

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.

=====

ભારતીય ઓક્સિજન લીમીટેડ

વી.

કામદારો અને અન્ય

(બી. પી. સિંઘા, સી. જે., પી. બી. ગજેન્દ્રગડકર, કે. એન. વાંચુ, કે. સી. દાસ
ગુપ્તા અને જે. સી. શાહ, જે. જે.)

ઔદ્યોગિક વિવાદ-વેતન ધોરણ-વર્ગીકરણ.

અપીલકર્તાએ દલીલ કરી હતી કે ૧૯૫૭ની જેમ ૧૯૪૯માં વેતન ધોરણ નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું, તેમ છતાં વેતન ધોરણમાં સુધારાનો પ્રશ્ન અન્ય ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ લાવવામાં આવ્યો હતો, જેણે મઝદોર્સ ૧ અને ૨ના કેસ સિવાય પુનરાવર્તનનો ઇનકાર કર્યો હતો, પુનરાવર્તનની મંજૂરી આપવી જોઈતી ન હતી અને ટ્રિબ્યુનલે અપીલકર્તાના વેતન ધોરણની સરખામણી તે સાથે કરી હતી જેની સાથે તેની સરખામણી કરી શકાતી ન હતી અને વધુમાં ટ્રિબ્યુનલે પોતે

કેટલીક સ્પષ્ટ ભૂલો કરી હતી જેને પછીથી સુધારવામાં આવી હતી અને તેથી ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવેલા વેતન ધોરણની સમીક્ષાની જરૂર હતી. વર્ગીકરણ અંગે એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે ટ્રિબ્યુનલે પોતે કામદારોનું વર્ગીકરણ કરવું જોઈએ અને આ પ્રશ્ન અપીલકર્તા પર છોડવો જોઈએ નહીં કારણ કે તે વધુ વિવાદો તરફ દોરી જશે.

એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે, કેસની હકીકતો પર વેતન ધોરણમાં સુધારો કરવાની જરૂર હતી અને નોંધપાત્ર રીતે કરવામાં આવેલી સરખામણી ઈજનેરી ચિંતાઓ સાથે હતી, જેના પર અપીલકર્તાએ પોતે આધાર રાખ્યો હતો. કેટલાક કિસ્સાઓમાં કામદારોને ઊંચા પગાર ધોરણ આપવામાં આવ્યા હોવા છતાં, ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવેલા વેતન ધોરણને વાજબી ઠેરવવામાં આવ્યા હતા.

વધુમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદામાં વિગતવાર બાબતોમાં કેટલીક સ્લિપ હોવા છતાં, જે તેના દ્વારા સુધારવામાં આવી હતી, સિવાય કે એક સ્પષ્ટ સ્લિપને સુધારવા માટે કે જે તે ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદાને સુધારવામાં નિષ્ફળ રહી હતી, તેને દૂષિત કહી શકાય નહીં.

એવું પણ માનવામાં આવે છે કે તે વર્ગીકરણ બે પ્રકારનું છે (૧) નોકરીઓનું વર્ગીકરણ અને (૨) વિવિધ વર્ગીકૃત નોકરીઓમાં હાલના કર્મચારીઓની ફિટિંગ. પ્રથમ વર્ગીકરણ ટ્રિબ્યુનલ માટે બાબત છે જ્યારે સામાન્ય રીતે કહીએ તો બીજો પ્રકાર યોગ્ય રીતે એમ્પ્લોયર પર યુનિયન સાથે પરામર્શ

કરવા માટે છોડી શકાય છે, અને તે માત્ર એક વિવાદિત કેસ છે જે ટ્રિબ્યુનલને મોકલી શકાય છે, તે જરૂરી છે.

નોવેક્સ ડ્રાય કલીનર્સ વિ. તેના કામદારો, [૧૯૬૨] ૧ એલ. એલ. જે. ૨૭૧ અને ફ્રેન્ચ મોટર કાર કંપની. લિમિટેડ વી.કામદારો, [૧૯૬૩] સપપ.૨ એસ. સી. આર. ૧૬ નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.

ટ્રિબ્યુનલે અપીલકર્તા દ્વારા યુનિયન સાથે પરામર્શ કરીને માત્ર બીજા પ્રકારનું વર્ગીકરણ કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હોવાથી, નિર્દેશ ખોટો ન હતો.

દિવાની અપીલીય અધિકારક્ષેત્ર : ૧૯૬૨ની સિવિલ અપીલ નંબર ૫૨૮.

ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, મહારાષ્ટ્રના ૧૦ માર્ચ, ૧૯૬૨ના ચુકાદામાંથી વિશેષ રજા દ્વારા અપીલ, સંદર્ભ નં. (આઈ. ટી.) ૧૯૬૧નો ૧૧૪.

અપીલકર્તા વતી ભારતના એટર્ની જનરલ એમ. સી. સીતલવાડ, પુ-રુશોત્તમ ત્રિકુમદાસ, જે. બી. દાદાચંજી, ઓ. સી. માથુર અને રવિંદર ગુરૈન હાજર રહ્યા હતા.

સી. એલ. દુધિયા યાતિક રહેમાન અને કે. એલ. હાથી, ઉત્તરદાતાઓ નંબર ૧ અને ૨ માટે.

૧૯૬૨. ૬ ડિસેમ્બર. કોર્ટનો ચુકાદો દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો.

વાન્યો જે. આ અપીલકર્તા-કંપની અને તેના કામદારો વચ્ચેના વિવાદમાં ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, મહારાષ્ટ્રના ચુકાદામાંથી વિશેષ રજા દ્વારા અપીલ છે.સંદર્ભ છ બાબતો પર હતો, એટલે કે, (૧) વેતન ધોરણ, (૨) ગોઠવણો, (૩) વેતનવૃદ્ધિ, (૪) વર્ગીકરણ, (૫) અમુક કામદારોની હોદ્દો અને (૬) મોંઘવારી ભથ્થાનું વિલિનીકરણ. ટ્રિબ્યુનલે મોંઘવારી ભથ્થાની વૃદ્ધિ અને વિલિનીકરણ સંબંધિત માંગણીઓને નકારી કાઢી હતી. તેને સંદર્ભિત અન્ય ચાર બાબતોના સંદર્ભમાં, ટ્રિબ્યુનલે વેતનના સુધારેલા ધોરણો નક્કી કર્યા હતા અને ગોઠવણો કરવાની રીતની જોગવાઈ કરી હતી. વર્ગીકરણની બાબતમાં, ટ્રિબ્યુનલે આદેશ આપ્યો હતો કે સલાહકારની ક્ષમતામાં બંને સંગઠનો સાથે પરામર્શ કર્યા પછી અપીલકર્તા દ્વારા કર્મચારીઓનું વર્ગીકરણ કરવામાં આવશે. તેણે પ્લાન્ટ-એટેન્ડન્સના હોદ્દાને પ્લાન્ટ-ઓપરેટર્સમાં પણ બદલી નાખ્યું.

અપીલકર્તા-કંપની દ્વારા હાલની અપીલ ચુકાદામાં હાથ ધરવામાં આવેલી બે બાબતો સામે નિર્દેશિત છે, એટલે કે, (૧) વેતન ધોરણ અને (૨) વર્ગીકરણ. અપીલકર્તા દલીલ કરે છે કે ટ્રિબ્યુનલે ભૂલ કરી હતી જ્યારે તેણે એવું માન્યું હતું કે વેતન-સ્કેલ પર પુનર્વિચાર કરવાની જરૂર છે, ખાસ કરીને કારણ કે આ બાબત પર ૧૯૫૭માં અન્ય ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા વિચારણા કરવામાં આવી હતી

અને ટ્રિબ્યુનલે મજૂર પ્રથમ અને મજૂર દ્વિતીયના કેસ સિવાય ૧૯૪૯થી અમલમાં રહેલા અગાઉના સ્કેલને જાળવી રાખવાનો નિર્ણય લીધો હતો. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે ટ્રિબ્યુનલ એવી ચિંતાઓની સરખામણીમાં ન્યાયી ન હતું કે જે સ્પષ્ટપણે અપીલકર્તા-કંપની સાથે તુલનાત્મક રીતે વેતન-સ્કેલ ન હતી. વધુમાં એ તરફ ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું છે કે ટ્રિબ્યુનલે ચુકાદામાં સ્પષ્ટ ભૂલો કરી હતી જેમાંથી કેટલીકમાં તેણે પાછળથી સુધારો કર્યો હતો અને આ સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આ બાબતને તે વિચારણા આપવામાં આવી ન હતી જેને તે લાયક હતી. વર્ગીકરણની બાબતમાં, એવી વિનંતી કરવામાં આવી છે કે ટ્રિબ્યુનલે વર્ગીકરણનો પ્રશ્ન અપીલકર્તા-કંપની પર છોડવો જોઈએ નહીં કારણ કે તે અપીલકર્તા અને તેના કામદારો વચ્ચે અનંત વિવાદો તરફ દોરી જશે.

અમારો અભિપ્રાય છે કે આમાંની કોઈપણ દલીલોમાં કોઈ બળ નથી. તેમાં કોઈ શંકા નથી કે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા સુધારવામાં આવેલા વેતન-સ્કેલ ૧૯૪૯ સુધી નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા. દેખીતી રીતે, તેથી, ૧૯૬૨ માં વેતન-સ્કેલમાં સુધારો કરવા માટે એક સ્પષ્ટ કેસ હશે, કારણ કે તે ૧૯૪૯ અને ૧૯૬૨ ની વચ્ચે સંજોગોમાં નોંધપાત્ર ફેરફાર થયો છે તે વિવાદિત નથી અને ન હોઈ શકે. પરંતુ અપીલકર્તા-કંપની વતી વિનંતી કરવામાં આવે છે કે વર્તમાન ચુકાદા હેઠળ સુધારેલા વેતન ધોરણ ૧૯૪૯માં નક્કી કરવામાં આવ્યા હોવા છતાં, તેઓ ૧૯૬૭માં અન્ય ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પુનરાવર્તન માટે આવ્યા હતા.તે

સમયના ટ્રિબ્યુનલનો અભિપ્રાય હતો કે કામદારોની મોટાભાગની શ્રેણીઓના પગાર ધોરણ ખૂબ જ સંતોષકારક હતા અને માત્ર મજૂર પ્રથમ અને મજૂર દ્વિતીયના પગાર ધોરણમાં સુધારો કરવા માટે આગળ વધ્યા હતા. તેથી એવી વિનંતી કરવામાં આવે છે કે વર્તમાન ધોરણો કે જે એવોર્ડ હેઠળ સુધારવામાં આવ્યા છે તે ૧૯૪૯ માં નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા તે હકીકત તમામ મહત્વ ગુમાવે છે કારણ કે તેઓ ૧૯૫૭ માં પુનર્વિચારણા માટે આવ્યા હતા અને તત્કાલીન ટ્રિબ્યુનલે વિચાર્યું હતું કે તેમના પુનરાવર્તન માટે કોઈ કેસ બનાવવામાં આવ્યો નથી. તેથી, દલીલ એ છે કે જ્યાં સુધી ૧૯૫૭ પછીના સંજોગોમાં ફેરફાર નહીં થાય, ત્યાં સુધી ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા કરવામાં આવેલ વેતન-સ્કેલમાં સુધારો કરવાનું કોઈ કારણ રહેશે નહીં. પરંતુ ટ્રિબ્યુનલે ધ્યાન દોર્યું છે તેમ, ૧૯૫૭ થી જીવનનિર્વાહના ખર્ચમાં વધારો થયો છે. તેણે વધુમાં ધ્યાન દોર્યું છે કે મોંઘવારી ભથ્થું કામદારોને મૂળભૂત વેતન રૂ. ૩૦/-; તે લઘુત્તમ વેતનથી ઉપર ઉઠનારાઓના કિસ્સામાં જીવનનિર્વાહના ખર્ચમાં વધારાને તટસ્થ કરતું નથી, અને જેમ જેમ વેતન વધે છે તેમ તેમ મોંઘવારી ભથ્થાને કારણે અસરગ્રસ્ત તટસ્થતા ઓછી અને ઓછી થાય છે. તેથી, જ્યારે ૧૯૫૭ થી જીવનનિર્વાહનો ખર્ચ વધ્યો છે, ત્યારે ૧૯૬૨ માં વેતન ધોરણમાં સુધારો કરવા માટે એક કેસ બનાવવામાં આવ્યો છે. ટ્રિબ્યુનલે વધુમાં ધ્યાન દોર્યું છે કે ૧૯૪૯ થી અપીલકર્તા-કંપની જેવી સમૃદ્ધ સંસ્થાઓમાં મોટી સંખ્યામાં પુરસ્કારો અને કરારો થયા છે જેમાં વધુ વેતન નક્કી કરવામાં આવ્યું છે. એવું હોઈ શકે છે કે ૧૯૪૯માં

અપીલકર્તા-કંપનીમાં નક્કી કરવામાં આવેલ વેતન-સ્કેલ તે પ્રદેશમાં સમાન સ્થિતિની અન્ય ચિંતાઓની સરખામણીમાં ઊંચા સ્તરે હતા. પરંતુ જો, ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા સૂચવ્યા મુજબ, અન્ય ચિંતાઓ હવે ૧૯૪૯માં કરાર અથવા પુરસ્કારોને કારણે આપવામાં આવતા વેતન કરતાં વધુ વેતન આપી રહી છે, તો અપીલકર્તા-કંપનીમાં નક્કી કરવામાં આવેલા વેતન-સ્કેલમાં પણ સુધારો થવો જોઈએ જેથી તેને તે જ અગ્રણી સ્થિતિમાં જાળવી શકાય જે તે દેખીતી રીતે ૧૯૪૯માં રાખ્યું હતું. આ સંબંધમાં અમારું ધ્યાન અપીલકર્તા વતી દાખલ કરવામાં આવેલા સંખ્યાબંધ ચાર્ટર્સ તરફ દોરવામાં આવ્યું હતું, જેમાં અપીલકર્તા-કંપનીના કુલ વેતનની સરખામણી કરવામાં આવી હતી, કારણ કે તે પુનરાવર્તન પછી અપીલકર્તાને તુલનાત્મક માનવામાં આવતી અન્ય ચિંતાઓ સાથે છે. અમારા મતે તૈયાર કરવામાં આવેલા આ ચાર્ટર્સ યોગ્ય સ્થિતિ દર્શાવતા નથી કારણ કે અપીલકર્તા-કંપની દ્વારા ચૂકવવાપાત્ર મોંઘવારી ભથ્થું આ ચાર્ટર્સમાં દેખાતા સંબંધિત કંપનીઓમાં ચૂકવવાપાત્ર મોંઘવારી ભથ્થામાંથી અલગ આધાર પર છે. અપીલકર્તા-કંપની દેખીતી રીતે જૂના કાપડ સ્કેલ પર મોંઘવારી ભથ્થું ચૂકવે છે, પરંતુ મહિનાના તમામ દિવસો માટે જ્યારે સરખામણી માટે લેવામાં આવેલી અન્ય કંપનીઓ સુધારેલા કાપડ સ્કેલ ચૂકવે છે, જે અપીલકર્તા ચૂકવે છે તે મહિનાના તમામ દિવસો માટે જૂના કાપડ સ્કેલ કરતા દેખીતી રીતે વધારે છે. તેથી, આ ચાર્ટમાં કરવામાં આવેલી સરખામણી એ દર્શાવવામાં ખૂબ મદદરૂપ નથી કે સુધારેલા વેતન ધોરણોએ અપીલકર્તા કંપનીમાં

વેતન માળખામાં આવા ફેરફારો કર્યા છે જેથી તેને તુલનાત્મક ચિંતાઓથી સંપૂર્ણપણે બહાર રાખવામાં આવે. આપણને એવું લાગે છે કે વેતન ધોરણમાં કરવામાં આવેલા ફેરફારો સાથે જે બન્યું છે તે એ છે કે અપીલકર્તા-કંપની હજુ પણ કુલ વેતન પેકેટની બાબતમાં ૧૯૪૮ની જેમ તુલનાત્મક ચિંતાઓ સામે લીડ જાળવી રાખે છે. આ સંજોગોમાં, અમે ટ્રિબ્યુનલ સાથે સંમત છીએ કે ૧૯૫૭માં તત્કાલીન ટ્રિબ્યુનલે મજૂર-૧ અને મજૂર-૨ના કેસ સિવાય આ કંપનીમાં પ્રવર્તમાન વેતન-સ્કેલમાં કોઈ ફેરફાર કરવો જરૂરી માન્યો ન હોવા છતાં વેતન ધોરણમાં સુધારો કરવા માટે કેસ કરવામાં આવ્યો હતો.

ટ્રિબ્યુનલે અપીલકર્તા-કંપનીની સરખામણી ખરેખર તુલનાત્મક ન હોય તેવી ચિંતાઓ સાથે કરી હોવાની દલીલ અંગે ઉદ્દેખ કરી શકાય છે કે હાલમાં અપીલકર્તા બોમ્બેમાં આ પ્રકારનો વ્યવસાય કરતી એકમાત્ર કંપની છે. આમ તે પ્રદેશમાં તેના પોતાના વ્યવસાયમાં કોઈ તુલનાત્મક ચિંતા ન હતી. તેથી, ટ્રિબ્યુનલ અપીલકર્તાની લગભગ સમાન ચિંતાઓ પર સરખામણી કરવા માટે ન્યાયી ગણાશે. અપીલકર્તાએ પણ સ્વીકાર્યું હતું અને અમે યોગ્ય જ માનીએ છીએ કે અપીલકર્તા-કંપની સાથે સરખામણી કરવાના હેતુઓ માટે સૌથી નજીકનો ઉદ્યોગ ઇજનેરી ઉદ્યોગ હતો. બીજી તરફ કામદારો ઇચ્છતા હતા કે અપીલકર્તા-કંપનીની સરખામણી ઓઈલ રિફાઇનરીઓ અને ગ્રીવ્સ કોટન એન્ડ કંપની લિમિટેડ, ઇમ્પિરિયલ ટોબેકો લિમિટેડ, એસોસિએટેડ સિમેન્ટ કંપનીઓ લિમિટેડ અને અન્ય કેટલીક કંપનીઓ સાથે થવી જોઈએ. ટ્રિબ્યુનલે એવું માન્યું

હતું કે તેલ રિક્ષાઈનરીઓ પોતે એક વર્ગમાં ઊભી છે. તેણે એવું પણ માન્યું હતું કે ગ્રીવ્સ કોટન એન્ડ કંપની લિમિટેડ એક મેનેજિંગ એજન્સીની ચિંતા છે અને તેથી તે તુલનાત્મક નથી.તેણે અપીલકર્તા-કંપનીની સરખામણી એસોસિએટેડ સિમેન્ટ કંપનીઓ સાથે આ આધાર પર કરવાનો પણ ઇનકાર કર્યો હતો કે તેની બોમ્બેમાં કોઈ ફેક્ટરી નથી પરંતુ માત્ર તેની મુખ્ય કચેરી છે.ટ્રિબ્યુનલ અપીલકર્તા-કંપનીની સરખામણી ઇમ્પીરીયલ ટોબેકો કંપની સાથે કરવા માટે પણ તૈયાર નહોતું, જે સંપૂર્ણપણે અલગ વ્યવસાયમાં હતી. ટ્રિબ્યુનલ અપીલકર્તાની સરખામણી એન્જિનિયરિંગ કંપનીઓ સાથે કરવા માટે તૈયાર હતું, જેના પર અપીલકર્તા પોતે જ આધાર રાખે છે, સિવાય કે એક ચિંતા કે જેને ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ખૂબ નાની માનવામાં આવી હતી. તેથી અમને એવું લાગે છે કે સરખામણીના હેતુ માટે ટ્રિબ્યુનલે અપીલકર્તા દ્વારા સૂચવવામાં આવેલી કંપનીઓને વ્યવહારીક રીતે યોગ્ય રીતે ધ્યાનમાં લીધી હતી. ટ્રિબ્યુનલે કેટલીક અન્ય કંપનીઓનો પણ ઉલ્લેખ કર્યો હતો જે કામદારો વતી સૂચવવામાં આવી હતી, ઉદાહરણ તરીકે, ઇન્ડિયન કેબલ કંપની લિમિટેડ અને ઓટોમોબાઈલ પ્રોડક્ટ્સ. આને બિન-તુલનાત્મક પણ ન કહી શકાય, જો કે તે અપીલકર્તા-કંપનીની એટલી નજીક નથી જેટલી ઇજનેરી ચિંતાઓ કે જેના પર અપીલકર્તા-કંપની આધાર રાખે છે. જો કે, મુખ્યત્વે એવું લાગે છે કે ટ્રિબ્યુનલ એન્જિનિયરિંગની ચિંતાઓ પર આધાર રાખે છે જેના પર અપીલકર્તા-કંપની આધાર રાખે છે, જોકે, પહેલેથી જ સૂચવ્યા મુજબ, તેણે અપીલકર્તા-કંપનીના

કામદારોને કેટલાક કિસ્સાઓમાં થોડું ઊંચું પ્રમાણ આપ્યું છે. વેતન-સ્કેલની બાબતમાં કંપની હંમેશા અગ્રણી નોકરીદાતા હતી.તેથી અમારો અભિપ્રાય છે કે ટ્રિબ્યુનલે તુલનાત્મક ચિંતાઓને ધ્યાનમાં લેવાની બાબતમાં કોઈ ભૂલ કરી હોવાનું ન કહી શકાય.

પછી ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદામાં કેટલીક ભૂલો તરફ અમારું ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું, અને વિનંતી કરવામાં આવે છે કે આ ભૂલો દર્શાવે છે કે ટ્રિબ્યુનલે આ બાબતે અપેક્ષા મુજબ વિચારણા કરી નથી. એ તરફ ધ્યાન દોરવામાં આવી શકે છે કે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પછીથી આમાંથી ત્રણ ભૂલો સુધારવામાં આવી હતી. જ્યાં સુધી આમાંથી બે સુધારાઓનો સંબંધ છે, એટલે કે, (૧) સુધાર અને (૨) સહાયક ફોરમેન, તેમાં એક ભૂલ હોવાનું જણાય છે કારણ કે ટ્રિબ્યુનલે આ કામદારો માટે મહત્તમ ઘટાડો કર્યો હતો જે પહેલેથી જ પ્રચલિત હતો, જે અલબત્ત તે કરી શક્યો ન હતો. ટ્રિબ્યુનલે સુધારેલી ત્રીજી ભૂલ સિલિન્ડરના વજનના સંદર્ભમાં હતી. ત્યાં નિઃશંકપણે ટ્રિબ્યુનલે ભૂલ કરી હતી કારણ કે તેણે સિલિન્ડર વજનવાળા માટે વેતન નક્કી કર્યું હતું જે મજૂર પ્રથમ કરતા પણ ઓછું હતું, જોકે સિલિન્ડર વજનવાળાઓને હંમેશા મજૂર પ્રથમ કરતા વધુ વેતન મળતું હતું. તે ભૂલ પણ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા સુધારવામાં આવી હતી. મેસન્સના સંદર્ભમાં અમને વધુ એક ભૂલ તરફ ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું છે. મેસન્સના કિસ્સામાં માંગવામાં આવેલ ગ્રેડ ૬૦-૫-૧૧૦-૭૪-૧૪૦ હતો જ્યારે હાલનું સ્કેલ ૬૦-૪-૧૦૦ હતું.ટ્રિબ્યુનલે સ્કેલને સુધારીને ૬૪-૪-

૧૦૦-૫-૧૧૦ કર્યું. ફરિયાદ એ છે કે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવેલ લઘુત્તમ ચુકાદો કામદારો દ્વારા માંગવામાં આવેલી લઘુત્તમ રકમ કરતાં વધારે છે. અમને એવું લાગે છે કે આ એક સ્લિપને કારણે છે અને પ્રતિવાદીઓ માટેના વિદ્વાન વકીલે સ્વીકાર્યું કે પ્રારંભિક પગાર રૂ. ૬૦/- છે.તેથી અમે આ ભૂલ સુધારીએ છીએ અને મેસન્સનો ગ્રેડ ૬૦-૪-૧૦૦-૫-૧૧૦ પર સુધારીએ છીએ. તેથી તે સ્પષ્ટ છે કે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ત્રણ સ્લિપ હતી અને સિલિન્ડર વજનના સંદર્ભમાં માત્ર એક જ ભૂલ હતી. જો કે તેનો અર્થ એ નથી કે ટ્રિબ્યુનલે તેની સમક્ષની બાબત પર તે ધ્યાન આપ્યું ન હતું જે તેની અપેક્ષા હતી. ટ્રિબ્યુનલનો ચુકાદો એકંદરે સાવચેતીભર્યો હોવાનું જણાય છે અને આ સ્લિપને કારણે તેને ઓવરબોર્ડ ફેંકી શકાતો નથી. તેથી અમે વેતન ધોરણના સંદર્ભમાં અપીલકર્તાની દલીલમાં કોઈ બળ જોતા નથી અને એવું માનીએ છીએ કે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા રજૂ કરાયેલા સુધારેલા ગ્રેડ વાજબી છે.

હવે વર્ગીકરણ તરફ વળતાં, દલીલ એ છે કે ટ્રિબ્યુનલે વર્ગીકરણ પોતે જ કરવું જોઈએ અને અપીલકર્તાને સલાહકારી ક્ષમતામાં સંઘોની સલાહ લીધા પછી વર્ગીકરણ કરવા માટે કહેવું જોઈએ નહીં. આ સંબંધમાં રિલાયન્સને નોવેક્સ ડ્રાય ક્લીનર્સ વિરુદ્ધ તેના કામદારો [(૧) [૧૯૬૨] ૧એલ.એલ.જે.૨૭૧]માં આ અદાલતના નિર્ણય પર મૂકવામાં આવ્યું છે. તે કિસ્સામાં પણ વર્ગીકરણનો પ્રશ્ન હતો અને આ અદાલતેધ્યાન દોર્યું હતું કે કામદારો સાથે પરામર્શ કરીને વર્ગીકરણનો પ્રશ્ન વ્યવસ્થાપન પર છોડવો એ આ બાબત સાથે વ્યવહાર કરવાની

સંતોષકારક રીત નથી. જોકે, વર્ગીકરણ બે પ્રકારનું હોય છે, એટલે કે (૧) નોકરીઓનું વર્ગીકરણ અને (૨) વર્તમાન કર્મચારીઓની વિવિધ વર્ગીકૃત નોકરીઓમાં નિયુક્તિ. હવે પ્રથમ બાબત, (એટલે કે, નોકરીઓનું વર્ગીકરણ) જો તે વ્યવસ્થાપન અને કામદારો વચ્ચે વિવાદમાં હોય તો ટ્રિબ્યુનલો દ્વારા જાતે જ વ્યવહાર કરવો જોઈએ અને અપીલકર્તા દ્વારા આધાર રાખેલો કેસ આ પ્રકારનો વધુ છે, જો કે તેમાં દરેક કામદારને વિવિધ વર્ગીકૃત નોકરીઓમાં ફીટ કરવાનો પ્રશ્ન પણ સામેલ છે. તે કિસ્સામાં છ શ્રેણીઓ નક્કી કરવામાં આવી હતી, પરંતુ દેખીતી રીતે સંબંધિત શ્રેણીઓના કાર્યો ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવ્યા ન હતા. તેથી, એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે ટ્રિબ્યુનલે વિવિધ શ્રેણીઓના કાર્યોનું વર્ણન કરવું જોઈએ અને એવોર્ડમાં સંકેત આપવો જોઈએ કે કેવી રીતે વિવિધ કર્મચારીઓને કઈ શ્રેણીમાં મૂકવા જોઈએ. તે કેસમાં એવું નક્કી કરવામાં આવ્યું ન હતું કે ટ્રિબ્યુનલે દરેક વ્યક્તિને ચોક્કસ વર્ગીકૃત નોકરીમાં નક્કી કરવું જોઈએ અને જો તે કામદારો સાથે પરામર્શ કરીને મેનેજમેન્ટ દ્વારા કરવામાં આવતા આ બીજા પ્રકારના વર્ગીકરણને છોડી દે છે, તો એવોર્ડને અલગ રાખવો જોઈએ. અમે આ સંબંધમાં ફ્રેન્ચ મોટર કાર કંપની લિમિટેડ વિ. નો સંદર્ભ લઈ શકીએ છીએ. કામદારો [(૧) [૧૯૬૩] સપ.૨ એસ. સી. આર. ૧૬.], જ્યાં ટ્રિબ્યુનલે કામદારો સાથે પરામર્શ કરીને ચોક્કસ વર્ગીકૃત નોકરીઓમાં વ્યક્તિગત કામદારનું નિર્ધારણ વ્યવસ્થાપન પર છોડી દીધું હતું અને આ અદાલત દ્વારા તેને સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું. સામાન્ય રીતે કહીએ તો, ખાસ વર્ગીકૃત

નોકરીઓમાં વ્યક્તિગત કામદારોનું નિર્ધારણ વ્યવસ્થાપન દ્વારા સંઘ સાથે પરામર્શ કરીને શ્રેષ્ઠ રીતે કરી શકાય છે અને જો જરૂરી હોય તો તે માત્ર વિવાદિત કેસો જ ટ્રિબ્યુનલને મોકલી શકાય છે. વર્તમાન કેસમાં પણ, ટ્રિબ્યુનલે યુનિયનો સાથે પરામર્શ કર્યા પછી વિવિધ વર્ગીકૃત નોકરીઓમાં વ્યક્તિગત કામદારોને નિયુક્ત કરવાનું કામ અપીલકર્તા પર છોડી દીધું છે. એ વાત સાચી છે કે ટ્રિબ્યુનલે ટિપ્પણી કરી છે કે મઝદૂર-૧ અને મઝદૂર-૨માંથી કેટલાક તેને ઉચ્ચ શ્રેણીનું કામ કરતા હોય તેવું લાગે છે, પરંતુ તે માત્ર એક સામાન્ય ટિપ્પણી છે અને તે અપીલકર્તાનું કામ હશે કે તે કામદારોને સંઘો સાથે પરામર્શ કરીને વર્ગીકૃત કરે એટલે કે દરેક કામદારને ચોક્કસ વર્ગીકૃત નોકરીઓમાં ઠીક કરે જે આ કંપનીમાં પહેલેથી જ અસ્તિત્વમાં છે અને જેના વિશે કોઈ વિવાદ નથી. આ સંજોગોમાં, બીજા પ્રકારના વર્ગીકરણના સંદર્ભમાં વર્તમાન કેસમાં ટ્રિબ્યુનલના નિર્દેશમાં કોઈ નબળાઈ નથી. તેથી અમે મેસન્સના સંદર્ભમાં ફેરફાર સિવાય અપીલને નકારી કાઢીએ છીએ. આ સંજોગોમાં અમે ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ આપતા નથી.

થોડો ફેરફાર સિવાય અપીલ ફગાવી દેવામાં આવી હતી.

=====

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.