<u>અસ્વીકરણ:</u> 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.

<u>DISCLAIMER:</u> 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.

==========

ભૂપેન્દ્ર કુમાર ચિમાનભાઈ કાછીયા પટેલ

વિરુદ્ધ

વિભાગીય નિયંત્રક જી. એસ. આર. ટી. સી. નાદિયાડ

(દીવાની અપીલ નં.૨૫૪૬/૨૦૧૮)

માર્ચ ૦૭,૨૦૧૮

[ન્યાયમૂર્તિઓ શ્રી આર. કે. અગ્રવાલ અને અભય મનોહર સપ્રે]

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭–કલમ–૧૮ અને કલમ–૨૫સીનું સ્પષ્ટીકરણ–અપીલકર્તાઓ–કર્મચારીઓ પ્રતિવાદીની નોકરીઓમાં જોડાયા–રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમ "બદાલી કામદારો" તરીકે–કર્મચારીઓની સેવાની શરતોના સંબંધમાં અનેક મુદ્દાઓને ઉકેલવા માટે કામદારોના સંઘ અને નિગમે વચ્ચે સમાધાન કે જે સમાધાનની કલમ–૨૦, જે હેઠળવાહન ચાલકની

કાયમી કેડરમાં "બદલી કામદારો" ની નિયુક્તિ અને સમાવી લેવા અને આવા કામદારોને સમયમર્યાદા આપવા સાથે સંબંધિત છે–સેંકડો "બદલી કામદારો" જેઓ સમાધાનની કલમ–૨૦ની શરતોને પાત્ર અને પૂર્ણ કરતા હોવાનું જણાયું હતું તેમને સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા. વાહ ન ચાલક ના હોદ્દા પર કાયમી કર્મચારીઓ તરીકેની સેવાઓમાં અને તે મુજબ કેડરમાં ૧૮૦ દિવસ પૂરા થવા પર તેમને સમયમર્યાદા આપવામાં આવી હતી–આ કર્મચારીઓ અને કોર્પોરેશન વચ્ચેનો વિવાદ કે કઈ તારીખથી તેમને કાયમી બનાવવાનો આપવો લાભ અને આવા "બદલી કામદારો" ને સમયમર્યાદાનો લાભ આપવો જોઈએ – ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે કર્મચારીઓની તરફેણમાં સંદર્ભનો જવાબ આપ્યો–ઉચ્ચ અદાલતે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદાને રદ કર્યો– ધારા કલમ–૧૮માં જોગવાઈ મુજબ નોકરીદાતા અને કર્મચારીઓ વચ્ચે એકવાર સમાધાન થઈ જાય તે નોકરીદાતા અને કર્મચારીઓ માટે બંધનકર્તા છે–તે વિવાદમાં નથી કે કોર્પોરેશન અને કામદારોના સંઘે સમાધાન કર્યું–કોર્પોરેશને કર્મચારીઓને તેમની કાયમી કેડર અને વાહનચાલક નો સમય સ્કેલ આપતી વખતે કલમ–૨૦માં પૂરી પાડવામાં આવેલી પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યું–અપીલકર્તાઓ માટે "બદલી કામદારો" તરીકે તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી ૧૮૦ દિવસની સેવા પૂર્ણ કરવા પર ઉપરોક્ત લાભનો દાવો કરવાનો કોઈ આધાર નથી, જ્યારે કે તેઓ કાયમી કેડરમાં સમાવિષ્ટ થયા તે તારીખથી ૧૮૦ દિવસની સમાપ્તિ પર–અપીલકર્તાઓ

એ સમાધાનને પડકારવામાં આવ્યું નથી પરંતુ લાગુ પડતી–કલમ–૧૮ની દ્રષ્ટિએ સમાધાન બંને પક્ષો માટે બંધનકર્તા છે.

અરજીઓ ફગાવી દેતા, કોર્ટે ઠરાવેલઃ ૧.૧ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૧૮માં જોગવાઈ મુજબ નોકરીદાતા અને કર્મચારીઓ વચ્ચે એકવાર સમાધાન થઈ જાય તે નોકરીદાતા અને કર્મચારીઓ માટે બંધનકર્તા છે.તે વિવાદમાં નથી કે કોર્પોરેશન અને કોર્પોરેશનના કામદારોના સંઘે તેમની સેવાની શરતોના સંબંધમાં વિવિધ મુદ્દાઓના સંદર્ભમાં સમાધાન કર્યું હતું.આવો જ એક મુદ્દો બદલી કામદારોને કોર્પોરેશનના કાયમી કેડરમાં સામેલ કરવાના સંબંધમાં હતો.કલમ ૨૦ પક્ષકારો દ્વારા તેને અમલમાં મૂકવાની રીત પૂરી પાડે છે. [પેરાસ–૨૫,૨૬] [૫૭૨–F–H]

૧.૨ તે વિવાદમાં નથી કે કોર્પોરેશને કર્મચારીઓને તેમની કાયમી કેડર અને વાહન ચાલકની સમયમર્યાદા આપતી વખતે કલમ ૨૦માં આપવામાં આવેલી પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યું હતું.બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, તમામ પાત્ર "બદલી કામદારો" ને વ્યવસ્થામાં સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા અને તે મુજબ સમાધાનની કલમ ૨૦માં નિર્ધારિત પ્રક્રિયાની દ્રષ્ટિએ લાભ આપવામાં આવ્યો હતો.[પરિચ્છેદ ૨૮] [૫૭૪–એ]

૧.૩ અપીલકર્તાઓ (કર્મચારીઓ) માટે "બદાલી કામદાર" તરીકે તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી લાભનો દાવો કરવાનો કોઈ આધાર નથી.ખરેખર, આવા લાભનો દાવો કરવા માટે ન તો કોઈ વાસ્તવિક આધાર છે અને ન તો કોઈ કાનૂની આધાર છે.અપીલકર્તાઓએ સમાધાન કે તેની લાગુ પડતો નથી તે પડકાર્યો ન હતો. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, આ કાર્યવાહીમાં સમાધાનની કાયદેસરતા અથવા/અને બંધનકર્તા પ્રકૃતિ પર ક્યારેય સવાલ ઉઠાવવામાં આવ્યો ન હતો.આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, અધિનિયમની કલમ ૧૮ની દ્રષ્ટિએ સમાધાન બંને પક્ષો માટે બંધનકર્તા છે. "બદલી કામદાર" ના સંદર્ભમાં તેનો અર્થ આ કાયદા હેઠળ વૈધાનિક માન્યતા આપવામાં આવી છે. કલમ ૨૫સીનું સમજૂતી "બદલી કામદાર" શબ્દને વ્યાખ્યાયિત કરે છે.[પરિચ્છેદ ૩૦,૩૩ અને ૩૪] [પ૭૪–D–G; પ૭૫–A]

૧.૪ અપીલકર્તાઓએ તેમની રજૂઆતને ટેકો આપવા માટે પક્ષકારોની આગેવાની હેઠળના પુરાવાઓનો વ્યાપકપણે ઉલ્લેખ કર્યો હતો.બંધારણની કલમ ૧૩૬ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલમાં પુરાવાની પ્રશંસા કરી શકાતી નથી.જ્યારે સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેન્ચ ટ્રિબ્યુનલના તથ્યાત્મક તારણો સાથે સહમત ન હતા અને તે તારણોને યોગ્ય રીતે ઉલટાવી દીધા ત્યારે તે વધુ સાચું છે.તે આ અદાલત માટે બંધનકર્તા છે.[પારસ ૩૮ અને ૩૯] [પ૭૫–E–F]

સિવિલ અપીલેટ જ્યુરિસડીક્શનઃ

સિવિલ અપીલ નંબર ૨૫૪૬/૨૦૧૮

એલપીએ નં.૫૫૦/૨૦૧૬ સાથે

સિવિલ અપીલ નં.૨૫૯૪–૨૫૯૭,૨૫૫૬–૨૫૯૨,૨૫૪૭–૨૫૫૫/૨૦૧૮ માં અમદાવાદ ખાતેની ગુજરાત હાઈકોર્ટના તા.૨૮/૦૬/૨૦૧૬ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી

તુષાર મહેતા, એએસજી, કોલિન ગોન્ઝાલ્વિસ, સિનિયર એડ., નિખિલ ગોયલ, સુશ્રી નવીન ગોયલ, આશુતોષ ઘાડે, સુશ્રી અદિતિ ગુપ્તા, સત્ય મિત્રા, હાજર પક્ષોના વકીલો.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિ શ્રી અભય મનોહર સપ્રે દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો.

૧. પરવાનગી આપવામાં આવી છે.

૨. આ અપીલો અમદાવાદ ખાતે તા.૨૮.૦૬.૨૦૧૬ના રોજ ગુજરાતની હાઈકોર્ટ દ્વારા એલપીએ નં.૫૫૦/૨૦૧૬ની તારીખ ૨૨.૦૮.૨૦૧૭ના એલપીએ નં.૧૩૪૪–૧૩૪૭/૨૦૧૭માં એલપીએ નં. ૧૧૮૫/૨૦૧૪, ૧૧૯૯, ૧૨૫૨, ૧૨૫૪–૧૨૫૯, ૧૨૬૧, ૧૨૬૪–૧૨૭૮, ૧૨૮૧–

૧૨૮૨, ૧૨૮૪, ૧૨૮૬, ૧૨૮૮, ૧૨૯૧–૧૨૯૬, ૧૨૪૦/૧૨૪૦માં તારીખ ૪૯૭–૫૦૦/૨૦૧૬ અને તા. ૦૪.૦૭.૨૦૧૭ ના એલપીએ નંબર ૧૨૦૦, ૧૨૮૭, ૧૨૮૯, ૧૨૯૭ અને ૧૨૯૯/૨૦૧૪ માં જેમાં હાઇકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે અહીં અપીલકર્તાઓ દ્વારા દાખલ કરેલી અપીલને ફગાવી દીધી હતી અને હાઇકોર્ટના સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશોને સમર્થન આપ્યું હતું.

૩. આ અપીલમાં સામેલ મુદ્દાઓની પ્રશંસા કરવા માટે, હકીકતોને વિગતવાર દર્શાવવી જરૂરી છે.આ તમામ અપીલમાં ઉદભવતા તથ્યો અને કાનૂની મુદ્દાઓ તેમની પ્રારંભિક નિમણૂક અને સ્વીકારની તારીખ સિવાય સમાન સ્વરુપના છે. જે પ્રતિવાદીની સેવામાં કેસ પ્રમાણે બદલાય છે.

૪. સગવડતા માટે, એસએલપી નં.૨૮૫૧૯–૨૮૫૨૨/૨૦૧૭ ની પેપર બુકના સંદર્ભ આઇટી નં.૪૪/૨૦૧૧ (જોડાણ–૧૨) માં ઉલ્લેખિત તથ્યો નીચે ઉલ્લેખિત છે.

૫. અહીં અપીલકર્તાઓમાંના એક પ્રફુલ્લભાઈ હીરાભાઈ સોલંકી, જેમના નામ એસએલપી પેપર બુકના પાન ૧૮ પર દેખાય છે, તેઓ જુનાગઢ

વિભાગના માંગરોળ ડેપો ખાતે "બદલી કામદાર" તરીકે ગુજરાત રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમ (ત્યારબાદ "કોર્પોરેશન" તરીકે ઓળખાય છે) ની સેવામાં જોડાયા હતા.તે રોજમદાર તરીકે કામ કરતો હતો.

૬. ૨૧.૧૨.૧૯૮૯ પર, કોર્પોરેશન અને કામદારોના સંઘે કોર્પોરેશનમાં કામ કરતા કર્મચારીઓની સેવાની શરતોના સંબંધમાં અનેક મુદ્દાઓને ઉકેલવા માટે સમાધાન કર્યું હતું.

૭. સમાધાનની કલમ ૨૦, જે આ અપીલોનો નિકાલ કરવા માટે સુસંગત છે, તે વાહન ચાલક ની કાયમી "બદલી કામદાર" ની નિયુક્તિ અને શોષણ અને આવા કામદારોને સમયમર્યાદા આપવા સાથે સંબંધિત છે.તે એક પ્રક્રિયા પૂરી પાડે છે કે કેવી રીતે, ક્યારે અને કઈ રીતે, "બદલી કામદાર" ની સેવાઓને નિયમિત કરવામાં આવશે અને ચોક્કસ સમયગાળામાં સમાવી લેવામાં આવશે.

૮. ૨૧.૧૨.૧૯૮૯ તારીખના સમાધાનની કલમ ૨૦ની દ્રષ્ટિએ, કોર્પોરેશને અપીલકર્તાના કેસને ધ્યાનમાં લીધો જ્યારે વાહ ન ચાલકના પદ પર કાયમી કેડરમાં ખાલી જગ્યા આવી હતી અને તે મુજબ તેને વાહન ચાલક

નાં તરીકે ૨૭.૦૮.૨૦૦૮ ના રોજ નિગમની સેવાઓમાં કાયમી કર્મચારી તરીકે સમાવી લેવામાં આવ્યો હતો.તેમને પરિણામી લાભો સાથે ૨૭.૦૮.૨૦૦૮ થી અસર સાથે સમય ધોરણ આપવામાં આવ્યું હતું.

૯. અપીલકર્તાની જેમ, સેંકડો "બદાલી કામદારો" હતા જેઓ દરેક સુસંગત સમયે કોર્પોરેશનની સ્થાપનામાં કામ કરતા હતા.આ "બદલી કામદારો" ના કેસોની પણ વિચારણા એ જાણવા માટે કરવામાં આવી હતી કે તેઓ સંચાલકના કેડરમાં કાયમી ખાલી જગ્યા ઊભી થાય ત્યારે કોર્પોરેશનની રચનામાં તેમને કાયમી બનાવવા માટે કલમ ૨૦માં નિર્ધારિત શરતોને પૂર્ણ કરે છે કે કેમ.જેઓ પાત્ર હોવાનું જણાયું હતું , અને શરતો પૂરી કરી હતી, તેમને વાહન ચાલકના પદ પર કાયમી કર્મચારી તરીકે સેવામાં સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા અને તે મુજબ કેડરમાં ૧૮૦ દિવસ પૂરા થયા પછી તેમને સમયમર્યાદા આપવામાં આવી હતી.તે મુજબ સમાધાનની કલમ ૨૦માં નિર્ધારિત પ્રક્રિયાની દ્રષ્ટિએ તેમને કાયમી બનાવવામાં આવ્યા હતા.

૧૦. આ કારણે આ કર્મચારીઓ અને કોર્પોરેશન વચ્ચે વિવાદ થયો હતો.આ વિવાદ અનિવાર્યપણે એ હતો કે આ લાભ કઈ તારીખથી, એટલે કે તેમને કાયમી બનાવવા માટે અને આવા "બદલી કામદારો" ને સમયમર્યાદાનો

લાભ આપવો જોઈએ.

૧૧. કર્મચારી (અપીલકર્તા) અનુસાર, તે "બદાલી કામદાર" તરીકે સેવામાં જોડાવાની શરૂઆતની તારીખથી ૧૮૦ દિવસની સેવા પૂર્ણ કરવા પર આ લાભનો દાવો કરવા માટે હકદાર હતો, એટલે કે, ૦૪.૦૬.૧૯૯૯ અને નિયુકતી ની તારીખથી નહીં, જ્યારે કોર્પોરેશન અનુસાર, અપીલકર્તા અને તમામ કર્મચારીઓને સમાન રીતે અપીલકર્તાને કાયમી કેડરમાં સમાવી લેવાની તારીખથી ૧૮૦ દિવસની સમાપ્તિ પર લાભ આપવામાં આવ્યો હતો, એટલે કે, સમાધાનની કલમ ૨૦ માં જોગવાઈ મુજબ ૨૭.૦૮.૨૦૦૮ માંથી અપીલકર્તાના કિસ્સામાં ,ાગુ પડે છે

૧૨. તે મુજબ આ મુદ્દો ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૧૦ (ત્યારબાદ "અધિનિયમ" તરીકે ઓળખવામાં આવે છે) હેઠળ અપીલકર્તાના કહેવા પર ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, રાજકોટને મોકલવામાં આવ્યો હતો.સમાન સ્થિત કર્મચારીઓના કહેવા પર ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને આવા ઘણા સંદર્ભો આપવામાં આવ્યા હતા.

૧૩. તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૧૩ (જોડાણ–P–૧૨) ના ચુકાદા દ્વારા, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે કર્મચારીઓની તરફેણમાં કેસના સંદર્ભ નિર્ણય નો આપ્યો અને

તે મુજબ તેમને લાભ આપ્યો, જેનો કર્મચારીઓએ દાવો કર્યો હતો.બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે એવું માન્યું હતું કે અપીલકર્તા (કર્મચારી) વાહન ચાલક તરીકેની સમયમર્યાદામાં તેની સેવામાં કાયમી નિયુકત નો દાવો કરવા માટે હકદાર છે, જે તેની પ્રારંભિક જોડાવાની તારીખથી ૧૮૦ દિવસની સેવાનો સમયગાળો પૂર્ણ થયો છે, એટલે કે, ૦૪.૦૬.૧૯૯૯.તે મુજબ કોર્પોરેશનને આવી તારીખથી તમામ પરિણામી લાભો ચૂકવવા માટે કહેવામાં આવ્યું હતું.હકીકતમાં, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે કોર્પોરેશન દ્વારા લેવામાં આવેલા વલણને નકારી કાઢ્યું હતું.

૧૪. કોર્પોરેશનને અને તેણે અમદાવાદ ખાતે ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં આ ચુકાદો માન્ય ન હોય રિટ પિટિશન દાખલ કરી. હાઈકોર્ટના એકલ ન્યાયાધીશે, તારીખ ૧૮.૦૯.૨૦૧૪ ના આદેશ દ્વારા, રિટ અરજીને મંજૂરી આપી અને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદાને રદ કર્યો.એકલ ન્યાયાધીશે કોર્પોરેશન દ્વારા લેવામાં આવેલા વલણને સ્વીકાર્યું અને તે મુજબ સમાધાનની કલમ ૨૦ મુજબ કોર્પોરેશને કરેલ કાર્યવાહી જેમાં કર્મચારી (અપીલકર્તા)ને તા.૨૭/૦૮/૨૦૦૮ થી કાયમી બનાવ્યા તે કાર્યવાહી ને સમર્થન આપ્યુ.

૧૫. અપીલકર્તાઓ (કર્મચારીઓ) નારાજ થતા અને ડિવિઝન બેન્ચ સમક્ષ ઇન્ટ્રા કોર્ટ સમક્ષ અપીલ દાખલ કરી હતી.વિવાદિત ચુકાદાઓ અને આદેશો દ્વારા, ડિવિઝન બેન્ચે કર્મચારીઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલને ફગાવી દીધી હતી અને સિંગલ જજના આદેશોને સમર્થન આપ્યું હતું, જેના કારણે આ અદાલતમાં કર્મચારીઓ દ્વારા વિશેષ પરવાનગી દ્વારા આ અપીલ દાખલ કરવામાં આવી છે.

૧૬. અપીલકર્તાઓના વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કોલિન ગોન્સાલ્વિસ અને પ્રતિવાદીના વધારાના સોલિસિટર જનરલ શ્રી તુષાર મહેતાની રજુઆત સાંભળી હતી.

૧૭. અપીલકર્તાઓ (કર્મચારીઓ) વતી હાજર રહેલા વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કોલિન ગોન્સાલ્વેસે વિવાદિત આદેશોની કાયદેસરતા અને ચોકસાઈ પર ભાર મૂકતા દલીલ કરી હતી કે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા કરવામાં આવેલ તર્ક અને નિષ્કર્ષ ન્યાયી, યોગ્ય અને કાયદેસર છે અને તેથી તેમાં હાઈકોર્ટ (સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેંચ) દ્વારા દખલગીરી થવી જોઈએ નહીં.

૧૮. વિદ્વાન વકીલે વિનંતી કરી હતી કે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના તારણો પક્ષો દ્વારા રજૂ કરાયેલા પુરાવાઓની યોગ્ય પ્રશંસા પર આધારિત છે અને તેથી

આવા તારણોને દોષિત ઠેરવી શકાય નહીં.વિદ્વાન વકીલે અમને પુરાવા દ્વારા બતાવ્યું કે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધાયેલા તારણો સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેન્ચના તારણોની વિરુદ્ધમાં સમર્થનને પાત્ર છે.

૧૯. વિદ્વાન વકીલે કોર્પોરેશન અને તેના કર્મચારીઓ વચ્ચે અગાઉના મુકદ્દમામાં પસાર કરાયેલા કેટલાક ન્યાયિક આદેશો પર આધાર રાખ્યો હતો, જે તેમના મતે, કર્મચારીઓ એ ઉભા કરેલ મુદાની તરફેણમાં છે.

૨૦. અપીલકર્તાઓ માટે વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે આ ન્યાયિક આદેશોના આધારે, આ અપીલમાં પણ સમાન આદેશ પસાર થવો જોઈએ.

૨૧. જવાબમાં, પ્રતિવાદી વતી હાજર રહેલા એડિશનલ સોલિસિટર જનરલ તુષાર મહેતાએ વિવાદિત ચુકાદાને ટેકો આપ્યો હતો અને દલીલ કરી હતી કે હાઈકોર્ટ (સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેંચ) ના સહવર્તી તારણોને સમર્થન આપવું યોગ્ય છે.

૨૨. સમાધાનની કલમ ૨૦ પર આધાર રાખીને, વિદ્વાન એ. એસ. જી. એ દલીલ કરી હતી કે કોર્પોરેશન દ્વારા લેવામાં આવેલી કાર્યવાહી કલમ ૨૦

ની જરૂરિયાતોને અનુરૂપ છે અને તેથી તેને સમર્થન આપવું યોગ્ય છે.

૨૩. પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલને સાંભળ્યા પછી અને કેસના રેકોર્ડના અવલોકન પર, અમને અપીલમાં કોઈ યોગ્યતા જણાતી નથી.

૨૪. વિદ્વાન એ. એસ. જી. દ્વારા યોગ્ય રીતે દલીલ કરવામાં આવી છે તેમ, પ્રશ્નના મુદ્દાનો નિર્ણય સમાધાનની કલમ ૨૦ના –અનુસંધાને થવો જોઈએ.

૨૫. કાયદાકીય દરખાસ્ત પર કોઈ વિવાદ કરી શકતું નથી કે, કાયદાની કલમ ૧૮ માં જોગવાઈ મુજબ એકવાર એમ્પ્લોયર અને કર્મચારીઓ વચ્ચે સમાધાન થઈ જાય, તે એમ્પ્લોયર અને કર્મચારીઓ માટે બંધનકર્તા છે.

૨૬. તે વિવાદમાં નથી કે ૨૧.૧૨.૧૯૮૯ ના રોજ કોર્પોરેશન અને કોર્પોરેશનના કામદારોના સંઘે તેમની સેવાની શરતોના અનુસંધાને વિવિધ મુદ્દાઓના સંદર્ભમાં સમાધાન કર્યું છે.આવો જ એક મુદ્દો બાદલી કામદારોને કોર્પોરેશનના કાયમી કેડરમાં સામેલ કરવાના સંબંધમાં હતો અને કલમ ૨૦ તે પક્ષકારો દ્વારા તેને અમલમાં મૂકવાની રીત પૂરી પાડે છે.

૨૭. ૨૧.૧૨.૧૯૮૯ તારીખના સમાધાનની કલમ ૨૦ નીચે મુજબ છેઃ

"૨૩/૧૧/૧૯૮૪ તારીખના સમાધાનની કલમ ૨૯ની જોગવાઈને દૂર કરવા અને ૨૨/૧૦/૧૯૬૪ તારીખના સમાધાનની કલમ ૪૩ની જોગવાઈને અમલમાં મૂકવા માટે કરવામાં આવેલી રજૂઆતના સંદર્ભમાં નક્કી કરવામાં આવે છે કે પસંદ કરેલા કર્મચારીઓની વિભાગ મુજબની સૂચિ તૈયાર કર્યા પછી તેમને વિભાગ/એકમમાં કાયમી હોદ્દાઓ સામે કામચલાઉ/દૈનિક વેતનની નિમણૂક આપવામાં આવશે, અને જો આવા નિયુક્ત કામચલાઉ/દૈનિક વેતનએ સાપ્તાહિક રજા/ચૂકવણીની રજા સહિત ૧૮૦ દિવસ સુધી સતત કામ કર્યું હોય અને રજા અધિકૃત કરી હોય તો તેમને સમયના ધોરણે લેવામાં આવશે.આ જોગવાઈ સિવિલ એન્જિનિયરિંગ વિભાગમાં કામ કરતા વર્ક ચાર્જ પરના કર્મચારીઓને લાગુ પડશે નહીં અને આવા નિયુક્ત કામચલાઉ/દૈનિક વેતનધારકોએ સાપ્તાહિક રજા/ચૂકવણીની રજા અને અધિકૃત રજા સહિત ૧૮૦ દિવસ સુધી સતત કામ કર્યું હોય તો તેમને સમયના સ્કેલમાં લેવામાં આવશે અને તેઓ સમયના સ્કેલના કર્મચારીઓને ઉપલબ્ધ તમામ લાભો મેળવવા માટે હકદાર રહેશે.ઉપરોક્ત હેતુ માટે અધિકૃત રજાને કારણે ગેરહાજરીને

વિરામ ગણવામાં આવશે નહીં અને આ દિવસો ૧૮૦ દિવસની સેવા માટે ગણવામાં આવશે નહીં.

એસ. ટી. ટી. ૧૯૮૧ની મંજૂરી મુજબ, જો કર્મચારીઓની ભરતી કામચલાઉ અથવા બદલી કામદાર તરીકે કરવામાં આવી હોય, તો તેમની ૧૮૦ દિવસની સેવા પૂર્ણ થયા પછી માન્ય ખાલી જગ્યાઓ પર તેમને ક્રમિક રીતે સમય સ્કેલ પર લેવામાં આવશે.

આવા કામદારોને ૧.૮.૮૭ થી અસર સાથે કાલ્પનિક વૃદ્ધિ સાથે નિયમો અનુસાર તમામ લાભો આપવામાં આવશે અને તેમની પાસેથી કોઈ વસૂલાત કરવામાં આવશે નહીં કે કોઈ બાકી રકમ ચૂકવવામાં આવશે નહીં.

ચોમાસા દરમિયાન સેવામાં લેવામાં આવેલા કામદારોની જરૂર નથી, તેથી તેમને જરૂરિયાત મુજબ પુનઃસ્થાપિત કરી શકાય છે અને ચોમાસા પછી જો તેમની સેવાઓની જરૂર હોય તો ફરીથી વરિષ્ઠતા અનુસાર તેમને સમય ધોરણમાં લેવામાં આવશે.જો કોઈ કાયમી પદ ખાલી હોય તો વહીવટી કર્મચારીઓની નિમણૂક સમયના ધોરણે કરવામાં આવશે."

૨૮. તે વિવાદમાં નથી કે કોર્પોરેશને કર્મચારીઓને તેમની કાયમી કેડર અને વાહન ચાલક ની સમયમર્યાદા આપતી વખતે કલમ ૨૦માં આપવામાં આવેલી પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યું છે.બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, તમામ પાત્ર "બદલી કામદારો" ને વ્યવસ્થામાં સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા અને તે મુજબ સમાધાનની કલમ ૨૦માં નિર્ધારિત પ્રક્રિયાની દ્રષ્ટિએ લાભ આપવામાં આવ્યો હતો.

૨૯. નિર્વિવાદ હકીકતો પરથી એ પણ સ્પષ્ટ થાય છે કે પ્રથમ, અપીલકર્તા (સંબંધિત કર્મચારી) ની નિમણૂક કોર્પોરેશન મુજબ "બદલી કામદાર" તરીકે "૦૪/૦૬/૧૯૯૯ પર કરવામાં આવી હતી; બીજું, "૨૭/૦૮/૨૦૦૮" માં અને તેની આસપાસ વાહકની કાયમી કેડરમાં સ્પષ્ટ ખાલી જગ્યા ઊભી થઈ હતી; ત્રીજું, " બદલી કામદારો" ની વરિષ્ઠતાની સૂચિ અનુસાર, અપીલકર્તાને કેડરમાં તેમની સેવાના ૧૮૦ દિવસ પૂર્ણ થયા પછી "૨૭/૦૮/૨૦૦૮" થી અસરકારક રીતે સમયના સ્કેલ પર કાયમી કેડરમાં સમાવી લેવામાં આવ્યો હતો અને તેના પરિણામે, તમામ ખાલી જગ્યાઓ આપવામાં આવી હતી. ઉપરોક્ત તારીખથી ઉપરોક્ત હોદ્દાના લાભો; અને છેલ્લે, ત્યારથી અપીલકર્તા અને તેના જેવા જ તમામ કર્મચારીઓ પોતપોતાના હોદ્દા પર ચાલુ છે.

૩૦. અમારા માનવામાં આવેલા અભિપ્રાયમાં, અમે ઉપર જે ધાર્યું છે તેના પ્રકાશમાં, અપીલકર્તાઓ (કર્મચારીઓ) માટે "બદલી કામદાર" તરીકે તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી ઉપરોક્ત લાભનો દાવો કરવાનો કોઈ આધાર નથી.ખરેખર, આવા લાભનો દાવો કરવા માટે ન તો કોઈ વાસ્તવિક આધાર છે અને ન તો કોઈ કાનૂની આધાર છે.

૩૧. અપીલકર્તાઓ માટે વિદ્વાન વકીલ પણ કોઈ દસ્તાવેજ દર્શાવી શક્યા ન હતા, જેમ કે નિમણૂક પત્રમાં અથવા સમાધાનમાં કોઈ મુદત/શરત અથવા અપીલકર્તાઓની તરફેણમાં આવા અધિકારને માન્યતા આપતા કોર્પોરેશન દ્વારા ઘડવામાં આવેલા કોઈપણ નિયમ/નિયમન, જેથી તેઓ તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી આવા લાભનો દાવો કરી શકે.

૩૨. સમાધાનની કલમ ૨૦ એ એકમાત્ર કલમ છે જે અપીલકર્તાના વ્યક્તિગત ધોરણે તેના કેસની વિચારણા કરવાના અધિકારને માન્યતા આપે છે અને તેમાં નિર્દિષ્ટ કરેલી તેની પરિપૂર્ણતા શરતોને આધિન તેને લાભ આપવાનો અધિકાર આપે છે, જે અપીલકર્તાના કિસ્સામાં સંતુષ્ટ થયાનું જણાયું હતું અને તે મુજબ, તેને આવા બીજા દરેક કર્મચારીઓ સાથે લાભ આપવામાં આવ્યો હતો.

૩૩. એ ઉલ્લેખ કરવો યોગ્ય છે કે અપીલકર્તાઓએ ન તો સમાધાનને પડકાર્યું હતું અને ન તો તેની લાગુ પડવાને.બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, આ કાર્યવાહીમાં ૨૧.૧૨.૧૯૮૯ તારીખના સમાધાનની કાયદેસરતા અથવા/અને બંધનકર્તા પ્રકૃતિ પર ક્યારેય સવાલ ઉઠાવવામાં આવ્યો ન હતો.આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, અધિનિયમની કલમ ૧૮ની દ્રષ્ટિએ સમાધાન બંને પક્ષો માટે બંધનકર્તા છે.

૩૪. "બદલી કામદાર" ના અર્થઘટનને આ કાયદા હેઠળ વૈધાનિક માન્યતા આપવામાં આવી છે. કલમ ૨પસીનું સ્પષ્ટીકરણ "બદલી કામદાર" શબ્દને વ્યાખ્યાયિત કરે છે.અપીલકર્તાએ ક્યારેય "બદલી કામદાર" તરીકેની તેમના હોદા પર સવાલ ઉઠાવ્યો ન હતો.ખરેખર, તે "બદલી કામદાર" ના દરજ્જાને કારણે છે, જેનો તેમણે કોર્પોરેશનની સેવામાં થોડા વર્ષો સુધી આનંદ માણ્યો હતો, તેમને કાયમી કેડરમાં જોડાઈ જાવાના લાભ દરજ્જો ભોગવ્યો હતો અને

૩૫. જ્યાં સુધી અગાઉના કેટલાક ન્યાયિક આદેશો પર અપીલકર્તાઓ માટે વિદ્વાન વકીલ દ્વારા મૂકવામાં આવેલ આધાર નો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી

અમારા મતે, તેઓ અપીલકર્તાઓને કોઈ મદદરૂપ નથી કારણ કે તે આદેશો કેસમાં સામેલ તથ્યો પર વળ્યા હતા અને બીજું, અમે જણાવીએ છીએ કે તે કિસ્સાઓમાં પક્ષકારોએ કોઈ પુરાવા પણ રજૂ કર્યા ન હતા (એસસીએ નંબર ૩૯૩/૨૦૦૦ પેપર બુકના પાનું ૪૫ માં પસાર કરાયેલા ૨૭.૦૧.૨૦૦૦ ના આદેશનો પેરા–૩ જુઓ), અને છેલ્લે, એક કેસ ૧૯૫૬ ના સમાધાનની કલમ ૪૯ અને ૧૯૮૫ ના સમાધાનની કલમ ૧૯ પર આધારિત હતો.

૩૬. હકીકતમાં, અમારા મતે, તે આદેશો મુદ્દાઓ સાથે સીધા આનુસંગિક ન હો તા, જે આ અપીલોનો વિષય છે અને જો તેઓ વિદ્વાન વકીલશ્રી ની વિનંતી મુજબ પ્રશ્નમાં રહેલા મુદ્દા સાથે લાગુ પડતા હોય તો પણ, અમારા મતે, તે કેસો તેમના પોતાના તથ્યો નિર્ણિત થયેલા.

૩૭. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, તે આદેશો પર હાઈકોર્ટ દ્વારા યોગ્ય રીતે આધાર રાખવામાં આવ્યો ન હતો અને અમને અલગ દ્રષ્ટિકોણ અપનાવવા અને તે મુજબ આ રજૂઆતને નકારી કાઢવા માટે કોઈ સારો આધાર મળતો નથી.

૩૮. અપીલકર્તાઓના વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કોલિન ગોંડસાલ્વેસે તેમની રજૂઆતને ટેકો આપવા માટે પક્ષકારોની આગેવાની હેઠળના પુરાવાઓનો વ્યાપકપણે ઉલ્લેખ કર્યો હતો.

૩૯. અમને ડર છે કે અમે બંધારણની કલમ ૧૩૬ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલમાં પુરાવાની મુલવણી કરી શકતા નથી પ્રશંસા કરી શકતા નથી.જ્યારે સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેન્ચ ટ્રિબ્યુનલના તથ્યાત્મક તારણો સાથે સહમત ન હતા અને તે તારણોને યોગ્ય રીતે ઉલટાવી દીધા ત્યારે તે વધુ સાચું છે.તે આ અદાલત માટે બંધનકર્તા છે.

૪૦. ઉપરોક્ત ચર્ચાના અનુસંધાને, અમને અપીલમાં કોઈ ગુણવતા જણાતી નથી જેથી નિષ્ફળ થાય છે અને તે મુજબ રદ કરવામાં આવે છે.

અરજી રદ કરવામાં 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 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.