

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.

=====

ઓરીસા જું ગ્રીડ કોર્પોરેશન અને અન્યો.

વિરુદ્ધ

રસાનંદ દાસ

સપ્ટેમ્બર ૨૬, ૨૦૦૩

[માનનીય ન્યાયમુર્તિ શ્રી શિવરાજ વી. પાટીલ

અને

માનનીય ન્યાયમુર્તિ શ્રી ડી. એમ. ધર્માધિકારી]

સેવા કાયદો:

પગાર ધોરણ-ઓરિસ્સા સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ-૫૮ વર્ષની વયને
સુપરએન્યુએશન તરીકે નિર્ધારિત કરતું બોર્ડનું નિયમન-બોર્ડના કેટલાક

કર્મચારીઓ તેમને આપવામાં આવેલી સેવાની શરતના લાભના આધારે ૬૦ વર્ષ સુધી ચાલુ રહેવાનો હકદાર છે-બોર્ડ આવા કર્મચારીઓને બોર્ડના વધુ સારા પગાર ધોરણ આપે છે-૫૮ થી ૬૦ વર્ષની વય સુધીના આવા કર્મચારીઓને લાગુ પડતા પગાર ધોરણ અંગે ઉદ્ભવતા વિવાદ-ક્ષેત્ર, વધુ સારા ધોરણ આપવા પર કોઈ પ્રતિબંધ નથી અને તે કોઈપણ આરક્ષણ વિના આપવામાં આવ્યો હતો અને તેથી તેને દૂર કરી શકાતો નથી-વીજળી (પુરવઠા) અધિનિયમ, ૧૯૪૮-કલમ ૬૦.

હીરાકુડ ડેમ પ્રોજેક્ટમાં કાર્યરત કામદારોને કેન્દ્રીય જાહેર બાંધકામ વિભાગ (CPWD) ની વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં કર્મચારીઓને લાગુ પડતા પગાર ધોરણ મળી રહ્યા હતા.રાજ્ય સરકારે પ્રોજેક્ટ ૧.૪.૧૯૬૦ ની અસર થી, એ સમજણ સાથે હાથ ધર્યો હતો કે 'E' ની ભરતી કરનારા કર્મચારીઓને 'ID ૨' પહેલા પગાર અને સેવાની શરતોના તે જ ધોરણ પર ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપવામાં આવે જે તેમને 'ID ૧' પર લાગુ પડે છે અને ઉપરોક્ત કામદારોએ રાજ્ય સરકારના વિવિધ વિભાગો હેઠળ કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું હતું.૧.૪.૧૯૬૦ પછી કાર્યરત કામદારોને રાજ્ય સરકારની કાર્ય-ચાર્જ કરેલી સંસ્થાઓના કર્મચારીઓને લાગુ પડતા પગાર ધોરણ ચૂકવવામાં આવતા હતા.૧.૪.૧૯૬૦ અને તે પહેલાં કાર્યરત કામદારો વચ્ચેના પગાર ધોરણની અસમાનતા અંગેના વિવાદોમાંત્યારબાદ કાર્યરત, આ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો કે ૧.૪.૧૯૬૦ પહેલાં કાર્યરત

કામદારો અગાઉની જેમ પગારના સમાન ધોરણ અને સેવાની અન્ય શરતો માટે હકદાર છે, જાણે કે તેઓ CPWD ની કાર્ય-ચાર્જ કરેલી સંસ્થાઓના કર્મચારીઓ હોય.

ઓરિસ્સા રાજ્ય વિદ્યુત બોર્ડની રચના પર વિદ્યુત વિભાગમાં કામ કરતા કામદારોને ઉપરોક્ત બોર્ડ હેઠળ સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હતા.બોર્ડના નિયમનમાં ૫૮ વર્ષની નિવૃત્તિ વય નક્કી કરવામાં આવી છે.ઉચ્ચ અદાલતે બોર્ડના કર્મચારીઓને લાગુ પડતી નિવૃત્તિ વયનો મુદ્દો નક્કી કરતી વખતે જણાવ્યું હતું કે ૧.૪.૧૯૬૦ પહેલાં હીરાકુડ પ્રોજેક્ટના કામ માટે ચાર્જ કરાયેલ સંસ્થાઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ ૬૦ વર્ષની ઉંમર સુધી ચાલુ રહેવાનો હકદાર છે કારણ કે આવા કર્મચારીઓને વીજળી (પુરવઠા) અધિનિયમ, ૧૯૪૮ની કલમ ૬૦ હેઠળ વૈધાનિક રક્ષણ આપવામાં આવ્યું છે.બોર્ડના કર્મચારીઓના પગારનું પ્રમાણ અગાઉ સી. પી. ડબલ્યુ. ડી. ના કર્મચારીઓ અને પ્રતિવાદી કામદારો માટે ઉપલબ્ધ પગારના પ્રમાણ કરતાં વધારે હતું...સી. પી. ડબલ્યુ. ડી. ને ૫૮ વર્ષની વય સુધી બોર્ડના પગારના ધોરણની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી.જો કે, આવા કર્મચારીઓ માટે પગાર ધોરણ અંગે વિવાદ ઊભો થયો હતો, જેમણે ૬૦ વર્ષની ઉંમરે નિવૃત્તિ પ્રાપ્ત ન થાય ત્યાં સુધી ૫૮ વર્ષથી વધુ સેવા ચાલુ રાખી હતી.ઉચ્ચ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો કે આવા કર્મચારીઓ ઊંચા પગારની મહોર મેળવવા માટે હકદાર છે.તેથી,

અપીલકર્તા-બોર્ડ. દ્વારા આ અપીલ!:: અપીલકર્તા-બોર્ડે દલીલ કરી હતી કે પ્રતિવાદીઓ-કામદારો બેવડા લાભનો દાવો કરી શકતા નથી અને ૫૮ વર્ષથી ૬૦ વર્ષ સુધી સેવામાં ચાલુ રાખી શકે છે પરંતુ ૧.૪.૧૯૬૦ પછી ભરતી કરાયેલા બોર્ડના નિયમિત કર્મચારીઓને ૫૮ વર્ષથી ૬૦ વર્ષની વય વચ્ચેના સમયગાળા માટે ઉપલબ્ધ ઉચ્ચ પગાર ધોરણ પર આગ્રહ કરી શકતા નથી અને તેમના પેન્શન અને નિવૃત્તિ લાભોની ગણતરી માત્ર તે જ આધારે કરી શકાય છે.પ્રતિવાદી-કામદારોએ દલીલ કરી હતી કે તેમની સેવાની શરતો સુરક્ષિત છે અને તેમને અપીલકર્તા દ્વારા તેમના પોતાના પર ઉચ્ચ પગાર ધોરણ આપવામાં આવ્યું હતું અને તેથી અપીલકર્તા ૫૮ વર્ષથી ૬૦ વર્ષની વય વચ્ચેના સમયગાળા માટે ઉચ્ચ પગાર ને નકારવા માટે અન્યથા દલીલ કરી શકતો નથી.

અરજી નામંજૂર કરતાં કોર્ટે ઠેરવ્યું કે :૧. તેમાં જણાવેલા વિવિધ કારણોસર ૨૨.૭.૧૯૬૯ ના કાર્યાલય આદેશ દ્વારા અપીલકર્તાઓએ હિરાકુડ પ્રોજેક્ટમાંથી આવેલા કર્મચારીઓને વધુ સારા પગાર ધોરણ આપ્યા હતા.આ પગાર ધોરણ કોઈપણ આરક્ષણ વિના અથવા કોઈપણ શરતને આધિન આપવામાં આવ્યા હતા અને એ પણ સારી રીતે જાણતા હતા કે આવા કર્મચારીઓ ૬૦ વર્ષની ઉંમરે નિવૃત્ત થવા માટે હકદાર છે, ૫૮ વર્ષની ઉંમરે નહીં.[૫૧-એચ, ૫૨-એ]

૨. આવા કર્મચારીઓની સેવાની શરતોનું રક્ષણ હતું પરંતુ તેમને સુધારેલ અથવા વધુ સારા પગાર ધોરણ આપવા પર કોઈ પ્રતિબંધ નહોતો. ૧૯૬૯ની શરૂઆતમાં વધુ સારા પગાર ધોરણ આપનારા અપીલકર્તાઓ ૫૮ થી ૬૦ વર્ષની વય વચ્ચેના સમયગાળા માટે પેન્શનરી/નિવૃત્ત લાભો આપવાની વાત આવે ત્યારે પગાર ધોરણમાં ઘટાડો કરી શકતા નથી. જ્યારે કર્મચારીઓ ૬૦ વર્ષની નિવૃત્તિ વય સુધી કામ કરવાનું ચાલુ રાખે છે ત્યારે ૫૮ થી ૬૦ વર્ષની વય વચ્ચેના સમયગાળા માટે તેમના પગાર ધોરણમાં ઘટાડો કરી શકાતો નથી. નિર્વિવાદ હકીકતોના પ્રકાશમાં અપીલકર્તાઓ વતી દલીલ કરવામાં આવી હોય તેવો કોઈ બેવડો લાભ લેવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ નથી. કોઈપણ આરક્ષણ વિના વધુ સારા પગાર ધોરણ આપવામાં આવ્યા હતા અને આ પગાર ધોરણ આપતી વખતે પણ એવો ઉદ્દેશ કરવામાં આવ્યો ન હતો કે ૫૮ વર્ષની ઉંમર પછી તેઓ બોર્ડના કર્મચારીઓને લાગુ પડતા નિયમિત પગાર ધોરણ દ્વારા સંચાલિત થવા જોઈએ. બે પ્રકારના પગાર ધોરણ ન હોઈ શકે—એક નિવૃત્તિ વય સુધી સેવામાં ચાલુ રહેવાના હેતુથી અને બીજું ૫૮ થી ૬૦ વર્ષના સમયગાળા માટે. એ ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ કે પેન્શન એ બક્ષિસ નથી પરંતુ તે લાંબી સેવા માટે મહેનતથી મેળવેલો લાભ છે, જેને છીનવી શકાતો નથી. [પર-ઈ-એચ, ૫૩-એ]

સિવિલ અપીલેટ જ્યુરિસડીક્શન:

સિવિલ અપીલ નંબર ૫૫૨૫/૨૦૦૦.

૧૯૯૭ ના O. J. C. નંબર ૫૬૧૫ માં ઓરિસ્સા હાઈ કોર્ટના ૧૯.૩.૯૯ તારીખના ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

સાથે

૨૦૦૧ના સી. એ. માં સી. એ. નંબર ૫૫૨૭-૨૮, ૫૫૩૦-૩૧, ૫૫૨૯ અને ૫૫૨૬/૨૦૦૦, આઈ. એ. નંબર ૧૫-૧૧૬ અને ૧૯-૨૦. નંબર ૩૪૮-૪૯/૭૪, SLP (C) નંબર.

જી. એલ. સંઘી, રાજ કુમાર મહેતા, સુશ્રી એમ. શારદા, સુશ્રી હોમા છેત્રી, સુશ્રી મીનાક્ષી અરોરા, હુઝેફા અહમદી, વીનુ ભગત , રાધા શ્યામ જેના, હાજર પક્ષો તરફથી એમ. એમ. કશ્યપ (એન. પી.) જે. પી. મિશ્રા.

કોર્ટનો ચુકાદો આના દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો

શિવરાજ વી. પાટીલ, ન્યાયમુર્તિ : સિવિલ અપીલ નંબર ૫૫૨૫/૨૦૦૦, ૫૫૨૭-૫૫૨૮/૨૦૦૦, ૫૫૩૦-૫૫૩૧/૨૦૦૦, ૫૫૨૯/૨૦૦૦ અને ૫૫૨૬/૨૦૦૦.

પગાર અને પેન્શનના ઊંચા ધોરણોના સંદર્ભમાં પ્રતિવાદીઓની અરજી સ્વીકારતા હાઈકોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા વિવાદિત આદેશોથી નારાજ, ગ્રીડ કોર્પોરેશન ઓફ ઓરિસ્સા લિમિટેડ અને અન્ય લોકો આ અપીલમાં અપીલ કરી રહ્યા છે. આ અપીલોનો નિકાલ કરવા માટે ટૂંકમાં જણાવેલી જરૂરી હકીકતો નીચે મુજબ છે:

હીરાકુંડ ડેમ પ્રોજેક્ટ શરૂઆતમાં કેન્દ્રીય જળમાર્ગ, સિંચાઈ અને નેવિગેશન કમિશનને સોંપવામાં આવ્યો હતો. તેમાં કાર્યરત કામદારો કેન્દ્રીય જાહેર બાંધકામ વિભાગ (સીપીડબલ્યુડી) ની વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં કર્મચારીઓને લાગુ પડતા પગાર ધોરણ મેળવતા હતા. રાજ્ય સરકારે ઉપરોક્ત પ્રોજેક્ટ ઘઈ ભઈ ઈઈ ૧.૪.૧૯૬૦ ની અરસથી , એ સમજણ સાથે હાથ ધર્યો હતો કે ૧.૪.૧૯૬૦ પહેલાં ભરતી કરાયેલા વર્ક-ચાર્જ કરેલા કર્મચારીઓને ૩૧.૩.૧૯૬૦ પર તેમને લાગુ પડતા સમાન પગાર ધોરણ અને સેવાની શરતો પર ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપવી જોઈએ, જે ૮ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૬૧ના ઓરિસ્સા સરકારના આદેશ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે. ૧.૪.૧૯૬૦ પછી કાર્યરત કામદારોને રાજ્ય સરકારની કાર્યરત સંસ્થાઓના કર્મચારીઓને લાગુ પડતા પગાર ધોરણ ચૂકવવામાં આવતા હતા. અગાઉ ૧.૪.૧૯૬૦ તરીકે કાર્યરત કામદારો અને ત્યારબાદ કાર્યરત કામદારો વચ્ચે પગાર ધોરણની અસમાનતાને ટાળવા માટે, રાજ્ય સરકારે ૧.૪.૧૯૬૦ પહેલાં વર્ક-ચાર્જ કરેલી સંસ્થાઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓની

સેવાઓ સમાપ્ત કરી દીધી હતી અને તેમને રાજ્ય સરકારની વર્ક-ચાર્જ કરેલી સંસ્થાઓના કર્મચારીઓને લાગુ પડતા પગાર ધોરણમાં નવી રોજગારીની ઓફર કરી હતી.જેના કારણે વિવાદ થયો હતો.આખરે, આ બાબત ૧૯૭૪ની સિવિલ અપીલ નંબર ૩૪૮-૩૪૯ માં આ અદાલતમાં આવી હતી.આ અદાલત દ્વારા ૧૩.૮.૧૯૮૫ પર ઉપરોક્ત અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી, જેમાં આ રીતે જાહેર કરવામાં આવ્યું હતું કે "અમે, તેથી, આ અપીલને મંજૂરી આપીએ છીએ અને જાહેર કરીએ છીએ કે ૧.૪.૧૯૬૦ પહેલાંથી હિરાકુડ પ્રોજેક્ટના વર્ક-ચાર્જ કરેલા મથકોમાં કામ કરતા કામદારો અગાઉની જેમ જ પગાર અને સેવાની અન્ય શરતો મેળવવા માટે હકદાર છે, જાણે કે તેઓ કેન્દ્રીય જાહેર બાંધકામ વિભાગના વર્ક-ચાર્જ કરેલા મથકોના કર્મચારીઓ હોય".બાદમાં, ૨૦મી સપ્ટેમ્બર, ૧૯૮૯ના રોજ, આ અદાલતે શ્રમ અદાલતને નિર્દેશ આપ્યો કે તેઓ ૧૨૦૦ કામદારોની ઓળખ કરે જેઓ ૧૩ ઓગસ્ટ, ૧૯૮૫ના રોજ "૧૯૭૪ની સિવિલ અપીલ નંબર ૩૪૮-૩૪૯" માં આ અદાલતના આદેશનો લાભ મેળવવા માટે હકદાર હતા.તે વિવાદિત નથી કે હિરાકુડ ડેમ પ્રોજેક્ટ રાજ્ય સરકાર દ્વારા ૧.૪.૧૯૬૦ પર હાથ ધરવામાં આવ્યા પછી, ૧.૪.૧૯૬૦ પહેલાં કાર્યરત વિવિધ કામદારોએ વિવિધ વિભાગો, એટલે કે જાહેર આરોગ્ય વિભાગ, સિંચાઈ વિભાગ અને વિદ્યુત વિભાગ હેઠળ કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું હતું.તે પણ વિવાદમાં નથી કે ઓરિસ્સા રાજ્ય વીજળી બોર્ડની રચના પર વિદ્યુત વિભાગમાં કામ કરતા કામદારોને ઉપરોક્ત બોર્ડ હેઠળ સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવ્યા

હતા.બોર્ડના આવા એક કર્મચારીને બોર્ડના અન્ય કર્મચારીઓને લાગુ પડતી નિવૃત્તિ પ્રાપ્ત કરીને ૫૮ વર્ષની વય પૂર્ણ થયા પછી નિવૃત્ત થવાનું કહેવામાં આવ્યું હતું, જેમની નિમણૂક રાજ્ય સરકાર અથવા બોર્ડ દ્વારા ૧.૪.૧૯૬૦ પછી કરવામાં આવી હતી.તેમણે ૧૯૯૨ની રિટ પિટિશન ઓજેસી નંબર ૪૫૦૭ દાખલ કરી હતી, જેમાં તેમને ૫૮ વર્ષની ઉંમરે નિવૃત્ત થવા માટે બોર્ડની કાર્યવાહી પર સવાલ ઉઠાવ્યા હતા.ઉપરોક્ત રિટ પિટિશનને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી કે તેઓ ૬૦ વર્ષની ઉંમર સુધી ચાલુ રહેવાનો હકદાર છે અને તેઓ ૫૮ વર્ષની ઉંમરે નિવૃત્ત થઈ શકતા નથી, તેમ છતાં બોર્ડના નિયમનમાં કર્મચારીઓને વીજળી (પુરવઠા) અધિનિયમ, ૧૯૪૮ની કલમ ૬૦ હેઠળ આપવામાં આવેલા વૈધાનિક રક્ષણને કારણે ૫૮ વર્ષની નિવૃત્તિ વય નક્કી કરવામાં આવી છે, તેમ છતાં બોર્ડના નિયમનમાં કર્મચારીને ૫૮ વર્ષની ઉંમરે નિવૃત્ત થવાની જરૂર છે.

એ સાચું છે કે, બોર્ડના કર્મચારીઓના પગારનું પ્રમાણ સી. પી. ડબલ્યુ. ડી. ના કર્મચારીઓને ઉપલબ્ધ પગારના પ્રમાણ કરતાં વધારે હતું. તે પણ વિવાદિત ન હતું કે પ્રતિવાદીઓ-કામદારો જે અગાઉ સી. પી. ડબલ્યુ. ડી. હેઠળ ૧.૪.૧૯૬૦ પહેલાં કામ કરતા હતા, તેમને ૫૮ વર્ષની વય પ્રાપ્ત થાય ત્યાં સુધી બોર્ડના પગારના સ્કેલની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી; પરંતુ વિવાદ એવા કર્મચારીઓને આપવામાં આવતા પગારના સ્કેલને લઈને હતો કે જેઓ ૫૮ વર્ષથી

વધુ સેવા આપતા રહ્યા જ્યાં સુધી તેઓ ૬૦ વર્ષની ઉંમરે નિવૃત્ત ન થાય ત્યાં સુધી તેઓ રિટ પિટિશનમાં ઉપરોક્ત હાઈકોર્ટના નિર્ણયને પગલે નિવૃત્ત થયા. આ બાબતમાં પણ કોઈ વિવાદ નથી કે શ્રમ અદાલત દ્વારા ઓળખ કરાયેલા ૧૨૦૦ કર્મચારીઓમાંથી પ્રતિવાદીઓ-કામદારો સિવિલ અપીલ નંબર ૧૯૭૪ની તારીખ ૧૩.૮.૧૯૮૫ માં આ અદાલતના નિર્ણયનો લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે.

ઉચ્ચ અદાલતે મુકદ્દમાના ઇતિહાસને ધ્યાનમાં રાખીને, નિર્વિવાદ તથ્યોની નોંધ લેતા, ૧૯૭૪ની સિવિલ અપીલ નંબર ૩૪૮-૩૪૯ માં આ અદાલતના તારીખ ૧૩.૮.૧૯૮૫ ના આદેશને પસાર કર્યો હતો અને હરીફ દલીલોની તપાસ કર્યા પછી, વિવાદિત આદેશો દ્વારા અપીલકર્તાઓ વતી રજૂ કરવામાં આવેલી દલીલોને નકારી કાઢી હતી અને પ્રતિવાદીઓ-કામદારોની વિનંતી મુજબ કેસ સ્વીકાર્યો હતો.

આ અપીલમાં અપીલકર્તા-બોર્ડના વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે દલીલ કરી હતી કે પ્રતિવાદીઓ-કામદારો બેવડા લાભનો દાવો કરી શકતા નથી; જે સિવિલ અપીલ નંબર ૧ માં ૧૩.૮.૧૯૮૫ પર આ અદાલતના નિર્ણય પર આધારિત છે. ૧૯૭૪ ના ૩૪૮-૩૪૯ અને અન્ય બોર્ડના નિયમિત કર્મચારીઓને ઉપલબ્ધ ઊંચા પગાર ધોરણના આધારે, જેમની ભરતી ૧.૪.૧૯૬૦ પછી કરવામાં આવી

હતી; તેઓ જ્યાં પણ ઉપલબ્ધ હોય ત્યાં માત્ર લાભો જ પસંદ કરી શકતા નથી; જો તેઓ બોર્ડના ઊંચા પગાર ધોરણ ઈચ્છતા હોય, તો તેમણે નિવૃત્તિની વય ૬૦ વર્ષ તરીકેનો આગ્રહ ન રાખવો જોઈએ અથવા અન્યથા તેમણે નિવૃત્તિની વય ૬૦ વર્ષ તરીકે સ્વીકારવી જોઈએ અને સી. પી. ડબલ્યુ. ડી. કામદારોને લાગુ પડતા પગાર ધોરણ કરતાં વધુ પગાર ધોરણનો દાવો કરવો જોઈએ નહીં. તેમણે વધુમાં દલીલ કરી હતી કે બોર્ડના નિયમો અનુસાર, પ્રતિવાદી-કામદારોએ ૫૮ વર્ષની ઉંમરે નિવૃત્ત થવું જોઈએ: જો તેઓ ૧૯૭૪ની સિવિલ અપીલ નંબર ૩૪૮-૩૪૯ માં આ અદાલતના આદેશના આધારે ૬૦ વર્ષ સુધી ચાલુ રહેવાના હોય અને પ્રતિવાદીઓ-કામદારો ૬૦ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કર્યા પછી નિવૃત્ત થવા માટે હકદાર હતા તેવી અગાઉની કાર્યવાહીનો અર્થ એ છે કે તેઓ ૫૮ વર્ષથી ૬૦ વર્ષ સુધી સેવામાં ચાલુ રહી શકે છે પરંતુ તેઓ ૫૮ વર્ષથી ૬૦ વર્ષ વચ્ચેના સમયગાળા માટે બોર્ડના કર્મચારીઓને લાગુ પડતા સમાન પગાર ધોરણ માટે હકદાર નથી: તેઓ માત્ર ૨ વર્ષના આ સમયગાળા દરમિયાન સી. પી. ડબલ્યુ. ડી. ના કર્મચારીઓને લાગુ પડતા પગાર ધોરણ માટે હકદાર છે અને તેમના પેન્શન અને નિવૃત્તિ લાભની ગણતરી માત્ર તે જ આધારે થઈ શકે છે.

તેનાથી વિપરીત, પ્રતિવાદી-કામદારોના વિદ્વાન વકીલે વિવાદિત આદેશને ટેકો આપતા રજૂઆતો કરી હતી. વિદ્વાન વકીલે ધ્યાન દોર્યું હતું કે અપીલકર્તાઓ તેમની સેવાની શરતોના રક્ષણ વિશે સંપૂર્ણપણે વાકેફ હતા, જેમાં તેમની

નિવૃત્તિની ઉંમર ૧.૪.૧૯૬૦ પર ૬૦ વર્ષ જેટલી વહેલી હતી; તેઓએ ૧૯૬૯માં જાતે જ ઊંચા પગાર ધોરણ આપ્યા હતા; હવે તે અન્યથા દલીલ કરવા માટે ખુલ્લું નથી જેથી ઊંચા પગાર ધોરણને નકારી શકાય અથવા તે આધારે તેમના પેન્શન અથવા અન્ય નિવૃત્તિ લાભોનું નિર્ધારણ કરી શકાય.

અમે પક્ષકારો માટે વિદ્વાન સલાહકારની રજૂઆતોને કાળજીપૂર્વક ધ્યાનમાં લીધી છે.

૧૯૭૪ના સિવિલ અપીલ નંબર ૩૪૮ અને ૩૪૯માં આ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા ૧૩.૮.૧૯૯૫ ના આદેશ દ્વારા આ અદાલતે જાહેર કર્યું હતું કે "૧.૪.૧૯૬૦ પહેલાંથી હીરાકુડ પ્રોજેક્ટના વર્ક-ચાર્જ મથકોમાં કામ કરતા કામદારો પગારના સમાન ધોરણ અને સેવાની અન્ય શરતો મેળવવા માટે હકદાર છે, જાણે કે તેઓ કેન્દ્રીય જાહેર બાંધકામ વિભાગના વર્ક-ચાર્જ મથકોના કર્મચારીઓ હોય".તે વિવાદિત નથી કે ૧.૪.૧૯૬૦ પહેલાં હીરાકુડ પ્રોજેક્ટના વર્ક-ચાર્જ મથકોમાં કામ કરતા કામદારોના કિસ્સામાં નિવૃત્તિ વય ૬૦ વર્ષ હતી.આ અદાલત દ્વારા કરવામાં આવેલી ઘોષણાને ધ્યાનમાં રાખીને, નિઃશંકપણે, આવા કામદારો નિવૃત્તિ વય પ્રાપ્ત કર્યા પછી ૬૦ વર્ષની ઉંમરે નિવૃત્ત થવાનો હકદાર હતો.જ્યારે બોર્ડના આવા એક કર્મચારીને ૫૮ વર્ષની ઉંમરે નિવૃત્ત થવાનું કહેવામાં આવ્યું હતું, જે બોર્ડના કર્મચારીઓને લાગુ પડતી નિવૃત્તિ

વય હતી, ત્યારે તેમણે ૧૯૯૨ની ઓ. જે. સી. નંબર ૪૫૦૭ની રિટ પિટિશન હાઈકોર્ટમાં દાખલ કરી હતી. હાઈકોર્ટ દ્વારા ૧૬.૧૨.૧૯૯૨ પર રિટ પિટિશનને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી, જેમાં આ રીતે અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું:

“૪. બંને પક્ષોના વિદ્વાન વકીલને લાંબા સમય સુધી સાંભળ્યા પછી, અમે શોધી કાઢ્યું છે કે આ વિવાદ માટે કોઈ અવકાશ નથી કે અરજદાર ૧૨૦૦ કામદારોમાંથી એક છે, જે મૂળરૂપે કેન્દ્ર સરકારમાં કામ-ચાર્જ કર્મચારી તરીકે રોકાયેલા હતા અને જેમની સેવાઓ રાજ્ય સરકાર દ્વારા હીરાકુંડ ડેમ પ્રોજેક્ટને હસ્તગત કરવાના પરિણામે રાજ્ય સરકારને ટ્રાન્સફર કરવામાં આવી હતી. તે પણ સાચું છે કે અરજદારની સેવાઓ વીજળી બોર્ડ હેઠળ મૂકવામાં આવી હતી, જ્યાં તે ચાલુ રહ્યો હતો. વીજળી (પુરવઠા) અધિનિયમ, ૧૯૪૮ હેઠળ તેની રચના થયા પછી વીજળી બોર્ડે તેના કર્મચારીઓની સેવાઓની શરતોને સંચાલિત કરવા માટે પોતાનું નિયમન ઘડ્યું છે, જેના આધારે શ્રી પેચ વિપક્ષ વતી હાજર રહ્યા હતા. પક્ષો વિવાદિત આદેશને ન્યાયી ઠેરવે છે. પરંતુ ઉપરોક્ત કાયદાની કલમ ૬૦ અન્ય બાબતોમાં જોગવાઈ કરે છે કે –

‘બોર્ડની પ્રથમ રચના પહેલાં આ અધિનિયમના કોઈપણ હેતુઓ માટે રાજ્ય સરકાર દ્વારા, તેની સાથે અથવા તેના માટે કરવામાં આવેલ

તમામ દેવાં અને જવાબદારીઓ, તમામ કરારો અને તમામ બાબતો અને વસ્તુઓ બોર્ડ દ્વારા, તેની સાથે અથવા તેના માટે કરવામાં આવી હોવાનું માનવામાં આવશે.

આમ અરજદારની સેવાની શરતોને સુરક્ષિત રાખવાની છે અને બોર્ડના નિયમનના આધારે તેના નિર્ણયમાં ફેરફાર કરી શકાતો નથી.

૫. તેથી, અમે તારણ કાઢીએ છીએ કે અરજદાર ૬૦ વર્ષની ઉંમર સુધી ચાલુ રહેવાનો હકદાર છે અને ૫૮ વર્ષની ઉંમરે તેને સમાપ્ત કરી શકાતો નથી, તેમ છતાં બોર્ડના નિયમનમાં ૫૮ વર્ષની ઉંમરને નિવૃત્તિ વય તરીકે સૂચવવામાં આવી છે, આપું કર્મચારીઓને આપવામાં આવેલા વૈધાનિક રક્ષણને કારણે છે. ૬૦ આ હદ સુધી અધિનિયમ અને બોર્ડનું નિયમન અરજદાર અને સમાન રીતે નિયુક્ત કર્મચારીઓને લાગુ પડતું નથી તેવું માનવું આવશ્યક છે.

અમને જાણ કરવામાં આવી છે કે આ આદેશ સામે કોર્ટમાં દાખલ કરવામાં આવેલી વિશેષ રજા અરજી પણ ફગાવી દેવામાં આવી હતી. આમ, જે કર્મચારીઓ ૧.૪.૧૯૬૦ પહેલા હીરાકુડ પ્રોજેક્ટના વર્ક-ચાર્જ કરેલા મથકોમાં કામ કરતા હતા અને આખરે જ્યારે તેઓ બોર્ડના કર્મચારી બન્યા હતા, ત્યારે ૬૦ વર્ષ પૂર્ણ થયા પછી તેમની નિવૃત્તિ વય પ્રાપ્ત કર્યા પછી જ નિવૃત્ત થઈ શકે

છે.અપીલકર્તાઓ દ્વારા ઓફિસ ઓર્ડર નં. એ. ડબલ્યુ. એલ. ડબલ્યુ.-
 ૧૧.૬૫/૬૯/૮૩૯૮ તારીખ ૨૨.૭.૧૯૬૯ તેમાં જણાવેલા વિવિધ કારણોસર
 હિરાકુડ પ્રોજેક્ટમાંથી આવેલા કર્મચારીઓને વધુ સારા પગાર ધોરણ આપવામાં
 આવ્યા હતા.આ પગાર ધોરણ કોઈપણ આરક્ષણ વિના અથવા કોઈપણ શરતને
 આધિન આપવામાં આવ્યા હતા અને એ પણ સારી રીતે જાણતા હતા કે આવા
 કર્મચારીઓ ૬૦ વર્ષની ઉંમરે નિવૃત્ત થવા માટે હકદાર છે, ૫૮ વર્ષની ઉંમરે
 નહીં.ઉપરોક્ત અપીલમાં પસાર કરાયેલા આ અદાલતના આદેશ ઉપરાંત, ઉચ્ચ
 અદાલતે વીજ (પુરવઠા) અધિનિયમ, ૧૯૪૮ની કલમ ૬૦નો ઉલ્લેખ કરતા
 વિવાદિત આદેશમાં ૧૯૯૨ના ઓ. જે. સી. નંબર ૪૫૦૭માં પસાર કરાયેલા
 આદેશ તરફ ધ્યાન દોર્યું હતું કે આવા કર્મચારીઓની સેવાની શરતોને સુરક્ષિત
 રાખવાની છે અને બોર્ડના નિયમનના આધારે તેમના ગેરલાભ અથવા તેમના
 હિતને નુકસાન પહોંચાડવા માટે તેમાં ફેરફાર કરી શકાતો નથી.પહેલેથી જ ઉપર
 જણાવ્યા મુજબ, ઉપરોક્ત આદેશ સામે વિશેષ રજા અરજી આ અદાલત દ્વારા
 ફગાવી દેવામાં આવી હતી.ઉચ્ચ અદાલતનો મત સાચો હતો કે આવા
 કર્મચારીઓની સેવાની શરતોને તેમના પગારના ધોરણમાં ઘટાડો કરીને અથવા
 અન્ય કોઈ સેવા લાભને દૂર કરીને તેમના ગેરલાભમાં બદલી શકાતી નથી, તેમ
 છતાં તેને તે જ નિયોક્તાના અન્ય કર્મચારીઓને આપવામાં આવતા ઊંચા
 પગારના લાભથી વંચિત રાખવા તે સમજી શકાતું નથી.ઉચ્ચ અદાલતે ઉપરોક્ત
 આદેશમાં એવું પણ નિરીક્ષણ કર્યું હતું કે આવા કર્મચારીઓની સેવાની શરતોને

તેમના બુકસાન માટે બદલવા પર પ્રતિબંધ છે અને આવા કર્મચારીઓને વધુ સારી સંભાવનાઓ પ્રદાન કરવા પર કોઈ પ્રતિબંધ નથી.

આપણે એમ પણ ઉમેરી શકીએ કે આવા કર્મચારીઓની સેવાની શરતોનું રક્ષણ હતું પરંતુ તેમને સુધારવા અથવા વધુ સારા પગાર ધોરણ આપવા પર કોઈ પ્રતિબંધ નહોતો. ૧૯૬૯ની શરૂઆતમાં વધુ સારા પગાર ધોરણ આપનારા અપીલકર્તાઓ ૫૮ થી ૬૦ વર્ષની વય વચ્ચેના સમયગાળા માટે પેન્શનરી/નિવૃત્ત લાભો આપવાની વાત આવે ત્યારે પગાર ધોરણમાં ઘટાડો કરી શકતા નથી. આ સંબંધમાં દલીલ કરવામાં આવી હતી કે, જો કે કર્મચારીઓ ૬૦ વર્ષની ઉંમર સુધી સેવામાં ચાલુ રહેવાનો હકદાર છે, પરંતુ ૫૮ થી ૬૦ વર્ષના સમયગાળા દરમિયાન તેઓ બોર્ડના નિયમિત કર્મચારીઓને લાગુ પડતા પગાર ધોરણ દ્વારા સંચાલિત ન હોવા જોઈએ. જ્યારે કર્મચારીઓ ૬૦ વર્ષની નિવૃત્તિ વય સુધી કામ કરવાનું ચાલુ રાખે છે ત્યારે ૫૮ થી ૬૦ વર્ષના સમયગાળા માટે તેમના પગાર ધોરણમાં ઘટાડો કરી શકાતો નથી. નિર્વિવાદ હકીકતોના પ્રકાશમાં અપીલકર્તાઓ વતી દલીલ કરવામાં આવી હોય તેવો કોઈ બેવડો લાભ લેવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ નથી. કોઈપણ આરક્ષણ વિના વધુ સારા પગાર ધોરણ આપવામાં આવ્યા હતા અને આ પગાર ધોરણ આપતી વખતે પણ એવો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો ન હતો કે ૫૮ વર્ષની ઉંમર પછી તેઓ બોર્ડના કર્મચારીઓને લાગુ પડતા નિયમિત પગાર ધોરણ દ્વારા સંચાલિત થવા જોઈએ. બે પ્રકારના પગાર ધોરણ ન

હોઈ શકે-એક નિવૃત્તિ વય સુધી સેવામાં ચાલુ રહેવાના હેતુથી અને બીજું ૫૮ થી ૬૦ વર્ષના સમયગાળા માટે.એ ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ કે પેન્શન એ બક્ષિસ નથી પરંતુ તે લાંબી સેવા માટે મહેનતથી મેળવેલો લાભ છે, જેને છીનવી શકાતો નથી.મળી આવેલા તથ્યો અને હાઈકોર્ટ દ્વારા વિવાદિત આદેશોમાં નોંધાયેલા કારણોને જોતાં આપણે તેમાં દોષ શોધી શકતા નથી.આ અપીલમાં કોઈ યોગ્યતા નથી.પરિણામે તેમને ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ વિના બરતરફ કરવામાં આવે છે.

એલ.એ. સી. એ. માં નંબર ૧૫-૧૬ અને ૧૮-૨૦. નંબર ૩૪૮-૩૪૯/૧૯૭૪

આ આઈ. એ. માં અરજદારોએ ૧૯૭૪ની સિવિલ અપીલ નંબર ૩૪૮ અને ૩૪૯માં તારીખના ચુકાદા અનુસાર શ્રમ અદાલત સમક્ષ ઓળખ માટે કર્મચારીઓ દ્વારા અરજીઓ દાખલ કરવા માટે સમય મર્યાદા નક્કી કરવા સંબંધિત ચોક્કસ નિર્દેશો માંગ્યા છે, જેમાં ચોક્કસ તારીખથી વાર્ષિક ૧૦ ટકાના દરે વ્યાજની ચુકવણી અને કર્મચારીઓ દ્વારા કબજા હેઠળના ક્વાર્ટરના ભાડાની ચુક ચૂકવવા માટે બજાર દર/દંડાત્મક ભાડાની ચૂકવણી કરવાની માંગ કરવામાં આવી છે.તે કહેવાની જરૂર નથી કે જે કર્મચારીઓ ૬૦ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કર્યા પછી વધુ સમય સુધી રોકાયા છે અને જેમણે ૬૦ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કર્યા પછી ક્વાર્ટર ખાલી કર્યા નથી, તેઓ તેમના વ્યવસાયના સમયગાળા માટે નિયમો અનુસાર

ભાડું/દંડાત્મક ભાડાની બાકી રકમ ચૂકવશે અને તેઓએ તેમના કબજા હેઠળના ક્વાર્ટર ખાલી કરવા પડશે.તેઓ ૬૦ વર્ષની ઉંમરે પણ તેમની નિવૃત્તિ પછી ક્વાર્ટર પર કબજો ચાલુ રાખી શકતા નથી.કામદારોની ઓળખ માટે વિલંબિત દાવાઓ અને તેમના બાકી લેણાં પર વ્યાજની ચુકવણીના સંદર્ભમાં, આ અદાલતના અગાઉના આદેશો અને ઉપરોક્ત અપીલમાં પસાર કરાયેલા આદેશને ધ્યાનમાં રાખીને યોગ્ય આદેશો પસાર કરવાના છે.આઈ. એ. નો તે મુજબ નિકાલ કરવામાં આવે છે.

સ્પેશિયલ	લીવ	પિટિશન	(સી)	નંબર
૧૪૬૫૦/૨૦૦૧, ૧૪૬૫૩/૨૦૦૧, ૧૪૭૫૫/૨૦૦૧				અને
૧૪૭૫૬/૨૦૦૧.				

અમને આ અરજીઓમાં કોઈ યોગ્યતા મળતી નથી.વિવાદિત આદેશોનું સાદું વાંચન દર્શાવે છે કે અપીલકર્તાઓએ પ્રતિવાદીઓ દ્વારા કરવામાં આવેલા દાવાઓનો વિરોધ કર્યો નથી.એક રીતે તેઓ માની ગયા.આ દ્રષ્ટિકોણમાં આ અરજીઓ સાથે વ્યવહાર કરવા માટે આગળ કોઈ કવાયત કરવાની નથી.તેથી તેમને બરતરફ કરવામાં આવે છે.

અપીલ ફગાવી દેવામાં આવે છે.

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.*