

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

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

=====

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ ખાતે

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલિકેશન નં. ૬૪૮૦/૨૦૦૯

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જી.આર. ઉધવાણી

=====

૧	શું સ્થાનિક અખબારોના રીપોર્ટર્સને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી છે?	હા
૨	રીપોર્ટરને મોકલવામાં આવે કે નહીં?	હા
૩	શું ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની આખરી નકલ જોવા માંગે છે?	ના
૪	શું આ કેસમાં ભારતીય બંધારણ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલ કોઈ હુકમના અર્થઘટન અંગે કાયદાનો કોઈ નોંધપાત્ર પ્રશ્ન સમાયેલ છે?	ના
૫	શું સિવિલ જજને પરિપત્રિત કરવામાં આવે કે કેમ?	ના

=====

એસેટ મેનેજર ઓએનજીસી

વિરુદ્ધ

રામીબેન એસ. ઠાકોર, સનાજી એમ. ઠાકોરના વિધવા

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(ઓ) નં. ૧ તરફથી શ્રી અજય આર. મહેતા વિથ સુશ્રી નિયતિ વૈષ્ણવ
(૪૫૩)

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ તરફથી શ્રી કૃષ્ણ જી. પિલ્લઈ (૨૭૬૭)

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ તરફથી શ્રી રાજેશ પી. માંકડ (૨૬૩૭)

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ માટે રુલ બજાવાયેલ (૬૪)

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જી.આર. ઉધવાણી

તારીખ : ૧૯/૦૭/૨૦૧૯

મૌખિક ચુકાદો

પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી એક્ટ, ૧૯૭૨ (ટૂંકમાં સદર અધિનિયમ) હેઠળ આ
પિટિશન એવી વિશિષ્ટ હકીકતો અને સંજોગોમાં ઉદ્ભવે છે જ્યાં કર્મચારી તારીખ

૧૫/૦૩/૧૯૯૨ ના રોજ ગુમ થયા હતા અને તારીખ ૦૬/૦૨/૨૦૦૩ ના રોજ તૈયાર કરાયેલા કોર્ટના હુકમનામા હેઠળ મૃત્યુ પામેલા હોવાનું માની લેવામાં આવ્યા હતા અને તારીખ ૨૬/૦૫/૧૯૯૨ ની કારણ દર્શક નોટિસ બાદ તેમની અનધિકૃત ગેરહાજરી માટે તારીખ ૨૦/૦૭/૧૯૯૨ ના રોજ તે કામદારને બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા અને અંતે આ કોર્ટે એસસીએ નં. ૧૨૬૨૭/૨૦૦૩ માં તારીખ ૨૨/૦૮/૨૦૦૪ ના રોજ તે બરતરફી રદ કરી હતી.

૨. આ પિટિશનમાં સદર અધિનિયમ હેઠળના નિયંત્રક સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા તારીખ ૧૮/૦૧/૨૦૦૮ ના હુકમને, જે તેમના એપેલેટ સત્તાધિકારી દ્વારા તારીખ ૨૦/૧૦/૨૦૦૮ ના રોજ બહાલી આપવામાં આવ્યો હતો, તેને પડકારવામાં આવ્યો છે. સદર હુકમો દ્વારા, વ્યાજ સહિત રૂ. ૪,૨૫,૦૪૫/- ની રકમમાં ગ્રેયુઇટી નક્કી કરવામાં આવી હતી. તેની સામે, રૂ. ૩,૯૫,૫૨૧/- ની રકમ નિયંત્રક સત્તાધિકારી સમક્ષ જમા કરવામાં આવી હતી અને બાકીની રકમ આ કોર્ટ સમક્ષ જમા કરવામાં આવી છે.

૩. ટૂંકમાં મુખ્ય હકીકતો સંક્ષિપ્ત ફલક ધરાવે છે:

૩.૧ અરજદાર પાસે નોકરી કરતા મૃતક તારીખ ૧૫/૦૩/૧૯૯૨ ના રોજ ગુમ થઈ ગયા હતા. સદર હકીકતથી અજાણ હોવાથી, કર્મચારીને અનધિકૃત ગેરહાજરી માટે તારીખ ૦૬/૦૫/૧૯૯૨ ના રોજ કારણ દર્શક નોટિસ આપવામાં આવી હતી અને તેના કોઈ જવાબના અભાવે, કાર્યવાહી એક્સ-પાર્ટે આગળ ચાલી હતી અને

આખરે કર્મચારીનું નામ તારીખ ૨૦/૦૭/૧૯૯૨ ના રોજ મસ્ટર રોલમાંથી કમી કરવામાં આવ્યું હતું.

૩.૨ તે દરમિયાન, કર્મચારીની પત્ની દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા દાવામાં હુકમનામા દ્વારા, ઇન્ડિયન એપિડન્સ એક્ટની કલમ ૧૦૮ હેઠળ તે કર્મચારીને મૃત્યુ પામેલા માની લેવામાં આવ્યા હતા અને ત્યારબાદ તેમના સંભવિત વિધવા દ્વારા દાખલ કરાયેલ એસસીએ નં. ૧૨૬૨૭/૨૦૦૩ વાળી પિટિશનમાં, એસસીએ (પૂર્વોક્ત) માં પસાર કરાયેલા તારીખ ૨૨/૦૮/૨૦૦૪ ના ચુકાદા અને હુકમ દ્વારા કર્મચારીને મસ્ટર રોલ પર પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યા હતા. સદર હુકમ પ્રાપ્ત થયા બાદ, તે વિધવાએ તારીખ ૦૬/૧૨/૨૦૦૬ ના રોજ જરૂરી અરજી સાથે સદર અધિનિયમ હેઠળના નિયંત્રક સત્તાધિકારીનો સંપર્ક કર્યો હતો અને સત્તાધિકારીએ સમગ્ર બાબતની વિચારણા કર્યા બાદ, ૧૫/૦૪/૧૯૯ થી ૦૭/૦૭/૨૦૦૫ વચ્ચેના સમયગાળા માટે વાર્ષિક ૯% ના દરે વ્યાજ સહિત ગ્રેયુઇટી નક્કી કરી હતી. એવું જણાય છે કે ૧૫/૦૪/૧૯૯૯ ને ગ્રેયુઇટીની નિયત તારીખ અથવા સદર અધિનિયમની કલમ ૭(૩) હેઠળ કસૂરની તારીખ તરીકે ગણવામાં આવી હતી કારણ કે હુકમનામા મુજબ તેમજ એસસીએ (પૂર્વોક્ત) માં અપાયેલા આદેશ મુજબ ગુમ થયેલા કર્મચારીને સદર તારીખથી મૃત્યુ પામેલા માનવાના રહેતા હતા.

૩.૩ એવું જણાય છે કે હાઉસ બિલ્ડિંગ એડવાન્સ (એચબીએ) પેટેની કેટલીક બાકી લેણી રકમની વસૂલાત માટે, અરજદાર દ્વારા સિવિલ જજ, (એસ.ડી.),

અમદાવાદની કોર્ટમાં દીવાની દાવો નં. ૧૮૮/૧૯૯૪ દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં અરજદારના વિદ્વાન વકીલના જણાવ્યા અનુસાર, ગ્રેચ્યુઈટીની બાકી રકમ સામે એચબીએની બાકી રકમનું સરભર કરવા સંમત થતી પુરસિસ રજૂ કરવામાં આવી હતી અને તેના આધારે સદર દાવો પાછો ખેંચી લેવામાં આવ્યો હતો.

૪. ઉપરોક્ત સંદર્ભિત હકીકતોમાં; સામસામેની દલીલોનું મૂલ્યાંકન કરવું જરૂરી છે.

૪.૧ નિયોજક દ્વારા મુખ્યત્વે નીચે મુજબની દલીલો સાથે વાદગ્રસ્ત હુકમોને પડકારવામાં આવ્યા છે:

૪.૧.૧ ગ્રેચ્યુઈટી નક્કી કર્યા પછી, સદર અધિનિયમની કલમ ૭ હેઠળ અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરતી વખતે નિયંત્રક સત્તાધિકારી / એપેલેટ સત્તાધિકારી (હવે પછી નિર્દિષ્ટ સત્તાધિકારીઓ તરીકે ઉલ્લેખિત) કામદાર પાસેથી વસૂલવાપાત્ર એચબીએ પેટેની બાકી રકમ પેટે કર્મચારીના બાંહેધરીપત્ર અને પુરસિસ (પૂર્વોક્ત) ની શરતો મુજબ બાકી નીકળતી રૂ. ૧,૬૦,૪૫૯/- ની રકમ ઘટાડવા અને અરજદારને ચૂકવવા બંધાયેલા હતા.

૪.૧.૨ બંને સત્તાધિકારીઓ (પૂર્વોક્ત) એ બાબતની કદર કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા કે સદર અધિનિયમની કલમ ૪ હેઠળની સંબંધિત ઘટના એટલે કે અહીં કર્મચારીનું મૃત્યુ થતાં તેમની મિલકત/વારસદારોને ગ્રેચ્યુઈટીનો હક પ્રાપ્ત થાય,

તેવી કોઈ ઘટનાના અભાવે ૧૫/૦૩/૧૯૯૯ ના રોજ ગ્રેયુઈટી ચૂકવવાનો કોઈ પ્રસંગ ઉપસ્થિત થયો ન હતો અને પરિણામે વ્યાજના હેતુ માટે, સદર અધિનિયમની કલમ ૭(૩એ) ના અર્થ હેઠળ ૧૫/૦૪/૧૯૯૯ ને કસૂરની તારીખ તરીકે માની શકાય નહીં.

૪.૧.૩ સદર અધિનિયમ હેઠળના એપેલેટ સત્તાધિકારી સમક્ષ અરજદાર દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલમાં વ્યાજમાં વધારો કરી શકાયો ન હોત અને અન્યથા પણ વધુ વ્યાજ આપવું અસમર્થનીય હતું.

૪.૧.૪ પુરસિસમાં આપવામાં આવેલી સંમતિ જમી સમાન હતી તે રીતે સદર અધિનિયમની કલમ ૧૩ અને ૧૪ પર રાખવામાં આવેલો આધાર એપેલેટ સત્તાધિકારી દ્વારા ગેરસમજભર્યો હતો.

૪.૧.૫ એચબીએ એડવાન્સ મેળવતી વખતે કર્મચારી દ્વારા વિભાગ સમક્ષ રજૂ કરાયેલ એચબીએ પરત ચૂકવવાનું બાંહેધરીપત્ર તે કર્મચારી અને તેમના વારસદારો પર બંધનકર્તા હતું અને તેથી, નીચેના સત્તાધિકારીઓએ સદર હકીકતની નોંધ લેવી જોઈતી હતી અને એચબીએની બાકી રકમ બાદ કરવી જોઈતી હતી, અન્યથા તે સરકારી તિજોરી પર બિનજરૂરી બોજ બનશે.

પ. અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલી ઉપરોક્ત દલીલોનો સામાવાળાના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા એવી રજૂઆત સાથે વિરોધ કરવામાં આવ્યો છે કે સક્ષમ સત્તાધિકારી તેમજ એપેલેટ સત્તાધિકારી કાયદાકીય રીતે માત્ર એવા

જ હુકમો પસાર કરવા બંધાયેલા હતા જે અંગેની સત્તા સદર અધિનિયમ હેઠળ તેમને સ્પષ્ટપણે પ્રદાન કરવામાં આવી હતી; સદર અધિનિયમની બહારના હુકમો અધિકારક્ષેત્ર વિનાના ગણાય અને તેથી પૂર્વોક્ત પુરસિસ હેઠળ કર્મચારી દ્વારા કરાયેલી સમજૂતી અથવા કર્મચારી દ્વારા લોન મેળવતી વખતે કરવામાં આવેલા એચબીએ પરત ચૂકવવાના બાહેધરીપત્ર છતાં, વાદગ્રસ્ત હુકમો ન્યાયોચિત છે. એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે કર્મચારીને ૧૫/૦૩/૧૯૯૯ ના રોજ મૃત્યુ પામેલા માની લેવામાં આવ્યા હતા; તેથી તે તારીખને કર્મચારીને ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાની નિયોજકની જવાબદારીની તારીખ તરીકે યોગ્ય રીતે પસંદ કરવામાં આવી હતી. **લલિતકુમાર ડી. ઠક્કર વિરુદ્ધ કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી એન્ડ આસિસ્ટન્ટ લેબર કમિશનર અને અન્ય, [૨૦૦૬ (૧) જી.એલ.એચ. ૨૮૭]** પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે.

પ.૧ એપેલેટ સત્તાધિકારી સમક્ષ દાખલ કરાયેલા સોગંદનામાના ફકરા ૧૦ તરફ આ કોર્ટનું ધ્યાન દોરતાં એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે એચબીએ એડવાન્સ પરત ચૂકવવાની કોઈ જવાબદારી કર્મચારી પર આવશે નહીં કારણ કે સદર રકમનો વીમો ઓએનજીસી દ્વારા કર્મચારીના ખર્ચે લેવામાં આવ્યો હતો જેમણે પ્રીમિયમ ચૂકવ્યું હતું અને તે હકીકતની વિચારણા કરીને એપેલેટ સત્તાધિકારીએ વાદગ્રસ્ત હુકમ યોગ્ય રીતે પસાર કર્યો છે.

૬. આ કોર્ટ સમક્ષ વિચારણા માટે નીચેના પ્રશ્નો ઉપસ્થિત થાય છે:
(૧) શું સદર અધિનિયમ હેઠળના નિર્દિષ્ટ સત્તાધિકારીઓ પાસે સદર

અધિનિયમની જોગવાઈઓથી બહારની બાબતોની વિચારણા કરવાનું અને નિયોજકને એવી રાહત આપવાનું અધિકારક્ષેત્ર છે જે ગ્રેયુઈટી સાથે અસંબંધિત બાબતના અમલીકરણ સમાન હોય?

(૨) શું એવિડન્સ એક્ટની કલમ ૧૦૮ હેઠળ કર્મચારીના મૃત્યુની અનુમાનિત તારીખ પછીના ૩૦ દિવસથી સદર અધિનિયમની કલમ ૭(૩એ) હેઠળના વ્યાજની ગણતરી કરી શકાય?

(૩) શું નિયોજક દ્વારા કરાયેલી અપીલની સુનાવણી કરતી વખતે એપેલેટ સત્તાધિકારી પાસે કર્મચારીની તરફેણમાં નિયંત્રક સત્તાધિકારીના હુકમમાં સુધારો કરવાનું અધિકારક્ષેત્ર છે?

૬.૧ ઉપરોક્ત પ્રશ્નોના ઉત્તર આપતાં પહેલાં, વિષયવસ્તુ સાથે સંબંધિત સદર અધિનિયમની કેટલીક જોગવાઈઓ પર ધ્યાન આપવું યોગ્ય રહેશે. સરળતા ખાતર સંબંધિત જોગવાઈઓ નીચે પુનઃઉદ્ધૃત કરવામાં આવી છે:

“૨(ડી) “નિયંત્રક સત્તાધિકારી” એટલે કલમ ૩ હેઠળ યોગ્ય સરકાર દ્વારા નિયુક્ત કરાયેલ સત્તાધિકારી;

૩. નિયંત્રક સત્તાધિકારી.- યોગ્ય સરકાર, જાહેરનામા દ્વારા, કોઈપણ અધિકારીને નિયંત્રક સત્તાધિકારી તરીકે નિયુક્ત કરી શકે છે, જે આ અધિનિયમના વહીવટ માટે જવાબદાર રહેશે અને જુદા જુદા વિસ્તારો માટે જુદા જુદા નિયંત્રક સત્તાધિકારીઓની નિમણૂક કરી શકાશે.

૪. ગ્રેયુઈટીની ચૂકવણી.- (૧) કોઈ કર્મચારીએ પાંચ વર્ષથી ઓછી ન હોય તેવી સતત સેવા પૂર્ણ કરી હોય તે પછી, તેની નોકરી સમાપ્ત થવા પર તેને

ગ્રેયુઈટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે,-

(એ) તેની વચનિવૃત્તિ પર, અથવા

(બી) તેની નિવૃત્તિ અથવા રાજીનામા પર,

(સી) અકસ્માત અથવા બીમારીના કારણે તેના મૃત્યુ અથવા અસમર્થતા

પર:

પરંતુ જો કોઈ કર્મચારીની નોકરીની સમાપ્તિ મૃત્યુ અથવા અસમર્થતાના કારણે થાય તો પાંચ વર્ષની સતત સેવા પૂર્ણ કરવી જરૂરી રહેશે નહીં:

૧[પરંતુ વધુમાં એ કે કર્મચારીના મૃત્યુના કિસ્સામાં, તેને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઈટી તેના નોમિનીને અથવા, જો કોઈ નોમિનેશન કરવામાં ન આવ્યું હોય તો, તેના વારસદારોને ચૂકવવામાં આવશે, અને જ્યાં આવા કોઈપણ નોમિની અથવા વારસદાર સગીર હોય, ત્યાં આવા સગીરનો હિસ્સો નિયંત્રક સત્તાધિકારી સમક્ષ જમા કરવામાં આવશે, જે આવા સગીર પુખ્ત વયના ન થાય ત્યાં સુધી, નિયત કરવામાં આવે તેવી બેંક અથવા અન્ય નાણાકીય સંસ્થામાં આવા સગીરના લાભાર્થે તે રકમનું રોકાણ કરશે].

સ્પષ્ટીકરણ.- આ કલમના હેતુઓ માટે, અસમર્થતા એટલે એવી અસમર્થતા જે કર્મચારીને તે કામ કરવા માટે અસમર્થ બનાવે છે જે કામ તે

આવી અસમર્થતામાં પરિણમેલા અકસ્માત અથવા બીમારી પહેલાં કરવા સક્ષમ હતો.

(૨) છ મહિના કરતાં વધુ સમયની સેવાનું દરેક પૂર્ણ થયેલ વર્ષ અથવા તેના ભાગ માટે, નિયોજક સંબંધિત કર્મચારી દ્વારા છેલ્લે મેળવેલા વેતનના દરના આધારે પંદર દિવસના વેતનના દરે કર્મચારીને ગ્રેયુઇટી ચૂકવશે: પરંતુ કામના જથ્થા મુજબ વેતન મેળવતા (પીસ-રેટેડ) કર્મચારીના કિસ્સામાં, તેની નોકરી સમાપ્ત થયાની તારીખથી તરત અગાઉના ત્રણ મહિનાના સમયગાળા દરમિયાન તેણે મેળવેલા કુલ વેતનની સરેરાશ પર દૈનિક વેતનની ગણતરી કરવામાં આવશે, અને, આ હેતુ માટે, ઓવરટાઇમના કોઈપણ કામ માટે ચૂકવવામાં આવેલ વેતન ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે નહીં:

પરંતુ વધુમાં એ કે ર[કોઈ મોસમી સંસ્થામાં નોકરી કરતા અને સમગ્ર વર્ષ દરમિયાન તે રીતે નોકરીમાં ન રહેતા કર્મચારી] ના કિસ્સામાં, નિયોજક દરેક મોસમ માટે સાત દિવસના વેતનના દરે ગ્રેયુઇટી ચૂકવશે. ૩[સ્પષ્ટીકરણ.- માસિક વેતન મેળવતા કર્મચારીના કિસ્સામાં, પંદર દિવસના વેતનની ગણતરી તેણે છેલ્લે મેળવેલા માસિક વેતનના દરને છવીસ વડે ભાગીને અને તેના ભાગફળને પંદર વડે ગુણીને કરવામાં આવશે.]

(૩) કર્મચારીને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઇટીની રકમ જ[દસ લાખ રૂપિયા] થી વધુ રહેશે નહીં.

(૪) પોતાની અસમર્થતા પછી ઘટાડેલા વેતન પર નોકરી કરતા કર્મચારીને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઇટીની ગણતરી કરવાના હેતુ માટે, તેની અસમર્થતા પહેલાંના સમયગાળા માટેનું તેનું વેતન તે સમયગાળા દરમિયાન તેણે મેળવેલા વેતન તરીકે ગણવામાં આવશે, અને તેની અસમર્થતા પછીના સમયગાળા માટેનું તેનું વેતન આ રીતે ઘટાડેલા વેતન તરીકે ગણવામાં આવશે.

(૫) આ કલમમાં સમાવિષ્ટ કોઈપણ બાબત નિયોજક સાથેના કોઈપણ એવોર્ડ અથવા સમજૂતી અથવા કરાર હેઠળ ગ્રેચ્યુઇટીની વધુ સારી શરતો મેળવવાના કર્મચારીના અધિકારને અસર કરશે નહીં.

(૬) પેટા-કલમ (૧) માં સમાવિષ્ટ કોઈપણ બાબત છતાં,-

(એ) જે કર્મચારીની સેવાઓ નિયોજકની માલિકીની મિલકતને કોઈપણ નુકસાન અથવા હાનિ પહોંચાડવા અથવા તેનો નાશ કરવાના કોઈપણ કૃત્ય, ઇરાદાપૂર્વકના લોપ અથવા બેદરકારી બદલ સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય, તેની ગ્રેચ્યુઇટી આ રીતે થયેલા નુકસાન અથવા હાનિની હદ સુધી જમ કરવામાં આવશે.

(બી) કર્મચારીને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઇટી ૧[સંપૂર્ણપણે અથવા આંશિક રીતે જમ કરી શકાશે].

(૧) જો આવા કર્મચારીની સેવાઓ તેના તોફાની અથવા ગેરવર્તણૂકભર્યા આચરણ અથવા તેના તરફથી થયેલા હિંસાના કોઈપણ અન્ય કૃત્ય બદલ સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય; અથવા

(૨) જો આવા કર્મચારીની સેવાઓ નૈતિક અધઃપતન સાથે સંકળાયેલા ગુના સમાન હોય તેવા કોઈપણ કૃત્ય બદલ સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય, શરતે કે આવો ગુનો તેણે પોતાની નોકરી દરમિયાન કર્યો હોય.

૭. ગ્રેયુઈટીની રકમનું નિર્ધારણ.- (૧) આ અધિનિયમ હેઠળ ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી માટે પાત્ર વ્યક્તિ અથવા તેના વતી કાર્યવાહી કરવા માટે લેખિતમાં અધિકૃત કોઈપણ વ્યક્તિ, આવી ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી માટે, નિયત કરવામાં આવે તેવા સમયની અંદર અને તેવા નમૂનામાં, નિયોજકને લેખિત અરજી મોકલશે.

(૨) જેવી ગ્રેયુઈટી ચૂકવવાપાત્ર બને કે તરત જ, પેટા-કલમ (૧) માં ઉદ્દેખિત અરજી કરવામાં આવી હોય કે ન હોય, નિયોજક ગ્રેયુઈટીની રકમ નક્કી કરશે અને જેને ગ્રેયુઈટી ચૂકવવાપાત્ર હોય તે વ્યક્તિને તેમજ નિયંત્રક સત્તાધિકારીને આ રીતે નક્કી કરાયેલ ગ્રેયુઈટીની રકમ દર્શાવતી લેખિત નોટિસ આપશે.

૧[(૩) જેને ગ્રેયુઈટી ચૂકવવાપાત્ર હોય તે વ્યક્તિને તે ચૂકવવાપાત્ર બન્યાની તારીખથી ત્રીસ દિવસની અંદર નિયોજક ગ્રેયુઈટીની રકમ ચૂકવવાની વ્યવસ્થા કરશે.

(૩-એ) જો પેટા-કલમ (૩) હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઇટીની રકમ નિયોજક દ્વારા પેટા-કલમ (૩) માં નિર્દિષ્ટ સમયગાળાની અંદર ચૂકવવામાં ન આવે, તો નિયોજક, જે તારીખે ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાપાત્ર બને તે તારીખથી જે તારીખે તે ચૂકવવામાં આવે તે તારીખ સુધી, કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા લાંબા ગાળાની થાપણોની પરત ચુકવણી માટે વખતોવખત અધિસૂચિત કરવામાં આવેલા દરથી વધુ ન હોય તેવા, તે સરકાર જાહેરનામા દ્વારા નિર્દિષ્ટ કરે તેવા દરે સાદું વ્યાજ ચૂકવશે: પરંતુ જો ચુકવણીમાં વિલંબ કર્મચારીના વાંકના કારણે થયો હોય અને નિયોજકે આ આધારે વિલંબિત ચુકવણી માટે નિયંત્રક સત્તાધિકારી પાસેથી લેખિતમાં પરવાનગી મેળવી હોય તો આવું કોઈ વ્યાજ ચૂકવવાપાત્ર રહેશે નહીં].

(૪)(એ) જો આ અધિનિયમ હેઠળ કર્મચારીને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઇટીની રકમ અંગે અથવા ગ્રેચ્યુઇટીની ચુકવણી માટે કર્મચારીના અથવા તેના સંબંધમાં કોઈપણ દાવાની ગ્રાહ્યતા અંગે, અથવા ગ્રેચ્યુઇટી મેળવવા માટે હકદાર વ્યક્તિ અંગે કોઈ વિવાદ હોય, તો નિયોજક પોતે ગ્રેચ્યુઇટી તરીકે ચૂકવવાપાત્ર સ્વીકારે તેટલી રકમ નિયંત્રક સત્તાધિકારી સમક્ષ જમા કરશે.

૨[***]

૩[(બી) જ્યાં કલમ (એ) માં નિર્દિષ્ટ કોઈપણ બાબત અથવા બાબતો અંગે વિવાદ હોય, ત્યાં નિયોજક અથવા કર્મચારી અથવા વિવાદ ઉપસ્થિત

કરનાર અન્ય કોઈપણ વ્યક્તિ વિવાદનો નિર્ણય કરવા માટે નિયંત્રક સત્તાધિકારીને અરજી કરી શકે છે.]

૪૫[(સી)] નિયંત્રક સત્તાધિકારી, યોગ્ય તપાસ કર્યા પછી અને વિવાદના પક્ષકારોને સાંભળવાની વાજબી તક આપ્યા પછી, વિવાદની બાબત અથવા બાબતો નક્કી કરશે અને જો આવી તપાસના પરિણામે કર્મચારીને કોઈપણ રકમ ચૂકવવાપાત્ર જણાય, તો નિયંત્રક સત્તાધિકારી નિયોજકને આવી રકમ અથવા, યથાપ્રસંગ, નિયોજક દ્વારા અગાઉ જમા કરાવેલી રકમ બાદ કરીને થતી રકમ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપશે.]

૬૪[(ડી)] નિયંત્રક સત્તાધિકારી જમા કરાવેલી રકમ, જેમાં નિયોજક દ્વારા જમા કરાવેલી વધારાની રકમ, જો કોઈ હોય તો, તેનો સમાવેશ થાય છે, તે તેના હકદાર વ્યક્તિને ચૂકવશે.

૭૪[(ઈ)] કલમ (એ) હેઠળ થાપણ જમા થયા પછી બને તેટલી વહેલી તકે, નિયંત્રક સત્તાધિકારી તે જમા રકમ-

(૧) જ્યાં અરજદાર કર્મચારી હોય ત્યાં તેને; અથવા (૨) જ્યાં અરજદાર કર્મચારી હોય [અથવા ન હોય], ત્યાં કર્મચારીના ૧[નોમિનીને અથવા, યથાપ્રસંગ, આવા નોમિનીના વાલીને અથવા] વારસદારને ચૂકવશે જો નિયંત્રક સત્તાધિકારીને સંતોષ થાય કે ગ્રેયુઇટીની રકમ મેળવવાના અરજદારના અધિકાર અંગે કોઈ વિવાદ નથી.

(પ) પેટા-કલમ (જ) હેઠળ તપાસ ચલાવવાના હેતુ માટે, નીચેની બાબતોના સંબંધમાં, કોડ ઓફ સિવિલ પ્રોસિજર, ૧૯૦૮ (૧૯૦૮ નો ૫) હેઠળ દાવો ચલાવતી વખતે કોર્ટમાં નિહિત હોય તેવી જ સત્તાઓ નિયંત્રક સત્તાધિકારી પાસે રહેશે, એટલે કે:-

(એ) કોઈપણ વ્યક્તિની ઉપસ્થિતિ ફરજિયાત કરવી અથવા સોગંદ પર તેની તપાસ કરવી;

(બી) દસ્તાવેજોની શોધ અને રજૂઆત કરાવવી;

(સી) સોગંદનામા પર પુરાવા સ્વીકારવા;

(ડી) સાક્ષીઓની તપાસ માટે કમિશન કાઢવા.

(૬) આ કલમ હેઠળની કોઈપણ તપાસ ઇન્ડિયન પીનલ કોડ, ૧૮૬૦ (૧૮૬૦ નો ૪૫) ની કલમ ૧૯૩ અને ૨૨૮ ના અર્થમાં, અને કલમ ૧૯૬ ના હેતુ માટે, ન્યાયિક કાર્યવાહી ગણાશે.

(૭) પેટા-કલમ (જ) હેઠળના હુકમથી વ્યથિત કોઈપણ વ્યક્તિ, હુકમ મળ્યાની તારીખથી સાઠ દિવસની અંદર, યોગ્ય સરકારને અથવા યોગ્ય સરકાર દ્વારા આ વતી નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવે તેવા અન્ય સત્તાધિકારીને અપીલ કરી શકે છે:

પરંતુ યોગ્ય સરકાર અથવા એપેલેટ સત્તાધિકારી, યથાપ્રસંગ, જો તેમને સંતોષ થાય કે અપીલકર્તા પૂરતા કારણોસર સાઠ દિવસના સદર સમયગાળાની અંદર અપીલ કરવામાં રોકાયેલ હતો, તો સદર સમયગાળાને વધુ સાઠ દિવસ સુધી લંબાવી શકે છે.

ર[પરંતુ વધુમાં એ કે નિયોજક દ્વારા કરવામાં આવેલી કોઈપણ અપીલ દાખલ કરવામાં આવશે નહીં સિવાય કે અપીલ કરતી વખતે, અપીલકર્તા કાં તો નિયંત્રક સત્તાધિકારીનું એવું પ્રમાણપત્ર રજૂ કરે કે અપીલકર્તાએ પેટા-કલમ (જ) હેઠળ જમા કરાવવી જરૂરી ગ્રેયુઈટીની રકમ જેટલી રકમ તેમની પાસે જમા કરાવી છે, અથવા એપેલેટ સત્તાધિકારી સમક્ષ આવી રકમ જમા કરાવે.]

(ઠ) યોગ્ય સરકાર અથવા એપેલેટ સત્તાધિકારી, યથાપ્રસંગ, અપીલના પક્ષકારોને સાંભળવાની વાજબી તક આપ્યા પછી, નિયંત્રક સત્તાધિકારીના નિર્ણયની પુષ્ટિ કરી શકે છે, તેમાં સુધારો કરી શકે છે અથવા તેને રદ કરી શકે છે.

૧૩. ગ્રેયુઈટીનું રક્ષણ.- આ અધિનિયમ હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર કોઈપણ ગ્રેયુઈટી ર[અને કલમ ૫ હેઠળ મુક્તિ આપવામાં આવેલ કોઈપણ સંસ્થા, કારખાના, ખાણ, તેલક્ષેત્ર, વાવેતર, બંદર, રેલવે કંપની અથવા દુકાનમાં નોકરી કરતા કર્મચારીને ચૂકવવાપાત્ર કોઈપણ ગ્રેયુઈટી] કોઈપણ દીવાની, મહેસૂલી અથવા ફોજદારી કોર્ટના કોઈપણ હુકમનામા અથવા હુકમના અમલીકરણમાં જપ્તીને પાત્ર રહેશે નહીં.

૧૪. અધિનિયમ અન્ય કાયદાઓ પર પ્રભાવી રહેશે, વગેરે.- આ અધિનિયમ અથવા તે હેઠળ બનાવેલા કોઈપણ નિયમની જોગવાઈઓ, આ અધિનિયમ સિવાયના કોઈપણ કાયદામાં અથવા આ અધિનિયમ

સિવાયના કોઈપણ કાયદાના આધારે અમલમાં હોય તેવા કોઈપણ દસ્તાવેજ અથવા કરારમાં તેની સાથે અસંગત કંઈપણ સમાવિષ્ટ હોવા છતાં, પ્રભાવી રહેશે.”

૬.૨ ઉપરોક્ત જોગવાઈ પરથી જણાય છે કે નિયંત્રક સત્તાધિકારી અને એપેલેટ સત્તાધિકારી સદર અધિનિયમ હેઠળ ગ્રેયુઈટી નક્કી કરવા, સદર અધિનિયમની કલમ ૭(જ)(ઈ) માં દર્શાવેલ વ્યક્તિ/વ્યક્તિઓની તરફેણમાં જમા રકમની ચુકવણી કરવા અને (૧) સદર અધિનિયમ હેઠળ કર્મચારીને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઈટીની રકમ; (૨) ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી માટે કર્મચારીના અથવા તેના સંબંધમાં કોઈપણ દાવાની ગ્રાહ્યતા અને; (૩) ગ્રેયુઈટી મેળવવા માટે હકદાર વ્યક્તિ અંગેના વિવાદોના નિરાકરણ માટે મર્યાદિત અધિકારક્ષેત્ર સાથે અસ્તિત્વ ધરાવે છે અને/અથવા રચવામાં આવ્યા છે; અને યોગ્ય તપાસ કર્યા બાદ તેમજ પક્ષકારોને સાંભળ્યા પછી જો વિવાદનો ઉકેલ કર્મચારીની તરફેણમાં આવે, તો **કર્મચારી**ને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઈટીની ચુકવણીનો હુકમ કરવો. નિયોજક માટે કોઈ ચુકવણીનો હુકમ કરી શકાય નહીં; તેમજ તેમની પાસે તેમ કરવાના ચોક્કસ અધિકારક્ષેત્રના અભાવે, નિર્દિષ્ટ સત્તાધિકારીઓ દ્વારા ગ્રેયુઈટી સાથે સંબંધ ન ધરાવતા હોય તેવા અમલીકરણના દાવા અથવા વળતા દાવા અથવા સરભર (સેટ-ઓફ) જેવી અરજીઓ પર નિર્ણય આપી શકાય નહીં. સદર અધિનિયમ એ કામદારોના નિર્દિષ્ટ વર્ગને ગ્રેયુઈટીની ચુકવણીનું નિયમન કરવાના મુખ્ય ઉદ્દેશ સાથેનો એક લાભકારી કાયદો છે. તેને ગ્રેયુઈટી સિવાયના વિવાદો સાથે કોઈ

લેવાદેવા નથી; કે આવા વિવાદોના નિરાકરણ માટે તે કોઈ તંત્રની કલ્પના પણ કરતો નથી. નિર્દિષ્ટ સત્તાધિકારીઓ સદર અધિનિયમ હેઠળ ઉપરોક્ત ઉદ્દેશ અને ચોક્કસ હેતુ સાથે રચવામાં આવ્યા છે. એ સુસ્થાપિત કાયદો છે કે કાયદા દ્વારા રચાયેલ સંસ્થાઓ માત્ર તે જ અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરી શકે છે જે કાયદા હેઠળ તેમને ખાસ સોંપવામાં આવ્યું હોય જેના દ્વારા તેમની રચના કરવામાં આવી છે. તેથી, ગ્રેચ્યુઇટી સિવાયના નિયોજકના દાવાઓના સંબંધમાં કર્મચારીને સરભર કરવા માટે બાંધતા કરાર અથવા સમજૂતી અથવા અન્ય કોઈપણ દસ્તાવેજ હોવા છતાં, નિયોજક સદર અધિનિયમ હેઠળ આવા બંધનો માટે કોઈપણ રાહત મેળવવા હકદાર રહેશે નહીં.

૬.૨.૧ જો પ્રથમ રજૂઆતની ઝીણવટપૂર્વક ચકાસણી કરવામાં આવે, તો તે નિર્દિષ્ટ સત્તાધિકારીઓ પાસે ગ્રેચ્યુઇટી સાથે સંબંધ ન ધરાવતા હોય તેવા વિવાદો, જેવા કે અમલીકરણના દાવા, વળતા દાવા અને સરભર (સેટ-ઓફ) ના દાવાઓ અંગે નિર્ણય કરવાનો અધિકારક્ષેત્ર હોવાનું પૂર્વધારણા કરે છે. આ કોર્ટના મત મુજબ, ઉપરોક્ત કારણોસર આવી પૂર્વધારણા ગેરસમજભરી છે અને નિયોજક નિર્દિષ્ટ સત્તાધિકારીઓ પાસેથી (પૂર્વોક્ત) દર્શાવેલ પ્રકારની રાહત મેળવવા માટે હકદાર ન હતા.

૬.૩ આ પ્રશ્નને વૈકલ્પિક દ્રષ્ટિકોણથી પણ જોઈ શકાય છે. ઉપર નોંધ્યા મુજબ, કોઈપણ દીવાની, મહેસૂલી અથવા ફોજદારી કાર્યવાહીમાં ગ્રેચ્યુઇટી જત કરવા સામે મુક્તિ આપવામાં આવી છે. તેથી, જો નિયોજકે દાવાને તેના તાર્કિક અંત

સુધી ખેંચ્યો હોત અને હુકમનામું મેળવ્યું હોત, તો પણ એચબીએ એડવાન્સ હેઠળની લેણી રકમની વસૂલાત માટે ગ્રેચ્યુઈટી અથવા તેના કોઈપણ ભાગની જમી કરી શકાઈ ન હોત. જો હુકમનામા પર તે રીતે અમલ થઈ શક્યો ન હોત, તો સત્તાધિકારીઓ દ્વારા પૂર્વોક્ત પુરસિસમાં નોંધાયેલા બાંહેધરીપત્ર અથવા સમજૂતી અથવા ખાતરી પર પગલાં લેવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ ઉપસ્થિત થતો નથી.

૭. આ સાથે આ કોર્ટ પ્રશ્ન નં. ૨ પર આવે છે.

૭.૧ સદર અધિનિયમ હેઠળની અન્ય સંબંધિત શરતોને આધીન રહીને (૦૧) વચનિવૃત્તિ (૦૨) નિવૃત્તિ (૦૩) રાજીનામું (૦૪) મૃત્યુ (૦૫) અકસ્માત અથવા બીમારીના કારણે કર્મચારીની અસમર્થતા; આ ઘટનાઓ પૈકીની કોઈ એક ઘટના બનવા પર ગ્રેચ્યુઈટી ચૂકવવાનો પ્રસંગ ઉપસ્થિત થશે. તેનું અનિવાર્ય તારણ એ થશે કે ઉપરોક્ત પૈકીની કોઈ એક ઘટનાના અભાવે, ગ્રેચ્યુઈટી ચૂકવવાનો પ્રસંગ ઉપસ્થિત થશે નહીં. જેવી ગ્રેચ્યુઈટી ચૂકવવાપાત્ર બને કે તરત જ, કલમ ૭ ના પેટા-કલમ (૧) હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટીનો દાવો કરનાર કર્મચારી અથવા અધિકૃત વ્યક્તિની અરજીને ધ્યાનમાં લીધા વગર, કલમ ૭ ના પેટા-કલમ (૨) હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટીની રકમ નક્કી કરવા અને સંબંધિત વ્યક્તિને તેમજ નિયંત્રક સત્તાધિકારીને લેખિતમાં આવા નિર્ધારણની નોટિસ આપવા અને તે ચૂકવવાપાત્ર બન્યાની તારીખથી ૩૦ દિવસની અંદર તેની ચુકવણીની વ્યવસ્થા કરવા માટે નિયોજક કાયદાકીય રીતે બંધાયેલા રહેશે. સ્પષ્ટપણે, ગ્રેચ્યુઈટીની રકમ નક્કી કરવાનો પ્રશ્ન તેની ચૂકવવાપાત્રતા પર ઉદ્ભવશે અને કલમ ૭ ના પેટા-કલમ

(૨) ની જોગવાઈ મુજબ પગલાં લેવા માટે નિયોજક સારુ સદર અધિનિયમની કલમ ૪ સહિતની જરૂરી શરતો / વૈધાનિક જોગવાઈઓનું પાલન થવા પર ગ્રેયુઈટી ચૂકવવાનો પ્રસંગ અથવા ચૂકવવાપાત્રતા ઉપસ્થિત થશે. છેલ્લે ઉલ્લેખિત પેટા-કલમના પરંતુકની લાગુ પડતી બાબતના અભાવે (જેની સાથે આ કોર્ટને કોઈ સંબંધ નથી), કલમ ૭ ના પેટા-કલમ (૨) નું પાલન કરવામાં નિષ્ફળતા નિયોજકને કલમ ૭ ના પેટા-કલમ (૩એ) હેઠળ વિચારાયેલ વ્યાજની જવાબદારી હેઠળ લાવશે.

૭.૨ કેસની હકીકતો પર આવતાં, પ્રશ્ન એ છે કે કર્મચારીને ગ્રેયુઈટી ક્યારે ચૂકવવાપાત્ર હતી. (૦૧) વચનિવૃત્તિ (૦૨) નિવૃત્તિ (૦૩) રાજીનામું (૦૪) મૃત્યુ (૦૫) અકસ્માત અથવા બીમારીના કારણે કર્મચારીની અસમર્થતા જેવી કોઈ ઘટના સ્વીકાર્યપણે ૧૫/૦૩/૧૯૯૯ ના રોજ બની ન હતી. તેથી, તે તારીખે ગ્રેયુઈટી ચૂકવવાપાત્ર ન હતી. એવિડન્સ એક્ટની કલમ ૧૦૮ હેઠળ કોર્ટના હુકમનામા દ્વારા પાછળની તારીખે મૃત્યુ માની લેવામાં આવ્યું હતું. અનુમાનિત મૃત્યુ અને વાસ્તવિક મૃત્યુ વચ્ચે સ્પષ્ટ તફાવત છે, કારણ કે પછીના કિસ્સામાં જો વૈધાનિક જવાબદારી વ્યક્તિના મૃત્યુ પર નિર્ભર હોય, તો તે વાસ્તવિક મૃત્યુની તારીખથી શરૂ થશે; અનુમાનિત મૃત્યુના કિસ્સામાં આવી જવાબદારી ત્યારે જ ઊભી થશે જ્યારે કાયદેસરની જાહેરાત દ્વારા મૃત્યુ માની લેવામાં આવે; જોકે જવાબદારી મૃત્યુની અનુમાનિત તારીખને ધ્યાને રાખીને અદા કરવી પડશે. તદુપરાંત, એવા કિસ્સામાં જ્યાં કર્મચારી પોતાની નોકરીની સમાપ્તિની તારીખે

ગ્રેયુઈટી માટે પાત્ર ન હોય, પરંતુ કાયદેસરના હુકમ દ્વારા પાછળની તારીખે તેમની નોકરીની પુનઃસ્થાપનાને કારણે પાત્ર બને, ત્યારે ગ્રેયુઈટીની જવાબદારી અથવા પ્રસંગ માત્ર આવા હુકમના આધારે જ ઉદ્ભવશે; જોકે અસરકારક તારીખ અનુમાનિત મૃત્યુની તારીખ હોઈ શકે છે. હુકમનામાની તારીખે પણ કર્મચારી દેખીતી રીતે નોકરીમાં ન હતા. કર્મચારી નોકરીમાં હોવાના અભાવે, ૧૫/૦૩/૧૯૯૯ ના રોજ ઉપરોક્ત પૈકીની કોઈ પણ ઘટના બની શકી ન હોત. જોકે, કર્મચારીના ડિસ્ચાર્જના હુકમને બાજુ પર રાખતી વખતે એસસીએ (પૂર્વોક્ત) માં થયેલા હુકમ દ્વારા કર્મચારીના અનુમાનિત મૃત્યુના આધારે નિયોજકની જવાબદારી નક્કી કરવામાં આવી હતી. આમ, માત્ર સદર હુકમના આધારે જ સદર અધિનિયમની કલમ ૭(૨) અને (૩) સાથે વંચાણે લેતાં કલમ ૪ હેઠળ ગ્રેયુઈટી ચૂકવવાનો પ્રસંગ અને જવાબદારી અનુક્રમે ઉદ્ભવ્યા હતા અને નિયોજકને કલમ ૭ ના પેટા-કલમ (૩એ) હેઠળ વ્યાજ માટે જવાબદાર બનાવતી કસૂરની ગણતરી એસસીએ (પૂર્વોક્ત) ના હુકમના પછીના ૩૦ દિવસથી કરી શકાય. જોકે, ૧૫/૦૩/૧૯૯૯ ના રોજ મૃત્યુ માની લેવામાં આવ્યું હોવાથી, ગ્રેયુઈટીની ગણતરી તે તારીખે કરવાની રહેતી હતી જે યોગ્ય રીતે કરવામાં આવી હતી. જોકે, સંજોગો અનુસાર, નિર્દિષ્ટ સત્તાધિકારીઓ કસૂરની અચોક્કસ તારીખ ગણવામાં અધિકારક્ષેત્રની ભૂલ કરી બેઠા હતા, જેના પરિણામે કસૂરના વ્યાજનો અચોક્કસ અમલ થયો હતો.

૮. હવે પછીનો પ્રશ્ન નિયોજક દ્વારા કરવામાં આવેલી અપીલમાં કર્મચારીની તરફેણમાં નિયંત્રક સત્તાધિકારીના હુકમમાં સુધારો કરવા માટે એપેલેટ સત્તાધિકારી દ્વારા અધિકારક્ષેત્રના ઉપયોગ અંગેનો છે. વર્ષ ૧૯૮૭ માં બહાર પાડવામાં આવેલા કેન્દ્ર સરકારના જાહેરનામામાં નિર્ધારિત કરાયેલા દર એટલે કે વાર્ષિક ૧૦% સાથે વ્યાજના દર એટલે કે વાર્ષિક ૯% ને સુસંગત બનાવવા માટે સુધારો કરવો જરૂરી બન્યો હતો.

૮.૧ કલમ ૭(૭) નું માત્ર અવલોકન સ્પષ્ટ કરે છે કે એપેલેટ સત્તાધિકારીના અધિકારક્ષેત્ર પર કોઈપણ નિયંત્રણ વિના અપીલમાં હુકમો સુધારી શકાય છે. તેમની પાસે હુકમોમાં સુધારો કરવાની સત્તા છે અને આવી સત્તાઓ પર કોઈ નિયંત્રણના અભાવે, નિયોજક દ્વારા કરવામાં આવેલી અપીલમાં આવી સત્તાનો ઉપયોગ થઈ શક્યો ન હોત તેવી દલીલ નકારી કાઢવા યોગ્ય છે.

૯. એવું જણાય છે કે નિયોજક દ્વારા આ કોર્ટ સમક્ષ રૂ. ૨૯,૫૨૪/- ની રકમ જમા કરવામાં આવી છે. આ ચુકાદામાં દર્શાવ્યા મુજબ વ્યાજ સહિત ગ્રેયુઈટીના આખરી આંકડાની ગણતરી કર્યા પછી જ સદર રકમ મેળવવાના હકનો નિર્ણય કરી શકાશે. નિયોજક દ્વારા આજથી આઠ અઠવાડિયાના સમયગાળામાં આવી ગણતરી કરવામાં આવશે અને ત્યારબાદ પક્ષકારો રૂ. ૨૯,૫૨૪/- મેળવનાર વ્યક્તિ નક્કી કરવા માટે આ કોર્ટ સમક્ષ અરજ કરવા મુક્ત રહેશે.

૧૦. ઉપરોક્ત કારણોસર, આ પિટિશન ફકરા નં. ૭.૨ માં દર્શાવેલ હદ સુધી સફળ થાય છે. તે હદ સુધી રુલ પૂર્ણ કરવામાં આવે 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.