अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक,

महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड

वी.

श्री रवींद्रनाथ चौबे

(2013 की सिविल अपील संख्या 9693)

27 मई, 2020

[अरुण मिश्रा, एम. आर. शाह और अजय रस्तोगी, जे. जे.]

सेवा कानूनः अनुशासनात्मक कार्यवाही-सेवानिवृत्ति

ग्रेच्युटी का भुगतान/सेवा से बर्खास्तगी-चाहे वह

नियोक्ता के लिए कर्मचारी की सेवा से सेवानिवृत्ति के बाद भी उसके उपदान का भुगतान रोकने की अनुमति है क्योंकि

उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही की लंबितता और

नियोक्ता द्वारा बनाए गए 1978 के आचरण, अनुशासन और अपील नियमों की धारा 34.2-आयोजितः प्रति M.R.Shah, जे. (अपने और अरुण के लिए) मिश्रा, जे.)-एक नियोक्ता को अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान उपदान को रोकने का अधिकार है, और अनुशासनात्मक

प्राधिकरण के पास बर्खास्तगी/बड़े जुर्माने का जुर्माना लगाने की शक्तियां हैं कर्मचारी पर उसकी आयु प्राप्त करने के बाद भी

सेवानिवृत्ति, के रूप में अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई थी जबकि

कर्मचारी सेवा में था-ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972

उपदान के भुगतान से संबंधित शर्तों को नियंत्रित करता है-यह किसी नियोक्ता के अधिकार को नियंत्रित और प्रदान नहीं कर सकता है।

सेवानिवृत्ति के बाद विभागीय जांच, और कोई प्रावधान नहीं है

यदि सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने के बाद भी इसे जारी रखा जाता है तो विभागीय जांच में किस तरह की सजा दी जा सकती है, यह निर्धारित करना-संबंधित नियम ऐसे मामलों को नियंत्रित करेंगे।

-

चूंकि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 का कोई वैधानिक प्रावधान नहीं है सी. डी. ए. नियमों के रास्ते में आकर जाँच जारी रखें

कर्मचारी की सेवानिवृत्ति की स्थिति में जब वह सेवा में था और सेवा में उसका माना गया निरंतरता; इस प्रकार, नहीं

नियम 34.2 के संचालन पर बाधा उत्पन्न होती है जिसमें जांच जारी रखने का प्रावधान होता है और कर्मचारी को जारी रखा जाता है।

सेवानिवृत्ति की आयु के बाद सेवा में-के समापन पर

[2020] 8 एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

सी. डी. ए. नियमों का नियम 27 प्राधिकरण द्वारा लगाया जा सकता है जिसमें बर्खास्तगी का आदेश और इसके अलावा आर्थिक नुकसान की स्थिति भी शामिल है। ऐसा हुआ था जिसे बरामद किया जा सकता है-पर अजय रस्तोगी, जे। (आंशिक रूप से असहमत): अनुशासनात्मक जाँच के समापन के बाद, यदि

कर्मचारी/अपराधी को दोषी ठहराया जाता है, वास्तव में उस पर जुर्माना लगाया जा सकता है जो सेवा से सेवानिवृत्त हो गया था और जुर्माने की प्रकृति क्या होनी चाहिए, यह हमेशा नियमों की प्रासंगिक योजना और प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर निर्भर करेगी, लेकिन अनुशासनात्मक कार्यवाही के समापन पर सेवा से बर्खास्तगी सहित नियम, 1978 के नियम 27 के तहत निर्दिष्ट मूल दंडों में से कोई भी दंड नहीं लगाया जा सकता है और अपराध की प्रकृति के अनुरूप ग्रेच्युटी को जब्त करने का दंड नियम 34.3 के तहत प्रदान किए गए अपराधी कर्मचारी पर लगाया जा सकता है।

एस की उप-धारा (6) के साथ पठित नियम, 1978। 4 अधिनियम, 1972 ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972।

अपील का निपटारा करते हुए, न्यायालय ने

पकड़नाः पेर

एम. आर. शाह, जे. (स्वयं और अरुण के लिए)

मिश्रा, जे.) 1.1 निर्विवाद रूप से, प्रतिवादी सी. डी. ए. नियमों द्वारा शासित था। अतः सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 और 34.3

लागू होगा और प्रतिवादी-कर्मचारी उक्त प्रावधानों द्वारा शासित होगा। नियम 34 प्रबंधन को अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान उपदान को रोकने की अनुमति देता है। नियम 34.2 अनुशासनात्मक कार्यवाहियों को कर्मचारी की सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने के बाद भी जारी रखने और समाप्त करने की अनुमति देता है, बशर्ते अनुशासनात्मक कार्यवाहियांः

स्थापना तब की गई जब कर्मचारी सेवा में था। इसमें यह भी प्रावधान है कि इस तरह की अनुशासनात्मक कार्यवाही को निम्नलिखित माना जाएगा -

कार्यवाही जारी रखी जाएगी और उस प्राधिकारी द्वारा जारी और समाप्त की जाएगी जिसके द्वारा इसे उसी तरीके से शुरू किया गया था जैसे कि कर्मचारी सेवा में बना रहा था। इसलिए, सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 को निष्पक्ष रूप से पढ़ने पर, एक कर्मचारी को सेवानिवृत्ति/सेवानिवृत्त होने की आयु प्राप्त करने के बाद, अनुशासनात्मक कार्यवाही को जारी रखने और समाप्त करने के सीमित उद्देश्य के लिए सेवा में बने रहना माना जाएगा।

जब कर्मचारी सेवा में था।

इसलिए, अंत में अध्यक्ष-सह-प्रबंधन निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे

बर्खास्तगी के आदेश सहित। यदि कर्मचारी की ओर से यह निवेदन कि कर्मचारी की सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने के बाद और/या वह सेवा से सेवानिवृत्त हो गया है, नियम 34.2 के बावजूद, बर्खास्तगी के दंड का कोई आदेश पारित नहीं किया जा सकता है, तो उस मामले में, यह प्राधिकरण को अनुमति देना निराशाजनक होगा। सेवानिवृत्ति के बाद अनुशासनात्मक कार्यवाही जारी रखें और समाप्त करें। [पैरा 7] [25-ई-एच; 26-ए-सी]

भारतीय स्टेट बैंक बनाम राम लाल भास्कर (2011) 10 एस. सी. सी. 249 [2011] 12 एस. सी. आर. 1036-संदर्भित।

1.2 एक बार यह माना जाता है कि कर्मचारी के बाद भी एक बड़ा जुर्माना लगाया जा सकता है जिसमें सेवा से बर्खास्तगी शामिल है।

अधिवर्षिता की आयु प्राप्त कर ली है और/या अधिवर्षिता की आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी गई है, बशर्ते कि अनुशासनात्मक कार्यवाही तब शुरू की गई थी जब कर्मचारी सेवा में था, ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 4 की उप-धारा 6 आकर्षित की जाएगी और अनुशासनात्मक कार्यवाही समाप्त होने तक ग्रेच्युटी की राशि को रोका जा सकता है। अन्यथा भी, सी. डी. ए. नियमों का नियम 34.3 अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान ग्रेच्युटी राशि को रोकने की अनुमति देता है, कंपनी को हुए किसी भी आर्थिक नुकसान के पूरे या कुछ हिस्से की ग्रेच्युटी से वसूली का आदेश देने के लिए, यदि वे ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा 6 में उल्लिखित अपराधों/कदाचार के दोषी हैं या अपनी सेवा के दौरान कदाचार या लापरवाही से कंपनी को आर्थिक नुकसान पहुंचाया है। यह आगे स्पष्ट करता है कि रोक लगाने के लिए नियम 34.3

ऐसी ग्रेच्युटी ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 7 (3) और 7 (3 ए) के प्रावधानों के अधीन होगी, जो एक ऐसे कर्मचारी के मामले में भुगतान में देरी की स्थिति में होगी जो पूरी तरह से भुगतान कर चुका है।

बरी कर दिया गया। सी. डी. ए. नियमों का नियम 34.3 ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 4 की उप-धारा 6 के अनुरूप है और ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 4 की उप-धारा 6 और सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.3 के बीच कोई विसंगति नहीं है।

[पैरा 9,9.1] [274-ई-एच; 28-ए-बी]

डी. वी. कपूर बनाम भारत संघ (1990) 4 एससीसी 314: [1990] 3 एस. सी. आर. 697; स्टेट बैंक ऑफ पटियाला एंड एन. आर. वी. राम निवास बंसल (मृत) श्री। एल. आर. (2014) 12 एससीसी 106:

[2014] 3 एससीआर 984; आर. जीवरत्नम बनाम। मद्रास राज्य ए. आई. आर. 1966 एस. सी. 951: [1966] 2 एससीआर 204; रमेश

चंद्र शर्मा बनाम। पंजाब नेशनल बैंक एंड एन. आर.

(2007) 9 एससीसी 15: [2007] 7 एस. सी. आर. 585; भारत संघ बनाम। अजय कुमार पटनायक (1995) 6 एस. सी. सी. 442: [1995] 3 पूरक। एस. सी. आर. 449; यूको बैंक बनाम. राजिंदर लाल कपूर

(2008) 5 एससीसी 257 257: [2008] 5 एससीआर 775;

वी. पद्मनाभम बनाम आंध्र प्रदेश सरकार और अन्य। (2009) 15 एससीसी 537: [2009] 11 एस. सी. आर. 455; महाराष्ट्र राज्य बनाम। एम. एच. मजूमदार (1988) 2 एससीसी 52:

[1988] 3 एस. सी. आर. 31; पश्चिम बंगाल राज्य और अन्य। वी. प्रणब चक्रवर्ती (2015) 2 एससीसी 496 [2014] 11 एससीआर 76;

भारतीय स्टेट बैंक बनाम ए. एन. गुप्ता और अन्य। (1997) 8 एस. सी. सी. 60 [1997] 4 पूरक। एस. सी. आर. 383; तख्तरे शिवदत्तरे मांकड़ बनाम। गुजरात राज्य (1989) पूरक। 2 एससीसी 110: [1989] 3 एस. सी. आर. 214; सचिव, वन विभाग और अन्य। वी. अब्दुर रसूल चौधरी (2009) 7 एससीसी 305: [2009] 9 एस. सी. आर. 695; भारतीय स्टेट बैंक बनाम। राम लाल भास्कर (2011) 10 एससीसी 249: [2011] 12 एस. सी. आर. 1036-संदर्भित।

2.1 धारा 4 (1) में प्रावधान है कि किसी कर्मचारी को उसकी नौकरी समाप्त होने के बाद उपदान देय होगा।

अपनी सेवानिवृत्ति, या सेवानिवृत्ति या इस्तीफे, या दुर्घटना या बीमारी के कारण अपनी मृत्यु या अक्षमता पर कम से कम पांच साल तक निरंतर सेवा प्रदान की। धारा 4 (6) में उप-धारा 1 का एक अबाधित खंड है। यदि कर्मचारी की सेवा को जानबूझकर चूक या लापरवाही के कारण संपत्ति को कोई नुकसान या नुकसान या विनाश के लिए समाप्त कर दिया गया है।

कि न केवल क्षति या हानि की वसूली की जा सकती है, बल्कि सेवाओं को समाप्त करने की स्थिति में उपदान को पूरी तरह या आंशिक रूप से रोका जा सकता है। धारा 4 (6) (ख) में निर्दिष्ट कारणों के लिए। ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972, अध्यक्ष-सह-प्रबंधन निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड के संबंध में कोई प्रावधान नहीं करता है।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे

विभागीय पूछताछ। चूँकि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 का कोई भी वैधानिक प्रावधान सी. डी. ए. नियमों के रास्ते में नहीं आता है, ताकि कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बाद जांच जारी रखी जा सके, जब वह सेवा में था और सेवा में उसका बने रहना माना जाता है; इस प्रकार, संचालन पर कोई बाधा नहीं आती है।

नियम 34.2 के तहत जांच जारी रखने और सेवानिवृत्ति की आयु के बाद कर्मचारी को सेवा में बनाए रखने का प्रावधान है। [पारस 10.16-10.18] [53-G-H; 54-A-F] 2.2 1972 के अधिनियम की धारा 4 (6) के प्रावधान धारा 4 (1) पर प्रबल हैं क्योंकि धारा 4 (6) के प्रावधानों में निम्नलिखित शामिल हैं -

धारा 4 (1) के संबंध में अवरोधक खंड। यह धारा 4 (1) में किए गए प्रावधानों पर प्रबल होगा और धारा 4 (1) में दिए गए प्रावधानों के अनुसार उपदान अनिवार्य रूप से देय नहीं होगा। धारा 4 (6) (ए) और (बी) दोनों में नुकसान की वसूली या ज़ब्त करने का प्रावधान है।

नियम 34.2 को ध्यान में रखते हुए लागू किया गया, अन्यथा यह 1972 के अधिनियम की धारा 4 (6) (ए) और 4 (6) (बी) में निहित प्रावधानों का आशय। [पैरा 10.19] [54-F-H; 55-A-C]

2.3 धारा 4 (1) में 'पांच साल के बाद सेवानिवृत्ति, सेवानिवृत्ति या इस्तीफे के माध्यम से या दुर्घटना के कारण उनकी मृत्यु या अक्षमता पर नौकरी की समाप्ति' अभिव्यक्ति का उपयोग किया गया है।

रोग 'जो सामान्य अवस्था में है। यह ऐसी स्थिति से नहीं निपटता है जहां विभागीय जांच शुरू की जाती है और जारी रहती है और

सेवानिवृत्ति की आयु के बाद पूरा किया गया और सेवानिवृत्ति की आयु पूरी होने पर रोजगार की समाप्ति नहीं हुई थी क्योंकि इसमें एक मानित निरंतरता है एक जांच आयोजित करने और [2020] 8 एस. सी. आर. पारित करने के उद्देश्य से रोजगार।

कदाचार के आधार पर विभागीय जांच के समापन के बाद उचित दंड आदेश, यदि कोई पाया जाता है। धारा 4 (1) के प्रावधान इस पर प्रभाव नहीं डालते हैं - जाँच जारी रखना। इस पर धारा 4 (6) लागू होती है। ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 ग्रेच्युटी के भुगतान से संबंधित शर्तों को नियंत्रित करता है। यह सेवानिवृत्ति के बाद विभागीय जांच करने के नियोक्ता के अधिकार को नियंत्रित और प्रदान नहीं कर सकता है, और यह निर्धारित करने का कोई प्रावधान नहीं है कि यदि सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने के बाद भी इसे जारी रखा जाता है तो विभागीय जांच में किस तरह की सजा दी जा सकती है। संबंधित नियम होंगे

इस तरह के मामलों को नियंत्रित करें। यदि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की व्याख्या सेवानिवृत्ति की आयु के बाद विभागीय जांच में हस्तक्षेप करने और सजा की प्रकृति से निपटने के लिए की जाती है - अधिरोपित किए जाने पर, इसे उस अधिनियम में अति-समावेशन के मामले के रूप में लिया जाएगा जो विशेष रूप से उपदान के भुगतान से संबंधित है।

[पैरा 10.20] [55-C-G]

2.4 सी. डी. ए. नियमों के नियम 27 के तहत जो सजा निर्धारित की गई है, वह नाबालिग के साथ-साथ बड़ी भी हो सकती है। इसके अलावा, सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.3 में दिए गए आर्थिक नुकसान की भी वसूली की जा सकती है, जो ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) के तहत प्रावधान का ध्यान रखता है। पुनर्प्राप्ति एक के अतिरिक्त है

सजा जो सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने के बाद दी जा सकती है। के नियम 34.2 में प्रदान की गई कानूनी कल्पना

सेवा में मानित निरंतरता के सी. डी. ए. नियमों को पूरी तरह से लागू किया जाना चाहिए। [पैरा 10.21] [55-G-H; 56-A]

एम. रामनाथ पिल्लई बनाम केरल राज्य और अन्य। (1973) 2 एस. सी. सी. 650; जगदीश मित्तर बनाम भारत संघ ए. आई. आर. 1964 एस. सी. 449; पी. बालाकोटैया बनाम। भारत संघ ए. आई. आर. 1958 एस. सी. 232: [1958] एस. सी. आर. 1052; श्याम लाल बनाम। उत्तर प्रदेश राज्य और अन्य। आकाशवाणी 1954 एससी 369: [1955] 1 एस. सी. आर. 26; रवींद्र कुमार मिश्रा बनाम। यूपी राज्य हथकरघा निगम। लिमिटेड और ए. एन. आर. (1987) पूरक। एससीसी 739: [1988] 1 एस. सी. आर. 501; महापंजीयक, गुजरात उच्च न्यायालय और

एन. आर. वी. जयश्री चमनलाल बुद्धभट्टी (2013) 16 एस. सी. सी. 59 [2013] 11 एस. सी. आर. 395; दिनेश चंद्र संगमा बनाम। असम राज्य और अन्य। (1977) 4 एससीसी 441: [1978] 1 एस. सी. आर. 607; हीराकुंड बांध में कार्यरत श्रमिक बनाम।

राज्य अध्यक्ष-सह-प्रबंधन निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे

उड़ीसा और ओआरएस। (1971) 1 एस. सी. सी. 583 [1971] 3 एस. सी. आर. 646; सतीश चंद्र आनंद बनाम। भारत संघ ए. आई. आर. 1953 एस. सी. 250 [1953] एस. सी. आर. 655; भारतीय स्टेट बैंक बनाम। भारतीय स्टेट बैंक के कर्मचारी और अन्य। (1991) 1 एससीसी

13 : [1990] 1 पूरक। एस. सी. आर. 11-संदर्भित।

समाप्ति या दंडात्मक बर्खास्तगी और यह अदालत पर्दा उठा सकती है समाप्ति की वास्तविक प्रकृति का पता लगाने के लिए। धारा 4 (1) सामान्य सेवानिवृत्ति से संबंधित है और उन मामलों को शामिल नहीं करती है जहां विभागीय जांच लंबित है, या बर्खास्तगी का आदेश दिया गया था।

इसने विभागीय जांच में हस्तक्षेप नहीं किया कि क्या यह कर्मचारी के सेवा में रहने के दौरान शुरू की गई थी और उसके बाद भी जारी रही।

सेवानिवृत्ति जैसे कि कर्मचारी सेवा में बना रहा। अनुभाग

4 ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 में कोई रोक नहीं है और प्रावधानों का उद्देश्यपूर्ण निर्माण किया जाना चाहिए।

धारा 4 (1) में निहित है। धारा 4 (6) में विशेष प्रावधान है।

कदाचार स्थापित पाया जाता है, ग्रेच्युटी से कैसे निपटा जाए, लेकिन प्रावधानों के कारण किसी नियोक्ता की बर्खास्तगी की सजा देने की शक्ति में कोई बाधा नहीं आती है। यह विभागीय जांच के संबंध में विशेष रूप से कोई प्रावधान नहीं करता है, बल्कि किसी नियोक्ता की ग्रेच्युटी को पूरी तरह या आंशिक रूप से जब्त करने या धारा 4 (6) में प्रदान किए गए नुकसान की वसूली करने की शक्ति को पुष्ट करता है। न तो ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 4 (1) और न ही धारा 4 (6) के प्रावधान विभागीय जांच पर प्रतिबंध लगाते हैं और

सेवानिवृत्ति के बाद निरंतरता। [पारस 10.23,10.25] [63-C-D; 64-C-F]

यूको बैंक और अन्य। वी. प्रभाकर सदाशिव कारवाडे

(2018) 14 एस. सी. सी. 98; असम राज्य और अन्य। वी. पद्म राम बोरा ए. आई. आर. 1965 एस. सी. 473; पंजाब राज्य बनाम खेमी राम (1969) 3 एस. सी. सी. 28: [1970] 2 एससीआर 657-आयोजित

अप्रयोज्य।

भागीरथी जेना बनाम। निदेशक मंडल, O.S.F.C. और अन्य। (1999) 3 एससीसी 666: [1999] 2 एससीआर 354-विशिष्ट।

जसवंत सिंह गिल बनाम। भारत कोकिंग कोल लिमिटेड (2007) 1 एस. सी. सी. 663: [2006] 8 पूरक। एस. सी. आर. 1064-खारिज।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

अनंत आर. कुलकर्णी बनाम वाई. पी. एजुकेशन सोसाइटी और अन्य। (2013) 6 एससीसी 515: [2013] 6 एस. सी. आर. 1124; नोएडा उद्यमी संघ बनाम। नोएडा और ओआरएस। (2011) 6 एससीसी 508 [2011] 8 एससीआर 25; बी. टी. कृष्णमूर्ति बनाम श्री बसवेश्वर एजुकेशन सोसाइटी (2013) 4 एस. सी. सी. 490: [1982] 1 एससीआर 759; परमजीत सिंह बनाम। विद्यालयों के निदेशक (सार्वजनिक निर्देश), (2010) 14 एस. सी. सी. 416; यू. पी. राज्य बनाम राम विनय सिन्हा (2010) 15 एससीसी 305;

जसवंत सिंह प्रताप सिंह जडेजा बनाम। राजकोट नगर निगम। (2007) 10 एससीसी 71: [2007] 10 एस. सी. आर. 112; पंजाब राज्य बनाम राजेश कुमार (2006) 12 एससीसी 418: [2006] 9 पूरक। एस. सी. आर. 208; जय सिंह बनाम भारत संघ (2006) 9 एससीसी 717: [2006] 4 पूरक। एस. सी. आर. 734; मध्य प्रदेश और अन्र राज्य। वी. कुमारी निवेदिता जैन और अन्य,

(1981) 4 एससीसी 296: [1982] 1 एससीआर 759; आंध्र प्रदेश राज्य और ए. एन. आर. वी. लावू नरेंद्रनाथ और ओआरएस। आदि।

एयर 1971 एससी 2560: [1971] 3 एस. सी. आर. 699; जिला पंजीयक, पालघाट और अन्य। वी. एम. बी. कोयाकुट्टी और अन्य। (1979) 2 एस. सी. सी. 150 [1979] 3 एस. सी. आर. 242; भारत संघ और अन्र. वी. तुलसीराम पटेल AIR 1985 SC 1416: [1985] 2 पूरक।

एस. सी. आर. 131; कीर्ति भूषण सिंह बनाम बिहार राज्य (1986) 3

एससीसी 675 [1986] 3 एससीआर 230; यू. पी. राज्य चीनी

निगम लिमिटेड और अन्य। वी. कमल स्वरूप टंडन

(2008) 2 एससीसी 41: [2008] 1 एस. सी. आर. 887-संदर्भित।

3.2 कई सेवा लाभ जांच के परिणाम पर निर्भर करेंगे, जैसे कि जांच के दौरान की अवधि के बारे में। लंबित रहा। यह सार्वजनिक नीति के खिलाफ होगा कि किसी कर्मचारी को विभिन्न सेवा लाभ एकत्र करने के बाद स्वतंत्र रूप से जाने की अनुमति दी जाए, जिसके वह हकदार नहीं होगा, और सेवानिवृत्ति की घटना उसके बचाव में नहीं आ सकती है और यह सार्वजनिक नीति के खिलाफ होगा।

अपराध की क्षमा। नियमों के तहत प्रदान की गई कानूनी कल्पना के कारण, इसे उसी तरह से पूरा किया जा सकता है जैसे कि कर्मचारी सेवानिवृत्ति के बाद सेवा में रहा हो, और उचित सजा दी जा सकती है। संबंधित सेवा नियमों के तहत एक जांच जारी रखी जा सकती है क्योंकि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 में यह प्रावधान नहीं है कि कर्मचारी की सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त होते ही जांच समाप्त हो जाएगी। अधिनियम इस मामले से संबंधित नहीं है कि

अनुशासनात्मक जाँच, यह अध्यक्ष-सह-प्रबंधन निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड से वसूली या ज़ब्त करने पर विचार करती है।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे

किए गए कदाचार के अनुसार पूरी तरह से या आंशिक रूप से उपदान और

अधिरोपित किए जाने वाले दंड से संबंधित नहीं है और नहीं है

सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 और 34.3 का स्थान ले लिया। धारा 4 (6) (ए) के तहत प्रदान की गई हानि की वसूली और धारा 4 (6) (बी) के तहत पूरी तरह या आंशिक रूप से उपदान की बरामदगी की धारा 4 (6) के अधिदेश को नियम 34.2 और 34.3 द्वारा आगे बढ़ाया गया है। यदि सेवानिवृत्ति के बाद कोई बर्खास्तगी नहीं हो सकती है, तो के प्रावधानों का इरादा धारा 4 (6) को निरस्त कर दिया जाएगा। ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 (1) और 4 (6) के प्रावधानों को उद्देश्यपूर्ण व्याख्या दी जानी चाहिए, और किसी भी तरह से विभागीय जांच और लगाए जाने वाले दंड को अधिनियम के तहत निपटाया जाने वाला विषय नहीं है। इस प्रकार सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 और 34.3 के प्रावधानों पर विचार करते हुए, जांच को उसी तरह से जारी रखा जा सकता है जैसे कि कर्मचारी सेवा में बना रहा हो और उचित हो।

उपदान को पूरी तरह या आंशिक रूप से जब्त करने के अलावा बर्खास्तगी सहित दंड लगाया जा सकता है।

यथास्थिति, आर्थिक हानि की वसूली। [पैरा 10.31 और 10.32] [73-G-H; 74-A-F]

पर अजय रस्तोगी, जे। (आंशिक रूप से अलग):

1. सेवानिवृत्ति लाभ एक कर्मचारी द्वारा उसके द्वारा प्रदान की गई लंबी और सराहनीय सेवा के लिए अर्जित किए जाते हैं और इसका भुगतान निःशुल्क या केवल वरदान के रूप में नहीं किया जाता है, इसका भुगतान उसे समर्पित और समर्पित कार्य के लिए किया जाता है। अधिनियम, 1972 धारा 4 की उप-धारा (6) के तहत कर्मचारी को देय उपदान की राशि से होने वाले आर्थिक नुकसान की सीमा तक इसे ज़ब्त करने को भी स्वीकार करता है। [पैरा 12] [80-डी-ई]

2. अपराधी के खिलाफ जांच करने का उद्देश्य केवल उसके खिलाफ लगाए गए आरोप को स्थापित करना नहीं है। या जुर्माना लगाने के लिए, लेकिन के उद्देश्य के साथ भी संचालित किया जाता है

मामले की सच्चाई को दर्ज करने वाली ऐसी जांच, और उस अर्थ में, जांच का परिणाम या तो स्थापित नहीं कर सकता है या

अपने रुख को सही साबित करने के परिणामस्वरूप उसे दोषमुक्त कर दिया जाता है। इसके लिए किसी कर्मचारी द्वारा अपने कर्तव्यों के निर्वहन में किए जा रहे कदाचार, यदि कोई हो, के लिए अनुशासनात्मक जांच करने में संबंधित प्राधिकारी की ओर से उचित कार्रवाई होनी चाहिए, भले ही वह अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान सेवा से सेवानिवृत्त हो गया हो।

संबंधित [2020] 8 एस. सी. आर. के तहत निर्धारित प्रक्रिया को अपनाने के बाद।

तत्काल मामले में अनुशासनात्मक नियम समान रूप से नियम, 1978 और वास्तव में नियम, 1978 की योजना न तो अपमान में है और न ही

अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) में दर्शाए गए कदाचार की वसूली अधिनियम, 1972 की धारा 4 के तहत देय उसकी उपदान से की जा सकती है। उसी समय, यदि वह सेवानिवृत्ति/सेवानिवृत्ति के बाद अनुशासनात्मक प्राधिकरण द्वारा दोषमुक्त किया जाता है सेवा में रहते हुए, वह अधिनियम, 1972 की धारा 7 (3) और धारा 7 (3ए) के संदर्भ में भुगतान में देरी के लिए ब्याज के साथ उपदान के भुगतान का हकदार होगा। [पैरा 16] [82-बी-डी]

4. जहाँ अनुशासनात्मक कार्यवाहियाँ तब शुरू की जाती हैं जब कर्मचारी सेवा में था लेकिन उसके बाद उसके कार्यकाल के दौरान सेवानिवृत्त हुआ।

विचाराधीनता, नियम, 1978 के नियम 34.2 के तहत प्रदान की गई विशेष प्रक्रिया के तहत, प्राधिकरण को अनुशासनात्मक जांच को उसी तरह जारी रखने और समाप्त करने का अधिकार है जैसे कि कर्मचारी ने काल्पनिक मानते हुए सेवा में बने रहना था।

नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध अनुशासनात्मक जांच के समापन तक विच्छेदित नहीं होगा, लेकिन अनुशासनात्मक जांच लंबित रहने तक नियम 34.3 के संदर्भ में उपदान का भुगतान रोक सकता है और इसके आगे बढ़ने में यदि बाद में दोषी ठहराया जाता है, तो सक्षम प्राधिकारी को इस हद तक आर्थिक नुकसान हुआ है। कदाचार, कर्तव्यों के निर्वहन में लापरवाही के लिए आदेश अध्यक्ष-सह-प्रबंधन निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे

उपदान से वसूली के लिए या तो पूरी तरह से या पूरी तरह से जब्त किया जाए।

आंशिक रूप से, अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) के साथ पठित नियमों के नियम 34 के संदर्भ में दंड के उपाय के रूप में अपराधों/दुराचार के लिए कंपनी को आर्थिक नुकसान हुआ है। [पैरा 17] [82-ई-जी] 5.1 अधिनियम, 1972 की धारा 4 (1) के तहत एक कर्मचारी को न्यूनतम योग्यता सेवा प्रदान करने और अपनी सेवा समाप्त करने के बाद उसकी नौकरी समाप्त होने पर ग्रेच्युटी देय हो गई।

रोजगार या तो उसकी सेवानिवृत्ति या सेवानिवृत्ति या त्यागपत्र या दुर्घटना या बीमारी के कारण मृत्यु या अक्षमता या कोई अन्य कारण हो सकता है। 'समाप्ति' शब्द का उल्लेख किया गया है

उप-धारा (1) के तहत या अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) के तहत संबंध के विच्छेद के संदर्भ में है

नियोक्ता और कर्मचारी और धारा 4 की उप-धारा (6) को एक गैर-अवरोधक खंड के साथ जोड़ा जा रहा है, यदि अपराधी कर्मचारी को जानबूझकर चूक या लापरवाही का दोषी ठहराया जाता है जिससे किसी भी नुकसान या नुकसान या विनाश का कारण बनता है तो प्राधिकरण को अधिकार दिया जाता है।

जुर्माने की ग्रेच्युटी के उपाय के रूप में रोजगार के दौरान कंपनी की संपत्ति को पूरी तरह या आंशिक रूप से जब्त किया जा सकता है, जिस हद तक कदाचार साबित होता है। [पैरा 19] [83-बी-डी]

5.3 कई बार 'समाप्ति' और 'बर्खास्तगी' को पर्यायवाची माना जाता है लेकिन 'समाप्ति' और 'बर्खास्तगी' के बीच का अंतर माना जाता है। ' बर्खास्तगी 'यह है कि बर्खास्तगी बेईमानी या आपराधिकता और दंडात्मक चरित्र वाले भविष्य के रोजगार के नुकसान के साथ कदाचार के कारण हो सकती है, लेकिन यह समाप्ति के मामले में नहीं है। ब्लैक लॉ डिक्शनरी के अनुसार "समाप्ति" पूर्ण है।

नियोक्ता और कर्मचारी के संबंध का विच्छेद जिसे तत्काल मामले में अनुशासनात्मक [2020] 8 एस. सी. आर. के लंबित रहने के दौरान बचाया जा सकता है।

नियम, 1978 के नियम 34.2 को ध्यान में रखते हुए कार्यवाही, जिसमें स्पष्ट रूप से यह परिकल्पना की गई है कि अनुशासनात्मक कार्यवाही, यदि स्थापित की जाती है, जबकि

34. 3 के नियम के संदर्भ में अनुशासनात्मक कार्यवाही का परिणाम अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) के साथ पठित नियम, 1978। [पैरा 21] [83-जी-एच; 84-ए-सी]

जसवंत सिंह गिल बनाम। भारत कोकिंग कोल लिमिटेड (2007) 1 एस. सी. सी. 663: [2006] 8 पूरक। एस. सी. आर. 1064; भारतीय स्टेट बैंक बनाम। राम लाल भास्कर और एक अन्य (2011) 10 एस. सी. सी. 249 [2011] 12 एस. सी. आर. 1036; महाराष्ट्र राज्य बनाम। एम. एच. मजूमदार (1988) 2 एससीसी 52: [1988] 3 एस. सी. आर. 31; यूको बैंक और अन्य। वी. राजेंद्र शंकर शुक्ला (2018) 14 एस. सी. सी. 92: [2018] 2 एस. सी. आर. 636; यूको बैंक और अन्य। वी. प्रभाकर सदाशिव कारवाडे (2018) 14 एस. सी. सी. 98; यूको बैंक और अन्य। वी. राजिंदर लाल कपूर (2007) 6 एससीसी

694 [2007] 7 एस. सी. आर. 543 निर्दिष्ट है।

7. नियम 27 के तहत निर्दिष्ट दंड की अनुसूची के तहत प्रदान किए गए ठोस दंड को एक पर लगाया जा सकता है अपराधी कर्मचारी जब वह सेवा में है लेकिन उस स्थिति में जहां

अपराधी कर्मचारी अनुशासनात्मक जांच लंबित रहने तक सेवा से सेवानिवृत्त या सेवानिवृत्त हो गया था, कम से कम मूल में से कोई एक नियम 27 के तहत दिए गए दंड उपलब्ध नहीं हैं

अनुशासनात्मक प्राधिकरण पूर्वव्यापी प्रभाव से लागू किया जाएगा, लेकिन साथ ही यदि कदाचार या लापरवाही के लिए दोषी ठहराया जाता है तो उपदान को जब्त करने का दंड नियोक्ता को नुकसान या आर्थिक नुकसान की सीमा तक दिया जा सकता है।

अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) के साथ पठित नियम 1978 के नियम 34.3 के संदर्भ में अपराधी और यदि अपराधी

कर्मचारी दोषमुक्त हो जाता है और वह अधिनियम, 1972 की धारा 7 (3) और 7 (3ए) के संदर्भ में भुगतान में देरी के लिए उपदान का हकदार बन जाता है और सावधानी के रूप में, यह पूर्व-अनुमानित नहीं होना चाहिए।

कि जहां अनुशासनात्मक जांच लंबित है और जब तक कि अपराधी कर्मचारी जी निदेशक, महानदी कॉलेज में सेवा में था, तब तक निष्कर्ष नहीं निकाला जा सका।

इंद्रनाथ चौबे

दोषी ठहराया जाए और [पैरा 27] [87-बी-ई] के तहत दंडित किया जाए

कानून संदर्भ

(स्वयं और अरुण के लिए संदर्भित किया गया है

पैरा 8

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.3

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.4

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.4

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.6

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.7

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.8

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.9

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.10

पैरा 10.11

संदर्भित किया गया है संदर्भित किया गया है

पैरा 10.12

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.13

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.14

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.15

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.22

पैरा 10.22 (a)

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.22 (बी)

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.22 (c)

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.22 (c)

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.22 (d)

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.22 (ई)

संदर्भित किया गया है

पैरा 10.22 (ई)

संदर्भित किया गया है

पैरा (10.22) (f)

[202

0] 8 एस. सी. को संदर्भित।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

[1990] 1 पूरक। एससीआर 11

पैरा

10.22 (जी

संदर्भित किया गया है

[1982] 1 एससीआर 759

पैरा

10.23

संदर्भित किया गया है

(2010) 14 एस. सी. सी. 416

संदर्भित किया गया है

पैरा

10.23

(2010) 15 एससीसी 305

संदर्भित किया गया है

पैरा

10.23

[2007] 10 एससीआर 112

संदर्भित किया गया है

पैरा

10.23

[2006] 9 पूरक। एससीआर 208

संदर्भित किया गया है

पैरा

10.23

[2006] 4 पूरक। एससीआर 734

पैरा

10.23

संदर्भित किया गया है

[1982] 1 एससीआर 759

पैरा

10.25

संदर्भित किया गया है

[1971] 3 एससीआर 699

संदर्भित किया गया है

पैरा

10.25

[1979] 3 एससीआर 242

पैरा

10.25

संदर्भित किया गया है

[1985] 2 पूरक। एससीआर 131

संदर्भित किया गया है

पैरा

10.25

(2018) 14 एससीसी 98

पैरा

10.26

अप्रयोज्य रखा गया

[2006] 8 पूरक। एससीआर 1064

खारिज कर दिया गया

पैरा

10.27

[2013] 6 एससीआर 1124

संदर्भित किया गया है

पैरा

10.28

[2011] 8 एससीआर 25

पैरा

10.28 (ए

संदर्भित किया गया है

ए. आई. आर 1965 एस. सी. 473

अप्रयोज्य रखा गया

पैरा

10.28 (ए

[1970] 2 एससीआर 657

पैरा

10.28 (बी

अप्रयोज्य रखा गया

[1986] 3 एससीआर 230

पैरा

10.28 (सी

संदर्भित किया गया।

[1999] 2 एससीआर 354

प्रतिष्ठित

पैरा

10.28 (सी

[2008] 1 एससीआर 887

संदर्भित किया गया है

पैरा

10.28 (ई।

पर अजय रस्तोगी, जेः

[2006] 8 पूरक। एससीआर 1064

संदर्भित किया गया है

पैरा 5

[2011] 12 एससीआर 1036

संदर्भित किया गया है

पैरा 5

[1988] 3 एससीआर 31

पैरा 22

संदर्भित किया गया है

[2018] 2 एससीआर 636

संदर्भित किया गया है

पैरा 23

(2018) 14 एससीसी 98

संदर्भित किया गया है

पैरा 24

[2007] 7 एससीआर 543

संदर्भित किया गया है

पैरा 25 अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णयः सिविल अपील सं. 9693

2013 से।

महाबीर सिंह, अनुकुल चंद्र प्रधान, वरिष्ठ अधिवक्ता। , जी. पी. कैप्टन। करण सिंह भाटी, गगन दीप शर्मा, अमित के. नैन, सुश्री प्रीति सिंह, अजीत पुद्दुसेरी, अजीत सिंह वर्मा, विजयन के., सौरभ मिश्रा, राहुल बैद, अरुण वर्मा, रोमी चाको, चंदन कुमार मंडल, शक्ति चंद जैदवाल, अधिवक्ता। उपस्थित दलों के लिए।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

एम. आर. शाह, जे.

1. कानून के छोटे लेकिन दिलचस्प प्रश्न जो उनके लिए पड़े

इस न्यायालय का विचार है, (i) क्या अपीलार्थी (नियोक्ता) के लिए कानून में यह अनुमति है कि वह प्रत्यर्थी (कर्मचारी) की सेवा से सेवानिवृत्ति के बाद भी उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित होने के कारण उसके उपदान का भुगतान रोक सके? ,

और (ii) जहां किसी कर्मचारी के खिलाफ विभागीय जांच शुरू की गई थी, जब वह सेवा में था और उसके सेवा प्राप्त करने के बाद भी जारी रही। सेवानिवृत्ति की आयु, क्या 1978 के सी. डी. ए. नियमों के नियम 34 में किए गए प्रावधानों को देखते हुए कदाचार का दोषी पाए जाने पर बर्खास्तगी की सजा दी जा सकती है?

(इसके बाद "सी. डी. ए. नियम" के रूप में संदर्भित)। कि ये नियम अपीलार्थी कंपनी के सभी कर्मचारियों पर लागू होते हैं। सी. डी. ए. नियमों के नियम 27 में उन अधिकारियों का उल्लेख है जिन्हें लागू करने का अधिकार है। विभिन्न दंड जो सी. डी. ए. नियमों से जुड़ी अनुसूची के कॉलम 3 में निर्दिष्ट हैं। सी. डी. ए. नियमों का नियम 29 कदाचार और दुर्व्यवहार के लिए बड़े दंड लगाने की प्रक्रिया को सूचीबद्ध करता है। सी. डी. ए. नियमों के नियम 30 में जांच रिपोर्ट पर कार्रवाई का प्रावधान है। सीडीए नियमों का नियम 34, जो हमारे उद्देश्य के लिए प्रासंगिक है, [2020] 8 एस. सी. आर. प्रदान करता है।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

कुछ मामलों में विशेष प्रक्रिया के लिए और जो किसी कर्मचारी की अंतिम सेवानिवृत्ति के बाद भी अनुशासनात्मक कार्यवाही जारी रखने की अनुमति देता है, बशर्ते कि अनुशासनात्मक कार्यवाही तब शुरू की जाए जब कर्मचारी सेवा में था, चाहे वह उसकी सेवानिवृत्ति से पहले हो या उसके पुनर्नियुक्ति के दौरान। इसमें आगे यह प्रावधान किया गया है कि इस तरह की अनुशासनात्मक कार्यवाही उस प्राधिकरण द्वारा जारी और समाप्त की जाएगी जिसके द्वारा इसे उसी तरीके से शुरू किया गया था जैसे कि कर्मचारी ने सेवा में बने रहना था। नियम 34.3 अनुशासनात्मक कार्यवाहियों के लंबित रहने के दौरान उपदान के भुगतान को रोकने का प्रावधान करता है और यह कंपनी को हुए किसी भी आर्थिक नुकसान के पूरे या कुछ हिस्से की उपदान से वसूली का आदेश देने की अनुमति देता है, यदि वे अपराधों/कदाचार के दोषी हैं जैसा कि इसमें उल्लेख किया गया है।

ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) या अपनी सेवा के दौरान कदाचार या लापरवाही से कंपनी को आर्थिक नुकसान पहुँचाना। सी. डी. ए. नियमों के प्रासंगिक नियमों पर नीचे विस्तार से चर्चा की जाएगी।

2.1 जब प्रतिवादी-कर्मचारी सेवा में था और मुख्य महाप्रबंधक के रूप में तैनात था, तो उसे दिनांकित आरोप पत्र दिया गया था।

1.10.2007 . बेईमानी से कोयले के भंडार की कमी का आरोप लगाते हुए कदाचार का बहुत गंभीर आरोप लगाया गया था। 31.65 करोड़ और इस तरह नियोक्ता को काफी नुकसान होता है। इसके बाद कर्मचारी को उसके खिलाफ विभागीय जांच लंबित रहने तक सीडीए नियमों के नियम 24.1 के तहत 09.02.2008 पर सेवा से निलंबित कर दिया गया था। हालाँकि इस निलंबन को 27.02.2009 से बिना किसी पूर्वाग्रह के रद्द कर दिया गया था।

सेवानिवृत्ति के समय, विभागीय जांच जो थी कर्मचारी के खिलाफ शुरू किया गया मुकदमा लंबित रहा। इसलिए, अपीलकर्ता-नियोक्ता ने प्रत्यर्थी कर्मचारी को देय और देय उपदान को रोक दिया। प्रतिवादी ने यहाँ दिनांकित एक आवेदन प्रस्तुत किया

21.09.2010 निदेशक (कार्मिक) को उपदान के भुगतान के लिए। उसी तारीख को, उन्होंने ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम के तहत नियंत्रक प्राधिकरण के समक्ष एक आवेदन भी प्रस्तुत किया। अपीलार्थी को पेश होने के लिए नोटिस जारी किया गया था। अपीलार्थी पेश हुआ और कहा कि उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित होने के कारण उपदान का भुगतान रोक दिया गया था। नियंत्रक प्राधिकरण ने अभिनिर्धारित किया कि मामले के उस दृष्टिकोण में, प्रत्यर्थी का दावा पूर्व-परिपक्व था। प्रतिवादी-कर्मचारी ने रिट याचिका दायर करके आदेश को चुनौती दी।

विद्वान एकल न्यायाधीश ने अध्यक्ष-सह-प्रबंधन निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड को अभिनिर्धारित करने वाली रिट याचिका को खारिज कर दिया। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

कि नियंत्रक प्राधिकरण द्वारा पारित आदेश के खिलाफ एक अपीलीय मंच के अस्तित्व को देखते हुए, प्रतिवादी अपीलीय प्राधिकरण के समक्ष अपील दायर कर सकता है। हालाँकि, अपीलीय प्राधिकरण के समक्ष अपील दायर करने के बजाय, प्रतिवादी-कर्मचारी ने उच्च न्यायालय की खंड पीठ के समक्ष अंतर-न्यायालय रिट अपील दायर की। उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने माना है कि रिट याचिका विचारणीय थी। गुण-दोष पर और जसवंत सिंह गिल बनाम के मामले में इस न्यायालय के निर्णय पर भरोसा करते हुए। भारत कोकिंग कोल लिमिटेड, (2007) 1 एस. सी. सी. 663 में रिपोर्ट की गई, उच्च न्यायालय ने फैसला सुनाया कि उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही की जाएगी।

कानून का बल नहीं है। नतीजतन, अपीलकर्ता-नियोक्ता को प्रतिवादी-कर्मचारी को देय उपदान की राशि जारी करने का निर्देश दिया जाता है। इसलिए, वर्तमान अपील। 3. अपीलार्थी-नियोक्ता की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री महाबीर सिंह ने दृढ़ता से प्रस्तुत किया है कि मामले के तथ्यों और परिस्थितियों और विशिष्ट प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए

सी. डी. ए. नियमों, अर्थात् सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 और 34.3 के तहत, जसवंत सिंह गिल (उपरोक्त) के मामले में इस न्यायालय का निर्णय लागू नहीं होगा।

सी. डी. ए. नियम प्राधिकारी को अनुशासनात्मक कार्यवाही जारी रखने के लिए अधिकृत करता है और/या अनुमति देता है, यदि कर्मचारी के अंतिम सेवानिवृत्ति के बाद भी कर्मचारी के सेवा में रहने के दौरान शुरू की गई थी और ऐसी अनुशासनात्मक कार्यवाही को कार्यवाही माना जाएगा और उस प्राधिकरण द्वारा जारी और समाप्त किया जाएगा जिसके द्वारा इसे उसी तरीके से शुरू किया गया था जैसे कि कर्मचारी ने सेवा में बने रहना था। यह प्रस्तुत किया जाता है कि इसलिए विभागीय कार्यवाहियों के समापन पर उनकी अंतिम सेवानिवृत्ति के बाद भी बर्खास्तगी का एक बड़ा जुर्माना लगाया जा सकता है।

कर्मचारी, यदि विभागीय कार्यवाही [2020] 8 एस. सी. आर. के दौरान शुरू की जाती है।

कर्मचारी सेवा में था। यह प्रस्तुत किया जाता है कि पूर्व-वर्णित नियम 34.2

जसवंत सिंह गिल (उपरोक्त) के मामले में इस न्यायालय द्वारा सी. डी. ए. नियमों की उचित रूप से सराहना और/या विचार नहीं किया गया है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि उक्त निर्णय में, यह न्यायालय इस आधार पर आगे बढ़ा है कि कर्मचारी की अंतिम सेवानिवृत्ति के बाद, हटाने या बर्खास्तगी का जुर्माना स्वीकार्य नहीं है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि उपरोक्त सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 के बिल्कुल विपरीत है।

3.2 यह आगे नियोक्ता की ओर से पेश विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री महाबीर सिंह द्वारा प्रस्तुत किया जाता है कि अन्यथा भी नियम

34.3 अनुशासनात्मक प्राधिकारी को उपदान के भुगतान को रोकने के लिए अधिकृत करता है और/या अनुमति देता है, या संपूर्ण उपदान से वसूली का आदेश देता है या

ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) में उल्लिखित अपराधों/कदाचार का दोषी रहा है या अपनी सेवा के दौरान कदाचार या लापरवाही से कंपनी को आर्थिक नुकसान पहुंचाया है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि सीडीए नियमों का नियम 34.3 ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) के अनुरूप और/या अनुरूप है और दोनों के बीच कोई टकराव नहीं है। 3.3 अपीलार्थी की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने राज्य के मामले में इस न्यायालय के निर्णय पर बहुत अधिक भरोसा किया है।

बैंक ऑफ इंडिया बनाम राम लाल भास्कर, (2011) 10 एस. सी. सी. 249 में रिपोर्ट किए गए। यह प्रस्तुत किया जाता है कि भारतीय स्टेट बैंक अधिकारी सेवा नियम, 1992, अर्थात् नियम 19 (3) के तहत परिमाणीय प्रावधानों पर विचार करते हुए, इस न्यायालय ने एक कर्मचारी को बर्खास्त करने के आदेश की पुष्टि की है जो उसकी सेवानिवृत्ति के बाद पारित किया गया था। यह प्रस्तुत किया जाता है कि उक्त निर्णय में, इस न्यायालय ने यूको बैंक बनाम के मामले में इस न्यायालय के एक अन्य निर्णय को अलग किया। राजिंदर लाल कपूर ने (2007) 6 एस. सी. सी. 694 में इस आधार पर रिपोर्ट दी कि उक्त मामले में अपराधी अधिकारी पहले ही सेवानिवृत्त हो चुके थे और उनकी सेवानिवृत्ति के बाद उन पर आरोप पत्र जारी किया गया था। यह प्रस्तुत किया जाता है कि इसके बाद इस न्यायालय ने आगे कहा है कि यदि आरोप पत्र सेवानिवृत्ति से पहले दिया जाता है, तो भारतीय स्टेट बैंक अधिकारी नियम, 1992 के नियम 19 (3) के अनुसार सेवानिवृत्ति के बाद भी जांच जारी रह सकती है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि इसलिए राम लाल भास्कर (उपरोक्त) के मामले में इस न्यायालय ने विशेष रूप से कहा कि यदि नियम अनुमति देते हैं, तो कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बाद भी जांच जारी रह सकती है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि वर्तमान मामले में सी. डी. ए. नियमों का नियम 34 कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बाद भी जांच जारी रखने की अनुमति देता है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि उक्त निर्णय तीन न्यायाधीशों की पीठ द्वारा लिया गया है, हालांकि, अध्यक्ष-सह-प्रबंधन निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

बेंच। 3.4 यह आगे नियोक्ता की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री महाबीर सिंह द्वारा प्रस्तुत किया जाता है कि इसलिए जब नियम

34 सी. डी. ए. नियम विभागीय जांच जारी रखने की अनुमति देते हैं।

एक कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बाद भी और ऐसे सेवानिवृत्त कर्मचारी को सेवा में माना जाता है और विभागीय जांच के समापन पर

जब कर्मचारी सेवा में था तब शुरू किया गया, बर्खास्तगी का जुर्माना अनुमत है, नियोक्ता को ऐसे कर्मचारी के ग्रेच्युटी के भुगतान को जब्त करने का अधिकार मिलेगा जैसा कि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 (1) और 4 (6) के तहत प्रदान किया गया है और यहां तक कि नियम 34.3 के तहत भी।

सीडीए नियम।

3.5 उपरोक्त प्रस्तुतियाँ करते हुए और राम लाल भास्कर (उपरोक्त) के मामले में इस न्यायालय के निर्णय पर भरोसा करते हुए और सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 और 34.3 पर भरोसा करते हुए, यह अनुरोध किया जाता है कि वर्तमान की अनुमति दी जाए।

अपील करें और उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा पारित विवादित निर्णय और आदेश को रद्द कर दें। 4. प्रतिवादी-कर्मचारी की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री अनुकुल चंद्र प्रधान ने वर्तमान अपील का जोरदार विरोध किया है। यह विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता द्वारा प्रस्तुत किया जाता है।

कि दो मुद्दों को एक बड़ी पीठ द्वारा विचार करने के लिए संदर्भित किया जाता है, अर्थात्, (1) क्या प्राधिकरण/नियोक्ता को किसी कर्मचारी (प्रतिवादी) को सेवा से सेवानिवृत्त होने के बाद भी बर्खास्त/समाप्त करने की शक्ति है, यदि उसके रोजगार/सेवा के दौरान विभागीय अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की जाती है; और (2) क्या नियोक्ता को अनुशासनात्मक कार्य के लंबित रहने के दौरान उपदान का भुगतान रोकने का अधिकार है।

कार्यवाही।

4.1 कर्मचारी की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता द्वारा यह जोरदार रूप से प्रस्तुत किया जाता है कि जहां तक मुद्दा संख्या 1 है

संबंधित, नियम 27 दंड की प्रकृति प्रदान करता है। नियम 27.1 (i) मामूली दंड निर्धारित करता है, जैसे कि वृद्धि और पदोन्नति को रोकना, जिसमें कदाचार के लिए कंपनी को हुए किसी भी आर्थिक नुकसान की वसूली शामिल है, जबकि प्रमुख दंड नियम 27.1 (iii) के तहत निर्धारित किए गए हैं, जैसे कि निम्न श्रेणी में कमी, अनिवार्य सेवानिवृत्ति, सेवा से निष्कासन और बर्खास्तगी। यह प्रस्तुत किया जाता है कि नियम 27.1 (iii) के सरल पठन पर, यह गलती से कहा जा सकता है कि चार प्रमुख दंड तब तक लगाए जा सकते हैं जब तक कि कोई कर्मचारी रोजगार में रहता है। यह है।

प्रस्तुत किया कि [2020] 8 एस. सी. आर. के संबंध में प्रतिवादी को कोई आदेश जारी नहीं किया गया था।

निश्चित अवधि के लिए उसके रोजगार/सेवा या पुनः नियोजन का विस्तार करना। यह प्रस्तुत किया जाता है कि नियम 34.2 में केवल अनुशासनात्मक कार्यवाही को जारी रखा जाएगा और ऐसा निष्कर्ष निकाला जाएगा जैसे कि वह सेवा में था। यह प्रस्तुत किया जाता है कि इसलिए किसी कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बाद समाप्ति/बर्खास्तगी पारित नहीं की जा सकती है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि जबकि कोई सेवा/पुनर्नियुक्ति नहीं है, सेवा से हटाने या बर्खास्तगी का कोई सवाल ही नहीं उठता है।

4.2 अब जहाँ तक मुद्दा नं। 2 , अर्थात्, क्या नियोक्ता को इस अवधि के दौरान उपदान के भुगतान को रोकने का अधिकार है

अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित रहने का संबंध है, यह प्रतिवादी की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता द्वारा जोरदार रूप से प्रस्तुत किया जाता है कि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 (1) के आदेश के अनुसार, कर्मचारी के सेवानिवृत्त होते ही ग्रेच्युटी देय हो जाती है।

इस शर्त के अधीन कि कर्मचारी की पांच साल की निरंतर सेवा होगी।

4.3 कर्मचारी की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता द्वारा आगे यह प्रस्तुत किया जाता है कि उपखंड (ए) या (बी) के संदर्भ में

ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 की धारा 6, एक कर्मचारी की ग्रेच्युटी राशि को जब्त करने की शक्ति का प्रयोग तब उपलब्ध होता है जब प्राधिकरण इस पूर्व शर्त को पूरा करता है कि कर्मचारी की सेवा पहले से ही किसी भी कार्य, चूक या लापरवाही के लिए समाप्त कर दी गई है जिससे संपत्ति को कोई नुकसान या नुकसान या विनाश होता है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि इसलिए ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 4 (6) (ए) या 4 (6) (बी) के तहत शक्ति का आह्वान करने के लिए "सेवा से समाप्ति" अनिवार्य रूप से गैर और बुनियादी आवश्यकता है।

4.4 कर्मचारी की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता द्वारा आगे यह प्रस्तुत किया जाता है कि भुगतान की धारा 4 (1) के अनुसार

ग्रेच्युटी अधिनियम, कर्मचारी को उसकी नौकरी की समाप्ति पर ग्रेच्युटी का भुगतान किया जाएगा यदि उसने कम के लिए निरंतर सेवा प्रदान की है।

पाँच साल से अधिक। यह प्रस्तुत किया जाता है कि नौकरी की समाप्ति (i) उनकी सेवानिवृत्ति पर; या (ii) उनकी सेवानिवृत्ति या इस्तीफे पर; या (iii) दुर्घटना या बीमारी के कारण उनकी मृत्यु या विकलांगता पर हो सकती है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि वर्तमान मामले में प्रतिवादी को सेवानिवृत्ति द्वारा समाप्त कर दिया गया था और इसलिए प्रतिवादी ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 (1) के तहत ग्रेच्युटी की राशि का हकदार होगा।

4.5 कर्मचारी की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता द्वारा आगे यह प्रस्तुत किया जाता है कि जब अध्यक्ष-सह-प्रबंधन निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड प्राप्त करने के बाद कर्मचारी के सेवानिवृत्त होने के बाद बर्खास्तगी या सेवा से हटाने का कोई सवाल ही नहीं उठता है।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

अधिवर्षिता की आयु, अपीलार्थी सी. डी. ए. नियमों के नियम 34 के तहत शक्तियों के प्रयोग में उपदान की राशि को रोक नहीं सकता है क्योंकि यह उपदान अधिनियम के साथ असंगत है। 4.6 कर्मचारी की ओर से पेश हुए विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने जसवंत के मामले में इस न्यायालय के फैसले पर बहुत अधिक भरोसा किया है।

सिंह गिल (सुप्रा)। यह जोरदार रूप से प्रस्तुत किया जाता है कि जसवंत सिंह गिल (उपरोक्त) के मामले में, इस न्यायालय ने सी. डी. ए. नियमों के प्रावधानों पर ही विचार किया है और स्पष्ट रूप से कहा है कि यदि किसी कर्मचारी को सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी जाती है, तो उसके बाद बर्खास्तगी/सेवा से हटाने का जुर्माना नहीं लगाया जा सकता है, हो सकता है कि विभागीय कार्यवाही उसकी सेवानिवृत्ति से पहले शुरू की गई हो। यह प्रस्तुत किया जाता है कि इसलिए जसवंत सिंह गिल (उपरोक्त) के मामले में इस न्यायालय का निर्णय पूरे बल के साथ मामले के तथ्यों पर लागू होगा।

4.7 अब जहाँ तक राम लाल भास्कर (उपरोक्त) के मामले में इस न्यायालय के फैसले पर भरोसा किया गया है,

अपीलार्थी की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता चिंतित हैं, कर्मचारी की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता द्वारा यह जोरदार रूप से प्रस्तुत किया जाता है कि उक्त निर्णय मामले के तथ्यों पर लागू नहीं होगा जैसा कि उक्त निर्णय में है, इस न्यायालय ने न तो चर्चा की और न ही व्यक्त किया कि क्या प्राधिकरण को सेवानिवृत्ति के बाद कर्मचारी को बर्खास्त करने या सेवा से हटाने का अधिकार है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि उक्त निर्णय में, इस न्यायालय ने केवल यह कहा है कि कर्मचारी को केवल अनुशासनात्मक कार्यवाही को जारी रखने और समाप्त करने के उद्देश्य से सेवा में माना जाएगा यदि ज्ञापन

भारतीय स्टेट बैंक अधिकारी सेवा नियम, 1992 के नियम 19 (3) के तहत प्रदान किए गए प्रभारों की सेवा सेवानिवृत्ति से पहले की गई है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि इसलिए उक्त निर्णय मामले के तथ्यों पर लागू नहीं होगा। हालाँकि यह प्रस्तुत किया जाता है कि जसवंत सिंह गिल (उपरोक्त) के मामले में, इस न्यायालय ने विशेष रूप से कारणों के साथ निर्णय दिया है कि बर्खास्तगी या सेवा से हटाने जैसे बड़े दंड तब तक लगाए जाने चाहिए जब तक कि कर्मचारी सेवा में रहता है, भले ही अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई हो सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने से पहले।

4.8 यह आगे उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता द्वारा प्रस्तुत किया जाता है।

कर्मचारी की ओर से यह कि अन्यथा भी ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 14 को देखते हुए, ग्रेच्युटी अधिनियम के प्रावधान अन्य अधिनियमों पर हावी होंगे और इसलिए सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 और नियम 34.3 कानून की नजर में अप्रवर्तनीय और अप्रभावी होंगे क्योंकि [2020] 8 एस. सी. आर.

यही उपदान के भुगतान के प्रावधानों के साथ असंगत होगा। अधिनियम, विशेष रूप से ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 4,7,13 और 14।

4.9 यह आगे उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता द्वारा प्रस्तुत किया जाता है।

कर्मचारी की ओर से कहा गया है कि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की प्रस्तावना स्पष्ट रूप से इस विधायी इरादे को इंगित करती है कि ग्रेच्युटी का भुगतान सामाजिक-आर्थिक न्याय प्रदान करना और सेवानिवृत्त जीवन में आर्थिक सुरक्षा सुनिश्चित करना है, जब उम्र बढ़ने की प्रक्रिया के कारण मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य बिगड़ जाता है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 13 कुर्की से ग्रेच्युटी को पूर्ण प्रतिरक्षा प्रदान करती है जो सेवानिवृत्ति के समय देय होती है। अतः यह प्रस्तुत किया जाता है कि उपदान का अधिकार

ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 (6) के तहत गणना किए गए दिशानिर्देशों के अलावा। 4.10 उपरोक्त प्रस्तुतियाँ करते हुए और जसवंत सिंह गिल (उपरोक्त) के मामले में इस न्यायालय के फैसले पर बहुत अधिक भरोसा करते हुए, यह है -

वर्तमान अपील को खारिज करने और प्रतिवादी के पक्ष में संदर्भ का जवाब देने का अनुरोध किया।

5. हमने संबंधित पक्ष की ओर से उपस्थित विद्वान वकील को सुना है

लंबे समय तक पार्टियाँ।

5.1 इस न्यायालय के विचार के लिए पहला प्रश्न यह है कि क्या यह अपीलार्थी-नियोक्ता के लिए कानूनी रूप से अनुज्ञेय है

प्रत्यर्थी कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित होने के कारण, सेवा से उसकी सेवानिवृत्ति के बाद भी, उसे देय उपदान की राशि का भुगतान रोक देना? दूसरा प्रश्न जो इस न्यायालय के विचार के लिए रखा गया है, वह यह है कि जहां एक कर्मचारी के खिलाफ विभागीय जांच शुरू की गई थी, जब वह सेवा में था और सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने के बाद भी जारी रही, क्या बर्खास्तगी की सजा इस मामले में दोषी पाए जाने पर लगाई जा सकती है। सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 में किए गए प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए कदाचार?

5.2 यह विवाद में नहीं है कि प्रतिवादी-कर्मचारी को उसकी आयु प्राप्त करने से बहुत पहले आरोप पत्र दिया गया था।

सेवानिवृत्ति, अर्थात, 1.10.2007 पर। कि जब अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित थी, तो प्रतिवादी-कर्मचारी की आयु हो गई थी

31.07.2010 पर सेवानिवृत्ति। अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित होने को देखते हुए, अपीलार्थी-नियोक्ता ने उपदान का भुगतान रोक दिया।

अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

कर्मचारी उपदान की राशि का हकदार होगा। प्रत्यर्थी-कर्मचारी की ओर से यह भी मामला है कि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 4 की उप-धारा 6 के खंड (बी) पर विचार करते हुए भी, प्रत्यर्थी-कर्मचारी को देय ग्रेच्युटी पूरी तरह से या आंशिक रूप से जब्त की जा सकती है यदि ऐसे कर्मचारी की सेवाओं को उसके दंगापूर्ण या अव्यवस्थित आचरण के लिए समाप्त कर दिया गया है या उसकी 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। जसवंत सिंह गिल (उपरोक्त) के मामले में इस अदालत के फैसले पर भरोसा करते हुए, प्रतिवादी-कर्मचारी की ओर से यह मामला है कि जैसा कि इस अदालत ने उक्त फैसले में कहा है कि एक बार एक कर्मचारी को अनुमति दी जाती है। सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्त होने के लिए, बाद में बर्खास्तगी का कोई आदेश पारित नहीं किया जा सकता है, हालांकि सीडीए नियमों के तहत अनुशासनात्मक कार्यवाही जारी रखने की अनुमति है और इसलिए एक बार बर्खास्तगी का आदेश अनुमत नहीं है, तो ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 4 आकर्षित होगी और इसलिए प्रतिवादी-कर्मचारी ग्रेच्युटी की राशि का हकदार होगा। दूसरी ओर, जैसा कि ऊपर देखा गया है, अपीलकर्ता-नियोक्ता की ओर से यह मामला है कि नियम 34 प्रबंधन को अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान उपदान को रोकने की अनुमति देता है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि नियम 34.2

सी. डी. ए. नियम अनुशासनात्मक कार्यवाही की अनुमति देते हैं, यदि कर्मचारी की अंतिम सेवानिवृत्ति के बाद कर्मचारी के सेवा में रहने के दौरान शुरू की गई थी और ऐसी अनुशासनात्मक कार्यवाही को कार्यवाही माना जाएगा और उस प्राधिकरण द्वारा जारी और समाप्त किया जाएगा जिसके द्वारा इसे उसी तरीके से शुरू किया गया था जैसे कि कर्मचारी सेवा में बना रहा था। इसलिए यह प्रस्तुत किया जाता है कि जारी रखने के उद्देश्य से और

अनुशासनात्मक कार्यवाही को समाप्त करते हुए, ऐसे कर्मचारी को सेवा में माना जाएगा और इसलिए कर्मचारी की सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने के बाद भी, ऐसे कर्मचारी को सेवा से बर्खास्त किया जा सकता है, बशर्ते कि अनुशासनात्मक कार्यवाही तब शुरू की जाए जब कर्मचारी सेवा में था।

6. वर्तमान अपील में शामिल मुद्दों पर विचार करते समय, सी. डी. ए. नियमों के प्रासंगिक प्रावधान और भुगतान की धारा 4 ग्रेच्युटी अधिनियम को संदर्भित करने और उस पर विचार करने की आवश्यकता है, जो निम्नानुसार हैं:

कर्मचारी की अंतिम सेवानिवृत्ति के बाद, कार्यवाही मानी जाएगी और उस प्राधिकरण द्वारा जारी रखी जाएगी और उसी तरीके से समाप्त की जाएगी जिसके द्वारा इसे शुरू किया गया था जैसे कि कर्मचारी सेवा में बना रहा था। 34.3 अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान, अनुशासनात्मक प्राधिकरण कंपनी को हुए किसी भी आर्थिक नुकसान के पूरे या कुछ हिस्से की ग्रेच्युटी से वसूली का आदेश देने के लिए ग्रेच्युटी का भुगतान रोक सकता है, यदि वे ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) में उल्लिखित अपराधों/कदाचार के दोषी हैं या अपनी सेवा के दौरान कदाचार या लापरवाही से कंपनी को आर्थिक नुकसान पहुंचाया है, जिसमें प्रतिनियुक्ति पर या सेवानिवृत्ति के बाद पुनर्नियुक्ति पर दी गई सेवा भी शामिल है। हालांकि, कर्मचारी के पूरी तरह से दोषमुक्त होने की स्थिति में भुगतान में देरी की स्थिति में ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम 1972 की धारा 7 (3) और 7 (3 ए) के प्रावधानों को ध्यान में रखा जाना चाहिए।

धारा 4-उपदान का भुगतान

(1) किसी कर्मचारी को उसके निरंतर सेवा प्रदान करने के बाद उसकी नौकरी की समाप्ति पर ग्रेच्युटी का भुगतान किया जाएगा।

पाँच साल से कम,

((क) अपनी सेवानिवृत्ति पर, या

((ख) अपनी सेवानिवृत्ति या त्यागपत्र पर, या

(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 के मामले में, उपदान

एच. आई. एम. को देय भुगतान उसके मनोनीत 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।

अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

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।
XXXXXXXX

XXXXX

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

(क) एक कर्मचारी की ग्रेच्युटी, जिसकी सेवाओं को किसी भी कार्य, जानबूझकर चूक या लापरवाही के कारण समाप्त कर दिया गया है।

नियोक्ता की संपत्ति को नुकसान या हानि या विनाश नुकसान या हानि की सीमा तक ज़ब्त किया जाएगा।

के कारण;

(ख) किसी कर्मचारी को देय उपदान पूरी तरह या आंशिक रूप से हो सकता है।

खो दिया]

(i) यदि ऐसे कर्मचारी की सेवाओं को उसके दंगापूर्ण या अव्यवस्थित आचरण या उस पर हिंसा के किसी अन्य कार्य के लिए समाप्त कर दिया गया है।

भाग, या

((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 कार्यकाल के दौरान किया गया हो।

रोजगार "।

7. निर्विवाद रूप से, प्रतिवादी सी. डी. ए. नियमों द्वारा शासित था। इसलिए सीडीए नियमों के नियम 34.2 और 34.3 लागू होंगे।

और प्रत्यर्थी-कर्मचारी उक्त प्रावधानों द्वारा शासित होगा। नियम 34 प्रबंधन को इस अवधि के दौरान उपदान को रोकने की अनुमति देता है।

अनुशासनात्मक कार्यवाहियों का लंबित होना। नियम 34.2 अनुशासनात्मक कार्यवाही को कर्मचारी की सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने के बाद भी जारी रखने और समाप्त करने की अनुमति देता है, बशर्ते कि अनुशासनात्मक कार्यवाही तब शुरू की जाए जब कर्मचारी सेवा में हो। इसमें यह भी प्रावधान किया गया है कि ऐसी अनुशासनात्मक कार्यवाही को कार्यवाही माना जाएगा और जिस प्राधिकारी द्वारा इसे शुरू किया गया था, उसी तरीके से जारी रखा जाएगा और समाप्त किया जाएगा जैसे कि कर्मचारी ने सेवा में बने रहना

था। इसलिए, सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 के निष्पक्ष अध्ययन पर, एक कर्मचारी को सेवानिवृत्ति/सेवानिवृत्त होने की आयु प्राप्त करने के बाद, अनुशासनात्मक कार्यवाही को जारी रखने और समाप्त करने के सीमित उद्देश्य के लिए सेवा में बने रहने के लिए माना जाएगा।

स्थापना तब की गई जब कर्मचारी सेवा में था। इसलिए, निष्कर्ष पर [2020] 8 एस. सी. आर.

ऐसी अनुशासनात्मक कार्यवाही के लिए सी. डी. ए. नियमों के नियम 27 के तहत प्रदान किए गए दंड में से कोई भी प्राधिकरण द्वारा लगाया जा सकता है जिसमें बर्खास्तगी का आदेश भी शामिल है। यदि कर्मचारी की ओर से यह निवेदन कि कर्मचारी की सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने के बाद और/या वह सेवा से सेवानिवृत्त हो गया है, नियम 34.2 के बावजूद, बर्खास्तगी के दंड का कोई आदेश पारित नहीं किया जा सकता है, तो उस मामले में, यह प्राधिकरण को जारी रखने और उसके बाद अनुशासनात्मक कार्यवाही को समाप्त करने की अनुमति देना निराशाजनक होगा।

ऐसी कार्यवाहियाँ जो कर्मचारी के सेवा में रहने के दौरान शुरू की गई थीं, उस मामले में अनुशासनात्मक कार्यवाहियों को जारी रखने और समाप्त करने का कोई सार्थक उद्देश्य नहीं होगा जैसे कि कर्मचारी सेवा में बना रहा हो। 8. यह सच है कि सी. डी. ए. नियमों के प्रावधानों, अर्थात् सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 और नियम 34.3 पर विचार करते हुए, इस न्यायालय ने जसवंत सिंह गिल (उपरोक्त) के मामले में कहा है कि

एक बार जब कर्मचारी को सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी जाती है, तो उसके बाद बर्खास्तगी का कोई आदेश पारित नहीं किया जा सकता है। हालाँकि, ऊपर बताए गए कारणों से, हम जसवंत सिंह गिल (उपरोक्त) के मामले में इस न्यायालय द्वारा लिए गए दृष्टिकोण से सहमत नहीं हैं। जैसा कि ऊपर देखा गया है, यदि सेवानिवृत्ति के बाद कोई बड़ा जुर्माना स्वीकार्य नहीं है, तो उस मामले में भी जहां कर्मचारी के सेवा में रहने के दौरान अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई थी, उस मामले में नियम 34.2 अनुचित हो जाएगा और अर्थहीन होगा। इसके विपरीत, राम लाल भास्कर (उपरोक्त) के मामले में इस न्यायालय की तीन न्यायाधीशों की पीठ का निर्णय बिल्कुल विपरीत दृष्टिकोण रखता है। राम लाल भास्कर (उपरोक्त) के मामले में, भारतीय स्टेट बैंक अधिकारी सेवा नियम, 1992 का नियम 19 (3) विचार के लिए आया जो सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 के साथ समानता थी। भारतीय स्टेट बैंक अधिकारी सेवा नियम, 1992 का उक्त नियम 19 (3) किसी कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बाद भी अनुशासनात्मक कार्यवाही जारी रखने की अनुमति देता है, यदि वे उस समय शुरू की गई थीं जब अपराधी कर्मचारी सेवा में था। उस मामले में, प्रत्यर्थी को उसकी सेवानिवृत्ति से पहले आरोप पत्र दिया गया था। उनकी सेवानिवृत्ति के बाद कार्यवाही जारी रही और संबंधित नियमों के अनुसार आयोजित की गई जहां आरोप साबित हुए। बर्खास्तगी की सजा दी गई। उच्च न्यायालय ने याचिका को स्वीकार कर लिया और बर्खास्तगी के आदेश को रद्द कर दिया। इस न्यायालय ने उच्च न्यायालय के उक्त निर्णय को उलट दिया। उक्त निर्णय में, यह विशेष रूप से इस न्यायालय द्वारा देखा गया था, जबकि

परिमाणीय प्रावधानों पर विचार करते हुए कि अनुशासनात्मक अध्यक्ष-सह-प्रबंधन निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

एक अधिकारी के खिलाफ सेवा के प्रासंगिक नियमों के तहत कार्यवाही शुरू की गई है, इससे पहले कि वह किसी भी नियम या नियमों के प्रावधानों के संचालन या उनके आधार पर बैंक की सेवा में रहना बंद कर दे, अनुशासनात्मक कार्यवाही, प्रबंध निदेशक के विवेक पर, उस प्राधिकरण द्वारा जारी और समाप्त की जा सकती है जिसके द्वारा कार्यवाही की जाती है। नियमों में दिए गए तरीके से शुरू किया गया था जैसे कि अधिकारी

तथापि, वह सेवा में बना रहेगा, ताकि यह समझा जा सके कि वह केवल ऐसी कार्यवाहियों के जारी रहने और समापन के उद्देश्य से सेवा में है। उक्त निर्णय में, इस न्यायालय ने राजिंदर लाल कपूर (उपरोक्त) के मामले में इस न्यायालय के एक अन्य निर्णय पर भी ध्यान दिया और उक्त निर्णय में यह भी देखा गया है कि यूको बैंक अधिकारी कर्मचारी सेवा विनियम, 1979, जो कि एस. बी. आई. नियमों के साथ-साथ सी. डी. ए. नियमों के लिए भी समानुपाती था, केवल तभी लागू किया जा सकता है जब अपराधी अधिकारी के सेवा में रहने से पहले अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई हो। यह ध्यान देने योग्य है कि जसवंत सिंह गिल (ऊपर) दो न्यायाधीशों की पीठ द्वारा दिया गया एक निर्णय था और राम लाल भास्कर (ऊपर) के मामले में निर्णय तीन न्यायाधीशों की पीठ द्वारा दिया गया एक निर्णय है। सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 को ध्यान में रखते हुए और ऊपर बताए गए कारणों के लिए परिस्थितियों में और अन्यथा भी, एक सेवानिवृत्त कर्मचारी जिसे सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी गई थी, उस पर भी भारी जुर्माना लगाया जा सकता है, बशर्ते कि अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई हो जब कर्मचारी सेवा में था।

9. एक बार जब यह माना जाता है कि एक बड़ा जुर्माना लगाया जा सकता है जिसमें सेवा से बर्खास्तगी शामिल है, कर्मचारी के प्राप्त करने के बाद भी

सेवानिवृत्ति की आयु और/या सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी गई थी, बशर्ते कि अनुशासनात्मक कार्यवाही तब शुरू की गई थी जब कर्मचारी सेवा में था, ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 4 की उप-धारा 6 आकर्षित की जाएगी और अनुशासनात्मक कार्यवाही समाप्त होने तक ग्रेच्युटी की राशि को रोका जा सकता है।

9.1 अन्यथा भी, सी. डी. ए. नियमों का नियम 34.3 अनुमति देता है।

अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान ग्रेच्युटी राशि को रोकना, कंपनी को हुए किसी भी आर्थिक नुकसान के पूरे या कुछ हिस्से की ग्रेच्युटी से वसूली का आदेश देने के लिए, यदि वे दोषी हैं

ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा 6 में उल्लिखित अपराध/कदाचार या अपनी सेवा के दौरान कदाचार या लापरवाही से कंपनी को आर्थिक नुकसान पहुँचाना। यह आगे बनाता है

स्पष्ट करें कि इस तरह की उपदान को रोकने के लिए नियम 34.3 उपदान के भुगतान [2020] 8 एस. सी. आर. की धारा 7 (3) और 7 (3ए) के प्रावधानों के अधीन होगा।

अधिनियम, 1972 एक कर्मचारी के मामले में भुगतान में देरी की स्थिति में जो पूरी तरह से दोषमुक्त है। सी. डी. ए. नियमों का नियम 34.3 अनुरूप है।

ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 4 की उप-धारा 6 के साथ और ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 4 की उप-धारा 6 और सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.3 के बीच कोई विसंगति नहीं है। इसलिए अधिनियम की धारा 14, जिस पर भरोसा किया गया है, लागू नहीं होगी क्योंकि दोनों प्रावधानों के बीच कोई विसंगति नहीं है।

9.2 यह ध्यान दिया जाना आवश्यक है कि वर्तमान मामले में अनुशासनात्मक

प्रतिबादी-कर्मचारी के खिलाफ कदाचार के बहुत गंभीर आरोपों के लिए कार्यवाही शुरू की गई थी, जिसमें आरोप लगाया गया था कि बेईमानी से कोयले के स्टॉक की कमी हुई थी। 31.65 करोड़ और इस तरह नियोक्ता को काफी नुकसान होता है। इसलिए, यदि ऐसा आरोप साबित हो जाता है और उस पर बर्खास्तगी की सजा दी जाती है, तो ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 4 की उप-धारा 6 के प्रावधान आकर्षित होंगे और यह अपीलकर्ता-नियोक्ता के विवेक के भीतर होगा कि वह प्रत्यर्थी को देय ग्रेच्युटी को जब्त कर ले। इसलिए, अपीलार्थी-नियोक्ता को अनुशासन की विचाराधीनता के दौरान उपदान के भुगतान को रोकने का अधिकार है।

कार्यवाही।

10. विचार के लिए दूसरा प्रश्न यह है कि किसी कर्मचारी के खिलाफ विभागीय जांच कब शुरू की गई थी, जब वह सेवा में था और सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने के बाद भी जारी रही, क्या बर्खास्तगी की सजा दोषी पाए जाने पर दी जा सकती है।

सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 में किए गए प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए कदाचार।

10.1 सी. डी. ए. नियमों के नियम 34 (2) में मामले में अनुशासनात्मक प्रावधान है।

कार्यवाही, यदि उस समय शुरू की जाती है जब कर्मचारी सेवा में था, चाहे वह उसकी सेवानिवृत्ति से पहले हो या उसके पुनर्नियुक्ति के दौरान, ऐसी कार्यवाही उस प्राधिकारी द्वारा जारी और समाप्त की जाएगी जिसके द्वारा इसे शुरू किया गया था।

जैसे कि कोई कर्मचारी सेवा में बना रहा हो। की निरंतरता के संबंध में नियम द्वारा बनाई गई एक कल्पित कथा है

विभागीय कार्यवाही के दौरान सेवा में कर्मचारी। कानूनी कल्पना को एक तार्किक प्रभाव दिए जाने की आवश्यकता है।

10.2 सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.3 में रोक लगाने का प्रावधान है

अनुशासनात्मक कार्यवाहियों के लंबित रहने के दौरान उपदान का भुगतान और उपदान अधिनियम, 1972 की धारा 4 (6) (ए) में दिए गए कदाचार के मामले में नियोक्ता को हुए किसी भी आर्थिक नुकसान की पूरी

या आंशिक उपदान से वसूली का प्रावधान है। अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड के मामले में धारा 4 (6) (बी) में दिए गए प्रावधान के अनुसार उपदान को पूरी तरह या आंशिक रूप से जब्त किया जा सकता है।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

उसे दोषी पाया जाता है, और सेवाओं को अव्यवस्थित दुराचार या हिंसा के कार्य या रोजगार के दौरान किए गए नैतिक पतन से जुड़े अपराध के लिए समाप्त कर दिया जाता है।

10.3 कर्मचारी के आयु प्राप्त करने के बाद सेवा में कर्मचारी के बने रहने की कल्पित कल्पना के प्रभाव का प्रश्न

डी. वी. कपूर बनाम में सेवानिवृत्ति पर विचार किया गया था। भारत संघ, (1990) 4 एस. सी. सी. 314। सिविल सेवा पेंशन नियम, 1972 का नियम 9 (2) विचार के लिए आया। नियम में प्रावधान किया गया है कि कर्मचारी के सेवा में रहने के दौरान शुरू की गई विभागीय कार्यवाही को माना जाएगा - सेवा में बने रहने के दौरान, उक्त नियम सीडीए नियमों के नियम 34 (2) के समान था। यह अभिनिर्धारित किया गया कि विभागीय जांच जारी रखी जानी चाहिए और प्राधिकरण द्वारा उसी तरीके से निष्कर्ष निकाला जाना चाहिए जैसे कि सरकारी कर्मचारी सेवा में रहा हो। नियम के परंतुक में दी गई एकमात्र शर्त यह थी कि राष्ट्रपति को एक रिपोर्ट प्रस्तुत की जाए। यह आयोजित किया गया थाः

" 2. अपीलार्थी के विद्वान वकील श्री कपूर का तर्क है कि अपीलार्थी को स्वेच्छा से सेवानिवृत्त होने की अनुमति दिए जाने के बाद अधिकारी सजा के उपाय के रूप में उपदान और पेंशन रोकने का जुर्माना लगाने के अधिकार क्षेत्र से वंचित हैं और कार्यवाही समाप्त हो जाती है। हम विवाद में कोई सार नहीं पाते हैं। नियमों के नियम 9 (2) में प्रावधान किया गया है कि विभागीय कार्यवाही तब शुरू की जाती है जब सरकारी कर्मचारी सरकारी नौकरी में होता है।

सेवा चाहे उसकी सेवानिवृत्ति से पहले हो या उसके पुनर्नियुक्ति के दौरान, सरकारी कर्मचारी की अंतिम सेवानिवृत्ति के बाद,

इस नियम के तहत कार्यवाही मानी जाएगी और जिस प्राधिकारी द्वारा उन्हें शुरू किया गया था, उसी तरीके से जारी रखा जाएगा और समाप्त किया जाएगा जैसे कि सरकारी कर्मचारी सेवा में बना रहा था। इसलिए, केवल इसलिए कि अपीलार्थी को सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी गई थी, सरकार के पास पहले से शुरू की गई कार्यवाही को तार्किक निष्कर्ष तक जारी रखने के लिए अधिकार क्षेत्र या शक्ति की कमी नहीं है। आचरण नियमों के तहत शुरू की गई अनुशासनात्मक कार्यवाही को नियमों के तहत कार्यवाही माना जाना चाहिए और उन अधिकारियों द्वारा जारी और समाप्त किया जाना चाहिए जिनके द्वारा कार्यवाही उसी तरीके से शुरू की गई है जैसे कि सरकारी कर्मचारी सेवा में बना रहा हो। इसके बाद एकमात्र निषेध जैसा कि परंतुक में प्रावधान किया गया है "बशर्ते कि जहां विभागीय कार्यवाही राष्ट्रपति के अधीनस्थ प्राधिकरण द्वारा स्थापित की जाती है, वह प्राधिकरण एक रिपोर्ट [2020] 8 एस. सी. आर. प्रस्तुत करेगा।

राष्ट्रपति को अपने निष्कर्षों को दर्ज करना "। ऐसा किया गया है मामला और राष्ट्रपति ने विवादित आदेश पारित किया। तदनुसार,

हम मानते हैं कि कार्यवाही कानून में मान्य हैं और वे नहीं हैं अपीलार्थी की स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के परिणामस्वरूप कम किया गया और

आदेश सक्षम प्राधिकारी, अर्थात राष्ट्रपति द्वारा पारित किया गया था।

भारत का "।

(जोर दिया गया)

10.4 स्टेट बैंक ऑफ पटियाला एंड अन्न में। वी. राम निवास बंसल

(मृत) Thr. एल. आर. (2014) 12 एस. सी. सी. 106, इसी तरह का एक प्रश्न विचार के लिए सामने आया। जब कर्मचारी सेवा में था तब विभागीय जांच शुरू की गई थी। बैंक के कर्मचारी पर लागू प्रासंगिक सेवा विनियम 19.2 सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 के समान था। इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि एक अधिकारी के खिलाफ विभागीय कार्यवाही उस अवधि के दौरान शुरू की गई थी जब वह सेवा में था, उक्त कार्यवाही उसकी सेवानिवृत्ति के बाद भी जारी रह सकती है। यह भी माना गया कि अधिकारी की सेवा में मानित निरंतरता की अवधारणा पूर्ण होगी।

खेल और इसलिए, हटाने का आदेश विभागीय कार्यवाही को अंतिम रूप देने के बाद पारित किया जा सकता था। फिर भी, हटाने का आदेश पूर्वव्यापी रूप से पारित नहीं किया जा सकता था। हालाँकि, यह बर्खास्तगी के आदेश को अमान्य नहीं करेगा, लेकिन बर्खास्तगी के आदेश का संभावित प्रभाव होगा जैसा कि आर. जीवरत्नम बनाम में माना गया है। मद्रास राज्य, ए. आई. आर. 1966 एस. सी. 951। स्टेट बैंक ऑफ पटियाला (ऊपर) का प्रासंगिक हिस्सा यहाँ निकाला गया हैः

" 31. हाथ में मामले में, उक्त चरण समाप्त हो गया है। पर पूर्ण बेंच

पहले के अवसर ने पहले ही एक गंभीर निर्णय दे दिया था

पूर्वाग्रह पैदा किया गया था और, तदनुसार, के लिए निर्देशित किया गया था

पुनर्स्थापना। उक्त निर्देश, यदि समझा जाए और सराहा जाए बी. करुणाकर में बताए गए सिद्धांतों पर, एक निर्देश है

से एक नई जांच आयोजित करने के उद्देश्य से बहाली

रिपोर्ट प्रस्तुत करने का चरण और अधिक नहीं। हाथ में मामले में,

इस न्यायालय द्वारा बहाली के निर्देश पर रोक लगा दी गई थी। द बैंक

से उच्च न्यायालय के आदेश का पालन करने के लिए आगे बढ़े

पूछताछ के जवाब का चरण। उच्च न्यायालय ने विवादित आदेश 2 द्वारा

अपराधी अधिकारी को पिछले वेतन का भुगतान करने का निर्देश दिया था

बर्खास्तगी की तारीख से उपयुक्त आदेश पारित होने तक

याचिकाकर्ता की अनुशासनात्मक कार्यवाही/सेवानिवृत्ति

1 एसिल v. बी. करुणाकर, (1993) 4 एससीसी 727। 2 राम निवास बंसल बनाम। स्टेट बैंक ऑफ पटियाला, (2002) 2 एसएलआर 375 (पी एंड एच)।

एयरमैन-कम-मैनेजिंग डायरेक्टर, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

जो भी पहले हो। बैंक ने 22-11-2001 पर 23-4-1985 से बर्खास्तगी का आदेश पारित किया है। जैसा कि हम समझते हैं, उक्त आदेश बी. करुणाकर मामले में संविधान पीठ के फैसले द्वारा निर्धारित सिद्धांत के अनुरूप नहीं है, क्योंकि वहां कहा गया है कि जांच रिपोर्ट प्रस्तुत न करने की स्थिति में -

न्यायालय इससे निपट सकता है और एक उचित आदेश पारित कर सकता है या उस चरण से विभागीय कार्यवाही को जारी रखने के लिए सजा और प्रत्यक्ष बहाली को रद्द कर सकता है। मामले में, पहले दौर में सजा को दरकिनार कर दिया गया था और बहाली के लिए निर्देश पारित किया गया था। इस प्रकार, उक्त आदेश के बावजूद यह बिल्कुल अकथनीय और अस्वीकार्य है कि बैंक ने 2001 में

23-4-1985 से एक आदेश पारित कर सकते हैं जो राशि होगी

पूर्ववर्ती पूर्ण पीठ के निर्णय को निरस्त करना। जैसा कि उच्च न्यायालय द्वारा विवादित निर्णय में अभिनिर्धारित किया गया है कि जब जांच रिपोर्ट प्रस्तुत न करने की तारीख को अपराधी अधिकारी स्वीकार्य रूप से निलंबन के अधीन नहीं था, बल्कि सेवा में था और इसलिए, वह तब तक सेवा में बना रहेगा जब तक कि वह कानून के अनुसार सेवा से बर्खास्त नहीं हो जाता या सेवा से सेवानिवृत्त नहीं हो जाता।

विनियमों के अनुरूप। उक्त निर्देश कितना उचित है या नहीं या इसका अर्थ कैसे लगाया जाना चाहिए, हम अन्य बिंदुओं को संबोधित करते समय इस पर विचार करेंगे, लेकिन जहां तक हटाने के आदेश को पूर्वव्यापी रूप से लागू किया जा रहा है, इसमें कोई संदेह नहीं हो सकता है कि इसे पूर्वव्यापी नहीं बनाया जा सकता है।

32. वर्तमान में, हम इस मुद्दे से निपटने के लिए आगे बढ़ेंगे

विनियमों के तहत परिकल्पित सेवानिवृत्ति। विनियम 19 (1) एक कर्मचारी की सेवानिवृत्ति से संबंधित है। विनियम 19 (1) का प्रासंगिक भाग इस प्रकार हैः

" 19. सेवानिवृत्ति की आयु। — (1) एक अधिकारी पचास-आठ वर्ष की आयु प्राप्त करने पर या तीस वर्ष की सेवा पूरी करने पर, जो भी हो, बैंक की सेवा से सेवानिवृत्त होगा।

सबसे पहलेः

बशर्ते कि सक्षम प्राधिकारी, अपने

विवेकाधिकार से, ऐसे अधिकारी की सेवा की अवधि का विस्तार, जिसने पचास-आठ वर्ष की आयु प्राप्त कर ली है या तीस वर्ष की सेवा पूरी कर ली है, यदि ऐसा विस्तार किया जाता है।

बैंक के हित में वांछनीय समझा गयाः

निवास बंसल बनाम। स्टेट बैंक ऑफ पटियाला, (1998) 4 एसएलआर 711।

बशर्ते कि एक अधिकारी जो एक अधिकारी के रूप में या अन्यथा 19-7-1969 पर या उसके बाद बैंक की सेवा में शामिल हुआ था और 58 वर्ष की आयु प्राप्त कर चुका था,

सेवा में कोई और विस्तार दिया गयाः

बशर्ते कि एक अधिकारी, कार्यकारी समिति के विवेक पर, बैंक की सेवा से सेवानिवृत्त हो सकता है।

50 वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद या 25 वर्ष की सेवा पूरी करने के बाद, उसे तीन महीने का समय देकर।

लिखित रूप में सूचना दें या उसके बदले में भुगतान करें: "

35. इस समय विनियमों के विनियम 19 (2) का उल्लेख करना उल्लेखनीय है। वह इस प्रकार हैः

" 19. (2) मामले में सेवा के प्रासंगिक नियमों के तहत अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई है

अधिकारी इससे पहले कि वह बैंक की सेवा में रहना बंद कर दे उक्त विनियमों में से किसी के संचालन या उसके आधार पर या

इन विनियमों के प्रावधान अनुशासनात्मक कार्यवाही

प्रबंध निदेशक के विवेकाधिकार पर, उस प्राधिकारी द्वारा जारी रखा जा सकता है और निष्कर्ष निकाला जा सकता है जिसके द्वारा कार्यवाही उक्त विनियमों में प्रदान की गई तरीके से शुरू की गई थी, जैसे कि अधिकारी सेवा में बना रहता है, हालांकि, कि वह केवल सेवा के उद्देश्य के लिए सेवा में माना जाएगा।

ऐसी कार्यवाहियों की निरंतरता और समापन।

स्पष्टीकरण। एक अधिकारी उस महीने के अंतिम दिन सेवानिवृत्त होगा जिसमें वह निर्धारित सेवा या आयु पूरी करेगा।

सेवानिवृत्ति। "

उपरोक्त विनियम, जैसा कि हमें लगता है, पूरी तरह से एक अलग स्थिति से संबंधित है। इसमें स्पष्ट रूप से कहा गया है कि यदि किसी अधिकारी के खिलाफ उस अवधि के दौरान अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई है जब वह सेवा में है, तो उक्त कार्यवाही प्रबंध निदेशक के विवेक पर उसकी सेवानिवृत्ति के बाद भी जारी रह सकती है और उक्त सीमित उद्देश्य के लिए अधिकारी को सेवा में माना जाएगा।

41. वर्तमान मामले में, अपराधी अधिकारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई थी जब वह सेवा में था। बर्खास्तगी का पहला आदेश 23-4-1985 पर पारित किया गया था। सजा के उक्त आदेश को उच्च न्यायालय और अधिकारी ने दरकिनार कर दिया था

संबंधित को सीमित उद्देश्य के लिए एयरमैन-कम-मैनेजिंग डायरेक्टर, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड को बहाल करने का निर्देश दिया गया था।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

अर्थात् जांच रिपोर्ट की आपूर्ति और उस स्तर से अनुशासनात्मक कार्यवाही में आगे बढ़ना। उक्त आदेश में हस्तक्षेप नहीं किया गया था

इस न्यायालय के साथ। बैंक ने कार्यवाही जारी रखी। इस बात पर जोर देने की आवश्यकता नहीं है कि उक्त निरंतरता न्यायालय के आदेश के अनुसरण में थी। इन परिस्थितियों में इसे स्वीकार करना होगा।

कि अधिकारी की सेवा में माने जाने वाले निरंतरता की अवधारणा का पूरा उपयोग होगा और इसलिए, 22-11-2001 पर विभागीय कार्यवाही को अंतिम रूप देने के बाद हटाने का आदेश पारित किया जा सकता था। हम पहले ही यह मान चुके हैं कि उक्त आदेश को पूर्वव्यापी रूप से लागू नहीं किया गया होगा, लेकिन यह बर्खास्तगी के आदेश को अमान्य नहीं करेगा, लेकिन इसमें केवल संभावित होगा।

प्रभाव जैसा कि आर. जीवरत्नमा में आयोजित किया गया है।

उच्च न्यायालय। इसलिए, विनियमों के विनियम 19 (1) का प्रभाव और प्रभाव पूरी तरह से लागू होता है। प्रथम परंतुक के स्पष्ट रूप से निर्माण पर हमारा विचार है कि इसके लिए सक्षम प्राधिकारी द्वारा सकारात्मक कार्य की आवश्यकता है, क्योंकि यह विवेकाधिकार की शक्ति का प्रयोग है और आगे उक्त विवेकाधिकार को होना चाहिए जहां विस्तार का अनुदान बैंक के हित में वांछनीय समझा जाता है, वहां इसका प्रयोग किया जाता है। श्री पटवालिया का इस आशय का निवेदन कि नियोक्ता बैंक द्वारा एक सूचना दी जानी चाहिए थी, उच्च न्यायालय द्वारा विवादित आदेश 5 में दर्ज किए गए निष्कर्ष पर आधारित है कि यह दिखाने के लिए कोई आदेश रिकॉर्ड पर नहीं लाया गया था कि अपराधी अधिकारी सेवानिवृत्त हो गया था। जैसा कि तथ्यों से पता चलता है, वर्ष 1992 में संबंधित अधिकारी को सेवा से हटा दिया गया था और उस समय बैंक से अपेक्षा की गई थी कि वह उसके बारे में उसे सूचित करेगा।

उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख या आदेश पारित करना एक गलत धारणा होगी। यह निष्कर्ष जो तर्कसंगत और स्वीकार्य प्रतीत होता है, वह यह है कि जब तक सक्षम प्राधिकारी द्वारा सकारात्मक या सकारात्मक कार्य द्वारा विस्तार नहीं दिया जाता है, तब तक बैंक का एक अधिकारी 58 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर या 30 वर्ष पूरे करने पर सेवानिवृत्त हो जाता है। सेवा, जो भी पहले हो।

एवरत्नम वी। मद्रास राज्य, ए. आई. आर 1966 एस. सी. 951।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

43. इस संबंध में सी. एल. वर्मा बनाम में घोषणा। की स्थिति

एम. पी. 5 संदर्भित करने के लिए उपयुक्त है। उक्त मामले में नियम 29 का प्रभाव

नियम में निर्धारित किया गया है कि राज्य सरकार किसी सदस्य को अनुमति दे सकती है नगरपालिका के हित में रोजगार में सेवा जारी रखने के लिए

परिषद या लोक हित में और, हालांकि, सेवा का कोई सदस्य नहीं

60 वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद भी सेवा में बने रहेंगे। द.

उसमें अपीलार्थी दो दिन पहले 58 वर्ष की आयु प्राप्त कर चुका था।

बर्खास्तगी के आदेश के लिए। न्यायालय ने राय दी कि

परंतुक स्पष्ट रूप से इंगित करता है कि इसका उद्देश्य विशिष्ट मामलों को शामिल करना है

और व्यक्तिगत कर्मचारी। ध्यान रहे, सरकार की ओर से

संबंधित विभाग द्वारा एक अधिसूचना जारी की गई थी। अदालत ने

राय दी कि उक्त परिपत्र परंतुक के तहत जारी नहीं किया गया था नियम 29 लेकिन चरित्र और चेहरे पर प्रशासनिक था

नियम 29 में अधिदेश के अनुसार प्रशासनिक आदेश कार्य नहीं कर सका।

न्यायालय ने आगे फैसला सुनाया कि जैसा कि उसमें अपीलार्थी ने प्राप्त किया था

आदेश पारित करने की तारीख से पहले सेवानिवृत्ति की आयु

बर्खास्तगी, सरकार को उसके साथ व्यवहार करने का कोई अधिकार नहीं था

कर्मचारियों के संबंध में उपलब्ध अनुशासनात्मक क्षेत्राधिकार।

इस बात पर जोर दें कि यहाँ भी विनियमन इसी तरह से है भाषा और, इसलिए, पहले परंतुक का पूरा खेल होगा और

यह निष्कर्ष निकालना उचित होगा कि अपराधी अधिकारी खड़ा था

25-2-1992 पर 30 साल की सेवा पूरी करने पर सेवानिवृत्त। ऐसा इसलिए है क्योंकि पहले परंतुक के तहत निर्धारित शर्तें

उक्त विनियमन कुछ शर्तों को शामिल करने के लिए एक सशर्त स्थिति से निपटता है

मामलों की श्रेणियां और एक सकारात्मक अधिनियम की आवश्यकता होती है और

इसके अभाव में यह मानना मुश्किल है कि अपराधी अधिकारी ने ऐसा किया था तीस साल की सेवा पूरी करने पर सेवानिवृत्त नहीं होते हैं।

(जोर दिया गया)

10.5 यह उस मामले में नियमों पर निर्भर करता है जहां एक विभागीय

आर. वाई. की स्थापना तब की गई थी जब कर्मचारी सेवा में था, कार्यवाही

उन्होंने आगे कहा, नियम के तहत किस तरह की सजा हो सकती है

कर्मचारी के सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने के बाद।

पूरक (2) एस. सी. सी. 437।

आकर्षित होगी। पेंशन विनियमन के नियम 43 में पेंशन को रोकने या निकालने का प्रावधान किया गया है। विनियमन 48 में बैंक को हुए आर्थिक नुकसान की वसूली का प्रावधान किया गया है। मान लिए जाने के मामले में निरंतरता, विनियमन 48 को लागू नहीं किया गया था। संबंधित भाग यहाँ नीचे निकाला गया हैः

" 13. सवाल यह है कि क्या अपराधी अधिकारी की उम्र बढ़ने के बावजूद विभागीय कार्यवाही जारी रह सकती है।

सेवानिवृत्ति मौजूदा नियमों की प्रयोज्यता पर निर्भर करेगी। यह सच हो सकता है कि अपराधी अधिकारी को सेवा से बर्खास्त करने का सवाल आमतौर पर नहीं उठता है जब वह पहले ही सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुँच चुका होता है। हालाँकि, चूंकि इस तरह के आदेश के परिणाम सेवा नियमों में दिए गए हैं, हमारी राय में, यह तर्क देना सही नहीं होगा कि इस तरह की सजा का अधिरोपण पूरी तरह से अस्वीकार्य होगा।

कानून। 15.
हम देख सकते हैं कि यह प्रश्न यू. पी. बनाम राज्य के मामले में इस न्यायालय के समक्ष विचार के लिए आया था। ब्रह्मदत्त शर्मा 'जिसमें यह

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

सिविल सेवा के विनियम 470 की व्याख्या करते हुए न्यायालय

यू. पी. राज्य में विनियम बनाम हरिहर भोला नाथ 'के रूप में अभिनिर्धारित

इसके अंतर्गतः (ब्रह्मदत्त शर्मा मामला (ऊपर), एस. सी. सी. पी. 186 , पैरा 8)

" 8. विनियमन का एक सादा अध्ययन इंगित करता है कि पूर्ण पेंशन निश्चित रूप से एक सरकारी कर्मचारी को नहीं दी जाती है।

इसके बजाय उसकी सेवानिवृत्ति; यह उसे प्रदान किया जाता है यदि उसकी संतोषजनक सेवा को मंजूरी दी जाती है। यदि किसी सरकारी कर्मचारी की सेवा पूरी तरह से संतोषजनक नहीं रही है तो मंजूरी देने के लिए सक्षम प्राधिकारी पेंशन को राशि में ऐसी कमी करने का अधिकार है

पेंशन जो उचित लगे। विनियमन का प्रावधान नीचे दिया गया है

कि पेंशन की राशि में कमी के संबंध में कोई आदेश नहीं होगा

नियुक्ति प्राधिकारी की मंजूरी के बिना किया जाए। हालांकि विनियम स्पष्ट रूप से अवसर प्रदान करने के लिए प्रदान नहीं करते हैं

में कमी के आदेश से पहले सरकारी कर्मचारी को

पेंशन जारी की जाती है, लेकिन प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों में कहा गया है कि सुनवाई का अवसर सरकारी कर्मचारी को दिया जाना चाहिए इससे पहले कि कोई आदेश पारित किया जाए। अनुच्छेद 311 (2) आकर्षित नहीं है,

फिर भी सरकारी कर्मचारी अवसर का हकदार है पेंशन में कमी के आदेश के रूप में सुनवाई उसके अधिकार को प्रभावित करती है

पूर्ण पेंशन प्राप्त करें। यह अब विवाद में नहीं है कि पेंशन इनाम नहीं है, बल्कि यह सरकार द्वारा अर्जित संपत्ति का अधिकार है

राज्य को संतोषजनक सेवा प्रदान करने पर सेवक।

16. इस प्रकार, सवाल यह है कि क्या अनुशासन की निरंतरता है

कार्यवाही की अनुमति होगी या नियोक्ता को करनी होगी केवल पेंशन नियमों का सहारा लेना, हमारी राय में, निर्भर करेगा

कर्मचारी की सेवाओं के नियमों और शर्तों पर

और कारण से प्रदत्त अनुशासनात्मक प्राधिकरण की शक्ति

एक कानून या वैधानिक नियम।

17. हम यहाँ पहले भी देख चुके हैं कि बैंक ने

ऐसे विनियम जो वैधानिक प्रकृति के हों। उक्त विनियमों का विनियम 20 (3) (iii) इस प्रकार हैः

" 20. (3) (iii) जिस अधिकारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई है, वह सेवानिवृत्ति की तारीख को सेवा में नहीं रहेगा, लेकिन अनुशासनात्मक कार्यवाही जारी रहेगी।

मानो वह कार्यवाही समाप्त होने और उसके संबंध में अंतिम आदेश पारित होने तक सेवा में था। संबंधित अधिकारी

5) 13 एस. सी. सी. 460 एयरमैन-सी. यू. एम.-प्रबंध निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

सेवानिवृत्ति की तारीख के बाद कोई वेतन और/या भत्ता प्राप्त नहीं होगा। सी. पी. एफ. में अपने स्वयं के योगदान को छोड़कर वह तब तक सेवानिवृत्ति लाभों के भुगतान का भी हकदार नहीं होगा जब तक कि कार्यवाही पूरी नहीं हो जाती और उस पर अंतिम आदेश पारित नहीं हो जाता।

उक्त विनियम में स्पष्ट रूप से अधिकारी के सेवा में नहीं रहने के बावजूद अनुशासनात्मक कार्यवाही जारी रखने की परिकल्पना की गई है

18. कानूनी कल्पना का प्रभाव सर्वविदित है। जब किसी कानून के तहत कोई कानूनी कल्पना बनाई जाती है, तो उसे उसका पूरा प्रभाव दिया जाना चाहिए, जैसा कि ईस्ट एंड ड्वेलिंग्स कंपनी लिमिटेड v. में देखा गया है। फिन्सबरी नगर परिषद निम्नानुसार है: (सभी ई. आर. पी. 599 बी-डी)

यदि आपको एक काल्पनिक स्थिति के रूप में व्यवहार करने के लिए कहा जाता है

वास्तव में, आपको निश्चित रूप से, जब तक कि ऐसा करने से प्रतिबंधित नहीं किया जाता है, तब तक उन परिणामों और घटनाओं की वास्तविक रूप से कल्पना भी करनी चाहिए जो, यदि अनुमानित स्थिति वास्तव में मौजूद थी, तो अनिवार्य रूप से उससे उत्पन्न हुई होगी या उसके साथ हुई होगी। इस मामले में इनमें से एक 1939 के किराए के स्तर से मुक्ति है। कानून कहता है कि आपको एक निश्चित स्थिति की कल्पना करनी चाहिए; यह नहीं कहता है कि ऐसा करने के बाद, जब उस स्थिति के अपरिहार्य परिणाम की बात आती है तो आपको अपनी कल्पना को चौंका देना चाहिए या अनुमति देनी चाहिए। 22. इसलिए, हमारी राय है कि बैंक के लिए अनुशासनात्मक कार्यवाही जारी रखने की अनुमति थी

या पंजाब नेशनल बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम, 1979 के विनियम 20 (3) (iii) के आधार पर।

23. यह सच है कि अनुशासनात्मक प्राधिकारी ने दंड अधिरोपित करते समय अपने आदेश में कहा कि अपीलार्थी के अंतिम बकाया का निपटान किया जाना था। यह केवल एक आकस्मिकता का ध्यान रखने के लिए एक अवलोकन था जो उत्पन्न हो सकता है। उस ओर से कोई सकारात्मक निर्देश जारी नहीं किया गया था और इस प्रकार, सेवानिवृत्त लाभ प्राप्त करने के लिए अपीलार्थी के पक्ष में कोई कानूनी अधिकार नहीं बनाया गया था। इसका मतलब यह था कि कानून अपना काम करेगा।

एसी 109: (1951) 2 सभी ईआर 587 (एचएल)

25. निर्विवाद रूप से सेवा से बर्खास्तगी की सजा देने वाले आदेश के परिणामस्वरूप अपीलार्थी पेंशन लाभों के लिए योग्य नहीं होता। लेकिन हमारा ध्यान है

श्री सक्सेना द्वारा विनियम 43 और 48 में यह तर्क देने के लिए तैयार किया गया था कि पेंशन रोकने के उद्देश्य से भी, एक सक्षम प्राधिकारी द्वारा उस संबंध में एक विशिष्ट आदेश पारित करने की आवश्यकता थी। पेंशन विनियम उन जगहों पर लागू होते हैं जहां पेंशन का भुगतान करने की आवश्यकता होती है। यह कर्मचारी के पेंशन लाभों से बैंक को हुए आर्थिक नुकसान की वसूली का भी प्रावधान करता है। पेंशन विनियमों के विनियम 43 और 48 इस प्रकार हैं:

" 43. पेंशन को रोकना या निकालना। सक्षम प्राधिकारी, लिखित आदेश द्वारा, रोक सकता है या

यदि पेंशनभोगी को किसी गंभीर अपराध या आपराधिक विश्वासघात या धोखाधड़ी (एस. आई. सी. या) कार्य के लिए दोषी ठहराया जाता है, तो स्थायी रूप से या एक निर्दिष्ट अवधि के लिए पेंशन या उसके एक हिस्से को वापस ले लें।

धोखाधड़ी से या गंभीर दुराचार का दोषी पाया जाता है।

बशर्ते कि जहां पेंशन का कोई हिस्सा रोक दिया जाता है या वापस लिया जाता है, वहां ऐसी पेंशन की राशि को इनके तहत देय न्यूनतम पेंशन प्रति माह से कम नहीं किया जाएगा।

नियम।

* *

निर्दिष्ट अवधि और बैंक को हुए किसी भी आर्थिक नुकसान के पूरे या कुछ हिस्से की पेंशन से वसूली का आदेश, यदि कोई हो। विभागीय या न्यायिक कार्यवाहियों में पेंशनभोगी को गंभीर दुराचार या लापरवाही या आपराधिक विश्वासघात या जालसाजी या धोखाधड़ी से किए गए कार्यों का दोषी पाया जाता है।

सेवाः

बशर्ते कि किसी भी निर्णय से पहले बोर्ड से परामर्श किया जाएगा।

अंतिम आदेश पारित किए जाते हैं;

बशर्ते कि विभागीय कार्यवाही, यदि

जब कर्मचारी सेवा में था, तब स्थापित किया गया, कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बाद, मैन-कम-मैनेजिंग डायरेक्टर, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड के तहत कार्यवाही मानी जाएगी।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

इन विनियमों को जारी रखा जाएगा और इसके द्वारा निष्कर्ष निकाला जाएगा

प्राधिकरण जिसके द्वारा उन्हें उसी तरीके से शुरू किया गया था

मानो कर्मचारी सेवा में बना रहा हो;

(2) कोई विभागीय कार्यवाही नहीं, यदि शुरू नहीं की गई है

कर्मचारी सेवा में था, के संबंध में स्थापित किया जाएगा

एक घटना जो चार साल से अधिक समय पहले हुई थी

संस्थानः

बशर्ते कि इस प्रकार अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई हो

लागू प्रक्रिया के अनुसार होगा

के दौरान कर्मचारी के संबंध में अनुशासनात्मक कार्यवाही

उनकी सेवा की अवधि।

(3) जहाँ सक्षम प्राधिकारी वसूली का आदेश देता है

पेंशन से आर्थिक नुकसान, वसूली सामान्य रूप से नहीं होगी

पेंशन के एक तिहाई से अधिक की दर से देय किया जाए। कर्मचारी की सेवानिवृत्ति की तारीखः

बशर्ते कि जहां पेंशन का कोई हिस्सा रोक दिया गया हो या

वापस लिया गया, एक पेंशनभोगी द्वारा निकाली गई पेंशन की राशि

इनके तहत देय न्यूनतम पेंशन से कम नहीं होना चाहिए। नियम "।

27. विनियमन 48 बैंक को वसूली करने का अधिकार देता है।

पेंशन लाभों से होने वाला आर्थिक नुकसान। (अनुशासन और अपील) विनियमों का विनियम 20 (3) (iii)

इसे पेंशन विनियमों के साथ पढ़ा जाना चाहिए।

जहां कर्मचारी पेंशन विकल्प हैं, विनियमन 48 (1)

लागू होगा। किसी भी स्थिति में, यदि किसी अधिकारी को हटा दिया जाता है या बर्खास्त कर दिया जाता है

(अनुशासन और अपील) के विनियमन 4 के तहत सेवा से

विनियमन, बैंक को विनियमन 48 का सहारा लेने की आवश्यकता नहीं है

पेंशन विनियमों के विनियम 22 के अनुसार - आकर्षित किया। "

(जोर दिया गया)

0.7 जाँच को तार्किक अंत तक ले जाना होगा। संघ में

अजय कुमार पटनायक (1995) 6 एस. सी. सी. 442, का प्रश्न

सेवा से सेवानिवृत्ति के बाद विभागीय जांच

सेवानिवृत्ति की आयु पर विचार किया गया। यह था।

यह विभागीय जांच को बंद करने का आधार नहीं होगा।

गुण-दोष पर कोई भी निष्कर्ष निकालना; अन्यथा, सभी मामलों में, यह [2020] 8 एस. सी. आर. होगा।

सार्वजनिक न्याय को गंभीर नुकसान पहुँचाता है, और कर्मचारी लंबित कार्यवाही से बच जाता है। एक कर्मचारी को लंबित से छुटकारा नहीं मिल सकता है। समय के प्रवाह द्वारा विभागीय कार्यवाही। यह आयोजित किया गया थाः

" 10. चूंकि विभिन्न स्तरों पर सक्षम अधिकारियों ने

सामग्री पर विचार किया और अंततः अनिवार्य रूप से निर्णय लिया था

और उस पर दिया गया निर्णय कि क्या द्वारा की गई कार्रवाई सरकार या सक्षम प्राधिकारी कानून में वैध है। उस में

परिप्रेक्ष्य में, केवल समय के प्रवाह से अधिकारी की सेवानिवृत्ति लंबित है

कार्यवाही मामले को बंद करने का आधार नहीं होगी।

(जोर दिया गया)

10.8 राजिंदर लाल कपूर (ऊपर) में, यह माना गया था कि जब

कर्मचारी के सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने से पहले अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई थी, नियम में कर्मचारी के 'जैसे कि वह सेवा में था' के बने रहने की कानूनी कल्पना के लिए प्रावधान किया गया था, ऐसी कार्यवाही को अंतिम रूप देने तक, कर्मचारी को सेवा में माना जाएगा, हालांकि वह सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त कर चुका है। यह आयोजित किया गया थाः

" 21. हालाँकि, उपरोक्त विनियमन को लागू किया जा सकता है।

केवल तभी जब अनुशासनात्मक कार्यवाही स्पष्ट रूप से शुरू की गई थी

इसमें उपयोग किए जाने का महत्वपूर्ण महत्व है। केवल तभी जब एक अनुशासन इसके बावजूद बैंक के एक अधिकारी के खिलाफ कार्यवाही शुरू की गई है।

उसकी सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करना, अनुशासनात्मक हो सकता है

बनाई गई कानूनी कल्पना के आधार पर कार्यवाही की अनुमति दी जाए

इसके तहत 'जारी रखें जैसे कि वह सेवा में थे'। अतः केवल तभी जब

एक वैध विभागीय कार्यवाही कानूनी कारण से शुरू की जाती है

उक्त प्रावधान के संदर्भ में उठाया गया काल्पनिक कथन, अपराधी अधिकारी

सेवा में माना जाएगा हालांकि वह अपने तक पहुँच गया है

सेवानिवृत्ति की आयु। विभागीय कार्यवाही, यह तुच्छ है।

कानून, केवल कारण दर्शाओ नोटिस जारी करके शुरू नहीं किया जाता है। यह. यह तभी शुरू किया जाता है जब आरोप पत्र जारी किया जाता है।

(जोर दिया गया)

अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

एक समीक्षा दायर की गई थी; उसी को यूको बैंक बनाम में खारिज कर दिया गया था।

राजिंदर लाल कपूर, (2008) 5 एस. सी. सी. 257। यह स्पष्ट है कि जब एक

कर्मचारी को सेवा में माना जाता है, नियमों के तहत निर्धारित सजा दी जा सकती है।

10.9 वी. पद्मनाभम बनाम। आंध्र प्रदेश सरकार

& ओआरएस। (2009) 15 आंध्र प्रदेश पेंशन संहिता के एस. सी. सी. 537, नियम 9 में प्रावधान किया गया है कि यदि विभागीय जांच तब शुरू की जाती है जब सरकारी कर्मचारी सेवा में था, तो यह जारी रह सकती है, और एक नियम के रूप में केवल पेंशन और ग्रेच्युटी से राशि की वसूली के लिए ऐसी जांच जारी रखने का प्रावधान किया गया है। यह अभिनिर्धारित किया गया कि विभागीय कार्यवाही को जारी रखना अवैध नहीं था। पेंशन संहिता एक कानूनी कल्पना को जन्म देती है और माना जाएगा कि कार्यवाही जारी रही है। यह राय दी गई थीः

" 10. हमारे सामने यह विवादित नहीं है कि आंध्र प्रदेश पेंशन संहिता के नियम 9 (2) के संदर्भ में अनुशासनात्मक कार्यवाही अपीलार्थी के खिलाफ शुरू किया गया अभियान जारी रह सकता है। नियम 9 (2) (ए) निम्नानुसार हैः

" 9. रोकने या वापस लेने का सरकार का अधिकार

पेंशन। (1) *

*

*

(2) (क) उपनियम (1) में निर्दिष्ट विभागीय कार्यवाही, यदि उस समय शुरू की जाती है जब सरकारी कर्मचारी सेवा में था, चाहे वह उसकी सेवानिवृत्ति से पहले हो या उसके पुनर्नियुक्ति के दौरान,

सरकारी कर्मचारी की अंतिम सेवानिवृत्ति के बाद,

इस नियम के तहत कार्यवाही मानी जाएगी और इसे जारी रखा जाएगा।

और उस प्राधिकरण द्वारा निष्कर्ष निकाला गया जिसके द्वारा उन्हें उसी तरीके से शुरू किया गया था जैसे कि सरकारी कर्मचारी सेवा में बना रहा थाः

बशर्ते कि जहां विभागीय कार्यवाहियां हैं

राज्य सरकार के अधीनस्थ प्राधिकरण द्वारा स्थापित, वह प्राधिकरण अपने निष्कर्षों को दर्ज करते हुए एक रिपोर्ट प्रस्तुत करेगा -

राज्य सरकार। "

निर्विवाद रूप से, इसलिए, विभागीय कार्यवाहियां जो

अपीलार्थी के खिलाफ लंबित होने पर किसी भी कानूनी समस्या का सामना नहीं करना पड़ता है

दुर्बलता और कानूनी रूप से जारी माना जाएगा।

11. यू. पी. राज्य बनाम हरिहर भोलानाथ 'इस न्यायालय ने कहाः

(एस. सी. सी पी. 465, पैरा 10)

9 (2006) 13 एससीसी 460 [2020] 8 एस. सी. आर.

" 10. इन कृत्यों के कारण राज्य के खजाने को हुई राशि की वसूली के लिए एक विभागीय कार्यवाही शुरू की जा सकती है -

तीन अलग-अलग मामलों में एक अपराधी कर्मचारी की चूक या कमीशन

स्थितियाँः

((i) जब कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की जाती है और समाप्त होती है।

सेवानिवृत्ति;
((ii) जब अपराधी अधिकारी की सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुँचने से पहले कोई कार्यवाही शुरू की जाती है, लेकिन वह नहीं होती है।

कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बावजूद,

पेंशन और उपदान से राशि की वसूली का आदेश

पारित किया जाता है; और

(iii) अपराधी कर्मचारी के बाद जांच शुरू की जाती है।

वह अपनी सेवानिवृत्ति की उम्र तक पहुँच जाता है।

13. श्री राम कृष्ण रेड्डी, हालांकि, आग्रह करेंगे कि

इस तथ्य के संबंध में कि विभागीय कार्यवाही वर्ष 1992-1993 में शुरू की गई थी, इस न्यायालय को विभागीय कार्यवाही को आगे जारी रखने का निर्देश नहीं देना चाहिए। इस पर मजबूत निर्भरता

एम. वी. बिजलानी बनाम पर पक्ष रखा गया है। भारत संघ "।

14. हम इससे पहले भी देख चुके हैं कि विभागीय कार्यवाही अवैध नहीं है। पेंशन संहिता विभागीय कार्यवाही के संदर्भ में एक कानूनी कल्पना को सामने लाती है।

माना जाएगा कि यह जारी रहेगा। न्यायाधिकरण ने तकनीकी आधार पर अपीलार्थी के पक्ष में आदेश पारित किया है। द हाई

इसलिए, हमारी राय में, न्यायालय को प्रतिबद्ध नहीं कहा जा सकता है।

विवादित निर्णय पारित करने में कोई अवैधता।

यह स्पष्ट है कि किस प्रकार की सजा दी जा सकती है, यह संबंधित सेवा नियम पर निर्भर करेगा जैसा कि उपरोक्त मामले में है।

10.10 महाराष्ट्र राज्य में v. एम. एच. मजूमदार (1988) 2 एस. सी. सी. 52, बॉम्बे सिविल सेवा नियमों के नियम 188 और 189 विचार के लिए आए। रोकने या वापस लेने के लिए प्रावधान किए गए नियम पेंशन या उसका कोई हिस्सा। नियम के संदर्भ में, यह अभिनिर्धारित किया गया था कि यदि पेंशनभोगी को गंभीर दुराचार का दोषी पाया गया था, जब वह जेल में था।

0 (2006) 5 एस. सी. सी. 88 एयरमैन-सी. यू. एम.-मैनेजिंग डायरेक्टर, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]सी. ई., पेंशन का अनुदान और इसकी निरंतरता जांच के नाम पर निर्भर करेगी। संबंधित नियम के तहत कार्यवाही बर्खास्तगी आदि के जुर्माने को लागू करने के लिए नहीं थी, बल्कि नियम 188 के तहत प्रदान की गई पेंशन को निकालने या रोकने के उद्देश्य से थी।

89. इस न्यायालय ने इस प्रकार राय दीः

" 5. उपरोक्त दो नियम सरकार को पेंशन को कम करने या निकालने का अधिकार देते हैं। नियम 189 में पेंशन या इसके किसी भी हिस्से को रोकने या वापस लेने पर विचार किया गया है यदि पेंशनभोगी को सेवा में रहते हुए या अपनी सेवा पूरी करने के बाद गंभीर कदाचार का दोषी पाया जाता है। पेंशन का अनुदान और एक सरकारी कर्मचारी को इसका बने रहना उसके अच्छे आचरण पर निर्भर करता है।

सरकारी कर्मचारी। अच्छे आचरण को बनाए रखते हुए संतोषजनक सेवा प्रदान करना अनुदान के लिए एक आवश्यक शर्त है और

पेंशन की निरंतरता। नियम 189 सरकार को पेंशन के किसी भी हिस्से को रोकने या वापस लेने की स्पष्ट शक्ति प्रदान करता है।

उपरोक्त नियमों द्वारा संरक्षित। नियमों की वैधता को न तो उच्च न्यायालय या इस न्यायालय के समक्ष चुनौती दी गई थी। इस दृष्टिकोण से, सरकार के पास प्रत्यर्थी को देय पेंशन की राशि को कम करने की शक्ति है। एम. नरसिम्हाचर बनाम। राज्य मैसूर "और उत्तर प्रदेश राज्य बनाम। ब्रह्मदत्त शर्मा 1 2 सरकारी कर्मचारी को दी जाने वाली पेंशन को रोकने या कम करने के लिए सरकार को अधिकृत करने वाले इसी तरह के नियमों की व्याख्या की गई और इस अदालत ने कहा कि केवल इसलिए कि एक सरकारी कर्मचारी सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर सेवा से सेवानिवृत्त हो जाता है, वह अपनी सेवा की अवधि के दौरान किए गए कदाचार और लापरवाही या वित्तीय अनियमितताओं के दायित्व से बच नहीं सकता है और सरकार एक सरकारी कर्मचारी को दी जाने वाली पेंशन को रोकने या कम करने की हकदार है।

1960 एससी 247

6. हमारे विचार में उच्च न्यायालय ने निर्णय लेने में गंभीर त्रुटि की है।

कि राज्य सरकार को कोई पहल करने का अधिकार नहीं था प्रत्यर्थी के खिलाफ कार्यवाही। बी. जे. शेलत बनाम की स्थिति

गुजरात के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई थी

सरकारी कर्मचारी को सजा देने के उद्देश्य से

सेवा से सेवानिवृत्त होने के बाद। उस निर्णय का अनुपात नहीं है

तत्काल मामले में लागू होता है जैसा कि वर्तमान मामले में उद्देश्य जाँच का उद्देश्य कोई सजा देना नहीं था; इसके बजाय

प्रत्यर्थी के निर्धारण के लिए कार्यवाही शुरू की गई थी पेंशन। कार्यवाही नियमों के अनुसार की गई थी।

188 और नियमों के 189. ऐसा प्रतीत होता है कि उच्च का ध्यान

अदालत इन नियमों की ओर आकर्षित नहीं हुई थी।

(जोर दिया गया)

10.11 पश्चिम बंगाल और अन्य राज्यों में। वी. प्रणब चक्रवर्ती

(2015) 2 एस. सी. सी. 496, पश्चिम बंगाल सेवा (मृत्यु-सह-सेवानिवृत्ति लाभ) नियम, 1971 के नियम 10 के तहत कुछ परिस्थितियों में पेंशन को रोकने का राज्यपाल का अधिकार विचार के लिए आया। नियम 10 (1) में दो प्रकार के दंड का प्रावधान है। सबसे पहले, पेंशन को रोकने या वापस लेने का अधिकार। दूसरा, सरकार को हुए किसी भी आर्थिक नुकसान की पूरी या आंशिक पेंशन से वसूली का आदेश देने का अधिकार। यह अभिनिर्धारित किया गया था कि कर्मचारी के खिलाफ कार्रवाई की जा सकती है

गंभीर दुराचार या लापरवाही के कारण उनकी सेवानिवृत्ति की तारीख के बाद। सरकार को हुए किसी भी आर्थिक नुकसान के अभाव में भी, कर्मचारी के सेवा से सेवानिवृत्त होने के बाद विभागीय कार्यवाही जारी रखने के लिए नियोक्ता खुला है। यह देखा गयाः

4. पश्चिम बंगाल राज्य ने पारित आदेश पर हमला किया है

उच्च न्यायालय ने 22-12-2010 1 4 पर यह कहते हुए कि 1971 का नियम 10

उच्च न्यायालय द्वारा नियमों की गलत व्याख्या की गई थी।

इसलिए, एकमात्र मुद्दा जो हमारे विचार के लिए उत्पन्न होता है वर्तमान अपील 1971 के नियम 10 की व्याख्या है।

नियम। उपरोक्त नियम 10 (1) को नीचे निकाला गया हैः

" 10. राज्यपाल का कुछ मामलों में पेंशन रोकने का अधिकार

मामले। (1) राज्यपाल स्वयं के लिए अधिकार सुरक्षित रखता है - पेंशन या उसके किसी हिस्से को रोकना या वापस लेना, चाहे

स्थायी रूप से या एक निर्दिष्ट अवधि के लिए, और आदेश देने का अधिकार

13 (1978) 2 एससीसी 202

14 प्रनब चक्रवर्ती बनाम। 2010 का डब्ल्यू. बी. राज्य, डब्ल्यू. पी. एस. टी. सं. 497, आदेश दिनांक 22.12.2010 (कैल.)

इरमैन-कम-मैनेजिंग डायरेक्टर, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

सरकार को हुए किसी भी आर्थिक नुकसान की पूरी या आंशिक पेंशन से वसूली, यदि पेंशनभोगी को किसी वित्तीय स्थिति में पाया जाता है।

अपनी सेवा की अवधि के दौरान गंभीर दुराचार या लापरवाही के लिए विभागीय या न्यायिक कार्यवाही का दोषी होना, जिसमें सेवानिवृत्ति के बाद पुनर्नियुक्ति पर दी गई सेवा भी शामिल है:

बशर्ते कि

(क) ऐसी विभागीय कार्यवाही यदि उस समय शुरू की जाती है जब अधिकारी सेवा में था, चाहे वह उसकी सेवानिवृत्ति से पहले हो या

अपने पुनर्नियुक्ति के दौरान, की अंतिम सेवानिवृत्ति के बाद होगा

पद, इस अनुच्छेद के तहत एक कार्यवाही माना जाएगा और प्राधिकरण द्वारा जारी रखा जाएगा और समाप्त किया जाएगा
जिसे उसी तरीके से शुरू किया गया था जैसे कि

अधिकारी सेवा में बने रहे;

((ख) ऐसी विभागीय कार्यवाही, यदि उस समय शुरू नहीं की गई थी जब कार्यालय सेवा में था, चाहे वह उनकी सेवानिवृत्ति से पहले हो या

अपने पुनर्नियुक्ति के दौरान

((i) राज्यपाल की मंजूरी के अलावा इसकी स्थापना नहीं की जाएगी।
((ii) ऐसी संस्था से चार साल से अधिक समय पहले हुई किसी भी घटना के संबंध में नहीं होगा; और

((ग) ऐसे प्राधिकारी द्वारा और ऐसे स्थान पर संचालित किया जाएगा जिसे राज्यपाल निर्देशित करे और उसके अनुसार -

विभागीय कार्यवाहियों पर लागू प्रक्रिया जिसमें सेवा से बर्खास्तगी का आदेश दिया जा सकता है

अपनी सेवा के दौरान अधिकारी को;
(ग) ऐसी कोई न्यायिक कार्यवाही, यदि शुरू नहीं की गई है, जबकि

अधिकारी सेवा में था, चाहे वह उसकी सेवानिवृत्ति से पहले हो या उसके पुनर्नियुक्ति के दौरान किसी कार्रवाई के कारण के संबंध में जो उत्पन्न हुआ हो या ऐसी घटना जो ऐसी संस्था से चार साल से अधिक समय पहले हुई हो, उसकी स्थापना की जाएगी।

ऊपर निकाले गए नियम 10 (1) के अवलोकन से पता चलता है कि इसके तहत दो अलग-अलग प्रकार की सजाओं पर विचार किया गया है। सबसे पहले, पेंशन को रोकने या वापस लेने का अधिकार, जिसका अपराधी कर्मचारी स्थायी रूप से या एक निर्दिष्ट अवधि के लिए हकदार है। और दूसरा, ". [2020] 8 एस. सी. आर. को हुए किसी भी आर्थिक नुकसान की पूरी या आंशिक पेंशन से वसूली का आदेश देने का अधिकार।

सरकार. " उपरोक्त दो दंड दिए जा सकते हैं - एक अपराधी, वह उम्र प्राप्त करने पर सेवानिवृत्त होने के बाद भी

सेवानिवृत्ति, बशर्ते कि वह ". गंभीर दुराचार" का दोषी पाया जाए।

या लापरवाही। "उनकी सेवा की अवधि के दौरान।

5. इसलिए यह स्पष्ट है कि यह केवल आर्थिक नुकसान के लिए नहीं है

सरकार के कारण कि कार्यवाही जारी रह सकती है

सेवानिवृत्ति की तिथि। एक कर्मचारी के खिलाफ कार्रवाई की जा सकती है,

उनकी सेवानिवृत्ति की तारीख के बाद, के कारण "

कब्र

दुर्व्यवहार या लापरवाही... "। इसलिए/, अनुपस्थिति में भी सरकार को हुए किसी भी आर्थिक नुकसान के लिए, यह खुला है

नियोक्ता द्वारा विभागीय कार्यवाही जारी रखने के बाद

कर्मचारी सेवा से सेवानिवृत्त हो गया है। जाहिर है, अगर ऐसी कब्र

कदाचार या लापरवाही से सरकार को आर्थिक नुकसान होता है।

कर्मचारी से नुकसान की वसूली का भी आदेश दिया जा सकता है।

चिंतित हैं। इसलिए यह उच्च न्यायालय के लिए सही नहीं था, जबकि

1971 के नियमों के नियम 10 (1) की व्याख्या करते हुए यह निष्कर्ष निकालना कि

सेवानिवृत्ति की तारीख के बाद की कार्यवाही केवल जारी रह सकती है।

जब आरोपों से सरकार को आर्थिक नुकसान हुआ।

(जोर दिया गया)

10.12 भारतीय स्टेट बैंक बनाम। ए. एन. गुप्ता और अन्य। (1997) 8

60 , यह देखा गया कि जब तक सेवा नियम प्रदान नहीं करते हैं

सेवानिवृत्ति की तारीख के बाद अनुशासनात्मक कार्यवाही की बारीकियों को तब नहीं रोका जा सकता जब आठ के लिए कोई निर्णय नहीं लिया गया था।

कार्यवाही रद्द कर दी गई। प्रासंगिक भाग उद्धृत किया गया है

इसके अलावाः

16. पेंशन प्राप्त करने का अधिकार नियम 7 के तहत संपत्ति का अधिकार है।

पेंशन नियम जब यह कहता है कि किसी भी कर्मचारी के पास कोई नहीं होगा

पेंशन निधि में संपत्ति का अधिकार उसकी राशि से अधिक

अर्जित ब्याज के साथ निधि के पेंशन अनुभाग में योगदान

उस पर। ऐसा होने पर नियम 11 की व्याख्या इस अर्थ में नहीं की जा सकती है कि

सेवानिवृत्ति पर किसी कर्मचारी के पेंशन के दावे को विफल किया जा सकता है।

केवल सेवानिवृत्ति की मंजूरी रोककर बैंक द्वारा। के लिए

लगभग 8 साल जब ये दोनों मामले दिल्ली में लंबित थे। उच्च न्यायालय ने बैंक ने नियम 11 के संदर्भ में कोई निर्णय नहीं लिया

उत्तरदाताओं की सेवानिवृत्ति को मंजूरी देना। बैंक कभी नहीं

उत्तरदाताओं को सूचित किया कि उसने मंजूरी रोक दी थी

उनकी सेवानिवृत्ति या उनकी सेवा को मंजूरी नहीं दी। यह केवल इस दौरान है उच्च न्यायालय में कार्यवाही की प्रक्रिया कि बैंक अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड आया।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

इस दलील के साथ कि वह इसके खिलाफ आरोप लगाना चाहता था

उत्तरदाताओं ने पूछताछ की। हमें नियम 11 की भाषा दिखाई देती है।

काफी स्पष्ट। इसे छोड़ने के लिए बैंक से किसी मंजूरी की आवश्यकता नहीं है।

सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुँचने पर सेवा जैसा कि नियम में दिया गया है

26 सहायकों के लिए लागू सेवा नियम। का नियम 26

सेवा नियम स्पष्ट रूप से एक कर्मचारी की सेवानिवृत्ति को अनिवार्य करते हैं

उसकी सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करना और दो नहीं हो सकते हैं उस पर राय। इसलिए हमारा मानना है कि नियम 11 का कोई उपयोग नहीं है।

उत्तरदाताओं के मामले में जो आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्त हुए

सेवानिवृत्ति। हम बैंक की इस दलील से सहमत नहीं हो सकते कि सेवानिवृत्ति की मंजूरी को मंजूरी के रूप में समझा जाना चाहिए

सेवा जिसे संदर्भ में सेवा के अनुमोदन के रूप में समझा जाना चाहिए। अनुशासनात्मक कार्यवाही की आड़ में कार्यवाही नहीं की जा सकती

किसी कर्मचारी के सेवा में रहना बंद करने के बाद अनुमति दी गई

सेवा नियमों के रूप में बैंक जारी रखने का प्रावधान नहीं करता है

सेवानिवृत्ति की तारीख के बाद अनुशासनात्मक कार्यवाही। प्रतिबंध

बैंक की आवश्यकता केवल तभी होती है जब किसी कर्मचारी की सेवानिवृत्ति सेवानिवृत्ति को छोड़कर कोई अन्य विधि। हमें नहीं लगता कि

भारतीय स्टेट बैंक 1 5 और जे. के. में बॉम्बे उच्च न्यायालय का। कुलकर्णी बनाम. भारतीय स्टेट बैंक ने अच्छा कानून निर्धारित किया है।

(जोर दिया गया)

10.13 तख्तरे शिवदत्तरे मांकड़ बनाम। गुजरात राज्य

(1989) सप. 2 एस. सी. सी. 110, सेवानिवृत्ति से पहले शुरू की गई विभागीय जांच और सेवानिवृत्ति की आयु के बाद इसे जारी रखने का सवाल। विचार किया गया। यह अभिनिर्धारित किया गया था कि संबंधित नियमों के तहत कार्यवाही जारी रखी जा सकती थी, और जैसा कि प्रावधान किया गया था, आदेश पेंशन और उपदान के संबंध में पारित किया जा सकता था। कार्यवाही निष्फल नहीं हुई। पेंशन और ग्रेच्युटी रोकने के लिए सरकार द्वारा पारित आदेश को बरकरार रखा गया। जो महत्वपूर्ण है वह यह है कि

कार्यवाही समाप्त नहीं होती है, और सजा, जैसा कि उचित माना जा सकता है, नियमों के संदर्भ में लगाई जा सकती है। संबंधित भाग यहाँ नीचे निकाला गया हैः

" 25. नियम 188 की जांच से पता चलता है कि सरकार

एक सरकारी कर्मचारी की पेंशन की राशि को कम कर सकता है क्योंकि यह उचित सोच सकते हैं यदि सरकारी कर्मचारी की सेवा नहीं है

पूरी तरह से संतोषजनक रहा। नियम 189 के अनुसार सरकार

1 5 (1978) 2 एलएलजे 173 16 1977 के एम. पी. संख्या 964 ने 29-11-1977 [2020] 8 एस. सी. आर. पर निर्णय लिया।

सेवा के पूरा होने के दौरान या उसके बाद कदाचार बशर्ते कि इस आशय का कोई आदेश जारी होने से पहले, बॉम्बे सिविल सेवा (आचरण, अनुशासन और अपील) नियमों को संदर्भित प्रक्रिया का पालन किया जाए। इस प्रकार इन नियमों को स्पष्ट रूप से संरक्षित किया गया है। राज्य सरकार की सेवानिवृत्ति के बाद भी किसी सरकारी कर्मचारी के खिलाफ कार्यवाही करके पेंशन को कम करने या रोकने की शक्ति। इन नियमों की वैधता को चुनौती नहीं दी गई है। ये दोनों नियम महाराष्ट्र राज्य बनाम में इस न्यायालय के समक्ष व्याख्या के लिए आए थे। एम. एच. मजूमदार 1 7 और इस न्यायालय ने इन नियमों के संदर्भ में अपना विचार निम्नानुसार व्यक्त कियाः (एससीसी पीपी। 55-56 ,

पैरा 5)

" उपरोक्त दो नियम सरकार को पेंशन को कम करने या निकालने का अधिकार देते हैं। नियम 189 में विचार किया गया है

यदि पेंशनभोगी को सेवा में रहते हुए या अपनी सेवा पूरी करने के बाद गंभीर कदाचार का दोषी पाया जाता है तो पेंशन या उसके किसी भी हिस्से को रोकना या वापस लेना। पेंशन का अनुदान और सरकारी कर्मचारी को इसकी निरंतरता सरकारी कर्मचारी के अच्छे आचरण पर निर्भर करती है। रेंडरिंग

संतोषजनक सेवा के लिए अच्छा आचरण बनाए रखना आवश्यक है।

पेंशन के अनुदान और निरंतरता के लिए शर्त। नियम 189 स्पष्ट रूप से सरकार को किसी सरकारी कर्मचारी को सेवा में रहते हुए किए गए कदाचार के लिए देय पेंशन के किसी भी हिस्से को रोकने या वापस लेने की शक्ति प्रदान करता है। इस नियम में आगे यह प्रावधान किया गया है कि सक्षम प्राधिकारी द्वारा पेंशन के किसी भी हिस्से को कम करने या वापस लेने के किसी भी आदेश से पहले पेंशनभोगी को बॉम्बे सिविल सेवा (आचरण, अनुशासन और अपील) नियमों के नियम 33 के नोट I में निर्दिष्ट प्रक्रिया के अनुसार बचाव का अवसर दिया जाना चाहिए। सरकार के खिलाफ कार्यवाही करके पेंशन को कम करने या रोकने की राज्य सरकार की शक्ति

सेवाकर्ता अपनी सेवानिवृत्ति के बाद भी उपरोक्त नियमों द्वारा स्पष्ट रूप से संरक्षित है। नियमों की वैधता को चुनौती नहीं दी गई थी

या तो उच्च न्यायालय के समक्ष या इस न्यायालय के समक्ष। इस दृष्टिकोण से, सरकार के पास प्रत्यर्थी को देय पेंशन की राशि को कम करने की शक्ति है। एम. नरसिम्हाचर बनाम। की स्थिति

8) 2 एस. सी. सी. 52 आई. आर. एम. ए. एन.-सी. यू. एम.-मैनेजिंग डायरेक्टर, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

मैसूर 1 8 और उत्तर प्रदेश राज्य बनाम। ब्रह्म दत्त शर्मा 1 9 सरकारी कर्मचारी को दी जाने वाली पेंशन को रोकने या कम करने के लिए सरकार को अधिकृत करने वाले इसी तरह के नियमों की व्याख्या की गई और इस अदालत ने कहा कि केवल इसलिए कि एक सरकारी कर्मचारी सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर सेवा से सेवानिवृत्त हो जाता है, वह कदाचार और लापरवाही या वित्तीय अनियमितताओं के दायित्व से बच नहीं सकता है जो उसने अपनी सेवा की अवधि के दौरान की होगी और सरकार को सरकार को दी जाने वाली पेंशन को रोकने या कम करने का अधिकार है।

सेवक "।

प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत के अनुपालन में एक सरकारी कर्मचारी को उसके अधिकार को प्रभावित करने वाले आदेश को पारित करने से पहले सुनवाई का अवसर प्रदान करने की आवश्यकता होती है और बॉम्बे सिविल सेवा (आचरण, अनुशासन और अपील) नियमों के नियम 33 के नोट I में निर्दिष्ट प्रक्रिया के अनुसार एक शो

जैसा कि पहले बताया गया था, अपीलार्थी को 17-7-1971 पर कारण-सूचना जारी की गई थी, जिसमें उसे सूचना प्राप्त होने की तारीख से 30 दिनों के भीतर कारण बताने के लिए कहा गया था कि प्रस्तावित कारण क्या है।

पेंशन और मृत्यु-सह में कमी नहीं की जानी चाहिए

सेवानिवृत्ति उपदान। लेकिन अपीलार्थी आरोपों को गलत साबित करने और अपने नियुक्ति प्राधिकरण को संतुष्ट करने के लिए उस अवसर का लाभ उठाने में विफल रहा कि उसने पूरे समय संतोषजनक सेवा प्रदान की। यह उन परिस्थितियों में अनुशासन में उनके खिलाफ लगाए गए गंभीर आरोपों को ध्यान में रखते हुए नियुक्ति प्राधिकरण था।

कार्यवाहियों ने इस आधार पर बॉम्बे नियमों के नियम 188 और 189 के अनुसार पेंशन और ग्रेच्युटी में कमी करना उचित समझा था कि अपीलार्थी ने संतोषजनक सेवा प्रदान नहीं की थी। अपीलार्थी बॉम्बे नियमों की धारा 189-ए के परंतुक के खंड (बी) (ii) का लाभ उठाने का हकदार नहीं है क्योंकि कार्यवाही उनकी सेवानिवृत्ति से बहुत पहले शुरू की गई थी।

इसके अलावा उक्त परंतुक के खंड (ए) के अनुसार, सरकारी कर्मचारी के सेवा में रहने के दौरान पहले से ही शुरू की गई कार्यवाहियों को उनकी सेवानिवृत्ति के बाद भी जारी रखा जा सकता है और समाप्त किया जा सकता है। इसलिए पेंशन और ग्रेच्युटी को कम करने वाले 1977 के विवादित आदेश के ऊपर बताए गए कारणों को बॉम्बे नियमों का उल्लंघन नहीं कहा जा सकता है।

0) 1 एस. सी. आर. 981 7) 2 एस. सी. सी. 179 [2020] 8 एस. सी. आर.

26. पुनरावृत्ति के जोखिम पर, हम इंगित कर सकते हैं कि तीन विभागीय कार्यवाहियों में गंभीर आरोप हैं अपीलार्थी के खिलाफ कदाचार की स्थापना की गई थी, जिसमें से एक की स्थापना 1961 में अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त होने से पहले ही की गई थी और अन्य दो कार्यवाहियां वर्ष 1963 में शुरू की गई थीं, जो अपीलार्थी की आयु को प्राप्त करने से बहुत पहले है।

14-1-1964 पर सेवानिवृत्ति। कहा जाता है कि इन विभागीय कार्यवाहियों के परिणामस्वरूप निष्फल हो गए हैं

अधिवर्षिता की आयु प्राप्त करने पर अपीलार्थी की सेवानिवृत्ति। लागू करने का प्रस्ताव करते हुए 17-7-1971 दिनांकित कारण दिखाएँ नोटिस के लिए

पेंशन और उपदान में कमी, अपीलार्थी ने उचित उत्तर देने के बजाय, आरोपों को गलत बताते हुए और नियुक्ति प्राधिकारी को संतुष्ट करते हुए कि उसने पूरे समय संतोषजनक सेवा प्रदान की, मामले में छह साल से अधिक की अवधि के लिए देरी की। यह उस स्थिति में था जब 15-11-1977 दिनांकित विवादित आदेश पारित किया गया था।

27. अपीलार्थी के विद्वान वकील ने दृढ़ता से तर्क दिया कि अनुशासनात्मक जांच को इस आधार पर हटा दिया गया था कि वे निष्फल हो गई थीं, सरकार उसी शुल्क पर पेंशन और ग्रेच्युटी को कम करने में सही और उचित नहीं थी जो पूछताछ का विषय था। विद्वान वकील का यह तर्क, हमारी राय में, विचार के योग्य नहीं है क्योंकि अपीलार्थी के खिलाफ आरोपों का उपयोग सेवा से सेवानिवृत्ति के बाद कोई दंड देने के लिए नहीं किया गया था, बल्कि केवल पेंशन और उपदान के भुगतान से संबंधित नियमों के अनुसार अपीलार्थी की पेंशन की मात्रा निर्धारित करने के लिए किया गया था। इस संबंध में यह होगा

उत्तर प्रदेश राज्य बनाम में उच्चतम न्यायालय के अवलोकन को संदर्भित करने के लिए उपयुक्त। ब्रह्म दत्त शर्मा जिन्हें हम नीचे उद्धृत करते हैं: (एस. सी. सी पी. 184, पैरा 5)

" यदि सरकारी कर्मचारी के खिलाफ किए गए कदाचार के संबंध में अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की जाती है उसके द्वारा और यदि वह सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर सेवा से सेवानिवृत्त होता है, तो कार्यवाही के पूरा होने से पहले राज्य सरकार के लिए उसके खिलाफ लगाए गए आरोपों के प्रमाण पर उसकी पेंशन में कटौती का निर्देश देने के लिए खुला है। यदि अनुशासनात्मक कार्यवाही के दौरान आरोप स्थापित नहीं किए जाते हैं या यदि अनुशासनात्मक कार्यवाही को रद्द कर दिया जाता है तो यह एयरमैन-कम-मैनेजिंग डायरेक्टर, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड के लिए अनुमत नहीं है।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

राज्य सरकार समान आरोपों पर पेंशन में कमी का निर्देश देती है, लेकिन यदि अनुशासनात्मक कार्यवाही पूरी नहीं की जा सकी और गंभीर आरोपों के आरोप स्थापित हो जाते हैं, जो कुशल और संतोषजनक सेवा प्रदान करने के सवाल पर असर डाल सकते हैं, तो सरकार के लिए पेंशन की कटौती के नियमों के अनुसार सरकारी कर्मचारी के खिलाफ कार्यवाही करने का अधिकार होगा।

और उपदान "।

एन. टी. ने 'दंड' लगाने के लिए सेवा से संन्यास ले लिया है।आर नियम। यह आयोजित किया गया थाः

" 13. नियमों के नियम 10 में कुछ मामलों में पेंशन रोकने के राज्यपाल के अधिकार की बात की गई है। नियम 10 (1) में कहा गया है कि राज्यपाल के पास रोक लगाने या रोकने का अधिकार सुरक्षित है।

यदि पेंशनभोगी किसी विभागीय या न्यायिक कार्यवाही में सेवा की अवधि के दौरान गंभीर कदाचार या लापरवाही का दोषी पाया जाता है, जिसमें सेवानिवृत्ति के बाद पुनः नियोजन पर दी गई सेवा भी शामिल है, तो स्थायी रूप से या किसी निर्दिष्ट अवधि के लिए पेंशन या उसके किसी भी हिस्से को वापस लेना और सरकार को हुए किसी भी आर्थिक नुकसान की पूरी या आंशिक पेंशन से वसूली का आदेश देने का अधिकार। नियमों में संलग्न प्रावधान विशेष रूप से यह प्रदान करता है कि नियम 10 के उप-नियम (1) का सहारा केवल दूसरों के अलावा लिया जा सकता है, कि विभागीय कार्यवाही तब शुरू की गई थी जब अधिकारी सेवा में था।

15. वर्तमान मामले में, जब अपराधी कर्मचारी सेवा में था, तो नियोक्ता द्वारा आरोप पत्र जारी करके विभागीय जांच की कार्यवाही शुरू की गई थी और सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर सरकारी कर्मचारी के सेवा से सेवानिवृत्त होने से पहले कार्यवाही पूरी नहीं की जा सकी थी।

1971 के नियमों के नियम 10 (1) के अनुसार, नियोक्ता विभागीय जांच की कार्यवाही के साथ आगे बढ़ सकता है, हालांकि सरकार

नौकर केवल सजा देने के लिए सेवा से सेवानिवृत्त हुआ है

नियमों के तहत विचार किया गया "।

10.15 राम लाल भास्कर (ऊपर) में, कर्मचारी सेवा में था, जांच शुरू की गई थी। उन्हें [2020] 8 एस. सी. आर. के बाद सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था।

सेवानिवृत्ति की आयु। इस अदालत ने अपीलीय प्राधिकरण के आदेश के तर्क को अवैध और अधिकार क्षेत्र के बिना माना। नियमों में प्रावधान किया गया था कि अनुशासनात्मक कार्यवाही ऐसे तरीके से जारी रखी जा सकती है जैसे कि अधिकारी सेवा में बना रहे। इस प्रकार, यह अभिनिर्धारित किया गया कि कर्मचारी को कार्यवाही की बारीकियों के कारण सेवा में माना गया था। इस निवेदन में कोई योग्यता नहीं पाई गई कि सेवानिवृत्ति के बाद आरवाई और बर्खास्तगी का आदेश अवैध थाअधिकार क्षेत्र के बिना। प्रासंगिक चर्चा यहाँ नीचे निकाली गई हैः

" 8. दूसरी ओर, प्रत्यर्थी 1 के विद्वान वकील ने उच्च न्यायालय के विवादित आदेश का समर्थन किया और प्रस्तुत किया

कि उच्च न्यायालय के विवादित आदेश में कोई दुर्बलता नहीं है। उन्होंने आगे कहा कि किसी भी मामले में प्रतिवादी 1 31-1-2000 पर सेवा से सेवानिवृत्त हो गया था, और हालांकि आरोप पत्र था

जब वे अभी भी सेवा में थे तब उन्हें 22-12-1999 पर सेवा दी गई थी, उन्हें दिनांकित 28-9-2000 पत्र द्वारा जांच रिपोर्ट दी गई थी और

सेवा से सेवानिवृत्त होने के बाद उन्हें 15-5-2001 पर सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था। उन्होंने प्रस्तुत किया कि प्रत्यर्थी की सेवानिवृत्ति के बाद 1 , अपीलार्थी के पास प्रत्यर्थी के खिलाफ जाँच जारी रखने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था। इस तर्क के समर्थन में, उन्होंने यूको बैंक बनाम में इस न्यायालय के फैसले का हवाला दिया। राजिंदर लाल कपूर 20।

9. हमने यूको बैंक बनाम मामले में इस न्यायालय के फैसले का अवलोकन किया है। राजिंदर लाल कपूर और हम पाते हैं कि उस मामले के तथ्यों में अपराधी अधिकारी पहले ही सेवानिवृत्त हो चुका था और उसकी सेवानिवृत्ति के बाद आरोप पत्र जारी किया गया था और इस अदालत ने माना कि दोषी अधिकारी को सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी गई थी, आरोप पत्र, जांच रिपोर्ट और अनुशासनात्मक प्राधिकरण और अपीलीय के आदेश

एक अधिकारी के खिलाफ शुरू किया गया था इससे पहले कि वह में होना बंद कर दे किसी भी नियम या नियमों के प्रावधानों के संचालन या उनके आधार पर बैंक की सेवा, प्रबंध निदेशक के विवेक पर अनुशासनात्मक कार्यवाही जारी रखी जा सकती है और

7) 6 एस. सी. सी. 694 अध्यक्ष-सी. यू. एम.-प्रबंध निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

उस प्राधिकारी द्वारा समाप्त किया गया जिसके द्वारा कार्यवाही शुरू की गई थी

नियमों में दिए गए तरीके से जैसे कि अधिकारी जारी रहता है

सेवा में होना, हालांकि, कि वह माना जाएगा

10. हम यहाँ उल्लेख कर सकते हैं कि इसी तरह के प्रावधान पर भी भरोसा किया गया था यूको बैंक की ओर से यूको बैंक बनाम। राजिंदर लाल कपूर

(यू. सी. ओ. बैंक अधिकारी के विनियमन 20 (3) (iii) में उपर्युक्त)

कर्मचारी सेवा विनियम, 1979, लेकिन इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि

उपरोक्त विनियमन केवल तभी लागू किया जा सकता है जब अनुशासनात्मक

अपराधी अधिकारी के बंद होने से पहले कार्यवाही शुरू की गई थी सेवा में रहना। इस प्रकार, यू. सी. ओ. में इस न्यायालय का उपरोक्त निर्णय

बैंक वी. राजिंदर लाल कपूर (ऊपर) समर्थन नहीं करते हैं।

प्रतिवादी 1 और वकील के विवाद में कोई योग्यता नहीं है

प्रत्यर्थी 1 के लिए कि जाँच और बर्खास्तगी का आदेश था

अवैध और अधिकार क्षेत्र के बिना "।

(जोर दिया गया)

तत्काल मामले में, सी. डी. ए. नियमों का नियम 34.2 लागू होता है।

और जांच जारी रखने के संबंध में किसी अन्य प्रावधान द्वारा किए गए किसी भी वैधानिक प्रतिबंध के अभाव में और कर्मचारी की सेवा में मानी गई निरंतरता के संदर्भ में इसे तार्किक अंत तक ले जाने के लिए बाध्यकारी है। राम लाल भास्कर (उपरोक्त) के मामले में इस न्यायालय का निर्णय एक तीन न्यायाधीशों की पीठ, जो बाध्यकारी है।

10.16 धारा में निहित प्रावधान पर निर्भरता

4 (6) ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा में कोई सार नहीं है। यह अधिनियम कर्मचारियों को उपदान के भुगतान के लिए एक योजना प्रदान करने के लिए है। अधिनियम की धारा 2 (ए) निरंतर सेवा को निर्दिष्ट करती है और इसमें बाधा और बहिष्कार के बराबर क्या होगा। में एक कर्मचारी

धारा 2 (ए) (1) के अर्थ के भीतर एक वर्ष के लिए निरंतर सेवा

या छह महीने, जैसा कि प्रदान किया गया है, निरंतर सेवा में माना जाएगा। धारा 3 नियंत्रक प्राधिकरण की नियुक्ति से संबंधित है। धारा 4 उपदान के भुगतान से संबंधित है। धारा 4 (1) में यह प्रावधान है कि किसी कर्मचारी को कम से कम पांच साल तक निरंतर सेवा देने के बाद, उसकी सेवानिवृत्ति, या सेवानिवृत्ति या इस्तीफे, या उसकी मृत्यु या उसके बाद उसकी नौकरी की समाप्ति पर ग्रेच्युटी का भुगतान किया जाएगा। दुर्घटना या बीमारी के कारण अक्षमता। यदि कोई व्यक्ति सेवा में रहना बंद कर देता है तो पाँच साल की निरंतर सेवा की आवश्यकता नहीं होगी।

मृत्यु या अक्षमता। धारा 4 (2) में [2020] 8 एस. सी. आर. के लिए उपदान की पात्रता का प्रावधान है।

प्रत्येक सेवा के पूर्ण वर्ष या उसके भाग में, छह महीने से अधिक, नियोक्ता संबंधित कर्मचारी द्वारा अंतिम बार प्राप्त मजदूरी की दर के आधार पर पंद्रह दिनों के वेतन की दर से उपदान का भुगतान करेगा। धारा 4 (5) में प्रावधान है कि 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। इस अधिनियम के तहत जो सुनिश्चित किया गया है वह ग्रेच्युटी की न्यूनतम राशि है।

10.17 धारा 4 उपदान के भुगतान का प्रावधान करती है। धारा 4 (6) में उप-धारा 1 का एक अबाधित खंड है। सेवा के मामले में

धारा 4 (6) (बी) के प्रावधान, यदि सेवाओं की समाप्ति अव्यवस्थित आचरण या उसकी ओर से हिंसा के कार्य या संबंधित अपराध पर आधारित थी। रोजगार के दौरान नैतिक अधमता। इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि न केवल क्षति या हानि की वसूली की जा सकती है, बल्कि धारा 4 (6) (बी) में निर्दिष्ट कारणों से सेवाओं को समाप्त करने की स्थिति में उपदान को पूरी तरह या आंशिक रूप से रोका जा सकता है।

10.18 ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 विभागीय पूछताछ के संबंध में कोई प्रावधान नहीं करता है। चूंकि कोई वैधानिक प्रावधान नहीं

ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 सी. डी. ए. नियमों के मार्ग में आता है ताकि कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बाद जांच जारी रखी जा सके, यदि यह उस समय शुरू की गई थी जब वह सेवा में था और सेवा में उसका बने रहना माना जाता है; इस प्रकार, नियम 34.2 के संचालन पर कोई बाधा नहीं आती है, जिसमें जांच जारी रखने का प्रावधान है और सेवानिवृत्ति की आयु के बाद कर्मचारी को सेवा में जारी रखा जाता है।

धारा 4 (6) (ए) और 4 (6) (बी) में निर्धारित कारण। धारा 4 (6) (ए) और (बी) दोनों ही पूरी तरह से या आंशिक रूप से हुए नुकसान या ज़ब्त की वसूली का प्रावधान करती हैं। सेवाओं की समाप्ति के मामले में। यदि कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बाद कोई बर्खास्तगी नहीं हो सकती है, यानी अध्यक्ष-सह-प्रबंधन निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड के रूप में सेवाओं की समाप्ति।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

धारा 4 (6) में विचार किया गया है, तो कर्मचारी द्वारा किए गए आर्थिक नुकसान की कोई वसूली या पूरी तरह से या आंशिक रूप से उपदान की जब्ती नहीं हो सकती है

यह केवल स्थापित शुल्क पर सेवाओं की समाप्ति की स्थिति में किया जा सकता है। इस तरह की व्याख्या जांच को जारी रखेगी और सार्वजनिक नीति और 1972 के अधिनियम के प्रावधानों को विफल कर देगी। हानि या ज़ब्त की वसूली उन दंडों में से एक है जो बर्खास्तगी के माध्यम से समाप्ति की आवश्यकता पर निर्भर करता है

धारा 4 (6) द्वारा अनिवार्य। अधिनियम के प्रावधानों को प्रभावी बनाने के लिए, नियम 34.2 को ध्यान में रखते हुए बर्खास्तगी की सजा दी जा सकती है।

अन्यथा यह 1972 के अधिनियम की धारा 4 (6) (ए) और 4 (6) (बी) में निहित प्रावधानों के इरादे को विफल कर देगा।

10.20 धारा 4 (1) ने 'सेवानिवृत्ति, सेवानिवृत्ति या इस्तीफे के माध्यम से पांच साल के बाद रोजगार की समाप्ति' अभिव्यक्ति का उपयोग किया या दुर्घटना या बीमारी के कारण उसकी मृत्यु या अक्षमता पर 'जो सामान्य अवस्था में है। यह ऐसी स्थिति से नहीं निपटता है जहां विभागीय जांच शुरू की जाती है और सेवानिवृत्ति की उम्र के बाद जारी और पूरी की जाती है।

और सेवानिवृत्ति की आयु पूरी होने पर रोजगार की समाप्ति नहीं हुई थी क्योंकि इसकी निरंतरता मानी जाती है।

कदाचार के आधार पर विभागीय जांच के समापन के बाद जांच करने और उचित दंड आदेश पारित करने के उद्देश्य से रोजगार, यदि कोई पाया जाता है। धारा 4 (1) के प्रावधान जांच जारी रखने में बाधा नहीं डालते हैं। इस पर धारा 4 (6) लागू होती है। ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972, ग्रेच्युटी के भुगतान से संबंधित शर्तों को नियंत्रित कर सकता है। यह सेवानिवृत्ति के बाद विभागीय जांच करने के नियोक्ता के अधिकार को नियंत्रित और प्रदान नहीं कर सकता है, और यह निर्धारित करने का कोई प्रावधान नहीं है कि यदि सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने के बाद भी इसे जारी रखा जाता है तो विभागीय जांच में किस तरह की सजा दी जा सकती है। संबंधित नियम ऐसे मामलों को नियंत्रित करेंगे। यदि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की व्याख्या सेवानिवृत्ति की आयु के बाद विभागीय जांच को रोकने और उससे निपटने के लिए की जाती है। अधिरोपित किए जाने वाले दंड की प्रकृति, इसे अधिनियम में अति-समावेशन के मामले के रूप में लिया जाएगा जो विशेष रूप से भुगतान से संबंधित है

10.21 इस न्यायालय के विभिन्न निर्णयों को ध्यान में रखते हुए और विचाराधीन नियमों के प्रावधानों पर विचार करते हुए, यह स्पष्ट है कि जो सी. डी. ए. नियमों के नियम 27 के तहत निर्धारित है, छोटे के साथ-साथ बड़े, दोनों को लागू किया जा सकता है। इसके अलावा, सी. डी. ए. नियम, [2020] 8 एस. सी. आर. के नियम 34.3 में दिए गए आर्थिक नुकसान की भी वसूली की जा सकती है।

जो ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) के तहत प्रावधान का ध्यान रखता है। वसूली एक सजा के अतिरिक्त है जिसे सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने के बाद लगाया जा सकता है। सेवा में मानित निरंतरता के सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 में प्रदान की गई कानूनी कल्पना को पूर्ण प्रभाव दिया जाना चाहिए।

10.22 धारा 4 (1) "समाप्ति" में उपयोग की गई अभिव्यक्ति में "बर्खास्तगी" शामिल नहीं है। संविधान पीठ ने इस अंतर पर विचार किया

एम. रामनाथ पिल्लई बनाम में समाप्ति और बर्खास्तगी के बीच। केरल राज्य और अन्य। (1973) 2 एस. सी. सी. 650 में अनुच्छेद 311 के प्रावधानों पर विचार करते हुए बर्खास्तगी और समाप्ति की शर्तों के बीच अंतर के बारे में निम्नलिखित टिप्पणियां की गई थीं। संविधान। यह देखा गयाः

सरकारी सेवा। अनुच्छेद 311 स्थायी, अस्थायी या कार्यवाहक पद धारण करने वाले सभी सरकारी कर्मचारियों पर लागू होता है। यद्यपि अनुच्छेद 311 द्वारा प्रदत्त संरक्षण तीन प्रमुख दंडों के अधिरोपण तक सीमित है। इनमें बर्खास्तगी, पद से हटाना या पद में कमी शामिल हैं। "खारिज", "हटा" और "श्रेणी में कम" शब्द तकनीकी शब्द हैं। हटाने या बर्खास्तगी दोनों के मामले में एक कलंक है। इसमें लाभ का नुकसान भी शामिल है। सरकारी कर्मचारी के व्यक्तिगत दोषारोपण का भी एक तत्व हो सकता है। रैंक में कमी भी एक सजा है। अनुच्छेद 311 (2) में "रैंक" अभिव्यक्ति किसी व्यक्ति के वर्गीकरण का संदर्भ देती है न कि उस सेवा के पदानुक्रम में उसी संवर्ग में उसके विशेष स्थान का, जिससे वह संबंधित है। केवल एक नौकर को उसके मूल पद पर वापस भेजना सजा के रूप में पद में कमी नहीं माना गया है क्योंकि उसे कार्यवाहक पद पर बने रहने का कोई कानूनी अधिकार नहीं था। पैनल से एक नाम की हड़ताल पदोन्नति के भविष्य के अधिकारों को प्रभावित करने और रैंक में कमी के लिए आयोजित की गई है।

(क) सजा के रूप में बर्खास्तगी, सरकार की धारा 240 में प्रदान की गई आवश्यकताओं के माध्यम से रोजगार की समाप्ति

जगदीश मित्तर बनाम में भारत अधिनियम पर विचार किया गया था। भारत संघ ए. आई. आर. 1964 एस. सी. 449. यह आयोजित किया गया थाः

8. प्रावधानों के विधायी इतिहास को ध्यान में रखते हुए अनुच्छेद 311 में "खारिज", "हटा" और एयरमैन-कम-मैनेजिंग डायरेक्टर, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड शब्द शामिल हैं।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

" अनुच्छेद 311 (1) में उपयोग की गई श्रेणी में कमी ने अनुच्छेद की शर्तों का महत्व प्राप्त कर लिया है। जैसा कि दास, सी. जे. ने परशोतम लाल ढींगरा बनाम में देखा है। भारत संघ 2 1 ", 1935 के अधिनियम के प्रारंभ की तारीख और हमारे संविधान दोनों में सेवा नियमों में उपयोग किए गए 'खारिज', 'हटा' और 'रैंक में कम' शब्दों को अच्छी तरह से माना जाता था।

तीन प्रमुख दंड जो उन्हें दिए जा सकते हैं

सरकारी कर्मचारी। नियमों द्वारा दी गई सुरक्षा

सरकारी कर्मचारियों को बर्खास्तगी, हटाने या पद में कमी के खिलाफ, जिसे कार्रवाई द्वारा लागू नहीं किया जा सकता था, धारा 240 की उप-धारा (1) और (2) में शामिल किया गया था ताकि उन्हें एक प्रक्रिया का संकेत देकर वैधानिक संरक्षण दिया जा सके जिसका पालन किया जाना था।

बर्खास्तगी, हटाने या पद में कमी के दंड से पहले उन पर लगाया जा सकता है और जिसे कानून में लागू किया जा सकता है। इन संरक्षणों को अब हमारे संविधान के अनुच्छेद 311 में शामिल किया गया है। इस प्रकार यह स्पष्ट है कि एक लोक सेवक, जो या तो एक अस्थायी सेवक है, या एक परिवीक्षाधीन है, की सेवाओं को समाप्त करने वाला प्रत्येक आदेश अनुच्छेद 311 के अर्थ के भीतर बर्खास्तगी या सेवा से हटाने के बराबर नहीं होगा। जब यह दिखाया जा सकता है कि लोक सेवक की सेवाओं की समाप्ति का आदेश दंड के रूप में दिया गया है, तो इसे या तो इस रूप में वर्णित किया जा सकता है -

सेवा से बर्खास्तगी या निष्कासन।

(ख) इसी तरह, पी. बालाकोटैया बनाम। भारत संघ, ए. आई. आर. 1958 एस. सी. ने अनुच्छेद 311 के प्रावधानों पर विचार किया, बर्खास्तगी और समाप्ति के अंतर पर इस प्रकार चर्चा की गईः

" (18) (आई. आई. सी.) तब यह तर्क दिया जाता है कि आरोपों की सुनवाई के लिए सुरक्षा नियमों द्वारा निर्धारित प्रक्रिया संतुष्ट नहीं करती है। अनुच्छेद 311 की अपेक्षाएँ और वे, परिणामस्वरूप,

शून्य। लेकिन अनुच्छेद 311 केवल तभी लागू होता है जब बर्खास्तगी या हटाने का आदेश होता है, और सवाल यह है कि क्या नियम 3 के तहत कर्मचारियों की सेवाओं को समाप्त करने का आदेश लागू हो सकता है। उन्हें खारिज करने या हटाने का आदेश कहा जाता है। अब, इस न्यायालय ने निर्णयों की एक श्रृंखला में कहा है कि यह किसी कर्मचारी की सेवाओं की प्रत्येक समाप्ति नहीं है जो अनुच्छेद 311 के संचालन के अंतर्गत आती है, और यह केवल तभी है जब आदेश दंड के रूप में है कि यह उस अनुच्छेद के तहत बर्खास्तगी या निष्कासन का एक है। सतीश के माध्यम से

8 पीपी पर एससीआर 828।

सौभगचंद एम. दोशी 24 और परशोतम लाल ढींगरा बनाम। संघ भारत का 2 5. सवाल यह है कि सजा क्या होगी?

अनुच्छेद 311 के प्रयोजनों के लिए परशोतम में भी पूरी तरह से विचार किया गया था।

लाल ढींगरा मामला। इसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था कि यदि किसी व्यक्ति को कोई अधिकार है

सेवा नियमों के तहत या एक के तहत कार्यालय में बने रहने के लिए

विशेष समझौता, उनकी सेवाओं की समय से पहले समाप्ति होगी

समय से पहले समाप्ति का सवाल उठता है। सुरक्षा का नियम 7 नियम कर्मचारी के सभी लाभों के अधिकारों को संरक्षित करते हैं

पेंशन, उपदान आदि, जिनके वे हकदार होंगे।

नियमों के तहत। इस प्रकार, पहले से ही लाभों की कोई ज़ब्ती नहीं हुई है

अर्जित किया। अपीलार्थियों के लिए यह कहा गया था कि एक व्यक्ति जो था नियमों के तहत छुट्टी पाने वाले पुनः रोजगार के लिए पात्र नहीं थे,

और वह सजा थी। लेकिन याचिकाकर्ता सक्षम नहीं हैं

उस अक्षमता को लागू करने वाले किसी भी नियम की ओर इशारा करें। आदेश समाप्त हो रहा है

सुरक्षा नियमों के नियम 3 के तहत सेवाओं पर खड़ा है

नियम 148 के तहत निर्वहन के आदेश के समान आधार, और यह है

अर्थ के भीतर न तो बर्खास्तगी और न ही हटाने की अनुच्छेद 311 "।

(जोर दिया गया)

(ग) श्याम लाल बनाम। उत्तर प्रदेश राज्य और अन्य। , आकाशवाणी 1954

59 , यह अभिनिर्धारित किया गया था कि प्रत्येक समाप्ति बर्खास्तगी या निष्कासन नहीं है। में।

नरेंद्र कुमार मिश्रा बनाम। यूपी राज्य हथकरघा निगम। लिमिटेड और ए. एन. आर.

सप. एस. सी. सी. 739, समाप्ति सरलीकरण और समाप्ति के बीच का अंतर

उन्हें बर्खास्त करने पर विचार किया गया और यह देखा गयाः

" 6. जैसा कि हम पहले ही देख चुके हैं, यद्यपि के प्रावधान

संविधान का अनुच्छेद 311 (2) लागू नहीं होता है, सेवा

नियम जो लगभग समान हैं, इस न्यायालय के निर्णय लेते हैं। वर्तमान अपील के निपटारे में प्रासंगिक। कई में

5) 1 एससीआर 26

1955 का सं. 182 मैन-कम-मैनेजिंग डायरेक्टर, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

इस न्यायालय की आधिकारिक घोषणाओं, "उद्देश्य" और "आधार" की अवधारणा को समाप्ति के आदेश के प्रभाव का पता लगाने के लिए लाया गया है। यदि अपराध की

अस्थायी आधार पर समय। चूँकि एक अस्थायी कर्मचारी या एक उच्च पद पर एक कार्यवाहक कर्मचारी दोनों के संबंध में ऐसा मूल्यांकन केवल इसलिए आवश्यक होगा क्योंकि उपयुक्त प्राधिकारी एक मूल्यांकन करने के लिए आगे बढ़ता है और एक रिकॉर्ड छोड़ देता है। इसके विचारों का उपयोग इस तरह के मूल्यांकन के बाद समाप्ति का आदेश देने के लिए उपलब्ध नहीं होगा।

चरित्र में दंडात्मक। हमारे जैसे विशाल लोकतंत्र में,

प्रशासन अवैयक्तिक होने के लिए बाध्य है और सार्वजनिक अधिकारियों के संबंध में, चाहे वह सरकारी हो या सार्वजनिक निगमों में,

अभिलेख के उद्देश्यों के लिए मूल्यांकन लिखित रूप में होना चाहिए। हमें नहीं लगता कि अपीलार्थी के इस तर्क में कोई औचित्य है कि एक बार इस तरह का मूल्यांकन दर्ज हो जाने के बाद, उसके तुरंत बाद किए गए समाप्ति के आदेश को दंडात्मक चरित्र लेना चाहिए।

) महापंजीयक, गुजरात उच्च न्यायालय और ए. एन. आर. वी. श्री चमनलाल बुद्धभट्टी (2013) 16 एस. सी. सी. 59, जैसा कि बर्खास्तगी माना जाता है। संबंधित भाग निकाला जाता है।

पुनर्व्यवस्थित करनाः

5. प्रत्यर्थी ने परशोतम से निर्धारित कानून पर भरोसा किया

अल ढींगरा वी। भारत संघ के बाद से। उस मामले में यह आयोजित किया गया था

संविधान पीठ ने कहा किः (एयर पी। 49, पैरा 28)

" 28 ..... यदि सरकार को अनुबंध द्वारा या नियमों के तहत, दंड देने के लिए निर्धारित प्रक्रिया से गुजरे बिना रोजगार को समाप्त करने का अधिकार है

बर्खास्तगी या पद से हटाना या पद में कमी, सरकार, फिर भी, नौकर को दंडित करने का विकल्प चुन सकती है और यदि समाप्ति [2020] 8 एस. सी. आर.

सेवा को कदाचार, लापरवाही, अक्षमता या अन्य अयोग्यता पर आधारित करने की मांग की जाती है, तो यह एक सजा है और अनुच्छेद 311 की आवश्यकताओं का पालन किया जाना चाहिए।

26. अगला उद्धृत निर्णय बिहार राज्य बनाम में इस न्यायालय के तीन न्यायाधीशों में से एक है। शिव भिक्षुक मिश्रा 6 जिसमें इसे निम्नानुसार मनाया गया थाः (एस. सी. सी पी. 875, पैरा 5)

" 5. ..... जहाँ तक हम जानते हैं कि इस न्यायालय द्वारा कभी भी ऐसा कोई कठोर सिद्धांत निर्धारित नहीं किया गया है कि किसी को केवल आदेश को देखना होगा और यदि इसमें किसी सरकारी अधिकारी के चरित्र या प्रतिष्ठा को कलंकित करने वाले कदाचार या शब्दों का कोई आरोप नहीं है तो यह माना जाना चाहिए कि

प्रशासनिक दिनचर्या के सामान्य पाठ्यक्रम और अदालत को सभी परिचर परिस्थितियों को देखने से यह पता लगाने के लिए प्रतिबंधित किया जाता है कि क्या आदेश के माध्यम से किया गया था

सजा "।

एक सतर्कता जांच के आधार पर परिवीक्षाधीन न्यायिक अधिकारी, जो उच्च न्यायालय के अनुरोध पर राज्य सरकार द्वारा आयोजित की गई थी। न्यायालय ने समाप्ति को खराब माना और ऐसा करते हुए इस संबंध में कानून को अनिश्चित रूप से निर्धारित किया। (एस. सी. सी. रिपोर्ट के) पैरा 63 से 66 में दिए गए शब्द जो इस प्रकार हैंः (एससीसी पीपी। 851-52)

" 63. कोई अमूर्त प्रस्ताव यह निर्धारित नहीं किया जा सकता है कि जहां एक परिवीक्षाधीन की सेवाओं को समाप्ति के क्रम में कुछ भी अधिक कहे बिना समाप्त कर दिया जाता है, उससे अधिक सेवाओं को समाप्त कर दिया जाता है, यह मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में कभी भी सजा के बराबर नहीं हो सकता है। यदि किसी परिवीक्षाधीन को कदाचार, या अक्षमता के आधार पर या इसी तरह के कारण से उचित जांच के बिना और उसके निष्कासन के खिलाफ कारण दिखाने का उचित अवसर प्राप्त किए बिना छुट्टी दे दी जाती है, तो यह किसी दिए गए मामले में अर्थ के भीतर सेवा से हटाने के बराबर हो सकता है।

संविधान का अनुच्छेद 311 (2)। 64. परिवीक्षाधीन की पुष्टि होने से पहले संबंधित प्राधिकारी इस बात पर विचार करने के लिए बाध्य है कि क्या परिवीक्षाधीन का काम संतोषजनक है या क्या वह मैन-कम-मैनेजिंग डायरेक्टर, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड के लिए उपयुक्त है।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

पोस्ट करें। इस संबंध में परिवीक्षाधीन को नियंत्रित करने वाले किसी भी नियम के अभाव में प्राधिकरण इस निष्कर्ष पर आ सकता है कि

नौकरी के लिए अपर्याप्तता या किसी भी स्वभाव या अन्य उद्देश्य के लिए जिसमें नैतिक अधमता शामिल नहीं है, परिवीक्षाधीन नौकरी के लिए अनुपयुक्त है और इसलिए उसे छुट्टी दी जानी चाहिए। नहीं।

इसमें सजा शामिल है। प्राधिकरण का कुछ मामलों में यह विचार हो सकता है कि परिवीक्षाधीन के आचरण के परिणामस्वरूप जांच पर बर्खास्तगी या निष्कासन हो सकता है। लेकिन उन मामलों में प्राधिकरण एक जांच आयोजित नहीं कर सकता है और केवल परिवीक्षाधीन को इस दृष्टि से छुट्टी दे सकता है कि उसे जीवन के अन्य क्षेत्रों में अच्छा करने का मौका दिया जाए।

परिवीक्षा की समाप्ति। यदि, दूसरी ओर, परिवीक्षाधीन को कदाचार के आरोप में जांच का सामना करना पड़ता है या अक्षमता या भ्रष्टाचार, और यदि उसकी सेवाओं को समाप्त कर दिया जाता है

अनुच्छेद 311 (2) के प्रावधानों का पालन किए बिना वह संरक्षण का दावा कर सकता है। बिहार राज्य में v. गोपी किशोर प्रसाद 8 यह कहा गया था कि अगर सरकार परिवीक्षाधीन के खिलाफ कार्रवाई करती है

सीधे तरीके से उसकी ईमानदारी या क्षमता पर कोई आक्षेप लगाए बिना, उसके निर्वहन का कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा

सजा के माध्यम से निष्कासन। आसानी से लेने के बजाय

बेशक, सरकार ने उनके खिलाफ कार्यवाही शुरू करने और उन्हें एक बेईमान और अक्षम अधिकारी के रूप में ब्रांडिंग करने में से अधिक कठिन एक को चुना।

65. जाँच आयोजित करने का तथ्य हमेशा निर्णायक नहीं होता है। निर्णायक बात यह है कि क्या आदेश वास्तव में है

सजा (उड़ीसा राज्य बनाम देखें। राम नारायण दास 9)। यदि कोई जांच होती है तो मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर गौर किया जाएगा ताकि यह पता लगाया जा सके कि क्या आदेश सार में बर्खास्तगी का है (मदन गोपाल बनाम देखें। की स्थिति

पंजाब 10)। आर. सी. लेसी बनाम बिहार राज्य 11 में यह अभिनिर्धारित किया गया था कि उस मामले की परिस्थितियों में परिवीक्षाधीन के आचरण की जांच के बाद पारित प्रत्यावर्तन का आदेश प्रारंभिक जांच की प्रकृति का था ताकि

सरकार तय करेगी कि अनुशासनात्मक कार्रवाई की जानी चाहिए या नहीं। एक परिवीक्षाधीन जिसकी सेवा की शर्तों में यह प्रावधान था कि इसे बिना किसी सूचना के और बिना कोई कारण बताए समाप्त किया जा सकता है, वह अनुच्छेद 311 (2) के संरक्षण का दावा नहीं कर सकता था (देखें रणेंद्र चंद्र बनर्जी बनाम। भारत संघ 12)। यह संतुष्ट करने के लिए एक प्रारंभिक जांच कि [2020] 8 एस. सी. आर. को वितरित करने का कारण था।

एक अस्थायी कर्मचारी की सेवाओं के साथ अनुच्छेद 311 को आकर्षित करने के लिए नहीं माना गया है (चंपकलाल चिमनलाल शाह बनाम देखें। भारत संघ 13)। दूसरी ओर, समाप्ति के क्रम में एक बयान कि अस्थायी सेवक अवांछनीय है, को सजा के एक तत्व के रूप में माना गया है (जगदीश मित्तर v देखें।

भारत संघ 14)।

66. यदि मामले के तथ्यों और परिस्थितियों से संकेत मिलता है कि आदेश का सार यह है कि समाप्ति दंड के रूप में है तो एक परिवीक्षाधीन अनुच्छेद 311 को आकर्षित करने का हकदार है। क्रम का सार और रूप नहीं निर्णायक होगा (के. एच. फडनीस बनाम देखें। महाराष्ट्र राज्य 15) "।

(ई) दिनेश चंद्र संगमा बनाम। असम राज्य और अन्य। , ') 4 एस. सी. सी. 441 में यह अभिनिर्धारित किया गया था कि अनिवार्य सेवानिवृत्ति बर्खास्तगी नहीं है। हीराकुद बांध में कार्यरत श्रमिक बनाम। उड़ीसा राज्य

एस। (1971) 1 एस. सी. सी. 583, यह आयोजित किया गया थाः

" 15. विचार के लिए जो प्रश्न उत्पन्न होता है वह इस बारे में है कि

पैरा 11 में प्रयुक्त अभिव्यक्ति "खारिज" का अर्थ। श्री राममूर्ति का यह तर्क कि "खारिज" अभिव्यक्ति में केवल एक कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने के रूप में और सजा के रूप में संदर्भ है, काफी हद तक भारत सरकार अधिनियम और संविधान के अनुच्छेद 311 में निहित प्रावधानों पर आधारित है। उन प्रावधानों के आधार पर श्री राममूर्ति का दावा है कि "बर्खास्तगी" शब्द एक तकनीकी शब्द है जिसका उपयोग उन मामलों में किया जाता है जिनमें किसी व्यक्ति की सेवाओं को सजा के रूप में समाप्त किया जाता है। स्वाभाविक रूप से उन्होंने सेवा नियमों पर भरोसा किया जहां "बर्खास्तगी" शब्द का उपयोग किसी कर्मचारी को कदाचार के लिए दी गई बड़ी सजा को दर्शाने के लिए किया गया है। श्री राममूर्ति, निस्संदेह, अपने इस तर्क में पूरी तरह से स्थापित हैं कि "बर्खास्तगी" शब्द का उपयोग भारत सरकार अधिनियम के साथ-साथ संविधान और संविधान में भी किया गया है।

सेवा नियमों की व्याख्या एक की समाप्ति के रूप में की गई है

सजा के रूप में व्यक्ति की सेवा।

(च) सतीश चंद्र आनंद बनाम। भारत संघ ए. आई. आर. 1953 एस. सी. सी. को अभिनिर्धारित किया गया था कि सूचना द्वारा समाप्ति बर्खास्तगी या निष्कासन नहीं है। यह.

एल्डः

" 8. अनुच्छेद 14 को पहले लेते हुए, यह दिखाया जाना चाहिए कि याचिकाकर्ता के साथ कुछ कानूनी अधिकारों के प्रयोग या आनंद में भेदभाव किया गया है जो अन्य लोगों के लिए खुला है जो समान रूप से स्थित हैं।

द चेयरमैन-कम-मैनेजिंग डायरेक्टर, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

उनका कहना है कि जिन अधिकारों का उल्लंघन किया गया है, वे अनुच्छेद 311 द्वारा प्रदत्त हैं। उनका कहना है कि उन्हें अनुच्छेद द्वारा प्रदान किए गए सुरक्षा उपायों के बिना या तो बर्खास्त कर दिया गया है या सेवा से हटा दिया गया है। हमारी राय में, अनुच्छेद 311 का कोई अनुप्रयोग नहीं है क्योंकि यह न तो बर्खास्तगी है और न ही सेवा से निष्कासन है, न ही यह पद में कमी है। यह एक सामान्य मामला है जिसमें किसी अनुबंध को उसके किसी एक खंड के तहत नोटिस द्वारा समाप्त किया जाता है। "

(छ) इसी प्रकार, भारतीय स्टेट बैंक v. भारतीय स्टेट बैंक के कर्मचारी और अन्य। (1991) 1 एस. सी. सी. 13 धारा के तहत छंटनी

25 एफ को बर्खास्तगी नहीं माना गया था। 10.23 यह कानून का एक तय प्रस्ताव है कि सेवा की समाप्ति के मामले में एक अंतर है कि क्या यह एक सरल समाप्ति है या एक दंडात्मक बर्खास्तगी है और यह अदालत पर्दा उठा सकती है और समाप्ति की वास्तविक प्रकृति का पता लगा सकती है कि क्या यह सरल समाप्ति है या दंडात्मक है।

जैसा कि बी. टी. कृष्णमूर्ति बनाम में अभिनिर्धारित किया गया है। श्री बसवेश्वर शिक्षा

राजकोट नगर निगम। (2007) 10 एस. सी. सी. 71, पंजाब राज्य बनाम। राजेश कुमार (2006) 12 एससीसी 418, जय सिंह बनाम। भारत संघ (2006) 9 एससीसी 717।

10.24 सजा के रूप में बर्खास्तगी के मामले में, ग्रेच्युटी है

कार्यशील पत्रकार अधिनियम में किए गए विशेष प्रावधानों के कारण देय नहीं होने का निर्णय इस न्यायालय द्वारा पी. राजन संधी बनाम. भारत संघ और ए. एन. आर. (2010) 10 एससीसी 338। संबंधित भाग यहाँ नीचे निकाला गया है:

" 11. यह देखा जा सकता है कि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम में ग्रेच्युटी से इनकार करने के प्रावधानों के बीच अंतर है और कामकाजी पत्रकार अधिनियम। कार्यशील पत्रकार अधिनियम के तहत ग्रेच्युटी से इनकार किया जा सकता है यदि सेवा को अनुशासनात्मक कार्य के माध्यम से दी गई सजा के रूप में समाप्त किया जाता है, जैसा कि तत्काल किया गया है।

मामला। हमारी राय है कि कार्य की धारा 5

पत्रकार अधिनियम एक विशेष कानून होने के नाते ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 4 (6) पर प्रबल होगा जो एक सामान्य कानून है। कामकाजी पत्रकार अधिनियम की धारा 5 केवल कामकाजी पत्रकारों के लिए है, जबकि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम उन सभी कर्मचारियों के लिए उपलब्ध है जो उस अधिनियम के दायरे में आते हैं और काम करने तक सीमित नहीं हैं पत्रकार। इसलिए, कामकाजी पत्रकार अधिनियम एक विशेष कानून है, जबकि ग्रेच्युटी का भुगतान अधिनियम एक सामान्य कानून है।

यह

अच्छा है [2020] 8 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

जी. पी. सिंह के सांविधिक व्याख्या के सिद्धांत, 9 वीं संस्करण के अनुसार, यह तय किया गया कि विशेष कानून सामान्य कानून पर हावी होगा। , 2004 , पीपी।

133 और 134।

अनुशासनात्मक कार्रवाई के माध्यम से दी गई सजा के रूप में हो, जो मामले में स्थिति है। इस प्रकार, यदि किसी कर्मचारी की सेवा को अनुशासनात्मक कार्रवाई के माध्यम से समाप्त कर दिया गया है कार्यशील पत्रकार अधिनियम के अनुसार, वह उपदान का हकदार नहीं है।

10.25 धारा 4 (1) सामान्य सेवानिवृत्ति से संबंधित है और उन मामलों को शामिल नहीं करती है जहां विभागीय जांच लंबित है, या बर्खास्तगी का आदेश दिया गया था। इसने विभागीय जांच में हस्तक्षेप नहीं किया यदि यह था

शुरू किया गया जब कर्मचारी सेवा में था और सेवानिवृत्ति के बाद जारी रहा जैसे कि कर्मचारी सेवा में बना रहा। धारा 4

ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 में कोई बाधा नहीं है और धारा 4 (1) में निहित प्रावधानों का उद्देश्यपूर्ण निर्माण किया जाना चाहिए। धारा 4 (6) में यह प्रावधान किया गया है कि जहां विशेष कदाचार स्थापित पाया जाता है, उपदान कैसे दिया जाता है। निपटाया जाना चाहिए, लेकिन प्रावधान किसी नियोक्ता की बर्खास्तगी की सजा देने की शक्ति को बाधित नहीं करते हैं। यह विशेष रूप से विभागीय जांच के संबंध में कोई प्रावधान नहीं करता है, बल्कि किसी नियोक्ता की उपदान को पूरी तरह या आंशिक रूप से जब्त करने या धारा 4 (6) में प्रदान किए गए नुकसान की वसूली करने की शक्ति को पुष्ट करता है। न तो ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 4 (1) और न ही धारा 4 (6) के प्रावधान विभागीय जांच और सेवानिवृत्ति के बाद इसे जारी रखने पर प्रतिबंध लगाते हैं। इस प्रकार सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 के प्रावधान प्रबल होंगे। यहां तक कि कार्यकारी निर्देश भी वैधानिक नियमों के अभाव में इस क्षेत्र को संभाल सकते हैं और समान रूप से बाध्यकारी हैं।

जैसा कि मध्य प्रदेश और अन्न राज्य में निर्धारित किया गया है। वी. कुमारी निवेदिता जैन और अन्य। , (1981) 4 एस. सी. सी. 296, आंध्र प्रदेश राज्य और अन्न। वी. लावू नरेंद्रनाथ और ओआरएस। आदि, ए. आई. आर. 1971 एस. सी. 2560, जिला। पंजीयक, पालघाट और अन्य। वी. एम. बी. कोयाकुट्टी और अन्य। , (1979) 2 एस. सी. सी. 150, भारत संघ और ए. एन. आर. वी. तुलसीराम पटेल, एआईआर 1985 एससी 1416। इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि केवल तभी जब वैधानिक प्रावधान अन्यथा हो,

कार्यकारी निर्देश प्रबल नहीं हो सकते। हमारी राय में, ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 के कारण कोई नुकसान नहीं होता है और 1972 के अधिनियम की धारा 4 (1) और 4 (6) की उचित व्याख्या पर नियमों की प्रभावशीलता पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ता है।

अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

10.26 यूको बैंक और अन्य में। वी. राजेंद्र शंकर शुक्ला, (2018) 14 एस. सी. सी. 92 इस अदालत ने इस आधार पर हस्तक्षेप नहीं किया कि एक

आरोप पत्र जारी करने में लगभग सात साल की भारी देरी। उस अवधि के दौरान दक्षता सीमा को पार करने की अनुमति दी गई थी, और अनुशासनात्मक जांच के लंबित रहने के दौरान कर्मचारी को निर्वाह भत्ता या पेंशन का भुगतान नहीं किया गया था। यह देखा गया कि पूछताछ के दौरान कर्मचारी निर्वाह भत्ते का हकदार था। यूको बैंक और अन्य का निर्णय। वी. प्रभाकर सदाशिव कारवाडे (2018) 14 एस. सी. सी. 98 को संदर्भित किया गया था। एक अवलोकन किया गया था कि सेवानिवृत्ति के बाद बर्खास्तगी की सजा नहीं दी जा सकती थी, लेकिन इसे निर्णय का अनुपात नहीं कहा जा सकता था। यह मुख्य रूप से कारणों से था

इस न्यायालय द्वारा विलंब, निर्वाह भत्ते का भुगतान न करने और कर्मचारी को विभागीय जांच के तहत सार्थक भागीदारी से वंचित करने के संबंध में उल्लेख किया गया था। उपरोक्त निष्कर्ष देने के बाद, उपरोक्त प्रश्न में जाना आवश्यक नहीं था। इस प्रकार, बर्खास्तगी की सजा के बारे में व्यक्त की गई राय को नहीं कहा जा सकता है

बैंक को आर्थिक नुकसान हुआ। जबकि रमेश चंद्र शर्मा बनाम। पंजाब नेशनल बैंक एंड एन. आर. (उपर्युक्त) इसके विपरीत यह अभिनिर्धारित किया गया कि एक बार (अनुशासन और अपील) विनियमों के विनियम 4 के तहत जांच शुरू होने के बाद, पेंशन विनियमों के विनियम 48 का कोई आवेदन नहीं था, और बर्खास्तगी के आदेश को बरकरार रखा गया था। रमेश चंद्र शर्मा बनाम में निर्णय। पंजाब नेशनल बैंक और एन. आर. (उपर्युक्त) और अन्य निर्णय जो खंड पीठ के लिए बाध्यकारी थे, उन पर विचार नहीं किया गया। उक्त निर्णय और ऊपर उल्लिखित अन्य निर्णयों पर विचार के अभाव में, जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था कि मानित निरंतरता की कानूनी कल्पना को एक तार्किक निष्कर्ष पर ले जाया जाना चाहिए, यह अवलोकन किया गया कि यूको बैंक और अन्य में सेवानिवृत्ति के बाद बर्खास्तगी का दंड नहीं लगाया जा सकता है। वी. राजेन्द्र

शंकर शुक्ला (ऊपर), निर्णय का अनुपात नहीं था, और यूको बैंक बनाम में उक्त निर्णय के बल पर व्यक्त राय।

प्रभाकर सदाशिव कारवाडे (सुप्रा) दुर्बलता से पीड़ित हैं और जीत नहीं सकते हैं।

10.27 जसवंत सिंह गिल बनाम। भारत कोकिंग कोल लिमिटेड (2007) 1 एस. सी. सी. 663 में यह अभिनिर्धारित किया गया था कि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 (6) के प्रावधान कोल इंडिया लिमिटेड की सहायक कंपनी भारत कोकिंग कोल लिमिटेड पर प्रबल होंगे।

ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 के प्रावधानों पर विचार किया गया। यह अभिनिर्धारित किया गया था कि भले ही अनुशासनात्मक जांच सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने से पहले शुरू की गई थी, यदि कर्मचारी सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करता है, तो कर्मचारी को हटाने या बर्खास्त करके एक बड़ा जुर्माना लगाने का सवाल है।

सेवा नहीं होगी। एक बार जब कर्मचारी सेवानिवृत्त हो गया था और उसकी सेवाओं को सजा देने के उद्देश्य से नहीं बढ़ाया गया था, तो एक प्रमुख

दंड नहीं लगाया जा सका। यह भी अभिनिर्धारित किया गया कि कोल इंडिया लिमिटेड द्वारा बनाए गए नियम गैर-वैधानिक नियम हैं, और ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 के प्रावधानों को देखते हुए, वे प्रबल नहीं हो सकते हैं। उक्त मामले में, बर्खास्तगी का आदेश सेवानिवृत्ति की आयु के बाद पारित किया गया था। यह.

यह पाया गया कि कदाचार में नुकसान की वसूली के लिए धारा 4 (6) (ए) में उल्लिखित आधार शामिल नहीं थे, और न ही इसमें कदाचार का मामला था। जिसमें उपदान को पूरी तरह या आंशिक रूप से रोका जा सकता था

धारा 4 (6) (बी) में प्रदान की गई आवश्यकताएँ। हमें उक्त निर्णय से सहमत होना मुश्किल लगता है क्योंकि नियम लागू हैं और ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 के प्रावधानों के प्रतिकूल नहीं हैं। इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि

नियम इस क्षेत्र में नहीं रह सकते थे क्योंकि वे वैधानिक नहीं थे; इस प्रकार, कानूनी कल्पना को प्रदान करने वाले नियम का प्रभाव ऐसा नहीं था जैसे कि वह सेवानिवृत्ति की आयु पार करने के बावजूद सेवा में बने रहे।

विचार किया। इसके अलावा, नियम 34.2 या 34.3 की वैधता तय नहीं की जा सकती थी क्योंकि उक्त मामले में यह सवाल नहीं था। नियंत्रक प्राधिकरण और अपीलीय प्राधिकरण ने उपदान के भुगतान का आदेश दिया। नियोजित मुख्य आधार यह था कि विभागीय प्राधिकरण द्वारा पारित आदेश में, नुकसान या नुकसान की मात्रा का संकेत नहीं दिया गया था, और यह धारा 4 (6) (ए) और 4 (6) (बी) द्वारा कवर किया गया मामला नहीं था। नियोक्ता द्वारा दायर एक रिट याचिका को खारिज कर दिया गया था। हालाँकि, अंतर-न्यायालय अपील को अनुमति दी गई थी, और यह राय दी गई थी कि नियंत्रक प्राधिकरण बर्खास्तगी आदेश और ग्रेच्युटी को जब्त करने की वैधता में नहीं जा सकता था क्योंकि यह बर्खास्तगी की सजा देने वाले अनुशासनात्मक प्राधिकरण का अपीलीय प्राधिकरण नहीं था। इस प्रकार, जसवंत सिंह गिल मामले (ऊपर) में अधिकार क्षेत्र का दायरा सीमित था। हम जसवंत सिंह गिल मामले (उपरोक्त) में दिए गए निर्णय से निम्नलिखित कारणों से सहमत नहीं हो पा रहे हैं:

समाप्ति के आदेश पर सवाल नहीं उठाया गया था, न ही

((i)

ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 के तहत प्राधिकरण ने इससे निपटने का अधिकार क्षेत्र।

इरमैन-कम-मैनेजिंग डायरेक्टर, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

सेवा नियमों की वैधता या प्रवर्तनीयता और अधिकार

((ख)

34.2 और 34.3 से पूछताछ नहीं की गई।

(iii)

ग्रेच्युटी के भुगतान के तहत नियंत्रक प्राधिकरण अधिनियम, 1972 को अनुशासनात्मक प्राधिकरण के आदेश की वैधता में जाने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था।

((iv) इस न्यायालय के समक्ष मामले का दायरा इन तक सीमित था -

नियंत्रक प्राधिकरण के आदेश की वैधता और उन प्रश्नों के लिए जिन्हें नियंत्रक प्राधिकरण द्वारा निपटाया जा सकता था।

(v)

धारा द्वारा नियमों की प्रभावकारिता पर कोई बाधा नहीं है

4 (1) और उपदान भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 (6)। प्रभावी होने के लिए नियमों को वैधानिक होने की आवश्यकता नहीं है क्योंकि वे हैं

ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 के प्रतिकूल नहीं है। इस न्यायालय ने ग्रेच्युटी अधिनियम के प्रावधानों और नियम 34.2 के प्रावधानों के दायरे पर विचार नहीं किया, जो सेवा में माने जाने वाले कर्मचारी की कानूनी कल्पना प्रदान करता है।

सेवानिवृत्ति।

(vi) नियंत्रक प्राधिकरण के पास इससे निपटने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था।

नियम 34.2 और 34.3 या इसकी वैधता या बर्खास्तगी पर उच्चारण करना। इस प्रकार, कार्यवाही के दायरे से परे की गई टिप्पणियों को ऐसा नहीं कहा जा सकता है

बाध्यकारी और सेवानिवृत्ति के बाद विभागीय जांच जारी रखने के संबंध में अनुपात का गठन नहीं कर सकता है और एक नियोक्ता द्वारा किस तरह की सजा दी जा सकती है। प्राधिकरण का अधिकार क्षेत्र केवल भुगतान पर विचार करना था

उपदान भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 (6) के तहत उपदान।

इस प्रकार, हम जसवंत सिंह गिल (ऊपर) के फैसले को खारिज करते हैं।

10.28 यह न्यायालय अनंत आर. कुलकर्णी बनाम. वाई. पी. एजुकेशन सोसाइटी

सेवानिवृत्त कर्मचारी के खिलाफ पूछताछ प्रकृति के वैधानिक नियम पर निर्भर करती है, जो उसकी सेवा के नियमों और शर्तों को नियंत्रित करता है।मामूली अवलोकन किया गया था कि सेवाओं को समाप्त नहीं किया जा सकता है

सेवानिवृत्ति की आयु। संबंधित भाग निकाला जाता है।

इसके अलावाः

" 24. इस प्रकार, उपरोक्त से यह स्पष्ट है कि प्रासंगिक नियम

एक कर्मचारी की सेवा शर्तों को नियंत्रित करने वाले हैं [2020] 8 एस. सी. आर.

यह निर्धारित करने वाले कारक कि क्या और किस तरीके से एक कर्मचारी के खिलाफ घरेलू जांच की जा सकती है जो सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंचने के बाद सेवानिवृत्त हो गया था। आम तौर पर, यदि जांच तब शुरू की गई है जब अपराधी कर्मचारी सेवा में था, तो यह

उनकी सेवानिवृत्ति के बाद भी यह जारी रहेगा, लेकिन सजा की प्रकृति बदल जाएगी। बर्खास्तगी/सेवा से हटाने की सजा

थोपा नहीं जाएगा "।

(क) उपरोक्त निर्णय में, एन एंड ओआरएस राज्य का संदर्भ दिया गया था। वी. पद्म राम बोरा ए. आई. आर. 1965 एस. सी. 473, जिसमें यह आदेश दिया गया था कि जांच तब तक जारी रखना संभव नहीं था जब तक कि 31 मार्च 1961 से पहले एक अधिसूचना जारी करके सी. ई. जारी नहीं रखा जाता। असम राज्य बनाम में पक्ष अवलोकन किए गए थे। पद्म राम

एच (ऊपर):

" 11. आइए हम इस आधार पर आगे बढ़ें, जैसा कि अपीलार्थी के विद्वान वकील ने आग्रह किया था कि 22 दिसंबर, 1960 का आदेश ही

उत्तरदाता को सेवा में रखने के आदेश के बराबर है जब तक कि उसके खिलाफ तैयार की जाने वाली विभागीय कार्यवाही को अंतिम रूप दिया जाता है।

हम यह भी मान लेंगे कि आदेश में उल्लिखित विभागीय कार्यवाही को अंतिम रूप देना एक सार्वजनिक आधार है जिसके आधार पर प्रतिवादी को सेवा में रखा जा सकता है। चूंकि यह आदेश स्वयं राज्य सरकार द्वारा पारित किया गया था, इसलिए इसकी मंजूरी लेने का कोई सवाल ही नहीं उठता है और हम सोचते हैं कि उच्च न्यायालय गलत था।

यह मानते हुए कि राज्य सरकार से मंजूरी के अभाव ने आदेश को खराब बना दिया। अतः 22 दिसंबर, 1960 के आदेश का प्रभाव दो गुना थाः सबसे पहले, इसने प्रत्यर्थी को रखा

निलंबन के तहत और दूसरा, इसने प्रत्यर्थी को तब तक सेवा में रखा जब तक कि उसके खिलाफ विभागीय कार्यवाही को अंतिम रूप नहीं दे दिया गया। हम आदेश को मौलिक नियम 56 के तहत एक आदेश के रूप में मानते हैं जो आदेश देता है।

प्रत्यर्थी की सेवानिवृत्ति की तारीख 1 जनवरी, 1961 से पहले बनाई गई है, जो पूर्वव्यापीता के आधार पर खराब नहीं हो सकती है। फिर, हम 6 जनवरी, 1961 के आदेश पर आते हैं। उस आदेश ने स्पष्ट रूप से 22 दिसंबर, 1960 के पहले के आदेश को संशोधित किया क्योंकि उसने प्रत्यर्थी को सेवा में बनाए रखने के लिए 1 जनवरी, 1961 से या विभागीय कार्यवाही के निपटारे तक, जो भी पहले हो, तीन महीने की अवधि निर्धारित की थी। इस आदेश द्वारा निर्धारित तीन महीने की अवधि 31 मार्च, 1961 को समाप्त हो गई। इस प्रकार 6 जनवरी, 1961 के आदेश का प्रभाव यह था कि प्रत्यर्थी की सेवा 31 मार्च, 1961 को समाप्त हो जाएगी, जब तक कि विभागीय एयरमैन-कम-मैनेजिंग डायरेक्टर, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

31 मार्च, 1961 से पहले की तारीख में कार्यवाही का निपटारा किया गया था। यह स्वीकार किया जाता है कि विभागीय कार्यवाही 31 मार्च, 1961 से पहले समाप्त नहीं हुई थी। आदेश का स्पष्ट प्रभाव अतः 6 जनवरी, 1961 को प्रत्यर्थी की सेवा 31 मार्च, 1961 को समाप्त हो गई। ऐसा इसलिए नहीं था कि सेवानिवृत्ति स्वचालित थी, बल्कि इसलिए था क्योंकि राज्य सरकार ने स्वयं उस तारीख को तय किया था जिस तक प्रतिवादी की सेवा को बनाए रखा जाएगा। राज्य सरकार ने 31 मार्च, 1961 से पहले कोई और आदेश नहीं दिया, लेकिन लगभग एक महीने बाद 9 मई, 1961 को एक आदेश पारित किया, जिसमें प्रतिवादी की सेवा को 1 अप्रैल, 1961 से तीन महीने की और अवधि के लिए बढ़ा दिया गया। हमें नहीं लगता कि राज्य सरकार के पास 9 मई, 1961 को ऐसा आदेश पारित करने का कोई अधिकार क्षेत्र था। स्वयं राज्य सरकार के पूर्व आदेश के अनुसार, प्रत्यर्थी की सेवा थी

31 मार्च, 1961 को समाप्त हो गया। राज्य सरकार एकतरफा कार्रवाई करके 1 अप्रैल, 1961 से प्रभावी होने के लिए सेवा का एक नया अनुबंध नहीं बना सकी। यदि राज्य सरकार प्रतिवादी की सेवा को आगे की अवधि के लिए जारी रखना चाहती है, तो राज्य सरकार को 31 मार्च, 1961 से पहले एक अधिसूचना जारी करनी चाहिए थी। रंगाचारी बनाम। भारत के राज्य सचिव 2 प्रिवी काउंसिल के उनके प्रमुख एक ऐसे मामले से निपट रहे थे जिसमें पुलिस के एक उप-निरीक्षक पर अपने कर्तव्यों के निष्पादन में कुछ अनियमित और अनुचित आचरण का आरोप लगाया गया था। उप के बाद

निरीक्षक अमान्य पेंशन पर सेवानिवृत्त हुए थे और उनकी पेंशन का भुगतान तीन महीने के लिए किया गया था, मामले को फिर से खोला गया और उप-निरीक्षक को उस तारीख से सेवा से हटाने का आदेश दिया गया जिस दिन उन्हें अयोग्य घोषित किया गया था। के लिए बोलते हुए लॉर्ड रोश

बोर्ड ने कहाः

" ऐसा प्रतीत होता है कि इस बात के लिए किसी प्रदर्शन की आवश्यकता नहीं है कि अपीलार्थी को ऐसे समय में सेवा से हटाने का उद्देश्य रखने वाला आदेश, जब उनके अधिपत्य के अनुसार, उसने कुछ महीनों के लिए विधिवत और उचित रूप से सेवा में रहना बंद कर दिया था, केवल एक शून्य था और ऐसा नहीं किया जा सकता था।

टिका हुआ "।

विचाराधीन नियम को देखते हुए इस निर्णय का कोई लाभ नहीं है, जो सेवा में बने रहने के संबंध में कानूनी कल्पना के लिए आवश्यक है, और इसे निर्णय के अनुपात के लिए पूर्ण प्रभाव दिया जाना चाहिए।

ई कर्मचारी।

सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

(ख) पंजाब राज्य बनाम में निर्णय। खेमी राम (1969) 3 एस. सी. सी. जैसा कि अनंत आर. कुलकर्णी (ऊपर) में भी उल्लेख किया गया है, जिसमें यह कहा गया था कि हालांकि अनुशासनात्मक जांच को सेवानिवृत्ति से पहले समाप्त किया जाना है, एक बार जब कर्मचारी को सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी जाती है। यदि आर. वाई. को जारी रखा जाना था, तो उसे तब तक निलंबित और सी. ई. में रखा जाना चाहिए जब तक कि ऐसी जांच पूरी नहीं हो जाती और अंतिम आदेश पारित नहीं हो जाता। खेमी राम (उपरोक्त) में किए गए अवलोकनों का चींटी भाग निकाला जाता है।

इसके अलावाः

सरकार को निलंबन का आदेश पारित करना है और संबंधित लोक सेवक को सेवानिवृत्त होने और उसे बनाए रखने की अनुमति देने से इनकार करना है। जब तक ऐसी जांच पूरी नहीं हो जाती और उसमें अंतिम आदेश पारित नहीं हो जाता। कहा जा सकता है कि पंजाब सरकार ने 31 जुलाई, 1958 को निलंबन का आदेश पारित करके इस तरह का मार्ग अपनाया था। इस तथ्य को तार, एक्स द्वारा स्पष्ट रूप से प्रदर्शित किया गया है। पी-1, जो वास्तव में 31 जुलाई, 1958 को सहकारी समितियों के सचिव द्वारा पंजाब को प्रत्यर्थी को भेजा गया था।

सरकार, प्रत्यर्थी को सूचित करती है कि उन्हें 2 अगस्त, 1958 से निलंबित कर दिया गया था। तार के रूप में

दर्शाता है, यह उनके घर के पते पर गाँव बतहार, डाकघर हरिपुर में भेजा गया था, जैसा कि प्रतिवादी उस समय तक पहले ही कर चुका था

हिमाचल प्रदेश द्वारा स्वीकृत छुट्टी पर चला गया प्रशासन। Ex. आर-1 31 जुलाई, 1958 का ज्ञापन भी है, जिसके द्वारा पंजाब सरकार ने निलंबन का उक्त आदेश पारित किया और 4 अगस्त, 1958 को प्रत्यर्थी को सेवानिवृत्त होने की अनुमति नहीं देने का आदेश दिया। उस प्रदर्शनी से पता चलता है कि उस ज्ञापन की एक प्रति प्रतिवादी को उसके उक्त पते पर भेजी गई थी

गाँव बतहार, डाकघर हरिपुर में। अंत में, प्रत्यर्थी की याचिका के लिए अनुलग्नक एच है जिसमें एक एक्सप्रेस शामिल है

तार, दिनांक 2 अगस्त, 1958 और उसकी पुष्टि में उसी तारीख का एक पत्र जिसमें प्रतिवादी को सूचित किया गया था कि उसे रखा गया था

उस तारीख से प्रभावी निलंबन के तहत। तार और पुष्टि में पत्र दोनों को प्रत्यर्थी द्वारा दिए गए पते पर भेजा गया था यानी उनके गाँव बतहार, डाकघर हरिपुर में। इसलिए ये दस्तावेज स्पष्ट रूप से दर्शाते हैं कि निलंबन का आदेश 31 जुलाई, 1958 को एयरमैन-कम-मैनेजिंग डायरेक्टर, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड से पहले पारित किया गया था।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

उनकी सेवानिवृत्ति की तारीख और उनके प्रत्यर्थी को प्रेषित किए जाने के परिणामस्वरूप पंजाब सरकार के हाथों से गुजर गई थी। इसलिए स्थिति यह नहीं थी कि पंजाब सरकार द्वारा प्रत्यर्थी को सेवा से निलंबित करने का आदेश सरकार के पास बना रहा या यह कि वह इसके बारे में अपना विचार बदल सकती थी या इसे संशोधित कर सकती थी। चूंकि प्रत्यर्थी को छुट्टी दी गई थी और वास्तव में वह इस तरह की छुट्टी पर चला गया था, इसलिए यह भी ऐसा मामला नहीं था जहां निलंबन के आदेश के बावजूद वह कोई कार्य कर सकता था या कोई आदेश पारित कर सकता था

सहायक पंजीयक के रूप में उनकी क्षमता में। उपरोक्त निर्णय कर्मचारी के मामले को पुष्ट नहीं करता है।

आर हार। खेमी राम (उपरोक्त) मामले में इस अदालत ने यह निर्णय दिया था कि इस तरह की जांच पूरी होने तक ओयी को सेवा में बने रहना होगा।इनल क्रम पारित किया जाता है। यह सटीक रूप से डीमिंग फिक्शन द्वारा किया जाता है

स्थिर बात।

(ग) अनंत आर. कुलकर्णी (ऊपर) में कीर्ति भूषण 1 v में निर्णय। बिहार राज्य (1986) 3 एस. सी. सी. 675 पर भी विचार किया गया था जिसमें

एस ने देखाः

" 6. बिहार सेवा संहिता के नियम 73 (एफ) में "अनिवार्य सेवानिवृत्ति" शब्द सरकार की सेवानिवृत्ति को संदर्भित करता है। सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर नौकर। यह ऐसा मामला नहीं है जिसमें अपीलार्थी को सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी गई थी।

इस आधार पर सेवा की कि उसने आयु प्राप्त कर ली थी

सेवानिवृत्ति। सक्षम प्राधिकारी द्वारा अपीलार्थी को उसके खिलाफ शुरू की गई विभागीय जांच को समाप्त करने के उद्देश्य से सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने से पहले सेवा में बने रहने के लिए कोई आदेश भी पारित नहीं किया गया था। दूसरी ओर अपीलार्थी को अमान्य होने पर सेवा से सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी गई थी। सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने से पहले ही चिकित्सा आधार पर पेंशन। बिहार सेवा संहिता का नियम 73 (च) स्पष्ट रूप से अपीलार्थी के मामले में लागू नहीं होता है। राज्य सरकार या सक्षम प्राधिकारी को अमान्य पेंशन पर सेवानिवृत्ति के आदेश को रद्द करने में सक्षम बनाने वाला कोई अन्य प्रावधान हमारे संज्ञान में नहीं लाया गया है। चिकित्सा आधार पर सेवानिवृत्ति का आदेश इस प्रकार प्रभावी और अंतिम हो गया है और यह सक्षम प्राधिकारी के लिए अनुशासनात्मक कार्यवाही के साथ आगे बढ़ने और सजा का आदेश पारित करने के लिए खुला नहीं था। हमारा विचार है कि ऐसे प्रावधान के अभाव में जो राज्य सरकार को एक आदेश [2020] 8 एस. सी. आर. को रद्द करने का अधिकार देता है।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

चिकित्सा आधार पर सेवानिवृत्ति जो प्रभावी हो गई थी

और अंतिम, 5 अक्टूबर, 1963 का आदेश राज्य द्वारा पारित किया गया। सेवानिवृत्ति के आदेश को निरस्त करने वाली सरकार को इस रूप में माना जाना चाहिए

कानून के अधिकार के बिना पारित किया गया है और होने के लिए उत्तरदायी है

एक तरफ रख दें। अतः बर्खास्तगी का आदेश पारित किया जाता है।

इसके बाद यह भी एक शून्यता थी।

(जोर दिया गया)

उपरोक्त मामले में प्रश्न इस संबंध में था कि

चिकित्सा आधार पर पारित सेवानिवृत्ति के आदेश को निरस्त करना। यह नियम 34.2 के संचालन के कारण लागू नहीं होता है।

सेवानिवृत्ति प्रभावी नहीं होगी।

(घ) भागीरथी जेना बनाम में निर्णय। निदेशक मंडल,

O.S.F.C. और अन्य। (1999) 3 एस. सी. सी. 666 का भी उल्लेख किया गया था जिसमें यह आयोजित किया गया थाः

सेवानिवृत्ति लाभों में कोई कमी करने का अधिकार अपीलार्थी। अनुशासन के संचालन के लिए भी कोई प्रावधान नहीं है।

अपीलार्थी की सेवानिवृत्ति के बाद जांच और न ही कोई प्रावधान

यह कहते हुए कि कदाचार स्थापित होने की स्थिति में, एक कटौती हो सकती है

सेवानिवृत्ति लाभों से किया जाए। एक बार जब अपीलार्थी सेवानिवृत्त हो गया था

30-6-1995 पर सेवा, इसमें निहित कोई अधिकार नहीं था निगम के लिए भी विभागीय जांच जारी रखने के लिए

देय सेवानिवृत्ति लाभों में कोई कमी लागू करने का उद्देश्य

अपीलार्थी को। इस तरह के प्राधिकरण के अभाव में, यह होना चाहिए अभिनिर्धारित किया कि जांच समाप्त हो गई थी और अपीलार्थी का अधिकार था

सेवानिवृत्ति पर पूर्ण सेवानिवृत्ति लाभ।

चूंकि अनुशासनात्मक जांच करने का कोई प्रावधान नहीं था

सेवानिवृत्ति के बाद और यदि कदाचार स्थापित किया गया था, तो सेवानिवृत्ति लाभों से कटौती की जा सकती है। इस प्रकार, यह माना गया कि सेवानिवृत्ति लाभों की कटौती नहीं की जा सकती थी और वे देय हो गए। नियम अलग था।

(ई) अनंत आर. कुलकर्णी (ऊपर) में, यू. पी. राज्य चीनी में निर्णय

निगम लिमिटेड और अन्य। वी. कमल स्वरूप टंडन (2008) 2 एस. सी. सी. 41 पर भी विचार किया गया था जिसमें सेवानिवृत्ति के बाद कार्यवाही शुरू की गई थी जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था कि सेवानिवृत्ति के मामले में, सेवानिवृत्त लाभ प्रदान करने के लिए स्वामी और सेवक संबंध जारी रहते हैं।

कार्यवाही अध्यक्ष-सह-प्रबंधन निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

एक कर्मचारी से वित्तीय नुकसान की वसूली के लिए उसकी सेवानिवृत्ति के बाद भी अनुमति थी। मामला विभागीय जांच से संबंधित है

नौकरी के दौरान हुए वित्तीय नुकसान के लिए सेवानिवृत्ति के बाद की स्थापना की गई। बर्खास्तगी का सवाल ही नहीं उठा क्योंकि जाँच सेवानिवृत्ति के बाद शुरू की गई थी। ऐसा कोई झगड़ा नहीं हो सकता कि यह प्रासंगिक नियम पर निर्भर करेगा। 10.29 असम और अन्य राज्यों में उपर्युक्त निर्णयों के आधार पर। वी. पद्म राम बोरा, पंजाब राज्य बनाम। खेमी

राम, भागीरथी जेना बनाम। निदेशक मंडल, O.S.F.C. और अन्य। , कीर्ति भूषण सिंह बनाम। बिहार राज्य, यू. पी. राज्य चीनी निगम लिमिटेड और अन्य। वी. कमल स्वरूप टंडन (ऊपर) अनंत आर. कुलकर्णी (ऊपर) मामले में इस अदालत ने कहा कि एक कर्मचारी की सेवा शर्तों को नियंत्रित करने वाले प्रासंगिक नियम यह निर्धारित करने वाले कारक हैं कि सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंचने के बाद सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारी के खिलाफ घरेलू जांच की जा सकती है या नहीं। इस हद तक, उपरोक्त निर्णय के कारण कोई समस्या नहीं है। हालाँकि, इस अदालत ने एक सामान्य टिप्पणी की कि यदि जांच तब शुरू की गई थी जब अपराधी कर्मचारी सेवा में था, तो यह उसके बाद भी जारी रहेगी।

सेवानिवृत्ति, लेकिन सजा की प्रकृति बदल जाएगी। बर्खास्तगी, सेवा से हटाने की सजा नहीं दी जाएगी। सामान्य अवलोकन किसी विशिष्ट नियम के रास्ते में नहीं आ सकता है और निर्णय को सार्वभौमिक अनुप्रयोग नहीं कहा जा सकता है और किसी ऐसे मामले में बाध्यकारी नहीं कहा जा सकता है जिसमें नियम कानूनी कल्पना प्रदान करते हैं और कर्मचारी को सेवा में जारी रखते हैं जैसे कि वह सेवा में बना रहा हो।

10.30 विभिन्न निर्णयों को ध्यान में रखते हुए, यह स्पष्ट है कि

सी. डी. ए. नियमों की जांच के नियम 34.2 को उसी तरीके से आयोजित किया जा सकता है जैसे कि कर्मचारी सेवा में बना रहा हो और अपराध के अनुरूप उचित बड़ी और छोटी सजा दी जा सकती है। सी. डी. ए. नियमों के नियम 27 में दिए गए प्रावधान के अनुसार बर्खास्तगी और इसके अलावा आर्थिक नुकसान होने की स्थिति में इसकी वसूली की जा सकती है। ग्रेच्युटी को पूरी तरह या आंशिक रूप से जब्त किया जा सकता है।

10.31 कई सेवा लाभ परिणाम पर निर्भर करेंगे।

जांच की, जैसे कि उस अवधि के बारे में जिसके दौरान जांच लंबित रही। यह सार्वजनिक नीति के खिलाफ होगा कि किसी कर्मचारी को विभिन्न सेवा लाभ एकत्र करने के बाद स्वतंत्र रूप से जाने की अनुमति दी जाए, जिसके वह हकदार नहीं होगा, और सेवानिवृत्ति की घटना उसके बचाव में नहीं आ सकती है और यह अपराध की क्षमा के बराबर होगा। नियमों के तहत प्रदान की गई कानूनी कल्पना के कारण, इसे उसी तरीके से पूरा किया जा सकता है जैसे [2020] 8 एस. सी. आर.

कर्मचारी सेवानिवृत्ति के बाद सेवा में रहा था, और उचित सजा दी जा सकती है। ऊपर चर्चा किए गए ग्रेच्युटी अधिनियम के विभिन्न प्रावधान विभागीय जांच के रास्ते में नहीं आते हैं

और जैसा कि धारा 4 (6) और नियम 34 में दिया गया है, बर्खास्तगी के मामले में उपदान को पूरी तरह या आंशिक रूप से जब्त किया जा सकता है, और नुकसान की वसूली भी की जा सकती है। संबंधित सेवा नियमों के तहत दिए गए प्रावधानों के अनुसार जांच जारी रखी जा सकती है क्योंकि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 में यह प्रावधान नहीं है कि कर्मचारी के आयु प्राप्त करते ही जांच समाप्त हो जाएगी। सेवानिवृत्ति। हम दोहराते हैं कि यह अधिनियम अनुशासनात्मक जांच के मामले से संबंधित नहीं है, यह किए गए कदाचार के अनुसार पूरी तरह से या आंशिक रूप से ग्रेच्युटी की वसूली या ज़ब्त करने पर विचार करता है और नहीं करता है।

अधिरोपित किए जाने वाले दंडों से संबंधित है और सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 और 34.3 का स्थान नहीं लेता है। धारा 4 (6) (ए) के तहत प्रदान की गई हानि की वसूली और धारा 4 (6) (बी) के तहत पूरी तरह से या आंशिक रूप से उपदान की बरामदगी की धारा 4 (6) के अधिदेश को नियम 34.2 और 34.3 द्वारा आगे बढ़ाया गया है। यदि सेवानिवृत्ति के बाद कोई बर्खास्तगी नहीं हो सकती है, तो धारा 4 (6) के प्रावधानों का इरादा विफल हो जाएगा। ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 (1) और 4 (6) के प्रावधानों को उद्देश्यपूर्ण व्याख्या दी जानी चाहिए, और किसी भी तरह से विभागीय धारणा को बाधित नहीं किया जाना चाहिए।

जांच और लगाई जाने वाली सजा अधिनियम के तहत विचाराधीन विषय नहीं है।

10.32 इस प्रकार सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.2 और 34.3 के प्रावधानों पर विचार करते हुए, जांच को उसी तरह से जारी रखा जा सकता है जैसे कि कर्मचारी सेवा में बना रहा हो और बर्खास्तगी सहित उचित दंड लगाया जा सकता है, इसके अलावा ग्रेच्युटी को पूरी तरह या आंशिक रूप से जब्त किया जा सकता है, जिसमें आर्थिक नुकसान की वसूली भी शामिल है।

11. उपरोक्त और ऊपर बताए गए कारणों को ध्यान में रखते हुए और राम लाल मामले में इस न्यायालय की तीन न्यायाधीशों की पीठ के फैसले को ध्यान में रखते हुए

भास्कर (ऊपर) और उपरोक्त हमारे निष्कर्षों पर यह देखा गया है और यह अभिनिर्धारित किया गया है कि (1) अपीलकर्ता-नियोक्ता को अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान उपदान को रोकने का अधिकार है, और (2) अनुशासनात्मक प्राधिकारी को बर्खास्तगी/बर्खास्तगी का जुर्माना लगाने की शक्तियां हैं।

प्रत्यर्थी पर उसकी सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने के बाद भी बड़ा जुर्माना लगाया जाता है, क्योंकि अनुशासनात्मक कार्यवाही तब शुरू की गई थी जब कर्मचारी सेवा में था।

इन परिस्थितियों में, उच्च न्यायालय द्वारा पारित विवादित निर्णय और आदेश को कायम नहीं रखा जा सकता है और वही अध्यक्ष-सह-प्रबंधन निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड होने का हकदार है।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [एम. आर. शाह, जे.]

रद्द कर दिया जाता है और अलग कर दिया जाता है और तदनुसार रद्द कर दिया जाता है और अलग कर दिया जाता है और नियंत्रक प्राधिकरण द्वारा पारित आदेश को पुनर्स्थापित किया जाता है। तथापि, अपीलकर्ता-नियोक्ता को इसके द्वारा निर्देश दिया जाता है कि वह आज से चार महीने की अवधि के भीतर अनुशासनात्मक कार्यवाही को जल्द से जल्द समाप्त करे और कानून और गुण-दोष के अनुसार उचित आदेश पारित करे और उसके बाद ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 के अनुसार, विशेष रूप से ग्रेच्युटी अधिनियम की धारा 4 की उप-धारा (6) और सी. डी. ए. नियमों के नियम 34.3 का पालन करेगा। तदनुसार वर्तमान अपील की अनुमति है। लेकिन तथ्यों में

और मामले की परिस्थितियों में, लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होगा।

रास्टोगी, जे।

1. मुझे अपने भाई शाह, जे. द्वारा प्रस्तावित विस्तृत निर्णय को देखने का सौभाग्य प्राप्त हुआ। हमारे विचार के लिए दो कानूनी प्रश्न उठाए गए हैं (i) क्या नियोक्ता के लिए सेवानिवृत्ति के बाद कर्मचारी को ग्रेच्युटी का भुगतान रोकने की कानूनी अनुमति है।

उसके विरुद्ध और (ii) क्या अनुशासनात्मक प्राधिकारी के लिए कर्मचारी के सेवा से सेवानिवृत्त होने के बाद बर्खास्तगी का जुर्माना लगाने की अनुमति है। 2. जबकि मैं प्रश्न संख्या पर एक दृष्टिकोण से पूरी तरह सहमत हूं। (i) कि कोल इंडिया कार्यकारी अधिकारियों के नियम 34.3 को ध्यान में रखते हुए अनुशासन का संचालन करें और

अपील नियम, 1978 (इसके बाद "नियम 1978" के रूप में संदर्भित किया जा रहा है), नियोक्ता के लिए अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान सेवानिवृत्ति/सेवानिवृत्ति के बाद भी ग्रेच्युटी को रोकने की अनुमति है। हालाँकि, प्रश्न (ii) पर खुद को मनाने में असमर्थ।

3. विवाद को जन्म देने वाले तथ्यों को मेरे विद्वान भाई शाह जे. आई. के निर्णय में बहुत विस्तार से प्रस्तुत किया गया है, इसलिए, इसे एक बार फिर से दोहराना आवश्यक नहीं समझते हैं सिवाय इसके कि जिस हद तक इस निर्णय के मामले में ऐसा करना आवश्यक हो सकता है।

4. तथ्यात्मक मैट्रिक्स पर ध्यान देने से पहले, नियम, 1978 की योजना पर ध्यान देना प्रासंगिक हो सकता है।

5. नियम योजना, 1978 जिसके साथ हम वर्तमान में हैं।

इससे पहले जसवंत सिंह गिल बनाम भारत कोकिंग कोल लिमिटेड के मामले में इस अदालत की दो न्यायाधीशों की पीठ द्वारा संबंधित की जांच की गई थी।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

इस न्यायालय की दो न्यायाधीशों की पीठ द्वारा व्यक्त किया गया विचार इस न्यायालय की दो अन्य न्यायाधीशों की पीठ के समक्ष तत्काल मामले में विचार के लिए आया और इस न्यायालय का विचार था कि जसवंत सिंह गिल (उपरोक्त) में, एक सेवानिवृत्त कर्मचारी पर बर्खास्तगी या सेवा से हटाने के दंड की अनुमति का मुद्दा न तो उठाया गया था और न ही उस पर कोई सीधी चर्चा की गई थी और भारतीय स्टेट बैंक अधिकारी सेवा नियम, 1992 के कथित समान सामग्री नियम 19 (3) पर ध्यान देते हुए इस न्यायालय की तीन न्यायाधीशों की पीठ द्वारा भारतीय स्टेट बैंक बनाम राम लाल भास्कर और अन्य मामले में जांच की गई थी।

जसवंत सिंह गिल (उपरोक्त) के मामले में, इस न्यायालय की दो न्यायाधीशों की पीठ का विचार था कि इस सवाल पर कि क्या अनुशासनात्मक प्राधिकारी के पास बर्खास्तगी या हटाने का जुर्माना लगाने के लिए आवश्यक शक्तियां हैं।

सेवा से सेवानिवृत्ति के बाद कर्मचारी की 29 अक्टूबर, 2013 के अपने फैसले द्वारा इस न्यायालय की एक बड़ी पीठ द्वारा जांच की जानी चाहिए, जिसे विचार के लिए हमारे सामने रखा गया है।

6. संक्षेप में जिन तथ्यों पर गौर किया जाना चाहिए वे यह हैं कि पहला प्रतिवादी तब से मुख्य महाप्रबंधक (उत्पादन) के रूप में काम कर रहा था। 17 फरवरी, 2006 में और जब वे अपने कर्तव्यों के निर्वहन में किए गए कथित कदाचार के लिए सेवा में थे, उन्हें 1 अक्टूबर, 2007 को आरोपों के लेख के साथ एक ज्ञापन दिया गया था। अपराधी के आयु कारक के गुजरने पर कोई प्रतिबंध नहीं हो सकता था और सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर, वह सेवा से सेवानिवृत्त हो गया था।

7. अपीलकर्ता महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड कंपनी अधिनियम के तहत पंजीकृत एक सरकारी स्वामित्व वाली कंपनी कोल इंडिया लिमिटेड की एक सहायक कंपनी है और संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर एक राज्य है और भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत रिट क्षेत्राधिकार के लिए उत्तरदायी है। सेवा में अनुशासन बनाए रखने के लिए, कोल इंडिया लिमिटेड (सी. ए. एल.) के निदेशक मंडल की 24 फरवरी, 1978 को आयोजित अपनी बैठक में अनुमोदन के साथ, कोल इंडिया कार्यकारी आचरण, अनुशासन और अपील नियम, 1978 नामक इन नियमों को तैयार किया गया और

2 2011 (10) एस. सी. सी. 249 अध्यक्ष-सी. यू. एम.-प्रबंध निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [रस्तोगी, जे.]

कार्यकारी संवर्ग पैमाने में पदों पर आसीन सभी कर्मचारियों पर लागू

कोल इंडिया लिमिटेड और उसकी सहायक कंपनियों और ऐसे अन्य कर्मचारियों के वेतन का, जिन्हें समय-समय पर अधिसूचित किया जा सकता है, एक बाध्यकारी प्रावधान है।

यह लागू होता है और वास्तव में ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 (इसके बाद अधिनियम, 1972 के रूप में संदर्भित किया जा रहा है) के प्रावधानों का अपमान नहीं है। 8. नियम, 1978 की योजना न केवल कार्यपालकों और कर्मचारियों के कर्तव्यों और दायित्वों को परिभाषित करती है, बल्कि किसी भी कार्य या चूक या कमीशन को दर्शाती है जिसे अध्याय II के तहत कदाचार माना जाएगा और यदि कोई कर्मचारी अपने आधिकारिक कर्तव्यों के निर्वहन में कोई कदाचार करता है, तो किसी कर्मचारी के खिलाफ कथित कदाचार के लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई शुरू की जा सकती है, जब वह सेवा में होता है।

नियम, 1978 की योजना के अध्याय IV के तहत प्रदान किया गया।

9. नियम योजना, 1978 एक ऐसी प्रक्रिया प्रदान करती है जिसका नियम 29 और नियम 31 के तहत मामूली/बड़े दंड लगाने के लिए पालन किया जाना चाहिए। इसके अलावा, उक्त नियमों के नियम 29,30 या 31 में निहित नियमित प्रक्रिया के बावजूद कुछ मामलों में एक विशेष प्रक्रिया का प्रावधान किया गया है, प्राधिकरण नियमों के नियम 34.1 के खंड (i) से (iii) के तहत निर्दिष्ट परिस्थितियों में नियम 27 में निर्दिष्ट किसी भी दंड को लागू कर सकता है। 'कर्मचारी' शब्द और नियम 27 (दंड की प्रकृति) और नियम 34.1,34.2 और 34.3 पर ध्यान देना उचित होगा जो इस उद्देश्य के लिए प्रासंगिक हैं।

" 3 (च) 'कर्मचारी' से कार्यकारी में एक पद धारण करने वाला अधिकारी अभिप्रेत है।

वेतन के संवर्ग या कंपनी द्वारा अधिसूचित कोई अन्य व्यक्ति, यदि ऐसा अधिकारी या व्यक्ति कंपनी द्वारा पूरे समय के आधार पर कार्यरत है, बशर्ते कि कंपनी में प्रतिनियुक्ति पर ऐसे व्यक्ति इन नियमों या उनके मूल संगठनों में उनके लिए लागू नियमों द्वारा शासित होते रहेंगे, जो उनके प्रतिनियुक्ति के नियमों और शर्तों को अंतिम रूप देने के समय तय किए जा सकते हैं। 27.0 सजा की प्रकृति

27.1 दुर्व्यवहार के लिए किसी कर्मचारी पर अच्छे और पर्याप्त कारणों से निम्नलिखित दंड लगाए जा सकते हैं। :

((i) मामूली दंड (ए) सेंसर;

(बी) संचयी प्रभाव के साथ या उसके बिना वृद्धि को रोकना;

(ग) पदोन्नति को रोकना; और [2020] 8 एस. सी. आर.

(घ) लापरवाही या आदेशों या विश्वास के उल्लंघन से कंपनी को हुए किसी भी आर्थिक नुकसान के पूरे या कुछ हिस्से के भुगतान से वसूली (नियम 27.1 (i) (घ) सी. आई. एल. ओ. एम. नं. सीआईएल /

सी-5 ए (vi)/50774/सीडीए/184 दिनांकित 23.11.05)

ध्यान दें: कटौती का आदेश देने वाला प्राधिकरण यह बताएगा कि यह किस अवधि के लिए प्रभावी है और क्या, उस अवधि की समाप्ति पर, यह भविष्य की वृद्धि को स्थगित करने के लिए काम करेगा या,

कर्मचारी की वरिष्ठता और यदि हां, तो किस हद तक।

(ख) अनिवार्य सेवानिवृत्ति;

((ग) सेवा से निष्कासन; और

((घ) बर्खास्तगी।

नोट 1

34.0 कुछ मामलों में विशेष प्रक्रिया 34.1 नियम 29 या 30 या 31 में कुछ भी निहित होने के बावजूद अनुशासनात्मक प्राधिकरण निम्नलिखित परिस्थितियों में से किसी में भी नियम 27 में निर्दिष्ट किसी भी दंड को लागू कर सकता है:

((ii) जहां अनुशासनिक प्राधिकरण को उसके द्वारा लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों से संतुष्ट किया जाता है कि वह उचित नहीं है। इनमें दिए गए तरीके से जांच करना व्यावहारिक है।

नियम; या ((ग) जहां अनुशासनिक प्राधिकरण का यह समाधान हो जाता है कि कंपनी की प्रतिभूति के हित में इन नियमों में दिए गए तरीके से कोई जांच करना समीचीन नहीं है।

अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [रस्तोगी, जे.]

बशर्ते कि कर्मचारी को एक अवसर दिया जा सकता है

प्रस्तावित दंड का प्रतिनिधित्व करना

उपरोक्त खंड (i) के तहत कोई आदेश दिए जाने से पहले अधिरोपित।

34.2 अनुशासनात्मक कार्यवाही, यदि उस समय शुरू की जाती है जब कर्मचारी था

सेवा में, चाहे वह उनकी सेवानिवृत्ति से पहले हो या उनके कार्यकाल के दौरान।

कर्मचारी की अंतिम सेवानिवृत्ति के बाद,

उस प्राधिकारी द्वारा निष्कर्ष निकाला गया जिसके द्वारा यह शुरू किया गया था जैसे कर्मचारी सेवा में बना रहा हो।

34.3 अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान,

अनुशासनात्मक प्राधिकरण उपदान का भुगतान रोक सकता है,

पूरे या हिस्से की उपदान से वसूली का आदेश देने के लिए

कंपनी को होने वाले किसी भी आर्थिक नुकसान का, यदि

उप-धारा में उल्लिखित अपराधों/दुराचार का दोषी (6) ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 या

कदाचार से कंपनी को आर्थिक नुकसान हुआ है

या उसकी सेवा के दौरान लापरवाही, प्रदान की गई सेवा सहित

तथापि, संविधान की धारा 7 (3) और 7 (3ए) के प्रावधान ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 को ध्यान में रखा जाना चाहिए

भुगतान में देरी की स्थिति में, यदि कर्मचारी पूरी तरह से है

बरी कर दिया गया "।

(जोर दिया गया)

10. प्रक्रिया के अलावा, नियम 1978 की योजना के तहत

जिसे पकड़ने के बाद मामूली/बड़े दंड लगाने के लिए पालन करना पड़ता है

नियम योजना के नियम 29 या 31 के तहत निर्धारित प्रक्रिया,

कुछ आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए नियम 34 के तहत विशेष प्रक्रिया प्रदान की गई है। नियम 34.1 एक अबाधित खंड के साथ जुड़ा हुआ है जिसे नियमों के नियम 27 के तहत निर्दिष्ट दंड देते हुए नियमों के नियम 29 या 31 के तहत प्रदान की गई अनुशासनात्मक जांच करने की प्रक्रिया के बावजूद खंड (i) से (iii) के तहत इंगित विशेष परिस्थितियों में लागू किया जा सकता है। साथ ही, अनुशासनात्मक जांच लंबित रहने तक सेवा से सेवानिवृत्त होने वाले अपराधी कर्मचारी के लिए, एक विशेष

इस तरह की अनुशासनात्मक कार्यवाही को जारी रखने और समाप्त करने के लिए नियम 34.2 के तहत प्रक्रिया प्रदान की गई है जैसे कि अपराधी

कर्मचारी को सभी व्यावहारिक उद्देश्यों के लिए सेवा में जारी रखा गया था

और नियम 34.3 की सहायता से जो नियम 34.2 के बिना मौजूद नहीं हो सकता है, [2020] 8 एस. सी. आर.

सक्षम प्राधिकारी अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान ग्रेच्युटी के भुगतान को रोक सकता है और कंपनी को हुए पूरे या आंशिक आर्थिक नुकसान की ग्रेच्युटी से वसूली का आदेश दे सकता है, यदि अपराधी कर्मचारी को बाद में अपराधों/कदाचार का दोषी ठहराया जाता है या इसने कदाचार से कंपनी को कोई आर्थिक नुकसान पहुंचाया है या

नियम, 1978 के नियम 34 के तहत या अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) के तहत उल्लिखित दंड के उपाय के रूप में आधिकारिक कर्तव्यों के निर्वहन के दौरान लापरवाही। साथ ही, यदि अपराधी कर्मचारी अनुशासनात्मक जांच में दोषमुक्त हो जाता है, तो वह अधिनियम, 1972 की धारा 7 (3) और 7 (3ए) के संदर्भ में भुगतान में देरी की स्थिति में उपदान का हकदार होगा।

11. एल. पी. ए. में उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने जसवंत सिंह गिल (ऊपर) में इस न्यायालय के फैसले पर भरोसा करते हुए निर्देश दिया

अपीलार्थी आक्षेपित निर्णय के तहत प्रत्यर्थी को देय उपदान की राशि जारी करने के लिए अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित रखते हैं।

12. यह अच्छी तरह से तय है कि सेवानिवृत्ति लाभ एक कर्मचारी द्वारा अर्जित किए जाते हैं।

उसके द्वारा दी गई एक लंबी और सराहनीय सेवा के लिए और इसका भुगतान बिना किसी लाभ के या केवल वरदान के रूप में नहीं किया जाता है, यह उसे समर्पित और समर्पित कार्य के लिए दिया जाता है। अधिनियम, 1972 भी इसके तहत स्वीकार करता है धारा 4 की उप-धारा (6) कर्मचारी को देय उपदान की राशि से होने वाले आर्थिक नुकसान की सीमा तक इसे ज़ब्त करने के लिए।

13. अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धाराएँ (1) और (6) इस उद्देश्य के लिए प्रासंगिक हैं।

(1) एक कर्मचारी को उपदान देय होगा।

पर

उसके बाद उसकी नौकरी की समाप्ति

निरंतर सेवा प्रदान की है

नहीं।

पाँच साल से कम।

((क) अपनी सेवानिवृत्ति पर, या

((ख) अपनी सेवानिवृत्ति या त्यागपत्र पर, या

(ग) दुर्घटना या बीमारी के कारण उसकी मृत्यु या अक्षमता पर।

अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [रस्तोगी, जे.]

बशर्ते कि पाँच की निरंतर सेवा का समापन

वर्ष आवश्यक नहीं होंगे जहाँ की समाप्ति

किसी भी कर्मचारी का रोजगार मृत्यु या अक्षमता के कारण है:

(2) .....

(3) .....

(4) .....

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

(क) एक कर्मचारी की उपदान, जिसकी सेवाएँ दी गई हैं

किसी भी कार्य, जानबूझकर चूक या लापरवाही के लिए समाप्त किया गया नियोक्ता की संपत्ति को कोई नुकसान या हानि या विनाश करना, इस तरह से हुई क्षति या हानि की सीमा तक ज़ब्त किया जाएगा;

(ख) किसी कर्मचारी को देय उपदान पूरी तरह से या

आंशिक रूप से जब्त]

((i) यदि ऐसे कर्मचारी की सेवाएँ उसके हिंसक या अव्यवस्थित आचरण या किसी अन्य कार्य के लिए समाप्त कर दी गई हैं।

उसकी ओर से हिंसा, या

((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 किया गया हो।

अपनी नौकरी के दौरान "।

14. एक अपराधी के खिलाफ जांच करने का उद्देश्य उसके खिलाफ लगाए गए आरोप को स्थापित करने या लागू करने के लिए नहीं है।

जुर्माना, लेकिन इस तरह की जांच के उद्देश्य से भी किया जाता है

मामले की सच्चाई के अनुसार, और उस अर्थ में, एक पूछताछ का परिणाम या तो उसके रुख को स्थापित या सही नहीं ठहरा सकता है, इसलिए उसके दोषमुक्त होने का परिणाम हो सकता है। इसलिए, जो आवश्यक है वह यह है कि किसी कर्मचारी द्वारा अपने कर्तव्यों के निर्वहन में किए गए कदाचार, यदि कोई हो, के लिए अनुशासनात्मक पूछताछ करने में संबंधित प्राधिकारी की ओर से एक हवाई कार्रवाई होनी चाहिए, भले ही वह प्रासंगिक अनुशासनात्मक नियमों के तहत निर्धारित प्रक्रिया को अपनाने के बाद अनुशासनात्मक कार्यवाही

के लंबित रहने के दौरान सेवा से सेवानिवृत्त हो जाए, जैसे कि तत्काल मामले में नियम, 1978 और अनिवार्य रूप से नियम, 1978 की योजना, जिसके साथ हम चिंतित हैं, न तो अपमान है और न ही अधिनियम, 1972 की योजना का उल्लंघन है।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

15. यह भी अच्छी तरह से तय किया गया है कि एक प्राधिकरण की क्षमता

सेवा से सेवानिवृत्त हुए कर्मचारी के खिलाफ जांच करना या जांच जारी रखना नियमों की योजना पर निर्भर करता है और कर्मचारी की सेवा के नियम और शर्तें इस बात का निर्धारण करने वाले कारक हैं कि क्या और किस तरह से एक कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक जांच की जा सकती है जो सेवा से सेवानिवृत्त या सेवानिवृत्त हो गया था।

16. इसे और स्पष्ट करने के लिए कि जो सेवारत कर्मचारी थे, यदि अनुशासनात्मक कार्यवाही के समापन पर दोषी ठहराया जाता है, तो नाबालिग/मेजर

नियम 27 के तहत निर्दिष्ट दंड अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा कदाचार की प्रकृति के अनुरूप अच्छा और पर्याप्त कारण दर्ज करने के बाद और एक कर्मचारी के मामले में लगाया जा सकता है। अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित रहने तक सेवा से सेवानिवृत्त/सेवानिवृत्त, अनुशासनात्मक प्राधिकरण को अनुशासनात्मक जांच लंबित रहने तक उपदान के भुगतान को रोकने का अधिकार है और यदि अधिनियम 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) में बताए गए अपराधों/कदाचार के लिए जांच में दोषी पाया जाता है, तो अधिनियम, 1972 की धारा 4 के तहत देय उसकी उपदान से वसूली की जा सकती है। साथ ही, यदि वह सेवानिवृत्ति/सेवा से सेवानिवृत्ति के बाद अनुशासनात्मक प्राधिकरण द्वारा दोषमुक्त हो जाता है, तो वह अधिनियम, 1972 की धारा 7 (3) और धारा 7 (3 ए) के संदर्भ में भुगतान में देरी के लिए ब्याज के साथ उपदान के भुगतान का हकदार होगा।

17. इस प्रकार, मेरे अनुसार, जहां अनुशासनात्मक कार्यवाही तब शुरू की जाती है जब कर्मचारी सेवा में था लेकिन उसके बाद सेवानिवृत्त हो जाता है इसकी विचाराधीनता के दौरान, नियम, 1978 के नियम 34.2 के तहत प्रदान की गई विशेष प्रक्रिया के तहत प्राधिकरण को अनुशासनात्मक जांच को उसी तरह जारी रखने और समाप्त करने का अधिकार है जैसे कि कर्मचारी काल्पनिक समझकर सेवा में बना रहा हो, हालांकि, नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध इसके समापन तक नहीं तोड़ा जाएगा।

अनुशासनात्मक जांच लेकिन अनुशासनात्मक जांच लंबित रहने तक नियम 34.3 के संदर्भ में ग्रेच्युटी के भुगतान को रोक सकती है और यदि बाद में दोषी ठहराया जाता है, तो सक्षम प्राधिकारी को कदाचार के लिए आर्थिक नुकसान हुआ है, ग्रेच्युटी से वसूली के लिए कर्तव्यों के निर्वहन आदेश में लापरवाही या तो पूरी तरह से या आंशिक रूप से जब्त की जाएगी, जिस हद तक अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) के साथ पठित नियमों के नियम 34.3 के संदर्भ में दंड के उपाय के रूप में अपराधों/दुराचार के लिए कंपनी को आर्थिक नुकसान हुआ है।

18. जसवंत सिंह गिल (ऊपर) में इस न्यायालय द्वारा व्यक्त किए गए विचार पर ध्यान देते हुए प्रतिवादी के लिए विद्वान वकील का जोर

यह है कि ग्रैच्युटी को अध्यक्ष-सह-प्रबंधन निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड की धारा 4 की उप-धारा (6) के तहत रोका जा सकता है।

वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [रस्तोगी, जे.]

अधिनियम, 1972, यदि किसी कर्मचारी की सेवा उसके द्वारा अपने आधिकारिक कर्तव्यों के निर्वहन के दौरान किए गए कथित कदाचार या लापरवाही के लिए समाप्त कर दी जाती है। लेकिन सेवा से सेवानिवृत्ति के बाद क्योंकि सेवा से बर्खास्तगी की कोई सजा नहीं हो सकती है

नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध और धारा 4 की उप-धारा (6) यदि अपराधी कर्मचारी को जानबूझकर चूक या लापरवाही के लिए दोषी ठहराया जाता है, जिससे नौकरी के दौरान कंपनी की संपत्ति को कोई नुकसान या नुकसान या विनाश होता है, तो प्राधिकरण को किसी गैर-कानूनी खंड के साथ जोड़ा जाता है, दंड के रूप में ग्रेच्युटी को पूरी तरह या आंशिक रूप से जब्त किया जा सकता है, जहां तक कदाचार साबित होता है।

20. 'समाप्ति' शब्द को नियमों के नियम 27 के तहत निर्दिष्ट सेवा से बर्खास्तगी या हटाने के दंड के साथ नहीं समझा जा सकता है।

1978. इसे और स्पष्ट करने के लिए, नियम, 1978 के नियम 27 के तहत मूल दंड की अनुसूची में अभिव्यक्तियां रैंक में कमी, अनिवार्य सेवानिवृत्ति, बर्खास्तगी, निष्कासन आदि सहित विभिन्न दंडों को संदर्भित करती हैं और संभवतः सेवारत कर्मचारी पर लगाया जा सकता है और वास्तव में सेवा से सेवानिवृत्त होने वाले अपराधी कर्मचारी पर पूर्वव्यापी प्रभाव से प्रभावित नहीं किया जा सकता है। अधिनियम की धारा 4 की उप-धारा (6) के तहत संदर्भित 'समाप्ति' शब्द एक तकनीकी शब्द है जिसका उपयोग उन मामलों में किया जाता है जहां कथित कदाचार के कारण नियोक्ता और कर्मचारी का संबंध टूट जाता है, हालांकि यह साबित हो जाता है। अर्थ अलग-अलग हैं।

21. कई बार 'समाप्ति' और 'बर्खास्तगी' को पर्यायवाची माना जाता है लेकिन 'समाप्ति' और 'बर्खास्तगी' के बीच का अंतर है

कि बर्खास्तगी कदाचार के कारण हो सकती है जिसमें भविष्य में नौकरी की हानि हो सकती है जिसमें बेईमानी या आपराधिकता और चरित्र में दंड शामिल हो लेकिन यह समाप्ति के मामले में नहीं है। ब्लैक लॉ डिक्शनरी के अनुसार "समाप्ति" नियोक्ता [2020] 8 एस. सी. आर. के संबंधों का पूर्ण अलगाव है।

और कर्मचारी जिसे तत्काल मामले में नियम, 1978 के नियम 34.2 को देखते हुए अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान बचाया जा सकता है।

जिस तरह से यदि कर्मचारी सेवा में बना रहता है और कानूनी कल्पना द्वारा, नियोक्ता और कर्मचारी के संबंध को अनुशासनात्मक कार्यवाही के समापन के सीमित उद्देश्यों के लिए जारी माना जाएगा और अपराधी कर्मचारी अनुशासनात्मक कार्यवाही के परिणाम के अधीन उपदान का दावा करने के लिए योग्य हो जाता है। अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) के साथ पठित नियम, 1978 के नियम 34।

22. महाराष्ट्र राज्य बनाम में इस न्यायालय की तीन न्यायाधीशों की पीठ। एम. एच. मजूमदार 3 ने पैरी मैटेरिया नियम 188 और 189 पर ध्यान दिया

बॉम्बे सिविल सेवा आचरण, अनुशासन और अपील नियमों का और पैराग्राफ 5 में आयोजित पहले के उदाहरणों पर भरोसा करना निम्नानुसार हैः

" 5. उपरोक्त दो नियम सरकार को पेंशन को कम करने या निकालने का अधिकार देते हैं। नियम 189 में पेंशन या उसके किसी भी हिस्से को रोकने या वापस लेने पर विचार किया गया है यदि पेंशनभोगी को सेवा में रहते हुए या उसके बाद गंभीर कदाचार का दोषी पाया जाता है। उनकी सेवा का समापन। पेंशन का अनुदान और सरकारी कर्मचारी को इसकी निरंतरता सरकारी कर्मचारी के अच्छे आचरण पर निर्भर करती है। अच्छे आचरण को बनाए रखते हुए संतोषजनक सेवा प्रदान करना अनुदान के लिए एक आवश्यक शर्त है और

पेंशन की निरंतरता। नियम 189 स्पष्ट रूप से सरकार को किसी सरकारी कर्मचारी को सेवा में रहते हुए किए गए कदाचार के लिए देय पेंशन के किसी भी हिस्से को रोकने या वापस लेने की शक्ति प्रदान करता है। इस नियम में आगे यह प्रावधान किया गया है कि सक्षम प्राधिकारी द्वारा पेंशन के किसी भी हिस्से को कम करने या वापस लेने के किसी भी आदेश से पहले पेंशनभोगी को बॉम्बे सिविल सेवा आचरण, अनुशासन और अपील नियमों के नियम 33 के नोट I में निर्दिष्ट प्रक्रिया के अनुसार बचाव का अवसर दिया जाना चाहिए। राज्य सरकार के खिलाफ कार्यवाही करके पेंशन को कम करने या रोकने की शक्ति

सरकारी कर्मचारी अपनी सेवानिवृत्ति के बाद भी उपरोक्त नियमों द्वारा स्पष्ट रूप से संरक्षित है। नियमों की वैधता को न तो उच्च न्यायालय या इस न्यायालय के समक्ष चुनौती दी गई थी। में।

3 1988 (2) एस. सी. सी. 52 एयरमैन-सी. यू. एम.-मैनेजिंग डायरेक्टर, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [रस्तोगी, जे.]

इस दृष्टिकोण से, सरकार के पास राशि को कम करने की शक्ति है

प्रत्यर्थी को देय पेंशन। एम. नरसिम्हाचर बनाम। राज्य मैसूर का [ए. आई. आर. 1960 एस. सी. 247: (1960) 1 एस. सी. आर. 981] और राज्य

उत्तर प्रदेश बनाम. ब्रह्म दत्त शर्मा [(1987) 2 एस. सी. सी. 17 9] समान

सरकारी कर्मचारी को दिए गए आदेश की व्याख्या की गई और यह न्यायालय अभिनिर्धारित किया कि केवल इसलिए कि एक सरकारी कर्मचारी सेवा से सेवानिवृत्त हुआ

सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर वह बच नहीं सके

दुराचार और लापरवाही या वित्तीय अनियमितताओं के लिए दायित्व

जो उसने अपनी सेवा की अवधि के दौरान किया होगा

और सरकार को पेंशन रोकने या कम करने का अधिकार था

एक सरकारी कर्मचारी को दिया गया। 23. यह हाल ही में इस न्यायालय के फैसले द्वारा समर्थित है

यूको बैंक और अन्य में नहीं। बनाम राजेंद्र शंकर शुक्ला जिसमें निम्नलिखित माना गया हैः

“ इन परिस्थितियों में हमें खारिज करने में कोई हिचकिचाहट नहीं है

बैंक द्वारा इस आधार पर भी दायर की गई अपील कि दंड

उसके बाद शुक्ला को बर्खास्त नहीं किया जा सकता था।

सेवानिवृत्ति। ”

(जोर दिया गया)

24. यूको बैंक में कानून की व्याख्या का समर्थन किया गया है और

बनाम प्रभाकर सदाशिव कारवाडे 3 निम्नानुसारः

" इन विनियमों का योग और सार यह है कि हालांकि

इससे पहले एक अधिकारी कर्मचारी के खिलाफ विभागीय जांच शुरू की गई थी

उनकी सेवानिवृत्ति उनके सेवानिवृत्त होने के बाद भी जारी रह सकती है।

1979 विनियमों के विनियम 4 में निर्दिष्ट मूल दंड,

जिसमें सेवा से बर्खास्तगी शामिल है, एक अधिकारी पर लगाया जा सकता है

कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बाद आयु प्राप्त करने पर

सेवानिवृत्ति। इसलिए हमें उस आदेश को लागू करने में कोई झिझक नहीं है अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा पारित दिनांक 12.10.2004 खारिज करना

प्रत्यक्ष रूप से अवैध और अधिकार क्षेत्र के बिना था और उच्च न्यायालय उसी को अलग करके कोई गलती नहीं की। '

(जोर दिया गया)

25. यूको बैंक और अन्य में इस न्यायालय की दो न्यायाधीशों की पीठ। बनाम राजिंदर लाल कपूर जिस पर निर्भरता रखी गई है

प्रत्यर्थी कर्मचारी एक ऐसा मामला था जिसमें अपराधी कर्मचारी द्वारा कथित कदाचार के संदर्भ में स्पष्टीकरण मांगा गया था जो उसने अपने आधिकारिक कर्तव्यों के निर्वहन में किया था, लेकिन आरोप पत्र निस्संदेह सेवा से सेवानिवृत्त होने के बाद जारी किया गया था। जिस प्रश्न पर विचार किया जाना था वह यह था कि क्या केवल

अपराधी से जो स्पष्टीकरण माँगा गया था, उसे अनुशासनात्मक कार्यवाही की शुरुआत माना जाएगा या इसे केवल तभी शुरू किया जा सकता है जब यू. सी. ओ. बैंक अधिकारी कर्मचारी सेवा विनियम, 1979 के विनियम 20 (3) (iii) के संदर्भ में आरोप पत्र जारी किया जाता है और इस न्यायालय ने नियम, 1979 की योजना की जांच करने के बाद कहा कि घरेलू जांच केवल तभी शुरू की जा सकती है जब अपराधी को आरोप पत्र जारी किया जाता है और चूंकि आरोप पत्र सेवा से सेवानिवृत्ति के बाद जारी किया गया था, इसलिए इस न्यायालय ने कहा कि अपराधी के खिलाफ शुरू की गई अनुशासनात्मक कार्यवाही कानून में दूषित हो गई और परिणामस्वरूप सेवानिवृत्त कर्मियों के खिलाफ शुरू की गई अनुशासनात्मक कार्यवाही को दरकिनार कर दिया गया।

26. राम लाल भास्कर और अन्र में फैसला। (उपर्युक्त) जिस पर मामले को संदर्भित करने के लिए निर्भरता रखी गई थी, उसमें कोई सहायता नहीं हो सकती है।

अनुशासनात्मक कार्यवाहियों का समापन इस तरह से करें जैसे कि अधिकारी सेवा में बना रहे लेकिन सेवानिवृत्त अपराधी कर्मचारी पर किस प्रकार का मूल दंड लगाया जा सकता है, इसका उत्तर नहीं दिया गया है। तत्काल मामले में, यह निर्धारित करने के लिए विशिष्ट प्रश्न उठाया गया है कि क्या नियम, 1978 की योजना के नियम 27 के तहत प्रदान की गई बर्खास्तगी या कोई अन्य ठोस दंड लागू किया जा सकता है।

62007 (6) एस. सी. सी. 694 अध्यक्ष-सी. यू. एम.-प्रबंध निदेशक, महानदी कोलफील्ड्स लिमिटेड। वी. श्री रवींद्रनाथ चौबे [रस्तोगी, जे.]

सेवा से सेवानिवृत्त होने के बाद अपराधी कर्मचारी जिस पर मुख्य रूप से इस न्यायालय द्वारा राम लाल भास्कर और अन्न में विचार नहीं किया गया था। सुप्रा को संदर्भित किया गया।

27. कानून के स्पष्टीकरण पर ध्यान देते हुए जो देखा गया है और नियम, 1978 की योजना, जो निर्विवाद रूप से एक बाध्यकारी बल है और चुनौती के तहत एक विषय नहीं है और न तो अपमान में हैं और न ही ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की योजना के उल्लंघन में हैं। मुझे यह अभिनिर्धारित करने में कोई संकोच नहीं है कि नियम 27 के तहत निर्दिष्ट दंड की अनुसूची के तहत प्रदान किए गए ठोस दंड एक अपराधी कर्मचारी पर तब लगाए जा सकते हैं जब वह सेवा में हो, लेकिन ऐसे मामले में जहां -

अनुशासनात्मक जांच लंबित रहने तक अपराधी कर्मचारी सेवानिवृत्त या सेवा से सेवानिवृत्त हो गया था, कम से कम नियम 27 के तहत प्रदान किए गए मूल दंडों में से कोई भी अनुशासनात्मक प्राधिकरण को पूर्वव्यापी प्रभाव से लागू करने के लिए उपलब्ध नहीं है, लेकिन साथ ही साथ ज़ब्त करने की सजा भी है।

अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) के साथ पठित नियम 1978 के नियम 34.3 के अनुसार, यदि कदाचार या लापरवाही के लिए दोषी ठहराया जाता है, तो नियोक्ता को नुकसान या आर्थिक नुकसान पहुंचाया जा सकता है और यदि अपराधी कर्मचारी दोषमुक्त हो जाता है तो वह भुगतान में देरी के लिए ग्रेच्युटी का हकदार हो जाता है।

अधिनियम, 1972 की धारा 7 (3) और 7 (3ए) के संदर्भ में और सावधानी के रूप में, यह पहले से नहीं माना जाना चाहिए कि जहां अनुशासनात्मक जांच लंबित है और अपराधी कर्मचारी के नियत समय में सेवा में रहने के दौरान निष्कर्ष नहीं निकाला जा सका है, तो उसे दोषी ठहराया जाएगा और नियम, 1978 की योजना के तहत दंडित किया जाएगा।

28. संक्षेप में, इस प्रश्न पर मेरा निष्कर्ष इस प्रकार हैः

क्यू। 1 - क्या नियोक्ता के लिए कर्मचारी के अपना पद प्राप्त करने के बाद भी उपदान का भुगतान रोकने की कानूनी अनुमति है। उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित होने के कारण सेवा से सेवानिवृत्ति?

उत्तर। मैं भाई न्यायमूर्ति शाह द्वारा व्यक्त किए गए विचार से सहमत हूं कि नियम, 1978 के नियम 34.3 को ध्यान में रखते हुए, नियोक्ता के पास है

क्यू। 2- क्या कर्मचारी के सेवा से सेवानिवृत्त होने के बाद बर्खास्तगी का जुर्माना लगाया जा सकता है? उत्तर। मेरे विचार में, अनुशासनात्मक जांच के समापन के बाद, यदि दोषी ठहराया जाता है, तो वास्तव में एक कर्मचारी/अपराधी पर जुर्माना लगाया जा सकता है जो सेवा से सेवानिवृत्त हो गया था और इसकी प्रकृति क्या होनी चाहिए [2020] 8 एस. सी. आर.

जुर्माने की राशि हमेशा नियमों की प्रासंगिक योजना पर निर्भर करती है और

प्रत्येक मामले के तथ्य और परिस्थितियाँ, लेकिन नियम, 1978 के नियम 27 के तहत निर्दिष्ट मूल दंडों में से कोई भी, जिसमें सेवा से बर्खास्तगी भी शामिल है, अनुशासनात्मक कार्यवाही के समापन पर लगाए जाने के लिए खुला नहीं है और अपराध की प्रकृति के अनुरूप ग्रेच्युटी को जब्त करने की सजा किसी अपराधी कर्मचारी को दी जा सकती है।

अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) के साथ पठित नियम, 1978 के नियम 34.

29. निष्कर्ष के लिए, उच्च न्यायालय का दिनांक 17 जुलाई, 2013 का विवादित निर्णय टिकाऊ नहीं है और इसे दरकिनार किया जाना चाहिए और

अनुशासनात्मक प्राधिकारी लंबित अनुशासनात्मक कार्यवाही को तेजी से आगे बढ़ा सकते हैं और समाप्त कर सकते हैं और इसके अनुसार अंतिम निर्णय ले सकते हैं - ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप-धारा (6) के साथ पठित नियम, 1978 की योजना।

30. तदनुसार अपील का निपटारा किया जाता है।

देविका गुजराल

अपील का निपटारा किया गया।