

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.

=====

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ ખાતે

કંપની અપિલકેશન નં. ૩૬૦/૧૯૯૮

ઈન

કંપની પિટિશન નં. ૧૩૯/૧૯૯૬

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એમ.એસ. શાહ

સહી/-

=====

૧. શું સ્થાનિક અખબારોના રીપોર્ટર્સને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી છે?	હા
૨. રીપોર્ટરને મોકલવામાં આવે કે નહીં?	હા
૩. શું ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની આખરી નકલ જોવા માંગે છે?	ના

જ. શું આ કેસમાં ભારતીય બંધારણ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલ કોઈ હુકમના અર્થઘટન અંગે કાયદાનો કોઈ નોંધપાત્ર પ્રશ્ન સમાયેલ છે?	ના
પ. શું સિવિલ જજને પરિપત્રિત કરવામાં આવે કે કેમ?	ના

=====

ટેક્સટાઈલ લેબર એસોસિએશન

વિરુદ્ધ

જ્યુબિલી મિલ્સ લિમિટેડના ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર

=====

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર તરફે શ્રી ડી.એસ. વસાવડા

સામાવાળા નં. ૧ તરફે ડી.એસ. દ્વારા નોટિસ બજવણી

સામાવાળા નં. ૬ તરફે નોટિસ બજવણી

ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર તરફે સિનિયર એડવોકેટ શ્રી ગિરીશ પટેલ સાથે

શ્રી શાલીન એન. મહેતા

સિંધી એન્ડ બુચ એસોસિએટ્સની સૂચનાથી સિનિયર એડવોકેટ શ્રી
મિહિર ઠાકોર,

સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા તરફે શ્રી આર.એમ. દેસાઈ

બેંક ઓફ ઇન્ડિયા તરફે શ્રી પ્રણવ જી. દેસાઈ

ઈન્ટરવીનર્સ તરફે ડૉ. મુકુલ સિન્હા

=====

કોરમ : ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એમ.એસ. શાહ

હુકમની તારીખ: ૧૨/૦૫/૯૯

સીએવી ચુકાદો

આ કંપની અરજી ટેક્સટાઇલ લેબર એસોસિએશન દ્વારા જયુનિલી મિલ્સ લિમિટેડ (લિક્વિડેશનમાં) (જે હવે પછી "સદર કંપની" તરીકે ઉલ્લેખિત છે) ની અસ્કયામતોના હવાલાવાળા ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરને સદર કંપનીના ભૂતપૂર્વ કામદારોને રૂ. ૨૭,૫૪,૩૭,૩૭૦-૦૭ ની રકમ ચૂકવવાનો નિર્દેશ કરવા માટે દાખલ કરવામાં આવી છે. અરજદારે એવી વચગાળાની સૂચના માટે પણ અરજ કરેલ છે કે ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર પાસે રહેલી રૂ. ૪ કરોડ અને તેના ઉપરાંતની રકમ સદર કંપનીના કામદારોને વિતરિત કરવાનો ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરને નિર્દેશ આપવામાં આવે.

#. ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર ઉપરાંત, સદર કંપનીના તમામ સુરક્ષિત લેણદારો એટલે કે પંજાબ નેશનલ બેંક, સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા અને બેંક ઓફ ઇન્ડિયાને પક્ષકાર સામાવાળા તરીકે જોડવામાં આવ્યા છે. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડેવલપમેન્ટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા (આઈડીબીઆઈ), ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ઇન્વેસ્ટમેન્ટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા (આઈઆઈબીઆઈ) અને ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ક્રેડિટ એન્ડ ઇન્વેસ્ટમેન્ટ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા (આઈસીઆઈસીઆઈ) ને પણ સામાવાળા તરીકે જોડવામાં આવ્યા છે, જોકે સુરક્ષિત લેણદારો તરીકેના તેમના દરજ્જા અંગે અમુક વિવાદ છે. સદર વિવાદ અન્ય અરજીનો વિષયવસ્તુ છે. સદર વિવાદનો આ તબક્કે આ કોર્ટ દ્વારા નિકાલ કરવામાં આવી રહ્યો નથી કારણ કે પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલની સંમતિથી, જે એકમાત્ર વિવાદનો ઉકેલ લાવવામાં આવી રહ્યો છે તે કંપનીઝ એક્ટ, ૧૯૫૬ (જે હવે પછી "સદર અધિનિયમ" તરીકે ઉલ્લેખિત છે) ની કલમ ૫૨૯ ની પેટા-કલમ (૩) દ્વારા વ્યાખ્યાયિત "કામદારો" અને "કામદારોના લેણાં" શબ્દપ્રયોગોના દાયરા અંગેનો છે.

હ કી ક તો

#. વિવાદના પરિમાણો નક્કી કરતાં પહેલાં, આ અરજી દાખલ કરવા તરફ દોરી જતી કેટલીક હકીકતો જણાવી શકાય.

૩.૧ જ્યુબિલી મિલ્સ લિમિટેડ, સદર અધિનિયમ હેઠળ નોંધાયેલી એક કંપની ટેક્સટાઈલના ઉત્પાદનના વ્યવસાયમાં રોકાયેલી હતી. તેના કેટલાક લેણદારોની વિનંતી પર, કંપની પિટિશન નં. ૧૩૯/૮૬ માં આ કોર્ટ દ્વારા તા.

પ.૯.૧૯૮૯ ના રોજ પસાર કરાયેલા હુકમ મુજબ સદર કંપનીનું ફડયામાં લઈ જવાનો હુકમ કરવામાં આવ્યો હતો. ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર (અત્રેના સામાવાળા નં. ૧) ને સદર કંપનીના લિક્વિડેટર તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરે સદર કંપનીની અસ્કયામતોનો કબજો સંભાળી લીધો હતો. કંપની અરજી નં. ૨૦૦/૯૬ માં, આ કોર્ટે જાહેર હરાજી દ્વારા સદર કંપનીના પ્લાન્ટ્સ અને મશીનરીના નિકાલ માટે વેચાણ સમિતિની નિમણૂક કરી હતી. હરાજી યોજવામાં આવી હતી અને વેચાણ આ કોર્ટ દ્વારા માન્ય રાખવામાં આવ્યું હતું અને તેમના તા. ૧૫.૨.૧૯૯૯ ના અહેવાલ મુજબ ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર પાસે આશરે રૂ. ૪.૨૩ કરોડની રકમ જમા છે.

સદર કંપનીની જમીન અને મકાનોનો નિકાલ કરવાનો હજુ બાકી છે. ધ અર્બન લેન્ડ (સીલિંગ એન્ડ રેગ્યુલેશન) એક્ટ, ૧૯૭૬ (જે હવે પછી "સદર યુએલસી એક્ટ" તરીકે ઉલ્લેખિત છે), જે ખૂબ જ તાજેતરમાં રદ કરવામાં આવ્યો છે, તેમાં સમાવિષ્ટ મનાઈઓના કારણે સદર અસ્કયામતો અગાઉ વેચાણ માટે મૂકી શકાઈ ન હતી.

૩.૨ ટેક્સટાઈલ લેબર એસોસિએશન, સદર કંપનીમાં નોકરી કરતા કામદારોના પ્રતિનિધિ યુનિયને તા. ૧૧.૮.૧૯૯૮ ના રોજ કામદારોના લેણાંની વિગતો રજૂ કરી હતી. ઓક્ટોબર, ૧૯૯૮ માં હાલની અરજી દાખલ કરવાના સમયે, ચાર્ટર્ડ એકાઉન્ટન્ટ દ્વારા લેણાંની ચકાસણી હાથ ધરવાની હજુ બાકી હતી પરંતુ અરજદાર દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી વિગતો મુજબ, કામદારોના

લેણાંની કુલ રકમ વ્યાજ સહિત રૂ. ૨૭.૫૪ કરોડ થતી હતી. વચગાળાની રાહતના રૂપમાં વિતરણના હુકમ માટે દિવાળીની પૂર્વસંધ્યાએ આ અરજી દાખલ કરવામાં આવી હતી.

૩.૩ અરજદાર યુનિયને અરજ કરેલ છે કે સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯ અને ૫૨૯-એ ની જોગવાઈઓ દ્વારા કામદારોને આપવામાં આવેલી અગ્રતાને ધ્યાને રાખીને સદર કંપનીના પ્લાન્ટ અને મશીનરીના વેચાણ દ્વારા અગાઉથી વસૂલ કરવામાં આવેલી રકમ કામદારોને વિતરિત કરવામાં આવે. સુરક્ષિત લેણદારોએ અરજદાર યુનિયનના દાવાનો વિરોધ કર્યો છે, બંને બાબતોમાં એટલે કે જે જુદા જુદા શીર્ષકો હેઠળ રકમો માંગવામાં આવી છે તે અંગે તેમજ માંગવામાં આવેલી રકમોના પ્રમાણ અંગે પણ. અરજીના એનેક્ષર "સી" માં જણાવ્યા મુજબ વિવિધ શીર્ષકો હેઠળ અરજદાર યુનિયન દ્વારા કરવામાં આવેલા દાવાઓ નીચે મુજબ સંક્ષિપ્ત કરી શકાય :-

દાવાનો પ્રકાર	રકમ (રૂ.)
વેતન / પગાર	રૂ. ૧૩,૨૯,૧૭,૮૬૧/-
અણવપરાયેલ હકકપૂર્વક રજાના બદલામાં વેતન	રૂ. ૭૨,૩૮,૯૪૫/-
ગ્રેયુઇટી	રૂ. ૫,૭૮,૬૫,૪૯૧/-
છટણી વળતર	રૂ. ૫૬,૨૮,૩૨૨/-
બોનસ	રૂ. ૧,૧૦,૭૨,૦૬૪/-
નોટિસ પે	રૂ. ૪૪,૯૪,૬૧૯/-

દાવાનો પ્રકાર	રકમ (રૂ.)
કુલ	રૂ. ૨૭,૦૧,૧૭,૩૦૨/-

આ અરજીની સુનાવણી વખતે, એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે પગારના દાવામાં ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવેલી તદર્થ વચગાળાની રાહત માટેના દાવાનો સમાવેશ થાય છે. સદર દાવાના સમર્થનમાં એક સોગંદનામું પણ દાખલ કરવામાં આવ્યું હતું.

કર્મચારીઓ, શ્રમિકો, કારકુનો, સુપરવાઈઝરો, અર્ધ-કારકુનો અને અધિકારીઓની તમામ શ્રેણીઓ વતી દાવાઓ કરવામાં આવ્યા છે. 'શ્રમિકો' કહેવાતી શ્રેણી વતી નોંધપાત્ર દાવાઓ કરવામાં આવ્યા છે.

૩.૪ હાલની અરજીમાં કરવામાં આવેલા આ દાવાઓ માત્ર પ્રશ્નવાળી સદર કંપનીના કામદારો પૂરતા જ વિશિષ્ટ નથી, પરંતુ કલમ પરદ અને પરદ-એ હેઠળ અગ્રતાના હેતુઓ માટે ઉપરોક્ત વિવિધ શીર્ષકો હેઠળ કામદારોના દાવાઓની ગ્રાહ્યતા અંગેનો વિવાદ લિક્વિડેશનમાં રહેલી અન્ય મોટી સંખ્યામાં કંપનીઓમાં પણ ચાલી રહ્યો હોવાથી, કોર્ટે અન્ય વિદ્વાન એડવોકેટોને ઈન્ટરવીનર તરીકે દરમિયાનગીરી કરવાની મંજૂરી આપી છે.

વૈધાનિક જોગવાઈઓ અને મૂળભૂત હેતુ

#. ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર અથવા તે બાબતમાં કામદારો જામીનગીરીના વેચાણ સામે પોતાનો બોજો અમલમાં મૂકી શકે તે પહેલાં, સુરક્ષિત લેણદારોને

મળવાપાત્ર કુલ રકમ અને સંબંધિત તારીખે એટલે કે વાઈનિંગ-અપ (ફડચા) ની તારીખે કામદારોને મળવાપાત્ર કુલ રકમના સંદર્ભમાં જામીનગીરીમાં તેમના હિસ્સાનું પ્રમાણ નક્કી કરવું પડશે. કાયદાના અમલ દ્વારા વાઈનિંગ-અપ હુકમ થવાની સાથે જ પારી પાસુ બોજાના રૂપમાં કામદારોની તરફેણમાં જામીનગીરી આપોઆપ નિર્માણ થાય છે અને સુરક્ષિત લેણદારોના અધિકારો તે તારીખે સંબંધિત ગુણોત્તરમાં આવી જામીનગીરીમાં કામદારોના હિસ્સાને આધીન બનાવવામાં આવે છે, ભલે આવું નિર્ધારણ પાછળથી તે તારીખે થાય જ્યારે ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરને સુરક્ષિત લેણદારોના હાલના લેણાં અને કંપનીની અસ્કયામતોના વેચાણમાંથી સંતોષવાના કામદારોના દાવાઓ વિશે સંબંધિત માહિતી મળી ચૂકી હોય.

#. હાલના વિવાદ પર અસર કરતી વૈધાનિક જોગવાઈઓ નીચે મુજબ છે

:-

સદર અધિનિયમના પ્રકરણ ૫ માં વાઈનિંગ-અપની દરેક પદ્ધતિને લાગુ પડતી જોગવાઈઓ સમાવિષ્ટ છે. સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૮ જોગવાઈ કરે છે કે દરેક વાઈનિંગ-અપમાં, સંભવિત આકસ્મિકતા પર ચૂકવવાપાત્ર તમામ દેવાં અને સદર કંપની સામેના તમામ દાવાઓ સદર કંપની સામે સાબિતી માટે ગ્રાહ્ય રહેશે, અને આવાં દેવાં અથવા દાવાઓના મૂલ્યનો શક્ય હોય ત્યાં સુધી વાજબી અંદાજ લગાવવામાં આવશે.

કલમ ૫૨૯ (૧) નાદાર કંપનીઓના વાઈલિંગ-અપમાં સાબિત કરવા યોગ્ય દેવાં અને સુરક્ષિત તેમજ બિનસુરક્ષિત લેણદારોના સંબંધિત અધિકારોના સંબંધમાં નાદારીના નિયમો લાગુ કરવાની જોગવાઈ કરે છે, શરતે કે દરેક લેણદારની જામીનગીરી તેમાં કામદારોના હિસ્સાના પ્રમાણમાં કામદારોની તરફેણમાં પારી પાસુ બોજાને આધીન ગણાશે, અને જ્યાં સુરક્ષિત લેણદાર اپنی જામીનગીરી છોડી દેવા અને પોતાનું દેવું સાબિત કરવાને બદલે, اپنی જામીનગીરીનું વેચાણ કરવાનું પસંદ કરે છે, ત્યાં –

(એ) લિક્વિડેટર કામદારોનું પ્રતિનિધિત્વ કરવા અને આવા બોજાનો અમલ કરવા માટે હકદાર રહેશે;

(બી) આવા બોજાના અમલ દ્વારા લિક્વિડેટર દ્વારા વસૂલ કરવામાં આવેલી કોઈપણ રકમ કામદારોના લેણાંની ચૂકવણી માટે પ્રમાણસર લાગુ કરવામાં આવશે; અને

(સી) આવા સુરક્ષિત લેણદારને મળવાપાત્ર દેવાનો એટલો ભાગ કે જે આ પરંતુકની અગાઉની જોગવાઈઓના આધારે તેના દ્વારા વસૂલ કરી શકાયો ન હોય અથવા તેની જામીનગીરીમાં કામદારોના હિસ્સાની રકમ, બેમાંથી જે ઓછી હોય તે, કલમ ૫૨૯-એ ના હેતુઓ માટે કામદારોના લેણાં સાથે પારી પાસુ દરજ્જો ધરાવશે.

(ઉપરોક્ત પરંતુક ૧૯૮૫ ના અધિનિયમ ૩૫ દ્વારા ઉમેરવામાં આવ્યો હતો).

કલમ ૫૨૯ ની પેટા-કલમ (૨) નીચે મુજબ વંચાય છે :-

"(૨) આવા કોઈપણ કેસમાં જે તમામ વ્યક્તિઓ સદર કંપનીની અસ્કયામતોમાંથી ડિવિડન્ડ સાબિત કરવા અને મેળવવા માટે હકદાર બનતી હોય, તેઓ વાઈટિંગ-અપ હેઠળ આવી શકે છે, અને આ કલમના આધારે તેઓ જે દાવાઓ કરવા માટે સંબંધિત રીતે હકદાર છે તેવા દાવાઓ સદર કંપની સામે કરી શકે છે:

આ પેટા-કલમનો પરંતુક જામીનગીરીની જાળવણી માટે લિક્વિડેટર દ્વારા થયેલા ખર્ચની વહેંચણી માટેની જોગવાઈ કરે છે.

કલમ ૫૨૯ ની પેટા-કલમ (૩) જે હાલના હુકમમાં વિચારણા હેઠળ આવતી સૌથી સુસંગત જોગવાઈ છે તે નીચે મુજબ વંચાય છે :-

"(૩) આ કલમ, કલમ ૫૨૯-એ અને કલમ ૫૩૦ ના હેતુઓ માટે, -

(એ) કંપનીના સંબંધમાં "કામદારો" એટલે કંપનીના કર્મચારીઓ, જેઓ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ (૧૯૪૭ નો ૧૪) ના અર્થમાં કામદારો છે;

(બી) કંપનીના સંબંધમાં "કામદારોના લેણાં" એટલે કંપની તરફથી તેના કામદારોને મળવાપાત્ર નીચે મુજબની રકમોનો કુલ સરવાળો, અર્થાત્ :-

(૧) સમય અથવા ઉધડ કામ માટે ચૂકવવાપાત્ર વેતન અને કોઈપણ કામદારના કમિશનના રૂપમાં સંપૂર્ણ અથવા આંશિક રીતે મેળવેલા પગાર સહિત તમામ વેતન અથવા પગાર, કંપનીને પૂરી પાડવામાં આવેલી સેવાઓના સંદર્ભમાં અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ (૧૯૪૭ નો ૧૪) ની કોઈપણ જોગવાઈ હેઠળ કોઈપણ કામદારને ચૂકવવાપાત્ર કોઈપણ વળતર;

(૨) વાઈલિંગ-અપ હુકમ અથવા ઠરાવ પહેલાં અથવા તેના પરિણામે તેની રોજગારીની સમાપ્તિ પર કોઈપણ કામદારને, અથવા તેના મૃત્યુના કિસ્સામાં તેના હક્ક હેઠળની અન્ય કોઈપણ વ્યક્તિને ચૂકવવાપાત્ર બનેલું તમામ સંચિત રજા વેતન;

(૩) (અમુક અપવાદોને આધીન), કંપનીના કોઈપણ કામદારના મૃત્યુ અથવા અસમર્થતાના સંદર્ભમાં વર્કમેન્સ કમ્પેન્સેશન એક્ટ, ૧૯૨૩ હેઠળના કોઈપણ વળતર અથવા વળતર માટેની જવાબદારીના સંદર્ભમાં મળવાપાત્ર તમામ રકમો;

(૪) કંપની દ્વારા સંચાલિત પ્રોવિડન્ટ ફંડ, પેન્શન ફંડ, ગ્રેયુઈટી ફંડ અથવા કામદારોના કલ્યાણ માટેના અન્ય કોઈપણ ફંડમાંથી કોઈપણ કામદારને મળવાપાત્ર તમામ રકમો;

(સી) કંપનીના કોઈપણ સુરક્ષિત લેણદારની જામીનગીરીના સંબંધમાં "કામદારોનો હિસ્સો" એટલે તે રકમ કે જે જામીનગીરીના મૂલ્ય સાથે તે જ ગુણોત્તર ધરાવે છે જે ગુણોત્તર કામદારોના લેણાંની રકમ નીચેના કુલ સરવાળા સાથે ધરાવે છે –

- (૧) કામદારોના લેણાંની રકમ; અને
(૨) સુરક્ષિત લેણદારોને મળવાપાત્ર દેવાની રકમ.

દ્રષ્ટાંત.- કંપનીના સુરક્ષિત લેણદારની જામીનગીરીનું મૂલ્ય રૂ. ૧,૦૦,૦૦૦ છે. કામદારોના લેણાંની કુલ રકમ રૂ. ૧,૦૦,૦૦૦ છે. કંપની તરફથી તેના સુરક્ષિત લેણદારોને મળવાપાત્ર દેવાની રકમ રૂ. ૩,૦૦,૦૦૦ છે. કામદારોના લેણાંની રકમ અને સુરક્ષિત લેણદારોને મળવાપાત્ર દેવાની રકમનો કુલ સરવાળો રૂ. ૪,૦૦,૦૦૦ છે. તેથી, જામીનગીરીનો કામદારોનો હિસ્સો જામીનગીરીના મૂલ્યનો ચોથો ભાગ છે, એટલે કે રૂ. ૨૫,૦૦૦."

સર્વોપરી અગ્રતા ધરાવતી ચૂકવણીઓની જોગવાઈ કરતી કલમ ૫૨૯-એ નીચે મુજબ વંચાય છે :-

"૫૨૯-એ. સર્વોપરી અગ્રતા ધરાવતી ચૂકવણીઓ.- (૧) આ અધિનિયમની અન્ય કોઈપણ જોગવાઈમાં અથવા હાલ અમલમાં હોય

તેવા અન્ય કોઈપણ કાયદામાં કંઈપણ સમાવિષ્ટ હોવા છતાં, કંપનીના
વાઈલ્ડિંગ-અપમાં –

(એ) કામદારોના લેણાં; અને
(બી) કલમ ૫૨૯ ની પેટા-કલમ (૧) ના પરંતુકના ખંડ (સી) હેઠળ
આવા લેણાં સાથે પારી પાસુ દરજ્જો ધરાવતા હોય તે હદ સુધીના સુરક્ષિત
લેણદારોના દેવાં –

તમામ અન્ય દેવાં કરતાં અગ્રતા આપીને ચૂકવવામાં આવશે.

(૨) પેટા-કલમ (૧) ના ખંડ (એ) અને ખંડ (બી) હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર
દેવાં સંપૂર્ણપણે ચૂકવવામાં આવશે, સિવાય કે અસ્કયામતો તેમને પહોંચી
વળવા માટે અપૂરતી હોય, જે કિસ્સામાં તેઓ સમાન પ્રમાણમાં ઓછા
થશે."

કલમ ૫૩૦ કલમ ૫૨૯-એ ની જોગવાઈઓને આધીન રહીને અગ્રતા
ધરાવતી ચૂકવણીઓ માટે નીચે મુજબની શરતોમાં જોગવાઈ કરે છે :-

"૫૩૦. અગ્રતા ધરાવતી ચૂકવણીઓ.- (૧) વાઈલ્ડિંગ-અપમાં, કલમ
૫૨૯-એ ની જોગવાઈઓને આધીન રહીને, અન્ય તમામ દેવાં કરતાં
અગ્રતા આપીને નીચે મુજબના દેવાં ચૂકવવામાં આવશે -

(એ) સંબંધિત તારીખે કેન્દ્ર અથવા રાજ્ય સરકારને અથવા સ્થાનિક સત્તામંડળને સદર કંપની તરફથી મળવાપાત્ર તમામ મહેસૂલ, કર
.....

(બી) પેટા-કલમ (૨) માં નિર્દિષ્ટ મર્યાદાને આધીન રહીને, સંબંધિત તારીખ પહેલાંના બાર મહિનાની અંદર ચાર મહિનાથી વધુ ન હોય તેવા સમયગાળા માટે બાકી રહેલા અને સદર કંપનીને પૂરી પાડવામાં આવેલી સેવાઓના સંદર્ભમાં કોઈપણ કર્મચારીના તમામ વેતન અથવા પગાર (સમય અથવા ઉધડ કામ માટે ચૂકવવાપાત્ર વેતન અને કમિશનના રૂપમાં સંપૂર્ણ અથવા આંશિક રીતે મેળવેલા પગાર સહિત);

(તા. ૧૭.૨.૧૯૯૭ ના જીએસઆર ૩૦(આઈ) મુજબ એક દાવેદારના કિસ્સામાં ૩. ૨૦,૦૦૦)

(સી) વાઈલિંગ-અપ હુકમ અથવા ઠરાવ પહેલાં અથવા તેના પરિણામે તેની રોજગારીની સમાપ્તિ પર કોઈપણ કર્મચારીને, અથવા તેના મૃત્યુના કિસ્સામાં તેના હક્ક હેઠળની અન્ય કોઈપણ વ્યક્તિને ચૂકવવાપાત્ર બનેલું તમામ સંચિત રજા વેતન;

(ડી) એમ્પ્લોઈઝ સ્ટેટ ઇન્સ્યોરન્સ એક્ટ, ૧૯૪૮ (૧૯૪૮

નો ૩૪) અથવા હાલ અમલમાં હોય તેવા અન્ય કોઈપણ કાયદા હેઠળ
કોઈપણ વ્યક્તિઓના નોકરીદાતા તરીકે સદર કંપની દ્વારા સંબંધિત
તારીખ પહેલાંના બાર મહિના દરમિયાન ચૂકવવાપાત્ર ફાળાના સંદર્ભમાં
તમામ બાકી રકમ;

(ઈ) સદર કંપનીના કોઈપણ કર્મચારીના મૃત્યુ અથવા
અસમર્થતાના સંદર્ભમાં વર્કમેન્સ કમ્પેન્સેશન એક્ટ, ૧૯૨૩ હેઠળના
કોઈપણ વળતર અથવા વળતર માટેની જવાબદારીના સંદર્ભમાં
મળવાપાત્ર તમામ રકમો;

(એફ) સદર કંપની દ્વારા સંચાલિત પ્રોવિડન્ટ ફંડ, પેન્શન ફંડ, ગ્રેયુઈટી
ફંડ અથવા કર્મચારીઓના કલ્યાણ માટેના અન્ય કોઈપણ ફંડમાંથી
કોઈપણ કર્મચારીને મળવાપાત્ર તમામ રકમો; અને

(જી)

(૨) પેટા-કલમ (૧) ના ખંડ (બી) હેઠળ જે રકમને અગ્રતા આપવાની
છે તે, કોઈપણ એક દાવેદારના કિસ્સામાં, અધિકૃત ગેઝેટમાં કેન્દ્ર સરકાર
દ્વારા સૂચિત કરવામાં આવે તેવી રકમથી વધુ રહેશે નહીં."

પેટા-કલમ (૩) વર્કમેન્સ કમ્પેન્સેશન એક્ટ હેઠળ સામાહિક ચૂકવણીના સ્વરૂપના દેવાં સાથે અને તેમને એકમ રકમમાં કેવી રીતે રૂપાંતરિત કરવામાં આવે છે તેની સાથે સંબંધિત છે.

પેટા-કલમ (૪) જોગવાઈ કરે છે કે જ્યાં સદર કંપનીના કોઈપણ કર્મચારીને - (૧) વેતન અથવા પગાર પેટે અથવા (૨) તે હેતુ માટે કોઈ વ્યક્તિ દ્વારા ધીરવામાં આવેલા નાણાંમાંથી કામદારને અથવા તેના વારસદારોને સંચિત રજા વેતન પેટે કોઈ ચૂકવણી કરવામાં આવી હોય, તો તે વ્યક્તિને વાઈબિંગ-અપમાં આવા એડવાન્સના સંદર્ભમાં તેટલી હદ સુધી અગ્રતાનો અધિકાર રહેશે જેટલી હદ સુધી તે કર્મચારી અથવા તેના વારસદાર અગ્રતા માટે હકદાર બન્યા હોત.

પેટા-કલમ (૫) જોગવાઈ કરે છે કે ઉપરોક્ત દેવાં પોતાની વચ્ચે સમાન દરજ્જો ધરાવશે અને સંપૂર્ણપણે ચૂકવવામાં આવશે, સિવાય કે અસ્કયામતો તેમને પહોંચી વળવા માટે અપૂરતી હોય, જે કિસ્સામાં તેઓ સમાન પ્રમાણમાં ઓછા થશે.

પેટા-કલમ (૬) અને (૭) હાલની ચર્ચાના હેતુઓ માટે સુસંગત નથી.

કલમ ૫૩૦ ની પેટા-કલમ (૮) નીચે મુજબ વંચાય છે :-

"(૮) આ કલમના હેતુઓ માટે -

(એ) રજાના અથવા માંદગી કે અન્ય વ્યાજબી કારણોસર કામ પરથી ગેરહાજરીના સમયગાળાના સંદર્ભમાં કોઈપણ મહેનતાણું તે સમયગાળા દરમિયાન કંપનીને પૂરી પાડવામાં આવેલી સેવાઓના સંદર્ભમાં વેતન ગણાશે;

(બી) કોઈપણ વ્યક્તિના સંબંધમાં 'સંચિત રજા વેતન' શબ્દપ્રયોગમાં એવી તમામ રકમોનો સમાવેશ થાય છે કે જે, કાં તો તેની રોજગારીના કરારના આધારે અથવા કોઈપણ કાયદાના આધારે (કોઈપણ કાયદા હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈપણ હુકમ અથવા આપવામાં આવેલી સૂચના સહિત), તે મહેનતાણા પેટે ચૂકવવાપાત્ર છે કે જે સામાન્ય સંજોગોમાં રજાના સમયગાળાના સંદર્ભમાં તેને ચૂકવવાપાત્ર બન્યું હોત, જો કંપની સાથેની તેની રોજગારી જ્યાં સુધી તે રજા મેળવવા માટે હકદાર બન્યો ત્યાં સુધી ચાલુ રહી હોત;

(બીબી) 'કર્મચારી' શબ્દપ્રયોગમાં કામદારનો સમાવેશ થતો નથી; અને

(સી) 'સંબંધિત તારીખ' શબ્દપ્રયોગનો અર્થ –

(૧) ફરજિયાતપણે વાઈનિંગ-અપ કરવાનો હુકમ કરાયેલી કંપનીના કિસ્સામાં, પ્રોવિઝનલ લિક્વિડેટરની નિમણૂકની (અથવા પ્રથમ નિમણૂકની) તારીખ, અથવા જો આવી કોઈ નિમણૂક કરવામાં ન આવી

હોય તો, વાઈલિંગ-અપ હુકમની તારીખ, સિવાય કે બંનેમાંથી કોઈપણ કિસ્સામાં તે તારીખ પહેલાં કંપનીનું સ્વૈચ્છિક વાઈલિંગ-અપ શરૂ થયું હોય; અને

(૨) એવા કોઈપણ કિસ્સામાં જ્યાં પેટા-ખંડ (૧) લાગુ પડતો નથી, કંપનીના સ્વૈચ્છિક વાઈલિંગ-અપ માટેનો ઠરાવ પસાર કરવાની તારીખ થાય છે."

વિવાદના પરિમાણો

#. ઉપરોક્ત વૈધાનિક જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને, અરજદાર યુનિયને, સદર અધિનિયમની કલમ પરં ૮ અને પરં ૮-એ ના હેતુઓ માટે, મોટી સંખ્યામાં કામદારોના સંદર્ભમાં હવે પછી ગણાવેલા શીર્ષકો હેઠળની રકમો માટે અગ્રતાનો દાવો કર્યો છે અને આવી રકમો પર વ્યાજની પણ માંગણી કરી છે.

(૧) ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા માટે વણચૂકવાયેલું વેતન/પગાર

કલમ પરં(૩) ના ખંડ (બી) ના પેટા-ખંડ (૧) માં ઉલ્લેખિત તમામ વેતન અથવા પગારમાં વાઈલિંગ-અપ હુકમ થવાની તારીખ સુધીના તમામ વેતન અથવા પગારનો સમાવેશ થાય છે, જેને સદર અધિનિયમની કલમ જીપ(૩) માં જોગવાઈ કર્યા મુજબ સદર કંપનીના અધિકારીઓ અને કર્મચારીઓને મુક્તિની નોટિસ ગણવામાં આવે છે (સિવાય કે જ્યારે સદર કંપનીનો વ્યવસાય ચાલુ

જ્યારે કામદારોના જણાવ્યા મુજબ, આ દાવામાં ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા સહિત વાઈલિંગ-અપ હુકમની તારીખ સુધીના સમગ્ર સમયગાળા માટે કામદારોના તમામ વેતન અને પગારનો સમાવેશ થશે, ત્યારે સુરક્ષિત લેણદારોના જણાવ્યા મુજબ પેટા-ખંડ (૧) હેઠળ જે આવરી લેવાય છે તે માત્ર બંધની તારીખ સુધી ખરેખર પૂરી પાડવામાં આવેલી સેવાઓના સંદર્ભમાં જ વેતન અથવા પગાર છે અને તેથી, બંધના સમયગાળા દરમિયાનનું વેતન અથવા પગાર (પછી ભલે તે કાયદેસર હોય કે ગેરકાયદેસર)

અગ્રતાના હેતુઓ માટે ગ્રાહ્ય નથી.

(૨) તદર્થ વચગાળાની રાહત.

કામદારોના જણાવ્યા મુજબ, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના એવોર્ડ હેઠળ કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર તદર્થ વચગાળાની રાહત પણ કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર વેતનના ભાગ રૂપે કલમ ૫૨૯(૩)(બી) ના પેટા-ખંડ (૧) હેઠળ આવરી લેવાય છે.

સુરક્ષિત લેણદારોના જણાવ્યા મુજબ, વેતન અથવા પગારમાં આવી તદર્થ વચગાળાની રાહતનો સમાવેશ થશે નહીં કારણ કે તે સદર કંપની અને કામદારો વચ્ચેની રોજગારીના કરાર હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર વેતનનો ભાગ ન હતી.

(૩)

છટણી

વળતર.

જોકે આ શીર્ષક હેઠળના દાવા અંગે કોઈ સીધો વિવાદ નથી, તેમ છતાં ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા દરમિયાન વણચૂકવાયેલા વેતનના દાવાની ગ્રાહ્યતાના પ્રશ્ન પરનો નિર્ણય છટણી વળતરની ગણતરીના હેતુ માટે સેવાની લંબાઈની ગણતરીની બાબતમાં આ દાવા પર પોતાની અસર પાડશે.

(૪)

સંચિત

રજા

વેતન

:

કામદારોના જણાવ્યા મુજબ, આમાં વાઈલ્ડિંગ-અપ હુકમની તારીખ સુધીના સમગ્ર સમયગાળા માટે (ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા સહિત) અણવપરાયેલ હકકપૂર્વક રજાના બદલામાં વેતનનો પણ સમાવેશ થશે, જ્યારે સુરક્ષિત લેણદારોના જણાવ્યા મુજબ અણવપરાયેલ હકકપૂર્વક રજા માટેનો દાવો અગ્રતાના હેતુઓ માટે માત્ર તે સમયગાળા પૂરતો જ ગ્રાહ્ય રહેશે કે જે દરમિયાન સદર કંપની પોતાની ઉત્પાદન કામગીરી અથવા પોતાની વ્યવસાયિક પ્રવૃત્તિઓ ચલાવતી હતી, એટલે કે બંધની તારીખ સુધી.

(૫) વર્કમેન્સ કમ્પેન્સેશન એક્ટ, ૧૯૨૩ હેઠળ વળતર :

કલમ ૫૨૯(૩)(બી) ના પેટા-ખંડ (૩) ની જોગવાઈઓના અર્થઘટન અંગે

કોઈ

વિવાદ

નથી.

(૬)

ગ્રેચ્યુઈટી.

કામદારોના જણાવ્યા મુજબ, પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઈટી એક્ટ, ૧૯૭૨ હેઠળ કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઈટીની રકમ સદર કંપનીએ કોઈ ગ્રેચ્યુઈટી ફંડ જાળવી રાખ્યું હતું કે નહીં તે હકીકત ધ્યાને લીધા વિના અગ્રતાના હેતુઓ માટે ગ્રાહ્ય રહેશે.

સુરક્ષિત લેણદારોના જણાવ્યા મુજબ, ગ્રેચ્યુઈટી માટેનો દાવો અગ્રતાના હેતુઓ માટે માત્ર ત્યારે જ ગ્રાહ્ય રહેશે જો સદર કંપનીએ અલગ ગ્રેચ્યુઈટી ફંડ જાળવ્યું હોય, અન્યથા નહીં.

(૭)

બોનસ

ટેક્સટાઈલ લેબર એસોસિએશન તરફે શ્રી વસાવડાના જણાવ્યા મુજબ, પેમેન્ટ ઓફ બોનસ એક્ટ, ૧૯૬૫ ની જોગવાઈઓ હેઠળ કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર બોનસ એ કલમ ૫૨૯(૩)(બી)(૧) હેઠળ અગ્રતાના દાવાના હેતુ માટે ગ્રાહ્ય તમામ વેતન અથવા પગારનો એક ભાગ છે. ડૉ. મુકુલ સિંઘાના જણાવ્યા મુજબ, બોનસ માટેનો દાવો અગ્રતા માટે ગ્રાહ્ય છે ભલે આપો દાવો પેમેન્ટ ઓફ બોનસ એક્ટ, ૧૯૬૫ ની જોગવાઈઓથી બહાર હોય.

બીજી બાજુ, સુરક્ષિત લેણદારોના જણાવ્યા મુજબ, બોનસ માટેનો દાવો ભલે તે પેમેન્ટ ઓફ બોનસ એક્ટ, ૧૯૬૫ હેઠળ હોય કે અન્યથા, સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯(૩)(બી) ના પેટા-ખંડ (૧) માં ઉલ્લેખિત તમામ વેતન અથવા પગારની વ્યાખ્યામાં આવશે નહીં.

(૮) નોટિસ પે.

કામદારોના જણાવ્યા મુજબ, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫-એફ, ૨૫-એફએફ અને ૨૫-એફએફએફ અને સમાન અન્ય જોગવાઈઓ હેઠળ અથવા કાયદાની અન્ય કોઈપણ જોગવાઈ હેઠળ કામદારોને તેમની છટણી માટે નોટિસ પે ના બદલામાં ચૂકવવાપાત્ર વેતન/પગાર અગ્રતાના હેતુઓ માટે ગ્રાહ્ય રહેશે.

સુરક્ષિત લેણદારોના જણાવ્યા મુજબ, આ દાવો ગ્રાહ્ય રહેશે નહીં કારણ કે જે ગ્રાહ્ય રહેશે તે માત્ર ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની જોગવાઈઓ હેઠળ કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર છટણી વળતર જ રહેશે.

(૯) કલમ ૫૨૯(૩)(એ) હેઠળ કામદારોની વ્યાખ્યામાંથી બાકાત રાખવામાં આવેલા કર્મચારીઓ કોણ છે?

(૧૦) શું કામદારો/કર્મચારીઓના લેણાં પરનું વ્યાજ અથવા સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાં પરનું વ્યાજ સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯, ૫૨૯-એ અને ૫૩૦ હેઠળ અગ્રતાના હેતુઓ માટે ગ્રાહ્ય છે કે કેમ.

ચર્ચા

#. પ્રાથમિક વાંધો

૭.૧ ઉપરોક્ત મુદ્દાઓની ચર્ચા કરતાં પહેલાં, કોર્ટ સુરક્ષિત લેણદારો પૈકીના એક એવા સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયાના વિદ્વાન વકીલ શ્રી આર.એમ. દેસાઈ દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલા પ્રાથમિક વાંધા સાથે કામ પાર પાડવા માંગે છે. શ્રી દેસાઈના જણાવ્યા મુજબ, કંપનીઝ (કોર્ટ) રૂલ્સ, ૧૯૫૯ ના નિયમ ૧૪૭ થી ૧૭૯ સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૫૨૯ ની જોગવાઈઓને ધ્યાને રાખીને, કામદારો દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલા દાવાઓ સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯(૩) ની જોગવાઈઓ મુજબ "કામદારોના લેણાં" ની વ્યાખ્યામાં આવે છે કે કેમ અને દરેક વ્યક્તિગત કામદારના દાવાના પ્રમાણ અંગે એમ બંને પ્રશ્નોનો નિર્ણય કરીને તે દાવાઓ ગ્રાહ્ય છે કે કેમ તે નક્કી કરવાનું કામ ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરનું છે. શ્રી દેસાઈએ રજૂઆત કરી છે કે ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર દ્વારા નિયુક્ત ચાર્ટર્ડ એકાઉન્ટન્ટ્સ દ્વારા આવા દાવાઓની માત્ર ગાણિતિક ચકાસણીનો અર્થ એવો થતો નથી કે ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરે કામદારોના દાવાઓનો નિર્ણય કરી દીધો છે. ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરે સૌપ્રથમ સુરક્ષિત લેણદારોને કારણદર્શક નોટિસ

પાઠવવી જોઈએ કે કામદારો દ્વારા રજૂ કરાયેલા દાવાઓ શા માટે સ્વીકારવા ન જોઈએ. કામદારોએ અગ્રતા માટેના પોતાના દાવાઓને વ્યાજબી ઠેરવવા જોઈએ. સુરક્ષિત લેણદારો ત્યાર પછી દર્શાવશે કે ઉપરોક્ત શીર્ષકો હેઠળ કામદારો વતી કરવામાં આવેલા ઉપરોક્ત દાવાઓ અગ્રતા ચૂકવણીના હેતુઓ માટે કેવી રીતે ગ્રાહ્ય નથી. ત્યાર પછી ઉપરોક્ત વિવાદો પર પોતાનો નિર્ણય આપવાનું કામ ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરનું રહેશે અને ત્યાર પછી જ નારાજ પક્ષકારે યોગ્ય કાર્યવાહી કરીને આ કોર્ટ સમક્ષ મામલો લાવવાનો રહેશે, અને તેથી, ઉપરોક્ત પ્રશ્નોનો નિર્ણય કરવાના હેતુ માટે હાલનો તબક્કો અપરિપક્વ છે. આ તબક્કે ઉપરોક્ત પ્રશ્નોનો નિર્ણય કરવા માટે આ કોર્ટ દ્વારા હાથ ધરવામાં આવેલી સમગ્ર કવાયતને હવે આગળ ધપાવવી જોઈએ નહીં.

જોકે, અન્ય કોઈ સુરક્ષિત લેણદારોએ આવો વાંધો ઉઠાવ્યો નથી. તેનાથી વિપરીત, અન્ય સુરક્ષિત લેણદારો અને નાણાકીય સંસ્થાઓના વિદ્વાન વકીલોએ કલમ ૫૨૯(૩) ની જોગવાઈઓના અર્થઘટન સાથે સંકળાયેલા પ્રશ્નોનો નિર્ણય કરવા માટે કોર્ટને વિનંતી કરી છે.

૭.૨ સદર અધિનિયમની સુસંગત જોગવાઈઓ, ખાસ કરીને કલમ ૫૨૮ થી ૫૩૦ અને ૪૪૮ થી ૪૬૩ નું અવલોકન શ્રી દેસાઈની એ દલીલને સમર્થન આપતું નથી કે ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર પ્રથમ નિર્ણય કર્યા વિના કોર્ટ આવા કોઈપણ પ્રશ્નોનો નિર્ણય કરી શકે નહીં. કલમ ૪૪૮(૧) દરેક હાઈકોર્ટ સાથે એક ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર જોડાયેલા રહેવાની જોગવાઈ કરે છે. કલમ ૪૫૧(૧)

જોગવાઈ કરે છે - "લિક્વિડેટર સદર કંપનીના વાઈનિંગ-અપની કાર્યવાહી ચલાવશે અને તેના સંદર્ભમાં કોર્ટ જેવી ફરજો સોંપે તેવી ફરજો બજાવશે".

કલમ ૪૫૭(૧) જોગવાઈ કરે છે - "કોર્ટ દ્વારા વાઈનિંગ-અપમાં લિક્વિડેટરને કોર્ટની મંજૂરીથી સત્તા રહેશે, -

(એ) થી (ડી)

(ઈ) કંપનીની બાબતોનું વાઈનિંગ-અપ કરવા અને તેની અસ્કયામતોનું વિતરણ કરવા માટે જરૂરી હોય તેવી અન્ય તમામ બાબતો કરવા માટે.

(૨) ...

(૩) આ કલમ દ્વારા આપવામાં આવેલી સત્તાઓનો કોર્ટ દ્વારા વાઈનિંગ-અપમાં લિક્વિડેટર દ્વારા ઉપયોગ કોર્ટના નિયંત્રણને આધીન રહેશે; અને કોઈપણ લેણદાર અથવા ફાળો આપનાર આ કલમ દ્વારા આપવામાં આવેલી સત્તાઓ પૈકીની કોઈપણ સત્તાના ઉપયોગ અથવા પ્રસ્તાવિત ઉપયોગના સંદર્ભમાં કોર્ટમાં અરજી કરી શકે છે.

આમ એ સ્પષ્ટ છે કે ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર કોર્ટની દેખરેખ અને નિયંત્રણ હેઠળ કોર્ટના અધિકારી અથવા એજન્ટ તરીકે કામ કરે છે. કંપનીઝ (કોર્ટ) રૂલ્સના નિયમ ૧૪૭ થી ૧૭૯, તેથી, સદર અધિનિયમની ઉપરોક્ત

જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં વાંચવા જરૂરી છે કે જે સદર કંપનીની બાબતોનું વાઈલ્ડિંગ-અપ કરવા અને તેની અસ્કયામતોનું વિતરણ કરવા માટે જરૂરી હોય તેવી તમામ બાબતો અને ચીજવસ્તુઓમાં લિક્વિડેટરને જરૂરી નિર્દેશો આપવાની હકૂમત કોર્ટને આપે છે, અને કોઈપણ લેણદાર અથવા ફાળો આપનારને પણ સદર અધિનિયમની કલમ ૪૫૭ દ્વારા આપવામાં આવેલી સત્તાઓ પૈકીની કોઈપણ સત્તાના ઉપયોગના સંદર્ભમાં જ નહીં, પરંતુ પ્રસ્તાવિત ઉપયોગના સંદર્ભમાં પણ કોર્ટમાં અરજી કરવાનો અધિકાર આપવામાં આવ્યો છે. તેનું પુનરાવર્તન થાય છે કે કામદારોના પ્રતિનિધિઓ તેમજ સુરક્ષિત લેણદારોએ (સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા સિવાય) કામદારોના લેણાં અને સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાંના ગુણોત્તરના નિર્ધારણ માટે સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯(૩) ની જોગવાઈઓના અર્થઘટન અંગેના વિવાદનો નિર્ણય કરવા કોર્ટને વિનંતી કરી છે.

૭.૩ શ્રી દેસાઈનો પ્રાથમિક વાંધો ફગાવી દેવા માટે અન્ય એક કારણ પણ છે. કામદારોના અને સુરક્ષિત લેણદારોના દાવાઓનું નિર્ધારણ તાકીદે થવું જોઈએ. તા. ૩/૪.૧૧.૧૯૯૮ ના રોજ નિર્ણીત ઓ.જે. અપીલ નં. ૮૦ અને ૮૧/૧૯૯૮ માં આઈસીઆઈસીઆઈ લિમિટેડ વિરુદ્ધ ટેક્સટાઈલ લેબર એસોસિએશન માં, આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે નીચે મુજબનું પ્રસ્તુત અવલોકન કર્યું છે :-

અવલોકનો :-

"અમને જણાવવામાં આવ્યું છે કે મોટાભાગના કેસોમાં, વાઈલિંગ-અપનો હુકમ થયા પછી ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર દ્વારા દાવાઓ મંગાવતી કોઈ નોટિસ જારી કરવામાં આવતી નથી. એવું કારણ આપવામાં આવે છે કે કંપનીની અસ્કયામતો અને તેની વસૂલાત વિશેની વિગતો અનિશ્ચિત હોવાથી, પ્રક્રિયા તાત્કાલિક શરૂ કરવામાં આવતી નથી. લિક્વિડેટરની કચેરીની કામગીરી પર આ એક દુઃખદ ટિપ્પણી છે. દાવો દાખલ કરવા અને દેવું સાબિત કરવા માટે વસૂલાતની રાહ જોવાની જરૂર નથી. તે વસૂલાત અને વિતરણના તબક્કા પહેલાંનો તબક્કો છે. જો વાઈલિંગ-અપની આ પ્રાથમિક પ્રક્રિયા પર ધ્યાન આપવામાં આવે તો જ વાઈલિંગ-અપનો ઉદ્દેશ્ય એટલે કે બાકી દાવાઓ વચ્ચે વિતરણ માટે કંપનીની અસ્કયામતોની વસૂલાત ઝડપથી પૂર્ણ થઈ શકે છે. જો દેવાની સાબિતીના અભાવે, તે પણ આવી પ્રક્રિયા શરૂ ન થવાના કારણે, ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર પાસે વસૂલાત વણવપરાયેલી પડી રહે, તો તે માત્ર કંપની પર વાઈલિંગ-અપના બિનજરૂરી અને ટાળી શકાય તેવા ભારે ખર્ચનો બોજ જ નાખતી નથી, પરંતુ દાવેદારોના હિતોને મોટું નુકસાન પહોંચાડે છે જેમના પૈકી મોટી સંખ્યામાં એવા કામદારો અથવા નાના બિનસુરક્ષિત લેણદારો હોઈ શકે છે જેમને પોતાના લેણાં પરત મેળવવા અનિશ્ચિત સમય સુધી રાહ જોવાની ફરજ પડે છે. અમે ભારપૂર્વક જણાવવા માંગીએ છીએ કે દાવાઓની સાબિતી સ્વીકારવી અને તેનું નિર્ધારણ કરવું એ વાઈલિંગ-અપની પ્રક્રિયાનું પ્રથમ પગલું છે અને

લિક્વિડેટરે કંપની (કોર્ટ) રૂલ્સના નિયમ ૧૪૭ અને અન્ય સંબંધિત નિયમોના સંદર્ભમાં તમામ કેસોમાં વિલંબ કર્યા વિના આ પ્રક્રિયા શરૂ કરવી જોઈએ. તેનાથી વાઈનિંગ-અપનો બોજ વધાર્યા વિના તેમના હાથમાં આવેલી વસૂલાતનું તાત્કાલિક વિતરણ સુનિશ્ચિત થશે અને લેણદારોને તાત્કાલિક રાહત મળશે જેમાં કામદારો કતારમાં પ્રથમ ઊભા છે. કામદારો અને તે બાબતમાં તેમનું પ્રતિનિધિત્વ કરતી એજન્સીઓ લિક્વિડેટર સમક્ષ તેમની સ્વીકૃતિ માટે યોગ્ય રીતે દાવો રજૂ કરીને આ ઉદ્દેશ્યને સારી રીતે પાર પાડશે અને આવા દાવાઓની સાબિતી સિવાય તદર્થ ચૂકવણી માટે અરજીઓ કરવાની પ્રથા અપનાવશે નહીં, જેના પરિણામે હંમેશા વસૂલાતના વિતરણમાં વિલંબ થાય છે, જેણે દાવાની ચકાસણી ન થાય ત્યાં સુધી રાહ જોવી પડે છે. દાવો દાખલ કર્યા વિના કોઈ વિતરણ શક્ય બનશે નહીં. તેનાથી વાઈનિંગ-અપ પ્રક્રિયા પણ ઝડપથી પૂર્ણ થશે."

(ભારપૂર્વક ઉમેરેલ)

ડિવિઝન બેન્ચે આમ કામદારો દ્વારા ઝડપથી દાવાઓ રજૂ કરવાની અને ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર દ્વારા આવા દાવાઓનું તાકીદે નિર્ધારણ કરવાની જરૂરિયાત પર ભાર મૂક્યો છે. પરંતુ વ્યવહારમાં આ તમામ વર્ષો દરમિયાન જે બની રહ્યું છે તે એ છે કે કામદારો તમામ સંભવિત શીર્ષકો હેઠળ પોતાના દાવાઓ રજૂ કરે છે, ચાર્ટર્ડ એકાઉન્ટન્ટ્સ તેની ચકાસણી કરે છે, પરંતુ સુરક્ષિત લેણદારો

વિવિધ શીર્ષકો હેઠળના દાવાઓની ગ્રાહ્યતા અંગે વિવાદ કરે છે અને કોઈને કોઈ કારણસર કામદારોના લેણાં અને સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાંના ગુણોત્તરના નિર્ધારણની બાબતમાં કોઈ પ્રગતિ થતી નથી.

કોર્ટને જણાવવામાં આવ્યું છે કે આ કોર્ટની સ્થાપના પછીના છેલ્લા આશરે ૪૦ વર્ષોમાં, વાઈલ્ડિંગ-અપ કરવાનો હુકમ કરાયેલી કંપનીઓની સંખ્યા ૩૦૦ થી વધુ હોવા છતાં, સદર અધિનિયમની કલમ ૪૮૧ હેઠળ વાસ્તવમાં વિસર્જન કરવામાં આવેલી કંપનીઓની સંખ્યા બે આંકડામાં પણ પહોંચતી નથી. આ કોર્ટે, તેથી, સુરક્ષિત લેણદારોના વિદ્વાન વકીલો તેમજ કામદારોના પ્રતિનિધિઓના વિદ્વાન વકીલોને કામદારોના લેણાં અને સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાંના ગુણોત્તરના ઝડપી નિર્ધારણ માટે યોગ્ય યોજનાઓ સાથે આગળ આવવાનું સૂચન કરવાનો પ્રસંગ બન્યો હતો જેથી કોર્ટ પહેલ કરી શકે અને આ ક્વાચતમાં સંકળાયેલા તમામ હિતોની વ્યાપક સર્વસંમતિ દ્વારા યોગ્ય યોજના/યોજનાઓ ઘડી શકે.

નૂતન મિલ્સ લિમિટેડ (લિક્વિડેશનમાં) ના કેસમાં દાખલ કરવામાં આવેલી સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાંના ઝડપી નિર્ધારણ માટેની યોજના ઘડવા માટેની અરજી આ કોર્ટની વિચારણા હેઠળ પેલિંગ છે. તેવી જ રીતે "કામદારોના લેણાં" શબ્દપ્રયોગના દાયરા અંગે ઉઠાવવામાં આવેલા પ્રશ્નો માત્ર હાલની સદર કંપનીના કિસ્સામાં જ નહીં પરંતુ લિક્વિડેશનમાં રહેલી આવી મોટી સંખ્યાની કંપનીઓમાં પણ ઉદ્ભવે છે. આથી, આ અરજીની સુનાવણી વખતે,

ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર, કામદારોના પ્રતિનિધિઓ તેમજ તમામ સુરક્ષિત લેણદારોના વિદ્વાન વકીલોએ (શ્રી આર.એમ. દેસાઈ દ્વારા પ્રતિનિધિત્વ કરવામાં આવતી સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા સિવાય) ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર આ પ્રશ્નોનો નિર્ણય કરે અને ત્યાર પછી ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરના આ પ્રશ્નો પરના મંતવ્યો સાચા છે કે નહીં તે નક્કી કરવાની કોર્ટ પાસે માંગણી થાય તેના કરતાં આ કોર્ટને પહેલાં આ પ્રશ્નોનો નિર્ણય કરવા વિનંતી કરી હતી. આથી, આ કોર્ટે આ તબક્કે ઉપરોક્ત પ્રશ્નોનો નિર્ણય કરવાનું યોગ્ય માન્યું છે. અસરગ્રસ્ત પક્ષકારોના અપીલના અધિકારને આધીન રહીને, વિવાદોનો ઉકેલ લાવવાનો ઇરાદો છે જેથી લિક્વિડેશનમાં રહેલી જુદી જુદી કંપનીઓના કિસ્સામાં કામદારોના દાવાઓની તૈયારી/ચકાસણીનો હવાલો સંભાળતી વ્યક્તિઓ/વ્યવસાયિકો પાસે કામદારોના દાવાઓ નક્કી કરવા/ચકાસવા માટેનો સાચો આધાર હોય અને વારંવાર આ મુદ્દાઓ ફરી ફરીથી ઉઠાવવામાં ન આવે.

૭.૪ ઉપરોક્ત કારણોસર અને તમામ પક્ષકારો (સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા સિવાય) તરફથી સંયુક્ત વિનંતીને ધ્યાને રાખીને કોર્ટે આ કવાયત હાથ ધરી છે. આથી, સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા તરફે શ્રી આર.એમ. દેસાઈનો પ્રાથમિક વાંધો રદિયો આપવામાં આવે છે.

ગુણદોષ પર ચર્ચા

ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા દરમિયાન કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર વેતન.

#. તમામ પક્ષકારો અને ઇન્ટરવીનર્સે આ ચોક્કસ પ્રશ્ન પર લંબાણપૂર્વક દલીલો કરી છે. અરજદાર-ટેક્સટાઇલ લેબર એસોસિએશન તરફે શ્રી ડી.એસ. વસાવડાના જણાવ્યા મુજબ, હાલના કેસમાં તા. ૯.૩.૧૯૮૭ થી ટેક્સટાઇલ મિલનું બંધ સ્પષ્ટપણે ગેરકાયદેસર હતું. સદર બંધ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ (જે હવે પછી "સદર આઇ.ડી. એક્ટ" તરીકે ઉલ્લેખિત છે) ની કલમ ૨૫-ઓ, ૨૫-એફએફએ અને ૨૫-એફએફએફ ની જોગવાઈઓના ઘોર ઉલ્લંઘનમાં હતું. સદર આઇ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫(ઓ) ની પેટા-કલમ (૬) ની જોગવાઈઓ પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો જેમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે જ્યાં પેટા-કલમ (૧) દ્વારા જરૂરી મંજૂરી માટે કોઈ અરજી કરવામાં ન આવી હોવાના કારણે બંધ ગેરકાયદેસર હોય અથવા જ્યાં માંગવામાં આવેલી મંજૂરી નકારવામાં આવી હોય, ત્યાં કામદારો હાલ અમલમાં હોય તેવા કોઈપણ કાયદા હેઠળના તમામ લાભો મેળવવા માટે હકદાર છે જાણે કે ઉપક્રમ બંધ કરવામાં આવ્યો જ ન હોય. શ્રી વસાવડાએ, તેથી, રજૂઆત કરી હતી કે હાલના કેસમાં નિર્વિવાદ હકીકતને ધ્યાને રાખીને કે જ્યુનિલી મિલ્સ લિમિટેડની મિલનું તા. ૯.૩.૧૯૮૭ થી બંધ સદર આઇ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ હેઠળ કોઈપણ મંજૂરી મેળવ્યા વિનાનું હતું, તેના અનિવાર્ય પરિણામો આવવા જ જોઈએ અને, તેથી, કામદારો બંધની તારીખ (૯.૩.૧૯૮૭) થી વાઈનિંગ-અપ હુકમની

તારીખ (પ.દ.૧૯૮૯) સુધી તમામ કાયદા હેઠળના તમામ લાભો મેળવવા માટે હકદાર છે. શ્રી વસાવડાએ આ કોર્ટના ધીમંત એસ. વસાવડા વિરુદ્ધ પ્રાદેશિક પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનર અને અન્ય, ૨૬ (૧) જી.એલ.આર. ૪૯૯ અને મોહનસિંહ વિઠ્ઠલસિંહ વિરુદ્ધ કોન્ટિનેન્ટલ ટેક્સટાઇલ્સ મિલ્સ લિમિટેડ, ૩૮ (૨) જી.એલ.આર. ૧૫૩૪ ના નિર્ણયો પર પણ આધાર રાખ્યો હતો.

#. ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર તરફે હાજર રહેલા વિદ્વાન સિનિયર વકીલ શ્રી ગિરીશ પટેલ સાથે શ્રી શાલીન મહેતા અને ઇન્ટરવીનર્સ તરફે ડૉ. મુકુલ સિન્હાએ પણ શ્રી વસાવડાની ઉપરોક્ત રજૂઆતોને સમર્થન આપ્યું હતું અને વધુમાં ઉમેર્યું હતું કે "કંપનીને પૂરી પાડવામાં આવેલી સેવાઓના સંદર્ભમાં તમામ વેતન અથવા પગાર" શબ્દપ્રયોગનો અર્થ

સદર કંપનીને ઓફર કરવામાં આવેલી સેવાઓના સંદર્ભમાં કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર તમામ વેતન અથવા પગાર થાય છે અને ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા દરમિયાન કામદારો દ્વારા ઓફર કરવામાં આવતી સેવાઓ સ્વીકારવાનો ઇનકાર કરનાર નોકરીદાતા પોતે હોવાથી, કામદારોને રોજગારીના કરાર હેઠળ વેતન મેળવવાના તેમના અધિકારથી વંચિત કરી શકાય નહીં.

શ્રી પટેલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે બાબતના કોઈપણ દ્રષ્ટિકોણથી, જો "કંપનીને પૂરી પાડવામાં આવેલી સેવાઓના સંદર્ભમાં" શબ્દોનું ઉપરોક્ત અર્થઘટન કરવામાં ન આવે તો પણ, સદર આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ ની પેટા-કલમ (૬) માં સમાવિષ્ટ કાનૂની કલ્પના (સ્ટેચ્યુટરી ફિક્શન) ને તેની

પૂર્ણ શક્તિ અને અસર આપવી જ જોઈએ અને તે પછી તે કાનૂની કલ્પનાને સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯(૩)(બી) ના પેટા-ખંડ (૧) ની જોગવાઈઓમાં પણ વંચાણે લેવી જ જોઈએ. સદર આઈ.ડી. એક્ટની ઉપરોક્ત કાનૂની કલ્પનાને કંપનીઝ એક્ટમાં સામેલ કરવાનું પરિણામ એ આવશે કે કાયદાની નજરમાં મિલનું કોઈ બંધ ન હતું અને સદર કંપનીની મિલ પોતાની કામગીરી ચાલુ રાખી હોવાનું માનવું જ જોઈએ અને તે દ્રષ્ટિકોણથી બંધના સમયગાળા દરમિયાન કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર વેતન આપોઆપ અગ્રતા માટે સ્થાન પામશે.

##. બીજી બાજુ, સુરક્ષિત લેણદારો અને નાણાકીય સંસ્થાઓ તરફે શ્રી એમ.બી. બુચ, શ્રી આર.એમ. દેસાઈ અને શ્રી પી.જી. દેસાઈ સાથે શ્રી એમ.જે. ઠાકોરે ઉપરોક્ત રજૂઆતોનો ભારપૂર્વક વિરોધ કર્યો હતો.

૧૦.૧ વિદ્વાન વકીલોએ એવી દલીલ કરી હતી કે સદર આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ ની પેટા-કલમ (૬) ને ધ્યાને રાખીને કામદારો ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા માટે વેતન મેળવવા હકદાર હોઈ શકે છે, તેમ છતાં સદર વેતન કલમ ૫૨૯, ૫૨૯-એ અને ૫૩૦ ના હેતુઓ માટે અગ્રતાનો દરજ્જો પ્રાપ્ત કરતું નથી કારણ કે ધારાસભાનો ઈરાદો કામદારોના લેણાં માટે માત્ર ત્યાં સુધી જ અગ્રતા આપવાનો હતો જ્યાં સુધી કામદારોએ વાસ્તવમાં સદર કંપનીને સેવાઓ આપી હોય અને જે સમયગાળા દરમિયાન સદર કંપનીને વાસ્તવિક સેવાઓ આપવામાં ન આવી હોય તે સમયગાળા માટે કામદારોના લેણાંને કોઈ અગ્રતા આપવાનો ઈરાદો નહોતો. સદર દલીલના સમર્થનમાં, વિદ્વાન વકીલોએ ૧૯૮૫

ના સુધારા અધિનિયમ ૩૫ માટેના ઉદ્દેશો અને કારણોના કથનમાંથી નીચે મુજબના અંશનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો કે જેના દ્વારા સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯ માં પેટા-કલમ (૧) નો પરંતુક અને પેટા-કલમ (૩) ઉમેરવામાં આવ્યા હતા.

"કંપનીઓની સંપત્તિ સમાજના ભૌતિક સંસાધનોનો મોટો હિસ્સો રચે છે અને સામાન્ય હિતની માંગ છે કે દરેક કંપનીના સંસાધનોની માલિકી અને નિયંત્રણ એવી રીતે વહેંચવામાં આવે કે તેના ફડચાની કમનસીબ ઘટનામાં, કામદારો કે જેમનો શ્રમ અને પ્રયાસ કંપનીની મૂડીનો અદ્રશ્ય પરંતુ સરળતાથી સમજી શકાય તેવો ભાગ રચે છે તેઓ પોતાના શ્રમ અને પ્રયાસના ઉત્પાદનમાં ભાગ લેવાના તેમના કાયદેસરના અધિકારથી વંચિત ન રહે. તે મુજબ કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯ અને ૫૩૦ માં સુધારો કરવાનો અને અધિનિયમમાં એક નવી કલમ, એટલે કે કલમ ૫૨૯-એ સામેલ કરવાનો પ્રસ્તાવ છે (વિધેયકના કલોઝ ૪, ૫ અને ૬ જુઓ)."

(૫૮ કંપની કેસીસ ૧૮૬ સ્ટેચ્યુટ્સ માં ટાંક્યા મુજબ)
(સુરક્ષિત લેણદારો વતી ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

તેથી એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે બંધના સમયગાળા દરમિયાન સદર કંપનીની અસ્કયામતોના સર્જનમાં કોઈ શ્રમ કે પ્રયાસ ગયો ન હતો કે ન તો કામદારોએ કોઈપણ ઉત્પાદનના ઉત્પાદનમાં ભાગ લીધો હતો અને, તેથી,

ધારાસભાનો ઈશદો બંધના સમયગાળા માટે વેતન આપવા માટે કોઈ અગ્રતા આપવાનો ન હતો. બંધની કાયદેસરતા અથવા ગેરકાયદેસરતા તે સમયગાળા માટે વેતન મેળવવાના કામદારોના અધિકાર સાથે સુસંગત હોઈ શકે છે પરંતુ સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯, ૫૨૯-એ અને ૫૩૦ હેઠળ અગ્રતાના હેતુઓ માટે નહીં.

૧૦.૨ વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે "સેવાઓ પૂરી પાડી" (સર્વિસીસ રેન્ડર્ડ) શબ્દોને શબ્દકોશમાં જોવા મળતો સ્વાભાવિક અને શાબ્દિક અર્થ આપવો જોઈએ. વેબસ્ટર્સ ડિક્શનરી અનુસાર, "ટુ રેન્ડર" નો અર્થ "અન્ય લોકો માટે સેવા કરવી" થાય છે. ઓક્સફર્ડ ડિક્શનરી મુજબ, ઉપરોક્ત સંદર્ભમાં "રેન્ડર" નો અર્થ "સેવા બજાવવાનું કૃત્ય" થાય છે. ઉપરોક્ત વ્યાખ્યાઓના પ્રકાશમાં, કલમ ૫૨૯, ૫૨૯-એ અને ૫૩૦ માં "સેવાઓ પૂરી પાડી" શબ્દોનો અર્થ માત્ર કામદારો દ્વારા વાસ્તવમાં કરવામાં આવેલું કામ જ થાય છે અને, તેથી, વાસ્તવમાં પૂરી પાડવામાં આવેલી સેવાઓ અથવા કામદારો દ્વારા વાસ્તવમાં કરાયેલા કામ માટેનું વેતન અને પગાર જ સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯(૩) (બી)(૧) દ્વારા વ્યાખ્યાયિત "કામદારોના લેણાં" ખંડ હેઠળ આવે છે.

૧૦.૩ વધુમાં કલમ ૫૩૦ ની પેટા-કલમ ૮(એ) પર આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો જે નીચે મુજબ વંચાય છે :-

"(એ) રજાના અથવા માંદગી કે અન્ય વ્યાજબી કારણોસર કામ પરથી

ગેરહાજરીના સમયગાળાના સંદર્ભમાં કોઈપણ મહેનતાણું તે સમયગાળા દરમિયાન કંપનીને પૂરી પાડવામાં આવેલી સેવાઓના સંદર્ભમાં વેતન ગણવામાં આવશે."

વાસ્તવિક પૂરી પાડવામાં આવેલી સેવાઓના એકમાત્ર અપવાદો કંપનીઝ એક્ટની ઉપરોક્ત જોગવાઈઓમાં સમાવિષ્ટ છે જે બંધના સમયગાળાનો કોઈ ઉલ્લેખ કરતી નથી, પછી ભલે તે કાયદેસર હોય કે ગેરકાયદેસર. આથી, સદર આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ ની પેટા-કલમ (૬) માં સમાવિષ્ટ કોઈપણ કલ્પનાને સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯(૩)(બી)(૧) માં લાવવા માટે કોઈ અવકાશ નથી. કોઈપણ સંજોગોમાં, કલમ ૨૫-ઓ(૬) એવી કલ્પના ઊભી કરતી નથી કે કામદારો સદર કંપનીને સેવાઓ પૂરી પાડતા હોવાનું ગણાશે. ડીમિંગ ફિક્શનના દાયરાને સમજાવવા માટે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના બંગાળ ઈમ્યુનિટી કંપની વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ બિહાર, એ.આઈ.આર. ૧૯૫૫ એસ.સી. ૬૬૧ (પેરા ૩૧) ના નિર્ણય પર અને આ કોર્ટના સીઆઈટી વિરુદ્ધ બાઈ વીણા, (૬) જી.એલ.આર. ૫૮૩ ના નિર્ણય પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે.

૧૦.૪ ૧૯૮૫ માં સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯ માં સુધારો કરતી વખતે, ધારાસભા સદર આઈ.ડી. એક્ટની જોગવાઈઓ પ્રત્યે સભાન હતી. સદર આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ વળતરની ચૂકવણી માટેની જોગવાઈઓનો ઉલ્લેખ કરતી વખતે, ધારાસભાએ સદર આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ ની જોગવાઈઓનો

કોઈ ઉલ્લેખ કર્યો નથી અને, તેથી, ધારાસભાનો ઈરાદો સદર આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ હેઠળ કામદારો જે લાભ મેળવવા હકદાર છે તે લાભ માટે કામદારોને અગ્રતા આપવાનો ન હતો, પરંતુ અગ્રતાને માત્ર વાસ્તવમાં પૂરી પાડવામાં આવેલી સેવાઓ માટેના વેતન અને પગાર તેમજ સદર આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર વળતર પૂરતી જ મર્યાદિત રાખવાનો હતો.

૧૦.૫ વૈકલ્પિક રીતે, જો સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯(૩)(બી)(૧) હેઠળ વેતન અને પગારમાં ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા માટેના વેતનનો સમાવેશ કરવાનો થતો હોય, તો બંધ કાયદેસર છે કે ગેરકાયદેસર તે પ્રશ્ન સૌપ્રથમ ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નક્કી થવો જોઈએ અને ત્યાર પછી જ કલમ ૫૨૯ અને ૫૨૯-એ હેઠળ વિતરણ અમલમાં લાવી શકાય. તેનાથી વિતરણ પ્રક્રિયામાં વિલંબ થશે અને, તેથી, ધારાસભા આવા વિલંબનું કોઈ કારણ આપવાનો ઈરાદો રાખી શકે નહીં.

૧૦.૬ કોર્ટે કલમ ૫૨૯(૩)(બી)(૧) નું જેમ તે છે તેમ જ અર્થઘટન કરવું પડશે. કોર્ટ ખાલી જગ્યાઓ પૂરી શકે નહીં અને ધારાસભાએ ન લખ્યા હોય તેવા શબ્દો દાખલ કરી શકે નહીં. પાકાલા નારાયણ સ્વામી વિરુદ્ધ એમ્પરર, એ.આઈ.આર. ૧૯૩૯ પી.સી. ૪૭; કનૈયા લાલ સુર વિરુદ્ધ પરમનિધિ સાધુકરણ, એ.આઈ.આર. ૧૯૫૭ એસ.સી. ૮૦૭; સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. વિરુદ્ધ ડૉ. વિજય આનંદ, એ.આઈ.આર. ૧૯૬૩ એસ.સી. ૮૪૬; પંજાબ લેન્ડ ડેવલપમેન્ટ એન્ડ રિકલેમેશન કોર્પોરેશન લિમિટેડ, ચંદીગઢ વિરુદ્ધ પ્રિસાઈડિંગ

ઓફિસર, લેબર કોર્ટ, ચંદીગઢ અને અન્ય, ૧૯૯૦ (૩) એસ.સી.સી. ૬૮૨ (પેરા ૬૨ થી ૬૭, ૭૮ થી ૮૧) અને સીઆઈટી વિરુદ્ધ નેશનલ તાજ ટ્રેડર્સ, એ.આઈ.આર. ૧૯૮૦ એસ.સી. ૪૮૫ (પેરા ૧૦) ના નિર્ણયો પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે.

##. પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા પછી, આ કોર્ટનો એવો મત છે કે સુરક્ષિત લેણદારો વતી રજૂ કરવામાં આવેલી દલીલો સ્વીકારી શકાય નહીં અને

કામદારો વતી કરવામાં આવેલી રજૂઆતો સ્વીકારવા યોગ્ય છે. સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯(૩)(બી) નો પેટા-ખંડ (૧) ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા માટે કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર વેતન અથવા પગારનો સમાવેશ કરે છે અને સદર આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ ની પેટા-કલમ (૬) માં સમાવિષ્ટ કલ્પના માત્ર ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા માટે વેતન મેળવવાનો કામદારોનો અધિકાર હોવા પૂરતી મર્યાદિત નથી પરંતુ તે ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા દરમિયાન વણચૂકવાયેલા વેતન માટેના તેમના દાવાના સંદર્ભમાં સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯ અને ૫૨૯-એ હેઠળ અગ્રતા મેળવવાનો અધિકાર પણ કામદારોને પ્રદાન કરે છે.

૧૧.૧ સદર આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ ઉપક્રમ બંધ કરવા માટેની પ્રક્રિયા નક્કી કરે છે. પેટા-કલમ (૧) જોગવાઈ કરે છે કે જે નોકરીદાતા ઔદ્યોગિક એકમના ઉપક્રમને બંધ કરવાનો ઇશાદો ધરાવે છે કે જેને સદર

આઈ.ડી. એક્ટનું પ્રકરણ ૫ લાગુ પડે છે (સંબંધિત સમયે જ્યુનિલી મિલ્સ લિમિટેડને સદર પ્રકરણ લાગુ પડવા અંગે કોઈ વિવાદ નથી), તેણે યોગ્ય સરકાર સમક્ષ ઉપક્રમના પ્રસ્તાવિત બંધના કારણો સ્પષ્ટપણે દર્શાવીને પ્રસ્તાવિત બંધ જે તારીખથી અમલમાં આવવાનું હોય તેનાથી ઓછામાં ઓછા ૯૦ દિવસ પહેલાં પૂર્વ મંજૂરી માટે અરજી કરવાની રહેશે અને આવી અરજીની એક નકલ તે જ સમયે કામદારોના પ્રતિનિધિઓને પણ બજાવવાની રહેશે.

પેટા-કલમ (૨) જોગવાઈ કરે છે કે આવી અરજી મળ્યા પછી, યોગ્ય સરકાર યોગ્ય જણાય તેવી તપાસ કરી શકે છે અને નોકરીદાતા, કામદારો અને રસ ધરાવતી વ્યક્તિઓને સાંભળવાની વાજબી તક આપ્યા પછી તમામ સુસંગત પરિબલોને ધ્યાને લીધા પછી આવી મંજૂરી આપી શકે છે અથવા આપવાનો ઇનકાર કરી શકે છે.

પેટા-કલમ (૩) એવી ડીમ્ડ મંજૂરી માટે જોગવાઈ કરે છે જો યોગ્ય સરકાર નોકરીદાતાને આવી અરજી કરવામાં આવી હોય તે તારીખથી ૬૦ દિવસના સમયગાળામાં આવી મંજૂરી આપતો કે આપવાનો ઇનકાર કરતો હુકમ નોકરીદાતાને ન જણાવે.

પેટા-કલમ (૪) અને (૫) હાલની ચર્ચાના હેતુઓ માટે સુસંગત નથી કારણ કે સ્વીકૃતપણે સદર કંપનીએ સદર આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ હેઠળ બંધ માટેની મંજૂરી માટે કોઈ અરજી કરી ન હતી.

પેટા-કલમ (૬) હવે ટાંકવી જરૂરી છે :-

"(૬) જ્યાં તેમાં નિર્દિષ્ટ સમયગાળાની અંદર પેટા-કલમ (૧) હેઠળ મંજૂરી માટે કોઈ અરજી કરવામાં આવી ન હોય, અથવા જ્યાં બંધ માટેની મંજૂરી નકારવામાં આવી હોય, ત્યાં ઉપક્રમનું બંધ તે બંધ થયાની તારીખથી ગેરકાયદેસર ગણાશે અને કામદારો તે સમયે અમલમાં હોય તેવા કોઈપણ કાયદા હેઠળના તમામ લાભો મેળવવા માટે તે રીતે હકદાર રહેશે કે જાણે ઉપક્રમ બંધ કરવામાં આવ્યો ન હોય."

(ભારપૂર્વક જણાવેલ)

પેટા-કલમ (૭) હાલના હેતુ માટે સુસંગત નથી.

પેટા-કલમ (૮) નીચે મુજબ વંચાય છે :-

"(૮) જ્યાં પેટા-કલમ (૨) હેઠળ કોઈ ઉપક્રમ બંધ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હોય અથવા જ્યાં પેટા-કલમ (૩) હેઠળ બંધ માટેની મંજૂરી આપવામાં આવી હોવાનું માનવામાં આવ્યું હોય, ત્યાં આ કલમ હેઠળ મંજૂરી માટેની અરજીની તારીખના તુરંત પહેલાં તે ઉપક્રમમાં રોજગારી મેળવનાર દરેક કામદાર વળતર મેળવવા માટે હકદાર રહેશે જે સતત સેવાના દરેક પૂર્ણ થયેલા વર્ષ માટે અથવા છ મહિનાથી વધુના તેના કોઈપણ ભાગ માટે પંદર દિવસના સરેરાશ વેતન જેટલું રહેશે."

૧૧.૨ સદર આઈ.ડી. એક્ટની ઉપરોક્ત જોગવાઈઓનું માત્ર વાંચન સ્પષ્ટ કરે છે કે વિધાનમંડળે કોઈપણ બંધ કાયદેસર બંધ ગણાય તે માટે પૂર્વ

શરત તરીકે અને તે પણ ફરજિયાત શરત તરીકે પૂર્વ મંજૂરીની જોગવાઈ કરી છે. આવી મંજૂરીના અભાવે બંધ થયાની તારીખથી બંધ ગેરકાયદેસર ગણાશે અને કામદારો તે સમયે અમલમાં હોય તેવા કોઈપણ કાયદા હેઠળના તમામ લાભો મેળવવા માટે તે રીતે હકદાર રહેશે કે જાણે ઉપક્રમ બંધ કરવામાં આવ્યો ન હોય. આ લાભો માત્ર પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ અથવા પેમેન્ટ ઓફ બોનસ એક્ટ જેવા કોઈપણ શ્રમ કાયદા હેઠળના લાભો પૂરતા મર્યાદિત નથી, પરંતુ તેની ભાષા અસંદિગ્ધ અને સર્વગ્રાહી છે જેથી કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૮(૩)(બી)(૧) ની જોગવાઈઓને પણ તેના દાયરામાં સમાવી શકાય. સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૮ માં ૧૯૮૨ ના અધિનિયમ ૪૬ દ્વારા સદર આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ ના ફેરબદલ પછી ૧૯૮૫ માં પેટા-કલમ (૩) દાખલ કરવામાં આવી હતી તે હકીકતથી કોઈ ફરક પડતો નથી કારણ કે સદર આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ ની પેટા-કલમ (૬) માં વપરાયેલા શબ્દો 'તે સમયે અમલમાં હોય તેવા કોઈપણ કાયદા હેઠળ' છે.

૧૧.૩ આગળ વધતાં પહેલાં પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલો દ્વારા કાનૂની કલ્પના (લીગલ ફિક્શન) ના વ્યાપ અંગે ટાંકવામાં આવેલા કેટલાક ચુકાદાઓનો સંદર્ભ લેવો જરૂરી છે. બંગાળ ઇમ્યુનિટી કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ બિહાર, એ.આઈ.આર. ૧૯૫૫ એસ.સી. ૬૬૧ ના કેસમાં ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એન.એચ. ભગવતીએ નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું :-

"કાનૂની કલ્પના તે જેના પર આધારિત છે તે હકીકતોની સ્થિતિની શુદ્ધતાનું પૂર્વાનુમાન કરે છે. તે હકીકતોની સ્થિતિમાંથી ઉદ્ભવતા તમામ પરિણામોને તેમના તાર્કિક અંત સુધી પહોંચાડવા જોઈએ. પરંતુ જે હેતુ માટે કાનૂની કલ્પનાનું નિર્માણ કરવામાં આવ્યું છે તે હેતુ પ્રત્યે આ સંદર્ભમાં યોગ્ય ધ્યાન આપવું આવશ્યક છે."

સ્ટેટ ઓફ બોમ્બે વિરુદ્ધ પાંડુરંગ વી. ચાફલકર, ૧૯૫૩ એસ.સી.આર. ૭૭૪ માં પણ, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું :—

"જ્યારે કોઈ કાનૂન એવું નિર્ધારિત કરે છે કે કોઈ બાબત કરવામાં આવી હોવાનું માનવામાં આવશે, જે વાસ્તવમાં અને હકીકતમાં કરવામાં આવી ન હતી, ત્યારે સદર અદાલત એ નક્કી કરવા માટે હકદાર અને બંધાયેલી છે કે કયા હેતુઓ માટે અને કઈ વ્યક્તિઓ વચ્ચે વૈધાનિક કલ્પનાનો આશરો લેવાનો છે અને વૈધાનિક કલ્પનાને પૂર્ણ અસર આપવી જોઈએ અને તેને તેના તાર્કિક નિષ્કર્ષ સુધી લઈ જવી જોઈએ."

સી.આઈ.ટી., ગુજરાત વિરુદ્ધ બાઈ વીણા, ૬ જી.એલ.આર. ૫૮૩ માં, આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે અવલોકન કર્યું હતું કે કાનૂની કલ્પનાઓ માત્ર ચોક્કસ હેતુ માટે જ બનાવવામાં આવે છે અને તે જે હેતુ માટે બનાવવામાં આવી હોય તે હેતુ પૂરતી જ મર્યાદિત રહે છે અને તેને તેના કાયદેસરના ક્ષેત્રથી આગળ લંબાવવી જોઈએ નહીં.

૧૧.૪ આથી, પ્રશ્ન એ છે કે વિધાનમંડળે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ અને ખાસ કરીને તેની પેટા-કલમ (૬) કયા હેતુ માટે ઘડી હતી અને શું કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯ અને ૫૨૯-એ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ(૬) દ્વારા આવરી લેવાયેલા ક્ષેત્ર હેઠળ આવે છે કે કેમ. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ ની પેટા-કલમ (૨) હેઠળ, સરકાર નોકરીદાતા દ્વારા જણાવવામાં આવેલા કારણોની વાસ્તવિકતા અને પર્યાપ્તતા, સામાન્ય જનતાના હિતો અને અન્ય તમામ સુસંગત પરિબલોને ધ્યાનમાં રાખીને નોકરીદાતા, કામદારો અને આવા બંધમાં રસ ધરાવતી વ્યક્તિઓને સુનાવણીની તક આપ્યા પછી ઔદ્યોગિક એકમના ઉપક્રમને બંધ કરવાની નોકરીદાતાને મંજૂરી આપી શકે છે અથવા આપવાનો ઇનકાર કરી શકે છે. પેટા-કલમ (૧) હેઠળ નોકરીદાતાની આવી કોઈપણ અરજીનો અભાવ અથવા પેટા-કલમ (૨) હેઠળ સરકાર દ્વારા આવી મંજૂરીનો ઇનકાર સ્પષ્ટપણે બંધ માટે વાસ્તવિક અને પર્યાપ્ત કારણોની ગેરહાજરી સૂચવે છે અને ઉપક્રમની પ્રવૃત્તિઓ ચાલુ રાખવામાં સામાન્ય જનતાના હિતને પણ દર્શાવે છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, બંધ માટેના ગમે તે કારણો હોય, જો તે સ્વતંત્ર વૈધાનિક સત્તાધિકારી દ્વારા વાસ્તવિક અને પર્યાપ્ત ન જણાય, તો નોકરીદાતા ઉપક્રમની તમામ પ્રવૃત્તિઓ ચાલુ રાખવા માટે બંધાયેલા છે અને જો નોકરીદાતા વાસ્તવમાં ઉપક્રમની પ્રવૃત્તિઓ ચાલુ રાખી શકે તેમ ન હોય તો પણ, નોકરીદાતા કામદારોને વેતન ચૂકવવા અને કામદારોને અમલમાં હોય તેવા કોઈપણ કાયદા હેઠળ તેમને ઉપલબ્ધ તમામ લાભો આપવા માટે બંધાયેલા છે.

વિધાનમંડળ આ રીતે એક કલ્પનાનું સર્જન કરે છે કે ઉપક્રમના વાસ્તવિક બંધને અવગણવું પડશે અને ઉપક્રમ તેની પ્રવૃત્તિઓ ચાલુ રાખતું હોવાનું માનવામાં આવશે. તેનો તાર્કિક નિષ્કર્ષ એ થશે કે કામદારોએ સેવાઓ આપવાનું ચાલુ રાખ્યું હતું. તેનું તાર્કિક પરિણામ એ આવશે કે કામદારો વેતન મેળવવા માટે હકદાર બનશે જેને કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯(૩)(બી)(૧) હેઠળ અગ્રતા આપવામાં આવી છે. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ ની પેટા-કલમ (૬) એ કામદારોને રક્ષણ આપવા માટેની કાયદાકીય યોજનાનો એક ભાગ છે જેઓ ઉપક્રમના બંધ માટે વાસ્તવિક અને પર્યાપ્ત કારણોની ગેરહાજરી હોવા છતાં અન્યથા વેતનથી વંચિત રહી ગયા હોત. આ કલ્પના ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ દ્વારા બનાવવામાં આવી છે જે ખાસ કરીને ઔદ્યોગિક વિવાદોના નિરાકરણ માટે અને કામદારોને નોંધપાત્ર લાભો પ્રદાન કરવા માટેના અન્ય ચોક્કસ હેતુઓ માટે જોગવાઈ કરવા ઘડવામાં આવ્યો છે. એ પણ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે જ્યારે કલમ ૨૫-ઓ ની પેટા-કલમ (૨) અથવા પેટા-કલમ (૩) હેઠળ ઉપક્રમ બંધ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવે છે, ત્યારે પણ તેના કામદારો છટાણી વળતર મેળવવા માટે હકદાર છે. આ પણ વિધાનમંડળનો આશય સૂચવે છે કે જ્યાં મંજૂરી વિના બંધ કરવામાં આવ્યું હોય, ત્યાં છટાણીનો કોઈ પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થશે નહીં અને કામદારો ગેરકાયદેસર બંધના સમગ્ર સમયગાળા માટે વેતન મેળવવા માટે હકદાર રહેશે. આ કોર્ટ એ હકીકતની પણ અદાલતી નોંધ લેવા માંગે છે કે મોટાભાગની કંપનીઓને તેમના દેવાની ચૂકવણી કરવામાં તેમની અસમર્થતાના આધારે ફંડિંગમાં લઈ જવાનો હુકમ કરવામાં આવે

છે. આવા લગભગ તમામ કેસોમાં ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ ની પેટા-કલમ (૨) અથવા (૩) હેઠળ મંજૂરી વિના વાસ્તવિક બંધનો સમયગાળો હોય છે, જ્યારે કામદારો તેમની સેવાઓ આપવા માટે તૈયાર અને ઉત્સુક હોય છે, પરંતુ નોકરીદાતા પાસે આપવા માટે કોઈ કામ હોતું નથી. જ્યારે કામદારો તેમની સેવાઓ પ્રદાન કરે છે ત્યારે નોકરીદાતા તેમને જે આપવા માટે બંધાયેલા છે તે વેતન છે. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ અથવા કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯(૩)(બી) ની જોગવાઈઓમાં એવું કંઈ નથી જે સહેજ પછા એવો ઈરાદો દર્શાવી શકે કે વિધાનમંડળ કાનૂની કલ્પનાને તેના તાર્કિક નિષ્કર્ષ સુધી લઈ જવાનો ઈરાદો ધરાવતું ન હતું.

૧૧.૫ કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૩૦ ની પેટા-કલમ ૮(એ) નો સંદર્ભ લેવો પણ જરૂરી છે જે જોગવાઈ કરે છે કે જ્યાં કામદારોએ રજાના સમયગાળા દરમિયાન અથવા બીમારી કે અન્ય યોગ્ય કારણોસર કામ પરથી ગેરહાજરી દરમિયાન તેમની સેવાઓ આપી ન હતી, ત્યાં પણ આવા સમયગાળાના સંદર્ભમાં કોઈપણ મહેનતાણું તે સમયગાળા દરમિયાન સદર કંપનીને આપવામાં આવેલી સેવાઓના સંદર્ભમાં વેતન હોવાનું માનવામાં આવશે. આ જોગવાઈ જે કર્મચારીઓના લેણાંને અગ્રતા આપવાની યોજનાનો એક ભાગ છે તે આ કોર્ટ દ્વારા લેવામાં આવી રહેલા મતને સમર્થન કરતાં પણ વિશેષ સમર્થન આપે છે કે જ્યારે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ(૬) માં સમાવિષ્ટ વૈધાનિક કલ્પનાને કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯(૩)(બી)(૧) માં વાંચવામાં આવે છે, ત્યારે ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા માટેનું વણચૂકવાયેલું વેતન

કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯, ૫૨૯-એ અને ૫૩૦ હેઠળ અગ્રતા મેળવે છે. એવું માનવું અકલ્પ્ય હશે કે વિધાનમંડળ જે રજાના સમયગાળા દરમિયાન અથવા બીમારી કે અન્ય સારા કારણોસર ગેરહાજરી દરમિયાનના વેતનને અગ્રતાની સારવાર આપે છે, તે ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા માટે કામદારોને નકારવામાં આવેલા વેતનને એટલે કે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ ની પેટા-કલમ (૨) દ્વારા વિચારાયા મુજબ વાસ્તવિક અને પર્યાપ્ત કારણોના અભાવમાં થયેલા બંધના સમયગાળાના વેતનને અગ્રતા આપવાનો ઈરાદો ધરાવતું ન હતું.

૧૧.૬ ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાને લેતાં, શ્રી પટેલની એ દલીલને કે કલમ ૫૨૯(૩)(બી)(૧) માં વપરાયેલા શબ્દો 'આપવામાં આવેલી સેવાઓ' નો અર્થ 'ઓફર કરાયેલી સેવાઓ' થાય છે, તેને પોતાની રીતે એક સ્વતંત્ર દલીલ તરીકે ગણવી જરૂરી નથી કારણ કે તેને કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯(૩)(બી)(૧) ની જોગવાઈઓમાં ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ(૬) માં સમાવિષ્ટ કાનૂની કલ્પનાની લાગુ પડવાની ક્ષમતા અંગેની મુખ્ય દલીલના ભાગરૂપે પૂરક દલીલ તરીકે ગણવામાં આવી છે.

૧૧.૭ ઉપરોક્ત તર્કને ધ્યાને લેતાં, સુરક્ષિત લેણદારો અને નાણાકીય સંસ્થાઓના વિદ્વાન વકીલો દ્વારા એવી રજૂઆત કરવા માટે ટાંકવામાં આવેલા ચુકાદાઓ કે સદર અદાલતે વૈધાનિક જોગવાઈઓના માત્ર શાબ્દિક અર્થઘટન તરફ જ જવું જોઈએ અને જ્યારે કાનૂનના શબ્દોનો અર્થ સ્પષ્ટ હોય ત્યારે

અદાલતે વૈધાનિક જોગવાઈઓમાં રહેલા હેતુ તરફ જોવું જોઈએ નહીં, તે સુસંગત નથી કારણ કે ખુદ નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે સ્ટેટ ઓફ બોમ્બે વિરુદ્ધ પાંડુરંગ વી. ચાફલકર (ઉપર મુજબ) અને બંગાળ ઇમ્યુનિટી કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ બિહાર (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં ઠરાવ્યું છે કે કાનૂની કલ્પના લાગુ કરતી વખતે અદાલતોએ એ નક્કી કરવું પડે છે કે કયા હેતુ માટે વૈધાનિક કલ્પના બનાવવામાં આવી છે, અને ત્યારબાદ, તે ક્ષેત્રની અંદર, કલ્પનાને તેના તાર્કિક અંત સુધી લઈ જવી જરૂરી છે. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ ની પેટા-કલમ (૬) માં કાનૂની કલ્પના ઊભી કરવાનો હેતુ ગેરકાયદેસર રીતે બંધ થયેલા ઉપક્રમના કામદારોને તે સમયે અમલમાં હોય તેવા કોઈપણ કાયદા હેઠળના તમામ લાભો આપવાનો છે કે જાણે ઉપક્રમ બંધ કરવામાં આવ્યો ન હોય.

૧૧.૮ સુરક્ષિત લેણદારો અને નાણાકીય સંસ્થાઓના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા એક્સ પાર્ટે ફોક્સ ઇન રે સિમથ, ૧૮૮૬ (વોલ્યુમ ૧૯) ક્વીન્સ બેન્ચ ડિવિઝન, પાના ૪ ના કેસમાં આપેલા ચુકાદા પર મૂકવામાં આવેલો વિશ્વાસ તેમના કેસને કોઈપણ રીતે આગળ વધારતો નથી. તે કેસમાં વિવાદ એ હતો કે શું બેન્કરપ્સી એક્ટ, ૧૮૮૩ ની કલમ ૪૦(બી) માં વપરાયેલા શબ્દો 'રીસીવીંગ ઓર્ડરની તારીખ પહેલાંના ચાર મહિના દરમિયાન નાદારને આપવામાં આવેલી સેવાઓ' નો અર્થ 'રીસીવીંગ ઓર્ડરની તારીખના તુરંત પહેલાંના ચાર મહિના દરમિયાન નાદારને આપવામાં આવેલી સેવાઓ' થશે કે પછી તેનો અર્થ એવો થશે કે 'નાદારને આપવામાં આવેલી સેવાઓ, પરંતુ માત્ર એટલું જ જરૂરી છે કે તે

રીસીવીંગ ઓર્ડરની તારીખ પહેલાં આપવામાં આવી હોવી જોઈએ અને તેવા ચાર મહિના દરમિયાન જે રીસીવીંગ ઓર્ડરની તારીખ પહેલાંના ચાર મહિનાના તુરંત પહેલાંના ન પણ હોય'. આમ, સદર અદાલત માત્ર 'રીસીવીંગ ઓર્ડરની તારીખ પહેલાંના ચાર મહિના દરમિયાન' શબ્દો સાથે સંબંધિત હતી અને વાસ્તવમાં 'નાદારને આપવામાં આવેલી સેવાઓ' શબ્દો સાથે સંબંધિત ન હતી. કોઈ પણ સંજોગોમાં સદર અદાલત એવી પરિસ્થિતિ સાથે સંબંધિત ન હતી જ્યાં શ્રમ કાયદા દ્વારા વૈધાનિક કલ્પના ઊભી કરવામાં આવી હોય, જે હાલના કેસથી વિપરીત છે.

૧૧.૯ અનિવાર્ય નિષ્કર્ષ એ છે કે કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯(૩)(બી) (૧) માં અભિવ્યક્તિ 'તમામ વેતન અથવા પગાર..... સદર કંપનીને આપવામાં આવેલી સેવાઓના સંદર્ભમાં' એ ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા માટે સદર કંપની દ્વારા કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર તમામ વેતન અથવા પગારનો સમાવેશ કરે છે.

##. એડ-હોક દાવો

૧૨.૧ કામદારો વતી એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે ઔદ્યોગિક અદાલતના એવોર્ડ દ્વારા એડ-હોક વચગાળાની રાહત મંજૂર કરવામાં આવી હતી. એવોર્ડની નકલ સાથે કામદારો વતી દાખલ કરવામાં આવેલા સોગંદનામા પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે. તેથી એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે ચૂકવવાપાત્ર વચગાળાની રાહત સદર કંપની દ્વારા ચૂકવવામાં આવી ન હોવાથી

તેને કામદારોના લેણાંમાં સમાવિષ્ટ કરવી જરૂરી હતી કારણ કે તે વેતન અથવા પગારનો એક ભાગ હતો.

૧૨.૨ સુરક્ષિત લેણદારો વતી એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે આવા દાવાને ગ્રાહ્ય રાખવો જોઈએ નહીં કારણ કે તે કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯ અને ૫૩૦ ના કોઈપણ પેટા-ખંડમાં આવતો નથી.

૧૨.૩ હવે એ બાબતે કોઈ વિવાદ હોઈ શકે નહીં કે સદર આઈ.ડી. એક્ટ દ્વારા વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ પણ વેતનનો અર્થ નાણાંના સંદર્ભમાં મહેનતાણું થાય છે, જો રોજગારની શરતો (સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત) પૂરી કરવામાં આવી હોય, તો કામદારને તેની રોજગારીના સંદર્ભમાં ચૂકવવાપાત્ર હોય અને તેમાં તેવા ભથ્થાઓ (મોંઘવારી ભથ્થા સહિત) નો સમાવેશ થાય છે કે જેનો કામદાર તે સમયે હકદાર હોય. કામદારને ચૂકવવાપાત્ર વેતન પર મોંઘવારી ભથ્થા સહિત સેવાની શરતો અંગેના વિવાદનો નિર્ણય કરવા માટે ઔદ્યોગિક અદાલત સમક્ષ સંદર્ભ પેનિંગ હતો તે દરમિયાન ઔદ્યોગિક અદાલત દ્વારા વચગાળાની રાહત તરીકે એડ-હોક વચગાળાની રાહત મંજૂર કરવામાં આવી હતી. જોકે તેને એડ-હોક વચગાળાની રાહત તરીકે ઓળખવામાં આવી હતી કારણ કે આખરી રાહત પાછળથી ઔદ્યોગિક અદાલત દ્વારા નક્કી કરવાની હતી, છતાં તે બિન-પરતપાત્ર રાહત તરીકે ચૂકવવાનો ઈરાદો હતો જે કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર મહેનતાણાનો એક ભાગ બનવાની હતી. કામદારો ઔદ્યોગિક અદાલત દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે તેવા દરે મોંઘવારી ભથ્થું મેળવવા માટે હકદાર હોવાથી,

એડ-હોક વચગાળાની રાહત ચોક્કસપણે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨ ના ખંડ (આરઆર) ના પેટા-ખંડ (૧) દ્વારા વિચારાયા મુજબ આવા ભથ્થાઓનો એક ભાગ બનશે.

##. છટણી વળતર

૧૩.૧ સામાન્ય રીતે, એ સાચું છે કે અમદાવાદની કાપડ મિલો બોમ્બે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ રિલેશન્સ એક્ટ, ૧૯૪૬ દ્વારા શાસિત થાય છે. જોકે, ડી.એસ. વસાવડા વિરુદ્ધ રીજીયોનલ પી.એફ. કમિશનર, ગુજરાત, ૧૯૮૫ (૧) જી.એલ.આર. ૪૯૯ માં આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા ઠરાવ્યા મુજબ, બોમ્બે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ રિલેશન્સ એક્ટ, ૧૯૪૬ ની કલમ ૧૨૦-એ જોગવાઈ કરે છે કે સદર અધિનિયમની કોઈપણ બાબત ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કોઈપણ જોગવાઈઓને અસર કરશે નહીં. આથી, બંધ થવાના કારણે સેવાઓની સમાપ્તિ માત્ર ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની જોગવાઈઓ જેવી કે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમો ૨૫-એફએફએફ અને ૨૫-ઓ નું પાલન કર્યા પછી જ કરી શકાય છે. તેથી, ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની જોગવાઈઓ હેઠળ છટણી વળતર માટેનો કામદારોનો દાવો કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯ અને ૫૨૯-એ હેઠળ અગ્રતા માટે ચોક્કસપણે ટકી રહેશે.

૧૩.૨ તે સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે સદર આઈ.ડી. એક્ટની કોઈપણ જોગવાઈઓ હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર છટણી વળતર કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯(૩)(બી)(૧) હેઠળ 'કામદારોના લેણાં' ની વ્યાખ્યામાં આવે છે તે હકીકત

અંગે કોઈ વિવાદ નથી અને તેથી કોઈ વિવાદ હોઈ શકે નહીં. આથી, તે સંદર્ભમાં અરજદાર-યુનિયનના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા ટાંકવામાં આવેલા ચુકાદાઓનો સંદર્ભ લેવો જરૂરી નથી. ફડયાના કારણે મુક્ત કરાયેલા કામદારો ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ હેઠળ છટણી વળતર મેળવવા માટે હકદાર છે, ભલે ફડયાનો હુકમ દેવાની ચૂકવણી કરવાની અસમર્થતાના કારણે હોય [જુઓ શ્રી માધવ મિલ્સ લિમિટેડના કેસમાં, એ.આઈ.આર. ૧૯૬૭ બોમ્બે ૨૧૯]. આવું એટલા માટે છે કારણ કે નાણાકીય અસમર્થતા સદર આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-એફએફએફ ના અર્થમાં અનિવાર્ય સંજોગો સમાન નથી અને એટલા માટે પણ કારણ કે સદર અધિનિયમની કલમ ૨૫-ઓ(૮) પણ સ્પષ્ટ કરે છે કે જ્યારે ઉપક્રમને બંધ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવે અથવા સદર અધિનિયમની કલમ ૨૫-ઓ હેઠળ બંધ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હોવાનું માનવામાં આવે, ત્યારે પણ તેમાં કામ કરતા દરેક કામદાર-કર્મચારી વળતર મેળવવા માટે હકદાર રહેશે જે સેવાની દરેક પૂર્ણ અવધિ માટે અથવા છ મહિનાથી વધુના કોઈપણ ભાગ માટે ૧૫ દિવસના સરેરાશ વેતન બરાબર રહેશે. એવું માનવું અકલ્પ્ય છે કે કાયદા ઘડનાર વિધાનમંડળ, જે કાયદેસર બંધના કિસ્સામાં પણ નોકરીદાતા પોતાના કામદારોને બંધનું વળતર ચૂકવે તેવી અપેક્ષા રાખે છે, તે જ્યારે ઉપક્રમ ગેરકાયદેસર રીતે બંધ કરવામાં આવે ત્યારે, પછી ભલે તે તેના દેવાની ચૂકવણી કરવાની નાણાકીય અસમર્થતાના કારણે હોય કે અન્યથા હોય, આવું બંધનું વળતર ચૂકવવાનો ઈશદો ન ધરાવતું હોય. તેથી, ગેરકાયદેસર બંધના કિસ્સામાં પણ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની જોગવાઈઓ હેઠળ કામદારને ચૂકવવાપાત્ર

છટણી વળતર સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯(૩)(બી)(૧) ની જોગવાઈઓ દ્વારા આવરી લેવાયેલ છે અને આવા બંધના સમયગાળાને છટણી વળતરની રકમની ગણતરી માટે સેવાની લંબાઈમાં સમાવિષ્ટ કરવો પડશે.

##. વણદાવો કરેલી હક્ક રજા અથવા ઉપાર્જિત રજાનું મહેનતાણું

૧૪.૧ આ શીર્ષક હેઠળના દાવાના સંદર્ભમાં, કામદારો વતી ટેક્સટાઈલ લેબર એસોસિયેશન વિરુદ્ધ ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર અને અન્ય, ૧૯૯૩ (૧) એલ.એલ.જે. ૩૮૩ માં આ કોર્ટના ચુકાદા પર મજબૂત આધાર રાખવામાં આવ્યો છે.

૧૪.૨ સુરક્ષિત લેણદારો વતી, આ દાવાનો પણ એ જ આધારો પર વિરોધ કરવામાં આવ્યો છે જેના પર ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા દરમિયાનના વેતન માટેના દાવાનો વિરોધ કરવામાં આવ્યો હતો.

૧૪.૩ પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા પછી, ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા દરમિયાન વેતન માટેના દાવાના સંદર્ભમાં સુરક્ષિત લેણદારો વતી ઉઠાવવામાં આવેલા વાંધાઓ નકારી કાઢવામાં આવ્યા હોવાથી, પ્રથમ દષ્ટિએ આ શીર્ષક હેઠળ કામદારોના દાવાને તેની સંપૂર્ણતામાં માન્ય રાખવો પડ્યો હોત. જોકે, એ નોંધવું જરૂરી છે કે ટેક્સટાઈલ લેબર એસોસિયેશન વિરુદ્ધ ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર અને અન્ય, ૧૯૯૩ (૧) એલ.એલ.જે. ૩૮૩ માં, આ કોર્ટના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ સમક્ષ વિચારણા માટે આવેલો એકમાત્ર પ્રશ્ન એ હતો કે શું વણદાવો કરેલી હક્ક રજા માટેનો દાવો સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯

અને પરદ-એ હેઠળ સર્વોપરી અગ્રતાપૂર્ણ ચૂકવણીઓ માટે કામદારોના લેણાંમાં સમાવિષ્ટ કરવા પાત્ર હતો કે કેમ અને સદર અદાલતે સદર આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ તેમજ પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ હેઠળ વેતનની વ્યાખ્યાનો સંદર્ભ આપીને આ પ્રશ્નનો હકારાત્મક જવાબ આપ્યો હતો. સદર આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨(આરઆર) અને પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટની કલમ ૨(૬). હાલના હેતુઓ માટે જ્યાં સુધી તે સુસંગત છે ત્યાં સુધી તે નીચે મુજબ વંચાય છે :-

ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ.

"૨(આરઆર) 'વેતન' એટલે નાણાંના સંદર્ભમાં વ્યક્ત કરી શકાય તેવું તમામ મહેનતાણું, જો રોજગારની શરતો, સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત, પૂરી કરવામાં આવે, તો કામદારને તેની રોજગારીના સંદર્ભમાં, અથવા આવી રોજગારીમાં કરવામાં આવેલા કામના સંદર્ભમાં ચૂકવવાપાત્ર હોય અને તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થાય છે -

XXX XXX XXX XXX XXX XXX

XXX XXX XXX XXX XXX XXX"

પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ

"૨(૬) 'વેતન' એટલે તમામ મહેનતાણું (પગાર, ભથ્થાં કે અન્ય રીતે નાણાંના રૂપમાં વ્યક્ત કરેલ હોય કે તે રીતે વ્યક્ત કરી શકાય તેવું હોય) જે, જો રોજગારની શરતો, સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત, પૂરી કરવામાં

આવે, તો રોજગારી મેળવનાર વ્યક્તિને તેની રોજગારીના સંદર્ભમાં અથવા
આવી રોજગારીમાં કરવામાં આવેલા કામના સંદર્ભમાં ચૂકવવાપાત્ર હોય,
અને તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થાય છે –

(બી) ઓવરટાઈમ કામ અથવા રજાઓ અથવા કોઈપણ રજાના
સમયગાળાના સંદર્ભમાં નોકરી મેળવનાર વ્યક્તિ જે મેળવવા હકદાર હોય
તેવું કોઈપણ મહેનતાણું."

ત્યારબાદ આ કોર્ટે અવલોકન કર્યું કે કંપનીઝ એક્ટની કલમ પરં અને
પરં-એ ના હેતુ માટે કામદારોના લેણાં શું છે તે નક્કી કરવાનો પ્રયાસ કરતી
વખતે, 'વેતન' શબ્દને શ્રમ કાયદાઓ હેઠળ જે રીતે સમજવામાં આવે છે તે જ
રીતે સમજવો પડશે. તેથી, સદર અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે કંપનીઝ એક્ટની કલમ
પરં અને પરં-એ ના હેતુ માટે કામદારોના લેણાંમાં વણવપરાયેલી હક્ક રજા
માટે કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર વેતનનો સમાવેશ થશે, તે સ્પષ્ટતા સાથે કે
ચૂકવવાપાત્ર વેતનની માત્રા કામદારોના ખાતામાં જમા રહેલી અને જે લેપ્સ ન
થઈ હોય તેવી રજા પર નિર્ભર રહેશે.

૧૪.૪ જોકે, ઉપરોક્ત ચુકાદામાં, આ કોર્ટ બંધના સમયગાળા માટે પણ
વણાવો કરેલી હક્ક રજા સ્વીકાર્ય રહેશે કે કેમ તે પ્રશ્ન સાથે સંબંધિત જણાયેલી
નથી. આ કેસમાં આપણે કાયદેસરના બંધ સાથે સીધા સંબંધિત નથી એટલે કે જે
બંધ માટે સદર આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ ની પેટા-કલમ (૨) અથવા

(૩) હેઠળ મંજૂરી અથવા ડીમ્ડ મંજૂરી મેળવવામાં આવી હોય. તેમ છતાં, જ્યાં સુધી ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળાનો સંબંધ છે, ત્યારે કામદારોનું વણચૂકવાયેલું વેતન ચોક્કસપણે સદર અધિનિયમની કલમ પરંતુ અને પરંતુ- એ હેઠળ અગ્રતા મેળવવા માટે હકદાર બનશે, પરંતુ એવું કહી શકાય નહીં કે ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા દરમિયાન વણદાવો કરેલી હક્ક રજાના બદલામાં વેતન માટે પણ સમાન અગ્રતા ઉપલબ્ધ થશે. ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા દરમિયાન કામદારોએ સદર કંપનીને સેવાઓ આપી હતી તેવી કલ્પનાને એવો અર્થ કરવા સુધી લંબાવી શકાય નહીં કે ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા દરમિયાન સદર કંપની માત્ર તેના વ્યવસાયિક કાર્યો ચાલુ રાખતી હોવાનું જ માનવામાં આવે એટલું જ નહીં પરંતુ કામદારોએ હક્ક રજા ભોગવી ન હોવાનું પણ માનવામાં આવે અથવા નોકરીદાતાએ હક્ક રજા મંજૂર કરવાનો ઇનકાર કર્યો હોવાનું માનવામાં આવે. ધારો કે કામદારને ઉપલબ્ધ હક્ક રજા વર્ષમાં એક મહિનાની રજા હોય અને ઉપક્રમ એક આખા વર્ષ માટે ગેરકાયદેસર રીતે બંધ રહ્યો હોય. શું વિધાનમંડળનો એવો આશય હતો કે કામદારોના લેણાંને માત્ર ગેરકાયદેસર બંધના ૧૨ મહિનાના સમયગાળાના વણચૂકવાયેલા વેતન માટે જ અગ્રતા આપવી જોઈએ એટલું જ નહીં, પરંતુ વાસ્તવમાં ગેરકાયદેસર બંધના કારણે કામદારો સેવાઓ આપી શક્યા ન હોવા છતાં, કામદારોને વણદાવો કરેલી હક્ક રજાના બદલામાં વેતન તરીકે ૧૩મા મહિનાનું વેતન ચૂકવવું જોઈએ? જવાબ નકારાત્મક જ હોવો જોઈએ. જ્યારે ૧૨ મહિનાના વેતન માટેની અગ્રતા કંપનીઝ એક્ટની કલમ પરંતુ(૩)(બી)(૧) સાથે વંચાણે લેતાં

સદર આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ(૬) માં સમાવિષ્ટ કાયદાકીય કલ્પનાને ધ્યાને રાખીને છે, ત્યારે એવી કોઈ કલ્પના હોઈ શકે નહીં કે કામદારોએ એક મહિનાની હક્ક રજા ભોગવી ન હોત અથવા અરજી કરી હોવા છતાં નોકરીદાતાએ એક મહિનાની હક્ક રજા આપવાનો ઇનકાર કર્યો હોત. આવી કોઈપણ કલ્પના માત્ર સદર આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-ઓ ની પેટા-કલમ (૬) ની જોગવાઈઓ દ્વારા અસમર્થનીય જ નહીં હોય, પરંતુ તે કંપનીઝ એક્ટની કલમો ૫૨૯, ૫૨૯-એ અને ૫૩૦ ની જોગવાઈઓના અક્ષર અને ભાવનાની પણ વિરુદ્ધ જશે જેનો હેતુ કામદારો/કર્મચારીઓને તેમના કાયદેસરના લેણાં માટે અગ્રતા/પ્રાથમિકતા મળે તે સુનિશ્ચિત કરવાનો હતો. કામદારોના લેણાંને આપવામાં આવેલી સર્વોપરી અગ્રતા માત્ર તેમના કાયદેસરના લેણાં માટે છે જેમાં વણભોગવેલી/નકારાયેલી હક્ક રજાની કોઈપણ કલ્પનાનો સમાવેશ થઈ શકે નહીં. આ તર્ક કાયદેસર બંધના સમયગાળા માટેના આવા દાવાને વધુ બળપૂર્વક લાગુ પડશે.

૧૪.૫ ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાને લેતાં, બંધના સમયગાળા દરમિયાન (કાયદેસર કે ગેરકાયદેસર) વણદાવો કરેલી હક્ક રજા/રજાના મહેનતાણાના બદલામાં વેતન સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯, ૫૨૯-એ અને ૫૩૦ હેઠળ અગ્રતા માટે યોગ્યતા ધરાવશે નહીં.

સદર અદાલત અલબત્ત એ ઉમેરવા માટે તત્પર રહેશે કે જો રોજગાર કરાર અથવા કોઈપણ વૈધાનિક જોગવાઈ હેઠળ કામદાર જ્યારે સદર કંપની તેની

ઉત્પાદન અથવા વ્યાપારી પ્રવૃત્તિઓ ચલાવી રહી હતી તે સમયગાળા દરમિયાન (એટલે કે બંધની તારીખ પહેલાંના સમયગાળા માટે) વણભોગવેલી/નકારાયેલી હક્ક રજાના બદલામાં વેતન મેળવવા માટે હકદાર હોય, તો આવા બંધ-પૂર્વેની વણદાવો કરેલી/નકારાયેલી હક્ક રજા માટેનો દાવો કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯, ૫૨૯-એ અને ૫૩૦ હેઠળ અગ્રતાના હેતુઓ માટે કલમ ૫૨૯(૩)(બી) (૨) હેઠળ કામદારોના લેણાંની વ્યાખ્યામાં આવશે.

##. વર્કમેન્સ કોમ્પેન્સેશન એક્ટ હેઠળ વળતર

આ ખંડના અર્થઘટન અંગે કોઈ વિવાદ નથી.

##. ગ્રેચ્યુઇટી

૧૬.૧ ગ્રેચ્યુઇટીના શીર્ષક હેઠળના દાવા અંગે, કામદારોના વિદ્વાન વકીલ તેમજ ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર વતી શ્રી ગિરીશ પટેલ અને ઇન્ટરવીનર વતી ડૉ. મુકુલ સિંહાએ રજૂઆત કરી હતી કે ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાની નોકરીદાતાની જવાબદારી પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી એક્ટ, ૧૯૭૨ ની જોગવાઈઓને આધારે છે, અને તેથી કોઈપણ ગ્રેચ્યુઇટી ફંડ જાળવવામાં આવ્યું હોય કે નહીં તે હકીકતને ધ્યાનમાં લીધા વિના કામદારો ગ્રેચ્યુઇટી માટે પણ અગ્રતા મેળવવા હકદાર છે. વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી કે એમ્પ્લોઈઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ્સ એન્ડ મિસેલેનિયસ પ્રોવિઝન્સ એક્ટ, ૧૯૫૨ ની જોગવાઈઓથી વિપરીત પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી એક્ટ કોઈપણ ફંડની રચના માટે જોગવાઈ કરતો નથી. જોકે, સદર ગ્રેચ્યુઇટી એક્ટની જોગવાઈઓમાં સદર અધિનિયમ દ્વારા આવરી લેવાયેલ મોટી સંખ્યામાં

સંસ્થાઓના કામદારોને ગ્રેચ્યુઇટી ન ચૂકવવા બદલ દંડાત્મક જોગવાઈઓ શામેલ છે અને આગળ જમીન મહેસૂલની વસૂલાત માટેની પ્રક્રિયા દ્વારા સદર કંપનીની અસ્કયામતોમાંથી ગ્રેચ્યુઇટીની રકમની વસૂલાત માટે જોગવાઈ કરે છે.

૧૬.૨ બીજી તરફ, સુરક્ષિત લેણદારોના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે જ્યારે કલમ ૫૨૯(૩)(બી) ના સદર ખંડ (જ) ની જોગવાઈઓ ખાસ કરીને નીચે મુજબ વંચાય છે :-

"(જ) સદર કંપની દ્વારા જાળવવામાં આવતા પ્રોવિડન્ટ ફંડ, પેન્શન ફંડ, ગ્રેચ્યુઇટી ફંડ અથવા કામદારોના કલ્યાણ માટેના અન્ય કોઈપણ ફંડમાંથી કોઈપણ કામદારને લેણી નીકળતી તમામ રકમો"

ત્યારે ફંડમાં ગયેલી સદર કંપની દ્વારા જાળવવામાં આવેલા ગ્રેચ્યુઇટી ફંડના અભાવમાં ગ્રેચ્યુઇટી માટેની અગ્રતાનો દાવો ગ્રાહ્ય રાખી શકાય નહીં.

૧૬.૩ આ કોર્ટનો એવો મત છે કે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી એક્ટ સદર અધિનિયમ દ્વારા શાસિત નોકરીદાતાઓ પર પાત્ર કર્મચારીઓને ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાની વૈધાનિક ફરજ લાદે છે અને ગ્રેચ્યુઇટી ન ચૂકવવા બદલ માત્ર ફોજદારી કાર્યવાહી અને વ્યાજની ચુકવણી જ નહીં પરંતુ સદર અધિનિયમની કલમ ૮ દ્વારા પૂરો પાડવામાં આવેલ વૈધાનિક ઉપાય પણ છે જે હેઠળ ગ્રેચ્યુઇટીની રકમ કલેક્ટર મારફત જમીન મહેસૂલની બાકી રકમ તરીકે વસૂલ કરી શકાય છે અને લેન્ડ રેવેન્યુ કોડની જોગવાઈઓ કલેક્ટરને સદર કંપનીની મિલકત જપ્ત કરવાની સત્તા આપે છે અને સદર કંપનીની અસ્કયામતો વેચીને

લેણાં વસૂલ કરી શકાય છે, તેથી સૈદ્ધાંતિક રીતે તેનાથી કોઈ ફરક પડશે નહીં કે ગ્રેચ્યુઇટીની રકમ સદર કંપનીના બેંક ખાતાઓમાં ગ્રેચ્યુઇટી ઇંડ તરીકે જમા કરવામાં આવે છે કે કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઇટીની રકમ ગ્રેચ્યુઇટીની રકમના કોઈપણ અલગ અસ્તિત્વ વિના સામાન્ય રીતે સદર કંપનીની અસ્કયામતો સાથે ભળી ગયેલ છે. આથી, સદર કંપનીની અસ્કયામતો પર સુરક્ષિત લેણદારોનો દાવો કામદારોની તરફેણમાં તે તમામ બોજાઓને આધીન હોવો જોઈએ જે સદર કંપનીની અસ્કયામતો પર વૈધાનિક રીતે લાદવામાં આવ્યા હોય, પછી ભલે તે સીધા બોજાના રૂપમાં હોય કે લેન્ડ રેવેન્યુ કોડની જોગવાઈઓ હેઠળ બોજો લાદવાની જવાબદારીના રૂપમાં હોય. તેથી, ગ્રેચ્યુઇટી માટેનો દાવો પણ કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯, ૫૨૯-એ અને ૫૩૦ હેઠળ વૈધાનિક અગ્રતા દ્વારા આવરી લેવાયેલ છે.

##. બોનસ

૧૭.૧ જ્યાં સુધી આ શીર્ષક હેઠળના દાવાનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી કામદારો વતી પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ હેઠળની વ્યાખ્યા પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે અને ૧૯૯૩ ૧ એલ.એલ.જે. ૩૮૩, ૧૯૫૮ ૧ એલ.એલ.જે. ૭૭૩, ૧૯૭૬ ૧ એલ.એલ.જે. ૫૧૧ અને એ.આઈ.આર. ૧૯૭૧ બોમ્બે ૧૨૪ માં આ કોર્ટના ચુકાદાઓનો સંદર્ભ પણ આપવામાં આવ્યો છે. એવી ભારપૂર્વક રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે પેમેન્ટ ઓફ બોનસ એક્ટમાં સમાવિષ્ટ બોનસનો ખ્યાલ એ છે કે સદર કંપની કોઈ નફો કરે છે કે નહીં તે હકીકતને ધ્યાનમાં લીધા વિના અને

કામદારોની ઉત્પાદકતા સાથે સંકળાયેલા વિના કામદારોને વૈધાનિક અધિકાર તરીકે બોનસ મેળવવાનો અધિકાર આપવાનો છે અને તેથી તે વેતનની વ્યાખ્યામાં આવે છે.

૧૭.૨ બીજી તરફ, સુરક્ષિત લેણદારો વતી એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે જ્યારે સદર આઈ.ડી. એક્ટની જોગવાઈઓ દ્વારા વેતનની વ્યાખ્યામાંથી બોનસને સ્પષ્ટપણે બાકાત રાખવામાં આવ્યું છે, ત્યારે તે વ્યાખ્યાને પ્રાધાન્ય આપવું જોઈએ અને પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ હેઠળની વ્યાખ્યાને નહીં.

૧૭.૩ આ કોર્ટનો એવો મત છે કે સુરક્ષિત લેણદારો વતી રજૂ કરવામાં આવેલી દલીલમાં નોંધપાત્ર તથ્ય છે. આ સંદર્ભમાં, સદર આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ 'વેતન' શબ્દની વ્યાખ્યાને પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ, ૧૯૩૬ હેઠળ વેતનની વ્યાખ્યા સાથે સરખાવવી જરૂરી છે.

આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ વેતનની વ્યાખ્યા (સુસંગત ભાગ)	પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ હેઠળ વેતનની વ્યાખ્યા (સુસંગત ભાગ)
"વેતન" એટલે નાણાંના સંદર્ભમાં વ્યક્ત કરી શકાય તેવું તમામ મહેનતાણું, જો રોજગારની શરતો, સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત, પૂરી કરવામાં આવે, તો કામદારને તેની રોજગારીના સંદર્ભમાં, અથવા આવી રોજગારીમાં કરવામાં આવેલા કામના સંદર્ભમાં ચૂકવવાપાત્ર હોય અને તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થાય છે –	"વેતન" એટલે તમામ મહેનતાણું (પગાર, ભથ્થાં કે અન્ય રીતે નાણાંના રૂપમાં વ્યક્ત કરેલ હોય કે તે રીતે વ્યક્ત કરી શકાય તેવું હોય) જે, જો રોજગારની શરતો, સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત, પૂરી કરવામાં આવે, તો રોજગારી મેળવનાર વ્યક્તિને તેની રોજગારીના સંદર્ભમાં અથવા આવી રોજગારીમાં કરવામાં આવેલા કામના

આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ વેતનની વ્યાખ્યા (સુસંગત ભાગ)	પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ હેઠળ વેતનની વ્યાખ્યા (સુસંગત ભાગ)
(૧) એવા ભથ્થાઓ (મોંઘવારી ભથ્થા સહિત) જેનો કામદાર તે સમયે હક્કદાર હોય; (૨) (૩) (૪) પરંતુ તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થતો નથી – (એ) કોઈપણ બોનસ; (બી) (સી)	સંદર્ભમાં ચૂકવવાપાત્ર હોય, અને તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થાય છે – (એ) પક્ષકારો વચ્ચેના કોઈપણ એવોર્ડ અથવા સમાધાન હેઠળ અથવા કોર્ટના હુકમ હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર કોઈપણ મહેનતાણું; (બી) (સી) રોજગારની શરતો હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર કોઈપણ વધારાનું મહેનતાણું (પછી ભલે તેને બોનસ કહેવામાં આવે કે અન્ય કોઈપણ નામે ઓળખવામાં આવે); (ડી) (ઈ) પરંતુ તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થતો નથી – (૧) કોઈપણ બોનસ (પછી ભલે નફા-ભાગીદારી યોજના હેઠળ હોય કે અન્યથા) જે રોજગારની શરતો હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર મહેનતાણાનો ભાગ બનતું નથી અથવા જે પક્ષકારો વચ્ચેના કોઈપણ એવોર્ડ અથવા સમાધાન હેઠળ અથવા કોર્ટના હુકમ હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર નથી; (૨) (૩) નોકરીદાતા દ્વારા કોઈપણ

આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ વેતનની વ્યાખ્યા (સુસંગત ભાગ)	પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ હેઠળ વેતનની વ્યાખ્યા (સુસંગત ભાગ)
	પેન્શન અથવા પ્રોવિડન્ટ ફંડમાં ચૂકવવામાં આવેલ કોઈપણ ફાળો, અને તેના પર જમા થયેલ વ્યાજ; (૪) (૫) (૬) પેટા-ખંડ (ડી) માં નિર્દિષ્ટ સિવાયના અન્ય કેસોમાં રોજગારની સમાપ્તિ પર ચૂકવવાપાત્ર કોઈપણ ગ્રેચ્યુઈટી.

૧૭.૪ પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટમાં 'વેતન' શબ્દની વિસ્તૃત વ્યાખ્યા એક ચોક્કસ હેતુ સાથે કરવામાં આવી હતી. સદર અધિનિયમ કામદારને એક જ સત્તાધિકારીનો સંપર્ક કરીને નોકરીદાતા પાસેથી તેના તમામ લેણાં વસૂલ કરવા સક્ષમ બનાવવાના હેતુથી ઘડવામાં આવ્યો હતો (સિવાય કે જ્યારે સદર અધિનિયમ હેઠળ રચાયેલ અલગ સત્તાધિકારી સાથેના અલગ કાયદા હેઠળ કામદારને કોઈ ચોક્કસ અધિકારો આપવામાં આવ્યા હોય જેમ કે પ્રોવિડન્ટ ફંડ એક્ટ અથવા પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઈટી એક્ટ) અને તેથી રોજગારની શરતો હેઠળ અથવા સમાધાન/એવોર્ડ અથવા કોર્ટના હુકમ હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર 'બોનસ' નો પણ વેતનની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો. આથી પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ હેઠળ 'વેતન' ની વિસ્તૃત વ્યાખ્યા અન્ય કાયદાઓની

જોગવાઈઓના મૂળ ઉદ્દેશ્ય અથવા યોજનાને ધ્યાનમાં લીધા વિના તમામ હેતુઓ માટે લાગુ કરી શકાતી નથી. કામદારોના લેણાંને અગ્રતા આપવા માટે કલમ ૫૨૯ અને ૫૨૯-એ ની સંબંધિત જોગવાઈઓ ઘડવામાં આવી છે અને સદર જોગવાઈઓ સ્પષ્ટપણે સદર આઈ.ડી. એક્ટની જોગવાઈઓનો સંદર્ભ આપે છે જેમાં 'વેતન' ની સંકુચિત વ્યાખ્યા છે. તેથી સદર અદાલતે એ આધાર પર આગળ વધવું જોઈએ કે વિધાનમંડળે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ હેઠળ વેતનની સંકુચિત વ્યાખ્યાને પ્રાધાન્ય આપ્યું હતું અને પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ હેઠળ વેતનની વ્યાપક વ્યાખ્યાને નહીં. વિધાનમંડળે વળતરની ચુકવણી અંગે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની જોગવાઈઓનો સંદર્ભ આપ્યો હતો અને ગ્રેયુઈટી, પ્રોવિડન્ટ ફંડ અને પેન્શન તેમજ વર્કમેન્સ કોમ્પેન્સેશન હેઠળના દાવાઓ માટે ખાસ જોગવાઈ કરી હતી પરંતુ અગ્રતાપૂર્ણ ચૂકવણીના હેતુ માટે બોનસના દાવાનો સમાવેશ કર્યો ન હતો તે હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને, આ કોર્ટ માટે કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯(૩)(બી)(૧) ની જોગવાઈઓ દ્વારા આવરી લેવાયેલા 'વેતન' ના ભાગ તરીકે 'બોનસ' ને વાંચવું વાજબી ગણાશે નહીં.

૧૭.૫ કલમ ૫૨૯(૩)(બી) માં 'કામદારોના લેણાં' ની વ્યાખ્યા સમાવેશી વ્યાખ્યા નથી. 'કામદારોના લેણાં' માં સમાવિષ્ટ કરવા જરૂરી એવા તમામ મુદ્દાઓનો ખાસ ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે. વિધાનમંડળે કલમ ૫૨૯(૩)(બી) ના સંબંધિત પેટા-ખંડોમાં માત્ર ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની જોગવાઈઓનો જ ઉલ્લેખ કર્યો છે અને પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટનો કોઈ સંદર્ભ આપ્યો નથી. જો વિધાનમંડળનો ઇરાદો એવો હોત કે પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ

એક્ટ દ્વારા વ્યાખ્યાયિત વેતન આવરી લેવાનો ઈશદો હતો, તો વિધાનમંડળે ઉપાર્જિત રજાના મહેનતાણા અને ગ્રેયુઈટી માટે અલગ પેટા-ખંડોની જોગવાઈ કરી ન હોત કારણ કે આ તમામ બાબતો પેમેન્ટ ઓફ વેજસ એક્ટ હેઠળ કલમ ૨(૬)(બી) અને (ડી) માં 'વેતન' ની વ્યાખ્યા દ્વારા પહેલેથી જ આવરી લેવાયેલ છે. વિધાનમંડળે આ બાબતો માટે અલગ જોગવાઈઓ કરી છે તે હકીકત જ દર્શાવે છે કે વિધાનમંડળ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ હેઠળ 'વેતન' ની સંકુચિત વ્યાખ્યા અપનાવી રહ્યું હતું અને તેથી, ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ હેઠળ 'વેતન' ની વ્યાખ્યામાંથી ખાસ બાકાત રાખવામાં આવેલ ગ્રેયુઈટી, પેન્શન, પ્રોવિડન્ટ ફંડ માટે કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯(૩)(બી) અને ૫૩૦ માં અલગથી જોગવાઈ કરવામાં આવી છે.

૧૭.૬ તદુપરાંત, જ્યારે વિધાનમંડળે સદર અધિનિયમની કલમ ૫૩૦(૧) માં ઉલ્લેખિત લેણાં પર પણ કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર લેણાં સહિત [એટલે કે કામદારો સિવાયના - જુઓ કલમ ૫૩૦(૮)(બીબી)] સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાં સાથે કામદારોના લેણાંને [કલમ ૫૨૯(૩)(બી) માં વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ] સર્વોપરી અગ્રતા આપી છે, ત્યારે વિધાનમંડળે સભાનપણે સદર આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ 'વેતન' શબ્દની સંકુચિત વ્યાખ્યા સ્વીકારી હોવાનું માનવું પડશે. સદર આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ વેતનની વ્યાખ્યામાંથી 'કોઈપણ બોનસ' ને બાકાત રાખવું એ પણ દર્શાવે છે કે પેમેન્ટ ઓફ બોનસ એક્ટ, ૧૯૬૫ ની જોગવાઈઓ હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર હોય કે પેમેન્ટ

ઓફ બોનસ એક્ટની જોગવાઈઓ સિવાય રોજગાર કરારની શરતો મુજબ હોય, બોનસને બાકાત રાખવામાં આવેલ છે.

૧૭.૭ ડી.પી. કેલકર વિરુદ્ધ અંબાબાસ કેશવદાસ બજાજ, એ.આઈ.આર. ૧૯૭૧ બોમ્બે ૧૨૪ ના અહેવાલ થયેલા કેસમાં ડિવિઝન બેન્ચ (કોરમ: માનનીય મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કોટવાલ અને માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી પાલેકર) દ્વારા કરવામાં આવેલા નીચેના પ્રસ્તુત અવલોકનો દર્શાવે છે કે સામાન્ય રીતે સમજાય છે તેમ બોનસ એ વેતનનો ભાગ નથી.

"જ્યારે કોઈ ચૂકવણી, પછી ભલે તેને બોનસ કહેવામાં આવે કે નહીં, એવી હોય કે જેને ભાગ્યે જ મહેનતાણું કહી શકાય, તો તેને 'વેતન' ની વ્યાખ્યા હેઠળ સમાવિષ્ટ કરવામાં આવશે નહીં. પેમેન્ટ ઓફ બોનસ એક્ટ દ્વારા નોકરીદાતા પર બંધનકર્તા અને કર્મચારીની તરફેણમાં બોનસ ચૂકવવાની રોજગારની એક શરત દાખલ કરવામાં આવી છે. કલમ ૨(૬) માં વપરાયેલ શબ્દપ્રયોગ 'રોજગારની શરત' અથવા 'રોજગારની શરતો હેઠળ' નો અર્થ માત્ર રોજગારની કરાર આધારિત શરતો થાય તેવો કરી શકાય નહીં. પેમેન્ટ ઓફ બોનસ એક્ટ, ૧૯૬૫ હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર બોનસ કલમ ૨(૪) માં આપેલી વ્યાખ્યા મુજબ 'વેતન' સમાન છે."

૧૭.૮ બાર દ્વારા ટાંકવામાં આવેલા કોઈપણ કેસમાં, સદર અદાલત એ પ્રશ્ન સાથે સંબંધિત ન હતી કે શું કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯(૩)(બી) હેઠળ અગ્રતાના હેતુ માટે 'બોનસ' એ 'કામદારોના લેણાં' ની વ્યાખ્યામાં આવશે કે

કેમ. કંપનીઝ એક્ટ, ૧૯૫૬ ની કલમ ૫૩૦(૧) માં અથવા ઈન્ડિયન કંપનીઝ એક્ટ, ૧૯૧૩ ની કલમ ૨૩૦ માં 'વેતન' શબ્દનું અર્થઘટન કરનારા અગાઉના ચુકાદાઓને ઉપર ચર્ચા કર્યા મુજબ ૧૯૮૫ માં કંપનીઝ એક્ટમાં કરવામાં આવેલા સુધારાઓ, ખાસ કરીને કલમ ૫૨૯ માં પેટા-કલમ (૩) દાખલ કરવા અને સદર અધિનિયમમાં કલમ ૫૨૯-એ દાખલ કર્યા પછી સુસંગત ગણી શકાય નહીં. સદર આઈ.ડી. એક્ટના સંદર્ભ સાથે 'કામદારો' ની વ્યાખ્યા દાખલ કરતી કલમ ૫૨૯(૩)(એ) અને સદર આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર વળતરનો ચોક્કસ સંદર્ભ આપતી કલમ ૫૨૯(૩)(બી) નો ખંડ (૧), માર્ગદર્શક કાનૂન તરીકે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટનો સંદર્ભ આપવાના અને તેથી પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટ હેઠળ 'વેતન' ની વ્યાપક વ્યાખ્યા પર નહીં પરંતુ સદર આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ 'વેતન' ની સંકુચિત વ્યાખ્યા પર આધાર રાખવાના વિધાનમંડળના આશયને નિર્ધારિત કરવામાં નિર્ણાયક ગણવા જોઈએ.

૧૭.૯ તેથી, સદર અદાલત ઠરાવે છે કે કલમ ૫૨૯(૩)(બી) માં વપરાયેલ શબ્દપ્રયોગ 'તમામ વેતન અથવા પગાર' માં પેમેન્ટ ઓફ બોનસ એક્ટ હેઠળ અથવા અન્યથા કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર બોનસનો સમાવેશ થતો નથી.

##. નોટિસ પે

૧૮.૧ ઉપરોક્ત તર્ક નોટિસ પે (નોટિસના વેતન) ના દાવાને પણ સમાન રીતે લાગુ પડશે. એ નોંધવું જરૂરી છે કે સદર આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫-એફ, ૨૫-એફએફ-એ, ૨૫-એફએફએફ ની જોગવાઈઓ હેઠળ

કામદારોની છટણી કરતાં પહેલાં નોકરીદાતાએ એક મહિનાની નોટિસ અથવા નોટિસના બદલામાં વેતન અને સદર આઈ.ડી. એક્ટની ઉપરોક્ત જોગવાઈઓમાં સમાવિષ્ટ ફોર્મ્યુલા મુજબ છટણી વળતર આપવું જરૂરી છે. સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯(૩)(બી) ના પેટા-ખંડ (૧) માં, વિધાનમંડળે સદર આઈ.ડી. એક્ટની જોગવાઈઓ હેઠળ કામદારને ચૂકવવાપાત્ર વળતર માટે ખાસ જોગવાઈ કરી છે પરંતુ 'નોટિસ પે અથવા નોટિસના બદલામાં વેતન' નો કોઈ ઉલ્લેખ કર્યો નથી. તેમજ, ખંડ (બી) ના અન્ય કોઈપણ પેટા-ખંડમાં નોટિસ પે માટે જોગવાઈ કરવામાં આવી નથી અને તેથી, 'વેતન અથવા પગાર' ની વ્યાખ્યામાં નોટિસ પે નો પણ સમાવેશ થતો નથી.

૧૮.૨ કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૪૪૫(૩) હેઠળ, સદર કંપનીનો વ્યવસાય ચાલુ રાખવામાં આવે તે સિવાય ફક્ત કંપનીના અધિકારીઓ અને સ્ટાફની મુક્તિ (ડિસ્ચાર્જ) સમાન છે. તેથી, આ જોગવાઈ સદર આઈ.ડી. એક્ટની કલમો ૨૫-એફ, ૨૫-એફએફ-એ અને ૨૫-એફએફએફ હેઠળ કોઈ નોટિસ આપ્યા વિના આપોઆપ મુક્તિની કલ્પના કરે છે અને તેથી, કંપનીઝ એક્ટ કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯ અને ૫૨૯-એ હેઠળ અગ્રતા માટે લાયક બનતા 'કામદારોના લેણાં' ના ભાગરૂપે નોટિસના બદલામાં વેતનની ચૂકવણી કરવાનો ઈરાદો રાખી શકે નહીં.

૧૮.૩ અરજદાર-યુનિયનના વિદ્વાન વકીલે અલબત્ત સ્ટેટ ઓફ કેરળ વિરુદ્ધ ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર, ૧૯૭૯ કંપની કેસીસ ૩૩૫ માં કેરળ

હાઈકોર્ટના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો છે. કેરળનો કેસ ૧૯૮૫ માં કલમો ૫૨૯ અને ૫૩૦ ના સુધારા અને કલમ ૫૨૯-એ દાખલ કર્યા પહેલાંની કલમ ૫૩૦(૧) ની જોગવાઈઓ સાથે સંબંધિત હતો. આ કોર્ટ ઉપર આપેલા પેરા ૧૮.૧, ૧૮.૨ અને પેરા ૧૭.૪ થી ૧૭.૮ માં જણાવેલા કારણોસર તેમાં લેવાયેલા મત સાથે સંમત થવાની સ્થિતિમાં નથી. તદુપરાંત, કેરળ હાઈકોર્ટ, વેતનની વિસ્તૃત વ્યાખ્યા અપનાવતી વખતે, એવી જોગવાઈથી પ્રભાવિત જણાય છે કે ૧૯૧૩ ના અધિનિયમની કલમ ૨૩૦(૧)(બી) હેઠળ, અગ્રતા માત્ર ફડયાના હુકમની તારીખના તુરંત પહેલાંના બે મહિનાના વેતન પૂરતી મર્યાદિત હતી, જે સમયગાળો હવે કલમ ૫૩૦(૨) હેઠળ તારીખ ૧૭.૨.૧૯૯૭ ના જાહેરનામા મુજબ રૂ. ૨૦,૦૦૦ ની મર્યાદાને આધીન ચાર મહિના સુધી વધારવામાં આવ્યો છે. જોકે, હવે મહત્વનો તફાવત એ છે કે કલમ ૫૨૯ અને ૫૨૯-એ હેઠળ કામદારોના લેણાં માટેની અગ્રતા અમર્યાદિત રકમ માટે છે, જ્યારે કર્મચારીઓના [કામદારો સિવાયના - જુઓ કલમ ૫૩૦(૮)(બીબી)] વેતનની અગ્રતાપૂર્ણ ચૂકવણી વર્તમાન અધિનિયમની કલમ ૫૩૦(૧) દ્વારા કલમ ૫૩૦(૨) હેઠળની ઉપરોક્ત મર્યાદાને આધીન ફડયાના હુકમની તારીખ પહેલાંના ચાર મહિનાના સમયગાળા પૂરતી મર્યાદિત છે.

##. કલમ ૫૨૯(૩)(એ) હેઠળ કામદારોની વ્યાખ્યા

૧૯.૧ કલમ ૫૨૯(૩)(એ) જોગવાઈ કરે છે કે, કલમો ૫૨૯, ૫૨૯-એ અને ૫૩૦ ના હેતુ માટે, કંપનીના સંદર્ભમાં 'કામદારો' એટલે કે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ

ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ના અર્થમાં કામદારો હોય તેવા સદર કંપનીના કર્મચારીઓ. કલમ ૫૩૦(૮)(બીબી) જોગવાઈ કરે છે કે 'કર્મચારી' શબ્દપ્રયોગમાં કામદારનો સમાવેશ થતો નથી.

ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(એસ) જ્યાં સુધી સુસંગત છે ત્યાં સુધી નીચે મુજબ વંચાય છે :-

"(એસ) 'કામદાર' એટલે કોઈપણ ઉદ્યોગમાં મહેનતાણા અથવા ઈનામ માટે કોઈપણ શારીરિક, અક્રુશળ, ક્રુશળ, ટેકનિકલ, ઓપરેશનલ, કલેરિકલ અથવા સુપરવાઈઝરી કામ કરવા માટે કામે રાખવામાં આવેલી કોઈપણ વ્યક્તિ (એપ્રેન્ટિસ સહિત), પછી ભલે રોજગારની શરતો સ્પષ્ટ હોય કે ગર્ભિત હોય, અને ઔદ્યોગિક વિવાદના સંબંધમાં આ અધિનિયમ હેઠળની કોઈપણ કાર્યવાહીના હેતુઓ માટે, આવી કોઈપણ વ્યક્તિનો સમાવેશ થાય છે જેને તે વિવાદના સંબંધમાં અથવા તેના પરિણામે બરતરફ, મુક્ત અથવા છટાણી કરવામાં આવી હોય, અથવા જેની બરતરફી, મુક્તિ અથવા છટાણીના કારણે તે વિવાદ થયો હોય, પરંતુ તેમાં નીચે મુજબની કોઈપણ વ્યક્તિનો સમાવેશ થતો નથી -

(૧)

(૨)

(૩) જે મુખ્યત્વે વ્યવસ્થાપકીય (મેનેજરીયલ) અથવા વહીવટી ક્ષમતામાં કામે રાખવામાં આવેલ હોય; અથવા

(૪) જે, સુપરવાઈઝરી ક્ષમતામાં કામે રાખવામાં આવેલ હોઈને, દર મહિને એક હજાર છસો રૂપિયાથી વધુ વેતન મેળવે છે અથવા હોદ્દા સાથે જોડાયેલી ફરજોના સ્વરૂપ દ્વારા અથવા તેનામાં નિહિત સત્તાઓના કારણે, મુખ્યત્વે મેનેજરીયલ સ્વરૂપના કાર્યો કરે છે."

૧૯.૨ સદર કંપનીના તમામ કર્મચારીઓ કે જેમના માટે અગ્રતાના દાવા કરવામાં આવી રહ્યા છે તેમને ફડચામાં ગયેલી સદર કંપનીની અસ્કયામતોના વેચાણની ઉપજમાંથી એડ-હોક વિતરણનો લાભ આપવો જોઈએ કે કેમ તે અંગેનો વિવાદ ટેક્સટાઈલ લેબર એસોસિયેશન દ્વારા અગાઉ દાખલ કરવામાં આવેલી કેટલીક અરજીઓમાં ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો. અરુણા મિલ્સ લિમિટેડ (ફડચામાં) ના કેસમાં ૧૯૯૩ ની કંપની પિટિશન નં. ૯૨ માં કંપની અરજી નં. ૧૫૯/૯૬ માં, તમામ કાપડ મિલોમાં અનુસરવાના હેતુ માટે એક ફોર્મ્યુલા તૈયાર કરવામાં આવી હતી જ્યાં ટેક્સટાઈલ લેબર એસોસિયેશન પ્રતિનિધિ યુનિયન તરીકે હાજર રહે છે. સદર ફોર્મ્યુલા મુજબ, એડ-હોક વિતરણનો લાભ આપવા માટે કર્મચારીઓની નીચેની ૧૧ કેટેગરીઓને બાકાત રાખવામાં આવી હતી :-

(૧) મેનેજર

(૨) ફેક્ટરી	મેનેજર
(૩) સેક્રેટરી	
(૪) સ્પિનિંગ	માસ્ટર/મેનેજર
(૫) વીવિંગ	માસ્ટર/મેનેજર
(૬) પ્રોસેસિંગ	માસ્ટર/મેનેજર
(૭) પ્રિન્ટિંગ	માસ્ટર/મેનેજર
(૮) સેલ્સ	મેનેજર
(૯) સેલ્સ	એકિઝક્યુટિવ
(૧૦) ડૉક્ટર	

(૧૧) રૂ. ૨૦૦૦/- થી વધુ મૂળ વેતન મેળવતા વહીવટી અધિકારીઓ અને અન્ય અધિકારીઓ.

પ્રથમ ૯ કેટેગરીઓને બાકાત રાખવા અંગે કોઈ વિવાદ હોઈ શકે નહીં કારણ કે તે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કલમ ૨(એસ) માં બાકાત રાખતા ખંડ (૩) હેઠળ આવશે. જ્યાં સુધી કેટેગરી (૧૦) એટલે કે ડૉક્ટરનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી ટેક્સટાઈલ લેબર એસોસિયેશન વતી એવો કોઈ દાવો નથી કે સદર કેટેગરીને કામદારોની વ્યાખ્યામાં સમાવિષ્ટ કરવામાં આવે. જોકે, કેટેગરી (૧૧) અંગે વિવાદ માટે થોડો અવકાશ છે કે શું તે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ હેઠળ કામદારોની વ્યાખ્યાના બાકાત રાખતા ખંડ (૪) હેઠળ આવશે કે કેમ.

૧૯.૩ એ પણ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે બોમ્બે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ રિલેશન્સ એક્ટ, ૧૯૪૬ (બી.આઈ.આર. એક્ટ) હેઠળ 'કર્મચારી' ની વ્યાખ્યા ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ હેઠળ 'કામદારો' ની વ્યાખ્યા કરતાં અલગ છે.

બોમ્બે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ રિલેશન્સ એક્ટ, ૧૯૪૬ ની કલમ ૨(૧૩), જ્યાં સુધી હાલની ચર્ચા માટે સુસંગત છે ત્યાં સુધી, 'કર્મચારીઓ' ને નીચે મુજબ વ્યાખ્યાયિત કરે છે :-

"૨(૧૩). 'કર્મચારી' એટલે ભાડા અથવા ઈનામ માટે કોઈપણ કુશળ અથવા અકુશળ શારીરિક, સુપરવાઈઝરી, ટેકનિકલ અથવા ક્લેરિકલ કામ કરવા માટે કોઈપણ ઉદ્યોગમાં કામે રાખવામાં આવેલી કોઈપણ વ્યક્તિ (એપ્રેન્ટિસ સહિત), પછી ભલે રોજગારની શરતો સ્પષ્ટ હોય કે ગર્ભિત હોય, અને તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થાય છે -

(એ)

(બી)

પરંતુ તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થતો નથી -

(૧)

(૨) મુખ્યત્વે મેનેજરીયલ, વહીવટી અથવા સુપરવાઈઝરી ક્ષમતામાં કામે રાખવામાં આવેલી એવી વ્યક્તિ જે દર મહિને એક હજાર રૂપિયાથી વધુ મૂળ પગાર (ભથ્થાં સિવાય) મેળવે છે, અને

["એક હજાર" શબ્દો ૧૯૮૧ ના ગુજરાત એક્ટ નં. ૨૨ દ્વારા "પાંચસો" માટે બદલવામાં આવ્યા હતા.]

(૩) મેળવેલા પગારને ધ્યાનમાં લીધા વિના, ખંડ (૨) માં નિર્દિષ્ટ કરેલી કોઈપણ ક્ષમતામાં અથવા તકનીકી ક્ષમતામાં કામે રાખવામાં આવેલી કોઈપણ અન્ય વ્યક્તિ અથવા વ્યક્તિઓનો વર્ગ, જેને રાજ્ય સરકાર, સરકારી ગેઝેટમાં જાહેરનામા દ્વારા, આ સંદર્ભમાં નિર્દિષ્ટ કરે."

૧૯.૪ ટેક્સટાઈલ લેબર એસોસિયેશન વતી ઉપસ્થિત રહેલા શ્રી વસાવડાએ રજૂઆત કરી છે કે વર્ષ ૧૯૮૧ માં "પાંચસો રૂપિયા" શબ્દોની જગ્યાએ "એક હજાર રૂપિયા" ના આંકડા મૂકવામાં આવ્યા હતા. ૧૯૮૧ ના ઉપરોક્ત અધિનિયમ નં. ૨૨ ના પ્રારંભની તારીખે જેમના મૂળ વેતન રૂ. ૧૦૦૦/- થી ઓછા હતા તેવા સંખ્યાબંધ કર્મચારીઓને ત્યારપછી ઔદ્યોગિક પંચના એવોર્ડને ધ્યાને રાખીને રૂ. ૧૦૦૦ અને રૂ. ૨૦૦૦ વચ્ચેનું ઉચ્ચ મૂળ વેતન આપવામાં આવ્યું હતું. કર્મચારીઓની તે પૈકીની કોઈપણ કેટેગરીને મેનેજરીયલ અથવા વહીવટી અથવા સુપરવાઈઝરી ક્ષમતામાં કામે રાખવામાં આવેલી વ્યક્તિઓ ગણવામાં આવી નથી અને તેથી કેટેગરી (૧૧) એટલે કે રૂ.

૨૦૦૦/- થી વધુ મૂળ વેતન મેળવતા વહીવટી અધિકારીઓ અને અન્ય અધિકારીઓ, એવો વ્યવહારુ કાર્યક્ષમ ફોર્મ્યુલા આપવા માટે વિકસાવવામાં આવી છે કે જે કર્મચારીઓ રૂ. ૨૦૦૦/- અથવા તેથી ઓછું મૂળ વેતન મેળવતા હતા તેમને કોઈપણ વધુ તપાસ કર્યા વિના ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ હેઠળ 'કામદારો' તરીકે ગણવાના રહેશે. શ્રી વસાવડાએ અરજ કરી છે કે ભૂતકાળમાં કામદારોના દાવાઓના નિર્ધારણ માટે આવી પ્રથા અનુસરવામાં આવી છે અને આવી પ્રથાથી અલગ થવાનું કોઈ કારણ નથી.

૧૯.૫ આ સંદર્ભમાં, આ કોર્ટ સદર આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ 'કામદારો' ની વ્યાખ્યાના પ્રશ્ન પર અસર કરતા ચુકાદાઓનો સંક્ષિપ્ત સંદર્ભ આપવા માંગે છે. નેશનલ એન્જિનિયરિંગ ઇન્ડસ્ટ્રીઝ લિમિટેડ વિરુદ્ધ શ્રી કિશન ભાગેરિયા, એ.આઈ.આર. ૧૯૮૮ એસ.સી. ૩૨૯ માં, પ્રશ્ન એ હતો કે શું કર્મચારી કામદાર ગણાશે, જ્યાં કર્મચારી માસિક પગાર પર આંતરિક ઓડિટર (ઇન્ટરનલ ઓડિટર) તરીકે કામની હેઠળ કામ કરતો હતો અને તેની ફરજો મુખ્યત્વે મેનેજમેન્ટ વતી રિપોર્ટિંગ અને તપાસ કરવાની હતી પરંતુ તેને નિર્ણય લેવાનો કોઈ સ્વતંત્ર અધિકાર કે સત્તા ન હતી અને તેનો નિર્ણય કંપનીને બંધનકર્તા ન હતો. એવો ચુકાદો આપવામાં આવ્યો હતો કે મેનેજમેન્ટ અથવા નોકરીદાતા વતી તપાસ કરનાર સુપરવાઈઝર નથી અને ઇન્ટરનલ ઓડિટર એક કામદાર હતો. અદાલતોએ ઠરાવ્યું છે કે કોઈ કર્મચારી કામદાર છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે, સદર અદાલતે એ નક્કી કરવું પડે છે કે તેના દ્વારા કરવામાં આવતું કામ સુપરવાઈઝરી કે મેનેજરીયલ સ્વરૂપનું છે કે નહીં. જે લેબલ દ્વારા જગ્યાની

જાહેરાત કરવામાં આવી હતી તેનું કોઈ મહત્વ નથી. માપદંડ પ્રાથમિક અને મૂળભૂત ફરજો છે, આનુષંગિક ફરજો નહીં. (અરકલ ગોવિંદ રાજ રાવ વિરુદ્ધ સિબા ગીગી ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડ, એ.આઈ.આર. ૧૯૮૫ એસ.સી. ૯૮૫). નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે એવું પણ અવલોકન કર્યું છે કે કેટલીકવાર મોટા-મોટા નામો માત્ર કર્મચારીના અહમને સંતોષવા માટે જ નહીં પરંતુ મુખ્યત્વે ઇન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની લાગુ પડવાની ક્ષમતાથી બચવા માટે અપનાવવામાં આવે છે.

૧૯.૬ ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાને લેતાં, સદર અદાલત એ આધાર પર આગળ વધશે કે ગુજરાત રાજ્યમાં કાપડ મિલમાં નોકરી કરતી અને રૂ. ૨૦૦૦/- અથવા તેથી ઓછો માસિક મૂળ પગાર (ભથ્થાં સિવાય) મેળવતી વ્યક્તિ સુપરવાઈઝરી ક્ષમતામાં કામે રાખવામાં આવેલી વ્યક્તિ અથવા એવી વ્યક્તિ કે જે હોદ્દા સાથે જોડાયેલી ફરજોના સ્વરૂપ દ્વારા અથવા તેનામાં નિહિત સત્તાઓના કારણે, મુખ્યત્વે મેનેજરીયલ સ્વરૂપના કાર્યો કરતી હોય તેમ કહી શકાય નહીં.

૧૯.૭ આથી, આ કોર્ટ ૧૯૯૬ ની કંપની અરજી નં. ૧૫૯ માં તારીખ ૧૫.૯.૧૯૯૮ ના હુકમમાં નોંધાયા મુજબ ટેક્સટાઈલ લેબર એસોસિયેશન દ્વારા તૈયાર કરવામાં આવેલી 'કામદારો' ની વ્યાખ્યા અપનાવશે કે જેના દ્વારા ગુજરાત રાજ્યમાં ફડયામાં ગયેલી દરેક ટેક્સટાઈલ કંપનીના કામદારોના લેણાં અને સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાંનો ગુણોત્તર નક્કી કરવાના હેતુ માટે અને કંપનીઝ

એક્ટની કલમ ૫૨૯ અને ૫૨૯-એ હેઠળ અગ્રતાના ધોરણે ચૂકવણીના હેતુઓ માટે માત્ર ઉપરોક્ત ૧૧ કેટેગરીના કર્મચારીઓને જ 'કામદારો' ની વ્યાખ્યામાંથી બાકાત રાખવામાં આવ્યા છે. સદર અદાલતને જણાય છે કે કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯(૩) ના પેટા-ખંડ (એ) દ્વારા જરૂરી મુજબ સદર આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ ફડચામાં ગયેલી ટેક્સટાઈલ મિલોના કયા કર્મચારીઓ 'કામદારો' ની વ્યાખ્યામાં આવશે તે શોધવા માટે આવી રફ એન્ડ રેડી ફોર્મ્યુલા તૈયાર કરવી કામદારોના લેણાં માટેના દાવાઓની ઝડપી વિચારણા માટે વધુ અનુકૂળ રહેશે. અન્યથા, ફડચા હેઠળની દરેક કાપડ મિલમાં હજારો કર્મચારીઓના કામદારોના લેણાં તૈયાર કરવાની સમગ્ર કવાયત અને મોટી સંખ્યામાં કાપડ મિલો ફડચામાં હોવાથી, જો ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરે દર મહિને રૂ. ૧૬૦૦/- થી વધુ પગાર મેળવતા સંખ્યાબંધ વ્યક્તિગત કર્મચારીઓની ફરજો અને કાર્યોના સ્વરૂપ અંગે તપાસ હાથ ધરવી પડે તો ગુણોત્તર નક્કી કરવાની અને આખરી વેચાણ ઉપજના વિતરણની પ્રક્રિયામાં વિલંબ થશે. સ્વીકૃતપણે સદર આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ કામદારોની વ્યાખ્યામાં આવતા કર્મચારીઓની સંખ્યા હંમેશા સુપરવાઈઝરી ક્ષમતામાં કામ કરતા અને દર મહિને રૂ. ૧૬૦૦/- થી વધુ પગાર મેળવતા કર્મચારીઓની સંખ્યા કરતાં ઘણી મોટી હોય છે તે હકીકતને ધ્યાનમાં લેતાં, સદર અદાલતને જણાય છે કે કોઈ પણ સંજોગોમાં આવી રફ એન્ડ રેડી ફોર્મ્યુલા અપનાવવાથી કામદારોના લેણાં અને સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાંના ગુણોત્તરમાં નોંધપાત્ર ફેરફાર થશે નહીં.

##. વ્યાજ

૨૦.૧ પ્રસ્તુત કેસમાં કામદારોએ તેમના લેણાં પર વ્યાજની પણ માંગણી કરી છે. સદર અધિનિયમની કલમ ૫૩૦(૮)(સી)(૧) માં સમાવિષ્ટ સંબંધિત તારીખની વ્યાખ્યાને ધ્યાને લેતાં, ગુણોત્તર નક્કી કરવાના હેતુ તેમજ સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯, ૫૨૯-એ હેઠળ અગ્રતા ચૂકવણીના હેતુ અને કલમ ૫૩૦ હેઠળ પ્રેફરેન્શિયલ ચૂકવણીના હેતુ માટે સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાં તેમજ કામદારોના લેણાં નક્કી કરવા માટે, સંબંધિત તારીખ એટલે પ્રોવિઝનલ લિક્વિડેટરની પ્રથમ નિમણૂકની તારીખ અને જો આવી કોઈ નિમણૂક કરવામાં ન આવી હોય તો, ફડયાના હુકમની તારીખ થશે. ઓ.જે. અપીલ નં. ૮૦ અને ૮૧/૧૯૯૮ માં તા. ૩-૪ નવેમ્બર ૧૯૯૮ ના રોજ આઈસીઆઈસીઆઈ વિરુદ્ધ ટેક્સટાઈલ લેબર એસોસિયેશનના કેસમાં આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચના ચુકાદામાં, તેમજ ૮૭ કંપની કેસીસ ૧૮૩ માં નોંધાયેલા કેરળ ફાઈનાન્સિયલ કોર્પોરેશન વિરુદ્ધ ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરના કેસમાં અને ૮૦ કંપની કેસીસ ૫૩૧ માં નોંધાયેલા એન્થની રાજ વિરુદ્ધ ષણ્મુગમના કેસમાં સમાન મત લેવામાં આવ્યો છે. કામદારોના લેણાં તેમજ સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાં સૌપ્રથમ ઉપરોક્ત સંબંધિત તારીખે નક્કી કરવા જરૂરી છે જે સામાન્ય રીતે ફડયાના હુકમની તારીખ હોય છે અને તેથી, ફડયાના હુકમની તારીખ પછીના સમયગાળા માટે સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાં પર કે કામદારોના લેણાં પર કોઈ વ્યાજ ગણવામાં આવશે નહીં. સંબંધિત તારીખ પછી તેના પર વ્યાજ ચૂકવવાનો પ્રશ્ન ત્યારે જ ઉપસ્થિત થશે જો કોઈ વધારો (સરપ્લસ) હોય.

૨૦.૨ જ્યાં સુધી સંબંધિત તારીખ (સામાન્ય રીતે, ફડયાના હુકમની તારીખ) પહેલાં વ્યાજ વસૂલવાનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી દેવાં પર માત્ર કરારની શરતો મુજબ જ વ્યાજ મળશે. પ્રસ્તુત કેસની હકીકતોમાં, આ કોર્ટના ધ્યાને એવો કોઈ કરાર અથવા વૈધાનિક જોગવાઈ લાવવામાં આવી નથી કે જેના આધારે કામદારો વ્યાજનો દાવો કરવા માટે હકદાર બને જેને સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯, ૫૨૯-એ અને ૫૩૦ હેઠળ અગ્રતાની ચૂકવણી માટે ધ્યાનમાં લઈ શકાય, જ્યારે સુરક્ષિત લેણદારોએ વ્યાજ ચૂકવવાની જોગવાઈ કરતા કરારો પર આધાર રાખ્યો છે.

તારણો

##. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાને લેતાં, સદર અદાલત નીચે મુજબના તારણો પર પહોંચે છે :-

એ. 'કામદારો' શબ્દપ્રયોગનો વ્યાપ.

ગુજરાત રાજ્યમાં ફડયામાં ગયેલી કાપડ કંપનીના સંદર્ભમાં, કંપનીઝ એક્ટ, ૧૯૫૬ ની કલમ ૫૨૯(૩)(એ) ના હેતુઓ માટે, નીચેની અગિયાર કેટેગરીઓમાં આવતા કર્મચારીઓ સિવાય સદર કંપનીના તમામ કર્મચારીઓનો સમાવેશ 'કામદારો' શબ્દપ્રયોગમાં થશે.

(૧) મેનેજર

(૨) ફેક્ટરી મેનેજર

(૩) સેક્રેટરી

(૪) સ્પિનિંગ માસ્ટર/મેનેજર

(૫) વીવિંગ માસ્ટર/મેનેજર

(૬) પ્રોસેસિંગ માસ્ટર/મેનેજર

(૭) પ્રિન્ટિંગ માસ્ટર/મેનેજર

(૮) સેલ્સ મેનેજર

(૯) સેલ્સ એક્ઝિક્યુટિવ

(૧૦) ડૉક્ટર

(૧૧) રૂ. ૨૦૦૦/- થી વધુ મૂળ વેતન મેળવતા વહીવટી અધિકારીઓ અને અન્ય અધિકારીઓ.

બી. 'કામદારોના લેણાં' શબ્દપ્રયોગનો વ્યાપ.

(૧) કંપનીઝ એક્ટ, ૧૯૫૬ ની કલમ ૫૨૯, ૫૨૯-એ અને ૫૩૦ હેઠળ અગ્રતા (જે હવે પછી 'સદર અધિનિયમ હેઠળની અગ્રતા' તરીકે ઉલ્લેખિત છે) ના હેતુઓ માટે, કલમ ૫૨૯(૩)(બી)(૧) હેઠળ કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર વેતન/પગારમાં માત્ર બંધની તારીખ સુધીના સમયગાળા

માટેના વણચૂકવાયેલા વેતન/પગારનો જ નહીં, પરંતુ ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા માટે પણ સમાવેશ થાય છે.

(૨) ઔદ્યોગિક અદાલત દ્વારા મંજૂર કરાયેલી એડ-હોક વચગાળાની રાહત એ કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯(૩)(બી)(૧) દ્વારા વ્યાખ્યાયિત કામદારોના લેણાં શબ્દપ્રયોગ દ્વારા આવરી લેવાયેલા વેતન/પગારનો એક ભાગ છે.

(૩) ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની કોઈપણ જોગવાઈઓ હેઠળ કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર છટણી વળતર કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯(૩)(બી)(૧) માં વ્યાખ્યાયિત 'કામદારોના લેણાં' શબ્દપ્રયોગ દ્વારા આવરી લેવાયેલ છે. આવા વળતરની ગણતરી માટે, સેવાની લંબાઈમાં ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળાનો સમાવેશ કરવાનો રહેશે કે જેના માટે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ હેઠળ વળતર ચૂકવવાપાત્ર છે.

(૪) કલમ ૫૨૯(૩)(બી) ના ખંડ (૨) માં દર્શાવ્યા મુજબ ફડચાના હુકમ પહેલાં અથવા તેની અસરથી પોતાની રોજગારી સમાપ્ત થતાં કોઈપણ કામદારને ચૂકવવાપાત્ર બનતા ઉપાર્જિત રજાના મહેનતાણા માટેના દાવામાં બંધની તારીખના તુરંત પહેલાંના સમયગાળા માટેના આવા દાવાનો સમાવેશ થાય છે પરંતુ તેમાં બંધના સમયગાળા માટેના આવા દાવાનો સમાવેશ થતો નથી, પછી ભલે બંધ કાયદેસર હોય કે ગેરકાયદેસર.

(૫) વર્કમેન્સ કોમ્પેન્સેશન એક્ટ, ૧૯૨૩ હેઠળનું વળતર કલમ પરલ(૩)(બી)(૩) ની જોગવાઈઓ મુજબ સદર અધિનિયમ હેઠળ અગ્રતાના હેતુ માટે સ્વીકાર્ય છે.

(૬) પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી એક્ટ, ૧૯૭૨ હેઠળ ગ્રેયુઈટી માટેનો દાવો કંપનીઝ એક્ટની કલમ પરલ(૩)(બી)(૪) ની જોગવાઈઓ દ્વારા આવરી લેવાયેલ છે, પછી ભલે સદર કંપનીએ ગ્રેયુઈટી ફંડ સ્થાપિત કર્યું હોય કે જાળવ્યું હોય કે નહીં, અને ગ્રેયુઈટી, પેન્શન અને પ્રોવિડન્ટ ફંડની ગણતરીના હેતુ માટેનો અર્હતા સમયગાળો ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળાનો સમાવેશ કરશે.

(૭) ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની જોગવાઈઓ હેઠળ અથવા અન્ય કોઈપણ કાયદા હેઠળ નોટિસ પે માટેનો દાવો સદર અધિનિયમ હેઠળ અગ્રતાના હેતુઓ માટે સ્વીકાર્ય નથી.

(૮) પેમેન્ટ ઓફ બોનસ એક્ટ, ૧૯૬૫ હેઠળ કે અન્યથા બોનસ માટેનો દાવો સદર અધિનિયમ હેઠળ અગ્રતાના હેતુઓ માટે સ્વીકાર્ય નથી.

સી. કામદારોના લેણાંની ગણતરી અને વ્યાજની ગણતરી માટેની સંબંધિત તારીખ.

કંપનીઝ એક્ટની કલમ પરલ અને પરલ-એ હેઠળ સંબંધિત લેણાંનો ગુણોત્તર નક્કી કરવાના હેતુ માટે કામદારોના લેણાં તેમજ સુરક્ષિત

લેણદારોના લેણાંની ગણતરી માટેની સંબંધિત તારીખ પ્રોવિઝનલ લિક્વિડેટરની પ્રથમ નિમણૂકની તારીખ છે અને જો આવી કોઈ નિમણૂક કરવામાં ન આવી હોય તો સદર અધિનિયમની કલમ ૫૩૦(૮)(સી) (૧) માં વિચારાયા મુજબ ફડયાના હુકમની તારીખ છે. આથી, પ્રથમ તબક્કે ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરે કંપનીઝ એક્ટની કલમ ૫૨૯ અને ૫૨૯-એ હેઠળ અગ્રતાના દાવા દ્વારા આવરી લેવાયેલા કામદારોના લેણાં અને ઉપરોક્ત સંબંધિત તારીખે સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાંની ગણતરી કરવાની રહેશે.

જ્યાં સુધી વ્યાજ માટેના દાવાનો સંબંધ છે :-

(૧) સંબંધિત તારીખ (ઉપર વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ) પછીના અનુગામી સમયગાળા માટે કોઈ વ્યાજ આપવામાં આવશે નહીં.

(૨) જ્યાં સુધી સંબંધિત તારીખ (ઉપર વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ) પહેલાંના સમયગાળા માટે વ્યાજના દાવાનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી દેવાં સંબંધિત કરારોની શરતો મુજબ વ્યાજ ધરાવતા ન હોય ત્યાં સુધી વ્યાજ માટેનો દાવો મંજૂર કરવામાં આવશે નહીં.

(૩) જો સદર અધિનિયમની કલમ ૫૨૯ અને ૫૨૯-એ ની જોગવાઈઓ મુજબ ઉપરોક્ત મુજબની સંબંધિત તારીખે સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાં અને કામદારોના લેણાં બંનેની પારી પાસુ (સરખા હિસ્સે) વહેંચણી કર્યા પછી અને સદર અધિનિયમની કલમ ૫૩૦ હેઠળ પ્રેફરેન્શિયલ લેણાંની

વહેંચણી કર્યા પછી સદર કંપની પાસે વધારાની વસૂલ થયેલી અસ્કયામતો/ભંડોળ રહે તો જ સંબંધિત તારીખ પછીના આગળના સમયગાળા માટે સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાં પર અથવા કામદારોના લેણાં પર કોઈપણ વ્યાજ આપવાનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થશે. હાલના કેસમાં અત્યાર સુધી આવી પરિસ્થિતિ ઉપસ્થિત થઈ ન હોવાથી, વ્યાજના દર અંગેનો પ્રશ્ન હાલમાં વિચારણામાં લેવામાં આવ્યો નથી.

હુકમ

##. ઉપરોક્ત તારણોને ધ્યાને લેતાં, નીચે મુજબનો હુકમ કરવામાં આવે છે :-

૨૨.૧ અરજદાર-ટેક્સટાઈલ લેબર એસોસિયેશન આજથી બે મહિનાના સમયગાળામાં આ ચુકાદામાં નિર્ધારિત સિદ્ધાંતો અનુસાર કડક રીતે જ્યુનિલી મિલ્સ લિમિટેડ (ફડયામાં) ના કામદારોના લેણાં માટેના દાવા ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર સમક્ષ પુનઃ રજૂ કરશે અને તેની સંક્ષિપ્ત વિગતો (સમરી) ની એક નકલ સુરક્ષિત લેણદારોને અને નાણાકીય સંસ્થાઓને (જેમનો સુરક્ષિત લેણદારો તરીકે ગણવા માટેનો દાવો હજી નક્કી કરવાનો બાકી છે) આપવામાં આવશે.

જો સુરક્ષિત લેણદારો અથવા નાણાકીય સંસ્થાઓને સમરીની નકલ મળ્યાની તારીખથી એક અઠવાડિયાની અંદર કામદારોના લેણાં માટે રજૂ કરાયેલા

દાવાઓની કોઈપણ વિગતોની જરૂર હોય, તો તે ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર દ્વારા સુરક્ષિત લેણદારો/નાણાકીય સંસ્થાઓને તેમના ખર્ચે પૂરી પાડવામાં આવશે.

૨૨.૨ કામદારોના લેણાં માટેના દાવાની સમરી મળ્યાની તારીખથી એક મહિનાની અંદર, સુરક્ષિત લેણદારો અથવા નાણાકીય સંસ્થાઓ વતી વાંધાઓ, જો કોઈ હોય તો, ટેક્સટાઇલ લેબર એસોસિયેશનને એક નકલ સાથે ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરને રજૂ કરવાના રહેશે.

૨૨.૩ ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરે ત્યારબાદ દાવાઓ તેમજ વાંધાઓ ચકાસણી માટે સંબંધિત ચાર્ટર્ડ એકાઉન્ટન્ટ્સને રજૂ કરવાના રહેશે જેમણે અગાઉ કામદારોના લેણાંના દાવાઓની ચકાસણી કરી હતી.

૨૨.૪ ચાર્ટર્ડ એકાઉન્ટન્ટ્સે ઉપરોક્ત સામગ્રી સાથે ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર પાસેથી સૂચનાઓ મળ્યાની તારીખથી બે મહિનાની અંદર તેમનો ચકાસણી અહેવાલ રજૂ કરવાનો રહેશે અને સદર અહેવાલ અદાલત સમક્ષ મૂકવામાં આવશે.

##. વસૂલ થયેલી જામીનગીરી પર કામદારોના લેણાં અને સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાં વચ્ચેનો ગુણોત્તર ઝડપથી નક્કી કરી શકાય તે જોવા માટે, સુરક્ષિત લેણદારો અથવા સુરક્ષિત લેણદારો હોવાનો દાવો કરતા પક્ષકારો આજથી છ અઠવાડિયાની અંદર ફડયાના હુકમની તારીખે (એટલે કે ૫.૯.૧૯૮૯) પોતાના દાવા ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર સમક્ષ રજૂ કરશે. તે સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે આ રીતે દાવા રજૂ કરતી વખતે, સુરક્ષિત લેણદારો અથવા

સુરક્ષિત લેણદારો હોવાનો દાવો કરતા પક્ષકારોને ફડચાની કાર્યવાહીને આધીન થયા હોવાનું ગણવામાં આવશે નહીં. સુરક્ષિત લેણદારો અથવા સુરક્ષિત લેણદારો હોવાનો દાવો કરતા પક્ષકારો દ્વારા રજૂ કરાયેલા દાવાઓની એક નકલ ટેક્સટાઈલ લેબર એસોસિયેશનને પણ બજાવવાની રહેશે. આ નિર્દેશ સુરક્ષિત લેણદારો અને નાણાકીય સંસ્થાઓની એ દલીલોને પૂર્વગ્રહ રાખ્યા વિના આપવામાં આવ્યો છે કે ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર પહેલેથી જ કામદારોના હિતોનું ધ્યાન રાખતા હોવાથી, કામદારોના પ્રતિનિધિઓને સુરક્ષિત લેણદારો અથવા સુરક્ષિત લેણદારો હોવાનો દાવો કરતા પક્ષકારોના દાવા સામે વાંધો ઉઠાવવાનો કોઈ અધિકાર નથી. આ દલીલ આગામી સુનાવણીની તારીખે વિચારવામાં આવશે.

##. હવે પછી આપવામાં આવનારા નિર્દેશોને આધીન, કંપનીઝ એક્ટ, ૧૯૫૬ ની કલમ ૫૨૯ અને ૫૨૯-એ હેઠળ અગ્રતા માટે પાત્ર બનતા કામદારોના લેણાં નક્કી કર્યા પછી અને સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાં નક્કી કર્યા પછી (આ હુકમમાં કરવામાં આવેલી સ્પષ્ટતાઓને આધીન), ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરે ૫.૯.૧૯૮૯ ના રોજ કામદારોના લેણાં અને સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાંનો ગુણોત્તર નક્કી કરવાનો રહેશે.

##. ઉપરોક્ત ક્વાયતમાં થોડો સમય લાગવાની શક્યતા હોવાથી અને કામદારો ૫.૯.૧૯૮૯ ના રોજ છેક પસાર કરવામાં આવેલા ફડચાના હુકમની તારીખથી તેમના લેણાંની ચુકવણીની રાહ જોઈ રહ્યા હોવાથી, કેસની હકીકતો

અને સંજોગોમાં અને ખાસ કરીને એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે કામદારોના લેણાંનો મોટો હિસ્સો ગેરકાયદેસર બંધના સમયગાળા માટેના વણચૂકવાયેલા વેતન, ગ્રેયુઇટી અને છટણી વળતરના સંદર્ભમાં છે જે સૈદ્ધાંતિક રીતે, આ હુકમ દ્વારા તમામ માન્ય રાખવામાં આવ્યા છે, જ્યારે સુરક્ષિત લેણદારો અને નાણાકીય સંસ્થાઓ બંનેના મળીને કુલ દાવા માત્ર આશરે રૂ. ૧૦ કરોડ છે, (એટલે કે, જો નાણાકીય સંસ્થાઓ સુરક્ષિત લેણદારો તરીકે તેમના દાવા સ્થાપિત કરવામાં સફળ થાય તો પણ), કોઈ પણ સંજોગોમાં કામદારોના લેણાં સુરક્ષિત લેણદારોના લેણાં કરતાં ઓછા નહીં હોય. તેને અલગ રીતે જોતાં, કલમ ૫૨૯ અને ૫૨૯-એ હેઠળ અગ્રતા દ્વારા આવરી લેવાયેલા તમામ લેણાં પ.૯.૧૯૮૯ ના રોજ રૂ. ૩૦ કરોડથી વધુ હોવાની શક્યતા નથી. આથી, જો કામદારોને તેમના સુધારેલા દાવાના ૧૦% ચૂકવવામાં આવે (૧૫.૨.૧૯૯૯ ના રોજ ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર પાસે પડેલા રૂ. ૪.૨૩ કરોડના ભંડોળમાંથી), તો કામદારોના લેણાંના ગ્રોસ બ્લોકમાંથી કોઈપણ રકમની વસૂલાતની કોઈ શક્યતા રહેશે નહીં. એ જ રીતે સુરક્ષિત લેણદારોને તેમના લેણાંના ૧૦% ચૂકવી શકાય છે, પરંતુ સુરક્ષિત લેણદારો અને નાણાકીય સંસ્થાઓ વચ્ચે પરસ્પર વિવાદ છે કે ફંડમાં ગયેલી સદર કંપનીની કઈ અસ્કયામતોના વેચાણ ઉપજમાંથી કયા લેણદારને ચૂકવણી કરી શકાય. તેથી, સુરક્ષિત લેણદારોને અથવા નાણાકીય સંસ્થાઓને કોઈ વચગાળાની ચુકવણી કરવામાં આવશે નહીં પરંતુ ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર પાસે પડેલી ઉપરોક્ત રૂ. ૪.૨૩ કરોડની રકમમાંથી તેમના સંબંધિત દાવાના ૧૦% સુરક્ષિત રીતે તેમની પાસે જમા કરાવી શકાય છે.

૨૫.૧ તે મુજબ, ટેક્સટાઇલ લેબર એસોસિયેશન જ્યુબિલી મિલ્સ લિમિટેડના કામદારોના લેણાં માટેના સુધારેલા દાવા રજૂ કરે તે તારીખથી એક મહિનાની અંદર, ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરે સુધારેલા દાવાઓમાં ગણતરી કર્યા મુજબ કામદારોના લેણાંના ૧૦% વહેંચવાના રહેશે. ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરે યોગ્ય ઓળખ પછી અને ટેક્સટાઇલ લેબર એસોસિયેશનના અધિકૃત પ્રતિનિધિની હાજરીમાં વ્યક્તિગત કામદારોની તરફેણમાં અથવા મૃત્યુના કિસ્સામાં મૃતક કામદારોના કાયદેસરના વારસદારોની તરફેણમાં એકાઉન્ટ પેચી ચેક દ્વારા ઉપરોક્ત ચૂકવણી કરવાની રહેશે.

૨૫.૨ ફડયાના હુકમની તારીખે સુરક્ષિત લેણદારો અને નાણાકીય સંસ્થાઓના દાવાની વિગતો મળ્યા પછી, ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરે દરેક સુરક્ષિત લેણદારો પાસે અને આઈઆઈબીઆઈ, આઈડીબીઆઈ અને આઈસીઆઈસીઆઈ પાસે (જેઓ સુરક્ષિત લેણદાર હોવાનો દાવો કરે છે અને જે દાવાનો કામદારોના પ્રતિનિધિઓ દ્વારા વિરોધ કરવામાં આવી રહ્યો છે અને સુરક્ષિત લેણદારો તરીકેના દરજ્જા માટેના તેમના દાવા પર હાલમાં ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર દ્વારા કોઈ અભિપ્રાય વ્યક્ત કરવામાં આવ્યો નથી), સંબંધિત તારીખે તેમના સંબંધિત દાવાના ૧૦% જમા કરાવવાના રહેશે. તે સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે ઉપરોક્ત ડિપોઝિટને જામીનગીરીના વેચાણમાંથી વસૂલ થયેલી રકમની ડિપોઝિટ તરીકે ગણવામાં આવશે અને કોઈ ચોક્કસ જામીનગીરીના વેચાણમાંથી વસૂલ થયેલી રકમ મેળવવા માટે કયો સુરક્ષિત લેણદાર હકદાર છે તે વિવાદનો સદર અદાલત નિર્ણય ન કરે ત્યાં સુધી કોઈપણ બેંક અથવા

નાણાકીય સંસ્થા આવી રકમ પોતાના લેણાં સામે સરભર (એપ્રોપ્રિયેટ) કરશે નહીં.

##. ઓફિશિયલ લિક્વિડેટરને ફિક્સ્ડ ડિપોઝિટ રસીદો મુદત પૂરી થતાં પહેલાં વટાવવાની અને ઉપરોક્ત નિર્દેશોના અમલ માટે જરૂરી ખર્ચ કરવાની સત્તા આપવામાં આવે છે.

એસ.ઓ. ૨૯મી જૂન, ૧૯૯૯.

સહી/ -

મે ૧૨, ૧૯૯૯

(એમ.એસ. શાહ, જે.)

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.