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 judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

==========

યુ.પી. સ્ટેટ સુગર કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને બીજા

વિરુદ્ધ

સંત રાજ સિંહ અને બીજા

૧૨ મે, ૨૦૦૬

[એસ. બી. સિંહા અને પી. પી. નાઓલેકર, ન્યાયમૂર્તિઓ]

ભારતનું બંધારણ, ૧૯૫૦:

અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૩૯ (ડી)—સમાન કામ માટે સમાન વેતન—તેનું લાગુ પડવું—ઠેરવેલ કે—તેને શૂન્યાવકાશમાં લાગુ કરી શકાય નહીં—તે એવા લોકોને લાગુ પડે છે જેઓ તમામ બાબતોમાં સમાન સ્થિતિમાં મૂકાયેલા હોય—ઉચ્ચ લાયકાત ધરાવવી એ કર્મચારીઓની બે શ્રેણીઓના વર્ગીકરણ માટે માન્ય આધાર છે—આ કેસની હકીકતોમાં, જરૂરી લાયકાત ન ધરાવતા કર્મચારીનો માત્ર એ

કારણોસર ઉચ્ચ પગાર ધોરણનો દાવો કે અન્ય લોકોને તે મળતું હતું, તે નામંજૂર કરવામાં આવેલ, ખાસ કરીને જ્યારે અન્ય કર્મચારીઓના કેસો અલગ પાયા પર ઉભેલા હતા—ઉત્તર પ્રદેશ સુગર અન્ડરટેકિંગ્સ (એક્વિઝિશન) એક્ટ, ૧૯૭૧.

અનુચ્છેદ ૧૪—ખોટા નિર્ણયો—અન્ય કેસોમાં લાગુ પડવું—ઠેરવેલ કે—આવા નિર્ણયો અન્ય લોકોને કાયદેસરનો અધિકાર આપશે નહીં—અનુચ્છેદ ૧૪ એક હકારાત્મક ખ્યાલ ધરાવે છે, અને કોઈ પણ વ્યક્તિ ગેરકાયદેસરતામાં સમાનતાનો દાવો કરી શકે નહીં.

નોકરી અંગેનો કાયદો: પગાર ધોરણ મંજૂર કરવા અંગેની બાબત—ઠેરવેલ કે—તે રાજ્યના નીતિવિષયક નિર્ણય પર આધારિત હોઈ શકે છે.

જ્યારે ઉત્તર પ્રદેશ સુગર અન્ડરટેકિંગ્સ (એક્વિઝિશન) એક્ટ, ૧૯૭૧ ની જોગવાઈઓ મુજબ સુગર મિલનું રાષ્ટ્રીયકરણ કરવામાં આવ્યું ત્યારે સામાવાળા સુગર મિલમાં સુપરવાઇઝરી ગ્રેડ-બી માં કામ કરતા હતા. રાષ્ટ્રીયકરણની તારીખથી સદર અધિનિયમની જોગવાઈઓ મુજબ તેમની સેવાઓ હસ્તગત કરવામાં આવી હતી અને સદર અધિનિયમની કલમ ૧૬ મુજબ તેમના પગાર ધોરણને રક્ષણ આપવામાં આવ્યું હતું. તેઓ વિજ્ઞાનમાં સ્નાતકની પદવી (ડિગ્રી) ધરાવતા ન હતા અને તે કારણોસર તેઓ કોર્પોરેશનના પગાર ધોરણમાં મૂકાવા માટે હકદાર ન હતા અને તેમને સુગર વેજ બોર્ડ દ્વારા નિર્ધારિત પગાર ધોરણમાં ચુકવણી કરવાનું ચાલુ રાખવામાં આવ્યું હતું.

અન્ય એક મિલ કે જે પણ કોર્પોરેશનમાં નિહિત થઈ હતી તેમાં કામ કરતા એક બી.પી.એસ., તેના રાષ્ટ્રીયકરણ પહેલાં એ-૨ ગ્રેડ મેળવતા હતા, અને તેમના પગારને રક્ષણ આપવામાં આવ્યું હતું.

અમુક વિસંગતતાઓ દૂર કરવાના ઉદ્દેશથી કોર્પોરેશન દ્વારા એક પસંદગી સમિતિની રચના કરવામાં આવી હતી અને સદર હેતુ માટે સાત ઉમેદવારોને ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવવામાં આવ્યા હતા. એસ. પણ ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવવામાં આવેલા ઉમેદવારો પૈકીના એક હતા. સમિતિ દ્વારા કરવામાં આવેલી ભલામણોના કારણે, ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવવામાં આવેલા સાત પૈકી એસ. સહિત ચાર કર્મચારીઓને કોર્પોરેશનમાં લેબોરેટરી ઇન્ચાર્જ માટેના સુધારેલા પગાર ધોરણમાં મૂકવામાં આવ્યા હતા.

સામાવાળાને સુપરવાઇઝરી બી-ગ્રેડમાં રાખવાનું ચાલુ રાખવામાં આવ્યું હતું. ત્રીજા સુગર વેજ બોર્ડની રચના કરવામાં આવી હતી. સદર ભલામણો મુજબ, બી-ગ્રેડ શ્રેણી નિર્ધારિત કરવામાં આવી ન હતી. સામાવાળાને સુપરવાઇઝરી એ-ગ્રેડમાં મૂકવામાં આવ્યા હતા. જોકે, તેમને કોર્પોરેશનના પગાર ધોરણમાં મૂકવામાં આવ્યા ન હતા.

સામાવાળાએ બી.પી.એસ. અને એસ. ને જે પગાર ધોરણ ચૂકવવામાં આવતું હતું તે મંજૂર કરવાની અરજ કરતી રિટ પિટિશન દાખલ કરેલ. હાઇકોર્ટે અપીલકર્તાઓને નિર્દેશ આપેલ કે જે તારીખથી બી.પી.એસ. અને એસ. ને

ચુકવણી કરવામાં આવતી હતી તે તારીખથી તેમને સમાન પગાર ધોરણ ચૂકવવું. આથી હાલની અપીલ કરવામાં આવેલ છે.

અપીલકર્તાએ રજૂઆત કરેલ કે (૧) સામાવાળા જરૂરી લાયકાત ધરાવતા ન હતા અને તેમને ઉચ્ચ પગાર ધોરણમાં મૂકી શકાય નહીં (૨) બી.પી.એસ. અને એસ. બંનેના કેસો તદ્દન અલગ પાયા પર ઉભેલા હતા; પ્રથમ વ્યક્તિ અગાઉથી જ ઉચ્ચ પગાર ધોરણ મેળવી રહ્યા હતા અને સદર અધિનિયમની કલમ ૧૬ મુજબ તેને રક્ષણ આપવું જરૂરી હતું અને જ્યાં સુધી બીજી વ્યક્તિનો સંબંધ છે, તેમને સમિતિ દ્વારા ઉચ્ચ પગાર ધોરણમા મૂકવામાં આવ્યા હતા.

સામાવાળાએ રજૂઆત કરેલ કે જ્યારે તેઓ નોકરીમાં જોડાયા, ત્યારે આવી કોઈ લાયકાત નિર્ધારિત કરવામાં આવી ન હતી; લેબોરેટરી ઇન્ચાર્જ સમાન સ્વરૂપની ફરજ બજાવતા હતા અને બાબતના તે દૃષ્ટિકોણથી સદર જગ્યા માટે નિર્ધારિત શૈક્ષણિક લાયકાત સંપૂર્ણપણે બિનમહત્વની હતી.

અપીલો મંજૂર કરતાં, કોર્ટે

ઠેરવ્યુ: ૧.૧. ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ સાથે વંચાતા તેના અનુચ્છેદ ૩૯(ડી) હેઠળ દર્શાવવામાં આવેલ સમાન કામ માટે સમાન વેતનના સિદ્ધાંતને શૂન્યાવકાશમાં લાગુ કરી શકાય નહીં. બંધારણીય યોજના તમામ બાબતોમાં સમાન સ્થિતિમાં મૂકાયેલા લોકો માટે સમાન કામ માટે સમાન વેતનનું પ્રતિપાદન કરે છે. ઉચ્ચ લાયકાત ધરાવવી એ હંમેશા કર્મચારીઓની બે

શ્રેણીઓના વર્ગીકરણ માટે માન્ય આધાર તરીકે ગણવામાં આવેલ છે. [૬૪૩-એચ, ૬૪૪-એ]

સ્ટેટ ઓફ જમ્મુ એન્ડ કાશ્મીર **વિરુદ્ધ** *શ્રી ત્રિલોકી નાથ ખોસા*, **[૧૯૭૪] ૧ એસ.સી.સી. ૧૯;** *સ્ટેટ ઓફ મધ્ય પ્રદેશ* **વિરુદ્ધ** *પ્રમોદ ભારતીય*, **[૧૯૯૩] ૧ એસ.સી.સી. ૫૩૯;** *શ્યામ બાબુ વર્મા* **વિરુદ્ધ** *યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા*, **[૧૯૯૪] ૨ એસ.સી.સી. ૫૨૧;** *ગવર્નમેન્ટ ઓફ ડબલ્યુ.બી.* **વિરુદ્ધ** *તરુણ કે. રોય*, **[૨૦૦૪] ૧ એસ.સી.સી. ૩૪૭ અને** *એમ.પી. રૂરલ એગ્રીકલ્ચર એક્સટેન્શન ઓફિસર્સ એસોસિએશન* **વિરુદ્ધ** *સ્ટેટ ઓફ એમ.પી.*, **[૨૦૦૪] ૪ એસ.સી.સી. ૬૪૬, ૫૨ આધાર રાખવામાં આવેલ.**

૨.૧. સામાવાળા સ્વીકાર્યપણે જરૂરી લાયકાત ધરાવતા ન હતા. તેમણે માત્ર એટલા માટે જ ઉચ્ચ પગાર ધોરણનો દાવો કર્યો હતો કારણ કે બી.પી.એસ. અને એસ. ને તે ચૂકવવામાં આવ્યું હતું. એ બાબતનો વિવાદ કરવામાં આવ્યો નથી કે બી.પી.એસ. નો કેસ અલગ પાયા પર ઉભેલો હતો અને સદર અધિનિયમની કલમ ૧૬ મુજબ તેમના પગાર ધોરણને રક્ષણ આપવાનું હતું. [૬૪૬-સી]

૨.૨. એસ. અંગેના નિર્ણયને સામાવાળા દ્વારા હાઈકોર્ટ સમક્ષ પડકારવામાં આવ્યો ન હતો. તે સંબંધમાં હાઈકોર્ટ સમક્ષ કોઈ પાયાની હકીકતો મૂકવામાં આવી ન હતી. એવું માની લઈએ કે કોર્પોરેશન ખોટું હતું, તો પણ તે

પોતાનામાં જ સામાવાળાને ઉચ્ચ પગાર ધોરણનો દાવો કરવાનો કાયદેસરનો અધિકાર આપશે નહીં. [૬૪૬-ડી-ઈ]

૨.૩. અનુચ્છેદ ૧૪ એક હકારાત્મક ખ્યાલ ધરાવે છે. કોઈ પણ વ્યક્તિ ગેરકાયદેસરતામાં સમાનતાનો દાવો કરી શકે નહીં. [૬૪૭-એચ, ૬૪૮-એ]

૨.૪. પસંદગી સમિતિએ કયા આધારે સાતમાંથી ચાર કર્મચારીઓની પસંદગી કરી તે જાણી શકાયું નથી. ત્રણ વ્યક્તિઓની સ્વીકાર્યપણે પસંદગી કરવામાં આવી ન હતી. જો સામાવાળા દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી દલીલ સ્વીકારવામાં આવે, તો આ કર્મચારીઓ પણ સદર એસ. ને આપવામાં આવેલ સમાન પગાર ધોરણ મેળવવા માટે હકદાર બનશે જોકે તેઓ તેના માટે લાયક ન હોવાનું જણાયું છે. વેજ બોર્ડ દ્વારા જ ચોક્કસ પગાર ધોરણમાં પગારની ચુકવણી કરવાની બાબતમાં શૈક્ષણિક લાયકાતને માન્ય વર્ગીકરણ માટેનો આધાર બનાવવામાં આવ્યો હતો. માત્ર વર્ષ ૧૯૮૯ માં જ આવું વર્ગીકરણ નાબૂદ કરવામાં આવ્યું હતું. સામાવાળાને ત્રીજા વેજ બોર્ડની ભલામણોનો લાભ પણ આપવામાં આવ્યો હતો. કર્મચારીઓની ચોક્કસ શ્રેણીને વેજ બોર્ડ દ્વારા ભલામણ કરાયેલા પગાર ધોરણોના કાર્યક્ષેત્રની બહાર લઈ જવી અને તેમને ઉચ્ચ પગાર ધોરણમાં મૂકવા કે કેમ તે અંગે વિચારણા કરવાની બાબત કોપો રેશનના નીતિવિષયક નિર્ણયની બાબત હતી. તેથી, માત્ર ભરતી સમયે આવી કોઈ લાયકાત નિર્ધારિત કરવામાં આવી ન હતી એટલા માત્રથી એવું કહી શકાય નહીં કે તે આધાર પર કરવામાં આવેલું વર્ગીકરણ કાયદાની દૃષ્ટિએ ખોટું ગણાશે.

અન્યથા પણ સદર રજૂઆત સાચી નથી કારણ કે પગાર ધોરણ વેજ બોર્ડના એવોર્ડ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું. [૬૪૬-ઈ-એચ, ૬૪૭-એ]

૨.૫. સદર નીતિવિષયક નિર્ણયની માન્યતા કે અન્યથા બાબત પ્રશ્નમાં નથી. સદર નીતિવિષયક નિર્ણય ઘણા સમય પહેલાં ૧૯૮૪ માં લેવામાં આવ્યો હતો. એવું માની શકાય નહીં કે સામાવાળા તેનાથી વાકેફ ન હતા. જાણકારી હોવા છતાં, તેમણે આવા નીતિવિષયક નિર્ણયની માન્યતાને પડકારી ન હતી. પગાર ધોરણ મંજૂર કરવા અંગેની બાબત રાજ્યના નીતિવિષયક નિર્ણય પર આધારિત હોઈ શકે છે. [૬૪૭-એ-બી]

સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા વિરુદ્ધ બલરામ સાહુ, **[૨૦૦૩] ૧ એસ.સી.સી. ૨૫૦** અને યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિરુદ્ધ ઈન્ટરનેશનલ ટ્રેડિંગ કંપની, **[૨૦૦૩] ૫ એસ.સી.સી. ૪૩૭**, પર આધાર રાખવામાં આવેલ.

સિવિલ અપીલ હુકુમત : સિવિલ અપીલ નં. ૬૫૮૮/૨૦૦૩.

સી.એમ.ડબલ્યુ.પી. નં. ૨૩૫ (એમ/એસ)/૨૦૦૧ માં નૈનીતાલ ખાતેની ઉત્તરાંચલ હાઈકોર્ટના તારીખ ૧૧.૧૨.૨૦૦૨ ના ચુકાદા અને હુકમમાંથી.

સાથે

સિવિલ અપીલ નં. ૮૨૩૭-૮૨૩૮/૨૦૦૩.

સિવિલ અપીલ નં. ૨૬૫૬/૨૦૦૬.

અપીલકર્તાઓ તરફે એડવોકેટ રાકેશ ઉત્તમચંદ્ર ઉપાધ્યાય.

સામાવાળાઓ તરફે સિનિયર એડવોકેટ દિનેશ દ્વિવેદી, અને તેમની સાથે એડવોકેટ્સ શકીલ અહેમદ સૈયદ, મુકેશ વર્મા, મનીષ શંકર, આશિષ મોહન, વિનય ગર્ગ, અવતાર સિંહ રાવત, જતિન્દર કુમાર ભાટિયા અને શ્રીમતી નંદિની ગોરે (એનપી).

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિ એસ. બી. સિંહા દ્વારા આપવામાં આવેલ :

એસ.એલ.પી. માં લીવ મંજૂર કરવામાં આવે છે.

વેતનની ચુકવણીના હેતુ માટે શૈક્ષણિક લાયકાતને સુસંગત માપદંડ તરીકે ગણી શકાય કે કેમ તે પ્રશ્ન આ અપીલોમાં સમાવિષ્ટ છે, જે હાલના સામાવાળા દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલ રિટ પિટિશનને મંજૂર કરતા સી.એમ.ડબલ્યુ.પી. નં. ૨૩૫(એમ/એસ)/૨૦૦૧ માં નૈનીતાલ ખાતેની ઉત્તરાંચલ હાઇકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૧૧.૧૨.૨૦૦૨ ના ચુકાદા અને હુકમ તથા સદર હુકમનો રિવ્યુ કરવાનો ઇનકાર કરતા તારીખ ૧૩.૫.૨૦૦૩ ના હુકમમાંથી ઉપસ્થિત થાય છે.

ડોઈવાલા સુગર કંપની લિમિટેડ (કંપની) મહોલી ખાતે એક સુગર મિલ ધરાવતી હતી. તમામ સુગર મિલોમાં આસિસ્ટન્ટ લેબોરેટરી ઇન્ચાર્જની એક જગ્યા અસ્તિત્વમાં છે. તે જગ્યા અમુક ગ્રેડ ધરાવતી હતી. ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્યમાં

સુગર ફેક્ટરીમાં કામ કરતા કર્મચારીઓના વેતનનું સંચાલન ભારત સરકાર દ્વારા વખતોવખત નિયુક્ત કરવામાં આવતા વેજ બોર્ડના એવોર્ડની શરતો દ્વારા થતું હતું. ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્યમાં આવેલી તમામ વેક્યુમ પાન સુગર ફેક્ટરીઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓની જુદી-જુદી શ્રેણીઓ માટે જુદા-જુદા પગાર ધોરણો નિર્ધારિત કરતો એક એવોર્ડ યુ.પી. સુગર વેજ બોર્ડ દ્વારા વર્ષ ૧૯૭૦ માં આપવામાં આવ્યો હતો. કર્મચારીઓને જુદા-જુદા ગ્રેડમાં વર્ગીકૃત કરવા માટેના માપદંડ તરીકે શૈક્ષણિક લાયકાતો નક્કી કરવામાં આવી હતી, જે નીચે મુજબ છે:

(એ) લેબોરેટરી ઇન્ચાર્જ સુપરવાઇઝરી એ૧ ની જગ્યા માટે, - ભૌતિકશાસ્ત્ર અને રસાયણશાસ્ત્ર અને ગણિતના વિષયો સાથે વિજ્ઞાનમાં સ્નાતકની પદવી (ડિગ્રી) અને નેશનલ સુગર ઇન્સ્ટિટ્યૂટ, કાનપુરનું એસોસિએટ સભ્યપદ અથવા અન્ય કોઈ સમકક્ષ લાયકાત.

(બી) લેબોરેટરી ઇન્ચાર્જ, સુપરવાઇઝરી એ-૨ ની જગ્યા માટે, ભૌતિકશાસ્ત્ર અને રસાયણશાસ્ત્રના વિષયો સાથે વિજ્ઞાનમાં સ્નાતકની પદવી (ડિગ્રી) અને ખાંડ ઉદ્યોગમાં ઓછામાં ઓછો બે વર્ષનો વ્યવહારુ અનુભવ.

જોકે, એવું નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું હતું કે જો લેબોરેટરી ઇન્ચાર્જ, એટલે કે સુપરવાઇઝરી ગ્રેડ એ-૨, સ્નાતકની પદવી (ડિગ્રી) કરતાં ઓછી શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતા હશે, તો તેમને સુપરવાઇઝરી બી ગ્રેડમાં મૂકવામાં આવશે.

યુ.પી. રાજ્યની ધારાસભાએ જાહેર જનતાના હિતમાં, અમુક ખાંડના ઉપક્રમોના સંપાદન અને તબદીલી માટે અને તેની સાથે સંકળાયેલી અથવા આનુષંગિક બાબતો માટે જોગવાઈ કરવા સારુ ઉત્તર પ્રદેશ સુગર અન્ડરટેકિંગ્સ (એક્વિઝિશન) એક્ટ, ૧૯૭૧ ઘડ્યો હતો.

સદર અધિનિયમમાં "નિયુક્ત દિવસ"ની વ્યાખ્યા ૩ જુલાઈ, ૧૯૭૧ તરીકે કરવામાં આવી હતી. સદર અધિનિયમની કલમ ૩ મુજબ, નિયુક્ત દિવસે, દરેક અનુસૂચિત ઉપક્રમ, તેના કારણે, યુ.પી. સ્ટેટ સુગર કોર્પોરેશન લિમિટેડ (ટૂંકમાં "કોર્પોરેશન") ને તબદીલ થયેલ અને તેમાં સંપૂર્ણપણે નિહિત થયેલ ગણાશે અને તબદીલ થઈ ગયેલ તથા નિહિત થઈ ગયેલ હોવાનું માનવામાં આવશે. સદર અધિનિયમની કલમ ૧૬ માં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે આવી કોઈ પણ સુગર મિલ કે જે સદર અધિનિયમ હેઠળ નિહિત થઈ હોય તેમાં કામ કરતી દરેક વ્યક્તિ આવા સંપાદનની તારીખથી અને ત્યારથી કોર્પોરેશનનો કર્મચારી બનશે અને જો ઉપક્રમ કોર્પોરેશનને તબદીલ કરવામાં આવ્યો ન હોત અને તેમાં નિહિત થયો ન હોત તો નિયુક્ત દિવસે તેણે જે મુદતથી, જે મહેનતાણાથી અને જે શરતો અને બોલીઓ પર અને પેન્શન, ગ્રેચ્યુઈટી અને અન્ય બાબતો અંગેના જે અધિકારો અને વિશેષાધિકારો સાથે પોતાનો હોદ્દો કે નોકરી ધારણ કરી હોત તે જ મુદતથી, તે જ મહેનતાણાથી અને તે જ શરતો અને બોલીઓ પર અને તે જ અધિકારો અને વિશેષાધિકારો સાથે તેમાં પોતાનો હોદ્દો કે નોકરી ધારણ કરશે અને જ્યાં સુધી કોર્પોરેશનમાં તેની નોકરીનો અંત ન આવે

અથવા જ્યાં સુધી કોર્પોરેશન દ્વારા કોઈ પણ કાયદા હેઠળ કે તેના અનુસંધાનમાં અથવા તે સમયે તેની નોકરીનું સંચાલન કરતી હોય તેવી કોઈ પણ જોગવાઈ અનુસાર તેના મહેનતાણા અથવા નોકરીની અન્ય શરતો અને બોલીઓમાં સુધારો કે ફેરફાર કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તેમ કરવાનું ચાલુ રાખશે.

જોકે, સદર અધિનિયમની જોગવાઈઓનો અમલ તબક્કાવાર કરવામાં આવ્યો હતો.

તારીખ ૩.૨.૧૯૮૪ ના રોજ અથવા તેની આસપાસ, કોર્પોરેશન દ્વારા એક હુકમ જારી કરવામાં આવ્યો હતો જેની શરતો મુજબ કોર્પોરેશનના વિવિધ એકમોમાં નિયુક્ત આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરો, મેન્યુફેક્ચરિંગ કેમિસ્ટો અને લેબોરેટરી ઇન્ચાર્જ જેવી અમુક શ્રેણીઓના કર્મચારીઓ કે જેઓ ખાંડ ઉદ્યોગના વેજ બોર્ડના સુપરવાઇઝરી ગ્રેડ એ-૧ અને એ-૨ ગ્રેડમાં પગાર મેળવી રહ્યા હતા તેમને તારીખ ૧.૨.૧૯૮૪ ની અસરથી કોર્પોરેશનના પગાર ધોરણમાં મૂકવામાં આવ્યા હતા. આવા લેબોરેટરી ઇન્ચાર્જ માટેનું પગાર ધોરણ, જેઓ અગાઉ વેજ બોર્ડની ભલામણો મુજબ રૂ. ૩૭૫-૧૦૦૦ ના પ્રારંભિક પગાર ધોરણ પર કામ કરી રહ્યા હતા તેમના માટે રૂ. ૫૫૦-૧૨૦૦ નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું. જોકે, જેઓ રૂ. ૩૫૫-૭૫૫ ના પગાર ધોરણમાં કામ કરી રહ્યા હતા તેમને રૂ. ૫૦૦-૧૦૦૦ ના ધોરણમાં મૂકવામાં આવ્યા હતા. કોર્પોરેશન દ્વારા તારીખ ૨૩.૧૦.૧૯૮૪ ના જાહેરનામા દ્વારા પગાર સુધારણા અમલમાં મૂકવામાં આવી હતી જેની શરતો મુજબ જે લેબોરેટરી ઇન્ચાર્જને અગાઉ રૂ. ૫૫૦-૧૨૦૦ ના

પગાર ધોરણમાં મૂકવામાં આવ્યા હતા તેમને રૂ. ૯૦૦-૧૭૭૦ ના પગાર ધોરણમાં મૂકવામાં આવ્યા હતા અને જેમને રૂ. ૫૦૦-૧૦૦૦ ના પગાર ધોરણમાં મૂકવામાં આવ્યા હતા તેમને રૂ. ૭૭૦-૧૬૦૦ ના પગાર ધોરણમાં મૂકવામાં આવ્યા હતા. જોકે, એવી સ્પષ્ટતા કરવામાં આવી હતી કે રૂ. ૯૦૦-૧૭૭૦ નું પગાર ધોરણ માત્ર એવા લેબોરેટરી ઇન્ચાર્જને જ મળવાપાત્ર રહેશે જેઓ નેશનલ સુગર ઇન્સ્ટિટ્યૂટમાંથી સુગર ટેકનોલોજીના પોસ્ટ ગ્રેજ્યુએટ ડિપ્લોમા સાથે બી.એસસી. ની પદવી (ડિગ્રી) ધરાવતા હોય અને સુપરવાઇઝરી એ-૧ અથવા એ-૨ હેઠળના અન્ય તમામ લેબોરેટરી ઇન્ચાર્જ કોર્પોરેશનના રૂ. ૭૭૦-૧૬૦૦ ના સુધારેલા પગાર ધોરણ માટે હકદાર રહેશે.

કંપનીની માલિકીની મહોલી સુગર મિલ તારીખ ૨૮.૧૦.૧૯૮૪ ની અસરથી કોર્પોરેશનમાં નિહિત થઈ હતી. હાલના પ્રથમ સામાવાળાની સુગર મિલમાં તારીખ ૧.૩.૧૯૮૧ ના રોજ નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. તેઓ વિજ્ઞાનમાં સ્નાતકની પદવી (ડિગ્રી) ની લાયકાત ધરાવતા ન હતા. સુગર મિલના રાષ્ટ્રીયકરણની તારીખથી સદર અધિનિયમની જોગવાઈઓ મુજબ તેમની સેવાઓ હસ્તગત કરવામાં આવી હતી. એ બાબતમાં કોઈ વિવાદ નથી કે સદર અધિનિયમની કલમ ૧૬ મુજબ તેમના પગાર ધોરણને રક્ષણ આપવામાં આવ્યું હતું.

પ્રથમ સામાવાળા ફેક્ટરીના સંપાદન સમયે સુપરવાઇઝરી ગ્રેડ-બી માં હોવાથી, આમ, તેઓ કોર્પોરેશનના પગાર ધોરણમાં મૂકાવા માટે હકદાર ન હતા.

તેથી, તારીખ ૨૮.૧૦.૧૯૮૪ પછી પણ તેમને સુગર વેજ બોર્ડ દ્વારા નિર્ધારિત પગાર ધોરણમાં ચુકવણી કરવાનું ચાલુ રાખવામાં આવ્યું હતું.

અન્ય એક મિલ કે જે પણ કોર્પોરેશનમાં નિહિત થઈ હતી તેમાં કામ કરતા એક બી. પી. શ્રીવાસ્તવ, તેના રાષ્ટ્રીયકરણ પહેલાં એ-૨ ગ્રેડ મેળવતા હતા. તેમના પગારને રક્ષણ આપવામાં આવ્યું હતું.

અમુક વિસંગતતાઓ દૂર કરવાના ઉદ્દેશથી કથિત રીતે તારીખ ૨૮.૩.૧૯૮૫ ના રોજ અથવા તેની આસપાસ કોર્પોરેશન દ્વારા એક પસંદગી સમિતિની રચના કરવામાં આવી હતી. સમિતિએ સદર હેતુ માટે સાત ઉમેદવારોને ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવ્યા હતા. એવું જણાવવામાં આવેલ છે કે સદર ઉમેદવારોને ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવવાનો આધાર જાણી શકાયો નથી. શ્રી શ્યામ સુંદર શુક્લા પણ ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવવામાં આવેલા ઉમેદવારો પૈકીના એક હતા. સદર સમિતિ દ્વારા કરવામાં આવેલી ભલામણોના કારણે, ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવવામાં આવેલા સાત પૈકી શ્રી શુક્લા સહિત ચાર કર્મચારીઓને કોર્પોરેશનમાં લેબોરેટરી ઇન્ચાર્જ માટેના રૂ. ૬૭૦-૧૬૦૦ ના સુધારેલા પગાર ધોરણમાં મૂકવામાં આવ્યા હતા. શ્રી શુક્લાને કોર્પોરેશનના બિજનૌર એકમમાં કોર્પોરેશનના ધોરણમાં મૂકવામાં આવ્યા હતા. ત્યારબાદ હાલના પ્રથમ સામાવાળાની રોહાના કલાન ખાતેના કોર્પોરેશનના એકમમાં બદલી કરવામાં આવી હતી. તેમને સુપરવાઇઝરી બી-ગ્રેડમાં રાખવાનું ચાલુ રાખવામાં આવ્યું હતું અને તેઓ તેના માટે નિર્ધારિત પગાર ધોરણમાં પગાર મેળવી રહ્યા હતા. ત્રીજા સુગર વેજ બોર્ડની રચના કરવામાં

આવી હતી. તેણે તારીખ ૩૧.૧.૧૯૯૧ ના રોજ પોતાની ભલામણો કરી હતી. સદર ભલામણોને તારીખ ૨૯.૧૨.૧૯૮૯ થી પૂર્વલક્ષી અસર અને પૂર્વવર્તી અમલ આપવામાં આવ્યો હતો. સદર ભલામણો મુજબ, બી-ગ્રેડ શ્રેણી નિર્ધારિત કરવામાં આવી ન હતી. પ્રથમ સામાવાળાને પણ સુપરવાઈઝરી એ-ગ્રેડમાં મૂકવામાં આવ્યા હતા. જોકે, તેમને કોર્પોરેશનના પગાર ધોરણમાં મૂકવામાં આવ્યા ન હતા. તેમની સદર રોહાના કલાન એકમમાંથી ફરીથી મહોલી એકમમાં બદલી કરવામાં આવી હતી.

વર્ષ ૧૯૯૬ માં, તેમણે અલ્હાબાદ હાઈકોર્ટ સમક્ષ રિટ પિટિશન દાખલ કરીને તેમાં અન્ય બાબતોની સાથે શ્રી બી. પી. શ્રીવાસ્તવ અને શ્રી શુક્લાને જે પગાર ધોરણ ચૂકવવામાં આવતું હતું તે મંજૂર કરવા માટે અરજ કરેલ. ઉત્તરાંચલ રાજ્યની રચના થતાં, સદર રિટ પિટિશન ઉત્તરાંચલ હાઈકોર્ટમાં તબદીલ કરવામાં આવી હતી. વાદગ્રસ્ત હુકમના કારણે, હાઈકોર્ટે અપીલકર્તાઓને નિર્દેશ આપેલ કે જે તારીખથી શ્રી બી. પી. શ્રીવાસ્તવ અને શ્રી શ્યામ સુંદર શુક્લાને ચુકવણી કરવામાં આવતી હતી તે તારીખથી રૂ. ૨૦૦૦-૩૫૦૦ નું સમાન પગાર ધોરણ ચૂકવવું. સદર હુકમ વિરુદ્ધ સિવિલ અપીલ નં. ૬૫૮૮ અને ૮૨૩૭/૨૦૦૩ દાખલ કરવામાં આવેલ છે. રિવ્યુ માટે એક અરજી દાખલ કરવામાં આવી હતી જે તારીખ ૧૩.૫.૨૦૦૩ ના હુકમ દ્વારા નામંજૂર કરવામાં આવી હતી. સદર હુકમ વિરુદ્ધ સિવિલ અપીલ નં. ૮૨૩૮ અને એસ.એલ.પી. (સી) નં. ૧૮૩૨૭/૨૦૦૪ માંથી ઉપસ્થિત થતી સિવિલ અપીલ દાખલ કરવામાં આવેલ છે.

અપીલકર્તા વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન કાઉન્સેલે રજૂઆત કરેલ કે હાઇકોર્ટે એ બાબત ધ્યાનમાં લેવામાં નિષ્ફળ જઈને દેખીતી ભૂલ કરેલ છે કે શ્રી બી. પી. શ્રીવાસ્તવ અને શ્રી શ્યામ સુંદર શુક્લા બંનેના કેસો તદ્દન અલગ પાયા પર ઉભેલા હતા. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે જ્યાં સુધી શ્રી બી. પી. શ્રીવાસ્તવના કેસનો સંબંધ છે, તેઓ અગાઉથી જ ઉચ્ચ પગાર ધોરણ મેળવી રહ્યા હોવાથી, સદર અધિનિયમની કલમ ૧૬ મુજબ તેને રક્ષણ આપવું જરૂરી હતું અને જ્યાં સુધી સદર શ્રી શ્યામ સુંદર શુક્લાના કેસનો સંબંધ છે, તેમને સમિતિ દ્વારા ઉચ્ચ પગાર ધોરણમા મૂકવામાં આવ્યા હતા. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે પ્રથમ સામાવાળા જરૂરી લાયકાત ધરાવતા ન હોવાથી, તેમને ઉચ્ચ પગાર ધોરણમાં મૂકી શકાયા ન હોત.

પ્રથમ સામાવાળા વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી દિનેશ દ્વિવેદીએ દલીલ કરેલ કે જ્યારે પ્રથમ સામાવાળા નોકરીમાં જોડાયા, ત્યારે આવી કોઈ લાયકાત નિર્ધારિત કરવામાં આવી ન હતી. લેબોરેટરી ઇન્ચાર્જ સમાન સ્વરૂપની ફરજ બજાવતા હતા અને બાબતના તે દૃષ્ટિકોણથી સદર જગ્યા માટે નિર્ધારિત શૈક્ષણિક લાયકાત સંપૂર્ણપણે બિનમહત્વની હતી. વિદ્વાન કાઉન્સેલે દલીલ કરેલ કે વેજ બોર્ડે શૈક્ષણિક લાયકાતના આધારે પગાર ધોરણોમાં ભેદ પાડ્યો હોવાથી અને તે જ સત્તાધિકારી દ્વારા તેને પાછો ખેંચી લેવામાં આવ્યો હોવાથી જે તારીખ ૨૯.૧૨.૧૯૮૯ ની અસરથી અમલમાં આવ્યો હતો, તેથી

ઓછામાં ઓછું સદર તારીખથી પ્રથમ સામાવાળાને કોર્પોરેશનના પગાર ધોરણમાં મૂકવા જોઈતા હતા.

અમારું ધ્યાન એ હકીકત તરફ પણ દોરવામાં આવ્યું હતું કે કોર્પોરેશન દ્વારા પોતે જ જાણતી હોય તેવા કારણોસર નિયુક્ત કરવામાં આવેલી સમિતિએ માત્ર સાત ઉમેદવારોને જ ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવ્યા હતા. કોર્પોરેશને એ જાહેર કર્યું નથી કે સદર સમિતિ દ્વારા પ્રથમ સામાવાળાના કેસ પર શા માટે વિચારણા કરવામાં આવી ન હતી. આમ, સદર સમિતિ દ્વારા શ્રી શ્યામ સુંદર શુક્લાના કેસ પર વિચારણા કરી શકાઈ ન હોત અને બાબતના તે દૃષ્ટિકોણથી તેઓ સ્નાતકની પદવી (ડિગ્રી) ધરાવતા ન હોવા છતાં, તેમને કોર્પોરેશનના પગાર ધોરણમાં મૂકવામાં આવ્યા હોવાથી, તેમની સાથે શા માટે ભેદભાવ રાખવો જોઈએ તેનું બિલકુલ કોઈ કારણ ન હતું.

ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ સાથે વંચાતા તેના અનુચ્છેદ ૩૯(ડી) હેઠળ દર્શાવવામાં આવેલ સમાન કામ માટે સમાન વેતનના સિદ્ધાંતને શૂન્યાવકાશમાં લાગુ કરી શકાય નહીં. બંધારણીય યોજના તમામ બાબતોમાં સમાન સ્થિતિમાં મૂકાયેલા લોકો માટે સમાન કામ માટે સમાન વેતનનું પ્રતિપાદન કરે છે. ઉચ્ચ લાયકાત ધરાવવી એ આ કોર્ટ દ્વારા હંમેશા કર્મચારીઓની બે શ્રેણીઓના વર્ગીકરણ માટે માન્ય આધાર તરીકે ગણવામાં આવેલ છે.

ધ સ્ટેટ ઓફ જમ્મુ એન્ડ કાશ્મીર વિરુદ્ધ શ્રી ત્રિલોકી નાથ ખોસા અને બીજા, [૧૯૭૪] ૧ એસ.સી.સી. ૧૯ માં, આવા વર્ગીકરણની માન્યતા આ કોર્ટ સમક્ષ વિચારણા માટે આવી હતી. ન્યાયમૂર્તિ ચંદ્રચુડ (જેમ કે વિદ્વાન મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ તે સમયે હતા) એ મંતવ્ય આપ્યું હતું કે:

> "...ઔપચારિક શિક્ષણ હંમેશા શ્રેષ્ઠતા ઉત્પન્ન ન પણ કરે પરંતુ જુદી-જુદી શૈક્ષણિક લાયકાતો પર આધારિત વર્ગીકરણ એ, કાર્યપાલક ઇજનેર ની જગ્યા પર બઢતીના હેતુઓ માટે, ઓછામાં ઓછું કહીએ તો, પ્રથમ દૃષ્ટિએ અન્યાયી નથી અને તેથી પુરાવાનો બોજ મૂળભૂત રીતે જ્યાં હતો ત્યાંથી ખસી શકે નહીં."

> ન્યાયમૂર્તિ કૃષ્ણ ઐયરે ઉમેરો કરતાં જણાવ્યું હતું કે:

> "...અનુચ્છેદ ૧૪ થી ૧૬ નો સામાજિક અર્થ નીરસ એકરૂપતા કે દેખીતો "પ્રતિભાવાદ" નથી. તે નિમ્ન સ્તરના લોકોની સુષુપ્ત ક્ષમતાઓને વધુ સારી સુવિધાઓ પૂરી પાડીને સમાનતાના વિશાળ ક્ષેત્રોમાંથી ગુણવત્તા ઉત્પન્ન કરવાની પ્રક્રિયા છે. તે સક્રિય અને બુદ્ધિશાળી પરંતુ દંભી અને બિન-પ્રતિબદ્ધ નહીં તેવા સંવર્ગો માટે વ્યાપક અને બેદરકાર સાધારણતાને બદલવાની પદ્ધતિ નથી. જોકે, જો રાજ્ય હોદ્દા અને ઉચ્ચભ્રૂવાદને બચાવવા માટે વિતંડાવાદથી વર્ગીકરણનો ઉપયોગ કરે છે, તો અનુચ્છેદ ૧૪ થી ૧૬ માટે પાછા ન ફરી શકાય તેવું બિંદુ આવી પહોંચે છે અને

આવા કાવાદાવાઓને નિષ્ક્રિય કરવા માટે કોર્ટની હુકુમત જાગૃત થાય છે. અનુચ્છેદ ૧૬ નો આત્મા સામાન્ય માણસની ક્ષમતાઓને પ્રોત્સાહન આપવાનો, પર્યાવરણીય પ્રતિકૂળતાઓ પર વિજય મેળવવાનો અને પ્રતિભા એ થોડા લોકોનો વિશેષાધિકાર છે અને તેમણે જ શાસન કરવું જોઈએ એવી ઉચ્ચભ્રૂ વર્ગની ભ્રામક દલીલને વશ થયા વિના સત્તાવાર જીવનમાં વિકાસ કરવાની પૂર્ણ તકો ખોલી આપવાનો છે, જે વર્ગીકૃત સમાનતાના સિદ્ધાંત દ્વારા અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના લોકશાહી આદેશમાંથી છટકી જાય છે જે તેના સૌથી ખરાબ સ્વરૂપમાં વર્ગ પ્રભુત્વમાં પરિણમે છે."

સ્ટેટ ઓફ મધ્ય પ્રદેશ અને બીજા વિરુદ્ધ પ્રમોદ ભારતીય અને બીજા, [૧૯૯૩] ૧ એસ.સી.સી. ૫૩૯ માં ઇક્વલ રેમ્યુનરેશન એક્ટ, ૧૯૭૬ ની કલમ ૨(એચ) ની જોગવાઈઓનો સંદર્ભ આપતાં, આ કોર્ટે જણાવ્યું હતું કે:

"૧૩. આ વ્યાખ્યા પરથી સ્પષ્ટ થશે કે જ્યારે સમાન સંજોગો હેઠળ કામ કરવામાં આવે ત્યારે કૌશલ્ય, પ્રયાસ અને જવાબદારીની સમાનતા પર ભાર મૂકવામાં આવેલ છે. વધુમાં, ફેડરેશન ઓફ ઓલ ઈન્ડિયા કસ્ટમ્સ એન્ડ એક્સાઇઝ સ્ટેનોગ્રાફર્સના કેસમાં ન્યાયમૂર્તિ મુખર્જી (જેમ કે તેઓ તે સમયે હતા) દ્વારા ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું તેમ, કામની ગુણવત્તા જગ્યાએ-જગ્યાએ બદલાઈ શકે છે. તે સંસ્થાએ-સંસ્થાએ બદલાઈ શકે છે. આપણે આ વાસ્તવિકતાને અવગણી કે નજરઅંદાજ કરી શકીએ નહીં. તે

ધારણાની બાબત નથી પરંતુ પુરાવાની બાબત છે. સામાવાળાઓ (મૂળ અરજદારો) એ પ્રસ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયા છે કે તેમની ફરજો, જવાબદારીઓ અને કાર્યો ટેકનિકલ કોલેજોમાં બિન-ટેકનિકલ લેક્ચરર્સ જેવા જ છે. તેઓ એ પ્રસ્થાપિત કરવામાં પણ નિષ્ફળ ગયા છે કે તેમના પગાર ધોરણ અને ટેકનિકલ શાળાઓમાં કામ કરતા બિન-ટેકનિકલ લેક્ચરર્સના પગાર ધોરણ વચ્ચેનો ભેદ અતાર્કિક છે અને તેનો કોઈ આધાર નથી, અથવા તે કાયદામાં કે હકીકતમાં બદઈરાદાથી દૂષિત છે (જુઓ ફેડરેશનના કેસમાં અપનાવવામાં આવેલો અભિગમ)."

ફરીથી શ્યામ બાબુ વર્મા અને બીજા વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને બીજા, [૧૯૯૪] ૨ એસ.સી.સી. ૫૨૧ માં આ કોર્ટની ૩-ન્યાયમૂર્તિઓની બેન્ચે મંતવ્ય આપ્યું હતું કે:

"...કામનું સ્વરૂપ વધતા-ઓછા અંશે સમાન હોઈ શકે છે પરંતુ શૈક્ષણિક લાયકાત અથવા અનુભવના આધારે પગાર ધોરણ બદલાઈ શકે છે જે વર્ગીકરણને વાજબી ઠેરવે છે. 'સમાન કામ માટે સમાન વેતન' ના સિદ્ધાંતને યાંત્રિક અથવા સહજ રીતે લાગુ કરવો જોઈએ નહીં. કામના સંપૂર્ણ અભ્યાસ અને વિશ્લેષણ પછી નિષ્ણાતોના મંડળ દ્વારા કરવામાં આવેલા વર્ગીકરણમાં, કરવામાં આવેલું વર્ગીકરણ ગેરવાજબી હોવાનું સૂચવતા પ્રબળ કારણો સિવાય ખલેલ પહોંચાડવી જોઈએ નહીં. જુદા-જુદા

જૂથોમાં માણસોની અસમાનતા તેમને 'સમાન કામ માટે સમાન વેતન' ના સિદ્ધાંતના લાગુ પડવાને બાકાત રાખે છે...."

ગવર્નમેન્ટ ઓફ ડબલ્યુ.બી. વિરુદ્ધ તરુણ કે. રોય, [૨૦૦૪] ૧ એસ.સી.સી. ૩૪૭ માં, સ્પષ્ટપણે એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે ઉચ્ચ લાયકાત ધરાવનારાઓને અલગ વર્ગ તરીકે ગણી શકાય, અને ઠેરવેલ કે :

"૨૦. રાજ્યના પક્ષે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ ના ભંગનો પ્રશ્ન ત્યારે જ ઉપસ્થિત થશે જો વ્યક્તિઓ સમાન સ્થિતિમાં મૂકાયેલી હોય. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, જ્યાં વ્યક્તિઓ સમાન સ્થિતિમાં મૂકાયેલી ન હોય અથવા જ્યાં વાજબી ભેદભાવના આધારે માન્ય વર્ગીકરણ હોય ત્યાં અનુચ્છેદ ૧૪ માં સમાવિષ્ટ સમાનતાનો ખંડ લાગુ પડશે નહીં..."

સદર ચુકાદાની નોંધ આ કોર્ટની અન્ય એક બેન્ચ દ્વારા એમ.પી. રૂરલ એગ્રીકલ્ચર એક્સટેન્શન ઓફિસર્સ એસોસિએશન વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ એમ.પી. અને બીજા, [૨૦૦૪] ૪ એસ.સી.સી. ૬૪૬ માં નીચે મુજબ જણાવતાં લેવામાં આવેલ છે:

"૨૨. વધુમાં, અહીં અગાઉ નોંધ્યા મુજબ, પગાર મંજૂર કરવાના હેતુ માટે શૈક્ષણિક લાયકાત પર આધારિત માન્ય વર્ગીકરણને પી. નરસિંગા રાવના કેસમાં આ કોર્ટની બંધારણીય બેન્ચ દ્વારા કાયમ રાખવામાં આવેલ છે."

પ્રથમ સામાવાળા સ્વીકાર્યપણે જરૂરી લાયકાત ધરાવતા ન હતા. તેમણે માત્ર એટલા માટે જ ઉચ્ચ પગાર ધોરણનો દાવો કર્યો હતો કારણ કે શ્રી બી. પી. શ્રીવાસ્તવ અને શ્રી શ્યામ સુંદર શુક્લાને તે ચૂકવવામાં આવ્યું હતું. અમારી સમક્ષ એ બાબતનો વિવાદ કરવામાં આવ્યો નથી કે શ્રી શ્રીવાસ્તવનો કેસ અલગ પાયા પર ઉભેલો હતો અને સદર અધિનિયમની કલમ ૧૬ મુજબ તેમના પગાર ધોરણને રક્ષણ આપવાનું હતું. જ્યાં સુધી શ્રી શ્યામ સુંદર શુક્લાનો સંબંધ છે, આપણે એ આધાર પર આગળ વધી શકીએ કે કોર્પોરેશને ખોટો નિર્ણય લીધો હતો. જોકે, સદર નિર્ણયને પ્રથમ સામાવાળા દ્વારા હાઇકોર્ટ સમક્ષ પડકારવામાં આવ્યો ન હતો. તે સંબંધમાં હાઇકોર્ટ સમક્ષ કોઈ પાયાની હકીકતો મૂકવામાં આવી ન હતી. સમિતિ દ્વારા તેમના કેસ પર વિચારણા થઈ શકી હોત કે કેમ અથવા સમિતિએ કયા આધારે સાત ઉમેદવારોના કેસો પર વિચારણા કરી અને ચાર ઉમેદવારોને ઉચ્ચ પગાર ધોરણો મંજૂર કર્યા તે વિવાદમાં અમે ઊતરવા માંગતા નથી કારણ કે તેની માન્યતા પ્રશ્નમાં નથી. એવું માની લઈએ કે કોર્પોરેશન ખોટું હતું, તો પણ તે પોતાનામાં જ પ્રથમ સામાવાળાને ઉચ્ચ પગાર ધોરણનો દાવો કરવાનો કાયદેસરનો અધિકાર આપશે નહીં. પસંદગી સમિતિએ કયા આધારે સાતમાંથી ચાર કર્મચારીઓની પસંદગી કરી તે જાણી શકાયું નથી. ત્રણ વ્યક્તિઓની સ્વીકાર્યપણે પસંદગી કરવામાં આવી ન હતી. જો સામાવાળા દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી દલીલ સ્વીકારવામાં આવે, તો આ કર્મચારીઓ પણ સદર શ્રી શુક્લાને આપવામાં આવેલ સમાન પગાર ધોરણ મેળવવા માટે હકદાર બનશે, જોકે તેઓ તેના માટે લાયક ન હોવાનું જણાયું છે. વેજ બોર્ડ દ્વારા જ

ચોક્કસ પગાર ધોરણમાં પગારની ચુકવણી કરવાની બાબતમાં શૈક્ષણિક લાયકાતને માન્ય વર્ગીકરણ માટેનો આધાર બનાવવામાં આવ્યો હતો. માત્ર વર્ષ ૧૯૮૯ માં જ આવું વર્ગીકરણ નાબૂદ કરવામાં આવ્યું હતું. પ્રથમ સામાવાળાને ત્રીજા વેજ બોર્ડની ભલામણોનો લાભ પણ આપવામાં આવ્યો હતો. કર્મચારીઓની ચોક્કસ શ્રેણીને વેજ બોર્ડ દ્વારા ભલામણ કરાયેલા પગાર ધોરણોના કાર્યક્ષેત્રની બહાર લઈ જવી અને તેમને ઉચ્ચ પગાર ધોરણમાં મૂકવા કે કેમ તે અંગે વિચારણા કરવાની બાબત કોપો રેશનના નીતિવિષયક નિર્ણયની બાબત હતી. તેથી, અમે શ્રી દ્વિવેદીની એ રજૂઆત સ્વીકારી શકીએ નહીં કે માત્ર ભરતી સમયે આવી કોઈ લાયકાત નિર્ધારિત કરવામાં આવી ન હતી એટલા માત્રથી તે આધાર પર કરવામાં આવેલું વર્ગીકરણ કાયદાની દૃષ્ટિએ ખોટું ગણાશે. અન્યથા પણ સદર રજૂઆત સાચી નથી કારણ કે પગાર ધોરણ વેજ બોર્ડના એવોર્ડ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું.

ફરીથી સદર નીતિવિષયક નિર્ણયની માન્યતા કે અન્યથા બાબત પ્રશ્નમાં નથી. સદર નીતિવિષયક નિર્ણય ઘણા સમય પહેલાં ૧૯૮૪ માં લેવામાં આવ્યો હતો. એવું માની શકાય નહીં કે પ્રથમ સામાવાળા તેનાથી વાકેફ ન હતા.

જાણકારી હોવા છતાં, તેમણે આવા નીતિવિષયક નિર્ણયની માન્યતાને પડકારી ન હતી. પગાર ધોરણ મંજૂર કરવા અંગેની બાબત રાજ્યના નીતિવિષયક નિર્ણય પર આધારિત હોઈ શકે છે.

સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા અને બીજા વિરુદ્ધ બલરામ સાહુ અને બીજા, [૨૦૦૩] ૧ એસ.સી.સી. ૨૫૦ માં, આ કોર્ટે મંતવ્ય આપ્યું હતું કે:

> "...જોકે "સમાન કામ માટે સમાન વેતન" ને અનુચ્છેદ ૧૪ ના સહયોગી તરીકે ગણવામાં આવે છે તેટલું જ "અસમાન કામ માટે સમાન વેતન" પણ તે અધિકારનો નકાર ગણાશે, સમાન વેતન માત્ર કામના સ્વરૂપ અથવા પ્રમાણ પર જ નહીં, પરંતુ વિશ્વસનીયતા અને જવાબદારી અંગેના ગુણાત્મક તફાવત પર પણ આધાર રાખશે અને જોકે કાર્યો સમાન હોઈ શકે છે, પરંતુ જવાબદારીઓ વાસ્તવિક અને નોંધપાત્ર તફાવત ઊભો કરે છે."

ફરીથી યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને બીજા વિરુદ્ધ ઇન્ટરનેશનલ ટ્રેડિંગ કંપની અને બીજા, [૨૦૦૩] ૫ એસ.સી.સી. ૪૩૭ માં, આ કોર્ટે મંતવ્ય આપ્યું હતું કે:

> "...કોઈ પક્ષકાર એવો દાવો કરી શકે નહીં કે બીજા કેસમાં કંઈક ખોટું થયું હોવાથી બીજું ખોટું કરવા માટે નિર્દેશ આપવો જોઈએ. તે ખોટાને સુધારવાનું નહીં, પરંતુ બીજા ખોટાને કાયમ રાખવાનું બનશે. આવી બાબતોમાં કોઈ ભેદભાવ સમાવિષ્ટ હોતો નથી. આવા કિસ્સાઓમાં ભારતના બંધારણ (ટૂંકમાં "બંધારણ") ના અનુચ્છેદ ૧૪ ના તર્ક પર સમાન વ્યવહારના ખ્યાલનો ઉપયોગ કરી શકાય નહીં. સમાન વ્યવહારનો

ખ્યાલ સમાન કાયદેસરના આધારના અસ્તિત્વની પૂર્વધારણા રાખે છે. તે બંને ભૂલોને સમાન સ્તરે લાવવા માટે ખોટા કાર્યના પુનરાવર્તનને સમર્થન આપતો નથી. જો કાલ્પનિક રીતે એવું સ્વીકારવામાં આવે કે અન્ય કેટલાક કેસોમાં ખોટું થયું છે તો પણ નકારાત્મક સમાનતાનો ખ્યાલ દાખલ કરીને સામાવાળાઓ પોતાના કેસને મજબૂત બનાવી શકે નહીં."

તદુપરાંત, અનુચ્છેદ ૧૪ એક હકારાત્મક ખ્યાલ ધરાવે છે. કોઈ પણ વ્યક્તિ ગેરકાયદેસરતામાં સમાનતાનો દાવો કરી શકે નહીં.

ઉપરોક્ત કારણોસર, અમારું એવું મંતવ્ય છે કે વાદગ્રસ્ત ચુકાદો ટકાવી શકાય તેમ નથી જે તે મુજબ રદ કરવામાં આવે છે. જો હાઇકોર્ટના ચુકાદાના અનુસંધાનમાં અથવા તેને આગળ વધારતાં પ્રથમ સામાવાળાને કોઈ રકમ ચૂકવવામાં આવી હોય, તો તે તેમના પગારમાંથી બાર સમાન માસિક હપ્તાઓમાં વસૂલ કરી શકાશે.

આ અપીલો તે મુજબ મંજૂર કરવામાં આવે છે. પક્ષકારો અપીલોનો પોતપોતાનો ખર્ચ ચૂકવશે અને ભોગવશે.

વી.એસ.

અપીલો મંજૂર કરવામાં આવી.

This judgment has been translated using an AI-assisted translation tool.

==========

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 judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.