

एम.सी. चामराजू

बनाम

हिंद निप्पॉन रूरल इंडस्ट्रियल (पी) लिमिटेड

24 अगस्त 2007

(सी.के. ठक्कर और तरूण चटर्जी, जे.जे)

श्रम कानून:

ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972; एस.7(4)/ग्रेच्युटी भुगतान (केंद्रीय) नियम, 1972; आर.10(1) - कामगार को ग्रेच्युटी का भुगतान-पात्रता-निर्धारित ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम एक लाभकारी कानून है-ऐसे कानून के प्रावधानों की व्याख्या में उदार दृष्टिकोण अपनाया जाना चाहिए-चूंकि इसमें एक छोटी राशि शामिल है, इसलिए उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच द्वारा अधिकारियों द्वारा जिनको उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश द्वारा पुष्टि किए गए तथ्यों के निष्कर्षों में हस्तक्षेप करना उचित नहीं था - प्राधिकरण के समक्ष उठाया गया सवाल यह था कि क्या संबंधित कर्मचारी ने पांच साल की निरंतर सेवा पूरी कर ली थी ताकि वह ग्रेच्युटी का दावा करने के लिए पात्र हो सके। अधिनियम के तहत-नियंत्रक प्राधिकारी और अपीलीय प्राधिकारी भी साक्ष्य के आधार पर इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि वह योग्य थे और इस प्रकार अधिनियम के तहत ग्रेच्युटी का

दावा करने के हकदार थे-उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने दायर की गई रिट याचिका को सही ढंग से खारिज कर दिया। अधिकारियों द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों के आधार पर नियोक्ता- उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच को इस तथ्य के प्रश्न पर गौर नहीं करना चाहिए था, जो कि नियंत्रण प्राधिकारी और अपीलीय प्राधिकारी द्वारा भी किया गया था- उच्च न्यायालय न्यायिक समीक्षा शक्ति का प्रयोग कर रहा था, जिसकी अंतर्निहित प्रकृति में कुछ सीमाएँ हैं - मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के तहत, उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच ने एकल न्यायाधीश और प्राधिकरण के आदेशों को रद्द करना गलत था - इसलिए डिवीजन बेंच के आदेश को खारिज किया जाता है और नियंत्रण प्राधिकारी के आदेश को बहाल किया जाता है। -भारत का संविधान-उच्च न्यायालय की शक्ति-न्यायिक समीक्षा-कानून की व्याख्या-लाभकारी कानून के प्रावधानों की व्याख्या।

अपीलकर्ता को प्रतिवादी-कंपनी में पर्यवेक्षक के रूप में नियुक्त किया गया था। उनके अनुसार, उन्होंने कंपनी के विभिन्न कार्यालयों में पांच साल से अधिक समय तक पर्यवेक्षक के रूप में काम किया। मार्च, 1993 के बाद से नियोक्ता-कंपनी द्वारा उसे न तो वेतन का भुगतान किया और न ही समाप्ति या बर्खास्तगी का कोई आदेश दिया गया। इसलिए, अपीलकर्ता-कर्मचारी ने प्रबंधन से अपने बकाया का भुगतान करने और अधिनियम के

तहत ग्रेच्युटी का भुगतान करने का अनुरोध किया। लेकिन इसका भुगतान नहीं किया गया. इसके बाद उन्होंने कंट्रोलिंग अथॉरिटी से संपर्क किया ग्रेच्युटी भुगतान (केंद्रीय) नियम, 1972 के नियम 10 के उप-नियम (1) के साथ पठित ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 7 की उप-धारा (4) के तहत आवेदन। नियंत्रण प्राधिकारी ने माना कि अपीलकर्ता इसका हकदार था। ग्रेच्युटी और उसे 10% प्रति वर्ष की दर से ब्याज सहित 12 जून 1993 से भुगतान की तिथि तक ग्रेच्युटी का भुगतान करने का आदेश दिया। व्यथित नियोक्ता ने अपीलीय प्राधिकारी के समक्ष अपील दायर की, जिसे अपीलीय प्राधिकारी ने खारिज कर दिया। नियोक्ता ने उच्च न्यायालय में रिट याचिका दायर करके अपीलीय प्राधिकार के आदेश को चुनौती दी, जिसे उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने खारिज कर दिया। नियोक्ता द्वारा उसके खिलाफ दायर की गई अपील को उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच ने सभी आदेशों को रद्द करते हुए, कामगार द्वारा दायर आवेदन को खारिज कर दिया। इसलिए वर्तमान अपील प्रस्तुत हुई।

अपीलकर्ता-कर्मचारी ने तर्क दिया कि अधिनियम के तहत अधिकारियों द्वारा पारित और उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश द्वारा पुष्टि किए गए आदेशों को रद्द करने में उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच पूरी तरह से अनुचित थी आदेशों को रद्द करते समय, उच्च न्यायालय की

डिवीजन बेंच ने वास्तव में उन साक्ष्यों की फिर से मूल्यांकन किया जो नहीं किए जा सकते थे और इस आधार पर भी, आक्षेपित निर्णय को रद्द किया जाना चाहिए और अधिनियम के तहत अधिकारियों द्वारा जो निष्कर्ष निकाला गया उसे उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच द्वारा बाधित नहीं किया जा सकता था।

कोर्ट ने अपील स्वीकार करते हुए अभिनिर्धारित किया है-

1.1. अपील स्वीकार किये जाने योग्य है। रिकॉर्ड से, यह स्पष्ट है कि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम के तहत अधिकारियों के समक्ष जो प्रश्न उठाया गया था वह यह था कि क्या अपीलकर्ता ने पांच साल की निरंतर सेवा पूरी कर ली है ताकि वह ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम के तहत ग्रेच्युटी का दावा करने के योग्य हो सके। अधिकारियों ने उक्त प्रश्न पर विचार किया और उनके समक्ष प्रस्तुत साक्ष्यों के आधार पर यह माना कि विभिन्न इकाइयाँ जहाँ अपीलकर्ता ने काम किया था वो “एक और एक समान ही” थी और इसलिए ग्रेच्युटी के लाभ की गणना के उद्देश्य से काम करने वाले की पूरी सेवा पर विचार किया जाना चाहिए और ध्यान में रखा जाना चाहिए। उपरोक्त तर्क के आधार पर, नियंत्रण प्राधिकारी के साथ-साथ अपीलीय प्राधिकारी ने माना कि अपीलकर्ता योग्य था और अधिनियम के तहत ग्रेच्युटी का हकदार था। (पैरा 11), (365-जी, एच; 366-ए)

1.2. अधिनियम के तहत अधिकारियों द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों के आधार पर प्रबंधन द्वारा दायर रिट याचिका को खारिज करने और उक्त आदेशों में हस्तक्षेप न करने में उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश पूरी तरह से सही थे। (पैरा 13), (366-जी)

1.3. उच्च न्यायालय की खंडपीठ को वह कार्य नहीं करना चाहिए था जो नियंत्रण प्राधिकारी और अपीलीय प्राधिकारी द्वारा किया गया था। उच्च न्यायालय 'न्यायिक समीक्षा' की शक्ति का प्रयोग कर रहा था, जिसकी अंतर्निहित प्रकृति में सीमाएँ हैं। यह विशेष रूप से सच है क्योंकि एकल न्यायाधीश ने भी हस्तक्षेप करना उचित नहीं समझा। इसलिए, डिवीजन बेंच ने सभी आदेशों को रद्द करने और प्रबंधन की अपील की अनुमति देने और कामगार द्वारा दायर आवेदन को खारिज करने में गलती की। (पैरा 14) (367-बी,सी)

2. यह अधिनियम औद्योगिक न्यायिक प्रक्रिया में 'कमजोर वर्ग' श्रमिकों को लाभ देने की दृष्टि से अधिनियमित किया गया है। अतः ऐसे लाभकारी कानून के प्रावधानों की व्याख्या करते समय उदार दृष्टिकोण अपनाया जाना चाहिए। अधिनियम के तहत अधिकारियों द्वारा कामगार को एक लाभ दिया गया है, जिसमें यह निष्कर्ष निकाला गया है कि अपीलकर्ता ने ग्रेच्युटी प्राप्त करने के लिए पात्र होने के लिए पांच साल की अपेक्षित सेवा पूरी कर ली है। उस मामले में, भले ही एक और दृष्टिकोण संभव था,

उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच को प्रबंधन की अपील की अनुमति देकर अधिनियम के तहत अधिकारियों द्वारा दर्ज किए गए और एकल न्यायाधीश द्वारा पुष्टि किए गए निष्कर्षों को रद्द नहीं करना चाहिए था। (पैरा 15), (367-डी, ई)

3. मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के आधार पर भी, अपील में शामिल तुलनात्मक रूप से छोटी राशि पर विचार करते हुए अधिकारियों द्वारा पारित और एकल न्यायाधीश द्वारा पुष्टि किए गए आदेशों को रद्द करना डिवीजन बेंच के लिए उचित नहीं था। अपीलकर्ता को 10% प्रति वर्ष की दर से ब्याज सहित 16,785 ध- रुपये का हकदार माना गया। इसलिए, उस आधार पर भी, उच्च न्यायालय की खंडपीठ को आदेशों को रद्द करने से बचना चाहिए था। (पैरा 16), (367-एफ, जी)

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: 2007 की सिविल अपील संख्या 3889

2005 की रिट अपील संख्या 2458 में बेंगलुरु स्थित कर्नाटक उच्च न्यायालय के 26.09.2005 के अंतिम निर्णय और आदेश से।

अपीलकर्ता की ओर से सुश्री मिनाक्षी विज।

अंकुर एस.कुल्कसर्नी, निर्निमेष दुबे और खवाईराकपम नोबिन सिंह प्रतिवादी की ओर से।

न्यायालय का निर्णय सी.के. ठक्कर, जे. के द्वारा दिया गया-

1. अनुमति स्वीकृत।

2. यह अपील 2005 की रिट अपील संख्या 2458 (एल-पीजी) में बेंगलुरु में कर्नाटक उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच द्वारा पारित 26 सितंबर 2005 के फैसले और आदेश के खिलाफ दायर की गई है। उक्त आदेश के द्वारा, उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच ने सी पेमेंट ऑफ ग्रेच्युटी एक्ट, 1972 (इसके बाद 'अधिनियम' के रूप में संदर्भित) के तहत नियंत्रण प्राधिकारी और सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय), बेंगलूर द्वारा पारित आदेश को रद्द कर दिया जिसकी अपीलीय प्राधिकारी और उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश द्वारा भी पुष्टि की गई थी।

3. वर्तमान अपील को जन्म देने वाले संक्षिप्त तथ्य यह हैं कि अपीलकर्ता के अनुसार, सितंबर, 1984 में, उन्हें श्री वी.के. पोद्दार, अग्रवाल इन्वेस्टमेंट्स, पोद्दार ग्रेनाइट्स और डी हिंद निप्पॉन कंपनी लिमिटेड के द्वारा पर्यवेक्षक के रूप में नियुक्त किया गया था। उनके अनुसार, उन्होंने 1990 तक सिरा में पोद्दार माइंस में पर्यवेक्षक के रूप में काम किया और उसके बाद उन्हें अन्य खदान में स्थानांतरित कर दिया गया। उन्होंने बेल्लारी, सिरा और चामराया नगर जैसे विभिन्न स्थानों पर काम किया। उन्होंने फरवरी, 1993 तक काम किया। मार्च, 1993 से तथापि उन्हें न तो वेतन दिया गया और न ही समाप्ति या बर्खास्तगी का कोई आदेश दिया गया। 27 सितंबर, 1993 को, अपीलकर्ता ई ने एक पत्र लिखकर प्रबंधन से

अपने बकाया का भुगतान करने और अधिनियम के तहत ग्रेच्युटी का भुगतान करने के लिए कहा। लेकिन इसका भुगतान नहीं किया गया। इसलिए, उन्होंने ग्रेच्युटी भुगतान (केंद्रीय) के नियम 10 के उप-नियम (1) के साथ पठित अधिनियम की धारा 7 की उप-धारा (4) के तहत एक आवेदन देकर नियंत्रण प्राधिकारी और सहायक श्रम आयुक्त, बेंगलूर से संपर्क किया। नियम, 1972। नियंत्रण प्राधिकारी ने दोनों पक्षों को सुनने और उसके सामने रखी गई सामग्रियों को देखने के बाद माना कि अपीलकर्ता ग्रेच्युटी का हकदार था। तदनुसार, 26 मई 2003 को एक आदेश पारित किया गया कि अपीलकर्ता ग्रेच्युटी के रूप में 16,875/- रुपये की राशि का हकदार था। चूँकि प्रतिवादी-नियोक्ता ने कामगार द्वारा सेवा छोड़ने के 30 दिनों के भीतर ग्रेच्युटी की राशि का भुगतान नहीं किया था, भुगतान 10% प्रति वर्ष की दर से ब्याज के साथ करने का आदेश दिया गया था। 12 जून 1993 से भुगतान की तिथि तक.

4. नियंत्रण प्राधिकारी के आदेश से व्यथित होकर, प्रतिवादी-कंपनी ने अधिनियम के तहत अपीलीय प्राधिकारी के समक्ष अपील दायर की। अपीलीय प्राधिकारी ने अपने आदेश दिनांक 20 दिसंबर, 2004 द्वारा अपील को खारिज कर दिया और नियंत्रण प्राधिकारी द्वारा पारित आदेश की पुष्टि की।

5. प्रबंधन ने उच्च न्यायालय में एक रिट याचिका दायर करके उक्त आदेश को चुनौती दी लेकिन विद्वान एकल न्यायाधीश ने अधिनियम के तहत अधिकारियों द्वारा पारित आदेशों की पुष्टि करते हुए याचिका भी खारिज कर दी। पीड़ित प्रबंधन ने इंद्रा कोर्ट अपील में विद्वान एकल न्यायाधीश के आदेश को चुनौती दी और जैसा कि ऊपर कहा गया है, प्रबंधन की अपील को डिवीजन बेंच ने सभी आदेशों को रद्द करते हुए यह कहते हुए स्वीकार किया कि कामगार द्वारा दायर आवेदन खारिज योग्य थे।

6. अपीलकर्ता ने उक्त आदेश को इस न्यायालय के समक्ष चुनौती दी।

7. 10 जुलाई 2006 को इस न्यायालय द्वारा नोटिस जारी किया गया था। बाद में दोनों पक्ष उपस्थित हुए और मामले को अंतिम सुनवाई के लिए लगाने का आदेश दिया गया।

8. हमने पक्षों के विद्वान वकीलों को सुना।

9. अपीलकर्ता के विद्वान वकील ने तर्क दिया कि डिवीजन बेंच ने अधिनियम के तहत अधिकारियों द्वारा पारित और विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पुष्टि किए गए आदेशों को रद्द करना पूरी तरह से अनुचित था। यह भी प्रस्तुत किया गया कि आदेशों को रद्द करते समय, डिवीजन बेंच ने वस्तुतः उन साक्ष्यों की फिर से मूल्यांकन किया है जो नहीं किया जा सकता था और उस आधार पर भी, आक्षेपित निर्णय को रद्द

किया जाना चाहिए। आगे यह प्रस्तुत किया गया कि अधिनियम के तहत अधिकारियों द्वारा तथ्य पर अभिनिश्चय दिया गया था कि विभिन्न इकाइयां जहां अपीलकर्ता ने काम किया था, वे 'एक' थीं और वहां 'कार्यात्मक एकता' थी और अपीलकर्ता ग्रेच्युटी का हकदार था क्योंकि उसने पाँच वर्ष से अधिक कार्य किया था। इस तरह के निष्कर्ष को डिवीजन बेंच द्वारा परेशान नहीं किया जा सकता था। इसलिए, यह प्रस्तुत किया गया कि डिवीजन बेंच के फैसले को रद्द करके और अधिनियम के तहत अधिकारियों और विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा लिए गए दृष्टिकोण की पुष्टि करके अपील की अनुमति दी जानी चाहिए।

10. दूसरी ओर, प्रतिवादी के विद्वान वकील ने डिवीजन बेंच के आदेश का समर्थन किया और प्रस्तुत किया कि चूंकि अपीलकर्ता ग्रेच्युटी का हकदार नहीं था, इसलिए डिवीजन बेंच अपील की अनुमति देने और उसके द्वारा दायर आवेदन को खारिज करने में सही थी।

11. पक्षों के विद्वान वकील को सुनने के बाद, हमारी राय में, अपील स्वीकार की जानी चाहिए। रिकॉर्ड से, यह स्पष्ट है कि अधिनियम के तहत अधिकारियों के समक्ष जो प्रश्न उठाया गया था वह यह था कि क्या अपीलकर्ता ने पांच साल की निरंतर सेवा पूरी कर ली है ताकि वह अधिनियम के तहत ग्रेच्युटी का दावा करने के लिए पात्र हो सके। अधिकारियों ने उक्त प्रश्न पर विचार किया और उनके सामने पेश किए

गए साक्ष्यों के आधार पर, यह माना गया कि विभिन्न इकाइयाँ जहाँ अपीलकर्ता ने काम किया था, “एक और एक समान ही“ थीं और इसलिए, ग्रेच्युटी की गणना के उद्देश्य के लिए कामगार की पूरी सेवा पर विचार किया जाना चाहिए और उसे ध्यान में रखा जाना चाहिए। उपरोक्त तर्क के आधार पर, नियंत्रण प्राधिकारी के साथ-साथ अपीलीय प्राधिकारी ने माना कि अपीलकर्ता योग्य था और अधिनियम के तहत ग्रेच्युटी का हकदार था।

12. अपीलीय प्राधिकारी द्वारा नियंत्रण प्राधिकारी द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों पर निष्कर्ष निकाला कि गया-

“मैंने उन रिकॉर्डों का सावधानीपूर्वक अध्ययन किया है जिन पर सीए ने भरोसा किया है। मैं सीए के निष्कर्षों से पूरी तरह सहमत हूँ। सीए ने अपने निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए ठोस कारण दिए हैं कि यहां प्रत्यर्थी ग्रेच्युटी के भुगतान का हकदार सितंबर 1984 से है। अपीलकर्ता के विद्वान वकील ने प्रत्यर्थी के इस कथन का खंडन नहीं किया है कि श्री वी.के. पोद्दार अग्रवाल इन्वेस्टमेंट्स, पोद्दार, ग्रेनाइट्स और हिंद निप्पॉन के प्रतिष्ठान चलाते हैं और प्रतिवादी की सेवाओं में केवल विनिमेयता है। सीए के समक्ष प्रत्यर्थी द्वारा अपने दावे के समर्थन में दो गवाह पेश किए गए हैं कि उन्होंने 1984 से पोद्दार ग्रेनाइट्स और अग्रवाल

इन्वेस्टमेंट्स के साथ काम किया था। मेरे सामने कुछ भी प्रस्तुत नहीं किया गया है। यह दिखाने के लिए कि उक्त दोनों कंपनियां वास्तव में श्री वी.के. पोद्दार के अलावा किसी अन्य व्यक्ति द्वारा चलाई जाती हैं। इसलिए, मैं एक प्रतिकूल निष्कर्ष निकालता हूं कि अपीलकर्ता कंपनी सहित तीन कंपनियां श्री वी.के. द्वारा चलाई जाती हैं। इसलिए इन तीन प्रतिष्ठानों के बीच एकीकृत रूप से कार्यात्मकता है और प्रत्यर्थी की सेवाओं को उसकी जानकारी के बिना केवल अपीलकर्ता कंपनी को स्थानांतरित कर दिया गया है। ऐसा प्रतीत होता है कि अपीलकर्ता केवल वैधानिक लाभों से वंचित करने के लिए प्रतिवादी के नियोक्ता-पद को बदल रहा है। इसलिए, मेरी विनम्र राय है कि चुनौती दिया आदेश में सीए का निर्णय उचित है।“

13. हमारे लिए, विद्वान एकल न्यायाधीश अधिनियम के तहत अधिकारियों द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों के आधार पर रिट याचिका को खारिज करने और उक्त आदेशों में हस्तक्षेप न करने में पूरी तरह से सही थे। डिवीजन बेंच, आश्चर्यजनक रूप से, तथ्य के सवालों पर गई और इस निष्कर्ष पर पहुंची कि अपीलकर्ता-कर्मचारी द्वारा यह स्थापित नहीं किया गया था कि उसने कंपनी में लगातार पांच साल से अधिक समय तक काम

किया था ताकि वह ग्रेच्युटी का दावा करने के योग्य हो सके। डिवीजन बेंच ने कुछ दस्तावेजों का भी अवलोकन किया और एच. का अवलोकन किया कहा कि लिखे गए कुछ पत्र कंपनी के लेटरहेड पर नहीं थे और यह नहीं कहा जा सकता कि अपीलकर्ता ने लगातार पांच साल की अवधि तक काम किया था जो ग्रेच्युटी का दावा करने के लिए एक अनिवार्य आवश्यकता थी। उस तर्क पर, डिवीजन बेंच ने माना कि मामला 'कोई सबूत नहीं' का था। बेंच ने यह भी कहा कि पात्रता स्थापित करने का दायित्व कर्मचारी पर था और चूंकि उसने इसका निर्वहन नहीं किया, इसलिए उसे असफल होना चाहिए। तदनुसार, आदेशों को रद्द कर दिया गया।

14. हमारी सुविचारित राय में, डिवीजन बेंच को उपरोक्त कार्य नहीं करना चाहिए था जो कि नियंत्रण प्राधिकारी और अपीलीय प्राधिकारी द्वारा भी किया गया था। उच्च न्यायालय 'न्यायिक समीक्षा' की शक्ति का प्रयोग कर रहा था, जिसकी अंतर्निहित प्रकृति में सीमाएं हैं। यह विशेष रूप से सच है क्योंकि विद्वान एकल न्यायाधीश ने भी हस्तक्षेप करना उचित नहीं समझा। इसलिए, हमारा विचार है कि डिवीजन बेंच ने सभी आदेशों को रद्द करने और प्रबंधन की अपील की अनुमति देने और कामगार द्वारा दायर आवेदन को खारिज करने में गलत किया था।

15. एक दूसरा पहलू भी है जो प्रासंगिक है। यह अधिनियम औद्योगिक न्यायिक प्रक्रिया में 'कमजोर वर्ग' श्रमिकों को लाभ देने की दृष्टि से

अधिनियमित किया गया है। अतः ऐसे लाभकारी कानून के प्रावधानों की व्याख्या करते समय उदार दृष्टिकोण अपनाया जाना चाहिए। अधिनियम के तहत प्राधिकारियों द्वारा श्रमिक को यह लाभ दिया गया है कि आवेदक (यहां अपीलकर्ता) ने ग्रेच्युटी प्राप्त करने के लिए पात्र होने के लिए पांच साल की अपेक्षित सेवा पूरी कर ली है। उस मामले में, भले ही कोई अन्य दृष्टिकोण संभव हो, डिवीजन बेंच को अधिनियम के तहत अधिकारियों द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों को रद्द नहीं करना चाहिए था और नियोक्ता की अपील की अनुमति देकर एकल न्यायाधीश द्वारा पुष्टि की गई थी।

16. अंत में, हमारा विचार है कि तथ्यों और मामले की परिस्थितियों के आधार पर, डिवीजन बेंच को अधिकारियों द्वारा पारित आदेशों को रद्द करना उचित नहीं था और तुलनात्मक रूप से इसमें शामिल छोटी राशि पर विचार करते हुए विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा इसकी पुष्टि की गई थी। अपील में, जैसा कि फैसले के पहले भाग में पहले ही उल्लेख किया गया है, अपीलकर्ता को 10% प्रति वर्ष की दर से ब्याज सहित 16,785 ध- रुपये का हकदार माना गया था। इसलिए, हमारे लिए, उस आधार पर भी, डिवीजन बेंच को आदेशों को रद्द करने से बचना चाहिए था।

17. उपरोक्त कारणों से, अपील स्वीकार किये जाने योग्य है और तदनुसार अनुमति दी जाती है। इसके द्वारा उच्च न्यायालय की खंडपीठ द्वारा पारित आदेश और नियंत्रण प्राधिकारी द्वारा पारित आदेश को रद्द किया

जाता है विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पुष्टि की गई ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 के तहत ए और अपीलीय प्राधिकरण को इसके द्वारा बहाल किया जाता है। हालाँकि, मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं दिया जाएगा।

18. जिस भुगतान के लिए अपीलकर्ता-कर्मचारी को हकदार माना जाएगा वह भुगतान आज से बारह सप्ताह की अवधि के भीतर किया जाएगा।

एस.के.एस.

अपील स्वीकार।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी महेन्द्र कुमार सिंघल (आर.जे.एस.) 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।