

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

વિશેષ દીવાની અરજી નંબર ૧૩૧૩/૨૦૧૧

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિશ્રી કે. એમ. ઠાકર

સહી/ -

=====

૧	શું સ્થાનિક સમાચારપત્રોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે?	હા.
૨	રિપોર્ટર્સને સંદર્ભિત કરવાં કે નહિ?	હા.
૩	શું ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની ઉચિત નકલ જોવા માંગે છે?	ના.

૪	શું આ કેસમાં ભારતનું બંધારણ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈ આદેશના અર્થઘટને સંબંધિત કાયદાનો કોઈ નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે ?	ના.
---	---	-----

=====

દીપક નાઈટ્રાઈટ લિમિટેડ અરજદાર (ઓ)

વિરુદ્ધ

પ્રાદેશિક પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનર અને ૧.... સામાવાળા (ઓ)

=====

ઉપસ્થિતિ :

અરજદાર (ઓ) નંબર ૧ માટે એડવોકેટ શ્રી વરુણ કે. પટેલ સાથે શ્રી કે. એમ.

પટેલ, વરિષ્ઠ એડવોકેટ

સામાવાળા (ઓ) નંબર ૨ માટે એડવોકેટ શ્રી અમરેશ એન. પટેલ

સામાવાળા (ઓ) નંબર ૧ માટે એડવોકેટ સુશ્રી ઇ. શૈલજા

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિશ્રી કે. એમ. ઠાકર

તારીખ:૦૩/૦૪/૨૦૧૭

સી.એ.વી ચુકાદો

૧. અરજદાર પેઢીના વિદ્વાન વકીલ શ્રી વી. કે. પટેલ સાથે વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કે. એમ. પટેલ અને સામાવાળા પી. એફ. વિભાગના વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી શૈલજાનું નિવેદન સાંભળ્યું.

૨. વર્તમાન કેસમાં, અરજદારે વિદ્વાન કર્મચારી પ્રોવિડન્ટ ફંડ એપેલેટ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા ૬/૧૨/૨૦૧૦ તારીખના આદેશને અને કર્મચારી પ્રોવિડન્ટ ફંડ અને વિવિધ જોગવાઈઓ અધિનિયમ, ૧૯૫૨ (ત્યારબાદ 'અધિનિયમ' તરીકે ઓળખવામાં આવે છે) ની કલમ ૭-A હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરીને સામાવાળા નંબર ૧ આર.પી.એફ.સી. દ્વારા પસાર કરાયેલા ૪/૪/૧૯૯૬ તારીખના આદેશને પડકારેલ છે.

૩. તેમના દિનાંક ૪/૪/૧૯૯૬ ના આદેશ દ્વારા, સામાવાળા નંબર ૧ એ જણાવ્યું હતું કે 'ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન' ના નામ અને શૈલીમાં ચૂકવવામાં આવેલી રકમ અધિનિયમ હેઠળ વ્યાખ્યાયિત અને વિચાર્યા મુજબ 'મૂળભૂત વેતન' શબ્દના કાર્યક્ષેત્રમાં આવશે અને પરિણામે, પ્રોવિડન્ટ ફંડ અને અધિનિયમ

હેઠળ અન્ય ભંડોળ માટે ચૂકવવાપાત્ર યોગદાનની ગણતરી કરવા માટે જવાબદાર ઉપરોક્ત ચૂકવણીઓ ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે.

૩.૧ ૪/૪/૧૯૯૬ ના ઉપરોક્ત આદેશથી વ્યથિત થઈને, વર્તમાન અરજદારે વિદ્વાન અપીલ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ અપીલ દાખલ કરી હતી. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે તેના તારીખના ૬/૧૨/૨૦૧૦ ના આદેશ દ્વારા સામાવાળા નંબર ૧ ના ઉપરોક્ત નિર્ણયની પુષ્ટિ કરી હતી અને વર્તમાન અરજદાર દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલ (એ.ટી.એ. નંબર ૯૨૬ (પ) ૨૦૦૪) ને નકારી કાઢી હતી.

૪. જ્યાં સુધી તથ્યાત્મક પૃષ્ઠભૂમિની વાત છે, તે અરજદાર અને સામાવાળા પી. એફ. સંગઠનના વિદ્વાન વકીલોના રેકૉર્ડ અને રજૂઆતોમાંથી બહાર આવ્યું છે કે અરજદાર કંપની અધિનિયમ, ૧૯૫૬ હેઠળ સમાવિષ્ટ કંપની છે અને તે અધિનિયમ હેઠળ આવરી લેવામાં આવેલી સંસ્થા પણ છે. એવો દાવો કરવામાં આવે છે કે અરજદાર એક મુક્તિ પ્રાપ્ત ઉપક્રમ/સંસ્થા છે કારણ કે તેણે ૧૯૭૩ થી પોતાનું પ્રોવિડન્ટ ફંડ ટ્રસ્ટ સ્થાપ્યું છે અને તેની સ્થાપના કરી છે.

૪.૧ અરજદાર દાવો કરે છે કે તેના કર્મચારીઓને કામદારો/સંઘ અને કંપની વચ્ચે થયેલા સમાધાન હેઠળ અને તે અનુસાર પગાર તેમજ અન્ય લાભો અને અન્ય અનુલાભ ચૂકવવામાં આવે છે. એવો પણ દાવો કરવામાં આવે છે કે આવી

એક સમજૂતી સપ્ટેમ્બર ૧૯૯૨માં થઈ હતી જેણે 'ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન યોજના' અમલમાં મૂકી હતી. વધુમાં એવો દાવો કરવામાં આવે છે કે સંદર્ભ નંબર ૧૦/૧૯૯૨ ની પેન્ડેન્સી દરમિયાન પક્ષકારો વચ્ચે ઉપરોક્ત સમાધાન થયું હતું અને વિદ્વાન ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે સમાધાનની વિચારણા કર્યા પછી, સમાધાનના સંદર્ભમાં ૨/૯/૧૯૯૨ તારીખનો ચુકાદો પસાર કર્યો હતો.

૪.૨ વધુમાં એવો દાવો કરવામાં આવે છે કે ત્યારબાદ, મે ૧૯૯૪માં ક્યાંક, સામાવાળા નંબર ૨એ અધિનિયમની કલમ ૭-એ હેઠળ તા. ૧૨/૫/૧૯૯૪ની નોટિસ એ આધાર પર જારી કરી હતી કે અરજદારે તેના કર્મચારીઓના સંબંધમાં પ્રોવિડન્ટ ફંડના યોગદાનની ચુકવણીમાં ડિફોલ્ટ કર્યું હતું કારણ કે કહેવાતા ઉત્પાદન પ્રોત્સાહનો માટે કર્મચારીઓને ચૂકવવામાં આવેલી રકમના સંદર્ભમાં યોગદાન, એટલે કે પ્રોત્સાહનના નામ અને શૈલીમાં ચૂકવણી કરવામાં આવી નથી.

૪.૩ એવો દાવો કરવામાં આવે છે કે અરજદારે જુલાઈ ૧૯૯૪માં જવાબ દાખલ કરીને નોટિસનો વિરોધ કર્યો હતો. એવો પણ દાવો કરવામાં આવે છે કે અરજદારે સામાવાળા નંબર ૧ સમક્ષ દલીલ અને સમજૂતી સાથે સંબંધિત સામગ્રી/દસ્તાવેજો રજૂ કર્યા હતા કે માંગ અન્યાયી હતી અને ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન કાયદાની કલમ ૨ (બી) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત 'મૂળભૂત વેતન' શબ્દના

કાર્યક્ષેત્રમાં નહીં આવે. જો કે, સામાવાળા નંબર ૧ એ ઉપરોક્ત જવાબ અને દલીલો સ્વીકારી ન હતી અને ૪/૪/૧૯૯૬ તારીખનો આદેશ પસાર કર્યો હતો કે, અન્ય બાબતોની સાથે, અરજદાર દ્વારા ચૂકવવામાં આવેલી રકમ મૂળભૂત વેતનનો ભાગ છે અને તેથી, 'ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન' ના નામે ચૂકવવામાં આવેલી રકમના સંદર્ભમાં યોગદાન ચૂકવવું જોઈએ.

૪.૪ આવા નિર્દેશથી વ્યથિત થઈને, અરજદારે આ કોર્ટમાં અરજી એટલે કે સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૩૫૫૪/૧૯૯૬ દાખલ કરી હતી. ઉપરોક્ત અરજીનો નિકાલ તા. ૧૫/૧૦/૨૦૦૪ ના આદેશ દ્વારા કરવામાં આવ્યો હતો અને કોર્ટે અરજદારને કાયદા હેઠળ વૈધાનિક ઉપાય, એટલે કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ અપીલ કરવા માટે નિર્દેશિત કર્યો.

૪.૫ આ અપીલ વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ૬/૧૨/૨૦૧૦ ના આદેશ દ્વારા રદ કરવામાં આવી હતી, જેમાં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે સામાવાળા નંબર ૧ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશની પુષ્ટિ કરી હતી. તે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા ૬/૨૧/૨૦૧૦ ના ઉપરોક્ત આદેશની વિરુદ્ધ અરજદારે હાલની અરજી કરી છે.

પ. શ્રી પટેલ, અરજદારના વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે 'મૂળભૂત વેતન' શબ્દ અધિનિયમ હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવ્યો છે અને

અધિનિયમની કલમ ૨ (બી) હેઠળ ઉપરોક્ત વ્યાખ્યાના આધારે, 'બોનસ' શબ્દને 'મૂળભૂત વેતન' શબ્દના કાર્યક્ષેત્રમાંથી સ્પષ્ટપણે બાકાત રાખવામાં આવ્યો છે.તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે આ કાયદા હેઠળ પ્રોવિડન્ટ ફંડ અને અન્ય ભંડોળમાં યોગદાન 'મૂળભૂત વેતન' અને 'મોંઘવારી ભથ્થું' ના સંદર્ભમાં આપવું જરૂરી છે, કર્મચારીઓને ચૂકવવામાં આવેલી અન્ય કોઈ રકમના સંદર્ભમાં નહીં.તેમણે એવી પણ રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારના કિસ્સામાં, કામદારો/સંઘ અને કંપની વચ્ચે સમાધાન દ્વારા ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન રજૂ કરવામાં આવે છે અને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે ઉપરોક્ત સમાધાનના સંદર્ભમાં એક ચુકાદો પસાર કર્યો છે, જે અન્ય બાબતોની સાથે સાથે, પ્રદાન કરે છે કે ઉપરોક્ત ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન વધુ ઉત્પાદન પ્રાપ્ત કરવાના હેતુથી અને સમાધાન મુજબ ચૂકવવાપાત્ર વેતન ઉપરાંત અને તેનાથી વધુ પ્રોત્સાહન આપીને ઉત્પાદકતા વધારવા માટે ચૂકવવામાં આવે છે.તેમણે એમ પણ રજૂઆત કરી હતી કે સમાધાન હેઠળની જોગવાઈના આધારે, તે એક સંમત અને સ્વીકૃત મુદત છે કે ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન દ્વારા ચૂકવવામાં આવેલી રકમ પ્રોવિડન્ટ ફંડને આકર્ષિત કરશે નહીં અને તેથી, પ્રોવિડન્ટ ફંડ વિભાગની ફાળો આપવાની માંગ ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન માટે ચૂકવવામાં આવેલી રકમ અન્યાયી છે અને કાયદાને ગેરવાજબી બનાવે છે. તેમણે એવી પણ રજૂઆત કરી હતી કે કંપની દ્વારા તેના કર્મચારીઓને ચૂકવવામાં આવતા ઉત્પાદન પ્રોત્સાહનો આ કાયદા હેઠળ આવતી ઉદ્યોગની તમામ સંસ્થાઓ/સંસ્થાઓમાં તમામ કર્મચારીઓને ચૂકવવામાં આવતા નથી,

એટલે કે તે તમામ સંસ્થાઓમાં તમામ કર્મચારીઓને એકસમાન ચુકવણી નથી.તેમણે એવી પણ રજૂઆત કરી હતી કે બોનસને મૂળભૂત વેતનના કાર્યક્ષેત્રમાંથી સ્પષ્ટપણે બાકાત રાખવામાં આવ્યું હોવાથી, સત્તામંડળની માંગ અને નિર્ણય ખોટો અને અન્યાયી છે.તેમણે સમાધાનની કલમ ૧૭ પર આધાર રાખ્યો હતો જે ઉત્પાદન પ્રોત્સાહનની ચુકવણીની જોગવાઈ કરે છે.તેમણે એવી પણ રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળા નંબર ૧ એ અરજદાર દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલો સાથે વ્યવહાર કર્યો નથી અને/અથવા નિર્ણય લીધો નથી અને સામાવાળા નંબર ૧ એ અરજદાર દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલો સાથે વ્યવહાર કર્યા વિના અને નિર્ણય લીધા વિના અસ્પષ્ટ આદેશ પસાર કર્યો હતો.તેમણે એવી પણ રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળા નંબર ૧ એ કલમ ૧૭ નો અર્થ કાઢવામાં ભૂલ કરી હતી કે આવી રકમ યોગદાન માટે જવાબદાર છે. અરજદારના વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળા નંબર ૧ એ એવું કહીને ભૂલ કરી હતી કે ઉપરોક્ત પ્રોત્સાહન નિયમિત વેતનના ભાગ સિવાય બીજું કંઈ નથી. તેમની રજૂઆતોને ટેકો આપવા માટે, અરજદારના વિદ્વાન વકીલે જય એન્જિનિયરિંગ વર્ક્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા [એ. આઈ. આર. ૧૯૬૩ એસ. સી. ૧૪૮૦], ધ ડેઈલી પરતાપ વિરુદ્ધ પ્રાદેશિક પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનર, પંજાબ, હરિયાણા, હિમાચલ પ્રદેશ અને કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશ, ચંદીગઢ [એ. આઈ. આર. ૧૯૯૯ એસ. સી. ૨૦૧૫], ટી. આઈ. સાયકલ ઓફ ઇન્ડિયા, અંબતુર વિરુદ્ધ એમ. કે. ગુરુમાની અને અન્યો

[(૨૦૦૧) ૭ એસ. સી. સી. ૨૦૪], એસોસિએટેડ સિમેન્ટ કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ આર. એમ. ગાંધી, પ્રાદેશિક પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનર, ગુજરાત અને અન્યો [૧૯૯૧ (૨) જી. એલ. આર. ૧૨૮૬], મણિપાલ એકેડેમી ઓફ હાયર એજ્યુકેશન વિરુદ્ધ પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનર [(૨૦૦૮) ૫ એસ. સી. સી. ૪૨૮] ના કેસમાં નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો હતો.

૫.૧ તેનાથી વિપરીત, સામાવાળાઓ વતી વકીલ સુશ્રી શૈલજાએ રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળા નંબર ૧ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશમાં અને/અથવા વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશમાં કોઈ ભૂલ અથવા ગેરકાયદેસરતા નથી. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે જય એન્જિનિયરિંગના કિસ્સામાં માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટના નિર્ણય અને ડેલી પ્રતાપના કિસ્સામાં માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટના નિર્ણયના પ્રકાશમાં, અરજદારનો દાવો ટકાઉ નથી અને વાસ્તવમાં કથિત રીતે પ્રોત્સાહન તરીકે ચૂકવવામાં આવેલી રકમ કાયદાની કલમ ૨ (બી) હેઠળ નિર્ધારિત વેતનનો ભાગ છે. તેણીએ વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે તેના આદેશમાં, સામાવાળા નંબર ૧ એ અરજદાર દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી તમામ દલીલો અને યોજના હેઠળ સંબંધિત જોગવાઈ તેમજ અરજદારે જે નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો છે તેની સાથે વ્યાપક રીતે વ્યવહાર કર્યો છે. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે સંબંધિત વૈધાનિક જોગવાઈ, યોજના અને માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટ અને ઉચ્ચ ન્યાયાલયના નિર્ણયો પર પણ વિચાર કર્યો છે. તેણીએ રજૂઆત કરી

હતી કે સામાવાળા નંબર ૧ અને/અથવા વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નિષ્કર્ષ અને નિર્ણયમાં કોઈ ભૂલ નથી.તેણીએ એવી પણ રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળા નંબર ૧ અને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા સહવર્તી નિર્ણયો સામે લેવામાં આવેલી અરજીને ધ્યાનમાં લેવાને પાત્ર નથી અને તેથી, અરજીને નકારી શકાય છે.

૬. મેં હરીફ પક્ષો માટે વિદ્વાન વકીલો દ્વારા હરીફ રજૂઆતો પર વિચાર કર્યો છે. મેં સામાવાળા નંબર ૧ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશ અને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા વિવાદિત આદેશ પર પણ વિચાર કર્યો છે. મેં માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટ અને માનનીય ઉચ્ચ કોર્ટોના નિર્ણયોને પણ ધ્યાનમાં લીધા છે, જેના પર હરીફ પક્ષોએ આધાર રાખ્યો હતો તેમજ યોજના/સમાધાન અને રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ અન્ય સામગ્રીને પણ ધ્યાનમાં લીધી છે.

૭. હરીફ દલીલો અને વિવાદિત આદેશોમાંથી, એવું બહાર આવ્યું છે કે વર્તમાન વિવાદ અને હાથ પરનો વિવાદ 'ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન યોજના અને ઉત્પાદકતા સાથે સંકળાયેલ વેતન' ને કારણે ઊભો થયો છે, જે તારીખ ૬/૮/૧૯૯૨ ના સમાધાનની કલમ ૧૭માં સમાયેલ છે.અરજદારના જણાવ્યા અનુસાર, ઉપરોક્ત યોજના હેઠળ ચૂકવવામાં આવેલી રકમને મૂળભૂત વેતન ગણી શકાય નહીં અને આવી રકમ કાયદાની કલમ ૨ (બી) હેઠળ આવશે અને તેથી, સામાવાળા

અરજદારને ઉપરોક્ત રકમના સંદર્ભમાં યોગદાન આપવા માટે નિર્દેશ આપી શકશે નહીં.

૭.૧ જોકે, સામાવાળાએ દાવો કર્યો છે અને જણાવ્યું છે કે ઉપરોક્ત ચુકવણી કાયદાની કલમ ૨ (બી) ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવશે અને તેથી, તે યોગદાન માટે જવાબદાર છે.

૭.૨ તેમની સંબંધિત રજૂઆતોને ટેકો આપવા માટે, વિદ્વાન વકીલોએ અમુક ન્યાયિક ઘોષણાઓ પર આધાર રાખ્યો છે.તેથી, માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટના સંબંધિત અવલોકનોને ધ્યાનમાં લેવા યોગ્ય રહેશે.

૮. અરજદારના વિદ્વાન વકીલે બ્રિજ એન્ડ રૂફ કંપની (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો અને રજૂઆત કરી હતી કે માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટે સાર્વત્રિકતાના સિદ્ધાંતને લાગુ કર્યો છે અને તેમણે ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટ દ્વારા નીચે ટાંકવામાં આવેલા અવલોકનો પર ભાર મૂક્યો હતો:

“એવું લાગે છે કે કલમ ૬ માં સમાવેશ અને કલમ (ii) માં બાકાત રાખવાનો આધાર એ છે કે તમામ સંસ્થાઓમાં જે પણ ચૂકવવાપાત્ર છે અને તમામ કાયમી કર્મચારીઓ દ્વારા મેળવવામાં આવે છે તે કલમ ૬ હેઠળ યોગદાનના હેતુ માટે શામેલ છે, પરંતુ તમામ

સંસ્થાઓ દ્વારા જે ચૂકવવાપાત્ર નથી અથવા સંસ્થાના તમામ કર્મચારીઓ દ્વારા ન મેળવવામાં આવે તે યોગદાનના હેતુઓ માટે બાકાત રાખવામાં આવે છે.”

૮.૧ ઉપરોક્ત નિર્ણય પરથી, અરજદારના વિદ્વાન વકીલે પણ નીચે ટાંકેલા અવલોકનો પર આધાર રાખ્યો હતો:

“આ આપણને બોનસનો પ્રશ્ન ધ્યાનમાં લે છે, જે કલમ (ii) માં પણ એક અપવાદ છે.હવે આ કલમમાં કોઈ પણ લાયકાત વિના "બોનસ" શબ્દનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે.તેથી, એવું અનુમાન લગાવવું અયોગ્ય રહેશે નહીં કે જ્યારે "બોનસ" શબ્દનો ઉપયોગ કલમમાં કોઈ લાયકાત વિના કરવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે સંસદના ધ્યાનમાં દરેક પ્રકારના બોનસનો વિચાર હતો જે કર્મચારીને ચૂકવવાપાત્ર હોઈ શકે છે.

.....

તેથી અમારો અભિપ્રાય છે કે જ્યારે "બોનસ" શબ્દનો ઉપયોગ કલમ (૨) માં કોઈ પણ લાયકાત શબ્દ વિના કરવામાં આવે છે,

ત્યારે તેનું અર્થઘટન તમામ પ્રકારના બોનસનો સમાવેશ કરવા માટે ન કરવું જોઈએ જે ૧૯૫૨ પહેલાં ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણય માટે જાણીતા હતા અને જે તેથી, વિધાનસભાના જ્ઞાનમાં હોવાનું માનવામાં આવે છે.”

૮.૨ બ્રિજ એન્ડ રૂફ કંપની (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટ દ્વારા ઉપરોક્ત ટાંકવામાં આવેલા અવલોકનો પર આધાર રાખીને, અરજદારે ચાર મુદ્દાઓની અવગણના કરી હતી. (અ) અરજદાર કંપનીમાં પગારની ચુકવણીની પદ્ધતિ/પદ્ધતિ, અન્ય બાબતોની સાથે, યુનિયન સાથેના સમાધાન અનુસાર તમામ કર્મચારીઓને મૂળભૂત વેતન અને મોંઘવારી ભથ્થું અને કેટલાક અન્ય લાભો/અનુલાભ (ત્યારબાદ 'પગાર' તરીકે ઓળખવામાં આવે છે) ની ચુકવણી પૂરી પાડે છે અને ઉપરોક્ત પગાર કલમ ૧૭.૦૧ દ્વારા નિર્ધારિત વિવાદિત 'પ્રોત્સાહન' થી અલગ અને અલગ છે; અને (બ) યોજના, એટલે કે. આ કલમ ૧૭.૦૧, રસપ્રદ રીતે, કલમ ૧૭.૦૧ ની પેટા કલમ (૨) ના આધારે પણ બાંધધરી આપે છે, 'લઘુતમ પ્રોત્સાહન' જે ઉત્પાદનના સ્તરને ધ્યાનમાં લીધા વિના ચૂકવવું જોઈએ; અને (૮) કલમ ૧૭.૦૧ હેઠળ લાભ કામદારોને મહિના દરમિયાન તેમની હાજરી અથવા ગેરહાજરીને ધ્યાનમાં લીધા વિના ચૂકવવાપાત્ર છે (જેના માટે રકમની માત્રા નક્કી કરવામાં આવી રહી છે) અને ઉપરોક્ત કલમ માત્ર થોડા અથવા ખાસ ઓળખ કરાયેલા કામદારોના સંદર્ભમાં કહેવાતા

'પ્રોત્સાહન' ની ચુકવણીને પ્રતિબંધિત કરતી નથી કે જેઓ વધારાનું કામ/શ્રમ કરે છે અને/અથવા સક્રિય રીતે યોગદાન આપે છે-વધારાના અથવા વધારાના કામ/કામગીરી દ્વારા - ઉત્પાદન વધારવા માટે/વધુ અથવા વધેલા ઉત્પાદન/ઉત્પાદન માટે પરંતુ તે સમાધાન હેઠળ આવરી લેવામાં આવેલા તમામ કામદારોને લાગુ પડે છે/ચૂકવવાપાત્ર છે; અને (ડી) ઉપરોક્ત નિર્ણયના ફક્ત નંબર ૧૨ માં માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટના અવલોકનો, જે આ રીતે વાંચે છે:

“૧૨. આ કોર્ટને ઉત્પાદન બોનસ ૧૯૫૯ સપ્લિમેન્ટ (૨) એસ. સી. આર. ૧૦૧૨ પર વિચારણા કરવાનો પ્રસંગ મળ્યો હતો.(એ આઈ આર ૧૯૫૯ એસ સી ૧૦૯૫).એવું ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું કે "ચુકવણી ઉત્પાદન બોનસ ઉત્પાદન પર આધારિત છે અને તે વેતન ઉપરાંત છે..... આવી યોજનાનો મુખ્ય આધાર એ છે કે મૂળભૂત વેતન ઉપરાંત વધારાના ઉત્પાદન માટે વધારાની ચુકવણી મેળવવામાં આવે છે, જે આધાર અથવા ધોરણ સુધી કામ માટે ચૂકવણી છે, આવી યોજના સામાન્ય રીતે પ્રમાણભૂત કામગીરી દ્વારા રજૂ કરેલા સમય સુધી સમય વેતનની બાંયધરી આપે છે અને કામદારોને શ્રેષ્ઠ કામગીરી દ્વારા રજૂ થતી બચતમાં હિસ્સો આપે છે.કંપનીમાં અમલમાં મુકાયેલી યોજના આ પ્રકારના ઉત્પાદન બોનસની એક લાક્ષણિક યોજના છે, જેનો

આધાર અથવા ધોરણ હોય છે, જેમાં સમય વેતન તરીકે મૂળભૂત વેતન ચૂકવવામાં આવે છે અને ત્યારબાદ બહેતર કામગીરી માટે વધારાની ચૂકવણી કરવામાં આવે છે.આ વધારાની ચુકવણીને પ્રોત્સાહન વેતન કહી શકાય અને તેને ઉત્પાદન બોનસ પણ કહેવામાં આવે છે.જો કે, આવા તમામ કિસ્સાઓમાં કામદારો નિર્ધારિત આધાર અથવા ધોરણની બહાર કંઈપણ ઉત્પાદન કરવા માટે તૈયાર નથી.કામગીરી આધાર અથવા ધોરણથી પણ નીચે આવી શકે છે પરંતુ મૂળભૂત અથવા ધોરણ સુધી પહોંચી શકાય કે નહીં તે માટે લઘુત્તમ મૂળભૂત વેતન ચૂકવવું પડશે.જો કે જ્યારે કામદારો આધાર અથવા ધોરણથી વધુ ઉત્પાદન કરે છે ત્યારે તેઓ જે કમાય છે તે મૂળભૂત વેતન નથી પરંતુ ઉત્પાદન બોનસ અથવા પ્રોત્સાહન વેતન છે.તે આ ઉત્પાદન બોનસ છે જે કલમ ૨ (બી) માં "મૂળભૂત વેતન" ની વ્યાખ્યાની બહાર છે, જે કારણો અમે પહેલેથી જ ઉપર આપ્યા છે "

ઉપર ટાંકવામાં આવેલા અવલોકનો સ્પષ્ટ કરે છે કે ઉત્પાદન બોનસ/પ્રોત્સાહનની ચુકવણી 'ઉત્પાદન પર આધારિત છે' અને તે વેતન ઉપરાંત છે અને અસરકારક રીતે તે ઉચ્ચ ઉત્પાદન માટે 'પ્રોત્સાહન' છે.ઉપરોક્ત નિર્ણય એ પણ સ્પષ્ટ કરે છે કે જ્યારે કામદારો પાયાના અથવા લઘુત્તમ ધોરણથી

વધુ ઉત્પાદન કરે છે ત્યારે જ આવા વધારાના અથવા વધેલા ઉત્પાદન માટે મેળવેલી રકમ જે 'મૂળભૂત વેતન' નહીં પરંતુ 'પ્રોત્સાહન વેતન' છે.

૮.૩ અરજદારના વિદ્વાન વકીલે ટીઆઈ સાયકલ ઓફ ઈન્ડિયા, અંબતુર (સુપ્રા) ના કેસમાં માનનીય કોર્ટના અવલોકનો પર પણ આધાર રાખ્યો હતો.ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં, પ્રોત્સાહન વેતન અને ગ્રેયુટીની ચુકવણી અધિનિયમ હેઠળ 'વેતન' શબ્દની વ્યાખ્યાના સંદર્ભમાં વિવાદ ઊભો થયો હતો. ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટે પ્રોવિડન્ટ ફંડ અધિનિયમ અને ગ્રેયુટીની ચુકવણી અધિનિયમ હેઠળ 'વેતન'/'મૂળભૂત વેતન' શબ્દની વ્યાખ્યાની સરખામણી કરી અને સ્ટ્રોબોર્ડ મેન્યુફેક્ચરિંગ કંપની લિમિટેડ (ઉપરોક્ત) તેમજ બ્રિજ એન્ડ રૂફ કંપની (ઉપરોક્ત) ના કિસ્સામાં માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટના અવલોકનોને ધ્યાનમાં લીધા પછી, માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટે અવલોકન કર્યું કે:

“૧૭. સત્તાવાળાઓને એ ધ્યાનમાં રાખીને દૂર કરવામાં આવ્યા હતા કે બોનસ માનવ-દિવસ દીઠ ચોક્કસ ટુકડાઓની સમકક્ષ ઉત્પાદનના આધારે ચૂકવવાપાત્ર છે.પરંતુ આ યોજનામાં સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું છે કે દરેક ચુકવણી માનવ-દિવસના ટુકડાઓના આધારે કરવામાં આવશે નહીં કે તે ભાગ દરનું કામ નથી કે જેના માટે વેતન ચૂકવવામાં આવે છે, પરંતુ તે વધારાના કામના

સંદર્ભમાં બોનસની ચૂકવણી માટે વધારાનું પ્રોત્સાહન છે.કરવામાં આવેલા વધારાના કામનું માપ ટુકડાઓ દ્વારા સૂચવવામાં આવે છે અને તે આધારે ચૂકવવામાં આવતા વેતન દ્વારા નહીં.એવું નથી કે દરેક ટુકડાના સંદર્ભમાં કોઈ વેતન ચૂકવવામાં આવે છે પરંતુ એકંદરે જો ચોક્કસ સંખ્યામાં ટુકડાઓ ઉત્પન્ન થાય છે, તો વધારાના પ્રોત્સાહન ચોક્કસ દરે ચૂકવવાપાત્ર રહેશે.તેથી, સત્તાવાળાઓ યોજનાનો વ્યાપ સંપૂર્ણપણે ચૂકી ગયા છે અને તેનો ખોટો અર્થઘટન કર્યું છે.કારણ કે ઉચ્ચ કોર્ટ અને સત્તાવાળાઓ બંનેએ કાયદાની સ્થિતિને ખોટી રીતે સમજી છે અને ખોટી રીતે ચુકાદો આપ્યો છે કે અધિનિયમ હેઠળ વેતનની વિભાવનામાં બોનસનો સમાવેશ થશે અને હકીકતો પર પણ યોજના અધિનિયમની કલમ ૪ (૨) ને આકર્ષિત કરશે. કાયદાની કલમ ૪ (૨) ની જોગવાઈ એ અસર માટે છે કે પીસ-રેટેડ કર્મચારીના કિસ્સામાં, દૈનિક વેતનની ગણતરી ચોક્કસ રીતે કરવામાં આવશે પરંતુ તે દર નથી કે જેના પર વર્તમાન કિસ્સામાં વેતન ચૂકવવામાં આવે છે.તેથી, અમે જેની સાથે સંબંધિત છીએ તે વર્તમાન યોજનાના કિસ્સામાં કાયદાની કલમ ૪ (૨) લાગુ પડતી નથી.”

૮.૪ જો કે, અરજદારે ઉપરોક્ત નિર્ણયના ફક્ત નંબર ૧૬ માં નીચે ટાંકવામાં આવેલા અવલોકનોની અવગણના કરી:

“તે સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે રજા પર, ગેરહાજર, ફરજથી દૂર અથવા રજાઓ પર કામદારોને કોઈ પ્રોત્સાહન ચૂકવવાપાત્ર રહેશે નહીં. દરેક વિભાગીય પ્રોત્સાહન કોષ્ટકમાં લઘુત્તમ પ્રદર્શન સ્તર દર્શાવવામાં આવ્યું છે અને તેની નીચે કોઈપણ કારણોસર કોઈ પ્રોત્સાહન ચૂકવવામાં આવશે નહીં. જો કોઈ વ્યક્તિ મહિના દરમિયાન એકથી વધુ જૂથો માટે કામ કરે છે, તો તેને સંબંધિત સમયગાળામાં દરેક જૂથના પ્રદર્શન અનુસાર પ્રોત્સાહન આપવામાં આવશે.”

૮.૫ હાલની યોજનામાં કોઈ લાયકાત નથી. તેના બદલે, હાથ પરની યોજના 'લઘુત્તમ પ્રોત્સાહન' ની બાંધધરી આપે છે. આ ઉપરાંત, વર્તમાન કિસ્સામાં, સંઘના ઉપાધ્યક્ષ દ્વારા સોગંદનામામાંથી બહાર આવ્યું છે કે અરજદાર કંપનીના કિસ્સામાં, વિશેષાધિકાર રજા, માંદગી રજા અને આકસ્મિક રજાના કારણે હાજર ન હોય તેવા કામદારોને પણ કહેવાતા 'પ્રોત્સાહન' ચૂકવવામાં આવે છે, તે રજા વિના ગેરહાજરીના કિસ્સામાં જ 'પ્રોત્સાહન' ચૂકવવામાં આવતું નથી. ઉપરોક્ત નિર્ણયના અવલોકનોથી આગળ, તે બહાર આવે છે કે ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં જે

યોજના પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો તે 'પ્રોત્સાહન કોષ્ટકમાં દરેક વિભાગમાં લઘુત્તમ પ્રદર્શન સ્તર' સૂચવે છે.ઉપરોક્ત યોજના (ટાંકવામાં આવેલા નિર્ણયમાં ધ્યાનમાં લેવામાં આવી છે) એ પણ સૂચવ્યું છે કે લઘુત્તમ પ્રદર્શન સ્તરથી નીચેની કામગીરી માટે કોઈ પ્રોત્સાહન ચૂકવવામાં આવશે નહીં અને કામદારને રજા પર અથવા ગેરહાજર/ફરજથી દૂર અથવા રજાઓ માટે કોઈ પ્રોત્સાહન ચૂકવવાપાત્ર રહેશે નહીં.વર્તમાન કિસ્સામાં યોજનામાં આવી શરતો નથી અને પરિણામે જ્યારે ઉત્પાદન ઓછું હોય ત્યારે પણ કહેવાતા 'પ્રોત્સાહન' ચૂકવવું પડે છે અને લઘુત્તમ બાંયધરીકૃત 'પ્રોત્સાહન' પણ ચૂકવવું પડે છે.તે પણ યોગ્ય છે કે ઉલ્લેખિત નિર્ણયમાં યોજના વર્તમાન કેસની જેમ લઘુત્તમ પ્રોત્સાહનની બાંયધરી આપતી નથી.

૮.૬ અરજદારના વિદ્વાન વકીલે પણ મંિપાલ એકેડેમી ઓફ હાયર એજ્યુકેશન (સુપ્રા) ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટના અવલોકનો પર આધાર રાખ્યો હતો.તે સુસંગત છે કે ઉપરોક્ત કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટ સમક્ષ વિચારણા માટે જે મુદ્દો ઊભો થયો હતો તે એ હતો કે શું કમાણી કરેલ રજાના રોકડકરણ પર મળેલી રકમ 'મૂળભૂત વેતન' નો ભાગ બનશે કે નહીં અને તે પ્રોવિડન્ટ ફંડ એક્ટની કલમ ૨ (બી) હેઠળ આવશે કે નહીં.મંિપાલ એકેડેમી ઓફ હાયર એજ્યુકેશન (સુપ્રા) ના કેસમાં નિર્ણયમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટે બ્રિજ એન્ડ રૂફ કંપની (સુપ્રા) ના કેસની વિચારણા કરી અને બ્રિજ એન્ડ રૂફ કંપની (સુપ્રા)

ના કિસ્સામાં નિર્ણયમાંથી બહાર આવેલા સિદ્ધાંતોનો સારાંશ નીચે મુજબ આપ્યો:

“((ક) જ્યાં વેતન સાર્વત્રિક રીતે, જરૂરી અને સામાન્ય રીતે બોર્ડમાં બધાને ચૂકવવામાં આવે છે, ત્યાં આવા વેતન મૂળભૂત વેતન છે.

(બી) તકનો લાભ લેનારાઓને ખાસ ચૂકવવા માટે ચુકવણી ઉપલબ્ધ હોય તો તે મૂળભૂત વેતન નથી. ઉદાહરણ તરીકે એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે ઓવરટાઈમ ભથ્થું, જો કે તે સામાન્ય રીતે તમામ સંસ્થાઓમાં અમલમાં હોય છે, તે સંસ્થાના તમામ કર્મચારીઓ દ્વારા મેળવવામાં આવતું નથી. તે રોજગાર કરારની શરતો અનુસાર પણ કમાય છે પરંતુ કારણ કે તે સંસ્થાના તમામ કર્મચારીઓ દ્વારા કમાય નહીં, તેને મૂળભૂત વેતનમાંથી બાકાત રાખવામાં આવે છે.

(સી) તેનાથી વિપરીત, વિશેષ પ્રોત્સાહન અથવા કામ દ્વારા કોઈપણ ચુકવણી મૂળભૂત વેતન નથી.”

આમ, વાસ્તવિક પ્રોત્સાહન તરીકે લાયકાત મેળવવા માટે ચૂકવણી ઉપરોક્ત પરિબલો અથવા લાક્ષણિકતાઓને પૂર્ણ કરવી આવશ્યક છે, એટલે કે જેઓ

તકનો લાભ લે છે અને વધારાના કામ માટે ચૂકવણી કરવામાં આવે છે અને વધારાના ઉત્પાદન સાથે સીધો સંબંધ અથવા જોડાણ ધરાવે છે તેમને ખાસ ચૂકવવામાં આવે છે, જ્યારે સાર્વત્રિક રીતે અને સમગ્ર બોર્ડમાં બધાને ચૂકવવામાં આવતી રકમ 'મૂળભૂત વેતન' છે.

૮.૭ મહાપાલ એકેડેમી ઓફ હાયર એજ્યુકેશન (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટના અવલોકનોના સંદર્ભમાં અરજદાર દ્વારા જે બાબતની અવગણના કરવામાં આવી છે તે એ છે કે માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટે ટી. આઈ. સાયકલ ઓફ ઇન્ડિયા, અંબતુર (ઉપરોક્ત) ના કિસ્સામાં હકીકતો અને અવલોકનોને નીચે ટાંકવામાં આવેલી સંક્ષિપ્ત રીતે સમજાવ્યા છે:

“ટી. આઈ. સાયકલ ઓફ ઇન્ડિયા, અંબતુર વિ. એમ. કે. ગુરુમાની અને અન્યો (૨૦૦૧ (૭) એસ. સી. સી. ૨૦૪) માં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે કરવામાં આવેલા વધારાના કાર્યના સંદર્ભમાં ચૂકવવામાં આવતા પ્રોત્સાહન વેતનને મૂળભૂત વેતનમાંથી બાકાત રાખવામાં આવશે કારણ કે તેમનું સીધા જોડાણ અને વધારાના ઉત્પાદનની રકમ સાથે જોડાણ છે.” (ભાર મૂકવામાં આવે છે)

૮.૮ આમ, માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટે એ હકીકત પર ભાર મૂક્યો હતો કે મૂળભૂત વેતનમાંથી શું હોવું જોઈએ અથવા શું બાકાત રાખી શકાય તે પ્રોત્સાહન છે જે 'વધારાનું કામ' કરવાના સંદર્ભમાં ચૂકવવામાં આવે છે. માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટે આ નિરીક્ષણો સાથે આવા બાકાત રાખવાનું કારણ પણ સમજાવ્યું હતું કે વધારાના કામ માટે ચૂકવવામાં આવતા આવા પ્રોત્સાહન વેતનને બાકાત રાખવું જોઈએ કારણ કે તેની 'સીધી સાંઠગાંઠ' છે અને વધારાની ચૂકવણી સાથે જોડાણ છે.

૮.૯ આમ, તે બહાર આવે છે કે ચોક્કસ ચૂકવણીને 'પ્રોત્સાહન' તરીકે ગણવા અને તેને 'મૂળભૂત વેતન' એટલે કે કલમ ૨ (બી) ના કાર્યક્ષેત્રમાંથી બાકાત રાખવા માટે જે જરૂરી છે તે એ છે કે ચૂકવણી અને વધારાના કામ વચ્ચે સીધો સંબંધ અથવા જોડાણ હોવું જોઈએ.

૯. આ તબક્કે, દૈનિક પ્રતાપના કેસમાં નિર્ણયના પેરા ૧૬માં માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટના અવલોકનો પર વિચાર કરવો યોગ્ય રહેશે. ઉપરોક્ત ફકરો નંબર ૧૬ આ રીતે વાંચે છે:

“વાસ્તવિક ઉત્પાદન બોનસ યોજના બનવા માટે વધારાના ઉત્પાદનમાં મૂકનારા પ્રતિભાશાળી કામદારોને ચૂકવણી કરવા માટે, પાત્ર કામદારો દ્વારા ઉત્પાદિત વધારાના ઉત્પાદનની રકમ

સાથે સીધો સંબંધ અને જોડાણ હોવું જરૂરી છે જેથી આ યોજના તેમના માટે સમાન રીતે વાસ્તવિક પ્રોત્સાહન યોજના તરીકે કામ કરી શકે અને વધારાના પ્રયાસો કરી શકે.આવી યોજનામાં ઉત્પાદનના કુલ વધારાના જથ્થાના આધારે બોનસની રકમના સ્લાઈડિંગ સ્કેલ હોઈ શકે છે, જેના માટે તમામ કામદારોને તેમના સહકારી પ્રયાસોના આધારે સમાનરૂપે બોનસ ચૂકવી શકાય છે.વધારાનું ઉત્પાદન જેટલું વધુ હશે બોનસની ઉપલબ્ધ વધારાની રકમ તમામ પાત્ર કામદારોમાં સમાનરૂપે વહેંચવામાં આવશે.અન્ય પ્રકારની પ્રોત્સાહન બોનસ યોજના વ્યક્તિગત પ્રતિભાશાળી કામદારને તેના દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલ વધારાના ઉત્પાદન સાથે સીધો સંબંધ ધરાવતા વધારાના કામ માટે વધારાની ચુકવણી ઉપલબ્ધ કરાવી શકાય છે.કોઈ પણ કિસ્સામાં આવા વિતરણપાત્ર બોનસ વર્તમાન કેસની જેમ સ્થિર આંકડો હોઈ શકે નહીં.વર્તમાન કેસની હકીકતો પર, અગાઉ જોવામાં આવ્યું તેમ, કમનસીબે અપીલકર્તાઓ માટે તેઓ જે યોજના પર આધાર રાખે છે તે વાસ્તવિક ઉત્પાદન બોનસ યોજના બનવા માટે ઉપરોક્ત કાનૂની લોજિસ્ટિકને પૂર્ણ કરતી નથી.તે સ્લાઈડિંગ સ્કેલ બોનસની યોજના નથી જે સંબંધિત કામદારો દ્વારા વ્યક્તિગત રીતે અથવા સામૂહિક રીતે આપવામાં આવતા વધારાના ઉત્પાદનની રકમ સાથે

વાસ્તવિક જોડાણ ધરાવે છે.અગાઉ જોવામાં આવ્યું તેમ, એકવાર તેઓ આપેલ પાળીમાં તેમની પાસેથી અપેક્ષિત કામના ધોરણને સહેજ પણ વટાવી જાય છે, ત્યારે તેઓ બધા સમાન ધોરણે મૂળભૂત દૈનિક વેતનના દોઢ ગણી વધારાની રકમ મેળવવા માટે હકદાર લાયક કામદારોની સમાન શ્રેણીમાં આવે છે.આમ, વધુ લાયક અને કાર્યક્ષમ કામદારોને વધારાનું મહેનતાણું ચૂકવવાની આ યોજના સુપર વેતન નિર્ધારણની યોજના છે અને તે પ્રોત્સાહન બોનસની વાસ્તવિક યોજના નથી જે કામદારોએ વધારાના ઉત્પાદનના જથ્થા સાથે જોડાયેલા વધારાના બોનસની કમાણી માટે તેમની ક્ષમતાઓ દર્શાવીને મેળવવી પડે છે.” (ભાર મૂકવામાં આવે છે)

૧૦. માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટના અવલોકનોમાંથી જે સિદ્ધાંતો મેળવી શકાય છે તે છે:

(અ) જે કામદારો 'વધારાનું ઉત્પાદન' આપે છે તેમને ચૂકવણી માટે વાસ્તવિક ઉત્પાદન બોનસ યોજના પૂરી પાડવી જોઈએ.પ્રોત્સાહન અથવા બોનસ વેતન ઉપરાંત હોય છે.તે ઉત્પાદન પર નિર્ભર હોવું જોઈએ;

(બી) પ્રોત્સાહન અથવા બોનસ બહેતર કામગીરી માટે ચૂકવવામાં આવે છે અને તે વધારાના ઉત્પાદન માટે કમાય છે અને તે નિર્ધારિત આધાર અથવા ઉત્પાદનના ધોરણથી ઉપરના વધારાના ઉત્પાદન/ઉત્પાદન માટે વધારાની ચુકવણી તરીકે વેતન ઉપરાંત ચૂકવવામાં આવે છે;

(સી) 'વધારાનું ઉત્પાદન' એ ઉત્પાદનનો જથ્થો છે જે ઉત્પાદનના સામાન્ય સ્તર કરતાં વધુ અથવા ઉત્પાદનના પ્રમાણભૂત અથવા સરેરાશ સ્તર કરતાં વધુ હોય અને જે કર્મચારીઓ દ્વારા વધારાના ઈનપુટ/શ્રમ દ્વારા પ્રાપ્ત થાય છે.

(ડી) જે કર્મચારીનું યોગદાન વધારાના ઉત્પાદનમાં પરિણમે છે તેને તે 'વધારાના ઉત્પાદન/ઉત્પાદન' ના સંદર્ભમાં સંબંધિત ચુકવણી ચૂકવવી આવશ્યક છે;

(ઈ) ચુકવણીમાં કામદારો દ્વારા વધારાના અથવા વધારાના કામ અથવા શ્રમ (એટલે કે ઈનપુટ) ની રકમ અથવા માત્રા સાથે સીધો

સંબંધ અને જોડાણ હોવું જોઈએ જે ઉચ્ચ/વધુ ઉત્પાદન/ઉત્પાદનમાં પરિણમે છે;

(એફ) આ યોજનાએ પ્રોત્સાહન પૂરું પાડવું જોઈએ જે કામદારોને વધુ પ્રયત્નો કરવા માટે પ્રેરિત કરશે અથવા સમજાવશે.આ યોજનાએ દેખીતી રીતે પ્રતિબિંબિત કરવું જોઈએ કે જે કામદારો વધુ કે વધુ ઉત્પાદન હાંસલ કરવા માટે વધારાનું ઈનપુટ (શ્રમ કાર્ય) આપે છે તેમને બોનસ અથવા વધારાની રકમ આપવા માટે વધારાની ચુકવણી કરવામાં આવે છે.

(છ) જે કામદાર ફરજથી દૂર હોય અથવા રજા પર હોય અથવા ગેરહાજર હોય અને જે ચોક્કસ સમયગાળા દરમિયાન વધુ ઉત્પાદન માટે યોગદાન આપતું નથી, તે પ્રોત્સાહન અથવા બોનસ મેળવી શકતો નથી અને તેથી, વાસ્તવિક પ્રોત્સાહન યોજના આવા કામદારને પ્રોત્સાહન અથવા બોનસની ચુકવણી માટે પાત્ર ગણાશે નહીં કારણ કે આવી રકમ કરવામાં આવેલા વધારાના કાર્યના સંદર્ભમાં ચૂકવવામાં આવે છે અને તે વધારાના ઉત્પાદન સાથે સીધો સંબંધ ધરાવે છે.યોજનાએ બતાવવું જોઈએ કે જે

કામદારો વધારાનું યોગદાન આપે છે તેમને પ્રોત્સાહન આપવામાં આવે છે;

(જ) વધારાના ઉત્પાદન/ઉત્પાદનના પ્રમાણમાં પ્રોત્સાહન અલગ અલગ હશે.

૧૦.૧ આમ, જ્યારે પ્રોત્સાહન વેતન તરીકેની યોજના રજૂ કરવામાં આવે છે અને અમલમાં મૂકવામાં આવે છે, ત્યારે તેને વાસ્તવિક ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન યોજના તરીકે ગણી શકાય અને ગણી શકાય જ્યારે યોજના કામદારોને વધુ ઉત્પાદન કરવા/વધુ ઉત્પાદન આપવા માટે મજબૂર કરતી નથી, ત્યારે વધારાના કામ અથવા વધારાની કામગીરીને માન્યતા આપે છે અને પ્રશંસા કરે છે અને પુરસ્કાર આપે છે અને આમ કામદારને વધારાનું કામ કરવા અથવા તેની કુશળતા અને કામગીરીમાં સુધારો કરવા માટે પ્રેરિત કરે છે અને ખાતરી આપે છે જેથી તે વધુ સારા પ્રદર્શનના અંતિમ લક્ષ્ય અને ઉદ્દેશ તરફ દોરી જાય અને પહોંચે અને ઉત્પાદનના સામાન્ય અથવા સરેરાશ અથવા પ્રમાણભૂત સ્તરથી ઉપર ઉત્પાદનમાં વધારો કરે.જો આવી લાક્ષણિકતાઓ કોઈ યોજના દ્વારા પૂર્ણ થાય, તો જ આ યોજનાને વાસ્તવિક ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન યોજના ગણી શકાય.

૧૦.૨ આ સંદર્ભમાં, દૈનિક પ્રતાપના કિસ્સામાં નિર્ણયમાં માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટના અવલોકનો તરફ વળવું અને તેને ધ્યાનમાં લેવું સુસંગત અને યોગ્ય છે કે:

“૧૬. તેથી, તે સ્પષ્ટ થાય છે કે વાસ્તવિક ઉત્પાદન બોનસ યોજના બનવા માટે, જેથી કાયદાની કલમ ૨ (બી) હેઠળ મળેલા “મૂળભૂત વેતન” ની વ્યાખ્યામાં અપવાદ (ii) દ્વારા આવરી લેવામાં આવે, તે દર્શાવવું આવશ્યક છે કે આ યોજના સંબંધિત કામદારોને ઉત્પાદન બોનસ પ્રદાન કરવા માંગે છે, જેઓ વધારાનું ઉત્પાદન કરે છે, જેમાં કાં તો સરકતા સ્કેલ પર કુલ વધારાના ઉત્પાદનના આધારે તે બધાને સામૂહિક બોનસ નક્કી કરવામાં આવે છે અથવા વ્યક્તિગત રીતે આપેલ સંખ્યામાં કામદારોને ચૂકવણી કરી શકાય છે, જેઓ તેમના પોતાના પ્રયાસોથી આવા બોનસ મેળવે છે.આમ દરેક કિસ્સામાં બોનસની ચૂકવણી નિશ્ચિત અથવા સાબિત પ્રકૃતિની ન હોઈ શકે, જેનો તેમના દ્વારા ઉત્પાદિત વધારાના ઉત્પાદનના જથ્થા સાથે કોઈ સંબંધ નથી.જેમ કે વર્તમાન કેસમાં અપીલકર્તાઓ દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલી યોજના આ કાનૂની કસોટીને પૂર્ણ કરતી નથી, તે કલમ ૨ (બી) ના અપવાદ (ii) ને આકર્ષિત કરતી નથી.તે મૂળભૂત વધારાના વેતનના ક્ષેત્રમાં રહે છે.ડિવિઝન બેન્ચના નિર્ણય દ્વારા પુષ્ટિ

પામેલા હાઈકોર્ટના વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણયને, તેથી તેમાં દોષિત ઠેરવી શકાતો નથી. અપીલકર્તાઓ માટે વિદ્વાન વકીલની રજૂઆત કે પ્રશ્નમાં યોજનામાં કામદાર માટે વધારાનું કામ કરવાની કોઈ મજબૂરી ન હતી અને વ્યવસ્થાપન તેને વધારાનું કામ કરવા માટે દબાણ કરી શક્યું ન હતું, શું તે એવા કામદાર તરફથી કોઈ ગેરવર્તણૂકનો આરોપ લગાવી શકે છે કે જે વધારાનું કામ કરવા માંગતો નથી, તે અપીલકર્તાઓ માટે વિદ્વાન સલાહકાર માટે કોઈ લાભદાયી ન હોઈ શકે, કારણ કે આ માપદંડ વર્તમાન યોજના તેમજ વાસ્તવિક ઉત્પાદન બોનસ યોજના માટે સામાન્ય હોઈ શકે તો પણ, યોજનાની વધુ જરૂરિયાત વાસ્તવિક ઉત્પાદન બોનસ યોજના બનવાની છે, એટલે કે, સંબંધિત પાત્રને બોનસ તરીકે ચૂકવણી કરવી. કામદાર તેના માટે નિર્ધારિત ઉત્પાદનના ધોરણોની બહાર તેના દ્વારા મૂકવામાં આવેલા વધારાના ઉત્પાદનના પ્રમાણમાં બદલાતો હોવો જોઈએ, જે અગાઉ જોવામાં આવ્યું છે તેમ વર્તમાન યોજનામાં સ્પષ્ટ રીતે ગેરહાજર છે, અને બીજી તરફ, આ જરૂરિયાત જે વાસ્તવિક ઉત્પાદન બોનસ યોજનાનું કેન્દ્ર છે તે વર્તમાન યોજનામાં ખૂટે છે અને તેથી, વાસ્તવિક ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન યોજના અને વર્તમાન યોજના વચ્ચેના માત્ર એક પાસા પર સમાનતા છે, એટલે કે,

કામદારને વર્તમાન કેસની હકીકતો પર વધારાની કામગીરી હાથ ધરવા માટે દબાણ કરી શકાયું ન હોત.તેથી, બીજા પ્રશ્નનો જવાબ અપીલકર્તાઓ વિરુદ્ધ અને સામાવાળાની તરફેણમાં આપવો પડશે.”

૧૧. વર્તમાન કેસમાં વિવાદ 'ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન યોજના અને ઉત્પાદકતા સાથે સંકળાયેલ વેતન' ના પ્રકાશમાં ઊભો થયો હોવાથી, તે સુસંગત કલમને ધ્યાનમાં લેવી જરૂરી અને સુસંગત છે જે ઉત્પાદક પ્રોત્સાહન યોજનાની પદ્ધતિ સૂચવે છે:

“ ૧૭.૦૦ ઉત્પાદન સાથે જોડાયેલી રીતો અને ઉત્પાદન પ્રારંભિક યોજના

૧૭.૦૧ મેનેજમેન્ટે વિગતવાર સમજાવ્યું હતું કે કંપની સ્પર્ધાનો સામનો કરી રહી છે અને આગામી વર્ષોમાં ઉત્પાદકતામાં સુધારો/વધારો કરવાની જરૂરિયાત માત્ર કંપનીના વિકાસ માટે જ નહીં પરંતુ અસ્તિત્વ ટકાવી રાખવા માટે પણ વધુ મહત્વ ધરાવે છે.મહેનતાણાના અમુક ભાગોને ઉત્પાદકતા સાથે જોડવા માટે વિગતવાર ચર્ચા કર્યા પછી, બંને પક્ષો વધુ સારી ઉત્પાદકતા અને કાર્યક્ષમતા હાંસલ કરવા માટે વર્તમાન ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન

યોજનામાં સુધારો કરવા સંમત થાય છે.આ યોજનાને વ્યાપક રીતે નીચે પ્રમાણે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવી છે:—

૧) વ્યવસ્થાપન ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન માટે ૩. સોડિયમ નાઈટ્રાઈટ/નાઈટ્રેટના દરેક ટન (પ્રવાહી (લિકર) સ્વરૂપમાં સોડિયમ નાઈટ્રાઈટના વેચાણ સહિત) માટે ૦.૨૦ (માત્ર વીસ પૈસા) પ્રતિ મહિના કુલ મીઠાના ઉત્પાદનના ૨૦૦૦ (બે હજાર) ટન સુધી.

૨) જો કે, જો આવા પ્રોત્સાહનની ગણતરી દર મહિને ૨૦૦ રૂપિયા (માત્ર ૨૦૦ રૂપિયા) થી ઓછી હોય તો દર મહિને ૨૦૦ રૂપિયા (માત્ર ૨૦૦ રૂપિયા) મહિના માટે લઘુત્તમ ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન તરીકે ચૂકવવામાં આવશે.

૩) અગાઉની ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન યોજના અને તેમાં આપવામાં આવેલી રકમ બંધ થઈ જાય છે અને તેના બદલામાં ઉપરોક્ત યોજના પક્ષો દ્વારા અને તેમની વચ્ચે તૈયાર કરવામાં આવે છે.

૪) આ યોજના હાલની ક્ષમતાઓ અને લક્ષ્યાંકોના આધારે તૈયાર કરવામાં આવી છે અને તેમાં સમયાંતરે સુધારો કરવામાં આવશે.

૫) પ્લાન્ટની ક્ષમતાના વિસ્તરણ પછી યોજના અને લક્ષ્યાંકોમાં સુધારો/સુધારો કરવામાં આવશે." (ભાર મૂકવામાં આવે છે)

૧૧.૧ ઉપરોક્ત કલમમાં 'અપ' શબ્દ નિર્ણાયક છે.તે 'યોજના' નો મહત્વપૂર્ણ ભાગ છે.તે ફિલસૂફી તેમજ યોજનાની અસર સમજાવે છે.

૧૧.૨ ઉપરોક્ત કલમ ૧૭.૦૧ ની પેટા કલમ (૧), અન્ય બાબતોની સાથે, એવી જોગવાઈ કરે છે કે '૨,૦૦૦ ટન' સુધી 'ઉત્પાદિત' દરેક ટન 'સોડિયમ નાઈટ્રાઈટ માટે' પ્રોત્સાહન ૨૦ પૈસા ચૂકવવામાં આવશે.એટલે કે ઉપરોક્ત કલમ અનુસાર નજીવા અથવા નજીવા સ્તરથી ૨,૦૦૦ ટન સુધીના ઉત્પાદન માટે ૨૦ પૈસા/ટનની ચૂકવણી કરવામાં આવશે.આમ, જો માત્ર ૧૦૦ કે ૭૫ કે ૫૦ ટન સોડિયમ નાઈટ્રાઈટનું ઉત્પાદન કરવામાં આવે તો પણ કામદારોને કહેવાતા 'પ્રોત્સાહન' ચૂકવવામાં આવશે.જો આપેલ મહિનામાં ઉત્પાદન આપેલ મહિનામાં માત્ર ૭૫ ટનના આંકને સ્પર્શે તો કલમ ૧૭.૦૧ (૧) અનુસાર કામદારો પણ ૨૦ પૈસા X ૭૫ ટન = ૧૫૦૦ પૈસા મેળવવા માટે હકદાર રહેશે અને જો ઉત્પાદન આપેલ મહિનામાં માત્ર ૫૦ ટનના આંકને સ્પર્શે તો પણ તેઓ તે

ચોક્કસ મહિનામાં 'પ્રોત્સાહન' માટે ૧,૦૦૦ પૈસા મેળવવા માટે પાત્ર બનશે.કલમ ૧૭.૦૧,૧૭.૦૧ (૧) અને ૧૭.૦૧ (૨) ના સંયુક્ત વાંચન પર બહાર આવતી યોજનાની અસર અથવા પરિણામ એ છે કે, ઉદાહરણ તરીકે, જો કોઈ આપેલ મહિનામાં કામદાર ૭૦૦ ટન સોડિયમ નાઈટ્રેટનું ઉત્પાદન કરે, તો કલમ ૧૭.૦૧ (૧) અનુસાર કામદારને ૧૪,૦૦૦ પૈસા મળશે, જો કે, કલમ ૧૭.૦૧ ની પેટા કલમ (૨) ને ધ્યાનમાં રાખીને કંપની હજુ પણ કામદારને ૨૦૦ રૂપિયા ચૂકવશે, એટલે કે ૨૦,૦૦૦ પૈસા જાણે કે કર્મચારીએ ૧,૦૦૦ ટન સોડિયમ નાઈટ્રાઈટનું ઉત્પાદન કર્યું હોય. .

૧૧.૩ યોજનાના સાદા વાંચન પર એવું બહાર આવે છે કે આ યોજના સ્પષ્ટ રીતે ઉત્પાદનના લઘુત્તમ ધોરણો અથવા પ્રમાણભૂત સ્તરને નિર્ધારિત કરતી નથી જેને 'પ્રોત્સાહન' માટે પાત્ર હોવા માટે ઓળંગવું જોઈએ અને તે પણ યોજનામાંથી વહેતું નથી કે જો અને જ્યારે ઉત્પાદનનું સ્તર ઉત્પાદનના લઘુત્તમ અથવા પ્રમાણભૂત સ્તરને ઓળંગે ત્યારે જ કામદાર પ્રોત્સાહન વેતન મેળવશે.

૧૧.૪ કલમ ૧૭.૦૧ (૧) અને (૨) ના સંયુક્ત અને સંચિત વાંચન પર એવું બહાર આવે છે કે ઉપરોક્ત કલમો હેઠળ ધ્યાનમાં લેવામાં આવેલી રકમ સામાન્ય અને પ્રમાણભૂત અને/અથવા ઉત્પાદનના લઘુત્તમ સ્તર કરતાં વધુ અથવા વધુ ઉત્પાદન માટે ચૂકવવામાં આવતી નથી એટલે કે ઉત્પાદનના પ્રમાણભૂત સ્તર

કરતાં વધુ હાંસલ કરવા માટે રકમ ચૂકવવામાં આવતી નથી પરંતુ ઉપરોક્ત રકમ સમગ્ર ઉત્પાદન માટે ચૂકવવામાં આવે છે એટલે કે દરેક ટન સોડિયમ નાઇટ્રાઇટ માટે જે આપેલ સમયગાળામાં એટલે કે એક મહિનામાં ઉત્પન્ન થઈ શકે છે.

૧૧.૫ વધુમાં, પ્રોત્સાહનની ચુકવણી અને વધારાના કામના ઈનપુટ અને વધારાના આઉટપુટ વચ્ચે કોઈ સંબંધ નથી. આ યોજના અનુસાર, ૫૦ ટન અથવા ૭૫ ટન અથવા ૨૦૦ ટન અથવા ૧,૦૦૦ ટન અથવા ૨,૦૦૦ ટનના ઉત્પાદન માટે સમાન રકમ એટલે કે ૨૦ પૈસા ચૂકવવાપાત્ર રહેશે અને જો ઉત્પાદન ૧,૦૦૦ ટનથી ઓછું હોય એટલે કે જો આ આંકડો હાંસલ ન થાય તો પણ ૧,૦૦૦ ટન (એટલે કે ૨૦૦ રૂપિયા) ના ઉત્પાદન માટે ૨૦ પૈસા/ટન ચૂકવવાપાત્ર રકમ હજુ પણ તમામ કામદારોને 'લઘુતમ પ્રોત્સાહન' તરીકે ચૂકવવામાં આવશે. આ યોજના ૨૦૦/- રૂપિયાની કમાણી માટે જરૂરી ઉત્પાદન (૨૦ પૈસા પ્રતિ ટન એટલે કે ૧,૦૦૦ ટન) પ્રાપ્ત ન થાય તો પણ ઓછામાં ઓછા પ્રોત્સાહન તરીકે ૨૦૦/- રૂપિયાની ચુકવણીની બાંચધરી આપે છે.

૧૧.૬ એટલું જ નહીં, પરંતુ પેટા-કલમ (૨) યોજનાનો રસપ્રદ ભાગ બહાર લાવે છે કારણ કે પેટા-કલમ (૨) અનુસાર યોજના 'લઘુતમ પ્રોત્સાહન' તરીકે ૨૦૦/- રૂપિયાની બાંચધરી આપે છે, જે આપેલ મહિનામાં ઉત્પાદનના સ્તર (ઉત્પાદિત જથ્થો) ને ધ્યાનમાં લીધા વિના ચૂકવવામાં આવશે. એટલે કે જો એક

મહિનામાં ઉત્પાદન ૧,૦૦૦ ટનથી ઓછું હોય તો પણ કામદારોને કહેવાતા 'પ્રોત્સાહન' તરીકે ૨૦૦ રૂપિયા મળશે.આમ, જો આપેલ મહિનામાં ઉત્પાદનનું સ્તર તે સીમા સુધી પહોંચતું નથી જ્યાં કામદારો ટન દીઠ ૨૦ પૈસા (એટલે કે જો ઉત્પાદનનું સ્તર ૧,૦૦૦ ટન સુધી પહોંચતું નથી અને આપેલ મહિનામાં ૧,૦૦૦ ટનથી ઓછું પડે તો પણ) ની બાંચધરીકૃત ચુકવણી માટે હકદાર હશે, તો પણ કામદારોને 'લઘુત્તમ' પ્રોત્સાહન તરીકે ૨૦૦ રૂપિયા મળશે (જે કલમ ૧૭.૦૧ ની પેટા કલમ (૨) ના આધારે બાંચધરી આપવામાં આવે છે).એટલે કે વાસ્તવમાં ૩૦૦ ટન સોડિયમ નાઈટ્રાઈટનું ઉત્પાદન કર્યા વિના પણ કામદારને ૬,૦૦૦ પૈસા ચૂકવવામાં આવશે કારણ કે યોજનાની પેટા-કલમ (૨) ૨૦૦ રૂપિયાની લઘુત્તમ પ્રોત્સાહનની બાંચધરી આપે છે.

૧૧.૭ ઉપરોક્ત યોજના/સમાધાનમાં એક અન્ય પરિપ્રેક્ષ્ય અને પરિમાણ છે અને વર્તમાન કેસ તે અન્ય પરિપ્રેક્ષ્ય અને પરિમાણથી ધ્યાનમાં લેવાને પાત્ર છે.લઘુત્તમ પ્રોત્સાહન એટલે કે રૂપિયા ૨૦૦/- ની બાંચધરી આપતી વિશિષ્ટ જોગવાઈમાંથી એવું જણાય છે કે આવી વ્યવસ્થા/જોગવાઈ દ્વારા કંપનીએ વાસ્તવમાં પગાર અથવા વેતનની ચુકવણીની બેવડી અથવા મિશ્ર પદ્ધતિ રજૂ કરી છે, જેમાં વેતનનો એક ભાગ ટન દીઠ (એટલે કે ટુકડાના દરે) ચૂકવવામાં આવે છે અને વેતનનો એક ભાગ માસિક દરના આધારે ચૂકવવામાં આવે છે અને તે રીતે કર્મચારીઓને ટન દીઠ (એટલે કે ટુકડાના દરે) 'પ્રોત્સાહન' ના નામ અને

શૈલીમાં ચૂકવવામાં આવેલી રકમ/વેતનનો એક ભાગ ચૂકવવામાં આવે છે જેથી તેને કાયદાના કાર્યક્ષેત્રમાંથી અને કલમ ૨ (૨) ના કાર્યક્ષેત્રમાંથી બહાર કાઢી શકાય. બી) અને પ્રોવિડન્ટ ફંડના યોગદાનની ચૂકવણી કરવાની જવાબદારી ઘટાડી શકાય છે.

૧૧.૮ કેસની હકીકતો, ઉપરોક્ત ચર્ચા અને ઉપર ઉલ્લેખિત કારણો સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે અરજદાર નોકરીદાતા દ્વારા સમાધાન/ચોજના (કલમ ૧૭.૦૧ તેની) હેઠળ 'પ્રોત્સાહન' ના નામ અને શૈલીમાં કરવામાં આવેલી ચૂકવણીને કલમ (બી) ના કાર્યક્ષેત્રમાંથી બાકાત રાખી શકાતી નથી.

૧૨. વર્તમાન કિસ્સામાં, એવું જોવા મળ્યું છે કે –

(અ) આ ચોજના ઉત્પાદનના કોઈ ચોક્કસ જથ્થા અથવા એકમોને ઉત્પાદનના લઘુત્તમ અથવા સામાન્ય અથવા સરેરાશ અથવા પ્રમાણભૂત સ્તર તરીકે નિર્ધારિત કરતી નથી, જેને લઘુત્તમ જરૂરી ઉત્પાદન ગણવામાં આવશે અને જેને કામદારોએ 'પ્રોત્સાહન' મેળવવા માટે પાર કરવું જોઈએ અને આવા 'પ્રોત્સાહન' તે સીમાચિહ્ન અથવા સ્તરથી વધુ ઉત્પાદન માટે ચૂકવવામાં આવશે;

(બી) આ યોજના તમામ કામદારોને તેમની હાજરી અથવા ગેરહાજરીને ધ્યાનમાં લીધા વિના પ્રોત્સાહનની ચૂકવણીની જોગવાઈ કરે છે અને તે એવા કામદારોને અલગ પાડતી નથી (અથવા પુરસ્કાર આપતી નથી) જેઓ વધારાની મજૂરી કરે છે અને જેઓ નથી કરતા અને આ યોજના ઉત્પાદનોના ન્યૂનતમ અથવા નગણ્ય/નજીવા જથ્થા માટે પણ પ્રોત્સાહનની જોગવાઈ કરે છે;

(સી) વ્યક્તિગત ઈનપુટ અને/અથવા કામદારની વ્યક્તિગત હાજરી/ગેરહાજરીને ધ્યાનમાં લીધા વિના અને ધ્યાનમાં લીધા વિના મહિનામાં કુલ ઉત્પાદનને ધ્યાનમાં રાખીને તમામ કામદારોને રકમ ચૂકવવામાં આવશે; અને

(ડી) આ યોજનામાં એવી કોઈ જોગવાઈ નથી કે જે કામદારો ગેરહાજર રહે અથવા રજા પર રહે, તેઓ રજા/ગેરહાજરીના સમયગાળા માટે 'પ્રોત્સાહન' માટે પાત્ર નહીં હોય અને તેમને પ્રમાણસર ઓછી રકમ ચૂકવવામાં આવશે;

(ઈ) વધારાના શ્રમ કાર્ય અને વધારાના ઉત્પાદન અને પ્રોત્સાહન વચ્ચે કોઈ સંબંધ નથી;

(એફ) સમાન રકમના સંદર્ભમાં (એટલે કે પ્રોત્સાહનના નામ અને શૈલીમાં ચૂકવવામાં આવતી રકમ, નોકરીદાતા ઈ. એસ. આઈ. માટે ફાળો કાપે છે/ચૂકવે છે.

(છ) આવી યોજનાને ભાગ્યે જ વર્ગીકૃત કરી શકાય છે અથવા પ્રોત્સાહનની વાસ્તવિક યોજના તરીકે ગણી શકાય.તેમાં દૈનિક પ્રતાપના કેસમાં ચુકાદામાં સમજાવવામાં આવેલી વાસ્તવિક પ્રોત્સાહન યોજનાની લાક્ષણિકતાઓ નથી;

(એચ) જો એવું માનવામાં આવે કે યોજના હેઠળ ૧,૦૦૦ ટનનું ઉત્પાદન ઉત્પાદનનું લઘુત્તમ અથવા પ્રમાણભૂત સ્તર છે, તો પણ સમાધાનની કલમ ૧૭.૦૧ ની પેટા-કલમ (૨) ને ધ્યાનમાં રાખીને, તે હેઠળ ધ્યાનમાં લેવામાં આવેલી રકમ એટલે કે ૨૦૦ રૂપિયા કર્મચારીઓને ચૂકવવામાં આવશે, ભલે આપેલ મહિનામાં ઉત્પાદનનું ચિહ્ન/સ્તર ૧,૦૦૦ ટનથી ઓછું હોય અથવા કર્મચારીઓ દ્વારા અત્યંત નજીવું ઉત્પાદન/કામગીરી આપવામાં

આવે તો પણ.બીજી તરફ ૧૦૦૦ ટનથી ૨૦૦૦ ટન સુધીના ઉત્પાદન માટે કામદારોને સમાન દર એટલે કે ૨૦ પૈસા ચૂકવવામાં આવશે.તેથી, કોઈપણ ધોરણ દ્વારા અને કોઈપણ દ્રષ્ટિકોણથી ૨૦૦ રૂપિયાની ઉપરોક્ત રકમને 'પ્રોત્સાહન' કહી શકાતી નથી અને ૨૦૦ રૂપિયાની ઉપરોક્ત રકમને બાકાત રાખી શકાતી નથી અને તેને મૂળભૂત વેતનના કાર્યક્ષેત્રમાંથી બહાર કાઢી શકાતી નથી અને તે રકમને કાયદાની કલમ ૬ સાથે વાંચીને કલમ ૨ (બી) ના કાર્યક્ષેત્રમાંથી બાકાત રાખી શકાતી નથી.

૧૨.૧ જ્યારે યોજના (i) ઉત્પાદનના પ્રમાણભૂત અથવા લઘુતમ સ્તરની કલ્પના કરતી નથી અથવા સૂચવતી નથી (એટલે કે. લઘુતમ અથવા પ્રમાણભૂત સ્તર તરીકે ચોક્કસ જથ્થો અથવા એકમો) અને/અથવા તે એવી જોગવાઈ કરતું નથી કે જ્યારે ઉત્પાદન આવા લઘુતમ અથવા સરેરાશ અથવા પ્રમાણભૂત સ્તરને પાર કરે ત્યારે 'પ્રોત્સાહન' ચૂકવવામાં આવશે/ચૂકવવાપાત્ર હશે; અને (ii) તે 'શ્રમના વાસ્તવિક વધારાના ઇનપુટ' અથવા વધારાના પ્રદર્શન માટે 'પ્રોત્સાહન' ની ચુકવણી સૂચવતું નથી અને 'વાસ્તવિક વધારાના અથવા વધારાના ઉત્પાદન' સાથે જોડાયેલું નથી; અને (iii) યોજના, તેનાથી વિપરીત, તમામ કામદારોને તેમના વાસ્તવિક ઇનપુટ/યોગદાન અને/અથવા તેમના યોગદાનને ધ્યાનમાં લીધા વિના 'લઘુતમ' પ્રોત્સાહન @૨૦૦ રૂપિયાની

ખાતરી આપે છે; અને (iv) કોઈ જોડાણ નથી. પ્રોત્સાહનની ચુકવણી અને વધારાના ઈનપુટ/વધારાના આઉટપુટ વચ્ચે; અને (v) વ્યક્તિગત ઈનપુટને ધ્યાનમાં લીધા વિના તમામ કામદારોને ચુકવણીની પણ જોગવાઈ કરે છે; અને (vi) જ્યારે પુરસ્કાર પ્રશંસનીય અને વધારાના કામ અને વધુ આઉટપુટ માટે ન હોય, ત્યારે આવી ચુકવણીને ભાગ્યે જ 'પ્રોત્સાહન' તરીકે વર્ણવી શકાય છે જેથી અધિનિયમની કલમ ૨ (બી) ના કાર્યક્ષેત્રમાંથી ઉપરોક્ત ચુકવણીને બાકાત રાખી શકાય; ખાસ કરીને જ્યારે યોજના લઘુત્તમ પ્રોત્સાહનની બાંધધરી આપે છે.

૧૨.૨ આમ, એકંદર વિચારણા પર, એવું બહાર આવ્યું છે કે અરજદાર નોકરીદાતા દ્વારા સમાધાન/યોજના (તેની કલમ ૧૭.૧) હેઠળ 'પ્રોત્સાહન' ના નામ અને શૈલીમાં કરવામાં આવેલી ચુકવણી મુક્તિ માટે લાયક નથી અને તેને કાયદાની કલમ ૨ની કલમ (બી) ની પેટા કલમ (ii) ના કાર્યક્ષેત્રમાંથી બાકાત રાખી શકાતી નથી. ખંડ (બી) નો ઉપરોક્ત પેટા-ખંડ (ii) આ રીતે વાંચે છે:

“૨. વ્યાખ્યાઓ.— આ અધિનિયમમાં, જ્યાં સુધી સંદર્ભ અન્યથા જરૂરી ન હોય ત્યાં સુધી, –

(અ).....

(i).....

((૨).....

(આ).....

(બી) "મૂળભૂત વેતન" નો અર્થ એ છે કે કર્મચારી દ્વારા ફરજ પર હોય ત્યારે અથવા રજા પર હોય ત્યારે અથવા રજાઓ પર રોજગાર કરારની શરતો અનુસાર વેતન સાથે મેળવવામાં આવે છે અને જે તેને રોકડમાં ચૂકવવામાં આવે છે અથવા ચૂકવવાપાત્ર હોય છે, પરંતુ તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થતો નથી:

((i) કોઈપણ ખાદ્ય રાહતની રોકડ કિંમત;

((૨) કોઈપણ મોંઘવારી ભથ્થું (એટલે કે, જીવનનિર્વાહના ખર્ચમાં વધારાને કારણે કર્મચારીને ચૂકવવામાં આવતી તમામ રોકડ ચૂકવણી), ઘર-ભાડું ભથ્થું, ઓવરટાઈમ ભથ્થું, જોનસ કમિશન અથવા કર્મચારીને તેના રોજગાર અથવા આવા રોજગારમાં કરવામાં આવેલા કાર્યના સંદર્ભમાં ચૂકવવાપાત્ર અન્ય કોઈપણ સમાન ભથ્થું;

((૩) નોકરીદાતા દ્વારા આપવામાં આવેલી કોઈપણ ભેટ;

૧૨.૩ કલમ ૨ ની કલમ (બી) ની પેટા-કલમો (i), (ii) અને (iii) ના આધારે, અમુક રકમ/વેતનને 'મૂળભૂત વેતન' શબ્દની વ્યાખ્યામાંથી બાકાત રાખવામાં આવ્યા છે. ચૂકવણીઓ કલમ ૨ (બી) ની ઉપરોક્ત ત્રણ કલમોના કાર્યક્ષેત્રમાં આવતી નથી જે 'મૂળભૂત વેતન' શબ્દના કાર્યક્ષેત્રમાં આવશે. ઉપરોક્ત ચર્ચાથી જાણવા મળ્યું છે કે અરજદાર નોકરીદાતા દ્વારા સમાધાન/યોજનાની કલમ ૧૭.૦૧ હેઠળ તેના કર્મચારીઓને કરવામાં આવેલી ચૂકવણીને બોનસ/પ્રોત્સાહન અથવા અન્ય કોઈ ભથ્થું ન કહી શકાય અને તેથી, અરજદાર નોકરીદાતા દ્વારા ઉપરોક્ત સમાધાન/યોજના હેઠળ કરવામાં આવેલી ચૂકવણીને બાકાત રાખી શકાતી નથી. પરિણામે, એ. પી. એફ. સી. ના નિર્ણયને ખલેલ પહોંચાડવાનો કોઈ આધાર અથવા વાજબીપણું નથી, જેને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા સમર્થન આપવામાં આવ્યું છે.

૧૩. આ તબક્કે, એ. પી. એફ. સી. ના આદેશ સામે ઔપચારિક વિવાદનો સામનો કરવો યોગ્ય છે. એ. પી. એફ. સી. નો આદેશ બોલતો અને તર્કપૂર્ણ આદેશ નથી. આ દલીલને ધ્યાનમાં લેવા માટે એ ઉદ્દેશ કરવો જરૂરી છે કે આદેશ વાંચ્યા પછી તે બહાર આવે છે કે એ. પી. એફ. સી. એ યોજનાની જોગવાઈને ધ્યાનમાં લીધી છે અને તેણે રેકૉર્ડ પરની અન્ય સામગ્રીને પણ ધ્યાનમાં લીધી છે

અને તેણે તેની લેખિત રજૂઆતમાં ઉલ્લેખિત વિગતો અને દલીલો સહિત કંપની દ્વારા રજૂઆતો વ્યાપકપણે રેકૉર્ડ કરી છે.એ. પી. એફ. સી. એ પણ ધ્યાનમાં લીધું છે અને જે નિર્ણયો પર કંપની દ્વારા નિર્ભરતા મૂકવામાં આવી હતી તેની સાથે વ્યવહાર કર્યો છે.તેમના આદેશમાં, એપીએફસીએ નોંધ્યું છે કે:

“વર્તમાન કિસ્સામાં ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન તત્વને લઘુત્તમ ઉત્પાદન માટે પ્રોત્સાહન આપવામાં આવે છે અને જો લઘુત્તમ ઉત્પાદન ન આપવામાં આવે તો પણ કામદારો નાઈટ્રાઈટના ઉત્પાદનના ટન દીઠ ૦.૨૦ પૈસા મેળવવા માટે હકદાર છે.આમ તે સ્પષ્ટ છે કે તે વેતનનું એક સ્વરૂપ છે, જેની ઓછામાં ઓછી દર મહિને ૨૦૦ રૂપિયા સુધીની બાંયધરી આપવામાં આવી છે, આમ નામકરણ ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન એ બીજું કંઈ નથી પરંતુ તે નિયમિત વેતનનો એક ભાગ છે અને આ ક્ષેત્રમાં માટે જવાબદાર છે.

સોડિયમ નાઈટ્રાઈટ/નાઈટ્રાઈટ વગેરેના ઉત્પાદન અને ખુદા બજારમાં વેચાણ, અન્ય એકમો સાથે સ્પર્ધાનો સામનો કરવો, વૈશ્વિકીકરણ અને આંતરરાષ્ટ્રીય બજારમાં પણ ઊભા રહેવાની આ સંસ્થાની મુખ્ય પ્રવૃત્તિઓ છે.આ સંસ્થા કાયદા અનુસાર તેના કર્મચારીઓને મૂળભૂત લઘુત્તમ વેતન, ડીએ અને ચલ ડીએ ચૂકવી

રહી છે.સંસ્થા અને સંસ્થાઓના સંઘે સંઘની માંગણીઓના ચાર્ટરને કારણે સમજૂતી કરી હતી અને સમાધાન થયું હતું જેને માનનીય ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ મૂકવામાં આવ્યું હતું, જેમણે ૧૬/૯/૧૯૯૨ પર ચુકાદો પસાર કર્યો છે, જે કે સમાન પ્રકારની ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન યોજના, ૧૬/૯/૧૯૯૨ પહેલાં અસ્તિત્વમાં હતી, જે ટનના ઉત્પાદન પર વધુ કે ઓછું ઉત્પાદન પ્રોત્સાહનની ચુકવણીની સમાન પેટર્ન પર હતી.

વર્તમાન કિસ્સામાં, સંસ્થા અને સંઘ એક સમજૂતી દ્વારા રૂ. ઉત્પાદનના દરેક ટન દીઠ ૦.૨૦ પૈસા અને દર મહિને ૨૦૦૦ ટન સુધીના લઘુત્તમ ઉત્પાદન માટે માસિક ક્વોટા નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો.લક્ષ્ય નક્કી કરવામાં આવે છે અને લક્ષ્ય કરતાં વધુ ઉત્પાદન માટે પ્રોત્સાહન પર પ્રતિ ટન ૦.૨૦ પૈસા ચૂકવવામાં આવે છે.તેથી, આધાર નિશ્ચિત છે અને કર્મચારીઓના સંયુક્ત સહકારી પ્રયાસો સાથે પ્રોત્સાહન પ્રમાણભૂત કામગીરી ઉપર છે.”

૧૩.૧ એ. પી. એફ. સી. દ્વારા આદેશ વાંચ્યા પછી તે બહાર આવે છે કે અરજદાર દ્વારા રજૂ કરાયેલ રજૂઆત અને આરોપ અન્યાયી છે.

૧૪. સમાપન કરતા પહેલા, એક વધુ મહત્વપૂર્ણ પાસાને ધ્યાનમાં લેવું જરૂરી છે જે રેકૉર્ડમાંથી બહાર આવ્યું છે અને જે આ મુદ્દા પર અસર કરે છે અને જે કંપનીના દાવાઓ અને યોજનાની ડેબિટ બાજુને બહાર લાવે છે અને એ પણ દર્શાવે છે કે આ યોજનામાં વાસ્તવિક 'પ્રોત્સાહન' યોજનાની લાક્ષણિકતાઓનો અભાવ છે (સર્વોચ્ચ કોર્ટ દ્વારા સમજાવાયેલ), જે અરજદારના સંઘ/કામદારો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા સોગંદનામામાંથી બહાર આવ્યું છે.ઉપરોક્ત પાસાઓ અને વિગતો પણ ધ્યાનમાં લેવા યોગ્ય છે.

૧૪.૧ તેથી, આ તબક્કે સંઘના સોગંદનામાનો સંદર્ભ લેવો યોગ્ય છે.સમાધાનની ઉપરોક્ત કલમ ૧૭ના સંદર્ભમાં, પ્રતિનિધિ-સંઘના ઉપાધ્યક્ષએ, ૭/૩/૨૦૧૧ તારીખના તેમના સોગંદનામામાં જણાવ્યું છે અને ભારપૂર્વક જણાવ્યું છે કે:

“પ(અ) હું અરજીમાં ઉઠાવવામાં આવેલી કાનૂની દલીલ સાથે વ્યવહાર કરું તે પહેલાં, હું અરજદાર કંપની દ્વારા કરવામાં આવેલી તથ્યાત્મક રજૂઆતને સ્પષ્ટ કરવા માંગુ છું.હું કહું છું કે વર્તમાન અરજીમાં વિવાદ ૬ ઓગસ્ટ, ૧૯૯૨ના રોજ અરજદાર કંપની અને સામાવાળા નંબર ૨ યુનિયન વચ્ચે થયેલા સમાધાનમાંથી ઉદ્ભવે છે, જેના પર ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ બરોડા દ્વારા સંદર્ભ આઈટી

નંબર ૧૦/૧૯૯૨ માં ચુકાદો પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, જેના દ્વારા કલમ-૧૭ ઉત્પાદકતા સાથે જોડાયેલા વેતન અને ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું, જેના દ્વારા ઉત્પાદનના આધારે તમામ કામદારોને રકમ ચૂકવવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો.એ નોંધવું યોગ્ય છે કે આ સમજૂતીમાં ઉત્પાદનની પ્રાપ્તિને ધ્યાનમાં લીધા વિના, લઘુત્તમ રકમ મૂળભૂત વેતનના ભાગ રૂપે ચૂકવવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો અને હકીકતમાં ઉદ્દેશ્યમાં જ સ્પષ્ટપણે જણાવવામાં આવ્યું છે કે વેતનનો ભાગ ઉત્પાદકતા સાથે જોડાયેલો છે.હું કહું છું કે તે કંપનીનું કહેવું છે કે યુનિયન ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન યોજના પર પ્રોવિડન્ટ ફંડ ન કાપવા પર સંમત થયું છે, અને તેથી, તેને કર્મચારી પ્રોવિડન્ટ ફંડ એક્ટ, ૧૯૫૬ ની કલમ ૨ (બી) મુજબ મૂળભૂત વેતન તરીકે ગણી શકાય નહીં.હું કહું છું કે ૬ ઓગસ્ટ, ૧૯૯૨ના રોજ થયેલી સમજૂતીની મુદત, જે ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન યોજનાને બનાવે છે, તે વાસ્તવમાં ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન યોજના નથી.યોજનામાં જ સ્પષ્ટ રીતે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે કે યોજના શરૂ કરવાનું કારણ શું છે અને યોજના મુજબ ચૂકવવાપાત્ર રકમનો હિસ્સો કામદારોના મહેનતાણું સાથે કેવી રીતે જોડવામાં આવશે.સમાધાનની શરતોની કલમ ૧૭.૧ માં સ્પષ્ટ રીતે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે કે

ઉત્પાદકતાની હકીકતને ધ્યાનમાં લીધા વિના સામાન્ય છે.આનાથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે સંબંધિત કામદારોના મૂળભૂત વેતનમાં બે ગણો ઘટાડો કરવામાં આવે છે; કામદારો અને બીજા ઉત્પાદકતા પ્રોત્સાહન યોજનાના આધારે ચૂકવવાપાત્ર હશે જે સંબંધિત કામદારો દ્વારા તેમના પાળીના નિર્ધારિત કામમાં પ્રાપ્ત કરવામાં આવશે.આ ઉપરાંત, એ પણ સ્પષ્ટ છે કે યોજનાના પ્રથમ ભાગમાં કુલ મીઠાના ઉત્પાદનના લઘુત્તમ ટનને ધ્યાનમાં લીધા વિના ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન માટે ૨૦૦ રૂપિયાની રકમ તમામ કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર રહેશે અને ઉત્પાદનના લઘુત્તમ ટન પર, કામદારોમાંથી કોઈ પણ વ્યક્તિને બહાર કાઢવામાં આવે તે હકીકતને ધ્યાનમાં લીધા વિના તમામને પતાવટની શરતો અનુસાર રકમ ચૂકવવાપાત્ર રહેશે.હકીકતમાં સમાધાનની કલમ ૧૭માંથી તે કામદારોની વ્યક્તિગત કામગીરીના આધારે કોઈ વાસ્તવિક પ્રોત્સાહન યોજનાને પ્રતિબિંબિત કરતી નથી પરંતુ તે સ્પષ્ટપણે પ્રતિબિંબિત કરે છે કે રકમને ઓછામાં ઓછી અને લઘુત્તમ કરતાં વધુ ગણી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે.હું કહું છું કે સમાધાનની કલમ ૧૭ મુજબ ઉત્પાદન પ્રોત્સાહનની રકમ તમામ કર્મચારીઓને માસિક ધોરણે ચૂકવવામાં આવે છે અને જો કામદારો જાહેર રજાઓ સહિત કોઈપણ પ્રકારની રજા પર હોય તો પણ,

તમામ કામદારોને ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન માટે દર મહિને પ્રાપ્ત ઉત્પાદન મુજબ રકમ ચૂકવવામાં આવે છે.હું એ પણ રજૂ કરું છું કે ઉત્પાદન પ્રોત્સાહનની રકમ માત્ર વિવિધ ઉત્પાદન વિભાગોમાં કામ કરતા કામદારોને જ ચૂકવવામાં આવે છે તેવું કહેવું યોગ્ય નથી.હકીકતમાં, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨ (ઓ) અનુસાર કામદારોની વ્યાખ્યાનો ભાગ હોય તેવા તમામ કર્મચારી સભ્યોને રકમ ચૂકવવામાં આવે છે.હું કહું છું કે હકીકતમાં સમાધાન કલમ-૧૭ની શરતો હાંસલ કરવા માટે કામદારોને સતત પ્રક્રિયામાં કામ કરવા માટે કહેવામાં આવતું હતું અને સાપ્તાહિક રજાઓ પણ બદલવામાં આવતી હતી અને કામદારોને અઠવાડિયાના જુદા જુદા દિવસોમાં તેમની સાપ્તાહિક રજાઓનો આનંદ માણવા માટે કહેવામાં આવતું હતું.આમ, તે દર્શાવે છે કે ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન યોજના ફરજિયાત ઉત્પાદન સિવાય બીજું કંઈ નથી અને આ ફરજિયાત ઉત્પાદન મૂળભૂત વેતનનો ભાગ હશે કારણ કે તે મહેનતાણાના ભાગ સાથે સીધું જોડાયેલું છે.હું કહું છું કે આ કલમ પરથી તે તદ્દન સ્પષ્ટ છે કે આ યોજના બોનસની ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૪૫ ની જોગવાઈઓ અનુસાર કરવામાં આવતી ચુકવણીની ઉપર અને ઉપર છે.આ સંબંધમાં, કલમ-૨૨માં કંપની ખાસ સંમત થઈ છે કે કંપની તમામ કામદારોને ૨૦

ટકા બોનસ ચૂકવશે અને સમાધાનના સમયગાળા દરમિયાન કોઈ એક્સ ગ્રેશિયા ચુકવણી કરવામાં આવશે નહીં.હું કહું છું કે સમાધાનની શરતોમાં એવી પણ જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે જો કામદારો મંજૂર રજા વિના ગેરહાજર હોય તો મૂળભૂત અને અન્ય ભથ્થાની સાથે ઉત્પાદકતા પ્રોત્સાહનની રકમ પણ કામદારોના વેતનમાંથી કાપવામાં આવશે.તે વધુ આદરપૂર્વક રજૂ કરવામાં આવે છે કે તેણે ભારપૂર્વક જણાવ્યું છે કે મૂળભૂત પગાર, નિશ્ચિત મોંઘવારી ભથ્થું અને ચલ મોંઘવારી ભથ્થું સિવાય અન્ય કોઈ ભથ્થું પ્રોવિડન્ટ ફંડ, બોનસ વગેરે જેવા કોઈપણ લાભની ગણતરીના હેતુ માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે નહીં. આ સંબંધમાં, હું કહું છું કે તે સાચું છે કે આ કલમ સમાધાનની શરતોમાં અસ્તિત્વમાં છે પરંતુ આવી મુદત પ્રથમ કર્મચારી ભવિષ્ય નિધિ અધિનિયમની વૈધાનિક જોગવાઈઓને ઓવરરાઈડ કરી શકતી નથી. બીજું, એ પણ સ્પષ્ટ છે કે ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન રકમ પર કંપની કર્મચારી રાજ્ય વીમા અધિનિયમ મુજબ ઈ. એસ. આઈ. માં યોગદાન પણ બાદ કરી રહી છે. ત્રીજું, જ્યારે કલમ ૧૭.૧ સ્પષ્ટપણે વ્યાખ્યાયિત કરે છે કે મહેનતાણાના ભાગને ઉત્પાદકતા સાથે જોડવામાં આવશે અને આ રકમને ઉત્પાદકતા સાથે જોડ્યા પછી અને જ્યારે કંપની ૨૦૦ રૂપિયા ચૂકવવા માટે સંમત થાય છે

ત્યારે ઉત્પાદનની લઘુતમ સિદ્ધિને ધ્યાનમાં લીધા વિના, તે કહી શકાતી નથી કે જે રકમ કલમ-૧૭ મુજબ ચૂકવવાપાત્ર છે તે મૂળભૂત વેતનનો ભાગ નથી, ખાસ કરીને જ્યારે આ રકમ તમામ કામદારોને સમાન રીતે ચૂકવવામાં આવે છે.

(સી) હું કહું છું કે કલમ ૧૭ મુજબ પ્રોત્સાહનની રકમ ૩૨૫ રૂપિયાથી ૪૦૦ રૂપિયાની વચ્ચે છે તેવું કહેવું યોગ્ય નથી. હકીકતમાં, યોજના અનુસાર દરેક કામદારને માસિક ધોરણે ચૂકવવાપાત્ર રકમ આશરે ૬૦૦ થી ૮૦૦ રૂપિયા છે. અગાઉ રજૂ કર્યા મુજબ, જો કોઈ કામદાર વિશેષાધિકાર રજા, માંદગી રજા, કેઝ્યુઅલ રજા અને/અથવા જાહેર રજા પર હોય, તો આ રકમ તમામ કામદારોને આવા રજા દિવસો માટે ચૂકવવામાં આવે છે અને જો તેઓ રજા વિના ગેરહાજર હોય તો આ રકમ તેમના પગારમાંથી કાપવામાં આવે છે. આમ, કંપનીમાં તેમની હાજરી અને/અથવા ગેરહાજરીને ધ્યાનમાં લીધા વિના તમામ કામદારોને રકમ ચૂકવવામાં આવે છે. આમ, આને કોઈ ચોક્કસ ભથ્થું માટે ચૂકવવામાં આવેલી પ્રોત્સાહન રકમ તરીકે ગણી શકાય નહીં.... ..

.... આગળ કહું છું કે તથ્યાત્મક દાવા પર પણ તે સાચું નથી કે અન્ય બાબતોમાં નોકરીદાતાઓને તેમના કર્મચારીઓ માટે

આવા કોઈ લાભો મળતા નથી.મારી માહિતી મુજબ વડોદરા તેમજ ગુજરાતના વિવિધ ભાગોમાં ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન યોજના નોકરીદાતાઓ દ્વારા વિવિધ કંપનીઓ અને સંગઠનો દ્વારા ઘડવામાં આવે છે.મારી માહિતી અનુસાર ૧૯૯૨માં જ્યારે સમાધાન કરવામાં આવ્યું હતું, ત્યારે વડોદરામાં એપોલો ટાયર્સ અને એબીએસ પ્લાસ્ટિક લિમિટેડ પણ તેમના કામદારો માટે આવી યોજનાઓ ધરાવતા હતા અને હકીકતમાં, એબીએસ પ્લાસ્ટિક અરજદાર કંપની જેવા જ વ્યવસાયમાં સામેલ છે.આ ઉપરાંત, અગાઉ રજૂ કર્યા મુજબ, અરજદાર કંપનીમાં તમામ કામદારો, પછી ભલે તેઓ સીધા ઉત્પાદન સાથે સંબંધિત હોય કે નહીં, તેમને તેમના દરેક માસિક પગારના ભાગરૂપે ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન માટે રકમ ચૂકવવામાં આવે છે અને તેથી તે કહી શકાતી નથી કે જે યોજના વિવાદમાં છે તે ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન યોજના છે અને તેના માટે ચૂકવવામાં આવેલી રકમ પ્રોત્સાહન રકમ છે.”

(ભાર મૂકવામાં આવે છે)

૧૫. સંઘ દ્વારા તેના ઉપાધ્યક્ષ દ્વારા ઉપરોક્ત નિવેદનો અને દાવાઓ બહાર લાવે છે કે સમાધાન અને/અથવા ઉક્ત યોજનાના અમલીકરણ હેઠળની જોગવાઈ અંગે કંપની દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતો યોજના વિશે અને

અમલીકરણ વિશે અથવા તો સમાધાનમાં પક્ષકાર એવા સંઘ/કર્મચારીઓની સમજણ વિશે સચોટ અથવા સાચું ચિત્ર રજૂ કરતી નથી.

૧૫.૧ સંઘના ઉપાધ્યક્ષ દ્વારા અપાયેલા સોગંદનામા પરથી એવું બહાર આવ્યું છે કે આ યોજના અનુસાર કામદાર વિશેષાધિકાર રજા/કમાણી રજા અથવા આકસ્મિક રજા અથવા માંદગી રજાના કારણે ફરજમાંથી ગેરહાજર રહે તો પણ પ્રોત્સાહનની રકમ કામદારને ચૂકવવામાં આવશે.આમ, જો કામદાર રજા પર હોય, દા. ત. મહિનામાં ૭ દિવસ માટે, તો પણ કલમ ૧૭.૦૧ (૨) ના આધારે ૨૦૦ રૂપિયાની ચુકવણીની બાંયધરી આપવામાં આવે છે.આ ચુકવણી નિશ્ચિત પગાર (સમાધાન દ્વારા નિર્ધારિત પગાર ધોરણ અનુસાર) ઉપરાંત હશે.

૧૫.૨ સંઘના ઉપાધ્યક્ષ દ્વારા કરવામાં આવેલા સોગંદનામા પરથી એ પણ બહાર આવે છે કે કલમ ૧૭.૦૧ (૧) અને (૨) હેઠળ કામદારને ચૂકવવામાં આવેલી પ્રોત્સાહન રકમના સંદર્ભમાં, કંપની ESI માં ફાળો કાપે છે અને ચૂકવે છે, જો કે, પ્રોવિડન્ટ ફંડનું યોગદાન ચૂકવવામાં આવતું નથી.

૧૫.૩ ઉપરોક્ત સોગંદનામા પરથી એ પણ બહાર આવે છે કે કોઈ ચોક્કસ કર્મચારીએ વધારાનું યોગદાન આપ્યું ન હોય તે હકીકતને ધ્યાનમાં લીધા વિના

તમામ કામદારોને પ્રોત્સાહનની રકમ ચૂકવવામાં આવે છે.આમ, કહેવાતા પ્રોત્સાહનને વધારાના કામ/ઈનપુટ સાથે કોઈ સંબંધ નથી.

૧૫.૪ વધુમાં, આપેલ મહિનામાં ગેરહાજરીના દિવસોની સંખ્યા અથવા હાજરીને ધ્યાનમાં લીધા વિના કહેવાતા 'પ્રોત્સાહન' ની રકમ ચૂકવવામાં આવે છે.

૧૫.૫ તે સુસંગત છે કે માત્ર કંપની જ નહીં પરંતુ યુનિયનના અન્ય કોઈ કર્મચારી અથવા પદાધિકારીએ પણ યુનિયનના ઉપાધ્યક્ષ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા ૭/૩/૨૦૧૧ તારીખના સોગંદનામા સામે અથવા તેના જવાબમાં કોઈ વળતું સોગંદનામું દાખલ કર્યું નથી અને તેમાં જણાવેલી હકીકતો અને વિગતોને કોઈએ નકારી નથી.

૧૬. આ કેસની હકીકતો અને ઉપરોક્ત નિર્ણયોમાં માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટ દ્વારા સમજાવવામાં આવેલી વાસ્તવિક પ્રોત્સાહન/બોનસ યોજનાની લાક્ષણિકતાઓ અને લક્ષણોના પ્રકાશમાં વર્તમાન યોજનાની વિશેષતાઓની તપાસ કર્યા પછી, એવું બહાર આવ્યું છે કે કંપની દ્વારા 'ઉત્પાદન પ્રોત્સાહન' ના રૂપમાં અને તેની આડમાં કરવામાં આવેલી ચુકવણી વાસ્તવમાં 'વેતન' છે અને તે કાયદાની કલમ ૨ (બી) ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવે છે અને તે વાસ્તવિક 'પ્રોત્સાહન' તરીકે કલમ ૨ (બી) હેઠળ બાકાત રાખવા માટે લાયક નથી અને એપીએફસી દ્વારા કરવામાં

આવેલ નિષ્કર્ષ ન તો ખોટો છે, ન તો અન્યાયી છે, ન તો પાયાવિહોણો અથવા વિકૃત છે.એપીએફસી દ્વારા આદેશની પુષ્ટિ કરતા વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલના આદેશને પણ દોષિત ઠેરવી શકાય નહીં.

૧૭. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાનમાં રાખીને અને ઉપર જણાવેલા કારણોસર, અરજદારની દલીલો અને દાવો કે (i) સમાધાન/યોજનાની કલમ સંખ્યા ૧૭૦૧ અનુસાર કામદારોને ચૂકવવામાં આવેલી રકમ 'વેતન' નથી અને તે કાયદાની કલમ ૨ (બી) ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવતી નથી અને તેને કાયદાની કલમ ૨ (બી) ના કાર્યક્ષેત્રમાંથી બાકાત રાખવી જોઈએ અને ઉપરોક્ત રકમ પ્રોવિડન્ટ ફંડમાં યોગદાન માટે જવાબદાર નથી; તેમજ રજૂઆત કે (ii) એ. પી. એફ. સી. અને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આક્ષેપ કરાયેલા આદેશો અન્યાયી અને ભૂલભરેલા છે; ટકાઉ નથી અને ટકાઉ નથી. ઉપરોક્ત રજૂઆતો સ્વીકારવાને લાયક નથી.વિવાદિત આદેશોમાં દખલ કરવાનો કોઈ આધાર બનાવવામાં આવ્યો નથી.વર્તમાન અરજીમાં પડકારવામાં આવેલા એ. પી. એફ. સી. અને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશો કાયદા અને/અથવા અધિકારક્ષેત્રની કોઈપણ ભૂલ અથવા હકીકતની કોઈપણ ભૂલથી પીડાતા નથી.વિવાદિત આદેશોને દોષિત ઠેરવી શકાતા નથી.તેથી, અરજી નિષ્ફળ જાય છે અને નકારી કાઢવાને પાત્ર છે.પરિણામે, અરજી નામંજૂર કરવામાં આવે છે. રૂલ ડિસ્ચાર્જ કરવામાં આવે છે.તદનુસાર આદેશ.

એસડી/-

(કે એમ ઠાકર, જે.)

આ તબક્કે, અરજદારના વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે વિનંતી કરી હતી કે વચગાળાની રાહત જે અમલમાં છે તે થોડા સમય માટે ચાલુ રાખી શકાય જેથી અરજદાર અપીલને પ્રાધાન્ય આપી શકે.

અરજદારના વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા ઉપરોક્ત રજૂઆતને ધ્યાનમાં રાખીને, સ્પષ્ટતા કરવામાં આવે છે કે વચગાળાની રાહત જે અત્યાર સુધી અમલમાં છે તે ૫/૫/૨૦૧૭ સુધી ચાલુ રહેશે.

સહી/-

(કે એમ ઠાકર, ન્યાયમૂર્તિ)

This judgment has been translated using AI Tool - SUVAS.

=====

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

DISCLAIMER: The translated 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.