

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 judgement 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 judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

=====

ગુજરાત ઉચ્ચ ન્યાયાલય, અમદાવાદ સમક્ષ

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નંબર ૭૪૬ / ૨૦૨૪

આર/સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૧૨૮૪૪ / ૨૦૧૮ માં

સાથે

સિવિલ એપ્લિકેશન (સ્ટે માટે) નંબર ૧ / ૨૦૨૩

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નંબર ૭૪૬ / ૨૦૨૪ માં

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિશ્રી એ.એસ. સુપૈયા

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રીમતી મૌના એમ. ભટ્ટ

૧.	શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે?	ના.
૨.	શું રિપોર્ટરને રીફર કરવાનો છે કે નહીં?	હા.
૩.	શું ન્યાયમૂર્તિશ્રી ચુકાદાની આખરી નકલ જોવા માંગે છે?	ના.
૪.	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે?	ના.

=====

હિન્દુસ્તાન કેમિકલ્સ કંપની

વિરુદ્ધ

સાયનાઈડ્સ અને કેમિકલ્સ કર્મચારી સંઘ અને અન્ય

=====

ઉપસ્થીતી:-

અપીલકર્તા નંબર ૧ વતી ગાંધી લો એસોસિએટ્સ (૧૨૨૭૫) માટે શ્રી નિસર્ગ

દેસાઈ અને સુશ્રી પ્રવાલિકા બથિયની

પ્રતિવાદી નંબર ૧ વતી શ્રી દીપક આર. દવે (૧૨૩૨)

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિશ્રી એ. એસ. સુપેહિયા

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રીમતી મૌના એમ. ભટ્ટ

તારીખ ૧૭/૦૮/૨૦૨૪

મૌખિક ચુકાદો

(દ્વારા – માનનીય ન્યાયમૂર્તિશ્રી એ. એસ. સુપેહિયા)

૧. દાખલ કરવામાં આવે છે. વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી દીપક દવે પ્રતિવાદી નંબર ૧ વતી પ્રવેશની નોટિસની બજવણી વેવ કરે છે.

૨. પ્રસ્તુત અપીલ વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા તારીખ ૧૮.૧૦.૨૦૨૩ ના રોજ પસાર કરાયેલા ચુકાદા અને આદેશ સામે નિર્દેશિત છે, જે અન્વયે ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ, સુરત દ્વારા રેફરન્સ (આઈટી) નંબર ૦૪ ઓફ ૨૦૧૨ માં તારીખ

૧૩.૦૪.૨૦૧૮ ના રોજ પસાર કરાયેલા એવોર્ડને પડકારતી કેપ્શન ટીટ પિટિશન ફગાવી દેવામાં આવી હતી.

૩. શરૂઆતમાં જ, અપીલકર્તા વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી નિસર્ગ દેસાઈએ રજૂઆત કરી છે કે ટ્રિબ્યુનલ તેમજ વિદ્વાન સિંગલ જજ એ હકીકતની કદર કરવામાં ભૂલ કરી છે કે રેફરન્સ (આઈટી) નંબર ૦૪ ઓફ ૨૦૧૨ ના માધ્યમથી ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલનો સંપર્ક કરનારા ૧૭ પ્રતિવાદીઓમાંથી કોઈ પણ તારીખ ૨૧.૦૩.૧૯૯૬ ના સમાધાનમાં સહી કરનાર નહોતા. વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી દેસાઈએ તારીખ ૨૧.૦૩.૧૯૯૬ ના સમાધાનની કલમ ૭ તરફ ધ્યાન દોર્યું છે અને રજૂઆત કરી છે કે સમાધાનની શરતો માત્ર તે કર્મચારીઓને જ લાગુ પડતી હતી જેઓ તારીખ ૩૧.૧૨.૧૯૯૪ પહેલાં રોજગારમાં હતા અને સમાધાનમાંથી ઉદ્ભવતા લાભો પ્રતિવાદીઓ જેવા કર્મચારીઓને લાગુ પડશે નહીં કારણ કે તેઓ તારીખ ૩૧.૧૨.૧૯૯૪ પછી કંપનીમાં જોડાયા હતા. તેમણે રજૂઆત કરી છે કે વિદ્વાન સિંગલ જજ તેમજ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલે તારીખ ૨૧.૦૩.૧૯૯૬ ના સમાધાનમાંથી ઉદ્ભવતા લાભો મંજૂર કરવામાં ભૂલ કરી છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે પ્રતિવાદીઓને જોકે સમાધાનના વેતન માળખા મુજબ વેતન ચૂકવવામાં આવે છે, તેમ છતાં તેઓ સમાધાનમાં ઉદ્દેખિત ભથ્થાઓ માટે હકદાર નથી કારણ કે તેઓએ સમાધાનની અન્ય શરતો પૂર્ણ કરવી જરૂરી છે. તેમણે પ્રતિવાદીઓના નિમણૂક પત્રો/જોઈનિંગ રિપોર્ટ્સનો પણ સંદર્ભ આપ્યો છે, જે સિવિલ એપિલિકેશન્સમાં રેકૉર્ડ પર

મૂકવામાં આવ્યા છે. તેમણે રજૂઆત કરી છે કે સ્વીકૃતપણે, તમામ પ્રતિવાદીઓ, જેઓ સંખ્યામાં ૧૭ છે, તેમની નિમણૂક વર્ષ ૧૯૯૬ માં કરવામાં આવી હતી અને તેઓ સમાધાનમાં ઉલ્લેખિત કટ-ઓફ તારીખ પછી વર્ષ ૧૯૯૬ માં જોડાયા હતા. તેમણે વધુમાં રજૂઆત કરી છે કે તારીખ ૨૧.૦૩.૧૯૯૬ નું સમાધાન એ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(પી) સાથે વાંચતા કલમ ૧૮(૧) હેઠળનું સમાધાન હતું અને જે કર્મચારીઓએ તેમાં સહી કરી હતી તેમને જ બંધનકર્તા હતા, તે સ્થાપિત કાનૂની નમૂનાને માન્ય રાખવા છતાં વિદ્વાન સિંગલ જજ પ્રતિવાદી કર્મચારીઓને લાભો મંજૂર કરવામાં ભૂલ કરી બેઠા છે. વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી દેસાઈએ પોતાની રજૂઆતોના સમર્થનમાં નેશનલ એન્જિનિયરિંગ ઇન્ડસ્ટ્રીઝ લિમિટેડ વિરુદ્ધ રાજસ્થાન રાજ્ય અને અન્ય, (૨૦૦૦) ૧ એસસીસી ૩૭૧ ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો છે. આમ, એવી વિનંતી કરવામાં આવી છે કે ટ્રિબ્યુનલ તેમજ વિદ્વાન સિંગલ જજે 'સમાન કામ માટે સમાન વેતન' ના સિદ્ધાંતને આજ્ઞા કરીને પ્રતિવાદીઓ દ્વારા માંગવામાં આવેલા લાભો આપવા જોઈતા નહોતા. આમ, એવી વિનંતી કરવામાં આવી છે કે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલના વિવાદિત ચુકાદા અને એવોર્ડને, જેને વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા બહાલ રાખવામાં આવ્યો છે, તેને રદ સેટ એસાઈડ કરવામાં આવે.

૪. ઉપરોક્ત રજૂઆતોના જવાબમાં, પ્રતિવાદી નંબર ૧-કર્મચારીઓ વતી વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી દીપક દવેએ રજૂઆત કરી છે કે વિવાદિત ચુકાદો અને

એવોર્ડ ક્વોશ અને સેટ એસાઈડ કરવો જોઈએ નહીં અને વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા સુપ્રીમ કોર્ટના ચુકાદાઓની શ્રેણી પર આધાર રાખીને તે ચોકસાઈપૂર્વક પસાર કરવામાં આવ્યો છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે વાસ્તવમાં અપીલકર્તા દ્વારા કાર્યરત કર્મચારીઓ વચ્ચે થયેલા સમાધાન દ્વારા, કંપનીએ પેરાગ્રાફ નંબર ૧૧ માં ઉલ્લેખિત મૂળભૂત વેતન માળખું અપનાવ્યું છે. એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે વાસ્તવમાં પ્રતિવાદી-કર્મચારીઓ સાથે ભથ્થાં અને વેતનની ચુકવણીના સંબંધમાં ભેદભાવ કરવામાં આવ્યો હતો, જોકે તેઓ તે કર્મચારીઓ જેઓ સમાધાનમાં સહી કરનાર છે તેમની જેમ જ સમાન વિભાગમાં સમાન કામ કરી રહ્યા હતા. વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી દવેએ એવોર્ડમાં ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધવામાં આવેલા તારણો તરફ આ કોર્ટનું ધ્યાન દોર્યું છે અને રજૂઆત કરી છે કે ટ્રિબ્યુનલે ચોકસાઈપૂર્વક ઠરાવ્યું છે કે પ્રતિવાદીઓ સાથે તે જ વિભાગમાં કામ કરતા તેમના સાથીદારો જેવા જ લાભો આપીને ભેદભાવ કરી શકાય નહીં. આમ, એવી વિનંતી કરવામાં આવી છે કે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા એવોર્ડને બહાલ રાખતા વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદા અને એવોર્ડમાં હસ્તક્ષેપ કરવો જોઈએ નહીં.

૫. અમે સંબંધિત પક્ષકારોના વિદ્વાન એડવોકેટોને સાંભળ્યા છે. પ્લીડિંગ્સમાંથી જે હકીકતો સ્થાપિત થાય છે તે એ છે કે દક્ષિણ ગુજરાત જનરલ મજદૂર યુનિયન (ડીજીજીએમયુ) એ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(પી) સાથે વાંચતા કલમ ૧૮(૧) ની જોગવાઈઓ હેઠળ તારીખ

૨૧.૦૩.૧૯૯૬ ના રોજ અપીલકર્તા – કંપની સાથે સમાધાન કર્યું હતું. આવા સમાધાનની કલમ ૭ નીચે મુજબ છે:

"૭. લાગુ પડવા બાબત: કે સમાધાનની શરતો કંપનીમાં તારીખ ૩૧ મી ડિસેમ્બર, ૧૯૯૪ ના રોજ કાયમી ધોરણે કાર્યરત અને હજુ પણ કંપનીની નોકરીમાં હોય તેવા કામદારોને લાગુ પડશે. વધુમાં એ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે જે કામદારો કંપનીમાં જોડાયા છે અથવા જેઓ તારીખ ૩૧ મી ડિસેમ્બર, ૧૯૯૪ પછી કંપનીમાં જોડાશે તેમને કોઈપણ પ્રકારે કોઈ લાભ મળવાપાત્ર રહેશે નહીં."

૬. અપીલકર્તા – કંપની તેમજ પ્રતિવાદી – કર્મચારીઓનો સમગ્ર કેસ કલમ ૭ માં છે. કલમ ૭ નું માત્ર વાંચન જ દર્શાવે છે કે સમાધાનની શરતો તે કાયમી કામદારોને લાગુ પડશે, જેઓ કંપનીમાં તારીખ ૩૧.૧૨.૧૯૯૪ ના રોજ કાર્યરત છે અને હજુ પણ નોકરીમાં છે અને જે કામદારો કંપનીમાં જોડાયા છે અથવા જેઓ તારીખ ૩૧.૧૨.૧૯૯૪ પછી કંપનીમાં જોડાશે તેમને કોઈપણ પ્રકારે કોઈ લાભ લાગુ પડશે નહીં. એ બાબત વિવાદમાં નથી કે પ્રતિવાદી – કર્મચારીઓની નિમણૂક તેના થોડા સમય પછી મે, ૧૯૯૬ માં કરવામાં આવી છે. તે જ સમાધાનની કલમ ૧૧ દ્વારા કંપનીએ મૂળભૂત વેતન માળખું અપનાવવાનો નિર્ણય કર્યો છે. તે નીચે મુજબ છે:

"૧૧. મૂળભૂત વેતન માળખું

કંપની પાસે નીચે મુજબ ગ્રેડેશન સિસ્ટમ છે અને તે મુજબ કામની શ્રેણી અને હોદ્દો છે. તે ચાલુ રહેશે

ગ્રેડ ૧ : ૫૫૦૨૦-૮૫૦

ગ્રેડ ૨ : ૪૦૦-૧૫-૭૦૦

ગ્રેડ ૩ : ૨૫૦-૧૨.૫-૫૦૦

ગ્રેડ ૪ : ૨૦૦-૧૦-૪૦૦

ગ્રેડ ૫ : ૧૫૦-૭.૫-૩૦૦

૭. મૂળભૂત માળખાની સાથે, પેરાગ્રાફ નંબર ૧૪ માં, મોંઘવારી ભથ્થું તેમજ અન્ય ભથ્થાં નક્કી કરવામાં આવ્યા છે જે કર્મચારીઓને ચૂકવવાના રહેશે. એ બાબત વિવાદમાં નથી કે તમામ પ્રતિવાદીઓ, જેઓ સંખ્યામાં ૧૭ છે, તેઓ સમાન વેતન માળખું ધરાવતા વિવિધ વિભાગોમાં કામ કરી રહ્યા છે, જોકે તેઓને વેતન માળખા સાથે જોડાયેલા તમામ ભથ્થાં આપવામાં આવતા નથી, જે તેમની સાથે કામ કરતા તેમના સાથીદારોને લંબાવવામાં આવ્યા છે. તેઓ સમાન કામ કરી રહ્યા છે તેવા ઉપરોક્ત પાસાઓને ધ્યાનમાં લઈને, ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલે પ્રતિવાદી - કર્મચારીઓ, જેઓ તે જ યુનિયનના સભ્યો પણ છે, તેમના દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી માંગમાંથી ઉદ્ભવતી રેફરન્સની કાર્યવાહી મંજૂર કરી છે. ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલે કટ-ઓફ તારીખ અને સંબંધિત સમાધાનના મુદ્દાની તપાસ કર્યા પછી, કાર્યવાહી મંજૂર કરી અને અપીલકર્તા -

કંપનીને તારીખ ૨૧.૦૩.૧૯૯૬ ના સમાધાનમાંથી ઉદ્ભવતા લાભો આપવાનો નિર્દેશ આપ્યો.

૮. અપીલકર્તા – કંપનીએ ખાસ કરીને એવી દલીલ ઉઠાવી છે કે આ ઈન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(પી) હેઠળનું સમાધાન હોવાથી, તે કામદારોને લંબાવી શકાય નહીં જેઓ સમાધાનમાં સહી કરનાર નથી. વિદ્વાન સિંગલ જજે, રજૂઆતો નોંધ્યા પછી અને સંબંધિત રજૂઆતો ધ્યાનમાં લીધા પછી નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે:

"૯. સંબંધિત પક્ષકારોના વિદ્વાન એડવોકેટોને સાંભળ્યા પછી અને સમાધાનની શરતો તેમજ તારીખ ૨૧.૦૩.૧૯૯૬ ના સમાધાનના લાભો સ્વીકૃતપણે તારીખ ૩૧.૧૨.૧૯૯૪ પછી સેવામાં જોડાયેલા ૧૭ કર્મચારીઓને "સમાન કામ માટે સમાન વેતન" ના સિદ્ધાંત પર લંબાવવા માટે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવેલા તારણોને ધ્યાનમાં લેતા, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના જગજીત સિંઘ અને અન્ય (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આપેલા નિર્ણયનો સંદર્ભ લેવો ફળદાયી રહેશે જેમાં નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું છે:

"૫૮. અમારા સુવિચારેલા મતે, શ્રમના ફળનો ઈનકાર કરવા માટે કૃત્રિમ માપદંડો નક્કી કરવા તે ભ્રામક છે. સમાન કામ માટે રોકાયેલા કર્મચારીને સમાન ફરજો અને જવાબદારીઓ નિભાવતા અન્ય કર્મચારી કરતાં ઓછું વેતન ચૂકવી શકાય નહીં. કલ્યાણકારી રાજ્યમાં તો ચોક્કસપણે નહીં. આવી કાર્યવાહી અપમાનજનક હોવા ઉપરાંત માનવીય ગૌરવના પાયા પર જ પ્રહાર કરે છે. કોઈપણ વ્યક્તિ, જેને ઓછા વેતને કામ કરવાની ફરજ પાડવામાં આવે છે, તે સ્વેચ્છાએ તેમ કરતી નથી. તે પોતાના સ્વાભિમાન અને ગૌરવના ભોગે, પોતાના આત્મ-મૂલ્યના ભોગે અને પોતાની પ્રામાણિકતાના ભોગે તેના પરિવારને ખોરાક અને આશ્રય પૂરો પાડવા માટે તેમ કરે છે. કારણ કે તે જાણે છે કે જો તે ઓછું વેતન સ્વીકારશે નહીં, તો તેના આશ્રિતોને ઘણું સહન કરવું પડશે. સમાન સ્થિતિ ધરાવતા અન્ય લોકોની સરખામણીમાં ઓછું વેતન ચૂકવવાનું કોઈપણ કૃત્ય પ્રભુત્વ ધરાવતી સ્થિતિમાંથી ઉદ્ભવતા શોષણયુક્ત ગુલામીનું કૃત્ય બને છે. નિઃશંકપણે, આ ક્રિયા જુલમી, દમનકારી અને બળજબરીભરી છે, કારણ કે તે અનિચ્છાએ આધીન થવાની ફરજ પાડે છે."

૧૦. સર્વોચ્ચ અદાલતના ઉપરોક્ત નિર્ણયને સભા શંકર દુબે (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં નીચે મુજબ લાગુ કરવામાં આવ્યો છે:

"૧૦. આ કોર્ટ દ્વારા જગજીત સિંઘ (ઉપરોક્ત) માં જે મુદ્દા પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો તે એ છે કે શું કામચલાઉ કર્મચારીઓ (રોજિંદા વેતન મેળવતા કર્મચારીઓ, એડહોક નિમણૂક પામેલા, કેઝ્યુઅલ ધોરણે નિમણૂક પામેલા કર્મચારીઓ, કરારબદ્ધ કર્મચારીઓ અને તે જ પ્રકારે) મંજૂર કરાયેલી જગ્યાઓ સામે નિયમિત ધોરણે રોકાયેલા કર્મચારીઓ દ્વારા બજાવવામાં આવતી ફરજો બજાવવાના કારણે નિયમિત વેતન ધોરણના લઘુત્તમ વેતન માટે હકદાર છે. આ કોર્ટના તિલક રાજ (ઉપરોક્ત) અને સુરજીત સિંઘ (ઉપરોક્ત) ના ચુકાદાઓ સહિતના કેટલાક ચુકાદાઓ પર વિચાર કર્યા પછી, આ કોર્ટે ઠરાવ્યું કે કામચલાઉ કર્મચારીઓ તે જ હોદ્દો ધરાવતા નિયમિત કર્મચારીઓને લાગુ પડતા વેતન ધોરણના લઘુત્તમ દરે વેતન મેળવવા માટે હકદાર છે.

૧૧. જગજીત સિંઘ (ઉપરોક્ત) ના ચુકાદાને ધ્યાનમાં લેતા, અમે હાઈકોર્ટના એવા અભિપ્રાયને બહાલ રાખવા અસમર્થ છીએ કે અત્રેના અપીલકર્તાઓ વેતન ધોરણના લઘુત્તમ વેતન મેળવવા માટે હકદાર નથી. અપીલકર્તાઓની સેવાઓ નિયમિત કરવા સંબંધિત તેમના અધિકારો પર નિર્ણય આપવા માટે અમને કહેવામાં આવ્યું નથી. અમારો સંબંધ માત્ર આ કોર્ટ દ્વારા

શરૂઆતમાં પુત્તી લાલ (ઉપરોક્ત) માં સ્થાપિત કરાયેલા સિદ્ધાંત સાથે છે જે અપીલકર્તાઓની સમાન સ્થિતિ ધરાવતી વ્યક્તિઓ સાથે સંબંધિત છે અને પાછળથી જગજીત સિંઘ (ઉપરોક્ત) માં પુષ્ટિ કરવામાં આવી છે કે કામચલાઉ કર્મચારીઓ જ્યાં સુધી સેવામાં ચાલુ રહે ત્યાં સુધી વેતન ધોરણના લઘુત્તમ વેતન માટે હકદાર છે."

૧૧. કાયદાના ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતને ધ્યાનમાં લેતા, એવું કહી શકાય નહીં કે ટ્રિબ્યુનલે "સમાન કામ માટે સમાન વેતન" ના સિદ્ધાંતને આહ્વાન કરીને કોઈ ભૂલ કરી છે જ્યારે એ બાબત વિવાદમાં નથી કે ૧૭ કર્મચારીઓ એમ્પ્લોયર કંપનીમાં તે જ ફરજો બજાવી રહ્યા હતા જે તારીખ ૩૧.૧૨.૧૯૯૪ પહેલાં નિમણૂક પામેલા અન્ય કર્મચારીઓ દ્વારા બજાવવામાં આવી રહી હતી.

૧૨. આવી પરિસ્થિતિઓમાં, કટઓફ તારીખ સંબંધિત નિર્ણયો પર એમ્પ્લોયર કંપનીના વિદ્વાન એડવોકેટ દ્વારા રાખવામાં આવેલો આધાર કેસની હકીકતોમાં લાગુ પડશે નહીં. સર્વોચ્ચ અદાલત મોહમ્મદ અલીમમ અને અન્ય (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં નિવૃત્ત કર્મચારીને જનરલ પ્રોવિડન્ટ ફંડ-કમ-પેન્શન-કમ-

ગ્રેયુઇટી બેનિફિટ સ્કીમ દાખલ કરતા તારીખ ૫.૧૧.૧૯૮૦ ના ઠરાવ નંબર ૧૫૦૦ મુજબ પેન્શનરી લાભોની પાત્રતા પર વિચાર કરી રહી હતી. સર્વોચ્ચ અદાલતે આવી યોજનાના સંદર્ભમાં કટ-ઓફ તારીખના અર્થનું વિશ્લેષણ કર્યું છે જ્યારે કેસની હકીકતોમાં, વર્ક્સ યુનિયનના ૧૭ કર્મચારીઓ તેમજ અન્ય કર્મચારીઓ સમાન ફરજો બજાવી રહ્યા હતા અને તેથી, "સમાન કામ માટે સમાન વેતન" ના સિદ્ધાંત મુજબ સમાધાનનો લાભ યોગ્ય રીતે લંબાવવામાં આવ્યો છે.

૧૩. XXXXX

૧૪. નેશનલ એન્જિનિયરિંગ ઇન્ડસ્ટ્રીઝ લિમિટેડ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા ઠરાવ્યા મુજબ, આવા સમાધાનને બે શ્રેણીઓમાં ધ્યાનમાં લેવું જરૂરી છે એટલે કે એક સમાધાનની કાર્યવાહીની બહાર થયેલું અને બીજું, સમાધાનની કાર્યવાહી દરમિયાન થયેલું. સ્વીકૃતપણે, તારીખ ૨૧.૦૩.૧૯૯૬ નું સમાધાન એ સમાધાનની કાર્યવાહીની બહાર થયું હતું અને તેથી, આઈડી એક્ટની કલમ ૧૮(૧) મુજબ, તે માત્ર કરારના પક્ષકારોને જ બંધનકર્તા રહેશે અને અન્ય લોકોને લંબાવી શકાય નહીં. જોકે, "સમાન કામ માટે સમાન વેતન" ના સિદ્ધાંતને

ધ્યાનમાં લેતા, કલમ ૧૮(૧) ની જોગવાઈઓ અને આઈડી એક્ટની કલમ ૨(પી) હેઠળ થયેલા સમાધાનને તે કર્મચારીઓને યોગ્ય રીતે લંબાવવામાં આવ્યું છે જેઓ સમાન ફરજો બજાવી રહ્યા છે કારણ કે સમાધાનની શરતો મર્યાદિત સમયગાળો ધરાવતા માત્ર ત્રણ વર્ષ માટે જ હતી.

૧૫. તેવી જ રીતે ધારપ્પા (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આપેલો નિર્ણય એમ્પ્લોયર કંપનીને મદદરૂપ થશે નહીં કારણ કે જો કોઈ વિલંબ હોય તો પણ તેના આધારે કામદારોને "સમાન કામ માટે સમાન વેતન" ના સિદ્ધાંતના લાભોનો ઇનકાર કરી શકાયો ન હોત, વધુ ખાસ કરીને જ્યારે આઈડી એક્ટની કલમ ૧૦(૧) (સી) અને (ડી) હેઠળ લેબર કોર્ટમાં રેફરન્સ આપવા માટે કોઈ સમય મર્યાદા નિર્ધારિત નથી, કારણ કે ૧૭ કામદારો તેમની નિમણૂકની તારીખથી રેફરન્સ આપવામાં આવ્યો ત્યાં સુધી સતત તેમની ફરજો બજાવી રહ્યા હતા અને તેથી, એવું કહી શકાય નહીં કે વિવાદ જૂનો થઈ ગયો છે અથવા અસ્તિત્વમાં નથી રહ્યો જેમ કે સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા ઉક્ત નિર્ણયમાં ઠરાવવામાં આવ્યું છે."

૯. એ બાબત વિવાદમાં નથી કે પ્રતિવાદી એવા તમામ ૧૭ કર્મચારીઓ તેમના સાથીદારો જેવું જ સમાન કામ કરી રહ્યા છે અને તેથી, જો તેઓ સમાધાનમાં

સહી કરનાર ન હોય તો પણ, તેમને 'સમાન કામ માટે સમાન વેતન' ના સિદ્ધાંત પર ભથ્થાં/વેતનનો ઇનકાર કરી શકાય નહીં. અપીલકર્તા- કંપનીનો એવો કેસ નથી કે પ્રતિવાદી-કર્મચારીઓ દ્વારા કરવામાં આવતું કામ તે જ વિભાગોમાં તેમના સાથીદારો દ્વારા કરવામાં આવતા કામ જેવું સમાન નથી. પ્રતિવાદીઓ અને સમાધાનમાં સહી કરનાર તેમના સાથીદારો દ્વારા કરવામાં આવતા કામની પ્રકૃતિ અને બજાવવામાં આવતી ફરજો અંગે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ અથવા આ કોર્ટ સમક્ષ કોઈ તફાવત દર્શાવવામાં આવ્યો નથી. એકવાર, અપીલકર્તા-કંપનીએ વેતન માળખું અને તેવા વેતન માળખા સાથે જોડાયેલા ભથ્થાં અપનાવ્યા પછી, જ્યાં સુધી કામ અને ફરજો અલગ હોવાનું દર્શાવવામાં ન આવે ત્યાં સુધી, તે 'સમાન કામ માટે સમાન વેતન' ના સિદ્ધાંત પર તમામ કર્મચારીઓના જૂથને લાગુ પડશે. જો અપીલકર્તા- કંપનીની રજૂઆત સ્વીકારવામાં આવે તો એક જ વિભાગમાં સમાન કામ/ફરજો બજાવતા કર્મચારીઓના બે જૂથો અસ્તિત્વમાં આવશે, જેમના બે અલગ-અલગ વેતન/ભથ્થાં હશે, જે વર્ગની અંદર વર્ગ ઊભો કરશે. અપીલકર્તા-કંપની વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન એડવોકેટ સમાધાનની શરતોમાંથી કોઈ વિશિષ્ટ લક્ષણ દર્શાવવામાં અસમર્થ હતા, જે પ્રતિવાદીઓ પૂર્ણ ન કરતા હોય. તેથી, જ્યાં સુધી વેતન/ભથ્થાંની ચુકવણીનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી પ્રતિવાદીઓ સાથે માત્ર એવા આધારે ભેદભાવ કરી શકાય નહીં કે સમાધાન તેમને લાગુ પડશે નહીં કારણ કે તેઓ આવા સમાધાનમાં સહી કરનાર નહોતા, અને સમાધાન પછી તેમની

નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. પ્રતિવાદીઓ સમાધાનમાં સહી કરનાર હોઈ શક્યા ન હોત, કારણ કે તેમની નિમણૂક પાછળથી કરવામાં આવી હતી, અને તેમને સમાધાનના ભથ્થાં/વેતનના લાભનો ઇનકાર કરી શકાય નહીં જે મૂળભૂત વેતન માળખામાંથી વહે છે. અપીલકર્તા-કંપની વેતન માળખા સાથે જોડાયેલા ભથ્થાંનો ઇનકાર કરી શકે નહીં, એ હકીકતને ધ્યાનમાં લેતા કે પ્રતિવાદીઓને સમાધાનમાં નિર્ધારિત મૂળભૂત વેતન માળખા મુજબ વેતન ચૂકવવામાં આવે છે. ભથ્થાંની પાત્રતા એ જોડાયેલા મૂળભૂત વેતન માળખાના આવશ્યક પરિણામ તરીકે અનુસરે છે.

૧૦. અમને વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદા અને આદેશમાં ગેરકાયદેસરતા અથવા ક્ષતિની કોઈ ખામી જણાતી નથી. તેથી, પ્રસ્તુત અપીલ સ્વીકારવાને પાત્ર નથી. તે ફગાવી દેવામાં આવે છે.

૧૧. પરિણામસ્વરૂપ, સિવિલ એપ્લિકેશન(ઓ) નો પણ નિકાલ કરવામાં આવે છે.

(એ. એસ. સુપૈયા, ન્યાયમૂર્તિશ્રી)

(મૌના એમ. ભટ્ટ, ન્યાયમૂર્તિશ્રી)

નાયર સ્મિતા વી./૧૧

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 judgement 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 judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.