ હતું, હિસાબ કરી ટીકીટ આપવા જતો હતો, ત્યાં ચેકિંગ પાર્ટી આવી ગયેલી. મે તેઓને મારી સાચી પરિસ્થિતિ જણાવી પણ તેઓએ માન્ય રાખેલ નહિં. આમ, મારો કોઈપણ પ્રકારનો બદ ઈરાદો ન હતો. મોટર વ્હીકલની

કલમ નં.૧૨૪ પ્રમાણેબસમાં વગર ટીકીટે મુસાફર માલુમ પડે તો યોગ્ય સત્તાધીકારીએ દસ ગણો દંડ અથવા ૫૦૦/– બે માંથી જે ઓછું હોય તે મુજબ રકમ વસુલ કરવાની હોય છે. મુસાફરે ૧૦ ગણો દંડ ભરવો ન પડે એટલે ખોટું બોલેલ, લાઈન ચેકીંગ સ્ટાફે તેની ચકાસણી કર્યા વગર ઓમને જવાબદાર ગણી બરતરફ કરેલ છે. તે એસ.ટી.ની ખાતકીય કાર્યવાહીનાં નિયમો તથા કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન છે.

(૫.૧) આ ઉપરાંત વધુમાં તેઓ જણાવે છે કે, આ તેમનો પ્રથમ ગુન્હો છે. તે ગુન્હામાં અમોને ચાર્જશીટ આપેલ નથી અને જેના આધારે ચાર્જશીટ બનાવી શકાય છે તે દસ્તાવેજો આપેલ નથી, રૂબરૂ હિયરીંગ કરેલ નથી તથા રીપોર્ટરની ઉલટ તપાસ લેવા દેવામાં આવેલ નથી. બચાવની વ્યાજબી તક આપેલ નથી તા કોઈપણ પ્રકારની ઈન્કવાયરી કર્યા સિવાય બરતરફ કરેલ હોય તે સંપુર્ણપણે ગેરવ્યાજબી અને અન્યાયી છે. એસ.ટી.નાં ખાતાકીય કાર્યવાહીના પ્રસ્થાપિત નિયમોનો અમલ કર્યા સિવાય, કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંતોનો અમલ કર્યા સિવાય બરતરફ કરેલ છે, તે ગેરબંધારણીય છે. આમ કરીને સામાવાળાએ અમો અરજદારને આકરા માં આકરી સજા કરેલ છે. અમારી વિરૂધ્ધ ગુનો સાબીત ન થયો હોવા છતાં એમજ આક્ષેપો મુકયા વગર, તોહમતપત્ર આપ્યા વગર ગેરકાયદેસર અને મનસ્વી રીતે એકતરફી રીતે સામાવાળાએ ઉપરોકત સજાનો હુકમ કરેલ છે. સામાવાળાનાં હુકમથી નારાજ થઈ ન્યાય મેળવવા સામાવાળાને રૂબરૂ મળી વિનંતી કરવા છતાં સામાવાળાએ દાદ દીધેલ નહિં અંતે વકીલ મારફત નોટીસ આપી અમો એ આ કેસ દાખલ કરેલ. બેકાર છીએ કયાંય નોકરી મળતી નથી અને અમારૂ આર્થિક રીતે મરણ થયેલ છે અને ખુબ જ અન્યાય કરીઅને અમોને નોકરીથી વંચિત કરી દીધેલ છે. મથાળે દર્શાવેલ વિગતો અને હકિકતો સત્ય હોય, આપ નામદાર ન્યાય પંચ સમક્ષ દાદ માંગવામાં આવેલ છે કે, આ કામનાં પ્રથમ પક્ષકારે અમો બીજા પક્ષકારને કોઈ પણ જાતનાં તહોમત પત્ર આપ્યા વગર અને શિસ્ત અને દાદનાં નિયમ પ્રમાણેની કાર્યવાહી કર્યા વગર અમોને નોકરીમાંથી છુટા કરેલ છે, તે તમામ કરેલ કાર્યવાહી ગેરકાયદેસરની ગેર વ્યાજબી કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંત વિરૂધ્ધની તેમજ પ્રસ્થાપિત કાયદાનો ભં કરતી હતી અને છે, તેમ ઠરાવી અમોને તા.૧૩/૭/૨૦૧૧ ના રોજથી બરતરફ કરેલ છે, તે હંકમ રદ્દ કરી, તે તારીખથી જ પુન:સ્થાપિત ગણી સળંગ સર્વિસ ગણી પુન:સ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવા અરજ છે. તેમજ પડેલા દિવસોનાં પગાર સાથે ૧૮ % વ્યાજ તેમજ ખર્ચ સહિત પ્રથમ પક્ષકાર ચુકવી આપે તેવો હુકમ કરવા અરજ છે.

<u>**સામાવાળા સંસ્થાનો વાંધા જવાબ**</u> **:–**

(૬) સદરહું કામે સામાવાળા સંસ્થાને ધારાસરની નોટીસ બજી જતા, સામાવાળા તરફે આંક–૫ થી તેમનાં વિ.વ.શ્રીનું વકિલાતનામું રજુ કરેલ છે. ત્યારબાદ સામાવાળા તરફે આંક–૧૨ થી જવાબ રજુ કરવા માટે મુદ્દત અરજી રજુ કરતા, સદરહુ મુદ્દત અરજી લગત મારા પુરોગામી વિ.ન્યાયાધીશશ્રી દ્ધારા સામાવાળાનો જવાબનો હકક બંધ કરવાનો હુકમ ફરમાવેલ. ત્યારબાદ સામાવાળા તરફે આંક–૧૭ થી જવાબ તથા પુરાવાનો હકક રીઓપન કરવા અરજી રજુ કરતાં, સદરહુ અરજી લગત મારા પુરોગામી વિ.ન્યાયાધીશશ્રીએ સામાવાળનો જવાબનો હકક રીઓપન કરવા તથા અરજદારની ઉલટતપાસ કરવાનો હકક ખોલવાનો હુકમ કરેલ. ત્યારબાદ સમાવાળા તરફે આંક–૧૮ થી અરજદારનાં માંગણા નિવેદન સામે વાંધા જવાબ રજુ કરેલ છે. જેમાં તેઓએ જણાવેલ છે કે, બીજા પક્ષકારનો આ રેફરન્સ તથા હકીકતની દ્રષ્ટિએ ચાલી શકે તેમ નથી અને તે રદ્દ થવાને પાત્ર છે. રેફરન્સમાં જણાવેલ હકીકતો ખરી ન હોય કબુલ કરવામાં આવતી નથી. બીજા પક્ષકારનો રેફરન્સ નિયત સમયમાં થયેલ ન હોય રદ્દ થવાને પાત્ર છે. મદદનીશ મજુર કમિશ્નરશ્રીએ કેસનાં ગુણદોષ પરત્વે જરા પણ ધ્યાન આપ્યા સિવાય તથા આઈ.ડી.એકટ–૧૯૪૭ ની મહત્વની કલમોનું જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વગર ગેરકાયદેસર આ રેફરન્સ કરેલ છે. બીજા પક્ષકારે તેની કાયદેસરની બોમ્બે મોટર વ્હીકલ રૂલ્સ–૧૯૫૯ ના નિયમનાં ૩૬ (૧૬) ની મુળભુત ફરજોની વિરૂધ્ધ સામાન્ય નોકરી અને શેઠનાં પ્રસ્થાપિત કાયદાની સિધ્ધાંતોની વિરૂધ્ધ અકૃત, અપ્રમાણીકતા આચર્યાનું તપાસમાં પુરવાર થાય છે અને તેથી પણ બીજા પક્ષકારને બરતરફ કરવાનો હુકમ ઠરે છે. વધુમાં તેઓ જણાવે છે કે, બીજા પક્ષકારનો ભુતકાળનો રેકર્ડ ઘણો જ ખરાબ છે. તેઓને અગાઉ અનેક વખત સુધરવાની તક આપ્યા છતાં તેઓ સુધરેલ નથી. તેમજ કામદારની ગેરરીતી, અપ્રમાણીકતા તથા ફરજમાં બેદરકારી માલુમ પડેલ છે. માંગણીનાં નિવેદનમાં હકીકતને લગતા મજકુરો ખરા ન હોય, કબુલ કરવામાં આવતા નથી. બીજા પક્ષકાર સામે કરવામાં આવેલ ખાતાકીય તપાસ અન્વયે બીજા પક્ષકારને કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંતો અનુસાર બચાવની વ્યાજબી અને પુરતી તક આપવામાં આવલ છે. જેથી સદરહુ રેફરન્સ ચાલી શકે તેમ ન હોય, તે રદ્દ થવાને પાત્ર છે.

(૬.૧) વધુમાં તેઓ જણાવે છે કે, બીજા પક્ષકારનાં માંગણી નિવેદન પેરા નં.૧ થી ૧૪ માં જણાવેલ હકીકતો ખરી ન હોય, આપ નામદાર કોર્ટને ગેરમાર્ગે દોરનારી હોય, માંગણી નિવેદનમાં દરેક પારામાં સત્ય રીતે મહત્વની હકીકતો છુપાવેલી છે અને નિવેદનમાં તદ્દન ખોટી, બનાવટી, ઉપજાવી કાઢેલ આક્ષેપો કરેલા છે, દરેક કથન ખાતાકીય તપાસનાં રેકર્ડની વિરૂધ્ધનો છે, જેથી તેનો સ્પષ્ટપણે ના કબુલ કરી ઈન્કાર કરવામાં આવે છે. ખરી હકીકતે બીજા પક્ષકારની ફરજ

તા.૧૩/૫/૧૧ ના રોજ બાંટવા ડેપોની કુંતીયાણા–બાંટવા લોકલ રૂટની બસ નં.૫૬૬૧ માં કંડકટર તરીકે હતી, ત્યારે સુરક્ષા વિભાગ જુનાગઢ દ્વારા કવલકા મુકામે બસ ચેક કરતા જુદા જુદા ગ્રુપનાં ૭ ઉતારૂ મોડદરથી કવલકા સુધી જવાના પાસેથી કન્ડકટરે બેસવાનાં સ્થળેથી ભાડાની રકમ રૂા.૬/– લેખે કુલ રૂા.૪૨/– વસુલ કરેલ હોવા છતાં ચેકીંગ સ્થળ સુધી ટીકીટો આપેલ નહિ, તેથી તેમને તા.૨૧/૬/૨૦૧૧ ના રોજ કારણ દર્શક નોટીસ આપવામાં આવેલ અને નોટીસનો જવાબ કામદારે તા.૨૭/૬/૨૦૧૧ ના રોજ આપેલ. પરંતુ જવાબમાં કોઈ તથ્ય કે વજુદ ન જણાતા કામદારને તા.૧૩/૭/૨૦૧૧ ના રોજ સંસ્થામાં નોકરીમાંથી રિમુવ ફ્રોમ સર્વિસ (બરતરફ) કરવામાં આવેલ.

(૬.૨) વધુમાં તેઓ જણાવે છે કે, ઉપરોકત હુકમ સાથે કામદારે તા.૨૨/૭/૨૦૧૧ ના રોજ પ્રથમ અપીલ કરતા, તેની તા.૩/૧/૨૦૧૧ ના રોજ રૂબરૂ સુનાવણી રાખવામાં આવેલ અને અપીલમાં કામદારને અગાઉની સજા યથાવત રાખવામાં આવેલ અને કામદાર નિગમમાં કંડકટર તરીકેની ફરજ બજાવતા હોય, તેમનાં હાથમાં ઘણી મોટી નાણાંકીય રકમની જવાબદારી હોય અને કામદારની અપ્રમાણીકતા સાબિત થઈ ચુકેલ હોય, કામદારને કરવામાં આવેલ સજા વ્યાજબી અને ન્યાયી હોય, જેથી રેફરન્સ રદ્દ થવા અરજ છે.

<u>અરજદાર તરફે રજુ થયેલ મૌખિક તેમજ દસ્તાવેજી પુરાવાઓ</u> :–

(૭) સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારના માંગણા નિવેદનનો જવાબ રજુ કર્યા બાદ સબબ કામ અરજદાર પક્ષનાં પુરાવા રજુ કરવાનાં તબકકા પર આવતા, અરજદાર પક્ષે નીચે મુજબના મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ કરેલ છે.

અરજદાર તરફે રજુ થયેલ મૌખિક પુરાવો :–		
ક્રમ	**આંક**	**મૌખિક પુરાવો :–**
(૧)	આંક–૧૩	અરજદાર હમીરભાઈ નગાભાઈ મારૂનું સરતપાસનું સોગંદનામુ.
અરજદાર તરફે રજુ થયેલ દસ્તાવેજી પુરાવાઓ :–		
ક્રમ	**આંક/નિ.**	**દસ્તાવેજોનું વર્ણન :–**
(૧)	આંક–૩૯	નિમણુંક હુકમ પત્રક નં. ડીસીજે/એસ્ટા/૧/ભરતી/૩૨૬/ તા.૨૬/૨/૧૧ ની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૨)	આંક–૪૦	સર્વિસ રેગ્યુલેશન–૧૬ ની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૩)	આંક–૪૧	સર્વિસ રેગ્યુલેશન–૮૦ ની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૪)	આંક–૪૨	ડીસીપ્લીન અને અપીલ પ્રોસીઝરની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૫)	આંક–૪૩	નિગમનાં પરિપત્ર નં. એસટીજી/એડીએમ/૧૩/૪૮૭, તા.૬/૭/૬૭ ની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૬)	આંક–૪૪	પત્ર નં. એસટીજી/એડીએમ/જન/૧૩/૮૩૮૮, તા.૪/૩/૭૦ ની ઝેરોક્ષ નકલ.

(૭)	આંક–૪૫	શિસ્ત અને વાદનાં નિયમો હેઠળ ખાતાકીય પગલા લેવા માટે કરવી જોઈતી કાર્યવાહીની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૮)	આંક–૪૬	શો–કોઝ નોટીસ પત્ર નં. વિની/જુના/પરિ/ડી/૪૦૮૧/તા.૨૧/૬/૧૧ની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૯)	આંક–૪૭	બરતરફીનો હુકમ નં. ડીસીજે/એસ્ટા–૧/૧૭૦૩ તા.૧૩/૭/૧૧ની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૧૦)	આંક–૪૮	શો–કોઝ નોટીસનો જવાબની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૧૧)	આંક–૪૯	અરજદારે કરેલ પ્રથમ અપીલ તા.૨૨/૭/૧૧ ની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૧૨)	આંક–૫૦	સામાવાળાને પાઠવેલ ડીમાન્ડ નોટીસ તા.૨૩/૩/૧૩ ની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૧૩)	નિ.૧૪/૧	ખાનગી પરિપત્ર નં.એસ.ટી.જી. / એ.ડી.એમ. / ઈ.એસ.ટી. /આઈ. /૫૫૮તા.૩/૪/૧૯૭૩ ની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૧૪)	આંક–૩૮	અરજદાર તરફે લેખિત દલીલ.

આ કામે અરજદાર તથા સામાવાળા તરફે સંયુકત રીતે આંક–૩૭ થી કલોઝીંગ પુરશીશ આપી તેમનો પુરાવો પુરો કરેલાનુ જાહેર કરવામાં આવેલ છે.

<u>સામાવાળા સંસ્થા તરફે રજુ થયેલ દસ્તાવેજી પુરાવાઓ :–</u>

(૮) અરજદાર પક્ષે પુરાવો પુરો થયેલાનુ જાહેર કર્યા બાદ સબબ કામ સામાવાળા સંસ્થાનાં પુરાવા રજુ કરવાનાં તબકકે આવતા તેઓ તરફે નીચે મુજબનાં દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ કરેલ છે. સામાવાળા સંસ્થા તરફે તેમનાં બચાવનાં સમર્થનમાં કોઈ મૌખિક પુરાવો રજુ કરેલ નથી.

સામાવાળા તરફે રજુ થયેલ દસ્તાવેજ :–		
ક્રમ	**આંક/નિ.**	**દસ્તાવેજોનું વર્ણન**
(૧)	આંક–૨૦	અપ્રમાણીકતાનાં રીપોર્ટનીતા.૧૩/૫/૧૧ ની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૨)	આંક–૨૧	ઉતારૂનાં નિવેદનની ત.ા૧૩/૫/૧૧ ની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૩)	આંક–૨૨	ઉતારૂનાં નિવેદનની ત.ા૧૩/૫/૧૧ ની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૪)	આંક–૨૩	અરજદાર હમીરભાઈ નગાભાઈ મારૂનું તા.૧૩/૫/૧૧ નાં નિદેદનની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૫)	આંક–૨૪	કબ્જે કરેલ તા.૧૩/૫/૧૧ ની ટીકીટની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૬)	આંક–૨૫	કબ્જે કરેલ તા.૧૩/૫/૧૧ ની ટીકીટની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૭)	આંક–૨૬	કારણ દર્શક નોટીસ તા.૨૧/૬/૧૧ ની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૮)	આંક–૨૭	કારણ દર્શક નોટીસનો જવાબ તા.૨૭/૬/૧૧ ની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૯)	આંક–૨૮	કારણ દર્શક નોટીસનુ તા.૧૧/૭/૧૧ નાં અવલોકનની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૧૦)	આંક–૨૯	રીમુવ ફ્રોર સર્વિસનો તા.૧૩/૭/૧૧ નાં હુકમની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૧૧)	આંક–૩૦	પ્રથમ અરજી અપીલ તા.૨૨/૭/૧૧ ની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૧૨)	આંક–૩૧	પ્રથમ અપીલની નોંધની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૧૩)	આંક–૩૨	પ્રથમ અપીલની નોંધની ઝેરોક્ષ નકલ.

(૧૪	આંક–૩૩	પ્રથમ અપીલની સુનાવણી તા.૨૦/૧૦/૧૧ ની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૧૫)	આંક–૩૪	રૂબરૂ સુનાવણીનો જવાબ તા.૩/૧૧/૧૧ ની ઝેરોક્ષ નકલ.
(૧૬)	આંક–૩૫	તારણ અવલોકનની ઝેરોક્ષ નકલ
(૧૭)	આંક–૩૬	આખરી નિર્ણયની તા.૬/૨/૨૦૧૨ ની ઝેરોક્ષ નકલ.

(૯) **દલીલો :–**

(૯.૧) **અરજદાર તરફે દલીલ :–**

કાર્યવાહીના પક્ષકારોનો પુરાવો પુર્ણ થયા બાદ, સબબ કામ કાર્યવાહીના પક્ષકારો ની દલીલો કરવાના તબકકે રાખવામાં આવતાં અરજદાર પક્ષે આંક–૩૮ થી લેખિત દલીલ રજુ કરેલ છે, જેને વંચાણે લેવામાં આવેલ છે. આ ઉપરાંત અરજદારનાં વિ.વ.શ્રી દ્ધારા હાલનાં આ રેફરન્સ પરત્વે દલીલ કરતા જણાવેલ છે કે, અરજદારને ખાતાકીય તપાસમાં બચાવ કરવાની કોઈ તક આપવામાં આવેલ ન હોય અને તે તક મળ્યા સિવાય અરજદારને નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલ હુકમ કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંત વિરૂધ્ધનુ છે. અરજદાર સામે જે પ્રકારનાં આક્ષેપો છે તેમાં પુરાવો રેકર્ડ પર લાવવો જરૂરી હતો અને તે અનુસાર સામાવાળા સંસ્થાનાં સાહેદની ઉલટતપાસ કરવાની તક મળવી જરૂરી હતી, તેમ છતાં અરજદારની ખાતાકીય તપાસમાં કોઈ તક આપવામાં નહિ આવતાં અરજદાર તેમની સામેનો આક્ષેપ પુરવાર કરી શકેલ નહિ. અરજદારની નિયુકતી અને સમયગાળો કોન્ટ્રાકટ બેઈઝ પરનો ન હતો, પરંતુ ફીકસ ટર્મ ઉપર નિયુકતી પ્રક્રિયા પુર્ણ થયા બાદ નોકરી ઉપર લેવામાં આવેલ, તે સંજોગોમાં સામાવાળા સંસ્થાનાં ખાતાકીય તપાસ અંગનાં નિયમો અરજદારને લાગુ પડતા હોવા છતાં અરજદારને અન્યાય કરેલ છે. આ ઉપરાંત વધુમાં તેઓ જણાવે છે કે, સામાવાળા સંસ્થાએ તેમની બચાવની હકિકત પુરવાર કરવા માટે કોઈ પુરાવો રજુ કરેલ નહિ અને તેઓનાં પુરાવાનાં અભાવે અરજદારને તેમનાં સાહેદની ઉલટતપાસ કરવાની કોઈ તક સાપડેલ નથી. અરજદારને છુટા કર્યા બાદ અન્ય કોઈ જગ્યાએ નોકરી કરતા નથી અને અરજદારે તેમનાં રેફરન્સની હકિકત પુરવાર કરવા માટે સોગંદનામું રજુ કરેલ છે, જેની ઉલટતપાસ સામાવાળા સંસ્થા તરફે લેવામાં આવેલ છે. પરંતુ અરજદારની હકિકતથી વિરૂધ્ધનો કોઈ પુરાવો તેઓની ઉલટતપાસમાં નિકળી આવતો નથી. વધુમાં તેઓ જણાવે છે કે, અરજદારને શોકોઝ નોટીસ ડીવીઝન કન્ટ્રોલરે આપેલ છે અને ડીવીઝન કન્ટ્રોલરે સુનાવણી કરેલ છે અને તેઓએ જ અરજદારને છુટા કરવાનો હુકમ કરેલ છે. તે સંજોગોમાં તેઓની સુનાવણી કરનાર અધિકારી અને હુકમ કરનાર અધિકારી બન્ને એક સમાન હોય, તેઓ તરફે કરવામાં આવેલ હુકમ રદ્દ થવાને પાત્ર છે. આ ઉપરાંત વધુમાં તેઓ જણાવે છે કે, તેમનાં આક્ષેપ સંબંધે કોઈ ચાર્જશીટ આપવામાં આવેલ નથી અને સીધી શોકોઝ નોટીસ આપવામાં આવેલ છે.

આમ, સામાવાળા સંસ્થાએ તેમના તમામ નિયમોનો ભંગ કરેલ છે. અરજદારે દાખલ કરેલ અપીલ પણ સંસ્થાએ કાઢી નાખેલ છે. અરજદાર બદલી કામદાર હોય, તેથી પણ તેઓની ડીસીપ્લીન એકશનની કાર્યવાહી કરવી જરૂરી છે. સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદાર સામે જયારે એપ્રુઅલ કરેલ છે, તે એપ્રુઅલ મંજુર થયેલ છે, જે આ કામે રજુ કરેલ નથી. આ ઉપરાંત વધુમાં તેઓ જણાવે છે કે, અરજદાર પાસે રહેલ રોકડ રકમ સંસ્થાનાં અધિકારીએ ચેકીગ દરમ્યાન ચેક કરેલ નથી. સામાવાળા સંસ્થાએ ખાતાકીય તપાસનાં પ્રેઝેટીંગ ઓફીસર અને ઈન્કવાયરી ઓફીસર અલગ રાખવા પડે, જયારે અરજદારનાં કેસમાં ઈન્કવાયરી ઓફીસર અને પ્રેઝેટીંગ ઓફીસર અને હુકમ કરનાર અધિકારી એક જ છે અને ત્રણેયનો ભાગ પ્રથમ એપેલેટ ઓથોરીટી હોવા છતાં તેઓએ અરજદારને નોકરીમાંથી દુર કરવાનો જે હુકમ કરેલ છે તે અરજદારને પુરતી તક આપ્યા વગર કરવામાં આવેલ હોય, તે રદ્દ થવાને પાત્ર છે સામાવાળા સંસ્થાનાં ડીસીપ્લીન અને અપીલનાં જે નિયમ રજુ કરેલ છે તેમાં પ્રથમ ગુનો તથા સંજોગો અને બીજો ગુનો તથા સંજોગો અલગ અલગ જણાવેલ છે. અરજદારનો આ પહેલો જ ગુનો હોય પહેલા ગુનામાં તેઓને નોકરીમાંથી બરતરફ કરતો પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ અનુસાર કરવામાં આવેલ સજા જુલ્મી હોય, તે સંજોગોમાં તે સજા રદ્દ કરવી જરૂરી છે. સામાવાળા સંસ્થાનાં અધિકારી દ્વારા કરવામાં આવેલ ચેકીગમાં તેઓ તરફે બસમાં બેઠેલા ઉતારૂઓનું એક સરખુ નિવેદન લેવામાં આવેલ છે તથા તે ઉતારૂઓની ખાતાકીય તપાસમાં સાહેદ તરીકે બોલાવેલ ન હોય, સામાવાળા સંસ્થાએ એક તરફી ખાતાકીય તપાસ કરેલ છે. ખાતાકીય તપાસમાં અરજદારને જયારે બચાવની કોઈ તક આપવામાં આવેલન હોય, તે સંજોગોમાં ખાતાકીય તપાસમાં દોષીત બનાવેલ હોય, તે રદ્દ થવાને પાત્ર છે. આમ, સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને ગેરકાયદેસર રીતે નોકરીમાંથી છુટા કરેલ હોય, તે સંજોગોમાં અરજદાર તેમનાં પાછલા પડેલ દિવસોનાં પુરેપુરા પગાર સાથે નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત થવા હકકદાર બનતા હોય, હાલનો આ રેફરન્સ મંજુર કરવા વિનંતી કરેલ છે.

(૯.૨) <u>સામાવાળા સંસ્થા તરફે દલીલો</u> :–

આ કામે સામાવાળા સંસ્થાનાં વિ.વ.શ્રી દ્વારા હાલનાં આ રેફરન્સ પરત્વે મૌખીક દલીલ કરતા જણાવવામાં આવેલ છે કે, અરજદાર ફીકસ પગારથી કન્ડકર તરીકે નોકરી કરતાં હતા. તેઓને પાંચ વર્ષનાં સમય માટે નિમણુક હકમમાં જણાવેલ શરતોને આધારે નિયુકત કરવામાં આવેલ હતા. તેમનાં નિમણુંકનાં હુકમમાં જે સુચના આપવામાં આવેલ, તે સુચના નં.૭ માં કોઈ ઉચાપત અને ગેરશીસ્ત માલુમ પડશે તો કોઈ પણ જાતની નોટીસ આપ્યા વગર તેઓને છુટા કરી શકાશે, તે મુજબની શરત હતી અને તે શરત અરજદારને ખબર હતી. અરજદારે જે નિમણુંક સ્વીકારેલ છે, તે શરતને આધીન

છે અને અરજદારે તેમની નિયુકતીની શરત બનાવ બન્યા ત્યાં સુધી પડકારેલ નથી. અરજદારનો ફીકસ પગાર રૂા.૪,૫૦૦/– હતો. અરજદાર જે બસમાં તેઓ ફરજ બજાવતા હતા તે બસ બનાવ તારીખે સામાવાળા સંસ્થાનાં અધિકારી દ્ધારા ચેક કરવામાં આવેલ અને તેમાં અરજદારે સાત મુસાફરોને ટીકીટ આપેલ ન હોવાનું માલુમ પડતા, સંસ્થાનાં અધિકારીએ અરજદારે ઉચાપત કરેલાનો રીપોર્ટ કરેલ છે. અરજદારને તે અંગે તા.૨૧/૬/૧૧ ના રોજ શોકોઝ નોટીસ આપવામાં આવેલ, તે નોટીસનો જવાબ અરજદારે માહે જુન–૨૦૧૧ ના રોજ આપેલ છે. તા.૨૦/૧૦/૧૧ ના રોજ પ્રથમ અપીલની સુનાવણી થયેલ અને તા.૦૬/૨/૧૨ ના રોજ અરજદારની અપીલનો આખરી નિર્ણય આપવામાં આવેલ અને અરજદારને કરેલ શિક્ષા પુરતી જણાઈ આવતી હોય, અપીલ દફતરે કરવામાં આવેલ છે.

આ ઉપરાંત વધુમાં તેઓ જણાવે છે કે, અરજદારને આપેલ નિયુકતીની શરત નં.૧૦ અનુસાર અરજદારને બે વર્ષ માટે અજમાયશી સમય માટે રાખવામાં આવેલ અને તે અનુસાર પણ અરજદારની કાર્યવાહી સંતોષકારક હોવાનું જરૂરી હતું. અરજદાર નિગમનાં કાયમી કર્મચારી નથી અને નિગમનાં કાયમી કર્મચારીને નિયમો લાગુ પડતા તે નિયમો અરજદારને લાગુ પડતા નથી. અરજદારે તેઓની ફરજ દરમ્યાન જે ચેકીંગ થયેલ તેમાં તેઓએ મુસાફરોને ટીકીટ આપેલ નહિ હોવાનું પુરવાર થયેલ છે અને સંસ્થાનાં અધિકારી દ્ધારા તે બસમાં બેઠેલા પસેન્જરોનાં નિવેદનો લેવામાં આવેલા. સામાવાળા સંસ્થાએ જે દસ્તાવેજો રજુ કરેલ છે તેમાં, આંક–૨૦ થી કામદારની અપ્રમાણીકતાનો રીપોર્ટ છે. આંક–૨૩ થી અરજદારનું નિવેદન છે. આંક–૨૧ તથા આંક–૨૨ થી ઉતારૂઓનાં જે નિવેદનો લેવામાં આવેલા તે રજુ કરવામાં આવેલ છે. આંક–૨૪ તથા આંક–૨૫ થી કબજે કરેલ ટીકીટની ઝેરોક્ષ નકલ રજુ કરેલ છે. આંક–૨૬ થી અરજદારને આપેલ શોકોઝ નોટીસ રજુ કરેલ છે. આંક–૨૭ થી અરજદારે શોકોઝ નોટીસ આપેલ જવાબ રજુ કરેલ છે. આ ઉપરાંત વધુમાં તેઓ જણાવે છે કે, અરજદારે સામાવાળા સંસ્થાની શરતો સ્વીકારી નોકરી પામેલ છે અને તેની તમામ શરતોથી તેઓ વાકેફ છે. અરજદાર કાયમી કર્મચારી ન હોય, સંસ્થાનાં શીસ્ત અને અપીલનાં નિયમો તેમને લાગુ પડતા નથી. અરજદાર પાંચ વર્ષ નોકરી કર્યા બાદ સામાવાળા સંસ્થાનાં કર્મચારી ગણાય. બનાવ બન્યાનાં સમયે અરજદારે મુસાફરોને ટીકીટ નહિ આપી, તેટલી રકમની નાણાંકીય ઉચાપત કરેલ છે. આમ, ઉપરોકત તમામ સંજોગો ઘ્યાને લેતાં, અરજદારે તેઓની ફરજમાં અનિયમીતતા કરેલ હોય, તેઓની નિયુકતીની શરત નં.૭ અનુસાર અરજદારને કોઈ પણ જાતની નોટીસ આપવાનું જરૂરી નહિ હોવા છતાં અરજદારને રજુઆત કરવાની યોગ્ય તક મળી શકે તે માટે તેઓને નોટીસ આપવામાં આવેલ અને તેઓને ખુલાસો પુછવામાં આવેલ. અરજદારે રજુ કરેલ ખુલાસો યોગ્ય અને સંતોષકારક

નહિ જણાતા તે ગ્રાહય રાખેલ નહિ અને નિયુકતી શરત અનુસાર અરજદારની નોકરી સમાપ્ત કરવામાં આવેલ હોય, તે સંજોગોમાં અરજદાર પુન:સ્થાપિત થવા માટે હકકદાર બનતા નથી. આ ઉપરાંત અરજદારે બેકાર હોવાની હકિકત પુરવાર કરેલ નથી, ઉલ્ટાની તેઓની ઉલટતપાસમાં તેઓએ મજુરીકામ કરી દૈનિક રૂા.૧૫૦/– કમાય છે. ઘરમાં ચાર સભ્યો હોય, અરજદારે જે રકમ તેઓની કમાણી અંગે જણાવે છે તે માની શકાય તેમ નથી કારણ કે, તેટલી આવક તેમનાં ચાર સભ્યોનું ભરણપોષણ કરી શકે નહિ. આમ, અરજદાર બેકાર બેસી રહેલ નથી અને તેઓની નિયુકતી જયારે શરતોને આધિન હોય અને તે અનુસાર તેઓએ શરતોનો ભંગ કરેલાની હકિકત રેકર્ડ આધારિત હોય, અરજદાર કોઈ પ્રકારની દાદ મેળવવા હકકદાર બનતા ન હોય, તેઓ સામાવાળા સંસ્થામાં પડેલ દિવસોનાં પગાર તથા પુન:સ્થાપિત થવા માટે હકકદાર બનતા ન હોય, હાલનો આ રેફરન્સ રદ્દ કરવા વિનંતી કરેલ છે.

(૧૦) હાલના આ રેફરન્સ માં ઉપસ્થિત થયેલ ઉપરોકત મુજબના સંજોગો તથા મદદનીશ શ્રમ આયુકત કચેરી દ્વારા જે અનુસુચી અત્રે મોકલવામાં આવેલ તે ધ્યાને લેતા અત્રેથી હાલના આ રેફરન્સ કેસનો નિર્ણય કરવા માટે નીચે મુજબના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલ છે.

<u>–:: મુદ્દાઓ ::–</u>

<u>મુદ્દા નં. ૧ :–</u> શું અરજદાર શ્રમયોગી શ્રી હમીરભાઈ નગાભાઈ મારૂ પુરવાર કરે છે કે, તેઓને સામાવાળા સંસ્થાએ તા.૧૩/૦૭/૨૦૧૧ ના રોજ છુટા કર્યાનું પગલું ગેરકાયદેસર હોય, અરજદાર પડેલ દિવસોના પગાર સહિત નોકરીમાં પુન:સ્થાપીત થવા હકકદાર છે ?

<u>મુદ્દા નં. ૨ :–</u> શું અરજદાર શ્રમયોગી કલમ: ૧૧(એ)નો લાભ મેળવવા હકકદાર છે ?

<u>મુદ્દા નં.૩ :–</u> શું હુકમ ?

(૧૧) ઉપરોકત ઉપસ્થિત થયેલ મુદ્દાઓ પરત્વેના મારા ન્યાયીક નિર્ણયો નીચે મુજબના છે.

<u>–:: નિર્ણયો ::–</u>

<u>મુદ્દા નં. ૧:–</u> ''અંશત:હકારમાં'',

<u>મુદ્દા નં. ૨:–</u> ''હકારમાં'',

<u>મુદ્દા નં. ૩:–</u> '' આખરી હુકમ મુજબ''.

-:: કારણો ::-

(૧૨) ઉપરોકત જણાવવામાં આવેલ મારા ન્યાયીક નિર્ણયના કારણો નીચે મુજબ છે.

મુદ્દા નં.૧ થી મુદ્દા નં.૩ ની સંયુકત ચર્ચા :-

(૧૨.૧) અત્રેથી હાલના આ રેફરન્સ કેસનો ન્યાય નીર્ણય કરવા માટે ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલ મુદ્દાઓ એકબીજાને સંલગ્ન હોય, પુનરાવર્તનનો દોષ ટાળવા સારૂ આ તમામ મુદ્દાઓની એકસાથે ચર્ચા કરવામાં આવેલી છે. હાલના રેફરન્સની રેકર્ડ આધારીત હકિકતો અનુસાર અરજદાર શ્રમયોગી સામાવાળા સંસ્થાનાં કર્મચારી નહિં હોવા અંગેની તથા તેઓની નિયુકતી ભરતી પ્રક્રિયા અનુસારની નહિં હોવા બાબતેની કોઈ તકરાર સામાવાળા સંસ્થા તરફે લેવામાં આવેલ નથી. સામાવાળા સંસ્થાની મુખ્ય તકરાર ધ્યાને લેવામાં આવે તો અરજદાર ફીકસ પગારમાં નિયુકતી પામેલ હોય, તે સંજોગોમાં અરજદાર શ્રમયોગી સામાવાળા સંસ્થાનાં કાયમી કર્મચારી ન હોય, તેઓને સંસ્થાનાં શીસ્ત અને અપીલનાં નિયમો લાગુ પડતા નથી અને અરજદાર શ્રમયોગીએ તેઓની નિયુકતીની શરતોનો ભંગ કરેલ હોવાથી તેઓને છુટા કરવામાં આવેલા છે. જયારે અરજદાર શ્રમયોગી તરફે ખાતાકીય તપાસની કાયદેસરતાને પડકારી તકરાર ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલ છે કે,અરજદારને સામાવાળા સંસ્થાના શીસ્ત અને અપીલના નિયમો લાગુ પડતાં હોય અને તેઓને ખાતાકીય તપાસમાં બચાવ કરવાની કોઈ તક પ્રાપ્ત થયા સિવાય નોકરીમાંથી છુટા કરવાનો સામાવાળા સંસ્થાનો હુકમ ગેરકાયદેસર હોય તે રદ્દ થવાને પાત્ર છે. આમ, ઉપરોકત મુજબ કાર્યવાહીના પક્ષકારો વચ્ચે તકરાર અસ્તીત્વમાં રહેલ છે.

(૧૨.૨) સદર કામની રેકર્ડ આધારીત હકિકતો ધ્યાને લેતાં, અરજદારના હાલના આ રેફરન્સનો ન્યાયીક નીર્ણય તા.૨૧/૦૯/૨૦૧૬ ના રોજ મારા પુરોગામી ન્યાયાધીશશ્રી દ્વારા કરવામાં આવેલ અને અરજદારનો હાલનો આ રેફરન્સ નામંજુર કરતો એવોર્ડ પસાર કરવામાં આવેલ. સદર એવોર્ડને અરજદારપક્ષે નામદાર ગુજરાત વડિ અદાલતમાં સ્પે. સીવીલ એપ્લીકેશન નં.૧૯૩૪૦/૧૬ વીથ સ્પે.સીવીલ એપ્લીકેશન નં.૧૯૩૪૧/૨૦૧૬ વીથ સ્પે.સીવીલ એપ્લીકેશન નં.૧૯૩૪૨/૨૦૧૬ દાખલ કરવામાં આવેલ. અરજદારે દાખલ કરેલ ઉપરોકત સ્પે.સીવીલ એપ્લીકેશનનો ન્યાયીક નિર્ણય નામ.ગુજરાત વડિ અદાલત દ્વારા થયેલ તા.૧૦/૦૮/૨૦૧૮ ના રોજ થયેલ અને અરજદારના હાલના આ રેફરન્સમાં પસાર કરવામાં આવેલ એવોર્ડને રદ્દ કરી, સામાવાળા સંસ્થાને અરજદાર સામેના આક્ષેપો પુરવાર કરવાની તક આપવા તથા અરજદારને બચાવની તક આપવાના ડાયરેકશન સાથે સદર રેફરન્સને ફરીથી રીમાન્ડ કરી અરજદારે દાખલ કરેલ સ્પે.સીવીલ એપ્લીકેશનને અંશત:મંજુર કરવામાં

આવેલ. નામદાર ગુજરાત વડિ અદાલતના હુકમ અનુસાર હાલનો આ રેફરન્સને રીસ્ટોર કરવામાં આવેલ. આમ, આ રેફરન્સ ફરીથી રીસ્ટોર થતાં, અરજદારના પ્રતિનિધિશ્રી દ્વારા આંક–૫૭ થી અધિકારપત્ર રજુ કરેલ. જયારે સામાવાળા સંસ્થાના વિ.વ.શ્રી દ્વારા સંસ્થા તરફે વકિલ તરીકે ચાલુ રહેવા માટે આંક–૫૮ થી પુરસીસ રજુ કરેલ. અરજદારના પ્રતિનિધિશ્રી દ્વારા આંક–૫૯ થી કેસ ચલાવવા હાજર રહેશુ તથા દલીલો રજુ કરેલ તેને ધ્યાને લઈ કેસની કાર્યવાહી આગળ ચલાવવા અરજી આપેલ. સામાવાળા સંસ્થાના વિ.વ.શ્રી એ આંક–૬૦ થી સંસ્થાએ રજુ થયેલ જવાબ તથા દસ્તાવેજોને એડોપ્ટ કરવાની અરજી આપી આંક–૧૮ થી રજુ કરવામાં આવેલ વાંધા જવાબ તથા આંક–૨૦ થી આંક–૩૬ સુધી રજુ કરેલ દસ્તાવેજોને ધ્યાને લેવા વિનંતી કરેલ છે. આ ઉપરાંત કાર્યવાહીના બંન્ને પક્ષકારો તરફે તેમના પ્રતિનિધિ અને વિ.વ.શ્રી દ્વારા આ કેસમાં અગાઉ રજુ થયેલ પુરાવા જેવા કે સરતપાસ તેમજ તેની થયેલ ઉલટ તપાસ તથા દસ્તાવેજી પુરાવો આવેલ છે તેને ગ્રાહ્ય રાખવા તથા તેઓને વિશેષ પુરાવા આપવાના ન હોય તે આંક–૬૧ વાળી પુરસીસ આપી જાહેર કરવામાં આવેલ છે. આ ઉપરાંત કાર્યવાહીના પક્ષકારો દ્વારા આંક–૬૨ થી મૌખીક પુરાવા આપેલા અને લેખીત દલીલો આપેલ છે તે સીવાય વિશેષ કોઈ લેખીત કે મૌખીક પુરાવાઓ રજુ કરવા નહિં હોવાનું જાહેર કરી સંયુકત કલોઝીંગ પુરસીસ રજુ કરવામાં આવેલ છે. આમ, કાર્યવાહીના બંન્ને પક્ષકારો તરફે અગાઉ આ કેસમાં રજુ કરવામાં આવેલ મૌખીક પુરાવો, ઉલટ તપાસ તથા દસ્તાવેજી પુરાવા પર આધાર રાખવામાં આવેલ છે.

(૧૨.૩) અરજદાર પક્ષે ખાતાકીય તપાસની પ્રક્રિયા પડકારી તે અનુસાર તેઓએ આંક–૧૩ થી તેમનું લેખિત સ્વરૂપનું સરતપાસનું સોગંદનામું રજુ કરેલ છે. સદરહું સોગંદનામાની હકિકત ધ્યાને લેતાં, તેમાં તેઓ જણાવે છે કે, ''તા.૨૬/૨/૨૦૧૧ થી બે. નં.૨૩૩ થી કન્ડકટર તરીકે એસ.ટી.નિગમનાં જુનાગઢ વિભાગમાં દાખલ થયેલા અને તેમનો છેલ્લો માસીક પગાર રૂા.૪,૫૦૦/– હતો. તા.૧૩/૫/૧૧ ના રોજ કુતીયાણા–બાંટવા રૂટની બસમાં નોકરી હતી, ત્યારે બસનું ચેકીગ કરવામાં આવેલુ હતુ અને સામાવાળાનાં અધિકારીએ ખોટા રીપોર્ટ ભરી તા.૨૧/૬/૨૦૧૧ ના રોજ શો–કોઝ નોટીસ આપેલ, જેનો તા.–/૬/૨૦૧૧ ના રોજ વિગતે જવાબ આપેલ, તેમ છતાં સામાવાળાએ તા.૧૩/૭/૨૦૧૧ ના રોજ છુટા કરવાનો હુકમ કરેલ છે. સામાવાળાએ બચાવની તક આપેલ નથી કે ચાર્જશીટ આપેલ નથી કે, ખાતાકીય તપાસમાં રૂબરૂ સાંભળવાની તક આપેલ નથી. આમ, સામાવાળાએ કુદરતી ન્યાયનાં સિધ્ધાંતોનો ભંગ કરેલ છે અને અરજદારને છુટા કરતા પહેલા કે છુટા કર્યા બાદ નોટીસ, કે નોટીસ પગાર ચુકવેલ નથી. સામાવાળાએ છુટા કર્યા બાદ અમોએ ખાતાકીય અપીલો કરેલ હતી, જે પણ સામાવાળાએ ગ્રાહય રાખેલ નથી. જેથી અમોએ અમારા

યુનીયન મારફત નોકરીમાં પુન:સ્થાપિત કરવા અંગે તા.૨૩/૩/૨૦૧૩ ના રોજ માંગણી પત્ર આપેલ, જેનો સામાવાળાએ કોઈ જવાબ આપેલ નહિ કે અમોને ફરજ પર લીધેલ નહિ. સામાવાળાએ છુટા કર્યા બાદ અમોએ અનેક જગ્યાએ નોકરી મેળવવા પ્રયત્ન કરેલ હોય, તેમ છતાં કામ મળેલ નથી, હાલમાં પણ અમો બેકાર છીએ.'' આમ ઉપરોકત મુજબની લેખિત સરતપાસ અરજદારે રજુ કરેલ છે. આ ઉપરાંત અરજદાર કોર્ટ રૂબરૂ મૌખિક સરતપાસ રજુ કરતા જણાવેલ છે કે, '' તેઓ તા.૨૬/૨/૨૦૧૧ ના રોજ ફરજ પર હાજર થયેલા અને તા.૧૩/૫/૧૧ ના રોજ કહેવાતો બનાવ બનેલો. મારી નોકરીનાં સમય દરમ્યાન એક ગુન્હા સિવાય બીજો કોઈ ગુન્હો બનેલ નથી. આજ રોજ સામાવાળા સંસ્થાએ જે જવાબ રજુ કરેલ છે તે મને કબુલ નથી. સામાવાળા સંસ્થાએ જે દસ્તાવેજો રજુ કરેલ છે, તે પુરતા નથી અને તેમાં શિસ્ત અને દાદનાં નિયમોનો ચુસ્ત અમલ કરેલ નથી. સામાવાળા સંસ્થાએ મને કોઈ નોટીસ પગાર આપેલ નથી. આમ, ઉપરોકત મુજબની વધારાની સરતપાસ રજુ થયેલ છે.

(૧૨.૩.૧) અરજદારની ઉલટતપાસની હકિકતો ધ્યાને લેતાં, અરજદારે એ હકિકતોનો સ્વીકાર કરેલ છે કે, તેઓ સામાવાળા સંસ્થામાં કાયમી કર્મચારી ન હતા, પરંતુ ફીકસ પગારથી કામ કરતા હતા તથા તેમનાં નિમણુંકનાં પત્રમાં જે શરતો હતી તે તેઓએ વાંચેલી છે. મે ચાર થી પાંચ મહિના જેટલી નોકરી સામાવાળા સંસ્થામાં કરેલી. અરજદારે એ હકિકત સ્વીકારેલ છે કે, નોકરીમાં લાગતા પહેલા મને કન્ડકટર અંગેની તાલીમ આપવામાં આવેલી. હાલમાં હું ખેતી કામ કરૂ છું, ત્રણ ભાઇઓ વચ્ચે ૧૩ વીઘા જમીન છે. મારા કુંટુંબમાં હું તથા મારી પત્ની તથા બે બાળકો છે. મારી પત્ની ખેતમજુરીનું કામ કરે છે. તેઓને ખેતીનું કામ ન હોય, ત્યારે અન્ય જગ્યાએ ખેત મજુરીએ જાય છે. ખેત મજુરીમાં અલગ અલગ રૂા.૧૫૦/– થી રૂા.૨૨૫/– કોઈક દિવસે મળે છે. તેઓ ભાડાનાં મકાનમાં રહે છે. અરજદારે તેમની ફરજ ખંત અને વફાદારી પુર્વક બજાવતા હોવાનું ખોટુ કહેતા હોવાનું, તેઓને બચાવની કોઈ તક મળેલ નહિ હોવાની, સામાવાળાનું છુટા કરવાનું પગલુ ગેરકાયદેસર હોવાનું ખોટુ જણાવતા હોવાની હકિકતોનો ઈન્કાર કરવામાં આવેલ છે. અરજદારે એ હકિકત સ્વીકારેલ છે કે, તેમને અમદાવાદ ખાતે અપીલમાં બોલાવેલ, જેમાં તેઓને રૂબરૂ સાંભળેલ. આમ, ઉપરોકત મુજબની ઉલટતપાસ રેકર્ડ પર આવેલ છે.

(૧૨.૪) અરજદારની ઉપરોકત મુજબની ઉલટતપાસની હકિકત ધ્યાને લેતાં તેઓની નિમણુંક શરતોને આધીન થયેલ હોવાની બાબતની કોઈ તકરાર ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલ નથી

અને નિમણુંકની શરતો મુજબ તેઓને નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલ હોવાની બાબતે પણ કોઈ તકરાર ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલ નથી. સામાવાળા સંસ્થા તરફે અરજદારની સરતપાસમાં બનાવની હકિકત તથા સામાવાળા તરફે લેવામાં આવેલ બચાવ અંગે કોઈ ઉલટ કરવામાં આવેલ નથી. અરજદાર પક્ષની તકરારની હકિકત અનુસાર તેઓ સામાવાળા સંસ્થાનાં કર્મચારી હોય, સંસ્થાનાં ડીસીપ્લીન અને અપીલ પ્રોસીઝર તેઓને લાગુ પડે છે અને તેનો ભંગ કરી સામાવાળા સંસ્થાએ છુટા કરેલ હોય, તેઓને છુટા કરવામાં આવેલ હુકમ રદ્દ પાત્ર હોવાની તકરાર લીધેલ છે. જયારે સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારની ઉપરોકત જણાવેલ હકિકત પરત્વે બચાવ કરેલ છે કે, અરજદાર ફીકસ પગારથી નોકરી કરતા હોય, તેઓને સંસ્થાનાં ડીસીપ્લીન અને અપીલ પ્રોસીઝરની જોગવાઈ લાગુ પડતી નથી. પરંતું, સામાવાળા સંસ્થાએ જણાવેલ ઉપરોકત હકિકતને સમર્થન પ્રાપ્ત થઈ શકે તે મુજબનો કોઈ મૌખિક પુરાવો તેઓ તરફે રજુ કરવામાં આવેલ નથી. આ સાથે એ હકિકત ધ્યાનમાં લેવામાં આવેલ છે કે, અરજદારને બરતરફ કરવાનાં હુકમ સામે સામાવાળા સંસ્થાએ પ્રથમ અપીલ કરવાની મંજુરી આપેલ અને તે મુજબ અરજદારે પ્રથમ અપીલ કરેલ હોય, અને તે અપીલ રદ્દ કરવામાં આવેલ છે. સદરહું હકિકત ધ્યાને લેતાં, સામાવાળા સંસ્થાનાં નિયમો મુજબ અપીલની જોગવાઈ માત્ર ડીસીપ્લીન અને અપીલ પ્રોસીઝરમાં જ છે અને તે પ્રમાણે મંજુરી આપેલ હોય, તો બરતરફીની પ્રક્રિયા પણ ડીસીપ્લીન અને અપીલ પ્રોસીઝર પ્રમાણે કરવી જોઈએ, જે સામાવાળા સંસ્થાએ કરેલ નથી.

(૧૨.૫) સામાવાળા સંસ્થાએ તેમનો લીધેલ બચાવની હકિકત તેઓએ તેમનાં આંક–૧૮ વાળા વાંધા જવાબમાં જણાવેલ છે. જે અનુસાર અરજદારે તેઓની કાયદેસર બોમ્બે મોટર વ્હીકલ રૂલ્સ ૧૯૫૯ ના નિયમ ૩૬ (૧૬) મુળભુત ફરજોની વિરૂઘ્ધ સામાન્ય નોકરી અને શેઠનાં પ્રસ્થાપિત કાયદાનાં સિઘ્ધાંતોની વિરૂઘ્ધ અકૃત, અપ્રમાણીકતા આચર્યાનું તપાસમાં પુરવાર થતું હોવાનું, અરજદારનું ભુતકાળનું રેકર્ડ ઘણું જ ખરાબ હોવાનું અને તેઓને અનેક વખત સુધરવાની તક આપ્યા છતા તેઓ સુધરેલ નહિ હોવાનું તથા તેઓએ ગેરરીતી, અપ્રમાણીકતા તથા ફરજમાં બેદરકાર માલુમ પડેલ અને અરજદારને ખાતાકીય તપાસ અન્વયે કુદરતી ન્યાયનાં સિઘ્ધાંત અનુસાર બચાવની વ્યાજબી અને પુરતી તક આપવામાં આવેલ હોય, તેથી અરજદારને બરતરફ કરવાનો હુકમ યોગ્ય હોવાનો બચાવ લઈ, આ રેફરન્સ ચાલી શકે તેમ ન હોય, રદ્દ થવાને પાત્ર હોવાનું જણાવેલ છે. સામાવાળા સંસ્થા તરફે તેમનાં વાંધા જવાબમાં લીધેલ બચાવ, હાલનાં કામનાં કેસનું રેકર્ડ ઘ્યાને લેતાં અરજદાર તેઓની કન્ડકટર તરીકેની ફરજ દરમ્યાન અગાઉ કોઈ ગેરરીતી, ફરજમાં બેદરકારી અથવા અપ્રમાણીકતા દાખવેલ હોવા બાબતેનો દર્શાવતો કોઈ લેખિત આધાર પુરાવો સામાવાળા સંસ્થા તરફે આ કામે રજુ

કરવામાં આવેલ નથી. આ ઉપરાંત સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા અરજદારને તેઓની ગેરવર્તણુંકનાં કારણે અગાઉ કોઈ ઠપકો આપેલ હોય કે અરજદારને લેખિતમાં નોટીસ આપી ખુલાસો લેવામાં આવેલ હોય, તે દર્શાવતો પણ કોઈ આધાર પુરાવો સામાવાળા સંસ્થા તરફે રજુ કરવામાં આવેલ નથી. આમ, સામાવાળા સંસ્થાએ તેમનો ઉપરોકત લીધેલ બચાવ પુરવાર કરેલ નથી.

(૧૨.૬) આ ઉપરાંત સામાવાળા સંસ્થા તરફે આંક–૧૦ નાં તેમનાં લેખિત વાંધા જવાબમાં પેરા નં.૮ માં જણાવેલ હકિકત ધ્યાને લેતાં, તેઓ જણાવે છે કે, અરજદારની ફરજ તા.૧૩/૫/૧૧ ના રોજ કુતિયાણા–બાંટવા લોકલ રૂટ બસ નં. ૫૬૬૧ માં કન્ડકટર તરીકે હતી, ત્યારે સુરક્ષા પાર્ટી જુનાગઢ દ્વારા કવલકા મુકામે બસ ચેક કરતા, જુદા જુદા ગૃપનાં સાત ઉતારૂ મોડદર થી કવલકા સુધી જવાનાં પાસે કન્ડકટરે બેસવાનાં સ્થળેથી ભાડાની રકમ રૂા.૬/– લેખે કુલ રૂા.૪૨/– વસુલ લીધેલ હોવા છતાં ચેકીગ સ્થળ સુધી ટીકીટો આપેલ નહિ, તેથી અરજદારને તા.૨૧/૬/૧૧ ના રોજ કારણ દર્શક નોટીસ આપવામાં આવેલ અને નોટીસનો જવાબ અરજદારે તા.૨૭/૬/૧૧ ના રોજ આપેલ, પરંતુ જવાબમાં કોઈ તથ્ય કે વજુદ ન જણાતા તા.૧૩/૭/૧૧ ના રોજ સંસ્થામાંથી નોકરીમાં રીમુવ ફોર્મ સર્વિસ બરતરફ કરવામાં આવેલ. સામાવાળા સંસ્થાએ લીધેલ બચાવનાં સમર્થનમાં આંક–૧૦ થી દસ્તાવેજી પુરાવા લીસ્ટ રજુ કરી, નિ.૧૯/૧ થી નિ.૧૯/૧૭ સુધીનાં દસ્તાવજો રજુ કરવામાં આવેલ છે, જે દસ્તાવેજોને પાકા આંક આપવામાં માટે અરજદારપક્ષે વાંધો નહિ લેતા તે દસ્તાવેજોને આંક–૨૦ થી આંક–૩૬ આપવામાં આવેલ છે. પરંતું, સદર દસ્તાવેજોમાં બનાવ વખતે બસમાં મુસાફરી કરતા મુસાફરોનાં તા.૧૩/૫/૧૧ ના નિવેદનો આંક–૨૧ અને આંક–૨૨ થી રજુ કરેલા છે. તે અંગે અરજદાર તરફથી એવી તકરાર લેવામાં આવેલ છે કે, સામાવાળા તરફે સામેલ કરેલ પેસેન્જરોના નિવેદન અનુસંધાને અરજદારને તેઓની ઉલટ તપાસ કરવાની તક મળવી જોઈએ. તેમજ તે પેસેન્જરોની આજુબાજુમાં બેઠેલ અન્ય પેસેન્જરોના નિવેદન પણ લેવામાં આવેલ હોવા જોઈએ અને તેઓને પણ તપાસવાની તક અરજદારને મળેલ હોવી જોઈએ. પરંતું, ઉપરોકત અનુસારના પેસેન્જરોની ઉલટ તપાસ કરવાની અરજદારને કોઈ તક મળેલ ન હોય, અરજદાર તેમનો બચાવ પુરવાર કરી શકેલા નથી.

(૧૨.૭) અરજદારે આંક–૩૯ થી તેમનો નિમણુક પત્ર રજુ કરેલ છે, તેને ધ્યાને લેતાં, તેમાં અરજદારની માસીક રૂા.૪,૫૦૦/– નાં ફીકસ પગાર સાથે પાંચ વર્ષ માટે નિમણુંક આપવામાં આવેલ. સદર નિમણુંક પત્રમાં શરત નં.૧૦ અનુસાર બે વર્ષની કામગીરીની સમીક્ષા નોકરીનાં બે વર્ષ પુર્ણ થયેથી

કરવાની રહેશે અને જો કામગીરી સંપુર્ણ સંતોષકારક જણાય તો જ બાકીનાં સમય માટે ચાલુ રાખવામાં આવશે તેમ જણાવેલ છે. શરત નં.૭ અનુસાર આ સમયગાળા દરમ્યાન ચોરી,ઉચાપત ઉધ્ધત વર્તન, ગેરશિસ્ત માલુમ પડશે તો કોઈ પણ જાતની નોટીસ આપ્યા સિવાય કોઈ પણ સમયે નોકરી સમાપ્ત કરવામાં આવશે, તેવુ નિમણુંક પત્રમાં દર્શાવેલાનું જણાય આવે છે. અરજદારની નિયુકતી અંગે કોઈ તકરાર ઉપસ્થિત થયેલ ન હોય, અરજદારે ભરતીની બધી પ્રક્રિયા પસાર કરી પસંદગી સમીતીએ અરજદારને પસંદ કર્યા બાદ નિમણુંકનો હુકમ આપવામાં આવેલ હોવાથી આંક-૪૦ થી અરજદારે રજુ કરેલ એસ.ટી. સર્વિસ રેગ્યુલેશનનાં નિયમ-૧૬ ને ધ્યાને લેતાં, અરજદારની નિયુકતી ફીકસ પગારથી કરવામાં આવેલ હોય અને તેઓ રોજમદાર કામદાર ન હોય, તે સંજોગોમાં અરજદાર એસ.ટી. સર્વિસ રેગ્યુલેશન નિયમ-૧૬ મુજબ અરજદાર કર્મચારીની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ પામતા હોવાનું જણાય આવે છે. અરજદાર જયારે ઉપરોકત હકિકતે કામદાર /કર્મચારીની વ્યાખ્યમાં સમાવિષ્ટ પામતા હોય ત્યારે ત્યારે અરજદાર પક્ષે આંક-૪૧ થી The Gajarat state Tarnsport Employees service regulations નાં ચેપ્ટર- ૫ Disciplinary Action & punishment નાં નિયમ-૮૦ ની ઝેરોક્ષ નકલ રજુ કરેલ છે. સદરહુ નિયમ-૮૦ ધ્યાને લેતાં, તે મુજબ અરજદાર સામે સામાવાળા સંસ્થાએ ડીસીપ્લીન અને અપીલ પ્રોસીઝર મુજબ કાર્યવાહી કરવી જોઈએ અને તે અનુસાર અરજદારને કરવામાં આવેલ આક્ષેપો બાબતે ચાર્જશીટ આપવુ જોઈએ તથા જે દસ્તાવેજોના આધારે ચાર્જશીટ આપેલ હોય, તેની નકલો આપવી જોઈએ. આ ઉપરાંત ચાર્જશીટમાં ડીસીપ્લીન અને અપીલ પ્રોસીઝરની કઈ કલમ હેઠળ ગુન્હો બને છે તે દર્શાવવું જોઈએ તથા રૂબરૂ સુનાવણીની તક આપી, રીપોર્ટરની ઉલટતપાસ લેવા દેવી જોઈએ અને સાથે સહકર્મચારીને કાર્યવાહીમાં હાજર રાખવા દેવાની તક આપવી જોઈએ. ત્યારબાદ યોગ્ય સત્તાધિકારીને એમ જણાય કે, ગુન્હો ગંભીર છે તો તે વિગતો તેઓએ તેમનાં અવલોકનમાં વિસ્તૃત રીતે છણાવટ કરી શ્રમયોગીને શો-કોઝ નોટીસ આપવી જોઈએ. શો-કોઝ નોટીસ સાથે તેઓનાં તારણો, અવલોકનની નકલ આપી જવાબ માંગવો જોઈએ અને તે જવાબ બાદ યોગ્ય લાગે તે ન્યાય-નિર્ણય કરવો જોઈએ. જયારે સદરહુ કામનાં અરજદારનાં કિસ્સામાં સામાવાળા સંસ્થાનાં ડીસીપ્લીન અને અપીલ પ્રોસીઝરનો અમલ કર્યા સિવાય સીધી શો-કોઝ નોટીસ આપી અરજદારને બરતરફ કરેલ હોય, જે એસ.ટી.નાં નિયમોથી વિરૂધ્ધની કાર્યવાહી હોવાથી અરજદારને કરવામાં આવેલ બરતરફીનો હુકમ રદ્દ થવાને પાત્ર હોવાની અરજદારની રજુઆત સદરહુ કામે રજુ પુરાવાઓ ધ્યાને લેતાં ગ્રાહય રાખવાપાત્ર જણાય છે.

(૧૨.૮) આ ઉપરાંત અરજદાર દ્વારા જયારે ખાતાકીય તપાસની કાર્યવાહીને પડકારવામાં આવેલ હોય, ત્યારે અરજદારને ખાતાકીય તપાસ તથા સંસ્થાનાં ડીસીપ્લીન અને અપીલનાં નિયમો લાગુ પડતા નથી, તે પુરવાર કરવાનો બોજો સામાવાળા સંસ્થા ઉપર હોય, ત્યારે તેઓએ તે મુજબનો પુરાવો રેકર્ડ પર લાવવો જોઈએ. પરંતું સામાવાળા સંસ્થાએ તે મુજબનો કોઈ પુરાવો રજુ કરેલ ન હોય, અરજદારે આંક–૪૦ થી સામાવાળા સંસ્થાનાં ઘી ગુજરાત સ્ટેટ ટ્રાન્સપોર્ટ એમ્પ્લોઈઝ સર્વિસ રેગ્યુલેશનનાં નિયમ–૧૬ અનુસાર અરજદાર સામાવાળા સંસ્થાનાં કર્મચારીની વ્યાખ્યામાં સમાવિષ્ટ પામતા હોય, તે સંજોગોમાં અરજદાર ખાતાકીય તપાસની કાર્યવાહી અંગે હકકદાર બને છે અને તે અનુસાર અરજદારને રજુઆત અધિકારીને રાખવાની, રીપોર્ટરને તપાસવાની તથા બચાવની તમામ તકો મેળવવા પણ હકકદાર બને છે. પરંતુ રેકર્ડ આધારિત હકિકતો ધ્યાને લેતાં, ખાતાકીય તપાસમાં અરજદારને રજુઆત અધિકારીને રાખવાની તક સાંપડેલ નથી તથા રીપોર્ટરને તપાસવાની તક પણ સાંપડેલ નથી તથા બચાવની તક પણ અરજદારનરે પ્રાપ્ત થયેલ ન હોય, તે સંજોગોમાં અરજદાર વિરૂઘ્ઘ કરવામાં આવેલ ખાતાકીય તપાસ દુષિત જણાતી હોય, તે સંજોગોમાં તારણો પણ ગ્રાહય રાખવાપાત્ર જણાઈ આવતા નથી.

(૧૨.૯) આ કામનાં અરજદારને જે શીક્ષા કરવામાં આવેલ છે તે ગુનાના પ્રમાણમાં યોગ્ય અને વાજબી છે કે કેમ ? તે મુદ્દો નકકી કરવાનો રહે છે. અરજદાર તરફે તેઓ વિરૂઘ્ઘ કરવામાં આવેલ ખાતાકીય તપાસની કાર્યવાહીને પડકારેલ છે અને મુખ્ય દલીલ ખાતાકીય તપાસના ફાઈન્ડીંગ,પરીણામને પડકારી શીક્ષા અંગેની કરેલ છે. કોઈપણ કર્મચારી બાબતે મેનેજમેન્ટ દ્વારા ખાતાકીય તપાસ હાથ ધર્યા બાદ કોઈપણ શીક્ષાપાત્ર હુકમ કરેલ હોય ત્યારે તે હુકમને તે કર્મચારી દ્વારા અદાલતમાં પડકારવામાં આવે ત્યારે નામ. કોર્ટે સૈા પ્રથમ એ બાબતનો નિર્ણય કરવાનો હોય છે કે કર્મચારી સામે હાથ ધરવામાં આવેલ ખાતાકીય તપાસ કાયદેસર અને વાજબી રીતે અને ન્યાયીક રીતે કરવામાં આવે છે કે કેમ ? વધુમા, સદરહું ખાતાકીય તપાસના કામે કુદરતી ન્યાયના સીધ્ધાંતોનું પાલન કરવામાં આવે છે કે કેમ ? અરજદારની સરતપાસની હકિકત લક્ષમાં લેતા, સામાવાળાએ કરેલ ખાતાકીય તપાસની કાર્યવાહી સાથે તેઓએ લીધેલ નિર્ણય તથા તે અનુસરની સજા પડકારવામાં આવેલ છે. જેથી આ અદાલત હવે ખાતાકીય તપાસની કાર્યવાહી અંગે અને ખાતાકીય તપાસની કાર્યવાહીમાં ઈન્કવાયરી ઓફીસર દ્વારા આપવામાં આવેલ કારણો વાજબી તથા ન્યાયી છે કે કેમ ? તેમજ તે કારણો પડેલ પુરાવા વિરુઘ્ધના છે કે કેમ ? અને સદરહું કારણો અનફેર લેબર પ્રેકટીસ આચરીને દ્વેષબુઘ્ધીથી આપવામાં આવેલ છે કે કેમ? તેનાં નિર્ણયો કરવાનાં રહે છે. ઔદ્યોગીક વિવાદ

ધારાની કલમ: ૧૧-એ હેઠળ શ્રમ અદાલતને માલીકના કામદારને નોકરીમાંથી બરતરફીના હુકમ અંગેની કાર્યવાહી ન્યાયીક અને કાયદેસરની છે કે કેમ ? તે તપાસવાની શ્રમ અદાલતને સત્તાઓ બક્ષવામાં આવેલ છે, ત્યારે આ કામે શ્રમ અદાલતે ઔધોગીક વિવાદ ધારાની કલમ:૧૧-એ ના કામે રેકર્ડમાં ખાતાકીય તપાસ અંગે જે પુરાવો રજુ થયેલ છે તે પુરાવા અને રેકર્ડને આધારે નિર્ણય કરવાનો રહે છે. આ કામના સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને ખાતાકીય તપાસની કાર્યવાહી અનુસર્યા વગર અંતે જે શીક્ષા કરવામાં આવેલ છે તે શીક્ષા અરજદારને તપાસ દરમ્યાન બચાવની તક આપ્યા વિના કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો વિરૂધ્ધ કરવામાં આવેલ છે. જે ખાતાકીય તપાસના કામે અરજદારને કરવામાં આવેલ સજા પુર્વે તેમના અગાઉના નોકરીના સમયગાળાનો ઈતિહાસ સ્થાયી હુકમો અન્વયે ધ્યાને લેવો જરૂરી હોય લેવામાં આવેલ નથી કે તે અંગે અરજદારને રજુઆત કરવાની કોઈ તક આપવામાં આવેલ નથી. આ કામે અરજદારનાં સજા પુર્વે તેઓની બેદરકારીથી સંસ્થાને કોઈ નાણાકીય નુકસાન થવા પામેલ હોય તેવો સંસ્થા તરફે લેષમાત્ર પુરાવો આ કામે રજુ કરવામાં આવેલ નથી. આમ, હાથ પરના કેસનો પુરાવો વંચાણે લેતા આ કામના અરજદાર ને સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા બેદરકારી સબબ, અને તે બેદરકારી પુરવાર કરવાની તક આપ્યા સીવાય બરતરફ કરવામાં આવેલા છે. જે સામાવાળા સંસ્થા દ્વારા લેવામાં આવેલ બરતરફીનું પગલુ ખુબ જ વધુ પડતુ જુલ્મી તેમજ શિક્ષાત્મક હોવાનું જણાય આવે છે તથા અરજદારને કરવામાં આવેલ શિક્ષા બેદરકારીના પ્રમાણમાં ખુબ વધુ પ્રમાણમાં કરવામાં આવેલ હોવાનું આ અદાલતનું સ્પષ્ટ માનવુ છે.

(૧૨.૧૦) આ કામે અરજદાર તરફે તેમની આંક-૩૮ થી રજુ લેખીત દલીલના સમર્થનમાં નામ.અલ્હાબાદ હાઈકોર્ટનો એલ.એલ.જે.૨૦૦૦ (૨)પાના નં.૨૯૫ પર પ્રસિધ્ધ થયેલ હરીનાથસીંહ યાદવ વિ. એડમીનીસ્ટ્રેશન/ચેરમેન, પ્રોવીઝનલ કો.ઓપ. ફેડરેશન લી.ના ચુકાદા પર આધાર રાખવામાં આવેલ છે. સદર ચુકાદાને અત્રેની અદાલત અતિમાન આપી તેને માનભેર વેચાણે લેવામાં આવેલ છે. જેમાં નામ.અલ્હાબાદ હાઈકોર્ટે પ્રસ્થાપિત કરેલ સિધ્ધાંત મુજબ ખાતાકીય તપાસના કામે આક્ષેપીત કર્મચારીને આક્ષેપ પત્ર સાથે જરૂરી એવા તમામ દસ્તાવેજોની નકલ આપવી ફરજીયાત છે.

અરજદારપક્ષની રેફરન્સની હકિકત ધ્યાને લેતાં અત્રેથી નામ.આંધ્રપ્રદેશ હાઈકોર્ટ ૧૯૯૫(૧) એલ.એલ.જે. પાના નં. ૬૬૮ પર પ્રસિધ્ધ થયેલ જી ચંદ્રકાંત વિ. ગુન્ટુર ડીસ્ટ્રીકટ મિલ્ક પ્રોડયુસર યુનીયન લી. ના ચુકાદાને અત્રેથી ધ્યાને લેવામાં આવેલ છે. સદર ચુકાદામાં નામ.આંધ્રપ્રદેશ હાઈકોર્ટના ઠરાવ્યા મુજબ સર્વીસ રૂલ્સ મુજબ ખાતાકીય તપાસના કામે કર્મચારીને તેઓની વિરૂધ્ધ

કરવામાં આવેલ આક્ષેપો સ્પષ્ટ અને ચોકકસ દર્શાવવા જોઈએ તે મુજબ ઠરાવવામાં આવેલ છે. સદર ચુકાદામાં નામદાર વડી અદાલતે ઠરાવેલ છે કે, At the outset, it is relevant to note the requirements of a proper and valid charge-sheet. It is needless to state that a charge-sheet is the charter of disciplinary action. The domestic inquiry commences with the service of charge-sheet. In other words, before proceeding with the domestic inquiry against a delinquent official he must be informed clearly,precisely and accurately of the charges levelled against him. The charge-sheet should specifically set out all charges which the workman is called upon to show cause against and should also state all relevant particulars without which he cannot defend himself. The objects of this requirement is that the delinquent employee must know what he is charged with and have the amplest opportunity to meet the charge and to defend himself by giving a proper explanation, after knowing the nature of the offence or misconduct with which he is charged; otherwise it will amount to his being condemned unheard. Fair hearing presupposes a precise and definite catalogue of charges so that the person charged may understand and effectively meet it. If the charges are imprecise and indefinite, the person charged would not be able to understand them and defend himself effectively and the resulting inquiry would not be a fair and just inquiry. The charged person ought to be informed of the charge levelled against him as also of the grounds upon which they are based. Charge of misconduct should not be vague. The charge-sheet must be specific and must set out all the necessary particulars irrespective of the fact whether the delinquent knows all about the charges. Whether he knows it or not he

must be told about the charges and it was not his duty to connect the charge-sheet with his alleged understanding or knowledge of the charge.

આ ઉપરાંત અરજદારપક્ષે નામ.ગુજરાત હાઈકોર્ટનો ૨૦૦૦ લોસ્યુટ (ગુજ) પાના નં. ૨૧૫, ડીવીઝનલ કંન્ટ્રોલર, એસ. ટી. કોર્પો. વિ. ધીરજલાલ ઝેડ. કોટક ના ચુકાદા પર આધાર રાખવામાં આવેલ છે. રજુ કરવામાં આવેલ આ ચુકાદાને અત્રેની અદાલત માનભેર વંચાણે લીધેલ છે. રજુ કરવામાં આવેલ ચુકાદામાં નામ.ગુજરાત હાઈકોર્ટે ઠરાવ્યા મુજબ જયારે કોઈને બરતરફ કરવાનું પગલું એકસ્ટ્રીમ કેસ હોય ત્યારે લેવું જોઈએ અને ખાતાકીય તપાસને અંતે કામદારને કરવામાં આવતી શિક્ષાના તબકકે કામદારનું સામાજીક જીવન ધોરણ, ફેમીલી બેકગ્રાઉન્ડ, નોકરીનો સમયગાળો, પુર્વ ઈતિહાસ વિગેરે ધ્યાને લેવા આવશ્યક છે. સદર કેસમાં નામદાર વડી અદાલતે ઠરાવેલ છે કે, "Para. 10 Hence, the disciplinary authority should reserve the punishment of dismissal only in extreme cases. It is where the exercise of discretion by the disciplinary authority seteps in. It cannot and should not act like a robot, its justice should be moulded with humanism and understanding. It should really assess each case on its own merit. The fact that on a past occasion the delinquent might have acted in a particular manner does not mean that on the particular occasion as well he would have acted with intent to cause loss to the employer. Each set of facts should be decided with reference to evidence regarding the said allegations and those allegations should be the basis of the decision. May be, the past conduct of the worker may be a ground to assume that the delinquent may have had propensity to commit the misconduct and to access the quantum of punishment to be imposed. But that by itself cannot provide and foundation to hold that the present conduct of the worker is a misconduct. " Moreover it was also held that the real victim of any such punishment is the

family of the worker whose breadwinner is jobless. The future is rendered bleak to them and in its turn causes greater hardship to the society than it intended to cure.

(૧૨.૧૧) સદર કેસમાં રજુ કરવામાં આવેલ પુરાવો, દલીલો તથા દલીલોના સમર્થનમાં રજુ કરવામાં આવેલ ચુકાદાઓને ધ્યાને લેતાં સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારની બેદરકારી અંગે કરેલ તા.૧૩/૭/૨૦૧૧ નો રોજ કરવામાં આવેલ બરતરફીનો હુકમ કાયદાકીય જોગવાઈ અને કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતોને લક્ષમાં લેતા તે રદ્દ થવાને પાત્ર ઠરે છે. ઔદ્યોગીક વિવાદ ધારાની કલમ : ૧૧-એ અન્વયે મળેલ સત્તાઓ અંગે નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતના અને નામ. ગુજરાત વડી અદાલતોનાં ચુકાદાઓમાં પ્રસ્થાપીત સીધ્ધાંત લક્ષમાં લેતાં, અરજદાર સામે જે આક્ષેપો કરેલ છે, તે આક્ષેપો અરજદારના ખુલાસાને લક્ષમાં લીધા વગર અરજદારને બરતરફ કરવામાં આવેલ હોય, ત્યારે આ અદાલતને મળેલ સત્તાની રૂએ અરજદારને કરવામાં આવેલ બરતરફીની સજામાં હસ્તક્ષેપ કરવા પુરતા અને વ્યાજબી કારણો જણાતા હોય, તે સંજોગોમાં અત્રેથી નામ. ગુજરાત વડી અદાલતનો ફુલ બેન્ચ નો ચુકાદો ૨૦૦૬(૨) જી.એલ.આર. પાના નં.૮૮૯, ગુજરાત સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સ.કોર્પો. વિ. ડી.વી.ચૌહાણ ના કામે પ્રસ્થાપીત સિધ્ધાંતનો અત્રે ઉલ્લખ કરવો જરૂરી હોય, તેનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલ છે. સદર ચુકાદાના પારા નં.૦૯, ૧૦, અને ૧૧ માં નીચે મુજબ જણાવેલ છે.

"Para.9. Chapter IV, Section 11, deals with procedure, powers and duties of authorities, namely Conciliation Officer, Boards, Courts and Tribunals, Section 11 A with powers of Labour Courts, Tribunals and National Tribunals to give appropriate relief in cases of discharge or dismissal of workman. Reference of industrial disputes is referable to Boards, Courts or Tribunals under Section 10, Chapter III. "Industrial Dispute" is defined under Section 2(k). Industrial Disputes Act, 1947, is in operation from April 1, 1947, At that time, Section 11 A did not exist but the Second

Schedule and the Third Schedule were part of the Act. Therefore, prior to insertion of Section 11 A, all kinds if disputes and all kinds of punishments could be examined by Labour Court/ Tribunal under Section 10 of the Act, they could examine the propriety or legality of the order passed by the employer, under the Standing Orders, of discharge or dismissal of a workman including reinstatement of or grant of relief to the workman wrongfully dismissed. "Propriety of legality of an order passed by an employer" cannot be confined to cases of dismissal or discharge. The language is clear and explicit, therefore, cannot be confined to cases of discharge or dismissal. Whether order is proper and whether the order is legal, is subject matter of industrial dispute. It can be order of discharge or dismissal, it can be order awarding punishments other than this. What is important for the Labour Court / Tribunal to see is the propriety or legality of the order. The Second Schedule itself mentions cases of discharge or dismissal of workmen including reinstatement and grant of relief to workmen wrongfully dismissed. Section 11 A seems to reiterate this necessitated by the Apex Court decision in Indian Iron & Steel Company Limited v. Their Workmen (supra) which restricts the power of Labour Court / Tribunal holding that employer's discretion with regard to conclusion of guilt and punishment be not tinkered with since they are not appellate Courts. With this background Section 11 A is enacted dealing with cases of discharge or dismissal having serious consequence on the employment of a workman.

10. There is no disagreement amongst the parties that Section 11 A deals with punishments of discharge or dismissal. Disagreement is whether the Labour Court / Tribunal have jurisdiction to interfere in cases of other punishments? Managements say 'no' while workmen say 'yes'. Prior to incorporation of Section 11 A, Labour Court/Tribunal was guided by judicial pronouncements and interfered with punishments irrespective of their nature but the situation took turn by Apex Court decision in Indian Iron & Steel Company Limited v. Their workmen (supra), limiting the jurisdiction to (i) when there is want of good faith, (ii) when there is victimization or unfair labour practice, (iii) when the management has been guilty of basic error or violation of principle of natural justice, and (iv) when on the materials, the finding is completely baseless or perverse. While prescribing these conditions, the Apex Court also said that management may have power to direct its own internal administration and discipline but the power is not unlimited, When an industrial dispute arises, Industrial Tribunals / Labour Courts have been given powers to see whether termination of service of a workman is justified and to give appropriate relief, adding further that on cases of dismissal or discharge, the Industrial Tribunal / Labour Court does not act as a Court of Appeal and substitute its own judgment for that of the management. As to what is the extent of interference in cases of other punishments, the Apex Court does not opine in Indian Iron & Steel Company Limited v. Their workmen (supra). Therefore, jurisdiction in such cases is left untouched, which means, Labour Court / Tribunal can interfere to the extent permitted by judicial pronouncements and

facts of individual case. While examining the legality and propriety of the order, subject matter of industrial dispute, irrespective of nature of punishment, without being exhaustive, same can be (1) want of good faith, (2) victimization or unfair labour practice, (3) basic error or violation of principles of natural justice, (4) finding completely baseless or perverse, (5) colourable exercise of power or want of bonafide, (6) punishment shockingly disproportionate in the facts of the case and (7) conduct of workman/workmen, present or past.

(૧૨.૧૨) ઉપરોકત ચર્ચા કર્યા મુજબ સામાવાળા સંસ્થાના ખાતાકીય તપાસ અધિકારીએ ખાતાકીય તપાસના કામે પુરાવાનું યોગ્ય મુલ્યાંકન કરેલ નથી. તેવા સંજોગોમાં ખાતાકીય તપાસની કાર્યવાહીના અંતે સંસ્થા દ્બારા જે શીક્ષા કરવામાં આવેલ છે, તે શીક્ષા કરતાં પુર્વે અરજદારની નોકરીના સમયગાળાનો ઈતિહાસ, સામાવાળા સંસ્થાના નિયમો ઘ્યાને લેવા જરૂરી હોય, તેને ઘ્યાને લેવામાં આવેલ નથી. જેથી સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને ખાતાકીય તપાસના અંતે તા. ૧૩/૭/૨૦૧૧ ના રોજ કરેલ ડિસમીસનો હુકમ આથી રદ્દબાતલ ઠરાવવામાં આવે છે.

(૧૨.૧૩) આ કામે જયારે સામાવાળા સંસ્થાએ અરજદારને તા.૧૩/૭/૨૦૧૧ ના રોજ બરતરફ કર્યાનો હુકમ રદ્દબાતલ ઠરાવવામાં આવેલ છે, ત્યારે અરજદાર તેમની મુળ જગ્યાએ પડેલ દિવસોના પગાર સાથે પુન:સ્થાપીત થવા હકકદાર બને છે કે કેમ ? તેનો નિર્ણય કરવો પડે. અરજદારને જયારથી છુટા કર્યા ત્યારથી આજદિન સુધી બેકાર હોવા અંગેનો કોઈ પુરાવો રજુ કરવામાં આવેલ નથી. જયારે અરજદારની સામાવાળા સંસ્થાના વિ.વ.શ્રીએ કરેલ ઉલટ તપાસમાં તેઓ જણાવે છે કે, તેઓ મજુરી કામ કરે છે અને દૈનીક રૂા.૧૫૦/– થી રૂા.૨૨૫/– મજુરી તરીકે મળે છે. તેઓ તેમના પોતાના ઘરમાં રહે છે અને તેમના ઘરમાં કુલ ૪ સભ્યો છે, જેમાં તેમના તેઓ તેમનાં પત્ની તથા તેમનાં બે બાળકોનો સમાવેશ થાય છે તથા તેમના ઘરના તમામ સભ્યોનું ભરણપોષણ અરજદાર જાતે કરતાં હોવાનું ફલીત થતું હોય, તે સંજોગોમાં તેઓ બેકાર હોવાની હકિકત ફલીત થતી નથી. આ કામે કામદારને પડેલ રોજ દરમ્યાન કંઈ કમાણી કરેલ કે કેમ ? તે પુરવાર કરવાનો પ્રાથમીક બોજો કામદાર ઉપર છે. પરંતુ કામદાર પડેલ રોજ દરમ્યાન ગેઈનફુલી એમ્પ્લોય હતા તે પુરવાર કરવાનો બોજો

માલીક ઉપર છે. વધુમાં આ કામે અરજદારે સરતપાસ અને ઉલટ તપાસમાં જણાવ્યા મુજબ અરજદાર પરણીત છે અને બે સંતાનના પિતા હોવા છતાં આ કામના અરજદારે નોકરી મેળવવા અન્ય કોઈ જગ્યાએ પ્રયત્ન કરેલ ન હોવાનું માની શકાય તેમ નથી. હાલની પ્રવર્તમાન મોંઘવારીના સમયમાં ઘરની દરેક વ્યકતીઓ કમાઈ ત્યારે ઘરનું ભરણપોષણ થાય તેમ છે. ત્યારે અરજદાર કોઈ કામગીરી ન કરતાં હોવાનું માની શકાય તેમ નથી. ત્યારે આ અદાલતના ધ્યાન ઉપર નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદા General Manager, Haryana Roadways v/s Rudhan Singh 2005 (6) (S.C.) Judgement Today 137 Wherein it has been held that an order for payment of back wages should not be passed in a mechanical manner, but host of factors are to be taken into consideration before passing any such order.

સદરહુ ચુકાદામાં કામદાર નોકરીમાં પુન: સ્થાપિત થતા બેકવેજીસ માટે હકકદાર છે તેવો નિયમ નથી. બેકવેજીસ આપતા કે નકારતા સમયે કામદારની મેથડ ઓફ સીલેકશન, હોદ્દો, નોકરીનો પ્રકાર, નોકરીનો સમયગાળો, ઉંમર, જરૂરી લાયકાત, આવુ કામ મેળવવાની શકયતા, કામ મેળવવા કરેલ પ્રયત્ન જેવી બાબતો ધ્યાને લેવી જોઈએ. આ કામે રેકર્ડ ઉપર રજુ પુરાવા લક્ષમાં લેતા અરજદારના કથન મુજબ તા.૧૩/૭/૧૧ ના રોજ લેખીત હુકમથી છુટા કરેલ છે. તેમજ અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામાં ફીકસ પગારથી તેઓએ પાંચ માસ જેટલી કન્ડકટર તરીકે ફરજ બજાવેલ છે, ત્યારે બેકવેજીસનો હુકમ કરવા અંગે નામદાર કોર્ટને વિવેક બુધ્ધિની સત્તાઓ આપવામાં આવેલ છે. તેમજ આ કામે રેકર્ડ ઉપર રજુ પુરાવાની મુલવણી કરતા કામદારે પ્રાથમીક રીતે તેઓને સામાવાળા દ્વારા તા.૧૩/૦૭/૨૦૧૧ ના લેખીત આદેશથી છુટા કર્યા બાદ કઈ જગ્યા નોકરી મેળવવા શું પ્રયત્ન કરેલા તે જગ્યાનુ નામ, નોકરી માટે અરજી કરેલ હોય તો તેનો આધાર તેમજ નોકરી માટે ના પાડવામાં આવેલ હોય તો તે અંગેના સાધનીક પુરાવાઓ રજુ કરી તેઓએ બીજે નોકરી મેળવવા ખુબ જ પ્રયત્ન કરેલ તે અંગે પુરાવાથી હકીકત પુરવાર કરવાનો બોજો કામદારના શીરે છે, પરંતુ હાથ ઉપરના કામે કામદારે આ હકીકત અંગે આધારભુત દસ્તાવેજી પુરાવાઓ રજુ કરી પુરવાર કરેલ નથી. વધુમાં નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતના ઉપરોકત ચુકાદામાં પ્રસ્થાપિત સિધ્ધાંત લક્ષમાં લેતા અરજદાર ઓટોમેટીક બેકવેજીસ મેળવવા હકકદાર બની જતા નથી. વધુમાં, અરજદારની કામગીરીનો પ્રકાર લક્ષમાં લેતા એવા પ્રકારની કામગીરી અરજદારને સ્વાભાવીક મળી રહે એવી હકીકત લક્ષમાં લેતા પણ અરજદાર આટલો લાંબો સમય કોઈપણ જાતની કામગીરી વગર બેસી રહેલ હોય તે હકીકત પણ માનવાને કારણ નથી. વધુમાં, 'નો વર્ક નો પે ' નો સિધ્ધાંત લક્ષમાં લેતા પણ અરજદાર કામદાર

તરફે કામ ધંધો મેળવવા પ્રયત્ન કરેલ પરંતુ કામ ધંધો નોકરી મળેલ નથી તે હકિકતના સમર્થનમાં કોઈ પુરાવો રજુ કરેલ નથી. તેમજ કાયદાના સ્થાપિત સિધ્ધાંત મુજબ કામદાર પડેલ દિવસોના પગારની રકમ ઓટોમેટીક મેળવવા હકકદાર નથી તે મુજબનો સ્થાપિત સિધ્ધાંત લક્ષમાં લેતાં અરજદાર શ્રમયોગી પડેલ દિવસોના પગારની રકમ મેળવવા હકકદાર બનતાં નથી. આ ઉપરાંત સામાવાળા સંસ્થા એવા કોઈ અસાધારણ સંજોગો બતાવી શકેલ નથી કે કામદારને મુળ જગ્યાએ પુન: સ્થાપીત ન કરી શકાય. જેથી કામદાર પડેલ દિવસોના રોજના પગારની રકમ વગર તેમની નોકરીમાં મુળ જગ્યાએ સળંગતા સાથે પુન:સ્થાપિત કરવાનુ આ અદાલતને ન્યાયીક અને ઉચીત જણાતુ હોય, જેથી ઉપરોકત તમામ ચર્ચાના અંતે મુદ્દા નં.૧ નો નિર્ણય 'અંશત:હકારમાં' તથા મુદ્દા નં.૨ નો નિર્ણય 'હકારમાં' આપી, મુદ્દા નં.૩ પરત્વે નીચે મુજબ આખરી હુકમ કરવામાં આવે છે.

<u>-:: આખરી હુકમ ::-</u>

(૧) અરજદાર હમિરભાઈ નગાભાઈ મારૂનો રેફરન્સ (ટી) કેસ નં.૩૪/૨૦૧૩ આથી અંશત:મંજુર કરવામાં આવે છે.

(૨) આ કામના અરજદારને તા.૧૩/૭/૨૦૧૧ નાં રોજ સામાવાળા સંસ્થાએ લેખીત હુકમથી નોકરીમાંથી છુટા કરવાનું, સામાવાળા સંસ્થાનું પગલું ગેરકાયદેસર ઠરાવવામાં આવે છે અને આ કામના સામાવાળા સંસ્થાને હુકમ કરવામાં આવે છે કે, સદરહુ એવોર્ડ પ્રસિધ્ધ થયેથી દિન-૩૦માં અરજદાર/કામદાર હમિરભાઈ નગાભાઈ મારૂને તેમની નોકરીની મુળ જગ્યાએ સળંગતા સાથે પડેલ દિવસોના પગાર વગર પુન: સ્થાપિત કરવાનો આથી હુકમ કરવામાં આવે છે.

(૩) હાલના રેફરન્સ ખર્ચના રૂા.૧,૦૦૦/- પ્રથમ પક્ષકારે બીજા પક્ષકારને ચુકવી આપવા તેવો હુકમ કરવામાં આવે છે.

તારીખ : ૦૨/૦૧/૨૦૧૯
સ્થળ : જુનાગઢ

(મનીષ મનહરભાઈ બુધ્ધભટ્ટી)
જીજે૦૦૮૫૫
પ્રમુખ અધિકારી,
શ્રમ અદાલત, નં.૨ જુનાગઢ.