



Vidhyayana - ISSN 2454-8596

An International Multidisciplinary Peer-Reviewed E-Journal

www.vidhyayanaejournal.org

Indexed in: ROAD & Google Scholar

કામદારોની ગેરવર્તણુક અને શિસ્તના નિયમોની કાયદાકીય જોગવાઈ

વર્ષા પ્રજાપતિ

રીસર્ચ સ્કોલર, કાયદાશાસ્ત્ર, ગોકુલ ગ્લોબલ યુનિવર્સિટી, સિદ્ધપુર

માર્ગદર્શક

ડૉ. હેમાંગીની આર્યા

કાયદાશાસ્ત્ર વિભાગ, ગોકુલ ગ્લોબલ યુનિવર્સિટી, સિદ્ધપુર



Vidhyayana - ISSN 2454-8596

An International Multidisciplinary Peer-Reviewed E-Journal

www.vidhyayanaejournal.org

Indexed in: ROAD & Google Scholar

સારાંશ

ગુજરાત રાજ્યના સંદર્ભમાં કામદારોની ગેરવર્તણુક અને શિસ્તના નિયમોની કાયદાકીય જોગવાઈનો અભ્યાસ કરવાના ભાગરૂપ કરવામાં આવેલ પ્રસ્તુત સંશોધન કામદારોની ગેરવર્તણુક અને શિસ્તના નિયમોની કાયદાકીય જોગવાઈઓનો અભ્યાસ કરવા માટે ખાસ તૈયાર કરવામાં આવેલ છે. જેમાં શું માલિક અને કામદારો એકમેક ને પુરક બની રહે અને એમનાં કામના પ્રમાણમાં યોગ્ય વળતર અને પ્રમોશન તેમજ વળતરના પ્રમાણમાં કામ કરવાની વૃત્તિ ન જન્મી શકે? અને શું એ હકીકત છે કે કોઈ વ્યક્તિ જન્મથી ખરાબ નથી હોતી પરંતુ તેની પરિસ્થિતિ તેને તેવો બનાવી દે છે? પ્રશ્નોના ઉત્તર મેળવવા પ્રાથમિક માહિતી એ કાયદાનાં પુસ્તકોમાંથી લેવામાં આવશે. તેમજ ગૌણ માહિતી એ જુદી જુદી અદાલતોનાં ચુકાદાઓ અને ડિપાર્ટમેન્ટલ ઈન્કવાયરીની બુકમાં આપેલા નમુનાનાં આધારે લેવામાં આવ્યા છે. જેમાં શિક્ષાત્મક પગલા લેવા અંગેની જોગવાઈઓ અને તેની કાર્યવાહીની પદ્ધતિ, ઔદ્યોગિક ટ્રીબ્યુનલ અથવા લેબર કોર્ટ સમક્ષ રક્ષિત કામદારને શિક્ષાનો અભ્યાસ કરવા માટે (1961) 1, એલ એલ જે. 325/એ. આઈ આર. 1961 એસ સી. 1070, (1964) 1 એલ એલ જે. 752, એ.આઈ આર. 1964 એસ સી. 1854, (1969) 2 એલ એલ જે. 799: (1969) 19 એફ જે આર. 150, (1959) 2 એલ.એલ.જે. 544: એ.આઈ.આર. 1959 એસ સી. 1451 અને (1952) 2 એલ.એલ.જે. 231: (1959-60) 19 એફ.જે.આર. 176: એ.આઈ.આર. 1969, એસ.સી. 833 ચુકાદાઓને સંદર્ભ તરીકે લેવામાં આવ્યા છે. જેમાંથી જાણવા મળે છે કે સત્તાધારી અધિકારીને છુટા કરવાની સત્તા છે અને બંને ફરજ મોકૂફની કાર્યવાહી સત્તાને આધારે શિક્ષાત્મક પગલા રૂપે આપવામાં આવી છે.

ચાવીરૂપ શબ્દો: કામદાર, ગેરવર્તણુક, શિસ્ત, કાયદાકીય જોગવાઈ

1. પ્રસ્તાવના

આપણાં રાષ્ટ્રમાં ખેતી ઉપરાંત વેપાર ઉદ્યોગનો ક્રમ આવે છે. આઝાદી પછી આપણાં દેશમાં ઔદ્યોગિક ક્રાંતિ ખુબ જ મોટા પ્રમાણમાં આવી છે. આ ઔદ્યોગિક ક્રાંતિને કારણે ઉદ્યોગમાં અનેક સમસ્યાઓ પણ સંકળાયેલી હોય તે સ્વાભાવિક બાબત છે. આમાં અમુક સમસ્યાઓ બાહ્ય હોય, જેવી કે વહીવટી બાબતોને લગતી સમસ્યાઓ હોય છે. મંજૂર નિયમોની પૂર્તતા કરવી, નિયમો પ્રમાણે ચલાવવું. આ તમામ સમસ્યાઓ વહીવટી સમસ્યાઓનો એક ભાગ છે. જ્યારે અમુક સમસ્યાઓ આંતરિક હોય છે, તેમાં અંદરની મશીનરીઓમાં ખામી ઊભી થવી, ઉપરાંત મુખ્ય સમસ્યા માલિક અને કામદારો વચ્ચેના ઔદ્યોગિક સંબંધો, ઘર્ષણ એ આજે મુખ્ય સમસ્યા બની ગઈ છે.



Vidhyayana - ISSN 2454-8596

An International Multidisciplinary Peer-Reviewed E-Journal

www.vidhyayanaejournal.org

Indexed in: ROAD & Google Scholar

આપણાં ઉદ્યોગોમાં કામદાર અને માલિક વચ્ચેનાં સંબંધોમાં મોટા ભાગના એકમોમાં ઘર્ષણ જોવા મળે છે. જેમાં બન્ને પક્ષે એકબીજાને શોષી લેવાની માનસિકતા હોવાનું જણાય છે. જ્યારે કામદાર, રોજમદાર કે એપ્રેન્ટીસશીપમાં હંગામી હોય ત્યારે સંપૂર્ણ નિષ્ઠા, વફાદારી અને પ્રમાણિકતાથી ખંતપૂર્વક કામ કરતો જણાય છે. એ જ કામદાર જ્યારે કાયમી કામદારમાં આવી જાય ત્યારે તે બિન્દાસ, આળસુ, અનિયમિત અને પોતાના કામ પ્રત્યે બેદરકારી કે લાપરવાહી દાખવવા માંડે છે. કારણ કે ત્યારે તેમને તેવો ખ્યાલ હોય છે કે તે કાયમી કામદાર છે. એટલે મેનેજર કે અન્ય ઓથોરીટી મને જલ્દી કશું કરી શકે તેમ નથી, તેવો ખ્યાલ આવી ગયા પછી આ વ્યક્તિ પોતાની માનસિકતા બદલી નાખે છે. અને ધીમેધીમે અશિસ્તમાં આવી જાય છે. તેવું મોટાભાગના ઔદ્યોગિક એકમોમાં જોવા મળે છે. તે જ પ્રમાણે માલિક દ્વારા આ કામદારોને ઓછો લાભ આપીને વધારેમાં વધારે કામ કરાવવાની માનસિકતા ધરાવે છે, જેના કારણે અનેક વિકાસ રૂંધાઈ જાય છે. વધુમાં આપણે ત્યાં, જ્યાં યુનિયન મજબૂત છે ત્યાં માલિકને ભિડવવામાં આવે છે અને તેવાં ઉદ્યોગોમાં અઠવાડિયાના 48 કલાકને બદલે ફક્ત 42 કલાક જ કામ થાય છે. જે ઉદ્યોગોમાં યુનિયનો નબળા છે અને માલિકો મજબૂત છે. ત્યાં અઠવાડિયાના 48 કલાકને બદલે 54 કલાક કામ લેવામાં આવે છે અને આ રીતે પરસ્પર એકબીજાનું શોષણ કરવાની સતત માનસિકતા મોટાભાગના ઔદ્યોગિક એકમોમાં જોવા મળે છે.

ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓના સંદર્ભમાં કામદારોની વર્તણૂક અને શિસ્તના સંબંધમાં કાર્યવાહી કરતી વખતે પ્રાથમિક તપાસ પ્રારંભિક પગલાઓ, ન્યાય અને યોગ્ય રીતે તેનું પાલન થવું જોઈએ. આ બાબતમાં વ્યવહારુ સ્થિતિ એ છે કે, ઔદ્યોગિક એકમોમાં વર્તણૂક અને શિસ્તના પગલાં લેતી વખતે પ્રાથમિક તપાસમાં અને અન્ય બાબતોમાં કાયદાનો પૂરતો ખ્યાલ રાખવામાં આવતો નથી અને જે પ્રાથમિક તપાસ કરવામાં આવે તે મોટા ભાગે ઔપચારિકતા કે માલિકની તરફેણ કરતું પરિણામ લાગે છે, જેથી આ વિષયમાં પ્રથમિક તપાસ અને આ તપાસ કોણ કરી શકે તેમજ આ તપાસ પ્રક્રિયા સંબંધમાં શિક્ષાત્મક પગલાં જેવાં કે સસ્પેન્શન દરમિયાન કામદારને નિયમાનુસારનું નિર્વાહ ભથ્થુ વગેરે સમસ્યાઓ ભારતમાં ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓની એક વ્યવહારુ સમસ્યાની જેમ છે, જેનો ઉકેલ અને સમાજ માટે આ બાબતમાં કેવી રીતે અસર કરતા લોકોને આપવો તે પણ એક ગંભીર સમસ્યા છે અને આવી સમસ્યા લાંબો સમય ટકે તે કોઈ પણ વિકાસશીલ રાષ્ટ્રના હિતમાં હોતી નથી, તે બાબત સૌ કોઈ જાણતા હોવા છતાં આ દિશામાં લેવાવા જોઈએ તેવા નક્કર પગલાંઓ આજ સુધી જે રીતે લેવાવા જોઈએ તે રીતે લેવાતા નથી. તેવું સંશોધનકર્તાનું પોતાનું અંગત પણે સ્પષ્ટ માનવું છે.



2. સંશોધનના હેતુઓ

- ગુજરાત રાજ્યના સંદર્ભમાં કામદારોની ગેરવર્તણૂકના નિયમોની કાયદાકીય જોગવાઈનો અભ્યાસ કરવો.
- ગુજરાત રાજ્યના સંદર્ભમાં કામદારોના શિસ્તના નિયમોની કાયદાકીય જોગવાઈઓનો અભ્યાસ કરવો.

3. સંશોધનના પ્રશ્નો

- શું માલિક અને કામદારો એકમેક ને પુરક બની રહે અને એમનાં કામના પ્રમાણમાં યોગ્ય વળતર અને પ્રમોશન તેમજ વળતરના પ્રમાણમાં કામ કરવાની વૃત્તિ ન જન્મી શકે?
- શું એ હકીકત છે કે કોઈ વ્યક્તિ જન્મથી ખરાબ નથી હોતી પરંતુ તેની પરિસ્થિતિ તેને તેવો બનાવી દે છે?

4. સંશોધનનું ક્ષેત્ર

ઔદ્યોગિક એકમો તથા ઔદ્યોગિક એકમો સાથે સંકળાયેલી અન્ય સંસ્થાઓ જેવી કે કામદાર મંડળી યુનિયનો અને તેના પદાધિકારીઓ, મેનેજમેન્ટ એસોસિએશનો, મેનેજરો, કામદારો, કામદાર નેતાઓ વિગેરેને નજર સમક્ષ રાખી અને ઉદ્યોગમાં શિસ્ત કેવી રીતે અસરકારક રીતે લાગુ કરી કામદારોની વર્તણૂક કેવી રીતે સુધારી શકાય.

5. સંશોધન પદ્ધતિ

પ્રસ્તુત સંશોધનનાં સંદર્ભમાં પ્રાથમિક માહિતી એ કાયદાનાં પુસ્તકોમાંથી લેવામાં આવશે. તેમજ ગૌણ માહિતી એ જુદી જુદી અદાલતોનાં ચુકાદાઓ અને ડિપાર્ટમેન્ટલ ઈન્કવાયરીની બુકમાં આપેલા નમુનાનાં આધારે લેવામાં આવ્યા છે.

6. પ્રિલીમીનરી ઈન્કવાયરી

કામદારો દ્વારા જ્યારે કોઈ ગેરવર્તણૂક આચરવામાં આવે ત્યારે એકમના મેનેજમેન્ટ કે માલિક દ્વારા જે તે ગેરવર્તણૂક માં કેટલું તથ્ય છે, તેની શી હકીકત છે, તે કેટલી સાચી છે તેની પ્રથમ તપાસ કરવામાં આવે છે. આ તપાસ તેઓ જાતે કરે અથવા તો કોઈ વ્યક્તિ કે એજન્સી મારફત કરાવે છે. પ્રાથમિક તપાસનો ભોગ ન બનાવે જોવું ઘણું જ મહત્વનું છે. નિદોષ વ્યક્તિને સજા ન થઈ જાય તે ખાસ ધ્યાનમાં લેવાનું છે કારણ કે તેના માઠાં પરિણામો પણ આવી શકે છે. અને તેવું કાઈ ન બનવા પામે તે જોવું એ આ તપાસનો મુળભુત હેતુ છે.



દા.ત. ઉચાપત અંગની ગેરવર્તણૂક હોય તો હિસાબી ચોપડા જોવા, માલની આવક-જાવકનો હિસાબી બિલોનો રેકોર્ડ વિ. તપાસવા તેમજ જે આક્ષેપો હોય તેની સંપૂર્ણ માહિતી એકઠી કરી. સંપૂર્ણ વિગતો, તેના પુરાવા તે અંગેના જવાબો લેવા સહિતની કાર્યવાહી કરવામાં આવે છે તેને પ્રીલીમીનરી ઈન્વાયરી યાને પ્રાથમિક ખાતાકીય તપાસ કહેવામાં આવે છે.

7. શિક્ષાત્મક પગલા લેવા અંગેની જોગવાઈઓ અને તેની કાર્યવાહીની પદ્ધતિ

કામદાર દ્વારા ગેરવર્તણૂક આચરવામાં આવે તેની ફરિયાદ માલિક કે મેનેજમેન્ટને લેખિત કે મૌખિક સ્વરૂપમાં કરવામાં આવે અથવા માલિકના ધ્યાનમાં આવે અને તે ગેરવર્તણૂક બાબતે કામદારની તપાસ કરવામાં આવે. જે તે કામદાર દોષિત કરે ત્યારે મેનેજમેન્ટ દ્વારા શિક્ષાત્મક પગલા લેવામાં આવે છે. એટલે કે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતનું પાલન કરી જો ઈન્કવાયરી કરવામાં આવે અને તપાસ અધિકારીના અહેવાલ પ્રમાણે કામદારની ગેરવર્તણૂક સાબિત થાય પછી જ આરોપી કામદારની ગેરવર્તણૂક અંગે શિક્ષાત્મક પગલાં લઈ શકાય.

ઉદ્યોગમાં માલિક તરીકે આવાં પગલાં લેવાની સત્તા કોની પાસે છે તેમજ કોણ આ પગલાં લઈ શકે તે પણ સમજવું જરૂરી છે. સામાન્ય રીતે જે વ્યક્તિ અથવા તો જે તે આથોરીટી કે જેને કામદારોની નિમણૂક કરવાની સત્તા હોય અને તેને જ શિક્ષાત્મક પગલા લેવાની સત્તા હોય છે. પરંતુ એવું જરૂરી નથી કે નિમણૂક કરનાર આથોરીટી જ ખાતાકીય તપાસ કરે. ખાતાકીય તપાસ કરવાની સત્તા કામદારની નિમણૂક કરનાર આથોરીટી તેની નીચેના અધિકારીઓને આપી શકે છે. અને તેઓના અહેવાલના આધારે આ નિમણૂક કે ભરતી કરનાર આથોરીટી શિક્ષાત્મક પગલાં લઈ શકે છે તેમ પ્રવર્તમાન સંશોધનકાર્યમાં સંશોધનકર્તાને અભ્યાસ દરમિયાન જણાયું છે.

દેશની સર્વોચ્ચ અદાલતના આપેલ ચૂકાદાઓ પ્રમાણે સમજીએ તો " જે આથોરીટીને કામદારની નિમણૂક કરવાની સત્તા હોય અને તે વખતે જ કામદારને શિક્ષા કરવાની પણ આથોરીટી પાસે હોય તો જ તે આથોરીટી કામદાર વિરૂધ્ધ શિક્ષાત્મક હુકમ કરી શકે. આમ આ અભ્યાસ દરમિયાન એવું સમજી શકાય કે જે-તે કામદારની નિમણૂક વખતે જે-તે આથોરીટીને નિમણૂક કરવાની અને છૂટા કરવાની સત્તા હોય કે આપવામાં આવી હોય તે જ આથોરીટી કામદારને છૂટો કરી શકે અન્યથા કામદારને છૂટો કરી શકાય નહીં. એટલે કે કામદારની નિમણૂક વખતે જે-તે આથોરીટી કે વ્યક્તિને ફક્ત નિમણૂકની જ સત્તા આપવામાં આવી હોય તે આથોરીટી કામદારને છૂટો કરવા અંગેની કાર્યવાહી કરી શકે નહીં.



8. ઔદ્યોગિક ટ્રીબ્યુનલ અથવા લેબર કોર્ટ સમક્ષ રક્ષિત કામદારને શિક્ષા

ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે કામદારોનાં યુનિયનના કામદાર પ્રતિનિધિઓ ને મજૂર વિરોધી પ્રવૃત્તિના તેમજ તેઓને ખોટી રીતે કે બદલરાદાથી નોકરીમાંથી છૂટાં ન કરી શકાય તે માટે ઔદ્યોગિક વિવાદ ધારા-1947 ની કલમ 33માં રક્ષિત કામદારોનાં કિસ્સામાં જે જોગવાઈઓ કરવામાં આવી છે તે પ્રમાણે રક્ષિત કામદારને ખાતાકીય તપાસમાં સાબિત થયેલ ગેરવર્તણુંક માટે નોકરીમાંથી જો તેને છૂટો કરવો હોય ત્યારે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ/ઔદ્યોગિક ટ્રીબ્યુનલની પ્રથમ મંજૂરી લેવી પડે છે અને આ મંજૂરી મળે તે સમય દરમિયાન માલિક કામદારને ફરજ મોકુફ કરી શકે છે.

રક્ષિત કામદાર માટે ફરજ મોકુફની અરજી ઔદ્યોગિક ટ્રીબ્યુનલ અથવા લેબર કોર્ટમાં કરવામાં આવે છે તે પહેલાં તેને ફરજ મોકુફી ઉપર રાખવામાં આવે છે. કોર્ટમાં આ અરજી મંજૂર થાય છે તો ફરજ મોકુફી સમયનું નિર્વાહ લથ્થું મળવાપાત્ર નથી અને કામદાર તે મેળવવા માટે હકકદાર નથી.

9. અદાલતી ચુકાદાઓ

- **જગદિશ સક્સેના વિ. સ્ટેટ ઓફ મધ્યપ્રદેશ:** ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે જણાવેલ કે, પ્રાથમિક કાર્યવાહી દરમિયાન એમ લાગે કે આ કેસમાં ખાતાકીય તપાસની જરૂરત પડશે તો તે કાર્યવાહીની જાણ કામદારને અગાઉથી લેખીતમાં આપવી જોઈએ. આ કાર્યવાહીનો ઉપયોગ ખાતાકીય તપાસમાં કરવાનો હોય તો તેની નોંધો, પુરાવાઓ, સાક્ષીઓ, માહિતી વગેરે હકીકત કામદારને અગાઉથી લેખીત આપવી જોઈએ. ખાતાકીય તપાસ આવી પ્રાથમિક તપાસની કાર્યવાહીની જાણ કર્યા સિવાય કરી શકાય નહીં. પ્રાથમિક તપાસ કરવી જરૂરી પણ નથી. ખાતાકીય તપાસ પ્રાથમિક તપાસ કર્યા સિવાય પણ થઈ શકે છે.
- **સી.સી. શાહ વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા** ના કેસમાં જણાવેલ સર્વોચ્ચ અદાલત જણાવેલ કે, પ્રાથમિક તપાસ ગેરવર્તણુંક કરી છે કે કેમ તે જાણવા જ માટે કરવામાં આવે છે. આવી ગેરવર્તણુંક જાણવા કરેલ પ્રાથમિક તપાસ કર્યા પછી શો-કોઝ નોટીસ કે ચાર્જશીટ આપે તો પ્રાથમિક તપાસનું રેકર્ડ ખાતાકીય તપાસનો ભાગ બનતો નથી પરંતુ આ તપાસનું રેકર્ડ ખાતાકીય તપાસમાં પુરાવા રૂપે રજૂ કરે તો જ ખાતાકીય તપાસનો ભાગ બને છે.



- **ટાટા એન્જિનિયરીંગ એન્ડ લોકોમોટીવ કુ.લિ. વિ. એસ.સી.પ્રસાદ** પ્રાથમિક તપાસ એ સંસ્થાની આંતરિક વહીવટી બાબત છે. તે વહીવટી કાર્યવાહી ગણાય. વહીવટી આંતરિક બાબતને ખાતાકીય તપાસ સાથે કોઈ સબંધ કે નિસ્બત નથી. પ્રાથમિક તપાસનું રેકર્ડ ખાતાકીય તપાસમાં જો પુરાવારૂપે રજૂ કરે ત્યારે જ તે રેકર્ડને ખાતાકીય તપાસમાં સબંધ ધરાવે છે. યાને પ્રાથમિક તપાસનું રેકર્ડ ખાતાકીય તપાસમાં પુરાવા તરીકે રજૂ કરવામાં આવે ત્યારે તેનો સબંધ ખાતાકીય તપાસ સાથે થાય છે, તે સિવાય નહીં.
- **હોટેલ ઈમ્પિરિયલ વિ. હોટેલ વર્ક્સ યુનિયન** ના કેસમાં સુપ્રિમ કોર્ટે જણાવેલ કે, ખાતાકીય તપાસમાં ગેરવર્તણુક સાબીત ન થાય અને નોકરીમાં પાછો લેવાનું થાય તો ફરજ મોકૂફીના સમયનો પણ કામદારને પૂરો પગાર, ભથ્થા તથા વેતન આપવું પડે કે જો તે નોકરીમાં હોત તો શુ મળત તે પ્રમાણે ફરજ મોકૂફી પછીથી જો ચાર્જીસ સાબીત થાય તો પૂરો પગાર, ભથ્થા અને વેજીસ ન મળે. નિર્વાહભથ્થુ મેળવવા જ હકદાર હતો. કામદાર પાછો લેવાય તો નિર્વાહ ભથ્થુ વસૂલ ન થાય.
- **મેનેજમેન્ટ ઓફ રાણીપુર કોલીઆરી વિ. ભૂતાન સીંહ** ના કેસમાં સુપ્રિમ કોર્ટે જણાવેલ કે, સત્તાધારી અધિકારીએ કામદારને શિક્ષાત્મક પગલારૂપે ફરજ મોકૂફી કરી, તે પોતાને મળેલ સત્તાની રૂઢિએ કરી છે તેથી ખાતાકીય તપાસ દરમ્યાન ફરજ મોકૂફી કરી છે તેમ ન ગણાય. આવા અધિકારીને છુટા કરવાની સત્તા છે. અને તેણે આવા હુકમો કર્યા હોય ત્યારે ખાતાકીય તપાસ ચાલે છે અને ફરજ મોકૂફી કરી છે તેમ ગણી ન શકાય. આ બંને ફરજ મોકૂફીની કાર્યવાહી સત્તાને આધારે શિક્ષાત્મક પગલા રૂપે આપવામાં આવી છે તેમ ગણાય.

10. નિષ્કર્ષ

ગુજરાત રાજ્યના સંદર્ભમાં કામદારોની ગેરવર્તણુક અને શિસ્તના નિયમોની કાયદાકીય જોગવાઈનો અભ્યાસ કરવાના ભાગરૂપ કરવામાં આવેલ પ્રસ્તુત સંશોધનના નિષ્કર્ષ આ પ્રમાણે છે.

- ખાતાકીય તપાસમાં ગેરવર્તણુક જરૂર પડે તો તેની જાણ કામદારને અગાઉથી લેખીતમાં આપવી જોઈએ. ખાતાકીય તપાસ આવી પ્રાથમિક તપાસની જાણ કર્યા સિવાય થઈ શકાય નહીં.
- ગેરવર્તણુક જાણવા પ્રાથમિક તપાસનો રેકર્ડ ખાતાકીય તપાસમાં ભાગ નથી બનતો. ચાર્જીશીટ અપાયકે ખાતાકીય તપાસમાં રજૂ કરવાનો તરીકો તરીકે ખાતાકીય તપાસનો ભાગ થતો નથી.



Vidhyayana - ISSN 2454-8596

An International Multidisciplinary Peer-Reviewed E-Journal

www.vidhyayanaejournal.org

Indexed in: ROAD & Google Scholar

-
- તપાસમાં વહીવટી આંતરિક બાબતને ખાતાકીય તપાસ સાથે કોઈ સબંધ કે નિસ્બત નથી.
 - ફરજ મોકૂફી કરવામાં સમયનો પણ કામદારને પૂરો પગાર, ભથ્થા અને વેતન આપવું પડે.
 - સત્તાધારી અધિકારીને છુટા કરવાની સત્તા છે અને બંને ફરજ મોકૂફીની કાર્યવાહી સત્તાને આધારે શિક્ષાત્મક પગલા રૂપે આપવામાં આવી છે.



Vidhyayana - ISSN 2454-8596

An International Multidisciplinary Peer-Reviewed E-Journal

www.vidhyayanaejournal.org

Indexed in: ROAD & Google Scholar

સંદર્ભગ્રંથ

- ગુજરાત રાજ્ય સેવા (શિસ્ત અને અપીલ) નિયમો 1971 (તારીખ 23-06-2009 સુધી સુધારેલ)
- (1961) 1, એલ એલ જે. 325/એ. આઈ આર. 1961 એસ સી. 1070
- (1964) 1 એલ એલ જે. 752,એ.આઈ આર. 1964 એસ સી. 1854
- (1969) ૨ એલ એલ જે. 799: (1969) 19 એફ જે આર. 150
- (1959) ૨ એલ.એલ.જે. 544: એ.આઈ.આર. 1959 એસ સી. 1451
- (1952) ૨ એલ.એલ.જે. 231: (1959-60) 19 એફ.જે.આર. 176: એ.આઈ.આર. 1969, એસ.સી. 833
- Edralin, D. M. (2015). Why do workers misbehave in the workplace. *Journal of Management*, 2(1), 88-108.
- Marmo, M. (1985). Public Employees: On-the-Job Discipline for Off-the-Job Behavior. *Arbitration Journal*, 40(2).
- Srivastava, S. C. (1984). Supreme Court and Labour Relations: A Critique Of "Gujarat Steel Tubes Ltd.". *Journal of the Indian Law Institute*, 26(4), 556-572.
- Ravi, D. M. Legal Aspects of Employee Separation in PSUs in India.