

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

DISCLAIMER: The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

=====

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ

આર/વિશેષ દીવાની અરજી નંબર ૯૬૯૩/૨૦૨૧

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય શ્રીમતી ન્યાયમૂર્તિ એમ. કે. ઠાકર

=====

રિપોર્ટિંગ માટે મંજૂર	હા.	ના.
	હા.	

=====

પ્રોપરાઈટર પરેશ એચ શાહ અને અન્યો દ્વારા શાહ અને કંપની

વિરુદ્ધ

સચિવ અને અન્યો દ્વારા ગુજરાત મજદૂર સભા

=====

ઉપસ્થિતિ :

અરજદાર (ઓ) નંબર ૧,૨,૩ માટે શ્રી આર. ડી. દવે (૨૬૪)

પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૩ માટે સુશ્રી સુરભી ભાટી, એજુપી

પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૧ માટે હર્ષ કે રાવલ (૯૦૬૮)

પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૨,૪ માટે આપવામાં આવેલી સૂચના

=====

કોરમ: માનનીય શ્રીમતી ન્યાયમૂર્તિ એમ. કે. ઠાકર

તારીખ:૦૫/૧૨/૨૦૨૪

મૌખિક ચુકાદો

૧. વર્તમાન અરજી ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ નીચેની પ્રાર્થના માટે દાખલ કરવામાં આવી છે:—

“૯) તેથી, અરજદારો અત્યંત આદરપૂર્વક પ્રાર્થના કરે છે કે:—

એ) આ માનનીય કોર્ટ પ્રતિવાદી નંબર ૩ દ્વારા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, અમદાવાદ (પરિશિષ્ટ-એ) ને આપેલા સંદર્ભના આદેશને રદ કરવા અને રદ કરવા માટે આદેશ અને/અથવા અન્ય કોઈ યોગ્ય રિટ, આદેશ અથવા નિર્દેશ જારી કરી શકે છે અને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષની તમામ પરિણામી કાર્યવાહી સંદર્ભ (આઈ. ટી.) નંબર સંદર્ભ (આઈ. ડી. ૧) રદ કરી શકાય છે અને રદ કરી શકાય છે.”

૨. વર્તમાન અરજીની વિચારણા માટે ઉદ્ભવતા સંક્ષિપ્ત તથ્યો એ છે કે પ્રતિવાદી નંબર ૧-યુનિયન ટ્રેડ યુનિયન એક્ટ હેઠળ નોંધાયેલ છે અને પ્રતિવાદી નંબર ૨-કંપની યોગ્ય રીતે નોંધાયેલી છે અને કંપનીના કાયદાની જોગવાઈઓ હેઠળ સામેલ છે અને જીવનરક્ષક દવાઓ અને ફાર્માસ્યુટિકલ ઉત્પાદનોના ઉત્પાદનના વ્યવસાયમાં રોકાયેલી

છે.અરજદારો પ્રતિવાદી-કંપની અને અરજદાર વચ્ચેના કરાર મુજબ કામ માટે કરારબદ્ધ મજૂરોને પુરવઠો પૂરો પાડવા માટે પ્રતિવાદી નંબર ૨ દ્વારા રોકાયેલા મજૂર ઠેકેદારો છે.૨૬/૦૨/૨૦૨૦ થી, પ્રથમ પાળીમાં કામ કરતા અમુક કરારબદ્ધ મજૂરોએ તેમના સુપરવાઈઝર દ્વારા આપવામાં આવેલી સૂચનાઓ અનુસાર કામ કરવાનો ઇનકાર કર્યો હતો, તેથી, તારીખ ૨૬/૦૨/૨૦૨૦, ૨૭/૦૨/૨૦૨૦ અને ૨૮/૦૨/૨૦૨૦ ના રોજ નોટિસ બોર્ડ પર નોટિસ મૂકવામાં આવી હતી.ત્યારબાદ, સંબંધિત કર્મચારીઓને આગામી તપાસ હેઠળ સસ્પેન્ડ કરીને શિસ્તની કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હતી અને ૦૬/૦૩/૨૦૨૦ પર કારણદર્શક નોટિસ-કમ-આરોપપત્ર બહાર પાડવામાં આવ્યું છે. કથિત ગેરવર્તણૂક કરનાર કર્મચારીઓ સામે શિસ્તની કાર્યવાહી અને વિભાગીય તપાસ આજની તારીખે બાકી છે.

૨.૧.અરજદારે સંબંધિત ભૂલ કરનારા કર્મચારીઓને ૦૨/૦૩/૨૦૨૦ પર સસ્પેન્શન ઓર્ડર પણ આપ્યો છે, વિભાગીય કાર્યવાહી બાકી છે અને જે કર્મચારીઓએ અચાનક કામ કરવાનું બંધ કરી દીધું છે તેમની સામે લાગુ સ્થાયી આદેશો અનુસાર કાનૂની કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી છે.પ્રતિવાદી નંબર ૧-યુનિયન દ્વારા તારીખ ૦૪/૦૬/૨૦૨૦ ના સંદેશાવ્યવહાર દ્વારા સસ્પેન્શનના આદેશને રદ કરવાની અને ભૂલ

કરનારા અધિકારીઓ સામે કારણદર્શક નોટિસ-ક્રમ-ચાર્જશીટ રદ કરવાની માંગ કરવામાં આવી છે.

૩. શ્રી ગૌતમ ડી. મકવાના નામના વ્યક્તિની ઉશ્કેરણી પર ગેરકાયદેસર હડતાળ/કામ બંધ કરનારા કામદારોના નામ નીચે મુજબ છે:—

૧. નિર્મલાબેન આર. પરમાર
૨. મિનાબેન વી. ભભરિયા
૩. સંગીતાબેન વી. પરમાર
૪. ગીતાબેન બી. ચૌહાણ
૫. રિતાબેન એલ સોલંકી
૬. મિનાબેન આર. સુવર
૭. સવિતાબેન ડી સોલંકી
૮. કુંદનબેન એમ. ધાબી
૯. દિવ્યબેન બી. પરમાર
- ૧૦ ભવનાબેન જી. વાનિયા
૧૧. પુષ્પાબેન એ લાકુમ

૩.૧.આવા માંગ પત્રના આધારે યુનિયને સમાધાન અધિકારી સમક્ષ ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો છે, જેના માટે અરજદારને સમાધાન અધિકારી તરફથી ૨૯/૦૯/૨૦૨૦ પર સુનાવણીમાં હાજરી આપવાની જાણ કરતી ૦૭/૦૯/૨૦૨૦ પર નોટિસ મળી હતી.અરજદારને ૦૬/૧૧/૨૦૨૦ પર સમાધાન અધિકારી પાસેથી સંઘ દ્વારા કરવામાં આવેલી માંગના સંદર્ભમાં સુનાવણીની નોટિસ પણ મળી, અરજદારે ૧૬/૧૨/૨૦૨૦ પર સમાધાન અધિકારીને જવાબ-વાંધો રજૂ કર્યો.ત્યારબાદ, નાયબ શ્રમ કમિશનરને ૨૭.૦૧.૨૦૨૧ પર નિષ્ફળતા અહેવાલ સુપરત કરવા પર વર્તમાન અરજદાર દ્વારા લેખિત વાંધાઓ દાખલ કરવામાં આવ્યા હતા, જેમાં કાર્યવાહીની જાળવણીનો મુદ્દો ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો કારણ કે સંઘની માંગ અકાળ, ગેરકાયદેસર અને ન્યાયી નથી.શ્રમ કમિશનરે ૨૪/૦૨/૨૦૨૧ ના આદેશ દ્વારા ચુકાદા માટે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલનો સંદર્ભ આપ્યો હતો, જે સંદર્ભ આઈ.ટી. નંબર ૪૮/૨૦૨૧ પર નોંધાયેલો હતો અને અરજદારને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ તરફથી ૧૫/૦૩/૨૦૨૧ પર નંબર ૮ અને ૯ના રૂપમાં નોટિસ મળી હતી, જે આ કોર્ટ સમક્ષ પડકારનો વિષય છે.

૪. અરજદાર વતી વિદ્વાન વકીલ શ્રી આર. ડી. દવે અને પ્રતિવાદી વતી વિદ્વાન વકીલ શ્રી અમરેશ પટેલ.

૫. વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવે રજૂ કરે છે કે પ્રતિવાદી-કામદારોની માંગ આ તબક્કે અકાળ છે.એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે કરારના કર્મચારીઓ પર લાગુ સ્થાયી આદેશો અને તપાસની વિભાગીય કાર્યવાહી અનુસાર કારણદર્શક નોટિસ-કમ-ચાર્જશીટ પહેલેથી જ શરૂ કરવામાં આવી છે અને તેને આ તબક્કે પડકારવામાં નહીં આવે જેથી કાયદા અનુસાર અરજદારના કાયદેસર અને કાયદાકીય અધિકારને અટકાવી શકાય અને અવરોધિત કરી શકાય.વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવે રજૂ કરે છે કે સંબંધિત કામદારોનું મોફૂકી (સસ્પેન્શન) એ શિક્ષાત્મક પગલું નથી, જેથી વિભાગીય શિસ્તભંગની કાર્યવાહીને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨(કે) હેઠળ 'ઔદ્યોગિક વિવાદ' ગણી શકાય નહીં અને તેથી, અરજદારો સામે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોટિસની માંગ અને જારીનો ઉલ્લેખ કરીને રજૂઆત કરી હતી કે, તે ગેરકાયદેસર અને અનધિકૃત છે અને અધિકારક્ષેત્ર વિના છે.વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવે રજૂ કરે છે કે કાયદાની કલમ ૧૦ હેઠળ, સ્થાયી આદેશ હેઠળ એમ્પ્લોયર દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશની ઔચિત્ય અને કાયદેસરતાને પડકારતો યુનિયન દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલો વિવાદ કાયદાની અનુસૂચિ ૨ મુજબ શ્રમ કોર્ટના અધિકારક્ષેત્રમાં છે, જે માંગ નોટિસમાં માત્ર થોડા કામદારોના નામ અને સો કે તેથી વધુ કામદારોને અસર કરતી નથી, તેથી, આ સ્થાયી આદેશ

હેઠળ અરજદારની કહેવાતી કાર્યવાહી અંગે શ્રમ કોર્ટને બદલે ટ્રિબ્યુનલનો સંદર્ભ અધિકારક્ષેત્રની બહાર છે અને આઈ. ડી. અધિનિયમની કલમ ૧૦ ની જોગવાઈઓથી વિપરીત છે.

૫.૧.વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવે રજૂ કરે છે કે શ્રમ કમિશનર સર્વોચ્ચ કોર્ટના ચુકાદાને નકારી કાઢવામાં તેમજ વર્તમાન અરજદાર અને પ્રતિવાદી-કંપનીને એવી રજૂઆત કરવામાં નિષ્ફળ ગયા છે કે અકાળ મુદ્દાને ઔદ્યોગિક વિવાદ તરીકે ગણી શકાય નહીં અને જ્યારે વિભાગીય કાર્યવાહી હજુ બાકી હોય ત્યારે તેને ચુકાદા માટે મોકલી શકાતી નથી, તેથી, કથિત વિવાદને ચુકાદા માટે મોકલવાની સંપૂર્ણ કવાયત ન્યાયી, ગેરકાયદેસર, મનસ્વી નથી અને તે જ સત્તાનો દુરુપયોગ છે અને અરજદારને ગેરવર્તણૂક કરનારા કર્મચારીઓ સામે કાનૂની કાર્યવાહી કરવાના તેમના કાયદેસર અધિકારથી વંચિત રાખે છે.વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવે રજૂ કરે છે કે યુનિયન દ્વારા અરજદારના કાયદાકીય અધિકારમાં દખલ અને દખલ કરવાની કાર્યવાહી, પગલાં લેવાના સ્થાયી આદેશો હેઠળ, અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન છે જે કાયદાની કલમ ૨૫ હેઠળ તેમજ કાયદાની ૫ મી અનુસૂચિ મુજબ પ્રતિબંધિત છે. વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવે રજૂ કરે છે કે જીવનરક્ષક દવાઓની ઉત્પાદન પ્રક્રિયા કે જેના માટે પ્રતિવાદી-કંપની સંકળાયેલી છે તે જવાબદારીની ભાવના અને ઉચ્ચ કુશળતા સાથે કરવામાં આવે છે અથવા

અચાનક કામ બંધ કરવાની બેદરકારી અથવા ઇરાદાપૂર્વકની નિષ્ક્રિયતામાં કરવામાં આવે છે, જે કંપનીને ભારે નુકસાન પહોંચાડે છે.આવા સંજોગોમાં કર્મચારીઓના જૂથ દ્વારા ગેરવર્તણૂકની કાર્યવાહી સહન કરી શકાતી નથી અને તેથી, અરજદારો કાર્યવાહી સાથે આગળ વધવામાં ન્યાયી છે.

પ.ર.વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવે દ્વારા રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે જ્યારે વિભાગીય કાર્યવાહી બાકી હોય ત્યારે આવા અકાળ તબક્કે માંગ ઉઠાવવી અને વિવાદને માત્ર અકાળ તબક્કે કાયદાની કલમ ૩૩ ની જોગવાઈઓને લાગુ કરવાના હેતુથી અકાળ મુદ્દાઓના ચુકાદામાં મોકલવો એ યુનિયન દ્વારા કાયદાની પ્રક્રિયાનો દુરુપયોગ છે, જે જોગવાઈ કરે છે કે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ કાર્યવાહીની પેન્ડન્સી દરમિયાન, અરજદારને સંબંધિત કામદાર સામે કોઈપણ શિક્ષાત્મક કાર્યવાહી કરવાથી અટકાવી શકાય છે, તે જ ટ્રિબ્યુનલની લેખિતમાં સ્પષ્ટ પરવાનગી સાથે જ કરવામાં આવશે જ્યાં કાર્યવાહી બાકી છે.આથી, કાનૂની અને કાયદેસરની તાત્કાલિક કાર્યવાહી અને લાંબી અને વિલંબિત કાર્યવાહી જો કોઈ હોય તો તેને રોકવા માટે, સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો જે અરજદારને કાયદા અનુસાર કાનૂની અને કાયદેસરની કાર્યવાહી કરવાથી દૂર રાખવા માટે કાયદાની પ્રક્રિયાનો દુરુપયોગ સિવાય બીજું કંઈ નથી.વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવે રજૂ

કરે છે કે બે સમાંતર કાર્યવાહી ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપી શકાતી નથી અને તેથી, સંદર્ભ પછા અકાળ છે અને વિવાદને વિદ્વાન ઔદ્યોગિક કોર્ટમાં મોકલવાનો આદેશ કાયદામાં ખરાબ છે.ઉપરોક્ત રજૂઆતો સાથે, વિવાદિત આદેશને રદ કરવાની પ્રાર્થના કરવામાં આવે છે અને અરજીને મંજૂરી આપવા વિનંતી કરવામાં આવે છે.

૬. બીજી તરફ, આ અરજીનો વિદ્વતાપૂર્ણ વકીલ શ્રી અમરેશ પટેલ દ્વારા વિદ્વતાપૂર્ણ વકીલ શ્રી હર્ષ કે રાવલની મદદથી ઉગ્ર વિરોધ કરવામાં આવ્યો છે.પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલ રજૂ કરે છે કે સંદર્ભની શરતોમાં નોકરીદાતા દ્વારા કામનો ઇનકાર કરવાની કાર્યવાહી અને કામદાર દ્વારા કામનો ઇનકાર કરવાના વેતનના હકની કલ્પના કરવામાં આવી છે જે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના અધિકારક્ષેત્રમાં છે અને તેથી, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૧૦ હેઠળ વિવાદનો ઉદ્દેખ કરવા માટે યોગ્ય સરકાર દ્વારા રચાયેલા અભિપ્રાયને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ પડકારવામાં નહીં આવે.

૬.૧.પ્રતિવાદી વતી વિદ્વાન વકીલ શ્રી અમરેશ પટેલ વધુમાં રજૂ કરે છે કે યોગ્ય સરકાર દ્વારા સંદર્ભિત સંદર્ભની બીજી મુદત કથિત ગેરવર્તણૂક માટે સસ્પેન્શનના આદેશ અને આરોપપત્રની કાર્યવાહીને પડકારવાના

સંદર્ભમાં છે જે સંદર્ભની શરતોની પ્રથમ વસ્તુ સાથે જોડાયેલી છે એટલે કે સંબંધિત કામદારને નોકરીદાતા દ્વારા કામ આપવાનો ઇનકાર સાથે જોડાયેલી છે.તેથી, નોકરીદાતા દ્વારા કામનો ઇનકાર કરવાની કાર્યવાહી ગેરકાયદેસર છે અને કહેવાતા આરોપ છે કે કર્મચારીએ અન્ય વિભાગમાં કામ કરવાનો ઇનકાર કર્યો છે જે સેવાની શરતનો ભાગ નથી, તે સ્થાયી આદેશો અનુસાર ગેરવર્તણૂક નથી અને ચુકાદા માટે સંદર્ભિત સંદર્ભની શરતો આ વિવાદને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલમાં મોકલવા માટે યોગ્ય સરકારની સત્તાની અંદર છે.

૬.૨.પ્રતિવાદી વતી વિદ્વાન વકીલ શ્રી અમરેશ પટેલ દ્વારા રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે ૦૪/૦૬/૨૦૨૦ તારીખની ડિમાન્ડ નોટિસ સામે પ્રતિવાદી દ્વારા કોઈ જવાબ આપવામાં આવ્યો ન હતો અને પ્રથમ વખત તેની અરજીમાં વિચાર્યા પછી, ખોટા અને બનાવટી બચાવ બનાવવા માટે દલીલો ઉઠાવવામાં આવી છે.સસ્પેન્શનનો આદેશ પણ કોઈ કારણ જાહેર કરતો નથી અને તેથી, આરોપપત્ર જારી કરવા માટે કહેવાતા આક્ષેપો કરવામાં આવ્યા હતા.આરોપપત્રમાં અરજદારે સંબંધિત કામદાર સામે કહેવાતા આક્ષેપો કર્યા છે, કારણ કે કામદાર તેમની સાથે કંપનીના સીધા કામદાર તરીકે વર્તવાની અને તેઓ મુખ્ય નોકરીદાતાનું સમાન કામ કરતા હોવાથી સમાન વેતન ચૂકવવાની માંગ કરી રહ્યા હતા.તે કામદારો તેમની

નોકરીની શરૂઆતથી જ ટેબ્લેટ વિભાગમાં રોકાયેલા હતા અને અરજદાર ખોટા હેતુથી સંબંધિત કામદારોને કામદારોના નવા સમૂહો દ્વારા બદલવા માંગતા હતા, જેથી કાયમી હોદ્દો અને સંબંધિત કામદારોના સ્થાને ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હતો જેથી ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ચુકાદા માટે મોકલવામાં આવેલી શરતોના ચુકાદાને નિષ્ફળ બનાવી શકાય.અરજદારની સમાન કાર્યવાહીનો સંબંધિત કામદારો દ્વારા વિરોધ કરવામાં આવ્યો હતો અને તેથી, અરજદાર દ્વારા કહેવાતા આક્ષેપો કરવામાં આવ્યા હતા.આરોપપત્રમાં આરોપ મૂકવામાં આવ્યો છે કે સંબંધિત કામદારોએ ટ્રાન્સફર વિભાગમાં કામ કરવાનો ઇનકાર કર્યો છે અને સંબંધિત કામદારોનું આ કૃત્ય ગેરવર્તણૂકની રચના કરે છે.સંબંધિત કામદારોએ તેમની કંપનીમાં તેમની સગાઈથી જે કામ કરી રહ્યા હતા તે કામને ક્યારેય નકારી કાઢ્યું ન હતું અને કામ પૂરું પાડવા માટે અરજદારની ક્રિયાઓ ગેરકાયદેસર અને પ્રારંભિક રીતે રદબાતલ છે.આ ઉપરાંત, અરજદાર દ્વારા કામ અને વિભાગના સ્વરૂપમાં ફેરફાર કે જે તેઓ તેમની નોકરીની શરૂઆતથી કરી રહ્યા છે. તે આઈ.ડી. એક્ટની કલમ 9 (એ) નોટિસ વિના બદલી શકાતો નથી અને તેથી, અરજદારની ઉપરોક્ત કાર્યવાહી ગેરકાયદેસર અને રદબાતલ છે અને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ચુકાદો આપી શકાય છે.

૬.૩.એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે યુનિયને સ્પષ્ટપણે આ મુદ્દો ઉઠાવ્યો છે કે અરજદારને સસ્પેન્શન અને ચાર્જશીટનો આદેશ જારી કરવાનો કોઈ અધિકાર નથી કારણ કે તેઓ એમ્પ્લોયર નથી અને તેથી, અરજદારની સંપૂર્ણ કાર્યવાહી ગેરકાયદેસર છે.પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવે છે કે પ્રતિવાદી-સંઘ અને સંબંધિત કામદારને સસ્પેન્શન અને આરોપપત્રના આદેશને પડકારવાનો તમામ અધિકાર છે, કારણ કે કહેવામાં આવ્યું છે કે નિયોક્તાનું કાર્ય કાયદાની સત્તા વિના છે અને અરજદારની કાર્યવાહી સત્તાનો પ્રામાણિક ઉપયોગ છે.અરજદારના આરોપ મુજબ, સંબંધિત કામદારનું કાર્ય ગેરકાયદેસર હડતાળ છે અને બીજી તરફ સંબંધિત કર્મચારીએ માંગ કરી છે કે અરજદારનું કથિત કાર્ય ગેરકાયદેસર અને રદબાતલ છે અને કહેવાતા આરોપો ગેરવર્તણૂકની રચના કરતા નથી તે એક ઔદ્યોગિક વિવાદ છે, તેથી, વિવાદને ચુકાદા માટે મોકલવા માટે સરકાર દ્વારા અભિપ્રાયની રચના એ સરકારના અધિકારક્ષેત્રમાં છે અને વિવાદ એ એક ઔદ્યોગિક વિવાદ છે જે ચુકાદો આપવા માટે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના અધિકારક્ષેત્રમાં આવે છે.વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે ૧૯૪૭ના કાયદાની કલમ ૧૦ હેઠળ વિવાદનો ઉલ્લેખ કરવા માટે સરકાર દ્વારા અભિપ્રાયની રચના ન્યાયી અને યોગ્ય છે અને તે ન્યાયી અને યોગ્ય વિચારણા પર આધારિત છે અને યોગ્ય સરકાર પાસે ઉપલબ્ધ સામગ્રીના આધારે છે.એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે સંદર્ભ સાચો છે કે

ખોટો તે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નક્કી કરવાની જરૂર છે જેમાં પ્રતિમાએ ચોક્કસ ઉપાય પૂરો પાડ્યો હતો અને ભારતના બંધારણ, ૧૯૫૦ ની કલમ ૨૨૬ હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરવો એ આ મુદ્દામાં તથ્ય શોધ સમાન હશે જેની ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તપાસ કરવાની જરૂર છે.તેથી તે આધાર પર પણ અરજી નામંજૂર કરવી જરૂરી છે.

૬.૪.એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે સરકાર દ્વારા અભિપ્રાયની પ્રથમ દૃષ્ટિએ રચના કરી શકાતી નથી અને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરતી વખતે આ કોર્ટ દ્વારા તેમાં ફેરફાર કરવાનો આદેશ આપી શકાય નહીં.વિદ્વાન વકીલ શ્રી અમરેશ પટેલ રજૂ કરે છે કે શું આરોપ મુજબ કોઈ હડતાળ થઈ હતી કે કેમ, અથવા કંપની અને તેની યોગ્ય વ્યવસ્થા પ્રણાલી એટલે કે અરજદાર અયોગ્ય શ્રમ પ્રથામાં સંડોવાયેલા છે કે કેમ જે હકીકતો સાથે સંકળાયેલા પાસાઓ છે અને આ કોર્ટે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળની સત્તાનો ઉપયોગ કરતી વખતે ઔદ્યોગિક કોર્ટમાં ઉદ્દેખિત સંદર્ભને નિર્રથક કવાયતમાં રૂપાંતરિત ન કરવો જોઈએ કારણ કે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ પાસે કાયદા દ્વારા અધિકારક્ષેત્ર છે અને ઉપાય પણ આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ ઉપલબ્ધ છે. તેથી, જ્યાં સુધી કોર્ટ પુરાવા લઈને કેસની હકીકતની તપાસ ન કરે ત્યાં સુધી સત્તાનો ઉપયોગ કરવો નકામો રહેશે, જે સ્વીકાર્ય નથી, જેમાં

કાયદાએ વિવિધ પ્રક્રિયાઓ એકસાથે નક્કી કરી હતી.વિદ્વાન વકીલ રજૂ કરે છે કે કામનો ઇનકાર કરવો અને કામદારને કામ કરવાની મંજૂરી ન આપવી એ કોઈ પણ પ્રકારની કલ્પના દ્વારા કથિત ગેરવર્તણૂક તરીકે ગણી શકાય નહીં અને તેથી, ગેરવર્તણૂકનો આરોપ જે પ્રથમ દષ્ટિએ ખોટો છે અને પ્રથમ દષ્ટિએ અભિપ્રાય બનાવતી વખતે યોગ્ય સરકાર દ્વારા તેનો અભિપ્રાય આપવામાં આવ્યો હતો, તેને આ કોર્ટ દ્વારા તથ્ય શોધવાની અથવા પુરાવાની તપાસની કાર્યવાહીનો ઉપયોગ કર્યા વિના નકારી શકાય નહીં.વિદ્વાન વકીલ શ્રી અમરેશ પટેલ રજૂ કરે છે કે પ્રતિવાદી હકીકતમાં કોઈ હડતાળ હોવાનો ઇનકાર કરે છે કે અરજદાર અને પ્રતિવાદી નંબર ૨ તરફથી કામનો ઇનકાર એ અયોગ્ય મજૂર પ્રથા છે અને તેથી, ઔદ્યોગિક વિવાદ ઊભો થયો.કારણદર્શક નોટિસ જારી કરવી એ પોતે જ અરજદાર અને પ્રતિવાદી નંબર ૨ તરફથી એક દુર્ભાવનાપૂર્ણ કૃત્ય છે જે કાયદાની નજરમાં સ્વીકાર્ય ન હોઈ શકે.જે વિવાદ હાજર હતો અને જેનો આઈ. ડી. અધિનિયમની કલમ ૧૦ હેઠળ ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો અને તેથી, ઔદ્યોગિક વિવાદની હાજરી અને અસ્તિત્વ એ વિવાદને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને ચુકાદા માટે મોકલવા માટે પૂરતો હતો.

ડ.પ.એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે જે માંગ ઉઠાવવામાં આવી હતી તેને અકાળ ગણી શકાય નહીં અને તે અકાળ છે કે ગેરકાયદેસર તે

પુરાવાઓની તપાસ કર્યા પછી ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે છે.વિદ્વાન વકીલ શ્રી અમરેશ પટેલ રજૂ કરે છે કે અરજદાર અને પ્રતિવાદી નંબર ૨ દ્વારા કામનો ઇનકાર એ બાબત છે જે સ્વતંત્ર રીતે ઔદ્યોગિક વિવાદો પેદા કરે છે જે કથિત વિભાગીય તપાસમાં પણ પરિણમી હતી જે ગેરકાયદેસર અને દુર્ભાવનાપૂર્ણ ઇરાદાઓ સાથે હતી કારણ કે તે કામનો ઇનકાર કર્યા પછી હતી.તેથી, કામનો ઇનકાર કરવાની કાર્યવાહી ચાલુ રાખવાને સંપૂર્ણપણે અલગ વિવાદ તરીકે ગણી શકાય નહીં અને તેથી, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તેની તપાસ કરવી જરૂરી છે અને તેથી સંદર્ભનો આદેશ ન્યાયી અને યોગ્ય છે.

૬.૬.વિદ્વાન વકીલ શ્રી અમરેશ પટેલ એ ગ્લેક્સો લેબોરેટરીઝ (I) લિમિટેડ વિરુદ્ધ પ્રિસાઇડિંગ ઓફિસર, લેબર કોર્ટ, મેરઠ અને અન્યોના ૧૯૮૪ના ૧ એસ. સી. સી. ૧ના કેસમાં સર્વોચ્ચ કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો છે અને રજૂઆત કરી છે કે જ્યારે ગેરવર્તણૂકની ગણતરી સ્થાયી આદેશ રૂબરૂમાં કરવામાં આવી છે અને સ્થાયી આદેશ રૂબરૂમાં સૂચવવામાં આવેલી સજા, સ્થાયી આદેશ રૂબરૂમાં ગેરવર્તણૂકની અભિવ્યક્તિ કોઈપણ ગેરવર્તણૂકને સમજી શકશે, પછી ભલે તે સ્થાયી આદેશ રૂબરૂમાં ગણવામાં આવે કે નહીં.

ક.૭.વિદ્વાન વકીલ શ્રી અમરેશ પટેલ રજૂ કરે છે કે ઉપરોક્ત નિર્ણયની ગેરહાજરીને ધ્યાનમાં રાખીને કોઈ ગેરવર્તણૂકની ગેરહાજરીમાં કારણદર્શક નોટિસ નોંધવામાં આવે છે પરંતુ કામદારોને હેરાન કરવા અને કાયદાની સત્તા વિના સત્તાનો દુર્ભાવનાપૂર્ણ ઉપયોગ કરવાનું ઊંધું સાધન છે.

ક.૮.વિદ્વાન વકીલ શ્રી અમરેશ પટેલ ૨૦૧૫ ૧૫ એસ. સી. સી. ૧ અને ૧૯૭૯ ૧ એસ. સી. સી. ૧ માં નોંધાયેલા પ્રભાકર વિરુદ્ધ સંયુક્ત નિયામક રેશમ ઉત્પાદન વિભાગના કેસમાં સર્વોચ્ચ કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણય પર વધુ આધાર રાખે છે અને રજૂઆત કરે છે કે ઔદ્યોગિક વિવાદના અસ્તિત્વનો સંતોષ અથવા ઔદ્યોગિક વિવાદ પકડાય છે તે સંતોષ, સંદર્ભના આદેશની પૂર્વશરત છે.

૭. વિદ્વાન વકીલ શ્રી અમરેશ પટેલે અંતે રજૂઆત કરી હતી કે આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૧૦ હેઠળ વિવાદને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને મોકલવામાં કોઈ ભૂલ થઈ નથી અને તેથી, અરજીને રદ કરવી જરૂરી છે અને સંદર્ભ કાર્યવાહી પૂર્ણ કરવી જરૂરી છે.

૮. પ્રત્યુત્તરમાં, વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવેએ રજૂઆત કરી છે કે પ્રતિવાદીઓ ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) અધિનિયમ હેઠળ નિર્ધારિત સ્થાયી

આદેશો દ્વારા સંચાલિત થાય છે અને તેઓ ખાસ કરીને ત્યાં નિર્ધારિત સ્થાયી આદેશોની કલમ ૨૪ ની જોગવાઈઓ અનુસાર શિસ્તભંગની કાર્યવાહી માટે જવાબદાર છે:—

“૨૪. કામદાર તરફથી નીચેના કૃત્યો અને કાર્યો ગેરવર્તણૂક સમાન ગણાશે:—

(એ) જાણીજોઈને આજ્ઞાભંગ અથવા આજ્ઞાભંગ, પછી ભલે તે અન્ય સાથે સંયોજનમાં હોય કે નહીં, અથવા ઉપરી અધિકારીનો કોઈ કાયદેસર અને વાજબી આદેશ;

(બી) ગેરકાયદેસર હડતાળ પર જવું અથવા તેને આગળ વધારવા માટે ઉશ્કેરવું, ઉશ્કેરવું, ઉશ્કેરવું અથવા કાર્યવાહી કરવી;

(સી) કામની કામગીરીમાં ઇરાદાપૂર્વકની ધીમી ગતિ, અથવા તેને પ્રોત્સાહન અથવા ઉશ્કેરણી;

(ડી) નોકરીદાતાઓના વ્યવસાય અથવા સંપત્તિના સંબંધમાં ચોરી, છેતરપિંડી અથવા અપ્રમાણિકતા અથવા સંસ્થાના પરિસરની અંદર અન્ય કામદારની ચોરી અથવા યોગ્ય રીતે;

(ઈ) લાંચ લેવી અથવા આપવી અથવા કોઈપણ ગેરકાયદેસર લાભ લેવો;

(એફ) રજા વિના રીઢો ગેરહાજરી, અથવા સતત દસ દિવસથી વધુ રજા વિના ગેરહાજરી અથવા પૂરતા આધારો અથવા યોગ્ય અથવા સંતોષકારક સમજૂતી વિના મંજૂર રજા કરતાં વધુ સમય સુધી રોકાવું;

(જી) એક મહિનાની અંદર ઓછામાં ઓછા ચાર પ્રસંગોએ વિલંબિત હાજરી;

(એચ) કોઈપણ સ્થાયી આદેશ અથવા સંસ્થાને લાગુ પડતા કોઈપણ કાયદા અથવા તે હેઠળ બનાવેલા કોઈપણ નિયમોનું આદતનું ઉલ્લંઘન;

(આઈ) હાલમાં અમલમાં હોય તેવા કોઈપણ કાયદા દ્વારા મંજૂર કરાયેલ નાણાં સિવાય સંસ્થાના પરિસરની અંદર વ્યવસ્થાપકની પરવાનગી વિના નાણાં એકત્ર કરવા;

(જે) સંસ્થાના પરિસરમાં વેપારમાં સામેલ થવું;

(કે) મદિરાપાન, તોફાની, અવ્યવસ્થિત અથવા સંસ્થાના પરિસરમાં અશોભનીય વર્તન.

(એલ) સંસ્થાના પરિસરમાં શિસ્ત અથવા સારા વર્તનનું ઉદ્ધંધન કરતું કોઈપણ કાર્ય કરવું;

(એમ) કામની આદતનિય ઉપેક્ષા, અથવા ઘોર અથવા આદતનિય બેદરકારી;

(એન) કોઈપણ વિભાગની જાળવણી અને સંચાલન માટે અથવા સંસ્થાના કોઈપણ ભાગની સ્વચ્છતા જાળવવા માટે કોઈપણ નિયમો અથવા સૂચનાનું આદતથી ઉદ્ધંધન;

(ઓ) વેતન ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૩૬ હેઠળ દંડ લાદવામાં આવી શકે તેવા કોઈપણ કાર્ય અથવા ચૂકની આદત;

(પી) કોઈ પણ કાયદા અનુસાર અથવા વ્યવસ્થાપકની પરવાનગી સિવાય સંસ્થાના પરિસરની અંદર સંઘના સભ્યપદ માટે પ્રચાર કરવો અથવા સંઘની બાકી રકમની વસૂલાત કરવી;

(ક્યું) પ્રક્રિયામાં કામ અથવા સંસ્થાની કોઈપણ મિલકતને જાણીજોઈને નુકસાન;

(આર) વ્યવસ્થાપકની અગાઉની પરવાનગી વિના અથવા હાલમાં અમલમાં છે તે કોઈપણ કાયદાની જોગવાઈઓ અનુસાર સિવાય સંસ્થાના પરિસરની અંદર બેઠક યોજવી;

(એસ) કોઈપણ અનધિકૃત વ્યક્તિને સંસ્થાની પ્રક્રિયાઓ સંબંધિત કોઈપણ માહિતી જાહેર કરવી જે તેના કાર્ય દરમિયાન કામદારના કબજામાં આવી શકે છે;

(ટી) સંસ્થાના પરિસરમાં જુગાર રમવો;

(ચું) જ્યાં નોકરીદાતા દ્વારા તેને પ્રતિબંધિત કરવામાં આવે છે તે સંસ્થાના પરિસરમાં ધૂમ્રપાન કરવું અથવા થૂંકવું;

(વી) નોકરીદાતા દ્વારા સૂચિત સલામતી સૂચનાઓનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળતા અથવા સંસ્થામાં સ્થાપિત કોઈપણ સલામતી ઉપકરણ અથવા સાધનોમાં દખલગીરી;

(ડબલ્યુ) વ્યવસ્થાપકની અગાઉની મંજૂરી વિના સંસ્થાના હસ્તપત્રકો, પત્રિકાઓ, પોસ્ટરો અને આવી અન્ય વસ્તુઓનું વિતરણ અથવા પ્રદર્શન કરવું અથવા કોઈ પણ બાબત પર ચિહ્નો અથવા લેખન અથવા અન્ય દર્શ્યમાન રજૂઆત દ્વારા પ્રદર્શિત કરવું.

(એક્ષ) આ સ્થાયી આદેશ અનુસાર આપવામાં આવેલ આરોપપત્ર, આદેશ અથવા અન્ય સંદેશાવ્યવહાર સ્વીકારવાનો ઈનકાર;

(વાય) સંસ્થામાં કોઈપણ ઘાતક હથિયારનો અનધિકૃત કબજો;

(ઝેડ) જાતીય સતામણી જેમાં અનિચ્છનીય જાતીય નિર્ધારિત વર્તન (સીધા અથવા સૂચિતાર્થ દ્વારા) નો સમાવેશ થાય છે જેમ કે:—

(i) શારીરિક સંપર્ક અને પ્રગતિ; અથવા

(ii) જાતીય તરફેણની માંગ અથવા વિનંતી; અથવા

(iii) જાતીય ટિપ્પણીઓ; અથવા

(iv) પોર્નોગ્રાફી દર્શાવવી; અથવા

(v) જાતીય પ્રકૃતિનું કોઈપણ અન્ય અનિચ્છનીય શારીરિક, મૌખિક અથવા અશાબ્દિક વર્તન.”

૯. મોડલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ગેરવર્તણૂક કરવા બદલ શિસ્તભંગની કાર્યવાહીની જોગવાઈ કરે છે, જે તે હેઠળ ગણવામાં આવે છે અને સજા લાદવામાં આવે છે.અરજદાર દ્વારા રોકાયેલા કામદારો દ્વારા કરવામાં આવેલ ગેરવર્તણૂક,

જેના માટે નોટિસો આપવામાં આવી હતી, તે ગેરવર્તણૂક છતાં ચાલુ રહી હતી, જેના માટે ડિફોલ્ટર કામદારોને વ્યક્તિગત રીતે આરોપપત્ર આપવામાં આવ્યું હતું અને તેમના પર વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવી છે.અરજદાર વતી વારંવાર વિનંતીઓ કરવામાં આવી હોવા છતાં, ઉપરોક્ત કામદારો ફરજ પર હાજર રહ્યા ન હતા, આખરે અરજદાર દ્વારા કાનૂની અને માન્ય આદેશો દ્વારા તેમને સસ્પેન્ડ કરવામાં આવ્યા હતા અને સંબંધિત ગુનેગાર કામદારો દ્વારા બિન-સહકારને કારણે, તેમની સામે તપાસ હજુ બાકી છે.સમાધાન અધિકારી સામે સંઘ દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી માંગ અને આખરે કહેવાતા વિવાદને તારીખ ૨૪/૦૨/૨૦૨૧ ના સંદર્ભના આદેશ મુજબ ચુકાદા માટે શ્રમ કોર્ટમાં મોકલવામાં આવ્યો હતો, જે આ તબક્કે અકાળ છે.નોટિસ દ્વારા કામ આપવાનો ઇનકાર કરવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ ન હતો, ખાસ કરીને એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે ગુનેગાર કામદારોએ વારંવાર તે જ પરિસરમાં કામ કરવાનો ઇનકાર કર્યો હતો જ્યાં તેમને કરાર કામદારો તરીકે કામ કરવાની ઓફર કરવામાં આવી હતી.ઉપરી અધિકારીના આદેશ મુજબ વારંવાર કામ કરવાનો ઇનકાર કરવાનું કોઈ વાજબી કારણ નહોતું, તેથી, ઉપરોક્ત કાર્યવાહી ગંભીર ગેરવર્તણૂક સમાન છે, જેના માટે તેઓ વિભાગીય તપાસનો સામનો કરવા માટે જવાબદાર છે.

૯.૧.તે વધુમાં રજૂ કરવામાં આવે છે કે તે કરારબદ્ધ મજૂરોની સેવાનો એક ભાગ છે જે તે સ્થળોએ કામ કરે છે જ્યાં તેમને અરજદાર દ્વારા પ્રતિવાદી નંબર ૨-કંપનીની જરૂરિયાત મુજબ કામ કરવા માટે કહેવામાં આવ્યું હતું. કરાર કામદારોને કોઈ ચોક્કસ સ્થળે કામ કરવાનો આગ્રહ રાખવાનો કોઈ અધિકાર નથી અને સંદર્ભમાં કરવામાં આવેલી માંગ કે જેના માટે પ્રતિવાદી નંબર ૨-કંપનીના મેનેજર દ્વારા આ કોર્ટમાં અરજી પેનિંગ છે, જેમાં સ્ટે પાછા આપવામાં આવ્યો છે, સંઘે ઇરાદાપૂર્વક નિયમનના મુદ્દાને વર્તમાન વિવાદ સાથે જોડવાનો પ્રયાસ કર્યો છે, જેને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ અગાઉના ચુકાદાને કોઈ લેવાદેવા નથી. ઉપરી અધિકારી દ્વારા સંબંધિત કામદારોને સોંપવામાં આવેલ કાર્યસ્થળ સેવાની સ્થિતિમાં ફેરફાર સમાન નથી અને સંબંધિત કામદારોને કોઈ અધિકાર નથી કે જેઓ અરજદાર-ઠેકેદાર દ્વારા માત્ર ચોક્કસ સ્થળે જ કામ કરવા માટે રોકાયેલા હોય, અને તેનો ઇનકાર કરતા ગુનેગાર કામદારોએ તપાસનો સામનો કરવો જરૂરી છે.

૯.૨.એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે સંદર્ભના આદેશને ફક્ત WR આઈ.ટી. અધિકારક્ષેત્ર હેઠળ જ આ કોર્ટ સમક્ષ પડકારવામાં આવી શકે છે, અને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ અથવા શ્રમ કોર્ટ પાસે સંદર્ભની માન્યતા અને કાયદેસરતા નક્કી કરવા માટે અને આરોપપત્રના આરોપ માટે કે ગુનેગાર

કામદારોએ નેતાની ઉશ્કેરણી હેઠળ કામ કરવાનો ઇનકાર કર્યો છે, જેના માટે તેઓ વિભાગીય તપાસનો સામનો કરવા માટે જવાબદાર છે.વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવે રજૂ કરે છે કે વિવાદોને સંદર્ભિત કરીને, વિભાગીય તપાસમાં બાકી રહેલી કાર્યવાહી નિરાશાજનક છે, શ્રમ કોર્ટે વિભાગીય તપાસમાં દખલ ન કરવી જોઈએ અને તેથી, અરજીને મંજૂરી આપવી જરૂરી છે.

૧૦. સંબંધિત પક્ષો માટે વિદ્વાન વકીલો દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતને ધ્યાનમાં લીધા પછી, આ કોર્ટ સમક્ષ વિચારણા માટે મુખ્ય પ્રશ્ન ઊભો થાય છે કે શું કોઈ શિક્ષાત્મક કાર્યવાહી કરવામાં આવે તે પહેલાં સંદર્ભ આપી શકાય છે કે કેમ.

૧૧. ગુણદોષની ચર્ચા કરતા પહેલા, આ કોર્ટ આઈ. ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ની પ્રસ્તાવનાનો સંદર્ભ આપવા માંગે છે, જેમાં જણાવવામાં આવ્યું છે કે, એક્ટનો હેતુ ઔદ્યોગિક વિવાદોની તપાસ અને સમાધાન કરવાનો છે.આ કાયદાનો ઉદ્દેશ કામદારો અને ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓ બંનેના અધિકારોનું રક્ષણ કરવાનો છે.ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમમાં (એ) હડતાળ અથવા તાળાબંધી કાયદેસર હોય ત્યારે, (બી) હડતાળ અથવા તાળાબંધી ગેરકાયદેસર અથવા ગેરકાયદેસર હોય ત્યારે, (સી) કામદારને મૂકવા,

છટાણી કરવા, છૂટા કરવા અથવા બરતરફ કરવા માટેની શરતો અને (ડી) ઉદ્યોગને બંધ કરી શકાય તેવા સંજોગો સહિત સંખ્યાબંધ વિષયોને આવરી લેવામાં આવ્યા છે.આ કાયદો કદને ધ્યાનમાં લીધા વિના તમામ ઉદ્યોગો અને ક્ષેત્રોને લાગુ પડે છે અને તે કામદારોને સુરક્ષા પણ પ્રદાન કરે છે.

૧૨. ઉપરોક્ત ઉદ્દેશને ધ્યાનમાં રાખીને, નોકરીદાતાઓ અને કર્મચારીઓ વચ્ચેના કોઈપણ ઔદ્યોગિક વિવાદ પર યોગ્ય સરકાર દ્વારા સંદર્ભ માટે કાયદાની સંબંધિત જોગવાઈઓને સક્ષમ ઔદ્યોગિક અથવા શ્રમ કોર્ટમાં સંદર્ભિત કરવાની જરૂર છે.આઈ. ડી. અધિનિયમની કલમ ૨ (કે) ઔદ્યોગિક વિવાદને વ્યાખ્યાયિત કરે છે જેનો અર્થ નીચે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે:—

“વિભાગ ૨ (કે):

(૮) "ઔદ્યોગિક વિવાદ" એટલે નોકરીદાતાઓ અને નોકરીદાતાઓ વચ્ચે અથવા નોકરીદાતાઓ અને કામદારો વચ્ચે અથવા કામદારો અને કામદારો વચ્ચેનો કોઈ પણ વિવાદ અથવા તફાવત, જે કોઈ પણ વ્યક્તિના રોજગાર અથવા બિન-રોજગાર

અથવા રોજગારની શરતો અથવા શ્રમની શરતો સાથે સંકળાયેલો
હોય;

૧૩. કલમ ૧૦ મુજબ સક્ષમ સત્તામંડળને ચુકાદા માટે, જો વ્યક્તિ સંદર્ભ માટે
અરજી કરી રહી હોય, તો તેણે સત્તામંડળને સંતોષ આપવો પડશે કે
ઔદ્યોગિક વિવાદ અસ્તિત્વમાં છે અથવા પકડવામાં આવ્યો છે અને
કલમ ૧૦ (સી) વિવાદો અથવા વિવાદ સાથે સંકળાયેલી અથવા
સંબંધિત દેખાતી કોઈપણ બાબત, જો તે દ્વિતીય અનુસૂચિ નિર્દિષ્ટ
કોઈપણ બાબત સાથે સંબંધિત હોય, તો તેને ચુકાદા માટે શ્રમ કોર્ટમાં
મોકલવાની જોગવાઈ કરે છે. આ કોર્ટ પછી દ્વિતીય અનુસૂચિ સંદર્ભ
આપશે, તે છ જુદી જુદી પરિસ્થિતિઓ માટે જોગવાઈ કરે છે જ્યારે
વિવાદને ઔદ્યોગિક વિવાદ તરીકે આવી હોવાનું કહી શકાય જે અહીં નીચે
પુનઃઉત્પાદિત છે:-

“અનુસૂચિ ૨

૧. સ્થાયી આદેશો હેઠળ નોકરીદાતા દ્વારા પસાર કરાયેલા
આદેશની ઔચિત્ય અથવા કાયદેસરતા;
૨. સ્થાયી આદેશોનો અમલ અને અર્થઘટન;

૩. ખોટી રીતે બરતરફ કરાયેલા કામદારોને પુનઃસ્થાપિત કરવા અથવા રાહત આપવા સહિત કામદારોને છૂટા કરવા અથવા બરતરફ કરવા;
૪. કોઈપણ રૂઢિગત છૂટછાટ અથવા વિશેષાધિકાર પાછો ખેંચવો;
૫. હડતાળ અથવા તાળાબંધીની ગેરકાયદેસરતા અથવા અન્યથા; અને
૬. ત્રીજી અનુસૂચિમાં નિર્દિષ્ટ બાબતો સિવાયની તમામ બાબતો."

૧૩.૧.દ્વિતીય અનુસૂચિ એક વસ્તુ સ્થાયી આદેશો હેઠળ નોકરીદાતા દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશની કાયદેસરતા અને ઔચિત્ય પ્રદાન કરે છે.સંબંધિત ઉદ્યોગોને સંચાલિત કરતા સ્થાયી આદેશો હેઠળ, કર્મચારીને ગેરવર્તણૂકના આધારે છૂટા અથવા બરતરફ કરી શકાય તે પહેલાં, વિભાગીય તપાસ થવી જોઈએ.પરિણામે, આરોપપત્ર બહાર પાડીને, કોઈપણ ગેરવર્તણૂકના આધારે કર્મચારીને છૂટા કરવા અથવા બરતરફ કરવાની દિશા તરફ પ્રારંભિક પગલું ભરવું એ કર્મચારીની શિસ્તની કાર્યવાહી માટે એમ્પ્લોયર દ્વારા લેવામાં આવેલી પ્રથમ કાર્યવાહી કહી શકાય.

૧૪. આ તબક્કે, આ કોર્ટ સ્થાયી આદેશોની સંબંધિત જોગવાઈઓનો સંદર્ભ આપવા માંગે છે, જેમાં કલમ ૨ (એ) એ જોગવાઈ કરે છે કે, જ્યાં આ કાયદો ઔદ્યોગિક સંસ્થાને લાગુ પડે છે, ત્યાં આવી સંસ્થાને લાગુ પડતી અનુસૂચિમાં નિર્ધારિત દરેક બાબત માટે આદર્શ સ્થાયી આદેશો રાજ્ય સરકાર તેના વતી સત્તાવાર રાજપત્રમાં સૂચના દ્વારા નિયુક્ત કરે તેવી તારીખથી આવી સંસ્થાને લાગુ પડશે.આ જોગવાઈ હેઠળ કલમ ૨ (એ) હેઠળ વધુ જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે આ કલમની કોઈ પણ બાબત એવા કોઈ પણ સ્થાયી આદેશોને અસર કરતી નથી જે આખરે આ અધિનિયમ હેઠળ પ્રમાણિત કરવામાં આવ્યા હોય અને ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) (બોમ્બે સુધારા અધિનિયમ, ૧૯૪૭) અમલમાં આવવાની તારીખ પહેલાં કોઈ પણ સંસ્થાના સંબંધમાં આ અધિનિયમ હેઠળ અમલમાં આવ્યા હોય.

૧૪.૧.નિયમ ૨૪ કામદારના કાયદાઓ અથવા ચૂકની જોગવાઈ કરે છે જે ગેરવર્તણૂક સમાન ગણાશે.નિયમ ૨૪ (એ) અન્ય સાથે સંયોજનમાં ઇરાદાપૂર્વકની આજ્ઞાભંગ અથવા આજ્ઞાભંગની જોગવાઈ કરે છે, જો ઉપરી અધિકારીનો કોઈ કાયદેસર અને વાજબી આદેશ અને નિયમ ૨૪ (બી) ગેરકાયદેસર હડતાળ પર જવાની અથવા તેને આગળ વધારવા માટે

ઉશ્કેરવાની અથવા ઉશ્કેરવાની અથવા કાર્યવાહી કરવાની જોગવાઈ કરે છે.ગેરવર્તણૂકના દોષિતની સ્થિતિમાં, અમુક ચોક્કસ સજાઓ, જે ચેતવણી અથવા સેન્સર, દંડ, સસ્પેન્શન, વેતનવૃદ્ધિ અથવા બઢતી દ્વારા સજા હોઈ શકે છે, તે સમયના સ્કેલમાં નીચલા હોદ્દા પર અથવા નીચલા તબક્કે ઘટાડીને ડિસ્ચાર્જ અને બરતરફ કરવામાં આવે છે.

૧૪.૨.નિયમ ૨૫ (૨) એ જોગવાઈ કરે છે કે, કલમ ૧ ની પેટા કલમ (બી) હેઠળ કોઈ આદેશ આપવામાં આવશે નહીં, સિવાય કે સંબંધિત કામદારને કથિત ગેરવર્તણૂક વિશે લેખિતમાં જાણ કરવામાં આવી હોય અથવા તેની સામે કથિત સંજોગો સમજાવવાની તક આપવામાં આવી હોય.નિયમ ૨૫ (૩) એ જોગવાઈ કરે છે કે પેટા કલમ ૧ ની પેટા કલમ (બી) હેઠળ બરતરફીનો કોઈ આદેશ "કલમ ૪ માં દર્શાવેલ રીતે ગેરવર્તણૂકના સંદર્ભમાં સંબંધિત કામદાર સામે તપાસ કર્યા પછી" સિવાય કરવામાં આવશે નહીં.નિયમ ૨૫ (૪) માં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે જે કામદારની સામે તપાસ કરવાની હોય તેને તેની સામે દેખાતા સંજોગો સ્પષ્ટ રીતે દર્શાવતી અને સમજૂતીની જરૂર હોય તેવી આરોપપત્ર આપવામાં આવશે.તેને આરોપનો જવાબ આપવાની તક આપવામાં આવશે અને તે જ વિભાગમાં કામ કરતા કામદાર દ્વારા તેનો બચાવ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવશે.તપાસ કરનાર અધિકારી દ્વારા

લેખિતમાં નોંધાવવાના કારણો સિવાય, કામદારને તેના બચાવમાં સાક્ષીઓને રજૂ કરવાની અને જે સાક્ષીઓના પુરાવા પર આરોપ મૂકવામાં આવે છે તે કોઈપણ સાક્ષીની ઉલટતપાસ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવશે.

૧૪.૩.નિયમ રૂપ (પ) (એ) એ જોગવાઈ કરે છે કે જ્યાં કામદાર સામે શિસ્તની કાર્યવાહીના પરિણામે કલમ (૧) ની પેટા-કલમો (બી), (સી), (ડી), (ઈ), (એફ) અને (જી) હેઠળ કોઈ કાર્યવાહી વિચારણા કરવામાં આવે અથવા બાકી હોય અથવા જ્યાં કોઈ ગુનાના સંદર્ભમાં તેની સામે ફોજદારી આરોપ પર કોઈ કાર્યવાહી કરવામાં આવે અને નોકરીદાતાને સંતોષ થાય કે કામદારને સસ્પેન્શન હેઠળ મૂકવો જરૂરી અથવા અનિરુદ્ધનીય છે, તો તે લેખિત આદેશ દ્વારા આદેશમાં નિર્દિષ્ટ કરેલી તારીખથી તેને સસ્પેન્ડ કરી શકે છે.આવા સસ્પેન્શનના કારણો વિગતવાર દર્શાવતું નિવેદન સસ્પેન્શનની તારીખથી એક અઠવાડિયાની અંદર કામદારને આપવામાં આવશે.નિયમ રૂપ (પ) (બી) આવા સસ્પેન્શનના સમયગાળા દરમિયાન નિર્વાહ ભથ્થાની જોગવાઈ કરે છે અને નિયમ રૂપ (પ) (સી) એ જોગવાઈ કરે છે કે જો ફોજદારી આરોપ પર કાર્યવાહીની તપાસના સમાપન પર અથવા કેસ હોઈ શકે, તો કામદાર તેની સામે ઘડવામાં આવેલા આરોપો માટે દોષિત પુરવાર થયો હોય અને સંબંધિત કામદારને

સૂચિત દંડ પર રજૂઆત કરવાની વાજબી તક આપ્યા પછી, એવું માનવામાં આવે છે કે બરતરફી અથવા ડિસ્ચાર્જ અથવા સસ્પેન્શન અથવા દંડ અથવા વાર્ષિક વૃદ્ધિ અથવા ક્રમમાં ઘટાડાને અટકાવવાનો આદેશ ન્યાયના હેતુઓને પૂર્ણ કરશે, તો એમ્પ્લોયર તે મુજબ આદેશ પસાર કરશે.નિયમ રૂપ (પ) (ડી) એ જોગવાઈ કરે છે કે જો ફોજદારી આરોપ પરની કાર્યવાહીની તપાસના સમાપન પર, અથવા કેસ હોય તે રીતે, કામદાર તેની સામે ઘડવામાં આવેલા કોઈપણ આરોપો માટે દોષિત ન હોવાનું જણાયું હોય, તો તે સસ્પેન્શનના સમયગાળા દરમિયાન ફરજ પર હોવાનું માનવામાં આવશે અને જો તેને સસ્પેન્શન હેઠળ ન મૂકવામાં આવ્યો હોત, તો તે આવા સમયગાળા માટે તેને ચૂકવવામાં આવેલા નિર્વાહ ભથ્થામાં કપાત કર્યા પછી તેને જે વેતન મળ્યું હોત તે જ મેળવવાનો હકદાર રહેશે.

૧૫. સ્વીકાર્યું છે કે આ સંદર્ભ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાના આરોપ હેઠળ કરવામાં આવ્યો નથી.જો સંદર્ભની શરતો પર ધ્યાન આપવું હોય, તો એવા કર્મચારીઓ માટે સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હોવાનું જણાય છે કે જેમના નામ છે અને ફરજમાં જોડાયા પછી ૨૫/૦૨/૨૦૨૦,૨૬/૦૨/૨૦૨૦ થી ૦૨/૦૩/૨૦૨૦ પર હડતાળ પર ઉતર્યા હોવાનો આરોપ છે અને તેથી, કામદારને પગારની ચુકવણી નકારવા માટે કાર્યવાહી તેમજ

૦૨/૦૩/૨૦૨૦ ના સસ્પેન્શન ઓર્ડર તેમજ ૦૬/૦૩/૨૦૨૦ ની તારીખના આરોપપત્રને રદ કરવાની માંગ કરવામાં આવી હતી.સંદર્ભની શરતો અહીં નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવી છે:—

“(૧) શું નિર્મલાબેન આર. પરમાર, મિનાબેન વી. ભાભરિયા, સંગીતાબેન વી. પરમાર, ગીતાબેન બી. ચૌહાણ, રિતાબેન એલ. સોલંકી, મિનાબેન આર. સુવર, સવિતા ડી. સોલંકી, કુંદન એમ. ડાભી, દિવ્યા બી. પરમાર, ભાવના જી. વાનિયા અને પુષ્પાબેન એ. લાકુમને ૨૫/૦૨/૨૦૨૦ ના સમયગાળા માટે નિયમિત ફરજો સોંપવાની ના પાડવાની કાર્યવાહી, ૨૬/૦૨/૨૦૨૦ થી ૦૨/૦૩/૨૦૨૦ ફરજમાં જોડાયા પછી અને કથિત હડતાલની કાર્યવાહી અને કામમાં પગારની ચુકવણી ન કરવાની કાર્યવાહી તેના ભાગરૂપે કામદારો ગેરકાયદેસર અને શરૂઆતી રીતે અમાન્ય છે અને શું તમામ કામદારોને ૧૨ ટકા વ્યાજ સાથે પગાર આપવો જોઈએ કે નહીં?

(૨) નિર્મલાબેન આર. પરમાર, મિનાબેન વી. ભાભરિયા, સંગીતાબેન વી. પરમાર, ગીતાબેન બી. ચૌહાણ, રિતાબેન

એલ. સોલંકી, મિનાબેન આર. સુવર, સવિતા ડી. સોલંકી,
કુંદન એમ. ડાભી, દિવ્યા બી. પરમાર, ભાવના જી.
વાનિયા અને પુષ્પાબેન એ. લાકુમને W. E. F.
૦૨/૦૩/૨૦૨૦ ના સસ્પેન્શન હેઠળ મૂકવાની કાર્યવાહી
અને ખોટી અને બનાવટી આધારો પર તેમની નિયમિત
ફરજો નિભાવવા માટે ૦૬/૦૩/૨૦૨૦ ની કારણદર્શક
નોટિસ / ચાર્જશીટ (આરોપપત્ર) આપવાની કાર્યવાહી
૨૫/૦૨/૨૦૨૦, ૨૬/૦૨/૨૦૨૦ થી
૦૨/૦૩/૨૦૨૦ નો સમયગાળો અનધિકૃત છે,
અધિકારક્ષેત્રની બહાર છે અને મોડેલ સ્થાયી આદેશોની
જોગવાઈઓ વિરુદ્ધ છે અને તે ગેરકાયદેસર અને શરૂથી જ
રદબાતલ છે અને તેથી, ઉપરોક્ત ક્રિયાઓ રદ કરવાથી,
કામદારોને તાત્કાલિક ફરજ પર પુનઃસ્થાપિત કરવા જોઈએ
કે નહીં અને તેમને સંપૂર્ણ પગાર અને અન્ય તમામ લાભો
ચૂકવવા જોઈએ કે નહીં?

- (૩) તા. ૦૩/૦૩/૨૦૨૦થી અમલી સસ્પેન્શન હેઠળ રહેલા
ગૌતમ ડી મકવાના સામે દંડાત્મક કાર્યવાહી શરૂ કરવા
માટેની કાર્યવાહી, તપાસ બાકી છે અને ઉપર દર્શાવેલ

કામદારો દ્વારા '૨૫/૦૨/૨૦૨૦', '૨૬/૦૨/૨૦૨૦' થી '૦૨/૦૩/૨૦૨૦' ના સમયગાળા માટે કારણદર્શક નોટિસ/આરોપપત્રમાં દર્શાવેલ નિયમિત ફરજો ન કરવા બદલ અને કથિત હડતાળ અને આવા અન્ય સંબંધિત આરોપો માટે, ગેરકાયદેસર અને રદબાતલ છે કે કેમ અને તેને રદ કરવાથી, ગૌતમ ડી મકવાનાને તેની મૂળ ફરજ પર પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે અને તેની સામે આગળની કાર્યવાહી કરવામાં આવતી નથી અને શું તેમને સંપૂર્ણ પગાર અને અન્ય તમામ લાભો ચૂકવવા જોઈએ કે કેમ. નહીં?"

૧૬. સ્થાયી આદેશો અનુસાર વિવિધ તબક્કાઓ છે, સજાનો અંતિમ આદેશ પસાર કરતા પહેલા યોગ્ય તક પૂરી પાડવામાં આવશે. ઉપરોક્ત સ્થાયી આદેશોનું પાલન ન થવાની સ્થિતિમાં શ્રમ કોર્ટને ચોક્કસપણે વિવાદનો ચુકાદો આપવાનો અધિકારક્ષેત્ર હશે, પરંતુ જ્યારે શિસ્તની કાર્યવાહી પૂર્ણ થવાની બાકી હોય ત્યારે આરોપપત્ર પોતે સંદર્ભ આપવા માટેનો આધાર ન હોઈ શકે. તે માત્ર બરતરફી અથવા ડિસ્ચાર્જ એ નિયમો હેઠળ આપવામાં આવેલી સજા નથી, ત્યાં નાની સજાઓ પણ છે જે લાદવામાં આવી શકે છે અને કર્મચારીઓને આરોપોમાંથી પણ મુક્ત કરી શકાય છે. તેથી, આ તબક્કે માત્ર સસ્પેન્શનના આદેશને શિક્ષાત્મક કાર્યવાહી

તરીકે ગણી શકાય નહીં અને તેને વિવાદના ચુકાદા માટે ઔદ્યોગિક કોર્ટમાં મોકલી શકાતો નથી.

૧૭. કર્મચારી દ્વારા કરવામાં આવેલા આક્ષેપોની ચોકસાઈના સંદર્ભમાં શિસ્તની તપાસ શરૂ કરવાની જરૂર છે, જો કે, તાત્કાલિક કિસ્સામાં સત્તામંડળને વિભાગીય તપાસની કાર્યવાહીને અટકાવતા ચાંત્રિક આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હોવાનું જણાય છે.

૧૮. આ તબક્કે, આ કોર્ટ ૧૯૭૬ની એસ. સી. સી. ૩૬૧માં નોંધાયેલા ચનાન સિંહ વિરુદ્ધ સહકારી મંડળીના કુલસચિવ, પંજાબના કેસમાં સર્વોચ્ચ કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણયનો સંદર્ભ આપવા માંગે છે:—

“૪. બીજા પ્રતિવાદી દ્વારા વાંધામાં ઉઠાવવામાં આવેલો પ્રથમ મુદ્દો એ છે કે રિટ અરજી અકાળ છે કારણ કે અપીલકર્તા સામે આખરે કોઈ કાર્યવાહી કરવામાં આવી નથી, શિસ્તની કાર્યવાહી હજી બાકી છે અને અપીલકર્તાનું સ્પષ્ટીકરણ વિચારણા હેઠળ છે. અપીલકર્તાને સજા થવાની સ્થિતિમાં જ તેને યોગ્ય મંચ પર ઉશ્કેરવામાં આવે તેવી કોઈ ફરિયાદ ઊભી થઈ શકે છે.

૫. અપીલકર્તાને રાહત આપવાના માર્ગમાં અન્ય અવરોધોની પણ ઉચ્ચ કોર્ટ સમક્ષ અને અમારી સમક્ષ વિનંતી કરવામાં આવી હતી, પરંતુ અમે ટૂંકા કારણોસર તેમની તપાસ કરવા માટે ઇચ્છુક નથી કે રિટ અરજી કોઈ પણ સંજોગોમાં અકાળ હતી.હજુ સુધી કોઈ દંડાત્મક કાર્યવાહી કરવામાં આવી નથી.અટકળો સિવાય કાર્યવાહીનું પરિણામ શું આવશે તે કહેવું મુશ્કેલ છે.જો અપીલકર્તાને સજા કરવામાં આવે છે, તો તે ચોક્કસપણે તેના માટે સંબંધિત નિયમોમાં આપેલી જોગવાઈ મુજબ અપીલ દાખલ કરવા અથવા અન્ય કાર્યવાહી કરવા માટે ખુલ્લું છે જેનો તેને આશરો લેવાની સલાહ આપવામાં આવી શકે છે.આ ક્ષણે આપણે એ વિચારવાનું નથી કે રિટ પિટિશન થશે કે નહીં અથવા ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવવો જોઈએ કે નહીં અથવા નિયમો હેઠળ સક્ષમ અધિકારીને અપીલ કરવી એ યોગ્ય ઉપાય છે કે કેમ, જો કે આ એવા મુદ્દાઓ છે જે ગંભીર વિચારણાને પાત્ર છે.

૬. અમે સંતુષ્ટ છીએ કે, આજ સુધી તેની દુષ્ટતા હોવાથી, આપણે એવી સમસ્યાઓ પર ધ્યાન આપવાની જરૂર નથી કે જે આપણે જે ડ્રાફ્ટિંગોણથી લઈએ છીએ તેના પ્રકાશમાં ઊભી થતી નથી કે દંડાત્મક કાર્યવાહીની હાલની કોઈ ફરિયાદ નથી કે જેને કોર્ટમાં રજૂ

કરી શકાય.છેવટે, જે બંધ તપાસ હોવાનો દાવો કરવામાં આવે છે તેને ફરીથી ખોલવાના અધિકારક્ષેત્રનો પ્રશ્ન પણ મેનેજિંગ ડિરેક્ટર દ્વારા ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે અને તે આવશ્યક છે.આ સંદર્ભમાં, અમે અપીલને નકારી કાઢીએ છીએ પરંતુ, સંજોગોમાં, ખર્ચ વિના.”

૧૯. પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલા ચુકાદાઓ આ કેસના તથ્યોને ધ્યાને લેતાં આ અદાલતને ગ્રાહ્ય લાગતા નથી. જો કે, વર્તમાન કેસની હકીકતોને ધ્યાનમાં લેતા, આ કોર્ટનો મત છે કે નોકરીદાતાઓને શિસ્તભંગની કાર્યવાહી કરવાનો અને કોઈ પણ કર્મચારી સામે સ્થાયી આદેશો અનુસાર તપાસ કરવાનો અધિકાર છે જે સંબંધિત કર્મચારીઓને પૂરતું રક્ષણ આપે છે જેમની સામે આવી વિભાગીય તપાસ હાથ ધરવામાં આવે છે.વિવાદનો ઉલ્લેખ કરતા પહેલા આરોપની ઝીણવટપૂર્વક તપાસ થવી જોઈએ અને જ્યારે ફરિયાદી દ્વારા તપાસમાં દખલ કરવા માટે યોગ્ય વચગાળાના આદેશો માટે પ્રથમ દૃષ્ટિએ મજબૂત કેસ બનાવવામાં આવે, ત્યારે જ સંદર્ભ આપી શકાતો હતો.માત્ર કર્મચારીઓ દ્વારા પૂછવામાં આવતા આવા આદેશો પસાર થવો જોઈએ નહીં તો સ્થાયી આદેશો અનુસાર તપાસ કરવાનો હેતુ નિરાશ થઈ જશે.

૨૦. સંદર્ભની શરતો અનુસાર, વિદ્વાન કોર્ટે આક્ષેપોની તપાસ કરી ન હોવાનું જણાય છે, તે જ રદ કરવાને પાત્ર છે અને અરજીને મંજૂરી આપવી જરૂરી છે.

૨૧. કર્મચારીના અસહકારને કારણે જે તપાસ બાકી છે તે આદેશ પ્રાપ્ત થયાની તારીખથી ત્રણ મહિનાના સમયગાળાની અંદર પૂર્ણ કરવામાં આવશે અને બંને પક્ષોને વિભાગીય કાર્યવાહીમાં સહકાર આપવા નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.

૨૨. પરિણામે, આ અરજીને મંજૂરી આપવામાં આવે છે.શ્રમ કમિશનરની કચેરી દ્વારા તારીખ ૨૪/૦૨/૨૦૨૧ ના રોજ કરવામાં આવેલ સંદર્ભ આથી રદ અને બરતરફ કરવામાં આવે છે.

૨૩. આ તબક્કે, વિદ્વાન વકીલ શ્રી અમરેશ પટેલ આદેશ પર રોક લગાવવાની વિનંતી કરે છે.આ અરજી ૨૦૨૧ થી પડતર હોવાથી, આદેશ પ્રાપ્ત થયાની તારીખથી બે અઠવાડિયાના સમયગાળા માટે સ્ટે આપવામાં આવે છે.

(ન્યાયમૂર્તિ એમ. કે. ઠાકર)

નિવ્યા એ. નાયર

This judgment has been translated using AI Tool - SUVAS.

=====

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

DISCLAIMER: The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.