

ए.के. से पहले सीकरी, सीजे, राकेश कुमार जैन,

जीतेन्द्र चौहान, जे.जे.

यूको बैंक और अन्य-अपीलकर्ता

बनाम

अंजू माथुर-प्रतिवादी

एलपीएनओ. 2012 का 566

07 मार्च 2013

लेटर्स पेटेंट, 1919-भारत का संविधान, 1950-कला। 226 और 227-यूको बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम, 1979-विनियम 46-ग्रेच्युटी का भुगतान अधिनियम 1972-धारा 4 (6)-ग्रेच्युटी का ज़ब्त - प्रत्यर्थी को जांच अधिकारी द्वारा दोषी ठहराया गया, यह मानते हुए कि आरोप साबित हुए-अनुशासनात्मक प्राधिकरण ने अनिवार्य सेवानिवृत्ति का दंड लगाया-अपील खारिज कर दी गई-बैंक द्वारा ग्रेच्युटी को ज़ब्त करने का प्रस्ताव करते हुए कारण बताओ नोटिस जारी किया गया-प्रत्यर्थी को सुनने के बाद, बैंक ने ग्रेच्युटी को रोकने का आदेश पारित किया-इसके लिए चुनौती-क्या ग्रेच्युटी को विनियमन 46 (1) (ई) के तहत रोका जा सकता है/जब्त किया जा सकता है यदि सेवा की समाप्ति अनिवार्य सेवानिवृत्ति के दंड के रूप में है-यदि ऐसा है, तो किन परिस्थितियों में और यदि उचित सुनवाई आवश्यक है-माना जाता है कि ग्रेच्युटी का भुगतान तब किया जाता है जब भी यह समाप्ति का मामला होता है-लेकिन ग्रेच्युटी का भुगतान तब नहीं किया जाता है जब किसी कर्मचारी द्वारा किए गए कदाचार के कारण समाप्ति के कारण किया जाता है जो ऐसी जांच के खिलाफ नियमित विभागीय कर्मचारी में स्थापित होता है-यदि ग्रेच्युटी को नुकसान होता है तो ग्रेच्युटी को ज़ब्त किया जा सकता है-नियोक्ता को ग्रेच्युटी की सीमा तक नुकसान उठाना पड़ता है-बैंक को विशेष रूप से कारण बताओ नोटिस का सामना करना पड़ता है।

अधिकारी विनियमों का वह विनियम 46 प्रत्येक अधिकारी को कुछ परिस्थितियों में ग्रेच्युटी के लिए पात्र बनाता है जिसमें सेवानिवृत्ति, मृत्यु, विकलांगता, त्यागपत्र और समाप्ति शामिल हैं। हालांकि, खंड (ई) में कहा गया है कि यदि सेवा की समाप्ति सजा के रूप में होती है, तो अधिकारी ग्रेच्युटी का हकदार नहीं होगा। अश्विनी कुमार शर्मा (उपर्युक्त) मामले में खंड पीठ ने अभिनिर्धारित किया कि यह खंड अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मामले में लागू नहीं हो सकता है। यही एकमात्र कारण दिया गया है, लेकिन बिना किसी विस्तार के। हमें डर है, हम इसे एक उचित कारण के रूप में स्वीकार नहीं कर सकते हैं, क्योंकि यह अधिकारियों के विनियमों के विनियम 46 के खंड (ई) की गलत व्याख्या की ओर ले जाता है।

इसके अलावा, हम इस बात पर जोर देना चाहेंगे कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति दो प्रकार की होती है। एक कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सेवा से सेवानिवृत्त करने का एक प्रशासनिक आदेश हो सकता है जब नियोक्ता को पता चलता है कि कर्मचारी मृतप्राय हो गया है। हालांकि, अनिवार्य सेवानिवृत्ति भी बैंक द्वारा बनाए गए अनुशासनात्मक और अपील विनियम, 1976 में सजा के तरीकों में से एक के रूप में प्रदान की गई है। जब भी अनिवार्य सेवानिवृत्ति दंड के रूप में लागू की जाती है जो नियमित जांच करने के बाद लगाया जाता है, तो अनिवार्य सेवानिवृत्ति दंड के रूप में समाप्त हो जाती है। सेवा की समाप्ति विभिन्न तरीकों से हो सकती है। यह रोजगार की समाप्ति के बराबर है जिसके बाद नियोक्ता-कर्मचारी संबंध समाप्त हो जाता है। विनियमन 46 (1) (सी) का तात्पर्य बहुत स्पष्ट है। जब भी यह सजा के अलावा किसी अन्य तरीके से समाप्ति का मामला होता है, तो ग्रेच्युटी देय होती है, लेकिन तब नहीं जब ऐसी अपराधी कर्मचारी के खिलाफ नियमित विभागीय जांच में स्थापित कर्मचारी द्वारा किए गए कदाचार के कारण दंड के रूप में समाप्ति की जाती है।

इसके अतिरिक्त यह अभिनिर्धारित किया गया कि इसलिए हमारी राय है कि अधिकारी विनियमों का विनियम 46 (1) तब लागू नहीं होगा जब ऐसे कर्मचारी के विरुद्ध नियमित विभागीय जांच के पश्चात् कदाचार साबित होने के

कारण दंड के रूप में अनिवार्य सेवानिवृत्ति के माध्यम से समाप्ति की जाती है। उस हद तक, अश्वनी कुमार शर्मा (उपर्युक्त) मामले में खंड पीठ का निर्णय सही कानून निर्धारित नहीं करता है और इसके द्वारा खारिज कर दिया जाता है।

इसके अलावा यह अभिनिर्धारित किया गया कि यदि कर्मचारी की जानबूझकर चूक या लापरवाही के कारण नियोक्ता को नुकसान या हानि होती है तो ग्रेच्युटी को जब्त किया जा सकता है, जिसके कारण उसे बर्खास्त कर दिया गया। उस आसानी में, ज़ब्त को नुकसान या नुकसान की सीमा तक होना चाहिए। ग्रेच्युटी को तब भी जब्त किया जा सकता है जब अपराधी कर्मचारी द्वारा दुर्व्यवहार नैतिक अधमता से जुड़ा अपराध है और जब उसके द्वारा अपने रोजगार के दौरान ऐसा अपराध किया जाता है।

इसके अलावा यह अभिनिर्धारित किया गया कि अपीलार्थी-बैंक का यह दायित्व है कि वह कारण बताओ नोटिस में उस नुकसान के विवरण के साथ वास्तविक नुकसान के बारे में विशेष रूप से उल्लेख करे, यदि उसे नुकसान हुआ है, ताकि प्रत्यर्थी उसे पूरा करने में सक्षम हो सके। अंतिम क्रम में भी ऐसा नहीं किया गया है। हालांकि अंतिम आदेश में Rs.4 करोड़ का आंकड़ा दिया गया है, फिर भी इसका विवरण देने से इसकी पुष्टि नहीं होती है। इसलिए, हमारी राय है कि ग्रेच्युटी को जब्त करते हुए कारण बताओ नोटिस या अंतिम आदेश पारित किए गए हैं, जो कानूनी आवश्यकताओं को पूरा नहीं करते हैं और उन्हें अलग रखा जाना चाहिए।

(ए) लेटर्स पेटेंट, 1919-भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226 और 227-यूको बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम 1979-रेग। 38-लीव एनकैशमेंट-क्या सेवानिवृत्ति का अर्थ सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्ति होगा या अन्य तरीकों के कारण भी सेवानिवृत्ति होगी, जिसमें अनिवार्य सेवानिवृत्ति भी शामिल है-जब कोई अधिकारी सेवा से "सेवानिवृत्त" होता है, तो वह किसी भी तरीके से छुट्टी एनकैशमेंट के लिए पात्र होता है।

अभिनिर्धारित किया गया कि इस बात पर विवाद नहीं किया जा सकता है कि दंड के अलावा अन्यथा अनिवार्य सेवानिवृत्ति को परन्तुक द्वारा कवर किया जाएगा और छुट्टी नकदीकरण स्वीकार्य होगा क्योंकि उस स्थिति में भी अधिकारी सेवा से "सेवानिवृत्त" होता है। हालांकि, अधिकारियों के विनियमों के विनियम 46 के विपरीत, ऐसे मामले जहां सेवानिवृत्ति अनिवार्य सेवानिवृत्ति के दंड के रूप में आती है, उन्हें बाहर नहीं रखा गया है। इसलिए, जब कोई अधिकारी किसी भी तरीके से सेवा से "सेवानिवृत्त" होता है, तो वह छुट्टी नकदीकरण के लिए पात्र होता है।

(बी) लेटर्स पेटेंट, 1919-भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226,227-यूको बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम 1979-विनियमन 17 और 18-भविष्य निधि के नियोजित हिस्से की जब्ती - जब किसी कर्मचारी को या तो बर्खास्त कर दिया जाता है या वह सेवा से सेवानिवृत्त हो जाता है और ऐसी बर्खास्तगी/सेवानिवृत्ति अवज्ञा, कदाचार, धोखाधड़ी या इसी तरह के किसी अन्य कारण का परिणाम है, तो ऐसी परिस्थितियों में कर्मचारी अपने स्वयं के योगदान की राशि के पुनर्भुगतान का हकदार है। - हालांकि, निर्णय भविष्य निधि न्यास के न्यासियों का होना चाहिए जिन्हें किसी भी योगदानकर्ता की बर्खास्तगी या सेवानिवृत्ति के कारण की पर्याप्तता के एकमात्र न्यायाधीशों के रूप में माना जाता है - नियम 18 के तहत बैंक को बैंक द्वारा किए गए योगदान से वसूली करने का अधिकार है, बैंक के परिणामस्वरूप किसी भी नुकसान या क्षति के मामले में-यह निदेशक मंडल है जो नुकसान या क्षति की राशि घोषित करने का हकदार है।

माना जाता है कि जैसा कि नियम 17 के पठन से स्पष्ट है, यह तब लागू होगा जब कोई कर्मचारी (योगदानकर्ता) या तो बर्खास्त कर दिया जाता है या वह सेवा से सेवानिवृत्त हो जाता है और ऐसी बर्खास्तगी/सेवानिवृत्ति अवज्ञा, दुराचार, धोखाधड़ी या इसी तरह के किसी अन्य कारण के परिणामस्वरूप होती है। ऐसे मामले में, योगदानकर्ता अपने स्वयं के योगदान की राशि का पुनर्भुगतान केवल उस पर उपार्जित ब्याज के साथ करने का हकदार है। तथापि, निर्णय भविष्य निधि न्यास के न्यासियों का होना चाहिए जिन्हें किसी योगदानकर्ता की बर्खास्तगी या सेवानिवृत्ति के कारण की पर्याप्तता के एकमात्र न्यायाधीशों के रूप में माना जाता है, वर्तमान मामले में, इसमें कोई संदेह नहीं है कि प्रत्यर्थी को जांच करने के बाद अनिवार्य सेवानिवृत्ति की सजा दी जाती है, हालांकि, न्यासी

मंडल का कोई निर्णय नहीं है और निर्णय बैंक द्वारा लिया जाता है। न्यासी मंडल से ऐसा निर्णय लेने की अपेक्षा की जाती है जैसा कि भविष्य निधि नियमों के नियम 17 में दिया गया है।

आगे आयोजित किया जहां तक नियम 18 का संबंध है, बैंक को बैंक द्वारा किए गए योगदान से वसूली का अधिकार दिया गया है, यानी i.e. बैंक को होने वाले किसी भी नुकसान या क्षति के मामले में नियोक्ता का हिस्सा। यहाँ भी यह बोर्ड, i.e., निदेशक मंडल है जो नुकसान या क्षति की राशि घोषित करने का हकदार है। तत्काल मामले में, निदेशक मंडल द्वारा कोई घोषणा नहीं की गई है। इसके अलावा, यह नियम केवल तभी लागू होता है जब योगदानकर्ता को धोखाधड़ी या कदाचार के लिए "बर्खास्त" किया जाता है। यह नियम तब लागू नहीं होता है जब वह बैंक से "सेवानिवृत्त" हो जाता है, यहां तक कि "अनिवार्य सेवानिवृत्ति" का जुर्माना भी लगाया जाता है। जबकि, नियम 17 बर्खास्तगी की सजा का उल्लेख करता है और इसमें सेवानिवृत्ति, सेवानिवृत्ति का तत्व i.e शामिल है। धोखाधड़ी या दुराचार के परिणामस्वरूप अनिवार्य सेवानिवृत्ति का दंड नियम 18 में स्पष्ट रूप से अनुपस्थित है। नियोक्ता के हिस्से को जब्त करने में अपीलार्थी-बैंक की कार्रवाई सही नहीं है और इसलिए इसे अलग रखा जाता है।

हालांकि, कोष के न्यासियों को यूको बैंक कर्मचारी भविष्य निधि नियमों के नियम 17 के अनुसार मामले में आगे बढ़ने की स्वतंत्रता दी गई है।

अपीलार्थियों की ओर से संजीव गुप्ता (केकेआर) अधिवक्ता।

प्रत्यर्थी की ओर से अशोक गुप्ता, अधिवक्ता।

A.K. सिकरी, मुख्य न्यायाधीश

(1) दिनांक 7.11.2012 का आदेश, यद्यपि एक संक्षिप्त आदेश है, इस मामले को किसी बड़ी न्यायपीठ को निर्दिष्ट करने के लिए पर्याप्त है। हम उक्त आदेश को पुनः प्रस्तुत करते हैं, जो निम्नानुसार है: -

"संबंधित पक्षों के वकील द्वारा प्रस्तुत इस अदालत के दो खंड पीठ के निर्णय, जो अनिवार्य सेवानिवृत्ति के दंड के अधिरोपण पर ग्रेच्युटी के भुगतान के संबंध में स्पष्ट रूप से विपरीत विचार रखते हैं। ये हैं; (i) 2006 का LPANo.191 जिसका शीर्षक यूको बैंक और अन्य बनाम अश्विनी कुमार शर्मा ने 01.02.2010 को निर्णय लिया और (ii) सीडब्ल्यूपी नं. 2004 का 16451 L.N. गुप्ता बनाम यूको बैंक और अन्य ने 07.09.2007 को निर्णय लिया। इस प्रकार, विवाद को हल करने के लिए मामला पूर्ण पीठ को भेजा जाता है।

जहां तक भविष्य निधि और छुट्टी नकदीकरण के लिए योगदान का संबंध है, बैंक के विद्वान वकील बार में एक बयान देते हैं कि यदि इसे अभी तक जारी नहीं किया गया है, तो इसे 10 दिनों के भीतर ब्याज के साथ जारी किया जाएगा, जैसा कि विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिया गया है।

उपरोक्त से यह स्पष्ट है कि मामला ग्रेच्युटी के भुगतान से संबंधित है, अर्थात्, क्या यह स्वीकार्य है जब अपराधी कर्मचारी के खिलाफ विभागीय जांच करने के बाद अनिवार्य सेवानिवृत्ति का दंड दिया जाता है। यद्यपि उपरोक्त आदेश में यह भी अभिलिखित किया गया है कि जहां तक भविष्य निधि के भुगतान और छुट्टी नकदीकरण का संबंध है, बैंक के वकील ने एक बयान दिया था कि इसे 10 दिनों के भीतर जारी कर दिया जाएगा, हम यह इंगित करना चाहेंगे कि इसके बाद अपीलार्थी बैंक के वकील द्वारा एक आवेदन दायर किया गया था जिसमें कहा गया था कि छुट्टी नकदीकरण के लिए भुगतान का बयान गलती से किया गया था, क्योंकि बैंक के अनुसार, यहां तक कि छुट्टी नकदीकरण और भविष्य निधि में नियोक्ता का योगदान भी उस कर्मचारी के लिए स्वीकार्य नहीं है जिसे यह सजा दी गई है। इस आवेदन पर, डिवीजन बेंच द्वारा 7.2.2013 को आदेश पारित किया गया था जिसमें अपीलार्थियों को वकील के बयान को वापस लेने की अनुमति दी गई थी। उस समय, दोनों पक्षों के वकील इस बात पर भी सहमत थे कि भविष्य निधि और छुट्टी नकदीकरण के मुद्दे पर भी पूर्ण पीठ द्वारा निर्णय लिया जा सकता है। इस प्रकार ये वे मुद्दे हैं जिन पर वर्तमान पूर्ण पीठ ने मामले की सुनवाई की।

(2) इससे पहले कि हम उपरोक्त मुद्दों पर पक्षों के वकील द्वारा दिए गए तर्कों पर ध्यान दें, विवाद के तथ्यात्मक मैट्रिक्स को संक्षेप में पुनः प्रस्तुत करना उचित होगा।

(3) अनावश्यक विवरणों का कटा हुआ, तथ्य जो हमारे उद्देश्यों के लिए प्रासंगिक हैं, यह दर्शाते हैं कि प्रतिवादी, जो प्रासंगिक समय i.c. पर अपीलार्थी-बैंक के साथ स्केल III अधिकारी के रूप में काम कर रहा था। वर्ष 2007 में, दिनांक 24.2.2007 की चार्जशीट के साथ कार्य किया गया था। उन पर लगाए गए आरोपों के लेखों में आरोप लगाया गया था कि कई खातों में प्रतिवादी ने अग्रिम राशि दी थी और उन अग्रिमों को मंजूरी देते समय मुख्य कार्यालय के दिशानिर्देशों का उल्लंघन करते हुए विभिन्न पक्षों को अनुचित पक्ष दिखाया था। प्रत्यर्थी ने अपना जवाब प्रस्तुत किया जो संतोषजनक नहीं पाया गया और अनुशासनात्मक प्राधिकरण ने नियमित विभागीय जांच करने का फैसला किया। एक जाँच अधिकारी नियुक्त किया गया, जिसने जाँच की। जाँच के समापन के बाद, जाँच रिपोर्ट प्रस्तुत की गई जिसमें कहा गया कि आरोप साबित हुए हैं। पूछताछ अधिकारी द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों के लिए प्रतिवादी से जवाब प्राप्त करने के बाद, अनुशासनात्मक प्राधिकरण i.e. उप महाप्रबंधक ने दिनांक 15.10.2007 को आदेश पारित कर आरोप सं. 1. आरोप संख्या. 2 के संबंध में, प्रतिवादी को वेतन के समय पैमाने i.e. में पहले चरण में MMG स्केल II से MMG स्केल II की स्थिति से नीचे लाने के लिए दंड लगाया गया था। एक लाख रु. 13820/- वेतनमान से जो वह उस समय खींच रही थी i.e. Rs.19920/- MMG Scale III में Rs.620/- की दो ठहराव वृद्धि। प्रत्यर्थी ने उस आदेश के विरुद्ध विभागीय अपील को प्राथमिकता दी जिसे, तथापि, 30.7.2008 को अपीलार्थी प्राधिकारी द्वारा खारिज कर दिया गया था। जहाँ तक विभागीय कार्यवाही का संबंध है, प्रतिवादी ने मामले को आगे नहीं बढ़ाया। अर्थात्, प्रत्यर्थी पर लगाए गए दंड को अंतिम रूप दिया गया।

(4) इसके बजाय, प्रत्यर्थी ने ग्रेच्युटी बकाया, भविष्य निधि बकाया के निपटान के लिए आवेदन किया और दिनांक 15.7.2008 के अलग-अलग आवेदनों के माध्यम से छुट्टी नकदीकरण जारी करने की भी मांग की। जवाब में, प्रत्यर्थी को भविष्य निधि बकाया के पूर्ण और अंतिम निपटान के लिए Rs.7,85,259.56 पैसे की राशि में दिनांक 6.9.2008 का चेक प्राप्त हुआ। हालाँकि, यह राशि केवल भविष्य निधि के उसके हिस्से का प्रतिनिधित्व करती थी और नियोक्ता का हिस्सा उसे जारी नहीं किया गया था।

(5) जहाँ तक ग्रेच्युटी के भुगतान का संबंध है, प्रत्यर्थी को ग्रेच्युटी को ज़ब्त करने का प्रस्ताव करते हुए दिनांक 18.9.2008 को कारण बताओ नोटिस दिया गया था और प्रत्यर्थी को कारण दिखाने का अवसर दिया गया था कि उसे क्यों ज़ब्त नहीं किया जाए। यह कारण बताओ नोटिस निम्नलिखित शब्दों में था:

"विषय:-ग्रेच्युटी की ज़बती।

हमारी अंबाला छावनी शाखा में वरिष्ठ प्रबंधक के रूप में कार्य करते हुए आपने कुछ अनियमितताएं की हैं। आपके उपरोक्त कृत्यों के लिए, बैंक गंभीर वित्तीय जोखिमों के संपर्क में था और इसलिए आपको 25.10.2007 को बैंक की सेवाओं से अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त कर दिया गया था।

उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, कृपया पत्र प्राप्त होने के 10 दिनों के भीतर कारण दिखाएं कि यदि हम निर्धारित समय के भीतर आपसे कुछ नहीं सुनते हैं तो आपकी ग्रेच्युटी क्यों ज़ब्त नहीं की जाएगी, इसका अर्थ यह होगा कि आपको इस मामले पर कुछ नहीं कहना है।

(6) प्रत्यर्थी ने यह स्थिति लेते हुए दिनांक 11.10.2008 को अपना उत्तर प्रस्तुत किया कि उक्त कारण बताओ अधिकारिता के बिना था; अनिवार्य सेवानिवृत्ति का दंड पहले ही उस पर अधिरोपित किया जा चुका था और उन आदेशों में उपदान ज़ब्त नहीं किया गया था। उन्होंने यह भी तर्क दिया कि किसी भी मामले में ग्रेच्युटी को ज़ब्त करना दोगुना खतरा है। एक अन्य याचिका यह थी कि उनके खिलाफ लगाए गए अनियमितताओं के आरोपों में किसी भी तरह की धोखाधड़ी शामिल नहीं थी। यह केवल ऋण की अग्रिमता से संबंधित खामियों और अनियमितताओं का मामला था और इस तरह कोई नैतिक पतन भी शामिल नहीं था। इस प्रकार, ग्रेच्युटी को रोकना या ज़ब्त नहीं किया जा सकता था। हालाँकि, इन तर्कों ने सक्षम प्राधिकारी i.e. को प्रभावित नहीं किया। अपीलार्थी-बैंक के सहायक महाप्रबंधक और इस प्रकार, उन्होंने प्रत्यर्थी को सूचित करते हुए दिनांक

12.11.2008 का आदेश पारित किया कि ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए उसका उद्देश्य स्वीकार्य नहीं था। उक्त पत्राचार में निर्दिष्ट और एकमात्र कारण इस प्रकार है: "कारण

आपको अपने कार्यों के लिए बैंक की सेवा से अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किया गया था, जिसमें Rs. 4.00 करोड़ से अधिक का नुकसान हुआ था। बैंक के लिए।

यहां तक कि छुट्टी के भुनाने का दावा जो उसके खाते में पड़ा था, मुख्य प्रबंधक, यूको बैंक, पटियाला के हस्ताक्षर के तहत प्रत्यर्थी को भेजे गए पत्र दिनांक 13.8.2008 के माध्यम से खारिज कर दिया गया था, जिसमें कहा गया था कि प्रत्यर्थी छुट्टी भुनाने के लिए पात्र नहीं थी क्योंकि वह दंड के रूप में बैंक की सेवा से अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त हो गई थी।

(7) इस प्रकार, बैंक द्वारा प्रत्यर्थी को सभी तीन लाभों से इनकार कर दिया गया था, जिसने प्रत्यर्थी को भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत याचिका के रूप में इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाने के लिए उकसाया, जिसमें ब्याज @18% p.a के साथ इन लाभों का दावा किया गया था। जिस तारीख से टी. एच. सी. आर. सी. पी. एन. टी. अनिवार्य रूप से सेवा से सेवानिवृत्त हो गया था।

(8) विद्वत एकल न्यायाधीश के समक्ष, प्रत्यर्थी ने यूको बैंक और अन्य बनाम अश्विनी कुमार शर्मा में इस न्यायालय के डिवीजन बेंच के दिनांक 1.2.2010 के फैसले पर भरोसा किया। (LPA-191 -2006). दूसरी ओर, अपीलकर्ता बैंक ने L.N.Gupta UCO Bank और अन्य की आसानी से निर्णय का उल्लेख किया। (CWP-I 6451-2004, decided on 7.9.2007). दिलचस्प बात यह है कि ये दोनों निर्णय अपीलार्थी बैंक i.e. से संबंधित हैं। यूको बैंक स्वयं तथापि, विद्वत एकल न्यायाधीश ने L.N.Gupta (उपर्युक्त) की सहजता में निर्णय को अलग किया कि उस मामले में संबंधित कर्मचारी को नैतिक अधमता से संबंधित दोषी पाया गया था, जबकि वर्तमान सहजता में प्रत्यर्थी को न केवल अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किया गया था, बल्कि उसके वेतनमान के साथ-साथ वेतनवृद्धि को भी कम कर दिया गया था। इसलिए, ग्रेच्युटी का भुगतान करने से इनकार करने के परिणामस्वरूप दोगुना खतरा होगा। विद्वान एकल न्यायाधीश ने यह भी कहा है कि तत्काल आसानी से, किसी भी नुकसान की गणना नहीं की गई है। विद्वान एकल न्यायाधीश के अनुसार, इसलिए, यह अश्विनी कुमार शर्मा (उपर्युक्त) मामले में खंड पीठ का निर्णय है जो लागू होगा क्योंकि उक्त निर्णय यूको बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम, 1979 के विनियम 38 और 46 पर चर्चा करने के बाद दिया गया था (जिसे इसके बाद "अधिकारी विनियम" के रूप में संदर्भित किया गया है) और यह अभिनिर्धारित करते हुए कि विनियम 46 में अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मामले में कोई आवेदन नहीं था। विद्वान एकल न्यायाधीश ने, इस प्रकार, अश्विनी कुमार शर्मा (उपर्युक्त) के निर्णय का अनुसरण करने का निर्णय लिया, यह अभिनिर्धारित करते हुए कि यह वह निर्णय है जो वर्तमान मामले के तथ्यों पर लागू था और वह of L.N.Gupta (उपर्युक्त) विभेदक था।

(9) यह उपरोक्त से स्पष्ट है कि विद्वान एकल न्यायाधीश के अनुसार, वर्तमान मामले अश्विनी कुमार शर्मा (ऊपर) और L.N में निर्णय द्वारा कवर किया जाता है। गुप्ता का मामला (ऊपर) अलग है। हालांकि, बैंक के वकील ने तर्क दिया कि दो मामलों में टोपी निर्णय परस्पर विरोधी हैं और L.N.Gupta (ऊपर) कानून में सही स्थिति बताता है जिसे तत्काल मामले में भी लागू किया जाना चाहिए। इस विवाद को हल करने के लिए, हम दोनों निर्णयों पर कुछ विस्तार से चर्चा करना चाहेंगे।

(10) अश्विनी कुमार शर्मा (उपर्युक्त) के मामले में तथ्य यह थे कि उसमें कर्मचारी को एक आरोप पत्र दिया गया था जिसके परिणामस्वरूप अनिवार्य सेवानिवृत्ति का जुर्माना लगाया गया था। इसके कारण पेंशन में एक तिहाई की कटौती, ग्रेच्युटी की ज़ब्त और छुट्टी नकदीकरण राशि में कटौती हुई। मैंने इन लाभों का दावा करते हुए रिट याचिका दायर की है। बैंक ने ग्रेच्युटी और लीव एनकैशमेंट (जिससे हम संबंधित हैं) के दावे का विरोध करते हुए कहा कि अधिकारी विनियमों और अनुशासनात्मक और अपील विनियम, 1976 के प्रावधानों को देखते हुए, ये लाभ देय नहीं थे। अधिकारी विनियमों के विनियम 38 के तहत विनियम 46 और छुट्टी नकदीकरण के तहत ग्रेच्युटी को ज़ब्त कर लिया गया था। ये नियम इस प्रकार हैं: -

46 (1) प्रत्येक अधिकारी, निम्नलिखित पर ग्रेच्युटी के लिए पात्र होगा:- (क) सेवानिवृत्ति (ख) मृत्यु (ग) बैंक द्वारा अनुमोदित चिकित्सा अधिकारी द्वारा प्रमाणित रूप से आगे की सेवा के लिए उसे अयोग्य बनाने वाली विकलांगता; (घ) दस वर्ष की निरंतर सेवा पूरी करने के बाद इस्तीफा; या (ग) 10 वर्ष की सेवा पूरी करने के बाद सजा के रूप को छोड़कर किसी अन्य तरीके से सेवा की समाप्ति।

"38. अवकाश की समाप्ति। नीचे दिए गए उपबंध को छोड़कर, किसी अधिकारी के श्रेय के लिए सभी अवकाश त्यागपत्र, सेवानिवृत्ति, मृत्यु, निर्वहन, बर्खास्तगी या समाप्ति पर समाप्त हो जाएंगे; बशर्ते कि जहां कोई अधिकारी बैंक की सेवा से सेवानिवृत्त होता है, वह किसी भी अवधि के परिलब्धियों के समतुल्य राशि का भुगतान करने का पात्र होगा, जो 240 दिनों से अधिक नहीं होगी, विशेषाधिकार अवकाश जो उसने जमा किया था।

बशर्ते कि जहां किसी अधिकारी की सेवा में रहते हुए मृत्यु हो जाती है, वहां उसके कानूनी प्रतिनिधियों को उस अवधि के लिए परिलब्धियों के समतुल्य एक राशि, जो उसकी मृत्यु की तारीख को उसके खाते में विशेषाधिकार अवकाश के रूप में 240 दिनों से अधिक नहीं होगी, देय होगी।

विनियमन 46 (1) के खंड (ई) को पढ़ने से यह स्पष्ट है कि 10 वर्ष की सेवा के पूरा होने के बाद सेवा की समाप्ति पर उपदान देय है, लेकिन जब समाप्ति दंड के रूप में हुई है तो इसका भुगतान नहीं किया जाएगा। यह मानते हुए कि यह खंड अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मामले में लागू नहीं होगा, पूरी चर्चा, जो केवल निर्णय के पैरा-8 में निहित है, निम्नानुसार है:

"8. उपरोक्त के अवलोकन से पता चलता है कि विनियमन 46 का खंड (ग), जिस पर अपीलार्थियों के विद्वान वकील द्वारा भरोसा किया गया है, अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मामले में लागू नहीं हो सकता है। इसी तरह, विनियमन 38 के प्रथम प्रावधान से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि सेवानिवृत्ति पर, एक अधिकारी नकदीकरण छोड़ने का हकदार है। अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मामले में ग्रेच्युटी और छुट्टी नकदीकरण को रोकने का कोई प्रावधान नहीं है।

उपरोक्त से, यह स्पष्ट है कि ग्रेच्युटी देय थी क्योंकि यह "सेवानिवृत्ति" का मामला था और उस मामले में कर्मचारी 28 साल की सेवा देने के बाद सेवानिवृत्त हो गया था।

(11) L.N के मामले में निर्णय पर आ रहा है। गुप्ता (ऊपर) उस मामले में, श्री गुप्ता पर कुछ कृत्यों के लिए आरोप पत्र दायर किया गया था और जांच करने के बाद उन्हें 21 जून, 1999 को सेवा से अनिवार्य सेवानिवृत्ति का जुर्माना भी लगाया गया था और इस समय तक उन्होंने 27 साल से अधिक की सेवा प्रदान कर ली थी। इसमें पेंशन में एल/तीसरी कटौती, ग्रेच्युटी की ज़ब्ती और भविष्य निधि में नियोक्ता के योगदान को भी रोक दिया गया था। उपरोक्त से यह स्पष्ट है कि लगभग एक ही तथ्यों के आधार पर बैंक ने निर्णय लिया था और श्री गुप्ता द्वारा दायर रिट याचिका में उसी आधार पर इसका बचाव किया गया था। जब डिवीजन बेंच ने 7.9.2007 को अपना निर्णय दिया, तो अश्विनी कुमार शर्मा (उपर्युक्त) मामले में एकल बेंच का निर्णय उपलब्ध था और इसके खिलाफ अपील फिर से लंबित थी, जिसका निर्णय डिवीजन बेंच द्वारा किया गया था, जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, केवल 1.2.2010 को। L.N. में। गुप्ता (ऊपर) डिवीजन बेंच ने अश्विनी कुमार शर्मा (ऊपर) में एकल बेंच के फैसले और O.P. में एक अन्य फैसले पर ध्यान दिया। गर्ग बनाम यूको बैंक और अन्य, सीडब्ल्यूपी-888-2005 ने 31.7.2007 को निर्णय लिया, और मामले को निम्नलिखित तरीके से तय किया:

पीठ ने कहा, "याचिकाकर्ता इस बात की सराहना करने में विफल रहा कि 21 अप्रैल 2004 को जो आदेश पारित किया गया था, वह इस अदालत के निर्देशों के आधार पर और याचिकाकर्ता को सुनवाई का पूरा अवसर देने के बाद था। अनिवार्य सेवानिवृत्ति के किसी भी आदेश से पेंशन में स्वतः कमी या ग्रेच्युटी और भविष्य निधि से पूर्ण रूप से इनकार नहीं होता है। सजा देने वाले प्राधिकारी द्वारा कदाचार की प्रकृति पर अपना दिमाग लगाने के बाद ही पेंशन में कटौती की जा सकती है। इसी तरह, ग्रेच्युटी और लीव एनकैशमेंट से इनकार भी किया जा सकता है, लेकिन दिमाग के सचेत अनुप्रयोग के बिना नहीं।

अश्विनी कुमार शर्मा बनाम यूको बैंक और अन्य 2006 सेवा मामलों में आज, 171, इस न्यायालय ने मामले पर विस्तार से विचार किया था और इस निष्कर्ष पर पहुंचा था कि पेंशन में कटौती की जा सकती है, लेकिन इससे पहले संबंधित कर्मचारी सुनवाई के योग्य है। इसी तरह, सुनवाई के बाद ग्रेच्युटी को भी रोका जा सकता है। वर्तमान मामले में याचिकाकर्ता को 16/21,2004 अप्रैल को सुना गया था और पूर्ण पेंशन के लिए उसके दावे को खारिज कर दिया गया था। ग्रेच्युटी के लिए उनके दावे को भी अस्वीकार कर दिया गया था। अंत में, उन्हें लीव एनकैशमेंट का भी हकदार नहीं माना गया।

इस न्यायालय ने 2005 के सीडब्ल्यूपी 888 में O.P. का हकदार है। गर्ग बनाम यूको बैंक और अन्य ने 31.7.2007 को निर्णय लिया था कि सेवा से सेवानिवृत्ति, चाहे स्वेच्छा से या अनिवार्य रूप से, छुट्टी नकदीकरण से इनकार करने का कारण नहीं बनती है और यह राहत दी गई थी। यहां तक कि अश्विनी कुमार शर्मा के मामले (उपरोक्त) में ग्रेच्युटी से इनकार और छुट्टी नकदीकरण को दरकिनार कर दिया गया था क्योंकि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन हुआ था और उस मामले में याचिकाकर्ता को सुनवाई के अवसर से वंचित कर दिया गया था।

वर्तमान मामले में हमारा विचार है कि याचिकाकर्ता को सुनने के बाद पेंशन में कटौती की गई है। इसके अलावा, याचिकाकर्ता के गलत आचरण के आधार पर ग्रेच्युटी से इनकार भी किया गया है जिसमें नश्वर अधमता शामिल है और याचिकाकर्ता को सजा के उपाय के रूप में सेवानिवृत्त कर दिया गया है। विनियमन 46 (1) (सी) ने तथ्य के आधार पर इस पाठ्यक्रम की अनुमति दी।

इसलिए, हमारा विचार है कि पेंशन में कटौती और ग्रेच्युटी से इनकार करना उचित था, लेकिन छुट्टी को भुनाने से इनकार करना अनुचित था। विनियमन 38 के तहत प्रत्येक सेवानिवृत्त कर्मचारी नकदीकरण छोड़ने का हकदार था और ऐसा O.P. में आयोजित किया गया था। गर्ग का मामला (supra). "उपर्युक्त पठन से यह स्पष्ट होता है कि एकल पीठ के अश्विनी कुमार शर्मा (उपर्युक्त) में निर्णय को इस आधार पर अलग किया गया था कि उस मामले में, ग्रेच्युटी को बिना किसी अवसर के रोक दिया गया था, जबकि, L.N गुप्ता (ऊपर) को सुनवाई का अवसर दिया गया। जहां तक छुट्टी नकदीकरण का संबंध है, डिवीजन बेंच ने केवल O.P. का पालन किया। गर्ग (supra). डिवीजन बेंच ने अधिकारियों के विनियमों के विनियम 38 और 46 की व्याख्या नहीं की। हालांकि, एक ही समय में, L.N गुप्ता (ऊपर) और अश्विनी कुमार शर्मा (ऊपर) में डिवीजन बेंच के निर्णयों के परिणाम बिल्कुल विपरीत हैं। इसलिए, प्रासंगिक विनियमों को लागू करके और इन विनियमों की उचित व्याख्या करके विवाद को हल करना आवश्यक हो जाता है।

RE: ग्रेच्युटी की माफ़ी: (12) विचार के लिए दो पहलू सामने आते हैं, अर्थात्-(क) क्या ग्रेच्युटी को विनियमन 46 के तहत रोका/जब्त किया जा सकता है। (1)(ग) यदि सेवा की समाप्ति अनिवार्य सेवानिवृत्ति के दंड के रूप में है; और (ख) यदि इसे जब्त किया जा सकता है, तो किन परिस्थितियों में और क्या ग्रेच्युटी को जब्त करने से पहले अपराधी कर्मचारी को उचित सुनवाई देना आवश्यक होगा।

(13) अधिकारी विनियमों का विनियम 46 प्रत्येक अधिकारी को कुछ परिस्थितियों में ग्रेच्युटी के लिए पात्र बनाता है जिसमें सेवानिवृत्ति, मृत्यु, विकलांगता, त्यागपत्र और समाप्ति शामिल हैं। हालांकि, Clause (c) का कहना है कि यदि सेवा की समाप्ति सजा के रूप में होती है, तो अधिकारी (A.K.) में डिवीजन बेंच के लिए ग्रेच्युटी का हकदार नहीं होगा। सीकरी, सी. जे.) अश्विनी कुमार शर्मा (उपर्युक्त) ने अभिनिर्धारित किया कि यह खंड अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मामले में लागू नहीं हो सकता है। यही एकमात्र कारण दिया गया है, लेकिन बिना किसी विस्तार के। हमें डर है, हम इसे एक उचित कारण के रूप में स्वीकार नहीं कर सकते हैं, क्योंकि यह अधिकारियों के विनियमों के विनियम 46 के खंड (ई) की गलत व्याख्या की ओर ले जाता है।

(14) डब्ल्यू. सी. इस बात पर जोर देना चाहेंगे कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति दो प्रकार की होती है। एक कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सेवा से सेवानिवृत्त करने का एक प्रशासनिक आदेश हो सकता है जब नियोक्ता को पता चलता है कि कर्मचारी मृतप्राय हो गया है। हालांकि, अनिवार्य सेवानिवृत्ति भी बैंक द्वारा बनाए गए अनुशासनात्मक और अपील विनियम, 1976 में सजा के तरीकों में से एक के रूप में प्रदान की गई है। जब भी अनिवार्य सेवानिवृत्ति

दंड के रूप में लागू की जाती है जो नियमित जांच करने के बाद लगाया जाता है, तो अनिवार्य सेवानिवृत्ति दंड के रूप में समाप्त हो जाती है। सेवा की समाप्ति विभिन्न तरीकों से हो सकती है। यह रोजगार की समाप्ति के बराबर है जिसके बाद नियोक्ता-कर्मचारी संबंध समाप्त हो जाता है। विनियम 46 (1) (ई) का तात्पर्य बहुत स्पष्ट है। जब भी यह सजा के अलावा किसी अन्य तरीके से समाप्ति का मामला होता है, तो ग्रेच्युटी देय होती है, लेकिन तब नहीं जब ऐसी अपराधी कर्मचारी के खिलाफ नियमित विभागीय जांच में स्थापित कर्मचारी द्वारा किए गए कदाचार के कारण दंड के रूप में समाप्ति की जाती है।

(15) इसलिए हमारी राय है कि अधिकारियों के विनियमों का विनियम 46 (1) तब लागू नहीं होगा जब नियमित विभागीय जांच के बाद ऐसे कर्मचारी के खिलाफ साबित हुए कदाचार के कारण सजा के रूप में अनिवार्य सेवानिवृत्ति के माध्यम से समाप्ति की जाती है, उस हद तक, अश्विनी कुमार शर्मा (उपर्युक्त) दस्तावेजों में खंड पीठ का निर्णय सही कानून निर्धारित नहीं करता है और इसके द्वारा खारिज कर दिया जाता है।

(16) उनका अगला सवाल यह है कि क्या उन सभी मामलों में जहां अनिवार्य सेवानिवृत्ति का जुर्माना लगाया जाता है, ग्रेच्युटी को ज़ब्त किया जाना है। इसका उत्तर ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 (6) में पाया जा सकता है। आई. बी. एस. की उपधारा इस प्रकार है: "(6) उपधारा (1) (क) में किसी बात के होते हुए भी, किसी कर्मचारी की ग्रेच्युटी, जिसकी सेवाएं किसी कार्य के लिए समाप्त कर दी गई हैं, जानबूझकर चूक या लापरवाही जिससे नियोक्ता की संपत्ति को कोई नुकसान या हानि या विनाश होता है, को इस तरह से हुई क्षति या हानि की सीमा तक ज़ब्त कर लिया जाएगा।

(ख) किसी कर्मचारी को देय ग्रेच्युटी पूरी तरह से या आंशिक रूप से ज़ब्त की जा सकती है, (ग) यदि ऐसे कर्मचारी की सेवाएं उसके दंगापूर्ण या अव्यवस्थित आचरण या उसकी ओर से हिंसा के किसी अन्य कार्य के लिए समाप्त कर दी गई हैं, या (घ) यदि ऐसे कर्मचारी की सेवाएं किसी ऐसे कार्य के लिए समाप्त कर दी गई हैं जो नैतिक अधमता से जुड़े अपराध का गठन करता है, तो यह प्रावधान करें कि ऐसा अपराध उसके द्वारा अपने रोजगार के दौरान किया गया है।

लिलिस सब-सेक्शन उन उदाहरणों को देता है जब ग्रेच्युटी को ज़ब्त किया जा सकता है और ज़ब्त पूरी या आंशिक हो सकती है। हम यहाँ खंड (ए) से संबंधित हैं और (d). ग्रेच्युटी को ज़ब्त किया जा सकता है यदि कर्मचारी की जानबूझकर चूक या लापरवाही के कारण नियोक्ता को नुकसान या नुकसान हुआ है, जिसके कारण उसे बर्खास्त कर दिया गया है। उस स्थिति में, ज़ब्त को नुकसान या नुकसान की सीमा तक होना चाहिए। ग्रेच्युटी को तब भी ज़ब्त किया जा सकता है जब अपराधी कर्मचारी द्वारा दुर्व्यवहार नैतिक अधमता से जुड़ा अपराध है और जब उसके द्वारा अपने रोजगार के दौरान ऐसा अपराध किया जाता है।

(17) मैसर्स भारत गोल्ड माइन्स लिमिटेड बनाम क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) बेंगलूर और अन्य के मामले में कर्नाटक उच्च न्यायालय। (1) ने अभिनिर्धारित किया है कि किसी नियोक्ता द्वारा संपूर्ण उपदान को ज़ब्त करने के लिए कदम उठाने से पहले, नियोक्ता को किसी कर्मचारी की सेवा की समाप्ति के बाद एक स्वतंत्र निर्णय लेना होगा कि क्या देय उपदान को ज़ब्त किया जाना चाहिए और वह निर्णय मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर निर्भर होना चाहिए। इसी प्रकार, श्रीमती कामला रामचंद्र शर्मा बनाम महाराष्ट्र राज्य वखार महामंडल, पुणे के मामले में बंबई उच्च न्यायालय ने यह मत व्यक्त किया कि निगम को हुए आर्थिक नुकसान के पूरे या कुछ हिस्से के भुगतान से वसूली के लिए जुर्माना कर्मचारी के कदाचार के कारण वास्तविक आर्थिक नुकसान होना चाहिए: उस मामले में विद्वत पीठ ने नोट किया कि अपराधी पर लगाया गया जुर्माना भविष्य की घटनाओं को संदर्भित करता है, जिसके परिणामस्वरूप निगम को नुकसान हो सकता है या नहीं हो सकता है और उस मामले में नुकसान की मात्रा निर्धारित नहीं की गई थी।

(18) श्री रामचंद्र एस. जोशी बनाम बैंक ऑफ बड़ौदा (2002 की रिट याचिका संख्या. 636) के मामले में 5 अप्रैल, 2010 को निर्णय लिया गया, बंबई उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने न्यायालयों द्वारा दी गई अभिव्यक्ति



"नैतिक अधमता" की व्याख्या को भी विस्तार से नोट किया, जो धारा 4 (6) में दिखाई देती है।(d). हम उनसे निम्नलिखित चर्चा को पुनः प्रस्तुत करना चाहेंगे।

"10. जैसा कि हमने पहले उल्लेख किया है, ग्रेच्युटी का भुगतान अधिनियम स्वयं उन परिस्थितियों का प्रावधान करता है जिनके तहत एक नियोक्ता ग्रेच्युटी को जब्त कर सकता है जो नुकसान या नुकसान की सीमा तक हो सकता है। इसके अलावा धारा 4 (6) (डी) के तहत ग्रेच्युटी भी जब्त की जा सकती है यदि ऐसे कर्मचारियों की सेवाओं को किसी ऐसे कार्य के लिए समाप्त कर दिया गया है जो नैतिक अधमता से जुड़े अपराध का गठन करता है। जहां तक "नैतिक अधमता" का गठन है, हम मैसर्स में कर्नाटक उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच के फैसले के पैराग्राफ 7 और 8 से लाभकारी रूप से पुनः प्रस्तुत कर सकते हैं। भारत गोल्डमाइन्स लिमिटेड (ऊपर) जिसने समान परिभाषाओं पर विचार किया है। "7. श्री B.V. अचैया, विद्वान वकील ने पृष्ठ 186 पर शब्दों और वाक्यांशों, स्थायी संस्करण, वॉल्यूम. 27A में प्रासंगिक मार्ग की ओर हमारा ध्यान आकर्षित किया। वे पढ़ते हैं: 'नैतिक अधमता' न्याय, ईमानदारी, विनम्रता या अच्छी नैतिकता के विपरीत कुछ भी है। रे विलियम्स में। 167 पी. 1149,1152,64 सेल 316.

'नैतिक अधमता' में न्याय, ईमानदारी, विनम्रता या अच्छी नैतिकता के विपरीत किए गए सभी कार्य शामिल हैं। *Ncibling v. Terry*, 117 SW 2d 502.503.3 52 Mo.396,152 A.L.R. 249"[हमारे द्वारा रेखांकित) विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि अदालत को यह तय करना चाहिए कि क्या किसी अपराध में नैतिक अधमता शामिल है या नहीं, उपरोक्त शब्दों को दिए गए अर्थ के आलोक में।

8. उपरोक्त परिच्छेद से यह स्पष्ट है कि न्याय, ईमानदारी, विनम्रता या अच्छी नैतिकता के विपरीत किए गए किसी भी कार्य में नैतिक अधमता शामिल है। बेईमानी चोरी के अपराध के आवश्यक घटकों में से एक है, यदि किसी अन्य की संपत्ति को हटाने या लेने में बेईमानी है, तो यह चोरी का कोई अपराध नहीं है। इसलिए, जब कोई व्यक्ति चोरी के आरोप में दोषी पाया जाता है, तो इसका मतलब है कि उसने बेईमानी से काम किया है और इससे यह पता चलता है कि उसने नैतिक अधमता से जुड़ा अपराध किया है।

11. ग्रेच्युटी अधिनियम के अधिनियमन से पूर्व, टूर्नामुल्ला एस्टेट का प्रबंधन बनाम कामगार, ए. आई. आर. 1973 एस. सी. 2344 के मामले में, उच्चतम न्यायालय ने उल्लेख किया कि दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम कामगार। ए. आई. आर. 1970 एस. सी. 919 ने एक ग्रेच्युटी योजना के उद्देश्य का उल्लेख किया जो उन कामगारों को सेवानिवृत्ति लाभ प्रदान करना है जिन्होंने नियोक्ता को लंबी और बेदाग सेवा प्रदान की है और इस तरह नियोक्ता की समृद्धि में योगदान दिया है, और इसलिए, यह कहना सही नहीं था कि कोई भी कदाचार, चाहे वह कितना भी गंभीर क्यों न हो, ग्रेच्युटी की ज़ब्ती के साथ नहीं किया जा सकता है। इसके बाद विभिन्न प्रकार के दुराचारों का उल्लेख किया गया, जो थे: (1) तकनीकी कदाचार जो अनुशासनहीनता का कोई निशान नहीं छोड़ता है, (2) कदाचार जिसके परिणामस्वरूप नियोक्ता की संपत्ति को नुकसान होता है जिसकी भरपाई ग्रेच्युटी या उसके कुछ हिस्से को जब्त करके की जा सकती है, और (3) प्रबंधन या अन्य कर्मचारियों के खिलाफ हिंसा के कृत्यों या रोजगार के स्थान में या उसके पास दंगापूर्ण या अव्यवस्थित व्यवहार जैसे गंभीर दुराचार, जो प्रत्यक्ष रूप से नुकसान नहीं पहुंचाते हैं, गंभीर अनुशासनहीनता के लिए अनुकूल हैं। न्यायालय ने कहा कि पहले में कोई ज़ब्ती शामिल नहीं होनी चाहिए, दूसरे में कदाचार के परिणामस्वरूप नियोक्ता को सीधे हुए नुकसान के बराबर राशि का ज़ब्ती शामिल हो सकता है और तीसरे में कामगार के कारण उपदान का ज़ब्ती शामिल होगा। इस प्रकार, यह स्पष्ट होगा कि ग्रेच्युटी अधिनियम लागू होने से पहले ही, सर्वोच्च न्यायालय ने नोट किया था कि ग्रेच्युटी को जब्त किया जा सकता है। यू. पी. स्टेट शुगर कॉरपोरेशन लिमिटेड और क्यू. आर. एस. बनाम कमल स्वरूप टंडन, 2008 आई. आई. सी. एल. आर. 563 के मामले में उच्चतम न्यायालय के निर्णय में ग्रेच्युटी का भुगतान करने का उद्देश्य पर्याप्त रूप से निर्धारित किया गया है, जहां न्यायालय ने निम्नलिखित रूप में टिप्पणी की: "यह अच्छी तरह से तय किया गया है कि 14 कर्मचारी द्वारा दी गई लंबी और सराहनीय सेवाओं

के लिए सेवानिवृत्ति लाभ अर्जित किए जाते हैं। उन्हें कर्मचारी को मुफ्त में या केवल वरदान के रूप में भुगतान नहीं किया जाता है। इसका भुगतान उन्हें उनके समर्पित और समर्पित कार्य के लिए किया जाता है।

ग्रेच्युटी और उन परिस्थितियों से संबंधित कई निर्णयों का संदर्भ दिया गया था जिनके तहत ग्रेच्युटी को जब्त किया जा सकता था।

(19) वर्तमान मामले में, निश्चित रूप से, प्रतिवादी को अनिवार्य सेवानिवृत्ति का दंड देने के बाद, उसकी ग्रेच्युटी को जब्त करने का निर्णय लेने से पहले एक विशिष्ट कारण बताओ नोटिस दिया गया था। इस प्रकार, इस प्रक्रियात्मक आवश्यकता को पूरा करने के लिए एक स्वतंत्र निर्णय लिया जाता है जो मैसर्स भारत गोल्ड माइन्स लिमिटेड में अनिवार्य है। (supra). लेकिन अगला सवाल यह है कि क्या यह उन परीक्षणों को संतुष्ट करता है जिन पर इस तरह के आदेश की न्यायिक समीक्षा की जा सकती है।

(20) हम पहले ही कारण बताओ नोटिस दिनांक 18.9.2008 की भाषा को पुनः प्रस्तुत कर चुके हैं। इसमें कहा गया है कि "प्रतिवादी ने कुछ अनियमितताएं की थीं और उन कृत्यों के कारण, बैंक को गंभीर वित्तीय जोखिमों का सामना करना पड़ा था।" ग्रेच्युटी को जब्त करते समय, कारण दिया गया था कि प्रतिवादी के कार्यों में "Rs. 4.00 करोड़ से अधिक का नुकसान शामिल था। बैंक के लिए। प्रत्यर्थी के विद्वत वकील का तर्क था कि कारण बताओ नोटिस में, कथित नुकसान की कोई विशिष्ट राशि नहीं आंकी गई थी, जो कि श्रीमती कमला रमेशचंद्र शर्मा मामले में बॉम्बे उच्च न्यायालय के फैसले के अनुसार अनिवार्य आवश्यकता थी (supra). इस तरह का कारण बताओ नोटिस अवैध था क्योंकि नुकसान की मात्रा निर्धारित की जानी थी। यह प्रस्तुत किया गया था कि अंतिम आदेश में इस आंकड़े का उल्लेख करने से कोई लाभ नहीं होगा जब प्रतिवादी को इसके खिलाफ कारण दिखाने का कोई अवसर नहीं दिया गया था। इसके अलावा, हालांकि अंतिम आदेश में 4 करोड़ के आंकड़े का उल्लेख किया गया है, लेकिन यह आंकड़ा कैसे आया, इसका खुलासा सक्षम प्राधिकारी द्वारा नहीं किया गया है। प्रत्यर्थी के विद्वान वकील ने यह भी तर्क दिया कि आरोप पत्र में ऐसा कोई आंकड़ा नहीं था। यहां तक कि जांच अधिकारी द्वारा प्रस्तुत जांच रिपोर्ट में भी, जहां आरोप साबित हुए थे, किसी भी नुकसान का कोई पता नहीं चला था, जिसे अपीलार्थी-बैंक ने विभिन्न खातों में प्रतिवादी द्वारा की गई अनियमितताओं के कारण उजागर किया था।

(21) दूसरी ओर, अपीलार्थियों के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि यह एक ऐसा मामला था जहां विभिन्न राशियों के ऋण प्रदान करके विभिन्न खातों में अनियमितताएं की गई थीं जो आरोप पत्र में स्पष्ट रूप से बताई गई थी।

(22) इन तर्कों पर विचार करने के बाद, हम पाते हैं कि प्रत्यर्थी के लिए विद्वान वकील का तर्क प्रबल होना चाहिए। डब्ल्यू. सी. ने आरोप पत्र के साथ-साथ जांच रिपोर्ट भी देखी है। इसमें कोई संदेह नहीं है कि आरोप पत्र में 24 खातों का उल्लेख किया गया है जहां प्रतिवादी ने अपनी शक्तियों से परे या उचित प्रतिभूतियां प्राप्त किए बिना ऋण या अन्य वित्तीय समायोजन दिए थे। इससे पता चलता है कि कुछ खातों को ओवरड्रॉन किया गया था। इन खातों का संचालन भी संतोषजनक नहीं था। हालांकि, क्या अपीलार्थी-बैंक को अंततः नुकसान हुआ और वास्तविक नुकसान क्या था, यह परिलक्षित नहीं होता है। इसमें कोई संदेह नहीं है कि प्रत्यर्थी द्वारा की गई अनियमितताओं ने बैंक को इस तरह के नुकसान के लिए उजागर किया होगा। हालांकि, यह वास्तव में बैंक को हुए नुकसान से पूरी तरह से अलग है। यहां तक कि अगर कुछ खाते खराब हो जाते हैं और बैंक को चूक करने वाले पक्षों के खिलाफ उन खातों से संबंधित वसूली के लिए मुकदमा दायर करना पड़ता है, तो भी यह स्वचालित रूप से इस निष्कर्ष पर नहीं पहुंचेगा कि नुकसान/क्षति हुई है। यह संभव है कि बैंक उन कार्यवाही में पूरे पैसे की वसूली करने में सक्षम हो। वास्तव में ऐसा हुआ है या नहीं और वास्तव में नुकसान हुआ है या नहीं, यह आरोप-पत्र या जांच रिपोर्ट से स्पष्ट नहीं है।

(23) यह इस कारण से है कि अपीलार्थी-बैंक का यह दायित्व था कि वह कारण बताओ नोटिस में स्वयं उस हानि के विवरण के साथ उस वास्तविक हानि के बारे में विशेष रूप से उल्लेख करे ताकि प्रत्यर्थी को उसे पूरा करने में सक्षम बनाया जा सके। अंतिम क्रम में भी ऐसा नहीं किया गया है। 4 करोड़ का आंकड़ा अंतिम क्रम में दिया

गया है, यहां तक कि इसका विवरण देने से भी इसकी पुष्टि नहीं होती है। इसलिए, हमारी राय है कि ग्रेच्युटी को जब्त करते हुए कारण बताओ नोटिस या अंतिम आदेश पारित किए गए हैं, जो कानूनी आवश्यकताओं को पूरा नहीं करते हैं और उन्हें अलग रखा जाना चाहिए।

(24) उपर्युक्त चर्चा का परिणाम यह होगा कि यद्यपि हम रिट याचिका की अनुमति देने वाले विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिए गए कारणों से असहमत हैं और यह भी कि अश्वनी कुमार शर्मा (उपर्युक्त) डॉक्स ने सही कानून निर्धारित नहीं किया है, जहां तक वर्तमान मामले का संबंध है, फिर भी उपदान को जब्त करने वाले विवादित आदेश को ऊपर दिए गए कारणों से अलग करना होगा। साथ ही, चूंकि यह एक प्रक्रियात्मक दोष है, इसलिए बैंक को उक्त नुकसान के विवरण के साथ वास्तविक नुकसान, यदि कोई हो, का संकेत देते हुए उचित कारण बताओ नोटिस देने और प्रत्यर्थी को सुनवाई का उचित अवसर देने के बाद अंतिम आदेश पारित करने की स्वतंत्रता दी गई है।

RE: एक व्यक्ति के लीव एनकैशमेंट के लिए माफी हो सकती है जिसे कंपनी की सेवानिवृत्ति की सजा दी गई है:

(25) शुरुआत में, हम यह टिप्पणी करने के लिए मजबूर हैं कि अश्वनी कुमार शर्मा (उपर्युक्त) में दिए गए कारण कानूनी रूप से सही नहीं हैं, क्योंकि सजा के रूप में अनिवार्य सेवानिवृत्ति को भी सेवा की सामान्य समाप्ति के रूप में माना जाता है, जिस पर हम पहले ही अपना निर्णय दे चुके हैं।

(26) हमने अधिकारी विनियमों के विनियम 38 को भी पुनः प्रस्तुत किया है, जो छुट्टी नकदीकरण से संबंधित है। इस विनियमन में कहा गया है कि छुट्टी कुछ परिस्थितियों में समाप्त हो जाएगी। हालांकि, प्रोविसो एक स्पष्टीकरण प्रदान करता है और उन मामलों में छुट्टी भुनाने का प्रावधान करता है जहाँ एक अधिकारी सेवा से "सेवानिवृत्त" होता है। सवाल यह है कि क्या इस सेवानिवृत्ति का मतलब सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्ति होगा या अनिवार्य सेवानिवृत्ति सहित अन्य तरीकों के कारण भी सेवानिवृत्ति होगी। इस बात पर विवाद नहीं किया जा सकता है कि जुर्मन के अलावा अनिवार्य सेवानिवृत्ति को परंतुक द्वारा कवर किया जाएगा और छुट्टी नकदीकरण स्वीकार्य होगा क्योंकि उस स्थिति में भी अधिकारी सेवा से "सेवानिवृत्त" होता है। हालांकि, अधिकारियों के विनियमों के विनियम 46 के विपरीत, ऐसे मामले जहां सेवानिवृत्ति अनिवार्य सेवानिवृत्ति के दंड के रूप में आती है, को बाहर नहीं किया गया है। इसलिए, जब कोई अधिकारी किसी भी तरीके से सेवा से "सेवानिवृत्त" होता है, तो वह छुट्टी नकदीकरण के लिए पात्र होता है। O.P. के मामले में। गर्ग (ऊपर) इस मुद्दे को इस न्यायालय द्वारा विशेष रूप से निम्नलिखित तरीके से निपटाया गया था: "वर्तमान मामले में याचिकाकर्ता को विनियमन 38 की लापरवाही से गलत व्याख्या के माध्यम से और इसके प्रावधान पर विचार किए बिना छुट्टी के भुनाने से गलत तरीके से इनकार कर दिया गया था। विनियमन 38 से यह पता चलेगा कि त्यागपत्र, सेवानिवृत्ति, मृत्यु, निर्वहन, बर्खास्तगी या समाप्ति पर सभी अवकाश समाप्त हो जाते हैं। इसका मतलब यह है कि उपरोक्त घटनाओं में से किसी के होने पर एक अधिकारी इस बात पर जोर नहीं दे सकता है कि उसे छुट्टी की सीमा तक सेवा में बने रहने की अनुमति दी जानी चाहिए जो अभी भी उसके नाम पर है। चूंकि छुट्टी समाप्त हो जाती है, इसलिए संबंधित अधिकारी को सेवा छोड़नी चाहिए। मजेदार बात यह है कि सेवा में रहते हुए मरने वाले अधिकारी की छुट्टी भी समाप्त हो जाती है। ऐसा लगता है कि विनियमन के निर्माताओं ने शायद सोचा था कि एक मृत व्यक्ति छुट्टी की समाप्ति तक छुट्टी पर रह सकता है, जब तक कि एक विनियमन तैयार नहीं किया गया था।

जो भी हो, यह विनियम 38 का परन्तुक है जो याचिकाकर्ता के मामले पर लागू होता है और वास्तव में अश्वनी कुमार शर्मा के मामले में चर्चा की गई है (supra). याचिकाकर्ता को दिए गए ग्रेच्युटी के भुगतान के संबंध में रु। 16 अगस्त, 2001 को, विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि इन राशियों का भुगतान बिना ब्याज के किया गया था और उपरोक्त ग्रेच्युटी राशि पर 2.7 जुलाई, 1999 से 15 अगस्त, 2001 की अवधि के लिए 10% की दर से साधारण ब्याज के भुगतान के संबंध में दिनांक 29 दिसंबर, 2003 के आदेश अनुलग्नक पी/7 को संदर्भित किया गया था। हालांकि 16 अगस्त, 2001 को ग्रेच्युटी की मूल राशि जारी किए जाने के समय याचिकाकर्ता को ब्याज का भुगतान नहीं किया गया था। 20325/- 17 नवंबर, 2004 को याचिकाकर्ता द्वारा प्राप्त दूसरी किस्त थी,

लेकिन दूसरी किस्त का भुगतान बिना ब्याज के किया गया था। इसलिए, याचिकाकर्ता इस राशि पर देय तिथि (17 जुलाई, 1999) से 27 नवंबर, 2004 को किए गए वास्तविक भुगतान तक 10% ब्याज का हकदार है।

उपरोक्त चर्चा को ध्यान में रखते हुए, इस याचिका की अनुमति दी जाती है। याचिकाकर्ता विशेषाधिकार अवकाश की अवधि के लिए परिलब्धियों के भुगतान का हकदार होगा जो उसने अर्जित किया था (छुट्टी नकदीकरण) 26 जुलाई, 999 से भुगतान की तारीख तक 10% ब्याज के साथ।

(27) हम उपरोक्त कारणों से सहमत हैं। इसलिए, हमारा विचार है कि प्रत्यर्थी लीव एनकैशमेंट का हकदार होगा।

RE: प्रोविडेंट फंड के कर्मचारी के हिस्से का संरक्षण:

(19) यूको बैंक कर्मचारी भविष्य निधि नियमों के नियम 17 और 18 निम्नलिखित प्रभाव से हैं:

(1) कोई भी योगदानकर्ता जो अवज्ञा, कदाचार धोखाधड़ी या समान प्रकृति के किसी अन्य कारण से बर्खास्त किया जाता है या इसके परिणामस्वरूप बैंक से सेवानिवृत्त होता है, केवल अपने स्वयं के योगदान की राशि को उस पर उपार्जित ब्याज के साथ उपर्युक्त दर पर और तरीके से चुकाने का हकदार होगा। न्यासी पूर्वगामी मामलों में से किसी में भी किसी योगदानकर्ता की बर्खास्तगी या सेवानिवृत्ति के कारण की पर्याप्तता के एकमात्र न्यायाधीश होंगे।

(18) यदि किसी योगदानकर्ता को धोखाधड़ी या कदाचार के लिए बर्खास्त किया जाता है, तो बैंक योगदानकर्ता के व्यक्तिगत खाते में बैंक द्वारा किए गए योगदानों और ऐसे योगदानों के संबंध में जमा किए गए ब्याज (साधारण और चक्रवृद्धि) से ऐसी बर्खास्तगी के कारण बैंक को होने वाले किसी भी नुकसान या क्षति की वसूली का हकदार होगा। बोर्ड को इस प्रकार होने वाली हानि या क्षति की राशि घोषित करने का अधिकार होगा और इस संबंध में उनकी घोषणा अंतिम और निर्णायक होगी और इस प्रकार घोषित राशि का भुगतान बैंक को किया जाएगा।

जैसा कि नियम 17 के पढ़ने से स्पष्ट है, यह तब लागू होगा जब कोई कर्मचारी (योगदानकर्ता) या तो बर्खास्त कर दिया जाता है या वह सेवा से सेवानिवृत्त हो जाता है और ऐसी बर्खास्तगी/सेवानिवृत्ति अवज्ञा, दुराचार, धोखाधड़ी या इसी तरह के किसी अन्य कारण के परिणामस्वरूप होती है। ऐसे मामले में, योगदानकर्ता अपने स्वयं के योगदान की राशि के पुनर्भुगतान का हकदार है, केवल उस पर उपार्जित ब्याज के साथ। हालांकि, निर्णय भविष्य निधि न्यास के न्यासियों का होना चाहिए जिन्हें किसी भी योगदानकर्ता की बर्खास्तगी या सेवानिवृत्ति के कारण की पर्याप्तता के एकमात्र न्यायाधीशों के रूप में माना जाता है। वर्तमान मामले में, इसमें कोई संदेह नहीं है कि प्रतिवादी को जांच करने के बाद अनिवार्य सेवानिवृत्ति की सजा दी जाती है, हालांकि, न्यासी मंडल का कोई निर्णय नहीं है और निर्णय बैंक द्वारा लिया जाता है। न्यासी मंडल से ऐसा निर्णय लेने की अपेक्षा की जाती है जैसा कि भविष्य निधि नियमों के नियम 17 में दिया गया है,

(29) जहां तक नियम 18 का संबंध है, बैंक को बैंक द्वारा किए गए योगदान से वसूली करने का अधिकार दिया गया है, i.e., नियोक्ता का हिस्सा, बैंक के परिणामस्वरूप किसी भी नुकसान या क्षति के मामले में। यहाँ भी यह बोर्ड, i.e., निदेशक मंडल है जो नुकसान या क्षति की राशि घोषित करने का हकदार है। तत्काल मामले में, निदेशक मंडल द्वारा कोई घोषणा नहीं की गई है। इसके अलावा, यह नियम केवल तभी लागू होता है जब योगदानकर्ता को धोखाधड़ी या कदाचार के लिए "बर्खास्त" किया जाता है। -यह नियम तब लागू नहीं होता है जब वह बैंक से "सेवानिवृत्त" हो जाता है, यहां तक कि "अनिवार्य सेवानिवृत्ति" का जुर्माना भी लगाया जाता है। जबकि, नियम 17 बर्खास्तगी की सजा का उल्लेख करता है और इसमें सेवानिवृत्ति, सेवानिवृत्ति का तत्व i.c भी शामिल है। धोखाधड़ी या दुराचार के परिणामस्वरूप अनिवार्य सेवानिवृत्ति का दंड नियम 18 में स्पष्ट रूप से अनुपस्थित है। इस प्रकार यह स्पष्ट है कि नियम 18 वर्तमान मामले में लागू नहीं होगा जहां अधिरोपित दंड बर्खास्तगी का नहीं बल्कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति का है। इसलिए अपीलार्थी-बैंक तत्काल मामले में नियोक्ता के अंशदान को जब्त नहीं कर सकता है। नियोक्ता के हिस्से को जब्त करने में अपीलार्थी-बैंक की कार्रवाई सही

नहीं है और है। इसलिए, अलग रखें। हालांकि, कोष के न्यासियों को यूको बैंक कर्मचारी भविष्य निधि नियमों के नियम 17 के अनुसार मामले में आगे बढ़ने की स्वतंत्रता दी गई है।

(30) अपील का निपटारा उपरोक्त शर्तों में किया जाता है। यह कहने की जरूरत नहीं है कि यदि संबंधित अधिकारियों द्वारा ग्रेच्युटी और भविष्य निधि के नियोक्ता के हिस्से पर लिया गया निर्णय प्रतिवादी के खिलाफ जाता है, तो उसे कानून के अनुसार उचित कार्यवाही में उक्त निर्णय को चुनौती देने का अधिकार होगा।

*अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।*

आकांक्षा सैनी

प्रशिक्षु न्यायिक पदाधिकारी

सोनीपत(हरियाणा)