

सी.एच. कम मैनेजर डायरेक्टर महानदी कोलफिल्ड लिमिटेड

बनाम

रबिन्द्रनाथ चौबे

(सिविल अपील संख्या 9693/2013)

29 अक्टूबर 2013

[के.एस. राधाकृष्णन आँर ए.के. सिकरी, जे.जे.]

ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 धारा 4(6)(ए) और (बी) -
विभागीय जांच लंबित रहने तक ग्रेच्युटी रोकने का नियोक्ता का अधिकार -
अभिनिर्धारित:" रामलाल भास्कर के मामले में सुप्रीम कोर्ट की तीन
न्यायाधीशों की पीठ का निर्णय

"जसवंत सिंह के मामले में सुप्रीम कोर्ट की खण्डपीठ द्वारा
पारित निर्णय जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया है कि
नियोक्ता को विभागीय जांच लंबित रहने तक ग्रेच्युटी रोकने
का अधिकार नहीं है, के विपरीत है - इसलिए मामला वृहत्तर
पीठ को भेजा गया।

वर्तमान अपील में विचारणीय प्रश्न यह था कि क्या
अपीलकर्ता/नियोक्ता द्वारा आचरण, अनुशासन और अपील नियम, 1978 के

नियम 34 के अंतर्गत ग्रेच्युटी रोकी जा सकती है, जब ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 के प्रावधानों का निकटता से परीक्षण किया गया।

न्यायालय ने अपील को वृहत्तर पीठ को संदर्भित करते हुए अभिनिर्धारित किया:

जसवंतसिंह गिल के मामले में, सुप्रीम कोर्ट की दो न्यायाधीशों की पीठ ने प्रत्यक्षतः प्रश्न का उत्तर दिया कि ग्रेच्युटी को संबंधित कर्मचारी को उसकी सेवानिवृत्ति पर आवश्यक रूप से जारी किया जाना चाहिए, भले ही उसके खिलाफ विभागीय कार्यवाही लंबित हो। उक्त निर्णय इस आधार पर अग्रसर है कि किसी कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बाद, बर्खास्तगी की शास्ति सेवानिवृत्त कर्मचारी पर अधिरोपित नहीं की जा सकती है। किंतु, "रामलाल भास्कर के मामले में, सेवानिवृत्ति के बाद भी बर्खास्तगी की शास्ति को सुप्रीम कोर्ट की तीन जजों की पीठ ने बरकरार रखा था। यह "जसवंतसिंह गिल के मामले में दिए गए न्याय निर्णय के विपरीत है, जिसमें यह दृष्टिकोण लिया गया था कि सेवानिवृत्ति के बाद कोई बड़ी शास्ति दिया जाना अनुज्ञेय नहीं है। यदि जसवन्तसिंह गिल के मामले में अभिनिर्धारित दृष्टिकोण सही नहीं है और बर्खास्तगी की शास्ति अधिरोपण करना फिर भी अनुज्ञेय है, नियोक्ता को ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 4(1) और 4(6) के तहत वर्णित आधारों के तहत ऐसे कर्मचारी की ग्रेच्युटी जब्त करने का अधिकार प्राप्त होगा। [पैरा 22 और 23] [526-बी-सी, डी-एफ]

2. ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 4(6) (ए) और (बी) को लागू करने के लिए, विभागीय जांच या आपराधिक मामले में दोषसिद्धि के आधार पर नौकरी से बर्खास्तगी आवश्यक पूर्ववर्ती शर्त है। यदि सेवाओं की समाप्ति नहीं हुई है तो यह प्रावधान लागू नहीं होगा। अपीलकर्ता का मामला यह है कि प्रत्यर्थी को दी गई चार्जशीट में कदाचार के बहुत गंभीर आरोप हैं, जिसमें 31.65 करोड़ रुपये के कोयला स्टॉक की बेईमानीपूर्वक कमी का आरोप लगाया गया है, और जो नियोक्ता को काफी बड़ा नुकसान कारित करता है। यदि ऐसा आरोप साबित हो जाता है और बर्खास्तगी की सजा दी जाती है, तो धारा 4(6) ग्रेच्युटी के भुगतान के प्रावधान स्वाभाविक रूप से आकर्षित होंगे और यह अपीलकर्ता के विवेक के अंतर्गत होगा कि वह प्रत्यर्थी को देय ग्रेच्युटी को जब्त कर ले। परिणामतः कोई यह कह सकता है कि नियोक्ता को विभागीय जांच लंबित रहने तक ग्रेच्युटी रोकने का अधिकार है। हालाँकि, कार्रवाई की यह प्रक्रिया अनुशासनात्मक प्राधिकारी को तभी उपलब्ध है जब अनुशासनिक प्राधिकारी को प्रत्यर्थी की सेवानिवृत्ति के बाद भी बर्खास्तगी की शास्ति लगाने की आवश्यक शक्तियाँ हों। इसलिए यह बिंदु आधिकारिक रूप से एक वृहत्तर पीठ द्वारा विचारित किए जाने की आवश्यकता है। इसलिए, अपील तीन न्यायाधीशों की बेंच द्वारा निर्णित किये जाने की आवश्यकता है। **[पैरा 24 और 25] [528-बी-एफ]**

"जसवंतसिंह गिल बनाम भारत कोकिंग कोल लिमिटेड, और अन्य। (2007) 1 एससीसी 663: 2006 (8) पूरक एससीआर 1064; "भारतीय स्टेट बैंक बनाम रामलाल भास्कर और अन्य 2011 (10) एससीसी 249: 2011 (12) एससीआर 1036; यूको बैंक और अन्य बनाम राजिंदरलाल कपूर 2007 (6) एससीसी 694: 2007 (7) एससीआर 543 - संदर्भित।

केस कानून संदर्भ:

2006 (8) Suppl. SCR 1064	referred to	Para 13
2011 (12) SCR 1036	referred to	Para 14
2007 (7) SCR 543	referred to	Para 20

सिविल अपीलिय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 9693/2013

उड़ीसा उच्च न्यायालय, कटक की डब्ल्यू.ए. संख्या 115/2012 के निर्णय और आदेश मे पारित दिनांक 17.07.2013 से।

सी.एच. कम मैनेजर डायरेक्टर महानदी कोलफिल्ड लिमिटेड बनाम
रबिन्द्रनाथ चौबे

महाबीर सिंह, जीपी. कैप्टन करण सिंह भाटी, मोनिका शर्मा, आयुषी मित्तल अपीलार्थी की ओर से। अनुकूल चंद प्रधान, कमल बैद, सौरभ मिश्रा प्रत्यर्थी की ओर से।

न्यायालय का निर्णय माननीय न्यायाधिपति ए.के. सिकरी द्वारा पारित किया गया।

1. अपील की अनुमति दी गयी।

2. प्रत्यर्थी महानदी कोलफिल्ड लिमिटेड, जो कि इस अपील में प्रत्यर्थी है के अधिन राजमहल क्षेत्र में दिनांक 17.02.2006 से मुख्य महाप्रबंधक (निर्माण) के रूप में कार्यरत था। दिनांक 01.10.2007 को उसे आरोपों का एक लेख जारी किया गया था जिसमें यह आरोप लगाया कि राजमहल समूह की खदानें जो उसके प्रबन्धन में थी, में कोयले का स्टॉक कम था और आचरण, अनुशासन और अपील के नियम 29 के तहत जांच प्रस्तावित की गई थी।

3. विभागीय कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान, सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर 31.07.2010 को प्रत्यर्थी को सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी गई थी। प्रत्यर्थी ने ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए 21.09.2010 को निदेशक (कार्मिक) को एक आवेदन प्रस्तुत किया। उसी तिथि को, उसने ग्रेच्युटी

भुगतान अधिनियम के तहत नियंत्रण प्राधिकारी सह-क्षेत्रीय श्रम आयुक्त के समक्ष ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए एक आवेदन भी प्रस्तुत किया।

4. अपीलार्थी को उपस्थित होने हेतु नोटिस जारी किया गया। अपीलकर्ता उपस्थित हुआ और कथन किया कि ग्रेच्युटी का भुगतान इस कारण से रोका गया था कि उसके खिलाफ अनुशासनात्मक मामला लंबित है। नियंत्रण प्राधिकारी ने माना कि प्रत्यर्थी का दावा अपरिपक्व था।

5. प्रत्यर्थी ने रिट याचिका दायर करके उक्त आदेश को चुनौती दी। एकल न्यायाधीश ने रिट याचिका को यह मानते हुए खारिज कर दिया कि प्राधिकरण द्वारा पारित आदेश के खिलाफ अपीलीय मंच का अस्तित्व है जिसके समक्ष प्रत्यर्थी आक्षेपित आदेश पारित होने की तारीख से 21 दिनों के भीतर अपील दायर कर सकता है।

6. इसके पश्चात प्रत्यर्थी ने इंद्रा कोर्ट रिट अपील दायर की। उच्च न्यायालय की खंडपीठ ने यह अवधारित किया है कि रिट पोषणीय है। गुण-दोष के आधार पर, खंडपीठ ने फैसला दिया कि प्रत्यर्थी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने से पहले शुरू की गई थी। प्रत्यर्थी सेवानिवृत्ति की आयु पर सेवा से सेवानिवृत्त हो गया इसलिए जसवंतसिंह गिल बनाम भारत कोकिंग कोल लिमिटेड और अन्य (2007) 1 एससीसी 663 के सुप्रीम कोर्ट के फैसले के अनुसार सेवा से हटाने या बर्खास्तगी की बड़ी शास्ति लगाने का सवाल ही नहीं उठता। उच्च

न्यायालय ने आगे यह भी माना है कि नियम, 1978 के नियम 34(3) में निहित ग्रेच्युटी के भुगतान को रोकने की शक्ति ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 के प्रावधानों के अधिन शासित होगी। इसलिए, प्रत्यर्थी को ग्रेच्युटी प्राप्त करने का वैधानिक अधिकार कोल इंडिया लिमिटेड द्वारा बनाए गए नियमों, जो कानून का बल नहीं रखते हैं, के कारण बाधित नहीं किया जा सकता है। इस आधार पर अपीलकर्ता को प्रत्यर्थी को देय ग्रेच्युटी की राशि जारी करने का निर्देश दिया जाता है।

7. उपरोक्त परिस्थिति में, विचारणीय प्रश्न यह उदभूत होता है कि क्या अपीलकर्ता को प्रत्यर्थी के सेवा से सेवानिवृत्ति के बाद भी उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित होने के कारण, प्रत्यर्थी की ग्रेच्युटी का भुगतान रोकना कानून में अनुमत है।

8. दोनों पक्षों के वकील द्वारा दिए गए तर्कों के प्रकाश में इस प्रश्न का उत्तर देने के लिए हम आगे बढ़ें, इससे पहले हम यह बताना चाहेंगे कि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम के तहत नियंत्रण प्राधिकारी के आदेश के खिलाफ रिट याचिका की पंणियता का सवाल, अपीलार्थी के विद्वान अधिवक्ता द्वारा हमारे समक्ष नहीं उठाया गया था। इस प्रकार, विद्वान वकील ने गुण-दोष के आधार पर रिट अपील पर विचार करने के रिट अपील न्यायालय के दृष्टिकोण को यह कारण बताते हुए चुनौती नहीं दी कि वह भ्रम और असंदिग्धता से बचने के लिए ऐसा कर रहा था, खासकर तब जब

इसमें कोई विवादित तथ्य शामिल नहीं थे और विशुद्ध रूप से कानूनी प्रश्न ही लिस था। इसलिए, हमें यह तय करने के लिए आदेश नहीं दिया गया है कि क्या रिट अपील को गुणावगुण पर विचारार्थ स्वीकार करने का खंडपीठ दृष्टिकोण गलत था या नहीं।

9. ऊपर दिए गए मुद्दे पर लौटते हुए, इसकी जांच करने से पहले, हम इसमें अन्तर्विष्ट मुद्दे को स्पष्ट समझने के लिए कुछ और तथ्य भी बताना चाहेंगे। अपीलकर्ता- चेयरमेन कम-मेनेजिंग डायरेक्टर महानदी कोलफिल्ड लिमिटेड (सीआईएल) ने आचरण अनुशासन और अपील नियम, 1978 (इसके बाद इसे 'सीडीए नियम' के रूप में संदर्भित किया जाएगा) तैयार किये हैं। ये अपीलकर्ता कंपनी के कर्मचारियों पर लागू होते हैं।

10. इन सीडीए नियमों का नियम 27 उन अधिकारियों का उल्लेख करता है जो विभिन्न दंड लगाने के लिए सशक्त हैं जो इन नियमों से संलग्न अनुसूची के कॉलम III में निर्दिष्ट हैं। नियम 29 कदाचार और दुर्व्यवहार के लिए वृहत् दंड लगाने की प्रक्रिया को सूचीबद्ध करता है। सीडीए नियम वैधानिक प्रकृति के नहीं हैं। हालाँकि, वे अपीलकर्ता के कर्मचारियों को शासित करते हैं।

11. जब प्रत्यर्थी को दिनांकित 01.10.2007 का आरोप पत्र दिया गया, वह मुख्य महाप्रबंधक, राजमहल, खान समूह, ईसीएल. के रूप में पदस्थापित था। आरोप पत्र की तामील के तुरंत बाद, प्रत्यर्थी को

स्थानान्तरण पर एम-3 ग्रेड में मुख्य महाप्रबंधक, खनन के रूप में कार्य ग्रहण कराया गया और मुख्य महाप्रबंधक, उत्पादन, एमसीएल के रूप में पदस्थापित किया गया। 09.02.2008 को उसे सीडीए नियम 24.1 के तहत उसके खिलाफ विभागीय जांच लंबित रहने से सेवा से निलंबित कर दिया गया। हालाँकि, यह निलंबन 27.02.2009 से विभागीय जांच पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना रद्द कर दिया गया था। 60 वर्ष की आयु पूरी होने पर, प्रत्यर्थी को 31.07.2010 से सेवानिवृत्त कर दिया गया था, जिसके लिए अपीलकर्ता द्वारा प्रत्यर्थी को सूचना दिनांक 08.02.2010 के पत्र के माध्यम से अधिवार्षिकी आयु पर सेवानिवृत्ति के लिए नोटिस दिया गया था।

12. यह उल्लेख करना भी समीचीन होगा कि प्रत्यर्थी के खिलाफ जांच 25.03.2009 को समाप्त की गई थी। हालाँकि, इसके बाद प्रत्यर्थी द्वारा कुछ भी नहीं सुना गया। यह ज्ञात नहीं है कि जांच अधिकारी ने उक्त जांच पर रिपोर्ट प्रस्तुत की है या नहीं और यदि रिपोर्ट प्रस्तुत की है तो क्या उसने प्रत्यर्थी को दोषमुक्त कर दिया है या उसे आरोपों के लिए दोषी ठहराया है। जैसा भी हो, /बहरहाल, यदि कोई रिपोर्ट है भी तब भी अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा उक्त रिपोर्ट पर आज तक कोई कार्रवाई नहीं की गयी है और इस दरिमयान साढ़े चार साल से अधिक का समय बीत चुका है।

13. उपरोक्त तथ्यों पर, प्रत्यर्थी का मामला अधिनस्थ/नीचे की अदालतों के समक्ष यह था कि ग्रेच्युटी प्राप्त करने के उसके वैधानिक अधिकारों पर रोक नहीं लगाई जा सकती थी और ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार उसकी अधिवार्षिकी पर वह ग्रेच्युटी का भुगतान पाने का हकदार था। चूंकि, अपीलार्थी ने उन नियमों का हवाला दिया था जिनके तहत जांच लंबित रहने तक ग्रेच्युटी रोकी जा सकती थी, इस स्थिति का प्रत्यर्थी द्वारा इस दलील के साथ विरोध करने की मांग की गई थी कि ऐसे नियम जो वैधानिक प्रकृति के नहीं हैं, ग्रेच्युटी का दावा करने के अधिकार, जिसे ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 के तहत वैधानिक रूप से उसके पक्ष में मान्यता दी गई थी, प्रत्यर्थी के अधिकार को विफल नहीं कर सकते। जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, तथ्यों का संक्षिप्त विवरण देते हुए, उच्च न्यायालय ने प्रत्यर्थी की उपरोक्त दलील को स्वीकार कर लिया है और ऐसा करते समय, जसवंतसिंह गिल बनाम भारत कोकिंग कोल लिमिटेड और अन्य के उपरोक्त मामले में इस न्यायालय के निर्णय को संदर्भित किया है। उच्च न्यायालय के समक्ष अपीलकर्ता द्वारा उद्धृत कुछ निर्णय, जिन्हें बाद के प्रक्रम पर संदर्भित किया जाएगा, को उच्च न्यायालय ने भिन्न होना मानकर यह अवधारित किया है कि वे लागू नहीं हैं।

14. प्रत्यर्थी के विद्वान वकील के तर्क वही थे जो उच्च न्यायालय के समक्ष संबोधित किए गए थे। इसी प्रकार, अपीलकर्ता के विद्वान वकील ने भी वे ही दलीलें दीं। उन्होंने तर्क दिया कि सीडीए नियमों के नियम 34 के मद्देनजर, प्रबंधन को ग्रेच्युटी का भुगतान रोकने का अधिकार था। उन्होंने यह भी तर्क दिया कि यह नियम ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम के किसी भी प्रावधान के विपरीत नहीं है। इस संबंध में निवेदन यह था कि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम में ऐसा कोई प्रावधान नहीं है कि किसी कर्मचारी के खिलाफ विभागीय कार्यवाही लंबित होने पर भी ग्रेच्युटी जारी की जानी चाहिए। अपीलकर्ता के विद्वान वरिष्ठ वकील ने इस न्यायालय के स्टेट

बैंक ऑफ इंडिया बनाम रामलालभास्कर और अन्य; **2011(11)स्केल 589, डी 2011(10)एससीसी249** के फैसले पर अपना दृढ़ विश्वास प्रकट किया।

15. जहां तक नियम की स्थिति का सवाल है, इसमें कोई संदेह नहीं है कि नियम 34, प्रबंधन को अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान ग्रेच्युटी रोकने की अनुमति देता है। सीडीए नियमों के नियम 34.2 और 34.3 इस संबंध में प्रासंगिक हैं जो निम्नलिखित हैं:-

"नियम 34.2. अनुशासनात्मक कार्यवाही, यदि कर्मचारी के सेवा में रहने के दौरान, चाहे उसकी सेवानिवृत्ति से पहले या उसके पुनर्नियोजन के दौरान, शुरू की गयी हो, तो कर्मचारी की अंतिम सेवानिवृत्ति के बाद, इसे आगे जारी रहने वाली

मानी जाएगी और इसे उसी प्राधिकारी द्वारा जारी रखा जाएगा और समाप्त किया जाएगा जिसके द्वारा इसे शुरू किया गया था, इस तरीके से जैसे कि कर्मचारी सेवा में निरंतर हो।

34.3. अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान, अनुशासनात्मक प्राधिकारी ग्रेच्युटी के भुगतान को रोक सकता है, कंपनी को हुए किसी भी आर्थिक नुकसान की पूरी या आंशिक राशि ग्रेच्युटी से वसूलने के लिए रोकने का आदेश दे, यदि वे उपधारा में उल्लिखित एेसे अपराधों/कदाचार के दोषी हैं जो ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4 की उप धारा (6) में है, या कंपनी को ऐसी आर्थिक हानि प्रतिनियुक्ति पर या सेवानिवृत्ति के बाद पुनः रोजगार पर प्रदान की गई सेवा सहित अपनी सेवा के दौरान कदाचार या लापरवाही से कारित हुई हो। हालाँकि, ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम 1972 की धारा 7(3) और 7(3 ए) के प्रावधानों को कर्मचारी को पूरी तरह से दोषमुक्त किए जाने की स्थिति में देरी से भुगतान की स्थिति में ध्यान में रखा जाना चाहिए।

16. विवाद की जड़ यह है कि क्या यह नियम ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम के प्रावधानों के विपरीत है और इसलिए, गैर-वैधानिक होने के कारण इस नियम को नजरअंदाज किया जाना चाहिए और ग्रेच्युटी अधिनियम के प्रावधानों को प्राथमिकता दी जानी चाहिए। इस संबंध में हमें ग्रेच्युटी अधिनियम की योजना की, यह पता लगाने के लिए जांच करनी होगी कि क्या ग्रेच्युटी अधिनियम के अनुसार, प्रत्यर्थी जैसा कोई व्यक्ति, इस अधिनियम के तहत ग्रेच्युटी प्राप्त करने का हकदार होगा।

17. इसका कारण यह है कि अर्जित वैधानिक अधिकार को ऐसे नियम के आधार पर नष्ट नहीं किया जा सकता है जिसमें कानून का बल नहीं है। यह कहना कि प्रत्यर्थी संख्या 1 या उसकी होल्डिंग कंपनी द्वारा बनाए गए नियम वैधानिक प्रकृति के नहीं हैं, दोहराना मात्र होगा।

18. यह ध्यान रखना दिलचस्प होगा कि "सीआईएल" के इन्हीं "सीडीए" नियमों, 1978 और ग्रेच्युटी अधिनियम के प्रावधानों का परस्पर संबंध *जसवन्त सिंह गिल* (सुप्रा) के मामले में विचार के लिए आया था और इस न्यायालय ने सीडीए नियम बनाम ग्रेच्युटी अधिनियम/किसी कर्मचारी की ग्रेच्युटी के संबंध की कानूनी स्थिति को निम्न प्रकार समझाया था-

"अधिनियम को अन्य बातों के साथ-साथ खदानों में लगे कर्मचारियों को ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए एक योजना

प्रदान करने के उद्देश्य से अधिनियमित किया गया था। अधिनियम की धारा 3 में नियंत्रण प्राधिकारी के रूप में एक अधिकारी की नियुक्ति का प्रावधान है। नियंत्रण प्राधिकारी को अधिनियम को लागू करने के लिए जिम्मेदार होना है। हालाँकि, विभिन्न क्षेत्रों के लिए अलग-अलग प्राधिकरण नियुक्त किए जा सकते हैं। अधिनियम की धारा 4, एक कर्मचारी को उसकी अधिवार्षिकी पर , कम से कम पांच साल तक निरंतर सेवा प्रदान करने के बाद ग्रेच्युटी का अधिकार देती है। धारा 4 की उपधारा (6) में एक गैर अप्रत्याशित खंड शामिल है जिसमें कहा गया है:-

(क) एक कर्मचारी की ग्रेच्युटी, जिसकी सेवाएं किसी ऐसे कार्य, जानबूझकर की गई चूक या लापरवाही के कारण समाप्त कर दी गई हैं, जिससे नियोक्ता की संपत्ति को कोई क्षति या नुकसान हुआ हो, या नियोक्ता की संपत्ति नष्ट हुई हो, इस प्रकार कारित हुई क्षति या हानि की सीमा तक जब्त कर ली जाएगी।

(ख) किसी कर्मचारी को देय ग्रेच्युटी पूरी तरह या आंशिक रूप से जब्त की जा सकती है

(i) यदि ऐसे कर्मचारी की सेवाएँ उसके उपद्रवपूर्ण या आश्वस्ति भंग आचरण या उसकी ओर से किसी अन्य कार्य या हिंसा के आधार पर समाप्त कर दी गई हैं, या

(ii) यदि ऐसे कर्मचारी की सेवाएं किसी ऐसे कार्य के लिए समाप्त कर दी गई हैं जो नैतिक अधमता से जुड़ा अपराध है, बशर्ते कि ऐसा अपराध उसके द्वारा अपने नियोजन के दौरान किया गया हो।

9. कोल इंडिया लिमिटेड द्वारा बनाए गए नियम वैधानिक नियम नहीं हैं। वे प्रत्यर्थी नंबर 1 की होल्डिंग कंपनी द्वारा बनाए गए हैं। इसलिए, अधिनियम के प्रावधान, नियमों से उपर प्रभाव में रहेंगे। नियम 27 में यह प्रावधान किया गया है कि लापरवाही, आदेशों या न्यास का उल्लंघन से कंपनी को हुए नुकसान की सीमा तक ग्रेच्युटी से वसूली का प्रावधान है। हालाँकि, शास्तियां तब तक लगायी जानी चाहिए जब तक कि कोई कर्मचारी सेवा में रहता है, भले ही सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने से पहले अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई हो। कर्मचारी के सेवा से सेवानिवृत्त होने से पूर्व की स्थिति में यदि वृहत्त शास्ति लगाने का सवाल है तब सेवा से निष्कासन या बर्खास्तगी का प्रश्न नहीं उठेगा। नियम 34.2 के तहत, इसमें कोई संदेह नहीं है कि कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बावजूद अनुशासनात्मक कार्यवाही जारी रहने का प्रावधान है यदि वह उसकी

सेवानिवृत्ति से पहले शुरू की गई थी, लेकिन इसका मतलब यह नहीं होगा कि यद्यपि उसे सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी गई और उसकी सेवाओं को उक्त उद्देश्य के लिए विस्तारित नहीं किया गया, तो नियम 27 के तहत एक बड़ी शास्ति लगायी जा सकती है। नियमों के नियम 34.3 में निहित शास्ति अधिरोपित करने को रोके रखने की शक्ति, अधिनियम के प्रावधानों के अधीन होनी चाहिए। कर्मचारी के सेवानिवृत्त होते ही ग्रेच्युटी देय हो जाती है। जिसके लिये एकमात्र शर्त पांच साल की निरंतर सेवा प्रदान करना है, इस प्रकार एक अर्जित वैधानिक अधिकार को ऐसे नियम के कारण बाधित नहीं किया जा सकता है जिसमें कानून का कोई बल नहीं है। यह कहना दोहराना मात्र होगा कि प्रत्यर्थी नंबर 1 या उसकी होल्डिंग कंपनी द्वारा बनाए गए नियम वैधानिक प्रकृति के नहीं हैं। किसी भी परिस्थिति में नियम सेवानिवृत्ति के लाभ या ग्रेच्युटी को रोकने का कोई प्रावधान नहीं करते हैं।

10. अधिनियम ग्रेच्युटी के भुगतान के लिए एक अत्यंत साफ-सुथरी योजना प्रदान करता है। यह एक संपूर्ण संहिता है जिसमें ग्रेच्युटी के लिए, एक योजना के आवश्यक प्रावधानों को शामिल करने वाले, विस्तृत प्रावधान शामिल हैं। यह न केवल ग्रेच्युटी के भुगतान का अधिकार सृजित करता है बल्कि इसकी मात्रा निर्धारित करने के सिद्धांतों के साथ-साथ उन शर्तों को भी निर्धारित करता है जिन पर उसे ग्रेच्युटी से वंचित किया जा सकता है।

जैसा कि यहाँ इससे पहले देखा गया है, अधिनियम की उपधारा (6) के विरुद्ध धारा 4 में एक अधिभावी वाक्य (नोन आबसटेन्टे क्लॉज) उपधारा (1) शामिल है। उसके प्रभाव के कारण, किसी अर्जित या निहित अधिकार को छीनने की मांग की जाती है, तो उसके तहत निर्धारित शर्तों को अवश्य पूरा किया जाना चाहिए। इसलिए, इसमें निहित प्रावधानों का सावधानी से पालन किया जाना चाहिए। अधिनियम की धारा 4 की उपधारा (6) के खंड (ए) में किसी भी कार्य, जानबूझकर की गई चूक या लापरवाही के कारण हुई किसी भी क्षति के लिए कर्मचारी की सेवा समाप्त करने की बात बताई गई है। हालाँकि, जब्त की जाने वाली राशि, केवल क्षति या हानि की राशि की सीमा तक ही होगी। अनुशासनात्मक प्राधिकारी ने हानि या क्षति की मात्रा निर्धारित नहीं की है। यह नहीं पाया गया कि प्रत्यर्थी संख्या 1 को कारित क्षति या हानि, अपीलकर्ता को देय ग्रेच्युटी की राशि से अधिक हुई थी। अधिनियम की धारा 4 के उप-खंड (6) के खंड (बी) दंगा या उच्छृंखल आचरण या हिंसा के किसी अन्य कार्य के लिए या यदि उसे नैतिक अधमता से जुड़े किसी अपराध के लिए दोषी ठहराया गया है, उसकी सेवाएं समाप्त करने की स्थिति में ग्रेच्युटी की पूरी राशि या कुछ हिस्सा जब्त करने का प्रावधान करता है। उसमें निर्धारित शर्तें भी यहां पूरी नहीं होती हैं। इसलिए, अधिनियम की धारा 4 की उपधारा (6) में बताए गए किसी भी कारण से सेवाओं की समाप्ति आज्ञापक है।

19. उपरोक्त निर्णय में जो सिद्धांत निर्धारित किए गए हैं, उनकी नीचे पुनरावृत्ति की गई है।

(1) इसमें कोई संदेह नहीं है, सीडीए नियमों के नियम 34.2 में किसी कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बावजूद अनुशासनात्मक कार्यवाही जारी रखने का प्रावधान है यदि यह उसकी सेवानिवृत्ति से पहले शुरू की गई थी, हालांकि, उसकी सेवानिवृत्ति के बाद, नियम 27 के तहत बड़ी शास्ति नहीं लगायी जा सकती है। हम यहां बता सकते हैं कि सीडीए नियमों का नियम 27 दंड की प्रकृतियों का प्रावधान करता है, जिसमें लापरवाही या न्यास आदेशों के उल्लंघन के कारण कंपनी को हुए किसी भी पूर्ववर्ती नुकसान के पूरे हिस्से को वेतन या ग्रेच्युटी से वसूली समाहित है। नियम 27 के तहत प्रमुख दंड जो इसके तहत निर्धारित हैं, पदावनति निचले श्रेणी में, अनिवार्य सेवानिवृत्ति, सेवा से निष्कासन और बर्खास्तगी शामिल है। इस प्रकार, न्यायालय ने माना कि ये बड़े दंड किसी सेवानिवृत्त कर्मचारी पर अधिरोपित नहीं किये जा सकते।

(ii) ग्रेच्युटी अधिनियम एक कर्मचारी को 5 साल की निरंतर सेवा प्रदान करने पर ग्रेच्युटी प्राप्त करने का अधिकार देता है। कर्मचारी के सेवानिवृत्त होते ही ग्रेच्युटी देय हो जाती है। किसी कर्मचारी को मिलने वाला यह वैधानिक अधिकार किसी ऐसे नियम के कारण अवरूद्ध नहीं किया जा सकता है जिसमें किसी कानून का बल नहीं है। इसलिए, सीडीए नियमों

का नियम 34.3, जो प्रकृति में संविधिक नहीं है, ग्रेच्युटी अधिनियम के प्रावधानों के विपरीत है। इस प्रकार, किसी कर्मचारी की सेवानिवृत्ति पर ग्रेच्युटी नहीं रोकी जा सकती, भले ही उसके खिलाफ सेवानिवृत्ति से पहले विभागीय कार्यवाही शुरू की गई हो और सेवानिवृत्ति के समय लंबित हो।

20. जसवन्तसिंह गिल (सुप्रा) का निर्णय दो जजों की पीठ द्वारा दिया गया था। श्री महावीर सिंह विद्वान वरिष्ठ वकील ने इस न्यायालय की तीन पीठ के फैसले पर मजबूत भरोसा जताया जो समय के दृष्टिकोण से बाद का है। यह मामला **2011(10)एससीसी249**, भारतीय स्टेट बैंक ऑफ इण्डिया बनाम रामलालभास्कर एवं अन्य के नाम से जाना जाता है। उस मामले में, भारतीय स्टेट बैंक अधिकारियों के सेवा नियम, 1992 का नियम 19(3) व्याख्या के लिए आया था जो सीडीए नियमों के नियम 13.42 के साथ समतुल्य विषय पर था। एसबीआई अधिकारियों के सेवा नियम भी किसी कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बाद भी अनुशासनात्मक कार्यवाहियों को जारी रखने की अनुमति देता है, यदि वो तब शुरू की गई थीं जब अपचारी कर्मचारी सेवा में था। फिर ऐसी कार्यवाहियों के प्रयोजन के लिए, अन्यथा सेवानिवृत्त कर्मचारी को सेवा में माना जाता है और उन कार्यवाहियों को जारी रखा जाएगा और ऐसे निर्णित किया जाएगा मानो कि कर्मचारी सेवा में रहा था। इस प्रकार ऐसे कर्मचारी को केवल ऐसी कार्यवाहियों को जारी रखने और समाप्त करने के प्रयोजनों के लिए सीमित और निर्दिष्ट उद्देश्य के

लिए सेवा में माना जाता है। उस मामले में, प्रत्यर्थी को उसकी सेवानिवृत्ति से पहले आरोप पत्र दिया गया था। कार्यवाही उसकी सेवानिवृत्ति के बाद भी जारी रही और सुसंगत नियमों के अनुसार आयोजित की गई जिसमें आरोप साबित हुए। उसी आधार पर बर्खास्तगी की अधिरोपित की गयी। विभागीय उपचारों की समाप्ति के बाद, प्रत्यर्थी ने उच्च न्यायालय में रिट याचिका दायर की जिसे स्वीकार किया गया था और बर्खास्तगी का आदेश रद्द कर दिया गया था। इस न्यायालय ने उच्च न्यायालय के उक्त निर्णय को उलट दिया। हालाँकि, हम पाते हैं कि उक्त निर्णय में इस मुद्दे पर कोई सीधी चर्चा नहीं है कि क्या अनुशासनात्मक प्राधिकारी के लिए कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बाद सेवा से बर्खास्तगी की शास्ति अधिरोपित करना अनुमत है। वास्तव में कोर्ट ने दो पहलुओं पर विचार किया था। एक प्रश्न जिस पर विचार-विमर्श किया गया वह यह था कि क्या प्रत्यर्थी की सेवा से सेवानिवृत्ति के बाद भी जांच जारी रह सकती है। इस प्रश्न का सकारात्मक उत्तर एसबीआई अधिकारियों के सेवा नियमों के नियम 19 (3) के संदर्भ में दिया गया था। इस न्यायालय ने अन्य निर्णय को यूको बैंक और अन्य बनाम राजिंदर लाल कपूर, 2007(6) एससीसी 694 में इस आधार पर विभेद किया कि उक्त मामले में अपराधी अधिकारी पहले ही सेवानिवृत्त हो चुका था और आरोप पत्र उसकी सेवानिवृत्ति के बाद दिया गया था। इन परिस्थितियों में अदालत ने राजिंदरलाल कपूर के मामले में यह दृष्टिकोण लिया था कि जब किसी कर्मचारी को सेवानिवृत्ति की अनुमति दी जाती है, तो उसके बाद

उसके खिलाफ कोई जांच प्रारंभ नहीं की जा सकती है। हालाँकि, यदि सेवानिवृत्ति से पहले आरोप पत्र दिया जाता है तो नियम 19(3) के अनुसार सेवानिवृत्ति के बाद भी जांच जारी रह सकती है। इस प्रकार यह प्रतिपादना सुस्थापित हो गई है कि यदि नियम अनुमति देते हैं, तो कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बाद भी जांच जारी रह सकती है।

21. अन्य पहलू, जो निपटाया गया वह यह था कि क्या उच्च न्यायालय अनुशासनात्मक प्राधिकारी के निष्कर्षों पर रोक लगा सकता है और अपने इस निष्कर्ष पर पहुंच सकता है कि जांच अधिकारी द्वारा अभिलिखित किए गए निष्कर्षों को प्रस्तुत साक्ष्य के आधार पर किसी भी अधिकारी द्वारा अभिलेख पर प्रमाणित नहीं किया गया था। इस न्यायालय ने माना कि जब तक अनुशासनात्मक प्राधिकारी के निष्कर्षों को कुछ साक्ष्यों द्वारा समर्थित किया जाता है, तब तक उच्च न्यायालय एक अपीलीय प्राधिकारी की तरह साक्ष्यों का पुनः मूल्यांकन करने और उस साक्ष्य के आधार पर एक अलग और स्वतंत्र निष्कर्ष पर पहुंचने हेतु सशक्त नहीं है। मौजूदा मामले में हमारे सामने यह मुद्दा नहीं है।

22. इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि क्या सेवानिवृत्ति के बाद बर्खास्तगी की शास्ति अधिरोपित की जा सकती है, यह प्रश्न विशिष्ट व स्पष्ट रूप से नहीं उठाया गया या न ही निपटाया था। निस्संदेह, उस मामले में कर्मचारी

को बर्खास्तगी का दंड दिया गया था। लेकिन यह विशेष रूप से स्पष्ट शब्दों में नहीं कहा गया कि ऐसे ?

कर्मचारी पर ऐसी शास्ति नहीं लगायी जा सकती, जिसे पहले ही सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी गई है। साथ ही, स्पष्ट रूप से, निर्णय यह संकेत देता है कि इस तरह की शास्ति अनुज्ञेय है कारण कि नियमों के अनुसार, जांच के प्रयोजनों के लिए, कर्मचारी को सेवा में माना जाएगा। परिणाम के रूप में, कोई इस सिद्धांत का निष्कर्ष निकाल सकता है कि जब नियम, भले ही ऐसी कार्यवाही को जारी रखने और समाप्त करने के सीमित उद्देश्य के लिए, काल्पनिक आधार पर, अधिकारी को अभी भी सेवा में मानते हैं, तो बर्खास्तगी सहित कोई भी निर्धारित दंड दिया जा सकता है। हालाँकि, जैसा कि हमने ऊपर इंगित किया है, ऐसे सेवानिवृत्त अधिकारी पर बर्खास्तगी के दंड की अनुमति का मुद्दा न तो उठाया गया था और न ही उस पर कोई प्रत्यक्ष चर्चा की गई थी। उसके साथ ही, यह तथ्य भी रहता है कि सेवानिवृत्ति के बाद भी बर्खास्तगी का दंड बरकरार रखा गया। यह जसवन्तसिंह गिल के उपरोक्त मामले में दिए गए आदेश के विपरीत जाता है, जिसमें यह माना गया था कि सेवानिवृत्ति के बाद कोई बड़ी शास्ति अनुमत नहीं है, जिसको संदर्भित तक नहीं किया गया था।

23. हस्तगत अपील में हमारे सामने जो मुद्दा है वह यह है कि क्या ग्रेच्युटी अधिनियम के प्रावधानों के साथ जांच करने पर सीडीए नियमों के

नियम 34 की रोशनी में ग्रेच्युटी रोकी जा सकती है। दूसरे शब्दों में कहें तो क्या ग्रेच्युटी एक्ट की योजना के तहत, संबंधित कर्मचारी को उसकी सेवानिवृत्ति पर ग्रेच्युटी आवश्यक रूप से जारी की जानी चाहिए, भले ही उसके खिलाफ विभागीय कार्यवाही लंबित हो। हम पाते हैं कि जसवन्त सिंह गिल का मामला सीधे तौर पर इन्हीं सीडीए नियमों के संदर्भ में इस प्रश्न का उत्तर देता है. हालाँकि, ऐसा इसलिए है क्योंकि उक्त निर्णय इस आधार पर आगे बढ़ता है कि किसी कर्मचारी की सेवानिवृत्ति के बाद, सेवानिवृत्त कर्मचारी पर बर्खास्तगी की शास्ति नहीं लगायी जा सकती है। यदि यह दृष्टिकोण सही नहीं है और बर्खास्तगी की शास्ति लगाना फिर भी अनुज्ञेय है, तो नियोक्ता को धारा 4(1) और 4(6) "ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम" के तहत उपबंधित की गई स्थितियों में ऐसे कर्मचारी की ग्रेच्युटी जब्त करने का अधिकार मिलेगा, जो प्रावधान निम्नानुसार- धारा 4 - ग्रेच्युटी का भुगतान (1) किसी कर्मचारी को कम से कम पांच वर्ष तक निरंतर सेवा प्रदान करने के बाद उसके रोजगार की समाप्ति पर ग्रेच्युटी देय होगी।-

(ए) उसकी अधिवार्षिकी पर, या

(बी) उसकी सेवानिवृत्ति या इस्तीफे पर, या

(सी) उसकी मृत्यु या दुर्घटना या बीमारी के कारण निर्योग्यता पर

परन्तु पांच वर्ष की निरंतर सेवा पूरी करना आवश्यक नहीं होगा,

जहां किसी कर्मचारी की सेवा समाप्ति मृत्यु या विकलांगता के कारण हो।

यह और कि कर्मचारी की मृत्यु के मामले में, उसे देय ग्रेच्युटी का भुगतान उसके नामांकित व्यक्ति को किया जाएगा या, यदि कोई नामांकन नहीं किया गया है, तो उसके उत्तराधिकारियों को किया जाएगा, और जहां ऐसा कोई नामांकित व्यक्ति या उत्तराधिकारी नाबालिग है, तो ऐसे नाबालिग का हिस्सा नियंत्रण प्राधिकारी के पास जमा किया जाएगा जो उसे ऐसे नाबालिग के लाभ के लिए ऐसे बैंक या अन्य वित्तीय संस्थान में निवेश करेगा, जैसा कि विहित हो जब तक कि ऐसा नाबालिग वयस्क न हो जाए।

स्पष्टीकरण:- इस धारा के प्रयोजनों के लिए, विकलांगता का अर्थ ऐसी विकलांगता है जो किसी कर्मचारी को उस कार्य को करने के लिए अक्षम कर देती है जिसे वह दुर्घटना या बीमारी से पूर्व करने में सक्षम था या बीमारी जिसके परिणाम स्वरूप विकलांगता हुई है। (6) उपधारा (1) में किसी बात के होते हुए भी-

(ए) एक कर्मचारी की ग्रेच्युटी, जिसकी सेवाएं किसी कार्य, जानबूझकर की गई चूक या लापरवाही के कारण समाप्त कर दी गई हो, जिससे नियोक्ता की संपत्ति को कोई नुकसान या क्षति हुई है, तो इस प्रकार हुए नुकसान या क्षति की सीमा तक जब्त कर लिया जाएगा।

(बी) किसी कर्मचारी को देय ग्रेच्युटी पूरी तरह या आंशिक रूप से जब्त की जा सकती है -

(i) यदि ऐसे कर्मचारी की सेवाएँ उसके दंगाई या उच्छृंखल आचरण या उसकी ओर से किये गये हिंसा के किसी अन्य कार्य के लिए समाप्त कर दी गई हैं, या

(ii) यदि ऐसे कर्मचारी की सेवाएं किसी ऐसे कार्य के लिए समाप्त कर दी गई हैं जो नैतिक अधमता से जुड़े अपराध बनाता है, बशर्ते कि ऐसा अपराध उसके द्वारा अपने नियोजन के दौरान किया गया हो।

24. इस प्रकार धारा 4 की उपधारा 6 के खंड (ए) या (बी) को लागू करने के लिए आवश्यक पूर्ववर्ती शर्त, विभागीय जांच या आपराधिक मामले में सजा के आधार पर सेवा की समाप्ति है। यदि सेवाओं की समाप्ति नहीं हुई है तो यह प्रावधान लागू नहीं होगा।

25. अपीलार्थी का मामला यह है कि हस्तगत मामले के प्रत्यर्थी को दिये गये आरोप पत्र में बहुत गंभीर कथन है जो 31.65 करोड़ रुपये के कोल स्टॉक कमी, के बेईमानी पूर्वक कारित करने का है और इस प्रकार नियोक्ता को काफी नुकसान हुआ। अगर ऐसा कोई आरोप साबित होता है और उसके बाद बर्खास्तगी की सजा दी जाती है तब ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम की धारा 4(6) के प्रावधान स्वाभाविक रूप से आकर्षित होंगे और यह उनके विवेक के अंतर्गत होगा कि अपीलकर्ता, प्रत्यर्थी को देय

ग्रेच्युटी को जब्त कर ले। परिणाम के तौर पर कोई भी सुरक्षित रूप से कह सकता है कि नियोक्ता के पास विभागीय जांच लंबित रहने तक ग्रेच्युटी रोकने का अधिकार है। हालाँकि, जैसा कि ऊपर बताया गया है, कार्यवाही का यह तरीका, केवल तभी उपलब्ध है जब अनुशासनात्मक प्राधिकारी के पास प्रत्यर्थी पर उसकी सेवानिवृत्ति के बाद भी बर्खास्तगी की शास्ति अधिरोपित करने की आवश्यक शक्तियाँ हों। हमारे द्वारा जसवन्तसिंह गिल (सुप्रा) और रामलालभास्कर के मामले (सुप्रा) की ऊपर की गई चर्चा को ध्यान में रखते हुए, इस मुद्दे पर एक वृहत्तर पीठ द्वारा आधिकारिक रूप से विचार करने की आवश्यकता है। इसलिए, हमारी राय है कि वर्तमान अपील का निर्णय तीन न्यायाधीशों की पीठ द्वारा किया जाए।

26. हम तदनुसार रजिस्ट्री को निर्देश देते हैं कि इस अपील की सुनवाई के लिए एक बड़ी पीठ के गठन के लिए मामले को माननीय मुख्य न्यायाधीश के समक्ष रखा जाए।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल "सुवास" की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी **एम.आर सुथार** (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।