

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 ગુજરાતની ઉચ્ચ અદાલતમાં

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લીકેશન નંબર ૧૭૦૬/૨૦૧૪

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લીકેશન નંબર ૧૭૧૦/૨૦૧૪

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લીકેશન નંબર ૧૭૧૧/૨૦૧૪

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લીકેશન નંબર ૧૭૧૨/૨૦૧૪

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લીકેશન નંબર ૧૭૧૩/૨૦૧૪

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લીકેશન નંબર ૫૩૪૬/૨૦૧૪

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લીકેશન નંબર ૫૫૦૬/૨૦૧૪

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લીકેશન નંબર ૮૦૯૦/૨૦૧૪

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લીકેશન નંબર ૮૨૮૬/૨૦૧૪

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય શ્રી ન્યાયમૂર્તિ કે. એમ. ઠાકર

સહી/-

૧	શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવે છે?	હા.
૨	પત્રકારને મોકલવામાં આવે કે નહીં?	હા.
૩	શું ન્યાયમૂર્તિશ્રીઓ ચુકાદાની યોગ્ય નકલ જોવા માંગે છે?	ના.
૪	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈ પણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે?	ના.

અમદાવાદ મ્યુનિસિપલ ટ્રાન્સપોર્ટ-સર્વિસ..અરજદાર (ઓ)

વિરુદ્ધ

રહીમભાઈ મુરાદભાઈ અને ૧..સામાવાળા (ઓ)

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(ઓ) નં. ૧ માટે શ્રી એચ.એસ. મુનશા, વકી

સામાવાળા(ઓ) નં. ૨ માટે શ્રી પારિતોષ કદા, વકી

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ માટે શ્રી યોગેશ એન. પંડ્યા, વકી

કોરમ:માનનીય શ્રી ન્યાયમુર્તિ કે. એમ. ઠાકર

તારીખ:૨૮/૦૪/૨૦૧૭

સી એ વી જજમેન્ટ

૯ પીટીશનોના આ જૂથમાં, અમદાવાદ મ્યુનિસિપલ ટ્રાન્સપોર્ટ સર્વિસીસ (જેને આ પછી 'અરજદાર એ.એમ.ટી.એસ.' તરીકે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે) એ સંદર્ભ (આઈ.ટી.) નં. ૧૪૦/૨૦૧૧ માં અમદાવાદ સ્થિત વિદ્વાન ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા તારીખ ૦૭.૧૦.૨૦૧૩ ના એવોર્ડને પડકાર્યો છે, જે દ્વારા વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે ઠેરવ્યું હતું કે જે દાવેદારોએ સ્પેસિફિક નિવૃત્તિ યોજના (જેને આ પછી 'વી.આર.એસ.' તરીકે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

છે) હેઠળ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ સ્વીકારી છે તેઓ પેન્શન માટે હકદાર અને પાત્ર છે. આવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યા પછી, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે અરજદાર એ.એમ.ટી.એસ. ને કોર્પોરેશન સાથેની તેમની સેવાનો સમગ્ર સમયગાળો ધ્યાને લઈને પેન્શન ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો. અરજદાર એ.એમ.ટી.એસ. સદર નિર્દેશથી નારાજ થયેલ છે. તેથી પીટીશનોનું આ જૂથ.

૨ જ્યાં સુધી વાસ્તવિક પૃષ્ઠભૂમિની વાત છે, તે બહાર આવ્યું છે કે:-

૨.૧ અહીં પ્રતિવાદીઓ (દાવેદારો) ની પસંદગી કરવામાં આવી હતી અને તેમને ડ્રાઈવરો, વાહક અને કાર્યશાળા (બોડીસ્મિથ) તરીકે રોકવામાં આવ્યા હતા અને તેઓ એ તારીખ સુધી સતત કામ કરતા રહ્યા જ્યારે તેમણે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી યોજના (સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ યોજના) ના જવાબમાં સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ માટે અરજીઓ કરી હતી, જેમાં અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ માટે અરજીઓ મંગાવી હતી અને ઉપરોક્ત યોજનાના સંદર્ભમાં ચોક્કસ લાભો ઓફર કર્યા હતા.તેમના સેવા ઇતિહાસ સાથે સંબંધિત વિગતો (દાવેદારો અને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા જણાવેલી હકીકતોમાંથી) નીચેના નિવેદનમાં સંકલિત કરવામાં આવી છે:-

ક્રમ નંબર	કેસ નંબર	જોડાઈ રહ્યા છે. તારીખ તરીકે	તારીખ જ્યારે લેવામાં આવે છે	તારીખ ની લાગુ કરો પર	કુલ સમયગાળો
-----------	----------	-----------------------------	-----------------------------	----------------------	-------------

		દૈનિક વેતન ડ્રાઈવર	પર અભિનય સેવા આપે છે.	વી આર એસ હેઠળ	
૧	૧૭૦૬/૨૦ ૧૪	૧૫/૧૦/૧૯ ૮૧	૧/૧/૧૯ ૮૬	૧૬/૧૨/ ૨૦૦૩ અને ૩૧/૧૨/ ૨૦૦૩ વચ્ચે	ઓક્ટોબર ૧૯૮૧ થી ડિસેમ્બર ૨૦૦૩ = ૨૨ વર્ષ
૨	૧૭૧૦/૨૦ ૧૪	૪/૩/૧૯૮૨	૧/૧૧/૧ ૯૮૬	-કરો -	માર્ચ ૮૨ થી ડિસેમ્બર ૨૦૦૩ = ૨૧ વર્ષ
૩	૧૭૧૧/૨૦ ૧૪	૨૦/૩/૧૯૭ ૫	૧/૧૧/૧ ૯૮૦	-કરો -	ઓક્ટોબર ૧૯૭૫ થી ડિસેમ્બર ૨૦૦૩ = ૨૮ વર્ષ
૪	૧૭૧૨/૨૦ ૧૪	૧૪/૧૦/૧૯ ૭૫	૧/૩/૧૯ ૮૫	-કરો -	ઓક્ટોબર ૧૯૭૫ થી ડિસેમ્બર ૨૦૦૩ = ૨૮ વર્ષ
૫	૧૭૧૩/૨૦ ૧૪	૧૪/૧૦/૧૯ ૭૫	૧/૧/૧૯ ૮૯	-કરો -	ઓક્ટોબર ૧૯૭૫ થી ડિસેમ્બર ૨૦૦૩ = ૨૮ વર્ષ
૬	૫૩૪૬/૨૦ ૧૪	૧/૧૧/૧૯૮ ૩	૧/૧૧/૧ ૯૮૬	-કરો -	નવેમ્બર ૧૯૮૩ થી

					ડિસેમ્બર ૨૦૦૩ = ૨૦ વર્ષ
૭	૫૫૦૬/૨૦ ૧૪	૨૮/૧/૧૯૮ ૧	૧/૧૧/૧ ૯૮૫	-કરો -	જાન્યુઆરી ૧૯૮૧ થી ડિસેમ્બર ૨૦૦૩ = ૨૨ વર્ષ
૮	૮૦૯૦/૨૦ ૧૪	૧૦/૫/૧૯૭ ૮	૧/૧/૧૯ ૮૯	-કરો -	મે ૧૯૭૮ થી ડિસેમ્બર ૨૦૦૩ = ૨૫ વર્ષ
૯	૮૨૮૩/૨૦ ૧૪	૧/૧૧/૧૯૮ ૩	૧/૧૦/૧ ૯૮૮	-કરો -	નવેમ્બર ૧૯૮૩ થી ડિસેમ્બર ૨૦૦૩ = ૨૦ વર્ષ

૨.૨ ૧૯૮૪માં અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ તેના કર્મચારીઓ માટે પેન્શન યોજના શરૂ કરી હતી. પેન્શન યોજના ૧/૧/૧૯૮૩ થી અમલમાં મૂકવામાં આવી હતી. સંબંધિત તારીખે, તે ૧/૧/૧૯૮૩ પર પણ છે કે દાવેદારો અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. સાથે સેવામાં હતા. નિર્વિવાદપણે, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. સાથે તેમની સેવાના કાર્યકાળ દરમિયાન અરજદારો ઉક્ત પેન્શન યોજનાના સભ્યો હતા.

૨.૩ ત્યારબાદ, પરિપત્ર નંબર ૧૮ તારીખ ૧૬/૧૨/૨૦૦૩ દ્વારા અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ વી. આર. એસ. રજૂ કર્યું હતું, જેમાં અરજદાર એ. એમ.

ટી. એસ. એ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ માટે અરજીઓ મંગાવી હતી.અરજી કરવાની છેલ્લી તારીખ ૩૧/૧૨/૨૦૦૩ હતી.ઉપરોક્ત વી. આર. એસ. ને લાગુ પડતા નિયમો અને શરતો ૧૬/૧૨/૨૦૦૩ ના પરિપત્ર નંબર ૧૮ ના જોડાણ-એ ના આધારે સૂચવવામાં આવ્યા હતા.

૨.૪ દાવેદારોએ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ લેવાનું પસંદ કર્યું અને તેમણે તેના નિયમો અને શરતો અનુસાર વી. આર. એસ. નો લાભ લીધો.અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ દાવેદારોની અરજીઓ સ્વીકારી હતી.ત્યારબાદ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ દાવેદારોને ચોક્કસ રકમ ચૂકવી હતી, જે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. અનુસાર વી. આર. એસ. હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર હતી.

૨.૫ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ દાવેદારોને રકમ ચૂકવ્યા પછી (જે તે મુજબ વી. આર. એસ. ની શરતો અનુસાર ચૂકવવાપાત્ર હતી), દાવેદારોને સમજાયું કે તેઓ પેન્શન માટે પાત્ર નથી.તેથી, તેમણે આ આધાર પર માસિક પેન્શનની માંગ કરી કે વી. આર. એસ. ની શરતોને ધ્યાનમાં રાખીને, તેઓ પાત્ર છે અને પેન્શન માટે હકદાર છે.

૨.૬ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ ઉપરોક્ત માંગ સ્વીકારી ન હતી અને તેથી પક્ષકારો વચ્ચે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઊભો થયો હતો.

૨.૭ યોગ્ય સરકારે વિવાદને વિદ્વત ટ્રિબ્યુનલને ચુકાદા માટે મોકલ્યો હતો જ્યાં વિવાદ/સંદર્ભ સંદર્ભ (આઈ ટી) નંબર ૧૪૦/૨૦૧૧ તરીકે નોંધવામાં આવ્યો હતો.

૨.૮ તેમના દાવાના નિવેદનમાં દાવેદારોએ જણાવ્યું હતું કે જ્યારે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ વી. આર. એસ. ની રજૂઆત કરી હતી ત્યારે તેમણે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. સાથે ૨૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હતી/તેઓએ વી. આર. એસ. સ્વીકારી હતી. તેઓએ એવો પણ દાવો કર્યો હતો કે તેમની સેવા પેન્શન માટે લાયક હોવા છતાં, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ મનસ્વી રીતે તેમને પેન્શન માટે અયોગ્ય ગણાવ્યા હતા અને ઉપરોક્ત નિર્ણય અન્યાયી છે અને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ને તેના નિર્ણયને રદ કરવા અને વી. આર. એસ. ની શરતો અનુસાર પેન્શન ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈએ.

૨.૯ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોના નિયમ ૨૫ હેઠળ જોગવાઈના આધારે દાવેદારો દ્વારા પેન્શનની માંગનો વિરોધ કર્યો હતો.

૨.૧૦ લર્નડ ટ્રિબ્યુનલે હરીફ દલીલોને ધ્યાનમાં લીધી અને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ જે જોગવાઈ પર આધાર રાખ્યો છે તે જી. સી. એસ. આર. પેન્શન નિયમોનું નિયમન રૂપ છે. આ જોગવાઈ અને હરીફ દલીલોને ધ્યાનમાં લીધા પછી ટ્રિબ્યુનલ એ નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યું કે નિયમન રૂપ દાવેદારોને પેન્શન માટે અયોગ્ય નથી બનાવતા. લર્નડ ટ્રિબ્યુનલે પરિણામે ૭/૧૦/૨૦૧૩ તારીખનો ચુકાદો પસાર કર્યો જે આ અરજીમાં આક્ષેપિત છે.

૩ આ પૃષ્ઠભૂમિમાં, મંડળ વતી વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી મુનશા સાથે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી તન્નાએ રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે સદર નિયમન રૂપ નું અર્થઘટન કરવામાં ભૂલ કરી હતી અને સદર નિયમન રૂપ ના કલોઝ (આઈ) ના સબ-કલોઝ (એ) થી સબ-કલોઝ (એચ) હેઠળની જોગવાઈનું ખોટું અર્થઘટન કર્યું હતું જે અન્ય વાતોની સાથે એવું નિર્ધારિત કરે છે કે, જે સમયગાળા દરમિયાન દાવેદારોને રોજમદારના આધારે રોજના ધોરણે ચૂકવણી કરવામાં આવી હતી તે સમયગાળા દરમિયાન આપેલી સેવાને પેન્શનપાત્ર સેવાની ગણતરી કરતી વખતે / નક્કી કરતી વખતે ધ્યાને લઈ શકાય નહીં / સમાવેશ કરી શકાય નહીં. તેમણે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે, સદર જોગવાઈને દાવેદારો દ્વારા કોઈપણ ગ્રાઉન્ડ પર પડકારવામાં આવી નથી, જેમાં એ ગ્રાઉન્ડ પણ સામેલ છે કે સદર જોગવાઈ મનસ્વી કે અન્યાયી કે ભેદભાવપૂર્ણ છે કે પેન્શન રૂલ્સ અથવા સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સની અતિ-અધિકાર

(અલ્ટ્રા વાયરસ) છે અને તેથી, નિયમન રૂપ ની કાયદેસરતા (વાયરસ) ને પડકાર્યા વિના દાવેદારો એવો દાવો કરી શકે નહીં કે રોજમદાર સ્થાપના પર આપેલી સેવાને ધ્યાને લેવી જોઈએ. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે દાવેદારોની માંગ અને તેમની ગ્રીવન્સને સદર રૂલ રૂપ ની ચાર મર્યાદાઓ (ફોર કોર્નર્સ) ની અંદર જ તપાસવી જોઈએ અને જ્યાં સુધી નિયમન રૂપ નું એવું અર્થઘટન કરવામાં ન આવે કે રોજમદારના ધોરણે આપેલી સેવાનો પણ પેન્શનપાત્ર સેવામાં સમાવેશ કરવો જોઈએ, ત્યાં સુધી દાવેદારો પેન્શન માટે હકદાર બનશે નહીં અને મંડળે પેન્શન માટેના તેમના દાવાને ફગાવી દેવામાં કોઈ ભૂલ કરી નથી. તેમણે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે અરજદાર એ.એમ.ટી.એસ. દ્વારા આપવામાં આવેલ વી.આર.એસ. ના પેરાગ્રાફ નં. ૩ મુજબ, કર્મચારીઓ એટલે કે જેઓ વી.આર.એસ. હેઠળ સ્પેસિયલ નિવૃત્તિનો વિકલ્પ પસંદ કર્યો તે સમયે પેન્શન માટે લાયક ન હતા અને પાત્ર ન હતા તેઓ નિર્ધારિત દરે વળતર માટે હકદાર બનશે અને વર્તમાન કેસમાં તમામ દાવેદારોને વી.આર.એસ. ના કલોઝ-૩ અનુસાર વળતર ચૂકવવામાં આવ્યું છે. અરજદારના વિદ્વાન કાઉન્સેલના જણાવ્યા મુજબ, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો હુકમ રદ કરવાને પાત્ર છે. વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી તન્નાએ ત્યારપછી એવી દલીલ કરી હતી કે લાગુ પડતા રેગ્યુલેશન્સ ક્વોલિફાઇંગ સર્વિસના સંબંધમાં ચોક્કસ રૂલ નિર્ધારિત કરે છે

અન્ય એક વાંધો જે દાવેદારો દ્વારા ૭ વર્ષના અંતરાલને ધ્યાનમાં રાખીને માંગ સામે ઉઠાવવામાં આવ્યો છે, જેના પછી દાવેદારોએ માંગ કરી હતી.એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે દાવેદારોએ ૨૦૦૪માં વી. આર. એસ. ની પસંદગી કરી હતી, જ્યારે આ વિવાદ ૨૦૧૧માં ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો.અરજદાર નિગમના જણાવ્યા અનુસાર, ઉપરોક્ત અંતર દર્શાવે છે અને સ્થાપિત કરે છે કે દાવેદારોએ માત્ર એક વિચાર પછી અને યોજના હેઠળ તેમને જે આપવામાં આવે છે તેના કરતાં કંઈક વધુ મેળવવાના હેતુથી માંગ કરી હતી.અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ દાવેદારોની માંગનો એ આધાર પર પણ વિરોધ કર્યો છે કે એક સામટી વળતર સ્વીકાર્યા પછી, દાવેદારો પેન્શનની માંગ વધારવામાં ન્યાયી નથી અને આવા દાવાને ધ્યાનમાં લેવો જોઈએ નહીં.

અરજદારના વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ એ. એમ. ટી. એસ. અનુસાર, પેન્શન યોજના ખાસ કરીને એવી જોગવાઈ કરે છે કે જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોની જોગવાઈ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજનાને લાગુ પડશે જેથી આ રજૂઆતને ટેકો આપવા માટે, અરજદારના વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ એ. એમ. ટી. એસ. એ વિવિધ પરિપત્રો, કાર્યાલયના આદેશો તેમજ ઠરાવો પર આધાર રાખ્યો હતો, જેના હેઠળ પેન્શન યોજના રજૂ કરવામાં આવી હતી અને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના કર્મચારીઓ માટે અરજી કરવામાં આવી હતી. તેમણે નિયમન નંબર ૧૪.૯ તેમજ પ્રકરણ ૯ હેઠળ નિયમો પર પણ આધાર

રાખ્યો હતો [તે જી. સી. એસ. (પેન્શન) ના નિયમો ૯.૧ થી ૯.૪ છે]
અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના સેવા નિયમોના નિયમો.

ઉપરોક્ત નિયમો ૯.૧ થી ૯.૪ અને નિયમન ૧૪.૯ તેમજ
પરિપત્ર/ઠરાવ હેઠળની જોગવાઈઓ કે જેણે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના
કર્મચારીઓ માટે પેન્શન યોજના રજૂ કરી હતી તેના આધારે, અરજદારના વિદ્વાન
વરિષ્ઠ વકીલ એ. એમ. ટી. એસ. દલીલ કરશે કે જી. સી. એસ. (પેન્શન)
નિયમોનું નિયમન રપ, તેથી, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન
યોજનાના સંદર્ભમાં આકર્ષિત થશે અને લાગુ થશે અને પરિણામે, અરજદાર એ.
એમ. ટી. એસ. ના કર્મચારીઓને પેન્શનની ચુકવણી જી. સી. એસ. (પેન્શન)
નિયમોના ઉપરોક્ત નિયમન રપ ના પ્રકાશમાં અને તેના અનુસાર સંચાલિત
થશે.અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. અનુસાર, વિવાદિત એવોર્ડ આ પાસાઓને
ધ્યાનમાં લીધા વિના પસાર કરવામાં આવે છે અને તેથી, એવોર્ડ અલગ રાખવાને
પાત્ર છે.

૩.૧ તેનાથી વિપરીત, મૂળ દાવેદારોના વિદ્વાન વકીલ શ્રી પંડ્યાએ રજૂઆત કરી
હતી કે દાવેદારો શરૂઆતમાં દૈનિક વેતનના આધારે રોકાયેલા હોવા છતાં,
કોર્પોરેશન એ હકીકતને અવગણી શકે નહીં કે તેમની ભરતી/નિમણૂકો
ગેરકાયદેસર નહોતી, અનિયમિત પણ નહોતી, કારણ કે તમામ અરજદારોની

પસંદગી અને નિમણૂક ઇન્ટરવ્યૂ સહિત પસંદગી અને ભરતી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા પછી કરવામાં આવી હતી. એવો દાવો કરવામાં આવે છે કે તેઓએ અરજીઓ દાખલ કરી હતી અને તેઓ પસંદગી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા હતા અને તેઓ શરૂઆતમાં દૈનિક વેતનના આધારે રોકાયેલા હતા—અને થોડા સમય માટે ચાલુ રહ્યા હતા—પરંતુ ત્યારબાદ તેમની સેવાઓને "કાર્યકારી સેવા" માં રૂપાંતરિત કરવામાં આવી હતી અને તેથી, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. નો દાવો કે દાવેદારો પેન્શન માટે હકદાર નથી કારણ કે તેઓ દૈનિક વેતન સંસ્થાઓમાં રોકાયેલા હતા તે વી. આર. એસ. તેમજ પેન્શન નિયમો અને સેવા નિયમો હેઠળની જોગવાઈઓથી વિપરીત છે. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોના નિયમન રૂપનું અર્થઘટન અને તેને લાગુ કરવામાં કોઈ ભૂલ કરી નથી. તેમણે એવી પણ રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે એ હકીકતને ધ્યાનમાં લીધી છે કે દાવેદારો નોંધપાત્ર ક્ષમતામાં કાર્યરત હતા અને તેઓ "નોંધપાત્ર ક્ષમતામાં", જ્યાં તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી તે પદ પર હતા. દાવેદારો એવી પણ દલીલ કરશે કે તેમની સેવાની સંપૂર્ણ મુદતને વી. આર. એસ. હેઠળ પેન્શન માટેની પાત્રતા નક્કી કરવાના હેતુથી ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ. દાવેદારોના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે જ્યારે દાવેદારોએ વી. આર. એસ. સ્વીકાર્યું હતું, ત્યારે તેઓએ ૨૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હતી અને તેમની નિમણૂકના પ્રારંભિક તબક્કાથી, તેઓ જી. પી. એફ.

ના સભ્યો હતા અને તેથી, અરજદાર કોર્પોરેશન દાવો કરે છે કે દાવેદારોએ જ્યારે વી. આર. એસ. પૂર્ણ કર્યું ત્યારે પેન્શનપાત્ર સેવા પૂર્ણ કરી ન હતી.

દાવેદારોના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે દાવેદારોને ઈન્ટરવ્યૂ પછી રોકવામાં આવ્યા હતા, તે પસંદગી માટેની પ્રક્રિયાને અનુસરીને છે અને તેમની નિમણૂક "પાછળના દરવાજામાં પ્રવેશ" નથી અને તેથી પણ, અરજદાર દાવેદારોના કેસને અનિયમિત નિમણૂકની સમકક્ષ ગણવામાં ન્યાયી નથી. દાવેદારના વિદ્વાન વકીલે એવી પણ દલીલ કરી હતી કે દાવેદારોએ તેમની સેવાની મુદત દરમિયાન દર વર્ષે ૨૪૦ દિવસથી વધુ કામ કર્યું હતું અને તેથી પણ, દાવેદારોને પેન્શનનો લાભ નકારવામાં કોઈ વાજબીપણું નથી.

૪ મેં પ્રતિસ્પર્ધી રજૂઆતો અને રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ સામગ્રી તેમજ વિવાદિત એવોર્ડ પર વિચાર કર્યો છે.

૫ શરૂઆતમાં, જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમો અને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના સેવા નિયમો તેમજ પેન્શન યોજના અને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના વી. આર. એસ. હેઠળની કેટલીક જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેવી યોગ્ય રહેશે.

જોગવાઈ:-

પ.૧ જ્યાં સુધી ગુજરાત સિવિલ સર્વિસ (પેન્શન) નિયમો, ૨૦૦૨નો સંબંધ છે,

(એ) જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમનો નિયમ ૯ (૧૭) સમજાવે છે કે કઈ તારીખને સેવા શરૂ કરવાની તારીખ તરીકે ગણવામાં આવશે અને અન્ય બાબતોની સાથે, પ્રીએસ. સી. આર. કહે છે કે:—

“(૧૭) “પ્રથમ નિમણૂકની તારીખ ”નો અર્થ એ છે કે સરકારી કર્મચારી જે તારીખે સરકારી સેવામાં તેના પ્રથમ હોદ્દાની ફરજો સંભાળે છે, અથવા, જો આ અગાઉની તારીખ હોય તો, પેન્શન માટે સેવા ગણતરી તરીકે ગણવામાં આવતી કોઈપણ ફરજની તેની ધારણાની તારીખ.”

(બી) “પેન્શન” શબ્દની વ્યાખ્યા નિયમ ૯ (૫૫) હેઠળ કરવામાં આવી છે જે આ રીતે વાંચે છે:—

“(૫૫) “પેન્શન ”એટલે ગુજરાત સિવિલ સર્વિસીસ (પેન્શન) નિયમો, ૨૦૦૨ના નિયમ જઝમાં ઉલ્લેખિત વળતર પેન્શન અને ગ્રેયુઈટી સહિત સેવા પેન્શનનો કોઈપણ વર્ગ, પરંતુ તેમાં સરકાર દ્વારા પેન્શનરને જીવનનિર્વાહના ઊંચા ખર્ચ માટે વળતર તરીકે આપવામાં આવેલ કામચલાઉ વધારો/મોંઘવારી રાહતનો સમાવેશ થતો નથી.”

(સી) જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમો હેઠળ, નિયમ જઝ (૨) નિવૃત્તિ પેન્શન માટે જોગવાઈ કરે છે અને પ્રીએસ સી. આર. કહે છે કે:—

“જઝ(૨)નિવૃત્તિ પેન્શનનો અર્થ એ છે કે સરકારી કર્મચારી કે જે વીસ/પચીસ/પાંત્રીસ/ત્રીસ વર્ષની લાયકાત સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી સ્વેચ્છાએ નિવૃત્ત

થાય છે અથવા જે નિમણૂક અધિકારી દ્વારા જાહેર હિતમાં નિવૃત્ત થવું જરૂરી છે, પરંતુ નિવૃત્તિ વય પ્રાપ્ત કરતા પહેલા.”

જ્યાં સુધી પેન્શન સંબંધિત બાબતોનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી ઉપરોક્ત નિયમો સરકારી કર્મચારીઓને લાગુ પડે છે. અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દાવો કરે છે કે તેના સેવા નિયમોના આધારે જણાવ્યું હતું કે નિયમો તેના કર્મચારીઓને લાગુ પડે છે. જો કે, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ તેની પોતાની અલગ અને સ્વતંત્ર પેન્શન યોજના પણ રજૂ કરી છે જેમાં તેના પોતાના નિયમો અને શરતો છે અને કહ્યું છે કે પેન્શન યોજના અને તે હેઠળની શરતો-ઘણી બાબતોમાં-જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમો હેઠળની જોગવાઈથી અલગ છે. નિયમ ૪૪ અને ૪૮ અનુક્રમે "નિવૃત્તિ પેન્શન" અને "સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ" માટે જોગવાઈ કરે છે.

પ.૨ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના સેવા નિયમો:-

(એ) અરજદાર-અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ સેવા માર્ગદર્શિકા તૈયાર કરી છે જે ઠરાવ નંબર ૩૧૫ તારીખ ૨૭/૦૮/૧૯૯૩ દ્વારા અમલમાં મૂકવામાં આવી છે. અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના કર્મચારીઓ માટે સેવાની શરતો અગાઉના સેવા નિયમો. અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના કર્મચારીઓની સેવા અને તેમની સેવા સંબંધિત બાબતો ઉપરોક્ત સેવા નિયમો દ્વારા સંચાલિત થાય છે.

(બી) તે વિવાદમાં નથી કે ઉપરોક્ત સેવા નિયમો દાવેદારોને લાગુ પડતા હતા અને તેમની સેવાઓ ઉપરોક્ત નિયમો દ્વારા સંચાલિત થતી હતી.કલમ ૧.૩ સી. આર. તેની લાગુ પડવાની શક્યતા દર્શાવે છે અને આ રીતે વાંચે છે:—

“ ૧.૩ લાગુ પડવાની ક્ષમતા

આ સેવા નિયમો સ્ટાફના તમામ સભ્યોને લાગુ પડશે, જેઓ અમદાવાદ મ્યુનિસિપલ ટ્રાન્સપોર્ટ સર્વિસમાં પૂર્ણ-સમયની નોકરીમાં છે અને જેઓ પાર્ટ-ટાઇમ ધોરણે નોકરી કરે છે તેમને લાગુ પડશે નહીં.કર્મચારીઓના સભ્યો, જેમના રોજિંદા કામના કલાકો પાંચથી ઓછા હોય તેમને પાર્ટ-ટાઇમ ધોરણે નોકરી આપવામાં આવી હોવાનું માનવામાં આવશે.

આ સેવા નિયમો એપ્રેન્ટિસ, પ્રોબેશનરી એજિનિયર્સ અને તાલીમ માટે અથવા કરારના આધારે નિયુક્ત અન્ય વ્યક્તિઓને પણ લાગુ પડશે નહીં, સિવાય કે ખાસ લાગુ કરવામાં આવે.”

તે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. નો કેસ નથી કે હાજર પ્રતિવાદીઓ, જ્યારે તેઓ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. સાથે સેવામાં હતા, ત્યારે આ નિયમો દ્વારા સંચાલિત નહોતા.તે વિવાદમાં નથી કે દાવેદારો અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. સાથે પૂર્ણ-સમયની નોકરીમાં હતા અને/અથવા તેઓ "એપ્રેન્ટિસ" તરીકે રોકાયેલા/નિયુક્ત ન હતા અને તેમની નિમણૂક અથવા તાલીમ માટે અથવા કરારના આધારે નિમણૂક કરવામાં આવી ન હતી.અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. નો પણ આવો કેસ નથી.

(સી) નિયમન નંબર ૨.૧૦ અને ૨.૧૧ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના કર્મચારીઓને કાયમી, પ્રોબેશન, કામચલાઉ, બદલી અને કાર્યકારી એમ ૫ શ્રેણીઓમાં વર્ગીકૃત કરે છે.ઉપરોક્ત અભિવ્યક્તિઓ નિયમન નંબર ૨.૧૦ અને ૨.૧૧ પર આધારિત છે જે આ રીતે વાંચે છે:—

“ ૨.૧૦ તરીકે વર્ગીકૃત કરાયેલા કર્મચારીઓના સભ્યો

(૧) “કાયમી એટલે એવા કર્મચારીઓનો સભ્ય કે જે કાયમી ધોરણે રોકાયેલો હોય અને તેમાં એવી કોઈપણ વ્યક્તિનો સમાવેશ થાય છે કે જેને તેને લાગુ પડતા પ્રોબેશનરી સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યા પછી કાયમી સંસ્થા પર લેવામાં આવી હોય.

(૨) “.”

(૩) “કામચલાઉ એટલે એવા કર્મચારીઓનો સભ્ય કે જેમની સેવાઓ કામના સંબંધમાં મર્યાદિત સમયગાળા માટે રોકાયેલી હોય, જે અનિવાર્યપણે કામચલાઉ પ્રકૃતિની હોય અથવા જે કાયમી પ્રકૃતિના કામમાં કામચલાઉ વૃદ્ધિના સંબંધમાં વધારાના કર્મચારી તરીકે કામચલાઉ રીતે કાર્યરત હોય અને તેમાં એવા અવેજીનો સમાવેશ થાય છે કે જેની નિમણૂક કર્મચારીઓના કાયમી સભ્યના પદ પર કરવામાં આવે અથવા પ્રોબેશનર કે જે કામચલાઉ ગેરહાજર હોય.

(૪) “.”

૨.૧૧ એક્ટીંગ નો અર્થ એ છે કે કર્મચારીના સભ્ય દ્વારા કામચલાઉ ધોરણે ફરજોની કામગીરી, જેમાં અન્ય સભ્યો ધારણાધિકાર ધરાવે છે અથવા જે ખાલી છે અને તેમાં પ્રતિનિયુક્તિ અથવા તાલીમ અથવા સૂચના અથવા ઉપક્રમ વ્યવસાય માટે કર્મચારીના સભ્યની જગ્યાએ કાર્યકારી નિમણૂકનો સમાવેશ થાય છે.”

(ડી) પ્રકરણ IX હેઠળ કલમ ૯.૨ આ રીતે વાંચે છે:—

“ ૯.૨ નીચે આપેલા નિયમન નંબર ૯.૩ ને આધીન કર્મચારીઓના તમામ સભ્યો, જેમણે પેન્શન યોજના (૧/૧/૧૯૮૩ થી અસરકારક) માં જોડાવાનું પસંદ કર્યું છે અને જેઓ પેન્શન યોજના અમલમાં આવ્યા પછી એ. એમ. ટી. એસ. માં જોડાયા છે, તેઓ ગુજરાત રાજ્ય સરકારના કર્મચારીઓને લાગુ પડતા સામાન્ય પ્રોવિડન્ટ ફંડ નિયમો દ્વારા સંચાલિત થશે.”

(ઈ) ગ્રેયુટી અને પેન્શન સંબંધિત પ્રકરણ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સના પ્રકરણ XIV માં જોવા મળે છે.સંબંધિત જોગવાઈઓ આ રીતે વાંચે છે:—

“ ૧૪.૯.૧.આ પેન્શન યોજના એ. એમ. ટી. એસ. ના કર્મચારીઓને લાગુ કરવામાં આવી છે જેઓ ૧-૧-૮૩ થી અથવા તે પછી એ. એમ. ટી. એસ. સેવામાં જોડાય છે. ૧૪.૯.૨.ગુજરાત રાજ્ય સરકારના કર્મચારીઓને લાગુ પડતા તમામ પેન્શન નિયમો એ. એમ. ટી. એસ. ના કર્મચારીઓના કિસ્સામાં સમયાંતરે લાગુ થશે. ૧૪.૯.૩.પેન્શન યોજના હેઠળના કર્મચારીઓ માટે.ગુજરાત રાજ્ય સરકારના કર્મચારીઓ માટે સામાન્ય પી. એફ. નિયમો લાગુ થશે અને યોગદાન અને વ્યાજ દર સંબંધિત નિયમો સમયાંતરે લાગુ થશે.”

(જી) નિર્વિવાદપણે, દાવેદારો અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. તેમજ જી. પી. એફ. ની પેન્શન યોજનાના સભ્ય હતા

૫.૩ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના/પેન્શન નિયમો:-

અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ ૧૯૮૩માં તેની પેન્શન યોજના શરૂ કરી હતી.અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના હેઠળ સંબંધિત જોગવાઈ આ રીતે વાંચે છે:-

“પેન્શન યોજનાની શરૂઆત:-

આ પેન્શન યોજનાનો અમલ ૦૧/૦૧/૧૯૮૩ થી કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે.

પેન્શનનો હક:-

જોડાવાની તારીખથી નિયમિત સંસ્થા પર કરવામાં આવતી સેવાને પેન્શનપાત્ર માનવામાં આવે છે.

સુધારેલા પેન્શન નિયમો હેઠળ, પેન્શનપાત્ર સેવા કર્મચારી દ્વારા પ્રદાન કરવામાં આવેલી સેવાના વર્ષો પર આધારિત છે.આ હેતુ માટે, છ મહિનાથી ઓછી સેવાની મુદત ધ્યાનમાં લેવામાં આવતી નથી.પરંતુ છ મહિના અને તેનાથી વધુની સેવાની મુદતને સંપૂર્ણ વર્ષ તરીકે ગણવામાં આવે છે.

ઉદાહરણ તરીકે:-

[૧] ૨૪ વર્ષ-૨ મહિના-૮ દિવસને ૨૪ વર્ષ ગણવામાં આવે છે, જ્યારે,

[૨] ૨૭ વર્ષ-૬ મહિના-૧ દિવસને ૨૮ વર્ષ ગણવામાં આવે છે.

કોઈપણ કેડરમાં તમામ પ્રકારની કામચલાઉ અથવા કાયમી સેવાઓ, પછી ભલે તે સતત આપવામાં આવે અથવા નિયમિત સંસ્થા પર અપૂર્ણાંકો સાથે હોય, તે પેન્શનપાત્ર માનવામાં આવે છે.”

(એ) અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજનામાં "પેન્શન માટે હક" અને "પેન્શન માટે લાયકાત ધરાવતા વર્ષો" માટે ચોક્કસ જોગવાઈ છે.વી. આર. એસ. નો ફકરો નંબર ૨ ખાસ કરીને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજનાનો સંદર્ભ આપે છે. તેથી, પેન્શન માટે દાવેદારોના હકનો નિર્ણય અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના હેઠળની જોગવાઈના પ્રકાશમાં થવો જોઈએ. અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના હેઠળની જોગવાઈ અનુસાર નિયમિત સંસ્થા પરની તમામ પ્રકારની સેવાઓ પેન્શન માટે હકદાર માનવામાં આવે છે.તે જ સમયે, તે નિર્વિવાદ છે, તેના બદલે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા સ્પષ્ટતા કરવામાં આવે છે અને સ્વીકારવામાં આવે છે કે "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં પ્રદાન કરવામાં આવતી સેવા પણ પેન્શન માટે પાત્ર છે અને આવી સેવાને પેન્શનપાત્ર સેવા અથવા લાયકાત સેવા માનવામાં આવે છે.જ્યાં સુધી પેન્શન માટેની લાયકાત સેવાની વાત છે, ત્યાં સુધી અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના, અન્ય બાબતોની સાથે, પૂરી પાડે છે કે:-

પેન્શન માટે લાયકાત વર્ષો:-

વર્ગ-I, II અને III ના કર્મચારીઓ ૫૮ વર્ષની ઉંમરે નિવૃત્ત થાય છે.જ્યારે ચોથા વર્ગના કર્મચારીઓની નિવૃત્તિ વય ૬૦ વર્ષની છે.

[૧] નિવૃત્તિ સમયે, જે કર્મચારીએ પાંચ વર્ષથી ઓછી સમય માટે પેન્શનપાત્ર સેવા આપી હોય તે પેન્શન મેળવવા માટે હકદાર નથી.

[૨] નિવૃત્તિ સમયે, જે કર્મચારીએ પાંચ વર્ષ કે તેથી વધુ પરંતુ દસ વર્ષથી ઓછા સમય માટે સેવા આપી હોય તે પેન્શન માટે હકદાર નથી.

[૩] નિવૃત્તિ સમયે, જે કર્મચારીએ દસ વર્ષ અને તેથી વધુ સમય માટે પેન્શનપાત્ર સેવા આપી છે તેને તેના જીવનકાળ દરમિયાન માસિક પેન્શન મળશે.

[૪] જે કર્મચારીએ ૩૩ વર્ષથી ઓછી સમય માટે પેન્શનપાત્ર સેવા આપી છે તે તેની પેન્શનપાત્ર સેવાના પ્રમાણમાં પેન્શન મેળવવા માટે હકદાર છે.ઉદાહરણ તરીકે, જો કર્મચારીનો પેન્શનપાત્ર પગાર ૧૦૦૦ રૂપિયા છે, તો તેને ૩૩ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયા પછી Rs.૫૦૦ નું પેન્શન મળશે."

(બી) પેન્શન યોજના અનુસાર, જે કર્મચારીઓએ સંબંધિત સમયે ૫ વર્ષથી ઓછી અથવા ૧૦ વર્ષથી ઓછી પેન્શનપાત્ર સેવા પૂર્ણ કરી હોય તેઓ પેન્શન માટે હકદાર માનવામાં આવતા નથી.

(સી) જોકે, યોજનાની કલમ ૩ અનુસાર, "૧૦ વર્ષની પેન્શનપાત્ર સેવા" તેમના જીવનકાળ દરમિયાન પેન્શન માટે પાત્ર માનવામાં આવે છે.

(ડી) ઉપરોક્ત જોગવાઈ હાથ પરના વિવાદ માટે સુસંગત છે, તેના બદલે નિર્ણાયક છે.અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના અનુસાર અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના કર્મચારીઓ પેન્શન માટે પાત્ર હશે જો નિવૃત્તિ સમયે તેણે ૧૦ વર્ષની પેન્શનપાત્ર સેવા પૂર્ણ કરી હોય.

(ઈ) અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના હેઠળનો ઉપરોક્ત ફકરો/કલમ નંબર ૩ જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમો, ખાસ કરીને જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોના નિયમ ૪૪ (૨) અને/અથવા નિયમ ૪૮ (૧) [જેમાં પેન્શન માટે પાત્ર બનવા માટે ૨૦ વર્ષની સેવાની જરૂર પડે છે] હેઠળની જોગવાઈથી અલગ છે અને તેનાથી અલગ છે.અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના હેઠળ આ એક વિશિષ્ટ અને વિશેષ જોગવાઈ હોવાથી, જ્યાં સુધી અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના કર્મચારીઓનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી તે જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમો હેઠળની જોગવાઈ પર પ્રભુત્વ ધરાવશે.

(એફ) અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજનામાં "પેન્શન માટે હકદાર" અને "પેન્શન માટે લાયકાત ધરાવતા વર્ષો" વિશે વિશેષ અને ચોક્કસ જોગવાઈ હોવા છતાં, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોના નિયમ ૨૫ પર ભારે આધાર રાખ્યો હતો અને ઉપરોક્ત જોગવાઈના આધારે, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દલીલ કરે છે કે જ્યારે દાવેદારને દૈનિક

વેતનના આધારે ચૂકવણી કરવામાં આવી હતી તે સમયગાળા દરમિયાન આપવામાં આવેલી સેવાને બાકાત રાખવી પડશે અને પેન્શનપાત્ર સેવા/લાયકાત સેવા નક્કી કરતી વખતે તેમની સેવાના તે ભાગને ધ્યાનમાં લઈ શકાતો નથી.અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોના નિયમ રૂપ પર ભારે નિર્ભરતા મૂકી છે.તેથી, આ તબક્કે જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોના નિયમ રૂપને ધ્યાનમાં લેવું યોગ્ય રહેશે, જે આ રીતે વાંચે છે:-

પ.૪ જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોના નિયમ રૂપ વિશે:-

“રૂપ. લાયકાત સેવા:

આ નિયમોની જોગવાઈઓને આધિન, સરકારી કર્મચારીની લાયકાતનો અર્થ અને તેમાં સમાવેશ થાય છે કે -

(i) કામચલાઉ હોય કે કાયમી, વિક્ષેપિત હોય કે સતત હોય તેવી કોઈપણ ક્ષમતામાં નિયમિત સંસ્થા પર પ્રદાન કરવામાં આવેલી પ્રોબેશન પરની સેવા સહિત તમામ સેવાઓ, પરંતુ તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થતો નથી:

(એ) બિન-પેન્શનપાત્ર સંસ્થાઓમાં સેવા,

(બી) ખંડોમાંથી ચૂકવવામાં આવતી સેવા,

(સી) દૈનિક ક્રમાંકિત સંસ્થાઓમાં પ્રદાન કરવામાં આવતી સેવા,

(ડી) સેવામાં વિરામનો વાસ્તવિક સમયગાળો, જો કોઈ હોય તો, સેવાની મુદત વચ્ચે.

(ઈ) રાજીનામું, દૂર કરવા અથવા બરતરફી પહેલાં સેવા,

(એફ) શિષ્યો તરીકે સેવા,

(જી) નિયત પગારના આધારે સેવા; અને

(જ) કરારના આધારે સેવા "

(ii) કાર્યભારિત સંસ્થાઓમાં પ્રદાન કરવામાં આવતી તમામ સેવાઓ, જો કે કુલ સેવા પાંચ વર્ષ કે તેથી વધુ હોય.

(iii) (x) સુધી XXX."

(એ) આ નિયમ રૂપ વાંચ્યા પછી તે બહાર આવે છે કે ઉપરોક્ત જોગવાઈ અનુસાર, પ્રોબેશન પરની સેવા અને કામચલાઉ સેવા અને વિશ્લેષિત સેવા સહિત નિયમિત સંસ્થા પર પ્રદાન કરવામાં આવતી તમામ સેવાઓને "લાયકાત સેવા" ના કાર્યક્ષેત્રમાં સામેલ કરવામાં આવી છે. આ જોગવાઈ અનુસાર, વર્ક ચાર્જના આધારે પણ પ્રદાન કરવામાં આવતી સેવા અને નિયમ રૂપ (iii) હેઠળ આધાર/શ્રેણીઓને પણ લાયકાત સેવામાં સામેલ કરવામાં આવશે.

(બી) તે સુસંગત છે કે "પેન્શનપાત્ર સેવા" ના કાર્યક્ષેત્રમાંથી બાકાત રાખવાની હોય તેવી સેવાની શ્રેણીઓ નિયમ રૂપના પેટા-નિયમ (૧) ની કલમ (એ) થી (એચ) હેઠળ ખાસ અને સ્પષ્ટ રીતે સૂચવવામાં આવી છે અને જેનો કાર્યક્ષેત્રમાં સમાવેશ કરવો પડે છે તેનો ખાસ ઉદ્દેશ જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોના નિયમ રૂપના પેટા-નિયમ (i) ની કલમ (એ) થી (એચ) સિવાયના પેટા-

નિયમ (x) ના પેટા-નિયમ (i) હેઠળ કરવામાં આવ્યો છે.અલગ રીતે કહીએ તો, ઉપરોક્ત નિયમ રપ એ સેવાને પૂર્વનિર્ધારિત કરે છે જે "લાયકાત સેવા" ના અવકાશમાં સમાવવામાં આવશે અને તે અલગથી અને ખાસ કરીને સેવાના પ્રકાર અથવા શ્રેણીની ગણતરી કરે છે-રોજગાર જે નિયમ રપ હેઠળ "લાયકાત સેવા" ના અવકાશમાંથી બાકાત રહેશે.

(સી) આમ, ઉપરોક્ત નિયમ રપ એ સંપૂર્ણ જોગવાઈ છે.પરિણામે, ફક્ત સેવાની તે શ્રેણીઓ-રોજગાર કે જેને સ્પષ્ટપણે બાકાત રાખવામાં આવે છે તે કલમ (એ) થી (એચ) હેઠળ ગણાયેલી સેવાઓ બાકાત રહેશે.સેવા અથવા શ્રેણી/સેવા/રોજગારનો પ્રકાર કે જેને સ્પષ્ટ રીતે અને ખાસ રીતે બાકાત રાખવામાં આવ્યો નથી તેની અવગણના કરી શકાતી નથી.

(ડી) વધુમાં, ઉપરોક્ત જોગવાઈ એવી જોગવાઈ કરતી નથી કે તે ધ્યાનમાં લેતી નથી કે સેવા પછી જે ભાગ નિયમિત સંસ્થામાં રૂપાંતરિત કરવામાં આવે છે (અને તે રીતે પેન્શનપાત્ર/લાયકાત સેવાની શ્રેણીમાં આવે છે) તેની પણ માત્ર એ આધાર પર અવગણના કરવી જોઈએ કે કર્મચારીએ પ્રારંભિક તબક્કે અમુક સમયગાળા માટે દૈનિક વેતનના આધારે કામ કર્યું હતું (અથવા ચૂકવણી કરવામાં આવી હતી).

(ઈ) અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની વી. આર. એસ. અને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના હેઠળની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લીધા વિના અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના માટે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના કર્મચારીઓને અલગથી આ નિયમ રૂપ પર વિચાર કરી શકાતો નથી અથવા લાગુ કરી શકાતો નથી.

પ.પ આ પૃષ્ઠભૂમિમાં, આ તબક્કે, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના વી. આર. એસ. હેઠળ સંબંધિત જોગવાઈને ધ્યાનમાં લેવી જરૂરી છે.

એ એમ ટી એસ ના વી આર એસ વિશે:-

વી. આર. એસ., અન્ય બાબતોની સાથે, પ્રદાન કરે છે કે:-

“સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ યોજનાના નિયમો

સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિની મંજૂરી મળ્યા પછી, સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ લેવા ઇચ્છતા કર્મચારીઓને તાત્કાલિક પ્રોવિડન્ટ ફંડ, ગ્રેયુઇટી અને લીવ એનકેશમેન્ટની બાકી રકમ અને તેમને સ્વીકાર્ય નિયમો અનુસાર અન્ય લાભો ચૂકવવામાં આવશે.

(૧) ૧/૧/૨૦૦૫ પછી નિવૃત્ત થનારા તમામ કર્મચારીઓ આ યોજનામાં જોડાવા માટે હકદાર છે.(આ યોજના ૩૧/૧૨/૨૦૦૩ થી ૩૧/૧૨/૨૦૦૪ વચ્ચે નિવૃત્ત થનારા કર્મચારીને લાગુ પડશે નહીં.)

(૨) જે કર્મચારી પેન્શન યોજનાનો સભ્ય છે અને જેની સેવા પેન્શનપાત્ર છે તેને પેન્શન નિયમો અનુસાર પેન્શનની રકમ ચૂકવવામાં આવશે.

(૩) જે કર્મચારીની સેવા પેન્શનપાત્ર નથી, જો આવા કર્મચારી સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ માંગે છે, તો આવા કર્મચારીને તેની સેવાના વર્ષો માટે નીચે મુજબ વળતર ચૂકવવામાં આવશે.

(એ) એવા કિસ્સાઓમાં કે જેમાં સેવાની મુદત ૧૦ વર્ષ કે તેથી ઓછી હોય, દરેક વર્ષની સેવા માટે ૧૦ દિવસનો પગાર વધારાના વળતર તરીકે ચૂકવવામાં આવશે.

(બી) એવા કિસ્સાઓમાં કે જેમાં સેવાની મુદત ૧૦ વર્ષથી વધુ હોય અને સેવા પેન્શનપાત્ર ન હોય, દરેક વર્ષની સેવાનો ૨૦ દિવસનો પગાર વધારાના વળતર તરીકે ચૂકવવામાં આવશે.

(સી) વળતરની ગણતરી:—

(૧) પગાર = વર્તમાન મૂળ પગાર વત્તા મોંઘવારી ભથ્થાની રકમ.

(૨) સેવાના વર્ષોની ગણતરી સતત (સક્રિય) સેવાની તારીખથી કરવામાં આવશે.

(૩) સેવાના સંપૂર્ણ વર્ષ ઉપરાંત, જો સેવાનો સમયગાળો છ મહિના કે તેથી વધુ હોય, તો તેને સંપૂર્ણ વર્ષ ગણવામાં આવશે. જ્યારે કે, છ મહિનાથી ઓછી સેવાના કિસ્સામાં, સેવાના તે સમયગાળાને ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે નહીં.

(૪) પગાર વિના રજા (એલ. ડબલ્યુ. પી.), વળતરની ગણતરીમાં ફરજમાંથી ગેરહાજરીનો સમયગાળો ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે નહીં.

(ડી) જે કર્મચારીની સેવા પેન્શનપાત્ર નથી અને જે સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ લેવા તૈયાર છે, તેણે અરજી સાથે "સંમતિ પત્ર" ભરવો પડશે.

જે કર્મચારી પેન્શન મેળવવા માટે હકદાર છે તેને વળતરનો લાભ આપવામાં આવશે નહીં.

(જ) અગાઉ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ યોજનાનો લાભ મેળવનારા કર્મચારીઓને આ યોજના લાગુ પડશે નહીં.

(પ) (૮) સુધી XXX "

વી. આર. એસ. ની કલમ (૧) જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમો હેઠળની સામાન્ય જોગવાઈમાંથી પ્રસ્થાનને ચિહ્નિત કરે છે-ખાસ કરીને જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોની કલમ ૪૮ અને કલમ/ફકરો નંબર ૨ સંદર્ભ દ્વારા સમાવિષ્ટ/અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજનાને ચિત્રમાં લાવે છે.

પ.૬ વી. આર. એસ. નો ઉદ્દેશ અને વી. આર. એસ. રજૂ કરવાનો હેતુ:-

(અ) તે વિવાદમાં નથી કે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. કર્મચારીઓની સંખ્યા ઘટાડીને તેના વેતન બિલ પર વધારાનું ભારણ ઘટાડવા માંગતો હતો અને તે હેતુ માટે, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ તેના નોંધપાત્ર સંખ્યામાં કર્મચારીઓને નિવૃત્ત કરવાનો નિર્ણય લીધો હતો.ઉપરોક્ત હેતુ માટે અને ઉપરોક્ત હેતુ સાથે, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ વી. આર. એસ. રજૂ કર્યું જેથી વધુ સંખ્યામાં કર્મચારીઓને સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ પસંદ કરવા માટે આકર્ષવા અને પ્રેરિત કરવા માટે, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ કેટલાક લાભોના સંદર્ભમાં લાગુ શરતોમાં કેટલાક લાભો અને કેટલીક છૂટછાટની રજૂઆત કરી હતી.વિવિધ સેવાની

શરતો/વિવિધ લાભોના સંદર્ભમાં વી. આર. એસ. માં ઉપરોક્ત વિશેષ છૂટછાટ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા ખાતરી અથવા વચન સમાન છે.

(બી) અરજદાર એ.એમ.ટી.એસ. દ્વારા ઘડવામાં આવેલ અને આપવામાં આવેલ વી.આર.એસ. ની પોતાની અને અલગ શરતો અને નિયમો છે. (i) કર્મચારીઓ પાસેથી સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ માટેની અરજીઓનું નિમંત્રણ; અને (ii) વી.આર.એસ. હેઠળ કર્મચારી દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી (સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ માટેની) અરજી; અને (iii) અરજદાર એ.એમ.ટી.એસ. દ્વારા તેનો સ્વીકાર એ એમ્પ્લોયર અને (આવી યોજના હેઠળ સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિનો વિકલ્પ પસંદ કરનાર) કર્મચારી વચ્ચેનો એક વિશેષ કોન્ટ્રાક્ટ બને છે. આમ, વર્તમાન કેસમાં, (અરજદાર એ.એમ.ટી.એસ. ના વી.આર.એસ. હેઠળ) વર્તમાન સામવાળા ઓ દ્વારા લેવાયેલી સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ એ અરજદાર એ.એમ.ટી.એસ. અને વી.આર.એસ. હેઠળ સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિનો વિકલ્પ પસંદ કરનાર વર્તમાન સામવાળા ઓ વચ્ચેનો વિશેષ કોન્ટ્રાક્ટ છે. વધુમાં, એ નોંધવું પણ પ્રસ્તુત છે કે આ કોન્ટ્રાક્ટ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ તેમજ કોન્ટ્રાક્ટ એમ્પ્લોયમેન્ટથી અલગ અને ભિન્ન છે. જ્યાં સુધી અરજદાર એ.એમ.ટી.એસ. ના કર્મચારીઓનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી અરજદાર એ.એમ.ટી.એસ. ના વી.આર.એસ. ના નિયમો અને શરતો, સરકારી કર્મચારીઓને લાગુ પડતા પેન્શન રૂલ્સ એટલે કે જી.સી.એસ.

(પેન્શન) રૂલ્સ સહિતના અન્ય નિયમો અને શરતો પર પ્રભાવી રહેશે, સિવાય કે વી.આર.એસ. માં પોતે અન્ય કોઈ જોગવાઈ કરવામાં આવી હોય.

(સી) વી. આર. એસ. ની કલમ ૨ અનુસાર, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના કર્મચારીઓ કે જેઓ વી. આર. એસ. હેઠળ નિર્ધારિત પાત્રતા માપદંડોને પૂર્ણ કરે છે અને જેમની યોજના હેઠળ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ માટેની અરજી અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા સ્વીકારવામાં આવે છે, તેઓ વી. આર. એસ. હેઠળ નિર્ધારિત લાભોની ચુકવણી માટે હકદાર રહેશે અને જે કર્મચારીઓ/ઓપ્ટીઓ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજનાના સભ્યો હતા, તેમને પી. એફ., ગ્રેયુટી, રજા રોકડકરણ અને અન્ય સ્વીકાર્ય/ચૂકવવાપાત્ર લાભો ઉપરાંત પેન્શન યોજના/નિયમોની શરતો અનુસાર પેન્શન ચૂકવવામાં આવશે.ઉપરોક્ત વી. આર. એસ. એ સી. આર. આઈ. બી. ઈ. ને આગળ વધાર્યું છે અને જોગવાઈ કરે છે કે જે કર્મચારીઓની સેવા પેન્શનપાત્ર નથી અને જેઓ વી. આર. એસ. પસંદ કરે છે, તો પછી, આવા કર્મચારીઓ (જેમણે તેમની સેવા પેન્શનપાત્ર ન હોવા છતાં વી. આર. એસ. પસંદ કરી છે) વી. આર. એસ. ની કલમ-૩ની પેટા કલમ (એ), (બી) અને (સી) અનુસાર વળતર મેળવવા માટે હકદાર રહેશે.

(ડી) બીજી બાજુ, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના, ખાસ કરીને પેન્શન યોજનાની કલમ ૩ એ જોગવાઈ કરે છે કે જો કોઈ કર્મચારીએ ઓછામાં ઓછી ૧૦ વર્ષની પેન્શનપાત્ર સેવા પૂર્ણ કરી હોય તો તે કર્મચારી તેના જીવનકાળ દરમિયાન માસિક પેન્શન માટે હકદાર રહેશે.

(ઈ) ઉપરોક્ત વી. આર. એસ. માં કેટલીક અન્ય સ્પષ્ટતાઓ/શરતો પણ સામેલ કરવામાં આવી છે, ઉદાહરણ તરીકે, જે કર્મચારીઓએ અગાઉ/અગાઉના વી. આર. એસ. હેઠળ લાભ મેળવ્યો હતો તેઓ વર્તમાન યોજના હેઠળ વી. આર. એસ. પસંદ કરવા માટે હકદાર રહેશે નહીં અને જે કર્મચારીઓ સામે કોઈ વિભાગીય/ઘરેલું કાર્યવાહી બાકી છે, તેઓ પણ વી. આર. એસ. માટે હકદાર રહેશે નહીં, જો કે, આવી અન્ય શરતો આ હેતુ માટે સુસંગત નથી.

પ.૭ દાવેદારોની નિમણૂકો અને સેવાની પ્રકૃતિ અને સ્થિતિ વિશે:-

(એ) દાવેદારોના જણાવ્યા અનુસાર, તેમની પસંદગી, ભરતી અને નિમણૂક ડ્રાઈવરના પદ પર કરવામાં આવી હતી અને "(તેમની) નિમણૂકની પ્રથમ તારીખ" થી જ તેઓ ખરેખર અને અસરકારક રીતે, પસંદગી અને ભરતી માટે સેવા નિયમન હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અનુસાર રોકાયેલા હતા અને તેમની

નિમણૂકો અનિયમિત રીતે અને/અથવા પાછળના દરવાજાથી કરવામાં આવી નથી.

(બી) તે વિવાદમાં નથી કે દાવેદારોએ અરજીઓ આમંત્રિત કરતી જાહેરાતના જવાબમાં અરજીઓ સબમિટ કરી હતી.તેમની અરજીઓ પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો.તેમને લેખિત પરીક્ષા અને ઇન્ટરવ્યૂ માટે બોલાવવામાં આવ્યા હતા અને તેઓ ઉપરોક્ત પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા હતા.દાવેદારોએ નિર્વિવાદપણે, જ્યાં તેમની પસંદગી કરવામાં આવી હતી અને નિમણૂક કરવામાં આવી હતી તે પદ (ડ્રાઇવર) ના પાત્રતા માપદંડ જેમ કે વય મર્યાદા, જરૂરી શૈક્ષણિક લાયકાત વગેરેને પૂર્ણ કર્યા હતા. તે વિવાદમાં નથી કે દાવેદારોની પસંદગી અને નિમણૂક નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા પછી કરવામાં આવી હતી.તે પણ વિવાદમાં નથી કે જે સમયગાળા દરમિયાન તેમને "દૈનિક વેતનના આધારે" કામ કરવા માટે બનાવવામાં આવ્યા હતા તે સમયગાળા દરમિયાન પણ તેઓ પ્રોવિડન્ટ ફંડ (જી. પી. એફ.) ના સભ્યો હતા.તે પણ બહાર આવ્યું છે કે નિમણૂકનો સ્ત્રોત (જાહેરાત દ્વારા આમંત્રિત અરજીઓ) અને પસંદગીની પ્રક્રિયા અને નિમણૂક માટેની ભરતી પ્રક્રિયા અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના નિયમો અનુસાર હતી. તે પણ બહાર આવ્યું છે કે દાવેદારોએ સંપૂર્ણ સમય કામ કર્યું હતું અને તેમનું કાર્ય અને ફરજનું સ્વરૂપ પણ કાયમી પ્રકૃતિનું છે.દાવેદારો અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના સેવા અને શિસ્તના નિયમોથી પણ બંધાયેલા હતા.

અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા ઉપરોક્ત દાવાઓને નકારી કાઢવામાં આવ્યા નથી. તે પણ વિવાદમાં નથી કે તેમની નિમણૂકની પ્રથમ તારીખથી જ તેઓ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજનાના સભ્ય પણ હતા. વાસ્તવમાં, પગારની ચુકવણીના નામ અને પદ્ધતિ સિવાય, નિમણૂક "નિયમિત નિમણૂક" ને ધ્યાનમાં લેવા માટે તમામ સંબંધિત અને જરૂરી લાક્ષણિકતાઓ અને પરિબલો અસ્તિત્વમાં હતા અને આ કેસમાં હાજર હતા.આમ, તમામ હેતુઓ માટે તેમની પસંદગી અને નિમણૂક નિયમિત હતી અને તેમની નિમણૂકમાં કોઈ ગેરકાયદેસરતા કે કોઈ અનિયમિતતા પણ નહોતી, જો કે, પગારની ચુકવણીની રીતને કારણે, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ તેમને વી. આર. એસ. ની બાબતમાં નિયમિત સ્થાપના પર વિચારણા કરી ન હતી. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, દાવેદારો દલીલ કરશે કે તેમની સેવાની સંપૂર્ણ મુદત વી. આર. એસ. હેઠળ પેન્શન માટેની પાત્રતા નક્કી કરવાના હેતુસર ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ અને નિયમિત સંસ્થા પર તેમની નિમણૂકો પર વિચાર ન કરવા માટે કોઈ વાજબીપણું નથી.

(સી) એ નોંધવું પણ સુસંગત છે કે તેમના સમગ્ર કાર્યકાળ દરમિયાન દાવેદારોને દૈનિક વેતનના આધારે ચાલુ રાખવામાં આવ્યા ન હતા (એટલે કે તેમણે યોજના હેઠળ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિની પસંદગી કરી ત્યાં સુધી દૈનિક વેતન પર કામ કરવાનું/નોકરી કરવાનું ચાલુ રાખ્યું ન હતું).વાસ્તવમાં, ૫ કે ૬ વર્ષમાં તેમની

સેવાઓને "અભિનય સેવાઓ" શ્રેણીમાં રૂપાંતરિત કરવામાં આવી હતી.તેમની સેવાની કુલ મુદત ૨૦ વર્ષ (અથવા કેટલાક કિસ્સાઓમાં વધુ) છે અને કુલ ૨૦ વર્ષની સેવાની મુદતમાંથી, દાવેદારોએ "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં લગભગ ૧૫ થી ૧૬ વર્ષની સેવા પ્રદાન કરી છે, જે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા રજૂઆત અને પ્રવેશ અનુસાર પણ, "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં કર્મચારીઓ દ્વારા પ્રદાન કરવામાં આવતી સેવા પેન્શન માટે પાત્ર છે અને આવી સેવા "લાયકાત" અથવા "પેન્શનપાત્ર" સેવાના કાર્યક્ષેત્રમાં આવે છે.

(ડી) તે નિર્ધિષ્ટ હકીકત છે કે દાવેદારોની સેવાને "કાર્યકારી સેવા" શ્રેણીમાં રૂપાંતરિત કર્યા પછી દરેક દાવેદાર લગભગ ૧૫ થી ૧૬ વર્ષ સુધી તે શ્રેણીમાં કામ કરતા હતા.આમ, તે વિવાદિત ન હોઈ શકે કે દાવેદારોએ "પેન્શનપાત્ર સેવા" અથવા "પેન્શન માટે લાયકાત વર્ષ" ના ૧૫ થી ૧૬ વર્ષ પૂર્ણ કર્યા હતા.

ક ઉપરોક્ત વિગતો અને તથ્યો પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે વર્તમાન કેસમાં દાવેદારોની માંગની કાયદેસરતા અને માન્યતા નક્કી કરવા માટે એ બાબત પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું જરૂરી છે કે (એ) દાવો અનિવાર્યપણે અને સંપૂર્ણ રીતે વી. આર. એસ. ની શરતો પર આધારિત છે, જેમાં અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ વી. આર. એસ. ની શરતો અનુસાર અને તે શરતોના પાલન પર ચોક્કસ લાભોની ખાતરી આપી હતી અને વચન આપ્યું હતું; (બી) અને વર્તમાન

કિસ્સામાં, એ બાબત પર પણ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું જરૂરી છે કે વી. આર. એસ. ની શરતો તેમજ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજનાની શરતો વચ્ચે નોંધપાત્ર તફાવત છે. બીજી બાજુ અને સરકારના પેન્શન નિયમો (તે જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમો, ૨૦૦૨ છે); અને (સી) ત્રીજું મહત્વનું પાસું કે જેના પર પણ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું જોઈએ તે એ છે કે વી. આર. એસ. એ એક વિશેષ અને અલગ કરાર છે જે (i) સેવાના કરાર (ii) સેવાના નિયમો અને (iii) પેન્શન યોજનાથી સ્વતંત્ર છે. વી. આર. એસ. માં તેના પોતાના નિયમો અને શરતોનો સમાવેશ થાય છે અને દાવેદારોની માંગ વી. આર. એસ. ના નિયમો અને શરતોની મજબૂતાઈ પર આધારિત છે અને તેથી, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના વી. આર. એસ. હેઠળની જોગવાઈના પ્રકાશમાં દાવેદારોના હકની તપાસ કરવી પડશે; અને (iv) જ્યાં સુધી અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના વી. આર. એસ. હેઠળ દાવેદારોની સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ અને જ્યાં સુધી વી. આર. એસ. હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર લાભો માટેના હકની વાત છે, ત્યાં સુધી વી. આર. એસ. ની શરતો અન્ય સામાન્ય જોગવાઈઓ પર પ્રબળ રહેશે.

૬.૧ વધુમાં, પેન્શન યોજના/નિયમો, અન્ય બાબતોની સાથે, એવી જોગવાઈ કરે છે કે સરકારી કર્મચારીને લાગુ પેન્શન નિયમન (અને તેમાં સમયાંતરે કરવામાં આવેલા સુધારા) અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના કર્મચારીઓને પેન્શનની બાબતમાં લાગુ થશે, જો કે, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના

સાથે વાંચીને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના વી. આર. એસ. હેઠળ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા આપવામાં આવતી વિશેષ જોગવાઈ અને/અથવા વિશેષ લાભો અને/અથવા વિશેષ છૂટછાટોને અવગણી શકાય નહીં અથવા નબળી પાડી શકાય નહીં અથવા સમાધાન કરી શકાય નહીં અથવા ત્યજી શકાય નહીં અને આ આધાર પર બલિદાન આપી શકાય કે સરકારના પેન્શન નિયમો એ. સી. આર. આઈ. બી. જુદા જુદા નિયમો, અન્યથા વી. આર. એસ. નો ઉદ્દેશ નિરાશ થઈ જશે અને તે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના વચનને પણ નિરાશ અને પરાજિત કરશે અને નકારી કાઢશે, જેના પર દાવેદારોએ આધાર રાખ્યો હતો અને જેના પ્રકાશમાં દાવેદારોએ તેમની સ્થિતિ બદલી હતી.તે સુસંગત છે કે વી. આર. એસ. એ એક અલગ અને ચોક્કસ કરાર છે જે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. અને જેઓ વી. આર. એસ. પસંદ કરે છે તેમના દ્વારા અને તેમની વચ્ચે સભાનપણે કરવામાં આવ્યો છે. આમ, વી. આર. એસ. અને પેન્શન યોજનાની શરતોને અમલમાં મૂકવી જોઈએ—તેના બદલે તેમને અવગણવી અથવા નબળી પાડવી અથવા બલિદાન આપવું.

૭ આ પૃષ્ઠભૂમિમાં, સંબંધિત હકીકતોને પુનરાવર્તિત કરવી યોગ્ય છે.તે રેકૉર્ડ અને રજૂઆતોમાંથી બહાર આવ્યું છે કે:—

(એ) તમામ દાવેદારોની નિમણૂકો નિયત પ્રક્રિયાને અનુસરીને અને પસંદગી અને ભરતી માટે લાગુ નિયમો અને નિયત પ્રક્રિયા અનુસાર નિયમિત રીતે કરવામાં આવી હતી.

(બી) દાવેદારો પાસે પસંદગી અને નિમણૂક માટે પાત્રતા માપદંડ છે અને તે પૂર્ણ કરે છે, જેમ કે જે હોદ્દાઓ માટે તેમની પસંદગી કરવામાં આવી હતી અને નિમણૂક કરવામાં આવી હતી તે માટે જરૂરી શૈક્ષણિક લાયકાત, અનુભવ વગેરે વચ્ચે મર્યાદાને લગતા લાયકાત માપદંડ;

(સી) તેમની નિમણૂકના પ્રથમ દિવસથી, દાવેદારો નિર્વિવાદપણે જી. પી. એફ. ના સભ્યો હતા અને તેઓ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજનાના સભ્યો પણ હતા અને તેમની સેવાના સમગ્ર કાર્યકાળ દરમિયાન તેઓએ નિયમિત, સતત અને કોઈ વિરામ વિના કામ કર્યું હતું અને તેઓ ડ્રાઈવર/વાહક/વર્કશોપ બોડીસ્મિથના પદ પર સંપૂર્ણ સમય કામ કરતા હતા;

(ડી) આવી હકીકતો હોવા છતાં, તેમની સેવાના પ્રારંભિક સમયગાળા દરમિયાન, દાવેદારોને દૈનિક ધોરણે પગાર ચૂકવવામાં આવતો હતો;

(ઈ) જોકે, પછીથી તે અંદર છે

પ અથવા ૬ વર્ષની પ્રારંભિક સેવામાં, તેમની સેવાને "અભિનય સેવા" ની શ્રેણીમાં રૂપાંતરિત કરવામાં આવી હતી;

(એફ) અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા રજૂઆત, નિવેદન અને પ્રવેશ અનુસાર પણ, "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં પ્રદાન કરવામાં આવેલી સેવાનો સમયગાળો "પેન્શનપાત્ર સેવા" અથવા "પેન્શન માટે લાયક વર્ષ" અથવા "પાત્ર સેવા" ગણવામાં આવે છે અને પેન્શન માટેની પાત્રતા/હકદારી નક્કી કરવા માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે;

(જી) તેથી, દાવેદારો દ્વારા તેમની સેવાને "કાર્યકારી સેવા" ના દરજ્જામાં રૂપાંતરિત કરવામાં આવી તે તારીખથી ઓછામાં ઓછી પ્રદાન કરવામાં આવતી સેવાઓ પેન્શન માટે પાત્ર છે;

(જ) તે સમયે જ્યારે દાવેદારોએ વી. આર. એસ. હેઠળ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિની પસંદગી કરી હતી, ત્યારે તેઓ દૈનિક વેતન સંસ્થા પર કામ કરતા ન હતા પરંતુ તેમની સાથે વ્યવહાર કરવામાં આવતો હતો અને તેમને "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં ગણવામાં આવતા હતા.અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા પણ આ હકીકત વિવાદિત નથી.

(આઈ) અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના વી. આર. એસ. અનુસાર, કોઈપણ કર્મચારી જે ૧/૧/૨૦૦૫ પછી નિવૃત્ત થાય છે અને જે પેન્શન યોજનાનો સભ્ય હતો અને જેની સેવા પેન્શનપાત્ર હતી તે વી. આર. એસ. માટે અરજી કરવા માટે પાત્ર માનવામાં આવતો હતો. નિર્વિવાદપણે, તમામ દાવેદારોએ ઉપરોક્ત માપદંડોને પૂર્ણ કર્યા હતા.

(જે) ઉપરોક્ત જોગવાઈને ચિત્રમાં લાવવામાં આવી અને વી. આર. એસ. માં પેન્શન યોજનાનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો.

(કે) પેન્શન યોજના અનુસાર, જે કર્મચારીએ દસ વર્ષ માટે પેન્શનપાત્ર સેવા પૂર્ણ કરી હતી, તે પેન્શન માટે પાત્ર માનવામાં આવતો હતો.

(એલ) નિર્ધિવાદપણે, જ્યારે દાવેદારોએ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિની પસંદગી કરી હતી તે સમયે તેમની સેવાનો કુલ કાર્યકાળ ૨૦ વર્ષનો હતો, જેમાંથી ૧૫ થી ૧૬ વર્ષની સેવા "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં આપવામાં આવી હતી.

૭.૧ હવે, ઉપરોક્ત તથ્યોના પ્રકાશમાં, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના હેઠળની સંબંધિત જોગવાઈ અને વી. આર. એસ. હેઠળની જોગવાઈને ધ્યાનમાં લેવી યોગ્ય અને જરૂરી છે. –

(i) સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ યોજના:

“(૧) ૧/૧/૨૦૦૫ પછી નિવૃત્ત થનારા તમામ કર્મચારીઓ આ યોજનામાં જોડાવા માટે હકદાર છે.(આ યોજના ૩૧/૧૨/૨૦૦૩ થી ૩૧/૧૨/૨૦૦૪ વચ્ચે નિવૃત્ત થનારા કર્મચારીને લાગુ પડશે નહીં.)

(૨) જે કર્મચારી પેન્શન યોજનાનો સભ્ય છે અને જેની સેવા પેન્શનપાત્ર છે તેને પેન્શન નિયમો અનુસાર પેન્શનની રકમ ચૂકવવામાં આવશે.”

વી. આર. એસ. ની ઉપરોક્ત કલમ/પેરા નંબર ૨ અરજદાર એ.
એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજનાને ચિત્રમાં લાવે છે અને તેથી, પેન્શન માટે
દાવેદારોનો હક અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજનાના નિયમો અને
શરતોને ધ્યાનમાં રાખીને નક્કી થવો જોઈએ.

(ii) પેન્શન યોજના, અન્ય બાબતોની સાથે, પૂરી પાડે છે કે:-

પેન્શન યોજના:

“[૩] નિવૃત્તિ સમયે, જે કર્મચારીએ દસ વર્ષ અને તેથી વધુ સમય માટે પેન્શનપાત્ર
સેવા આપી છે તેને તેના જીવનકાળ દરમિયાન માસિક પેન્શન મળશે.”

૭.૨ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના વી. આર. એસ. અને અરજદાર એ. એમ.
ટી. એસ. ની પેન્શન યોજનાના સંચિત અને સંયુક્ત વાંચન અને તેમની
નિમણૂકો અને તેમની સેવાની મુદત સંબંધિત તથ્યો પર, નીચે દર્શાવેલ ચિત્ર
બહાર આવ્યું છે કે:-

(એ) [I] વી. આર. એસ. ની કલમ નંબર ૧ અને ૨ દ્વારા નિર્ધારિત
માપદંડ સિવાય અન્ય કોઈ શરત અથવા માપદંડ અથવા જરૂરિયાત વી.
આર. એસ. માં જોડાવા અને તેનો લાભ લેવા માટે સૂચવવામાં આવી
નથી;

[(ii) અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની ઉપરોક્ત યોજનાઓ હેઠળની જોગવાઈઓ અનુસાર, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના હેઠળની જોગવાઈને ધ્યાનમાં લેવી પડશે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે કે સંબંધિત કર્મચારીએ પૂરતી "પેન્શનપાત્ર સેવા" (પેન્શન યોજના અનુસાર પેન્શન માટે પાત્ર બનવા માટે) પ્રદાન કરી છે કે નહીં;

[iii] અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા જાહેર કરાયેલી અને સ્વીકારવામાં આવેલી "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં આપવામાં આવતી સેવાને "પેન્શનપાત્ર સેવા"/પેન્શન માટે લાયકાત ધરાવતી સેવા ગણવામાં આવે છે;

[iv] પેન્શન યોજના અનુસાર, જે કર્મચારીએ ૧૦ વર્ષ અને તેથી વધુ સમય માટે "પેન્શનપાત્ર સેવા" પ્રદાન કરી હોય, તે તેના જીવનકાળ દરમિયાન માસિક પેન્શન માટે પાત્ર માનવામાં આવશે અને "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં પ્રદાન કરવામાં આવતી સેવા, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા રજૂઆત અને પ્રવેશ અનુસાર પણ, પેન્શનપાત્ર સેવા માનવામાં આવે છે, તેથી તે અનુસરશે કે જે દાવેદારોએ "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં ઓછામાં ઓછી ૧૦ વર્ષની સેવા પ્રદાન કરી હોય તેઓ માસિક પેન્શન માટે હકદાર હશે;

[v] જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોના નિયમ રૂપ અનુસાર જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોના હેતુ માટે લાયકાત સેવાની વ્યાખ્યા માત્ર તે જ

સેવાની શ્રેણી કે જે કલમ (એ) થી (એચ) હેઠળ આવે છે તે લાયકાત સેવામાં સામેલ નથી અથવા તેને બાકાત કરી શકાય છે.

["કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં દાવેદારો દ્વારા આપવામાં આવેલી ૧૫ થી ૧૬ વર્ષ (અથવા કેટલાક કિસ્સાઓમાં વધુ) માટેની સેવા ઉપરોક્ત નિયમ ૨૫ (૧) ની કલમ (એ) થી (એચ) હેઠળ આવતી નથી, તે બાકાત શ્રેણીઓ હેઠળ આવે છે.[vii] તેથી, કોઈ પણ સંજોગોમાં, જે દાવેદારોએ "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં ઓછામાં ઓછી ૧૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હોય, તેમના પેન્શન માટેના દાવાને જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોની કોઈપણ જોગવાઈના આધારે રદ કરી શકાયો ન હોત.

(બી) બીજી બાજુ, દાવેદારોની નિમણૂક અને રોજગાર સંબંધિત તથ્યોએ સ્થાપિત કર્યું છે કે:-

[(i) તેમની નિમણૂક સેવા નિયમો અનુસાર નિર્વિવાદપણે કરવામાં આવી હતી અને તેઓ તેમની નિમણૂકની પ્રથમ તારીખથી જ જી. પી. એફ. તેમજ પેન્શન યોજનાના સભ્યો હતા;

[(ii) તેમની સેવાની સમગ્ર મુદત માટે તેઓએ નિયમિતપણે, સતત અને કોઈ વિરામ વિના કામ કર્યું હતું અને તેઓએ ડ્રાઇવર/કંડક્ટર/વર્કશોપ બોડીસ્મિથના પદ પર સંપૂર્ણ સમય કામ કર્યું હતું, જો કે, પ્રારંભિક ૫ થી ૬ વર્ષ સુધી અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ

દાવેદારોને દૈનિક વેતનના આધારે પગાર ચૂકવ્યો હતો અને ૫ અથવા ૬ વર્ષની સેવા પછી, તેમની સેવાઓને "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં રૂપાંતરિત કરવામાં આવી હતી; [iii] દાવેદારની સેવાની કુલ મુદત ૨૦ વર્ષ (અથવા કેટલાક કિસ્સાઓમાં વધુ) છે અને કાર્યકારી સેવાની શ્રેણીમાં તેમની સેવાની મુદત ૧૫ થી ૧૬ વર્ષ છે અને તમામ દાવેદારો તેમની ઉંમર સુધી પહોંચી ગયા હશે. ૧/૧/૨૦૦૫ પછી નિવૃત્તિ.

[(iv) જો તેમની સેવાનો પ્રારંભિક સમયગાળો બાકાત રાખવો હોય તો પણ રેકૉર્ડ પર નિર્ધારિત હકીકત એ છે કે "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં દાવેદારોની સેવાની કુલ મુદત (જે, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. અનુસાર પણ, પેન્શન માટે સેવાની પાત્ર શ્રેણી માનવામાં આવે છે) ૧૦ વર્ષથી વધુ હતી, તેના બદલે તે દરેક દાવેદારના કિસ્સામાં ૧૫ કે ૧૬ વર્ષથી ઓછી ન હતી.પરિણામે, દાવેદારોએ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની વી. આર. એસ. અને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના હેઠળ નિર્ધારિત માપદંડોનું પાલન કર્યું અને તેમનો કેસ વી. આર. એસ. ની કલમ ૨ સાથે વાંચવામાં આવેલી અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજનાની કલમ ૩ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવે છે.

૮ ઉપર જણાવેલી હકીકતો અને વી. આર. એસ. અને પેન્શન યોજના હેઠળ ઉપરોક્ત ઉલ્લેખિત જોગવાઈઓએ સ્થાપિત કર્યું છે કે તે સમયે જ્યારે દાવેદારોએ

વી. આર. એસ. હેઠળ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિની પસંદગી કરી હતી ત્યારે તેઓ વી. આર. એસ. હેઠળની જોગવાઈ અનુસાર પેન્શન માટે પાત્ર હતા અને હકદાર હતા.

૯ આવી સ્થિતિ અને તથ્યો હોવા છતાં અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ પેન્શન માટેના તેમના હકની અવગણના કરી અને તેના નિર્ણય અને કાર્યવાહીને યોગ્ય ઠેરવવા માટે, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોના નિયમ રૂપ નો ઉલ્લેખ કર્યો અને દાવો કર્યો કે દાવેદારો પેન્શન માટે હકદાર નથી.તેથી, આ તબક્કે, ઉપરોક્ત નિયમ રૂપ તરફ વળવું અને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. નો નિર્ણય સાચો અને કાયદેસર રીતે ન્યાયી છે કે નહીં તેની તપાસ કરવી જરૂરી છે.આ મુદ્દો અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલ સાથે સંબંધિત અને સંકળાયેલો છે, જેમ કે દાવેદારોએ જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોના નિયમ રૂપને પડકાર્યો નથી, તેથી તેમની માંગ અને ફરિયાદને ઉપરોક્ત નિયમ રૂપના ચાર ખૂણાઓમાં ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ.

૯.૧ તેથી, આ તબક્કે ઉપરોક્ત વિવાદ સાથે ઉપરોક્ત નિયમ રૂપના અવકાશ અને અસર સાથે વ્યવહાર કરવો અનુકૂળ અને યોગ્ય રહેશે.

૧૦ જ્યાં સુધી એ. એમ. ટી. એસ. ની કહેવાતી દલીલ અને કહેવાતા નિયમ રૂપનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી ઉપરોક્ત મુદ્દાની બે દ્રષ્ટિકોણ અને આધારોથી તપાસ કરી શકાય છે, જેમ કે (i) દાવેદારો અને તેમની સેવાની સંબંધિત વિશેષતાઓ અને પદ્ધતિ અને નિમણૂકની રીતને ધ્યાનમાં રાખીને, તેમની નિમણૂકો અને તેમની સેવાનો સંપૂર્ણ કાર્યકાળ "નિયમિત સ્થાપના પર" ગણવામાં આવવો જોઈએ, તે જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોના નિયમ રૂપ હેઠળ કહેવાતા અભિવ્યક્તિની મર્યાદામાં છે, અને; વૈકલ્પિક રીતે (ii) સેવાનો કાર્યકાળ કાપી નાખવો જોઈએ અને "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં પ્રદાન કરવામાં આવેલી સેવાનો સમયગાળો અલગ થવો જોઈએ. દાવેદારોની પાત્રતા અને પેન્શન માટેની પાત્રતા નક્કી કરવા માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે.

૧૦.૧ આ સંદર્ભમાં, આ તબક્કે ઉલ્લેખ કરવો યોગ્ય છે કે જો આ બાબતની ઉપરોક્ત બેમાંથી કોઈ એક દ્રષ્ટિકોણથી અથવા બંને દ્રષ્ટિકોણથી તપાસ કરવામાં આવે તો પણ, અંતિમ નિષ્કર્ષ એ હશે કે જ્યારે દાવેદારોએ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના વી. આર. એસ. હેઠળ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ લેવાનું પસંદ કર્યું હતું, ત્યારે તેઓ પેન્શન માટે હકદાર અને પાત્ર હતા અને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા તેમના દાવાને નકારી કાઢવો જોઈએ નહીં.

૧૦.૨ આ ઉપરાંત, ઉપરોક્ત ચર્ચાએ દાવો કરનારાઓની પાત્રતા અને પેન્શન માટેની પાત્રતા (વી. આર. એસ. હેઠળ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ માટેની તેમની અરજી સ્વીકાર્યા પછી) પણ સ્થાપિત કરી છે, જેમાં ઉપરોક્ત નિયમ રૂપની અવગણના કરવામાં આવી છે અને તેની અવગણના કરવામાં આવી છે.

૧૧ તેમ છતાં, આ તબક્કે ઉપરોક્ત નિયમ રૂપ અને ઉપરોક્ત દલીલો સાથે સંબંધિત અન્ય પાસાઓની તપાસ કરી શકાય છે.

૧૧.૧ પ્રથમ ક્રમિક સંખ્યા (i) પરના પરિપ્રેક્ષ્યને સંબોધવું યોગ્ય અને અનુકૂળ રહેશે, જે "કોઈપણ ક્ષમતામાં નિયમિત સ્થાપના સહિત તમામ સેવાઓ" (નિયમ રૂપમાં) અને વી. આર. એસ. અને પેન્શનના હેતુ માટે દાવેદારોની નિમણૂક અને સેવા "નિયમિત સ્થાપના પર નિમણૂક અને સેવા" સમાન હશે કે નહીં તે મુદ્દા સાથે સંબંધિત પાસું છે.

૧૨ ઉપર ચર્ચા કરાયેલી હકીકતો દર્શાવે છે કે દાવેદારોની નિમણૂક અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના સેવા નિયમન હેઠળ પસંદગી અને ભરતી માટે નિર્ધારિત નિયમો અનુસાર કરવામાં આવી હતી.

૧૨.૧ આમ, દાવેદારોની નિમણૂકો અથવા સેવાઓને "નિયમિત સ્થાપના પર નહીં" તરીકે ધ્યાનમાં લેવાનો કોઈ આધાર અથવા સમર્થન નહોતું.

૧૨.૨ વાસ્તવમાં, જ્યારે (ક) સેવા નિયમન દ્વારા સૂચવવામાં આવેલી પસંદગી/ભરતી પ્રક્રિયા અનુસાર અને તેનું પાલન કરીને કર્મચારીની નિમણૂક કરવામાં આવે છે અને તે નિર્વિવાદપણે પાત્રતાના માપદંડોને પૂર્ણ કરે છે; અને (ખ) તે જ નિયોક્તા સાથે સેવામાં કોઈ વિરામ વિના ચાલુ રહે છે, અને (ગ) તેની સેવામાં કોઈ વિરામ દ્વારા અવરોધ ન આવે, (ઘ) અને જ્યારે તે માત્ર અદાલતના નિર્દેશ અથવા આદેશને કારણે સેવામાં ચાલુ ન રહે (ડ) અને જ્યારે તેની પ્રારંભિક નિમણૂક ગેરકાયદેસર અથવા અનિયમિત ન હોય અથવા પાછળના દરવાજાથી પ્રવેશ દ્વારા ન હોય, (ચ) અને જ્યારે સંબંધિત કર્મચારીએ સતત અને સંપૂર્ણ સમય કામ કર્યું હોય ૨૦ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય માટે કોઈ વિરામ વિના, પછી (i) તેમની નિમણૂક અને સેવાને નિયમિત/નિયમિત સંસ્થા પર ધ્યાનમાં ન લેવા અને (ii) નિયમિત સંસ્થા પર નિમણૂક ન હોવાના આધારે પેન્શન માટેના તેમના દાવાને નકારી કાઢવા માટે કોઈ વાજબીપણું રહેશે નહીં.ઉપરોક્ત લાક્ષણિકતાઓ સાથેની નિમણૂકો અને સેવા અને જ્યારે તે કહેવાતી લાક્ષણિકતાઓને પૂર્ણ કરે છે ત્યારે તેને "નિયમિત સ્થાપના પર નહીં" તરીકે ગણી શકાય નહીં.

૧૨.૩ આ સંદર્ભમાં, એ નોંધવું યોગ્ય છે કે માત્ર નામકરણનો ઉપયોગ પેન્શન માટેના દાવેદારોના કેસને અવગણવા અથવા નકારી કાઢવા માટે આધાર તરીકે થવો જોઈએ નહીં અને ન જ થઈ શકે.કમનસીબે, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ અવગણના કરી હતી કે નિમણૂક નિયમિત છે કે નહીં અને/અથવા નિમણૂક નિયમિત સ્થાપના પર છે કે નહીં તે નક્કી કરવા અને નક્કી કરવા માટે માત્ર નામકરણ અને/અથવા પગારની ચુકવણીની પદ્ધતિ/પદ્ધતિ એકમાત્ર નિર્ણાયક પરિબલ અથવા એકલ માપદંડ ન હોઈ શકે અને ન હોઈ શકે અને આ હેતુ માટે કર્મચારીની સ્થિતિ અથવા શ્રેણી અને પસંદગી અને નિમણૂકની રીત/પદ્ધતિ, ફરજો/કાર્યની પ્રકૃતિ અને જે પદ પર તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી છે/કરવામાં આવી છે તે જેવા અન્ય પરિબલો, આવા પરિબલોની સુસંગત અને સંચિત અસર હશે અને માપદંડોએ સ્થિતિ અથવા શ્રેણી નક્કી કરવી જોઈએ. કર્મચારી.

૧૨.૪ વર્તમાન કેસમાં, દાવેદારોની પસંદગી અને નિમણૂક સંબંધિત તથ્યો કે જેની અહીં ઉપર ચર્ચા કરવામાં આવી છે તે બહાર આવ્યા છે કે દાવેદારોની નિમણૂક અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના સેવા નિયમો અનુસાર પસંદગી અને ભરતી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા પછી કરવામાં આવી હતી અને તેમની નિમણૂકો અનિયમિત અથવા ગેરકાયદેસર નહોતી અને તેમની નિમણૂક પાછળના દરવાજાથી કરવામાં આવી ન હતી.ઉપર ચર્ચા કરાયેલી હકીકતો, એ હકીકત સાથે

જોડાયેલી છે કે (એ) દાવેદારો પૂર્ણ-સમયના કામ માટે રોકાયેલા હતા અને તેઓએ ખરેખર પૂર્ણ-સમય કામ કર્યું હતું (બી) તેઓ ડ્રાઇવર, વાહક અને વર્કશોપ બોડીસ્મિથના હોદ્દા પર રોકાયેલા હતા (સી) તેમની પાસે નિર્ધારિત લાયકાત હતી અને લાયકાત માપદંડ પૂરા કર્યા હતા અને (ડી) તેઓ ૨૦ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય સુધી વિરામ વિના એક જ નોકરીદાતા સાથે સતત કામ કરતા હતા, સંચિત રીતે સ્થાપિત કરે છે કે દાવેદારોની નિમણૂકો અને સેવા નિયમિત હતી અને દાવેદારોની નિમણૂક "નિયમિત સંસ્થા" પર કરવામાં આવી હતી અને તેમની નિમણૂક અને સેવાને "નિયમિત સંસ્થા પર નહીં" ગણવાનું કોઈ વાજબી કારણ નહોતું.

૧૨.૫ ઉપરોક્ત ચર્ચાએ બહાર પાડ્યું છે કે ખરેખર દાવેદારોની નિમણૂકો અને સેવાઓ, જેમાં તેમની સેવાનો પ્રારંભિક સમયગાળો (તે તારીખ પહેલાનો સમયગાળો છે જ્યારે તેમની સેવાને "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં રૂપાંતરિત કરવામાં આવી હતી) ને "નિયમિત સ્થાપના પર નહીં" અને/અથવા "દૈનિક મૂલ્યાંકનવાળી સંસ્થા" પરની સેવાઓ તરીકે નિમણૂક તરીકે ગણી શકાતી ન હતી અને ન હોવી જોઈએ.આ સંદર્ભમાં કાશ્મીર ચંદ વિરુદ્ધના કેસમાં પંજાબ અને હરિયાણા ઉચ્ચ ન્યાયાલય (ડી. બી.) ના અવલોકનોને ધ્યાનમાં લેવા યોગ્ય રહેશે. પંજાબ સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ, ૨૦૦૫ (જ) એસસીટી ૨૮૮ જેમાં કોર્ટે અન્ય બાબતોની સાથે નિરીક્ષણ કર્યું હતું કે:-

“૯ ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને અમારો અભિપ્રાય છે કે અરજદાર દ્વારા દૈનિક વેતન અને વર્ક ચાર્જના આધારે આપવામાં આવતી સેવાઓને પેન્શનરી લાભો માટે લાયકાત ધરાવતી સેવા તરીકે ગણવી જોઈએ.અરજદાર સંપૂર્ણ સમયના કર્મચારી તરીકે કામ કરતો હતો અને તેને માસિક ધોરણે વેતન આપવામાં આવતું હતું.પ્રતિવાદીઓએ દલીલ કરી નથી કે અરજદાર દ્વારા ફરજમાંથી કોઈ ઇરાદાપૂર્વકની ગેરહાજરી નહોતી.આવા સંજોગોમાં, અરજદારના પેન્શનરી લાભની ગણતરી કરતી વખતે અરજદાર દ્વારા દૈનિક વેતનના આધારે આપવામાં આવેલી ૬ વર્ષ અને ૨૯ દિવસની સેવાનો સમયગાળો ગણવો પડશે.પરિણામે, અમે રિટ પિટિશનને મંજૂરી આપીએ છીએ, આદેશને રદ કરીએ છીએ, પરિશિષ્ટ પી-૪ અને પ્રતિવાદીઓને તેમની ૬ વર્ષ અને ૨૯ દિવસની દૈનિક વેતન સેવાને ધ્યાનમાં રાખીને અરજદારના પેન્શનરી લાભો ફરીથી નક્કી કરવા નિર્દેશ આપીએ છીએ.અરજદારને મળતા પરિણામી લાભો આદેશની પ્રમાણિત નકલ મળ્યાના બે મહિનાના સમયગાળાની અંદર તેને ચૂકવવામાં આવશે.”(ભાર મૂકવામાં આવે છે)

જ્યાં સુધી ઉપરોક્ત અવલોકનોની વાત છે ત્યાં સુધી એ નોંધવું સુસંગત છે કે ઉપરોક્ત કેસમાં અરજદારની દૈનિક વેતનના આધારે ૨૧/૩/૧૯૮૭ પર વાયરલેસ ઓપરેટર તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, જ્યાં તેઓ ૧૯૯૩ સુધી ચાલુ રહ્યા હતા અને તેમને વર્ક ચાર્જ ઇલેક્ટ્રિશિયન તરીકે બઢતી આપવામાં આવી હતી જ્યાં તેમણે ૧૯૯૭ સુધી સતત કામ કર્યું હતું અને તેમની સેવાને ૩/૪/૧૯૯૭ થી નિયમિત કરવામાં આવી હતી.તે ઉપરોક્ત

હકીકતની પૃષ્ઠભૂમિમાં હતું કે ઉચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું હતું કે:-

“૯ અમારો અભિપ્રાય છે કે અરજદાર દ્વારા દૈનિક વેતન અને વર્ક ચાર્જના આધારે આપવામાં આવતી સેવાઓને પેન્શનરી લાભો માટે લાયકાત ધરાવતી સેવા તરીકે ગણવી જોઈએ.અરજદાર સંપૂર્ણ સમયના કર્મચારી તરીકે કામ કરતો હતો અને તેને માસિક ધોરણે વેતન આપવામાં આવતું હતું.પ્રતિવાદીઓએ દલીલ કરી નથી કે અરજદાર દ્વારા ફરજમાંથી કોઈ ઇરાદાપૂર્વકની ગેરહાજરી નહોતી.આવા સંજોગોમાં, અરજદારના પેન્શનરી લાભની ગણતરી કરતી વખતે અરજદાર દ્વારા દૈનિક વેતનના આધારે આપવામાં આવેલી ૬ વર્ષ અને ૨૯ દિવસની સેવાનો સમયગાળો ગણવો પડશે.....”

(ભાર મૂકવામાં આવે છે)

અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ કમનસીબે આ સ્થિતિની અવગણના કરી છે. ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં ઉચ્ચ અદાલતે કેસર ચંદ વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય, ૧૯૮૨ ૨ આર. એસ. જે. ૬૨૯ જેવા અગાઉના નિર્ણયના નિરીક્ષણોનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો, જેમાં અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે નિરીક્ષણ કર્યું હતું કે:-

“૮ કેસર ચંદના કેસમાં, પૂર્ણ ખંડપીઠે સમાન વિવાદનો સામનો કરતી વખતે નીચે મુજબ ચુકાદો આપ્યો હતો:-

એકવાર કામનો હવાલો ધરાવતા કર્મચારીની સેવાઓ નિયમિત થઈ જાય પછી, તેને પેન્શનરી લાભોથી વંચિત રાખવાનો ભાગ્યે જ કોઈ તર્ક હોય તેવું લાગે છે, જે નિયમોના નિયમ ૩,૧૭ હેઠળ અન્ય જાહેર સેવકોને ઉપલબ્ધ છે.કાયદાના સમાન રક્ષણનો અર્થ એ હોવો જોઈએ કે સમાન રીતે સ્થિત તમામ વ્યક્તિઓ માટે સમાન કાયદાનું રક્ષણ.[કલમ ૧૪](#) મનસ્વીતા પર પ્રહાર કરે છે કારણ કે જે જોગવાઈ મનસ્વી છે

તેમાં નકારાત્મક સમાનતાનો સમાવેશ થાય છે.રાજ્ય સરકાર હેઠળ કામચલાઉ અથવા કાર્યકારી સેવા પાણ હોય છે.લાયકાત સેવા નક્કી કરવા માટે ગણવામાં આવશે.તે અતાર્કિક લાગે છે કે કર્મચારી દ્વારા તેની લાયકાત સેવા નક્કી કરવા માટે તેના નિયમિતકરણ પહેલાં કામ-ચાર્જ કરેલી સંસ્થામાં ખર્ચવામાં આવેલી સેવાનો સમયગાળો ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યો નથી.પેન્શન માટે પાત્ર એવા સરકારી કર્મચારીઓ અને જેમણે કામથી ચાર્જ કરેલા કર્મચારીઓ શરૂ કર્યા હતા અને તેમની સેવાઓ પછીથી નિયમિત કરવામાં આવી હતી અને અન્ય લોકો વચ્ચે જે વર્ગીકરણ કરવાની માંગ કરવામાં આવી છે તે કોઈપણ સમજી શકાય તેવા માપદંડ પર આધારિત નથી અને તે પહેલાં કાયદામાં ટકાઉ નથી.કામનો હવાલો ધરાવતા કર્મચારીની સેવાઓ નિયમિત થયા પછી, તે અન્ય કર્મચારીની જેમ જાહેર સેવક છે.તેને પેન્શનથી વંચિત રાખવો એ માત્ર અન્યાયી અને અસમાન જ નથી અને તે મનસ્વીપણાના દોષથી પ્રભાવિત થાય છે, અને કેટલાક કારણોસર નિયમોના નિયમ ૩,૧૭ ના પેટા-નિયમ (ii) ની જોગવાઈઓને બંધારણની કલમ ૧૪નું ઉલ્લંઘન કરતી હોવાથી રદ કરવી પડે છે."

(ભાર મૂકવામાં આવે છે)

ઉપરોક્ત કેસમાં પણ, કોર્ટે વર્ક ચાર્જના આધારે રોકાયેલી વ્યક્તિ દ્વારા પેન્શન માટેના દાવાને નકારી કાઢવા અથવા નાબૂદ કરવાની મંજૂરી આપી ન હતી.મહત્વપૂર્ણ અવલોકન એ છે કે "સેવા પછી. નિયમિત થયા પછી તે એક જાહેર સેવક છે. તેને પેન્શનથી વંચિત રાખવો એ માત્ર અન્યાયી અને અસમાન નથી."

૧૨.૬ હનુમંત સિંહ વિરુદ્ધ હરિયાણા રાજ્ય ૨૦૦૮ (૪) આર. એસ. જે. ૭૫૬ વચ્ચેના કેસમાં પંજાબ અને હરિયાણા હાઈકોર્ટ (ડી. બી.) ના અવલોકનોને ધ્યાનમાં લેવા પણ યોગ્ય અને નફાકારક રહેશે, જેમાં કોર્ટે ફકરા નંબર ૩ થી ૬ માં નોંધાયેલા તથ્યોના પ્રકાશમાં અરજદારની ફરિયાદની તપાસ કરી હતી, જે આ રીતે વાંચે છે:—

“૩ બિનજરૂરી વિગતોની ટૂંકી અને ટૂંકી, અરજદારોનો કેસ એ છે કે તેમને અનુક્રમે ૧૧/૧૨/૧૯૭૩, ૨૦/૫/૧૯૭૭ અને ૧૮/૪/૧૯૭૪ પર ડીઝલ પંપ એટેન્ડન્ટ તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.ત્યારબાદ, તેમને ૪૦૦-૬૦૦ ના પગાર ધોરણમાં સહાયક કેશિયરના હોદ્દા પર બઢતી આપવામાં આવી હતી.”

અરજદારો દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી ઉપરોક્ત ફરિયાદને ધ્યાનમાં રાખીને ઉચ્ચ અદાલતે ત્રણ મુદ્દાઓના સંદર્ભમાં કેસની તપાસ કરી હતી, જેમ કે (૧) એડહોક સર્વિસ/વર્ક ચાર્જ સર્વિસ, ત્યારબાદ નિયમિત સર્વિસ, ૮/૧૮ અથવા ૧૦/૨૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી ઉચ્ચ પગાર ધોરણ/સુનિશ્ચિત કારકિર્દી પ્રગતિનો લાભ આપવાના હેતુઓ માટે ગણી શકાય કે કેમ?(૨) શું એડહોક સર્વિસ/વર્ક ચાર્જ સર્વિસ, ત્યારબાદ નિયમિત સર્વિસ, ૧૦/૨૦ વર્ષ કે ૮/૧૮ વર્ષ પૂર્ણ થયા પછી રનિંગ સ્કેલમાં વધારાની વૃદ્ધિ આપવાના હેતુથી ગણી શકાય?(૩) શું એડહોક/વર્ક ચાર્જ સર્વિસ, ત્યારબાદ નિયમિત સર્વિસ, પેન્શન અને પરિષ્ક્રિતાના હેતુ માટે ગણવામાં આવે છે?

ઉપરોક્ત તથ્યો પર વિચાર કર્યા પછી ઉચ્ચ અદાલતે ઉપરોક્ત મુદ્દાઓનો જવાબ નીચે મુજબ આપ્યો હતો:

નિર્ણય અને અવલોકનો:—

“૨૨ તેથી, ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાનમાં રાખીને, ઉપરોક્ત ઉલ્લેખિત પ્રશ્ન નંબર ૧ નો જવાબ અરજદારો વિરુદ્ધ આપવામાં આવ્યો છે, જ્યારે પ્રશ્ન નંબર ૨ અને ૩ નો જવાબ અરજદારોની તરફેણમાં અને પ્રતિવાદીઓની વિરુદ્ધ આપવામાં આવ્યો છે અને તે નીચે મુજબ છે.—

(અ) એડહોક/વર્ક ચાર્જ સર્વિસ અને ત્યારબાદ નિયમિત સર્વિસને ૮/૧૮ અથવા ૧૦/૨૦ વર્ષની સર્વિસ પૂર્ણ થવા પર ઉચ્ચ પગાર ધોરણ/સુનિશ્ચિત કારકિર્દી પ્રગતિ યોજનાનો લાભ આપવાના હેતુઓ માટે ગણવામાં આવશે નહીં.

(બી) એડહોક/વર્ક ચાર્જ સર્વિસ પછી નિયમિત સર્વિસની ગણતરી ૧૦/૨૦ અથવા ૮/૧૮ વર્ષોની સેવા પૂર્ણ થયા પછી રનિંગ સ્કેલમાં વધારાની વૃદ્ધિ આપવાના હેતુઓ માટે કરવામાં આવશે.

(સી) નિયમિત સેવા પછી કામચલાઉ સેવાની ગણતરી પેન્શન અને પરિષ્ક્રાંતિ હેતુઓ માટે કરવામાં આવશે.

(ભાર મૂકવામાં આવે છે)

આમ, ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં પણ, કોર્ટે ચુકાદો આપ્યો હતો અને અવલોકન કર્યું હતું કે,

“(સી) નિયમિત સેવા પછી કામચલાઉ સેવાની ગણતરી પેન્શન અને વરિષ્ઠતાના હેતુઓ માટે કરવામાં આવશે.

આમ, ઉપરોક્ત નિર્ણય દ્વારા પેન્શન માટેની પાત્રતા નક્કી કરવાના હેતુસર કામચલાઉ સેવાને પણ સમાવવા યોગ્ય ગણવામાં આવે છે.

ઉપર ટાંકવામાં આવેલા નિર્ણય અને ઉપર ટાંકવામાં આવેલા અવલોકન આ અદાલત દ્વારા તારણને ટેકો આપે છે અને મજબૂત કરે છે.

૧૨.૭ આ તબક્કે, મૂળ પદ/મૂળ નિમણૂકની વિભાવનાને ધ્યાનમાં લેવી અયોગ્ય રહેશે નહીં, જે બાલેશ્વર દાસના કિસ્સામાં ચુકાદામાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા સંક્ષિપ્તમાં સમજાવવામાં આવી છે.વાસ્તવમાં ઉપરોક્ત વિગતો પરથી એ પણ બહાર આવે છે કે તેઓ નોંધપાત્ર હોદ્દા પર હતા તે બાબતને અવગણી અથવા નકારી ન શકાય.આ સંદર્ભમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિરીક્ષણોને ધ્યાનમાં લેવું નફાકારક રહેશે જે મૂળ ક્ષમતામાં અથવા મૂળ હોદ્દા પર નિમણૂકની વિભાવનાને સમજાવે છે.બાલેશ્વર દાસ વિરુદ્ધ ચુપી રાજ્ય (૧૯૮૦) ૪ એસસીસી ૨૨૬ના કેસમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું હતું કે:-

“૨૬ અમે એવું માનવાનું કોઈ કારણ જોતા નથી કે જ્યારે ઈજનેરોની કામચલાઉ હોદ્દાઓ પર નિમણૂક કરવામાં આવે છે, પરંતુ જાહેર સેવા આયોગ સાથે પરામર્શ

સહિત નિયમિત નિમણૂકો માટેની તમામ પરીક્ષાઓ પૂર્ણ થયા પછી, તેઓ નોંધપાત્ર ક્ષમતામાં નિમણૂકો નથી. સેવા પરિભાષામાં, કદાચ જ્યારે આપણે એમ કહીએ ત્યારે ભરત ઉઠાવવામાં આવી શકે છે, પરંતુ તે પછી, આપણે યાદ રાખવું જોઈએ કે રાજ્યએ પોતે જ તેના પ્રતિ-સોગંદનામામાં નિયમોની કલમ ૧૭ નો અર્થ એ કર્યો છે કે "સેવામાં નિમણૂક પામેલી તમામ વ્યક્તિઓ કે જેઓ પહેલેથી જ સિંચાઈ વિભાગની કાયમી નોકરીમાં નથી તેમને ચાર વર્ષ માટે પ્રોબેશન પર મૂકવામાં આવશે" (ત્યારથી ઘટાડીને બે વર્ષ કરવામાં આવી છે). આનો અર્થ એ છે કે જે વ્યક્તિઓની કાયમી નિમણૂક કરવામાં આવતી નથી પરંતુ માત્ર કામચલાઉ નિમણૂક કરવામાં આવે છે તેમને પણ પ્રોબેશન પર મૂકવામાં આવે છે અને જ્યાં સુધી તેઓ પ્રોબેશન પૂર્ણ થયા પછી સેવામાં સભ્યપદ તરફ જતા ન હોય ત્યાં સુધી અધિકારીઓને પ્રોબેશન પર મૂકવામાં આવતા નથી. એટલે કે, તેઓ કામચલાઉ નિમણૂક હોવા છતાં, જો તેમની પ્રોબેશન પૂર્ણ થાય અને અન્ય ઔપચારિકતાઓ પૂર્ણ થાય, તો તેઓ સેવાના સભ્યો બને છે. તે અનુસરે છે કે માત્ર કારણ કે વ્યક્તિ કામચલાઉ નિમણૂક છે, એવું ન કહી શકાય કે જો તે નિયમિત નિમણૂક માટે જરૂરી શરતો જેમ કે પ્રોબેશન અને જાહેર સેવા આયોગ સાથે પરામર્શ વગેરે પૂર્ણ કરે તો તેની નોંધપાત્ર નિમણૂક કરવામાં આવતી નથી. રાજ્ય સરકારના આ વલણ પરથી એવું જણાય છે કે કામચલાઉ નિમણૂકો, જેમની નિમણૂકોને જાહેર સેવા આયોગની મંજૂરી મળી ગઈ છે અને જેમની પ્રોબેશનના બે વર્ષ પૂરા થઈ ગયા છે, તેમની નોંધપાત્ર ક્ષમતામાં નિમણૂક થવી જોઈએ. કાયમી નિમણૂકો માટે એકમાત્ર ફાયદો એ છે કે સહાયક ઈજનેરો કે જેમની કાયમી કેડરમાં ખાલી જગ્યાઓ પર નિમણૂક કરવામાં આવી છે તે સત્તાવાર જીવનના વિવિધ ક્ષેત્રોમાં વિવિધ નિયમો હેઠળ કાયમી જાહેર સેવકો સાથે સંબંધિત છે.

૨૯. નોંધપાત્ર ક્ષમતા એ એક લવચીક અભિવ્યક્તિ છે જે વર્તમાન અધિકારીઓ દ્વારા સ્થિર કરી શકાતી નથી, ન તો જ્યારે નિયમ ઘડવામાં આવ્યો ત્યારે દૂરના ભૂતકાળમાં મેળવેલી શરતો દ્વારા. તેનાથી વિપરીત, તેનો અર્થ કલમ ૧૬ સાથે સુસંગત હોવો જોઈએ અને મનસ્વીતા અને અતાર્કિક અન્યાયના જોખમોને ટાળવા જોઈએ. આમ જોવામાં આવે તો, અમારું માનવું છે કે નિમણૂક કાયમી હોદ્દા પર હોવી જરૂરી નથી. જો તે લાંબા ગાળાના કામચલાઉ પદ માટે હોય તો પણ તે પૂરતું છે. જે વિભાગમાં કાયમી હોદ્દાઓ અને અર્ધ-કાયમી પ્રકૃતિની કામચલાઉ હોદ્દાઓ હતી, ત્યાં સેવાની ગુણવત્તામાં તફાવત કરવા માટે ઘણું બધું નથી. પટવર્ધનનો કેસ, (૧૯૭૭) ૩ એસ. સી. આર. ૭૭૫ પૃષ્ઠ ૭૯૩, ૭૯૪, ૭૯૫, ૭૯૬ અને ચૌહાણનો કેસ, (૧૯૭૭) ૧ એસ. સી. આર. ૧૦૩૭ એ મુખ્યત્વે અથવા પસાર થતાં કાર્યકારી સેવાનું સમાન મૂલ્ય સ્પષ્ટ કર્યું છે.

(૩૦.) પટવર્ધનના કેસમાં, (એ. આઈ. આર. ૧૯૭૭ એસ. સી. ૨૦૫૧) ચંદ્રચુડે ચર્ચા દરમિયાન અવલોકન કર્યું હતું કે, "કોઈ સાર્વત્રિક નિયમ નથી કે કેડરમાં કાયમી અને કામચલાઉ બંને કર્મચારીઓનો સમાવેશ ન થઈ શકે અથવા તેમાં બંનેનો સમાવેશ થવો જોઈએ". પાછળથી, વિદ્વાન ન્યાયાધીશે એ જ રીતે નિરીક્ષણ કર્યું:

હકીકત એ છે કે કેડરની કાયમી તાકાત કોઈપણ સમયે કાયમી હોદ્દાઓના આધારે નક્કી કરવામાં આવતી હતી, ઉદાહરણ તરીકે જ્યારે બોમ્બે સરકારે ૨૨/૦૩/૧૯૩૭ અને ૧૩/૦૪/૧૯૪૫ પર ઠરાવો પસાર કર્યા હતા ત્યારે નાયબ ઈજનેરોની કામચલાઉ જગ્યાઓને પણ વર્ગ IV કેડરમાં કામચલાઉ હોવા છતાં, ઉમેરા તરીકે ગણવામાં આવતી સ્થિતિથી દૂર કરી શકાતી નથી. તે કેસમાં કોર્ટે એવું પણ માન્યું હતું કે પુષ્ટિ એ વરિષ્ઠતાનો એકમાત્ર આધારસ્તંભ ન હોઈ શકે કારણ કે તે અસમર્થનીય હશે:

સમર્થન એ સરકારી સેવાની ઘોર અનિશ્ચિતતાઓમાંની એક છે જે ન તો હોદ્દાદારની કાર્યક્ષમતા પર અને ન તો નોંધપાત્ર ખાલી જગ્યાઓની ઉપલબ્ધતા પર આધાર રાખે છે.આપણા દેશના એક ભાગમાં વ્યાપકપણે જાણીતું એક સ્પષ્ટ ઉદાહરણ ન્યાયતંત્રના એક પ્રતિષ્ઠિત સભ્યનું છે, જેમને ઉચ્ચ ન્યાયાલયના ન્યાયાધીશ તરીકે પુષ્ટિ મળ્યાના વર્ષો પછી જિલ્લા ન્યાયાધીશ તરીકે પુષ્ટિ મળી હતી.તે આ રિટ અરજીઓના રેકૉર્ડ પર છે કે કાર્યકારી નાયબ ઈજનેરોની પુષ્ટિ કરવામાં આવી ન હતી, તેમ છતાં નોંધપાત્ર ખાલી જગ્યાઓ ઉપલબ્ધ હતી જેમાં તેમની પુષ્ટિ થઈ શકી હોત.તે દર્શાવે છે કે પુષ્ટિકરણ કોઈ પણ નિર્ધારિત નિયમોને અનુરૂપ હોવું જરૂરી નથી.કર્મચારીની પુષ્ટિ થવી જોઈએ કે નહીં તે સરકારની મીઠી ઈચ્છા અને આનંદ પર આધારિત છે "

૩૧. આ સંદર્ભમાં, કોઈ પદ પર નિમણૂકની સરખામણીમાં નોંધપાત્ર ક્ષમતા શું છે? અમારા મતે, "મૂળ" વિશેષણ દ્વારા જે ભાર મૂકવામાં આવે છે તે એ છે કે જો કોઈ વસ્તુ "આવશ્યક ભાગ અથવા ઘટક હોય અથવા જે આવશ્યક છે તેનાથી સંબંધિત હોય" તો તે મૂળ છે.(બ્લેકનો કાનૂની શબ્દકોશ, ચોથી આવૃત્તિ પૃષ્ઠ ૧૫૯૭.)આપણે ક્ષમતાને મૂળ તરીકે વર્ણવી શકીએ જો તે "સ્વતંત્ર અસ્તિત્વ" ધરાવે છે અથવા "નોંધપાત્ર રકમ અથવા જથ્થા" ની હોય.જે નોંધપાત્ર માપમાં સ્વતંત્ર છે તેને વ્યાજબી રીતે મૂળ તરીકે વર્ણવી શકાય છે.તેથી, જ્યારે કોઈ પદ ખાલી હોય, ભલે તે સત્તાવાર રીતે નિયુક્ત હોય, ત્યારે તે વ્યક્તિ કઈ ક્ષમતામાં પદ ધરાવે છે તે રાજ્ય દ્વારા નક્કી કરવું પડશે.નોંધપાત્ર ક્ષમતા એ ક્ષમતાનો ઉલ્લેખ કરે છે જેમાં વ્યક્તિ પદ ધરાવે છે અને તે પદની પ્રકૃતિ અથવા પાત્ર માટે જરૂરી નથી.આ સંબંધમાં ઉપયોગમાં લેવાતા સત્તાવાર શબ્દપ્રયોગને અંદાજિત કરવા માટે, આપણે સારી રીતે કહી શકીએ કે કોઈ

વ્યક્તિ નોંધપાત્ર ક્ષમતામાં પદ ધરાવે છે જ્યારે તે તેને અનિશ્ચિત સમયગાળા માટે ધરાવે છે, ખાસ કરીને લાંબા ગાળા માટે, જે વ્યક્તિ તેને ચોક્કસ અથવા કામચલાઉ સમયગાળા માટે ધરાવે છે તેના વિરોધાભાસમાં તેને પુષ્ટિને આધિન પ્રોબેશન પર રાખે છે."

(ભાર મૂકવામાં આવે છે)

૧૨.૮ કમનસીબે, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ દાવેદારોની નિમણૂકો અને સેવાઓને "નિયમિત સ્થાપના પરની નિમણૂકો" તરીકે ગણાવી ન હતી. એટલું જ નહીં, પરંતુ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં પ્રદાન કરવામાં આવેલી ૧૫ થી ૧૬ વર્ષની સેવા સહિત દાવેદારોની સેવાની સંપૂર્ણ મુદતની મનસ્વી રીતે અવગણના કરી અને આમ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ દાવેદારોની સમગ્ર સેવાને રાખમાં ફેરવી દીધી.

૧૩ હવે હું ઉપરોક્ત ક્રમિક સંખ્યા (ii) પર ઉદ્દેખિત પરિપ્રેક્ષ્ય તરફ વળી શકું છું.

૧૪ હવે, જ્યાં સુધી અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા ઉપરોક્ત દલીલ અને ઉપરોક્ત નિયમ ૨૫ હેઠળની જોગવાઈનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી એ બાબત પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું જરૂરી છે કે અનિવાર્યપણે દાવેદારોની માંગ અને ફરિયાદને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના વી. આર. એસ. ના નિયમો અને શરતોના પ્રકાશમાં અને તેની મર્યાદામાં ધ્યાનમાં લેવી પડશે અને જ્યાં સુધી જી. સી.

એસ. (પેન્શન) નિયમોના નિયમ રૂપનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી ઉપરોક્ત નિયમ સુસંગત અને લાગુ થશે, જ્યાં સુધી તેની લાગુ પડવાની વિચારણા કરવામાં આવે છે, વી. આર. એસ. અને અરજદાર એ. એમ. ટી. ની પેન્શન યોજના હેઠળ જોગવાઈ કરવામાં આવે છે અને તેને મંજૂરી આપવામાં આવે છે. એસ અને તેણે કહ્યું હતું કે નિયમ રૂપ એવી રીતે કામ કરી શકતો નથી અથવા તેનો અમલ કરી શકાતો નથી કે જે વિશેષ જોગવાઈઓ અથવા છૂટછાટો અથવા લાભો (પેન્શન યોજના સાથે વાંચેલા વી. આર. એસ. હેઠળ ઓફર કરાયેલ) ને બિનજરૂરી અથવા નિર્રર્થક બનાવશે.

૧૪.૧ આ સંદર્ભમાં, એ બાબત પર પણ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું સુસંગત છે કે પેન્શન યોજના હેઠળની વિશેષ અને વિશિષ્ટ જોગવાઈ અને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની વી. આર. એસ. એ. એમ. ટી. એસ. ના વી. આર. એસ. હેઠળ દાવેદારોની સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ અને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના/નિયમોની શરતો સાથે વાંચેલા વી. આર. એસ. ની શરતો અનુસાર પેન્શન માટેના તેમના દાવાને લગતી બાબતોમાં જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમો હેઠળની જોગવાઈ સહિત કોઈપણ સામાન્ય જોગવાઈ પર પ્રબળ રહેશે. વી. આર. એસ. હેઠળ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા આપવામાં આવેલા વિશેષ અને વિશિષ્ટ લાભો અને/અથવા છૂટછાટોને અમલમાં મૂકવી

આવશ્યક છે અને તેને બિનજરૂરી બનાવી શકાતી નથી.નહિંતર, આ યોજનાનો ઉદ્દેશ નિરાશ થઈ જશે.

૧૪.૨ આ પાસાનો એક મહત્વપૂર્ણ ભાગ અથવા વિશેષતા એ છે કે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ આ હકીકતને સરળતાથી અવગણી અને અવગણી છે કે નિયમ રૂપ અનુસાર પણ સેવાનો તે ભાગ જે જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોના નિયમ રૂપ (૧) ની કલમ (એ) થી (એચ) ની મર્યાદામાં આવે છે તેને "પેન્શનપાત્ર સેવા" અથવા "લાયકાત સેવા" અથવા "પેન્શન માટે સેવાની લાયકાત વર્ષ" ની ગણતરીમાંથી બાકાત રાખી શકાય છે પરંતુ સેવાનો સમયગાળો જે સખત રીતે કલમ (એ) થી (એચ) ની મર્યાદામાં આવતો નથી તેને બાકાત રાખી શકાતો નથી અને તેને અવગણી શકાતો નથી અને તેનો નાશ કરી શકાતો નથી.

૧૪.૩ વધુમાં, તે પણ સુસંગત છે કે નિયમ રૂપનું સાદું વાંચન એ સ્પષ્ટ કરે છે કે નિયમિત સ્થાપના પરની તમામ પ્રકારની સેવાઓ, કામચલાઉ અથવા વિક્ષેપિત સેવા પણ, પાત્ર અથવા પેન્શનપાત્ર સેવા માનવામાં આવે છે.ઉપરોક્ત નિયમના સાદા વાંચન પરથી એ પણ બહાર આવે છે કે જો કોઈ કર્મચારીની સેવાની પ્રગતિ દરમિયાન તેના રોજગાર અને દરજ્જાના સ્વરૂપ અને પ્રકૃતિમાં પરિવર્તન થાય છે, તો પેન્શનપાત્ર સેવાની ગણતરી કરવાના હેતુથી અથવા પેન્શન માટે લાયકાત

ધરાવતા વર્ષોની સેવાનો કુલ કાર્યકાળ/સમયગાળો અલગ કરી શકાય છે અને સેવાનો સમયગાળો જે સખત રીતે નિયમ રૂપ (૧) ના ખંડ (એ) થી (એચ) ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવતો નથી તેને ધ્યાનમાં લેવો જોઈએ અને પેન્શનપાત્ર સેવા નક્કી કરવા માટે તેનો સમાવેશ કરવો જોઈએ અને તે શ્રેણીમાં પ્રદાન કરવામાં આવેલી સેવાનો સમયગાળો જે નિયમના ખંડ (એ) થી (એચ) હેઠળ આવતો નથી. રૂપ ને યાંત્રિક અને મનસ્વી રીતે અવગણી શકાતી નથી અને તેનો નાશ કરી શકાતો નથી.

૧૪.૪ જો કે, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ અવગણના કરી હતી કે વાસ્તવમાં તેમની સેવાની સંપૂર્ણ મુદતને "નિયમિત સ્થાપના" પર ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ અથવા (ii) દાવેદારોની સેવાની કુલ મુદતને વિભાજિત કરવી જોઈએ અને જે સમયગાળા દરમિયાન દાવેદારોએ દૈનિક વેતનના આધારે કામ કર્યું હતું તે સમયગાળાને અલગ કરી શકાયો હોત અને ઓછામાં ઓછો તે સેવાનો સમયગાળો કે જે દાવેદારોએ કાર્યકારી સેવાની શ્રેણીમાં પ્રદાન કર્યો હતો તે બે મુખ્ય કારણોસર પેન્શનપાત્ર સેવાનો સમયગાળો ગણવા/નક્કી કરવા માટે ધ્યાનમાં લેવો જોઈએ, જેમ કે (એ) અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા રજૂઆત અને પ્રવેશ અનુસાર પણ, "કાર્યકારી સેવાની શ્રેણી" માં પ્રદાન કરવામાં આવેલી સેવા. સેવા "પેન્શન માટે પાત્ર છે અને (બી) ૧૫ થી ૧૬ "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં દાવેદારો દ્વારા આપવામાં આવેલા વર્ષો નિયમ રૂપ (૧) ની કલમ (એ)

થી (એચ) ના કાર્યક્ષેત્રમાં નહીં આવે.પરિણામે, ૧૫ થી ૧૬ વર્ષથી વધુની સેવાનો સમયગાળો અવગણવો જોઈએ નહીં અને તેને નાબૂદ કરી શકાયો ન હોત, ખાસ કરીને કારણ કે દાવો કરનારાઓએ વી. આર. એસ. હેઠળ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિની પસંદગી કરતા પહેલા તે શ્રેણીમાં જે સેવાનો સમયગાળો આપ્યો હતો તે પેન્શન યોજનાની શરતો સાથે વાંચેલા વી. આર. એસ. ની શરતો અનુસાર પેન્શન માટે પાત્ર અને હકદાર બનવા માટે પૂરતો હતો.

૧૪.૫ આમ, વી. આર. એસ. અને પેન્શન યોજના હેઠળની જોગવાઈને ધ્યાનમાં રાખીને, દાવેદારો પેન્શન માટે પાત્ર હતા (કારણ કે પેન્શન યોજના અને વી. આર. એસ. હેઠળની જોગવાઈ અનુસાર કર્મચારી ૧૦ વર્ષની પેન્શનપાત્ર સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી પેન્શન માટે પાત્ર હશે) અને નિયમ ૨૫ અનુસાર પણ, પેન્શન માટેના તેમના દાવાને નકારી અથવા નકારી શકાયો ન હોત કારણ કે દાવેદારોની નિમણૂક અને સેવાને "નિયમિત સ્થાપના પર નહીં" તરીકે ગણી શકાય નહીં અને જો તેમની નિમણૂકો અને સેવાને "નિયમિત સ્થાપના પર" ગણવામાં ન આવે તો પણ દાવેદારો દ્વારા કાર્યકારી સેવાની શ્રેણીમાં આપવામાં આવતી સેવા પણ નકારી શકાય નહીં. તેને અવગણી શકાય નહીં કારણ કે તે સમયગાળો નિયમ ૨૫ની કલમ (એ) થી (એચ) ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવતો ન હતો અને તેથી દાવેદારોના કેસને "બાકાત શ્રેણી" (તે નિયમ ૨૫ની કલમ (એ) થી (એચ) ના કાર્યક્ષેત્રમાં છે) હેઠળ ગણી શકાતો ન હતો અને તેને નકારી શકાતો ન હતો.

૧૪.૬ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. નો વિપરીત નિર્ણય, તેથી, અન્યાયી, ખોટો અને ટકાઉ નથી.ઉપરોક્ત ચર્ચા એ પણ બહાર લાવે છે કે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ ઉપર ચર્ચા કરાયેલા પાસાઓને ધ્યાનમાં લીધા વિના ઉપરોક્ત દલીલ કરી હતી અને તે મનોરંજનને પાત્ર નથી.

૧૫ ઉપરોક્ત ચર્ચાએ એ પણ સ્થાપિત કર્યું છે કે જ્યારે દાવો કરનારાઓના દાવા અને પેન્શન માટેના અધિકારની તપાસ ઉપરોક્ત નિયમ રપની લાગુ પડવાની અવગણના કર્યા વિના કરવામાં આવે છે અને ઉપરોક્ત નિયમને ધ્યાનમાં રાખીને અને પેન્શન યોજના સાથે વાંચવામાં આવેલી વી. આર. એસ. હેઠળની જોગવાઈના પ્રકાશમાં અથવા જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોના નિયમ રપ હેઠળની જોગવાઈના પ્રકાશમાં અથવા વી. આર. એસ. અને પેન્શન યોજના તેમજ નિયમ રપ હેઠળની જોગવાઈના સંયુક્ત વાંચન દ્વારા પણ કરવામાં આવે છે, ત્યારે પણ ઉપરોક્ત જોગવાઈઓ સંયુક્ત રીતે અથવા સ્વતંત્ર રીતે અને સંયુક્ત રીતે અથવા અલગ અલગ રીતે કોર્ટને એ જ નિષ્કર્ષ પર લઈ જાય છે જેમ કે નિમણૂકો અને સેવા પર વિચાર કરવાનો નિર્ણય. દાવેદારોને "નિયમિત સંસ્થામાં નથી" તરીકે ઓળખાવવું ખોટું છે અને તે પણ અન્યથા એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે જેમણે "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં ૧૫ અથવા ૧૬ વર્ષની સેવા (૨૦ વર્ષથી વધુની કુલ મુદતમાંથી) પ્રદાન કરી હોય (જે, અરજદાર એ.

એમ. ટી. એસ. દ્વારા રજૂઆત અને પ્રવેશ અનુસાર પણ, પેન્શન માટે લાયક વર્ષોની સેવા માટે પાત્ર માનવામાં આવે છે) દાવેદારો પેન્શન માટે હકદાર અને પાત્ર છે કારણ કે તેઓએ વી. આર. એસ. અને પેન્શન યોજનાની શરતો દ્વારા સૂચવવામાં આવેલી શરતો અને જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરી હતી અને તેમની માંગને નકારી શકાતી ન હતી અને ન જ હોવી જોઈએ.

૧૫.૧ વી. આર. એસ. ના તમામ સંબંધિત તથ્યો અને નિયમો અને શરતોના સંયુક્ત વાંચન અને વિચારણા પર, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. (કાર્યકારી સેવાની શ્રેણીમાં સેવાના સંદર્ભમાં) દ્વારા સ્પષ્ટતા અને સ્વીકાર અને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજનાના નિયમો અને શરતો તેમજ ઉપરોક્ત નિયમ રૂપ, એવું બહાર આવ્યું છે કે જ્યારે કોર્ટ આ કેસમાં આગળ વધે છે અને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા કરવામાં આવેલી દલીલને ધ્યાનમાં રાખીને કેસની તપાસ કરે છે [કે દાવેદારો દૈનિક વેતનના આધારે રોકાયેલા હોવાથી તેમને પેન્શન માટે પાત્ર ગણી શકાય નહીં અને તેમની સેવાને પેન્શન માટે પાત્ર અથવા લાયક સેવા ગણી શકાય નહીં] પછી પણ, તે સ્પષ્ટ રીતે બહાર આવે છે કે તેમની સેવાના પ્રારંભિક તબક્કાના વધુમાં વધુ ૫ કે ૬ વર્ષનો સમયગાળો (તે તે તારીખ પહેલાનો છે જ્યારે દાવેદારોની સેવાને "કાર્યકારી સેવામાં" રૂપાંતરિત કરવામાં આવી હતી) બાકાત રાખી શકાય છે પરંતુ અન્ય અને અલગ કરી શકાય તેવા ભાગ

તે સેવાનો મુખ્ય ભાગ/સમયગાળો છે (તે "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં દાવેદારો દ્વારા પ્રદાન કરવામાં આવેલી ૧૫ થી ૧૬ વર્ષથી વધુની સેવા છે) જે હકદાર છે અને દાવેદારોની પાત્રતા અને પેન્શન માટેની પાત્રતા નક્કી કરવા માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવવો જોઈએ (જે, પેન્શન યોજનાના નિયમો અનુસાર, પાત્રતા માટે પૂરતો હતો) અને સેવાનો ઉપરોક્ત સમયગાળો અવગણી શકાતો નથી અથવા નાબૂદ કરી શકાતો નથી કારણ કે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા દાખલ કરાયેલ પ્રવેશ મુજબ પણ, "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં પ્રદાન કરવામાં આવેલી સેવા "પેન્શનપાત્ર સેવા" અથવા "લાયકાત ધરાવતા વર્ષો" છે. અને પેન્શન યોજનાના ફ્કરા/કલમ નંબર ૩ અનુસાર જે કર્મચારી ૧૦ વર્ષની પેન્શનપાત્ર સેવા પૂર્ણ કરે છે તે પેન્શન માટે પાત્ર હશે.

૧૫.૨ જોકે, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ એ હકીકતની અવગણના કરી અને તેની અવગણના કરી કે દાવેદારોની નિમણૂકો અને નિયમિત સ્થાપના પર તેમની સેવાને ધ્યાનમાં ન લેવા માટે કોઈ આધાર અથવા સમર્થન નથી.અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ પણ પેન્શન યોજના હેઠળની જોગવાઈની અવગણના કરી હતી અને વી. આર. એસ., ખાસ કરીને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ એ જોગવાઈની અવગણના કરી હતી, જે અગાઉની હતી કે ઓછામાં ઓછી ૧૦ વર્ષની પેન્શનપાત્ર સેવા ધરાવતો કર્મચારી તેના જીવનકાળ દરમિયાન માસિક પેન્શન માટે હકદાર રહેશે.અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ તેના પોતાના

સ્વીકારની પણ અવગણના કરી કે "કાર્યકારી સેવા" ની ક્ષમતા/શ્રેણીમાં પ્રદાન કરવામાં આવતી સેવા પેન્શનપાત્ર સેવા છે.અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ એ હકીકતની પણ અવગણના કરી હતી કે દાવેદારોએ "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં ૧૫ થી ૧૬ વર્ષ સુધી સેવા આપી હતી અને તેથી, વી. આર. એસ. ના ફક્ત નંબર ૨ સાથે વાંચવામાં આવેલી પેન્શન યોજના/નિયમોની કલમ-૩ ના પ્રકાશમાં દાવેદારો પેન્શન માટે પાત્ર હતા અને હકદાર હતા કારણ કે તેઓએ વી. આર. એસ. હેઠળ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિની પસંદગી કરતા પહેલા પેન્શનપાત્ર સેવાનો જરૂરી સમયગાળો આપ્યો હતો.

૧૫.૩ વી. આર. એસ. અને પેન્શન યોજના હેઠળ ઉપરોક્ત સંબંધિત તથ્યો અને જોગવાઈઓની અવગણના કરીને અને ખોટા બાંધકામ અને/અથવા નિયમ રૂપ ની ખોટી અરજી દ્વારા અને "કાર્યકારી સેવા" તેમજ તે શ્રેણીમાં દાવેદારો દ્વારા પ્રદાન કરવામાં આવેલી સેવાના સમયગાળાના સંદર્ભમાં સ્થિતિની અવગણના કરીને, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ ખોટી રીતે, મનસ્વી રીતે અને કોઈપણ આધાર અને સમર્થન વિના દાવેદારોની માંગ, અધિકાર અને દાવાને નકારી કાઢ્યો હતો.અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના ઉપરોક્ત નિર્ણય અને કાર્યવાહીને ટકાવી શકાતી નથી.

૧૬ આ સંદર્ભમાં, આ તબક્કે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી એક દલીલ સાથે વ્યવહાર કરવો યોગ્ય રહેશે, જે અમુક હદ સુધી ઉપર ચર્ચા કરાયેલા પાસાઓ સાથે જોડાયેલી છે. અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ રજૂઆત કરી હતી કે દાવેદારોએ સંબંધિત સમયે ૨૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી નથી અને તેથી, તેઓ પેન્શન માટે અયોગ્ય છે.

૧૬.૧ આ દલીલ ઉઠાવતી વખતે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના હેઠળની જોગવાઈ (કલમ નંબર ૩) ને સરળતાથી અવગણે છે, જેના પ્રકાશમાં તે સ્પષ્ટ થાય છે કે ઉપરોક્ત દલીલ ન તો ન્યાયી છે અને ન તો સાચી છે. આ દલીલ વી. આર. એસ. ની શરતોને અવગણે છે અને અવગણે છે, ખાસ કરીને વી. આર. એસ. ના ફક્રા/કલમ નંબર ૧ અને ૨ અને પેન્શન યોજનાના ફક્રા નંબર ૩ જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોના નિયમ ૪૮ હેઠળની જોગવાઈમાંથી અલગ પડે છે. ઉપરોક્ત નિયમ ૪૮માં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે ૨૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયા પછી કર્મચારી સ્વેચ્છાએ સેવામાંથી નિવૃત્ત થઈ શકે છે. જો કે, વી. આર. એસ. ના ફક્રા/કલમ નંબર ૧ માં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે જે કર્મચારીઓ (૧) ૧/૧/૨૦૧૫ પછી નિવૃત્ત થશે; અને (૨) જેમણે ૧૦ વર્ષની પેન્શનપાત્ર સેવા પૂર્ણ કરી હતી તેઓ પેન્શન માટે હકદાર રહેશે. વી. આર. એસ. હેઠળની ઉપરોક્ત જોગવાઈ અને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના/નિયમો જી. સી. એસ.

(પેન્શન) નિયમોના નિયમ જટીલી નોંધપાત્ર રીતે અલગ પડે છે.વી. આર. એસ. એ ચોક્કસ હેતુ માટે એક વિશેષ કરાર છે અને તે વિશેષ અને વિશિષ્ટ લાભો પ્રદાન કરે છે.આમ, પેન્શન યોજના/નિયમો હેઠળની જોગવાઈઓ સાથે તેની શરતો, જ્યાં સુધી વી. આર. એસ. હેઠળ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિને લગતી બાબતોનો સંબંધ છે, તે અન્ય જોગવાઈઓ પર પ્રબળ રહેશે.ઉપરોક્ત જોગવાઈઓ, સાથે સાથે વાંચીને, જણાવે છે કે જે કર્મચારીઓએ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ પસંદ કરી હતી અને જેમની અરજીઓ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા સ્વીકારવામાં આવી હતી, તેઓ વી. આર. એસ. ની શરતોની પરિપૂર્ણતા પર, વી. આર. એસ. ની શરતો અનુસાર અને અનુરૂપ ચૂકવણી માટે પાત્ર અને હકદાર હતા. વી. આર. એસ. નો ફકરો નંબર ૨ વી. આર. એસ. માં પેન્શન યોજનાની આચાર ક્રમ છે અને તેથી, પેન્શન યોજનાની કલમ નંબર ૩ દાવેદારો માટે ઉપલબ્ધ હતી.આ ઉપરાંત, જ્યારે નોકરીદાતા વિશેષ વી. આર. એસ. ઓફર કરે છે અને કર્મચારીઓને ઉદાર લાભો/ચૂકવણીઓ અને છૂટછાટો માટે વચનો/ખાતરીઓ સાથે આકર્ષે છે અથવા કર્મચારીઓને સ્વૈચ્છિક રીતે નિવૃત્ત થવા માટે આકર્ષવા માટે હાલની શરતો અને નિયમોમાં છૂટ આપે છે, ત્યારે તેનો અર્થ એ થાય છે કે વી. આર. એસ. એક અપવાદ છે અને નિવૃત્તિ/સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિના સંદર્ભમાં હાલની/લાગુ જોગવાઈ, જો કોઈ હોય તો તેનાથી અલગ છે.તેથી, વી. આર. એસ. હેઠળ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિના કિસ્સામાં, વી. આર. એસ. ની શરતો પ્રબળ રહેશે અને વી. આર. એસ. દ્વારા ખાતરી અપાયેલ અને વચન અપાયેલ લાભો

કર્મચારીઓને (જેમણે સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ લેવાનું પસંદ કર્યું હતું) નકારી શકાય નહીં.તે યોગ્ય છે કે કર્મચારીઓ વી. આર. એસ. ની શરતોના આધારે નિર્ધારિત વચન અને ખાતરી પર આધાર રાખતા હતા અને તેથી તેઓએ તેમની સ્થિતિમાં ફેરફાર કર્યો હતો.તેથી પણ, વી. આર. એસ. ની શરતોનું ઉલ્લંઘન અથવા વિચલન ટકી શકાતું નથી.આ કારણોસર, વાંધો ટકાઉ નથી અને ટકાવી રાખવા માટે લાયક નથી.ઉપરોક્ત વાંધો પણ નકારી કાઢવાને પાત્ર છે અને તે આથી નકારી કાઢવામાં આવે છે.

૧૭ ઉપરોક્ત પાસાઓ પરની ઉપરોક્ત ચર્ચાએ બહાર લાવ્યું છે અને સ્થાપિત કર્યું છે કે:-

[એ] દાવેદારોની નિમણૂકો અને સેવાની સંપૂર્ણ મુદતને પેન્શનના હેતુ માટે અને/અથવા જી. સી. એસ. (પેન્શન) નિયમોના નિયમ રૂપ (૧) ના હેતુ માટે "નિયમિત સ્થાપના પર નિમણૂક અને સેવા" તરીકે ગણવામાં આવે છે અને તેમની નિમણૂકો અને તેમની સેવાની સંપૂર્ણ મુદતને "નિયમિત સ્થાપના પર" ધ્યાનમાં ન લેવા માટે કોઈ વાજબીપણું નથી;

[બી] તેમની નિમણૂક અને સેવા "નિયમિત સ્થાપના પર" ગણવામાં આવવી જોઈએ અને થવી જોઈએ.આમ, તેમની નિમણૂક અને સેવાનો સંપૂર્ણ કાર્યકાળ "લાયકાત સેવા" ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવરી લેવામાં આવ્યો હતો.

[સી] અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. નો તેમની નિમણૂકો અને સમગ્ર સેવાને "નિયમિત સંસ્થા પર" તરીકે ન ગણવાનો નિર્ણય દાવો કરનારાઓને પેન્શન માટે પાત્ર અને હકદાર ગણતા નથી તે ખોટો, અન્યાયી, મનસ્વી અને લાગુ જોગવાઈની વિરુદ્ધ છે;

[ડી] જો એવું માનવામાં આવે કે દૈનિક વેતનના આધારે દાવેદારો દ્વારા આપવામાં આવેલી સેવાનો સમયગાળો (તે ૫ કે ૬ વર્ષની પ્રારંભિક સેવા છે) નિયમિત સ્થાપના પર ગણી શકાય નહીં, તો તેમાં કુલ કાર્યકાળને પણ વિભાજિત કરી શકાયો હોત અને દૈનિક વેતનના આધારે સેવાનો સમયગાળો અલગ કરી શકાયો હોત અને બાકાત રાખી શકાયો હોત, પરંતુ "કાર્યકારી સેવા" ની શ્રેણીમાં તેમના દ્વારા આપવામાં આવેલી સેવાનો સમયગાળો "પેન્શનપાત્ર સેવા" અથવા "લાયકાત ધરાવતી સેવા" અથવા "પેન્શન માટે લાયકાત ધરાવતા વર્ષોની સેવાની" ગણતરી/નિર્ધારણ કરતી વખતે બાકાત અથવા અવગણવામાં આવી શક્યો ન હોત;

[ઈ] અન્યથા પણ કાર્યકારી સેવાની શ્રેણીમાં દાવેદારો દ્વારા આપવામાં આવેલી સેવાનો સમયગાળો પૂરતો હતો-અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના પેન્શન યોજના/નિયમોના ફક્રા/કલમ નંબર ૩ને ફક્રા/કલમ નંબર ૨ અને વી. આર. એસ. ના કલમ નંબર ૧ સાથે વાંચીને, દાવેદારોની પાત્રતા અને પેન્શન માટેની હકદારી નક્કી કરવા માટે અને પેન્શન યોજનાના કલમ નંબર ૩ના પ્રકાશમાં, દાવેદારો પેન્શન માટે હકદાર છે

અને તેથી, અન્યથા પણ, વી. આર. એસ. અને પેન્શન યોજનાના નિયમોની શરતોને ધ્યાનમાં રાખીને, દાવો અને માંગ અને પેન્શન માટેનો અધિકાર હોવો જોઈએ નહીં. નકારવામાં આવ્યું અને/અથવા નકારી કાઢવામાં આવ્યું;

[એફ] અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ એ બાબતની પણ અવગણના કરી હતી કે પેન્શન માટે પાત્રતા અને હકદારી નક્કી કરવા વચ્ચે તફાવત અને તફાવત છે અને વી. આર. એસ. હેઠળની ફોર્મ્યુલાના પ્રકાશમાં કઈ પેન્શન ચૂકવવાપાત્ર હશે અને પેન્શન યોજના.

૧૭.૧ ઉપરોક્ત ચર્ચા બહાર લાવે છે અને સ્થાપિત કરે છે કે વી. આર. એસ. ની શરતો હેઠળ પેન્શન માટે હકદાર દાવેદારોને ધ્યાનમાં ન લેવા જેવા અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. નો નિર્ણય અન્યાયી, મનસ્વી અને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના સાથે વાંચેલા એ. એમ. ટી. એસ. ના વી. આર. એસ. ની શરતોની વિરુદ્ધ છે.

૧૮ ત્યારથી, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ કેટલાક અન્ય વાંધાઓ, અરજી અને માંગ પણ ઉઠાવ્યા હતા.તેથી, આ તબક્કે ઉપરોક્ત અન્ય દલીલો પર વિચાર કરી શકાય છે.

૧૮.૧ જ્યાં સુધી ૭ વર્ષના અંતરાલના આધારે વાંધાનો સંબંધ છે, આ અદાલતનો મત છે કે જો કાયદામાં અને લાગુ નિયમોને ધ્યાનમાં રાખીને અને વી. આર. એસ. હેઠળની જોગવાઈઓને અનુરૂપ દાવેદારો પાત્ર છે અને પેન્શન માટે હકદાર છે, તો આવા દાવાને નકારી કાઢવો જોઈએ નહીં અથવા માત્ર ૭ વર્ષ પછી દાવેદારોએ માંગ કરી હોવાના આધારે નિરાશ થવું જોઈએ નહીં.રાહત, જો કાયદા અનુસાર ઉપલબ્ધ હોય, તો માંગની તારીખથી અથવા સંદર્ભની તારીખથી અથવા પુરસ્કારની તારીખથી લાભ આપીને તેમાં ફેરફાર કરી શકાય છે.જો કે, ૭ વર્ષ પછી માંગ ઉઠાવવામાં આવી હોવાના આધારે દાવાને સંપૂર્ણ અને સંપૂર્ણપણે નકારી કાઢવો જોઈએ તેવી રજૂઆત સ્વીકારવા માટે ખૂબ જ ઊંચી લાગે છે.

૧૮.૨ આ સંદર્ભમાં, ઉપરોક્ત દલીલના સંદર્ભમાં દાવેદારોના કેસને ધ્યાનમાં લેવો પણ યોગ્ય છે.દાવેદારોના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે વાસ્તવમાં, દાવેદારોએ વી. આર. એસ. સ્વીકાર્યા પછી ટૂંકા સમયમાં પેન્શનની માંગ કરવાનું શરૂ કરી દીધું હતું અને દાવેદારો અને અરજદાર નિગમ વચ્ચે ચોક્કસ પત્રવ્યવહાર પણ કરવામાં આવ્યો હતો અને આદાનપ્રદાન કરવામાં આવ્યું હતું, જો કે, જ્યારે કોઈ સકારાત્મક પ્રતિસાદ અથવા પ્રતિસાદ મળ્યો ન હતો.આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, ઉપરોક્ત દલીલ/વાંધો ટકાઉ નથી અને તે

મનોરંજનને પાત્ર નથી.તે નકારી કાઢવાને પાત્ર છે અને આથી તેને નકારી કાઢવામાં આવે છે.

૧૯ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ એવો પણ દાવો કર્યો હતો કે દાવેદારોએ વળતરની રકમ સ્વીકારી લીધી છે અને તેથી, પેન્શનની માંગ અન્યાયી છે અને વળતર સ્વીકાર્યા પછી, પેન્શનની માંગ પાછળથી વિચારવામાં આવે છે.દાવેદારો દ્વારા કરવામાં આવેલી માંગનો વિરોધ અથવા અસ્વીકાર એ આધાર પર કરી શકાતો નથી કે કર્મચારીએ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા ચૂકવવામાં આવેલી રકમ સ્વીકારી હતી. જ્યારે વળતર દાવેદારોને ચૂકવવામાં આવ્યું હતું, ત્યારે તેમણે એ સમજ્યા વિના સ્વીકાર્યું હતું કે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. તેમને પેન્શનનો લાભ આપવાનો ઈનકાર કરશે.જ્યારે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ પેન્શન ચૂકવ્યું ન હતું ત્યારે જ દાવેદારોને સમજાયું કે તેઓ પેન્શન માટે લાયક નથી અને તેથી, તેઓએ થોડા સમય માટે સત્તાવાળાઓ સાથે આ બાબતનો પીછો કર્યો અને સત્તાવાળાઓ સાથેના પ્રયાસો/ચર્ચાની નિષ્ફળતા પર, તેઓએ વિવાદ ઉઠાવ્યો.આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, દાવેદારોની માંગને આ આધાર પર નકારી શકાતી ન હતી કે તેઓએ એક સામટી વળતર સ્વીકાર્યું હતું.

૧૯.૧ આ સંદર્ભમાં, એ નોંધવું પણ જરૂરી છે કે જ્યારે વી. આર. એસ. જોગવાઈ કરે છે કે જે કર્મચારીઓ પેન્શન માટે હકદાર નથી તેમને એક સામટી વળતર ચૂકવવામાં આવશે, તેમ છતાં, ઉપરોક્ત જોગવાઈનો અર્થ એ નથી કે માત્ર એટલા માટે કે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. કર્મચારીને ખોટી રીતે એક સામટી વળતર ચૂકવે છે અને જો અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ખોટી રીતે (તે તેના હક અને પેન્શન માટેની પાત્રતા હોવા છતાં) આવા કર્મચારીને તેના દાવા/અધિકારથી વંચિત રાખે છે, તો અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની મનસ્વી અથવા અન્યાયી કાર્યવાહીને કારણે આવા કર્મચારીની પાત્રતા અથવા હક કાયમ માટે ખોવાઈ જશે.

૧૯.૨ જો અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની દલીલ અથવા અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા વિનંતી કરાયેલ અર્થઘટન સ્વીકારવામાં આવે અને તેને અમલમાં મૂકવામાં આવે તો તે અન્યાયી અને અસંગત પરિસ્થિતિને જન્મ આપશે કારણ કે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના આવા ખોટા અને/અથવા અન્યાયી નિર્ણયને કારણે કર્મચારીનો હક અને પેન્શન માટેની પાત્રતા નાબૂદ થઈ જશે.

૧૯.૩ વધુમાં, જો કોઈ કર્મચારી કોઈ વિશેષ યોજના (ઉદાહરણ તરીકે વી. આર. એસ. અને વર્તમાન કિસ્સામાં પેન્શન યોજના) હેઠળ ચોક્કસ લાભ માટે હકદાર હોય અને કર્મચારી જે લાભ માટે પાત્ર અને હકદાર છે તે ચૂકવવાને બદલે, જો

નોકરીદાતા અલગ લાભ ચૂકવે અને કર્મચારી મુખ્ય લાભ માટે તેના અધિકાર અથવા હકને જાણીજોઈને માફ કર્યા વિના આવી રકમ સ્વીકારે, તો તે ઘટનામાં કર્મચારીના અવેતન લાભ માટેના અધિકાર અને માંગ (જે ખરેખર યોજનાની શરતો અનુસાર ઉક્ત કર્મચારીને ચૂકવવાપાત્ર/ઉપલબ્ધ છે) નો વિશાળ અરજી પર વિરોધ અથવા અસ્વીકાર કરી શકાતો નથી કે કર્મચારીએ રકમ સ્વીકારી છે / એમ્પ્લોયર દ્વારા ચૂકવવામાં આવેલ લાભ, કર્મચારી પછીથી અન્ય લાભનો દાવો કરી શકતો નથી, જેના માટે તે ખરેખર હકદાર છે.

૧૯.૪ આ ઉપરાંત, માત્ર એટલા માટે કે દાવેદારોએ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા આપવામાં આવેલી રકમ (એક સામટી વળતર) સ્વીકારી છે, આવા દાવેદાર તેના અધિકારને ગુમાવશે નહીં અથવા પેન્શન અને/અથવા રોકવાના નિયમ માટેની પાત્રતા/હકદારી તેના દાવા અને અધિકારને અસર કરશે નહીં.

૨૦ તેના છેલ્લા વાંધા તરીકે, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. એ વી. આર. એસ. પર આધાર રાખવાની માંગ કરી હતી, જે રાજ્ય સરકાર દ્વારા તેના કર્મચારીઓ માટે ફેબ્રુઆરી ૧૯૭૮માં રજૂ કરવામાં આવી હતી.ઉપરોક્ત વી. આર. એસ. ની જોગવાઈ પર મૂકવામાં આવેલી નિર્ભરતા માત્ર અન્યાયી જ નથી, પરંતુ અસ્વીકાર્ય છે કારણ કે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. નો વી. આર. એસ. જે પરિપત્ર નંબર ૧૮ તારીખના <આઈ. ડી. ૧> દ્વારા રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો તે

૧૯૭૮માં સરકાર દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલા વી. આર. એસ. થી સ્વતંત્ર છે અને સરકારી કર્મચારીઓ માટે વી. આર. એસ. ના નિયમો અને શરતો આચાર કરી શકાતી નથી અને અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના કર્મચારીઓને લાગુ કરી શકાતી નથી. ઉપરોક્ત દલીલ/વાંધો ખોટો છે અને તેનો ઉલ્લેખ માત્ર રેકૉર્ડ માટે કરવામાં આવ્યો છે.તે નકારી કાઢવાને પાત્ર છે અને આથી તેને નકારી કાઢવામાં આવે છે.

૨૧ આ નિર્ણયમાં થયેલી ચર્ચાએ બહાર પાડ્યું છે કે વી. આર. એસ. ની શરતો હેઠળ અને તે અનુસાર પેન્શન માટે દાવેદારોની માંગને નકારી કાઢતો અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. નો નિર્ણય અને કાર્યવાહી પણ વી. આર. એસ. ની જોગવાઈઓની વિરુદ્ધ છે જે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના/નિયમો હેઠળની જોગવાઈઓ સાથે વાંચી શકાય છે અને તે નિર્ધારિત થવાને પાત્ર છે અને વિદ્વતાપૂર્ણ ટ્રિબ્યુનલે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના ઉપરોક્ત નિર્ણય અને કાર્યવાહીને રદ કરવામાં કોઈ ભૂલ કરી નથી. જોકે અલગ આધાર પર અને વિવિધ કારણોસર, વિદ્વતાપૂર્ણ ટ્રિબ્યુનલ સુધારેલા અને ન્યાયી નિષ્કર્ષ પર પહોંચી હતી.વિદ્વતાપૂર્ણ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલા ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષ અને તારણો સાચા અને ન્યાયી છે અને કોઈપણ હસ્તક્ષેપની બાંહેધરી આપતા નથી.

૨૧.૧ અલબત્ત, વિદ્વત ટ્રિબ્યુનલે દાવેદારોની નિવૃત્તિની તારીખથી દાવાને મંજૂરી આપી છે તે હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને ઉપરોક્ત અંતિમ નિર્દેશના સંદર્ભમાં કેટલાક ફેરફારો જરૂરી છે કારણ કે દાવેદારોએ વાસ્તવમાં આઈ. ડી. અધિનિયમ હેઠળ મશીનરીનો ઉપયોગ કર્યો હતો અને લગભગ ૭ વર્ષ પછી પેન્શન માટેના તેમના દાવાને નકારી કાઢતાં અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. ના નિર્ણય સામે "ઔદ્યોગિક વિવાદ" ઉઠાવ્યો હતો.આ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને, વિદ્વતાપૂર્ણ ટ્રિબ્યુનલે તેમની સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ અસરકારક બનવાની તારીખથી લાભ આપવાને બદલે સંદર્ભની તારીખથી અથવા પુરસ્કારની તારીખથી નિર્દેશોને અસરકારક બનાવીને રાહતમાં ફેરફાર કરવો જોઈતો હતો.આ અદાલત દ્વારા આ પાસાને સંબોધવામાં આવ્યો છે અને આ આદેશના પછીના ભાગમાં યોગ્ય નિર્દેશો પસાર કરવામાં આવ્યા છે.

૨૨ ઉપરોક્ત ચર્ચાના પ્રકાશમાં અને ઉપર ઉલ્લેખિત અને નોંધાયેલા કારણોસર, એવું બહાર આવ્યું છે કે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. પેન્શન માટે દાવેદારોના હક અંગે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલા તારણો અને તારણો સામે કોઈ આધાર બનાવવામાં નિષ્ફળ ગયો છે, સિવાય કે જ્યાં સુધી અસરકારક તારીખની વાત છે, તે તારીખ છે જ્યાંથી રકમ/બાકી રકમ ચૂકવવી જોઈએ.ઉપર જણાવેલા કારણોસર, જે તારીખથી પેન્શનની રકમ/બાકી રકમ ચૂકવવાની છે તે તારીખની

અસરકારકતા અંગેના નિર્દેશને આંશિક રીતે અલગ રાખવા અને તેમાં ફેરફાર કરવા પાત્ર છે.

તેથી, અરજીઓનો નિકાલ નીચેના નિર્દેશો સાથે કરવામાં આવે છે.

પરિણામે, વિવાદિત ચુકાદો અને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા નિર્દેશોની અંશતઃ પુષ્ટિ કરવી જરૂરી છે અને અંશતઃ તેમાં ફેરફાર કરવો જરૂરી છે કારણ કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલના નિર્ણયમાં દાવો કરવામાં આવ્યો છે કે દાવેદારો પેન્શન માટે હકદાર અને પાત્ર છે અને પેન્શનની માંગને મંજૂરી આપવામાં આવી છે અને નિર્ણયના તે ભાગને ખતેલ પહોંચાડવામાં આવી નથી, જો કે, વી. આર. એસ. હેઠળ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિની તારીખથી બાકી નીકળતી રકમ ચૂકવવાનો નિર્દેશ ટકી શકતો નથી.ઉપરોક્ત દિશા હોવી જરૂરી છે, અને તેને અલગ રાખવાની જરૂર છે.તેથી, દાવો કરનારાઓ પેન્શન માટે હકદાર છે તે સ્પષ્ટ કરીને ઉપરોક્ત નિર્દેશને અલગ રાખવામાં આવે છે અને તેમાં ફેરફાર કરવામાં આવે છે, જો કે, તેઓ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિની તારીખથી યોગ્ય સરકાર દ્વારા સંદર્ભની તારીખ સુધી પેન્શનની વાસ્તવિક ચુકવણી માટે હકદાર રહેશે નહીં પરંતુ તેઓ યોગ્ય સરકાર દ્વારા સંદર્ભની તારીખથી જ પેન્શનની રકમ/બાકી રકમની ચુકવણી માટે હકદાર રહેશે.

તે વધુ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે દાવેદારો પેન્શન યોજના અને વી. આર. એસ. (સંદર્ભની તારીખથી) હેઠળ નિર્ધારિત ફોર્મ્યુલા અનુસાર પેન્શનની ચુકવણી માટે હકદાર રહેશે.

એવી પણ સ્પષ્ટતા કરવામાં આવે છે કે વી. આર. એસ. અને એ. એમ. ટી. એસ. ની પેન્શન યોજના/નિયમો હેઠળની જોગવાઈઓ અનુસાર દાવેદારોને ચૂકવવાપાત્ર રકમની ગણતરી કરવા માટે અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. માટે તે ખુદ્દું રહેશે અને પેન્શનની રકમની ગણતરી કરવા માટે, અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. તેના નિયમો હેઠળ નિર્ધારિત ફોર્મ્યુલા દ્વારા નિર્ધારિત/પૂરી પાડવામાં આવેલ સેવાના વર્ષોની સંખ્યાને ધ્યાનમાં લઈ શકે છે.

તે પણ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે દાવેદારો ઉપરોક્ત લાભ માટે ત્યારે જ હકદાર રહેશે જ્યારે દાવેદારો તૈયાર અને તૈયાર હોય, અને જો તેઓ ખરેખર અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. પાસેથી મળેલી રકમને એક સામટી વળતર તરીકે પરત કરે અથવા પેન્શન/બાકી રકમ માટે ચૂકવવામાં આવતી રકમ સામે ગોઠવણ માટે સંમત થાય. દાવેદારોને આ સંદર્ભમાં વિકલ્પ આપવામાં આવે છે કે તેઓ કાં તો એક સામટી વળતર તરીકે મળેલી સંપૂર્ણ રકમ પરત કરી શકે છે અથવા અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. વર્તમાન ક્રમમાં નિર્દેશ મુજબ ચૂકવવાપાત્ર બાકી રકમ માટે તેમને પહેલેથી ચૂકવવામાં આવેલી રકમને સમાયોજિત કરવા માટે હકદાર રહેશે અને માસિક પેન્શનની રકમ નિયમિતપણે ચૂકવવાની જવાબદારી તે તારીખથી શરૂ થશે જ્યારે સંપૂર્ણ રકમ સમાયોજિત કરવામાં આવશે. બીજી બાજુ, જો દાવેદારોને એક સામટી વળતર તરીકે ચૂકવવામાં આવેલી રકમ આ આદેશના પાલનમાં ચૂકવવાપાત્ર રકમ કરતાં ઓછી હોય તો તે યોગ્ય સરકાર દ્વારા સંદર્ભના આદેશની તારીખથી ચુકાદાની તારીખ સુધી

ચૂકવવાપાત્ર રકમ/બાકી રકમ છે, તો પછી, આવી રકમ-બાકી રકમ અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ. દ્વારા આ આદેશની પ્રમાણિત નકલ પ્રાપ્ત થયાના આઠ અઠવાડિયાની અંદર ચૂકવવામાં આવશે.

અરજદાર એ. એમ. ટી. એસ, ત્યારબાદ, વી. આર. એસ. હેઠળની જોગવાઈઓ અને ફોર્મ્યુલા અનુસાર દાવેદારોને દર મહિને નિયમિતપણે પેન્શન ચૂકવવાનું ચાલુ રાખશે.

ઉપરોક્ત નિર્દેશો અને સ્પષ્ટતા સાથે, વિવાદિત એવોર્ડ અંશતઃ સેટ-અસાઈડ અને સુધારેલ છે. અરજીઓને આ હદ સુધી આંશિક રીતે મંજૂરી આપવામાં આવી છે. નિયમ ઉપરોક્ત હદ સુધી સંપૂર્ણ બનાવવામાં આવ્યો છે. તદનુસાર આદેશ.

(ન્યાયમુર્તિ શ્રી કે. એમ. ઠાકર)

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.