શ્રી એચ.એ. શાહ, ઔદ્યોગિક અદાલત, સુરત સમક્ષ,

રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં.૯/૨૦૧૯

<u>વિષય : આંક–૪૬ ની અરજીનો હુકમ</u>

સાંભળ્યા. આ કામે બીજા પક્ષકાર તરફે યુનિયન પ્રતિનિધિશ્રી સોમાભાઈ રાવલ તથા પ્રથમ પક્ષકાર તરફથી જનક સ્મારક હોસ્પિટલના મંત્રીશ્રી આયુષ એ. શાહની રજુઆત તથા આંક–૪૬ સાથે રજુ કરવામાં આવેલ દસ્તાવેજો તથા આંક–૫૦ થી આપવામાં આવેલ જવાબ અને તે સાથે રજુ થયેલ દસ્તાવેજો ધ્યાને લીધા.

આ અરજી કરી યુનિયન પ્રતિનિધિશ્રીએ એવી રજુઆત કરેલ છે કે, આ કામે પ્રથમ પક્ષકારના કર્મચારી જે યુનિયનના સભ્ય છે. તેમને પ્રથમ પક્ષકારનાઓ નોકરીમાં કે નોકરીની શરતોમાં ફેરફાર કરે કરાવડાવે નહી, બે કર્મચારીઓને ગેરહાજર બતાવી નોકરી પર લેતા નથી. તેથી નોકરી પર લેવા તથા યુનિયનના ૫૬ પૈકી કોઈપણ કર્મચારીને ગેરકાયદેસર છુટા કરે કરાવે નહી અને દેવેન ચંદુભાઈ ગામીતને ફરીથી નોકરી પર લઈ લે તેવો હુકમ કરવા આ અરજી કરી દાદ માંગેલ છે અને અરજીનો ખર્ચ રૂા.૫,૦૦૦/– માંગેલ છે.

અરજીમાં દર્શાવેલ બે કર્મચારી પૈકી દેવેન ચંદુભાઈ ગામીત અને ઉલ્લાસભાઈ ઉમેશભાઈ ગામીત બિમારીના કારણે હાજર રહેલ નહી. તેથી તેમને ખોટી નોટીસ આપવામાં આવેલી અને ત્યારબાદ તેમને નોકરી પર ચઢતા અટકાવવામાં આવતા હોય આ અરજી કરેલ છે.

આ અરજીનો આંક–૫૦ થી આપેલ જવાબ જોતા અરજદારે આઈ.ડી. એકટની કલમ–૧૦(૪) હેઠળ આ મનાઈ અરજી કરેલ છે જે ચાલવાને પાત્ર નથી. કલમ–૧૦(૪) માં સરકારે ન્યાય નિર્ણય માટે કોઈ રેફરન્સ મંજુર કરવા માટે ટ્રીબ્યુનલને મોકલવા અંગેની સત્તાઓ છે અને તેમાં જે મુદ્દા એટલે કે જે માંગણીઓ મુકવામાં આવેલ હોય તે જ માંગણીઓ અંગે ન્યાય નિર્ણય કરી શકાય છે. એટલે કે ટર્મીનેશન ઓફ રેફરન્સમાં માંગણીઓ મુકવામાં આવેલ હોય તે સિવાયની કોઈ માંગણીઓ અંગે નિર્ણય કરવા ટ્રીબ્યુનલ કે લેબર કોર્ટને સત્તા નથી. તેથી અરજી

રદ કરવા રજુઆત કરેલ છે. વધુમાં તેમની રજુઆત મુજબ આ જ બંને કર્મચારીઓ અંગે તકરાર લીધેલ છે. તેમાં તેઓ આલ્હોલિક હોવાનું ડોકટરના સર્ટીફીકેટ ઉપરથી જ જણાય આવે છે. જે અરજદારે પોતે જ રજુ કરેલ છે. આ અરજદાર આલ્કોહોલિક હોય હોસ્પિટલ જેવી જગ્યા ઉપર કામ કરી શકતા નથી અને કોવિડ–૧૯ ના સમયમાં એસેન્સીયલ સર્વિસનો ભંગ કરી ધરણા ઉપર બેસી હોસ્પિટલનું કામકાજ ખોરવવા પ્રયત્ન કરેલો. આ બંને સંબંધિત કર્મચારીઓ દેવેન ચંદુભાઈ ગામીત તથા ઉલ્લાસ ઉમેશભાઈ ગામીત અંગે ચાર્ટર ઓફ ડિમાન્ડમાં જે માંગણીઓ મુકવામાં આવેલ છે તે બધી જોવામાં આવે તો તેમાં સીનીયોરીટીને ધ્યાને લઈ પગાર નકકી કરવા, બેઝીક પગાર તથા મહેનતાણું, મોંઘવારી ભથ્થુ, વોર્શીગ એલાઉન્સ, હકક રજા અને રજાઓ તથા હોલીડે રજાઓ, તેનું રોકડમાં રૂપાંતર આપવું જોઈએ કે કેમ ? તે તકરારો કે માંગણીઓનો નિર્ણય કરવા અત્રે રેફરન્સ થયેલ છે. તેથી આ પ્રકારની અરજી આ પ્રોસીડીંગમાં ચાલી શકે નહી. વધુમાં આ પ્રકારનો મનાઈ હુકમ આપવા આ ટ્રીબ્યુનલને હકુમત નહી હોવાની પણ તકરાર લીધેલ છે. તદઉપરાંત તેમની અરજીનો પેરાવાઈઝ જવાબ આપી મનાઈ હુકમ આપી શકાય નહી. તેથી પ્રથમ દર્શનીય કેસ, બેલેન્સ ઓફ કન્વીનીયન્સ અને ઈરીપેરેબલ લોસ ત્રણે બીજા પક્ષકારની તરફેણમાં નહી હોવાની રજુઆત કરેલ છે. તેમની રજુઆત મુજબ તેમણે કામદાર ઉપર કોઈપણ પ્રકારે છુટા કરવાના કોઈ પગલા લીધેલ નથી. જો છુટા કરવાના હોય તો જ કાયદેસર કાર્યવાહી કરી કોર્ટમાં એપ્રુવલ અરજી કરી મંજુરી મેળવવાની હોય છે. હાલ સંસ્થાએ આવો કોઈ હુકમ કરેલ નથી. તેથી પણ માંગેલ દાદ મળી શકે નહી.

ઉપરોકત રજુઆતો જોતા અરજદારે રજુ કરેલ નોટીસ જોતા તેમાં તા.૧૭/૬/૨૩ ની નોટીસમાં દેવેન ચંદુભાઈ ગામીત જે મેઈલ સ્ટાફ નર્સ છે. તેમણે તા.૨૦/૪/૨૩ થી હાજર રહેલ નહી અને અગાઉ તા.૨૮/૧૨/૨૨ ના રોજ તેમણે ૨ દિવસની રજાની જાણ કરેલી. પરંતુ તા.૧/૧/૨૩ થી તા.૨૮/૨/૨૩ સુધી એટલે કે આશરે ૨ માસ જેટલા સમયગાળામાં કોઈપણ જાતની જાણ કર્યા વિના ગેરહાજર રહેલ અને મૌખિક સુચના પણ તેમને આપવામાં આવેલ તથા સુધરવાની તક પણ આપવામાં આવેલ. તેમના આવા વર્તનના કારણે હોસ્પિટલના આવશ્યક કામોમાં વિક્ષેપ પડતો હતો અને રોર્જીદા

સંચાલનમાં પણ ભારે અગવડતા પડતી હતી અને મેઈલ સ્ટાફ નર્સની કામગીરી ડોકટરની સાથે રહી દર્દીની સારવારમાં મદદ કરવાની હોય છે. પરંતુ અરજદાર આલ્કોહોલિક ડીપેન્ડન્ટ હોવાનું સર્ટીફીકેટ જોતા તથા અન્ય રજા, કામગીરીઓ જોતા પણ અરજદારની પોતાની રજુઆત મુજબ પણ પોતે બિમાર રહેતા હતા. તેથી કામદારે ડયુટી કરવા માટે હાલ સરકારી સીવીલ હોસ્પિટલમાંથી ફીટનેશ સર્ટીફીકેટ વિગેરે પણ આ કામમાં રજુ થયેલ નથી. તેથી આ અંગે જે અરજીમાં માંગણી કરવામાં આવેલ છે. તે જોતા તેમને જે લીવ રૂલ્સ લાગુ પડતા હોય તે અનુસારની કાર્યવાહી કરી હાજર થવું પડે. તે સિવાય આઈ.ડી. એકટની જોગવાઈ જોવામાં આવે તો કલમ–૩૩ સ્પષ્ટ છે કે જેમાં કોઈ નોકરીની શરતોનો ભંગ કરવામાં આવે તો કયા પ્રકારની કાર્યવાહી થઈ શકે તે દર્શાવવામાં આવેલ છે. તેથી એક વખત રેફરન્સ થઈ જાય પછી તે અંગેની કોઈ શરતમાં ફેરફાર કરવો હોય તો તે અંગેની કાર્યવાહી જણાવવામાં આવેલ છે તથા બીજી માંગવામાં આવેલ દાદ કર્મચારીને ખોટી રીતે ગેરહાજર બતાવેલ હોવાની પણ કોઈ રેકર્ડ પરથી આ તબકકે જણાતી નથી. તદઉપરાંત જે જનરલ માંગણીઓ કરેલ છે તે ૫૬ માંથી કોઈપણ કર્મચારીને ગેરકાયદેસર રીતે છુટા કરે કરાવે નહી તેવો કાયમી મનાઈ હુકમ પણ મળી શકતો નથી. કારણ કે જો કાયદાની જોગવાઈનો ભંગ કરવામાં આવે તો તેનો જરૂરી ઉપાય મોજુદ હોય છે. તેથી આ અરજીમાં માંગેલ કોઈ દાદ આપી શકાય તેવી આ ટ્રીબ્યુનલને સત્તાઓ હોવાનું અરજદાર દર્શાવી શકતા નથી. તેથી આ અરજીમાં માંગેલ દાદ મળી શકતી ન હોય બીજા પક્ષકારની આંક–૪૬ ની અરજી મંજુર થવાને પાત્ર ના હોઈ આ અરજી સંબંધે છેવટનો હુકમ નીચે મુજબ કરવામાં આવે છે.

–: હુ કુ મ :–

બીજા પક્ષકારની આંક–૪૬ ની અરજી નામંજુર કરવામાં આવે છે.

સ્થળ : સુરત.
તારીખ : ૦૩/૦૨/૨૦૨૪.

(એચ.એ. શાહ)
સભ્ય,
ઔધોગિક અદાલત, સુરત.