

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.

અમદાવાદ ખાતેની ગુજરાત ઉચ્ચ અદાલતમાં

આર/વિશેષ દિવાની અરજી નં. ૧૪૫૦૫/૨૦૨૪

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રીમતી એમ. કે. ઠાકર

રિપોર્ટિંગ માટે મંજૂર	હા.	ના.
	હા.	

ચેતન બિહારીલાલ જાની

વિરુદ્ધ

જી. સી. એસ. મેડિકલ કોલેજ હોસ્પિટલ અને સંશોધન કેન્દ્ર

દેખાવ:

અરજદાર (ઓ) નંબર ૧ માટે એમ. આર. ડી. જી. શુક્લા (૧૯૯૮)

શ્રી હર્ષીલ ડી શુક્લા (૬૧૫૮) અરજદાર (ઓ) નંબર ૧ માટે નાવતી અને
નાવતી (૧૯૩૩) પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૧ માટે

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રીમતી એમ. કે. ઠાકર

તારીખ:૧૧/૦૨/૨૦૨૫

મૌખિક ચુકાદો

૧. નિયમ, તાત્કાલિક પરત કરી શકાય તેવો.સંબંધિત પક્ષો માટે શીખતા વકીલો
નિયમની નોટિસની સેવાને માફ કરે છે.આખરે તમામ પક્ષોની સંમતિથી
સુનાવણી હાથ ધરવામાં આવી હતી.

૨. વર્તમાન અરજીમાં આ અદાલત સમક્ષ વિચારણા માટે પ્રશ્ન ઊભો થાય છે કે
શું અરજદાર કર્મચારી માટે ગ્રેયુઇટીની રકમને ધ્યાનમાં લેતી વખતે વિશેષ
ભથ્થાનો સમાવેશ કરી શકાય છે?

૩. ઉપરોક્ત પ્રશ્નના જવાબ માટે જરૂરી હકીકતો નીચે મુજબ છે:

૩. ૧.અરજદાર, અહીં, પ્રતિવાદી સંસ્થાના નિયમો અનુસાર દર મહિને રૂ.
૧,૦૦,૦૦૦ ના એકીકૃત પગાર સાથે ૦૨.૦૨.૨૦૧૧ માંથી ફોરેન્સિક

મેડિસિનના પ્રોફેસર તરીકે પ્રતિવાદી-સંસ્થા સાથે કામ કરી રહ્યો હતો.એક વર્ષનો પ્રોબેશન સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ થયા પછી, પ્રતિવાદી સંસ્થાએ અરજદારની સેવાની પુષ્ટિ કરતો ૦૨.૦૨.૨૦૧૨ તારીખનો કાર્યાલય આદેશ જારી કર્યો.અરજદારને વાર્ષિક વેતનવૃદ્ધિ તેમજ સમયાંતરે પગાર ધોરણમાં સુધારો કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને અંતે, તેમને ત્યાં પ્રતિવાદી સંસ્થા દ્વારા રૂ. ૪,૧૦,૫૬૨ નો માસિક પગાર ચૂકવવામાં આવ્યો હતો.અરજદારે પ્રતિવાદી સંસ્થાના પ્રોફેસર અને ફોરેન્સિક મેડિસિન અને ટોક્સિકોલોજી વિભાગના વડા તરીકે સ્વૈચ્છિક રાજીનામું આપ્યું હતું.૧૨.૦૬.૨૦૨૧ પર, પ્રતિવાદી સંસ્થા દ્વારા જાણ કરવામાં આવી હતી કે તેમનું રાજીનામું સ્વીકારવામાં આવ્યું છે અને અરજદારને કામના કલાકો પછી ૧૨.૦૬.૨૦૨૧ માંથી મુક્ત કરવામાં આવશે.પ્રતિવાદી-સંસ્થા દ્વારા ૧૦ વર્ષથી વધુની સેવા પૂર્ણ કરવા અંગે ૧૨.૦૬.૨૦૨૧ પર પ્રમાણપત્ર પણ જારી કરવામાં આવ્યું હતું.અરજદારે પ્રતિવાદી સંસ્થા પાસેથી ગ્રેયુઇટીની રકમ મેળવવા માટે અરજીઓ કરી હતી.જોકે, તે જ ચૂકવણી કરવામાં આવી ન હતી.તેથી, ૩૦.૦૩.૨૦૨૨ પર ફોર્મ-આઈ સાથે ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ હેઠળ અરજી દાખલ કરવામાં આવી હતી; જો કે, ગ્રેયુઇટીની રકમની કોઈ ચુકવણી કરવામાં આવી ન હતી.પરિણામે, અરજદારે ૧૦ ટકા વ્યાજ સાથે રૂ. ૨૦,૦૦,૦૦૦ ની ગ્રેયુઇટીની રકમનો દાવો કરીને લર્ન કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીને ૧૮.૦૪.૨૦૨૨ પર ફોર્મ-એન જમા કરાવ્યું.અરજીને ૨૦૨૨ની ગ્રેયુટી એપ્લિકેશન નં.૩૯૦ તરીકે

ક્રમાંકિત કરવામાં આવી હતી.પ્રતિવાદીએ ૧૪.૦૭.૨૦૨૨ પર વિદ્વાન નિયંત્રણ અધિકારી સમક્ષ તેનું લેખિત નિવેદન રજૂ કર્યું.

૩. ૨.ત્યારબાદ, અરજદાર કર્મચારીના વિદ્વાન વકીલે ૨૮.૦૭.૨૦૨૨ પર દસ્તાવેજોની ચાદી રજૂ કરી, ખાસ કરીને નિમણૂકનો આદેશ, સેવાઓમાં પુષ્ટિકરણનો કાર્યાલયનો આદેશ, તેમનું રાજીનામું સ્વીકારતો કાર્યાલયનો આદેશ અને પ્રતિવાદી સંસ્થા દ્વારા જારી કરાયેલી સેવાઓ, પ્રમાણપત્રો અને પગારની સ્લિપમાંથી તેમને મુક્ત કર્યા.અરજદારે ૨૮.૦૭.૨૦૨૨ પર સોગંદનામા પર પોતાનું નિવેદન અને ૩૦.૦૮.૨૦૨૨ પર વધારાનું સોગંદનામું પણ વિદ્વાન નિયંત્રણ અધિકારી સમક્ષ રજૂ કર્યું છે.

૩. ૩.પ્રતિવાદી સંસ્થાએ શ્રી અજીત પૂનમચંદ શાહ, સહાયક અધિકારી, એચ. આર. વહીવટીતંત્ર, તારીખ ૧૪.૧૧.૨૦૨૨ ના સોગંદનામા પર, વિદ્વાન નિયંત્રણ અધિકારી સમક્ષ જુબાની પણ રજૂ કરી હતી, અને અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા તેમની તપાસ કરવામાં આવી હતી.લર્નડ કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીએ વર્તમાન અરજદાર દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અરજીને મંજૂરી આપી હતી, જેમાં પ્રતિવાદી સંસ્થાને દર મહિને રૂ. ૩,૨૩,૭૫૦ ના છેલ્લા પગારને ધ્યાનમાં રાખીને, ૧૦ ટકા સાથે ગ્રેયુટી તરીકે, ૨૦.૦૪.૨૦૨૨ થી ચુકવણી જાહેર થાય ત્યાં સુધી સરળ વ્યાજ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૩. જ.વિદ્વત નિયંત્રણ સત્તામંડળ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશથી વ્યથિત અને અસંતુષ્ટ હોવાને કારણે, પ્રતિવાદી સંસ્થાએ ગ્રેચ્યુઇટીની ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ હેઠળ વિદ્વત અપીલ સત્તામંડળ સમક્ષ અપીલ કરવાનું પસંદ કર્યું, જેને ૨૦૨૩ની અપીલ નં.૧૪૦ તરીકે ક્રમાંકિત કરવામાં આવી હતી.અરજદારે અપીલ અધિકારી સમક્ષ ૧૧.૧૨.૨૦૨૩ પર પોતાનો જવાબ રજૂ કર્યો હતો.વિદ્વત અપીલ સત્તામંડળે પક્ષકારોને સાંભળ્યા પછી, પ્રતિવાદી દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલને આંશિક રીતે મંજૂરી આપી હતી, જેમાં અરજદારને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઇટીની રકમ રૂ.૧૮,૬૭,૮૫૦/- થી ઘટાડીને રૂ.૧૧,૮૪,૨૫૦/- કરવામાં આવી હતી, જેમાં અરજીની તારીખથી ચુકવણી જાહેર ન થાય ત્યાં સુધી ૧૦ ટકાના સરળ વ્યાજ સાથે.અરજદારે દલીલ કરી હતી કે તે ૧૩.૦૬.૨૦૨૧ એટલે કે નિવૃત્તિની તારીખથી ૧૦ ટકા વ્યાજના હકદાર છે અને મૂળભૂત વેતન ઉપરાંત વિશેષ ભથ્થાની રકમ માટે પણ હકદાર છે, જેને વિદ્વાન સત્તાધિકારી દ્વારા નકારી કાઢવામાં આવ્યું હતું, તેથી, વર્તમાન અરજી દાખલ કરવામાં આવે છે.

જ. અરજદાર માટે લર્નિંગ એડવોકેટ્સ શ્રી ડી. જી શૂક્લા સાથે શ્રી હર્શીલ શુક્લા, વિદ્વાન વકીલ અને શ્રી સુધીર નાણાવટી, વરિષ્ઠ વકીલ સાથે શ્રી વાઘવાન બક્ષી, પ્રતિવાદીના વકીલોની વાત સાંભળી.

પ. શરૂઆતમાં, વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ, શ્રી સુધીર નાણાવટીએ રજૂઆત કરી હતી કે જ્યાં સુધી વ્યાજના ભાગની વાત છે, એટલે કે નિવૃત્તિની તારીખથી હકદારીની વાત છે, તેઓ વિવાદ કરી રહ્યા નથી, અને તેથી, જે કોર્ટ નિવૃત્તિની તારીખથી એટલે કે ૧૩.૦૬.૨૦૨૧ પર ૧૦ ટકાના દરે વ્યાજ આપતી અરજીને મંજૂરી આપશે, તો તેમને કોઈ વાંધો નહીં હોય.

૬. ઉપરોક્ત વાજબી નિવેદનને ધ્યાનમાં રાખીને, એકમાત્ર પ્રશ્ન વિચારણા માટે રહે છે કે શું ગ્રેચ્યુઇટીની ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ હેઠળ ગ્રેચ્યુઇટી આપતી વખતે વિશેષ ભથ્થું અને વ્યાવસાયિક ભથ્થું આપી શકાય છે કે કેમ.

૭. વિદ્વાન વકીલ શ્રી શૂક્લા એ રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્વાન અપીલ સત્તામંડળે રૂ. ૧,૧૧,૪૬૯ ની વિશેષ પરવાનગીની રકમ અને રૂ.૭૦૦૦ ના વ્યાવસાયિક કરની રકમને બાકાત રાખીને ભૂલ કરી છે જે ગ્રેચ્યુઇટીની રકમની ગણતરી કરે છે. વિદ્વાન વકીલ શ્રી શૂક્લા દ્વારા રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું કે કર્મચારીને નાણાકીય લાભની ગણતરી માટે તે જ ગણવામાં આવે છે. અરજદાર માટે વિદ્વાન વકીલ શ્રી શૂક્લા એ **આર. એમ. એન્જિનિયરિંગ વર્ક્સ વિરુદ્ધ**ના કેસમાં આ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો. કુશલભાઈ **મણિલાલ ચાવડાએ ૨૦૧૨ની લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૫૨૯** માં રજૂઆત કરી

હતી અને રજૂઆત કરી હતી કે આ અદાલતની ખંડપીઠે ગ્રેચ્યુઇટીની ગણતરી કરતી વખતે મુસાફરી ભથ્થાને ધ્યાનમાં લીધી છે અને તેથી, વિદ્વત અપીલ અદાલતે ગ્રેચ્યુઇટીની રકમની ગણતરી કરતી વખતે વિશેષ ભથ્થું ન આપવામાં ભૂલ કરી છે. વિદ્વાન વકીલ શ્રી શુક્લા એ **પ્રાદેશિક પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનર (૨) પશ્ચિમ બંગાળ વિરુદ્ધ વિવેકાનંદ વિદ્યામંદિર અને અન્યના કેસ**માં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણય પર પણ આધાર રાખ્યો છે, જેણે **૨૦૨૦ (૧૭) એસસીસી ૬૪૩** માં અહેવાલ આપ્યો હતો અને રજૂઆત કરી હતી કે સર્વોચ્ચ અદાલતે કર્મચારી પ્રોવિડન્ટ ફંડ અને વિવિધ જોગવાઈઓ અધિનિયમ, ૧૯૫૨ હેઠળ પ્રોવિડન્ટ ફંડની ગણતરી કરતી વખતે વિશેષ ભથ્થું પણ આપ્યું છે.

૮. વિદ્વાન વકીલ શ્રી શુક્લાએ રજૂઆત કરી છે કે નિયંત્રક સત્તામંડળે ગ્રેચ્યુઇટીની ગણતરી કરતી વખતે ઉપરોક્ત રકમ કાપવામાં ગંભીર ભૂલ કરી છે, અને તેથી, અરજીને મંજૂરી આપવી જરૂરી છે, અને વિદ્વાન નિયંત્રક સત્તામંડળે પસાર કરેલા આદેશને સમર્થન આપવું જરૂરી છે.

૯. તેનાથી વિપરીત, વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ, શ્રી સુધીર નાણાવટીએ રજૂઆત કરી છે કે ગ્રેચ્યુઇટીની ચુકવણી અધિનિયમની કલમ ૨ (એસ) હેઠળ આપવામાં આવેલી વેતનની વ્યાખ્યામાં માત્ર મોંઘવારી ભથ્થાનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે

અને ખાસ કરીને બોનસ, કમિશન, એચઆરએ, ઓવરટાઈમ વેતન અને અન્ય કોઈપણ ભથ્થાને બાકાત રાખવામાં આવ્યો છે.વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે "અન્ય કોઈપણ ભથ્થું" શબ્દનો ઉલ્લેખ કરતા રજૂઆત કરી હતી કે જ્યારે કાયદાએ પોતે અન્ય કોઈપણ ભથ્થાને બાકાત રાખ્યો છે, જે વિશેષ ભથ્થું પણ છે, તો તે રકમ ગ્રેયુઈટીની ગણતરી કરતી વખતે સામેલ કરી શકાતી નથી.વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી નાણાવટીએ જી. સી. એસ. મેડિકલ કોલેજ, હોસ્પિટલ અને સંશોધન કેન્દ્રના કર્મચારીઓ માટે પ્રસ્તાવિત માળખા પર આધાર રાખ્યો છે અને શૈક્ષણિક ભથ્થું, બાળ ભથ્થું, શિક્ષણ ભથ્થું, પરિવહન ભથ્થું વગેરે જેવા અન્ય તમામ ભથ્થાં સહિત વિશેષ ભથ્થાનું માળખું રજૂ કર્યું છે અને જો ગ્રેયુઈટીના હેતુ માટે વિશેષ ભથ્થાની ગણતરી કરવામાં આવશે, તો આ ભથ્થાનો પણ સમાવેશ કરવામાં આવશે, જેને પ્રતિમા દ્વારા મંજૂરી નથી.

૧૦. વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી નાણાવટી તે નિર્ભરતા રજૂ કરે છે, જે અરજદાર માટે વિદ્વાન વકીલ દ્વારા મુસાફરી ભથ્થાના સંદર્ભમાં અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણય પર મૂકવામાં આવી હતી, જે કાર્યસ્થળ પર પહોંચવા અને ફરજ પર રહેવા માટે ચૂકવવામાં આવી હતી.વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી નાણાવટી એ વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે પ્રાદેશિક પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનર (સુપ્રા) ના કિસ્સામાં સર્વોચ્ચ અદાલતનો નિર્ણય પણ લાગુ પડશે નહીં, કારણ કે તે કર્મચારી પ્રોવિડન્ટ ફંડ અને વિવિધ જોગવાઈઓ અધિનિયમ, ૧૯૫૨ હેઠળ

આપવામાં આવ્યો હતો, જ્યાં વેતનની વ્યાખ્યા આઈ. ડી. એક્ટ હેઠળ કલમ ૨ (આરઆર) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવી છે. વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી નાણાવટી એ ૨૦૨૪ની વિશેષ દિવાની અરજી નં.૧૪૨૪૦ માં **અરવિંદ ડાહ્યાભાઈ સુથાર**ના કેસમાં આ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો છે અને રજૂઆત કરી છે કે આ અદાલતે એવું માન્યું છે કે ગ્રેયુઇટીની રકમની ગણતરી કરતી વખતે, મૂળભૂત વેતન અને મોંઘવારી ભથ્થું એ માત્ર ધ્યાનમાં લેવાના પરિબલો છે અને તેથી, એ પણ જાણવા મળ્યું છે કે અપીલ સત્તામંડળે ગ્રેયુઇટીની રકમની ગણતરી કરતી વખતે વિશેષ ભથ્થું અને વ્યાવસાયિક ભથ્થાની રકમને નકારી કાઢવામાં કોઈ ભૂલ કરી નથી.

૧૧. સંબંધિત પક્ષોના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા, અને આ મુદ્દાને નક્કી કરવા માટે તેમના દ્વારા લેવામાં આવેલા નિર્ણયોને પણ ધ્યાનમાં લીધા કે વિશેષ ભથ્થું આપવાનો હેતુ શું હતો અને સૂચિત પગાર માળખામાં કયા ભથ્થાનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે, જે પ્રતિવાદી માટે વિદ્વાન વકીલ દ્વારા રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યો હતો, તેનો ઉદ્દેશ કરવો જરૂરી છે, જે નીચે અહીં પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યો છે.

જી. સી. એચ. એમ. સી. એચ. અને આર. સી. કર્મચારીઓ માટે પ્રસ્તાવિત
 પગાર માળખું-૨૦૧૭-૧૮
 સહભાગી પગાર (દર મહિને) ટિપ્પણીઓ
 ઓ
 શહેરી શહેરી શહેરી શહેરી શહેરી શહેરી
 વિકાસ વિકાસ વિકાસ વિકાસ વિકાસ વિકાસ

	માટે રૂ.	માટે રૂ.	માટે રૂ.	માટે રૂ.	માટે રૂ.	માટે રૂ.	
મૂળભૂત પગાર	૫૦૦૦	૧૦૦૦	૨૫,૦	૩૭૫૦	૫૦૦૦	૭૫૦૦	૫૦% કુલ પગાર (જો ૫૦૦૦થી ઓછો હોય તો ઓછામાં ઓછો ૫૦૦૦)
ઘર ભાડું	૧૦૦૦	૪૦૦૦	૧૦૦૦	૧૫૦૦	૨૦૦૦	૩૦૦૦	જો કુલ ૧૦૦૦૦થી વધુ હોય તો મૂળના ૪૦ ટકા, જો ૧૦૦૦૦થી ઓછા હોય તો મૂળભૂતના ૨૦ ટકા
પરિવહન ભથ્થું	૧૬૦૦	૧૬૦૦	૧૬૦૦	૧૬૦૦	૧૬૦૦	૧૬૦૦	સુધારેલ છે.
તબીબી વળતર	૧૨૫૦	૧૨૫૦	૧૨૫૦	૧૨૫૦	૧૨૫૦	૧૨૫૦	સુધારેલ છે.
બાળ શિક્ષણ ભથ્થાં	૧૦૦	૧૦૦	૧૦૦	૧૦૦	૧૦૦	૧૦૦	શહેરી વિકાસ માટે રૂ. દર મહિને બાળક દીઠ ૧૦૦.મહત્તમ બે બાળકો
ટેલિફોન / મોબાઈલ નો ઉપયોગ	૦	૦	૧૦૦૦	૧૦૦૦	૧૦૦૦	૧૦૦૦	જો કુલ રકમ ૨૫,૦૦૦થી વધુ હશે તો ૧૦૦૦ આપવામાં આવશે.
શૈક્ષણિક ભથ્થું	૦	૦	૧૦૦૦	૧૦૦૦	૧૦૦૦	૧૦૦૦	જો કુલ ૪૦૦૦૦થી વધુ હશે તો ૧૦૦૦ આપવામાં આવશે.
બોનસ સહિત અન્ય ભથ્થાં	૧૦૫૦	૩૦૫૦	૧૦૦૫	૧૭૫૦	૨૫૦૫	૪૦૦૫	કુલ પગાર-(મૂળભૂત + એચ. આર. એ. + ટી. આર. ભથ્થું + તબીબી + શિક્ષણ-ટેલિફોન-શૈક્ષણિક-ફૂપન-ચાલકનો

પગાર.-કાર વળતર)

કુલ પગાર ૧૦૦૦ ૨૦૦૦ ૫૦૦૦ ૭૫૦૦ ૧૦૦૦ ૧૫૦૦

૦ ૦ ૦ ૦ ૦૦૦ ૦૦

વાર્ષિક ૧,૨૦ ૨,૪૦,૬,૦૦,૮,૦૦,૧૨,૦૦ ૧૮,૦૦

પગાર ,૦૦૦ ૦૦૦ ૦૦૦ ૦૦૦ ,૦૦૦ ,૦૦૦

(એ)

ઓછું

યુ/એસ

૧૦ હેઠળ

મુક્તિ

ઘરનું

ભાડું

ભથ્થું

નીચેનામાંથી નીચું:

(I) વાસ્તવિક એચ.

આર. એ. પ્રાપ્ત થયું

(૨) ચૂકવેલ ભાડું-

મૂળભૂત પગારના ૧૦

ટકા

(૩. મૂળભૂત

પગારના ૪૦ ટકા

રહેઠાણ

અહેમદેબાદમાં મળે

છે.

શહેરી વિકાસ માટે ૩.

દર મહિને બાળક દીઠ

૧૦૦.મહત્તમ બે

બાળકો

-શૈક્ષણિક ભથ્થું

-બાળ

શિક્ષણ

ભથ્થું

-

એકેડેમિક

ભથ્થા

જાહેરાત મેળવો કે

રકમ શૈક્ષણિક હેતુ

માટે ખર્ચવામાં આવી

છે અને રૂ. ૧૨,

૦૦૦.

શહેરી વિકાસ માટે ૩.

૧૬૦૦

પ્રતિ

પરિવહન

ભથ્થું

તબીબી
વળતર

—
ટેલિફોન
/
મોબાઈલ
નો
ઉપયોગ

કલમ ૧૦
(બી)
હેઠળ કુલ
મુક્તિ
ઓછું:વ્ય
વસાયિક
કર (સી)
કુલ પગાર
(એ)–
(બી)–
(સી)

માસ.સાબિતીની જરૂર
નથી.

તબીબી બિલ રજૂ
કરવાને આધિન
૧૫૦૦૦ સુધી.પુરાવો
મેળવ્યા પછી
કપાતની મંજૂરી
આપવી.

પુરાવા મેળવવા અને
ચૂકવેલ ઓછામાં
ઓછા બિલ અથવા
ભથ્થામાં કપાતની
મંજૂરી આપવી.

મહત્તમ ૩.
૨૪૦૦/-

૧૨. ઉપરોક્ત માળખા અનુસાર, વિશેષ ભથ્થાની ગણતરી કરવાના હેતુથી
અન્ય તમામ ભથ્થાને ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યા હતા, જે મે ૨૦૨૧ અને જૂન
૨૦૨૧ની પેરિલપ મુજબ રૂ. ૧,૧૧,૪૬૯ છે.આ વિશેષ ભથ્થું અન્ય તમામ
ભથ્થા સાથે સીધું જોડાણ ધરાવે છે.આ તબક્કે, અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ

૨ (એસ) હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલ વેતનની વ્યાખ્યાનો ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી છે, અને અહીં નીચે પુનઃઉત્પાદન કરવામાં આવ્યું છે.

“૨(એસ).”વેતન એટલે કર્મચારી દ્વારા ફરજ પર હોય ત્યારે અથવા રજા પર હોય ત્યારે તેની નોકરીની શરતો અને નિયમો અનુસાર મેળવેલ તમામ વેતન અને જે તેને રોકડમાં ચૂકવવાપાત્ર હોય અથવા ચૂકવવાપાત્ર હોય અને તેમાં મોંઘવારી ભથ્થાનો સમાવેશ થાય છે પરંતુ તેમાં કોઈ બોનસ, કમિશન, ઘરનું ભાડું ભથ્થું, ઓવરટાઈમ વેતન અને અન્ય કોઈપણ ભથ્થાનો સમાવેશ થતો નથી.

૧૩. ઉપરોક્ત વ્યાખ્યા પરથી એ સ્પષ્ટ છે કે "વેતન" અથવા "મૂળભૂત વેતન" શબ્દની વ્યાખ્યામાં એવા ઘટકોનો સમાવેશ થતો નથી જેને ખાસ બાકાત રાખવામાં આવ્યા છે."અન્ય ભથ્થાં" ને ખાસ બાકાત રાખવામાં આવ્યાં હોવાથી, જે વિશાળ કંપનવિસ્તારની અભિવ્યક્તિ છે, તે તેના "વિશેષ ભથ્થું" માં લેશે.આ તબક્કે, ૨૦૨૪ની વિશેષ દિવાની અરજી નંબર ૧૪૨૪૦માં આ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી છે, જે અહીં નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યો છે:

“૬.વેતનની વ્યાખ્યા સૂચવે છે કે વેતનમાં મોંઘવારી ભથ્થાનો સમાવેશ થશે, પરંતુ તેમાં કોઈ બોનસ, કમિશન, એચઆરએ, ઓવરટાઈમ વેતન અને અન્ય કોઈપણ ભથ્થાનો સમાવેશ થતો નથી.આ સંદર્ભમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતનો ચુકાદો **પશ્ચિમ બંગાળ રાજ્ય અને અન્ય રાજ્યોના કેસમાં આપવામાં આવ્યો હતો.ટેક્સમેકો લિમિટેડ, (૧૯૯૯) ૧ એસ. સી. સી. ૧૯૮** માં અહેવાલ આપ્યો હતો, જેનો ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી છે, જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે:

“૧. પ્રતિવાદી-કંપની પાસે એક યોજના છે જે હેઠળ તે તેના કર્મચારીઓને ચૂકવણી કરે છે જેને "પ્રોત્સાહન બોનસ" કહેવામાં આવે છે.અપીલકર્તાઓએ એવું વલણ અપનાવ્યું હતું કે પ્રોત્સાહન બોનસ પશ્ચિમ બંગાળ રાજ્ય કરવેરા વ્યવસાય, વેપાર, માંગણીઓ અને રોજગાર અધિનિયમ, ૧૯૭૯ની કલમ ૨ (જે) માં સમાવિષ્ટ "પગાર" અથવા "વેતન" ની વ્યાખ્યામાં આવે છે અને તેથી, તે તે કાયદા હેઠળ કર વસૂલવા માટે જવાબદાર છે, જે પ્રતિવાદી-કંપની તેના કર્મચારીઓ વતી કપાત કરવા અને ચૂકવવા માટે બંધાયેલી હતી.આ દલીલ પશ્ચિમ બંગાળ કરવેરા ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ અરજીઓનો વિષય હતો.અપીલ હેઠળના તેના આદેશમાં, ટ્રિબ્યુનલે શોધી કાઢ્યું હતું કે તે સામાન્ય આધાર હતો કે પ્રોત્સાહન બોનસ ઉત્પાદન સાથે જોડાયેલું હતું.તે

ચોક્કસ લઘુતમ જથ્થા કરતાં વધુ ઉત્પાદન માટે ચોક્કસ દરે ચૂકવવામાં આવતું હતું. જ્યારે ઉત્પાદન તે જથ્થાને વટાવી જાય ત્યારે જ તે ચૂકવવાપાત્ર હતું. જો કોઈ ચોક્કસ મહિનામાં ઉત્પાદન નિર્ધારિત લઘુતમ જથ્થાને ઓળંગતું ન હોય, તો કોઈ ચુકવણી થતી ન હતી. બીજી બાજુ, જો બીજા મહિનામાં ઉત્પાદન લઘુતમ જથ્થા કરતાં વધી ગયું હોય, તો પ્રોત્સાહન બોનસ વધારાના ઉત્પાદનને અનુરૂપ ચૂકવવાપાત્ર હતું, જે સ્વાભાવિક રીતે દર મહિને બદલાતું રહેતું હતું. આ આધાર પર, ટ્રિબ્યુનલને જાણવા મળ્યું કે પ્રોત્સાહન બોનસની ચુકવણી નિયમિત ધોરણે કરવામાં આવતી નથી અને તેથી, કલમ ૨ (૧) માં "પગાર" અથવા "વેતન" ની વ્યાખ્યાની જરૂરિયાત સંતોષાતી નથી.

૨. તે વ્યાખ્યા કહે છે, જ્યાં સુધી આપણા હેતુઓ માટે સુસંગત છે, કે "પગાર" અથવા "વેતન" માં "પગાર, મોંઘવારી ભથ્થું અને કોઈ પણ વ્યક્તિ દ્વારા નિયમિત ધોરણે મેળવવામાં આવતા અન્ય તમામ મહેનતાણાનો સમાવેશ થાય છે, પછી ભલે તે રોકડમાં ચૂકવવાપાત્ર હોય કે વસ્તુઓમાં....

૩. ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પહોંચેલા તથ્યોના તારણો સ્પષ્ટ છે. પ્રોત્સાહન બોનસ પૂરી પાડતી પ્રતિવાદી-કંપનીની યોજના નક્કી કરે છે કે તે ત્યારે જ ચૂકવવાપાત્ર છે જ્યારે ઉત્પાદન ચોક્કસ લઘુતમ જથ્થા કરતાં વધી

જાય.આ સૂચવે છે કે જ્યારે ઉત્પાદન તે લઘુતમ જથ્થા કરતાં વધી ન જાય ત્યારે પ્રોત્સાહન બોનસ ચૂકવવામાં આવતું નથી.જો એમ હોય તો, સ્પષ્ટપણે, પ્રોત્સાહન બોનસ પ્રતિવાદી-કંપનીના કર્મચારીઓને "નિયમિત ધોરણે" મળતું મહેનતાણું નથી.

૪. જોકે, અપીલકર્તાના જાણકાર વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે એક યોજના હતી અને તે ચૂકવણીની નિયમિતતા સૂચવે છે.યોજનાને માત્ર યોજનાના આધારે નક્કી કરવામાં આવે તો એવું માનવામાં આવે છે કે તે એવી પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં લે છે કે જ્યાં પ્રોત્સાહન બોનસ ચૂકવવાપાત્ર છે અને એવી પરિસ્થિતિઓ કે જ્યાં તે ચૂકવવાપાત્ર નથી.યોજનાને ધ્યાનમાં રાખીને, પ્રોત્સાહન બોનસની ચૂકવણી નિયમિત ધોરણે થતી નથી.જો અપીલકર્તાઓ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ એ દર્શાવવા માટે સામગ્રી રજૂ કરી શક્યા હોત કે યોજનાની શરતો હોવા છતાં, હકીકતમાં, નોંધપાત્ર સમયગાળા દરમિયાન, દર મહિને પ્રોત્સાહન બોનસની ચુકવણી કરવામાં આવી હતી, તો તે બીજી બાબત બની હોત.

૫. પરિણામે, અપીલ રદ કરવામાં આવે છે.ખર્ચ અંગે કોઈ ઓર્ડર આપવામાં આવશે નહીં."

૭. રામા મલ્ટીટેક લિમિટેડના કેસમાં આ અદાલતના મૌખિક ચુકાદાનો સંદર્ભ આપવો યોગ્ય છે. એચ. આર. માનાગર-ગિમી સેમ્યુઅલ ડેવી વિરુદ્ધ. નાયબ શ્રમ કમિશનર અને અન્યોએ ૨૦૧૩ની વિશેષ દિવાની અરજી નંબર ૧૦૯૯૯ તારીખ ૨૨.૧૧.૨૦૧૬ "માં નોંધ્યું છે, જેમાં આ અદાલતની સંકલન ખંડપીઠે પેરા-૧૦.૧ થી ૧૩માં અને ખાસ કરીને પેરા ૧૨માં સિદ્ધાંતનો ઉલ્લેખ કર્યો છે, જે નીચે મુજબ છે:-

“૧૨. ઉપરોક્ત ટાંકવામાં આવેલા અવલોકનો પરથી એ સ્પષ્ટ છે કે "વેતન/મૂળભૂત વેતન" શબ્દની વ્યાખ્યામાં એવા ઘટકોનો સમાવેશ થતો નથી જેને ખાસ બાકાત રાખવામાં આવ્યા છે.ખાસ કરીને "અન્ય ભથ્થું" બાકાત હોવાથી-જે વિશાળ કંપનવિસ્તારની અભિવ્યક્તિ છે-તે તેના ગણોમાં "વિશેષ ભથ્થું" લેશે.

૮. "ટી. આઈ. સાયકલ ઓફ ઈન્ડિયા અંબતુર વિ. ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાનો સંદર્ભ આપવો પણ યોગ્ય છે. એમ. કે. ગુરુમાની અને અન્યોએ (૨૦૦૧) ૭ એસસીસી ૨૦૪ "માં અહેવાલ આપ્યો હતો, ખાસ કરીને પેરા-૮,૯ અને ૧૦ જે આ રીતે વાંચે છે

હેઠળ:-

“૮. કાયદાની કલમ ૨ (ઓ) વેતન શબ્દને નીચે પ્રમાણે વ્યાખ્યાયિત કરે છે: “૨(”) "વેતન" "નો અર્થ એ છે કે ફરજ પર અથવા રજા પર હોય ત્યારે કર્મચારી દ્વારા તેની નોકરીની શરતો અને નિયમો અનુસાર મેળવવામાં આવતી તમામ વેતન અને જે તેને રોકડમાં ચૂકવવામાં આવે છે અથવા ચૂકવવાપાત્ર હોય છે અને તેમાં મોંઘવારી ભથ્થાનો સમાવેશ થાય છે પરંતુ તેમાં કોઈ બોનસ, કમિશન, એચઆરએ, ઓવરટાઈમ વેતન અને અન્ય કોઈપણ ભથ્થાનો સમાવેશ થતો નથી".”

૯. પી. એફ. અધિનિયમની કલમ ૨ (બી) હેઠળ, મૂળભૂત વેતન શબ્દની વ્યાખ્યા નીચે મુજબ છે:

“૨ (”(ખ) "મૂળભૂત વેતન" "નો અર્થ એ છે કે કર્મચારી દ્વારા ફરજ પર હોય ત્યારે અથવા રજા પર હોય ત્યારે અથવા રજાઓ પર હોય ત્યારે રોજગાર કરારની શરતો અનુસાર વેતન સાથે મેળવવામાં આવે છે અને જે તેને ચૂકવવામાં આવે છે અથવા રોકડમાં ચૂકવવાપાત્ર હોય છે, પરંતુ તેમાં (i) કોઈપણ ખાદ્ય રાહતની રોકડ કિંમતનો સમાવેશ થતો નથી".

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

(૩) નોકરીદાતા દ્વારા આપવામાં આવેલી કોઈપણ ભેટ;

૧૦. આ બે જોગવાઈઓ વચ્ચેની સરખામણી એ સ્પષ્ટ કરશે કે જ્યાં સુધી વેતનમાંથી બોનસ બાકાત રાખવાની વાત છે ત્યાં સુધી આ બે કાયદાઓમાં ઉપયોગમાં લેવાતી બે અભિવ્યક્તિઓ વચ્ચે કોઈ મૂળભૂત તફાવત નથી.પી. એફ. કાયદામાં વપરાતા મૂળભૂત વેતન શબ્દ દ્વારા ઉચ્ચ અદાલતને દૂર કરવામાં આવી છે, જ્યારે કે કાયદામાં વેતન શબ્દનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે, પરંતુ જો આપણે સંબંધિત કાયદાઓમાં બે શરતોને કેવી રીતે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવે છે તેની નજીકથી તપાસ કરીએ તો તે તફાવતની કોઈ અસર થશે નહીં.બે અભિવ્યક્તિઓનું નામકરણ બે શબ્દોની સામગ્રીમાં ફેરફાર કરશે નહીં.તેથી, ઉચ્ચ અદાલતે આ મામલાના આ પાસા પર વિચાર કરવો જોઈતો હતો.આગળ સ્ટ્રો બોર્ડ એમ. એફ. જી. માં આ કોર્ટ. કો. લિ. વિ.

તેના કામદારો, અધિનિયમ પહેલા ઘડવામાં આવેલી ગ્રેયુઇટી યોજના સાથે સંબંધિત હતા અને આ રીતે આ અદાલતે આ બાબતના આ પાસાનું અર્થઘટન કર્યું:

“૨૬. નિર્ણયો અમારા ધ્યાનમાં લાવવામાં આવ્યા છે, જેમાંથી કેટલાક મૂળભૂત વેતનનો સંદર્ભ આપે છે અને અન્ય ગ્રેયુઇટીની ગણતરી માટેના પાયા તરીકે એકીકૃત વેતનનો સંદર્ભ આપે છે. આ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા ઉદ્યોગમાં પ્રચલિત સંજોગોની વિવેકબુદ્ધિ અને 'લાગણી' ની બાબતો છે અને જ્યાં સુધી તે તેની વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ કરવામાં અવ્યવસ્થિત ન થઈ જાય ત્યાં સુધી એવોર્ડ ટકી રહેવો જોઈએ. આપણે જોઈએ છીએ કે ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી અધિનિયમમાં પણ મૂળભૂત વેતન નહીં પરંતુ 'મોંઘવારી ભથ્થું સહિત કુલ વેતન' ને આધાર તરીકે લેવામાં આવ્યું છે. આ, આકસ્મિક રીતે, દેશમાં ઔદ્યોગિક ભાવનાને પ્રતિબિંબિત કરે છે જેને કાયદામાં સ્ફટિકીકૃત કરવામાં આવી છે. (ભાર મૂકવામાં આવે છે)

XXXXXXXX

૨૭. અમે સ્પષ્ટ કરીએ છીએ કે વેતનનો અર્થ મૂળભૂત વેતન અને મોંઘવારી ભથ્થું હશે અને તેમાં બીજું કંઈ નહીં.”

૯. આ અદાલતે "૨૦૨૨ (૩) જી. એલ. આર. ૨૨૧૩ માં નોંધાયેલા મણિબેન મગનભાઈ ભારિયા વિરુદ્ધ જિલ્લા વિકાસ અધિકારી, દાહોદ અને અન્યો" ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદા પર પણ આધાર રાખ્યો છે, જેમાં માનનીય ન્યાયમૂર્તિ અભય એસ. ઓકાએ પેરા-૨૮માં અવલોકન કર્યું છે, જે નીચે મુજબ છે:-

"૨૮. ૧૯૭૨ના અધિનિયમની કલમ ૨ની કલમો (ઈ), (એફ) અને (ઓ) જે 'કર્મચારી', 'નોકરીદાતા' અને 'વેતન' ને વ્યાખ્યાયિત કરે છે તે સુસંગત છે.એ જ આ રીતે વાંચે છે:

"(ઈ) "કર્મચારી" એટલે કોઈ પણ વ્યક્તિ (એપ્રેન્ટિસ સિવાયની) કે જે વેતન માટે કાર્યરત હોય, પછી ભલે તે રોજગારની શરતો સ્પષ્ટ હોય કે ગર્ભિત હોય, કોઈપણ પ્રકારના કામમાં, મેન્યુઅલ અથવા અન્યથા, ફેક્ટરી, ખાણ, તેલક્ષેત્ર, વાવેતર, બંદર, રેલવે કંપની, દુકાન અથવા અન્ય સંસ્થાના કામમાં અથવા તેના સંબંધમાં કે જેના પર આ કાયદો લાગુ થાય છે, પરંતુ તેમાં એવી કોઈ વ્યક્તિનો સમાવેશ થતો નથી કે જે કેન્દ્ર સરકાર અથવા રાજ્ય સરકાર હેઠળ પદ ધરાવે છે અને અન્ય કોઈ અધિનિયમ અથવા ગ્રેયુટીની ચુકવણી માટે જોગવાઈ કરતા કોઈપણ નિયમો દ્વારા સંચાલિત હોય;

(એફ) "નોકરીદાતા" એટલે કોઈ પણ સંસ્થા, ફેક્ટરી, ખાણ, તેલક્ષેત્ર, વાવેતર, બંદર, રેલવે કંપની અથવા દુકાનના સંબંધમાં:—

(આઈ) કેન્દ્ર સરકાર અથવા રાજ્ય સરકાર સાથે સંકળાયેલી અથવા તેના નિયંત્રણ હેઠળની, કર્મચારીઓની દેખરેખ અને નિયંત્રણ માટે યોગ્ય સરકાર દ્વારા નિયુક્ત વ્યક્તિ અથવા સત્તાધિકારી, અથવા જ્યાં કોઈ વ્યક્તિ અથવા સત્તાધિકારીની આ રીતે નિમણૂક કરવામાં આવી નથી, ત્યાં સંબંધિત મંત્રાલય અથવા વિભાગના વડા,

(ર) કોઈ પણ સ્થાનિક સત્તામંડળ સાથે સંકળાયેલી અથવા તેના નિયંત્રણ હેઠળની, કર્મચારીઓની દેખરેખ અને નિયંત્રણ માટે આવા સત્તામંડળ દ્વારા નિયુક્ત વ્યક્તિ અથવા જ્યાં કોઈ વ્યક્તિની આ રીતે નિમણૂક કરવામાં આવી નથી, ત્યાં સ્થાનિક સત્તામંડળનો મુખ્ય કાર્યકારી અધિકારી.

(૩) અન્ય કોઈ પણ કિસ્સામાં, સંસ્થા, ફેક્ટરી, ખાણ, તેલક્ષેત્ર, વાવેતર, બંદર, રેલવે કંપની અથવા દુકાનની બાબતો પર અંતિમ નિયંત્રણ ધરાવતી વ્યક્તિ અથવા સત્તાધિકારી અને જ્યાં ઉપરોક્ત

બાબતો અન્ય કોઈ વ્યક્તિને સોંપવામાં આવે છે, પછી ભલે તે વ્યવસ્થાપક હોય કે મેનેજિંગ ડિરેક્ટર અથવા અન્ય કોઈ નામથી ઓળખાતી હોય, એવી વ્યક્તિ;

(ઓ) "વેતન" એટલે ફરજ પર હોય ત્યારે અથવા રજા પર હોય ત્યારે કર્મચારી દ્વારા તેની નોકરીની શરતો અને નિયમો અનુસાર મેળવવામાં આવતા અને તેને રોકડમાં ચૂકવવામાં આવતા અથવા ચૂકવવાપાત્ર હોય તેવા તમામ વેતન અને તેમાં મોંઘવારી ભથ્થાનો સમાવેશ થાય છે પરંતુ તેમાં કોઈ બોનસ, કમિશન, ઘરનું ભાડું ભથ્થું, ઓવરટાઈમ વેતન અને અન્ય કોઈપણ ભથ્થાનો સમાવેશ થતો નથી."

૧૦. "૨૦૨૨ (૩) જી. એલ. આર. ૨૨૧૩ માં નોંધાયેલા મિલિતેન મગનભાઈ ભારિયા વિરુદ્ધ જિલ્લા વિકાસ અધિકારી, દાહોદ અને અન્યોના કેસમાં" માનનીય ન્યાયમૂર્તિ અજય રસ્તોગીએ પેરા-૬માં પણ અવલોકન કર્યું છે, જે નીચે મુજબ છે:—

"૬. જ્યારે આપણે અધિનિયમ ૧૯૭૨ના આદેશ વિશે વાત કરીએ, ત્યારે જો કોઈ યોજના પર સર્વગ્રાહી રીતે ધ્યાન આપે, તો ગ્રેયુઇટી એ નોંધપાત્ર સમયગાળા માટે પ્રદાન કરવામાં આવેલી સારી, કાર્યક્ષમ અને વફાદાર સેવા માટેનું ઇનામ છે અને જે કર્મચારી ૫ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય

સુધી સતત સેવામાં રહે છે, જેમાં નિવૃત્તિ/નિવૃત્તિ/રાજીનામું/અકાળ મૃત્યુ સામેલ છે, તે અધિનિયમ, ૧૯૭૨ની કલમ ૪ની પેટા કલમ (૨) હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલી ગણતરીની દ્રષ્ટિએ ગ્રેયુઇટીનો દાવો કરવા માટે લાયક બને છે, જે કલમ ૧ (૩) હેઠળ આવરી લેવામાં આવેલી સંસ્થાઓના વિવિધ વર્ગમાં કાર્યરત સંગઠિત/અસંગઠિત કામદારો/કર્મચારીઓનું મોટું ક્ષેત્ર આવરી લે છે. (એ) અને (બી) અને કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા અધિનિયમ ૧૯૭૨ની કલમ ૧ (૩) (સી) હેઠળ પણ સૂચિત કરવામાં આવે છે.કલમ ૧ (૩) (એ), (બી) અને (સી) હેઠળ ઉદ્દેશિત સંસ્થાઓ હેઠળ કામ કરતા આવા કર્મચારીઓ, કેસ હોય તે પ્રમાણે, અધિનિયમ, ૧૯૭૨ની કલમ ૪ની શરતો અનુસાર ગ્રેયુઇટીની ચુકવણીનો દાવો કરવા પાત્ર રહેશે અને જ્યાં સુધી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ની કલમ ૨ (ઓ) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત 'વેતન' શબ્દનો સંબંધ છે, તે માત્ર અધિનિયમની કલમ ૪ની પેટા કલમ (૨) હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલ ગણતરીના હેતુ માટે જ હોવાનું જણાય છે અને ગ્રેયુઇટીને અટકાવવી એ અધિનિયમની પેટા કલમ (૬) હેઠળ ગણેલાં સિવાય અન્ય કોઈ પણ સંજોગોમાં સ્વીકાર્ય નથી. અધિનિયમ, ૧૯૭૨ની કલમ ૪.કલમ ૨ (ઈ) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કર્મચારીને અધિનિયમ ૧૯૭૨ની કલમ ૧ (૩) હેઠળ આવરી લેવામાં આવેલી સંસ્થામાં કામ કરતી વખતે વૈધાનિક અધિકાર તરીકે ગ્રેયુઇટીનો દાવો

કરવાનો અધિકાર છે.આ હેતુ માટે સંબંધિત અધિનિયમ, ૧૯૭૨ની કલમ ૧ (૩) અને ૨ (ઈ) અને ૨ (ઓ) નો નીચે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે:—

“૧(૩) તે આના પર લાગુ થશે —

(ક) દરેક કારખાના, ખાણ, તેલક્ષેત્ર, વાવેતર, બંદર અને રેલવે કંપની;

(ખ) જે રાજ્યમાં દસ કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ કાર્યરત છે અથવા અગાઉના બાર મહિનાના કોઈપણ દિવસે કાર્યરત હતા તેવી દુકાનો અને સંસ્થાઓના સંબંધમાં હાલમાં અમલમાં હોય તેવા કોઈપણ કાયદાના અર્થમાં દરેક દુકાન અથવા સંસ્થા;

(ગ) એવી અન્ય સંસ્થાઓ અથવા સંસ્થાઓનો વર્ગ, જેમાં દસ કે તેથી વધુ કર્મચારીઓ કાર્યરત છે અથવા કાર્યરત હતા, અથવા અગાઉના બાર મહિનાના કોઈપણ દિવસે, જે કેન્દ્ર સરકાર આ માટે જાહેરનામા દ્વારા નિર્દિષ્ટ કરે.

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

(ઇ) "કર્મચારી" એટલે એવી કોઈ પણ વ્યક્તિ (એપ્રેન્ટિસ સિવાયની) કે જે વેતન માટે કાર્યરત હોય, પછી ભલે તે રોજગારની શરતો સ્પષ્ટ હોય કે ગર્ભિત હોય, કોઈપણ પ્રકારના કામમાં, મેન્યુઅલ અથવા અન્યથા, અથવા ફેક્ટરી, ખાણ, તેલક્ષેત્ર, વાવેતર, બંદર, રેલવે કંપની, દુકાન અથવા અન્ય સંસ્થાના કાર્યના સંબંધમાં કે જેના પર આ કાયદો લાગુ થાય છે, પરંતુ તેમાં એવી કોઈ વ્યક્તિનો સમાવેશ થતો નથી કે જે કેન્દ્ર સરકાર અથવા રાજ્ય સરકાર હેઠળ પદ ધરાવે છે અને અન્ય કોઈ અધિનિયમ અથવા ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી માટે જોગવાઈ કરતા કોઈપણ નિયમો દ્વારા સંચાલિત હોય.

(ઓ) "વેતન" એટલે ફરજ પર હોય ત્યારે અથવા રજા પર હોય ત્યારે કર્મચારી દ્વારા તેની નોકરીની શરતો અને નિયમો અનુસાર મેળવવામાં આવતી અને તેને રોકડમાં ચૂકવવામાં આવતી અથવા ચૂકવવાપાત્ર તમામ વેતન અને તેમાં મોંઘવારી ભથ્થાનો સમાવેશ થાય છે પરંતુ તેમાં કોઈ બોનસ, કમિશન, ઘરનું ભાડું ભથ્થું, ઓવરટાઈમ વેતન અને અન્ય કોઈપણ ભથ્થાનો સમાવેશ થતો નથી."

૧૧. આ અદાલતે ફર્ટિલાઇઝર કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડના ચેરમેન-કમ-મેનેજિંગ ડિરેક્ટર અને અન્ય વિરુદ્ધ રાજેશ ચંદ્ર શ્રીવાસ્તવ અને અન્યના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાનો પણ ઉલ્લેખ કર્યો છે. જી. એલ. આર. ૨૦૨૨ (૩) ૨૩૨૫" માં નોંધાયેલ છે, ખાસ કરીને પેરા-૧૬,૧૭,૧૮,૨૦ અને ૨૧, જે નીચે મુજબ છે:-

“૧૬. કાયદાની કલમ ૨ (ઓ) વેતનને નીચે મુજબ વ્યાખ્યાયિત કરે છે:-

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

XXX XXX XXX

(ઓ) "વેતન" એટલે ફરજ પર હોય ત્યારે અથવા રજા પર હોય ત્યારે કર્મચારી દ્વારા તેની નોકરીની શરતો અને નિયમો અનુસાર મેળવવામાં આવતી અને તેને રોકડમાં ચૂકવવામાં આવતી અથવા ચૂકવવાપાત્ર તમામ વેતન અને તેમાં મોંઘવારી ભથ્થાનો સમાવેશ થાય છે પરંતુ તેમાં કોઈ બોનસ, કમિશન, ઘરનું ભાડું ભથ્થું, ઓવરટાઈમ વેતન અને અન્ય કોઈપણ ભથ્થાનો સમાવેશ થતો નથી.”

૧૭. અભિવ્યક્તિની વ્યાખ્યા ૩ ભાગોમાં છે, પ્રથમ ભાગ અભિવ્યક્તિનો અર્થ સૂચવે છે, બીજો ભાગ સૂચવે છે કે તેમાં શું સામેલ

છે અને ત્રીજો ભાગ સૂચવે છે કે તેમાં શું સામેલ નથી.વ્યાખ્યાના પ્રથમ ભાગમાં, કર્મચારી દ્વારા "રોજગારની શરતો અને નિયમો અનુસાર" જે કમાણી કરવામાં આવે છે તેના પર ભાર મૂકવામાં આવે છે.

૧૮. જે કમાયું હતું તે ચૂકવવામાં આવ્યું છે કે ચૂકવવાપાત્ર રહ્યું છે તે ધ્યાનમાં લીધા વિના, તે વ્યાખ્યામાં શામેલ છે, જો કે તે તેની રોજગારની શરતો અને નિયમો અનુસાર છે.

XXXXXX

૨૦. તે કાયદાનો મૂળભૂત સિદ્ધાંત છે કે જે પક્ષ વચગાળાના આદેશનો આનંદ માણે છે, જ્યારે કેસનું અંતિમ પરિણામ તેની વિરુદ્ધ જાય છે ત્યારે તે આવા વચગાળાના આદેશનો લાભ ગુમાવવા માટે બંધાયેલો છે.સ્વૈચ્છિક વિભાજન યોજનાના આકસ્મિક સંજોગો અમલમાં આવ્યા તે પહેલાં આ અદાલત દ્વારા સ્થાનાંતરિત કેસોને આખરે ૨૫.૦૪.૨૦૦૩ ના આદેશ દ્વારા બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા, જે એક ભ્રમ પેદા કરે છે જાણે કે છેલ્લા ખેંચાયેલા પગારમાં આ કામચલાઉ ચૂકવણીનો સમાવેશ થાય છે, તે મૂળભૂત નિયમની વિરુદ્ધ જવું શક્ય નથી કે જ્યારે વચગાળાના આદેશનો લાભ મેળવનાર પક્ષ અંતિમ તબક્કામાં નિષ્ફળ જશે ત્યારે તે આપમેળે જશે.

૨૧. 'ધ સ્ટ્રો બોર્ડ મેન્યુફેક્ચરિંગ કંપની લિમિટેડ. વિ. તેના કામદારો, ૧૯૭૭ (૨) એસ. સી. સી. ૩૨૯, આ અદાલતે એ જ કાયદાની કલમ ૨ (ઓ) હેઠળ "વેતન" અભિવ્યક્તિનો અર્થ નીચે મુજબ સ્પષ્ટ કર્યો:"અમે સ્પષ્ટ કરીએ છીએ કે વેતનનો અર્થ મૂળભૂત વેતન અને મોંઘવારી ભથ્થું હશે અને તેમાં બીજું કંઈ નહીં.

૧૨. સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાને ધ્યાનમાં લેતા, તે છે સ્પષ્ટ કરો કે ગ્રેયુઇટીની રકમની ગણતરી કરતી વખતે, મૂળભૂત વેતન અને મોંઘવારી ભથ્થાને ગ્રેયુઇટીની રકમની ગણતરી માટે ધ્યાનમાં લેવું જોઈએ અને જો મોંઘવારી ભથ્થું ચૂકવવામાં ન આવે તો પણ અન્ય ભથ્થાને ગ્રેયુઇટીની ગણતરી માટે મોંઘવારી ભથ્થું ન કહી શકાય.

૧૩. ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને, આ અદાલતનો મત છે કે બંને સત્તામંડળોએ ગ્રેયુઇટીની રકમની ગણતરી કરતી વખતે વિશેષ ભથ્થાને બાકાત રાખવામાં કોઈ ભૂલ કરી નથી, તેથી કોઈ હસ્તક્ષેપની જરૂર નથી અને અરજીને રદ કરવાની જરૂર છે."

૧૪. જ્યાં સુધી પ્રાદેશિક પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનર (ઉપરોક્ત) ના નિર્ણય પર અરજદાર માટે વિદ્વાન વકીલ શ્રી શુક્લા દ્વારા મૂકવામાં આવેલી નિર્ભરતાનો

સંબંધ છે, તે જ કર્મચારી પ્રોવિડન્ટ ફંડ અને વિવિધ જોગવાઈઓ અધિનિયમ હેઠળ રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું, જ્યાં કલમ ૨ બી હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલ મૂળભૂત વેતનની વ્યાખ્યા અધિનિયમ, ૧૯૭૨ હેઠળ વેતનની વ્યાખ્યાથી સંપૂર્ણપણે અલગ છે.તેથી, આ ચુકાદો વર્તમાન અરજદારને મદદ કરશે નહીં.

૧૫.એકંદર સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, આ અદાલતનો મત છે કે વિદ્વત અપીલ સત્તામંડળે સ્નાતકની રકમની ગણતરી કરતી વખતે વિશેષ ભથ્થું તેમજ વ્યાવસાયિક ભથ્થાને બાકાત રાખવામાં કોઈ ભૂલ કરી નથી.

૧૬. પરિણામે, આ અરજીને આંશિક રીતે મંજૂરી આપવામાં આવી છે.વિદ્વત અપીલ અધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા ૦૩.૦૭.૨૦૨૪ તારીખના વિવાદિત આદેશની પુષ્ટિ કરવામાં આવે છે.જ્યાં સુધી અરજી દાખલ કરવાની તારીખથી વ્યાજ આપવાની વાત છે, પરિષ્દ વકીલ શ્રી નાણાવટી દ્વારા કરવામાં આવેલા સ્વીકારને ધ્યાનમાં રાખીને, તે અલગ રાખવામાં આવે છે, એવું માનવામાં આવે છે કે અરજદાર વસૂલાતની તારીખ સુધી ૧૦ ટકાના દરે ૧૩.૦૬.૨૦૨૧ માંથી વ્યાજની રકમ માટે હકદાર છે.વિદ્વત અપીલ અધિકારી દ્વારા નિર્દેશિત મુજબ વિદ્વત નિયંત્રણ અધિકારી પાસે પડેલી રકમ, પડકારવાના અધિકારો અને દલીલો પ્રત્યે પૂર્વગ્રહ વિના, વર્તમાન અરજદારની તરફેણમાં વહેંચવામાં આવશે.

૧૭. નિયમને ઉપરોક્ત હદ સુધી સંપૂર્ણ બનાવવામાં આવે છે.

(એમ. કે. ઠાકર, ન્યાયમૂર્તી શ્રી)

વિષય:

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.