

=====

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

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

=====

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૨૧૩૭૭/૨૦૦૫

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
---	---	----

=====

પંચમહાલ ડિસ્ટ્રિક્ટ કો-ઓપરેટિવ બેંક લિમિટેડ ... અરજદાર(રો)

વિરુદ્ધ

કાલિદાસ પરશોત્તમદાસ પ્રજાપતિ અને ૧ ... સામાવાળા(ઓ)

=====

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(રો) નં. ૧ તરફે વકીલ શ્રી દીપક ડી. જોશી

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ તરફે વકીલ શ્રી કે.એમ. અંતાણી

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કે.એમ. ઠાકર

તારીખ: ૧૮/૧૨/૨૦૧૫

મૌખિક ચુકાદો

૧. હાલની અરજીમાં, અરજદાર, એક સહકારી બેંક, દ્વારા અપીલ (આઈસી) નં. ૩૫/૨૦૦૪ માં વિદ્વાન ઔદ્યોગિક અદાલત દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૨૪.૩.૨૦૦૫ ના હુકમને પડકારવામાં આવેલ છે, જેના દ્વારા વિદ્વાન ઔદ્યોગિક અદાલતે બીઆઈઆર એપ્લિકેશન નં. ૨/૨૦૦૧ માં વિદ્વાન લેબર કોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ નિર્ણય / હુકમને રદબાતલ ઠેરવ્યો હતો અને અરજદાર બેંકને હાલના સામાવાળાને ૫૫ વર્ષની વયે વયનિવૃત્ત કરવાને બદલે

તેઓ ૫૮ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કરે ત્યાં સુધી સેવામાં રહ્યા હોય તે રીતે તેમના પગારની ગણતરી કરીને પગાર અને અન્ય લાભો ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો. અરજદાર બેંક સદર હુકમ અને નિર્દેશોથી વ્યથિત છે. તેથી, હાલની અરજી દાખલ કરેલ છે.

૨. હાલની અરજી રજૂ કરવા તરફ દોરી જતી હકીકતો નીચે મુજબ છે :-

૨.૧ અહીંના સામાવાળા અરજદાર બેંકમાં નોકરી કરતા હતા અને તે સંબંધિત સમયે તેઓ ડિવિઝન ઈન્સ્પેક્ટરના પદ પર ફરજ બજાવતા હતા.

૨.૨ સામાવાળા તારીખ ૩.૩.૨૦૦૦ ના રોજ ૫૫ વર્ષની વયે પહોંચ્યા હતા. તેથી, અરજદાર બેંકે તેઓ અરજદાર બેંકને લાગુ પડતા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ દ્વારા નિર્ધારિત વયનિવૃત્તિની વયે પહોંચી ગયા છે તે આધાર પર તેમને સેવામાંથી નિવૃત્ત કર્યા હતા.

૨.૩ સામાવાળા, જોકે, અરજદાર બેંકના સદર નિર્ણયથી વ્યથિત થયા હતા અને તેથી, સામાવાળાના જણાવ્યા મુજબ પ્રતિનિધિ યુનિયન અને અરજદાર બેંક વચ્ચે તારીખ ૨૨.૫.૨૦૦૦ ના રોજ થયેલ સમાધાનને ધ્યાને લેતાં, સદર સમાધાન હેઠળ દર્શાવેલ શરતોનું પાલન થવા પર લાગુ પડતા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળની જોગવાઈમાં ફેરફાર થયો હતો અને કર્મચારીને ૫૮ વર્ષની વય સુધી સેવામાં મુદત વધારો આપવો જોઈએ અને તેઓ ૫૮ વર્ષની વયે વયનિવૃત્ત થઈ શકે છે (અને ૫૫ વર્ષની વયે નહીં).

૨.૪ બેંકના પગલાંથી વ્યથિત થઈને, સામાવાળાએ તેમને ૫૫ વર્ષની વયે નિવૃત્ત કરવાના અરજદાર બેંકના નિર્ણય સામે વિરોધ નોંધાવ્યો હતો. સામાવાળાએ બોમ્બે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ રિલેશન્સ એક્ટ, ૧૯૪૬ [જે હવે પછી "સદર અધિનિયમ" તરીકે ઉલ્લેખિત છે] ની કલમ ૭૯ સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૭૮ હેઠળની જોગવાઈનો આશરો લીધો હતો અને વિદ્વાન લેબર કોર્ટ સમક્ષ અરજી દાખલ કરી હતી જે બીઆઈઆર એપ્લિકેશન નં. ૨/૨૦૦૧ તરીકે નોંધાઈ હતી.

૨.૫ વિદ્વાન લેબર કોર્ટે સદર અરજી પર ન્યાયનિર્ણય કર્યો હતો અને તેના તારીખ ૧૩.૯.૨૦૦૪ ના હુકમ દ્વારા સદર તારીખ ૧૩.૯.૨૦૦૪ ના હુકમમાં નોંધાયેલા કારણોસર સદર અરજી નામંજૂર કરી હતી.

૨.૬ સદર નિર્ણયથી વ્યથિત થઈને, અહીંના સામાવાળાએ સદર અધિનિયમની કલમ ૮૫ હેઠળ અપીલ દાખલ કરી હતી. સદર અપીલ અપીલ (આઈસી) નં. ૩૫/૨૦૦૪ તરીકે નોંધાઈ હતી. પક્ષકારોને સાંભળ્યા પછી, વિદ્વાન ઔદ્યોગિક અદાલત એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચી હતી કે બીઆઈઆર એપ્લિકેશન નં. ૨/૨૦૦૧ માં વિદ્વાન લેબર કોર્ટનો નિર્ણય ટકી શકે તેમ ન હતો. વિદ્વાન ઔદ્યોગિક અદાલત એવા નિષ્કર્ષ પર પણ પહોંચી હતી કે સામાવાળા ૫૮ વર્ષની વયે પહોંચે ત્યાં સુધી અરજદાર બેંકની સેવામાં ચાલુ રહેવા માટે હકદાર હતા અને તેમને ૫૫ વર્ષની વયે નિવૃત્ત કરવા જોઈતા ન હતા.

૨.૭ આવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યા પછી, વિદ્વાન ઔદ્યોગિક અદાલતે

વિદ્વાન લેબર કોર્ટના નિર્ણયને રદબાતલ ઠેરવ્યો હતો અને અરજદાર બેંકને સામાવાળા ૫૮ વર્ષની વયે પહોંચે ત્યાં સુધી સેવામાં હોવાનું ગણીને તેમને પગાર અને અન્ય લાભો ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૩. અરજદાર બેંક તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવેએ વિદ્વાન ઔદ્યોગિક અદાલતના નિર્ણય પર આક્ષેપ કર્યો હતો અને રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્વાન ઔદ્યોગિક અદાલતે એ બાબતની કદર ન કરવામાં ભૂલ કરી છે કે જો એવું માની લેવામાં આવે કે સામાવાળાના કેસમાં સમાધાન હેઠળની જોગવાઈઓ આકર્ષાશે અને લાગુ પડશે, તો પણ મુદત વધારો આપવો કે નહીં તે વિવેકબુદ્ધિ મેનેજમેન્ટનું કાર્ય હોવાની હકીકતના પ્રકાશમાં, વિદ્વાન ઔદ્યોગિક અદાલત સદર સત્તા છીનવી શકી ન હોત અને પોતાના નિર્ણયને માલિકના નિર્ણયના સ્થાને મૂકી શકી ન હોત. અરજદાર બેંક તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવેએ એવી પણ રજૂઆત કરી હતી કે સમાધાન હેઠળની સંબંધિત કલમ, એટલે કે કલમ નં. ૧૧, અને લાગુ પડતા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળની જોગવાઈઓ એટલે કે કલમ નં. ૭ ને સુમેળભરી રીતે વાંચવી જરૂરી છે. અરજદાર બેંક તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવેએ એવી રજૂઆતને સમર્થન આપવા અને પુષ્ટિ કરવા માટે રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ અમુક દસ્તાવેજો પર પણ આધાર રાખ્યો હતો કે અન્યથા પણ, સામાવાળાના આચરણ અને વર્તન તેમજ તેમની સેવામાં અનિયમિતતા અંગે મેનેજમેન્ટને સ્ટાફના સભ્યો તરફથી અનેક ફરિયાદો મળી હોવાની હકીકતને ધ્યાને લેતાં સામાવાળા સેવામાં મુદત વધારો મેળવવાને પાત્ર ન હતા અને તેથી, તેમનો કેસ

મુદત વધારો આપવા માટે યોગ્ય ન હતો અને/અથવા મુદત વધારો આપવો તે અરજદાર બેંકના હિતમાં ન હતો. અરજદાર બેંક તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવેએ રજૂઆત કરી હતી કે ૫૫ વર્ષ પૂર્ણ કર્યા પછી સેવામાં મુદત વધારા માટેની સામાવાળાની અરજી સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા વિચારણામાં લેવામાં આવી હતી અને સમિતિ દ્વારા પસાર કરાયેલા ઠરાવ દ્વારા સર્વાનુમતે નામંજૂર કરવામાં આવી હતી અને તેથી, વિદ્વાન ઔદ્યોગિક અદાલતે સદર નિર્ણયમાં દખલ કરવી જોઈતી ન હતી. અરજદાર બેંક તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવેએ બીઆઈઆર એક્ટની કલમ ૭૯ અને જર સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૭૮ અને તે હેઠળ ઘડવામાં આવેલા નિયમો હેઠળ સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓને ધ્યાને લેતાં, સદર બીઆઈઆર અરજી અધિનિયમ/નિયમો હેઠળ નિર્ધારિત સમયમર્યાદાથી અવરોધાયેલ હોવાના આધારે બીઆઈઆર એપ્લિકેશન નં. ૨/૨૦૦૧ ની પોષણક્ષમતા સામે પણ દલીલ ઊભી કરી હતી. આ રજૂઆતોને સમર્થન આપવા માટે, અરજદાર બેંકના વિદ્વાન વકીલે રાયપુર મેન્યુફેક્ચરિંગ કંપની લિમિટેડ વિ. ઓખાભાઈ દેવરાજભાઈ પટણી [૧૯૭૬ (૧) એસ.સી.સી. ૩૪૬] ના કેસમાં આપેલા નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો.

૪. તેનાથી વિરુદ્ધ, સામાવાળા તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી અંતાણીએ રજૂઆત કરી હતી કે જ્યારે સામાવાળા ૫૫ વર્ષની વય પૂર્ણ કરવાના આરે હતા, ત્યારે તેમણે સમાધાનની કલમ-૧૧ હેઠળ વિચારણા મુજબ તારીખ ૧૮.૨.૨૦૦૦ ની અરજી રજૂ કરી હતી અને મેનેજમેન્ટને જાણ કરી હતી કે તેઓ

૫૮ વર્ષની વયે પહોંચે ત્યાં સુધી સેવામાં ચાલુ રહેવા માટે રસ ધરાવે છે. સામાવાળા તરફે વિદ્વાન વકીલના જણાવ્યા મુજબ, એકવાર સમાધાન દ્વારા નિર્ધારિત અને અપેક્ષિત આવશ્યકતાનું પાલન કરવામાં આવે, એટલે મુદત વધારો આપમેળે થવો જોઈએ. સામાવાળા તરફે વિદ્વાન વકીલ એવી રજૂઆત કરશે કે સદર સમાધાન અને તે હેઠળની જોગવાઈઓ, ખાસ કરીને નિવૃત્તિની વયના સંદર્ભમાં, સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળની જોગવાઈઓ પર પ્રભાવી રહેશે અને તે હદ સુધી, સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળ નિર્ધારિત વયનિવૃત્તિની વય સંબંધિત જોગવાઈઓમાં સમાધાનની શરતો દ્વારા ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હતો અને તેથી, જ્યારે સામાવાળા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર હેઠળ નિર્ધારિત વયનિવૃત્તિની વયે પહોંચ્યા ત્યારે તેમને વયનિવૃત્ત કરી શકાયા ન હોત અને તેમને ૫૮ વર્ષની વય સુધી સેવામાં ચાલુ રાખવા દેવા જોઈતા હતા. વિલંબના આધારે બીઆઈઆર એપ્લિકેશન નં. ૨/૨૦૦૧ ની પોષણક્ષમતા સામે અરજદાર બેંકની દલીલનો સામનો કરતાં, સામાવાળા તરફે વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે સદર દલીલ વિદ્વાન લેબર કોર્ટ સમક્ષ ઊભી કરવામાં આવી ન હતી. તેમણે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્વાન લેબર કોર્ટ સમક્ષની અરજી નિર્ધારિત સમયમર્યાદામાં દાખલ કરવામાં આવી હતી અને આવી અરજી દાખલ કરવા માટે નિર્ધારિત સમયગાળો પૂરો થયા પછી નહીં. સામાવાળા તરફે વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ ઘડવામાં આવ્યા તે પછી યુનિયન અને બેંક વચ્ચે સમાધાન થયું હતું અને તેથી, સદર સમાધાન, યુનિયન અને બેંક વચ્ચેનો ત્યારપછીનો

કરાર હોવાથી, સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળની જોગવાઈઓ પર પ્રભાવી રહેશે. તેમણે એવી પણ રજૂઆત કરી હતી કે બી.આઈ.આર. એક્ટની કલમ ૧૧૪ હેઠળની જોગવાઈઓને ધ્યાને લેતાં, સદર સમાધાન તેના પક્ષકારો પર બંધનકર્તા રહેશે અને તેથી, તે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ પર પ્રભાવી રહેશે.

૪.૧ સામાવાળા સામેની ફરિયાદો અને/અથવા સામાવાળા સામે જારી કરાયેલી નોટિસોના સંદર્ભમાં, સામાવાળા તરફે વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે સદર દલીલ પણ વિદ્વાન ઔદ્યોગિક અદાલત સમક્ષ ઊભી કરવામાં આવી ન હતી અને તેથી, અરજદાર બેંક હાલની અરજીમાં સદર દલીલ ઊભી કરી શકે નહીં. તેમણે એવી પણ રજૂઆત કરી હતી કે જો એવું માની લેવામાં આવે કે મેનેજમેન્ટને કોઈ ફરિયાદો મળી હતી, તો પણ તે સંબંધિત સમયે સામાવાળા સામે કોઈ પગલાં લેવામાં આવ્યા ન હોવાથી, સેવાની મુદત વધારાની માંગણી કરતી અરજી પર વિચારણા કરતી વખતે સદર પાસાંઓ પર વિચાર કરી શકાયો ન હોત. સામાવાળા તરફે વિદ્વાન વકીલના જણાવ્યા મુજબ, જો કર્મચારી સમાધાનની કલમ નં. ૧૧ હેઠળ દર્શાવેલ આવશ્યકતાનું પાલન કરે એટલે કે ૧૫ દિવસ પહેલાં અરજી સબમિટ કરે અને નોકરીમાં ચાલુ રહેવા માટે પોતે સારા સ્વાસ્થ્યમાં હોવાનો કેસ રજૂ કરે, તો માલિક દ્વારા આવી અરજી નામંજૂર કરી શકાય નહીં અને કલમ નં. ૧૧ ની ભાષાને ધ્યાને લેતાં, માલિક દ્વારા આવી અરજી સ્વીકારવી અને મંજૂર કરવી જ જોઈએ. સામાવાળા તરફે વિદ્વાન વકીલે વિદ્વાન ઔદ્યોગિક અદાલતના નિર્ણયને સમર્થન આપ્યું હતું અને રજૂઆત કરી

હતી કે સદર હુકમમાં કોઈ ખામી નથી અને અરજદાર દ્વારા કરવામાં આવેલી અરજ મુજબ તેમાં કોઈ દખલગીરીની જરૂર નથી.

૫. મેં અરજદાર બેંક અને સામાવાળા કર્મચારી તરફે વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા છે. મેં હાલની અરજીના રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી પર પણ વિચારણા કરી છે અને વિદ્વાન લેબર કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમ તેમજ વિદ્વાન ઔદ્યોગિક અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા વાદગ્રસ્ત હુકમની પણ તપાસ કરી છે.

૬. શરૂઆતમાં જ એ ઉલ્લેખ કરવો પ્રસ્તુત અને યોગ્ય છે કે કેટલાક હકીકતના પાસાંઓ, જે હાલની અરજીમાં સંકળાયેલા છે અને સુસંગત છે, તે વિવાદિત નથી.

૬.૧ એ હકીકત કે સામાવાળા અરજદાર બેંકમાં નોકરી કરતા હતા અને તેમની નિમણૂકની તારીખથી, અરજદાર બેંકે તેમને સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળ નિર્ધારિત વચનિવૃત્તિની વચે પહોંચી ગયા હોવાના આધારે તારીખ ૩.૩.૨૦૦૦ થી છૂટા કર્યા ત્યાં સુધી તેઓ અરજદાર બેંક સાથે સતત સેવામાં હતા.

૬.૨ એ પણ વિવાદમાં નથી કે સામાવાળાની જન્મ તારીખ ૪.૩.૧૯૪૫ છે અને તેઓ તારીખ ૩.૩.૨૦૦૦ ના રોજ ૫૫ વર્ષની વચે પહોંચ્યા હતા.

૬.૩ એ પણ વિવાદમાં નથી કે અરજદાર બેંકે પોતાના સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ ઘડ્યા છે અને સદર સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ સદર અધિનિયમની કલમ ૩૫ હેઠળ

નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અનુસાર સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા યોગ્ય રીતે પ્રમાણિત થયેલ છે. આમ, પ્રમાણિત સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ અરજદાર બેંક અને તમામ કર્મચારીઓને લાગુ પડે છે અને બંધનકર્તા છે.

૬.૪ એ પણ વિવાદમાં નથી કે સદર નિર્ધારિત અને પ્રમાણિત સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સમાં એક જોગવાઈ છે જે વચનિવૃત્તિની વય નિર્ધારિત કરે છે. પ્રમાણિત સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ અનુસાર, વચનિવૃત્તિની નિર્ધારિત વય ૫૫ વર્ષ છે. સદર સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સની સંબંધિત કલમ-૭ નીચે મુજબ વંચાય છે:-

"(૭) દરેક કર્મચારી ૫૫ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કરવા પર સેવામાંથી નિવૃત્ત થશે. બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સની વિવેકબુદ્ધિથી એક સમયે એક વર્ષથી વધુ નહીં અથવા કુલ મળીને ત્રણ વર્ષથી વધુ નહીં તેટલો મુદત વધારો આપી શકાશે."

૬.૫ એ પણ વિવાદમાં નથી કે અરજદાર બેંક અને ગુજરાત બેંક વર્કર્સ યુનિયન નામના પ્રતિનિધિ યુનિયન (જે સદર અધિનિયમની જોગવાઈઓ હેઠળ પ્રતિનિધિ યુનિયન છે) વચ્ચે તારીખ ૧.૭.૧૯૯૬ થી ૩૦.૬.૨૦૦૦ ના સમયગાળા માટે તારીખ ૨૨.૫.૨૦૦૦ ના રોજ એક સમાધાન થયું હતું.

૬.૬ એ પણ વિવાદમાં નથી કે સદર સમાધાનની કલમ-૧૧ ના આધારે, એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે અરજદાર બેંકના કર્મચારીઓ માટે વચનિવૃત્તિની વય ૫૫ વર્ષ રહેશે, જોકે, કર્મચારી ૫૮ વર્ષ સુધી સેવામાં ચાલુ

રહેવાની પોતાની ઈચ્છા વ્યક્ત કરી શકે છે અને તે હેતુ માટે, કર્મચારીએ ૫૫ વર્ષની વયે પહોંચવાના ૧૫ દિવસ પહેલાં અરજી સબમિટ કરવાની રહેશે અને આવી અરજી સબમિટ કરવા પર, કર્મચારી ૫૮ વર્ષની વય સુધી સેવામાં ચાલુ રહી શકે છે પરંતુ અરજદાર બેંક કોઈ પણ કર્મચારી ૫૮ વર્ષની વયે પહોંચ્યા પછી તેને સેવામાં ચાલુ રાખશે નહીં.

૬.૭ એ પણ વિવાદમાં નથી કે સદર સમાધાનમાં પણ એવી જોગવાઈ છે કે વયનિવૃત્તિની વય ૫૫ વર્ષ રહેશે. આમ, જોકે સમાધાન મુદત વધારાનો વિકલ્પ અથવા તક પૂરી પાડે છે, છતાં વયનિવૃત્તિની વય હજુ પણ (એટલે કે સમાધાન પછી પણ) ૫૫ વર્ષ જ ચાલુ રહે છે.

૬.૮ એ પણ વિવાદમાં નથી કે અરજદાર બેંકે સામાવાળાને નોટિસ આપીને જાણ કરી હતી કે તેઓ માર્ચ, ૨૦૦૦ માં વયનિવૃત્તિની વયે પહોંચશે.

૬.૯ એ પણ વિવાદમાં નથી કે તેઓ ૫૫ વર્ષની વયે પહોંચવાના હતા તે તારીખના આશરે ૧૫ દિવસ પહેલાં, સામાવાળાએ "સેવામાં મુદત વધારાની માંગણી કરતી" તારીખ ૧૮.૨.૨૦૦૦ ની અરજી રજૂ કરી હતી અને સદર અરજીની સાથે તેમણે સેવામાં ચાલુ રહેવા માટે તબીબી અને શારીરિક રીતે ફિટ હોવાનું પ્રમાણિત કરતું મેડિકલ સર્ટિફિકેટ પણ રજૂ કર્યું હતું.

૬.૧૦ એ પણ વિવાદમાં નથી કે અરજદાર બેંકની એક્ઝિક્યુટિવ કમિટીએ મુદત વધારાની માંગણી કરતી સામાવાળાની તારીખ ૧૮.૨.૨૦૦૦ ની અરજી

પર વિચારણા કરી હતી. સદર વિનંતી પર એક્ઝિક્યુટિવ કમિટી દ્વારા તારીખ ૨૬.૨.૨૦૦૦ ના રોજ બોલાવવામાં આવેલી તેની બેઠકમાં ચર્ચા-વિચારણા કરવામાં આવી હતી અને તારીખ ૧૮.૨.૨૦૦૦ ની સદર અરજી સંબંધિત પાસાંઓની ચર્ચા કર્યા પછી, અરજદાર બેંકે સર્વાનુમતે અરજી નામંજૂર કરવાનો નિર્ણય કર્યો હતો અને પરિણામે, અરજદાર બેંકની એક્ઝિક્યુટિવ કમિટી દ્વારા સદર અરજી નામંજૂર કરતો વર્ષ ૨૦૦૦ નો ઠરાવ નં. ૧૬ સર્વાનુમતે પસાર કરવામાં આવ્યો હતો અને અરજદાર બેંકના મેનેજરને ૫૫ વર્ષની વય પૂર્ણ થવા પર સામાવાળાને મુક્ત કરવા માટે જરૂરી પગલાં લેવા માટે અધિકૃત કરવામાં આવ્યા હતા.

૬.૧૧ એ પણ વિવાદમાં નથી કે ૫૫ વર્ષની વય પૂર્ણ થવા પર સેવામાંથી મુક્ત થતાં, સામાવાળાએ બેંકમાં પુનઃસ્થાપન અને ૫૮ વર્ષ સુધી સેવામાં ચાલુ રાખવાની માંગણી કરતી તારીખ ૩.૪.૨૦૦૦ ની નોટિસ (એપ્રોચ લેટર) જારી કરી અને બજવણી કરી હતી અને ત્યારપછી, તારીખ ૧૮.૩.૨૦૦૧ ના રોજ તેમણે ઉપરોક્ત સંદર્ભિત બીઆઈઆર એપ્લિકેશન નં. ૨/૨૦૦૧ દાખલ કરી હતી.

૭. વિદ્વાન લેબર કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમ પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે અરજદાર બેંક તેમજ સામાવાળા કર્મચારી બંનેએ પુરસિસ દાખલ કરી હતી અને બંને પક્ષકારોએ વિદ્વાન લેબર કોર્ટ સમક્ષ જાહેર કર્યું હતું કે તેઓ કોઈ મૌખિક પુરાવો રજૂ કરવા માંગતા નથી અને રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવેલા દસ્તાવેજો પર અને સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળની જોગવાઈઓ, સમાધાન અને સદર અધિનિયમ

હેઠળની કાનૂની દલીલો પર આધાર રાખશે.

૮. વિરોધ પક્ષકારોની રજૂઆતો અને સંબંધિત જોગવાઈઓ પર વિચારણા કર્યા પછી, વિદ્વાન લેબર કોર્ટે અરજી નામંજૂર કરી હતી. તારીખ ૧૩.૯.૨૦૦૪ ના સદર હુકમથી વ્યથિત થઈને, સામાવાળાએ વિદ્વાન ઔદ્યોગિક અદાલત સમક્ષ અપીલ દાખલ કરી હતી, જેણે અપીલ મંજૂર કરી હતી અને વિદ્વાન લેબર કોર્ટના ચુકાદાને રદબાતલ ઠેરવ્યો હતો.

૯. આ પૃષ્ઠભૂમિમાં, બેંક અને યુનિયન વચ્ચેના સમાધાન દ્વારા દાખલ કરાયેલી જોગવાઈ એટલે કે કલમ નં. ૧૧ અને સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સની કલમ નં. ૭ ની અસર સંબંધિત પ્રશ્ન ઊભો થાય છે. આ પાસાને સમજવા અને વિચારણા કરવા માટે, સમાધાન અને સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સના દરજ્જાની તપાસ કરવી અને તેનું મૂલ્યાંકન કરવું જરૂરી છે.

૧૦. આગળ વધતાં પહેલાં, એવું જણાય છે કે અરજદારની દલીલ એટલે કે સામાવાળાની અરજી – જ્યારે દાખલ કરવામાં આવી ત્યારે – નિર્ધારિત સમયમર્યાદા દ્વારા અવરોધાયેલ હતી, તેની સાથે વ્યવહાર કરવો એ માત્ર અનુકૂળ જ નથી પરંતુ કેસની હકીકતોના પ્રકાશમાં પણ યોગ્ય છે.

૧૧. સદર હેતુ માટે, સદર અધિનિયમની કલમ ૭૮, સદર અધિનિયમની કલમ ૭૯ અને કલમ ૪૨ તથા સદર નિયમોના નિયમ ૫૩ ને ધ્યાને લેવું જરૂરી છે.

૧૧.૧ કલમ ૭૮(૧)(એ)(એ)(૧) સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળ કાર્ય કરતા અથવા કાર્ય કરવાનો દાવો કરતા માલિક દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા હુકમની યોગ્યતા અથવા કાયદેસરતા સંબંધિત વિવાદને આવરી લે છે.

૧૧.૨ તેથી, એવો પ્રશ્ન ઊભો થશે કે શું માલિક દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ (જેને કર્મચારી દ્વારા લેબર કોર્ટમાં પડકારવામાં આવ્યો હતો) તે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર હેઠળ અને/અથવા તેના અનુસાર પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ છે કે નહીં.

૧૧.૩ ઉપરોક્ત ચર્ચા પરથી એ સ્પષ્ટ થયું છે કે માલિકનો હુકમ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળની જોગવાઈ હેઠળ અને તેના અનુસાર પસાર કરવામાં આવ્યો છે. પરિણામે, અરજદાર બેંક દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ સદર હુકમ કલમ ૭૮ ની પેટા-કલમ (૧એ) ના ખંડ (એ) ના પેટા-ખંડ (૧) હેઠળ આવશે.

૧૨. જ્યાં સુધી સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સનો સંબંધ છે, તેઓ બોમ્બે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ રિલેશન્સ એક્ટ, ૧૯૪૬ ની કલમ ૩૫ અનુસાર નક્કી અને પ્રમાણિત થયેલ છે.

૧૨.૧ સદર અધિનિયમની સદર કલમ ૩૫ સદર અધિનિયમના પરિશિષ્ટ-૧ નો સંદર્ભ આપે છે અને અન્ય બાબતો સાથે એવી જોગવાઈ કરે છે કે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ સંસ્થા/ઉદ્યોગમાં કર્મચારીઓની સેવા શરતો નિર્ધારિત કરશે અને તેઓ પરિશિષ્ટ-૧ માં દર્શાવેલ ઔદ્યોગિક બાબતોના સંબંધમાં માલિક અને કર્મચારીઓ વચ્ચેના સંબંધોનું નિયમન કરશે.

૧૨.૨ પરિશિષ્ટ-૧ ની આઈટમ નં. ૧૩ નિવૃત્તિ સંબંધિત બાબતોને આવરી લે છે. પરિશિષ્ટ-૧ ની સદર આઈટમ નં. ૧૩ નીચે મુજબ વંચાય છે:-

"૧૩. નિવૃત્તિ અથવા વયનિવૃત્તિની વય."

૧૨.૩ નિવૃત્તિ અને વયનિવૃત્તિ સંબંધિત બાબતો પરિશિષ્ટ-૧ (આઈટમ નં. ૧૩) હેઠળ આવે છે અને તેથી સદર વિષય સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળ આવરી લેવો આવશ્યક છે.

૧૨.૪ પરિશિષ્ટ-૧ હેઠળની બીજી એક આઈટમ એટલે કે આઈટમ નં. ૧૦ પર પણ વિચારણા કરવી યોગ્ય રહેશે જે નોકરીની સમાપ્તિ સાથે સંબંધિત છે. પરિશિષ્ટ-૧ ની સદર આઈટમ નં. ૧૦ નીચે મુજબ વંચાય છે:-

"૧૦. માલિક અને કર્મચારી દ્વારા આપવામાં આવનારી નોકરીની સમાપ્તિ (નોટિસ સહિત)."

૧૨.૫ "નોકરીની સમાપ્તિ" સંબંધિત બાબતો પરિશિષ્ટ-૧ હેઠળ આવતી હોવાથી, સદર વિષય પણ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સનો વિષય બનશે.

૧૨.૬ આ તબક્કે, એ ઉલ્લેખ કરવો પણ સુસંગત છે કે સદર અધિનિયમના પરિશિષ્ટ-૨ માં એક આઈટમ છે એટલે કે આઈટમ નં. ૩ જે કોઈપણ કર્મચારીની બરતરફીના વિષય સાથે સંબંધિત છે. સદર આઈટમ નં. ૩ નીચે મુજબ વંચાય છે:-

"૩. આ અધિનિયમ હેઠળ લાગુ પડતા સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી હોય તે સિવાય કોઈપણ કર્મચારીની બરતરફી."

૧૨.૭ પરિશિષ્ટ-૨ ની સદર આઈટમ નં. ૩ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર અનુસાર પસાર કરવામાં ન આવ્યા હોય એટલે કે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર હેઠળની જોગવાઈના ભંગમાં પસાર કરવામાં આવ્યા હોય તેવા હુકમોને પોતાના વ્યાપમાં સમાવે છે. સામાવાળા કર્મચારીને મુક્ત કરતો હુકમ પરિશિષ્ટ-૧ ની આઈટમ નં. ૧૦ અને પરિશિષ્ટ-૨ ની આઈટમ નં. ૩ ના પ્રકાશમાં તપાસવો જરૂરી છે.

૧૩. આ સંદર્ભમાં, આ તબક્કે એ યાદ કરવું સુસંગત છે કે કલમ નં. ૭ ના આધારે, અરજદાર બેંકના સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ એવી જોગવાઈ કરે છે કે તેના કર્મચારીઓ ૫૫ વર્ષની વય પૂર્ણ થવા પર નિવૃત્ત થશે.

૧૩.૧ ઉપર દર્શાવેલ અને ચર્ચા કરાયેલી જોગવાઈઓ પરથી, એ સ્પષ્ટ થાય છે કે જો માલિક દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ સદર કલમ નં. ૭ ના ભંગમાં પસાર કરવામાં આવ્યો હોય, તો આવો હુકમ પરિશિષ્ટ-૨ ની આઈટમ નં. ૩ હેઠળ આવશે પરંતુ જો માલિક દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સની કલમ નં. ૭ અનુસાર પસાર કરવામાં આવ્યો હોય (જેના દ્વારા કર્મચારીને નિવૃત્ત કરવામાં આવે છે) તો આવો હુકમ સદર અધિનિયમના પરિશિષ્ટ-૧ (આઈટમ નં. ૧૦ અને આઈટમ નં. ૧૩) ના દાયરામાં આવશે.

૧૩.૨ હાલના કેસમાં, અરજદારે સામાવાળાએ ૫૫ વર્ષની વય પૂર્ણ કરી

ત્યારે હુકમ પસાર કર્યો હતો. સંજોગો અનુસાર, અરજદાર બેંક દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર (કલમ નં. ૭) ની સુસંગતતામાં અને તેના અનુસાર પસાર કરવામાં આવ્યો હતો અને તેથી સદર હુકમને "સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળ જોગવાઈ કર્યા સિવાય પસાર કરવામાં આવેલ" હુકમ કહી શકાય નહીં, કારણ કે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળ નિર્ધારિત કર્યા મુજબ સામાવાળાએ ૫૫ વર્ષની વય પૂર્ણ કરી ત્યારે માલિકે તેમને નિવૃત્ત કર્યા હતા.

૧૩.૩ તેથી, હાલના કેસમાં સામાવાળા કર્મચારીએ ૫૫ વર્ષની વય પૂર્ણ કરી ત્યારે તેમને સેવામાંથી મુક્ત કરતો હુકમ પરિશિષ્ટ-૧ ની આઈટમ નં. ૧૩ સાથે વંચાણે લેતાં આઈટમ નં. ૧૦ ના દાવરામાં આવશે (અને પરિશિષ્ટ-૨ હેઠળ નહીં) જે કર્મચારીની સમાપ્તિ અને વયનિવૃત્તિ સંબંધિત બાબતોને આવરી લે છે. પરિણામે, બેંક દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ સદર અધિનિયમની કલમ ૭૮(૧)(એ)(એ)(૧) ના દાવરામાં આવશે.

૧૪. હવે, સદર અધિનિયમની કલમ ૭૮ ને ધ્યાને લેવી જરૂરી છે. સદર જોગવાઈ અનુસાર, સદર અધિનિયમની કલમ ૭૮(૧)(એ)(એ)(૧) ના દાવરામાં આવતા માલિકના હુકમને પડકારતી અરજી સદર અધિનિયમની કલમ ૭૮(૧) સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૭૮ ની પેટા-કલમ (૩) હેઠળ આવરી લેવામાં આવશે.

૧૪.૧ ઉપર ચર્ચા કરેલી હકીકતો પરથી અને બીઆઈઆર અરજી માલિક દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમ સામે દાખલ કરવામાં આવી હતી અને સદર હુકમ

અરજદાર બેંકમાં લાગુ પડતા સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ અનુસાર પસાર કરવામાં આવ્યો છે અને બીઆઈઆર અરજીનો વિષય કલમ ૭૮(૧)(એ)(એ)(૧) હેઠળ આવરી લેવાયેલ છે તે હકીકતના પ્રકાશમાં, અને સદર અધિનિયમની કલમ ૭૮(૧) સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૭૮(૩) હેઠળની જોગવાઈ પરથી એ પણ સ્પષ્ટ થાય છે કે વિવાદ ઉદ્ભવ્યાના ત્રણ મહિનાની અંદર અરજી દાખલ કરવાની આવશ્યકતા હતી. "વિવાદ ઉદ્ભવ્યાના ત્રણ મહિનાની અંદર" એ વાક્યપ્રયોગ સદર અધિનિયમની કલમ ૪૨(૪) ને ધ્યાનમાં લાવે છે.

૧૫. કલમ ૪૨ ની પેટા-કલમ (૪) સાથે તેના પરંતુકને વંચાણે લેતાં, માલિક અને કર્મચારી વચ્ચેનો વિવાદ કર્મચારી માલિકને અરજી (એપ્રોચ લેટર) પાઠવે તેના ૧૫ દિવસ પછી ઉદ્ભવ્યો હોવાનું કહી શકાય. આ જોગવાઈ સદર અધિનિયમ હેઠળ ઘડવામાં આવેલા ૧૯૬૧ ના નિયમોના નિયમ ૫૩ ને ચિત્રમાં લાવે છે. સદર નિયમ અનુસાર, સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળ માલિકના હુકમની તારીખથી ૬ મહિનાની અંદર નોટિસ (એપ્રોચ લેટર) ની બજવણી થવી જોઈએ. ત્યારપછી ૧૫ દિવસની અંદર અથવા પક્ષકારો વચ્ચે સંમત થયા મુજબના લંબાવેલા સમયગાળામાં માલિક અને કામદાર/યુનિયન વચ્ચે સમાધાન થઈ શકે છે, અને જો આવા સમયગાળા દરમિયાન સમાધાન ન થાય તો વિવાદ ઊભો થયો હોવાનું માનવામાં આવે છે.

૧૬. આ ગણતરીએ, એ વિવાદમાં નથી કે અહીંના સામાવાળાએ કલમ ૪૨(૪) હેઠળ વિચારણા મુજબની નોટિસ (એપ્રોચ લેટર) તારીખ ૩.૪.૨૦૦૦ ના

રોજ અરજદાર માલિકને પાઠવી હતી. માલિકે તુરંત જ તારીખ ૧૩.૪.૨૦૦૦ ના રોજ સમાધાન અધિકારીને પત્ર લખ્યો હતો અને જાણ કરી હતી કે કર્મચારી દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી માંગણી સ્વીકારવામાં આવતી નથી.

૧૬.૧ આમ, નિયમ ૫૩ અને કલમ ૭૯ સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૪૨(જ) હેઠળની જોગવાઈને ધ્યાને લેતાં, તારીખ ૧૩.૪.૨૦૦૦ થી વિવાદ ઉદ્ભવ્યો હતો. પરિણામે, લેબર કોર્ટ સમક્ષ કલમ ૭૯ હેઠળની અરજી તારીખ ૧૩.૪.૨૦૦૦ પછીના ત્રણ મહિનાની અંદર દાખલ થવી જોઈતી હતી. તેના બદલે, અહીંના સામાવાળાએ તારીખ ૧૯.૩.૨૦૦૧ ના રોજ અથવા તેની આસપાસ એટલે કે લગભગ ૧૧ મહિના પછી અરજી નં. ૨/૨૦૦૧ દાખલ કરી હતી.

૧૬.૨ આમ, નિર્વિવાદપણે, વિવાદ ઉદ્ભવ્યા પછી ત્રણ મહિનાથી વધુ સમય બાદ અરજી દાખલ કરવામાં આવી હતી. તેથી, સદર અધિનિયમ હેઠળ નિર્ધારિત સમયમર્યાદાને ધ્યાને લેતાં સદર અરજી અવરોધાયેલ હતી, અને પરિણામે, તે પોષણક્ષમ ન હતી.

૧૬.૩ સામાવાળા કામદાર આ હકીકતથી વાકેફ હતા, એટલે કે નિર્ધારિત સમયમર્યાદા પૂરી થયા પછી બીઆઈઆર એપ્લિકેશન નં. ૨/૨૦૦૧ દાખલ કરવામાં આવી હતી, અને તેથી તે પોષણક્ષમ ન હતી. તેથી, સામાવાળાએ વિલંબ માફીની માંગણી કરતી અરજી પણ દાખલ કરી હતી.

૧૭. આગળ વધતાં પહેલાં, એ ઉલ્લેખ કરવો પ્રસ્તુત છે કે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે રાયપુર મેન્યુફેક્ચરિંગ કંપની લિમિટેડ વિ. ઓખાભાઈ દેવરાજભાઈ પટણી [૧૯૭૬ (૧) એસ.સી.સી. ૩૪૬] ના કેસમાં ફકરા નં. ૬ માં કલમ ૪૨(૪) સાથે વંચાણે લેતાં બોમ્બે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ રિલેશન્સ એક્ટની કલમ ૭૮ અને ૭૯ ના સંદર્ભમાં કાનૂની સ્થિતિ સ્પષ્ટ કરી છે અને ઠરાવ્યું છે કે સદર અધિનિયમ હેઠળની જોગવાઈઓને ધ્યાને લેતાં, વિદ્વાન લેબર કોર્ટ બોમ્બે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ રિલેશન્સ એક્ટની કલમ ૪૨(૪) અને કલમ ૭૯ સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૭૮ હેઠળ અરજી દાખલ કરવામાં થયેલ વિલંબ માફ કરી શકતી નથી. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના સંબંધિત અવલોકનો નીચે મુજબ વંચાય છે:-

"૬.પ્રતિવાદીનો આવો ક્યારેય કેસ ન હતો કે વધુ સમયગાળો પરસ્પર નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો અને તેનાથી તેનો કેસ વિલંબના અવરોધમાંથી બચી ગયો હતો. તેણે લેબર કોર્ટ તેમજ ઔદ્યોગિક અદાલત પાસેથી જે રાહત માંગી હતી તે વિલંબ માફ કરવાની હતી પરંતુ જ્યાં સુધી આ રાહતનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી કમનસીબે લેબર કોર્ટ પાસે વિલંબ માફ કરવાની કોઈ સત્તા ન હતી અને તેથી તેની અરજ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી. તેથી, અમારો એવો મત છે કે હાઈકોર્ટે એવું ઠરાવવામાં ભૂલ કરી હતી કે પ્રતિવાદી દ્વારા કલમ ૭૮ (૧) (એ) (એ) (૧) હેઠળ કરવામાં આવેલી અરજી વિવાદ ઉદ્ભવ્યાના ત્રણ મહિનાની અંદર હતી અને તેથી તે કલમ ૭૯ (૩) (એ) હેઠળ અવરોધાયેલ ન હતી."

૧૭.૧ આમ, અહીંના સામાવાળા દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અરજી નિર્ધારિત સમયમર્યાદા કરતાં વધુ સમય પછી દાખલ કરવામાં આવી હતી. પરિણામે, સદર અરજી પોષણક્ષમ ન હતી.

૧૮. સામાવાળાએ વિલંબ માફ કરવાની વિનંતી સાથે અરજી દાખલ કરી હતી. અરજદાર દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા જવાબ/લેખિત નિવેદન પરથી જણાય છે કે વિદ્વાન લેબર કોર્ટ સમક્ષ દાખલ કરાયેલા જવાબમાં અરજી સમયમર્યાદાથી અવરોધાયેલ હોવાના આધારે તેની પોષણક્ષમતા સામે વાંધો ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો.

૧૮.૧ જોકે, વિદ્વાન લેબર કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમની તપાસ કરતાં, એવું જણાય છે કે વિદ્વાન લેબર કોર્ટે સદર વાંધા પર નિર્ણય કર્યો નથી અને તેના બદલે, ગુણદોષ પર બાબતની વિચારણા કરી હતી.

૧૮.૨ સંજોગો અનુસાર, અરજદારે સમયમર્યાદાના સંદર્ભમાં સદર દલીલ ઉઠાવી હોવાથી આ અદાલત તમામ દલીલોનો નિકાલ કરવા અને જવાબ આપવા માટે બંધાયેલી છે, તેથી, આ અદાલતે સદર વાંધા પર ધ્યાન આપ્યું છે અને નિર્ણય કર્યો છે. જોકે, વિદ્વાન લેબર કોર્ટે વાંધા પર નિર્ણય ન કર્યો હોવા છતાં બીઆઈઆર અરજીનો નિર્ણય કર્યો હોવાથી, આ અદાલતે આ અરજીની વિચારણાને માત્ર સદર મુદ્દા/વાંધા પૂરતી સીમિત રાખી નથી પરંતુ અદાલતે ગુણદોષ પર વિવાદની તપાસ કરી છે.

૧૯. વિવાદના ગુણદોષની તપાસ કરવા માટે, સદર અધિનિયમની યોજના પર વિચાર કરવો જરૂરી છે.

૧૯.૧ સદર અધિનિયમ પ્રમાણિત સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ (કલમ ૩૫) ની જોગવાઈ કરે છે જે સદર અધિનિયમ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાને અનુસરીને નક્કી કરવામાં આવે છે.

૧૯.૨ વધુમાં, સદર અધિનિયમ એવી જોગવાઈ કરે છે કે માલિક અને કર્મચારી પર બંધનકર્તા સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ પરિશિષ્ટ-૧ માં નિર્દિષ્ટ બાબતોનું નિયમન કરશે.

૧૯.૩ હાથ પરના હેતુ માટે, સદર અધિનિયમની કલમ ૩૫ ઉપરાંત અન્ય સુસંગત જોગવાઈ કલમ ૩૮ છે જે એવી જોગવાઈ કરે છે કે નક્કી કરાયેલા સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સમાં સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ અમલમાં આવ્યાની તારીખથી એક વર્ષના સમયગાળા માટે કોઈ ફેરફાર કરી શકાતો નથી. સદર અધિનિયમની સદર કલમ ૩૮ અને કલમ ૩૯ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સમાં ફેરફાર અથવા સુધારા માટેની પ્રક્રિયા નિર્ધારિત કરે છે.

૧૯.૪ આમ, સદર જોગવાઈના પ્રકાશમાં, સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ અમલમાં આવ્યાની તારીખથી એક વર્ષ પહેલાં અને સદર અધિનિયમની કલમ ૩૮ અને ૩૯ દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયાને અનુસર્યા વિના સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સમાં સુધારો/ફેરફાર કરી શકાતો નથી.

૧૯.૫ અગાઉ ઉલ્લેખ કર્યા મુજબ, સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર સદર અધિનિયમના પરિશિષ્ટ-૧ હેઠળ નિર્દિષ્ટ આઈટમોને આવરી લેશે અને પરિશિષ્ટ-૧ હેઠળ નિર્દિષ્ટ આઈટમો / બાબતો પ્રમાણિત સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળની જોગવાઈ દ્વારા સંચાલિત થશે. પરિશિષ્ટ-૧ ની આઈટમ નં. ૧૩ "નિવૃત્તિ અથવા વચનિવૃત્તિની વચ" ના વિષય સાથે સંબંધિત છે.

૨૦. આગળ વધતાં પહેલાં, એ ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી છે કે હાલના કેસમાં, પરિશિષ્ટ-૧ સાથે વંચાણે લેતાં સદર અધિનિયમની કલમ ૩૫ હેઠળની જોગવાઈના પ્રકાશમાં નિવૃત્તિની વચ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ દ્વારા નિર્ધારિત કરવામાં આવી છે જે સદર અધિનિયમની કલમ ૩૫ અનુસાર નક્કી અને પ્રમાણિત થયેલ છે. કલમ ૩૫ હેઠળ આ રીતે નક્કી અને પ્રમાણિત કરાયેલા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ વૈધાનિક બળ ધરાવે છે.

૨૦.૧ આ તબક્કે, એ યાદ કરવું જરૂરી છે કે અરજદારે સદર અધિનિયમની કલમ ૩૫ હેઠળ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ નક્કી અને પ્રમાણિત કરાવ્યા છે અને પ્રમાણિત તથા નક્કી કરાયેલા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની કલમ ૭ નિવૃત્તિ અથવા વચનિવૃત્તિની વચ તરીકે ૫૫ વર્ષની વચ નિર્ધારિત કરે છે.

૨૦.૨ તેથી, સદર અધિનિયમની કલમ ૩૮ હેઠળની જોગવાઈના પ્રકાશમાં, જો સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળની કોઈપણ જોગવાઈના સંબંધમાં કોઈ સુધારો અથવા ફેરફાર કરવાનો હતો, તો તે સદર અધિનિયમની કલમ ૩૮ સાથે

વંચાણે લેતાં કલમ ૩૮ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાને અનુસરીને જ કરી શકાયો હોત અને આવી પ્રક્રિયાનું પાલન કરવું જોઈતું હતું.

૨૦.૩ એ મહત્વનું છે કે હાલના કેસમાં નિર્વિવાદપણે સંબંધિત જોગવાઈ (એટલે કે કલમ ૭ જે વચનિવૃત્તિ માટેની વચ નિર્ધારિત કરે છે) ના સંદર્ભમાં કોઈપણ ફેરફાર અથવા સુધારો મેળવવા માટે સદર પ્રક્રિયાનું પાલન કરવામાં આવ્યું નથી. સદર અધિનિયમની કલમ ૩૮ અને ૩૯ હેઠળ સદર હેતુ માટે નિર્ધારિત પ્રક્રિયાને અનુસરીને સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સમાં સુધારો કરવાનો માર્ગ અપનાવવાને બદલે, બેંક અને યુનિયને મે-૨૦૦૦ માં એક સમાધાન કર્યું અને તેની કલમ ૧૧ દ્વારા એવી જોગવાઈ કરી કે જે કર્મચારી ૫૫ વર્ષની નિર્ધારિત નિવૃત્તિ વય પૂર્ણ કર્યા પછી પણ અરજદાર બેંક સાથે સેવામાં ચાલુ રહેવા માંગતો હોય તે, સદર હેતુ માટે, ૧૫ દિવસ પહેલાં અરજી રજૂ કરી શકે છે અને ૫૮ વર્ષ સુધી સેવામાં ચાલુ રહેવાની પોતાની ઈચ્છા અથવા આશય જાહેર કરી શકે છે પરંતુ કોઈપણ કેડર અથવા પદ પરનો કર્મચારી ૫૮ વર્ષથી વધુ સેવામાં ચાલુ રહેવા માટે હકદાર રહેશે નહીં.

૨૦.૪ આમ, નક્કી કરાયેલા અને પ્રમાણિત સ્ટેનિંગ ઓર્ડરમાં સદર અધિનિયમ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અનુસાર કોઈ ફેરફાર અથવા સુધારો કરવામાં આવ્યો હોવાનું અને/અથવા અમલમાં આવ્યો હોવાનું (વચનિવૃત્તિની વચના સંબંધમાં) કહી શકાય નહીં. કલમ ૩૮ અને ૩૯ હેઠળની પ્રક્રિયાને ન અનુસરવાનું કારણ સ્પષ્ટ છે કેમ કે માલિક અને કર્મચારીઓ/યુનિયનનો ઈરાદો વાસ્તવમાં

અને/અથવા નોંધપાત્ર રીતે સ્ટેવિંગ ઓર્ડરમાં સુધારો કરવાનો ન હતો અને તેનો હેતુ માત્ર કર્મચારીઓ દ્વારા અરજી કરવાની જોગવાઈ કરવાનો હતો.

૨૧. સદર કલમ ૧૧ સમાધાન દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી છે. તેથી, સમાધાનના સંદર્ભમાં સદર અધિનિયમ શું જોગવાઈ કરે છે તે ધ્યાને લેવું સુસંગત છે. સંબંધિત જોગવાઈ સદર અધિનિયમની કલમ ૧૧૪ હેઠળ જોવા મળે છે.

૨૧.૧ સદર અધિનિયમની કલમ ૧૧૪ એવી જોગવાઈ કરે છે કે જ્યારે માલિક અને પ્રતિનિધિ યુનિયન વચ્ચે કોઈ કરાર અથવા સમાધાન થાય છે, ત્યારે આવો કરાર સ્થાનિક વિસ્તારના ઉદ્યોગમાંના કર્મચારીઓને બંધનકર્તા રહેશે કે જેમના પ્રતિનિધિ સદર યુનિયન છે અને જ્યાં સુધી માલિકનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી તે સંસ્થાના માલિક (અને તેના વારસદારો અથવા સોંપણીદારો) ને બંધનકર્તા રહેશે.

૨૧.૨ જોકે, સદર અધિનિયમની કલમ ૧૧૪ ની સદર જોગવાઈ એવી જોગવાઈ કરતી નથી અથવા વિચારતી નથી કે સમાધાન સ્ટેવિંગ ઓર્ડર પર પ્રભાવી રહેશે. સદર જોગવાઈ એવું વિચારતી નથી કે માત્ર એટલા માટે કે સમાધાન પાછળથી થયું છે, તો એવોર્ડમાં ફેરફાર માટે કલમ ૩૮ અને ૩૯ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હોય તો પણ, તે સ્ટેવિંગ ઓર્ડર્સ પર પ્રભાવી રહેશે. સદર માર્ગ કલમ ૩૯ સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૩૮ હેઠળની જોગવાઈ અને પ્રક્રિયાને ગ્રહણ લગાવી શકતો નથી, અથવા તેના વિકલ્પ તરીકે

કાર્ય કરી શકતો નથી. કલમ ૧૧૪ હેઠળની જોગવાઈ એ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળની કોઈપણ જોગવાઈમાં ફેરફાર કરવા અથવા તેને હળવી કરવા માટેનો માન્ય શોર્ટકટ નથી. સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર હેઠળની કોઈપણ જોગવાઈને હળવી કરવા અને/અથવા તે હેઠળની કેટલીક જોગવાઈઓને બિનઅસરકારક અથવા વ્યર્થ બનાવવા માટેની આવી છળકપટ અથવા પરોક્ષ કે પાછલા બારણેથી કરાતી પદ્ધતિ માન્ય નથી અને સદર અધિનિયમ હેઠળ તેની કલ્પના કરવામાં આવી નથી.

૨૧.૩ આમ, જોકે પ્રતિનિધિ યુનિયન સાથેનું સમાધાન સંસ્થાના કર્મચારી (અને તેના વારસદારો / સોંપણીદારો) ને અને સ્થાનિક વિસ્તારના ઉદ્યોગના તમામ કમ ચારીઓને બંધનકર્તા છે, તેમ છતાં, સમાધાન હેઠળની કોઈપણ જોગવાઈ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સમાં ફેરફાર કરી શકતી નથી અને/અથવા તે નક્કી અને પ્રમાણિત સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર હેઠળની કોઈપણ જોગવાઈને નાબૂદ કરી શકતી નથી અથવા હળવી કરી શકતી નથી કે વ્યર્થ અથવા બિનઅસરકારક બનાવી શકતી નથી, ખાસ કરીને જ્યારે સદર અધિનિયમની કલમ ૩૮ અને ૩૯ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હોય. સદર અધિનિયમની કલમ ૩૫ હેઠળ ઘડવામાં આવેલા અને પ્રમાણિત કરાયેલા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સમાં સમાધાન કરીને ફેરફાર કરી શકાય નહીં – પ્રતિનિધિ યુનિયન સાથે પણ નહીં – અને સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર અથવા તે હેઠળની કોઈપણ જોગવાઈમાં ફેરફાર કરતી અથવા ફેરફાર કરવાની અસર ધરાવતી

કોઈપણ જોગવાઈ સમાધાન દ્વારા રજૂ કરી શકાય નહીં. આવા હેતુ માટે, કલમ ૩૯ સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૩૮ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કરવું જ જોઈએ.

૨૨. આમ, વાસ્તવમાં, જ્યાં સુધી વચનિવૃત્તિની વચનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સમાં કોઈ સુધારો અથવા ફેરફાર થયો નથી.

૨૩. જોકે, સમાધાન દ્વારા એક વધારાની સંભાવનાની જોગવાઈ કરવામાં આવી છે.

૨૩.૧ આગળ વધતાં પહેલાં, એ નોંધવું પ્રસ્તુત અને સુસંગત છે કે જ્યારે કલમ ૭ અને કલમ ૧૧ ને સામસામે મૂકીને તપાસવામાં આવે છે, ત્યારે એ સ્પષ્ટ થાય છે કે જ્યાં સુધી સ્ટેનિંગ ઓર્ડરની કલમ ૭ હેઠળ નિર્ધારિત વચનિવૃત્તિ અથવા નિવૃત્તિની વચનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળ નિર્ધારિત વચનિવૃત્તિની વચના સંબંધમાં કોઈ ફેરફાર કરવામાં આવ્યો નથી અને જ્યારે સમાધાનની સદર કલમ ૧૧ એ ઉપરોક્ત જોગવાઈ દાખલ કરી ત્યારે તે જ કલમ નં. ૧૧ એ અરજદારના કર્મચારીઓ માટે નિવૃત્તિ અથવા વચનિવૃત્તિની વચ ૫૫ વર્ષ જ જાળવી રાખી છે અને અન્ય બાબતો સાથે એવી જોગવાઈ કરે છે કે બેંકના કર્મચારીઓ માટે વચનિવૃત્તિની વચ ૫૫ વર્ષ જ ચાલુ રહેશે. જેનો અર્થ એ થાય છે કે, ત્યારપછી જે આવે છે તે "સેવામાં મુદત વધારો" છે.

૨૪. અરજદારના જણાવ્યા મુજબ, સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળની જોગવાઈ

સમાધાનની જોગવાઈ પર પ્રભાવી રહેશે.

૨૪.૧ જોકે, આવો પ્રશ્ન એટલે કે શું એક જોગવાઈ અન્ય કોઈ જોગવાઈ પર પ્રભાવી રહેશે, તે માત્ર ત્યારે જ ઊભો થાય જો બે જોગવાઈઓ વચ્ચે કોઈ વિરોધાભાસ હોય.

૨૪.૨ જ્યારે કે, હાલના કેસમાં, વાસ્તવમાં અને અસરમાં, જ્યાં સુધી વચનિવૃત્તિની વચનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી, સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળની જોગવાઈ અને સમાધાન હેઠળની જોગવાઈ વચ્ચે કોઈ વિરોધાભાસ નથી કારણ કે સમાધાનની કલમ ૧૧ વચનિવૃત્તિની વચના સંબંધમાં કોઈ ફેરફાર કરતી નથી અને કલમ ૧૧ પણ સ્પષ્ટપણે જાહેર કરે છે કે કર્મચારીઓ માટે વચનિવૃત્તિની વચ ૫૫ વર્ષ રહેશે. વધુમાં, સ્ટેનિંગ ઓર્ડરની કલમ ૭ પણ કુલ ૩ વર્ષ માટે મુદત વધારાની કલ્પના કરે છે – જોકે એક સમયે ૧ વર્ષ માટે.

૨૪.૩ આમ, એક તરફ, કલમ ૧૧ માં એવી જોગવાઈ છે જે સ્ટેનિંગ ઓર્ડરની કલમ ૭ ના સારતત્વ અને અસરને સમાવિષ્ટ કરે છે, જ્યારે બીજી તરફ, સમાધાનની કલમ ૧૧ ની અસર (એટલે કે ૫૮ વર્ષની વચ સુધી સેવામાં ચાલુ રહેવા માટેનો મુદત વધારો) સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સની કલમ ૭ માં સહજ છે. સદર બે જોગવાઈઓમાં આ અનુરૂપ પાસાંઓ સ્પષ્ટ કરે છે કે વચનિવૃત્તિની વચના સંદર્ભમાં વાસ્તવમાં સદર બે જોગવાઈઓ વચ્ચે કોઈ વિરોધાભાસ નથી.

૨૪.૪ આ ઉપરાંત, અગાઉ ઉલ્લેખ કર્યા મુજબ, સમાધાન દ્વારા દાખલ

કરવા માંગવામાં આવેલી જોગવાઈ (સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળની બાબતના સંદર્ભમાં), અને તે પણ સદર અધિનિયમની કલમ ૩૯ સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૩૮ હેઠળની પ્રક્રિયાને અનુસર્યા વિના, યોગ્ય રીતે પ્રમાણિત સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ હેઠળ નિર્ધારિત બાબત પર અગ્રતા ધરાવી શકે નહીં.

૨૪.૫ આવી કાનૂની સ્થિતિ હોવા છતાં, સામાવાળા એવો દાવો કરશે કે સમાધાનની કલમ ૧૧ ને ધ્યાને લેતાં, અરજદાર મુદત વધારો નકારી શક્યા ન હોત અને/અથવા અરજી નકારી/નામંજૂર કરી શક્યા ન હોત અને તેમને મુદત વધારો આપવો જોઈતો હતો/તેઓ ૫૮ વર્ષની વય પૂર્ણ કરે ત્યાં સુધી સેવામાં ચાલુ રાખવા દેવા જોઈતા હતા.

૨૫. તેથી, ઉપરોક્ત મુજબની હકીકતલક્ષી પૃષ્ઠભૂમિમાં અને કલમ ૩૮ અને ૩૯ હેઠળની જોગવાઈના પ્રકાશમાં તથા હકીકતો અને સદર જોગવાઈની સંયુક્ત અસરને ધ્યાને લેતાં અને સામાવાળાની રજૂઆતોના પ્રકાશમાં, એ પ્રશ્ન ઊભો થાય છે કે શું સદર કલમ ૧૧ કર્મચારીની તરફેણમાં ૫૮ વર્ષ સુધી સેવામાં ચાલુ રહેવાનો અખંડિત અધિકાર આપે છે અને શું સદર અધિકાર સંપૂર્ણ અથવા એટલો સંપૂર્ણ અને સર્વગ્રાહી છે કે એકવાર કર્મચારી વધુ ૩ વર્ષ માટે સેવામાં ચાલુ રહેવાનો પોતાનો ઈરાદો જાહેર કરે તે પછી માલિકનો આ બાબતમાં કોઈ મત રહેતો નથી અને રહેશે નહીં.

૨૫.૧ સદર પરિસ્થિતિ અને સામાવાળાનો દાવો એ પ્રશ્નને પણ જન્મ

આપે છે કે શું સદર જોગવાઈનો એવો અર્થ કરી શકાય કે સમાધાનની કલમ ૧૧ દાખલ થવાથી અને તેના આધારે, બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સને મુદત વધારો આપવા માટેની વિવેકબુદ્ધિ આપતી સ્ટેનિંગ ઓર્ડરની જોગવાઈ (એટલે કે કલમ ૭) સદર કલમ ૧૧ દ્વારા દૂર કરવામાં આવી છે અને રદબાતલ કરવામાં આવી છે.

૨૬. એ સાચું છે કે સમાધાનની કલમ ૧૧ એક બારી ખોલે છે અને કર્મચારીઓને એક માર્ગ પૂરો પાડે છે. જોકે, જ્યારે ઉપરોક્ત ચર્ચાના પ્રકાશમાં એ સ્પષ્ટ થયું છે કે જ્યાં સુધી વ્યવસ્થાની વચનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી સદર બે જોગવાઈઓ વચ્ચે કોઈ વિરોધાભાસ નથી, તેમ છતાં, સદર કલમ ૧૧ કર્મચારીઓને ૩ વર્ષ માટે સેવામાં ચાલુ રહેવાની તેમની ઈચ્છા જાહેર કરવાનો માર્ગ પૂરો પાડતી હોવાથી અને સ્ટેનિંગ ઓર્ડરની કલમ ૭ પણ ૩ વર્ષ સુધી (એટલે કે ૫૮ વર્ષની વય) મુદત વધારાની જોગવાઈ કરતી હોવાથી, સ્ટેનિંગ ઓર્ડરની કલમ ૭ હેઠળની જોગવાઈ જાળવી રાખીને કલમ ૧૧ હેઠળની જોગવાઈને અમલમાં મૂકવા માટે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર અને સમાધાન હેઠળની જોગવાઈને સુમેળભરી રીતે વાંચવી પડશે.

૨૭. સ્ટેનિંગ ઓર્ડરની કલમ ૭ સાથે સરખામણી કરીને સદર કલમ ૧૧ વાંચતાં, એ સ્પષ્ટ થાય છે કે સદર કલમ ૧૧ કર્મચારીની તરફેણમાં કોઈ અખંડિત અધિકારનું સર્જન કરતી નથી.

૨૭.૧ સદર કલમ ૧૧ અરજદારના કર્મચારીઓની તરફેણમાં એવો દાવો

કરવાનો અધિકાર આપતી નથી કે "મેં મારી ઈચ્છા વ્યક્ત કરી છે કે હું ૫૮ વર્ષની વય સુધી સેવામાં ચાલુ રહેવા માંગુ છું અને તેથી, હવે, હું ૫૮ વર્ષની વયે પહોંચું ત્યાં સુધી સેવામાં ચાલુ રહીશ અને હું ૫૮ વર્ષની વયે પહોંચું ત્યાં સુધી સેવામાં ચાલુ રહેવાના મારા અધિકારને કોઈ નકારી શકે નહીં".

૨૭.૨ આવો સંપૂર્ણ અને અખંડિત અધિકાર કલમ ૧૧ ના આધારે કર્મચારી પર સર્જાયો નથી અને આપવામાં આવ્યો નથી અને સદર કલમ ૧૧ નો એવો અર્થ કરી શકાય નહીં કે તે કર્મચારીને આવો સંપૂર્ણ અને અખંડિત અધિકાર આપે છે. આ કારણોસર પણ, સદર બે જોગવાઈઓને સુમેળભરી રીતે વાંચવી જરૂરી છે.

૨૮. આ ગણતરીએ, એ પણ યાદ કરવું સુસંગત અને જરૂરી છે કે સ્ટેવિંગ ઓર્ડર્સની કલમ ૭ અન્ય બાબતો સાથે એવી જોગવાઈ કરે છે કે કર્મચારી ૫૫ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કરવા પર સેવામાંથી નિવૃત્ત થશે, જોકે બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સની વિવેકબુદ્ધિથી એક સમયે એક વર્ષથી વધુ નહીં અથવા કુલ મળીને ત્રણ વર્ષથી વધુ નહીં તેટલો મુદત વધારો આપી શકાશે.

૨૮.૧ આમ, કલમ ૭ હેઠળ પણ ત્રણ વર્ષ સુધી મુદત વધારો આપવાની જોગવાઈ કરવામાં આવી છે, જોકે, આવો મુદત વધારો એક સમયે એક વર્ષ અને બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સની વિવેકબુદ્ધિથી આપી શકાય છે.

૨૮.૨ બીજી તરફ, સદર કલમ ૧૧ એવી જોગવાઈ કરે છે કે કર્મચારી ૫૮

વર્ષ સુધી સેવામાં ચાલુ રહી શકે છે અને તે હેતુ માટે, તેણે ૫૫ વર્ષની વયે પહોંચવાના ૧૫ દિવસ પહેલાં અરજી સબમિટ કરીને પોતાની ઈચ્છા વ્યક્ત કરવી જોઈએ.

૨૮.૩ જેનો અર્થ એ થાય છે કે સમાધાન હેઠળ કલમ ૧૧ દાખલ થવાથી, કર્મચારીને માલિકને જાણ કરવાનો અધિકાર આપવામાં આવ્યો છે કે તે ૫૮ વર્ષની વય પૂર્ણ કરે ત્યાં સુધી સેવામાં ચાલુ રહેવા ઈચ્છે છે.

૨૮.૪ જોકે, સદર કલમનો એવો અર્થ કરી શકાય નહીં કે સદર કલમ દાખલ થવાથી, સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સની કલમ ૭ નો બીજો ભાગ નાબૂદ થઈ ગયો છે અને સેવામાં મુદત વધારા અંગે નિર્ણય લેવાની માલિકની સત્તા-અધિકાર છીનવાઈ ગયો છે.

૨૮.૫ આવી જાણ કર્યા પછી, માલિકે જાણ કરતી અરજી પર વસ્તુલક્ષી રીતે અને તેના પોતાના ગુણદોષ પર વિચાર કરવો પડશે અને કલમ ૧૧ દાખલ થયા પહેલાં જે રીતે માલિક માટે અરજી નામંજૂર કરવી સરળ અને મુક્ત હતી તેટલી સરળ રહેશે નહીં અને માલિક યોગ્ય કારણ વિના આવી અરજી નામંજૂર કરી શકે નહીં. આ એક મર્યાદિત ફેરફાર છે જે કલમ ૧૧ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવ્યો છે અને સામાવાળા જે દાવો અને ભારપૂર્વક રજૂઆત કરે છે તેવો નથી.

૨૮.૬ જ્યારે કર્મચારીઓને કલમ ૧૧ દાખલ થવાથી માલિકને જાણ કરવાનો અધિકાર મળ્યો છે કે તે/તેઓ વધુ ૩ વર્ષ માટે સેવામાં ચાલુ રહેવા માટે

તૈયાર અને ઈચ્છુક છે, તેમ છતાં મુદત વધારા અંગે નિર્ણય લેવાનો અધિકાર અને સત્તા સમાધાનની સદર કલમ ૧૧ દ્વારા છીનવી લેવામાં આવી નથી અને સદર કલમ ન તો સેવામાં આપમેળે મુદત વધારો આપે છે કે ન તો ૫૫ વર્ષ પછીની તંદુરસ્તી, યોગ્યતા, ભૂતકાળનો રેકૉર્ડ, કાર્યક્ષમતાનું સ્તર-ધોરણ વગેરે ધ્યાને લીધા વિના ૫૫ વર્ષની વય પછી સેવામાં ચાલુ રહેવાનો સંપૂર્ણ અધિકાર આપે છે. અગાઉ ઉલ્લેખ કર્યા મુજબ, સદર કલમ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સની કલમ ૭ ના બીજા ભાગને એટલે કે સેવામાં મુદત વધારો નકારવાના માલિકના અધિકાર અને વિવેકબુદ્ધિને છીનવી લેતી નથી અથવા દૂર કરતી નથી કે રદબાતલ કરતી નથી.

૨૯. એ મહત્વનું છે કે કલમ ૧૧ દાખલ થવાથી સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સની કલમ ૭ નો બીજો ભાગ જે બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સને અધિકાર અને વિવેકબુદ્ધિ આપે છે તે રદ કરવામાં આવ્યો નથી કે બોર્ડને આપવામાં આવેલ અધિકાર અને વિવેકબુદ્ધિ કાયદા અનુસાર દૂર કરવામાં આવ્યા નથી અથવા રદબાતલ કરવામાં આવ્યા નથી કે તેમાં કોઈ ફેરફાર પણ કરવામાં આવ્યો નથી અને સદર અધિકાર અને વિવેકબુદ્ધિ હજુ પણ જળવાઈ રહેલ છે – ચાલુ છે અને તેઓ હજુ પણ અમલમાં છે.

૨૯.૧ જો પક્ષકારોનો ઈરાદો માલિકની વિવેકબુદ્ધિ અને નિર્ણય લેવાની સત્તાને સંપૂર્ણપણે દૂર કરવાનો અને રદબાતલ કરવાનો હોત, અને જો કોઈ કર્મચારીએ ૫૫ વર્ષ પછી સેવામાં ચાલુ રહેવું જોઈએ કે નહીં તે નક્કી કરવાનો અધિકાર માત્ર કર્મચારીની ઈચ્છા પર જ છોડી દેવાનો હોત, તો પ્રથમ સ્થાને,

તેનો સ્પષ્ટ અને ચોક્કસપણે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હોત અને બીજું – તેનાથી વધુ મહત્વની હકીકત એ છે કે – કાયદા અનુસાર સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સમાં ફેરફાર કર્યા વિના ડિરેક્ટર્સને આપવામાં આવેલ વિવેકબુદ્ધિનો અધિકાર અને સત્તા દૂર કરી શકાઈ ન હોત, જે બદલામાં પક્ષકારોને સદર અધિનિયમની કલમ ૩૮ અને ૩૯ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાને અનુસરવા માટે ફરજ પાડત કારણ કે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સની કલમ ૭ ના બીજા ભાગમાં સદર કલમો હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાને અનુસર્યા વિના ફેરફાર કરી શકાતો નથી.

નિર્વિવાદપણે, પક્ષકારોએ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સમાં કોઈ ફેરફાર કર્યો નથી. માત્ર એક કરાર અથવા સમાધાન કરવામાં આવ્યું છે અને સમાધાનના આધારે સદર કલમ ૧૧ દાખલ કરવામાં આવી છે. સદર કલમ ૧૧ ના આધારે પણ, સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સની કલમ ૭ નો બીજો ભાગ રદ કરવામાં આવ્યો નથી કે તેમાં કોઈ ફેરફાર કરવામાં આવ્યો નથી. તેથી, સ્ટેનિંગ ઓર્ડરની કલમ ૭ તેના મૂળ સ્વરૂપમાં અને સંપૂર્ણ બળ સાથે સમાધાનની કલમ ૧૧ ની સાથે અસ્તિત્વ ધરાવે છે અને કાર્ય કરે છે. સદર હકીકત પરથી એ પણ સ્પષ્ટ થાય છે કે માલિક અને કર્મચારીઓ/યુનિયનનો ઇરાદો સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સની કલમ ૭ દ્વારા આપવામાં આવેલ માલિકના અધિકાર અને વિવેકબુદ્ધિ તથા સત્તાને સંપૂર્ણપણે રદ કરવાનો અને નાબૂદ કરવાનો ન હતો.

૨૯.૨ આમ, એ સ્પષ્ટ થાય છે કે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સની કલમ ૭ નો સદર બીજો ભાગ જાળવી રાખવામાં આવ્યો છે અને તેને સ્પષ્ટપણે અથવા ગર્ભિત રીતે

પણ દૂર કરવામાં આવ્યો નથી કે રદ કરવામાં આવ્યો નથી અથવા અમાન્ય
ઠેરવવામાં આવ્યો નથી કે તેમાં કોઈ ફેરફાર પણ કરવામાં આવ્યો નથી.

૩૦. તેથી, અગાઉ ઉલ્લેખ કર્યા મુજબ, સદર બે જોગવાઈઓને એવી રીતે
સુમેળભરી રીતે વાંચવી અને તેનું અર્થઘટન કરવું પડશે કે જેથી સ્ટેનિંગ
ઓર્ડરની કલમ ૭ તેમજ સ્ટેનિંગ ઓર્ડરની કલમ ૧૧ ની ભાવના, અર્થ અને
અસર જળવાઈ રહે.

૩૦.૧ આ હેતુ માટે, સદર કલમ ૧૧ નો એવો અર્થ કરવો જરૂરી છે કે હવે,
માલિકની અનન્ય વિવેકબુદ્ધિના ક્ષેત્રમાં કર્મચારીની પસંદગી અને ઈચ્છા
ઉમેરવામાં આવી છે અને કલમ ૧૧ ના આધારે હવે કર્મચારી(ઓ) માટે પણ એ
જાહેર કરવાનું મુક્ત છે કે તે/તેઓ ૫૮ વર્ષ સુધી સેવામાં ચાલુ રહેવા ઈચ્છે છે.

૩૦.૨ તે જ સમયે, માલિક પાસે દરેક કર્મચારીના કેસની વસ્તુલક્ષી તપાસ
કરવાની અને તે આગળના સમયગાળા માટે સેવામાં ચાલુ રહેવા માટે ફિટ છે કે
નહીં અને/અથવા તેને (અરજદારને) ચાલુ રાખવો તે કામદારોના હિતમાં છે કે
હિતની વિરુદ્ધ છે અને/અથવા સંસ્થા માટે તેની સેવાઓની જરૂર છે કે નહીં તેની
ખાતરી કરવાની સત્તા છે અને માલિક પાસે યોગ્ય કેસોમાં સેવામાં મુદત વધારો
નકારવાનો અધિકાર અને વિવેકબુદ્ધિ છે.

૩૦.૩ જો કોઈ કારણસર અથવા કોઈ સંજોગોને કારણે, માલિકને
કર્મચારીની અરજી અથવા ઈચ્છા સ્વીકાર્ય ન જણાય, તો માલિક, સમાધાનની

કલમ ૧૧ ને કારણે, આંખ મીંચીને અને યાંત્રિક રીતે મુદત વધારો આપવા માટે બંધાયેલા રહેશે નહીં, અને માલિક આવી અરજી નામંજૂર કરી શકે છે, જોકે, તેને યાંત્રિક અને મનસ્વી રીતે નામંજૂર કરી શકાતી નથી પરંતુ તે વાજબી અને યોગ્ય કારણસર તેમ કરી શકે છે.

૩૧. હાલના કેસમાં, એ બાબત સામે આવી છે કે વાસ્તવમાં સમાધાનની સદર કલમ ૧૧ ના અનુસંધાનમાં કાર્યવાહી માલિક તરફથી શરૂ કરવામાં આવી હતી કેમ કે અરજદાર બેંકે જ સામાવાળા કર્મચારીને પત્ર લખીને સદર જોગવાઈના પ્રકાશમાં તેમની ઈચ્છા વિશે પૂછપરછ કરી હતી. તેથી, હાલના કેસમાં માલિક તરફથી કોઈ પૂર્વગ્રહ અથવા બદદાનત કે મનસ્વીતા હોવાનું માની લેવાનો કોઈ અવકાશ નથી.

૩૧.૧ માલિક તરફથી સંદેશાવ્યવહાર મળ્યા પછી, સામાવાળાએ અરજી રજૂ કરી હતી. સદર અરજી પર એક્ઝિક્યુટિવ કમિટી / બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સ દ્વારા વિચારણા કરવામાં આવી હતી.

૩૧.૨ આ તબક્કે, એ ઉદ્દેશ કરવો સુસંગત છે કે માલિકના જણાવ્યા મુજબ, સામાવાળા કર્મચારીનો સેવા રેકૉર્ડ (એટલે કે ભૂતકાળનો રેકૉર્ડ) સંતોષકારક ન હતો. માલિકને સામાવાળાના આચરણ એટલે કે સેવામાં અનિયમિતતા અને ગેરશિસ્ત વિશે વિવિધ ફરિયાદો મળી હતી.

૩૧.૩ એ બાબત પણ સામે આવી છે કે કર્મચારી તરફથી અરજી મળ્યા

પછી બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સ / એક્ઝિક્યુટિવ કમિટી દ્વારા સદર સામગ્રી પર વિચારણા કરવામાં આવી હતી અને અરજીની સામે આવી સામગ્રી પર વિચારણા કર્યા પછી, બોર્ડ/કમિટીએ સામાવાળાની અરજી નામ જૂર કરવાનો નિર્ણય કર્યો હતો.

૩૧.૪ અદાલતના પ્રશ્નના જવાબમાં, અરજદાર બેંક તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવેએ માહિતી આપી હતી કે સદર દસ્તાવેજો એટલે કે જે દસ્તાવેજો સામાવાળા સામેની ફરિયાદો અને તેમના સેવા રેકૉર્ડ સાથે સંબંધિત છે તે વિદ્વાન લેબર કોર્ટ સમક્ષ રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યા હતા.

૩૧.૫ એવું જણાય છે કે કમનસીબે, વિદ્વાન અદાલતોએ સદર દસ્તાવેજો પર વિચાર કર્યો ન હતો અને/અથવા તે દ્રષ્ટિકોણથી કેસની તપાસ કરી ન હતી. વિદ્વાન અદાલત એક જ આધાર પર આગળ વધી હતી એટલે કે સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ નક્કી થયા પછી સમાધાનની કલમ દાખલ કરવામાં આવી હોવાથી; સમાધાનની જોગવાઈ એ ત્યારપછીની જોગવાઈ છે તેથી તેને સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સ પર પ્રભાવી થવા દેવી જોઈએ. વિદ્વાન અદાલતે ઉપર ચર્ચા કરેલા પાસાંઓ સહિતના કોઈપણ સંબંધિત પાસાંઓ પર વિચારણા અને ચર્ચા કર્યા વિના અને તેને ધ્યાનમાં લીધા વિના વાદગ્રસ્ત નિર્દેશ પસાર કર્યો હતો.

૩૧.૬ ઉપરોક્ત ચર્ચાઓ પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે સદર કારણ – અથવા જે આધાર પર વિદ્વાન અદાલત આગળ વધી હતી – તે ટકી શકે તેમ

નથી.

૩૨. આ ઉપરાંત, સામાવાળાના સેવા રેકૉર્ડને ધ્યાને લેતાં, જેના સંદર્ભમાં અદાલતને કોઈ વિપરીત સામગ્રી જતાવવામાં આવી નથી, આ અદાલતનો એવો મત છે કે આ ચોક્કસ કેસમાં અરજદાર બેંકના નિર્ણયને અન્યાયી અથવા મનસ્વી ગણી શકાય નહીં અને સામાવાળાના સેવા રેકૉર્ડને ધ્યાનમાં લેતાં, એવું કહી શકાય નહીં કે સામાવાળા પાસે મુદત વધારાનો દાવો કરવા માટે સારો અને મજબૂત કેસ હતો.

૩૨.૧ આ કેસમાં, માલિકના નિર્ણયમાં ખલેલ પહોંચાડી શકાઈ ન હતો. વિદ્વાન અદાલત સામાવાળાના સેવા રેકૉર્ડને ધ્યાને લેવામાં નિષ્ફળ રહી હતી. પરિણામે, વિદ્વાન અદાલતે ભૂલ કરી હતી. ઉપરોક્ત ચર્ચા પરથી, એ પણ સામે આવ્યું છે કે વાદગ્રસ્ત હુકમ સદર અધિનિયમ હેઠળની સંબંધિત જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેતો નથી. સ્ટેવિંગ ઓર્ડર્સ અને સમાધાન હેઠળની જોગવાઈઓનું ખોટું અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું છે અને તેનો ભૂલભરેલી તથા અયોગ્ય રીતે ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે અને જોગવાઈઓના વ્યાપ, હેતુ અને અસરનું ખોટું મૂલ્યાંકન અને ખોટું અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું છે. વાદગ્રસ્ત ચુકાદો અને હુકમ તથા વાદગ્રસ્ત નિર્દેશો સદર અધિનિયમની સંબંધિત જોગવાઈઓની વિરુદ્ધ અને/અથવા તેની સુસંગતતામાં નથી અને તેઓ સ્ટેવિંગ ઓર્ડર્સ અને સમાધાનની જોગવાઈઓના અયોગ્ય તથા ભૂલભરેલા વાંચન, અર્થઘટન અને અમલીકરણ પર આધારિત છે.

૩૩. બાબતના આ ઢ્રષ્ટિકોણથી, વાદગ્રસ્ત ચુકાદો અને હુકમ તથા વાદગ્રસ્ત નિર્દેશો ટકી શકે તેમ નથી અને રદબાતલ ઠેરવવાને પાત્ર છે. તેથી, વાદગ્રસ્ત ચુકાદો અને હુકમ તથા નિર્દેશો આથી કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવામાં આવે છે.

ઉપરોક્ત દર્શાવેલ કારણોસર, અરજી આંશિક રીતે સ્વીકારવા અને મંજૂર કરવાને પાત્ર છે અને તે મુજબ આંશિક રીતે મંજૂર કરવામાં આવે છે. રૂલ ઉપરોક્ત હદ સુધી સંપૂર્ણ કરવામાં આવે છે.

સહી/-

(કે.એમ. ઠાકર, ન્યાયમૂર્તિ)

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 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.

=====