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

<u>DISCLAIMER:</u> 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 ખાતે ગુજરાતની ઉચ્ચ અદાલતમાં

૨૦૧૪નો વિશેષ દીવાની અરજી નંબર ૧૮૩૩

સાથે

૨૦૧૪ની વિશેષ દીવાની અરજી નંબર ૪૨૬૧

સાથે

૨૦૧૬નો વિશેષ દીવાની અરજી નંબર ૧૧૧૭૯

થી

૨૦૧૬નો વિશેષ દીવાની અરજી નંબર ૧૧૨૨૯

સાથે

૨૦૦૮ની વિશેષ દીવાની અરજી નંબર ૪૬૬૭

થી

૨૦૦૮ની વિશેષ દીવાની અરજી નંબર ૪૭૦૦

મંજૂરી અને સહી માટેઃ

માનનીય શ્રી.ન્યાયમૂર્તિ સી. એલ. સોની

૧	શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે?	
૨	પત્રકારને સોંપવામાં આવે કે નહીં?	
૩	શું માન. ન્યાયમૂર્તિ ચુકાદાની વાજબી નકલ જોવા માંગે છે?	
૪	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે?	

==

બરોડા રેયોન કોર્પોરેશન લિમિટેડ & ૧. અરજદાર (ઓ)

વિરુદ્ધ

શાંતિલાલ પ્રભુભાઈ પટેલ & ૨. સામાવાળા (ઓ)

==

ઉપસ્થિતિ:–

અરજદાર(ઓ) નંબર ૧ – ૨ વતી મેસર્સ ત્રિવેદી એન્ડ ગુપ્તા, એડવોકેટ સાથે શ્રી મિહિર જોશી, સિનિયર એડવોકેટ અને શ્રી કે.બી. નાયક, એડવોકેટ

સામાવાળા(ઓ) નંબર ૩ વતી સરકારી વકીલ

સામાવાળા(ઓ) નંબર ૨ વતી શ્રી ભાગ્યોદય મિશ્રા, એડવોકેટ

સામાવાળા(ઓ) નંબર ૧ વતી શ્રી પ્રભાકર ઉપાધ્યાય, એડવોકેટ

==

કોરમ:માનનીય શ્રી.ન્યાયમૂર્તિ સી. એલ. સોની

તારીખ:૧/૨/૩/૪/૫/૮–૦૮–૨૦૧૬

મૌખિક ચુકાદો

૧. આ તમામ અરજીઓ એક જ માલિક – કંપની દ્વારા ગ્રેચ્યુઈટી ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ("અધિનિયમ") હેઠળ તેના કર્મચારીઓ – દરેક બાબતમાં ખાનગી સામાવાળાને ગ્રેચ્યુઈટી ચુકવવા માટે કરવામાં આવેલા હુકમોને પડકારતા દાખલ કરવામાં આવી છે.

૨. અનુકૂળતા ખાતર, અરજીઓ પર ત્રણ જૂથોમાં વિચારણા કરી શકાય છે. સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૧૮૩૩/૨૦૧૪ અને સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૪૨૬૧/૨૦૧૪ પ્રથમ જૂથ બનાવશે. સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૧૧૧૭૯/૨૦૧૬ થી ૧૧૨૨૯/૨૦૧૬ ને બીજા જૂથ તરીકે નિર્દેશિત કરવામાં આવશે અને સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૪૬૬૧/૨૦૦૮ થી સ્પેશિયલ સિવિલ

એપ્લિકેશન નંબર ૪૭૭૦/૨૦૦૮ ને ત્રીજા જૂથ તરીકે નિર્દેશિત કરવામાં આવશે. પ્રથમ જૂથની બાબતો નોટિસના તબક્કે છે. બીજા જૂથની બાબતો નવી એક પાનાની અરજીઓ છે. ત્રીજા જૂથની બાબતો લાંબા સમય પહેલા દાખલ કરવામાં આવી હતી અને આખરી સુનાવણી માટે મૂકવામાં આવી હતી. આ તમામ બાબતો એક જ દિવસે સૂચિબદ્ધ કરવામાં આવી હોવાથી તેમાં આખરી દલીલો સાંભળવામાં આવી હતી.

૩. બાબતોના ત્રીજા જૂથમાં, ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી માટે અધિનિયમ હેઠળ અપીલ સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા હુકમોને પડકારવામાં આવ્યા છે. જો કે, બાબતોના પ્રથમ અને બીજા જૂથમાં, અધિનિયમ હેઠળના અપીલ સત્તાધિકારી સમક્ષ પ્રથમ વૈધાનિક અપીલના ઉપાયનો ઉપયોગ કર્યા વિના જ અધિનિયમ હેઠળના નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમોને સીધા પડકારવામાં આવ્યા છે. તેથી, બાબતોના આ જૂથોમાં, અદાલતે એ બાબત પર વિચારણા કરવાની જરૂર પડી શકે છે કે શું કંપનીને અનુક્રમે ૭ વર્ષ અને ૯ વર્ષના લાંબા વિલંબ પછી નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમોને સીધા પડકારવાની પરવાનગી આપી શકાય.

૪. બાબતોના પ્રથમ અને બીજા જૂથમાં આક્ષેપિત નિયંત્રણ સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા હુકમોનો પાયો બાબતોના ત્રીજા જૂથમાં આક્ષેપિત અપીલ સત્તાધિકારીનો નિર્ણય છે તેવું દર્શાવવામાં આવ્યું હોવાથી, ત્રીજા જૂથની બાબતો પર પ્રથમ વિચારણા કરવામાં આવે છે.

અરજીઓનું ત્રીજું જૂથ – સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૪૬૬૭/૨૦૦૮ થી સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૪૭૦૦/૨૦૦૮:

૫. આ જૂથની બાબતોમાંથી, અરજદારોના એડવોકેટ મેસર્સ ત્રિવેદી અને ગુપ્તા માટે એડવોકેટ શ્રી નાઈક સાથે ઉપસ્થિત રહેલા વિદ્વાન સિનિયર એડવોકેટ શ્રી મિહિર જોશી જણાવે છે કે સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૪૬૬૮/૦૮, ૪૬૭૦/૦૮, ૪૬૭૨/૦૮, ૪૬૭૩/૦૮, ૪૬૭૪/૦૮, ૪૬૭૬/૦૮, ૪૬૭૭/૦૮, ૪૬૭૮/૦૮, ૪૬૮૨/૦૮, ૪૬૮૯/૦૮, ૪૬૯૫/૦૮, ૪૬૯૮/૦૮ અને ૪૬૯૯/૦૮ માં સમાધાન થઈ ગયું હોવાથી, તેઓ આ અરજીઓ પર ભાર મૂકતા નથી. તેથી, તે અરજીઓ પર ભાર ન મૂકેલ હોવાથી તેમનો નિકાલ કરવો જરૂરી છે.

૬. આ જૂથની દરેક અરજીમાં, ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી માટે અધિનિયમ હેઠળના નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમ સામે સામાવાળા દ્વારા કરવામાં આવેલી અપીલમાં અપીલ સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમને પડકારવામાં આવ્યો છે. વ્યક્તિગત અરજી સાથે કામ પાર પાડતા, નિયંત્રણ સત્તાધિકારીએ એવું ઠરાવીને સામાવાળાને ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી માટે અલગ-અલગ હુકમો પસાર કર્યા કે યુનિયન સાથેના સમાધાન મુજબની ગ્રેચ્યુઈટીની રકમ અધિનિયમની કલમ ૪(૫) હેઠળ સામાવાળા માટે વધુ લાભદાયી છે. જો કે, અપીલ સત્તાધિકારી નિયંત્રણ સત્તાધિકારી સાથે અસહમત થયા અને ઠરાવ્યું કે અરજદારે ૧૯૮૨ ના સમાધાનની કલમ ૯.૨(એ) મુજબ ૨૦ મહિનાના વેતનની મર્યાદા ધ્યાનમાં લેવાને બદલે રૂ. ૩.૫ લાખની મહત્તમ મર્યાદાની અંદર સામાવાળાને ગ્રેચ્યુઈટી ચૂકવવાની રહેશે. અપીલ સત્તાધિકારીએ એવું પણ ઠરાવ્યું કે ૩૧.૧૨.૨૦૦૩ પહેલાં પૂરી પાડવામાં આવેલી સેવાઓ માટે, ૧૦૦% વેતન લઈને ગ્રેચ્યુઈટીની ગણતરી કરવામાં આવશે અને ૧.૧.૨૦૦૪ પછી પૂરી પાડવામાં આવેલી સેવાઓ માટે, ૨૭.૧૦.૨૦૦૩ ના સમાધાન મુજબ છેલ્લે ચૂકવાયેલા વેતનના ૬૦% ને ૧૦૦% માં રૂપાંતરિત કરવામાં આવશે.

૭. વિદ્ધાન સિનિયર એડવોકેટ શ્રી મિહિર જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે ગ્રેચ્યુઈટીમાં સુધારો કરવાની માંગણી સહિતની વિવિધ માંગણીઓ માટેનું સમાધાન ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ("અધિનિયમ") ની કલમ ૧૮ હેઠળ યુનિયન અને બરોડા રેયોન કોર્પોરેશન લિમિટેડ (જેને "માલિક–કંપની" તરીકે દર્શાવેલ છે) વચ્ચે થયું હતું અને સદર સમાધાન મુજબ, અરજદાર તેના કર્મચારીઓને ગ્રેચ્યુઈટીના વધુ લાભો પૂરા પાડવા માટે સંમતિ આપી હતી અને આ પ્રકારના સમાધાનનો સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો હતો અને તેનો અમલ કરવામાં આવ્યો હતો તથા ઘણા કર્મચારીઓને સદર સમાધાન હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટીના લાભો મળ્યા હતા. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે સમાધાન હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટીની સુધારેલી યોજના મુજબ, અરજદાર અધિનિયમ હેઠળ પૂરા પાડવામાં આવેલા ૧૫ દિવસના વેતનની સામે ૨૧ દિવસનું વેતન લઈને ગ્રેચ્યુઈટીની રકમની ગણતરી કરવા સંમત થયો હતો, જો કે, સમાધાન હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટીની મહત્તમ રકમ ૨૦ મહિનાના વેતનથી વધવાની ન હતી. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે અધિનિયમમાં સુધારા દ્ધારા, રૂ. ૫૦,૦૦૦.૦૦ ની મહત્તમ મર્યાદા નક્કી કરવામાં આવી હોવા છતાં, અરજદારે ૨૦ મહિનાના વેતનની મહત્તમ મર્યાદાને ધ્યાનમાં રાખીને ગ્રેચ્યુઈટીના વધુ લાભો લંબાવ્યા હતા. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળા સમાધાનમાંથી તેમજ અધિનિયમ હેઠળથી વધુ સારા નિયમો પસંદ કરીને ગ્રેચ્યુઈટી મેળવવા માટે હકદાર નથી. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે સુધારેલી ગ્રેચ્યુઈટી યોજના માટેના સમાધાને કર્મચારીઓને ગ્રેચ્યુઈટીનો વધુ સારો દર અને સંબંધિત સમયે મહત્તમ ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી માટે વધુ સારી મહત્તમ મર્યાદા પૂરી પાડી છે પરંતુ જો ગ્રેચ્યુઈટી માટેના સમાધાનની કોઈ શરત કર્મચારીને સ્વીકાર્ય ન હોય, તો કાયદામાં ફેરફાર થવા પર કર્મચારી અધિનિયમમાંથી લાભદાયી શરત પસંદ કરી શકે નહીં. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે કર્મચારીઓએ કાં તો સમગ્ર સમાધાન સ્વીકારવું પડશે અથવા અધિનિયમ હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટીનો દાવો કરવો પડશે. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે અપીલ સત્તાધિકારીએ, અધિનિયમની કલમ

૪(૫) ના ખોટા અર્થઘટન પર, સમાધાનની કલમ ૯.૨(ઈ) મુજબ ૬૦૦ દિવસ (૨૦ મહિનાનું વેતન) ની મર્યાદાથી વધુ ગ્રેચ્યુઈટીની રકમ માંગવાની સામાવાળાની માંગણી વાજબી છે તેવું ઠરાવવામાં ગંભીર ભૂલ કરી છે. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે ૧૯૮૨ ના સમાધાનની કલમ ૯.૨(ઈ) કાયદામાં આ સંબંધમાં થયેલા સુધારાના કારણે ૨૦ મહિનાના વેતનની મહત્તમ મર્યાદાથી વધુ ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણીની જોગવાઈ કરતી નથી પરંતુ જે પરિકલ્પના કરવામાં આવી છે તે અધિનિયમની જોગવાઈઓ મુજબ કર્મચારીને ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી માટેની પ્રક્રિયાને અનુસરવાની છે. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે જો સામાવાળા કે કોઈપણ કર્મચારીને અધિનિયમની જોગવાઈઓ મુજબ મહત્તમ રકમ ચૂકવવાનો ઈરાદો હોત, તો સમાધાનમાં ૨૦ મહિનાના વેતનની મહત્તમ મર્યાદા નક્કી કરવાની કોઈ જરૂર નહોતી. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે એવું ન થઈ શકે કે ગ્રેચ્યુઈટીની ગણતરી માટે, સામાવાળા ૨૧ દિવસના વેતનની લાભદાયી શરત પસંદ કરે જે અન્યથા અધિનિયમ હેઠળ ૧૫ દિવસના વેતનના દરે હોય છે અને મહત્તમ મર્યાદા માટે, તેઓ અધિનિયમ હેઠળ જઈ શકે. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે અપીલ સત્તાધિકારી ૩.૫ લાખની મહત્તમ મર્યાદા ધ્યાનમાં લેવાની સામાવાળાની માંગણી સ્વીકારી શક્યા ન હોત એટલું જ નહીં, પરંતુ ૨૭.૧૦.૨૦૦૩ ના પછીના સમાધાનમાં લાભો માટેની માંગણી પણ અપીલ સત્તાધિકારી દ્વારા સ્વીકારી શકાઈ ન હોત. પોતાની દલીલના સમર્થનમાં, શ્રી જોશીએ (૨૦૦૬) ૮ એસસીસી ૫૧૪ માં નોંધાયેલા 'બીડ ડિસ્ટ્રિક્ટ સેન્ટ્રલ કૂપ. બેંક લિમિટેડ વિરુદ્ધ મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય અને અન્ય' ના કેસમાં નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો છે.

૮. બીજી તરફ, તમામ બાબતોમાં સામાવાળા વતી ઉપસ્થિત રહેલા વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી ઉપાધ્યાયે રજૂઆત કરી હતી કે ગ્રેચ્યુઈટી યોજના માટે સમાધાનમાંથી માત્ર લાભદાયી શરત જ પસંદ કરવાનો કોઈ પ્રશ્ન નથી પરંતુ સામાવાળા દ્વારા ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી

માટેની માંગણી યુનિયન અને માલિક–કંપની વચ્ચેના સમાધાનની શરતોના સંદર્ભમાં હતી. શ્રી ઉપાધ્યાયે રજૂઆત કરી હતી કે જ્યારે ગ્રેચ્યુઈટી યોજનામાં સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે કંપનીએ ગ્રેચ્યુઈટીની ગણતરી માટે ૨૧ દિવસનું વેતન લેવા માટે સભાનપણે સંમતિ આપી હતી અને ૨૦ મહિનાના વેતનની મહત્તમ મર્યાદા અધિનિયમમાં તે સમયે અસ્તિત્વમાં રહેલી જોગવાઈ મુજબ નક્કી કરવામાં આવી હોવાથી, સમાધાનની કલમ ૯.૨ ની શરત (ઈ) માં સ્પષ્ટપણે જોગવાઈ કર્યા મુજબ તે અધિનિયમમાં લાવવામાં આવેલા ફેરફારને આધીન હતી. શ્રી ઉપાધ્યાયે રજૂઆત કરી હતી કે ૨૦ મહિનાના વેતનની ગ્રેચ્યુઈટીની મહત્તમ રકમની મર્યાદા એ ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી માટે સમાધાનમાં પૂરી પાડવામાં આવેલી શરતોમાંની એક છે અને આવી શરતના સમર્થનમાં, કલમ ૯(૨)(ઈ) વાંચવાની રહે છે જે અધિનિયમની જોગવાઈઓ મુજબ અને સમયાંતરે નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયોના આધારે ગ્રેચ્યુઈટી ચૂકવવાની અસ્પષ્ટ જોગવાઈ કરે છે જેનો અર્થ એ થાય કે ૨૦ મહિનાના વેતનની મહત્તમ મર્યાદાની શરત અધિનિયમમાં સુધારા અને સમયાંતરે આપવામાં આવેલા નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયોને આધીન હતી. શ્રી ઉપાધ્યાયે રજૂઆત કરી હતી કે તેથી કલમ ૯(૨)(ઈ) એ ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી માટે અધિનિયમ હેઠળ અનુસરવાની પ્રક્રિયા માટે જ નથી પરંતુ તે જોગવાઈ કરે છે કે જ્યારે અને જેટલી વાર કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઈટીની રકમ માટેની મહત્તમ મર્યાદામાં ફેરફાર માટે અધિનિયમમાં સુધારો થાય, ત્યારે કંપનીના કર્મચારી ગ્રેચ્યુઈટીની મહત્તમ મર્યાદામાં આવા ફેરફાર મુજબ ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી મેળવવા માટે હકદાર બનશે. શ્રી ઉપાધ્યાયે રજૂઆત કરી હતી કે સમાધાનની શરતોનો આવો ભાગ હોવાથી, એવું કહી શકાય નહીં કે સામાવાળા સમાધાનમાંથી એક લાભદાયી શરત અને અધિનિયમમાંથી બીજી શરત માંગી રહ્યા છે. શ્રી ઉપાધ્યાયે રજૂઆત કરી હતી કે જે માંગવામાં આવી રહ્યું છે તે સમાધાન હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટીની રકમ છે અને તેથી, અપીલ સત્તાધિકારીએ ૩.૫ લાખની મહત્તમ મર્યાદાને ધ્યાનમાં રાખીને અને

ગ્રેચ્યુઈટીની રકમના નિર્ધારણ માટે વર્ષ ૨૦૦૩ માં થયેલા પછીના સમાધાનને ધ્યાનમાં રાખીને ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી માટે સામાવાળાની માંગણી સ્વીકારવામાં કોઈ ભૂલ કરી નથી. શ્રી ઉપાધ્યાયે રજૂઆત કરી હતી કે ગ્રેચ્યુઈટી એક્ટ એ કલ્યાણકારી કાયદો છે અને તે હેઠળના લાભો તરત જ મુક્ત કરવા જોઈએ, જો કે, સામાવાળાને ગ્રેચ્યુઈટીની કોઈ રકમ મળી નથી અને તેથી, આ અદાલત આક્ષેપિત હુકમોમાં હસ્તક્ષેપ ન કરી શકે. શ્રી ઉપાધ્યાયે રજૂઆત કરી હતી કે અરજીઓના પ્રથમ અને બીજા જૂથમાં, અધિનિયમ હેઠળ કોઈ અપીલ દાખલ કરવામાં આવી ન હોવાથી અને મૂળ હુકમો સામે લાંબા સમય પછી અરજીઓ દાખલ કરવામાં આવી હોવાથી, આ અદાલતે અરજીઓ ગ્રાહ્ય રાખવી જોઈએ નહીં.

૯. પક્ષકારોના વિદ્વાન એડવોકેટોને સાંભળ્યા પછી અને સામાવાળાને ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી માટે અધિનિયમ હેઠળ પસાર કરાયેલા નિયંત્રણ સત્તાધિકારી તેમજ અપીલ સત્તાધિકારીના હુકમોનું અવલોકન કર્યા પછી અને વર્ષ ૧૯૮૨ ના સમાધાનનું પણ અવલોકન કર્યા પછી, એવું જણાય છે કે નિયંત્રણ સત્તાધિકારી સમક્ષ ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી માટે દરેક સામાવાળા દ્વારા કરવામાં આવેલી અરજીના સંબંધમાં, કંપનીએ રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળા સમાધાન મુજબ ૬૦૦ દિવસ (૨૦ મહિના) ના વેતનની મહત્તમ મર્યાદાની અંદર ગ્રેચ્યુઈટીની રકમ માટે હકદાર રહેશે. જો કે, સામાવાળાએ દાવો કર્યો હતો કે તેઓ સમાધાન મુજબ પ્રતિ વર્ષ ૨૧ દિવસના વેતનની ગણતરી કરીને અને સમાધાનમાં પૂરી પાડવામાં આવેલ ૬૦૦ દિવસની મહત્તમ મર્યાદાને અવગણીને ગ્રેચ્યુઈટીની મહત્તમ મર્યાદા માટે અધિનિયમમાં થયેલા સુધારાને ધ્યાનમાં રાખીને ગ્રેચ્યુઈટી મેળવવા માટે હકદાર હતા. નિયંત્રણ સત્તાધિકારી એવા તારણ પર આવ્યા કે સમાધાન હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઈટીની રકમ અધિનિયમ હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર રકમ કરતાં વધુ હતી અને આવી પરિસ્થિતિઓમાં, સમાધાન મુજબની ગ્રેચ્યુઈટી

સામાવાળા માટે વધુ લાભદાયી હતી. આથી નિયંત્રણ સત્તાધિકારીએ સામાવાળાને સમાધાન મુજબ અને અરજીની તારીખથી ૧૦% ના દરે વ્યાજ સાથે ગ્રેચ્યુઈટીની રકમ ચૂકવવાનો હુકમ કર્યો.

૧૦. આમ, સમાધાન હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઈટી સામાવાળા માટે વધુ લાભદાયી હતી કે નહીં તે નક્કી કરવું નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના અધિકારક્ષેત્ર બહાર હતું. અધિનિયમની કલમ ૪(૫) માલિક સાથેના કોઈપણ એવોર્ડ અથવા કરાર અથવા કરારનામું હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટીની વધુ સારી શરતો મેળવવાના કર્મચારીના અધિકારનું રક્ષણ કરે છે. તેથી, માલિક સાથેના કોઈપણ એવોર્ડ અથવા કરાર અથવા કરારનામું હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટીની શરતો વધુ સારી છે કે નહીં તે સંબંધિત કર્મચારીએ નક્કી કરવાનું રહે છે. (૨૦૧૦) ૨ એસસીસી ૪૪ માં નોંધાયેલા 'અલ્હાબાદ બેંક અને અન્ય વિરુદ્ધ ઓલ ઈન્ડિયા અલ્હાબાદ બેંક રીટાયર્ડ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન' ના કેસમાં, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે ફકરા ૪૪ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે અને અવલોકન કર્યું છે:

"૪૪. કલમ ૭ નો ઉપ-વિભાગ (૭) નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમ સામે અપીલની જોગવાઈ કરે છે. કાયદો, ક્યાંય પણ કલમ ૪ ના ઉપ-વિભાગ (૫) હેઠળ નિયંત્રણ સત્તાધિકારીને એવા કોઈપણ મુદ્દા પર કામ પાર પાડવાનો કોઈ અધિકારક્ષેત્ર આપતો નથી કે કોઈપણ એવોર્ડ અથવા કરાર અથવા કરારનામું હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઈટીની શરતો અધિનિયમ હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી માટે પૂરી પાડવામાં આવેલી શરતો કરતાં કર્મચારીઓ માટે વધુ લાભદાયી છે કે નહીં. આ અદાલતનો હુકમ નિયંત્રણ સત્તાધિકારીને ઉપ-વિભાગ (૫) ના કલમ ૪ હેઠળ કોઈ બાબત નક્કી કરવા માટે આવો કોઈ અધિકારક્ષેત્ર આપી શક્યો ન હોત, કારણ કે સંસદે તેની ડહાપણમાં આવો અધિકારક્ષેત્ર માત્ર યોગ્ય સરકારને જ આપવાનું પસંદ કર્યું હતું અને તે પણ

અધિનિંયમની જોગવાઈઓના અમલમા થી મુક્તિ આપવા વિચારણા કરવાના હેતુઓ માટે."

૧૧. જો કે, વર્તમાન કેસમાં, પ્રશ્ન એ છે કે શું સામાવાળાએ સમાધાનમાં જોગવાઈ કર્યા મુજબ ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણીની માંગણી કરી હતી કે ગ્રેચ્યુઈટીની વધુ રકમ મેળવવા માટે તેને વધુ સારી જણાતી સમાધાનમાંથી કેટલીક શરતો અને અધિનિયમમાંથી અન્ય લાભદાયી શરતો પસંદ કરી હતી. ગ્રેચ્યુઈટીની રકમ મેળવવાનો સામાવાળાનો દાવો નોકરીમાંથી નિવૃત્તિના કારણે અને ૨૦ વર્ષ કે તેથી વધુ સેવા પૂર્ણ કરવાના કારણે છે. સમાધાનની કલમ ૯.૧ મુજબ, કંપની ૧.૧.૧૯૮૩ થી અમલમાં આવેલી સુધારેલી ગ્રેચ્યુઈટી યોજનાના ભાગરૂપે ગ્રેચ્યુઈટીની રકમની ગણતરીના હેતુ માટે પ્રતિ વર્ષ ૨૧ દિવસનું વેતન લેવા સંમત થઈ છે. અધિનિયમ હેઠળ, ગ્રેચ્યુઈટીની રકમની ગણતરી માટે પ્રતિ વર્ષ ૧૫ દિવસનું વેતન લેવાનું હોય છે. તેથી, કર્મચારીઓ માટે, ગ્રેચ્યુઈટીની ગણતરી માટે ૨૧ દિવસનું વેતન લાભદાયી છે. જો કે, સમાધાન હેઠળ, કલમ ૯.૧ ના કોષ્ટકમાં દર્શાવેલ દિવસોની સંખ્યાના આધારે ગણતરી કરાયેલી ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી, કલમ ૯.૨ ની શરત (એ) અને (ઈ) સહિતની શરતોને આધીન રાખવામાં આવી છે. કલમ ૯.૨ ની શરત (એ) અને (ઈ) નીચે મુજબ વંચાય છે:

"(એ) કામદારને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઈટીની મહત્તમ રકમ ૨૦ મહિનાના વેતનથી વધશે નહીં.

(ઈ) કામદારોને ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી ગ્રેચ્યુઈટી ચુકવણી અધિનિયમની જોગવાઈઓ અનુસાર અને સમયાંતરે નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયોના આધારે કરવામાં આવશે."

૧૨. યોજનાની કલમ ૯.૨ ની શરત (એ) ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી ૨૦ મહિનાના વેતન સુધી મર્યાદિત કરશે. તેથી, પ્રતિ વર્ષ ૨૧ દિવસનું વેતન લઈને ગણતરી કરવા પર, જો

એવું માલૂમ પડે કે ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઈટી મહત્તમ મર્યાદા એટલે કે ૨૦ મહિનાના વેતન કરતાં વધુ હશે, તો કર્મચારીની પાત્રતા મહત્તમ ૨૦ મહિનાના વેતન સુધીની ગ્રેચ્યુઈટી મેળવવા પૂરતી સીમિત રહેશે. સમાધાનમાં આ પ્રકારની મહત્તમ મર્યાદા (ceiling limit) પૂરી પાડવામાં આવી છે. સામાવાળા દ્વારા અપીલ સત્તાધિકારી સમક્ષ કરવામાં આવેલો દાવો એવો હતો કે મહત્તમ ૨૦ મહિનાના વેતન સુધીની ગ્રેચ્યુઈટી ચુકવણી માટેની મર્યાદા કાયદામાં સુધારા દ્વારા લાંબા સમય પહેલાં નાબૂદ કરવામાં આવી હતી અને કલમ ૯.૨ ની શરત (ઈ) માં જોગવાઈ કર્યા મુજબ ચૂકવવાની ગ્રેચ્યુઈટીની રકમ સુધારેલી જોગવાઈ મુજબ રૂ. ૩.૫ લાખની મહત્તમ મર્યાદાની અંદર હતી. અપીલ સત્તાધિકારી એવા તારણ પર આવ્યા કે અધિનિયમમાં સુધારાના કારણે, ગ્રેચ્યુઈટીની મહત્તમ મર્યાદામાં વધારો કરવા માટે, શરત (એ) તેની અસરકારકતા ગુમાવશે અને અસ્તિત્વમાં રહેશે નહીં તથા અધિનિયમની કલમ ૪(૫) મુજબ ગ્રેચ્યુઈટીની વધુ સારી શરતો સામાવાળાને ઉપલબ્ધ કરાવવી જરૂરી છે.

૧૩. પ્રશ્ન એ છે કે શું ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી માટે ઉચ્ચતમ મહત્તમ મર્યાદા નક્કી કરતા અધિનિયમમાં સુધારાના કારણે શરત (ઈ) એ કલમ ૯.૨ ની શરત (એ) ને રદ્દ/બિનઅસરકારક કરશે કે નહીં.

૧૪. સમાધાન હેઠળ, વધુ દિવસોના વેતનના લાભો આપીને ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી કલમ ૯.૨ ની શરત (એ) દ્વારા મહત્તમ ૨૦ મહિનાના વેતન સુધી મર્યાદિત છે. જ્યારે શરત (ઈ) જોગવાઈ કરે છે કે કામદારને ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી અધિનિયમની જોગવાઈઓ અનુસાર અને સમયાંતરે નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયોના આધારે કરવામાં આવશે. અધિનિયમની જોગવાઈઓ મુજબ ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી પ્રતિ વર્ષ ૧૫ દિવસનું વેતન લઈને ગ્રેચ્યુઈટીની ગણતરી પર આધારિત છે. તેથી, જો ગ્રેચ્યુઈટીની

ચુકવણી ૧૫ દિવસનું વેતન લઈને ગણતરી પર આધારિત હોય, તો તે સુધારેલી ગ્રેચ્યુઈટી યોજના માટેના સમાધાનના મુખ્ય હાર્દને છીનવી લેશે. તેથી, શરત (ઈ) દ્વારા જે જોગવાઈ કરવામાં આવી હોય તેમ જણાય છે તે એ છે કે સમાધાન મુજબ ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી અધિનિયમમાં કરાયેલી સબસ્ટેન્ટિવ (મૂળભૂત) પ્રક્રિયા અનુસાર અને નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા સમયાંતરે નક્કી કર્યા મુજબ રહેશે. એવું જણાતું નથી કે શરત (ઈ) દ્વારા, એવો ક્યારેય ઈરાદો હતો કે અધિનિયમમાં મહત્તમ મર્યાદા માટેના સુધારા પર, શરત (એ) માં પૂરી પાડવામાં આવેલ મહત્તમ મર્યાદા અધિનિયમમાં સુધારા મુજબની ગ્રેચ્યુઈટીની મહત્તમ મર્યાદા સાથે મેળ ખાવા માટે સુધારી ગણાશે. જો આવો ઈરાદો હોત, તો સમાધાનમાં સ્પષ્ટ શબ્દોમાં આ મુજબની જોગવાઈ કરવામાં આવી હોત. ગ્રેચ્યુઈટી મેળવવા માટે કર્મચારીની પાત્રતા અધિનિયમની કલમ ૪ માં જણાવ્યા મુજબની જરૂરિયાત પૂરી થવા પર છે જે તેમાં જણાવ્યા મુજબના આકસ્મિક સંજોગો બનવા પર ગ્રેચ્યુઈટી મેળવવાના તેના અધિકારથી કર્મચારીને વંચિત કરવાની પણ જોગવાઈ કરે છે. સરકારને અધિનિંયમની જોગવાઈઓના અમલમા થી કોઈપણ સંસ્થા વગેરેને મુક્તિ આપવાની સત્તાઓ આપવામાં આવી છે. ગ્રેચ્યુઈટીની રકમનું નામનિર્દેશન અને કપાતની પદ્ધતિ અને ગ્રેચ્યુઈટીની વિલંબિત ચુકવણી પર વ્યાજ ચૂકવવાની જવાબદારી માટે પણ જોગવાઈઓ કરવામાં આવી છે. તેથી, ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી માટે અધિનિયમમાં પૂરી પાડવામાં આવેલી કાર્યપદ્ધતિના સંદર્ભમાં શરત (ઈ) ને વાંચી શકાય. એકવાર, કર્મચારી વતી, ૨૦ મહિનાના વેતનની મહત્તમ મર્યાદા સ્વીકારવામાં આવી હોય, તો કર્મચારી કાં તો હાલની યોજના હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી માટે સમગ્ર સમાધાનનો સ્વીકાર કરશે અથવા અધિનિયમ હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટીનો દાવો કરશે પરંતુ સમાધાનમાંથી ગ્રેચ્યુઈટીની ગણતરી માટે વધુ સારી શરતો સ્વીકારવી અને અધિનિયમ હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટીની મહત્તમ મર્યાદા માટે વધુ સારી શરતો પર જવું તે તેના માટે ખુલ્લું નથી. 'બીડ ડિસ્ટ્રિક્ટ સેન્ટ્રલ કોઓપરેટિવ બેંક' (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં, આવી જ પરિસ્થિતિ

સાથે કામ પાર પાડતી વખતે નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે ફકરા ૫, ૮ થી ૧૬ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે અને અવલોકન કર્યું છે:

"૫ આપણી વિચારણા માટે જે ટૂંકો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થાય છે તે એ છે કે, ૧૯૭૨ ના અધિનિયમની કલમ ૪ ના ઉપ–વિભાગ (૫) માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને, અહીં સામાવાળા ૩.૫ લાખની મહત્તમ મર્યાદાના લાભ માટે હકદાર હશે કે કેમ, ૧૯૭૨ ના અધિનિયમની શરતો અનુસાર સેવાના દરેક પૂર્ણ થયેલા વર્ષ માટે ૧૫ દિવસના પગારના બદલે ગ્રેચ્યુઈટીના દરની ગણતરી ૨૬ દિવસના દરે થવી જોઈએ.

૮ એ બાબતે કોઈ વિવાદ નથી કે અરજદાર–બેંકની પોતાની ગ્રેચ્યુઈટી યોજના હતી. સદર યોજના પક્ષકારો વચ્ચેના રોજગારના કરારની શરતોમાંની એક હતી. આ યોજના હેઠળ, કર્મચારીઓ નીચેની શરતો પર ગ્રેચ્યુઈટી માટે હકદાર હતા:

(i) ગ્રેચ્યુઈટી મેળવવાની પાત્રતા – લઘુત્તમ ૫ વર્ષની સેવા

(ii) ગ્રેચ્યુઈટીનો દર – સેવાના દરેક પૂર્ણ થયેલા વર્ષ માટે ૨૬ દિવસનું વેતન

(iii) ગ્રેચ્યુઈટીની મહત્તમ રકમ – રૂ. ૨,૫૦,૦૦૦/–

૯ જ્યારે સામાવાળા ઉપરોક્ત શરતો (i) અને (ii) હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટીના દરનો લાભ લેવા ઈચ્છતા હતા; તેમના મતે, ઉપરોક્ત કોષ્ટકમાં; રોજગારના કરારમાં સમાવિષ્ટ શરત (iii) ૧૯૭૨ ના અધિનિયમની કલમ ૪(૩) થી વિપરીત હોવાથી અને કરાર અધિનિયમની કલમ ૨૩ હેઠળ શૂન્ય હોવાથી, તેને ૧૯૭૨ ના અધિનિયમની કલમ ૪(૩) દ્વારા બદલવી જ જોઈએ.

૧૦ 'બ્લુ પેન્સિલનો સિદ્ધાંત' અંગ્રેજી અને અમેરિકન અદાલતો દ્વારા વિકસાવવામાં

આવ્યો હતો. હેલ્સબરીઝ લોઝ ઓફ ઈંગ્લેન્ડ (જથી આવૃત્તિ ખંડ.૯), પૃષ્ઠ ૨૯૭, ફકરા ૪૩૦ માં જણાવવામાં આવ્યું છે:

"૪૩૦. ગેરકાયદેસર અને શૂન્ય જોગવાઈઓને અલગ કરવી – કરાર ભાગ્યે જ સંપૂર્ણપણે ગેરકાયદેસર કે શૂન્ય હશે અને તેના અમુક ભાગો પોતે સંપૂર્ણપણે કાયદેસર હોઈ શકે છે. તેથી પ્રશ્ન એ ઊભો થાય છે કે શું ગેરકાયદેસર કે શૂન્ય ભાગોને કરારમાંથી અલગ કરી શકાય કે "છૂટા કરી શકાય" અને કરારના બાકીના ભાગને તેમના વિના અમલમાં મૂકી શકાય. લગભગ તમામ કેસો વેપાર પરના નિયંત્રણના સંદર્ભમાં ઉદ્ભવે છે, પરંતુ નીચેના સિદ્ધાંતો સામાન્ય રીતે કરારોને લાગુ પડે છે"

૧૧ પી. રામનાથ અય્યરના એડવાન્સ્ડ લો લેક્સિકોન, ૩જી આવૃત્તિ ૨૦૦૫, ખંડ ૧, પૃષ્ઠ ૫૫૩–૫૫૪ માં જણાવવામાં આવ્યું છે:

"બ્લુ પેન્સિલ સિદ્ધાંત (કસોટી). સમગ્ર કરારને અમાન્ય ઠેરવવો કે માત્ર વાંધાજનક શબ્દોને જ અમાન્ય ઠેરવવા તે નક્કી કરવા માટેનું એક ન્યાયિક ધોરણ. આ ધોરણ હેઠળ, જો શબ્દોને બદલ્યા, ઉમેર્યા કે પુનઃગોઠવ્યા વિના માત્ર તેમની પર બ્લુ પેન્સિલ ફેરવીને કાઢી નાખવાનું શક્ય હોય, તો માત્ર વાંધાજનક શબ્દોને જ અમાન્ય ઠેરવવામાં આવે છે. (બ્લેક, ૭મી આવૃત્તિ, ૧૯૯૯)

આ સિદ્ધાંત એવું માને છે કે જો અદાલતો કરારના વાંધાજનક ભાગોને કોતરીને/કાઢીને અયોગ્ય નિયંત્રણને યોગ્ય બનાવી શકે છે, તો તેમણે તેમ કરવું જોઈએ અને પછી બાકીના ભાગનો અમલ કરવો જોઈએ. પરંપરાગત રીતે, આ સિદ્ધાંત ત્યારે જ લાગુ પડે છે જો પ્રશ્નમાં રહેલો કરાર લાગુ પડતો હોય, જેથી અયોગ્ય ભાગોને અલગ કરી શકાય.

E.P.I. ઓફ ક્લેવલેન્ડ, ઈન્ક. વિરુદ્ધ બાસલર, 12 Ohio App2d 16:230 NE2d 552, 556. બ્લુ પેન્સિલ નિયમ/કસોટી. – કાનૂની સિદ્ધાંત જે ન્યાયાધીશને હરીફાઈ ન કરવાના કરારના અયોગ્ય પાસાઓને સીમિત કરવાની મંજૂરી આપે છે.

કરારને અલગ કરવો –

"જ્યારે અલગ કરવામાં આવેલા ભાગને બાકીના ભાગને નુકસાન પહોંચાડ્યા વિના તેની પર બ્લુ પેન્સિલ ફેરવીને દૂર કરી શકાય ત્યારે પૃથક્કરણ/અલગ કરી શકાય છે. એટવુડ વિ. લેમોન્ટ, (૧૯૨૦) ૩ કેબી ૫૭૧ (બેંકિંગ) કરારોમાં એક નિયમ જે અદાલત હરીફાઈ ન કરવાના કરારના ભાગોને રદ્દ કરી શકે છે જેથી કરારને વાજબી બનાવી શકાય. (મેરિયમ વેબસ્ટર) કરારને અલગ કરવાના સંદર્ભમાં પ્રયોગ. "જ્યારે અલગ કરવામાં આવેલા ભાગને બાકીના ભાગને નુકસાન પહોંચાડ્યા વિના તેની પર બ્લુ પેન્સિલ ફેરવીને દૂર કરી શકાય ત્યારે પૃથક્કરણ કરી શકાય છે." એટવુડ વિરુદ્ધ લેમોન્ટ, (૧૯૨૦) ૩ કેબી ૫૭૧. (બેંકિંગ)"

૧૨ આ બાબત પર તાજેતરમાં આ અદાલતના એક વિદ્વાન ન્યાયાધીશ દ્વારા મધ્યસ્થતા અને સુલેહ અધિનિયમ, ૧૯૯૬ ની કલમ ૧૧ ના ઉપ-વિભાગ (૬) હેઠળ તેમના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરતી વખતે 'શિન સેટેલાઇટ પબ્લિક કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ જૈન સ્ટુડિયો લિમિટેડ', [૨૦૦૬] ૨ એસસીસી ૬૨૮ ના કેસમાં વિચારણા કરવામાં આવી છે.

૧૩ જો કે, અમારો એવો અભિપ્રાય છે કે સદર સિદ્ધાંતને વર્તમાન કેસમાં કોઈપણ રીતે લાગુ કરી શકાય તેમ કહી શકાય નહીં. નિઃશંકપણે, ગ્રેચ્યુઈટી ચુકવણી અધિનિયમ એ એક કલ્યાણકારી કાયદો છે. જ્યારે બે મંતવ્યો શક્ય હોય, ત્યારે હેતુને ધ્યાનમાં રાખીને, આ અધિનિયમ સામાજિક કલ્યાણનો કાયદો હોવાના નાતે, તેનો અર્થઘટન કામદારની

તરફેણમાં કરી શકાય છે. જો કે, એ પણ સર્વવિદિત છે કે માત્ર કાયદો કલ્યાણકારી સ્વરૂપનો છે તેટલા માટે જ એવું ન કહી શકાય કે તેનો અર્થઘટન માત્ર કામદારોની તરફેણમાં જ થવો જોઈએ ભલે તેઓ તેના લાભો માટે હકદાર ન હોય. (જુઓ પ્રાદેશિક નિયામક, એમ્પ્લોયીઝ સ્ટેટ ઈન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન, ત્રિચુર વિરુદ્ધ રામાનુજ મેચ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ, AIR (૧૯૮૫) SC ૨૭૮).

૧૪ 'કાયદાના અર્થઘટનના સ્વર્ણિમ નિયમ'ને લાગુ પાડતાં, અમને એવું જણાય છે કે પ્રશ્ન પર યોજનાના સ્વરૂપના દ્દષ્ટિકોણથી અને સાથે જ પક્ષકારો તેની શરતો પર સંમત થયા હતા તે હકીકત પરથી વિચારણા થવી જોઈએ. જ્યારે વધુ સારી શરતો ઓફર કરવામાં આવે છે, ત્યારે કામદાર તેને પેકેજના ભાગ રૂપે લે છે. તે તેના માટે સ્વેચ્છાએ તૈયાર થઈ શકે છે, ન પણ થઈ શકે. ૧૯૭૨ ના અધિનિયમની કલમ ૪ નો ઉપ–વિભાગ (૫) કામદારની તરફેણમાં અધિકારની જોગવાઈ કરે છે. આવો અધિકાર સંબંધિત કામદાર દ્વારા વાપરી શકાય છે. તેમણે તે કરવું જ પડે તે જરૂરી નથી. તે વ્યક્તિગત કામદારનો અધિકાર છે અને તમામ કામદારોનો નથી. જ્યારે "શરતો" અભિવ્યક્તિનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હોય, ત્યારે સામાન્ય રીતે તેનો અર્થ "કરારની તમામ શરતો" થવો જોઈએ. ગ્રેચ્યુઈટી ચુકવણી અધિનિયમ જેવા કલ્યાણકારી કાયદાનું અર્થઘટન કરતી વખતે પણ, અમારો એવો અભિપ્રાય છે કે કાં તો કરારને અમલમાં મૂકવો પડે અથવા કાયદાને. અધિનિયમની જોગવાઈઓ એક યોજનાની પરિકલ્પના કરે છે. તેને અલગ કરી શકાય નહીં. ૧૯૭૨ ના અધિનિયમની કલમ ૪ નો ઉપ–વિભાગ (૫) એવી પરિકલ્પના કરતો નથી કે કામદાર કાયદાના એક ભાગના સંબંધમાં વિકલ્પ ખુલ્લો રાખીને, કરારની વધુ સારી શરતો પસંદ કરવા માટે સ્વતંત્ર રહેશે.

કાયદા અથવા કરારની કલ્યાણકારી જોગવાઈઓને પસંદ કરવાનો પોતાનો અધિકાર

અનામત રાખતી વખતે, તેણે તેમાંથી કોઈ એક જ પસંદ કરવાનું રહેશે અને કાયદા તેમજ કરાર બંનેની ઉત્તમ શરતો પસંદ કરી શકાશે નહીં. તે બંને મેળવી શકે નહીં. જો આવું અર્થઘટન આપવામાં આવે તો કાયદાની ભાવના નષ્ટ થઈ જશે. શિન સેટેલાઇટ (ઉપરોક્ત) માં પણ આ અદાલતે જણાવ્યું હતું :

"૨૭. કરાર અથવા હુકમની માન્યતા અથવા અન્યથા નક્કી કરવા માટેની યોગ્ય કસોટી "સબસ્ટેન્શિયલ સેવરેબિલિટી" (મૂળભૂત પૃથક્કરણીયતા) છે અને નહીં કે "ટેક્સ્ટ્યુઅલ ડિવિઝિબિલિટી" (શાબ્દિક વિભાજ્યતા). અદાલતની એ ફરજ છે કે તે મુખ્ય અથવા મૂળભૂત ભાગને જાળવી રાખીને નજીવી અથવા ટેકનિકલ બાબતોને છૂટી અને અલગ કરે અને જો તે કાયદેસર, કાયદેસર રીતે યોગ્ય અને અન્યથા અમલમાં મૂકી શકાય તેવી હોય તો તેને અમલી બનાવે. આવા કેસોમાં, અદાલતે એ પ્રશ્ન પર વિચાર કરવો જોઈએ કે જો પક્ષકારો જાણતા હોત કે અન્ય શરતો અમાન્ય અથવા ગેરકાયદેસર હતી તો શું તેઓ કરારની માન્ય શરતો પર સંમત થયા હોત. જો સદર પ્રશ્નનો જવાબ હકારાત્મક હોય, તો પૃથક્કરણીયતાનો સિદ્ધાંત લાગુ પડશે અને અમાન્ય શરતોને અવગણીને કરારની માન્ય શરતોને અમલમાં મૂકી શકાશે. અન્યથા ઠરાવવું એ "કરાર કરનારને મુકદ્દમાના લગભગ અપરિહાર્ય જોખમમાં મૂકવા સમાન હશે જે દસમાંથી નવ કિસ્સાઓમાં તે પરવડી શકે તેમ હોતો નથી, જો તે પોતાના અભિપ્રાય મુજબ કાર્ય કરવાનું સાહસ કરે કે તેની પરનો નિયંત્રણ અદાલત દ્વારા કેટલે અંશે વાજબી ગણવામાં આવશે, જ્યારે તે કરાર મેળવનારને અયોગ્ય જોગવાઈઓનો પૂર્ણ લાભ આપી શકે છે જો કરાર કરનાર મુકદ્દમાનો સામનો કરવા અસમર્થ હોય."

૧૫ એ નોંધવું મહત્વપૂર્ણ છે કે જો ગ્રેચ્યુઈટીની રકમની ગણતરી સેવાયુક્ત દરેક

વર્ષ માટે ૧૫ દિવસના પગારની સામે ૨૬ દિવસના પગારના દરે કરવામાં આવે, તો સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા કર્મચારીનો સેવાકાળ ભિન્ન રહેશે. જ્યારે પ્રથમ કિસ્સામાં કર્મચારી ઓછા સમયગાળા માટે કામ કરીને ગ્રેચ્યુઈટીની પૂરી રકમ મેળવી શકે છે, ત્યારે બીજા કિસ્સામાં સમાન પગાર મેળવતા કર્મચારીએ લાંબા સમયગાળા માટે કામ કરવું પડશે.

૧૬ તેથી, અમારો એવો અભિપ્રાય છે કે કામદાર બંને શરતો પસંદ કરી શકે નહીં. આવું અર્થઘટન કલમ ૪ ના ઉપ-વિભાગ (૫) જે હેતુ માટે ઘડવામાં આવ્યો છે તેને નિષ્ફળ બનાવશે. ઉપરોક્ત કારણોસર, આક્ષેપિત ચુકાદો ટકી શકે તેમ નથી, જેને તદનુસાર રદ્ઘ કરવામાં આવે છે. અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે. કોઈ ખર્ચ નહીં."

૧૫. ઉપરોક્તના પ્રકાશમાં, અપીલ સત્તાધિકારી દ્વારા લેવાયેલ એવો મંતવ્ય કે સમાધાનની કલમ ૯.૨ ની શરત (ઈ) મુજબ, કાયદામાં સુધારાના કારણે ૨૦ મહિનાના વેતનની મહત્તમ મર્યાદાને બદલે ૩.૫ લાખની મહત્તમ મર્યાદાની અંદર ગ્રેચ્યુઈટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે, તે ટકી શકે તેમ નથી. તેથી, સામાવાળાએ હવે જાહેર કરવાની જરૂર રહેશે કે તેઓ સમાધાન હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી ઈચ્છે છે કે અધિનિયમની જોગવાઈઓ મુજબ ગ્રેચ્યુઈટી ઈચ્છે છે.

૧૬. ૧.૧.૨૦૦૪ પછી વેતનની ગણતરીના હેતુ માટે ૬૦% વેતનને ૧૦૦% વેતનમાં રૂપાંતરિત કરવા માટે અને ૩૧.૧૨.૨૦૦૩ પહેલાં પૂરી પાડવામાં આવેલી સેવાઓ માટે ૧૦૦% વેતન ધ્યાનમાં લેવા અંગે તા. ૨૭.૧૦.૨૦૦૩ ના સમાધાન પર અપીલ સત્તાધિકારીના મંતવ્ય અંગે, આવું સમાધાનનો ભાગ હોવાથી, અદાલતને જણાય છે કે

અપીલ સત્તાધિકારીએ કોઈ ભૂલ કરી નથી.

૧૭. ઉપર જણાવેલા કારણોસર, અપીલ સત્તાધિકારીનો આક્ષેપિત હુકમ જ્યાં સુધી એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે સામાવાળા રૂ. ૩.૫ લાખની મહત્તમ મર્યાદામાં ગ્રેચ્યુઈટી મેળવવા માટે હકદાર રહેશે, તે હદ સુધી રદ્દ અને સેટ અસાઇડ કરવો જરૂરી છે. સામાવાળાને સમાધાન હેઠળ અથવા અધિનિયમ હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટીનો દાવો કરવાની તક આપ્યા પછી સામાવાળાને ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણીના પ્રશ્ન પર નિર્ણય કરવા માટે આ બાબત અપીલ સત્તાધિકારીને પરત મોકલવી જરૂરી રહેશે.

અરજીઓનું પ્રથમ અને બીજું જૂથ – સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૪૨૬૧/૨૦૧૪ સાથે સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૧૮૩૩/૨૦૧૪ અને સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૧૧૧૭૯/૨૦૧૬ થી ૧૧૨૨૯/૨૦૧૬:

૧૮. આ અરજીઓમાં, અરજદારોએ અધિનિયમની કલમ ૭(૭) હેઠળ અપીલના વૈધાનિક ઉપાયને અવગણીને નિયંત્રણ સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમોને પડકાર્યા છે. અધિનિયમ હેઠળ અપીલ દાખલ કરવા માટે પૂરી પાડવામાં આવેલ સમયમર્યાદા ૬૦ દિવસની છે અને વિલંબ ક્ષમાપના માટે મંજૂર થયેલ સમય પણ ૬૦ દિવસનો છે. હવે એ બાબત ચર્ચાનો વિષય રહી નથી કે વૈધાનિક સત્તાધિકારી પાસે નિર્ધારિત સમયગાળાથી વધુ વિલંબ ક્ષમા કરવાનો કોઈ અધિકાર નથી. અધિનિયમની કલમ ૭(૭) માં જોગવાઈ કર્યા મુજબ, જ્યાં સુધી અપીલ રજૂ કરતી વખતે, અપીલકર્તાએ કલમ ૪ હેઠળ જમા કરાવવા માટે જરૂરી ગ્રેચ્યુઈટીની રકમ જેટલી રકમ પોતાની સમક્ષ જમા કરાવી છે અથવા અપીલ સત્તાધિકારી પાસે સદર રકમ જમા કરાવી છે તેવા નિયંત્રણ સત્તાધિકારીનું પ્રમાણપત્ર રજૂ ન કર્યું હોય ત્યાં સુધી કોઈ પણ અપીલ ગ્રાહ્ય રાખવામાં

આવશે નહીં. અરજીઓનું આ જૂથ અનુક્રમે ૭ અને ૯ વર્ષના સમયગાળા પછી દાખલ કરવામાં આવ્યું છે. અરજીઓના બીજા જૂથને આક્ષેપિત હુકમોની નકલો સાથે મુક્યા વિના એક પાનાની અરજીઓ તરીકે ચિહ્નિત કરવામાં આવી છે. અરજીઓના આ બે જૂથોમાં, સૌ પ્રથમ એ નક્કી કરવાની જરૂર છે કે શું અરજદારોને વિલંબના પાસા અને અરજદારના વર્તનને ધ્યાનમાં રાખીને મૂળ સત્તાધિકારી – નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમોને પડકારવાની પરવાનગી આપી શકાય કે કેમ.

૧૯. વિદ્વાન સિનિયર એડવોકેટ શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ આ અદાલતની સત્તાઓ કોઈ કાયદાની જોગવાઈઓ દ્વારા સીમિત નથી અને તેથી, અસાધારણ સંજોગોમાં, આ અદાલત મૂળ હુકમ સામેના પડકારને સીધી રીતે ગ્રાહ્ય રાખી શકે છે, ભલે કાયદા હેઠળ પૂરો પાડવામાં આવેલ અપીલનો ઉપાય મેળવવામાં આવ્યો ન હોય. તેમણે ૨૦૧૫(૨) જીએલઆર પૃષ્ઠ ૧૩૯૫ માં નોંધાયેલા 'પાનોલી ઈન્ટરમીડિયેટ (ઈન્ડિયા) પ્રાઈવેટ લિમિટેડ ઝઘડિયા વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા' ના કેસમાં આ અદાલતના નામદાર ફુલ બેંચના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો.

૨૦. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે અરજીના ફકરા ૪.૫ અને ૪.૬ માં, નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના મૂળ હુકમ સામે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ આ અદાલતના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવા માટેના અસાધારણ સંજોગો જણાવવામાં આવ્યા છે. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે તમામ અરજીઓ એક જ કંપનીના કર્મચારીઓ સામેની છે અને બાબતોના ત્રીજા જૂથમાં આક્ષેપિત અપીલ સત્તાધિકારીનો હુકમ એ આ જૂથની બાબતોમાં આક્ષેપિત નિયંત્રણ સત્તાધિકારી દ્વારા હુકમો પસાર કરવા માટેનો પાયો છે અને આમ અરજીઓ (અરજીઓનું ત્રીજું જૂથ) ના પરિણામની વર્તમાન જૂથની અરજીઓ પર સીધી અસર પડશે, શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે આ જૂથની

અરજીઓમાં આક્ષેપિત નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમના સંબંધમાં, ગ્રેચ્યુઈટીની રકમની વસૂલાત માટેની મુકદ્દમાબાજી આ અદાલત સમક્ષ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલની કાર્યવાહી સુધી બાકી રહી હોવાથી, નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમો સામેનો પડકાર એવા શુદ્ધ બુદ્ધિપૂર્વકના ખ્યાલ હેઠળ કરવામાં આવ્યો ન હતો કે ત્રીજા જૂથની અરજીઓનું પરિણામ આ જૂથની અરજીઓ પર શાસન કરશે, જો કે, લેટર્સ પેટન્ટ અપીલમાં, નામદાર બેંચે કંપનીને નિયંત્રણ સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા આક્ષેપિત હુકમોને પડકારવાની પરવાનગી આપ્યા પછી, કંપનીએ તરત જ વર્તમાન અરજીઓ દાખલ કરી હતી. તેથી, તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે દર્શાવવામાં આવેલા અસાધારણ સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, અદાલત નિયંત્રણ સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા મૂળ હુકમને પડકારવા માટે બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળની અરજીઓ ગ્રાહ્ય રાખી શકે છે.

૨૧. બીજી તરફ વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી ઉપાધ્યાયે રજૂઆત કરી હતી કે અધિનિયમ હેઠળ ઉપલબ્ધ અપીલના વૈધાનિક ઉપાયને માત્ર અવગણવામાં જ આવ્યો નથી પરંતુ વૈધાનિક સત્તાધિકારી સમક્ષ વિલંબ ક્ષમાપના માટે ઉપલબ્ધ સમયગાળાની અંદર અરજીઓ પણ દાખલ કરવામાં આવી નથી. શ્રી ઉપાધ્યાયે રજૂઆત કરી હતી કે તે જ અરજદાર નિયંત્રણ સત્તાધિકારી દ્વારા હુકમો પસાર થયા પછી તરત જ ત્રીજા જૂથની અરજીઓ દાખલ કરી શક્યા હોત, જો કે, અરજીઓનું વર્તમાન જૂથ દાખલ કરતા પહેલા, અરજદારે વસૂલાતની કાર્યવાહીનો નિર્ણય મેળવવાની તક લીધી અને જ્યારે તેને લેટર્સ પેટન્ટ અપીલની સુનાવણી દરમિયાન સમજાયું કે કોઈ છટકબારી બચી નથી, ત્યારે વર્તમાન અરજીઓ દાખલ કરવામાં આવી હતી. શ્રી ઉપાધ્યાયે રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારનું વૈધાનિક ઉપાયનો ઉપયોગ ન કરવાનું અને જ્યારે ત્રીજા જૂથની અરજીઓ પ્રથમ દાખલ કરવામાં આવી ત્યારે કોઈ અરજી દાખલ ન કરવાનું પસંદગીગીરીનું કૃત્ય નિયંત્રણ સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા આક્ષેપિત હુકમને પડકારવાના તેના

અધિકારના ત્યાગ સમાન ગણાશે. શ્રી ઉપાધ્યાયે રજૂઆત કરી હતી કે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ આ અદાલતના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવા માટે કોઈ અસાધારણ સંજોગો દર્શાવવામાં આવ્યા નથી. શ્રી ઉપાધ્યાયે રજૂઆત કરી હતી કે માત્ર અપીલના વૈધાનિક ઉપાયને અવગણવાના અને અપીલ દાખલ કરવા માટે જરૂરી પૂર્વશરત થાપણનું પાલન કરવાનું ટાળવાના જ નહીં પરંતુ અતિશય વિલંબ પછી અરજીઓનું વર્તમાન જૂથ દાખલ કરવાના અરજદારના વર્તનને ધ્યાનમાં રાખીને, આ અદાલત અરજદારોને બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના આક્ષેપિત હુકમોને પડકારવાની પરવાનગી આપી શકે નહીં.

૨૨. પક્ષકારોના વિદ્વાન એડવોકેટોને સાંભળ્યા પછી અદાલતને જણાય છે કે વર્ષ ૨૦૦૮ માં દાખલ કરાયેલી અરજીઓના ત્રીજા જૂથમાં, કંપનીએ તેના કર્મચારીની વ્યક્તિગત અપીલમાં અપીલ સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમોને પડકાર્યા હતા. અપીલ સત્તાધિકારી દ્વારા જૂન, ૨૦૦૭ ના મહિનામાં આવા હુકમો કરવામાં આવ્યા હતા. અપીલ સત્તાધિકારીના હુકમોને અનુસરીને, અરજીઓના વર્તમાન જૂથમાં આક્ષેપિત હુકમો ત્યારબાદ નિયંત્રણ સત્તાધિકારી દ્વારા કરવામાં આવ્યા હતા. જો કે, અરજીઓનું આ જૂથ અનુક્રમે ૭ વર્ષ અને ૯ વર્ષના લાંબા વિલંબ પછી દાખલ કરવામાં આવ્યું હતું. તેથી, વૈધાનિક અપીલના ઉપાયનો ઉપયોગ ન કરવાનો અને લાંબા સમય સુધી નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમોને ન પડકારવાનો કંપનીનો વર્તન, કંપનીને બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ આ અદાલતની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરવાની પરવાનગી આપી શકાય કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે અવગણી શકાય નહીં. કંપનીએ, અધિનિયમ હેઠળ નિર્ધારિત સમયમર્યાદાની અંદર અપીલના વૈધાનિક ઉપાયનો ઉપયોગ ન કરીને, અપીલ સત્તાધિકારી સમક્ષ તેનો ઉપાય અગાઉથી જ ગુમાવી દીધો હતો કારણ કે અધિનિયમમાં ૬૦ દિવસના સમયગાળાથી વધુ વિલંબ ક્ષમાપના માટે કોઈ જોગવાઈ નથી. જો કે, જો કંપની પાસે બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ આ અદાલતના અસાધારણ

અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવાનો કોઈ કેસ હોત, તો તે તરત જ આ અદાલતનો સંપર્ક કરી શકી હોત પરંતુ તેણે આ અદાલત સમક્ષ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ સુધી વસૂલાતની કાર્યવાહીનો સામનો કરવાનું પસંદ કર્યું. એવું જણાય છે કે સામાવાળા સહિતના કર્મચારીઓએ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૯૦૪૫/૨૦૦૯ અને તેને સંલગ્ન બાબતોની અરજીઓ દાખલ કરીને વસૂલાત પ્રમાણપત્રનો અમલ ન થવા અંગે ફરિયાદ કરી હતી. આવી અરજીઓનો વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા તા. ૩.૧૧.૨૦૧૨ ના રોજ કલેક્ટરને લેન્ડ રેવેન્યુ કોડની જોગવાઈઓ હેઠળ યોગ્ય પગલાં લેવા નિર્દેશ આપીને નિકાલ કરવામાં આવ્યો હતો. વિદ્વાન સિંગલ જજના આવા હુકમોને કંપની દ્વારા લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નંબર ૧૦૬૪/૨૦૧૩ અને તેને સંલગ્ન બાબતો રજૂ કરીને પડકારવામાં આવ્યા હતા. નામદાર ડિવિઝન બેંચને જણાયું કે કંપની દ્વારા નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમને પડકારવામાં આવ્યો ન હોવાથી, કર્મચારીઓ નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમના અમલ માટે વિદ્વાન સિંગલ જજનો સંપર્ક કરવામાં ન્યાયી હતા. જો કે, અપીલોનો નિકાલ કરતી વખતે, અપીલકર્તા – કંપની વતી ઉપસ્થિત રહેલા વિદ્વાન એડવોકેટની વિનંતી પર નામદાર ડિવિઝન બેંચે અપીલમાં આપેલા નિર્દેશના અમલ પર પંદર દિવસના સમયગાળા માટે સ્ટે આપવાનો હુકમ કર્યો હતો જેથી કંપની નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમને પડકારવા માટે યોગ્ય સત્તાધિકારી સમક્ષ જઈ શકે. વિદ્વાન સિનિયર એડવોકેટ શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે આ અદાલતની નામદાર ડિવિઝન બેંચ દ્વારા આપવામાં આવેલી સ્વતંત્રતાને અનુસરીને, અરજીઓનું વર્તમાન જૂથ દાખલ કરવામાં આવ્યું હતું અને તેથી, આ અદાલતે ગુણદોષ પર નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમ સામેના પડકારની તપાસ કરવી જોઈએ. અદાલતને જણાય છે કે આ અદાલતની નામદાર ડિવિઝન બેંચે ૭ અને ૯ વર્ષના લાંબા સમયગાળા પછી નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમને પડકારવાની કોઈ સ્વતંત્રતા આપી નથી કે ગુણદોષ પરના પડકારને ગ્રાહ્ય રાખવા માટે તેને અસાધારણ સંજોગો તરીકે પણ અર્થઘટન કરી શકાય નહીં. આ અદાલતને જે જણાય છે તે એ છે કે

કંપનીએ નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમને પડકારવાના કોઈ ઈરાદા વિના માત્ર નિયંત્રણ સત્તાધિકારી દ્વારા હુકમ કરાયેલ ગ્રેચ્યુઈટીની રકમની વસૂલાત માટેની કાર્યવાહીનો વિરોધ કરવાનું પસંદ કર્યું હતું. કંપની તરફથી આવું વર્તન કંપનીની વિરુદ્ધ જશે જેથી તેને લાંબા સમય પછી નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમોને પડકારવાની પરવાનગી આપી શકાય નહીં.

૨૩. 'પાનોલી ઈન્ટરમીડિયેટ (ઈન્ડિયા) પ્રાઈવેટ લિમિટેડ' (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં, નામદાર ફુલ બેંચ દ્વારા વિચારેલા પ્રશ્નો એ હતા કે શું અપીલ દાખલ કરવા માટે સેન્ટ્રલ એક્સાઈઝ એક્ટની કલમ ૩૫ માં પૂરી પાડવામાં આવેલ સમયમર્યાદાના ૩૦ દિવસથી વધુ વિલંબને ક્ષમા કરી શકાય કે કેમ, શું અપીલ દાખલ કરવામાં વિલંબ ક્ષમા કરવાના હેતુ માટે બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળની અરજી ટકી શકે કે કેમ અને શું, કયા સંજોગોમાં મૂળ સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમને પડકારવા માટે બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ અરજી રજૂ કરી શકાય. પ્રથમ બે પ્રશ્નોના જવાબો નકારાત્મક આપવામાં આવ્યા હતા. નામદાર ફુલ બેંચે ત્રીજા પ્રશ્નનો જવાબ હકારાત્મક આપ્યો હતો અને નીચે મુજબ સ્પષ્ટતા કરી હતી:

"એ. મૂળ નિર્ણાયક સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમને પડકારવા માટે બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળની અરજી નીચેના સંજોગોમાં કરી શકાય છે કે –

એ.૧) સત્તાધિકારીએ અધિકારક્ષેત્ર વિના અને જ્યાં કંઈ અસ્તિત્વમાં ન હોય ત્યાં અધિકારક્ષેત્ર સ્વીકારીને હુકમ પસાર કર્યો હોય, અથવા

એ.૨) અધિકારક્ષેત્રની મર્યાદાઓથી આગળ વધીને અથવા ઓળંગીને અધિકારક્ષેત્ર કરતાં વધુ સત્તાનો ઉપયોગ કર્યો હોય, અથવા

એ.૩) કાયદા અથવા નિયમો અથવા પ્રક્રિયાની ઘોર અવહેલના કરીને કાર્ય કર્યું હોય અથવા જ્યાં કોઈ પ્રક્રિયા નિર્દિષ્ટ ન હોય ત્યાં ન્યાયના કુદરતી સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરીને કાર્ય કર્યું હોય.

બી. પરિણામ સ્વરૂપે, ન્યાયની નિષ્ફળતા થઈ હોય અથવા તેના કારણે ભારે અન્યાય થયો હોય."

નામદાર ફુલ બેંચે ત્યારબાદ વધુમાં નીચે મુજબ જણાવ્યું હતું:

"અમે એમ કહીને પણ સારાંશ આપી શકીએ છીએ કે ઉપરોક્ત સંજોગોમાં પણ સત્તા રહેલી છે, પરંતુ તેનો ઉપયોગ વિવેકાધીન છે જે ન્યાયિક અનુભવ અને ન્યાયાધીશની વ્યવહારુ બુદ્ધિમત્તા દ્વારા સમૃદ્ધ થયેલા ન્યાયિક અંતરાત્માના આદેશો દ્વારા જ સંચાલિત થશે."

૨૪. નામદાર ફુલ બેંચના નિર્ણયમાં દર્શાવવામાં આવેલા સંજોગો કેસની હકીકતોને ધ્યાનમાં લીધા વગર મૂળ નિર્ણાયક સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમ સામે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવા માટે સીધા ઉપલબ્ધ નથી, જ્યાં અપીલનો વૈધાનિક ઉપાય ઉપલબ્ધ હોય. વૈધાનિક અપીલ દાખલ કર્યા વિના મૂળ હુકમ સામે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવા માટે નામદાર ફુલ બેંચ દ્વારા દર્શાવવામાં આવેલા સંજોગો પર પક્ષકારને પરવાનગી ત્યારે જ આપી શકાય જ્યારે સદર પક્ષકાર તેના અધિકાર પ્રત્યે જાગ્રત જણાય અને તેનું વર્તન નિર્ણાયક સત્તાધિકારીના મૂળ હુકમ સામે બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ સીધી અરજી ગ્રાહ્ય રાખવાના હેતુ માટે અદાલત દ્વારા વિવેકબુદ્ધિના ઉપયોગને પાત્ર હોય.

૨૫. કંપની તેના અધિકાર પ્રત્યે અજ્ઞાન હતી તેમ કહી શકાય નહીં. તે નિયંત્રણ સત્તાધિકારી સમક્ષ અને કેટલાક કર્મચારીઓ દ્વારા દાખલ કરાયેલી અપીલોમાં અપીલ સત્તાધિકારી સમક્ષ પણ કર્મચારીઓની વ્યક્તિગત અરજીઓનો સારો વિરોધ કરી શકી હોત. તે વર્ષ ૨૦૦૮ માં અરજીઓનું ત્રીજું જૂથ દાખલ કરીને અપીલ સત્તાધિકારીના હુકમોને તરત જ પડકારી શકી હોત અને તે તબક્કે, આ પ્રથમ અને બીજા જૂથની

અરજીઓમાં આક્ષેપિત નિયંત્રણ સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમોને ન પડકારવાનું પસંદ કર્યું. એ ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી છે કે દરેક કર્મચારીને ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી માટે અધિનિયમ હેઠળ અલગ અરજી કરવાનો અધિકાર છે અને આવી અરજીના સંબંધમાં, જ્યારે નિયંત્રણ સત્તાધિકારી દ્વારા હુકમ પસાર કરવામાં આવે છે, ત્યારે નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમનો સ્વીકાર કરવો કે નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમ સામે અપીલના વૈધાનિક ઉપાયનો ઉપયોગ કરવો તે માલિકની પસંદગી છે. તેથી, સમાન કારણોસર નિયંત્રણ સત્તાધિકારી કર્મચારીઓની અલગ–અલગ અરજીઓ પર વિવિધ હુકમો પસાર કરે ત્યારે પણ, કર્મચારીઓની અરજીઓ પર કરાયેલા નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના કેટલાક હુકમો સામે કોઈ પડકાર ન પણ હોઈ શકે અને આવા કિસ્સાઓમાં નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમો આખરી બનશે અને માલિક આવા હુકમનું પાલન કરવા માટે બંધાયેલ રહેશે. એવું કહેવા માટે કોઈ આધાર નથી કે કેટલાક કર્મચારીઓની અપીલોમાં અપીલ સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમો ત્રીજા જૂથની અરજીઓમાં પડકાર હેઠળ હોવાથી, કંપની એવા શુદ્ધ બુદ્ધિપૂર્વકના ખ્યાલ હેઠળ રહી હતી કે આવી ત્રીજા જૂથની અરજીઓમાં જે પણ નિર્ણય આપવામાં આવે તે તેમની સામે અપીલો/અરજીઓ દાખલ કર્યા વિના પણ અન્ય કર્મચારીઓને લાગુ કરી શકાય છે ખાસ કરીને જ્યારે કંપની કાનૂની સલાહથી સજ્જ થઈ શકી હોત. ત્રીજા જૂથની અરજીઓ દાખલ કર્યા પછી, તેણે લેટર્સ પેટન્ટ અપીલના તબક્કા સુધી માત્ર વસૂલાતની કાર્યવાહીનો વિરોધ કરવાનું પસંદ કર્યું. તે નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમોને પ્રશ્નાસ્પદ કરવા માટે ૭ વર્ષ અને ૯ વર્ષના લાંબા સમય સુધી સભાનપણે નિષ્ક્રિય રહ્યું. કંપનીના આવા વર્તનને ધ્યાનમાં રાખીને, તેને મૂળ સત્તાધિકારીના હુકમ સામે બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ આ અદાલતની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરવાની પરવાનગી આપી શકાય નહીં, ભલે પ્રથમ અને બીજા જૂથની અરજીઓમાં આક્ષેપિત હુકમોનો પાયો અપીલ સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલ હુકમ છે જે અરજીઓના ત્રીજા જૂથમાં પડકારનો વિષય છે. મૂળ

સત્તાધિકારીના હુકમ સામે સીધી ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ અરજી દાખલ કરવા માટે, ૨૦૧૪ ના સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૧૮૩૩ ના ફકરા ૪.૫ અને ૪.૬ માં દર્શાવેલ સંજોગો નીચે મુજબ છે:

"૪.૫ અરજદારો નમ્રતાપૂર્વક નિવેદન કરે છે અને રજૂઆત કરે છે કે ત્યારબાદ સામાવાળા કર્મચારીએ તા. ૨૬.૯.૨૦૦૭ ના રોજ પોતાની લેખિત દલીલો રજૂ કરી હતી. આ તબક્કે એ નોંધવું મહત્વપૂર્ણ રહેશે કે માત્ર સામાવાળા કર્મચારી જ નહીં પરંતુ અરજદાર કંપનીના અન્ય કર્મચારીઓએ પણ અધિનિયમ તેમજ સમાધાન બંને હેઠળ લાભોનો દાવો કરીને નિયંત્રણ સત્તાધિકારી સમક્ષ ગ્રેચ્યુઈટીની અરજીઓ દાખલ કરી હતી જે નિયંત્રણ સત્તાધિકારી દ્વારા ફગાવી દેવામાં આવી હતી, આવા હુકમો સામે અન્ય કર્મચારીઓએ ગ્રેચ્યુઈટી અપીલ નંબર ૪ થી ૩૭/૨૦૦૬ રજૂ કરીને અપીલ દાખલ કરી હતી. અપીલ સત્તાધિકારીએ નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમોને ઉલટાવ્યા હતા જેને અરજદાર કંપની દ્વારા આ નામદાર અદાલત સમક્ષ રિટ અરજીઓ દાખલ કરીને પડકારવામાં આવ્યા છે જે આખરી નિર્ણય માટે પેન્ડિંગ છે અને આ નામદાર અદાલતે અપીલ સત્તાધિકારીના હુકમ પર સ્ટે આપવાની કૃપા કરી છે. અરજદારો નમ્રતાપૂર્વક નિવેદન કરે છે અને રજૂઆત કરે છે કે નિયંત્રણ સત્તાધિકારીએ આક્ષેપિત હુકમ પસાર કરતી વખતે પ્રહલાદ પુંડલીક શિરસાગર અને અન્યના કેસમાં અપીલ સત્તાધિકારીના તા. ૩૦.૬.૨૦૦૭ ના હુકમ પર જ સંપૂર્ણ આધાર રાખ્યો છે જેના પર આ નામદાર અદાલતે એસસીએ નંબર ૪૬૬૭ થી ૪૭૦૦/૨૦૦૮ માં તા. ૧૬.૧૦.૨૦૦૮ ના હુકમથી સ્ટે આપ્યો છે. લેખિત દલીલોની નકલો, તા. ૩૦.૬.૨૦૦૭ નો હુકમ અને તા. ૧૬.૧૦.૨૦૦૮ ના હુકમની નકલો અનુક્રમે એનેક્ષર–જી, એનેક્ષર–એચ અને એનેક્ષર–આઈ તરીકે આ સાથે જોડેલ છે.

૪.૬ અરજદારો નમ્રતાપૂર્વક નિવેદન કરે છે અને રજૂઆત કરે છે કે તે દરમિયાન તા. ૨૭.૮.૨૦૦૮ ના રોજ અરજદાર કંપનીએ શ્રમ અશાંતિ અને પ્રતિકૂળ બજાર

પરિસ્થિતિઓના કારણે તેની કામગીરી સ્થગિત કરવી પડી હતી અને તેથી, પ્રવર્તમાન વિરોધના વાતાવરણને ધ્યાનમાં રાખીને નિયંત્રણ સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલ હુકમ આપડકારાયેલ રહ્યો હતો. અરજદારો નમ્રતાપૂર્વક નિવેદન કરે છે અને રજૂઆત કરે છે કે ત્યારબાદ પણ અરજદાર કંપની અને યુનિયન વિવાદના સૌહાર્દપૂર્ણ ઉકેલ અને કર્મચારીઓને બાકી લેણાંની ચુકવણી માટે વાટાઘાટો કરી રહ્યા હોવાથી, આક્ષેપિત હુકમ આપડકારાયેલ રહ્યો હતો. વાસ્તવમાં, સામાવાળા કર્મચારીએ આક્ષેપિત હુકમ અને વસૂલાત પ્રમાણપત્રના અમલીકરણ અને અમલ માટે એસસીએ નંબર ૯૨૯૮/૨૦૦૯ અરજી દાખલ કરી હતી, જે અરજદાર કંપની દ્વારા દાખલ કરાયેલી અરજીઓ એસસીએ નંબર ૪૬૬૭ થી ૪૭૦૦/૨૦૦૮ સાથે પેન્ડિંગ હતી અને અરજદાર કંપની સામાવાળા કર્મચારી સહિત તમામ કર્મચારીઓ સાથે સમગ્ર વિવાદનો ઉકેલ લાવવાનો પ્રયાસ કરી રહી હતી. અરજદારો નમ્રતાપૂર્વક નિવેદન કરે છે અને રજૂઆત કરે છે કે તે દરમિયાન અરજદાર કંપનીને સામાવાળા નંબર ૧ ને ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી માટે આસિસ્ટન્ટ લેબર કમિશનર ઓફ લેબર, સુરત તરફથી તા. ૮.૧.૨૦૦૮ ની નોટિસ મળી હતી. તા. ૩.૧૨.૨૦૦૭ ની નોટિસ અને તા. ૨૮.૫.૨૦૦૮ ના પત્રની નકલો અનુક્રમે એનેક્ષર–જે અને એનેક્ષર–કે તરીકે આ સાથે જોડેલ છે."

૨૬. ઉપરોક્ત સંજોગો નિયંત્રણ સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમ સામે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ આ અદાલતના અધિકારક્ષેત્રનો તરત જ ઉપયોગ ન કરવા માટે અરજદારના વર્તનને વ્યાજબી ઠેરવશે નહીં. અગાઉ જણાવ્યા મુજબ, કર્મચારીઓની વ્યક્તિગત અરજીઓના સંબંધમાં, નિયંત્રણ સત્તાધિકારીએ ગ્રેચ્યુઈટી માટેના હુકમો પસાર કર્યા હતા. નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમોથી નારાજ થયેલા પક્ષકારે જ કેટલાક હુકમોને પડકારવા માટે આગળનો ઉપાય લેવો અને અન્ય હુકમો માટે પડકાર જતો કરવો તે નક્કી કરવાનું હોય છે. વર્તમાન બાબતોના જૂથમાં, અનુક્રમે ૭ અને ૯

વર્ષના લાંબા વિલંબ પછી, નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમોને પડકારવામાં આવ્યા છે. એક પાનાની અરજીઓના બીજા જૂથમાં, નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમો પણ અરજીઓ સાથે મૂકવામાં આવ્યા નથી. આ નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમોને પડકારવાની બાબતમાં કંપનીના વર્તનને પ્રતિબિંબિત કરે છે. જે પક્ષકાર પોતાના અધિકાર પ્રત્યે જાગ્રત નથી તેને બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ આ અદાલતના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવાની પરવાનગી આપી શકાય નહીં. આ અધિનિયમ એક કલ્યાણકારી કાયદો છે અને કર્મચારીઓને ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણીમાં વિલંબ એ આ અધિનિયમના મુખ્ય હેતુ અને ઉદ્દેશ્યને નિષ્ફળ બનાવશે. વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી ઉપાધ્યાયે ધ્યાન દોર્યું હતું કે કંપનીએ કર્મચારીઓની ગ્રેચ્યુઈટી પેટે કોઈ રકમ જમા કરાવી ન હતી. વિદ્વાન સિનિયર એડવોકેટ શ્રી જોશીએ જોકે જણાવ્યું હતું કે પેન્ડિંગ અરજીઓ દરમિયાન કંપનીએ નીચેના સત્તાધિકારી સમક્ષ રૂ. ૯૩,૦૦,૦૦૦/- થી વધુ રકમ જમા કરાવી છે. શ્રી જોશીએ જણાવ્યું હતું કે કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર આ એક અવિવાદિત રકમ છે.

૨૭. 'એ.પી. સ્ટીલિંગ રી-રોલિંગ મિલ લિમિટેડ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ કેરળ અને અન્ય', (૨૦૦૭) ૨ એસસીસી પૃષ્ઠ ૭૨૫ માં નોંધાયેલા કેસમાં, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે ફકરા ૩૫ થી ૪૦ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે અને અવલોકન કર્યું છે:

"૩૫. સ્પષ્ટપણે, હાઈટેક ઈલેક્ટ્રોથર્મિક્સમાં અસ્તિત્વમાં હોઈ શકે તેવી પરિસ્થિતિ સિવાય કે જ્યાં સાહસિક દ્વારા દાખલ કરાયેલી કોઈ અરજી પર વાજબી સમયગાળામાં પ્રક્રિયા કરવામાં આવી ન હોય, જે કિસ્સામાં ન્યાયિક/સામ્યિક ધોરણે લાભ નકારી શકાય નહીં; તેવા કિસ્સાઓમાં જ્યાં ઔદ્યોગિક એકમ દ્વારા પોતાના કૃત્ય અથવા ભૂલના કારણે આવો લાભ મેળવવામાં મૂળભૂત નિષ્ફળતા મળી હોય, અમારા અભિપ્રાય મુજબ, આવો કોઈ લાભ આપી શકાય નહીં.

૩૬. હાઈકોર્ટ હકીકતના એવા તારણ પર આવી છે કે અહી અરજદાર યોજનાની શરતોનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળ ગયા છે અને/અથવા ઉપેક્ષા કરી છે અથવા વાજબી સમયગાળામાં આવી મંજૂરી મેળવવામાં અસમર્થ રહેવામાં મોટા ભાગે યોગદાન આપ્યું છે.

૩૭. અરજદારે ૯.૧૧.૧૯૯૪ ના રોજ વીજ જોડાણ આપવા માટે અરજી કરી હતી. જો કે, તેના પોતાના દર્શાવ્યા મુજબ તેને ૧૭.૧૧.૧૯૯૫ સુધી કોઈ મંજૂરી મળી ન હતી. પરંતુ તે તારીખે પણ પ્રોજેક્ટ પૂર્ણ થયો ન હતો. તે માત્ર આગળના તબક્કામાં હતો.

૩૮. અગાઉ નોંધ્યા મુજબ તા. ૨૪ જૂન, ૧૯૯૬ ના અરજદારના પત્ર પરથી એવું જણાશે કે તે માત્ર મંજૂરી ન મળવા અંગે ફરિયાદ કરી રહ્યો હતો, પરંતુ પછી, સ્પષ્ટપણે, તે વાણિજ્યિક ઉત્પાદન શરૂ કરવા માટે તૈયાર ન હતો. તેના દ્વારા મશીનરી માત્ર ૪.૬.૧૯૯૬ ના રોજ મેળવવામાં આવી હતી. મશીનરીના ઇન્સ્ટોલેશન અને પ્રોજેક્ટ પૂર્ણ કરવા માટે કેટલો સમય લાગ્યો તે જાણી શકાયું નથી.

૩૯. મંજૂરી, સ્પષ્ટપણે, ૨૪.૨.૧૯૯૭ ના રોજ ફાળવવામાં આવી હતી. તેણે કોઈપણ વિરોધ વિના તેનો સ્વીકાર કર્યો. તે નવા ટેરિફની શરતો અનુસાર ચુકવણી કરી રહ્યો હતો. તેણે માત્ર ૨૦૦૩ ના વર્ષમાં જ રિટ અરજી દાખલ કરી હતી, એટલે કે, આ અદાલતે ૨૨ મી ડિસેમ્બર, ૨૦૦૨ ના રોજ હાઈટેક ઈલેક્ટ્રોથર્મિક્સમાં પોતાનો નિર્ણય આપ્યા પછી જ.

૪૦. ચુકાદાનો લાભ આપોઆપ કોઈ કેસને મળતો નથી. રિટ અરજીમાં રાહત આપતી વખતે, હાઈકોર્ટ અરજદારના વર્તન સહિત દરેક કેસમાં પ્રવર્તમાન હકીકત–પરિસ્થિતિ પર

વિચાર કરવા માટે હકદાર છે. તેમ કરતી વખતે, અદાલત એ હકીકતને ધ્યાનમાં લેવા માટે હકદાર છે કે શું રિટ અરજદારે આ બાબતે નિષ્ક્રિય રહેવાનું પસંદ કર્યું હતું અને પછી આ અદાલતના નિર્ણય પછી જાગી ગયા હતા. જો એવું માલૂમ પડે કે અરજદાર લાંબા વિલંબ પછી અદાલતમાં આવ્યા છે, તો તે તેમને વિવેકાધીન રાહત મેળવવા માટે અપાત્ર ઠેરવી શકે છે. (જુઓ ચેરમેન, યુ.પી. જલ નિગમ અને અન્ય વિરુદ્ધ જસવંત સિંહ)"

૨૮. 'આઈ. ચુબા જમીર અને અન્ય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ નાગાલેન્ડ અને અન્ય', (૨૦૦૯) ૧૫ એસસીસી ૧૬૯ માં નોંધાયેલા કેસમાં, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે ફકરા ૨૧ અને ૨૫ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે અને અવલોકન કર્યું છે:

"૨૧. આર.એસ. દેવધરનો નિર્ણય ચોક્કસપણે એવો કોઈ અનિવાર્ય નિયમ નક્કી કરતો નથી કે એકવાર રિટ અરજી ગુણદોષ પર ગ્રાહ્ય રાખવામાં આવે પછી, અપીલ અદાલત વિલંબ અને વિલંબના પ્રશ્નો, રિટ અરજદાર(ઓ) ના વર્તન અને અત્યંત વિલંબિત તબક્કે માગવામાં આવેલી રાહતો આપવાના પરિણામો તપાસવામાં અસમર્થ છે.

૨૫. રેકોર્ડ પરની સામગ્રી અને શ્રી ગોસ્વામી દ્વારા કરાયેલી રજૂઆતો પર કાળજીપૂર્વક વિચારણા કર્યા પછી અમે અપીલકર્તા-રિટ અરજદારોના દાવાઓને સ્વીકારવામાં અસમર્થ છીએ. અમારા મતે અપીલકર્તાઓ-રિટ અરજદારો દ્વારા હાઈકોટ નો સંપર્ક કરવામાં ૭ અથવા ૮ વર્ષનો અતિશય વિલંબ એ એક ખૂબ જ માન્ય અને મહત્વપૂર્ણ વિચારણા હતી. આ બાબતનું આ પાસું સિંગલ જજના ધ્યાને પણ લાવવામાં આવ્યું હતું પરંતુ તેમણે તે મુદ્દા પર આ કે તે રીતે કંઈપણ કહ્યા વિના બાબત આગળ ધપાવી હતી. તેથી, સિંગલ જજ દ્વારા તેમને આપવામાં આવેલી રાહતોની કાયદેસરતા અને માન્યતા સિવાય, અપીલકર્તાઓ-રિટ અરજદારોના વર્તન અને પરિણામોને ધ્યાનમાં લેવા માટે

ડિવિઝન બેંચ માટે સંપૂર્ણપણે માર્ગ ખુલ્લો હતો."

૨૯. 'યુપી જલ નિગમ અને અન્ય વિરુદ્ધ જસવંત સિંહ અને અન્ય' (૨૦૦૬) ૧૧ એસસીસી ૪૬૪ માં નોંધાયેલા કેસમાં, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે ફકરા ૬, ૧૧ અને ૧૩ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે અને અવલોકન કર્યું છે:

"૬. વિલંબ અને વિલંબના પ્રશ્નની આ અદાલત દ્વારા નિર્ણયોની શ્રેણીમાં તપાસ કરવામાં આવી છે અને બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ વિવેકાધીન રાહતના ઉપયોગમાં વિલંબને એક મહત્વપૂર્ણ પરિબળ માનવામાં આવ્યું છે. જ્યારે જે વ્યક્તિ પોતાના અધિકારો પ્રત્યે જાગ્રત નથી અને પરિસ્થિતિ સાથે સંમતિ આપે છે, તો શું તેની રિટ અરજી બે વર્ષ પછી એવા ગ્રાઉન્ડ પર સાંભળી શકાય કે તેને પણ તેવી જ રાહત આપવી જોઈએ જે સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતી વ્યક્તિને આપવામાં આવી હતી જે પોતાના અધિકારો પ્રત્યે જાગ્રત હતી અને ૫૮ વર્ષની ઉંમરે નિવૃત્તિ થવાનું કહીને પોતાની નિવૃત્તિને પડકારી હતી. અમને એક ચાર્ટ પૂરો પાડવામાં આવ્યો છે જેમાં એવું ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું છે કે નિગમના કર્મચારીઓ દ્વારા તેમની નિવૃત્તિ પહેલાં લગભગ ૯ રિટ અરજીઓ દાખલ કરવામાં આવી હતી જેમાં તેમની નિવૃત્તિ ૩૦.૬.૨૦૦૫ અને ૩૧.૭.૨૦૦૫ ની વચ્ચે ક્યાંક હતી. બે રિટ અરજીઓ દાખલ કરવામાં આવી હતી જેમાં વચગાળાના હુકમની કોઈ રાહત આપવામાં આવી ન હતી. તેમને વચગાળાનો હુકમ આપવામાં આવ્યો હતો. ત્યારબાદ રિટ અરજીઓનો સિલસિલો શરૂ થયો જેમાં વર્ષ ૨૦૦૧, ૨૦૦૨, ૨૦૦૩, ૨૦૦૪ અને ૨૦૦૫ માં નિવૃત્ત થયેલા કર્મચારીઓ, ૨૦૦૫ અને ૨૦૦૬ માં તેમની નિવૃત્તિના લાંબા સમય પછી રિટ અરજીઓ દાખલ કરવા માટે જાગી ગયા. આવી વ્યક્તિઓને એ જ રાહત આપવી જોઈએ કે નહીં?

૧૧. 'ગવર્નમેન્ટ ઓફ વેસ્ટ બેંગાલ વિરુદ્ધ તરુણ કે. રોય' માં તેમના ન્યાયમૂર્તિઓએ વિલંબને ગંભીર પરિબળ ગણાવ્યું હતું અને રાહત આપી ન હતી. તેમાં નીચે મુજબ અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું: (SCC પૃષ્ઠ ૩૫૯–૬૦, ફકરો ૩૪)

> "૩૪. સામાવાળા વધુમાં રિટ અરજી દાખલ કરવામાં તેમના તરફથી થયેલા ઘોર વિલંબના આધારે કોઈ રાહત માટે હકદાર નથી. પ્રથમ બે રિટ અરજીઓ વર્ષ ૧૯૭૬ માં દાખલ કરવામાં આવી હતી જેમાં સામાવાળાએ ૧૯૯૨ માં હાઈકોર્ટનો સંપર્ક કર્યો હતો. ૧૯૭૬ અને ૧૯૯૨ ની વચ્ચે માત્ર બે રિટ અરજીઓનો નિર્ણય જ લેવાયો ન હતો, પરંતુ આ કે તે રીતે, દેબદાસ કુમારમાં આ અદાલત દ્વારા પણ આ બાબત પર વિચારણા કરવામાં આવી હતી. વિલંબની દલીલ, જે શ્રી કૃષ્ણમણિ જણાવે છે કે, સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતી અન્ય વ્યક્તિઓને રાહત નકારવા માટેનો આધાર હોવો જોઈએ તે સામાવાળાની વિરુદ્ધ કામ કરશે. વધુમાં, અન્ય કર્મચારીઓ આ અદાલત સમક્ષ ન હોવા છતાં તેઓ કાયદાની યોગ્ય અદાલતો સમક્ષ પોતાની ફરિયાદો રજૂ કરી રહ્યા છે, તેથી એવો કોઈ હુકમ પસાર થવો જોઈએ નહીં જે તેમના કેસને પ્રતિકૂળ અસર કરે. આવી પરિસ્થિતિમાં, અમે સામાવાળાને કાયદાકીય રીતે જે મેળવવા માટે તેઓ હકદાર નથી તેવી કેટલીક રાહત આપવાના હેતુ માટે જ કોઈ અવલોકન કરવા તૈયાર નથી જેથી અન્ય લોકોને તેનાથી વંચિત કરી શકાય જેઓ કાયદાની અદાલત દ્વારા તેના માટે હકદાર માલૂમ પડી શકે છે."

૧૩. ઉપર સારાંશ આપેલા કાયદાના નિવેદનને ધ્યાનમાં રાખીને, સામાવાળા દોષિત છે, કારણ કે સામાવાળાએ નિવૃત્તિનો સ્વીકાર કરી લીધો હતો અને સમયસર તેને પડકારી ન હતી. જો તેઓ પૂરતા પ્રમાણમાં જાગ્રત હોત, તો તેઓ રિટ અરજીઓ દાખલ કરી શક્યા હોત જેમ કે અન્ય લોકોએ આ બાબતમાં કર્યું હતું. તેથી, જ્યારે પણ એવું જણાય છે કે

દાવેદારોએ સમય ગુમાવ્યો અથવા વેડફી નાખ્યો અને રિટ અરજીઓ દાખલ કરવા માટે સમયસર આગળ આવ્યા નહીં, ત્યારે, આવા કિસ્સાઓમાં, અદાલતે અરજદારને રાહત આપવામાં ખૂબ જ ધીમી હોવું જોઈએ. બીજું, સામાવાળા તરફથી સંમતિ અથવા ત્યાગના પ્રશ્નને પણ ધ્યાનમાં લેવો પડશે કે જો રાહત આપવામાં આવે તો શું અન્ય પક્ષકારોને પ્રતિકૂળ અસર થવાની છે. વર્તમાન કેસમાં, જો સામાવાળાએ તેમની નિવૃત્તિને અધિનિયમની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન ગણાવીને પડકારી હોત, તો કદાચ, નિગમે જવાબદારી પૂરી કરવા માટે ભંડોળ એકત્ર કરવા માટે યોગ્ય પગલાં લીધા હોત પરંતુ પોતાના અધિકારોનો દાવો ન કરીને સામાવાળાએ સમય વીતવા દીધો અને થોડા વર્ષો વીતી ગયા પછી તેઓએ બે વર્ષના લાભનો દાવો કરતી રિટ અરજીઓ દાખલ કરી છે. તેના માટે ચોક્કસપણે નિગમે ભંડોળ એકત્ર કરવાની જરૂર પડશે જે નિગમના નાણાકીય વ્યવસ્થાપન પર ગંભીર નાણાકીય અસરો ઊભી કરશે. જ્યારે તેઓ પોતે ત્યાગ અને સંમતિના દોષિત હોય ત્યારે અદાલતે આવી વ્યક્તિઓની મદદ માટે શા માટે આવવું જોઈએ?"

૩૦. ઉપરોક્તના પ્રકાશમાં અને કેસની હકીકતોમાં, અદાલતને જણાય છે કે અરજીઓના આ જૂથોમાં અરજદાર–કંપની નિયંત્રણ સત્તાધિકારીના હુકમો સામે સીધી ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ આ અદાલતના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવા માટે હકદાર નથી. તેથી, આ બે જૂથોની અરજીઓને નિયંત્રણ સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા આક્ષેપિત હુકમો સામેના પડકારની ગુણદોષ પર તપાસ કર્યા વિના રદ્દ કરવી જરૂરી છે.

૩૧. પરિણામે, સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૪૬૬૮/૦૮, ૪૬૭૦/૦૮, ૪૬૭૨/૦૮, ૪૬૭૩/૦૮, ૪૬૭૪/૦૮, ૪૬૭૬/૦૮, ૪૬૭૭/૦૮, ૪૬૭૮/૦૮,

૪૬૮૨/૦૮, ૪૬૮૯/૦૮, ૪૬૯૫/૦૮, ૪૬૯૮/૦૮ અને ૪૬૯૯/૦૮ પર દબાણ ન કરવાથી તેમનો નિકાલ કરવામાં આવે છે. આવી અરજીઓમાં રુલ બરખાસ્ત કરવામાં આવે છે.

૩૨. ત્રીજા જૂથની બાકીની અરજીઓ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૪૬૬૭/૨૦૦૮, ૪૬૬૯/૨૦૦૮, ૪૬૭૧/૨૦૦૮, ૪૬૭૫/૨૦૦૮, ૪૬૭૯/૨૦૦૮ થી ૪૬૮૧/૨૦૦૮, ૪૬૮૩/૨૦૦૮ થી ૪૬૮૮/૨૦૦૮, ૪૬૯૦/૨૦૦૮ થી ૪૬૯૪/૨૦૦૮, ૪૬૯૬/૨૦૦૮, ૪૬૯૭/૨૦૦૮, ૪૭૦૦/૨૦૦૮ અંશતઃ મંજૂર કરવામાં આવે છે. અપીલ સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા આક્ષેપિત હુકમો જ્યાં સુધી અપીલ સત્તાધિકારી દ્વારા એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે સામાવાળા રૂ. ૩.૫ લાખની મર્યાદામાં ગ્રેચ્યુઈટી મેળવવા માટે હકદાર છે તે હદ સુધી રદ્દ કરવામાં આવે છે અને સામાવાળાને જાહેર કરવાની તક આપ્યા પછી કે તેઓ સમાધાનમાં કરાયેલી જોગવાઇઓ મુજબ ગ્રેચ્યુઈટી સ્વીકારશે કે તેઓ અધિનિયમ હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટીનો દાવો કરવા માંગે છે તે અંગે આ નિર્ણયમાં કરાયેલા અવલોકનોના પ્રકાશમાં નવેસરથી નિર્ણય કરવા માટે અપીલ સત્તાધિકારીને બાબતો પરત મોકલવામાં (remit) આવે છે. સામાવાળાને આવી તક આપ્યા પછી, અપીલ સત્તાધિકારી તે મુજબ અપીલોનો નિર્ણય કરશે. ઉપર જણાવેલ હદ સુધી રુલ આખરી કરવામાં આવે છે.

૩૩. સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૪૨૬૧/૨૦૧૪ સાથે સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૧૮૩૩/૨૦૧૪ અને સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૧૧૧૭૯/૨૦૧૬ થી ૧૧૨૨૯/૨૦૧૬ – અરજીઓનું પ્રથમ અને બીજું જૂથ રદ્દ કરવામાં આવે છે.

૩૪. કંપની દ્વારા જમા કરાયેલી અવિવાદિત રકમ હવે નીચેના સત્તાધિકારી દ્વારા આ હુકમ મળ્યાની તારીખથી એક મહિનાની અંદર સંબંધિત કર્મચારીઓને તેમની પાત્રતા મુજબ વહેંચવામાં આવશે.

(સી.એલ.સોની, ન્યાયમૂર્તિ)

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

==

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

<u>DISCLAIMER:</u> 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.