

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

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

=====

જાર્ડિન હેન્ડરસન લિમિટેડ

વિરુદ્ધ

કામદારો અને અન્ય

[ન્યાયમૂર્તિઓ પી. બી. ગજેન્દ્રગડકર, એ. કે. સરકાર અને કે. એન. વાંચૂ]

ઔદ્યોગિક વિવાદ-બોનસ-ઉપલબ્ધ સરપ્લસ-સમાપન બોનસ-
કરારની મુદત અથવા સેવાની શરત-કસ્ટમ બોનસ.

અપીલકર્તા કલકત્તામાં વ્યવસાય કરતી કંપની છે અને ૧૯૪૮થી ૧૯૫૭ સુધી તેના કામદારોને એક મહિનાના પગારના દરે ક્લોઝિંગ બોનસ તરીકે ઓળખાતું બોનસ ચૂકવતી હતી, પરંતુ ૧૯૫૮માં અપીલકર્તાનો નફો નોંધપાત્ર રીતે ઘટ્યો હોવાથી, ક્લોઝિંગ બોનસની માત્રા ઘટાડીને અડધો મહિનાનો પગાર કરવામાં આવી હતી; પરિણામે, નિર્ણય લેવા માટે ટ્રિબ્યુનલને સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો કે શું ૧૯૩૮માં ક્લોઝિંગ બોનસની માત્રા ઘટાડીને અડધો

મહિનાનો પગાર કરવામાં વ્યવસ્થાપન વાજબી હતું કે કેમ? કામદારોએ દાવો કર્યો હતો કે બંધ બોનસ ૧૯૪૮ થી ૧૯૩૭ સુધી એક સમાન દરે ચૂકવવામાં આવ્યું હતું અને કામદારો અને અપીલકર્તા વચ્ચે સેવાની એક ગર્ભિત શરત બની ગઈ હતી; વૈકલ્પિક રીતે, દાવો એ હતો કે ચુકવણીએ રૂઢિગત બોનસની લાક્ષણિકતા પ્રાપ્ત કરી લીધી હતી અને તે અપીલકર્તા દ્વારા મેળવેલા નફા પર આધારિત નહતી. ટ્રિબ્યુનલે ચુકાદો આપ્યો હતો કે ક્લોઝિંગ બોનસની ચુકવણી સેવાની ગર્ભિત શરત બની નથી અને એવું પણ જણાવ્યું હતું કે બોનસને રૂઢિગત બોનસ તરીકે ગણી શકાય નહીં. તેમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે નફાના બોનસ તરીકે એક મહિનાના પગારની ચુકવણીની બાંહેધરી આપવા માટે પૂરતો સરપ્લસ ઉપલબ્ધ છે અને આદેશ આપ્યો હતો કે વિવાદમાં રહેલા વર્ષ માટે કામદારોને અડધા મહિનાનો મૂળભૂત પગાર નફો બોનસ તરીકે ચૂકવવામાં આવે.

એવું માનવામાં આવે છે કે કંપની છ ટકાથી વધુ કે ઓછા દરે ડિવિડન્ડ જાહેર કરે છે તે હકીકત ચૂકવેલ મૂડી પર કુલ બેન્ચ ફોર્મ્યુલા હેઠળ મંજૂર વ્યાજ દરમાં ફેરફાર કરવાનું કોઈ કારણ નથી.

વધુમાં, તે પરંપરાગત બોનસ હંમેશા કોઈ તહેવાર સાથે જોડાયેલું હોય છે. ક્લોઝિંગ બોનસ કોઈ પણ તહેવાર સાથે જોડાયેલું ન હોવાથી તેને ગ્રેહામના કેસ

સાથે વ્યવહાર કરવામાં આવે તે પ્રકારના રૂઢિગત બોનસ તરીકે ગણી શકાય નહીં.

ગ્રેહામ ટ્રેડિંગ કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેના કામદારો, (૧૯૬૦) ૧ એસ. સી. આર. ૧૦૭, બી. એન. એલિયાસ એન્ડ કંપની લિમિટેડ કર્મચારી સંઘ વિરુદ્ધ બી. એન. એલિયાસ એન્ડ કંપની લિમિટેડ (૧૯૬૦) ૩ એસ. સી. આર. ૩૮૨ અને એસોસિએટેડ સિમેન્ટ કંપનીઓ લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેના કામદારો, (૧૯૫૯) એસ. સી. આર. ૯૨૫ નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.

વર્તમાન કેસમાં ૧૯૪૮ થી ૧૯૫૭ સુધીના સમગ્ર સમયગાળા દરમિયાન જ્યારે બંધ બોનસ ચૂકવવામાં આવ્યું હતું ત્યારે અપીલકર્તા દ્વારા કોઈ નુકસાન થયું ન હતું. વધુમાં વર્ષના વેપાર પરિણામો જાણ્યા પછી જ બોનસ ચૂકવવામાં આવ્યું હતું.

એવું માનવામાં આવે છે કે તમામ સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને એવું લાગે છે કે બંધ બોનસ અગાઉના વર્ષના વેપાર પરિણામોના આધારે ચૂકવવામાં આવ્યું હતું અને તે અગાઉના વર્ષમાં મેળવેલા નફા પર આધારિત હતું, અને એવું માની શકાતું નથી કે બંધ બોનસ તરીકે એક મહિનાનો પગાર અપીલકર્તા દ્વારા કરવામાં

આવેલા નફાને ધ્યાનમાં લીધા વિના સેવાની ગર્ભિત શરત તરીકે ચૂકવવાપાત્ર હતો.

મેસર્સ ઇસ્ફાની લિમિટેડ કલકત્તા વિરુદ્ધ ઇસ્ફાની એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન (૧૯૬૦) સી. આર. ૨૪ નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.

દીવાની અપીલીય હકૂમત :સિવિલ અપીલ નંબર ૩૫૯/૧૯૬૧.

કેસ નંબર VIII-૧૫૩/૧૯૫૯ માં પશ્ચિમ બંગાળની ત્રીજી ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના ૧૮ એપ્રિલ, ૧૯૬૦ ના ચુકાદામાંથી વિશેષ રજા દ્વારા અપીલ.

અપીલકર્તા પતી બી. સેન, સુકુમાર ઘોષ અને બી. એન. ઘોષ.

સામાવાળા નંબર ૧ માટે ડી. એન. મુખર્જી.

૫ માર્ચ, ૧૯૬૨. અદાલતનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિશ્રિ વાંચૂ દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો.

વિશેષ રજા દ્વારા આ અપીલ પશ્ચિમ બંગાળ સરકાર દ્વારા ત્રીજા ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને મોકલવામાં આવેલા બોનસના પ્રશ્નમાંથી ઉદ્ભવે છે. અપીલકર્તા કલકત્તામાં વ્યવસાય કરતી કંપની છે અને આ વિવાદ વર્ષ ૧૯૫૮ માટે બંધ બોનસ સાથે સંબંધિત છે. એવું લાગે છે કે અપીલકર્તા ૧૯૪૮ થી ૧૯૫૭ સુધી તેના કામદારોને એક મહિનાના પગારના દરે બોનસ ચૂકવતા હતા જેને ડોલિંગ બોનસ કહેવામાં આવતું હતું. જો કે, ૧૯૫૮માં, અપીલકર્તાના નફામાં નોંધપાત્ર ઘટાડો થયો હોવાથી, બંધ બોનસની રકમ ઘટાડીને અડધો મહિનાનો પગાર કરવામાં આવી હતી. પરિણામે બે સંગઠનો દ્વારા રજૂ કરાયેલા સામાવાળાઓ- કામદારો દ્વારા વિવાદ ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો અને તેમનો દાવો હતો કે તેમને હંમેશાની જેમ એક મહિનાનું બોનસ ચૂકવવું જોઈતું હતું પરિણામે ટ્રિબ્યુનલને સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો અને નિર્ણય માટેનો પ્રશ્ન એ હતો કે શું ૧૯૫૮માં બંધ બોનસની માત્રા ઘટાડીને અડધો મહિનાનો પગાર કરવામાં વ્યવસ્થાપન વ્યાજબી હતું કે કેમ?

કામદારોનો કેસ એ હતો કે અપીલકર્તા દર વર્ષે તેના કામદારોને બે પ્રકારના બોનસ ચૂકવતા હતા, એટલે કે, (૧) પૂજા બોનસ જે સામાન્ય રીતે પૂજા તહેવાર પહેલા ચૂકવવામાં આવતું હતું અને (૨) સમાપન બોનસ જે દર વર્ષે ૩૧ માર્ચના રોજ સમાપ્ત થતા નાણાકીય વર્ષના અંત પછી ચૂકવવામાં આવતું હતું. કામદારોએ દાવો કર્યો હતો કે બંધ બોનસ ૧૯૪૮ થી ૧૯૫૭ સુધી એક

સમાન દરે ચૂકવવામાં આવ્યું હતું અને તેથી આ ચુકવણી કામદારો અને અપીલકર્તા વચ્ચે સેવાની એક ગર્ભિત શરત બની ગઈ હતી; વૈકલ્પિક દાવો એ હતો કે ચુકવણીએ રૂઢિગત બોનસની લાક્ષણિકતા પ્રાપ્ત કરી હતી અને તે અપીલકર્તા દ્વારા મેળવેલા નફા પર આધારિત નહોતી.

બીજી તરફ અપીલકર્તાની દલીલ હતી કે ૧૯૫૮ પહેલાના દસ વર્ષ માટે એક મહિનાના પગારના સમાન દરે બંધ બોનસની ચુકવણીએ હકીકતમાં ચુકવણીને સેવાની ગર્ભિત શરતમાં ફેરવી ન હતી કારણ કે આ બોનસ નફાના બોનસની પ્રકૃતિનું હતું અને તેની ચુકવણી અપીલકર્તા દ્વારા કરવામાં આવેલા નફા પર આધારિત હતી. વધુમાં એવી વિનંતી કરવામાં આવી હતી કે આ બોનસ વર્ષ માટે ખાતાઓ તૈયાર થયા પછી ચૂકવવામાં આવ્યું હતું અને નફાની ખાતરી કરવામાં આવી હતી તે હકીકત દર્શાવે છે કે તે નફાના આધારે બોનસ હતું; અમુક સમય માટે તે સમાન દરે ચૂકવવામાં આવ્યું હતું તે સંજોગો માત્ર આકસ્મિક હતા, ખાસ કરીને કારણ કે અપીલકર્તાએ પૂજા બોર્ડમાં વધારો કર્યો હતો કારણ કે તહેવારના સમયે કામદારોને મદદ કરવા માટે તેનો નફો વધ્યો હતો. રૂઢિગત બોનસના વૈકલ્પિક કેસમાં, અપીલકર્તાએ દલીલ કરી હતી કે આ બોનસનો કોઈ તહેવાર સાથે કોઈ સંબંધ નથી અને અપીલકર્તા દ્વારા મેળવેલા નફાની સ્થિતિ જાણ્યા પછી તેની ચૂકવણી કરવામાં આવી હતી અને તેથી રૂઢિગત બોનસ તરીકે તેની માંગ કરી શકાતી નથી. અંતે, અપીલકર્તાએ દલીલ કરી હતી કે જો બંધ

બોનસને નફો બોનસ તરીકે ગણવામાં આવે તો અપીલકર્તાએ કામદારોને પહેલેથી જ આપેલા અડધા મહિનાના પગાર ઉપરાંત બોનસ તરીકે કોઈ વધુ રકમની ગ્રાન્ટને યોગ્ય ઠેરવવા માટે કોઈ વધારાની રકમ ઉપલબ્ધ નથી.

ટ્રિબ્યુનલ એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યું કે તે સાબિત થયું નથી કે કલોક્લિંગ બોનસની ચુકવણી સેવાની ગર્ભિત શરત બની ગઈ હતી અને તે સંબંધમાં *મેસર્સ ઈસ્પાહાની લિમિટેડ કલકત્તા વિરુદ્ધ ઈસ્પાહાની એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન*, [(૧૯૬૦) ૧ એસસીઆર ૨૪] માં આ અદાલતના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો. વધુમાં, તેણે એવું માન્યું હતું કે બોનસ રૂઢિગત બોનસ તરીકે રાખી શકાતું નથી કારણ કે તે બતાવવા માટે કંઈ નથી કે તે નુકસાનના એક વર્ષમાં પણ ચૂકવવામાં આવ્યું હતું. તેથી તેણે કામદારોના કેસને નકારી કાઢ્યો હતો કે ખાતાઓ બંધ થયા પછી દર વર્ષે એક મહિનાના પગારનું બંધ બોનસ 'સેવાની ગર્ભિત શરત' તરીકે અથવા રૂઢિગત બોનસ તરીકે ચૂકવવાપાત્ર હતું. ટ્રિબ્યુનલ પછી એ પ્રશ્નમાં ગયું કે શું અડધા મહિનાના પગાર સિવાયની કોઈ વધુ રકમ કે જે અપીલકર્તા દ્વારા બોનસ તરીકે ચૂકવવામાં આવી હતી તે *એસોસિએટેડ સિમેન્ટ કંપનીઝ લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેના કામદારો*, [(૧૯૫૯) એસસીઆર ૯૨૫] માં આ અદાલત દ્વારા મંજૂર કરવામાં આવેલી ફુલ-બેંચ ફોર્મ્યુલાના આધારે પ્રોફિટ બોનસ તરીકે આપી શકાય છે. તેમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે નફો બોનસ તરીકે એક મહિનાના પગારની ચુકવણીની બાંહેધરી આપવા માટે પૂરતો સરપ્લસ

ઉપલબ્ધ છે અને તેથી આદેશ આવ્યો હતો કે વિવાદમાં રહેલા વર્ષ માટે કામદારોને નફો બોનસ તરીકે અડધા મહિનાનો મૂળભૂત પગાર વધુ ચૂકવવામાં આવે. તે ટ્રિબ્યુનલના આ નિર્ણય છે જેના પર અપીલકર્તા દ્વારા અમારી સામે હુમલો કરવામાં આવ્યો છે.

જ્યાં સુધી નફો બોનસની વાત છે, ત્યાં સુધી અપીલકર્તા વતી મુખ્ય દલીલ એ છે કે ટ્રિબ્યુનલ ચૂકવેલ મૂડીના ૨ ટકા વ્યાજને મંજૂરી આપવામાં ભૂલ કરી હતી અને તેણે ૬ ટકા વ્યાજને મંજૂરી આપવી જોઈતી હતી, જે પૂર્ણ-બેન્ચ ફોર્મ્યુલા હેઠળ સામાન્ય રકમ છે. ટ્રિબ્યુનલે ૨ ટકા વ્યાજની મંજૂરી આપવાનું કારણ એ હતું કે અપીલકર્તાએ તે વર્ષમાં ૨ ટકા (૧ ટકા) ના દરે ડિવિડન્ડ ચૂકવ્યું હતું કારણ કે તેના નફામાં નોંધપાત્ર ઘટાડો જોવા મળ્યો હતો. અમારો અભિપ્રાય છે કે અપીલકર્તા દ્વારા જાહેર કરાયેલ વાસ્તવિક ડિવિડન્ડ તે વર્ષ માટે માત્ર ૨ ટકા (૧ ટકા) હતું તે આધાર પર ચૂકવેલ મૂડી પર માત્ર ૨ ટકા (૧ ટકા) વ્યાજને મંજૂરી આપીને ટ્રિબ્યુનલ ખોટું હતું. પૂર્ણ-બેન્ચ સૂત્રમાં પૂરી પાડવામાં આવેલ ચૂકવેલ મૂડી પરનું વળતર કંપની દ્વારા જાહેર કરવામાં આવતા વાસ્તવિક ડિવિડન્ડ સાથે સંકળાયેલું નથી. ઘણી વખત કંપનીઓ છ ટકાથી વધુ ડિવિડન્ડ જાહેર કરે છે. પરંતુ સૂત્ર હેઠળ તેમને સામાન્ય રીતે જાહેર કરેલા ડિવિડન્ડને ધ્યાનમાં લીધા વિના ચૂકવેલ મૂડી પર છ ટકા વ્યાજની મંજૂરી આપવામાં આવે છે. જ્યાં કંપની ચૂકવેલ મૂડી પર છ ટકાથી વધુ વ્યાજની મંજૂરી આપવા માટે

અપવાદરૂપ કેસ કરી શકે છે ત્યાં જ ટ્રિબ્યુનલ વધુ ચુકાદો આપી શકે છે. તેવી જ રીતે જ્યારે છ ટકાથી ઓછા વ્યાજની મંજૂરી આપવા માટે અપવાદરૂપ કેસ કરવામાં આવે ત્યારે જ ટ્રિબ્યુનલ ઓછી મંજૂરી આપવાનું વ્યાજબી ઠેરવશે. અમારો અભિપ્રાય છે કે કંપની છ ટકાથી વધુ કે ઓછા દરે ડિવિડન્ડ જાહેર કરે છે તે હકીકત ચૂકવેલ મૂડી પર પુલ-બેંચ ફોર્મ્યુલા હેઠળ માન્ય વ્યાજ દરમાં ફેરફાર કરવાનું કોઈ કારણ નથી. વર્તમાન કિસ્સામાં એ હકીકત સિવાય કોઈ કારણ દર્શાવવામાં આવ્યું નથી કે જાહેર કરાયેલ ડિવિડન્ડ વાર્ષિક ટકાવારી કરતાં ઓછું હતું જેથી સામાન્ય વ્યાજ દર સપ્ટેમ્બર દીઠ છ ટકાથી ઘટાડીને બે ટકા (અડધો ભાગ) કરી શકાય. તેથી અમારો અભિપ્રાય છે કે ટ્રિબ્યુનલે આ કેસમાં ચૂકવેલ મૂડી પર છ ટકા વ્યાજની મંજૂરી આપવી જોઈતી હતી અને તે આ શીર્ષક હેઠળની બાકી રકમ ૫ લાખ રૂપિયાથી વધારીને ૧૨ લાખ રૂપિયા કરશે. સામાવાળાઓ માટે વિદ્વાન વકીલ માટે તે વિવાદિત નથી કે જો આ કિસ્સામાં ચૂકવેલ મૂડી પર છ ટકા વ્યાજની મંજૂરી આપવામાં આવે છે, જેમ કે સામાન્ય રીતે કરવામાં આવે છે, તો અપીલકર્તાએ પહેલેથી જ જે આપ્યું છે તેના કરતા વધુ નફો બોનસ તરીકે મંજૂરી આપવાનું કોઈ વાજબીપણું રહેશે નહીં. પરિણામે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા અડધા મહિનાના વધારાના વેતનને બોનસ તરીકે એ આધાર પર આપવામાં આવે છે કે તેને ન્યાયી ઠેરવવા માટે વધારાની રકમ ઉપલબ્ધ છે, તેને અલગ રાખવી જોઈએ.

જોકે સામાવાળાઓ માટે વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે પુલ-બેંચ ફોર્મ્યુલાના આધારે કોઈ વધુ બોનસની મંજૂરી આપી શકાતી નથી, તેમ છતાં કામદારો સેવાની ગર્ભિત શરત તરીકે અથવા રૂઢિગત બોનસ તરીકે અંતિમ બોનસ તરીકે એક મહિનાના પગાર માટે હકદાર છે. જ્યાં સુધી રૂઢિગત બોનસની વાત છે, તે કહેવું પૂરતું છે કે *ગ્રેહામ ટ્રેડિંગ કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેના કામદારો*, [(૧૯૬૦) ૧ એસસીઆર ૧૦૭] માં વ્યવહાર કરાયેલ પ્રકૃતિનું રૂઢિગત બોનસ હંમેશા કોઈ તહેવાર સાથે જોડાયેલું હોય છે. વર્તમાન કિસ્સામાં તે વિવાદમાં નથી કે ક્લોઝિંગ બોનસ કોઈપણ ફેસ્ટિવલ સાથે જોડાયેલું નથી અને તેથી તેને ગ્રેહામના કેસમાં જે પ્રકારનું રૂઢિગત બોનસ ગણવામાં આવે છે તે તરીકે ગણી શકાય નહીં. આ અદાલત દ્વારા બી. એન. એલિયાસ એન્ડ કંપની લિમિટેડ એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન વિરુદ્ધ બી. એન. એલિયાસ એન્ડ કંપની લિમિટેડ, [(૧૯૬૦) ૩ એસ. સી. આર. ૩૮૨] માં આ તરફ ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું, જ્યાં એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે નોકરીદાતા અને કર્મચારી વચ્ચે રૂઢિગત બોનસની ચુકવણીની શરૂઆત કરવી મુશ્કેલ હતી, જ્યાં સેવાની શરતો કરાર, એક્સપ્રેસ અથવા ગર્ભિત દ્વારા સંચાલિત થાય છે, સિવાય કે જ્યાં બોનસ તહેવાર સાથે જોડાયેલ હોઈ શકે, પછી ભલે તે બંગાળમાં પૂજા હોય અથવા દેશના અન્ય કોઈ ભાગમાં અન્ય કોઈ સમાન મહત્વપૂર્ણ તહેવાર હોય. તેથી ક્લોઝિંગ બોનસ કોઈ પણ તહેવાર સાથે સંકળાયેલું નથી, તેથી તેને ગ્રેહામના

કેસમાં [(૧૯૬૦) ૧ એસસીઆર ૧૦૭] ગણવામાં આવેલા પ્રકારનાં રૂઢિગત બોનસ તરીકે મંજૂરી આપી શકાતી નથી.

હવે બંધ બોનસ તરીકે એક મહિનાના પગારની ચૂકવણી સેવાની ગર્ભિત શરત બની ગઈ છે કે કેમ તે પ્રશ્ન તરફ વળતાં, પ્રથમ ધ્યાન આપવાની બાબત એ છે કે બંધ બોનસ હંમેશા વર્ષના વેપાર પરિણામો જાણ્યા પછી ચૂકવવામાં આવતું હતું. આ સંજોગોમાં એવું અનુમાન લગાવવું અયોગ્ય રહેશે નહીં કે બંધ બોનસ અપીલકર્તા દ્વારા કરવામાં આવેલા નફા પર આધારિત હતું, કારણ કે તે અગાઉના વર્ષના નફાની ખાતરી થયા પછી જ ચૂકવવામાં આવ્યું હતું. વર્તમાન કેસમાં ૧૯૪૮ થી ૧૯૩૭ સુધીના સમગ્ર સમયગાળા દરમિયાન જ્યારે અંતિમ બોનસ ચૂકવવામાં આવ્યું હતું ત્યારે અપીલકર્તાને કોઈ નુકસાન થયું ન હતું. ઇસ્પાહાનીના કિસ્સામાં દર્શાવ્યા મુજબ, બોનસની ચૂકવણી નુકસાનના એક વર્ષ દરમિયાન કરવામાં આવી હતી તે હકીકત પણ એ નિષ્કર્ષ પર આવવા માટે એક મહત્વપૂર્ણ સંજોગો હશે કે ચૂકવણી એ સૂચિત કરાર પર આધારિત જવાબદારીની બાબત છે. વર્તમાન કિસ્સામાં તે મહત્વપૂર્ણ સંજોગો ગેરહાજર છે. આ પરિસ્થિતિની ગેરહાજરી એ હકીકત સાથે કે બોનસની ચૂકવણી વર્ષના વેપાર પરિણામો જાણ્યા પછી જ કરવામાં આવી હતી અને તેથી તમામ સંભાવનાઓમાં રમત પર આધારિત નફો દર્શાવે છે કે તે ગર્ભિત કરારના આધારે જવાબદારીની બાબત ન હોઈ શકે.

આ ઉપરાંત એવું લાગે છે કે આ કંપની અગાઉ અન્ય માલિકની હતી અને ૧૯૪૬માં જ્યારે ભૂતપૂર્વ કંપની માલિક હતી ત્યારે અપીલકર્તા સાથે ઉભરી આવી હતી, એવું લાગતું નથી કે તેણે ૧૯૪૦થી ૧૯૪૫ સુધી કોઈ બંધ બોનસ ચૂકવ્યું હતું. અપીલકર્તાએ સત્તા સંભાળ્યા પછી પણ ૧૯૪૬ અને ૧૯૪૭માં કોઈ ચૂકવણી કરવામાં આવી ન હતી.તે ૧૯૪૮ થી જ હતું જ્યારે ૩૧/૦૩/૧૯૪૮ પર સમાપ્ત થતા વર્ષના વેપાર પરિણામો જાણવા મળ્યા હતા કે એક મહિનાના મૂળભૂત વેતનને પૂજા બોનસ ઉપરાંત ક્લોઝિંગ બોનસ તરીકે ચૂકવવાનું શરૂ થયું હતું, જે મૂળરૂપે એક મહિનાના મૂળભૂત વેતનના દરે ચૂકવવામાં આવતું હતું પરંતુ જે ધીમે ધીમે ૧૯૫૫ થી વધારીને બે મહિનાનું મૂળભૂત વેતન કરવામાં આવ્યું હતું.વિવાદગ્રસ્ત વર્ષ માટે અપીલકર્તાએ બે મહિનાનું પૂજા બોનસ ચૂકવ્યું છે; પરંતુ ૧૯૫૭માં ૨૭ લાખ રૂપિયાથી ઘટીને ૧૯૫૮માં ૧૫ લાખ રૂપિયાથી વધુના નફામાં ઘટાડાને કારણે તેણે અંતિમ બોનસ એક મહિનાથી ઘટાડીને અડધા મહિનાનું મૂળ વેતન કર્યું હતું.તેથી તે સ્પષ્ટ છે કે જ્યારે અપીલકર્તાએ અગાઉની કંપનીનો વ્યવસાય સંભાળ્યો ત્યારે શરૂઆતથી જ સમાપ્ત બોનસ ચૂકવવામાં આવ્યું નથી, જો કે તે ૧૯૪૮ થી ૧૯૫૭ સુધી સમાન દરે ચૂકવવામાં આવ્યું હતું. ઉદ્દેખનીય છે કે ૧૯૫૮માં જ્યારે નફામાં ફરી વધારો થયો ત્યારે અપીલકર્તાએ અંતિમ બોનસ તરીકે એક મહિનાનો પગાર ચૂકવ્યો હતો. તેથી તમામ સંજોગોને ધ્યાનમાં લેતા એવું લાગે છે કે બંધ બોનસ અગાઉના વર્ષના વેપાર પરિણામોના

આધારે ચૂકવવામાં આવ્યું છે અને તે અગાઉના વર્ષમાં મેળવેલા નફા પર આધારિત છે. આ સંજોગોમાં એવું માની શકાતું નથી કે અપીલકર્તા દ્વારા કરવામાં આવેલા નફાને ધ્યાનમાં લીધા વિના બંધ બોનસ તરીકે એક મહિનાનો પગાર સેવાની ગર્ભિત શરત તરીકે ચૂકવવાપાત્ર છે. તે નફો બોનસની પ્રકૃતિનું હોવાનું જણાય છે, ભલે તે દસ વર્ષ માટે સમાન દરે ચૂકવવામાં આવ્યું હોય.

તેથી અમે અપીલને મંજૂરી આપીએ છીએ, ટ્રિબ્યુનલના આદેશને રદ કરીએ છીએ અને વર્ષ ૧૯૫૮ માટે અપીલકર્તા દ્વારા ચૂકવવામાં આવેલા કોઈપણ બંધ બોનસ માટે કામદારોના દાવાને નકારી કાઢીએ છીએ. આ સંજોગોમાં અમે પક્ષોને તેમના પોતાના ખર્ચો ઉઠાવવાનો આદેશ આપીએ છીએ.

અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવી છે.

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