

पंजाब राज्य सहकारी बैंक बनाम अमरीक सिंह वालिया

और एक और (ए. के. सीकरी, मुख्य न्यायाधीश)

माननीय ए. के. सीकरी, मुख्य न्यायाधीश और राकेश कुमार जैन, न्यायमूर्ति के समक्ष

पंजाब राज्य सहकारी _____ अपीलकर्ता

बनाम

अमरिक सिंह वालिया और ए _____ प्रतिवादी

एल. पी. ए. सं. 858, 2010

28 फरवरी, 2013

ए. लेटर्स पेटेंट, 1919-सी. एल. एक्स-सेवा कानून-सामान्य संवर्ग नियम-पंजाब राज्य सहकारी वित्तपोषण संस्थान सेवा (सामान्य संवर्ग) नियम 1970-71-आरएल 1. 3 (के) और नियम 2 (सी)-ग्रेच्युटी का भुगतान अधिनियम 1972-धारा 2 (ओं) और 4 (5)-ग्रेच्युटी के अल्प भुगतान पर विवाद-ग्रेच्युटी के भुगतान के उद्देश्य से अंतिम रूप से प्राप्त सैलरी क्या है और क्या घर का किराया भत्ता और चिकित्सा भत्ता शामिल किया जाना है या नहीं-यह निर्धारित है कि सैलरी का अर्थ मूल मासिक वेतन है जिसमें वेतन के रूप में माने जाने वाले किसी भी अन्य परिलब्धियों को शामिल किया जाता है और परिलब्धियों को ध्यान में रखा जाना चाहिए जो परिभाषित शाब्दिक अर्थ नहीं है।

यह निर्णय लिया गया कि सामान्य संवर्ग नियमों के तहत 'वेतन' या 'सैलरी' की परिभाषा, विद्वान एकल न्यायाधीश ने राय दी कि वेतन में सैलरी के साथ-साथ सैलरी के रूप में प्राप्त अन्य पारिश्रमिक भी शामिल होंगे। चूंकि नियम 1.3 (के) में कहा गया है कि सैलरी का अर्थ है मूल मासिक वेतन जिसमें सैलरी के रूप में माने जाने वाले किसी भी अन्य परिलब्धियां शामिल हैं, न केवल मूल वेतन बल्कि वेतन के रूप में प्राप्त होने वाले अन्य परिलब्धियों को भी सैलरी के रूप में माना जाना चाहिए। चूंकि 'परिलब्धियाँ' और 'पारिश्रमिक' शब्दों को सामान्य संवर्ग नियमों के तहत परिभाषित नहीं किया गया है, इसलिए विद्वान एकल न्यायाधीश ने इन शब्दों के शाब्दिक अर्थ की तलाश करना उचित समझा, अर्थात्, जिसे सर्वोच्च न्यायालय द्वारा गेस्टेटनर डुप्लिकेटर्स प्राइवेट लिमिटेड बनाम आयकर आयुक्त, पश्चिम बंगाल, (1979) 2

एस. सी. सी. 354 के मामले में उचित मापदंड माना गया। निदेशक केंद्रीय बागान फसल अनुसंधान संस्थान, केसरगोड और अन्य बनाम ए. आई. आर. 1994 सुप्रीम कोर्ट 2541 के साथ-साथ भारतीय स्टेट बैंक और अन्य बनाम ए. आई. डी. 2 और अन्य, 2003 (11) सुप्रीम कोर्ट के मामले 646 और कुछ अन्य निर्णय।

(पैरा 14)

ख. सामान्य संवर्ग नियमों में उपदान के भुगतान के प्रावधान हैं-अपीलकर्ता-बैंक इन नियमों के तहत कर्मचारियों को लाभ नहीं दे सकता है और अधिनियम के तहत प्रावधानों का सहारा लेकर इसे छीन नहीं सकता है-बैंक निर्धारक कारक का इरादा-क्या अधिनियम और नियम सह-अस्तित्व में हो सकते हैं।

यह निर्णय लिया कि पहली बात तो हम इस बात पर जोर देना चाहेंगे कि यह अपीलकर्ता बैंक ही है जिसने सामान्य संवर्ग नियम बनाए हैं। उसके परिशिष्ट-V में उपदान के भुगतान के प्रावधान हैं। इस प्रकार ये नियम जो विशेष रूप से सामान्य संवर्ग के कर्मचारियों पर लागू किए गए हैं, सेवा शर्तों को लागू करते हैं और आखिरकार, इन नियमों को नजरअंदाज नहीं किया जा सकता। अपीलकर्ता बैंक इन नियमों के तहत कर्मचारियों को लाभ नहीं दे सकता है जहां तक उपदान के भुगतान का संबंध है और उपदान अधिनियम में निहित प्रावधानों का बहाना बनाकर दूसरे हाथ से उसे लेना चाहता है। इन नियमों को तैयार करने के समय बैंक ग्रेच्युटी अधिनियम में निहित प्रावधानों से अच्छी तरह वाकिफ था। जाहिर है, ग्रेच्युटी अधिनियम के तहत 'मजदूरी' की परिभाषा बैंक को पता थी, जो 'मजदूरी' की परिभाषा से ऐसे भत्तों को बाहर करती है। इसके बावजूद और खुली आँखों से अपीलकर्ता बैंक ने 'सैलरी' और 'वेतन' शब्दों को अलग-अलग परिभाषा देने का फैसला किया। इसका मतलब यह होगा कि इन नियमों को तैयार करते समय बैंक का इरादा इन नियमों के तहत देय सैलरी/वेतन का निर्धारण करते समय सामान्य संवर्ग के कर्मचारियों को उपदान देना था। यदि यह पता नहीं चलता है कि सामान्य संवर्ग नियमों के तहत लाभ जो इन नियमों के अंतर्गत आने वाले कर्मचारियों द्वारा सुरक्षित किया जाता है, बेहतर और अधिक फायदेमंद है, तो बैंक यह कहने के लिए नहीं मुड़ सकता है कि वह कर्मचारियों को ग्रेच्युटी अधिनियम के अनुसार कम ग्रेच्युटी देगा।

(पैरा 21)

2010 के एल. पी. ए. सं. 858,876,877,878,880,881,882,883,884,885,886 और 887 में अपीलार्थियों के लिए और 2010 के सी. डब्ल्यू. पी. सं. 13974,13978,13979,13967 में प्रतिवादी सं. 3 के लिए हरिंदर सिंह सिद्धू, अधिवक्ता

जे.एस. पूरी, अतिरिक्त महाधिवक्ता पंजाब।

डी.वी.शर्मा, शिवानी शर्मा के साथ वरिष्ठ अधिवक्ता, 2010 की एल. पी. ए. संख्या 876 उत्तरदाताओं के लिए संख्या 1 से 7, 9 से 13 के लिए अधिवक्ता और 2010 की सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 13, 967, 13974, 13978, 13979 में याचिकाकर्ताओं के लिए

और 2011 का 21556। 2010 के एल. पी. ए. सं. 877 उत्तरदाताओं के लिए सं. 1 और 2 के लिए, 2010 के एल. पी. ए. सं. 879 उत्तरदाताओं के लिए सं. 2 के लिए, 2010 के एल. पी. ए. सं. 887 उत्तरदाताओं के लिए सं. 1 से 8 के लिए, कुलबीर सिंह सेखों, अनिल खेतरपाल, अधिवक्ता के साथ अधिवक्ता,

2010 के एल. पी. ए. सं. 882 में व्यक्तिगत रूप से H.C.Gupta, प्रतिवादी सं. 1।

अश्विनी पराशर, अधिवक्ता, विकास चतरथ, अधिवक्ता और सुश्री सिल्वी, अधिवक्ता में प्रतिवादी संख्या 3 की ओर से।

ए. के. सीकरी, मुख्य न्यायाधीश

(1) इन सभी अपीलों में अपीलकर्ता पंजाब राज्य सहकारी बैंक लिमिटेड चंडीगढ़ है। ये अपीलें प्रतिवादी द्वारा दायर रिट याचिकाओं से उत्पन्न होती हैं जो उनके द्वारा दायर 13 रिट याचिकाओं में याचिकाकर्ता थे। उन रिट याचिकाओं को 2005 की नियमित दूसरी अपील संख्या 69 शीर्षक 'प्रबंध निदेशक, पंजाब राज्य सहकारी बैंक लिमिटेड, चंडीगढ़ बनाम मंजीत सिंह सोढ़ी और अन्य' के साथ लिया गया था। विद्वान एकल न्यायाधीश ने अपीलकर्ता बैंक की नियमित दूसरी अपील को खारिज कर दिया और उस फैसले का लाभ कर्मचारियों की अन्य 13 रिट याचिकाओं में याचिकाकर्ताओं को दिया गया। अपीलकर्ता बैंक द्वारा दायर कुछ रिट याचिकाओं को भी नियमित दूसरी अपील के साथ खारिज कर दिया गया था।

(2) इन सभी मामलों का निपटारा विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिनांक 28.01.2010 के सामान्य निर्णय के माध्यम से किया गया था। जहाँ तक 2005 की नियमित दूसरी अपील संख्या 69 में निर्णय का संबंध है, क्योंकि आगे कोई अंतर-न्यायालय अपील नहीं है (और वास्तव में सिविल प्रक्रिया संहिता के तहत आगे

कोई अपील नहीं है) बैंक ने सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष 2010 की विशेष अनुमति याचिका संख्या 25631 दायर की थी। इस विशेष अनुमति याचिका में, शीर्ष न्यायालय द्वारा दिनांकित 27.07.2012 आदेश पारित किए गए थे, जो इस कारण से विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले में हस्तक्षेप करने से इनकार कर रहे थे कि जो आदेश अतिरिक्त दीवानी न्यायाधीश (वरिष्ठ प्रभाग), संगरूर, द्वारा पारित किया गया जिसे उच्च न्यायालय द्वारा एक निर्णय के माध्यम से संशोधित किया गया था, उसे बैंक द्वारा एकमात्र प्रतिद्वंद्वी प्रतिवादी को भुगतान करने से संतुष्ट किया गया था। हालांकि, विशेष अनुमति याचिका को खारिज करते हुए, सर्वोच्च न्यायालय ने यह भी स्पष्ट किया कि जहां तक वर्तमान अपीलों का संबंध है, उनका योग्यता के आधार पर विचार किया जाएगा। उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, इन अपीलों को अंतिम सुनवाई के लिए निर्धारित किया गया था और हमने पक्षों के लिए विद्वान अधिवक्ता को विस्तार से सुना है।

(3) इन अपीलों को दो श्रेणियों में रखा जा सकता है। लेटर पेटेंट अपील संख्या 878,880,881,882,885 और 886 पहली श्रेणी में आते हैं। सिविल रिट याचिका संख्या 13,967,13974,13978 और 2010 की 13,979 और 2011 की 21556 भी उसी के साथ ली गई हैं क्योंकि वे भी इस श्रेणी में आती हैं। अन्य अपील, अर्थात्, लेटर्स पेटेंट अपील सं. 876, 877, 879, 883, 884 और 2010 का 887 दूसरी श्रेणी में आता है।

(4) इन सभी अपीलों पर विचार करने से पहले, 2005 की नियमित दूसरी अपील संख्या 69 को दायर करने की परिस्थितियों, उसमें शामिल मुद्दे और विद्वान एकल न्यायाधीश के निर्णय पर विचार करना बेहतर होगा। यह एक ऐसा मामला था जिसमें अपीलकर्ता बैंक के एक कर्मचारी ने नं. 22/3/2/2000 वाला एक दीवानी मुकदमा दायर किया था, जिसका शीर्षक था 'मंजीत सिंह सोढ़ी और अन्य बनाम प्रबंध निदेशक, पंजाब राज्य सहकारी बैंक लिमिटेड', ग्रैच्युटी के भुगतान के लिए सिविल कोर्ट के समक्ष चंडीगढ़। उन्होंने दावा किया था कि वे 22 महीने के सैलरी के बराबर ग्रैच्युटी के हकदार हैं, जो वेतन और परिलब्धियों वह प्राप्त कर रहे थे, उसके आधार पर रूपए 2,56,014/- है, लेकिन उन्होंने केवल रु 2,05,384/- दिए। इस प्रकार उन्होंने प्रति वर्ष 18 प्रतिशत ब्याज के साथ 50,130/- रुपये के छोटे भुगतान को जारी करने का अनुरोध किया। उनका निवेदन था कि उन्हें जारी अंतिम वेतन प्रमाण पत्र (एल. पी. सी.) के अनुसार, उनका मूल वेतन रु 5100/-, चिकित्सा भत्ता रु 125/-, महंगाई भत्ता रु 5202/-, अंतरिम राहत रु 710/- और घर का किराया भत्ता रु 2500/-, इस प्रकार कुल सैलरी रु 11, 637/-, भत्ते के साथ। वे चाहते थे कि इस अंतिम वेतन पर उपदान की गणना की जाए।

(5) अपीलकर्ता बैंक ने उक्त मुकदमे का विरोध किया और लिखित बयान में बचाव में कहा कि उक्त कर्मचारी प्रदान की गई सेवा के लिए उपदान का हकदार था जो 31 वर्ष 11 महीने और 25 दिन था न कि 32 वर्ष जैसा कि अभियोक्ता ने आरोप लगाया था। अपीलकर्ता बैंक के अनुसार, अभियोक्ता 21 महीने की सेवा के लिए उपदान का हकदार था न कि 22 महीने के लिए, जैसा कि उसने दावा किया था। यह भी अनुरोध किया गया कि उपदान की गणना केवल मूल वेतन के साथ-साथ महंगाई भत्ता और अंतरिम राहत पर की जानी थी, लेकिन उपदान की गणना के लिए घर के किराए और चिकित्सा भत्ते की गणना सैलरी के हिस्से के रूप में नहीं की जानी थी।

(6) जहां तक 21 महीने या 22 महीने के मुकदमा के भुगतान का सवाल है, हम चर्चा को टाल रहे हैं क्योंकि यह केवल उस कर्मचारी से संबंधित उस मुकदमे के तथ्यों पर था। वर्तमान अपीलों में पूरा मुद्दा यह है कि उपदान के भुगतान के उद्देश्य से अंतिम रूप से प्राप्त सैलरी क्या होगा और क्या घर का किराया भत्ता और चिकित्सा भत्ता शामिल किया जाना है या नहीं। निचली अदालत ने अभियोक्ता के मुकदमा में मुद्दों का फैसला किया और अपीलकर्ता बैंक के तर्क को इस आधार पर खारिज करते हुए मुकदमे का फैसला सुनाया कि उपदान सामान्य संवर्ग नियमों के अनुसार देय था, जहां सैलरी को सैलरी के रूप में प्राप्त अन्य सभी पारिश्रमिकों को शामिल करने के लिए परिभाषित किया गया था। अपीलकर्ता बैंक ने अपील दायर की जिसे प्रथम अपील न्यायालय ने निचली अदालत के फैसले को बरकरार रखते हुए खारिज कर दिया। 2005 के उपरोक्त आर. एस. ए. सं. 69 में विद्वान एकल न्यायाधीश ने नीचे दिए गए न्यायालयों के निर्णयों को बरकरार रखा। एकमात्र संशोधन जो किया गया था वह यह था कि निम्नलिखित न्यायालयों द्वारा दिए गए 18 प्रतिशत प्रति वर्ष के ब्याज को देय राशि होने की तारीख से भुगतान की तारीख तक घटाकर 8 प्रतिशत प्रति वर्ष कर दिया गया था।

(7) विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष अपीलकर्ता बैंक द्वारा दायर याचिका में कहा गया था कि पंजाब राज्य सहकारी वित्त संस्थान सेवा (सामान्य संवर्ग), नियमों, (संक्षेप में "सामान्य संवर्ग नियम") के अनुसार 'मजदूरी' की परिभाषा पर विचार करते हुए नीचे दिए गए न्यायालय उपदान अधिनियम, 1972 (संक्षेप में 'उपदान अधिनियम') के तहत प्रदान की गई मजदूरी की परिभाषा पर विचार करने में विफल रहे हैं, जिसमें विशेष रूप से बोनस, कमीशन, घर का किराया भत्ता और समय से अधिक मजदूरी और कोई अन्य भत्ते शामिल नहीं हैं।

(8) विद्वान एकल न्यायाधीश के निर्णय पर चर्चा करने के लिए आगे बढ़ने से पहले, अपीलकर्ता बैंक के सामान्य संवर्ग नियमों के अनुसार 'मजदूरी' की परिभाषा और ग्रेच्युटी अधिनियम के तहत परिभाषित अवधि पर ध्यान दें उचित होगा।

ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की खंड 2 (ओं) मजदूरी की परिभाषा देती है जो निम्नानुसार है:-

"2((ड) "मजदूरी" से वे सभी वेतन अभिप्रेत हैं जो किसी कर्मचारी द्वारा अपने कार्य के नियमों और शर्तों के अनुसार ड्यूटी पर या छुट्टी पर रहते हुए अर्जित किए जाते हैं और जो उसे नकद में दिए जाते हैं या देय होते हैं और इसमें महँगाई भत्ता शामिल है लेकिन इसमें कोई बोनस, कमीशन, घर का किराया भत्ता, ओवरटाइम मजदूरी और कोई अन्य भत्ता शामिल नहीं है।"

(9) दूसरी ओर, अपीलकर्ता बैंक ने सामान्य संवर्ग नियम बनाए हैं। सामान्य संवर्ग नियमों के नियम 2 (सी) में कहा गया है कि वेतन का अर्थ "पिछले 12 महीनों के दौरान सैलरी में प्राप्त अन्य पारिश्रमिक सहित औसत सैलरी" था। नियम 1.3 (के) वेतन को इस प्रकार परिभाषित करता है "सैलरी" का अर्थ है मूल मासिक सैलरी जिसमें वेतन के रूप में माने जाने वाले किसी भी अन्य परिलब्धियां शामिल हैं।" उपरोक्त परिभाषा से यह स्पष्ट है कि यदि किसी को ग्रेच्युटी अधिनियम में निहित मजदूरी की परिभाषा के अनुसार जाना है, तो घर का किराया और चिकित्सा भत्ते या अन्य भत्ते शामिल नहीं किए जाएंगे। एकमात्र भत्ते जो मजदूरी का हिस्सा हैं और विशेष रूप से शामिल हैं, वे हैं महँगाई भत्ता और अंतरिम राहत। हालाँकि, यदि 'वेतन' और 'सैलरी' की परिभाषाओं को सामान्य संवर्ग नियमों से लिया जाना है, तो इसमें न केवल मूल मासिक वेतन शामिल है, बल्कि 'वेतन के रूप में माने जाने वाले कोई अन्य परिलब्धियाँ' भी शामिल हैं।

(10) इस पृष्ठभूमि में, विचार के लिए दो पहलू सामने आए, अर्थात्:-

(i) क्या कर्मचारियों को उपदान का भुगतान करते समय उपदान अधिनियम के तहत 'मजदूरी' की परिभाषा को ध्यान में रखा जाना था या यह सामान्य संवर्ग नियम और विशेष रूप से संलग्नक पी-5 था जो विशेष रूप से उपदान के भुगतान के लिए नियम प्रदान करता है, लागू होते हैं?

(ii) यदि सामान्य संवर्ग नियम लागू होते हैं, तो क्या घर का किराया भत्ता और चिकित्सा भत्तों को 'वेतन' के हिस्से के रूप में माना जाना चाहिए?

(11) जहाँ तक पहले मुद्दे का संबंध है, विद्वत एकल न्यायाधीश के समक्ष अपीलकर्ता बैंक का तर्क था कि ग्रेच्युटी अधिनियम की खंड 14 को देखते हुए, इस अधिनियम के प्रावधानों का एक प्रबल प्रभाव है, इसके बावजूद कि किसी भी अधिनियम, किसी अन्य अधिनियम या किसी भी लिखत में असंगत कुछ भी निहित है।

(12) तथापि, ग्रेच्युटी अधिनियम की धारा 4 की खंड (5) में यह प्रावधान है कि "इस धारा में कुछ भी नियोक्ता के साथ किसी भी अवॉर्ड या समझौते या अनुबंध के तहत ग्रेच्युटी की बेहतर शर्तें प्राप्त करने के कर्मचारी के अधिकार को प्रभावित नहीं करेगा।" इस अपवाद की कठोरता से बचने के लिए, अपीलकर्ता बैंक ने तर्क दिया कि सामान्य संवर्ग आदेशों को वैधानिक आदेश होने के कारण एक अवॉर्ड, समझौता या अनुबंध नहीं कहा जा सकता है और यह किसी भी अवॉर्ड, समझौते या अनुबंध के तहत केवल बेहतर शर्तें हैं जिन्हें प्रस्तावित किया गया था। हालाँकि, इस तर्क को विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा इस कारण से स्वीकार नहीं किया गया है कि ग्रेच्युटी अधिनियम एक लाभकारी कानून है। मुख्य रूप से कर्मचारियों के अधिकारों की रक्षा करना और भुगतान का न्यूनतम मानक निर्धारित करना था और इसलिए, इसका मतलब यह नहीं कहा जा सकता है कि यदि किसी अन्य साधन के तहत नियोक्ता द्वारा सहमत बेहतर शर्तें हैं, तो ग्रेच्युटी अधिनियम में निहित कम लाभकारी शर्तें उन शर्तों की तुलना में प्रबल होंगी। विद्वान एकल न्यायाधीश के अनुसार, यह अधिक लाभकारी अधिनियम है जो प्रबल होना चाहिए और इसलिए, ग्रेच्युटी अधिनियम की खंड 4 (5) अन्य अधिनियमों या नियमों या कानूनों पर भी लागू होगी जब इस तरह के अधिनियम, नियम या कानून ग्रेच्युटी अधिनियम के तहत निहित की तुलना में ग्रेच्युटी के बेहतर भुगतान का प्रावधान करते हैं।

(13) दूसरे मुद्दे, अर्थात् सामान्य संवर्ग नियमों के तहत 'वेतन' या 'सैलरी' की परिभाषा पर चर्चा करते हुए, विद्वान एकल न्यायाधीश ने राय दी कि वेतन में वेतन के साथ-साथ सैलरी के रूप में प्राप्त अन्य पारिश्रमिक भी शामिल होंगे। चूँकि नियम 1.3 (के) में कहा गया है कि सैलरी का अर्थ है मूल मासिक वेतन जिसमें वेतन के रूप में माने जाने वाले किसी भी अन्य परिलब्धियाँ शामिल हैं, न केवल मूल वेतन बल्कि वेतन के रूप में प्राप्त होने वाले अन्य परिलब्धियों को भी सैलरी के रूप में माना जाना चाहिए। चूँकि 'परिलब्धियाँ' और 'पारिश्रमिक' शब्दों को सामान्य संवर्ग नियमों के तहत परिभाषित नहीं किया गया है, इसलिए विद्वान एकल न्यायाधीश ने इन शब्दों के शाब्दिक अर्थ की तलाश करना उचित प्रतीत हुआ, अर्थात् शब्दकोश का अर्थ, जो गेस्टेटर के मामले में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा अपनाए जाने वाले मानदंड

है, जैसा की इन मुकदमों में निर्धारित हुआ - **गेस्टेटर ड्रिफ्टिंग प्राइवेट लिमिटेड बनाम आयकर आयुक्त, पश्चिम बंगाल (1979) 2 एससीसी 354, निदेशक केंद्रीय बागान फसल अनुसंधान संस्थान, केसरगोड व अन्य बनाम एम्. पुरुषोत्तमन और अन्य) एआईआर 1994 एससी 2541, साथ ही भारतीय स्टेट बैंक और अन्य बनाम के. प. सुब्बैयह व अन्य (2003) 11 एससीसी 646, और कुछ अन्य निर्णय।**

इस संबंध में प्रासंगिक चर्चा इस प्रकार है:-

“'परिलब्धि' शब्द का शब्दकोश अर्थ रोजगार से उत्पन्न होने वाला लाभ है, जैसे सैलरी या शुल्क लाभ। एक तरह से, इस शब्द को रोजगार से उत्पन्न होने वाले लाभ के रूप में परिभाषित किया गया है। सैलरी के अलावा, घर का किराया भत्ता और चिकित्सा भत्ता एक कर्मचारी को लाभ के रूप में देय हैं। इसका भुगतान मासिक आधार पर किया जाता है। यदि हम 'पारिश्रमिक' शब्द का अर्थ देखते हैं, तो इसका अर्थ होगा: प्रदान की गई सेवाओं के लिए भुगतान करना; अवॉर्ड देना; भुगतान करना। यह नहीं कहा जा सकता है कि घर का किराया भत्ता या चिकित्सा भत्ता नहीं दिया जा रहा है। दत्त सेवा का लेखा या यह कि यह प्रदान की गई सेवाओं के लिए प्रतिदान के लिए नहीं है। इस पृष्ठभूमि में, यह कहना मुश्किल होगा कि ये पारिश्रमिक या परिलब्धियां सामान्य संवर्ग नियमों के तहत परिभाषित सैलरी का हिस्सा नहीं होंगी।”

(14) हम आउट सेट पर यह इंगित करना चाहते हैं कि अपीलकर्ता बैंक की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री H.S.Sidhu द्वारा हमारे सामने पेश की गई दलीलें उसी तर्ज पर थीं। संक्षेप में उन्होंने अपनी कानूनी दलीलों को इस प्रकार वर्गीकृत किया:-

(i) ग्रेच्युटी अधिनियम पूर्ण संहिता है। एकर असंगति में कम-बेसी लाभदायक प्रावधान सम्मिलित होयत। लाभकारी प्रावधान केवल तभी लागू होंगे जब खंड 4 (5) और खंड 5 के तहत अपवाद शामिल हों। यह तय किया गया कानून है कि असंगति का अनुमान ऐसे मामले में लगाया जाएगा जहां कानून पूरे क्षेत्र को शामिल करने के इरादे को दर्शाता है। **(ए. आई. आर 1994 एससी 1284, 1990 (2) एससीसी 562 और 2001 (4) एससीसी 104।**

(ii) ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की खंड 4 (5) केवल अवॉर्डों, समझौतों या अनुबंधों के तहत देय बेहतर शर्तों को बचाती है और किसी भी कानून या अधिनियम के तहत बेहतर शर्तों को नहीं बचाती है जिन्हें अधिनियम की खंड 5 के तहत अधिसूचना द्वारा सहेजा जाना है।

यह प्रस्तुत किया जाता है कि अधिनियम की धारा 4 (5) वर्तमान मामले में लागू नहीं होगी क्योंकि सामान्य खंड नियम वैधानिक होने के कारण 'समझौते या अनुबंध के अवॉर्ड' की शर्तों के भीतर नहीं समझे जाते हैं। यह प्रस्तुत किया जाता है कि अवॉर्ड, समझौता और अनुबंध की शर्तों का एक असीम कानूनी अर्थ है और इसमें वैधानिक नियम शामिल नहीं हैं और न ही हो सकते हैं। अधिनियम की खंड 4 (5) के प्रावधान की व्याख्या इस मुकदमें में की गई है - **द वर्कमेन ऑफ़ मेट्रो थिएटर लिमिटेड, बॉम्बे बनाम मेसर्स मेट्रो थिएटर लिमिटेड, बॉम्बे**, ए. आई. आर. 1981 उच्चतम न्यायालय 1685, वर्तमान बेहतर शर्तों के रूप में अवॉर्डों, समझौतों या अनुबंधों तक सीमित होने के कारण, ग्रेच्युटी अधिनियम की खंड 5 के तहत एक अधिसूचना द्वारा कवर किए जाने का इरादा है।

(iii) मौजूदा वैधानिक प्रावधानों या नियमों के तहत बेहतर शर्तों को ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की खंड 5 के तहत छूट अधिसूचना द्वारा सहेजा जाना है। (दिल्ली नगर निगम बनाम धरम प्रकाश शर्मा 1998 (7) एस. सी. सी. 221 और इलाहाबाद बैंक बनाम अखिल भारतीय इलाहाबाद बैंक सेवानिवृत्त कर्मचारी संघ 2010 (2) एस. सी. सी. 44।

(15) विवादित निर्णय में विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिए गए तर्क पर सवाल उठाते हुए, उन्होंने निम्नलिखित प्रस्तुतियाँ कीं:-

(क) ग्रेच्युटी अधिनियम की खंड 4 (5) की स्पष्ट भाषा को देखते हुए केवल अवॉर्ड या समझौते या अनुबंध के रूप में अधिक लाभकारी प्रावधानों को छोड़कर, विद्वान एकल न्यायाधीश ने यह अभिनिर्धारित करना गलत था कि इसमें नियम या अधिनियम भी शामिल होंगे। श्री सिद्धू के अनुसार, नियमों और अधिनियमों को जोड़कर, विद्वान एकल न्यायाधीश ने न्यायिक कानून के क्षेत्र में कदम रखा, जो निश्चित रूप से अनुज्ञेय नहीं था और इसने ग्रेच्युटी अधिनियम की खंड 5 के प्रावधानों को भी निरर्थक बना दिया। उन्होंने इस संबंध में निम्नलिखित निर्णयों का उल्लेख किया:-

(i) यूनिक्स ब्यूटाइल ट्यूब इंडस्ट्रीज (पी) लिमिटेड बनाम यू. पी. फाइनेंशियल कॉर्पोरेशन (2003) 2 एस. सी. सी. 455, और

(ii) भारतीय सनदी लेखाकार संस्थान बनाम प्राइस वाटरहाउस 1997 (6) एस. सी. सी. 312।

(ख) ई. आई. डी. पैरी (आई) लिमिटेड के मामले (उपरोक्त) और शाम दुलारी के मामले (उपरोक्त) में की गई स्पष्ट टिप्पणियों को संदर्भित किया गया था और मेट्रो थिएटर लिमिटेड के मामले (उपरोक्त) और धरम प्रकाश शर्मा के मामले (उपर्युक्त) में बाध्यकारी अनुपात की अनदेखी पर भरोसा किया गया था, जिसमें स्पष्ट रूप से कहा गया था कि ग्रेच्युटी अधिनियम अपने आप में एक पूर्ण संहिता थी। (ग) कि अन्यथा भी विद्वान एकल न्यायाधीश ने गलत निर्णय दिया कि आवास किराया भत्ता और चिकित्सा भत्ता को उपदान की गणना के लिए वेतन अवधि में शामिल किया जाना है। इस संबंध में उन्होंने तर्क दिया कि सामान्य संवर्ग नियमों में वेतन और सैलरी की परिभाषाओं में प्रमुख शब्द 'वेतन के रूप में प्राप्त पारिश्रमिक' और 'सैलरी के रूप में माने जाने वाले परिलब्धियां' हैं। नियमों में यह परिकल्पना नहीं की गई है कि प्रत्येक मेहनताना या परिलब्धि को वेतन के रूप में माना जाए। यह इस संदर्भ में है कि मौलिक नियमों और सिविल सेवा नियमों में वेतन की परिभाषाओं का संदर्भ प्रासंगिक और प्रासंगिक था और निर्णायक होगा। **निदेशक केंद्रीय, बागान फसल अनुसंधान संस्थान, केसरगोड और अन्य बनाम एम. पुरुषोत्तमन और अन्य ए. आई. आर. 1994 सर्वोच्च न्यायालय 2541**, में शीर्ष न्यायालय ने 'वेतन' शब्द की बुनियादी नियमों के अंतर्गत व्याख्या की। भारतीय स्टेट बैंक और अन्य बनाम K.P.Subbaiah और अन्य 2003 (11) उच्चतम न्यायालय के मामलों 646 में, सेवा न्यायशास्त्र के संदर्भ में 'वेतन' का अर्थ समझाया। भारत संघ बनाम न्यायाधीश में S.S.Sandhwalia (सेवानिवृत्त) ए. आई. आर. 1994 एस. सी. 1377 में यह अभिनिर्धारित किया गया है कि छुट्टी नकदीकरण के समतुल्य नकद की गणना करते समय, घर का किराया भत्ता और शहर क्षतिपूर्ति भत्ता को बाहर रखा जाना चाहिए।

(घ) सिद्धांत रूप में भी, घर का किराया भत्ता और चिकित्सा भत्ता को सैलरी के एक हिस्से के रूप में नहीं माना जा सकता है, क्योंकि घर का किराया केवल आवास प्रदान करने में असमर्थता की भरपाई के लिए है और इसके अलावा यह स्थान-दर-स्थान बदलता रहता है। चिकित्सा भत्ता भी समय-समय पर पॉलिसी के अनुसार अलग-अलग होता है और कभी-कभी एक निश्चित चिकित्सा भत्ता और कभी-कभी उपचार के लिए वास्तविक लागत की प्रतिपूर्ति की जाती है। उन्होंने आगे कहा कि ग्रेच्युटी की गणना के लिए कुल में इन दो वस्तुओं को शामिल करना सिद्धांत रूप से खराब है और टिकाऊ नहीं है, इसके अलावा इसके परिणामस्वरूप अलग-अलग स्थानों पर तैनात एक ही रैंक के कर्मचारियों के बीच भेदभाव होगा। शहरों के 'ए' या 'बी' या 'सी' श्रेणी के रूप में वर्गीकरण के आधार पर घर का किराया भत्ता 10

प्रतिशत से 20 प्रतिशत तक होता है। यह आगे प्रस्तुत किया जाता है कि न तो केंद्रीय सिविल सेवा नियमों में और न ही पंजाब सिविल सेवा नियमों में, इन भत्तों को उपदान की गणना के उद्देश्यों के लिए वेतन अवधि में शामिल किया गया है।

(ई) कि विवादित निर्णय के परिणामस्वरूप सामान्य संवर्ग और गैर-सामान्य संवर्ग के कर्मचारियों के बीच भेदभाव होगा। इस ओर से, उन्होंने प्रस्तुत किया कि अपीलकर्ता बैंक के कर्मचारी दो प्रमुख श्रेणियों में आते हैं, एक सामान्य संवर्ग का हिस्सा है जो पंजाब राज्य सहकारी वित्तपोषण संस्थान सेवा (सामान्य संवर्ग) नियम, 1970 द्वारा शासित है और दूसरा जो सामान्य संवर्ग का गठन नहीं करता है। साझा संवर्ग नियमों में, पंजाब राज्य सहकारी वित्तपोषित संस्थान सेवा (साझा संवर्ग) नियम, 1970 के अध्याय 5 में उपदान के भुगतान से संबंधित प्रावधान हैं, लेकिन पंजाब राज्य सहकारी वित्तपोषित संस्थान सेवा नियम, 1958 में उपदान के भुगतान से संबंधित कोई प्रावधान नहीं हैं, जो सहकारी वित्तपोषित संस्थानों में गैर-सामान्य संवर्ग के कर्मचारियों को नियंत्रित करता है और उन्हें ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 के अनुसार उपदान दिया जा रहा है। सहायक प्रबंधक के पद तक के कर्मचारियों को गैर-सामान्य संवर्ग कर्मचारी के रूप में जाना जाता है और उनकी सेवा की शर्तें 1958 के नियमों द्वारा शासित होती हैं और प्रबंधक और उससे ऊपर के पद के कर्मचारी सामान्य संवर्ग के कर्मचारी होते हैं और उनकी सेवा की शर्तें सामान्य संवर्ग नियम, 1970 द्वारा शासित होती हैं।

(16) प्रतिवादी के विद्वान वकील ने मुख्य रूप से विवादित निर्णय में विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिए गए कारणों पर भरोसा करके उपरोक्त प्रस्तुतियों का विरोध किया। संक्षेप में, यह तर्क दिया गया था कि:-

(i) सबसे पहले, ग्रेच्युटी अधिनियम की धारा 4 की खंड 5 किसी कर्मचारी के किसी भी अवॉर्ड या नियोक्ता के साथ समझौते या अनुबंध के तहत ग्रेच्युटी की बेहतर शर्तें प्राप्त करने के अधिकार को बचाती है। यह विवादित नहीं है कि सामान्य संवर्ग नियम उपदान अधिनियम, 1972 के प्रावधानों की तुलना में उपदान की बेहतर शर्तों का प्रावधान करते हैं और इसलिए, उपदान अधिनियम की खंड 4 की खंड 5 सामान्य संवर्ग के कर्मचारियों को बचाती है।

((ii) दूसरा, ग्रेच्युटी अधिनियम की खंड 14 अधिनियम के प्रावधानों को आत्यन्तिक से प्रभावी नहीं बनाती है। ग्रेच्युटी अधिनियम के प्रावधान केवल तभी प्रभावी होंगे जब अधिनियम, लिखत या अनुबंध के प्रावधान ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम के प्रावधानों के साथ असंगत हों। 'असंगत' शब्द ग्रेच्युटी अधिनियम को दिए गए ओवर-राइडिंग प्रभाव को योग्य बनाता है।

(iii) तीसरा, ग्रेच्युटी अधिनियम की खंड 5 अधिनियम के प्रावधान लागू होने की स्थिति में अधिनियम की प्रयोज्यता से छूट देने के लिए एक उपयुक्त सरकार की शक्तियों से संबंधित है। ग्रेच्युटी अधिनियम की खंड 4 (5) में प्रावधान है कि यदि किसी समझौते, अनुबंध या अवॉर्ड द्वारा से ग्रेच्युटी की बेहतर शर्तों का भुगतान किया जाता है, तो ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम के प्रावधान लागू नहीं होंगे। इसलिए, अधिनियम की खंड 5 का कोई अनुप्रयोग नहीं है। यह आरोप लगाया गया है कि ग्रेच्युटी अधिनियम की खंड 5 में महत्वपूर्ण शब्द 'कोई भी प्रतिष्ठान, कारखाना, खदान, तेल क्षेत्र, वृक्षारोपण, बंदरगाह, रेलवे स्टेशन या वह दुकान है जिस पर यह ग्रेच्युटी अधिनियम लागू होता है।

(iv) चौथा, खंड 5 छूट से संबंधित है, जब सरकार की राय है कि ग्रेच्युटी अधिनियम को लागू करने की कोई आवश्यकता नहीं है। जहाँ तक किसी अन्य अधिनियम, अवॉर्ड, समझौते या अनुबंध के तहत उपदान का भुगतान खंड 4 की खंड 5 द्वारा नियंत्रित होगा, न कि उपदान अधिनियम की खंड 5 द्वारा।

(17) जहाँ तक उपदान की गणना के उद्देश्य से 'वेतन' में घर का किराया भत्ता और चिकित्सा भत्ता शामिल करने का संबंध है, प्रतिवादी के विद्वान अधिवक्ता ने संक्षिप्त ऑक्सफोर्ड अंग्रेजी शब्दकोश (10वां संस्करण) के साथ-साथ सामान्य संवर्ग नियमों में परिभाषित 'सैलरी' शब्द का उल्लेख किया। यह भी बताया गया कि अपीलकर्ता बैंक न केवल सैलरी बल्कि घर का किराया भत्ता और निश्चित चिकित्सा भत्ता सहित अन्य परिलब्धियों को शामिल करके उपदान की राशि की गणना कर रहा है। जहाँ तक कि पंजाब के महालेखाकार ने भी गणना करते समय घर का किराया भत्ता के साथ-साथ निश्चित चिकित्सा भत्ता भी शामिल किया।

(18) प्रतिवादी के विद्वान वकील ने आयकर अधिनियम, 1961 की धारा 15, 16 और 17 के प्रावधानों पर भी भरोसा किया जो सैलरी के बदले सैलरी, अनुलाभ और लाभ को परिभाषित और विस्तृत करते हैं। तर्क दिया गया कि **करमचारी संघ बनाम भारत संघ** (2000) 3 एससीसी 335 के मामले में, सदन किराया भत्ता को सैलरी का हिस्सा माना गया है और उस मामले में आयकर अधिनियम और नियमों के प्रावधानों पर भी चर्चा की गई। इसी तरह, **भारतीय स्टेट बैंक बनाम K.P.Subbaiah और अन्य** (2003) 11 एससीसी 646 53 के मामले में, 'भुगतान' करें एक कर्मचारी द्वारा प्रदान की गई सेवाओं के लिए अनिवार्य रूप से विचार किया गया है और यह वह पारिश्रमिक है जो उसे देय है। उस मामले में आगे यह माना जाता है कि पारिश्रमिक कर्मचारी के कार्यकाल के दौरान प्रदान की गई सेवाओं का आवर्ती भुगतान है। प्रतिवादी के विद्वान अधिवक्ता द्वारा आगे यह तर्क दिया जाता है कि 'मजदूरी' शब्द को औद्योगिक

विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2 (आरआर) में परिभाषित किया गया है और खंड (ii) में 'मजदूरी' शब्द में किसी भी घर के आवास और चिकित्सा भत्ते का मूल्य शामिल है।

(19) हमने पक्षकारों के विद्वान अधिवक्ता द्वारा उद्धृत विभिन्न निर्णयों का बारीकी से अध्ययन किया है, जिनके आधार पर उन्होंने अपनी-अपनी दलीलें दी हैं और विवादित निर्णय में विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिए गए कारणों की भी गहराई से जांच की है। इस अभ्यास में कार्य करने के बाद, हमारी दृढ़ राय है कि विवादित निर्णय पूरे मुद्दे का सही परिप्रेक्ष्य देते हैं और विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा निकाले गए निष्कर्षों में हस्तक्षेप देने की कोई आवश्यकता नहीं है।

(20) सबसे पहले हम इस बात पर जोर देना चाहेंगे कि यह अपीलकर्ता बैंक ही है जिसने सामान्य संवर्ग नियम बनाए हैं। उसके परिशिष्ट-V में उपदान के भुगतान के प्रावधान हैं। इस प्रकार ये नियम जो विशेष रूप से सामान्य संवर्ग के कर्मचारियों के लिए लागू किए गए हैं, सेवा शर्तों को लागू करते हैं और आखिरकार, इन नियमों को नजरअंदाज नहीं किया जाता है। अपीलकर्ता बैंक इन नियमों के तहत कर्मचारियों को लाभ नहीं दे सकता है जहां तक उपदान के भुगतान का संबंध है और उपदान अधिनियम में निहित प्रावधानों का बहाना बनाकर दूसरे हाथ से उसे लेना चाहता है। इन नियमों को तैयार करने के समय बैंक ग्रेच्युटी अधिनियम में निहित प्रावधानों से अच्छी तरह वाकिफ था। जाहिर है, ग्रेच्युटी अधिनियम के तहत 'मजदूरी' की परिभाषा बैंक को पता थी, जो 'मजदूरी' की परिभाषा से ऐसे भत्तों को बाहर करती है। इसके बावजूद और खुली आँखों से अपीलकर्ता बैंक ने 'वेतन' और 'सैलरी' शब्दों को अलग-अलग परिभाषा देने का फैसला किया। इसका मतलब यह होगा कि इन नियमों को तैयार करते समय बैंक का इरादा इन नियमों के तहत देय सैलरी/वेतन का निर्धारण करते समय सामान्य संवर्ग के कर्मचारियों को उपदान देना था। यदि यह पता नहीं चलता है कि सामान्य संवर्ग नियमों के तहत लाभ जो इन नियमों के अंतर्गत आने वाले कर्मचारियों द्वारा सुरक्षित किया जाता है, बेहतर और अधिक फायदेमंद है, तो बैंक यह कहने के लिए नहीं मुड़ सकता है कि वह कर्मचारियों को ग्रेच्युटी अधिनियम के अनुसार कम ग्रेच्युटी देगा।

(21) हम उच्चतम न्यायालय के फैसले को ध्यान में रखते हुए, विवादित फैसले में निम्नलिखित चर्चा को दोहराना चाहेंगे, **ई. आई. डी. पैरी (आई) लिमिटेड बनाम मूर्ति और अन्य** (2001) 4 एससीसी 68, और **बैंक ऑफ बड़ौदा बनाम नियंत्रण प्राधिकरण, ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम और अन्य**, 2008 11 एससीटी 7:-

“उपरोक्त टिप्पणियों से जो अनुपात निकाला जा सकता है, वह यह है कि यदि राज्य अधिनियम केंद्रीय अधिनियम की तुलना में अधिक फायदेमंद है, तो राज्य अधिनियम के प्रतिकूलता या अन्यथा का तर्क भी नहीं होगा। बिलकुल उठें। यह बहुत उपयुक्त रूप से देखा गया है कि दोनों अधिनियम सह-अस्तित्व में हो सकते हैं।

इस प्रस्ताव से बाहर निकलने के लिए कि अधिक लाभकारी आदेश को प्रबल होना है, अपीलकर्ता के वकील का तर्क है कि ये टिप्पणियां उस मामले की तथ्य स्थिति में की गई थीं जो वर्तमान मामले पर लागू नहीं होंगी। वे प्रस्तुत करते हैं कि ग्रेच्युटी अधिनियम और सामान्य खंड नियम दोनों लागू हैं और इसलिए ग्रेच्युटी अधिनियम की धारा 14 को देखते हुए ग्रेच्युटी अधिनियम लागू होगा। जबकि ऐसा कहते हुए वकील ग्रेच्युटी अधिनियम के उद्देश्य, उद्देश्य और उद्देश्य के बारे में एक बुनियादी बिंदु से चूक रहा है और यह कि अधिक लाभकारी प्रावधान प्रबल होने के लिए, अधिनियम के पीछे कानून का उद्देश्य है।”

(22) इस दृष्टिकोण के समर्थन में, विद्वान एकल न्यायाधीश ने **मेट्रो थिएटर लिमिटेड के श्रमिकों, बॉम्बे बनाम मेसर्स मेट्रो थिएटर लिमिटेड, बॉम्बे**, ए. आई. आर. 1981 सुप्रीम कोर्ट 16855 के मामले में सर्वोच्च न्यायालय के फैसले से भी व्यापक रूप से संग्रह किया है, (हालांकि उस फैसले को अपीलकर्ता बैंक द्वारा उद्धृत किया गया था), जिसमें सुप्रीम कोर्ट द्वारा यह भी कहा गया है कि ग्रेच्युटी अधिनियम द्वारा परिकल्पित योजना उस ओर से कर्मचारियों के लिए न्यूनतम सुरक्षित करती है और व्यक्त प्रावधान ग्रेच्युटी अधिनियम के तहत पाए जाते हैं, जिसके तहत ग्रेच्युटी की बेहतर शर्तें, यदि पहले से मौजूद हैं, तो न केवल संरक्षित हैं, बल्कि भविष्य में एक कर्मचारी को बेहतर शर्तें प्रदान की जा सकती हैं।

(23) हम विवादित निर्णय से निम्नलिखित पैरास को भी पुनः प्रस्तुत करना चाहेंगे जो उपरोक्त विशेष दृष्टिकोण को लेने में विद्वान एकल न्यायाधीश के दिमाग को दर्शाते हैं:-

“उपरोक्त चर्चा से यह स्पष्ट है कि ग्रेच्युटी अधिनियम एक लाभकारी कानून है। इसे कर्मचारियों के पक्ष में समझा जाना चाहिए। यह कहना गलत होगा कि कोई ग्रेच्युटी अधिनियम के तहत परिकल्पित ग्रेच्युटी की योजना से आगे नहीं जा सकता है। जैसा कि डी. टी. सी. सेवानिवृत्त कर्मचारी संघ और अन्य बनाम दिल्ली परिवहन निगम और अन्य (2001) 6 एस. सी. सी. 61 में अभिनिर्धारित किया गया है, धारा 4 खंड (5) मुख्य धारा के लिए एक अपवाद है जिसके तहत कर्मचारी को उपदान देय है। नियोक्ता, जो औद्योगिक शांति और बेहतर के बारे में अधिक

चिंतित है नियोक्ता कर्मचारी संबंध, ऐसी राहतों के संबंध में कानून के तहत निर्धारित किसी भी वैधानिक न्यूनतम के बावजूद हमेशा कर्मचारियों को लाभ दे सकते हैं। सभी कल्याणकारी कानूनों में, कर्मचारियों या मजदूरों को देय राशि न्यूनतम दर पर निर्धारित की जाती है और किसी नियोक्ता के लिए कानून के तहत निर्धारित प्रति-आवश्यकता या राशि से बेहतर राशि देने पर कोई निषेध नहीं होगा। यह भी स्पष्ट है कि ग्रेच्युटी अधिनियम का उद्देश्य कर्मचारियों के लिए पहले से मौजूद और उपलब्ध अन्य सेवानिवृत्ति लाभों को समाप्त करना नहीं है। यह अतिरिक्त लाभ प्रदान करने के लिए है। यह कानून का एक सामाजिक टुकड़ा है और न्यायालय को कानून के उद्देश्य को प्राप्त करने में मदद करने के लिए प्रावधान का अर्थ लगाना होगा। प्रयास यह देखना होगा कि पहले से मौजूद लाभकारी योजनाएं और ग्रेच्युटी अधिनियम के तहत ग्रेच्युटी की योजना एक चिंता में सह-मौजूद है।

35. आइए हम इसे दूसरे कोण से देखें। ग्रेच्युटी अधिनियम की खंड 14 के अवलोकन से पता चलेगा कि इस खंड में जो प्रावधान किया गया है वह यह है कि इस अधिनियम या अधिनियम के तहत बनाए गए किसी भी नियम का प्रावधान किसी भी अन्य अधिनियम या किसी अन्य लिखत या अनुबंध आदि में असंगत होने के बावजूद प्रभावी होगा। इस प्रकार, खंड यह निर्धारित करती है कि इस अधिनियम के प्रावधान किसी अन्य अधिनियम के साथ असंगति के मामले में प्रबल होंगे। अपीलकर्ता का वकील ग्रेच्युटी अधिनियम और सामान्य संवर्ग नियमों के प्रावधानों के बीच किसी भी विसंगति को इंगित करने में समर्थ नहीं है। केवल इसलिए कि कुछ अलग उपदान देय है, इसका मतलब यह नहीं है कि उपदान अधिनियम और सामान्य संवर्ग नियमों के प्रावधानों के बीच विसंगति है। यह सराहना की आवश्यकता होगी कि दोनों अधिनियम उपदान के भुगतान के लिए प्रावधान कर रहे हैं। यदि सामान्य संवर्ग नियमों के तहत उपदान के भुगतान के लिए कोई प्रावधान नहीं किया गया होता तो विसंगति होती। ग्रेच्युटी अधिनियम की खंड 14 को फिर से लागू करने के पीछे का कारण और उद्देश्य कर्मचारियों के लाभ के लिए है। ग्रेच्युटी अधिनियम के प्रावधानों को स्पष्ट रूप से एक कर्मचारी को बेहतर ग्रेच्युटी के भुगतान को रोकने और बेहतर शर्तों को कम करने के लिए असंगतता के मामले में एक अति-प्रमुख प्रभाव दिया जाता है। यह केवल इस उद्देश्य के साथ है कि यह प्रावधान स्पष्ट रूप से लागू किया गया है ताकि कोई भी नियोक्ता किसी भी प्रावधान को लागू करके बेहतर ग्रेच्युटी का भुगतान करने के अपने दायित्व से इनकार न कर समर्थ अवॉर्ड, अनुबंध, समझौता या साधन। इस प्रकार, इस धारा के प्रावधानों

को धारा 4 खंड (5) और उपदान अधिनियम की धारा 5 के साथ भी पढ़ा जाना चाहिए। इन सभी प्रावधानों का संयुक्त प्रभाव कर्मचारियों को उपदान के भुगतान के लिए बेहतर शर्तों को सुनिश्चित करना होगा और इस प्रकार, इस अधिनियम का उपयोग अपीलकर्ता के वकील द्वारा अनुरोध किए जाने के तरीके से काम करने के लिए बेहतर शर्तों को अस्वीकार करने के लिए नहीं किया जा सकता है।

मेरे समक्ष उद्धृत किए गए सभी निर्णय स्पष्ट रूप से इंगित करते हैं कि की गई टिप्पणियाँ केवल इस प्रभाव के लिए थीं कि लाभकारी प्रावधान प्रबल होने वाले हैं। जहां ग्रेच्युटी अधिनियम के तहत ग्रेच्युटी का भुगतान अधिक फायदेमंद है, तो इस अधिनियम के प्रावधान प्रबल होंगे और इसके विपरीत यदि किसी कर्मचारी के संबंध में अधिनियमित कुछ अन्य प्रावधान उसे बेहतर शर्तों के हकदार होंगे, तो वे प्रबल होंगे। नियोक्ता कानून, नियमों, विनियमों, अनुबंध, समझौते या अवॉर्ड के तहत अन्यथा देय की तुलना में कम उपदान का भुगतान करने के लिए उपदान अधिनियम के प्रावधानों के तहत शरण नहीं ले सकता है। वकील का यह तर्क कि ग्रेच्युटी अधिनियम की खंड 14 को देखते हुए ग्रेच्युटी अधिनियम के प्रावधानों का अत्यधिक प्रभाव पड़ेगा, अन्याय करने के बराबर होगा और यह इस अधिनियम के मूल उद्देश्य और उद्देश्यों के विपरीत होगा और एक तरह से ग्रेच्युटी अधिनियम को लागू करने के पीछे के उद्देश्य को रद्द करने या कम करने की ओर ले जाएगा। तदनुसार, वकील का यह निवेदन अस्वीकार किए जाने योग्य है। वास्तव में, ग्रेच्युटी अधिनियम के प्रावधानों को लागू करने के लिए पंजीयक का कार्य ही इस सवाल के लिए खुला हो सकता है कि क्या अधिनियम कम फायदेमंद है क्योंकि यह तब ग्रेच्युटी अधिनियम की खंड 5 में निर्धारित जनादेश का उल्लंघन करेगा। इस प्रकार, मेरे दिमाग में स्पष्ट है कि ग्रेच्युटी अधिनियम की खंड 14 को इन मामलों में भी अति-महत्वपूर्ण प्रभाव देने के तरीके से नहीं पढ़ा जा सकता है, जहां अन्य अधिनियम फायदेमंद हैं।”

(24) ग्रेच्युटी अधिनियम की धारा 5 की व्याख्या करते समय, यह ध्यान में रखा जाना चाहिए कि यह किसी भी प्रतिष्ठान को छूट देने की बात करता है और ऐसी छूट तब दी जाती है जब ऐसे कर्मचारी या कर्मचारियों या प्रतिष्ठानों के खंड को ग्रेच्युटी या पेंशन योग्य लाभ प्राप्त होते हैं जो इस अधिनियम के तहत दिए गए लाभ से कम अनुकूल नहीं होते हैं। उन मामलों में सरकार ग्रेच्युटी अधिनियम के प्रावधानों से छूट देती है क्योंकि कर्मचारियों को इन हाउस योजना के कारण ग्रेच्युटी की बेहतर शर्तें मिलती हैं।

(25) यदि अति-प्रबल प्रभाव के बारे में उठाई गई याचिका, जैसा कि अपीलकर्ता द्वारा तर्क दिया गया है, स्वीकार कर ली जाती है, तो यह अधिनियम की खंड 5 में प्रतिबिंबित उद्देश्य को विफल कर देगा। आई. डी. पैरी के मामले (ऊपर) में, सुप्रीम कोर्ट ने ये टिप्पणियां भी की थीं:-

“इस मामले में, निष्कर्ष यह है कि राज्य अधिनियम केंद्रीय अधिनियम की तुलना में अधिक फायदेमंद है। इसलिए, राज्य अधिनियम के प्रतिकूलता या अन्यथा के बारे में अपीलकर्ता की ओर से जिन तर्कों को आगे बढ़ाने की मांग की गई थी, वे बिल्कुल भी उत्पन्न नहीं होंगे। यदि दोनों अधिनियम सह-अस्तित्व में हो सकते हैं और वहां काम कर सकते हैं जहां एक या दूसरा अधिनियम उपलब्ध नहीं है तो हमें राज्य अधिनियम को उपलब्ध तथ्य स्थिति पर लागू करने में कोई कठिनाई नहीं मिलती है जैसा कि वर्तमान मामले में किया गया है। इसलिए, हम पाते हैं कि अपीलकर्ता की ओर से उठाई गई दलीलें अस्थिर हैं।

Xx

xx

xx

इस पृष्ठभूमि और ऊपर स्पष्ट की गई तथ्यात्मक अवधारणा के साथ, हम प्रबंधन के इस तर्क पर विचार करने के लिए आगे बढ़ते हैं कि अधिनियम के लागू होने के बाद पेंशन योजना को वैधानिक रूप से समाप्त कर दिया गया था। यह अधिनियम इस देश में श्रम कल्याण योजनाओं के इतिहास में एक मील का पत्थर है। ग्रेच्युटी, जैसा कि शब्द से ही पता चलता है, एक कर्मचारी को छुट्टी या सेवानिवृत्ति पर दिया जाने वाला एक निःशुल्क भुगतान है। इस अधिनियम का उद्देश्य कर्मचारियों के लिए पहले से मौजूद और उपलब्ध अन्य सेवानिवृत्ति लाभों को समाप्त करना नहीं है। संक्षेप में अधिनियम, कानून का स्पष्ट रूप से कर्मचारियों को अतिरिक्त लाभ प्रदान करने का इरादा था। न्यायालय, अधिनियम के प्रावधानों का अर्थ लगाते हुए, जो कि सामाजिक विधान का एक हिस्सा है, उन्हें उनका अर्थ लगाना चाहिए ताकि कानून के उद्देश्य को प्राप्त करने में मदद मिल सके। कर्मचारी को पहले से ही प्रदान किए गए सेवानिवृत्ति लाभ उपदान के लाभ के खिलाफ नहीं हैं। प्रयास यह देखने का होना चाहिए कि पहले से मौजूद सेवानिवृत्ति लाभ योजनाएं और अधिनियम के तहत उपदान की योजना एक संस्था में सह-अस्तित्व में हो।”

(26) उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, श्री सिद्धू के इस तर्क को प्रतिग्रहण करना करना मुश्किल है, जो ग्रेच्युटी अधिनियम की खंड 4 (5) की भाषा पर आधारित है या कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने उपरोक्त व्याख्या द्वारा न्यायिक विधान का कार्य किया है। हम ऐसा नहीं समझते हैं। हमारी दृष्टि में, विद्वान एकल

न्यायाधीश ने केवल उच्चतम न्यायालय के निर्णयों के आलोक में प्रावधानों की व्याख्या की है। यह तर्क देना और भी गलत है कि इन निर्णयों के अनुपात को नजरअंदाज कर दिया जाता है और आज्ञाकारी टिप्पणियों का पालन किया जाता है। इस प्रकार हमारी राय है कि अपीलकर्ता बैंक के वे कर्मचारी जो सामान्य संवर्ग नियमों द्वारा शासित हैं, उन्हें इन नियमों के अनुसार उपदान का भुगतान करना होगा जो उन्हें उपदान की बेहतर शर्तों के लिए हकदार बनाएगा, यदि ऐसा होता है।

(27) दूसरे मुद्दे पर आते हुए कि क्या गृह किराया भत्ता और चिकित्सा भत्ता उपदान की गणना के लिए 'वेतन' की अवधि में शामिल हैं, पूरा ध्यान इस बात पर होना चाहिए कि 'वेतन के रूप में माने जाने वाले परिलब्धि' और 'सैलरी के रूप में प्राप्त पारिश्रमिक' का क्या अर्थ है। मान लीजिए, सामान्य संवर्ग नियमों के तहत सैलरी या वेतन शब्द को परिभाषित नहीं किया गया है।

(28) एक ओर, अपीलार्थियों के विद्वान अधिवक्ता चाहते हैं कि परिभाषा को मौलिक नियमों और सिविल सेवा नियमों से लिया जाए, जबकि दूसरी ओर, प्रतिवादी के विद्वान अधिवक्ता इस बात पर जोर देते हैं कि यह इन शब्दों का शब्दकोश अर्थ है जिसे उचित महत्व दिए जाने की आवश्यकता है।

(29) विद्वान एकल न्यायाधीश ने 'परिलब्धियाँ' और 'पारिश्रमिक' शब्दों के शाब्दिक अर्थ का सहारा लिया है, जो कि सामान्य संवर्ग नियमों के तहत इन शब्दों की परिभाषा की अनुपस्थिति में इन अभिव्यक्तियों का शब्दकोश अर्थ है। इस कार्रवाई को अपनाने के लिए, विद्वान एकल न्यायाधीश ने **गेस्टेटर डुप्लिकेटर्स प्राइवेट लिमिटेड बनाम आयकर आयुक्त, पश्चिम बंगाल** (1979) 2 एससीसी 354 59, में सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर भरोसा किया है।

(30) हालाँकि, अपीलार्थियों के विद्वान वकील ने M.Purushothaman के मामले (ऊपर) के मामले में सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर भरोसा किया और प्रस्तुत किया कि सर्वोच्च न्यायालय द्वारा उसमें व्याख्या की गई 'वेतन' शब्द यह निर्धारित करने का पैमाना होना चाहिए कि अन्य परिलब्धि या पारिश्रमिक उसमें शामिल किए जाएंगे या नहीं। हालाँकि, यह एक ऐसा मामला था जहाँ मौलिक नियमों में दिखाई देने वाले विशेष वेतन की व्याख्या की गई थी। मान लीजिए, केंद्र सरकार द्वारा बनाए गए ये बुनियादी नियम केंद्र सरकार के कर्मचारियों पर लागू होते हैं न कि राज्य सरकार के कर्मचारियों पर। इस तथ्य पर ध्यान दें हुए कि 'वेतन' शब्द है मौलिक नियमों में विशेष रूप से परिभाषित, विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष एक और निर्णय का हवाला दिया गया था, लेकिन विद्वान एकल न्यायाधीश ने उनकी प्रस्तुति को प्रतिग्रहण

करना नहीं किया और 'सैलरी' शब्द के शब्दकोश अर्थ के अनुसार जाना पसंद किया। इस कार्रवाई को अपनाने के लिए दिए गए कारण इस प्रकार हैं:-

“निदेशक केंद्रीय बागान फसल अनुसंधान संस्थान, केसरगोड और अन्य बनाम एम. पुरुषोत्तमन और अन्य, ए. आई. आर. 1994 एस. सी. 2541 को वकील द्वारा 'वेतन' शब्द का अर्थ समझाने के लिए दिए गए संदर्भ से उन्हें मदद नहीं मिलेगी क्योंकि इस मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने मौलिक नियमों के तहत 'वेतन' शब्द की व्याख्या की है, जहां इसका अर्थ निम्नानुसार परिभाषित किया गया है:-

(क) उसकी व्यक्तिगत योग्यता को ध्यान में रखते हुए दिए गए विशेष वेतन के अलावा अन्य वेतन, जिसे उसके द्वारा मूल या कार्यवाहक क्षमता में रखे गए पद के लिए स्वीकृत किया गया है, या जिसके लिए वह एक संवर्ग में अपनी स्थिति के कारण हकदार है; और

(ख) विदेशी वेतन, विशेष वेतन और व्यक्तिगत वेतन; और

(ग) कोई अन्य परिलब्धियाँ जिन्हें राष्ट्रपति द्वारा विशेष रूप से वेतन के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है। इस परिभाषा के तहत केवल उन परिलब्धियों को वेतन के हिस्से के रूप में शामिल किया जा सकता था जिन्हें विशेष रूप से राष्ट्रपति द्वारा वेतन के रूप में वर्गीकृत किया गया था। यहाँ भारतीय स्टेट बैंक और अन्य बनाम के. पी. सुब्बैया और अन्य, 2003 (11) एस. सी. सी. 646 का भी उल्लेख किया जा सकता है जहाँ 'वेतन' का अर्थ समझाया गया है। वेतन को अनिवार्य रूप से एक कर्मचारी द्वारा प्रदान की जाने वाली सेवाओं के लिए एक सह-विचार माना गया है और यह वह पारिश्रमिक है जो उसे देय है। पारिश्रमिक रोजगार की शर्तों के दौरान प्रदान की जाने वाली सेवाओं का आवर्ती भुगतान है। यह भी माना जाता है कि वेतन और सैलरी अनिवार्य रूप से अंतर-परिवर्तनशील अवधारणाएं नहीं हैं। माननीय उच्चतम न्यायालय के अनुसार, उनके लिए प्रदान किए गए प्रावधानों के आधार पर उनका अर्थ भिन्न होता है। इस प्रकार, इस मामले में वेतन की परिभाषा प्रासंगिक नहीं होगी। सामान्य संवर्ग नियमों में परिभाषित वेतन और सैलरी का अर्थ उन्हें अर्थ निर्धारित करने के लिए प्रासंगिक होगा। के. पी. सुब्बैया (उपरोक्त) के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने शब्दकोश की मदद ली जिसका अर्थ है 'वेतन' शब्द को उसके सामान्य अर्थ में परिभाषित करना। यह भी देखा गया है कि सेवा न्यायशास्त्र में 'वेतन' अभिव्यक्ति तकनीकी है। अपने स्वयं के अर्थ। इसी तरह के अनुपात को गेस्टेटनर डुप्लिकेटर्स प्राइवेट लिमिटेड (उपरोक्त) से निकाला जा सकता है, जहां यह माना जाता है कि 'सैलरी' शब्द की अभिव्यक्ति के लिए प्रश्न का उत्तर नियमों में आने वाले शब्द के सही अर्थ पर निर्भर करना चाहिए। इससे पता चलेगा कि

सैलरी को विशेष नियमों में निर्धारित अर्थ दिया जा सकता है। इस मामले में, आयकर अधिनियम की खंड 2 (एच) में दिए गए 'वेतन' शब्द पर विचार किया जा रहा था, जहां इसे इस प्रकार परिभाषित किया गया है:--

“सैलरी” में महँगाई भत्ता शामिल है, यदि रोजगार की अवधि इस प्रकार प्रदान करती है लेकिन अन्य सभी भत्तों को शामिल नहीं करती है।”

इस प्रकार, यह निर्णय वकील के लिए बहुत मददगार नहीं हो सकता है।

एक अन्य कारण जो इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए मेरे लिए भारी होगा कि घर का किराया भत्ता और चिकित्सा भत्ता सैलरी सहित होगा, वह साक्ष्य है जो मुकदमे के दौरान स्वयं अपीलकर्ता द्वारा दिया गया था। अपीलकर्ता के गवाह डी. डब्ल्यू. 1 द्वारा दिए गए साक्ष्य से पता चलता है कि प्रतिवादी-वादी के संबंध में जारी अंतिम वेतन प्रमाण पत्र में उसके सैलरी के हिस्से के रूप में घर का किराया भत्ता और चिकित्सा भत्ता शामिल था।”

(31) हम विद्वान एकल न्यायाधीश के उपरोक्त दृष्टिकोण से पूरी तरह सहमत हैं। 1997 की सिविल रिट याचिका संख्या 1182 में इस न्यायालय के निर्णय का उल्लेख करना भी सार्थक होगा, जिसका विद्वान एकल न्यायाधीश ने निम्नलिखित तरीके से पालन किया है:- “प्रतिवादी-वादी के वकील ने 1997 की सिविल रिट याचिका संख्या 1182 में इस न्यायालय के फैसले का भी संदर्भ दिया है, जिसे 2005 की सिविल रिट याचिका संख्या 8975 (पंजाब राज्य सहकारी बैंक लिमिटेड) के साथ संलग्नक पी-8 के रूप में संलग्न किया गया है। चंडीगढ़ बनाम हरि चंद गुप्ता और एक अन्य), जहां उपदान की गणना पारिश्रमिक को शामिल करके करने का निर्देश दिया गया था। यह आयोजित किया जाता है:--

इस नियम के अवलोकन से यह स्पष्ट होता है कि सेवानिवृत्ति पर, एक कर्मचारी को योग्यता सेवा के प्रत्येक पूरे वर्ष के लिए उसमें निर्दिष्ट अन्य शर्तों के अधीन एक महीने के वेतन के बराबर ग्रेच्युटी की अनुमति दी जानी चाहिए। 'वेतन' शब्द को नियमों के नियम 2 (सी) में परिभाषित किया गया है जिसका अर्थ है "पिछले 12 महीनों के दौरान सैलरी के रूप में प्राप्त अन्य पारिश्रमिकों सहित सैलरी का औसत" नियम 3 (ए) को नियम 2 (सी) के साथ पढ़ना, यह बहुत स्पष्ट है कि सेवा के अंतिम 12 महीनों के दौरान सैलरी के रूप में प्राप्त अन्य पारिश्रमिकों सहित वेतन का औसत ग्रेच्युटी की गणना करते समय इसे ध्यान में रखा जाना चाहिए। दूसरे शब्दों में, उपदान की गणना केवल मूल सैलरी पर नहीं की जा सकती है। प्रबंध

निदेशक द्वारा दायर शपथ पत्र के अनुसार, याचिकाकर्ता द्वारा अपनी सेवा के अंतिम 12 महीनों के दौरान अपने सैलरी के अलावा प्राप्त पारिश्रमिक को राशि की गणना के लिए शामिल नहीं किया गया था। मामले के इस दृष्टिकोण में, याचिकाकर्ता को भुगतान की गई राशि स्पष्ट रूप से उससे कम है जो उसे देय थी। इसलिए हम रिट याचिका और प्रतिवादी संख्या 1 को अनुमति देते हैं कि वह याचिकाकर्ता द्वारा अपनी सेवा के अंतिम 12 महीनों के दौरान लिए गए पारिश्रमिक के औसत को ध्यान में रखते हुए उपदान की राशि की गणना करे और फिर उसे शेष राशि का भुगतान करे।”

(32) अतः हमारी राय है कि इन शब्दों की अनुपस्थिति में सामान्य संवर्ग नियमों में परिभाषित किया गया है, शब्दकोश का अर्थ जो आम तौर पर प्रचलित है, उसे निर्दिष्ट करना होगा। एक बार जब मामले को उस दृष्टिकोण से देखा जाना है, तो विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले में कोई गलती नहीं हो सकती है। परिणामस्वरूप, लेटर्स पेटेंट अपील संख्या 878,880,881,882,885 और 886, जो पहली श्रेणी में आती हैं, विफल हो जाती हैं और इसके द्वारा खारिज कर दी जाती हैं।

इस स्तर पर यह उल्लेख करना आवश्यक है कि 2010 के एल. पी. ए. संख्या 882 में, प्रतिवादी संख्या 1, अर्थात् हरि चंद, जो व्यक्तिगत रूप से उपस्थित हुए थे, ने प्रस्तुत किया है कि विद्वत एकल न्यायाधीश द्वारा ब्याज जो 18 प्रतिशत प्रति वर्ष से घटाकर 8 प्रतिशत प्रति वर्ष कर दिया गया है, उसे वापस 18 प्रतिशत प्रति वर्ष कर दिया जाना चाहिए। हालाँकि, इस प्रार्थना को स्वीकार नहीं किया जा सकता है क्योंकि प्रतिवादी ने अपील दायर करके विवादित आदेश को चुनौती नहीं दी है और वे राज्य द्वारा दायर अपीलों में लाभ का दावा नहीं कर सकते हैं।

द्वितीय श्रेणी

(33) जैसा कि इस फैसले की शुरुआत में उल्लेख किया गया था, पत्र पेटेंट अपील संख्या 876,877,879,883,884 और 887 दूसरी श्रेणी में आते हैं। ये अपीलों उन रिट याचिकाओं से उत्पन्न होती हैं जो निजी प्रतिवादी द्वारा दायर की गई थीं, जिसमें कुलसचिव, सहकारी समितियों, पंजाब द्वारा साझा संवर्ग नियमों से मंजूरी वापस लेने के लिए जारी किए गए पत्र को चुनौती दी गई थी। उस आधार पर, अपीलकर्ता बैंक ग्रेच्युटी अधिनियम के तहत ग्रेच्युटी का भुगतान करना चाहता था, न कि सामान्य संवर्ग नियमों के तहत। प्रतिवादी (रिट याचिकाओं में याचिकाकर्ताओं) का निवेदन था कि सामान्य संवर्ग नियम इन प्रतिवादी पर 24.08.1998 से पहले लागू किए गए थे और एक बार इन कर्मचारियों को सामान्य संवर्ग नियमों के तहत अपने उपदान प्राप्त करने का अधिकार दिया गया था, इसे पंजीयक द्वारा पारित किसी

भी बाद के आदेश द्वारा उनके नुकसान में नहीं बदला जा सकता था क्योंकि यह पूर्वव्यापी प्रभाव के साथ उनके अर्जित अधिकार को छीनने के बराबर होगा जो पंजीयक के अधिकार क्षेत्र और शक्ति से बाहर होगा। विद्वान एकल न्यायाधीश ने इस तर्क को स्वीकार कर लिया है कि अर्जित अधिकार को एक आदेश देकर समाप्त नहीं किया जा सकता है जिसका पूर्वव्यापी प्रभाव है जैसा कि अनेक निर्णयों में पाया गया है और उनमें से कुछ, जैसा कि विद्वान एकल द्वारा उल्लेख किया गया है, वे इस प्रकार हैं:-

(i) केरल इलेक्ट्रिकल और संबद्ध इंजीनियरिंग. कं. लिमिटेड बनाम रवींद्रन पिल्लई (1999 (4) एससीटी 206)

((ii) रेलवे बोर्ड के अध्यक्ष बनाम सी. आर. रंगधमैया (एआईआर 1997 एससी 3828)

(iii) गुजरात राज्य और दूसरा बनाम रमन लाल केशव लाल सोनी और अन्य (1983 (2) एससीआर 287)

((iv) वाई. आर. शेनॉय और अन्य बनाम सिंडिकेट बैंक और अन्य (2003 (4) एससीटी 368 63)

उपरोक्त निर्णयों के आधार पर, विद्वान एकल न्यायाधीश ने निम्नलिखित निष्कर्ष निकाला है:-

“इस प्रकार, यह काफी हद तक निश्चित है कि उपरोक्त उल्लिखित निर्णयों में निर्धारित कानून को देखते हुए अर्जित अधिकारों को पूर्वव्यापी प्रभाव से नहीं लिया जा सकता है। पंजीयक द्वारा प्राप्त कानूनी सलाह के आधार पर 2008 की सिविल रिट याचिका संख्या 21740 में संलग्नक पी-5 के रूप में संबोधित संचार को कायम नहीं रखा जा सकता है और इसे अलग रखा जाता है क्योंकि यह याचिकाकर्ता-कर्मचारियों के अर्जित अधिकारों को छीनने के बराबर है। चूंकि इस मामले में सभी कर्मचारी 24 अगस्त, 1998 से पहले नियुक्त किए गए हैं और इस प्रकार, सामान्य संवर्ग नियमों द्वारा शासित हैं, इसलिए मैं सामान्य संवर्ग नियमों को दी गई मंजूरी को वापस लेने के लिए या सामान्य संवर्ग नियमों में प्रावधान को प्रतिस्थापित करने के लिए कुलसचिव के अधिकार या शक्ति में नहीं जा रहा हूं ताकि ग्रेच्युटी अधिनियम के प्रावधानों को 24 अगस्त, 1998 के बाद सामान्य संवर्ग नियमों द्वारा शासित कर्मचारियों पर लागू किया जा सके। इस मुद्दे को खुला छोड़ दिया गया है।”

(34) कानून के उपरोक्त प्रस्ताव को हटाने के लिए अपीलार्थियों के लिए विद्वान अधिवक्ता द्वारा शायद ही कोई तर्क दिया जा सकता था। ये अपीलें किसी भी योग्यता से रहित हैं और इसके द्वारा खारिज कर दी जाती हैं।

सिविल रिट याचिका संख्या 13,967,13974,13978,2010 की 13,979 और 2011 की 21556

(35) इन रिट याचिकाओं में याचिकाकर्ताओं ने पंजीयक सहकारी समितियों, पंजाब, चंडीगढ़ के उसी आदेश को चुनौती दी है जिसमें सामान्य संवर्ग नियमों में संशोधन किया गया है और यह प्रावधान किया गया है कि कर्मचारियों को नियम 3.1.1 सामान्य संवर्ग नियमों के अनुलग्नक-V के बजाय ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 के अनुसार ग्रेच्युटी का भुगतान किया जाएगा। जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, दूसरी श्रेणी में आने वाली अपीलों में, विद्वान एकल न्यायाधीश ने निर्णय दिया है कि कर्मचारियों को अर्जित अधिकार को पूर्वव्यापी रूप से नहीं लिया जा सकता है। चूंकि हमने उस आदेश को बरकरार रखा है, इसलिए याचिकाकर्ता भी उतने ही लाभों के हकदार होंगे।

(36) हालाँकि, उत्तरदाताओं/बैंक के विद्वान अधिवक्ता ने दो गुना प्रस्तुतियाँ की हैं जिनके आधार पर यह तर्क दिया गया था कि याचिकाकर्ताओं को राहत देने से इनकार किया जाए। पहले उदाहरण में, प्रत्यर्थी-बैंक के विद्वान अधिवक्ता द्वारा यह तर्क दिया गया था कि बैंक संविधान के अनुच्छेद 12 के तहत एक राज्य नहीं है और इसलिए, रिट याचिकाएं बनाए रखने योग्य नहीं हैं। इस संबंध में कई निर्णयों का उल्लेख किया गया है। उन सभी निर्णयों पर चर्चा करने की आवश्यकता नहीं है क्योंकि हम इस आधार पर आगे बढ़ते हैं कि बैंक संविधान के अनुच्छेद 12 के तहत एक राज्य नहीं है। हालाँकि, चुनौती यह है कि सहकारी समितियों के पंजीयक, पंजाब का आदेश और भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत रिट याचिकाएँ इसके खिलाफ बनाए रखने योग्य होंगी। इस संबंध में सर्वोच्च न्यायालय के फैसले का संदर्भ दिया गया है, मामला, **ज़ी टेलीफिल्म्स लिमिटेड और दूसरा बनाम भारत संघ और अन्य** ((2005) 4 एस. सी. सी. 649)।

(37) दूसरे उदाहरण में, यह तर्क दिया गया कि याचिकाकर्ताओं द्वारा दायर उपरोक्त याचिकाओं को देरी से रोक दिया गया है क्योंकि याचिकाकर्ता पंजीयक, सहकारी समितियों, पंजाब, चंडीगढ़ द्वारा जारी किए गए दिनांकित 24.08.1998 और 19.10.2005 पत्र को रद्द करने की मांग कर रहे हैं, लेकिन याचिकाओं में कहा गया है कि केवल वर्ष 2010 और 2011 में दायर किया गया था। ऐसा हो सकता है। हालाँकि, एक बार जब इन आदेशों को विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा रिट याचिकाओं में निर्धारित किया जाता है जो

पहले दायर की गई थीं और विवादित आदेश द्वारा रिट याचिकाओं को अनुमति देते हुए कहा गया था कि ऐसे कर्मचारियों को सामान्य संवर्ग नियमों के अनुसार ग्रेच्युटी का भुगतान किया जाना है, तो उस निर्णय का लाभ इन याचिकाकर्ताओं को भी दिया जाना चाहिए था जो समान रूप से स्थित हैं। आम तौर पर, याचिकाकर्ताओं को हटाने के लिए यह देरी भी नहीं हुई होगी क्योंकि मामला इन लेटर्स पेटेंट अपीलों में विचाराधीन था। हालाँकि, महत्वपूर्ण बात यह है कि ये याचिकाकर्ता बहुत पहले सेवानिवृत्त हो गए थे और उन्होंने ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 के तहत ग्रेच्युटी का भुगतान भी स्वीकार कर लिया था। उन्होंने उस समय उस कार्रवाई को चुनौती नहीं दी थी। यह विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले के बाद ही है कि ये याचिकाकर्ता जागे और इन रिट याचिकाओं को दायर किया। चूंकि इन याचिकाकर्ताओं ने देर से अदालत का दरवाजा खटखटाया है, इसलिए इन याचिकाकर्ताओं को भी विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले का लाभ देने का आदेश अर्थात् सामान्य संवर्ग नियमों के तहत उपदान का भुगतान, इन याचिकाकर्ताओं को इस फैसले की प्रति प्राप्त होने की तारीख से दो महीने के भीतर बिना किसी ब्याज के दिया जाएगा। हालाँकि, यदि भुगतान दो महीने के भीतर नहीं किया जाता है, तो दो महीने की समाप्ति के बाद, ये याचिकाकर्ता 8 प्रतिशत प्रति वर्ष की दर से अंतर पर ब्याज के भी हकदार होंगे। लिखित याचिकाओं की अनुमति दी जाती है और उपरोक्त शर्तों में उनका निपटारा किया जाता है।

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 व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेज़ी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

मीनू वर्मा,
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी, हरियाणा