આંક–૩૮

મજૂર અદાલત અમદાવાદ ન્યાયાધીશ શ્રી ઓ.એસ.જાડેજા સમક્ષ.

રેફરન્સ (એલ.સી.એ.) નં.૩૩૭/૨૦૧૦.

મેનેજરશ્રી,
ટેક્ષસ્પીન બેરીંગ લિ.
ઠે. સ્ટેશન રોડ, મુ.પો.તા.રાણપુર,
જી.અમદાવાદ–૧૦. પ્રથમ પક્ષકાર.

વિરૂધ્ધ

શ્રી દાનાભાઈ લક્ષ્મણભાઈ,
C/o. મીસેલીનયસ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ મઝદૂર સંઘ,
ઠે. નગીનદાસ લાયબ્રેરીની બાજુમાં,
રખિયાલ, અમદાવાદ–૨૧. બીજા પક્ષકાર.

પ્રથમ પક્ષકાર તરફે : શ્રી એ. એસ. પરીખ.
બીજા પક્ષકાર તરફે : શ્રી કે. ટી. ત્રિવેદી.

: એ વો ર્ડ :

૧. આ કામના ઉપર દર્શાવેલ પક્ષકારો વચ્ચેનો વિવાદ મદદનીશ મજૂર કમિશ્નરશ્રી, અમદાવાદના પત્ર ક્રમાંક: કેએચ–એસએચએમસી–આર–એજે/આઈડીઆર–૮૮/૧૦, તા.૧૦/૩/૨૦૧૦ થી અત્રેની મજૂર અદાલતને સોપવામાં આવેલ છે. જેનો ટર્મ્સ ઓફ રેફરન્સ નીચે મુજબ છે.

શ્રી દાનાભાઈ લક્ષ્મણભાઈ બોળીયાને પડેલા દિવસોના પૂરા

પગાર સાથે તેમજ આનુષાંગિક લાભો સાથે તેમની મૂળ જગ્યાએ નોકરીમાં પુન: સ્થાપિત કરવા જોઈએ કે કેમ ?

૨. આ કામે સગવડતા ખાતર હવે પછી પ્રથમ પક્ષકારને **સામાવાળા** તરીકે અને બીજા પક્ષકારને **અરજદાર** તરીકે સંબોધવામાં આવેલ છે.

૩. અરજદાર તરફે આંક–પ થી માંગણાનું નિવેદન રજૂ થયેલ છે. જેની ટૂંકમાં હકીકત નીચે મુજબ છે.

૪. અરજદારનું કથન એવું છે કે તે સામાવાળા સંસ્થામાં છેલ્લા ઘણાં વર્ષથી કાયમી કામદાર તરીકે કામ કરતો હતો. તેનો નોકરીનો સમગ્ર રેકર્ડ સ્વચ્છ અને ડાઘ રહિત હતો. સામાવાળા સંસ્થામાં કામ કરતા મોટાભાગના કામદારો મીસેલીનીયસ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ મઝદૂર સંઘના સભાસદો હતા. તે યુનિયનના અરજદાર કામદાર યુનિયનના પ્રતિનિધી હતા.

૫. અરજદારનું કથન એવું છે કે સામાવાળા કાયમી અને અન્ય કામદારોને લઘુતમ વેતન કરતા ઓછું વેતન આપતા હતા. તે ઉપરાંત સામાવાળા એપ્રિલ–૨૦૦૯ માં ગુજરાત સરકાર ધ્વારા જાહેર થયેલ લઘુતમ વેતન ધારા હેઠળનું સ્પે.એલાઉન્સ દૈનિક રૂા.૮–૮૦ પૈસા આપતા ન હતા. આથી અરજદારના યુનિયને લઘુતમ વેતનના ભંગ અંગે ફરિયાદ કરેલી હતી. તેથી લઘુતમ વેતન ધારા હેઠળના ઈન્સ્પેકટરશ્રીએ સામાવાળાને સ્પે.એલાઉન્સ ચૂકવી આપવા આદેશ કરેલ હતો. અરજદાર યુનિયન પ્રતિનિધી હોવાથી સામાવાળાને લઘુતમ વેતન ચૂકવી

આપવા કાયદેસરની કાર્યવાહી કરેલ હોવાથી વેરભાવના રાખી તા.૩/૬/૨૦૦૯ ના રોજ અરજદારને સસ્પેન્ડ કરેલ. ત્યારબાદ તે હુકમ મૌખિક રીતે પાછો ખેંચી અરજદારને તા.૧૦/૬/૨૦૦૯ થી તા.૧૭/૬/૨૦૦૯ સુધી ફરજ ઉપર લેવામાં આવેલ. ત્યારબાદ તા.૧૮/૬/૨૦૦૯ થી ફરીથી સસ્પેન્ડ કરવામાં આવેલ.

૬. અરજદારનું કથન એવું છે કે સામાવાળાએ અરજદારને તા.૨૫/૭/૨૦૦૯ ના રોજ આરોપનામું આપેલુ હતું. તેનો જવાબ અરજદારે આપેલો. અરજદારનું કથન એવું છે કે આરોપનામામાં જણાવેલ આક્ષેપો ખોટા ઉપજાવી કાઢેલા અને વેરભાવનાથી મૂકેલા હોવાનું લેખિત જવાબમાં તેણે જણાવેલું.

૭. અરજદારનું કથન એવું છે કે તા.૨૫/૭/૨૦૦૯ ના રોજ આપવામાં આવેલ આરોપનામા અન્વયે કરવામાં આવેલ ખાતાકીય તપાસ અયોગ્ય અને ગેરકાયદેસર હતી કારણ કે સામાવાળા કંપની અમદાવાદથી આશરે ૧૫૦ કિ.મી. દૂર આવેલ છે. ખાતાકીય તપાસ અમદાવાદ મુકામે કંપનીની ઓફિસમાં રાખવામાં આવે તે સામે અરજદારે વાંધો ઉપસ્થિત કરી તપાસનું સ્થળ કંપનીમાં રાખવા તપાસ અધિકારી અને પ્રેઝન્ટીંગ ઓફિસરને અરજદારે લેખિતમાં રજૂઆત કરવા છતાં તે રજૂઆત ફગાવી દેવામાં આવેલ, તપાસ અધિકારી તથા પ્રેઝન્ટીંગ ઓફિસર એકબીજા સાથે વ્યવસાયી હિત ધરાવતા હતા અને મજૂર કાયદા હેઠળ ઉપસ્થિત થતી કાર્યવાહીમાં સંયુકત રીતે હાજર થતા હોવાની લેખિત રજૂઆત તપાસ દરમ્યાન કરેલ હોવા છતાં તે રજૂઆતને ફગાવી દેવામાં આવેલ. ખાતાકીય તપાસ શરૂ કરતા પહેલાં કયા દસ્તાવેજો ઉપર આધાર રાખવામાં આવેલો તેની માંગણી અરજદારે

લેખિતમાં કરેલ હોવા છતાં તપાસ શરૂ કરતા પહેલાં રજૂઆત અધિકારીએ ફરિયાદની કોપી, સાક્ષીઓના નિવેદનની નકલ અને અન્ય દસ્તાવેજ પૂરા પાડેલા નહિ, તપાસ દરમ્યાન ફરિયાદીનું નિવેદન લઈ ફકત તપાસ કાર્યવાહીના પ્રોસીડીંગની નકલ અરજદારને મોકલવામાં આવેલી, કંપનીના પ્રેઝન્ટીંગ ઓફિસર અનિલભાઈ પરીખ કંપનીના પૂર્ણ સમયના એડવોકેટ છે અને કંપની તરફથી સમાધાન અધિકારીને મજૂર અદાલત સમક્ષ હાજર રહે છે. તેથી કંપનીના પ્રેઝન્ટીંગ ઓફિસરની સુચના અને માર્ગદર્શન હેઠળ તપાસ અધિકારીએ ગેરકાયદેસર રીતે તપાસ હાથ ધરેલી. આરોપનામા અંગે કોઈ લેખિત ફરિયાદ કોઈપણ વ્યકિત કે અધિકારી દ્વારા કરવામાં આવેલ નહિ. તેથી લેખિત ફરિયાદની ગેરહાજરીમાં આરોપનામું આપવું તેમજ ખાતાકીય તપાસ કરવાનું પગલું અયોગ્ય છે. અરજદારનું કથન એવું છે કે પૂરાવાનું મૂલ્યાંકન તપાસ અધિકારીએ એકપક્ષીય રીતે અને પૂર્વગ્રહ રાખી તપાસના તારણો આપેલ છે.

૮. અરજદારનું કથન એવું છે કે અરજદારને સામાવાળાએ તા.૨૯/૧/૨૦૧૦ ની બીજી કારણદર્શક નોટિસ સાથે તપાસ અધિકારીએ આપેલા તારણો મોકલેલ તેનો જવાબ તેણે તા.૮/૨/૨૦૧૦ ના રોજ આપેલો. તેમાં ખાતાકીય તપાસ ગેરકાયદેસર હોવા અંગે જણાવેલ. તે ઉપરાંત તપાસ અધિકારીએ તપાસ કાર્યવાહીમાં રેકર્ડ ઉપર લીધેલ ફોટોગ્રાફ કાયદેસર રીતે માન્ય રાખી શકાય નહિ તેવી રજૂઆત કરેલી. આમ છતાં બીજી કારણદર્શક નોટિસનો જવાબ ધ્યાન ઉપર નહિ લઈ તા.૧૩/૨/૨૦૧૦ ના રોજ નોકરીમાંથી બરતરફ કરવાની શિક્ષા અયોગ્ય અને આકરી છે.

૯. અરજદારનું કથન એવું છે કે અરજદારના યુનિયને સમાધાન અધિકારી સમક્ષ સામાવાળા વિરૂઘ્ઘ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની ક.૩૩ નો ભંગ કરવામાં આવેલ હોવાની ફરિયાદ આપેલ. તેથી અરજદારને બરતરફ કરતા પહેલાં બરતરફીના પગલાં અંગે સામાવાળાએ સમાધાન અધિકારી સમક્ષ કોઈ અરજી કરેલ નથી. તેથી અરજદારને બરતરફ કરવાનું પગલું ગેરકાયદેસર છે. અરજદારે કંપનીના કામદારોને હડતાલ કે કામબંધી કરવા કોઈ ઉશ્કેરણી કરેલી નહિ કે ભાગ ભજવેલ નહિ. તેમ છતાં સામાવાળાએ હડતાલના આક્ષેપો કરી બરતરફ કરેલ છે. તેથી અરજદારને બરતરફ કરવાનું પગલું અયોગ્ય અને ગેરકાયદેસર તથા કામદારોની યુનિયન પ્રવૃતિનો ભોગ બનાવનારૂ છે. વઘુમાં એવું પણ જણાવવામાં આવેલું છે કે અરજદારને કુદરતી ન્યાયના સિઘ્ઘાંતો અનુસાર બચાવની તક આપવામાં આવેલ નથી. તેથી તેને બરતરફ કરવાનું પગલું કુદરતી ન્યાયના સિઘ્ઘાંતો વિરૂઘ્ઘનું અને સામાવાળાને લાગુ પડતા સ્થાયી હુકમોની જોગવાઈઓ વિરૂઘ્ઘનું છે.

૧૦. અરજદાર દ્વારા એવું પણ જણાવવામાં આવેલ છે કે નોકરીમાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા પછી તેણે કામ મેળવવા પ્રયત્ન કરેલ છે અને હાલમાં તે બેકાર છે તેવું જણાવીને અરજદારને તા.૧૩/૨/૨૦૧૦ ના રોજ બરતરફ કરવાનો હુકમ ગેરકાયદેસર, અન્યાયી હોવાનું જાહેર કરી સામાવાળા અરજદારને પડેલા દિવસોના પૂરેપૂરા પગાર સહિત પુન: સ્થાપિત કરે તેવી માંગણી કરેલી છે.

૧૧. અરજદાર તરફે યુનિયન પ્રતિનિધી શ્રી કે. ટી. ત્રિવેદી હાજર થયેલા છે. સામાવાળા તરફે વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી એ. એસ. પરીખ હાજર થયેલા છે.

સામાવાળા તરફે આંક–૧૧ થી અરજદારના માંગણાનાં નિવેદનનો લેખિત જવાબ રજૂ થયેલો છે. જેમાં અરજદારના માંગણાનાં નિવેદનની હકીકતો ખરી નહિ હોવાનું જણાવી એવો બચાવ લેવામાં આવેલ છે કે સામાવાળા સંસ્થા તેની સંસ્થામાં કામ કરતા તમામ કામદારોને કાયદેસરના હકક અને લાભો આપે છે તેમજ વખતો વખત યુનિયન અને કામદારો સાથે કરવામાં આવતા સમાધાન મુજબના લાભો પણ આપે છે. અરજદાર સામાવાળા સંસ્થામાં નોકરી કરતા હતા અને તેને પણ મળવા પાત્ર અને સમાધાન મુજબના તમામ હકક અને લાભ આપવામાં આવતા હતા.

૧૨. સામાવાળાનો બચાવ એવો છે કે અરજદારે નોકરી દરમ્યાન સામાવાળાને લાગુ પડતા સ્થાયી હુકમો મુજબ ગંભીર ગેરવર્તન કરતા તા.૩/૬/૨૦૦૯ ના રોજ સસ્પેન્ડ કરતો હુકમ આપેલો. ત્યારબાદ તા.૨૫/૭/૨૦૦૯ ના રોજ અરજદારને આરોપનામું આપવામાં આવેલ હતું. તે આરોપનામાના અનુસંધાનમાં અરજદાર વિરૂધ્ધ ખાતાકીય તપાસ કરવામાં આવેલ હતી. અરજદાર ખાતાકીય તપાસમાં શરૂઆતની ત્રણ મુદૃતોમાં હાજર રહેલ, પરંતુ ત્યારબાદ ખોટા કારણો ઉભા કરી તપાસમાં હાજર રહેલ નહિ. તેથી અરજદારની ગેરહાજરીની નોંધ લઈ સાક્ષી પૂરાવા લઈ તપાસ અધિકારી ધ્વારા તપાસ પૂરી કરવામાં આવેલ હતી. તપાસ પૂરી થયા બાદ તપાસ અધિકારી તરફથી તા.૬/૧/૨૦૧૦ ના રોજ તપાસના તારણો આપવામાં આવેલા. તેમાં અરજદારની ગેરવર્તન પુરવાર થતા તેને નોકરીમાંથી બરતરફ કેમ ન કરવા તે બાબતની બીજી કારણદર્શક નોટિસ તા.૨૯/૧/૨૦૧૦ ના રોજ આપવામાં આવેલી. તેનો ખુલાસો અરજદારે તા.૮/૨/૨૦૧૦ ના પત્રથી આપેલો. પણ તે ખુલાસો સંતોષકારક નહિ લાગતા તા.૧૩/૨/૨૦૧૦ ના રોજના હુકમથી

અરજદારને નોકરીમાંથી બરતરફ કરવામાં આવેલ છે. સામાવાળાનું કથન એવું છે કે અરજદારને કિન્નાખોરી રાખીને નહિ, પરંતુ તેની ગેરવર્તનના કારણે ખાતાકીય તપાસ કરી બચાવની પૂરી તક આપી બરતરફીની સજા કરવામાં આવેલ છે. તે યોગ્ય અને વ્યાજબી હોવાથી રેફરન્સ રદ પાત્ર હોવાનું જણાવવામાં આવેલ છે.

૧૩. એવું જણાય છે કે અરજદાર તરફે આંક–૨૨ થી ખાતાકીય તપાસ પડકારતી અરજી આપવામાં આવેલી. પક્ષકારો તરફે રજૂઆતો સાંભળી મારા પૂરોગામી ન્યાયાધીશે તા.૯/૩/૨૦૧૬ ના રોજના હુકમથી અરજદાર વિરૂધ્ધ સામાવાળાએ કરેલ ખાતાકીય તપાસ કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો મુજબની અને કાયદેસરની હોવાનું ઠરાવેલ છે.

૧૪. ત્યારબાદ આંક–૩૩ થી અરજદારનું સરતપાસના બદલે સોગંદનામું રજૂ થયેલ છે તેમજ નીચે મુજબના દસ્તાવેજો રજૂ થયેલા છે.

ક્રમ.	નિશાની.	દસ્તાવેજની વિગત.
૧.	૮/૧	અરજદારને સસ્પેન્ડ કરતો હુકમની નકલ તા.૩/૬/૨૦૦૯.
૨.	૮/૨	અરજદારને સસ્પેન્ડ કરતો હુકમની નકલ તા.૧૪/૭/૨૦૦૯.
૩.	૮/૩	નાયબ શ્રમ આયુકત અમદાવાદની કચેરીના પત્રની નકલ તા.૨૪/૧૨/૨૦૦૯.
૪.	૮/૪	અરજદારને બરતરફ કરતા પત્રની નકલ તા.૧૩/૨/૨૦૧૦.
૫.	૧૪/૧	શ્રમ આયુકત ગાંધીનગરના તા.૨૧/૭/૨૦૧૦ ના પત્રની નકલ.

૬.	૧૯/૧	મીસેલીનીયસ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ મઝદૂર સંઘના તા.૧૪/૧૧/૨૦૦૯ ના પત્રની નકલ.
૭.	૧૯/૨	નાયબ શ્રમ આયુકત અમદાવાદના તા.૨૩/૩/૨૦૧૦ ના પત્રની નકલ.
૮.	૧૯/૩	ઔદ્યોગિક ન્યાય પંચ અમદાવાદ દ્વારા રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં.૯૨/૨૦૧૦ માં કરવામાં આવેલ નોટિસની નકલ.

૧૫. અરજદાર તરફે આંક–૩૫ થી તેનો પૂરાવો પૂરો થયાનું જાહેર થયેલ છે.

૧૬. સામાવાળા તરફે આંક–૩૬ થી એવું જાહેર થયેલ છે કે તેઓ કોઈ મૌખિક પૂરાવો રજૂ કરવા માંગતા નથી. સામાવાળા તરફે નીચે મુજબના દસ્તાવેજો રજૂ થયેલા છે.

ક્રમ.	નિશાની.	દસ્તાવેજની વિગત.
૧.	૧૩/૧	અરજદાર વિરૂધ્ધ કરવામાં આવેલી ખાતાકીય તપાસની કાર્યવાહીની ઝેરોક્ષ નકલ તા.૧૩/૧૦/૨૦૦૯.
૨.	૧૩/૨	ખાતાકીય તપાસ દરમ્યાન રજૂ થયેલ કાગળોની નકલ.
૩.	૧૩/૩	તપાસ અધિકારી દ્વારા આપવામાં આવેલ તારણોની નકલ.
૪.	૧૩/૪	સામાવાળાએ અરજદારને આપેલ બીજી કારણદર્શક નોટિસની નકલ તા.૨૯/૧/૨૦૧૦.
૫.	૧૩/૫	ઉપરનો પત્ર અરજદારને મળ્યાની અસલ પોષ્ટલ એકનોલેજમેન્ટ.

૬.	૧૩/૬	અરજદારને બરતરફ કરતા પત્રની નકલ તા.૧૩/૨/૨૦૧૦.
૭.	૧૩/૭	ઉપરોકત પત્ર અરજદારને મળ્યાની અસલ પોષ્ટલ એકનોલેજમેન્ટ.
૮.	૩૪/૧	સામાવાળા અને અમદાવાદ જીલ્લા મઝદૂર સંઘ વચ્ચે થયેલ સમાધાનની નકલ તા.૧૨/૫/૨૦૦૮.
૯.	૩૭/૧	રેફરન્સ (આઈ.ટી.) ૯૨/૨૦૧૦ ની એવોર્ડની નકલ તા.૧૭/૧૨/૨૦૧૬.
૧૦.	૩૭/૨	ફરિયાદ નં.૭૧/૨૦૧૧ માં થયેલ ચૂકાદાની નકલ તા.૫/૨/૨૦૧૬.

૧૭. અરજદાર તરફે મેં યુનિયન પ્રતિનિધી શ્રી કે.ટી.ત્રિવેદી અને સામાવાળા તરફે વિધ્વાન એડવોકેટ શ્રી એ.એસ.પરીખને સાંભળેલા છે. અરજદાર તરફે શ્રી ત્રિવેદી ધ્વારા જણાવવામાં આવેલ છે કે ગુજરાત સરકાર તરફથી એપ્રિલ'૨૦૦૯ માં સ્પે.એલાઉન્સ લઘુતમ વેતન ધારા હેઠળ રૂા.૮.૮૦ પૈસા જાહેર થયેલ હતુ, પરંતુ આ કામના સામાવાળાએ કામદારોને તે ભથ્થું ચૂકવેલ નહિ. તેથી યુનિયન ધ્વારા નામદાર હાઈકોર્ટ સમક્ષ સ્પે.સી.એ. નં.૬૦૨૭/૨૦૧૦ કરવામાં આવેલી. તેથી સામાવાળા વિરૂધ્ધ લઘુતમ વેતન માટે કાયદેસરની કાર્યવાહી હાથ ધરવામાં આવેલ હોવાથી આ કામના અરજદારને તા.૩/૬/૨૦૦૯ ના રોજ સસ્પેન્શનનો હુકમ આપી સસ્પેન્ડ કરવામાં આવેલ. પરંતુ તે હુકમ મૌખિક રીતે પાછો ખેંચી અરજદારને સામાવાળાએ કામ ઉપર લીધેલા અને ત્યારબાદ ફરીથી તા.૧૮/૬/૨૦૦૯ ના રોજ સસ્પેન્ડ કરેલા અને ત્યારબાદ તા.૨૫/૭/૨૦૦૯ ના રોજ આક્ષેપનામું અરજદારને આપવામાં આવેલ. જેમાં અરજદાર વિરૂધ્ધ એવા આક્ષેપ

કરવામાં આવેલ કે તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ અરજદારે અન્ય કામદારો સાથે મળીને સ્પે.એલાઉન્સનો વિવાદ ઉભો કરી કામદારોને ઉશ્કેરી કામ બંધ કરાવેલ અને ગેરકાયદેસર હડતાલ પાડેલ હતી તેમજ ઉપરી અધિકારીએ કામ ઉપર હાજર થવા જણાવવા છતાં કામ શરૂ કરેલ નહિ અને મેનેજમેન્ટ વિરૂધ્ધ બિભત્સ ભાષામાં સુત્રોચાર કરી ઉપરી અધિકારીઓને સંસ્થા બહાર જોઈ લેવાની ધમકીઓ આપેલી હતી. તેનો જવાબ આ કામના અરજદારે સામાવાળાને લેખિતમાં આપેલો. અરજદારે ચાર્જશીટના જવાબમાં વિગતવાર બચાવ કરીને આક્ષેપોનો ઈન્કાર કરેલો. વધુમાં અરજદારે સામાવાળા જે દસ્તાવેજી પૂરાવાના આધારે ચાર્જશીટ આપેલ તે દસ્તાવેજ પૂરા પાડવા જણાવેલ.પરંતુ સામાવાળાએ અરજદારને ખાતાકીય તપાસ માટે આપવામાં આવેલ આરોપનામાના કોઈ દસ્તાવેજ પૂરા પાડેલા નહિ. વધુમાં અરજદારે ખાતાકીય તપાસનું સ્થળ બદલવા અંગે પણ સામાવાળાને લેખિત રજૂઆત કરવા છતાં ખાતાકીય તપાસનું સ્થળ નહિ બદલી અરજદારને બચાવની તક આપેલ નહિ તેમજ સામાવાળાના ખાતાકીય તપાસ અધિકારી અને રજૂઆત કરનાર અધિકારી એડવોકેટ હોવા છતાં અરજદારને એડવોકેટ રોકી બચાવ કરવાની તક નહિ આપી ખાતાકીય તપાસ કરી છૂટા કરેલા.

૧૮. અરજદાર તરફે સામાવાળાએ ખાતાકીય તપાસમાં તપાસેલા સાહેદોના નિવેદન તરફ મારૂ ધ્યાન દોરી એવું જણાવવામાં આવેલ છે કે સાહેદે તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજનો બનાવ જણાવેલ છે. પરંતુ અરજદારને સામાવાળાએ તા.૩/૬/૨૦૦૯ ના રોજ સસ્પેન્ડ કરેલા. તેથી તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ અરજદાર સામાવાળાને ત્યાં નોકરીમાંથી સસ્પેન્ડ હોય અરજદાર સામાવાળાને ત્યાં તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ હાજર ન હતા. વધુમાં એવું પણ

જણાવવામાં આવેલ છે કે આ કામના અરજદારે સામાવાળાને ત્યાં આક્ષેપમાં જણાવ્યા અનુસાર હડતાલ પડાવવામાં કોઈ ભાગ ભજવેલ હોય તેવું ખાતાકીય તપાસમાં પુરવાર થયેલ નથી. તેથી અરજદાર જયારે તા.૩/૬/૨૦૦૯ થી સસ્પેન્ડ થયેલ તેથી તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ હડતાલ પડાવવાના આક્ષેપ તેમજ કામ શરૂ નહિ કરવાના તથા બિભત્સ ભાષામાં સુત્રોચાર કરવાના અને ઉપરી અધિકારીઓને સંસ્થા બહાર જોઈ લેવાની ધમકી આપ્યાના આક્ષેપો પુરવાર થયેલ નહિ હોવા છતાં અરજદારને દોષિત માનવામાં આવેલ છે. તે પૂરાવા વગર માનવામાં આવેલ છે.

૧૯. અરજદાર તરફે એવું પણ જણાવવામાં આવેલ છે કે અરજદાર ઉપર કરવામાં આવેલા આક્ષેપો પૂરાવાથી પુરવાર થયેલ ના હોય અરજદારને કરવામાં આવેલ બરતરફીની શિક્ષા રદ થવાને પાત્ર છે. વધુમાં એવું પણ જણાવવામાં આવેલ છે કે તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ સામાવાળા સંસ્થાના બધા જ કામદારોએ હડતાલ પાડેલી, માત્ર હાલના અરજદારે જ નહિ. પરંતુ આ કામના સામાવાળાએ આ કામના અરજદાર ઉપર શિક્ષાત્મક કાર્યવાહી કરેલ છે અને અન્ય કામદારો ઉપર કોઈ કાર્યવાહી કરેલ નથી. તેથી અરજદાર ઉપર કરવામાં આવેલ શિક્ષા ભેદભાવવાળી છે તેમજ એવું પણ જણાવવામાં આવેલ છે કે અરજદારને ખાતાકીય તપાસ દરમ્યાન કોઈ તક નહિ આપી સામાવાળાએ ઝડપથી ખાતાકીય તપાસની કાર્યવાહી કરી અનફેર લેબર પ્રેક્ટિસ આચરેલ હોય અરજદારને કરવામાં આવેલ બરતરફીની શિક્ષા રદ થવાને પાત્ર છે. અરજદાર તરફે એવું પણ જણાવવામાં આવેલ છે કે હાલના કેસમાં ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની ક.૧૧ (એ) ની સત્તાનો ઉપયોગ કરી બરતરફીની શિક્ષા રદ કરવા માટે ઉપરના કારણો પૂરતા છે તેમ જણાવી અરજદારને સામાવાળા

પડેલા દિવસોના પગાર સાથે પુન: સ્થાપિત કરે તેવો હુકમ કરી રેફરન્સ મંજૂર કરવા જણાવવામાં આવેલ છે. તે સિવાય અન્ય કોઈ રજૂઆત અરજદાર તરફે થયેલ નથી.

૨૦. જયારે સામાવાળા તરફે વિધ્વાન એડવોકેટ શ્રી એ.એસ.પરીખ ધ્વારા દલીલો કરતા એવું જણાવવામાં આવેલ છે કે આ કામના અરજદારે મદદનીશ મજૂર કમિશ્નરની કચેરીમાં હાલનો વિવાદ ઉપસ્થિત કરતી ફરિયાદ કરેલી. તે ફરિયાદમાં અરજદારે તેનો પગારનો દર દૈનિક રૂા.૧૮૦/– હોવાનું જણાવેલ. અરજદારે તેની ફરિયાદમાં તેણે સામાવાળાને ત્યાં ૧૩ વર્ષ નોકરી કર્યાનું જણાવેલ. અરજદારે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ફરિયાદ પણ કરેલી. ફરિયાદ સાથે વચગાળાની અરજી કરેલી તે અરજી ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલે રદ કરેલી છે. સામાવાળા તરફે એવું જણાવવામાં આવેલ છે કે અરજદારના યુનિયને સામાવાળા વિરૂધ્ધ નામદાર હાઈકોર્ટમાં રીટ પીટીશન કરેલી અને સામાવાળા વિરૂધ્ધ મજૂર અદાલતમાં હાલના રેફરન્સ કેસો કરેલ છે. આમ આ કામના અરજદાર અને તેના યુનિયને સામાવાળાને જુદા જુદા કેસો કરી હેરાન કરેલ છે.

૨૧. સામાવાળા તરફે વિધ્વાન એડવોકેટ શ્રી પરીખ ધ્વારા એવું જણાવવામાં આવેલ છે કે અરજદારે મદદનીશ મજૂર કમિશ્નર સમક્ષ કરેલ ફરિયાદમાં તેનો દૈનિક પગાર રૂા.૧૮૦/– હોવાનું જણાવેલ છે. તેથી અરજદારને સામાવાળા લઘુતમ ચૂકવતા ન હતા તેવો પ્રશ્ન ન હતો. સામાવાળા તરફે મારૂ ધ્યાન અરજદારના યુનિયન અને સામાવાળા સંસ્થા વચ્ચે થયેલ તા.૧૨/૫/૨૦૦૮ ના સમાધાન તરફ દોરી એવું જણાવવામાં આવેલ છે કે સામાવાળા અને અરજદારના યુનિયન વચ્ચે તા.૧/૫/૨૦૦૭ થી તા.૩૦/૪/૨૦૧૦ સુધીના ગાળાનું સમાધાન,

સમાધાન અધિકારી સમક્ષ થયેલું. તે સમાધાનના કલોઝ–૧૭ અનુસાર તે ગાળા દરમ્યાન સામાવાળાને આર્થિક નુકસાન થાય તેવા પગલાં જેવા કે હડતાલ, ગો–સ્લો તેમજ કંપનીમાં શિસ્ત જાળવવાનું અને નુકસાન રહિત ઉત્પાદન ચાલુ રાખવા અંગે શરત હતી. સામાવાળાના વિધ્વાન એડવોકેટ શ્રી પરીખ ધ્વારા અરજદારની ઉલટ તપાસ તરફ મારૂ ધ્યાન દોરી એવું જણાવવામાં આવેલ છે કે અરજદારે તેની ઉલટ તપાસમાં તેને સમાધાન અનુસાર પગાર વધારો મળતો હતો તેવું જણાવેલ છે. આમ છતાં અરજદારે તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ અન્ય કામદારો મળીને સામાવાળા સંસ્થામાં ઉશ્કેરણી કરી તથા સ્પે.એલાઉન્સનો ખોટી રીતે વિવાદ ઉભો કરી કામ બંધ કરાવેલ હતું અને ગેરકાયદેસર હડતાલ પડાવેલ હતી. આથી અરજદારે સમાધાન કરારના કલોઝ–૧૭ ની જોગવાઈ વિરૂધ્ધ હડતાલ પડાવેલ હોય તે હડતાલ ગેરકાયદેસર હતી.

૨૨. સામાવાળા તરફે વિધ્વાન વકીલ શ્રી પરીખ ધ્વારા એવું જણાવવામાં આવેલ છે કે આ કામના અરજદારે ખાતાકીય તપાસ ગેરકાયદેસર હોવાનું જણાવેલ. પરંતુ તા.૯/૩/૨૦૧૬ ના હુકમથી અરજદાર વિરૂધ્ધ કરવામાં આવેલ ખાતાકીય તપાસ કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો મુજબની અને કાયદેસર ઠરાવવામાં આવેલ છે. સામાવાળા તરફે એવું જણાવવામાં આવેલ છે કે આ કામના અરજદારને તા.૨૫/૭/૨૦૦૯ ના રોજનું આરોપનામું આપવામાં આવેલું. તેનો જવાબ અરજદારે તા.૩૦/૭/૨૦૦૯ ના પત્રથી આપેલો. અરજદારનો જવાબ સંતોષકારક ન લાગતા અરજદાર વિરૂધ્ધ સામાવાળાએ ખાતાકીય તપાસ કરવાનું નકકી કરેલ અને તેથી ખાતાકીય તપાસ અધિકારી તરીકે વી.એસ.પાટિલને અને રજૂઆત અધિકારી તરીકે શ્રી એ.એસ.

પરીખને નિમવામાં આવેલા અને તા.૧૩/૧૦/૨૦૦૯ ના રોજ ખાતાકીય તપાસની પ્રથમ મુદૃત નકકી થયેલી. તે દિવસે આ કામના અરજદાર ખાતાકીય તપાસ દરમ્યાન હાજર રહેલા અને અરજદારે તા.૧૩/૧૦/૨૦૦૯ ના રોજ અરજી આપી ખાતાકીય તપાસનું સ્થળ અમદાવાદ રાખવા અંગેનું કારણ જણાવવા અને બચાવના પ્રતિનિધી તરીકે યુનિયન પ્રતિનિધી હાજર રાખવા પરવાનગી આપવા તથા સંસ્થા જે દસ્તાવેજ ઉપર આધાર રાખતી હોય તેની નકલ અને મોડેલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરની નકલ પૂરી પાડવાનું જણાવેલ. ત્યારબાદ તા.૨૪/૧૦/૨૦૦૯ ના રોજ ખાતાકીય તપાસ મુલત્વી રહેલી. જેમાં સામાવાળા તરફે અરજદારની તા.૧૩/૧૦/૨૦૦૯ ની અરજીનો જવાબ રજૂ થયેલો અને તેમાં તપાસનું સ્થળ વહિવટી અનુકૂળતા મુજબ રાખી શકાય તથા અરજદારને આવવા જવાનું ભાડુ આપવામાં આવશે તેવું જણાવવામાં આવેલું. તેમજ યુનિયનના પ્રતિનિધીને બચાવના પ્રતિનિધી તરીકે હાજર રાખવા જણાવેલ. તેમજ દસ્તાવેજોની નકલ તપાસમાં રજૂ થયે આપવામાં આવશે અને મોડેલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડર બજારમાં મળે છે તેવું જણાવવામાં આવેલ. તેથી તા.૨૯/૧૦/૨૦૦૯ ના રોજ ખાતાકીય તપાસ મુલત્વી રાખવામાં આવેલી. તે દિવસે રજૂઆત કરનાર અધિકારી તરીકે એ.એસ.પરીખને નિમવામાં આવેલ હોવાનો પત્ર રજૂ થયેલો અને અરજદારના બચાવના પ્રતિનિધી તરીકે જે.બી.મિશ્રાને અરજદારે નિમેલા. ત્યારબાદ તા.૧૧/૧૧/૨૦૦૯ ના રોજ ખાતાકીય તપાસ મુલત્વી રહેલી તે દિવસે અરજદારે તપાસ અધિકારીને લખેલા પત્રો તા.૭/૧૧/૨૦૦૯ ના રજૂ થયેલા જેમાં તપાસનું સ્થળ બદલવા માંગણી કરવામાં આવેલી. તેમાં અરજદારે સામાવાળા સંસ્થાના રજૂઆત કરનાર અધિકારી શ્રી એ.એસ.પરીખ વકીલ હોવાનું જણાવી અરજદાર પણ બહારના કોઈપણ વ્યકિત કે વકીલને રોકી શકે છે તેવું

જણાવેલ. તેથી રજૂઆત કરનાર અધિકારીની રજૂઆત ધ્યાને લઈ ખાતાકીય તપાસ કઈ જગ્યાએ યોજવી તે સંસ્થાની વહિવટી અનુકૂળતા મુજબ નકકી કરી શકાય છે અને કામદારની પસંદગીના સ્થળે તપાસ રાખવી જરૂરી નથી. તેમજ અગાઉની ત્રણ મુદૃતમાં તપાસના સ્થળ અંગે ફરિયાદ કરેલી ના હોય તપાસનું સ્થળ બદલવાની માંગણી નામંજૂર કરવામાં આવે છે અને તે રીતે અરજદારની અરજીઓ રદ કરી ખાતાકીય તપાસ તા.૧૮/૧૧/૨૦૦૯ ના રોજ રાખવામાં આવેલ.

૨૩. સામાવાળા તરફે એવું જણાવવામાં આવેલ છે કે તા.૧૮/૧૧/૨૦૦૯ ની ખાતાકીય તપાસમાં અરજદાર હાજર રહેલ નહિ, પણ તે દિવસે અરજદારે લખેલ પત્ર રજૂ થયેલો. તેમાં અરજદારે તપાસનું સ્થળ નહિ બદલવા થયેલ નિર્ણય વ્યાજબી નથી તેવું જણાવી કંપનીમાં તપાસ રાખવામાં ન આવે તથા દસ્તાવેજો અગાઉથી પૂરા પાડવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તપાસ આગળ નહિ ચલાવવા પત્ર લખેલો. તે પત્ર ઉપર અરજદારે જાતે અથવા તેના યુનિયન પ્રતિનિધીએ હાજર રહેવું જોઈએ અને કરવામાં આવેલ આક્ષેપો વ્યાજબી નથી તેવું ઠરાવી અને તેથી અરજદાર તપાસમાં હાજર રહેવા માંગતા નથી તેવા નિર્ણય ઉપર આવી ખાતાકીય તપાસ તા.૨૮/૧૧/૨૦૦૯ ના રોજ મુલત્વી રાખવામાં આવેલી.

૨૪. સામાવાળા તરફે એવું જણાવવામાં આવેલ છે કે ત્યારબાદ તા.૨૮/૧૧/૨૦૦૯ ના રોજ અરજદારના પ્રતિનિધીએ તપાસ અધિકારીને લખેલ પત્ર રજૂ થયેલો. તેમાં અરજદારે તપાસનું સ્થળ બદલવામાં આવે તથા દસ્તાવેજો પૂરા પાડવામાં આવે અને અરજદાર તેવા સંજોગોમાં તપાસમાં ભાગ લેવા માંગે છે તે રજૂ થયેલો. તેથી અરજદારને મુદૃતની જાણ હોવાનું ધ્યાને લઈ

તપાસના સ્થળ અંગે તથા દસ્તાવેજો પૂરા પાડવા અંગે અગાઉ નિર્ણય થયેલો હોય અરજીનો અર્થ નહિ હોવાનું ઠરાવવામાં આવેલ અને અરજદાર તપાસના સ્થળે હાજર રહેવા માંગતા ન હોવાનું ઠરાવી અને તપાસમાં સહકાર આપતા ન હોવાનું ઠરાવી તા.૧૦/૧૨/૨૦૦૯ ના રોજ તપાસ રાખવામાં આવેલી. તા.૧૦/૧૨/૨૦૦૯ ના રોજ પણ અરજદાર તપાસના સ્થળે હાજર રહેવા માંગતા ન હોય તપાસ આગળ ચલાવવામાં આવેલ અને તે દિવસે રજૂઆત કરનાર અધિકારીએ જૂન'૨૦૦૯ ના હાજરી પત્રક અને ૨૧ ફોટોગ્રાફ્સ રજૂ કરેલ અને તે જ દિવસે ખાતાકીય તપાસ દરમ્યાન લલ્લુભાઈ ગોરધનભાઈ, નિરવભાઈ દલીચંદભાઈ ગાંધી અને અશ્વિનભાઈ ગોહેલનું નિવેદન નોંધવામાં આવેલું અને અરજદાર હાજર ન હોય ઉલટ તપાસનો હક્ક બંધ કરવામાં આવેલો. ત્યારબાદ તા.૨૩/૧૨/૨૦૦૯ ના રોજ તપાસ રાખવામાં આવેલી તેમાં અરજદાર કે તેના પ્રતિનિધી હાજર રહેલ નહિ. જેમાં અરજદારે લખેલો તા.૨૧/૧૨/૨૦૦૯ નો પત્ર રજૂ થયેલો અને તપાસનું સ્થળ કંપનીમાં રાખવા ફરીથી જણાવેલું. અરજદાર તપાસમાં હાજર રહેતા ના હોય તપાસ પૂરી જાહેર કરવામાં આવેલી અને ત્યારબાદ ખાતાકીય તપાસનો અહેવાલ રજૂ થયેલો. જે અરજદારને બીજી કારણદર્શક નોટિસ સાથે મોકલી આપવામાં આવેલો અને ત્યારબાદ આક્ષેપોની ગંભીરતા ધ્યાનમાં લેતા સ્થાયી હુકમોના નિયમ–૨૪ (ક, ખ, ગ, ઝ, ડ, ઢ અને ન) મુજબ ગંભીર ગેરવર્તન પુરવાર થયેલ હોય અરજદારને નોકરીમાંથી તા.૧૩/૨/૨૦૧૦ ના રોજથી બરતરફ કરતો હુકમ કરવામાં આવેલો.

૨૫. સામાવાળા તરફે એવી દલીલ છે કે આમ અરજદાર ખાતાકીય તપાસમાં હાજર રહેલ ના હોય અરજદારને કરવામાં આવેલ બરતરફીનો હુકમ યોગ્ય

અને વ્યાજબી છે તેથી હાલનો રેફરન્સ રદ કરવા જણાવવામાં આવેલ છે, તે સિવાય સામાવાળા તરફે અન્ય કોઈ રજૂઆત થયેલ નથી.

૨૬. અરજદારના માંગણાનું નિવેદન, સામાવાળાનો લેખિત જવાબ અને રેફરન્સની શરતો જોતાં મારા નિર્ણય માટે નીચેના મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત થાય છે.

.૧. શું અરજદારને કરવામાં આવેલ બરતરફીની શિક્ષાનો હુકમ ન્યાયી છે ?

.૨. શું અરજદાર પડેલા દિવસોના પગાર સાથે પુન: સ્થાપિત થવાને હકકદાર છે ?

.૩. શું હુકમ ?

૨૭. નિર્ણય :–

.૧. નકારમાં.

.૨. અંશત: હકારમાં.

.૩. આખરી હુકમ મુજબ.

નિર્ણયના કારણો :–

૨૮. આ તબકકે સ્થાયી હુકમોની ક.૨૪ ના કલોઝ : ક, ખ, ગ, ઝ, ડ, ઢ અને ન તથા ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારા ૧૯૪૭ ની ક.૧૧ (એ) અને ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારા ૧૯૪૭ ના પાંચમી અનુસૂચિમાં અયોગ્ય મજૂર પ્રથાની સબંધિત જોગવાઈઓ જોવી ઉપયોગી થશે જે નીચે મુજબ છે.

<u>સ્થાયી હુકમોની ક.૨૪ ના સબંધિત કલોઝ</u> :–

'': ક : ઉપરી અધિકારીના કાયદેસર અને વાજબી હુકમની જાણી જોઈને કરેલી શીરજોરી અથવા અવજ્ઞા, પછી તે શીરજોરી અથવા અવજ્ઞા

એકબીજા સાથે મળીને કરેલી હોય કે ન હોય,

: ખ : ગેરકાયદેસર હડતાલ ઉપર જવું અથવા આવી હડતાલ આગળ ધપાવવામાં મદદગારી કરવી, પ્રેરણા આપવી, ઉશ્કેરણી કરવી અથવા તેમાં ભાગ લેવો,

: ગ : જાણી જોઈને ઓછું કામ કરવું અથવા તેમ કરવામાં મદદગારી અથવા ઉશ્કેરણી કરવી,

: ઝ : કોઈ સ્થાયી હુકમો અથવા સંસ્થાને લાગુ પડતા કોઈ કાયદાનો અથવા તે હેઠળ કરેલ કોઈ નિયમોનો વારંવાર ભંગ કરવો.

: ડ : સંસ્થાની જગ્યામાં છાકટાપણું અથવા તોફાન, અવ્યવસ્થિત અથવા અશિષ્ટ વર્તન કરવું,

: ઢ : સંસ્થાની જગ્યામાં શિસ્ત અથવા સારી વર્તણૂંકનો ભંગ થાય તેવું કોઈ કૃત્ય કરવું,

: ન : સંસ્થાના ચાલુ કામે અથવા કોઈ મિલકતને જાણી જોઈને નુકસાન કરવું.''

<u>ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની ક.૧૧ (એ)</u> :–

''(૧૧–એ. કામદારોને છૂટા કે બરતરફ કરવાના પ્રસંગે યોગ્ય રાહત આપવાના મજૂર કોર્ટો, ટ્રિબ્યુનલો અને રાષ્ટ્રય ટ્રિબ્યુનલોની સત્તા :–

કોઈ કામદારને છૂટો કે બરતરફ કરવાને લગતી ઔદ્યોગિક તકરાર ન્યાયનિર્ણય માટે, મજૂર કોર્ટ, ટ્રિબ્યુનલ અથવા રાષ્ટ્રીય ટ્રિબ્યુનલને મોકલવામાં આવી હોય અને ન્યાયનિર્ણયની કાર્યવાહી દરમ્યાન, યથાપ્રસંગ, મજૂર કોર્ટ, ટ્રિબ્યુનલ અથવા રાષ્ટ્રીય ટ્રિબ્યુનલને એવી ખાત્રી થાય કે રૂખસદ કે બરતરફીનો હુકમ ન્યાયી નથી, ત્યારે તે પોતાના ચૂકાદાથી રૂખસદ

કે બરતરફીનો હુકમ રદ કરી શકશે અને પોતાને મૂકવી યોગ્ય લાગે તે શરતોએ કામદારને નોકરીમાં પુન: સ્થાપિત કરવાનો આદેશ કરી શકશે અથવા કેસના સંજોગો પ્રમાણે રૂખસદ કે બરતરફીની શિક્ષાને બદલે કોઈ હળવી શિક્ષાના ચૂકાદા સહિત કામદારને એવી બીજી રાહત આપી શકશે.

પરંતુ, આ કલમ હેઠળની કોઈ કાર્યવાહીમાં યથાપ્રસંગ, મજૂર કોર્ટ, ટ્રિબ્યુનલ રેકર્ડ ઉપરના કાગળો ઉપર જ આધાર રાખશે અને તે બાબત અંગે નવો પૂરાવો લેશે નહિ.)''

<u>પાંચમી અનુસૂચિ–અયોગ્ય મજૂર પ્રથાની સબંધિત જોગવાઈ</u> :–

''૫. કામદારોને :–

(બી) શુધ્ધ બુધ્ધિથી નહિ પણ ભેદભાવ રીતે માલિકના હકકો વાપરીને,

(એફ) ઘરગથ્થું તપાસ કરવામાં કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતોને ધ્યાન ન આપીને અથવા ગેરવ્યાજબી ઉતાવળ કરીને,

છૂટો કરવો અથવા બરતરફ કરવો.''

૨૯. દિલ્હી ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન .વિ. ચન્દરસિંઘ ૨૦૧૮ (૧) સી.એલ.આર.–૭૧૨ ના કેસમાં નામદાર દિલ્હી હાઈકોર્ટે તાજેતરમાં એવું અવલોકન કરેલું છે કે કંડકટર જેવા કામદારો કે જે ઓછું વેતન મેળવતા હોય તેઓને નોકરીમાંથી રૂખસદ કરવાના પરિણામો દૂર્ગામી હોય છે. તે દીવાની મૃત્યુ ગણાય છે તે માત્ર સબંધિત કર્મચારીના જીવનનિર્વાહને નહિ. પરંતુ તેના સમગ્ર પરિવારને અને તેના ઉપર આધારિત તમામને નાશ કરવાની ભયાનકતા ધરાવે છે. તે પગલું એવું છે કે જેને સંપૂર્ણ માઈન્ડ એપ્લાય કરીને લેવું જોઈએ અને આવુ પગલું માત્ર જયારે એવા સંજોગો હોય કે કર્મચારીને નોકરીમાં રાખવો અશકય હોય ત્યારે લેવું

જોઈએ. આવા કિસ્સાઓમાં સંભાળનું અને સાવચેતીનું ધોરણ ખૂબ જ ઉચ્ચ કક્ષાનું હોવું જોઈએ અને જો તેમાં થોડી પણ ખામી હોય તો તે પગલું હકીકત અને કાયદાના ધ્વેષવાળું ગણાય.

૩૦. **મેનેજમેન્ટ તામિલનાડુ સ્ટેટ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન લિ. કાંચીપૂરમ .વિ. ગણેશન અને અન્ય ૨૦૧૩ (૪) એલ.એલ.જે–૬૦૫** ના કેસમાં કામદાર વિરૂધ્ધ એવો આક્ષેપ હતો કે તેણે મેનેજમેન્ટ વિરૂધ્ધમાં ધરણા અને વિરોધમાં ભાગ લીધો હતો. તેથી તેના વિરૂધ્ધ ખાતાકીય તપાસ કરવામાં આવેલી અને તેના ઈજાફા રોકવાની શિક્ષા કરવામાં આવેલી. જેમાં નામદાર મદ્રાસ હાઈકોર્ટ સમક્ષ એવો પ્રશ્ન હતો કે મજૂર અદાલતે માલિક ધ્વારા થયેલ શિક્ષાનો હુકમ ન્યાયી નહિ હોવાનું અને મેનેજમેન્ટને કાયદેસરના લ્હેણાંની રકમ અરજદારને ચૂકવવાનો કરેલ હુકમ ન્યાયી હતો કે કેમ ? તેમાં નામદાર મદ્રાસ હાઈકોર્ટે એવું ઠરાવેલ છે કે પોલીસ રિપોર્ટ અનુસાર ઘણી વ્યકિતઓએ ધરણામાં ભાગ લીધેલો, પણ અન્ય વ્યકિતઓને કે જેઓએ ભાગ લીધેલો તેઓને ચાર્જશીટ આપવામાં આવેલું નહિ. તેથી શિસ્તની કાર્યવાહી કાયદા મુજબ પક્ષપાતી હતી અને માત્ર કામદારને શિક્ષા કરવી પક્ષપાતી હતી. તેથી મજૂર અદાલતે કરેલ હુકમ યોગ્ય હોવાનું ઠરાવાયેલું.

૩૧. **ગવર્મેન્ટ ઓફ આંધ્રપ્રદેશ .વિ. એ.વૈંકટારાયડુ (૨૦૦૭) ૧ એસ.સી.સી.–૩૩૮** ના કેસમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે એવું અવલોકન કરેલું છે કે કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતનો એ સ્થાપિત સિધ્ધાંત છે કે ખાતાકીય તપાસમાં જે સામગ્રી તપાસમાં ઉપયોગમાં લેવાની હોય તેની નકલો જેના વિરૂધ્ધ ખાતાકીય

તપાસ કરવાની હોય તેને પૂરી પાડવી જોઈએ. તે કેસમાં આરોપ નં.૧ એવો હતો કે કામદારે સરકાર ધ્વારા અપાયેલા હુકમોનું ઉલ્લંઘન કરેલું. જો કે તે હુકમોની કોઈ વિગત આરોપ નં.૧ માં દર્શાવવામાં આવેલ નહિ. નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે એવું પણ અવલોકન કરેલું છે કે એ સુસ્થાપિત થયેલું છે કે આરોપનામું અસ્પષ્ટ હોવું જોઈએ નહિ, પણ સ્પેસીફિક હોવું જોઈએ. સત્તા અધિકારીએ સરકારના હુકમની તારીખ, સરકારી હુકમનો નંબર કે જેનું ઉલ્લંઘન થયું હોય તે દર્શાવવું જોઈએ, પણ તે દર્શાવવામાં આવેલ નહિ. સરકારી હુકમોની નકલ ખાતાકીય તપાસમાં રજૂ થયેલ નહિ. તેથી આરોપ નં.૧ સ્પેસીફિક ન હતો અને તે આરોપના આધારે ગુનાનું તારણ આપી શકાય નહિ.

૩૨. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા .વિ. જ્ઞાનચંદ છત્તર ૨૦૦૯ (૨) સી.એલ.આર.–૭૧૫ ના કેસમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે એવું ઠરાવેલું છે કે જયારે આક્ષેપિતને આરોપનામું ચોકકસ આરોપ બતાવીને આપવામાં ન આવે તો કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતોનો ભંગ કરીને ખાતાકીય તપાસ થઈ છે તેમ ગણાય.

૩૩. ૨૦૧૨ (૩) સી.એલ.આર.–૩૨૧ દિલ્હી ટ્રાન્સપોર્ટ સર્વિસ .વિ. રમેશચન્દ ના કેસમાં નામદાર દિલ્હી હાઈકોર્ટે એવું ઠરાવેલું છે કે જયારે ટ્રિબ્યુનલ એવા તારણ ઉપર આવે કે કામદાર વિરૂધ્ધ કરવામાં આવેલ ખાતાકીય તપાસમાં કોઈ ખામી છે, તો ટ્રિબ્યુનલ માટે એ ખુલ્લું છે કે તે પોતાની મેળે તેના સમક્ષ રજૂ થયેલ પૂરાવાનું આકલન કરે અને એવું ઠરાવે કે બરતરફી માટે કોઈ ન્યાયી કારણ હતું કે કેમ ?

૩૪. **બોર્ડ ઓફ ટ્રસ્ટીઝ ઓફ ધી પોર્ટ ઓફ બોમ્બે .વિ. દિલિપકુમાર રઘુવેન્દ્રનાથ નાડકર્ણી (૧૯૮૩) ૧ એસ.સી.સી.–૧૨૪** ના કેસમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે એવું ઠરાવેલું છે કે ડોમેસ્ટીક ટ્રિબ્યુનલ દરમ્યાન ખાતાકીય તપાસમાં માલિક રજૂઆત કમ પ્રોસીકયુટીંગ ઓફિસર તરીકે લીગલી ટ્રેઈન્ડ વ્યકિતને નીમે ત્યારે જો આક્ષેપિત કર્મચારી કાયદા વ્યવસાયી મારફતે હાજર થવા પરવાનગી માંગે અને તેવી વિનંતીનો ઈન્કાર કરવામાં આવે તો તેવી તપાસ આક્ષેપિત કર્મચારીને બચાવ કરવા માટે વ્યાજબી તક નહિ આપવાના કારણે કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતનો ભંગ કરી દૂષિત છે. તે કેસમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે કરેલ અવલોકન જોવું ઉપયોગી થશે. જે નીચે મુજબ છે.

'' 10. Even in domestic inquiry there can be very serious charges and adverse verdict may completely destroy the future of the delinquent employee. The adverse verdict may so stigmatize him that his future would be bleak and his reputation and livelihood would be at stake. Such an inquiry is generally treated as a managerial function and inquiry officer is more often a man of the establishment. Ordinarily he combines the role of a Presenting cum prosecuting officer, a judge and a prosecutor rolled into one. In the past it could be said that there was an informal atmosphere before such a domestic Tribunal and that strict rules of evidence and pitfalls of procedural law did not hamstring the inquiry for such a domestic Tribunal. We have moved far away from this stage. The situation is where the employer has on his pay rolls Labour officers, legal advisers, lawyers in the garb of employees and they are appointed presenting cum prosecuting officers and the delinquent employee pitted against such legally trained

personnel has to defend himself. Now if the rules prescribed for such an inquiry did not place an embargo on the right of the delinquent employee to be represented by a legal practitioner, the mater would be in the discretion of the Inquiry Officer whether looking to the nature of charges, the type of evidence and complex or simple issues that may arise in the course of inquiry, the delinquent employee in order to afford reasonable opportunity to defend himself should be permitted to appear through a legal practitioner. Why do we say so? Let us recall the nature of inquiry, who held it, where it is held and what is the atmosphere here?

Domestic inquiry is claimed to be managerial function. A man of the establishment dons the role of a Judge. It is held in the establishment office or part of it. Can it even be compared to the adjudication by an impartial arbitrator or a court presided over by an unbiased Judge. The Inquiry Officer combines the Judge and prosecutor rolled into one. Witnesses are generally employees of the employer who directs an inquiryinto misconduct. This is sufficient to raise serious apprehensions. Add to this uneven scales, the weight of legally trained minds on behalf of employer simultaneously denying that opportunity to delinquent employee. The weighted scales and tilted balance can only e partly restored if the delinquent is given the same legal assistance as the employer enjoys. Justice must not only be done but must seem to be done is not an euphemism for courts alone, it applies with equal rigor to all those who who must be responsible for fair play in action in a quasi judicial Tribunal cannot view the matter with equanimity on inequality of representation."

૩૫. માવજી સી. લકૂમ .વિ. સેન્ટ્રલ બેન્ક ઓફ ઈન્ડિયા, ૨૦૦૮ (૩) જી.એલ.આર.–૨૧૩૮ ના કેસમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે એવું ઠરાવેલું

છે કે જો ખાતાકીય તપાસ યોગ્ય હોવાનું જણાય તો પણ તે માત્ર એટલું પ્રમાણિત કરે છે કે આક્ષેપિતને તમામ શકય તક આપવામાં આવેલી અને કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો અનુસરવામાં આવેલા, પણ તેનો મતલબ એવો નથી કે તારણો આપવામાં આવેલા તે સાચા તારણો આપવામાં આવેલા. જો ઔદ્યોગિક પંચ એવા નિર્ણય ઉપર આવે કે આપવામાં આવેલ પૂરાવાના આધારે આપવામાં આવેલ તારણો નથી, તો અથવા એવા તારણ ઉપર આવે કે કરવામાં આવેલ શિક્ષા અપ્રમાણસરની છે તો ઔદ્યોગિક પંચને પૂરાવાનું પુન: મૂલ્યાંકન કરવાની અને શિક્ષાના પ્રમાણમાં દખલગીરી કરવાનું યોગ્ય છે.

૩૬. હાલના કેસમાં અરજદાર વિરૂધ્ધ કરવામાં આવેલ ખાતાકીય તપાસ માટે આપવામાં આવેલ આરોપનામું, આરોપનામું આપ્યા પછીની કાર્યવાહી, સામાવાળાએ ખાતાકીય તપાસમાં તપાસેલા સાહેદોના નિવેદનો અને તપાસ અધિકારીએ આપેલા તારણો જોવા ઉપયોગી થશે કે જેથી એવા તારણ ઉપર આવી શકાય કે અરજદારને ખાતાકીય તપાસમાં બચાવની બિનપક્ષપાતી તક આપવામાં આવેલી કે કેમ, અરજદારને કરવામાં આવેલ બરતરફીની શિક્ષા ભેદભાવવાળી છે કે કેમ અને તપાસ અધિકારીના તારણો મૂકવામાં આવેલ આરોપ સબંધે વ્યાજબી છે કે પરવર્સ.

૩૭. અરજદારને આપવામાં આવેલ આરોપનામા મુજબ મૂકવામાં આવેલ આરોપ નીચે મુજબ છે :–

''તમો સંસ્થામાં ટેપર ગ્રાઈન્ડીંગ વિભાગમાં મશીન ઓપરેટર તરીકે નોકરીની ફરજો બજાવો છો. સંસ્થાને લાગુ પડતા સ્થાયી હુકમો અને નીતિ

નિયમોને આધિન રહીને ફરજો બજાવવાની તમારી કાયદેસરની ફરજ હતી અને છે. આમ છતાં તમોએ સંસ્થામાં ગંભીર ગેરવર્તણૂંકો આચરતા તમોને સંસ્થાએ તા.૩/૬/૨૦૦૯ ના રોજ સસ્પેન્શનનો હુકમ આપેલ હતો, પરંતુ તે અંગે તમારી સાથે મૌખિક સમજૂતિ થતા તમોએ તા.૧૦/૬/૨૦૦૯ ના રોજથી તા.૧૭/૬/૨૦૦૯ ના રોજ બપોરના ૧૨:૦૦ વાગ્યા સુધી ફરજો બજાવેલ હતી. ત્યારબાદ તમોને ફરીથી તા.૧૪/૭/૨૦૦૯ ના રોજના સસ્પેન્શન હુકમ ધ્વારા તા.૧૮/૬/૨૦૦૯ ના રોજથી તમારી સામેની ખાતાકીય કાર્યવાહી પૂરી ન થાય ત્યાં સુધી સસ્પેન્શનનો હુકમ આપવામાં આવેલ છે અને તમોએ આચરેલ ગેરવર્તણૂંકો બદલ તમારી સામે નીચે મુજબ આક્ષેપનામું/ચાર્જશીટ મૂકવામાં આવે છે.

.૧. તમોએ તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ સવારના આશરે ૭:૦૦ વાગ્યે તમારા અન્ય પાંચ સહકામદારો સાથે મળીને ગુજરાત સરકારશ્રી ધ્વારા જાહેર કરવામાં આવેલ દૈનિક રૂા.૮-૮૦ ના સ્પે.એલાઉન્સ અંગેનો બીનજરૂરી વિવાદ ઉભો કરીને સંસ્થામાં કામ કરતા અન્ય કામદારોને ઉશ્કેરીને અને ભડકાવીને કામ બંધ કરાવેલ હતું અને ગેરકાયદેસરની હડતાલ પડાવેલ હતી.

.૨. તમોએ તથા તમારા અન્ય પાંચ સહકામદારોએ કામદારોને ઉશ્કેરીને હડતાલ પડાવેલી હતી અને તેમના મશીનો ચાલુ રખાવીને, તેમના ટોળા સંસ્થાની પ્રિમાઈસીસમાં ભેગા કરેલ હતા તેમજ તમોને તમારા ઉપરી અધિકારીએ કામ ઉપર હાજર થવાની સુચના/હુકમ આપવા છતાં તમોએ કામ શરૂ કરેલ ન હતું અને અન્ય હાજર તમામ કામદારોને પણ કામ કરવા દીધેલ ન હતુ.

.૩. તમોએ તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ હડતાલ પડાવ્યા બાદ મેનેજમેન્ટ વિરૂઘ્ધ બિભત્સ અને અસભ્ય ભાષામાં સૂત્રોચાર કરાવેલા હતા તેમજ તમારા ઉપરી

અધિકારીઓને સંસ્થા બહાર જોઈ લેવાની ધમકીઓ આપેલ હતી.

તમારા ઉપર જણાવેલ કૃત્યોને કારણે સંસ્થાને ઉત્પાદનનું અને આર્થિક નુકસાન થયેલ છે, સંસ્થામાં શિસ્તનું વાતાવરણ ડહોળાયેલ છે તેમજ સંસ્થાની શાખ અને પ્રતિષ્ઠાને પણ હાની પહોંચેલ છે.

તમારા ઉપરોકત કૃત્યો સંસ્થાને લાગુ પડતા સ્થાયી હુકમોની ક.ર૪ (ક), (ખ), (ગ), (ઝ), (ડ), (ઢ) અને (ન) મુજબ ગંભીર ગેરવર્તણૂંકો બને છે. આથી આ આક્ષેપનામું/ચાર્જશીટ મળેથી દિવસ-૭ માં સદર ગેરવર્તણૂંક બદલ તમારી સામે કાયદેસરની કાર્યવાહી કેમ હાથ ન ધરવી ? તેનો લેખિત ખુલાસો કરશો, અન્યથા તમારી સામે કાયદેસરની કાર્યવાહી કરવાની ફરજ પડશે જેની નોંધ લેશો.''

૩૮. આ કામના અરજદારે ઉપરોકત ચાર્જશીટનો જવાબ સામાવાળાને આપેલ. તેમાં સામાવાળાએ કરેલ આક્ષેપો ખોટા, બનાવટી અને ઉપજાવી કાઢેલ હોવાનું જણાવી તમામ આક્ષેપોનો દરેક આક્ષેપવાર ઈન્કાર કરેલો.

૩૯. ત્યારબાદ આ કામના સામાવાળા દ્વારા ખાતાકીય તપાસ અધિકારી તરીકે એડવોકેટ શ્રી વિજય એસ. પાટિલની નિમણૂંક કરેલી તેમજ રજૂઆત કરનાર અધિકારી તરીકે એડવોકેટ શ્રી એ.એસ.પરીખની નિમણૂંક કરેલી. અરજદારે ખાતાકીય તપાસ દરમ્યાન તા.૭/૧૧/૨૦૦૯ ના રોજ પત્ર લખી એવું જણાવેલ કે કંપનીના રજૂઆત કરનાર અધિકાર શ્રી અનિલ પરીખ વ્યવસાયે વકીલ છે અને ફકત મજૂર અદાલતમાં જ પ્રેકિટસ કરે છે, આથી નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટના

પ્રસ્થાપિત ચૂકાદામાં આપેલ મત મુજબ પ્રેઝન્ટીંગ ઓફિસર લિગલ ટ્રેઈન્ડ પર્સન હોય તેવા સંજોગોમાં બચાવના મદદકર્તા તરીકે તે બહારના કોઈપણ વ્યકિત કે વકીલશ્રીને રોકી શકે છે. વધુમાં અરજદારે તે પત્રથી તહોમતનામા કયા દસ્તાવેજી પૂરાવા ઉપર આધારિત છે તેની તમામ નકલ તપાસ શરૂ કરતા પહેલા અથવા તથા ચાર્જશીટમાં જણાવેલ બનાવના સંદર્ભે દસ્તાવેજો અને સાક્ષીના નિવેદનો તથા સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરની નકલની માંગણી કરેલી. પરંતુ તા.૧૧/૧૧/૨૦૦૯ ના ખાતાકીય તપાસ કાર્યવાહી દરમ્યાન તપાસ અધિકારીએ માત્ર એવું કારણ આપી અરજદારે કરેલ માંગણીઓનો અસ્વિકાર કરેલો કે અરજદારના બચાવના પ્રતિનિધી દસ્તાવેજો અને સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરની ચોપડી સંદર્ભે પ્રેઝન્ટીંગ ઓફિસરે જે રજૂઆત કરેલ છે તે યોગ્ય જણાય છે. તપાસ અધિકારીએ અરજદારની માંગણી અને રજૂઆત કરનાર અધિકારીની રજૂઆત સ્વતંત્રપણે મૂલવી નથી, એટલે કે તપાસ અધિકારી કયા કારણસર રજૂઆત કરનાર અધિકારીની એ રજૂઆત સાથે યોગ્ય હોવાના તારણ ઉપર આવેલ છે તે અંગે કારણ જણાવેલ નથી. જયારે સામાવાળાના ખાતાકીય તપાસ દરમ્યાન તપાસ અધિકારી અને પ્રેઝન્ટીંગ ઓફિસર બંનેવ વ્યકિતઓ એડવોકેટ છે, ત્યારે અરજદારને બચાવ માટે એડવોકેટ રાખવા મુકત હોવાનું જણાવી તક આપવી જોઈએ. ઉપર દર્શાવેલ બોર્ડ ઓફ ટ્રસ્ટીઝ ઓફ ધી પોર્ટ ઓફ બોમ્બેના કેસમાં નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે ઠરાવ્યા અનુસાર ખાતાકીય તપાસમાં માલિક રજૂઆત કમ પ્રોસીકયુટીંગ ઓફિસર તરીકે લિગલી ટ્રેઈન્ડ વ્યકિતને નીમે, ત્યારે જો આક્ષેપિત કર્મચારી કાયદા વ્યવસાયી મારફતે હાજર થવા પરવાનગી માંગે અને તેવી વિનંતીનો ઈન્કાર કરવામાં આવે તો તેવી તપાસ આક્ષેપિત કર્મચારીને બચાવની વ્યાજબી તક નહિ આપવાના કારણે દૂષિત છે. આમ હાલના કેસમાં પણ આ કામના સામાવાળાએ ખાતાકીય તપાસમાં તપાસ અધિકારી

તરીકે અને રજૂઆત કરનાર અધિકારી તરીકે એડવોકેટ નિમેલા છે, ત્યારે અરજદારને એડવોકેટ મારફતે હાજર થઈ બચાવ કરવા ઈન્કાર કરવો તે કારણે અરજદાર વિરૂધ્ધ કરવામાં આવેલ ખાતાકીય તપાસ દૂષિત હોવા માટે પ્રથમ કારણ છે. આમ હાલના કેસમાં પણ આ કામના સામાવાળાએ ખાતાકીય તપાસમાં તપાસ અધિકારી તરીકે અને રજૂઆત કરનાર અધિકારી તરીકે એડવોકેટ નિમેલા છે, ત્યારે અરજદારને એડવોકેટ મારફતે હાજર થઈ બચાવ કરવા ઈન્કાર કરવો તે કારણે અરજદાર વિરૂધ્ધ કરવામાં આવેલ ખાતાકીય તપાસ દૂષિત હોવા માટે પ્રથમ કારણ છે. તેથી જયારે સામાવાળા દવારા રજુઆત અધિકારી તરીકે પણ એડવોકેટ નિમવામાં આવેલ છે અને તપાસ અધિકારી પણ એડવોકેટ જ છે ત્યારે અરજદારને એડવોકેટ મારફતે બચાવનો ઈનકાર મારા અભિપ્રાય અનુસાર તપાસ અધિકારીનું વલણ બિન પક્ષપાતી હોવાનું કહી શકાય નહીં.

૪૦. આ કામના સામાવાળા ધ્વારા ખાતાકીય તપાસ દરમ્યાન તા.૧૦/૧૨/૨૦૦૯ ના રોજ લલ્લુભાઈ ગોરધનભાઈનું નિવેદન નોંધવામાં આવેલું છે. તેણે નિવેદનમાં એવું જણાવેલું છે કે તે સામાવાળા સંસ્થામાં કારીગર તરીકે ૨૦૦૮ થી ફરજો બજાવે છે. તેની પાળી સવાર ૭:૦૦ થી ૪:૦૦ ની હતી. સંસ્થામાં બંને પાળીમાં થઈને કુલ–૩૫૦ જેટલા કામદારો નોકરી કરે છે. સંસ્થામાં ફોર્જીંગ, હીટ ટ્રીટમેન્ટ, પ્રેસ, સેન્ટર લેસ ડુપ્લેક્ષ, ગ્રાઈન્ડીંગ, એસેમ્બ્લીંગ, ટૂલ રૂમ, પેકીંગ વગેરે ખાતા આવેલા છે. તેને સંસ્થાની અંદર કામ કરવાનુ હતું. તેના ખાતામાં બંને પાળીમાં થઈ ૬ કામદારો કામ કરતા હતા. સંસ્થામાં જે તે યુનિયન સાથે થતા કરાર મુજબ તેઓને લાભો નિયમિત મળતા હતા.

તેઓને સરકારશ્રી ધ્વારા પગારમાં જે વધારો કરેલો તે અને મોંઘવારી ભથ્થું મળેલ. તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ તેની નોકરીના નિયત સમયે ફરજ ઉપર હાજર થયેલો. તે દિવસે સવારના સંસ્થામાં કામ કરતા કામદારો, કામદારો સર્વ શ્રી ઘનાભાઈ લક્ષ્મણભાઈ, હાજીભાઈ નૂરમહંમદ, નિલેશ પનારા, ઈશ્વર લવજીભાઈ, દોલુભા શેરભા, નથુભા કેશુભા દરેક ખાતામાં ગયેલા અને સંસ્થામાં હડતાલ પાડવાની છે તેમ કહી કામ બંધ કરાવી દીધેલ તેમજ મશીનો ચાલુ રખાવીને કામદારોના ટોળા પ્રિમાઈસીસમાં ભેગા કરેલ હતા. ઉપરોકત કામદારોએ ૮-૮૦ રૂપિયાનો વધારા માટેનો ઝઘડો ઉભો કરાવીને હડતાલ પડાવેલ હતી. આ કામદારોએ હડતાલ પડાવ્યા બાદ મેનેજમેન્ટ વિરૂધ્ધ અસભ્ય ભાષામાં સૂત્રોચાર કરાવેલા હતા. ઉપરોકત કામદારોની બીકથી કામદારોને ૭:૦૦ થી ૧૨:૦૦ વાગ્યા સુધી કામ બંધ કરવાની ફરજ પડેલ હતી. હડતાલ અને સૂત્રોચ્ચારની પ્રવૃતિઓ ઉપરોકત સહકામદારોએ કરાવેલ હતી. મને આંક-૪૦ થી ૬૦ બતાવવામાં આવે છે જે હડતાલ સમયના સંસ્થાના ફોટા છે. જેમાં મશીનો, કામદારો બેસી રહેલાં વગેરે દેખાય છે. આંક-૫૨ માં મારો પણ ફોટો છે તે મુજબ હું પણ કામ વગર બેસી રહેલો. હડતાલ સમયનો પાંચ કલાકનો પગાર કપાઈ ગયેલ છે. સંસ્થામાં જે યુનિયન ચાલે છે તેમના લીડર શ્રી વિશુભા મેરૂભા છે તેની મને ખબર છે. હું કોઈ યુનિયનનો સભ્ય નથી. ત્યારબાદ શેઠશ્રી સાથે કારીગરોએ સંસ્થામાં મીટીંગ કરેલી, ત્યારબાદ કામદારો ફરીથી આશરે ૧:૦૦ વાગે કામ ઉપર ચઢી ગયેલા, આથી વિશેષ કંઈ કહેવું નથી. મારે ઉપરોકત ૬ કામદારો સાથે કોઈ દુશ્મનાવટ નથી.

૪૧. સામાવાળાએ ખાતાકીય તપાસના લલ્લુભાઈ ગોરધનભાઈને તપાસ્યા બાદ તે જ દિવસે સાહેદ નિરવભાઈ દલીચંદ ગાંધીનું નિવેદન નોંધેલું. તેણે એવું જણાવેલું કે તે સામાવાળા સંસ્થામાં એસેમ્બ્લી ખાતામાં ખાતા અધિકારી

તરીકે ૧૦ વર્ષથી ફરજો બજાવુ છું. સંસ્થામાં એસેમ્બ્લી ઉપરાંત ગ્રાઈન્ડીંગ, ફોર્જીંગ, ટૂલરૂમ, પેકીંગ વગેરે ખાતા આવેલા છે. મારી નોકરીનો સમય સવારના ૮:૩૦ થી ૫:૩૦ છે. તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ હું નોકરી ઉપર હાજર થયેલો, ત્યારે કામદાર શ્રી નથુભા કેશુભા, ઈશ્વર લવજીભાઈ, દોલુભા શેરભા, હાજીભાઈ અને નિલેશ પનારા તથા દાનાભાઈ લક્ષ્મણભાઈ ગેટ ઉપર હતા. હું સંસ્થામાં ગયો ત્યારે મેં જોયેલ કે તમામ કામદારો કામ કરતા ન હતા અને ખાતા પાસે બેસી રહેલ હતા. મારે મારી ફરજ દરમ્યાન કામ બાબતે સંસ્થાના અન્ય ખાતામાં જવું પડે છે. હું એસેમ્બ્લી ખાતામાં આજુબાજુના ખાતામાં તપાસ કરવા ગયેલો, ત્યાં પણ કામદારો કામ કર્યા વગર બેસી રહેલ હતા. આંક–૪૦ થી ૬૦ મને બતાવવામાં આવે છે જે હડતાલ સમયના સંસ્થાના છે. જેમાં દર્શાવ્યા મુજબ કામદારો ટોળે વળીને બેસી રહેલા. મેં મારૂ કામ નિયત સમયે શરૂ કરી દીધેલ હતું. સંસ્થાનો સ્ટાફ પણ કામગીરીમાં જોડાઈ ગયેલો. તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ તમામ કામદારો પછીથી ૧:૦૦ વાગે ફરજ ઉપર હાજર થઈ ગયેલા. સંસ્થામાં કામદારોના પ્રતિનિધી વિશુભા છે તેની મને ખબર છે. આ સિવાય મારે બીજુ કાંઈ કહેવું નથી.

૪૨. સામાવાળા ધ્વારા ખાતાકીય તપાસમાં તે જ દિવસે ઉપરોકત સાહેદને તપાસ્યા બાદ અશ્વિનભાઈ ગજેન્દ્રસિંહ ગોહિલનું નિવેદન નોંધવામાં આવેલું. તેમાં તેણે એવું જણાવેલું કે તે સંસ્થાના એચ.આર.ખાતામાં ખાતા અધિકારી તરીકે જુલાઈ–૨૦૦૮ થી ફરજો બજાવુ છું. મારે કામદારોના પગાર અંગે તેમજ કામદારોના પ્રશ્નો વગેરે મજૂર કાયદાને લગતું સંકલનનું કામ કરવાનું હોય છે. મારા ખાતામાં પાંચ કામદારો કામ કરે છે. સંસ્થામાં કુલ–૩૩૮ કામદારો તથા ૭૦ સ્ટાફના કામદારો કામ કરે છે. મારી નોકરીનો સમય સવારના ૮:૩૦ થી ૫:૩૦

નો હતો. તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ હું મારી ફરજ ઉપર હાજર થયેલો, ત્યારે ગેટ ઉપર નથુભા બીજા એક–બે જણ હાજર હતા. જયારે શ્રી ઈશ્વરભાઈ લવજીભાઈ જૂના શેડમાંથી બહાર આવતા હતા, આથી મેં સંસ્થામાં તપાસ કરતા મને જાણવા મળેલ કે કામદારોએ હડતાલ પાડેલ છે. મેં તમામ ખાતામાં ફરીને કામદારોને કામ ચાલુ કરવા જણાવેલ, પરંતુ તેઓએ કામ ચાલુ કરેલ નથી અને ખાતા પાસે બેસી રહેલ હતા, પરંતુ તેમના મશીનો ચાલુ હતા. મેં તેમને કામ કરવા જણાવતાં તેઓએ મશીનો બંધ કરી દીધેલા. મેં કામદારો પાસે તપાસ કરાવતા સર્વ શ્રી નથુભા પરમાર, દોલુભા શેરભા, હાજીભાઈ, નિલેશ શશીકાન્ત, દાનાભાઈ તથા ઈશ્વર લવજીભાઈએ ગુજરાત સરકારશ્રી દ્ધારા જાહેર કરેલ રૂા.૮–૮૦ ના વધારા માટેનો ઝઘડો ઉભો કરી અન્ય કામદારો પાસે કામ બંધ કરાવી હડતાલ પડાવેલ હતી. આ રૂા.૮–૮૦ નો વધારો જે મે–માસનો હતો તે જૂન–માસમાં ૭મી તારીખે આપવાનો હતો, તેની જાણ કામદારોને નોટિસ મૂકીને કરવામાં આવેલ હતી. તેમ છતાં ઉપરોકત કામદારોએ બીનજરૂરી વિવાદ ઉભો કરેલ હતો. સંસ્થામાં ભારતીય મઝદૂર સંઘ શ્રી દિપકભાઈ પંડયાનું યુનિયન છે. તેની સાથે કામદારના પગાર અને અન્ય લાભો અંગે જે તે વખતે સમાધાન થયેલ છે અને તે મુજબના લાભો નિયમિત આપવામાં આવે છે. મારી જાણ મુજબ સદરહુ યુનિયનના પ્રતિનિધી શ્રી વિસુભા મેરૂભા અને શ્રી અસરફ, શ્રી સુવામીયા મલેકમીયા, શેરભા બાપુમીયા છે વિશેષ કંઈ કહેવું નથી.

૪૩. તા.૧૦/૧૨/૨૦૦૯ ના રોજ ઉપરોકત ત્રણેય સાક્ષીઓના નિવેદન હેઠળ એવી નોંધ થયેલ છે કે આક્ષેપિત કામદાર કે તેમના બચાવ પ્રતિનિધી હાજર નથી અને તેઓના પત્ર મુજબ તેઓ તપાસના સ્થળે હાજર રહેવા માંગતા નથી

તેથી સાક્ષીની ઉલટ તપાસનો હકક બંધ કરવામાં આવ્યાની નોંધ થયેલ છે અને તે જ દિવસે પ્રેઝન્ટીંગ ઓફિસર વધુ કોઈ પૂરાવો લેવા માંગતા નહિ હોવાની નોંધ થયેલ છે અને તપાસ અરજદારને રજૂઆત કરવા માટે તા.૨૩/૧૨/૨૦૦૯ ના રોજ મુલત્વી રાખવામાં આવેલ. તા.૨૩/૧૨/૨૦૦૯ ના રોજ રજૂઆત કરનાર અધિકારી ધ્વારા સાહેદ અશ્વિનભાઈ ગોહેલે તેના નિવેદનમાં ઉલ્લેખ કરેલ નોટિસ રજૂ કરેલ અને એવી નોંધ કરેલ કે અરજદાર છેલ્લી કેટલીક મુદતોથી તપાસમાં હાજર રહેતા નથી. તેથી તપાસ પૂરી જાહેર કરવામાં આવેલ.

૪૪. ઉપરોકત નિવેદનો જોતા તેમાંથી એવું નિકળી આવે છે કે સામાવાળા સંસ્થાના કામદારો તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ હડતાલ ઉપર ગયેલા. સાહેદ નિરવભાઈ દલીચંદનું નિવેદન જોતા તેણે એવું જણાવેલું છે કે તે તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ નોકરી ઉપર ગયેલ, ત્યારે અરજદાર ગેટ ઉપર ઉભા હતા. તેવી જ રીતે સાહેદ અશ્વિનભાઈ ગોહિલે પણ નિવેદનમાં એવું જણાવેલ છે કે તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ તે ફરજ ઉપર ગયેલા, ત્યારે ગેટ ઉપર નથુભા બીજા એક–બે જણ હાજર હતા. સાહેદ નિરવભાઈ દલીચંદના નિવેદનને જોતા અરજદાર ગેટ ઉપર ઉભા હતા, જયારે સાહેદ અશ્વિનભાઈએ આ કામના અરજદારને સંસ્થામાં કે સંસ્થાની બહાર જોયેલ હોય તેવું કંઈ જણાવેલ નથી. નિરવભાઈ દલીચંદના નિવેદનમાંથી એવું નિકળે છે કે તે સંસ્થામાં ગયો, ત્યારે તમામ કામદારો કામ કરતા ન હતા અને ખાતા પાસે બેસી રહેલ હતા. તેવી જ રીતે અશ્વિનભાઈનું નિવેદન જોતા તેમાંથી એવું નિકળે છે કે તેને એવું જાણવા મળેલ કે કામદારોએ હડતાલ પાડેલ હતી. તે ઉપરાંત લલ્લુભાઈ ગોરધનભાઈનું નિવેદન જોતા તેમાંથી પણ એવું નિકળે છે કે ફોટામાં તેનો ફોટો છે અને તે મુજબ તે પણ કામ વગર બેસી રહેલ હતો.

હડતાલ સમયના પાંચ કલાકનો પગાર કપાઈ ગયેલ હતો. આમ આ ત્રણેય સાહેદોના નિવેદનો જોતા એવું જણાય છે કે સંસ્થાના કામદારો તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ હડતાલ ઉપર ગયેલા હતા. એવો કોઈ પૂરાવો નથી કે આ કામના અરજદારે હડતાલ પડાવવામાં શું ભાગ ભજવેલો. એવો પણ કોઈ પૂરાવો નથી કે આ કામના અરજદારે બીજા કામદારોને કામ ઉપર જતા અટકાવેલા અથવા કોઈ બળજબરી કરેલી. જયારે તમામ કામદારો હડતાલ ઉપર હતા ત્યારે તમામ કામદારોને માત્ર પગાર કાપવાની કાર્યવાહી કરવી અને હાલના અરજદાર ઉપર ખાતાકીય તપાસ કરી બરતરફીની શિક્ષા કરવી તે મારા અભિપ્રાય મુજબ ભેદભાવભર્યું ગણાય. કારણ કે સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરની ક.૨૪ (ખ) અનુસાર હડતાલમાં ભાગ લેવો તે પણ ગેરવર્તન છે. તેથી હડતાલમાં ભાગ લેનારા કામદારોને કોઈ શિક્ષા નહિ કરવી અને હાલના અરજદારને બરતરફીની શિક્ષા કરવી, અને તે પણ કોઈ ભાગ ભજવ્યાના પૂરાવાના અભાવે, તે ભેદભાવભર્યું વલણ છે. નામદાર મદ્રાસ હાઈકોર્ટે ઉપર ઉલ્લેખિત મેનેજમેન્ટ તામિલનાડુ સ્ટેટ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન લિ. .વિ. ગણેશન અને અન્યના કેસમાં નામદાર મદ્રાસ હાઈકોર્ટે ઠરાવ્યા અનુસાર ઘણી વ્યકિતઓએ ધરણામાં ભાગ લીધેલો. પણ વ્યકિતઓને કે જેઓએ ભાગ લીધેલો તેઓને ચાર્જશીટ આપવામાં આવેલું નહિ તેથી શિસ્તની કાર્યવાહી પક્ષપાતી હતી અને હાલના કેસમાં પણ આ કામમાં સામાવાળાએ અન્ય કામદારો કે જે હડતાલ ઉપર ગયેલા તેમનો માત્ર પગાર કાપવાની કાર્યવાહી કરવી અને હાલના અરજદારને બરતરફીની શિક્ષા કરવી તે મારા અભિપ્રાય મુજબ ભેદભાવવાળું વલણ છે અને તેથી તે શિક્ષા પક્ષપાતી છે જે ટકવા પાત્ર નથી.

૪૫. આ કામે ખાતાકીય તપાસની કાર્યવાહી જોતા એવું જણાય છે કે આ

કામના અરજદારે સામાવાળાને તા.૧૩/૧૦/૨૦૦૯ નો પત્ર લખી સામાવાળા સંસ્થા જે અધિકારીઓની જૂબાની ઉપર આધાર રાખતી હોય તેના નામ અને સંખ્યા તથા મોડલ્સ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરની સર્ટીફાઈડ નકલની માંગણી કરેલી. તે પત્રનો જવાબ સામાવાળાએ તા.૨૪/૧૦/૨૦૦૯ ના પત્રથી અરજદારને આપેલો. તેમાં અરજદાર વિરૂઘ્ધ આક્ષેપો માટે જે દસ્તાવેજો ઉપર સામાવાળા આધાર રાખે છે તે દસ્તાવેજો તપાસમાં રજૂ થયેથી તેની નકલ તેને આપવામાં આવશે. તેમજ સંસ્થાના સાક્ષીઓ અરજદારની સામે તપાસવામાં આવશે અને તેઓના નામ આપવાની જરૂર નથી. તથા સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરની ચોપડી બજારમાં મળે છે તેવું જણાવેલ અને તે જવાબને તપાસ અધિકારીએ જોઈને અરજદારની અરજીનો નિકાલ થતો હોવાનું નોંધેલ છે. પરંતુ તપાસ અધિકારી સ્વતંત્ર રીતે કોઈ નિર્ણય લીઘેલ નથી કે અરજદારને સાહેદોના નામ આપવાની શા માટે જરૂર નથી તથા જે દસ્તાવેજો ઉપર સામાવાળા આધાર રાખતા હતા તે શા માટે અગાઉથી આપવાની જરૂર ન હતી. ત્યારબાદ અરજદારે તા.૭/૧૧/૨૦૦૯ ના પત્રથી તપાસ અધિકારીને અરજદાર બહારના કોઈપણ વ્યકિત કે વકીલને રોકી શકે છે કારણ કે કંપનીના પ્રેઝન્ટીંગ ઓફિસર શ્રી અનિલ પરીખ વ્યવસાયે વકીલ છે તેવું જણાવી તેમજ તહોમતનામું કયા દસ્તાવેજ ઉપર આધારિત છે તેની નકલ તપાસ શરૂ કરતા પહેલાં પૂરી પાડવા જણાવેલ અને ત્યાં સુધી તપાસની કાર્યવાહી મુલત્વી રાખવા વિનંતી કરેલી. તપાસ અધિકારી ઘ્વારા રજૂઆત અધિકારીએ કરેલ રજૂઆત યોગ્ય હોવાનું જણાવી અરજદારની અરજી નામંજૂર કરેલી. પણ અરજદારની ખાતાકીય તપાસમાં સામાવાળા જે દસ્તાવેજો ઉપર આધાર રાખે છે તે દસ્તાવેજો તપાસ શરૂ કરતા પહેલાં શા માટે નહિ આપવા તે અંગે કોઈ કારણ જણાવેલ નથી. ત્યારબાદ અરજદારે

તા.૧૪/૧૧/૨૦૦૯ ના રોજનો પત્ર તપાસ અધિકારીને લખીને ફરીથી એવો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત કરેલો કે દસ્તાવેજો પૂરા પાડવાની માંગણી પ્રેઝન્ટીંગ ઓફિસરના નિવેદન ઉપર આધાર રાખી કે કેમ ફગાવી દેવામાં આવેલ ? તેમજ એવું પણ જણાવેલ કે તપાસનું સ્થળ કંપનીમાં રાખવામાં ન આવે અને દસ્તાવેજો અગાઉથી પૂરા પાડવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તપાસ આગળ ન ચલાવવા વિનંતી કરવામાં આવેલ. તે અંગે તા.૧૮/૧૧/૨૦૦૯ ના રોજ તપાસ અધિકારીએ તપાસ દરમ્યાન એવું નોંધેલ કે અરજદારની માંગણી મુજબ તપાસ આગળ ન ચલાવવાની માંગણી સ્વિકારી શકાય તેમ ન હતી કારણ કે દસ્તાવેજો અને તપાસના સ્થળ અંગે અગાઉ નિર્ણય લેવાયેલ હતો તેથી ફરી વિચારણા કરવાનો પ્રશ્ન ન હતો. ત્યારબાદ ખાતાકીય તપાસ તા.૨૮/૧૧/૨૦૦૯ ના રોજ રાખવામાં આવેલી. તે દિવસે પણ તપાસ અધિકારીએ એવું નોંધેલ કે ચાર્જશીટ કયા દસ્તાવેજ ઉપર આધાર રાખી આપવામાં આવેલ છે તેમજ તપાસના સ્થળ અંગે અગાઉ નિકાલ કરવામાં આવેલ છે. તેવું નોંધી અરજદાર તપાસના સ્થળે હાજર રહેવા માંગતા નથી તેવા નિર્ણય ઉપર આવી ખાતાકીય તપાસ અરજદારની ગેરહાજરીમાં ચલાવ્યા સિવાય પર્યાય નહિ હોવાનું ઠરાવેલું. પરંતુ અરજદારે ખાતાકીય તપાસના ચાર્જશીટ જે આધારે આપવામાં આવેલ તેના દસ્તાવેજોની માંગણી કરીને દસ્તાવેજો પૂરા પાડવામાં ન આવે ત્યાં સુધી ખાતાકીય તપાસ નહિ ચલાવવાની વિનંતી કરેલી. આથી અરજદારની માંગણી મુજબ દસ્તાવેજો અગાઉથી શા માટે નહિ આપવા તે અંગેના તારણ ઉપર આવ્યા સિવાય ખાતાકીય તપાસ અધિકારી દ્વારા એવો નિર્ણય લેવો કે અરજદાર ખાતાકીય તપાસમાં હાજર રહેવા માંગતા નથી તે મારા અભિપ્રાય મુજબ યોગ્ય ન હતો.

૪૬. ત્યારબાદ ખાતાકીય તપાસ તા.૧૦/૧૨/૨૦૦૯ ના રોજ રાખવામાં આવેલી તે દિવસે પ્રેઝન્ટીંગ ઓફિસરે જૂન'૨૦૦૯ ના હાજરી પત્રકની નકલ

અને કલર ફોટોગ્રાફ નંગ–૨૧ રજૂ કરેલા અને તે જ દિવસે તપાસમાં લલ્લુભાઈ ગોરધનભાઈ, નિરવભાઈ દલીચંદ ગાંધી અને અશ્વિનભાઈ ગોહેલને તપાસવામાં આવેલા. તે જ દિવસે સાહેદોની ઉલટ તપાસ કરવાનો અરજદારનો હકક બંધ કરવામાં આવેલો. આમ અરજદારને સામાવાળા જે દસ્તાવેજ ઉપર આધાર રાખતા હતા તે દસ્તાવેજ એટલે કે જૂન'૨૦૦૯ ના હાજરી પત્રકની નકલ અને કલર ફોટોગ્રાફ કુલ–૨૧ અરજદારને અગાઉથી પૂરા પાડયા સિવાય તા.૧૦/૧૨/૨૦૦૯ ના રોજ ત્રણ સાહેદોને તપાસીને તે જ દિવસે તેઓની ઉલટ તપાસ કરવાનો હકક બંધ કરવો તે મારા અભિપ્રાય મુજબ તપાસ અધિકારીનું વલણ ભેદભાવભર્યું હતું. કારણ કે જે દસ્તાવેજો ઉપર સામાવાળા આધાર રાખતા હોય તે દસ્તાવેજો કામદારને પૂરા પાડવા જોઈએ. નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે ઉપર ઉલ્લેખિત ગવર્મેન્ટ ઓફ આંધ્રપ્રદેશ વિરૂધ્ધ એ.વૈંકટારાયડુના કેસમાં ઠરાવ્યા અનુસાર કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતનો એ સ્થાપિત સિધ્ધાંત છે કે ખાતાકીય તપાસમાં જે સામગ્રી ઉપયોગમાં લેવાની હોય તેની નકલો જેના વિરૂધ્ધ ખાતાકીય તપાસ કરવાની હોય તેને પૂરી પાડવી જોઈએ. હાલના કેસમાં પણ અરજદારે મેં ઉપર જણાવ્યા અનુસાર સામાવાળા જે દસ્તાવેજ ઉપર આધાર રાખતા હોય તેની માંગણી અરજદારે એકથી વધુ વખત કરવા છતાં અરજદારને સામાવાળાએ પૂરી પાડેલ નથી અને તા.૧૦/૧૨/૨૦૦૯ ના રોજ ખૂબ જ ઉતાવળથી તે જ દિવસે દસ્તાવેજો રજૂ થયેલા તેને આંક આપીને ત્રણ સાહેદો તપાસેલા અને અરજદારને ઉલટ તપાસની તક આપ્યા સિવાય ઉલટ તપાસનું સ્ટેજ બંધ કરેલું. વધુમાં તા.૭/૧૨/૨૦૦૯ ના રોજ સામાવાળાએ સાહેદો તપાસ્યા બાદ તા.૨૩/૧૨/૨૦૦૯ ના રોજ ખાતાકીય તપાસ પૂરી જાહેર કરવામાં આવેલી. તે દિવસે અરજદારને તેના બચાવમાં કોઈ સાહેદો તપાસવાનો હકક બંધ કરવામાં આવેલ નથી. આમ તપાસની સમગ્ર

કાર્યવાહી તથા માત્ર એક જ દિવસે તા.૧૦/૧૨/૨૦૦૯ ના રોજ દસ્તાવેજો અરજદારને અગાઉથી પૂરા પાડયા સિવાય તપાસમાં આંકે પાડવા, ત્રણ સાહેદોને એક જ દિવસે તપાસવા અને અરજદારને દસ્તાવેજો પૂરા પાડયા સિવાય એ જ દિવસે સાહેદોની ઉલટ તપાસ કરવાનો હકક બંધ કરવો તથા ત્યારબાદ માત્ર એક મુદૃતમાં ખાતાકીય તપાસ સમેટી લેવી તે મારા અભિપ્રાય મુજબ ખૂબ જ ઉતાવળ લેવામાં આવેલ પગલાં છે અને તે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારા હેઠળની પાંચમી અનુસૂચિમાં ઠરાવ્યા અનુસાર ઘરગથ્થું તપાસ કરવામાં કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતોને ધ્યાનમાં નહિ લઈ અને ગેરવ્યાજબી ઉતાવળ કરીને તેને આધારે બરતરફ કરવાનું પગલું અયોગ્ય મજૂર પ્રથા છે તેમજ ભેદભાવભર્યું પણ છે તેથી પણ અરજદારને બરતરફ કરવાનું પગલું યોગ્ય અને ન્યાયી નથી.

૪૭. આ કામે અરજદારને આપવામાં આવેલ તા.૨૫/૭/૨૦૦૯ નું ચાર્જશીટ જોતા (કે જે આ હુકમમાં પેરેગ્રાફ–૩૭ માં લખેલું છે) તેમાં સ્થાયી હુકમોની ક.૨૪ (ક), (ખ), (ગ), (ઝ), (ડ), (ઢ) અને (ન) મુજબ ગંભીર ગેરવર્તનનો આક્ષેપ કરવામાં આવેલ છે. સ્થાયી હુકમોની ક.૨૪ ની ઉપરોકત કલમો આ એવોર્ડના પેરેગ્રાફ–૨૮ માં જણાવેલી છે. ક.૨૪ (ક) જોતા ઉપરી અધિકારીના કાયદેસર અને વ્યાજબી હુકમની જાણીજોઈને કરેલી શીરજોરી અથવા અવજ્ઞા, પછી તે શીરજોરી અથવા અવજ્ઞા એકબીજા સાથે મળીને કરેલી હોય કે ન હોય તેની જોગવાઈ થયેલી છે. હાલના કેસમાં અરજદારને ચાર્જશીટના પેરેગ્રાફ–૨ માં એવો આક્ષેપ થયેલ છે કે તેણે ઉપરી અધિકારીએ કામ ઉપર હાજર થવાની સુચના/હુકમ આપવા છતાં કામ શરૂ નહિ કરવાનું અને અન્ય કામદારોને કામ કરવા નહિ દીધેલાનો આક્ષેપ છે. પણ તે આરોપમાં અરજદારને તેના કયા ઉપરી અધિકારીએ કામ ઉપર હાજર થવાની સુચના કે હુકમ આપેલ

તે જણાવવામાં આવેલ નથી. આરોપનામાની શરૂઆતમાં નંબર વગરના પેરેગ્રાફમાં ઉલ્લેખ છે કે અરજદારને તા.૩/૬/૨૦૦૯ ના રોજ સસ્પેન્શનનો હુકમ આપેલ અને ત્યારબાદ તેની સાથે મૌખિક સમજૂતિ થતા અરજદાર ધ્વારા તા.૧૦/૬/૨૦૦૯ થી તા.૧૭/૬/૨૦૦૯ સુધી ફરજ બજાવવામાં આવેલ હતી તેવું જણાવવામાં આવેલ છે. તેથી જો અરજદાર તા.૩/૬/૨૦૦૯ ના રોજથી સસ્પેન્શન ઉપર હોય તો તેને તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ કામ ઉપર હાજર થવાની સુચના કઈ રીતે આપવામાં આવી છે તે આરોપ નં.૨ માં જણાવવામાં આવેલ નથી. તેવી જ રીતે ક.૨૪ (ડ) ની જોગવાઈ અનુસાર સંસ્થાની જગ્યામાં શિસ્ત અથવા સારી વર્તનનો ભંગ થવાના કૃત્ય અંગે જોગવાઈ છે. આરોપનામાના આરોપ–૩ માં અરજદાર ઉપર તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ મેનેજમેન્ટ વિરૂધ્ધ બિભત્સ અને અસભ્ય ભાષામાં સૂત્રોચાર કરાવ્યાનો આક્ષેપ છે તેમજ ઉપરી અધિકારીઓને સંસ્થા બહાર જોઈ લેવાની ધમકી આપ્યાનો આક્ષેપ છે. પણ તે આરોપમાં અરજદારે મેનેજમેન્ટ વિરૂધ્ધ શું બિભત્સ સૂત્રોચાર કર્યા કે શું અસભ્ય ભાષામાં સૂત્રોચાર કર્યા અથવા કયા ઉપરી અધિકારીને ધમકી આપી તે અંગે કોઈ વિગત જણાવેલ નથી. તે ઉપરાંત ક.૨૪ (ન) ની જોગવાઈ અનુસાર સંસ્થાના ચાલુ કામે અથવા કોઈ મિલકતને જાણીજોઈને નુકસાન કરવા અંગે જોગવાઈ છે. અરજદારના આરોપનામામાં એવું અસ્પષ્ટ રીતે જણાવવામાં આવેલ છે કે અરજદારના કૃત્યોને કારણે સંસ્થાને આર્થિક નુકસાન થયેલ છે. પણ અરજદારના વર્તનના કારણે કઈ રીતે આર્થિક નુકસાન થયું અથવા કેટલું નુકસાન થયું તે કંઈ જણાવવામાં આવેલ નથી. આમ અરજદાર ઉપર ઉપરોકત આરોપનામામાં કરવામાં આવેલ આક્ષેપો ચોકકસ વિગતો વગરના અને અસ્પષ્ટ છે તેથી જો આરોપનામામાં કરવામાં આવેલ આક્ષેપો અસ્પષ્ટ હોય તો તેના

આધારે ગુનાનું તારણ આપી શકાય નહિ તેમજ તે કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતોનો ભંગ પણ ગણાય. નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે ઉપર ઉલ્લેખિત યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિરૂધ્ધ જ્ઞાનચંદના કેસમાં ઠરાવ્યા અનુસાર જયારે આક્ષેપિતને આરોપનામું ચોકકસ આરોપ બતાવીને આપવામાં ન આવે તો કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતોનો ભંગ કરીને ખાતાકીય તપાસ થઈ છે તેમ ગણાય. હાલના કેસમાં પણ મેં ઉપર જણાવ્યા અનુસાર અરજદાર ઉપર કરવામાં આવેલા આક્ષેપો ચોકકસ વિગત વગરના અને અસ્પષ્ટ છે તેથી પણ અરજદાર વિરૂધ્ધ કરવામાં આવેલ ખાતાકીય તપાસની કાર્યવાહી દૂષિત છે.

૪૮. આ તબકકે તપાસ અધિકારીએ આપેલા તારણો પણ જોવા જરૂરી છે કે જેથી એવું નકકી કરી શકાય કે તપાસ અધિકારીએ આપેલા તારણો પરવર્સ છે કે નહિ. તપાસ અધિકારીનો અહેવાલ જોતા પ્રથમ આક્ષેપની વિગત જણાવવામાં આવેલ છે. તપાસ અધિકારીએ આરોપનામાને સમગ્રપણે તપાસ અહેવાલમાં જણાવેલ નથી. ત્યારબાદ તપાસની કાર્યવાહીની તારીખોની વિગતો જણાવવામાં આવેલ છે, પાના નં.૬, ૭ અને ૮ ઉપર તપાસમાં રજૂ થયેલ દસ્તાવેજોનું લિસ્ટ લખવામાં આવેલ છે, પાન નં.૮, ૯ અને ૧૦ ઉપર તપાસમાં રજૂ થયેલ સાક્ષીઓના નિવેદનો જણાવવામાં આવેલ છે. પાના નં.૧૧ ઉપર ફરીવાર ચાર્જશીટના આક્ષેપ અને અરજદારે લખેલ જવાબની વિગત જણાવવામાં આવેલ છે. પાના નં.૧૨ ઉપર સામાવાળાએ રજૂ કરેલ હાજરી પત્રક અને ફોટોગ્રાફની નોંધ લેવાયેલ છે તેમજ સાક્ષીઓના નામો જણાવવામાં આવેલ છે અને ત્યારબાદ પાના નં.૧૨ ઉપર માત્ર એક પેરેગ્રાફમાં તપાસનું તારણ કાઢવામાં આવેલ છે જે અક્ષર: નીચે મુજબ છે.

'' આક્ષેપિત કામદાર ખાતાકીય તપાસની શરૂની ત્રણ મુદૃતોમાં

હાજર રહયાં બાદ તેમને બચાવ પ્રતિનિધી તરીકે યુનિયનના હોદ્દેદારોને હાજર રાખવાની પરવાનગી આપવા છતાં, તપાસનું સ્થળ બદલવાની બિનજરૂરી અને ગેરકાયદેસરની માંગણી કરી તપાસ કાર્યવાહીમાં હાજર રહેલાં નહિ અને તપાસ કાર્યવાહીમાં ભાગ લીધેલ નહિ. જેથી આ સાક્ષીઓની ઉલટ તપાસ તેઓએ કરેલ ન હોવાથી સંસ્થાના આ સાક્ષીઓના મૌખિક નિવેદનોને ન માનવા કોઈ કારણ રહેતું નથી.'' અને એવું તારણ કાઢવામાં આવેલ છે કે ''આમ ઉપરોકત તમામ સંજોગોમાં આક્ષેપિત કામદાર સામે મૂકવામાં આવેલ ઉપરોકત આક્ષેપોના સંદર્ભે કંપની ઘ્વારા દસ્તાવેજી અને મૌખિક પૂરાવાઓ રજૂ કરવામાં આવેલા છે. જયારે આક્ષેપિત કામદારે કોઈ પૂરાવા રજૂ કરેલા નથી. જે તમામ હકીકતો ઘ્યાને લેતા આક્ષેપિત કામદાર ઉપર ચાર્જશીટમાં મૂકવામાં આવેલ આક્ષેપ મુજબની ગેરવર્તણૂંકો આક્ષેપિત કામદારે આચરેલ છે તેવું સ્પષ્ટપણે પુરવાર થાય છે.''

૪૯. આમ આ કામે તપાસ અધિકારી ઘ્વારા ચાર્જશીટમાં દર્શાવેલ ગેરવર્તણૂંક પુરવાર થવાના તારણ ઉપર આવવા માટે માત્ર એક જ કારણ દર્શાવવામાં આવેલ છે કે અરજદારે સાક્ષીઓની ઉલટ તપાસ કરેલ નથી અને તેણે કોઈ પૂરાવા રજૂ કરેલ નથી. પરંતુ ખાતાકીય તપાસમાં તપાસેલા સાહેદોના નિવેદનના આધારે કઈ રીતે ગેરવર્તણૂંકો પુરવાર થાય છે તે અંગે કોઈ કારણ તપાસ અધિકારીએ જણાવેલ નથી. તપાસ અધિકારીએ સાહેદોના મૌખિક નિવેદનો ઉપર આધાર રાખેલ છે તે નિવેદનો આ એવોર્ડમાં ઉપર લખવામાં આવેલ છે. સામાવાળાના સાક્ષી લલ્લુભાઈ ગોરધનભાઈના નિવેદનમાં કોઈપણ જગ્યાએ અરજદારે મેનેજમેન્ટ વિરૂઘ્ધ શું અસભ્ય ભાષામાં સૂત્રોચાર કરેલ અથવા કરાવેલ તે જણાવેલ નથી. તે સાહેદે અરજદારે ઉપરી અધિકારીઓને સંસ્થા બહાર

જોઈલેવાની ધમકીઓ આપેલ હતી તેવું પણ જણાવેલ નથી. તે સાહેદે એવો પણ પૂરાવો આપેલ નથી કે સામાવાળાને કોઈ આર્થિક નુકસાન થયેલું કે સંસ્થાની શાખ અને પ્રતિષ્ઠાને હાની પહોંચેલી. તે સાહેદે હાલના અરજદારે હડતાલમાં કઈ રીતે ભાગ લીધેલો અથવા હડતાલ પડાવવામાં શું ભાગ ભજવેલો તે પણ જણાવેલ નથી. તે સાહેદે એવું પણ જણાવેલ નથી કે આ કામના અરજદારે અન્ય કામદારોને હડતાલ ઉપર જવા ઉશ્કેરણી કરેલી. આમ સામાવાળા તરફે લલ્લુભાઈ ગોરધનભાઈનું નિવેદન એક સામાન્ય પ્રકારનું નિવેદન છે. જેમાં સંસ્થા તરફે અસ્પષ્ટ નિવેદન આપવામાં આવેલ છે. તે નિવેદનના આધારે સામાવાળાએ અરજદાર ઉપર કરેલ આક્ષેપો કઈ રીતે પુરવાર થાય છે તે તપાસ અધિકારીએ તારણમાં જણાવેલ નથી અને માત્ર એક જ લાઈનમાં તારણ આપવું કે અરજદાર વિરૂધ્ધ કરવામાં આવેલ આક્ષેપો પુરવાર થાય છે તે સ્પષ્ટ રીતે પૂરાવા વગરનું છે.

૫૦. તપાસ અધિકારી ધ્વારા સામાવાળાના બીજા સાક્ષી નિરવભાઈ દલીચંદના પૂરાવા ઉપર આધાર રાખવામાં આવેલો છે. તેનું નિવેદન જોતાં તેણે એવું જણાવેલ છે કે તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ તે નોકરી ઉપર હાજર થયેલા ત્યારે કામદાર શ્રી નથુભા કેશુભા, ઈશ્વર લવજીભાઈ, દોલુભા શેરભા, હાજીભાઈ, નિલેશ પનારા તથા દાનાભાઈ લક્ષ્મણભાઈ ગેટ ઉપર ઉભા હતા. તેણે કોઈ જગ્યાએ એવું જણાવેલ નથી કે હાલના અરજદારે સામાવાળા સંસ્થામાં હડતાલ પડાવવા કોઈ ઉશ્કેરણી કરેલી કે હડતાલ પડાવવા કોઈને ભડકાવેલ કે ઉપરી અધિકારીની અરજદારને કોઈ સુચના હતી કે અરજદારે સુચના આપવા છતાં કામ શરૂ કરેલ નહિ કે અરજદારે મેનેજમેન્ટ વિરૂધ્ધ બિભત્સ કે અન્ય ભાષામાં સૂત્રોચાર કરેલા કે અરજદારે ઉપરી અધિકારીને કોઈ ધમકી આપેલી. આમ તે સાહેદે પણ

આરોપનામામાં દર્શાવેલ કોઈપણ ગેરવર્તન અરજદારે કરી હોય તેવું નિવેદન આપેલ નથી. તે સાહેદે સંસ્થાને કોઈ આર્થિક નુકસાન થયું હોય કે સંસ્થાની શાખને નુકસાન થયું હોય તેવું પણ નિવેદન આપેલ નથી. તેથી તે સાહેદના નિવેદન ઉપર આધાર રાખીને પણ આક્ષેપો પુરવાર થયાના તારણ ઉપર આવવું મારા અભિપ્રાય મુજબ પૂરાવા વગરનું તારણ છે.

૫૧. તપાસ અધિકારીએ સામાવાળાના ત્રીજા સાહેદ અશ્વિનભાઈ ગોહેલના નિવેદન ઉપર આધાર રાખેલ છે. તેનું નિવેદન જોતાં તેણે એવું જણાવેલ છે કે તા.૪/૬/૨૦૦૯ ના રોજ તે તેની ફરજ ઉપર હાજર થયેલો ત્યારે ગેટ ઉપર નથુભા, બીજા એક-બે જણ હાજર હતા. જયારે ઈશ્વરભાઈ લવજીભાઈ જૂના શેડમાંથી બહાર આવતા હતા. તેણે એવું નિવેદન આપેલ છે કે કામદારોએ હડતાલ પાડેલ હતી. તમામ ખાતામાં ફરીને કામદારોને કામ ચાલુ કરવા જણાવેલ. પરંતુ તેઓએ કામ ચાલુ કરેલ નહિ અને બેસી રહેલ હતા. તેણે એવું પણ જણાવેલ છે કે કામદારો પાસે તપાસ કરાવતા સર્વ શ્રી નથુભા પરમાર, દોલુભા શેરભા, હાજીભાઈ, નિલેશ શશીકાન્ત, દાનાભાઈ તથા ઈશ્વર લવજીભાઈએ ગુજરાત સરકારશ્રી ધ્વારા જાહેર કરેલ રૂા.૮-૮૦ ના વધારા અંગેનો ઝઘડો ઉભો કરી અન્ય કામદારો પાસે કામ બંધ કરાવી હડતાલ પડાવેલ હતી. પરંતુ તે સાહેદે પણ હાલના અરજદારે હડતાલ પડાવવામાં શું ભાગ ભજવેલ તે જણાવેલ નથી, તેણે એવું પણ જણાવેલ નથી કે અરજદારને કામ ઉપર હાજર થવા ઉપરી અધિકારીએ સુચના આપવા છતાં કામ શરૂ કરેલ નહિ કે અરજદારે મેનેજમેન્ટ વિરૂઘ્ધ બિભત્સ કે અન્ય ભાષામાં સૂત્રોચાર કરેલ કે અરજદારે ઉપરી અધિકારીઓને કોઈ ધમકી આપેલ અથવા એવું પણ જણાવેલ નથી કે સામાવાળ સંસ્થાને કોઈ આર્થિક નુકસાન

ગયેલું. આથી હાલના અરજદાર વિરૂધ્ધ કરવામાં આવેલ આક્ષેપો સામાવાળાના સાહેદ અશ્વિનભાઈ ગોહેલના નિવેદન ઉપરથી પણ સમર્થન મળતું નથી. આથી તપાસ અધિકારીએ આ ત્રણેય સાહેદના નિવેદનો ઉપર આધાર રાખેલ છે. પણ તેના નિવેદન ઉપર આક્ષેપ પુરવાર થયાનું તારણ આપેલ છે તે પૂરાવા વગરનું છે.

પર. તપાસ અધિકારી કેટલાક ફોટોગ્રાફ ઉપર આધાર રાખી અરજદાર ઉપર કરવામાં આવેલા આક્ષેપો પુરવાર થયાના તારણ ઉપર આવેલ છે. પણ તે ફોટા માત્ર રજૂ થયા હોવાના કારણે પુરવાર થયાનું માનવું યોગ્ય નથી. તે ફોટાઓ કોણે લીધેલા છે તેને તપાસ્યા વગર તે ફોટાઓ ઉપર આક્ષેપો પુરવાર થયાના તારણ ઉપર આવવું તે સ્પષ્ટ રીતે પૂરાવા વગરનું તારણ છે. તે ઉપરાંત આરોપનામાની શરૂઆતમાં જ જણાવવામાં આવેલ છે કે અરજદારને તા.૩/૬/૨૦૦૯થી સસ્પેન્ડ કરવામાં આવેલ હતા. તેથી જો અરજદારને તા.૩/૬/૨૦૦૯થી સસ્પેન્ડ કરવામાં આવેલ હોય, તો તા.૪/૬/૨૦૦૯ના રોજ કામ પર ચડી જવાની સૂચનાનો/આદેશની અવમાનનાનો આરોપ પુરવાર થયાના તારણ પર આવવાનું તપાસ અધિકારીનું તારણ ચાર્જશીટ કે જે રેકર્ડ પર છે તેને ધ્યાનમાં લીધા વગરનું છે.

૫૩. આમ સમગ્ર રીતે તપાસમાં રજૂ થયેલ સાહેદો અને ફોટાઓ ઉપર આધાર રાખી તપાસ અધિકારીએ અરજદાર ઉપર ચાર્જશીટમાં દર્શાવેલ ગેરવર્તન પુરવાર થયાનું તારણ આપેલ છે તે સ્પષ્ટ રીતે પૂરાવા વગરનું એટલે કે પરવર્સ છે.

૫૪. ખાતાકીય તપાસ અધિકારી એ એવી વ્યકિત છે કે જે સ્વતંત્ર રીતે અર્ધન્યાયિક સત્તા તરીકે વર્તે છે. આવા તપાસ અધિકારી કોઈ માલિકના

પ્રતિનિધી તરીકે વર્તી શકે નહિ. ખાતાકીય તપાસ અધિકારીનું કાર્ય તેની સમક્ષ રજૂ થયેલ પૂરાવાને તપાસવાનું છે. જો આક્ષેપિત કામદાર તપાસમાં ગેરહાજર રહે તો પણ તપાસ અધિકારીએ એ જોવું જોઈએ કે તેની સમક્ષ રજૂ થયેલ પૂરાવા આક્ષેપો પુરવાર કરવા માટે પૂરતા છે કે નહિ. ખાતાકીય તપાસની કાર્યવાહી કલોઝડ માઈન્ડથી કરી શકાય નહિ. તપાસ અધિકારી એ સંપૂર્ણપણે બિનપક્ષપાતી હોવા જોઈએ. કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતોનું પાલન એવી રીતે કરવું જોઈએ કે જેથી માત્ર ન્યાય થયો છે તેવું નહિ પણ ન્યાય થયો છે તેવું દેખાવવું પણ જોઈએ. માત્ર દસ્તાવેજો રજૂ થયેથી તે દસ્તાવેજની વિગતો પુરવાર થયાનું ગણવું યોગ્ય ગણી શકાય નહિ. તપાસ અધિકારી એકતરફી રીતે તપાસ કરી શકે. પરંતુ આક્ષેપો પુરવાર થયા છે કે કેમ તે રજૂ થયેલ પૂરાવાના આધારે જણાવવું જોઈએ. તપાસ અધિકારીએ તપાસમાં રજૂ થયેલ પૂરાવા ઉપર માઈન્ડ એપ્લાય કરવું જોઈએ. માત્ર સાહેદોના નામ અને તપાસ કાર્યવાહીનો ઉતારો રજૂ કરી આક્ષેપો પુરવાર થયા છે તેવા તારણ ઉપર આવવું એ સ્પષ્ટ રીતે ભેદભાવભર્યું વલણ હોવાનું દર્શાવે છે. હાલના કેસમાં તપાસ અધિકારીએ તપાસ અહેવાલ આપેલ છે તે કુલ–૧૩ પાનામાં લખાયેલો છે. જેમાંથી ૧૨ પાના માત્ર તપાસ કાર્યવાહીના સ્ટેજ, સાહેદોના નામ, આરોપ અને પૂરાવાની યાદી સિવાય કંઈ નથી. તપાસના અંતે આપવામાં આવેલ તારણ માત્ર બે લાઈનમાં આપવામાં આવેલ છે અને તેના આધારે અરજદારને બરતરફી જેવી અંતિમ શિક્ષા કરવામાં આવેલ છે તે સ્પષ્ટ રીતે દર્શાવે છે કે આ કેસમાં તપાસ અધિકારી અને શિસ્ત અધિકારીએ કેટલું માઈન્ડ એપ્લાય કરેલ છે. જયારે ખાતાકીય તપાસ કોઈ કર્મચારીની અને તેના ઉપર આધારિત વ્યકિતઓના ભરણ પોષણને અસર કરતી હોય અને તેની પ્રતિષ્ઠાને પણ વિપરીત અસર કરતી હોય તેવી તપાસ કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો અનુસાર થવી જોઈએ અને ખાતાકીય તપાસ

અધિકારી પાસે એટલું તો અપેક્ષિત હોય કે તપાસ અધિકારી તેનો અહેવાલ કારણોને આધારે આપે.

૫૫. આમ મેં ઉપર જણાવેલ કારણો અનુસાર હાલના કેસમાં અરજદાર વિરૂધ્ધ કરવામાં આવેલ ખાતાકીય તપાસ અરજદારને કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો અનુસાર બચાવની તક નહિ આપીને કરવામાં આવેલી છે, અરજદાર વિરૂધ્ધ કરવામાં આવેલી ખાતાકીય તપાસ ખૂબ જ ગેરવ્યાજબી રીતે ઉતાવળ કરીને કરવામાં આવેલી છે, અરજદારને કરવામાં આવેલ બરતરફીની શિક્ષા ભેદભાવવાળી છે તેમજ અરજદાર વિરૂધ્ધ કરવામાં આવેલ ખાતાકીય તપાસમાં આપવામાં આવેલ તારણો પૂરાવા વગરના એટલે કે પરવર્સ છે અને તેથી મારા અભિપ્રાય મુજબ અરજદારને કરવામાં આવેલ બરતરફીની શિક્ષાનો હુકમ પક્ષપાતી છે અને અરજદારને કરવામાં આવેલ બરતરફીનો હુકમ ન્યાયી નથી. તેથી હાલના કેસમાં ઔધોગિક વિવાદ ધારા, ૧૯૪૭ ની ક.૧૧ (એ) હેઠળ મજૂર અદાલતને આપવામાં આવેલ સત્તાનો ઉપયોગ કરવો યોગ્ય અને વ્યાજબી રહેશે તેવું હું માનું છું. તેથી અરજદારને કરવામાં આવેલ બરતરફીની શિક્ષાનો હુકમ રદ થવાને પાત્ર છે. તેથી મુદ્દા નં.૧ નો જવાબ નકારમાં આપવામાં આવે છે.

૫૬. આમ આ કામે મેં ઉપર જણાવ્યા અનુસાર અરજદારને કરવામાં આવેલ બરતરફીની શિક્ષાનો હુકમ રદ થવાને પાત્ર હોય અરજદાર સામાવાળાને ત્યાં પુન: સ્થાપિત થવાને પાત્ર છે.

૫૭. અરજદારે તેના માંગણાનાં નિવેદનમાં એવું જણાવેલ

છે કે તેને નોકરીમાંથી બરતરફ કર્યા પછી કામ શોધવા પ્રયત્ન કરેલ છે અને બેકાર છે. સામાવાળાએ લેખિત જવાબમાં અરજદાર બરતરફ થયા પછી લાભદાયી નોકરીમાં હોવાનું કંઈ જણાવેલ નથી. અરજદારે તેના સરતપાસના બદલે સોગંદનામામાં પણ એવું જણાવેલ છે કે તેણે બરતરફ થયા પછી નોકરી મેળવવા પ્રયત્ન કરેલ છે. પરંતુ નોકરી મળેલ નથી અને બેકાર છે. અરજદારની ઉલટ તપાસમાં તેણે એવું જણાવેલ છે કે બરતરફ થયા પછી કોઈ જગ્યાએ નોકરી મેળવવા લેખિત અરજી કરેલી નહિ. તેણે એવું પણ જણાવેલ છે કે બેન્કની બાજુમાં તેનો પાનનો ગલ્લો હોવાની વાત ખરી નથી. અરજદારે એવું જણાવેલ છે કે પાનનો ગલ્લો તેના બાપાનો છે અને તે ત્યાં બેસે છે.

૫૮. નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે **દિપાલી ગુન્ડુ સૂરવાસે વિરૂધ્ધ ક્રાંતિ જુનિયર અધ્યાપક મહાવિદ્યાલય, ૨૦૧૩ એ.આઈ.આર. એસ.સી.ડબલ્યુ–૫૩૩૦** ના કેસમાં પેરેગ્રાફ–૩૩ માં એવું અવલોકન કરેલ છે કે ''ખોટી રીતે નોકરીની સમાપ્તિના કેસમાં નોકરીની સાતત્યતા અને પડેલા દિવસોના પગાર સાથે પુન: સ્થાપિતનો સામાન્ય નિયમ છે. તે નિયમ પડેલા દિવસોના પગારનો મુદ્દો નકકી કરતી વખતે એવી શરતોને આધિન છે કે સત્તાધિકારી અથવા કોર્ટ કામદારની નોકરીનો ગાળો, ગેરવર્તનનું સ્વરૂપ કે જે પુરવાર થઈ હોય, માલિકની નાણાંકીય સ્થિતિ અને તેવા અન્ય પરિબળોને આધારિત છે. સામાન્ય રીતે જે કામદારને નોકરી સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય તે કામદાર પડેલા દિવસોનો પગાર મેળવવા ઈચ્છુક હોય તો તેણે તેના કેસમાં એવું જણાવવું જોઈએ કે અથવા અદાલત સમક્ષ એવું નિવેદન કરવું જરૂરી છે કે તે લાભદાયી નોકરીમાં ન હતો અથવા ઓછા વેતને નોકરીમાં હતો. જો માલિક પડેલા

દિવસોનો પગાર ચૂકવવાનું ટાળવા ઈચ્છતો હોય તો તેણે એવું જણાવવું પણ પડે અને પૂરાવો પણ આપવો પડે કે કામદાર લાભદાયી નોકરીમાં હતો અને તેના પગાર જેટલું વેતન કમાતો હતો. એવા કેસો કે જેમાં મજૂર અદાલત અથવા ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ એવા તારણ ઉપર આવે કે કામદાર વિરૂધ્ધ કરવામાં આવેલ તપાસ કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો અથવા સ્થાયી હુકમો અનુસાર હતી અને એવું ઠરાવે કે કરવામાં આવેલ સત્તા ગેરવર્તનના પ્રમાણમાં અપ્રમાણસર હતી, તો મજૂર અદાલત અથવા ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલને પૂરેપૂરો પગાર પડેલા દિવસોના પગાર પેટે નહિ ચૂકવવા હુકમ કરવા વિવેક બુધ્ધિની સત્તા છે. જો કે મજૂર અદાલત અથવા ઔધ્યોગિક પંચ એવા તારણ ઉપર આવે કે કામદાર કોઈ ગેરવર્તન માટે ગુનેગાર ન હતો અને માલિકે ખોટા આરોપ મૂકેલા ત્યારે પડેલા દિવસોનો પૂરેપૂરો પગાર ચૂકવવા હુકમ કરવો વ્યાજબી છે.''

૫૯. આમ ઉપર ઉલ્લેખિત દિપાલી ગુન્ડુના કેસમાં થયેલ અવલોકનને જોતાં હાલના કેસમાં અરજદારે તેના માંગણાનાં નિવેદનમાં બરતરફ થયા પછી નોકરી મેળવવા પ્રયત્ન કરેલ હોવાનું અને બેકાર હોવાનું જણાવેલ છે. અરજદારે તેના સરતપાસના બદલે સોગંદનામામાં પણ તે હકીકતને સમર્થન આપેલ છે. જયારે સામાવાળાએ તેના લેખિત નિવેદનમાં કોઈ જગ્યાએ એવો બચાવ લીધેલ નથી કે અરજદાર બરતરફ થયા પછી લાભદાયી નોકરીમાં હતો. આથી આ સંજોગોને ધ્યાને લેતા મારા અભિપ્રાય મુજબ અરજદાર પડેલા દિવસોનો પગાર મેળવવા પણ હકદાર છે. જો કે, હાલના કેસમાં મેં અગાઉ જણાવ્યા પ્રમાણે ઔધ્યોગિક વિવાદ ધારાની ક.૧૧ (એ) હેઠળ મળેલ સત્તાનો ઉપયોગ કરીને અરજદારને કરવામાં આવેલ શિક્ષાનો હુકમ ભેદભાવવાળો અને તપાસ

અધિકારીના તારણો પૂરાવાને આધારિત ન હોય બરતરફીનો હુકમ રદ થવાને પાત્ર હોવાના તારણ ઉપર આવેલ છું, ત્યારે હાલના અરજદારને પડેલા દિવસોનો પૂરેપૂરો પગાર આપવાનો હુકમ કરવો યોગ્ય નથી. જો કે, આ કેસમાં અરજદારની બરતરફીની તા.૧૩/૨/૨૦૧૦ થી આજે નવ વર્ષ પૂરા થયેલા છે. અરજદારની કલંકરહિત નોકરીનો ગાળો ખૂબ જ લાંબો એટલે કે ૧૩ વર્ષ જેટલો હતો. તેથી આ તમામ સંજોગો જોતાં પડેલા દિવસોના પગાર પેટે ૨૫% (પચીસ ટકા પગાર) સાથે પુન: સ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે, તો આ કેસની તમામ હકીકતો અને સંજોગો જોતાં ન્યાયનો હેતૂ જળવાશે.

૬૦. સામાવાળા તરફે રમાકાન્ત મિશ્રા વિરૂધ્ધ એચ.પી. લેબર કોર્ટ કમ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ, ૨૦૧૮ એલ.એલ.આર.–૧૨૧૨ ના ચૂકાદા ઉપર આધાર રાખવામાં આવેલો છે. તે કેસમાં કામદાર ઉપર કારખાનાના નવા યુનિટ ઉપર બળજબરી પૂર્વક પ્રવેશવાના, બિનજરૂરી ન્યુસન્સ ઉપસ્થિત કરવાનો અને અધિકારીઓને ગંભીર પરિણામો ભોગવવાની ધમકી આપવાના આક્ષેપ પુરવાર થયેલા હતા. ત્યારે હાલના કેસમાં અરજદાર ઉપર કરવામાં આવેલ આક્ષેપો ઉપર તપાસ અધિકારીએ આપેલ તારણ પરવર્સ છે. તેથી તે ચૂકાદો હાલના કેસની હકીકતોને લાગુ પાડી શકાય તેમ નથી.

૬૧. સામાવાળા તરફે આઈસર ગુડઅર્થ વિરૂધ્ધ પ્રિસાઈડીંગ ઓફિસર લેબર કોર્ટ ૧૯૯૯ (૧) સી.એલ.આર.–૧૦૦ ના ચૂકાદા ઉપર આધાર રાખવામાં આવેલો છે. તે કેસમાં કામદાર ઉપર એવો આરોપ હતો કે તે એકલો જ ગેરકાયદેસર હડતાલ ઉપર ગયેલો નહિ, પણ બીજા કામદારોને પણ કામ કરતા અટકાવેલ

અને ટ્રક ખાલી કરતા ટ્રકના ડ્રાઈવરને પણ અટકાવી રાખેલ તથા મોટરકારોને પણ અટકાવેલ હતી. ત્યારે હાલના કેસમાં આવા કોઈ આક્ષેપ અરજદાર ઉપર નથી. અરજદાર ઉપર કરવામાં આવેલા આક્ષેપોના સમર્થનમાં એવો કોઈ પૂરાવો નથી કે અરજદારે અન્ય કામદારોને કામ કરતા અટકાવેલ. તેથી તે ચૂકાદો પણ હાલના કેસની હકીકતોના સંદર્ભમાં લાગુ પાડી શકાય તેમ નથી.

૬૨. સામાવાળા તરફે ગુમ્માલા ક્રિષ્ના વિરૂધ્ધ લેબર કોર્ટ કમ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ ૨૦૦૧ એલ.એલ.આર.–૩૩૩ ના ચૂકાદા ઉપર આધાર રાખવામાં આવેલો છે. તે કેસમાં કામદાર ઉપર બસમાં મુસાફરી કરતા મુસાફરો પાસેથી ભાડુ લેવા છતાં ટિકિટ નહિ આપ્યાનો આરોપ હતો. હાલના કેસમાં એવી કોઈ હકીકત સંકળાયેલી નથી તેથી તે ચૂકાદો પણ હાલના કેસની હકીકતોને લાગુ પાડી શકાય તેમ નથી.

૬૩. સામાવાળા તરફે ઈન્ફોરમીડીયા ઈન્ડિયા લિ. વિરૂધ્ધ ટાટા પ્રેસ એમ્પ્લોઈ યુનિયન ૨૦૦૮ એલ.એલ.આર.–૭૦૪ ના ચૂકાદા ઉપર આધાર રાખવામાં આવેલો છે. તેમાં કામદાર ઉપર એવો આક્ષેપ હતો કે તેણે અનઅધિકૃત રીતે કામનું સ્થળ છોડી દીધેલું અને મેનેજીંગ ડિરેકટરને ઘેરાવ કરવામાં ભાગ લીધેલો. જયારે હાલના કેસમાં એવી કોઈ હકીકત સંકળાયેલી નથી તેથી તે ચૂકાદો હાલના કેસની હકીકતને લાગુ પાડી શકાય તેવો નથી.

૬૪. સામાવાળા તરફે ગુજરાત સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન વિરૂધ્ધ રાવજીભાઈ એમ. વારા ૨૦૧૮ એલ.એલ.આર.–૩૯ ના ચૂકાદા ઉપર આધાર

રાખવામાં આવેલો છે. તેમાં અરજદાર ૪ ઉતારૂઓ પાસેથી બસભાડુ વસૂલ કરવા છતાં ટિકિટો નહિ આપ્યાના આરોપ હતા. જયારે હાલના કેસમાં એવી કોઈ હકીકત સંકળાયેલી નથી.

૬૫. સામાવાળા તરફે મેનેજમેન્ટ હિન્દુસ્તાન મશીન ટૂલ્સ લિ. વિરૂધ્ધ ઘનશ્યામ શર્મા ૨૦૧૯ (૧) એલ.એલ.જે.–૨૩૧ ના ચૂકાદા ઉપર આધાર રાખવામાં આવેલો છે. તેમાં કામદારે માત્ર એકવર્ષની નોકરી કરેલી અને તે કેજયુલ કામદાર હતો અને એવી પણ હકીકત હતી કે કામદારે તે લાભદાયી નોકરીમાં ન હતો તેવો પૂરાવો આપેલ નહિ. તેથી નામદાર સુપ્રિમ કોર્ટે પડેલા દિવસોના પગાર સાથે પુન: સ્થાપિત કરવાના બદલે વળતર ચૂકવવાનો હુકમ કરવો જોઈતો હતો તેવું ઠરાવેલ છે. જયારે હાલના કેસમાં અરજદારની નોકરી ૧૩ વર્ષની હતી. અરજદારે તેના માંગણાનાં નિવેદનમાં તે બેકાર હોવાનું જણાવેલ છે તેમજ તે અંગે પૂરાવો પણ આપેલ છે. વધુમાં અરજદારની નોકરીનો ગાળો કલંક રહિત હતો તેથી આ તમામ સંજોગો જોતાં આ ચૂકાદો હાલના કેસની હકીકતોને લાગુ પાડી શકાય તેવો નથી.

૬૬. આમ આ કેસની તમામ હકીકતો, સંજોગો તથા ઉપરના કારણો જોતાં હાલનો રેફરન્સનો તેમજ મુદ્દા નં.ર નો જવાબ અંશત: હકારમાં આપવામાં આવે છે અને તેથી હું નીચે મુજબ હુકમ કરૂ છું.

: હુ ક મ :

અરજદારનો રેફરન્સ અંશત: મંજૂર કરવામાં આવે છે. આ કામના

સામાવાળાએ આ એવોર્ડ પ્રસિધ્ધ થયેથી દિવસ–૩૦ માં અરજદારને તેની મૂળ જગ્યાએ પડેલા દિવસોના ૨૫% (પચીસ ટકા) પગાર તથા આનુષાંગિક લાભો અને નોકરીની સાતત્યતા સાથે પુન: સ્થાપિત કરવો. તેમજ આ કામના સામાવાળાએ અરજદાર ને ખર્ચ પેટે રૂા.૧,૦૦૦/– (અંકે રૂપિયા એકહજાર પૂરા) ચૂકવી આપવા.

તા. ૨૨/૨/૨૦૧૯.
સ્થળ : અમદાવાદ.

(ઓસવાલ સીદીકભાઈ જાડેજા)
ન્યાયાધીશ,
મજૂર અદાલત, અમદાવાદ.
(આઈ.ડી.નં.જીજે–૦૦૭૭૦)

એચએમપી,પીએ.