

Darshan Engineering Works, Amritsar v. The Controlling Authority under the Payment of Gratuity Act, and others (J. M. Tandon, J.)

ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਦਾ ਬਹੁਤ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਰਾਜ ਲਈ ਕੋਈ ਸਹਾਇਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

7. ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣ ਲਈ, ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਪੁੱਛੇ ਗਏ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਹੈ। ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਕੋਲ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਨਜ਼ਰਬੰਦੀ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਹੈਬੀਅਸ ਕਾਰਪਸ ਦੀ ਰਿੱਟ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰਿਮ ਰਾਹਤ ਵਜੋਂ ਜ਼ਮਾਨਤ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਹੈ।

8. ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਉਪਰੋਕਤ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਇਹਨਾਂ 28 ਕੇਸਾਂ ਨੂੰ ਹੁਣ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਗੁਣਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਕ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਕੋਲ ਵਾਪਸ ਜਾਣਾ ਪਵੇਗਾ।

ਡੀ.ਐਸ. ਤਿਵਾਤੀਆ, ਜੇ.—ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਐਚ.ਐਸ.ਬੀ

ਪੀਸੀ ਜੈਨ ਅਤੇ ਜੇਐਮ ਟੰਡਨ ਜੇ. ਜੇ.
ਦਰਸ਼ਨ ਇੰਜਨੀਅਰਿੰਗ ਵਰਕਸ, ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ।
ਬਨਾਮ
ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਥਾਰਟੀ
ਜਵਾਬਦੇਹ।

1980 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰ. 1102 ।

24 ਮਾਰਚ 1983

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ 1950;— ਆਰਟੀਕਲ 19(1) (ਜੀ)-ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ (1972 ਦਾ XXXIX)- ਸੈਕਸ਼ਨ 1(4), 2(ਕਿਊ) ਅਤੇ (ਆਰ), 4(1) (ਬੀ)- ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ— ਐਕਟ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ—ਅਜਿਹਾ ਕਰਮਚਾਰੀ—ਕੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ—ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਉਮਰ 58 ਸਾਲ ਦੀ ਹੈ—ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣਾ—ਜੇਕਰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ— ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਪੰਜ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਤੈਅ ਕਰਨਾ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ—ਅਜਿਹਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਜੇਕਰ ਧਾਰਾ 19(1) (ਜੀ) ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੋਵੇ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4(1) (ਬੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ: ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦੀ ਉਪ ਧਾਰਾ (ਬੀ) ਉਪ-ਧਾਰਾ ਤੋਂ ਸੁਤੰਤਰ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ (ਏ) ਦਾ ਉੱਚੋ . ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ 'ਤੇ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਟੀਪੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਉਹ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਅਜੇ ਵੀ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਉਹ ਮਾਲਕ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦੇਵੇਗਾ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ

ਦੇਣਦਾਰੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਨੇ ਐਕਟ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 58 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲਈ ਸੀ। (ਪਰਾ ੨)।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਢੁਕਵੀਂ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬੰਦ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਉਪ-ਧਾਰਾ (ਏ) ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰਨ ਨਿਊਏਸ਼ਨ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਮਾਲਕ ਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣਾ। ਧਾਰਾ 4(1) ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (ਬੀ) ਉਪ-ਧਾਰਾ (ਏ) ਤੋਂ ਸੁਤੰਤਰ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 4(1) ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (ਬੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਢੁਕਵੀਂ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4(1) (ਬੀ) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। (ਪਰਾ ੩)।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਲਾਭ ਹੈ ਜੋ ਕਨੂੰਨ [ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 4(1) (h)] ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਵੈਇੱਛਤ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ ਵੀ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਇੱਕ ਚੰਗੀ, ਕੁਸ਼ਲ ਅਤੇ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਸੇਵਾ ਲਈ ਇੱਕ ਇਨਾਮ ਹੈ ਜੋ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਗਰੈਚੁਟੀ ਕਮਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਲੰਮੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਿਆਦ- ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਗਰੈਚੁਟੀ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਸੇਵਾ ਯੋਗਤਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੇ ਅਕਸਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਬਦਲਣ ਦੇ ਰੁਝਾਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੌਰਾਨ ਤਜਰਬਾ ਹਾਸਲ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਤਜਰਬੇਕਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਿਹਤਰ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਹੋਰ ਮੁਨਾਫ਼ੇ ਵਾਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਦੂਜੇ ਮਾਲਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਭਰਮਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਤਜਰਬੇਕਾਰ ਕਾਮੇ ਦਾ ਬਾਹਰ ਜਾਣਾ ਨਿਸ਼ਚਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਦੇ ਮਾਲਕ ਲਈ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਵੇਗਾ। ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਸਵੈਇੱਛਤ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਲਈ ਉਪਬੰਧ ਕਰਨ ਦੇ ਅੰਦਰੂਨੀ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਇਸ ਸਿੱਟੇ ਤੋਂ ਕੋਈ ਬਚ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ ਕਿ ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਿਆਦ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4(1) (ਬੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਵੈਇੱਛਤ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋਣ ਲਈ ਇੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਰਹਿਣ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਲੋੜੀਂਦੀ ਮੁਹਰ ਨਹੀਂ ਲਗਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਇਸ 'ਤੇ ਇੱਕ ਗੈਰਵਾਜ਼ਬ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਕਾਰੋਬਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਲਿਕ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 19(1) (ਜੀ) ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। (ਪਾਰਾ 11 ਅਤੇ 12)।

ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਅਤੇ 227 ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਟੀਸ਼ਨ , ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਕੇਸ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਲਈ ਭੇਜੇ ਗਏ ਅਤੇ:

- (a) ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰਿੱਟ, ਜੋ ਅਣਗਹਿਲੀ ਵਾਲੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, P. 1 ਅਤੇ P. 2;
- (b) ਕੋਈ ਹੋਰ ਢੁਕਵੀਂ ਰਿੱਟ, ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਹ

Darshan Engineering Works, Amritsar v. The Controlling Authority under the Payment of Gratuity Act, and others (J. M. Tandon, J.)

ਮਾਣਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਕੇਸ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਢੁਕਵਾਂ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦੀ ਹੈ;

- (c) ਪੀ. 1 ਅਤੇ ਪੀ. 2 ਦੀਆਂ ਅਸਲ/ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕਾਪੀਆਂ ਦਾਇਰ ਕਰਨਾ ;
- (d) ਨੋਟਿਸ ਆਫ ਮੋਸ਼ਨ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਾਲ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਤੋਂ ਬਕਾਇਆ ਮਿਲੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਭੂਮੀ ਮਾਲੀਆ ਦੇ ਬਕਾਏ ਵਜੋਂ ਵਸੂਲਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ;
- (e) ਦੀ ਰਿਕਵਰੀ. ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਹੋਣ ਤੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਤੋਂ ਬਕਾਇਆ ਪਾਈ ਗਈ ਰਕਮ ਰੁਕੀ ਰਹੇਗੀ; ਅਤੇ
- (f) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਖਰਚੇ ।

H. ਐੱਸ. ਬਰਾੜ, ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ (ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ) ਦੇ ਵਕੀਲ।

ਐਚਐਸ ਬਰਾੜ, ਐਡਵੋਕੇਟ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ।

ਨਿਰਣਾ

ਜੇ.ਐਮ.ਟਾਂਡਨ, ਜੇ.

I. ਜਵਾਬਦੇਹ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਸਿੰਘ ਦਾ ਜਨਮ 17 ਦਸੰਬਰ, 1913 ਨੂੰ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ 2 ਮਾਰਚ, 1968 ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਸੀ। ਉਸਨੇ 9 ਨਵੰਬਰ, 1978 ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਸੌਂਪਿਆ, ਜੋ ਕਿ 10 ਦਸੰਬਰ, 1978 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੈ। ਉਸਦਾ ਅਸਤੀਫਾ ਪ੍ਰਵਾਨ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਰਿਹਾ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸਨੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ (ਬੇੜੀ ਹੋਣ ਕਰਕੇ) ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਸਨੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 7 ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਟਰੋਲਿੰਗ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਸੀ (ਇੱਥੇ ਐਕਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ) ਦੀ ਰਕਮ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ। ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ 18 ਅਕਤੂਬਰ, 1979 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਦੇਣ ਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ 1,782 ਰੁਪਏ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਕੰਟਰੋਲਿੰਗ ਅਥਾਰਟੀ (ਪੀ. 1) ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ, ਜੋ 6 ਮਾਰਚ 1890 (ਪੀ. 2) ਦੇ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ, ਅਪੀਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ।

. ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 1(4) ਵਿੱਚ ਲਿਖਿਆ ਹੈ:-

"ਇਹ ਅਜਿਹੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ, ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ, ਨਿਯੁਕਤ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।"

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 1 (4) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯਤ ਮਿਤੀ 16 ਸਤੰਬਰ, 1972 ਹੈ। ਇਸਲਈ, ਐਕਟ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਇਆ।

ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(q) ਅਤੇ (r) ਵਿੱਚ ਕ੍ਰਮਵਾਰ 'ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ' ਅਤੇ 'ਸੁਪਰਐਨੂਏਸ਼ਨ' ਸ਼ਬਦ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਇਹ ਦੋ ਉਪ-ਭਾਗ ਪੜ੍ਹਦੇ ਹਨ: - - 7

“(q) 'ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ

ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ;

(r) ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ 'ਸੁਪਰੈਨੂਏਸ਼ਨ' ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ, -

(i) ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਜੇਕਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਉਮਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿਸ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡ ਦੇਵੇਗਾ; ਅਤੇ

(ii) ਮੈਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਅਠਾਈ ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹਾਂ;

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਇਸ ਭਾਗ ਦਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਿੱਸਾ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ: -

“4. ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ.

(1) ਪੰਜ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ' ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ : -

(a) ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ 'ਤੇ, ਜਾਂ

ਆਰ

(b) ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ, ਜਾਂ

1 (c) ਦੁਰਘਟਨਾ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਕਾਰਨ ਉਸਦੀ ਮੌਤ ਜਾਂ ਅਪਾਹਜ ਹੋਣ 'ਤੇ:

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ ਜਾਂ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਹੋਵੇ:

ਬਸ਼ਰਤੇ ਅੱਗੇ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ ਹੋਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ, ਉਸ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਉਸਦੇ ਨਾਮਜ਼ਦ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਜਾਂ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਨਾਮਜ਼ਦਗੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਦੇ ਵਾਰਸਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

2 . ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਸਕੀਮ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਬਦਲਵੇਂ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਉਮਰ ਤੱਕ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। 58 ਸਾਲ. ਦਲੀਲ ਅੱਗੇ ਵਧਦੀ ਹੈ ਕਿ 16 ਸਤੰਬਰ, 1972 ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੇ ਲਾਗੂ

Darshan Engineering Works, Amritsar v. The Controlling Authority under the Payment of Gratuity Act, and others (J. M. Tandon, J.)

ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਉਮਰ 58 ਸਾਲ ਦੀ ਹੋ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਰਕਮ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਵਿਵਾਦ ਯੋਗਤਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4(l)(b) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦਾ ਉਪ-ਧਾਰਾ (ਬੀ) ਇਸਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (ਏ) ਦਾ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਲੰਬਿਤ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ 'ਤੇ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਉਹ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਅਜੇ ਵੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।

ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਉਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦੇਵੇਗਾ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਨੇ ਐਕਟ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 58 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲਈ ਸੀ।

3.) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2 (ਆਰ) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਸੇਵਾ ਲਈ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਹੈ। ਦਲੀਲ ਅੱਗੇ ਵਧਦੀ ਹੈ ਕਿ ਤਤਕਾਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਸੰਬੰਧੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ 58 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਸੇਵਾ ਲਈ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। . ਇਹ ਝਗੜਾ ਵੀ ਬਿਨਾਂ ਯੋਗਤਾ ਤੋਂ ਹੈ। ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4.(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (a) ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਮਾਲਕ ਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਰਹਿ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ. ਇਹ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਉੱਪਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਚੁੱਕਾ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 4(1) ਦੀ ਉਪ ਧਾਰਾ (ਬੀ) ਉਪ ਧਾਰਾ (ਏ) ਤੋਂ ਸੁਤੰਤਰ ਹੈ। ਧਾਰਾ 4 (1) ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (ਬੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਢੁਕਵੀਂ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4(1)(ਬੀ) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

4. ਪਾਲਤੂ ਜਾਨਵਰਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਦੀ ਆਖਰੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4(l)(b) ਉਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 19 (1) (ਜੀ) ਨੂੰ ਪੰਜ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਬਹੁਤ ਛੋਟੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਹੈ। ਦਲੀਲ ਅੱਗੇ ਵਧਦੀ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਚੰਗੀ ਕੁਸ਼ਲ ਅਤੇ ਗੁਣਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਲਈ ਇਨਾਮ ਹੈ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦਾ ਕੋਈ ਵਾਜ਼ਬ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਪੰਜ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ

ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (1) (ਬੀ) ਵਿੱਚ ਸਵੈਇੱਛਤ ਅਸਤੀਫੇ ਦੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਸ਼ਾਮਲ ਉਪਬੰਧ, ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਅਧਿਕਾਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 19 (1) (1) (1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਗਾਰੰਟੀਸ਼ੁਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। g) ਸੰਵਿਧਾਨ ਦਾ। ਰਿਲਾਇੰਸ ਨੂੰ ਐਕਸਪ੍ਰੈਸ ਅਖਬਾਰ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ (ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ) ਲਿਮਿਟੇਡ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਦਿ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ (1)। ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਰੇਅਨ ਅਤੇ ਸਿਲਕ ਮਿੱਲਜ਼ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ (2), ਵੇਂਗਰ ਐਂਡ ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਰਕਰ (3), ਅਤੇ ਮੈਸਰਜ਼ ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਪੇਟਸ (ਇੰਡੀਆ) ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਇਸ ਦੇ ਵਰਕਰ (4)।

ਐਕਸਪ੍ਰੈਸ ਅਖਬਾਰ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪੱਤਰਕਾਰਾਂ (ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ) ਅਤੇ ਫੁਟਕਲ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਐਕਟ, 1955 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਸੀ। ਉਸ ਐਕਟ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 5 ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਿੱਸਾ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ: -

5. ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ।— (1) ਕਿੱਥੇ--

(a) ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪੱਤਰਕਾਰ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਂ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ। ਇਸ ਐਕਟ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਖਬਾਰ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ, ਅਤੇ

(i) ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸ ਅਖਬਾਰ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਵਜੋਂ, ਜਾਂ x

(ii) ਉਹ ਸੁਪਰ ਐਨੁਏਸ਼ਨ ਦੀ ਉਮਰ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਰਿਟਾਇਰ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ

(iii) ਉਹ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਉਸ ਨਿਊਜ਼ ਪੇਪਰ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ

(b) ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪੱਤਰਕਾਰ ਦੀ ਮੌਤ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਖਬਾਰ ਅਦਾਰੇ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪੱਤਰਕਾਰ ਜਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਥਿਤੀ ਹੋਵੇ, ਉਸਦੇ ਵਾਰਸ, ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਪੱਖਪਾਤ ਦੇ ਉਦਯੋਗਿਕ 'ਡਿਸ' ਦੇ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਏ ਕੋਈ ਲਾਭ ਜਾਂ ਅਧਿਕਾਰ ਪੁਟਸ ਐਕਟ, 1947 (1947 ਦਾ XIV), ਉਸ ਸਥਾਪਨਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ, ਅਸਤੀਫਾ ਜਾਂ ਮੌਤ 'ਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਜੋ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਰ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਲਈ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਔਸਤ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗੀ। ਜਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦਾ ਕੋਈ ਹਿੱਸਾ।

Darshan Engineering Works, Amritsar v. The Controlling Authority under the Payment of Gratuity Act, and others (J. M. Tandon, J.)

- (2) 1962 LLJ 224.
- (3) 1963 ਐਲਐਲਜੇ 403
- (4) ਏਆਈਆਰ 1966 ਐਸਸੀ 732.

6. ਐਕਸਪ੍ਰੈਸ ਅਖਬਾਰ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਪੱਤਰਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਗਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਸੰਬੰਧੀ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੇ ਹੋਏ ਦੇਖਿਆ: -

“ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਦੋਂ ਅਸੀਂ ਅਖਬਾਰ ਅਦਾਰਿਆਂ ਤੋਂ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਪੱਤਰਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਗਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਿਵਸਥਾ ਲਈ ਆਉਂਦੇ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਦੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਸੀ ਜੋ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਵਾਜਬ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਲਾਭ ਦੀ ਇੱਕ ਸਕੀਮ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ 'ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਇਹ ਮਾਮਲੇ ਸਨ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੇ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ;; ਉੱਤੇ ਗਰੈਚੁਟੀ ਲਾਭ ਦਿੱਤੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵੀ. ਸਿਪਲਾ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ (4-ਏ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਜੇਹ ਚਿੰਤਾ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਹੋਰ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਪੂਰੇ ਪੈਮਾਨੇ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ। ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ; (2) 15 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ QR ਅਸਤੀਫੇ ਉੱਤੇ

ਉਪਰੋਕਤ ਤੋਂ ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਹ ਸਿਰਫ 15 ਸਾਲ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਨਾ ਕਿ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ 3 ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ 'ਤੇ। ਮੌਜੂਦਾ ਸੰਖ. ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਕਾਫੀ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਚੰਗੀ, ਕੁਸ਼ਲ ਅਤੇ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਸੇਵਾ ਲਈ ਇਨਾਮ ਵਜੋਂ (ਵਿਡੀਓ ਇੰਡੀਅਨ ਰੇਲਵੇ ਸਥਾਪਨਾ ਕੋਡ, ਭਾਗ I ਪੰਨਾ 614—ਚੈਪਟਰ XV, ਪੈਰਾ. 1503 'ਤੇ), ਇੱਥੇ - ਸਮਾਨ ਪੁਰਸਕਾਰ ਦੇਣ ਲਈ ਕੋਈ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਲਿਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਅਸਧਾਰਨ ਹਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਿਰਫ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਬਾਅਦ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਮਾਲਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਫਿਰ ਉਹੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਵੀ ਤਰਕਸੰਗਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ

(4-A)1955-2 LLJ 355 (IT Bom) Zr38)

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 5(I)(a)(ii) ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ

ਲਈ, ਅਸੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਉਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਵਜੋਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੈ।

7. ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਰੇਅਨ ਅਤੇ ਸਿਲਕ ਮਿੱਲ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡ ਸ਼ਿਪਜ਼ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਹੋਣ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਗਿਆ। ਪੰਜ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਂ ਲਗਾਤਾਰ 15 ਸਾਲ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਖਾਸ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜੋ ਬਰਕਰਾਰ ਸੀ।

8. ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ: -

“ਫਿਰ ਸਕੀਮ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਵੱਲ ਮੁੜਦੇ ਹੋਏ, ਅਸੀਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹਾਂ ਕਿ ਕੁਝ ਸੋਧਾਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਈ ਗਈ ਸਕੀਮ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ:

ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਦੀ ਸੇਵਾ ਲਈ। ਨਹੀਂ।

ਦੋ ਸਾਲ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਲਈ, ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਨੈਤਿਕ ਗਿਰਾਵਟ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ - ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਰ ਸਾਲ ਲਈ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮੁਢਲੀ ਤਨਖਾਹ। 'ਮੁਢਲੀ ਤਨਖਾਹ।

ਸ੍ਰੀ ਪਾਠਕ ਨੇ ਇਸ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਪਹਿਲੀ ਆਲੋਚਨਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਨੈਤਿਕ ਗਿਰਾਵਟ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਬਾਰੇ ਧਾਰਾ ਅਸਾਧਾਰਨ ਹੈ ਅਤੇ ਪੇਚੀਦਗੀਆਂ ਪੈਦਾ ਕਰੇਗੀ। ਇਹ ਸਥਿਤੀ ਸਿੱਖਿਅਤ ਅਟਾਰਨੀ-ਜਨਰਲ ਦੁਆਰਾ ਵਿਵਾਦਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਉਕਤ ਉਪਬੰਧ ਵਿੱਚੋਂ "ਨੈਤਿਕ ਗਿਰਾਵਟ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ" ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਹਟਾ ਦੇਵਾਂਗੇ। ਸ੍ਰੀ ਪਾਠਕ ਵੱਲੋਂ ਇਸ ਵਿਵਸਥਾ ਵਿਰੁੱਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਦੂਜੀ ਆਲੋਚਨਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਵਿਵਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਦੋ ਸਾਲ ਦੀ ਸੀਮਾ ਬੇਲੋੜੀ ਉਦਾਰ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਸੋਚਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਆਲੋਚਨਾ ਵੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਿਤ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਅੰਤਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ

ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸਮਾਪਤੀ। ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਂਗੇ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਲਈ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਿਆਦ ਪੰਜ ਸਾਲ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਇਸ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਜੋੜਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਜੇਕਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਇਆ ਹੈ,

Darshan Engineering Works, Amritsar v. The Controlling Authority under the Payment of Gratuity Act, and others (J. M. Tandon, J.)

ਤਾਂ ਉਸ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਭਰਪਾਈ ਪਹਿਲਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੇਣ ਯੋਗ ਗਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਬਕਾਇਆ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੈ, ਉਸਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਉਸਨੇ ਦਸ ਸਾਲ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਗਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਰ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀਮਾ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਂਗ ਹੀ ਰਹੇਗੀ।"

9. ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਪੇਂਟਸ (ਇੰਡੀਆ) ਲਿਮਿਟਡ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ - ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਲਾਰਡਜ਼ਿਪ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:- '

ਹੁਣ ਅਸੀਂ ਗਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮ ਵੱਲ ਮੁੜਦੇ ਹਾਂ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੁਆਇੰਟਾਂ ਦੀ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਕਮਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਪੰਜ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੈਅ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਹ ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ - (ਏ) ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ, (ਬੀ) ਡਾਕਟਰੀ ਅਯੋਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ, (ਸੀ) ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ, (d) ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ, ਜਾਂ (e) ਗਲਤ ਵਿਵਹਾਰ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਪੈਸੇ ਅਤੇ ਜਾਇਦਾਦ ਵਿੱਚ ਨੁਕਸਾਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦਾ ਇਤਰਾਜ਼ ਹੈ ਕਿ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਨਾਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਿਆਦ ਪੰਜ ਸਾਲ ਹੋਣ ਜਾਂ ਸੁਪਰਨ ਨਿਊਏਸ਼ਨ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮਾਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਲੰਬੀ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਅਸੀਂ ਸੋਚਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਤੱਤ ਹੈ। ਦੇ ਮਾਮਲੇ 'ਚ ਗਰੈਚੁਟੀ ਕਮਾਉਣ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਲੰਮੀ ਮਿਆਦ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਕਾਰਨ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਇਹ ਦੇਖਣ ਲਈ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ - ਆਦਮੀ ਗਰੈਚੁਟੀ ਲਈ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਛੋਟੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਸੇਵਾ ਪਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇੱਕ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇੱਕ ਚਿੰਤਾ ਨਹੀਂ ਛੱਡਦੇ। ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਲੰਬਾ ਸਮਾਂ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਵਧੇਰੇ ਸੰਭਾਵਨਾ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਕੰਪਨੀ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਰਹਿਣਗੇ ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ ਗਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮਾਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਐਕਸਪ੍ਰੈਸ ਅਖਬਾਰ (ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ) ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਓਜੇ ਇੰਡੀਆ (5) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਾਂ, ਜਿੱਥੇ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ ਲਈ ਇੱਕ ਛੋਟੀ ਜਿਹੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਰੋਕ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਗਾਰਮੈਂਟ ਕਲੀਨਿੰਗ ਵਰਕਸ ਬਨਾਮ ਇਸ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ (6), ਘੱਟੋ-ਘੱਟ 10 ਸਾਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਤਾਂ ਜੋ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਗਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

ਵਿੱਚ ਵੈਂਗਰ ਐਂਡ ਕੰਪਨੀ ਬਨਾਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ (7) ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਅੰਤਰ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਪਹਿਲੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਿਆਦ 5 ਸਾਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਦੂਜੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਿਆਦ 10 ਸਾਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।"

10.) ਐਕਸਪ੍ਰੈਸ ਅਖਬਾਰ (ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ) ਲਿਮਟਿਡ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪੱਤਰਕਾਰਾਂ (ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ) ਅਤੇ ਫੁਟਕਲ ਉਪਬੰਧ ਐਕਟ, 1955 ਦੀ ਧਾਰਾ 5(I)(a) (iii) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਉਪਬੰਧ, ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ 3 ਸਾਲ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਰੋਕ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬਾਕੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡ ਸ਼ਿਪਜ਼ ਨੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜੋ ਕਿ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ. ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ 15 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਮਿਆਦ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਸਕੀਮਾਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਯੋਗਤਾ ਮਿਆਦ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ 10 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਸਕੀਮਾਂ ਨੂੰ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਯੋਗਤਾ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਵਧਾ ਕੇ 10 ਸਾਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਇਸ ਪਿਛੋਕੜ ਵਿੱਚ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਜਾਂਚ ਕਰਨੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4(1) (ਬੀ) ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਹੱਦ ਤੱਕ

(5) ਪੰਨਾ 158 'ਤੇ 1959 SCR 12. (AIR 1958 SC 578)।

<6) (1962) 1 SCR 711.

(7) ਏਆਈਆਰ 1964 ਐਸਸੀ 864

ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 19(I)(g) ਦੇ ਉਲਟ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ /

(11) ਇੱਕ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਲਾਭ ਹੈ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ [ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 4(I)(b)] ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ ਵੀ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਇੱਕ ਚੰਗੀ, ਕੁਸ਼ਲ ਅਤੇ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਸੇਵਾ ਲਈ ਇੱਕ ਇਨਾਮ ਹੈ ਜੋ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਕਮਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਲੰਮੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਿਆਦ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਸੇਵਾ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਕਸਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਪ੍ਰਵਿਰਤੀ ਨੂੰ ਰੋਕਿਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੌਰਾਨ ਤਜਰਬਾ

Darshan Engineering Works, Amritsar v. The Controlling Authority under the Payment of Gratuity Act, and others (J. M. Tandon, J.)

ਹਾਸਲ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਤਜਰਬੇਕਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਿਹਤਰ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਹੋਰ ਮੁਨਾਫੇ ਵਾਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਦੂਜੇ ਮਾਲਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਭਰਮਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਤਜਰਬੇਕਾਰ ਕਾਮੇ ਦਾ ਬਾਹਰ ਜਾਣਾ ਨਿਸ਼ਚਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਦੇ ਮਾਲਕ ਲਈ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਵੇਗਾ। ਮੇਸਰਸ ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਪੇਂਟਸ (ਇੰਡੀਆ) ਲਿਮਟਿਡ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਉਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ "ਸਵੈਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ, ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਲੰਬਾ ਸਮਾਂ ਇਹ ਵਧੇਰੇ ਸੰਭਾਵਨਾ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਪਨੀ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਰਹਿਣਗੇ। ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ ਗਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮਾਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ।

(12) ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਸਵੈਇੱਛਤ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਲਈ ਉਪਬੰਧ ਕਰਨ ਦੇ ਅੰਦਰੂਨੀ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਇਸ ਸਿੱਟੇ ਤੋਂ ਕੋਈ ਬਚ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ ਕਿ ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਿਆਦ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਐਕਟ ਕੈਮੇਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 4(1)(ਬੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਵੈਇੱਛਤ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋਣ ਲਈ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਰਹਿਣ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਕਾਫ਼ੀ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਦੀ ਮੋਹਰ ਲਗਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਇਸ 'ਤੇ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਯੋਗ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਉਂਦਾ ਹੈ - ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਬੁਨਿਆਦੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 19(1)(g) ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ।

(13) ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਕੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ। ਉਸਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4(1)(b) ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ। ਉੱਪਰ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4(1)(ਬੀ) ਜਿਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਇਹ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ 'ਤੇ ਗਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਕਰਨ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਪੰਜ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਧਾਰਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ 19(1)(g)।

(14) ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4(1)(b) ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਖਸ਼ੀਸ਼ ਸਿੰਘ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਸਵੈਇੱਛਤ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਪੀ. 1 ਅਤੇ ਪੀ. 2 ਦੇ ਉਲਟ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਹੁਕਮਾਂ ਪੀ. 1 ਅਤੇ ਪੀ. 2 ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਖਰਚਿਆਂ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਆਰਡਰ ਨਹੀਂ।

ਪ੍ਰੋਮ ਚੰਦ ਜੈਨ, ਜੇ.—ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਡਿਸਕਲੇਮਰ:- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆਂ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸਮਝਣ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਸਾਰੇ ਵਿਹਾਰਕ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ

ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ, ਨਿਆਂ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਸੰਸਕਰਣ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਹੋਵੇਗਾ
ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।
ਕੰਚਨ

ਐਸ.ਸੀ.ਕੇ

ਐਸਐਸ ਸੋਢੀ ਜੇ.

ਗਿਆਨ ਸਿੰਘ ਅਟਵਾਲ- ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਐਸ ਐਨ ਤਿਵਾੜੀ ਅਤੇ ਹੋਰ, - ਜਵਾਬਦੇਹ।

ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਵੀਜ਼ਨ ਨੰ. 742 .

5 ਅਪ੍ਰੈਲ 1983

ਸਹੁੰ ਐਕਟ (1969 ਦਾ XLIV) — ਧਾਰਾ 4 ਅਤੇ 6 — ਗਵਾਹ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਰੂਪ ਵਿਚ ਸਹੁੰ
ਚੁੱਕਣ ਤੋਂ ਇਜ਼ਕਦਾ ਹੈ—ਕਿਰਾਇਆ ਕੰਟਰੋਲਰ ਅਜਿਹੀ ਗਵਾਹੀ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਦਾ ਹੈ —ਗਵਾਹ ਨੂੰ
ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼—ਦੀ ਵੈਧਤਾ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਹੁੰ ਜਾਂ ਪੁਸ਼ਟੀ ਦਾ ਰੂਪ ਜੋ ਇੱਕ ਗਵਾਹ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ,
ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਲੋਕਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਇਹ, ਧਾਰਾ 6(1) ਦੇ
ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, 'ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਲਈ ਇੱਕ ਵੱਖਰੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ
ਗਵਾਹ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕਿਸੇ ਗਵਾਹ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਸਹੁੰ ਚੁੱਕਣ ਜਾਂ ਕੋਈ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ
ਜਾਂ ਉਸ ਰੂਪ ਵਿਚ ਕੋਈ ਹੋਰ ਬੇਨਿਯਮਤਾ ਜਿਸ ਵਿਚ ਸਹੁੰ ਜਾਂ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਸ ਦੀ ਗਵਾਹੀ ਨੂੰ
ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ। ਹੋਰ ਕੀ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਭੁੱਲ ਜਾਂ ਬੇਨਿਯਮੀਆਂ ਦਾ ਸੱਚ ਬਿਆਨ ਕਰਨ ਲਈ ਗਵਾਹ
ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਸ ਸਿੱਟੇ ਤੋਂ ਕੋਈ ਬਚਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਸਹੁੰ ਜਾਂ
ਪੁਸ਼ਟੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ਼ ਬੇਨਿਯਮਤਾ ਕਿ ਇੱਕ ਗਵਾਹ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੂੰ ਛੱਡ
ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕੋਈ ਸਹੁੰ ਚੁੱਕਣ ਜਾਂ ਕੋਈ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਉਸਦੇ
ਰਿਕਾਰਡ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਏਗੀ। ਸਬੂਤ ਜਾਂ ਇਸ ਖਾਤੇ 'ਤੇ ਉਸਨੂੰ
ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨਾ।

(ਪਰਾ ੬)।

ਐਕਟ ਈਸਟ ਪੰਜਾਬ ਅਰਬਨ ਹੈਟ ਰਿਸਟ੍ਰਿਕਸ਼ਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 15(5) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 115

Darshan Engineering Works, Amritsar v. The Controlling Authority under the Payment of Gratuity Act, and others (J. M. Tandon, J.)

ਸੀਪੀਸੀ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 227 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸ਼੍ਰੀ ਬੀ. ਐਸ. ਤੇਜੀ ਵਧੀਕ ਸੈਸ਼ਨ ਸਬ-ਜੱਜ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਸੋਧਣ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨ ਰੈਟ ਕੰਟਰੋਲਰ ਪੂਰਬੀ ਪੰਜਾਬ ਸ਼ਹਿਰੀ ਪਾਬੰਦੀ ਐਕਟ, 1949, ਹੁਸ਼ਿਆਰਪੁਰ, ਮਿਤੀ 1 ਮਾਰਚ, 1983 ਨੂੰ ਗਵਾਹ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਦੇ ਹੋਏ।