

**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.

=====

ચેરમેન-કમ-મેનેજિંગ ડિરેક્ટર, નેશનલ ટેક્સટાઇલ કોર્પોરેશન લિ. અને અન્ય.

વિરુદ્ધ

એન.ટી.સી. (ડબલ્યુ.બી.એ.બી. એન્ડ ઓ.) લિ. એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન અને

અન્ય.

ઓક્ટોબર ૧૪, ૨૦૦૩

[બ્રિજેશ કુમાર અને અરુણ કુમાર, ન્યાયમૂર્તિઓ]

સેવા કાયદો:

સિક ટેક્સટાઇલ અંડરટેકિંગ્સ (નેશનલાઇઝેશન) એક્ટ, ૧૯૭૪-કલમ ૫(૨)  
(સી)-કાયદા હેઠળ કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા હસ્તગત કરવામાં આવેલી માંદી  
ટેક્સટાઇલ મિલો-મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કામ  
કરતા કર્મચારીઓ સાથે વેતન ધોરણમાં સમાનતાની માંગણી કરે છે-નેશનલ

ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ અને આ હેતુ માટે નિમાયેલી એક સમિતિનો દાવો, જે હોલ્ડિંગ કરે છે કે કર્મચારીઓની બે શ્રેણીઓ વચ્ચે કોઈ સમાન કામ નથી—લિટિગેશનના સમયગાળા દરમિયાન અસમાનતા વધતી ગઈ—વધારાના આર્થિક બોજની દલીલ કારણ કે બીઆઈએફઆર સમક્ષ પુનર્વસન યોજનાઓ પહેલાથી જ પેન્ડિંગ છે—હકીકતો પર ઠરાવવામાં આવ્યું કે, બે હકીકત શોધક સંસ્થાઓના તારણોના આધારે સમાન કામ માટે સમાન વેતનનો દાવો ટકી શકે તેમ નથી—જો કે, કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા કર્મચારીઓની બે શ્રેણીઓ વચ્ચે ભેદભાવ રાખવાનું કોઈ ઔચિત્ય નથી—કેમ કે બંને શ્રેણીઓ એક જ મૂળ કંપનીની છે, તેથી આર્થિક બોજ બંને દ્વારા વહેંચવો જોઈએ—કેન્દ્ર સરકારે બીઆઈએફઆર યોજનાઓથી અલગ રહીને તેની જવાબદારી નિભાવવી પડશે—કેન્દ્ર સરકારે ચાર મહિનાની અંદર મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓને રાહતની માત્રા નક્કી કરવાની રહેશે અને ત્યારપછીના બે મહિનાની અંદર તેનો અમલ કરવાનો રહેશે—ભારતનું બંધારણ, અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૩૯(ડી)—સમાન કામ માટે સમાન વેતન.

કેન્દ્ર સરકારે સિક ટેક્સટાઇલ અંડરટેકિંગ્સ (નેશનલાઇઝેશન) એક્ટ, ૧૯૭૪ હેઠળ દેશના વિવિધ ભાગોમાં આવેલી વિવિધ માંદી ટેક્સટાઇલ મિલો હસ્તગત કરી અને તેને નેશનલ ટેક્સટાઇલ કોર્પોરેશન લિ. (એનટીસી) ને ટ્રાન્સફર કરી. મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ/પેટા કર્મચારીઓએ 'સમાન કામ સમાન વેતન' ના આધારે એનટીસી અને તેની પેટાકંપનીઓની કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કામ કરતા

કર્મચારીઓને આપવામાં આવતા વેતન ધોરણો સાથે સમાનતાનો દાવો કર્યો હતો. તેઓએ દાવો કર્યો હતો કે તેમના દ્વારા કરવામાં આવતા કામનું સ્વરૂપ કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ જેવું જ છે. કેટલીક એસોસિએશનોએ 'સમાન કામ માટે સમાન વેતન' ની દલીલ પર વેતન ધોરણોના સુધારાની માંગ કરતી વિવિધ વડી અદાલતો સમક્ષ અરજીઓ દાખલ કરી હતી. આ અદાલતે વિવિધ વડી અદાલતોમાંથી કેસો પોતાની પાસે ટ્રાન્સફર કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો. ૧૯૮૯ માં, આ અદાલતે, સૌહાર્દપૂર્ણ સમાધાન શોધવાના હેતુથી, નેશનલ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલને વિવાદોની તપાસ કરવા અને તેનો ઉકેલ લાવવા નિર્દેશ આપ્યો હતો. ટ્રિબ્યુનલે ૧૯૯૬ માં એક અહેવાલ સુપરત કર્યો જેમાં જાણવા મળ્યું કે કર્મચારીઓની બે શ્રેણીઓ વચ્ચે કોઈ સમાન કામ નથી. ટ્રિબ્યુનલ, જો કે, વિવાદોનો ઉકેલ લાવવામાં નિષ્ફળ રહી. આ દરમિયાન, બાબત પેન્ડિંગ હોવા દરમિયાન, મેનેજમેન્ટે મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓના વેતન ધોરણો સુધારવાનો ઇનકાર કર્યો હતો અને દલીલ કરી હતી કે આ બાબત સબજ્યુડિસ છે. પરિણામે બંને જૂથો વચ્ચે વેતન ધોરણોમાં અસમાનતા ૧૯૮૭ માં ૧૫૯% થી વધીને ૨૦૦૦ માં ૬૪૨% થઈ ગઈ.

આ અદાલતના નિર્દેશ પર, કેન્દ્ર સરકારે ૧૯૯૯ માં એનટીસી મિલના કર્મચારીઓ અને પેટા કર્મચારીઓની તેમની વેતન રચના અંગેની ફરિયાદોની તપાસ કરવા માટે એક સભ્યની સમિતિ (સત્યમ સમિતિ) ની નિમણૂક કરી.

સમિતિએ ઓક્ટોબર ૨૦૦૦ માં એક અહેવાલ આપ્યો જેમાં જણાવાયું હતું કે કર્મચારીઓની બે શ્રેણીઓ સમાન કામ કરી રહી નથી અને તેઓ સમાન વેતન માટે હકદાર નથી. સમિતિએ, જો કે, વિવાદના સમાધાનમાં વિલંબના કારણે મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ માટે થોડી 'ખાસ રાહત' ની ભલામણ કરી હતી.

યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયાએ દલીલ કરી હતી કે સત્યમ સમિતિની ભલામણો સંપૂર્ણ રીતે લાગુ કરવામાં આવી છે અને કંઈ બાકી બચતું નથી; કે વિવિધ માંદી મિલોને સિક ઇન્ડસ્ટ્રીઝ કંપનીઝ (સ્પેશિયલ પ્રોવિઝન્સ) એક્ટ, ૧૯૮૫ (એસઆઈસીએ) હેઠળ માંદી જાહેર કરવામાં આવી હતી અને બોર્ડ ઓફ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એન્ડ ફાઈનાન્સિયલ રિકન્સ્ટ્રક્શન (બીઆઈએફઆર) સમક્ષ પુનર્વસન માટેની કાર્યવાહી પેનિંગ છે; કે કેટલીક માંદી મિલો માટે, બીઆઈએફઆર એ પહેલાથી જ યોજનાઓ તૈયાર કરી મંજૂર કરી છે અને તેનો અમલ કરવામાં આવી રહ્યો છે; કે કામદારોને વધુ રાહત આપવાથી વધારાનો આર્થિક બોજ પડશે અને પુનર્વસન ખોરવાઈ જશે; અને અસમાનતા છે કારણ કે કોર્પોરેટ કચેરીઓના કર્મચારીઓ સેન્ટ્રલ ડિયરનેસ એલાઉન્સ (સીડીએ) પેટર્ન પર છે જ્યારે મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ પ્રદેશ-કમ-ઉદ્યોગ એવોર્ડ્સ દ્વારા સંચાલિત પેરિયેબલ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિયરનેસ એલાઉન્સ (આઈડીએ) પેટર્ન પર છે.

સામાવાળા-એસોસિએશનોએ દલીલ કરી હતી કે બંને શ્રેણીઓ વચ્ચે કામ અને

કામની પરિસ્થિતિઓમાં સમાનતા અને સમકક્ષતા છે અને તેથી તેઓ સમાન વેતન માટે હકદાર છે.

બાબતોનો નિકાલ કરતા અદાલતે

ઠરાવ્યું: ૧.૧. નેશનલ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલે મિલોના કર્મચારીઓની વિરુદ્ધમાં તારણ આપ્યું હતું. ટ્રિબ્યુનલના તારણને સત્યમ સમિતિએ સમર્થન આપ્યું હતું. બે હકીકત શોધક સંસ્થાઓના તારણોની સામે, આ અદાલત આ મુદ્દા પર અલગ દૃષ્ટિકોણ અપનાવવામાં અસમર્થ છે. આ બે સ્વતંત્ર સંસ્થાઓ દ્વારા લેવાયેલા આ મુદ્દા પરના હકીકતના તારણ સાથે અસંમત થવાનું આ અદાલત પાસે કોઈ કારણ નથી. તેથી સમાન કામ માટે સમાન વેતનના સિદ્ધાંત પર આધારિત કર્મચારીઓનો દાવો ટકી શકે તેમ નથી. જ્યારે કામ સમાન ન હોય, ત્યારે સમાન વેતનનો પ્રશ્ન જ ઊભો થતો નથી. [૭૩૨-ડી-એફ]

૧.૨. મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ/પેટા કર્મચારીઓ સાથે કમનસીબે ઓરમાનભર્યું વર્તન કરવામાં આવ્યું છે. વર્ષોથી તેમનું વેતન સુધારણું થયું નથી. સત્યમ સમિતિએ કામદારોની આ દયનીય સ્થિતિની નોંધ લીધી હતી. સમિતિએ કામદારોને થોડી એડહોક રાહત આપી જે પૂરતી નથી. સત્યમ સમિતિએ કામદારોની બે શ્રેણીઓના વેતન ધોરણોમાં અસમાનતા નોંધી જે અત્યંત

અન્યાયી અને અયોગ્ય છે. મિલોની કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ પણ મૂળ સંસ્થાના જ કર્મચારીઓ છે. જો મિલ નુકસાન કરી રહી હોય, તો તેની અસર મિલ સાથે સંકળાયેલા દરેક વ્યક્તિ પર ગમે તે ક્ષમતામાં થવી જોઈએ. બેવડા ધોરણો હોઈ શકે નહીં. જો ઓફિસ સ્ટાફના વેતન ધોરણો સુધારવામાં આવે તો પણ આર્થિક બોજ પડશે. મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ/પેટા કર્મચારીઓને વેતન સુધારણાનો સંપૂર્ણ ઇનકાર કરવાનો કોઈ કેસ હોઈ શકે નહીં. કામદારોના વેતન, પગાર અને બાકી લેણાં માટે સરકારની વૈધાનિક જવાબદારી છે. એક જ સંસ્થામાં કામદારોની એક શ્રેણીના કિસ્સામાં વેતન સુધારણાની મંજૂરી આપવામાં આવી રહી હતી, જ્યારે કામદારોની બીજી શ્રેણીને તેનો ઇનકાર કરવામાં આવી રહ્યો હતો, જેનાથી ભેદભાવ ઊભો થયો હતો. [૭૩૨-એફ-એચ, ૭૩૩-એ-સી, ૭૩૪-ડી]

એ.કે. બિંદલ એન્ડ એનઆર. વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, [૨૦૦૩] ૫ એસસીસી ૧૬૩, નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૧.૩. કર્મચારીઓની સંબંધિત શ્રેણીઓ પર સીડીએ પેટર્ન અને આઈડીએ પેટર્નની લાગુ પડતી હોવાના આધારે કર્મચારીઓની બે શ્રેણીઓ વચ્ચેના ભેદભાવને ન્યાયી ઠેરવી શકાય નહીં. આઈડીએ પેટર્નને વેતન ધોરણોના કોઈપણ સુધારાને રોકવા માટે ગણી શકાય નહીં. કેન્દ્ર સરકારે એક આદર્શ

એમ્પ્લોયર તરીકે કામ કરવું પડશે અને તેના તરફથી આવી પોકળ દલીલો અત્યંત અયોગ્ય અને અવાસ્તવિક છે. [૭૩૩-ડી]

૧.૪. મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ/પેટા કર્મચારીઓને રાહત આપવાનો કેસ ચોક્કસપણે બને છે. કામદારો થોડી રાહત મેળવવાને પાત્ર છે, જો કે કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ/પેટા-કર્મચારીઓ સાથે વેતન ધોરણોની સમાનતા નહીં પરંતુ ચોક્કસપણે લગભગ ત્રણ દાયકાના સમયગાળા દરમિયાન જ્યારે પણ વેતન ધોરણોની સુધારણા/મોંઘવારી ભથ્થામાં વધારો અથવા સમયાંતરે મળવાપાત્ર વેતન બાકી થયું હોય ત્યારથી, તેમના વેતન ધોરણમાં કોઈ સુધારણા કરવામાં આવી નથી. [૭૩૩-ઈ]

૧.૫. મિલોમાં કામદારોને કેટલી હદ સુધી રાહત આપી શકાય તે નક્કી કરવા માટે આ અદાલત સજ્જ નથી. તેથી, કેન્દ્ર સરકારને યોગ્ય પગલાં લેવા નિર્દેશ આપવામાં આવે છે, જેમાં જો જરૂરી હોય તો, મિલોમાં કામદારોને કેટલી રાહત મળવી જોઈએ તે નક્કી કરવા માટે એક નિષ્ણાતની નિમણૂકનો સમાવેશ થઈ શકે છે. નાણાકીય મર્યાદાઓ, જો કોઈ હોય તો, તે અંગે થોડો વિચાર કરી શકાય છે, પરંતુ તે કોઈપણ લાભના આભાસી ઇનકારની હદ સુધી હોઈ શકે નહીં. આ બાબતમાં અંતિમ નિર્ણય લેતા પહેલા, મેનેજમેન્ટ તેમજ કામદારોને સાંભળવાની તક આપવી જોઈએ જેથી તેઓ નિર્ણય લેનાર સત્તાધિકારી સમક્ષ પોતપોતાનું

વલણ રજૂ કરી શકે. આ ચુકાદાની તારીખથી ચાર મહિનાની અંદર નિર્ણય લેવો જોઈએ અને ત્યારપછીના બે મહિનાની અંદર તેનો અમલ થવો જોઈએ.  
[૭૩૩જી-એચ, ૭૩૪-એ-બી]

૧.૬. બીઆઈએફઆર સમક્ષ કાર્યવાહી ૧૯૯૩ થી એટલે કે દસ વર્ષથી વધુ સમયથી પેન્ડિંગ છે. મેનેજમેન્ટ આ સંદર્ભમાં મિલોના કામદારોની માંગણીથી શરૂઆતથી જ સંપૂર્ણ માહિતગાર હતું. પુનર્વસન યોજનાઓની કલ્પના કરવામાં આવી હતી તેના કરતા ઘણો સમય પહેલાથી તેમના કેસો અદાલતોમાં પેન્ડિંગ છે. કામદારો સાથેની વિવિધ ચર્ચાઓમાં એ નોંધવામાં આવ્યું છે કે પુનર્વસન યોજનાઓ આ અદાલત દ્વારા પસાર કરવામાં આવી શકે તેવા કોઈપણ આદેશોથી સ્વતંત્ર છે. તેથી, બીઆઈએફઆર સમક્ષ પુનર્વસન યોજનાઓની પેન્ડિંગ્સી એ મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ/પેટા કર્મચારીઓને રાહત આપવાનો ઇનકાર કરવા માટે પૂરતું કારણ નથી. સિક ટેક્સટાઈલ અંડરટેકિંગ્સ (નેશનલાઈઝેશન) એક્ટ, ૧૯૯૪ ની કલમ ૫(૨)(સી) ની જોગવાઈઓ અનુસાર, કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા માંદી ટેક્સટાઈલ સંસ્થાઓના મેનેજમેન્ટને હસ્તગત કર્યા પછી તેના કર્મચારીઓના વેતન, પગાર અને અન્ય લેણાં કેન્દ્ર સરકારની જવાબદારી છે. તે આટલા વર્ષોથી આવી પોકળ દલીલો કરીને પોતાની જવાબદારી નિભાવવામાં નિષ્ફળ રહી છે. કેન્દ્ર સરકારે બીઆઈએફઆર યોજનાઓથી અલગ રહીને પોતાની જવાબદારી નિભાવવી પડશે. તેથી, દલીલ

ફગાવી દેવામાં આવે છે. [૭૩૪-એફ-એચ, ૭૩૫-એ]

સિવિલ એપેલેટ જ્યુરિસ્ટિક્શન: સિવિલ અપીલ નં. ૧૪૫૭૨/૧૯૯૬

ડબલ્યુ.પી. નં. નીલ/૧૯૮૮ માં કલકત્તા વડી અદાલતના ૭.૧૦.૮૮ ના ચુકાદા અને આદેશ પરથી..

સાથે

ડબલ્યુ.પી (સી) નં. ૩૪/૮૮, ૧૦૭૩, ૧૦૭૪/૮૯ ટી.પી. (સી) નં. ૨૮૯/૮૮, ડબલ્યુ.પી. (સી) નંબરો ૧૫૨/૮૮, ૨૧૪/૮૯, ૨૧૮, ૪૪, ૧૩૪, ૨૧૧/૮૮, ૧૬૧/૮૭, ૫૭૯/૮૯, ૧૯૮૮ ની ટી.પી.(સી) નં. ૨૯૦/૧૯૯૮

હાજર રહેલા પક્ષકારો વતી અલ્તાફ અહમદ, એડિશનલ સોલિસિટર જનરલ, ટી.સી.આર. રાય, એન.એન ગોસ્વામી, પી.પી. સિંહ, એચ.કે. પુરી, ઉજ્જવલ બેનર્જી, એસ.કે. પુરી, બી.એસ. બાંઠિયા, હેમંત શર્મા, એસ. વસીમ એ. કાદરી, કુમારી સુનિતા શર્મા, અજય શર્મા, ડી.એસ. માહરા, પી. પરમેશ્વરન, બી.વી. નિરેન, એમ. વીરપ્પા, નરેશ કૌશિક, કુમારી શિલ્પા ચૌહાણ, શ્રીમતી લલિતા કૌશિક, શ્રીમતી ઉર્મિલા સિરુર, નરેન્દ્ર કૌશિક, પંકજ કૌશિક, અશોક કુમાર

શર્મા, ચરણ લાલ સાહુ, કુમારી હોમા સાહુ, ડી.પી. મુખર્જી, કુમારી નંદિની મુખર્જી અને પી.કે. મુલ્લિક.

અદાલતનો ચુકાદો અરુણ કુમાર, ન્યાયમૂર્તિ દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો:

સિક ટેક્સટાઇલ અંડરટેકિંગ્સ (નેશનલાઇઝેશન) એક્ટ, ૧૯૭૪ ની કલમ ૩ (૧) હેઠળની જોગવાઈઓના આધારે દેશની વિવિધ ટેક્સટાઇલ મિલો કેન્દ્ર સરકારમાં નિહિત થઈ. કેન્દ્ર સરકારે આવી તમામ મિલો નેશનલ ટેક્સટાઇલ કોર્પોરેશન લિ. (ત્યારબાદ 'એનટીસી' તરીકે ઓળખાય છે) ને ટ્રાન્સફર કરી જે આ હેતુ માટે અસ્તિત્વમાં લાવવામાં આવી હતી. ઉક્ત કાયદાની કલમ ૫ હેઠળ કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા મેનેજમેન્ટ હસ્તગત કર્યા પછી આવી મિલોના કામદારોના વેતન, પગાર અને અન્ય લેણાં પ્રત્યેની જવાબદારી કેન્દ્ર સરકારની છે.

આ કેસોમાં સંકળાયેલો મુદ્દો એનટીસી હેઠળની વિવિધ ટેક્સટાઇલ મિલો દ્વારા રોકવામાં આવેલા કર્મચારીઓ/પેટા કર્મચારીઓના 'સમાન કામ માટે સમાન વેતન' ના દાવા અંગેનો છે. મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ મિલોની કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ માટે પ્રવર્તતા વેતન ધોરણો સમાન અથવા તેની સમકક્ષ વેતનની માંગણી કરી રહ્યા છે. તે વિવાદિત નથી કે ઓફિસ કર્મચારીઓ/પેટા કર્મચારીઓ સેન્ટ્રલ ડિયરનેસ એલાઉન્સ પેટર્ન (ટૂંકમાં

સીડીએ) પર છે જ્યારે મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ/પેટા કર્મચારીઓ પ્રદેશ-કમ-ઉદ્યોગ એવોર્ડ્સ દ્વારા સંચાલિત વેરિયેબલ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિયરનેસ એલાઉન્સ પેટર્ન (ટૂંકમાં આઈડીએ) પર છે. એ નોંધવું જોઈએ કે એનટીસી અને તેની પેટાકંપનીઓની કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ અને મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓના વેતન ધોરણો વચ્ચે ક્યારેય કોઈ સમાનતા રહી નથી. જો કે, વર્ષો જતાં કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ અને મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓના વેતન ધોરણો વચ્ચેની અસમાનતા અત્યંત અપ્રમાણસર બની ગઈ છે. સત્યમ સમિતિ દ્વારા એ નોંધવામાં આવ્યું છે, જેનો વિગતવાર સંદર્ભ ત્યારબાદ આપવામાં આવશે, કે વર્ષ ૧૯૮૭ માં મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ પર કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓના વેતનમાં ૧૫૯% વધારાની સામે, વર્ષ ૨૦૦૦ સુધીમાં આ પ્રમાણ વધીને ૬૪૨% થયું છે. કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ અને મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓના વેતન ધોરણો વચ્ચેની આ અસમાનતા છે જેણે મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓમાં ભારે અસંતોષ જગાડ્યો છે અને આ અસંતોષ જ આ સમગ્ર લિટિગેશનનું મૂળ કારણ છે. સમસ્યા એ હકીકતથી વધુ વણસી છે કે એનટીસી તેમજ તેની મોટાભાગની પેટાકંપનીઓ સતત નુકસાન કરી રહી છે અને તેમાંની મોટાભાગની માંદી કંપનીઓ સિક ઇન્ડસ્ટ્રિયલ કંપનીઝ (સ્પેશિયલ પ્રોવિઝન) એક્ટ, ૧૯૮૫ (ટૂંકમાં 'એસઆઈસીએ') હેઠળની કાર્યવાહીનો સામનો કરી રહી છે.

"સમાન કામ માટે સમાન વેતન" ની તેમની દલીલના સમર્થનમાં મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓએ દાવો કર્યો હતો કે તેમના દ્વારા કરવામાં આવતા કામનું સ્વરૂપ કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ જેવું જ છે. તેઓએ એ હદ સુધી પણ કહ્યું છે કે બંને જગ્યાએ કામ કરતા કર્મચારીઓ વચ્ચે અદલાબદલી થઈ શકે છે. એનટીસીની પેટાકંપનીઓ દેશના વિવિધ ભાગોમાં ફેલાયેલી છે. કેટલીક પેટાકંપનીઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓએ તેમની એસોસિએશનો દ્વારા "સમાન કામ માટે સમાન વેતન" ની દલીલ ઉઠાવીને વેતન ધોરણોના સુધારા અંગે રાહત મેળવવા માટે દેશની સંબંધિત વડી અદાલતોનો સંપર્ક કર્યો હતો. આખરે આ કેસો આ અદાલતમાં ટ્રાન્સફર કરવામાં આવ્યા હતા અને સાથે જોડવામાં આવ્યા હતા. આ બાબત છેલ્લા કેટલાક સમયથી આ અદાલતમાં પેન્ડિંગ છે. અદાલતનો પ્રયાસ સમસ્યાનું સૌહાર્દપૂર્ણ સમાધાન શોધવાનો રહ્યો છે. હકીકતમાં, ૨૯ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૮૯ ના રોજ એક આદેશ દ્વારા, પક્ષકારો વતી હાજર રહેલા તમામ વકીલોની સંમતિથી, વિવાદનો ઉકેલ લાવવાના પ્રયાસરૂપે નેશનલ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલનો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો હતો. ટ્રિબ્યુનલે લાંબા સમય સુધી સંકળાયેલા મુદ્દાઓ પર ચર્ચા કરી. તેણે આખરે ૧૭ જુલાઈ, ૧૯૯૬ ના રોજ પોતાનો અહેવાલ સુપરત કર્યો. આ અહેવાલ મુદ્દાઓનો ઉકેલ લાવવામાં સફળ રહ્યો ન હતો. અહેવાલમાં જાણવા મળ્યું કે "મિલોના કામદારો કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં સેવા આપતા કર્મચારીઓની સરખામણીપાત્ર શ્રેણીઓ કરતા ઓછું

વેતન મેળવી રહ્યા છે. કામદારો એ દર્શાવવામાં સફળ રહ્યા છે કે કર્મચારીઓના બે સેટ દ્વારા કરવામાં આવતા કામમાં કેટલીક સમાનતાઓ છે પરંતુ તેઓ એ સંતોષકારક રીતે દર્શાવવામાં નિષ્ફળ રહ્યા છે કે મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ જ્યારે વિશ્વસનીયતા, ગુણવત્તા, જવાબદારી, ગુપ્તતા વગેરેના માપદંડ પર મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે ત્યારે સમાન કાર્યો બજાવે છે." કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ અને મિલોમાં કામ કરતા અન્ય કર્મચારીઓ વચ્ચે કામકાજમાં સમાનતા કે સમકક્ષતાના અભાવ અંગે ટ્રિબ્યુનલનું તારણ મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓના દાવા પર મહત્વપૂર્ણ અસર કરે છે. આ અદાલતમાં અને નેશનલ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ બાબત પેનિંગ હોવા દરમિયાન જે લાંબો સમય વીતી ગયો તેના પરિણામે મિલોના કર્મચારીઓના દાવા પર વધુ પ્રતિકૂળ અસર પડી કારણ કે મેનેજમેન્ટે આ સમયગાળા દરમિયાન બાબત સબજ્યુડિસ હોવાની દલીલ પર વેતન સુધારણાની કોઈપણ વિનંતીને સ્વીકારવાનો ઇનકાર કર્યો હતો. જ્યારે મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ માટે વેતન ધોરણ સુધારણાનો દાવો પેનિંગ રહ્યો, ત્યારે કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓના વેતન ધોરણો સમયાંતરે સુધારાતા રહ્યા જેના પરિણામે અગાઉ નોંધ્યા મુજબની સ્થિતિ ઊભી થઈ, એટલે કે, વર્ષ ૧૯૮૭ માં બંને શ્રેણીઓના વેતન ધોરણોમાં ૧૫૯% ની અસમાનતા હતી, તે વર્ષ ૨૦૦૦ માં ૬૪૨% થઈ ગઈ.

આ અદાલતની આશા કે નેશનલ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ આ બાબત

સમાન રીતે ઉકેલાઈ જશે તે ફળીભૂત થઈ નહીં. આ અદાલતે આ મુદ્દાનું કોઈ સૌહાર્દપૂર્ણ સમાધાન મળી રહે તે જોવા માટે પોતાના પ્રયાસો ચાલુ રાખ્યા. કેન્દ્ર સરકારને આ દિશામાં હકારાત્મક પ્રયાસો કરવા માટે રાજી કરવામાં આવી હતી. પરિણામે ૨૭ ઓક્ટોબર, ૧૯૯૯ ના રોજ એક જાહેરનામા દ્વારા ભારત સરકારે એનટીસી મિલોના કર્મચારીઓ અને પેટા કર્મચારીઓની તેમની વેતન રચના અંગેની ફરિયાદોની તપાસ કરવા માટે નિવૃત્ત આઈએએસ અધિકારી અને ટેક્સટાઈલ મંત્રાલયના ભૂતપૂર્વ સચિવ શ્રી એસ.આર. સત્યમની એક સભ્યની સમિતિની નિમણૂક કરી. જાહેરનામા અનુસાર સમિતિના તારણો ભલામણ પ્રકૃતિના હોવાના હતા. સમિતિએ નીચેની બાબતો ધ્યાનમાં રાખવાની અપેક્ષા હતી:

૧. એનટીસીની વેતન અને પગાર ચૂકવવાની ક્ષમતા;
૨. મિલોમાં અન્ય કર્મચારીઓની વેતન રચના;
૩. એનટીસી હેડક્વાર્ટર્સની વેતન રચના;
૪. સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતી ખાનગી મિલોની વેતન રચના;
૫. નેશનલ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલ અને આ અદાલતના અવલોકનો.

સત્યમ સમિતિએ ૩૧ ઓક્ટોબર, ૨૦૦૦ ના રોજ પોતાનો અહેવાલ આપ્યો

હતો. સમિતિએ શોધી કાઢ્યું કે કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કામ કરતા કામદારો અને મિલોમાં કામ કરતા કામદારોની અલગ ઓળખ હંમેશા જાળવી રાખવામાં આવી છે. બંને કેડરમાં વેતન માળખાં અલગ-અલગ હતા. કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કર્મચારીઓ માટેના વેતન ધોરણો મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓના વેતન ધોરણોની સરખામણીમાં નોંધપાત્ર રીતે વધુ સારા હતા. સૌથી મહત્વની બાબત એ છે કે સત્યમ સમિતિએ નેશનલ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલના તારણને સમર્થન આપ્યું હતું કે કર્મચારીઓની બે શ્રેણીઓ સમાન કામ કરી રહી ન હતી. જ્યારે કોઈ સમાન કામ ન હતું, ત્યારે સમાન વેતનનો કોઈ પ્રશ્ન જ ન હતો. જો કે, સમિતિને જાણવા મળ્યું કે વિવાદના સમાધાનમાં વિલંબના કારણે મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓને કાયદેસર રીતે થોડી રાહત આપવાનો ઇનકાર કરી શકાય નહીં. સમિતિની કેટલીક ભલામણો નીચે મુજબ છે:

"૨૩.૧૦ પૂરી પાડવામાં આવનારી રાહતને 'ખાસ રાહત' કહી શકાય. તે તમામ પગાર-સંબંધિત લાભો માટે ગણવી આવશ્યક છે જો કે તેને ઔપચારિક રીતે આગામી વેતન સુધારણા સમયે જ પગાર સાથે જોડી શકાય છે [પેરાગ્રાફ ૧૫.૪]"

૨૩.૧૧ 'ખાસ રાહત' વીએઆરએસ માટે પણ ગણવી આવશ્યક છે. વીએઆરએસના અમલીકરણ માટે ડીપીઈ દ્વારા બહાર

પાડવામાં આવેલી માર્ગદર્શિકામાં આ જોગવાઈનો સમાવેશ કરવા માટે સુધારો કરી શકાય છે [પેરાગ્રાફ ૧૬.૧]

૨૩.૧૨ વીએઆરએસ પોતે જ સમયબદ્ધ રીતે અમલમાં મૂકવી પડશે. અન્યથા, વીએઆરએસ માટે 'ખાસ રાહત' ગણવાનો હેતુ તેને વધુ આકર્ષક બનાવવાનો છે તે (સંપૂર્ણપણે) સાકાર થઈ શકશે નહીં. [પેરાગ્રાફ ૧૬.૨.૧]

૨૩.૧૩ વીએઆરએસ લાભોની ગણતરીના હેતુઓ માટે, ગુજરાત મોડેલ અપનાવી શકાય છે. [પેરાગ્રાફ ૧૬.૨.૨.]

૨૩.૧૪ સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિના સંદર્ભમાં, 'બંધ' અને 'પુનઃજીવિત' મિલો વચ્ચે કર્મચારીઓ/પેટા-કર્મચારીઓની બદલી અંગે થોડી સુગમતા આપવી એ એક વિચારશીલ સંકેત હશે. [પેરાગ્રાફ ૧૬.૨.૩.]

૨૩.૧૫ 'ખાસ રાહત' પૂરી પાડવાના હેતુ માટે, એનટીસીની મિલોને બે શ્રેણીઓમાં વહેંચી શકાય છે:

(૧) 'પુનઃજીવિત મિલો' એટલે કે, બીઆઈએફઆર દ્વારા પુનઃજીવિત કરી શકાય તેવી ઓળખાયેલી માંદી મિલો.

(૨) 'બંધ મિલો' એટલે કે, બીઆઈએફઆર દ્વારા બંધ કરવાનો આદેશ અપાયેલી માંદી મિલો. [પેરાગ્રાફ ૧૭.૧]

૨૩.૧૬ આ ત્રણ શ્રેણીઓના સંબંધમાં 'ખાસ રાહત' પૂરી પાડવા તરફનો અભિગમ નીચે મુજબ હોઈ શકે છે:

(૧) 'સારી મિલ' માટે, 'કટ-ઓફ તારીખ' ના સંદર્ભમાં તાત્કાલિક અસરથી ચૂકવણી કરવામાં આવશે.

(૨) (એ) 'પુનઃજીવિત મિલો' માટે, 'ખાસ રાહત' નો લાભ વીએઆરએસ ના હેતુઓ માટે તાત્કાલિક ઉપલબ્ધ થશે.

(બી) જો કર્મચારી/પેટા-કર્મચારી મિલ સાથે રહેવાનું પસંદ કરે છે, તો, 'ખાસ રાહત' 'કટ-ઓફ તારીખ' થી ઉપલબ્ધ થશે, પરંતુ મિલ પુનઃજીવિત થયા પછી જ.

(સી) જો પુનર્વસન યોજના નિષ્ફળ જાય અને મિલ પુનઃજીવિત ન થઈ શકે, તો કર્મચારીઓ/પેટા-કર્મચારીઓ, તે તબક્કે, વીએઆરએસ પસંદ કરી શકે છે અને ખાસ રાહતના લાભનો દાવો કરી શકે છે. માત્ર, બાકી લેણાં માટે કોઈ દાવો થઈ શકશે નહીં.

(૩) 'બંધ મિલો' માટે, 'ખાસ રાહત' નો લાભ વીએઆરએસ પસંદ કરનારા કર્મચારીઓ/પેટા-કર્મચારીઓ માટે તાત્કાલિક ઉપલબ્ધ થશે. વીએઆરએસ પર ન જતા કર્મચારીઓ માટે આ લાભ ઉપલબ્ધ રહેશે નહીં. [પેરાગ્રાફ ૧૭.૨]

૨૩.૧૭ કોઈપણ અસ્પષ્ટતા વિના 'કટ-ઓફ તારીખ' વ્યાખ્યાયિત કરવી જરૂરી રહેશે. ટેક્સટાઈલ મંત્રાલયની બેઠકની તારીખને ઓળખવી વાજબી રહેશે જેમાં એડહોક રાહતની દરખાસ્ત કરવામાં આવી હતી તેને 'કટ-ઓફ તારીખ' તરીકે ગણવામાં આવશે. [પેરાગ્રાફ ૧૮.૧. અને ૧૮.૨]

૨૩.૧૮ સૂચિત લાભના દાયરામાંથી નિવૃત્ત કર્મચારીઓને બાકાત રાખવા વધુ અનુકૂળ રહેશે. [પેરાગ્રાફ ૧૯.૧]

૨૩.૧૯ 'લાભ આદેશ' માં સુધારેલા કામના ધોરણોનો સમાવેશ થવો જોઈએ. [પેરાગ્રાફ ૧૯.૨]

૨૩.૨૦ આપવાની થતી 'ખાસ રાહત' વેતનમાં રહેલા તફાવતને

માત્ર આંશિક રીતે જ સરભર કરી શકે છે. [પેરાગ્રાફ ૨૦.૧]

૨૩.૨૧ આંશિક સરભર કરવાનું પ્રિસ્ક્રિપ્શન તમામ સ્તરો પર સમાન રીતે લાગુ પડે તે જરૂરી નથી. 'ખાસ રાહત' ને ક્રમિક રીતે લાગુ કરવી વધુ ન્યાયસંગત રહેશે. આ હેતુ માટે, મિલોમાં કર્મચારીઓ/પેટા-કર્મચારીઓને ચાર શ્રેણીઓમાં વહેંચી શકાય છે. [પેરાગ્રાફ ૨૦.૨.૧., ૨૦.૨.૨ અને ૨૦.૨.૩.]

૨૩.૨૨ પૂરી પાડવામાં આવનારી ક્રમિક રાહત નીચે મુજબ હોઈ શકે છે:

(૧) શ્રેણી (૧) માટે દર મહિને રૂ. ૧,૫૦૦;

(૨) શ્રેણી (૨) માટે દર મહિને રૂ. ૧,૨૫૦;

(૩) શ્રેણી (૩) માટે દર મહિને રૂ. ૧,૦૦૦; અને

(૪) શ્રેણી (૫) માટે દર મહિને રૂ. ૭૫૦.

[પેરાગ્રાફ ૨૦.૨.૪.]"

યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયાના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે સત્યમ સમિતિની

ભલામણો લાગુ કરવામાં આવી છે અને હવે વધુ કંઈ બાકી રહેતું નથી. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલે વધુમાં ધ્યાન દોર્યું હતું કે વિવિધ માંદી મિલોને એસઆઈસીએ હેઠળ માંદી જાહેર કરવામાં આવી હતી અને સંબંધિત મિલોના પુનર્વસન માટે બોર્ડ ઓફ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ એન્ડ ફાઇનાન્સિયલ રિકન્સ્ટ્રક્શન (ત્યારબાદ 'બીઆઈએફઆર' તરીકે ઓળખાય છે) સમક્ષ કાર્યવાહી પેનિંગ છે. હકીકતમાં, એવું જણાય છે કે બીઆઈએફઆર એ કેટલીક માંદી મિલોના સંબંધમાં યોજનાઓ પહેલાથી જ તૈયાર કરી મંજૂર કરી દીધી છે અને મંજૂર કરાયેલી યોજનાઓનો અમલ કરવામાં આવી રહ્યો છે. આ બાબતને ધ્યાનમાં લેતા, સબમિશન એ છે કે આ તબક્કે કામદારોને આપવામાં આવતી કોઈપણ નાણાકીય રાહતના આધારે મેનેજમેન્ટ પર લાદવામાં આવતો કોઈપણ આર્થિક બોજ પુનર્વસન યોજનાને ખોરવી નાખશે. વધુ આર્થિક બોજ જે પુનર્વસન પેકેજની વિચારણા હેઠળ નથી તે મિલો પર લાદી શકાય નહીં. આવા બોજનું પરિણામ એ આવશે કે સમગ્ર યોજના નિષ્ફળ જશે. આ કારણોસર એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે આ અદાલતે કામદારોને કોઈ રાહત આપવી જોઈએ નહીં.

કોર્પોરેટ કચેરીઓ/હેડક્વાર્ટર માં કામ કરતા કર્મચારીઓ અને મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ વચ્ચે વેતન ધોરણોના સુધારાની બાબતમાં ભેદભાવની દલીલનો સામનો એવો દાવો કરીને કરવામાં આવે છે કે ઓફિસ સ્ટાફ સીડીએ

પેટર્ન દ્વારા સંચાલિત થાય છે જ્યારે મિલોનો સ્ટાફ આઈડીએ પેટર્ન દ્વારા સંચાલિત થાય છે.

બીજી તરફ, મિલોના કર્મચારીઓ/પેટા કર્મચારીઓ વતી એવી દલીલ છે કે મિલોમાં કામ કરતા કામદારો સાથે મોટો અન્યાય થયો છે. જ્યારે કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કામ કરતા તેમના સમકક્ષ કર્મચારીઓને અન્ય સરકારી કર્મચારીઓને મંજૂરી આપવામાં આવે ત્યારે સામાન્ય કોર્સમાં વેતન સુધારણા મળતી રહી છે, ત્યારે મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓને ઉક્ત લાભથી વંચિત રાખવામાં આવ્યા છે. આના પરિણામે, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે છેલ્લા બે દાયકા દરમિયાન જ્યારે જીવનનિર્વાહનો ખર્ચ ઘણો વધી ગયો છે ત્યારે મિલોમાં કામ કરતા કામદારોના પગાર અને ભથ્થાં સ્થિર રહ્યા છે. કામદારો વતી એ વાત પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે કે કોર્પોરેટ કચેરીઓના કામદારો અને મિલોમાં કામ કરતા કામદારોના કામ અને કામની પરિસ્થિતિઓમાં સમાનતા અને સમકક્ષતા છે. તેથી, આ સમાન વેતનનો કેસ છે. આ પાસા પર જો કે, અગાઉ નોંધ્યા મુજબ, નેશનલ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ટ્રિબ્યુનલે મિલોના કર્મચારીઓની વિરુદ્ધમાં તારણ આપ્યું હતું. ટ્રિબ્યુનલના તારણને સત્યમ સમિતિએ સમર્થન આપ્યું હતું. બે હકીકત શોધક સંસ્થાઓના તારણોની સામે અમે આ મુદ્દા પર અલગ દૃષ્ટિકોણ અપનાવવામાં અસમર્થ છીએ. અમારી સમક્ષ ન તો જરૂરી હકીકતો મૂકવામાં આવી છે અને ન તો અમે હકીકતના આવા પ્રશ્નમાં જવા

માંગીએ છીએ. આ બે સ્વતંત્ર સંસ્થાઓ દ્વારા લેવાયેલા આ મુદ્દા પરના હકીકતના તારણ સાથે અસંમત થવાનું અમારી પાસે કોઈ કારણ નથી. સમાન કામ માટે સમાન વેતનના સિદ્ધાંત પર આધારિત કર્મચારીઓનો દાવો જ્યાં સુધી સંબંધિત છે, ત્યાં સુધી તે ટકી શકે તેમ નથી. જ્યારે કામ સમાન ન હોય, ત્યારે સમાન વેતનનો પ્રશ્ન જ ઊભો થતો નથી. પરંતુ અમે એ હકીકતને નજરઅંદાજ કરી શકતા નથી કે મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ/પેટા કર્મચારીઓ સાથે કમનસીબે ઓરમાનભર્યું વર્તન કરવામાં આવ્યું છે. વર્ષોથી તેમનું વેતન સુધારણું થયું નથી. લિટિગેશન એક દાયકા કરતા વધુ સમયથી પેન્ડિંગ છે. તેઓને કહેવામાં આવ્યું છે કે આ બાબત સબજ્યુડિસ છે. સત્યમ સમિતિએ કામદારોની આ દયનીય સ્થિતિની નોંધ લીધી હતી. સમિતિએ કામદારોને થોડી એડહોક રાહત આપી હતી. પરંતુ તે પૂરતું નથી. સત્યમ સમિતિએ કામદારોની બે શ્રેણીઓના વેતન ધોરણોમાં અસમાનતા નોંધી જે ૧૯૮૭ માં ૧૫૯% હતી અને વર્ષ ૨૦૦૦ માં વધીને ૬૪૨% થઈ ગઈ હતી. આ અત્યંત અન્યાયી અને અયોગ્ય છે. મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓનો જ્યાં સુધી સંબંધ છે ત્યાં સુધી અમને કહેવામાં આવ્યું છે કે તમામ મિલો નુકસાન કરી રહી છે અને તે કામદારોના વેતન પેકેજમાં કોઈ વધારાને ન્યાયી ઠેરવતું નથી. પરંતુ મિલોની કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ પણ મૂળ સંસ્થાના જ કર્મચારીઓ છે. જો મિલ નુકસાન કરી રહી હોય તો તેની અસર મિલ સાથે સંકળાયેલા દરેક વ્યક્તિ પર, ગમે તે ક્ષમતામાં થવી જોઈએ. તમે બેવડા ધોરણો રાખી શકો નહીં.

જ્યારે તમે ઓફિસ સ્ટાફને સુધારેલા વેતન ધોરણો આપો છો ત્યારે શું કોઈ આર્થિક બોજ નથી હોતો?

બે શ્રેણીઓમાં કર્મચારીઓની ફરજોનું સ્વરૂપ સમકક્ષ ન હોવાનું જણાયું હોવાને ધ્યાનમાં લેતા, વેતન ધોરણોમાં સમાનતા શક્ય ન હોઈ શકે. છતાં મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ/પેટા કર્મચારીઓને વેતન સુધારણાનો સંપૂર્ણ ઇનકાર કરવાનો કોઈ કેસ હોઈ શકે નહીં.

કર્મચારીઓની સંબંધિત શ્રેણીઓ પર સીડીએ પેટર્ન અને આઈડીએ પેટર્નની લાગુ પડતી હોવાના આધારે કર્મચારીઓની બે શ્રેણીઓ વચ્ચેના ભેદભાવને ન્યાયી ઠેરવી શકાય નહીં. આઈડીએ પેટર્નને વેતન ધોરણોના કોઈપણ સુધારાને રોકવા માટે ગણી શકાય નહીં. કેન્દ્ર સરકારે એક આદર્શ એમ્પ્લોયર તરીકે કામ કરવું પડશે અને તેના તરફથી આવી પોકળ દલીલો અત્યંત અયોગ્ય અને અવાસ્તવિક છે.

અમારા મતે, મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ/પેટા કર્મચારીઓને રાહત આપવાનો કેસ ચોક્કસપણે બને છે. કામદારો થોડી રાહત મેળવવાને પાત્ર છે, જો કે કોર્પોરેટ કચેરીઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ/પેટા-કર્મચારીઓ સાથે વેતન ધોરણોની સમાનતા નહીં પરંતુ ચોક્કસપણે લગભગ ત્રણ દાયકાના સમયગાળા

દરમિયાન જ્યારે પણ વેતન ધોરણોની સુધારણા/મોંઘવારી ભથ્થામાં વધારો અથવા સમયાંતરે મળવાપાત્ર વેતન બાકી થયું હોય ત્યારથી, તેમના વેતન ધોરણમાં કોઈ સુધારણા કરવામાં આવી નથી.

રાહત કઈ હદ સુધી આપવી તે હવે પછીનો પ્રશ્ન છે? અમારી સમક્ષ એવું કંઈ મૂકવામાં આવ્યું નથી કે અમારા ધ્યાનમાં લાવવામાં આવ્યું નથી જે અમને રાહતની માત્રા નક્કી કરવા માટે સક્ષમ બનાવે. કામદારો વતી પણ એ વાત પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે કે તેઓ હેડક્વાર્ટર અથવા કોર્પોરેટ કચેરીઓના કર્મચારીઓના કિસ્સામાં વેતન ધોરણોના સુધારા માટે હકદાર છે. બીજું કંઈ આગ્રહપૂર્વક કહેવામાં આવ્યું નથી. અન્યથા પણ અમે અનુભવીએ છીએ કે મિલોમાં કામદારોને કેટલી હદ સુધી રાહત આપી શકાય તે નક્કી કરવા માટે અમે સજ્જ નથી. તેથી, અમે કેન્દ્ર સરકારને યોગ્ય પગલાં લેવા નિર્દેશ આપીએ છીએ, જેમાં જો જરૂરી હોય તો, મિલોમાં કામદારોને કેટલી રાહત મળવી જોઈએ તે નક્કી કરવા માટે એક નિષ્ણાતની નિમણૂકનો સમાવેશ થઈ શકે છે. નાણાકીય મર્યાદાઓ, જો કોઈ હોય તો, તે અંગે થોડો વિચાર કરી શકાય છે, પરંતુ તે કોઈપણ લાભના આભાસી ઇનકારની હદ સુધી હોઈ શકે નહીં. આ બાબતમાં અંતિમ નિર્ણય લેતા પહેલા, મેનેજમેન્ટ તેમજ કામદારોને સાંભળવાની તક આપવી જોઈએ જેથી તેઓ નિર્ણય લેનાર સત્તાધિકારી સમક્ષ પોતપોતાનું વલણ રજૂ કરી શકે. આ ચુકાદાની તારીખથી ચાર મહિનાની અંદર નિર્ણય લેવો જોઈએ

અને ત્યારપછીના બે મહિનાની અંદર તેનો અમલ થવો જોઈએ.

યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયાના વિદ્વાન વકીલે એ.કે. બિંદલ એન્ડ અનધર વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, [૨૦૦૩] ૫ એસસીસી ૧૬૩ માં આ અદાલતના તાજેતરના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો હતો જે તેમની દલીલના સમર્થનમાં હતો કે વેતન સુધારણાની મંજૂરી આપવી જોઈએ નહીં. આ જાહેર ક્ષેત્રની કંપનીના કર્મચારીઓનો તેમના વેતન ધોરણોના સુધારાની માંગણી કરતો કેસ હતો. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે કર્મચારીઓ આવા હકનો દાવો કરી શકતા નથી અને અદાલત સમક્ષ તેને ન્યાયી ઠેરવતી સામગ્રીની ગેરહાજરીમાં સરકાર પર આવો વધારાનો આર્થિક બોજ લાદી શકાય નહીં. આ કેસ જાહેર ક્ષેત્રના ઉપક્રમ એટલે કે ફર્ટિલાઇઝર કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયાને લગતો છે. પ્રસ્તુત કેસની હકીકતોમાં આ કેસ આકર્ષાતો નથી. પ્રથમ, અહીં કામદારોના વેતન, પગાર અને લેણાં માટે સરકારની વૈધાનિક જવાબદારી છે. બીજું, એક જ સંસ્થામાં કામદારોની એક શ્રેણીના કિસ્સામાં વેતન સુધારણાની મંજૂરી આપવામાં આવી રહી હતી, જ્યારે કામદારોની બીજી શ્રેણીને તેનો ઇનકાર કરવામાં આવી રહ્યો હતો, જેનાથી ભેદભાવ ઊભો થયો હતો. તેથી, પ્રસ્તુત કેસનો જ્યાં સુધી સંબંધ છે ત્યાં સુધી બિંદલના કેસની કોઈ સુસંગતતા નથી.

બીઆઈએફઆર સમક્ષ પુનર્વસન યોજનાઓ તૈયાર કરવામાં આવી રહી હોવાને

ધ્યાનમાં લેતા મિલોના કામદારોને કોઈ રાહત મળવાપાત્ર ન હોવાની દલીલનો જ્યાં સુધી સંબંધ છે, અમારે નોંધવું પડશે કે કાર્યવાહી ૧૯૯૩ થી, એટલે કે દસ વર્ષથી વધુ સમયથી પેન્ડિંગ છે. મેનેજમેન્ટ આ સંદર્ભમાં મિલોના કામદારોની માંગણીથી શરૂઆતથી જ સંપૂર્ણ માહિતગાર હતું. પુનર્વસન યોજનાઓની કલ્પના કરવામાં આવી હતી તેના કરતા ઘણો સમય પહેલાથી તેમના કેસો અદાલતોમાં પેન્ડિંગ છે. સંબંધિત કામદારોને તેમના કાયદેસરના દાવાઓથી ક્યાં સુધી વંચિત રાખવાનું ચાલુ રાખવામાં આવશે? કામદારો સાથેની વિવિધ ચર્ચાઓમાં એ નોંધવામાં આવ્યું છે કે પુનર્વસન યોજનાઓ આ અદાલત દ્વારા પસાર કરવામાં આવી શકે તેવા કોઈપણ આદેશોથી સ્વતંત્ર છે. તેથી, બીઆઈએફઆર સમક્ષ પુનર્વસન યોજનાઓની પેન્ડન્સી એ મિલોમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ/પેટા કર્મચારીઓને રાહત આપવાનો ઇનકાર કરવા માટે અમારા માટે પૂરતું કારણ નથી. સિક ટેક્સટાઇલ અંડરટેકિંગ્સ (નેશનલાઇઝેશન) એક્ટ, ૧૯૭૪ ની કલમ ૫ (૨) (સી) ની જોગવાઈઓ અનુસાર, કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા માંદી ટેક્સટાઇલ સંસ્થાઓના મેનેજમેન્ટને હસ્તગત કર્યા પછી તેના કર્મચારીઓના વેતન, પગાર અને અન્ય લેણાં કેન્દ્ર સરકારની જવાબદારી છે. કેન્દ્ર સરકાર આટલા વર્ષોથી આવી પોકળ દલીલો કરીને પોતાની જવાબદારી નિભાવવામાં નિષ્ફળ રહી છે. કેન્દ્ર સરકારે બીઆઈએફઆર યોજનાઓથી અલગ રહીને તેની જવાબદારી નિભાવવી પડશે. તેથી, દલીલ અસ્વીકાર કરવામાં આવે છે.

અપીલ તેમજ વિવિધ રિટ અરજીઓ અને ટ્રાન્સફર અરજીઓનો ઉપરોક્ત શરતોમાં નિકાલ કરવામાં આવે છે.

બી.એસ.

બાબતોનો નિકાલ કરવામાં આવ્યો.

*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.