भारतीय जीवन बीमा निगम एवं अन्य

बनाम

सेवानिवृत्त एल.आई.सी. ऑफिसर्स एसोसिएशन और अन्य

(सिविल अपील संख्या 1289, 2007)

फ़रवरी 12, 2008

(एस. बी. सिन्हा और हरजीत सिंह बेदी, जे.जे.)

भारतीय जीवन बीमा निगम (कर्मचारी) विनियम,1960:

विनियम 51(1) और *77* - वेतनमान में संशोधन - भारतीय जीवन बीमा निगम के प्रथम श्रेणी अधिकारी (सेवा के नियमों और शर्तों में संशोधन) निर्देश, 1996 जारी करने वाले निगम के अध्यक्ष, वेतन में संशोधन के लिए कट-ऑफ तारीख 1.4.1993 तय करते हैं। और संशोधित वेतन के संदर्भ में ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए 1.8.1994 - माना गया: एक कर्मचारी ग्रेच्युटी का हकदार है - यह कोई इनाम नहीं है - यदि कोई कर्मचारी सेवानिवृत्ति की तारीख पर संशोधित वेतन का हकदार हो जाता है, तो उसका संशोधित वेतन ग्रेच्युटी की गणना के उद्देश्य से स्थायी वेतन माना जाना चाहिए

प्रशासनिक विधि :

अधीनस्थ विधान - उप-प्रतिनिधि की शक्तियां - एलआईसी के

अध्यक्ष विनियम 51 के तहत शक्तियों का प्रयोग करते हुए निर्देश जारी करते हुए संशोधित वेतन के संदर्भ में वेतन के संशोधन और ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए अलग-अलग कट-ऑफ तिथियां तय करते हैं: एक प्रतिनिधि इसके उल्लंघन में कार्य नहीं कर सकता है। एक उप-प्रतिनिधि किसी भी शक्ति का प्रयोग नहीं कर सकता है जो वैधानिक प्रावधान के कारण उसे प्रदान नहीं की जानी है - ग्रेच्युटी विनियमन 51 के तहत सम्मिलित नहीं है - भविष्य निधि और ग्रेच्युटी आमतौर पर शर्तों के अधीन संसद द्वारा अधिनियमित अधिनियमों द्वारा शासित होते हैं इसमें निहित है - विनियम 77 यह बताता है कि ग्रेच्युटी की राशि की गणना कैसे की जानी है - विनियम 51 माप के एक नियम का प्रावधान करता है

-भारतीय जीवन बीमा निगम (कर्मचारी) विनियम, 1960-विनियम 51 और 77-भारतीय जीवन बीमा निगम प्रथम श्रेणी के अधिकारी (सेवा के नियमों और शर्तों का संशोधन) निर्देश, 1996 ।

शब्द और वाक्यांशः

अभिव्यक्ति "और भारतीय जीवन बीमा निगम (कर्मचारी) विनियम, 1960 के विनियम 51(2) में घटित होने वाले या उससे जुड़े प्रासंगिक अन्य मामले" - का अर्थ।

अपीलकर्ता-जीवन बीमा निगम के अध्यक्ष ने, भारतीय जीवन बीमा निगम (कर्मचारी) विनियम 1960 के विनियमन 51 के तहत शक्तियों का

प्रयोग करते हुए, निगम के कर्मचारियों के वेतन में संशोधन के अनुसार, भारतीय जीवन बीमा निगम वर्ग | अधिकारी (सेवा के नियमों और शर्तों में संशोधन) निर्देश, 1996, वेतन के साथ-साथ विभिन्न भत्ते देने के लिए कट-ऑफ तारीखें तय करना। वेतन संशोधन की अंतिम तिथि 1.4.1993 निर्धारित की गई थी। हालाँकि, ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए कट-ऑफ तारीख 1.8.1994 तय की गई थी, जिसे कुछ उच्च न्यायालयों में चुनौती दी गई थी। गुजरात उच्च न्यायालय और कर्नाटक उच्च न्यायालय ने 1996 के निर्देशों की वैधता को बरकरार रखा जबकि केरल उच्च न्यायालय ने अपील के तहत फैसले में एक अलग दृष्टिकोण अपनाया।

जीवन बीमा निगम द्वारा दायर इस अपील में, प्रत्यर्थी-कर्मचारियों के लिए यह तर्क दिया गया था कि विनियम 51 के तहत निर्देश जारी करने की अपीलकर्ता-निगम के अध्यक्ष की शक्ति विनियमों के अध्याय IV तक सीमित है, 1996 के निर्देशों में कोई प्रावधान लागू नहीं है, जो विनियम 77 के अंतर्गत आता है।

न्यायालय के समक्ष विचार के लिए प्रश्न यह था: क्या भारतीय जीवन बीमा निगम विनियम, 1960 के विनियम 51 में होने वाली अभिव्यक्ति "वह तारीख जिससे पुनरीक्षण लागू होगा, और उससे जुड़े या उसके प्रासंगिक अन्य मामले" भी शामिल होंगे जो ग्रेच्युटी के भुगतान से संबंधित मामला जो अन्यथा उसके विनियम 77 के अंतर्गत आता है?

न्यायालय द्वारा अपील खारिज करते हुए अभिनिर्धारित किया गया :-

1.1 एक वैधानिक प्राधिकारी अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करते समय मुख्य मुद्दे के निर्धारण के लिए संबधित शक्ति का प्रयोग करने का हकदार होगा, लेकिन ऐसे मामलों में, यह नहीं कहा जा सकता है कि उसके पास ऐसी शक्ति है जो प्रमुख प्रावधानों के दायरे और उद्देश्य से परे है। कोई प्रतिनिधि किसी क़ानून का उल्लंघन करके कार्य नहीं कर सकता। एक उप-प्रतिनिधि किसी भी शक्ति का प्रयोग नहीं कर सकता है जो वैधानिक प्रावधानों के कारण उसे प्रदान नहीं की जानी है। इसे न केवल विनियमों और अधिनियम के प्रावधानों के अनुरूप होना चाहिए बल्कि अन्य संसदीय अधिनियमों के भी अनुरूप होना चाहिए। भारतीय जीवन बीमा निगम (कर्मचारी) विनियम, 1960 अधीनस्थ कानून हैं। निगम का अध्यक्ष एक वैधानिक प्राधिकारी है। वैधानिक प्रावधान के माध्यम से कट-ऑफ तारीख तय करने की शक्ति उसे प्रदान की गई है। इसके लिए एक सख्त व्याख्या की आवश्यकता है। [पैरा 22, 28 और 14] [836-एच; 839-बी-डी; 835-ए-बी]

कुर्मांचल इंस्टीट्यूट ऑफ डिग्री एंड डिप्लोमा एंड अन्य। बनाम चांसलर, एम.जे.पी. रोहिलखंड विश्वविद्यालय और अन्य। [2007] 6 एससीसी 35; केरल संस्था चेथु थोझिलाली संघ बनाम केरल राज्य और अन्य। [2006] 4 एससीसी 327; बॉम्बे डाइंग एंड एमएफजी. कंपनी

लिमिटेड बनाम बॉम्बे एनवायरमेंटल एक्शन ग्रुप और अन्य। [2006] 3 एससीसी 434; केरल राज्य और अन्य। बनाम उन्नी और अन्य. [2007] 2 एससीसी 365; उड़ीसा राज्य और अन्य. बनाम मैसर्स चाकोभाई घेलाभाई एंड कंपनी [1961] 1 एससीआर 719; और मैसर्स श्रॉफ एंड कंपनी बनाम ग्रेटर बॉम्बे नगर निगम और अन्य। [1989] पूरक। 1 एससीसी 347 - पर निर्भर।

एच.ई.सी. स्वैच्छिक सेवानिवृत्त कर्मचारी कल्याण सोसायटी एवं अन्य। बनाम हेवी इंजीनियरिंग कॉर्पोरेशन लिमिटेड और अन्य। [2006] 3 एससीसी 708; ऊपर। राववेंद्र आचार्य और अन्य बनाम कर्नाटक राज्य और अन्य। [2006] 9 एससीसी 630; आंध्र प्रदेश राज्य और अन्य. बनाम ए.पी. पेंशनर्स एसोसिएशन और अन्य। [2005] 13 एससीसी 161; और तमिलनाडु राज्य बनाम शेषाचलम [2007] 11 स्केल 239-संदर्भित।

1.2 विनियम 51 का खंड (1) द्वितीय अनुसूची में निर्धारित तरीके से वेतन, महंगाई भत्ता और अन्य भत्ते प्रदान करता है। द्वितीय श्रेणी के कर्मचारियों का मूल वेतन और अन्य भत्ते उसकी अनुसूची III में निहित प्रावधानों के तहत विनियमित होते हैं। विनियम 51 का खंड (2) अध्यक्ष को निर्देश जारी करके वेतन तथा उससे जुड़े या उसके आनुषंगिक अन्य मामलों को विनियमित करने का अधिकार क्षेत्र प्रदान करता है। यह सच हो सकता है कि यूनियनों के साथ बातचीत करने पर कट-ऑफ तारीखें तय

की गई। हालाँकि, कट-ऑफ तिथि तय करने का अध्यक्ष का अधिकार क्षेत्र विनियम 51 के उप-विनियम (2) के संदर्भ में प्रश्न में है। निगम के कर्मचारियों पर लागू वेतन, महंगाई भत्ता और अन्य भत्तों का संशोधन सख्त अर्थ विनियमन 51 के खंड (2) द्वारा कवर किया नहीं गया है। [पैरा 14, 15, 19 और 20] [835-बी-डी; 836-ए-डी]

1.3 जबकि महंगाई भत्ता और कुछ अन्य भत्ते, उदाहरण के लिए 'मकान किराया भत्ता' और 'शहर प्रतिपूरक भत्ता' उक्त विनियमों से जुड़ी द्वितीय श्रेणी द्वारा परिकल्पित हैं, 'भविष्य निधि' और 'उपदान' जैसी अन्य राशियों का इससे कोई लेना-देना नहीं है। भविष्य निधि और उपदान आम तौर पर द्वारा अधिनियमित अधिनियमों द्वारा शासित होते हैं जो उसमें निहित शर्तों के अधीन होते हैं। विनियमों का विनियम *77* उन कर्मचारियों को निर्दिष्ट करता है जो ग्रेच्युटी के भुगतान के हकदार होंगे। विनियम *77* का खंड (2) उस तरीके का प्रावधान करता है जिसमें ग्रेच्युटी की राशि देय होगी। [पैरा 15-16] [835-ई-एच]

1.4 इस प्रकार न तो भविष्य निधि का भुगतान और न ही ग्रेच्युटी का भुगतान विनियमों के अध्याय IV में निहित प्रावधानों के अंतर्गत आता है। निर्धारण की विधि, लाभ संशोधन के लिए पात्रता और जिस तिथि से संशोधन लागू होंगे, वे केवल ऐसे क्षेत्र हैं जिनके भीतर अध्यक्ष क्षेत्राधिकार का प्रयोग कर सकता है। अन्य क्षेत्रों पर वेतनमान के संशोधन का प्रभाव

और जो अन्यथा किसी अन्य क़ानून या उक्त विनियमों के अन्य प्रावधानों द्वारा शासित होता है, उसके दायरे में नहीं आएगा। इसलिए, विनियम 51 के खंड (2) में प्रयुक्त शब्दावली "और उससे जुड़े अन्य मामले या घटना" को अभिव्यक्ति से पहले के तीन तत्वों में से किसी एक के साथ सीधा संबंध माना जाना चाहिए। इसका विनियमों के किसी अन्य प्रावधान के निर्माण से कोई लेना-देना नहीं है।"आकस्मिक" शब्दों की बहुत व्यापक व्याख्या नहीं की जा सकती। इसे मुख्य प्रावधान से स्वतंत्र रूप से नहीं पढ़ा जा सकता। यह किसी अन्य उद्देश्य की पूर्ति नहीं कर सकता जो विनियमों के विनियम 51 में शामिल नहीं है। ऐसे क्षेत्र पर अतिक्रमण करने की अनुमति नहीं दी जा सकती जो निगम के अध्यक्ष के अधिकार क्षेत्र में नहीं है। [पैरा 16, 20 और 21] [835-एच; 836-डी-ई; 836-एफ-जी]

2.1 वेतनमान और अन्य भत्तों का संशोधन तकनीकी प्रकृति का है। जब कोई लाभ कर्मचारियों के एक समूह को दिया जाता है तो ऐसे लाभ का प्रभाव, यदि अन्यथा उसके दायरे में आता है, कर्मचारियों के अन्य समूहों पर भी लागू माना जाना चाहिए। एक कर्मचारी ग्रेच्युटी का हकदार है. यह कोई इनाम नहीं है. यह सेवा के सफल कार्यकाल पर देय है। विनियम 77 में प्रावधान है कि ग्रेच्युटी की राशि की गणना कैसे की जाएगी। विनियम 51 माप के नियम का प्रावधान करता है। केवल इसलिए कि इसमें "स्थायी मूल वेतन" शब्द का प्रयोग किया गया है, इससे यह निष्कर्ष नहीं निकलेगा कि एक बार कर्मचारी सेवानिवृत्त हो जाने के बाद,

वह ग्रेच्युटी की राशि में किसी भी संशोधन का हकदार नहीं होगा। [पैरा 25] [837-एफ-एच]

2.2 निगम के अध्यक्ष ने स्वयं वेतनमान में संशोधन को पूर्वव्यापी प्रभाव दिया है, ऐसा पूर्वव्यापी प्रभाव इसलिए भी दिया गया है ताकि कर्मचारियों के एक वर्ग को लाभ हो सके। कर्मचारियों को, चाहे वे सेवानिवृत्त हुए हों या नहीं, 1 अगस्त, 1993 से बकाया वेतन का लाभ दिया गया था। इस तरह के लाभ के अनुदान के कारण सेवारत कर्मचारियों के साथ-साथ सेवानिवृत्त कर्मचारियों, दोनों वर्ग के कर्मचारियों को भी लाभ दिया गया। अधिकार के रूप में उसका हकदार बन गया। यदि इस कारण से, कोई कर्मचारी सेवानिवृत्ति की तारीख पर संशोधित वेतनमान के लाभ का हकदार हो जाता है, तो अन्य भत्तों, यदि कोई हो, के अलावा, सभी इरादों और उद्देश्यों के लिए इसे स्थायी मूल वेतन माना जाना चाहिए जिन्हें ग्रेच्युटी की राशि की गणना के उद्देश्य से ध्यान में रखा जाना आवश्यक है। [पैरा 26] [838-ए-सी]

इंडियन बैंक और ए. एन. आर. बनाम एन. वेंकटरमानी [2007] 10 स्केल 475-पर निर्भर।

2.3 यह नहीं कहा जा सकता है कि निगम के अध्यक्ष के पास विभिन्न उद्देश्यों के लिए कट-ऑफ तिथियां तय करने की भी शक्ति है, उसके पास ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए ऐसा करने का अधिकार क्षेत्र भी है,

जिसका संशोधित वेतनमान के साथ सीधा संबंध है। एक बार जब अध्यक्ष समझौते को प्रभावी बनाने के उद्देश्य से बकाया राशि के भुगतान के लिए एक कट-ऑफ तारीख तय कर देता है, तो वह उस मामले के संबंध में आगे के क्षेत्राधिकार का प्रयोग नहीं कर सकता है जो अध्याय IV द्वारा नियंत्रित नहीं है लेकिन है क्षेत्र को नियंत्रित करने वाले क़ानूनों और संसदीय अधिनियमों के अन्य प्रावधानों द्वारा नियंत्रित। [पैरा 28] [838-एच; 839-ए-बी]

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील की संख्या 1289/2007।

केरल उच्च न्यायालय, एर्नाकुलम के के डब्ल्यू.ए. संख्या 32/2004 में पारित अंतिम निर्णय और आदेश दिनांक 29.09.2005 से उत्तपन्न।

पी. एस. पटवालिया, एस. राजप्पा, एच. जयरामन, तानिया वालिया और देवीश त्रिपाठी अपीलार्थियों के लिए।

पी. एस. नरसिम्हा, श्रीधर पोटाराजू, डी. जूलियस डायमेई और मंदाकनी उत्तरदाताओं के लिए।

न्यायालय द्वारा निर्णय अभिनिर्धारित किया गया :-

एस.बी. सिन्हा, जे. 1. भारतीय जीवन बीमा निगम (निगम) के अध्यक्ष का भारतीय जीवन बीमा निगम वर्ग-1 अधिकारी (सेवा के नियमों और शर्तों में संशोधन) निर्देशो के विनियम 51 के संदर्भ में निर्देश जारी

करने का अधिकार क्षेत्र, इस अपील में 1996 का प्रश्न है जो 29 सितंबर, 1995 के एक निर्णय और आदेश से उत्पन्न हुआ है जो कि केरल उच्च न्यायालय की एक खंडपीठ द्वारा रिट में पारित किया गया था।

2. हम यहां केवल स्वीकृत तथ्यों पर ही गौर कर सकते हैं ।

प्रत्यर्थी नंबर 1 उन अधिकारियों का एक संघ है जो अपीलकर्ता-निगम की सेवाओं से सेवानिवृत्त हुए हैं, जो जीवन बीमा निगम अधिनियम, 1956 के तहत गठित और निगमित एक वैधानिक प्राधिकरण है।

1 अगस्त, 1992 और 31 जुलाई, 1994 की अवधि के दौरान निगम के कार्यालयों और कर्मचारियों के वेतनमान में संशोधन हुआ। विनियमों के विनियम 51 के तहत अपनी शक्ति के कथित प्रयोग में निगम के अध्यक्ष द्वारा विभिन्न प्रकार के भत्ते और वेतन देने के लिए अलग-अलग कट ऑफ तारीखें तय की गईं। जबकि 1 अप्रैल, 1993 वेतन संशोधन के लिए कट ऑफ तारीख थी, 1 अगस्त, 1994 संशोधित वेतन के आधार पर ग्रेच्युटी के भुगतान के उद्देश्य से कट ऑफ तारीख के रूप में तय की गई थी। हालाँकि, जहाँ तक उन कर्मचारियों का सवाल है जो 1 अगस्त, 1994 से पहले सेवानिवृत्त हो गए थे, उन्हें केवल 1 अप्रैल, 1993 से कम वेतनमान के आधार पर ग्रेच्युटी कम करने का हकदार होने का निर्देश दिया गया था। बकाया वेतन का भुगतान दिनांक 01.01.2020 से किये जाने हेतु निर्देशित किया गया 1 अप्रैल, 1993.

3. निर्विवाद रूप से, जबकि गुजरात और केरल उच्च न्यायालय ने अपीलकर्ता-निगम के अध्यक्ष द्वारा जारी निर्देशों की वैधता को बरकरार रखा, कर्नाटक उच्च न्यायालय ने एक अलग दृष्टिकोण अपनाया।

4. प्रत्यर्थी नंबर 1 के दावे को उच्च न्यायालय के एक विद्वान एकल न्यायाधीश ने अपने आदेश दिनांक 8 जुलाई, 2003 द्वारा आंशिक रूप से अनुमति दी थी-

> "वर्ग 1अधिकारियों और दावा IV के संबंध में संशोधनवादी के पूरक के लिए अध्यक्ष द्वारा जारी किए गए Ext.P.3 (निर्देश) को पढ़ने से निश्चित रूप से पता चलेगा कि जहां तक ग्रेच्युटी के दावों का संबंध है, यह काम नहीं कर सकता है। यह स्वीकार किया जाता है याचिकाकर्ता एसोसिएशन द्वारा प्रतिनिधित्व किए गए कम से कम कुछ अधिकारियों को अप्रैल, 1993 के बाद से संशोधित वेतन वाला माना गया था। उस विचार में, सेवानिवृत्ति के समय, उन्हें वेतन प्राप्त करने वाला माना गया था जिसे गणना के लिए अकेले ही ध्यान में रखा जा सकता था। ग्रेच्युटी, यदि विनियम संख्या 77 में कोई अनुप्रयोग है। यह निश्चित है कि विस्तार पी.3 में प्रतिबंध और विनियम संख्या 77 में परोपकार एक साथ अस्तित्व में नहीं हो सकता था क्योंकि

निगम राशि से कम दर पर ग्रेच्युटी की पेशकश कर रहा है। कर्मचारी ने अपनी सेवानिवृत्ति के समय काल्पनिक रूप से आहरण किया था। यह भी ध्यान रखना उचित है कि जब विनियम संख्या 51 (2) के तहत अध्यक्ष को शक्तियां प्रदान की गईं, तो डीए और अन्य भत्तों की घटनाओं के बारे में विशेष संदर्भ था। ग्रेच्युटी के संबंध में किसी भी परिवर्तन की अनुमति का कोई संदर्भ नहीं है। इससे यह स्थिति बनती है कि विनियमन अध्यक्ष को विनियमन संख्या 51 (2) के तहत शक्तियों का प्रयोग करके ग्रेच्युटी भुगतान के मानदंडों में गड़बड़ी करने की अनुमति नहीं देता है।"

आगे कहा गया:-

"उस मामले में बैंक प्रबंधन की ओर से समझौते को बाधित करने की कोई शक्ति नहीं थी, और ग्रेच्युटी का भुगतान अंतिम आहरित वेतन के आधार पर किया जाना था। इसी तरह, वर्तमान मामले में, इसकी अनुमति नहीं होगी। अध्यक्ष उन लाभों को अव्यवस्थित करें जिनके बारे में नियम संख्या 77 ने एक्सट.पी.3 आदेश जारी करते समय बात की थी।"

5. अपीलकर्ताओं द्वारा दायर एक इंट्रा कोर्ट अपील पर उक्त उच्च

न्यायालय की एक खंडपीठ ने उक्त निष्कर्षों को बरकरार रखा।

6. अपीलकर्ताओं की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील श्री पटवालिया ने इस अपील के समर्थन में प्रस्तुत किया:-

i) पेंशन और ग्रेच्युटी की दो अलग-अलग अवधारणाएँ होने के कारण, उच्च न्यायालय ने यह मानकर गंभीर त्रुटि की कि निगम के अध्यक्ष के पास निर्देश जारी करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं था।

ii) विनियम 51 का उप-विनियम (2) व्यापक आयाम का होने के कारण, कट-ऑफ तिथियां तय करने का अध्यक्ष का अधिकार क्षेत्र न केवल विनियमों की अनुसूची II में शामिल वेतन और भत्तों के संबंध में लागू था, बल्कि इसमें "ग्रेच्युटी" भी शामिल थी, विनियम 77 के तहत परिकल्पित किया गया है, क्योंकि इसकी मात्रा का वेतन के भुगतान से सीधा संबंध है।

iii) एक नियोक्ता, तर्कसंगतता और गैर-मनमानी के सिद्धांत की प्रयोज्यता के अधीन, संशोधित वेतन और भत्तों के कार्यान्वयन के लिए एक कट ऑफ तारीख तय कर सकता है

iv) देय ग्रेच्युटी की राशि की गणना स्थायी वेतन पर की जानी है और एक बार ग्रेच्युटी का भुगतान हो जाने के बाद, केवल इसलिए कि वेतन संशोधित किया गया है कोई अतिरिक्त राशि देय नहीं है।

7. श्री पी.एस. दूसरी ओर, प्रत्यर्थीयों की ओर से उपस्थित विद्वान वकील नरसिम्हा ने तर्क दिया कि निर्देश जारी करने की निगम के अध्यक्ष

की शक्ति विनियमों के अध्याय IV तक सीमित है, इसका ग्रेच्युटी के भुगतान के संबंध में कोई उपयोग नहीं है। उसके विनियम 77 में प्रावधान किया गया है।

8. अपीलकर्ता-निगम, केंद्र सरकार की पूर्व मंजूरी के साथ, जीवन बीमा निगम अधिनियम, 1956 की धारा 49 की उपधारा (2) के खंड (बी) और (बीबी) द्वारा प्रदत्त अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए, बनाए गए विनियमों को "भारतीय जीवन बीमा निगम (कर्मचारी) विनियम, 1960 (संक्षेप में 'विनियम') के रूप में जाना जाता है। उक्त विनियमों का अध्याय IV "वेतन और भत्ते" से संबंधित है। विनियम 51 इस प्रकार है: -

"वेतनमान:

51.(1) भारत में निगम के कर्मचारियों के लिए लागू वेतनमान, महंगाई भत्ता और अन्य भत्ते (जहां भी देय हों) अनुसूची II में निर्धारित अनुसार होंगे।

(1ए) द्वितीय श्रेणी के कर्मचारी को समय-समय पर स्वीकार्य मूल वेतन और अन्य भत्ते को अनुसूची III में निहित प्रावधानों के अनुसार विनियमित किया जाएगा।

(2) जबकि निगम या उनके किसी भी वर्ग के कर्मचारियों पर लागू वेतनमान, महंगाई भत्ता या अन्य भत्ते किसी भी पुरस्कार, समझौते या समझौते के अनुसरण में संशोधित किए जाते हैं, या अन्यथा, नए में वेतन

निर्धारण की विधि वेतनमान, संशोधन के लाभ के लिए पात्रता, वह तारीख जिससे संशोधन लागू होगा, और उससे जुड़े या उसके प्रासंगिक अन्य मामले इस संबंध में अध्यक्ष द्वारा जारी किए गए निर्देशों द्वारा विनियमित किए जाएंगे।" (जोर दिया गया)

9. उक्त विनियम का अध्याय VII विविध मामलों से संबंधित है। विनियम 76 भविष्य निधि से संबंधित है। विनियम 77 ग्रेच्युटी से संबंधित है। विनियमन 78 सौदे. सेवानिवृत्ति निधि के साथ. विनियम 79 यात्रा भत्ता नियमों से संबंधित है। निगम के कर्मचारियों को दिए जाने वाले कुछ अन्य लाभों से संबंधित अन्य प्रावधान भी हैं।

10. विनियम 51 निर्विवाद रूप से शक्ति प्रदान करता है अध्यक्ष एक तारीख तय करें जिससे वेतन में संशोधन लागू होगा। यह वेतन, महंगाई भत्ता और अन्य भत्तों निगम के कर्मचारियों पर लागू होता है प्रश्न, जैसा कि इसके बाद की गई चर्चाओं से प्रकट होता है, यह है कि क्या अभिव्यक्ति "वह तारीख जिससे संशोधन लागू होंगे, और उससे जुड़े या उसके प्रासंगिक अन्य मामले" में उपादान के भुगतान से संबंधित मामला भी शामिल होगा जो अन्यथा उसके विनियम 77 के अंतर्गत आता है।

11. यद्यपि श्री पटवालिया ने "पेंशन" और "ग्रेच्युटी" शब्दों के बीच अंतर करने के साथ-साथ कट-ऑफ तारीख तय करने के नियोक्ता के अधिकार क्षेत्र के लिए इस न्यायालय के कई निर्णयों पर भरोसा किया है,

लेकिन यह हो सकता है उन सभी से निपटना आवश्यक नहीं है।

12. हालाँकि, हम क्षेत्र में चल रही कुछ मिसालों पर गौर कर सकते हैं। हाल ही में एच.ई.सी. स्वैच्छिक सेवानिवृत्त कर्मचारी कल्याण सोसायटी और अन्य बनाम हेवी इंजीनियरिंग कॉर्पोरेशन लिमिटेड और अन्य: (2006) 3 एससीसी 708 इस न्यायालय ने देखा: -

> "24. ए.पी. राज्य बनाम ए.पी. पेंशनर्स एसोसिएशन में इस न्यायालय ने स्पष्ट रूप से माना कि वित्तीय निहितार्थ राज्य सरकार के लिए यह निर्धारित करने के लिए एक प्रासंगिक मानदंड है कि वेतन संशोधन की सिफारिशों के अनुसार या आगे क्या लाभ दिए जा सकतेहैं। समिति उस कारक को ध्यान में रखते हुए, एक नियोक्ता निर्विवाद रूप से उन कर्मचारियों की संख्या पर भी विचार करेगा जिन्हें इस तरह का लाभ दिया जा सकता है।"

{यू.पी. राववेंद्र आचार्य और अन्य बनाम कर्नाटक राज्य और अन्य भी देखें [(2006) 9 एससीसी 630]}

13. आंध्र प्रदेश राज्य और अन्य बनाम ए.पी. पेंशनर्स एसोसिएशन और अन्य (2005) 13 एससीसी 161 में इस न्यायालय के एक फैसले पर ध्यान देना भी दिलचस्प है जिसमें यह राय दी गई थी: -

> "28. इसलिए, एक सरकारी कर्मचारी को देय

सेवानिवृत्ति ग्रेच्युटी की गणना उसमें निर्धारित फॉर्मूले के आधार पर की जानी आवश्यक है। उपरोक्त नियम का एक मात्र अवलोकन स्पष्ट रूप से दर्शाता है कि गणना के जी उद्देश्य के लिए या तो 1/4 सेवा की प्रत्येक पूर्ण छह-मासिक अवधि के लिए परिलब्धियों का, या सेवा की प्रत्येक पूरी छह-मासिक अवधि के लिए परिलब्धियों का 3/16 वां हिस्सा ध्यान में रखा जाना चाहिए। इस तरह के वेतन अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्ति की तारीख या मृत्यु की तारीख से तुरंत पहले देय थे। 1-4-1999 को, उपरोक्त जीओ संख्या 114 में निहित स्पष्ट अभिव्यक्तियों के मद्देनजर, वे कर्मचारी जो 1-7-1998 और 1-4-1999 की अवधि के बीच सेवानिवृत्त हुए थे, उन्हें गणना के अनुसार वास्तविक लाभ प्राप्त होगा। उक्त नियम. श्री ललित का इस आशय का कथन कि वे 1-7-1998 से बढ़े हुए वेतन और इसलिए, बढ़ी हुई ग्रेच्युटी के हकदार बन गए हैं, पूरी तरह से सही नहीं है। वे इसके हकदार बन गए, लेकिन केवल राज्य की ऐसी आवर्ती देयता की गणना के उद्देश्य से, जो 1-4-1999 से देय हो गई। उच्च न्यायालय ने उक्त नियम में बनाई गई कथित कानूनी कल्पना पर बहुत अधिक भरोसा किया है कि यह 1-7-1998 से लागू होगा। कानूनी कल्पना को निस्संदेह इस तरह से

समझा जाना चाहिए ताकि उस व्यक्ति को, जिसके लाभ के लिए ऐसी कानूनी कल्पना बनाई गई है, उसके सभी परिणाम प्राप्त करने में सक्षम बनाया जा सके।" आगे यह देखा गया -

"30. मौजूदा मामला वास्तव में एक अलग समस्या पैदा करता है। हालाँकि गुरुपाद खंडप्पा मगदुम की तरह वेतन के एक काल्पनिक संशोधन पर विचार किया जाना था जैसे कि यह 1-7-1998 से प्रभावी हुआ हो, लेकिन नियम आगे बढ़ गए और कहा गया कि इसका वास्तविक मौद्रिक लाभ 1-4-से प्रभावी होगा। 1999. इसलिए, नियम न केवल एक कानूनी कल्पना रचते हैं बल्कि इसके संचालन में सीमाएं भी प्रदान करते हैं। यदि कानूनी कल्पना का प्रभाव श्री ललित द्वारा सुझाए गए तरीके से बढ़ाया जाता है, तो नियमों का खंड (4) (इस प्रकार नियम 4) निरर्थक हो जाएगा। दूसरे शब्दों में, किसी नियम से सामान्यतः उत्पन्न होने वाले सभी परिणामों को प्रभावी किया जाएगा यदि नियम अन्यथा उसके संचालन को सीमित नहीं करता है। यदि नियम स्वयं इसके संचालन पर एक सीमा प्रदान करता है। कानूनी कल्पना से निकलने वाले परिणामों को निर्धारित सीमाओं के आलोक में समझना होगा। इस प्रकार, श्री ललित द्वारा

सुझाए गए अनुसार कानूनी कल्पना का अर्थ लगाना संभव नहीं है।"

[तमिलनाडु राज्य बनाम शेषचलम भी देखें: 2007 (11) स्केल 239]

14. विनियम अधीनस्थ विधान हैं। निगम का अध्यक्ष एक वैधानिक प्राधिकारी है। वैधानिक प्रावधान के माध्यम से उसे अंतिम तिथि तय करने की शक्ति प्रदान की गई है। इसके लिए एक सख्त व्याख्या की आवश्यकता है। विनियमों के अध्याय IV में वेतनमान की परिकल्पना की गई है। यह महंगाई भत्ते और भारतीय अनुसूची के तहत परिकल्पित अन्य भत्तों की भी बात करता है। उक्त विनियमन का खंड (2), जैसा कि यहां पहले बताया गया है, निगम के अध्यक्ष को निर्देश जारी करके इसे और उससे जुड़े या उसके प्रासंगिक अन्य मामलों को विनियमित करने का अधिकार क्षेत्र प्रदान करता है।

15. यह सच हो सकता है, जैसा कि श्री पटवालिया ने तर्क दिया था, कि यूनियनों के साथ बातचीत करने पर अंतिम तिथियां तय की गई थीं।

हालाँकि, अंतिम तिथि तय करने का अध्यक्ष का अधिकार क्षेत्र विनियम 51 के उप-विनियम (2) के संदर्भ में सवालों के घेरे में है। केवल उक्त प्रावधान के तहत निर्देश जारी किए गए हैं। निर्देशों में न केवल किसी विशेष तिथि से वेतनमान को शामिल किया गया है बल्कि विभिन्न प्रकार के भत्तों के लिए भी अलग-अलग तिथियां तय की गई हैं। हमने यहां पहले

देखा है कि जबकि महंगाई भत्ता और कुछ अन्य भत्ते, उदाहरण के लिए 'मकान किराया भत्ता' और 'शहर प्रतिपूरक भत्ता' उक्त विनियमों से जुड़ी द्वितीय अनुसूची द्वारा परिकल्पित हैं, अन्य भत्ते, और उदाहरण के लिए, 'भविष्य निधि' ' और 'ग्रेच्युटी' का इससे कोई लेना-देना नहीं है। भविष्य निधि और ग्रेच्युटी आम तौर पर संसद द्वारा अधिनियमित अधिनियमों द्वारा शासित होते हैं, जो उसमें निहित शर्तों के अधीन होते हैं।

16. विनियमों का विनियम 77, उन कर्मचारियों को निर्दिष्ट करता है जो ग्रेच्युटी के भुगतान के हकदार होंगे। विनियम 77 का खंड (2) उस तरीके का प्रावधान करता है जिसमें ग्रेच्युटी की राशि देय होगी। इस प्रकार न तो भविष्य निधि का भुगतान और न ही ग्रेच्युटी का भुगतान विनियमों के अध्याय IV में निहित प्रावधानों के अंतर्गत आता है।

19. विनियम 51 का खंड (1) वेतन देने की बात कहता है। महंगाई भत्ता और अन्य भत्ते द्वितीय अनुसूची में निर्धारित तरीके से। द्वितीय श्रेणी के कर्मचारियों का मूल वेतन और अन्य भत्ते उसकी अनुसूची III में निहित प्रावधानों के तहत विनियमित होते हैं। वेतन का पुनरीक्षण. बी महंगाई भत्ता और निगम के कर्मचारियों पर लागू होने वाले अन्य भत्ते विनियमन 51 के खंड (2) के अंतर्गत नहीं आते हैं। यह केवल यह बताता है कि जब किसी पुरस्कार के अनुसरण में या उसे आगे बढ़ाने के लिए कोई संशोधन होता है, समझौता या समझौता या अन्यथा, सी कॉर्पोरेशन के अध्यक्ष के

पास निम्नलिखित के संबंध में अधिकार क्षेत्र होगा:-

क) नए वेतनमान में वेतन निर्धारण की विधि;

ख) संशोधन के लाभ के लिए पात्रता; और

ग) वह तारीख जब से संशोधन लागू होगा।

20. इस प्रकार, निर्धारण की विधि, संशोधन के लाभ के लिए पात्रता और जिस तिथि से संशोधन लागू होंगे, वे ही एकमात्र क्षेत्र हैं जिनके भीतर अध्यक्ष क्षेत्राधिकार का प्रयोग कर सकता है। अन्य क्षेत्रों पर वेतनमान के संशोधन का प्रभाव और जो अन्यथा किसी अन्य क़ानून या उक्त विनियमों के अन्य प्रावधानों द्वारा शासित होते हैं, उसके दायरे में नहीं आएंगे।

21. इसलिए, इस्तेमाल की गई शब्दावली "और उससे जुड़े या उसके प्रासंगिक अन्य मामले" को माना जाना चाहिए, उपरोक्त तीन तत्वों में से किसी एक के साथ सीधा संबंध है। इसका विनियमों के किसी अन्य प्रावधान के निर्माण से कोई लेना-देना नहीं है। "आकस्मिक" शब्दों की व्यापक रूप से व्याख्या नहीं की जा सकती है। इसे मुख्य प्रावधान से स्वतंत्र रूप से नहीं पढ़ा जा सकता है। यह किसी अन्य की सेवा नहीं कर सकता है उद्देश्य जो कि विनियम 51 द्वारा समिमलित नहीं किया गया विनियम है। किसी क्षेत्र पर अतिक्रमण करने की अनुमति नहीं दी जा सकती जो कि निगम चेयरमैन के अधिकार क्षेत्र में नहीं है।

22. यह कहना एक बात है कि न्यायालय अपने अधिकार क्षेत्र का

प्रयोग करते समय मुख्य मुद्दे के निर्धारण के लिए ऐसी आकस्मिक शक्ति का प्रयोग करने का हकदार होगा, लेकिन यह कहना दूसरी बात है कि ऐसे मामलों में एक वैधानिक प्राधिकारी के पास ऐसी शक्ति होगी जो मुख्य प्रावधानों के दायरे और उद्देश्य से परे है।

23. "आकस्मिक" शब्द को उन्नत में परिभाषित किया गया है लॉ लेक्सिकन 3 रा (2005) संस्करण, पुस्तक 2 2275 में इसका अर्थ है:-

> "स्ट्राउड के न्यायिक शब्दकोश के अनुसार, एक चीज को दूसरे के लिए आकस्मिक कहा जाता है जब वह मुख्य चीज से संबंधित होती है। सामान्य शब्दकोश अर्थ के अनुसार, यह एक अधीनस्थ कार्रवाई का प्रतीक है हुकुमचंद जूट मिल्स लिमिटेड बनाम श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण, एआईआर 1958 कैल. 68, 70. (औद्योगिक विवाद अधिनियम (1917 का 14), एस. 10(4)]।
>
> "आकस्मिक" शब्द का अर्थ कोई आकस्मिक या आकस्मिक संबंध नहीं है। कानूनी अर्थ में, जैसा कि शक्तियों पर लागू होता है, इसका मतलब एक ऐसी शक्ति है जो व्यक्त की गई शक्ति की सहायक है, और उसके संबंध में एक साधनात्मक प्रकृति की है, जो कि मुख्य शक्ति के कार्यान्वयन के लिए आवश्यक और उचित दोनों है स्पष्ट रूप

से प्रदान किया गया। (दुनीचंद एंड कंपनी बनाम नारायण दास एंड कंपनी (1947) 17 कंप. कैस. 195 (एफबी)।"

24. किसी क़ानून में प्रयुक्त प्रत्येक शब्द को उस अभिप्राय और वस्तु से रंग लेना चाहिए जिसके लिए इसका उपयोग किया जाता है। इसलिए, उद्देश्यपूर्ण व्याख्या के सिद्धांत का सहारा लिया जाना चाहिए।

25. वेतनमान और अन्य भत्तों का संशोधन तकनीकी प्रकृति का है। जब कोई लाभ कर्मचारियों के एक समूह को दिया जाता है तो ऐसे लाभ का प्रभाव, यदि अन्यथा उसके दायरे में आता है, कर्मचारियों के अन्य समूहों पर भी लागू माना जाना चाहिए। एक कर्मचारी ग्रेच्युटी का हकदार है. यह कोई इनाम नहीं है. यह सेवा के सफल कार्यकाल पर देय है। विनियम 77 में प्रावधान है कि ग्रेच्युटी की राशि की गणना कैसे की जाएगी। विनियम 51 माप के नियम का प्रावधान करता है। केवल इसलिए कि इसमें "स्थायी मूल वेतन" शब्द का प्रयोग किया गया है, इससे यह निष्कर्ष नहीं निकलेगा कि एक बार कर्मचारी सेवानिवृत्त हो जाने के बाद, वह ग्रेच्युटी की राशि में किसी भी संशोधन का हकदार नहीं होगा।

26. निगम के अध्यक्ष ने स्वयं वेतनमान में संशोधन को पूर्वव्यापी प्रभाव दिया है। कर्मचारियों को लाभ पहुंचाने के लिए पूर्वव्यापी प्रभाव भी दिया गया है। कर्मचारियों को, इस तथ्य की परवाह किए बिना कि वे सेवानिवृत्त हुए थे या नहीं, उन्हें 1 अगस्त, 1993 से वेतन का लाभ दिया

गया था इस तरह के अनुदान के कारण सेवारत कर्मचारियों के साथ-साथ सुपरन्यु दोनों के लिए कर्मचारी, दोनों वर्ग के कर्मचारी इसके हकदार बन गए अधिकार के रूप में. यदि इस कारण से, एक सेवानिवृत्त कर्मचारी भी, सेवानिवृत्ति की तिथि, लाभ का हकदार बन गया ओ संशोधित वेतनमान, भत्ते के अलावा, यदि कोई हो, सभी आशय और उद्देश्य के लिए समान स्थायी मूल वेतन माना जाएगा, जिसे ग्रेच्युटी की राशि की गणना के प्रयोजन के लिए ध्यान में रखा जाना आवश्यक है।

27. इंडियन बैंक और अन्य बनाम एन वेंकटरमणी: डी (10) स्केल 475 में इस न्यायालय ने माप के नियम के आलोक में लाभकारी प्रावधान को प्रभावी करते हुए कहा:-

> "13. यह सच हो सकता है कि विनियमों के विभिन्न प्रावधान, उदाहरण के लिए विनियम 16, 17, 19 आदि, अर्हक सेवा के लिए प्रदान किए गए हैं। विनियम 18 उक्त प्रावधानों में से किसी एक द्वारा नियंत्रित है। यह कोई प्रतिबंधात्मक व्याख्या नहीं करता है। यह केवल एक प्रावधान प्रदान करता है। माप। एक कर्मचारी, जैसा कि यहां पहले देखा गया है, पेंशन का हकदार है, बशर्ते उसने सेवा की निर्दिष्ट अवधि पूरी कर ली हो। ऐसी अवधि की गणना कैसे की जाएगी, यह एक मामला है जो कानून द्वारा शासित

होता है। यह कहना एक बात है कि एक कानून पूरा होने पर प्रदान करता है पंद्रह वर्ष की न्यूनतम सेवा, प्रावधान अवधि की माप के लिए प्रदान करता है, उसे अनदेखा नहीं किया जा सकता है। नियम के प्रावधान जो प्रकृति में फायदेमंद हैं, हमारी राय में, उदारतापूर्वक समझा जाना चाहिए।"

28. श्री पटवालिया का तर्क है कि निगम के अध्यक्ष के पास विभिन्न उद्देश्यों के लिए कट ऑफ तिथियां तय करने की भी शक्ति है, ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए ऐसा करने के लिए उनके द्वारा उपयोग किया जाने वाला क्षेत्राधिकार, जिसका संशोधित वेतनमान के साथ सीधा संबंध है, स्वीकार नहीं किया जा सकता. एक बार जब वह समझौते को प्रभावी बनाने के उद्देश्य से और उसकी शर्तों के अनुसार बकाया के भुगतान के लिए एक कट-ऑफ तारीख तय कर देता है, तो वह उस मामले के संबंध में आगे के क्षेत्राधिकार का प्रयोग नहीं कर सकता है जो अध्याय IV द्वारा नियंत्रित नहीं है लेकिन अन्य द्वारा नियंत्रित है। क्षेत्र को नियंत्रित करने वाले क़ानूनों और संसद अधिनियमों के प्रावधान। एक प्रतिनिधि को क़ानून के चारों कोनों के भीतर अपनी शक्तियों का प्रयोग करना चाहिए। उप-प्रतिनिधि की शक्तियाँ अधिक प्रतिबंधित हैं। कोई प्रतिनिधि किसी क़ानून का उल्लंघन करके कार्य नहीं कर सकता। एक उप-प्रतिनिधि किसी भी शक्ति का प्रयोग नहीं कर सकता है जो वैधानिक प्रावधानों के कारण उसे

प्रदान नहीं की जानी है। इसे न केवल विनियमों और अधिनियम के प्रावधानों के अनुरूप होना चाहिए बल्कि अन्य संसदीय अधिनियमों के भी अनुरूप होना चाहिए। [कूर्मांचल इंस्टीट्यूशन देखें। डिग्री और डिप्लोमा और अन्य की। बनाम चांसलर, एम.जे.पी. रोहिलखंड विश्वविद्यालय. और अन्य. (2007) 6 एससीसी 35, केरल संस्थान चेथु थोझिलाली यूनियन बनाम केरल राज्य और अन्य। (2006) 4 एससीसी 327 बॉम्बे डाइंग एंड एमएफजी. कंपनी लिमिटेड बनाम बॉम्बे एनवायर्नमेंटल एक्शन ग्रुप एंड अन्य। (2006) 3 एससीसी 434, केरल राज्य और अन्य। बनाम उन्नी और अन्य (2007) 2 एससीसी 365, उड़ीसा राज्य और अन्य बनाम मैसर्स। चाकोभाई घेलाभाई एंड कंपनी: 1961 (1) एससीआर 719 और मैसर्स। श्रॉफ एंड कंपनी बनाम ग्रेटर बॉम्बे नगर निगम और अन्य: (1989) सप्लिमेंट। 1 एससीसी 347).

29. हालाँकि, हम यह कानून बनाने का इरादा नहीं रखते हैं कि अभिव्यक्ति "आकस्मिक" या "संबंधित" वे मामले होंगे जो केवल आकस्मिक प्रकृति के हैं, लेकिन, हम दोहराते हैं कि संबंधित प्राधिकारी को दी गई शक्ति का इसका प्रकृति के साथ कुछ लेना-देना होना चाहिए।

30. दुर्भाग्य से गुजरात उच्च न्यायालय और कर्नाटक उच्च न्यायालय के समक्ष, दोनों वकील मामले के इस पहलू को न्यायालय के ध्यान में लाने से चूक गए।

31. इसलिए, हमें इस अपील में कोई योग्यता नहीं मिली, जिसे तदनुसार लागत सहित खारिज कर दिया गया है। वकील की फीस का 25,000/- रुपये पर आकलन किया गया।

आर.पी.

अपील खारिज

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी विजय प्रताप गोस्वामी (आर.जे.एस.) द्वारा किया गया है।

अस्वीकरणः 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।