

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

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

=====

બીડ જિલ્લા કેન્દ્રીય સહકારી બેંક લિમિટેડ

વિરુદ્ધ

મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય અને અન્ય

સપ્ટેમ્બર ૨૯, ૨૦૦૬

[ન્યાયમૂર્તિ એસ. બી. સિંહા અને ન્યાયમૂર્તિ દલવીર ભંડારી]

ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨-કલમ ૪-ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી-એમ્પ્લોયરની ગ્રેચ્યુઈટી યોજના જેમાં દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે ૨૬ દિવસના વેતનના દરે ગ્રેચ્યુઈટીના દરની કલ્પના કરવામાં આવી છે, જેની મહત્તમ મર્યાદા રૂપિયા ૨,૫૦,૦૦૦ છે-૧૯૭૨નો અધિનિયમ જેમાં રૂપિયા ૩,૫૦,૦૦૦ ની મહત્તમ મર્યાદા સાથે ૧૫ દિવસના વેતનની કલ્પના કરવામાં આવી છે-યોજનાના લાભનો દાવો તેમજ આ અધિનિયમ હેઠળ મહત્તમ મર્યાદા પણ યોજાયો હતો: ઠરાવ્યુ કાંતો કરાર અથવા કાયદાને અમલમાં મૂકવો પડશે-કામદારને કરારની વધુ

સારી શરતો પસંદ કરવાની સ્વતંત્રતા નથી, જ્યારે કાયદાના ભાગ અંગે વિકલ્પ ખુલ્લો રાખે છે-આમ, કામદાર બંનેની પસંદગી કરી શકતો નથી.

કાયદાનું અર્થઘટન-ફાયદાકારક કાયદો-યોજાયેલું અર્થઘટન: ઠરાવ્યુ જ્યારે બે મંતવ્યો શક્ય હોય અને કાયદો સામાજિક કલ્યાણ હાંસલ કરવા માંગે છે, ત્યારે તેનો અર્થ કામદારની તરફેણમાં થઈ શકે છે-જો કે, જ્યારે કામદારો તેના લાભો મેળવવા માટે હકદાર નથી, ત્યારે એવું નથી, કારણ કે તે એક લાભદાયી કાયદો છે.

સિદ્ધાંતો-વાદની પેન્સિલનો સિદ્ધાંત-એમ્પ્લોયરની ગ્રેયુઇટી યોજનાની લાગુ પડતી જેમાં દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે ૨૬ દિવસના વેતનના દરે ગ્રેયુઇટીના દરની કલ્પના કરવામાં આવી છે, જેની ટોચમર્યાદા રૂપિયા ૨,૫૦,૦૦૦ છે-૧૯૭૨નો કાયદો જેમાં રૂપિયા ૩,૫૦,૦૦૦ ની ટોચમર્યાદા સાથે ૧૫ દિવસના વેતનની કલ્પના કરવામાં આવી છે-વાદની પેન્સિલ દ્વારા કરારનું વિભાજન-યોજાયેલ:વાદની પેન્સિલનો સિદ્ધાંત લાગુ પડતો નથી-ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી કાયદો, ૧૯૭૨.

અપીલકર્તા-બેંકની પોતાની ગ્રેયુઇટી યોજના હતી જે પક્ષો વચ્ચેના રોજગાર કરારની શરતોમાંની એક હતી.આ યોજના હેઠળ, કર્મચારીઓ ઓછામાં ઓછી ૫

વર્ષની સેવા પર ગ્રેયુઈટી મેળવવા માટે હકદાર હતા, જેની ગણતરી ૨૬ દિવસના વેતનના દરે દરેક પૂર્ણ સેવાના વર્ષ માટે રૂપિયા ૨,૫૦,૦૦૦-ની ટોચમર્યાદા સાથે કરવામાં આવતી હતી.જો કે, ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ (સુધારા મુજબ) હેઠળ, ગ્રેયુઈટીના દરની ગણતરી ૧૫ દિવસના વેતનના દરે સેવામાંના દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે રૂપિયા ૩,૫૦,૦૦૦-ની ટોચમર્યાદા સાથે કરવામાં આવતી હતી.પ્રતિવાદીઓએ બંને યોજનાઓનો લાભ અને સુધારેલા કાયદા હેઠળ નક્કી કરવામાં આવેલી ટોચમર્યાદાનો પણ દાવો કર્યો હતો. ટ્રાયલ કોર્ટ અને હાઈકોર્ટ બંનેએ આ દાવાને સમર્થન આપ્યું હતું.એટલે વર્તમાન અપીલ.

અપીલને મંજૂરી આપતા કોર્ટે

ઠરાવ્યુ : ૧.૧ ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી કાયદો, ૧૯૭૨ એક લાભદાયી કાયદો છે.જ્યારે બે મંતવ્યો શક્ય હોય, ત્યારે આ કાયદો સામાજિક કલ્યાણ કાયદો તરીકે હાંસલ કરવા માંગે છે તે હેતુને ધ્યાનમાં રાખીને, તેનો અર્થ કામદારની તરફેણમાં થઈ શકે છે.જો કે, તે પણ સામાન્ય બાબત છે કે માત્ર એટલા માટે કે કાયદો લાભદાયી છે, તેનો અર્થ એ નથી કે તેનો અર્થ કામદારોની તરફેણમાં જ થવો જોઈએ, જો કે તેઓ તેના લાભો મેળવવા માટે હકદાર નથી.[૯૦૧- સી-ઈ]

૧.૨ 'કાયદાના અર્થઘટનનો સુવર્ણ નિયમ' લાગુ કરીને, આ પ્રશ્નને યોજનાની પ્રકૃતિની દ્રષ્ટિએ તેમજ પક્ષો તેની શરતો સાથે સંમત થયા તે હકીકતથી પણ ધ્યાનમાં લેવો જોઈએ.જ્યારે વધુ સારી શરતો આપવામાં આવે છે, ત્યારે કામદાર તેને પેકેજનો એક ભાગ તરીકે લે છે.તે તેના માટે સ્વયંસેવક બની શકે છે, તે ન પણ હોઈ શકે.૧૯૭૨ના કાયદાની કલમ જની પેટા-કલમ (૫) કામદારની તરફેણમાં અધિકારની જોગવાઈ કરે છે.આવા અધિકારનો ઉપયોગ સંબંધિત કામદાર દ્વારા થઈ શકે છે.તેણે તે કરવાની જરૂર નથી.તે વ્યક્તિગત કામદારનો અધિકાર છે, બધા કામદારોનો નહીં.જ્યારે "શરતો" અભિવ્યક્તિનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હોય, ત્યારે સામાન્ય રીતે તેનો અર્થ "કરારની તમામ શરતો" હોઈ શકે છે.[૮૦૧-૪-૭]

૧.૩ લાભદાયી કાનૂન, ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી અધિનિયમનો અર્થઘટન કરતી વખતે, કાં તો કરારને અથવા કાનૂનને અસર કરવી પડશે.આ કાયદાની જોગવાઈઓમાં એક યોજનાની કલ્પના કરવામાં આવી છે.તેને અલગ કરી શકાતી ન હતી.૧૯૭૨ના કાયદાની કલમ જની પેટા-કલમ (૫) એ ધ્યાનમાં લેતી નથી કે કામદાર કરારની વધુ સારી શરતો પસંદ કરવા માટે સ્વતંત્ર હશે, જ્યારે કાયદાના એક ભાગના સંદર્ભમાં વિકલ્પ ખુલ્લો રાખશે.કાનૂન અથવા કરારની લાભદાયી જોગવાઈઓ પસંદ કરવાનો પોતાનો અધિકાર અનામત રાખતી વખતે, તેણે તેમાંથી

કોઈ એકની પસંદગી કરવી પડશે, કાયદાની શ્રેષ્ઠ શરતો તેમજ કરારની શરતો .ઉપરાંત વાદળી પેન્સિલનો સિદ્ધાંત તાત્કાલિક કેસને લાગુ પડતો નથી.તેથી, કામદાર બંને શરતો પસંદ કરી શકતો નથી.આવી રચના એ હેતુને નિષ્ફળ બનાવશે કે જેના માટે કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૫) ઘડવામાં આવી છે.[૯૦૧ – એફ-એચ; ૯૦૨-એફ-જી]

૧.૪ તે નોંધપાત્ર છે કે જો ગ્રેયુઇટીની રકમની ગણતરી સેવાના દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે ૨૬ દિવસના પગારના દરે કરવામાં આવે છે, તો તેના માટે ૧૫ દિવસના પગારની સરખામણીમાં, કર્મચારીની સમાન સ્થિતિની મુદત અલગ અલગ હશે.જ્યારે પહેલા કિસ્સામાં કર્મચારી ઓછા સમયગાળા માટે કામ કરતી વખતે ગ્રેયુઇટીની સંપૂર્ણ રકમ મેળવી શકે છે, પછીના કિસ્સામાં સમાન પગાર મેળવનાર કર્મચારીએ લાંબા સમય સુધી કામ કરવું પડશે.[૯૦૨ – ઈ-એફ]

શિન સેટેલાઈટ પબ્લિક કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ જૈન સ્ટુડિયો લિમિટેડ, [૨૦૦૬] ૨ એસ. સી. સી. ૬૨૮ અને પ્રાદેશિક નિયામક, કર્મચારી રાજ્ય વીમા નિગમ, ત્રિચુર વિરુદ્ધ રામાનુજા મેય ઈન્ડસ્ટ્રીઝ, એ. આઈ. આર. (૧૯૮૫) એસ. સી. ૨૭૮ પર આધાર રાખ્યો હતો.

હેલ્સબરીઝ લોઝ ઓફ ઈંગ્લેન્ડ ચોથી આવૃત્તિ વોલ્યુમ ૯, પાનું ૨૯૭, ફરો ૪૩૦ અને પી. રામનાથ અચ્ચર દ્વારા એડવાન્સ લો લેક્સિકન ત્રીજી આવૃત્તિ ૨૦૦૫, વોલ્યુમ ૧, પૃષ્ઠો ૫૫૩-૫૫૪, નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.

સિવિલ અપીલીય હકુમત :સિવિલ અપીલ નંબર ૪૩૨૭/૨૦૦૬.

બોમ્બે હાઈકોર્ટ ઓફ જ્યુડિકેચરના ૧૮/૦૮/૨૦૦૫ ના ચુકાદા અને અંતિમ આદેશમાંથી, ઓરંગાબાદ ખાતેની ખંડપીઠે રિટ પિટિશન નંબર ૫૦૯૪/૨૦૦૫ માં.

અપીલકર્તા માટે ઉદય ચુ. લલિત, સંજય વી. ખાર્ડે અને ચંદન રામમૂર્તિ.

પ્રતિવાદીઓ માટે શેખર નાફડે, ઉદય બી. દુબે, બી. આર. કાવરે, કુલદિપ સિંહ, એ. વી. રંગમ, એ. રંગનાથન, બડી એ. રંગનાથન, એ. પી. મયી અને વી. એન. રઘુપતિ.

કોર્ટનો ચુકાદો આમના દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો

ન્યાયમૂર્તિ એસ. બી. સિન્હા. રજા આપવામાં આવી છે.

અપીલકર્તા (બેંક) એ મહારાષ્ટ્ર સહકારી મંડળી અધિનિયમ, ૧૯૬૦ હેઠળ નોંધાયેલી સહકારી મંડળી છે.પ્રતિવાદીઓ તેના કર્મચારીઓ છે.તેમની નિવૃત્તિ પર તેઓ ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી માટે હકદાર હતા.બેંક દ્વારા તેના મોટી સંખ્યામાં કર્મચારીઓને ગ્રેયુઇટીના વધુ સારા દરનો લાભ આપવા માટે નીતિગત નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો.તેના માટે એક યોજના ઘડવામાં આવી હતી, જે ભારતીય જીવન વીમા નિગમની નીતિ સાથે જોડાયેલી હતી, જે ૦૧/૧૨/૧૯૭૫ પર અને તેમાંથી અમલમાં હતી.ઉપરોક્ત યોજનાના સંદર્ભમાં, ગ્રેયુઇટીના દરની ગણતરી ૨૦ મહિનાના પગારની ટોચમર્યાદા સાથે સેવાના દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે એક મહિનાના પગાર પર કરવામાં આવતી હતી.તે ૧૯૭૫ થી ૧૯/૦૭/૧૯૮૬ સુધી કાર્યરત હતું.બેંકના કર્મચારીઓએ આ યોજનાનો સ્વીકાર કર્યો હતો અને તેનો લાભ લીધો હતો.આ યોજનામાં સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં દરેક પૂર્ણ સેવાના વર્ષ માટે ૨૬ દિવસના પગારના દરે ગ્રેયુઇટીની ચૂકવણીની જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી, જેની મહત્તમ મર્યાદા ૧.૭ લાખ રૂપિયા હતી.આ યોજના મે, ૧૯૮૪ થી ૨૪/૦૮/૧૯૮૭ સુધી કાર્યરત હતી.ફરી એકવાર, એક યોજના શરૂ કરવામાં આવી હતી, જેમાં ૧.૭૦ લાખ રૂપિયાની ટોચમર્યાદા વધારીને ૨.૫ લાખ રૂપિયા કરવામાં આવી હતી.ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ (ટૂંકમાં, '૧૯૭૨ અધિનિયમ') સંસદ દ્વારા કારખાનાઓ, ખાણો, તેલક્ષેત્રો, વાવેતર, બંદરો, રેલવે

કંપનીઓ, દુકાનો અથવા અન્ય સંસ્થાઓમાં રોકાયેલા તેના કર્મચારીઓને ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી માટે અને તેની સાથે સંકળાયેલી અથવા આનુષંગિક બાબતો માટે એક યોજના પ્રદાન કરવા માટે ઘડવામાં આવ્યો હતો. “સેવાના પૂર્ણ વર્ષને એક વર્ષ માટે સતત સેવા તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવ્યું છે. ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી તેની કલમ ૪ માં પૂરી પાડવામાં આવી છે; જેનો સંબંધિત ભાગ નીચે મુજબ છે:

“૪. ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી-(૧) કર્મચારીએ ઓછામાં ઓછા પાંચ વર્ષ સુધી સતત સેવા આપ્યા પછી તેની નોકરીની સમાપ્તિ પર ગ્રેયુઇટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે.

(એ) તેમની નિવૃત્તિ પર, અથવા

(બી) તેમની નિવૃત્તિ અથવા રાજીનામું આપવા પર, અથવા

(સી) અકસ્માત અથવા રોગને કારણે તેના મૃત્યુ અથવા અપંગતા પર:

(૨) સેવાના દરેક પૂર્ણ થયેલા વર્ષ અથવા છ મહિનાથી વધુના તેના ભાગ માટે, એમ્પ્લોયર સંબંધિત કર્મચારી દ્વારા છેલ્લે મેળવેલા વેતનના દરના આધારે કર્મચારીને પંદર દિવસના વેતનના દરે ગ્રેયુઇટી ચૂકવશે.

(૩) કર્મચારીને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઇટીની રકમ ત્રણ લાખ પચાસ હજાર રૂપિયાથી વધુ ન હોવી જોઈએ.

(૪) અપંગતા પછી કાર્યરત કર્મચારીને તેના ઘટાડેલા વેતન પર ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુટીની ગણતરી કરવાના હેતુસર, તેના અપંગતા પહેલાના સમયગાળા માટેના તેના વેતનને તે સમયગાળા દરમિયાન તેને મળેલા વેતન તરીકે લેવામાં આવશે અને તેના અપંગતા પછીના સમયગાળા માટેના તેના વેતનને આ રીતે ઘટાડેલા વેતન તરીકે લેવામાં આવશે.

(૫) આ વિભાગમાં કંઈપણ એમ્પ્લોયર સાથેના કોઈપણ એવોર્ડ અથવા કરાર અથવા કરાર હેઠળ ગ્રેયુટીની વધુ સારી શરતો મેળવવાના કર્મચારીના અધિકારને અસર કરશે નહીં.”

ઉપરોક્ત કાયદાની જોગવાઈઓના સંદર્ભમાં, ગ્રેયુટીની રકમની ટોચમર્યાદા વધારીને રૂ.૫ લાખ કરવામાં આવી હતી.જોકે, ગ્રેયુટીનો દર સેવાના દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે ૧૫ દિવસના પગારના દરે નક્કી કરવાનો હતો.જોકે, બાદમાં પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુટી (એમેન્ડમેન્ટ) એક્ટ, ૧૯૯૮ (ટૂંકમાં, '૧૯૯૮ એક્ટ') દ્વારા કરવામાં આવેલા સુધારાને કારણે ઉપરોક્ત ટોચમર્યાદા વધારીને ૩ લાખ ૫૦ હજાર કરવામાં આવી હતી, જેને સપ્ટેમ્બર, ૧૯૯૭થી પાછલી અસર આપવામાં આવી હતી.

પ્રતિવાદીઓ બેંકની યોજનાની ચલણ દરમિયાન નિવૃત્ત થયા હતા, જોકે ગ્રેયુઇટીના દરની ગણતરી સેવાના દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે ૨૬ દિવસના પગારના દરે કરવાની હતી, તેની ટોચમર્યાદા ૨૦/૦૭/૧૯૯૬ અને ૩૦/૧૧/૧૯૯૯; અને ૦૧/૧૨/૧૯૯૯ અને ૧૭/૦૧/૨૦૦૫ સમયગાળા વચ્ચે અનુક્રમે ૧.૭ લાખ અને ૨.૫ લાખ હતી.યોજનાની દ્રષ્ટિએ તેમને આપવામાં આવતી ગ્રેયુઇટીની રકમ સ્વીકારવામાં આવી હતી.જો કે, તેઓએ દાવો કર્યો હતો કે તેઓ બંને યોજનાઓનો લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે અને ૧૯૯૮ના કાયદા હેઠળ નિર્ધારિત ટોચમર્યાદા પણ ધરાવે છે. પ્રતિવાદીઓની આ દલીલને માત્ર ડેપ્યુટી કમિશનર ઓફ લેબર, ઓરંગાબાદ દ્વારા ૧૨/૦૭/૨૦૦૫ ના ચુકાદા અને આદેશ દ્વારા જ નહીં, પણ હાઈકોર્ટ દ્વારા તેના ૦૯/૦૮/૨૦૦૫ ના આદેશના સંદર્ભમાં પણ સ્વીકારવામાં આવી હતી.

અમારા વિચારણા માટે જે ટૂંકો પ્રશ્ન ઊભો થાય છે તે એ છે કે શું, ૧૯૭૨ના અધિનિયમની કલમ જની પેટા-કલમ (૫) માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને, અહીં પ્રતિવાદીઓ ૩.૫ લાખની ટોચમર્યાદાના લાભ માટે હકદાર હોવા છતાં, ગ્રેયુઇટીના દરની ગણતરી ૧૯૭૨ના અધિનિયમની શરતો અનુસાર સેવાના દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે ૧૫ દિવસના પગારના સ્થાને નહીં ૨૬ દિવસના દરે થવી જોઈએ.

અપીલકર્તા વતી હાજર રહેલા વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી યુ. યુ. લલિતે રજૂઆત કરી હતી કે પ્રતિવાદીઓ ઉપરોક્ત લાભ માટે હકદાર નથી.

બીજી તરફ પ્રતિવાદીઓ વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી શેખર નાફડેએ રજૂઆત કરી હતી કે ૧૯૭૨ના અધિનિયમની કલમ ૪ની વિવિધ પેટા-કલમોમાં વિવિધ શરતો માટે જોગવાઈ કરવામાં આવી છે અને આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને કરારની મુદત પર વૈધાનિક મુદતનો પ્રભાવ રહેશે. કલમ ૪ ની પેટા-કલમોને ધ્યાનમાં રાખીને, કરારની મુદતનો તે ભાગ, જે વૈધાનિક મુદતની વિરુદ્ધ અથવા અસંગત હોય, તે સંસદના હેતુને માર્ગ આપવા માટે કાઢી નાખવામાં આવશે. વિદ્વાન વકીલ દલીલ કરશે કે ઉપરોક્ત હેતુ માટે 'વાદની પેન્સિલના સિદ્ધાંત' ને લાગુ કરવા પર કરારને કાપી શકાય છે.

તે વિવાદમાં નથી કે અપીલકર્તા-બેંકની પોતાની ગ્રેચ્યુઈટી યોજના હતી. આ યોજના પક્ષકારો વચ્ચેના રોજગાર કરારની શરતોમાંથી એક હતી. આ યોજના હેઠળ, કર્મચારીઓ નીચેની શરતો પર ગ્રેચ્યુઈટી મેળવવા માટે હકદાર હતા:

(૧) ગ્રેચ્યુઈટી મેળવવાની પાત્રતા

ઓછામાં ઓછી ૫ વર્ષની સેવા

(૨) ગ્રેયુટીનો દર

૨૬ દિવસના વેતન સેવાના દરેક
પૂર્ણ વર્ષ માટે

(૩) ગ્રેયુટીની મહત્તમ રકમ

રૂ. ૨,૫૦,૦૦૦ -

જ્યારે પ્રતિવાદીઓ ઉપરોક્ત શરતો (i) અને (ii) હેઠળ ગ્રેયુટીના દરનો લાભ મેળવવાનો ઇરાદો ધરાવે છે; તેમના અનુસાર, ઉપરના કોષ્ટકમાં; રોજગારના કરારમાં સમાવિષ્ટ શબ્દ (iii) ૧૯૭૨ અધિનિયમની કલમ ૪ (૩) ને પ્રતિકૂળ છે અને કરાર અધિનિયમની કલમ ૨૩ હેઠળ રદબાતલ છે, તેને ૧૯૭૨ અધિનિયમની કલમ ૪ (૩) દ્વારા બદલવો આવશ્યક છે.

'વાદળી પેંસિલનો સિદ્ધાંત' અંગ્રેજી અને અમેરિકન અદાલતો દ્વારા વિકસાવવામાં આવ્યો હતો.હેલ્સબરીના લોઝ ઓફ ઇંગ્લેન્ડ (ચોથી આવૃત્તિ ખંડ ૯), પાનું ૨૯૭, ફરો ૪૩૦ માં, તે જણાવવામાં આવ્યું છે:

“૪૩૦. ગેરકાયદેસર અને રદબાતલ જોગવાઈઓનું વિભાજન-કરાર ભાગ્યે જ સંપૂર્ણપણે ગેરકાયદેસર અથવા રદબાતલ હશે અને તેના કેટલાક ભાગો પોતાનામાં સંપૂર્ણપણે કાયદેસર હોઈ શકે છે.તેથી પ્રશ્ન ઊભો થાય છે કે શું ગેરકાયદેસર અથવા રદબાતલ ભાગોને કરારમાંથી અલગ કરી શકાય છે અથવા

"અલગ" કરી શકાય અને બાકીના કરાર તેમના વિના લાગુ કરવામાં આવે છે.લગભગ તમામ કિસ્સાઓ વેપારના સંયમના સંદર્ભમાં ઉદભવે છે, પરંતુ નીચેના સિદ્ધાંતો સામાન્ય રીતે કરારોને લાગુ પડે છે.

પી. રામનાથ ઐયરના એડવાન્સ લૉ લેક્સિકન, ત્રીજી આવૃત્તિ ૨૦૦૫, વોલ્યુમ ૧, પૃષ્ઠો ૫૫૩-૫૫૪ માં, તે જણાવવામાં આવ્યું છે:

“બ્લુ પેન્સિલ સિદ્ધાંત (પરીક્ષણ).સમગ્ર કરારને અમાન્ય બનાવવો કે માત્ર વાંધાજનક શબ્દોને જ અમાન્ય બનાવવો તે નક્કી કરવા માટેનું ન્યાયિક ધોરણ.આ ધોરણ હેઠળ, શબ્દોને બદલવા, ઉમેરવા અથવા ફરીથી ગોઠવવાના વિરોધમાં, ફક્ત તેમના દ્વારા વાદળી પેન્સિલ ચલાવીને તેમને કાઢી નાખવું શક્ય હોય તો જ વાંધાજનક શબ્દો અમાન્ય બને છે.(બ્લેક, ૭મી આવૃત્તિ, ૧૯૯૯)

આ સિદ્ધાંત એવું માને છે કે જો અદાલતો કરારના વાંધાજનક ભાગોને ખંજવાળીને ગેરવાજબી પ્રતિબંધને વાજબી બનાવી શકે, તો તેઓએ આમ કરવું જોઈએ અને પછી બાકીનાનો અમલ કરવો જોઈએ.પરંપરાગત રીતે, આ સિદ્ધાંત ત્યારે જ લાગુ પડે છે જ્યારે સંબંધિત કરાર લાગુ પડે, જેથી ગેરવાજબી ભાગોને

અલગ કરી શકાય.કલેવલેન્ડના ઇ. પી. આઈ., ઇન્કોર્પોરેટેડ વિરુદ્ધ બેસલર, ૧૨
ઓહિયો એપ. રડી ૧૬,૨૩૦ એન.ઇ.રડી ૫૫૨,૫૫૬.

વાદળી પેન્સિલ નિયમ/પરીક્ષણ.- કાનૂની સિદ્ધાંત જે ન્યાયાધીશને સ્પર્ધા
ન કરવાના કરારના ગેરવાજબી પાસાઓને મર્યાદિત કરવાની મંજૂરી આપે છે.

કરારનું વિભાજન.- “વિરુદ્ધ ત્યારે થઈ શકે છે જ્યારે કપાયેલા ભાગને
બાકીનો ભાગ આપ્યા વિના તેમાંથી વાદળી પેન્સિલ ચલાવીને દૂર કરી શકાય
છે.એટલુડ વિરુદ્ધ લેમોન્ટ, (૧૯૨૦) ૩ કે ૫૭૧ (બેંકિંગ) કરારમાં એક નિયમ
અદાલત કરારને વાજબી બનાવવા માટે સ્પર્ધા ન કરવા માટે કરારના કેટલાક ભાગો
પર પ્રહાર કરી શકે છે.(મેરીમ વેબસ્ટર)

કરારના વિભાજન (ક્યૂ. વી.) નો ઉલ્લેખ કરતો શબ્દસમૂહ.”વિરુદ્ધ ત્યારે
થઈ શકે છે જ્યારે કપાયેલા ભાગને “બાકીના ભાગને સમર્થન આપ્યા વિના” તેમાંથી
વાદળી પેન્સિલ ચલાવીને દૂર કરી શકાય છે.એટલુડ વિરુદ્ધ લેમોન્ટ, (૧૯૨૦) ૩
કે. બી. ૫૭૧.(બેંકિંગ) ”

શિન સેટેલાઈટ પબ્લિક કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ જૈન સ્ટુડિયો લિમિટેડ,
[૨૦૦૬] ૨ એસસીસી ૬૨૮ ના કેસમાં આર્બિટ્રેશન એન્ડ કન્સીલીએશન એક્ટ,
૧૯૯૬ ની કલમ ૧૧ ની પેટા-કલમ (૬) હેઠળ તેમના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ
કરતી વખતે આ અદાલતના વિદ્વાન ન્યાયાધીશે તાજેતરમાં આ બાબત પર વિચાર
કર્યો છે.

જો કે, અમારો અભિપ્રાય છે કે ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતને તાત્કાલિક કિસ્સામાં
કોઈપણ રીતે લાગુ પાડી શકાય તેવું ન કહી શકાય. નિઃશંકપણે, ગ્રેચ્યુઈટીની
ચુકવણી કાયદો એક ફાયદાકારક કાયદો છે. જ્યારે બે મંતવ્યો શક્ય હોય, ત્યારે
હેતુને ધ્યાનમાં રાખીને, આ કાયદો સામાજિક કલ્યાણ કાયદો બનવા માગે 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. (પ્રાદેશિક નિયામક, કર્મચારી રાજ્ય વીમા નિગમ, ત્રિચુર વિરુદ્ધ રામાનુજ
મેય ઇન્ડસ્ટ્રીઝ, એ.આઈ.આર. (૧૯૮૫) એસ.સી. ૨૭૮ જુઓ.

'કાયદાના અર્થઘટનનો સુવર્ણ નિયમ' લાગુ કરતાં, આપણને એવું લાગે છે કે
આ પ્રશ્ન યોજનાની પ્રકૃતિની દ્રષ્ટિએ તેમજ પક્ષો તેની શરતો સાથે સંમત થયા તે

હકીકતની દ્રષ્ટિએ પણ ધ્યાનમાં લેવો જોઈએ.જ્યારે વધુ સારી શરતો આપવામાં આવે છે, ત્યારે કામદાર તેને પેકેજનો એક ભાગ તરીકે લે છે.તે તેના માટે સ્વયંસેવક બની શકે છે, તે ન પણ હોઈ શકે.૧૯૭૨ના કાયદાની કલમ જની પેટા-કલમ (૫) કામદારની તરફેણમાં અધિકારની જોગવાઈ કરે છે.આવા અધિકારનો ઉપયોગ સંબંધિત કામદાર દ્વારા થઈ શકે છે.તેણે તે કરવાની જરૂર નથી.તે વ્યક્તિગત કામદારનો અધિકાર છે, બધા કામદારોનો નહીં.જ્યારે "શરતો" અભિવ્યક્તિનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હોય, ત્યારે સામાન્ય રીતે તેનો અર્થ "કરારની તમામ શરતો" હોવો જોઈએ.ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી અધિનિયમ જેવા લાભદાયી કાયદાનું પણ અર્થઘટન કરતી વખતે, અમારો અભિપ્રાય છે કે કરારને અમલમાં મૂકવો જોઈએ અથવા કાયદાને.આ કાયદાની જોગવાઈઓમાં એક યોજનાની કલ્પના કરવામાં આવી છે.તેને અલગ કરી શકાતી ન હતી.૧૯૭૨ના કાયદાની કલમ જની પેટા-કલમ (૫) એ ધ્યાનમાં લેતી નથી કે કામદાર કરારની વધુ સારી શરતો પસંદ કરવા માટે સ્વતંત્ર હશે, જ્યારે કાયદાના એક ભાગના સંદર્ભમાં વિકલ્પ ખુલ્લો રાખશે.કાયદા અથવા કરારની લાભદાયી જોગવાઈઓ પસંદ કરવાનો પોતાનો અધિકાર જાળવી રાખીને, તેણે તેમાંથી કોઈ એકની પસંદગી કરવી પડશે, કાયદાની શ્રેષ્ઠ શરતો તેમજ કરારની નહીં.તેની પાસે બન્ને ન હોઈ શકે.જો આવું અર્થઘટન કરવામાં આવે તો કાયદાની ભાવના ખોવાઈ જશે.શિન સેટેલાઈટ (ઉપરોક્ત) માં પણ, આ અદાલતે કહ્યું:

“કરાર અથવા હુકમની માન્યતા અથવા અન્યથા નક્કી કરવા માટેની યોગ્ય કસોટી "નોંધપાત્ર વિભાજનક્ષમતા" છે અને "લખાણની વિભાજનક્ષમતા" નથી.મુખ્ય અથવા નોંધપાત્ર ભાગને જાળવી રાખીને અને જો તે કાયદેસર, કાયદેસર અને અન્યથા લાગુ કરવા યોગ્ય હોય તો એટરને અસર આપીને તુરંચ અથવા તકનીકી ભાગોને અલગ અને અલગ કરવાની અદાલતની ફરજ છે.આવા કિસ્સાઓમાં, અદાલતે આ પ્રશ્ન પર વિચાર કરવો જ જોઈએ કે જો પક્ષોને ખબર હોત કે અન્ય શરતો અમાન્ય અથવા ગેરકાયદેસર છે તો તેઓ કરારની માન્ય શરતો પર સંમત થઈ શકે છે કે કેમ.જો ઉપરોક્ત પ્રશ્નનો જવાબ હકારાત્મક હોય, તો વિભાજનશીલતાનો સિદ્ધાંત લાગુ થશે અને અમાન્ય શરતોને અવગણીને કરારની માન્ય શરતો લાગુ કરી શકાય છે.અન્યથા પકડી રાખવાનું હશે

“કરારકર્તાને મુકદ્દમાના લગભગ અનિવાર્ય જોખમ સામે ખુદા પાડવા માટે, જે દસમાંથી નવ કેસોમાં તે પરવડી શકે તેમ નથી, જો તે પોતાના અભિપ્રાય પર કાર્યવાહી કરવાનું સાહસ કરે કે અદાલત દ્વારા તેના પર પ્રતિબંધ કેટલો વાજબી રહેશે, જ્યારે તે કરારકર્તાને ગેરવાજબી જોગવાઈઓનો સંપૂર્ણ લાભ આપી શકે છે જો કરારકર્તા મુકદ્દમાનો સામનો કરવામાં અસમર્થ હોય.”

તે નોંધપાત્ર છે કે જો ગ્રેયુઇટીની રકમની ગણતરી સેવાના દરેક પૂર્ણ વર્ષ માટે ૨૬ દિવસના પગારના દરે કરવામાં આવે છે, તો તેના માટે ૧૫ દિવસના પગારની સરખામણીમાં, કર્મચારીની સમાન સ્થિતિની મુદત અલગ અલગ હશે. જ્યારે પહેલા કિસ્સામાં કર્મચારી ઓછા સમયગાળા માટે કામ કરતી વખતે ગ્રેયુઇટીની સંપૂર્ણ રકમ મેળવી શકે છે, પછીના કિસ્સામાં સમાન પગાર મેળવનાર કર્મચારીએ લાંબા સમય સુધી કામ કરવું પડશે.

તેથી અમારો અભિપ્રાય છે કે કામદાર બંને શરતો પસંદ કરી શકતો નથી. આવી રચના એ હેતુને નિષ્ફળ બનાવશે કે જેના માટે કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૫) ઘડવામાં આવી છે. ઉપરોક્ત કારણોસર, વિવાદિત ચુકાદાને ટકાવી શકાતો નથી, જે તે મુજબ રદ કરવામાં આવે છે. અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવે છે. કોઈ ખર્ચ નહીં.

અપીલ મંજૂર.

એન. જે.

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

=====

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

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