==

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઇ 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.

==

સેન્ટ્રલ ઓર્ગેનાઈઝેશન ઓફ તમિલનાડુ ઈલેક્ટ્રિસિટી એમ્પ્લોઈઝ

વિરુદ્ધ

તમિલનાડુ ઈલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ

૨૧ ઓક્ટોબર, ૨૦૦૫

[બી.એન. શ્રીકૃષ્ણ અને સી.કે. ઠક્કર, ન્યાયમૂર્તિઓ]

શ્રમ કાયદા:

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭: કલમો ૯ક અને ૧૮—નિયોજક-ઈલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ અને તેના કર્મચારીઓ વચ્ચે સમાધાન કે રાજ્ય સરકારની સુધારેલી પેન્શન યોજના અને તેના પરના કોઈપણ સુધારાઓ બોર્ડના પેન્શનરોને લાગુ પડશે—તેની અસર—કોર્ટે ઠેરવેલ કે: આ સમાધાન માત્ર નિયોજકને કલમ ૯ક હેઠળ નોટિસ આપવાથી મુક્તિ આપવા પૂરતું કામ કરે છે

—બોર્ડ એવી સેવાની શરતોને પણ બદલવાથી પ્રતિબંધિત નથી કે જે વિનિયમો, નવા સમાધાન અથવા ચુકાદાનો વિષય ન હતી—બંધનકર્તા સમાધાન/ચુકાદા દ્વારા નક્કી થયેલ સેવાની શરતો બદલી શકાતી નથી—તમિલનાડુ ઈલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ લિબરલાઇઝ્ડ પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૬૦.

તમિલનાડુ ઈલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ લિબરલાઇઝ્ડ પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૬૦:

વિનિયમો ૯ અને ૩—વિનિયમ ૯ માં કરવામાં આવેલ સુધારો—વિનિયમ ૯ માં "સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ" શબ્દપ્રયોગને બદલે તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ અને તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ, ૧૯૭૮ મૂકવામાં આવ્યા—તેની સ્વીકાર્યતા—કોર્ટે ઠેરવેલ કે: બોર્ડ દ્વારા તેના પોતાના પેન્શન નિયમોમાં સુધારો કરવાનો અને તેને રાજ્ય સરકારના નિયમો, જે સરકારી કર્મચારીઓને લાગુ પડે છે, તેને અનુરૂપ બનાવવાનો લીધેલો નિર્ણય મૂળભૂત રીતે નિર્વિવાદ હતો—જોકે, આ માત્ર વિનિયમ ૯ માં સુધારો કરીને કરી શકાયું ન હોત પરંતુ કાયદા અનુસાર વિનિયમોમાં સુધારો કરીને જ થઈ શક્યું હોત—ધ ઈલેક્ટ્રિસિટી (સપ્લાય) એક્ટ, ૧૯૪૮.

વિનિયમ ૭—પેન્શનનું રૂપાંતરણ—વિનિયમોમાં સુધારો કર્યા વિના, બોર્ડ પ્રોસિડિંગ્સ દ્વારા રૂપાંતરણની ટકાવારી વધારીને ૪૦% કરવામાં આવી—ત્યારબાદ, અન્ય એક બોર્ડ પ્રોસિડિંગ દ્વારા તેને ઘટાડીને ૩૩ ૧/3% કરવામાં આવી—તેની સ્વીકાર્યતા—કોર્ટે ઠેરવેલ કે: માત્ર બોર્ડ પ્રોસિડિંગ દ્વારા આપવામાં આવેલ લાભ અન્ય બોર્ડ પ્રોસિડિંગ દ્વારા કાયદેસર રીતે બદલી શકાય છે—પેન્શનના મહત્તમ અનુમતિપાત્ર રૂપાંતરણમાં ૪૦% થી ઘટાડીને ૩૩ ૧/3% કરવાનો ફેરફાર રૂપાંતરણના સ્તરને ૧૯૬૦ ના વિનિયમો દ્વારા મૂળ રૂપે આપવામાં આવેલ સ્તરે લાવ્યો છે—આથી, તેમાં દખલગીરી કરવાપાત્ર નથી—ધ ઈલેક્ટ્રિસિટી (સપ્લાય) એક્ટ, ૧૯૪૮.

વિનિયમ ૩—પેન્શન માટે સેવાની અર્હતા પ્રાપ્ત અવધિ અને પેન્શનના નિર્ધારણ અંગેનો પાસું ૧૯૬૦ ના વિનિયમો હેઠળ આવરી લેવાયેલ છે—બોર્ડ પ્રોસિડિંગ્સે પેન્શન માટે અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા ત્રીસ વર્ષથી વધારીને તેત્રીસ વર્ષ કરી અને પેન્શનને છેલ્લે મેળવેલા પગારના બદલે છેલ્લા દસ મહિનાની સેવા દરમિયાન મેળવેલ સરેરાશ મહેનતાણા સાથે સંબંધિત કર્યું—તેની કાયદેસરતા—કોર્ટે ઠેરવેલ કે: બોર્ડ પ્રોસિડિંગ્સ ૧૯૬૦ ના વિનિયમોમાં સુધારો કર્યા વિના પેન્શનના નિર્ધારણ અને પેન્શન માટે સેવાની અર્હતા પ્રાપ્ત અવધિમાં પ્રતિકૂળ ફેરફારો લાવી શકી ન હોત—આથી, કાયદાની દ્રષ્ટિએ ખામીયુક્ત અને ગેરકાયદેસર છે—ધ ઈલેક્ટ્રિસિટી (સપ્લાય) એક્ટ, ૧૯૪૮.

ન્યાયિક પ્રક્રિયા: જો કેસનો નિર્ણય સંકુચિત આધાર—વૈધાનિક અર્થઘટન પર થઈ શકતો હોય, તો બંધારણીય આધારો ટાળવા જોઈએ—પદ્ધતિ અને કાર્યરીતિ.

આ અપીલોમાં વિચારણા માટે ઉપસ્થિત થયેલો પ્રશ્ન એ હતો કે શું કોઈ સંસ્થા તે પેન્શનોનું નિયમન કરતા વિનિયમોમાં પ્રથમ ફેરફાર કર્યા વિના કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર પેન્શન (અને સંબંધિત લાભો) માં ફેરફાર કરી શકે છે.

રાજ્ય સરકારે ૧૯૫૭ માં તમિલનાડુ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડની રચના કરી હતી. ત્યારબાદ, બોર્ડે "તમિલનાડુ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ લિબરલાઇઝ્ડ પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૬૦" અમલમાં મૂક્યા, જે સેવાની શરતો, ખાસ કરીને પેન્શન અને મૃત્યુ-સહ-નિવૃત્તિ ગ્રેચ્યુઇટી સાથે સંબંધિત હતા. તે સમયે બોર્ડની સેવામાં તત્કાલીન તમિલનાડુ સરકારના કર્મચારીઓ તેમજ તેના દ્વારા સીધી ભરતી કરાયેલા કર્મચારીઓ હતા. તેઓ તેમના પેન્શન વિષયક લાભો અંગે અન્ય બાબતોની સાથે સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ દ્વારા શાસિત હતા. ૧૯૬૦ ના વિનિયમોના વિનિયમ ૩ હેઠળ, પેન્શન મેળવવા માટે અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા ત્રીસ

વર્ષની હતી. વિનિયમ ૯ માં એક બચાવ કલમ સામેલ કરવામાં આવી હતી કે સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સની કોઈપણ જોગવાઈ, જ્યાં સુધી તે ૧૯૬૦ ના વિનિયમોની કોઈપણ જોગવાઈ સાથે અસંગત હોય તે હદ સુધી તેની કોઈ અસર રહેશે નહીં અને વિનિયમોમાં કરાયેલી જોગવાઈઓ વખતોવખત સુધારાયેલ સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સની જોગવાઈઓ ઉપરાંત રહેશે અને તેનાથી ક્ષતિ પહોંચાડતી રહેશે નહીં.

બોર્ડ પાસે તેની પોતાની પેન્શન અને પ્રોવિડન્ટ ફંડ યોજનાઓ હતી. તેણે એક ઠરાવ પસાર કર્યો કે ૧.૭.૮૬ ના રોજ કે તે પછી નિવૃત્ત થતા/અવસાન પામતા તમામ રેગ્યુલર વર્ક એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ કામદારો બોર્ડની પેન્શન યોજના દ્વારા શાસિત થશે. રાજ્ય સરકારે તત્કાલીન અસ્તિત્વમાં રહેલા સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સના સ્થાને તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ અને તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ, ૧૯૭૮ લાગુ કર્યા. ૧૯૯૫ માં, બોર્ડે ઠરાવ બી.પી. (એફબી) નં. ૭ પસાર કર્યો જેણે ૧૯૬૦ ના વિનિયમોના વિનિયમ ૯ માં સુધારો કર્યો અને વિનિયમ ૯ માં "સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ" શબ્દપ્રયોગના સ્થાને "તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ" અને "તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ, ૧૯૭૮" મૂકવામાં આવ્યા, જે પૂર્વવર્તી અસરથી અમલમાં આવવાના હતા. ૮.૭.૯૮ ના રોજ, બોર્ડ અને તેના કામદારો વચ્ચે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૧૮(૧) હેઠળ એક સમાધાન થયું. સમાધાનની કલમ ૧૪ માં જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે કામના ધોરણોના સુધારાના સમાધાન પછી, વેતન સુધારણા અને કામના ભારણના સુધારા પર તરત જ સમાધાન સુરક્ષિત કરવામાં આવશે. કલમ ૧૭ દ્વારા, આ સમાધાન ૧.૧૨.૯૬ થી ચાર વર્ષના સમયગાળા માટે અમલમાં રહેવાનું હતું. કલમ ૧૫(૩) એ સરકારની સુધારેલી પેન્શન યોજના અને તેના પર વખતોવખતના કોઈપણ સુધારાઓને ઈલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડના પેન્શનરોને લાગુ કર્યા. ૧૯.૩.૦૩ ના રોજ, રાજ્ય સરકારે સરકારી હુકમ નં. ૭૧ જારી કરીને સંપૂર્ણ

પેન્શન માટે મહત્તમ અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા ત્રીસ વર્ષથી વધારીને તેત્રીસ વર્ષ કરી અને ઠરાવ્યું કે પેન્શન આપેલ સેવાના છેલ્લા દસ મહિના દરમિયાન મેળવેલા સરેરાશ મહેનતાણાના આધારે નક્કી કરવામાં આવશે. અન્ય એક સરકારી હુકમ દ્વારા રાજ્ય સરકારે નિર્દેશ આપ્યો કે પેન્શનર દ્વારા પેન્શનના ભાગના રૂપાંતરણની મહત્તમ મર્યાદા પેન્શનના માત્ર ૩૩ ૧/૩% રહેશે. પેન્શન નિયમોમાં રાજ્ય સરકાર દ્વારા કરવામાં આવેલા સુધારાઓને પગલે, બોર્ડે ૩૧.૩.૦૩ ના રોજ ઠરાવ બી.પી. (ચેરમેન) નં. ૬૪, ૬૫ અને ૬૬ પસાર કર્યા.

તમિલનાડુ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડના કર્મચારીઓના વિવિધ ટ્રેડ યુનિયનોએ આ ઠરાવોને પડકારતી રિટ પિટિશન દાખલ કરી. હાઈકોર્ટે ઠેરવ્યું કે ૮.૭.૯૮ ના સમાધાનમાં સરકારની સુધારેલી પેન્શન યોજનાઓ બોર્ડના પેન્શનરોને લાગુ કરવાની જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી અને તેથી, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૯ક હેઠળ કોઈ પૂર્વ નોટિસ જરૂરી ન હતી; સુધાર્યા મુજબના ૧૯૬૦ ના વિનિયમોના વિનિયમ ૯ માં વખતોવખત સુધારેલા સરકારના પેન્શન નિયમોને અપનાવવાની જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી; બોર્ડના સર્વિસ રેગ્યુલેશન નં. ૧૭ માં પેન્શનની ચુકવણીની જોગવાઈ કરવામાં આવી ન હતી અને તેથી તેમાં દર્શાવેલ ૩૦ વર્ષની અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા પર આધાર રાખી શકાય નહીં; બી.પી. નં. ૬૪ અને ૬૬ માન્ય છે; અને બી.પી. નં. ૬૫ ગેરકાયદેસર હતો.

અપીલો આંશિક રીતે મંજૂર કરતા, કોર્ટે

ઠેરવ્યું: ૧. બોર્ડ અને તેના કર્મચારીઓ વચ્ચેના તારીખ ૮.૭.૯૮ ના સમાધાનની કલમ ૧૫(૩) માત્ર નિયોજક-બોર્ડને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૯ક હેઠળ નોટિસ આપવાથી મુક્તિ આપવા પૂરતી કામ કરે છે. એવું કહી શકાય નહીં કે બોર્ડ કારોબારી કાર્યવાહી દ્વારા એવી સેવાની શરતો પણ બદલી શક્યું ન હોત કે જે વિનિયમો, સમાધાન અથવા ચુકાદાનો વિષય ન હતી.

એવી રજૂઆત કે સેવાની શરતો એકવાર નક્કી થઈ ગયા પછી નવી સમાધાન અથવા ચુકાદા દ્વારા બદલવા સિવાય ક્યારેય બદલી શકાતી નથી, તે એવી સેવાની શરતોના સંબંધમાં સાચી હોઈ શકે છે જે બંધનકર્તા સમાધાન/ચુકાદા દ્વારા નક્કી કરવામાં આવી હોય. જે બાબતો અણખેડાયેલા ક્ષેત્રમાં છે તેના સંબંધમાં આ નિયમ ન હોઈ શકે. [૪૨૩-સી, એ, સી]

૨.૧. બોર્ડ દ્વારા તેના પોતાના પેન્શન નિયમોમાં સુધારો કરવાનો અને તેને સરકારી કર્મચારીઓને લાગુ પડતા નિયમોને અનુરૂપ બનાવવાનો લીધેલો નિર્ણય મૂળભૂત રીતે નિર્વિવાદ હતો; જોકે, આ બાબત તમિલનાડુ ઈલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ લિબરલાઈઝ્ડ પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૬૦ ના વિનિયમ ૯ માં માત્ર સુધારો કરીને પ્રાપ્ત કરી શકાઈ ન હોત. [૪૨૫-ઈ]

૨.૨. વિનિયમ ૯ નો હેતુ અને આશય પ્રથમ તો એ સુનિશ્ચિત કરવાનો હતો કે બોર્ડની સેવામાં સમાવી લેવાયેલા રાજ્ય સરકારના કર્મચારીઓને તેમની સેવાની શરતો, ખાસ કરીને પેન્શન અને મૃત્યુ-સહ-નિવૃત્તિ ગ્રેચ્યુઈટી અંગે કોઈ પ્રતિકૂળ અસર ન થાય. બીજું, બચાવ કલમ એ સુનિશ્ચિત કરે છે કે જે બાબતો રાજ્ય સરકારના નિયમો હેઠળ આવરી લેવાયેલ ન હતી પરંતુ બોર્ડના વિનિયમો હેઠળ આવરી લેવાયેલ હતી, તે બાબતોમાં બોર્ડના વિનિયમો હેઠળ મળતો લાભ સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સમાં પહેલેથી જ ઉપલબ્ધ લાભ ઉપરાંત રહેશે અને તેને ક્ષતિ પહોંચાડતો રહેશે નહીં. [૪૨૫-એફ, જી]

૨.૩. બોર્ડ માટે ધ ઈલેક્ટ્રિસિટી (સપ્લાય) એક્ટ, ૧૯૪૮ ની કલમ ૭૯(સી) હેઠળની તેની વૈધાનિક સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને તેના પેન્શન વિનિયમોમાં એવી રીતે સુધારો કરવાનું ખુલ્લું હતું જેથી તે રાજ્ય સરકારના કર્મચારીઓને લાગુ પડતા પેન્શન અને અન્ય લાભો અંગેના તમિલનાડુ સરકારના નિયમો સાથે સંપૂર્ણપણે સુસંગત બને. વિનિયમોમાં સ્પષ્ટપણે સુધારો

કરવાને બદલે, બોર્ડ વિનિયમ ૯ પર નિર્ભર રહ્યું હોય તેવું જણાય છે, જે જોગવાઈઓમાં આપવામાં આવેલા તેમના લાભોના ધોવાણ સામે કર્મચારીઓનું રક્ષણ કરવા માટેનો માત્ર એક બચાવ કલમ હતો. બોર્ડ બચાવ કલમ, વિનિયમ ૯ ના માધ્યમથી રાજ્ય સરકારના કર્મચારીઓને લાગુ પડતા પેન્શન નિયમોની જોગવાઈઓને સીધી રીતે જ સંપૂર્ણપણે અપનાવી શક્યું ન હોત. પેન્શન સંબંધિત સેવાની શરતો કે જે પહેલેથી જ વિનિયમોનો વિષય હતી, તે કાયદા અનુસાર વિનિયમોમાં સુધારો કર્યા વિના બોર્ડ દ્વારા બદલી શકાઈ ન હોત. [૪૨૫-એચ; ૪૨૬-એ, બી, સી]

૩. તારીખ ૩૧.૩.૦૩ ના બોર્ડ પ્રોસિડિંગ્સ બી.પી.(ચેરમેન) નં. ૬૪ દ્વારા પેન્શન માટેની મહત્તમ અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા ત્રીસ વર્ષથી વધારીને તેત્રીસ વર્ષ કરવામાં આવી હતી અને પેન્શનને છેલ્લે મેળવેલા પગારના બદલે સેવાના છેલ્લા દસ મહિના દરમિયાન મેળવેલા સરેરાશ મહેનતાણા સાથે સંબંધિત કરવામાં આવ્યું હતું. આ બંને પાસાંઓ ૧૯૬૦ ના વિનિયમોના વિષયો હતા અને તેથી, વિનિયમોમાં સુધારો કર્યા વિના બોર્ડ પ્રોસિડિંગ દ્વારા કર્મચારીઓને નુકસાન થાય તે રીતે તેમાં ફેરફાર કરી શકાયો ન હોત. તેથી તારીખ ૩૧.૩.૦૩ નું બી.પી.(ચેરમેન) નં. ૬૪ કાયદાની દ્રષ્ટિએ ખામીયુક્ત અને ગેરકાયદેસર છે કેમ કે તે પેન્શનના નિર્ધારણ અને પેન્શન માટે સેવાની અર્હતા પ્રાપ્ત અવધિમાં પ્રતિકૂળ ફેરફારો લાવવાનો પ્રયાસ કરે છે. [૪૨૬-ઈ, એફ]

૪. તમિલનાડુ સરકાર દ્વારા જારી કરાયેલ તારીખ ૧૯.૩.૦૩ ના સરકારી હુકમ નં. ૭૪ એ પેન્શનના મહત્તમ અનુમતિપાત્ર રૂપાંતરણને ૪૦% થી ઘટાડીને ૩૩ ૧/3% કર્યું હતું. ૧૯૬૦ માં ઘડવામાં આવેલા વિનિયમ ૭ માં મહત્તમ એક-તૃતીયાંશ રૂપાંતરણની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી. તારીખ ૧૮.૮.૯૮ ના બોર્ડ પ્રોસિડિંગ બી.પી.(ચેરમેન) નં. ૨૦૮ દ્વારા રૂપાંતરણની ટકાવારી વધારીને ૪૦% કરવામાં આવી હતી. અન્ય એક બોર્ડ પ્રોસિડિંગ તારીખ ૩૧.૩.૦૩ ના બી.પી.

(ચેરમેન) નં. ૬૬ દ્વારા આ ઘટાડીને ૩૩ ૧/3% કરવામાં આવી હતી. વિનિયમોમાં સુધારો કર્યા વિના બોર્ડ પ્રોસિડિંગ દ્વારા જે આપવામાં આવ્યું હતું, તે રાજ્ય સરકાર દ્વારા તેના પોતાના કર્મચારીઓ માટે જારી કરાયેલ તારીખ ૧૯.૩.૦૩ ના સરકારી હુકમ નં. ૭૪ ને અનુસરવાના હેતુથી અન્ય બોર્ડ પ્રોસિડિંગ દ્વારા પાછું ખેંચવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે. તારીખ ૩૧.૩.૦૩ ના બી.પી.(ચેરમેન) નં. ૬૬ દ્વારા કરવામાં આવેલ ફેરફાર વાસ્તવમાં રૂપાંતરણના સ્તરને ૧૯૬૦ ના વિનિયમો દ્વારા મૂળ રૂપે આપવામાં આવેલ સ્તરે લાવે છે. માત્ર બોર્ડ પ્રોસિડિંગ દ્વારા આપવામાં આવેલ લાભ અન્ય બોર્ડ પ્રોસિડિંગ દ્વારા કાયદેસર રીતે બદલી શકાય છે. તેથી, ૧૯૬૦ ના વિનિયમોમાં સુધારો કર્યા વિના તારીખ ૩૧.૦૩.૦૩ ના બી.પી.(ચેરમેન) નં. ૬૬ દ્વારા પેન્શનના મહત્તમ અનુમતિપાત્ર રૂપાંતરણમાં ૪૦% થી ઘટાડીને ૩૩ ૧/3% કરવામાં આવેલ ઘટાડામાં, કર્મચારીઓના ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરવાના અધિકારોને બાધ પહોંચાડ્યા વિના, દખલગીરી કરવાપાત્ર નથી. [૪૨૭-બી, સી, ડી, એફ]

૫.૧. સુપ્રિમ કોર્ટે જે આધારો પર કોઈ ચોક્કસ કેસનો નિર્ણય કરવાનું પસંદ કરે છે તેના પર સંયમિત રહેવું જોઈએ. જો કોઈ કેસનો નિર્ણય બંધારણીય આધારો સિવાયના અન્ય કોઈપણ આધાર પર, જેમ કે વૈધાનિક અર્થઘટન અથવા તેવા પ્રકારના આધારે થઈ શકતો હોય, તો આ કોર્ટે તેમ જ કરવું જોઈએ. બંધારણીય આધારો પર જે લાક્ષણિક કુશાગ્રતા સાથે દલીલ કરવામાં આવી હતી તે છતાં, તેઓ ન્યાયનિર્ણય માટે પરિપક્વ નથી, કારણ કે આ કોર્ટ અન્ય સંકુચિત આધારો પર આ બાબતનો નિર્ણય કરવામાં સક્ષમ રહી છે. તેથી, નિર્ધારિત કાર્યરીતિનું પાલન કર્યા પછી પણ (એટલે કે લાગુ પેન્શન વિનિયમોમાં સુધારો કર્યા પછી) શું બોર્ડ ચૂકવવાપાત્ર પેન્શનમાં પ્રતિકૂળ ફેરફાર કરી શકે છે કે કેમ અને શું આવો ફેરફાર અનુચ્છેદ ૧૪ અથવા ડી.એસ. નકારા ના સિદ્ધાંતનું ઉલ્લંઘન કરશે કે કેમ તે મુદ્દા પર કોઈ અભિપ્રાય વ્યક્ત કરવામાં આવતો નથી

કારણ કે તે બિનજરૂરી છે. [૪૨૮-એફ, જી; ૪૨૯-ઈ]

ડી. એસ. નકારા અને અન્ય વિરુદ્ધ ભારત સંઘ, (૧૯૮૩) ૧ એસસીસી ૩૦૫, નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

ધ જ્યુડિશિયલ પ્રોસેસ: એન ઇન્ટ્રોડક્ટરી એનાલિસિસ ઓફ ધ કોર્ટ્સ ઓફ ધ યુનાઈટેડ સ્ટેટ્સ, ઇંગ્લેન્ડ એન્ડ ફ્રાન્સ, હેનરી જે. અબ્રાહમ દ્વારા, (ત્રીજી આવૃત્તિ ૧૯૭૫) પાનું ૩૭૧, નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૫.૨. એવું કહી શકાય નહીં કે જો રજૂ કરાયેલા વ્યાપક બંધારણીય આધાર પર આ બાબતનો નિર્ણય ન કરવામાં આવે, તો તે જ મુદ્દા પર મુકદ્દમાઓની બહુલતા થશે. વાસ્તવમાં, વર્તમાન તબક્કે મુકદ્દમાઓની બહુલતાની દલીલ માત્ર અનુમાનિત છે કારણ કે બોર્ડ અથવા કર્મચારીઓ ભવિષ્યમાં કયો માર્ગ અપનાવશે તેની આગાહી કરી શકાતી નથી. વધુમાં, જો બહુવિધ મુકદ્દમાઓની શક્યતા હોય તો પણ તે આ કોર્ટને તેની સમક્ષ દલીલ કરાયેલા દરેક આધાર પર, ખાસ કરીને બંધારણીય મુદ્દાઓ સમાવિષ્ટ હોય તેવા આધારો પર અભિપ્રાય આપવા માટે ફરજ પાડી શકે નહીં. [૪૨૮-સી]

સિવિલ અપીલીય હકુમત: સિવિલ અપીલ નં. ૬૪૪૯-૬૪૫૦/૨૦૦૫.

મદ્રાસ હાઈકોર્ટના રિટ પિટિશન નં. ૧૧૮૯૯ અને ૧૧૯૦૦/૨૦૦૩ માં તારીખ ૨૩.૧૦.૨૦૦૩ ના ચુકાદા અને હુકમમાંથી.

સાથે

સિવિલ અપીલ નં. ૬૪૫૧-૬૪૫૨, ૬૪૫૩-૬૪૫૪, ૬૪૫૫-૬૪૫૬ અને ૬૪૫૭-૬૪૫૮/૨૦૦૫.

સિવિલ અપીલ નં. ૬૪૪૯-૬૪૫૦/૨૦૦૫ માં અપીલકર્તા તરફથી સુશ્રી

ઈન્દિરા જયસિંગ, શ્રીમતી આર. વૈગઈ, સુશ્રી અન્ના મેથ્યુ અને એસ.આર. સેતિયા.

સિવિલ અપીલ નં. ૬૪૫૧-૬૪૫૨, ૬૪૫૩-૬૪૫૬ અને ૬૪૫૭-૫૮/૨૦૦૫ માં અપીલકર્તા તરફથી કે.વી. વિશ્વનાથન, બી. રઘુનાથ, અભિજિત સેનગુપ્તા અને કે.વી. વિજય કુમાર.

સિવિલ અપીલ નં. ૬૪૫૫-૬૪૫૬/૨૦૦૫ માં અપીલકર્તા તરફથી એસ. ગુરુ કૃષ્ણ કુમાર અને એસ.આર. સેતિયા.

સામાવાળા તરફથી કે. રામામૂર્તિ, એસ. વલ્લીનાયગમ અને આર. અય્યમ પેરુમલ.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિ શ્રીક્રિષ્ના દ્વારા આપવામાં આવેલ.

તમામ સ્પેશિયલ લીવ પિટિશનોમાં લીવ મંજૂર કરવામાં આવે છે.

પ્રસ્તુત બાબતમાં નિર્ણય કરવાનો કાયદાનો પ્રશ્ન એ છે કે: શું કોઈ સંસ્થા તે પેન્શનોનું નિયમન કરતા વિનિયમોમાં પ્રથમ ફેરફાર કર્યા વિના કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર પેન્શન (અને સંબંધિત લાભો) માં ફેરફાર કરી શકે છે? બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, શું પેન્શનમાં ફેરફાર કરવા માટે નિર્ધારિત યોગ્ય કાર્યરીતિનો આશરો લીધા વિના પેન્શન બદલી શકાય છે (ખાસ કરીને, જ્યારે ફેરફાર સંબંધિત કર્મચારીઓ માટે નુકસાનકારક હોય)?

સ્પેશિયલ લીવ દ્વારા થયેલી અપીલોનો આ સમૂહ આ કોર્ટ દ્વારા નિર્ણય કરવા માટે હકીકતો અને કાયદાના સમાન પ્રશ્નો ઉપસ્થિત કરે છે. આથી, તે તમામનો એક સામાન્ય ચુકાદા દ્વારા નિકાલ કરી શકાય છે. સરળતા ખાતર, સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન (સિવિલ) નં. ૩૭૫૯-૩૭૬૦/૦૪ માંથી ઉદ્ભવતી

અપીલમાંથી હકીકતોનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવશે.

હકીકતોનું સર્વેક્ષણ

આ અપીલો એક નોંધાયેલા ટ્રેડ યુનિયન દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી છે, જે તમિલનાડુ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ ("બોર્ડ") ના આશરે ૩૦,૦૦૦ કર્મચારીઓનું પ્રતિનિધિત્વ કરે છે. ૧.૭.૫૭ પહેલાં, તમિલનાડુ રાજ્ય ખાતાકીય રીતે વીજ ઊર્જાના વિતરણ અને પુરવઠાનું કામ કરતું હતું. ૧.૭.૫૭ ના રોજ, રાજ્ય સરકાર દ્વારા ધ ઇલેક્ટ્રિસિટી (સપ્લાય) એક્ટ, ૧૯૪૮ ("૧૯૪૮ નો કાયદો") ના પ્રકરણ ૩ હેઠળ બોર્ડની રચના કરવામાં આવી હતી. બોર્ડના કર્મચારીઓમાં બે જુદા જુદા વર્ગો સામેલ હતા: (૧) એવા કર્મચારીઓ કે જેઓ પહેલેથી જ રાજ્ય સરકાર દ્વારા નોકરીમાં રાખવામાં આવ્યા હતા અને બોર્ડની રચના થતાં તેની સેવામાં સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા; અને (૨) બોર્ડની રચના પછી તેના દ્વારા સીધી ભરતી કરાયેલા કર્મચારીઓ. ૧૯૪૮ ના કાયદાની કલમ ૭૯(સી) હેઠળની તેની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને, બોર્ડે ૧.૭.૬૦ થી અમલમાં આવે તે રીતે "તમિલનાડુ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ લિબરલાઈઝ્ડ પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૬૦" ("૧૯૬૦ ના વિનિયમો") તરીકે ઓળખાતા વિનિયમોનો એક સમૂહ અમલમાં મૂક્યો. આ વિનિયમો સેવાની શરતો, ખાસ કરીને પેન્શન અને મૃત્યુ-સહ-નિવૃત્તિ ગ્રેચ્યુઇટી સાથે સંબંધિત હતા. ૧૯૬૦ ના વિનિયમોના વિનિયમ ૩ હેઠળ, પેન્શન મેળવવા માટે અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા ત્રીસ વર્ષનો સમયગાળો હતી.

૧૯૬૦ ના વિનિયમોમાં વિનિયમ ૯ માં એક બચાવ કલમ પણ સામેલ કરવામાં આવી હતી, જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

“૯. બચાવ

(૧) સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સની કોઈપણ જોગવાઈ, જ્યાં સુધી

તે આ વિનિયમોની કોઈપણ જોગવાઈ સાથે અસંગત હોય તે હદ સુધી તેની કોઈ અસર રહેશે નહીં.

(૨) આ વિનિયમોમાં અન્યથા જોગવાઈ કરવામાં આવી હોય તે સિવાય, આ વિનિયમોની જોગવાઈઓ, તમિલનાડુ સરકાર દ્વારા વખતોવખત સુધારેલા સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સની જોગવાઈઓ ઉપરાંત રહેશે અને તેને ક્ષતિ પહોંચાડતી રહેશે નહીં."

બોર્ડ પાસે તેની પોતાની પેન્શન અને પ્રોવિડન્ટ ફંડ યોજનાઓ હતી, જે તમિલનાડુ રાજ્યના મતે કર્મચારીઓને એવા લાભો આપતી હતી કે જે એકંદરે ધ એમ્પ્લોઇઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ એક્ટ, ૧૯૫૨ અથવા એમ્પ્લોઇઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ સ્કીમ, ૧૯૫૨ હેઠળ પૂરા પાડવામાં આવતા લાભો કરતાં ઓછા અનુકૂળ ન હતા. આથી, રાજ્ય સરકારે સરકારી હુકમ ("જી.ઓ.") નં. ૯૮૮ (તારીખ ૧૩.૭.૭૦) દ્વારા, ધ એમ્પ્લોઇઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ એક્ટ, ૧૯૫૨ ની કલમ ૧૭(૧)(બી) હેઠળ, બોર્ડની સંસ્થાને ધ એમ્પ્લોઇઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ એક્ટ, ૧૯૫૨ ની જોગવાઈઓ હેઠળ ઘડવામાં આવેલી એમ્પ્લોઇઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ સ્કીમ, ૧૯૫૨ ની તમામ જોગવાઈઓના અમલમાંથી મુક્તિ આપી હતી. જોકે આ મુક્તિ તે જ સરકારી હુકમમાં નિર્દિષ્ટ શરતોને આધીન હતી.

વધુમાં, કેન્દ્ર સરકારના તારીખ ૨૫.૬.૧૯૮૬ ના જાહેરનામા દ્વારા, ધ એમ્પ્લોઇઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ્સ એન્ડ મિસેલેનિયસ પ્રોવિઝન્સ એક્ટ, ૧૯૫૨ ની કલમ ૧૭(૧એ) હેઠળ, એમ્પ્લોઇઝ ફેમિલી પેન્શન સ્કીમ, ૧૯૭૧ ની તમામ જોગવાઈઓના અમલમાંથી એવા આધારે મુક્તિ આપવામાં આવી હતી કે તમિલનાડુ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ એમ્પ્લોઇઝ ફેમિલી પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૬૪ ("ફેમિલી પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૬૪") હેઠળ કુટુંબ પેન્શનના સ્વરૂપમાં મળતા લાભો એમ્પ્લોઇઝ ફેમિલી પેન્શન સ્કીમ, ૧૯૭૧ હેઠળ પૂરા પાડવામાં આવતા

લાભો કરતાં ઓછા અનુકૂળ ન હતા. આ મુક્તિ આપતી વખતે, જાહેરનામાની અનુસૂચિમાં ગણાવેલી કલમ (૪) દ્વારા એક ચોક્કસ શરત લાદવામાં આવી હતી, જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

> "(૪) સેન્ટ્રલ પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનરની પૂર્વ મંજૂરી વિના સદરહુ વિનિયમોની જોગવાઈમાં કોઈ સુધારો કરવામાં આવશે નહીં અને જ્યાં કોઈ સુધારો બોર્ડના કર્મચારીઓના હિતોને પ્રતિકૂળ રીતે અસર કરે તેવી શક્યતા હોય ત્યાં સેન્ટ્રલ પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનર તેમની મંજૂરી આપતા પહેલાં કર્મચારીઓને તેમનો દ્રષ્ટિકોણ સમજાવવા માટે વાજબી તક આપશે."

કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા (તારીખ ૨૫.૬.૮૬ ના અન્ય એક જાહેરનામા દ્વારા) એ જ આધારે (એટલે કે બોર્ડની ફેમિલી બેનિફિટ્સ સબસિડિયરી સ્કીમ કર્મચારીઓને ઓછા અનુકૂળ ન હોય તેવા લાભો પૂરા પાડતી હતી) એમ્પ્લોઇઝ ડિપોઝિટ લિંક્ડ ઇન્સ્યોરન્સ સ્કીમ, ૧૯૭૬ ની જોગવાઈઓમાંથી સમાન પ્રકારની મુક્તિ આપવામાં આવી હતી, પરંતુ તે પણ સમાન પ્રકારની શરતને આધીન હતી.

૨૬.૬.૮૬ ના રોજ, કામદારોએ રજૂઆતો કર્યા પછી, બોર્ડે એક ઠરાવ પસાર કર્યો (જેનો ક્રમાંક બી.પી.એમએસ (એફ.બી.) નં. ૫ હતો) જેના દ્વારા તેણે આદેશ આપ્યો કે ૧.૭.૮૬ ના રોજ કે તે પછી નિવૃત્ત થતા/અવસાન પામતા તમામ રેગ્યુલર વર્ક એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ કામદારો બોર્ડની પેન્શન યોજના દ્વારા શાસિત થશે. ૧૭.૨.૯૫ ના રોજ, બોર્ડે એક ઠરાવ પસાર કર્યો (નં. બી.પી. (એફ.બી.) નં. ૭) જેણે ૧૯૬૦ ના વિનિયમોના વિનિયમ ૯ માં સુધારો કર્યો. બોર્ડની કાર્યવાહીમાં એ દર્શાવવામાં આવ્યું હતું કે, ૧.૭.૫૭ ના રોજ બોર્ડની રચના થઈ ત્યારથી લઈને બોર્ડના ૧૯૬૦ ના વિનિયમો અમલમાં આવ્યા ત્યાં

સુધી, બોર્ડના કર્મચારીઓ પેન્શનના પ્રમાણ, મૃત્યુ-સહ-નિવૃત્તિ ગ્રેચ્યુઈટી વગેરે બાબતોમાં માત્ર સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ દ્વારા જ શાસિત હતા. ૧૯૬૦ ના વિનિયમો અને ફેમિલી પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૬૪ ઘડાયા પછી, સદરહુ વિનિયમોની જોગવાઈઓ કે જે સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ સાથે અસંગત ન હતી તેનું પાલન કરવામાં આવ્યું હતું. વધુમાં, બોર્ડના વિનિયમો દ્વારા ચોક્કસપણે શાસિત ન હોય તેવી બાબતોના સંબંધમાં સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સની જોગવાઈઓ પણ લાગુ પડતી હતી.

સંપૂર્ણ પેન્શન કોડ બનાવવાની દ્રષ્ટિએ, તમિલનાડુ સરકારે તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ (૧૮.૭.૭૬ થી અમલમાં આવ્યા) અને તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ, ૧૯૭૮ (૧.૧.૭૯ થી અમલમાં આવ્યા) ઘડ્યા. આ નિયમોએ સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ, મદ્રાસ લિબરલાઇઝ્ડ પેન્શન રૂલ્સ, ૧૯૬૦ અને તમિલનાડુ ગવર્નમેન્ટ સર્વન્ટ્સ ફેમિલી પેન્શન રૂલ્સ, ૧૯૬૪ નું સ્થાન લીધું.

બોર્ડની કાર્યવાહીમાં એ પણ નિર્દેશ કરવામાં આવ્યો હતો કે બોર્ડ ૧૯૬૦ ના વિનિયમો અને ફેમિલી પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૬૪ ઉપરાંત સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સનું પાલન કરતું હોવાથી, બોર્ડના નિવૃત્ત થતા કર્મચારીઓના અંતિમ લાભો નક્કી કરવા માટે તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ અને તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ, ૧૯૭૮ નું પણ પાલન કરતું હતું. એવી નોંધ લેવામાં આવી હતી કે તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ અને તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ, ૧૯૭૮ માં વખતોવખત કરવામાં આવેલા સુધારાઓનું પણ ૧૯૬૦ ના વિનિયમોના વિનિયમ ૯ માં સમાવિષ્ટ બચાવ જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં બોર્ડ દ્વારા પાલન કરવામાં આવી રહ્યું હતું. બોર્ડે, "આ બાબત પર કાળજીપૂર્વક વિચારણા કર્યા પછી", "તમિલનાડુ સરકારના પેન્શન નિયમોની જોગવાઈઓનું પાલન કરવા માટે" ૧૯૬૦ ના વિનિયમોના વિનિયમ ૯ માં સુધારો કરવો જરૂરી હોવાનું નક્કી કર્યું. આ ઉદ્દેશ તરફ, બોર્ડે ધ ઈલેક્ટ્રિસિટી (સપ્લાય) એક્ટ, ૧૯૪૮ ની કલમ ૭૯(સી) હેઠળની તેની

સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને વિનિયમ ૯ માં સુધારો કરવાનો નિર્ણય કર્યો. વિનિયમ ૯ ના સ્થાને નીચે મુજબ નવો વિનિયમ મૂકીને સુધારો કરવામાં આવ્યો:

"૯. બચાવ

(૧) તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ અને તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ, ૧૯૭૮ ની કોઈપણ જોગવાઈ, જ્યાં સુધી તે આ વિનિયમોની કોઈપણ જોગવાઈ સાથે અસંગત હોય તે હદ સુધી તેની કોઈ અસર રહેશે નહીં.

(૨) આ વિનિયમોમાં અન્યથા જોગવાઈ કરવામાં આવી હોય તે સિવાય, આ વિનિયમોની જોગવાઈઓ, તમિલનાડુ સરકાર દ્વારા વખતોવખત સુધારેલા તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ અને તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ, ૧૯૭૮ ની જોગવાઈઓ ઉપરાંત રહેશે અને તેને ક્ષતિ પહોંચાડતી રહેશે નહીં."

આ સુધારાઓ અનુક્રમે ૧૮.૭.૭૬ અને ૧.૧.૭૯ થી અમલમાં લાવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

૮.૭.૯૮ ના રોજ, બોર્ડ અને તેના કામદારો વચ્ચે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૧૮(૧) હેઠળ સમાધાનની યાદી કરવામાં આવી હતી. જોકે આ સમાધાન સેવાની અનેક શરતો સાથે સંબંધિત હતું,૧ અમે માત્ર સૌથી સુસંગત કલમોનું જ પરીક્ષણ કરવાનો પ્રસ્તાવ રાખીએ છીએ.

૧ સમાધાનની યાદીમાં કલમો ૧ થી ૧૩ નીચેના વિષયોને આવરી લેતી હતી: પગાર ધોરણોની સુધારણા; સુધારેલા ધોરણમાં પગાર નિર્ધારણ; લઘુત્તમ લાભ: સેવા ભારાંશ; મોંઘવારી ભથ્થું; મકાન ભાડા ભથ્થું; શહેર વળતર ભથ્થું; ભથ્થાં અને વિશેષ વેતન; મકાન ભાડા ભથ્થાના સુધારેલા દરો; શહેર વળતર ભથ્થું; ભથ્થાં અને વિશેષ વેતન; બાકી રકમની

ચુકવણી; સિલેક્શન ગ્રેડ; બઢતીમાં સ્થગિતતા; કામના ધોરણો અને સ્ટાફ પેટર્ન વગેરે.

સમાધાનની કલમ ૧૪ માં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે કામના ધોરણોના સુધારાના સમાધાન પછી, વેતન સુધારણા અને કામના ભારણના સુધારા પર ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૧૨(૩) હેઠળનું સમાધાન તરત જ સુરક્ષિત કરવામાં આવશે. કલમ ૧૭ દ્વારા, આ સમાધાન ૧.૧૨.૯૬ થી ચાર વર્ષના સમયગાળા માટે અમલમાં રહેવાનું હતું. આ સમયગાળો પૂર્ણ થઈ ગયો હોવા છતાં, બંને પક્ષોના વકીલો દ્વારા અમને જણાવવામાં આવ્યું છે કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૧૯(૨) હેઠળ સમાધાનનો ઔપચારિક રીતે અંત લાવવામાં આવ્યો ન હતો. સદરહુ સમાધાનની કલમ ૧૫ અમુક અંશે મહત્વપૂર્ણ છે અને તે નીચે મુજબ વંચાય છે:

"૧૫. એ પણ સંમત થવામાં આવે છે કે:

(૧) થર્મલ સ્ટેશનોમાં કોન્ટ્રાક્ટ મજૂરોને તારીખ ૨૧.૭.૧૯૯૭ ના સમાધાનના સંદર્ભમાં ૧.૪.૧૯૯૭ થી વેતન ચૂકવવામાં આવશે. રિટ અપીલ નં. ૧૩૭૩/૧૯૯૩ માં હાઈકોર્ટના આદેશો અનુસાર ૧૬.૪.૧૯૯૮ થી તેનો અમલ કરવામાં આવશે.

(૨) વિતરણ, ઉત્પાદન અને અન્ય વર્તુળોમાં દૈનિક વેતન પર કાર્યરત કોન્ટ્રાક્ટ મજૂરોને ૧.૭.૧૯૯૮ થી પી.ડબલ્યુ.ડી. શેડ્યૂલ ઓફ રેટ્સ અનુસાર વેતન ચૂકવવામાં આવશે.

(૩) તમિલનાડુ સરકારની સુધારેલી પેન્શન યોજના અને તેના પર વખતોવખતના કોઈપણ સુધારાઓ તમિલનાડુ ઈલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડના પેન્શનરોને લાગુ કરવામાં આવશે." (ભારપૂર્વક ઉમેરેલ)

જ્યારે બોર્ડના કર્મચારીઓની સેવાની શરતો આ પ્રમાણે રહી, ત્યારે તમિલનાડુ સરકાર દ્વારા ૧૯.૩.૦૩ ના રોજ સરકારી હુકમ નં. ૭૧ જારી કરવામાં આવ્યો, જે સરકારી કર્મચારીઓને આપવામાં આવતા વિવિધ લાભોમાં ઘટાડો કરવાનો આશય ધરાવતો હતો. આ એવા આધારે હતું કે પેન્શન ચુકવણીઓ અને અન્ય લાભો "ભારતના અન્ય કોઈપણ રાજ્ય કરતા ઘણા ઊંચા સ્તરે પહોંચી ગયા હતા" અને તેથી, "નાણાકીય રીતે અસમર્થનીય" બની ગયા હતા. સરકારી હુકમ દ્વારા, રાજ્ય સરકારે નિર્દેશ આપ્યો કે નિવૃત્તિ પછી સરકારી કર્મચારીઓ દ્વારા સંપૂર્ણ પેન્શન માટે પાત્ર બનવા માટે મહત્તમ અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા ત્રીસ વર્ષથી વધારીને તેત્રીસ વર્ષ કરવામાં આવે. તેણે સદરહુ સરકારી હુકમ દ્વારા એવો પણ નિર્દેશ આપ્યો કે પેન્શન ફક્ત આપેલ સેવાના છેલ્લા દસ મહિના દરમિયાન મેળવેલા સરેરાશ મહેનતાણાના આધારે જ નક્કી કરવામાં આવશે. આ સુધારાઓ ૧.૪.૦૩ ના રોજ કે તે પછી નિવૃત્ત થતા સરકારી કર્મચારીઓના સંબંધમાં અમલમાં લાવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

સમાન કારણોસર, તારીખ ૧૯.૩.૦૩ ના અન્ય એક સરકારી હુકમ નં. ૭૪ દ્વારા, રાજ્ય સરકારે નિર્દેશ આપ્યો કે પેન્શનર દ્વારા પેન્શનના ભાગના રૂપાંતરણની મહત્તમ મર્યાદા પેન્શનના માત્ર ૩૩ ૧/3% રહેશે. આ હુકમ પણ ૧.૪.૦૩ થી અમલમાં આવ્યો હતો.

પેન્શન નિયમોમાં રાજ્ય સરકાર દ્વારા કરવામાં આવેલા સુધારાઓને પગલે, બોર્ડે તેના ઠરાવ બી.પી. (ચેરમેન) નં. ૬૪ (તારીખ ૩૧.૩.૦૩) દ્વારા તેના કર્મચારીઓને લાગુ પડતા પેન્શનના નિયમોમાં અનુરૂપ ફેરફારો કર્યા. આ બોર્ડ પ્રોસિડિંગ મહત્વપૂર્ણ છે અને તેને સંપૂર્ણપણે પુનઃપ્રસ્તુત કરવાની જરૂરિયાત ઊભી કરે છે.

તમિલનાડુ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ

સંક્ષેપ

પેન્શન—પેન્શન માટે અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા અને પેન્શનની ગણતરી સુધારેલા હુકમો—જારી કરવામાં આવ્યા.

સચિવાલય શાખા

(કાયમી) બી.પી.(ચેરમેન) નં. ૬૪ તારીખ: ૩૧મી માર્ચ, ૨૦૦૩

ચિત્રભાનુ, પંગુની ૧૭,

થિરુવલ્લુવર આંડુ ૨૦૩૪

વાંચ્યામાં લીધા:

(૧) (કાયમી) બી.પી.(ચેરમેન) નં. ૨૫૩ (એસબી) તારીખ ૨૩.૯.૯૬.

(૨) સરકારી હુકમ એમ.એસ. નં. ૭૧ નાણાં (પેન્શન) વિભાગ, તારીખ ૧૯.૩.૨૦૦૩.

કાર્યવાહી:

પ્રથમ દર્શાવેલ બી.પી. માં બોર્ડના કર્મચારી દ્વારા નિવૃત્તિ પછી સંપૂર્ણ પેન્શન માટે પાત્ર બનવા માટે મહત્તમ અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા ૩૩ વર્ષથી ઘટાડીને ૩૦ વર્ષ કરવાના હુકમો જારી કરવામાં આવ્યા છે. તેમાં એવો પણ હુકમ કરવામાં આવ્યો છે કે પેન્શન આપેલ સેવાના છેલ્લા ૧૦ મહિના દરમિયાન મેળવેલા સરેરાશ મહેનતાણાના ૫૦% અથવા બોર્ડના કર્મચારી દ્વારા છેલ્લે મેળવેલા પગારના ૫૦%, બેમાંથી જે વધારે હોય તેના

આધારે નક્કી કરવામાં આવશે.

૨. સરકારે હવે બીજા દર્શાવેલ સરકારી હુકમમાં નિવૃત્તિ પછી સરકારી કર્મચારીઓ દ્વારા સંપૂર્ણ પેન્શન માટે પાત્ર બનવા માટે મહત્તમ અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા ૩૦ વર્ષથી વધારીને ૩૩ વર્ષ કરવાના હુકમો જારી કર્યા છે. સરકારે એવો પણ હુકમ કર્યો છે કે પેન્શન ફક્ત આપેલ સેવાના છેલ્લા ૧૦ મહિના દરમિયાન મેળવેલા સરેરાશ મહેનતાણાના આધારે જ નક્કી કરવામાં આવશે.

૩. તમિલનાડુ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ લિબરલાઇઝ્ડ પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ ૧૯૬૦ ના વિનિયમ ૯ માં સુધારો કરીને તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ ૧૯૭૮ ની જોગવાઈઓ તમિલનાડુ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડના કર્મચારીઓને પણ લાગુ કરવામાં આવી છે. તેથી, બોર્ડના પેન્શનરો માટે સરકારી પેન્શનરોને લગતા હુકમો અપનાવવા જરૂરી બન્યા છે. પેન્શન વિષયક લાભો અંગેના સરકારી હુકમો અપનાવવાથી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૯ક હેઠળ નોટિસ આપવાનું આકર્ષાતું નથી.

૪. ઉપર ફકરા-૨ માં દર્શાવેલ સરકારના હુકમોના આધારે, તમિલનાડુ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ આથી નિર્દેશ આપે છે કે નિવૃત્તિ પછી બોર્ડના કર્મચારીઓ દ્વારા સંપૂર્ણ પેન્શન માટે પાત્ર બનવા માટે મહત્તમ અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા ૩૦ વર્ષથી વધારીને ૩૩ વર્ષ કરવામાં આવે.

૫. બોર્ડ એવો પણ નિર્દેશ આપે છે કે પેન્શન ફક્ત આપેલ સેવાના છેલ્લા ૧૦ મહિના દરમિયાન મેળવેલા સરેરાશ મહેનતાણાના આધારે જ નક્કી કરવામાં આવશે.

૬. આ હુકમો ૧.૪.૨૦૦૩ ના રોજ કે તે પછી નિવૃત્ત થતા બોર્ડના કર્મચારીઓને લાગુ પડશે.

૭. બોર્ડ પ્રોસિડિંગ્સ મળ્યાની પહોંચ બિડેલી સ્લિપમાં સ્વીકારવી.

(ચેરમેનના આદેશથી)

(જી. જ્ઞાનસેલ્વમ) સચિવ.

પ્રતિ ...

સમાન શબ્દોવાળા બોર્ડ ઠરાવો બી.પી. (ચેરમેન) નં. ૬૫ (તારીખ ૩૧.૩.૨૦૦૩) અને બી.પી. (ચેરમેન) નં. ૬૬ (તારીખ ૩૧.૩.૨૦૦૩) દ્વારા, પેન્શન માટેનું રૂપાંતરણ સ્તર નોંધપાત્ર રીતે ઘટાડવામાં આવ્યું હતું.

હાઈકોર્ટમાં કાર્યવાહી

અપીલકર્તા-ટ્રેડ યુનિયને બોર્ડના આ ત્રણ હુકમોને (એટલે કે બી.પી. (ચેરમેન) નં. ૬૪-૬૬) પડકારતી રિટ પિટિશન નં. ૧૧૮૯૯, ૧૧૯૦૦ અને ૧૧૯૦૨/૨૦૦૩ મદ્રાસ ખાતેની નામદાર હાઈકોર્ટ સમક્ષ દાખલ કરી હતી. ટ્રેડ યુનિયન દ્વારા એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે બોર્ડ એક વૈધાનિક બોર્ડ હોવાથી સરકારી હુકમોનું યાંત્રિક રીતે પાલન કરવું જરૂરી ન હતું અને, ગમે તે સંજોગોમાં, કર્મચારીઓના પેન્શન પર પ્રતિકૂળ અસર કરતી બોર્ડની કાર્યવાહી અયોગ્ય, મનસ્વી અને ગેરબંધારણીય હતી.

તે જ સમયે, સરકારી કર્મચારીઓ (ધ મદ્રાસ હાઈકોર્ટ સ્ટાફ એસોસિએશન) દ્વારા સમાન રિટ પિટિશનો (રિટ પિટિશન નં. ૧૧૨૨૮/૨૦૦૩ વગેરે) કરવામાં આવી હતી. આમાં સરકારી હુકમ નં. ૭૧ થી ૭૪ દ્વારા તેમની પેન્શન વિષયક

શરતોમાં લાવવામાં આવેલા ફેરફારોને પડકારવામાં આવ્યા હતા. મદ્રાસ હાઈકોર્ટની ખંડપીઠે તેમની રિટ પિટિશનો (તારીખ ૨૩.૧૦.૦૩ ના હુકમ દ્વારા) ફગાવી દીધી હતી. આ ચુકાદાનું સર્વેક્ષણ કરવું જરૂરી બને છે કારણ કે વર્તમાન વાદગ્રસ્ત ચુકાદાનો નિકાલ કરતી વખતે તેના પર ભારે આધાર રાખવામાં આવ્યો છે.

હાઈકોર્ટે તારીખ ૨૩.૧૦.૦૩ ના તેના હુકમમાં ઠેરવ્યું હતું કે સરકારી હુકમ નં. ૭૧ થી ૭૪ માં સરકારની કાર્યવાહી નાણાકીય મર્યાદાઓથી પ્રેરિત હતી અને તેથી, તે મનસ્વી ન હતી. તેણે નોંધ્યું હતું કે સુધારેલા પેન્શન પેકેજ માટે ૧.૪.૦૩ ની કટ-ઓફ તારીખ મનસ્વી ન હતી કારણ કે ફક્ત ભવિષ્યના નિવૃત્ત થનારાઓના અંતિમ લાભો જ પ્રભાવિત થઈ રહ્યા હતા અને કોઈ ઉપાર્જિત અધિકારોને અસર થઈ ન હતી.

વધુમાં, હાઈકોર્ટે ઠેરવ્યું કે સરકાર ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૯ હેઠળની તેની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને તેના કર્મચારીઓની સેવાની શરતોમાં ફેરફાર કરી શકે છે. જોકે, હાઈકોર્ટે સરકારી હુકમ નં. ૭૨ અને ૭૩ રદ કર્યા હતા જેના દ્વારા રાજ્ય સરકારે પેન્શનના રૂપાંતરણના ડિસ્કાઉન્ટ દરમાં વધારો કર્યો હતો અને નિવૃત્તિ પર રજાના રોકડમાં રૂપાંતરણમાં કાપ મૂક્યો હતો, એવા આધારે કે આ ઉપાર્જિત અધિકારો હતા જેને સરકાર દ્વારા પ્રતિકૂળ અસર પહોંચાડી શકાતી નથી.

હવે વર્તમાન વાદગ્રસ્ત ચુકાદા તરફ આવીએ. રિટ પિટિશન નં. ૧૧૨૨૮/૨૦૦૩ (તારીખ ૨૩.૧૦.૦૩) વગેરેમાં પોતાના જ ચુકાદાને અનુસરીને, મદ્રાસ હાઈકોર્ટે મોટી સંખ્યામાં કર્મચારીઓ દ્વારા દાખલ કરાયેલી સંકળાયેલી બાબતોના સમૂહર સાથે રિટ પિટિશન નં. ૧૧૮૯૯, ૧૧૯૦૦ અને ૧૧૯૦૨/૨૦૦૩ નો તારીખ ૨૩.૧૦.૦૩ ના હુકમ દ્વારા ("વાદગ્રસ્ત ચુકાદો")

નિર્ણય કર્યો હતો. વાદગ્રસ્ત ચુકાદામાં અન્ય બાબતોની સાથે નીચે મુજબ ઠેરવવામાં આવ્યું હતું:

૨ મુખ્ય બાબતનું શીર્ષક આ મુજબ હતું: ભારતીય ઇલેક્ટ્રિસિટી એમ્પ્લોઇઝ ફેડરેશન અને અન્ય વિરુદ્ધ ધ મેનેજમેન્ટ તમિલનાડુ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ અને અન્ય, રિટ પિટિશન નં. ૧૦૭૨૭/૦૩ વગેરે (૨૩.૧૦.૦૩ ના રોજ નિર્ણય થયેલ).

૧. બોર્ડ અને તેના કર્મચારીઓ વચ્ચેના સમાધાનમાં (તારીખ ૮.૭.૯૮) સરકારની સુધારેલી પેન્શન યોજનાઓ બોર્ડના પેન્શનરોને લાગુ કરવાની જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી અને તેથી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૯ક હેઠળ કોઈ પૂર્વ નોટિસ જરૂરી ન હતી.

૨. બી.પી. નં. ૭ (તારીખ ૧૭.૧૨.૯૫) દ્વારા સુધાર્યા મુજબના ૧૯૬૦ ના વિનિયમોના વિનિયમ ૯ માં વખતોવખત સુધારેલા સરકારના પેન્શન નિયમોને અપનાવવાની જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી.

૩. બોર્ડના સર્વિસ રેગ્યુલેશન નં. ૧૭ માં પેન્શનની ચુકવણીની જોગવાઈ કરવામાં આવી ન હતી અને તેથી તેમાં દર્શાવેલ ૩૦ વર્ષની અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા પર આધાર રાખી શકાય નહીં.

૪. સરકારી કર્મચારીઓ માટે સરકારી હુકમ એમ.એસ. નં. ૭૧ અને ૭૪ માન્ય રાખવામાં આવ્યા હોવાથી (રિટ પિટિશન નં. ૧૧૨૨૮/૨૦૦૩ માં તારીખ ૨૩.૧૦.૦૩ ના મદ્રાસ હાઇકોર્ટના હુકમ મુજબ), બી.પી. નં. ૬૪ અને ૬૬, જે તેમના પર આધાર રાખે છે, તે માન્ય છે.

૫. રૂપાંતરિત પેન્શનના દરમાં વધારો કરતો સરકારી હુકમ નં. ૭૩ રદ કરવામાં આવ્યો હોવાથી (રિટ પિટિશન નં. ૧૧૨૨૮/૦૩ માં તારીખ ૨૩.૧૦.૦૩ ના મદ્રાસ હાઇકોર્ટના હુકમ મુજબ), તેના પર આધારિત બી.પી. નં. ૬૫

ગેરકાયદેસર હતો.

વાદગ્રસ્ત ચુકાદાને પડકારવા માટે અપીલકર્તા-ટ્રેડ યુનિયન તમિલનાડુ ઈલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડના કર્મચારીઓ વતી અપીલમાં આ કોર્ટ સમક્ષ ઉપસ્થિત છે.

સંકળાયેલી સ્પેશિયલ લીવ પિટિશનોની હકીકતો

સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન (સિવિલ) નં. ૪૫૯૮-૪૫૯૯/૦૪ માંથી ઉદ્ભવતી સિવિલ અપીલો તમિલનાડુ ઈલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ એકાઉન્ટ્સ એન્ડ એક્ઝિક્યુટિવ સ્ટાફ યુનિયન દ્વારા એકાઉન્ટ્સ અને એક્ઝિક્યુટિવ સ્ટાફ વતી દાખલ કરવામાં આવી છે જેઓ મદ્રાસ હાઈકોર્ટના સામાન્ય હુકમ (રિટ પિટિશન નં. ૧૦૭૨૭/૦૩ વગેરેમાં તારીખ ૨૩.૧૦.૦૩) દ્વારા તેમની રિટ પિટિશન નં. ૧૧૫૬૫ અને ૧૧૫૬૭/૨૦૦૩ ના નિકાલથી વ્યથિત છે.

સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન (સિવિલ) નં. ૪૭૫૦-૪૭૫૧/૦૪ માંથી ઉદ્ભવતી સિવિલ અપીલો તમિલનાડુ ઈલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ સ્ટોર્સ યુનિયનનું પ્રતિનિધિત્વ કરતા ટ્રેડ યુનિયન દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી છે જેઓ રિટ પિટિશન નં. ૧૦૭૨૭/૦૩ વગેરેમાં મદ્રાસ હાઈકોર્ટના તારીખ ૨૩.૧૦.૦૩ ના સામાન્ય હુકમ દ્વારા તેમની રિટ પિટિશન નં. ૧૧૯૩૭ અને ૧૨૩૭૨/૨૦૦૩ ફગાવી દેવાથી વ્યથિત છે.

સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન (સિવિલ) નં. ૧૬૩૦૫-૧૬૩૦૬/૦૪ માંથી ઉદ્ભવતી સિવિલ અપીલો તમિલનાડુ ઈલેક્ટ્રિસિટી વર્કર્સ ફેડરેશન દ્વારા મદ્રાસ હાઈકોર્ટના તારીખ ૨૩.૧૦.૦૩ ના રિટ પિટિશન નં. ૧૦૭૨૭/૦૩ વગેરેમાં સામાન્ય હુકમ દ્વારા તેમની રિટ પિટિશન નં. ૧૨૩૪૯ અને ૧૨૩૫૧/૨૦૦૩ ફગાવી દેતા વાદગ્રસ્ત સામાન્ય ચુકાદાને પડકારતી દાખલ કરવામાં આવી છે.

સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન (સિવિલ) નં. ૮૮૮૨-૮૮૮૩/૦૪ માંથી

ઉદ્ભવતી સિવિલ અપીલો તમિલનાડુ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ વર્કર્સ પ્રોગ્રેસિવ યુનિયન દ્વારા તારીખ ૨૩.૧૦.૦૩ ના રિટ પિટિશન નં. ૧૦૭૨૭/૦૩ વગેરેમાં વાદગ્રસ્ત સામાન્ય ચુકાદાને જ્યાં સુધી તે તેમની રિટ પિટિશન નં. ૧૧૯૩૫ અને ૧૨૩૭૦/૨૦૦૩ ફગાવી દે છે તે હદ સુધી પડકારતી દાખલ કરવામાં આવી છે.

દલીલો

અપીલકર્તા-કર્મચારીઓ તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ સુશ્રી ઇન્દિરા જયસિંગ, જેમણે અપીલકર્તાઓ વતી દલીલોની આગેવાની કરી હતી, તેમણે વિનિયમો અને સમાધાનના અર્થઘટન પર તેમજ બંધારણીય આધારો પર દલીલ કરતા અનેક મુદ્દાઓ ઉપસ્થિત કર્યા હતા.

વિનિયમના અર્થઘટન પર સુશ્રી જયસિંગની દલીલ એ હતી કે બોર્ડે ૧૯૬૦ ના વિનિયમોમાં સુધારો કર્યા વિના કારોબારી હુકમો દ્વારા પેન્શન વિષયક લાભો ઘટાડ્યા હતા, જે પગલું સુશ્રી જયસિંગની દલીલ મુજબ બોર્ડની સત્તાની બહારનું છે.

બોર્ડ અને તેના કર્મચારીઓ વચ્ચેના સમાધાન (તારીખ ૮.૭.૯૮) તરફ વળતા, તેમણે ભારપૂર્વક જણાવ્યું કે કલમ ૧૫(૩) ની એવી અસર ન હતી કે રાજ્ય સરકારના કર્મચારીઓની પેન્શન યોજનાના સુધારાઓ બોર્ડના કર્મચારીઓને આપમેળે લાગુ થઈ જાય. પરિણામે, સુશ્રી જયસિંગે દલીલ કરી હતી કે એકમાત્ર પદ્ધતિ જેના દ્વારા બોર્ડ તેના કર્મચારીઓને લાગુ પડતા પેન્શન વિનિયમો પર પ્રતિકૂળ અસર કરી શક્યું હોત તે તેના વિનિયમોના ઔપચારિક સુધારાની પ્રક્રિયા હતી, જે સ્વીકૃત રીતે કરવામાં આવી નથી.

તેમણે વધુમાં દલીલ કરી હતી કે સમાધાનની કલમ ૧૫(૩) ને કર્મચારીઓના "મૂળભૂત અધિકારો" ના ત્યાગ તરીકે ગણી શકાય નહીં કારણ કે

પેન્શન વિષયક લાભો ઘટાડવા માટે સમાધાનમાં કોઈ સભાન કરાર સ્પષ્ટ થતો નથી. તેમની રજૂઆતમાં, હાઇકોર્ટે સુધારેલા ૧૯૬૦ ના વિનિયમોના વિનિયમ ૯(૨) નું અર્થઘટન કરવામાં ભૂલ કરી હતી.

સુશ્રી જયસિંગે બોર્ડની કાર્યવાહી પર પ્રશ્ન ઉઠાવવા માટે બંધારણીય આધારો પર બે વ્યાપક રજૂઆતો કરી હતી. તેમની પ્રથમ વ્યાપક દલીલ પેન્શનના કાનૂની સ્વરૂપ અંગેની હતી. આ કોર્ટના અનેક ચુકાદાઓ પર આધાર રાખીને, તેમણે એવી દલીલ કરી હતી કે પેન્શન એ એક ઉપાર્જિત અધિકાર છે, જેને છીનવી શકાય નહીં, તે પણ સામાવાળા-બોર્ડના ઠરાવ જેવી માત્ર કારોબારી કાર્યવાહી દ્વારા. તેમણે એવી પણ દલીલ કરી હતી કે પેન્શન મિલકતના સ્વરૂપનું છે અને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ સાથે સુસંગત રહીને અનુચ્છેદ ૩૦૦ક હેઠળ જોગવાઈ કર્યા મુજબ કાયદા દ્વારા સ્થાપિત કાર્યરીતિ સિવાય તેને છીનવી શકાય નહીં.

સુશ્રી જયસિંગની બીજી વ્યાપક દલીલ એ હતી કે બોર્ડની કાર્યવાહી "અવાજબી" હતી અને તેથી અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન કરતી હતી. ડી. એસ. નકારા અને અન્ય વિરુદ્ધ ભારત સંઘ,3 ("નકારા") માં આ કોર્ટના ચુકાદા પર આધાર રાખીને તેમણે દલીલ કરી હતી કે હાલની યોજનામાં પેન્શનના દરના સૂત્રની સુધારણા કટ-ઓફ તારીખ પહેલાં અથવા પછી નિવૃત્ત થયેલા લોકો વચ્ચે અયોગ્ય ભેદભાવ ઊભો કરે છે, જેના પરિણામે બંને જૂથો સાથે અસમાન વ્યવહાર કરવામાં આવે છે.

3 [૧૯૮૩] ૧ એસ.સી.સી. ૩૦૫.

બોર્ડ તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી રામામૂર્તિએ હાઇકોર્ટના તર્કને આગળ ધરીને વાદગ્રસ્ત ચુકાદાને સમર્થન આપવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો.

ત્યાગનો સિદ્ધાંત અને સમાધાન

અમારા મતે, સમાધાનની (તારીખ ૮.૭.૯૮) કલમ ૧૫(૩) માત્ર ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૯ક હેઠળ ૧૫ દિવસની અગાઉથી નોટિસ આપવાની જરૂરિયાતની કઠોરતાને હળવી કરે છે. સુશ્રી જયસિંગે એવી દલીલ કરી હતી કે સેવાની શરતો એકવાર નક્કી થઈ ગયા પછી નવી સમાધાન અથવા ચુકાદા દ્વારા બદલવા સિવાય ક્યારેય બદલી શકાતી નથી. આ બાબત સેવાની એવી શરતોના સંબંધમાં સાચી હોઈ શકે છે, જે બંધનકર્તા સમાધાન/ચુકાદા દ્વારા નક્કી કરવામાં આવી હોય. જે બાબતો અણખેડાયેલા ક્ષેત્રમાં છે તેના સંબંધમાં, અમને ડર છે કે આ નિયમ ન હોઈ શકે. વાસ્તવમાં, અમે સુશ્રી જયસિંગને દર્શાવવા જણાવ્યું હતું કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કઈ જોગવાઈ, કલમ ૯ક સિવાય, નિયોજક દ્વારા સેવાની એવી શરત બદલવા પર પ્રતિબંધ મૂકે છે જે સમાધાન અથવા ચુકાદા દ્વારા લાવવામાં આવી ન હતી. અમારી સમક્ષ આવી કોઈ જોગવાઈ ટાંકવામાં આવી ન હતી.

આથી, અમે સુશ્રી જયસિંગની એ દલીલ સ્વીકારવામાં અસમર્થ છીએ કે બોર્ડ કારોબારી કાર્યવાહી દ્વારા સેવાની એવી શરતો પણ બદલી શક્યું ન હોત કે જે વિનિયમો, સમાધાન અથવા ચુકાદાનો વિષય ન હતી. અમારા ચુકાદા મુજબ, સમાધાનની કલમ ૧૫(૩) માત્ર નિયોજક (બોર્ડ) ને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૯ક હેઠળ નોટિસ આપવાથી મુક્તિ આપવા પૂરતી કામ કરે છે.

બોર્ડ દ્વારા હાઈકોર્ટ સમક્ષ એવી રજૂઆત કરવામાં આવી ન હતી, કે વાદગ્રસ્ત ચુકાદામાં હાઈકોર્ટ દ્વારા એવું ઠેરવવામાં આવ્યું ન હતું કે, સદરહુ સમાધાનમાંની સદરહુ કલમના કારણે સામાન્ય રીતે અધિકારોનો કોઈ ત્યાગ થયો હતો. ન તો અમે આવી દલીલ સ્વીકારવા તૈયાર છીએ, ન તો બોર્ડ તરફથી

ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલે અમારી સમક્ષ આવી કોઈ દલીલ રજૂ કરી હતી. તેથી, ત્યાગના સિદ્ધાંતના સંદર્ભમાં કરવામાં આવેલી દલીલ સંપૂર્ણપણે અપ્રસ્તુત છે અને અમારે તેના પર રોકાવાની જરૂર નથી. આ બાબત આપણને ૧૯૬૦ ના વિનિયમોના વિનિયમ ૯ ના અર્થઘટન અને તેના સાચા આશય તરફ દોરી જાય છે.

૧૯૬૦ ના પેન્શન વિનિયમો

આ કેસ વાસ્તવમાં પેન્શન વિનિયમોના, ખાસ કરીને ૧૯૬૦ ના વિનિયમોના વિનિયમ ૯ ના અર્થઘટન પર નિર્ભર કરે છે. ૧૯૬૦ ના વિનિયમોના (૧૭.૨.૯૫ ના રોજ સુધારેલા) વિનિયમ ૯ ના આશય પર વિચારણા કરતી વખતે ઐતિહાસિક વિહંગાવલોકન મહત્વપૂર્ણ છે. વર્ષ ૧૯૫૭ માં બોર્ડની રચના થયા પછી, તત્કાલીન રાજ્ય સરકારના કર્મચારીઓનો એક સમૂહ બોર્ડની નોકરીમાં સમાવી લેવામાં આવ્યો હતો. તેઓ તેમના પેન્શન વિષયક લાભો અંગે અન્ય બાબતોની સાથે સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ દ્વારા શાસિત હતા.

આમ, જ્યારે ૧.૭.૬૦ ના રોજ ૧૯૬૦ ના વિનિયમો અમલમાં મૂકવામાં આવ્યા ત્યારે, બોર્ડ પાસે તેની સેવામાં તત્કાલીન તમિલનાડુ સરકારના કર્મચારીઓ તેમજ તેના દ્વારા સીધી ભરતી કરાયેલા કર્મચારીઓ હતા. તત્કાલીન તમિલનાડુ સરકારના કર્મચારીઓ (જેમને બોર્ડની સેવામાં સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા) વિનિયમો ઘડવાથી પ્રતિકૂળ રીતે પ્રભાવિત ન થાય તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે એક બચાવ કલમ જરૂરી હતી. પરિણામે, વિનિયમ ૯ દ્વારા એક બચાવ કલમ દાખલ કરવામાં આવી હતી.

આ બચાવ કલમ (૧૭.૨.૯૫ ના સુધારા પહેલાં જેવી સ્થિતિમાં હતી તે મુજબ) બે ભાગમાં હતી. કલમ (૧) એ સુનિશ્ચિત કર્યું કે સિવિલ સર્વિસ

રેગ્યુલેશન્સની કોઈપણ જોગવાઈ, જ્યાં સુધી તે ૧૯૬૦ ના વિનિયમોની કોઈપણ જોગવાઈ સાથે અસંગત હોય તે હદ સુધી તેની કોઈ અસર રહેશે નહીં. આ સ્પષ્ટપણે એ સુનિશ્ચિત કરવાના હેતુથી હતું કે બોર્ડના કર્મચારીઓને જે કંઈ વધુ સારા લાભો ઉપલબ્ધ હતા તે સુરક્ષિત રહે, ભલે સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ બોર્ડના વિનિયમો સાથે અસંગત હોય.

કલમ (૨) માં સ્પષ્ટપણે જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે વિનિયમોમાં કરવામાં આવેલી જોગવાઈઓ તમિલનાડુ સરકાર દ્વારા વખતોવખત સુધારેલા સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સની જોગવાઈઓ ઉપરાંત રહેશે અને તેને ક્ષતિ પહોંચાડતી રહેશે નહીં. આ કલમનો આશય એ હતો કે, ૧૯૬૦ ના વિનિયમોમાં અન્યથા જોગવાઈ કરવામાં આવી હોય તે સિવાય, સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ હેઠળ આવરી લેવાયેલ ન હોય તેવી બાબતોના સંબંધમાં, ૧૯૬૦ ના વિનિયમોને સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ ઉપરાંત વાંચવા પડશે અને સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સને ક્ષતિ પહોંચે તે રીતે નહીં. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, કલમ (૨) દ્વારા જાહેર કરાયેલો ઈરાદો એ છે કે સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ હેઠળ આવરી લેવાયેલી વ્યક્તિઓ તેના હેઠળના લાભો માટે અને ૧૯૬૦ ના વિનિયમોમાંથી મળતા લાભો માટે પણ હકદાર બનશે.

જોકે, ૧૯૯૫ માં બોર્ડે વિનિયમ ૯ જેવો હતો તેમાં સુધારો કરવાનો પ્રસ્તાવ મૂક્યો હતો. બોર્ડ પ્રોસિડિંગ્સ (તારીખ ૧૭.૨.૯૫ ના બી.પી. (એફબી) નં. ૭) માં પ્રસ્તાવના ભાગ વિનિયમ ૯ માં સુધારો કરવા માટે બોર્ડને પ્રેરિત કરનારા કારણો સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે. આ જરૂરી બન્યું કારણ કે ૧૯૬૦ ના વિનિયમો પ્રથમ અમલમાં આવ્યા તે પછીના સમયગાળામાં, રાજ્ય સરકારે તત્કાલીન અસ્તિત્વમાં રહેલા સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સના સ્થાને તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ અને તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ, ૧૯૭૮ લાગુ કર્યા હતા. તે મુજબ, ૧૯૯૫ ના સુધારા દ્વારા, વિનિયમ ૯ માં "સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ" શબ્દપ્રયોગના

સ્થાને "તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ" અને "તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ, ૧૯૭૮" મૂકવામાં આવ્યા હતા. વિનિયમ ૯(૨) માં પણ તે જ રીતે સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો. જોકે, વિનિયમ ૯ માં ઔપચારિક કે મૂળભૂત અન્ય કોઈ ફેરફારો કરવામાં આવ્યા ન હતા. સુધારેલો વિનિયમ ૯ તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ અને તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ, ૧૯૭૮ અમલમાં આવ્યા તે તારીખોથી (એટલે કે અનુક્રમે ૧૮.૭.૭૬ અને ૧.૧.૭૯ થી) અમલમાં આવ્યો હતો.

અમારા મતે, સુધારેલો વિનિયમ ૯ તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ અને તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ, ૧૯૭૮ ના સંદર્ભમાં માત્ર એ બાબતને જ સ્પષ્ટ કરે છે જે અણસુધારેલા વિનિયમ ૯ માં પહેલેથી જ પૂરી પાડવામાં આવી હતી, જે સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સનો ઉલ્લેખ કરતી હતી. બોર્ડ પ્રોસિડિંગ (તારીખ ૧૭.૨.૯૫ ના બી.પી. (એફબી) નં. ૭) નું વાંચન સ્પષ્ટ કરે છે કે ૧.૭.૫૭ ના રોજ બોર્ડની રચના થઈ ત્યારથી ૧૯૬૦ ના વિનિયમો અમલમાં આવ્યા ત્યાં સુધી, બોર્ડના કર્મચારીઓ પેન્શનના પ્રમાણ, મૃત્યુ-સહ-નિવૃત્તિ ગ્રેચ્યુઈટી વગેરે બાબતોમાં માત્ર સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સની જોગવાઈઓ દ્વારા જ શાસિત હતા. બોર્ડે તેના ૧૯૬૦ ના વિનિયમો અને ફેમિલી પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૬૪ ઘડ્યા પછી, આ વિનિયમોની જોગવાઈઓ કે જે સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ સાથે અસંગત ન હતી તેનું પાલન "બોર્ડના વિનિયમો દ્વારા ચોક્કસપણે શાસિત ન હોય તેવી બાબતોના સંબંધમાં સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સની જોગવાઈઓ ઉપરાંત" કરવામાં આવ્યું હતું.

સદરહુ બોર્ડ પ્રોસિડિંગ્સ એ પણ સ્પષ્ટ કરે છે કે એકવાર સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સના સ્થાને તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ અને તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ, ૧૯૭૮ આવ્યા પછી, બોર્ડના નિવૃત્ત થતા કર્મચારીઓના અંતિમ લાભો નક્કી કરવા માટે તેનું પાલન કરવામાં આવ્યું હતું. તે જ રીતે, બોર્ડ પ્રોસિડિંગ્સ અનુસાર, રાજ્ય સરકારના ઉપરોક્ત નિયમોમાં વખતોવખત કરવામાં આવેલા સુધારાઓ

પણ "૧૯૬૦ ના વિનિયમોના વિનિયમ ૯ માં સમાવિષ્ટ બચાવ જોગવાઈના પ્રકાશમાં" બોર્ડના નિવૃત્ત થતા કર્મચારીઓને લાગુ કરવામાં આવી રહ્યા હતા. જેમ આપણે અગાઉ ચર્ચા કરી છે તેમ, બોર્ડ પ્રોસિડિંગ્સ સૂચવે છે કે વિનિયમ ૯ માં ૧૯૯૫ નો સુધારો ફક્ત સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સના સ્થાને તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ અને તમિલનાડુ પેન્શન રૂલ્સ, ૧૯૭૮ લાવવાની રાજ્ય સરકારની કાર્યવાહીને ધ્યાનમાં લેવાનો જ આશય ધરાવતો હતો.

અમારી સમક્ષ વાસ્તવિક પ્રશ્ન એ છે કે: શું બોર્ડ માત્ર વિનિયમ ૯ માં ફેરફાર કરીને રાજ્ય સરકારના પેન્શન સુધારાઓને અનુસરી શક્યું હોત? અમને જણાય છે કે બોર્ડ દ્વારા તેના પોતાના પેન્શન નિયમોમાં સુધારો કરવાનો અને તેને સરકારી કર્મચારીઓને લાગુ પડતા નિયમોને અનુરૂપ બનાવવાનો લીધેલો નિર્ણય મૂળભૂત રીતે નિર્વિવાદ હતો; જોકે, બોર્ડના મતમાં જે અભિપ્રાય પ્રવર્તતો જણાતો હતો તે મુજબ માત્ર વિનિયમ ૯ માં સુધારો કરીને આ બાબત પ્રાપ્ત કરી શકાઈ ન હોત.

સુશ્રી જયસિંગ તેમની એ દલીલમાં સાચા છે કે વિનિયમ ૯ નો હેતુ અને આશય પ્રથમ તો એ સુનિશ્ચિત કરવાનો હતો કે બોર્ડની સેવામાં સમાવી લેવાયેલા રાજ્ય સરકારના કર્મચારીઓને તેમની સેવાની શરતો, ખાસ કરીને પેન્શન અને મૃત્યુ-સહ-નિવૃત્તિ ગ્રેચ્યુઈટી અંગે કોઈ પ્રતિકૂળ અસર ન થાય. બીજું, બચાવ કલમ એ સુનિશ્ચિત કરે છે કે જે બાબતો રાજ્ય સરકારના નિયમો હેઠળ આવરી લેવાયેલ ન હતી પરંતુ બોર્ડના વિનિયમો હેઠળ આવરી લેવાયેલ હતી, તે બાબતોમાં બોર્ડના વિનિયમો હેઠળ મળતો લાભ સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સમાં પહેલેથી જ ઉપલબ્ધ લાભ ઉપરાંત રહેશે અને તેને ક્ષતિ પહોંચાડતો રહેશે નહીં. બોર્ડ માટે ધ ઈલેક્ટ્રિસિટી (સપ્લાય) એક્ટ, ૧૯૪૮ ની કલમ ૭૯(સી) હેઠળની તેની વૈધાનિક સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને તેના પેન્શન વિનિયમોમાં એવી રીતે સુધારો કરવાનું ખુલ્લું હતું જેથી તે રાજ્ય સરકારના કર્મચારીઓને લાગુ પડતા

પેન્શન અને અન્ય લાભો અંગેના તમિલનાડુ સરકારના નિયમો સાથે સંપૂર્ણપણે સુસંગત બને. વિનિયમોમાં સ્પષ્ટપણે સુધારો કરવાને બદલે, બોર્ડ વિનિયમ ૯ પર નિર્ભર રહ્યું હોય તેવું જણાય છે, જે જોગવાઈઓમાં આપવામાં આવેલા તેમના લાભોના ધોવાણ સામે કર્મચારીઓનું રક્ષણ કરવા માટેનો માત્ર એક બચાવ કલમ હતો.

આવા સુધારાને તેના મૂળભૂત ગુણદોષ પર સફળતાપૂર્વક પડકારી શકાયો હોત કે કેમ તે એવો પ્રશ્ન નથી કે જેની સાથે અમારે નિસબત હોય. અમે ફક્ત એટલી જ બાબત સાથે સંબંધિત છીએ કે શું બોર્ડ બચાવ કલમ, વિનિયમ ૯ ના માધ્યમથી રાજ્ય સરકારના કર્મચારીઓને લાગુ પડતા પેન્શન નિયમોની જોગવાઈઓને સીધી રીતે જ સંપૂર્ણપણે અપનાવી શક્યું હોત. આ પ્રશ્ન પર અમારો જવાબ સ્પષ્ટપણે નકારાત્મક છે કારણ કે આવી શક્યતા સદરહુ વિનિયમના લખાણમાં દેખીતી રીતે ગેરહાજર છે. આ કારણોસર, અમારો એવો અભિપ્રાય છે કે પેન્શન સંબંધિત સેવાની શરતો કે જે પહેલેથી જ વિનિયમોનો વિષય હતી, તે કાયદા અનુસાર વિનિયમોમાં સુધારો કર્યા વિના બોર્ડ દ્વારા બદલી શકાઈ ન હોત.

પેન્શનનું નિર્ધારણ અને પેન્શન માટેની અર્હતા

૧૯૬૦ ના વિનિયમોના વિનિયમ ૩ હેઠળ, સંપૂર્ણ પેન્શન માટે અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા શરૂઆતમાં ત્રીસ વર્ષ તરીકે નિર્ધારિત કરવામાં આવી હતી. તે માત્ર તારીખ ૩૧.૩.૦૩ ના બોર્ડ પ્રોસિડિંગ્સ બી.પી.(ચેરમેન) નં. ૬૪ દ્વારા જ પેન્શન માટેની મહત્તમ અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા ત્રીસ વર્ષથી વધારીને તેત્રીસ વર્ષ કરવામાં આવી હતી. તે જ બોર્ડ પ્રોસિડિંગ્સ દ્વારા, પેન્શનને છેલ્લે મેળવેલા પગારના બદલે સેવાના છેલ્લા દસ મહિના દરમિયાન મેળવેલા સરેરાશ મહેનતાણા સાથે સંબંધિત કરવામાં આવ્યું હતું. આ બંને પાસાંઓ ૧૯૬૦ ના વિનિયમોના વિષયો હતા અને

તેથી, વિનિયમોમાં સુધારો કર્યા વિના બોર્ડ પ્રોસિડિંગ દ્વારા કર્મચારીઓને નુકસાન થાય તે રીતે તેમાં ફેરફાર કરી શકાયો ન હોત. તેથી તારીખ ૩૧.૩.૦૩ નું બી.પી.(ચેરમેન) નં. ૬૪ કાયદાની દ્રષ્ટિએ ખામીયુક્ત અને ગેરકાયદેસર છે કેમ કે તે પેન્શનના નિર્ધારણ અને પેન્શન માટે સેવાની અર્હતા પ્રાપ્ત અવધિમાં પ્રતિકૂળ ફેરફારો લાવવાનો પ્રયાસ કરે છે.

પેન્શનનું રૂપાંતરણ

જોકે, આપણે ઉપસ્થિત થયેલી બે જુદી જુદી પરિસ્થિતિઓ વચ્ચે ભેદરેખા દોરવાની જરૂર છે, અર્થાત: (૧) બોર્ડના એક નિર્ણય દ્વારા આપવામાં આવેલા અમુક લાભોને (લાગુ વિનિયમોમાં સુધારો કર્યા વિના) બોર્ડના અન્ય નિર્ણય દ્વારા પાછા ખેંચવાનો બોર્ડનો પ્રયાસ, (૨) બીજી પરિસ્થિતિ એ છે કે જ્યાં ૧૯૬૦ ના વિનિયમો હેઠળ આપવામાં આવેલો લાભ બોર્ડના નિર્ણય દ્વારા (લાગુ વિનિયમોમાં સુધારો કર્યા વિના) છીનવી લેવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હતો. જેમ આપણે અગાઉ ચર્ચા કરેલી પરિસ્થિતિઓમાં જોયું છે તેમ, પછીની પરિસ્થિતિ સ્પષ્ટપણે અસ્વીકાર્ય છે.

પરંતુ, આપણે અગાઉના મુદ્દા પર વિચારણા કરવાની જરૂર છે.

બોર્ડ દ્વારા લાવવામાં આવેલો એક ફેરફાર જેને પડકારવામાં પણ આવ્યો છે તે તમિલનાડુ સરકાર દ્વારા જારી કરાયેલા સરકારી હુકમ નં. ૭૪ (તારીખ ૧૯.૩.૦૩) ને અનુસરીને પેન્શનના મહત્તમ અનુમતિપાત્ર રૂપાંતરણમાં ૪૦% થી ઘટાડીને ૩૩ ૧/3% કરવા સંબંધિત છે. જ્યાં સુધી આ ફેરફારનો સંબંધ છે, એવું જણાય છે કે ૧૯૬૦ માં ઘડવામાં આવેલા વિનિયમ ૭ માં મહત્તમ એક-તૃતીયાંશ રૂપાંતરણની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી. તારીખ ૧૮.૮.૯૮ ના બોર્ડ પ્રોસિડિંગ બી.પી.(ચેરમેન) નં. ૨૦૮ દ્વારા, રૂપાંતરણની ટકાવારી વધારીને ૪૦% કરવામાં આવી હતી. હવે અન્ય એક બોર્ડ પ્રોસિડિંગ તારીખ ૩૧.૩.૦૩ ના બી.પી.

(ચેરમેન) નં. ૬૬ દ્વારા તેને ઘટાડીને ૩૩ ૧/૩% કરવામાં આવી છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, વિનિયમોમાં સુધારો કર્યા વિના બોર્ડ પ્રોસિડિંગ દ્વારા જે આપવામાં આવ્યું હતું, તે રાજ્ય સરકાર દ્વારા તેના પોતાના કર્મચારીઓ માટે જારી કરાયેલા સરકારી હુકમ એમ.એસ. નં. ૭૪ (તારીખ ૧૯.૩.૦૩) ને અનુસરવાના હેતુથી અન્ય બોર્ડ પ્રોસિડિંગ દ્વારા પાછું ખેંચવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે. જ્યાં સુધી આ ફેરફારનો સંબંધ છે, યોગ્ય કાર્યરીતિનું પાલન ન કરવાની (એટલે કે વિનિયમોમાં સુધારો કરવાની) દલીલ લાગુ પડતી નથી. વાસ્તવમાં, તારીખ ૩૧.૩.૦૩ ના બી.પી.(ચેરમેન) નં. ૬૬ દ્વારા કરવામાં આવેલ ફેરફાર ખરેખર રૂપાંતરણના સ્તરને ૧૯૬૦ ના વિનિયમો દ્વારા મૂળ રૂપે આપવામાં આવેલ સ્તરે લાવે છે. અમારા મતે, માત્ર બોર્ડ પ્રોસિડિંગ દ્વારા જે આપવામાં આવ્યું હતું તે અન્ય બોર્ડ પ્રોસિડિંગ દ્વારા કાયદેસર રીતે બદલી શકાય છે. તેથી, બી.પી. (ચેરમેન) નં. ૬૬ દ્વારા લાવવામાં આવેલા રૂપાંતરણ ટકાવારીના ફેરફાર સામેનો પડકાર તે જ કારણોસર નિષ્ફળ જાય છે.

સુશ્રી જયસિંગે વધુમાં એવી દલીલ કરી હતી કે, પેન્શનના મહત્તમ રૂપાંતરણની ટકાવારીમાં ઘટાડાના સંબંધમાં, જે કર્મચારીઓ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની જોગવાઈઓ હેઠળ આવરી લેવાયેલા હતા તેઓ ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરવા અને કાયદા અનુસાર તેનો ન્યાયનિર્ણય કરાવવા માટે હકદાર બનશે. તેમણે એવી પણ રજૂઆત કરી હતી કે, જો આ કોર્ટ પેન્શનના રૂપાંતરણના મુદ્દે કર્મચારીઓની વિરુદ્ધમાં નિર્ણય આપે, તો આ ફેરફાર અંગે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરવા માટે કર્મચારીઓને થોડો સમય આપવો જોઈએ. આ ફેરફાર બોર્ડના મોટી સંખ્યામાં કર્મચારીઓ પર અસર કરે તેવી શક્યતા છે તે ધ્યાનમાં રાખીને, અમે ફેરફાર તેમના પર અસર કરે તે પહેલાં કર્મચારીઓને ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરવા માટે વાજબી સમય આપવા તરફ વલણ ધરાવીએ છીએ.

બંધારણીય આધારો

બંધારણીય આધારો પર સુશ્રી જયસિંગની પ્રથમ દલીલ તરફ વળતા, અમને જણાય છે કે પેન્શન "મિલકત" હોય તો પણ, અનુચ્છેદ ૩૦૦ક માત્ર એટલી જ જોગવાઈ કરે છે કે: "કાયદાની સત્તા સિવાય કોઈ પણ વ્યક્તિને તેની મિલકતથી વંચિત કરવામાં આવશે નહીં." આમ, જો પેન્શન વિષયક લાભોથી વંચિત રાખવાનું કામ "કાયદાની સત્તા" દ્વારા થયું હોય તો આ દલીલમાં કશું બચતું નથી. અમે પહેલેથી જ ઊંડાણપૂર્વક તપાસ કરી છે કે શું બોર્ડે "કાયદાની સત્તા" સાથે કાર્ય કર્યું છે કે કેમ, એટલે કે શું તેણે પેન્શન વિષયક લાભોમાં ફેરફાર લાવવા માટે નિર્ધારિત કાર્યરીતિનું પાલન કર્યું છે કે કેમ, અને અમે તે મુજબ ઠેરવ્યું છે. આમ, આ દલીલનું હવે વધુ પરીક્ષણ કરવાની જરૂર નથી.

બોર્ડની કાર્યવાહી બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને નકારા ના સિદ્ધાંતનું ઉલ્લંઘન કરે છે તેવી સુશ્રી જયસિંગની દલીલના સંબંધમાં, અમારે આ દલીલ પર માત્ર ત્યારે જ આગળ વધવું પડ્યું હોત જો અમે કેસનો નિર્ણય સંકુચિત અર્થઘટનાત્મક આધારો પર કરવામાં અસમર્થ રહ્યા હોત, જે અમે પહેલેથી જ કરી દીધો છે. જોકે, સુશ્રી જયસિંગે એવી દલીલ કરી હતી કે જો અમે તેમના દ્વારા દલીલ કરાયેલા વ્યાપક બંધારણીય આધાર પર નિર્ણય નહીં કરીએ તો તે જ મુદ્દા પર મુકદ્દમાઓની બહુલતા થશે. અમે તેની સાથે સંમત નથી. વાસ્તવમાં, વર્તમાન તબક્કે મુકદ્દમાઓની બહુલતાની દલીલ માત્ર અનુમાનિત છે કારણ કે બોર્ડ અથવા કર્મચારીઓ ભવિષ્યમાં કયો માર્ગ અપનાવશે તેની આગાહી અમે કરી શકતા નથી. વધુમાં, જો બહુવિધ મુકદ્દમાઓની શક્યતા હોય તો પણ તે અમારી સમક્ષ દલીલ કરાયેલા દરેક આધાર પર, ખાસ કરીને બંધારણીય મુદ્દાઓ સમાવિષ્ટ હોય તેવા આધારો પર અભિપ્રાય આપવા માટે અમને ફરજ પાડી શકે નહીં. આ સંદર્ભમાં, અમને યુ.એસ. સુપ્રિમ કોર્ટમાં જસ્ટિસ ફ્રેન્કફર્ટર અને વકીલ વચ્ચે થયેલી એક પ્રખ્યાત વાતચીતની યાદ આવે છે:3

"... શ્રી આર્નોલ્ડે કોર્ટ સમક્ષ વિનંતી કરી કે તેઓ તે સંકુચિત કાર્યરીતિ વિષયક, વૈધાનિક આધાર પર કેસ જીતવા માંગતા નથી જે તરફ બેંચના મોટાભાગના સભ્યો દેખીતી રીતે ઝૂકી રહ્યા હતા. જસ્ટિસ ફ્રેન્કફર્ટરે જવાબ આપ્યો: "પ્રશ્ન એ નથી કે તમે તે આધાર પર કેસ જીતવા માંગો છો કે નહીં. આ કોર્ટ બંધારણીય મુદ્દાઓ પર છેલ્લે પહોંચે છે, પહેલા નહીં." તેઓ જસ્ટિસ બ્રાન્ડિસના તે પ્રખ્યાત નિવેદનને ટાંકી શક્યા હોત કે "... આપણે જે સૌથી મહત્વપૂર્ણ કામ કરીએ છીએ તે ન કરવાનું છે.""

૩ જુઓ હેનરી જે. અબ્રાહમ, ધ જ્યુડિશિયલ પ્રોસેસ: એન ઇન્ટ્રોડક્ટરી એનાલિસિસ ઓફ ધ કોર્ટ્સ ઓફ ધ યુનાઇટેડ સ્ટેટ્સ, ઇંગ્લેન્ડ એન્ડ ફ્રાન્સ (ત્રીજી આવૃત્તિ ૧૯૭૫) પાના નં. ૩૭૧ પર જ્યાં આ વાતચીતનો સંપૂર્ણપણે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.

આ બરાબર તે જ સિદ્ધાંત છે, જેને અમે અપનાવવાનો ઈરાદો ધરાવીએ છીએ. આ કોર્ટે જે આધારો પર કોઈ ચોક્કસ કેસનો નિર્ણય કરવાનું પસંદ કરે છે તેના પર સંયમિત રહેવું જોઈએ. જો કોઈ કેસનો નિર્ણય બંધારણીય આધારો સિવાયના અન્ય કોઈપણ આધાર પર, જેમ કે વૈધાનિક અર્થઘટન અથવા તેવા પ્રકારના આધારે થઈ શકતો હોય, તો આ કોર્ટે તેમ જ કરવું જોઈએ. સુશ્રી જયસિંગે જે લાક્ષણિક કુશાગ્રતા સાથે બંધારણીય આધારો પર દલીલ કરી હતી તે છતાં, અમારા મતે, તેઓ ન્યાયનિર્ણય માટે પરિપક્વ નથી, કારણ કે અમે અન્ય સંકુચિત આધારો પર આ બાબતનો નિર્ણય કરવામાં સક્ષમ રહ્યા છીએ. જ્યાં શાકભાજી છોલવાની નાની છરી પૂરતી હોય, ત્યાં યુદ્ધની કુહાડીનો ઉપયોગ પ્રતિબંધિત છે.

અંતિમ તારણો

પરિણામે અમે નીચે મુજબ ઠેરવીએ છીએ:

૧. તારીખ ૩૧.૩.૦૩ ના બી.પી.(ચેરમેન) નં. ૬૪ દ્વારા સંપૂર્ણ પેન્શન

માટેની અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા ત્રીસ વર્ષથી વધારીને તેત્રીસ વર્ષ કરીને લાવવામાં આવેલો ફેરફાર દખલગીરી કરવાપાત્ર છે કારણ કે તે ૧૯૬૦ ના વિનિયમોમાં સુધારો કર્યા વિના કરવામાં આવ્યો છે.

૨. ૧૯૬૦ ના વિનિયમોમાં સુધારો કર્યા વિના નિવૃત્તિ પહેલાંના છેલ્લા દસ મહિનાના સરેરાશ મહેનતાણા સાથે પેન્શનને જોડીને તારીખ ૩૧.૩.૦૩ ના બી.પી.(ચેરમેન) નં. ૬૪ દ્વારા લાવવામાં આવેલો ફેરફાર કાયદાની દ્રષ્ટિએ ખામીયુક્ત છે.

૩. ૧૯૬૦ ના વિનિયમોમાં સુધારો કર્યા વિના તારીખ ૩૧.૦૩.૦૩ ના બી.પી.(ચેરમેન) નં. ૬૬ દ્વારા પેન્શનના મહત્તમ અનુમતિપાત્ર રૂપાંતરણમાં ૪૦% થી ઘટાડીને ૩૩ ૧/3% કરવામાં આવેલા ઘટાડામાં દખલગીરી કરવાપાત્ર નથી.

૪. નિર્ધારિત કાર્યરીતિનું પાલન કર્યા પછી પણ (એટલે કે લાગુ પેન્શન વિનિયમોમાં સુધારો કર્યા પછી) શું બોર્ડ ચૂકવવાપાત્ર પેન્શનમાં પ્રતિકૂળ ફેરફાર કરી શકે છે કે કેમ અને શું આવો ફેરફાર અનુચ્છેદ ૧૪ અથવા નકારા ના સિદ્ધાંતનું ઉલ્લંઘન કરશે કે કેમ તે મુદ્દા પર અમે કોઈ પણ પ્રકારનો અભિપ્રાય વ્યક્ત કરતા નથી, કારણ કે ઉપરના અમારા તારણોના પ્રકાશમાં તે બિનજરૂરી છે.

તેથી, અમે અપીલોને આંશિક રીતે મંજૂર કરીએ છીએ અને જ્યાં સુધી પ્રથમ અને બીજા મુદ્દાઓનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી હાઇકોર્ટના વાદગ્રસ્ત ચુકાદામાં દખલગીરી કરીએ છીએ અને ઉપરોક્ત મુદ્દાઓ પર બોર્ડની કાર્યવાહી રદબાતલ ઠેરવીએ છીએ. આ બાબત ૧૯૬૦ ના વિનિયમોમાં યોગ્ય સુધારો કર્યા પછી ફેરફારો લાવવાની બોર્ડની સત્તાઓને કોઈપણ બાધ પહોંચાડ્યા વિના રહેશે અને કોઈપણ અનુમતિપાત્ર આધારે (જે આધારો પર અમે અમારા અભિપ્રાય વ્યક્ત ન

કરવાનું પસંદ કર્યું છે તે આધારો સહિત) આવા સુધારાઓને પડકારવાના કર્મચારીઓના અધિકારોને પણ બાધ પહોંચાડ્યા વિના રહેશે.

હાઈકોર્ટનો વાદગ્રસ્ત ચુકાદો, જ્યાં સુધી તે મહત્તમ અનુમતિપાત્ર રૂપાંતરણ ૪૦% થી ઘટાડીને ૩૩ ૧/3% કરવાને માન્ય રાખે છે, કર્મચારીઓના ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરવાના અધિકારોને કોઈપણ બાધ પહોંચાડ્યા વિના, તેમાં કોઈ દખલગીરી કરવામાં આવતી નથી.

અમને જણાવવામાં આવ્યું છે કે હાઈકોર્ટ સમક્ષ રિટ પિટિશનો પેન્ડિંગ હતી તે દરમિયાન કર્મચારીઓની તરફેણમાં મનાઈહુકમ અમલમાં હતો જેના પરિણામે પડકાર હેઠળની સેવાની શરતોમાં સુધારો કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી ન હતી. આ કોર્ટ દ્વારા ૮.૩.૦૪ ના રોજ બોર્ડ પ્રોસિડિંગ્સ નં. ૬૪ અને ૬૬ (તારીખ ૩૧.૩.૦૩) પર વચગાળાનો મનાઈહુકમ પણ આપવામાં આવ્યો હતો જે આજ સુધી ચાલુ રહ્યો છે. સંજોગો અનુસાર, જો કર્મચારીઓને યોગ્ય સલાહ મળે તો ન્યાયનિર્ણય માટે ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉપસ્થિત કરવા સક્ષમ બનાવવા માટે અમે તારીખ ૩૧.૩.૨૦૦૩ ના બોર્ડ પ્રોસિડિંગ બી.પી.(ચેરમેન) નં. ૬૬ ના સંબંધમાં આઠ અઠવાડિયાના સમયગાળા માટે મનાઈહુકમ લંબાવીએ છીએ.

ઉપરોક્ત શરતો અનુસાર અપીલો મંજૂર કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

અપીલો મંજૂર કરવામાં આવી.

This judgment has been translated using an AI-assisted translation tool.

==

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા

ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

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

===