

**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.

=====

અમદાવાદ મધ્યે ગુજરાત ઉચ્ચ અદાલતમાં

વિશેષ દીવાની અરજી નં.૧૩૯૭૫/૨૦૨૨

માં

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૧૨૫૨/૨૦૨૫

સાથે

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૧૨૫૨/૨૦૨૫

માં

દીવાની અરજી (સ્ટે માટે) નં.૧/૨૦૨૫

મંજૂરી અને હસ્તાક્ષર અર્થે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી ભાર્ગવ ડી. કારિયા

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એલ.એસ. પીરઝાદા

=====

|                            |    |    |
|----------------------------|----|----|
| રિપોર્ટિંગ માટે મંજૂરી છે? | હા | ના |
|                            |    |    |

=====

રઘુવંશી મોટર્સ પ્રાઇવેટ લિમિટેડ

વિરુદ્ધ

પંકજ ઇશ્વરભાઈ પટેલ અને અન્ય

=====

ઉપસ્થિતી:

અપીલકર્તા નં. ૧ તરફે શ્રી દિપન દેસાઈ (૨૪૮૧)

સામાવાળા નં. ૨, ૩ તરફે સુશ્રી શ્રુતિ ધ્રુવ, એજીપી

સામાવાળા નં. ૧ તરફે સિંધી એન્ડ કંપની (૨૭૨૫)

=====

ન્યાયપીઠ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી ભાર્ગવ ડી. કારિયા

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એલ.એસ. પીરઝાદા

તારીખ: ૦૧/૧૨/૨૦૨૫

## મૌખિક ચુકાદો

(માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એલ.એસ. પીરઝાદા દ્વારા)

૧. અપીલકર્તા વતી વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી દિપન દેસાઈ, સામાવાળા નં. ૧ વતી સિંધી એન્ડ કંપની માટે વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી આઈ. જી. જોશી અને સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ વતી વિદ્વાન સહાયક સરકારી વકીલ સુશ્રી શ્રુતિ ધ્રુવને સાંભળવામાં આવ્યા.
૨. સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૩૯૭૫/૨૦૨૨ માં પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૩૦.૦૯.૨૦૨૫ ના ચુકાદા અને હુકમથી નારાજ થઈને લેટર્સ પેટન્ટની કલમ ૧૫ હેઠળ આ અપીલ દાખલ કરવામાં આવી છે.
૩. કેસની ટૂંકી હકીકતો નીચે મુજબ સારાંશિત કરી શકાય:
  - ૩.૧ અપીલકર્તા-મૂળ અરજદારે, ગ્રેચ્યુઈટી અપીલ નં. ૫૧/૨૦૨૧ માં અપીલેટ ઓથોરિટી દ્વારા પસાર કરાયેલા તારીખ ૨૬.૦૪.૨૦૨૨ ના હુકમ, જેણે ગ્રેચ્યુઈટી ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ (ટૂંકમાં 'અધિનિયમ') હેઠળના કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીના તારીખ ૦૮.૦૬.૨૦૨૧ ના હુકમની પુષ્ટિ કરી હતી, તેનાથી નારાજ થઈને ભારતના બંધારણના

અનુચ્છેદ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન દાખલ કરી હતી.

**૩.૨** અપીલકર્તા-કંપનીએ સામાવાળા નં. ૧ ની નિમણૂક ૦૧.૦૧.૨૦૦૪ ના રોજ કરી હતી. અપીલકર્તાનો કેસ એવો હતો કે સામાવાળા નં. ૧ ૧૮.૦૧.૨૦૧૮ પછી સ્વેચ્છાએ, કોઈપણ રજા કે પરવાનગી લીધા વિના ફરજ પર પાછા ફર્યા ન હતા અને રાજીનામાનો કોઈ પત્ર કે તે અંગેનો કોઈ સંચાર પણ કર્યો ન હતો.

**૩.૩** અપીલકર્તાનો કેસ એવો પણ છે કે સામાવાળા નં. ૧ એ રૂ. ૨ લાખની રકમની લોન લીધી હતી, જેમાંથી રૂ. ૯૯,૩૨૩/- ની રકમ હજુ પણ બાકી છે અને અપીલકર્તા-કંપનીને ચૂકવવામાં આવી નથી.

**૩.૪** સામાવાળા નં. ૧ એ સેવા છોડ્યાની તારીખથી લગભગ બે વર્ષ પછી એટલે કે ૦૯.૦૩.૨૦૨૦ ના રોજ કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી સમક્ષ એવા ગ્રાઉન્ડ પર અરજી ફાઇલ કરી હતી કે તેમણે અપીલકર્તા-કંપનીમાંથી મૌખિક રીતે રાજીનામું આપ્યું હતું અને તેઓ ગ્રેયુઈટી ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ [ટૂંકમાં 'અધિનિયમ'] ની કલમ ૪(૧)(બી) હેઠળ ગ્રેયુઈટી મેળવવા

માટે હકદાર છે. કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી દ્વારા જારી કરવામાં આવેલી નોટિસના જવાબમાં, અપીલકર્તાએ જવાબ રજૂ કરીને ચીંધ્યું હતું કે સામાવાળા નં. ૧ એ ગ્રેચ્યુઇટી ચુકવણી (સેન્ટ્રલ) નિયમો, ૧૯૭૨ [ટૂંકમાં 'નિયમો'] ના નિયમ ૭ હેઠળ જરૂરી ફોર્મ-I રજૂ કરવાનો કોઈ પુરાવો રેકૉર્ડ પર મૂક્યો નથી અને નિયમોના નિયમ ૭(૧) થી ૭(૩) મુજબ ૩૦ દિવસથી વધુ સમય પછી, જો કોઈ હોય તો, આપું ફોર્મ-I દાખલ કરવામાં વિલંબ માટેનું પૂરતું કારણ દર્શાવતી કોઈ સ્પષ્ટતા નથી.

**૩.૫** કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીએ, તારીખ ૦૮.૦૬.૨૦૨૧ ના હુકમ દ્વારા, સામાવાળા નં. ૧ ની અરજી મંજૂર કરી અને અપીલકર્તા-કંપનીને સામાવાળા નં. ૧ ને વાર્ષિક ૧૦% ના વ્યાજ સાથે રૂ. ૭૫,૧૧૫/- ની ગ્રેચ્યુઇટીની રકમ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો.

**૩.૬** તેનાથી નારાજ થઈને, અપીલકર્તા-અરજદારે સામાવાળા નં. ૩-અપીલેટ ઓથોરિટી સમક્ષ અપીલ નં. ૫૧/૨૦૨૧ દાખલ કરી.

**૩.૭** અપીલેટ ઓથોરિટીએ, તારીખ ૨૬.૦૪.૨૦૨૨ ના હુકમથી, કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમની પુષ્ટિ કરીને અપીલ ફગાવી દીધી.

૩.૮ તેનાથી નારાજ થઈને, અપીલકર્તાએ સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન દાખલ કરી.

૪. વિદ્વાન સિંગલ જજ, બંને પક્ષો દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતો ધ્યાને લીધા પછી, નીચે મુજબ અવલોકન કરીને અરજી ફગાવી દીધી:

"૬. સંબંધિત પક્ષકારોના વિદ્વાન એડવોકેટ્સ દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતો પર વિચાર કર્યા પછી, એ સામે આવે છે કે સામાવાળાએ ૧૪ વર્ષની સતત સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી ૦૯.૦૩.૨૦૨૦ ના રોજ ફોર્મ 'N' રજૂ કરીને જણાવ્યું હતું કે તેમણે ૧૮.૦૧.૨૦૧૮ ના રોજ અરજદાર-કંપનીમાંથી રાજીનામું આપ્યું હતું. ઉક્ત ફોર્મમાં વધુમાં જણાવાયું છે કે વારંવારની માંગણીઓ છતાં અરજદારે બાકી ગ્રેયુઈટીની રકમ ચૂકવી નથી. એ અવિવાદિત હકીકત છે કે સામાવાળાની નિમણૂક ૦૧.૦૧.૨૦૦૪ ના રોજ કરવામાં આવી હતી અને તેમણે ૧૮.૦૧.૨૦૧૮ સુધી અરજદાર-મેનેજમેન્ટમાં સતત સેવા આપી હતી. અરજદાર દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલ સેવા છોડી દેવાના (abandonment) મુદ્દા અંગે, અરજદાર-મેનેજમેન્ટ દ્વારા સામાવાળાને ક્યારેય કોઈ નોટિસ કે સમકાલીન સંચાર જારી કરવામાં આવ્યો ન હતો. માત્ર એ જ દલીલ કરવામાં

આવી છે કે કારણ કે કોઈ લેખિત રાજીનામું આપ્યું ન હતું અને કારણ કે અમુક લોનની રકમ બાકી રહી હતી, સામાવાળા ગ્રેયુઈટી માટે હકદાર નથી. જોકે, ગ્રેયુઈટી ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪(૧) નું સાદું વાંચન સ્પષ્ટ કરે છે કે જો કર્મચારીએ અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા (qualifying service) પૂર્ણ કરી હોય, તો વચનિવૃત્તિ (superannuation), નિવૃત્તિ (retirement), રાજીનામું (resignation) અથવા મૃત્યુના કારણે રોજગાર સમાપ્ત થવા પર ગ્રેયુઈટી ચૂકવવાપાત્ર છે. એકવાર એ અવિવાદિત થઈ જાય કે સામાવાળાએ ૧૪ વર્ષથી વધુની સતત સેવા આપી હતી, ત્યારે માત્ર લેખિત રાજીનામાનો અભાવ અથવા લોનની બાકી લેણી રકમ તેમને ગ્રેયુઈટી મેળવવાથી વંચિત કરી શકે નહીં. આ કોર્ટના મતે, સામાવાળાને નીચેની ઓથોરિટીઝ દ્વારા ગ્રેયુઈટી માટે યોગ્ય રીતે હકદાર ઠેરવવામાં આવ્યા છે.

૭. આ કોર્ટે રાજાસ્થાન સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ વિ. મોહની દેવી અને અન્ય (૨૦૨૦) ૫ એસસીસી ૭૪૧ માં અહેવાલિત, માં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણયનો સંદર્ભ આપ્યો છે, વિવાદની સમજણ માટે સંબંધિત ફકરો નીચે મુજબ ટાંકવામાં આવ્યો છે:

"૧૧. ..સામાવાળાના વિદ્વાન કાઉન્સેલ દ્વારા યોગ્ય રીતે ચીંધ્યા મુજબ, ગ્રેચ્યુઇટી ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪(૧)(બી) જોગવાઈ કરે છે કે જો રોજગારની સમાપ્તિ ૫ વર્ષની સતત સેવા પછી હોય તો ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે અને આવી સમાપ્તિમાં રાજીનામાનો પણ સમાવેશ થશે."

૮. આ કોર્ટે બક્ષીશ સિંઘ વિ. મેસર્સ દર્શન એન્જિનિયરિંગ વર્ક્સ અને અન્ય, (૧૯૯૪) ૧ એસસીસી ૯ માં અહેવાલિત નિર્ણય પર પણ આધાર રાખ્યો છે, જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે "ગ્રેચ્યુઇટી" શબ્દના કોશગત અર્થની ચર્ચા કરી છે. એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે કે ગ્રેચ્યુઇટી એટલે કે મફત ચૂકવણી (gratuitous payment), ભેટ અથવા માલિક દ્વારા તેની પોતાની મરજી મુજબ કર્મચારીને આપવામાં આવતી બક્ષિસ. જોકે, ઔદ્યોગિક ન્યાયનિર્ણય (industrial adjudication) હેઠળ, ગ્રેચ્યુઇટીને લાંબી અને પ્રશંસનીય સેવા માટેનું ઇનામ ગણવામાં આવે છે, અને તેથી તેની ચુકવણી કર્મચારી દ્વારા આપવામાં આવેલી સેવાની અવધિ અને ગુણવત્તા પર આધાર રાખે છે.

૯. સામાવાળા દ્વારા મેળવેલ બાકી લોનની રકમ સંબંધિત અરજદાર દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી અન્ય દલીલ અંગે, આ કોર્ટનો વિચારાયેલ મત છે કે જ્યાં સુધી ગ્રેચ્યુઇટી ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની

કલમ ૪(૬)(બી) હેઠળ વિચારાયેલી પરિસ્થિતિઓ સંતોષાય નહીં ત્યાં સુધી આવા ગ્રાઉન્ડ પર ગ્રેચ્યુઇટી રોકી શકાય નહીં. સરળ સંદર્ભ માટે, કલમ ૪(૬)(બી) અહીં નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવી છે:

"૪(૬)(બી): કર્મચારીને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઇટી [સંપૂર્ણ અથવા આંશિક રીતે જમ કરી શકાય છે].

(૧) જો આવા કર્મચારીની સેવાઓ તેના તોફાની અથવા ગેરશિસ્તભર્યા આચરણ અથવા તેના તરફથી હિંસાના કોઈ કૃત્ય માટે સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય; અથવા

(૨) જો આવા કર્મચારીની સેવાઓ એવા કોઈ કૃત્ય માટે સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય જે નૈતિક અધઃપતન (moral turpitude) ધરાવતો ગુનો બનતો હોય, શરતે કે આવો ગુનો તેના રોજગાર દરમિયાન કરવામાં આવ્યો હોય."

૧૦. કારણ કે અરજદારનો કેસ ઉપરોક્ત જોગવાઈના દાયરામાં આવતો નથી, આ કોર્ટનો વિચારાયેલ મત છે કે ગ્રેચ્યુઇટીની રકમ આવા ગ્રાઉન્ડ પર રોકી શકાય નહીં."

૫. અપીલકર્તા વતી વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી દિપન દેસાઈએ રજૂઆત કરી હતી કે ૧૮.૦૧.૨૦૧૮ પછી સામાવાળા નં. ૧ તરફથી કોઈ સંચાર થયો નથી અને કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી દ્વારા નોટિસ જારી કરવામાં આવી ત્યાં સુધી, અપીલકર્તાને સામાવાળા નં. ૧ ના રાજીનામા અથવા મૌખિક રાજીનામા વિશે ક્યારેય જાણ કરવામાં આવી ન હતી અને તેથી, પોતાની સેવાઓ ત્યજી દેવામાં સામાવાળા નં. ૧ નું આચરણ એ સેવાનો ત્યાગ (abandonment of service) ગણાશે જે "સેવાની સમાપ્તિ" ના દાયરામાં આવરી લેવામાં આવશે નહીં જેથી તેઓ અધિનિયમની કલમ ૪(૧) હેઠળ ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી માટે હકદાર બને.

૫.૧ વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી દેસાઈએ અધિનિયમની કલમ ૪(૧) નો સંદર્ભ આપીને ચીંધ્યું હતું કે સામાવાળા નં. ૧ એ, અપીલકર્તા-કંપની સાથે ૨૦૦૪ થી ૨૦૧૮ સુધી કામ કર્યું હોવા છતાં, તેમની સેવાઓ કાં તો વ્યવસ્થાપનના કારણે અથવા તેમની નિવૃત્તિ કે રાજીનામા પર સમાપ્ત થયેલી કહી શકાય નહીં, તેથી, સામાવાળા નં. ૧ અધિનિયમની જોગવાઈઓ હેઠળ ગ્રેયુઈટી મેળવવા માટે હકદાર નથી.

૫.૨ પોતાની રજૂઆતના સમર્થનમાં, વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી દેસાઈએ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વિ. ગોપાલ ચંદ્ર મિશ્રા અને અન્ય, (૧૯૭૮) ૨

એસસીસી ૩૦૧ માં અહેવાલિત માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયનો સંદર્ભ આપીને રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળા નં. ૧ ની એ દલીલ કે તેમણે ૧૮.૦૧.૨૦૧૮ થી મૌખિક રીતે રાજીનામું આપ્યું છે તે સ્વીકારી શકાય નહીં, કારણ કે એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે:

"૨૪. શબ્દકોશના અર્થમાં 'રાજીનામું' (Resignation) નો અર્થ પોતાના

અધિકારનો સ્વયંભૂ ત્યાગ થાય છે. આ નીતિસૂત્ર દ્વારા દર્શાવવામાં આવ્યું છે: *Resignatio est juris propii spontanea refutatio* (જુઓ કાર્લ જોવિટ્સ ડિક્શનરી ઓફ ઇંગ્લિશ લો). હોદ્દાના સંદર્ભમાં, તે હોદ્દો છોડવાના કે ત્યજી દેવાના કૃત્યનું સૂચન કરે છે. 'હોદ્દો ત્યજી દેવો' નો અર્થ હોદ્દો "ધરાવતો બંધ થવો", અથવા "હોદ્દા પરની પકડ ગુમાવવી" (શોર્ટ ઓક્સફોર્ડ ડિક્શનરી); અને "હોદ્દા પરની પકડ ગુમાવવી" નો અર્થ "અલગ કરવું", "છૂટું કરવું", "બાંધતી ગાંઠ કે કડી તોડવી અથવા ઉકેલવી" જે વ્યક્તિને હોદ્દા અને તેની સાથે આવતા બંધનો અને વિશિષ્ટ અધિકારો સાથે બાંધી રાખે છે.

૨૫. સામાન્ય ન્યાયશાસ્ત્રીય અર્થમાં પણ, "હોદ્દા પરથી રાજીનામું આપવું" નો અર્થ અલગ નથી. ત્યાં પણ, નિયમ તરીકે, હોદ્દો છોડવાનો અથવા ત્યજી દેવાનો ઇરાદો અને તેના ત્યાગનું સમવર્તી કૃત્ય, બંને પૂર્ણ અને અસરકારક રાજીનામું રચવા માટે જરૂરી છે

(જુઓ, દા.ત. અમેરિકન જ્યુરિસપ્રુડન્સ, ૨જી આવૃત્તિ, વોલ્યુમ ૧૫એ, પૃષ્ઠ ૮૦), જોકે ત્યાગનું કૃત્ય હોદ્દાના સ્વરૂપ અને તેને સંચાલિત કરતી શરતોના આધારે વિવિધ સ્વરૂપો લઈ શકે છે અથવા એકપક્ષીય કે દ્વિપક્ષીય સ્વરૂપ ધારણ કરી શકે છે. આમ, હોદ્દા પરથી રાજીનામું આપવામાં અનિવાર્યપણે હોદ્દાનો ત્યાગ સમાવિષ્ટ છે જે હોદ્દા પરથી બંધ થવું અથવા સમાપ્તિ અથવા વિરછેદ સૂચવે છે. ખરેખર, રાજીનામું પૂર્ણ થવું અને હોદ્દો ખાલી થવો, એ એક જ ઘટનાના કાર્યકારણ અને પરિણામી પાસાઓ છે."

**૫.૩** મોતીરામ વિ. પરમ દેવ અને અન્ય, (૧૯૯૩) ૨ એસસીસી ૭૨૫ માં અહેવાલિત માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર પણ આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો, જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે રાજીનામાનો અર્થ શું થાય તે પુનઃઉચ્ચાર્યું છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

"૧૬. આ કોર્ટ દ્વારા ચીંધવામાં આવ્યા મુજબ, 'રાજીનામું' નો અર્થ પોતાના અધિકારનો સ્વયંભૂ ત્યાગ થાય છે અને હોદ્દાના સંદર્ભમાં, તે હોદ્દો છોડવાના અથવા ત્યજી દેવાના કૃત્યનું સૂચન કરે છે. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે સામાન્ય ન્યાયશાસ્ત્રીય અર્થમાં, એક પૂર્ણ અને અસરકારક રાજીનામું રચવા માટે હોદ્દો છોડવાનો અથવા ત્યજી દેવાનો ઇરાદો અને તેના ત્યાગનું સમવર્તી કૃત્ય હોવું આવશ્યક છે.

એવું પણ અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે કે ત્યાગનું કૃત્ય હોદ્દાના સ્વરૂપ અને તેને સંચાલિત કરતી શરતોના આધારે વિવિધ સ્વરૂપો લઈ શકે છે અથવા એકપક્ષીય કે દ્વિપક્ષીય સ્વરૂપ ધારણ કરી શકે છે. (જુઓ: યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિ. શ્રી ગોપાલ ચંદ્ર મિશ્રા અને અન્ય, [૧૯૭૮] ૩ એસસીઆર ૧૨ પૃષ્ઠ ૨૧ પર). જો ત્યાગનું કૃત્ય એકપક્ષીય સ્વરૂપનું હોય, તો તે ત્યારે અમલમાં આવે છે જ્યારે હોદ્દો ત્યજી દેવાના ઇરાદાને દર્શાવતું આવું કૃત્ય સક્ષમ ઓથોરિટીને સંચારિત કરવામાં આવે. જે ઓથોરિટીને ત્યાગનું કૃત્ય સંચારિત કરવામાં આવે છે તેણે કોઈ કાર્યવાહી કરવાની જરૂર હોતી નથી અને ત્યાગ તે સંચારની તારીખથી અમલમાં આવે છે જ્યાં રાજીનામું વર્તમાનમાં (in praesenti) અમલમાં લાવવાનો ઇરાદો હોય. રાજીનામું ભવિષ્યની તારીખથી અમલમાં આવવા માટે ભવિષ્યલક્ષી પણ હોઈ શકે છે અને તે કિસ્સામાં તે સંચારની તારીખથી નહીં પરંતુ તેમાં દર્શાવેલ તારીખથી અમલમાં આવશે. એવા કિસ્સાઓમાં જ્યાં ત્યાગનું કૃત્ય દ્વિપક્ષીય સ્વરૂપનું હોય, ત્યજી દેવાના ઇરાદાનો સંચાર પોતે જ હોદ્દાના ત્યાગમાં પરિણમવા માટે પૂરતો રહેશે નહીં અને ત્યજી દેવાના ઇરાદાના આવા સંચાર પર કેટલીક કાર્યવાહી કરવાની જરૂર પડે છે, દા.ત., હોદ્દો ત્યજી દેવાની ઉક્ત વિનંતીનો સ્વીકાર, અને આવા કિસ્સામાં જ્યાં સુધી આવી કાર્યવાહી કરવામાં

ન આવે ત્યાં સુધી ત્યાગ અસરકારક કે કાર્યરત બનતો નથી. કોઈ હોદ્દો ત્યજી દેવાનું કૃત્ય એકપક્ષીય છે કે દ્વિપક્ષીય સ્વરૂપનું છે તે હોદ્દાના સ્વરૂપ અને તેને સંચાલિત કરતી શરતો પર આધાર રાખશે.

૧૭. ભારતના બંધારણ હેઠળ વિવિધ હોદ્દાઓ છે જે હોદ્દો ધારણ કરનારના એકપક્ષીય કૃત્ય દ્વારા ત્યજી શકાય છે અને રાજીનામાના સ્વીકારની જરૂર હોતી નથી, દા.ત., રાષ્ટ્રપતિ (અનુચ્છેદ ૫૬(એ)), ઉપરાષ્ટ્રપતિ (અનુચ્છેદ ૬૭(એ)), રાજ્યસભાના ડેપ્યુટી ચેરમેન [અનુચ્છેદ ૮૦(બી)], લોકસભાના સ્પીકર અને ડેપ્યુટી સ્પીકર [અનુચ્છેદ ૮૪(બી)], સુપ્રીમ કોર્ટના જજ [અનુચ્છેદ ૧૨૪(૨)(એ)], હાઈકોર્ટના જજ (અનુચ્છેદ ૨૧૭ (૧)(એ)). સંસદના કોઈ ગૃહના સભ્ય અથવા રાજ્યના વિધાનમંડળના કોઈ ગૃહના સભ્ય અંગે, મૂળરૂપે સ્થિતિ એ હતી કે તેઓ એકપક્ષીય કૃત્ય દ્વારા તેમના હોદ્દા પરથી રાજીનામું આપી શકતા હતા અને રાજીનામાના સ્વીકારની જરૂર ન હતી. આવા રાજીનામાના સ્વીકારની આવશ્યકતા બંધારણ (૩૩મો સુધારો) અધિનિયમ, ૧૯૭૪ દ્વારા અનુચ્છેદ ૧૦૧(૩)(બી) અને ૧૮૦ (૩) (બી) માં ઉમેરવામાં આવી હતી. તેવી જ રીતે કંપની કાયદામાં, કંપનીના ડિરેક્ટર કંપનીને યોગ્ય નોટિસ આપીને પોતાની મરજી

મુજબ કોઈપણ સમયે પોતાનો હોદ્દો ત્યજી દેવા માટે હકદાર છે અને રાજીનામાના સ્વીકારની જરૂર હોતી નથી. [જુઓ: ગ્લોસોપ વિ. ગ્લોસોપ, (૧૯૦૭) ૨ સીએચ ૩૭૦, હેલ્સબરીઝ લોઝ ઓફ ઇંગ્લેન્ડ, ૪થી આવૃત્તિ, વોલ્યુમ ૭, પૃષ્ઠ ૩૧૬, પેરા ૫૩૬].

૧૮. જોકે, રોજગારનો કરાર એક અલગ સ્તર પર રહેલો છે જ્યાં ત્યાગનું કૃત્ય દ્વિપક્ષીય સ્વરૂપનું હોય છે અને કર્મચારીનું રાજીનામું માલિક દ્વારા તેનો સ્વીકાર કરવામાં આવે ત્યારે જ અસરકારક બને છે. સરકારી કર્મચારીઓનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી, સેવા નિયમોમાં વિશિષ્ટ જોગવાઈઓ છે જે રાજીનામું અસરકારક બને તે પહેલાં તેનો સ્વીકાર જરૂરી બનાવે છે. રાજ કુમાર વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, [૧૯૬૮] ૩ એસસીઆર ૮૫૭ માં, એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે:

".....પરંતુ જ્યારે કોઈ સરકારી સેવકે તેના રાજીનામાના પત્ર દ્વારા તેના રોજગારનો અંત લાવવા વિનંતી કરી હોય, ત્યારે સક્ષમ ઓથોરિટી દ્વારા રાજીનામાનો પત્ર સ્વીકારવામાં આવે તે તારીખથી સામાન્ય રીતે તેની સેવાઓ સમાપ્ત થાય છે, અને તેની સેવાની શરતોને સંચાલિત કરતા કોઈ કાયદા કે નિયમમાં કોઈ વિપરીત જોગવાઈ ન હોય તો, સક્ષમ ઓથોરિટી દ્વારા સ્વીકારાયા પછી રાજીનામું પાછું ખેંચવાનું

સરકારી સેવક માટે ખુલ્લું રહેશે નહીં. સ્વીકૃતિને સંચાલિત કરતા નિયમોને અનુરૂપ સક્ષમ ઓથોરિટી દ્વારા રાજીનામું સ્વીકારવામાં આવે ત્યાં સુધી, સંબંધિત સરકારી સેવક પાસે વિચાર બદલવાની તક (locus paenitentiae) છે પરંતુ ત્યાર પછી નહીં". (પૃ.૮૬૦)

૧૯. તેવી જ રીતે, સેન્ટ્રલ ઇનલેન્ડ વોટર ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય વિ. બ્રજો નાથ ગાંગુલી અને અન્ય (ઉપરોક્ત) માં, જે કેન્દ્ર સરકાર અને બે રાજ્ય સરકારોની સંયુક્ત અને સંપૂર્ણ માલિકીની સરકારી કંપનીના કર્મચારી સંબંધિત હતું, તેમાં અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું:

"કર્મચારી દ્વારા આપવામાં આવેલ રાજીનામું, અસરકારક બનવા માટે સામાન્ય રીતે માલિક દ્વારા સ્વીકારવું જરૂરી રહેશે. એવું બની શકે કે અમુક પરિસ્થિતિઓમાં માલિક કર્મચારીનું રાજીનામું સ્વીકારવાનો ઇનકાર કરવા માટે ન્યાયી ઠરે, જેમ કે ઉદાહરણ તરીકે, જ્યારે કર્મચારી એવા કામની વચ્ચે છોડીને જવા માંગતો હોય જે તાકીદનું અથવા મહત્વપૂર્ણ હોય અને જે પૂર્ણ કરવા માટે તેની હાજરી અને ભાગીદારી જરૂરી હોય. જ્યારે કર્મચારી સામે શિસ્ત વિષયક તપાસ પેન્ડિંગ હોય ત્યારે પણ માલિક રાજીનામું

સ્વીકારવાનો ઇનકાર કરી શકે છે. આવા કિસ્સામાં, કર્મચારીને રાજીનામું આપવાની મંજૂરી આપવી એટલે કે તેને સેવામાંથી જતા રહેવા દેવો અને આવી તપાસમાં તેની સામેના વિપરીત નિષ્કર્ષના પરિણામોમાંથી છટકી જવા દેવો. ત્યાં કર્મચારીનું રાજીનામું ન સ્વીકારવું ન્યાયી ઠરે છે". (પૃ.૩૮૬)"

**પ.૪** (૨૦૦૪) ૪ એસસીસી ૪૧૨ માં અહેવાલિત યુસીઓ બેંક અને અન્ય વિ. સનવર મલ ના કિસ્સામાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયનો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો, જેમાં માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટે રાજીનામું આપનાર કર્મચારીને સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ લાગુ કરવાના પ્રશ્નમાં સામાન્ય વ્યવહારમાં અલગ અર્થ ધરાવતા "રાજીનામું" અને "નિવૃત્તિ" શબ્દો વચ્ચે તફાવત કર્યો હતો, જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

"૯. અમને આ અપીલોમાં ગુણદોષ જણાય છે. "રાજીનામું" અને "નિવૃત્તિ" શબ્દો સામાન્ય વ્યવહારમાં અલગ અર્થ ધરાવે છે. કર્મચારી કોઈપણ સમયે રાજીનામું આપી શકે છે, તેની નિમણૂકના બીજા દિવસે પણ, પરંતુ નિવૃત્તિના કિસ્સામાં તે વચનિવૃત્તિની ઉંમર પ્રાપ્ત કર્યા પછી જ અથવા સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિના કિસ્સામાં અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી નિવૃત્ત થાય છે. રોજગારનો અંત આવે છે તે હદ

સુધી રાજીનામા અને નિવૃત્તિની અસર એક સરખી છે પરંતુ સેવા ન્યાયશાસ્ત્રમાં બંને અભિવ્યક્તિઓ અલગ રીતે સમજવામાં આવે છે. વિનિયમો હેઠળ, "રાજીનામું" અને "નિવૃત્તિ" અભિવ્યક્તિઓનો ઉપયોગ વિવિધ હેતુઓ માટે કરવામાં આવ્યો છે અને તે અલગ અર્થ ધરાવે છે. અહીં પેન્શન સ્કીમ એક્ઝ્યુઅરિયલ ગણતરી પર આધારિત છે; તે એક સ્વ-નાણાકીય સ્કીમ છે, જે બજેટરી સપોર્ટ પર આધાર રાખતી નથી અને પરિણામે તે પોતે એક સંપૂર્ણ સંહિતા રચે છે. આ સ્કીમ મુખ્યત્વે નિવૃત્ત થનારાઓને આવરી લે છે કારણ કે તેમના પ્રોવિડન્ટ ફંડ ખાતામાં ક્રેડિટ બેલેન્સ સેવામાંથી રાજીનામું આપનારા કર્મચારીઓની તુલનામાં વધુ હોય છે. વધુમાં, રાજીનામું માલિક અને સેવકના સંબંધોનો સંપૂર્ણ અંત લાવે છે જ્યારે સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ ભૂતકાળની સેવાને ધ્યાનમાં રાખીને નિવૃત્તિ લાભો આપવાના હેતુઓ માટે સંબંધ જાળવી રાખે છે. તેવી જ રીતે, રાજીનામાનો સ્વીકાર માલિકની વિવેકબુદ્ધિ પર આધારિત છે જ્યારે નિવૃત્તિ એ બેંક દ્વારા બનાવવામાં આવેલા વિનિયમો/નિયમોની શરતો અનુસાર સેવાની પૂર્ણતા છે. સેવાની લંબાઈ ધ્યાનમાં લીધા વિના રાજીનામું આપી શકાય છે જ્યારે સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિના કિસ્સામાં, કર્મચારીએ નિવૃત્તિ લાભો માટે અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા પૂર્ણ કરવી પડે છે. વધુમાં, રાજીનામું રજૂ કરવા વિરુદ્ધ સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ

અને તેના સ્વીકાર માટે વિવિધ માપદંડો અને કસોટીઓ છે. કારણ કે પેન્શન વિનિયમો રાજીનામું આપનાર કર્મચારીને પેન્શનનો દાવો કરવાથી અયોગ્ય ઠેરવે છે, તેથી સામાવાળા ફંડના સભ્યપદનો દાવો કરી શકે નહીં. અમારા મતે, વિનિયમ ૨૨ એવા કર્મચારીઓને અયોગ્ય ઠેરવવાની જોગવાઈ કરે છે જેમણે સેવામાંથી રાજીનામું આપ્યું છે અને જેમને સેવામાંથી બરતરફ અથવા દૂર કરવામાં આવ્યા છે. તેથી, સામાવાળા વતી કરવામાં આવેલી દલીલોમાં અમને કોઈ દમ જણાતો નથી કે વિનિયમ ૨૨ કર્મચારીઓના આવા વર્ગને બહાર રાખીને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ થી વિપરીત અયોગ્ય અને મનસ્વી વર્ગીકરણ કરે છે. અમે જે મત લીધો છે તેને રિઝર્વ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વિ. સેસિલ ડેનિસ સોલોમન અને અન્ય, (૨૦૦૩) ૧૦ સ્કેલ જજ્ડ માં અહેવાલિત આ કોર્ટના ચુકાદાનું સમર્થન પ્રાપ્ત છે. પૂર્ણ કરતા પહેલાં અમે જણાવી શકીએ છીએ કે કલમ ૨૨ એ આક્ષેપ મુજબ દંડના સ્વરૂપમાં નથી. તે માત્ર સેવામાંથી રાજીનામું આપનાર કર્મચારીને ફંડના સભ્ય બનવાથી અયોગ્ય ઠેરવે છે. આવા કર્મચારીઓએ તેમના નિવૃત્તિ લાભો અગાઉ મેળવી લીધા છે. ઉપર જણાવ્યા મુજબ, પેન્શન સ્કીમ માત્ર રોકાણ માટેનો એક માર્ગ પૂરો પાડે છે. તેઓને તેમની બચત મૂકવા માટેનો માર્ગ પૂરો પાડવામાં આવે છે અને પાત્રતાના માપદંડના સ્વરૂપમાં

રહેલી શરત તરીકે આ સ્કીમ કર્મચારીઓની આવી શ્રેણીને તેમાંથી અયોગ્ય ઠેરવે છે."

**૫.૫** કાયદાની ઉપરોક્ત સ્થિતિનો સંદર્ભ આપતાં, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે સામાવાળા નં. ૧ એ ૧૮.૦૧.૨૦૧૮ થી રાજીનામું આપ્યું હોવાનું કહી શકાય નહીં કારણ કે તેમણે ૧૪ વર્ષની સેવા પર ગ્રેયુઇટી ચૂકવણીના દાવા માટે મૌખિક રીતે રાજીનામું આપ્યું છે તેવા ગ્રાઉન્ડ પર કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી સમક્ષ અરજી દાખલ કરી ત્યાં સુધી તેમના દ્વારા કોઈ સંચાર થયો ન હતો.

**૫.૬** એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે સામાવાળા નં. ૧ દ્વારા લોનની ચૂકવણી કરવાની બાકી લેણી રકમ હોવાની હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને, અપીલકર્તા-કંપની જ્યાં સુધી આવી લોનની રકમ ચૂકવવામાં ન આવે ત્યાં સુધી રાજીનામું સ્વીકારી શકી ન હોત અને તેથી, જ્યારે રાજીનામું આપવા માટે કોઈ સંચાર ન હોય, ત્યારે અપીલકર્તા-કંપની દ્વારા સ્વીકાર કે અસ્વીકારનો કોઈ પ્રશ્ન જ ઊભો થતો નથી.

૫.૭ તેથી, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે સામાવાળા નં. ૧ વતી ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલ એ બીજું કંઈ નહીં પરંતુ નિયમોના નિયમ ૧૦ હેઠળ જરૂરી ફોર્મ-N ફાઇલ કરીને કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી સમક્ષ અરજી કરતી વખતે ૨ વર્ષથી વધુ સમય પછીનો પાછળથી સૂઝેલો વિચાર (afterthought) છે.

૫.૮ એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે સામાવાળા નં. ૧ નું આચરણ સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી સમક્ષ વિલંબ માફ કરવાની અરજી ફાઇલ કરવાની જરૂર ન હોવા છતાં, તે કરવામાં આવી હતી કારણ કે નિયમ ૧૦ મુજબ ફોર્મ-N એ ફોર્મ-I ફાઇલ કર્યાની તારીખથી ૯૦ દિવસની અંદર ફાઇલ કરવામાં આવ્યું હતું જે અપીલકર્તા-કંપનીને ક્યારેય મળ્યું ન હતું.

૫.૯ તેથી એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીએ સામાવાળા નં. ૧ ની એ દલીલને ધ્યાનમાં લેવામાં ભૂલ કરી છે કે તેમણે મૌખિક રાજીનામું આપ્યું હતું જે રેકૉર્ડ પરની હકીકતોથી વિપરીત છે એટલા માટે કે લિખિત જવાબમાં અને ઓથોરિટી સમક્ષની રજૂઆતમાં, અપીલકર્તા કંપનીએ સ્પષ્ટપણે દલીલ કરી છે કે સામાવાળા નં. ૧ દ્વારા નિયમોના નિયમ ૭ હેઠળ જરૂરી ફોર્મ-I રજૂ કરવાનો કોઈ પુરાવો નથી.

૫.૧૦ તેથી, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે સામાવાળા નં. ૧ દ્વારા મૌખિક રાજીનામું આપ્યું છે તેવા ગ્રાઉન્ડ પર વિલંબિત સ્ટેજ પર એટલે કે બે વર્ષ પછી ફોર્મ-N ફાઇલ કરવું એ માત્ર અધિનિયમની જોગવાઈઓ હેઠળ ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી મેળવવાના હેતુથી છે જે સામાવાળા સત્તાધિકારીઓ દ્વારા મંજૂર કરવામાં આવવું જોઈતું ન હતું.

૬. બીજી તરફ, સામાવાળા નં. ૧ વતી વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી આઈ. જી. જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે એ વિવાદસ્પદ નથી કે સામાવાળાએ ૨૦૦૪ થી ૨૦૧૮ સુધી લગભગ ૨૪૦ દિવસ કામ કર્યું છે અને ૧૮.૦૧.૨૦૧૮ થી સેવાઓમાંથી તેમના મૌખિક રાજીનામા પર અપીલકતા-કંપની દ્વારા કે સામાવાળા નં. ૧ દ્વારા કોઈ પગલાં લેવામાં આવ્યા ન હતા.

૬.૧ એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે ફોર્મ-I ૦૪.૦૧.૨૦૨૦ ના રોજ રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું જેનો અપીલકર્તા-કંપની દ્વારા ઇનકાર કરવામાં આવ્યો નથી પરંતુ સામાવાળા-સત્તાધિકારી સમક્ષ માત્ર એ જ દલીલ ઉઠાવવામાં આવી હતી કે સામાવાળા નં. ૧ એ અપીલકર્તા-કંપની સમક્ષ ફોર્મ-I ફાઇલ કરવાનો કોઈ પુરાવો આપ્યો નથી. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે

ફોર્મ-I ના કોલમ નં. ૬ માં રાજીનામા વિશે ઉલ્લેખ કરવાની કોઈ જગ્યા નથી કારણ કે તેમાં માત્ર સેવામાંથી સમાપ્તિ/બરતરફીનો જ સમાવેશ થાય છે જે ૧૮.૦૧.૨૦૧૮ જાણાવવામાં આવ્યું છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે અધિનિયમની કલમ ૪(૧) મુજબ સમાપ્તિમાં રાજીનામાનો સમાવેશ થાય છે કારણ કે સમાપ્તિ કાં તો વચનિવૃત્તિ અથવા નિવૃત્તિ અથવા રાજીનામું અથવા કર્મચારીના મૃત્યુના માધ્યમથી હોઈ શકે છે.

**૬.૨** એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે જ્યારે સામાવાળા નં. ૧ એ ૧૪ વર્ષની સેવા આપી છે, ત્યારે તેઓ ૧૮.૦૧.૨૦૧૮ પછી અપીલકર્તા-કંપની તરફથી નિષ્ક્રિયતાને ધ્યાનમાં રાખીને અધિનિયમની જોગવાઈઓ મુજબ ગ્રેચ્યુઇટી મેળવવા માટે હકદાર છે જેનો ગર્ભિત અર્થ એ થાય છે કે સામાવાળા નં. ૧ નું મૌખિક રાજીનામું સ્વીકારવામાં આવ્યું છે.

**૬.૩** વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે જોકે નિયમોનો નિયમ ૭ ગ્રેચ્યુઇટીની ચુકવણી માટેની અરજી ફાઇલ કરવાથી ૩૦ દિવસની સમય મર્યાદા પૂરી પાડે છે, પરંતુ નિયમોના નિયમ ૭ ના ઉપ-નિયમ (૫) મુજબ, વિલંબ એ કર્મચારીના ન્યાયી લેણાંના માર્ગમાં આવી શકે નહીં અને જો કોઈ વિવાદ હોય, તો અપીલકર્તા-કંપની નિયમોના નિયમ ૮ મુજબ વાંધો ઉઠાવી શકી હોત અને ત્યારબાદ નિયમોના નિયમ ૧૦ હેઠળ જરૂરી

મુજબ કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીને મામલો મોકલી શકી હોત. એવું ચીંધવામાં આવ્યું હતું કે સામાવાળા નં. ૧ દ્વારા ફોર્મ-I રજૂ કર્યા પછી અપીલકર્તા-કંપની તરફથી કોઈ પ્રતિસાદ ન મળતાં, નિયમ ૧૦ હેઠળ જરૂરી મુજબ ફોર્મ-N ૦૯.૦૩.૨૦૨૦ ના રોજ ફાઇલ કરવામાં આવ્યું હતું.

૬.૪ એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે વિદ્વાન સિંગલ જજે, આવી હકીકતોને ધ્યાનમાં લીધા પછી, એવા નિષ્કર્ષ પર આવ્યા છે કે કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી અને અપીલેટ ઓથોરિટી દ્વારા સામાવાળા નં. ૧ ની તરફેણમાં આપવામાં આવેલા સમવર્તી નિષ્કર્ષોમાં ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ અસાધારણ સત્તાક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરતી વખતે હસ્તક્ષેપ કરવા માટે કોઈ કેસ બનતો નથી.

૭. સંબંધિત પક્ષકારોના વિદ્વાન એડવોકેટ્સને સાંભળ્યા પછી અને બંને પક્ષો દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતોને ધ્યાનમાં લીધા પછી, અધિનિયમ અને નિયમોની સંબંધિત જોગવાઈઓનો સંદર્ભ આપવો યોગ્ય રહેશે જે નીચે મુજબ વંચાય છે:

## અધિનિયમ:

### "૪. ગ્રેચ્યુઇટીની ચૂકવણી.-

(૧) કર્મચારીને પાંચ વર્ષથી ઓછી ન હોય તેવી સતત સેવા આપ્યા પછી તેના રોજગારની સમાપ્તિ પર ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે,

(એ) તેની વચનિવૃત્તિ પર, અથવા

(બી) તેની નિવૃત્તિ અથવા રાજીનામા પર, અથવા

(સી) અકસ્માત અથવા રોગના કારણે તેના મૃત્યુ અથવા અક્ષમતા પર:

પરંતુ એ જોગવાઈ કરવામાં આવે છે કે પાંચ વર્ષની સતત સેવા પૂર્ણ કરવી જરૂરી રહેશે નહીં જ્યાં કોઈ કર્મચારીના રોજગારની સમાપ્તિ મૃત્યુ અથવા અક્ષમતાના કારણે હોય:

પરંતુ વધુ જોગવાઈ કરવામાં આવે છે કે કર્મચારીના મૃત્યુના કિસ્સામાં, તેને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઇટી તેના નામાંકિત વ્યક્તિ (nominee) ને ચૂકવવામાં આવશે અથવા, જો કોઈ નામાંકન કરવામાં આવ્યું ન હોય તો, તેના વારસદારોને, અને જ્યાં આવી કોઈ નામાંકિત વ્યક્તિ અથવા વારસદાર સગીર હોય, તો આવા સગીરનો હિસ્સો કંટ્રોલિંગ

ઓથોરિટી પાસે જમા કરવામાં આવશે જે સગીર વયસ્ક થાય ત્યાં સુધી આવી બેંક અથવા અન્ય નાણાકીય સંસ્થામાં, જે નિયત કરવામાં આવે, આવા સગીરના લાભ માટે તેનું રોકાણ કરશે.]

સમજૂતી: આ કલમના હેતુઓ માટે, અક્ષમતા એટલે એવી અક્ષમતા જે કર્મચારીને એવા કામ માટે અસમર્થ બનાવે છે જે કરવા માટે તે અકસ્માત અથવા રોગ, જેના પરિણામે આવી અક્ષમતા થઈ હોય, તે પહેલાં સક્ષમ હતો."

**નિયમો:**

**"૭. ગ્રેયુઇટી માટે અરજી.-**

(૧) અધિનિયમ હેઠળ ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી માટે પાત્ર હોય તેવો કર્મચારી, અથવા તેના પત્ની કામ કરવા માટે લેખિતમાં અધિકૃત કોઈપણ વ્યક્તિ, સામાન્ય રીતે ગ્રેયુઇટી ચૂકવવાપાત્ર બની હોય તે તારીખથી ત્રીસ દિવસની અંદર, ફોર્મ 'I' માં માલિકને અરજી કરશે: પરંતુ શરત એ છે કે જ્યાં કર્મચારીની વચનિવૃત્તિ અથવા નિવૃત્તિની તારીખ જાણીતી હોય, ત્યાં કર્મચારી વચનિવૃત્તિ અથવા નિવૃત્તિની તારીખના ત્રીસ દિવસ પહેલાં માલિકને અરજી કરી શકે છે.

(૨) કલમ ૪ ની ઉપ-કલમ (૧) ના બીજા પરંતુ શરત હેઠળ ગ્રેચ્યુઇટીની ચુકવણી માટે પાત્ર હોય તેવા કર્મચારીનો નામાંકિત વ્યક્તિ, સામાન્ય રીતે તેને ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાપાત્ર બની હોય તે તારીખથી ત્રીસ દિવસની અંદર, ફોર્મ 'J' માં માલિકને અરજી કરશે:

એ જોગવાઈ કરવામાં આવે છે કે સંબંધિત વિગતો સાથેના સાદા કાગળ પરની અરજી પણ સ્વીકારવામાં આવશે. માલિક એવી અન્ય વિગતો મેળવી શકે છે જે તેના દ્વારા જરૂરી જણાય.

(૩) કલમ ૪ ની ઉપ-કલમ (૧) ના બીજા પરંતુ શરત હેઠળ ગ્રેચ્યુઇટીની ચુકવણી માટે પાત્ર હોય તેવા કર્મચારીનો કાયદેસરનો વારસદાર, સામાન્ય રીતે તેને ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાપાત્ર બની હોય તે તારીખથી એક વર્ષની અંદર, ફોર્મ 'K' માં માલિકને અરજી કરશે.

(૪) જ્યાં આ નિયમોના પ્રારંભ પહેલાં અધિનિયમ હેઠળ ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાપાત્ર બને છે, ત્યાં ઉપ-નિયમો (૧), (૨) અને (૩) માં નિર્દિષ્ટ મર્યાદાના સમયગાળા આવા પ્રારંભની તારીખથી કાર્યરત ગણાશે.

(૫) આ નિયમમાં નિર્દિષ્ટ સમયગાળો પૂરો થયા પછી દાખલ કરવામાં આવેલી ગ્રેચ્યુઇટીની ચુકવણી માટેની અરજી પણ

માલિક દ્વારા ધ્યાને લેવામાં આવશે, જો અરજદાર તેનો દાવો રજૂ કરવામાં વિલંબ માટે પૂરતું કારણ દર્શાવે છે, અને અધિનિયમ હેઠળ ગ્રેયુઇટી માટેનો કોઈ દાવો માત્ર એટલા માટે અમાન્ય રહેશે નહીં કે દાવેદાર નિર્દિષ્ટ સમયગાળાની અંદર તેની અરજી રજૂ કરવામાં નિષ્ફળ ગયો. આ સંબંધમાં કોઈપણ વિવાદ નિર્ણય માટે કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીને મોકલવામાં આવશે.

- (૬) આ નિયમ હેઠળની અરજી માલિકને કાં તો વ્યક્તિગત સેવા દ્વારા અથવા રજિસ્ટર્ડ પોસ્ટ પહોંચ સાહિત (acknowledgement due) દ્વારા રજૂ કરવામાં આવશે.

#### ૮. ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી માટે નોટિસ.-

- (૧) ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી માટે નિયમ ૭ હેઠળ અરજી મળ્યાના પંદર દિવસની અંદર, માલિક-

- (૧) જો ચકાસણી પર દાવો ગ્રાહ્ય જણાતો હોય, તો અરજદાર કર્મચારી, નામાંકિત વ્યક્તિ અથવા કાયદેસરના વારસદારને, જે પણ હોય, ફોર્મ 'L' માં નોટિસ જારી કરશે, જેમાં ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઇટીની

રકમ નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવશે અને તેની ચુકવણી  
માટે અરજી મળ્યાની તારીખ પછીના ત્રીસમા દિવસથી  
મોડી ન હોય તેવી તારીખ નક્કી કરવામાં આવશે,  
અથવા

(૨) જો ગ્રેચ્યુઇટી માટેનો દાવો ગ્રાહ્ય જણાતો ન હોય, તો  
અરજદાર કર્મચારી, નામાંકિત વ્યક્તિ અથવા  
કાયદેસરના વારસદારને, જે પણ હોય, ફોર્મ 'M' માં  
નોટિસ જારી કરશે, જેમાં ગ્રેચ્યુઇટી માટેનો દાવો શા  
માટે ગ્રાહ્ય ગણવામાં આવતો નથી તેના કારણો  
દર્શાવવામાં આવશે. બંને કિસ્સાઓમાં નોટિસની એક  
નકલ કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીને પૃષ્ઠાંકિત (endorsed)  
કરવામાં આવશે.

(૨) જો ગ્રેચ્યુઇટીની ચુકવણી માલિકની ઓફિસમાં કરવાની બાકી  
હોય, તો ઉપ-નિયમ (૧) ના ખંડ (૧) હેઠળ ફોર્મ 'L' ની  
નોટિસમાં આ હેતુ માટે નક્કી કરવામાં આવેલી તારીખ  
માલિક દ્વારા પુનઃનક્કી કરવામાં આવશે, જો ચૂકવણી  
મેળવનાર દ્વારા આ અંગે લેખિત અરજી કરવામાં આવે જેમાં

સ્પષ્ટતા કરવામાં આવી હોય કે નિર્દિષ્ટ તારીખે વ્યક્તિગત રીતે હાજર રહેવું તેના માટે શા માટે શક્ય નથી.

(૩) જો ગ્રેયુઇટી માટેનો દાવેદાર નામાંકિત વ્યક્તિ કે કાયદેસરનો વારસદાર હોય, તો માલિક તેની ઓળખ અથવા તેના દાવાની સમર્થનક્ષમતા સ્થાપિત કરવા માટે, જે પણ હોય, સંબંધિત ગણાય તેવા સાક્ષી અથવા પુરાવા માટે કહી શકે છે. તે કિસ્સામાં, ઉપ-નિયમ (૧) હેઠળ નોટિસ જારી કરવા માટે નિર્દિષ્ટ સમય મર્યાદા માલિક દ્વારા મંગાવવામાં આવેલા આવા સાક્ષી અથવા પુરાવા, જે પણ હોય, માલિકને પૂરા પાડવામાં આવે તે તારીખથી કાર્યરત થશે.

(૪) ફોર્મ 'L' અથવા ફોર્મ 'M' માં નોટિસ અરજદાર પર પહોંચ લીધા પછી વ્યક્તિગત સેવા દ્વારા અથવા રજિસ્ટર્ડ પોસ્ટ પહોંચ સાહિત દ્વારા બજાવવામાં આવશે. (૫) કલમ ૭ ની ઉપ-કલમ (૨) હેઠળની નોટિસ ફોર્મ 'L' માં રહેશે.

૧૦. નિર્દેશ માટે કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીને અરજી.-

(૧) જો કોઈ માલિક-

(૧) નિયમ ૭ હેઠળ ફાઇલ કરવા ઇચ્છિત નામાંકન સ્વીકારવાનો અથવા અરજી ધ્યાને લેવાનો ઇનકાર કરે, અથવા

(૨) નિયમ ૮ ના ઉપ-નિયમ (૧) હેઠળ ફોર્મમાં નોટિસ જારી કરે જે કાં તો ગ્રેયુઇટીની રકમ નિર્દિષ્ટ કરતી હોય જેને અરજદાર ચૂકવવાપાત્ર છે તેના કરતાં ઓછી ગણતો હોય અથવા ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી માટેની પાત્રતા ફગાવતી હોય, અથવા

(૩) નિયમ ૭ હેઠળ અરજી મળ્યા પછી નિયમ ૮ હેઠળ જરૂરી મુજબ તેમાં નિર્દિષ્ટ સમયની અંદર કોઈ નોટિસ જારી કરવામાં નિષ્ફળ જાય, તો દાવેદાર કર્મચારી, નામાંકિત વ્યક્તિ અથવા કાયદેસરનો વારસદાર, જે પણ હોય, અરજી માટેનું કારણ ઊભું થયાના એકસો એંસી દિવસની અંદર, સામા પક્ષ માટે વધારાની નકલો સાથે કલમ ૭ ની ઉપ-કલમ (૪) હેઠળ નિર્દેશ જારી કરવા માટે ફોર્મ 'N' માં કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીને અરજી કરી શકે છે:

એવી જોગવાઈ કરવામાં આવે છે કે કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી નિર્દિષ્ટ સમયગાળો પૂરો થયા પછી, અરજદાર દ્વારા પૂરતું કારણ દર્શાવવામાં આવતાં, આ ઉપ-નિયમ હેઠળની કોઈપણ અરજી સ્વીકારી શકે છે.

(૨) ઉપ-નિયમ (૧) હેઠળની અરજી અને આવી અરજીને સંબંધિત અન્ય દસ્તાવેજો કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીને વ્યક્તિગત રૂપે રજૂ કરવામાં આવશે અથવા રજિસ્ટર્ડ પોસ્ટ પહોંચ સાહિત દ્વારા મોકલવામાં આવશે."

૮. અધિનિયમ અને નિયમોની ઉપરોક્ત જોગવાઈઓના સંયુક્ત વાચન પર, એ સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારી વચનિવૃત્તિ, નિવૃત્તિ અથવા રાજીનામા અથવા મૃત્યુના કારણે સેવાની સમાપ્તિ પર ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી માટે હકદાર છે. અધિનિયમની કલમ ૪(૧) ની જોગવાઈ મુજબ, ગ્રેયુઈટીની આવી ચુકવણીના દાવા માટે, પ્રક્રિયા નિયમ ૭ માં નિર્ધારિત કરવામાં આવી છે જે ઉપ-નિયમ (૧) મુજબ કર્મચારીને ત્રીસ દિવસની અંદર અરજી ફાઇલ કરવાની જરૂરિયાત ઊભી કરે છે. ઉપ-નિયમ (૫) ઉપ-નિયમ (૧) થી (૩) માં નિર્ધારિત ૩૦ દિવસના સમયગાળા કરતાં વધુ સમય પછી અરજી ફાઇલ કરવામાં વિલંબ માટે પૂરતું કારણ આપવાની જોગવાઈ કરે છે અને

જો કોઈ વિવાદ ઊભો થાય છે, તો મામલો કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીને સંદર્ભિત કરવાનો રહેશે.

૯. નિયમોનો નિયમ ૮ જોગવાઈ કરે છે કે માલિક કર્મચારી દ્વારા કરવામાં આવેલી ગ્રેયુઈટીની અરજી સામે વાંધા ઉઠાવી શકે છે. જોકે, કેસની હકીકતોમાં, અપીલકર્તા-કંપનીએ ફોર્મ-I માં અરજી મળ્યાનો ઇનકાર કર્યો છે અને તેથી, અરજી મળ્યાની તારીખથી ૦૭ દિવસની અંદર અપીલકર્તા કંપની દ્વારા કોઈ નોટિસ જારી કરવાનો પ્રશ્ન જ ઊભો થતો નથી. તેથી, આવી પરિસ્થિતિઓમાં, સામાવાળા નં. ૧ પાસે નિયમોના નિયમ ૧૦ સાથે વાંચતા નિયમ ૭ ના ઉપ-નિયમ (૫) હેઠળ કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીને મામલો મોકલીને અરજી કરવા સિવાય કોઈ વિકલ્પ નહોતો, જેને કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી દ્વારા એવા ગ્રાઉન્ડ પર મંજૂર કરવામાં આવ્યો કે સામાવાળા- કર્મચારીની ૧૪ વર્ષની સેવાનો સમયગાળો ધ્યાનમાં રાખીને અને ૧૮.૦૧.૨૦૧૮ પછી અપીલકર્તા-કંપની તરફથી નિષ્ક્રિયતાને ધ્યાનમાં રાખીને, સેવા છોડી દેવી એ મૌખિક રાજીનામા સમાન ગણાશે અને તેને સેવાનો ત્યાગ કહી શકાય નહીં.

૧૦. અપીલેટ ઓથોરિટીએ કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી દ્વારા આપેલા એ જ કારણોનો પુનઃઉચ્ચાર કર્યો છે જેની વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પુષ્ટિ કરવામાં આવી છે.

૧૧. એ નોંધવું મહત્વપૂર્ણ છે કે સામાવાળા નં. ૧ એ અપીલકર્તા-કંપની પાસેથી લોન લીધી હોવાની હકીકતનો ઇનકાર કર્યો નથી કે અપીલકર્તા-કંપની દ્વારા જણાવ્યા મુજબ રૂ. ૯૯,૩૨૩/- ની આસપાસની બાકી લેણી રકમ વિશે પણ વિવાદ કર્યો નથી. એવું જણાય છે કે અપીલકર્તા-કંપનીએ તેને સૌથી વધુ જાણીતા કારણોસર સામાવાળા નં. ૧ એ સેવા ત્યજી દીધી છે તે જાહેર કરવા માટે કોઈ પગલાં લીધા નથી કે સામાવાળા નં. ૧ પાસેથી બાકી લેણી રકમ વસૂલ કરવા માટે કોઈ પ્રયાસ કર્યો નથી. તેથી, અપીલકર્તા-કંપની તરફથી નિષ્ક્રિયતા એ સામાવાળા નં. ૧ દ્વારા સેવામાંથી સ્વેચ્છિક મૌખિક રાજીનામા તરીકે સેવા ત્યાગનો સ્વીકાર ગણાશે. જો અપીલકર્તા-કંપનીએ ૧૮.૦૧.૨૦૧૮ પછીથી કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી દ્વારા ૧૩.૦૩.૨૦૨૦ ના રોજ નોટિસ બજાવવામાં આવી ત્યાં સુધી સામાવાળા નં. ૧ સામે કોઈ પગલાં લીધાં હોત, તો કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીએ અલગ મત લીધો હોત. જોકે, કેસની હકીકતોમાં, કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી દ્વારા નોટિસ બજાવવામાં આવી ત્યાં સુધી કોઈ વિવાદ ઊભો ન કરવાથી અપીલકર્તા-કંપની તરફથી નિષ્ક્રિયતાને ધ્યાનમાં લેતાં,

સામાવાળા નં. ૧ ની દલીલ સ્વીકારવાને પાત્ર છે કે તેમણે સેવા ત્યજીને મૌખિક રીતે રાજીનામું આપ્યું હતું જે અપીલકર્તા-કંપની દ્વારા નિષ્ક્રિયતાના કારણે ગર્ભિત રીતે સ્વીકારવામાં આવ્યું છે.

૧૨. મોતીરામ (ઉપરોક્ત) ના કિસ્સામાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે પેરા ૧૬ માં ઠરાવ્યું છે કે રાજીનામાનો અર્થ પોતાના અધિકારનો સ્વયંભૂ ત્યાગ થાય છે અને હોદ્દાના સંદર્ભમાં, તે હોદ્દો ત્યજી દેવાના કૃત્યનું સૂચન કરે છે. યુઓઆઈ વિ. ગોપાલ ચંદ્ર મિશ્રા (ઉપરોક્ત) ના કિસ્સામાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર આધાર રાખીને વધુમાં ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે ત્યાગનું કૃત્ય હોદ્દાના સ્વરૂપ અને તેને સંચાલિત કરતી શરતોના આધારે વિવિધ સ્વરૂપો લઈ શકે છે અથવા એકપક્ષીય કે દ્વિપક્ષીય સ્વરૂપ ધારણ કરી શકે છે.

૧૩. કેસની હકીકતોમાં, એ પણ અવિવાદિત છે કે રોજગારનો કરાર છે અને જેમ કે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં પેરા ૧૮ માં અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે કે રોજગારનો કરાર એક અલગ સ્તર પર રહેલો છે જ્યાં ત્યાગનું કૃત્ય દ્વિપક્ષીય સ્વરૂપનું હોય છે અને કર્મચારીનું રાજીનામું માલિક દ્વારા તેનો સ્વીકાર કરવામાં આવે ત્યારે જ અસરકારક બનશે. કેસની હકીકતોમાં તેને લાગુ કરતાં, અપીલકર્તા કે સામાવાળા નં. ૧ માંથી કોઈએ

પણ સામાવાળા નં. ૧ દ્વારા ફરજ પર હાજર રહેવાનું બંધ કરવા સિવાય કોઈ કામ કર્યું નથી અને અપીલકર્તા-કંપની દ્વારા સેવા છોડી દેવાના ગ્રાઉન્ડ પર સમાપ્તિ માટે કોઈ કાર્યવાહી ન કરવા અથવા ફરજ પર પાછા ન ફરવા બદલ કોઈ ખાતાકીય તપાસ શરૂ ન કરવા કે ૧૩.૦૩.૨૦૨૦ ના રોજ કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી તરફથી નોટિસ બજાવવામાં આવી ત્યાં સુધી સામાવાળા નં. ૧ દ્વારા ફરજ પર પાછા ફરવા માટે કોઈ નોટિસ જારી કરવામાં ન આવવાના કારણે સામાવાળા નં. ૧ દ્વારા સેવાનો ત્યાગ પરિણમ્યો છે જેને માલિક તરીકે અપીલકર્તા-કંપની દ્વારા ગર્ભિત રીતે સ્વીકારવામાં આવ્યો છે અને ત્યારબાદ, સામાવાળા નં. ૧ ના મૌખિક રાજીનામાની દલીલોનો વિરોધ કરવામાં આવ્યો હતો.

૧૪. ઉપરોક્ત કારણોને ધ્યાનમાં રાખીને અને કેસની હકીકતોમાં, અમારો મત છે કે કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી અને અપીલેટ ઓથોરિટીના સમવર્તી નિષ્કર્ષોની પુષ્ટિ કરતા અને અધિનિયમની જોગવાઈઓ હેઠળ અપીલકર્તા-કંપનીને અધિનિયમની જોગવાઈઓ અનુસાર વાર્ષિક ૧૦% ના વ્યાજ સાથે નિર્ધારિત ગ્રેયુઇટી ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપતા વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા આક્ષેપિત ચુકાદા અને હુકમમાં કોઈ ખામી નથી. જોકે, અમે સ્પષ્ટ કરીએ છીએ કે સામાવાળા નં. ૧ ને ચૂકવવાની થતી ગ્રેયુઇટીની

રકમ અપીલકર્તા-કંપની દ્વારા વસૂલ કરવાની થતી લોનની બાકી લેણી રકમમાંથી, જો કોઈ હોય તો, સરભર (adjust) કરવા માટે ખુદી રહેશે.

૧૫. ઉપરોક્ત અવલોકન સાથે, અપીલનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.

૧૬. અપીલના નિકાલને ધ્યાનમાં રાખીને, સિવિલ એપિલકેશન ટકશે નહીં. તેનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.

(ભાર્ગવ ડી. કારિયા, ન્યાયમૂર્તિ)

(એલ.એસ. પીરઝાદા, ન્યાયમૂર્તિ)

*This judgment has been translated using AI.*

=====

**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.*