

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.

=====

કેએસઆરટીસી ટીએચનું સંચાલન. મુખ્ય કાયદા અધિકારી

વી.

આર. કૃષ્ણા રેડ્ડી

નવેમ્બર ૧, ૨૦૦૬

[ન્યાયમુર્તિ શ્રી એસ. બી. સિંઘા અને ન્યાયમુર્તિ શ્રી માર્કેડેય કાલ્જુ]

ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી કાયદો, ૧૯૭૨-એસ. એસ. ૨ (ઓ) અને ૪ ગ્રેચ્યુઈટી-કોમ્પ્યુટેશન ઓફ-અપીલેન્ટ-કોર્પોરેશનની કામદારો અને અપીલકર્તા - કોર્પોરેશન વચ્ચે ગ્રેચ્યુઈટી-સેટલમેન્ટ ચૂકવવાની પોતાની યોજના હતી, જેમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે ડીએના દર રાજ્ય સરકાર દ્વારા સમયાંતરે તેના કર્મચારીઓને મંજૂર કરાયેલા દરની સમકક્ષ હશે અને જો રાજ્ય સરકાર ડીએના કોઈપણ ભાગને ભેળવી દેશે, તો તે ભાગને ગ્રેચ્યુઈટી નક્કી કરવા માટે અપીલકર્તા-કોર્પોરેશન દ્વારા પણ ગણવામાં આવશે-રાજ્ય સરકારે ડીએના ભાગને બેઝિક પે સાથે ભેળવી દીધો હતો, જેના માટે નિવૃત્ત વ્યક્તિ દ્વારા જી.

ઓ. નો દાવો કરવામાં આવ્યો હતો. યોજાયેલું ID ૧>:જાળવણીપાત્ર-ઉચ્ચ ન્યાયાલયના એ ચુકાદામાં રાહત આપવાનો અધિકાર એ અતિ-તકનીકી ડ્રજિકોણ પર નકારી શકાય નહીં કે જી. ઓ. માત્ર મૂળભૂત પગારમાં ડીએના "ઉમેરા" ની વાત કરે છે, ડીએના "વિલિનીકરણ" ની નહીં-"વિલિનીકરણ" નું પરિણામ "ઉમેરા" થી અલગ નથી.

અપીલકર્તા, એક વૈધાનિક નિગમની સેવામાં દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે ૩૦ દિવસના મૂળભૂત પગારના દરે ગ્રેયુઈટી ચૂકવવાની પોતાની યોજના હતી.જોકે સરકારી કર્મચારીઓ ૧૫ દિવસના મૂળ પગારના આધારે ગણવામાં આવતી ગ્રેયુઈટી મેળવવા માટે હકદાર છે.કામદારો અને અપીલકર્તા-નિગમના વ્યવસ્થાપન વચ્ચે થયેલા સમાધાનમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે મોંઘવારી ભથ્થાના દર રાજ્ય સરકાર દ્વારા તેના કર્મચારીઓને સમયાંતરે અને તે જ તારીખથી મંજૂર કરવામાં આવેલા દરની સમકક્ષ હશે અને વધુમાં જો રાજ્ય સરકાર તેના કર્મચારીઓને ચૂકવવામાં આવતા મોંઘવારી ભથ્થાના કોઈપણ ભાગને ભેળવી દેશે, તો આ રીતે મર્જ કરવામાં આવેલા મોંઘવારી ભથ્થાના તે ભાગને પણ અપીલકર્તા-નિગમ દ્વારા તેના કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઈટી નક્કી કરવા માટે ગણવામાં આવશે. ૨૮/૧૧/૧૯૯૫.

પ્રતિવાદી ૧૯૯૬ માં ટ્રાફિક ઈન્સ્પેક્ટર તરીકે નિવૃત્ત થયા હતા, જેના અનુસાર તેણે જી. ઓ. તારીખ ૨૮/૧૧/૧૯૯૫ ની શરતોમાં ગ્રેયુઈટીનો દાવો કર્યો

હતો.સહાયક શ્રમ કમિશનર દ્વારા દાવાને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી, પરંતુ અપીલમાં આ આદેશને ઉલટાવી દેવામાં આવ્યો હતો. પ્રતિવાદીએ રિટ પિટિશન દાખલ કરી હતી, જેના પર ઉચ્ચ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો કે તેમને આ અતિ-તકનીકી દષ્ટિકોણ પર રાહત આપવાનો ઇનકાર કરી શકાતો નથી કે જી. ઓ. માત્ર "મૂળભૂત પગારમાં મોંઘવારી ભથ્થાના ઉમેરા" ની વાત કરે છે, નહીં કે મોંઘવારી ભથ્થાના "વિલિનીકરણ" ની.બે શબ્દો, એટલે કે "ઉમેરો" અને "વિલિનીકરણ" ના અર્થમાં કોઈ તફાવત નથી, જે સમાનાર્થી છે, એમ કહીને કોર્ટે રિટ પિટિશનને મંજૂરી આપી હતી.આથી વર્તમાન અપીલ દાખલ કરવામાં આવેલ છે.

અપીલને નકારી કાઢીને કોર્ટે કહ્યું:

૧. ગ્રેચ્યુઇટીની ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ની કલમ ૪ ની શરતો અનુસાર, કર્મચારીએ ઓછામાં ઓછા પાંચ વર્ષ સુધી સતત સેવા આપ્યા પછી તેની નિવૃત્તિ પર અન્ય બાબતોની સાથે ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાપાત્ર છે. કાયદાની કલમ ૪ની પેટા-કલમ (૨) માં એવી કલ્પના કરવામાં આવી છે કે દરેક પૂર્ણ સેવાના વર્ષ માટે, એમ્પ્લોયર સંબંધિત કર્મચારી દ્વારા છેલ્લે મેળવેલા વેતનના દરના આધારે કર્મચારીને ૧૫ દિવસના વેતનના દરે ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવશે. કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૫) અન્ય બાબતોની સાથે જોગવાઈ કરે છે કે તેમાં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓ એમ્પ્લોયર સાથેના કોઈપણ એવોર્ડ અથવા કરાર અથવા કરાર હેઠળ

ગ્રેયુઇટીની વધુ સારી શરતો મેળવવાના કર્મચારીના અધિકારને અસર કરશે નહીં.તેથી, યોજનાની દ્રષ્ટિએ ગ્રેયુઇટી દ્વારા જે ચૂકવવાપાત્ર છે તે સેવાના દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે ૩૦ દિવસનું વેતન હતું.[૨૬૧-સી, ડી, ઇ]

૨.૧.જેમ કે ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા યોગ્ય રીતે ઠરાવવામાં આવ્યું હતું, ઉપયોગમાં લેવાતી વિવિધ પરિભાષાઓથી કોઈ ભૌતિક તફાવત નહોતો.કાયદાની કલમ ૪ પોતે સમાધાનના અમલીકરણનો વિચાર કરે છે.તેથી, પક્ષો દ્વારા અને તેમની વચ્ચે કરવામાં આવેલા સમાધાનનું પક્ષકારોના ઇરાદાને ધ્યાનમાં રાખીને અર્થઘટન કરવું જરૂરી હતું.પક્ષકારો દ્વારા જે વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો તે એ હતો કે મોંઘવારી ભથ્થાના દર રાજ્ય સરકાર દ્વારા તેના કર્મચારીઓને સમયાંતરે અને તે જ તારીખથી મંજૂર કરાયેલા દરની સમકક્ષ હશે.તે ક્યારેય વિચારવામાં આવ્યું ન હતું કે પગારના ધોરણમાં સુધારો થતાં પહેલાં નિવૃત્ત થનારા કર્મચારીને ગ્રેયુઇટીની અલગ રકમ ચૂકવવાપાત્ર રહેશે, જો કે સમાધાનની શરતો તેના કેસમાં લાગુ પડે છે.[૨૬૨-બી-સી]

૨.૨.જે બાબત ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર હતી તે હતી મોંઘવારી ભથ્થાના કોઈપણ હિસ્સાનું તેના કર્મચારીઓને ચૂકવવામાં આવતા પગાર સાથે વિલિનીકરણ. આવી સ્થિતિમાં અપીલકર્તા દ્વારા તેના કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઇટીની માત્રા નક્કી કરવા માટે મોંઘવારી ભથ્થાના ભાગની પણ યોગ્ય સ્તરે ગણતરી કરવાની હતી.આ સમાધાન અપીલકર્તાના કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર

ગ્રેયુઇટીની રકમની ગણતરી કરવા માટે કરવામાં આવ્યું હતું, અન્ય કોઈ હેતુ માટે નહીં.[૨૬૨-ડી]

૩.૧.તે એવો કેસ નથી કે જ્યાં અપીલકર્તા કાયદેસર રીતે એવી દલીલ કરી શકે કે રાજ્ય દ્વારા તેના કર્મચારીઓના વેતનમાં કોઈ વધારો એ અપીલકર્તા એ ના કર્મચારીઓના વેતનમાં આપમેળે વધારો કરશે નહીં.[૨૬૨-ઇ]

૩.૨.એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે વિલિનીકરણ અને મોંઘવારી ભથ્થાના ઉમેરાની અસર અલગ હશે.એવું હોઈ શકે છે.આ દલીલ સામાન્ય રીતે મૂળભૂત પગારના વિલિનીકરણ અને મોંઘવારી ભથ્થાને મૂળભૂત પગારમાં ઉમેરવાના કિસ્સામાં લાગુ થઈ શકે છે, પરંતુ અહીં તે કાયદાની કલમ ૨ (ઓ) માં સમાવિષ્ટ "વેતન" ની વ્યાખ્યાને ધ્યાનમાં રાખીને ગ્રેયુઇટીની ચુકવણીના હેતુ માટે કોઈ બી નોંધપાત્ર તફાવત નહીં કરે. તે એવો કેસ નથી કે જ્યાં કોર્પોરેશનની યોજના અને કાયદાની જોગવાઈઓ એકબીજા સાથે અસંગત હોય.[૨૬૨-એફ-જી |]

૩.૩.તે સ્વીકારી શકાતું નથી કે વેતનના ધોરણમાં મોંઘવારી ભથ્થું ઉમેરવાના કિસ્સામાં આ પ્રકારના કિસ્સામાં વિલિનીકરણના પરિણામો અલગ હશે.આ કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, આ એવો કેસ નથી કે જ્યાં આ અદાલતે ઉચ્ચ અદાલતથી અલગ દ્રષ્ટિકોણ અપનાવવો જોઈએ.[૨૬૩-સી, ડી]

બીડ ડિસ્ટ્રિક્ટ સેન્ટ્રલ કો-ઓપરેટિવ બેંક લિમિટેડ વિરુદ્ધ મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય અને અન્યો (૨૦૦૬)૧૦ સ્કેલ ૪૦ પર આધાર રાખ્યો હતો.

દિવાની અપીલ જ્યુરિસડિક્શન:દિવાની અપીલ નંબર ૪૬૩૭/૨૦૦૬.

બેંગલોર ખાતેની કર્ણાટક હાઈકોર્ટના અંતિમ ચુકાદા અને આદેશ તારીખ ૦૮/૦૮/૨૦૦૫ માંથી રિટ અપીલ નંબર ૭૮૫૪/૨૦૦૩ માં.

અપીલકર્તાઓ માટે જી. ઈ. વાહનવતી, એસ. જી., આર. એસ. હેગડે, ચંદ્ર પ્રકાશ, રાહુલ ત્યાગી, સાવિત્રી પાંડે અને પી. પી. સિંહ.

પ્રતિવાદી માટે એલ. નાગેશ્વર રાવ, એસ. બી. મુક્કનાપ્પા અને વી. એન. રઘુપતિ.

કોર્ટનો ચુકાદો જસ્ટિસ શ્રી એસ. બી. સિંહા દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો. રજા આપવામાં આવી છે.

અપીલકર્તા એ માર્ગ પરિવહન નિગમ અધિનિયમ, ૧૯૫૦ હેઠળ રચાયેલ એક વૈધાનિક નિગમ છે.તેની પોતાની યોજના છે જેમાં જી ગ્રેયુટીની ચૂકવણી સેવાના દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે ૩૦ દિવસના મૂળ પગારના દરે કરવામાં આવે છે.જો

કે, સરકારી કર્મચારીઓ સેવાના દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે ૧૫ દિવસના મૂળભૂત પગારના આધારે ગણવામાં આવતી ગ્રેયુટી મેળવવા માટે હકદાર છે. પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુટી એક્ટ, ૧૯૭૨ (ટૂંકમાં "ધ કાયદો") હેઠળ પણ આ સ્થિતિ છે.

કોર્પોરેશનના કામદારો અને વ્યવસ્થાપન વચ્ચે અને તેમની વચ્ચે વિવાદો અને મતભેદો ઉભા થયા પછી, ૧૭/૦૭/૧૯૯૯ પર સમાધાન કરવામાં આવ્યું હતું. આ સમાધાન ૧.૦૧.૧૯૮૮ અને ૩૧/૧૨/૧૯૯૧ સમયગાળા માટે માન્ય હતું. તે ૩૧/૧૨/૧૯૯૧, કલમ (૫) પર સમાપ્ત થઈ ગઈ, જેની ધારણા કરવામાં આવી:

"મોંઘવારી ભથ્થું

મોંઘવારી ભથ્થાના દર રાજ્ય સરકાર દ્વારા તેના કર્મચારીઓને સમયાંતરે અને તે જ તારીખથી મંજૂર કરાયેલા દરની સમકક્ષ રહેશે. વધારેલ મોંઘવારી ભથ્થું રોકડમાં ચૂકવવામાં આવશે.

જો આ સમાધાનના ચલણ દરમિયાન, કર્ણાટક સરકારે તેના કર્મચારીઓને હાલમાં ચૂકવવામાં આવતા મોંઘવારી ભથ્થાના કોઈપણ ભાગને ભેળવી દેવાની હોય, તો આ રીતે મર્જ કરવામાં આવેલા મોંઘવારી ભથ્થાના તે ભાગને પણ નિગમ દ્વારા નિગમના કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર મોંઘવારી ભથ્થું, ઘર ભાડું

ભથ્થું, શહેર વળતર ભથ્થું અને ગ્રેયુટી નક્કી કરવા માટે યોગ્ય સ્તરે ગણવામાં આવશે, પરંતુ અન્ય હેતુઓ માટે તેની ગણતરી કરવામાં આવશે નહીં.

કર્ણાટક રાજ્યએ મોંઘવારી ભથ્થાના એક ભાગને મૂળભૂત પગાર સાથે ભેળવી દીધો હતો, જેના માટે સરકારી આદેશ નં. એફ. ડી. ૨૭ એસ. આર. એસ. ૯૫ એ <આઈ. ડી. ૧> પર જારી કરવામાં આવ્યું હતું જે નીચેની અસર માટે છે:

"કર્ણાટક રાજ્ય ચોથા પગાર પંચ દ્વારા કરવામાં આવેલી ભલામણો અને પાંચમા કેન્દ્રીય પગાર પંચની વચગાળાની ભલામણો પર ભારત સરકાર દ્વારા લેવામાં આવેલા નિર્ણયને ધ્યાનમાં રાખીને સરકાર દ્વારા સરકારી કર્મચારીઓના સંબંધમાં પેન્શનરી લાભોમાં સુધારાના પ્રશ્નની તપાસ કરવામાં આવી છે.

તદનુસાર, નીચેના આદેશો જારી કરવામાં આવે છે.

૨. સરકારને હવે સરકારી આદેશ નં. ૧ માં સરેરાશ અખિલ ભારતીય ગ્રાહક ભાવાંક (A.I.C.P.I) ૧૨૦૧.૬૬ સુધી મોંઘવારી ભથ્થાને મંજૂરી આપવાનો આદેશ આપવામાં આનંદ થાય છે. એફ. ડી. ૨૯ એસ. આર. પી. ૯૩, તારીખ ૩૦ ઓક્ટોબર, ૧૯૯૩, નીચે દર્શાવ્યા મુજબ, ૨૮ નવેમ્બર, ૧૯૯૫ ના રોજ અથવા તે પછી નિવૃત્ત થયેલા અથવા મૃત્યુ પામેલા રાજ્ય સરકારના

કર્મચારીઓના સંદર્ભમાં ક્લાર્ટક દિવાની સર્વિસીસ નિયમો હેઠળ નિવૃત્તિ
ગ્રેયુઇટી/મૃત્યુ ગ્રેયુઇટીના હેતુ માટે વેતન તરીકે ગણવામાં આવશે:

	પગારની શ્રેણી	ગ્રેયુટીની ગણતરી માટે ચૂકવણીમાં મોંઘવારી ભથ્થાનો દર ઉમેરવામાં આવશે
૧.	મૂળભૂત પગાર દર મહિને ૩૫૦૦ સુધી	૯૦% મૂળભૂત પગાર
૨.	મૂળભૂત પગાર રૂપિયા ૩૪૦૧ થી રૂપિયા ૬૦૦ પ્રતિ મહિના વચ્ચે	૬૭% દર મહિને ૩૧૫૦ રૂપિયાની લઘુત્તમ રકમને આધિન મૂળભૂત પગાર
૩.	દર મહિને ૬૦૦૦ રૂપિયાથી વધુનો મૂળભૂત પગાર	૫૮% દર મહિને ઓછામાં ઓછા ૪૦૨૦ રૂપિયાને આધિન મૂળભૂત પગાર "

જોકે, અપીલકર્તા દલીલ કરે છે કે પગારનું વાસ્તવિક વિલિનીકરણ ૧.૦૪.૧૯૯૮ થી પૂર્વલક્ષી અસર સાથે ૦૭/૦૧/૧૯૯૯ પર થયું હતું, જેના માટે સરકારી આદેશ જારી કરવામાં આવ્યો હતો. અપીલકર્તાના નિયામક મંડળે ૧૪/૦૧/૧૯૯૯ પર યોજાયેલી તેની બેઠકમાં નીચેની શરતોમાં ઠરાવ અપનાવ્યો હતો:

"નાણાં વિભાગના અગ્ર સચિવે જણાવ્યું હતું કે જ્યાં સુધી ગ્રેચ્યુઇટીની ચુકવણીની ટોચમર્યાદાનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી ગ્રેચ્યુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ની જોગવાઈઓનું પાલન કરવું પડશે. આ સંબંધમાં કાનૂની સ્થિતિની તપાસ સમાધાનના સંદર્ભમાં અને યોગ્ય જરૂરી પગલાં લેવાના સંદર્ભમાં થઈ શકે છે.

આ બાબતને વિગતવાર ધ્યાનમાં લીધા પછી નિયામક મંડળે નીચે મુજબ નિર્ણય લીધો:

ઠરાવ નંબર ૭૮૦૮

જો તે વધુ ફાયદાકારક હોય તો ગ્રેચ્યુઇટી એક્ટ ૧૯૭૨ ની શરતોમાં ૨૮/૧૧/૧૯૯૫ માંથી કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓને ગ્રેચ્યુઇટીની ચુકવણી માટે મંજૂરી સ્વીકારવામાં આવે છે.

અપીલકર્તાના નિયામક મંડળે પણ ૨૬/૦૬/૧૯૯૯ પર નીચેનો ઠરાવ અપનાવ્યો હતો:

"સરકારી આદેશ નં. ૧ માં વિચાર્યા મુજબ મોંઘવારી ભથ્થાને મર્જ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી છે. એફ. ડી. ૪૮ એસ. આર. પી. ૯૮ તારીખ <આઈ. ડી. ૨> કોર્પોરેશનના કર્મચારીના મૂળભૂત પગારમાં ડબલ્યુ. ઈ. એફ. <આઈ. ડી. ૧> ગ્રેચ્યુઇટીની ગણતરી માટે મૂળભૂત ડી. એ. તરીકે ગણવામાં આવે છે.

પક્ષકારો વચ્ચેનો વિવાદ એ મુદ્દાને કેન્દ્રમાં રાખે છે કે ગ્રેયુઇટીની રકમની ગણતરીના હેતુસર, ૨૮/૧૧/૧૯૯૫ તારીખનો ઓર્ડર ખેંચવામાં આવશે કે નહીં.

અહીં પ્રતિવાદીની નિમણૂક ૦૪/૦૬/૧૯૫૯ પર વાહક તરીકે કરવામાં આવી હતી.તેઓ ૩૦/૦૩/૧૯૯૬ પર ટ્રાફિક ઇન્સ્પેક્ટર તરીકે નિવૃત્ત થયા હતા.તેમણે ૨૮/૧૧/૧૯૯૫ ના સરકારી આદેશના સંદર્ભમાં ગ્રેયુઇટીનો દાવો કર્યો હતો.તેમને તે જ નકારી કાઢવામાં આવ્યા બાદ, તેમણે આ કાયદા હેઠળ સહાયક શ્રમ કમિશનર અને નિયંત્રણ અધિકારી સમક્ષ અરજી દાખલ કરી હતી. ૦૬/૦૨/૧૯૯૮ તારીખના પુરસ્કાર દ્વારા, તેમને તેના હકદાર હોવાનું માનવામાં આવ્યું હતું.તેની સામે અપીલકર્તા દ્વારા અપીલ કરવામાં આવી હતી.અપીલીય સત્તામંડળે તેના ૧૫/૦૯/૧૯૯૮ ના આદેશના સંદર્ભમાં ઉપરોક્ત અપીલને મંજૂરી આપી હતી.પ્રતિવાદીએ હાઈકોર્ટમાં રિટ પિટિશન દાખલ કરી હતી.એક વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે ૧૩/૧૦/૨૦૦૩ ના ચુકાદા અને આદેશને કારણે અન્ય બાબતોની સાથે આ રિટ પિટિશનને મંજૂરી આપી:

"જ્યાં સુધી બીજી દલીલ છે કે સરકારી આદેશમાં માત્ર મૂળભૂત પગારમાં મોંઘવારી ભથ્થું ઉમેરવાની વાત કરવામાં આવી છે, જેમાં મૂળભૂત પગારની કલમ જેમાં કલમ (૫) મૂળભૂત પગાર સાથે મોંઘવારી ભથ્થાના વિલિનીકરણનો ઉલ્લેખ

કરે છે, ત્યાં સુધી મને તેમાં કોઈ તથ્ય દેખાતું નથી. 'મૂળભૂત પગારનો ઉમેરો', 'મોંઘવારી ભથ્થાનો ઉમેરો' અથવા 'મોંઘવારી ભથ્થાનું મૂળ પગાર સાથે વિલિનીકરણ' શબ્દ સમાનાર્થી છે. આ બે વાક્યોના અર્થમાં કોઈ તફાવત નથી. અંતિમ પરિણામ એ જ છે જો આ શબ્દસમૂહોના આવા અતિ તકનીકી અર્થઘટનને સ્વીકારવામાં આવે તો તે કારણના એક પક્ષ સાથે મોટા અન્યાયમાં પરિણમશે. વધુમાં, તે કોઈ પણ દરજ્જામાં વપરાતા શબ્દો નથી. તે સરકાર દ્વારા એક જગ્યાએ અને તેમના ક્રમમાં પ્રતિવાદીઓ દ્વારા ઉપયોગમાં લેવાતા શબ્દો છે. વધુમાં, કે. એસ. આર. ટી. સી. દ્વારા પસાર કરાયેલા અનુગામી આદેશમાં તેઓએ આ શબ્દને વિલિનીકરણ તરીકે સમજ્યો છે અને તેના કર્મચારીઓને લાભ આપ્યો છે. આ સંજોગોમાં, મને ઉપરોક્ત દલીલમાં પણ કોઈ યોગ્યતા દેખાતી નથી.

તેની સામે અપીલકર્તા દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી ઈન્ટ્રા-કોર્ટ અપીલને ફગાવી દેવામાં આવી હતી.

અપીલકર્તા વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન સોલિસિટર જનરલ શ્રી જી. ઇ. વાહનવતીએ આ અપીલના સમર્થનમાં મુખ્યત્વે બે દલીલો કરી હતી:

(i) વાસ્તવિક વિલિનીકરણ ૦૭/૦૧/૧૯૯૯ પર પગારના સ્કેલના પુનરાવર્તન પર થયું હોવાથી, ૨૮/૧૧/૧૯૯૫ તારીખના કથિત સમાધાનને અલગ રીતે સમજી શકાયું ન હોત.

((૨) કોઈ પણ સંજોગોમાં, રાજ્યના કર્મચારીઓના સંદર્ભમાં મોંઘવારી ભથ્થાનું કથિત વિલિનીકરણ કોર્પોરેશન માટે બંધનકર્તા નહોતું.

બીજી તરફ પ્રતિવાદી વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ શ્રી એલ. નાગેશ્વર રાવે રજૂઆત કરી હતી કે ગ્રેયુઈટીની રકમની ગણતરી કાયદાની કલમ પની દ્રષ્ટિએ કરવી જરૂરી છે અને આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને તેના માટે નિર્ધારિત દરની ગણતરી સમાધાનની સમકક્ષ થવી જોઈએ. વિદ્વાન વકીલ દલીલ કરશે કે, ઉચ્ચ અદાલતે ઉપરોક્ત તારણ પર પહોંચવામાં કોઈ ગેરકાયદેસરતા કરી હોવાનું કહી શકાય નહીં.

આ કાયદો કારખાનાઓ, ખાણો, તેલક્ષેત્રો, વાવેતર, બંદરો, રેલવે કંપનીઓ વગેરેમાં રોકાયેલા કર્મચારીઓને ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી માટે અને તેની સાથે સંબંધિત અથવા આનુષંગિક બાબતો માટે એક યોજનાની જોગવાઈ કરવા માટે ઘડવામાં આવ્યો હતો. ઓછામાં ઓછા પાંચ વર્ષ સુધી સતત સેવા આપ્યા પછી કર્મચારીને તેની નિવૃત્તિ પર કાયદાની કલમ જની દ્રષ્ટિએ ગ્રેયુઈટી ચૂકવવાપાત્ર છે.

કાયદાની કલમ ૪ની પેટા-કલમ (૨) માં એવી કલ્પના કરવામાં આવી છે કે દરેક પૂર્ણ સેવાના વર્ષ માટે, એમ્પ્લોયર સંબંધિત કર્મચારી દ્વારા છેલ્લે મેળવેલા વેતનના દરના આધારે કર્મચારીને ૧૫ દિવસના વેતનના દરે ગ્રેયુટી ચૂકવશે. જોકે, કલમ ૪ની પેટા-કલમ (૩) ગ્રેયુટીની રકમ ત્રણ લાખ પચાસ હજાર રૂપિયા હોવાની ટોચમર્યાદા મૂકે છે. કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૫) અન્ય બાબતોની સાથે જોગવાઈ કરે છે કે તેમાં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓ એમ્પ્લોયર સાથેના કોઈપણ એવોર્ડ અથવા કરાર અથવા કરાર હેઠળ ગ્રેયુટીની વધુ સારી શરતો મેળવવાના કર્મચારીના અધિકારને અસર કરશે નહીં.

તેથી, યોજનાની દ્રષ્ટિએ ગ્રેયુટી દ્વારા જે ચૂકવવાપાત્ર છે તે સેવાના દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે ૩૦ દિવસનું વેતન હતું.

'આ કાયદાની કલમ ૨ (ઓ) માં 'વેતન' ની વ્યાખ્યા નીચે મુજબ કરવામાં આવી છે:

""વેતનનો અર્થ એ છે કે કર્મચારી દ્વારા ફરજ પર હોય ત્યારે અથવા રજા પર હોય ત્યારે તેની નોકરીની શરતો અને નિયમો અનુસાર મેળવેલ 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, ઘરનું ભાડું ભથ્થું, ઓવરટાઈમ વેતન અને અન્ય કોઈપણ ભથ્થાનો સમાવેશ થતો નથી.

અમે અહીં અગાઉ નોંધ્યું છે કે કર્ણાટક સરકારે અન્ય બાબતોની સાથે સાથે સરકારી આદેશ ૨૮/૧૧/૧૯૯૫ ના સંદર્ભમાં ગ્રેચ્યુઈટીની ગણતરી માટે ચૂકવણીમાં મૂળભૂત પગારનો ૯૦ ટકા હિસ્સો ઉમેરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.જો કોઈ કર્મચારીનો મૂળ પગાર દર મહિને રૂપિયા ૩૫૦૦/- સુધીનો હોય અને તે રૂપિયા ૨૦૦૦/- નો મોંઘવારી ભથ્થું મેળવે છે, તો જે ઉમેરવાનું હતું તે મોંઘવારી ભથ્થાના ૯૦ ટકા હતા જે ચૂકવવામાં આવી રહ્યા હતા.જો મોંઘવારી ભથ્થું તરીકે મૂળભૂત પગારના ૯૦ ટકા મૂળ પગારમાં ઉમેરવામાં આવે, તો કર્મચારી તેના આધારે વધુ વેતન મેળવવા માટે હકદાર બની જાય છે.તે અર્થમાં મોંઘવારી ભથ્થાને પગારના ધોરણ સાથે જોડવાનો પ્રશ્ન તમામ હેતુ અને હેતુ માટે ઊભો થયો હતો.વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા યોગ્ય રીતે ધારવામાં આવ્યું હતું તેમ, ઉપયોગમાં લેવાતી વિવિધ પરિભાષાઓએ કોઈ ભૌતિક તફાવત કર્યો ન હતો.કાયદાની કલમ ૪ પોતે સમાધાનના અમલીકરણનો વિચાર કરે છે.તેથી, પક્ષો દ્વારા અને તેમની વચ્ચે કરવામાં આવેલા સમાધાનનું પક્ષકારોના ઇરાદાને ધ્યાનમાં રાખીને અર્થઘટન કરવું જરૂરી હતું.પક્ષકારો દ્વારા જે વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો તે એ હતો કે મોંઘવારી ભથ્થાના દર રાજ્ય સરકાર દ્વારા તેના કર્મચારીઓને સમયાંતરે અને તે જ તારીખથી મંજૂર કરાયેલા દરની સમકક્ષ હશે.તે ક્યારેય વિચારવામાં આવ્યું ન હતું કે પગારના ધોરણમાં સુધારો થતાં પહેલાં નિવૃત્ત થનારા કર્મચારીને ગ્રેચ્યુઈટીની અલગ રકમ ચૂકવવાપાત્ર રહેશે, જો કે સમાધાનની શરતો તેના કેસમાં લાગુ પડે છે.

જે બાબત ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર હતી તે હતી મોંઘવારી ભથ્થાના કોઈપણ હિસ્સાનું તેના કર્મચારીઓને ચૂકવવામાં આવતા પગાર સાથે વિલિનીકરણ.આવી સ્થિતિમાં અપીલકર્તા દ્વારા તેના કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઈટીની માત્રા નક્કી કરવા માટે મોંઘવારી ભથ્થાના ભાગની પણ યોગ્ય સ્તરે ગણતરી કરવાની હતી.આ સમાધાન અપીલકર્તાના કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઈટીની રકમની ગણતરી કરવા માટે કરવામાં આવ્યું હતું, અન્ય કોઈ હેતુ માટે નહીં.

તેથી, એવો કોઈ કેસ નથી કે જ્યાં અપીલકર્તા કાયદેસર રીતે એવી દલીલ કરી શકે કે રાજ્ય દ્વારા તેના કર્મચારીઓના વેતનમાં કોઈ વધારો કરવાથી અપીલકર્તાના કર્મચારીઓના વેતનમાં આપમેળે વધારો થશે નહીં.અમારી સમક્ષ એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે વિલિનીકરણ અને મોંઘવારી ભથ્થાના ઉમેરાની અસર અલગ હશે.એવું હોઈ શકે છે.પરંતુ, વર્તમાન બાબતની હકીકત અને કાયદા હેઠળ 'વેતન' ની વ્યાખ્યાને ધ્યાનમાં રાખીને, આપણે ઉપરોક્ત પ્રશ્નમાં જવાબની જરૂર નથી.

અમે અહીં અગાઉ નોંધ્યું છે કે આ દલીલ સામાન્ય રીતે મૂળભૂત પગારના વિલિનીકરણ અને મોંઘવારી ભથ્થાને મૂળભૂત પગારમાં ઉમેરવાના કિસ્સામાં લાગુ થઈ શકે છે, પરંતુ અહીં તે કાયદાની કલમ ૨ (ઓ) માં સમાવિષ્ટ "વેતન"

ની વ્યાખ્યાને ધ્યાનમાં રાખીને ગ્રેયુઇટીની ચુકવણીના હેતુ માટે કોઈ નોંધપાત્ર તફાવત નહીં કરે. તે એવો કેસ નથી કે જ્યાં કોર્પોરેશનની યોજના અને કાયદાની જોગવાઈઓ એકબીજા સાથે અસંગત હોય.

બીડ ડિસ્ટ્રિક્ટ સેન્ટ્રલ કો-ઓપરેટિવ બેંક લિમિટેડ વિરુદ્ધ મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય અને અન્યો, (૨૦૦૬)૧૦ સ્કેલ ૪૦ માં, તે નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું હતું:

".....નિઃશંકપણે, ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી કાયદો એક ફાયદાકારક કાયદો છે.જ્યારે બે મંતવ્યો શક્ય હોય, ત્યારે હેતુને ધ્યાનમાં રાખીને, આ કાયદો સામાજિક કલ્યાણ કાયદો બનવા મા ગે છે, તેનો અર્થ કામદારની તરફેણમાં થઈ શકે છે.જો કે, તે પણ સામાન્ય બાબત છે કે માત્ર એટલા માટે કે કાયદો પ્રકૃતિમાં લાભદાયી છે, તેનો અર્થ એ નથી કે તેનો અર્થ કામદારોની તરફેણમાં જ થવો જોઈએ, જો કે તેઓ તેના લાભો મેળવવા માટે હકદાર નથી.

ઉપરોક્ત કારણોસર, અમે વિદ્વાન સોલિસિટર જનરલ દ્વારા કરવામા આવેલી રજૂઆતો સાથે સહમત થવામાં અસમર્થ છીએ કે પગારના સ્કેલમાં મોંઘવારી ભથ્થું ઉમેરવાના કિસ્સામાં આ પ્રકારના કેસમાં વિલિનીકરણના પરિણામો અલગ હશે.

આ કેસની હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, અમારો અભિપ્રાય છે કે આ એવો કેસ નથી કે જેમાં આ અદાલતે ઉચ્ચ અદાલતથી અલગ દ્રષ્ટિકોણ અપનાવવો જોઈએ. અપીલ ખર્ચ સહિત રદ કરવામાં આવે છે. વકીલની ફી ૧૦,૦૦૦/- રૂપિયા નક્કી કરવામાં આવી છે.

બી. બી.

અરજી ફગાવી દેવામાં આવી

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 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.*