

अनुसंधान प्रश्न

“क्या भारत में एम्प्लॉयमेंट बॉन्ड और नोटिस पीरियड बायआउट की मांग कानूनन लागू हो सकती है, भारतीय संविदा अधिनियम की धारा 27 व्यापार प्रतिबंध के बारे में क्या कहती है, और ट्रेनिंग बॉन्ड, हर्जाने और रोके गए रिलीविंग लेटर पर अदालतों ने क्या कहा है?”

क्या भारत में एम्प्लॉयमेंट बॉन्ड और नोटिस पीरियड बायआउट की मांग कानूनी रूप से लागू हो सकती है, तथा इस पर अदालतों का क्या दृष्टिकोण है?

सारांश

भारत में रोजगार अनुबंध के दौरान लगाए गए गैर-प्रतिस्पर्धात्मक प्रतिबंध वैध हैं, लेकिन रोजगार समाप्त होने के बाद (post-employment) व्यापार या पेशे पर किसी भी प्रकार का प्रतिबंध भारतीय संविदा अधिनियम, 1872 की धारा 27 के तहत पूर्णतः शून्य और अप्रवर्तनीय है, जैसा कि *VFS Global Services Private Limited v. Suprit Roy* (2007) में स्पष्ट किया गया है। एम्प्लॉयमेंट या ट्रेनिंग बॉन्ड केवल तभी लागू किए जा सकते हैं जब नियोक्ता ने कर्मचारी के विशेष प्रशिक्षण या लाभ पर वास्तव में खर्च किया हो और वह धारा 74 के तहत केवल वास्तविक नुकसान का उचित मुआवजा पाने का हकदार हो, न कि अनुबंध में उल्लिखित किसी दंडात्मक राशि का (*Sicpa India Limited v. Manas Pratim Deb* (2011))। बिना वास्तविक नुकसान सिद्ध किए रिलीविंग लेटर को रोकना या एकतरफा मनमानी बॉन्ड राशि वसूलना कानूनी रूप से अमान्य है, क्योंकि समान मोलभाव की शक्ति न होने के कारण यह बंधुआ श्रम की श्रेणी में आ सकता है (*K. Tapas Kumar Behera v. Odisha Hydro Power Corporation Limited* (2023))।

सत्यापित मुकदमे	संविधियाँ	नवीनतम निर्णय
17	3	2025
14 उच्च न्यायालय • 3 सर्वोच्च न्यायालय		High Court of Delhi

विषय-सूची

I. विस्तृत विश्लेषण	2
II. सांविधिक प्रावधान	4
III. चर्चित मुकदमे	6
IV. मुकदमे का विवरण	8

Vitark AI द्वारा तैयार • अत्यंत गोपनीय • उपयोग से पहले उद्धरण सत्यापित करें

I. विस्तृत विश्लेषण

मुख्य सिद्धांत

01 रोजगार समाप्ति के बाद के प्रतिबंधों का शून्य होना

भारतीय कानून अंग्रेजी सामान्य कानून (English Common Law) की तरह 'आंशिक प्रतिबंध' या 'उचित प्रतिबंध' की अवधारणा को स्वीकार नहीं करता है। रोजगार की अवधि के दौरान लगाए गए नकारात्मक प्रतिबंध वैध हो सकते हैं, लेकिन रोजगार समाप्त होने के बाद किसी भी पूर्व कर्मचारी को प्रतिस्पर्धी कंपनी में काम करने या ग्राहकों से संपर्क करने से रोकने वाले क्लॉज धारा 27 के तहत पूर्णतः शून्य और अप्रवर्तनीय हैं (*Varun Tyagi v. Daffodil Software Private Limited* (2025), *Pranshu Mishra v. Guru Gowri Krupa Technologies Private Ltd.* (2017))।

02 प्रशिक्षण बॉन्ड की वैधता की शर्तें

सेवा या प्रशिक्षण बॉन्ड केवल तभी कानूनी रूप से मान्य होते हैं जब नियोक्ता ने वास्तव में कर्मचारी के विशेष प्रशिक्षण, विदेश यात्रा या विशिष्ट कौशल विकास पर खर्च किया हो। यदि ऐसा कोई वास्तविक खर्च नहीं किया गया है, तो कर्मचारी को नौकरी छोड़ने से रोकने वाला बॉन्ड एकतरफा दबाव और जुर्माना माना जाता है, जो लागू नहीं हो सकता (*Nazir Maricar v. M/s. Marshalls Sons & Co. (India) Limited* (2004), *Captain Bindu Kelunni v. M/s. Blue Dart Aviation Ltd.* (2017))।

03 विधिक क्षति और नुकसान साबित करने की आवश्यकता

धारा 74 के तहत यदि संविदा में कोई निश्चित राशि निर्धारित की गई है, तो भी नियोक्ता एकतरफा रूप से उस पूरी राशि को जब्त नहीं कर सकता। मुआवजे का दावा करने के लिए वास्तविक 'विधिक क्षति' (legal injury) होना एक अनिवार्य शर्त है। यदि नुकसान का आर्थिक मूल्यांकन संभव है, तो नियोक्ता को वास्तविक नुकसान साबित करना होगा, अन्यथा उसे केवल एक 'उचित मुआवजा' ही मिल सकता है (*Maula Bux v. Union of India* (1969), *M/s Versatile Commotrade Private Limited v. Smt Kesar Devi and Ors* (2019))।

04 सार्वजनिक कर्तव्य एवं सार्वजनिक सेवा बॉन्ड का अपवाद

धारा 74 का अपवाद उन सेवा बॉन्डों पर लागू होता है जो किसी सार्वजनिक कर्तव्य के प्रदर्शन या सार्वजनिक हित के लिए (जैसे चिकित्सा शिक्षा के बाद ग्रामीण सेवा या सरकारी बिजली ग्रिड उपक्रमों में प्रशिक्षण) सरकार या उसके अंगों को निष्पादित किए जाते हैं। ऐसे मामलों में पूरी बॉन्ड राशि वसूल की जा सकती है क्योंकि इसमें सार्वजनिक हित शामिल है (*Malee Ram Gurjar v. Jodhpur Vidhyut Vitran Nigam Limited* (2023))।

न्यायालयों ने इसे कैसे लागू किया

सर्वोच्च न्यायालय का दृष्टिकोण

उच्चतम न्यायालय ने स्पष्ट किया है कि धारा 74 के तहत हर्जाने के दावों के मूल्यांकन के लिए संविदा की शर्तें सर्वोपरि हैं। न्यायालय केवल उचित हर्जाना ही स्वीकृत कर सकता है, जो संविदा में निर्दिष्ट राशि से अधिक नहीं हो सकता (*M/S. Kailash Nath Associates v. Delhi Development Authority & Anr. (2015)*)। इसके अतिरिक्त, यदि संविदा में विशिष्ट उल्लंघनों के लिए क्षतिपूर्ति का कोई स्पष्ट पूर्व-निर्धारित समझौता नहीं है, तो धारा 74 स्वतः आकर्षित नहीं होती (*Steel Authority of India Ltd. v. Gupta Brother Steel Tubes Ltd. (2009)*)।

उच्च न्यायालय की भिन्नताएँ

उच्च न्यायालयों ने बॉन्ड और लिक्विडेटेड डैमेज के दावों में नियोक्ताओं द्वारा की जाने वाली मनमानी पर कड़ा रुख अपनाया है। गुवाहाटी उच्च न्यायालय ने दोहराया कि बिना किसी वास्तविक विधिक क्षति के मनमाना एकमुश्त जुर्माना वसूलना अमान्य है (*Rungta Projects Ltd. v. Coal India Ltd. (2025)*)। दिल्ली उच्च न्यायालय ने भी स्पष्ट किया है कि यदि संविदा में उल्लिखित बयाना या बॉन्ड राशि अत्यधिक है, तो उसे जुर्माना माना जाएगा और नियोक्ता केवल वास्तविक नुकसान ही रख सकता है, शेष राशि उसे वापस करनी होगी (*Rajbir Singh v. Jaswant Yadav (2018)*, *Nar Singh Prasad v. Shailender Kumar Mishra (2017)*)।

हाल का विकास

हाल के वर्षों में अदालतों ने कर्मचारी हितों की रक्षा की है। बॉम्बे उच्च न्यायालय ने माना कि रोजगार की समाप्ति के पश्चात लगाए गए गैर-प्रतिस्पर्धा प्रतिबंध (non-compete) शून्य हैं (*Fractal Analytics Ltd. v. Ramkrishna Reddy Desari (2007)*)। हालांकि, सरकारी चिकित्सा कॉलेजों में प्रवेश के समय निष्पादित ग्रामीण सेवा बॉन्ड को वैध और जनहित में आवश्यक माना गया है (*Rajesh Manibhai Patel v. Gujarat Medical Education Research Society (2021)*)।

अनिर्णीत क्षेत्र या चेतावनियाँ

दबाव की रणनीति के रूप में रिलीविंग लेटर और दस्तावेज रोकना

व्यवहार में नियोक्ता अक्सर बकाया राशि या बॉन्ड उल्लंघन के बहाने रिलीविंग लेटर या अनुभव प्रमाण पत्र रोक लेते हैं। यद्यपि अदालतें स्पष्ट रूप से मानती हैं कि संविदात्मक उल्लंघन के लिए केवल सिविल कोर्ट के माध्यम से 'उचित मुआवजे' का दावा किया जा सकता है, फिर भी नियोक्ताओं द्वारा दबाव बनाने के लिए दस्तावेजों को रोकना पूरी तरह से गैर-कानूनी है क्योंकि कर्मचारियों के पास नियोक्ता के समक्ष समान मोलभाव की शक्ति नहीं होती और ऐसे बॉन्ड 'बंधुआ श्रम' की श्रेणी में आते हैं।

II. सांविधिक प्रावधान 3 प्रावधान

SECTION 27, INDIAN CONTRACT ACT, 1872 — AGREEMENT IN RESTRAINT OF TRADE, VOID

यह प्रावधान घोषित करता है कि कोई भी समझौता जो किसी व्यक्ति को किसी भी प्रकार के वैध पेशे, व्यापार या व्यवसाय को करने से रोकता है, उस सीमा तक शून्य है, सिवाय सद्भावना (goodwill) की बिक्री के मामले में।

"Section 27. Agreement in restraint of trade, void

Every agreement by which any one is restrained from exercising a lawful profession, trade or business of any kind, is to that extent void.

Exception 1. Saving of agreement not to carry on business of which good-will is sold. One who sells the good-will of a business may agree with the buyer to refrain from carrying on a similar business, within specified local limits, so long as the buyer, or any person deriving title to the good-will from him, carries on a like business therein, provided that such limits appear to the Court reasonable, regard being had to the nature of the business." उद्धृत: Varun Tyagi v. Daffodil Software Private Limited, Rajesh Manibhai Patel v. Gujarat Medical Education Research Society, Pranshu Mishra v. Guru Gowri Krupa Technologies Private Ltd., Fractal Analytics Ltd. v. Ramkrishna Reddy Desari, VFS Global Services Private Limited v. Suprit Roy, Nazir Maricar v. M/s. Marshalls Sons & Co. (India) Limited

SECTION 74, INDIAN CONTRACT ACT, 1872 — COMPENSATION FOR BREACH OF CONTRACT WHERE PENALTY STIPULATED FOR

यह प्रावधान पीड़ित पक्ष को अनुबंध तोड़ने वाले पक्ष से उचित मुआवजा प्राप्त करने का हकदार बनाता है, जो अनुबंध में निर्दिष्ट राशि या जुर्माने से अधिक नहीं हो सकता, भले ही वास्तविक क्षति या नुकसान साबित हुआ हो या नहीं।

"Section 74. Compensation for breach of contract where penalty stipulated for

When a contract has been broken, if a sum is named in the contract as the amount to be paid in case of such breach, or if the contract contains any other stipulation by way of penalty, the party complaining of the breach is entitled, whether or not actual damage or loss is proved to have been caused thereby, to receive from the party who has broken the contract reasonable compensation not exceeding the amount so named or, as the case may be, the penalty stipulated for." उद्धृत: Sicpa India Limited v. Manas Pratim Deb, M/s Versatile Commotrade Private Limited v. Smt Kesar Devi and Ors, Rajbir Singh v. Jaswant Yadav, Nar Singh Prasad v. Shailender Kumar Mishra, Maula Bux v. Union of India, M/S. Kailash Nath Associates v. Delhi Development Authority & Anr., Rungta Projects Ltd. v. Coal India Ltd., Captain Bindu Kelunni v. M/s. Blue Dart Aviation Ltd., Malee Ram Gurjar v. Jodhpur Vidhyut Vitran Nigam Limited

SECTION 28, INDIAN CONTRACT ACT, 1872 — AGREEMENTS IN RESTRAINT OF LEGAL PROCEEDINGS VOID

यदि कोई समझौता किसी पक्ष को सामान्य कानूनी कार्यवाही के माध्यम से अपने संविदात्मक अधिकारों को लागू करने से पूरी तरह से रोकता है या अधिकारों को लागू करने की समय-सीमा को सीमित करता है, तो वह समझौता उस सीमा तक शून्य होगा।

"Section 28. Agreements in restraint of legal proceeding void

Every agreement,—

(a) by which any party thereto is restricted absolutely from enforcing his rights under or in respect of any contract, by the usual legal proceedings in the ordinary tribunals, or which limits the time within which he may thus enforce his rights; or

(b) which extinguishes the rights of any party thereto, or discharges any party thereto, from any liability, under or in respect of any contract on the expiry of a specified period so as to restrict any party from enforcing his rights, is void to the extent." उद्धृत: इस अनुसंधान के किसी भी मामले में स्पष्ट रूप से उद्धृत नहीं है।

III. चर्चित मुकदमे

17 मुकदमे • सारणी

#	मुकदमा	न्यायालय	वर्ष	मुख्य निर्णय
01	<i>Varun Tyagi v. Daffodil Software Private Limited</i> DLHC010379572025	HIGH COURT OF DELHI	2025	रोजगार समाप्ति के बाद गैर-याचना क्लॉज सहित सभी व्यापार प्रतिबंध शून्य हैं
02	<i>VFS Global Services Private Limited v. Suprit Roy</i> HCBM020261542007	BOMBAY HIGH COURT	2007	रोजगार-पश्चात गार्डन लीव क्लॉज धारा 27 के तहत अप्रवर्तनीय और शून्य है
03	<i>Pranshu Mishra v. Guru Gowri Krupa Technologies Private Ltd.</i> HBHC010919712017	HIGH COURT FOR STATE OF TELANGANA	2017	धारा 27 के तहत रोजगार-पश्चात का आंशिक या पूर्ण प्रतिबंध अमान्य है
04	<i>Maula Bux v. Union of India</i> ESCR010001051970	SUPREME COURT OF INDIA	1969	हर्जाने के दावे के लिए वास्तविक आर्थिक नुकसान साबित करना अनिवार्य है
05	<i>Captain Bindu Kelunni v. M/s. Blue Dart Aviation Ltd.</i> HCMA010802392012	MADRAS HIGH COURT	2017	बॉन्ड लागू करने के लिए प्रशिक्षण पर हुए वास्तविक खर्च का प्रमाण आवश्यक है
06	<i>K. Tapas Kumar Behera v. Odisha Hydro Power Corporation Limited</i> ODHC010205632012	ORISSA HIGH COURT	2023	बिना वास्तविक नुकसान या खर्च के एकतरफा बॉन्ड राशि बढ़ाना अमान्य है
07	<i>Fractal Analytics Ltd. v. Ramkrishna Reddy Desari</i> HCBM020201382007	BOMBAY HIGH COURT	2007	सेवा समाप्ति के पश्चात का कोई भी प्रतिबंध धारा 27 के तहत शून्य है
08	<i>M/S. Kailash Nath Associates v. Delhi Development Authority & Anr.</i> ESCR010002882015	SUPREME COURT OF INDIA	2015	धारा 74 के तहत मुआवजे के लिए नुकसान या हानि का होना अनिवार्य शर्त है
09	<i>Sicpa India Limited v. Manas Pratim Deb</i> DLHC010183762002	HIGH COURT OF DELHI	2011	नियोक्ता द्वारा थोपे गए अत्यधिक लंबी अवधि के बॉन्ड बंधुआ श्रम के समान हैं
10	<i>Steel Authority of India Ltd. v. Gupta Brother Steel Tubes Ltd.</i> ESCR010002702009	SUPREME COURT OF INDIA	2009	संविदा में हर्जाना पूर्व-निर्धारित न होने पर धारा 74 लागू नहीं होती
11	<i>Rajesh Manibhai Patel v. Gujarat Medical Education Research Society</i> GJHC240437482021	HIGH COURT OF GUJARAT	2021	सरकारी चिकित्सा पाठ्यक्रमों के लिए ग्रामीण सेवा का अनिवार्य बॉन्ड वैध है
12	<i>M/s Versatile Commotrade Private Limited v. Smt Kesar Devi and Ors</i> DLHC011029562018	HIGH COURT OF DELHI	2019	संविदा उल्लंघन में बिना किसी विधिक क्षति के हर्जाना स्वीकृत नहीं किया जा सकता

#	मुकदमा	न्यायालय	वर्ष	मुख्य निर्णय
13	<i>Malee Ram Gurjar v. Jodhpur Vidhyut Vitran Nigam Limited</i> RJHC010380292015	HIGH COURT OF RAJASTHAN	2023	सार्वजनिक कर्तव्यों के प्रदर्शन के लिए लिए गए बॉन्ड धारा 74 के अपवाद में वैध हैं
14	<i>Rungta Projects Ltd. v. Coal India Ltd.</i> GAHC010207512019	GAUHATI HIGH COURT	2025	संविदा उल्लंघन में वास्तविक नुकसान साबित किए बिना एकमुश्त जुर्माना अमान्य है
15	<i>Rajbir Singh v. Jaswant Yadav</i> DLHC011145772018	HIGH COURT OF DELHI	2018	अत्यधिक जमा राशि जुर्माना है और न्यायालय केवल उचित मुआवजा दे सकता है
16	<i>Nar Singh Prasad v. Shailender Kumar Mishra</i> DLHC013297272017	HIGH COURT OF DELHI	2017	धारा 74 के तहत न्यायालय को परिस्थितियों के अनुसार उचित हर्जाना तय करने का अधिकार है
17	<i>Nazir Maricar v. M/s. Marshalls Sons & Co. (India) Limited</i> HCMA010007171990	MADRAS HIGH COURT	2004	विदेश में कराए गए प्रशिक्षण खर्च के आनुपातिक रूप में बॉन्ड राशि वसूलना वैध है

IV. मुकदमे का विवरण 17 केस फ़ाइलें

01 Varun Tyagi v. Daffodil Software Private Limited

HIGH COURT OF DELHI • 2025-06-25 • FA0/167/2025

यह मामला एक पूर्व कर्मचारी (Appellant) द्वारा दायर की गई अपील से संबंधित है, जिसे निचली अदालत (Trial Court) ने उसके पिछले नियोक्ता (Respondent) के साथ हुए Employment Agreement के 'Non-Solicitation' और 'Non-Compete' क्लॉज के आधार पर विशिष्ट क्लाइंट्स के साथ काम करने से रोक दिया था। Appellant ने तर्क दिया कि Section 27 of the Indian Contract Act, 1872 के तहत, रोजगार की समाप्ति के बाद व्यापार या पेशे पर किसी भी प्रकार का प्रतिबंध शून्य है। न्यायालय ने यह परीक्षण किया कि क्या रोजगार के बाद का प्रतिबंध लागू किया जा सकता है। अपील में उठाए गए कानूनी तर्कों के आधार पर, यह निर्णय इस सिद्धांत को रेखांकित करता है कि नियोक्ता के व्यावसायिक हितों की रक्षा के लिए अनुबंध में किया गया प्रतिबंध रोजगार की अवधि समाप्त होने के बाद आमतौर पर लागू करने योग्य नहीं होता है।

निर्णय दिल्ली उच्च न्यायालय ने माना कि भारतीय संविदा अधिनियम की धारा 27 आंशिक या पूर्ण प्रतिबंध में कोई भेद नहीं करती है। रोजगार समाप्त होने के बाद लगाया गया कोई भी प्रतिबंध (चाहे वह ग्राहकों को न लुभाने या विशिष्ट ग्राहकों के साथ काम न करने का आंशिक प्रतिबंध ही क्यों न हो) पूरी तरह से शून्य है। सेवा समाप्त होने और नोटिस पीरियड पूरा होने के बाद पूर्व कर्मचारी पर किसी भी प्रकार की व्यावसायिक रोक नहीं लगाई जा सकती।

“SUBMISSIONS ON BEHALF OF THE APPELLANT: 14. Mr. Asav Ranjan, the learned counsel appearing for the Appellant submitted that the learned Trial Court has erroneously interpreted the provisions of Section 27 of the Indian Contract Act, 1872 ('ICA') by applying the principle of reasonableness and permitting partial restraint, despite the fact that the Employment Agreement stood terminated on 07.04.2025. Further, the Intellectual Property referred to in the Impugned Order belongs to DIC and not the Respondent. 15. The learned counsel for the Appellant submitted that Section 27 of the ICA does not recognize the distinction drawn in English Law between partial and absolute restraint. Any agreement that falls within the scope of Section 27 is rendered void, unless it is saved by Exception 1 to Section 27 of the ICA. This legislative intent is further reinforced by the fact that, notwithstanding the recommendations made by the Law Commission in its Thirteenth Report, no additional exceptions have been incorporated into Section 27 of the ICA. FAO 167/2025 Page 6 of 25 16. The Appellant relied upon Superintendent Co. of India v. Krishan Murgai (1981) 2 SCC 246, to submit that Section 27 of the ICA does not draw distinction between partial and complete restraint, any agreement with the object of restraining trade is void. Unless the agreement falls within Exception 1 to Section 27 of the ICA the agreement is void irrespective of the nature of the restraint provided thereunder.”

HIGH COURT OF DELHI • 2025

स्रोत DLHC010379572025

02 VFS Global Services Private Limited v. Suprit Roy

BOMBAY HIGH COURT • 2007-12-10 • NMS/4388/2007

इस मामले में न्यायालय ने एक रोजगार अनुबंध में शामिल 'Garden Leave Clause' की प्रवर्तनीयता (enforceability) पर विचार किया। यह खंड कर्मचारी को इस्तीफा देने या सेवा समाप्त होने के बाद तीन महीने तक प्रतिस्पर्धी व्यवसाय में काम करने से रोकता था। वादी (Employer) ने तर्क दिया कि यह प्रावधान उचित है क्योंकि वे इस अवधि के लिए वेतन का भुगतान कर रहे हैं।

निर्णय बॉम्बे उच्च न्यायालय ने माना कि भारतीय कानून में रोजगार के दौरान के प्रतिबंध और रोजगार की समाप्ति के बाद के प्रतिबंधों में स्पष्ट अंतर है। रोजगार की अवधि के बाद प्रभावी होने वाला नकारात्मक प्रतिबंध धारा 27 के तहत पूरी तरह शून्य है। 'गार्डन लीव' के नाम पर कर्मचारी को सेवा समाप्ति के बाद प्रतिस्पर्धी व्यवसाय में काम करने से रोकना, भले ही उसे उस अवधि के लिए भुगतान किया जा रहा हो, गैर-कानूनी और शून्य है।

“On the other hand, it has been submitted by Counsel appearing on behalf of the Defendant that such a clause which operates after the term of 8 employment has come to an end would be in restraint of trade and therefore invalid under Section 27 of the Contract Act. Reliance has been placed on the Judgments of the Supreme Court in *Superintendence Company of India (P) Ltd. V/s. Krishan Murgai* (AIR 1980 S.C. 1717), *M/s. Gujarat Bottling Co. Ltd. V/s. Coca Cola Company* (AIR 1995 S.C. 2372), and *Percept D' M ark (India) Pvt.Ltd. V/s. Zaheer Khan* (AIR 2006 S.C.3426). The learned Counsel also adverted to the Judgment of the Division Bench of this Court in *Zaheer Khan V/s. Percept D' M ark (India) Pvt. Ltd.* (AIR 2004 Bombay 362) and the Judgment of a learned Single Judge in *Taprogge Gesellschaft MBH V/s. IAEC India Ltd.* (AIR 1988 Bombay 157).”

BOMBAY HIGH COURT • 2007

स्रोत HCBM020261542007

03 Pranshu Mishra v. Guru Gowri Krupa Technologies Private Ltd.

HIGH COURT FOR STATE OF TELANGANA • 2017-12-27 • CMA/1247/2017

यह मामला एक पूर्व कर्मचारी द्वारा अपने पूर्व नियोक्ता के साथ किए गए employment agreement के उल्लंघन से संबंधित है। वादी (Guru Gowri Krupa Technologies Private Ltd.) ने प्रतिवादी (Pranshu Mishra) को अपने क्लाइंट के साथ काम करने से रोकने के लिए स्थायी निषेधाज्ञा (permanent injunction) की मांग की थी, क्योंकि वादी का दावा है कि प्रतिवादी ने non-solicitation और non-compete clauses का उल्लंघन किया है। प्रतिवादी ने तर्क दिया कि ये शर्तें Section 27 of the Indian Contract Act, 1872 के तहत शून्य (void) हैं क्योंकि ये एक वैध व्यापार या पेशे में शामिल होने से रोकती हैं। निचली अदालत ने वादी के पक्ष में एक अस्थायी निषेधाज्ञा आदेश पारित किया था, जिसे प्रतिवादी ने इस अपील में चुनौती दी है।

निर्णय उच्च न्यायालय ने याचिका स्वीकार करते हुए स्पष्ट किया कि धारा 27 के प्रावधानों की व्याख्या करते समय अंग्रेजी कानून की मान्यताओं या 'तर्कसंगतता' (reasonableness) के सिद्धांतों को लागू नहीं किया जा सकता। धारा 27 का पाठ सामान्य है और यह आंशिक तथा सीमित अवधि के प्रतिबंधों को भी पूरी तरह प्रतिबंधित करता है। यदि कोई अनुबंध किसी को वैध पेशे या व्यापार से रोकता है, तो वह अपवाद 1 के दायरे में न आने पर स्वतः शून्य है।

“The question whether an agreement is void Under Section 27 must be decided upon the wording of that Section. There is nothing in the wording of Section 27 to suggest that the principle stated therein does not apply when the restraint is for a limited period only or is confined to a particular area. Such matters of partial restriction have effect only when the fact fall within the exception to the Section. A contract, which has for its object a restraint of trade, is prima facie, void. Section 27 of the Contract Act is general in terms and unless a particular contract can be distinctly brought within Exception 1 there is no escape from the prohibition. We have nothing to do with the policy of such a law. All we have to do is to take the words of the Contract Act and put upon the meaning which they appear plainly to bear.”

HIGH COURT FOR STATE OF TELANGANA • 2017

स्रोत HBHC010919712017

04 Maula Bux v. Union of India

SUPREME COURT OF INDIA • 1969-08-19 • 1969 INSC 189

इस मामले में प्रतिवादी (Government of India) ने वादी द्वारा आपूर्ति अनुबंधों के उल्लंघन के कारण जमा की गई सुरक्षा राशि (security deposit) को जब्त कर लिया था। न्यायालय को यह तय करना था कि क्या यह जब्ती Section 74 of the Indian Contract Act के दायरे में आती है। न्यायालय ने निर्धारित किया कि यह जमा राशि 'earnest money' नहीं थी, बल्कि अनुबंध के प्रदर्शन की गारंटी थी। निर्णय दिया गया कि जब कोई अनुबंध किसी राशि को जब्त करने का प्रावधान करता है, तो वह Section 74 के तहत एक दंड (penalty) के समान है। न्यायालय ने स्पष्ट किया कि भले ही अनुबंध में कोई राशि तय हो, पीड़ित पक्ष को केवल उचित मुआवजा (reasonable compensation) पाने का अधिकार है। चूंकि प्रतिवादी यह साबित करने में विफल रहा कि उसे वास्तविक नुकसान हुआ है, इसलिए पूरी राशि जब्त करना अनुचित था।

निर्णय उच्चतम न्यायालय ने माना कि धारा 74 के तहत 'चाहे वास्तविक नुकसान साबित हुआ हो या नहीं' वाक्यांश का अर्थ यह नहीं है कि विधिक क्षति के बिना भी हर्जाना वसूल किया जा सकता है। जिन मामलों में नुकसान का मौद्रिक मूल्य आसानी से आकलित किया जा सकता है, वहाँ हर्जाने का दावा करने वाले पक्ष को वास्तविक नुकसान साबित करना अनिवार्य है। ऐसा प्रमाण न देने पर संविदा के तहत पूरी राशि की जब्ती दंडात्मक (penalty) होने के कारण खारिज कर दी जाएगी।

"Where under the terms of the contract the party in breach has undertaken to pay a sum of money or to forfeit a sum of money which he has already paid to the party complaining of a breach of contract, the undertaking is of the nature of a penalty. Counsel for, the Union, however, urged that in the present case Rs. 10,000/- in respect of the potato contract and Rs. 8,500 in respect of the poultry contract were genuine pre-estimates of damages which the Union was likely to suffer as a result of breach of contract, and the plaintiff was not entitled to any relief against forfeiture. Reliance in support of this contention was placed upon the expression (used in s. 74 of the Contract Act), "the party complaining of the breach is entitled, whether or not actual damage or loss is proved to have been caused thereby, to receive from the party who has broken the contract reasonable compensation".

SUPREME COURT OF INDIA • 1969

स्रोत ESCR010001051970

05 Captain Bindu Kelunni v. M/s. Blue Dart Aviation Ltd.

MADRAS HIGH COURT • 2017-06-02 • AS/77/2012

यह मामला एक पूर्व-कर्मचारी (पायलट) द्वारा उनके पूर्व नियोक्ता के साथ निष्पादित एक सेवा अनुबंध (Bond) के उल्लंघन से संबंधित है। वादी कंपनी का तर्क था कि उन्होंने प्रतिवादी को विशेष प्रशिक्षण प्रदान किया था और अनुबंध के अनुसार प्रतिवादी को न्यूनतम तीन वर्ष तक सेवा देनी थी, लेकिन प्रतिवादी ने बिना नोटिस के नौकरी छोड़ दी। निचली अदालत ने प्रतिवादी को अनुबंध उल्लंघन के लिए 10 लाख रुपये की राशि 15% ब्याज के साथ भुगतान करने का निर्देश दिया था। मद्रास उच्च न्यायालय के समक्ष यह अपील विचाराधीन थी जहाँ प्रतिवादी ने तर्क दिया कि प्रशिक्षण का खर्च उसने स्वयं उठाया था और अनुबंध Section 23 और Section 27 of the Indian Contract Act के तहत शून्य है। न्यायालय ने मामले के तथ्यों और अनुबंध की शर्तों का विश्लेषण किया।

निर्णय मद्रास उच्च न्यायालय ने अपील स्वीकार करते हुए माना कि सेवा बॉन्ड के तहत एक निश्चित राशि का निर्धारण हर्जाने की अधिकतम सीमा तय करता है। यदि नियोक्ता यह साबित करने के लिए कोई विश्वसनीय दस्तावेज या सबूत पेश नहीं करता कि उसने कर्मचारी के प्रशिक्षण पर वास्तव में प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष लागत वहन की थी, तो ऐसी बॉन्ड राशि को 'जुर्माना' (penalty) माना जाएगा जिसे वसूलने की अनुमति नहीं दी जा सकती।

“Where the Court is unable to assess the compensation, the sum named by the parties if it be regarded as a genuine pre- estimate may be taken into consideration as the measure of reasonable compensation, but not if the sum named is in the nature of a penalty. Where loss in terms of money can be determined, the party claiming compensation must prove the loss suffered by him.” By relying upon the above decisions, the learned counsel for the appellant submitted that in the instant case, absolutely no iota of evidence has been produced to show the direct/indirect costs were alleged to have been incurred by the plaintiff towards the training of the defendant.”

MADRAS HIGH COURT • 2017

स्रोत HCMA010802392012

06 K. Tapas Kumar Behera v. Odisha Hydro Power Corporation Limited

ORISSA HIGH COURT • 2023-12-20 • WP(C)/576/2012

यह मामला Odisha Hydro Power Corporation (OHPC) द्वारा कर्मचारियों से जबर्न लिए गए सेवा अनुबंध (service bond) की राशि बढ़ाने से संबंधित है। प्रारंभ में, कर्मचारियों के साथ 50,000 रुपये तक के बॉन्ड का समझौता हुआ था, जिसे बाद में कंपनी ने एकतरफा रूप से बढ़ाकर 1.5 लाख रुपये कर दिया। न्यायालय ने इस मुद्दे पर विचार किया कि क्या नियोक्ता का बॉन्ड की राशि को मनमाने ढंग से बढ़ाना न्यायसंगत है।

निर्णय उड़ीसा उच्च न्यायालय ने सेवा बॉन्डों की वैधता की शर्तों को संक्षेप में स्पष्ट करते हुए माना कि बॉन्ड केवल तब वैध हैं जब: (i) नियोक्ता ने कर्मचारी पर वास्तव में पैसा खर्च किया हो, (ii) कर्मचारी ने न्यूनतम अवधि सेवा का वादा किया हो, (iii) कर्मचारी ने सेवा पूर्व में छोड़ दी हो, और (iv) नियोक्ता को नुकसान हुआ हो। इसके बिना या एकतरफा और मनमारी ढंग से बढ़ी हुई बॉन्ड राशि लागू करने योग्य नहीं है क्योंकि कर्मचारियों के पास समान मोलभाव की शक्ति (bargaining power) नहीं होती।

“Based on these cases, it becomes clear that employment bonds are unequivocally enforceable if following requirements are satisfied: i. The employer has actually spent money on the employee, ii. The said expenditure is in lieu of a promise from the employee that he or she would not leave the employment for duration specified in the contract, iii. The employee has breached the contract and left the employment before the stipulated period, iv. On account of the breach, the employer has suffered loss. 33. From the above analysis, it is clear that the restrictions that operate during the period for which the employee has agreed to serve would usually not amount to a restraint of trade. This comes with caveat that the covenants are not one-sided, do not impose unreasonable fetters and are not oppressive.”

ORISSA HIGH COURT • 2023

स्रोत ODHC010205632012

07 Fractal Analytics Ltd. v. Ramkrishna Reddy Desari

BOMBAY HIGH COURT • 2007-11-20 • ARBP/441/2007

यह मामला Fractal Analytics Ltd. द्वारा अपने पूर्व कर्मचारियों और निदेशकों (Respondents) के खिलाफ दायर की गई एक याचिका है। याचिकाकर्ता का आरोप था कि Respondents ने कंपनी की गोपनीय जानकारी और ट्रेड सीक्रेट्स का उपयोग करके उसके मौजूदा ग्राहकों को लुभाने (soliciting) और कर्मचारियों को भड़काने का प्रयास किया है, जो उनके बीच हुए Shareholder Agreement की शर्तों का उल्लंघन है। याचिकाकर्ता ने Arbitration and Conciliation Act, 1996 की Section 9 के तहत अंतरिम राहत की मांग की थी। न्यायालय ने Respondents को याचिकाकर्ता के मौजूदा ग्राहकों के साथ व्यापारिक संबंध बनाने या उन्हें अपने पक्ष में करने से रोकने के लिए अंतरिम निर्देश जारी किए, ताकि Arbitration proceedings के लंबित रहने के दौरान कंपनी के हितों की रक्षा की जा सके।

निर्णय उच्च न्यायालय ने पूर्व निर्णय का हवाला देते हुए दोहराया कि धारा 27 के तहत आंशिक प्रतिबंध या तर्कसंगतता का कोई परीक्षण लागू नहीं होता। जब तक मामला धारा 27 के अपवादों में स्पष्ट रूप से फिट नहीं होता, तब तक सेवा अवधि समाप्त होने के बाद लागू होने वाला कोई भी नकारात्मक प्रतिबंध शून्य और अप्रवर्तनीय रहेगा।

“The legal position that appears to be fairly crystalised in India is that while construing the provisions of Section 27 of the Contract Act, neither the test of reasonableness nor the principle of restraint being partial is applicable unless it falls within the Exception appended to Section 27. The reasonableness of the restraint is not envisaged by Section 27. Under Section 27 of the Contract Act restrictive covenant extending beyond the terms of the contract is void and not enforceable. That the doctrine of restraint of trade does not apply during the continuance of -21- the contract of employment and it applies only when the contract comes to an end, is not confined to a contract for employment, but is also applicable to other contracts.”

BOMBAY HIGH COURT • 2007

स्रोत HCBM020201382007

08 M/S. Kailash Nath Associates v. Delhi Development Authority & Anr.

SUPREME COURT OF INDIA • 2015-01-09 • 2015 INSC 22

यह मामला दिल्ली विकास प्राधिकरण (DDA) द्वारा सार्वजनिक नीलामी के दौरान जमा की गई बयाना राशि (earnest money) की जब्ती से संबंधित है। न्यायालय ने माना कि जब DDA ने शेष राशि जमा करने के लिए कोई निश्चित समय-सीमा निर्धारित नहीं की थी और न ही कोई चूक (breach of contract) हुई थी, तो बयाना राशि को जब्त करना मनमाना और अवैध है। न्यायालय ने स्पष्ट किया कि Section 74 of the Contract Act के तहत किसी भी जुर्माने या नुकसान के दावे के लिए वास्तविक नुकसान सिद्ध होना आवश्यक है। चूंकि DDA ने उक्त भूखंड की पुनः नीलामी करके अधिक लाभ कमाया था और उसे कोई वास्तविक नुकसान नहीं हुआ था, इसलिए याचिकाकर्ता की बयाना राशि वापस करने का आदेश दिया गया।

निर्णय उच्चतम न्यायालय ने धारा 74 और 73 के सह-संबंध की व्याख्या करते हुए कानून स्पष्ट किया कि नुकसान या विधिक क्षति का होना धारा 74 के तहत मुआवजे के दावे के लिए एक आवश्यक पूर्व-शर्त (sine qua non) है। यदि संविदा में उल्लिखित राशि जुर्माना है, तो पीड़ित पक्ष केवल वास्तविक या उचित मुआवजे का हकदार है। केवल उन्हीं दुर्लभ अनुबंधों में जहां वास्तविक क्षति का निर्धारण असंभव हो, संविदा में उल्लिखित पूर्व-निर्धारित राशि को मुआवजे का आधार माना जा सकता है।

“Section 74 emphasizes that in case of breach of contract, the party complaining of the breach is entitled to receive reasonable compensation whether or not actual loss is proved to have been caused by such breach. Therefore, the emphasis is on reasonable compensation. If the compensation named in the contract is by way of penalty, consideration would be different and the party is only entitled to reasonable compensation for the loss suffered.”

SUPREME COURT OF INDIA • 2015

स्रोत ESCR010002882015

09 Sicpa India Limited v. Manas Pratim Deb

HIGH COURT OF DELHI • 2011-11-17 • RFA/596/2002

यह मामला एक पूर्व कर्मचारी द्वारा रोजगार अनुबंध के तहत हस्ताक्षरित बॉन्ड के उल्लंघन से संबंधित है। Appellant (कंपनी) ने Respondent (कर्मचारी) पर प्रशिक्षण के बहाने विदेश यात्राओं के बाद नौकरी छोड़ने पर बॉन्ड की राशि वसूलने का दावा किया था। निचली अदालत और उच्च न्यायालय ने माना कि ये बॉन्ड 'penalty' की प्रकृति के थे, जो Section 74 of the Indian Contract Act, 1872 के तहत लागू नहीं किए जा सकते।

न्यायालय ने यह भी पाया कि प्रशिक्षण का कोई वास्तविक प्रमाण नहीं था और ये यात्राएँ व्यावसायिक थीं। अदालत ने निर्णय दिया कि Appellant केवल वास्तविक खर्चों के लिए उचित मुआवजा पाने का हकदार है, न कि भारी जुर्माने का, और इस प्रकार Appellant का दावा खारिज कर दिया गया।

निर्णय उच्च न्यायालय ने निचली अदालत के इस निर्णय की पुष्टि की कि यदि किसी कर्मचारी को विदेश भेजने से ठीक पहले बिना पर्याप्त समय दिए या बिना किसी वास्तविक मोलभाव के अवसर के बॉन्ड हस्ताक्षरित कराया जाता है, तो यह 'बंधुआ श्रम' (bonded labour) के समान है। न्यायालय ने माना कि बहुत कम अवधि के तथाकथित प्रशिक्षण (जैसे 7 या 28 दिन) के बदले 5 वर्ष की अनिवार्य सेवा की मांग करने वाले बॉन्ड दंडात्मक प्रकृति के हैं जो धारा 74 के तहत अप्रवर्तनीय हैं।

“But I have no hesitation in coming to the conclusion that these bonds were got executed from the defendant only on the date he was to board the flight and was not given sufficient time to go through these Bonds. These bonds amount to bonded labour in perpetually where virtually an employee has no bargaining power. So far as the question regarding enforceability of these penalty clauses of the bonds are concerned, it is appropriate to look into the legal position. There is no doubt that these clauses are in the nature of the penalty and Sec.74 of the Contract Act is applicable.”

HIGH COURT OF DELHI • 2011

स्रोत DLHC010183762002

10 Steel Authority of India Ltd. v. Gupta Brother Steel Tubes Ltd.

SUPREME COURT OF INDIA • 2009-09-09 • 2009 INSC 1121

यह मामला Steel Authority of India Ltd. (SAIL) और Gupta Brother Steel Tubes Ltd. के बीच अनुबंध के उल्लंघन से संबंधित मध्यस्थता निर्णय (arbitration award) को चुनौती देने से जुड़ा है। विवाद इस बात पर था कि क्या अनुबंध के Clause 7.2 के तहत Liquidated Damages का प्रावधान, सामग्री की आपूर्ति न करने या आपूर्ति में देरी की स्थिति में सभी प्रकार के उल्लंघन को कवर करता है। न्यायालय ने माना कि Clause 7.2 केवल विशिष्ट उल्लंघनों तक सीमित था और इसमें पूर्ण इनकार शामिल नहीं था। न्यायालय ने स्पष्ट किया कि यदि मध्यस्थ का निर्णय अनुबंध की एक संभावित व्याख्या (possible view) पर आधारित है, तो उसे हस्तक्षेप का आधार नहीं माना जा सकता। अतः, उच्चतम न्यायालय ने मध्यस्थ के निर्णय को बरकरार रखा और हस्तक्षेप करने से इनकार कर दिया।

निर्णय उच्चतम न्यायालय ने माना कि धारा 74 संविदा के उन मामलों पर लागू होती है जहां पक्षों ने उल्लंघन के परिणाम स्वरूप दी जाने वाली क्षतिपूर्ति राशि पहले से तय (pre-determined) की हो। यदि संविदा की शर्तों में कथित विशिष्ट उल्लंघनों के लिए हर्जाना निर्धारित नहीं किया गया है, तो धारा 74 लागू नहीं होगी।

“It is true that Section 74 declares the law as to liability upon breach of contract where compensation is by agreement of the parties pre-determined. However, in the absence of any agreement specifying damages for the breaches alleged by the respondent, Section 74, in the facts and circumstances, is not at all attracted.”

SUPREME COURT OF INDIA • 2009

स्रोत ESCR010002702009

11 Rajesh Manibhai Patel v. Gujarat Medical Education Research Society

HIGH COURT OF GUJARAT • 2021-09-20 • /12640/2021

यह मामला MBBS पूरा करने वाले छात्र द्वारा प्रवेश के समय जमा किए गए मूल दस्तावेजों और इंटरनशिप प्रमाण पत्र को वापस पाने के लिए दायर किया गया था। याचिकाकर्ता ने दावा किया कि कॉलेज ने मनमाने ढंग से इन दस्तावेजों को रोक कर रखा था। सुनवाई के दौरान, प्रतिवादी कॉलेज ने स्वीकार किया कि उन्होंने विवादित दस्तावेज याचिकाकर्ता को लौटा दिए हैं। कॉलेज ने तर्क दिया कि याचिकाकर्ता ने प्रवेश के समय ग्रामीण सेवा के लिए बॉन्ड या उसके

बदले 2,00,000 रुपये जमा करने की शर्त पूरी नहीं की थी, इसलिए वे बकाया राशि वसूलने के लिए कानूनी प्रक्रिया शुरू करने के हकदार हैं। न्यायालय ने दस्तावेजों की वापसी के बाद मामले को समाप्त कर दिया और याचिकाकर्ता को राहत दी।

निर्णय उच्च न्यायालय ने माना कि चिकित्सा पाठ्यक्रमों में प्रवेश के समय छात्रों द्वारा निष्पादित ग्रामीण या सार्वजनिक सेवा बॉन्ड धारा 27 के तहत गैर-कानूनी नहीं हैं। यह अनुबंध सेवा की अवधि के दौरान ही लागू होता है और जनहित की रक्षा के लिए ऐसी बाध्यकारी शर्तें पूरी तरह से उचित तथा कानूनी रूप से लागू करने योग्य हैं।

“Therefore, we are of the considered opinion that the conditions of compulsory bonds for admission to post-graduate and super-Speciality courses in government medical colleges are not in violation of Section 27 of the Indian Contract Act, 1872.” 6.1 In view of the aforesaid dictum of law laid down by the Apex Court it cannot be said that the condition of rendering of service in government by MBBS students on completion of MBBS Course is unreasonable in any manner, whatsoever.”

HIGH COURT OF GUJARAT • 2021

स्रोत GJHC240437482021

12 M/s Versatile Commotrade Private Limited v. Smt Kesar Devi and Ors

HIGH COURT OF DELHI • 2019-04-22 • CS(05)/143/2018

यह मामला संपत्ति के विक्रय हेतु किए गए एक समझौते (Agreement to Sell) के उल्लंघन से संबंधित है। वादी (Plaintiff) ने प्रतिवादियों (Defendants) को अग्रिम भुगतान किया था, जिसे प्रतिवादियों ने अनुबंध के उल्लंघन का हवाला देते हुए जब्त कर लिया। वादी ने इस राशि की वापसी के लिए वाद दायर किया। न्यायालय ने यह निर्धारित किया कि 'Section 74 of the Indian Contract Act, 1872' के तहत, भले ही अनुबंध में राशि जब्त करने का प्रावधान हो, प्रतिवादी स्वतः पूरी राशि जब्त करने के हकदार नहीं हैं। न्यायालय ने स्पष्ट किया कि प्रतिवादी को केवल 'reasonable compensation' पाने का अधिकार है और उसे यह सिद्ध करना होगा कि उसे वास्तविक नुकसान हुआ है। चूंकि प्रतिवादियों ने नुकसान के बारे में कोई ठोस दलीलें नहीं दी थीं, इसलिए उनका दावा खारिज कर दिया गया।

निर्णय दिल्ली उच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया कि धारा 74 के तहत संविदा टूटने पर दंडात्मक राशि या बयाना जब्त करने के लिए कानूनी क्षति का होना अनिवार्य है। यदि उल्लंघन के फलस्वरूप कोई वास्तविक कानूनी हानि नहीं हुई है, तो न्यायालय किसी भी मुआवजे या जब्ती की अनुमति नहीं देगा।

“The section undoubtedly says that the aggrieved party is entitled to receive compensation from the party who has broken the contract, whether or not actual damage or loss is proved to have been caused by the breach. Thereby it merely dispenses with proof of “actual loss or damages”; it does not justify the award of compensation when in consequence of the breach no legal injury at all has resulted, because compensation for breach of contract can be awarded to make good loss or damage which naturally arose in the usual course of things...”

HIGH COURT OF DELHI • 2019

स्रोत DLHC011029562018

13 Malee Ram Gurjar v. Jodhpur Vidhyut Vitran Nigam Limited

HIGH COURT OF RAJASTHAN • 2023-04-20 • CW/5847/2015

यह मामला एक सरकारी कर्मचारी द्वारा निष्पादित bond की शर्तों के उल्लंघन से संबंधित है। याचिकाकर्ता ने अपनी नियुक्ति की शर्तों के अनुसार एक bond भरा था, लेकिन न्यूनतम अनिवार्य अवधि पूरी होने से पहले ही नौकरी छोड़ दी। न्यायालय ने Manisha Devi Meena v. Jaipur Vidyut Vitran Nigam Limited के पूर्ववर्ती निर्णयों का हवाला देते हुए माना कि सार्वजनिक हित और राष्ट्रीय संपत्ति की रक्षा के लिए ऐसी शर्तें वैध हैं और

Section 74 of the Indian Contract Act, 1872 के अपवाद के अंतर्गत आती हैं। न्यायालय ने याचिकाकर्ता की याचिका खारिज कर दी और उन्हें bond की राशि जमा करने का निर्देश दिया। यदि राशि का भुगतान तीन महीने के भीतर नहीं किया जाता है, तो प्रतिवादी को याचिकाकर्ता के वेतन से इसे वसूलने की स्वतंत्रता दी गई है।

निर्णय राजस्थान उच्च न्यायालय ने माना कि जब कोई व्यक्ति केंद्र या राज्य सरकार के निर्देशों के तहत किसी लोक कर्तव्य (public duty) या जनहित से जुड़े कार्य के निष्पादन के लिए बॉन्ड भरता है, तो संविदा के उल्लंघन पर वह धारा 74 के 'अपवाद' (Exception) के तहत बॉन्ड की पूरी राशि का भुगतान करने के लिए बाध्य होता है। ऐसी स्थिति में केवल वास्तविक नुकसान साबित करने की अनिवार्यता नहीं होती।

“Exception to Section 74 of the Indian Contract Act, 1872 provides that recognisance or other instrument of the same nature or under the provisions of any law, or under the orders of the Central Government or of any State Government, gives any bond for the performance of any public duty or act in which the public are interested, he shall be liable upon breach of the condition of any such instrument to pay the whole sum mentioned therein.”

HIGH COURT OF RAJASTHAN • 2023

स्रोत RJHC010380292015

14 Rungta Projects Ltd. v. Coal India Ltd.

GAUHATI HIGH COURT • 2025-04-23 • WA/287/2022

यह मामला Rungta Projects Ltd. और Coal India Ltd. के बीच अनुबंध से जुड़े विवादों से संबंधित है। अनुबंध के तहत निर्धारित लक्ष्यों को पूरा न करने पर Coal India Ltd. ने लिक्विडेटेड डैमेज (liquidated damages) लगाया और कंपनी के बकाए को रोक दिया। सिंगल जज ने इस जुर्माने को अनुचित माना और कंपनी को भुगतान जारी करने का निर्देश दिया, हालांकि ब्याज की मांग को खारिज कर दिया। अपील में, न्यायालय ने अनुबंध की शर्तों और जुर्माने के प्रावधानों की समीक्षा की। न्यायालय ने पाया कि जहां कार्य अधूरा था, वहां वास्तविक नुकसान के आधार पर कटौती की जा सकती है, लेकिन एकमुश्त जुर्माना लगाना तर्कसंगत नहीं है। अंततः, न्यायालय ने पिछले आदेशों को संशोधित करते हुए भुगतान प्रक्रिया और ब्याज पर स्पष्ट निर्देश दिए।

निर्णय गुवाहाटी उच्च न्यायालय ने दोहराया कि धारा 74 के तहत पूर्व-निर्धारित नुकसान (liquidated damages) का दावा करने के लिए 'क्षति या हानि' (damage or loss) का होना एक अनिवार्य शर्त है। यदि अनुबंध टूटने से वास्तव में कोई नुकसान या कानूनी चोट नहीं हुई है, तो किसी भी प्रकार का एकमुश्त हर्जाना या जुर्माना वसूल करना विधि सम्मत नहीं है।

“Since Section 74 awards reasonable compensation for damage or loss caused by a breach of contract, damage or loss caused is a sine qua non for the applicability of the Section.”

GAUHATI HIGH COURT • 2025

स्रोत GAHC010207512019

15 Rajbir Singh v. Jaswant Yadav

HIGH COURT OF DELHI • 2018-05-14 • RFA/404/2018

यह मामला एक agreement to sell के तहत दी गई earnest money की वापसी से संबंधित है। वादी ने specific performance के लिए मुकदमा दायर किया था, जिसे ट्रायल कोर्ट ने खारिज कर दिया, लेकिन वादी को प्रतिवादियों द्वारा जब्त की गई 20 लाख रुपये की राशि में से 18 लाख रुपये वापस करने का निर्देश दिया। न्यायालय ने Section 74 of the Indian Contract Act, 1872 और Fateh Chand v. Balkishan Dass के सिद्धांतों का हवाला देते हुए कहा कि यदि earnest money एक बड़ी राशि है, तो उसे penalty माना जाएगा। विक्रेता तब तक पूरी राशि जब्त नहीं कर सकता जब तक कि वह हुए वास्तविक नुकसान को plead और prove न करे। अतः, न्यायालय ने प्रतिवादियों को केवल एक उचित राशि रखने की अनुमति दी और शेष राशि ब्याज सहित वापस करने का आदेश दिया।

निर्णय दिल्ली उच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया कि भारतीय संसद ने अंग्रेजी कानून की जटिलताओं को समाप्त करते हुए एक समान सिद्धांत स्थापित किया है। इसके तहत, अनुबंध उल्लंघन की स्थिति में पूर्व-निर्धारित दंडात्मक शर्तों को सीधे लागू करने के बजाय न्यायालय परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए केवल 'उचित मुआवजा' ही निर्धारित कर सकता है, जो संविदा में निर्दिष्ट राशि से अधिक नहीं होगा।

“The Indian Legislature has sought to cut across the web of rules and presumptions under the English common law, by enacting a uniform principle applicable to all stipulations naming amounts to be paid in case of breach, and stipulations by way of penalty. Section 74 of the Indian Contract Act deals with the measure of damages in two classes of cases (i) where the contract names a sum to be paid in case of breach and (ii) where the contract contains any other stipulation by way of penalty.”

HIGH COURT OF DELHI • 2018

स्रोत DLHC011145772018

16 Nar Singh Prasad v. Shailender Kumar Mishra

HIGH COURT OF DELHI • 2017-08-04 • RFA/702/2017

यह मामला संपत्ति के विक्रय समझौते में बयाना राशि (earnest money) की जब्ती से संबंधित है। अपीलकर्ता (प्रतिवादी) ने निचली अदालत के उस आदेश को चुनौती दी, जिसमें उसे प्रतिवादी (वादी) को बयाना राशि लौटाने का निर्देश दिया गया था। न्यायालय ने Fateh Chand v. Balkishan Dass और Kailash Nath Associates v. Delhi Development Authority के सिद्धांतों का हवाला देते हुए स्पष्ट किया कि अनुबंध के उल्लंघन की स्थिति में बयाना राशि को तब तक जब्त नहीं किया जा सकता, जब तक कि पीड़ित पक्ष वास्तविक नुकसान या क्षति को प्रमाणित न करे। न्यायालय ने Section 74 of the Indian Contract Act, 1872 के तहत यह निर्धारित किया कि बिना वास्तविक नुकसान सिद्ध किए मुआवजे का दावा नहीं किया जा सकता।

निर्णय दिल्ली उच्च न्यायालय ने माना कि धारा 74 के तहत जब्ती या जुर्माने की शर्तों के उल्लंघन पर न्यायालय का उचित मुआवजा निर्धारित करने का अधिकार पूर्ण और बिना किसी शर्त के है। किसी भी सूरत में अनुबंध की दंडात्मक सीमा से अधिक राशि नहीं दी जा सकती, और मुआवजा तय करने में स्थापित सिद्धांतों और वास्तविक हानि को ही ध्यान में रखा जाएगा।

“The measure of damages in the case of breach of a stipulation by way of penalty is by Section 74 reasonable compensation not exceeding the penalty stipulated for. In assessing damages the Court has, subject to the limit of the penalty stipulated, jurisdiction to award such compensation as it deems reasonable having regard to all the circumstances of the case. Jurisdiction of the Court to award compensation in case of breach of contract is unqualified except as to the maximum stipulated; but compensation has to be reasonable, and that imposes upon the Court duty to award compensation according to settled principles.”

HIGH COURT OF DELHI • 2017

स्रोत DLHC013297272017

17 Nazir Maricar v. M/s. Marshalls Sons & Co. (India) Limited

MADRAS HIGH COURT • 2004-11-26 • AS/606/1990

यह मामला एक रोजगार समझौते के उल्लंघन से संबंधित है। प्रतिवादी (employee) ने एक कंपनी (plaintiff) के साथ अनुबंध किया था कि विदेश में प्रशिक्षण प्राप्त करने के बाद, वह कंपनी के लिए पांच साल तक काम करेगा, अन्यथा वह क्षतिपूर्ति के रूप में 30,000 रुपये का भुगतान करेगा। कर्मचारी ने प्रशिक्षण के बाद केवल 18 महीने तक काम किया और इस्तीफा दे दिया। कंपनी ने बची हुई अवधि के लिए हर्जाने की मांग की। कर्मचारी ने तर्क दिया कि यह समझौता Section 27 of the Indian Contract Act, 1872 के तहत व्यापार में बाधा (restraint of trade) होने के कारण शून्य है। मद्रास

उच्च न्यायालय ने माना कि यह समझौता व्यापार में अनुचित बाधा नहीं डालता, बल्कि प्रशिक्षण के खर्चों की क्षतिपूर्ति के लिए एक उचित शर्त है। न्यायालय ने कंपनी के पक्ष में हर्जाने का डिफ्री बरकरार रखा।

निर्णय मद्रास उच्च न्यायालय ने माना कि विदेश में प्रशिक्षण के खर्च को वहन करने के बदले पांच साल तक सेवा करने का समझौता व्यापार प्रतिबंध नहीं है और यह धारा 27 के दायरे में शून्य नहीं माना जा सकता। चूंकि कंपनी ने प्रशिक्षण पर वास्तव में 30,000 रुपये से अधिक की राशि खर्च की थी, इसलिए कर्मचारी द्वारा सेवा अवधि बीच में छोड़ने पर आनुपातिक उचित मुआवजे की मांग वैध है।

"The undisputed facts are these: \"The defendant joined the Company in 1978 as a Production Manager. By the agreement dated 18.9.1982, the Company agreed to send him to West Germany for undergoing training by meeting all his expenses and similarly, the defendant agreed to serve the Company for a period of five years from the date of joining the Company after his return from his foreign training. He underwent training from 20.9.1982 to 15.10.1982 in West Germany. Towards the travel expenses and the expenses incurred by the defendant in the foreign country, the Company spent more than Rs.30,000/-."

MADRAS HIGH COURT • 2004

स्रोत HCMA010007171990

अ स्वी कर ण

यह मेमो Vitark AI द्वारा सार्वजनिक रूप से उपलब्ध निर्णयों और उपयोगकर्ता के प्रश्न के आधार पर तैयार किया गया है। यह केवल रिसर्च सहायता के लिए है और कानूनी सलाह (legal advice) नहीं है। किसी भी filing, opinion, या correspondence में उपयोग करने से पहले सभी case citations, holdings और quotations को मूल निर्णय (source judgment) के विरुद्ध स्वतंत्र रूप से सत्यापित किया जाना चाहिए।