1

[2020] 10 एस. सी. आर 1

क.

बी. सी. एच. इलेक्ट्रिक लिमिटेड बनाम

प्रदीप मेहरा

(2020 की सिविल अपील संख्या 2379) अप्रैल 29,2020

[उदय उमेश ललित और संजीव खन्ना**,** जे**.** जे**.]**

ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972:एसएस।4(3), 4(5) – मुख्य परिचालन अधिकारी के रूप में नियुक्त प्रतिवादी ने 12 साल की सेवा देने के बाद इस्तीफा दे दिया-उनका अंतिम मासिक वेतन रु। 24.50 लाख-उनके द्वारा रुपये की उपदान के लिए किया गया दावा। 1. 83 करोड़-अपीलकर्ता-नियोक्ता ने अभिनिर्धारित किया कि प्रत्यर्थी उपदान के रूप में अधिकतम 1 लाख रुपये का हकदार था-अधिनियम के तहत प्राधिकरणों और उच्च न्यायालय ने प्रत्यर्थी द्वारा किए गए दावे को स्वीकार कर लिया-इसके खिलाफ चुनौती-आयोजितःधारा 4 (3) में कहा गया है कि किसी कर्मचारी को देय उपदान की राशि निश्चित सीमा से अधिक नहीं होगी और इस प्रकार उपदान के लिए देय राशि पर एक सीमा निर्धारित की गई है-हालांकि,धारा 4 (5) में कहा गया है कि इस धारा की कोई भी बात किसी कर्मचारी के "नियोक्ता के साथ किसी पुरस्कार या समझौते या अनुबंध" के तहत उपदान की बेहतर शर्तें प्राप्त करने के अधिकार को प्रभावित नहीं करेगी-इस प्रकार, अधिनियम द्वारा लागू की गई शर्तों के विपरीत, यदि नियोक्ता के साथ किसी व्यवस्था के तहत बेहतर शर्तें उपलब्ध हैं,एस. 4 (5) में कहा गया है कि एस में कुछ भी नहीं है।4 इस तरह की बेहतर शर्तों को प्राप्त करने के लिए किसी भी कर्मचारी के अधिकार को प्रभावित करेगा-इसका मतलब है कि जब दो विकल्प उपलब्ध हों, एक अधिनियम के प्रावधानों के तहत और दूसरा नियोक्ता के साथ ऐसी व्यवस्था के तहत और यदि दूसरा बेहतर शर्तों की पेशकश करता है, तो कर्मचारी को उन उच्च लाभों को प्राप्त करने के अधिकार से वंचित नहीं किया जा सकता है-तत्काल मामले में, अपीलकर्ता-कंपनी की योजना के तहत बनाए गए नियमों के नियम 6 (बी) में कहा गया है कि कंपनी की योजना के बावजूद, यदि कोई सदस्य अधिनियम के प्रावधानों के तहत आता है, तो ग्रेच्युटी की राशि की गणना अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार की जाएगी-इसी तरह, योजना का परिशिष्ट उन दरों को निर्धारित करता है जिन पर ग्रेच्युटी का भुगतान किया जाना है-इस प्रकार, न्यास विलेख का इरादा और योजना स्पष्ट है कि

ग

डी.

ई.

च

जी.

एच.

1 ए.

2 सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2020] 10 एस. सी. आर.

वैकल्पिक जो कंपनी द्वारा प्रस्तावित किया जाता है या जो नियोक्ता और कर्मचारियों के बीच किए गए किसी पुरस्कार या समझौते या अनुबंध का हिस्सा है-इस प्रकार, एस पर कोई निर्भरता नहीं रखी जा सकती है।4(5) अधिनियम के तहत यह प्रस्तुत करने के लिए कि कर्मचारी अधिनियम के तहत उपलब्ध लाभ की तुलना में कुछ अधिक लाभ के हकदार हैं-अपीलार्थी अधिनियम के प्रावधानों और यू/एस द्वारा निर्धारित सीमा के अनुसार सही था।4(3) अधिनियम-अधिनियम और उच्च न्यायालय

के तहत प्राधिकरणों ने प्रत्यर्थी द्वारा प्रस्तुत दावे को स्वीकार करने में गलती की-कुछ अन्य कर्मचारियों को कुछ अतिरिक्त भुगतान करने में अपनी ओर से कोई भी गलती प्रत्यर्थी के पक्ष में अधिकार नहीं बनाएगी।

ग

अपील को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने

पकड़नाः**1.1** जिस दिन प्रत्यर्थी ने अपनी सेवा से इस्तीफा दिया था, उस दिन धारा **4** की उप-धारा **(3)** में प्रासंगिक सीमा "दस लाख रुपये" के स्तर पर थी और एक कर्मचारी के लिए अधिनियम की धारा **2 (**ई**)** में प्राप्त परिभाषा के तहत आने के लिए कोई वेतन-ब्रैकेट या सीमा नहीं थी।अधिनियम की धारा **4 (1)** के संदर्भ में, एक कर्मचारी को उसमें निर्दिष्ट घटनाओं में उपदान देय होगा यदि उसने कम से कम पांच वर्षों तक निरंतर सेवा प्रदान की थी।धारा **4 (2)** के स्पष्टीकरण में अन्य बातों के साथ-साथ कहा गया है कि सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या छह महीने से अधिक के उसके हिस्से के लिए उपदान **15** दिनों के वेतन की दर से देय होगा।धारा **4 (2)** के स्पष्टीकरण में यह बताया गया है कि उपदान की गणना कैसे की जानी चाहिए, जबकि धारा **4 (3)** में निर्धारित किया गया है कि किसी कर्मचारी को देय उपदान की राशि निश्चित सीमा से अधिक नहीं होगी और इस प्रकार उपदान के लिए देय राशि पर एक सीमा निर्धारित की गई है।धारा **4 (5)** में कहा गया है कि उक्त धारा में कुछ भी "नियोक्ता के साथ किसी भी पुरस्कार या समझौते या अनुबंध" के तहत उपदान की बेहतर शर्तें प्राप्त करने के कर्मचारी के अधिकार को प्रभावित नहीं करेगा।**[**पारस **16,17] [23-**ए**-**डी**]**

डी.

ई.

च

1.2 अधिनियम की धारा **4 (5)** के लिए, आकर्षित होने के लिए, एक कर्मचारी के लिए उपदान की बेहतर शर्तें उपलब्ध होनी चाहिए और "नियोक्ता के साथ किसी भी पुरस्कार या समझौते या अनुबंध के तहत" अधिनियम के तहत और उसके संदर्भ में जो प्रावधान किया गया है, उसके विपरीत होनी चाहिए। दूसरे शब्दों में, अधिनियम द्वारा जो लागू किया गया है, उसके विपरीत, यदि ऐसे किसी ए के तहत बेहतर शर्तें उपलब्ध हैं।

जी.

एच.

3

बी. सी. एच. इलेक्ट्रिक लिमिटेड बनाम प्रदीप मेहरा ए.

नियोक्ता के साथ व्यवस्था, धारा **4 (5)** में कहा गया है कि धारा **4** में कुछ भी किसी भी कर्मचारी के इस तरह की बेहतर शर्तों को प्राप्त करने के अधिकार को प्रभावित नहीं करेगा।इस प्रकार, जब दो विकल्प उपलब्ध होते हैं, एक अधिनियम के प्रावधानों के तहत और एक नियोक्ता के साथ ऐसी व्यवस्था के तहत और यदि नियोक्ता बेहतर शर्तों की पेशकश करता है, तो कर्मचारी को उन उच्च लाभों को प्राप्त करने के अधिकार से वंचित नहीं किया जा सकता है।**[**पैरा **18] [23-**डी**-**एफ**]**

2.1 न्यास विलेख को "ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम के तहत कंपनी के कर्मचारियों को ग्रेच्युटी प्रदान करने के उद्देश्य से" निष्पादित किया गया था।न्यास विलेख का खंड **15** न्यासियों पर सेवा की समाप्ति पर या सदस्य की मृत्यु या सेवा की सेवानिवृत्ति पर उपदान का भुगतान करने का दायित्व डालता है जैसा कि योजना के नियमों में प्रावधान किया गया है नियम **6 (**बी**)** नियमों में स्पष्ट रूप से निर्धारित किया गया है कि कंपनी की योजना के बावजूद, यदि कोई सदस्य अधिनियम के दायरे में आता है, तो उपदान की राशि की गणना अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार की जाएगी। इसी तरह का विचार योजना के परिशिष्ट में व्यक्त किया गया है जो उन दरों को निर्धारित करता है जिन पर उपदान का भुगतान किया जाना है।इस प्रकार यह योजना कर्मचारियों को दो श्रेणियों में विभाजित करती है।पहला, वे कर्मचारी जिनके लिए अधिनियम लागू होता है और जिनके

संबंध में उपदान की राशि की गणना "अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार और अधिनियम द्वारा निर्धारित दरों के अनुसार की जाएगी"; दूसरी श्रेणी के कर्मचारी वे हैं जिनके लिए अधिनियम लागू नहीं होता है।उक्त नियम **6 (**बी**)** और परिशिष्ट के अनुसार, परिशिष्ट में निर्धारित तरीके से निर्धारित दरों पर उपदान की राशि की गणना केवल दूसरी श्रेणी के कर्मचारियों के मामले में की जानी है।**[**पैरा **20] [23-**एच**; 24-**ए**-**डी**]**

ग

डी.

ई.

च

2.2 न्यास विलेख और योजना का आशय इस प्रकार स्पष्ट है कि गणना की जाने वाली राशि और लागू की जाने वाली दरों के संबंध में शासी सिद्धांत अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार होने चाहिए, यदि कोई कर्मचारी अधिनियम के प्रावधानों के अंतर्गत आता है। यदि राशि की गणना अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार की जानी है, तो अधिनियम के प्रावधानों द्वारा कवर किए गए कर्मचारियों के मामले में, कोई अन्य विकल्प नहीं है जो कंपनी द्वारा पेश किया जाता है या जो नियोक्ता और कर्मचारियों के बीच किए गए किसी पुरस्कार या समझौते या अनुबंध का हिस्सा है।इस प्रकार,

जी.

एच.

अधिनियम की धारा **4 (5)** पर यह प्रस्तुत करने के लिए कोई निर्भरता नहीं रखी जा सकती है कि कर्मचारी अधिनियम के तहत उपलब्ध कुछ अधिक लाभ के हकदार हैं। धारा **4 (5)** को लागू करने के लिए दो विकल्प होने चाहिए, एक अधिनियम के संदर्भ में और एक नियोक्ता के साथ पुरस्कार या समझौते या अनुबंध के अनुसार।जिस योजना पर यह प्रस्तुत करने के लिए भारी निर्भरता रखी गई थी कि वह उपदान की बेहतर शर्तों को वहन करती है और उपलब्ध कराती है, वह इस बात पर जोर देती है कि अधिनियम के तहत आने वाले कर्मचारियों के मामले में, उपदान के रूप में देय राशि अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार होगी। इसलिए यह योजना अधिनियम के अंतर्गत आने वाले कर्मचारियों को अधिनियम के तहत देय राशि के अलावा कोई अन्य विकल्प प्रदान नहीं करती है। **[**पैरा **21] [24-**ई**-**एच**]**

ग

2.3 अधिनियम के प्रावधानों द्वारा वैधानिक पुस्तक में दिए गए उपदान की राशि की गणना के मॉडल और तौर**-**तरीकों का विकल्प उपलब्ध कराने के बजाय, न्यास विलेख और योजना में दो प्रकार के कर्मचारियों पर विचार किया गया है।एक, जो अधिनियम के प्रावधानों के तहत आता है और दूसरा, जो इस तरह से नहीं आता है।ऐतिहासिक पृष्ठभूमि और धारा **2 (**ई**)** और धारा **4** के प्रावधानों में हुए परिवर्तनों से पता चलता है कि सभी कर्मचारियों को शुरू में अधिनियम के तहत शामिल करने की मांग नहीं की गई थी। वे लोग, जो धारा **2 (**ई**)** में निर्धारित वेतन**-**श्रेणी से अधिक वेतन**-**श्रेणी में थे, जब तक कि अंत में वेतन**-**श्रेणी को समाप्त करने के लिए इसमें संशोधन नहीं किया गया था, वे अधिनियम के दायरे में नहीं आते थे। न्यास विलेख और योजना ने एक उपकरण तैयार करने और उन लोगों के लिए प्रावधान करने की मांग की जो अन्यथा अधिनियम के दायरे में नहीं आए थे और इस कारण से दो प्रकार के कर्मचारियों पर विचार किया गया था।न्यास विलेख और योजना को वर्ष **1979** में निष्पादित और तैयार किया गया था जब एक कर्मचारी के लिए मजदूरी**-**ब्रैकेट एक निश्चित पैरामीटर था जिसे अधिनियम के तहत शामिल किया जाना था। न्यास विलेख और योजना के आशय को उस परिप्रेक्ष्य में समझना होगा।विचार उन कर्मचारियों को वहन करने का नहीं था जो अधिनियम के प्रावधानों द्वारा कवर किए गए हैं, जो अधिनियम द्वारा उपलब्ध कराए गए पैकेज से बेहतर है, लेकिन यह उन लोगों के लिए समान लाभ का विस्तार करना था जो अधिनियम द्वारा कवर नहीं किए जाएंगे। **[**पैरा **22] [25-**ए**-**डी**]** ए

डी.

ई.

च

जी.

एच.

5

बी. सी. एच. इलेक्ट्रिक लिमिटेड बनाम प्रदीप मेहरा ए.

3. उच्च न्यायालय योजना के नियम **6 (**बी**)** के प्रभाव और प्रभाव पर विचार करने में विफल रहा।एकल न्यायाधीश ने उक्त नियम **6 (**बी**)** का उल्लेख किया**,** लेकिन पाया कि नियम का मसौदा इतना व्यापक रूप से तैयार किया गया था कि इसे अधिनियम की धारा **4 (3)** के तहत अधिकतम सीमा पर विचार करने के लिए नहीं माना जा सकता था। नियम **6 (**बी**)** का वास्तविक महत्व**,** जिस पर योजना के परिशिष्ट में शर्त द्वारा और अधिक जोर दिया जाता है**,** अधिनियम के तहत अधिकारियों और उच्च न्यायालय द्वारा दृष्टि खो दी गई थी।यदि कोई कर्मचारी उक्त नियम **6 (**बी**)** के अनुसार अधिनियम के प्रावधानों के दायरे में आता है**,** तो उपदान की राशि की गणना अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार की जानी चाहिए। योजना का परिशिष्ट उसी सिद्धांत को दोहराता है।इस प्रकार**,** ऐसे कर्मचारी के मामले में उपदान की गणना अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार की जानी चाहिए और इस तरह की गणना करते समय**,** न केवल धारा **4 (2)** में उपलब्ध मूल सिद्धांत कि उपदान की गणना कैसे की जानी चाहिए**,** बल्कि वह सीमा भी लागू होनी चाहिए जो धारा **4 (3)** का हिस्सा है।नियमों की योजना के तहत उपलब्ध ग्रेच्युटी की गणना की दरें और तौर**-**तरीके केवल उन कर्मचारियों पर लागू होते हैं जो अधिनियम के प्रावधानों के दायरे में नहीं आते हैं। **[**पैरा **23] [25-**जी**-**एच**; 26-**ए**-**सी**]4.** अधिनियम के तहत अधिकारियों और उच्च न्यायालय ने प्रतिवादी द्वारा प्रस्तुत दावे को स्वीकार करने में गलती की।अपीलार्थी वर्तमान मामले में अधिनियम के प्रावधानों और अधिनियम की धारा **4 (3)** के तहत निर्धारित सीमा के अनुसार सही था। कुछ अन्य कर्मचारियों को कुछ अतिरिक्त भुगतान करने में इसकी ओर से कोई भी गलती न्यास विलेख और योजना की शर्तों के बावजूद दूसरों के पक्ष में अधिकार नहीं बनाएगी।**[**पैरा **24] [26-**डी**-**ई**]**

ग

डी.

ई.

च

बीड जिला केंद्रीय सहकारी बैंक लिमिटेड बनाम.की स्थिति

महाराष्ट्र और अन्य (2006) 8 एस. सी. सी. 514:[2006] 6

पूरक।एससीआर **895;** यूनियन बैंक ऑफ इंडिया और अन्य बनाम सी**.** जी**.** अजय बाबू और अन्य **(2018) 9** एस**.** सी**.** सी**. 529:[2018]**

9 एस**.** सी**.** आर**. 995-**संदर्भित।निर्णीत विधि संदर्भ

जी.

[2006] 6 पूरक।एससीआर **895**

संदर्भित किया गया है

पैरा **10.2**

संदर्भित किया गया है

पैरा **13**

एच.

6

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

[2020] 10 एस सी आर।

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार:2020 की सिविल अपील संख्या 2379।

नई दिल्ली में दिल्ली उच्च न्यायालय के दिनांकित 12.02.2019 के निर्णय और आदेश से पत्र पेटेंट अपील सं. 97/2019 में।

सी. यू. सिंह, वरिष्ठ अधिवक्ता, गुलशन चावला, आशीष कुमार, अधिवक्ता।अपीलार्थी के लिए।

जे. पी. कामा, वरिष्ठ अधिवक्ता, शेखर कुमार, सौरव प्रकाश, मयान पी. डी., सुश्री सुरुची के. आर., उत्सव जैन, अधिवक्ता। उत्तरदाता के लिए।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

ग

उदय उमेश ललित**,** जे।

1 . अनुमति प्रदान की गई.

2. यह अपील 2019 की लेटर्स पेटेंट अपील No.97 को खारिज करते हुए उच्च न्यायालय 1 द्वारा पारित 12.2.2019 के फैसले और आदेश को चुनौती देती है और इस तरह 2017 की रिट याचिका No.10318 में उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश के फैसले की पुष्टि करती है।

डी.

3. अपीलार्थी, एक ओर भारतीय कंपनी अधिनियम, 1956 के तहत पंजीकृत कंपनी और दूसरी ओर तीन न्यासियों के बीच आई. डी. 1 पर निष्पादित न्यास विलेख द्वारा, "कंपनी के कर्मचारियों को ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 (इसके बाद 'अधिनियम' के रूप में संदर्भित) और कंपनी की ग्रेच्युटी योजना के तहत ग्रेच्युटी प्रदान करने के उद्देश्य से" एक "अनुमोदित ग्रेच्युटी फंड" का गठन किया गया था।न्यास विलेख के खंड 4,11 और 15 (ए) निम्नानुसार हैं:- “4. नियमः

ई.

च

निधि नियमों द्वारा शासित होगी और इन उपहारों में नियमों के किसी भी संदर्भ का अर्थ उस समय लागू नियम होंगे जो सदस्यों, उनके लाभार्थियों और कंपनी पर बाध्यकारी होंगे।वर्तमान नियमों की एक प्रति संलग्न की गई है और इसे इन उपहारों का हिस्सा माना जाएगा।

जी.

11. सदस्यों को इन उपहारों और नियमों में दिए गए प्रावधानों के अलावा कोई कानूनी अधिकार नहीं होगा, किसी भी सदस्य या उसके लाभार्थी का कोष में कोई कानूनी दावा, अधिकार या ब्याज नहीं होगा।

बशर्ते कि न्यासी इन उपहारों और नियमों के प्रावधानों के अनुसार सदस्यों और उनके लाभार्थियों के लाभ के लिए निधि का प्रबंधन करेंगे।

15. अनुग्रह राशि का भुगतानः

(क) कंपनी की ओर से न्यासी सेवा की समाप्ति पर, सदस्य की मृत्यु या सेवानिवृत्ति पर या अन्यथा योजना के नियमों में दिए गए उपदान के भुगतान का प्रावधान करेंगे।"

3.1 योजना से जुड़े नियमों में "कंपनी", "कर्मचारी" और "ग्रेच्युटी" शब्दों को निम्नानुसार परिभाषित किया गया हैः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

ग

“2. (क) "कंपनी" का अर्थ होगा भारतीय कटलर हैमर लिमिटेड और उसके उत्तराधिकारी या नियुक्तकर्ता या कोई कंपनी या निगमित निकाय जो खरीद या समामेलन द्वारा कंपनी के उपक्रम का पूर्ण या आंशिक रूप से अधिग्रहण या अधिग्रहण कर सकता है और आयुक्त के पूर्व अनुमोदन के साथ न्यास विलेख या नियमों के तहत कंपनी के दायित्वों का पालन करने का उपक्रम करता है।... ... ...

डी.

(ख) "कर्मचारी" का अर्थ होगा कंपनी के स्थायी, पूर्णकालिक और प्रामाणिक रोजगार में एक व्यक्ति, जिसमें एक पूर्णकालिक निदेशक भी शामिल होगा, लेकिन इसमें (i) कर्मचारी का कोई सदस्य जो परिवीक्षा पर है या हो सकता है या जो अस्थायी या अंशकालिक है (ii) कोई प्रशिक्षु या (iii) एक व्यक्तिगत या घरेलू सेवक शामिल नहीं होगा।

ई.

.....

(एम) "ग्रेच्युटी" का अर्थ इन नियमों के तहत देय ग्रेच्युटी होगा।” 3.2 नियमों के नियम 4 (बी) और 6 इस प्रकार हैंः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

च

“4. (क).....।

जी.

6. कोष का सदस्य नहीं रहने पर कोई सदस्य न्यासियों द्वारा देय राशि का भुगतान करने का हकदार होगा, जिसकी गणना इस योजना में निर्धारित तरीके से की गई हैः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

एच.

(क) लाभार्थी को देय ग्रेच्युटी की राशि की गणना कंपनी की ग्रेच्युटी योजना में दिए गए तरीके से की जाएगी।

(ख) इसमें निहित प्रावधान के बावजूद, यदि कोई एम्बर ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम 1972 के प्रावधानों के अंतर्गत आता है, तो ग्रेच्युटी की राशि की गणना उस अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार की जाएगी।

3.3 योजना का परिशिष्ट उन दरों को निर्धारित करता है जिन पर उपदान का भुगतान निम्नानुसार किया जाएगाः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

"ग्रेच्युटी उन कर्मचारियों को देय होगी जिन्हें उक्त अधिनियम द्वारा निर्धारित दरों के अनुसार ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 लागू होता है।

ग

कंपनी के अन्य कर्मचारी को निम्नलिखित दरों पर ग्रेच्युटी का भुगतान किया जाएगाः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

(क) कंपनी की सेवा में रहते हुए मृत्यु या स्थायी पूर्ण शारीरिक अक्षमता, या 55 वर्ष की आयु में सेवानिवृत्ति या 55 वर्ष के बाद कंपनी द्वारा बनाए रखने पर, कंपनी से अलग होने के समयः

डी.

15 सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए मूल वेतन, अधिकतम 20 महीने के आधार वेतन के अधीन, जो कर्मचारियों को देय हो या कर्मचारी की मृत्यु के मामले में उसके उत्तराधिकारियों, निष्पादकों या नामित व्यक्ति को देय हो।

ई.

(ख) सेवा की समाप्ति परःआई. सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए 5 (पाँच) दिनों की दर से पांच साल से आगे 8 साल की निरंतर सेवा के लिए मूल वेतन।

च

ii.8 वर्ष से अधिक सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए 10 दिन (दस) मूल वेतन की दर से 10 वर्ष की निरंतर सेवा।

जी.

iii.सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए 12 (बारह) दिनों की दर से 10 वर्ष से अधिक से 15 वर्ष की निरंतर सेवा के लिए मूल वेतन।

iv.15 (पंद्रह) दिनों की दर से 15 साल की निरंतर सेवा से परे सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए मूल वेतन अधिकतम 20 महीने के मूल वेतन के अधीन है।

एच.

9

बी. सी. एच. इलेक्ट्रिक लिमिटेड बनाम प्रदीप मेहरा [उदय उमेश ललित, जे.] ए.

क.

(ग) त्यागपत्र या स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति परः

पूर्ण सेवा के प्रति वर्ष 15 दिनों के मूल वेतन की दर से 5 वर्ष या उससे अधिक की निरंतर सेवा के पूरा होने के बाद, अधिकतम 20 महीने के मूल वेतन के अधीन, बशर्ते कि प्रबंधन संतुष्ट हो कि ऐसा इस्तीफा या स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति प्रशासन के हित में है।ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए मूल वेतन की दर कर्मचारी द्वारा लिया गया अंतिम वेतन होगा।"

4. 12.06.2000 पर, प्रत्यर्थी को अपीलार्थी-कंपनी के मुख्य संचालन अधिकारी के रूप में नियुक्त किया गया था, जिसमें उसमें बताए गए नियमों और शर्तों के अनुसार प्रति माह रु. 1,05,000 का मूल वेतन था।उन शर्तों में से एक थीः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

ग

“11. ग्रैच्युटी

कानून के अनुसार पात्र होने पर आप उपदान के हकदार होंगे।"

डी.

उसी समय, शर्तों में से एक थीः- “9. आपकी सेवाएं कंपनी के केंद्रीय सेवा नियमों द्वारा शासित होंगी।"

5. प्रत्यर्थी को देय परिलब्धि समय-समय पर बढ़ाई जाती थी।लगभग 12 वर्षों की सेवा में रहने के बाद, प्रत्यर्थी ने 01.06.2012 से इस्तीफा दे दिया, जब उसका अंतिम वेतन Rs.24,50,000/- प्रति माह था।इसके बाद प्रत्यर्थी को सेवानिवृत्ति बकाया के लिए Rs.36,70,015/- की राशि का भुगतान किया गया।प्रत्यर्थी ने दावा किया कि वह रुपये की उपदान राशि का हकदार था।दिनांक 09.08.2012 के संचार द्वारा, अपीलार्थी द्वारा Rs.10,19,452/- के योग में एक बैंक मसौदा प्रत्यर्थी को प्रत्यर्थी की सेवा की समाप्ति की तारीख से उपार्जित ब्याज के साथ उपदान के लिए Rs.10 लाख का योग होने के कारण अग्रेषित किया गया था।

ई.

च

6. प्रत्यर्थी ने 19.10.2012 पर एक कानूनी नोटिस जारी किया, जिसके बाद अधिनियम की धारा 7 के तहत दावा याचिका 2 दायर की गई। यह प्रस्तुत किया गया था कि प्रतिवादी को समय-समय पर जारी किए गए परिलब्धियों से संकेत मिलता है कि उसके मूल वेतन के 4.81% की राशि को उपदान के रूप में समायोजित किया गया था; वर्ष 2007 में प्रतिवादी को मुख्य कार्यकारी अधिकारी के पद पर पदोन्नत किया गया था और उसके परिलब्धियों को लगभग

जी.

2 दावा याचिका सं। एएलसी-एचओटीबी/36 (66)/2012/एएलसी-1/36 (203)/16-एनके

एच.

दोगुना हो गया; कि उसकी आई. डी. 1 दिनांकित परिलब्धि पत्र में स्वीकार किया गया कि अकेले उस वर्ष के लिए उपदान के लिए अलग रखी गई राशि आई. डी. 2,54,400/- थी, और कई अन्य कर्मचारियों ने वास्तव में बिना किसी सीमा के उपदान प्राप्त किया था।इस प्रकार यह प्रार्थना की गई कि प्रत्यर्थी 18 प्रतिशत वार्षिक की दर से ब्याज के साथ उपदान के लिए रु. 1,73,75,000/- (रु. 1,83,75,000/- कम Rs.10,00,000/- जो प्राप्त हुआ था) की शेष राशि का हकदार हो।

7. दावा याचिका के अपने जवाब में, अपीलार्थी ने न्यास विलेख के खंड 15 और नियमों के नियम 6 (बी) पर भरोसा किया। यह प्रस्तुत किया गया थाः- "(iv) नियम 6 (बी) के साथ पठित उपरोक्त खंड 15 के खाली पढ़ने से, यह स्पष्ट है कि प्रतिवादी संख्या 1 कंपनी के कर्मचारी, यदि ग्रेच्युटी अधिनियम के प्रावधानों के अंतर्गत आते हैं, तो वे ग्रेच्युटी अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार ग्रेच्युटी के हकदार थे।

ग

(v) उपरोक्त निर्धारित योजना के अनुसार, ग्रेच्युटी हमेशा ग्रेच्युटी अधिनियम के तहत निर्धारित विधि के अनुसार निर्धारित की जाती थी और जब किसी भी कर्मचारी के लिए ग्रेच्युटी ग्रेच्युटी अधिनियम के तहत अधिकतम सीमा (समय-समय पर निर्धारित) से अधिक हो जाती थी, तो इसे प्रासंगिक समय पर प्रचलित ऊपरी सीमा पर सीमित कर दिया जाता था, यानी ग्रेच्युटी राशि को कम कर दिया जाता था ताकि ग्रेच्युटी अधिनियम द्वारा निर्धारित ऊपरी सीमा के भीतर रह सके।

डी.

ई.

इस निवेदन का जवाब देते हुए कि कुछ कर्मचारियों को 1 लाख से अधिक की उपदान राशि प्राप्त हुई थी, यह प्रस्तुत किया गया था कि मुख्य कार्यकारी अधिकारी के रूप में प्रतिवादी उक्त कर्मचारियों को इस तरह के अत्यधिक भुगतान करने के लिए जिम्मेदार था और प्रतिवादी ने उस संबंध में उचित उपाय करने के अपने अधिकार सुरक्षित रखे थे।यह आगे कहा गया थाः- - प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

च

"किसी भी स्थिति में, परिलब्धि पत्रक में कभी यह उल्लेख नहीं किया गया है कि नियुक्ति पत्र, न्यास विलेख और ग्रेच्युटी अधिनियम के प्रावधानों का पालन नहीं किया जाना चाहिए।याचिकाकर्ता अपने नियुक्ति पत्र और ऊपर उल्लिखित न्यास विलेख के नियमों और शर्तों के अनुसार उपदान अधिनियम के अनुसार उपदान का भुगतान करने का हकदार था।"

जी.

8. दिनांक 31.07.2017 के आदेश द्वारा, अधिनियम के तहत नियंत्रक प्राधिकरण द्वारा दावा याचिका की अनुमति दी गई थी। उच्च न्यायालय के कुछ फैसलों का उल्लेख करने के बाद, यह देखा गयाः- ए.

एच.

11

बी. सी. एच. इलेक्ट्रिक लिमिटेड बनाम प्रदीप मेहरा [उदय उमेश ललित, जे.] ए.

"उपरोक्त निर्णय से जो कानून का प्रस्ताव सामने आता है, वह यह है कि कर्मचारी अधिनियम की धारा 4 (5) को देखते हुए नियोक्ता के अनुबंध, निपटान, पुरस्कार, नियमों, विनियमों और योजनाओं के तहत अधिक ग्रेच्युटी राशि प्राप्त करने के हकदार हैं और एक कर्मचारी नियोक्ता के अधिक लाभकारी निपटान, पुरस्कार, नियमों या योजना के तहत अपनी ग्रेच्युटी के निर्धारण का दावा करने के लिए नियंत्रक प्राधिकरण से संपर्क कर सकता है।"

8.1.योजना के बारे में विचार करते समय, यह देखा गयाः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

"तथ्य यह है कि उत्तरदाताओं की योजना केवल उपदान की गणना की विधि के बारे में बात करती है और विशेष रूप से योजना के तहत देय उपदान की राशि पर कोई सीमा नहीं लगाती है, तथ्य यह है कि उक्त योजना को उत्तरदाताओं द्वारा उपदान पर कोई सीमा शामिल करने के लिए कभी भी संशोधित नहीं किया गया था, तथ्य यह है कि यह किसी भी न्यूनतम योग्यता सेवा के लिए निर्धारित नहीं है और तथ्य यह है कि कई कर्मचारियों को निर्धारित सीमा से अधिक उपदान भी दिया गया है और प्रबंधन ने आवेदक और अन्य सह-कर्मचारियों के मूल का 4.81% उपदान के लिए निर्धारित करना जारी रखा है और इस तथ्य के

बावजूद कि उक्त आवंटन पहले ही अधिनियम के तहत प्रदान की गई उपदान सीमा को पार कर चुका है, कंपनी को वेतन पत्रक में लागत के रूप में दिखाना कोई गुंजाइश नहीं छोड़ता है।

ग

डी.

ई.

8.2 परिसर में यह आयोजित किया गया थाः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

"इसलिए आवेदक बिना किसी सीमा के योजना के तहत उपदान का हकदार है।उपदान की गणना अधिनियम के सूत्र के अनुसार की जानी है क्योंकि आवेदक स्वीकृत रूप से अधिनियम द्वारा कवर किया गया है, जैसा कि प्रबंधन की योजना में प्रदान किया गया है, लेकिन उपदान का भुगतान बिना किसी सीमा के किया जाना है।"

च

8.3 उपदान के लिए देय राशि के संबंध में गणना निम्नानुसार थीः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

जी.

"इसलिए आवेदक का अंतिम वेतन Rs.24,50,000/- के रूप में लिया जाता है।इस योजना के तहत देय उपदान निम्नानुसार निर्धारित किया जाता हैः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

24,50,000 X 15 X 13/26 = 1,83,75,000/-

एच.

चूंकि नियोक्ता की योजना के तहत उपदान पर कोई सीमा नहीं है, इसलिए यह आवेदक के लिए अधिक फायदेमंद है और वह उक्त योजना के तहत रु. 1,83,75,000/- की पूरी उपदान राशि प्राप्त करने का हकदार है।"

9. अपीलार्थी पीड़ित होने के कारण, अधिनियम के तहत अपीलीय प्राधिकरण के समक्ष अपील दायर की, जिसमें नियंत्रक प्राधिकरण द्वारा पारित दिनांक 1 के उपरोक्त आदेश को चुनौती दी गई और प्रतिवादी को भुगतान करने के लिए निर्देशित राशि के पूर्व-जमा की आवश्यकता को माफ करने के लिए आवेदन किया गया।यह प्रस्तुत करते हुए कि छूट के लिए उक्त आवेदन पर अपीलीय प्राधिकरण द्वारा विचार नहीं किया जा रहा था, अपीलार्थी द्वारा उच्च न्यायालय में 2017 की रिट याचिका (सिविल) No.10319 को प्राथमिकता दी गई थी।उच्च न्यायालय द्वारा रिट याचिका का निपटारा 22.11.2017 पर किया गया था, जिसमें अपीलकर्ता को निर्देश दिया गया था कि वह अपील दायर करने की तारीख तक ब्याज के साथ उपदान की राशि का प्रतिनिधित्व करने वाली राशि में उचित बैंक गारंटी प्रस्तुत करे।अनुपालन के बाद, अपील को सुनवाई के लिए लिया गया।दिनांक 23.03.2018 के आदेश द्वारा अपीलीय प्राधिकरण द्वारा अधिनियम के तहत निम्नलिखित टिप्पणियों के साथ अपील 3 को खारिज कर दिया गया थाः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

ग

डी.

"कर्मचारियों की उपदान को विनियमित करने के लिए अपीलार्थी द्वारा इस प्रकार सृजित उपदान निधि अनिवार्य रूप से अधिनियम की धारा 4 (5) के तहत आवश्यकता के अनुसार नियोक्ता और कर्मचारियों के बीच सेवा अनुबंध की एक अवधि है।

ई.

सी. ए. ने ठीक ही कहा है कि इस योजना के तहत ग्रेच्युटी की राशि जो कोई सीमा प्रदान नहीं करती है, अधिनियम की धारा 4 (5) के तहत बहुत अच्छी तरह से कवर की गई है।

10. अपीलार्थी ने अधिनियम के तहत अधिकारियों द्वारा पारित आदेशों को चुनौती देते हुए उच्च न्यायालय में 2018 की रिट याचिका दायर की। अपने दिनांक 13.04.2018 के आदेश द्वारा उच्च न्यायालय ने अपीलार्थी द्वारा उचित बैंक गारंटी प्रस्तुत करने पर चुनौती दिए गए आदेशों के संचालन पर रोक लगा दी।दलीलों के आदान-प्रदान के बाद, रिट याचिका को अंतिम निपटान के लिए लिया गया।अपीलार्थी की ओर से अग्रिम प्रस्तुतिकरण निम्नानुसार नोट किया गया थाः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

च

जी.

"इस न्यास विलेख के खंड 15 के अनुसार, याचिकाकर्ता के कर्मचारी अपनी सेवा की समाप्ति पर, मृत्यु या सेवानिवृत्ति पर या अन्यथा उपरोक्त निधि से उपदान प्राप्त करने के हकदार हैं जैसा कि "योजना के नियमों" में प्रदान किया गया है।योजना के नियम और उसके लिए परिशिष्ट में गणना के दो तरीके प्रदान किए गए हैं -

3 No.36 (26)/2017 पी. ए. डी. वाई. सी. ए

एच.

13

बी. सी. एच. इलेक्ट्रिक लिमिटेड बनाम प्रदीप मेहरा [उदय उमेश ललित, जे.] ए.

कर्मचारी की उपदान राशि।स्नातकोत्तर अधिनियम के तहत आने वाले कर्मचारियों के लिए, उपदान की गणना अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार ही की जानी है, जबकि अन्य कर्मचारियों के लिए इसकी गणना परिशिष्ट में प्रासंगिक खंडों के अनुसार की जानी है।हालाँकि, वह प्रस्तुत करते हैं कि अन्य कर्मचारियों की ग्रेच्युटी की गणना करने के नियम अब ग्रेच्युटी भुगतान (संशोधन) अधिनियम, 1994 के आलोक में निरर्थक हैं, जिसने एक कंपनी में लगे सभी कर्मचारियों के लिए पीजी अधिनियम की प्रयोज्यता को बढ़ाया है।नतीजतन, प्रतिवादी सहित याचिकाकर्ता के सभी कर्मचारी अब पीजी अधिनियम के तहत आते हैं और याचिकाकर्ता की ग्रेच्युटी योजना के स्पष्ट प्रावधानों के अनुसार, उनकी ग्रेच्युटी की गणना क्रमशः धारा 4 (2) और 4 (3) के तहत वैधानिक रूप से निर्धारित दर और अधिकतम सीमा के अनुसार की जानी चाहिए।"

ग

दूसरी ओर इस मुद्दे पर प्रत्यर्थी के प्रस्तुतिकरण को निम्नानुसार नोट किया गया थाः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

"धारा 4 (3) के तहत निर्धारित अधिकतम सीमा से अधिक ग्रेच्युटी के लिए प्रत्यर्थी का दावा, पीजी अधिनियम के प्रावधानों के साथ टकराव में नहीं है। वास्तव में, याचिकाकर्ता द्वारा जो तर्क दिया गया है, उसके विपरीत, धारा 4 (5) स्पष्ट रूप से प्रतिवादी के उक्त अधिनियम के तहत निर्धारित शर्तों की तुलना में बेहतर शर्तों के तहत उपदान प्राप्त करने के अधिकार की रक्षा करती है।

डी.

ई.

10.1.इन प्रस्तुतियों पर विचार करते समय, यह देखा गयाः- "24. मेरी सुविचारित राय में, दिनांकित न्यास विलेख या उसके तहत नियमों में ऐसा कुछ भी नहीं है जो धारा 4 (3) के तहत निर्धारित अधिकतम सीमा तक प्रत्यर्थी की उपदान की पात्रता को रोकता हो।याचिकाकर्ता की ग्रेच्युटी योजना के प्रासंगिक नियम 6 (बी) में केवल यह निर्धारित किया गया है कि एक कर्मचारी को देय ग्रेच्युटी की राशि की गणना पीजी अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार की जाएगी। "स्नातकोत्तर अधिनियम के प्रावधान" एक व्यापक वाक्यांश है जो न केवल धारा 4 (2) के तहत वैधानिक रूप से निर्धारित दर और धारा 4 (3) के तहत अधिकतम सीमा पर विचार करता है, बल्कि उन कर्मचारियों के लिए धारा 4 (5) के तहत बनाए गए अपवाद पर भी विचार करता है जिनके पास एक पुरस्कार, या याचिकाकर्ता के साथ समझौते/अनुबंध के तहत ग्रेच्युटी की बेहतर शर्तें हैं।इसलिए, एक विशिष्ट खंड के अभाव में जो प्रत्यर्थी को देय ग्रेच्युटी की अधिकतम राशि की सीमा निर्धारित करता है, नियम 6 (बी) में एक व्यापक शर्त है कि ग्रेच्युटी की गणना पीजी अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार की जाएगी, इसका अर्थ नहीं लगाया जा सकता है।

च

जी.

एच.

14

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

[2020] 10 एस सी आर।

इसका अर्थ यह है कि धारा 4 (3) के तहत अधिकतम सीमा प्रतिवादी पर लागू होती है।मेरे विचार से, इस तरह की व्याख्या धारा 4 (5) के अधिदेश की अनदेखी करके अधिनियम की केवल धारा 4 (3) को चुनिंदा रूप से लागू करने के बराबर होगी, जब नियम 6 (बी) अपने आप में समग्र रूप से पीजी अधिनियम के प्रावधानों पर विचार करता है।

25. दूसरे शब्दों में, नियम 6 (बी) केवल वही दोहराता है जो पीजी अधिनियम की धारा 4 के एक सादे पठन पर स्पष्ट है, यानी, प्रतिवादी अधिकतम Rs.10,00,000/- उपदान का हकदार है, जब तक कि कोई पुरस्कार या अनुबंध/समझौता न हो, जिसके तहत वह उपरोक्त सीमा से अधिक उपदान का दावा कर सकता है।उक्त नियम का मसौदा इतना व्यापक रूप से तैयार किया गया है कि इसे स्नातकोत्तर अधिनियम की धारा 4 (3) के तहत केवल अधिकतम सीमा पर विचार करने के लिए नहीं माना जा सकता है, बल्कि यह धारा 4 (5) के प्रावधानों को भी इंगित करता है।इसी तरह, उपरोक्त नियमों के परिशिष्ट में केवल यह निर्धारित किया गया है कि प्रत्यर्थी की उपदान की गणना स्नातकोत्तर अधिनियम, यानी धारा 4 (2) के तहत निर्धारित दरों के अनुसार की जाएगी।हालाँकि, यह किसी भी तरह से यह निर्धारित नहीं करता है कि वह धारा 4 (3) के तहत निर्धारित वैधानिक सीमा के अधीन है।

ग

डी.

26. अब प्रत्यर्थी की नियुक्ति की शर्तों के खंड 11 पर आते हैं, जो याचिकाकर्ता के विद्वान वकील की दलीलों के अनुसार, स्पष्ट रूप से बताता है कि प्रत्यर्थी केवल Rs.10,00,000/- की अधिकतम ग्रेच्युटी का हकदार है जैसा कि पीजी अधिनियम के तहत निर्धारित किया गया है। मेरा विचार है कि खंड 11 की दो संभावित व्याख्याएँ हो सकती हैं।पहले अर्थ में, "कानूनों के अनुसार" वाक्यांश को "पात्र" शब्द को अर्हता प्राप्त करने के लिए पढ़ा जा सकता है ताकि खंड 11 यह सुझाव दे कि प्रतिवादी लागू कानूनों द्वारा निर्धारित पात्रता मानदंडों को पूरा करने पर उपदान प्राप्त करने का हकदार होगा।स्पष्ट कारणों से, खंड की इस विशेष व्याख्या को किसी भी तरह से प्रत्यर्थी को देय उपदान की राशि पर एक सीमा लागू करने के लिए नहीं पढ़ा जा सकता है। दूसरे अर्थ में, जो वह व्याख्या है जिस पर याचिकाकर्ता के विद्वान वकील द्वारा भरोसा किया गया है, खंड 11 को यह सुझाव देने के लिए पढ़ा जा सकता है कि प्रतिवादी अपने पात्र होने पर "कानूनों के अनुसार" उपदान का हकदार होगा।इस अर्थ में भी, वाक्यांश "कानूनों के अनुसार" एक व्यापक शर्त है जो न केवल धारा 4 (2) और 4 (3) के प्रावधानों को, बल्कि धारा 4 (5) के प्रावधानों को भी अपने दायरे में लेती है।दिनांक 1 के न्यास विलेख के तहत नियम 6 (बी) की तरह, श्री सेठी द्वारा खंड 11 की व्याख्या पर भरोसा करने का इतना व्यापक निहितार्थ है

ई.

च

जी.

एच.

15

बी. सी. एच. इलेक्ट्रिक लिमिटेड बनाम प्रदीप मेहरा [उदय उमेश ललित, जे.] ए.

कि धारा 4 (3) के तहत अधिकतम सीमा को प्रत्यर्थी द्वारा दावा की जा सकने वाली उपदान राशि पर लागू करने के लिए इसे इतना चुनिंदा रूप से नहीं पढ़ा जा सकता है।इस प्रकार, हर संभव कोण से देखने पर, याचिकाकर्ता के विद्वान वकील द्वारा जिन दस्तावेजों पर भरोसा किया गया है, उनमें ऐसा कुछ भी नहीं है जो धारा 4 (3) के तहत वैधानिक सीमा सीमा के लिए प्रतिवादी को देय ग्रेच्युटी को रोकता है।"

10.2.जहां तक संबंध है**,** बीड जिला मध्य में इस न्यायालय के निर्णय का

सहकारी बैंक लिमिटेड बनाममहाराष्ट्र राज्य और अन्य **4,** यह था

यह देखा गयाः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

“31. इसी तरह, बीड जिला केंद्रीय सहकारी समिति में निर्णय।बैंक लिमिटेड बनाममहाराष्ट्र राज्य और अन्य। 4, भी लागू नहीं है

ग

वर्तमान मामला।उस मामले में, अपीलार्थी/नियोक्ता की आंतरिक उपदान योजना ने प्रत्यर्थी/कर्मचारी की उपदान की गणना के लिए एक बेहतर दर प्रदान की, लेकिन उसके तहत अधिकतम सीमा स्नातकोत्तर अधिनियम द्वारा निर्धारित सीमा से कम थी। जब प्रत्यर्थी/कर्मचारी ने अपीलार्थी/नियोक्ता की आंतरिक उपदान योजना के साथ-साथ स्नातकोत्तर अधिनियम के तहत अधिकतम सीमा का लाभ उठाने की मांग की, तो सर्वोच्च न्यायालय ने कहा कि प्रत्यर्थी/कर्मचारी को या तो अपीलार्थी/कर्मचारी के साथ अपने अनुबंध का लाभ लेना चाहिए।वह अपीलार्थी/नियोक्ता के साथ अपने अनुबंध की बेहतर शर्तों का लाभ नहीं उठा सकता है और साथ ही क़ानून के उस हिस्से के संबंध में अपने विकल्प खुले रखता है जो उसे सूट करता है।” उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने इस प्रकार दिनांक 1 के आदेश द्वारा उपरोक्त रिट याचिका के साथ-साथ संबंधित याचिकाओं को भी खारिज कर दिया।11. अपीलार्थी द्वारा उच्च न्यायालय की खंड पीठ के समक्ष 2019 की लेटर्स पेटेंट अपील संख्या 97 दाखिल करके मामले को आगे बढ़ाया गया, जिसने अपने निर्णय और दिनांक 1 के आदेश द्वारा एकल न्यायाधीश द्वारा लिए गए विचार की पुष्टि की और अपील को खारिज कर दिया।डिवीजन बेंच ने बीड जिला मध्य में इस अदालत के फैसले पर विचार किया

डी.

ई.

च

सहकारी बैंक लिमिटेड **4** और निम्नानुसार पाया गयाः**- -**प**.**व**.**१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है **-**

“18. ... ...वहाँ कर्मचारियों ने प्रबंधन योजना का विकल्प चुना था जो पी. जी. ए. की तुलना में कम फायदेमंद थी। उनकी यह दलील कि उन्हें पीजीए के अनुसार तत्कालीन ऊपरी सीमा के अनुसार ग्रेच्युटी दी जानी चाहिए, नकारात्मक थी।सर्वोच्च न्यायालय द्वारा यह अभिनिर्धारित किया गया था कि एक कर्मचारी लाभार्थी को चुनने का अपना अधिकार सुरक्षित रखते हुए

जी.

4 (2006) 8 एस. सी. सी. 514

एच.

16

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

[2020] 10 एस सी आर।

कानून या समझौते के प्रावधानों को उनमें से किसी एक के लिए चुनना था न कि कानून की सर्वोत्तम शर्तों के साथ-साथ अनुबंध की शर्तों के लिए।" वर्तमान मामले में, अपीलार्थी की उपदान योजना, जिस पर प्रत्यर्थी ने भरोसा किया था, ने स्वयं पी. जी. ए. की धारा 4 (2) के अनुसार दरों के लिए प्रावधान किया, लेकिन धारा 4 (3) पी. जी. ए. के तहत ऊपरी सीमा के बिना। अपीलार्थी की योजना का चयन करके, प्रत्यर्थी ने धारा 4 (2) पी. जी. ए. का लाभ नहीं खोया।

... ...

20. न्यायालय ने पाया कि पी. जी. ए. के सभी तत्वों को अपीलार्थी की ग्रेच्युटी योजना में नहीं अपनाया गया है।जबकि पी. जी. ए. की धारा 4 (2) के तहत निर्धारित 'दर' को अपनाया गया है, पी. जी. ए. की धारा 4 (3) के तहत अधिकतम सीमा नहीं है।जैसा कि सीए और विद्वान एकल न्यायाधीश दोनों द्वारा उल्लेख किया गया है, अपीलार्थी ने स्वयं न केवल प्रतिवादी के मामले में बल्कि दस अन्य कर्मचारियों के मामलों में उपदान की गणना की।अपीलार्थी के अध्यक्ष और प्रबंध निदेशक (सी. एम. डी.) प्रत्यर्थी के परिलब्धियों का निर्णय करेंगे और ई. ई. एस. जारी करेंगे जिसमें निश्चित रूप से उपदान के लिए एक प्रविष्टि होगी, जिसकी गणना प्रत्यर्थी के वार्षिक मूल वेतन के 4.81% की दर से की गई थी।मूल रूप से प्रत्यर्थी को सौंपे जाने से पहले ई. ई. को सी. एम. डी. के हस्ताक्षर के तहत जारी किया गया था, जिससे अपीलार्थी और प्रत्यर्थी के बीच अनुबंध का एक हिस्सा बन गया।2007-08 में ग्रेच्युटी राशि रु. 6,34,920 थी-जो उस समय की अधिकतम सीमा रु. पीजीए के तहत साढ़े तीन लाख। 2011-12 में यह Rs.11,54,400/- था जो Rs.10 लाख की अधिकतम सीमा से अधिक था।"

ग

डी.

ई.

च

12. उच्च न्यायालय द्वारा लिए गए दृष्टिकोण को चुनौती देने वाली इस अपील में, हमने अपीलार्थी के विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री सी. यू. सिंह और प्रतिवादी के विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री जे. पी. कामा को सुना।13. श्री सी. यू. सिंह, विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता के प्रस्तुतिकरण में, प्रत्यर्थी स्पष्ट रूप से ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 द्वारा कवर किया गया था और धारा 4 (3) के तहत प्रदान की गई Rs.10 लाख की अधिकतम सीमा या सीमा के अधीन था।

जी.

उन्होंने कहा कि जबकि एक कर्मचारी अधिनियम की धारा 4 (5) के तहत उपदान की बेहतर शर्तें प्राप्त करने का हकदार होगा, ऐसी बेहतर शर्तों का दावा केवल विशिष्ट परिस्थितियों में किया जा सकता है जैसा कि धारा ए में निर्धारित किया गया है।

एच.

17

बी. सी. एच. इलेक्ट्रिक लिमिटेड बनाम प्रदीप मेहरा [उदय उमेश ललित, जे.] ए.

4(5); कि किसी भी स्तर पर किसी पुरस्कार, समझौते या अनुबंध के अस्तित्व के बारे में कोई दावा नहीं किया गया था और न ही किसी पुरस्कार, समझौते या अनुबंध के अस्तित्व के बारे में कोई दलील दी गई थी।यह आगे प्रस्तुत किया गया कि बीड जिला मध्य में इस न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून के संदर्भ में

सहकारी बैंक लिमिटेड **4** और यूनियन बैंक ऑफ इंडिया और अन्य बनाम

सी. जी. अजय बाबू और अन्य 5 या तो वैधानिक प्रावधानों या संविदात्मक योजना का पालन किया जा सकता है न कि दोनों तत्वों का संयोजन।

14. जवाब में, प्रत्यर्थी के लिए विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री जे. पी. कामा द्वारा प्रस्तुत किया गया था कि चूंकि अधिनियम की धारा 4 (5) को धारा 4 के अन्य प्रावधानों पर प्रबल प्रभाव दिया गया है, जैसा कि इस न्यायालय द्वारा यूनियन बैंक ऑफ इंडिया 6 में अभिनिर्धारित किया गया है, यह अधिनियम की धारा 3 के प्रावधानों को ओवरराइड करेगा और इस तरह, प्रत्यर्थी को केवल यह दिखाने की आवश्यकता थी कि अपीलार्थी के पास अपने कर्मचारियों (अनुबंध) के लिए एक योजना थी और उसने कोई सीमा निर्धारित नहीं की थी और ऐसी योजना अधिनियम की धारा 4 (5) द्वारा संरक्षित होगी। योजना के नियम 6 (बी) की प्रयोज्यता के संबंध में, यह प्रस्तुत किया गया थाः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

ग

डी.

“यह सच है कि नियम 6 (बी) में एक गैर-अस्थाई खंड है।हालांकि, धारा 4 (5) में एक गैर-अस्थाई खंड भी शामिल है।धारा 4 (5) एक वैधानिक प्रावधान होने के कारण प्रबल होगी।किसी भी मामले में नियम 6 (बी) का नियम 6 (ए) के साथ भी मिलान किया जाना चाहिए जो "कंपनी की ग्रेच्युटी योजना" को प्रत्येक सदस्य पर लागू करता है, अन्यथा नियम 6 (ए) अनुचित हो जाएगा।इस प्रकार, यदि "कंपनी की ग्रेच्युटी योजना" अधिनियम की तुलना में अधिक फायदेमंद है, तो नियम 6 (ए) को अपनी भूमिका मिलेगी।नियम 6 (बी) में ऐसा कुछ भी नहीं है जो धारा 4 (5) और/या नियम 6 (ए) के तहत अधिक लाभकारी योजना को बाहर करता हो।"

ई.

15. प्रतिद्वंद्वी प्रस्तुतियों से निपटने से पहले, अधिनियम की धारा 2 (ई), धारा 4 (2) और धारा 4 (3) में परिवर्तन करने वाले विभिन्न संशोधनों के प्रभाव पर विचार किया जाना आवश्यक है।यह अधिनियम वर्ष 1972 में अधिनियमित किया गया था "कारखानों, खानों, तेल क्षेत्रों, बागानों, बंदरगाहों, रेलवे कंपनियों, दुकानों या अन्य प्रतिष्ठानों में लगे कर्मचारियों को उपदान के भुगतान के लिए और उनसे जुड़े और प्रासंगिक मामलों के लिए एक योजना प्रदान करने के लिए।"धारा 2 (ई) में मूल रूप से परिभाषित "कर्मचारी" अभिव्यक्ति निम्नानुसार थीः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

च

जी.

5 (2018) 9 एससीसी 529 6 (2018) 9 एससीसी 529

एच.

"(ङ) "कर्मचारी" से कोई भी व्यक्ति (प्रशिक्षु के अलावा) अभिप्रेत है जो किसी भी प्रतिष्ठान, कारखाने, खदान, तेल क्षेत्र, बागान, बंदरगाह, रेलवे कंपनी या दुकान में प्रति माह एक हजार रुपये से अधिक के वेतन पर कार्यरत है, किसी भी कुशल, अर्ध-कुशल, या अकुशल, मैनुअल, पर्यवेक्षी, तकनीकी या लिपिक कार्य को करने के लिए, चाहे ऐसे रोजगार की शर्तें व्यक्त या निहित हों, लेकिन इसमें ऐसा कोई व्यक्ति शामिल नहीं है जो प्रबंधकीय या प्रशासनिक क्षमता में कार्यरत है, या जो केंद्र सरकार या राज्य सरकार के तहत सिविल पद रखता है, या जो वायु सेना अधिनियम, 1950, सेना अधिनियम, 1950, या नौसेना अधिनियम, 1957 के अधीन है।

ग

स्पष्टीकरण.- एक कर्मचारी के मामले में, जो एक हजार रुपये प्रति माह से अधिक के वेतन पर कम से कम पांच साल की अवधि के लिए कार्यरत है, उसके बाद किसी भी समय एक हजार रुपये प्रति माह से अधिक के वेतन पर कार्यरत है, उस अवधि के संबंध में ग्रेच्युटी, जिसके दौरान ऐसा कर्मचारी एक हजार रुपये प्रति वर्ष से अधिक के वेतन पर कार्यरत था, उस अवधि के दौरान उसके द्वारा प्राप्त मजदूरी के आधार पर निर्धारित किया जाएगा।

डी.

अधिनियम की धारा 4 की उप-धारा (2) और (3) का मूल पाठ निम्नानुसार थाः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

ई.

" उपदान का भुगतानः

4. (1) .....

(2) सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या छह महीने से अधिक के उसके हिस्से के लिए नियोक्ता संबंधित कर्मचारी द्वारा अंतिम बार प्राप्त मजदूरी की दर के आधार पर पंद्रह दिनों के वेतन की दर से एक कर्मचारी को उपदान का भुगतान करेगा।

च

बशर्ते कि एक टुकड़ी दर वाले कर्मचारी के मामले में, दैनिक मजदूरी की गणना उसके द्वारा उसके रोजगार की समाप्ति से तुरंत पहले तीन महीने की अवधि के लिए प्राप्त कुल मजदूरी के औसत पर की जाएगी, और इस उद्देश्य के लिए, किसी भी ओवरटाइम काम के लिए भुगतान किए गए मजदूरी को ध्यान में नहीं रखा जाएगाः

जी.

बशर्ते कि किसी मौसमी प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मचारी के मामले में, नियोक्ता प्रत्येक मौसम के लिए सात दिनों के वेतन की दर से उपदान का भुगतान करेगा।

एच.

(3) एक कर्मचारी को देय उपदान की राशि बीस महीने के वेतन से अधिक नहीं होगी।

(4) से (6)... "

15.1 1984 के अधिनियम 25 द्वारा धारा 2 (ई) में "एक हजार रुपये" अभिव्यक्ति के स्थान पर "एक हजार छह सौ रुपये" अभिव्यक्ति को प्रतिस्थापित किया गया था।इसके अलावा, धारा 2 (ई) के स्पष्टीकरण में, समान

अभिव्यक्ति "एक हजार छह सौ रुपये" को प्रतिस्थापित किया गया था

"एक हजार रुपये" के लिए दो स्थान।इसी तरह, अभिव्यक्ति "और

ऐसा व्यक्ति प्रबंधकीय में कार्यरत है या नहीं

"प्रशासनिक क्षमता" खंड से पहले धारा 2 (ई) में अंतःस्थापित की गई थी "लेकिन इसमें कोई भी व्यक्ति शामिल नहीं है जो केंद्र सरकार के तहत पद धारण करता है।

ग

15.2 1987 के अधिनियम 22 द्वारा और संशोधन किए गए और

अभिव्यक्ति "दो हजार पांच सौ रुपये प्रति माह या ऐसी अधिक राशि जो केंद्र सरकार, मजदूरी के सामान्य स्तर को ध्यान में रखते हुए, अधिसूचना द्वारा निर्दिष्ट कर सकती है" मुख्य रूप से "एक हजार छह सौ रुपये प्रति माह" के स्थान पर प्रतिस्थापित की गई थी।

डी.

"कर्मचारी" को परिभाषित करने वाली धारा 2 (ई) का हिस्सा।इसी तरह, अभिव्यक्ति के लिए

“ एक हजार छह सौ रुपये प्रति वर्ष, "अभिव्यक्ति" कि

धारा 2 (ई) के स्पष्टीकरण में दो स्थानों पर "राशि" को प्रतिस्थापित किया गया था।उक्त संशोधन अधिनियम को धारा 4 की उप-धारा (2) के दूसरे प्रावधान के बाद स्पष्टीकरण के बाद भी जोड़ा गया है।

ई.

“स्पष्टीकरण-मासिक श्रेणीबद्ध कर्मचारी के मामले में, पंद्रह दिनों के वेतन की गणना उसके द्वारा अंतिम बार निकाले गए वेतन की मासिक दर को छत्तीस से विभाजित करके और भागफल को पंद्रह से गुणा करके की जाएगी।"

च

धारा 4 की उप-धारा (3) में भी संशोधन किया गया और इसके बजाय

“ बीस महीने की 'मजदूरी' अभिव्यक्ति "पचास हजार रुपये" थी

प्रतिस्थापित।15.3 इसे प्रदत्त शक्ति का प्रयोग करते हुए, केंद्र सरकार ने अधिसूचना सं। एस. ओ. 863 (ई), दिनांक 26.11.1992 ने अधिनियम की धारा 2 (ई) में निर्दिष्ट मजदूरी की "उच्च राशि" को बढ़ा दिया

जी.

“ तीन हजार पाँच सौ रुपये "।

15.4 1994 के अधिनियम 35 ने और संशोधन और अभिव्यक्ति की।

“प्रति वर्ष दो हजार पाँच सौ से अधिक नहीं, या ऐसी अधिक राशि जो केंद्र सरकार को ध्यान में रखते हुए

एच.

मजदूरी का सामान्य स्तर, अधिसूचना द्वारा निर्दिष्ट करता है "में हो रहा है

धारा 2 (ई) को हटा दिया गया था।धारा 2 (ई) के स्पष्टीकरण को भी हटा दिया गया था।नतीजतन, "कर्मचारी" की परिभाषा में अब मजदूरी पर कोई सीमा नहीं रह गई है और सभी कर्मचारी, जो अन्यथा परिभाषा में विवरण का उत्तर देते हैं, चाहे उन्हें जो भी मजदूरी मिले, अब शामिल हैं।

इस संशोधन अधिनियम ने अधिनियम की धारा 4 (3) में आने वाली पहले की अभिव्यक्ति "पचास हजार" के स्थान पर "एक लाख" अभिव्यक्ति को भी प्रतिस्थापित किया।

15.5 2009 के अधिनियम 47 द्वारा, धारा 2 के खंड (ई) के लिए निम्नलिखित खंड को प्रतिस्थापित किया गया थाः- - प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

ग

“(ङ) "कर्मचारी" से कोई भी व्यक्ति (प्रशिक्षु के अलावा) अभिप्रेत है जो मजदूरी के लिए नियोजित है, चाहे ऐसे रोजगार की शर्तें व्यक्त हों या निहित हों, किसी भी प्रकार के काम में, मैनुअल या अन्यथा, किसी कारखाने, खदान, तेल क्षेत्र, बागान, बंदरगाह, रेलवे कंपनी, दुकान या अन्य प्रतिष्ठान के काम में या उसके संबंध में, जिस पर यह अधिनियम लागू होता है, लेकिन इसमें ऐसा कोई व्यक्ति शामिल नहीं है जो केंद्र सरकार या राज्य सरकार के तहत कोई पद रखता है और किसी अन्य अधिनियम या ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए प्रावधान करने वाले किसी भी नियम द्वारा शासित है।

डी.

15.6 अधिनियम की धारा 4 (3) में निर्धारित "एक लाख रुपये" की अधिकतम सीमा को 1998 के अधिनियम 11 और अधिनियम 15 द्वारा क्रमिक रूप से बढ़ाया गया था।

ई.

2010 का "तीन लाख पचास हजार रुपये" और "दस"

एक लाख रुपये "।15.7 2018 के अधिनियम 12 द्वारा "दस लाख रुपये" अभिव्यक्ति को अब "ऐसी राशि" अभिव्यक्ति द्वारा प्रतिस्थापित किया गया है जिसे अधिसूचित किया जा सकता है।

च

समय-समय पर केंद्र सरकार द्वारा "।

15.8 अधिनियम की धारा 2 (ई) और धारा 4 के प्रावधान, जैसा कि वे इस तिथि पर हैं, निम्नानुसार हैंः- -प.व.१४ का कथन भी उपयोगी रूप से पुनः इस प्रकार पेश किया जा सकता है -

धारा **2 (**ई**)**

जी.

“कर्मचारी "से कोई भी व्यक्ति (एक प्रशिक्षु के अलावा जो मजदूरी के लिए नियोजित है, चाहे ऐसे रोजगार की शर्तें व्यक्त या निहित हों, किसी भी प्रकार के काम में, मैनुअल या अन्यथा, एक कारखाने, खदान, तेल क्षेत्र, बागान, बंदरगाह, रेलवे कंपनी, दुकान या अन्य प्रतिष्ठान के काम में या उसके संबंध में, जिसके लिए यह अधिनियम लागू होता है, अभिप्रेत है, लेकिन इसमें ऐसा कोई व्यक्ति शामिल नहीं है जिसके पास ए.

एच.

केंद्र सरकार या राज्य सरकार के तहत पद और किसी अन्य अधिनियम या उपदान के भुगतान के लिए प्रदान किए गए किसी भी नियम द्वारा शासित है;

खंड **4**

उपदान का भुगतान।- (1) कम से कम पाँच वर्ष तक निरंतर सेवा देने के बाद कर्मचारी को उसकी नौकरी की समाप्ति पर ग्रेच्युटी का भुगतान किया जाएगा, -

((क) अपनी सेवानिवृत्ति पर, या

((ख) अपनी सेवानिवृत्ति या त्यागपत्र पर, या

ग

(ग) दुर्घटना या बीमारी के कारण उसकी मृत्यु या अक्षमता पर।बशर्ते कि पांच साल की निरंतर सेवा पूरी करना आवश्यक नहीं होगा जहां किसी कर्मचारी की नौकरी की समाप्ति मृत्यु या अक्षमता के कारण होती हैः

बशर्ते कि कर्मचारी की मृत्यु की स्थिति में, उसे देय उपदान का भुगतान उसके नामित व्यक्ति को या यदि कोई नामांकन नहीं किया गया है, तो उसके उत्तराधिकारियों को किया जाएगा, और जहां ऐसा कोई नामित व्यक्ति या उत्तराधिकारी नाबालिग है, तो ऐसे नाबालिग का हिस्सा नियंत्रक प्राधिकारी के पास जमा किया जाएगा, जो इसे ऐसे नाबालिग के लाभ के लिए ऐसे बैंक या अन्य वित्तीय संस्थान में निवेश करेगा, जो निर्धारित किया जाए, जब तक कि ऐसा नाबालिग बहुमत प्राप्त नहीं कर लेता।

डी.

ई.

स्पष्टीकरण.- इस धारा के प्रयोजनों के लिए, अक्षमता का अर्थ है ऐसी अक्षमता जो किसी कर्मचारी को उस काम के लिए अक्षम करती है जो वह दुर्घटना या बीमारी से पहले करने में सक्षम था जिसके परिणामस्वरूप ऐसी अक्षमता होती है।

च

(2) सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या छह महीने से अधिक के उसके हिस्से के लिए, नियोक्ता संबंधित कर्मचारी द्वारा अंतिम बार ली गई मजदूरी की दर के आधार पर पंद्रह दिनों की मजदूरी की दर से एक कर्मचारी को उपदान का भुगतान करेगाः

बशर्ते कि एक टुकड़ों में श्रेणीबद्ध कर्मचारी के मामले में, दैनिक मजदूरी की गणना उसके द्वारा उसके रोजगार की समाप्ति से तुरंत पहले तीन महीने की अवधि के लिए प्राप्त कुल मजदूरी के औसत पर की जाएगी, और इस उद्देश्य के लिए, किसी भी ओवरटाइम काम के लिए भुगतान किए गए मजदूरी को ध्यान में नहीं रखा जाएगा।:बशर्ते कि [एक कर्मचारी जो एक मौसमी प्रतिष्ठान में कार्यरत है और जो पूरे समय इस तरह से कार्यरत है] के मामले में

जी.

एच.

वर्ष], नियोक्ता प्रत्येक मौसम के लिए सात दिन के वेतन की दर से उपदान का भुगतान करेगा।

व्याख्याःमासिक श्रेणीबद्ध कर्मचारी के मामले में, पंद्रह दिनों के वेतन की गणना उसके द्वारा अंतिम बार निकाले गए वेतन की मासिक दर को छत्तीस से विभाजित करके और भागफल को पंद्रह से गुणा करके की जाएगी।

(3) एक कर्मचारी को देय उपदान की राशि तीन लाख पचास हजार रुपये से अधिक नहीं होगी।

(4) किसी कर्मचारी को देय उपदान की गणना करने के उद्देश्य से, जो अपने विकलांग होने के बाद, कम वेतन पर नियोजित है, उसके विकलांग होने से पहले की अवधि के लिए उसके वेतन को उस अवधि के दौरान उसके द्वारा प्राप्त वेतन के रूप में लिया जाएगा, और उसके विकलांग होने के बाद की अवधि के लिए उसके वेतन को इस तरह कम किए गए वेतन के रूप में लिया जाएगा।

ग

(5) इस धारा में कुछ भी नियोक्ता के साथ किसी भी पुरस्कार या समझौते या अनुबंध के तहत ग्रेच्युटी की बेहतर शर्तें प्राप्त करने के कर्मचारी के अधिकार को प्रभावित नहीं करेगा।

डी.

(6) उप-धारा (1) में किसी बात के होते हुए भी, -

(क) एक कर्मचारी की उपदान, जिसकी सेवाओं को किसी भी कार्य के लिए समाप्त कर दिया गया है, जानबूझकर चूक या लापरवाही से नियोक्ता की संपत्ति को कोई नुकसान या नुकसान या विनाश होता है, इस तरह से हुई क्षति या नुकसान की सीमा तक जब्त कर लिया जाएगा।

ई.

(ख) किसी कर्मचारी को देय उपदान पूरी तरह या आंशिक रूप से जब्त किया जा सकता है] -

च

(i) यदि ऐसे कर्मचारी की सेवाओं को उसके हिंसक या अव्यवस्थित आचरण या उसकी ओर से हिंसा के किसी अन्य कार्य के लिए समाप्त कर दिया गया है, या

जी.

((ii) यदि ऐसे कर्मचारी की सेवाओं को किसी ऐसे कार्य के लिए समाप्त कर दिया गया है जो नैतिक अधमता से जुड़े अपराध का गठन करता है, बशर्ते कि ऐसा अपराध उसके द्वारा अपने रोजगार के दौरान किया गया हो।

एच.

16. इस प्रकार, जिस दिन प्रत्यर्थी ने अपनी सेवा से इस्तीफा दिया था, उस दिन धारा 4 की उप-धारा (3) में प्रासंगिक सीमा "दस लाख रुपये" के स्तर पर थी और एक कर्मचारी के लिए अधिनियम की धारा 2 (ई) में प्राप्त परिभाषा के तहत आने के लिए कोई वेतन-ब्रैकेट या सीमा नहीं थी।

17. अधिनियम की धारा 4 (1) के संदर्भ में किसी कर्मचारी को उसमें निर्दिष्ट स्थितियों में उपदान देय होगा यदि उसने कम से कम पांच साल तक निरंतर सेवा प्रदान की थी।धारा 4 (2) के स्पष्टीकरण में अन्य बातों के साथ-साथ कहा गया है कि सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या छह महीने से अधिक के उसके हिस्से के लिए उपदान 15 दिनों के वेतन की दर से देय होगा।धारा 4 (2) के स्पष्टीकरण में यह बताया गया है कि उपदान की गणना कैसे की जानी चाहिए, जबकि धारा 4 (3) में निर्धारित किया गया है कि किसी कर्मचारी को देय उपदान की राशि निश्चित सीमा से अधिक नहीं होगी और इस प्रकार उपदान के लिए देय राशि पर एक सीमा निर्धारित की गई है।धारा 4 (5) में कहा गया है कि उक्त धारा की कोई भी बात किसी कर्मचारी के "नियोक्ता के साथ किसी भी पुरस्कार या समझौते या अनुबंध" के तहत उपदान की बेहतर शर्तें प्राप्त करने के अधिकार को प्रभावित नहीं करेगी।

ग

डी.

18. अधिनियम की धारा 4 (5) के लिए, आकर्षित होने के लिए, एक कर्मचारी के लिए उपदान की बेहतर शर्तें उपलब्ध होनी चाहिए और "नियोक्ता के साथ किसी भी पुरस्कार या समझौते या अनुबंध के तहत" अधिनियम के तहत और उसके संदर्भ में जो प्रावधान किया गया है, उसके विपरीत होनी चाहिए। दूसरे शब्दों में, अधिनियम द्वारा जो लागू किया गया है, उसके विपरीत, यदि नियोक्ता के साथ ऐसी किसी व्यवस्था के तहत बेहतर शर्तें उपलब्ध हैं, तो धारा 4 (5) में कहा गया है कि धारा 4 में कुछ भी किसी भी कर्मचारी के इस तरह की बेहतर शर्तें प्राप्त करने के अधिकार को प्रभावित नहीं करेगी।इस प्रकार, जब दो विकल्प उपलब्ध होते हैं, एक अधिनियम के प्रावधानों के तहत और एक नियोक्ता के साथ ऐसी व्यवस्था के तहत और यदि नियोक्ता बेहतर शर्तों की पेशकश करता है, तो कर्मचारी को उन उच्च लाभों को प्राप्त करने के अधिकार से वंचित नहीं किया जा सकता है।

ई.

च

19. लेकिन सवाल अभी भी बना हुआ है कि क्या वर्तमान मामले में ऐसा कोई विकल्प उपलब्ध था या नहीं।विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री सी. यू. सिंह के अनुसार, प्रत्यर्थी का मामला स्पष्ट रूप से अधिनियम के प्रावधानों द्वारा कवर किया जाएगा न कि योजना के तहत।उच्च न्यायालय के समक्ष अपीलार्थी की ओर से इसी तरह की दलीलें पेश की गईं, जैसा कि एकल न्यायाधीश ने नोट किया था।हालांकि, अधिनियम की धारा 4 (5) पर भरोसा रखने के बाद प्रस्तुतियों को खारिज कर दिया गया था।

जी.

20. इसलिए, हमें यह देखना चाहिए कि न्यास विलेख, योजना और उसके तहत बनाए गए नियमों में वास्तव में क्या प्रावधान किया गया है।ट्रस्ट

एच.

विलेख को "ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम के तहत कंपनी के कर्मचारियों को ग्रेच्युटी प्रदान करने के उद्देश्य से" निष्पादित किया गया था।न्यास विलेख के खंड 15 में न्यासियों पर सेवा की समाप्ति पर या सदस्य की मृत्यु या सेवा की सेवानिवृत्ति पर उपदान का भुगतान करने का दायित्व डाला गया है, जैसा कि योजना के नियमों के नियम 6 (बी) में प्रावधान किया गया है, जिसमें स्पष्ट रूप से कहा गया है कि कंपनी की योजना के बावजूद, यदि कोई सदस्य अधिनियम के दायरे में आता है, तो उपदान की राशि की गणना अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार की जाएगी। इसी तरह का विचार योजना के परिशिष्ट में व्यक्त किया गया है जो उन दरों को निर्धारित करता है जिन पर उपदान का भुगतान किया जाना है।

इस प्रकार यह योजना कर्मचारियों को दो श्रेणियों में विभाजित करती है।पहला, वे कर्मचारी जिनके लिए अधिनियम लागू होता है और जिनके संबंध में उपदान की राशि की गणना "अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार और अधिनियम द्वारा निर्धारित दरों के अनुसार की जाएगी"; दूसरी श्रेणी के कर्मचारी वे हैं जिनके लिए अधिनियम लागू नहीं होता है।उक्त नियम 6 (बी) और परिशिष्ट के अनुसार, परिशिष्ट में निर्धारित तरीके से निर्धारित दरों पर उपदान की राशि की गणना केवल दूसरी श्रेणी के कर्मचारियों के मामले में की जानी है।21. न्यास विलेख और योजना का आशय इस प्रकार स्पष्ट है कि गणना की जाने वाली राशि और लागू की जाने वाली दरों के संबंध में शासी सिद्धांत अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार होने चाहिए, यदि कोई कर्मचारी अधिनियम के प्रावधानों के अंतर्गत आता है। यदि राशि की गणना अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार की जानी है, तो अधिनियम के प्रावधानों द्वारा कवर किए गए कर्मचारियों के मामले में, कोई अन्य विकल्प नहीं है जो कंपनी द्वारा पेश किया जाता है या जो नियोक्ता और

कर्मचारियों के बीच किए गए किसी पुरस्कार या समझौते या अनुबंध का हिस्सा है।इस प्रकार, अधिनियम की धारा 4 (5) पर यह प्रस्तुत करने के लिए कोई निर्भरता नहीं रखी जा सकती है कि कर्मचारी अधिनियम के तहत उपलब्ध कुछ अधिक लाभ के हकदार हैं। जैसा कि पहले कहा गया है, धारा 4 (5) को लागू करने के लिए दो विकल्प होने चाहिए, एक अधिनियम के संदर्भ में और एक नियोक्ता के साथ पुरस्कार या समझौते या अनुबंध के अनुसार।जिस योजना पर यह प्रस्तुत करने के लिए भारी निर्भरता रखी गई थी कि वह उपदान की बेहतर शर्तों को वहन करती है और उपलब्ध कराती है, वह इस बात पर जोर देती है कि अधिनियम के तहत आने वाले कर्मचारियों के मामले में, उपदान के रूप में देय राशि अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार होगी। इसलिए यह योजना अधिनियम के अंतर्गत आने वाले कर्मचारियों को अधिनियम के तहत देय राशि के अलावा कोई अन्य विकल्प प्रदान नहीं करती है।

ग

डी.

ई.

च

जी.

एच.

25

बी. सी. एच. इलेक्ट्रिक लिमिटेड बनाम प्रदीप मेहरा [उदय उमेश ललित, जे.] ए.

क.

22. अधिनियम के प्रावधानों द्वारा वैधानिक पुस्तक में दिए गए उपदान की राशि की गणना के मॉडल और तौर-तरीकों का विकल्प उपलब्ध कराने के बजाय, न्यास विलेख और योजना में दो प्रकार के कर्मचारियों पर विचार किया गया है।एक, जो अधिनियम के प्रावधानों के तहत आता है और दूसरा, जो इस तरह से नहीं आता है।ऐतिहासिक पृष्ठभूमि और धारा 2 (ई) और धारा 4 के प्रावधानों में हुए परिवर्तनों से पता चलता है कि सभी कर्मचारियों को शुरू में अधिनियम के तहत शामिल करने की मांग नहीं की गई थी। वे लोग, जो धारा 2 (ई) में निर्धारित वेतन-श्रेणी से अधिक वेतन-श्रेणी में थे, जब तक कि अंत में वेतन-श्रेणी को समाप्त करने के लिए इसमें संशोधन नहीं किया गया था, वे अधिनियम के दायरे में नहीं आते थे। न्यास विलेख और योजना ने एक उपकरण तैयार करने और उन लोगों के लिए प्रावधान करने की मांग की जो अन्यथा अधिनियम के दायरे में नहीं आए थे और इस कारण से दो प्रकार के कर्मचारियों पर विचार किया गया था।न्यास विलेख और योजना को वर्ष 1979 में निष्पादित और तैयार किया गया था जब एक कर्मचारी के लिए मजदूरी-ब्रैकेट एक निश्चित पैरामीटर था जिसे अधिनियम के तहत शामिल किया जाना था। न्यास विलेख और योजना के आशय को उस परिप्रेक्ष्य में समझना होगा।विचार उन कर्मचारियों को वहन करने का नहीं था जो अधिनियम के प्रावधानों द्वारा कवर किए गए हैं, जो अधिनियम द्वारा उपलब्ध कराए गए पैकेज से बेहतर है, लेकिन यह उन लोगों के लिए समान लाभ का विस्तार करना था जो अधिनियम द्वारा कवर नहीं किए जाएंगे।

ग

डी.

23. बीड जिला केंद्रीय सहकारी बैंक लिमिटेड **4** में**,** उपदान

नियोक्ता द्वारा प्रदान की गई योजना में ग्रेच्युटी की गणना के लिए बेहतर दर थी, लेकिन अधिकतम सीमा कम थी; जबकि अधिनियम के प्रावधानों के तहत पात्रता कम दर पर थी, लेकिन अधिनियम द्वारा निर्धारित अधिकतम सीमा नियोक्ता द्वारा प्रदान की गई दर से अधिक थी।इस न्यायालय ने निर्धारित किया कि एक कर्मचारी को नियोक्ता द्वारा प्रस्तावित या अधिनियम के तहत उपलब्ध पूर्ण पैकेज लेना चाहिए और वह अधिनियम द्वारा प्रस्तावित अन्य शर्तों को बनाए रखते हुए नियोक्ता द्वारा प्रदान की गई योजना के तहत कुछ शर्तों का संश्लेषण या संयोजन नहीं कर सकता है। यह एक ऐसी स्थिति थी जहाँ कर्मचारी के लिए दो विकल्प उपलब्ध थे।हालाँकि, वर्तमान मामले में उच्च न्यायालय ने इस आधार पर निर्णय को अलग किया कि अपीलार्थी की योजना ने "स्वयं अधिनियम की धारा 4 (2) के अनुसार दरों के लिए प्रावधान किया है, लेकिन अधिनियम की धारा 4 (3) के

तहत ऊपरी सीमा के बिना"।हमारे विचार में, उच्च न्यायालय योजना के नियम 6 (बी) के प्रभाव और प्रभाव पर विचार करने में विफल रहा।एकल न्यायाधीश ने उक्त नियम 6 (बी) का उल्लेख किया, लेकिन पाया कि नियम का मसौदा इतना व्यापक रूप से तैयार किया गया था कि इसे अधिनियम की धारा 4 (3) के तहत अधिकतम सीमा पर विचार करने के लिए नहीं माना जा सकता था। हमारे विचार में, नियम 6 (बी) का वास्तविक महत्व जिस पर परिशिष्ट में दिए गए प्रावधान द्वारा और अधिक जोर दिया जाता है -

ई.

च

जी.

एच.

अधिनियम के तहत अधिकारियों और उच्च न्यायालय द्वारा योजना को नजरअंदाज कर दिया गया था।यदि कोई कर्मचारी उक्त नियम 6 (बी) के अनुसार अधिनियम के प्रावधानों के दायरे में आता है, तो उपदान की राशि की गणना अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार की जानी चाहिए। योजना का परिशिष्ट उसी सिद्धांत को दोहराता है।इस प्रकार, ऐसे कर्मचारी के मामले में उपदान की गणना अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार की जानी चाहिए और इस तरह की गणना करते समय, न केवल धारा 4 (2) में उपलब्ध मूल सिद्धांत कि उपदान की गणना कैसे की जानी चाहिए, बल्कि वह सीमा भी लागू होनी चाहिए जो धारा 4 (3) का हिस्सा है।नियमों की योजना के तहत उपलब्ध ग्रेच्युटी की गणना की दरें और तौर-तरीके केवल उन कर्मचारियों पर लागू होते हैं जो अधिनियम के प्रावधानों के दायरे में नहीं आते हैं।

ग

24. इसलिए, हमें यह अभिनिर्धारित करने में कोई संकोच नहीं है कि अधिनियम के तहत प्राधिकरणों और उच्च न्यायालय ने प्रतिवादी द्वारा प्रस्तुत दावे को स्वीकार करने में गलती की है।हम मानते हैं कि अपीलार्थी वर्तमान मामले में अधिनियम के प्रावधानों और अधिनियम की धारा 4 (3) के तहत निर्धारित सीमा के अनुसार सही था। कुछ अन्य कर्मचारियों को कुछ अतिरिक्त भुगतान करने में इसकी ओर से कोई भी गलती न्यास विलेख और योजना की शर्तों के बावजूद दूसरों के पक्ष में अधिकार नहीं बनाएगी।

डी.

ई.

25. हम, इसलिए, इस अपील को स्वीकार करते हैं, विवादित निर्णय और आदेश को दरकिनार करते हैं और प्रतिवादी द्वारा पसंद की गई दावा याचिका को खारिज करते हैं।खर्चे की बाबत कोई आदेश नहीं |

देविका गुजराल

अपील की अनुमति दी गई।

च

जी.

एच.