

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.

=====

ટી.આઈ. સાયકલ્સ ઓફ ઈન્ડિયા, અંબાતુર

વિરુદ્ધ

એમ.કે. ગુરુમણી અને અન્ય

ઓગસ્ટ ૨૪, ૨૦૦૧

[એસ. રાજેન્દ્ર બાબુ અને શિવરાજ વી. પાટીલ, ન્યાયમૂર્તિઓ.]

મજૂર કાયદો:

ધ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી એક્ટ, ૧૯૭૨ – કલમ ૪(૨) અને ૨(એસ)
– ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી – વેતન – ની ગણતરી – બોનસને બાકાત રાખવું –
મૂળ વેતન અને મોંઘવારી ભથ્થાના આધારે ચૂકવવામાં આવેલી ગ્રેયુઈટી –
કરવામાં આવેલ વધારાના કામ માટે ચૂકવવામાં આવેલ પ્રોત્સાહક વેતન –
ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી માટે વેતનની વ્યાખ્યામાં સમાવેશ માટેનો દાવો – કોર્ટે
ઠેરવેલ કે, તેનો સમાવેશ કરી શકાતો નથી કારણ કે ચૂકવવામાં આવેલ

પ્રોત્સાહક વેતન બોનસની પ્રકૃતિનું હતું જેને વેતનની વ્યાખ્યામાંથી બાકાત રાખવામાં આવેલ છે - ગ્રેચ્યુઇટી એક્ટમાં "વેતન" શબ્દ અને પીએફ એક્ટમાં "મૂળ વેતન" શબ્દ વચ્ચે કોઈ મૂળભૂત તફાવત નથી - ઇ એમ્પ્લોઈઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ્સ એન્ડ મિસેલેનિયસ પ્રોવિઝન્સ એક્ટ, ૧૯૫૨, કલમ ૨(બી).

શબ્દો અને શબ્દસમૂહો:

"વેતન" - અર્થ - ઇ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી એક્ટ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૨(એસ) ના સંદર્ભમાં.

"મૂળ વેતન" - અર્થ - ઇ એમ્પ્લોઈઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ્સ એન્ડ મિસેલેનિયસ પ્રોવિઝન્સ એક્ટ, ૧૯૫૨ ની કલમ ૨(બી) ના સંદર્ભમાં.

અપીલકર્તા સંસ્થામાંથી નિવૃત્ત થવા પર સામાવાળા-કામદારોને તેમના મૂળ વેતન અને મોંઘવારી ભથ્થાના આધારે ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવામાં આવી હતી. તેઓએ એવી અરજી દાખલ કરી હતી કે તેમના દ્વારા કરવામાં આવેલ વધારાના કામ માટે ચૂકવવામાં આવેલ પ્રોત્સાહક વેતનને ઇ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી એક્ટ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪(૨) ના હેતુ માટે 'વેતન' તરીકે ગણવું જોઈએ અને તે આધારે ગ્રેચ્યુઇટીની બાકી રકમની ચુકવણીનો દાવો કર્યો હતો. સદર અરજીઓ કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી દ્વારા મંજૂર કરવામાં આવી હતી. અપીલ કરવા પર, હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે એવું ઠેરવીને અપીલ ફગાવી દીધી હતી કે કામદારોને ચૂકવવામાં આવેલ પ્રોત્સાહક રકમ એક્ટના હેતુ માટે 'વેતન'ની વ્યાખ્યામાં આવશે. હાઈકોર્ટે એવું પણ ઠેરવ્યું હતું કે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી એક્ટ હેઠળ

નિયુક્ત "વેતન" શબ્દ અને ધ એમ્પ્લોઈઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ્સ એન્ડ મિસેલેનિયસ પ્રોવિઝન્સ એક્ટ, ૧૯૫૨ હેઠળ વ્યાખ્યાયિત 'મૂળ વેતન' શબ્દ વચ્ચે તફાવત હતો. તેથી કંપની દ્વારા પ્રસ્તુત અપીલ કરવામાં આવી છે.

અપીલકર્તા વતી એવો બચાવ કરવામાં આવ્યો હતો કે પીએફ એક્ટમાં 'મૂળ વેતન' શબ્દ અને પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી એક્ટમાં 'વેતન' શબ્દની વ્યાખ્યા સમાન અર્થ ધરાવે છે અને બંને ફરજ પર હોય ત્યારે ચૂકવવામાં આવતા તમામ વેતન આવરી લે છે પરંતુ કોઈપણ બોનસ, કમિશન, એચઆરએ, ઓવરટાઈમ વેતન અને અન્ય કોઈપણ ભથ્થાને બાકાત રાખે છે; પક્ષકારો વચ્ચેના સમાધાનની શરતો, સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે રજૂ કરાયેલ પ્રોત્સાહક યોજના પીસ રેટ વેતનના આધારે ન હતી અને બોનસ સંબંધિત ખ્યાલને કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી અને હાઈકોર્ટ બંને દ્વારા સંપૂર્ણપણે અવગણવામાં આવ્યો હતો.

અપીલ મંજૂર કરતા, કોર્ટે

ઠેરવેલ કે : ૧.૧. કરવામાં આવેલ વધારાના કામ માટે ચૂકવવામાં આવતું પ્રોત્સાહક વેતન ધ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી એક્ટ, ૧૯૭૨ હેઠળ 'વેતન'ની વ્યાખ્યામાં આવશે નહીં અને તેથી એક્ટની કલમ ૪(૨) આકર્ષાય નહિ.

૧.૨. પ્રોવિડન્ટ ફંડમાં કરવામાં આવતા ફાળા અથવા એક્ટ હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઈટીની ગણતરીના હેતુ માટે બોનસને 'વેતન' ના દાયરામાંથી બાકાત રાખવામાં આવેલ છે. ધોરણનો એક આધાર છે કે જેની ઉપર મૂળ વેતન ઉપરાંત વધારાના ઉત્પાદન માટે વધારાની ચુકવણી કરવામાં આવે છે. પ્રસ્તુત

કેસમાં, પ્રોત્સાહક ચુકવણી બે ઘટકો પર આધારિત છે- જૂથ કામગીરી સૂચકાંક અને વ્યક્તિગત/વિભાગીય કામગીરી સૂચકાંક. રજા પર, ગેરહાજર, ફરજથી દૂર અથવા રજાના દિવસોમાં કામદારોને કોઈ પ્રોત્સાહન ચૂકવવાપાત્ર ન હતું. યોજનાની કલમ ૯(૧) એ પણ નિર્ધારિત કરે છે કે યોજના હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર પ્રોત્સાહક ચુકવણીને વેતન તરીકે ગણવામાં આવશે નહીં અને, તેથી, રજાના વેતન, ઓવર ટાઈમ વેતન, નોટિસના બદલામાં વેતન, પ્રોવિડન્ટ ફંડ ફાળો, બોનસ, ગ્રેયુઈટી અથવા અન્ય કોઈ ભથ્થાના હેતુ માટે ચુકવણી ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે નહીં. યોજનામાં સ્પષ્ટ કરવામાં આવેલ છે કે દરેક ચુકવણી પ્રતિ માનવ-દિવસના પીસના આધારે કરવામાં આવશે નહીં અથવા તે પીસ રેટ કામ નથી જેના માટે વેતન ચૂકવવામાં આવે છે પરંતુ તે કરવામાં આવેલ વધારાના કામના સંબંધમાં બોનસની ચુકવણી માટે એક વધારાનું પ્રોત્સાહન છે. કરવામાં આવેલ વધારાના કામ માટેનું માપ પીસ દ્વારા દર્શાવવામાં આવે છે અને તે આધારે ચૂકવવામાં આવતા વેતન દ્વારા નહીં. એવું નથી કે દરેક પીસના સંદર્ભમાં કોઈ વેતન ચૂકવવામાં આવે છે પરંતુ જો ચોક્કસ સંખ્યામાં પીસનું ઉત્પાદન કરવામાં આવે તો એકંદરે ચોક્કસ દરે વધારાનું પ્રોત્સાહન ચૂકવવાપાત્ર રહેશે. હાઈકોર્ટ અને સત્તામંડળો બંનેએ કાયદાની સ્થિતિને ખોટી રીતે સમજી છે અને ખોટી રીતે ઠેરવ્યું છે કે એક્ટ હેઠળ 'વેતન'ના ખ્યાલમાં બોનસનો સમાવેશ થશે અને તથ્યો પર પણ યોજના એક્ટની કલમ ૪(૨) ને આકર્ષિત કરશે. એક્ટની કલમ ૪(૨) ની જોગવાઈ એ અસરની છે કે પીસ-રેટેડ કર્મચારીના કિસ્સામાં;

દૈનિક વેતનની ચોક્કસ રીતે ગણતરી કરવામાં આવશે પરંતુ પ્રસ્તુત કેસમાં જે દરે વેતન ચૂકવવામાં આવે છે તે દર બિલકુલ નથી.

રૂઢો બોર્ડ મેન્યુફેક્ચરિંગ. કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેના કામદારો, (૧૯૭૭) ૧ એલએલજે ૪૬૩ અને બ્રિજ એન્ડ રૂફ કંપની (ઈન્ડિયા) લિમિટેડ અને અન્ય વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય, (૧૯૬૨) ૨ એલએલજે ૪૯૦ અને ડેઈલી પ્રતાપ વિરુદ્ધ રિજિયોનલ પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનર, (૧૯૯૮) ૮ એસસીસી ૯૦, નો સંદર્ભ લેવામાં આવેલ.

૨. ધ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી એક્ટની કલમ ૨(એસ) અને ધ એમ્પ્લોઈઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ્સ એન્ડ મિસેલેનિયસ પ્રોવિઝન્સ એક્ટ, ૧૯૫૨ ની કલમ ૨(બી) વચ્ચેની સરખામણી સ્પષ્ટ કરશે કે જ્યાં સુધી ભથ્થામાંથી બોનસને બાકાત રાખવાનો સવાલ છે ત્યાં સુધી આ બે કાયદાઓમાં વપરાયેલા બે શબ્દસમૂહો વચ્ચે કોઈ મૂળભૂત તફાવત નથી. બે શબ્દસમૂહોનું નામકરણ બે શબ્દોની સામગ્રીને બદલશે નહીં. તેથી, હાઈકોર્ટે એવું ઠેરવવું જોઈતું ન હતું કે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી એક્ટ હેઠળ નિહિત 'વેતન' શબ્દ અને પીએફ એક્ટ હેઠળ વ્યાખ્યાયિત 'મૂળ વેતન' શબ્દમાં તફાવત છે.

સિવિલ અપિલીય અધિકારક્ષેત્ર : ૧૯૯૬ ની સિવિલ અપીલ નં. ૪૪૬૧.

પી.જી.એ. નં. ૧૩/૧૯૯૪ માં ડેપ્યુટી કમિશનર ઓફ લેબર (અપીલ) અપિલીય ઓથોરિટી, મદ્રાસ ના તારીખ ૨૭.૧૦.૯૪ ના ચુકાદા અને હુકમમાંથી.

સાથે

સિવિલ અપીલ નં. ૫૬૮૨/૨૦૦૧.

અપીલકર્તા વતી ટી.આર. અંધ્યારુજીના, વી. બાલાજી અને એ.ટી.એમ. સંપથ.

સામાવાળા વતી એ. મારિયારપુથમ, સુશ્રી અરુણા માથુર અને સુશ્રી ચંદન રામમૂર્તિ.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિ રાજેન્દ્ર બાબુ દ્વારા આપવામાં આવેલ.

રાજેન્દ્ર બાબુ, ન્યાયમૂર્તિ.

સિવિલ અપીલ નં. ૫૬૮૨/૨૦૦૧ (@ એસએલપી(સી) નં. ૧૧૪૯૭/૯૮)

મંજૂરી આપવામાં આવેલ છે.

સામાવાળા નં. ૩ થી ૨૩ અપીલકર્તાની સંસ્થામાં કામદારો હતા. તેઓએ તેમના દ્વારા બજાવવામાં આવેલ સેવાના સમયગાળા માટે અપીલકર્તા દ્વારા ગ્રેચ્યુઇટીની બાકી રકમ ચૂકવવાના નિર્દેશ માટે ધ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી એક્ટ, ૧૯૭૨ [જે હવે પછી 'સદર અધિનિયમ' તરીકે ઉલ્લેખિત છે] હેઠળ અરજીઓ દાખલ કરી હતી. સામાવાળા નં. ૩ થી ૨૩ અપીલકર્તાની સંસ્થામાંથી નિવૃત્ત થયા હતા અને તેઓને માત્ર મૂળ વેતન અને મોંઘવારી ભથ્થાની ગણતરી કરીને

ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવામાં આવી હતી. તેઓએ દાવો કર્યો હતો કે તેમને સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૨) મુજબ પ્રોત્સાહક વેતન પણ ચૂકવવામાં આવ્યું હતું. અપીલકર્તાએ દલીલ કરી હતી કે તેઓ વેતન અને અન્ય સેવા શરતો અંગેના સમાધાન અને એવોર્ડ્સ દ્વારા સંચાલિત હતા, જેમાં સ્પષ્ટપણે દર્શાવેલ હતું કે પ્રોવિડન્ટ ફંડ, બોનસ, ગ્રેચ્યુઇટી, ઇએસઆઇ, ઓવરટાઇમ વગેરેના હેતુ માટે પ્રોત્સાહક કમાણીને વેતન તરીકે ગણવામાં આવશે નહીં. તેઓએ એમ પણ રજૂઆત કરી હતી કે પ્રોત્સાહક કમાણી સદર અધિનિયમની જોગવાઈઓ હેઠળ ગ્રેચ્યુઇટીના હેતુ માટે વેતનનું સ્વરૂપ લેશે નહીં અને સામાવાળાઓને અગાઉ જ છેલ્લે દોરવામાં આવેલ મૂળ વેતન અને મોંઘવારી ભથ્થાના આધારે ગ્રેચ્યુઇટી મળી ચૂકી હતી અને, તેથી, અરજીઓ ફગાવી દેવાની માંગ કરી હતી.

કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીએ નીચે મુજબ ઠેરવ્યું:

"પ્રોત્સાહક ચુકવણી માટે, પીસ, પ્રતિ જાર, પ્રતિ યુનિટ, પ્રતિ ટ્રક પ્રતિ પેઇડ, પ્રતિ ટ્રેપ પ્રતિ કુંડ, પ્રતિ હાથ વગેરેમાં ધોરણો નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા. તેથી, પ્રોત્સાહક ચુકવણી ઉત્પન્ન થયેલ વસ્તુઓના પીસ અથવા સંખ્યાના આધારે કરવામાં આવી હતી."

તે આધારે, કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીએ તારણ કાઢ્યું કે સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૨) આકર્ષાય છે કારણ કે તે પીસ રેટ વેતન સાથે કામ કરે છે પરંતુ કોઈપણ ઓવરટાઇમ કામ માટે ચૂકવવામાં આવતા વેતનને વેતન તરીકે ધ્યાનમાં લેવું જોઈએ નહીં અને અપીલકર્તાએ કામદારો દ્વારા ઉત્પાદિત પીસના

આધારે તેમના કામદારોને પ્રોત્સાહક વેતન ચૂકવ્યું હતું. એવું વધુમાં ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે પ્રોત્સાહક વેતનની વાસ્તવમાં પીસના આધારે ગણતરી કરવામાં આવી હતી અને દર પીસ અથવા એકમ દીઠ પણ નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો. તે સંજોગોમાં, કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીએ ઠેરવ્યું કે પ્રોત્સાહક વેતન વાસ્તવમાં પીસ રેટ વેતન ચૂકવવામાં આવતું હતું. જોકે કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી એ દલીલ સાથે સંમત હતી કે વેતનનો અર્થ મૂળ વેતન અને મોંઘવારી ભથ્થું થશે, તેણે જણાવ્યું કે પીસ રેટના આધારે ચૂકવવામાં આવતા પ્રોત્સાહક વેતન અને પ્રતિ પીસ નક્કી કરવામાં આવેલી રકમને સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૨) ના સંદર્ભમાં પીસ રેટ વેતન તરીકે ગણવામાં આવશે અને, તેથી, અરજીઓ મંજૂર કરવામાં આવી. તેની સામે કરવામાં આવેલી અપીલ નિષ્ફળ ગયા બાદ, રિટ પિટિશન દાખલ કરવામાં આવી હતી. રિટ પિટિશન ફગાવી દેવા પર હાઈકોર્ટ સમક્ષ વધુ અપીલ કરવામાં આવી હતી. હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે સુપ્રિમ કોર્ટ અને હાઈકોર્ટના વિવિધ ચુકાદાઓનો સંદર્ભ આપ્યા બાદ, ઠેરવ્યું કે પ્રશ્ન હેઠળની પ્રોત્સાહક ચુકવણીઓ સદર અધિનિયમના હેતુ માટે 'વેતન'ની વ્યાખ્યામાં આવશે. હાઈકોર્ટે જાણ્યું કે સદર અધિનિયમ હેઠળ નિયુક્ત 'વેતન' શબ્દ અને ધ એમ્પ્લોઈઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ્સ એન્ડ મિસેલેનિયસ પ્રોવિઝન્સ એક્ટ, ૧૯૫૨ [ટૂંકમાં 'પીએફ એક્ટ'] હેઠળ વ્યાખ્યાયિત 'મૂળ વેતન' શબ્દ વચ્ચે તફાવત છે. સદર અધિનિયમ 'વેતન' શબ્દને વ્યાખ્યાયિત કરે છે, ત્યારે પીએફ એક્ટ 'મૂળ વેતન' શબ્દને વ્યાખ્યાયિત કરે છે અને, તેથી, 'મૂળ વેતન' શબ્દને 'વેતન' શબ્દથી અલગ રીતે સમજવો પડશે અને તે તફાવતને અધિનિયમ અને તેના હેતુના સંદર્ભમાં

અર્થઘટન કરવું પડશે. તે ઉપરાંત હાઈકોર્ટે કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી દ્વારા કરવામાં આવ્યા મુજબ સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૨) પર આધાર રાખ્યો હતો. હાઈકોર્ટે, રિટ અપીલ ફગાવી દીધા બાદ, આ અપીલ ખાસ રજા દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલ છે.

અપીલકર્તાના વિદ્વાન વરિષ્ઠ એડવોકેટ શ્રી અંધ્યારજીના અને વિદ્વાન વકીલ શ્રી એ.ટી.એમ. સંપથે, રજૂઆત કરી હતી કે પીએફ એક્ટમાં 'મૂળ વેતન' શબ્દ અને સદર અધિનિયમમાં 'વેતન' શબ્દની વ્યાખ્યાઓ સમાન છે અને બંને ફરજ પર હોય ત્યારે તમામ વેતનને આવરી લે છે પરંતુ કોઈપણ બોનસ, કમિશન, એચઆરએ, ઓવરટાઈમ વેતન અને અન્ય કોઈપણ ભથ્થાને બાકાત રાખે છે. તેઓએ એમ પણ રજૂઆત કરી હતી કે પક્ષકારો વચ્ચેના સમાધાનની શરતોનું વાંચન એ સ્પષ્ટ કરશે કે તેમના દ્વારા રજૂ કરાયેલ પ્રોત્સાહક યોજના એ પીસ રેટ વેતન નથી અને બોનસ સંબંધિત ખ્યાલને કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી અને હાઈકોર્ટ બંને દ્વારા સંપૂર્ણપણે અવગણવામાં આવ્યો છે.

સામાવાળાઓ વતી, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે હાઈકોર્ટ અને સત્તામંડળો દ્વારા લેવામાં આવેલ દૃષ્ટિકોણ વાજબી છે અને આપણે હાઈકોર્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલ હુકમમાં દખલ કરવી જોઈએ નહીં.

સદર અધિનિયમની કલમ ૨(એસ) નીચે મુજબ 'વેતન' શબ્દને વ્યાખ્યાયિત કરે છે:

" 'વેતન' એટલે કર્મચારી દ્વારા ફરજ પર અથવા રજા પર હોય ત્યારે તેના રોજગારની શરતો અને નિયમો અનુસાર કમાયેલા તમામ વેતન અને જે તેને રોકડમાં ચૂકવવામાં આવે છે અથવા ચૂકવવાપાત્ર છે અને તેમાં મોંઘવારી ભથ્થાનો સમાવેશ થાય છે પરંતુ કોઈપણ બોનસ, કમિશન, એચઆરએ, ઓવરટાઈમ વેતન અને અન્ય કોઈપણ ભથ્થાનો સમાવેશ થતો નથી."

પીએફ એક્ટની કલમ ૨(બી) હેઠળ, 'મૂળ વેતન' શબ્દ વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવેલ છે જે નીચે મુજબ વાંચવામાં આવે છે:

" 'મૂળ વેતન' એટલે તમામ વેતન કે જે કર્મચારી દ્વારા ફરજ પર હોય ત્યારે અથવા રજા પર અથવા રજાના દિવસોમાં વેતન સાથે કમાય છે બંને કિસ્સામાં રોજગાર કરારની શરતો અનુસાર અને જે તેને રોકડમાં ચૂકવવામાં આવે છે અથવા ચૂકવવાપાત્ર છે, પરંતુ તેમાં સમાવેશ થતો નથી –

(૧) કોઈપણ ખાદ્ય રાહતનું રોકડ મૂલ્ય;

(૨) કોઈપણ મોંઘવારી ભથ્થું (એટલે કે, જીવન ખર્ચમાં વધારાના કારણે કોઈપણ કર્મચારીને ચૂકવવામાં આવતી કોઈપણ નામની તમામ રોકડ ચુકવણી), મકાન ભાડા ભથ્થું, ઓવરટાઈમ ભથ્થું, બોનસ, કમિશન અથવા તેના રોજગાર અથવા આવા રોજગારમાં કરવામાં આવેલ કામના સંદર્ભમાં કર્મચારીને ચૂકવવાપાત્ર અન્ય કોઈપણ સમાન ભથ્થું;

(૩) એમ્પ્લોયર દ્વારા આપવામાં આવેલી કોઈપણ ભેટ;"

આ બે જોગવાઈઓ વચ્ચેની સરખામણી સ્પષ્ટ કરશે કે જ્યાં સુધી વેતનમાંથી બોનસને બાકાત રાખવાનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી આ બે કાયદાઓમાં વપરાયેલા બે શબ્દસમૂહો વચ્ચે કોઈ મૂળભૂત તફાવત નથી. હાઈકોર્ટ પીએફ એક્ટમાં વપરાયેલા 'મૂળ વેતન' શબ્દસમૂહ દ્વારા દોરવાઈ ગઈ છે જ્યારે સદર અધિનિયમમાં 'વેતન' શબ્દનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે પરંતુ તે ભેદની કોઈ અસર થશે નહીં, જો આપણે સંબંધિત અધિનિયમોમાં બંને શરતોને જે રીતે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવી છે તેની નજીકથી તપાસ કરીએ. બે શબ્દસમૂહોનું નામકરણ બે શબ્દોની સામગ્રીને બદલશે નહીં. તેથી, હાઈકોર્ટ આ બાબતના આ પાસા પર વિચાર કરવો જોઈતો હતો, વધુમાં સ્ટ્રો બોર્ડ મેન્યુફેક્ચરિંગ. કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેના કામદારો, ૧૯૭૭ ૧ એલએલજે ૪૬૩ માં આ કોર્ટ, સદર અધિનિયમ પહેલા ઘડવામાં આવેલ ગ્રેચ્યુઈટી યોજના સાથે સંબંધિત હતી અને આ રીતે આ કોર્ટ આ બાબતના આ પાસાનું અર્થઘટન કર્યું:

"૨૬. ચુકાદાઓ અમારા ધ્યાન પર લાવવામાં આવ્યા છે જેમાંના કેટલાક મૂળ વેતનનો સંદર્ભ આપે છે અને અન્ય ગ્રેચ્યુઈટીની ગણતરી માટેના પાયા તરીકે એકીકૃત વેતનનો સંદર્ભ આપે છે. આ વિવેકબુદ્ધિની બાબતો છે અને ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ઉદ્યોગમાં પ્રવર્તતા સંજોગોની 'ફી' છે અને, જ્યાં સુધી તે તેના વિવેકાધિકારના ઉપયોગમાં ખોટી રીતે ન ગઈ હોય ત્યાં સુધી એવોર્ડ ઊભો રહેવો જોઈએ. આપણે જોઈએ છીએ કે ધ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઈટી એક્ટમાં પણ, મૂળ વેતન નહીં પરંતુ 'મોંઘવારી ભથ્થા સહિત એકંદર વેતન'ને આધાર તરીકે લેવામાં

આવ્યા છે. આ, સંજોગવશાત, દેશમાં ઔદ્યોગિક ભાવનાને પ્રતિબિંબિત કરે છે જે કાયદામાં સ્ફટિકીકૃત થઈ છે.

અમે સ્પષ્ટ કરીએ છીએ કે વેતનનો અર્થ મૂળ વેતન અને મોંઘવારી ભથ્થું થશે અને બીજું કંઈ નહીં ... "

ફરીથી બ્રિજ એન્ડ રૂફ કંપની (ઈન્ડિયા) લિમિટેડ અને અન્ય વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય, ૧૯૬૨ ૨ એલએલજે ૪૯૦ માં આ કોર્ટે, પીએફ એક્ટમાં વ્યાખ્યાયિત 'મૂળ વેતન' શબ્દના અવકાશની અને બોનસનો તેમાં સમાવેશ કરવામાં આવશે કે કેમ તેની તપાસ કરી અને એવું સમજાવવામાં આવ્યું હતું કે 'બોનસ' શબ્દ, પીએફ એક્ટની કલમ ૨(બી)(૨) માં કોઈપણ રીતે લાયક ઠર્યો ન હોવાથી, માત્ર નફાના બોનસનો જ નહીં પરંતુ યોજના હેઠળ બોનસના માર્ગે ચૂકવવામાં આવતી દરેક અન્ય પ્રકારની બોનસની રકમનો સમાવેશ થશે અને તેને પીએફ એક્ટની કલમ ૨(બી) ના અપવાદ દ્વારા આવરી લેવામાં આવેલ 'મૂળ વેતન' ની વ્યાખ્યામાંથી બાકાત રાખવામાં આવ્યું હોવાનું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું. તેથી, આ બે ચુકાદાઓ સ્પષ્ટ કરે છે કે પ્રોવિડન્ટ ફંડમાં કરવામાં આવનાર યોગદાન અથવા સદર અધિનિયમ હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઇટીની ગણતરી કરવાના હેતુ માટે બોનસને 'વેતન' ના દાયરામાંથી બાકાત રાખવામાં આવેલ છે. હાઈકોર્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલ રીતે આ ચુકાદાઓને બાજુ પર રાખી શકાય નહીં અથવા સમજાવી શકાય નહીં, એક એમ કહીને કે સદર અધિનિયમ અમલમાં આવ્યા પછી ચુકાદાનો કોઈ સંબંધ નથી અને બીજું કે

કાયદો અલગ છે. સ્ટ્રો બોર્ડના કેસ (સુપ્રા) માં ગ્રેયુઇટીના સંદર્ભમાં વેતનનો સાર સમજાવવામાં આવ્યો હતો અને કાયદો તે સમયે કેવી રીતે ઊભો હતો તે જણાવવા માટે સદર અધિનિયમ પર આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો જે સદર અધિનિયમમાં પ્રતિબિંબિત થાય છે, જ્યારે બ્રિજ એન્ડ રૂફ કંપની (ઈન્ડિયા) લિમિટેડ (સુપ્રા) માં આ કોર્ટે 'મૂળ વેતન' ની વ્યાખ્યાનો અવકાશ સમજાવ્યો જેને આપણે સદર અધિનિયમમાં વપરાયેલા 'વેતન' શબ્દ સમાન હોવાનું ઠેરવ્યું છે.

જોકે, હાઇકોર્ટે એ હકીકત પર પણ વિચાર કરવા આગળ વધી છે કે સદર અધિનિયમ હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઇટી પ્રસ્તુત કેસોમાં ચૂકવવામાં આવતા બોનસને આવરી લેશે કારણ કે તે પીસ રેટ વર્ક પર ચૂકવવામાં આવતું માત્ર પ્રોત્સાહક વેતન છે અને બોનસ તરીકે નહીં. તેથી, અમારા માટે બોનસના આર્થિક ખ્યાલને તપાસવા અને ઔદ્યોગિક ન્યાયશાસ્ત્રના સંદર્ભમાં ઉક્ત અભિવ્યક્તિને કઈ રીતે સમજવામાં આવેલ છે તેની તપાસ કરવી જરૂરી છે.

નેશનલ કમિશન ઓન લેબરના અહેવાલે "વેતન પ્રોત્સાહન અથવા ઉત્પાદન બોનસ" શીર્ષક હેઠળ આ બાબતના આ પાસા પર કાર્યવાહી કરી. ઉક્ત કમિશન દ્વારા આ મુજબ જણાવવામાં આવ્યું હતું:

"શ્રમિકોને તેમના એમ્પ્લોયરો દ્વારા ઉચ્ચ ઉત્પાદકતા પ્રાપ્ત કરવા માટે આપવામાં આવતા પ્રોત્સાહનો સામાન્ય રીતે પ્રોત્સાહક બોનસ અથવા ઉત્પાદન બોનસ તરીકે ઓળખાય છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો વધેલા

ઉત્પાદન માટેનું પ્રોત્સાહન સામાન્ય રીતે 'ઉત્પાદન બોનસ' તરીકે ઓળખાય છે. વ્યાપકપણે ઉદ્યોગમાં કામ માટે મહેનતાણાનો આધાર બે મૂળભૂત વ્યવસ્થાઓ પર આધારિત છે, એટલે કે (૧) સમય દ્વારા ચુકવણી, અને (૨) આઉટપુટ દ્વારા ચુકવણી. પહેલા કિસ્સામાં, કામદારને સમયના નિર્દિષ્ટ એકમ માટે પૂર્વ નિર્ધારિત રકમ ચૂકવવામાં આવે છે જે એક કલાક, એક દિવસ, એક અઠવાડિયું અથવા એક મહિનો હોઈ શકે છે. આ વ્યવસ્થા હેઠળ, કામદારો દ્વારા કરવામાં આવતા કામની રકમ પર કોઈ સીધો નિયંત્રણ હોતો નથી, સિવાય કે કેટલાક અંશે દેખરેખ દ્વારા જ્યાં સુધી તે એમ્પ્લોયર દ્વારા નિર્દિષ્ટ કાર્યોમાં રોકાયેલ હોય. પછીની વ્યવસ્થામાં, કામદારને તેના આઉટપુટ અથવા તે જે જૂથનો છે તેના આઉટપુટ મુજબ મહેનતાણું આપવામાં આવે છે. તે "ડિફરન્શિયલ પીસ વર્ક" જેવા જટિલ સ્વરૂપો ધારણ કરી શકે છે જેમાં આઉટપુટના એકમ દીઠ મહેનતાણુંનો દર પ્રગતિશીલ અથવા પરાવર્તનશીલ હોઈ શકે છે. મહેનતાણાના અન્ય પ્રકારો પણ છે જે સીધા ઉત્પાદન પર આધારિત નથી, જેમ કે નિયમિત હાજરી માટે બોનસ, સેવાની લંબાઈ, ઉત્પાદનની ગુણવત્તા અને કચરો નાબૂદ કરવો, જે તમામ વેતન પ્રોત્સાહનોનો વિસ્તાર રચે છે."

પ્રથમ અને દ્વિતીય પંચવર્ષીય યોજનાઓએ પણ લઘુત્તમ અથવા ફોલ-બેક વેતનની બાંધધરી દ્વારા અને થાક અને અયોગ્ય ઝડપ સામે રક્ષણ દ્વારા કામદારોના હિતોનું રક્ષણ કરવા માટે યોગ્ય સલામતી સાથે ઉદ્યોગોમાં વધુ કાર્યક્ષમ કામને પ્રોત્સાહન આપવા પ્રોત્સાહનની રજૂઆતની ભલામણ કરી હતી.

દ્વિતીય પંચવર્ષીય યોજનામાં, એ વધુ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે લઘુત્તમ વેતનથી વધુની કમાણી આવશ્યકપણે પરિણામો સાથે સંબંધિત હોવી જોઈએ અને પરિણામો દ્વારા ચુકવણીની વ્યવસ્થા આવી સંસ્થામાં દાખલ કરવામાં આવે તે પહેલાં કામદારોની સલાહ લેવી જોઈએ. તૃતીય પંચવર્ષીય યોજનામાં ઉચ્ચ ઉત્પાદકતા અને ઉત્પાદનના એકમ ખર્ચમાં ઘટાડો કરવાની જરૂરિયાત પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો અને સૌથી કાર્યક્ષમ સાધનો, યોગ્ય પરિસ્થિતિઓ અને કામ કરવાની પદ્ધતિઓ, અને પર્યાપ્ત તાલીમ અને કામદારો માટે યોગ્ય મનોવૈજ્ઞાનિક અને ભૌતિક પ્રોત્સાહનો પ્રદાન કરવાની જવાબદારી મેનેજમેન્ટ પર મૂકવામાં આવી હતી. વિવિધ પંચવર્ષીય યોજનાઓમાં કરવામાં આવેલ અહેવાલ અને ભલામણો પરથી એક બાબત સ્પષ્ટ થાય છે કે ધોરણો એક આધાર છે કે જેની ઉપર મૂળ વેતન ઉપરાંત વધારાના ઉત્પાદન માટે વધારાની ચુકવણી કરવામાં આવે છે. કેટલીકવાર, પીસ રેટ વર્કને બોનસ કહેવામાં આવે છે અને આ કોર્ટ દ્વારા કેઈલી પ્રતાપ વિરુદ્ધ રિજિયોનલ પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનર, (૧૯૯૮) ૮ એસસીસી ૯૦ માં આવા પ્રશ્ન પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો. તે કેસમાં અપનાવવામાં આવેલ કસોટી એ છે કે 'મૂળ વેતન' માંથી બાકાત રાખવા માટે આવી યોજના હેઠળની ચુકવણીનો સીધો સંબંધ વધારાના આઉટપુટની રકમ સાથે હોવો જોઈએ. તે કેસમાં યોજનાની તપાસ કરવા પર, એવું જાણવા મળ્યું હતું કે શિફ્ટના સામાન્ય કામ કરતા કામદારોની સામાન્ય સંખ્યા કરતા ઓછા, કામદારોની સંખ્યાત્મક શક્તિમાં ઉણપ અને કોઈપણ શિફ્ટમાં કોઈપણ કામદાર દ્વારા આપવામાં આવેલ વધારાના આઉટપુટ મુજબ પ્રોડક્શન બોનસ

આપવામાં આવતું હતું, વિવિધ પ્રકારના કામદારોનું આઉટપુટ નિર્ધારિત ધોરણો મુજબ માપવામાં આવતું હતું પરંતુ પ્રોડક્શન બોનસ સીધું સંબંધિત કામદાર દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવેલ વધારાના આઉટપુટની રકમ સાથે જોડાયેલ ન હતું પરંતુ તેના સામાન્ય વેતનના સમાન દરે ચૂકવવામાં આવતું હતું જેને બિલકુલ બોનસ ન હોવાનું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું અને યોજના અસલ ન હતી. તે પ્રોત્સાહક બોનસ યોજના સમાન ન હતી.

પ્રસ્તુત કેસમાં, યોજના સમાધાન હેઠળની શરતો નિર્ધારિત કરે છે. કલમ ૧.૧ નીચે મુજબ ઉદ્દેશ્યો નિર્ધારિત કરે છે.

"યોજનાનો ઉદ્દેશ્ય ઉચ્ચ ગુણવત્તાનું મહત્તમ ઉત્પાદન સુનિશ્ચિત કરવાનો, સલામતી અને ખર્ચ પ્રત્યેની જાગૃતિને પ્રોત્સાહન આપવાનો અને ઉત્પાદકતાનું ઉચ્ચ સ્તર જાળવવાનો છે."

પ્રોત્સાહક ચુકવણી બે ઘટકો પર આધારિત છે: જૂથ કામગીરી સૂચકાંક અને વ્યક્તિગત/વિભાગીય કામગીરી સૂચકાંક. એ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે રજા પર, ગેરહાજર, ફરજ પરથી દૂર અથવા રજાના દિવસોમાં કામદારોને કોઈ પ્રોત્સાહન ચૂકવવામાં આવશે નહીં. લઘુત્તમ કામગીરી સ્તર દરેક વિભાગીય પ્રોત્સાહન કોષ્ટકમાં દર્શાવેલ છે અને જેની નીચે કોઈપણ કારણોસર કોઈ પ્રોત્સાહન ચૂકવવામાં આવશે નહીં. જો કોઈ વ્યક્તિ મહિના દરમિયાન એક કરતા વધુ જૂથ માટે કામ કરે છે, તો તેને સંબંધિત સમયગાળામાં દરેક જૂથની કામગીરી મુજબ પ્રોત્સાહન આપવામાં આવશે. કલમ ૮.૧ એ પણ નિર્ધારિત કરે છે કે

યોજના હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર પ્રોત્સાહક ચુકવણીને વેતન તરીકે ગણવામાં આવશે નહીં અને, તેથી, રજાના વેતન, ઓવરટાઇમ વેતન, નોટિસના બદલામાં વેતન, પ્રોવિડન્ટ ફંડ ફાળો, બોનસ, ગ્રેયુઇટી અથવા અન્ય કોઈ ભથ્થાના હેતુ માટે ચુકવણી ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે નહીં. જોકે, આ કલમ વૈધાનિક સુધારાઓના કિસ્સામાં, જો કોઈ હોય તો, સમીક્ષાને આધીન છે.

સત્તામંડળો એ વિચારીને દોરવાઈ ગયા હતા કે બોનસ પ્રતિ માનવ-દિવસ ચોક્કસ પીસની સમકક્ષ આઉટપુટના આધારે ચૂકવવાપાત્ર છે. પરંતુ યોજનામાં સ્પષ્ટ કરવામાં આવેલ છે કે દરેક ચુકવણી પ્રતિ માનવ-દિવસના પીસના આધારે કરવામાં આવશે નહીં અથવા તે પીસ રેટ વર્ક નથી જેના માટે વેતન ચૂકવવામાં આવે છે પરંતુ તે કરવામાં આવેલ વધારાના કામના સંબંધમાં બોનસની ચુકવણી માટે એક વધારાનું પ્રોત્સાહન છે. કરવામાં આવેલ વધારાના કામનું માપ પીસ દ્વારા દર્શાવવામાં આવે છે અને વેતન દ્વારા નહીં કે જે તે આધારે ચૂકવવામાં આવે છે. એવું નથી કે દરેક પીસના સંદર્ભમાં કોઈ વેતન ચૂકવવામાં આવે છે પરંતુ એકંદરે જો ચોક્કસ સંખ્યામાં પીસ ઉત્પન્ન થાય છે, તો વધારાનું પ્રોત્સાહન ચોક્કસ દરે ચૂકવવાપાત્ર રહેશે. તેથી, સત્તામંડળોએ યોજનાના અવકાશને સંપૂર્ણપણે ચૂકી ગયા છે અને તેનું ખોટું અર્થઘટન કર્યું છે. કારણ કે હાઈકોર્ટ અને સત્તામંડળો બંનેએ કાયદાની સ્થિતિને ખોટી રીતે સમજી છે અને ખોટી રીતે ઠેરવ્યું છે કે સદર અધિનિયમ હેઠળ 'વેતન'ના ખ્યાલમાં બોનસનો સમાવેશ થશે અને તથ્યો પર પણ યોજના સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૨) ને આકર્ષિત કરશે. સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૨) ની જોગવાઈ એ અસરની છે કે

પીસ-રેટેડ કર્મચારીના કિસ્સામાં, દૈનિક વેતનની ચોક્કસ રીતે ગણતરી કરવામાં આવશે પરંતુ પ્રસ્તુત કેસમાં જે દરે વેતન ચૂકવવામાં આવે છે તે દર બિલકુલ નથી. તેથી, સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૨) પ્રસ્તુત યોજનાના કિસ્સામાં આકર્ષિત થતી નથી જેની સાથે આપણે સંબંધિત છીએ.

તેથી આ અપીલ સત્તામંડળો અને હાઈકોર્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલા હુકમોને રદ કરીને મંજૂર કરવામાં આવે છે. જો સત્તામંડળો દ્વારા કરવામાં આવેલા હુકમોના સંદર્ભમાં સંબંધિત સામાવાળાઓને ચુકવણીઓ પહેલેથી જ કરવામાં આવી હોય, તો અમને લાગતું નથી, આપણે તેને આ કાર્યવાહીમાં ખતેલ પહોંચાડવી જોઈએ જે મુખ્યત્વે કાયદાની જોગવાઈઓ અને યોજનાના અર્થઘટનના હેતુ માટે દાખલ કરવામાં આવી છે. તેથી, અપીલ હેઠળના હુકમોને અનુસરીને કરવામાં આવેલી ચુકવણીના સંદર્ભમાં કોઈ વસૂલાત કરવામાં આવશે નહીં.

ઉપરોક્ત નિર્દેશોને આધીન, અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે. કોઈ ખર્ચ નહીં.

સિવિલ અપીલ નં. ૪૪૬૧/૧૯૯૬

આ અપીલમાં ઊભા થતા તથ્યો સિવિલ અપીલ નં. ૫૬૮૨/૨૦૦૧ (@ એસએલપી(સી) નં. ૧૧૪૯૭/૯૮) માં અમારા દ્વારા ધ્યાનમાં લેવાયેલા તથ્યો સમાન છે. સદર અપીલમાં પૂરા પાડવામાં આવેલ કારણોને ધ્યાનમાં રાખીને, આ અપીલ પણ તેમાં આપવામાં આવેલા સમાન નિર્દેશોને આધીન મંજૂર ગણવામાં આવશે.

એસ.વી.કે.

અપીલો મંજૂર કરવામાં આવેલ છે.

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

=====

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

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