

=====

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 એપિલિકેશન નં. ૮૨૬૫/૨૦૧૬

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૪૮૧૪/૨૦૧૭

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિશ્રી કે.એમ. ઠાકર

=====

૧	શું સ્થાનિક પેપર્સના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે?	હા
૨	પત્રકારને રિફર કરવામાં આવશે કે નહીં?	હા
૩	શું ન્યાયમૂર્તિ ચુકાદાની વાજબી નકલ જોવા માંગે છે?	ના
૪	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તેના હેઠળ કરાયેલા કોઈપણ આદેશને લગતા કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે?	ના

=====

સુરેશ જયંતીલાલ રાણા

વિરુદ્ધ

નડીયાદ નગરપાલિકા

=====

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(ઓ)નંબર૧,૧૦,૧૧,૧૨,૧૩,૧૪,૧૫,૧૬,૧૭,૨,૩,૪,૫,૬,૭,

૮,૯ તરફે શ્રી મૃગેન કે પુરોહિત (૧૨૨૪)

પ્રતિવાદી નં.૨ તરફે શ્રી કૃતિક પારીખ, એ. જી. પી. (૧)

પ્રતિવાદી (ઓ) નં. ૧ તરફે મેહુલશરદ શાહ (૭૭૩)

પ્રતિવાદી (ઓ) નં. ૩ તરફે નોટીસની સીધી બજવણી (૫)

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિશ્રી કે.એમ. ઠાકર

તારીખ: ૩૧/૦૭/૨૦૧૮

સામાન્ય મૌખિક આદેશ

૧. શ્રી પુરોહિત અને શ્રી એ.એચ. શાહ, અરજદારોના વિદ્વાન વકીલ, પ્રતિવાદી નં. ૨ માટે વિદ્વાન મદદનીશ સરકારી વકીલ (એજીપી) શ્રી પરીખ અને પ્રતિવાદી નગરપાલિકા માટે વિદ્વાન વકીલ શ્રી મેહુલ શરદ શાહને સાંભળ્યા.

૨. શરૂઆતમાં, રોસ્ટરને ધ્યાનમાં રાખીને સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં.

૮૨૬૫/૨૦૧૬ આ કોર્ટ સમક્ષ મૂકવામાં આવી હતી. જોકે, વિદ્વાન વકીલો દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતો દરમિયાન, એવું બહાર આવ્યું કે અન્ય અરજી, એટલે કે સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૪૯૧૪/૨૦૧૭ જે સામાન્ય રીતે રોસ્ટરના પ્રકાશમાં અન્ય નામદાર કોર્ટ સમક્ષ મૂકવામાં આવતી હોય છે, તે સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૮૨૬૫/૨૦૧૬ ના વિષયવસ્તુ સાથે જોડાયેલી છે અને આ બાબતને ધ્યાનમાં લેતા, બંને બાબતોની સુનાવણી અને નિર્ણય એકસાથે લેવો જરૂરી અને યોગ્ય રહેશે. તેથી, તા. ૧૩.૬.૨૦૧૮ નો હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. ઉક્ત હુકમના સંદર્ભમાં, નામદાર મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિએ તા. ૨૨.૬.૨૦૧૮ ના હુકમ દ્વારા નિર્દેશો જારી કર્યા હતા. ઉક્ત નિર્દેશોને ધ્યાનમાં રાખીને, ઉક્ત અન્ય અરજી, એટલે કે સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૪૯૧૪/૨૦૧૭ પણ સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૮૨૬૫/૨૦૧૬ ની સાથે આ કોર્ટ સમક્ષ મૂકવામાં આવી છે. બંને અરજીઓમાં વિષયવસ્તુ એકબીજા સાથે જોડાયેલ હોવાથી અને બંને કેસોમાં સંકળાયેલી હકીકતો પણ એકબીજા સાથે ગાઢ રીતે સંકળાયેલી હોવાથી, બંને બાબતો સાંભળવામાં આવી છે અને આ સામાન્ય હુકમ દ્વારા નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે.

૨.૧ સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૮૨૬૫/૨૦૧૬ માં, અરજદારોએ અન્ય બાબતોની સાથે એવી પ્રાર્થના કરી છે કે:

“૧૨ એ. આ નામદાર કોર્ટ દ્વારા મેન્ડામસની રિટ અથવા મેન્ડામસના પ્રકારની

રિટ અથવા અન્ય કોઈ યોગ્ય રિટ, હુકમ અથવા નિર્દેશ જારી કરવાની કૃપા કરવામાં આવે અને જાહેર કરવામાં આવે કે ઓથોરિટી દ્વારા અરજદારોને ૮ (૧/૨) મહિનાના પગારની ગ્રેયુટીની બાકીની રકમ ન ચૂકવવાની પ્રતિવાદી- ઓથોરિટીની કાર્યવાહી ગેરકાયદેસર અને મનસ્વી છે અને પ્રતિવાદીઓ, વધુ ખાસ કરીને, પ્રતિવાદી નં. ૧ - નડિયાદ નગરપાલિકાને નિર્દેશ આપવામાં આવે કે તેઓ તાત્કાલિક અરજદારોને ગ્રેયુટી પેટે ૮ (૧/૨) મહિનાના પગારની બાકીની રકમ ચૂકવે;

૨.૨ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૪૯૧૪/૨૦૧૭ માં, અરજદાર એસોસિએશને અન્ય બાબતોની સાથે એવી પ્રાર્થના કરી છે કે:

“૮(બી) આ નામદાર કોર્ટ દ્વારા રેફરન્સ (આઈટી) નં. ૩૯/૨૦૧૪ માં નામદાર ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ, નડિયાદ દ્વારા તા. ૩૦.૦૩.૨૦૧૭ ના રોજ આપવામાં આવેલ (૨૯.૦૫.૨૦૧૭ ના રોજ પ્રસિદ્ધ થયેલ) આક્ષેપિત ચુકાદા અને એવોર્ડને રદબાતલ ઠેરવતો સર્ટિઓરારીની રિટ અથવા તેના પ્રકારની રિટ અથવા અન્ય કોઈ યોગ્ય રિટ, હુકમ અથવા નિર્દેશ જારી કરવાની કૃપા કરવામાં આવે;”

૨.૩ જ્યાં સુધી સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૮૨૬૫/૨૦૧૬ માં અરજદારોનો સંબંધ છે, આ તબક્કે એ ઉલ્લેખ કરવો યોગ્ય રહેશે કે સંબંધિત અરજદારો પ્રતિવાદી નડિયાદ નગરપાલિકાના કર્મચારીઓ હતા અને તેઓ

તારીખ ૪.૧૨.૨૦૦૩ પછી સેવામાંથી નિવૃત્ત થયા હતા.

૨.૪ નિર્વિવાદપણે, જ્યારે સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૮૨૬૫/૨૦૧૬ ના અરજદારો સેવામાંથી નિવૃત્ત થયા ત્યારે રેફરન્સ નં. ૩૯/૨૦૧૪ માં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ તા. ૩૦.૩.૨૦૧૭ નો એવોર્ડ ઉપલબ્ધ ન હતો.

૨.૫ જેનો અર્થ એ થાય છે કે જ્યારે તેઓ સેવામાંથી નિવૃત્ત થયા ત્યારે રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં આપવામાં આવેલ એવોર્ડ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા રદ કરવામાં આવ્યો ન હતો.

૨.૬ સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૮૨૬૫/૨૦૧૬ માં સંબંધિત અરજદારો સેવામાંથી નિવૃત્ત થયા તે સમયે, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે એવું જાહેર કર્યું ન હતું કે મહત્તમ ગ્રેયુટી તરીકે ૧૬ (૧/૨) મહિનાના પગારની મર્યાદા લાગુ પડશે.

૨.૭ આ સ્થિતિ હોવા છતાં, નગરપાલિકાએ રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં એવોર્ડ હેઠળની જોગવાઈઓ અનુસાર ઉક્ત અરજદારોને ગ્રેયુટી ચૂકવી ન હતી પરંતુ નગરપાલિકાએ અરજદારોને ગ્રેયુટીની ચુકવણી ૧૬ (૧/૨) મહિનાના પગાર સુધી મર્યાદિત કરી હતી.

૨.૮ રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના એવોર્ડ હેઠળની જોગવાઈઓ અનુસાર, ઉક્ત કર્મચારીઓ ગ્રેયુટી પેટે ૨૫ મહિનાના પગાર માટે હકદાર હતા, જોકે, નગરપાલિકાએ ૧૬ (૧/૨) મહિનાના પગારના દરે ગ્રેયુટી ચૂકવી હતી.

૨.૯ તેથી, તફાવતની રકમ એટલે કે ગ્રેયુટી પેટે ૮ (૧/૨) મહિનાના પગારનો દાવો કરવા માટે ઉક્ત કર્મચારીઓએ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૮૨૬૫/૨૦૧૬ દાખલ કરી હતી.

૩. બંને કેસોમાં સંકળાયેલ હકીકતલક્ષી પૃષ્ઠભૂમિ નીચે મુજબ સારાંશ આપી શકાય છે.

૩.૧ બંને અરજીઓમાં સંકળાયેલા કામદારોને પ્રતિવાદી, નડિયાદ નગરપાલિકા દ્વારા નોકરી પર રાખવામાં આવ્યા હતા.

૩.૨ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૮૨૬૫/૨૦૧૬ પ્રતિવાદી નગરપાલિકાના આશરે ૧૭ કર્મચારીઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી છે, જ્યારે સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૪૯૧૪/૨૦૧૭ યુનિયન દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી છે જે દાવો કરે છે કે તે પ્રતિવાદી નગરપાલિકાના કર્મચારીઓ / નિવૃત્ત કર્મચારીઓનું પ્રતિનિધિત્વ કરે છે.

૩.૩ રેકૉર્ડ પરથી ફલિત થયું છે કે પ્રતિવાદી નગરપાલિકાના કર્મચારીઓએ ઘણી માંગણીઓ ઉઠાવી હતી, જેમાંથી એક ગ્રેચ્યુટીને લગતી હતી.

૩.૪ ઉક્ત માંગણીઓનું નિરાકરણ લાવી શકાયું ન હતું. તેથી, વિવાદ ઉભો થયો.

૩.૫ યોગ્ય સરકારે ઉક્ત વિવાદ ન્યાયિક નિર્ણય માટે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલને મોકલી આપ્યો. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે આ વિવાદને રેફરન્સ (આઈટી) નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ તરીકે નોંધ્યો.

૩.૬ જ્યાં સુધી અરજદારો (હાલની અરજીમાં) નો સંબંધ છે, તેમની માંગ અને વિવાદનો વિષય ગ્રેચ્યુટી છે.

૩.૭ ઉક્ત રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ ના પડતર સમય દરમિયાન અને જ્યારે ઉક્ત રેફરન્સનો ન્યાયિક નિર્ણય પ્રગતિમાં હતો ત્યારે, કર્મચારીઓ / યુનિયન અને નગરપાલિકા એક સંયુક્ત સમાધાન પર પહોંચ્યા, જેમાં ગ્રેચ્યુટી સંબંધિત વિવાદના સમાધાનનો પણ સમાવેશ થતો હતો.

૩.૮ જ્યાં સુધી ગ્રેચ્યુટી સંબંધિત વિવાદનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી એવું નક્કી અને

સમાધાન કરવામાં આવ્યું હતું કે ગ્રેચ્યુટી પેટે ચૂકવવાપાત્ર મહત્તમ રકમ રૂપ મહિનાના પગાર જેટલી રહેશે.

૩.૯ ઉક્ત સમાધાન સંયુક્ત રીતે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ મૂકવામાં આવ્યું હતું અને બંને પક્ષોએ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલને સમાધાનની શરતો મુજબ એવોર્ડ પસાર કરવા વિનંતી કરી હતી.

૩.૧૦ સમાધાનની શરતોની ચકાસણી કર્યા પછી વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે સમાધાન મુજબ તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ નો એવોર્ડ પસાર કર્યો.

૩.૧૧ સમાધાન મુજબનો ઉક્ત તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ નો એવોર્ડ અમલમાં રહ્યો અને પક્ષકારો માટે બંધનકર્તા રહ્યો.

૩.૧૨ થોડા સમય પછી, પાછળથી ઉઠાવવામાં આવેલી માંગના સંદર્ભમાં, રેફરન્સ નં. ૨૦૦/૧૯૭૭ ની કાર્યવાહી દરમિયાન પક્ષકારો વચ્ચે અન્ય એક સમાધાન પણ થયું હતું. તે તબક્કે પણ, જ્યાં સુધી ગ્રેચ્યુટી સંબંધિત બાબતનો સંબંધ છે, રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ ના સંબંધમાં જે શરતો પર સંમતિ સધાઈ હતી (જે તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના એવોર્ડ દ્વારા એનાયત કરવામાં આવી હતી) તે યથાવત રહી હતી, એટલે કે ચૂકવવાપાત્ર મહત્તમ ગ્રેચ્યુટી રૂપ મહિનાના પગારની મર્યાદા સુધી રહેશે તે કરાર, રેફરન્સ નં. ૨૦૦/૧૯૭૭ માં તા.

૧૩.૩.૧૯૭૮ ના સમાધાન દરમિયાન અને તે પછી પણ યથાવત રહ્યો હતો.

૪. આ તબક્કે, એ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે થોડા સમય પછી પ્રતિવાદી નગરપાલિકાએ જરૂરી પ્રક્રિયાને અનુસર્યા વિના રેકૉર્ડ્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં એવોર્ડમાં ઉલ્લેખિત નિયમો અને શરતો મુજબ કાર્ય કરવાનું બંધ કરી દીધું અને એકપક્ષીય રીતે ગ્રેયુટી પેટે ચૂકવવાપાત્ર રકમની મહત્તમ મર્યાદા ઘટાડી દીધી અને ૨૫ મહિનાના પગારને બદલે મહત્તમ ૧૬ (૧/૨) મહિનાના પગારની મર્યાદા સુધી ગ્રેયુટી ચૂકવવાનું શરૂ કર્યું.

૪.૧ કર્મચારીઓને પ્રતિવાદી નગરપાલિકાની આવી કાર્યવાહીથી અન્યાય થયો હોવાનું લાગ્યું.

૪.૨ આ તબક્કે, એ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે આવી કાર્યવાહીથી નારાજ થઈને, કામદારોએ ૨૦૦૪ માં એક અરજી (સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૦૨૯૮/૨૦૦૪) દાખલ કરી હતી જેમાં આ કોર્ટે નગરપાલિકાની એ દલીલને નકારી કાઢી હતી કે પગાર પંચ મુજબ પગારની સુધારણા પર એવોર્ડમાંથી મળતા અધિકારો રદબાતલ થઈ જાય છે.

૪.૩ ત્યારબાદ, કર્મચારીઓએ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૨૧૮૬૫/૨૦૦૭ દ્વારા ફરીથી આ કોર્ટનો સંપર્ક કર્યો.

૪.૪ આ કોર્ટે તા. ૧૮.૮.૨૦૧૦ ના ચુકાદા દ્વારા અરજી મંજૂર કરી અને ઠરાવ્યું કે કર્મચારીઓ રેફરન્સ (આઈટી) નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના સમાધાન અને એવોર્ડના આધારે ગ્રેયુટી માટે હકદાર છે.

૪.૫ આ તબક્કે, એ ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી છે કે સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૨૧૮૬૫/૨૦૦૭ માં આ કોર્ટ દ્વારા તા. ૧૮.૮.૨૦૧૦ ના ઉક્ત નિર્ણય સામે દાખલ કરવામાં આવેલ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૫૮૧/૨૦૧૧ અને સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન (સી) નં. ૬૦૫/૨૦૧૨ ફગાવી દેવામાં આવી હતી. નગરપાલિકા દ્વારા નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ દાખલ કરવામાં આવેલ રિવ્યુ પિટિશન નં. ૫૩૪/૨૦૧૩ પણ ફગાવી દેવામાં આવી હતી.

૪.૬ આ તબક્કે, ઉક્ત સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૨૧૮૬૫/૨૦૦૭ માં હાઈકોર્ટના તા. ૧૮.૮.૨૦૧૦ ના હુકમ દ્વારા આપેલા નિર્ણય, અવલોકન અને નિર્દેશને ધ્યાનમાં લેવું પ્રસ્તુત છે, જેમાં એવું અવલોકન અને નિર્દેશ કરવામાં આવ્યો છે કે:

“૭. સંબંધિત પક્ષકારોના વિંદાન વકીલો દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલો, અરજીમાં કરવામાં આવેલા નિવેદનો તેમજ જવાબી સોગંદનામા અને રેકૉર્ડ પર રજૂ કરાયેલા દસ્તાવેજ પુરાવાઓને ધ્યાનમાં લેતા, એવું ફલિત થાય છે કે

પક્ષકારો વચ્ચે સમાધાન થયું હતું અને ઉક્ત સમાધાન સ્વીકારીને સંમતિ એવોર્ડ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. એ નોંધવું જરૂરી છે કે ઉક્ત સમાધાનની શરતો અથવા એવોર્ડ પ્રતિવાદી-નગરપાલિકા દ્વારા અધિનિયમની કલમ ૧૯(૨) હેઠળની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો છે. જોકે, એ નોંધવું જરૂરી છે કે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલ એવોર્ડમાં માત્ર આવી ટ્રિબ્યુનલ અથવા તેના ઉપલા ફોરમ દ્વારા જ ફેરફાર અથવા સમાપ્તિ થઈ શકે છે અને પ્રતિવાદી-નગરપાલિકા જેવા સત્તામંડળ દ્વારા નહીં કારણ કે તેણે માત્ર તા. ૧૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૭૪ ની સંમતિ શરતો જ નહીં પરંતુ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરેલ તા. ૧૮ ફેબ્રુઆરી ૧૯૭૫ ના એવોર્ડને પણ સમાપ્ત કર્યો છે. અહીં અધિનિયમની કલમ ૧૯ ની સંબંધિત પેટા-કલમ (૨) નીચે મુજબ ટાંકવી પ્રસ્તુત રહેશે:

૧૯(૨) આવું સમાધાન પક્ષકારો દ્વારા સંમત થયા મુજબના સમયગાળા માટે બંધનકર્તા રહેશે, અને જો આવા કોઈ સમયગાળા માટે સંમતિ ન સધાય, તો વિવાદના પક્ષકારો દ્વારા સમાધાનના મેમોરેન્ડમ પર હસ્તાક્ષર કરવામાં આવે તે તારીખથી છ મહિનાના સમયગાળા માટે બંધનકર્તા રહેશે, અને ઉપરોક્ત સમયગાળાની સમાપ્તિ પછી પણ પક્ષકારો પર બંધનકર્તા રહેવાનું ચાલુ રાખશે, જ્યાં સુધી સમાધાનના એક પક્ષકાર દ્વારા સમાધાનના અન્ય પક્ષકાર અથવા પક્ષકારોને સમાધાન સમાપ્ત કરવાના ઈરાદાની લેખિત નોટિસ આપ્યા તારીખથી બે મહિના સમાપ્ત ન થાય.

એ નોંધવું જરૂરી છે કે પ્રતિવાદી-નગરપાલિકાના વિદ્વાન વકીલો દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી દલીલો મુજબ, પ્રતિવાદી-ઓથોરિટીએ ઉપરોક્ત જોગવાઈના પ્રકાશમાં ઉક્ત સમાધાનની શરતો સમાપ્ત કરી છે, જોકે, એ નોંધવું જરૂરી છે કે હાલના કેસમાં, પડતર રેકૉર્ડ્સમાં ઉક્ત સમાધાનની શરતો ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ મૂકવામાં આવી હતી અને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે ઉક્ત સમાધાનની શરતો મુજબ એવોર્ડ પસાર કર્યો હતો. ઉપરોક્ત જોગવાઈને ધ્યાનમાં રાખીને, જ્યાં સમય મર્યાદા નિર્ધારિત નથી, ત્યાં પ્રતિવાદી-નગરપાલિકા સંમતિ શરતોને સમાપ્ત કરી શકે છે, જોકે, હાલના કેસમાં ઉક્ત સમાધાનની શરતોએ એવોર્ડનું રૂપ લીધું હતું, જેને સક્ષમ અદાલત અથવા ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા જ સુધારવા કે સમાપ્ત કરવાની જરૂર છે અને એવોર્ડ પ્રતિવાદી-નગરપાલિકા દ્વારા સમાપ્ત કરી શકાય નહીં. વધુમાં, અરજદારોની એ દલીલ પણ સ્વીકારવી જરૂરી છે કે અધિનિયમની કલમ ૧૯(૪) ની જોગવાઈઓ અધિનિયમની કલમ ૧૯(૨) ની જોગવાઈઓ પર પ્રભાવી રહેશે. જોકે, હાલના કેસમાં, જ્યારે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા સમાધાનની શરતો સ્વીકારીને એવોર્ડ પસાર કરવામાં આવે છે, ત્યારે ઉક્ત જોગવાઈઓ હાલના કેસમાં લાગુ થશે નહીં.

આ કોર્ટે પણ પ્રતિવાદી-નગરપાલિકા સામે એક કર્મચારી દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૦૨૯૮/૨૦૦૪ ની સુનાવણી કરતી વખતે પ્રતિવાદી-નગરપાલિકાની એ દલીલ નકારી કાઢી છે કે પગાર પંચની સુધારણા પર, ઉક્ત એવોર્ડમાંથી પ્રાપ્ત થતા કર્મચારીઓના અધિકારો

રદબાતલ થઈ જાય છે, જે પોતે જ દર્શાવે છે કે સંબંધિત દિવસે ઉક્ત એવોર્ડ અસ્તિત્વમાં હતો.

અરજદારોની એ દલીલ કે પ્રતિવાદી-નગરપાલિકાએ વર્ષ ૨૦૦૭ અને ૨૦૦૮ માં અન્ય સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા કર્મચારીઓને ૨૫ મહિનાની ગ્રેયુટી મંજૂર કરી છે અને તેથી, સમાનતાના આધારે તેમને પણ તે મંજૂર કરવામાં આવે, તે સ્વીકારવી જરૂરી છે. એ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે કેટલાક અરજદારોએ વર્ષ ૨૦૦૨ પછી કોઈપણ કર્મચારીને ૨૫ મહિનાની ગ્રેયુટીનો લાભ મંજૂર કરવામાં આવ્યો છે કે નહીં તેની માહિતી મેળવવા માહિતી અધિકાર અધિનિયમ, ૨૦૦૫ હેઠળ પ્રતિવાદી-નગરપાલિકાને અરજી કરી હતી. ઉક્ત અરજીઓના અનુસંધાનમાં, અરજદારોને તા. ૨૦ સપ્ટેમ્બર ૨૦૦૭ તેમજ ૨૮ ઓગસ્ટ ૨૦૦૮ ના પત્રવ્યવહાર દ્વારા ઉક્ત માહિતી પ્રાપ્ત થઈ હતી, જેમાં પ્રતિવાદી-ઓથોરિટીએ સ્પષ્ટપણે જણાવ્યું છે કે તા. ૨૮ ઓગસ્ટ ૨૦૦૮ ના ઉક્ત પત્રવ્યવહારમાં આપવામાં આવેલા નિવેદનમાં જણાવ્યા મુજબ કુલ ૧૬ (સોળ) કર્મચારીઓને ૨૫ મહિનાની ગ્રેયુટી અને કમ્યુટેડ પેન્શનનો લાભ મંજૂર કરવામાં આવ્યો છે.

જ્યાં સુધી પ્રતિવાદી-નગરપાલિકાના વિદ્વાન વકીલો દ્વારા ટાંકવામાં આવેલા નિર્ણયોનો સંબંધ છે, હાલના કેસની હકીકતો ટાંકવામાં આવેલા કેસો કરતા સંપૂર્ણપણે અલગ છે. વધુમાં, એવું બિલકુલ ઠરાવવામાં આવ્યું નથી કે અરજદારો દ્વારા કરવામાં આવી છે તેવી ગ્રેયુટી અધિનિયમ હેઠળની અરજી

પ્રતિબંધિત છે. તેથી એ નોંધવું જરૂરી છે કે ઉક્ત નિર્ણયોનો ગુણોત્તર પ્રતિવાદી- નગરપાલિકાને મદદરૂપ થતો નથી. અહીં અરજદારો દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલ ગુજરાત કૃષિ યુનિવર્સિટી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં નિર્ણયના સંબંધિત ફકરાઓ ફરીથી ટાંકવા ફાયદાકારક રહેશે, જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા સ્પષ્ટપણે એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે સેવાનો કરાર અથવા સમાધાનમાં પૂરી પાડવામાં આવેલ સેવાની શરતો જ્યાં સુધી નવું કાયદેસરનું સમાધાન અસ્તિત્વમાં ન આવે ત્યાં સુધી પ્રભાવી રહે છે:

હવે વિચારવાનો પ્રશ્ન એ છે કે શું તા. ૨૨ ઓગસ્ટ, ૧૯૮૦ નું સમાધાન તેની મુદત પૂરી થવા પર બિનઅસરકારક બન્યું જેના માટે બનાસકાંઠા જનરલ વર્ક્સ યુનિયન દ્વારા નોટિસ આપવામાં આવી હતી. આનો જવાબ નકારાત્મક આપવો પડે. ભારતીય જીવન વીમા નિગમ વિરુદ્ધ ડી.જે. બહાદુર અને અન્યના કેસમાં, આ કોર્ટે ઠરાવ્યું હતું:

"૩૪. સૌપ્રથમ વિચારણા માટેનો મુખ્ય પ્રશ્ન એ છે કે શું ૧૯૭૪ ના સમાધાનો હજુ પણ અમલમાં છે. એવોર્ડ અથવા સમાધાનના જીવનકાળમાં વિવિધ કાનૂની અસરો સાથે ત્રણ તબક્કાઓ હોય છે. કરારબદ્ધ રીતે અથવા વૈધાનિક રીતે સંચાલનના સમયગાળા તરીકે એક ચોક્કસ સમયગાળો નિશ્ચિત કરવામાં આવે છે. ત્યારબાદ, એવોર્ડ અથવા સમાધાન અસ્તિત્વવિહીન બનતું નથી પરંતુ બંધનકર્તા રહેવાનું ચાલુ રાખે છે. આ કાનૂની અસરકારકતાનો બીજો તબક્કો છે

પરંતુ ગુણાત્મક રીતે અલગ છે જે આપણે અત્યારે બતાવીશું. પછી છેલ્લો તબક્કો આવે છે. જો કલમ ૧૯(૨) અથવા ૧૯(૬) હેઠળ સમાપ્ત કરવાના ઈરાદાની નોટિસ આપવામાં આવે તો ત્રીજો તબક્કો ખુલે છે જ્યાં એવોર્ડ અથવા સમાધાન અસ્તિત્વમાં રહે છે અને પક્ષકારો વચ્ચે એક કરાર તરીકે અમલમાં રહે છે જેણે અગાઉના કરારનું સ્થાન લીધું છે અને જ્યાં સુધી નવો એવોર્ડ અથવા વાટાઘાટ આધારિત સમાધાન તેનું સ્થાન ન લે ત્યાં સુધી ચાલુ રહે છે. પ્રકૃતિની જેમ, કાયદો શૂન્યાવકાશને ધિક્કારે છે અને કલમ ૧૯ (૨) અથવા (૬) હેઠળ સમાપ્તિની નોટિસ પર પણ ક્રમ અને પરિણામ માત્ર શૂન્ય ન હોઈ શકે પરંતુ અગાઉની શરતોનું ચાલુ રહેવું હોઈ શકે છે, પરંતુ બંને પક્ષકારોને વિવાદો ઊભા કરવાની, સમાધાન માટે વાટાઘાટો કરવાની અથવા રેફરન્સ અને એવોર્ડની માંગ કરવાની સ્વતંત્રતા સાથે. જ્યાં સુધી આપો નવો કરાર અથવા એવોર્ડ અગાઉના કરારનું સ્થાન ન લે, ત્યાં સુધી અગાઉનું સમાધાન અથવા એવોર્ડ પક્ષકારો વચ્ચેના સંબંધોનું નિયમન કરશે. હાઈકોર્ટ અને આ કોર્ટના દાખલાઓ સાક્ષી પૂરે છે તેમ ઓછામાં ઓછા ૩૦ વર્ષથી ઔદ્યોગિક કાયદાની આવી જ સમજણ છે. આનાથી વિપરીત માનવું એ આઈડી એક્ટના અર્થઘટન દ્વારા ઔદ્યોગિક અરાજકતાને આમંત્રણ આપવા સમાન છે, જેનો પ્રાથમિક હેતુ આવી પરિસ્થિતિને ટાળવાનો અને ઔદ્યોગિક શાંતિ પ્રદાન કરવાનો છે. કલમ ૧૯ ની જોગવાઈઓમાંથી કલમના ઉદ્દેશ્ય, આશય અને અસરથી બિલકુલ વિપરીત તારણ કાઢવું એ વૈધાનિક નૈતિકતા અને હેતુનું અર્થઘટનાત્મક રીતે હનન છે. ઔદ્યોગિક કાયદો કાયદાહીન શૂન્યાવકાશને અમાન્ય રાખે છે અને સામાન્ય

કાયદા હેઠળ એવોર્ડ અથવા સમાધાન દ્વારા બનાવવામાં આવેલ સેવાનો કરાર જ્યાં સુધી નવો કાયદેસરનો કરાર અસ્તિત્વમાં ન આવે ત્યાં સુધી જીવંત રહે છે. અન્યથા દલીલ કરવી એ કાયદાના શાસનને નિષ્ફળ બનાવવા સમાન છે. જો કાયદો એ અંત – સમાજમાં વ્યવસ્થા – માટેનું સાધન છે – તો શું તે સંઘર્ષની પરિસ્થિતિને કાયદાહીન શૂન્યાવકાશમાં છોડીને કાર્યાત્મક આત્મઘાત કરી શકે છે?"

૨૦. આ એક સ્વીકૃત હકીકત છે કે એમ્પ્લોયર અને કામદારો વચ્ચે પાછળથી કોઈ નવું સમાધાન થયું નથી અથવા કોઈ એવોર્ડે તા. ૨૨ ઓગસ્ટ, ૧૯૮૦ ના સમાધાનનું સ્થાન લીધું નથી. આ બાબતને જોતા, એવું ઠરાવવું પડે કે તા. ૨૨ ઓગસ્ટ, ૧૯૮૦ નું સમાધાન તેમાં આવરી લેવામાં આવેલા કામદારોની સેવાની શરતોનું નિયમન કરવાનું ચાલુ રાખે છે. જ્યાં સુધી નવું કાયદેસરનું સમાધાન અસ્તિત્વમાં ન આવે ત્યાં સુધી સમાધાનમાં પૂરી પાડવામાં આવેલ સેવાનો કરાર અથવા સેવાની શરતો પ્રભાવી રહે છે. હકીકતમાં, એમ્પ્લોયર આ કાનૂની પરિસ્થિતિથી સારી રીતે વાકેફ હતા અને તેથી, સમાધાન દ્વારા સંચાલિત દૈનિક વેતનવાળા મજૂરોને તા. ૩ ઓક્ટોબર, ૧૯૮૧ ના પરિપત્ર દ્વારા ફેરફાર અમલમાં ન આવ્યો ત્યાં સુધી અઠવાડિયામાં માત્ર એક જ દિવસની રજા આપવાનું ચાલુ રાખવામાં આવ્યું હતું. આમ, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ તેમજ હાઈકોર્ટે તા. ૨૨ ઓગસ્ટ, ૧૯૮૦ ના સમાધાન પર આધાર રાખીને કોઈ ભૂલ કરી હોય તેવું કહી શકાય નહીં.

૬.૫ ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને અને ઉપર ટાંકવામાં આવેલા નિર્ણયના પ્રકાશમાં, મારો અભિપ્રાય છે કે મથાળાવાળી અરજીઓમાં પડકારવામાં આવેલ ગ્રેયુટી ઓથોરિટી તેમજ એપેલેટ ઓથોરિટી દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ હુકમો રદ કરવાપાત્ર છે અને અરજદારો તા. ૧૮ ફેબ્રુઆરી ૧૯૭૫ ના રોજ તેમની તરફેણમાં પસાર કરાયેલા એવોર્ડનો લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે.”

૪.૭ ઉક્ત નિર્ણય પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયના પ્રકાશમાં, આ કોર્ટે નગરપાલિકાની એ દલીલ સ્વીકારી ન હતી કે નગરપાલિકાએ તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના એવોર્ડને સમાપ્ત કરવાના ઇશિદાની નોટિસ આપી હોવાથી કર્મચારીઓ ૨૫ મહિનાના પગાર જેટલી ગ્રેયુટીની માંગ કરી શકે નહીં.

૪.૮ કોર્ટે આ દલીલને ચોક્કસપણે એ આધાર પર નકારી કાઢી કે નવું સમાધાન સધાયું ન હતું. કોર્ટે સમાધાન/એવોર્ડ અનુસાર કાર્ય ચાલુ રાખવાની અને તે મુજબ ગ્રેયુટી ચૂકવવાનું ચાલુ રાખવાની અને જ્યાં સુધી કાયદા મુજબ ઉક્ત સમાધાન/એવોર્ડને અન્ય/નવા સમાધાન/એવોર્ડ દ્વારા બદલવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના સમાધાન/એવોર્ડ હેઠળ નિર્ધારિત મર્યાદાને અનુસરવાનું ચાલુ રાખવાની નગરપાલિકાની જવાબદારીનો પુનરોચ્ચાર કર્યો અને તેના પર ભાર મૂક્યો. ઉક્ત નિર્ણયને સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા સમર્થન

આપવામાં આવ્યું હતું.

જ.૯ એ હકીકત અને રેકૉર્ડની બાબત છે કે લાંબા સમય સુધી અને ઘણા વર્ષો સુધી સમાધાન/એવોર્ડ સમાપ્ત કરવા અને તેમાં ફેરફાર કરવા/બદલવા માટે નગરપાલિકા દ્વારા કાયદા મુજબ કોઈ પગલાં લેવામાં આવ્યા ન હતા.

જ.૧૦ કોર્ટના ઉક્ત હુકમોના પ્રકાશમાં, પ્રતિવાદી નગરપાલિકાના કર્મચારીઓ તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના સમાધાન અને એવોર્ડની શરતો અનુસાર ગ્રેયુટી માટે હકદાર અને પાત્ર રહેવાનું ચાલુ રાખ્યું.

જ.૧૧ એ પ્રસ્તુત છે કે સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૨૧૮૬૫/૨૦૦૭ માં ઉક્ત નિર્ણય અને ત્યારબાદની એલપીએ અને એસએલપીને ધ્યાનમાં રાખીને, પ્રતિવાદી નગરપાલિકાએ રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં આપવામાં આવેલ સમાધાન અને એવોર્ડ અનુસાર કર્મચારીઓને ગ્રેયુટી ચૂકવવાનું ચાલુ રાખ્યું હતું.

જ.૧૨ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૮૨૬૫/૨૦૧૬ માં પ્રતિવાદી નગરપાલિકા દ્વારા તેના તા. ૩.૭.૨૦૧૭ ના જવાબી સોગંદનામામાં ત્યારબાદની હકીકતલક્ષી ઘટનાઓનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે. ઉક્ત સોગંદનામામાં, પ્રતિવાદી નગરપાલિકાએ ઉલ્લેખ કર્યો છે કે:

“૯. હું કહું છું અને રજૂ કરું છું કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૧૯ હેઠળ જોગવાઈ કર્યા મુજબ સમાધાન એવોર્ડ સમાપ્ત કરવા માટે નગરપાલિકાએ તા. ૦૪.૧૨.૨૦૦૩ ના રોજ નડિયાદ મ્યુનિસિપાલિટી એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશનના જનરલ સેક્રેટરીને નોટિસ આપી હતી. નોટિસની એક નકલ સમાધાન અધિકારીને પણ મોકલવામાં આવી હતી. નગરપાલિકાએ ત્યારબાદ સરકારને રેફરન્સ (આઈ.ટી) નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ અને ૨૦૦/૧૯૭૭ ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને મોકલવા વિનંતી કરી અને જણાવ્યું કે ઉપરોક્ત સમાધાન એવોર્ડ પસાર થયા પછી બે દાયકાથી વધુ સમય વીતી ગયો છે અને ત્યારબાદ દેસાઈ પગાર પંચ અને પાંચમા પગાર પંચની ભલામણોના અમલીકરણને કારણે, કર્મચારીઓના પગારમાં મોટા પ્રમાણમાં સુધારો કરવામાં આવ્યો છે અને તેથી રેફરન્સની શરતોને આ ચોક્કસ મુદ્દા પર સરકારને સંદર્ભિત કરી શકાય કે ગ્રેયુટીની ચુકવણી ૧૬.૫ મહિનાનો પગાર હોય. સરકારે ઉપર જણાવેલ રેફરન્સ આસિસ્ટન્ટ લેબર કમિશનર, નડિયાદને મોકલ્યા હતા, જેમણે તા. ૦૭.૦૪.૨૦૦૪ ના પત્ર દ્વારા નગરપાલિકા તેમજ યુનિયનના અધિકૃત પ્રતિનિધિને સુનાવણી માટે હાજર રહેવા જણાવ્યું હતું પરંતુ તા. ૧૪.૦૬.૨૦૦૪ ના રોજ યુનિયન તરફથી કોઈ હાજર રહ્યું ન હતું. સુનાવણીની તારીખે એવું જણાય છે કે વર્ષ ૨૦૦૪ માં યુનિયનનું કોઈ અસ્તિત્વ ન હતું. ત્યારબાદ, તા. ૧૭.૦૬.૨૦૦૪ ના પત્રવ્યવહાર દ્વારા આસિસ્ટન્ટ લેબર કમિશનરે અધિનિયમની કલમ ૧૯ ની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને નગરપાલિકાને જાણ કરી કે તા. ૦૪.૧૨.૨૦૦૪ (૨૦૦૩) ની નોટિસને ધ્યાનમાં રાખીને,

એવોર્ડ સમાપ્ત કરવામાં આવેલ છે અને તેથી, એવોર્ડનો સમયગાળો ટૂંકાવવાનો કે ચાલુ રાખવાનો કોઈ પ્રશ્ન નથી અને કોઈ રેફરન્સ કરવાની જરૂર નથી. આમ, તા. ૧૭.૦૬.૨૦૦૪ ના ઉપરોક્ત નિર્ણય અને અધિનિયમની કલમ ૧૯ ની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને, એ સંપૂર્ણપણે સ્પષ્ટ છે કે એવોર્ડ કાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો હતો અને તા. ૦૪.૧૨.૨૦૦૩ પછી નિવૃત્ત થતા કર્મચારીઓ સમાધાન એવોર્ડના લાભ માટે હકદાર નથી. ઉક્ત નોટિસો અને અન્ય પત્રવ્યવહારની નકલો એનેક્સચર-આર૨ (સાથે) તરીકે ચિહ્નિત અને સામેલ કરવામાં આવી છે.

૧૦. હું કહું છું અને રજૂ કરું છું કે અન્ય ઘણા કર્મચારીઓએ, સમાધાન એવોર્ડના આધારે ૨૫ મહિનાના પગારના દરે ગ્રેયુટીના દાવાને નકારી કાઢતા કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી અને એપેલેટ ઓથોરિટી દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા હુકમને, એસસીએ નં. ૨૧૮૬૫/૨૦૦૭ અને ૬૧૦/૨૦૦૮ અને અન્ય અરજીઓ દાખલ કરીને આ નામદાર કોર્ટ સમક્ષ પડકાર્યો હતો. હું કહું છું અને રજૂ કરું છું કે અરજીઓના ઉક્ત જૂથમાં વિદ્વાન સિંગલ જજના ધ્યાન પર એ લાવી શકાયું ન હતું કે નગરપાલિકા દ્વારા યુનિયનને નોટિસ આપવામાં આવી હતી અને સરકારે નગરપાલિકાને જાણ કરી હતી કે કલમ ૧૯ ને ધ્યાનમાં રાખીને, એવોર્ડ સમાપ્ત થયેલો ગણાશે. જોકે નામદાર હાઈકોર્ટે એવું ઠરાવ્યું હતું કે

“... .. એ નોંધવું જરૂરી છે કે ઉક્ત સમાધાનની શરતો અથવા એવોર્ડ

પ્રતિવાદી-નગરપાલિકા દ્વારા અધિનિયમની કલમ ૧૯(૨) હેઠળની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો છે. જોકે, એ નોંધવું જરૂરી છે કે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલ એવોર્ડમાં માત્ર આવી ટ્રિબ્યુનલ અથવા તેના ઉપલા ફોરમ દ્વારા જ ફેરફાર અથવા સમાપ્તિ થઈ શકે છે અને પ્રતિવાદી-નગરપાલિકા જેવા સત્તામંડળ દ્વારા નહીં કારણ કે તેણે માત્ર તા. ૧૭ ફેબ્રુઆરી ૧૯૭૪ ની સંમતિ શરતો જ નહીં પરંતુ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરેલ તા. ૧૮ ફેબ્રુઆરી ૧૯૭૫ ના એવોર્ડને પણ સમાપ્ત કર્યો છે.

... .. ઉપરોક્ત જોગવાઈને ધ્યાનમાં રાખીને, જ્યાં સમય મર્યાદા નિર્ધારિત નથી, ત્યાં પ્રતિવાદી-નગરપાલિકા સંમતિ શરતોને સમાપ્ત કરી શકે છે, જોકે, હાલના કેસમાં ઉક્ત સમાધાનની શરતોએ એવોર્ડનું રૂપ લીધું હતું, જેને સક્ષમ અદાલત અથવા ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા જ સુધારવા કે સમાપ્ત કરવાની જરૂર છે અને એવોર્ડ પ્રતિવાદી-નગરપાલિકા દ્વારા સમાપ્ત કરી શકાય નહીં. ...”

નામદાર હાઈકોર્ટે તા. ૧૮.૦૮.૨૦૧૦ ના હુકમ દ્વારા નગરપાલિકાને સમાધાન એવોર્ડ મુજબ ૨૫ મહિનાના પગારની ગ્રેયુટી ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો. એસસીએ ૨૧૮૬૫/૨૦૦૭ માં નામદાર હાઈકોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ હુકમની નકલ એનેક્સચર-આર૩ તરીકે ચિહ્નિત અને સામેલ છે. નગરપાલિકાએ આ નામદાર હાઈકોર્ટ સમક્ષ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૫૮૧/૨૦૧૧ અને અન્ય અપીલ દાખલ કરી અને તા. ૦૪.૧૨.૨૦૧૦ (૨૦૦૩) ની નોટિસ અને અન્ય

કેટલાક દસ્તાવેજો રજૂ કર્યા. વિજ્ઞાન ડિવિઝન બેંચ સમક્ષ વધુ દલીલ કરવામાં આવી હતી કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૧૯(૨) અથવા (૬) હેઠળ વિચાર્યા મુજબ યુનિયનને સમાપ્તિ નોટિસ આપીને સમાધાન એવોર્ડ સફળતાપૂર્વક સમાપ્ત કરવામાં આવ્યા છે. જોકે આ દલીલો ઉઠાવવામાં આવી ન હોવાથી અને નામદાર સિંગલ જજ સમક્ષ દસ્તાવેજો રજૂ કરવામાં આવ્યા ન હોવાથી, નામદાર ડિવિઝન બેંચે તેને ધ્યાનમાં લીધા ન હતા અને લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ તા. ૨૦.૦૪.૨૦૧૧ ના હુકમ દ્વારા ફગાવી દેવામાં આવી હતી. ત્યારબાદ, નગરપાલિકાએ નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન નં. ૧૬૧૯૮/૨૦૧૧ દાખલ કરી હતી અને શરૂઆતમાં નોટિસ જારી કરવામાં આવી હતી. એ સાદર રજૂ કરવામાં આવે છે કે નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે તા. ૦૪.૦૯.૨૦૧૩ ના હુકમ દ્વારા સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન ફગાવી દીધી છે. ત્યારબાદ નગરપાલિકાએ નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષ રિવ્યુ પિટિશન દાખલ કરી જેને માન્ય રાખવામાં આવી ન હતી.”

૪.૧૩ ઉક્ત સોગંદનામા પરથી ફલિત થાય છે કે પ્રતિવાદી નગરપાલિકાએ છેવટે રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં સમાધાન/એવોર્ડને સમાપ્ત કરવા માટે, રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના સમાધાન મુજબના ઉક્ત સમાધાન અને એવોર્ડને સમાપ્ત કરવા માટે તારીખ ૪.૧૨.૨૦૦૩ ની નોટિસ જારી કરી હતી.

જ.૧૪ આ તબક્કે એ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે ત્યારબાદ, લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૫૮૧/૨૦૧૧ માં તા. ૨૦.૪.૨૦૧૧ ના નિર્ણય દ્વારા, ડિવિઝન બેન્ચે પુનરોચ્ચાર કર્યો કે કર્મચારીઓ રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં એવોર્ડ અનુસાર લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે. ઉક્ત નિર્ણયમાં, ડિવિઝન બેન્ચે અન્ય બાબતોની સાથે એવું અવલોકન કર્યું કે:

“૬. અપીલકર્તા નગરપાલિકાના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા એ વાતનો ઇનકાર કરવામાં આવ્યો નથી કે તેઓએ વર્ષ ૨૦૦૩ સુધી સમાન સ્થિતિ ધરાવતા અન્ય કર્મચારીઓને ૨૫ મહિનાની ગ્રેચ્યુટી મંજૂર કરી છે. જોકે, સર્વોચ્ચ અદાલતનો નિર્ણય પ્રતિવાદીઓની તરફેણમાં આ મુદ્દાનો ઉકેલ લાવે છે. જોકે, અમારો સુવિચારિત મત છે કે વિદ્વાન સિંગલ જજે રિટ પિટિશન મંજૂર કરવામાં કોઈ ભૂલ કરી નથી કારણ કે ગ્રેચ્યુટી ઓથોરિટી તેમજ એપેલેટ ઓથોરિટી દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમો ગેરકાયદેસર હતા અને તેને રદ કરવા જરૂરી હતા અને પ્રતિવાદીઓ રેફરન્સ (આઈટી) નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ અને રેફરન્સ (આઈટી) નં. ૨૦૦/૧૯૭૭ માં પસાર કરાયેલા એવોર્ડનો લાભ મેળવવા માટે હકદાર હતા. અમને આ અપીલોમાં કોઈ યોગ્યતા જણાતી નથી. આ અપીલો નિષ્ફળ જાય છે અને ફગાવી દેવામાં આવે છે. સંબંધિત અપીલોમાં સિવિલ અરજીઓ પણ ફગાવી દેવામાં આવે છે.”

જ.૧૫ સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૦૨૯૮/૨૦૦૪ માં કોર્ટે

નગરપાલિકાની એ દલીલ પણ ફગાવી દીધી હતી કે તેણે પગાર પંચની ભલામણોનો અમલ કર્યો હોવાથી, કર્મચારીઓએ નક્કી કરવાનું હતું કે તેઓ પગાર પંચની ભલામણો હેઠળ લાભ લેશે કે એવોર્ડનો લાભ લેશે અને તમામ કર્મચારીઓએ પમા પગાર પંચની ભલામણોના લાભો સ્વીકારી લીધા હોવાથી, એવોર્ડમાંથી લાભો ઉપલબ્ધ થશે નહીં.

૪.૧૬ આ સંદર્ભમાં, કોર્ટે અન્ય બાબતોની સાથે એવું અવલોકન કર્યું કે:

“૬. પક્ષકારો તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા બાદ અને રેકૉર્ડ પરની સામગ્રીનો અભ્યાસ કર્યા બાદ, એ જોઈ શકાય છે કે અરજદારની નિવૃત્તિની તારીખે તેમના મૂળભૂત પેન્શનનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી, તે સ્વીકૃતપણે નગરપાલિકા દ્વારા મહિને રૂ. ૩૬૦૩/- નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું હતું. એ હકીકત વિશે કોઈ વિવાદ નથી કે અરજદાર તા. ૦૧/૦૧/૧૯૯૬ થી અમલમાં આવેલા પગાર સુધારણા નિયમો ૧૯૯૮ મુજબ તેમના પેન્શનમાં સુધારાના લાભો માટે હકદાર છે. નડિયાદ નગરપાલિકા દ્વારા આ પાસાનો પણ ગભીરતાથી વિવાદ કરવામાં આવ્યો નથી.

૬.૧ એ હકીકત વિશે પણ કોઈ વિવાદ નથી કે અગાઉ નગરપાલિકાના કર્મચારીઓના પેન્શનનું નિર્ધારણ ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા રેફરન્સ આઈ.ટી. નં. ૧૭૪/૭૪ અને રેફરન્સ આઈ.ટી. નં. ૨૦૦/૭૭ માં પસાર કરવામાં આવેલા

એવોર્ડ દ્વારા સંચાલિત થતું હતું. ઉક્ત એવોર્ડની સંયુક્ત અસર એવી હતી કે નગરપાલિકાના નિવૃત્ત થતા કર્મચારીના પેન્શનના નિર્ધારણના હેતુ માટે, માત્ર તેમના મૂળભૂત પગારને જ નહીં, પરંતુ કેટલાક અન્ય ભથ્થાઓને પણ ધ્યાનમાં લેવાના હતા. આ જ કારણોસર નગરપાલિકાએ માત્ર મૂળભૂત પગાર જ નહીં પરંતુ અન્ય ભથ્થાઓ કે જે પેન્શન નિર્ધારણ માટે ધ્યાનમાં લેવાના હતા તેને ધ્યાનમાં લઈને અરજદારનું મૂળભૂત પેન્શન મહિને રૂ. ૩૬૦૩/- નિર્ધારિત કર્યું હતું. જોકે, નગરપાલિકાનો કેસ એવો છે કે અરજદારના પેન્શનનું નિર્ધારણ એ ભૂલ હતી. કે માત્ર તેમના મૂળભૂત પગારને ધ્યાનમાં લઈને તેમનું પેન્શન નક્કી થવું જોઈતું હતું.

૬.૨. નગરપાલિકાનો કેસ એવો છે કે તા. ૦૧/૦૧/૧૯૮૬ થી ચોથા પગાર પંચની ભલામણો સ્વીકારવાને પગલે નગરપાલિકાના કર્મચારીઓના પગારમાં સુધારાના અમલીકરણ સાથે, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા એવોર્ડની શરતો લાગુ થવાનું બંધ થઈ ગયું. નગરપાલિકાનો કેસ એવો છે કે અરજદારે તા. ૦૧/૦૧/૧૯૮૬ થી સુધારેલા પગાર ધોરણ મુજબ પગાર અને ભથ્થાં મેળવવાનો વિકલ્પ પસંદ કર્યો હોવાથી, પ્રશ્ન હેઠળના ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના એવોર્ડ્સે તેની અસરકારકતા ગુમાવી દીધી હતી અને અરજદારે ઉક્ત રેફરન્સની શરતો અનુસાર તેમનું પેન્શન નિર્ધારિત કરાવવાના તેમના અધિકારને ખાસ જતો કર્યો હતો.

૭. આની સામે અરજદારનો કેસ એવો છે કે તેમના તરફથી હક જતો કરવાની કોઈ કાર્યવાહી થઈ ન હતી. કે સમાન સ્થિતિ ધરાવતા કર્મચારીઓના કિસ્સામાં, નગરપાલિકાએ માત્ર મૂળભૂત પગાર જ નહીં પરંતુ અન્ય માન્ય ભથ્થાઓને ધ્યાનમાં લઈને તેમનું પેન્શન અને સુધારેલું પેન્શન નિર્ધારિત કર્યું છે.

૮. હું નગરપાલિકાના વલણને સમર્થન આપી શકું તેમ નથી. ચોથા પગાર પંચની ભલામણોના સ્વીકારને પગલે તા. ૦૧/૦૧/૧૯૮૬ થી સુધારેલા પગાર ધોરણના લાભો મેળવવા માટે, નગરપાલિકાના કર્મચારીઓએ અને ખાસ કરીને અરજદારે સભાનપૂર્વક પસંદગી કરવાની હતી એવું દર્શાવવા માટે રેકૉર્ડ પર કંઈ જ નથી. એવું દર્શાવવા માટે કંઈ પણ ધ્યાન પર લાવવામાં આવ્યું નથી કે સુધારેલા પગાર ધોરણનો લાભ મેળવવા માટે, અરજદારે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા રેફરન્સ આઈ.ટી. નં. ૧૭૪/૭૪ અને રેફરન્સ આઈ.ટી. નં. ૨૦૦/૭૭ માં પસાર કરાયેલા એવોર્ડમાંથી મળતા અધિકારો જતા કરવાના હતા. નગરપાલિકાનું એ વલણ કે તા. ૦૧/૦૧/૧૯૮૬ થી પગારમાં સુધારો થવાથી, ઉપરોક્ત એવોર્ડમાંથી મળતા અધિકારો રદબાતલ થઈ જાય છે, તે સ્વીકારી શકાય નહીં. વધુમાં, અરજદારે એ પણ યોગ્ય રીતે ધ્યાન દોર્યું છે કે સમાન સ્થિતિ ધરાવતા કર્મચારીઓના કિસ્સામાં, નગરપાલિકાએ ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલ એવોર્ડ મુજબ પેન્શન નિર્ધારણ તેમજ પગાર સુધારણા નિયમો, ૧૯૯૮ મુજબ પેન્શન સુધારણા બંનેના લાભ આપ્યા છે. અરજદાર દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલ જવાબી નિવેદન પછી, નગરપાલિકાએ વળતો-જવાબ દાખલ કર્યો હોવા

છતાં, અરજદારના એ નિવેદનો કે સમાન સ્થિતિ ધરાવતા અન્ય કર્મચારીઓના કિસ્સામાં નગરપાલિકાએ અલગ ફોર્મ્યુલા અપનાવી છે તેનો કોઈ ચોક્કસ ઉત્તર આપવામાં આવ્યો નથી. નગરપાલિકાએ એવા ચોક્કસ દાખલાઓ પણ રજૂ કર્યા નથી જેમાં તા. ૦૧/૦૧/૧૯૮૬ થી સુધારેલા પગાર ધોરણ હેઠળ આવરી લેવામાં આવેલા તમામ કર્મચારીઓ માટે તેમના પેન્શન નિર્ધારણ માટે માત્ર મૂળભૂત પગાર ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યો હોય, જોકે નગરપાલિકાનો ચોક્કસ કેસ એવો છે કે તા. ૦૧/૦૧/૧૯૮૬ થી પગારમાં સુધારણા દાખલ થવા પર, રેફરન્સ આઈ.ટી. નં. ૧૭૪/૭૪ અને રેફરન્સ આઈ.ટી. નં. ૨૦૦/૭૭ માં ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલ એવોર્ડ લાગુ થવાનું બંધ થઈ ગયું છે.

૯. આમ એ જોઈ શકાય છે કે અરજદારનું પેન્શન નિવૃત્તિ સમયે ખોટી રીતે નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું હતું અને તેથી, પગાર સુધારણા નિયમો ૧૯૯૮ ને કારણે તા. ૦૧/૦૧/૧૯૮૬ થી અરજદાર તેમના પેન્શનમાં અનુરૂપ સુધારો મેળવી શકે નહીં તેવું ઠરાવવા માટે નગરપાલિકા દ્વારા કોઈ કેસ બનાવવામાં આવ્યો નથી. તેથી અરજદાર પોતાનું મૂળભૂત પેન્શન રૂ. ૩૬૦૩/- હોવાના આધારે બાકીની રકમ સાથે સુધારેલું પેન્શન ચૂકવવાના નિર્દેશ મેળવવા હકદાર છે.

૧૦. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાનમાં રાખીને, મને જણાય છે કે અરજદારે એક સારો કેસ બનાવ્યો છે. પ્રતિવાદી નં. ૨ અને ૩ એટલે કે નગરપાલિકા અને તેના ચીફ

ઓફિસરને નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે તેઓ તા. ૦૧/૦૧/૧૯૯૬ ના રોજ અરજદારના મૂળભૂત પેન્શન રૂ. ૩૬૦૩/- પ્રતિ માસના આધારે તેમના પેન્શનની પુનઃગણતરી કરે. આવી ગણતરીના આધારે, અરજદારને તા. ૦૧/૦૧/૧૯૯૬ થી સુધારેલું પેન્શન મળશે. પેન્શનની બાકીની રકમ અરજદારને તે બાકી નીકળ્યાની તારીખથી લઈને તેની વાસ્તવિક ચુકવણી થાય ત્યાં સુધી વાર્ષિક ૭% ના સાદા વ્યાજ સાથે ચૂકવવામાં આવશે. આ સમગ્ર પ્રક્રિયા આ હુકમની નકલ મળ્યાની તારીખથી ચાર મહિનાની અંદર પૂર્ણ કરવાની રહેશે.”

જ.૧૭ આ પૃષ્ઠભૂમિમાં ગ્રેયુટી પેટે ચૂકવવાપાત્ર મહત્તમ રકમ (મર્યાદા) અંગે પક્ષકારો વચ્ચે વિવાદ ઉભો થયો કારણ કે નગરપાલિકા ૨૫ મહિનાના મહત્તમ પગાર મર્યાદા ઘટાડીને ૧૬ (૧/૨) મહિનાના મહત્તમ પગારની મર્યાદા દા કરવા માંગતી હતી જે કર્મચારીઓ અને યુનિયનને સ્વીકાર્ય ન હતું.

જ.૧૮ તેથી, મે ૨૦૧૪ માં, યોગ્ય સરકારે ઉક્ત વિવાદ ન્યાયિક નિર્ણય માટે નડિયાદ ખાતે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલને મોકલી આપ્યો. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે ઉક્ત વિવાદ રેફરન્સ (આઈટી) નં. ૩૯/૨૦૧૪ તરીકે નોંધ્યો. તારીખ ૭.૫.૨૦૧૪ ના રેફરન્સના હુકમની શરતો અને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલને નિર્ણય લેવા જણાવ્યું: શું રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ નો એવોર્ડ સમાપ્ત થયો જોઈએ કે નહીં અને શું પમા પગાર પંચની ભલામણોના અમલીકરણ પર, ગ્રેયુટીની ચુકવણી માટે મહત્તમ

મર્યાદા ઘટાડીને ૧૬ (૧/૨) મહિનાનો પગાર થવી જોઈએ.

૪.૧૯ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૨૧૮૬૫/૨૦૦૭ માં ચુકાદો આવ્યા પછીની તારીખ ૭.૫.૨૦૧૪ સુધીની હકીકતલક્ષી પૃષ્ઠભૂમિ કે જ્યારે યોગ્ય સરકારે રેફરન્સનો આદેશ પસાર કર્યો જે પરિણામે રેફરન્સ નં. ૩૯/૨૦૧૪ બન્યો, તેનું વર્ણન પ્રતિવાદી નગરપાલિકાએ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૮૨૬૫/૨૦૧૬ માં તેના તા. ૨૦.૧૧.૨૦૧૭ ના સોગંદનામામાં કર્યું છે. ઉક્ત સંબંધિત હકીકતોનો સારાંશ નીચે મુજબ છે:

“૭. હું કહું છું અને રજૂ કરું છું કે નડિયાદ મ્યુનિસિપલ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશને કેટલાક ઔદ્યોગિક વિવાદો ઉઠાવ્યા હતા જેમાં યુનિયન અને નગરપાલિકા વચ્ચે તા. ૧૭.૦૨.૧૯૭૪ ના રોજ સમાધાન થયું હતું અને સમાધાનના અનુસંધાનમાં, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તા. ૧૮.૦૨.૧૯૭૫ ના રોજ સમાધાન એવોર્ડ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. એવું જણાય છે કે સમાધાન એવોર્ડ દ્વારા યુનિયન સાથે જોડાયેલા કર્મચારીઓને સેવાના પ્રત્યેક પૂર્ણ થયેલા વર્ષ માટે એક મહિનાના પગાર જેટલી ગ્રેચ્યુટી (પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુટી એક્ટ મુજબ ૧૫ દિવસના બદલે), મહત્તમ ૨૫ મહિનાના પગારને આધીન (૧૬ ૧/૨ મહિનાના પગારના બદલે) ચૂકવવાની હતી. ત્યારબાદ યુનિયને ફરીથી માંગ કરી જે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને રેફરન્સ (આઈ.ટી) નં. ૨૦૦/૧૯૭૭ તરીકે મોકલવામાં આવી હતી. આ રેફરન્સમાં પણ, તા. ૦૯.૦૩.૧૯૭૮ ના રોજ

પક્ષકારો વચ્ચે સમાધાન થયું હતું અને તેના આધારે, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે તા. ૧૩.૦૩.૧૯૭૮ ના રોજ એવોર્ડ પસાર કર્યો હતો. હું કહું છું અને રજૂ કરું છું કે ત્યારબાદ નગરપાલિકાએ દેસાઈ પગાર પંચ મુજબ પગાર ધોરણો અપનાવ્યા છે અને પાંચમા પગાર પંચની ભલામણો પણ અપનાવી છે અને કર્મચારીઓના પગારમાં મોટા પ્રમાણમાં સુધારો કરવામાં આવ્યો છે.

૮. હું કહું છું અને રજૂ કરું છું કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૧૯ હેઠળ જોગવાઈ કર્યા મુજબ સમાધાન એવોર્ડ સમાપ્ત કરવા માટે નગરપાલિકાએ તા. ૦૪.૧૨.૨૦૦૩ ના રોજ નડિયાદ મ્યુનિસિપાલિટી એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશનના જનરલ સેક્રેટરીને નોટિસ આપી હતી. નોટિસની એક નકલ સમાધાન અધિકારીને પણ મોકલવામાં આવી હતી. નગરપાલિકાએ ત્યારબાદ સરકારને રેફરન્સ (આઈ.ટી) નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ અને ૨૦૦/૧૯૭૭ ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને મોકલવા વિનંતી કરી અને જણાવ્યું કે ઉપરોક્ત સમાધાન એવોર્ડ પસાર થયા પછી બે દાયકાથી વધુ સમય વીતી ગયો છે અને ત્યારબાદ દેસાઈ પગાર પંચ અને પાંચમા પગાર પંચની ભલામણોના અમલીકરણને કારણે, કર્મચારીઓના પગારમાં મોટા પ્રમાણમાં સુધારો કરવામાં આવ્યો છે અને તેથી રેફરન્સની શરતો સરકારને મોકલી શકાય. સુનાવણીની તારીખે યુનિયન તરફથી કોઈ હાજર રહ્યું ન હતું કારણ કે એવું જણાય છે કે વર્ષ ૨૦૦૪ માં યુનિયનનું કોઈ અસ્તિત્વ ન હતું. ત્યારબાદ, તા. ૧૭.૦૬.૨૦૦૪ ના પત્રવ્યવહાર દ્વારા આસિસ્ટન્ટ લેબર કમિશનરે અધિનિયમની કલમ ૧૯ ની

જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને નગરપાલિકાને જાણ કરી કે તા. ૦૪.૧૨.૨૦૦૩ ની નોટિસને ધ્યાનમાં રાખીને, એવોર્ડ સમાપ્ત કરવામાં આવેલ છે અને તેથી, એવોર્ડનો સમયગાળો ટૂંકાવવાનો કે ચાલુ રાખવાનો કોઈ પ્રશ્ન નથી અને કોઈ રેફરન્સ કરવાની જરૂર નથી. આમ, તા. ૧૭.૦૬.૨૦૦૪ ના ઉપરોક્ત નિર્ણય અને અધિનિયમની કલમ ૧૯ ની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને, એ સંપૂર્ણપણે સ્પષ્ટ છે કે એવોર્ડ કાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો હતો અને તા. ૦૪.૧૨.૨૦૦૩ પછી નિવૃત્ત થતા કર્મચારીઓ સમાધાન એવોર્ડના લાભ માટે હકદાર નથી. ઉક્ત નોટિસો અને અન્ય પત્રવ્યવહારની નકલો એનેક્સચર-આર૧ (સાથે) તરીકે ચિહ્નિત અને સામેલ કરવામાં આવી છે.

૯. હું કહું છું અને રજૂ કરું છું કે અન્ય ઘણા કર્મચારીઓએ રેફરન્સ આઈ.ટી. નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં પસાર કરાયેલા સમાધાન એવોર્ડ મુજબ ગ્રેયુટીનો દાવો કરતી અરજી આ નામદાર હાઈકોર્ટ સમક્ષ દાખલ કરી છે અને કર્મચારીઓ દ્વારા ઘણી મુકદ્દમાબાજી કરવામાં આવી છે, જેનો સંદર્ભ અરજદારે તેમની અરજીમાં આપ્યો હતો. ઉપરોક્ત મુકદ્દમાબાજીમાં, નામદાર હાઈકોર્ટનો મત એવો છે કે એવોર્ડને નવા કરાર દ્વારા અથવા પ્રેફરન્સ દાખલ કરીને સમાન ટ્રિબ્યુનલને વિનંતી કરીને સમાપ્ત કરવાની જરૂર છે.

૧૦. તેથી, હું કહું છું અને રજૂ કરું છું કે તા. ૨૧.૧૦.૨૦૧૩ ના પત્ર દ્વારા નગરપાલિકાએ અધિક સચિવ, શ્રમ અને રોજગાર વિભાગ, ગાંધીનગરને

ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, નડિયાદને રેફરન્સ કરવા વિનંતી કરી હતી જેથી એવું જાહેર કરી શકાય કે સમાધાન એવોર્ડ તારીખ ૪.૧૨.૨૦૦૩ થી સમાપ્ત કરવામાં આવેલ છે. શ્રમ વિભાગના અધિક સચિવને સંબોધવામાં આવેલ તા. ૨૧.૧૦.૨૦૧૩ ના પત્રની નકલ એનેક્સચર-આર૨ તરીકે ચિહ્નિત અને સામેલ છે. હું કહું છું કે અધિક સચિવ દ્વારા ઉપરોક્ત વિનંતીને પણ સકારાત્મક રીતે ધ્યાનમાં ન લેવાતા અને રેફરન્સ ન કરવામાં આવતા, નગરપાલિકાને આ નામદાર હાઇકોર્ટ સમક્ષ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૭૮૯/૨૦૧૪ દાખલ કરવાની ફરજ પડી હતી.

૧૧. હું કહું છું અને રજૂ કરું છું કે નામદાર હાઇકોર્ટ એસસીએ નં. ૨૧૮૬૫/૨૦૦૭ માં તા. ૧૮.૦૮.૨૦૧૦ ના રોજ ઠરાવ્યું હોવાથી કે ઉક્ત સમાધાન એવોર્ડ માત્ર ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા જ સમાપ્ત કરી શકાય છે, પ્રતિવાદી - નગરપાલિકાની વિનંતી પર, શ્રમ અને રોજગાર વિભાગ, ગુજરાત સરકારે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૧૦ હેઠળની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને તા. ૦૭.૦૫.૨૦૧૪ ની સૂચના દ્વારા દેસાઈ પગાર પંચ અને પમા પગાર પંચની ભલામણના અમલીકરણ/સ્વીકૃતિ પછી સમાધાન એવોર્ડ સમાપ્ત કરવાની જરૂર છે કે નહીં તે મુદ્દો નક્કી કરવા માટે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને રેફરન્સ મોકલ્યો હતો. પમા પગાર પંચની સ્વીકૃતિ / અમલીકરણ પછી ૧૬ ૧/૨ મહિનાના પગારની ગ્રેયુટી ચૂકવવી એ ન્યાયના હિતમાં છે કે નહીં તે પ્રશ્ન નક્કી કરવા માટે પણ આ કરવામાં આવ્યું છે. તા. ૦૭.૦૫.૨૦૧૪ ની સૂચનાની નકલ

એનેક્સચર-આર૩ તરીકે ચિહ્નિત અને સામેલ છે. અગાઉના રેફરન્સમાં ભૂલથી માત્ર રેફરન્સ (આઈટી) નં. ૨૦૦/૧૯૭૪ મોકલવામાં આવ્યો હતો અને તેથી તા. ૧૯.૦૫.૨૦૧૪ ના રોજ રેફરન્સ (આઈટી) નં. ૨૦૦/૧૯૭૭ ઉમેરીને શુદ્ધિપત્ર બહાર પાડવામાં આવ્યું હતું અને નડિયાદ મ્યુનિસિપલ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન, નડિયાદને પણ ઉક્ત રેફરન્સમાં પક્ષકાર તરીકે જોડવામાં આવ્યા છે. તા. ૧૯.૦૫.૨૦૧૪ ના શુદ્ધિપત્રની નકલ એનેક્સચર-આર૪ તરીકે ચિહ્નિત અને સામેલ છે.

૧૨. હું કહું છું અને રજૂ કરું છું કે રાજ્ય સરકાર દ્વારા કરવામાં આવેલા રેફરન્સના આધારે, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ નડિયાદે રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં. ૩૯/૨૦૧૪ દ્વારા રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ અને રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં. ૨૦૦/૧૯૭૮ માં પસાર કરાયેલા સમાધાન એવોર્ડની સમાપ્તિનો મુદ્દો અને અન્ય સંલગ્ન મુદ્દાઓ નક્કી કરવા માટે રેફરન્સ હાથ પર લીધો હતો. હું કહું છું અને રજૂ કરું છું કે સમન્સ જારી થવા પર પ્રતિવાદી નગરપાલિકા ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ હાજર થઈ હતી અને એવી માંગણી ઉઠાવી હતી કે નગરપાલિકાએ પગાર વધારા માટે દેસાઈ કમિશન અને પાંચમા પગાર પંચની ભલામણો સ્વીકારી હોવાથી, કર્મચારીઓને રોજગારની વધુ સારી શરતો મળી રહી છે અને તેથી નગરપાલિકાની આર્થિક સ્થિતિને જોતા સમાધાન એવોર્ડ સમાપ્ત કરવા જરૂરી છે. હું કહું છું અને રજૂ કરું છું કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે નડિયાદ મ્યુનિસિપાલિટી એમ્પ્લોઈઝ યુનિયનને તેના જનરલ સેક્રેટરી મારફતે નોટિસ જારી કરી હતી, જેઓ

હાજર થયા હતા અને તેમનો જવાબ દાખલ કર્યો હતો. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે બંને પક્ષકારોને સાંભળ્યા બાદ તા. ૩૦.૦૩.૨૦૧૭ (પ્રસિદ્ધ તા. ૨૯.૦૫.૨૦૧૭) નો એવોર્ડ પસાર કરવાની કૃપા કરી હતી, જેના દ્વારા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ અને રેફરન્સ (આઈ.ટી.) નં. ૨૦૦/૧૯૭૭ માં પસાર કરાયેલ સમાધાન એવોર્ડ તા. ૦૪.૧૨.૨૦૦૩ થી એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને સમાપ્ત કરવાની કૃપા કરી હતી કે કર્મચારીઓએ દેસાઈ કમિશન અને પાંચમા પગાર પંચની ભલામણ સ્વીકારી છે જેમાં ગ્રેયુટી માટે ૧૬ ૧/૨ મહિનાના પગારની રકમની ચુકવણીની શરત સામેલ છે અને કર્મચારીઓએ એકવાર કમિશનની ભલામણ સ્વીકારી લીધા પછી તમામ શરતો સ્વીકારવી પડશે અને તેથી તેઓ એક જ સમયે ગરમ અને ઠંડું એવો બેવડો માપદંડ અપનાવી શકે નહીં.”

જ.૨૦ રેકૉર્ડ પરથી ફિલિત થયું છે કે ઉક્ત રેફરન્સ નં. ૩૯/૨૦૧૪ નો ન્યાયિક નિર્ણય કર્યા પછી, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે તા. ૩૦.૩.૨૦૧૭ નો એવોર્ડ આપ્યો હતો જેના દ્વારા વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના એવોર્ડને રદ કર્યો હતો.

જ.૨૧ કામદારોને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલના ઉક્ત નિર્ણયથી અન્યાયની લાગણી થઈ, ખાસ કરીને રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં એવોર્ડ અને રેફરન્સ નં. ૨૦૦/૧૯૭૭ માં એવોર્ડ પૂર્વવર્તી અસરથી એટલે કે તારીખ જ.૧૨.૨૦૦૩ થી

સમાપ્ત કરવાના નિર્ણયથી. તેથી કામદારોએ નડિયાદ મ્યુનિસિપાલિટી એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન નામના એસોસિએશન / યુનિયન (જે નગરપાલિકાના કર્મચારીઓના સભ્યપદ અને પ્રતિનિધિત્વનો દાવો કરે છે) દ્વારા સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૪૯૧૪/૨૦૧૭ દાખલ કરી અને રેકૉર્ડ્સ નં. ૩૯/૨૦૧૪ માં તા. ૩૦.૩.૨૦૧૭ ના એવોર્ડને પડકાર્યો. ઉક્ત અરજી સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૮૨૬૫/૨૦૧૬ (જે અન્ય કામદારો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી હતી) પછી દાખલ કરવામાં આવી છે, જેમાં અન્ય કામદારોએ એવી ઘોષણા કરવા માટે પ્રાર્થના કરી છે કે ગ્રેયુટીના ૮ (૧/૨) મહિનાની ચુકવણી ન કરવાની પ્રતિવાદી નગરપાલિકાની કાર્યવાહી ગેરકાયદેસર છે અને નગરપાલિકાને બાકી રહેલી ૮ (૧/૨) મહિનાની ગ્રેયુટી ચૂકવવા નિર્દેશ આપવામાં આવે.

પ. આ પૃષ્ઠભૂમિમાં ખરેખર જે પ્રસ્તુત અને યોગ્ય છે તે એ હકીકત છે કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે માત્ર રેકૉર્ડ્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ નો એવોર્ડ જ રદ કર્યો નથી પરંતુ તેણે ઉક્ત એવોર્ડને પૂર્વવર્તી અસરથી એટલે કે તારીખ ૪.૧૨.૨૦૦૩ થી રદ કર્યો છે.

પ.૧ વિચારણા માટે ઊભો થતો પ્રશ્ન એ છે કે રેકૉર્ડ્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ નો એવોર્ડ તારીખ ૪.૧૨.૨૦૦૩ થી પૂર્વવર્તી અસરથી સમાપ્ત થાય છે તેવી વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલની ઘોષણાનો નિર્ણય વાજબી છે કે નહીં.

૬. શ્રી પુરોહિત અને શ્રી એ.એચ. શાહ, કામદારો / યુનિયનના વિદ્વાન વકીલોએ રજૂઆત કરી હતી કે રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના એવોર્ડને સમાપ્ત કરવા માટે કોઈ આધાર કે વાજબીપણું ન હતું અને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે એવોર્ડ સમાપ્ત થયો છે તેવું સ્વીકારવું અને જાહેર કરવું જોઈતું ન હતું. અરજદારોના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે ઉક્ત એવોર્ડ સમાધાન મુજબ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો જેના દ્વારા કર્મચારીઓને ગ્રેયુટીની બાબતમાં લાભ આપવામાં આવ્યો છે અને પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુટી એક્ટ, ૧૯૭૨ ની જોગવાઈઓ હેઠળ પણ, જો એવોર્ડના સમાધાન હેઠળ વધુ સારો લાભ ઉપલબ્ધ હોય તો કર્મચારીઓ તે મેળવવા હકદાર છે. આ સંજોગોમાં, એવોર્ડના આવા લાભને રદ કરવાનો નિર્ણય ગેરવાજબી અને મનસ્વી છે. કામદારોના વિદ્વાન વકીલોએ રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ કર્મચારીઓની એ રજૂઆતોનું યોગ્ય મૂલ્યાંકન કરવામાં નિષ્ફળ રહી છે કે નગરપાલિકા રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ ના એવોર્ડને સમાપ્ત કરવાની માંગ / નિર્ણયના સમર્થનમાં કોઈ કેસ બનાવવામાં નિષ્ફળ રહી છે અને નગરપાલિકા એવોર્ડ હેઠળની લાભકારી જોગવાઈને ભૂંસી નાખવા અને પાછી ખેંચી લેવા માટે કોઈ કેસ બનાવી શકી નથી. કામદારોના વિદ્વાન વકીલોએ રજૂઆત કરી હતી કે પાછળના સમયગાળા દરમિયાન પગાર પંચની ભલામણોનો અમલ કરવામાં આવ્યો હતો તે માત્ર કારણસર, ગ્રેયુટીની ચુકવણી માટે મહત્તમ મર્યાદા નિર્ધારિત કરતા લાભને રદ થવો જોઈએ નહીં.

૭. બીજી તરફ, શ્રી શાહ, પ્રતિવાદી નગરપાલિકાના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી

હતી કે એવોર્ડમાં કોઈ ભૂલ નથી. નગરપાલિકાના વિદ્વાન વકીલના જણાવ્યા મુજબ, કોર્ટનો નિર્ણય ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૧૯ ને સુસંગત છે. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે એ હકીકતની પ્રશંસા કરી છે કે ૧૯૭૪-૭૫ પછી નગરપાલિકાએ ચોથા અને પાંચમા પગાર પંચની તેમજ દેસાઈ પગાર પંચની ભલામણોનો અમલ કર્યો છે અને ઉક્ત જોગવાઈઓના અમલીકરણને કારણે, કેટલીક મુશ્કેલીઓ અને વિસંગતતાઓ ઊભી થઈ છે અને તેથી, પગાર પંચની ભલામણો સાથે સુસંગતતા લાવવા માટે ગ્રેચ્યુટીની મહત્તમ મર્યાદા સંબંધિત જોગવાઈઓને સમાપ્ત / સુધારવી જરૂરી હતી અને ઉક્ત સ્થિતિની પ્રશંસા કર્યા પછી, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે નગરપાલિકાની માંગને મંજૂરી આપી અને એવોર્ડ પસાર કર્યો અને તેથી, એવોર્ડ ખરાબ અથવા મનસ્વી છે તેવું જાહેર કરવા માટે કોઈ વાજબી કારણ નથી અને એવોર્ડ સામેની અરજી ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ નહીં.

૮. મેં બંને પક્ષોની રજૂઆતો અને રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ સામગ્રી તેમજ આક્ષેપિત એવોર્ડને ધ્યાનમાં લીધા છે.

૯. એવોર્ડને વાજબી ઠેરવવા અને રેકૉર્ડ્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં એવોર્ડ ૨૦૦૩ થી ૨૬ ગણાશે તેવા અંતિમ નિર્દેશને વાજબી ઠેરવવા માટે, પ્રતિવાદી નગરપાલિકાના વિદ્વાન વકીલે અધિનિયમની કલમ ૧૯(૬) પર આધાર રાખ્યો હતો, જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

“(ક) પેટા-કલમ (૩) હેઠળ સંચાલનની મુદત પૂરી થવા છતાં, એવોર્ડ દ્વારા બંધાયેલા કોઈ પક્ષકાર દ્વારા એવોર્ડને સમાપ્ત કરવાના તેના ઇરાદાની જાણ કરતા અન્ય પક્ષકાર અથવા પક્ષકારોને નોટિસ આપ્યાની તારીખથી બે મહિનાનો સમયગાળો વીતી જાય ત્યાં સુધી એવોર્ડ પક્ષકારો પર બંધનકર્તા રહેવાનું ચાલુ રાખશે.”

૧૦. પ્રતિવાદી નગરપાલિકાના વિદ્વાન વકીલના જણાવ્યા મુજબ, નગરપાલિકાએ ડિસેમ્બર ૨૦૦૩ માં એવોર્ડ સમાપ્ત કર્યો હતો અને તેથી, ઉક્ત એવોર્ડ અમલમાં રહેશે અને નોટિસની તારીખ પછીના માત્ર ૨ મહિના માટે પક્ષકારોને બંધનકર્તા રહેશે અને તેથી, વર્તમાન એવોર્ડ અને નિર્ણય યોગ્ય અને વાજબી છે.

૧૧. આ સંદર્ભમાં, એ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે ઉક્ત જોગવાઈઓ એટલે કે કલમ ૧૯(૨) અને ૧૯(ક) નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ ધ લાઈફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ ડી.જે. બહાદુર અને અન્ય [એઆઈઆર ૧૯૮૦ એસસી ૨૧૮૧] ના કેસમાં વિચારણા માટે આવી હતી જેમાં નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું અને ઠરાવ્યું કે:

“૩૩. સૌપ્રથમ વિચારણા માટેનો મુખ્ય પ્રશ્ન એ છે કે શું ૧૯૭૪ ના સમાધાનો

હજુ પણ અમલમાં છે. એવોર્ડ અથવા સમાધાનના જીવનકાળમાં વિવિધ કાનૂની અસરો સાથે ત્રણ તબક્કાઓ હોય છે. કરારબદ્ધ રીતે અથવા વૈધાનિક રીતે સંચાલનના સમયગાળા તરીકે એક ચોક્કસ સમયગાળો નિશ્ચિત કરવામાં આવે છે. ત્યારબાદ, એવોર્ડ અથવા સમાધાન અસ્તિત્વવિહીન બનતું નથી પરંતુ બંધનકર્તા રહેવાનું ચાલુ રાખે છે. આ કાનૂની અસરકારકતાનો બીજો તબક્કો છે પરંતુ ગુણાત્મક રીતે અલગ છે જે આપણે અત્યારે બતાવીશું. પછી છેલ્લો તબક્કો આવે છે. જો કલમ ૧૯(૨) અથવા ૧૯(૬) હેઠળ સમાપ્ત કરવાના ઈરાદાની નોટિસ આપવામાં આવે તો ત્રીજો તબક્કો ખુલે છે જ્યાં એવોર્ડ અથવા સમાધાન અસ્તિત્વમાં રહે છે અને પક્ષકારો વચ્ચે એક કરાર તરીકે અમલમાં રહે છે જેણે અગાઉના કરારનું સ્થાન લીધું છે અને જ્યાં સુધી નવો એવોર્ડ અથવા વાટાઘાટ આધારિત સમાધાન તેનું સ્થાન ન લે ત્યાં સુધી ચાલુ રહે છે. પ્રકૃતિની જેમ, કાયદો શૂન્યાવકાશને ધિક્કારે છે અને કલમ ૧૯ (૨) અથવા (૬) હેઠળ સમાપ્તિની નોટિસ પર પણ ક્રમ અને પરિણામ માત્ર શૂન્ય ન હોઈ શકે પરંતુ અગાઉની શરતોનું ચાલુ રહેવું હોઈ શકે છે, પરંતુ બંને પક્ષકારોને વિવાદો ઊભા કરવાની, સમાધાન માટે વાટાઘાટો કરવાની અથવા રેફરન્સ અને એવોર્ડની માંગ કરવાની સ્વતંત્રતા સાથે. જ્યાં સુધી આવો નવો કરાર અથવા એવોર્ડ અગાઉના કરારનું સ્થાન ન લે, ત્યાં સુધી અગાઉનું સમાધાન અથવા એવોર્ડ પક્ષકારો વચ્ચેના સંબંધોનું નિયમન કરશે. હાઈકોર્ટ અને આ કોર્ટના દાખલાઓ સાક્ષી પૂરે છે તેમ ઓછામાં ઓછા ૩૦ વર્ષથી ઔદ્યોગિક કાયદાની આવી જ સમજણ છે. આનાથી વિપરીત માનવું એ આઈડી એક્ટના અર્થઘટન દ્વારા ઔદ્યોગિક

અરાજકતાને આમંત્રણ આપવા સમાન છે, જેનો પ્રાથમિક હેતુ આવી પરિસ્થિતિને ટાળવાનો અને ઔદ્યોગિક શાંતિ પ્રદાન કરવાનો છે. કલમ ૧૯ ની જોગવાઈઓમાંથી કલમના ઉદ્દેશ્ય, આશય અને અસરથી બિલકુલ વિપરીત તારણ કાઢવું એ વૈધાનિક નૈતિકતા અને હેતુનું અર્થઘટનાત્મક રીતે હનન છે. ઔદ્યોગિક કાયદો કાયદાહીન શૂન્યાવકાશને અમાન્ય રાખે છે અને સામાન્ય કાયદા હેઠળ એવોર્ડ અથવા સમાધાન દ્વારા બનાવવામાં આવેલ સેવાનો કરાર જ્યાં સુધી નવો કાયદેસરનો કરાર અસ્તિત્વમાં ન આવે ત્યાં સુધી જીવંત રહે છે. અન્યથા દલીલ કરવી એ કાયદાના શાસનને નિષ્ફળ બનાવવા સમાન છે. જો કાયદો એ અંત – સમાજમાં વ્યવસ્થા – માટેનું સાધન છે – તો શું તે સંઘર્ષની પરિસ્થિતિને કાયદાહીન શૂન્યાવકાશમાં છોડીને કાર્યાત્મક આત્મઘાત કરી શકે છે?

૩૯. તર્કની શક્તિ, ઔદ્યોગિક ન્યાયશાસ્ત્રનો હેતુ અને આ ચુકાદામાં સચોટ બળ સાથે રજૂ કરાયેલ કાયદાનો તર્ક ચૂકી શકાય તેમ નથી. એવોર્ડ દ્વારા બનાવવામાં આવેલ નવો કરાર "જ્યાં સુધી અન્ય કરાર દ્વારા તેનું સ્થાન લેવામાં ન આવે ત્યાં સુધી" પક્ષકારો વચ્ચેના સંબંધોનું સંચાલન કરવાનું ચાલુ રાખે છે.

૪૩. ડિઝરાયલીએ કહ્યું હતું તેમ, પૂર્વ-નિર્ણય (ચુકાદો) એ સિદ્ધાંતને જાળવી રાખે છે. અમે સિદ્ધાંત દર્શાવ્યો છે અને પૂર્વ-નિર્ણયો ટાંક્યા છે. તેમાં માત્ર પૂર્વ-નિર્ણયોની સંપત્તિ અથવા બર્કે જેને 'નિર્ણિત અભિપ્રાયની ઊંડી નિંદ્રા' કહે છે

તેના કરતાં ઘણું વધારે છે. તે ઔદ્યોગિક શાંતિને જીવંત કરે છે, મજૂરોના અસંતોષને ટાળે છે અને કામદારો માટે વધુ સારી શરતો માટે આગામી વાટાઘાટો માટે રાજ્યને સેટ કરવામાં મદદ કરે છે. નબળા વર્ગોની આર્થિક સ્વતંત્રતા આ પૂર્વ-નિર્ણયોની પાછળ છે જે લગભગ આપણને ટેનિસનની યાદ અપાવે છે:

સ્થાયી સરકારની ભૂમિ,

ન્યાયી અને જૂની ખ્યાતિની ભૂમિ,

જ્યાં સ્વતંત્રતા ધીમે ધીમે વિસ્તરે છે

પૂર્વ-નિર્ણયથી પૂર્વ-નિર્ણય સુધી.

કાયદો સ્પષ્ટ છે અને ન્યાય પ્રગટ છે કે સમાપ્તિ નોટિસ અથવા ફેરફારની નોટિસ પર એવોર્ડ અથવા સમાધાન નાશ પામતું નથી પરંતુ જ્યાં સુધી સમાધાન અથવા એવોર્ડ દ્વારા સેવાની શરતોના નવા નિયમનમાં, કોઈપણ સુધારેલા સ્વરૂપમાં પુનર્જન્મ ન થાય ત્યાં સુધી બંધનકર્તા રહે છે. પૂર્વ-નિર્ણયો વારંવાર વ્યાપકપણે માર્ગદર્શન આપે છે પરંતુ સમાન મુદ્દા પર ઈચ્છા કે અનિચ્છાએ બાંધે છે. તેથી. અહીં, જો હું ઈચ્છું તો પણ, હું કરી શકું નહીં અને જો હું કરી શકું, તો પણ હું ચાકોના કેસ (ઉપરોક્ત) માં દર્શાવેલ ડહાપણથી અને તે પહેલાં અને પછીના સતત કેસના પ્રવાહથી દૂર થઈશ નહીં. એક પીડાદાયક શૂન્યાવકાશ, એક અપ્રિય ખાલીપણું, ઔદ્યોગિક ઘર્ષણની કાયદાની હત્યા સમાન પરિસ્થિતિ ન્યાયિક બોનસ હોઈ શકે નહીં જ્યારે બંધારણીય આદેશ સામાજિક ન્યાય હોય.

જપ. એ અકલ્પ્ય છે કે અન્ય કોઈ વિકલ્પ અસ્તિત્વમાં રહે. ઉદાહરણ તરીકે,

એવા કિસ્સાની કલ્પના કરો જ્યાં ૩૦ વર્ષ સુધી કોઈ એવોર્ડ અથવા સમાધાને કર્મચારીઓને વિવિધ લાભો આપ્યા હોય અને ૩૦ વર્ષના અંતે એમ્પ્લોયર દ્વારા સમાધાન સમાપ્ત કરતી નોટિસ આપવામાં આવી હોય. શું ઔદ્યોગિક કાયદો પક્ષકારોને વાહિયાત રીતે ૩૦ વર્ષ પહેલાં તેમની વચ્ચે પ્રવર્તતી સ્થિતિ પર પાછા ફરવા દબાણ કરે છે? જો કર્મચારીઓને ૧૯૪૭ માં ૧૦૦ રૂપિયા પગાર આપવામાં આવતો હોય અને ત્યારબાદ, એવોર્ડ અને સમાધાન દ્વારા પગાર ધોરણ વધારીને ૧૦૦૦ રૂપિયા કરવામાં આવ્યું હોય, તો શું મેનેજમેન્ટ, કલમ ૧૯(૨) અથવા (૬) હેઠળ નોટિસ આપીને એકપક્ષીય છતાં વિનાશક પગલા દ્વારા સમાધાન અથવા એવોર્ડ સમાપ્ત કરી શકે અને કામદારોને કહી શકે કે તેમને ૧૦૦ રૂપિયા ચૂકવવામાં આવશે જે મૂળ કરાર હતો જોકે કાયદામાં તે કરાર સમાધાનના પછીના કરાર દ્વારા અથવા એવોર્ડના બળથી સંપૂર્ણપણે નાબૂદ થઈ ગયો હતો? આવા અર્થઘટનના ભયંકર પરિણામો કલ્પના પર છોડી દેવા જોઈએ. તદુપરાંત, જો ઔદ્યોગિક શાંતિ એ ઔદ્યોગિક કાયદાની સિગ્નેચર ટ્યુન છે, તો ઔદ્યોગિક હિંસા એ પરિણામોની દુષ્ટ વર્ષા હશે જો પક્ષકારોને કાં તો પ્રાચીન અને અપ્રચલિત કરારમાં અથવા કાયદાહીન વિરામની સ્થિતિમાં ઉતારી દેવામાં આવે. કાયદાઓના અર્થઘટનનો કોઈ નિયમ કોર્ટને આ રીતે વૈધાનિક જોગવાઈનું અર્થઘટન કરવા દબાણ કરી શકે નહીં. અમને કોઈ શંકા નથી કે આ મુદ્દા પરના પૂર્વ-નિર્ણયો, ઔદ્યોગિક કાયદાના સિદ્ધાંતો, ભાગ-૪ ની બંધારણીય સહાનુભૂતિ અને વૈધાનિક બાંધકામના ધ્વજિ નિયમો એક જ બિંદુ પર ભેગા થાય છે કે જ્યારે એવોર્ડ અથવા સમાધાન સમાપ્ત કરવાની નોટિસ જારી કરવામાં આવે

છે ત્યારે કાનૂની આચાત માત્ર એટલી જ છે કે નવી વાટાઘાટો અથવા ઔદ્યોગિક ન્યાયિક નિર્ણય માટે મંચ તૈયાર છે અને જ્યાં સુધી કોઈ પ્રયાસ સેવાની શરતોના નવા સમૂહમાં પરિપક્વ ન થાય ત્યાં સુધી અગાઉનો એવોર્ડ અથવા સમાધાન એમ્પ્લોયર અને કર્મચારીઓ વચ્ચેના સંબંધોનું નિયમન કરે છે. કોર્ટ ક્યારેય કાયદાને ચોકીદાર બનાવીને ન્યાયને બંધક બનાવતી નથી! કાયદો, જો બિલકુલ હોય, તો ન્યાયિક પ્રક્રિયા દ્વારા ન્યાયને મુક્ત કરે છે. મૂળભૂત મૂલ્યોને યાદ રાખીને જ મૂળભૂત ભૂલ ટાળી શકાય છે.

૪૬. આ તબક્કે હું મારો મક્કમ નિષ્કર્ષ નોંધી શકું છું કે અગાઉ આપેલા કારણોસર આઈડી એક્ટ હેઠળનું સમાધાન માત્ર કલમ ૧૮ (૨) હેઠળ જારી કરાયેલ નોટિસને કારણે મૃત્યુ પામતું નથી. બસ એટલું જ કરવામાં આવે છે કે "એવોર્ડ સમાપ્ત કરવાના ઈરાદાની જાણ કરતી" નોટિસ. જો કરાર તરીકે તે કાર્યરત રહેવાનું બંધ કરે તો પણ એવોર્ડ. તેથી, જો આઈડી એક્ટ એલઆઈસી અને તેના કર્મચારીઓ વચ્ચેના કાનૂની સંબંધોનું નિયમન કરે છે – એક 'જો' જેને આપણે હાલમાં સ્કેન કરીશું – તો ૧૯૭૪ ના સમાધાન હેઠળના અધિકારો જ્યાં સુધી કોઈ પછીના એવોર્ડ અથવા સમાધાન દ્વારા બદલવામાં ન આવે ત્યાં સુધી અકબંધ રહે છે.

૫૭. એલઆઈસી એક્ટ હેઠળ નિગમના કર્મચારીઓ દ્વારા ભોગવવામાં આવતી બોનસની ચુકવણી અથવા બિન-ચુકવણી સહિત સેવાની શરતોના નિયમનની

સત્તા ગમે તે હોય, કેન્દ્ર સરકારના નિર્દેશોને આધીન, તે સામાન્ય કાયદામાંથી ઉદ્ભવે છે અને ખાસ કાયદાને પદભ્રષ્ટ, ઉથલાવી અથવા બદલી શકતા નથી જે ખાસ કરીને કામદારો અને તેમના એમ્પ્લોયરો વચ્ચેના ઔદ્યોગિક વિવાદો સાથે કામ કરે છે. આ દૃષ્ટિકોણમાં, અન્ય પ્રશ્નો, જેની વિગતે દલીલ કરવામાં આવી છે અને મારા વિદ્વાન ભાઈ દ્વારા વિચારવામાં આવ્યા છે, તે મારી ચર્ચાની માંગ કરતા નથી. હાઈકોર્ટ તેના નિષ્કર્ષમાં યોગ્ય હતી અને હું તેના ચુકાદાને સમર્થન આપું છું. તેથી, હું નિગમને ૧૯૭૪ ના સમાધાનની શરતોમાં તેની જવાબદારીઓ પૂર્ણ કરવાનો અને એક આદર્શ એમ્પ્લોયરની જેમ, જીવનની પ્રવર્તમાન પરિસ્થિતિઓ, ઔદ્યોગિક ન્યાયના સિદ્ધાંતો અને બંધારણના ભાગ IV અંતર્ગત નિર્દેશોને વાસ્તવિક અને ન્યાયી રીતે ધ્યાનમાં રાખીને, પોતાની અને તેના કર્મચારીઓ વચ્ચે સેવાની શરતોના ન્યાયી સમાધાન માટે વાટાઘાટો શરૂ કરવાનો નિર્દેશ આપું છું.

૭૫. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમમાં સમજ્યા મુજબ સમાધાન શું છે તેની પ્રશંસા કરવી ઇચ્છનીય છે. સારમાં, તે એમ્પ્લોયર અને કામદારો વચ્ચે સેવાની નવી શરતો અને નિયમો નિર્ધારિત કરતો કરાર છે. આ વર્તમાન નિયમો અને શરતોમાં ફેરફાર કરે છે. જલદી સમાધાન પૂર્ણ થાય છે અને કાર્યરત થાય છે, તેમાં મૂર્ત સ્વરૂપ પામેલ કરાર પ્રભાવી બને છે અને કામદારોના વર્તમાન નિયમો અને શરતોમાં તે મુજબ ફેરફાર થાય છે. જ્યાં સુધી સમાધાનના ચોક્કસ નિયમ અથવા શરતમાં તેનાથી વિપરીત કંઈ ન હોય ત્યાં સુધી મૂર્ત સ્વરૂપ પામેલ કરાર

અનિશ્ચિત સમય સુધી ટકી રહે છે, ભવિષ્યમાં પક્ષકારો વચ્ચેના સંબંધોનું સંચાલન કરવાનું ચાલુ રાખે છે, અલબત્ત નવા સમાધાન, એવોર્ડ અથવા માન્ય કાયદા દ્વારા અનુગામી ફેરફારને આધીન છે. મેં કહ્યું છે કે વ્યવહાર એ કરાર છે. પણ એ તેનાથી વિશેષ પણ છે. વૈચારિક રીતે, તે "સમાધાન" છે. તે વિવાદનો અંત લાવે છે અથવા તેનું "સમાધાન" કરે છે. જે મતભેદો ઉભા થયા હતા અને ઔદ્યોગિક શાંતિ અને સંવાદિતાને જોખમમાં મુકી રહ્યા હતા તે નવા કરારના રૂપમાં ઉકેલાઈ જાય છે. નવા કરારને અસરકારક રીતે કામ કરવાની તક આપવામાં આવે તે માટે, પક્ષકારોને અમુક સમયગાળા માટે તેનું અનામત રીતે પાલન કરવાની ફરજ પાડતો આદેશ ઇચ્છનીય છે. આવા સમયગાળા માટે તેને કાયદા દ્વારા "બંધનકર્તા" બનાવવામાં આવ્યો હતો. કલમ ૧૯ (૨) ઘડવામાં આવી હતી. સમાધાનનો પાયો, સુમેળની ભાવના, કાયદા દ્વારા નિર્ધારિત સમય માટે પક્ષકારોને બાંધવા માટે જરૂરી હતી. સમાધાન દ્વારા આવરી લેવામાં આવેલી બાબતોના સંદર્ભમાં તાત્કાલિક પુનઃ-આંદોલન પર પ્રતિબંધ મૂકવામાં આવ્યો હતો. કલમ ૨૩ (સી) માં કરારના ભંગમાં કામદારો દ્વારા હડતાલ અને આવી બાબતોના સંબંધમાં એમ્પ્લોયર દ્વારા લોક-આઉટ કરવા પર પ્રતિબંધ મૂકવામાં આવ્યો છે. કલમ ૨૯ દ્વારા કોઈપણ શરતના ભંગને સજાપાત્ર બનાવવામાં આવ્યો હતો. ઉદ્યોગ માટે ઔદ્યોગિક સંબંધોમાં નિશ્ચિતતા અનિવાર્ય છે, અને આવી નિશ્ચિતતાનો સમયગાળો કલમ ૧૯ (૨) દ્વારા સુનિશ્ચિત કરવામાં આવે છે. પેટા-કલમમાં નિર્ધારિત સમયગાળાની સમાપ્તિ પર, "સમાધાન" તરીકેના વ્યવહારની વૈચારિક ગુણવત્તાનો અંત આવે છે. પ્રતિબંધ ઉઠાવી લેવાય છે.

સમાધાન દ્વારા આવરી લેવાયેલી બાબતોના સંદર્ભમાં પક્ષકારો હવે ઔદ્યોગિક યથાસ્થિતિ જાળવવા માટે બંધાયેલા નથી. તેઓ કરારમાં ફેરફાર માંગવા માટે સ્વતંત્ર છે. પરંતુ જ્યાં સુધી તેમાં ફેરફાર ન થાય ત્યાં સુધી, સેવાની શરતો અને નિયમોના સંદર્ભમાં કરાર પક્ષકારો વચ્ચેના સંબંધોનું સંચાલન કરવાનું ચાલુ રાખે છે.

૮૩. એ ધ્યાનમાં રાખીને કે કલમ (૯) ને બદલીને સ્ટાન્ડર્ડાઈઝેશન ઓર્ડરમાં સુધારો કરતી તા. ૨૬ મે, ૧૯૭૮ ની સૂચના અમાન્ય છે અને નવા ઘડવામાં આવેલા રેગ્યુલેશન ૫૮ લાઈફ ઈન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન અને તેના "કામદાર" કર્મચારીઓ વચ્ચે ૧૯૭૪ ના સમાધાનોમાં સમાવિષ્ટ બોનસ સંબંધિત કરારને અસર કરતા નથી, તે કરારને અમલ આપવામાં આવવો જોઈએ અને આ અપીલ નિષ્ફળ જવી જોઈએ અને કલકત્તા હાઈકોર્ટમાંથી ટ્રાન્સફર થયેલી રિટ અરજી સફળ થવી જોઈએ. જો કરાર દ્વારા બનાવવામાં આવેલ સેવાની શરતો અને નિયમો પર પુનર્વિચાર કરવાની જરૂર હોય, તો કાયદા દ્વારા માન્ય રીતોનો આશરો લેવો જોઈએ – વાટાઘાટ આધારિત સમાધાન, ઔદ્યોગિક ન્યાયિક નિર્ણય અથવા યોગ્ય કાયદો."

૧૨. ઉક્ત નિર્ણય પરથી, એ સ્પષ્ટ થાય છે કે નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે સ્પષ્ટ કર્યું છે કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ હેઠળની જોગવાઈઓ શૂન્યાવકાશ અને ખાલીપાને ધિક્કારે છે.

૧૩. એ નોંધવું પણ પ્રસ્તુત છે કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ હેઠળ, સમાધાન/એવોર્ડના પક્ષકારને સમાધાનની શરતો અનુસાર સમાધાન અથવા એવોર્ડ સમાપ્ત કરવાનો અધિકાર છે.

૧૩.૧ જોકે, જ્યારે સમાધાન અથવા એવોર્ડ સમાપ્ત થાય છે, ત્યારે શૂન્યાવકાશ અથવા ખાલીપાણને પ્રવર્તવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં. આમ, સમાધાન અથવા એવોર્ડ મુજબનું સમાધાન જે પક્ષકારોમાંથી કોઈ એક દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવે છે તેને નવા સમાધાન અથવા એવોર્ડ દ્વારા બદલવું જોઈએ અને જ્યાં સુધી નવું / તાજું સમાધાન ન સધાય / કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા એવોર્ડ પસાર ન થાય ત્યાં સુધી વર્તમાન સમાધાન અથવા એવોર્ડ હેઠળની જોગવાઈઓ લાગુ પડતી રહેશે અને પક્ષકારોને બંધનકર્તા રહેશે. તેથી, જ્યાં સુધી નવું સમાધાન અથવા એવોર્ડ, જે જોગવાઈ / લાભને બદલી શકે છે જેને સમાપ્ત કરવામાં આવનાર છે, તે ન સધાય ત્યાં સુધી સમાધાન / એવોર્ડ (સમાધાન / એવોર્ડના પક્ષકારોમાંથી એક દ્વારા સમાપ્ત કરવા માંગેલ) ની અસર ચાલુ રહેવી જોઈએ અન્યથા અરાજકતાવાળી પરિસ્થિતિ ઊભી થઈ શકે છે જે એમ્પ્લોયરને પગાર ઘટાડવા અને/અથવા સમાધાન અથવા એવોર્ડ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી સેવાની શરતો અથવા પ્રધાને રદ કરવા અથવા તેમાં ફેરફાર કરવા માટે મનસ્વીતાની સ્વતંત્રતા અને જગ્યા આપી શકે છે.

૧૩.૨ આ સ્થિતિ હોવા છતાં, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે માત્ર એવોર્ડની સમાપ્તિ સ્વીકારી અને મંજૂર જ ન કરી પરંતુ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે એવું પણ જાહેર કર્યું કે એવોર્ડની સમાપ્તિ પૂર્વવર્તી અસરથી (એટલે કે તારીખ ૪.૧૨.૨૦૦૩ થી) થશે અને એવોર્ડ પૂર્વવર્તી અસરથી સમાપ્ત થયેલો ગણાશે.

૧૪. હાલના કેસમાં, નગરપાલિકાએ ડિસેમ્બર ૨૦૦૩ માં નોટિસ જારી કરી હતી. સંબંધિત સમયે યોગ્ય સરકારે ન્યાયિક નિર્ણય માટે એવોર્ડ સમાપ્ત કરવાની માંગ મોકલી ન હતી. યોગ્ય સરકારે, તેના તા. ૧૭.૬.૨૦૦૪ ના પત્ર દ્વારા, પ્રતિવાદી નગરપાલિકાને જાણ કરી કે યોગ્ય સરકારના અંતે, કોઈપણ કાર્યવાહી જરૂરી નથી.

૧૪.૧ એ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે નગરપાલિકાએ યોગ્ય સરકારના ઉક્ત નિર્ણયને સ્વીકાર્યો હતો. નગરપાલિકા દ્વારા ઉક્ત નિર્ણયને ક્યારેય પડકારવામાં આવ્યો ન હતો અને ડિસેમ્બર ૨૦૦૩ ની નોટિસ દ્વારા દરખાસ્તને આગળ વધારવા અથવા તેના અમલીકરણ માટે નગરપાલિકા દ્વારા કોઈ કાર્યવાહી કરવામાં આવી ન હતી.

૧૪.૨ તદુપરાંત, ઉક્ત નિર્ણય સ્વીકાર્યા પછી, નગરપાલિકાએ તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના એવોર્ડ અનુસાર કાર્ય કરવાનું ચાલુ રાખ્યું અને ઉક્ત એવોર્ડની શરતો અનુસાર કર્મચારીઓને ગ્રેયુટી ચૂકવી.

૧૪.૩ આ ઉપરાંત, સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૨૧૮૬૫/૨૦૦૭ માં તા. ૧૮.૯.૨૦૧૦ ના નિર્ણય દ્વારા આ કોર્ટે નગરપાલિકાને તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના એવોર્ડના આધારે દરેક અરજદારને ગ્રેયુટી ચૂકવવાનો અને ચૂકવવાનું ચાલુ રાખવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૧૪.૪ ૨૦૧૪ માં જ યોગ્ય સરકારે તારીખ ૭.૫.૨૦૧૪ ના રેફરન્સના હુકમ દ્વારા વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલને ન્યાયિક નિર્ણય માટે બે મુદ્દા મોકલ્યા. તારીખ ૭.૪.૨૦૧૪ ના રેફરન્સના હુકમમાં ઉલ્લેખિત રેફરન્સની શરતો નીચે મુજબ વંચાય છે:

(આઈ) શું દેસાઈ પગાર પંચ અને પમા પગાર પંચની ભલામણોના અનુગામી અમલીકરણના પ્રકાશમાં રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં એવોર્ડ સમાપ્ત થવો જોઈએ; અને

(આઈઆઈ) શું, પમા પગાર પંચની ભલામણોના અમલીકરણના પ્રકાશમાં, મહત્તમ ગ્રેયુટી તરીકે ૧૬ ૧/૨ મહિનાના પગારની મર્યાદા લાગુ થવી જોઈએ.

૧૪.૫ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે આલેખિત તા. ૩૦.૩.૨૦૧૭ ના એવોર્ડ દ્વારા ઉક્ત વિવાદ (ઉપર જણાવેલ રેફરન્સની શરતોમાં પ્રતિબિંબિત) નો ન્યાયિક નિર્ણય કર્યો અને ચુકાદો આપ્યો જેના દ્વારા વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે માત્ર એવું જ જાહેર કર્યું ન

હતું કે રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં પસાર કરાયેલ એવોર્ડ અને રેફરન્સ નં. ૨૦૦/૧૯૭૭ માં એવોર્ડ તારીખ ૪.૧૨.૨૦૦૩ થી સમાપ્ત થાય છે.

૧૪.૬ ઉક્ત એવોર્ડ દ્વારા, વધુ ખાસ કરીને એવોર્ડના ફકરા નં. ૧૫ માંના અવલોકન અને ઘોષણા દ્વારા, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે એ પણ જાહેર કર્યું કે નગરપાલિકાના કર્મચારીઓના કિસ્સામાં જીસીએસઆર મુજબ મહત્તમ ગ્રેયુટી તરીકે ૧૬ ૧/૨ મહિનાના પગારની મર્યાદા લાગુ પડશે.

૧૪.૭ એ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે રેફરન્સ નં. ૩૯/૨૦૧૪ ની કાર્યવાહી દરમિયાન પણ (એટલે કે તારીખ ૭.૫.૨૦૧૪ ના રેફરન્સના હુકમ પછી અને ઉક્ત રેફરન્સ કેસની પેન્ડન્સી દરમિયાન) ગ્રેયુટીની ચુકવણીની સમાન રીત અને સમાન જોગવાઈઓ અમલમાં રહી હતી અને તેથી, નગરપાલિકાએ રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના સમાધાન અને એવોર્ડની શરતો અનુસાર ગ્રેયુટી ચૂકવવાનું ચાલુ રાખ્યું હતું.

૧૫. ઉપર જણાવ્યા મુજબ, તા. ૩૦.૩.૨૦૧૭ ના આક્ષેપિત એવોર્ડ દ્વારા, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે જાહેર કર્યું કે રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં પસાર કરાયેલ તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ નો એવોર્ડ સમાપ્ત થયેલ ગણાશે.

૧૫.૧ જે પ્રસ્તુત અને મહત્વનું છે તે એ હકીકત છે કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે માત્ર એ

જ જાહેર કર્યું ન હતું કે ઉક્ત એવોર્ડ સમાપ્ત થાય છે પરંતુ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે ઉક્ત ઘોષણાને પૂર્વવર્તી અસર આપી હતી કારણ કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે જાહેર કર્યું હતું કે તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ નો ઉક્ત એવોર્ડ પૂર્વવર્તી અસરથી એટલે કે તારીખ ૪.૧૨.૨૦૦૩ થી સમાપ્ત થયેલો ગણાશે.

૧૬. તે ધ્યાનમાં લેતા, પ્રશ્ન એ ઉભો થાય છે કે શું રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના એવોર્ડને સમાપ્ત કરવાનો વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલનો નિર્ણય અને ઘોષણા યોગ્ય અને વાજબી છે અને શું ઉક્ત એવોર્ડની સમાપ્તિ પૂર્વવર્તી અસરથી એટલે કે ડિસેમ્બર ૨૦૦૩ થી અસરકારક રહેશે તેવો વધુ નિર્ણય અને ઘોષણા યોગ્ય અને વાજબી છે.

૧૭. જ્યાં સુધી ઉક્ત એવોર્ડ સમાપ્ત થાય છે તેવી ઘોષણા (એટલે કે તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ નો એવોર્ડ સમાપ્ત કરવાનો નિર્ણય) નો સંબંધ છે, તે ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી છે કે નગરપાલિકાએ એવોર્ડ સમાપ્ત કરવાનો પોતાનો ઈરાદો જાહેર કર્યો અને માંગ કરી કે ઉક્ત એવોર્ડ સમાપ્ત થવો જોઈએ.

૧૭.૧ ઉક્ત હેતુ માટે, નગરપાલિકા તેમજ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે માત્ર એક હકીકત અથવા આધાર પર આધાર રાખ્યો (એવોર્ડ સમાપ્ત કરવાની તેની માંગને વાજબી ઠેરવવા માટે) કે તેણે પગાર પંચની ભલામણોનો અમલ કર્યો.

૧૭.૨ એ નોંધવું જરૂરી છે કે પગાર પંચની ભલામણોએ ગ્રેચ્યુટી સંબંધિત મુદ્દાને આવરી લીધો ન હતો અને નવી/વધુ સારી જોગવાઈ રજૂ કરી ન હતી.

૧૭.૩ તેથી, પગાર પંચની ભલામણોના અમલીકરણ પર, ગ્રેચ્યુટી સંબંધિત કરાર આપોઆપ નાબૂદ થશે નહીં અને તે નિર્રથક ગણાશે નહીં.

૧૭.૪ એ પ્રસ્તુત છે કે માત્ર નગરપાલિકાએ પગાર પંચની ભલામણો અપનાવી હોવાથી, તે આપમેળે એવું અનુસરતું નથી કે રેકર્ડ્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં તા. ૧૮/૦૨/૧૯૭૫ ના સમાધાન / એવોર્ડ દ્વારા ગ્રેચ્યુટીના લાભ સંબંધિત જોગવાઈઓ અદૃશ્ય થઈ જશે.

૧૭.૫ પગાર પંચની ભલામણોનું માત્ર અમલીકરણ ગ્રેચ્યુટી સંબંધિત એવોર્ડ / જોગવાઈને સમાપ્ત કરવા માટેનો આધાર હોઈ શકે નહીં, ખાસ કરીને જ્યારે ઉક્ત ભલામણો ગ્રેચ્યુટી માટે એવી જોગવાઈ કરતી નથી જે હાલની જોગવાઈનું સ્થાન લઈ શકે અને/અથવા જ્યારે ઉક્ત ભલામણો ગ્રેચ્યુટી માટે વધુ સારો વિકલ્પ અથવા વધુ રકમ / લાભ પ્રદાન કરતી નથી.

૧૭.૬ આમ, પગાર પંચની ભલામણોમાં ગ્રેચ્યુટી અંગે કોઈ વિશેષ કે અલગ જોગવાઈ ન હોવાથી, તેનું અમલીકરણ ગ્રેચ્યુટીના વિષય સંબંધિત એવોર્ડની સમાપ્તિને વાજબી ઠેરવશે નહીં.

૧૮. નગરપાલિકાએ પગાર પંચની ભલામણો સ્વીકારી લીધી છે તેવી રજૂઆત સિવાય અથવા નગરપાલિકાએ પગાર પંચની ભલામણોનો અમલ કર્યો છે તેવી સામગ્રી સિવાય વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચવા માટે કોઈ સામગ્રી ન હતી કે ગ્રેયુટી અંગે એવોર્ડ હેઠળની જોગવાઈ અર્થહીન કે નિર્થક બની ગઈ છે અથવા તેને રદ કરવા પાત્ર છે.

૧૮.૧ દુર્ભાગ્યવશ, ઉક્ત પાસાની પ્રશંસા કર્યા વિના અને પગાર પંચની ભલામણો તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના એવોર્ડ હેઠળની જોગવાઈ કરતાં વધુ સારો / ઉચ્ચ લાભ અથવા વધુ સારો વિકલ્પ પ્રદાન કરતી નથી એ હકીકતની પ્રશંસા કર્યા વિના, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે યાંત્રિક રીતે અને માત્ર એ જ આધાર પર કે પગાર પંચની ભલામણોનો અમલ કરવામાં આવ્યો છે, નગરપાલિકાની માંગ સ્વીકારી લીધી.

૧૮.૨ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે માત્ર એક જ આધાર પર કાર્યવાહી કરી અને તેના પર આધાર રાખ્યો અને ઉક્ત આધાર પર તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ નો એવોર્ડ રદ કર્યો. ઉક્ત નિર્ણય સારો અને ન્યાયી નિર્ણય નથી.

૧૮.૩ સામાન્ય રીતે, આ કોર્ટ દ્વારા રેફરન્સના ન્યાયિક નિર્ણયની આવી રીત અને પદ્ધતિ અને આવી મહત્વપૂર્ણ માંગ સાથે કામ કરવાની પદ્ધતિને મંજૂરી

આપી શકાય નહીં.

૧૯. જોકે, હાલના કેસમાં, રેકૉર્ડ્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલના તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના એવોર્ડના એક ભાગને સમાપ્ત કરવાની પરવાનગી આપતા વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલના નિર્ણયના તે ભાગમાં કોર્ટ હસ્તક્ષેપ કરવા માંગતી નથી જે ગ્રેયુટીના વિષયથી સંબંધિત છે કારણ કે ઉક્ત એવોર્ડના ઉક્ત ભાગને સમાપ્ત કરવાને કારણે કર્મચારીઓ ગ્રેયુટીથી સંપૂર્ણપણે વંચિત થતા નથી અને તેઓ હજુ પણ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુટી એક્ટ (અથવા જીસીએસઆર) હેઠળ ગ્રેયુટીનો લાભ મેળવવાનું ચાલુ રાખશે. વાસ્તવમાં, અધિનિયમ હેઠળની જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં કર્મચારીઓ અધિનિયમની કલમ ૪(૧) સાથે વંચાણે લેતા કલમ ૪(૫) ના પ્રકાશમાં વધુ સારા / ઉચ્ચ લાભ માટે હકદાર બનશે. તે ધ્યાનમાં લેતા અને કલમ ૧૯(૬) ના પ્રકાશમાં કોર્ટ કોર્ટના નિર્ણયના તે ભાગને રદ કરવા માંગતી નથી જેના દ્વારા તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ નો એવોર્ડ રદ કરવામાં આવ્યો છે.

૧૯.૧ આ સંદર્ભમાં, એ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે અધિનિયમની કલમ ૪(૧) અને કલમ ૪(૫) ગ્રેયુટીની ચુકવણી માટે (કર્મચારીની તરફેણમાં) અને અનુક્રમે વધુ સારો / ઉચ્ચ લાભ મેળવવાનો અધિકાર આપે છે.

૧૯.૨ નગરપાલિકાના જણાવ્યા મુજબ, તેણે જીસીએસઆર (ગ્રેયુટીના હેતુ માટે) અપનાવ્યું છે અને જીસીએસઆરમાં ગ્રેયુટી પેટે ૧૬ (૧/૨) મહિનાના

પગારની મર્યાદા છે.

૧૯.૩ જોકે, અધિનિયમ હેઠળના સૂત્રમાં આવી કોઈ મર્યાદા અથવા આવો કોઈ પ્રતિબંધ નથી. અલબત્ત, અધિનિયમ કલમ ૪(૩) મુજબ ગ્રેયુટી પેટે ચૂકવવાપાત્ર રકમની મહત્તમ મર્યાદાના સંદર્ભમાં આર્થિક મર્યાદા નક્કી કરે છે.

૧૯.૪ આવી અલગ જોગવાઈઓના સંજોગોમાં, અધિનિયમની કલમ ૧૪ સાથે વંચાણે લેતા કલમ ૪(૫) કર્મચારીઓના બચાવમાં ચિત્રમાં આવશે. કર્મચારીઓ પસંદગી અને વિકલ્પનો ઉપયોગ કરીને નિર્ણય કરી શકે છે કે કર્મચારીએ કયો વિકલ્પ પસંદ કરવો જોઈએ એટલે કે અધિનિયમ હેઠળનું સૂત્ર અથવા જીસીએસઆર હેઠળનું સૂત્ર. એક કર્મચારીના કિસ્સામાં જે ફાયદાકારક હોઈ શકે તે અન્ય કર્મચારીના કિસ્સામાં ફાયદાકારક ન પાડા હોય. દરેક કર્મચારીએ તેની સેવાના કુલ સમયગાળા, તેનો છેલ્લો ડ્રો કરેલ પગાર, બંને પરિસ્થિતિમાં ગ્રેયુટીની કુલ ગણતરીને ધ્યાનમાં લઈને યોગ્ય નિર્ણય લેવો પડશે.

૧૯.૫ જ્યારે આવા વિકલ્પ અને પસંદગીનો અધિકાર ઉપલબ્ધ હોય, ત્યારે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલના નિર્ણયમાં હસ્તક્ષેપ કરવા માટે બહુ ઓછું વાજબીપણું છે. હા, આ હેતુ માટે એક બારી છે પરંતુ તે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ઉપયોગમાં લેવામાં આવતા વિવેકાધિકારમાં હસ્તક્ષેપ કરવા માટે ખૂબ જ નાની છે.

૨૦. જોકે, જ્યાં સુધી વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલના આક્ષેપિત નિર્ણય / એવોર્ડના બીજા ભાગનો સંબંધ છે એટલે કે પૂર્વવર્તી અસરથી એવોર્ડ રદ કરવાનો સંબંધ છે એટલે કે (એ) વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ઘોષણા કે ઉક્ત એવોર્ડ તારીખ ૪.૧૨.૨૦૦૩ થી સમાપ્ત થયેલ ગણાશે (એટલે કે જ્યાં સુધી ઘોષણાને પૂર્વવર્તી અસર આપવાના વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલના નિર્ણયનો સંબંધ છે) અને (બી) એ ઘોષણા કે કામદાર ૧૬ ૧/૨ મહિનાના પગારની હદ સુધી મહત્તમ ગ્રેયુટી માટે હકદાર બનશે તેનો સંબંધ છે, ઉક્ત નિર્ણય ગેરવાજબી, મનસ્વી અને અસમર્થનીય છે.

૨૦.૧ ઉક્ત નિર્ણય અને ઘોષણા સંબંધિત હકીકતો અને સંજોગોમાં મગજ ન લગાવવાના દોષથી પણ પ્રભાવિત છે.

૨૧. એ ઉલ્લેખ કરવો પ્રસ્તુત છે કે જો રેકૉર્ડ્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના એવોર્ડને સમાપ્ત કરવાની નગરપાલિકાની માંગ સ્વીકારવાનો વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલનો નિર્ણય ખતેલ પહોંચાડવામાં ન આવે તો પણ, ઘોષણાને પૂર્વવર્તી અસર આપવાનો નિર્ણય (કે એવોર્ડ સમાપ્ત થાય છે) અને ઘોષણા કે કર્મચારીઓ ૧૬ (૧/૨) મહિનાના પગાર સુધી મહત્તમ ગ્રેયુટી માટે હકદાર રહેશે તે ટકાવી શકાય નહીં અને તેને રદ કરવા પાત્ર છે.

૨૨. આ સંદર્ભમાં, એ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે તેની ઘોષણાને પૂર્વવર્તી અસર આપતી વખતે, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે માત્ર કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી દ્વારા પસાર કરાયેલા

અગાઉના આદેશો જ ધ્યાનમાં ન લીધા પરંતુ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે એસસીએ નં. ૨૧૮૬૫/૨૦૦૭ અને સંલગ્ન / સંબંધિત અરજીઓમાં તા. ૧૧.૮.૨૦૧૦ ના ચુકાદા અને નિર્ણય તેમજ એલપીએ નં. ૫૮૧/૨૦૧૧ અને સંલગ્ન / સંબંધિત અપીલોમાં ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા પસાર કરાયેલ તા. ૨૦.૪.૨૦૧૧ ના નિર્ણય અને નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન (સી) નં. ૬૦૪/૨૦૧૨ માં તારીખ ૪.૯.૨૦૧૩ ના નિર્ણય તેમજ એસસીએ નં. ૩૨૫૨/૨૦૧૪ થી ૩૨૫૮/૨૦૧૪ અને અન્ય સંલગ્ન / સંબંધિત અરજીઓમાં તા. ૨૯.૪.૨૦૧૫ ના ચુકાદા, એસસીએ નં. ૧૦૨૯૮/૨૦૦૪ માં તા. ૨૧.૪.૨૦૦૬ ના નિર્ણય, એસસીએ નં. ૩૬૬૨/૨૦૧૦ માં તા. ૨૫.૩.૨૦૧૦ ના નિર્ણયને પણ ધ્યાનમાં ન લીધો અને તેની અવગણના કરી.

૨૨.૧ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે એ હકીકત પણ ધ્યાનમાં ન લીધી કે રેફરન્સ નં. ૩૯/૨૦૧૪ (જેમાં આક્ષેપિત એવોર્ડ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો) ની પેન્ડન્સી દરમિયાન કોઈ વચગાળાની રાહત આપવામાં આવી ન હતી અને તેથી, નગરપાલિકાએ ૨૦૦૩ થી મે ૨૦૧૪ વચ્ચેના સમયગાળા દરમિયાન નિવૃત્ત થયેલા તમામ કર્મચારીઓને રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ ની જોગવાઈઓ અનુસાર ગ્રેયુટી ચૂકવવાનું ચાલુ રાખ્યું હતું અને તે વચગાળાના સમયમાં, તા. ૧૮.૨.૨૦૦૫ (૧૯૭૫) નો ઉક્ત એવોર્ડ અમલમાં રહ્યો હતો અને બંને પક્ષોને બંધનકર્તા હતો.

૨૨.૨ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે એ હકીકત પણ ધ્યાનમાં ન લીધી કે આક્ષેપિત એવોર્ડના ફક્ત નં. ૧૫ ની ઘોષણા સાથે જોડાયેલ આવો હુકમ / ઘોષણા અધિનિયમની કલમ ૪(૫) ને નિર્રથક બનાવી દેશે. દુર્ભાગ્યવશ, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ એ પણ પ્રશંસા કરવામાં નિષ્ફળ રહી કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૧૯(૬) હેઠળની સત્તાનો ઉપયોગ કરીને, કોર્ટ / ટ્રિબ્યુનલ એવો હુકમ પસાર કરી શકે નહીં જે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુટી એક્ટની કલમ ૪(૫) હેઠળની જોગવાઈને નિર્રથક બનાવી દે. પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુટી એક્ટ હેઠળની જોગવાઈ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળની ઉક્ત જોગવાઈ પર પ્રભાવી રહેશે, ખાસ કરીને પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુટી એક્ટની કલમ ૧૪ ને ધ્યાનમાં રાખીને.

૨૩. આ સ્થિતિ હોવા છતાં, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે જાહેર કર્યું કે કર્મચારીઓ મહત્તમ ૧૬ ૧/૨ મહિનાના પગાર સુધીની ગ્રેયુટી માટે હકદાર રહેશે.

૨૩.૧ આવા નિર્ણય અને ઘોષણા સાથે, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે માત્ર વધુ સારા / ઉચ્ચ લાભ માટે પસંદગી કરવાનો કર્મચારીઓનો અધિકાર છીનવી લીધો જ નહીં પરંતુ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે કલમ ૪(૫) ની અસરને પણ નિર્રથક બનાવી દીધી અને કોર્ટે ઉક્ત જોગવાઈને રદબાતલ કરી દીધી (જ્યાં સુધી પ્રતિવાદી નગરપાલિકાના કર્મચારીઓનો સંબંધ છે).

૨૪. આ બાબતને ધ્યાનમાં લેતા, (એ) રેકૉર્ડ્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં એવોર્ડ

તા. ૪.૧૨.૨૦૦૩ થી સમાપ્ત થાય છે તેવી ઘોષણાને પૂર્વવર્તી અસર આપવાનો વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલનો નિર્ણય; અને (બી) કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર મહત્તમ ગ્રેયુટી વિશેની ઘોષણા ગેરવાજબી છે અને ટકાવી શકાય તેમ નથી.

૨૫. શું કર્મચારીઓને ૧૬ (૧/૨) મહિનાના પગાર પર ગ્રેયુટીની મહત્તમ મર્યાદા માટે પાત્ર ગણવા જોઈએ તે મુદ્દા પર, એ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે જો ગ્રેયુટીનો વિષય અને કર્મચારીઓના ગ્રેયુટી માટેના દાવાને રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં આપવામાં આવેલા તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના એવોર્ડ દ્વારા સંચાલિત કરવાના નથી, તો ગ્રેયુટીનો ઉક્ત વિષય અને ગ્રેયુટીનો દાવો કરવાનો અને મેળવવાનો કર્મચારીનો અધિકાર પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુટી એક્ટ હેઠળની જોગવાઈઓ અનુસાર સંચાલિત થશે અને અધિનિયમ હેઠળની જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં આવી મર્યાદા (એટલે કે ૧૬ ૧/૨ મહિનાના પગારની મર્યાદા) લાદી શકાય નહીં. તે અધિનિયમમાં અમુક શરત / જોગવાઈ ઉમેરવા સમાન હશે.

૨૬. આ સંદર્ભમાં, એ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે જો ગ્રેયુટીનો વિષય અને કર્મચારીઓના ગ્રેયુટી માટેના દાવાને રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં એવોર્ડ / સમાધાન તા. ૧૮/૦૨/૧૯૭૫ દ્વારા સંચાલિત કરવામાં આવતા નથી અથવા સંચાલિત કરવાના નથી, તો નગરપાલિકાના કર્મચારીઓ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુટી એક્ટ હેઠળ અને તે મુજબ ગ્રેયુટીનો દાવો કરવા હકદાર રહેશે અને ગ્રેયુટી

મેળવવાનો તેમનો અધિકાર અધિનિયમ હેઠળની જોગવાઈ દ્વારા સંચાલિત થશે. આ અધિનિયમ (પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુટી એક્ટ), નિર્વિવાદપણે, નગરપાલિકાને લાગુ પડે છે.

૨૬.૧ અધિનિયમ હેઠળની જોગવાઈના પ્રકાશમાં, કર્મચારી વધુ સારા અને ઉચ્ચ લાભ માટે હકદાર બનશે, જો વિકલ્પો – વૈકલ્પિક વ્યવસ્થાઓ અસ્તિત્વમાં હોય અથવા ઉપલબ્ધ હોય.

૨૬.૨ જોકે, જો બીજો વિકલ્પ – પસંદગી અથવા ચોઈસ ઉપલબ્ધ ન હોય અથવા છીનવી લેવામાં આવે અથવા ખોવાઈ જાય તો નગરપાલિકાના કર્મચારીઓ અધિનિયમ દ્વારા નિર્ધારિત સૂત્ર હેઠળ અને તે મુજબ ગ્રેયુટી માટે હકદાર રહેશે.

૨૬.૩ ઉક્ત વૈધાનિક અધિકાર છીનવી શકાય નહીં અથવા નકારી શકાય નહીં અથવા અર્થહીન, નિર્રથક અને બિનઅસરકારક બનાવી શકાય નહીં અને તેને રદબાતલ કરી શકાય નહીં અથવા તો મર્યાદિત – સીમામાં બાંધી શકાય નહીં, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પણ નહીં.

૨૬.૪ એ ધ્યાનમાં રાખવું જરૂરી છે કે અધિનિયમ અધિનિયમ હેઠળ ગ્રેયુટીની ચુકવણી માટે પાત્ર 'કર્મચારી' [કલમ ૨(એફ)] [કલમ ૪(૧) સાથે વંચાણે

લેતા કલમ ૪(૨)] અને ગ્રેયુટી પેટે ચૂકવવાપાત્ર 'મહત્તમ રકમ' ની ગણતરી માટેનું સૂત્ર નિર્ધારિત કરે છે.

૨૬.૫ જ્યારે અધિનિયમ ગ્રેયુટી પેટે ચૂકવવાપાત્ર રકમની હદ નિર્ધારિત કરે છે ત્યારે કોર્ટ ઉક્ત મર્યાદા એટલે કે સંબંધિત જોગવાઈને બદલી કે રદ કરી શકે નહીં.

૨૭. જોકે, વિદ્વાન કોર્ટે, દુર્ભાગ્યવશ, આ પરિસ્થિતિથી અજાણ રહીને અને અધિનિયમની કલમ ૪(૧) થી કલમ ૪(૫) હેઠળની જોગવાઈની અવગણના કરીને જાહેર કર્યું અને નિર્દેશ આપ્યો કે કર્મચારીઓ મહત્તમ ૧૬ (૧/૨) મહિનાના પગાર સુધીની ગ્રેયુટી માટે હકદાર રહેશે.

૨૭.૧ આમ કરીને વિદ્વાન કોર્ટે અધિનિયમ દ્વારા નિર્ધારિત સૂત્ર અનુસાર ગ્રેયુટી મેળવવાના કર્મચારીઓના અધિકારને કાપી નાખ્યો અને પ્રતિબંધિત કર્યો.

૨૭.૨ ઉક્ત ઘોષણા અને નિર્દેશ કર્મચારીઓનો અધિકાર (અધિનિયમ હેઠળ ઉપલબ્ધ) છીનવી લે છે અને જોગવાઈને રદબાતલ કરે છે જે ગ્રેયુટીનો અધિકાર આપે છે એટલે કે કલમ ૪(૧) અને ૪(૨) તેમજ અધિનિયમની કલમ ૪(૫) ની જોગવાઈ જે ગ્રેયુટી પેટે વધુ સારી / ઉચ્ચ રકમ મેળવવાનો અધિકાર આપે છે.

૨૭.૩ એ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે જો એવોર્ડ / સમાધાન સમાપ્ત થાય છે તો કર્મચારીઓ અધિનિયમ હેઠળ અને વૈધાનિક જોગવાઈ મુજબ એટલે કે અધિનિયમની કલમ ૧૪ સાથે વંચાણે લેતા કલમ ૪(૧) થી ૪(૫) મુજબ ગ્રેયુટીનો દાવો કરી શકે છે અને મેળવી શકે છે. તે કિસ્સામાં કર્મચારીઓને અધિનિયમ હેઠળના સૂત્ર મુજબ ગ્રેયુટી મળવી જોઈએ.

૨૭.૪ જોકે, કોર્ટના આક્ષેપિત નિર્દેશ અને આદેશને ધ્યાનમાં રાખીને, કર્મચારીનો અધિકાર (ગ્રેયુટી ચૂકવવા પાત્ર) મર્યાદિત અને/અથવા પ્રતિબંધિત છે.

૨૭.૫ આ એટલા માટે છે કારણ કે કોર્ટની ઘોષણા અને નિર્દેશના પરિણામ અને ફળસ્વરૂપે અધિનિયમ હેઠળના સૂત્ર મુજબ ગ્રેયુટી ચૂકવવાના કર્મચારીઓના અધિકારને ૧૬(૧/૨) મહિનાના પગાર સુધી મર્યાદિત કરવામાં આવ્યો છે.

૨૭.૬ ઉપરોક્ત જોગવાઈથી વિપરીત હોવાથી આવો નિર્દેશ ટકાવી શકાય તેમ નથી. ઉક્ત નિર્દેશ અને આદેશ, ઘણા કિસ્સાઓમાં, અધિનિયમ હેઠળ નિર્ધારિત આર્થિક મર્યાદા સાથે સંઘર્ષમાં આવશે.

૨૭.૭ આ બાબતને ધ્યાનમાં લેતા, ઉક્ત ઘોષણા અને નિર્દેશ રદ કરવા પાત્ર

છે.

૨૮. એ નોંધવું પણ પ્રસ્તુત છે કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૧૯ – જે એવોર્ડ અથવા સમાધાન સમાપ્ત કરવાનો અધિકાર આપે છે – પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુટી એક્ટની કલમ ૪(૫) – જે વધુ સારો / ઉચ્ચ લાભ મેળવવાનો અધિકાર આપે છે – ને નકારી અથવા રદબાતલ કરી શકે નહીં અને તેથી, માત્ર ટ્રિબ્યુનલ નગરપાલિકાને એવોર્ડ સમાપ્ત કરવાની મંજૂરી આપવાનો નિર્ણય લે છે એટલા માટે, એવોર્ડની સમાપ્તિ કર્મચારીઓના અધિનિયમ હેઠળ નિર્ધારિત સૂત્ર અનુસાર ગ્રેયુટીનો દાવો કરવા અને મેળવવાના અધિકારને છીનવી શકે નહીં.

૨૯. પ્રતિવાદી નગરપાલિકાના વિદ્વાન વકીલ આ સંદર્ભમાં, આ તબક્કે એવી રજૂઆત કરશે કે નગરપાલિકાએ જીસીએસઆર અપનાવ્યું છે અને પરિણામે, કર્મચારીઓ જીસીએસઆર હેઠળની સંબંધિત જોગવાઈઓ અનુસાર ગ્રેયુટી માટે હકદાર બનશે.

૨૯.૧ આ મુદ્દે, એ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે એવોર્ડ પરથી એવું ફલિત થાય છે કે નગરપાલિકા કાયદા અનુસાર નગરપાલિકા દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ કોઈ માન્ય ઠરાવ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં નિષ્ફળ રહી છે જે સ્થાપિત કરી શકે કે નગરપાલિકાએ ગ્રેયુટીની ચુકવણીની બાબતમાં જીસીએસઆર હેઠળની જોગવાઈ અપનાવી છે.

૨૯.૨ જીસીએસઆર અને જીસીએસઆર હેઠળ ગ્રેચ્યુટીને લગતી જોગવાઈઓ નગરપાલિકાને લાગુ પડે છે તે સ્થાપિત કરવા માટે અન્ય કોઈ સામગ્રી પણ રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ નથી.

૨૯.૩ નિર્વિવાદપણે, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ એવું માની લેવા અને વિશ્વાસ કરવા માટે કોઈ સામગ્રી ન હતી કે જીએસસીઆર હેઠળની જોગવાઈઓ નગરપાલિકાને લાગુ પડે છે અને નગરપાલિકા જીસીએસઆર હેઠળની જોગવાઈઓ અનુસાર ગ્રેચ્યુટી ચૂકવવા હકદાર રહેશે.

૨૯.૪ જો એમ પણ માની લેવામાં આવે કે નગરપાલિકાએ ગ્રેચ્યુટીની ચૂકવણીના હેતુ માટે જીસીએસઆર અપનાવ્યું છે તો પણ, પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુટી એક્ટની કલમ ૪(પ) હેઠળની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને, નગરપાલિકાના કર્મચારીઓ [જેઓ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુટી એક્ટની કલમ ૨(એફ) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત 'કર્મચારી' શબ્દમાં આવે છે] ગ્રેચ્યુટી સંબંધિત વધુ સારી અને લાભદાયક શરતો માટે હકદાર રહેશે એટલે કે જીસીએસઆર અનુસાર અથવા પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુટી એક્ટ અનુસાર ગ્રેચ્યુટી પેટે ચૂકવવાપાત્ર વધુ સારી અને ઉચ્ચ રકમ મેળવવા માટે.

૨૯.૫ આ બાબતને ધ્યાનમાં લેતા, આક્ષેપિત ઘોષણા અને નિર્ણય ગેરવાજબી,

અયોગ્ય અને અસમર્થનીય છે.

૨૯.૬ ઉપર જણાવ્યા મુજબ ઉક્ત ઘોષણા અને નિર્દેશ માત્ર કર્મચારીઓના વધુ સારો / ઉચ્ચ લાભ (એટલે કે ગ્રેયુટી પેટે વધુ રકમ) મેળવવાના અધિકારને રદબાતલ કરતો નથી પરંતુ તે અધિનિયમ હેઠળ નિર્ધારિત સૂત્ર અનુસાર ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુટીની સંપૂર્ણ રકમ (મહત્તમ ગ્રેયુટી) મેળવવાના કર્મચારીઓના અધિકારને પણ છીનવી લે છે.

૨૯.૭ ઉક્ત ઘોષણા અને નિર્ણય રદ કરવા પાત્ર છે.

૨૯.૮ તેથી, કર્મચારીઓના મહત્તમ ૧૬ ૧/૨ મહિનાના પગારની ગ્રેયુટી મેળવવાના અધિકારને મર્યાદિત કરતી ઘોષણા અને નિર્ણય આથી રદ કરવામાં આવે છે અને એવું જાહેર કરવામાં આવે છે કે કર્મચારીઓ અધિનિયમ હેઠળની જોગવાઈઓ અનુસાર ગ્રેયુટી માટે હકદાર રહેશે – અધિનિયમ હેઠળ નિર્ધારિત પાત્રતાના માપદંડોને આધીન – અને તેઓ અધિનિયમ હેઠળ નિર્ધારિત સૂત્ર (ગ્રેયુટીની ગણતરી માટે) અનુસાર ગ્રેયુટી માટે હકદાર રહેશે.

૨૯.૯ એવું માની લેતા કે નગરપાલિકાએ ખરેખર જીસીએસઆર હેઠળ ગ્રેયુટી સંબંધિત જોગવાઈ અપનાવી છે, એવું વધુ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે અને નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે જો નગરપાલિકા દ્વારા જીસીએસઆર અપનાવવામાં આવ્યું

હોય તો કર્મચારીઓ વિકલ્પ અને પસંદગીના અધિકાર માટે હકદાર રહેશે અને તેઓ અધિનિયમની કલમ ૪(૫) હેઠળની જોગવાઈના પ્રકાશમાં, જે લાભ વધુ સારો અને ઉચ્ચ હોય તે પસંદ કરવા પાત્ર રહેશે.

૩૦. યોગ્ય સરકાર દ્વારા તેના રેફરન્સના હુકમ દ્વારા મોકલવામાં આવેલા બીજા મુદ્દાનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલનો નિર્ણય રદ કરવા પાત્ર છે.

૩૧.૧ એ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે અધિનિયમની કલમ ૧૪ સાથે વંચાણે લેતા કલમ ૪(૫) હેઠળની જોગવાઈ અનુસાર જો નગરપાલિકાના કર્મચારીઓ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુટી એક્ટ (ગ્રેયુટીની ગણતરી અને ચુકવણી માટે) હેઠળ નિર્ધારિત સૂત્ર અનુસાર ગ્રેયુટીનો દાવો કરવા અને મેળવવા હકદાર છે અને જો જીસીએસઆર અનુસાર ગ્રેયુટી પેટે ચૂકવવાપાત્ર દર અને રકમની સરખામણીમાં અધિનિયમ હેઠળ ગ્રેયુટીની ચુકવણી માટેનો દર અને રકમ વધારે છે (એવું માનીને કે નગરપાલિકાએ ગ્રેયુટીની ચુકવણીના હેતુ માટે જીસીએસઆર અપનાવ્યું છે), તો અધિનિયમ હેઠળની ઉક્ત જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં, કર્મચારીને વધુ સારો લાભ પસંદ કરવાનો અને મેળવવાનો અધિકાર રહેશે. જોકે, ટ્રિબ્યુનલે અધિનિયમ હેઠળની ઉક્ત જોગવાઈને ધ્યાનમાં લીધા વિના, એવોર્ડના ફરરા ૧૫ દ્વારા નિર્દેશ આપ્યો છે કે કર્મચારીઓ ૧૬ (૧/૨) મહિનાના પગારની મર્યાદા સુધી મહત્તમ ગ્રેયુટી માટે હકદાર રહેશે.

૩૧. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલનો ઉક્ત નિર્દેશ ગ્રેયુટી એક્ટની કલમ ૪(૫) હેઠળની જોગવાઈઓ અને ઉચ્ચ અને વધુ સારો લાભ દાવો કરવા અને મેળવવાના કર્મચારીના અધિકારને નકારે છે.

૩૨. ઉક્ત નિર્દેશો દ્વારા વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે કર્મચારીઓના વધુ સારા લાભનો દાવો કરવાના તેમના અધિકાર અને તકને ભૂંસી નાખી અને નકારી કાઢી એટલે કે અધિનિયમ હેઠળ અથવા નિયમો હેઠળ.

૩૩. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ પાસે મહત્તમ ગ્રેયુટીને ૧૬ (૧/૨) મહિનાના પગાર સુધી મર્યાદિત કરવાનો અને કર્મચારીઓ ૧૬ ૧/૨ મહિનાના પગારની મર્યાદાને આધીન ગ્રેયુટી માટે હકદાર રહેશે તેવું ઠરાવવાનો / જાહેર કરવાનો કોઈ આધાર કે વાજબીપણું ન હતું.

૩૪. ઉક્ત નિર્ણય દ્વારા અધિનિયમ હેઠળની જોગવાઈઓ નિર્રથક અથવા બિનજરૂરી અથવા બિનઅસરકારક બની ગઈ છે.

૩૫. ઉક્ત ઘોષણા અને નિર્દેશ ટકાઉ નથી અને તેને રદ કરવા પાત્ર છે અને તે મુજબ રદ કરવામાં આવે છે.

૩૬. આ સંજોગોમાં, એવોર્ડમાં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલનું અવલોકન અને વધુ ખાસ

કરીને એવોર્ડના ફકરા નં. ૧૫ માં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલ નિર્ણય રદ કરવા પાત્ર છે અને તે મુજબ રદ કરવામાં આવે છે.

૩૭. પરિણામે, નીચે મુજબનો હુકમ પસાર કરવામાં આવે છે:

(એ) રેફરન્સ નં. ૩૯/૨૦૧૪ માં તા. ૩૦.૩.૨૦૧૭ નો એવોર્ડ રદ કરવામાં આવે છે અને એવી સ્પષ્ટતા અને ઘોષણા સાથે સુધારવામાં આવે છે કે રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ નો એવોર્ડ રેફરન્સ નં. ૩૯/૨૦૧૪ માં એવોર્ડની તારીખથી એટલે કે તા. ૩૦.૩.૨૦૧૭ થી સમાપ્ત થયેલ ગણાશે અને ૪.૧૨.૨૦૦૩ થી નહીં.

(બી) એવું વધુ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે અને જાહેર કરવામાં આવે છે કે તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ થી એવોર્ડની તારીખ સુધીના સમયગાળા દરમિયાન અને એવોર્ડની તારીખથી અત્યાર સુધી એટલે કે તા. ૩૧.૭.૨૦૧૮ સુધી, જો નગરપાલિકાએ રેફરન્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં સમાધાન અને એવોર્ડ હેઠળના સૂત્ર અને જોગવાઈના આધારે કોઈપણ કર્મચારીને ગ્રેયુટી ચૂકવી હોય તો નગરપાલિકા કોઈપણ કર્મચારીને અગાઉ ચૂકવેલી રકમની વસૂલાત કરશે નહીં.

(સી) વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ મોકલવામાં આવેલા મુદ્દા નં. ૨ ના સંબંધમાં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલના નિર્ણયનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી, એવી સ્પષ્ટતા કરવામાં

આવે છે અને જાહેર કરવામાં આવે છે કે જો કોર્પોરેશન (નગરપાલિકા) એ યોગ્ય પ્રક્રિયા અનુસાર ગ્રેચ્યુટીની ચુકવણીના હેતુ માટે જીસીએસઆર અપનાવ્યું હોય તો કર્મચારીઓ જીસીએસઆર અનુસાર અથવા પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુટી એક્ટ હેઠળના સૂત્ર અનુસાર ગ્રેચ્યુટી પેટે વધુ સારી શરતો અને લાભનો દાવો કરવા અને મેળવવા હકદાર રહેશે એટલે કે કર્મચારીને પસંદગીની તક મળશે અને ગ્રેચ્યુટી પેટે વધુ સારી અને ઉચ્ચ રકમ દાવો કરવા અને મેળવવા હકદાર રહેશે.

(ડી) એવોર્ડના ફક્ત નં. ૧૫ દ્વારા એવોર્ડમાં નિર્ણય અને ઘોષણા સહિતનું અવલોકન, ઘોષણા અને નિર્દેશ તે હદ સુધી રદ અને સુધારેલ ગણાશે.

(ઈ) પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુટી એક્ટ હેઠળના સૂત્રની લાગુ પડતી બાબતની અવગણના કરીને કર્મચારીના ગ્રેચ્યુટીના દાવાને માત્ર ૧૬ (૧/૨) મહિનાના પગાર સુધી મર્યાદિત કરતો વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલનો નિર્ણય ઉપરોક્ત સ્પષ્ટતા અને ઘોષણા સાથે રદ કરવામાં આવે છે.

તે મુજબ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૪૯૧૪/૨૦૧૭ અંશતઃ મંજૂર કરવામાં આવે છે.

જ્યાં સુધી એસસીએ નં. ૮૨૬૫/૨૦૧૬ માં કર્મચારીઓનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે જે કર્મચારીઓ આક્ષેપિત એવોર્ડની તારીખ

પહેલાં છૂટા થયા હતા તેઓ રેકૉર્ડ્સ નં. ૧૭૪/૧૯૭૪ માં તા. ૧૮.૨.૧૯૭૫ ના એવોર્ડના આધારે ગ્રેયુટી માટે હકદાર રહેશે. જો કોઈ તફાવત ચૂકવવાપાત્ર બને તો પ્રતિવાદી નગરપાલિકા શક્ય તેટલી વહેલી તકે અને પ્રાધાન્યરૂપે ૧૦ દિવસની અંદર રકમ ચૂકવશે.

(કે.એમ. ઠાકર, ન્યાયમૂર્તિ)

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

=====

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

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

=====