

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.

=====

અમદાવાદ ખાતે ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૦૪૦૦/૨૦૨૫

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રીમતી એમ. કે. ઠક્કર

=====

રિપોર્ટિંગની મંજૂરી	હા	ના

=====

ટીબીઈએ એનર્જી ઇન્ડિયા પ્રા. લિ.

વિરુદ્ધ

=====

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(ઓ) નં. ૧ તરફથી સીનિયર એડવોકેટ શ્રી કે. એમ. પટેલ સાથે શ્રી
વરુણ કે. પટેલ (૩૮૦૨)

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ તરફથી એડવોકેટ શ્રી પ્રભાકર ઉપાધ્યાય (૧૦૬૦)

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રીમતી એમ. કે. ઠક્કર

તારીખ: ૧૬/૧૦/૨૦૨૫

મૌખિક ચુકાદો

૧. રુલ તુરંત જ પરત કરવાપાત્ર છે. વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી પ્રભાકર ઉપાધ્યાય સામાવાળા તરફે રુલની નોટિસની બજવણી સ્વીકારે છે.
૨. હાલની અરજી ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ દાખલ કરેલ છે, જેમાં વિદ્વાન ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ, વડોદરા દ્વારા રેફરન્સ આઈટી નં. ૨૩૧/૨૦૨૧ માં તારીખ ૨૮/૦૨/૨૦૨૬ ના રોજ પસાર કરેલા હુકમને પડકારવામાં આવ્યો છે, જે દ્વારા હાલના અરજદારને નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) પર કામ કરતા ૩૭ કામદારોને

૦૧/૦૩/૨૦૨૬ થી કાયમી તરીકે ગણવા અને તેમને કાયમી કામદાર તરીકે મળવાપાત્ર તમામ કાયદેસરના લાભો ચૂકવવા નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે.

૩. હાલની અરજીમાં વિચારણા માટે ઉદ્ભવતી ટૂંકી હકીકતો નીચે મુજબ છે:

૩.૧. અરજદાર ટ્રાન્સફોર્મરના ઉત્પાદન અને માર્કેટિંગમાં રોકાયેલી કંપની છે.

વર્ક ઓર્ડરના જથ્થામાં અને કામના ભારણમાં વધઘટને કારણે, કાયમી કામદારોની નિમણૂક કરવા ઉપરાંત, અરજદાર કંપનીએ કેટલાક કર્મચારીઓને નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) ના આધારે કામે રાખ્યા હતા. શરૂઆતમાં, ૩૭ કામદારોની તાલીમાર્થી તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, અને તાલીમનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી, તેઓને બે વર્ષના સમયગાળા માટે નિશ્ચિત મુદતના કરાર પર નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. આ કરારો ત્યારબાદ સમયાંતરે રિન્યૂ કરવામાં આવ્યા હતા. સદર ૩૭ નિશ્ચિત મુદતના કર્મચારીઓ વતી વિવાદ ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો, જેમાં નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) હેઠળ તેમની નિમણૂકોની કાયદેસરતાને પડકારવામાં આવી હતી અને તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી તેમને કાયમી કર્મચારીઓ તરીકે ગણવામાં આવે તેવી ઘોષણા માંગવામાં આવી હતી. લેબર કમિશનર, ગાંધીનગર દ્વારા તારીખ ૨૬/૦૭/૨૦૨૧ ના રોજ આ વિવાદ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલને મોકલવામાં આવ્યો હતો, જે રેફરન્સ (આઈટી) નં. ૨૩૧/૨૦૨૧ તરીકે

નોંધાયો હતો. સદર રેફરન્સ પેવિંગ હતો તે દરમિયાન, નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) ધરાવતા ચાર કામદારોએ સેવામાંથી રાજીનામું આપ્યું હતું, અને એક વધારાના કામદારને તેના નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) ની મુદત ૩૦/૦૪/૨૦૨૦ ના રોજ પૂરી થતા છૂટા કરવામાં આવ્યા હતા. જે બાદમાં પુનઃસ્થાપિત કરવાની માંગણી કરતો અલગ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો, જે રેફરન્સ (એલસીવી) નં. ૪૪૨/૨૦૨૦ તરીકે નોંધાયો હતો. તે મેટરમાં, વિદ્વાન લેબર કોર્ટે ૨૦% પાછલા વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપતો એવોર્ડ પસાર કર્યો હતો. સદર એવોર્ડને અરજદાર દ્વારા સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૩૨૫૦/૨૦૨૩ દાખલ કરીને પડકારવામાં આવ્યો હતો, જે હાલ આ કોર્ટ સમક્ષ ન્યાયિક નિર્ણય માટે પેવિંગ છે. નોટિસ જારી કરવાના તબક્કે વચગાળાની રાહત આપવામાં આવી હતી. હાલના રેફરન્સમાં, ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલે, વાદગ્રસ્ત એવોર્ડ દ્વારા નિર્દેશ આપ્યો છે કે સંબંધિત કર્મચારીઓને ૦૧/૦૩/૨૦૨૬ થી કાયમી ધોરણનો લાભ આપવામાં આવે. સદર એવોર્ડને પડકારતી હાલની અરજી દાખલ કરવામાં આવી છે.

૪. અરજદાર માટે વિદ્વાન સીનિયર એડવોકેટ શ્રી કે. એમ. પટેલ અને સામાવાળા માટે વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી પ્રભાકર ઉપાધ્યાયને સાંભળવામાં આવ્યા.

૫. વિદ્વાન સીનિયર એડવોકેટ શ્રી પટેલે રજૂઆત કરી કે નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) ના આધારે રોજગારી એ બોમ્બે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ (સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ) રૂલ્સ, ૧૯૫૯ જે ગુજરાત સુધારા નિયમો, ૨૦૦૬ દ્વારા સુધારેલ છે, તે દ્વારા ગુજરાત રાજ્યને લાગુ પડતા મોડેલ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સમાં સ્પષ્ટપણે માન્યતા પ્રાપ્ત છે અને વૈધાનિક રીતે સામેલ છે. સદર સુધારા દ્વારા, સ્ટેનિંગ ઓર્ડર ૩(૨)(૧) માં ખંડ (એફ) દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં "નિશ્ચિત મુદતની રોજગારી" ને કામદારોની એક અલગ શ્રેણી તરીકે વર્ગીકૃત કરવામાં આવી હતી. વધુમાં, "નિશ્ચિત મુદતની રોજગારી" શબ્દને વિગતવાર વ્યાખ્યાયિત કરવા માટે ખંડ ૩(૨)(જી) માં સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો જે નીચે મુજબ પુનઃ રજૂ કરવામાં આવે છે:—

"(જી) નિશ્ચિત મુદતની રોજગારી મેળવનાર કામદાર એ એવો કામદાર છે જે નિશ્ચિત સમયગાળા માટે રોજગારીના કરારના આધારે જોડાયેલ છે. જોકે, તેના કામના કલાકો, વેતન, ભથ્થાં અને અન્ય લાભો કાયમી કામદાર કરતા ઓછા રહેશે નહીં. તે કાયમી કામદારને ઉપલબ્ધ તમામ વૈધાનિક લાભો માટે રોજગારીના સમયગાળાના પ્રમાણમાં પાત્ર રહેશે, ભલે તેની રોજગારીનો સમયગાળો કાયદામાં જરૂરી લાયક રોજગારીના સમયગાળા સુધી વિસ્તરતો ન હોય."

પ.૧ વધુમાં રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે કેન્દ્ર સરકારે પણ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ (સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ) સેન્ટ્રલ (એમેન્ડમેન્ટ) રૂલ્સ, ૨૦૧૮ દ્વારા ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ (સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ) રૂલ્સ, ૧૯૪૬ માં સુધારો કર્યો છે, જે તેને ગુજરાત રાજ્ય દ્વારા કરવામાં આવેલા સુધારા સાથે સુસંગત બનાવે છે. ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને, વિદ્વાન સીનિયર એડવોકેટ શ્રી પટેલે દલીલ કરી હતી કે નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) ના આધારે કામદારોની નિમણૂક માન્ય, કાયદેસર અને એમ્પ્લોયરના વ્યવસ્થાપકીય વિશેષાધિકારની અંદર છે, અને તેથી ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તેમાં હસ્તક્ષેપ કરવાને અવકાશ નથી. અરજદાર કંપનીના વધઘટ થતા કામના બોજ અને કાર્યકારી જરૂરિયાતોને ધ્યાનમાં રાખીને નિમણૂકો કરવામાં આવી હતી. વધુમાં રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા લેવામાં આવેલ મંતવ્ય કે કામદારોની નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) ના આધારે નિમણૂક વ્યાજબી કારણો વગર હતી તે ભૂલભરેલું અને ટકી શકે તેમ નથી. ટ્રિબ્યુનલ પાસે નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) કર્મચારીઓના વર્ગીકરણ અને નિમણૂક અંગેના એમ્પ્લોયરના નિર્ણયનું મૂલ્યાંકન કરવાની અથવા તેમાં હસ્તક્ષેપ કરવાની સત્તાનો અભાવ હતો, ખાસ કરીને જ્યારે આવું વર્ગીકરણ લાગુ પડતા વૈધાનિક માળખા હેઠળ માન્ય છે.

પ.ર. તદુપરાંત, વિદ્વાન સીનિયર એડવોકેટ શ્રી પટેલે રજૂઆત કરી કે ટ્રિબ્યુનલનું એવું તારણ કે અરજદારે ધ ઇન્ડિયન ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ના પાંચમા શિડ્યુલના ભાગ-૧ ની આઈટમ ૧૦ હેઠળ અયોગ્ય મજૂર પ્રથા આચરી છે, તે ગેરસમજભર્યું છે. આઈટમ ૧૦ એવા કૃત્યો સાથે સંબંધિત છે જેમ કે કામદારોને કાયમી દરજ્જાથી વંચિત રાખવાના હેતુથી કેળવ્યુઅલ, કામચલાઉ અથવા બદલી તરીકે સતત રોજગારી આપવી. જોકે, નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) કામદારો આ આઈટમ હેઠળ આવરી લેવામાં આવતા નથી. તેથી, એફટીસી કર્મચારીઓના સંદર્ભમાં આઈટમ ૧૦ નો ઉપયોગ કાયદેસર રીતે અસમર્થિત છે. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે કલમ ૨(આર) (એ), ૨પટી અને ૨પચુ સાથે પાંચમા શિડ્યુલમાં જોવા મળતી અયોગ્ય મજૂર પ્રથા સંબંધિત જોગવાઈઓ ધ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ (એમેન્ડમેન્ટ) એક્ટ, ૧૯૮૨ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવી હતી, જે ૨૧/૦૮/૧૯૮૪ થી અમલમાં આવી હતી. જોકે, નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) કર્મચારીઓનું વર્ગીકરણ પાછળથી સ્ટેવિંગ ઓર્ડર્સના સુધારા દ્વારા સામેલ કરવામાં આવ્યું હતું, અને તેથી, એફટીસી નિમણૂકોના કિસ્સામાં પાંચમા શિડ્યુલના ખંડ ૧૦ ની કોઈ ઉપયોગિતા નથી. અન્યથા પણ, એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે આઈટમ ૧૦ નો ઉપયોગ કરવા માટેની આવશ્યક પૂર્વશરતો સંતોષાયેલ નથી.

પ.૩. કામદારો કાયમી કર્મચારીઓની જેમ જ વેતન, મોંઘવારી ભથ્થા સહિતના ભથ્થાં અને અન્ય સેવાકીય લાભો મેળવી રહ્યા છે. સુધારેલા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ સ્પષ્ટપણે આદેશ આપે છે કે નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) કર્મચારીઓને તેમના કાયમી સમકક્ષો કરતા ઓછું વેતન ચૂકવવામાં આવશે નહીં. કામદારો દ્વારા એ સાબિત કરવા માટે કોઈ પુરાવા કે રજૂઆત કરવામાં આવી નથી કે તેઓને કાયમી કર્મચારીઓને મળતા કોઈ પણ લાભનો ઇનકાર કરવામાં આવ્યો હતો. તદનુસાર, અરજદાર એમ્પ્લોયરે નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) કામદારોની નિમણૂક તેમને કાયમી કામદારોના વિશેષાધિકારો અને લાભોથી વંચિત રાખવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે કરી હતી તેવી દલીલ પાયાવિહોણી છે. લેખિત નિવેદન સાથે દાખલ કરવામાં આવેલ તુલનાત્મક કોષ્ટક નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) અને કાયમી કામદારો વચ્ચે વેતન અને લાભોમાં સમાનતા સ્પષ્ટપણે પ્રતિબિંબિત કરે છે. વિદ્વાન સીનિયર એડવોકેટ શ્રી પટેલે વધુમાં રજૂઆત કરી કે માત્ર એ હકીકત કે કામદારોએ દરેક કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસનું કામ પૂર્ણ કર્યું છે તે પોતે જ કાયમી થવાનો અધિકાર પ્રદાન કરતું નથી. "૨૪૦ દિવસ" નો માપદંડ માત્ર ધ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨પએફ હેઠળના રક્ષણના હેતુઓ માટે જ સુસંગત છે, કાયમીપણું નક્કી કરવા માટે નહીં. ટ્રિબ્યુનલે, જ્યારે એમ નોંધ્યું હતું કે નિમણૂકો માન્ય વર્ગીકરણ હેઠળ કરવામાં આવી હતી, ત્યારે એવું ઠરાવવામાં ભૂલ કરી

હતી કે નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) નિમણૂકો માત્ર એવા કામ માટે જ માન્ય છે જે મોસમી, પ્રોજેક્ટ-આધારિત અથવા કામચલાઉ પ્રકૃતિનું હોય. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે હાલના કેસમાં નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) નિમણૂકો કામના બોજ અને વ્યવસાયની માંગમાં વધઘટને ધ્યાનમાં રાખીને નિયમિત કામના સંદર્ભમાં કરવામાં આવી હતી, અને આવી નિમણૂકો સુધારેલા સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળ કાયદેસર રીતે માન્ય છે.

પ.જ. ટ્રિબ્યુનલે ૨૦૧૫ ૧૨ એસ.સી.સી. ૭૭૫ માં રિપોર્ટ થયેલ ઉમરાળા ગ્રામ પંચાયત વિરુદ્ધ ધ સેક્રેટરી, મ્યુનિસિપલ એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન અને અન્ય અને ૨૦૨૪ એસ.સી.સી. ઓનલાઈન એસ.સી. ૩૮૨૬ માં રિપોર્ટ થયેલ જગ્ગો વિરુદ્ધ ભારત સંઘના નિર્ણયો પર આધાર રાખવામાં પણ ભૂલ કરી છે, કારણ કે તે કેસો લાગુ પડતા સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળ વિધિવત રીતે માન્ય નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) વર્ગીકરણ હેઠળ કરવામાં આવેલી નિમણૂકો સાથે સંબંધિત ન હતા. રજૂઆતોના સમર્થનમાં, વિદ્વાન સીનિયર એડવોકેટ શ્રી પટેલે ૧૯૭૯ (૩) એસ.સી.સી. ૩૭૧ માં રિપોર્ટ થયેલ શંકર ચક્રવર્તી વિરુદ્ધ બ્રિટાનિયા બિસ્કિટ કો. લિમિટેડમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો હતો, જેમાં અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે આરોપ સાબિત કરવાનો બોજ તે આરોપ કરનાર પક્ષ પર રહેલો છે. જે પરીક્ષણ નક્કી કરવામાં આવ્યું છે તે એ છે કે શું હકીકતનો

આરોપ લગાવનાર પક્ષ દ્વારા પુરાવાના અભાવે કેસ નિષ્ફળ જશે. તેથી, શોષણ અથવા અયોગ્ય મંજૂર પ્રથા આચરી હોવાનું દર્શાવતા કોઈ ચોક્કસ રજૂઆતો અથવા પુરાવાના અભાવે, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે વાદગ્રસ્ત એવોર્ડમાં રાહતો આપવામાં ભૂલ કરી છે. ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને, વિદ્વાન સીનિયર એડવોકેટ શ્રી પટેલ આદરપૂર્વક રજૂઆત કરે છે કે અરજી મંજૂર થવાને પાત્ર છે, અને ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ વાદગ્રસ્ત એવોર્ડ રદ કરવા અને બાજુ પર રાખવા પાત્ર છે.

૬. તેનાથી વિપરીત, સામાવાળા કામદારો વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી ઉપાધ્યાય રજૂઆત કરે છે કે અરજદાર કંપનીએ સંબંધિત કામદારોની તરફેણમાં નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) ના આધારે નિમણૂક પત્રો જારી કર્યા હતા, જેમના નામ રેફરન્સ સાથે જોડાયેલ અનુસૂચિમાં સૂચિબદ્ધ છે. આ કામદારોની ટેકનિશિયનના પદ પર નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને તેઓ અરજદાર કંપનીના ઉત્પાદન વિભાગમાં તેમની ફરજો બજાવી રહ્યા છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે સંબંધિત કામદારો નોંધપાત્ર સમયગાળાથી અવિરત સેવા આપી રહ્યા છે. તેમના દ્વારા કરવામાં આવતા કામની પ્રકૃતિ કાયમી અને બારમાસી છે, અને તે અરજદાર કંપનીની મુખ્ય ઉત્પાદન પ્રવૃત્તિઓ સાથે સીધી રીતે જોડાયેલ છે. અરજદારનો એવો કેસ નથી કે નિમણૂકો કોઈ ચોક્કસ પ્રોજેક્ટ અથવા સમયબદ્ધ કાર્ય પૂર્ણ કરવા માટે કરવામાં આવી હતી.

વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી ઉપાધ્યાય વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે કામની સતત અને ચાલુ પ્રકૃતિ હોવા છતાં અરજદાર કંપની દ્વારા વારંવાર નિશ્ચિત મુદતના કરાર જારી કરવા, તે ધ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની જોગવાઈઓ હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ અયોગ્ય મજૂર પ્રથા સમાન છે. નિમણૂકની સદર પદ્ધતિ માત્ર સંબંધિત કામદારોને કાયમી રોજગારીનો કાયદેસરનો દરજ્જો અને લાભો નકારવાના ઉદ્દેશ્યથી અપનાવવામાં આવી છે, તે હકીકત હોવા છતાં કે તેઓ કાયમી પ્રકૃતિનું કામ કરી રહ્યા છે. એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે અરજદાર કંપની દ્વારા તેના લેખિત નિવેદનમાં કરવામાં આવેલી રજૂઆતોને પુષ્ટિ આપવા માટે કોઈ મૌખિક અથવા દસ્તાવેજી પુરાવા રજૂ કરવામાં આવ્યા નથી. જોકે નિમણૂકો દેખીતી રીતે નિશ્ચિત મુદતના આધારે કરવામાં આવી હતી, તેમ છતાં ઘણા કામદારો કોઈ પણ ઔપચારિક મુદત લંબાવવાના હુકમો વગર તેમના મૂળ કરારની મુદત પૂરી થયા પછી પણ સેવામાં ચાલુ રહ્યા હતા. ઉલટ તપાસ દરમિયાન, જ્યારે સંબંધિત કામદારોને તેમની રોજગારી ન લંબાવવા અંગેના સૂચનો આપવામાં આવ્યા હતા, ત્યારે તેઓએ તેનો ઇનકાર કર્યો હતો. જોકે, અરજદાર એ સાબિત કરવા માટે કોઈ પુરાવા રજૂ કરવામાં નિષ્ફળ ગયું હતું કે નિમણૂકો હકીકતમાં સમયાંતરે રિન્યૂ કરાયેલા માન્ય નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) વ્યવસ્થાઓ હેઠળ કરવામાં આવી હતી અને ચાલુ રાખવામાં આવી હતી. આ પૃષ્ઠભૂમિમાં, એવી

રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે વિજ્ઞાન ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલે સંબંધિત કામદારોને કાયમી ધોરણની રાહત આપવામાં કોઈ ભૂલ કરી નથી, કારણ કે હકીકતો સ્પષ્ટપણે અયોગ્ય મજૂર પ્રથાઓનું અસ્તિત્વ અને કાયદેસરના અધિકારોનો ઇનકાર સ્થાપિત કરે છે. તેથી અરજી રદ કરવા અરજ કરવામાં આવે છે.

૭. સંબંધિત પક્ષકારોના વિજ્ઞાન એડવોકેટ્સ દ્વારા કરવામાં આવેલી દલીલોને ધ્યાનમાં લેતા અને રેકૉર્ડની ચકાસણી કરતા, તે ફલિત થાય છે કે યુનિયને નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) ના આધારે સંબંધિત કામદારોની નિમણૂકો ગેરકાયદેસર હોવાની ઘોષણા માંગતો રેફરન્સ દાખલ કરીને ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો છે. યુનિયને વધુમાં એવી ઘોષણા કરવા અરજ કરી છે કે સદર કામદારોને અરજદાર કંપનીના કાયમી કર્મચારીઓ તરીકે ગણવા જરૂરી છે અને તેમને વાર્ષિક ઇન્ક્રીમેન્ટ, લીવ એન્કેશમેન્ટ, કેઝ્યુઅલ લીવ, મેડિકલ લીવ, નેશનલ હોલીડે લીવ, કેન્ટીન સુવિધાઓ, યુનિફોર્મ, સેફ્ટી શૂઝ વગેરે જેવા તમામ આનુષંગિક સેવાકીય લાભો આપવામાં આવે. રેકૉર્ડ પરથી નોંધવામાં આવે છે કે પ્રારંભિક નિમણૂકો વિવિધ તારીખથી એક વર્ષના સમયગાળા માટે આઈટીઆઈ તાલીમાર્થીના પદ માટે કરવામાં આવી હતી. તાલીમનો સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી, કર્મચારીઓની વધુ બે વર્ષના ગાળા માટે તાલીમાર્થી તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. આ નિમણૂકો ત્યારબાદ

સમયાંતરે લંબાવવામાં આવી હતી અને પાંચ કર્મચારીઓ એટલે કે, પટેલ રાહુલ ઘનશ્યામભાઈ, પટેલ સુભાષકુમાર સંતોષ, ત્રિલોક કુમાર, સંજય વિજયરાજ ચાદવ અને બાગુલ યોગેશ પ્રવીણભાઈ સિવાયના તમામ આજની તારીખે કામ કરી રહ્યા છે.

૮. આ કોર્ટ સમક્ષ ન્યાયિક નિર્ણય માટેનો મુખ્ય પ્રશ્ન એ છે કે શું કામદારોની નિશ્ચિત મુદતના કરારના આધારે સતત નિમણૂક એ ગેરકાયદેસર અને ગેરબંધારણીય કૃત્ય છે અથવા ધ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ હેઠળ અયોગ્ય મજૂર પ્રથા બનાવે છે? જો એમ હોય, તો શું સંબંધિત કામદારો અરજદાર કંપનીના કાયમી કર્મચારીઓ તરીકે ગણવાને પાત્ર છે?

૮.૧. આ પ્રશ્નનો જવાબ આપવા માટે, ધ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(આરએ) હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલ અયોગ્ય મજૂર પ્રથાની વ્યાખ્યાનો સંદર્ભ લેવો જરૂરી છે. સદર જોગવાઈ નીચે મુજબ વ્યાખ્યાયિત કરે છે:—

"[(આરએ) "અયોગ્ય મજૂર પ્રથા" એટલે પાંચમા શિઝ્યુલમાં નિર્દિષ્ટ કરેલ કોઈપણ પ્રથાઓ."

૮.૨. પાંચમા શિઝ્યુલની આઈટમ નં. ૧૦ નો સંદર્ભ લેતા, તે નિર્દિષ્ટ કરે છે કે

"કામદારોને કાયમી કામદારોના દરજ્જા અને વિશેષાધિકારોથી વંચિત રાખવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે, તેઓને બદલી, કેઝ્યુઅલ અથવા કામચલાઉ તરીકે કામે રાખવા અને વર્ષો સુધી તે રીતે ચાલુ રાખવા."

૯. સ્વીકાર્ય રીતે, "નિશ્ચિત મુદતના કરાર" (એફટીસી) કામદાર શબ્દ આઈટમ ૧૦ ના વ્યાપમાં સામેલ નથી. તે નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે કલમ ૨(આર)(એ) અને સંબંધિત જોગવાઈઓ એટલે કે, કલમ ૨૫(ટી) અને ૨૫(યુ) ધ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ (એમેન્ડમેન્ટ) એક્ટ, ૧૯૮૨ (૧૯૮૨ નો એક્ટ નં. ૪૬) દ્વારા રજૂ કરવામાં આવી હતી, જે ૨૧/૦૮/૧૯૮૪ થી અમલમાં આવી હતી. આ જોગવાઈઓ કામદારો અથવા તેમના યુનિયનોને અયોગ્ય મજૂર પ્રથાઓ સાથે સંકળાયેલા કેસોમાં ન્યાયિક નિર્ણય મેળવવા માટે સત્તા આપે છે અને તેના માટે દંડની પણ જોગવાઈ કરે છે. આ સુધારાઓ પછી, બોમ્બે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) રૂલ્સ, ૧૯૫૯ માં ગુજરાત સરકાર દ્વારા વર્ષ ૨૦૦૬ માં સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં નિયમ ૨(જી) દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો, જે નિશ્ચિત મુદતની રોજગારીને વ્યાખ્યાયિત કરે છે જેનો ઉપર ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે. સદર નિયમ મુજબ, "નિશ્ચિત મુદતની રોજગારી" મેળવનાર કામદાર તે છે જે નિશ્ચિત સમયગાળા માટે રોજગારીના કરારના આધારે જોડાયેલ હોય. જોકે, સદર નિયમ સ્પષ્ટપણે જોગવાઈ કરે છે કે આવા કામદારને કામના કલાકો,

વેતન, ભથ્થાં અને અન્ય સેવાકીય લાભોની બાબતમાં કાયમી કામદારો સાથેની સમાનતાથી વંચિત રાખવામાં આવશે નહીં. તે વધુમાં નિર્દિષ્ટ કરે છે કે નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) કામદારો કાયમી કામદારોને મળવાપાત્ર વૈધાનિક લાભો માટે, તેમની સેવાના સમયગાળા અનુસાર પ્રમાણસર પાત્ર રહેશે, ભલે તેમની રોજગારીનો સમયગાળો લાગુ પડતા કાયદા હેઠળના લાયક સમયગાળા કરતા ઓછો હોય. તેથી, નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) રોજગારીને સંચાલિત કરતા કાયદાકીય માળખાના સંદર્ભમાં, આવા કામદારોને કરારની મુદતની પ્રકૃતિ સિવાય તમામ બાબતોમાં કાયમી કર્મચારીઓની સમકક્ષ ગણવાના રહેશે.

૧૦. વિદ્વાન ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ દાખલ કરાયેલા લેખિત નિવેદન પરથી ફલિત થાય છે કે અરજદાર કંપનીએ નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) કામદારોને તે તમામ લાભો આપ્યા છે જે અન્યથા કાયમી કર્મચારીઓને ઉપલબ્ધ હોય છે. તુલનાત્મક ચાર્ટ જે લેખિત નિવેદનનો ભાગ છે તે સંદર્ભ માટે નીચે મુજબ પુનઃ રજૂ કરવામાં આવે છે:—

રોજગારીની શરતો, લાભો અને કલ્યાણકારી સુવિધાઓ	ટેકનિશિયન (કાયમી)	ટેકનિશિયન (નિશ્ચિત મુદતનો કરાર)
કમાણી/હકદાર રજા (પીએલ)	૨૦	૨૦
પરચુરણ રજા (સીએલ)	૬	૬

માંદગીની રજા (એસએલ)	₹	₹
ફેક્ટરી રજાઓ	૧૦	૧૦
ગ્રુપ મેડિકલ ઇન્સ્યોરન્સ	૩ લાખ વીમા રકમ	૩ લાખ વીમા રકમ
ગ્રુપ પર્સનલ એક્સિડન્ટ	સમાન લાભો	સમાન લાભો
વર્કમેન કોમ્પન્સેશન ઇન્સ્યોરન્સ	સમાન લાભો	સમાન લાભો
કેન્ટીન લાભો	લાગુ	લાગુ
પરિવહન સુવિધાઓ	લાગુ	લાગુ
યુનિફોર્મ, સેફ્ટી શૂઝ	લાગુ	લાગુ
વેરિએબલ મોંઘવારી ભથ્થું (વીડીએ)	બરોડા ટેક્સટાઇલ મિલ્સ કન્ઝ્યુમર પ્રાઇસ ઇન્ડેક્સ મુજબ મોંઘવારી ભથ્થું લાગુ	બરોડા ટેક્સટાઇલ મિલ્સ કન્ઝ્યુમર પ્રાઇસ ઇન્ડેક્સ મુજબ મોંઘવારી ભથ્થું લાગુ
પ્રોડક્શન ઇન્સેન્ટિવ	ટેકનિશિયનને લાગુ પડતી પ્રોડક્શન ઇન્સેન્ટિવ સ્કીમ મુજબ	ટેકનિશિયનને લાગુ પડતી પ્રોડક્શન ઇન્સેન્ટિવ સ્કીમ મુજબ
ટેકનિશિયન ગ્રેડ	ટી૧, ટી૨, ટી૩, ટી૪, ટી૫, ટી૬, ટી૮	ટી૧, ટી૨, ટી૩, ટી૪, ટી૫, ટી૬, ટી૮

૧૧. અરજદાર દ્વારા એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે તેઓ ટ્રાન્સફોર્મરના ઉત્પાદનમાં રોકાયેલા છે, અને વર્ક ઓર્ડર અને ઉપલબ્ધ કામના બોજમાં વધઘટને કારણે, ચોક્કસ સમયગાળા માટે નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) ના આધારે કુલ ૨૩૪ કર્મચારીઓની નિમણૂક કરવામાં આવી

હતી, જે કાર્યકારી જરૂરિયાતો મુજબ સમયાંતરે લંબાવવામાં આવી હતી. આ પૈકી ૩૭ કામદારોએ ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો, જેનો વિદ્વાન ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ન્યાયિક નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો. તે વિવાદિત નથી કે કેટલાક કર્મચારીઓને તેમના સંબંધિત નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એક્ઝીસી) ની મુદત પૂરી થતા છૂટા કરવામાં આવ્યા હતા, અને આવી કાર્યવાહીઓની કાયદેસરતાને પેર્લિંગ કાર્યવાહીઓમાં પડકારવામાં આવી છે. ખાસ કરીને, આવા જ એક રેકૉર્ડમાં સંબંધિત કર્મચારીની તરફેણમાં એવોર્ડ આવ્યો હતો, જે અરજદાર દ્વારા સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૩૨૫૦/૨૦૨૩ દ્વારા આ કોર્ટ સમક્ષ પડકારવામાં આવ્યો છે.

૧૧.૧. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે, વાદગ્રસ્ત એવોર્ડ પસાર કરતી વખતે, ૨૦૨૪ એસ.સી.સી. ઓનલાઇન એસ.સી. ૩૮૨૬ માં રિપોર્ટ થયેલ જગ્ગો વિરુદ્ધ ભારત સંઘ અને ૨૦૧૫ ૧૨ એસ.સી.સી. ૭૭૫ માં રિપોર્ટ થયેલ ઉમરાળા ગ્રામ પંચાયત વિરુદ્ધ ધ સેક્રેટરી, મ્યુનિસિપલ એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન અને અન્યના સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો હતો. જોકે, સદર નિર્ણયો કામચલાઉ કર્મચારીઓને લગતા કેસો સાથે સંબંધિત છે જેમણે શોષણ અને અયોગ્ય મજૂર પ્રથાઓનો આરોપ લગાવી વિવાદો ઉઠાવ્યા હતા. અહીં ઉપર ઉલ્લેખિત લાભોના તુલનાત્મક ચાર્ટનો સંદર્ભ લેતા, આ કોર્ટનું એવું મંતવ્ય છે કે એવું સૂચવવા માટે કોઈ નિષ્કર્ષ

પર આવી શકાય તેમ નથી કે સંબંધિત એફટીસી કામદારોનું શોષણ કરવામાં આવ્યું છે અથવા અરજદારે ધ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ હેઠળ કલ્પના કર્યા મુજબ કોઈ અયોગ્ય મજૂર પ્રથા આચરી છે. તે સાચું છે કે વર્ષ ૨૦૧૬ થી જોડાયેલા એફટીસી કર્મચારીઓ અત્યાર સુધી સેવામાં ચાલુ રહ્યા છે. જોકે, લાંબી અથવા સતત સેવા હોવાની માત્ર હકીકત, તેનાથી જ નિયમિત થવાનો કોઈ સ્વાભાવિક અથવા સ્થાપિત અધિકાર બનાવતી નથી, ખાસ કરીને જ્યારે એ સ્થાપિત થાય કે શોષણનો કોઈ પુરાવો નથી. સંબંધિત કામદારોને કાયમી કર્મચારીઓને ઉપલબ્ધ કોઈ પણ લાભો અથવા વેતન ધોરણોથી વંચિત રાખવામાં આવ્યા નથી તેમજ વેતન, ભથ્થાં અને કામની પરિસ્થિતિઓ સહિતના તમામ વૈધાનિક અને સેવા-સંબંધિત લાભો નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફટીસી) કર્મચારીઓને નિયમિત કામદારોની સમાનતામાં આપવામાં આવ્યા છે.

૧૧.૨. એવું પણ નથી કે કામદારો તેમની નિમણૂકની પ્રકૃતિથી અજાણ હતા. તેનાથી વિપરીત, રેકૉર્ડ સૂચવે છે કે તેઓએ પૂર્ણ જ્ઞાન અને સંમતિ સાથે રોજગારી સ્વીકારી હતી, અને તેઓ સંપૂર્ણપણે જાણતા હતા કે નિમણૂકો નિશ્ચિત મુદતના આધારે હતી. અરજદારે, બદલામાં, બદલાતી વ્યવસાયિક જરૂરિયાતો અને બજારની પરિસ્થિતિઓના પ્રતિભાવમાં આવા કરારોની મુદત લંબાવી હતી. આવી સ્થિતિમાં, એમ કહી શકાય

નહીં કે અરજદારે કોઈ પણ પ્રકારની અયોગ્ય મજૂર પ્રથા આચરી છે, કે એમ પણ કહી શકાય નહીં કે સામાવાળાનું શોષણ કરવામાં આવ્યું હતું. મૂળ નિર્ધારિત મુદત પછી સેવાનું ચાલુ રહેવું, નિયમિત થવાના કોઈ કાયદેસરના અધિકારના અભાવે, કામદારોને કાયમી દરજ્જા માટેનો કોઈ દાવો પોતે જ પ્રદાન કરી શકતું નથી. વધુમાં, તે સુસ્થાપિત સિદ્ધાંત છે કે નિશ્ચિત મુદતની નિમણૂકો તેમની પ્રકૃતિ દ્વારા, સમાવેશ અથવા કાયમી થવાનો અધિકાર બનાવતી નથી, ભલે કર્મચારીએ લાંબા સમય સુધી સતત સેવા આપી હોય.

૧૨. ૨૦૨૪ (૩) સ્કેલ ૬૪૯ માં રિપોર્ટ થયેલ મહાનદી કોલફીલ્ડ્સ લિ. વિરુદ્ધ બ્રજરાજનગર કોલ માઈન્સ વર્ક્સ યુનિયનના ચુકાદા પર, જેનો વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી ઉપાધ્યાય દ્વારા આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો, કાળજીપૂર્વક નિરીક્ષણ કરતા જણાય છે કે સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષનો મુદ્દો તારીખ ૦૫/૦૪/૧૯૯૭ ના સમાધાનના આધારે નિયમિત થવાના દાવા સાથે સંબંધિત હતો. તે સંદર્ભમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે બાકીના કામદારો, જેઓ પહેલેથી નિયમિત થયેલા કામદારો જેવી જ સ્થિતિમાં હતા, તેઓ કાયમી ધોરણની રાહત માટે હકદાર હતા, ખાસ કરીને કારણ કે તે તમામ કામદારો દ્વારા બજાવવામાં આવતી ફરજોની પ્રકૃતિ બારમાસી હતી અને કર્મચારીઓના બે જૂથો દ્વારા કરવામાં આવતા કામમાં કોઈ તફાવત ન હતો. જોકે, હાલના કેસમાં, સંબંધિત નિશ્ચિત

મુદતના કરાર (એક્ઝીસી) કામદારો દ્વારા કરવામાં આવતી ફરજોની પ્રકૃતિ બારમાસી હોઈ શકે છે, તેમ છતાં હકીકતો અલગ છે. પ્રશ્ન હેઠળના કામદારોએ તેમની જોડાણની શરતોના સંપૂર્ણ જ્ઞાન સાથે નિશ્ચિત મુદતના કરારના આધારે રોજગારી સ્વીકારી હતી અને તેઓ નિયમિત કર્મચારીઓની સમકક્ષ વેતન અને સેવાકીય લાભો મેળવી રહ્યા છે. તેથી આ કોર્ટના અભિપ્રાય મુજબ, ઉપરોક્ત ચુકાદો હાલના કેસની હકીકતોને લાગુ પડતો નથી અને અહીંના નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એક્ઝીસી) કામદારો દ્વારા કરવામાં આવેલા કાયમી થવાના દાવાને સમર્થન આપતો નથી.

૧૩. આ કોર્ટના સુવિચારિત અભિપ્રાય મુજબ, મજૂર દળની સંખ્યા નક્કી કરવી એ સંપૂર્ણપણે મેનેજમેન્ટનો વિશેષાધિકાર છે. કોઈ ઔદ્યોગિક એકમમાં કામગીરી અસરકારક રીતે ચલાવવા માટે જરૂરી કામદારોની સંખ્યા નક્કી કરવાનું કામ એમ્પ્લોયરના વિવેકબુદ્ધિ પર છોડવું જોઈએ, જે વ્યવસાયને સૌથી યોગ્ય લાગે તે રીતે ગોઠવવા અને ચલાવવાના તેના આંતરિક વ્યવસ્થાપકીય અધિકારોનો એક ભાગ છે. જો આવા વ્યવસ્થાપકીય નિર્ણયો શુદ્ધ હેતુથી લેવામાં આવ્યા હોય અને દૂષિત ઈરાદા અથવા અયોગ્ય મજૂર પ્રથાઓથી કલંકિત ન હોય, તો આવા નિર્ણયોની યોગ્યતા પર સવાલ ઉઠાવવો એ ટ્રિબ્યુનલના અધિકારક્ષેત્ર અથવા સક્ષમતામાં નથી. જ્યાં એવું દર્શાવવામાં આવે કે મેનેજમેન્ટની કાર્યવાહી

સદ્ભાવનાપૂર્વક છે અને કોઈ અયોગ્ય હેતુથી પ્રેરાયેલી નથી, અને એમ્પ્લોયર માટે હાલના મજૂર ખર્ચને અનિશ્ચિત સમય માટે સહન કરવો આર્થિક રીતે અસમર્થિત છે, ત્યાં નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફ્ટીસી) કર્મચારીઓની રોજગારી સહિતના સંગઠનાત્મક માળખાને નિર્ધારિત કરવાની વિવેકબુદ્ધિ મેનેજમેન્ટ પાસે હોવી જોઈએ. ટ્રિબ્યુનલ ત્યારે જ હસ્તક્ષેપ કરવા માટે સશક્ત છે જ્યારે તે નિશ્ચિતપણે સ્થાપિત થાય કે મેનેજમેન્ટનો નિર્ણય ખરાબ દાનત, ભેદભાવ, પજવણી અથવા અન્ય અયોગ્ય મજૂર પ્રથાઓ દ્વારા દૂષિત છે. આવા તારણોના અભાવે, નિશ્ચિત મુદતના કર્મચારીઓને કામે રાખવાના મેનેજમેન્ટના નિર્ણયમાં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા કરવામાં આવેલ હસ્તક્ષેપ બિનજરૂરી હતો અને તે કાયદાની ભૂલ બનાવે છે.

૧૪. ઉપરોક્ત ચર્ચા અને તારણોને ધ્યાનમાં રાખીને, આ કોર્ટનો એવો સુવિચારિત અભિપ્રાય છે કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે નિશ્ચિત મુદતના કરાર (એફ્ટીસી) કામદારોને કાયમી ધોરણનો લાભ આપવામાં ભૂલ કરી છે. તદનુસાર, રેકર્ડ્સ (આઈટી) નં. ૨૩૧/૨૦૨૧ માં તારીખ ૨૮/૦૨/૨૦૨૬ ના રોજ પસાર કરવામાં આવેલ વાદગ્રસ્ત એવોર્ડ આથી રદ કરવામાં આવે છે અને બાજુ પર રાખવામાં આવે છે.

૧૫. પરિણામે, હાલની અરજી મંજૂર કરવામાં આવે છે.

૧૬. રુલ એવ્સોલ્યુટ કરવામાં આવે છે.

(એમ. કે. ઠક્કર, ન્યાયમૂર્તિ)

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.