

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.

=====

દ્વારકા પ્રસાદ તિવારી વિરુદ્ધ

એમ. પી. રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમ અને અન્ય

સપ્ટેમ્બર ૧૩, ૨૦૦૧

[માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એસ. રાજેન્દ્ર બાબુ અને એસ. એન. વરિયાવા]

શ્રમ કાયદાઓ:

એમ. પી. ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી હુકમ) નિયમો, ૧૯૬૩.

અપીલકર્તાઓ/કામદારોએ શ્રમ અદાલતનો સંપર્ક કર્યો હતો. ઉચ્ચ હોદ્દાઓના વર્ગીકરણ માટે અને તેઓ જે ઉચ્ચ હોદ્દાઓ પર કામ કરતા હતા તેના પગારની ચુકવણી માટે-વર્ગના નિયમો-અવકાશના જોડાણની કલમ ૨ (i) અને (vi) વર્ગીકરણ સાથે સંબંધિત છે અને બઢતી સાથે નહીં-વર્ગીકરણ એટલે રોજગારની પ્રકૃતિ એટલે કે કાયમી, મોસમી, પ્રોબેશનર, બદલી, એપ્રેન્ટિસ અને કામચલાઉ-મજૂર અદાલતે દાવાને મંજૂરી આપી-અપીલ પર ઉચ્ચ અદાલતે જણાવ્યું-સ્થાયી આદેશની જોગવાઈ ઉચ્ચ પોસ્ટ-ઓન અપીલમાં બઢતી અથવા નિયમિતકરણને લાગુ પડતી નથી:ઉચ્ચ ન્યાયાલય દ્વારા વ્યક્ત

કરવામાં આવેલા મંતવ્યોમાં કોઈ દખલગીરી નહીં-જો કે, કર્મચારીઓને સેવા/અથવા સેવામાં રહેલા સમયગાળા માટે ઉચ્ચ પદ સાથે જોડાયેલ વેતન ચૂકવવું જોઈએ.

અપીલકર્તાઓ વિવિધ હોદ્દાઓ ધરાવતા કામદારો હતા પરંતુ ઉચ્ચ હોદ્દા પર ફરજો બજાવતા હતા.તેમણે એમ. પી. ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશ) નિયમો, ૧૯૬૩ના જોડાણની કલમ ૨ની શરતો અનુસાર વર્ગીકરણ માટે અને સેવા આપેલા સમયગાળા માટે ઉચ્ચ હોદ્દાઓ સાથે જોડાયેલી ચૂકવણી માટે શ્રમ અદાલતનો સંપર્ક કર્યો હતો.

શ્રમ અદાલતે અરજદારો/અપીલકર્તાઓના દાવાને મંજૂરી આપી હતી.શ્રમ અદાલતના આદેશ સામે રિટ પિટિશન દાખલ કરવામાં આવી હતી.હાઈકોર્ટના એકલ ન્યાયાધીશે રિટ અરજીઓને મંજૂરી આપી હતી.સિંગલ જજના આદેશ સામે અપીલ કરવામાં આવી હતી જેને ફગાવી દેવામાં આવી હતી.તેથી આ અપીલ કરવામાં આવે છે.અપીલને નકારી કાઢીને, કોર્ટે.

પકડી રાખો:૧. આ મામલે કાયદો ઘડવાની જરૂર નથી અને રિમાન્ડની પણ જરૂર નથી.આદેશને રદ કર્યા પછી કેસ.જોકે, આ મામલાની યોગ્યતા પર તપાસ કરવામાં આવે છે.

[૭૮-જી-એચ]

લોકમત ન્યૂઝ પેપર પ્રાઇવેટ લિમિટેડ વિરુદ્ધ શંકર ૭૬ પ્રસાદ, [૧૯૯૯) ૬ એસ. સી. સી. ૨૭૫; ઉમાજી કેશાવ મેશરામ વિરુદ્ધ રાધિકાબાઈ, [૧૯૮૬] સપ.એસ. સી. સી. ૪૦૧; રત્નાગીરી ડિસ્ટ્રિક્ટ સેન્ટ્રલ ઓપરેટિવ બેંક લિમિટેડ વિરુદ્ધ દિનકર કાશીનાથ વોટર એન્ડ અર્દર્સ, [૧૯૯૩] સપ.૧ એસ. સી. સી. ૯ અને સુશીલબાઈ લક્ષ્મીનારાયણ મુદલિયાર અને

અન્યો વિરુદ્ધ નિહાલચંદ વાઘજીબાઈ અને અન્યો, [૧૯૯૩] સપ.૧ SCC ૧૧ પર આધાર રાખ્યો હતો.

૨. એમ. પી. ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી હુકમ) નિયમો, ૧૯૬૩ના જોડાણની કલમ ૨ માત્ર પ્રવેશ તબક્કે વર્ગીકરણ સાથે સંબંધિત છે અને બઢતી સાથે નહીં. ઉચ્ચ પ્રમોશનલ પોસ્ટ પર કામચલાઉ ધોરણે પોસ્ટ કરાયેલા કર્મચારીઓ આ કલમ હેઠળ કાયમી કર્મચારીના દરજ્જાનો દાવો કરી શકતા નથી.[૭૯-ડી]

એમ. પી. સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન વિરુદ્ધ નારાયણ સિંહ રાઠોડ અને અન્યો, (૧૯૯૪) એમ. પી. જે. ૧૯૫૯ અને કે. કે. કૃષ્ણાન વિરુદ્ધ એમ. પી. ઇન્ડોરની ઔદ્યોગિક અદાલત, (૧૯૯૨) એમ. એલ. જે. ૫૭૦ ને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી.

૩. સંબંધિત વૈધાનિક આદેશો હેઠળ કર્મચારીઓને કાયમી, મોસમી, પ્રોબેશનર, બદલી, એપ્રેન્ટિસ અને કામચલાઉ તરીકે વર્ગીકૃત કરવામાં આવ્યા છે. કાયમી કર્મચારી એ એક એવો કર્મચારી છે જેણે સ્પષ્ટ ખાલી જગ્યા સામે પદ પર સંતોષકારક રીતે સેવા આપી હતી અને તેથી તે રોજગાર સાથે સંબંધિત છે અને તે પદની શ્રેણી સાથે સંબંધિત નથી જેમાં વ્યક્તિ કાર્યરત છે. રોજગારની પ્રકૃતિ અને જે હોદ્દામાં વ્યક્તિ કાર્યરત છે તેના પદાનુક્રમ વચ્ચે સ્પષ્ટ તફાવત છે. સંબંધિત સ્થાયી હુકમ રોજગારની પ્રકૃતિને વર્ગીકૃત કરે છે અને તે વિભાગમાં બનાવેલ વારસો અનુસાર વિવિધ હોદ્દાઓમાં વ્યક્તિગત કર્મચારીઓનું વર્ગીકરણ કરતું નથી. સ્થાયી હુકમની જોગવાઈ ઉચ્ચ હોદ્દાઓમાં બઢતી અથવા નિયમિત કરવા પર લાગુ થતી નથી. તે સ્થાયી ક્રમમાં વ્યાખ્યાયિત કરેલા કામચલાઉ કર્મચારીઓને જ લાગુ પડે છે. જો પ્રોવિઝોને

બઢતી પર લાગુ કરવામાં આવે છે, તો તે અન્ય કેટલાક કર્મચારીઓના ભવિષ્યને અસર કરશે કારણ કે બઢતી એકસમાન અરજી માટે નિર્ધારિત સેવાની શરતો પર આધારિત છે.જો બઢતી માટેની યોગ્ય પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના કાર્યકારી કર્મચારીઓને કાયમી દરજ્જો આપવામાં આવે, તો આવા નિષ્કર્ષ સંપૂર્ણપણે અયોગ્ય હશે અને આકસ્મિક સંજોગોમાં અન્ય પાત્ર કર્મચારીઓના દાવાઓની અવગણના કરીને તેમને ઉચ્ચ હોદ્દાનો હવાલો સોંપવાની મંજૂરી આપશે અને તે વિનાશક પરિણામો તરફ દોરી જશે.આમ, હાઈકોર્ટનો મત સાચો હતો.તે પણ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે અપીલકર્તાઓને તેમની ફરજો બજાવી હોય અથવા તેઓ તેમની ફરજો બજાવી રહ્યા હોય તે સમયગાળા માટે ઉચ્ચ પદ સાથે જોડાયેલ વેતન ચૂકવવું જોઈએ.

[૮૧-H; ૮૨-A-B; C-D]

સિવિલ અપીલ અધિકારક્ષેત્ર:૧૯૯૮ની સિવિલ અપીલ નંબર ૬૩૬.

૧૯૯૫ ના ડબ્લ્યુ. પી. નંબર ૯૫૭ માં મધ્ય પ્રદેશ હાઈકોર્ટના ૨૦.૩.૯૭ ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

૧૯૯૯ના સી. એ. નંબર ૨૩૭૨-૨૩૭૩ અને ૨૩૭૫-૨૩૭૮.

અપીલકર્તા માટે ડૉ. ટી. એન. સિંહ, એલ. એસ. ચૌહાણ, એન. આર. ચૌધરી, સોમનાથ મુખર્જી, જે. એસ. પાંડે, શિવ સાગર તિવારી અને રાજેશ સિંહ.

પ્રતિવાદીઓ માટે એ. કે. ચિતાલે, નીરજ શર્મા, એ. કે. શ્રીવાસ્તવ, સુશ્રી જે. એસ. વાડ, આશિષ વાડ, સુશ્રી નિહારિકા બહલ અને મનોજ વાડ.

કોર્ટનો ચુકાદો આના દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો

રાજેન્દ્ર બાબુ, જસ્ટિસ.અમારી સમક્ષ અપીલકર્તાઓ એમ. પી. સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશનની સ્થાપનાના કામદારો છે.આ અપીલમાં કામદારોએ આરક્ષણ એજન્ટો તરીકે વર્ગીકરણ કરવા માટે અને પ્રથમ પ્રતિવાદીની સ્થાપના માટે તેમણે જે જુદા જુદા સમયગાળા માટે કામ કર્યું હતું તેના વેતનની ચુકવણી માટે શ્રમ અદાલતનો સંપર્ક કર્યો હતો.૧૯૮૮ની સિવિલ અપીલ નંબર ૬૩૬માં અપીલકર્તાએ આ આધાર પર ટ્રાફિક સુપરવાઈઝર-૨ તરીકે વર્ગીકૃત કરવાની માંગ કરી હતી કે તેઓ બુકિંગ એજન્ટનું પદ ધરાવતા હોવા છતાં તેમને સબ-ડેપો પ્રભારીની ફરજો નિભાવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો, જે ટ્રાફિક સુપરવાઈઝર-૨ના પદની સમકક્ષ છે. અન્ય અપીલમાં અપીલકર્તાઓએ પણ સમાન લાભનો દાવો કર્યો હતો.શ્રમ અદાલતે અપીલકર્તાના દાવાને મંજૂરી આપી હતી. તેની વિરુદ્ધ લેખિત અરજીઓ અગાઉથી દાખલ કરવામાં આવી હતી. મધ્ય પ્રદેશ રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમ વિરુદ્ધ નારાયણ સિંહ રાઠોડ અને અન્યો (૧૯૮૪) એમ. પી. એલ. જે. ૮૫૮માં મધ્ય પ્રદેશ હાઈકોર્ટના નિર્ણયને પગલે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે રિટ અરજીઓને મંજૂરી આપી હતી અને શ્રમ અદાલત દ્વારા કરવામાં આવેલા આદેશોને રદ કર્યા હતા.લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ્સને આ દરેક કેસમાં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા કરવામાં આવેલા આદેશ સામે સામાન્ય દ્વારા અથવા શ્રમ અદાલત દ્વારા કરવામાં આવેલા આદેશને રદ કરતા અલગ આદેશ દ્વારા પસંદ કરવામાં આવી હતી. આ અદાલતમાં અપીલકર્તાઓ વતી વિનંતી કરવામાં આવેલી મુખ્ય દલીલ એ છે કે રિટ અપીલ લેટર્સ પેટન્ટ બાજુએ જાળવી શકાય તેવી હતી.લોકમત ન્યૂઝપેપર્સ પ્રાઈવેટ લિમિટેડ વિરુદ્ધ શંકરપ્રસાદ, [૧૯૮૮] ૬ કલમ ૨૭૫ માં આ અદાલતે ઉમાજી કેશાવ મેશરામ વિરુદ્ધ રાધિલવબાઈ, [૧૯૮૬] માં આ અદાલતના જી. એચ. ના નિર્ણયોને સમર્થન આપ્યા પછી આ સંદર્ભમાં કાનૂની સ્થિતિ સમજાવી છે.SCC ૪૦૧; રત્નાગિરી ડિસ્ટ્રિક્ટ સેન્ટ્રલ કો-ઓપરેટિવ બેંક લિમિટેડ વિરુદ્ધ દિનકર કાશીનાથ Wcitive અને અન્યો, [૧૯૮૩] પૂરક ૧

SCC ૯; અને સુશીલબાઈ લક્ષ્મીનારાયણ મુદલિયાર અને અન્યો વિરુદ્ધ નિહાલચંદ વાઘજીભાઈ શાહ અને અન્યો, [૧૯૯૩] પૂરક ૧ SCC ૧૧.તેથી, હવે અમારા માટે આ બાબતે કાયદો ઘડવાની જરૂર નથી કે આ અદાલતના નિર્ણયના પ્રકાશમાં કેસની તપાસ કરવા માટે રિટ અપીલમાં કરવામાં આવેલા આદેશને રદ કર્યા પછી કેસને રિમાન્ડ કરવાની જરૂર નથી.

જો કે, અમે આ બાબતોને ગુણદોષના આધારે ધ્યાનમાં લેવાની દરખાસ્ત કરીએ છીએ જેમ કે વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા કરવામાં આવે છે.

વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે નારાયણ સિંહ રાઠોડ (ઉપરોક્ત) માં પૂર્ણ પીઠના નિર્ણયને અનુસર્યો હતો અને તેથી, આ કેસોમાં જે ધ્યાનમાં લેવું જરૂરી છે તે તેમાં પૂર્ણ ખંડપીઠે વ્યક્ત કરેલા અભિપ્રાયની શુદ્ધતા છે.

પૂર્ણ ખંડપીઠે જણાવ્યું હતું કે મધ્યપ્રદેશ ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશ) નિયમો, ૧૯૬૩ હેઠળ, ઉપરોક્ત નિયમોના જોડાણની કલમ ૨ (i) અને (vi) માત્ર કર્મચારીના વર્ગીકરણ સાથે સંબંધિત છે જે પ્રવેશ તબક્કે વર્ગીકરણ સાથે સંબંધિત છે, એટલે કે તે તબક્કે કે જ્યાં વ્યક્તિ રોજગારમાં પ્રવેશ કરે છે અને બઢતીના તબક્કે નહીં. ઉચ્ચ બઢતીના હોદ્દા પર અસ્થાયી રૂપે નિયુક્ત કર્મચારી કલમ ૨ હેઠળ ઉપરોક્ત હોદ્દા પર કાયમી કર્મચારીના દરજ્જાનો દાવો કરી શકતો નથી કારણ કે તે જે ઇચ્છે છે તે વર્ગીકરણ છે અને બઢતી નથી. આ નિર્ણયે કે. કે. કૃષ્ણાન વિરુદ્ધ એમ. પી., ઇન્દોરની ઔદ્યોગિક અદાલત, [૧૯૯૨] એમ. એલ. જે. પી. ૫૭૦ના નિર્ણયની ચોકસાઈને સ્વીકારી હતી.

કે. કે. કૃષ્ણાનના કેસમાં નિર્ણયને વિગતવાર રજૂ કર્યા પછી, નારાયણ સિંહ રાઠોડ (ઉપરોક્ત) કેસમાં હાઈકોર્ટની પૂર્ણ ખંડપીઠે આ કહ્યું:

"નિયમોના જોડાણમાં સ્થાયી આદેશોની કલમ ૨ કર્મચારીઓના વર્ગીકરણ સાથે સંબંધિત છે.આ આઈટમ નં. (૧) અધિનિયમની અનુસૂચિની. તે કહે છે કે કર્મચારીઓને છ શ્રેણીઓમાં વર્ગીકૃત કરવા જોઈએ, એટલે કે, કાયમી, કાયમી મોસમી કર્મચારી, પ્રોબેશનર, બાદલી, એપ્રેન્ટિસ, કામચલાઉ કર્મચારી.તે આ છ વર્ગોમાંથી દરેકને વ્યાખ્યાયિત કરે છે.કાયમી કર્મચારી એ છે કે જેણે એક અથવા વધુ જગ્યાઓ પર સ્પષ્ટ ખાલી જગ્યામાં છ મહિનાની સંતોષકારક સેવા પૂર્ણ કરી હોય, પછી ભલે તે પ્રોબેશનર તરીકે હોય કે અન્યથા અથવા એવી વ્યક્તિ કે જેનું નામ મસ્ટર રોલમાં દાખલ કરવામાં આવ્યું હોય અને જેને કાયમી કર્મચારીની ટિકિટ આપવામાં આવી હોય.કામચલાઉ કર્મચારીને એવા કર્મચારી તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવે છે જે કામચલાઉ પાત્રના કામ માટે કાર્યરત હોય અથવા જે કાયમી પ્રકૃતિના કામમાં કામચલાઉ વધારો કરવાના સંબંધમાં વધારાના કર્મચારી તરીકે કામચલાઉ રીતે કાર્યરત હોય. જ્યાં તેણે છ મહિના સુધી સતત કામ કરવું પડે છે, ત્યાં તેને કાયમી કર્મચારી માનવામાં આવશે. વ્યાખ્યાઓને એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને સમજવી પડશે કે તે કર્મચારીઓના વર્ગીકરણ પર નિર્દેશિત પ્રયાસનો એક ભાગ છે.કાયમી કર્મચારીની વ્યાખ્યા સ્પષ્ટ ખાલી જગ્યામાં કાર્યરત કર્મચારીનો ઉલ્લેખ કરે છે જ્યારે કામચલાઉ કર્મચારીની વ્યાખ્યા ખાલી જગ્યાને સાફ કરવાનું પસંદ કરતી નથી. કલમ (૩) 'ટિકિટ' અને આનુષંગિક બાબતો સાથે સંબંધિત છે.કારકુની, સુપરવાઈઝરી અથવા ટેકનિકલ કર્મચારીઓ સિવાયના કર્મચારીઓને ટિકિટ આપવામાં આવશે, જેમાં વિભાગનું નામ, સેવામાં પ્રવેશની તારીખ, તેમનો નંબર, દૈનિક હાજરીનો રેકૉર્ડ વગેરે હશે. બાદલી કર્મચારીને બાદલી કાર્ડ આપવામાં આવશે.કામચલાઉ કર્મચારીને કામચલાઉ કાર્ડ આપવામાં આવશે.એપ્રેન્ટિસને એપ્રેન્ટિસ કાર્ડ આપવામાં આવશે.[પીપી.૯૬૭, ૯૬૮]

"અગાઉ ઉદ્દેખિત આ અદાલતના તમામ નિર્ણયો એક પાસાના સંદર્ભમાં સર્વસંમત છે, એટલે કે, નિયમોના જોડાણના ખંડ (૨) માં જેની સાથે વ્યવહાર કરવામાં આવ્યો છે તે વર્ગીકરણ છે અને બઢતી નથી.કર્મચારી વર્ગીકરણનો દાવો કરી શકે છે પરંતુ આ કલમના આધારે બઢતી નહીં.પ્રોબેશનરની પુષ્ટિ થઈ શકે છે, બાદલીને સમાવી લેવામાં આવી શકે છે અને એપ્રેન્ટિસને નિયમિતપણે નોકરી પર રાખી શકાય છે.તે કાયમી કર્મચારી બની શકે છે.એકવાર કોઈ કર્મચારી કાયમી કર્મચારી તરીકેના દરજ્જા માટે પાત્ર અથવા હકદાર બની જાય તે પછી તે પરિણામી વર્ગીકરણ માટે હકદાર બને છે.જ્યારે કર્મચારી કાયમી કર્મચારીનો દરજ્જો મેળવે છે, જ્યાં સુધી તેની વાત છે, ત્યારે નિયમોની પરિશિષ્ટની કલમ (૨) પોતે જ કામ કરી ગઈ હોત. આવા કાયમી કર્મચારીને કલમ (૨) હેઠળ ફરીથી કાયમી દરજ્જો મેળવવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ નથી. એકવાર તે કાયમી કર્મચારીનો દરજ્જો પ્રાપ્ત કરી લે, પછી તે કાયદા અને સેવાની શરતો સાથે સંબંધિત નિયમો અથવા નિયમો દ્વારા ધ્યાનમાં લેવામાં આવેલી હદ સુધી સુરક્ષિત રહે છે. જો સેવાની શરતો બઢતીની ચેનલ પૂરી પાડે છે, તો તે આવી બઢતી માટે વિચારણા કરવા માટે આગળ જોવાનો હકદાર છે અને જો તેને બઢતી નકારી કાઢવામાં આવે, તો તે યોગ્ય મંચ પર તેની ફરિયાદ જાહેર કરવા માટે ખુલ્લું હોઈ શકે છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, કાયદાની અનુસૂચિની આઈટમ-૧ અને નિયમના જોડાણની કલમ (૨) માં ધ્યાનમાં લેવામાં આવેલું વર્ગીકરણ એ એવા તબક્કે વર્ગીકરણ છે જે ધ્યાનમાં લેવામાં આવેલા વર્ગીકરણમાંથી લખી શકાય છે, જેમ કે કાયમી, કાયમી મોસમી, પ્રોબેશનર, બાદલી, એપ્રેન્ટિસ અને કામચલાઉ. આ તબક્કો માત્ર પ્રવેશ તબક્કો છે, એટલે કે તે તબક્કો કે જેના પર વ્યક્તિ રોજગારમાં પ્રવેશ કરે છે.આ વર્ગીકરણ બઢતીના તબક્કા અથવા બઢતીના પદ સાથે સંબંધિત ન હોઈ શકે જે ફક્ત કર્મચારીઓને લાગુ પડતી સેવાની શરતો દ્વારા સંચાલિત થઈ શકે છે. ચેનલ અથવા પ્રમોશન માટે જોગવાઈ કરતી કોર્પોરેશન દ્વારા ઘડવામાં આવેલા નિયમો અથવા નિયમો કોઈ

પણ રીતે સ્થાયી આદેશો અને નિયમોના જોડાણની કલમ (૨) થી કોઈ પણ રીતે નિયમો અથવા નિયમો દ્વારા પ્રદાન કરવામાં આવેલી પ્રમોશનની યોજનાથી દૂર નથી થતા. એવું કહેવું કે જે કર્મચારીને પરિસ્થિતિની જરૂરિયાતોને કારણે સમયગાળા માટે ઉચ્ચ હોદ્દા પર કામ કરવાનું કહેવામાં આવ્યું હતું તે બઢતી માંગતો નથી અને તે જે હોદ્દા પર કામ કરી રહ્યો છે તેના પર માત્ર યોગ્ય વર્ગીકરણ માટે પૂછે છે, તે વર્ગીકરણ અને બઢતીના નિયમોને લગતી યોજનાઓને અવગણવા જેવું છે. વહીવટી જરૂરિયાતોને કારણે કર્મચારીને થોડા સમય માટે ઉચ્ચ પદ પર કામ કરવા માટે કહેવામાં આવી શકે છે. જ્યાં સુધી તેને નિયમો અથવા નિયમો અનુસાર સક્ષમ અધિકારી દ્વારા બઢતી આપવામાં ન આવી હોય અને પસંદગીના ક્ષેત્રમાં રહેલા ફીડર વર્ગોના તમામ કર્મચારીઓની વિચારણા પર તેને ઉચ્ચ પદનો અધિકાર પ્રાપ્ત થતો નથી. એક કર્મચારી કે જેને બઢતી માટે વિચારણા કરવાનો અધિકાર નથી અથવા જેને હજી બઢતી માટે વિચારણા કરવામાં આવી નથી અને તેથી, તેને બઢતી આપવામાં આવી હોવાનું માની શકાતું નથી, તે એમ કહીને તે જ અંત સુરક્ષિત કરી શકતો નથી કે તે જે માંગે છે તે વર્ગીકરણ છે, બઢતી નથી. જે સીધી રીતે પ્રાપ્ત કરી શકાતું નથી તેને પરોક્ષ રીતે પ્રાપ્ત કરવાની મંજૂરી આપી શકાતી નથી. તે કહેવું એક બાબત છે કે જે કર્મચારીને અસ્થાયી રૂપે ઉચ્ચ પદ પર કામ કરવા માટે કહેવામાં આવ્યું છે તેણે ઉચ્ચ પદ સાથે ભથ્થાં જોડવા જોઈએ; તે કહેવું એકદમ અલગ બાબત છે કે તેને આ રીતે વર્ગીકૃત કરીને ઉચ્ચ પદના કાયમી હોદ્દેદાર તરીકે ગણવા જોઈએ. શોષણ અને અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાનો પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી કારણ કે જ્યાં સુધી તે ઉચ્ચ પદ સાથે જોડાયેલ ફરજો બજાવે ત્યાં સુધી તેને ઉચ્ચ પદ સાથે જોડાયેલ વેતન ચૂકવવું એ નોકરીદાતાની ફરજ રહેશે અને નોકરીદાતાની નિષ્ફળતા પર કર્મચારી તેના દાવાને લાગુ કરવા માટે ખુદો રહેશે. રાજ્યના વિશાળ વિસ્તારમાં ફેલાયેલી કચેરીઓ અને બસ-સ્ટેશનો ધરાવતી કોર્પોરેશન જેવી મોટી સંસ્થામાં, સક્ષમ સત્તામંડળે સાવચેતી રાખવી અને ખાલી જગ્યા બનવા

પર પ્રમોશનલ પોસ્ટ દાખલ કરવા માટે તાત્કાલિક પગલાં લેવા માટે હંમેશા શક્ય ન પણ હોય, જોકે તે ઈચ્છનીય હોઈ શકે છે. દૂરના સ્થળોએ અધિકારીઓએ ખાલી પડનારી ઉચ્ચ જગ્યાઓ સાથે જોડાયેલી ફરજો નિભાવવા માટે કામચલાઉ વ્યવસ્થા કરવી પડી શકે છે. તેઓ માત્ર સ્થાનિક સ્તરે ઉપલબ્ધ એવા કર્મચારીને જ ફરજો સોંપી શકે છે કે જેમની પાસે જરૂરી પરિષ્કૃતા અથવા બઢતી માટે વિચારણા કરવાની પાત્રતા પણ ન હોય. નિયમોના જોડાણની કલમ (૨) ની યોજનામાં આવી કામચલાઉ વ્યવસ્થાને કાયમી વ્યવસ્થામાં રૂપાંતરિત કરવાની નથી. વર્ગીકરણની યોજના સ્પષ્ટપણે અંતર્ગત હેતુ દર્શાવે છે કે તેનો હેતુ પ્રવેશ-તબક્કા પર લાગુ કરવાનો છે અને પ્રમોશનલ પોસ્ટ પર નહીં. [પીપી.૯૬૮, ૯૬૯]

સંબંધિત સ્થાયી આદેશો હેઠળ કર્મચારીઓને કાયમી, કાયમી મોસમી, પ્રોબેશનર, બેલી, એપ્રેન્ટિસ અને કામચલાઉ તરીકે વર્ગીકૃત કરવામાં આવ્યા છે. કાયમી કર્મચારીને એવા કર્મચારી તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવે છે જેણે સ્પષ્ટ ખાલી જગ્યામાં છ મહિનાની સંતોષકારક સેવા પૂર્ણ કરી હોય. સ્થાયી હુકમ, તેથી, રોજગાર સાથે સંબંધિત છે અને તે હોદ્દાઓની શ્રેણી સાથે સંબંધિત નથી જેમાં વ્યક્તિ કાર્યરત છે. રોજગારની પ્રકૃતિ અને જે હોદ્દામાં વ્યક્તિ કાર્યરત છે તેના પદાનુક્રમ વચ્ચે સ્પષ્ટ તફાવત છે. સંબંધિત સ્થાયી આદેશ રોજગારની પ્રકૃતિને વર્ગીકૃત કરે છે અને તે વિભાગમાં બનાવેલા પદાનુક્રમ અનુસાર વિવિધ હોદ્દાઓમાં વ્યક્તિગત કર્મચારીઓનું વર્ગીકરણ કરતું નથી. આમ, કર્મચારીઓને તેમની રોજગારની પ્રકૃતિ અનુસાર કાયમી, કાયમી મોસમી, પ્રોબેશનર, બેલી, એપ્રેન્ટિસ અને કામચલાઉ તરીકે વર્ગીકૃત કરવામાં આવ્યા છે. પ્રોવિઝો ટુ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર ઉચ્ચ હોદ્દાઓમાં બઢતી અથવા નિયમિત કરવા પર લાગુ થતો નથી. તે માત્ર સ્ટાન્ડર્ડ સ્ટેનિંગ ઓર્ડરમાં વ્યાખ્યાયિત કામચલાઉ કર્મચારીઓને જ લાગુ પડે છે અને પરંતુકની જરૂરિયાતને પૂર્ણ કરવા

પર આવા કર્મચારીઓને કાયમી કર્મચારીનો દરજ્જો મળે છે. જો પ્રોવિઝોને બઢતી પર લાગુ કરવામાં આવે છે, તો તે અન્ય કેટલાક કર્મચારીઓના ભવિષ્યને અસર કરશે કારણ કે બઢતી એકસમાન અરજી માટે નિર્ધારિત સેવાની શરતો પર આધારિત છે. જો કાર્યકારી કર્મચારીઓને સેવાની શરતો લાગુ કર્યા વિના કાયમી દરજ્જો આપવામાં આવે તો માત્ર એ આધારે કે આવા કર્મચારીઓએ છ મહિના કે તેથી વધુ સમય સુધી કાર્યકારી ક્ષમતામાં કામ કરવું જરૂરી હતું, જે બઢતી માટેની યોગ્ય પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના કરવામાં આવેલી સ્ટોપ ગેપ વ્યવસ્થા છે, તો આવા નિષ્કર્ષ સંપૂર્ણપણે અન્યાયી હશે અને જેઓ અન્ય પાત્ર કર્મચારીઓના દાવાઓને ધ્યાનમાં લીધા વિના સ્ટેશન અથવા ડેપોમાં ઉપલબ્ધ રહેવાનું આકસ્મિક અંતર ધરાવતા હતા તેમને ઉચ્ચ પદનો હવાલો સોંપવાની મંજૂરી આપશે. તેથી, જો કોઈ અન્ય નિષ્કર્ષ પર પહોંચવામાં આવે, તો તે વિનાશક પરિણામો તરફ દોરી જશે. તેથી, હાઈકોર્ટ દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી તર્કની રેખા સંપૂર્ણપણે ક્રમમાં છે.

જો કે, અપીલકર્તાઓ વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન સેમર વકીલ ડૉ. ટી. એન. સિંહે વી. કે. જૈન અને અન્ય વિરુદ્ધ કમલ સિંહ તૌસિંહ અને અન્ય, (૧૯૭૮) એમ. પી. એલ. જે. ૬૬૪ માં હાઈકોર્ટના નિર્ણય તરફ અમારું ધ્યાન દોર્યું હતું. તે કિસ્સામાં સંબંધિત કર્મચારી લગભગ ૧૪ વર્ષ સુધી સુપરવાઈઝર તરીકે કામ કરી રહ્યો હતો પરંતુ મેનેજમેન્ટે તેને સુપરવાઈઝરનું પદ કે પગાર આપ્યો ન હતો. તેથી, કર્મચારીએ તેને સુપરવાઈઝર તરીકે વર્ગીકૃત કરવા અને તે મુજબ પગાર આપવા માટે નોકરીદાતાને નિર્દેશ આપવા માટે શ્રમ અદાલતનો સંપર્ક કર્યો હતો. વ્યવસ્થાપન વતી એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે કામદાર બઢતીનો દાવો કરી રહ્યો છે અને તેથી, શ્રમ અદાલતને કોઈ અધિકારક્ષેત્ર નથી, કારણ કે કાર્ય વ્યવસ્થાપનના અધિકારક્ષેત્રમાં છે. તે કેસમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે કામદાર જે પૂછી રહ્યો હતો તે બઢતી નહોતી પરંતુ સ્થાયી આદેશોના નિયમ ૨ હેઠળ યોગ્ય વર્ગીકરણ માટે હતું અને તે કેસ

એમ. પી. ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) નિયમોની આઈટમ નંબર (i) અને (vi), અનુસૂચિ II દ્વારા આવરી લેવામાં આવ્યો હતો અને શ્રમ અદાલતનો અધિકારક્ષેત્ર હતો. તે કિસ્સામાં, સ્થાયી આદેશ ૨ ની પ્રકૃતિ પર કોઈ વિગતવાર વિચારણા કરવામાં આવી ન હતી, જેમ કે કે. કે. કૃષ્ણનના કેસ (ઉપરોક્ત) અને નારાયણ સિંહ રાઠોડના કેસ (ઉપરોક્ત) માં કરવામાં આવી છે, જેમાં જોગવાઈની સમગ્ર યોજનાને ધ્યાનમાં લેવામાં આવી હતી. અમે સંબંધિત જોગવાઈઓ અને ઉચ્ચ ન્યાયાલયના દૃષ્ટિકોણ પર અમારું મન લાગુ કર્યું છે અને અમે અપીલકર્તાઓ માટે વિદ્વાન વકીલની દલીલો સાથે જોગવાઈઓનું વિશ્લેષણ પણ કર્યું છે. અમારું માનવું છે કે, આ સંબંધમાં ઉચ્ચ ન્યાયાલય દ્વારા વ્યક્ત કરવામાં આવેલો મત સાચો જણાય છે અને અપીલકર્તાઓ માટેના વિદ્વાન વકીલે જે તમામ પાસાઓ પર દલીલ કરી છે તે અમારા દ્વારા ઉપર ટાંકવામાં આવેલા માર્ગો દ્વારા આવરી લેવામાં આવે છે તે તમામ પાસાઓ પર કોઈ દખલગીરી કરવાની માંગ કરતું નથી. અમારું માનવું છે કે જે આધાર પર તારણો પર પહોંચવામાં આવ્યા છે તે યોગ્ય છે. અમે આગળ સ્પષ્ટ કરીએ છીએ કે જે સમયગાળા માટે અપીલકર્તાઓએ તેમની ફરજો બજાવી હતી અથવા ઉચ્ચ પદ સાથે જોડાયેલી તેમની ફરજો બજાવી રહ્યા છે, તેમને તે ઉચ્ચ પદ સાથે જોડાયેલ વેતન ચૂકવવું જોઈએ.

ઉપર જે જણાવવામાં આવ્યું છે તેને આધિન, આ અપીલ થવાને લાયક છે અને રદ કરવામાં આવે છે. કોઈ ખર્ચ નહીં.

એસ. કે. એસ.

અપીલ ફગાવી દેવામાં આવી.

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.