

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 judgement 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 judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

=====

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ ખાતે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલેકેશન નં. ૧૬૯૦૪/૨૦૦૭

વિથ

સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલેકેશન નં. ૧૬૯૦૬/૨૦૦૭

થી

સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલેકેશન નં. ૧૬૯૨૩/૨૦૦૭

વિથ

સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલેકેશન નં. ૧૬૯૩૦/૨૦૦૭

થી

સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલેકેશન નં. ૧૬૯૪૯/૨૦૦૭

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કે.એમ.ઠાકર

સહી/—

૧	શું સ્થાનિક સમાચારપત્રોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપી શકાય?	હા
૨	રિપોર્ટરને મોકલવામાં આવે કે નહીં?	હા
૩	શું માનનીય ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની અંતિમ નકલ જોવા માગે છે?	ના
૪	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈ હુકમના અર્થઘટન અંગેનો કાયદાનો કોઈ મહત્વનો પ્રશ્ન સમાવિષ્ટ છે?	ના

ધ સાબરકાંઠા ડિસ્ટ્રિક્ટ કો-ઓપરેટિવ મિલ્ક પ્રોડ્યુસર્સ....અરજદાર(રો)

વિરુદ્ધ

મલજીભાઈ જેઠાભાઈ દેસાઈ તે ગુજ. ના વારસદારો મારફતે અને

અન્ય....સામાવાળા(ઓ)

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(રો) નં. ૧ તરફે વકીલ શ્રી કે.એમ. પટેલ, સિનિયર એડવોકેટ, વિથ શ્રી વી.કે. પટેલ, વકીલ

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧.૧ થી ૧.૫ તરફે સુશ્રી રત્ના વોરા, વકીલ

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કે.એમ.ઠાકર

તારીખ: ૨૩/૧૨/૨૦૧૫

મૌખિક ચુકાદો

૧. અરજદાર મંડળી તરફે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી કે.એમ.પટેલ વિથ વિદ્વાન વકીલ શ્રી વી.કે.પટેલ, અને સામાવાળાઓ તરફે વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી રત્ના બોરાને સાંભળ્યા.

૨. અરજીઓના આ જૂથમાં, જે કેન્દ્રીય મુદ્દો અને વિષયવસ્તુ વિચારણા માટે ઉપસ્થિત થાય છે તે સમાન છે અને જોકે દરેક ફરિયાદ અને સંબંધિત વ્યક્તિઓના સંબંધમાં, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે અલગ હુકમો પસાર કર્યા છે, તેમ છતાં અલગ હુકમોની વિગતો, તર્ક અને અવલોકનો, તારણો અને નિષ્કર્ષો અને અંતિમ દિશાનિર્દેશો તમામ વ્યક્તિગત/અલગ હુકમોમાં સમાન છે. અરજદાર તરફે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ અને સામાવાળાઓ – કામદારો તરફે વિદ્વાન વકીલ દ્વારા સામાન્ય રજૂઆતો કરવામાં આવી છે અને એવું પણ જણાવવામાં આવ્યું છે કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે પણ, એક હુકમ દ્વારા, તમામ ફરિયાદો એકત્રિત કરી છે અને તમામ બાબતોમાં વિચારણા માટેનો મુદ્દો સમાન છે અને તેથી, તમામ અરજીઓને એક જ કાર્યવાહી તરીકે સાંભળીને નિર્ણય કરી શકાય છે. સંજોગોવશાત્, તમામ અરજીઓ એકસાથે સાંભળવામાં આવે છે અને આ સામાન્ય ચુકાદા દ્વારા નિર્ણય લેવામાં આવે છે.

૩. અરજદારે, સમાન સ્થિતિ ધરાવતા ફરિયાદીઓ / કામદારો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી ફરિયાદ (આઈટી) નં.૬૮૯/૧૯૯૮ અને અન્ય સંબંધિત –

સમાન ફરિયાદોમાં, વિદ્વાન ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, અમદાવાદ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૨૯.૧૨.૨૦૦૬ નો હુકમ અને અન્ય સમાન હુકમોને પડકાર્યા છે. આવા અલગ પરંતુ સમાન હુકમો દ્વારા, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે વ્યવસ્થિતિ માટે નિર્ધારિત ૫૫ વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ થવા પર ફરિયાદીઓને છૂટા કરવાની અરજદાર મંડળીની કાર્યવાહીને કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરી છે અને અરજદાર મંડળીને નિર્દેશ આપ્યો છે કે તેઓ ૬૦ વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ કરે ત્યાં સુધી તેઓને સેવામાં ગણીને ફરિયાદીઓને પગારના તફાવતની ચૂકવણી કરે. અરજદાર મંડળી સદર નિર્ણય અને દિશાનિર્દેશોથી નારાજ છે, તેથી, હાલની અરજીઓ કરેલ છે.

૪. જ્યાં સુધી આ અરજીઓના જૂથને દાખલ કરવા તરફ દોરી જતી વાસ્તવિક પૃષ્ઠભૂમિ સંબંધિત છે, તે રેકૉર્ડ પરથી અને અરજદાર મંડળી તરફે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ અને સામાવાળા કામદારો તરફે વિદ્વાન વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલ રજૂઆતો પરથી સ્પષ્ટ થયું છે કે:-

૪.૧ અરજદાર એક ફેડરલ કોઓપરેટિવ સોસાયટી છે જે ગુજરાત કોઓપરેટિવ સોસાયટીઝ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની જોગવાઈઓ હેઠળ નિગમિત અને નોંધાયેલ છે અને દૂધ અને દૂધની બનાવટોની પ્રાપ્તિ, ઉત્પાદન અને માર્કેટિંગની પ્રવૃત્તિ સાથે સંકળાયેલ છે.

૪.૨ તેણે એક ડેરી પ્લાન્ટની સ્થાપના કરી છે જ્યાં તે ૧૦૦ થી વધુ કર્મચારીઓને રોજગારી આપે છે.

૪.૩ અરજદાર મંડળી મુજબ, લાગુ પડતા સ્ટેવિંગ ઓર્ડર હેઠળ તેના કર્મચારીઓ માટે વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર તરીકે ૫૫ વર્ષ નક્કી કરવામાં આવ્યા છે અને કર્મચારીઓને વયનિવૃત્તિની ઉંમર એટલે કે ૫૫ વર્ષ પૂર્ણ કરવા પર નિવૃત્ત કરવામાં આવે છે.

૪.૪ કેટલાક કર્મચારીઓએ દાવો કર્યો હતો કે તેમના ચોક્કસ કેસમાં વયનિવૃત્તિની ઉંમર ૫૮ વર્ષ અથવા ૬૦ વર્ષ નક્કી કરવામાં આવી હતી. કેટલાક કર્મચારીઓએ દાવો કર્યો હતો કે તેમના કેસોમાં, નિમણૂક પત્રોમાં વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર તરીકે ૫૮ વર્ષનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો પરંતુ ત્યારબાદ તેમને જાણ કરવામાં આવી હતી કે વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર સુધારીને ૬૦ વર્ષ કરવામાં આવી છે. બીજી બાજુ, કર્મચારીઓના અન્ય જૂથે દાવો કર્યો હતો કે વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ નક્કી થવી જોઈએ અને ૫૫ વર્ષ નહીં.

૪.૫ એવું જણાય છે કે આ પૃષ્ઠભૂમિમાં વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર તરીકે ૬૦ વર્ષ નક્કી કરવાની માંગ સાથે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઊભો કરવામાં આવ્યો હતો.

૪.૬ યોગ્ય સરકારે સદર માંગ અને અરજદાર મંડળીના પ્રતિભાવની વિચારણા કરી હતી અને તારીખ ૪.૨.૧૯૯૭ ના સંદર્ભ હુકમ દ્વારા સદર માંગને ન્યાયિક નિર્ણય માટે મોકલી આપી હતી. સદર સંદર્ભ હુકમ વિજ્ઞાન ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ રેફરન્સ (આઈટી) નં.૩૮/૧૯૯૭ તરીકે નોંધવામાં આવ્યો હતો.

૪.૭ જ્યારે સદર રેફરન્સ ન્યાયિક નિર્ણય માટે પડતર હતો ત્યારે, કેટલાક કામદારોને (એટલે કે હાલના સામાવાળાઓ) સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર હેઠળ નિર્ધારિત વયનિવૃત્તિની ઉંમરે પહોંચી ગયા હોવાના કારણોસર સેવામાંથી છૂટા કરવામાં આવ્યા (કારણ કે તેમણે ૫૫ વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ કરી હતી), ત્યારે તેવા કામદારોએ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ ની કલમ ૩૩ સાથે વંચાણે લેતા કલમ ૩૩એ હેઠળની જોગવાઈઓનો આશરો લીધો હતો અને સંબંધિત સમયે એટલે કે રેફરન્સ (આઈટી) નં.૩૮/૧૯૯૭ પડતર હતો તે રેફરન્સમાં વ્યક્તિગત / અલગ ફરિયાદો દાખલ કરી. સદર ફરિયાદોમાં, વિજ્ઞાન ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ફરિયાદીઓએ આક્ષેપ કર્યો હતો કે ૫૫ વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ કરવા પર તેમને છૂટા કરીને, અરજદાર મંડળીએ (રેફરન્સ) કાર્યવાહીની શરૂઆત અગાઉ તરત જ તેમને લાગુ પડતી સેવા શરતોમાં ફેરફાર કર્યો હતો અને તેથી ૫૫ વર્ષની ઉંમરે તેમને નિવૃત્ત કરવાની આવી કાર્યવાહી ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ ની કલમ ૩૩ નો ભંગ કરે છે.

જ.૮ સદર ફરિયાદો એવા સમયે દાખલ કરવામાં આવી હતી જ્યારે સદર રેફરન્સ (આઈટી) નં.૩૮/૧૯૯૭ પડતર હતો અને તેના પર અંતિમ નિર્ણય લેવામાં આવ્યો ન હતો.

જ.૯ આગળ વધતા પહેલા, એ ઉલ્લેખ કરવો યોગ્ય છે કે, ત્યારબાદ, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે તારીખ ૨૭.૩.૨૦૦૩ ના એવોર્ડ દ્વારા સદર રેફરન્સ (આઈટી) નં.૩૮/૧૯૯૭ પર અંતિમ નિર્ણય લીધો હતો જેના દ્વારા વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે નિષ્કર્ષ કાઢ્યો હતો અને ઠરાવ્યું હતું કે:-

"હુકમ

સાબરકાંઠા જિલ્લા કો.ઓપ. દૂધ ઉત્પાદક સંઘ લિમિટેડ., હિંમતનગરના તમામ કર્મચારીઓની વયનિવૃત્તિની ઉંમર ૬૦ વર્ષ નક્કી કરવાની જરૂર નથી. સાબરકાંઠા જિલ્લા કો.ઓપ. દૂધ ઉત્પાદક સંઘ લિ.ના કર્મચારીઓને ૬૦ વર્ષની ઉંમરે પહોંચતા પહેલા વયનિવૃત્ત કરી શકાય છે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી."

જ.૧૦ સદર ફરિયાદોમાં, ફરિયાદીઓએ તેમના સંબંધિત દાવા પત્રકો દાખલ કર્યા હતા જેમાં લગભગ સમાન તથ્યાત્મક વર્ણન અને આક્ષેપો હતા, સિવાય કે દરેક ફરિયાદીએ ૫૫ વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ કરી હોય તેવી સંબંધિત તારીખોને લગતી હકીકતો.

જ.૧૧ ફરિયાદીઓએ એટલે કે હાલના સામાવાળાઓએ ફરિયાદોના મેમોમાં દાવો કર્યો હતો અને આક્ષેપ કર્યો હતો કે ૧.૪.૧૯૯૦ થી અમલમાં આવે તે રીતે,

અરજદાર મંડળીએ સ્ટેવિંગ ઓર્ડર નક્કી કર્યા છે અને સદર નિયમો / સ્ટેવિંગ ઓર્ડર ના ખંડ ૨.૩ મુજબ જો કરાર / કોન્ટ્રાક્ટ અને સ્ટેવિંગ ઓર્ડર માં શરતો અને નિયમો વચ્ચે કોઈ વિસંગતતા હોય, તો કોન્ટ્રાક્ટ / કરાર હેઠળની શરતો પ્રવર્તશે. ફરિયાદીઓએ વધુમાં દાવો કર્યો હતો કે કરાર / કરારમાં દર્શાવેલ વયનિવૃત્તિ સંબંધિત શરતો અને સ્ટેવિંગ ઓર્ડર ના ખંડ ૩૬ વચ્ચે વિસંગતતા છે કારણ કે નિમણૂક હુકમ મુજબ નિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ છે જ્યારે સ્ટેવિંગ ઓર્ડર હેઠળ વયનિવૃત્તિ માટે નિર્ધારિત ઉંમર ૫૫ વર્ષ છે અને તેથી, નિમણૂક પત્રની શરતો પ્રવર્તવી જોઈએ પરંતુ અરજદાર મંડળીએ ૫૫ વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ થવા પર ફરિયાદી/ઓને સેવામાંથી છૂટા કર્યા હતા અને તે દ્વારા અરજદારે રેફરન્સ નં. ૩૮/૧૯૯૭ ની શરૂઆત અગાઉ તરત જ લાગુ સેવા શરતોમાં ફેરફાર કર્યો હતો અને તે દ્વારા ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૩૩ નું ઉલ્લંઘન છે. તમામ વ્યક્તિગત ફરિયાદો સમાન આક્ષેપો સાથે અને સમાન દાદ માટે દાખલ કરવામાં આવી હતી.

૪.૧૨ અરજદાર મંડળીએ પોતાનો જવાબ / લેખિત નિવેદન દાખલ કર્યું હતું અને ફરિયાદોનો વિરોધ કર્યો હતો. ફરિયાદો ટકી શકે છે કે નહિ તે બાબતને પડકારવામાં આવી હતી અને એવો દાવો કરવામાં આવ્યો હતો કે ફરિયાદો ટકી શકે તેમ નથી. અરજદારે ગુણદોષના આધારે વિવિધ કારણોસર ફરિયાદોનો વિરોધ કર્યો હતો અને એવો દાવો કરવામાં આવ્યો હતો કે, અન્ય બાબતોની સાથે, જે માંગનો દાવો કરી શકાય છે અને રેફરન્સ કાર્યવાહીમાં ધ્યાનમાં લઈ

શકાય છે, તેની દાદ ફરિયાદમાં માંગવામાં આવી છે અને, તેથી, ફરિયાદો ધ્યાનમાં લેવાને પાત્ર નથી. અરજદારે દાવો કર્યો હતો કે ફરિયાદો રદ કરી શકાય.

૪.૧૩ પુરાવાના તબક્કા પછી, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે સામસામી દલીલો સાંભળી હતી અને ત્યારબાદ તમામ ફરિયાદોમાં અલગ પરંતુ સમાન હુકમો પસાર કર્યા હતા જેના દ્વારા વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે ફરિયાદીઓ દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલો સ્વીકારી હતી અને અગાઉ ઉલ્લેખિત દિશાનિર્દેશો સાથે ફરિયાદોને મંજૂર કરી હતી.

૪.૧૪ હુકમોથી નારાજ થઈને, મંડળીએ અરજીઓનું આ જૂથ દાખલ કર્યું છે.

૫. અરજદાર મંડળી તરફે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલે રજૂઆત કરી હતી કે ફરિયાદીઓ, જેમણે દાવો કર્યો હતો કે તેમની નિમણૂકની શરતો અનુસાર, વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ નક્કી કરવામાં આવી હતી, તેઓ સંદર્ભ હુકમની શરતોને ધ્યાનમાં રાખીને "સંબંધિત વ્યક્તિઓ" ગણાશે નહીં અને તેથી, આવા ફરિયાદી દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી ફરિયાદો ટકી શકે નહીં. અરજદાર મંડળી તરફે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે જ્યારે અરજદાર મંડળીએ ફરિયાદીઓએ ૫૫ વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ કરી ત્યારે તેઓને વયનિવૃત્ત કર્યા, ત્યારે તેણે વાસ્તવમાં સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર હેઠળની જોગવાઈઓ અનુસાર કાર્યવાહી કરી હતી અને સદર કાર્યવાહીને રેફરન્સ શરૂ થતાં પહેલાં તરત જ લાગુ સેવા શરતોમાં ફેરફાર કહી શકાય નહીં અને તેથી, સદર કાર્યવાહી કલમ ૩૩ ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવશે નહીં અને પરિણામે, ફરિયાદો ટકી શકે તેમ નથી અને

તેને ધ્યાનમાં લેવી જોઈતી ન હતી, જો કે, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ સદર દલીલને યોગ્ય રીતે સમજવામાં નિષ્ફળ રહી હતી.

અરજદાર મંડળી તરફે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે મૂળભૂત રેફરન્સનો નિર્ણય વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા લેવામાં આવ્યો છે જેમાં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે ઠરાવ્યું છે કે કર્મચારીઓની નિવૃત્તિ વય ૫૫ વર્ષ છે અને તે ૬૦ વર્ષ નક્કી કરવાની જરૂર નથી અને કર્મચારીઓને ૬૦ વર્ષની ઉંમરે પહોંચતા પહેલા વયનિવૃત્ત કરી શકાય છે અને તેથી, ફરિયાદો નિર્ણયક બની હતી અને તેના પર ન્યાયિક નિર્ણય લેવાની જરૂર નહોતી અને કોઈ પણ સંજોગોમાં મૂળભૂત રેફરન્સના નિર્ણયથી વિરુદ્ધ ફરિયાદો પર નિર્ણય લઈ શકાયો ન હોત. અરજદાર મંડળી તરફે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલે રજૂઆત કરી હતી કે મૂળભૂત રેફરન્સમાં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૨૭.૩.૨૦૦૩ નો એવોર્ડ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યો હતો જ્યાં ફરિયાદો પડતર હતી, જોકે, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે સદર તથ્યાત્મક પાસા તેમજ એવોર્ડને ધ્યાનમાં લીધો ન હતો.

અરજદાર મંડળી તરફે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી પટેલે રજૂઆત કરી હતી કે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર પ્રમાણિત છે અને તેથી, સ્ટેનિંગ ઓર્ડર હેઠળની જોગવાઈઓ તમામ કર્મચારીઓને લાગુ પડે છે અને બંધનકર્તા છે. અરજદાર મંડળી તરફે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે અરજદાર મંડળીએ રેફરન્સ નં. ૩૮/૧૯૯૭ ની કાર્યવાહી દરમિયાન આસિસ્ટન્ટ કમિશનર ઓફ

લેબરની તપાસ કરી હતી અને તેમના પુરાવાને ધ્યાનમાં લેતા, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે, ૧૯૯૭ ના રેફરન્સ નં. ૩૮ નો નિર્ણય કરતી વખતે, સ્વીકાર્યું છે અને નોંધ્યું છે કે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર પ્રમાણિત સ્ટેનિંગ ઓર્ડર છે અને સદર નિષ્કર્ષ અંતિમ સ્વરૂપ પ્રાપ્ત કરી ચૂક્યો છે. તેમણે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે જો એવું માની લેવામાં આવે કે પ્રમાણીકરણ માટેની પ્રક્રિયા અને શરતનું પાલન કરવામાં આવ્યું નથી અને તેથી સ્ટેનિંગ ઓર્ડરને "પ્રમાણિત સ્ટેનિંગ ઓર્ડર" કહી શકાય નહીં, તો મોડેલ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર (જે એવોર્ડ તેમજ સેટલમેન્ટને તેના કાર્યક્ષેત્રમાં લે છે) હેઠળની જોગવાઈ કર્મચારીઓને લાગુ પડશે.

અરજદાર મંડળી તરફે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી પટેલે ભારપૂર્વક જણાવ્યું હતું કે માત્ર એક જ કર્મચારીના સંબંધમાં નિમણૂકની પુષ્ટિ કરતો માત્ર એક જ પત્ર રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યો હતો અને કોઈપણ નિમણૂક પત્રો રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યા ન હતા, જો કે, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે એવી ધારણા પર કાર્યવાહી કરી હતી કે તમામ ફરિયાદીઓના કેસમાં નિવૃત્તિ વચને સુધારીને ૬૦ વર્ષ કરતા સમાન પત્રો પસાર કરવામાં આવ્યા હતા અને જારી કરવામાં આવ્યા હતા જે ભૂલભરેલું છે અને રેકૉર્ડ પરના પુરાવાઓથી વિરુદ્ધ છે. અરજદાર મંડળી તરફે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે સ્ટેનિંગ ઓર્ડરના ખંડ ૨.૩ હેઠળ "કરાર / કોન્ટ્રાક્ટ" શબ્દપ્રયોગ એવા વિશેષ કોન્ટ્રાક્ટ્સ સાથે સંબંધિત છે જે હેઠળ કર્મચારીને ચોક્કસ કામ માટે વિશેષરૂપે રાખવામાં આવ્યો હોય અને તે પસંદગી અને ભરતીના સામાન્ય કોર્સમાં કર્મચારીઓને જારી

કરવામાં આવતા સામાન્ય નિમણૂક પત્રોનો સંદર્ભ આપતો નથી અથવા તેની સાથે સંબંધિત નથી.

અરજદાર તરફે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલે રજૂઆત કરી હતી કે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ ની કલમ ૨(પી) અને કલમ ૧૮ હેઠળની જોગવાઈના પ્રકાશમાં સુલેહની પ્રક્રિયા દરમિયાન કામદારોના યુનિયન સાથે પહોંચેલા સેટલમેન્ટ દ્વારા અને તે હેઠળ ૧૯૯૦ થી અરજદાર મંડળીમાં સ્ટેવિંગ ઓર્ડર ઘડવામાં આવ્યા હતા અને રજૂ કરવામાં આવ્યા હતા અને અમલમાં મૂકવામાં આવ્યા હતા અને તે દ્વારા સ્ટેવિંગ ઓર્ડર તમામને બંધનકર્તા છે અને વ્યવસ્થિત માટેની ઉંમર સંબંધિત શરત ૧૯૯૦ થી અમલમાં છે. અરજદાર મંડળી તરફે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલે બ્લુ સ્ટાર એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન વિ. એક્ઝિક્યુટિવ ઓફિસર, પ્રિન્સિપલ સેક્રેટરી ટુ ધ ગવર્નમેન્ટ [એ.આઈ.આર. ૨૦૦૦ એસ.સી. ૩૧૧૦], સ્ટાન્ડર્ડ ચાર્ટર્ડ બેંક વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા [૨૦૦૭ લેબ આઈસી ૧૧૩૪], સિપ્લા લિમિટેડ વિ. જયકુમાર આર. અને અન્ય [(૧૯૯૯) ૧ એસ.સી.સી. ૩૦૦], મોહિની સુગર મિલ્સ લિમિટેડ વિ. હસન (એ) અને અન્ય [(૧૯૬૨) ૨ એલ.એલ.જે. ૩૮૯] ના કેસોમાં ચુકાદાઓ પર આધાર રાખ્યો હતો.

૬. સામાપક્ષે, ફરિયાદીઓ – હાલના સામાવાળાઓ તરફે વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી વોરાએ સદર રજૂઆતોનો વિરોધ કર્યો હતો અને દલીલ કરી હતી કે અરજદાર મંડળીએ સ્ટેવિંગ ઓર્ડર પર આધાર રાખ્યો છે, જો કે, ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ સ્ટેવિંગ ઓર્ડર્સ એક્ટ હેઠળની જોગવાઈઓ અનુસાર સદર

સ્ટેનિંગ ઓર્ડર યોગ્ય રીતે પ્રમાણિત નથી અને તેથી, સદર સ્ટેનિંગ ઓર્ડર બંધનકર્તા નથી અને પરિણામે, તેની નોંધ લઈ શકાય નહીં. ફરિયાદીઓ તરફે વિદ્વાન વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે જો સ્ટેનિંગ ઓર્ડરને અરજદાર મંડળીમાં લાગુ અને બંધનકર્તા માનવામાં આવે છે, તો પણ સ્ટેનિંગ ઓર્ડરના ખંડ ૨.૩ ને ધ્યાનમાં રાખીને જે નિર્ધારિત કરે છે કે કરાર / કોન્ટ્રાક્ટ અને સ્ટેનિંગ ઓર્ડરની શરતો વચ્ચે કોઈ વિસંગતતા હોવાના કિસ્સામાં, કરાર/કોન્ટ્રાક્ટની શરતો પ્રવર્તશે અને તેથી, અરજદાર મંડળી કરાર / કોન્ટ્રાક્ટમાં દર્શાવેલ શરતોને ધ્યાનમાં લીધા વિના અને સ્ટેનિંગ ઓર્ડર હેઠળની જોગવાઈઓનો આશરો લઈને સંબંધિત કામદારોને ૫૫ વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ કરવા પર છૂટા કરી શકી ન હોત. ફરિયાદીઓ તરફે વિદ્વાન વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે અરજદાર મંડળીના મેનેજિંગ ડિરેક્ટરે ફરિયાદીઓને જાણ કરી હતી કે જોકે નિમણૂક હુકમ મુજબ તેમની નિવૃત્તિ વય ૫૮ વર્ષ છે, તેને સુધારીને ૬૦ વર્ષ કરવામાં આવી છે અને તેથી, અરજદાર મંડળીના મેનેજિંગ ડિરેક્ટરના સદર પત્રવ્યવહારના આધારે, તેમની નિવૃત્તિ વય ૬૦ વર્ષ હતી અને પરિણામે સદર જોગવાઈ સ્ટેનિંગ ઓર્ડરના ખંડ ૩૬ પર પ્રવર્તશે અને તેથી, ૫૫ વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ કરવા પર ફરિયાદીઓને છૂટા કરવાની કાર્યવાહી, ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૩૩ નું ઉલ્લંઘન છે. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે જ્યારે રેફરન્સ પડતર હતો ત્યારે ફરિયાદીઓને છૂટા કરવાની કાર્યવાહી પરવાનગી વિના એટલે કે કાયદાની કલમ ૩૩ હેઠળની શરતનું પાલન કર્યા વિના લઈ શકાઈ ન હોત. સંબંધિત કામદારો તરફે વિદ્વાન વકીલે ચિરંજી લાલ વિ. ફાઈનાન્શિયલ

કમિશનર હરિયાણા [એ.આઈ.આર. ૧૯૭૮ પંજાબ એન્ડ હરિયાણા ૧૨૬],
 એસ.પી. ચેંગલવરાયા નાયડુ (અવસાન પામેલ) કાનૂની વારસદાર મારફતે વિ.
 જગન્નાથ (અવસાન પામેલ) કાનૂની વારસદાર મારફતે [એ.આઈ.આર. ૧૯૯૪
 એસ.સી. ૮૫૩], રામ લખન વિ. પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર [(૨૦૦૦) ૧૦
 એસ.સી.સી. ૨૦૧], જનરલ મેનેજર, ભિલાઈ સ્ટીલ પ્રોજેક્ટ, ભિલાઈ
 (મધ્યપ્રદેશ) વિ. સ્ટીલ વર્ક્સ યુનિયન, ભોપાલ [૧૯૬૪ એ.આઈ.આર.
 એસ.સી. ૧૩૩૩], ગેસ્ટ, કીન, વિલિયમ્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ વિ. પી.જે.
 સ્ટર્લિંગ [૧૯૫૯ એ.આઈ.આર. એસ.સી. ૧૨૭૯], બજાજ ઓટો લિમિટેડ વિ.
 ભોજને ગોપીનાથ [(૨૦૦૪) ૯ એસ.સી.સી. ૪૮૮], બંસીધર શર્મા વિ.
 સર્ટિફાઇંગ ઓફિસર એન્ડ લેબર કમિશનર, આસામ એટ ગુવાહાટી [(૧૯૯૭
 લેબ આઈસી ૩૦૬૧], ગાંગપુર લેબર યુનિયન વિ. ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ,
 ઓરિસ્સા [૧૯૯૩ એલ.એલ.આર. ૮૦] ના કેસોમાં ચુકાદાઓ પર આધાર
 રાખ્યો હતો. સદર દલીલ સિવાય, અન્ય કોઈ દલીલ ઉઠાવવામાં આવી નથી.

૭. મેં અરજદાર મંડળી તરફે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ અને ફરિયાદીઓ /
 સંબંધિત વ્યક્તિઓ તરફે વિદ્વાન વકીલની રજૂઆતો ધ્યાનમાં લીધી છે.

૭.૧ ફરિયાદ કાયદાની કલમ ૩૩-એ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવી છે. સદર
 જોગવાઈનો આશરો લેવા માટે કલમ ૩૩ નું ઉલ્લંઘન સાબિત થવું આવશ્યક છે.
 કાયદાની કલમ ૩૩ ના ભંગના પુરાવાની ગેરહાજરીમાં, કલમ ૩૩-એ હેઠળની

ફરિયાદ સક્ષમ ગણાશે નહીં. તેથી, હાલના કેસમાં, સામાવાળાએ કાયદાની કલમ ૩૩ નો ભંગ સાબિત કર્યો છે કે કેમ તે નક્કી કરવું જરૂરી રહેશે.

૮. જેથી સામસામી દલીલો પર વિચાર કરી શકાય અને તેની યોગ્ય મૂલવણી કરી શકાય, તે માટે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ ની કલમ ૩૩ હેઠળની જોગવાઈઓ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું સુસંગત અને જરૂરી છે. કાયદાની સદર કલમ ૩૩ આ

મુજબ

વાંચી

શકાય:-

"૩૩. કાર્યવાહી પડતર હોય તે દરમિયાન સેવા શરતો વગેરે યથાવત રાખવા બાબત.-

(૧) સમાધાન અધિકારી અથવા બોર્ડ સમક્ષ કોઈ સમાધાન કાર્યવાહી પડતર હોય અથવા ઔદ્યોગિક વિવાદના સંબંધમાં શ્રમ અદાલત અથવા ટ્રિબ્યુનલ અથવા રાષ્ટ્રીય ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ કોઈ કાર્યવાહી પડતર હોય તે દરમિયાન, કોઈપણ નોકરીદાતા-

(એ) આવા વિવાદ સાથે સંકળાયેલા કામદારોને નુકસાન પહોંચે તે રીતે, આવી કાર્યવાહી શરૂ થાય તે પહેલાં તરત જ તેમને લાગુ પડતી સેવા શરતોમાં, વિવાદ સાથે જોડાયેલ કોઈપણ બાબતના સંદર્ભમાં ફેરફાર કરશે નહીં; અથવા
(બી) તે કામદારને, વિવાદ સાથે જોડાયેલ ન હોય તેવી કોઈપણ ગેરવર્તણૂક માટે, ડિસ્મિસલ દ્વારા કે અન્યથા, છૂટા કરશે નહીં કે સજા કરશે નહીં: આવી કાર્યવાહી જે સત્તાધિકારી સમક્ષ પડતર હોય તેની લેખિતમાં સ્પષ્ટ પરવાનગી વિના.

(૨) ઔદ્યોગિક વિવાદના સંબંધમાં આવી કોઈપણ કાર્યવાહી પડતર હોય તે

દરમિયાન, નોકરીદાતા, આવા વિવાદ સાથે સંકળાયેલા કામદારને લાગુ પડતા સ્ટેનિંગ ઓર્ડર અનુસાર, અથવા, જ્યાં આવા કોઈ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર ન હોય ત્યાં, તેમની વચ્ચેના કરારની શરતો અનુસાર, સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત રીતે,–

(એ) આવી કાર્યવાહી શરૂ થાય તે પહેલાં તરત જ કામદારને લાગુ પડતી સેવા શરતોમાં, વિવાદ સાથે જોડાયેલ ન હોય તેવી કોઈપણ બાબતના સંદર્ભમાં ફેરફાર કરી શકે છે; અથવા

(બી) તે કામદારને, વિવાદ સાથે જોડાયેલ ન હોય તેવી કોઈપણ ગેરવર્તણૂક માટે, ડિસ્મિસલ દ્વારા કે અન્યથા, છૂટા કરી શકે છે કે સજા કરી શકે છે: પરંતુ શરત એ છે કે આવા કોઈપણ કામદારને ત્યાં સુધી ડિસ્મિસ કરવામાં આવશે નહીં અથવા છૂટા કરવામાં આવશે નહીં, જ્યાં સુધી તેને એક મહિનાનું વેતન ચૂકવવામાં ન આવ્યું હોય અને નોકરીદાતા દ્વારા લેવામાં આવેલી કાર્યવાહીની મંજૂરી માટે જે સત્તાધિકારી સમક્ષ કાર્યવાહી પડતર હોય તેની સમક્ષ નોકરીદાતા દ્વારા અરજી કરવામાં ન આવી હોય.

(૩)

(૪)

(૫)"

૮.૧ કાયદાની કલમ ૩૩ હેઠળની જોગવાઈને આકર્ષિત કરવા માટે, એ પ્રસ્થાપિત થવું આવશ્યક છે કે:–

[એ] સેવા શરતોમાં કથિત ફેરફાર સમયે, કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ અથવા સત્તાધિકારી સમક્ષ વિવાદ/કાર્યવાહી પડતર હોવી જોઈએ; અને

[બી] નોકરીદાતાએ અસ્તિત્વમાં રહેલી સેવા શરતમાં ફેરફાર કર્યો હોવો જોઈએ;

[સી] આવો ફેરફાર પૂર્વ પરવાનગી અથવા મંજૂરી વિના કરવામાં આવ્યો હોવો

જોઈએ – સંજોગો અનુસાર એટલે કે શરત / ફેરફાર પડતર વિવાદ સાથે

જોડાયેલ છે કે પડતર વિવાદ સાથે જોડાયેલ નથી તેના આધારે;

[ડી] જે કામદારના સંબંધમાં સેવા શરતમાં કથિત રૂપે ફેરફાર કરવામાં આવ્યો છે

તે પડતર વિવાદમાં સંબંધિત કામદારો હોવા જોઈએ; અને

[ઈ] જે સેવા શરતમાં કથિત રૂપે ફેરફાર કરવામાં આવ્યો છે તે પડતર વિવાદ શરૂ

થાય તે પહેલાં તરત જ કામદારને (પડતર વિવાદમાં સંબંધિત) લાગુ પડતી

હોવી

જોઈએ;

અને

[એફ] સેવા શરતમાં ફેરફાર સંબંધિત કામદારને નુકસાન પહોંચાડે તેવો હોવો

જોઈએ;

[જી] પડતર વિવાદમાં સંબંધિત ન હોય તેવા કામદાર દ્વારા દાખલ કરવામાં

આવેલી ફરિયાદ અને કાર્યવાહી શરૂ થાય તે પહેલાં તરત જ લાગુ ન હોય તેવી

સેવા શરત (જેમાં કથિત રૂપે ફેરફાર કરવામાં આવ્યો છે) સંબંધિત ફરિયાદ અને

/ અથવા પડતર વિવાદ શરૂ થાય તે પહેલાં કરવામાં આવેલ કથિત ફેરફારના

સંબંધમાં ફરિયાદ અને / અથવા એવા કામદાર દ્વારા કરવામાં આવેલ ફરિયાદ

જેની સેવા શરતમાં તેને નુકસાન થાય તેવો ફેરફાર કરવામાં આવ્યો નથી, તે

કાયદાની કલમ ૩૩ અને કલમ ૩૩-એ ને આકર્ષિત કરશે નહીં.

૯. ફરિયાદીઓએ આક્ષેપ કર્યો હતો કે અરજદાર મંડળીએ કાયદાની કલમ ૩૩ નું

ઉલ્લંઘન કર્યું છે. ફરિયાદીઓએ તેમનો આક્ષેપ એ આધાર પર મૂક્યો હતો કે

રેફરન્સ (આઈટી) નં.૩૮/૧૯૯૭ પડતર હોવા દરમિયાન અરજદાર મંડળીએ સેવા શરતો (નિવૃત્તિ વય સંબંધિત) માં ફેરફાર કર્યો જે સદર કાર્યવાહી (એટલે કે રેફરન્સ નં.૩૮/૧૯૯૭) શરૂ થાય તે પહેલાં તરત જ કામદારોને લાગુ પડતી હતી.

૧૦. તેથી, એ સુનિશ્ચિત કરવું જરૂરી બને છે કે (એ) શું ફરિયાદીઓ પડતર વિવાદમાં એટલે કે રેફરન્સ (આઈટી) નં.૩૮/૧૯૯૭ માં "સંબંધિત કામદારો" હતા; અને (બી) શું કથિત ફેરફાર સંબંધિત કામદારોને નુકસાન પહોંચાડનારો છે અને શું તે રેફરન્સ (આઈટી) નં.૩૮/૧૯૯૭ ના વિષયવસ્તુ સાથે જોડાયેલ છે; અને (સી) શું અરજદારે ખરેખર રેફરન્સ (આઈટી) નં.૩૮/૧૯૯૭ શરૂ થાય તે પહેલાં તરત જ ફરિયાદીઓને લાગુ પડતી સેવા શરતોમાં ફેરફાર કર્યો હતો.

(એ) સંબંધિત કામદાર:—

૧૧. એ મુદ્દાની ચકાસણી કરવા માટે કે "પડતર કાર્યવાહીમાં" કોને સંબંધિત કામદારો ગણી શકાય, રેફરન્સ (આઈટી) નં.૩૮/૧૯૯૭ ના કાર્યક્ષેત્ર અને વિષયવસ્તુ તથા રેફરન્સની ચોક્કસ શરતો પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું પડશે. યોગ્ય સરકારે ન્યાયિક નિર્ણય માટે નીચે ટાંકવામાં આવેલ વિવાદ મોકલી આપ્યો હતો અને કથિત ફેરફાર સમયે સદર વિવાદ પડતર હતો. તારીખ ૪.૨.૧૯૯૭ ના સંદર્ભ હુકમનું લખાણ આ મુજબ છે (સ્થાનિક ભાષામાંથી મુક્ત અનુવાદ):— "સાબરકાંઠા જિલ્લા દૂધ ઉત્પાદક સહકારી સંઘ લિમિટેડના તમામ કર્મચારીઓ માટે નિવૃત્તિ વય ૬૦ વર્ષ નક્કી કરવી જોઈએ કે નહીં".

૧૧.૧ સદર સંદર્ભ હુકમ અને તેના વિષયવસ્તુને ધ્યાનમાં લેતા, તે કામદારો કે જેમના કેસમાં વયનિવૃત્તિની ઉંમર ૬૦ વર્ષથી ઓછી નક્કી કરવામાં આવી છે તેઓ પડતર કાર્યવાહીમાં "સંબંધિત કામદારો" ગણાશે કારણ કે જે કામદારોના કિસ્સામાં વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ નક્કી કરવામાં આવી છે તેઓ વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર સુધારીને ૬૦ વર્ષ કરવાની માંગમાં રસ ધરાવતા નથી અથવા સંબંધિત નથી કારણ કે તેમના કિસ્સામાં, વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર, તેમના દાવા મુજબ, પહેલેથી જ ૬૦ વર્ષ નક્કી કરવામાં આવી છે.

૧૧.૨ આમ, જે કામદારો દાવો કરે છે કે તેમના કેસમાં વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ નક્કી કરવામાં આવી છે તેઓને ૧૯૯૭ ના પડતર રેફરન્સ નં. ૩૮ માં "સંબંધિત કામદારો" ગણી શકાય નહીં. જે ફરિયાદીઓ દાવો કરે છે કે તેમના કેસમાં વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ છે તેઓની ફરિયાદો ધ્યાનમાં લેવાવી જોઈતી ન હતી.

૧૧.૩ એ પ્રસ્તુત છે કે હાલના કેસમાં, દાવાકર્તાઓએ ભારપૂર્વક જણાવ્યું છે કે તેમના નિમણૂક પત્રોમાં ૫૮ વર્ષની ઉંમરે વયનિવૃત્તિ માટેની જોગવાઈ છે અને ત્યારબાદ મેનેજિંગ ડિરેક્ટરના પત્ર દ્વારા એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર સુધારીને ૬૦ વર્ષ કરવામાં આવી છે. આવા આધારો પર, ફરિયાદીઓએ દાવો કર્યો હતો કે ૫૫ વર્ષની ઉંમરે તેમને છૂટા કરવાની કાર્યવાહી કલમ ૩૩ નું ઉલ્લંઘન છે. આમ, તેમના પોતાના દાવા ના આધારે, ફરિયાદીઓ રેફરન્સની શરતોના કાર્યક્ષેત્રમાં આવશે નહીં.

૧૧.૪ એ પણ સુસંગત છે કે દરેક ફરિયાદીઓના નિમણૂક પત્રો રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યા ન હતા અને તેના બદલે, માત્ર એક જ કર્મચારીના સંબંધમાં નિમણૂકની પુષ્ટિ કરતો પત્ર રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યો હતો. આ બાબતને જોતાં, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ એવું અનુમાન કરી શકી ન હોત કે વ્યવિવૃત્તિ માટેની ઉંમરના સંબંધમાં આવો કથિત ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હતો અને તે દરેક ફરિયાદીના સંબંધમાં કરવામાં આવ્યો જ હોવો જોઈએ અને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે આવા અનુમાનના આધારે કાર્યવાહી કરી શકી ન હોત.

૧૧.૫ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે હકિકતની મૂલવણી કરવી જોઈતી હતી અને એવું ઠરાવવું જોઈતું હતું કે જે ફરિયાદીઓએ દાવો કર્યો હતો કે તેમના કેસમાં, વ્યવિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ છે, તેઓ ૧૯૯૭ ના રેફરન્સ નં. ૩૮ માં સંબંધિત કામદારો ગણાશે નહીં અને તેથી, તેમના દ્વારા કરવામાં આવેલી ફરિયાદ ટકી શકે તેમ ન હતી. આવા કામદારો, કદાચ, એવા આધારે કે તેમને અકાળે સેવામાંથી છૂટા કરવામાં આવ્યા હતા, અન્ય યોગ્ય કાર્યવાહીઓ હાથ ધરી શકે છે પરંતુ કાયદાની જોગવાઈઓ અનુસાર, કલમ ૩૩ ના ભંગના આધારે ફરિયાદ તેમના દ્વારા ટકી શકે તેમ નથી.

૧૧.૬ કમનસીબે, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે સદર પાસાને સંબોધ્યો નથી અને તેના પર વિચારણા કરી નિર્ણય લીધો નથી અને એવી ધારણા પર કાર્યવાહી કરી છે કે તમામ ફરિયાદીઓ પડતર વિવાદમાં "સંબંધિત વ્યક્તિઓ" છે. ઉપરોક્ત પાસાના પ્રકાશમાં ફરિયાદો ટકી શકે તેમ છે કે નહિ તે અંગેના મુદ્દાને ધ્યાનમાં ન

લેવાની ભૂલ એ અધિકારક્ષેત્રના અનિયમિત ઉપયોગ સમાન છે અને તે વાદગ્રસ્ત હુકમોને દૂષિત કરે છે.

૧૧.૭ આ સ્થિતિ હોવા છતાં, જો એવું માની લેવામાં આવે કે, માત્ર વાદગ્રસ્ત હુકમો અને વિવાદને લગતા અન્ય પાસાઓની વિચારણા માટે, તમામ ફરિયાદીઓ "સંબંધિત વ્યક્તિઓ" છે – અથવા માની શકાય છે – અને તે દ્વારા કલમ ૩૩ ને આકર્ષિત કરવાની પ્રથમ શરતનું પાલન થાય છે, તો ઉપર ક્રમ નં. 'બી' અને ક્રમ નં. 'સી' પર દર્શાવેલ પાસાઓ/મુદ્દાઓ પર વિચાર કરવો જરૂરી બનશે.

૧૨. અનુકૂળતા ખાતર, ક્રમ નં. "બી" પરના મુદ્દાને સંબોધતા પહેલા ઉપર ક્રમ નં. "સી" પર દર્શાવેલ પાસાને સંબોધવા અને તેને ધ્યાનમાં લેવા યોગ્ય માનવામાં આવે છે.

(સી) રેફરન્સ શરૂ થતાં પહેલાં લાગુ પડતી નોકરીની શરતો અને શું કોઈ નુકસાનકર્તા ફેરફાર છે:–

૧૩. આ બાબતે, એ ઉલ્લેખ કરવો પ્રસ્તુત છે કે નિર્વિવાદપણે અરજદાર મંડળીમાં લાગુ પડતા સ્ટેનિંગ ઓર્ડર અથવા સેવા નિયમો તેની કલમ ૩૬.૧ ના આધારે ઠરાવે છે કે તમામ કર્મચારીઓ માટે વયનિવૃત્તિની ઉંમર ૫૫ વર્ષ રહેશે.

(સી) રેફરન્સ શરૂ થતાં પહેલાં લાગુ પડતી સેવા શરતો અને શું કોઈ નુકસાનકર્તા ફેરફાર છે:–

૧૩. આ બાબતે, એ ઉલ્લેખ કરવો સુસંગત છે કે નિર્વિવાદપણે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર અથવા અરજદાર મંડળીમાં લાગુ પડતા સેવા નિયમો, તેના ખંડ ૩૬.૧ દ્વારા, એવું નિર્ધારિત કરે છે કે તમામ કર્મચારીઓ માટે વયનિવૃત્તિની ઉંમર ૫૫ વર્ષ રહેશે.

૧૪. આ સંદર્ભમાં, ફરિયાદીઓ તરફે અને તેમના વતી તપાસવામાં આવેલા એકમાત્ર સાક્ષીની જુબાની ધ્યાનમાં લેવી પણ સુસંગત છે જેમાં સાક્ષી એટલે કે શ્રી મણિલાલ કે. પટેલે (ફરિયાદીઓમાંના એક) સ્વીકાર્યું હતું અને કબૂલ્યું હતું કે સેવા શરતો નક્કી કરતા સ્ટેનિંગ ઓર્ડર ૧.૪.૧૯૯૦ થી એક સેટલમેન્ટ દ્વારા અમલમાં મૂકવામાં આવ્યા હતા જે તમામ કામદારો દ્વારા સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું અને સેટલમેન્ટમાંથી મળતા લાભો (પગાર સુધારણા અને અન્ય લાભો સહિત) તમામ કામદારો દ્વારા પ્રાપ્ત અને સ્વીકારવામાં આવ્યા હતા. આમ, સ્ટેનિંગ ઓર્ડર જે નિર્ધારિત કરે છે કે તમામ કર્મચારીઓ માટે વયનિવૃત્તિની ઉંમર ૫૫ વર્ષ રહેશે, તે અરજદાર મંડળીમાં ૧.૪.૧૯૯૦ થી અમલમાં છે અને ત્યારથી ૫૫ વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ થવા પર કામદારોને સેવામાંથી છૂટા કરવામાં આવ્યા છે અને કોઈપણ કર્મચારીએ ક્યારેય કોઈ વિવાદ ઊભો કર્યો નથી.

૧૪.૧ એ નિર્વિવાદ હકીકત છે કે જે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર (૫૫ વર્ષની ઉંમર, ૧.૪.૧૯૯૦ થી અમલમાં આવેલ) નિર્ધારિત કરે છે તેને ૧.૪.૧૯૯૦ થી પડકારવામાં આવ્યો નથી અને/અથવા બદલવામાં કે સુધારવામાં આવ્યો નથી અને જ્યારે સંદર્ભ હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો એટલે કે

કાર્યવાહી શરૂ થતાં પહેલાં તરત જ, તે (તારીખ ૧.૪.૧૯૯૦ ના સેટલમેન્ટની શરતોને ધ્યાનમાં રાખીને) તમામ કર્મચારીઓને લાગુ પડતો હતો.

૧૪.૨ જેનો અર્થ એ થાય છે કે, જ્યારે સંદર્ભ હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો (એટલે કે રેફરન્સ / કાર્યવાહી શરૂ થતાં પહેલાં તરત જ), ત્યારે ફરિયાદીઓને લાગુ પડતી સેવા શરતો ૫૫ વર્ષની ઉંમર હતી.

૧૪.૩ જ્યારે સદર પાસું સ્ટેનિંગ ઓર્ડર અને યુનિયનના સાક્ષીની જુબાની પરથી પણ સાબિત થાય છે, ત્યારે, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે હકિકતની મૂલવણી કરવી જોઈતી હતી કે કર્મચારીઓ જ્યારે વયનિવૃત્તિ માટે નિર્ધારિત ઉંમરે પહોંચે ત્યારે તેમને છૂટા કરવાની કાર્યવાહી સેવા શરતમાં ફેરફાર સમાન નથી પરંતુ તે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર અનુસારની કાર્યવાહી ગણાશે અને તેથી એવું કહી શકાય નહીં કે નોકરીદાતાએ કોઈ સેવા શરતમાં ફેરફાર કર્યો છે.

૧૪.૪ આ એ હકીકત-સ્થિતિમાં પણ પરિણામે છે કે નોકરીદાતાએ રેફરન્સ નં. ૩૮/૧૯૯૭ ની કાર્યવાહી શરૂ થતાં પહેલાં એટલે કે તરત જ ફરિયાદીઓને લાગુ પડતી સેવા શરતમાં કોઈ ફેરફાર કર્યો નથી અને નોકરીદાતાની કાર્યવાહીએ માત્ર સંબંધિત સેવા શરતનો અમલ કર્યો છે જે સંબંધિત સમયે અમલમાં હતી અને સદર કાર્યવાહીને પરિણામે ફરિયાદીઓની સેવા શરતોમાં ફેરફાર થયો નથી જે રેફરન્સ શરૂ થતાં પહેલાં અરજદાર મંડળીના તમામ કર્મચારીઓને લાગુ પડતી હતી અને તેને "કાર્યવાહી શરૂ થતાં પહેલાં તરત જ લાગુ પડતી સેવા શરતોમાં ફેરફાર" કહી શકાય નહીં. પરિણામે, સદર કાર્યવાહી કાયદાની કલમ ૩૩ ના

કાર્યક્ષેત્રમાં આવશે નહીં. તેથી, સદર કાર્યવાહી કાયદાની કલમ ૩૩ નો ભંગ સમાન ગણાશે નહીં.

૧૫. આ સંદર્ભમાં, આ તબક્કે, બ્લુ સ્ટાર એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન ના કેસમાં ફરરા નં. ૩ થી ૫ માં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા કરવામાં આવેલ અવલોકનો ધ્યાનમાં લેવા યોગ્ય રહેશે અને સિપ્લા લિમિટેડ (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં નિર્ણયમાં ફરરા નં. ૧૨ અને ૧૩ માં કરવામાં આવેલ અવલોકનોનો લાભદાયક સંદર્ભ પણ લઈ શકાય છે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના સદર નિર્ણયો અને અવલોકનો અગાઉ ઉદ્દેખિત પાસાઓના સંદર્ભમાં અગાઉની ચર્ચાને સમર્થન આપે છે અને મજબૂત બનાવે છે.

૧૬. જેથી ઉપર ચર્ચા કરેલ સ્થિતિમાંથી બહાર આવી શકાય, જે એ હકીકત પરથી ઉભરી આવે છે કે (એ) વચનિવૃત્તિ સંબંધિત જોગવાઈ એપ્રિલ-૧૯૯૦ થી અમલમાં મુકવામાં આવી છે અને ત્યારથી તે કાર્યરત છે અને તે (બી) સદર જોગવાઈ/સ્ટેવિંગ ઓર્ડર યુનિયન સાથેના સેટલમેન્ટ દ્વારા અમલમાં મૂકવામાં આવ્યા છે જે આઈ.ડી. એક્ટ ની કલમ ૧૮(૩) અને ૨(પી) હેઠળ કરવામાં આવેલ છે અને આમ, તે તમામને બંધનકર્તા છે, અને તે (સી) જ્યારે કાર્યવાહી શરૂ થઈ તે સમયે સ્ટેવિંગ ઓર્ડર હેઠળની જોગવાઈ લાગુ હતી, ફરિયાદીઓએ એવો આક્ષેપ કર્યો છે કે (એ) અરજદારના જે સ્ટેવિંગ ઓર્ડર છે તે "પ્રમાણિત સ્ટેવિંગ ઓર્ડર" નથી; અને (બી) નિમણૂક પત્રની જોગવાઈ અને સ્ટેવિંગ

ઓર્ડર હેઠળની જોગવાઈ વચ્ચે વિસંગતતા છે અને તેથી સ્ટેનિંગ ઓર્ડરના ખંડ ૨.૩ ના પ્રકાશમાં, નિમણૂક પત્રમાંની જોગવાઈ પ્રવર્તવી જોઈએ.

૧૭. જ્યાં સુધી સ્ટેનિંગ ઓર્ડરના આધારે કરવામાં આવેલ દલીલનો સંબંધ છે, એટલે કે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર પ્રમાણિત સ્ટેનિંગ ઓર્ડર નથી અને તેથી, તે હેઠળની જોગવાઈ ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ નહીં, અરજદાર મંડળી તરફે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી પટેલે ૧૯૯૭ ના રેફરન્સ નં. ૩૮ માં પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૨૭.૩.૨૦૦૩ ના એવોર્ડમાં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધવામાં આવેલા અવલોકનો અને નિષ્કર્ષો પર આધાર રાખ્યો હતો અને રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે ઠરાવ્યું છે કે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર પ્રમાણિત સ્ટેનિંગ ઓર્ડર છે.

૧૭.૧ આ બાબતે, એ ઉદ્દેશ કરવો સુસંગત છે કે કાયદો સ્ટેનિંગ ઓર્ડરના પ્રમાણીકરણ માટેની પ્રક્રિયા નિર્ધારિત કરે છે અને જો આવી પ્રક્રિયાનું પાલન કરવામાં આવે તો જ સ્ટેનિંગ ઓર્ડરને "પ્રમાણિત સ્ટેનિંગ ઓર્ડર" તરીકે ગણી શકાય. અન્યથા, સ્ટેનિંગ ઓર્ડર "પ્રમાણિત" સ્ટેનિંગ ઓર્ડરનો દરજ્જો પ્રાપ્ત કરતા નથી.

૧૭.૨ આ બાબતે, અરજદારે ૧૯૯૭ ના રેફરન્સ નં. ૩૮ માં પસાર કરવામાં આવેલ એવોર્ડ પર આધાર રાખ્યો છે. જો કે, ૧૯૯૭ ના રેફરન્સ નં. ૩૮ માં એવોર્ડની તપાસ કરતાં, એ પણ સ્પષ્ટ થાય છે કે ખરેખર વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે એવો અંતિમ નિષ્કર્ષ નોંધ્યો નથી કે કાયદા દ્વારા એટલે કે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ

સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ એક્ટ હેઠળ નિર્ધારિત "પ્રમાણીકરણની પ્રક્રિયાને અનુસર્યા પછી સ્ટેનિંગ ઓર્ડર પ્રમાણિત કરવામાં આવ્યા છે".

૧૭.૩ તેથી, અરજદાર મંડળીના સ્ટેનિંગ ઓર્ડર "પ્રમાણિત" છે કે નહીં તે નક્કી કરવા માટે, હાલના કેસમાં એ સુનિશ્ચિત કરવું જરૂરી બનશે કે પ્રક્રિયા અનુસરવામાં આવી હતી કે નહીં. જો કે, હાલના કેસમાં, સદર તથ્યાત્મક પાસાની ચકાસણી કરવી જરૂરી નથી એટલે કે સ્ટેનિંગ ઓર્ડરને "પ્રમાણિત" કહી શકાય કે નહીં કારણ કે જો એવું માની પણ લેવામાં આવે કે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર પ્રમાણિત નથી તો ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એમ્પ્લોયમેન્ટ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ એક્ટ હેઠળ નિર્ધારિત "મોડેલ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર" સદર કાયદાની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને લાગુ પડશે અને મોડેલ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર હેઠળનો ખંડ ૨૭ (જે મોડેલ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર હેઠળ વ્યવિવૃત્તિ માટેની ઉંમર અંગેની જોગવાઈ છે) આકર્ષિત થશે અને આવા કેસોમાં લાગુ પડશે.

૧૭.૪ આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, આ તબક્કે, મોડેલ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર હેઠળ ખંડ ૨૭ ની અસરને ધ્યાનમાં લેવી પ્રસ્તુત છે. મોડેલ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર હેઠળ સદર જોગવાઈ તેના કાર્યક્ષેત્રમાં 'એવોર્ડ' તેમજ 'સેટલમેન્ટ' ને સમાવે છે અને નિર્ધારિત કરે છે કે નિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ રહેશે, જો કે, નોકરીદાતા અને કામદાર "સેટલમેન્ટ" દ્વારા અથવા "એવોર્ડ" દ્વારા નિવૃત્તિની ઉંમર તરીકે અન્ય કોઈ ઉંમર નક્કી કરી શકે છે.

૧૭.૫ આમ, મોડેલ સ્ટેવિંગ ઓર્ડર હેઠળ સદર જોગવાઈના પ્રકાશમાં, નોકરીદાતા અને કામદારો માટે સેટલમેન્ટ અથવા એવોર્ડ દ્વારા નિવૃત્તિ માટે અન્ય કોઈ ઉંમર (એટલે કે ૬૦ વર્ષ સિવાય) સમાધાન કરવી અને નક્કી કરવી માન્ય છે.

૧૭.૬ હાલના કેસમાં, નિવૃત્તિ વય સંબંધિત જોગવાઈ રજૂ કરવામાં આવી છે અને કાયદાની કલમ ૨(પી) અને કલમ ૧૮(૩) સાથે વંચાણે લેતા કલમ ૧૨(૩) હેઠળની જોગવાઈ અનુસાર અરજદાર મંડળી અને કામદારોના મંડળ વચ્ચે થયેલ "સેટલમેન્ટ" ના આધારે ૧.૪.૧૯૯૦ થી અમલમાં મૂકવામાં આવી છે. તેથી, સદર "સેટલમેન્ટ" મોડેલ સ્ટેવિંગ ઓર્ડરના ખંડ ૨૭ ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવશે.

૧૭.૭ પરિણામે, સ્ટેવિંગ ઓર્ડર હેઠળ નિર્ધારિત વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમરને લગતી જોગવાઈ મંડળી અને તેના કર્મચારીઓને લાગુ પડશે અને સ્ટેવિંગ ઓર્ડર પ્રમાણિત નથી અને તેથી, સદર જોગવાઈને ધ્યાનમાં લઈ શકાય નહીં તેવી દલીલ ગેરવાજબી છે અને સ્વીકારી શકાય નહીં. આ ઉપરાંત, એ પણ સુસંગત છે કે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ હેઠળની જોગવાઈઓ મુજબ, કલમ ૧૮(૩) સાથે વંચાણે લેતા કલમ ૧૨(૩) હેઠળ સમાધાન કાર્યવાહી દરમિયાન થયેલ સેટલમેન્ટ તમામ કર્મચારીઓને બંધનકર્તા રહેશે.

૧૭.૮ સદર સેટલમેન્ટ ના આધારે, ખાસ કરીને તેના ખંડ ૯ મુજબ, એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે અને જાહેર કરવામાં આવ્યું છે કે સેવા શરતો નિર્ધારિત કરવા

માટે ઘડવામાં આવેલા નવા નિયમો કામદારોને સ્વીકાર્ય છે અને તેઓ તમામ કર્મચારીઓને બંધનકર્તા અને લાગુ પડશે.

૧૭.૯ તેથી, જ્યારે સદર સેટલમેન્ટ મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર સાથે સંયુક્ત રીતે વાંચવામાં આવે છે, ત્યારે એ સ્પષ્ટ થાય છે કે સદર સેટલમેન્ટ ના આધારે, ૫૫ વર્ષે વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર એપ્રિલ ૧૯૯૦ થી નક્કી કરવામાં આવી છે અને ત્યારથી તે નોકરીદાતા અને તમામ કામદારો દ્વારા (સેટલમેન્ટ ના આધારે) સ્વીકારવામાં આવી છે અને સેટલમેન્ટ સાથે વંચાણે લેતા મોડેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર હેઠળ સદર જોગવાઈને ધ્યાનમાં રાખીને, સેટલમેન્ટ ના આધારે પક્ષકારો દ્વારા નિર્ધારિત વયનિવૃત્તિની ઉંમર પક્ષકારોને બંધનકર્તા છે.

૧૮. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર/સેવા નિયમો હેઠળ કરવામાં આવેલી જોગવાઈ તરફ વળવું યોગ્ય રહેશે જે વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમરને લગતી સેવા શરતો નિર્ધારિત કરે છે એટલે કે ખંડ નં. ૩૬.૧.

૧૮.૧ જ્યારે સદર ખંડ ૩૬.૧ ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે, ત્યારે એ સ્પષ્ટ થાય છે કે સદર ખંડ ૩૬.૧ મુજબ, નિવૃત્તિ માટે નિર્ધારિત ઉંમર ૫૫ વર્ષ છે, જો કે, સંબંધિત કર્મચારીઓની શારીરિક અને તબીબી યોગ્યતા ધ્યાનમાં લીધા પછી ખાસ કિસ્સાઓમાં, બોર્ડના વિવેકાધિકાર પર કર્મચારીની સેવાને ૩ વર્ષના સમયગાળા માટે લંબાવી શકાય છે. સદર જોગવાઈ ૧.૪.૧૯૯૦ થી અમલમાં છે.

૧૮.૨ આમ, કાર્યવાહી શરૂ થતાં પહેલાં તરત જ તે લાગુ પડતી હતી. જેનો અર્થ એ થાય છે કે, જ્યારે ફરિયાદીઓને સેવામાંથી છૂટા કરવામાં આવ્યા (જ્યારે

તેમણે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર હેઠળ વયનિવૃત્તિ માટે નિર્ધારિત ઉંમર ૫૫ વર્ષ પૂર્ણ કરી), ત્યારે નોકરીદાતાએ વાસ્તવમાં કાર્યવાહી શરૂ થતાં પહેલાં તરત જ ફરિયાદીઓને લાગુ પડતી સેવા શરત અનુસાર કાર્યવાહી કરી.

૧૮.૩ તેથી, એવું કહી શકાય નહીં કે નોકરીદાતાએ સ્ટેનિંગ ઓર્ડરની શરૂઆત અગાઉ તરત જ ફરિયાદીઓને લાગુ પડતી સેવા શરતમાં ફેરફાર કર્યો છે.

૧૯. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, નોકરીદાતાની કાર્યવાહીને કલમ ૩૩ ના કાર્યક્ષેત્રમાં લાવવા માટે, ફરિયાદીઓ માટે એ પ્રસ્થાપિત કરવું જરૂરી હતું કે નોકરીદાતાએ સેવા શરતોના સંબંધમાં ફેરફાર કર્યો હતો જે રેકર્ડ્સ શરૂ થતાં પહેલાં તરત જ તેમને લાગુ પડતી હતી. સદર હેતુ માટે અને આ પરિસ્થિતિમાંથી બહાર આવવા માટે ફરિયાદીઓએ, અગાઉ ઉલ્લેખ કર્યા મુજબ, સ્ટેનિંગ ઓર્ડરના ખંડ ૨.૩ પર આધાર રાખ્યો અને નિમણૂક પત્રમાંના ખંડ અને સ્ટેનિંગ ઓર્ડરમાંના ખંડ વચ્ચે વિસંગતતાની દલીલ ઉભી કરી.

૨૦. તેથી, હવે હું સદર જોગવાઈઓ તરફ વળીશ.

૨૦.૧ સદર સ્ટેનિંગ ઓર્ડરનો ખંડ ૨.૧ એવું નિર્ધારિત કરે છે, અન્ય બાબતોની સાથે, કે સેવાના નિયમો 'કાયમી કર્મચારીઓ, તાલીમાર્થીઓ, પ્રોબેશનરો અને હંગામી કર્મચારીઓ સહિત અરજદાર મંડળીમાં કામ કરતા તમામ કર્મચારીઓને લાગુ પડશે'. આમ, સ્ટેનિંગ ઓર્ડર હેઠળના સેવા નિયમો તમામ કર્મચારીઓને લાગુ પડે છે. સ્ટેનિંગ ઓર્ડરનો ખંડ ૩૬.૧ વયનિવૃત્તિ માટે ૫૫ વર્ષની ઉંમર નિર્ધારિત કરે છે.

૨૦.૨ તેથી, જ્યારે ખંડ ૯ ને ખંડ ૩૬.૧ સાથે વાંચવામાં આવે છે ત્યારે એ સ્પષ્ટ થાય છે કે અરજદારની કાર્યવાહીને કાયદાની કલમ ૩૩ ના ભંગમાં કાર્યવાહી તરીકે કહી શકાય નહીં.

૨૦.૩ ફરિયાદીઓએ, તેથી, સ્ટેનિંગ ઓર્ડરના ખંડ ૨.૩ પર આધાર રાખ્યો હતો જે, અન્ય બાબતોની સાથે, એવું નિર્ધારિત કરે છે કે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર હેઠળની જોગવાઈ અને કરાર / કોન્ટ્રાક્ટ હેઠળની જોગવાઈ વચ્ચે કોઈપણ વિસંગતતાના કિસ્સામાં કરાર / કોન્ટ્રાક્ટ પ્રવર્તશે. ફરિયાદીઓએ, તેથી, દાવો કર્યો હતો કે ખંડ ૩૬.૧ અને તેમના નિમણૂક પત્રોમાંની જોગવાઈ વચ્ચે વિસંગતતા છે અને તેથી, નિમણૂક પત્રોમાંની જોગવાઈ પ્રવર્તશે. સદર દલીલને યોગ્ય ઠેરવવા માટે, ફરિયાદીઓએ એક કર્મચારીની નિમણૂકની પુષ્ટિના પત્ર અને એક કર્મચારીના સંબંધમાં મેનેજિંગ ડિરેક્ટર દ્વારા જારી કરવામાં આવેલ પત્ર પર આધાર રાખવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો.

૨૦.૪ આગળ વધતા પહેલા, એ ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી છે કે ફરિયાદીઓએ ખંડ ૨.૩ હેઠળ વિચારાયેલ કોઈપણ કોન્ટ્રાક્ટ/કરાર રેકૉર્ડ પર મૂક્યો ન હતો અને તેમણે કોઈપણ ફરિયાદીનો નિમણૂક પત્ર પણ રેકૉર્ડ પર મૂક્યો ન હતો.

૨૦.૫ જ્યાં સુધી નિમણૂક હુકમનો સંબંધ છે, એ ઉલ્લેખ કરવો પણ સુસંગત છે કે (એ) વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવેલ પત્ર નિમણૂકનો પત્ર નથી પરંતુ તે સેવામાં પુષ્ટિનો પત્ર છે; અને (બી) વધુમાં, માત્ર એક જ કર્મચારીના સંબંધમાં આવો માત્ર એક જ પત્ર રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યો હતો;

(સી) નિમણૂકની પુષ્ટિના એક હુકમ સિવાય, અન્ય કોઈ હુકમ અને કોઈપણ ફરિયાદીના સંબંધમાં કોઈપણ નિમણૂક હુકમ રેકૉર્ડ પર નથી; (ડી) માત્ર એક કર્મચારીના સંબંધમાં નિમણૂકની પુષ્ટિના એક હુકમ (અને તે હેઠળની જોગવાઈ) ના આધારે, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે અનુમાન લગાવ્યું કે તમામ ફરિયાદીઓના સંબંધમાં તમામ ફરિયાદીઓના નિમણૂકની પુષ્ટિના સમાન હુકમો જારી કરવામાં આવ્યા હશે અને મેનેજિંગ ડિરેક્ટર દ્વારા સમાન પત્રો જારી કરવામાં આવ્યા હશે અને પછી વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે આવા અનુમાન પર તમામ ફરિયાદીઓના કેસો પર નિર્ણય લેવાની કાર્યવાહી કરી; (ઈ) એ પણ સુસંગત છે કે અરજદાર તરફે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ દ્વારા સમાન ફરિયાદીના (એટલે કે શ્રી એમ.જે.દેસાઈ – જેનો પુષ્ટિ હુકમ ફરિયાદીઓ / ફરિયાદીઓના સાક્ષી દ્વારા રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યો હતો) નિમણૂક પત્રની નકલ કોર્ટને દર્શાવવામાં આવી છે (કોઈપણ ફરિયાદીનો કોઈપણ નિમણૂક પત્ર વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યો ન હતો) અને જ્યારે સદર નિમણૂક પત્રની તપાસ કરવામાં આવે છે ત્યારે એ નોંધવામાં આવે છે કે વ્યવસ્થાપનની ઉંમર સંબંધિત કોઈ જોગવાઈ નથી.

૨૦.૬ આ બાબતે, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ એ ધ્યાનમાં લેવામાં અને હકિકતની મૂલવણી કરવામાં નિષ્ફળ રહી છે કે એક કર્મચારીના સંબંધમાં નિમણૂકની પુષ્ટિનો એક પત્ર અને / અથવા એક કર્મચારીને સંબોધિત મેનેજિંગ ડિરેક્ટરનો એક પત્ર તમામ ફરિયાદીઓના સંબંધમાં કોઈ નિષ્કર્ષ તરફ દોરી શકે નહીં અથવા તેને યોગ્ય ઠેરવી શકે નહીં, વધુ વિશેષ રૂપે જ્યારે તમામ ફરિયાદીઓના સંબંધમાં કોઈપણ કોન્ટ્રાક્ટ/કરાર અથવા તો નિમણૂક પત્ર અને/અથવા તમામ

ફરિયાદીઓના સંબંધમાં મેનેજિંગ ડિરેક્ટર દ્વારા સમાન પત્રવ્યવહાર રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યો ન હતો અથવા જ્યારે વયનિવૃત્તિ માટે ૫૫ વર્ષ સિવાયની ઉંમર (૬૦ વર્ષ – અથવા તો ૫૮ વર્ષ) નિર્ધારિત કરતા કોઈ નિમણૂક પત્રો તમામ ફરિયાદીઓ માટે નક્કી કરવામાં આવ્યા છે તે સાબિત કરવા માટે કોઈ પુરાવો રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યો નથી. આવા પુરાવાની ગેરહાજરીમાં, તમામ ફરિયાદીઓના સંબંધમાં કોઈ નિષ્કર્ષ પર પહોંચી શકાયું ન હોત.

૨૦.૭ રેકૉર્ડ પરથી એ પણ સ્પષ્ટ થયું છે કે સાક્ષી દ્વારા સંદર્ભ આપવામાં આવેલ પત્ર નિમણૂકની પુષ્ટિનો પત્ર છે, અને નિમણૂક હુકમ નથી. નિમણૂક પત્ર – જો કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલના રેકૉર્ડ પર નથી – અરજદાર દ્વારા ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવ્યો છે અને જ્યારે સદર નિમણૂક હુકમની તપાસ કરવામાં આવે છે, ત્યારે એ નોંધવામાં આવે છે કે સદર નિમણૂક હુકમમાં વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર સંબંધિત કોઈ જોગવાઈ નથી.

૨૦.૮ આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, એ સ્પષ્ટ થયું છે કે ફરિયાદીઓ એ સાબિત કરવામાં અને સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા કે કાર્યવાહી (રેફરન્સ નં. ૩૮/૧૯૯૭) શરૂ થતાં પહેલાં તરત જ તેમને લાગુ પડતી વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ કે ૫૮ વર્ષ હતી.

૨૦.૯ આ ઉપરાંત, એ ઉલ્લેખ કરવો સુસંગત છે કે એ જ હકીકત કે કર્મચારીઓએ માંગ કરી હતી કે વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ નક્કી થવી જોઈએ, તે પ્રસ્થાપિત કરે છે કે સંદર્ભ હુકમ પસાર ન થાય ત્યાં સુધી અરજદાર મંડળીમાં

વચનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ નક્કી કરવામાં આવી ન હતી અન્યથા આવી માંગ કરવામાં આવી ન હોત.

૨૦.૧૦ વધુમાં, જો એવું માની પણ લેવામાં આવે કે મેનેજિંગ ડિરેક્ટરના સદર પત્રમાં ઉલ્લેખિત વિષય તમામ ફરિયાદીઓને લાગુ પડતો હતો અને તેમના કિસ્સામાં પણ વચનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ નક્કી કરવામાં આવી હતી, તો કથિત ફેરફાર ૧.૪.૧૯૯૦ ના રોજ થયો હોવાનું કહી શકાય જ્યારે સેટલમેન્ટ કરવામાં આવ્યું હતું અને સ્ટેનિંગ ઓર્ડર અમલમાં મૂકવામાં આવ્યા હતા અને તે કાર્યવાહી (રેફરન્સ નં. ૩૮/૧૯૯૭ ની) શરૂ થઈ તેના ઘણા સમય પહેલા (લગભગ ૭ વર્ષ પહેલા) ની વાત છે. આમ, જ્યારે ૧૯૯૮ માં રેફરન્સની કાર્યવાહી શરૂ થઈ, ત્યારે જે જોગવાઈ અમલમાં હતી તે વચનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર તરીકે ૫૫ વર્ષ નિર્ધારિત કરતી હતી. તેથી, એપ્રિલ, ૧૯૯૦ માં કરવામાં આવેલ કથિત ફેરફારના સંબંધમાં અથવા તેની સામે ૧૯૯૮ માં દાખલ કરવામાં આવેલી ફરિયાદો ટકી શકે તેમ નથી.

૨૦.૧૧ ઉપરોક્ત ચર્ચા પરથી, એ સ્પષ્ટ થાય છે કે ફરિયાદીઓનો દાવો કે રેફરન્સ શરૂ થતાં પહેલાં તરત જ તેમના કિસ્સામાં વચનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ હતી, તે સાબિત થતો નથી કે ટકી શકે તેમ નથી અને તેને સ્વીકારી શકાય નહીં. જો કે, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે આ પાસાને ધ્યાનમાં લીધો ન હતો અને તેના પર ધ્યાન આપ્યું ન હતું. આ ભૂલ હુકમને દૂષિત કરે છે.

૨૧. આવી હકીકત-સ્થિતિ હોવા છતાં, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે સ્ટેનિંગ ઓર્ડરના સદર ખંડ ૨.૩ પર ભારે, અથવા એકમાત્ર, આધાર રાખ્યો છે. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે, એ હકીકતની મૂલવણી કર્યા વિના કે દાવાકર્તાઓ એ સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા હતા કે તેમના કેસમાં વ્યવિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ (અથવા તો ૫૮ વર્ષ) નક્કી કરવામાં આવી હતી અને ૧૯૯૭ નો રેફરન્સ નં. ૩૮ ની કાર્યવાહી શરૂ થઈ તે સમયે સદર જોગવાઈ/સેવા શરત તેમના કિસ્સામાં લાગુ પડતી હતી અને તેથી એવું ઠરાવી શકાય નહીં કે કથિત વિસંગતતા સાબિત થઈ છે, એવું ઠરાવ્યું કે ખંડ ૨.૩ ના પ્રકાશમાં અરજદાર ફરિયાદીઓને ૫૫ વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ કરવા પર છૂટા કરી શકી ન હોત.

૨૧.૧ હવે, આ બાબતે, એ ઉલ્લેખ કરવો સુસંગત છે કે આપો કોઈ ખંડ ધરાવતો કોઈપણ "કરાર/કોન્ટ્રાક્ટ", અને "કરાર / કોન્ટ્રાક્ટ" તો ઠીક, રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યો નથી.

૨૧.૨ ફરિયાદીઓ દાવો કરે છે કે "નિમણૂક પત્રો" ને "કરાર/કોન્ટ્રાક્ટ" તરીકે ગણવા જોઈએ. મજબૂત વાજબીપણું દર્શાવ્યા વિના અને જ્યાં સુધી એવું સ્થાપિત ન થાય કે, સદર જોગવાઈ આવા અર્થઘટનને સ્વીકારે છે અને ધ્યાનમાં લે છે, કાયદાની કલમ ૩૩-એ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવેલી "ફરિયાદ" વિચારણા હેઠળ હોય ત્યારે સદર રજૂઆતને હળવાશથી અને કેન્ડિડસ રીતે સ્વીકારી શકાય નહીં અને તેના પર કાર્યવાહી કરી શકાય નહીં. આ એટલા માટે છે કારણ કે સદર કાર્યવાહીમાં ફોજદારી કાર્યવાહીનો સમાવેશ થાય છે, જો ઉદ્ધંધન

સાબિત થાય અને તેથી, જે અર્થઘટન વિચારવામાં આવ્યું નથી તેને કેઝ્યુઅલ રીતે અને હળવાશથી સ્વીકારી શકાય નહીં. વધુમાં, જે પ્રસ્તુત છે તે એ હકીકત છે કે ફરિયાદીઓના નિમણૂક પત્રો પણ રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યા નથી.

૨૧.૩ આમ, એવું કહી શકાય નહીં કે ૬૦ વર્ષે વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર નિર્ધારિત કરતી જોગવાઈ વિશેની હકીકત (તમામ ફરિયાદીઓના સંદર્ભમાં) તમામ ફરિયાદીઓના સંદર્ભમાં, યોગ્ય પુરાવા સાથે યોગ્ય રીતે સાબિત અને સ્થાપિત કરવામાં આવી હતી.

૨૧.૪ આ પૃષ્ઠભૂમિમાં, અરજદારે દાવો કર્યો છે અને રજૂઆત કરી છે કે ખંડ ૨.૩ માંનો શબ્દપ્રયોગ એવા કર્મચારીઓના કિસ્સામાં લાગુ પડશે જેમની નિમણૂક વિશેષ કરાર/કોન્ટ્રાક્ટ દ્વારા વિશેષ હેતુ માટે વિશેષ કિસ્સામાં કરવામાં આવી હોય અને "નિમણૂક પત્રો" ના આધારે નિયમિત રીતે નહીં. ખંડ ૨.૧ અને ખંડ ૯ સાથે વાંચેલા ખંડ ૩૬.૧ હેઠળની જોગવાઈને ધ્યાનમાં રાખીને ખંડ ૨.૩ માં સદર શબ્દપ્રયોગના સંદર્ભમાં સદર રજૂઆત અને સ્પષ્ટતા વાજબી જણાય છે.

૨૧.૫ વધુમાં, એ નોંધવું પણ સુસંગત છે કે જો સદર ખંડ ૨.૩ ને સદર રીતે વાંચવામાં ન આવે, તો ખંડ ૨.૧ અને ખંડ ૩૬.૧ નિર્રથક બની જશે. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ આ પાસા પર પણ વિચાર કરવામાં નિષ્ફળ રહી છે.

૨૧.૬ વધુમાં, સદર ખંડ ૨.૩ નો આશરો લઈ શકાયો હોત અને લાગુ કરી શકાયો હોત જો તમામ ફરિયાદીઓના સંદર્ભમાં કરારો/કોન્ટ્રાક્ટના અસ્તિત્વના

સંદર્ભમાં કોઈ વિવાદ ન હોત. જ્યારે હાલના કેસમાં, આવા કોન્ટ્રાક્ટ/કરારના અસ્તિત્વ વિશે વિવાદ છે. વાસ્તવમાં આવા સ્વરૂપનો કોઈ કરાર કે કોન્ટ્રાક્ટ અસ્તિત્વમાં નથી. તેથી, ફરિયાદીઓએ દાવો કર્યો હતો કે નિમણૂક પત્રોને કોન્ટ્રાક્ટ – કરાર તરીકે ગણવા જોઈએ. જો કે, એ સુસંગત છે કે નિમણૂક પત્રોમાં પણ આવી જોગવાઈ નથી અને મેનેજિંગ ડિરેક્ટરના કથિત પત્રને સદર ખંડ ૨.૩ ના કાર્યક્ષેત્રમાં કરાર/કોન્ટ્રાક્ટ કહી શકાય નહીં.

૨૧.૭ આવા કોન્ટ્રાક્ટ્સ / કરારો અને સદર ખંડ / જોગવાઈ વિશેના યોગ્ય પુરાવાની ગેરહાજરીમાં તમામ ફરિયાદીઓના સંબંધમાં, વિજ્ઞાન ટ્રિબ્યુનલ આવા કરાર / કોન્ટ્રાક્ટના અસ્તિત્વનું, અને તે પણ તમામ ફરિયાદીઓની તરફેણમાં, અનુમાન કરી શકી ન હોત.

૨૧.૮ કમનસીબે, હાલના કેસમાં, સુસંગત અને જરૂરી પુરાવાના અભાવ છતાં, વિજ્ઞાન ટ્રિબ્યુનલે તમામ ફરિયાદીઓની તરફેણમાં આવા કરાર / કોન્ટ્રાક્ટ અને આવી જોગવાઈનું અસ્તિત્વ માની લીધું હતું અને આવા અનુમાન પર આગળ વધી હતી. વિજ્ઞાન ટ્રિબ્યુનલે એવું પણ અનુમાન લગાવ્યું હતું કે આવા કરારો / કોન્ટ્રાક્ટ્સ અને આવી જોગવાઈ તમામ ફરિયાદીઓના સંબંધમાં અસ્તિત્વ ધરાવે છે. વિજ્ઞાન ટ્રિબ્યુનલે વધુમાં અનુમાન લગાવ્યું હતું કે કોન્ટ્રાક્ટમાંની જોગવાઈ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર હેઠળની જોગવાઈ સાથે સંઘર્ષમાં છે અને વિજ્ઞાન ટ્રિબ્યુનલે આવા અનુમાનના આધારે સદર ખંડ ૨.૩ નો આશરો લીધો હતો અને તેને લાગુ કર્યો હતો.

૨૧.૯ આપો અભિગમ કાયદામાં ટકી શકે તેમ નથી અને આવા અભિગમના આધારે પહોંચેલા અને નોંધેલા નિષ્કર્ષો પણ ટકી શકે તેમ નથી.

૨૧.૧૦ વિજ્ઞાન ટ્રિબ્યુનલ એ ધ્યાનમાં લેવામાં પણ નિષ્ફળ રહી છે કે જો એવું માની લેવામાં આવે કે મેનેજિંગ ડિરેક્ટરના પત્રવ્યવહારના આધારે, તમામ ફરિયાદીઓના સંબંધમાં વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર સુધારીને અને વધારીને ૬૦ વર્ષ કરવામાં આવી હતી, તો તેવા કિસ્સામાં ફરિયાદીઓ ૧૯૯૭ ના રેફરન્સ નં. ૩૮ ના કાર્યક્ષેત્રની બહાર આવી જશે કારણ કે સદર રેફરન્સ માત્ર એવા કર્મચારીઓને જ આવરી લેશે જેમની નિવૃત્તિ વય ૬૦ વર્ષથી ઓછી હતી. પરિણામે, આવા ફરિયાદીઓને પડતર ઔદ્યોગિક વિવાદમાં "સંબંધિત વ્યક્તિઓ" કહી શકાય નહીં (જે કાયદાની કલમ ૩૩ હેઠળની પ્રાથમિક શરત અને આવશ્યકતા છે). આ બાબતને જોતાં, વિજ્ઞાન કોર્ટ દ્વારા નોંધવામાં આવેલ નિષ્કર્ષ ટકી શકે તેમ નથી. વિજ્ઞાન ટ્રિબ્યુનલ સદર મુદ્દાને લગતા ઉપરોક્ત પાસાઓ પર વિચાર કરવામાં નિષ્ફળ રહી છે.

૨૧.૧૧ આ ઉપરાંત, વિજ્ઞાન ટ્રિબ્યુનલે એ બાબત પણ ધ્યાનમાં લીધી ન હતી કે:—

[એ] પ્રથમ સ્થાને અરજદાર મંડળીમાં વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ નક્કી કરવામાં આવી ન હતી;

[બી] બીજું, જો અરજદાર મંડળીમાં વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ નક્કી કરવામાં આવી હોત તો અરજદાર મંડળીમાં વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ

કરવા અને સુધારવાની માંગ ઊભી કરવામાં આવી ન હોત;
 [સી] ત્રીજું, ૧૯૯૭ ના રેફરન્સ નં. ૩૮ માં સદર માંગ પર સંપૂર્ણ ન્યાયિક
 નિર્ણય લીધા પછી પણ, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલને સદર માંગમાં કોઈ વાજબીપણું
 જણાયું ન હતું અને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે ઠરાવ્યું હતું કે માંગ ટકી શકે તેમ નથી;
 [ડી] ચોથું, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલને, ૧૯૯૭ ના રેફરન્સ નં. ૩૮ માં સંપૂર્ણ
 ન્યાયિક નિર્ણય પ્રક્રિયા પછી, કોઈ પુરાવો / સામગ્રી મળી ન હતી જે એ
 સ્થાપિત કરી શકે કે કોઈપણ સમયે અરજદાર મંડળીમાં વચનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર
 ૬૦ વર્ષ નક્કી કરવામાં આવી હતી;
 [ઈ] પાંચમું, સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર (જે વચનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર તરીકે ૫૫ વર્ષ
 નિર્ધારિત કરે છે) ૧૯૯૦ થી અરજદાર મંડળીમાં અમલમાં છે અને સદર
 જોગવાઈ અને / અથવા એ બાબત કે સદર જોગવાઈ નિમણૂક પત્રોમાંની
 કોઈપણ જોગવાઈથી વિરુદ્ધ છે, તે અંગે ક્યારેય કોઈ વિવાદ ઊભો કરવામાં
 આવ્યો ન હતો અને સંદર્ભ હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો ત્યાં સુધી તમામ
 કર્મચારીઓને ૫૫ વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ થવા પર વચનિવૃત્તિ થવાથી છૂટા કરવામાં
 આવ્યા હતા.

૨૧.૧૨ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ ફરિયાદો પર નિર્ણય લેતી વખતે, ફરિયાદો અને
 ફરિયાદોના વિષયવસ્તુમાંથી ઉદ્ભવતા ઉપર જણાવેલ મુદ્દાઓ અને પાસાઓને
 ચૂકી ગઈ છે, અથવા ધ્યાનમાં લેવામાં નિષ્ફળ રહી છે. આ ભૂલે એવોર્ડને દૂષિત
 કર્યા છે. તેથી, હુકમો રદબાતલ થવાને પાત્ર છે અને તે આથી રદબાતલ કરવામાં
 આવે છે.

૨૨. હવે, હું ઉપર દર્શાવેલ "બી" મુદ્દા પર પાછો ફરી શકું છું. ઉપર દર્શાવેલ "બી" મુદ્દા પર વિચાર કરતા પહેલા, એ ઉલ્લેખ કરવો યોગ્ય છે કે અરજદાર તરફે વિદ્વાન વકીલે જે નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો હતો તે સ્ટેનિંગ ઓર્ડરના પ્રમાણીકરણ અથવા બદલ્લાદા વિશેના મુદ્દાને સંબોધતા હતા. હાલના કેસમાં, બદલ્લાદા માટેનો આક્ષેપ સ્પષ્ટપણે કરવામાં આવ્યો ન હતો કે સાબિત કરવામાં આવ્યો ન હતો. એવો કોઈ પુરાવો નથી કે અરજદારે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર હેઠળ નિર્ધારિત વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમરે પહોંચવા પર ફરિયાદીઓને છૂટા કરવામાં બદલ્લાદાથી કાર્યવાહી કરી હતી. વધુમાં, મોડેલ સ્ટેનિંગ ઓર્ડરના ખંડ ૨૭ અને અરજદાર તથા કર્મચારીઓ/યુનિયન વચ્ચે થયેલા સેટલમેન્ટને જોતાં, સ્ટેનિંગ ઓર્ડરના પ્રમાણીકરણનો પ્રશ્ન હાલના કેસની હકીકતોમાં પ્રસ્તુત નથી. આમ, સદર નિર્ણય સામાવાળાને કોઈ સહાય પૂરી પાડતો નથી.

૨૨.૧ શું પડતર વિવાદ સાથે જોડાયેલ છે અને શું ફેરફાર નુકસાનકર્તા છે:—
હાલના કેસમાં, અગાઉની ચર્ચા પરથી એ સ્પષ્ટ થયું છે કે (૧) ફરિયાદીઓ એ સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા કે ૧૯૯૭ ના રેફરન્સ નં. ૩૮ શરૂ થતાં પહેલાં, તેમને લાગુ પડતી વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર ૬૦ વર્ષ (અથવા તો ૫૮ વર્ષ) હતી; અને (૨) ૧.૪.૧૯૯૦ થી અમલમાં આવેલા સ્ટેનિંગ ઓર્ડર વયનિવૃત્તિ માટેની ઉંમર તરીકે ૫૫ વર્ષ નિર્ધારિત કરે છે; અને (૩) ફરિયાદીઓને ૫૫ વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ થવા પર છૂટા કરવાની કાર્યવાહી સ્ટેનિંગ ઓર્ડર હેઠળની જોગવાઈ અનુસાર હતી; અને (૪) સદર જોગવાઈ ૧.૪.૧૯૯૦ થી અમલમાં હતી જેનો અર્થ એ છે કે રેફરન્સની કાર્યવાહી શરૂ થઈ ત્યારે સદર જોગવાઈ લાગુ પડતી હતી; અને

(પ) તેથી, તે સાબિત થયું ન હતું અને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ એવું ઠરાવી શકી ન હોત કે ૧૯૯૭ નો રેફરન્સ નં. ૩૮ શરૂ થતાં પહેલાં ફરિયાદીઓને લાગુ પડતી સેવા શરતમાં નોકરીદાતા દ્વારા કોઈ ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હતો. પરિણામે, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ કોઈ ફેરફાર, અને નુકસાનકર્તા ફેરફાર તો ઠીક, સાબિત થયો ન હતો. આમ, જ્યારે કાર્યવાહી શરૂ થતાં પહેલાં લાગુ પડતી સેવા શરતમાં ફેરફાર સ્થાપિત થતો નથી અને જ્યારે એવું સાબિત થાય છે કે નોકરીદાતાની કાર્યવાહી સ્ટેનિંગ ઓર્ડર અનુસાર હતી જે રેફરન્સ શરૂ થયો ત્યારે અમલમાં હતા અને લાગુ પડતા હતા ત્યારે એ પણ સાબિત થયું કે નોકરીદાતાની કાર્યવાહી વાસ્તવમાં લાગુ અને પ્રવર્તમાન સેવા શરતો અનુસારની અને તેના અમલ સમાન કાર્યવાહી હતી અને રેફરન્સની શરૂઆત વખતે પ્રવર્તમાન અને લાગુ પડતી સેવા શરતમાં ફેરફાર સમાન નહોતી. આમ, જ્યારે એવું કહી શકાય નહીં કે પ્રવર્તમાન સેવા શરતમાં કોઈ ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે વિવાદ સાથે જોડાયેલા ફેરફાર અને/અથવા ફરિયાદીને થતા નુકસાન અંગેનો કોઈ પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી.

૨૩. ઉપરોક્ત કારણોસર અને અગાઉની ચર્ચાના પ્રકાશમાં, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધવામાં આવેલ નિષ્કર્ષ કે સંબંધિત વ્યક્તિઓ ૬૦ વર્ષ સુધી સેવામાં ચાલુ રહેવા માટે હકદાર હતા (જે અવલોકન રેફરન્સના કાર્યક્ષેત્રની બહાર છે) અને / અથવા અરજદાર મંડળીએ કલમ ૩૩ હેઠળની જોગવાઈના ભંગમાં કાર્યવાહી કરી હતી જ્યારે તેણે ફરિયાદીઓને ૫૫ વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ કરવા પર છૂટા કર્યા હતા અને/અથવા સદર કાર્યવાહી રેફરન્સ કાર્યવાહી શરૂ થતાં પહેલાં

તરત જ તેમને લાગુ પડતી સેવા શરતોમાં ફેરફાર સમાન છે, તે સંબંધિત જોગવાઈઓ અને / અથવા રેકૉર્ડ પરના પુરાવા સાથે સુસંગત નથી અને તે ટકી શકે તેમ નથી. સદર નિષ્કર્ષો રદબાતલ થવાને પાત્ર છે. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ ઉપર ચર્ચા કરેલ પાસાઓને ધ્યાનમાં લેવામાં નિષ્ફળ રહી છે.

૨૪. તેથી, વાદગ્રસ્ત હુકમો સુસંગત પાસાઓ, સામગ્રી અને હકીકતો પ્રત્યે ધ્યાન ન આપવાની ભૂલથી પીડાય છે. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે સુસંગત જોગવાઈઓ અને રેકૉર્ડ પરના દસ્તાવેજોનું ખોટું અર્થઘટન પણ કર્યું છે. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે અધિકારક્ષેત્રનો પણ અનિયમિત ઉપયોગ કર્યો છે. મૂળભૂત રેફરન્સમાં પસાર કરવામાં આવેલ એવોર્ડ અને સદર મૂળભૂત રેફરન્સ/એવોર્ડમાં ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધવામાં આવેલા તારણો અને નિષ્કર્ષોને પણ ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યા નથી અને સદર મૂળભૂત રેફરન્સમાંના નિર્ણયથી વિરુદ્ધ તારણો આ અરજીઓમાં પડકારાયેલા હુકમોમાં નોંધવામાં આવ્યા છે. રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ સામગ્રી ધ્યાનમાં લેવામાં આવી નથી અને હકીકતો – સામગ્રી જે રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ નથી અને સાબિત થઈ નથી, તે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા માની લેવામાં આવી છે. આ તમામ કારણોસર, વાદગ્રસ્ત હુકમો ખામીયુક્ત, ભૂલભરેલા, અન્યાયી અને અયોગ્ય છે. પરિણામે, વાદગ્રસ્ત એવોર્ડ ટકી શકે તેમ નથી અને રદબાતલ થવાને પાત્ર છે અને તે આથી રદબાતલ કરવામાં આવે છે.

૨૫. સુનાવણી દરમિયાન, અરજદાર મંડળી તરફે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી પટેલે રજૂઆત કરી હતી કે જ્યાં સુધી સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં.

૧૬૯૨૩/૨૦૦૭ માં સામાવાળા નં. ૬, ૭ અને ૧૩ નો સંબંધ છે, સદર વ્યક્તિઓ નિવૃત્તિ વચે પહોંચી ગયા હતા અને અનુક્રમે ૧૭.૪.૧૯૯૬, ૩૧.૮.૧૯૯૬ અને ૧.૪.૧૯૯૬ ના રોજ એટલે કે સંદર્ભ હુકમની તારીખ (૪.૨.૧૯૯૭) પહેલા તેમને છૂટા કરવામાં આવ્યા હતા અને તેથી, સદર વ્યક્તિઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી ફરિયાદો અન્યથા પણ ટકી શકે તેમ ન હતી કારણ કે પ્રશ્ન હેઠળની કાર્યવાહી સંદર્ભ હુકમ પહેલા લેવામાં આવી હતી. સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૬૯૦૬/૨૦૦૭ ના સામાવાળાના સંબંધમાં સમાન રજૂઆત કરવામાં આવી છે જ્યાં સંબંધિત સામાવાળા ૧૨.૮.૧૯૯૬ ના રોજ એટલે કે ૪.૨.૧૯૯૭ પહેલા નિવૃત્ત થયા હતા. તેથી, સદર ફરિયાદ ટકી શકે તેમ ન હતી કારણ કે પ્રશ્ન હેઠળની કાર્યવાહી સંદર્ભ હુકમ પહેલા લેવામાં આવી હતી.

૨૫.૧ પરિણામે, સદર ફરિયાદો સદર વધારાના આધાર પર પણ નિષ્ફળ જાય છે.

૨૫.૨ એવું પણ રજૂ કરવામાં આવ્યું છે કે સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૬૯૩૧/૨૦૦૭ માં સંબંધિત વ્યક્તિ શ્રી બળદેવભાઈએ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ કાર્યવાહી પડતર હતી ત્યારે જ પોતાની ફરિયાદ પાછી ખેંચી લીધી હતી, જો કે, સદર વ્યક્તિના સંબંધમાં એવોર્ડ કરવામાં આવ્યો છે અને તેથી, સદર એવોર્ડ અન્યથા પણ ટકી શકે તેમ નથી કારણ કે તે એવી ફરિયાદો પર આધારિત છે જે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પાછી ખેંચી લેવામાં આવી હતી.

૨૫.૩ સદર રજૂઆતોના પ્રકાશમાં, એવું ઠરાવવામાં આવે છે, દિશાનિર્દેશ આપવામાં આવે છે અને સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૬૯૨૩/૨૦૦૭ ના સામાવાળા નં. ૬, ૭ અને ૧૩ ના સંબંધમાં અને સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૬૯૦૬/૨૦૦૭ ના સામાવાળાના કેસમાં અરજીઓ ઉપરોક્ત વધારાના કારણોસર પણ મંજૂર કરવામાં આવે છે.

અરજીઓ તે મુજબ ઉપરોક્ત હદ સુધી મંજૂર કરવામાં આવે છે. રૂલ ઉપરોક્ત હદ સુધી એક્સોલ્યુટ કરવામાં આવે છે.

સહી/ –
(કે.એમ.ઠાકર, ન્યાયમૂર્તિ)

કેડીસી/ભરત

This judgment has been translated using an AI-assisted translation tool.

=====

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 judgement 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 judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

=====