

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.

=====

ગુજરાતની વડી અદાલતમાં, અમદાવાદ ખાતે

કંપની અરજી ક્રમાંક ૧૭૧/૨૦૧૨

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એન.વી. અંજારિયા

=====

૧	સ્થાનિક અખબારોના સંવાદદાતાઓને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપી શકાય કે કેમ?	હા
૨	રિપોર્ટરને સંદર્ભિત કરવાનું કે નહીં?	હા

૩	શું ન્યાયમૂર્તિ ચુકાદાની આખરી નકલ જોવા ઇચ્છે છે?	ના
૪	શું આ મામલો ભારતના સંવિધાનની વ્યાખ્યા સંબંધિત અથવા તેના હેઠળ કરાયેલા કોઈ પણ હુકમ સંબંધિત કાયદાનો મહત્વપૂર્ણ પ્રશ્ન ઊભો કરે છે ?	ના

=====

એન રાજેન્દ્ર રાજુ....અરજદાર(ઓ)

વિ.

નીસા વેન્યર હોલિંગ લિ....સામાવાળા(ઓ)

=====

ઉપસ્થિતિ:

શ્રી ધવલ ડી વ્યાસ, અરજદાર(ઓ) નં. ૧ માટે વકીલ

શ્રી રવિશ ડી ભટ્ટ, સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ માટે વકીલ

=====

કોરમ : માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એન.વી. અંજારિયા

તારીખ : ૦૯/૦૩/૨૦૧૫

સીએવી ચુકાદો

કર્મચારી કે શ્રમિક નોકરીદાતા-કંપનીના વિઘટન માટે અરજી દાખલ કરવાનો હક દાવો કરી શકે કે કેમ અને તેના પગાર બાકી રહેવાના કારણે તેને ઋણદાતા ગણાવી શકાય કે નહીં, જેથી કંપની અધિનિયમ, ૧૯૫૬ની કલમ ૪૩૩ અને ૪૩૪ હેઠળ એવી અરજી જાળવી શકાય, એ પ્રશ્ન વર્તમાન અરજીમાં ઉઠાવવામાં આવેલ પ્રાથમિક પ્રશ્ન છે.

૨. મુદ્દાની ચર્ચા આગળ વધારતાં પહેલાં, સંક્ષેપમાં હકીકતી વિવાદસ્થિતિનું નિવેદન કરવું અનુપયોગી નહીં રહે.

૨.૧ અરજદારને સામાવાળા કંપની-નીસા વેન્યર હોલિંગ્સ લિમિટેડ હેઠળ ગ્રુપ ચીફ એક્ઝિક્યુટિવ ઓફિસર તરીકે નિમવામાં આવ્યા હતા. અરજદારનું કહેવું હતું કે ૨૭મી ઑગસ્ટ, ૨૦૧૧ની નિમણૂક પત્ર દ્વારા, ક્ષેત્રકાર્યોમાં તેમની વિશેષતા અને અનુભવને ધ્યાનમાં રાખીને, તેમને ગ્રુપ ચીફ એક્ઝિક્યુટિવ ઓફિસર ઈ-૮ તરીકે નિમવામાં આવ્યા હતા. અરજદારના જણાવ્યા અનુસાર, સામાવાળા

કંપની સહિત સમૂહ કંપનીઓની આર્થિક સ્થિતિ અત્યંત કફોડી હતી; તેથી, સામાવાળા કંપની નાણાકીય પુનર્ગઠન અને દેવાનું પુનઃસમાયોજન કરવા ઇચ્છતી હતી. જણાવાયું હતું કે નિમણૂકની શરતો મુજબ, અરજદારને ચુકવવાપાત્ર સંયુક્ત વેતન રૂ. ૬,૫૯,૯૯૬/- હતું. વેતનનો આ ઘટક લઘુત્તમ તરીકે નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો અને પ્રદર્શન-આધારિત પ્રોત્સાહન સહિત રૂ. ૨૬ લાખની વધારાની સુવિધાઓ હતાઓમાં ચૂકવવાની હતી. અરજદાર વેતનના ૧૦% સુધી બોનસ માટે હકદાર હતા. નિમણૂકની શરતોમાં વધુમાં એમ પણ જોગવાઈ હતી કે પ્રારંભિક છ મહિનાનો સમયગાળો પરિચારિકા અવધિ રહેશે અને વ્યવસ્થાપનની મરજી મુજબ તે વધુ લંબાવી શકાશે. વધુમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે પરિચારિકા અવધિ સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ થાય તો નિમણૂક પામનારને લેખિતમાં પુષ્ટિ આપવામાં આવશે અને આવી પુષ્ટિ ના થાય તો પરિચારિકા અવધિ ચાલુ રહેશે.

૨.૨ અરજદારનો વધુમાં એવો કેસ છે કે તેમણે કરારની શરતો મુજબ ૧૦મી નવેમ્બર, ૨૦૧૧ના રોજ રાજીનામું આપ્યું હતું; નોટિસ અવધિ પૂર્ણ થવાથી રાજીનામું ૧૦મી ડિસેમ્બર, ૨૦૧૧થી અમલમાં આવવાનું હતું. અરજદારને ૧૦મી ડિસેમ્બર, ૨૦૧૧થી સેવામાંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો. કેસ એવો છે કે વારંવાર વિનંતી કરવા છતાં સામાવાળા કંપનીએ ૦૧લી ઓક્ટોબર, ૨૦૧૧થી અરજદારને ચુકવવાપાત્ર વેતન સહિતના બાકી દાવાઓ છોડાવ્યા ન હતા.

૨.૩ અપીલકર્તાના જણાવ્યા મુજબ, ચૂકવવામાં ન આવેલું વેતન સામાવાળા કંપની પાસેથી તેનું બાકી ચૂકવણું કરજ હતું અને તે કરજની ચૂકવણી કરવામાં નિષ્ફળતા તથા અવગણના બદલ કંપનીનું સમાપન કરવા માટે તે જવાબદાર હતી, કારણ કે સ્પષ્ટ હતું કે કંપનીએ પોતાનો નાણાકીય આધાર ગુમાવી દીધો હતો. ૦૭ એપ્રિલ, ૨૦૧૨ના રોજ અપીલકર્તાએ સામાવાળા કંપનીને નોટિસ પાઠવી, જેમાં કંપનીને વેતનના બાકીદારો વગેરે ચૂકવવા જણાવ્યું. ત્યારબાદ, અપીલકર્તાએ કંપની અધિનિયમ, ૧૯૫૬ની કલમ ૪૩૩ અને ૪૩૪ હેઠળ ૧૬ મે, ૨૦૧૨ની કાનૂની નોટિસ પાઠવી. સામાવાળા કંપનીએ ૦૪ જૂન, ૨૦૧૨ની તારીખે જવાબ આપ્યો.

૨.૪ કંપનીએ પોતાનું પ્રતિઉત્તરી સોગંદનામું દાખલ કર્યું હતું અને અપીલકર્તાના દાવાનો વિવાદ કર્યો હતો. જણાવવામાં આવ્યું હતું કે ૧૦-૧૧-૨૦૧૧ના રોજ અપીલકર્તાએ રાજીનામું આપ્યું હતું અને મંજૂરી પણ મેળવ્યા વિના એ જ દિવસે પુણે ખાતે પોતાના સ્થળે ચાલ્યો ગયો હતો, તેથી અપીલકર્તાનો પગાર મુક્ત કરી શકાય તેમ નહોતો. સામાવાળાએ અપીલકર્તાને પુણેમાંથી કામ કરવાની અને એનઈઈએસએ જૂથની કંપનીઓના વ્યવસાય વિકાસના ભાગની દેખરેખ રાખવાની તથા પુણે ખાતે મજબૂત વેચાણ અને માર્કેટિંગ વિભાગ સ્થાપવાની પણ તક આપી હતી. તેમ છતાં, અપીલકર્તાએ પુણે ખાતે વેચાણ અને માર્કેટિંગ વિભાગ સ્થાપવા માટે કશું જ કર્યું નહોતું અને અપીલકર્તાનું આ વર્તન નિમણૂક પત્રની શરતોનો ભંગ કરનારું હતું. જણાવવામાં આવ્યું હતું કે અપીલકર્તાની

અકાર્યક્ષમતા અને બેદરકારીના કારણે સામાવાળા કંપનીને ગુકસાન થયું છે, અને તે પણ બાકી ચૂકવવાપાત્ર કોઈપણ રકમ સામે સમાયોજિત કરવું આવશ્યક છે. જણાવવામાં આવ્યું હતું કે ૨૭ ઓગસ્ટ ૨૦૧૧ની નિમણૂક પત્ર મુજબ, અને વિશેષરૂપે તેની કલમ ૭ મુજબ, જો અપીલકર્તા રાજીનામું આપે અથવા નોટિસ સમયગાળાને બદલે ચુકવણી કરે, તો તેને લેખિતમાં ૩૦ દિવસની નોટિસ આપવાની ફરજ હતી. જણાવવામાં આવ્યું હતું કે ઉક્ત કરારમાં રહેલી વિશિષ્ટ જોગવાઈને ધ્યાનમાં લેતાં, અપીલકર્તાનો એક મહિનાનો પગાર અપીલકર્તાને ચૂકવવાપાત્ર બાકી રકમમાંથી કપાત કરી શકાય તેમ હતો. વધુમાં રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું કે સામાવાળા કંપની અપીલકર્તાની બેદરકારીના કારણે સામાવાળા કંપનીને થયેલા કુલ ગુકસાનની ગણતરી કરવાની પ્રક્રિયામાં હતી, અને તે રકમ અપીલકર્તાને બાકી કોઈપણ રકમમાંથી કપાતપાત્ર છે અને રહેશે. વધુમાં જણાવવામાં આવ્યું હતું કે સામાવાળા કંપનીએ તેને થયેલા ગુકસાનના વળતરની વસૂલી માટે દાવો દાખલ કરવાનો પણ નિર્ણય કર્યો છે.

૨.૫ ઉપરોક્ત તથ્યો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે વર્તમાન અરજદાર દ્વારા દાખલ કરાયેલ વિસર્જન-અરજી તેના પગારની બાકી રકમ પર આધારિત હતી. તેણે દલીલ કરી હતી કે પગારની રકમ ચૂકવવાપાત્ર હતી અને અદા કરવામાં આવી નહોતી, તેથી તે દેવું હતું અને કંપની દ્વારા તેની અદાયગી ન કરવાને કારણે તેણે કંપની અધિનિયમની કલમ ૪૩૩ અને ૪૩૪ હેઠળ સામાવાળાના વિસર્જનની પ્રાર્થના કરી હતી.

૩. તે જ સમયે, કંપનીએ તેના જવાબી સોગંદનામામાં અરજદાર દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી વિસર્જન અરજીની ચાલવાપાત્રતા અંગે પ્રાથમિક આક્ષેપ ઉઠાવ્યો હતો, અને દલીલ કરી હતી કે અરજદાર કંપનીનો કર્મચારી હોવાથી, વિસર્જન અરજી રજૂ કરવાનો અધિકાર ધરાવતા દેનદારોના વર્ગના પરિધિમાં આવતો નથી. તેથી સુનાવણી દરમિયાન, સામાવાળા તરફથી વિદ્વાન વકીલે આરંભમાં જ આ પ્રાથમિક મુદ્દો ઉઠાવ્યો હતો.

૩.૧ અત્રે ઉઠેલો પૂર્વપ્રશ્ન મૂલ્યવિહીન પ્રશ્ન બનતાં, બંને વિદ્વાન વકીલોએ આ મુદ્દા પર વિસ્તૃત રીતે પોતાની રજૂઆત કરી.

જ. સામાવાળા તરફથી વિદ્વાન વકીલ શ્રી રવિશ ભટ્ટે પ્રારંભિક મુદ્દો ઉઠાવી રજૂઆત કરી હતી કે અરજદાર કર્મચારી હોવાથી તથા પોતાના પગાર અને અન્ય સેવાનાં બાકી ચૂકવણાંનો દાવો કરતો હોવાથી, તે પોતાના ઉપરોક્ત બાકી ચૂકવણાં માટે વિસર્જન અરજી દાખલ કરવા હકદાર નથી. રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે અરજદાર દ્વારા દાવો કરાયેલા સ્વરૂપના બાકી ચૂકવણાંને કંપની અધિનિયમની કલમ ૪૩૩(ઈ) હેઠળ “ઋણ” શબ્દની પરિધિમાં આવતાં કહી શકાય નહીં, અને અરજદાર “ધિરાણદાર” પણ નથી કે જેથી અધિનિયમની કલમ ૪૩૩ અને ૪૩૪ હેઠળ અરજી જાળવી શકાય. રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે માત્ર અધિનિયમની કલમ ૪૩૯માં ઉલ્લેખિત વ્યક્તિઓના વર્ગ જ કંપનીના વિસર્જન માટેની અરજી દાખલ કરી શકે છે.

૪.૧ અરજદારના વિદ્વાન વકીલ શ્રી ધવલ વ્યાસે, પ્રાથમિક વિરોધ દલીલને નકારવાના હેતુથી, રજૂઆત કરી હતી કે કર્મચારી પણ પોતાના પગારના બાકીદારો બાબતે દેવાના દરજ્જે આવે છે, તેથી તે સમાપ્તિ અરજી દાખલ કરવા પાત્ર છે. આ હેતુસર તેમણે સર્વોચ્ચ અદાલતના નેશનલ ટેક્સટાઇલ્સ વર્ક્સ યુનિયન વિ. પી. આર. રામકૃષ્ણ [એ.આઈ.આર. ૧૯૮૩ એસ.સી. ૭૫] ના નિર્ણય પર આધાર મૂક્યો. તેમના અનુસાર, ઉક્ત ચુકાદાના પરિચ્છેદ ૩ માં રજૂઆતો સમાવિષ્ટ છે, જ્યારે અનુપાત પરિચ્છેદ ૭ માં ઉપલબ્ધ છે. ત્યારબાદ તેમણે આ કંપની અદાલત દ્વારા ૩૧મી માર્ચ, ૨૦૧૧ના રોજ ખીમજીભાઈ સનાભાઈ પરમાર વિ. સેવાલિયા સિમેન્ટ વર્ક્સ (યુનિટ ઓફ માનોર ઇન્વેસ્ટમેન્ટ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ) માં અપાયેલા નિર્ણય પર આધાર મૂક્યો, જે કંપની અરજી નં. ૪૦ ઓફ ૧૯૯૭ તથા સંલગ્ન બાબતો હતી, અને રજૂઆત કરી હતી કે સમાપ્તિ માટેની ઉક્ત કંપની અરજીઓ શ્રમિકો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી હતી, જેમના વેતન તેમજ અન્ય સેવા સંબંધિત બાકીદારો ચૂકવાયા ન હતા, અને આ અદાલતે તેમને સ્વીકારી હતી. વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે ઉક્ત નિર્ણય **O. J.** અપીલ નં. ૧૭/૨૦૦૫ માં કરવામાં આવ્યો હતો. લેટર્સ પેટન્ટ બેન્ચે મામલો પરત મોકલ્યો હતો, પરંતુ સમાપ્તિ અરજી જાળવવા અયોગ્ય છે એવું ઠરાવ્યું નહોતું; બલકે અરજીઓને જાળવવા યોગ્ય ગણાવી હતી. અરજદારના વિદ્વાન વકીલે ખીમજીભાઈ સનાભાઈ પરમાર (ઉપરોક્ત) માં ડિવિઝન બેન્ચના ૧૦મી ફેબ્રુઆરી, ૨૦૧૧ના ચુકાદાના પરિચ્છેદ ૧૪ માં કરેલી નોંધો પર આધાર મૂક્યો.

જ.ર અરજદાર તરફથી વિદ્વાન વકીલે સર્વોચ્ચ અદાલતના બેંક ઓફ ઈન્ડિયા વિ. ઓ.પી. સ્વર્ણાકર [૨૦૦૩(૨) એસસીસી ૭૨૧]ના નિર્ણય ઉપર આધાર રાખી રજૂઆત કરી હતી કે કામદારો નોકરીના કરારમાંથી લેણદારોનો દરજ્જો દાવો કરી શકે છે. વિદ્વાન વકીલે સર્વોચ્ચ અદાલતના બિહાર રાજ્ય વિ. અબ્દુલ મજિદ [એઆઈઆર ૧૯૫૪ એસસી ૨૪૫]ના નિર્ણયના પરા ૬ માં કરેલી ટિપ્પણી પર પણ આધાર રાખ્યો હતો. ત્યારબાદ વિદ્વાન વકીલે મધ્ય પ્રદેશ રાજ્ય વિ. જી.સી. મંડાવર [એઆઈઆર ૧૯૫૪ એસસી ૪૯૩]ના અન્ય એક નિર્ણય પર આધાર રાખીને તેના પરા ૬નો સંદર્ભ આપ્યો હતો અને દલીલ કરી હતી કે અદાલતને કંઈ પગાર બાકી દેવું છે, જે દીવાની કાર્યરીતિ સંહિતા, ૧૯૦૮ની જોગવાઈઓ હેઠળ જમીયોગ્ય છે.

ત્યારબાદ અરજીકર્તાના વિદ્વાન વકીલે દિલ્લી વકીલ અદાલતના અરઘા સેન વિ. ઇન્ટેરા ઇન્ફોર્મેશન ટેકનોલોજીઝ (ઈન્ડિયા) (પ્રા.) લિ.ના સીઓ નં. ૨૪૪ અને ૨૪૫ ઓફ ૨૦૦૪, જે ૧૨ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૫ના રોજ નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા, તે નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો. તેનાં પરાગ્રાફ ૧૬નો ઉલ્લેખ કરીને રજૂ કરવામાં આવ્યું કે વેતનનું ચુકવણું ન કરવું કર્મચારીને નોકરીદાતા વિરુદ્ધ કાર્યવાહી કરવાનો અધિકાર આપે છે, કારણ કે ખાનગી નોકરીદાતા પાસેથી વેતન મેળવવાનો હક અમલયોગ્ય દાવો છે. દિલ્લી

હાઈકોર્ટે આ અભિપ્રાય વ્યક્ત કર્યો હતો કે અરજદારને સામાવાળા કંપની પાસેથી જે વસૂલ કરી શકાય તે “ઋણ” હતું; અને જેમના ઋણો ચૂકવવામાં આવ્યા ન

હતા તે કર્મચારીઓને “ઝાણદાતા” તરીકે ગણવા પડશે. બોમ્બે વડી અદાલતનો અન્ય એક નિર્ણય, સ્મિ. કાર્લોટા ફાર્નાન્ડેસ વિ. નાઈક અને અન્ય, ફર્સ્ટ અપીલ નં. ૧૧ of ૧૯૯૭, જે ૨૩મી માર્ચ, ૨૦૦૪ના રોજ નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો [૩ (૨૦૦૪) બી.સી. ૨૬૯], સેવા માં લેવામાં આવ્યો હતો, વિશેષ કરીને પરિચ્છેદ ૧૫, જેમાં અદાલતે “ઝાણદાતા” શબ્દનો વિચાર કર્યો હતો.

૪.૩ અરજદાર તરફથી વિદ્વાન વકીલે આંધ્ર વડી અદાલતના બી.એસ. ડેમોગ્રે વિ. વિફ એરવેઝ લિમિટેડ [૧૯૯૮ ૯૪ કંપની કેસેસ ૨૯૧ એ.પી.] ના નિર્ણય પર પણ આધાર મૂક્યો હતો, જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના કેશોરામ ઇન્ડસ્ટ્રીઝ એન્ડ કોટન મિલ્સ લિમિટેડ વિ. સી.ડબ્લ્યુ.ટી. ના નિર્ણયમાંથી ઉદ્ધૃત કરીને ઝાણની સંકલ્પનાની વ્યાખ્યા કરવામાં આવી હતી. કર્ણાટક વડી અદાલતના આયર્ન ઓર કંપની લિમિટેડ વિ. ફૂડી રોડવેઝ પી. લિમિટેડ [(૧૯૯૦) ૬૯ કંપની કેસેસ ૧૭૮ (કર્ણાટક)] ના અન્ય એક નિર્ણય પર પણ આધાર મૂકવામાં આવ્યો હતો, જેમાં એવો મત લેવાયો હતો કે કર્મચારીનું બાકી વેતન, જે નિયોક્તા પાસેથી વસૂલ કરી શકાય તેવું છે, “ઝાણ” છે, કારણ કે નિયોક્તા તેના દ્વારા આપેલી સેવાઓ માટે કર્મચારીને ચૂકવણી કરવા બાધ્ય છે. અલ્હાબાદ વડી અદાલતના નરેશ ચંદ્ર શર્મા વિ. અવધ રબર લિમિટેડ [(૨૦૦૯) ૯૩ એસ.સી.એલ. ૧૩૪] ના નિર્ણયનો પણ આધાર લેવામાં આવ્યો હતો.

૪.૪ અરજદારના વિદ્વાન વકીલે ત્યારબાદ, ઉપરોક્ત રજૂઆતોને બાધ આવ્યા વગર, વર્તમાન કર્મચારીના દાવા અને ભૂતપૂર્વ કર્મચારીના વેતન બાકીપણા

સંબંધિત દાવા વચ્ચે ભેદ કરવાનો પ્રયત્ન કર્યો. રજૂ કરવામાં આવ્યું કે, દલીલના હેતુસર, સ્વીકાર્યા વગર પણ, જો વર્તમાન કર્મચારી ધારા ૪૩૩(ઈ) હેઠળ ઋણદાતા ન ગણાતો હોય, તો ભૂતપૂર્વ કર્મચારીની સ્થિતિ અલગ રહેશે અને વેતન તથા અન્ય લાભો બાબતનો તેનો દાવો “ઋણ” ગણાશે અને તે વિનિંદગ-અપ અરજી દાખલ કરવા હકદાર ઋણદાતા બનશે. આ દલીલના સમર્થનમાં, વિદ્વાન વકીલે પ્રવીણચંદ્ર નટવરલાલ જાની અને અન્ય વિ. ઓમેક્સ ઇન્વેસ્ટર્સ લિમિટેડ અને અન્ય [૨૦૧૧) ૧૬૨ કમ્પેક્સ પજ્જ(ગુજરાતી); આંધ્ર પ્રદેશ વડી અદાલતના એમ. સૂર્યનારાયણ અને અન્ય વિ. સ્ટાઈલ્સ ઇન્ડિયા લિમિટેડ અને અન્ય [૨૦૦૨(૨) એએલડી ૧૮૫]; તેમજ કલકત્તા વડી અદાલતના બી.ઈ. પમ્પ્સ પ્રા. લિ. વિ. દે બતોસ થાકુર, સીપી નં. ૩૮૭ ઓફ ૨૦૦૭, જે ૧૬મી ડિસેમ્બર, ૨૦૦૮ના રોજ નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો, તે નિર્ણય ઉપર આધાર મૂક્યો.

૪.૫ પ્રત્યુત્તર રજૂઆતોમાં, સામાવાળા તરફથી વિદ્વાન વકીલ શ્રી રવિશ ભટ્ટે દલીલ કરી હતી કે કલમ ૪૩૩ હેઠળ “ઋણ”ની સંકલ્પનામાં પગારબાકીનો સમાવેશ થઈ શકતો નથી અને પગારના બાકી ચૂકવણાં “ઋણ” નથી; તેમજ કંપનીનું વિસર્જન કરવાની અધિકારક્ષેત્રનો આશ્રય લેવાના હેતુ માટે કર્મચારી અથવા પૂર્વ કર્મચારીને “ઋણદાર” તરીકે વર્ગીકૃત કે જોવામાં આવી શકે નહીં. વધુમાં રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે નેશનલ ટેક્સટાઈલ્સ વર્ક્સ યુનિયન (ઉપરોક્ત) માં આપેલો નિર્ણય, તેના વિરુદ્ધ, બીજી જ દિશામાં આ પ્રસ્તાવને

સમર્થન આપતો હતો. વધુમાં રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું કે ખીમજીભાઈ સનાભાઈ પરમાર (ઉપરોક્ત) માં, કંપની અરજી નં. ૪૦ ઓફ ૧૯૯૭ માં પસાર થયેલા આદેશો તથ્યોના દૃષ્ટિકોણથી સંપૂર્ણપણે ભિન્ન સંદર્ભ ધરાવતા હતા, જ્યાં કર્મચારીઓની બાકી રકમ નિયોક્તા દ્વારા સ્વીકારવામાં આવી હતી.

પ. ઉપર વર્ણવેલ પ્રારંભિક વિવાદ અને આ મુદ્દા પર બંને પક્ષ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી દલીલોને નોંધમાં રાખીને, પ્રથમ તો અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા આધારરૂપ લેવાયેલા નેશનલ ટેક્સટાઈલ્સ વર્કર્સ યુનિયન (ઉપરોક્ત)ના નિર્ણય તથા તેના અનુપાત પર વિચાર કરવો યોગ્ય રહેશે. આ નિર્ણયમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે એવી પ્રશ્નાવલીનો વિચાર કર્યો હતો કે કંપનીમાં નિયોજિત કામદારોને કંપનીના વિસર્જન માટેની અરજીનો વિરોધ કરવા અને તેમાં હાજર થવાનો હક છે કે નહીં. વિસર્જન માટેની અરજી સામાવાળાઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી હતી, જેઓ કંપનીના અંશદાનકર્તા તેમજ ધિરાણદારો હતા. વિદ્વાન કંપની ન્યાયાધીશે એકતરફી હુકમ પસાર કરી કંપનીને કોઈપણ બેંક, નાણાકીય સંસ્થા પાસેથી કોઈપણ નાણા ઉધાર લેતા તથા કંપની અને તેની વિવિધ ઉપક્રમોની કોઈપણ સંપત્તિના હસ્તાંતરણ, ભારારોપણ અથવા તે ઉપર બોજો સર્જતા અટકાવી હતી. ઉક્ત એકતરફી હુકમ સામે, નેશનલ ટેક્સટાઈલ્સ વર્કર્સ યુનિયન તેમજ અન્ય યુનિયનો દ્વારા કામદારોના હિતોના રક્ષણના આધારે પોતાને સામાવાળા તરીકે જોડવા માટે અરજીઓ કરવામાં આવી હતી. તેમની અરજીઓનો એ આધાર પર

વિરોધ કરવામાં આવ્યો હતો કે વિસર્જન અરજીનો હાજર રહીને વિરોધ કરવા માટે તેમને લોકસ સ્ટેન્ડી નથી.

૫.૧ ઉક્ત હકીકતો અને વિવાદના સંદર્ભમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે આગળ આ પ્રમાણે કહ્યું,

“અમે હવે આપણા સમક્ષ નિર્ણયાર્થે ઉપસ્થિત થયેલા પ્રશ્ન પર વિચારણા કરવા આગળ વધીએ. પ્રશ્ન, સંક્ષેપમાં, આ છે : જ્યારે કંપનીને વહીવટખાતો હેઠળ સમાપ્ત કરવાની અરજી અદાલતમાં દાખલ કરવામાં આવે છે, ત્યારે શું કંપનીના કામદારોને અદાલતને વિનંતી કરવાનો હક છે કે તેમને વહીવટખાતો હેઠળ સમાપ્ત કરવાની અરજીમાં પક્ષકાર તરીકે જોડવામાં આવે અથવા તેમને હાજર રહીને તે અરજીનો વિરોધ કરવાની પરવાનગી આપવામાં આવે, કે પછી વહીવટખાતો હેઠળ સમાપ્ત કરવાની અરજીની બાબતમાં તેમને કોઈ લોકસ સ્ટેન્ડી જ નથી અને તેઓને બહારના વ્યક્તિ તરીકે લાચાર બનીને કાર્યવાહી જોવી પડે, છતાં કે વહીવટખાતો હેઠળ સમાપ્ત કરવાની અરજીના પરિણામે તેમની સેવાઓનો અંત આવી શકે છે અને આ રીતે તેમની જીવનનિર્વાહની સાધનો થી વંચિત કરીને તેમના પર અત્યંત ગંભીર અસર પડી શકે છે? વહીવટી કાનૂનનો એક સુસ્થાપિત સિદ્ધાંત એ છે કે રાજ્ય અથવા જાહેર સત્તા દ્વારા એવો કોઈ હુકમ પસાર કરી શકાય નહીં કે જેના કારણે પ્રતિકૂળ નાગરિક પરિણામો ઊભા થાય, જો સુધી પ્રભાવિત વ્યક્તિને આવા હુકમના નિર્માણ સામે કારણ દર્શાવવાનો અવસર ન અપાય, જેથી તે તેના વિરુદ્ધ કરાયેલા આક્ષેપોને ખંડન કરી શકે અને

પોતાનો સકારાત્મક પક્ષ પણ રજૂ કરી શકે; પરંતુ વહીવટખાતો હેઠળ સમાપ્ત કરવાની અરજીના મામલે, સામાવાળા ક્રમાંક ૨ થી ૫ તરફથી આ દલીલ કરવામાં આવી હતી કે, જો કે સફળતાપૂર્વક વહીવટખાતો હેઠળ સમાપ્ત કરવાની અરજીનું નિષ્કર્ષ કંપનીના કામદારોની સેવાઓનો અંત લાવી શકે છે અને મોટાભાગના કિસ્સાઓમાં તેમને રસ્તા પર મૂકી શકે છે, તો પણ વહીવટખાતો હેઠળ સમાપ્ત કરવાનો હુકમ પસાર કરવામાં આવે તેની સામે સાંભળાવાનો અવસર મેળવવાનો તેમને અધિકાર નથી, કારણ કે કંપની અધિનિયમ, ૧૯૫૬ હેઠળ, કંપનીને વહીવટખાતો હેઠળ સમાપ્ત કરવાની અરજી માત્ર લેણદારો અને અંશદાનકર્તાઓ જ કરી શકે છે, અને કેટલાક નિર્દિષ્ટ સંજોગોમાં રજિસ્ટ્રાર તથા કેન્દ્ર સરકાર પણ કરી શકે છે; અને કામદારોને વહીવટખાતો હેઠળ સમાપ્ત કરવાની અરજીમાં કોઈ લોકસ જ નથી, સિવાય કે તેમના બાકી રહેલા ચુકવણી ચૂકવાયા ન હોય, એવા કિસ્સામાં તેઓને વહીવટખાતો હેઠળ સમાપ્ત કરવાની અરજીમાં સાંભળાવાનો અધિકાર મળશે, પરંતુ તે તેમની કામદારો તરીકેની નહીં, પણ લેણદારો તરીકેની સ્થિતિમાં હશે.” (પરા ૩)

૫.૧.૧ રાષ્ટ્રીય કાપડ શ્રમિક સંઘ (ઉપરોક્ત) માં બંધારણીય પીઠે કોઈપણ એવા વ્યક્તિ દ્વારા દાખલ કરાયેલી વિસર્જન અરજીમાં શ્રમિકોને સાંભળવાની હકદારી આપવાનો સંપૂર્ણ કારણવિચાર ચર્ચ્યો હતો.

વિલોપન અરજીમાં કામદારોને સાંભળવામાં આવવાના અધિકાર સામે મુખ્ય દલીલ એ રજૂ કરવામાં આવી હતી કે કંપની અધિનિયમ, ૧૯૫૬ની યોજના

મુજબ, વિલોપન અરજીમાં હાજર થવા અને સાંભળવામાં આવવાનો હક માત્ર દેવુંદાર અને અંશદારોને જ છે. કંપની અધિનિયમ, ૧૯૫૬ કંપનીઓ સંબંધિત તમામ બાબતો અંગે સંપૂર્ણ અને સર્વગ્રાહી સંહિતા છે અને કારણ કે તે અધિનિયમમાં કામદારોને વિલોપન અરજીમાં હસ્તક્ષેપ કરવાનો હક આપતી કોઈ જ જોગવાઈ નથી, તેથી તે અધિનિયમની જોગવાઈઓ બહાર તેમની તરફેણમાં એવો કોઈ હક માન્ય ઠરાવી શકાય નહીં. સામાવાળા નં. ૬ થી ૯ એ નીચેની વિવિધ જોગવાઈઓ પર આધાર મૂક્યો હતો:

કંપની અધિનિયમ, ૧૯૫૬નો સહારો લઈને આ દલીલને સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું કે કામદારોને વિલિંગ અપ અરજીમાં કોઈ લોકસ સ્ટેન્ડી નથી; પરંતુ અમને લાગતું નથી કે આ જોગવાઈઓ આ દલીલને કોઈ આધાર આપે છે. સામાવાળા નં. ૬ થી ૯ દ્વારા આધાર લેવાયેલી પ્રથમ જોગવાઈ કલમ ૪૩૯ હતી, જે અન્ય બાબતો સાથે એ પણ નક્કી કરે છે કે કંપનીની વિલિંગ અપ માટે અરજી કરવા કોણ અધિકૃત છે. નિઃસંદેહ એ સાચું છે કે આ કલમ વિલિંગ અપ અરજી રજૂ કરવાનો અધિકાર માત્ર કેટલીક નિર્દિષ્ટ વ્યક્તિઓને આપે છે અને કામદારો તે ગણનામાં સમાવિષ્ટ નથી; તેથી સ્પષ્ટ છે કે કામદારોને કંપનીની વિલિંગ અપ માટે અરજી રજૂ કરવાનો કોઈ અધિકાર નથી. કંપનીની વિલિંગ અપ માટે અરજી કરવાનો અધિકાર કાયદાની ઉત્પત્તિ છે; કાયદા દ્વારા જેમને વિલિંગ અપ અરજી રજૂ કરવાનો અધિકાર આપવામાં આવ્યો છે, તેમના સિવાય અન્ય કોઈ કંપનીની વિલિંગ અપ માટે અરજી કરી શકતા નથી, અને કામદારોને

એવો કોઈ અધિકાર આપવામાં આવ્યો ન હોવાથી, તેઓ કંપની વિરુદ્ધ વિનિંડગ અપ અરજી રજૂ કરી શકતા નથી. પરંતુ વિનિંડગ અપ અરજી રજૂ કરવાના અધિકારમાંથી કામદારોને બહાર રાખવામાં આવ્યા હોવાથી, આવશ્યક પરિણામ તરીકે એવું અનુસરતું નથી કે કલમ ૪૩૯માં નિર્દિષ્ટ એક અથવા વધુ વ્યક્તિઓ દ્વારા દાખલ કરાયેલી વિનિંડગ અપ અરજીમાં કામદારોને હાજર થવાનો અને સાંભળવામાં આવવાનો કોઈ અધિકાર નથી. શક્ય છે કે કામદારોને કંપની વિરુદ્ધ વિનિંડગ અપ અરજી રજૂ કરવાનો અધિકાર ન હોય, પરંતુ જો કલમ ૪૩૯ હેઠળ આપું કરવા અધિકૃત કોઈ વ્યક્તિ દ્વારા વિનિંડગ અપ અરજી યોગ્ય રીતે દાખલ કરવામાં આવી હોય, તો તેઓ હજી પણ વિનિંડગ અપ અરજીના સમર્થનમાં અથવા વિરોધમાં હાજર થવાનો અને સાંભળવામાં આવવાનો અધિકાર ધરાવી શકે છે. આ બાબત એ પર આધાર રાખશે કે વિનિંડગ અપ અરજી પર કરાયેલા કોઈ હુકમથી તેમનો હિત પ્રભાવિત થવાની શક્યતા છે કે નહિ. સામાવાળા નં. ૬ થી ૯ દ્વારા આધાર લેવાયેલી આગળની કલમ ૪૪૦ હતી, જે કહે છે કે જ્યાં કોઈ કંપની સ્વૈચ્છિક વિનિંડગ અપ હેઠળ અથવા અદાલતની દેખરેખ હેઠળ વિનિંડ અપ થઈ રહી હોય, ત્યાં તેની વિનિંડગ અપ માટેની અરજી કલમ ૪૩૯ હેઠળ તે કરવા અધિકૃત કોઈપણ વ્યક્તિ અથવા સત્તાવાર લિફ્ટિવેટર દ્વારા રજૂ કરી શકાય છે, પરંતુ અદાલત વિનિંડગ અપનો હુકમ ત્યારે જ કરશે જ્યારે તે સંતોષ પામે કે દેવુંદાર અથવા અંશદાનકર્તાઓ કે બન્નેના હિતોને યોગ્ય ધ્યાનમાં લઈને સ્વૈચ્છિક વિનિંડગ અપ અથવા અદાલતની

દેખરેખ હેઠળનું વિલ્ડિંગ અપ ચાલુ રાખી શકાય તેમ નથી. (પરા ૭) (ભાર આપવામાં આવ્યું)

૫.૧.૨ અદાલતે ત્યારબાદ વિગતે સ્પષ્ટીકરણ કર્યું,

“કંપનીનું વિસર્જન કરવાનો હેતુ કંપનીની સંપત્તિઓનું સાકારણ કરવું, અગ્રતા ધરાવતા દાવાઓ અને વિસર્જનના ખર્ચાઓની ચૂકવણી કરવી અને ત્યારબાદ દેંદારોના દેવું સંપૂર્ણપણે અથવા સમાન પ્રમાણમાં અદા કરવું, અને જો દેંદારોને ચૂકવણી કર્યા પછી કોઈ વધતર રકમ બચે, તો તે રકમ લેભાંશ રૂપે શેરધારકોમાં વહેંચવી અને અંતે કંપનીનો વિસર્જન કરવો છે; તેથી કંપનીના વિસર્જનના અનુસંધાનમાં લેવામાં આવેલી કોઈપણ કાર્યવાહિથી માત્ર દેંદારો અને અંશદાતાઓ જ પ્રભાવિત થાય છે. આ જ કારણસર અમને કંપની અધિનિયમ, ૧૯૫૬માં અનેક જોગવાઈઓ જોવા મળે છે, જેમાં વિસર્જનને દેંદારો અને અંશદાતાઓના હિતને યોગ્ય ધ્યાનમાં રાખીને અથવા તેમની સાથે પરામર્શ કર્યા પછી હાથ ધરવાનું જણાવાયું છે, અથવા કંપનીના અસરકારક વિસર્જનના દૃષ્ટિકોણે વિવિધ હેતુઓ માટે અરજી કરવા દેંદારો અને અંશદાતાઓને હકો આપવામાં આવ્યા છે. આવી જોગવાઈઓ, ઉદાહરણરૂપે, કલમો ૪૬૪, ૪૬૬, ૪૭૮, ૫૧૭, ૫૪૨, ૫૪૩, ૫૪૯, ૫૫૬, ૫૫૭ અને ૫૬૦માં જોવા મળે છે. આ જોગવાઈઓ તે તબક્કે લાગુ પડે છે, જ્યારે અદાલત દ્વારા વિસર્જનનો હુકમ કરવામાં આવ્યો હોય અથવા સ્વૈચ્છિક વિસર્જનની જાણ થઈ ગઈ હોય અથવા અદાલતની દેખરેખ હેઠળ વિસર્જન ચાલુ રાખવાનો હુકમ કરવામાં આવ્યો હોય;

એવા સમયે, જ્યારે વિસર્જનનો હુકમ થઈ ચૂક્યો હોય અથવા તે અંગે નિર્ણય લેવાયો હોય, બાકી માત્ર કંપનીનું વિસર્જન કરવું, દેંદારોને ચૂકવણી કરવી અને જો કોઈ વધતર રકમ હોય તો તે શેરધારકોમાં વહેંચવી જ રહે છે. આ જોગવાઈઓ વિસર્જનના હુકમ આપતા પૂર્વેની પરિસ્થિતિને સ્પર્શતી નથી, જ્યારે પ્રશ્ન એ હોય કે કંપનીને વિસર્જન માટે હુકમ કરવો જોઈએ કે નહીં.” (પરા ૭)

૫.૧.૩ સમજાવવામાં આવ્યું હતું કે કુદરતી ન્યાયના ભાગરૂપે શ્રમિકોને સાંભળવાનો અધિકાર છે.

સામાન્ય રીતે જ્યારે વિઘટનનો હુકમ કરવામાં આવે છે, ત્યારે કંપનીનો વ્યવસાય ચાલુ રહેવાનું બંધ થઈ જાય છે અને જો વિઘટકને વ્યવસાય ચાલુ રાખવાની અધિકૃતિ આપવામાં આવી હોય, તો પણ આવી સતતતા માત્ર કંપનીના લાભદાયી વિઘટન માટે જ હોય છે અને તર્કસંગત તથા અનિવાર્ય અંત વ્યવસાયના અંતિમ બંધ થવામાં જ પરિણમે છે. તેથી વિઘટનની અરજી ઉપર વિઘટનનો હુકમ કરવામાં આવે તો તેનો કામદારો પર પ્રતિકૂળ પ્રભાવ પડવો લગભગ નિશ્ચિત છે, કારણ કે તેમની સેવાની સતતતા ગંભીર રીતે જોખમમાં મુકાય છે અને કામ કરવાનો તથા જીવનોપાર્જન કરવાનો તેમનો અધિકાર વિનાશક રીતે સંકટગ્રસ્ત બને છે. હવે કાયદાનો એક પ્રાથમિક સિદ્ધાંત, જે આ અદાલતના અનેક નિર્ણયો દ્વારા સુસ્થાપિત થયો છે....., એ છે કે કોઈ પણ વ્યક્તિ સામે તેવા હુકમ પસાર કરવાના પૂર્વે, જેનાથી પ્રતિકૂળ નાગરિક પરિણામો ઊભાં થાય, તેને તે હુકમ પસાર કરવામાં આવે તે બાબતે સાંભળવાની

તક આપ્યા વિના એવો હુકમ પસાર કરી શકાય નહીં, અને આ નિયમ એ વાતથી નિરપેક્ષપણે લાગુ પડે છે કે જેમાં એવો હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો હોય તે કાર્યવાહી અર્ધન્યાયિક હોય કે વહીવટી. ઓડિ અલ્ટેરમ પાર્શ્વ સિદ્ધાંત, જે એ વાતનું મંડેટ આપે છે કે કોઈને પણ સાંભળ્યા વિના દોષિત ઠરાવી શકાય નહીં, તે કુદરતી ન્યાયના મૂળભૂત સિદ્ધાંતોમાંનો એક છે અને જો આ નિયમને પ્રતિકૂળ નાગરિક પરિણામો ધરાવતી અર્ધન્યાયિક અથવા અહીં સુધી કે વહીવટી કાર્યવાહીમાં લાગુ પડતો માનવામાં આવ્યો હોય, તો તે વિશેષ રીતે એવી ન્યાયિક કાર્યવાહી, જેવી કે કંપનીના વિઘટનની અરજી, માં લાગુ પડશે. ન્યાયને કાર્યમાં ન્યાયસંગત વર્તન દ્વારા પ્રોત્સાહિત કરવા માટે રચાયેલ કોઈ પણ કાનૂની વ્યવસ્થા અદાલતને એવો વિઘટનનો હુકમ કરવાની મંજૂરી કેવી રીતે આપી શકે, જે કામદારોની સેવાઓનો અંત લાવવાનો પરિણામ સર્જે, અને તે પણ તેમને આવા હુકમ કરવામાં આવે તે સામે સાંભળવાની તક આપ્યા વિના. (પેરા ૭) (જોર આપવામાં આવ્યું છે)

૫.૧.૪ સર્વોચ્ચ અદાલતે નોંધ્યું હતું કે વિસર્જનનો અધિકાર માત્ર ઋણદાતાઓ અને અંશીદારો પાસે જ છે, તેમ છતાં કામદારોને આવી વિસર્જન અરજીમાં સાંભળવામાં આવવાનો અધિકાર હોઈ શકે છે.

“...અમે ઉપર દર્શાવ્યું છે કે માત્ર એટલા કારણો કે કંપનીના વિસર્જન માટે અરજી કરવાનો અધિકાર શ્રમિકોને આપવામાં આવ્યો નથી, તેનો અર્થ એ નથી કે તેઓ કલમ ૪૩૯માં નિર્દિષ્ટ વ્યક્તિઓમાંના એક અથવા બીજા દ્વારા યોગ્ય રીતે

દાખલ કરાયેલ વિસર્જન પિટિશનના સમર્થનમાં અથવા વિરોધમાં હાજર રહી શકતા નથી. વાસ્તવમાં, કંપનીના વિસર્જન માટે અરજી કરવાનો અધિકાર શ્રમિકોને આપવાનો કોઈ અર્થ જ ન રહે, કારણ કે જે સાહસ તેમના જીવનનિર્વાહનો સ્ત્રોત છે તેને નષ્ટ કરવામાં તેમનો કોઈ હિત હોઈ શકે નહીં, ખાસ કરીને જ્યારે વિસર્જનના હુકમનો એકમાત્ર પરિણામ તેમને બેરોજગાર બનાવવાનું અને ઋણદારો તથા યોગદારોના લાભ માટે કંપનીના વિસર્જનને અંજામ આપવાનું જ હોય. તે જ રીતે, કંપનીના વિસર્જન દરમિયાન સલાહ મેળવવાનો અથવા અરજીઓ કરવાનો અધિકાર માત્ર ઋણદારો અને યોગદારોને જ આપવામાં આવ્યો છે, એ પરિસ્થિતિ કોઈ પણ રીતે શ્રમિકોને વિસર્જન પિટિશનમાં હાજર રહેવા અને સાંભળવામાં આવવા ના અધિકારને અવરોધતી નથી, કારણ કે એકવાર વિસર્જનનો હુકમ કરવામાં આવે પછી કંપનીની મિલકતોનું વેચાણ/વસૂલાત કરવી પડે, ઋણદારોને ચૂકવણી કરવી પડે અને જો કોઈ વધારાની રકમ હોય તો તે યોગદારો વચ્ચે વહેંચવી પડે; તેથી તે તબક્કે માત્ર ઋણદારો અને યોગદારોને જ હિત હોય છે અને એ જ કારણે વિસર્જનની પ્રક્રિયા દરમિયાન ઋણદારો અને યોગદારોને જ અવાજ આપવામાં આવ્યો છે.”

(પરા ૭) (ભાર મૂક્યો છે)

૫.૧.૫ સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું,

૧૧. અમારો તેથી એવો અભિપ્રાય છે કે કર્મચારીઓ વિલિંગ અપ અરજીની સુનાવણીમાં હાજર થવા માટે હકદાર છે, તે અરજીને ટેકો આપવા હોય કે તેનો

વિરોધ કરવા હોય, ત્યાં સુધી કે અદાલત દ્વારા કોઈ વિનિંડગ અપ હુકમ કરવામાં આવ્યો ન હોય. વિનિંડગ અપ અરજી સ્વીકારવામાં આવે અને જાહેરાતનો હુકમ કરવામાં આવે તે પહેલાં તેમજ વિનિંડગ અપ અરજીની સ્વીકૃતિ અને જાહેરાત પછીથી લઈને કંપનીને વિનિંડ અપ કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે ત્યાં સુધી, કર્મચારીઓને વિનિંડગ અપ અરજીમાં હાજર થવાનો અને સાંભળવામાં આવવાનો અધિકાર છે. જો વિનિંડગ અપનો હુકમ કરવામાં આવે અને કર્મચારીઓ તેનાથી દુઃખી થાય, તો તેઓ અપીલ કરવાનો પણ અધિકાર ધરાવતા હશે અને અપીલમાં દલીલ કરી શકશે કે કંપની ન્યાયાધીશ દ્વારા વિનિંડગ અપનો કોઈ હુકમ કરવામાં આવ્યો જોઈએ ન હતો. પરંતુ જ્યારે વિનિંડગ અપનો હુકમ કરવામાં આવે અને તે અંતિમ બની જાય, ત્યારે સામાન્ય રીતે કર્મચારીઓને કંપનીના વિનિંડગ અપની પ્રક્રિયા દરમિયાનની કોઈપણ કાર્યવાહી માં ભાગ લેવાનો કોઈ અધિકાર રહેશે નહીં, તેમ છતાં દુર્લભ કેસોમાં, વિનિંડગ અપની પ્રક્રિયા દરમિયાનની કાર્યવાહી માં કર્મચારીઓના હિતો સંકળાયેલા હોઈ શકે છે અને એવા કેસમાં એવી દલીલ કરવી શક્ય બની શકે છે કે અદાલત દ્વારા હુકમ કરવામાં આવે તે પહેલાં કર્મચારીઓને સાંભળવામાં આવવા જોઈએ. અમારો એવો વિચાર છે કે અસ્થાયી લિક્વિડેટરની નિયુક્તિ માટેની અરજી વિનિંડગ અપ અરજીમાં અરજીકર્તા દ્વારા કરવામાં આવે ત્યારે પણ, જો કર્મચારીઓ ઇચ્છે તો તેમને સાંભળવાનો અધિકાર રહેશે, કારણ કે અસ્થાયી લિક્વિડેટરની નિયુક્તિ કર્મચારીઓના હિતોને પ્રતિકૂળ રીતે અસર કરી શકે છે. પરંતુ અમે સ્પષ્ટ કરીએ છીએ કે ન તો અરજીકર્તા પર અને ન તો અદાલત પર એવી અરજી અંગે

કર્મચારીઓને નોટિસ આપવાની કોઈ ફરજ રહેશે. સાંભળવામાં આવવા માટે અરજી કરવાનો ભાર કર્મચારીઓ પર રહેશે અને જો તેઓ તેમ કરે, તો તેઓ અસ્થાયી લિક્વિડેટરની નિયુક્તિ માટેની અરજીમાં હાજર થવા અને સાંભળવામાં આવવા હકદાર રહેશે. તેથી હાલના કેસમાં, કંપની ન્યાયાધીશ દ્વારા અસ્થાયી લિક્વિડેટરની નિયુક્તિ કરવામાં આવે તે પહેલાં કર્મચારીઓને સાંભળવાનો અધિકાર હતો, પરંતુ કર્મચારીઓને આમ સાંભળવામાં આવ્યા નહોતાં એ પરિસ્થિતિથી અસ્થાયી લિક્વિડેટરની નિયુક્તિનો હુકમ દૂષિત થયેલો ગણાશે નહીં, કારણ કે અમારી અપનાવેલી દૃષ્ટિ મુજબ, કર્મચારીઓ માટે તે હુકમ રદ કરવાની અરજી અદાલતમાં કરવી ખુદ્દું રહેશે અને અદાલત સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવેલા સામગ્રીનું પરિચિંતન કરીને તથા પક્ષકારોને સાંભળીને તે હુકમ રદ કરવો કે નહીં તે નક્કી કરવું અદાલત માટે રહેશે.

પ.૧.૬ આમ, સર્વોચ્ચ અદાલતમાં નેશનલ ટેક્સટાઇલ વર્ક્સ યુનિયન (સુપ્રા) માં ઉપસ્થિત વિવાદનું પરિમાણ અને સંદર્ભ ભિન્ન હતા. વિચારણા હેઠળનો પ્રશ્ન એ હતો કે શું કામદારોને ઋણદાતાઓ દ્વારા દાખલ કરાયેલી વિસર્જન અરજીમાં ઉપસ્થિત થવાનો અધિકાર હતો. સંઘની દલીલ માત્ર વિસર્જન અરજીમાં સાંભળવામાં આવવાના અધિકાર અંગે હતી, જે કંપનીઓ (અદાલત) નિયમો, ૧૯૫૯ ના નિયમ ૩૪ના આધારે કામદારો માટે દબાવવામાં આવી હતી. અદાલતે ક્યારેય એવું ઠરાવ્યું નથી, અને ન તો આડકતરી રીતે પણ એવું સૂચવ્યું છે કે કામદારોને વિસર્જન અધિકારક્ષેત્ર આહ્વાન કરીને પોતે જ વિસર્જન અરજી

દાખલ કરવાનો અધિકાર હતો. ઉપરથી સ્પષ્ટ છે તેમ, તેથી જે અધિકાર માન્ય રાખવામાં આવ્યો હતો તે માત્ર ઉપસ્થિત થવાનો તથા ઋણદાતા દ્વારા દાખલ થઈ શકે તેવી વિસર્જન અરજીનો વિરોધ કરવા અથવા તેને ટેકો આપવા નો હતો. સર્વોચ્ચ અદાલતે, ઉપર ઉદ્ઘૂત અવલોકનોમાંથી સ્પષ્ટપણે તારવી શકાય તેમ હતું તેમ, એ દૃષ્ટિથી આ મુદ્દો જોયો હતો કે કંપની અધિનિયમની કલમ ૪૩૯ માં પ્રાવધાન મુજબ વ્યક્તિઓના એવા વર્ગ દ્વારા વિસર્જન અરજી કાયદેસર રીતે દાખલ કરી શકાય. નેશનલ ટેક્સટાઇલ (સુપ્રા) એ કામદારોને વિસર્જન અરજી દાખલ કરવાનો અધિકાર માન્ય રાખ્યો હતો એવી દલીલ સંપૂર્ણપણે ભ્રાંત છે અને તે ઉક્ત નિર્ણય તથા તેના નિષ્કર્ષની ખોટી વ્યાખ્યા પર આધારિત છે. નેશનલ ટેક્સટાઇલ (સુપ્રા) માં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયનો મહત્વપૂર્ણ સાર બોમ્બે હાઈકોર્ટે પોતાની વિષ્ણુનાથ નામદેવ પાટીલ વિરુદ્ધ ધ ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર ઓફ એમ/એસ સ્વદેશી મિલ્સ ફોર્ન્સ એન્ડ કંપની લિમિટેડ એન્ડ ગ્રાન્ડ વ્યૂ એસ્ટેટ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ [(૨૦૧૩) ૧૮૧ કોમ્પકેસ ૧૩૩ (બોમ)] ના નિર્ણયમાં યોગ્ય રીતે ચર્ચ્યો હતો.

૫.૨ કીમજિભાઈ સનાભાઈ (ઉપરોક્ત) પર પછી આધાર મૂકવામાં આવ્યો હતો. તેમાંના તથ્યો સંપૂર્ણપણે ભિન્ન હતા. અરજદાર તથા અન્ય કામદારો એમ/એસ એસોસિયેટ સિમેન્ટ કંપની લિમિટેડ દ્વારા નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા અને ઉક્ત કંપની સાથે ઘણા વર્ષોથી કાર્યરત હતા; ઉક્ત કંપનીએ, સંબંધિત સમયે, ૧૧,૧૦૩ સંખ્યાના કામદારોની જવાબદારીઓ સાથે, પોતાની એકમ-

એમ/એસ સેવાલિયા સિમેન્ટ વર્ક્સ-ને, કરાર તારીખ ૦૫ માર્ચ, ૧૯૮૮ દ્વારા સામાવાળાને વેચવાનો નિર્ણય કર્યો હતો. બાદમાં, સામાવાળા કંપનીએ કામગીરી બંધ કરી દીધી અને ઉત્પાદન અટકી ગયું; સામાવાળા કંપનીએ પોતાની મિલકતો વેચી નાખી હતી અને કામદારોના નિયમિત વેતન ચૂકવવામાં આવ્યા નહોતા; કામદારોના વેતન તથા ભથ્થાંની બાબતે રૂ. ૧૦.૦૦ કરોડથી વધુ રકમ બાકી અને ચુકવવાપાત્ર હતી. સામાવાળા કંપનીએ કામદારોના દાવાને અવગણીને પોતાના દેવુંદારોને ચુકવણી કરી હતી. તેથી, અરજદાર-કામદારોએ પોતાના બાકી વળતર વસૂલ કરવા કંપની અરજ નં. ૪૦ ઓફ ૧૯૯૭ તથા અન્ય અરજીઓ દાખલ કરી હતી. કંપની અધિનિયમ, ૧૯૫૬ ની કલમ ૫૨૯-એ અને ૫૩૦ની જોગવાઈઓ હેઠળ, કામદારોના બાકી વળતરનું ચુકવણું અન્ય દેવુંદારોના બાકી વળતર કરતાં અગ્રતા સાથે કરવું જરૂરી છે. એક સૂત્ર રચવામાં આવ્યો અને અરજદાર-કામદારો તથા વ્યવસ્થાપન વચ્ચે સંમતિની શરતો પર પહોંચવામાં આવ્યું, જેના હેઠળ કામદારોના વેતન તથા અન્ય સેવા-બાકી અને ભથ્થાંના ચુકવણાંના હેતુસર ૩૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૯૭ની કટ-ઓફ તારીખ પર સહમતિ થઈ હતી. ખાસ કરીને સંમતિની શરતોના પરિપ્રેક્ષ્યમાં, જેના હેઠળ નિયોક્તાએ રકમ ચૂકવવા સંમતિ આપી હતી, આ અદાલતે તારીખ ૩૧ માર્ચ, ૨૦૦૫નો હુકમ પસાર કરીને કેટલીક સૂચનાઓ આપી હતી, જેમાં કંપનીને રૂ. ૦૩.૩૬ કરોડ જમા કરાવવા માટેની આવશ્યકતા પણ શામેલ હતી.

પ.ર.૧ ઉપરોક્ત ૩૧ માર્ચ, ૨૦૦૫ની હુકમ બાદમાં ૧૧ મે, ૨૦૦૫ના રોજ આ કારણે પાછો ખેંચવામાં આવ્યો હતો કે હુકમમાં આપવામાં આવેલી સૂચનાઓ મુજબ સામાવાળા કંપની રકમ જમા કરવામાં નિષ્ફળ રહી હતી. આ મુદ્દો ઓ.જે. અપીલ ક્રમાંક ૩૧/૨૦૧૧માં લઈ જવાયો હતો. ઓ.જે. અપીલનો નિકાલ કરતાં વિભાગીય પીઠે અપીલ કયા સંદર્ભમાં દાખલ કરવામાં આવી હતી, એટલે કે રકમ જમા ન કરવાના મુદ્દાને ધ્યાનમાં લીધો હતો. કેસના વિશિષ્ટ પાસાને નોંધતાં, જેમાં પક્ષકારો વચ્ચે થયેલ સંમતિની શરતોમાં સામાવાળા કંપનીએ શ્રમિકોના બાકી વેતનને સ્વીકારી લીધું હતું અને કંપનીએ રકમ ચૂકવવા સંમતિ આપી હતી, મુદ્દો માનનીય કંપની ન્યાયાધીશને મોકલી આપવામાં આવ્યો હતો, જેથી તેઓને મુદ્દાના વિવિધ પાસાઓ અંગે વિચારણા કરવાની ફરજ પડે.

પ.ર.૨ માનનીય કંપની ન્યાયાધીશે તે પછી ૩૦ માર્ચ, ૨૦૧૧ના રોજ હુકમ પસાર કર્યો અને નેશનલ ટેક્સટાઇલ (ઉપરોક્ત)નો તેના સાચા પરિપ્રેક્ષ્યમાં વિચાર કર્યા પછી, આ પ્રશ્ન હવે વધુ રિસ ઇન્ટેગ્રા રહ્યો નથી એમ જણાવતાં અને ઠરાવતાં જણાવ્યું કે “અતઃ અને અંતે, સર્વોચ્ચ અદાલતે નોંધ્યું કે મહત્તમ તો કામદારોને સાંભળવાની/સુનાવણીની હક છે અને તેનાથી વધુ કશું નથી.” સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાના પેરા ૧૧નો સંદર્ભ લીધા પછી, આ અદાલતે જણાવ્યું,

ઉપરોક્ત સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા નિર્ધારિત નિર્ણય અને કાયદા સામે, અરજદાર કામદાર તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન અપીલકર્તા શ્રી પોલ આને વિરુદ્ધ કોઈપણ

નિર્ણય દર્શાવી શકતા નથી. તે જ સમયે, કંપની અરજી ક્રમાંક ૪૦/૧૯૯૭માં વિદ્વાન કંપની ન્યાયાધીશ દ્વારા ૧૧.૦૫.૨૦૦૫ના રોજ પસાર કરાયેલા હુકમ સામે અને ત્યારબાદના હુકમ તારીખે

૩૧.૦૫.૨૦૦૫ એ જ કાર્યવાહીમાં અપીલકર્તા દ્વારા દાખલ કરાયેલી ઓ.જે. અપીલ નં. ૧૭/૨૦૦૫ માં પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં વિભાજન ખંડપીઠે પરિચ્છેદ ૧૩, ૧૪ અને ૧૫ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું હતું:—

“૧૩. અમે માનીએ છીએ કે આ તબક્કે ઉક્ત પાસાની તપાસ કરવાની જરૂર નથી, કારણ કે તે વર્તમાન ઓ.જે. અપીલનો વિષયવસ્તુ નથી, અને જ્યાં સુધી કંપનીના સમાપનના પાસા અંગે અથવા અન્યથા માનનીય કંપની ન્યાયાધીશ દ્વારા પ્રશ્નનો નિર્ણય ન થાય ત્યાં સુધી એવો નિષ્કર્ષ પર આવી શકાય તેમ નથી.

૧૪. ઉપરોક્ત પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં લેતા, કંપની અરજી નં. ૪૦/૧૯૯૭માં તા. ૧૧/૫/૨૦૦૫ના રોજ માનનીય કંપની ન્યાયાધીશ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ વિવાદિત હુકમ એટલી હદ સુધી સુધારવામાં આવે છે કે, હવે રૂ. ૩.૩૬ કરોડથી વધુ રકમ પહેલેથી જ જમા થઈ ચૂકી હોવાથી, કંપની અરજી નં. ૪૦/૧૯૯૭ને ફરીથી માનનીય કંપની ન્યાયાધીશની ફાઇલમાં પુનર્જીવિત ગણવામાં આવે અને માનનીય કંપની ન્યાયાધીશ અરજીની સ્વીકાર્યતા અંગે અથવા અરજી રદ કરવાની બાબત અંગે નિર્ણય કરશે; અને તે તબક્કે, તા. ૩૧/૩/૨૦૦૫ના હુકમ દ્વારા લેવાયેલ અભિપ્રાય તેમજ મામલાના અનુગામી

વિકાસને, કાયદા અનુસાર, ધ્યાનમાં લેવું માનનીય કંપની ન્યાયાધીશ માટે ખુલ્લું રહેશે.

૧૫. જ્યાં સુધી કંપની અરજી નં.૧૧૬/૨૦૦૫ નો પ્રશ્ન છે, ત્યાં સુધી, રકમ જમા કરવાની શરતનું કંપની દ્વારા પાલન કરવામાં આવવાને કારણે વિદ્વાન કંપની ન્યાયાધીશ દ્વારા જાહેરાત પ્રસિદ્ધ કરવાની આપેલ હુકમનો અમલ કરવામાં આવ્યો નથી, તેથી હવે જાહેરાત પ્રસિદ્ધ કરવાનો હુકમ અમલમાં મૂકવાની જરૂર રહેશે નહીં; પરંતુ વિદ્વાન કંપની ન્યાયાધીશે એ મુદ્દો નક્કી કરવો પડશે કે પહેલેથી જ જમા કરાવેલી, અને અરજદાર દ્વારા દાવો કરાવેલી, રકમને ધ્યાનમાં લેતાં, વ્યાજની વધારાની જવાબદારી સિવાય, જો અન્યથા તે લાગુ પડતી હોય, તો કંપનીને વિઘટિત કરવાનો હુકમ આપવો જોઈએ કે નહીં. તે તબક્કે, વિદ્વાન કંપની ન્યાયાધીશ એ પણ નક્કી કરી શકે છે કે હવે જાહેરાત પ્રસિદ્ધ કરવાની જરૂર રહેશે કે નહીં.”

૬. સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા નિર્ધારિત કાનૂની સિદ્ધાંતોને, જે આ અરજીના વિષયવસ્તુને આવરી લે છે, સમગ્ર પાસાઓને ધ્યાનમાં લેતાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે નેશનલ ટેક્સ્ટાઈલ વર્ક્સ ચુનિયન વિ. પી.આર. રામકૃષ્ણન (પૂર્વોક્ત) માં જણાવ્યું છે તેમ, અન્ય કોઈ દલીલ પર વિચાર કરવાની આવશ્યકતા રહેતી નથી. કામદારોએ વિસર્જન અરજી દાખલ કરવાનો કોઈ અધિકાર નથી, પરંતુ માત્ર સાંભળાવાનો અધિકાર છે.” (પ્રાધાન્ય આપેલ)

૬. અરજદારના વકીલનો આ તર્ક કે ૧૬ જાન્યુઆરી, ૨૦૧૩ના રોજના ઓ.જે. અપીલ નં. ૩૧ ઓફ ૨૦૧૧માં આપેલા તેના હુકમમાં વિભાગીય પીઠે ઠરાવ્યું છે કે કામદારોને વિનિંદગ-અપ અરજી દાખલ કરવાનો અધિકાર છે, તે સાચો નથી. ડિવિઝન બેંચના ચુકાદામાંથી એવો કોઈ અનુપાત અથવા કાયદાનો એવો નિવેદન ઉપજતો નથી. જેમ અગાઉ જોવામાં આવ્યું છે, સનાભાઈમાં (ઉપરોક્ત) તથ્યપરિપ્રેક્ષ્ય સંપૂર્ણપણે જુદો હોવા છતાં, કોઈપણ દૃષ્ટિએ, માત્ર એટલા કારણો કે અદાલતે વિનિંદગ-અપ અરજી પર વિચાર કર્યો અને નિર્દેશો આપ્યા, તેથી તે તેનો અનુપાત બની જતો નથી. કઠિયા લાલ ઓમર વિ. આર.કે. ત્રિવેદી અને અન્ય [(૧૯૮૫) ૪ એસસીસી ૬૨૮]માં સર્વોચ્ચ અદાલતે જણાવ્યું હતું કે નિર્દેશનો અર્થ કોઈ વિશિષ્ટ વ્યક્તિને આપવામાં આવેલ હુકમ અથવા એવો સિદ્ધાંત હોઈ શકે છે, જેને ઘણા લોકોને અનુસરવો પડે, અને આવો હુકમ વિશિષ્ટ પણ હોઈ શકે અથવા સામાન્ય પણ. તેમ છતાં આવા નિર્દેશો માત્ર તે કેસના તથ્યો સુધી જ સીમિત રહે છે. ફરી, નઝીરના ન્યાયશાસ્ત્રમાં પણ, જો કોઈ ચુકાદામાં કરાયેલ અવલોકન અથવા નિવેદન dictum ના સ્વરૂપનું હોય, તો પણ આવું dictum આવશ્યકરૂપે ratio decidendi બની જતું નથી. જિયાની દેવેન્દર સિંહ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા [(૧૯૮૫) ૧ એસસીસી ૩૯૧]માં, dictum ના પ્રભાવ અંગે ચર્ચા કરતાં સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે holding અને dictum વચ્ચે ભેદ છે. ચુકાદામાંના પ્રયોગોને ફરીથી dicta અથવા obiter dicta તરીકે વર્ગીકૃત કરી શકાય છે. “Dicta” ન્યાયાધીશનો અભિપ્રાય છે અને “obiter dicta” નો અર્થ ન્યાયાધીશ દ્વારા

કરાયેલા ટિપ્પણીઓ અથવા વ્યક્ત કરાયેલા અભિપ્રાયથી થાય છે. “Dicta” નઝીર તરીકે બળ ધરાવી શકે છે. છતાં તેને સ્વયં ratio decidendi તરીકે ગણવાની જવાબદારી આવશ્યક નથી. રાજ્ય હરિયાણા વિ. રણબીર [(૨૦૦૬) ૫ એસસીસી ૧૬૭]માં અવલોકિત પ્રમાણે, આ બાબત સુસ્થિર છે કે નિર્ણય તે શું નક્કી કરે છે તેના માટે અધિકારીક ગણાય છે, અને તેમાંથી તાર્કિક રીતે શું અનુમાનિત કરી શકાય તેના માટે નથી. વધુમાં જણાવવામાં આવ્યું હતું કે જે નિવેદનો ratio decidendi નો ભાગ નથી, તે અધિકૃત ગણાતા નથી.

૬.૧ ચુકાદામાંથી કોઈ એક વાક્યને મનસ્વી રીતે ઉપાડી લઈને એ રજૂ કરી શકાય નહીં કે તે ratio decidendi બને છે. કોઈપણ નિર્ણયમાંનું કે અદાલતના કોઈ ચુકાદામાંનું કોઈ વાક્ય, જે તથ્યાત્મક પરિપ્રેક્ષ્યમાં તે ઉચ્ચારવામાં આવ્યું હોય તેનાથી અલગ કરીને, કાનૂની નિવેદન તરીકે ગણાવી શકાય નહીં.

૭. બોમ્બે હાઇકોર્ટે મુંબઈ લેબર યુનિયન વિ. ઈન્ડો ફ્રેંચ ટાઈમ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ લિમિટેડ [૧૯૯૧ ફ્લર ૧૧૯૪] માં ઠરાવ્યું હતું કે શ્રમિકોને વિઘટન અરજી દાખલ કરવાનો કોઈ અધિકાર નથી અને સંઘને અધિનિયમની કલમ ૪૩૯ હેઠળ વિઘટન અરજી જાળવી રાખવા માટે ધીરધારક કહી શકાય નહીં. તેણે ઠરાવ્યું હતું કે કંપની અધિનિયમની જોગવાઈઓમાં અવેતન કર્મચારીઓને પણ ધીરધારક માનવામાં આવ્યા હોવા છતાં, એક જ કર્મચારી કંપનીના વિઘટનનો હુકમ

માગીને ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રમાં વિનાશ સર્જી શકે છે. બોમ્બે વડી અદાલત દ્વારા ઉપરોક્ત કાયદાકીય સિદ્ધાંત સાથે આ અદાલત સહર્ષ સંમત છે.

૭.૧ “દેવું” અને “પગાર” વચ્ચેનો ભેદ સંકલ્પનાત્મક રીતે સ્પષ્ટ છે અને મૂળભૂત પ્રકૃતિનો છે. મધ્ય પ્રદેશ હાઇકોર્ટે પવન કુમાર ખુદ્દર વિ. કૌશલ લેધર બોર્ડ લિમિટેડ [એઆઈઆર ૧૯૯૬ એમ.પી. ૮૫] માં સંક્ષેપમાં જણાવ્યું હતું કે “પગાર એટલે વ્યક્તિએ બજાવેલી સેવાઓના બદલામાં તેને ચૂકવવામાં આવતું વેતન છે, જ્યારે દેવું વેતન નથી. દેવું એવી બાબત છે જે નિશ્ચિત શરતો અને નિશ્ચિત વ્યાજદર પર કોઈ વ્યક્તિ દ્વારા ઉધાર લેવાઈ હોય છે અને જે પક્ષકારો વચ્ચે પુનઃસમાધાન પણ થઈ શકે છે.” આ સૂક્ષ્મ પરંતુ મહત્વપૂર્ણ ભેદ છે. ઉપરોક્ત ભેદથી અનિવાર્ય રીતે એ સ્પષ્ટ થાય છે કે કામદાર અથવા કર્મચારી પોતાના પગારના બાકી ચૂકવણાં માટે લેણદાર નથી. કર્મચારીને પગારની ચૂકવણીનો દાવો અને નોકરીદાતાની પગાર તથા સેવા સંબંધિત બાકી ચૂકવણાં ચૂકવવાની ફરજ માલિક અને સેવક અથવા નોકરીદાતા અને કર્મચારી વચ્ચેના ન્યાયિક સંબંધના કારણે ઊભી થાય છે. કર્મચારી અને નોકરીદાતા વચ્ચેનો અથવા માલિક અને સેવક વચ્ચેનો સંબંધ દેવાદાર અને લેણદારનો નથી, અને તેવો માનવો પણ શક્ય નથી. લેણદાર તરીકે બાકી ચૂકવણાંનો દાવો કરવાનો વિવાદ અલગ રીતે ઉદ્ભવે છે. આ સંબંધની રચના તથ્યોની દૃષ્ટિએ ભિન્ન સંકલ્પના ધરાવે છે અને કાયદાની દ્રષ્ટિએ તેનો અર્થ પણ ભિન્ન છે. ધારા ૪૩૩(ઈ)માં દેવનો ઉલ્લેખ છે, જે દેવું “દેવાદાર” પાસેથી લેણદારને બાકી હોય

છે. નોકરીદાતા દેવાદાર નથી. કર્મચારી કે કામદારને આ ધારા હેઠળ “લેણદાર” તરીકે માન્યતા આપવામાં આવતી નથી.

૮. અરજીકર્તા તરફથી વિદ્વાન વકીલે હાલના કર્મચારીઓ અને સેવામાં ન રહેલા પૂર્વ કર્મચારીઓ વચ્ચે જે ભેદ દર્શાવવાનો પ્રયત્ન કર્યો છે, તે માત્ર કૃત્રિમ છે અને વિવાદના મુદ્દા માટે તે અપ્રસંગિક છે. વિલિંગ-અપ અરજી દાખલ કરવાનો અધિકાર છે કે નહિ તથા કંપની અધિનિયમની જોગવાઈઓ હેઠળ એવો અધિકાર કર્મચારીઓને પ્રાપ્ત થાય છે કે નહિ, તે પ્રશ્નના વિચાર માટે હાલના કર્મચારી અથવા શ્રમિક અને પૂર્વ કર્મચારી અથવા ભૂતપૂર્વ શ્રમિક વચ્ચે ભેદભાવ કે વર્ગીકરણ કરી શકાય નહીં. પગારના બાકી લેણાંનું સ્વરૂપ સમાન જ રહે છે. તે “ઋણ” નથી, અને ન તો કર્મચારી અથવા ભૂતપૂર્વ કર્મચારી, કંપની અધિનિયમની કલમ ૪૩૯ હેઠળના ઋણદાતા કે વ્યક્તિઓના વર્ગમાં આવે છે, જે કંપનીના વિલિંગ-અપ માટે અરજી રજૂ કરી શકે એવા વ્યક્તિઓની શ્રેણી નિર્ધારિત કરે છે.

કંપની અધિનિયમની કલમ ૪૩૯, ચોક્કસ રીતે ઉલ્લેખિત વ્યક્તિઓના વર્ગને કંપનીનું લિક્વિડેશન કરવા માટે અરજી રજૂ કરવાનો અધિકાર આપે છે. ઉપકલમ (૧)માં, અન્ય બાબતો સાથે, એ જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે કંપનીની વિસર્જન માટેની અરજી નીચે મુજબ રજૂ કરી શકાય છે: (એ) કંપની દ્વારા; અથવા (બી) કોઈપણ દેંદાર અથવા દેંદારો દ્વારા, જેમાં કોઈપણ સંભાવિત અથવા આકસ્મિક દેંદાર અથવા દેંદારોનો સમાવેશ થાય છે; અથવા (સી)

કોઈપણ ફાળોદાર અથવા ફાળોદારો દ્વારા; અથવા (ડી) કલમો (એ), (બી) અને (સી)માં નિર્દિષ્ટ પક્ષકારોમાંથી બધા અથવા કોઈપણ દ્વારા, સાથે મળીને કે અલગથી; અથવા (ઈ) રજીસ્ટ્રાર દ્વારા; અથવા (એફ) કલમ ૨૪૩ હેઠળ આવતા કેસમાં, તે હેતુસર કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા અધિકૃત કરાયેલ કોઈપણ વ્યક્તિ દ્વારા; અથવા (જી) કલમ ૪૩૩ની કલમ (એચ) હેઠળ આવતા કેસમાં, કેન્દ્ર સરકાર અથવા રાજ્ય સરકાર દ્વારા. ઉપકલમ (૨) મુજબ, સુરક્ષિત દેંદાર, કોઈપણ ડિબેન્યરના ધારક, જેમાં ડિબેન્યર સ્ટોકનો સમાવેશ થાય છે, આવાં તથા અન્ય સમાન ડિબેન્યરો બાબતે કોઈ ટ્રસ્ટી અથવા ટ્રસ્ટીઓ નિમાયા હોય કે ન હોય, તથા ડિબેન્યરના ધારકો માટેનો ટ્રસ્ટી, ઉપકલમ (૧)ની કલમ (બી)ના અર્થમાં દેંદારો ગણાશે. ઉપકલમ (૩) મુજબ, ફાળોદાર કંપનીના વિસર્જન માટે અરજી રજૂ કરવા હકદાર છે.

૯.૧ કર્મચારીઓ અથવા મજૂરોને વિનિંડગ-અપ અરજી જાળવી રાખવા માટે હકદાર વ્યક્તિઓના વર્ગમાં સામેલ કરવામાં આવ્યા નથી. કામદારો પોતાના વેતનના દાવા સંબંધે વિનિંડગ-અપ માટે અરજી દાખલ કરી શકે છે અથવા કર્મચારીઓને કંપની અધિનિયમની કલમ ૪૩૩ અને ૪૩૪નો આશ્રય લઈને નિયોક્તા સામે પોતાના બાકી પગાર અથવા સેવા લાભોના સંદર્ભમાં વિનિંડગ-અપની અરજી દાખલ કરવાનો અધિકાર છે, એવું માનવું માત્ર કલમ ૪૩૯ હેઠળના વિધાનસભીય વર્ણનના ચાર ખૂણાઓથી બહાર જવાનું નહીં, પણ તેમાં અન્યથા સામેલ ન કરાયેલા વ્યક્તિઓનો એક વર્ગ ઉમેરી દેવા સમાન થશે. તે

જોગવાઈનું પુનર્લેખન કરવા સમાન થશે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, કોઈ કંપનીનું વિલ્ડિંગ-અપ કરવા માટે અરજી કરવાનો અધિકાર કાયદા દ્વારા સર્જાયેલો છે અને જો કાયદા દ્વારા વિશેષરૂપે પ્રદાન ન કરવામાં આવ્યો હોય, તો કંપની સામે કેટલાક બાકી દાવાઓ હોવાના આધાર પર કોઈપણ પક્ષ એવો દાવો કરી શકતો નથી. જેમ અગાઉ નોંધાયું છે, દરેક દાવો દેવું નથી અને કંપની પાસેથી રકમનો દાવો કરનાર દરેક પક્ષ આપમેળે જ લેનદાર બની જતો નથી કે જેથી અધિનિયમની કલમ ૪૩૩ અને ૪૩૪ હેઠળ વિલ્ડિંગ-અપ અરજી જાળવી રાખવાનો હકદાર બને. વિલ્ડિંગ-અપનો હુકમ માંગવાનો અધિકાર અથવા વિલ્ડિંગ-અપ માટેનો ઉપચાર કાયદામાં નિર્ધારિત માપદંડો અને પરિમાણોની અંદર ઉપલબ્ધ છે. કંપની અધિનિયમની કલમ ૪૩૩ અને ૪૩૪ની જોગવાઈઓ એવો વૈધાનિક વિસ્તાર છે, જેના અંતર્ગત એવો અધિકાર આવે છે.

૧૦. ઉપરોક્ત ચર્ચા અને કારણોને ધ્યાનમાં રાખીને, પ્રારંભિક મુદ્દા અંગે જવાબ આપતાં, એવું માનવું પડે છે કે કર્મચારી, ભલે તે પૂર્વ કર્મચારી હોય કે વર્તમાન કર્મચારી, કંપની અધિનિયમ, ૧૯૫૬ની ધારા ૪૩૩ અને ૪૩૪ના અર્થ અને હેતુ માટે ધીરનાર નથી, જેથી કંપની વિરુદ્ધ વિઘટન-અરજી દાખલ કરવાની તેને હકદાર માનવામાં આવે. કંપની અધિનિયમની ધારા ૪૩૩ અને ૪૩૪નો આશ્રય લઈને, કંપનીના કર્મચારી અથવા કામદારની વિનંતી પર કંપનીના વિઘટન માટેની અરજી દાખલ કરવાની ક્ષમતા નથી અને એવી અરજી સાંભળી શકાય તેમ નથી.

૧૧. ઉપરોક્ત મુજબ પ્રારંભિક મુદ્દા પર નિર્ણય કર્યા બાદ, આ બાબતના અન્ય કોઈ પાસાંમાં ઊંડે જવાની આવશ્યકતા રહેતી નથી અને તેથી તેની ચર્ચા કરવામાં આવતી નથી. આથી, અરજદાર-કર્મચારીની વર્તમાન અરજી નામંજૂર કરવામાં આવે છે.

(એન.વી. અંજારિયા, ન્યાયમૂર્તિ)

*The translation of this judgment has been provided by M/s
Hyperlink E-Solutions Pvt. Ltd.*

=====

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.