[2020] 10 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 1

ਬੀਸੀਐਚ ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਲਿਮਟਿਡ

v.

ਪ੍ਰਦੀਪ ਮਹਿਰਾ

(2020 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 2379)

ਅਪ੍ਰੈਲ 29, 2020

[ਉਦੈ ਉਮੇਸ਼ ਲਲਿਤ ਅਤੇ ਸੰਜੀਵ ਖੰਨਾ, ਜੇ.ਜੇ.]

ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972: ਐਸਐਸ 4 (3), 4 (5) – ਚੀਫ ਓਪਰੇਟਿੰਗ ਅਫਸਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ 12 ਸਾਲ ਬਾਅਦ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ
ਸੇਵਾ ਦਾ - ਉਸ ਦੀ ਆਖਰੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਤਨਖਾਹ 24.50 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਸੀ - ਦਾਅਵਾ
ਉਸ ਦੁਆਰਾ 1.83 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਲਈ ਕੀਤਾ ਗਿਆ - ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ
ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਵਜੋਂ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ 10 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ - ਐਕਟ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ - ਵਿਰੁੱਧ ਚੁਣੌਤੀ -
ਆਯੋਜਿਤ: ਧਾਰਾ 4 (3) ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸੀਮਾ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਰਕਮ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸੀਮਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ
ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਵੱਲ - ਹਾਲਾਂਕਿ, ਧਾਰਾ 4 (5) ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਧਾਰਾ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਚੀਜ਼ "ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਪੁਰਸਕਾਰ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ" ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀਆਂ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ -
ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਉਲਟ, ਜੇ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਅਧੀਨ ਉਪਲਬਧ ਹਨ, ਸ.4(5)
ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 4 ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ ਅਜਿਹੀਆਂ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ - ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਦੋ ਵਿਕਲਪ ਉਪਲਬਧ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਇਕ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਤੇ ਇਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਅਜਿਹੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਤੇ ਜੇ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਉੱਚ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ
- ਤੁਰੰਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ)
ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਕੰਪਨੀ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਸਕੀਮ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਜੇ ਕੋਈ ਮੈਂਬਰ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਦੀ ਗਣਨਾ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ - ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਕੀਮ ਦੇ ਸੰਖੇਪ ਉਹ ਦਰਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ - ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ,
ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਅਤੇ ਸਕੀਮ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਸ਼ਾਸਨ
ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਰਕਮ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਦਰਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਿਧਾਂਤ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਜੇ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ - ਜੇ ਰਕਮ ਦੀ ਗਣਨਾ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਜੇ
ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ, ਕੋਈ ਹੋਰ ਨਹੀਂ ਹੈ

ਵਿਕਲਪ ਜੋ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਪੁਰਸਕਾਰ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੈ - ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (5) 'ਤੇ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਨਿਰਭਰਤਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਪਲਬਧ ਲਾਭ ਤੋਂ ਕੁਝ ਵਧੇਰੇ ਲਾਭ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ - ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਸੀ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸੀਲਿੰਗ ਅਨੁਸਾਰ ਚੱਲਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (3) ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ - ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਅਤੇ

ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ - ਕੁਝ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੁਝ ਵਾਧੂ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਉਸ ਵੱਲੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਗਲਤੀ ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਅਤੇ ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ।
ਸਕੀਮ।

ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਅਦਾਲਤ

1.1 ਉਸ ਦਿਨ, ਜਦੋਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਭਾਵ 01.06.2012 ਨੂੰ, ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਸੀਮਾ "ਦਸ ਲੱਖ ਰੁਪਏ" ਦੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਸੀ
ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ
ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਈ) ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ-ਬ੍ਰੈਕੇਟ ਜਾਂ ਸੀਮਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (1) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ ਜੇ ਉਸਨੇ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇ।
ਧਾਰਾ 4 (2) ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਹਰ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਲਈ 15 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ
ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਇਸ ਦਾ ਹਿੱਸਾ। ਧਾਰਾ 4 (2) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਿਵੇਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 4 (3) ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਨਿਸ਼ਚਤ ਸੀਮਾ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇੱਕ ਸੀਮਾ ਰੱਖਦੀ ਹੈ
ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਰਕਮ। ਫਿਰ ਧਾਰਾ 4 (5) ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ
ਇਹ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਸੈਕਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ "ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਇਨਾਮ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ" ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀਆਂ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ। (ਪਾਰਸ 16, 17) [23--]

1.2 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (5) ਲਈ, ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਹੋਣ ਲਈ, ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀਆਂ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ "ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਇਨਾਮ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਤਹਿਤ" ਉਪਲਬਧ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਉਲਟ, ਜੇ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਹਿਤ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉਪਲਬਧ ਹਨ

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਪ੍ਰਬੰਧ, ਧਾਰਾ 4 (5) ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ
ਧਾਰਾ 4 ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਦੋਂ ਦੋ ਵਿਕਲਪ ਉਪਲਬਧ ਹੁੰਦੇ ਹਨ,
ਇਕ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਤਹਿਤ ਅਤੇ ਇਕ ਅਜਿਹੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਤਹਿਤ
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਅਤੇ ਜੇ ਬਾਅਦ ਵਾਲਾ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਹ ਉੱਚ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ.
[ਪੈਰਾ 18] [23--]
ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਨੂੰ "ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ"
ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਦੀ ਧਾਰਾ 15
ਟਰੱਸਟੀਆਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮੌਤ ਜਾਂ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ
ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਵਿੱਚ ਮੈਂਬਰ "ਸਕੀਮ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ" ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਜੇ ਕੋਈ ਮੈਂਬਰ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਦੀ ਗਣਨਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ
ਐਕਟ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਾਂ ਨੂੰ ਅਪੈਂਡਿਕਸ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ
ਸਕੀਮ ਜੋ ਉਹ ਦਰਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਯੋਜਨਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੋ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚ ਵੰਡਦੀ ਹੈ।
ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ
ਜਿਸ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ "ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਅਤੇ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਰਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ
ਐਕਟ"; ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਦੂਜੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਉਹ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ
ਇਹ ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਅਤੇ ਅਪੈਂਡਿਕਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਦੀ ਗਣਨਾ ਅਪੈਂਡਿਕਸ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਰਾਂ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਸਿਰਫ ਦੂਜੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 20] [23-;
24--]

ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਅਤੇ ਸਕੀਮ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਰਕਮ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਦਰਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਸਨ ਸਿਧਾਂਤ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਜੇ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ. ਜੇ ਰਕਮ ਦੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ
ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਲਈ, ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਕੋਈ ਹੋਰ ਵਿਕਲਪ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ
ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਇਨਾਮ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ,

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (5) 'ਤੇ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਨਿਰਭਰਤਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਪਲਬਧ ਲਾਭਾਂ ਨਾਲੋਂ ਕੁਝ ਵਧੇਰੇ ਲਾਭ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਧਾਰਾ 4 (5) ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਦੋ ਵਿਕਲਪ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਇੱਕ ਐਕਟ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਇਨਾਮ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ।
ਸਕੀਮ ਜਿਸ 'ਤੇ ਭਾਰੀ ਨਿਰਭਰਤਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ

ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀਆਂ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਅਤੇ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਈਆਂ ਗਈਆਂ
ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਵਜੋਂ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਰਕਮ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਸਕੀਮ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਵਿਕਲਪ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ
ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਚੀਜ਼ਾਂ ਵਿੱਚੋਂ। [ਪੈਰਾ 21][24-ਈ-ਐਚ]

ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਦੀ ਗਣਨਾ ਦੇ ਮਾਡਲ ਅਤੇ ਢੰਗਾਂ ਦਾ ਵਿਕਲਪ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਕਿਤਾਬ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਅਤੇ ਸਕੀਮ ਦੋ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ, ਜੋ ਹਨ
ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਦੂਜਾ, ਜੋ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਇਤਿਹਾਸਕ ਪਿਛੋਕੜ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 2 (ਈ) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 4 ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਆਈਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦਰਸਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਵਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਹ, ਜੋ ਕਿਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਤਨਖਾਹ-ਬ੍ਰੈਕੇਟ ਵਿੱਚ ਸਨ ਧਾਰਾ 2 (ਈ) ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਕਰਨ ਲਈ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ
ਤਨਖਾਹ-ਬ੍ਰੈਕੇਟ ਤੋਂ ਦੂਰ, ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ.
ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਅਤੇ ਸਕੀਮ ਨੇ ਇੱਕ ਉਪਕਰਣ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜੋ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਇਸ ਕਾਰਨ ਦੋ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਅਤੇ ਸਕੀਮ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ
ਸਾਲ 1979 ਵਿੱਚ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਵਰ ਕਰਨ ਲਈ ਤਨਖਾਹ-ਬ੍ਰੈਕੇਟ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਪੈਰਾਮੀਟਰ ਸੀ। ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਅਤੇ ਸਕੀਮ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਉਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਵਿੱਚ ਸਮਝਣਾ ਪਵੇਗਾ। ਵਿਚਾਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਹਿਣ ਕਰਨ ਦਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜੋ
ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਏ ਗਏ ਪੈਕੇਜ ਨਾਲੋਂ ਬਿਹਤਰ ਪੈਕੇਜ, ਪਰ ਇਸ ਨੂੰ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਧਾਉਣਾ ਸੀ
ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਲਾਭ ਜੋ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ। [ਪੈਰਾ 22]
[25--]

ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਪ੍ਰਭਾਵ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੀ

ਸਕੀਮ ਦੇ ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਦਾ ਏ. ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਪਰ ਪਾਇਆ ਕਿ ਨਿਯਮ ਇੰਨੇ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੀਲਿੰਗ ਸੀਮਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਦਾ ਸਹੀ ਆਯਾਤ ਜੋ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਸ਼ੁਕੀਮ ਦੇ ਅਪੈਂਡਿਕਸ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀਆਂ ਸ਼ੁਰੂਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਹੋਰ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਦਾਲਤ। ਜੇ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਦੀ ਗਣਨਾ ਐਕਟ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸਕੀਮ ਦਾ ਅਪੈਂਡਿਕਸ ਵੀ ਇਸੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਿਸ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਣਨਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਿਵੇਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਨਾ ਸਿਰਫ ਧਾਰਾ 4 (2) ਵਿੱਚ ਉਪਲਬਧ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸਿਧਾਂਤ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਬਲਕਿ ਧਾਰਾ 4 (3) ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਸੀਲਿੰਗ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਦਰਾਂ ਅਤੇ ਸਕੀਮ ਤਹਿਤ ਉਪਲਬਧ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਦੇ ਢੰਗ-ਤਰੀਕੇ ਨਿਯਮ ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ ਜੋ ਨਹੀਂ ਹਨ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 23][25--; 26--]

ਐਕਟ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੇ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 4 (3) ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੀਮਾ ਅਨੁਸਾਰ ਚੱਲਣਾ ਸਹੀ ਸੀ ਐਕਟ। ਕੁਝ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੁਝ ਵਾਧੂ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਗਲਤੀ ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਅਤੇ ਸਕੀਮ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦੂਜਿਆਂ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ। [ਪੈਰਾ 24] [26--]

ਬੀਡ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਕੇਂਦਰੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਬੈਂਕ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਅਵਸਥਾ ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਅਤੇ ਹੋਰ (2006) 8 ਐਸਸੀਸੀ 514 : [2006] 6 ਬੇਨਤੀ ਐਸਸੀਆਰ 895; ਯੂਨੀਅਨ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਹੋਰ ਸੀ.ਜੀ. ਅਜੈ ਬਾਬੂ ਅਤੇ ਹੋਰ (2018) 9 529: [2018] 9 995 - ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

<u>ਕੇਸ ਲਾਅ ਰੈਫਰੈਂਸ</u>

[2006] 6 ਬੇਨਤੀ ਐਸਸੀਆਰ 895	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 10.2
[2018] 9 995	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 13

ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ: 2020 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 2379.

ਪੱਤਰ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 97/2019 ਵਿੱਚ ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਵਿਖੇ ਦਿੱਲੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ 12.02.2019 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ।

ਸਿੰਘ, ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ, ਗੁਲਸ਼ਨ ਚਾਵਲਾ, ਅਸ਼ੀਸ਼ ਕੁਮਾਰ, ਐਡਵੋਕੇਟ ਅਪੀਲਕਰਤਾ।

ਕਾਮਾ, ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ, ਸ਼ੇਖਰ ਕੁਮਾਰ, ਸੌਰਵ ਪ੍ਰਕਾਸ਼, ਮਯਾਨ ਪੀਡੀ, ਸੁਰੂਚੀ ਕੇਆਰ, ਉਤਸਵ ਜੈਨ, ਐਡਵੋਕੇਟ

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਿਸ ਨੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ? ਉਦੈ ਉਮੇਸ਼ ਲਲਿਤ, ਜੇ.

ਛੁੱਟੀ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰ ਲਈ ਗਈ।

ਇਹ ਅਪੀਲ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ 2019 ਦੇ ਲੈਟਰਜ਼ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 97 ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ 12.2.2019 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੰਦੀ ਹੈ
2017 ਦੀ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 10318 ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ।

19.03.1979 ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ, ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਭਾਰਤੀ ਕੰਪਨੀ ਐਕਟ, 1956 ਅਧੀਨ ਰਜਿਸਟਰਡ ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਤਿੰਨ ਟਰੱਸਟੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਦੁਆਰਾ, ਇੱਕ "ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਫੰਡ" ਸੀ।
ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਗਠਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੰਪਨੀ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ)
'ਐਕਟ' ਅਤੇ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ".

ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ 4, 11 ਅਤੇ 15 (ਏ) ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:- <u>ਨਿਯਮ</u>:

ਫੰਡ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਵਾਲੇ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ
ਇਨ੍ਹਾਂ ਪੇਸ਼ਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਸ ਸਮੇਂ ਲਾਗੂ ਨਿਯਮ ਹੋਣਗੇ ਜੋ ਮੈਂਬਰਾਂ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਭਪਾਤਰੀਆਂ ਅਤੇ ਕੰਪਨੀ ਲਈ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੋਣਗੇ। ਮੌਜੂਦਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ ਨਾਲ ਜੋੜੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ
ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ।
11. <u>ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ</u>
ਇਹਨਾਂ ਤੋਹਫ਼ਿਆਂ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਮੈਂਬਰ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਲਾਭਪਾਤਰੀ ਦਾ ਫੰਡ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਦਾਅਵਾ, ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਦਿਲਚਸਪੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

---

[1] ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਵਿਖੇ ਦਿੱਲੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਟਰੱਸਟੀ ਇਸ ਲਈ ਫੰਡ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨਗੇ
ਇਨ੍ਹਾਂ ਤੋਹਫ਼ਿਆਂ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਮੈਂਬਰਾਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਭਪਾਤਰੀਆਂ ਦਾ ਲਾਭ।

ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ:

ਕੰਪਨੀ ਵੱਲੋਂ, ਟਰੱਸਟੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਮੌਤ ਜਾਂ ਮੌਤ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨਗੇ
ਮੈਂਬਰ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਜਾਂ ਸਕੀਮ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ।

ਇਸ ਸਕੀਮ ਵਿੱਚ ਜੋੜੇ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ "ਕੰਪਨੀ", "ਕਰਮਚਾਰੀ" ਅਤੇ "ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ" ਸ਼ਬਦ ◌ਾ◌ੂ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:

"2. (ਏ) "ਕੰਪਨੀ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਭਾਰਤੀਆ ਕਟਲਰ ਹੈਮਰ ਲਿਮਟਿਡ ਹੋਵੇਗਾ
ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਜਾਂ ਕੋਈ ਵੀ ਕੰਪਨੀ ਜਾਂ ਬਾਡੀ ਕਾਰਪੋਰੇਟ ਜੋ ਖਰੀਦ ਜਾਂ ਰਲੇਵੇਂ ਦੁਆਰਾ, ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਕਬਜ਼ੇ ਵਿੱਚ ਲੈ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦੀ ਪਿਛਲੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਵਾਅਦਾ ਕਰਦੀ ਹੈ
ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੰਪਨੀ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ।

… … …

"ਕਰਮਚਾਰੀ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਸਥਾਈ, ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਸਹੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਮੁੱਚਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ-
ਟ੍ਰਾਈਮ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਪੂਰ () ਸਟਾਫ਼ ਦਾ ਕੋਈ ਮੈਂਬਰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ
ਕੰਨ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਹੈ ਜਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜੋ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਹੈ

() ਕੋਈ ਸਿਖਿਆਰਥੀ ਜਾਂ () ਨਿੱਜੀ ਜਾਂ ਘਰੇਲੂ ਨੌਕਰ।

.....….

() "ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਤਹਿਤ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਹੋਵੇਗਾ।

ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 4 (ਬੀ) ਅਤੇ 6 ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:-

"4. (ਓ) ... ...

(ਅ) ਕੰਪਨੀ ਹਰੇਕ ਮੈਂਬਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਟਰੱਸਟੀਆਂ ਨੂੰ ਹਰੇਕ ਸਾਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਾਧਾਰਨ ਸਾਲਾਨਾ ਯੋਗਦਾਨ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੇਗੀ
ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਐਕਟੂਰੀ ਦੁਆਰਾ ਐਕਚੁਰੀਅਲ ਮੁਲਾਂਕਣ 'ਤੇ
ਇਨਕਮ ਟੈਕਸ ਰੂਲਜ਼ 1962 ਦੀ ਧਾਰਾ 103 ਜਾਂ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸੋਧ।

6. ਫੰਡ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਬਣਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ 'ਤੇ ਕੋਈ ਮੈਂਬਰ ਟਰੱਸਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਸ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।
ਇਸ ਸਕੀਮ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ:-

(ਏ) ਲਾਭਪਾਤਰੀ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

(ਅ) ਇਸ ਵਿੱਚ ਉਪਬੰਧ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਜੇ ਕੋਈ ਅੰਗਾਰਾ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਐਕਟ 1972, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਦੀ ਗਣਨਾ ਉਸ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਸਕੀਮ ਦੇ ਅਪੈਂਡਿਕਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਦਰਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ:

ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ, 1972 ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਰਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ
ਐਕਟ ਨੇ ਕਿਹਾ।

ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਦੂਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਦਰਾਂ 'ਤੇ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ:-

() ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ, ਜਾਂ 55 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਵਿੱਚ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੌਰਾਨ ਮੌਤ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਪੂਰੀ ਸਰੀਰਕ ਅਪੰਗਤਾ 'ਤੇ ਸਾਲ ਜਾਂ ਜੇ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ 55 ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੰਪਨੀ ਤੋਂ ਵੱਖ ਹੋਣ ਦੇ ਸਮੇਂ:

ਸੇਵਾ ਵਿਸ਼ੇ ਦੇ ਹਰੇਕ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਲਈ 15 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮੁੱਢਲੀ ਤਨਖਾਹ
ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ 20 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਜਾਂ ਮੌਤ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਵਾਰਸਾਂ, ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਜਾਂ ਨਾਮਜ਼ਦ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ
ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ।

ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ:

ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ 8 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਹਰੇਕ ਮੁਕੰਮਲ ਕੀਤੇ ਲਈ 5 (ਪੰਜ) ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮੁੱਢਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ ਸੇਵਾ ਦਾ ਸਾਲ।

8 ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਰ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਲਈ 10 ਦਿਨਾਂ (ਦਸ) ਮੁੱਢਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ 10 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਤੱਕ।

. ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਰੇਕ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਲਈ 12 (ਬਾਰਾਂ) ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮੁੱਢਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ 10 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ 15 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਤੱਕ।

v. 15 (ਪੰਦਰਾਂ) ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ 15 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹਰੇਕ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਲਈ ਮੁੱਢਲੀ ਤਨਖਾਹ ਸੇਵਾ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ 20 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮੁੱਢਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ।

ਅਸਤੀਫੇ ਜਾਂ ਸਵੈਇੱਛਤ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਬਾਰੇ:

5 ਸਾਲ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਸਾਲ 15 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮੁੱਢਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ, ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ 20 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮੁੱਢਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੋਵੇ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਅਸਤੀਫਾ ਜਾਂ ਸਵੈਇੱਛਤ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹੈ।

ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਮੁੱਢਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਲਈ ਗਈ ਆਖਰੀ ਤਨਖਾਹ ਹੋਵੇਗੀ।

12.06.2000 ਨੂੰ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਮੁੱਖ ਸੰਚਾਲਨ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਦੀ ਮੁੱਢਲੀ ਤਨਖਾਹ 1,05,000/- ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਸੀ। ਇੱਕ
ਸ਼ਰਤਾਂ ਇਹ ਸਨ:-

"11. ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ

ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਯੋਗ ਬਣਨ 'ਤੇ ਤੁਸੀਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੋਗੇ।
ਉਸੇ ਸਮੇਂ, ਇੱਕ ਸ਼ਰਤ ਇਹ ਸੀ:

"9. ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕੇਂਦਰੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ।

ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਤਨਖਾਹਾਂ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਵਧਾਈਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਸਨ। ਲਗਭਗ 12 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ
01.06.2012 ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਜਦੋਂ ਉਸਦੀ ਆਖਰੀ ਤਨਖਾਹ 24,50,000/- ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਬਕਾਏ ਵਜੋਂ 36,70,015/- ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਹ 1,83,75000/- ਰੁਪਏ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਰਾਸ਼ੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਦੁਆਰਾ
ਸੰਚਾਰ ਮਿਤੀ 09.08.2012, ਦੀ ਰਕਮ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਬੈਂਕ ਡਰਾਫਟ
ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ 10,19,452/- ਰੁਪਏ ਭੇਜੇ ਗਏ ਸਨ, ਜੋ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਬੰਦ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਆਜ ਦੇ ਨਾਲ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਵਜੋਂ 10 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਸੀ।

ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ 19.10.2012 ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ, ਜਿਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 7 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਾਅਵਾ ਪਟੀਸ਼ਨ 2 ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਇਹ ਠੀਕ ਸੀ
ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀਆਂ ਤਨਖਾਹ ਸ਼ੀਟਾਂ
ਸਮੇਂ ਨੇ ਸੰਕੇਤ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਉਸਦੀ ਮੁੱਢਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ 4.81% ਹਿੱਸਾ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਲਈ ਐਡਜਸਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ; ਸਾਲ 2007 ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਮੁੱਖ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਲਗਭਗ ਸਨ

---

2 ਦਾਅਵਾ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰ. -/36(66)/2012/-1/36(203)/16-

ਇੱਕ ਦੁੱਗਣਾ; 03.06.2011 ਦੀ ਉਸ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਸ਼ੀਟ ਨੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਇਕੱਲੇ ਉਸ ਸਾਲ ਲਈ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਲਈ ਯੋਗਦਾਨ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਰਕਮ 11,54,400/- ਰੁਪਏ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਕਈ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸੀਮਾ ਦੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ 1,73,75,000/- ਰੁਪਏ ਦੀ ਬਕਾਇਆ ਰਕਮ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ।

(1,83,75,000/- ਰੁਪਏ ਘੱਟ 10,00,000/- ਰੁਪਏ ਜੋ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਏ ਸਨ) 18% ਪ੍ਰਤੀ ਸਾਲ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਵਿਆਜ ਦੇ ਨਾਲ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ।

ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਦੀ ਧਾਰਾ 15 ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ:

(v) ਉਪਰੋਕਤ ਧਾਰਾ 15 ਨੂੰ ਨਿਯਮ ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਨ ਤੋਂ 6 (ਬੀ), ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ
ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

(v) ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਕੀਮ ਅਨੁਸਾਰ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਵਿਧੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਵੱਧ ਜਾਂਦੀ ਸੀ
ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੀਮਾ (ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ), ਇਸ ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਉਪਰਲੀ ਸੀਮਾ 'ਤੇ ਸੀਮਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਭਾਵ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਤਾਂ ਜੋ ਬਣੇ ਰਹਿਣ
ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਉਪਰਲੀ ਸੀਮਾ ਦੇ ਅੰਦਰ।

ਇਸ ਦਲੀਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਕੁਝ ਕਰਮਚਾਰੀ
10 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਮੁੱਖ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਜੋਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਉਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇੰਨੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਅਦਾਇਗੀ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਸੀ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਉਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਉਪਾਅ ਕਰਨ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਰਾਖਵੇਂ ਰੱਖੇ ਸਨ। ਇਹ ਠੀਕ ਸੀ
ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ:-

ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ 'ਚ ਤਨਖਾਹ ਸ਼ੀਟ 'ਚ ਕਦੇ ਵੀ ਇਹ ਜ਼ਿਕਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ, ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ
ਇਸ ਦੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਅਤੇ
ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰੋ।

31.07.2017 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ, ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕੁਝ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ:-

"ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਜੋ ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਉੱਭਰਦਾ ਹੈ ਏ
ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ, ਨਿਪਟਾਰੇ, ਇਨਾਮ, ਨਿਯਮਾਂ, ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸਕੀਮਾਂ ਤਹਿਤ ਉੱਚ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਰਕਮ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ
ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (5) ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ
ਵਧੇਰੇ ਲਾਭਕਾਰੀ ਨਿਪਟਾਰੇ, ਇਨਾਮ, ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਪਹੁੰਚ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਯੋਜਨਾ।
ਇਸ ਸਕੀਮ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਵੇਲੇ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ:-

"ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਸਿਰਫ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੀ
ਸਕੀਮ ਦੇ ਤਹਿਤ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਦੀ ਸੀਮਾ, ਤੱਥ
ਇਹ ਕਿ ਉਕਤ ਸਕੀਮ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕਦੇ ਵੀ ਸੋਧ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ
ਕਿਸੇ ਵੀ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਲਈ ਅਤੇ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਕਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੀਮਾ ਤੋਂ ਵੱਧ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਵੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ 4.81٪ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਹੈ
ਬਿਨੈਕਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਪ੍ਰਤੀ
ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਸ਼ੀਟ ਵਿੱਚ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਲਾਗਤ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦਿਖਾਉਣਾ, ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਉਕਤ ਅਲਾਟਮੈਂਟ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਐਕਟ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸੀਮਾ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰ ਚੁੱਕੀ ਹੈ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ੱਕ ਦੀ ਕੋਈ ਜਗ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਵਧੇਰੇ ਉਦਾਰ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਸੀ
ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਸੀਮਾ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਲਾਭਕਾਰੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮ
ਅਤੇ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਜੋ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਇਮਾਰਤ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ:

ਇਸ ਲਈ ਬਿਨੈਕਾਰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸੀਮਾ ਦੇ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਫਾਰਮੂਲੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ
ਐਕਟ ਦਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਹੈ
ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸੀਮਾ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਰਕਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਗਣਨਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ:

ਇਸ ਲਈ ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੀ ਆਖਰੀ ਤਨਖਾਹ 24,50,000/- ਰੁਪਏ ਮੰਨੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਸਕੀਮ ਤਹਿਤ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ:

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

ਕਿਉਂਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਸਕੀਮ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਬਿਨੈਕਾਰ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਲਾਭਕਾਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਉਕਤ ਸਕੀਮ ਤਹਿਤ 1,83,75,000/- ਰੁਪਏ ਦੀ ਪੂਰੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਰਾਸ਼ੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਦੁਖੀ ਹੋ ਕੇ ਅਪੀਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ 31.07.2017 ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਰਕਮ ਦੀ ਪੂਰਵ-ਜਮ੍ਹਾ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਮੁਆਫ ਕਰਨ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਅਪੀਲ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਮੁਆਫੀ ਲਈ ਉਕਤ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ 2017 ਦੀ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ (ਸਿਵਲ) ਨੰਬਰ 10319 ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ
ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ 22.11.2017 ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ
ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਵਿਆਜ ਦੇ ਨਾਲ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਰਕਮ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਬੈਂਕ ਗਾਰੰਟੀ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਨਾ। ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਪੀਲ 'ਤੇ ਸੁਣਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ। 23.03.2018 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲ 3 ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ
ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਵਾਲਾ ਐਕਟ:-

"ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਫੰਡ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (5) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸੇਵਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਹੈ।

ਸੀਏ ਨੇ ਸਹੀ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਜੋ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (5) ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਹੁਤ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਵਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਐਕਟ ਤਹਿਤ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ 2018 ਦੀ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 3385 ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ।
13.04.2018 ਦੇ ਆਪਣੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾ ਦਿੱਤੀ
ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਬੈਂਕ ਗਾਰੰਟੀ ਦੇਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਦਲੀਲਾਂ ਦੇ ਆਦਾਨ-ਪ੍ਰਦਾਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਅੰਤਿਮ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਦਲੀਲ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨੋਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ:

ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਸ ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਦੀ ਧਾਰਾ 15 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਮੌਤ ਜਾਂ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ 'ਤੇ ਜਾਂ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਉਪਰੋਕਤ ਫੰਡ ਵਿੱਚੋਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਸਕੀਮ ਦੇ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਅਪੈਂਡਿਕਸ ਵਿੱਚ ਕੰਪਿਊਟਿੰਗ ਦੇ ਦੋ ਤਰੀਕੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ

3 ਨੰਬਰ 36(26)/2017 ਪੀ.ਏ. ਡੀ.ਵਾਈ.ਸੀ.

ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ। ਪੀਜੀ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਇਸ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ
ਅਪੈਂਡਿਕਸ ਦੀਆਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਧਾਰਾਵਾਂ ਅਨੁਸਾਰ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ
ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ (ਸੋਧ) ਦੀ ਰੌਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਯਮ ਹੁਣ ਬੇਲੋੜੇ ਹਨ
ਐਕਟ, 1994, ਜਿਸ ਨੇ ਪੀਜੀ ਐਕਟ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਨੂੰ ਸਾਰਿਆਂ ਲਈ ਵਧਾ ਦਿੱਤਾ
ਇੱਕ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਲੱਗੇ ਕਰਮਚਾਰੀ। ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ,
ਹੁਣ ਪੀਜੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ
ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ
ਧਾਰਾ ਸੀ 4 (2) ਅਤੇ 4 (3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਰ ਅਤੇ ਸੀਲਿੰਗ ਸੀਮਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ।
ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਬਿੰਦੂ 'ਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਾਰੀ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨੋਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ:

ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 4 (3) ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੀਮਾ ਤੋਂ ਵੱਧ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਲਈ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਡੀ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨਾਲ ਟਕਰਾਅ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ
ਪੀ.ਜੀ. ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ ਦਰਅਸਲ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਦਲੀਲ ਦੇ ਉਲਟ, ਧਾਰਾ 4 (5) ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ
ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਉਕਤ ਐਕਟ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲੋਂ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ
ਰੱਖਿਆ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਇਨ੍ਹਾਂ ਦਲੀਲਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦਿਆਂ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ:

"24. ਮੇਰੀ ਸੋਚੀ ਸਮਝੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਮਿਤੀ 19.03.1979 ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਧਾਰਾ 4 (3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੀਮਾ ਤੱਕ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣ ਨੂੰ ਰੋਕਦਾ ਹੋਵੇ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮ ਦੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਹੈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ
ਪੀ.ਜੀ. ਐਕਟ। "ਪੀਜੀ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ" ਇੱਕ ਵਿਆਪਕ ਵਾਕ ਹੈ ਜੋ ਨਾ ਸਿਰਫ ਧਾਰਾ 4 (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਰ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 4 (3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੀਲਿੰਗ ਸੀਮਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਬਲਕਿ
ਧਾਰਾ 4 (5) ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਅਪਵਾਦ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਕਿਸੇ ਪੁਰਸਕਾਰ, ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ / ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀਆਂ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ
ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ। ਇਸ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਧਾਰਾ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਜੋ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਰਕਮ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਆਪਕ ਸ਼ਰਤ ਨਹੀਂ ਸਮਝੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਪੀਜੀ ਐਕਟ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ

ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 4 (3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੀਲਿੰਗ ਸੀਮਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਮੇਰੇ ਖਿਆਲ ਵਿੱਚ, ਅਜਿਹੀ ਵਿਆਖਿਆ ਧਾਰਾ 4 (5) ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਕੇ ਐਕਟ ਦੀ ਸਿਰਫ ਧਾਰਾ 4 (3) ਨੂੰ ਚੋਣਵੇਂ ਢੰਗ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਸਮੁੱਚੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੀਜੀ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।

25. ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਸਿਰਫ ਉਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਪੀਜੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਸਿੱਧੀ ਪੜ੍ਹਾਈ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਵਜੋਂ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ 10,00,000/- ਰੁਪਏ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਕੋਈ ਇਨਾਮ, ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ / ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਨਾ ਹੋਵੇ ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਹ ਉਪਰੋਕਤ ਸੀਮਾ ਤੋਂ ਵੱਧ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮ ਇੰਨੇ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਆਪਣੇ ਆਪ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਦਾ ਅਰਥ ਨਹੀਂ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ
ਪੀਜੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਿਰਫ ਸੀਲਿੰਗ ਸੀਮਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ
ਐਕਟ, ਪਰ ਧਾਰਾ 4 (5) ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ. ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਪੈਂਡਿਕਸ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਪੀਜੀ ਐਕਟ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਰਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ, ਯਾਨੀ ਧਾਰਾ 4 (2) ਦੇ ਤਹਿਤ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ
ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਧਾਰਾ 4 (3) ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੀਮਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ।

26. ਹੁਣ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਧਾਰਾ 11 'ਤੇ ਆਉਂਦਾ ਹਾਂ, ਜੋ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਅਨੁਸਾਰ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਸਿਰਫ ਹੈ
ਪੀਜੀ ਐਕਟ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ 10,00,000/- ਰੁਪਏ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਮੇਰਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਦੋ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ
ਧਾਰਾ 11 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ। ਪਹਿਲੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ, "ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਅਨੁਸਾਰ" ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ "ਯੋਗ" ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਧਾਰਾ 11 ਸੁਝਾਅ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਾਗੂ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਯੋਗਤਾ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।
ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਧਾਰਾ ਦੀ ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਆਖਿਆ
ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ 'ਤੇ ਸੀਮਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਦੂਜੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ, ਜੋ ਕਿ ਉਹ ਵਿਆਖਿਆ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਧਾਰਾ 11 ਨੂੰ ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦੇਣ ਲਈ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ
ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਯੋਗ ਹੋਣ 'ਤੇ "ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਅਨੁਸਾਰ" ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਵੀ, "ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਅਨੁਸਾਰ" ਸ਼ਬਦ ਇੱਕ ਵਿਆਪਕ ਸ਼ਰਤ ਹੈ ਜੋ ਨਾ ਸਿਰਫ ਇਸ ਦੇ ਅੰਦਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ
ਧਾਰਾ 4 (2) ਅਤੇ 4 (3) ਦੇ ਉਪਬੰਧ, ਪਰ ਧਾਰਾ 4 (5) ਦੇ ਵੀ। 19.03.1979 ਦੇ ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸ਼੍ਰੀ ਸੇਠੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਧਾਰਾ 11 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਦਾ ਇੰਨਾ ਵਿਆਪਕ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ

ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਸੀਲਿੰਗ ਸੀਮਾ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇੰਨੇ ਚੋਣਵੇਂ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ
ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਲਈ ਧਾਰਾ 4 (3) ਜਿਸ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਹਰ ਸੰਭਵ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਤੋਂ ਦੇਖਿਆ ਜਾਵੇ ਤਾਂ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ
ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਜੋ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾਉਂਦੀ ਹੈ
ਧਾਰਾ 4 (3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੀਮਾ ਹੈ।
ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਬੀਡ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਕੇਂਦਰੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਬੈਂਕ ਲਿਮਟਿਡ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ। ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ 4, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ:

"31. ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਬੀਡ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਕੇਂਦਰੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਬੈਂਕ ਲਿਮਟਿਡ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਵੀ. ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ।[4], ਇਹਨਾਂ 'ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ
ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ। ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ/ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਅੰਦਰੂਨੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮ ਨੇ ਗ੍ਰੈਚੁ9ਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਬਿਹਤਰ ਦਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ
ਉੱਤਰਦਾਤਾ/ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ, ਪਰ ਇਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੀਮਾ ਪੀਜੀ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੀਮਾ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ/ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ/ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ
ਅੰਦਰੂਨੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਪੀਜੀ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੀਲਿੰਗ ਸੀਮਾ,
ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ/ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ/ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਪੂਰਾ ਲਾਭ ਲੈਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ। ਉਹ ਅਪੀਲਕਰਤਾ/ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਸ ਹਿੱਸੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਵਿਕਲਪ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਨਹੀਂ ਰੱਖ ਸਕਦਾ ਜੋ ਉਸ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੈ।

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ 06.02.2019 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਰਾਹੀਂ ਉਪਰੋਕਤ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ।

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ 2019 ਦੇ ਲੈਟਰ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 97 ਦਾਇਰ ਕਰਕੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਇਆ, ਜਿਸ ਨੇ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਮਿਤੀ 12.02.2019 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ।
ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਨਜ਼ਰੀਆ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਬੀਡ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਕੇਂਦਰੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਬੈਂਕ ਲਿਮਟਿਡ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ।[4] ਅਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪਾਇਆ ਗਿਆ:

“18. … … ਉੱਥੇ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੀ ਸਕੀਮ ਦੀ ਚੋਣ ਕੀਤੀ ਸੀ ਜੋ ਪੀਜੀਏ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਲਾਭਦਾਇਕ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪਟੀਸ਼ਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੀ ਉਪਰਲੀ ਸੀਮਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ
ਪੀ.ਜੀ.ਏ. ਅਨੁਸਾਰ ਇਹ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਸੀ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਾਭਕਾਰੀ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਰਾਖਵਾਂ ਰੱਖਦਾ ਹੈ

---

[4] (2006) 8 ਐਸਸੀਸੀ 514

ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ "ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਇੱਕ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਸੀ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਨਹੀਂ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਨੇ ਖੁਦ ਪੀਜੀਏ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (2) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦਰਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤਾ ਸੀ ਪਰ ਉਪਰਲੇ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ
ਧਾਰਾ 4 (3) ਪੀਜੀਏ ਅਧੀਨ ਸੀਮਾ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਕੇ ਸਕੀਮ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਧਾਰਾ 4 (2) ਦਾ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਗੁਆਇਆ
ਪੀ.ਜੀ.ਏ.

… … …

ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਪੀਜੀਏ ਦੇ ਸਾਰੇ ਤੱਤ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮ ਵਿੱਚ ਅਪਣਾਇਆ ਗਿਆ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 4 (2) ਪੀਜੀਏ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ 'ਦਰ' ਨੂੰ ਅਪਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਸੀਲਿੰਗ
ਪੀਜੀਏ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (3) ਤਹਿਤ ਸੀਮਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੀਏ ਅਤੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੋਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਖੁਦ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਨਾ ਸਿਰਫ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਬਲਕਿ ਦਸ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ। ਚੇਅਰਮੈਨ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ
ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ (ਸੀ.ਐਮ.ਡੀ.) ਉਸ ਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇਗਾ
ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਜਾਰੀ ਈਈਐਸ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਲਈ ਐਂਟਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੀ ਰਕਮ ਦੀ ਗਣਨਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਸਾਲਾਨਾ ਮੁੱਢਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ 4.81٪ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਈ.ਈ. ਨੂੰ ਸੌਂਪਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੀ.ਐਮ.ਡੀ. ਦੇ ਦਸਤਖਤ ਹੇਠ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ
ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਵਿਚਕਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। 2007-08 ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ
ਇਹ ਰਕਮ 6,34,920/- ਰੁਪਏ ਸੀ ਜੋ ਪੀਜੀਏ ਤਹਿਤ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੀ ਸੀਮਾ 3.5 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਲਗਭਗ ਦੁੱਗਣੀ ਸੀ। ਸਾਲ 2011-12 ਵਿੱਚ ਇਹ 11,54,400/- ਰੁਪਏ ਸੀ ਜੋ ਕਿ 10 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਦੀ ਸੀਮਾ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੀ।

ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਲਏ ਗਏ ਨਜ਼ਰੀਏ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਇਸ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ,
ਅਸੀਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ ਸ੍ਰੀ ਸੀ.ਯੂ. ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਸ੍ਰੀ ਜੇ.ਪੀ.ਕਾਮਾ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ।

ਸ੍ਰੀ ਸੀ.ਯੂ. ਸਿੰਘ, ਵਿਦਵਾਨ ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ ਦੀ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ,
1972 ਅਤੇ ਹੇਠ ਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ 10 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਦੀ ਸੀਮਾ ਜਾਂ ਸੀਮਾ ਦੇ ਅਧੀਨ
ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (3)।

ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (5) ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀਆਂ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ
ਧਾਰਾ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਹੀ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ

4(5); ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਦੀ ਹੋਂਦ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ
ਇੱਕ ਪੁਰਸਕਾਰ, ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਨਾ ਹੀ ਕਿਸੇ ਪੁਰਸਕਾਰ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਹੋਂਦ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ
ਕਿ ਬੀਡ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਕੇਂਦਰੀ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ

ਸਹਿਕਾਰੀ ਬੈਂਕ ਲਿਮਟਿਡ[4] ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ
ਸੀ.ਜੀ. ਅਜੈ ਬਾਬੂ ਅਤੇ ਹੋਰ 5 ਜਾਂ ਤਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਦੋਵਾਂ ਦਾ ਸੁਮੇਲ ਨਹੀਂ
ਤੱਤ[ਸੋਧੋ]

ਇਸ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ ਸ਼੍ਰੀ ਜੇਪੀ ਕਾਮਾ ਨੇ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (5) ਨੂੰ ਧਾਰਾ 4 ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਯੂਨੀਅਨ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ, ਇਹ ਇਹਨਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦੇਵੇਗੀ
ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 3 ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਹ ਦਿਖਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੋਲ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ (ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ) ਲਈ ਇੱਕ ਯੋਜਨਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਇਸ ਨੇ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਯੋਜਨਾ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (5) ਦੁਆਰਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੋਵੇਗੀ। ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਨਿਯਮ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ ਸਕੀਮ ਦੇ 6 (ਬੀ) ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ:

ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) 'ਚ ਗੈਰ-ਅੜਿੱਕੇ ਵਾਲੀ ਧਾਰਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਧਾਰਾ 4 (5) ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਅੜਿੱਕਾ ਧਾਰਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਧਾਰਾ 4 (5) ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ, ਲਾਗੂ ਰਹੇਗੀ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਨੂੰ ਨਿਯਮ 6 (ਏ) ਨਾਲ ਵੀ ਮਿਲਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ "ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮ" ਨੂੰ ਹਰੇਕ ਮੈਂਬਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਨਿਯਮ 6 (ਏ) ਅਸਥਿਰ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜੇ "ਕੰਪਨੀ ਦੀ" ਹੈ
ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮ ਐਕਟ ਨਾਲੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਫਾਇਦੇਮੰਦ ਹੈ, ਨਿਯਮ 6 (ਏ) ਨੂੰ ਇਸ ਦਾ ਅਸਰ ਮਿਲੇਗਾ। ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਵਿਚ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਧਾਰਾ 4 (5) ਅਤੇ / ਜਾਂ ਨਿਯਮ 6 (ਏ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਧੇਰੇ ਲਾਭਕਾਰੀ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਰੱਖਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਵਿਰੋਧੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠੀਏ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ
ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਈ), ਧਾਰਾ 4 (2) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 4 (3) ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਸੋਧਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।
ਐਕਟ ਕਿਸ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ
ਸਾਲ 1972 "ਫੈਕਟਰੀਆਂ, ਖਾਣਾਂ, ਤੇਲ ਖੇਤਰਾਂ, ਪਲਾਂਟੇਸ਼ਨਾਂ, ਬੰਦਰਗਾਹਾਂ, ਰੇਲਵੇ ਕੰਪਨੀਆਂ, ਦੁਕਾਨਾਂ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਦਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲੱਗੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਇੱਕ ਯੋਜਨਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਲਈ"। ਸ਼ਬਦ "ਕਰਮਚਾਰੀ" ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿੱਚ
ਧਾਰਾ 2 (ਈ) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ:

---

[5] (2018) 9 ਐਸਸੀਸੀ 529

[6] (2018) 9 ਐਸਸੀਸੀ 529

(ਈ) "ਕਰਮਚਾਰੀ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ (ਸਿਖਿਆਰਥੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ) ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਦਾਰਿਆਂ, ਫੈਕਟਰੀ, ਖਾਣ, ਤੇਲ ਖੇਤਰ, ਪੌਦੇ ਲਗਾਉਣ, ਬੰਦਰਗਾਹ, ਰੇਲਵੇ ਕੰਪਨੀ ਜਾਂ ਦੁਕਾਨ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀ ਵਿਅਕਤੀ ਇੱਕ ਹਜ਼ਾਰ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਕੋਈ ਵੀ ਹੁਨਰਮੰਦ, ਅਰਧ-ਹੁਨਰਮੰਦ, ਜਾਂ ਗੈਰ-ਹੁਨਰਮੰਦ, ਹੱਥੀਂ, ਨਿਗਰਾਨੀ, ਤਕਨੀਕੀ ਜਾਂ ਕਲੈਰੀਕਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ, ਚਾਹੇ ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੁਨਰਮੰਦ, ਅਰਧ-ਹੁਨਰਮੰਦ, ਜਾਂ ਗੈਰ-ਹੁਨਰਮੰਦ, ਹੱਥੀਂ, ਨਿਗਰਾਨੀ, ਤਕਨੀਕੀ ਜਾਂ ਕਲੈਰੀਕਲ ਕੰਮ ਕਰੇ, ਚਾਹੇ ਉਹ ਹੋਵੇ
ਅਜਿਹੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪ੍ਰਗਟ ਜਾਂ ਸੰਕੇਤ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਪਰ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ
ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਸਮਰੱਥਾ, ਜਾਂ ਜੋ ਕੇਂਦਰੀ ਅਧੀਨ ਸਿਵਲ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ
ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ, ਜਾਂ ਜੋ ਏਅਰ ਫੋਰਸ ਐਕਟ, 1950, ਆਰਮੀ ਐਕਟ, 1950, ਜਾਂ ਨੇਵੀ ਐਕਟ, 1957 ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ।

ਸਪਸ਼ਟੀਕਰਨ[ਸੋਧੋ] - ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਜੋ,
ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪ੍ਰਤੀ ਮਾਹਵਾਰੀ ਇੱਕ ਹਜ਼ਾਰ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਇੱਕ ਹਜ਼ਾਰ ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮੇਨਸੇਮ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਅਜਿਹੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ
ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਹਜ਼ਾਰ ਤੋਂ ਵੱਧ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ
ਪ੍ਰਤੀ ਮਾਹਵਾਰੀ ਰੁਪਏ, ਉਸ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ;

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਅਤੇ (3) ਦਾ ਮੂਲ ਪਾਠ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ:-

"ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ:

(1) ……

ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਰੇਕ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਜਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੇਗਾ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਆਖਰੀ ਵਾਰ ਖਿੱਚੀ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ।

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਕਿਸੇ ਪੀਸ ਰੇਟਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਦਿਹਾੜੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਤੁਰੰਤ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੁੱਲ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਔਸਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ
ਉਸਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਅਤੇ, ਇਸ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ , ਕਿਸੇ ਵੀ ਓਵਰਟਾਈਮ ਕੰਮ ਲਈ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ:

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਕਿਸੇ ਮੌਸਮੀ ਅਦਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੇਗਾ ਹਰੇਕ ਸੀਜ਼ਨ ਲਈ ਸੱਤ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ।

ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ
ਵੀਹ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਵੱਧ.

(6) ... ...

1984 ਦੇ ਐਕਟ 25 ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਬਦ "ਇੱਕ ਹਜ਼ਾਰ ਛੇ
ਸੈਕਸ਼ਨ 2 (ਈ) ਵਿੱਚ "ਇੱਕ ਹਜ਼ਾਰ ਰੁਪਏ" ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਥਾਂ ਸੌ ਰੁਪਏ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸੈਕਸ਼ਨ 2 (ਈ) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਵਿੱਚ, ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ
"ਇੱਕ ਹਜ਼ਾਰ ਛੇ ਸੌ ਰੁਪਏ" ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਦੋ ਥਾਵਾਂ 'ਤੇ "ਇੱਕ ਹਜ਼ਾਰ ਰੁਪਏ" ਵਿੱਚ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਧਾਰਾ 2 (ਈ) ਵਿੱਚ "ਅਤੇ ਕੀ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ" ਸ਼ਬਦ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ "ਪਰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹੈ
ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ...".

1987 ਦੇ ਐਕਟ 22 ਦੁਆਰਾ ਹੋਰ ਸੋਧਾਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਅਤੇ "ਦੋ ਹਜ਼ਾਰ ਪੰਜ ਸੌ ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਜਾਂ ਇੰਨੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਰਕਮ ਜੋ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ, ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਮ ਪੱਧਰ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ" ਨੂੰ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਮੁੱਖ ਵਿੱਚ "ਇੱਕ ਹਜ਼ਾਰ ਛੇ ਸੌ ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮੇਨਸੇਮ" ਦਾ ਸਥਾਨ
"ਕਰਮਚਾਰੀ" ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਧਾਰਾ 2 (ਈ) ਦਾ ਹਿੱਸਾ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, "ਇੱਕ ਹਜ਼ਾਰ ਛੇ ਸੌ ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮਾਹਵਾਰੀ" ਸ਼ਬਦ ਲਈ, ਸੈਕਸ਼ਨ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਵਿੱਚ ਦੋ ਥਾਵਾਂ 'ਤੇ "ਉਹ ਰਕਮ" ਸ਼ਬਦ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ
2 (ਈ)। ਇਹ ਸੋਧ ਐਕਟ ਵੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਦੂਜੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

"ਵਿਆਖਿਆ- ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਗਣਨਾ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਆਖਰੀ ਵਾਰ ਖਿੱਚੀ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਦਰ ਨੂੰ 26 ਨਾਲ ਵੰਡ ਕੇ ਅਤੇ ਭਾਗ-ਭਾਗ ਨੂੰ ਪੰਦਰਾਂ ਨਾਲ ਗੁਣਾ ਕਰਕੇ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) ਵਿੱਚ ਵੀ ਸੋਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ
"ਵੀਹ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ" ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਥਾਂ "ਪੰਜਾਹ ਹਜ਼ਾਰ ਰੁਪਏ" ਸ਼ਬਦ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ।

ਇਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਿਆਂ, ਕੇਂਦਰ
ਸਰਕਾਰ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨੰ. ਐਸ.ਓ. 863 (ਈ), ਮਿਤੀ 26.11.1992 ਨੂੰ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ
ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਈ) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਦੀ "ਉੱਚ ਰਕਮ"
"ਤਿੰਨ ਹਜ਼ਾਰ ਪੰਜ ਸੌ ਰੁਪਏ".

1994 ਦੇ ਐਕਟ 35 ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਸੋਧਾਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ "ਪ੍ਰਤੀ ਮਾਹਵਾਰੀ ਦੋ ਹਜ਼ਾਰ ਪੰਜ ਸੌ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ, ਜਾਂ ਇੰਨੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਰਕਮ ਜਿੰਨੀ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਧਾਰਾ 2 (ਈ) ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਮ ਪੱਧਰ ਨੂੰ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਧਾਰਾ 2 (ਈ) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਨੂੰ ਵੀ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, "ਕਰਮਚਾਰੀ" ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਹੁਣ ਤਨਖਾਹਾਂ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਨਹੀਂ ਰਹਿ ਗਈ ਹੈ, ਜੋ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਵਰਣਨ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਚਾਹੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਿੰਨੀ ਵੀ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲੇਗੀ, ਹੁਣ ਢੱਕ ਕੇ ਖੜ੍ਹੇ ਹੋ ਜਾਓ।
ਇਸ ਸੋਧ ਐਕਟ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (3) ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਪਹਿਲੇ ਸ਼ਬਦ "ਪੰਜਾਹ ਹਜ਼ਾਰ" ਦੀ ਥਾਂ "ਇੱਕ ਲੱਖ" ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਥਾਂ "ਇੱਕ ਲੱਖ" ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਥਾਂ ਲੈ ਲਈ।

2009 ਦੇ ਐਕਟ 47 ਦੁਆਰਾ, ਧਾਰਾ 2 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਈ) ਲਈ ਹੇਠ ਲਿਖੀ ਸੀ ਧਾਰਾ ਨੂੰ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ:

"(ਈ) "ਕਰਮਚਾਰੀ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ (ਸਿਖਿਆਰਥੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ) ਜੋ ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਚਾਹੇ ਅਜਿਹੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਿਸਮ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ, ਮੈਨੂਅਲ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ, ਕਿਸੇ ਫੈਕਟਰੀ, ਖਾਣ, ਤੇਲ ਖੇਤਰ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹੋਣ ਜਾਂ ਸੰਕੇਤ,
ਪੌਦੇ ਲਗਾਉਣ, ਬੰਦਰਗਾਹ, ਰੇਲਵੇ ਕੰਪਨੀ, ਦੁਕਾਨ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਦਾਰਿਆਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਇਹ ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੋਵੇ
ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਐਕਟ ਜਾਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ;

15.6 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (3) ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ "ਇੱਕ ਲੱਖ ਰੁਪਏ" ਦੀ ਸੀਮਾ ਨੂੰ 1998 ਦੇ ਐਕਟ 11 ਅਤੇ ਐਕਟ 15 ਦੁਆਰਾ ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਵਧਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ
2010 ਵਿੱਚ ਕ੍ਰਮਵਾਰ "ਤਿੰਨ ਲੱਖ ਅਤੇ ਪੰਜਾਹ ਹਜ਼ਾਰ ਰੁਪਏ" ਅਤੇ "ਦਸ ਲੱਖ ਰੁਪਏ" ਹੋ ਗਏ।

15.7 2018 ਦੇ ਐਕਟ 12 ਦੁਆਰਾ ਹੁਣ "ਦਸ ਲੱਖ ਰੁਪਏ" ਸ਼ਬਦ
ਇਸ ਦੀ ਥਾਂ "ਅਜਿਹੀ ਰਕਮ ਜੋ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਨੋਟੀਫਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ" ਸ਼ਬਦ ਨਾਲ ਬਦਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।

15.8 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਈ) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 4 ਦੇ ਉਪਬੰਧ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਅੱਜ ਕਾਇਮ ਹਨ, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:

<u>ਸੈਕਸ਼ਨ 2 (ਈ)</u>
"ਕਰਮਚਾਰੀ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ (ਇੱਕ ਸਿਖਿਆਰਥੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜੋ ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਚਾਹੇ ਅਜਿਹੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਕਿਸੇ ਫੈਕਟਰੀ, ਖਾਣ, ਤੇਲ ਖੇਤਰ, ਪੌਦੇ ਲਗਾਉਣ, ਬੰਦਰਗਾਹ, ਰੇਲਵੇ ਕੰਪਨੀ, ਦੁਕਾਨ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ, ਕਿਸੇ ਫੈਕਟਰੀ, ਖਾਣ, ਤੇਲ ਖੇਤਰ, ਪੌਦੇ ਲਗਾਉਣ, ਬੰਦਰਗਾਹ, ਰੇਲਵੇ ਕੰਪਨੀ, ਦੁਕਾਨ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਜਾਂ ਸੰਕੇਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹੋਣ ਜਾਂ ਸੰਕੇਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹੋਣ। ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਜੋ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਰੱਖਦਾ ਹੈ

ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਹੁਦਾ ਅਤੇ

ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ
ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ;"

<u>ਸੈਕਸ਼ਨ 4</u>

ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ- (1) ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ
ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਖਤਮ ਹੋਣ 'ਤੇ
ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ, -

ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ 'ਤੇ, ਜਾਂ

ਉਸਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ, ਜਾਂ

ਦੁਰਘਟਨਾ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਕਾਰਨ ਉਸਦੀ ਮੌਤ ਜਾਂ ਅਪੰਗਤਾ 'ਤੇ:

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ
ਮੌਤ ਜਾਂ ਅਪੰਗਤਾ ਕਾਰਨ ਹੁੰਦੀ ਹੈ:

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਉਸ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਉਸਦੇ ਨਾਮਜ਼ਦ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ
ਜਾਂ, ਜੇ ਕੋਈ ਨਾਮਜ਼ਦਗੀ ਨਹੀਂ ਹੈ
ਉਸ ਦੇ ਵਾਰਸਾਂ ਨੂੰ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ
ਵਾਰਸ ਨਾਬਾਲਗ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਨਾਬਾਲਗ ਦਾ ਹਿੱਸਾ, ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਵਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਅਜਿਹੇ
ਨਾਬਾਲਗ ਦੇ ਲਾਭ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਬੈਂਕ ਜਾਂ ਹੋਰ ਵਿੱਤੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿੱਚ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰੇਗਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ
ਨਿਰਧਾਰਤ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਜਿਹਾ ਨਾਬਾਲਗ ਬਾਲਗ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ.

ਸਪਸ਼ਟੀਕਰਨ[ਸੋਧੋ] - ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ, ਅਪਾਹਜਤਾ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਅਜਿਹੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਜੋ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ
ਉਸ ਕੰਮ ਲਈ ਅਸਮਰੱਥ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਦੁਰਘਟਨਾ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਸੀ ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ
ਅਜਿਹੀ ਅਪੰਗਤਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ.
ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਰ ਪੂਰੇ ਹੋਏ ਸਾਲ ਵਾਸਤੇ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਵਾਧੂ ਹਿੱਸੇ ਵਾਸਤੇ
ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੇਗਾ
ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਆਖਰੀ ਵਾਰ ਖਿੱਚੀ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ:

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਕਿਸੇ ਟੁਕੜੇ ਦਰਜੇ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਦਿਹਾੜੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਕੁੱਲ ਤਨਖਾਹ ਦੇ
ਔਸਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।
ਉਸ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ, ਅਤੇ, ਇਸ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਓਵਰਟਾਈਮ
ਕੰਮ ਲਈ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ:

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ [ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ] ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ
ਇੱਕ ਮੌਸਮੀ ਸਥਾਪਨਾ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਦੰਗੇ ਕੌਣ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ

ਸਾਲ), ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹਰ ਸੀਜ਼ਨ ਲਈ ਸੱਤ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੇਗਾ।

ਵਿਆਖਿਆ: ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਗਣਨਾ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਆਖਰੀ ਵਾਰ ਖਿੱਚੀ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਦਰ ਨੂੰ 26 ਨਾਲ ਵੰਡ ਕੇ ਅਤੇ ਭਾਗਭਾਗ ਨੂੰ ਗੁਣਾ ਕਰਕੇ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ
ਪੰਦਰਾਂ ਤੱਕ।

ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਤਿੰਨ ਲੱਖ ਪੰਜਾਹ ਹਜ਼ਾਰ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਜੋ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਸਦੀ ਅਪੰਗਤਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਘੱਟ
ਉਸ ਦੀ ਅਪੰਗਤਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ, ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ
ਉਸ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਤਨਖਾਹ ਵਜੋਂ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਘੱਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਇਸ ਸੈਕਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਇਨਾਮ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀਆਂ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੋ।

ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵੀ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, -

(ਏ) ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ, ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਕਿਸੇ ਕੰਮ, ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਣਗਹਿਲੀ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਕਾਰਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਜਾਇਦਾਦ ਨੂੰ ਕੋਈ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਤਬਾਹੀ ਪਹੁੰਚਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੋਏ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਜ਼ਬਤ ਕਰ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

(ਅ) ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਬਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ]

ਜੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸ ਦੇ ਭੜਕਾਊ ਜਾਂ ਵਿਗਾੜਭਰੇ ਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਉਸ ਵੱਲੋਂ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕੰਮ ਲਈ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਜਾਂ

() ਜੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਕੰਮ ਲਈ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜੋ ਨੈਤਿਕ ਗਿਰਾਵਟ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਅਪਰਾਧ ਬਣਦਾ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਅਪਰਾਧ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ।

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਸ ਦਿਨ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਦੋਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ
ਇੱਕ ਸੇਵਾ, ਜੋ ਕਿ 01.06.2012 ਨੂੰ ਹੈ, ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸੀਮਾ "ਦਸ ਲੱਖ ਰੁਪਏ" ਦੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਸੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ
ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਈ) ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ-ਬ੍ਰੈਕੇਟ ਜਾਂ ਸੀਮਾ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (1) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਕਿਸ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ
ਸੰਭਾਵਿਤ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਇਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜੇ ਉਸਨੇ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇ। ਧਾਰਾ 4 (2) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਰੇਕ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਲਈ 15 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਕੁਝ ਹਿੱਸੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੋਵੇਗੀ
ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ। ਧਾਰਾ 4 (2) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਕਿਵੇਂ ਹੈ
ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 4 (3) ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ
ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸੀਮਾ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਰਕਮ ਦੀ ਸੀਮਾ ਤੈਅ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਧਾਰਾ 4 (5) ਫਿਰ ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਧਾਰਾ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ "ਕਿਸੇ ਵੀ ਇਨਾਮ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀਆਂ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ।
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ".

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (5) ਲਈ, ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਹੋਣ ਲਈ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀਆਂ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ "ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਇਨਾਮ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਤਹਿਤ" ਉਪਲਬਧ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ
ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ, ਜੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਅਜਿਹੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉਪਲਬਧ ਹਨ, ਧਾਰਾ 4 (5) ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੀ ਹੈ
ਕਿ ਧਾਰਾ 4 ਵਿਚਲੀ ਕੋਈ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਦੋਂ ਦੋ ਵਿਕਲਪ ਉਪਲਬਧ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਇਕ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਤੇ ਇਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਅਜਿਹੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਤੇ ਜੇ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ
ਉਹ ਉੱਚ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ.

ਪਰ ਸਵਾਲ ਅਜੇ ਵੀ ਬਣਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਚੋਣ ਉਪਲਬਧ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ ਸ੍ਰੀ ਸੀ.ਯੂ.ਸਿੰਘ ਅਨੁਸਾਰ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਕੇਸ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਨਾ ਕਿ ਸਕੀਮ ਦੇ ਤਹਿਤ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ
ਹਾਈ ਕੋਰਟ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (5) 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦਲੀਲਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਇਸ ਲਈ ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਦੇਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ, ਸਕੀਮ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਟਰੱਸਟ

ਡੀਡ ਨੂੰ "ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ" ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਦੀ ਧਾਰਾ 15 ਟਰੱਸਟੀਆਂ 'ਤੇ ਇਹ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਜਾਂ ਮੈਂਬਰ ਦੀ ਮੌਤ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਕੀਮ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਕੀਮ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ

ਕੰਪਨੀ ਦਾ, ਜੇ ਕੋਈ ਮੈਂਬਰ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਿੰਨੀ ਰਕਮ

ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਸਕੀਮ ਦੇ ਅਪੈਂਡਿਕਸ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਯੋਜਨਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੋ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚ ਵੰਡਦੀ ਹੈ। ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ,

ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ

ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਦੀ ਗਣਨਾ "ਐਕਟ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਰਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ"; ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਦੂਜੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਉਹ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਅਤੇ ਅਪੈਂਡਿਕਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਰਕਮ ਦੀ ਗਣਨਾ

ਅਪੈਂਡਿਕਸ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਰਾਂ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ, ਸਿਰਫ ਦੂਜੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ।

ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਅਤੇ ਸਕੀਮ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਰਕਮ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਦਰਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਸਨ ਸਿਧਾਂਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ
ਐਕਟ, ਜੇ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ. ਜੇ ਰਕਮ ਦੀ ਗਣਨਾ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਤਾਂ
ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਕੋਈ ਹੋਰ ਵਿਕਲਪ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਪੁਰਸਕਾਰ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੈ.
ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (5) 'ਤੇ ਕੋਈ ਨਿਰਭਰਤਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖੀ ਜਾ ਸਕਦੀ
ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੁਝ ਵਧੇਰੇ ਲਾਭ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ
ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜੋ ਉਪਲਬਧ ਹੈ, ਉਸ ਤੋਂ ਵੱਧ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਧਾਰਾ 4 (5) ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਦੋ ਵਿਕਲਪ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਇੱਕ ਐਕਟ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਾਲ ਇਨਾਮ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ। ਉਹ ਸਕੀਮ ਜਿਸ 'ਤੇ ਭਾਰੀ ਨਿਰਭਰਤਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ, ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ
ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀਆਂ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜੋ ਖੁਦ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਵਜੋਂ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਰਕਮ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਵੇਗੀ।
ਇਸ ਲਈ ਸਕੀਮ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਵਿਕਲਪ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ।

ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਕਿਤਾਬ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਦੀ ਗਣਨਾ ਦੇ ਮਾਡਲ ਅਤੇ ਏ ਢੰਗਾਂ ਦਾ ਵਿਕਲਪ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਬਜਾਏ
ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ, ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਅਤੇ ਸਕੀਮ ਦੋ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਕ, ਜੋ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਦੂਜਾ, ਜੋ ਇੰਨੇ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਇਤਿਹਾਸਕ ਪਿਛੋਕੜ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 2 (ਈ) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 4 ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਆਈਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦਰਸਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ। ਉਹ, ਜੋ ਕਿਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਤਨਖਾਹ-ਬ੍ਰੈਕੇਟ ਵਿੱਚ ਸਨ ਧਾਰਾ 2 (ਈ) ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਤਨਖਾਹ-ਬ੍ਰੈਕੇਟ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਅਤੇ ਸਕੀਮ ਨੇ ਇੱਕ ਉਪਕਰਣ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜੋ ਕਿ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਨੇ ਦੋ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਸੋਚਿਆ। ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਅਤੇ ਸਕੀਮ ਨੂੰ ਸਾਲ 1979 ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਤਨਖਾਹ-ਬ੍ਰੈਕੇਟ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਾਪਦੰਡ ਸੀ। ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਅਤੇ ਸਕੀਮ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਕਿੱਥੇ ਸਮਝਣਾ ਪਵੇਗਾ ਇਹ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ. ਵਿਚਾਰ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਪੈਕੇਜ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ, ਜੋ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਨਾਲੋਂ ਬਿਹਤਰ ਪੈਕੇਜ ਸੀ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਇਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਦੇਣ ਲਈ ਸੀ ਜੋ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ।

ਬੀਡ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਕੇਂਦਰੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਬੈਂਕ ਲਿਮਟਿਡ ਵਿੱਚ[4], ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸਕੀਮ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਬਿਹਤਰ ਦਰ ਸੀ ਪਰ ਸੀਲਿੰਗ ਸੀਮਾ ਘੱਟ ਸੀ; ਜਦੋਂ ਕਿ ਇਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਹੱਕਦਾਰੀ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਘੱਟ ਦਰ 'ਤੇ ਸਨ ਪਰ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੀਮਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀਮਾ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੂਰਾ ਪੈਕੇਜ ਲੈਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜੋ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਪਲਬਧ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦਾ ਸਕੀਮ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੁਝ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਸੰਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਜਾਂ ਸੁਮੇਲ ਹੋਵੇ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹੋਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਇਹ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਦੋ ਵਿਕਲਪ ਉਪਲਬਧ ਸਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵੱਖਰਾ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਨੇ "ਖੁਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (2) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦਰਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤਾ ਸੀ ਪਰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਉਪਰਲੇ ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (3) ਤਹਿਤ ਸੀਮਾ"। ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਅਸਫਲ ਰਹੀ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ। ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਪਰ ਪਾਇਆ ਕਿ ਨਿਯਮ ਇੰਨੇ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੀਲਿੰਗ ਸੀਮਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਦੀ ਸਹੀ ਦਰਾਮਦ ਜਿਸ ਨੂੰ ਅਪੈਂਡਿਕਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਹੋਰ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ

ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜੇ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਿਯਮ 6 (ਬੀ) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਦੀ ਗਣਨਾ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ. ਸਕੀਮ ਦਾ ਅਪੈਂਡਿਕਸ ਵੀ ਇਸੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ
ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਐਕਟ ਕਰੋ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਣਨਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਨਾ ਸਿਰਫ ਇਸ ਵਿੱਚ ਉਪਲਬਧ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸਿਧਾਂਤ
ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਿਵੇਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਧਾਰਾ 4 (2) ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ
ਪਰ ਇਹ ਸੀਮਾ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਧਾਰਾ 4 (3) ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੈ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸਕੀਮ ਤਹਿਤ ਉਪਲਬਧ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ ਅਤੇ ਗਣਨਾਵਾਂ ਦੇ ਢੰਗ-ਤਰੀਕੇ ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ ਜੋ ਨਹੀਂ ਹਨ
ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਇਸ ਲਈ, ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਕਹਿਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਝਿਜਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਮੰਨਣਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਮੰਨਣਾ ਸਹੀ ਸੀ
ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੀਮਾ ਦੁਆਰਾ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ
ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (3) ਦੇ ਤਹਿਤ। ਕੁਝ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੁਝ ਵਾਧੂ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਗਲਤੀ ਟਰੱਸਟ ਡੀਡ ਅਤੇ ਸਕੀਮ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦੂਜਿਆਂ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ।

25. ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ, ਵਿਵਾਦਿਤ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਦਾਅਵਾ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। ਕੋਈ ਖ਼ਰਚਾ ਨਹੀਂ।

ਦੇਵਿਕਾ ਗੁਜਰਾਲ ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ।

ਬੇਦਾਅਵਾ: - ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ/ਨਿਆਂ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚਸਮਝਣ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ । ਸਾਰੇ ਵਿਹਾਰਕ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਨਿਆਂ/ ਨਰਣੇ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਸੰਸਕਰਣ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

