શ્રીમતી રઝીયા સલીમખાન પઠાણ, પ્રમુખ અધિકારી, ઔદ્યોગિક ન્યાય પંચ, અમદાવાદ સમક્ષ,

એપ્રુવલ અરજી નં. ૨૨૧/૨૦૨૪
ઈન
રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં.૮૭/૨૦૨૨

અરજદાર : કેડીલા ફાર્માસ્યુટીકલ લીમીટેડ,
ઠે.૧૩૮૯, ત્રાસદ રોડ, ધોળકા–૩૮૨૨૨૫,
જી. અમદાવાદ, ગુજરાત

વિરુધ્ધ

સામાવાળા : શ્રી હિતેશ નટુભાઈ શર્મા
મુ–ત્રાજ, તા– માતર,
જિલ્લો – ખેડા

હાજર રહયા:–

અરજદાર તરફે : વિદ્વાનશ્રી વકીલશ્રી પી.આઇ. શાહ .
સામાવાળા તરફે : યુનિયન પ્રતિનિધિશ્રી પ્રશાંત મહારાજા.

<u>–:આંક–૭ ની કોર્ટ સમક્ષ ઈન્કવાયરી કરવાની અરજી હેઠળ હુકમ:–</u>

૧. અરજદારે આ અરજી કરી એવી રજુઆત કરેલ છે કે તેઓએ સામાવાળા શ્રમયોગીને બરતરફ કરવાના પગલાને બહાલી માંગતી અરજી દાખલ કરેલ છે. સદર અરજીના પેરા ૨ થી ૪ માં સામાવાળા ઉપર મુકવામાં આવેલ આક્ષેપો જણાવેલ છે તેમજ અરજી સાથે એનેક્ષર–એ થી બરતરફીનો હુકમ રજુ કરેલ છે.વધુમાં પેરા–૫ માં નામદાર કોર્ટ સમક્ષ ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરવાની રજુઆત કરેલ

છે. આ સંજોગોમાં સામાવાળા શ્રમયોગીને આપવામાં આવેલ એનેક્ષર–એ ની નોટીસમાં જણાવેલ ગેરવર્તણુકોના આક્ષેપોની તપાસ હાથ ધરવી શકય ન હોવાથી સદર ગેરવર્તણુકો નામદાર કોર્ટ સમક્ષ મૈાખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવા ધ્વારા સાબિત કરવાની પરવાનગી આપવા અરજ કરેલ છે.

૨. સામાવાળા શ્રમયોગી ધ્વારા આંક–૮ થી જવાબ રજુ કરેલ છે. જેમાં તેઓએ એવી રજુઆત કરેલ છે કે અરજદારને આટલા લાંબા સમય બાદ આ કે આવા પ્રકારની આવી અરજી કરવાનો કોઈ હકક કે અધિકાર ન હોઈ આ અરજી આ મુદે રદ થવાને પાત્ર છે. અરજદારની અરજી ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારા– ૧૯૪૭ ની કલમ ૩૩ (૨) (બી) નો જોગવાઈઓ અનુસારની ન હોઈ અરજદારની આ અરજી કાયદેસર રીતે ટકી કશે તેમ નથી આથી આ અરજી આ મુદે રદ થવાને પાત્ર હોઈ આ અરજી રદ કરવાનો ન્યાયના હીતમાં હુકમ ફરમાવવા નામદાર કોર્ટને અરજ કરેલ છે.

વધુમાં જણાવેલ છે કે, અરજદારે તેમની અરજીમાં જણાવેલ તમામ કથનો રજુઆતો સાચી નથી અને સામાવાળાને કબુલ મંજુર નથી જેથી અરજદારની અરજી રદ થવાને પાત્ર છે.

વધુમાં જણાવેલ છે કે, અરજદારે તેમની અરજીના પેરા નંબર ૧ માં જણાવેલ તમામ કથનો સાચા નથી. સામાવાળાને કબુલ મંજુર નથી. અરજદાર જણાવે છે કે અરજદારે સામાવાળાને બરતરફ કરવાના પગલાને બહાલી માંગતી અરજી દાખલ કરેલ છે. સદર અરજીના પેરા નંબર ૨ થી ૪ માં સામાવાળા ઉપર મુકવામાં આવેલ આક્ષેપો જણાવેલ છે તેમજ સદર અરજી સાથે એનેક્ષર–એ થી સામાવાળાને આપેલ બરતરફીનો હુકમ રજુ કરેલ છે. વધુમાં અરજીના પેરા–પ માં નામદાર કોર્ટ સમક્ષ હાથ ધરવાની રજુઆત કરેલ છે.આ તમામ કથનો સાચા નથી અને સામાવાળાને કબુલ મંજુર નથી આ સંજોગોમાં બીજા પક્ષકારને આપવામાં આવેલ એનેક્ષર–એની

નોટીસમાં જણાવેલ તથા સદર અરજીમાં જણાવેલ ગેરવર્તણુંકના આક્ષેપોની તપાસ હાથ ધરવી શકય ન હોવાથી સદરહું ગેરવર્તણુંકો નામદાર કોર્ટ સમક્ષ મૌખિક તથા દસ્તાવેજી પુરાવા દ્વારા સાબિત કરવાની પરવાનગી આપવા ન્યાયના હીતમાં વિનંતી કરેલ છે.આ તમામ કથનો સાચા નથી અને સામાવાળાને કબુલ મંજુર નથી.

વધુમાં જણાવેલ છે કે, આ કામમાં અરજદારે તા.૧૮/૦૭/૨૦૨૫ ના રોજ જે અરજી આપેલ છે જેની બીજી લાઈનમાં એનેક્ષર–એ થી બરતરફીનો હુકમ રજૂ કરેલ છે અને ત્યાર બાદ ચોથી લાઈનમાં એનેક્ષર–એની નોટીસ જણાવેલ છે. તેઓ નામદાર કોર્ટનું ધ્યાન દોરી જણાવે છે કે આ કામના અરજદાર નામદાર કોર્ટ સમક્ષ સરે આમ ખોટી રજુઆતો અને ખોટું બોલીને નામદાર કોર્ટને ગુમરાહ કરી રહ્યા છે. આ કામમાં સામાવાળાની જાણકારી મુજબ એનેક્ષર–એથી કોઈજ શોકોઝ નોટીસ રજૂ થયેલ નથી. આમ અરજદાર સતત અને સરેઆમ નામદાર કોર્ટ સમક્ષ આટલી હદે ખોટી રજૂઆતો કરી નામદાર કોર્ટને ગુમરાહ કરીને નામદાર કોર્ટને પણ સત્ય હકીકતોથી અરજદાર ગુમરાહ કરવા માંગતા હોઈ અરજદાર સામે કન્ટેમ્પ્ટ ઓફ ધી કોર્ટની કાર્યવાહી અને નામદાર કોર્ટને ગુમરાહ કરવા બદલ કાયદેસરની કાર્યવાહી કરવી જોઈએ તેવી સામાવાળાની નામદાર કોટને ભારપુર્વકની રજૂઆત કરેલ છે. અરજદારે કાયદાની એસી તેસી કરીને કાયદાનો સરેઆમ ભંગ કરીને નામદાર કોર્ટ પાસે ખોટા હુકમો લઈને અરજદારે કરેલ ગંભીર પ્રકારની ભુલોને નામદાર કોર્ટ રામક્ષ સુધરાવવા માંગે છે તે અરજદારનું પગલું ગેરવ્યાજબી, ગેરકાયદેસરનું અને ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમોની જોગવાઈનું સરેઆમ ભંગ કરનારુ છે. અરજદાર આવી બોગસ, ઉડાઉ, ગેરવ્યાજબી, ગેરકાયદેસરની અને કાયદાની જોગવાઈઓથી વિપરીત અરજીઓ કરીને સામાવાળાના કાયમી કામદારોના હકકો, અધિકારો ડુબાવવા માંગે છે અને આ કેસ ખોટી રીતે લંબાવવા માગે છે. અરજદાર નામદાર કોર્ટને ગુમરાહ કરીને

ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમોની અવગણના કરીને ગેરવ્યાજબી ,ગેરકાયદેસર રીતે નામદાર કોર્ટ સમક્ષ રજુ કરેલ બરતરફીના હુકમને નોટીસમાં ખપાવી/ ગણાવીને આ બરતરફીના હુકમની અને અરજદારે રજુ કરેલ અરજી માં જણાવેલ આક્ષેપોની તપાસ તે પણ કોર્ટ સમક્ષ તપાસ કરવાની પરવાનગી માંગતી અરજી કરેલ છે ત્યારે અરજદારે કોઈ નોટીસ તેમની અરજી સાથે રજુ કરેલ ન હોઈ આવી નોટીસની તપાસ કરવાની પરવાનગી માંગવાનો અરજદારને કાયદેસર રીતે કોઈ હકક કે અધિકાર રહેતો નથી તેમજ ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમો અને આઈ.ડી એકટની જોગવાઈઓ અને નામદાર હાઈકોર્ટો ધ્વારા પ્રસ્થાપિત કરેલ સિધ્ધાંતો અન્વયે પણ તપાસ કોર્ટ રુબરુ કરવાની સત્તા અને અધીકાર નામદાર કોર્ટને પણ પહોચતો ન હોઈ અરજદારની આ અરજી આ મુદે રદ થવાને પાત્ર હોઈ આ અરજી રદ કરવાનો ન્યાયના હીતમાં હુકમ ફરમાવવા નામદાર કોર્ટને અરજ કરેલ છે તેમજ આઈ ડી એકટની કલમ ૩૩(૨) (બી) ની જોગવાઈઓ અને નામદાર હાઈકોર્ટો ધ્વારા પ્રસ્થાપિત કરેલ સિધ્ધાંતો અન્વયે પણ ખાતાકીય તપાસ કોર્ટ રૂબરુ, હુકમ કરવાની સત્તા અને અધીકાર નામદાર કોર્ટને પણ પહોચતી ન હોઈ અરજદારની આ અરજી આ મુદે રદ થવાને પાત્ર હોઈ આ અરજી રદ કરવાનો ન્યાયના હીતમાં હુકમ ફરમાવવા નામદાર કોર્ટને અરજ કરેલ છે.

વધુમાં જણાવેલ છે કે, ઔધોગિક વિવાદ ધારા–૧૯૪૭ ની કલમની કલમ ૩૩ (૨) (બી) અન્વયે આ અરજી દાખલ કરતા પહેલા અરજદારે મોડલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરની જોગવાઈઓ અન્વયે કોઈ પણ કાયદેસરની કાર્યવાહી કર્યા સિવાય અરજદારે કીન્નાખોરી અને અનફેર લેબર પ્રેકટીસ આચરીને સીધે સીધો બરતરફીનો હુકમ કરેલ છે. સામાવાળાની જાણકારી મુજબ આ કામમાં એનેક્ષર–એ થી કોઈ જ નોટીસ રજૂ થયેલ ન હોવા છતા અરજદાર કઈ નોટીસની તપાસ નામદાર કોર્ટ રુબરુ કરવાની પરવાનગી માગે છે તે અરજી આ કામમાં રજુ થયેલ ન હોઈ અરજદારની આ અરજી ખોટી અધુંરી,

વાહીયાત,બોગસ, ગેરવ્યાજબી, ગેરકાયદેસરની અને નામદાર કોર્ટને ગુમરાહ કરતી અરજી અરજદારે કરેલ છે. અરજદારની આ અરજી આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈઓ અને ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમોની જોગવાઈઓથી વિપરીત અરજી કરી હોઈ આવી બોગસ,વાહીયાત,ગેરવ્યાજબી,ગેરકાયદેસરની અરજી અન્વયે અરજદારને નામદાર કોર્ટ રુબરુ તપાસ કરવાની પરવાનગી આપવાનો કોઈ હકક કે અધિકાર નામદાર કોર્ટને પહોંચતો ન હોઈ આ અરજી પ્રથમ દર્શનીય રીતે રદ થવાને પાત્ર હોઈ આ અરજી ન્યાયના હીતમાં અને કાયદાની મર્યાદામાં રહીને રદ કરવા નામદાર કોર્ટને નમ્ર અરજ કરેલ છે.

વધુમાં જણાવેલ છે કે, આ કામના સામાવાળાએ તેમની બરતરફીનો હુકમ પસાર કરેલ છે તો પછી તપાસ નામદાર કોર્ટ રુબરુ કરવાનો કોઈ પ્રશ્નજ ઉપસ્થિત થતો ન હોઈ અરજદારની આ અરજી આ મુદે રદ થવાને પાત્ર છે.સામાવાળા નામદાર કોર્ટને રજુઆત કરે છે કે ઔધોગીક રોજગારના સ્થાઈ હુકમમાં બહુજ સ્પષ્ટ જોગવાઈઓ છે કે કંપનીમાં કામ કરતા કર્મચારી કે કામદાર ગેરવર્તણુક કરે તો તે અંગેના નીતિ નીયમો અને જોગવાઈઓ દર્શાવેલ છે. જે અન્વયે કંપનીએ અને કામદારોએ કેવી રીતે વર્તવાનું રહે છે તેની સ્પષ્ટ જોગવાઈઓ જણાવેલ છે. જો કોઈ કામદાર ગેરવર્તણુક કરે તો પ્રથમ કામદાર/કર્મચારીને નોટીસ/ ચાર્જશીટ /તહોમતનામુ આપવામાં આવે છે અને આ નોટીસ/ ચાર્જશીટ /તહોમતનામું આપીને તેનો કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો અનુસાર ખુલાસો માંગવામાં આવે છે અને જે તે કર્મચારી/કામદારને બચાવની તક આપવામાં આવે તેવી જોગવાઈ ઔધોગીક રોજગારના સ્થાઈ હુકમમાં કરેલ છે. ત્યારે આ કામના અરજદારે મોડલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરની જોગવાઈઓનો સરેઆમ ભંગ કરીને અનફેર લેબર પ્રેકટીસ આચરી કીન્નાખોરીપુર્વક લગભગ ૧૩૫ જેટલા કામદારોને એક જ દીવસે ગેટની અંદર ન આવવા દઈને પ્રથમ પક્ષકારે કાયદાની જોગવાઈઓનો ભંગ કરીને આ

કામદારોને બરતરફ કરેલ છે અને ત્યારબાદ આ કામમાં અરજદારે તેમની અરજીમાં જણાવ્યા મુજબની કોઈ નોટીસ આ કામમાં રજૂ કરેલ નથી કે થયેલ નથી આવી નોટીસની તથા સદર અરજીમાં જણાવેલ ગેરવર્તણુંકોના આક્ષેપોની નામદાર કોર્ટ સમક્ષ સાબીત કરવાની ગેરવ્યાજબી,ગેરકાયદેસરની અરજી કરેલ હોઈ હાલના તબકકે સામાવાળાની સત્ય હકીકતોને ધ્યાને લેતા અને આઈ.ડી.એકટની અને ઔધોગીક રોજગારના સ્થાઈ હુકમની જોગવાઈઓ ધ્યાને લેતા અરજદારને નામદાર કોર્ટ સમક્ષ ગેરવર્તણુંકોના આક્ષેપો સાબીત કરવાની પરવાનગી માંગતો હુકમ નામદાર કોર્ટ ધ્વારા કરાવવો તે આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈઓ વિરુધ્ધનો છે. અરજદાર ધ્વારા આ કામમાં કોઈ પણ નોટીસની નકલ રજુ કરેલ ન હોવા છતા અરજદાર નામદાર કોર્ટને ગુમરાહ કરીને અને અન ફેર લેબર પ્રેકટીસ આચરી કીન્નાખોરીપુર્વક નોટીસની તપાસ કરવાની માંગણી કરેલ છે તે નોટીસ કઈ છે તે નોટીસ સ્પષ્ટ થતી ન હોઈ અરજદારની આ અરજી રદ થવાને પાત્ર છે તેમજ અરજદાર જણાવે છે કે સદર અરજીમાં જણાવેલ ગેરવર્તણુંકના આક્ષેપો કોર્ટ રુબરુ સાબિત કરવાની માંગણી કરેલ છે.સામાવાળા જણાવે છે કે આ અરજીમાં કોઈજ આક્ષેપો કે ગેરવર્તણુકની રજુઆત અરજદારે કરેલ નથી અને અરજદારે રજૂઆત કરેલ હોય તો પણ આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈઓમાં અને ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમોમાં કોર્ટ બરતરફીના હુકમની કોર્ટ રુબરુ તપાસ કરવાની જોગવાઈ ન હોઈ અરજદારને આવી અરજી કરવાનો કોઈ જ હકક કે અધીકાર રહેતો ન હોઈ આ મુદે અરજદારની આ અરજી રદ કરવાનો ન્યાયના હીતમાં હુકમ ફરમાવવા નામદાર કોર્ટને અરજ કરે છે અને અરજદારે રજુઆત કરેલ હોય તો પણ આઈ.ડી.એકટની કલમ ૩૩(૨)(બી) માં કોર્ટ રુબરુ તપાસની કરવાની જોગવાઈ ન હોઈ અરજદારને આવી અરજી કરવાનો કોઈ જ હકક કે અધીકાર રહેતો ન હોઈ આ મુદે અરજદારની આ અરજી આ રદ કરવાનો ન્યાયના હીતમાં હુકમ ફરમાવવા નામદાર કોર્ટને અરજ કરે છે.

વધુમાં જણાવેલ છે કે, આ કામના અરજદાર સંસ્થા ધ્વારા સામાવાળાને ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમો/મોડલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરની જોગવાઈઓ મુજબ કોઈ પણ જાતનું આક્ષેપનામુ/ચાર્જશીટ/તહોમતનામુ/નોટીસ આજદીન સુધી આપેલ નથી. અરજદાર સંસ્થાના કહેવાતા બનાવટી, બોગસ, વાહીયાત, ખોટા ઉપજાવી કાઢેલ બરતરફીના હુકમમાં આક્ષેપો કરી તેની તપાસની માંગણી અરજદારે કરેલ છે તે માંગણી ગેરવ્યાજબી,ગેરકાયદેસરની અને કાયદાની જોગવાઈઓથી વિપરીત છે. સામાવાળાની આટલા લાંબા વર્ષોની નોકરી દરમ્યાન કયારેય પણ આક્ષેપનામુ/ ચાર્જશીટ / તહોમતનામુ /નોટીસ અરજદારે આપેલ નથી કે અરજદારે આ કેસમાં રજુ કરેલ નથી. અરજદારે બરતરફીના હુકમ કરતા પહેલા સામાવાળાને મોડલ સ્ટેન્ડીંગની જોગવાઈઓ અનુસાર કોઈજ નોટીસ આપેલ નથી કે સામાવાળાને બચાવની કોઈ તક આપેલ નથી આમ સૌ પ્રથમથી જ અરજદાર સંસ્થાએ ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમો/મોડલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરની પ્રાથમિક અને મેન્ડેટરી જોગવાઈનું પાલન ન કરીને મજુર કાયદાની એસી તેસી કરીને અનફેર લેબર પ્રેકટીસ આચરીને અરજદારે ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમો/મોડલ સ્ટેન્ડીંગ ઓર્ડરના કાયદાની જોગવાઈઓના લીરે લીરા ઉડારીને પ્રથમ પક્ષકાર સંસ્થાએ માઈન્ડ એપ્લાય કર્યા સિવાય સીધે સીધો જ બરતરફીનો હુકમ નામદાર કોર્ટ સમક્ષ રજુ કરેલ છે અને ત્યાર બાદ આ અરજી આપી એનેલક્ષર–એની નોટીસની અને સદર અરજીમાં જણાવેલ ગેરવર્તણુંકના આક્ષેપોની તપાસ કરવાની પરવાનગી માંગતી અરજી કરેલ છે ત્યારે આ કામમાં એનેક્ષર–એ વાળી કોઈ નોટીસ આ કામમાં રજૂ થયેલ ન હોય તેની તપાસ કરવાનો કોઈ પ્રશ્નજ ઉપસ્થીત થતો નથી. આ કામના અરજદારે તો ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમોની કલમો અને જોગવાઈઓ અને કાર્યવાહીનો સરેઆમ ભંગ કરીને અન ફેર લેબર પ્રેકટીસવાળો બરતરફીનો હુકમ કરેલ છે. આ બરતરફીના હુકમ

બાદ અરજદારે સામાવાળાને કોઈ નોટીસ આપેલ નથી કે નામદાર કોર્ટ સમક્ષ આવી કોઈ નોટીસ રજુ થયેલ ન હોવા છતાં સામાવાળા કઈ નોટીસની તપાસ નામદાર કોર્ટ સમક્ષ કરાવવા માગે છે તે સૌ પ્રથમ કઈ નોટીસ કામદારને આપેલ તે નોટીસ નામદાર કોર્ટ સમક્ષ રજુ કરેલ નથી કે આવી કોઈ નોટીસ કામદારને આપેલ નથી તે પણ નામદાર કોર્ટ સમક્ષ પુરાવા આપી અરજદારે પુરવાર કરવી પડે પણ સામાવાળાની જાણકારી મુજબ અરજદારે સામાવાળાને કોઈજ નોટીસ આજ દીન સુધી આપેલ જ નથી કે નામદાર કોર્ટ સમક્ષ રજૂ થયેલ ન હોઈ અરજદારની અરજીમાં જણાવ્યા મુજબ એનેક્ષર–એ ની નોટીસની ગેરવર્તણુંક કે સદર અરજીમાં જણાવેલ આક્ષેપોની તપાસ નામદાર કોર્ટ સમક્ષ કરવાનો કોઈજ પ્રશ્નજ ઉપસ્થીત થતો નથી અને બરતરફીના હુકમની તપાસ તે પણ નામદાર કોર્ટ સમક્ષ કરવી તેવી કોઈ જોગવાઈ ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમોમાં કે બીજા અન્ય મજુર કાયદામાં કે નામદાર હાઈકોર્ટો ધ્વારા પ્રસ્થાપિત કરેલ સિધ્ધાંતોમાં ન હોઈ અરજદારની આ અરજી આ મુદ્દે રદ થવાને પાત્ર હોઈ અરજદારની આ અરજી રદ કરવાનો ન્યાયના હીતમાં હુકમ ફરમાવવા નામદાર કોર્ટને અરજ કરેલ છે. તેમજ આવી કોઈ જોગવાઈ ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમોમાં કે બીજા અન્ય કાયદામાં કે નામદાર હાઈકોર્ટો ધ્વારા પ્રસ્થાપિત કરેલ સિધ્ધાંતોમાં ન હોઈ અરજદારની આ અરજી આ મુદે રદ થવાને પાત્ર હોઈ અરજદારની આ અરજી રદ કરવાનો ન્યાયના હીતમાં હુકમ ફરમાવવા નામદાર કોર્ટને અરજ કરેલ છે.

વધુમાં જણાવેલ છે કે, આ કામના અરજદારે ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમો માં જણાવેલ જોગવાઈઓ અનુસાર સામવાળાને આક્ષેપનામું /ચાર્જશીટ /તહોમતનામું /નોટીસ આપી તેનો લેખીત જવાબ માંગવાનો હોય છે અને આ જવાબ સંસ્થાને યોગ્ય ન લાગે તેના કારણો સહીત ખાતાકીય તપાસ કરવાનો નિર્ણય સંસ્થા લે છે અને તેની પણ નોટીસ કામદારને આપી

તપાસ અધીકારીની નીમણુક કરી કામદારને તે બાબતની તમામ જાણકારી આપીને કામદારને પૂરતો બચાવ કરવા માટે સમય, સ્થળ, અને તારીખ નકકી કરીને તેની જાણ કરતી હોય છે અને કામદારની વિરુધ્ધ મુકવામાં આવેલ આક્ષેપો અનુસાર કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો અનુસાર બચાવની તક આપી પુરાવાઓ તપાસમાં રજુ કરીને તપાસની કાર્યવાહી કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો અનુસાર પુર્ણ કરીને આ આક્ષેપો કયા આધાર પુરાવા સાથે પુરવાર થાય છે તેવા તપાસ અધીકારીના તારણો ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમની જાગવાઈઓ મુજબ આપવાના રહે છે. આવા કોઈ પણ તારણો આ કામમાં રજૂ થયેલ નથી કે તેમજ તપાસના ફાઈન્ડીંગ/તારણો બાદ બીજી કારણ દર્શક નોટીસ સંસ્થા ધ્વારા આપવાની થાય છે અને આ બીજી કારણ દર્શક નોટીસમાં કામદારને તેના બચાવના કારણો સંસ્થાને જણાવવા માટે બચાવની તક આપ્યા બાદ બરતરફીનો હુકમ પસાર કરવાનો હોય છે આવી ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમમાં સ્પષ્ટ જોગવાઈઓ કરેલ છે આ પ્રાથમીક અને કાયદેસરની પ્રક્રીયા છે. જે પ્રક્રીયા આ કામના અરજદાર સંસ્થાએ કરેલ નથી. આમ અરજદારે સામાવાળા વિરુધ્ધ કીન્નાખોરીપુર્વક અને અન ફેર લેબર પ્રેકટીસ આચરીને સામવાળાને ઓવરટાઈમના તફાવતની રકમ ન મળે તેવા બદહેતુથી અરજદારે સામાવાળાને સીધે સીધો બરતરફીનો હુકમ કરેલ છે. જે બરતરફીના હુકમને નોટીસ ગણાવીને નામદાર કોર્ટને ગુમરાહ કરીને તેની તપાસ નામદાર કોર્ટ પાસે હુકમ લઈને અરજદાર તપાસ કરાવવા માંગે છે તેવી અરજદારની આ અરજી તદ્દન ગેરવ્યાજબી,ગેરકાયદેસરની છે અને ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમ અને નામદાર હાઈકોર્ટ ધ્વારા પ્રસ્થાપિત કરેલ સિધ્ધાંતો વિરુધ્ધની હોઈ અરજદારની આ અરજી ઉપરોકત કાયદેસરની કાર્યવાહી કર્યા સિવાયની આ અરજીહોઈ આ અરજી નામંજુર કરવાનો અને સદરહું અરજી રદ કરવાનો ન્યાયના હીતમાં હુકમ ફરમાવવા નામદાર કોર્ટને નમ્ર અરજ કરે છે અને ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ

હુકમ અને નામદાર હાઈકોર્ટ ધ્વારા પ્રસ્થાપિત કરેલ સિધ્ધાંતો વિરુધ્ધની હોઈ અરજદારની આ અરજી ઉપરોકત કાયદેસરની કાર્યવાહી કર્યા સિવાયની આ અરજી હોઈ આ અરજી નામંજુર કરવાનો અને સદરહું અરજી રદ કરવાનો ન્યાયના હીતમાં હુકમ ફરમાવવા નામદાર કોર્ટને અરજ કરે છે.

વધુમાં જણાવેલ છે કે, ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમ જોગવાઈઓ અનુસાર બરતરફીના હુકમમાં કે જવાબ કોઈ પણ કામદારના આક્ષેપોની રજુઆત હોતી નથી ત્યારે આ કામના અરજદારે એનેક્ષર–એ વાળા કહેવાતા ગેરકાયદેસરના બરતરફીના હુકમમાં સામાવાળા સામે બોગસ,વાહીયાત,પુરાવા સિવાયના, ખોટા મનગડત આક્ષેપો કરેલ છે જે ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમ જોગવાઈઓ વિરુધ્ધના અને આઈ.ડી.એકટ ની જોગવાઈઓથી વિપરીત જઈને કરેલ છે. આમ અરજદાર પક્ષકાર સંસ્થાએ ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમની જોગવાઈઓનો ભંગ કરીને સીધે સીધો બરતરફીનો હુકમ કરીને આ કહેવાતા બરતરફીના હુકમની ઈન ડાયરેકટ રીતે નામદાર કોર્ટને ગુમરાહ કરીને નામદાર કોર્ટ સમક્ષ તપાસ કરવાની પરવાનગી માંગવી તે અરજદારનું આ પગલું અને અરજી ગેરવ્યાજબી ગેરકાદેસરની છે. અરજદાર સંસ્થા કે કોઈ પણ સંસ્થા ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમ અનુસાર કાયદેસરની કાર્યવાહી કર્યા સિવાય સીધે સીધો બરતરફીનો હુકમ કરી તેની તપાસ નામદાર કોર્ટ સમક્ષ કરવાની પરમિશન માંગશે તો પછી ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમની અને તેની જોગવાઈઓની કોઈજ જરૂરીયાત જ રહેતી નથી તેવું સ્પષ્ટપણે સાબીત થાય છે. આ કામના અરજદારની ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમની જોગવાઈઓને અનુસાર કોઈજ કાર્યવાહી ન કરીને અરજદારે તેમની જવાબદારીમાંથી છટકી જઈને આ જવાબદારી નામદાર કોર્ટ સમક્ષ કરાવવા માંગે છે. નામદાર કોર્ટ સમક્ષ તપાસ કરવી તે ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમથી વિપરીત છે. આવી અરજી કરવાનો અરજદારને કોઈ હકક કે

અધીકાર રહેતો ન હોઈ પ્રથમ પક્ષકારની આ અરજી રદ કરવાનો ન્યાયના હીતમાં હુકમ ફરમાવવા નામદાર કોર્ટને અરજ કરે છે.

વધુમાં જણાવેલ છે કે, અરજદારે ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમ જોગવાઈઓનો સરેઆમ ભંગ કરેલ છે. સામાવાળા તેઓની તકરારને બાધ ન આવે તે રીતે નામદાર કોર્ટને રજુઆત કરેલ છે કે અરજદારે તેમની અરજીમાં નામદાર કોર્ટને ગેરમાર્ગે દોરવાની પ્રયાસ કરેલ અને નામદાર કોર્ટ સમક્ષ ચોખ્ખા હાથે અને સત્ય હકીકતો દર્શાવીને અરજદારે અરજી કરેલ ન હોઈ આવી નામદાર કોર્ટને ગુમરાહ કરતી બોગસ અરજી હોઈ નામદાર કોર્ટ આવી કાયદાકીય જોગવાઈઓ વિરુધ્ધની અરજી આ મુદે રદ કરવાનો ન્યાયના હીતમાં હુકમ ફરમાવવા નામદાર કોર્ટને અરજ કરેલ છે.

વધુમાં જણાવેલ છે કે, અરજદાર જો ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમ/ઓર્ડરોનો સરેઆમ ભંગ કરીને આવી અરજી આપેલ છે. ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમ/ઓર્ડરની જોગવાઈઓમાં ખાતાકીય તપાસ કરવાની જવાબદારી જે તે સંસ્થાની છે અને તપાસની સંપુર્ણ કાર્યવાહી થયા બાદ બરતરફીનો હુકમ કરીને એપ્રુવલ અરજી દાખલ કરવાની હોય છે અને આ એપ્રુવલ અરજીમાં ખાતાકીય તપાસની કાર્યવાહી કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો અનુસાર કામદારને પુરતા બચાવની તક આપેલ છે કે કેમ. કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો અનુસાર તપાસ થયેલ છે કે નહી. ઉલટતપાસની તક, સાક્ષીઓ તપાસવાની તક સંસ્થાએ આપેલ છે કે નહી, પુરાવા રજૂ કરવાની તક આપેલ છે કે નહી આ તમામ પાસા નામદાર કોર્ટ ધ્વારા તપાસવામાં આવે છે. ત્યારે આ કામના અરજદારે ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમ/ઓર્ડર મુજબ કોઈજ કાર્યવાહી કરેલ નથી અને આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈઓ અને ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમની જોગવાઈઓ મુજબની કાર્યવાહી અરજદાર સંસ્થા નામદાર કોર્ટ સમક્ષ કરાવવા માંગતી અરજદારની આ અરજી તદ્દન ગેરવ્યાજબી ગેરકાયદેસરની અને ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ

હુકમ/ઓર્ડરની જોગવાઈઓ વિરુધ્ધની છે. ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમ ઓર્ડરની જોગવાઈઓમાં અને આઈ.ડી.એકટની કલમ ૩૩(૨)(બી)ની જોગવાઈઓમાં પણ બરતરફીના હુકમની ખાતાકીય તપાસની નામદાર કોર્ટ સમક્ષ કરવાની જોગવાઈ નથી અને આવી કોઈ નામદાર કોર્ટ સમક્ષ તપાસ કરવાની પરવાનગી આપવાનો કોઈ હકક કે અધીકાર નામદાર કોર્ટને હાઈકોર્ટ ધ્વારા પ્રસ્થાપિત કરેલ સિધ્ધાંતો અનુસાર પહોંચતો નથી કે નામદાર કોર્ટ રુબરુ તપાસ કરવાનો કોઈ હુકમ નામદાર કોર્ટ પસાર કરી શકતી ન હોઈ અરજદારની અરજી સામાવાળાએ જણાવ્યા મુજબની નોટીસ આ કામમાં રજુ જ થયેલ ન હોઇ કોર્ટ રૂબરુ તપાસ કરવાની કોઈ જ જોગવાઈ કે કોઈ સિધ્ધાંતો પ્રસ્થાપિત થયેલ ન હોઈ આવી પરવાનગી નામદાર કોર્ટ ધ્વારા આપી શકાય નહી તેવી સામાવાળાની નામદાર કોર્ટને રજુઆત છે કે અરજદારે સદર અરજીમાં આક્ષેપો કરીને તે આક્ષેપોની પણ તપાસ નામદાર કોર્ટ સમક્ષ કરાવી શકે નહી તેવી સામાવાળાની નામદાર કોર્ટને રજૂઆત છે. આમ અરજદારની આ અરજી ગેરવ્યાજબી, ગેરકાયદેસરની અને કાયદાની જોગવાઈઓ વિરુધ્ધની અને નામદાર કોર્ટને ગુમરાહ કરી અરજદારે આ જે અરજી કરેલ છે તે અરજી ગેરવ્યાજબી, ગેરકાયદેસરની અને કુદરતી ન્યાયના સિધ્ધાંતો અને ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમ/ઓર્ડરની જોગવાઈઓ વિરુધ્ધની હોઈ અરજદારની આવી બોગસ અરજી રદ કરવા સામાવાળા નામદાર કોર્ટને અરજ કરેલ છે.

વધુમાં જણાવેલ છે કે, ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમ /ઓર્ડરની જોગવાઈઓ અને કલમોમાં કયાંય પણ કામદારને બરતરફીનો હુકમ મોકલાવીને તેની તપાસ નામદાર કોર્ટ સમક્ષ કરવાની જોગવાઈ નથી. અરજદારે નામદાર કોર્ટ સમક્ષ તેમની અરજીમાં જણાવેલ અને એનેક્ષર–એની નોટીસમાં અને સદર અરજીમાં દર્શાવેલ આક્ષેપો પુરવા કરવા નામદાર કોર્ટ સમક્ષ તપાસની માંગણી કરેલ છે તે પણ ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમ/ઓર્ડરની

અને આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈઓ અનુસાર નામદાર કોર્ટ સમક્ષ તપાસ કરવાની કોઈ કાયદાકીય જોગવાઈ નથી કે અરજદારે તેમની અરજી માં જણાવ્યા મુજબ ની એનેક્ષર– એ થી કોઈ નોટીસ રજુ થયેલ ન હોઈ તેની તપાસ કરવાનો પ્રશ્ન જ ઉપસ્થીત થતો નથી. આમ છતાં અરજદારે તપાસ નામદાર કોર્ટ રુબરુ કરવાની રજુઆત કરતી આ બોગસ ગેરવ્યાજબી, ગેરકાયદેસરની અરજી કરેલ છે. જે અરજી વ્યાજબી, ન્યાયી ન હોઈ આ અરજી રદ કરવા નામદાર કોર્ટને નમ્ર અરજ કરેલ છે અને કીન્નાખોરીથી અને અન ફેર લેબર પ્રેકટીસ આચરીને કરેલ બરતરફીના હુકમની તપાસ નામદાર કોર્ટ રુબરુ કરવાની પરવાનગી કયારે પણ નામદાર કોર્ટ આઈ.ડીએકટની કલમ ૩૩(૨)(બી) માં પ્રસ્થાપિત કરેલ સિધ્ધાંતો અને ચુકાદા અન્વયે નામદાર કોર્ટ એપ્રુવલ અરજીમાં

The application for approval of the action under sec. 33(2)(b) fo the I.D.Act 1947 while keeping in mind three conditions and then to consider as to whether these three conditions are satisfied or not. One is dismissal order. Second is the approval application and third is payment of one month wages to the workmen. These three conditions must be the part of one transaction,

The position that emerges from the above-quote decisions of this court may be stated thuse: In proceeding under section 33(2)(B) of the Act, the jurisdication of the Industrial Tribunal is confined to the enquiry as to

(i) Whether a proper domestic enquiry in accordance with the relevant rulesstanding orders and principals of natural justice has been held.

(ii) Whether a prima facie case of dismissal based of legal evidence adduced before the domestic tribunal is made out,

(iii) Where the employer had come to bona fide conclusion that employee was guilty and the dismissal did not amount of unfair labour practiced was not intended to victimize the employee regard being had to the position settled by the decision of this court.

આમ નામદાર એપેક્ષ કોર્ટ ધ્વારા પ્રસ્થાપિત કરેલ કાયદાના સિધ્ધાંતો અનુસાર પણ કોઈ પણ આક્ષેપોની કોર્ટ રુબરુ તપાસ કરવાની અરજદારને પરવાનગી આપવાની સત્તા કે કાયદાકીય રીતે અધિકાર નામદાર કોર્ટને પણ પહોચતો ન હોઈ નામદાર ઉચ્ચ અદાલતો અને અને કાયદાકીય પ્રસ્થાપિત સિધ્ધાંતો અને નામદાર ગુજરાત હાઈકોર્ટના ચુકાદા અને હુકમો ધ્યાને અને વંચાણે લેતા તેમજ ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમ મુજબ અરજદારે ખાતાકીય તપાસની કોઈ કાર્યવાહી કરેલ ન હોઈ અરજદારને આવી બોગસ, કાયદાની જોગવાઈઓથી વિપરીત અરજી કરીને નામદાર કોર્ટ સમક્ષ તપાસ કરવાની પરવાનગી માંગતી આ અરજી ગેરવ્યાજબી, ગેરકાયદેસરની અને કાયદાની જોગવાઈઓથી વિપરીત અને નામદાર કોર્ટને પણ કોર્ટ રુબરુ તપાસની પરવાનગી આપવાનો હુકમ ફરમાવવાની નામદાર હાઈકોર્ટ ધ્વારા પ્રસ્થાપિત કરેલ સિધ્ધાંતો અનુસાર નામદાર કોર્ટને પણ આવો હુકમ કરવાનો કોઈ હકક અધિકાર ન હોઈ અરજદારની આ અરજી સામાવાળાની સત્ય હકીકતો અને નામદાર કોર્ટના ચુકદાઓને અનુસરીને રદ કરવાનો ન્યાયના

હીતમાં હુકમ ફરમાવવા નામદાર કોર્ટને અરજ કરેલ છે.

વધુમાં જણાવેલ છે કે, અરજદારે તેમની કાયદાકીય ગંભીર ભુલનો ટોપલો નામદાર કોર્ટને માથે ઢોળી નામદાર કોર્ટને ગેરમાર્ગે દોરીને ખોટા અને બોગસ હુકમો લેવા માટે અરજદારે આ અરજી કરેલ હોઈ આ અરજીમાં એનેક્ષર–એ સાથે રજૂ ન થયેલ નોટીસ કે તેમની અરજીમાં જણાવેલ ગેરવર્તણુકોની તપાસ કોર્ટ રુબરુ કરવી તે ઔધોગિક રોજગારના સ્થાઈ હુકમ /ઓર્ડરની અને આઈ.ડી.એકટની જોગવાઈઓ અને આઈ.ડી.એકટની કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈઓ અન્વયે કોર્ટ રુબરુ તપાસ કરવાની કોઈ જોગવાઈ નથી. નામદાર કોર્ટને પણ આવો હુકમ કરવાની સત્તા કે અધીકાર નથી. આમ અરજદારે આ ગેરવ્યાજબી,ગેરકાયદેસરની અને અનફેર લેબર પ્રેકટીસવાળી અને કીન્નાખોરીવાળી આ અરજી કરેલ છે તેમ જાહેર કરી આ અરજી રદ કરી/ ના મંજુર થવાને પાત્ર હોઈ સદરહું અરજી ખર્ચના રૂા.૨૦,૦૦૦/– અરજદાર પાસેથી સામાવાળાને વસુલ અપાવીને સદરહુ અરજી રદ કરવા ન્યાયના હીતમાં હુકમ ફરમાવવા અરજ કરેલ છે.

૩. અરજદાર તરફે આંક–૯ થી પક્ષકારો ધ્વારા એપ્રુવલ અરજી નં.૧૧૭/૨૦૨૪ માં દસ્તાવેજો અને દલીલના સમર્થનમાં ચુકાદા રજુ કરેલ છે તે તમામ આ કામમાં ધ્યાને લેવા પુરસીસ આપવામાં આવેલ છે.

૪. આ કામના અરજદાર અને સામાવાળાના વિધ્વાન પ્રતિનિધિશ્રીની દલીલો સાંભળી.

૫. આ કામના અરજદારે મુળ અરજી ધી આઇ. ડી. એકટની કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઇ અન્વયે ફાઇલ કરેલ છે. જેમાં નીચે મુજબ જોગવાઇ કરવામાં આવેલ છે.

33. Conditions of service, etc., to remain unchanged under certain circumstances during pendency of proceedings. —

(2) During the pendency of any such proceeding in respect of an industrial dispute, the employer may, in accordance with the standing orders applicable to a workman concerned in such dispute [or, where there are no such standing orders, in accordance with the terms of the contract,whether express or implied, between him and the workman],—

(a) alter, in regard to any matter not connected with the dispute, the conditions of service applicable to that workman immediately before the commencement of such proceeding; or

(b) for any misconduct not connected with the dispute, or discharge or punish, whether by dismissal or otherwise, that workman:

Provided that no such workman shall be discharged or dismissed, unless he has been paid wages for one month and an application has been made by the employer to the authority before which the proceeding is pending for approval of the action taken by the employer.

ઉપરોકત કલમ ૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઇઓ ધ્યાને લેવામાં આવે તો સંસ્થા ધ્વારા કર્મચારીને ગેરવર્તણુંક સંબંધે નોકરીમાંથી છુટા કરવામાં આવેલ હોય તો પેન્ડીંગ રેફરન્સ કેસમાં માલીક/સંસ્થાએ અરજી કરી તેવા નોકરીમાંથી છુટા કરવાના પગલાની બહાલી મેળવવાની રહે છે.

૬. અરજદારે આ અરજીમાં એનેક્ષર–એ ની નોટીસમાં જણાવેલ તથા અરજીમાં જણાવેલ ગેરવર્તણુંકના આક્ષેપોની તપાસ હાથ ધરવી શકય ન હોવાથી સદર ગેરવર્તણુકો નામદાર કોર્ટ સમક્ષ પુરવાર કરવાની પરવાનગી આપવા અરજ કરેલ છે.

અરજદાર તરફે મુળ અરજી સાથે એનેક્ષર–એ થી સામાવાળા શ્રમયોગીને આપેલ બરતરફીનો હુકમ રજુ કરવામાં આવેલ છે.

આમ, અરજદાર ધ્વારા સામાવાળા શ્રમયોગીને કોઇ ચાર્જશીટ/તહોમતનામું આપવામાં આવેલ હોવાનું જણાઇ આવતું નથી તે સંજોગોમાં જયારે કોઇ આક્ષેપનામું કે તહોમતપત્રનું અસ્તિત્વ જ ન હોય ત્યારે આક્ષેપો/તહોમત પુરવાર કરવાની તક આપવાનો પ્રશ્ન જ ઉપસ્થિત થતો નથી.

વળી, કેસ લો ધ્યાને લેવામાં આવે તો કલમ–૩૩(૨)(બી) અન્વયેની અરજીમાં સંસ્થા ધ્વારા ખાતાકીય તપાસ કાર્યવાહી બાદ કર્મચારીને નોકરીમાથી છુટા કરવામાં આવેલ હોય અને બહાલી માટે અરજી કરવામાં આવેલ હોય અને સામાવાળા કર્મચારી ધ્વારા ખાતાકીય તપાસ કાર્યવાહી પડકારવામાં આવેલ હોય અને ત્યારબાદ કોર્ટ ધ્વારા ખાતાકીય તપાસ કાર્યવાહી ગેરકાયદેસર, ગેરવ્યાજબી ઠરાવવામાં આવેલ હોય ત્યારબાદ સંસ્થા ધ્વારા કર્મચારી સમક્ષ આક્ષેપો કોર્ટ સમક્ષ પુરવાર કરવાની પરવાનગી માગી શકે છે.

પ્રસ્તુત કેસમાં સામાવાળા શ્રમયોગીને એનેક્ષર–એ થી રજુ બરતરફીનો હુકમ તા. ૧૬/૦૯/૨૦૨૪ નો આપવામાં આવેલ છે જયારે એપ્રુવલ અરજી નં.૧૧૭/૨૦૨૪ માં આંક–૯/૩ થી રજુ સીવીલ દાવા નંબર ૩૪/૨૦૨૫ માં સંસ્થામાં કામદારોએ તા.૨૧/૦૧/૨૦૨૫ ના રોજ હડતાલ પાડેલ હોવાનું જણાવેલ છે.

આમ,જયારે તા.૧૬/૦૯/૨૦૨૪ ના રોજ સામાવાળા શ્રમયોગીને બરતરફીનો હુકમ આપવામાં આવેલ ત્યારે સંસ્થામાં કામદારોએ હડતાલ પાડેલ અને ભયનું વાતાવરણ ઉભું કરેલ હોવાની હકીકતમાં કોઈ તથ્ય જણાઈ આવતું નથી.

૭. આમ, સમગ્ર હકીકતો ધ્યાને લેતાં જયારે સામાવાળા શ્રમયોગીને કોઈ ચાર્જશીટ / તહોમતપત્ર જ આપવામાં આવેલ ન હોઈ તેવા ચાર્જશીટ/તહોમતપત્રમાં જણાવેલ આક્ષેપો પુરવાર કરવાનો પ્રશ્ન રહેતો ન હોઈ તેમજ કલમ –૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈ અને કેસ લો જોતા અરજદારે અરજીમાં માંગણી કર્યા મુજબની દાદ કાયદેસર રીતે ગ્રાહ્ય રાખી શકાય તેમ ન હોઈ નીચે મુજબ હુકમ કરવામાં આવે છે.

–:: હુ ક મ ::–

- અરજદારની આંક–૭ ની અરજી નામંજુર એટલે કે રદ કરવામાં આવે છે.
- આ કામની હવે પછીની વધુ સુનાવણી તા. ૧૨/૦૨/૨૦૨૬ ના રોજ રાખવામાં આવે છે.

સદર હુકમ આજરોજ ખુલ્લી અદાલતમાં જાહેર કર્યો.

અમદાવાદ
તા.૩૧/૦૧/૨૦૨૬

(રઝિયા સલીમખાન પઠાણ)
પ્રમુખ અધિકારી,
ઔધોગિક ન્યાયપંચ, અમદાવાદ.
કોડ નં. જીજે ૦૦૭૭૧

એસ.જી.રામાણી, પી.એસ.