

ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ નં.૪ નાં પ્રમુખ અધિકારીશ્રી એમ.એ.વલિયાણી સમક્ષ,
અમદાવાદ

એપ્રુવલ અરજી (આઈ.ટી.) નં.૦૨/૨૦૧૮

ઈન

રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં.૧૭૮/૨૦૧૧

અરજદાર: વિભાગીય નિયામકશ્રી,
ગુજરાત રાજ્ય માર્ગ વાહનવ્યવહાર નિગમ,
નડીયાદ વિભાગ, નડીયાદ.

વિરુદ્ધ

સામાવાળા: અમીતકુમાર ડી. ક્રિશ્ચયન,
હોદ્દો-ટ્રાફિક કન્ટ્રોલર, એસ.ટી. ડેપો મહુધા,
સરનામું: ઠે. ખ્રિસ્તી ફળીયું, મુ. ઝાલાબોરડી,
તા. ઉમરેઠ, જી. આણંદ.

હાજર રહ્યા: અરજદાર તરફે :- વિ. વકીલશ્રી આરતી એસ. રાજવાનીયા.
સામાવાળા તરફે:- વિ. પ્રતિનિધિશ્રી અજય એચ.શાહ.

બાબત:- ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૩૩(૨)(બી) અન્વયેની અરજી.

-: ચુકા દો :-

(૧) અરજદાર ગુજરાત રાજ્ય માર્ગ વાહન વ્યવહાર નિગમ, વિભાગીય કચેરી, નડીયાદ ધ્વારા આંક-૧ ની અરજી કરી સામાવાળા કામદાર વિરુદ્ધ આઈ.ટી. એક્ટ-૧૯૪૭ ની કલમ-૩૩ અન્વયે સામાવાળા કામદારને બરતરફ કરવાના કરેલ હુકમને બહાલી આપવા અરજ કરેલ છે.

(૨) આંક-૧ ની એપ્રુવલ અરજીમાં મુખ્યત્વે ઉલ્લેખ કરેલ છે કે, સામાવાળા અરજદાર સંસ્થાનાં મહુધા ડેપો ખાતે ટ્રાફિક કન્ટ્રોલર તરીકે નોકરી કરે છે. અરજદારે સામાવાળાને તા.૦૬-૦૬-૧૭ વાળુ તહોમતપત્ર નં.૮૭/૧૭ આપેલ છે. તહોમતપત્ર અન્વયે સામાવાળા સામે ખાતાકીય તપાસ કરવામાં આવેલી. જે તપાસ કાયદેસરની, સેવાકીય નિયમો અને કુદરતી ન્યાયનાં સિદ્ધાંતો અનુસારની હતી અને તે બાબતમાં તપાસ અધિકારીનો રીપોર્ટ આવતા સામાવાળા સામે નિગમની નોકરીમાં ગેરહાજરી

બાબતમાં તા.૦૬-૦૯-૨૦૧૭ થી કારણદર્શક નોટીસ આપવામાં આવેલ. આ બાબતમાં સામાવાળા તરફથી લેખીતમાં જવાબ આપવામાં આવેલ છે. જે ધ્યાને લઈ સામાવાળા સામે તા.૩-૧-૧૮ નો "રીમુવ ફ્રોમ સર્વિસ" (બરતરફ/ડીસમીસ) કરવાનો હુકમ પસાર કરવામાં આવેલ છે. વિશેષમાં એવો પણ ઉલ્લેખ કરેલ છે કે, સામાવાળા સામે કરવામાં આવેલ ઉપરોક્ત હુકમ ન્યાયી, વ્યાજબી કાયદેસરનો છે અને તે કુદરતી ન્યાયનાં સિદ્ધાંત અનુસાર કરવામાં આવેલ છે અને તે સંબંધમાં જરૂરી કાગળો અલગ લીસ્ટથી રજુ કરેલ છે અને અત્રેની ટ્રીબ્યુનલ સમક્ષ રેકૉર્ડ્સ (આઈ.ટી.) નં.૧૭૮/૧૧ સુનાવણી માટે પડતર હોઈ ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૩૩ અન્વયે સંમતિ મેળવવા અરજી કરવાની જરૂરીયાત ઉપસ્થિત થયેલ છે. વધુમાં એવો પણ ઉલ્લેખ છે કે સામાવાળા કામદારને બરતરફ કરવાના સમયે કલમ-૩૩ અન્વયે એક માસનો નોટીસ પગાર ચુકવી આપવામાં આવેલ છે અને એવી રજુઆત કરેલ છે કે અરજદારે લીધેલ બરતરફ કરવાનું પગલું ન્યાયી, વ્યાજબી અને કાયદેસરનું હોઈ સંમતિ મેળવવાને પાત્ર છે તેમજ એવો પણ ઉલ્લેખ કરેલ છે કે સામાવાળા સામે કરવામાં આવેલ ખાતાકીય તપાસ કાયદેસરની અને કુદરતી ન્યાયનાં સિદ્ધાંતો અનુસારની છે. આમ છતાં નામદાર ન્યાયપંચ એવા તારણ ઉપર આવે કે તપાસ કાયદેસરની નથી અથવા ક્ષતિપૂર્વક છે તો નામદાર અદાલત સમક્ષ પુરાવા લઈ પુરવાર કરવા પરવાનગી માંગતી રજુઆત પણ કરેલ છે અને આમ ઉપરોક્ત પ્રકારે રજુઆતો કરી દાદ માંગેલ છે કે સામાવાળા સામે રજુઆત મુજબનાં લેવામાં આવેલ પગલાંને સંમતિ આપવા અને અન્ય દાદ માંગતી રજુઆત કરેલ છે.

(૩) આંક-૨ ના લીસ્ટથી અરજદાર તરફે દસ્તાવેજો રજુ કરવામાં આવેલ છે તથા આંક-૧૧ થી અરજદારનાં વિ. વકીલ શ્રી આરતી એસ.રજવાનીયાનું અને આંક-૫ થી સામાવાળા નાં વિ. વકીલશ્રી અજય એચ.શાહનું વકીલાતનામું રજુ થયેલ છે.

(૪) અરજદાર સંસ્થા તરફે રજુ કરેલ દસ્તાવેજોમાં રીપોર્ટરનો રીપોર્ટ બિડાણ સહિતનો, અરજદારે સામાવાળાને આપેલ ત.પત્રની નકલ, સામાવાળાએ અરજદારને

આપેલ ત.પત્રનાં જવાબની નકલ, અરજદારે સામાવાળાને રૂ. સુ. બાબત લખેલ પત્રની નકલ, ખાતાકીય તપાસનાં કાગળોની નકલ, અરજદારે સામાવાળાને આપેલ કારણદર્શક નોટીસની નકલ, કારણદર્શક નોટીસનો સામાવાળાએ આપેલ જવાબ, અરજદારે સામાવાળા સામે લીધેલ ત.પત્ર નં.૯૭/૧૭ નાં અંતિમ નિર્ણયની નકલ, ડીફેલ્ટ કાર્ડની નકલ, અરજદારે સામાવાળાને આપેલ બરતરફીનાં હુકમની નકલ તથા બરતરફીનાં હુકમની આર.પી.એ.ડી. તેમજ મની. સ્લીપની નકલ રજુ કરેલ છે.

(૫) સામાવાળા કામદાર તરફે વિ. વકીલશ્રી એ.એચ.શાહ દ્વારા આંક-૧૦ ની પુરસીસ રજુ કરી ન્યાયનાં હિતમાં કામ બોર્ડ ઉપર લેવા અરજ ગુજારેલ છે ત્યારબાદ આંક-૧૨ થી સામાવાળા કામદાર તરફે પુરાવો લેવાનો હકક બંધ જાહેર કરેલ છે.

આંક-૧૩ થી સામાવાળા દ્વારા પુરસીસ રજુ કરી જણાવેલ છે કે, "..... અમારા સંસ્થામાં અપીલનાં નિર્ણયને બાધ ન આવે તથા અમારા અન્ય કાયદેસરનાં હકકો તેમજ ભવિષ્યમાં રેફરન્સ કરવાની જરૂર પડે તો તે અંગેનાં હકકોને બાધ ન આવે તે રીતે અરજદાર સંસ્થાની એપ્રુવલ અરજી માન્ય રાખવા માટે અમો સંમતી આપીએ છીએ."

(૬) હાથ ઉપરના કેસમાં ઉપસ્થિત મુદ્દાઓની ચર્ચા કરતા પહેલાં કાયદાની જોગવાઈનો ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી જણાતો હોઈ સૌ પ્રથમ આઈ.ડી.એક્ટ-૧૯૪૭ ની કલમ-૩૩ નો ઉલ્લેખ આ ચુકાદામાં જરૂરી જણાતો હોઈ નીચે કરવામાં આવે છે.

કલમ-૩૩ : કાર્યવાહી નિકાલ બાકી હોય તે દરમ્યાન અમુક સંજોગોમાં નોકરીની શરતો વગેરેમાં ફેરફાર ન કરવા બાબત.

(૧) કોઈ ઔદ્યોગિક તકરાર અંગે લવાદ અથવા સમાધાન અધિકારી અથવા બોર્ડ સમક્ષની સમાધાન કાર્યવાહી અથવા મજુર કોર્ટ અથવા ટ્રીબ્યુનલ અથવા રાષ્ટ્રીય ટ્રીબ્યુનલ સમક્ષની કાર્યવાહી નિકાલ બાકી હોય તે દરમ્યાન કોઈપણ માલિકથી જે સત્તાધિકારી સમક્ષ કાર્યવાહી નિકાલ બાકી હોય તેની સ્પષ્ટ લેખિત પરવાનગી લીધા સિવાય-

(એ) તે તકરાર સાથે સંકળાયેલી બાબત સંબંધમાં, એવી કાર્યવાહીના આરંભથી તરત પહેલાં તેઓને લાગુ પડતી નોકરીની શરતોમાં તે તકરાર સાથે સંબંધ

ઘરાવતા કામદારોને પ્રતિકુળ અસર થાય એ રીતે ફેરફાર કરી શકાશે નહીં, અથવા

(બી) તે તકરારને લગતી કોઈ ગેરવર્તણુંક માટે તે તકરાર સાથે સંબંધ ઘરાવતા કામદારોને બરતરફ કરીને અથવા બીજી રીતે છુટાં કરી શકાશે નહીં અથવા તેમને શિક્ષા કરી શકાશે નહીં.

(૨) કોઈ ઔદ્યોગિક તકરાર અંગે એવી કઈ કાર્યવાહી નિકાલ બાકી હોય તે દરમિયાન માલીક એવી તકરાર સાથે સંબંધ ઘરાવતા કામદારને લાગુ પડતા સ્થાયી હુકમો અનુસાર અથવા એવા સ્થાયી હુકમો ન હોય તો પોતાની અને કામદાર સભ્યોની સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત કરારની જોગવાઈઓ અનુસાર—

(એ) તકરાર સાથે સંકળાયેલી ન હોય એવી કોઈ બાબત સંબંધમાં એ કાર્યવાહીના આરંભથી તરત પહેલાં લાગુ પડતી નોકરીની શરતોમાં ફેરફાર કરી શકશે, અથવા

(બી) તકરાર સાથે સંકળાયેલી ન હોય એવી કોઈ ગેરવર્તણુંક માટે, બરતરફ કરીને અથવા બીજી રીતે તે કામદારને છુટો કરી શકશે અથવા તેને શિક્ષા કરી શકશે :

પરંતુ એવા કામદારને એક મહિનાનું વેતન આપવામાં આવ્યું ન હોય અને માલીકે લીધેલાં પગલાંની મંજૂરી માટે જેની સમક્ષ કાર્યવાહી નિકાલ બાકી હોય તે સત્તાધિકારીને માલિકે અરજી કરી ન હોય તો તેને છુટો અથવા બરતરફ કરી શકાશે નહિં.

(૩) પેટા કલમ-(૨) માં ગમે તે મજકુર હોય તે છતાં, કોઈ ઔદ્યોગિક તકરાર અંગેની કાર્યવાહી નિકાલ બાકી હોય તે દરમિયાન કોઈ માલીકથી જેની સમક્ષ તે કાર્યવાહી નિકાલ બાકી હોય તે સત્તાધિકારીની સ્પષ્ટ લેખીત પરવાનગી લીધા વિના તકરાર સાથે સંબંધ ઘરાવતા રક્ષિત કામદારો સામે નીચેનું પગલું લઈ શકશે નહીં.

(એ) એ કાર્યવાહીના આરંભની તરત પહેલાં તેને લાગુ પડતી નોકરીની શરતોમાં એવા રક્ષિત કામદારને પ્રતિકુળ અસર થાય એ રીતે ફેરફાર કરવાનું અથવા

(બી) બરતરફ કરીને અથવા બીજી રીતે એવા રક્ષિત કામદારને છુટો કરવાનું અથવા શિક્ષા કરવાનું.

(જ) પેટા કલમ-(૩) ના હેતુઓ માટે રક્ષિત કામદારો તરીકે માન્ય કરવાના કામદારોની સંખ્યા, દરેક સંસ્થામાં, રક્ષિત કામદારોની ઓછામાં ઓછી પાંચ અને વધુમાં વધુ સોની સંખ્યાને આધીન, તેમાં કામે રાખેલા કામદારોની કુલ સંખ્યાના એક ટકા જેટલી રહેશે અને ઉપર્યુક્ત હેતુ માટે સમુચિત સરકાર, સંસ્થા સાથે સંકળાયેલા હોય તો એવા જુદા જુદા ટ્રેડ યુનીયનો વચ્ચે રક્ષિત કામદારોની વહેંચણીની અને કામદારોને રક્ષિત કામદારો તરીકે પસંદ કરીને માન્ય કરવાની રીતની જોગવાઈ કરતા નિયમો કરી શકશે.

(પ) પેટા કલમ (૨) ના પરંતુક હેઠળ કોઈ માલીક, સમાધાન અધિકારીને, બોર્ડને લવાદને, મજુર કોર્ટને અથવા ટ્રિબ્યુનલે પોતે લીધેલા પગલાની મંજૂરી આપવા અરજી કરે, ત્યારે સબંધીત સત્તાધિકારીએ (આ અરજી મળ્યાની તારીખથી ત્રણ મહીનાની મુદતની અંદર) આવી અરજીની સુનાવણી કરી બનતી ત્વરાએ તે અરજીના સંબંધમાં પોતાને યોગ્ય લાગે તેવો હુકમ કરવો જોઈશે,

પરંતુ આવા કોઈ સત્તાધિકારી તેમ કરવું જરૂરી અને ઈષ્ટ ગણે ત્યારે તે કારણોની નોંધ કરીને, પોતે યોગ્ય ગણે તેટલી વધુ મુદત સુધી આવી મુદત લંબાવી શકશે.

વધુમાં આવા સત્તાધિકારી સમક્ષની કોઈપણ કાર્યવાહી, આ પેટા કલમમાં નિર્દિષ્ટ કરેલ કોઈપણ મુદત, આવી કોઈ કાર્યવાહી પુરી થવા સિવાય પુરી થઈ હતી તેવા હુકમો કરી શકાશે નહીં.

ઉપરોક્ત કલમ-૩૩ ની જોગવાઈઓને ધ્યાને લેવામાં આવતા કલમ-૩૩ (૨) (બી) અન્વયેની બહાલી માંગતી અરજી જ્યારે પણ અરજદાર સંસ્થા તરફથી રજુ થાય ત્યારે કલમ-૩૩ (૨) (બી) મુજબની જોગવાઈઓનું પાલન અરજદાર સંસ્થાએ કરેલ છે કે કેમ ? તે જોવાની ફરજ અદાલત ઉપર કાયદાથી લાદવામાં આવી છે. આમ, અદાલતે એ સ્પષ્ટપણે ચકાસવું જરૂરી બને છે કે કલમ-૩૩ (૨) (બી) મુજબની જોગવાઈઓનું ચુસ્તપણે પાલન થયેલ છે કે કેમ ? વધુમાં એ પણ ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી

જણાય છે કે અદાલત સમક્ષ રજુ થતી એપ્રુવલ અરજીના કામે જો સામાવાળા તરફે રજુઆત ન થાય તો પણ ઉપરોક્ત કાયદાની પ્રસ્થાપિત જોગવાઈઓનું પાલન થયેલ છે કે કેમ ? તે બાબત અદાલતે ચકાસવાની રહે છે.

(૭) સદરહુ કામે આ કામનાં સામાવાળા તરફે તેમનાં અપીલનાં નિર્ણયને બાધ ન આવે તથા રેફરન્સનાં હકક/અધિકારને બાધ ન આવે તે રીતે એપ્રુવલ મંજૂર કરવા સામે વાંધો નથી તેવી પુરસીસ આંક-૧૨ થી રજુ કરેલ છે અને તે જોતાં આ કામે હવે માત્રને માત્ર અરજદાર સંસ્થાની એપ્રુવલ અરજી આઈ.ડી. એક્ટની કલમ-૩૩ ની વ્યાખ્યામાં પડે છે કે કેમ? તેટલું જ જોવાનું રહે છે.

(૮) હાલનાં તબક્કે કામદારને છુટા કરવામાં આવેલ છે તે વ્યાજબી રીતે કરવામાં આવેલ છે કે કેમ? તેનો નિર્ણય કરવાનો રહેતો નથી અને ખાતાકીય તપાસની કાયદેસરતાને પડકારવામાં આવેલ નથી તેથી તે પરત્વે પણ કોઈ નિર્ણય કરવાનો રહેતો નથી. માત્રને માત્ર કામદારને કલમ-૩૩ નાં પ્રબંધો મુજબ નોટીસ પગાર ચુકવવામાં આવેલ છે કે કેમ? અને કલમ-૩૩(૨)(બી) ની જોગવાઈઓનું ચુસ્તપણે પાલન થયેલ છે કે કેમ? તે જોવાનું રહે છે.

સદરહુ કામે ઉપર ચર્ચા કર્યા પ્રમાણે સંસ્થાએ કલમ-૩૩(૨)(બી) ની તમામ જોગવાઈઓનું પાલન કરેલ છે તેવું જણાઈ આવે છે અને હાલનાં કેસમાં જે દસ્તાવેજો રજુ કરવામાં આવેલ છે અને તેમાં અરજદાર સંસ્થા દ્વારા સંબંધિત કામદારને નોકરીમાંથી બરતરફ કરવાનો હુકમ કાયદાની જોગવાઈ મુજબ નોટીસ પગાર તે જ દિવસે ચુકવી આપવામાં આવેલ છે અને નામદાર અદાલત સમક્ષ નિયમ મુજબ એપ્રુવલ અરજી દાખલ કરવામાં આવેલ છે તેમ જણાઈ આવે છે. તે સંજોગોમાં હાલની અરજીને મંજૂરી આપવાનું ન્યાયોચિત જણાય છે. વિશિષ્ટમાં ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારાની કલમ-૧૦ તેમજ કલમ-૩૩ નો વ્યાપ અને તેની સત્તાને ધ્યાનમાં લેતાં કલમ-૧૦ અન્વયેનાં વિવાદનો ન્યાય નિર્ણય કરવાની મજૂર અદાલતને સત્તા છે અને હાલનાં કામમાં સામાવાળા કામદારના ખાતાકીય અપીલનાં હકકો/અધિકારોને બાધ ન આવે તે રીતે એપ્રુવલ

અરજીને બહાલી આપવામાં આવે તો ન્યાયનો હેતુ જળવાઈ રહે તેમ છે. આમ સમગ્ર અરજીની હકીકતો, રજુ થયેલ દસ્તાવેજી પુરાવાઓ અને વકીલશ્રીઓની રજુઆતો ધ્યાને લઈને હાલની એપ્રુવલ અરજી ગ્રાહ્ય રાખવામાં આવે છે અને ન્યાયનાં હિતમાં આખરી હુકમ નીચે મુજબ કરવામાં આવે છે.

-: હુકમ :-

(૧) આ કામનાં અરજદારની એપ્રુવલ અરજી (આઈ.ટી.) નં.૦૨/૨૦૧૮ સામાવાળા કામદારનાં ખાતાકીય અપીલનાં હકકો તેમજ કલમ-૧૦ નાં હકક/અધિકારને બાધ ન આવે તે રીતે મંજૂર કરવામાં આવે છે.

(૨) કેસના સંજોગો જોતાં ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ કરવામાં આવતો નથી.

ઉપરોક્ત હુકમ આજરોજ ખુલ્લી અદાલતમાં જાહેર કર્યો.

તા.૦૨-૦૪-૨૦૧૯

સ્થળ: અમદાવાદ

એ.ડી.માખણીયા, પી.એસ.

(મોહંમદફાઝ્ક અબ્દુલરહેમાન વલિયાણી)

જજ કોડ : જીજે ૦૦૩૬૫

પ્રમુખ અધિકારી,

ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચ, અમદાવાદ