

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.

=====

એર ઇન્ડિયા કેબિન ફૂ એસોસિએશન

વિરુદ્ધ

ચેશાવાઈની મર્ચન્ટ એન્ડ અધર્સ

જુલાઈ ૧૧, ૨૦૦૩

[ડોરઈસ્વામી રાજુ અને ડી. એમ. ધર્માધિકારી, ન્યાયાધીશો]

ભારતનું બંધારણ, ૧૯૫૦—કલમ ૧૪, ૧૫ અને ૧૬:

નિવૃત્તિની ઉંમર—એર ઇન્ડિયા અને ઇન્ડિયન એરલાઈન્સની એર

હોસ્ટેસ—પૂર્વ-૧૯૮૭ની ભરતી માટે પુરુષ અને સ્ત્રી કેબિન ફૂ સભ્યોના

બે અલગ-અલગ કેડર—ફ્લાઈંગ ફરજોમાંથી પુરુષ કેબિન ફૂ સભ્યોની

સરખામણીમાં એર હોસ્ટેસની વહેલી નિવૃત્તિની ઉંમર નક્કી કરવી, જેમાં ૫૦ થી ૫૮ વર્ષની વય વચ્ચે ગ્રાઉન્ડ ડ્યુટી પર જવાનો વિકલ્પ હોય— આ નિર્ણય વાટાઘાટો, કરારો, સમાધાન અને ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણયમાં આપવામાં આવેલા પુરસ્કારો દ્વારા કરવામાં આવ્યો હતો—એર ઇન્ડિયા અને ઇન્ડિયન એરલાઇન્સ કંપનીઓ બંન્ની પછી પુરુષ અને સ્ત્રી કેડર ૧૯૯૭ પછીની ભરતી માટે મર્જ કરવામાં આવ્યા હતા—નવી રચાયેલી કંપનીઓના કર્મચારીઓની સેવાઓની શરતો અને નિયમોને ફરીથી નક્કી કરવા અંગેનો ઔદ્યોગિક વિવાદ રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પેન્ડિંગ છે—એક્ઝિક્યુટિવ કેડરમાં એર હોસ્ટેસની ઓછી સંખ્યા દ્વારા વહેલી નિવૃત્તિની ઉંમરને પડકાર—હાઇકોર્ટે નિવૃત્તિની ઉંમરને બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૫ અને ૧૬ અને કાયદાની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન ગણાવી હતી અને એમ્પ્લોયરની દરખાસ્તો સ્વીકારીને, ૧૯૯૭ પહેલાની ભરતીની શરતો અને નિયમોમાં ફેરફાર કર્યો હતો—અપીલ પર, ચુકાદો આપ્યો:સેવા શરતો અને સેવામાં નિવૃત્તિની ઉંમર નક્કી કરવી ભેદભાવપૂર્ણ નથી કહી શકાય - અનુચ્છેદ ૧૫ અને ૧૬ હેઠળ બંધારણીય પ્રતિબંધ ફક્ત જાતિના આધારે નાગરિકો સાથે ભેદભાવ ન કરવા માટે છે, તે પોતાની માંગ પર રોજગારમાં મહિલાઓને વિશેષ સારવાર આપવા પર પ્રતિબંધ નથી મૂકતો - જ્યાં ઔદ્યોગિક ચુકાદા દરમિયાન સામૂહિક સોદાબાજી દ્વારા વ્યાપક પેકેજ ડીલ તરીકે શરતો અને

નિયમો નક્કી કરવામાં આવે છે અને કરારો, સમાધાન અથવા પુરસ્કારો હેઠળ સેવાની શરતો અને નિવૃત્તિની ઉંમર નક્કી કરવામાં આવે છે, તેને ફક્ત જાતિના આધારે પ્રતિકૂળ સારવાર તરીકે ગણી શકાય નહીં – ૧૯૯૭ પહેલાંની ભરતીના નિયમો અને શરતોમાં ફેરફાર કરી શકાય નહીં – એરહોસ્ટેસની વહેલી નિવૃત્તિ નીતિ સમાન વેતન અધિનિયમની કલમ ૫ નું ઉલ્લંઘન કરતી નથી, તેના બદલે તે કલમ ૧૫(a) અને ૧૫(b)(ii) દ્વારા સુરક્ષિત છે – એર કોર્પોરેશન એક્ટની કલમ ૩૪ હેઠળ કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશો બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૫ અને ૧૬ અથવા સમાન વેતન અધિનિયમની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરતા નથી – ઔદ્યોગિક ચુકાદા માટે પેનિંગ મુદ્દા પર હાઈકોર્ટ દ્વારા ચુકાદો આપવો યોગ્ય ન હતો – રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને કાયદા અનુસાર મુદ્દાઓ નક્કી કરવા નિર્દેશિત કરવામાં આવ્યો – સમાન વેતન અધિનિયમ, ૧૯૭૬ – કલમ ૫ અને ૧૫ – એર કોર્પોરેશન્સ એક્ટ, ૧૯૫૩ – કલમ ૩૪ – ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ – કલમ ૧૦ – એર કોર્પોરેશન ટ્રાન્સફર ઓફ (અન્ડરટેકિંગ એન્ડ રિપીલ) એક્ટ, ૧૯૯૪ – ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) અધિનિયમ, ૧૯૪૬.

કલમ ૧૪૧-પૂર્વવર્તી-સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા અગાઉના કેસમાં પતાવવામાં આવેલા મુદ્દાઓ-પછીના મુકદ્દમામાં પતાવવામાં આવેલા મુદ્દાઓને

પછીની ઘટનાઓ પર આધાર રાખીને હાઈકોર્ટ દ્વારા મનસ્વી અને ગેરવાજબી ગણવામાં આવ્યા-ચુકાદો:સુપ્રીમ કોર્ટના ચુકાદાની બંધનકર્તા અસરને ઓછી કરવા માટે અનુગામી ઘટનાઓનો આશરો લઈ શકાયો નહીં-હાઈકોર્ટે ન્યાયિક શિસ્ત વિરુદ્ધ કામ કર્યું હતું.

કલમ ૨૨૬—ન્યાયિક સમીક્ષા—ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણય માટેના બાકી મુદ્દાઓ—રાય:આવા કિસ્સામાં અનુરુદ્ધ ૨૨૬ હેઠળની કાર્યવાહી ન તો યોગ્ય છે અને ન તો ઔદ્યોગિક અદાલતો અને ટ્રિબ્યુનલમાં ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણય માટે અવેજી છે.

કલમ ૭૭—લાગુ પડવા—નો અવકાશ—રાખ્યો:જો કેન્દ્ર સરકારની કોઈ કાર્યકારી કાર્યવાહીને ઔપચારિક રીતે રાષ્ટ્રપતિના નામે લેવામાં આવી હોવાનું વ્યક્ત કરવામાં ન આવે તો પણ, આવી કાર્યવાહીને અનુરુદ્ધના આધારે રદબાતલ અથવા અમાન્ય ગણવામાં આવશે નહીં.

એર ઈન્ડિયા અને ઈન્ડિયન એરલાઈન્સની સ્થાપના એર કોર્પોરેશન એક્ટ, ૧૯૫૩ હેઠળ કરવામાં આવી હતી.બે રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે એર ઈન્ડિયાની એરહોસ્ટેસની નિવૃત્તિની ઉંમર ૩૦ વર્ષ નક્કી કરી હતી, જેને તબીબી રીતે યોગ્ય કિસ્સાઓમાં ૩૫ વર્ષ સુધી લંબાવી શકાય છે.જ્યારે ઈન્ડિયન એરલાઈન્સના એરહોસ્ટેસની નિવૃત્તિ વય અંગે વિવાદ થયો, ત્યારે નોકરીદાતા

અને કર્મચારીઓ વચ્ચે સમાધાન થયું હતું, જે અંતર્ગત જનરલ મેનેજરની અપરિણીત અને તબીબી રીતે યોગ્ય એરહોસ્ટેસની નિવૃત્તિ વય વધારવાની સત્તા ૩૫ થી વધારીને ૪૦ વર્ષ કરવામાં આવી હતી. ૧૯૭૨માં કેન્દ્ર સરકારે ઇન્ડિયન એરલાઇન્સના કર્મચારીઓની સેવા શરતોને લગતા વિવાદને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને મોકલ્યો હતો, જેમાં એર ઇન્ડિયાનું કર્મચારી સંગઠન પક્ષકાર હતું. એર ઇન્ડિયાએ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ કૂના પુરુષ અને મહિલા સભ્યો વચ્ચે નોકરીના કાર્યોની અદલાબદલી માટે માંગણી કરી હતી અને ટ્રિબ્યુનલે તેના એવોર્ડ દ્વારા એ આધાર પર તેને નકારી કાઢી હતી કે એર ઇન્ડિયા મેન્યુઅલમાં પુરુષ અને મહિલા કેબિન કૂના અલગ અને સ્પષ્ટ કાર્યો નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા. સમાન વેતન અધિનિયમની કલમ ૧૬ હેઠળની સત્તાનો ઉપયોગ કરીને, ૧૯૭૯ માં એક સૂચના બહાર પાડવામાં આવી હતી, જેમાં કેન્દ્ર સરકારે જાહેર કર્યું હતું કે એરહોસ્ટેસ અને ફ્લાઇટ સ્ટુઅર્ડ્સના પગાર વગેરેમાં તફાવત સેવાની જુદી જુદી શરતો પર આધારિત છે, લિંગના તફાવત પર નહીં, અને તેથી, આવા તફાવતોને કારણે નોકરીદાતા દ્વારા કરવામાં આવેલ કોઈપણ કાર્યને અધિનિયમની કોઈપણ જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન જાહેર કરવામાં આવશે નહીં. કેન્દ્ર સરકારે ૧૯૮૦ માં તેની સૂચના દ્વારા જોગવાઈ કરી હતી કે ઇન્ડિયન એરલાઇન્સની એરહોસ્ટેસ ૩૫ વર્ષની વયે અથવા લગ્ન પર નિવૃત્ત થશે જો તે સેવામાં જોડાવાના ૪ વર્ષની અંદર અથવા પ્રથમ ગર્ભાવસ્થા પર થાય, જે વહેલું હોય તે મુજબ, જ્યારે પુરુષ કેબિન કૂ સભ્યો ૫૮ વર્ષની વય સુધી ફ્લાઇટ ફરજો

પર ચાલુ રહેશે.તે મુજબ એર ઈન્ડિયાએ પણ તેમના નિયમોમાં સમાન સુધારા કર્યા હતા.હાઈકોર્ટમાં એક રિટ અરજી દાખલ કરવામાં આવી હતી, જેમાં એરહોસ્ટેસને લાગુ પડતી નિવૃત્તિ વય અને સેવાની અન્ય શરતોને એ આધાર પર પડકારી હતી કે, તે બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૫ અને ૧૬ હેઠળ ભેદભાવપૂર્ણ હતી.આ અરજી સુપ્રીમ કોર્ટમાં ટ્રાન્સફર કરવામાં આવી હતી અને કોર્ટે નિર્ણયમાં એર ઈન્ડિયા વિરુદ્ધ નેરગેશ મીરઝા, [૧૯૮૧] ૪ SCC ૩૩૫ માં એ વાત પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો કે, એર હોસ્ટેસને નિવૃત્તિની ઓછી વય આપવાની શરતો પુરુષ કેબિન ક્રૂ મેમ્બર્સની સરખામણીમાં પ્રતિકૂળ નહોતી; એર હોસ્ટેસે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ક્યારેય એવી માંગણી કરી નહોતી કે તેમની નિવૃત્તિની વય પુરુષ કર્મચારીઓની સમકક્ષ હોવી જોઈએ અને તેથી ટ્રિબ્યુનલનો ચુકાદો તેમના પર બંધનકર્તા હતો; એર હોસ્ટેસ સામે માત્ર લિંગના આધારે કોઈ ભેદભાવ કરવામાં આવ્યો ન હતો; સેવાની શરતો કલમ ૧૫ અને ૧૬ હેઠળ ગેરબંધારણીય નહોતી કે સમાન વેતન અધિનિયમની કલમ ૪ નું ઉલ્લંઘન કરતી નહોતી; સમાન વેતન અધિનિયમની કલમ ૧૬ હેઠળ કેન્દ્ર સરકારની ઘોષણા એ હકીકતનો અનુમાનિત પુરાવો હતો કે માત્ર લિંગના આધારે કોઈ ભેદભાવ કરવામાં આવ્યો નથી; અને એર ઈન્ડિયામાં પુરુષ અને મહિલા કર્મચારીઓ માટે નિવૃત્તિની અલગ અલગ વય અને પગાર માળખું તેમની સેવાની અલગ અલગ શરતો પર આધારિત હતું, માત્ર લિંગ પર નહીં.જો કે, કોર્ટે બે સેવા શરતોને રદ કરી દીધી હતી, જેમાં પ્રથમ ગર્ભાવસ્થા પર એરહોસ્ટેસની સેવા સમાપ્ત કરવાની અને

મેનેજિંગ ડિરેક્ટરના વિવેકબુદ્ધિથી ૩૫ વર્ષની વય પછી ૪૫ વર્ષ સુધી સેવા વધારવાની જોગવાઈ હતી.

૧૯૮૩માં એર ઇન્ડિયા અને ઓલ ઇન્ડિયા કેબિન ક્લૂ એસોસિએશને પુરુષ અને મહિલા સભ્યોનું પ્રતિનિધિત્વ કરતા એક કરારકર્યો હતો, જેમાં એર હોસ્ટેસ માટે પ્રમોશનલ માર્ગો નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા. હાઈકોર્ટે કરારની કાયદાકીય માન્યતાને સમર્થન આપ્યું હતું.

કેબિન ક્લૂ મેન્યુઅલને પડકારતી રિટ અરજી, જેમાં પુરુષ અને મહિલા કેબિન ક્લૂ સભ્યોને અલગ અને સ્પષ્ટ નોકરીના કાર્યો અને પ્રમોશનલ માર્ગો પૂરા પાડવામાં આવ્યા હતા, તેને હાઈકોર્ટે ફગાવી દીધી હતી.

૧૯૮૭માં, કરાર હેઠળ નક્કી કરાયેલી એરહોસ્ટેસની નિવૃત્તિની નીચલી વયને પડકારતી રિટ અરજીને નરગેશ મીરઝાના કેસમાં ચુકાદાને ધ્યાનમાં રાખીને રચનાત્મક રેસ જ્યુડિકાટના સિદ્ધાંત દ્વારા પ્રતિબંધિત હોવાથી ફગાવી દેવામાં આવી હતી. એરહોસ્ટેસની નિવૃત્તિની ઉંમરને પડકારતી સુપ્રીમ કોર્ટમાં અન્ય એક રિટ અરજીને એ આધાર પર ફગાવી દેવામાં આવી હતી કે નરગેશ મીરઝાના કેસમાં નિર્ણય પક્ષો પર બંધનકર્તા હતો.

૧૯૮૮માં ફરીથી એર ઇન્ડિયા અને એઆઈસીસીએ વચ્ચે એરહોસ્ટેસની સેવા શરતો અંગે એક નવો કરાર કરવામાં આવ્યો હતો.

૧૯૮૯માં એરહોસ્ટેસેસ દ્વારા નિવૃત્તિ વય અને અન્ય સેવા શરતોમાં ભેદભાવની ફરિયાદ કરતી અરજી લોકસભામાં દાખલ કરવામાં આવી હતી.કેન્દ્ર સરકારે ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ના રોજ તેના પત્ર દ્વારા એર કોર્પોરેશન એક્ટની કલમ ૩૪ હેઠળ તેની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને એર ઇન્ડિયાને પુરુષ અને મહિલા કેબિન ક્રૂ સભ્યોને ૫૮ વર્ષની વય સુધી સેવા આપવાની મંજૂરી આપવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.એર ઇન્ડિયા દ્વારા નિર્દેશ પર પુનર્વિચારણા માટેની વિનંતી પર નાગરિક ઉક્તચન અને પ્રવાસન મંત્રાલયના સંયુક્ત સચિવે ૨૯/૧૨/૧૯૮૯ ના રોજ એક પત્ર દ્વારા સ્પષ્ટતા કરી હતી કે એરહોસ્ટેસની નિવૃત્તિની ઉંમર ૫૮ વર્ષની રહેશે, પરંતુ તેઓ નિવૃત્તિની ઉંમર સુધી ૩૫ વર્ષની ઉંમરે જમીન પર વૈકલ્પિક નોકરીઓ આપી શકાય છે.સ્પષ્ટીકરણ પત્ર મળ્યા પછી, એર ઇન્ડિયાએ ૪૫ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કરી ચૂકેલી એરહોસ્ટેસને ફરજો સોંપવા અંગે બે પરિપત્રો બહાર પાડ્યા હતા.

૧૯૯૨માં પ્રતિવાદી-એર ઇન્ડિયા એર હોસ્ટેસ એસોસિએશન દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ અરજીને હાઈકોર્ટે સ્વીકારી હતી.

એર ઈન્ડિયાએ એક ઓફિસ ઓર્ડર દ્વારા એરહોસ્ટેસની ઉચ્ચત ફરજો માટેની ઉંમર તેમની તબીબી યોગ્યતાને આધિન ૫૦ વર્ષ સુધી લંબાવી હતી.

એર કોર્પોરેશન્સ એક્ટ, ૧૯૫૩ ૨૬ કરવામાં આવ્યો હતો અને આ રીતે એર ઈન્ડિયા અને ઈન્ડિયન એરલાઇન્સ કંપનીઝ એક્ટ હેઠળ બે અલગ-અલગ કંપનીઓ બની ગઈ હતી, ત્યારે એર ઈન્ડિયા અને એઆઈસીસીએ વચ્ચે એક નવો કરાર કરવામાં આવ્યો હતો, જે અંતર્ગત પુરુષ અને મહિલા કેબિન ક્રૂ સભ્યોની નોકરીની કામગીરીની અદલાબદલી ફક્ત નવા પ્રવેશ કરનારાઓ માટે જ સંમત કરવામાં આવી હતી, એટલે કે ૧૯૯૭ પછીની ભરતીઓ, હાલના સભ્યો એટલે કે ૧૯૯૭ પહેલાની ભરતીઓની સેવા શરતો અને પ્રમોશનની તકોને કોઈપણ રીતે અસર કર્યા વિના.૦૫/૦૬/૧૯૯૭ના રોજ એઆઈસીસીએ અને એર ઈન્ડિયા વચ્ચે સમાધાનનું ઔપચારિક સમજૂતીપત્ર થયું હતું, જે અંતર્ગત એર ઈન્ડિયા કોર્પોરેશન હતું ત્યારે થયેલા તમામ અગાઉના સમાધાન, પુરસ્કારો, રેકૉર્ડ નોંધો અને સમજૂતીઓને લાગુ પડતા અંશે ચાલુ રાખવા માટે સંમતિ આપવામાં આવી હતી.

એરહોસ્ટેસ, જેઓ ૫૦ વર્ષની નજીકની ઉંમરના હતા, જેમાં ગ્રાઉન્ડ ડ્યુટી માટે એક્ટિવ ડ્યુટી કેડરમાં બઢતી પામેલા અથવા ફ્લાઇંગ ડ્યુટીમાંથી નિવૃત્તિ લેવાની તૈયારીમાં હતા, તેઓએ એક અલગ એસોસિએશન (પ્રતિવાદી-એસોસિએશન)

બનાવ્યું અને હાઈકોર્ટમાં ૦૫/૦૬/૧૯૯૭ની સમાધાનની અરજીને એ આધાર પર પડકારી હતી કે સમાધાન તેમના પર બંધનકર્તા ન હતું કારણ કે તેઓ એક્ટિવ કેડરમાં કામ કરી રહ્યા હતા અને તેથી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ કામદારોની વ્યાખ્યાની બહાર હતા. આ રિટ અરજીને રદ કરવામાં આવી હતી.

નેશનલ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષના એક બાકી રહેલા વિવાદમાં પ્રતિવાદી-એસોસિએશને પુરુષ અને મહિલા કેબિન ફૂ સભ્યો વચ્ચે જોબ ઇન્કશન્સના વિલીનીકરણ અને આદાનપ્રદાનનો મુદ્દો ઉઠાવ્યો હતો.

જે એરહોસ્ટેસ હજુ પણ ફ્લાઈટ ફરજ પર હતી, તેમણે એર ઇન્ડિયાને રજૂઆત કરી હતી કે તેઓ સમાધાન અને કરારો અથવા તેમને અલગ કેડરમાં ગણવા માટેના પુરસ્કારો હેઠળ તેમને આપવામાં આવેલા લાભો છોડવા માંગતા નથી; તેઓ વયનિવૃત્તીની ઉંમર સુધી ગ્રાઉન્ડ પર સેવા આપવાના વિકલ્પ સાથે વહેલી નિવૃત્તિનો તેમનો અધિકાર ઇચ્છતા હતા.

હાઈકોર્ટ દ્વારા પ્રતિવાદી-એસોસિએશન વિરુદ્ધ અન્ય એક રિટ અરજીનો પણ નિર્ણય કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે એર ઇન્ડિયા અને ઇન્ડિયન એરલાઈન્સના ફૂના સભ્યોને એક વર્ગ તરીકે ગણી શકાય નહીં

કારણ કે એર કોર્પોરેશન એક્ટ ૨૯ થયા પછી બંને કંપનીઓ અલગ અલગ સંસ્થાઓ છે.

પ્રતિવાદી-સંસ્થાએ હાઈકોર્ટમાં રિટ અરજી દાખલ કરી હતી, જેમાં એર ઈન્ડિયા અને અપીલકર્તા-સંસ્થાએ હસ્તક્ષેપ તરીકે ભાગ લીધો હતો કારણ કે તેમને હાઈકોર્ટ દ્વારા પક્ષ તરીકે સામેલ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી ન હતી. હાઈકોર્ટે જણાવ્યું હતું કે એરહોસ્ટેસની ઉક્રયન ફરજોમાંથી ૫૦ વર્ષની ઉંમરે નિવૃત્તિની ઉંમર અને ૫૦ વર્ષ પછી અને ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી ગ્રાઉન્ડ ફરજો માટે પોસ્ટ સ્વીકારવાનો વિકલ્પ તેમની સામે જાતિના આધારે ભેદભાવ છે, જે ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૫ અને ૧૬ તેમજ સમાન મહેનતાણું અધિનિયમ, ૧૯૭૬ની કલમ ૫નું ઉલ્લંઘન કરે છે અને એર કોર્પોરેશન્સ એક્ટ, ૧૯૫૩ની કલમ ૩૪ હેઠળ કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા જારી કરાયેલા ફરજિયાત નિર્દેશોની વિરુદ્ધ છે. હાઈકોર્ટે એર ઈન્ડિયા દ્વારા કરવામાં આવેલા પ્રસ્તાવોના આધારે સર્વસંમતિથી આદેશ પણ પસાર કર્યો હતો, એટલે કે જો ૧૯૯૭ પહેલાંની તમામ ભરતીઓ સમાન સેવા શરતો અને ફ્લાઈંગ ફરજોમાંથી પુરુષ સભ્યોની સમકક્ષ ૫૮ વર્ષની સમાન નિવૃત્તિ વયનો દાવો કરે છે, તો એર હોસ્ટેસ અને ફ્લાઈટ પર્સર્સના બે કેડરને મર્જ કરવા જોઈએ અને તેમની સેવા શરતોને યોગ્ય રીતે સમાયોજિત કરવી જોઈએ જેથી તેઓને ભવિષ્યની સંભાવનાઓ માટે સમાન સ્તરે લાવી શકાય; અને તેમની આંતર-વ્યક્તિગત પરિષ્ઠતા ફરીથી નક્કી

કરવામાં આવશે, જેનાથી એર હોસ્ટેસ દ્વારા પહેલેથી જ મેળવેલા પ્રમોશનની અસર રદ થશે, જેમને ઉચ્ચ ભથ્થાં આપવામાં આવ્યા હતા.આથી વર્તમાન અપીલ.

અપીલને મંજૂરી આપતા, કોર્ટે

હેલ્ડ:૧.૧.હાલમાં હવાઈ અથવા જમીન પર કામ કરતી એરહોસ્ટેસને લાગુ પડતી સેવાઓની શરતો બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૫ અને ૧૬ હેઠળ ભેદભાવપૂર્ણ નથી.[૪૮૯-એચ]

૧.૨.બંધારણની કલમ ૧૫ અને ૧૬ એકસાથે વાંચવામાં આવે તો જો તેઓએ વિરુદ્ધ જાતિના સભ્યોની જેમ સમાન વર્તન મેળવ્યું હોય તો વિવિધ જાતિના સભ્યો વચ્ચે સીધો ભેદભાવ કરવાની મનાઈ કરે છે.આ બંને કલમો મહિલાઓ સાથે વિશેષ વ્યવહાર પર પ્રતિબંધ નથી કરતી.બંધારણીય આદેશનું ઉલ્લંઘન માત્ર ત્યાં જ થાય છે જ્યાં સ્ત્રીઓને પુરુષોની જેમ જ સારવાર મળી હોય પરંતુ તેમના લિંગને કારણે.[૪૮૪-ઈ-એફ]

૧.૩.રાજ્યને માત્ર લિંગના આધારે નાગરિકો સાથે ભેદભાવ ન કરવાનો બંધારણીય પ્રતિબંધ, જોકે, રોજગારમાં મહિલાઓને તેમની પોતાની માંગ પર વિશેષ સારવાર આપવા પર પ્રતિબંધ નથી.ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણય દરમિયાન વાટાઘાટો અને પરિણામી કરારો, સમાધાન અને સમય સમય પર આપવામાં આવતા પુરસ્કારો દ્વારા તેમની સેવાના નિયમો અને શરતો નક્કી કરવામાં આવી છે.જ્યાં ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણય દરમિયાન વ્યાપક પેકેજ ડીલ તરીકે સામૂહિક

સોદાબાજી દ્વારા શરતો અને નિયમો નક્કી કરવામાં આવે છે અને કરારો, સમાધાન અથવા પુરસ્કારો હેઠળ સેવા અને નિવૃત્તિની ઉંમર નક્કી કરવામાં આવે છે, ત્યારે તેને મહિલા કામદારોને માત્ર તેમના લિંગના આધારે કરવામાં આવતી પ્રતિકૂળ સારવાર તરીકે ગણી શકાય નહીં અને પેકેજ ડીલના ભાગ રૂપે ઓફર કરવામાં આવતી અન્ય લાભદાયી શરતોને જાળવી રાખવા માટે એક અથવા બીજાને એકલા જ બદલવામાં આવે છે.બેવડા અનુચ્છેદ ૧૫ અને ૧૬ ભેદભાવપૂર્ણ વર્તનને પ્રતિબંધિત કરે છે પરંતુ મહિલાઓ સાથે વિશેષાધિકાર અથવા વિશેષ વર્તનને નહીં, જે તેમના પક્ષમાં એક સકારાત્મક પગલું છે.બંધારણ એમ્પ્લોયરને રોજગારના નિર્ણયો લેવામાં જાતિને ધ્યાનમાં લેવા પર પ્રતિબંધ નથી મૂકતું, જ્યાં આ યોગ્ય અથવા કાયદેસર રીતે ચાર્ટર્ડ હકારાત્મક કાર્ય યોજના અનુસાર કરવામાં આવે છે.એર ઇન્ડિયા અને એ.આઈ.સી.સી.એ. વચ્ચે વાટાઘાટો પછી સમયાંતરે અને નિયમિત રીતે કરવામાં આવેલા અનેક કરારો, સમાધાન અને પુરસ્કારોની તમામ માંગણીઓમાં, તેણે ૧૯૯૭ પહેલાંની ભરતી માટે બે અલગ કેન્ડર જાળવી રાખવાનો આગ્રહ રાખ્યો હતો અને ૫૦ થી ૫૮ વર્ષની વય વચ્ચે ફ્લાઇંગ ફરજોમાંથી પુરુષોની સરખામણીમાં એરહોસ્ટેસને વહેલી નિવૃત્તિની વય માટે સંમત થયા હતા.સમાધાન અને વાટાઘાટો દ્વારા ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણય દરમિયાન એક નોકરીદાતા મહિલાઓના ટ્રેનિંગો, તેમના જીવનના અનુભવ અને ટ્રેનિંગોને કાયદેસર રીતે સ્વીકારી શકે છે.તેને

ધ્યાનમાં લીધા પછી, નોકરીદાતા એવા નિયમો અને શરતો માટે સંમત થઈ શકે છે જે એરહોસ્ટેસને અનુકૂળ હોય.[૪૮૫-એ-ઈ]

૧.૪.૫૦ વર્ષની નજીકની ઉંમરની અને હવે એક્ટિવ ડેડમાં રહેલી એરહોસ્ટેસની નાની સંખ્યા એસોસિએશન દ્વારા જે બંધનકર્તા કરારો અને સમાધાનમાં તેઓ પક્ષકાર હતા તેમાંથી બહાર નીકળી શકતી નથી.માત્ર એટલા માટે કે તેઓએ હવે પ્રમોશન મેળવ્યું છે અને તેઓ એક્ટિવ પદ પર કામ કરી રહ્યા છે, જે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ 'કામદારો'ની વ્યાખ્યાની બહાર આવે છે, તેઓને કરારો, સમાધાન અને પુરસ્કારો પર પ્રશ્ન કરવાની મંજૂરી આપી શકાતી નથી, જે તેમને નિવૃત્તિની ઉંમર અને શરતો પર બાંધે છે અને તેમને બહુમતી સભ્યોના હિતો અને ઇચ્છાઓ વિરુદ્ધ એકતરફી ફેરફાર કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી નથી.[૪૮૬-સી-ડી]

૧.૫.વિવાદાસ્પદ ચુકાદા દ્વારા, હાઈકોર્ટે નેરગેશ મીરઝાના કેસમાં નિર્ણયની અસરને પરોક્ષ રીતે રદ કરી છે અને આમ કરવાથી *અનુગામી ઘટના* પર આધાર રાખ્યો છે.આ પછીની ઘટનાનો આશરો નેરગેશ મીરઝાના કેસમાં આ અદાલતના ચુકાદાની બંધનકર્તા અસરને ઓછી કરવા માટે લઈ શકાયો નહીં.આ પછીની ઘટનાએ કેબિન કૂના પુરુષ અને મહિલા સભ્યોની ૧૯૯૭ પહેલાની સેવાની સ્થિતિ બદલી ન હોત.હાઈકોર્ટના તર્ક અને તારણો કે જે અગાઉ નેરગેશ મીરઝાના કેસનો નિર્ણય કરવામાં આવ્યો હતો ત્યારે યોગ્ય ગણવામાં આવતી ભેદભાવપૂર્ણ વર્તણૂક, 'સમય વીતવાને કારણે અને ૧૯૯૭ પછી કેડર્સના

વિલીનીકરણને કારણે મનસ્વી અને ગેરવાજબી બની ગઈ છે' તે અસ્વીકાર્ય છે.ભૂલભરેલા આધારે પ્રતિવાદી-મંડળની તરફેણમાં નિર્ણય લેવામાં હાઈકોર્ટે ન્યાયિક શિસ્તની વિરુદ્ધ કામ કર્યું હતું.[૪૮૬-ઈ-એચ]

૧.૬.ત્યારબાદ હાઈકોર્ટે એર ઈન્ડિયાના નોકરીદાતા પાસેથી કેબિન કૂના પુરુષ અને મહિલા સભ્યોની નિવૃત્તિ વય અને સેવાની અન્ય શરતોમાં સમાનતા લાવવા માટેના નક્કર પ્રસ્તાવો મેળવીને કાયદાથી અજાણી વિચિત્ર પ્રક્રિયા અપનાવી હતી.બહુમતી દ્વારા માન્ય સંઘને સામેલ કરવાની અરજીને માત્ર નકારી કાઢવામાં આવી ન હતી, પરંતુ માત્ર હસ્તક્ષેપ કરવા માટે જ કરવામાં આવી હતી અને હાઈકોર્ટે દરખાસ્તોને લગતી વિચારણાને મેનેજમેન્ટની જવાબદારી સોંપી દીધી હોય તેવું લાગે છે, જે ગંભીર અને પ્રતિકૂળ અસરથી અજાણ છે કે જે આખરે બદલાયેલી સેવા શરતો બહુમતી પર અનિવાર્યપણે પડશે, જેમને કાર્યવાહીમાં પક્ષકાર બનાવવામાં આવ્યા નથી.આથી હાઈકોર્ટે એમ્પ્લોયર ડેન્સની શરતી દરખાસ્તને સ્વીકારીને તેના પર પોતાની મહોર અને સહી મૂકવાનો સંપૂર્ણપણે અયોગ્ય માર્ગ અપનાવ્યો હોત, પછી ભલે ઓફર માટે નિર્ધારિત શરતો એ હોય કે એરહોસ્ટેસને ફ્લાઈટ પર્સર્સની જેમ જ ફ્લાઈંગ ફરજોમાંથી ૫૮ વર્ષની સમાન નિવૃત્તિ વય આપવામાં આવે, જો તેઓ બે કેડરના મર્જર માટે સંમત થાય અને તેમને ઉપલબ્ધ અગાઉના તમામ લાભો જેવા કે ઝડપી બઢતી, ઉચ્ચ વરિષ્ઠતા, ઉચ્ચ ભથ્થાં અને વધુ સારા પેન્શન લાભો પાછા ખેંચી લે.એકિઝક્યુટિવ કેડરમાં ખૂબ જ ઓછી સંખ્યામાં એરહોસ્ટેસના આગ્રહ પર, હાઈકોર્ટે એમ્પ્લોયરના શરતી

પ્રસ્તાવને સ્વીકારી રહી હતી અને આમ, કામદાર કેટેગરીની મોટાભાગની એરહોસ્ટેસને પ્રતિકૂળ અસર કરી રહી હતી, જેઓ તેમના સંગઠન અને એમ્પ્લોયર વચ્ચે સમયાંતરે કરવામાં આવેલા કરારો, સમાધાન તેમજ પુરસ્કારોથી બંધાયેલા અને સંતુષ્ટ હતા.[૪૮૭-ડી-એચ; ૪૮૮-એ]

૧.૭.નવી રચાયેલી કંપની તરીકે ઇન્ડિયન એરલાઇન્સના કર્મચારીઓની શરતો અને નિયમો ફરીથી નક્કી કરવા અંગેનો ઔદ્યોગિક વિવાદ રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ન્યાયનિર્ણય માટે પેન્ડિંગ હોવાથી, હાઇકોર્ટે એર ઇન્ડિયાના પુરુષ અને મહિલા કર્મચારીઓની શરતો અને નિયમો નક્કી કરવાની સમાંતર કવાયત હાથ ધરવાથી પોતાને બચાવવો જોઈતો હતો.હાઇકોર્ટે નોકરીદાતાની દરખાસ્તો સ્વીકારી ન શકી હોત અને પુરુષ અને મહિલા કેડરના વિલીનીકરણનો નિર્દેશ આપીને એર ઇન્ડિયાની ૧૯૯૭ પહેલાંની ભરતીની શરતો અને નિયમોમાં ફેરફાર કર્યો હોત.આમ હાઇકોર્ટે બંધનકર્તા કરારો, સમાધાન અને પુરસ્કારોને રદ કર્યા છે અને નેશનલ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પેન્ડિંગ રહેલા વિવાદોના ચુકાદાને નિષ્ફળ બનાવ્યો છે, જેમાં ઇન્ડિયન એરલાઇન્સ અને તેના કર્મચારીઓ પક્ષકારો છે અને એર ઇન્ડિયા અને તેના કર્મચારીઓને તેમના સંગઠન દ્વારા ભાગ લેવા માટે બોલાવવામાં આવ્યા છે.[૪૮૮-સી-ઈ]

૧.૮.ફ્લાઇંગ ફરજોમાંથી મહિલાઓ માટે વહેલી નિવૃત્તિની ઉંમર એપીલકર્તા- એ.આઈ.સી.સી.એ. દ્વારા રજૂ કરાયેલા મોટાભાગના એરહોસ્ટેસ દ્વારા અનુકૂળ હોવાનું જણાયું છે, જેઓ નિવૃત્તિની ઉંમર અને તેમને આપવામાં આવેલી ગ્રાઉન્ડ

ફરજો માટેના વિકલ્પને ટેકો આપે છે.એર ઈન્ડિયા એક ટ્રાવેલ ઈન્ડસ્ટ્રી છે.અંને જાતિના કૂના સભ્યો માટે આકર્ષક દેખાવ, રીતભાત અને શારીરિક તંદુરસ્તી જરૂરી છે.એરહોસ્ટેસ વહેલી નિવૃત્તિની ઉંમર માટે સંમત થયા છે, કારણ કે તેમને ૫૦ વર્ષની ઉંમર પછી ગ્રાઉન્ડ ડ્યુટી માટે જવાનો વિકલ્પ જોઈએ છે.એમ ન કહી શકાય કે એરહોસ્ટેસને પુરુષો કરતાં વહેલી ઉંમરે નિવૃત્ત કરવા માટે બનાવવામાં આવે છે કારણ કે તેમનું શારીરિક દેખાવ ઘટી રહ્યું છે અને તે સ્ત્રીઓની ગરિમા માટે અપમાનજનક પ્રથા છે.વિમાનમાં સેવાઓ માટે કૂના પુરુષ અને સ્ત્રી અંને સભ્યો હોશિયાર, સતર્ક અને ચપલ હોવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે.એર ઈન્ડિયા વિ. નરગેશ મીરઝા, [૧૯૮૧] ૪ એસ.સી.સી. ૩૩૫ પર આધારિત. [૪૮૮-એચ; ૪૮૯-એ, બી]

૨.૧.લાંબા સમય સુધી, એર ઈન્ડિયા કોર્પોરેશન એર કોર્પોરેશન એક્ટ, ૧૯૯૪ હેઠળ કંપની બન્યા પછી, એરહોસ્ટેસ અને કૂના પુરુષ સભ્યોની સેવાની વિવિધ શરતો અને નિયમો વર્ષ ૧૯૯૭ સુધી ચાલુ રહ્યા, જ્યારે અંને કેડરને નવી ભરતી માટે ભેળવી દેવામાં આવ્યા હતા.આવી પરિસ્થિતિમાં સમાન મહેનતાણું અધિનિયમ, ૧૯૭૬ની કલમ ૫ માં સુધારો લાવવા માટે ૧૯૮૭ના સુધારા અધિનિયમ ૪૯ દ્વારા કલમ ૧૬ હેઠળ ઘોષણા કરવામાં આવી હતી અને જાહેર કરવામાં આવી હતી, તેમ છતાં નેરગેશ મીરઝાના કેસમાં જે નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો તેમાં નોંધવામાં આવેલી અને આધાર રાખવામાં આવેલી આ ઘોષણા સ્પષ્ટપણે સૂચવે છે કે કેન્દ્ર સરકારે સંતોષ વ્યક્ત કર્યો હતો કે કૂના પુરુષ અને

સ્ત્રી સભ્યોના મહેનતાણું અને સેવા શરતોમાં તફાવત માત્ર લિંગના આધારે નથી.બંને કેડરની સેવા શરતોમાં તફાવત વર્ષ ૧૯૯૭ સુધી ચથાવત રહ્યો હતો.તેથી, ૧૯૭૬ના કાયદાની કલમ ૧૬ હેઠળની ઘોષણાનો તથ્યાત્મક પાયો અચળ રહે છે અને વર્ષ ૧૯૯૭માં કલમ પમાં રજૂ કરાયેલા સુધારાથી ઘોષણાએ તેની અસરકારકતા ગુમાવી નથી.૧૯૯૭ પહેલાં ભરતી થયેલી એરહોસ્ટેસની ભરતી પછી તેમની સેવા શરતોમાં કોઈ ફેરફાર થયો નથી.૧૯૭૬ના કાયદાની કલમ પનો અમલ માત્ર પુરુષોની સરખામણીમાં મહિલાઓ સાથેના ભેદભાવપૂર્ણ વર્તન સામે જ થઈ શકે છે, જ્યાં તેમની વચ્ચે 'કામની પ્રકૃતિ સમાન અથવા સમાન પ્રકૃતિની હોય' અને ભરતી પછી માત્ર લિંગના આધારે મહિલાઓની સેવાની શરતોમાં ફેરફાર થયો હોય.[૪૯૦-એચ; ૪૯૧-એ-ડી]

૨.૨.એર ઈન્ડિયામાં એરહોસ્ટેસની વહેલી ઉંમરની નિવૃત્તિ નીતિ ૧૯૭૬ના કાયદાની કલમ પનું ઉલ્લંઘન કરતી નથી અને અન્યથા, તે ૧૯૭૬ના કાયદાની કલમ ૧૫(a) અને ૧૫(b)(ii) દ્વારા સુરક્ષિત છે. શરતો અને નિયમો હવે એર કોર્પોરેશન એક્ટ હેઠળ ઘડવામાં આવેલા વૈધાનિક નિયમો અને ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ હેઠળ ઘડવામાં આવેલા સ્થાયી આદેશનો ભાગ છે.[૪૯૨-જી]

૩.૧.એર કોર્પોરેશન એક્ટ, ૧૯૫૩ની કલમ ૩૪ કેન્દ્ર સરકારને કોર્પોરેશનને તેના કાર્યોની કવાયત અને કામગીરી અંગે નિર્દેશો આપવા સક્ષમ બનાવે છે.નિગમ આવા નિર્દેશોને અમલમાં મૂકવા માટે બંધાયેલું છે.આથી, ૧૯૫૩ના

કાયદાની કલમ ૩૪(૧) હેઠળ સત્તાના માન્ય ઉપયોગ અને એર ઈન્ડિયા પર તેની ફરજિયાત અસર પર પ્રશ્ન કરી શકાય નહીં.[૪૯૩-ઈ-એફ]

એર ઈન્ડિયા અને અન્ય વિરુદ્ધ બી. આર. એજ અને અન્ય, [૧૯૯૫] ૬ એસ.સી.સી. ૩૫૯, પર આધારિત.

૩.૨.હાઈકોર્ટ તેમજ આ કોર્ટ સમક્ષ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા દ્વારા રજૂ કરાયેલા રેકોર્ડ્સ પરથી સ્પષ્ટપણે જાણવા મળે છે કે ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ની તારીખના નિર્દેશ અને ૨૯/૧૨/૧૯૮૯ના રોજ લખાયેલા પત્ર બંને કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા તત્કાલીન નાગરિક ઉદ્ધયન મંત્રીની ચોક્કસ મંજૂરી સાથે જ બહાર પાડવામાં આવ્યા હતા.[૪૯૫-સી]

૩.૩.૧૯૫૩ના કાયદાની કલમ ૩૪ હેઠળ કેન્દ્ર સરકારની દિશા ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ અને ૨૯/૧૨/૧૯૮૯ની તારીખના સંદેશાવ્યવહારના આધારે સમજવાની છે.તેમને એકસાથે વાંચીને નિર્દેશનો અર્થ એવો જ કાઢી શકાય છે કે એરહોસ્ટેસને ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી સેવામાં ચાલુ રાખવી પડશે અને પક્ષો વચ્ચે થયેલી શરતો અને સમાધાન મુજબ ૪૫ વર્ષની ઉંમરે ફ્લાઈટ ફરજોમાંથી નિવૃત્તિ પછી તેઓને તેમની મરજી મુજબ ગ્રાઉન્ડ ડ્યુટી સોંપવામાં આવી શકે છે, જે હવે વધારીને ૫૦ વર્ષ કરવામાં આવી છે.[૪૯૫-ઈ, એફ]

૩.૪.કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા કલમ ૩૪ હેઠળ કાયદાકીય સત્તાનો ઉપયોગ, ભલે રાષ્ટ્રપતિના નામે કરવામાં આવ્યો હોય, તે તેને અમાન્ય ઠેરવતો નથી.કલમ ૭૭ ની કલમ (૨) રાષ્ટ્રપતિના નામે ઔપચારિક રીતે લેવામાં આવેલી સરકારની

કાર્યકારી કાર્યવાહીને એ આધાર પર પડકારવામાં આવતી નથી કે તે રાષ્ટ્રપતિ દ્વારા કરવામાં આવેલો આદેશ કે દસ્તાવેજ નથી. જો કેન્દ્ર સરકારની કોઈ કાર્યકારી કાર્યવાહીને ઔપચારિક રીતે રાષ્ટ્રપતિના નામે લેવામાં આવી હોવાનું વ્યક્ત કરવામાં ન આવે તો પણ, અનુચ્છેદ ૭૭ એવું નથી આપતું કે તે રદબાતલ અથવા અમાન્ય ગણાશે. બંધારણની કલમ ૭૭ ના આધારે જે દલીલ રજૂ કરવામાં આવી છે, તેનો સામનો ન કરવો જોઈએ કારણ કે પ્રતિવાદી/મંડળ પોતે જ કેન્દ્ર સરકારના તા. ૧૬/૧૦/૧૯૮૮ ના નિર્દેશ પર આધાર રાખે છે, જે બંધારણની કલમ ૭૭ ના સંદર્ભમાં રાષ્ટ્રપતિના નામે ઔપચારિક રીતે વ્યક્ત કરવામાં આવ્યું નથી. [૪૯૫-એચ; ૪૯૬-એ, બી]

૩.૫. નિવૃત્તિની શરતો માત્ર લિંગના આધારે ભેદભાવ નથી, તેથી કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશોને પણ બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૫ અને ૧૬ અથવા સમાન મહેનતાણું અધિનિયમ, ૧૯૭૬ની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરનારા ગણી શકાય નહીં. [૪૯૬-સી, ડી]

૪.૧. જ્યારે ઇન્ડિયન એરલાઈન્સના કર્મચારીઓની શરતો નક્કી કરવાનો મામલો, જેમાં એર ઇન્ડિયા અને તેના કર્મચારીઓ પણ નોટિસમાં આવ્યા હતા, નેશનલ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પેન્ડિંગ હતો, ત્યારે હાઈકોર્ટ એરહોસ્ટેસ અને ફ્લાઈટ પર્સર્સ વચ્ચે સુપરએન્યુએશનની ઉંમરમાં સમાનતા બનાવવા માટે એમ્પ્લોયરને દરખાસ્તો સાથે આગળ આવવાની મંજૂરી માત્ર એરહોસ્ટેસને અગાઉ આપવામાં આવતા તમામ લાભો જેવા કે ઝડપી પ્રમોશન, ઉચ્ચ પગાર, ઉચ્ચ

ભથ્થાં અને પેન્શન પેકેજોને પાછા ખેંચીને બંને કેડરને મર્જ કરવાની શરતે ન આપી હોત.બંધારણની કલમ ૨૨૬ હેઠળની કાર્યવાહી, ઔદ્યોગિક કાયદામાં રચાયેલી ઔદ્યોગિક અદાલતો અને ટ્રિબ્યુનલમાં ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણય માટે યોગ્ય નથી કે તેનો વિકલ્પ નથી.ઔદ્યોગિક ક્ષેત્ર પર કબજો કરીને અને નોકરીદાતા અને કર્મચારીઓ વચ્ચેના વિવાદોનો નિર્ણય કરીને હાઈકોર્ટ સ્પષ્ટપણે તેની અધિકારક્ષેત્રની હદ વટાવી ગઈ હતી.હાઈકોર્ટ સમક્ષ અસર પામવાની શક્યતા ધરાવતા તમામ પક્ષો રિટ અરજીઓના પક્ષકારો નહોતા.અપીલકર્તા-ઓલ ઈન્ડિયા કેબિન ફૂ એસોસિએશનને માત્ર હસ્તક્ષેપ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને તે એવી કલ્પના કરી શક્યું ન હતું કે કેબિનમાં કામ કરતા પુરુષ અને મહિલા સભ્યોની સેવા શરતો પર હાઈકોર્ટ દ્વારા કેડરના વિલીનીકરણને નિર્દેશિત કરતો કહેવાતો સંમતિપૂર્ણ આદેશ રેકૉર્ડ કરવાથી વિપરીત અસર થશે.સંમતિપૂર્ણ આદેશ અપીલકર્તા-એ.આઈ.સી.સી.એ. દ્વારા રજૂ કરાયેલ કામદારોની શ્રેણીની એરહોસ્ટેસને ગંભીર પૂર્વગ્રહ આપે છે. [૪૯૭-સી-એફ]

૪.૨.કાર્યકારી શ્રેણીની એરહોસ્ટેસ ધરાવતા પ્રતિવાદી-સંઘની તરફેણમાં આપવામાં આવેલા વિવાદાસ્પદ ચુકાદાએ અધિકારી શ્રેણીના તેના પુરુષ અને મહિલા સભ્યોની સેવા શરતોને પણ પ્રતિકૂળ અસર કરી છે.તેથી, હાઈકોર્ટે રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ઔદ્યોગિક વિવાદની પેન્ડન્સી દરમિયાન

એર ઈન્ડિયાના વિવિધ શ્રેણીના કર્મચારીઓની શરતો નક્કી કરવાનો જોખમી માર્ગ અપનાવ્યો હતો.[૪૯૭-એચ; ૪૯૮-એ]

૪.૩.ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૧૦ હેઠળ સંદર્ભની શરતોને વિસ્તૃત કરવા માટે કેન્દ્ર સરકાર માટે ખુલ્લું છે, જેમાં ખાસ કરીને એર ઈન્ડિયા અને તેના કર્મચારીઓ અને/અથવા કર્મચારીઓ વચ્ચેના વિવાદને ન્યાયનિર્ણય માટે સમાવેશ કરવામાં આવે.તે અપીલકર્તા-એ.આઈ.સી.સી.એ. અને પ્રતિવાદી-એ.એચ.એસ.એ. દ્વારા રજૂ કરાયેલ એરહોસ્ટેસ માટે પણ કેન્દ્ર સરકાર પાસેથી નવો સંદર્ભ મેળવીને ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પેલિંગ સંદર્ભમાં તેમની માંગણીઓ કરવા માટે ખુલ્લું રહેશે.ત્યારબાદ રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ માટે આ બાબતના તમામ પાસાઓની તપાસ કર્યા પછી, નોકરીદાતાને સાંભળીને અને તેના વ્યવસાય અને વહીવટી જરૂરિયાતોને ધ્યાનમાં રાખીને કાયદા અનુસાર યોગ્ય અને ન્યાયી નિર્ણય લેવા માટે ખુલ્લું રહેશે.[૪૯૮-ઈ-એફ]

દિવાની અપીલીય અધિકારક્ષેત્ર:દિવાની અપીલ ક્રમાંક ૪૫૭૦/૨૦૦૨.

ડબલ્યુ.પી. નંબર ૧૧૬૩/૨૦૦૦ માં બોમ્બે હાઈકોર્ટના તારીખ ૨૦/૨૩/૦૮/૨૦૦૧ ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

સાથે

સી.એ. નંબર્સ ૪૫૮૧, ૪૫૮૪-૮૨, ૪૫૭૧-૭૮, ૪૫૭૯-૮૦, ૪૫૮૨-૮૩/૨૦૦૨.

મુકુલ રોહતગી, એડિશનલ સોલિસિટર જનરલ (એનપી), કે કે વેણુગોપાલ (એનપી), અશોક એચ દેસાઈ (એનપી), વિનોદ એ બોબડે, સી એ સુંદરમ, રામ જેઠમલાણી (એનપી), હરીશ એન સાલ્વે અને એલ નાગેશ્વર રાવ (એનપી), મિસ્ટ્રેસ રેખા રાજગોપાલ, પ્રદીપ રાજગોપાલ, મિસ બીના માધવન, પ્રશાંત પી., મંગેશ કાલે, ઋષિરાજ બોઝા, મનાલી સિંઘલ, મનજીત દીવાન, મિસ રૂબી સિંહ આહુજા, મિસ સી કે સુચરિતા, ત્રિપુરારી રે, વિશ્વજીત સિંહ, રાકેશ કે શર્મા, ચંદર ઉદય સિંહ, મિસ ગીતાંજલિ પ્રભુ, ગોપાલ જૈન, મિસ નંદિની ગોરે, રવિ કિની, પિંકી આનંદ, રામ વર્મા, સુમિત ગુપ્તા, કિશન કુમાર, શૈલેન્દ્ર તિવારી, વી બી જોશી, રાજેશ રંજન, વાચ પી મહાજન, અજય શર્મા અને એસ ચિતાલે હાજર રહેલા પક્ષો માટે.

કોર્ટનો ચુકાદો અપાયો હતો:

ન્યાયમૂર્તિધર્માધિકારી જે., .અપીલનો સમૂહ બોમ્બે હાઈકોર્ટના ૨૦-૨૩/૦૮/૨૦૦૨ના ડિવિઝન બેંચના ચુકાદા સામે દાખલ કરવામાં આવ્યો છે.

એર ઈન્ડિયા એર હોસ્ટેસ એસોસિએશન અને તેના સભ્યો (જેને ટૂંકમાં 'પ્રતિવાદી એસોસિએશન' તરીકે ઓળખવામાં આવશે) દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અરજીઓના સમૂહમાં, બોમ્બે હાઈકોર્ટે ઠરાવ્યું છે કે એર હોસ્ટેસની ઉચ્ચત્વ ફરજોમાંથી ૫૦ વર્ષની ઉંમરે નિવૃત્તિની ઉંમર અને ૫૦ વર્ષ પછી ગ્રાઉન્ડ ડ્યુટી માટે પોસ્ટ સ્વીકારવાનો વિકલ્પ અને ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધીનો વિકલ્પ એ જાતિના આધારે તેમની સામે ભેદભાવ છે, જે ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૫ અને ૧૬ તેમજ સમાન મહેનતાણું અધિનિયમ, ૧૯૭૬ ની કલમ ૫ (ટૂંકમાં 'ER એક્ટ') નું ઉલ્લંઘન કરે છે અને એર કોર્પોરેશન્સ એક્ટ, ૧૯૫૩ ની કલમ ૩૪ (ટૂંકમાં '૧૯૫૩ નો એક્ટ') હેઠળ કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા જારી કરાયેલ ફરજિયાત નિર્દેશોથી વિપરીત છે.

એરક્રાફ્ટમાં તેમની સાથે કામ કરતા તેમના પુરૂષ સમકક્ષોની સરખામણીમાં એર હોસ્ટેસની ઉચ્ચત્વ ફરજોમાંથી નિવૃત્તિની વયની આવી જાહેરાત ભેદભાવપૂર્ણ હોવા અંગે, હાઈકોર્ટે એર ઈન્ડિયા એમ્પ્લોયર દ્વારા આપવામાં આવેલા લેખિત દરખાસ્તોના આધારે કથિત સંમતિનો આદેશ પસાર કરીને આગળ વધ્યું હતું, જે અન્ય પક્ષો દ્વારા હાઈકોર્ટ સમક્ષ સ્વીકારવામાં આવ્યો હોવાનો આરોપ હતો. બોમ્બે હાઈકોર્ટના વિવાદિત ચુકાદાનો કાર્યકારી ભાગ, જેના દ્વારા પ્રતિવાદી સંગઠનને અનેક રાહતો આપવામાં આવી હતી, તેનું પુનઃઉત્પાદન કરવાની જરૂર છે:—

(i) "ત્રીજા પ્રતિવાદીનો ૨૪/૧૨/૧૯૮૯ની તારીખનો વિવાદિત પત્ર અને એર ઇન્ડિયા દ્વારા ૨૩/૦૩/૧૯૯૦, ૦૨/૦૩/૧૯૯૦ અને ૦૫/૦૮/૧૯૯૧ની તારીખના પરિપત્રો તેમજ ૧૨/૦૧/૧૯૯૩ની તારીખનો ઓફિસ ઓર્ડર રદ કરવામાં આવે છે."

(ii) એર ઇન્ડિયાને ભારત સંઘ દ્વારા ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ના રોજ આપવામાં આવેલા નિર્દેશનો અમલ કરવા માટે નિર્દેશિત કરવામાં આવે છે, જેમાં અરજદારોને તબીબી તંદુરસ્તી અને વજનની તપાસને આધીન ૫૮ વર્ષની નિવૃત્તિ વય પ્રાપ્ત થાય ત્યાં સુધી ઉક્રયન ફરજો બજાવવાની મંજૂરી આપવામાં આવી છે અને વધુમાં એર ઇન્ડિયા દ્વારા સૂચવવામાં આવેલા અને આ આદેશમાં અગાઉ પુનઃઉત્પાદિત પગલાંને આધીન છે.

(iii) એર ઇન્ડિયાને નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે કે તે અરજદારોને ગ્રાઉન્ડિંગની તારીખથી ફ્લાઈટની ફરજો ફરી શરૂ થાય ત્યાં સુધીના પગારની તફાવતની રકમ અને ૩૧/૧૨/૧૯૯૭ પહેલાં ગ્રાઉન્ડ કરાયેલી એર હોસ્ટેસને 'x' ચિહ્નિત દરખાસ્તના કૉલમ ૯ મુજબ વળતર ભથ્થાના ૫૦% અને ૦૧/૦૧/૧૯૯૭ના રોજ અથવા તે પછી ગ્રાઉન્ડ કરાયેલી એર હોસ્ટેસ માટે ૩૦% ભથ્થા ચૂકવે.

(iii) એર ઇન્ડિયાને ૧૨ અઠવાડિયાની અંદર ઉપરોક્ત નિર્દેશોનું પાલન કરવા માટે નિર્દેશિત કરવામાં આવે છે.

(iv) એર ઇન્ડિયાને આ આદેશ અનુસાર કેબિન કૂની વરિષ્ઠતા ફરીથી નક્કી કરવા માટે પગલાં લેવા અને ૨૪ અઠવાડિયાની અંદર વરિષ્ઠતાના પુનઃનિર્ધારણનું કામ પૂર્ણ કરવા માટે નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે.

(v) એર ઇન્ડિયાને આ કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્દેશોના પ્રકાશમાં પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશોની કલમ ૩૦(૧)(સી) માં સુધારો કરવા માટે પગલાં લેવા નિર્દેશિત કરવામાં આવે છે.

(vi) એર ઇન્ડિયાના સંચાલન અને કેબિન કૂના યુનિયનો વચ્ચે થયેલા તમામ પુરસ્કારો અને સમાધાન આ આદેશ સાથે સંઘર્ષ કરે તે હદ સુધી તેમાં સુધારો કરવામાં આવશે.

(vii) એર હોસ્ટેસ આવકવેરા અધિનિયમની કલમ ૮૯ સાથે વાંચવામાં આવતી કલમ ૧૯૨ (૨ A) હેઠળ બાકી રકમની ચૂકવણીના સંદર્ભમાં લાભ મેળવવા માટે હકદાર રહેશે.

એર ઇન્ડિયા એમ્પ્લોયર દ્વારા કરવામાં આવેલી શરતી દરખાસ્તો પર હાઈકોર્ટ દ્વારા તેના ચુકાદામાં નોંધાયેલ સંમતિપૂર્ણ આદેશ અને કેટલાક કર્મચારીઓ અને તેમના સંગઠનો દ્વારા સ્વીકારવામાં આવ્યો હોવાનો આરોપ, જેઓ હાઈકોર્ટ સમક્ષ પક્ષકારો હતા, તેનું પુનઃઉત્પાદન પણ જરૂરી છે:—

“શરૂઆતમાં અમારા દ્વારા સૂચવ્યા મુજબ એર ઇન્ડિયાએ એર હોસ્ટેસની ઉંડાનની ઉંમર ૫૮ વર્ષ સુધી વધારવા માટે સંમતિ આપી છે, જે એર ઇન્ડિયા દ્વારા સૂચિત કેટલાક પગલાઓને આધીન છે, તે અંગેનો લેખિત

પ્રસ્તાવ એર ઇન્ડિયાના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યો હતો.દલીલો દરમિયાન આ જ ચર્ચા કરવામાં આવી હતી અને આખરે નીચેના મુદ્દાઓ પર સર્વસંમતિ સધાઈ છે:—

(i) આ કોર્ટનો આદેશ માત્ર ઓક્ટોબર ૧૯૯૭ પહેલાં ભરતી કરાયેલા બંને જાતિના કેબિન કૂના સભ્યો સુધી જ મર્યાદિત રહેશે.

(ii) વિમાનમાં નોકરીના કાર્યોની સંપૂર્ણ અદલાબદલી થશે અને કામ કરવાની સ્થિતિની સુગમતા વ્યવસ્થાપનના વિવેકબુદ્ધિ પર રહેશે.

(iii) એર હોસ્ટેસ અને ફ્લાઈટ પર્સર્સના બે કેડર વચ્ચે સંપૂર્ણ સમાનતા રહેશે અને તફાવતોના તમામ અવશેષોનો અંત લાવવામાં આવશે.

(iv) બંને કેડર વચ્ચેની આંતર-સિનિયોરિટી નીચે પ્રમાણે નક્કી કરવામાં આવશે:—

(અ) પુરુષ અને મહિલા કેબિન કૂની વરિષ્ઠતા તેમની જોડાણની તારીખ અનુસાર રહેશે.

(b) જો એ જ ગ્રેડમાં મહિલા કેબિન કૂ પુરુષ કેબિન કૂ કરતાં વરિષ્ઠ હોય, તો પણ એર ઇન્ડિયામાં એન્ટ્રીની તારીખ પુરુષ કેબિન કૂ કરતાં પાછળ હોય, તો મહિલા કેબિન કૂનો ગ્રેડ અને મૂળભૂત પગાર ત્યાં સુધી સ્થિર રહેશે, જ્યાં સુધી પુરુષ તેના સમકક્ષ તેની બરાબરી ન કરે અને જોડાણની તારીખ મુજબ તેની વરિષ્ઠ ન બને.

(સી) જો પુરુષ કેબિન કૂ એર ઇન્ડિયામાં પહેલાં જોડાયો હોય છતાં પણ તે સ્ત્રી કેબિન કૂ કરતાં નીચલા ગ્રેડમાં હોય, તો જ્યાં સુધી પુરુષ કેબિન કૂને બઢતી આપવામાં ન આવે અને તે તેની જોડાણની તારીખ મુજબ સ્ત્રી કેબિન કૂ કરતાં સિનિયર ન બને ત્યાં સુધી સ્ત્રી કેબિન કૂનો ગ્રેડ અને મૂળભૂત પગાર સ્થિર રહેશે.

(ડી) ઉપરની કલમ (બી) અને (સી) હેઠળ આવતા કિસ્સાઓમાં, મહિલા કેબિન કૂનો મૂળ પગાર અને ગ્રેડ ત્યાં સુધી સ્થિર રહેશે, જ્યાં સુધી પુરુષ કેબિન કૂ મહિલા કેબિન કૂ કરતાં વરિષ્ઠ ન બને અથવા બે વર્ષનો સમયગાળો, જે ઓછો હોય તે;

(ઈ) એવી પરિસ્થિતિઓમાં જ્યાં મહિલા કેબિન કૂ પુરુષ કેબિન કૂ કરતાં વરિષ્ઠ હોય, જ્યાં જોડાવાની તારીખ સમાન હોય, ત્યાં હાલની સંબંધિત વરિષ્ઠતા અવિરત રહેશે;

(એફ) પુરુષ/સ્ત્રી કેબિન કૂ કે જેમને શિસ્તભંગના પગલાને કારણે નીચલા ક્રમમાં મૂકવામાં આવ્યા છે, તેઓ વિકલાંગતા સાથે ચાલુ રહેશે;

(જી) પુરુષ/સ્ત્રી કેબિન કૂ કે જેમને બઢતી આપવાનો ઇનકાર કરવામાં આવ્યો છે તેઓ પણ વિકલાંગતા સાથે ચાલુ રહેશે, અને

(એચ) પુરુષ/સ્ત્રી કેબિન કૂ જેઓ પગાર વિના રજા પર છે, તેમની વરિષ્ઠતા નક્કી કરતી વખતે દિવસોની સંખ્યા બાદ કરવામાં આવશે.

(v) વિમાનમાં ઉતરાધિકાર જાતિને ધ્યાનમાં લીધા વિના વરિષ્ઠતા પર આધારિત હશે;

(vi) હાલમાં એર હોસ્ટેસને આપવામાં આવતા વિશેષ લાભો, જેમ કે વહેલી નિવૃત્તિ અને વહેલી નિવૃત્તિમાંથી ઉદ્ભવતા તમામ લાભો હવે ચાલુ રહેશે નહીં.

(vii) બાર નુકસાન વળતર માત્ર એવા કેબિન ક્રૂ (કામદાર અને કાર્યકારી બંને)ને ચૂકવવામાં આવશે જેઓ હાલમાં તે જ મેળવી રહ્યા છે અને અન્ય કોઈ કેબિન ક્રૂને નહીં.

(viii) તમામ કેબિન ક્રૂ (કામદાર અને કાર્યકારી બંને) એ ૩૫ વર્ષની ઉંમર પછી વાર્ષિક તબીબી તપાસ કરાવવી પડશે અને જાતિને ધ્યાનમાં લીધા વિના દરેક સમયે વજનની તપાસને પણ આધીન રહેશે. વધુમાં એર હોસ્ટેસ કે જેમને ગ્રાઉન્ડ કરવામાં આવી છે, તેમણે તબીબી પરીક્ષણો, વજનની તપાસ, સલામતી અને તાલીમમાંથી પસાર થવાની જરૂર નથી.

(ix) તમામ એર હોસ્ટેસે એર ઇન્ડિયા દ્વારા તે સંબંધમાં આપવામાં આવેલી સૂચનાની પ્રાપ્તિની તારીખથી એક મહિનાની અંદર એક વખત અફર વિકલ્પનો ઉપયોગ કરવો પડશે, જેથી તેઓ ૫૦ વર્ષની વયે નિવૃત્ત થવા માગે છે કે એર ઇન્ડિયામાં કામ કરવાનું ચાલુ રાખવા માગે છે અને ૫૮ વર્ષની નિવૃત્તિ વય સુધી એર હોસ્ટેસ તરીકે ઉડાન ભરવા માગે છે. સમાનતા પ્રાપ્ત કરવા માટે, પુરુષ કેબિન ક્રૂને પણ એક વખતની

કવાયત તરીકે સમાન વિકલ્પ આપવામાં આવશે.એક વખતની કવાયત તરીકે કેબિન ફૂ નહીં.કોઈ પણ કેબિન ફૂ ગ્રાઉન્ડ જોબ્સ માટે પાત્ર નહીં હોય, સિવાય કે જ્યાં મેડિકલ ફિટનેસના અભાવને કારણે મેનેજમેન્ટ દ્વારા કેબિન ફૂને ગ્રાઉન્ડ કરવામાં આવે.

(x) ઓક્ટોબર ૧૯૯૭ પછી જોડાયેલા કેબિન ફૂના કોઈ પણ સભ્ય, પુરુષ કે સ્ત્રીને બાર નુકસાન વળતરનો દાવો કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવશે નહીં.”

બોમ્બે હાઈકોર્ટના વિવાદાસ્પદ ચુકાદાને એર ઈન્ડિયા ઓફિસર્સ એસોસિએશન દ્વારા પડકારવામાં આવ્યો છે, જેણે વિવાદાસ્પદ ચુકાદાઓમાં નોંધાયેલા કથિત સંમતિપૂર્ણ આદેશ પસાર થવાથી તેમની વરિષ્ઠતા અને બઢતીની સંભાવનાઓ પર વિપરીત અસર થઈ રહી છે તેવા ચુકાદાઓ સામે અપીલ કરવાની રજા માંગી છે.ઔદ્યોગિક કાયદા હેઠળ નોકરીદાતા સાથે થયેલા કરાર અને સમાધાન દ્વારા નિવૃત્તિની ઉંમર સહિત સેવાના નિયમો અને શરતોનું સંચાલન કરનાર કામદાર શ્રેણીની મોટાભાગની એર હોસ્ટેસ પણ આ ચુકાદાથી પીડિત છે.તેઓ એર ઈન્ડિયા કેબિન ફૂ એસોસિએશન [ટૂંકમાં ‘એઆઈસીસીએ’] દ્વારા અમારી સમક્ષ અપીલકર્તાઓ છે, જેમાં કેબિન ફૂ તરીકે કામ કરતા પુરુષ અને મહિલા કર્મચારીઓ બંને સભ્ય છે.એર ઈન્ડિયા, યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને કેટલીક એર હોસ્ટેસ દ્વારા પણ અલગથી અપીલ કરવામાં આવી છે.અપીલકર્તાઓ માટે હાજર રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે અલગ અલગ દલીલો રજૂ કરી હતી અને

હાઈકોર્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલી ગુણદોષ અને પ્રક્રિયા પર પેટન્ટ ગેરકાયદેસરતા પર પ્રકાશ પાડ્યો હતો.

અમારી સમક્ષ અપીલકર્તાઓની વતી રજૂ કરાયેલા કેટલાક વિવાદો સાથે વ્યવહાર કરતા પહેલા, તે તથ્યાત્મક અને કાનૂની પૃષ્ઠભૂમિ આપવી જરૂરી છે જેમાં ઉદ્ભવન ફરજોમાંથી નિવૃત્તિના પ્રશ્ન પર પ્રતિવાદી સંગઠન દ્વારા રજૂ કરાયેલ એર હોસ્ટેસ દ્વારા વર્તમાન વિવાદ ઉઠાવવામાં આવ્યો છે.

એર કોર્પોરેશન એક્ટ ૧૯૫૩ની કલમ ૪૫(૨)(b) હેઠળ એર ઇન્ડિયા (આંતરરાષ્ટ્રીય ઉડાનમાં સંકળાયેલી) અને ઇન્ડિયન એરલાઇન્સ (સ્થાનિક ઉડાનમાં સંકળાયેલી) નામે બે નિગમોની સ્થાપના કરવામાં આવી હતી, જે કાયદા હેઠળ સ્થાપિત નિગમને તેના અધિકારીઓ અને કર્મચારીઓની સેવાના નિયમો અને શરતો નક્કી કરવા માટે નિયમો ઘડવામાં સક્ષમ બનાવે છે.કોર્પોરેશનની રચના પછી, એર ઇન્ડિયાએ નિયમન ૪૬(૧) દ્વારા એર હોસ્ટેસની નિવૃત્તિ વય ૩૦ વર્ષ નક્કી કરી હતી.નિયમ ૪૭ દ્વારા, જનરલ મેનેજરને તબીબી રીતે તંદુરસ્ત હોવાનું જણાય તેવા એર હોસ્ટેસ માટે નિવૃત્તિની ઉંમર ૩૫ વર્ષ સુધી લંબાવવાની સત્તા આપવામાં આવી હતી.આ નિવૃત્તિ વય બે રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવી હતી, જે બે નિગમોના કર્મચારીઓની સેવા શરતો નક્કી કરવા માટે સ્થાપવામાં આવી હતી.તે ટ્રિબ્યુનલની અધ્યક્ષતા મિસ્ટર જસ્ટિસ ખોસલા અને મિસ્ટર જસ્ટિસ મહેશ ચંદ્રાએ કરી હતી.

વર્ષ ૧૯૭૨માં એર કોર્પોરેશન એમ્પ્લોઈઝ યુનિયને ઈન્ડિયન એર લાઈન્સમાં એર હોસ્ટેસની નિવૃત્તિ વયનો વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો. નોકરીદાતા અને કર્મચારીઓ વચ્ચે એક સમાધાન થયું હતું, જે અંતર્ગત જનરલ મેનેજરની અપરિણીત અને તબીબી રીતે યોગ્ય એર હોસ્ટેસની નિવૃત્તિની ઉંમર ૩૫ થી વધારીને ૪૦ કરવામાં આવી હતી. ૧૯૭૨માં જસ્ટિસ મહેશચંદ્ર એવોર્ડ કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા ભારતીય એરલાઈન્સના કામદારોની સેવા શરતોને લગતા વિવાદના આધારે આપવામાં આવ્યો હતો. એર ઈન્ડિયાના કર્મચારી સંઘને પક્ષ તરીકે સામેલ થવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી. નોકરીદાતા એર ઈન્ડિયાએ કૂના પુરુષ અને મહિલા સભ્યો વચ્ચે નોકરીના કાર્યોની અદલાબદલી માટે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ માંગ કરી હતી, જેથી તેઓ માત્ર ૧૪ કૂ સભ્યો સાથે વિમાન ચલાવી શકે. ન્યાયમૂર્તિ મહેશચંદ્ર ટ્રિબ્યુનલે ૨૫/૦૨/૧૯૭૨ના રોજ પોતાનો ચુકાદો આપ્યો હતો, જેમાં એર ઈન્ડિયાના કૂના પુરુષ અને મહિલા સભ્યોના નોકરીના કાર્યોની અદલાબદલીના દાવાને એ આધાર પર નકારી કાઢવામાં આવ્યો હતો કે એર ઈન્ડિયા મેન્યુઅલમાં પુરુષ અને મહિલા કેબિન કૂના અલગ અને સ્પષ્ટ નોકરીના કાર્યો નક્કી કરવામાં આવ્યા છે. નોકરીદાતા એર ઈન્ડિયાના જણાવ્યા અનુસાર મહેશ ચંદ્ર પુરસ્કાર બંધનકર્તા છે કારણ કે ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણય દરમિયાન નોકરીદાતા અને કર્મચારીઓ વચ્ચે કરાર થયો હતો.

ભારતીય હવાઈ સેવાઓમાં એર હોસ્ટેસ માટે ભારત સરકારની તારીખ ૧૨/૦૪/૧૯૮૦ની સૂચનાએ નિવૃત્તિની લઘુત્તમ વય ૩૫ વર્ષ નક્કી કરી

હતી.એર હોસ્ટેસ ૩૫ વર્ષની વયે અથવા જો સેવા જોડાવાના ચાર વર્ષની અંદર લગ્ન થાય અથવા પ્રથમ ગર્ભાવસ્થા જે વહેલું હોય ત્યારે નિવૃત્ત થશે.ઈન્ડિયન એરલાઈન્સની જેમ એર ઈન્ડિયાએ પણ તેમના નિયમોમાં સમાન સુધારા કર્યા હતા.પુરુષ કેબિન ક્રૂ સભ્યો, જેઓ સહાયક ફ્લાઈટ પર્સર્સ, ફ્લાઈટ પર્સર્સ અને ફ્લાઈટ સુપરવાઈઝર્સ તરીકે ઓળખાય છે, તેઓ ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી ફ્લાઈટ ફરજો પર ચાલુ રહેવાના હતા.મિસ નરગેશ મીરઝાએ તેમની સાથી એર હોસ્ટેસ સાથે મળીને બોમ્બે હાઈકોર્ટમાં એક રિટ અરજી દાખલ કરી હતી, જેમાં એર હોસ્ટેસની નિવૃત્તિ અને અન્ય સેવા શરતોને એ આધાર પર પડકારી હતી કે તે બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૫ અને ૧૬ હેઠળ ભેદભાવપૂર્ણ હતી.આ અરજી સુપ્રીમ કોર્ટમાં ટ્રાન્સફર કરવામાં આવી હતી અને તેના નિર્ણય દ્વારા આ કેસમાં

એર ઈન્ડિયા વિરુદ્ધ નરગેશ મીરઝા, [૧૯૮૧] ૪ એસ.સી.સી. ૩૩૫માં પ્રથમ ગર્ભાવસ્થા પર એર હોસ્ટેસની નિવૃત્તિની જોગવાઈને મનસ્વી અને બંધારણની કલમ ૧૪નું ઉલ્લંઘન ગણાવીને રદ કરવામાં આવી હતી.મેનેજિંગ ડિરેક્ટરના વિવેકબુદ્ધિથી એર હોસ્ટેસની સેવાને ૩૫ વર્ષથી વધારીને ૪૫ વર્ષ સુધી કરવાની જોગવાઈ કરતો આ નિયમ પણ કોઈપણ માર્ગદર્શિકા વિનાનો હોવાથી મનસ્વી હોવાનું જણાયું હતું.આથી, નરગેશ મીરઝાના કેસમાં આ કોર્ટ એવા નિષ્કર્ષ પર આવી હતી કે જ્યાં સુધી સેવા નિયમો પ્રથમ ગર્ભાવસ્થા પર સેવાની સમાપ્તિ અને ૩૫ વર્ષથી વધુ સમય સુધી સેવાના વિસ્તરણ માટે મેનેજિંગ ડિરેક્ટરના

વિવેકબુદ્ધિ પર જ જોગવાઈ કરે છે, ત્યાં સુધી તે મનસ્વી છે અને તેથી બંધારણની કલમ ૧૪ હેઠળ ગેરબંધારણીય છે.

આ કોર્ટની ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેન્ચે આપેલા નરગેશ મીરઝાના નિર્ણય (સુપ્રા)ની નોંધ લેવી જરૂરી રહેશે કારણ કે અપીલકર્તાઓના જણાવ્યા અનુસાર કેટલાક કાનૂની આધાર પહેલેથી જ આવરી લેવામાં આવ્યા છે અને કેટલાક કાનૂની પ્રશ્નોનો ઉકેલ ઉપરોક્ત ચુકાદા દ્વારા પહેલેથી જ આવી ગયો છે, જે હાઈકોર્ટ અને બે ન્યાયાધીશોની આ બેન્ચ પર પણ બંધનકર્તા છે. નરગેશ મીરઝા (ઉપર)ના કિસ્સામાં કોર્ટને સમજાવવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હતો કે એર હોસ્ટેસ (મહિલાઓ) અને ફ્લાઈટ પર્સર્સ (પુરુષો) એરક્રાફ્ટમાં ટીમનાં સભ્યો હોવાથી તેમને કર્મચારીઓના એક જ કેડર તરીકે ગણવા જોઈએ અને તેમની સેવા શરતોમાં કોઈ ભેદભાવ રાખવો જોઈએ નહીં. ભરતીની વિવિધ પદ્ધતિઓ, પ્રમોશનલ માર્ગો, બંને કેડરના પગાર, ભથ્થાંની નોંધ લીધા પછી, નરગેશ મીરઝા (સુપ્રા)ના કિસ્સામાં, આ કોર્ટે તેના ચુકાદાના ફક્ત પગમાં નીચે મુજબ નિષ્કર્ષ નોંધ્યો:

“આમ, ભરતીની રીત, લાયકાત, પ્રમોશનલ માર્ગો અને અન્ય બાબતોની સરખામણીથી જેની આપણે ઉપર ચર્ચા કરી છે, તેનાથી આપણે સંતુષ્ટ છીએ કે એર હોસ્ટેસ ઘણાં પાસાંઓમાં ફ્લાઈટ પર્સર્સથી એકદમ અલગ શ્રેણી બનાવે છે, જેમના જુદા જુદા ગ્રેડ, જુદા જુદા પ્રમોશનલ માર્ગો અને જુદી જુદી સેવા શરતો છે.”

ચુકાદાના ફક્ત ૬૦માં નીચેના શબ્દોમાં નિષ્કર્ષનું પુનરાવર્તન કરવામાં આવ્યું છે:—

“તેથી ફ્લાઈટ પર્સર્સ અને એર હોસ્ટેસની વિવિધ પરિસ્થિતિઓ, ઘટનાઓ, સેવા શરતો, પ્રમોશનલ માર્ગો વગેરેને ધ્યાનમાં રાખીને એ અનુમાન અપરિહાર્ય છે કે એર હોસ્ટેસ કેબિન ક્રૂના સભ્યો હોવા છતાં સંપૂર્ણપણે અલગ વર્ગ છે, જે નિયમો અને નિયમો અને સેવા શરતોના વિવિધ સમૂહ દ્વારા સંચાલિત થાય છે.”

ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષ નોંધ્યા પછી જ કોર્ટે એર ઇન્ડિયા વતી તેમના વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી નરીમન દ્વારા રજૂ કરાયેલી દલીલને ધ્યાનમાં લીધી હતી કે ફ્લાઈટ પર્સર્સ અને એર હોસ્ટેસ દ્વારા કરવામાં આવતા મોટાભાગના કાર્ય સંપૂર્ણપણે અલગ છે.માલિક વતી વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલી આ દલીલને નકારી કાઢવામાં આવી હતી અને ચુકાદામાં અવલોકનોના સંબંધિત ભાગને જે સંદર્ભમાં તે કરવામાં આવ્યા છે તે સંદર્ભમાં સમજવા પડશે.ઉપર પ્રસ્તુત આ અદાલતના નિષ્કર્ષને રદ કરવા માટે ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા સંદર્ભની બહાર વાંચી શકાતું નથી, જેમાં તે સ્પષ્ટપણે જણાવવામાં આવ્યું છે કે જહાજ પરના ક્રૂના પુરુષ અને સ્ત્રી સભ્યો સેવા શરતોના વિવિધ સમૂહો દ્વારા સંચાલિત કર્મચારીઓના બે અલગ-અલગ વર્ગો છે.નોકરીના કાર્યોમાં કથિત તફાવત પર સુપ્રીમ કોર્ટે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:—

“જો કે, અમે આ દલીલથી પ્રભાવિત નથી કારણ કે સોગંદનામામાં વિગતવાર દર્શાવવામાં આવેલા જોબ ફંક્શન્સની તપાસ કરવાથી સ્પષ્ટપણે જણાય છે કે બંનેના કાર્યો, દેખીતી રીતે અલગ હોવા છતાં, કેટલાક મુદ્દાઓ પર ઓવરલેપ થાય છે, પરંતુ તફાવત, જો કોઈ હોય તો, પ્રકારને બદલે ડિગ્રીનો છે. વધુમાં, એક જ ફ્લાઈટમાં ફૂના સભ્યો હોવાને કારણે, બે અલગ-અલગ વર્ગોએ ખાસ કરીને કટોકટીના કિસ્સામાં એકબીજાને મદદ અને સહાય કરીને ટીમ તરીકે કામ કરવું પડે છે.”

આ રીતે નોકરીના કાર્યોના કથિત તફાવત અંગે નોકરીદાતાઓની વતી રજૂ કરાયેલા દલીલને નકારી કાઢ્યા પછી, કોર્ટે પેરા ૬૨ માં તેના નિષ્કર્ષને ફરીથી પુનરાવર્તિત કર્યો હતો:—

“એકવાર આપણે એવું માની લઈએ કે એર હોસ્ટેસ અલગ અને અલગ ઘટનાઓ સાથે અલગ શ્રેણી બનાવે છે, તો અપીલકર્તા દ્વારા દર્શાવવામાં આવેલી પરિસ્થિતિઓ આ આધારે બંધારણની કલમ ૧૪નું ઉલ્લંઘન કરવાના ભેદભાવની હદ સુધી પહોંચી શકે નહીં.”

આમ સુપ્રીમ કોર્ટે એ ફરિયાદને નકારી કાઢી હતી કે એર હોસ્ટેસને નિવૃત્તિની ઓછી ઉંમર પૂરી પાડતી સેવા શરતો ફ્લાઈટ પર્સર્સની સરખામણીમાં પ્રતિકૂળ છે, જેઓ વિમાનમાં ફૂના પુરુષ સભ્યો છે અને તેમને ૫૫ અથવા ૫૮ વર્ષની નિવૃત્તિની ઉંમરની મંજૂરી આપવામાં આવે છે. ફૂના પુરુષ સભ્યો સાથે મહિલાઓની નિવૃત્તિ વય પર સમાનતાનો દાવો કરતી દલીલને નકારી કાઢવામાં

આવી હતી.એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે માત્ર લિંગના આધારે એર હોસ્ટેસ સામે કોઈ ભેદભાવ નથી.તેણે વધુમાં જણાવ્યું હતું કે સેવાની શરત બંધારણની કલમ ૧૫ અને ૧૬ હેઠળ ગેરબંધારણીય નથી કે ER એક્ટની કલમ જનું ઉલ્લંઘન નથી. કોર્ટે ER એક્ટની કલમ ૧૬ હેઠળ કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલી સૂચનાને ટાંકી હતી. તેણે એર ઈન્ડિયામાં પુરુષ અને મહિલા કર્મચારીઓની નિવૃત્તિની જુદી જુદી ઉંમર અને પગાર માળખું તેમની સેવાની જુદી જુદી શરતો પર આધારિત છે અને માત્ર લિંગ પર નહીં, એવા એમ્પ્લોયરના વલણને સમર્થન આપ્યું હતું.

ઈ.આર. એક્ટની કલમ ૪ એ નોકરીદાતાને પુરુષ અને મહિલા કામદારોને 'સમાન કામ અથવા સમાન પ્રકૃતિના કામ' માટે અસમાન મહેનતાણું ચૂકવવાથી પ્રતિબંધિત કરે છે.' ઉક્ત કાયદાની કલમ ૫ 'સમાન કામ અથવા સમાન પ્રકૃતિના કામ' માટે પુરુષો અને મહિલા કામદારોની ભરતી કરતી વખતે નોકરીદાતા દ્વારા ભેદભાવ પર પ્રતિબંધ મૂકે છે.' ૧૯૮૭ના સુધારા અધિનિયમ નંબર ૪૯ દ્વારા કલમ ૫ માં રજૂ કરાયેલા સુધારા દ્વારા, નોકરીદાતાને 'સમાન કામ અને સમાન પ્રકૃતિના કામ' માટે તેમની સેવાની શરતોની બાબતમાં પુરુષો અને સ્ત્રીઓની ભરતી પછી તેમની સાથે ભેદભાવ કરવા પર પ્રતિબંધ મૂકવામાં આવ્યો છે.' ૧૯૮૭ના અધિનિયમ નંબર ૪૯ દ્વારા સુધારા પછી કલમ ૫ નીચે મુજબ છે:—

“૫. પુરુષ અને મહિલા કામદારોની ભરતી કરતી વખતે કોઈ ભેદભાવ ન કરવો.— આ અધિનિયમની શરૂઆતથી, કોઈ પણ નોકરીદાતા, સમાન કામ માટે અથવા સમાન પ્રકૃતિ માટે ભરતી કરતી વખતે, [અથવા ભરતી પછીની સેવાની કોઈપણ સ્થિતિમાં જેમ કે બઢતી, તાલીમ અથવા બદલી] મહિલાઓ સામે કોઈ પણ પ્રકારનો ભેદભાવ કરશે નહીં, સિવાય કે જ્યાં મહિલાઓની આવી કામમાં રોજગારી હાલમાં અમલમાં રહેલા કોઈ પણ કાયદા દ્વારા અથવા હેઠળ પ્રતિબંધિત અથવા મર્યાદિત હોય.

જો કે આ વિભાગની જોગવાઈઓ કોઈ પણ પ્રાથમિકતા અથવા અનુસૂચિત જાતિઓ અથવા અનુસૂચિત જનજાતિઓ, ભૂતપૂર્વ સૈનિકો, છૂટા કરાયેલા કર્મચારીઓ અથવા કોઈ પણ અન્ય વર્ગ અથવા વ્યક્તિઓના કોઈ પણ વર્ગને કોઈ પણ સંસ્થા અથવા રોજગારમાં જગ્યાઓ પર ભરતી કરવાના મામલે અસર કરશે નહીં.”

‘સમાન કાર્ય અથવા સમાન પ્રકૃતિનું કાર્ય’ શબ્દસમૂહને ઇ.આર. એક્ટની કલમ ૨(એચ)માં નીચે પ્રમાણે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવ્યો છે:

“૨(એચ) – “સમાન કાર્ય અથવા સમાન પ્રકૃતિનું કાર્ય” એટલે એવું કાર્ય કે જેના માટે જરૂરી કૌશલ્ય, પ્રયત્ન અને જવાબદારી સમાન હોય, જ્યારે તે સમાન કાર્યકારી પરિસ્થિતિઓમાં, કોઈ પુરુષ અથવા સ્ત્રી દ્વારા કરવામાં આવે અને પુરુષ માટે જરૂરી કૌશલ્ય, પ્રયત્ન અને જવાબદારી અને સ્ત્રી માટે જરૂરી કૌશલ્ય, પ્રયત્ન અને જવાબદારી વચ્ચેના તફાવતો,

જો કોઈ હોય તો, રોજગારની શરતો અને નિયમોના સંબંધમાં વ્યવહારિક મહત્વના ન હોય.”

કલમ ૧૬ યોગ્ય સરકારને સૂચના દ્વારા જાહેરાત કરવાની સત્તા આપે છે કે કોઈ નોકરીદાતા હેઠળ પુરુષ અને મહિલા કામદારોના મહેનતાણાના સંદર્ભમાં રોજગારમાં ચોક્કસ તફાવત 'જાતિ સિવાયના અન્ય પરિબળ' પર આધારિત હોવાનું જણાય છે અને નોકરીદાતા દ્વારા આ કાયદાની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરવામાં આવ્યું નથી.કલમ ૧૬ નીચે મુજબ છે:—

“૧૬. ઘોષણા કરવાની સત્તા – જ્યાં યોગ્ય સરકાર, કેસની તમામ પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં રાખીને, સંતુષ્ટ થાય છે કે કોઈ પણ સંસ્થા અથવા રોજગારમાં પુરુષ અને સ્ત્રી કામદારોના મહેનતાણા અથવા મહેનતાણાની કોઈ ચોક્કસ જાતિના સંદર્ભમાં તફાવત જાતિ સિવાયના અન્ય પરિબળ પર આધારિત છે, તો તે, જાહેરનામા દ્વારા, તે અસરની ઘોષણા કરી શકે છે, અને આવા તફાવતને આભારી નોકરીદાતાનું કોઈપણ કાર્ય આ અધિનિયમની કોઈપણ જોગવાઈનું ઉલ્લંઘન માનવામાં આવશે નહીં.

આ કાયદાની કલમ ૧૬ હેઠળની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને ૧૫/૦૬/૧૯૭૯ના રોજ એક જાહેરનામું બહાર પાડવામાં આવ્યું હતું અને ૧૭/૦૬/૧૯૭૯ના રોજ ભારતની ગેઝેટમાં પ્રકાશિત કરવામાં આવ્યું હતું, જે નીચે મુજબ છે:

“નવી દિલ્હી, ૧૫ જૂન, ૧૯૭૯.એસ.ઓ. ૨૨૫૮ – સમાન મહેનતાણું અધિનિયમ, ૧૯૭૬ (૧૯૭૬ ના ૨૫) ની કલમ ૧૬ દ્વારા આપવામાં આવેલી સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને કેન્દ્ર સરકારે એર હોસ્ટેસ અને ફ્લાઈટ સ્ટિપેન્ડની રોજગારીની તમામ પરિસ્થિતિઓ અને નિયમો અને શરતોને ધ્યાનમાં લીધી છે, તેઓને ખાતરી છે કે આ કર્મચારીઓની શ્રેણીઓના પગાર વગેરેમાં તફાવત સેવાની વિવિધ પરિસ્થિતિઓ પર આધારિત છે અને જાતિના તફાવત પર નહીં.તેથી કેન્દ્ર સરકાર જાહેર કરે છે કે આવા તફાવતોને કારણે નોકરીદાતાનું કોઈપણ કૃત્ય અધિનિયમની કોઈપણ જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરતું જાહેર કરવામાં આવશે નહીં.

નોંધનીય છે કે ઉપરોક્ત જાહેરનામું ઇ.આર. એક્ટની કલમ ૫ માં ૧૯૮૭ માં લાવવામાં આવેલા સુધારા પહેલાં વર્ષ ૧૯૭૯ માં બહાર પાડવામાં આવ્યું હતું. ઉપર ટાંકવામાં આવેલી કલમ ૧૬ હેઠળનું જાહેરનામું એક અલગ હેતુ માટે સુસંગત છે.નરગેશ મીરઝાના કેસમાં (ઉપર) – કોર્ટે ફકરા ૬૭માં નીચેના તારણો નોંધ્યા હતા:—

“આમ, જાહેરાત એ હકીકતનો અનુમાનિત પુરાવો છે કે ભથ્થાં, સેવાની શરતો અને અન્ય પ્રકારના મહેનતાણાની બાબતમાં માત્ર લિંગના આધારે કોઈ ભેદભાવ કરવામાં આવ્યો નથી.તેથી કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા કરવામાં આવેલી જાહેરાત આ બાબતનો સંપૂર્ણ અંત લાવે છે.”

બંધારણની કલમ ૧૫(૧) અને ૧૬(૨) દ્વારા પ્રતિબંધિત લિંગ ભેદભાવના આધારે જહાજ પરના કૂના મહિલા સભ્યોની નિવૃત્તિની ઉંમરને પડકારવા પર વિચાર કરતી વખતે સુપ્રીમ કોર્ટે આ રીતે અવલોકન કર્યું:—

“બંધારણની કલમો રાજ્યને અન્ય વિચારણાઓ સાથે લૅંગિકતાના આધારે ભેદભાવ કરવા પર પ્રતિબંધ નથી કરતી.”

કલમ ૭૦ માં, નોંધાયેલ નિષ્કર્ષ આ પ્રમાણે છે:—

“આ કારણોસર, મિસ્ટર સેટલવાડની દલીલો કે નિવૃત્તિ વગેરેને લગતી સેવાની શરતો માત્ર લિંગના આધારે ભેદભાવ સમાન છે, તેને નકારી કાઢવામાં આવે છે અને એવું માનવામાં આવે છે કે ઉપર દર્શાવેલી સેવાની શરતો આ આધાર પર અનુચ્છેદ ૧૬નું ઉલ્લંઘન કરતી નથી.”

આ રીતે કૂની મહિલા સભ્યો માટે નીચી નિવૃત્તિ વયના પડકારને માત્ર લિંગના આધારે ભેદભાવ તરીકે નકારી કાઢતા, સુપ્રીમ કોર્ટે બે સેવા શરતોને રદ કરી દીધી હતી, જેમાં પ્રથમ ગર્ભાવસ્થા પર એર હોસ્ટેસની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની અને મેનેજિંગ ડિરેક્ટરની મરજી અને વિવેકબુદ્ધિથી ૩૫ વર્ષથી વધુ ૪૫ વર્ષ સુધી સેવા વધારવાની જોગવાઈ હતી. ઉપરોક્ત બે સેવા શરતોને ગેરવાજબી અને મનસ્વી હોવાનું માનવામાં આવતું હતું, તેથી તે બંધારણનું ઉલ્લંઘન કરતી હતી. નેરગેશ મીરઝાના કેસમાં (ઉપર) નોકરીદાતા દ્વારા દર્શાવવામાં આવેલા સ્ટેન્ડ અને ન્યાયીકરણની તપાસ કર્યા પછી બોર્ડમાં પુરુષ અને મહિલા સભ્યોની જુદી જુદી નિવૃત્તિ વયને માન્ય રાખવામાં આવી હતી. વિમાન પરના

પુરુષ અને મહિલા કર્મચારીઓની નિવૃત્તિની જુદી જુદી ઉંમરને સમર્થન આપવા માટે ચર્ચા અને નિષ્કર્ષ ચુકાદાના ફરરા ૧૦૫ થી ૧૧૩ માં સમાવિષ્ટ છે.અદાલતે વિશ્વભરની વિવિધ એરલાઈન્સમાં સવાર ફૂના પુરુષ અને મહિલા સભ્યોની નિવૃત્તિ વયનો સર્વે કર્યો અને બંને જાતિના ફૂના સભ્યોની તંદુરસ્તી અને કાર્યક્ષમતા અંગે નોકરીદાતાના વલણની વિચારણા કરીને નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું: ‘નિવૃત્તિની ઉંમર નક્કી કરવા માટે કોઈ ચોક્કસ સૂત્ર હોઈ શકે નહીં, જે હંમેશાં સંબંધિત પરિબલોના યોગ્ય મૂલ્યાંકન પર આધાર રાખે છે અને કદાચ કેસ પ્રમાણે બદલાઈ શકે છે.’

ત્યારબાદ અદાલતે ન્યાયમૂર્તિ મહેશ ચંદ્ર ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો અને જણાવ્યું કે ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ એર હોસ્ટેસે ક્યારેય એવી માંગણી કરી નહોતી કે તેમની નિવૃત્તિની ઉંમર ૫૮ વર્ષની ઉંમરે પુરુષ કર્મચારીઓની સમકક્ષ હોવી જોઈએ.ટ્રિબ્યુનલનો એવોર્ડ એર હોસ્ટેસ પર બંધનકર્તા હોવાનું માનવામાં આવતું હતું.ફરરા ૧૧૪માં નીચેની નોંધ જુઓ:—

“આપણે વધુમાં ઉલ્લેખ કરી શકીએ છીએ કે મહેશ ટ્રિબ્યુનલ પહેલાં પણ એર હોસ્ટેસ દ્વારા લેવામાં આવેલો સ્ટેન્ડ માત્ર એટલો જ હતો કે તેમની નિવૃત્તિની ઉંમર ૪૫ વર્ષ સુધી લંબાવવી જોઈએ અને તેમણે નિવૃત્તિની ઉંમર વધારીને ૫૮ વર્ષ કરવાનો કોઈ દાવો રજૂ કર્યો ન હતો અથવા સૂચવ્યો ન હતો, જે સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે તેમનો વર્તમાન દાવો માત્ર મોડો નથી પરંતુ એક વિચાર છે, ખાસ કરીને કારણ કે મહેશ ટ્રિબ્યુનલ

આ ચોક્કસ ફરિયાદ સાથે કામ કરી રહ્યું હતું અને જો એર હોસ્ટેસ ખરેખર તેમની નિવૃત્તિની ઉંમર ફ્લાઈટ પર્સર્સ એટલે કે ૫૮ વર્ષની સમકક્ષ કરવામાં ગંભીર હતા, તો તેઓ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ આ ચોક્કસ દાવો રજૂ કરવામાં નિષ્ફળ ગયા ન હોત.આ એક વધુ આધાર છે જેના આધારે એર હોસ્ટેસ ૫૮ વર્ષની વયે નિવૃત્ત થવાના દાવાને સ્વીકારી શકાય નહીં કારણ કે આપણે પહેલાથી જ બતાવ્યું છે કે એવોર્ડ પક્ષોને બાંધે છે, પછી ભલે તેનો સમયગાળો સમાપ્ત થઈ ગયો હોય.”

૧૭/૧૧/૧૯૮૩ના રોજ એર ઇન્ડિયાએ નોકરીદાતા તરીકે અને એઆઈસીસીએના સભ્યોએ તેના પુરુષ અને મહિલા કર્મચારીઓનું પ્રતિનિધિત્વ કરતા એક કરાર કયો હતો, જેમાં કેપ્યુટી ચીફ એર હોસ્ટેસની શ્રેણીને ફરીથી રજૂ કરવામાં આવી હતી, જેમાં મહિલા કેડરમાંથી પ્રમોશનલ માર્ગો હતા.કાર્યવાહીની રેકૉર્ડ નોંધમાં ઉલ્લેખ છે કે પુરુષ કેબિન કૂની બઢતીના હાલના માર્ગો અપ્રભાવિત રહેશે, વિવિધ શ્રેણીઓમાં અલગ વંશવેલો હાલની જેમ જ રહેશે અને કરારના પરિણામે કેબિન કૂની કોઈપણ શ્રેણીના નોકરીના કાર્યોમાં કોઈ ફેરફાર થશે નહીં.

એ પણ ઉલ્લેખ કરી શકાય છે કે કેબિન કૂ મેન્યુઅલ કે જેમાં પુરુષ અને મહિલા કેબિન કૂ માટે અલગ અને સ્પષ્ટ નોકરીના કાર્યો અને પ્રમોશનલ માર્ગો પૂરા પાડવામાં આવ્યા હતા, તેને એર હોસ્ટેસમાંથી એક, મિસ એ. મુલગાંવકર દ્વારા બોમ્બે હાઈકોર્ટમાં રિટ અરજી નંબર ૪૯૦/૮૪માં પડકારવામાં આવ્યો હતો.તે

અરજી ૨૨/૦૩/૧૯૮૪ના રોજ રદ કરવામાં આવી હતી. નરગેશ મીરઝા અને અન્ય ચાર એર હોસ્ટેસે ૧૭/૧૧/૧૯૮૩ની તારીખની રેકૉર્ડ નોંધ ધરાવતા કરારને બોમ્બે હાઈકોર્ટમાં રિટ અરજી ૧૧૬/૮૪માં પડકાર્યો હતો. વિદ્વાન સુજાતા મનોહર ન્યાયમૂર્તિ (જેમ કે તે સમયે હતા) દ્વારા બોલતી અદાલતે ૨૫/૦૭/૧૯૮૪ના તેના ચુકાદા દ્વારા કરારની કાયદાકીય માન્યતાને સમર્થન આપ્યું હતું. ૩૧/૧૦/૧૯૮૫ના રોજ ડિવિઝન બેન્ચે વ્યક્તિગત એર હોસ્ટેસ દ્વારા પસંદ કરાયેલી અપીલ નંબર ૧૦૬૮/૮૪ને પણ ફગાવી દીધી હતી.

વર્ષ ૧૯૮૭માં, ડબલ્યુ.પી. ૩૦૯૧/૮૬માં મિસ એકિવલિયા મોહને ફરીથી કરાર હેઠળ નક્કી કરાયેલી એર હોસ્ટેસની ઓછી નિવૃત્તિ વચને પડકારી હતી. અદાલતે જણાવ્યું હતું કે નરગેશ મીરઝાના કેસ (ઉપર)ને ધ્યાનમાં રાખીને આ મુદ્દો 'રચનાત્મક રેસ જ્યુડિકાટા'ના સિદ્ધાંત દ્વારા પ્રતિબંધિત હતો. અપીલ પણ રદ કરવામાં આવી હતી. ૧૯૮૭માં જ એર હોસ્ટેસની ઓછી નિવૃત્તિ વચના સમાન મુદ્દાઓ આ કોર્ટમાં રિટ અરજી નંબર ૨૩૧/૮૭માં મિસ લેના ખાન દ્વારા પુનર્વિચારણા માટે લાવવામાં આવ્યા હતા. મિસ લેના ખાન વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા, [૧૯૮૭] ૨ એસસીસી ૪૦૨ માં ચુકાદા દ્વારા, આ અદાલતની બે ન્યાયાધીશોની બેન્ચે એ આધાર પર અરજીને ફગાવી દીધી હતી કે નરગેશ મીરઝાના કેસ (ઉપર) માં ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેન્ચનો નિર્ણય પક્ષકારો પર બંધનકર્તા છે. હકીકતમાં, લેના ખાનના કિસ્સામાં, મુખ્ય ફરિયાદ એ હતી કે ભારતીય એર હોસ્ટેસને અન્ય આંતરરાષ્ટ્રીય ફ્લાઈટ્સ અને અન્ય દેશોની

એરલાઇન્સની એર હોસ્ટેસની સરખામણીમાં નાની ઉંમરે નિવૃત્ત કરવામાં આવે છે.

વર્ષ ૧૯૮૮માં એર ઇન્ડિયા અને એઆઈસીસીએ વચ્ચે એક નવો કરાર કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં એર હોસ્ટેસની ૩૭થી ૪૫ વર્ષની વય વચ્ચે તેમની તંદુરસ્તીનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે તબીબી પરીક્ષણ કરાવવાનું નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું. લગ્ન પરનો પ્રતિબંધ ચાર વર્ષથી ઘટાડીને ત્રણ વર્ષ કરવામાં આવ્યો હતો. પરિષ્ઠ એરહોસ્ટેસ અને નાયબ મુખ્ય એરહોસ્ટેસની સંખ્યામાં વધારો કરવામાં આવ્યો હતો.

વર્ષ ૧૯૮૯માં ઇન્ડિયન એરલાઇન્સ અને એર ઇન્ડિયાની એર હોસ્ટેસે લોકસભાની અરજી સમિતિ સમક્ષ નિવૃત્તિની ઉંમર અને અન્ય સેવા શરતોમાં ભેદભાવની ફરિયાદ કરતી અરજી દાખલ કરી હતી. અરજી સમિતિએ ભલામણ કરી હતી કે પુરુષ અને મહિલા કેબિન ક્રૂ સભ્યો માટેની જુદી જુદી નિવૃત્તિ વય નાબૂદ કરવામાં આવે અને એર હોસ્ટેસના લગ્ન પરનો પ્રતિબંધ સંપૂર્ણપણે રદ કરવામાં આવે. ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ના રોજ કેન્દ્ર સરકારે એર કોર્પોરેશન એક્ટની કલમ ૩૪ હેઠળની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને એર ઇન્ડિયાને નિર્દેશ આપ્યો હતો કે પુરુષ અને મહિલા કેબિન ક્રૂ સભ્યોને ૫૮ વર્ષની વય સુધી સેવા આપવાની મંજૂરી આપવામાં આવે. કેન્દ્ર સરકારના નિર્દેશોની આચાત અને અસર અને ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ની તારીખના પત્ર દ્વારા તેને આપવામાં આવેલા અનુગામી સ્પષ્ટીકરણની અસરકારકતા અંગેના હરીફ વિવાદોને સંબોધવામાં આવ્યા

છે.તેથી પત્રોના સંબંધિત ભાગોને ભાર મૂકવાના હેતુથી કેટલાક ભાગોને રેખાંકિત કરીને નીચે રજૂ કરવામાં આવ્યા છે:

‘માટે

એર ઇન્ડિયાના મેનેજિંગ ડિરેક્ટર,

એર ઇન્ડિયા બિલ્ડિંગ., બોમ્બે

ઇન્ડિયન એરલાઇન્સના મેનેજિંગ ડિરેક્ટર,

એર લાઇન્સ હાઉસ, નવી દિલ્હી.

વિષય:એર ઇન્ડિયા અને ઇન્ડિયન એરલાઇન્સમાં એર હોસ્ટેસ સામે
ભેદભાવ – અંગેના નિર્ણયો

સાહેબ,

મને કહેવામાં આવે છે કે એર ઇન્ડિયા અને ઇન્ડિયન એરલાઇન્સમાં એર હોસ્ટેસ સામે ભેદભાવપૂર્ણ સેવા શરતોને દૂર કરવાનો પ્રશ્ન ઘણા સમયથી સરકારનું ધ્યાન ખેંચી રહ્યો છે, કાળજીપૂર્વક વિચારણા કર્યા પછી, નીચે મુજબ નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે:

(i) પુરુષ કેબિન ફૂની જેમ એર ઇન્ડિયા અને ઇન્ડિયન એરલાઇન્સમાં એર હોસ્ટેસને પણ ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી સેવા આપવાની મંજૂરી મળવી જોઈએ.

(ii) એર હોસ્ટેસ ૩૫ વર્ષની ઉંમર પછી વર્ષમાં એકવાર તબીબી તપાસને પાત્ર હોવી જોઈએ, પરંતુ આવી તબીબી તપાસને સુપરએન્યુએશન તબીબી તપાસ કહેવામાં આવશે નહીં. વધુમાં, એર હોસ્ટેસ વજન નિયંત્રણ શાસનને આધીન રહેશે, જેનું ખૂબ જ કડક પાલન કરવામાં આવશે અને જેના માટે યોગ્ય કાર્યકારી સૂચનાઓ અને માર્ગદર્શિકા તૈયાર કરી શકાય છે.

(iii) સેવા શરૂ કર્યાના વર્ષોમાં એર હોસ્ટેસ દ્વારા કરવામાં આવેલાં લગ્નને રદ કરવામાં આવશે નહીં.

૨. તમને વિનંતી છે કે આ મંત્રાલયને સૂચના હેઠળ સરકારના ઉપરોક્ત નિર્ણયોને તાત્કાલિક અસરથી અમલમાં મૂકો.

૩. કરેલી કાર્યવાહીનો પાલન અહેવાલ એક અઠવાડિયાની અંદર આ મંત્રાલયને સુપરત કરવામાં આવે.

૪. કૃપા કરીને આ પત્રની પ્રાપ્તિની સ્વીકૃતિ કરો.

તમારો વિશ્વાસુ

એસડી/ – જે.આર. નાગપાલ

ભારત સરકારના અન્ડર સેક્રેટરી

[અધિગ્રહણ

ઉપરોક્ત પત્ર મળ્યા પછી એર ઇન્ડિયાએ એક વિગતવાર પત્ર લખ્યો હતો, જેમાં એર હોસ્ટેસ અને એક્પીની નિવૃત્તિની ઉંમર અને સેવાની શરતો અંગે એર ઇન્ડિયા અને કર્મચારીઓ વચ્ચે થયેલા વિવિધ કરારો અને સમાધાનોનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો. તેમાં નિર્દેશ પર પુનર્વિચારણા કરવાની વિનંતી કરવામાં આવી હતી, જેનો અર્થ એ થાય છે કે એર હોસ્ટેસને ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી પુરુષોની સમકક્ષ ઉક્રયન ફરજો આપવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે. એર ઇન્ડિયાના પત્રનો સંબંધિત ભાગ ભારત સરકારના સંયુક્ત સચિવને સંબોધિત તારીખ ૧૫/૧૨/૧૯૮૯ ના રોજ, ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ ના રોજ પત્રમાં જારી કરાયેલા નિર્દેશોના જવાબમાં, કેન્દ્ર સરકારના નિર્દેશો અને ત્યારબાદ કેન્દ્ર

સરકાર દ્વારા જારી કરાયેલ સ્પષ્ટતાની યોગ્ય સમજણ માટે પુનઃઉત્પાદનની પણ જરૂર છે.

"એચક્યુ/૬૫-૬/૬૭૧૯ ૧૫/૧૨/૧૯૮૯

ભારત સરકારના સંયુક્ત સચિવ

નાગરિક ઉદ્ધયન અને પર્યટન મંત્રાલય

નવી દિલ્હી.

કૃપા કરીને ધ્યાન આપો:શ્રી રવિન્દ્ર ગુપ્તા

એર ઇન્ડિયા અને ઇન્ડિયન એરલાઇન્સમાં એર હોસ્ટેસ સામે ભેદભાવ –
નિર્ણય અંગે

મહેરબાની કરીને મંત્રાલયના પત્ર નંબર એ.વી.૧૮૦૨૨/૨૩/૮૮-
એ.સી.સી.આઈ.એ. તા. ૧૬ ઓક્ટોબર, ૧૯૮૯નો સંદર્ભ લો:-

.....

.....

.....

ઉપર દર્શાવ્યા મુજબ, એ વાત પર ભાર મૂકી શકાય છે કે, હોસ્ટેસની સેવા શરતો સંબંધિત આ તમામ મુદ્દાઓ સમાધાન, સમજણ પુરસ્કારના વિષય છે અને તે મુજબ હોસ્ટેસની નિવૃત્તિ વય અંગેના સરકારી નિર્ણયના અમલીકરણના પ્રશ્નને અલગથી ધ્યાનમાં લઈ શકાય નહીં અને લેવો પણ ન જોઈએ.આ બાબતની તમામ પાસાઓમાં તપાસ કરવાની જરૂર છે, ખાસ કરીને તે જે પ્રત્યાઘાતો આપી શકે છે અને પરસ્પર સમાધાન પર પહોંચવા માટે સંઘ સાથે ચર્ચા કરવાની પણ જરૂર છે.

ઉપર સમજાવેલી સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, આ બાબતને સરકાર દ્વારા વધુ સંપૂર્ણ સમીક્ષાની જરૂર છે.ઉપર જણાવેલાં કારણોને લીધે, અમે ઉપર દર્શાવેલા વિવિધ મુદ્દાઓ પર તેમની સાથે સમજૂતી કરવાના હેતુથી એ.આઈ.સી.સી.એ. સાથે સંવાદ શરૂ કરવાનો પ્રસ્તાવ પણ મૂકી રહ્યા છીએ.આ સ્પષ્ટ સમજણ પર પણ હશે કે સરકારનો નિર્ણય ૫૮ વર્ષની ઉંમરે નિવૃત્તિ વધારવા સાથે સંબંધિત છે, ૩૫ વર્ષની ઉંમર પછી ઉક્રયન ફરજો પર નહીં, અને ૩૫ વર્ષ પછી વૈકલ્પિક નોકરીઓમાં હોસ્ટેસની નિયુક્તિ મેનેજમેન્ટના વિવેકબુદ્ધિ પર છોડી દેવામાં આવશે.યજમાનોની

વાત કરીએ તો, જેઓ હાલની જોગવાઈઓ હેઠળ ઉપલબ્ધ વિકલ્પનો લાભ લેવા ઇચ્છે છે., ૩૫થી ૪૫ વર્ષની વય વચ્ચે કોઈપણ સમયે નિવૃત્તિ લેવા માટે, તેમને વિકલ્પની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે, જેના માટે એક અંતિમ તારીખ નક્કી કરવામાં આવશે.

ઉપર જણાવેલી સ્થિતિની તાત્કાલિક પુષ્ટિ માટે અમે આભારી રહીશું.

આપનો વિશ્વાસુ,

એર ઇન્ડિયા

એસડી/-

[જ.રા. જગતાપ]

સચિવ અને નાયબ નિયામક – વહીવટી”

એર ઇન્ડિયાના ઉપરોક્ત પત્રના જવાબમાં નાગરિક ઉડ્ડયન અને પ્રવાસન મંત્રાલયના સંયુક્ત સચિવ, નાગરિક ઉડ્ડયન વિભાગ, ભારત સરકાર દ્વારા ૨૯/૧૨/૧૯૮૯ ના રોજ લખવામાં આવ્યું હતું અને જાણ કરવામાં આવી હતી કે આ વિષયની સમીક્ષા કરવામાં આવી છે અને સ્પષ્ટતા કરવામાં આવી છે કે એર હોસ્ટેસની નિવૃત્તિની ઉંમર ૫૮ વર્ષની રહેશે, પરંતુ ૩૫ વર્ષની ઉંમરે એર

હોસ્ટેસને ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી યોગ્ય વૈકલ્પિક નોકરીઓ આપી શકાય છે.૨૯/૧૨/૧૯૮૯ની સ્પષ્ટીકરણ પત્રનો સંબંધિત ભાગ પણ સંપૂર્ણ પુનઃઉત્પાદનનો હકદાર છે કારણ કે પ્રતિવાદી એસોસિએશનના વિદ્વાન વકીલે તેની કાનૂની અસર પર ગંભીર પ્રશ્નો ઉઠાવ્યા છે.

સંયુક્ત સચિવ

નાગરિક ઉદ્ધયન અને પર્યટન મંત્રાલય

નાગરિક ઉદ્ધયન વિભાગ,

ભારત સરકાર,

નવી દિલ્હી.

રવીન્દ્ર ગુપ્તા

ફોન:૩૫૨૩૦૦

૨૯ ડિસેમ્બર ૧૯૮૯.

મારા વહાલા રાજન,

કૃપા કરીને સચિવ અને નાયબ નિયામક, વહીવટીતંત્ર તરફથી ૧૫
ડિસેમ્બર, ૧૯૮૯ના રોજ લખાયેલા પત્ર નંબર
એચ.સી./૬૫/૬/૬૭૧૯નો સંદર્ભ લો., (શ્રી જે.એચ. જગતાપ) એર
ઈન્ડિયા અને ઈન્ડિયન એરલાઈન્સમાં એરહોસ્ટેસ સામેના ભેદભાવ અંગે.

૨. આ બાબતની સમીક્ષા કરવામાં આવી છે અને સ્પષ્ટતા કરવામાં આવી
છે કે ૫૮ વર્ષની નિવૃત્તિ વયમાં વધારો ૩૫ વર્ષની વય પછીની નોકરીના
કાર્યોને સ્પષ્ટ કરતો નથી. એરહોસ્ટેસને ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી યોગ્ય
વૈકલ્પિક નોકરીઓ આપી શકાય છે. વધુમાં, વૈકલ્પિક નોકરીઓ
આપવામાં આવે તો વાર્ષિક તબીબી તપાસનો કોઈ પ્રશ્ન જ નથી. સરકારને
લાગે છે કે પુરુષ કેબિન કૂ તેમજ એરહોસ્ટેસ આકર્ષક દેખાવવા જોઈએ
અને મેનેજમેન્ટ બંને પ્રકારના કેબિન કૂ માટે યોગ્ય તબીબી પરીક્ષા અને
વજનની પદ્ધતિ સૂચવવાની શક્યતા શોધી શકે છે.

૩. પગારના ધોરણો, નોકરીના કાર્યો, બઢતી વગેરેની સમસ્યાઓના
સંદર્ભમાં, મેનેજમેન્ટે તેમને ઉકેલવા જોઈએ અને સંબંધિત યુનિયનો સાથે
યોગ્ય કરારોની વાટાઘાટો કરવી જોઈએ.

શુભેચ્છાઓ સાથે,

આપનો વિશ્વાસુ,

એસડી/ –

રવિન્દ્ર ગુપ્તા

શ્રી રાજન જેટલી

સંચાલન નિયામક

એર ઇન્ડિયા,

એર ઇન્ડિયા બિલ્ડિંગ,

બોમ્બે ૪૦૦૦૨૧.

[અધિગ્રહણ હેઠળ

૦૨/૧૧/૧૯૯૦ના રોજ ઉપરોક્ત સ્પષ્ટતા પત્ર મળ્યા બાદ એર ઇન્ડિયાએ એક પરિપત્ર બહાર પાડ્યો હતો કે ૪૫ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કરી ચૂકેલી વરિષ્ઠ એર હોસ્ટેસને ગ્રાઉન્ડ પર યોગ્ય હોદ્દાઓ આપવામાં આવશે. એર ઇન્ડિયા દ્વારા ૦૫/૧૧/૧૯૯૧ના રોજ ૦૨/૧૧/૧૯૯૦ના અગાઉના પરિપત્રના અમુક ભાગમાં સુધારો કરવા માટે વધુ એક પરિપત્ર બહાર પાડવામાં આવ્યો હતો, જેમાં

સૌથી નીચલા સ્તરે એર હોસ્ટેસને ગ્રાઉન્ડ પર ફરજો સોંપવાની જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી.

૧૯/૧૦/૧૯૯૨ના રોજ બોમ્બે હાઈકોર્ટમાં પ્રતિવાદી એર ઈન્ડિયા એર હોસ્ટેસ એસોસિએશન દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ અરજીને ડિવિઝન બેન્ચે સ્વીકારી હતી.૧૨/૦૧/૧૯૯૩ના રોજ એર ઈન્ડિયાએ એક ઓફિસ આદેશ બહાર પાડ્યો હતો, જેમાં એર હોસ્ટેસની ઉક્રુચન ફરજો માટેની ઉંમર ૫૦ વર્ષ સુધી વધારી હતી, જેથી નોકરીદાતાની જરૂરિયાત પૂરી કરી શકાય અને ઉક્રુચન ફરજો માટે તેમની તબીબી તંદુરસ્તીને આધીન હોય.એર કોર્પોરેશન્સ એક્ટ ૧૯૫૩ને એર કોર્પોરેશન્સ (ટ્રાન્સફર ઓફ (અંડરટેકિંગ એન્ડ રિપીલ) એક્ટ, ૧૯૯૪ દ્વારા રદ કરવામાં આવ્યો હતો.નવા કાયદા દ્વારા, એર ઈન્ડિયા અને ઈન્ડિયન એરલાઈન્સ કંપની ધારા ૧૯૫૬ હેઠળ બે અલગ અને વિશિષ્ટ કંપનીઓ બની ગઈ.કોર્પોરેશન કંપની બન્યા પછી એર ઈન્ડિયા કંપની અને અપીલકર્તા એઆઈસીસીએ વચ્ચે ૧૭/૦૩/૧૯૯૫ ના રોજ એક નવો કરાર કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં કૂના પુરુષ અને મહિલા સભ્યોની નોકરીની કામગીરીની અદલાબદલી માત્ર નવા પ્રવેશકો માટે જ સંમત કરવામાં આવી હતી, જે કેબિન કૂના હાલના સભ્યોની સેવા શરતો અને પ્રમોશનની તકોને કોઈપણ રીતે અસર કરતી નથી.એ નોંધવું જોઈએ કે ૧૭/૦૩/૧૯૯૫ની સમજૂતી સ્પષ્ટ

કરે છે કે ૧૯૯૭ પહેલાંની ભરતી તેમની હાલની સેવા શરતો દ્વારા સંચાલિત થતી રહેશે, જેમાં નોકરીના કાર્યોની અદલાબદલીની જોગવાઈ નહોતી.

અપીલકર્તા એઆઈસીસીએ અને એર ઈન્ડિયા વચ્ચે ૦૫/૦૬/૧૯૯૭ના રોજ સમાધાનનો ઔપચારિક કરાર કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં અગાઉના તમામ સમાધાનો, પુરસ્કારો, રેકૉર્ડ નોંધો અને સમજૂતીઓ લાગુ પડે તેમ ચાલુ રાખવા માટે સંમત થયા હતા. કેબિન ક્રૂ માટે સુધારેલી બઢતી નીતિ ૦૭/૦૬/૧૯૯૭થી અમલમાં મૂકવામાં આવી હતી. આ તબક્કે લગભગ ૫૩ જેટલી એર હોસ્ટેસ, જે લગભગ ૫૦ વર્ષની વયની હતી, જેમાં ગ્રાઉન્ડ ડ્યુટી માટે એક્ટિવ ડેડરમાં બઢતી પામેલી અથવા ફ્લાઈંગ ડ્યુટીમાંથી નિવૃત્ત થવાની તૈયારીમાં હતી, તેમણે એર ઈન્ડિયા એર હોસ્ટેસ એસોસિએશન (આ અપીલમાં મુખ્ય પ્રતિવાદી) ના નામથી એક એસોસિએશનની રચના કરી હતી. તેઓએ બોમ્બે હાઈકોર્ટમાં રિટ અરજી ૯૩૨/૯૭ દાખલ કરી હતી, જેમાં એવી ઘોષણાની માંગણી કરવામાં આવી હતી કે એર ઈન્ડિયા અને અપીલકર્તા એસોસિએશન વચ્ચે ૦૫/૦૬/૧૯૯૭ ના રોજ થયેલ સમાધાન, જેમાં કામદાર કેટેગરીની આશરે ૬૮૪ એર હોસ્ટેસ સભ્યો છે, તે એક્ટિવ ડેડરમાં કામ કરતી પ્રતિવાદી એર હોસ્ટેસ પર બંધનકર્તા નથી, જેઓ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ 'કામદાર' ની વ્યાખ્યાની બહાર આવે છે. એક્ટિવ ડેડરમાં એર હોસ્ટેસ તરીકેના તેમના વિશિષ્ટ હિતોને દાવો કરવા અને સુરક્ષિત કરવા માટે, તેઓએ

નેશનલ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પેઝિંગ રેફરન્સમાં પોતાની જાતને પક્ષકાર તરીકે સામેલ કરી અને ઇન્ડિયન એરલાઇન્સ અને એર ઇન્ડિયાના કર્મચારીઓની સુધારેલી શરતો અને નિયમો નક્કી કરવાના પ્રશ્ન પર તેમના દાવા રજૂ કર્યા.

નેશનલ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પેઝિંગ વિવાદમાં પ્રતિવાદી એસોસિએશને પુરુષ અને મહિલા કેબિન ક્રૂ સભ્યો વચ્ચે જોબ ઇન્ક્લાન્સના મર્જર અને ઇન્ટરએન્જની સમસ્યાઓ ઉભી કરી હતી. ફ્લાઈટ ફરજ પર રહેલી મોટાભાગની એર હોસ્ટેસે ૨૦/૦૬/૧૯૮૮ના રોજ એર ઇન્ડિયાને સંયુક્ત રજૂઆત કરી હતી કે તેઓ સમાધાન અને કરારો અથવા તેમને અલગ અને વિશિષ્ટ કેડરમાં ગણવા બદલના પુરસ્કારો હેઠળ તેમને આપવામાં આવેલા લાભો છોડવા માંગતા નથી. તેઓએ ફ્લાઈટ પર્સર્સને વરિષ્ઠતા ગુમાવવા સામે પણ વિરોધ કર્યો હતો. તેઓએ પુરુષોની સમકક્ષ સુપરએન્યુએશનની ઉંમર સુધી જમીન પર સેવા આપવાના વિકલ્પ સાથે વહેલી નિવૃત્તિના તેમના અધિકાર પર આગ્રહ રાખ્યો હતો. તેઓએ એર હોસ્ટેસ અને ફ્લાઈટ પર્સર્સના બે કેડરના વિલીનીકરણનો વિરોધ કર્યો હતો. પ્રતિવાદી/મંડળ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ અરજી નંબર ૯૩૨/૭૭ માં એવી ઘોષણા માંગવામાં આવી હતી કે અપીલકર્તા સાથે થયેલ ૦૫/૦૬/૧૯૮૭ ની સમાધાન તેમની પર બંધનકર્તા નથી, જેને બોમ્બે હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે ૦૮/૦૭/૧૯૮૭ ના રોજ રદ કરી

હતી.બીજી રિટ અરજી નંબર ૧૪૭૩/૯૯નો પણ ૧૪/૦૯/૧૯૯૯ના રોજ પ્રતિવાદી/મંડળ વિરુદ્ધ નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો, જેમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે બે કંપનીઓ એટલે કે ઇન્ડિયન એરલાઇન્સ અને એર ઇન્ડિયા એર કોર્પોરેશન એક્ટ, ૧૯૫૩ રદ થયા બાદ અને ૧૯૯૪ના રદ્દીકરણ કાયદા દ્વારા બદલવામાં આવ્યા બાદ અલગ અલગ સંસ્થાઓ છે.એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે બે કંપનીઓના કૂના સભ્યોને એક વર્ગ તરીકે ગણી શકાય નહીં.

આ ઉપરના તબક્કે છે, કે રિટ અરજી નંબર ૧૧૬૩/૨૦૦૦, જેણે આ અપીલને જન્મ આપ્યો છે, તે પ્રતિવાદી/એસોસિએશન દ્વારા એક્ઝિક્યુટિવ કેડરમાં કામ કરતી એર હોસ્ટેસની લઘુમતી સભ્યપદ સાથે બોમ્બે હાઈકોર્ટમાં દાખલ કરવામાં આવી હતી.અપીલકર્તા/એઆઈસીસીએએ પક્ષકાર બનવા માટે કેવિયેટ દાખલ કર્યું હતું પરંતુ હાઈકોર્ટે તેમને માત્ર હસ્તક્ષેપ કરવાની મંજૂરી આપી હતી.બોમ્બે હાઈકોર્ટ સમક્ષ એર ઇન્ડિયા અને અપીલકર્તા/એઆઈસીસીએ બંનેએ તેમના સોગંદનામામાં એવો મત વ્યક્ત કર્યો હતો કે કૂના પુરુષ અને મહિલા સભ્યો વચ્ચેની અદલાબદલી માત્ર ૧૯૯૭ પછીની ભરતી માટે જ સંમત છે અને ૧૯૯૭ પહેલાની ભરતી માટે નહીં.બોમ્બે હાઈકોર્ટ સમક્ષ સુનાવણીના લાંબા સમયગાળામાં એવું જણાય છે કે એર ઇન્ડિયાને નોકરીદાતા તરીકે કેબિન કૂના પુરુષ અને મહિલા સભ્યો વચ્ચેની સેવાની શરતોમાં કથિત ભેદભાવ દૂર કરવા માટે દરખાસ્તો કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરવામાં આવી હતી.એર ઇન્ડિયા દ્વારા બે

દરખાસ્તો રજૂ કરવામાં આવી હતી.એવો પ્રસ્તાવ મૂકવામાં આવ્યો હતો કે જો ૧૯૯૭ પહેલાંની તમામ ભરતીઓ પણ ઉક્રયન ફરજોમાંથી પુરુષોની સમકક્ષ સેવાની સમાન શરતો અને ૫૮ વર્ષની સમાન નિવૃત્તિ વયનો દાવો કરે છે, તો એર હોસ્ટેસ અને ફ્લાઈટ પર્સર્સના બે કેડરને મર્જ કરવા જોઈએ અને તેમની સેવા શરતોને યોગ્ય રીતે સમાયોજિત કરવી જોઈએ જેથી તેઓ ભવિષ્યની સંભાવનાઓ માટે સમાન બની શકે.તેમની વચ્ચેની વરિષ્ઠતાને એર હોસ્ટેસ દ્વારા પહેલેથી જ મેળવેલ પ્રમોશનની અસરને ઉચ્ચ ભથ્થા સાથે રદ કરીને ફરીથી નક્કી કરવાનો પ્રસ્તાવ મૂકવામાં આવ્યો હતો.આ દરખાસ્તો પર જ હાઈકોર્ટે વિવાદાસ્પદ ચુકાદામાં પોતાની સહી અને મંજૂરીની મહોર લગાવી છે, જેમાં કેટલીક શરતોને પણ મંજૂરી આપવામાં આવી છે, જેની આધીન રહીને દરખાસ્ત કરવામાં આવી હતી.આવા સંમતિપૂર્ણ આદેશની નોંધણીનો અપીલકર્તા/એઆઈસીસીઆઈ દ્વારા સખત વિરોધ કરવામાં આવ્યો હતો, જે સૌથી વધુ સંખ્યામાં એર હોસ્ટેસને સભ્યો તરીકે ધરાવતી એકમાત્ર માન્ય કર્મચારી સંઘ હોવાનો દાવો કરે છે.અમને કહેવામાં આવ્યું છે કે એર ઇન્ડિયામાં કુલ ૧૧૩૮ એર હોસ્ટેસ છે, જેમાંથી ૬૮૪ અપીલકર્તા/એઆઈસીસીએના સભ્યો છે, જે કામદારની શ્રેણીમાં છે.બાકી રહેલી માત્ર થોડીક ૫૩ એર હોસ્ટેસ, જેઓ લગભગ ૫૦ વર્ષની વય જૂથમાં છે અને એક્ટિવ હોદ્દા પર કામ કરે છે અને ત્યારથી 'કામદારો'ની વ્યાખ્યાની બહાર આવી ગઈ છે, તેમણે એર ઇન્ડિયા એર હોસ્ટેસ એસોસિએશન [અહીં પ્રતિવાદી] ના નામથી એક અલગ સંગઠન

બનાવ્યું છે.તેઓ તેમની ફરિયાદો વ્યક્ત કરી રહ્યા છે અને પુરુષો સાથે ઉક્રયન ફરજો પર સેવા અને નિવૃત્તિની ઉંમરની પરિસ્થિતિઓમાં સમાનતાના અધિકારો માટે આંદોલન કરી રહ્યા છે.એ.આઈ.સી.સી.એ. દ્વારા રજૂ કરવામાં આવ્યું છે કે આ એર હોસ્ટેસ મોટી સંખ્યામાં એર હોસ્ટેસના હિતોથી અજાણ છે, જેઓ કામદાર શ્રેણીના છે અને વિવિધ કરારો, સમાધાન અને પુરસ્કારો હેઠળ ઉક્રયન ફરજોમાંથી વહેલી નિવૃત્તિની વય માટે સંમત થયા છે, જેનો ઉલ્લેખ ઉપર કરવામાં આવ્યો છે.

બોમ્બે હાઈકોર્ટે ૨૦/૨૩/૦૮/૨૦૦૧ની વિવાદાસ્પદ ચુકાદો પસાર કર્યો હતો, જેમાં તેણે કેબિન કૂના પુરુષ અને મહિલા સભ્યોના કેડરના વિલીનીકરણની શરતી દરખાસ્ત સ્વીકારી હતી અને જણાવ્યું હતું કે એર હોસ્ટેસ પણ ફ્લાઈટ પર્સર્સ અને કેબિન કૂના અન્ય સભ્યોની જેમ ફ્લાઈંગ ફરજો પર ૫૮ વર્ષની નિવૃત્તિ વયની હકદાર છે.બોમ્બે હાઈકોર્ટના ચુકાદાનો કાર્યકારી ભાગ અને એર ઈન્ડિયાના પ્રસ્તાવોની વિગતો, જે હાઈકોર્ટ દ્વારા તેની મહોર અને હસ્તાક્ષર હેઠળ સ્વીકારવામાં આવી છે અને તેના ચુકાદામાં નોંધવામાં આવી છે, તે ઉપર પુનઃ રજૂ કરવામાં આવી છે.

અપીલકર્તાના વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા રજૂ કરાયેલી દલીલોને લાંબી સાંભળ્યા પછી અને પ્રતિવાદી/એર હોસ્ટેસના સંગઠન માટે હાજર રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ

વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતોને યોગ્ય રીતે ધ્યાનમાં લીધા પછી, અમે અલગ અલગ શીર્ષકો હેઠળ વિરોધી પક્ષોની હરીફ દલીલો સાથે વ્યવહાર કરીએ છીએ.

બંધારણીય જોગવાઈઓ.

બંધારણની કલમ ૧૪ ફરજિયાત કરે છે કે રાજ્ય ભારતના પ્રદેશમાં કાયદા સમક્ષ સમાનતા અથવા કાયદાના સમાન રક્ષણનો કોઈપણ વ્યક્તિને ઇનકાર કરશે નહીં. કલમ ૧૫ની કલમ (૧) અને (૨) રાજ્યને માત્ર ધર્મ, જાતિ, જાતિ, લિંગ, જન્મસ્થળ અથવા તેમાંથી કોઈ પણ આધારે કોઈ પણ નાગરિક સાથે ભેદભાવ કરવા પર પ્રતિબંધ મૂકે છે. કલમ ૧૬ જેમાં જાહેર રોજગારની બાબતોમાં તકની સમાનતાના મૂળભૂત અધિકારનો સમાવેશ થાય છે, તેની પેટા-કલમ (૨) દ્વારા ખાતરી આપવામાં આવે છે કે "કોઈપણ નાગરિક ફક્ત ધર્મ, જાતિ, જાતિ, લિંગ, વંશ, જન્મસ્થળ, રહેઠાણ અથવા તેમાંથી કોઈપણના આધારે રાજ્ય હેઠળની કોઈપણ રોજગાર અથવા કાર્યાલય માટે અયોગ્ય અથવા તેના સંબંધમાં ભેદભાવ કરવામાં આવશે નહીં".

કલમ ૧૬(૨) માત્ર લિંગના આધારે ભેદભાવ પર પ્રતિબંધ મૂકે છે પરંતુ કલમ ૧૫ની કલમ ૩ રાજ્યને 'મહિલાઓ અને બાળકો માટે કોઈ વિશેષ જોગવાઈ' કરવા સક્ષમ બનાવે છે. કલમ ૧૫ અને ૧૬ એકસાથે વાંચવામાં આવે તો જો

તેઓએ વિરુદ્ધ જાતિના સભ્યોની જેમ સમાન વર્તન મેળવ્યું હોય તો વિવિધ જાતિના સભ્યો વચ્ચે સીધા ભેદભાવ પર પ્રતિબંધ મૂકે છે.આ બંને કલમો મહિલાઓ સાથે વિશેષ વ્યવહાર પર પ્રતિબંધ નથી મૂકતી.બંધારણીય આદેશનું ઉદ્દેશન માત્ર ત્યાં જ થાય છે, જ્યાં સ્ત્રીઓને પુરુષોની જેમ જ સારવાર મળી હોય, પરંતુ તેમના લિંગને કારણે.

અંગ્રેજી કાયદામાં 'પરંતુ લિંગ માટે' પરીક્ષણ વિકસાવવામાં આવ્યું છે, જેનો અર્થ એ છે કે લિંગ આધારિત માપદંડ પર મહિલાઓને ઓછી અનુકૂળ સારવાર આપવામાં આવશે નહીં, જે વિરુદ્ધ લિંગને તરફેણ કરશે અને મહિલાઓને તેમના લિંગને કારણે ઓછી અનુકૂળ સારવાર માટે જાણી જોઈને પસંદ કરવામાં આવશે નહીં.આ 'પરંતુ સેક્સ માટે' પરીક્ષણ પર, તે નેરગેશ મીરઝાના કેસમાં (ઉપર) દેખાય છે કે આ કોર્ટની ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેન્ચે એર હોસ્ટેસની ફ્લાઈંગ ફરજોમાંથી નીચલી નિવૃત્તિ વયને માત્ર સેક્સના આધારે ભેદભાવ તરીકે શોધી ન હતી.તેમાં જાણવા મળ્યું કે ફૂના પુરુષ અને મહિલા સભ્યો સેવાના જુદા જુદા શરતો સાથેના અલગ અલગ કેડર છે.હવાઈ પરિચારિકાઓની નિવૃત્તિની ઉંમર નક્કી કરવાના કરારો અને સમાધાન પર આધારિત સેવા નિયમનને રદ કરવામાં આવ્યું ન હતું.

રાજ્યને માત્ર લિંગના આધારે નાગરિકો સાથે ભેદભાવ ન કરવાનો બંધારણીય પ્રતિબંધ, જોકે, રોજગારમાં મહિલાઓને તેમની પોતાની માંગ પર વિશેષ સારવાર આપવા પર પ્રતિબંધ નથી. ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણય દરમિયાન વાટાઘાટો અને પરિણામી કરારો, સમાધાન અને સમય સમય પર આપવામાં આવતા પુરસ્કારો દ્વારા તેમની સેવાની શરતો નક્કી કરવામાં આવી છે. જ્યાં ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણય દરમિયાન વ્યાપક પેકેજ ડીલ તરીકે સામૂહિક સોદાબાજી દ્વારા શરતો અને નિયમો નક્કી કરવામાં આવે છે અને કરારો, સમાધાન અથવા પુરસ્કારો હેઠળ સેવા અને નિવૃત્તિની ઉંમર નક્કી કરવામાં આવે છે, ત્યારે તેને મહિલા કામદારોને માત્ર તેમના લિંગના આધારે કરવામાં આવતી પ્રતિકૂળ સારવાર તરીકે ગણી શકાય નહીં અને પેકેજ ડીલના ભાગ રૂપે ઓફર કરવામાં આવતી અન્ય લાભદાયી શરતોને જાળવી રાખવા માટે એક અથવા બીજાને એકલા જ બદલવામાં આવે છે. બેવડા અનુચ્છેદ ૧૫ અને ૧૬ ભેદભાવપૂર્ણ વર્તનને પ્રતિબંધિત કરે છે પરંતુ મહિલાઓ સાથે વિશેષાધિકાર અથવા વિશેષ વર્તનને નહીં, જે તેમના પક્ષમાં એક સકારાત્મક પગલું છે. બંધારણ એમ્પ્લોયરને રોજગારના નિર્ણયો લેવામાં લૈંગિકતાને ધ્યાનમાં લેવા પર પ્રતિબંધ નથી મૂકતું, જ્યાં આ યોગ્ય અથવા કાયદેસર રીતે ચાર્ટર્ડ હકારાત્મક કાર્ય યોજના અનુસાર કરવામાં આવે છે. અમે એર ઈન્ડિયા અને મોટાભાગના પુરુષ અને મહિલા કેબિન ક્રૂ સભ્યો સાથે માન્યતા પ્રાપ્ત એવા એઆઈસીસીએ વચ્ચે વારંવાર અને સમયાંતરે વાટાઘાટો પછી કરવામાં આવેલા અનેક કરારો, સમાધાન અને પુરસ્કારોનો

રેઝ્યૂમે લીધો છે.તમામ માંગણીઓમાં, તેણે ૧૯૯૭ પહેલાંના ભરતી માટે બે અલગ કેડર જાળવી રાખવાનો આગ્રહ રાખ્યો હતો અને ૫૦ થી ૫૮ વર્ષની વય વચ્ચે ગ્રાઉન્ડ ડ્યુટી પર જવાના વિકલ્પ સાથે ફ્લાઈંગ ફરજોમાંથી પુરુષોની સરખામણીમાં એર હોસ્ટેસ માટે વહેલી નિવૃત્તિની વય માટે સંમતિ આપી હતી.સમાધાન અને વાટાઘાટો દ્વારા ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણય દરમિયાન નોકરીદાતા મહિલાઓના ડ્રષ્ટિકોણ, તેમના જીવનના અનુભવ અને ડ્રષ્ટિકોણને કાયદેસર રીતે સ્વીકારી શકે છે.તેને ધ્યાનમાં લીધા પછી, નોકરીદાતા એવા નિયમો અને શરતો માટે સંમત થઈ શકે છે જે એર હોસ્ટેસને અનુકૂળ હોય.

મોટાભાગની એર હોસ્ટેસ દ્વારા સંમત થયેલી સેવાની શરત એ છે કે તેઓ ૫૦ વર્ષની ઉંમરે આંતરરાષ્ટ્રીય ઉડાનો પરની ફ્લાઈટ ફરજોમાંથી નિવૃત્ત થવાનું પસંદ કરશે અથવા ૫૦ વર્ષની ઉંમર પછી ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી પુરુષોની જેમ જમીન પરની ફરજો પસંદ કરશે જેથી તેમની સેવામાં ઓછામાં ઓછા અમુક સમયગાળામાં તેઓ તેમના ઘર અને પરિવારથી લાંબા સમય સુધી દૂર ન રહે અને તેમની વૈવાહિક જવાબદારીઓ નિભાવી શકે.ફ્લાઈંગ ફરજોમાંથી નિવૃત્તિની ઉંમર નક્કી કરવાના આ નિયમો અને શરતો સાથે ગ્રાઉન્ડ ફરજો પર જવાનો વિકલ્પ એર હોસ્ટેસને માત્ર તેમના લિંગના આધારે એમ્પ્લોયર દ્વારા આપવામાં આવતી ભેદભાવપૂર્ણ સારવાર નથી.આવી શરતો અને નિયમો તેમની સાથે વાટાઘાટો કર્યા પછી નક્કી કરવામાં આવે છે અને તે આધારે તેમની વચ્ચે કરાર અને

સમાધાન થયું છે, જે હવે એર કોર્પોરેશન એક્ટ, ૧૯૫૩ હેઠળ વૈધાનિક નિયમનનો ભાગ છે અને ઔદ્યોગિક રોજગાર ધોરણ સ્થાયી આદેશ અધિનિયમ હેઠળ પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશો છે.

વિમાન પર ફરજોની જરૂર હોય તેવી રોજગારીમાં, સેવા માટેની લિંગ-તટસ્થ જોગવાઈઓ મહિલાઓ માટે ફાયદાકારક હોવાનું જરૂરી નથી. વિમાનમાં ફરજો અને કાર્યોની પ્રકૃતિ પુરુષોની સરખામણીમાં મહિલાઓ માટે કોઈ પ્રકારની અલગ અને વિશેષાધિકૃત સારવારને પાત્ર છે. ૫૦ વર્ષની ઉંમરે ઉક્રયન ફરજોમાંથી વહેલી નિવૃત્તિની ઉંમર અને ગ્રાઉન્ડ ફરજો પર જવાનો વિકલ્પ મોટાભાગની એર હોસ્ટેસ દ્વારા એક સંમત અને અનુકૂળ સ્થિતિ હોવાનું જણાયું છે. તેના આધારે, લેખિત સમાધાન અને રેકૉર્ડ નોંધો દાખલ કરવામાં આવી હતી અને કેબિન ક્રૂના મોટાભાગના પુરુષ અને મહિલા સભ્યોનું પ્રતિનિધિત્વ કરતા એમ્પ્લોયર અને એ.આઈ.સી.સી.એ. દ્વારા હસ્તાક્ષર કરવામાં આવ્યા હતા.

૫૦ વર્ષની નજીકની ઉંમરની અને હવે એક્ટિવ ક્યુટિવ કેડરમાં રહેલી એર હોસ્ટેસની નાની સંખ્યા એસોસિએશન દ્વારા તેઓ જે બંધનકર્તા કરારો અને સમાધાનમાં સામેલ હતાં તેમાંથી બહાર નીકળી શકે તેમ નથી. માત્ર એટલા માટે કે તેઓએ હવે પ્રમોશન મેળવ્યું છે અને તેઓ એક્ટિવ ક્યુટિવ પદ પર કામ કરી રહ્યા છે, જે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ 'કામદારો'ની વ્યાખ્યાની બહાર

આવે છે, તેઓને કરારો, સમાધાન અને પુરસ્કારો પર પ્રશ્ન કરવાની મંજૂરી આપી શકાતી નથી, જે તેમને નિવૃત્તિની ઉંમર અને શરતો પર બાંધે છે અને તેમને બહુમતી સભ્યોને નુકસાન પહોંચાડે અને તેમની ઇચ્છા અને હિતોની વિરુદ્ધમાં એકતરફી ફેરફારની માંગ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી નથી.

આશ્ચર્યની વાત છે કે હાઈકોર્ટે વિવાદાસ્પદ ચુકાદામાં નેરગેશ મીરઝાના કેસ (ઉપર)માં આ કોર્ટની ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેંચના નિર્ણયમાં મજબૂત રીતે નક્કી કરાયેલા કાનૂની મુદ્દાઓને સંપૂર્ણપણે બાજુ પર મૂકી દીધા હતા, જે તેના પર બંધનકર્તા હતા. વિવાદાસ્પદ ચુકાદા દ્વારા, હાઈકોર્ટે નેરગેશ મીરઝા (સુપ્રા)ના કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણયની અસરને પરોક્ષ રીતે રદ કરી છે અને આમ કરવાથી અનુગામી ઘટના પર આધાર રાખ્યો છે. ત્યારબાદની ઘટના એ છે કે એર ઇન્ડિયાની સેવાઓમાં ૧૯૯૭ પછીના નવા ભરતી થયેલા લોકો માટે, જે હવે ૧૯૯૪ના એર કોર્પોરેશન એક્ટ હેઠળ ચલાયેલી કંપની છે, પુરુષ અને મહિલા કેબિન ક્રૂ સભ્યોને એક સમાન સેવા શરતો સાથે સામાન્ય કેડરમાં ભેળવી દેવામાં આવ્યા છે. આ પછીની ઘટનાનો આશરો નેરગેશ મીરઝાના કેસ (ઉપર)માં આ અદાલતના ચુકાદાની બંધનકર્તા અસરને ઓછી કરવા માટે લઈ શકાયો નહીં. પછીની ઘટનાએ કેબિન ક્રૂના પુરુષ અને મહિલા સભ્યોની ૧૯૯૭ પહેલાની સેવાની સ્થિતિ બદલી ન હોત. હાઈકોર્ટે તેના ચુકાદામાં કેવી રીતે અવલોકન કર્યું કે ‘ક્રૂના પુરુષ અને મહિલા કેડરમાં લાયકાત, પગાર, પ્રમોશનલ માર્ગો અને

સેવાની અન્ય શરતોમાં તફાવત દૂર કરવામાં આવ્યો છે' કારણ કે તાજા ભરતી થયેલા લોકો માટે ૦૫/૦૬/૧૯૯૭ પછી કેડરને મર્જ કરવામાં આવ્યા છે.અમે હાઈકોર્ટના વિવાદાસ્પદ ચુકાદામાં તર્ક અને તારણોને સંપૂર્ણપણે અસ્વીકાર કરીએ છીએ કે જે ભેદભાવપૂર્ણ વર્તન અગાઉ નરેગેશ મીરઝાના કેસ (ઉપર)નો નિર્ણય કરતી વખતે યોગ્ય ઠેરવવામાં આવ્યું હતું, તે ૧૯૯૭ પછી સમય વીતી જવાને કારણે અને કેડરના વિલીનીકરણને કારણે મનસ્વી અને ગેરવાજબી બની ગયું છે.હાઈકોર્ટ એ હકીકતને કેવી રીતે ભૂલી શકે કે નરેગેશ મીરઝાના કેસ (ઉપર)માં આ કોર્ટના બંધનકર્તા નિર્ણય ઉપરાંત, એક્ઝિક્યુટિવ કેડરની એર હોસ્ટેસ, જે તમામ ૧૯૯૭ પહેલાની ભરતી હતી, તે કામદાર કેટેગરીની મોટાભાગની એર હોસ્ટેસ સાથે કરાર અને સમાધાન તેમજ તેમની અને એમ્પ્લોયર/એર ઇન્ડિયા વચ્ચે થયેલા એવોર્ડથી બંધાયેલી હતી.

આપણે કહેવું જોઈએ કે હાઈકોર્ટે પ્રતિવાદી/મંડળની તરફેણમાં ખોટા આધાર પર દષ્ટિકોણ લઈને ન્યાયિક શિસ્તની વિરુદ્ધ કામ કર્યું છે કે સમય જતાં પુરુષ અને સ્ત્રી કેડર વચ્ચેની સેવા શરતોમાં તફાવત દૂર થઈ ગયો છે અને નરેગેશ મીરઝાના કેસ (ઉપર)નો નિર્ણય હાઈકોર્ટને એવું ઘોષણા કરવાથી બાંધતો નથી કે એર હોસ્ટેસની ફ્લાઈંગ ફરજોમાંથી નીચલી નિવૃત્તિ એ માત્ર લિંગના આધારે ભેદભાવ છે જે બંધારણની કલમ ૧૫ અને ૧૬નું ઉલ્લંઘન કરે છે.

ત્યારબાદ હાઇકોર્ટે એર ઈન્ડિયાના નોકરીદાતાઓ પાસેથી કેબિન કૂના પુરુષ અને મહિલા સભ્યોની નિવૃત્તિ વય અને સેવાની અન્ય શરતોમાં સમાનતા લાવવા માટે નક્કર દરખાસ્તો મેળવીને કાયદાથી અજાણ એક વિચિત્ર પ્રક્રિયા અપનાવી હતી. વધુ ખરાબ બાબત એ છે કે બહુમતી માન્યતા પ્રાપ્ત સંઘને સામેલ કરવાની વિનંતીને માત્ર નકારી કાઢવામાં આવી ન હતી, પરંતુ માત્ર હસ્તક્ષેપ કરવા માટે જ કહેવામાં આવ્યું હતું અને હાઇકોર્ટે દરખાસ્તો સંબંધિત વિચારણાને મેનેજમેન્ટની જવાબદારી સોંપી દીધી હોય તેવું લાગે છે, જે ગંભીર અને પ્રતિકૂળ અસરથી અજાણ છે જે આખરે બદલાયેલી સેવા શરતો બહુમતી પર અનિવાર્યપણે પડશે જેમને કાર્યવાહીમાં પક્ષકાર બનાવવામાં આવ્યા નથી. હાઇકોર્ટેને ખબર હતી કે સ્ત્રી અને પુરુષ કેડરની અલગ-અલગ શરતો નક્કી કરતા કરારો, સમાધાન અને પુરસ્કારો છે. તે નેરગેશ મીરઝાના કેસ (સુપ્રા)માં આ કોર્ટના નિર્ણયથી પણ વાકેફ હતું, જેમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે એર હોસ્ટેસ અને ફ્લાઇટ પર્સર્સ બે અલગ-અલગ કેડર બનાવે છે, જે જુદી જુદી સેવા શરતો અને ઉક્રયન ફરજોમાંથી નિવૃત્તિની વયને યોગ્ય ઠેરવે છે. આથી હાઇકોર્ટે એમ્પ્લોયરના ડીએનએઆરએસની શરતી દરખાસ્તને સ્વીકારીને તેના પર પોતાની મહોર અને સહી મૂકવાનો સંપૂર્ણપણે અયોગ્ય માર્ગ અપનાવ્યો હતો, પછી ભલે ઓફર માટે નિર્ધારિત શરતો એ હોય કે એર હોસ્ટેસને ફ્લાઇટ પર્સર્સની જેમ જ ફ્લાઇંગ ફરજોમાંથી ૫૮ વર્ષની સમાન નિવૃત્તિ વય આપવામાં આવે, જો તેઓ બે કેડરના મર્જર માટે સંમત થાય અને તેમને ઉપલબ્ધ અગાઉના તમામ લાભો જેવા કે

ઝડપી બઢતી, ઉચ્ચ વરિષ્ઠતા, ઉચ્ચ ભથ્થાં અને વધુ સારા પેન્શન લાભો પાછા ખેંચી લે.હાઈકોર્ટ કેવી રીતે ભૂલી શકે કે એકિઝક્યુટિવ કેડરમાં ખૂબ જ ઓછી સંખ્યામાં એર હોસ્ટેસના કહેવાથી તે એમ્પ્લોયરના શરતી પ્રસ્તાવને સ્વીકારી રહી હતી અને આમ, કામદાર કેટેગરીની મોટાભાગની એર હોસ્ટેસને નુકસાનકારક અસર કરી રહી હતી, જેઓ તેમના સંગઠન અને એમ્પ્લોયર વચ્ચે સમયાંતરે કરવામાં આવેલા કરારો, સમાધાન તેમજ પુરસ્કારોથી બંધાયેલા અને સંતુષ્ટ હતા.

હાઈકોર્ટે એ હકીકતને પણ કોઈ મહત્વ આપ્યું નથી કે નવી રચાયેલી કંપની તરીકે ઇન્ડિયન એરલાઈન્સના કર્મચારીઓની શરતો અને નિયમોના પુનઃનિર્ધારણ અંગેનો ઔદ્યોગિક વિવાદ રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ન્યાયનિર્ણય માટે પેન્ડિંગ છે, જેમાં એર ઇન્ડિયા અને તેના કર્મચારીઓ અને તેમના સંગઠનોને નોટિસ આપવામાં આવી છે.એર ઇન્ડિયાના કર્મચારીઓએ અપીલકર્તાઓ અને પ્રતિવાદી/મંડળ સહિત વિવિધ સંગઠનો દ્વારા ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ તેમના દાવાઓ રજૂ કર્યા છે, તે વિવાદિત નથી.આવી સ્થિતિમાં હાઈકોર્ટે એર ઇન્ડિયાના પુરુષ અને મહિલા કર્મચારીઓની શરતો નક્કી કરવાની સમાંતર કવાયત હાથ ધરવાથી પોતાને બચાવવું જોઈએ.એર ઇન્ડિયાના પુરુષ અને મહિલા કેબિન ક્રૂના બહુમતી સભ્યોનું પ્રતિનિધિત્વ કરતા અપીલકર્તા/એઆઈસીસીએ દ્વારા તેના વિરુદ્ધ ઉઠાવવામાં આવેલા સખત વિરોધ છતાં, નોકરીદાતા દ્વારા કરવામાં આવેલી

સ્વ-સેવા દરખાસ્તોના આધારે, હાઇકોર્ટ નોકરીદાતાની દરખાસ્તો સ્વીકારી શકી ન હતી અને પુરુષ અને મહિલા કેડરના વિલીનીકરણને નિર્દેશિત કરીને એર ઇન્ડિયાની ૧૯૯૭ પહેલાની ભરતીની શરતો અને નિયમોમાં ફેરફાર કરી શકતી ન હતી.આમ હાઇકોર્ટે બંધનકર્તા કરારો, સમાધાન અને પુરસ્કારોને રદ કર્યા છે અને નેશનલ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પેન્ડિંગ વિવાદોના ચુકાદાને નિષ્ફળ બનાવ્યો છે, જેમાં ઇન્ડિયન એરલાઇન્સ અને તેના કર્મચારીઓ પક્ષકારો છે અને એર ઇન્ડિયા અને તેના કર્મચારીઓને તેમના સંગઠન દ્વારા ભાગ લેવા માટે બોલાવવામાં આવ્યા છે.

પ્રતિવાદી/સંસ્થા વતી બંધારણની કલમ ૫૧-એ (ઈ) નો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો છે.એવું રજૂ કરવામાં આવે છે કે એર હોસ્ટેસની પસંદગી તેમની યુવાની અને દેખાવને કારણે કરવામાં આવે છે, તેથી પુરુષો કરતાં વહેલા નિવૃત્ત થાય છે, જે મહિલાઓ માટે અપમાનજનક પ્રથા છે.તે બંધારણની કલમ ૫૧-એ(ઈ)માં દર્શાવેલ નાગરિકની મૂળભૂત ફરજોની વિરુદ્ધ છે.

અમે ઉપર પહેલેથી જ શોધી કાઢ્યું છે કે મહિલાઓ માટે ઉચ્ચત્વ ફરજો માટે વહેલી નિવૃત્તિની ઉંમર નક્કી કરવામાં આવી છે, જેમાં તેમને ૫૦ વર્ષની ઉંમર પછી ગ્રાઉન્ડ ફરજો પર જવાનો વિકલ્પ આપવામાં આવ્યો છે, જે એઆઈસીસીએ દ્વારા રજૂ કરાયેલ એર હોસ્ટેસના સંગઠન સાથે વાટાઘાટો અને સમાધાન પછી

નક્કી કરવામાં આવેલી સેવાની શરત છે, જેમાં તેમને અનુરૂપ અનેક લાભો અને સુધારાઓ છે.અમને એ પણ જાણવા મળ્યું છે કે ઉચ્ચત્વ ફરજોમાંથી મહિલાઓ માટે વહેલી નિવૃત્તિની ઉંમર અમારી સમક્ષ અપીલકર્તા/એઆઈસીસીએ દ્વારા રજૂ કરાયેલા મોટાભાગના એર હોસ્ટેસ દ્વારા અનુકૂળ હોવાનું જણાયું છે, જેઓ નિવૃત્તિની ઉંમર અને તેમને આપવામાં આવેલી ગ્રાઉન્ડ ફરજોના વિકલ્પને સમર્થન આપે છે.એર ઈન્ડિયા એક ટ્રાવેલ ઉદ્યોગ છે.બંને જાતિના કૂના સભ્યો માટે આકર્ષક દેખાવ, રીતભાત અને શારીરિક તંદુરસ્તી જરૂરી છે.એર હોસ્ટેસ વહેલી નિવૃત્તિની ઉંમર માટે સંમત થયા છે, કારણ કે તેમને ૫૦ વર્ષની ઉંમર પછી ગ્રાઉન્ડ ડ્યુટી પર જવા માટે વિકલ્પની જરૂર છે.તેથી પ્રતિવાદી/મંડળ વતી રજૂ કરવામાં આવેલી દલીલો સ્વીકારી શકાય તેમ નથી કે એર હોસ્ટેસને તેમના શારીરિક દેખાવમાં નિષ્ફળતાને કારણે પુરુષો કરતાં વહેલી ઉંમરે નિવૃત્ત કરવામાં આવે છે અને તે મહિલાઓની ગરિમા માટે અપમાનજનક પ્રથા છે.વિમાનમાં સેવાઓ માટે કૂના પુરુષ અને સ્ત્રી બંને સભ્યો હોશિયાર, સતર્ક અને ચપલ હોવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે.

કૂની મહિલા સભ્યો માટે ઉચ્ચત્વ ફરજોમાંથી ૫૦ વર્ષની વહેલી નિવૃત્તિની ઉંમર, જેમાં તેમને ૫૦ વર્ષથી વધુ ૫૮ વર્ષની વય સુધી ગ્રાઉન્ડ ફરજો સ્વીકારવાનો વિકલ્પ આપવામાં આવે છે, જે સેવા શરત તરીકે સંમત થાય છે અને એમ્પ્લોયર સાથે થયેલા બંધનકર્તા કરાર અથવા સમાધાન અને એવોર્ડમાં સમાવિષ્ટ છે, તેને

બંધારણની કલમ ૧૫ અને ૧૬ હેઠળ મનસ્વી અથવા ભેદભાવપૂર્ણ ગણી શકાય નહીં.તે માત્ર લિંગના આધારે મહિલાઓ સામેનો ભેદભાવ નથી.હાઈકોર્ટના વિવાદાસ્પદ ચુકાદાના પરિણામે એર હોસ્ટેસ અને ફ્લાઈટ પર્સર્સના બે કેડરનું વિલીનીકરણ થશે અને એર હોસ્ટેસે સ્વાસ્થ્ય અને પારિવારિક કારણોસર ૫૦ વર્ષની ઉંમર પછી ઉડાન ભરવામાં અસમર્થ હોવા છતાં ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી ફરજિયાતપણે ઉડાન ભરવાનું ચાલુ રાખવું પડશે.હાઈકોર્ટના આદેશ પર અને પુરુષ અને મહિલા કર્મચારીઓના કેડરના વિલીનીકરણ પછી, જો મહિલાઓ ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી ઉડાન ભરવા માંગતી ન હોય તો તેમણે તેમની નોકરીમાંથી રાજીનામું આપવું પડશે.હાઈકોર્ટના આદેશમાં એર હોસ્ટેસને તેમની સેવાઓની વધુ લાભદાયી શરતો છોડવાની જરૂર છે, જેના માટે તેમણે નોકરીદાતા સાથે વાટાઘાટો કરી હતી અને ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણય દરમિયાન બંધનકર્તા સમાધાન અને પુરસ્કારો મેળવ્યા હતા.

નરગેશ મીરઝાના કેસ (ઉપર) માં નિર્ણય હાઈકોર્ટ પર બંધનકર્તા હતો.સમય વીતવાથી તે લાગુ પડતું નથી એવું માનવામાં હાઈકોર્ટ સ્પષ્ટ રીતે ખોટી હતી.આ કોર્ટ માટે આ કોર્ટના ચુકાદાને પરોક્ષ રીતે રદ કરવો અથવા ૧૯૯૭ પહેલાંની ભરતી માટે અપ્રસ્તુત હોય તેવી અનુગામી ઘટનાઓના આધારે તેને પાટા પરથી ઉતારવાનો પ્રયાસ કરવો શક્ય નથી.પુરુષ અને મહિલા કેડરને તેમની સેવા શરતો, પરિષ્ઠતા, વેતન અને ભથ્થામાં તફાવત સાથે અલગ રાખવાનું ૧૯૯૭

પહેલાંની ભરતી માટે યથાવત રહ્યું હતું અને ૧૯૯૭ પછી માત્ર પુરુષ અને મહિલા નવી ભરતીઓ માટે જ વિલીનીકરણ થયું છે.

ઉપરોક્ત કારણોસર, અમને એવું લાગતું નથી કે હાલમાં હવાઈ અથવા જમીન પર કામ કરતી એર હોસ્ટેસને લાગુ પડતી સેવાઓની શરતો બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૫ અને ૧૬ હેઠળ ભેદભાવપૂર્ણ છે.

સમાન મહેનતાણું અધિનિયમ, ૧૯૭૬.

વિવાદાસ્પદ ચુકાદામાં હાઈકોર્ટે એવું પણ જણાવ્યું છે કે એર ઈન્ડિયા દ્વારા એર હોસ્ટેસને ૫૦ વર્ષની ઉંમરે નિવૃત્ત કરવા માટે નક્કી કરવામાં આવેલી સેવાની મુદત અથવા વૈકલ્પિક નોકરીઓ પર તેમને ગ્રાઉન્ડિંગ કરવું એ પણ તેમના પ્રત્યે જાતીય ભેદભાવપૂર્ણ વર્તન છે, જે સમાન મહેનતાણું અધિનિયમ, ૧૯૭૬ની કલમ પનું ઉલ્લંઘન કરે છે [ટૂંકમાં, '૧૯૭૬નો ઈ.આર. એક્ટ']. હાઈકોર્ટે એ હકીકતની પણ નોંધ લીધી હતી કે ઈ.આર. એક્ટ, ૧૯૭૬ની કલમ ૧૬ હેઠળ એવી ઘોષણા કરવામાં આવી હતી કે ફ્લાઈટ પર્સર્સની સરખામણીમાં એર હોસ્ટેસના મહેનતાણા અંગેના મતભેદો 'લિંગ સિવાયના અન્ય પરિબળો પર આધારિત છે'. તેમ છતાં હાઈકોર્ટના મંતવ્યમાં, ૧૯૭૬ના ઈ.આર. એક્ટની કલમ પની જોગવાઈઓમાં સુધારો રજૂ કરવામાં આવ્યો તે પહેલાં આવી ઘોષણા કરવામાં આવી હતી અને તે પુરુષોની સરખામણીમાં ઓછી ઉંમરે નક્કી કરાયેલી

એર હોસ્ટેસની નિવૃત્તિની શરતો અને નિયમોને ૧૯૭૬ના ઇ.આર. એક્ટની કલમ પની ખામીથી બચાવી શકશે નહીં.

અમે ૧૯૭૬ના ઇ.આર. એક્ટની સુધારેલી કલમ ૫ ઉપર પહેલેથી જ ઉદ્દેખ કર્યો છે. સુધારેલી કલમ ૫ માત્ર ‘સમાન કામ અથવા સમાન પ્રકૃતિના કામ’ માટેની ભરતીના મામલામાં જાતિના આધારે ભેદભાવ કરવાથી જ નહીં પરંતુ ‘ભરતી પછીની સેવાની શરતોમાં પણ ભેદભાવ કરવાથી’ નોકરીદાતાને પ્રતિબંધિત કરે છે.

ફ્લાઈટ પર્સર્સની સરખામણીમાં એર હોસ્ટેસની નિવૃત્તિની ઉંમર ઓછી રાખવાનો પડકાર પણ નેરગેશ મીરઝા (ઉપર)ના કિસ્સામાં પડકારનું કારણ હતું અને આ કોર્ટ એવા નિષ્કર્ષ પર આવી હતી કે ફ્લાઈટ પર્સર્સ અને એર હોસ્ટેસની સેવાની શરતો અને નિયમો ‘સમાન અથવા સમાન પ્રકૃતિ’ના નથી કારણ કે તેઓ ભરતીની વિવિધ પદ્ધતિઓ, પગાર માળખું, બઢતીના માર્ગો અને ટર્મિનલ લાભો સાથે બે અલગ-અલગ કેડર બનાવે છે. આ કોર્ટે ઇ.આર. એક્ટ, ૧૯૭૬ની કલમ ૧૬ હેઠળ કરવામાં આવેલી ઘોષણાને પણ ધ્યાનમાં લીધી હતી અને જણાવ્યું હતું કે આવી વૈધાનિક ઘોષણા એવા તારણોને મજબૂત બનાવે છે કે એર હોસ્ટેસ અને ફ્લાઈટ પર્સર્સના કામની પ્રકૃતિ સમાન નથી અથવા સમાન પ્રકૃતિની નથી કારણ કે તેઓ સેવા શરતો સાથે બે અલગ-અલગ કેડર બનાવે છે. કલમ ૧૬

હેઠળ કરવામાં આવેલી ઘોષણા ૧૯૭૬ના ઇ.આર. એક્ટની કલમ ૫ માં સુધારા પહેલાં કરવામાં આવી હતી.જો કે, તેમાં સ્પષ્ટપણે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે કે "આ કર્મચારીઓની શ્રેણીઓના પગાર વગેરેના સંદર્ભમાં તફાવતો સેવાના વિવિધ શરતો પર આધારિત છે અને લિંગના આધારે નહીં."

અમે પહેલેથી જ નોકરીદાતા અને કર્મચારીઓ વચ્ચે થયેલા વિવિધ કરારો, સમાધાન અને પુરસ્કારોનો સંદર્ભ આપ્યો છે.લાંબા સમય સુધી, એર ઇન્ડિયા કોર્પોરેશન એર કોર્પોરેશન એક્ટ ૧૯૯૪ [ટૂંકમાં '૧૯૯૪નો કાયદો'] હેઠળ કંપની બન્યા પછી, એર હોસ્ટેસ અને કૂના પુરુષ સભ્યોની સેવાના વિવિધ નિયમો અને શરતો વર્ષ ૧૯૯૭ સુધી ચાલુ રહ્યા, જ્યારે બંને કેડરને નવી ભરતી માટે મર્જ કરવામાં આવ્યા હતા.આવી પરિસ્થિતિમાં, કલમ ૧૬ હેઠળ ઘોષણા કરવામાં આવી અને ૧૫/૦૬/૧૯૭૯ ના રોજ સૂચિત કરવામાં આવી, એટલે કે ૧૯૮૭ ના સુધારા અધિનિયમ ૪૯ દ્વારા ૧૯૭૬ ના ઇ.આર. એક્ટની કલમ ૫ માં દાખલ કરાયેલા સુધારા પહેલાં, તેમ છતાં, આ ઘોષણા જેની નોંધ લેવામાં આવી છે અને આ કોર્ટના નેરગેશ મીરઝાના કેસના નિર્ણયમાં આધાર રાખવામાં આવ્યો છે, તે સ્પષ્ટપણે સૂચવે છે કે કેન્દ્ર સરકારે તેની સંતોષ નોંધ્યો હતો કે કૂના/ પુરુષ અને સ્ત્રી સભ્યોના મહેનતાણું અને સેવાની શરતોમાં તફાવત માત્ર લિંગના આધારે નથી.આપણે ઉપર નોંધ્યું છે કે વર્ષ ૧૯૯૭ સુધી બંને કેડરની સેવા શરતોમાં તફાવત યથાવત રહ્યો હતો.૧૯૭૬ના ઇ.આર. એક્ટની કલમ ૧૬

હેઠળની ઘોષણાનો તથ્યાત્મક પાયો તેથી અચળ રહે છે અને વર્ષ ૧૯૯૭માં કલમ પમાં રજૂ કરાયેલા સુધારાથી ઘોષણાએ તેની અસરકારકતા ગુમાવી નથી.૧૯૯૭ પહેલાં ભરતી થયેલી એર હોસ્ટેસની ભરતી પછી તેમની સેવા શરતોમાં કોઈ ફેરફાર થયો નથી.૧૯૭૬ના કાયદાની કલમ પનો અમલ માત્ર પુરુષોની સરખામણીમાં મહિલાઓ સાથેના ભેદભાવપૂર્ણ વર્તન સામે જ થઈ શકે છે, જ્યાં તેમની વચ્ચે 'કામની પ્રકૃતિ સમાન અથવા સમાન પ્રકૃતિની હોય' અને ભરતી પછી મહિલાઓની સેવાની શરતોમાં માત્ર લિંગના આધારે ફેરફાર થયો હોય.

ન તો નરગિશ મીરઝા (ઉપર)ના કેસમાં નિર્ણયમાં કે ન તો અમારા દ્વારા એવું જાણવા મળ્યું છે કે એર હોસ્ટેસ માટે તેમની જાતિના આધારે નિવૃત્તિની ઉંમર ઓછી નક્કી કરવામાં આવી છે.અમે પહેલેથી જ ચર્ચા કરી છે, જ્યારે એર હોસ્ટેસની નિવૃત્તિની નીચલી વયની નિશ્ચિતતાની બંધારણીય માન્યતાની ચર્ચા કરી હતી, જેમાં તેમને તે વય પછી ગ્રાઉન્ડ ડ્યુટી સ્વીકારવાનો વિકલ્પ આપવામાં આવ્યો હતો, કે સેવાની આ શરત એર હોસ્ટેસ દ્વારા તેમના સંગઠન દ્વારા ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણય દરમિયાન વાટાઘાટો પછી સંમત થઈ હતી.તેમના દ્વારા સ્વેચ્છાએ સંમત થયેલી આવી શરતો અને નિયમો તેમના પર બંધનકર્તા છે અને ૧૯૭૬ના ઇ.આર. એક્ટની કલમ પની જોગવાઈઓના આધારે તેના પર પ્રશ્ન કરી શકાતો નથી.તેમને માત્ર લિંગના આધારે સેવાની ભેદભાવપૂર્ણ

પરિસ્થિતિઓ તરીકે વર્ણવી શકાય નહીં.આ સંદર્ભમાં, કલમ ૧૫ની જોગવાઈઓ અને ખાસ કરીને ૧૯૭૬ના ઇ.આર. એક્ટની કલમ ૧૫ની કલમ (એ) અને પેટા-કલમ (બી)ની પેટા-કલમ (ii)ની નોંધ લેવી સુસંગત છે, જે ૧૯૮૭ના સુધારા નંબર ૪૯ દ્વારા પણ રજૂ કરવામાં આવી છે.૧૯૭૬ના ઇ.આર. એક્ટની કલમ ૧૫ આ પ્રમાણે છે:-

“૧૫. અમુક વિશેષ કિસ્સાઓમાં કાયદો લાગુ નહીં થાય.- આ કાયદામાં કોઈપણ લાગુ થશે નહીં-

(એ) મહિલાઓને વિશેષ સવલતો આપતા કોઈપણ કાયદાની જરૂરિયાતોનું પાલન કરવામાં મહિલાની રોજગારીની શરતો અને નિયમોને અસર કરતા કેસો, અથવા

(b) ને લગતી મહિલાઓને આપવામાં આવતી કોઈપણ વિશેષ સારવાર-

(i) બાળકના જન્મ અથવા અપેક્ષિત જન્મ, અથવા

(ii) નિવૃત્તિ, લગ્ન અથવા મૃત્યુ અથવા નિવૃત્તિ, લગ્ન અથવા મૃત્યુના સંબંધમાં કરવામાં આવેલી કોઈપણ જોગવાઈ સંબંધિત નિયમો અને શરતો.

[ભાર મૂકવામાં આવ્યો]

ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણય દરમિયાન એર હોસ્ટેસ દ્વારા તેમના સંગઠનો દ્વારા નક્કી કરવામાં આવેલ નિવૃત્તિની ઉંમરની શરતો અને નિયમો એ ઔદ્યોગિક કાયદામાં પૂરી પાડવામાં આવેલ ન્યાયનિર્ણય મશીનરી અનુસાર નક્કી કરવામાં આવેલ તેમની રોજગારીની શરતો અને નિયમો છે. તે તેમને વિશેષ સારવાર આપે છે જે તેમને અનુકૂળ જણાય છે.અમે પહેલેથી જ નોંધ્યું છે કે એર હોસ્ટેસ માટે ૫૦ વર્ષની ઉંમર પછી ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી ગ્રાઉન્ડ ફરજોના વિકલ્પ સાથે ફ્લાઈટ ફરજોમાંથી ઓછી નિવૃત્તિ વય માટે સંમત થવામાં કંઈ વાંધાજનક નથી.એર હોસ્ટેસની ફ્લાઈટની માંગ પરની ફરજો શારીરિક તંદુરસ્તી, ચપળતા અને સતર્કતા છે.હવામાં ફરજો તણાવથી ભરેલી હોય છે અને કેટલીકવાર જોખમી હોય છે.તેથી તેઓએ મેદાન પર ફરજો સ્વીકારવાના વિકલ્પ સાથે સરખામણીમાં વહેલી નિવૃત્તિ માટે સંમતિ આપી છે.એર હોસ્ટેસ માટે મધ્યવયમાં તેમના પરિવાર સાથે ઘરે શાંતિપૂર્ણ અને તણાવમુક્ત જીવનની ઈચ્છા રાખવામાં અને આંતરરાષ્ટ્રીય ઉડાનોમાં લાંબા સમય સુધી દૂર રહેવાનું ટાળવામાં કંઈ વાંધાજનક નથી.આઈ.એ.સી.સી.એ. અને અન્ય અપીલકર્તાઓ માટે હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ દ્વારા તેમના વતી આ દૃષ્ટિકોણ આપણી સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવ્યો છે.

મહિલાઓને વિશેષ સારવાર આપતી સેવા શરતને ૧૯૭૬ના ઇ.આર. એક્ટની કલમ ૧૫ની કલમ એ) દ્વારા બચાવી લેવામાં આવી છે.તે કલમ બી) ની પેટા-કલમ (ii) દ્વારા પણ બચાવવામાં આવે છે, જે નિવૃત્તિ સંબંધિત સેવા શરતો

અને પરિસ્થિતિઓમાં મહિલાઓને વિશેષ સારવારની મંજૂરી આપે છે.તેથી, અમે માનીએ છીએ કે એર ઇન્ડિયામાં એરહોસ્ટેસની વહેલી ઉંમરની નિવૃત્તિ નીતિ ઇ.આર. એક્ટ ૧૯૭૬ની કલમ ૫નું ઉલ્લંઘન કરતી નથી અને અન્યથા, તે ઇ.આર. એક્ટ ૧૯૭૬ની કલમ ૧૫ (એ) અને ૧૫ (બી) (ii) દ્વારા બચાવી લેવામાં આવી છે.તેથી, એર હોસ્ટેસની વહેલી નિવૃત્તિની શરતો અને નિયમો અને તેમને ૫૮ વર્ષની વય સુધી ગ્રાઉન્ડ ડ્યુટી પર જવાનો વિકલ્પ પડતો નથી.આ નિયમો અને શરતો હવે ૩૦/૦૩/૨૦૦૦ થી અમલમાં આવતા વૈધાનિક નિયમોનો ભાગ છે, જે એર કોર્પોરેશન એક્ટ અને ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ હેઠળ ૨૧/૧૦/૨૦૦૦ થી અમલમાં આવતા સ્થાયી આદેશ હેઠળ ઘડવામાં આવ્યા છે.

એર કોર્પોરેશન્સ એક્ટ, ૧૯૫૩.

હાઈકોર્ટે વિવાદાસ્પદ ચુકાદામાં એર હોસ્ટેસ માટે ફ્લાઈટ પર્સર્સની સરખામણીમાં નિવૃત્તિની ઓછી વય પ્રદાન કરતી સેવાની શરતોને એ આધાર પર રદ કરી છે કે આવી સેવાની શરતો એર કોર્પોરેશન એક્ટ, ૧૯૫૩ની કલમ ૩૪ હેઠળની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને કેન્દ્ર સરકારે ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ના રોજ જારી કરેલા ફરજિયાત નિર્દેશોનું સ્પષ્ટ ઉલ્લંઘન કરે છે [ટૂંકમાં '૧૯૫૩નો કાયદો'].

આ બાબતે હાઈકોર્ટે જણાવ્યું હતું કે કેન્દ્ર સરકારના સંયુક્ત સચિવના ૨૯/૧૨/૧૯૮૯ના સ્પષ્ટીકરણ પત્રને ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ના નિર્દેશની અસરને વર્ચ્યુઅલ રીતે રદ કરતો ન ગણી શકાય.સ્પષ્ટીકરણ પત્રને માનવામાં આવે છે

સ્વયં ભેદભાવપૂર્ણ.

અમે ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ની તારીખના નિર્દેશોની સંપૂર્ણ સામગ્રી અને ૧૫/૧૨/૧૯૮૯ની તારીખના પત્રનો સંબંધિત ભાગ, એર ઇન્ડિયા દ્વારા નાગરિક ઉડ્ડયન મંત્રાલયને સંબોધિત ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ની તારીખના નિર્દેશ પર સ્પષ્ટતા માંગતા, ઉપર સંપૂર્ણપણે પુનઃઉત્પાદિત કર્યો છે. નાગરિક ઉડ્ડયન મંત્રાલયના સંયુક્ત સચિવ શ્રી રવિન્દ્ર ગુપ્તા દ્વારા એર ઇન્ડિયા લિમિટેડના મેનેજિંગ ડિરેક્ટર શ્રી રાજન જૈટલીને સંબોધિત ૨૯/૧૨/૧૯૮૯ની કથિત સ્પષ્ટીકરણ પત્રની સંપૂર્ણ વિગતો પણ ઉપર પુનઃ રજૂ કરવામાં આવી છે.

૧૯૫૩ના કાયદાની કલમ ૩૪ કેન્દ્ર સરકારને કોર્પોરેશનને તેના કાર્યોની કવાયત અને કામગીરી અંગે નિર્દેશો આપવા સક્ષમ બનાવે છે. નિગમ આવા નિર્દેશોને અમલમાં મૂકવા માટે બંધાયેલું છે. એર ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ બી.આર. એજ, [૧૯૯૫] ૬ એસ.સી.સી. ૩૫૯ના કેસમાં, આ કોર્ટે ઠરાવ્યું છે કે "કોર્પોરેશન દ્વારા તેના કાર્યોની કવાયત અને કામગીરી" અંગે નિર્દેશો જારી કરવાની સત્તામાં કોર્પોરેશનના અધિકારીઓ અને નોકરોની સેવાઓની શરતો અને નિયમોને નિયંત્રિત કરવા માટે નિર્દેશો આપવાની સત્તાનો સમાવેશ થાય છે. તેથી, ૧૯૫૩ના કાયદાની કલમ ૩૪(૧) હેઠળ સત્તાનો માન્ય ઉપયોગ અને એર ઇન્ડિયા પર તેની ફરજિયાત અસર પર પ્રશ્ન કરી શકાતો નથી.

પ્રતિવાદીઓ/સંસ્થાઓ વતી આ અપીલમાં એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે ૨૯/૧૨/૧૯૮૯ની તારીખનો પત્ર એર ઇન્ડિયા લિમિટેડના મેનેજિંગ ડિરેક્ટરને નાગરિક ઉડ્ડયન મંત્રાલયના સંયુક્ત સચિવનો વ્યક્તિગત પત્ર છે અને તેને ૧૯૫૩ના કાયદાની કલમ ૩૪ હેઠળ નિર્દેશ તરીકે ગણી શકાય નહીં. એવું પણ કહેવામાં આવ્યું છે કે, આ સ્પષ્ટતા પત્રને કેન્દ્ર સરકારના ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ના મૂળ નિર્દેશોને સ્પષ્ટ કરતા અથવા તેમાં ફેરફાર કરતા પત્ર તરીકે ગણી શકાય નહીં, જેમાં એર ઇન્ડિયા અને ઇન્ડિયન એરલાઇન્સને સ્પષ્ટ સૂચનાઓ આપવામાં આવી છે કે એર હોસ્ટેસને ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી કેબિન કૂના પુરુષ સભ્યો સાથે સેવા આપવાની મંજૂરી આપવામાં આવશે. હાઈકોર્ટે જણાવ્યું હતું કે આ નિર્દેશોનો અર્થ એવો થવો જોઈએ કે ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી કૂના પુરુષ સભ્યોની સમકક્ષ એર હોસ્ટેસને ફ્લાઈટ ફરજોની મંજૂરી આપવામાં આવે.

૧૫/૧૨/૧૯૮૯ના તેના પત્ર દ્વારા એર ઇન્ડિયાએ વિવિધ કરારો, સમાધાન અને પુરસ્કારો હેઠળ નક્કી કરાયેલા ફ્લાઈટ પર્સર્સ અને એર હોસ્ટેસના બે અલગ-અલગ કેડરની સેવાની અલગ શરતો અને નિયમો કેન્દ્ર સરકારના ધ્યાનમાં લાવ્યા હતા. ત્યારબાદ તેણે કેન્દ્ર સરકારને વિનંતી કરી હતી કે એર હોસ્ટેસ સાથે નોકરીદાતા દ્વારા કરવામાં આવેલી સમજૂતીઓ અને એવોર્ડ્સને ધ્યાનમાં રાખીને તેના નિર્દેશોની સમીક્ષા કરે. એર ઇન્ડિયાએ સ્પષ્ટતા માંગી હતી

કે કેબિન કૂના પુરુષ અને મહિલા સભ્યોની નિવૃત્તિ વય ૫૮ વર્ષની સમાન કરવામાં આવે તો શું એર હોસ્ટેસને ૫૮ વર્ષની વય સુધી અથવા એર હોસ્ટેસ દ્વારા સંમત થયેલી તે સમયની હાલની શરતો હેઠળ ફ્લાઈટની ફરજો આપવી જરૂરી રહેશે કે કેમ, તેઓને ૩૫ વર્ષની વયે વૈકલ્પિક નોકરી માટે ગ્રાઉન્ડ કરી શકાય છે.તેમણે જણાવ્યું હતું કે એર હોસ્ટેસને ૫૮ વર્ષની વય સુધી યોગ્ય વૈકલ્પિક નોકરી આપવામાં આવી શકે છે.

પ્રતિવાદી/મંડળ વતી, વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે દલીલ કરી હતી કે નાગરિક ઉડ્ડયન મંત્રાલયના સંયુક્ત સચિવ દ્વારા મેનેજિંગ ડિરેક્ટર, એર ઇન્ડિયા લિમિટેડને તેમની વ્યક્તિગત ક્ષમતામાં સંબોધિત સ્પષ્ટીકરણ પત્ર, કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ ના રોજ જારી કરાયેલ મુખ્ય નિર્દેશમાં ફેરફાર કરવા અથવા સ્પષ્ટ કરવા માટે અસરકારક નથી અને જે ખૂબ જ સ્પષ્ટ શબ્દોમાં એર હોસ્ટેસની સુપરએન્યુએશન વય ૫૮ વર્ષ નિર્દેશિત કરે છે, જેનો અર્થ એ થાય છે કે એર હોસ્ટેસની ઉડ્ડયન ફરજો પુરુષોની સમકક્ષ ૫૮ વર્ષની વય સુધી માન્ય રાખવી પડશે.

હાઈકોર્ટના વિવાદાસ્પદ ચુકાદા [સી.એ. નં. ૪૫૮૪-૪૫૯૨/૨૦૦૨] વિરુદ્ધ અલગ-અલગ અપીલ એમ્પ્લોયર/એર ઇન્ડિયા લિમિટેડ અને યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા [સી.એ. નં. ૪૫૭૧-૪૫૭૮/૨૦૦૨] દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી છે, જેમાં બોમ્બે હાઈકોર્ટ દ્વારા ૧૯૫૩ના કાયદાની કલમ ૩૪ હેઠળ આપવામાં

આવેલા નિર્દેશોના અર્થ અને અસર અંગેના ચુકાદામાં લેવામાં આવેલા અભિપ્રાયની ચોકસાઈ પર સવાલ ઉઠાવવામાં આવ્યા છે.એર ઇન્ડિયા અને ભારત સંઘ તરફથી હાજર રહેલા બંને વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલોએ સતત એવું વલણ અપનાવ્યું છે કે સંયુક્ત સચિવ દ્વારા ૨૯/૧૨/૧૯૮૯ના રોજ બહાર પાડવામાં આવેલો સ્પષ્ટતા પત્ર એ નાગરિક ઉદ્વેગન મંત્રાલયના પ્રભારી મંત્રીની યોગ્ય મંજૂરી સાથે વ્યવસાયના નિયમો અનુસાર લેવામાં આવેલો કેન્દ્ર સરકારનો નિર્ણય હતો.હાઈકોર્ટે એવો અભિપ્રાય આપ્યો હતો કે ૨૯/૧૨/૧૯૮૯ની તારીખનો પત્ર ૧૯૫૩ના કાયદાની કલમ ૩૪ હેઠળ માત્ર ફોર્મેટ પર જ નિર્દેશ નથી, જો કે આવા નિર્દેશો જારી કરવા માટે કોઈ ચોક્કસ નિર્ધારિત ફોર્મેટ નથી.તે ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ના રોજ કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા જારી કરાયેલા મૂળ પત્રનો અર્થ અને અસર સ્પષ્ટ કરે છે.આ કોર્ટમાં ભારત સંઘ દ્વારા લેવામાં આવેલ વલણ એ છે કે ૨૯/૧૨/૧૯૮૯ની સ્પષ્ટતાનો પત્ર પણ કલમ ૩૪ હેઠળ નિર્દેશ છે, જે ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ના રોજ જારી કરાયેલ મૂળ નિર્દેશ હતો.૧૯૫૩ના અધિનિયમની કલમ ૩૪ હેઠળ આપવામાં આવેલ નિર્દેશ કેન્દ્ર સરકારનો હોવાથી, ૨૯/૧૨/૧૯૮૯ની તારીખના પત્રને અલગ નિર્દેશ તરીકે વાંચવું કે સ્પષ્ટીકરણ તરીકે વાંચવું તે કેન્દ્ર સરકાર જ હકારાત્મક અને નિશ્ચિતતાથી કહી શકે છે.હાઈકોર્ટમાં ભારત સરકારનું સોગંદનામું દાખલ કરવામાં આવ્યું છે, જેમાં સ્પષ્ટપણે જણાવ્યું છે કે ૨૯/૧૨/૧૯૮૯ની તારીખનો કથિત સ્પષ્ટીકરણ પત્ર કેન્દ્ર સરકાર તરફથી આવ્યો હતો અને તે સંયુક્ત સચિવનો વ્યક્તિગત પત્ર

નહોતો.હાઈકોર્ટ તેમજ આ કોર્ટ સમક્ષ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા દ્વારા રજૂ કરાયેલા રેકૉર્ડ્સ પરથી સ્પષ્ટપણે જાણવા મળે છે કે ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ની તારીખના નિર્દેશ અને ૨૯/૧૨/૧૯૮૯ના રોજ લખાયેલા પત્ર બંને કેન્દ્ર સરકાર માટે તત્કાલીન નાગરિક ઉદ્ધયન મંત્રીની ચોક્કસ મંજૂરી સાથે જારી કરવામાં આવ્યા હતા.કેન્દ્ર સરકાર વતી હાઈકોર્ટમાં દાખલ કરવામાં આવેલા સોગંદનામાની સંબંધિત સામગ્રી આ પ્રમાણે છે:-

“સાવચેતીના ભાગરૂપે, હું પુનઃ ભારપૂર્વક જણાવું છું કે પ્રથમ નિર્દેશ તા. ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ એર કોર્પોરેશન્સ એક્ટ, ૧૯૫૩ની કલમ ૩૪ હેઠળ બહાર પાડવામાં આવ્યો હતો અને બીજો નિર્દેશ તા. ૨૯/૧૨/૧૯૮૯ એર કોર્પોરેશન્સ એક્ટની કલમ ૩૪ની જોગવાઈઓ હેઠળ અગાઉના પ્રથમ નિર્દેશના સ્પષ્ટીકરણમાં બહાર પાડવામાં આવ્યો હતો અને પરિસરમાં બીજો નિર્દેશ એર ઈન્ડિયા કોર્પોરેશન દ્વારા ફરજિયાતપણે અમલમાં મૂકવાનો હતો, જે તે સમયે એર ઈન્ડિયા કોર્પોરેશન તરીકે ઓળખાતું હતું.”

અમારા મતે, ઉપરોક્ત સોગંદનામાને ૨૯/૧૨/૧૯૮૯ની સ્પષ્ટીકરણ પત્રની અસર અને અસરકારકતાના સંદર્ભમાં નિર્ણાયક માનવું જોઈએ.૧૯૫૩ના અધિનિયમની કલમ ૩૪ હેઠળ કેન્દ્ર સરકારની દિશા ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ અને ૨૯/૧૨/૧૯૮૯ની તારીખના સંદેશાવ્યવહારના આધારે સમજવાની છે.તેમને

એકસાથે વાંચીને નિર્દેશનો અર્થ એવો જ કાઢી શકાય છે કે એર હોસ્ટેસને ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી સેવામાં ચાલુ રાખવી પડશે અને પક્ષો વચ્ચે થયેલી શરતો અને સમાધાન મુજબ ૪૫ વર્ષની ઉંમરે ફ્લાઈટ ફરજોમાંથી નિવૃત્તિ પછી તેઓને તેમની મરજી મુજબ ગ્રાઉન્ડ ડ્યુટી સોંપવામાં આવી શકે છે, જે હવે વધારીને ૫૦ વર્ષ કરવામાં આવી છે.

દલીલ દરમિયાન, અપીલકર્તાઓ/સંગઠનો તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે ભારતના બંધારણની કલમ ૭૭નો પણ ઉલ્લેખ કર્યો હતો, જેમાં સરકારની દરેક કાર્યકારી કાર્યવાહીને રાષ્ટ્રપતિના નામે કરવામાં આવી હોવાનું જણાવવું જરૂરી છે.

અમારા મતે, કલમ ૭૭ નો સંદર્ભ સંપૂર્ણપણે અયોગ્ય છે. કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા કલમ ૩૪ હેઠળ વૈધાનિક સત્તાનો ઉપયોગ, ભલે રાષ્ટ્રપતિના નામે કરવામાં આવ્યો હોય, તેમ છતાં તેને અમાન્ય ઠેરવતો નથી. કલમ ૭૭ની કલમ ૨ સરકાર દ્વારા રાષ્ટ્રપતિના નામે ઔપચારિક રીતે લેવામાં આવેલી કાર્યકારી કાર્યવાહીને એ આધાર પર પડકારવામાં આવતી નથી કે તે રાષ્ટ્રપતિ દ્વારા કરવામાં આવેલો આદેશ કે સાધન નથી. જો કેન્દ્ર સરકારની કોઈ કાર્યકારી કાર્યવાહીને ઔપચારિક રીતે રાષ્ટ્રપતિના નામે લેવામાં આવી હોવાનું વ્યક્ત કરવામાં ન આવે તો પણ, અનુચ્છેદ ૭૭ એવું નથી જણાવતું કે તે રદબાતલ અથવા અમાન્ય ગણાશે. તેથી, આપણે બંધારણની કલમ ૭૭ ના આધારે રજૂ કરાયેલા તર્ક સાથે વ્યવહાર

કરવાની જરૂર નથી કારણ કે પ્રતિવાદી/મંડળ પોતે કેન્દ્ર સરકારના ૧૬/૧૦/૧૯૮૯ ના નિર્દેશ પર આધાર રાખે છે, જે બંધારણની કલમ ૭૭ ના સંદર્ભમાં રાષ્ટ્રપતિના નામે ઔપચારિક રીતે વ્યક્ત કરવામાં આવ્યું નથી.

અમે પહેલાથી જ ૫૦ વર્ષની ઉંમરે એર હોસ્ટેસને ફ્લાઈટ ફરજોમાંથી નિવૃત્ત કરવાના પડકાર અને ત્યારબાદ ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી તેમને ગ્રાઉન્ડ કરવા સાથે વ્યવહાર કર્યો છે.અમે કહ્યું છે કે નિવૃત્તિની શરતો માત્ર લિંગના આધારે ભેદભાવ નથી.આથી કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્દેશોને પણ બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૫ અને ૧૬ અથવા સમાન મહેનતાણું અધિનિયમ, ૧૯૭૬ની જોગવાઈઓનું કોઈપણ રીતે ઉલ્લંઘન કરનારા ગણી શકાય નહીં.

અમે ઉપર પહેલેથી જ જણાવ્યું છે કે હાઈકોર્ટ એર ઈન્ડિયા લિમિટેડના એમ્પ્લોયર તરફથી આવેલી દરખાસ્તોને મંજૂરી આપીને અને તેને તમામ પક્ષો દ્વારા સંમતિ તરીકે સ્વીકારીને તેને પોતાના ચુકાદાનો ભાગ બનાવવામાં પ્રક્રિયા અને કાયદાની ગંભીર ભૂલ કરી છે.અમે પહેલાથી જ કહ્યું છે કે નેરગેશ મીરઝાનો કેસ (સુપ્રા) હાઈકોર્ટ પર બંધનકર્તા હતો અને એવું અવલોકન કરીને તેને બાજુ પર કરી શકાય તેમ નહોતું કે સમય પસાર થતાં ફ્લાઈટ પર્સર્સ અને એર હોસ્ટેસના કાર્યકરોને વર્ચ્યુઅલ રીતે મર્જ કરવામાં આવ્યા છે અને તેમની વચ્ચેનો તફાવત દૂર થઈ ગયો છે.અમે એવું પણ કહ્યું છે કે હાઈકોર્ટ દ્વારા આવો નિર્ણય

રેકૉર્ડ પરના તથ્યોથી બહાર નથી.કેબિન પર પુરુષો અને સ્ત્રીઓના બે કેડરનું વર્ષ ૧૯૯૭ પછી જ નવા ભરતી માટે વિલીનીકરણ કરવામાં આવ્યું હતું અને વર્ષ ૧૯૯૭ સુધી હાલના કેબિન સ્ટાફના સંદર્ભમાં સેવા અને બે કેડર વચ્ચેના તફાવતની શરતો ચાલુ રહી હતી.હાઈકોર્ટનો વિવાદાસ્પદ આદેશ સ્વ-વિરોધાભાસી છે.તે માને છે કે સમય જતાં બે કેડર અને તેમની સેવા શરતો વચ્ચેનો તફાવત દૂર થઈ ગયો છે અને તે જ સમયે, તે નોકરીદાતા/એર ઇન્ડિયાને કેડરના વિલીનીકરણ અને તમામ સંલગ્ન બાબતો પર આદાનપ્રદાન માટે દરખાસ્તો કરવાની મંજૂરી આપે છે.હાઈકોર્ટ સમક્ષ, બે કેડરના વિલીનીકરણની કવાયત હાથ ધરવા માટે કોઈ પક્ષ દ્વારા કોઈ દલીલો કે સામગ્રી મૂકવામાં આવી ન હતી.

એ વાત સાચી છે કે રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પેન્ડિંગ વિવાદ ઇન્ડિયન એરલાઈન્સના કર્મચારીઓ અને તેના નોકરીદાતા વચ્ચે છે, પરંતુ એર ઇન્ડિયા અને તેના મહત્વપૂર્ણ કર્મચારી સંગઠનો રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પેન્ડિંગ વિવાદમાં ભાગ લેતા હોવાનું દર્શાવવા માટે રેકૉર્ડ પર પૂરતી સામગ્રી છે.એ પણ રેકૉર્ડ પર છે કે અપીલકર્તાઓ/ઓલ ઇન્ડિયા કેબિન ક્રૂ એસોસિએશન તેમજ પ્રતિવાદી/એસોસિએશન દ્વારા દાવાઓના નિવેદનો રજૂ કરવામાં આવ્યા છે.પ્રતિવાદી/મંડળ, હાઈકોર્ટ સમક્ષની અરજીમાં સફળ થયા પછી અને અનુકૂળ ચુકાદો મેળવી શક્યા પછી જ, જે અમારી સમક્ષ આ

અપીલોનો વિષય છે, તેમણે રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલમાંથી તેમના દાવા પાછા ખેંચી લીધા હતા.જ્યારે ઈન્ડિયન એરલાઈન્સના કર્મચારીઓની શરતો નક્કી કરવાનો મામલો, જેમાં એર ઈન્ડિયા અને તેના કર્મચારીઓ પણ સામે આવ્યા હતા, નેશનલ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પેઝિંગ હતો, ત્યારે હાઈકોર્ટ એર હોસ્ટેસ અને ફ્લાઈટ પર્સર્સ વચ્ચે સુપરએન્યુએશનની ઉંમરમાં સમાનતા લાવવાના પ્રસ્તાવો સાથે એમ્પ્લોયરને આગળ આવવાની મંજૂરી આપી તે તદ્દન બિનજરૂરી હતું, તે પણ માત્ર એર હોસ્ટેસને અગાઉ આપવામાં આવતા તમામ લાભો જેવા કે ઝડપી બઢતી, ઉચ્ચ પગાર, ઉચ્ચ ભથ્થાં અને પેન્શન પેકેજોને પાછા ખેંચીને બંને કેડરને મર્જ કરવાની શરતે.બંધારણની કલમ ૨૨૬ હેઠળની કાર્યવાહી, ઔદ્યોગિક કાયદામાં રચાયેલી ઔદ્યોગિક અદાલતો અને ટ્રિબ્યુનલમાં ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણય માટે યોગ્ય નથી કે તેનો વિકલ્પ નથી.અમારા મતે, હાઈકોર્ટ એક ઔદ્યોગિક ક્ષેત્ર પર ખાઈ ખોદીને અને નોકરીદાતા અને કર્મચારીઓ વચ્ચેના વિવાદોનો નિર્ણય કરીને તેના અધિકારક્ષેત્રને ઓળંગવામાં સ્પષ્ટપણે ભૂલ કરી રહી હતી.હાઈકોર્ટ સમક્ષ અસર પામવાની સંભાવના ધરાવતા તમામ પક્ષો રિટ અરજીઓના પક્ષકારો નહોતા.અપીલકર્તા/ઓલ ઈન્ડિયા કેબિન ક્રૂ એસોસિએશનને માત્ર હસ્તક્ષેપ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને તે એવી કલ્પના કરી શક્યું ન હતું કે કેબિનમાં કામ કરતા પુરુષ અને મહિલા સભ્યોની સેવા શરતો કેડરના વિલીનીકરણને નિર્દેશિત કરતા કહેવાતા સંમતિપૂર્ણ આદેશને રેકૉર્ડ કરીને હાઈકોર્ટ દ્વારા પ્રતિકૂળ અસર કરશે.સંમતિથી

આપવામાં આવેલો આ આદેશ અપીલકર્તા/AICCA દ્વારા રજૂ કરાયેલ કામદાર વર્ગની એર હોસ્ટેસ માટે ગંભીર પૂર્વગ્રહ ઊભો કરે છે. આ આદેશ તેમના પગાર અને ભથ્થાને બે વર્ષ માટે સ્થિર કરે છે, તેમને એક મહિનાની અંદર એ પસંદગી કરવા દબાણ કરે છે કે તેઓ ૫૦ વર્ષની ઉંમર પછી ઉડાન ભરશે કે નહીં, તેમની ફરજોને પરસ્પર બદલી શકાય તેવી બનાવે છે અને તેમને ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી ફ્લાઈટની ફરજો સાથે પુરુષો સાથે મુશ્કેલ કામ કરવાનું ચાલુ રાખવાની ફરજ પાડે છે.

એ પણ નોંધવું જોઈએ કે એર ઈન્ડિયા ઓફિસર્સ એસોસિએશન અમારી સમક્ષ રજા પર રહેલા અપીલકર્તાઓમાંનું એક હોવા છતાં હાઈકોર્ટ સમક્ષ પક્ષ પણ નહોતું. કાર્યકારી શ્રેણીની એર હોસ્ટેસ ધરાવતા પ્રતિવાદી/મંડળની તરફેણમાં આપવામાં આવેલા વિવાદાસ્પદ ચુકાદાએ અધિકારી શ્રેણીના તેના પુરુષ અને મહિલા સભ્યોની સેવા શરતોને પણ પ્રતિકૂળ અસર કરી છે. તેથી હાઈકોર્ટ એર ઈન્ડિયાના વિવિધ શ્રેણીના પુરુષો અને મહિલા કર્મચારીઓની શરતો નક્કી કરવાનો જોખમી માર્ગ અપનાવ્યો હતો, જે રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પેનિંગ ઔદ્યોગિક વિવાદમાં હાથ ધરવામાં આવનાર ક્વાયત હતી.

કેટલાક પક્ષો વતી સુનાવણી દરમિયાન વિનંતી કરવામાં આવી હતી કે આ અદાલત રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને એર ઇન્ડિયા અને તેના કર્મચારીઓ – પુરુષો અને સ્ત્રીઓ વચ્ચેના વિવાદોનો નિર્ણય કરવા માટે નિર્દેશ આપે.

ઓલ ઇન્ડિયા કેબિન ફૂ એસોસિએશન વતી એક વૈકલ્પિક રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે તેમના માટે આદર્શ પરિસ્થિતિ એ હશે કે એર હોસ્ટેસને એક કરતાં વધુ વિકલ્પોની મંજૂરી આપવામાં આવે.તેમને ૫૦ વર્ષની ઉંમરે ફ્લાઈટ ફરજોમાંથી નિવૃત્ત થવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે, ૫૦ વર્ષની ઉંમર પછી ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી ગ્રાઉન્ડ ફરજો પસંદ કરી શકે છે અથવા ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધી ફ્લાઈટ ફરજો પસંદ કરી શકે છે.આવા કેટલાક વિકલ્પો આપી શકાય છે કે કેમ અને શું તે નોકરીદાતાના વ્યવસાયના કાર્યક્ષમ અને યોગ્ય સંચાલન માટે અનુકૂળ હશે કે કેમ તે બાબત પક્ષકારો દ્વારા કાયદેસર રીતે પસંદ કરાયેલા ઔદ્યોગિક મંચ દ્વારા ચુકાદા માટે છોડી દેવામાં આવે તે વધુ સારું છે.

અમે રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને પેનિંગ રેફરન્સમાં કોઈ પણ દિશા નિર્દેશ આપવો અમારા માટે યોગ્ય કે જરૂરી નથી, કારણ કે આમ કરવાથી અમે હાઈકોર્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલી ભૂલ જેવી જ ભૂલ કરીશું.ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૧૦ હેઠળ સંદર્ભની શરતોને વિસ્તૃત કરવા માટે કેન્દ્ર સરકાર માટે ખુલ્લું છે, જેમાં ખાસ કરીને એર ઇન્ડિયા અને તેના કર્મચારીઓ અને/અથવા કર્મચારીઓ વચ્ચેના વિવાદનો સમાવેશ થાય છે.તે અપીલકર્તા/એ.આઈ.સી.સી.એ. અને

પ્રતિવાદી/એ.એચ.એસ.એ. દ્વારા રજૂ કરાયેલા એર હોસ્ટેસ માટે પણ ખુલ્લું રહેશે, જેઓ કેન્દ્ર સરકાર પાસેથી નવો સંદર્ભ મેળવીને ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પેટિંગ સંદર્ભમાં તેમની માંગણીઓ કરી શકે છે.ત્યારબાદ રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ માટે આ બાબતના તમામ પાસાઓની તપાસ કર્યા પછી, નોકરીદાતાને સાંભળીને અને તેની વ્યવસાયિક અને વહીવટી જરૂરિયાતોને ધ્યાનમાં રાખીને કાયદા અનુસાર યોગ્ય અને ન્યાયી નિર્ણય લેવા માટે ખુલ્લું રહેશે.

છેલ્લે, નિરાશાજનક પ્રયાસમાં, પ્રતિવાદીઓ/સંસ્થાઓ વતી હાઈકોર્ટના ચુકાદાના એક ભાગને ટેકો આપવા માટે, જેમાં ૫૮ વર્ષની ઉંમર સુધીના એર હોસ્ટેસને ફ્લાઈટની ફરજો ન આપવાની બાબતને પુરુષોની સમકક્ષ ગેરકાયદેસર જાહેર કરવામાં આવી છે, એક વૈકલ્પિક રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે વિવાદાસ્પદ ચુકાદાનો બીજો ભાગ, જેમાં એર ઇન્ડિયા દ્વારા બે કેડર [પુરુષો અને મહિલાઓ] ના મર્જરની શરતી દરખાસ્ત સ્વીકારવામાં આવી હતી, તેને એકલા રદ કરવામાં આવે અને બાકીના ભાગને અકબંધ અને માન્ય રાખવામાં આવે.

અમારી સમક્ષ રજૂ કરાયેલા વિવિધ આધારોની વિગતવાર ચર્ચાને ધ્યાનમાં રાખીને, અમે ઠરાવ્યું છે કે હાઈકોર્ટના ચુકાદાના બંને વિવાદાસ્પદ ભાગો ટકી શકે તેમ નથી.તેથી, અમારા માટે પ્રતિવાદીઓ/સંસ્થાઓ વતી કરવામાં આવેલી વૈકલ્પિક રજૂઆત સ્વીકારવી શક્ય નથી કે વિવાદાસ્પદ ચુકાદાના બે ભાગો

અલગ કરી શકાય તેવા છે, તેથી ફ્લાઈટ ફરજો પર એર હોસ્ટેસ માટે નિવૃત્તિની ઉંમર ૫૮ વર્ષ સુધી નક્કી કરતો એક ભાગ માન્ય રાખવામાં આવે.

પરિણામે, આ અપીલોને મંજૂરી આપવામાં આવે છે અને બોમ્બે હાઈકોર્ટના ૨૦/૨૩/૦૮/૨૦૦૧ના વિવાદાસ્પદ ચુકાદાને રદ કરવામાં આવે છે.પ્રતિવાદી/મંડળની રિટ અરજી રદ કરવામાં આવે છે.તારીખ ૧૪/૧૨/૨૦૦૧ સહિતના તમામ વચગાળાના આદેશો રદ કરવામાં આવશે. આમાં સામેલ વિવાદના સ્વરૂપને જોતાં, અમે પક્ષોને આ અદાલતમાં તેમના પોતાના ખર્ચ ઉઠાવવા માટે છોડીએ છીએ.

કે.કે.ટી.

અપીલ મંજૂર.

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.