

सुधीर चंद्र सरकार

बनाम

टाटा आयरन एंड स्टील कंपनी लिमिटेड और अन्य

27 मार्च 1984

[डी.ए.देसाई, ए.पी.सेन, वी. बालकृष्ण एराडी,(जे)(जे)]

सेवानिवृत्त ग्रेच्युटी नियम, 1937-नियम 1(जी)-की पररभाषा 29 साल तक काम करने के बाद कर्मचारी का 'रिटायरमेंट' का दायरा इस्तीफा देकर सेवा छोड़ दी जिसे नियोक्ता ने स्वीकार कर लिया, क्या कर्मचारी को सेवा से सेवानिवृत्त माना जा सकता है।

सेवानिवृत्त ग्रेच्युटी नियम, 1937-नियम 10 की वैधता। भाग नियम 10 जो कर्मचारी को पूर्ण विवेकाधिकार प्रदान करता है ग्रेच्युटी का भुगतान करें, भले ही वह अर्जित की गई हो, पूर्ण रूप से विवेक, अप्रभावी और प्रवर्तनीय है।

औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946- धारा 3-प्रमाणित स्थायी आदेश- प्रकृति-क्या प्रपत्र सेवा के अनुबंध का भाग चाहे उनका उल्लंघन हो सिविल सूट द्वारा मरम्मत की गई।

शब्द और वाक्यांश - "ग्रेच्युटी" - की अवधारणा, ग्रेच्युटी एक है सामाजिक सुरक्षा के उपाय के रूप में सेवानिवृत्ति लाभ; यह नहीं है निःशुल्क लेकिन लंबे समय तक और निरंतर अर्जित करना पड़ता है सेवा; इसे सिविल मुकदमे के

माध्यम से पुनः प्राप्त किया जा सकता है।

अपीलकर्ता जिसने सेवा से इस्तीफा दे दिया 29 वर्षों से अधिक समय तक सेवा देने के बाद प्रतिवादी कंपनी न प्रतिवादी द्वारा सेवानिवृत्ति उपदान का भुगतान किया गया, तब भी जब अपीलकर्ता प्रासंगिक के तहत इसके लिए पात्र हो गया था ग्रेच्युटी नियमों को रिटायरिंग ग्रेच्युटी नियम, 1937 के रूप में स्टाइल किया गया (ग्रेच्युटी नियम संक्षेप में)। अपीलकर्ता ने एक मुकदमा दायर किया की राशि की वसूली के लिए अधीनस्थ न्यायाधीश की अदालत उपदान अधीनस्थ न्यायाधीश ने मुकदमे का फैसला सुनाया। उंचा अदालत ने प्रतिवादी द्वारा दायर अपील को स्वीकार कर लिया। इसलिए यह निवेदन उत्तरदाताओं ने प्रस्तुत किया; (1) कि जब से अपीलकर्ता सेवा से सेवानिवृत्त नहीं हुआ बल्कि उसने नौकरी छोड़ दी पद से इस्तीफा देकर सेवा, वह इसके लिए पात्र नहीं थे सेवानिवृत्त ग्रेच्युटी तनयम, 1937 के नियम 6 के तहत ग्रेच्युटी; (2) कि नियम 10 के तहत सेवानिवृत्त ग्रेच्युटी देय थी प्रतिवादी का पूर्ण विवेकाधिकार और नहीं हो सका अपीलकर्ता द्वारा अधिकार के रूप में दावा किया गया भले ही उसके पास हो इसके पात्र बनें; और (3) जो ग्रेच्युटी का दावा कर सकता है सिविल न्यायालय में लागू नहीं किया जाएगा।

अपील की अनुमति

अभिनिर्धारित - नियम 6(ए) जो पात्रता निर्धारित करता है सेवानिवृत्त

ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए मानदंड प्रदान करता है, अंतर अन्य बातों के साथ-साथ, कि प्रत्येक स्थायी असंविदाकृत कर्मचारी

कंपनी, सेवानिवृत्त ग्रेच्युटी के लिए पात्र होगी। अभिव्यक्ति 'सेवानिवृत्ति' को नियम 1(जी) में परिभाषित किया गया है मतलब 'किसी भी कारण से सेवा की समाप्ति अन्य तो कदाचार के कारण बर्खास्तगी द्वारा निष्कासन।' यह स्वीकार है किया कि अपीलकर्ता स्थायी रूप से असंविदित था के कर्मचारी

326

कंपनी ने मासिक आधार पर भुगतान किया और उन्होंने सेवा प्रदान की 29 वर्षों से अधिक समय तक और उनकी सेवा कारणवश समाप्त हो गई उन्होंने अपना इस्तीफा बिना किसी शर्त के दिया स्वीकृत। यह सुझाव नहीं दिया गया है कि उसे हटा दिया गया था कदाचार के कारण छुट्टी. निःसंदेह। इसलिए इस प्रकार, अपीलकर्ता के पास अभिव्यक्ति का अर्थ है प्रतिवादी की सेवा से सेवानिवृत्त हो चुका है और वह योग्य है नियम 6 के अनुसार ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए। [332 डी-एफ]

उच्च न्यायालय के अनुसार, की सेवा शर्तें अपीलकर्ता थे. के कार्यों के स्थायी आदेशों द्वारा शासित प्रतिवद्धी. इस खोज में कोई अपवाद नहीं लिया गया है। इन वर्क्स स्टैंडिंग ओर्डरो को इसके तहत तैयार और प्रमाणित किया गया था औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 अधिनियम अहस्तक्षेप नियम के प्रति एक विधायी प्रतिक्रिया थी मनमर्जी से

नौकरी पर रखना और नौकरी से निकालना। यह थोपने की कोशिश थी दो पक्षों के बीच सेवा का वैधानिक अनुबंध असमान समानता के आधार पर बातचीत करें। इरादा अधिनियम के अंतर्गत अंतर्निहित अधिनियम और अधिनियम के प्रावधान अधिनियम के इरादे और योजना को प्रभावी बनाना संदेह की कोई गुंजाइश न छोड़ें कि स्थायी आदेशों के तहत प्रमाणित किया गया है अधिनियम वैधानिक नियमों और शर्तों का हिस्सा बन जाता है नियोक्ता और उसके कर्मचारी और उनके बीच सेवा पार्टियों के बीच संबंधों को नियंत्रित करें।[333 ई-334 जी]

वेस्टर्न इंडिया मैच कं पनी लिमिटेड बनाम वर्कमैन; [1974] आई एससीआर 434. मेससच फायरस्टोन टायर एंड रबर सी का वर्कच मैन इंडिया (पी) लिमिटेड बनाम प्रबंधन और अन्य; [1973] 3 एससीआर 587 बजे 612. बकिंघम और कर्नाटक मिल्स मद्रास बनाम में कर्मकार पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, मेरठ एवं अन्य; [1984] 1 एससीसी 1. आगरा इलेक्ट्रिसिटी सप्लाई कंपनी. लिमिटेड बनाम श्री अलादीन और अन्य; [1970] 1 एससीआर 806,

संदर्भित स्थायी आदेश (एस.ओ.) 54 को संयुक्त रूप से पढ़ने पर ग्रेच्युटी नियमों के नियम 5 और 6(ए) के साथ यह बन जाता है यह स्पष्ट रूप से स्पष्ट है कि ग्रेच्युटी का भुगतान एक एक्सप्रेस या था रिश्ते को नियंत्रित करने वाली सेवा की वैधानिक शर्तें अपीलकर्ता और प्रतिवादी के

बीच. इसलिए, यह प्रतिवादी पर ग्रेच्युटी का भुगतान करने का दायित्व होगा अपीलकर्ता को सेवानिवृत्त. यदि प्रतिवादी मना कर दे भुगतान करें या अपने वैधानिक दायित्व का निर्वहन करें, दावा किया जा सकता है। एक सिविल मुकदमे द्वारा लागू करें। उच्च न्यायालय की राय थी कि ग्रेच्युटी नियमावली के नियम 1 के दृष्टगत वसूली की जायेगी ग्रेच्युटी को सिविल मुकदमे द्वारा लागू नहीं किया जा सकता। लेकिन एक पर औद्योगिक विवाद उठाया जा रहा है, औद्योगिक न्यायाधिकरण कर सकते हैं ग्रेच्युटी को वस्तु या अधिकार के रूप में देने की स्थिति में होमोजूदा नियमों के तहत भी इस नतीजे पर पहुंचने में उच्च न्यायालय ने प्रमाणित के प्रभाव की अनदेखी की स्थायी आदेश और ग्रेच्युटी के बीच अंतर-संबंध नियम और एस.ओ. 54, जब 1946 अधिनियम के तहत एक दायित्व डाला जाता है। नियोक्ता पर विशेष रूप से और सटीक रूप से निर्धारित करने के लिए सेवा शर्तें धारा 13(2) नियोक्ता को एक के अधीन करता है यदि कोई कारण स्टैंडिंग के उल्लंघन में किया जाता है तो जुर्माना के अंतर्गत प्रमाणित आदेश। कार्यवाही करना। सामूहिकता का एक चेहरा सौदेबाजी वह कोई भी समझौता है। के बीच पहुंचे पार्टियों को अनुबंध में शामिल माना जाएगा प्रत्येक कर्मचारी की सेवा समझौते द्वारा शासित होती है। इसी प्रकार, प्रमाणित स्थायी आदेश जो वैधानिक रूप से सेवा की शर्तें निर्धारित करना उचित समझा जाएगा प्रत्येक कर्मचारी के रोजगार अनुबंध में शामिल अपने नियोक्ता के साथ. यदि नियोक्ता इसका उल्लंघन करता है

रोजगार अनुबंध को लागू किया जा सकता है या उसका समाधान किया जा सकता है के आधार पर एक सिविल मुकदमे द्वारा मांगी गई राहत। दीवानी का क्षेत्राधिकार न्यायालय अन्य बातों के अलावा राहत की प्रकृति से निर्धारित होता है दावा किया। यदि दावा की गई राहत एक धन डिक्री है सेवा की वैधानिक शर्तों को लागू करना, सिविल न्यायालय निश्चित रूप से राहत देने का अधिकार क्षेत्र होगा। [335 एफ-337 बी]

पॉल डेविस और मार्क द्वारा श्रम कानून पाठ और सामग्री फ्रीडलैंड पृष्ठ 233 और ग्रेट में औद्योगिक संबंधों की प्रणाली बी इटैन पी. 58-59, संदर्भित.

वर्तमान मामले में, अपीलकर्ता ने मुकदमा दायर किया आरोप लगाया कि वह ग्रेच्युटी के भुगतान का हकदार था। निर्धारित अवधि के लिए सेवा पूर्ण करना। उन्होंने आरोप लगाया इसे उच्च न्यायालय ने सेवा शर्त के रूप में स्वीकार कर लिया। इसका उल्लंघन नागरिक विवाद और नागरिक मुकदमे को जन्म देगा एकमात्र उपाय होगा. द्वारा शासित कामगारों के मामले में औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947, धारा. 33(सी)(2) प्रदान कर सकता है मौद्रिक लाभ की वसूली के लिए एक अतिरिक्त मंच। यह नहीं है सुझाव दिया गया कि अपीलकर्ता द्वारा शासित एक कर्मकार था औद्योगिक विवाद अधिनियम. इसलिए, उच्च न्यायालय अंदर था यह मानने में त्रुटि हुई कि उपचार केवल एक माध्यम से था औद्योगिक विवाद, न कि दीवानी वाद

द्वारा। [337 सी-डी]

न्यायालय प्रासंगिक की व्याख्या और प्रवर्तन करते हुए ग्रेच्युटी नियमों की अवधारणा को ध्यान में रखना होगा उपदान ग्रेच्युटी का मूल सिद्धांत है यह लंबी सेवा के लिए एक सेवानिवृत्ति लाभ है वृद्धावस्था के लिए प्रावधान. सामाजिक सुरक्षा और सामाजिक की मांग न्याय ने भुगतान के लिए प्रावधान करना आवश्यक बना दिया उपदान ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम के अधिनियमन पर, 1972 में भुगतान करने के लिए नियोक्ता पर एक वैधानिक दायित्व डाला गया था।

उपदान और ग्रेच्युटी में बहुत समानता है सामाजिक उपायों के रूप में अच्छी तरह से मान्यता प्राप्त सेवानिवृत्ति लाभ सुरक्षा। अब यह अच्छी तरह से तय हो गया है कि पेंशन एक अधिकार है इसका भुगतान स्वविवेक पर निर्भर नहीं करता नियोक्ता, न ही इसकी मनमर्जी या मनमर्जी से इसे अस्वीकार किया जा सकता है मालिक, काम देने वाला, नियोक्ता। यदि सिविल के माध्यम से पेंशन की वसूली की जा सकती है सूट, ए पर ग्रेच्युटी मानने का कोई औचित्य नहीं है अलग-अलग स्तर. पेंशन और ग्रेच्युटी के मामले में सेवानिवृत्त लाभ और उसकी वसूली के लिए इसे अवश्य लागू किया जाना चाहिए बराबर [339 जी-एच; 340 ए]

बुरहानपुर ताप्ती मिल्स लिमिटेड बनाम बुरहानपुर ताप्ती मिल्स मजदूर संघ; [1965] (1) एलएलजे 453, देवकीनंदन प्रसाद बनाम बिहार राज्य

एवं अन्य,[1971] अनुपूरक एससीआर 634, पंजाब राज्य एवं अन्य अन्य. बनाम इकबाल सिंह, [1976] 3 एससीआर 360, डी.एस. नकारा और अन्य बनाम। भारत संघ, [1983] 2 एससीआर 165; करने के लिए भेजा।

अगर ग्रेच्युटी भुगतान के नियम बन जाते हैं स्थायी आदेशों में शामिल किया गया और इस प्रकार अधिग्रहण किया गया सेवा की वैधानिक शर्त की स्थिति, ए सनक, सनक या मीठी इच्छा के संदर्भ में मनमाना इनकार नियोक्ता को मनमाने ढंग से खारिज कर दिया जाना चाहिए। सेक. 4 में से 1946 अधिनियम जो प्रमाणन अधिकारी को शक्ति प्रदान करता है अपीलीय प्राधिकारी निष्पक्षता पर निर्णय देगा या प्रावधानों की तर्क संगतता इस न्यायालय को सक्षम बनाएगी नियम 10 के उस भाग को अस्वीकार करें जो पूर्णता प्रदान करता है नियोक्ता पर ग्रेच्युटी का भुगतान करने का विवेकाधिकार, भले ही वह हो अपने पूर्ण विवेक से, पूर्णतः अनुचित रूप से अर्जित किया गया, अप्रभावी और अप्रवर्तनीय नियम 10 का वह भाग अवश्य होना चाहिए, इसलिए, इसे अप्रभावी और अप्रवर्तनीय माना जाएगा। [340 सी-डी]

ग्रेच्युटी का भुगतान न करने के पूर्ण विवेक का दावा यहां तक कि जब इसे अर्जित किया जाता है तब भी यह अहस्तक्षेप का एक प्रकार है दिन और मेले की आधुनिक धारणा से बिल्कुल असंगत औद्योगिक संबंध और

इसलिए, इसे अस्वीकार किया जाना चाहिए अप्रभावी और इसलिए अप्रवर्तनीय। [340 एच]

वेस्टर्न इंडिया मैच कंपनी लिमिटेड बनाम वर्कमेन [1974] 1 एससीआर 434: संदर्भित।

हमारा संविधान नियम द्वारा शासित समाज की परिकल्पना करता है कानून की। दिशानिर्देशों द्वारा पूर्ण विवेक अनियंत्रित है कानून के समक्ष समानता से इनकार की अनुमति दी जा सकती है जो थीसिस के विपरीत है। कानून के शासन का न्यायिक नहीं, पूर्ण विवेकधिकार समीक्षा योग्य में मनमाना होने की हानिकारक प्रवृत्ति अंतर्निहित होती है और इसलिए, यह कला का उल्लंघन है। 14. कानून के समक्ष समानता और कानून का लाभ देने या अस्वीकार करने का पूर्ण विवेक एक-दूसरे के बिल्कुल विपरीत हैं और सह-अस्तित्व में नहीं रह सकते। इसलिए नियम द्वारा पूर्ण विवेक का भी प्रावधान ग्रेच्युटी नियमों के 10 का लाभ देने या देने से इनकार करना नियमों को बरकरार नहीं रखा जा सकता और इन्हें अस्वीकार किया जाना चाहिए अप्रवर्तनीय [341 ए-सी]

निर्णय: सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील

संख्या 1803 ऑफ़ 1070

निर्णय और आदेश से दिनांक 6.8.1968 को पटना उच्च न्यायालय में प्रथम अपील संख्या 444 सन 1967.

डी.एन. मुखर्जी, रंजन मुखर्जी, ए.के. अपीलकर्ता की ओर से
गांगुली और एस.सी. घोष।

उत्तरदाताओं के लिए आर.बी. दातार और सुश्री वीना टम्टा।
न्यायालय का निर्णय सुनाया गया

डीईएसआई जे. अपीलकर्ता, टाटा आयरन एंड स्टील कंपनी लिमिटेड का एक कर्मचारी (संक्षेप में 'कंपनी') एक मृगतृष्णा का पीछा कर रहा है। ग्रेच्युटी की राशि के रूप में 14040 रुपये की मामूली राशि वसूल करने के लिए बुद्धि का उपयोग करें जिसके लिए वह 31 दिसंबर 1929 से अब तक की गई निरंतर सेवा के हकदार थे 31 अगस्त, 1959 को सेवानिवृत्त ग्रेच्युटी नियम, 1937 (संक्षेप में ग्रेच्युटी नियम) के रूप में जाना जाता है। कंपनी से और इस पूरी तरह से असमान लड़ाई में उन्होंने थोड़े से पैसे का आनंद लेने से पहले अपनी जान दे दी जिसके वे तीन दशकों की निष्ठावान सेवा के बाद हकदार थे। अधम का कितना भयानक प्रतिफल है निष्ठा? जब अपीलकर्ता सेवा से त्यागपत्र देकर सेवानिवृत्त हुआ तो उसे भविष्य निधि का बकाया भुगतान कर दिया गया लेकिन प्रासंगिक नियमों के तहत वह जिस ग्रेच्युटी का भुगतान पाने का हकदार था, उसका भुगतान उसे नहीं किया गया। जब अपीलकर्ता ने ग्रेच्युटी के भुगतान का दावा किया, प्रतिवादी ने इसे अनसुना कर दिया। अपीलकर्ता ने सेवा की 6 सितंबर 1981 के नोटिस में प्रतिवादी से ग्रेच्युटी की राशि रु. का

भुगतान करने का आह्वान किया गया। 14040-। कंपनी ने नोटिस का जवाब नहीं दिया. इसके बाद अपीलकर्ता ने एम.एस. दायर किया। क्र मांक 452 का 1962 जमशेदपुर में अधीनस्थ न्यायाधीश की अदालत में प्रतिवादी उपस्थित हुआ और

अन्य बातों के साथ-साथ यह कहते हुए मुकदमे का विरोध किया कि 'अनुबंध की शर्तों के अनुसार सेवा का और विशेष रूप से प्रासंगिक नियमों को ध्यान में रखते हुए जिसके तहत ग्रेच्युटी का दावा किया जा सकता है, यह विभाग के प्रमुख द्वारा संतोषजनक सेवा के प्रमाणीकरण पर देय है, और यह है कंपनी के पूर्ण विवेक पर देय, चाहे कर्मचारी के पास हो या न हो नियमों में बताई गई सभी या किसी भी शर्त का पालन नहीं किया गया और कोई भी कर्मचारी इससे अन्यथा नहीं हुआ पात्र नियमों के तहत किसी भी भुगतान के अधिकार का हकदार है।'

विद्वान विचारण न्यायाधीश ने फैसला सुनाया किन मुद्दों पर पार्टियों में मतभेद था. विद्वान न्यायाधीश ने माना कि वादपत्र एक खुलासा करता है कार्रवाई का कारण और वादी दावा करने और ग्रेच्युटी की राशि वसूलने का हकदार था उस पर ब्याज. तदनुसार, वाद के विरुद्ध फैसला सुनाया गया। कंपनी को इसका भुगतान करने का निर्देश दिया गया है। वादपत्र में दावा की गई राशि लागत सहित 6% प्रति वर्ष की दर से भविष्य में ब्याज के साथ।

प्रतिवादी कंपनी ने उच्च न्यायालय में 1963 की प्रथम अपील संख्या 444 प्रस्तुत की पटना. उच्च न्यायालय की एक खंडपीठ ने माना: i) कि वादी की सेवा शर्तें थीं। कार्य स्थायी आदेशों द्वारा शासित होता है और यह सेवा की एक निहित शर्त थी वादी को ग्रेच्युटी नियमों के अनुसार ग्रेच्युटी मिल सकती है; (ii) कि नियम 6 को ध्यान में रखते हुए, a ग्रेच्युटी नियमों द्वारा शासित कर्मचारी अधिकार के रूप में इसका दावा करने का हकदार नहीं है, लेकिन वह केवल सेवानिवृत्त होने वाली ग्रेच्युटी के लिए पात्रता या उपयुक्तता का लाभ प्राप्त करता है, अधिकार नहीं; iii) कि जब तक कंपनी नियम 7 के अनुसार ग्रेच्युटी का भुगतान करने का निर्णय नहीं ले लेती अन्यथा, कर्मचारी के प्रासंगिक नियमों के तहत इसे प्राप्त करने का पात्र बनने का मात्र तथ्य इसे सिविल कोर्ट में लागू किया जा सकता है क्योंकि ग्रेच्युटी के भुगतान का मामला पूर्णतया महत्वपूर्ण है नियम 10 में दिए गए अनुसार कंपनी का विवेक, और कर्मचारी, चाहे वह कितना भी दुर्भाग्यपूर्ण क्यों न हो समाज के आधुनिक चरण के अंतर्गत स्थिति हो सकती है, इसे अधिकार के रूप में दावा करने का अधिकार नहीं है क्योंकि भले ही ग्रेच्युटी नियमों के तहत ग्रेच्युटी का भुगतान एक निहित शर्त है सेवा, फिर भी शर्त नियमों में किए गए प्रावधानों द्वारा और अधिक सशर्त है और इसके अधीन है उन्हें; iv) ऐसा दावा औद्योगिक के तहत औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष लागू किया जा सकता है विवाद अधिनियम, 1947 लेकिन यह मानना संभव नहीं है कि अनुबंध का कानून या मास्टर और का

कानून सेवक जो कि सिविल न्यायालय में लागू होने वाला एकमात्र कानून है, की व्याख्या पर उचित ठहराया जा सकता है प्रश्नगत ग्रेच्युटी नियमों के अनुसार वादी को ग्रेच्युटी के भुगतान की डिक्री दी जा सकती है यह मानते हुए कि भुगतान करना नियोक्ता का बिना शर्त या बिना शर्त संविदात्मक दायित्व था इतना पैसा; v) ग्रेच्युटी राशि का भुगतान कोई उपहार-शुद्ध और सरल नहीं है, बल्कि प्रासंगिक के तहत है नियमों के अनुसार यह एक अचूक दावे या हित की प्रकृति में है और अदालत में मुकदमे द्वारा लागू करने योग्य अधिकार नहीं है, क्योंकि सेवा के अनुबंध के तहत, ग्रेच्युटी का अनुदान पूरी तरह से उसके विवेक पर छोड़ दिया गया है। प्रासंगिक नियमों के अनुसार नियोक्ता प्रदान करता है कि कोई भी कर्मचारी अन्यथा पात्र नहीं होगा नियमों के तहत किसी भी भुगतान का हकदार माना जाएगा। तदनुसार अपील थी अनुमति दी गई और ट्रायल कोर्ट के फैसले और डिक्री को रद्द कर दिया गया और वादी का मुकदमा बंद कर दिया गया पार्टियों को उनकी लागत वहन करने का निर्देश देते हुए खारिज कर दिया।

अतः वादी द्वारा विशेष अनुमति द्वारा यह अपील की गयी है।

सबसे पहले प्रासंगिक पर ध्यान देना आवश्यक है प्रतिवादी ने अपने कथन के समर्थन में नियमों पर भरोसा किया कि ग्रेच्युटी का दावा नहीं किया जा सकता है अधिकार के मामले के रूप में और ग्रेच्युटी के दावे को

सिविल अदालत में लागू नहीं किया जा सकता है। सेवानिवृत्त ग्रेच्युटी नियम 1 अप्रैल, 1937 से लागू हुए और प्रासंगिक समय पर, नियम इस प्रकार थे: 1948 में संशोधित प्रचालन में थे। नियम 5 प्रत्येक असंविदाकृत कर्मचारी की सेवानिवृत्त का प्रावधान करता है 60 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर कंपनी के अनुदान देने के अधिकार के अधीन विस्तार। यह नियम केवल एस.ओ. का समावेश है। 54 जो प्राप्त होने पर सेवानिवृत्त का प्रावधान करता है 60 वर्ष की आयु। नियम 6, 7 और 10 निकाले जा सकते हैं:

"6. (ए) इन नियमों में निर्दिष्ट शर्तों के अधीन, प्रत्येक स्थायी कंपनी के असंबद्ध कर्मचारी, चाहे मासिक, साप्ताहिक या पर भुगतान किया गया हो दैनिक आधार पर, जिसमें कोलियरी कंपनी के वेतन रोल पर वहन किए जाने वाले वेतन भी शामिल हैं और अयस्क खदानों और खदानों में, सेवानिवृत्त ग्रेच्युटी के लिए पात्र होंगे जो कि होगी लगातार प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए आधे महीने के वेतन या मजदूरी के बराबर सेवा, अधिकतम बीस महीने के वेतन या कुल वेतन के अधीन,

(बी) बशर्ते कि जब कोई कर्मचारी नियम 11(2)(ii) के तहत मर जाता है, सेवानिवृत्त हो जाता है या सेवामुक्त हो जाता है और (iii) इससे पहले कि वह लगातार 15 वर्षों तक कंपनी में काम कर चुका हो वर्ष, ग्रेच्युटी आम तौर पर प्रत्येक के लिए आधे महीने के वेतन या मजदूरी तक सीमित होती है हालाँकि, अर्हक वर्ष का भुगतान अधिकतम 6 महीने

के वेतन के अधीन किया जा सकता है। कुल मिलाकर मजदूरी

(बोर्ड संकल्प संख्या VII दिनांक 2 जुलाई, 1953 द्वारा संशोधित।)

(सी) सेवानिवृत्त ग्रेच्युटी लागू वेतन या मजदूरी की दर पर आधारित होगी कर्मचारी सक्रिय सेवा के अंतिम महीने में है या यदि कर्मचारी उसी समय सेवानिवृत्त हो गया है। कर्मचारी के छुट्टी पर जाने से पहले आखिरी महीने में छुट्टी पर।

(डी) एक गैर अनुबंधित कर्मचारी के मामले में जिसे दूसरे स्थान पर स्थानांतरित कर दिया गया है टाटा की चिंता, यहां नियम (4) 8 (ए) के तहत उन्हें देय सेवानिवृत्त ग्रेच्युटी होगी अंतिम समय में कर्मचारी पर लागू वेतन या मजदूरी की दर पर आधारित होगा कंपनी के साथ सेवा का महीना,

(बोर्ड संकल्प के अनुसार 1.4.1946 से लागू। दिनांक 8.4.1948.)

7. इन नियमों में किसी बात के होते हुए भी ग्रेच्युटी देय हो जाएगी और देय होगा और हमेशा देय और देय माना जाएगा केवल ऐसी किस्तों में और ऐसी अवधि या कालावधियों में जो कि निर्धारित की जा सकती हैं कंपनी के निदेशक मंडल या बोर्ड के निर्देश के अधीन एजेंटों का प्रबंध करना। जब तक ऐसी कोई किस्त देय न हो जाए अथवा हो न जाए देय, कर्मचारी या कोई आश्रित जो इसके तहत भुगतान के लिए अर्हता प्राप्त करता है। ग्रेच्युटी नियमों की ऐसी कोई भी किस्त प्राप्त करने या

भुगतान करने के लिए पात्र नहीं होंगे उपदान।

10. विशेष उपदान के अलावा इन नियमों के तहत दी जाने वाली सभी सेवानिवृत्त उपदान इसके नियम 22 के प्रावधानों के तहत भुगतान पूर्ण विवेक पर होगा कंपनी चाहे किसी कर्मचारी ने इनमें से सभी या कुछ का निष्पादन किया हो या नहीं किया हो। इसके बाद की शर्तें बताई गई हैं और कोई भी कर्मचारी, चाहे वह अन्यथा पात्र क्यों न हो, पात्र नहीं होगा इन नियमों के तहत किसी भी भुगतान का हकदार माना जाएगा।

(बोर्ड संकल्प संख्या v दिनांक 25.8.1955 द्वारा संशोधित)।"

प्रतिवादी का तर्क यह है कि वादी सेवा से सेवानिवृत्त नहीं हुआ बल्कि उसने नौकरी छोड़ दी अपने पद से इस्तीफा देकर कंपनी की सेवा। इस पहलू ने कुछ हद तक मन को उद्वेलित किया। उच्च न्यायालय। इससे पहले निपटा जा सकता है. यह न केवल विवाद में नहीं है, बल्कि वास्तव में यह स्वीकार किया गया है कि वादी ने 31 दिसम्बर 1929 से 31 अगस्त 1959 तक लगातार सेवा प्रदान की। गणना के अनुसार, वादी ने 29 वर्ष और 8 महीने तक सेवा प्रदान की। नियम 6(ए) जो निर्धारित करता है ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए पात्रता मानदंड यह प्रदान करता है कि प्रत्येक स्थायी असंविदाकृत है। कंपनी का कर्मचारी चाहे मासिक, साप्ताहिक या दैनिक आधार पर वेतन पाता हो, सेवानिवृत्त होने के लिए पात्र होगा ग्रेच्युटी जो लगातार प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए आधे महीने के वेतन या मजदूरी के

बराबर होगी। सेवा अधिकतम 20 महीने के वेतन या वेतन के अधीन है, बशर्ते कि कोई कर्मचारी हो कंपनी में सेवा करने से पहले नियम 11(2)(ii) और (iii) के तहत उसकी मृत्यु हो जाती है, सेवानिवृत्त हो जाता है या उसे सेवामुक्त कर दिया जाता है। लगातार 15 वर्षों तक उसे उल्लिखित दर पर ग्रेच्युटी का भुगतान किया जाएगा। अभिव्यक्ति 'सेवानिवृत्त' को नियम 1 (जी) में परिभाषित किया गया है जिसका अर्थ है 'कारण द्वारा सेवा की समाप्ति' कदाचार के कारण बर्खास्तगी द्वारा निष्कासन के अलावा किसी अन्य कारण से। यह स्वीकार किया गया कि वादी था कंपनी के एक स्थायी गैर-अनुबंधित कर्मचारी को मासिक आधार पर भुगतान किया गया और उसने भुगतान किया। 29 वर्ष से अधिक की सेवा के बाद उनके त्यागपत्र देने के कारण उनकी सेवा समाप्त हो गई बिना शर्त स्वीकार किया गया। यह सुझाव नहीं दिया गया है कि उन्हें छुट्टी देकर हटा दिया गया है कदाचार। इसलिए, निस्संदेह, वादी पत्र के कारण सेवा से सेवानिवृत्त हो गया परिशिष्ट 'बी' दिनांक 26 अगस्त 1959, वादी द्वारा दिनांकित पत्र के अनुसार दिया गया त्यागपत्र 27 जुलाई, 1959 को स्वीकार कर लिया गया और उन्हें 1 सितम्बर, 1959 से सेवा से मुक्त कर दिया गया। इस प्रकार सेवा की समाप्ति वादी द्वारा इस्तीफा स्वीकार किये जाने के कारण हुई। प्रतिवादी. वादी, अभिव्यक्ति के अर्थ के अंतर्गत, इस प्रकार सेवा से सेवानिवृत्त हो गया है प्रतिवादी का कहना है कि वह नियम 6 के अनुसार ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए योग्य है।

हमारी राय में, नियम 7 की शायद ही कोई प्रासंगिकता है क्योंकि

यह कंपनी को ग्रेच्युटी का भुगतान करने में सक्षम बनाता है किशतें।

यह नियम 10 है जो इस उद्देश्य के लिए महत्वपूर्ण है। इसके अंतर्गत सेवानिवृत्त होने वाली ग्रेच्युटी का भुगतान प्रदान किया जाता है ग्रेच्युटी नियम, नियम 22 के प्रावधानों के तहत भुगतान की जाने वाली विशेष ग्रेच्युटी के अलावा यहां ऐसा मामला नहीं है, चाहे कोई भी हो, यह कंपनी के पूर्ण विवेक पर निर्भर होगा कर्मचारी ने इसके बाद बताई गई सभी या किसी भी शर्त का पालन किया है या नहीं किया है, और कोई भी कर्मचारी नहीं चाहे जो भी हो, अन्यथा पात्र को इसके तहत किसी भी भुगतान के अधिकार के रूप में हकदार माना जाएगा नियम। वादी को ग्रेच्युटी देने से इनकार करने के लिए प्रतिवादी द्वारा अपनाया गया रुख यह है कि ग्रेच्युटी देय है नियमों के तहत नियोक्ता की उदारता का मामला है जिसे पूर्ण विवेक पर वितरित किया जाना है। कंपनी और संबंधित कर्मचारियों द्वारा पूरा किए जाने पर भी अधिकार के रूप में दावा नहीं किया जा सकता है पात्रता मानदंड. यह इस नियम की व्याख्या है जो इसके परिणाम को नियंत्रित करेगी।

यह उल्लेख किया जा सकता है कि उच्च न्यायालय ने अंततः प्रतिवादी के विवा द को बरकरार रखा विशेष रूप से माना गया है कि ग्रेच्युटी वादी की सेवा की एक निहित शर्त थी प्रासंगिक नियमों के साथ. हाई कोर्ट सबसे पहले वर्क्स स्टैंडिंग का हवाला देकर इस नतीजे पर पहुंचा कंपनी

द्वारा बनाए गए आदेश जो वादी की सेवा की शर्तों को नियंत्रित करते हैं। अन्य में उच्च न्यायालय के अनुसार, वादी की सेवा शर्तें किसके द्वारा शासित होती थीं स्थायी आदेश कार्य करता है. इसलिए वर्क्स स्टैंडिंग के चरित्र को निर्धारित करना आवश्यक है आदेश Exh. सी कंपनी द्वारा तैयार किया गया। इस पहलू को हाई कोर्ट ने नजरअंदाज कर दिया परिणाम यह हुआ कि उच्च न्यायालय को ग्रेच्युटी के दावे को लागू करना मुश्किल हो गया अदालत की डिक्री द्वारा प्रतिवादी. तो फिर वर्क्स स्टैंडिंग आर्डर्स का चरित्र क्या है? कंपनी द्वारा तैयार किया गया? क्या वे केवल अप्रवर्तनीय नियम हैं या वे चरित्र में वैधानिक हैं या वैधानिक स्वाद है? यदि उनका चरित्र वैधानिक है और वे अनुबंध का हिस्सा बनते हैं। प्रत्येक कर्मचारी की सेवा उसी के द्वारा शासित होती है, तो प्रश्न यह होगा कि क्या इसका उल्लंघन हो सकता है मरम्मत की जाएगी या सिविल मुकदमे द्वारा लागू की जाएगी?

संसद ने औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 ('1946 अधिनियम') अधिनियमित किया छोटा। अधिनियम के लंबे शीर्षक में यह प्रावधान है कि यह औद्योगिक क्षेत्र में नियोक्ताओं की आवश्यकता वाला अधिनियम था प्रतिष्ठानों को औपचारिक रूप से उनके अधीन रोजगार की शर्तों को परिभाषित करना होगा। अधिनियम की प्रस्तावना में प्रावधान है कि औद्योगिक क्षेत्र में नियोक्ताओं की आवश्यकता समीचीन है प्रतिष्ठानों को उनके अधीन रोजगार की शर्तों को पर्याप्त सटीकता के साथ परिभाषित करना

होगा अपने द्वारा नियोजित श्रमिकों को उक्त शर्तों से अवगत कराएं। धारा 3 के द्वारा, पर एक कर्तव्य डाला गया था अधिनियम द्वारा शासित नियोक्ता द्वारा प्रस्तावित स्थायी आदेशों का मसौदा प्रमाणन अधिकारी को प्रस्तुत करना होगा उसे अपने औद्योगिक प्रतिष्ठान में गोद लेने के लिए। में निर्धारित प्रक्रिया से गुजरने के बाद अधिनियम के अनुसार, प्रमाणन अधिकारी को स्थायी आदेशों के मसौदे को प्रमाणित करना होता है। धारा 8 की आवश्यकता है प्रमाणन अधिकारी को अधिनियम के तहत अंतिम रूप से प्रमाणित स्थायी आदेशों की एक प्रति एक रजिस्टर में रखनी होगी इस प्रयोजन हेतु बनाए रखा जाए। उप-सेक. धारा 13 का 2 नियोक्ता पर जुर्माना लगाता है जो कोई भी ऐसा करता है अधिनियम के तहत अंतिम रूप से प्रमाणित स्थायी आदेशों के उल्लंघन में कार्य करना। यह अधिनियम विधायी था। मीठी इच्छा से काम पर रखने और नौकरी से निकाल देने के अहस्तक्षेप नियम के प्रति प्रतिक्रिया। यह एक थोपने का प्रयास था दो पक्षों के बीच सेवा का वैधानिक अनुबंध समानता के आधार पर बातचीत करने के लिए असमान है। इस न्यायालय द्वारा वेस्टर्न इंडिया मेन्च कंपनी लिमिटेड बनाम वर्कमेन मामले में इसे स्पष्ट रूप से देखा गया था:

"बाजार अर्थव्यवस्था सिद्धांत के अच्छे दिनों में लोग ईमानदारी से इस बात पर विश्वास करते थे श्रम बाजार में मांग और आपूर्ति का आर्थिक कानून पारस्परिक रूप से तय होगा नियोक्ता और कामगार के बीच

लाभकारी सौदा। ऐसा सौदा उन्होंने लिया यह निश्चित रूप से, रोजगार के उचित नियम और शर्तें सुरक्षित करेगा कर्मकार. इस कानून को वे प्राकृतिक कानून के रूप में पूजते थे। मैं उनका अटूट विश्वास था इस कानून की सत्यता. लेकिन इस कानून के काम करने का अनुभव काफी लंबे समय से है उनके विश्वास पर विश्वास किया।"

अधिनियम के अंतर्निहित इरादे और अधिनियम के प्रावधानों को प्रभावी बनाने के लिए अधिनियमित किया गया अधिनियम की मंशा और योजना में संदेह की कोई गुंजाइश नहीं है कि स्थायी आदेश प्रमाणित हैं 1946 अधिनियम के तहत सेवा के वैधानिक नियमों और शर्तों का हिस्सा बन गया नियोक्ता और उसका कर्मचारी और वे पार्टियों के बीच संबंधों को नियंत्रित करते हैं। के कार्यकर्ता मेसर्स फायरस्टोन टायर एंड रबर कंपनी ऑफ इंडिया (पी) लिमिटेड बनाम प्रबंधन और अन्य। में काम करने वाले बकिंघम और कर्नाटक मिल्स मद्रास बनाम बकिंघम और कर्नाटक मिल्स और मैसर्स ग्लैक्सो लेबोरेटरीज (एल) लिमिटेड बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, मेरठ और अन्य।

उच्च न्यायालय ने यह निष्कर्ष दर्ज किया कि वादी की सेवा शर्तें किसके द्वारा शासित थीं। स्थायी आदेश कार्य करता है. इस खोज में कोई अपवाद नहीं लिया गया है। इस पर तुरंत ध्यान दिया जा सकता है कंपनी के कार्य स्थायी आदेश 1946 अधिनियम के तहत प्रमाणित स्थायी आदेश हैं

प्रमाणपत्र संख्या 45 दिनांक 18 मार्च 1950 द्वारा प्रमाणित। एस.ओ. 54 प्रदान करता है कि प्रत्येक असंविदा कंपनी का कर्मचारी 60 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर सेवा से सेवानिवृत्त हो जाएगा। यह एस.ओ. 54 है ग्रेच्युटी नियमों के नियम 5 में भौतिक रूप से शामिल किया गया। एसओ पर भरोसा 54 और साक्ष्य दर्ज किये गये मामले में, उच्च न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि ग्रेच्युटी का भुगतान एक निहित शर्त थी वादी की सेवा का. नियम 6(ए) में प्रावधान है कि 'नियमों में निर्धारित शर्तों के अधीन, कंपनी का प्रत्येक स्थायी गैर अनुबंधित कर्मचारी सेवानिवृत्त होने वाली ग्रेच्युटी के लिए पात्र होगा उल्लिखित तरीके से और सीमा तक सेवानिवृत्त ग्रेच्युटी के लिए तरीका और सीमा उसमें. सेवानिवृत्त पर ग्रेच्युटी देय हो जाती है, जिसका अर्थ है सेवा की समाप्ति कदाचार के कारण निष्कासन के अलावा किसी अन्य कारण से। के संयुक्त वाचन पर इसलिए। 54 और ग्रेच्युटी नियमों के नियम 5 के तहत उच्च न्यायालय ने सही निष्कर्ष निकाला कि भुगतान किया जाएगा ग्रेच्युटी सेवा की एक शर्त थी लेकिन किसी तरह उच्च न्यायालय ने यह कहकर इसे योग्य बना दिया सेवा की निहित शर्त. यह प्रमाणित स्थिति, निर्णयों की श्रृंखला द्वारा अच्छी तरह से तय किया गया है। आदेश सेवा के समय नियोजित सभी लोगों के साथ-साथ नियुक्त किए गए लोगों को भी बाध्य करते हैं उसके बाद.' आगरा इलेक्ट्रिसिटी सप्लाई कंपनी लिमिटेड बनाम श्री अलादीन एवं अन्य। ग्रेच्युटी नियमों के नियम 5 और 6 (ए) के साथ 54, यह स्पष्ट रूप से स्पष्ट हो जाता है कि

भुगतान ग्रेच्युटी सेवा की एक स्पष्ट या वैधानिक शर्त थी और इस सीमित सीमा तक की खोज हाई कोर्ट को संशोधित करना होगा।

यदि इस प्रकार ग्रेच्युटी का भुगतान शासन की एक वैधानिक या स्पष्ट शर्त के रूप में दिखाया जाता है वादी और कंपनी के बीच संबंध, कंपनी पर भुगतान करना अनिवार्य होगा वादी की सेवानिवृत्त पर उपदान. यदि कंपनी भुगतान करने या भुगतान करने से मना कर देती है या मना कर देती है वैधानिक दायित्व, क्या दावे को सिविल मुकदमे द्वारा लागू किया जा सकता है? उच्च न्यायालय की राय थी भले ही प्रावधान के मद्देनजर ग्रेच्युटी का भुगतान सेवा की एक शर्त थी नियम 10, इसे अधिकार के रूप में दावा नहीं किया जा सकता है या इसकी वसूली किसी नागरिक द्वारा लागू नहीं की जा सकती है सुविधाजनक होना। उच्च न्यायालय उस नियम 10 का पालन करने के लिए बाध्य था जो पूर्ण विवेकाधिकार प्रदान करता है कंपनी द्वारा अपनी मनमर्जी से ग्रेच्युटी का भुगतान करना अनुचित एवं असंगत है आधुनिक धारणाएं या स्थितियां जो नियोक्ता और उसके नियोक्ता के बीच संबंधों को नियंत्रित करने वाली होनी चाहिए यदि कोई औद्योगिक विवाद उठाया जा रहा है, तो औद्योगिक न्यायाधिकरण ग्रेच्युटी देने की स्थिति में हो सकता है मौजूदा नियमों के तहत भी यह एक मामला या अधिकार है, लेकिन हाई कोर्ट के मुताबिक इसे लागू नहीं किया जा सकता एक सिविल मुकदमे द्वारा. इस निष्कर्ष पर पहुंचने में उच्च न्यायालय ने प्रमाणित स्टैंडिंग के प्रभाव को नजरअंदाज कर दिया आदेश और सेवानिवृत्त

ग्रेच्युटी नियमों और एस.ओ. के बीच अंतर-संबंध। 54

इस स्तर पर सेवा की शर्तों के उल्लंघन के प्रभाव की जांच करना उचित होगा या तो इसका स्वरूप वैधानिक है या वैधानिक स्वाद है। जब 1946 अधिनियम के तहत एक दायित्व है नियोक्ता पर सेवा की शर्तों को विशेष रूप से और सटीक रूप से निर्धारित करने का दायित्व डाला गया है, धारा 13(2) यदि स्थायी आदेशों के उल्लंघन में कोई कार्य किया जाता है तो नियोक्ता पर जुर्माना लगाया जा सकता है अधिनियम के तहत प्रमाणित। ऐसा प्रतीत होता है कि सेवा की ऐसी शर्तें स्थायी में निर्धारित हैं आदेश प्रत्येक कर्मचारी की उसके नियोक्ता के साथ सेवा के अनुबंध में शामिल हो जाते हैं। का एक पहलू सामूहिक सौदेबाजी में पार्टियों के बीच हुए किसी भी समझौते को सामूहिक सौदेबाजी माना जाएगा समझौते द्वारा शासित प्रत्येक कर्मचारी की सेवा के अनुबंध में शामिल किया गया। उसी प्रकार प्रमाणित स्थायी आदेश जो वैधानिक रूप से सेवा की शर्तें निर्धारित करते हैं, माने जाएंगे प्रत्येक कर्मचारी के अपने नियोक्ता के साथ रोजगार अनुबंध में शामिल। जहां तक रोजगार के व्यक्तिगत अनुबंध में सामूहिक सौदेबाजी के परिणामों को शामिल करना है चिंतित, अदालतों ने वास्तव में कमोबेश व्यवस्थित अनुवाद की धारणा बना ली है व्यक्तिगत अनुबंधों में सामूहिक सौदेबाजी के परिणाम जहां ये परिणाम व्यवहार में हैं जिन शर्तों पर रोजगार होता है उन्हें नियंत्रित करने में सक्रिय और प्रभावी: (श्रम कानून पाठ और सामग्री पॉल डेविस और मार्क फ्रीडलैंड द्वारा

पी। 233) ओ काह्न फ्रायंड सामूहिकता का वर्णन करता है सौदेबाजी को क्रि स्टलीकृत प्रथा के रूप में उसी आधार पर रोजगार के अनुबंधों में आयात किया जाना है व्यापार प्रथा (ग्रेट ब्रिटेन में औद्योगिक संबंधों की प्रणाली पृष्ठ 58-59)। यह तो और भी अधिक होगा कर्मचारी और उसके बीच सेवा की शर्तों को नियंत्रित करने वाले प्रमाणित स्थायी आदेशों के अनुरूप नियोक्ता। यदि नियोक्ता रोजगार के अनुबंध का उल्लंघन करता है, तो सिविल मुकदमे में मांगी गई राहत के आधार पर उसे मजबूर किया जा सकता है या उसका समाधान किया जा सकता है। यदि व्यक्तिगत सेवा के लिए अनुबंध है सिविल कोर्ट के डिक्री द्वारा विशेष रूप से लागू करने की मांग की गई है, अदालत को इसे ध्यान में रखना होगा धारा के प्रावधान विशिष्ट राहत अधिनियम, 1963 का 14 जो व्यक्तिगत सेवा के लिए अनुबंध प्रदान करता है विशेष रूप से लागू नहीं किया जा सकता. हमें इस नियम के अपवादों से कोई सरोकार नहीं है जैसे कि बहाली की राहत देने के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण की शक्ति। हम अधिकार क्षेत्र को लेकर चिंतित हैं सिविल कोर्ट का. अन्य बातों के अलावा सिविल न्यायालय का क्षेत्राधिकार राहत की प्रकृति से निर्धारित होता है दावा किया। अब यदि दावा की गई राहत सेवा की वैधानिक शर्तों को लागू करके एक धन डिक्री है, तो सिविल न्यायालय के पास निश्चित रूप से राहत देने का अधिकार क्षेत्र होगा। वादी ने यह आरोप लगाते हुए मुकदमा दायर किया निर्धारित अवधि के लिए सेवा पूरी करने पर ग्रेच्युटी के भुगतान का हकदार था। उन्होंने यह आरोप

लगाया और उच्च न्यायालय ने इसे सेवा शर्त के रूप में स्वीकार कर लिया। इसका उल्लंघन नागरिक विवाद को जन्म देगा और सिविल मुकदमा ही एकमात्र उपाय होगा। औद्योगिक विवादों द्वारा शासित कर्मकार के मामले में अधिनियम, 1947, धारा. 33(सी)(2) मौद्रिक लाभ की वसूली के लिए एक अतिरिक्त मंच प्रदान कर सकता है। यह नहीं है सुझाव दिया गया कि वादी औद्योगिक विवाद अधिनियम द्वारा शासित एक कर्मकार था। उच्च न्यायालय इसलिए, यह मानने में गलती हुई कि समाधान केवल औद्योगिक विवाद के माध्यम से था, न कि औद्योगिक विवाद के माध्यम से एक सिविल मुकदमे द्वारा। इस निष्कर्ष पर पहुंचकर उच्च न्यायालय ने सभी के लिए न्याय का दरवाजा बंद कर दिया कर्मचारी हालांकि ग्रेच्युटी का हकदार है लेकिन इसके अर्थ के तहत वह कर्मकार नहीं होगा औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 इसे पुनर्प्राप्त करने के लिए है, सिवाय इसके कक जहां अभियोजन सफलतापूर्वक चलाया जा सकता है धारा के तहत अपराध के लिए लॉन्च किया गया। 13(2) नियोक्ता के विरुद्ध

वादी द्वारा मुकदमा कायम रखने के रास्ते में उच्च न्यायालय को एक और कठिनाई का अनुभव हुआ। ग्रेच्युटी की राशि की वसूली नियम 10 के तहत ग्रेच्युटी पूर्ण रूप से देय थी यह कंपनी का विवेक है और इस पर अधिकार के रूप में दावा नहीं किया जा सकता। निस्संदेह, नियम 10 प्रदान करता है कंपनी पर ग्रेच्युटी का भुगतान करने का विवेकाधिकार है, भले ही वह शर्तों को पूरा करके अर्जित किया गया हो जिसके अधीन

ग्रेच्युटी देय हो जाती है। नियम 10 में प्रावधान है कि जेल में सेवानिवृत्त होने वालों को ग्रेच्युटी दी जाएगी नियमों के तहत कंपनी के पूर्ण विवेक पर निर्भर होगा चाहे कोई भी हो कर्मचारी ने नियमों में निर्धारित सभी या किसी भी शर्त का पालन किया है या नहीं किया है और कोई भी कर्मचारी नहीं चाहे जो भी हो, अन्यथा पात्र को इसके तहत किसी भी भुगतान के अधिकार के रूप में हकदार माना जाएगा नियम।' इस तरह का पूर्ण विवेकाधिकार सेवानिवृत्त लाभ के रूप में ग्रेच्युटी के चरित्र के लिए पूरी तरह से विनाशकारी है। यह संतोषजनक ढंग से स्थापित है और उच्च न्यायालय ने फैसला सुनाया है कि ग्रेच्युटी का भुगतान एक था यद्यपि सेवा की शर्त निहित सेवा की शर्त है जिसका भाग जांच के दायरे में नहीं आता है। 1946 अधिनियम 1956 में 1956 के संशोधन अधिनियम 36 द्वारा विशेष रूप से संशोधन किया गया था जिसके द्वारा शक्ति प्रदान की गई थी प्रमाणन अधिकारी या अपीलीय प्राधिकारी को निष्पक्षता या तर्कसंगतता पर निर्णय देना होगा किसी भी स्थायी आदेश के प्रावधान. यह स्पष्ट नहीं है कि नियम 10 जो प्रतीत होता है अहस्तक्षेप के सुनहरे दिनों में तैयार किए गए को उसी में लाने के लिए पुनर्निर्मित, संशोधित या संशोधित किया गया है सामाजिक न्याय की आधुनिक धारणाओं और संविधान के भाग IV के अनुरूप। मान लीजिए कि यह है नहीं किया गया तो न्यायालय को संबंधित नियमों की व्याख्या और प्रवर्तन करते समय इसे ध्यान में रखना होगा ग्रेच्युटी की अवधारणा. ग्रेच्युटी का मूल सिद्धांत यह है कि यह एक

सेवानिवृत्त लाभ है वृद्धावस्था के प्रावधान के रूप में लंबी सेवा के लिए। सामाजिक सुरक्षा और सामाजिक न्याय की माँगों ने इसे बनाया ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए प्रावधान करना आवश्यक है। ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 के अधिनियमन पर ए ग्रेच्युटी का भुगतान करने के लिए नियोक्ता पर वैधानिक दायित्व डाला गया था। अंशदायी भविष्य निधि के साथ पेंशन और ग्रेच्युटी अच्छी तरह से मान्यता प्राप्त सेवानिवृत्त लाभ हैं।

ये सेवानिवृत्त लाभ अब कर्मचारी भविष्य निधि जैसे विभिन्न कानूनों द्वारा शासित होते हैं और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952, ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972। ये कानून थे काम की निष्पक्ष और मानवीय स्थितियों की विकासशील धारणाओं के लिए विधायी प्रतिक्रियाएं संविधान के भाग IV का वादा. कला। 37 में प्रावधान है कि प्रावधान शामिल हैं भाग-IV- राज्य के नीति निदेशक सिद्धांत, किसी न्यायालय द्वारा लागू नहीं किये जायेंगे, बल्कि सिद्धांत लागू किये जायेंगे फिर भी इसमें दिए गए प्रावधान देश के शासन में मौलिक हैं और रहेंगे।

कानून बनाने में इन सिद्धांतों को लागू करना राज्य का कर्तव्य है।" अनुच्छेद 41 में प्रावधान है कि 'राज्य ऐसा करेगा अपनी आर्थिक क्षमता एवं विकास की सीमा के भीतर सुरक्षा हेतु प्रभावी प्रावधान करें काम करने, शिक्षा पाने और बेरोजगारी, बुढ़ापे, बीमारी के मामलों में सार्वजनिक सहायता का अधिकार और अशक्तता और अवांछनीय अभाव के अन्य मामलों में।' कला। 43 राज्य को सुरक्षित करने के लिए बाध्य करता है सभी श्रमिकों के लिए उपयुक्त कानून, जीवनयापन योग्य वेतन, सभ्य मानक सुनिश्चित करने वाली

काम की स्थितियां जीवन और अवकाश का पूरा आनंद.....' राज्य ने ये कानून बनाकर अपने दायित्व का निर्वहन किया। लेकिन राज्य द्वारा प्रासंगिक कानून लागू करने से बहुत पहले, ट्रेड यूनियन या तो सामूहिक सौदेबाजी द्वारा या वैधानिक न्यायनिर्णयन द्वारा कुछ लाभ प्राप्त किए गए, ग्रेच्युटी उनमें से एक है। पेंशन और ग्रेच्युटी दोनों सेवानिवृत्ति लाभ हैं जो यह सुनिश्चित करते हैं कि जिस कर्मचारी ने अपने जीवन का उपयोगी समय बिताया है सेवा प्रदान करना और जिसे कभी जीवनयापन लायक वेतन नहीं मिला, जिससे वह बरसात के लिए बचत कर पाता बुढ़ापे में उसे दरिद्रता और दरिद्रता का शिकार नहीं होना चाहिए। लंबी सेवा के बदले में उन्होंने पेंशन, ग्रेच्युटी या प्रोविडेंट के रूप में कुछ हद तक सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित की जानी चाहिए औद्योगिक प्रतिष्ठान में जो भी सेवानिवृत्ति लाभ चालू हो, उसे निधि दें। इसे भूलना नहीं चाहिए कि यह कोई अनावश्यक भुगतान नहीं है, इसे लंबी और निरंतर सेवा से अर्जित करना होगा। क्या इस तरह की व्याख्या करके ऐसे सामाजिक सुरक्षा उपायों की प्रभावकारिता और प्रवर्तन को नकारा जा सकता है।

प्रासंगिक नियम यह है कि नियोक्ता के पूर्ण विवेक पर कामगार को इससे इनकार किया जा सकता है। इस तथ्य के बावजूद कि उसने लंबी निरंतर सेवा से यह अर्जित किया है? यदि नियम 10 जैसा कि उच्च न्यायालय द्वारा किया गया है, ऐसी व्याख्या की गई है, लेकिन यह अरुचिकर तो होगी ही नतीजा। इसलिए सेवानिवृत्ति के प्रश्न से संबंधित इतिहास से कुछ लेना देना आवश्यक है। पेंशन जैसे लाभ जिनके लिए ग्रेच्युटी बराबर है।

बुरहानपुर तासी मिल्स लिमिटेड बनाम बुरहानपुर तासी मामले में मिल्स मजदूर संघ जिसमें इस न्यायालय ने पाया कि "ग्रेच्युटी की एक योजना और एक योजना पेंशन में बहुत समानता है। ग्रेच्युटी एकमुश्त भुगतान है जबकि पेंशन एक अवधि का भुगतान है बताई गई राशि का।" निस्संदेह दोनों को लंबी और निरंतर सेवा से अर्जित करना होगा।

सदियों से अदालतें इस दृष्टिकोण के पक्ष में रही हैं कि पेंशन या तो इनाम है या निःशुल्क है। प्रदान की गई स्थानीय सेवा के लिए भुगतान नियोक्ता की इच्छा या कृपा पर निर्भर नहीं है यह एक अधिकार के रूप में दावा करने योग्य है और इसलिए, पेंशन का कोई भी अधिकार अदालत के माध्यम से लागू नहीं किया जा सकता है। यह दृष्टिकोण रखा गया क्षेत्र और पेंशन की वसूली के लिए मुकदमा चलने योग्य नहीं माना गया। सामाजिक की आधुनिक धारणाओं के साथ न्याय और सामाजिक सुरक्षा, पेंशन की अवधारणा में आमूल चूल परिवर्तन आया और अब यह अच्छी तरह से स्थापित हो चुकी है कि पेंशन एक अधिकार है और इसका भुगतान न तो नियोक्ता के विवेक पर निर्भर करता है और न ही क्या इसे नियोक्ता की इच्छा या पसंद के आधार पर अस्वीकार किया जा सकता है। देवकीनंदन प्रसाद बनाम बिहार राज्य और अन्य, पंजाब राज्य एवं अन्य बनाम इकबाल सिंह और डी.एस. नकारा और अन्य बनाम भारत संघ। यदि पेंशन हम देखते हैं कि सामाजिक सुरक्षा के उपाय के रूप में सेवानिवृत्ति लाभ को सिविल मुकदमें के माध्यम से पुनप्राप्त किया जा सकता है ग्रेच्युटी को अलग स्तर पर मानने का कोई औचित्य नहीं

है। पेंशन और ग्रेच्युटी के मामले में सेवानिवृत्ति लाभ और उसकी वसूली के लिए समान स्तर पर रखा जाना चाहिए

तो फिर सवाल यह है कि क्या अदालत नियम 10 की अनदेखी कर सकती है? यदि ग्रेच्युटी एक सेवानिवृत्ति लाभ है और इसे अर्जित किया जा सकता है उन शर्तों को पूरा करने का अधिकार के रूप में जिनके अधीन इसे अर्जित किया गया है, कोई भी नियम प्रदान करता है तर्क, न्याय या निष्पक्षता पर परीक्षण योग्य न होने वाले पूर्ण विवेक को पूरी तरह से मनमाना माना जाना चाहिए और अनुचित और त्याग दिया गया। यदि ग्रेच्युटी भुगतान के नियम शामिल हो गये स्थाई आदेश और इस प्रकार सेवा की वैधानिक स्थिति का दर्जा हासिल करना एक मनमाना कदम है नियोक्ता की सनक, फैंसी या मधुर इच्छा के संदर्भ में इनकार को मनमाने ढंग से खारिज कर दिया जाना चाहिए। सेक. 4 का 1946 का अधिनियम जो प्रमाणन अधिकारी या अपीलीय प्राधिकारी को निर्णय लेने की शक्ति प्रदान करता है। प्रावधानों की निष्पक्षता या तर्कसंगतता इस न्यायालय को नियम 10 के उस हिस्से को अस्वीकार करने में सक्षम बनाएगी नियोक्ता को ग्रेच्युटी का भुगतान करने या न करने का पूर्ण विवेक प्रदान करना, भले ही यह अर्जित किया गया हो पूरी तरह से अनुचित और अनुचित। इसे अप्रभावी और अप्रवर्तनीय माना जाना चाहिए। यह है अच्छी तरह से स्थापित है कि यदि प्रमाणन अधिकारी और अपीलीय प्राधिकारी 1946 अधिनियम के तहत हैं स्थायी आदेशों को प्रमाणित करने में निष्पक्षता या तर्कसंगतता पर निर्णय लेने की

शक्ति होती है किसी भी स्थायी आदेश के प्रावधान, यह न्यायालय कला के तहत अपील में। 136 के पास ऐसा करने की शक्ति होगी वही बात जब विशेष रूप से अनुचित और अनुचित भाग को लागू करने के लिए कहा जाता है स्थाई आदेश। इसलिए यह नियम 10 के उस भाग का अनुसरण करता है जो पूर्ण विवेकाधिकार प्रदान करता है नियोक्ता को ग्रेच्युटी का भुगतान करना, भले ही वह अर्जित किया गया हो, अपने पूर्ण विवेक पर अप्रभावी है और अप्रवर्तनीय यह दृष्टिकोण कोई मिसाल कायम नहीं करता है, लेकिन यदि आवश्यकता हो तो निर्णय लेने की वेस्टर्न इंडिया मैच कंपनी लिमिटेड मामले में यह न्यायालय स्पष्ट रूप से इस आशय का नियम देता है। उस स्थिति में, कंपनी एक विशेष समझौते पर निर्भर थी जो कुछ हद तक प्रावधानों का उल्लंघन था प्रमाणित स्थायी आदेश न्यायालय ने कहा कि इस तरह के विशेष समझौते को बरकरार रखने का मतलब होगा की शर्तों के निपटारे में तीन पक्षों की भागीदारी के सिद्धांत को बढ़ावा देना रोजगार, जैसा कि प्रमाणित स्थायी आदेशों द्वारा दर्शाया गया है और इसलिए, का असंगत हिस्सा है विशेष समझौता अप्रभावी और अप्रवर्तनीय है। भुगतान न करने का पूर्ण विवेकाधिकार का दावा ग्रेच्युटी अर्जित होने पर भी यह अहस्तक्षेप के दिनों का हैंगओवर है और पूरी तरह से असंगत है निष्पक्ष औद्योगिक संबंधों की आधुनिक धारणाओं को अप्रभावी मानकर खारिज कर दिया जाना चाहिए इसलिए अप्रवर्तनीय

थोड़े अलग नजरिये से देखे तो हमारा संविधान कानून के शासन द्वारा

शासित समाज की परिकल्पना करता है। दिशानिर्देशों द्वारा पूर्ण विवेक अनियंत्रित है जो कानून के समक्ष समानता से इनकार करने की अनुमति दे सकता है कानून के शासन की विरोधी थीसिस। न्यायिक रूप से समीक्षा योग्य न होने वाला पूर्ण विवेक हानिकारक को अंतर्निहित करता है मनमानी करने की प्रवृत्ति और इसलिए यह कला का उल्लंघन है। 14. कानून के समक्ष समानता और पूर्णता कानून का लाभ देने या न देने का विवेक एक दूसरे के बिल्कुल विपरीत है और ऐसा नहीं हो सकता सहअस्तित्व, इसलिए, ग्रेच्युटी नियमों के नियम 10 द्वारा पूर्ण विवेक का अधिकार भी दिया गया है। नियमों का लाभ देने या अस्वीकार करने को बरकरार नहीं रखा जा सकता है और इसे अप्रवर्तनीय के रूप में खारिज कर दिया जाना चाहिए।

उच्च न्यायालय ने ट्रायल कोर्ट के फैसले को केवल इस आधार पर उलट दिया कि नियम 10 एक प्रदान करता है प्रतिवादी-कंपनी पर अपनी इच्छानुसार ग्रेच्युटी का भुगतान करने या न करने का पूर्ण विवेकाधिकार। एक बार नियम 10 रास्ते से बाहर है, हाईकोर्ट का फैसला सुरक्षित रखना होगा, तदनुसार, यह अपील सफल होती है और अनुमति देनी होगी।

ट्रायल कोर्ट ने वादी के मुकदमे को लागत और 6 प्रतिशत प्रतिवर्ष की दर से ब्याज सहित तय किया। पर ब्याज रुपये के अवमूल्यन के साथ आजकल 6 प्रतिशत प्रतिवर्ष की दर बिल्कुल अप्रासंगिक हो गई है। आगे हमारे राय में, कंपनी ने पूरी तरह से अनुचित रूख अपनाते हुए अपने दायित्व को पूरा करने से इनकार कर दिया वादी को या एक चौथाई सदी की अवधि के लिए उस चीज से वंचित कर दिया गया जिसका

वादी वैध रूप से हकदार था संदेह की थोड़ी सी भी छाया के बिना। अतः क्षतिपूर्ति हेतु अपील स्वीकार करते हुए वादी को हुई हानि, जो अपने डिक्री के फल का आनंद लेने से पहले मर गया, हम निर्देश देते हैं कि ब्याज 15 प्रतिशत प्रतिवर्ष और पूरी लागत पर भुगतान किया जायेगा।

तदनुसार, इस अपील की अनुमति दी जाती है और उच्च न्यायालय के फैसले और डिक्री को रद्द कर दिया जाता है। ट्रायल कोर्ट की डिक्री को इस संशोधन के साथ बहाल किया जाता है कि ब्याज का भुगतान किया जायेगा। मूल राशि रुपये 14,400 1.7.1959 से भुगतान तक 15 प्रतिशत पर और पूरी लागत का वादी को भुगतान किया जायेगा। इस न्यायालय में वादी की लागत रुपये निर्धारित की गई है। 5000 रुपये भुगतान होगा। आज से दो महीने की अवधि के भीतर बनाया गया।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी सुश्री कनिष्का राठौड़ (आर.जे.एस.), जेएम 02, भीलवाड़ा द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।