

एचईसी स्वैच्छिक सेवानिवृत्त ईएमपीएस कल्याण सोसायटी और अन्य

बनाम

हैवी इंजीनियरिंग कॉर्पोरेशन लिमिटेड और अन्य

24 फ़रवरी, 2006

[एस.बी. सिन्हा और दलवीर भंडारी, जे.जे.]

सेवा विधि:

स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना-बीमार कंपनी ने वर्ष, 1987 में अपने कर्मचारियों की स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की योजना काे शुरू किया, जो 1990 तक लागू रही। 22.10.1990 को एक पुनरीक्षित स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना जारी की गई-यह योजना प्रारंभिक रूप से एक वर्ष की अवधि तक प्रभावी रहनी थी- लेकिन योजना को समय-समय पर बढ़ाया गया था-कंपनी ने वेतनमान को पुनरीक्षित करते हुए दिनांक 9.10.1997 को एक परिपत्र जारी किया-वही 1.1.1992 से पूर्वव्यापी प्रभाव दिया गया था और उक्त तिथि से 5 साल की अवधि तक यानी 31.12.1996 तक लागू रहना था- जिन कर्मचारियों ने 1.1.1992 और 31.12.1996 की अवधि के बीच 1990 की योजना के अनुसार स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना था, उन्होंने उक्त परिपत्र के लाभ का दावा किया, जिसे अस्वीकार कर दिया गया-उच्च न्यायालय ने माना कि एक विशेष योजना के तहत स्वैच्छिक रूप से सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारी उक्त परिपत्र के तहत पुनरीक्षित वेतनमान के हकदार नहीं थे-शुद्धता-धारित-स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के लिए एक प्रस्ताव किसी योजना की शर्तें, जब स्वीकार कर ली जाती हैं, तो नियोक्ता और कर्मचारी के बीच एक अनुबंध समाप्त हो जाता है-एक कर्मचारी के पास या तो स्वीकार करने या स्वीकार नहीं करने का विकल्प होता है-इसके बाद, कर्मचारी उच्च वेतन के लिए दावा

नहीं कर सकता, जब तक कि किसी क़ानून के कारण वह उसका हक़दार न हो जाए-
स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना एक विशेष योजना है-इसलिए उक्त कर्मचारी पुनरीक्षित
वेतनमान के लाभ के हक़दार नहीं हैं।

अपीलकर्ता प्रतिवादी-कंपनी के कर्मचारी थे, जो एक बीमार कंपनी थी। प्रतिवादी
ने वर्ष 1987 में अपने कर्मचारियों की स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के लिए एक योजना शुरू
की, जो 1990 तक लागू रही। 22.10.1990 को एक पुनरीक्षित स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति
योजना शुरू की। उक्त योजना एक वर्ष की प्रारंभिक अवधि के लिए प्रभावी रहनी थी,
लेकिन समय-समय पर इसे बढ़ाया गया था।

प्रतिवादी ने दिनांक 9.10.1997 को एक परिपत्र जारी किया, जिसमें वेतनमान में
पुनरीक्षण किया गया था। इसे 1.1.1992 से पूर्वव्यापी प्रभाव दिया गया था और जो उक्त
दिनांक से 5 वर्ष की अवधि अर्थात् 31.12.1996 तक लागू रहेगा।

अपीलकर्ताओं ने उक्त स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना दिनांक 22.10.1990 को चुना
और 1.1.1992 से 31.12.1996 की अवधि के बीच सेवानिवृत्त हुए और परिपत्र दिनांक
9.10.1997 के लाभों का दावा किया। केंद्र सरकार के निर्देश के बावजूद अपीलकर्ताओं
को पुनरीक्षित वेतनमान का लाभ नहीं दिया गया।

उच्च न्यायालय ने अपीलकर्ताओं द्वारा दायर रिट याचिका को यह कहते हुए
खारिज कर दिया कि अपीलकर्ता, एक विशेष योजना के तहत स्वेच्छा से सेवानिवृत्त होने
के बाद, उक्त परिपत्र के तहत पुनरीक्षित वेतनमान के हक़दार नहीं थे।

न्यायालय ने अपील खारिज करते हुए अभिनिर्धारित किया

1.1. किसी योजना के संदर्भ में स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का प्रस्ताव, जब स्वीकार
किया जाता है, तो नियोक्ता और कर्मचारी के बीच एक अनुबंध संपन्न होता है। ऐसी

योजना के संदर्भ में, एक कर्मचारी के पास इसे स्वीकार करने या न चुनने का विकल्प होता है। यह योजना पूरी तरह से स्वैच्छिक है, जिसके संदर्भ में सेवा के कार्यकाल में कटौती की जाती है जो कानून में स्वीकार्य है। ऐसी योजना आमतौर पर कर्मचारियों की संख्या कम करने के उद्देश्य से लायी जाती है। यह कर्मचारियों के साथ-साथ नियोक्ता, दोनों के लिए फायदेमंद है। ऐसी योजना औद्योगिक उपक्रमों के प्रभावी कामकाज के लिए जारी की जाती है। यद्यपि कंपनी भारत के संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ में एक "राज्य" है, लेकिन सेवा के नियम और शर्तें रोजगार के अनुबंध द्वारा शासित होंगी। इस प्रकार, जब तक इस तरह के अनुबंध के नियम और शर्तें एक कानून या वैधानिक नियमों द्वारा शासित होती हैं, अनुबंध अधिनियम के प्रावधान अनुबंध के निर्माण और उसके निर्धारण दोनों पर लागू होंगे। ऐसी योजना के कारण केवल प्रस्ताव का निमंत्रण जारी किया जाता है। जब कोई कर्मचारी ऐसी स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना के अनुसरण में या उसे आगे बढ़ाने का विकल्प चुनता है, तो वह एक प्रस्ताव देता है जिसे स्वीकार करने पर नियोक्ता द्वारा एक अनुबंध को जन्म देता है। इस प्रकार, चूंकि स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति से संबंधित मामला किसी कानून द्वारा शासित नहीं होता है, इसलिए भारतीय अनुबंध अधिनियम, 1872 के प्रावधान लागू होंगे। [686-डी-जी]

हिंदुस्तान मशीन टूल्स लिमिटेड बनाम एम.एस. कांग/पी.एन. कश्यप, [1997]

11 एससीसी 186 और बैंक ऑफ इंडिया बनाम ओ.पी. स्वर्णकार, [2003] 2 एससीसी 721 का अवलम्ब लिया गया।

1.2. यह भी सामान्य ज्ञान है कि स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की योजना वित्तीय योजना से पहले होती है। ऐसे उद्देश्य के लिए वित्त, या तो पूर्ण रूप से या आंशिक रूप से, केंद्र सरकार द्वारा प्रदान किया गया हो सकता है। इस प्रकार किसी योजना के कार्यान्वयन से उत्पन्न होने वाले वित्तीय भार को कंपनी द्वारा ध्यान में रखा जाना

चाहिए, खासकर जब यह एक बीमार उद्योग हो। इस मामले को ध्यान में रखते हुए, स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के लिए इतनी संख्या में कर्मचारियों के प्रस्तावों को कंपनी द्वारा केवल उसके लिए उपलब्ध वित्त की सीमा तक ही स्वीकार किया जाना था।[686-एच-687-ए-बी]

2. पुनरीक्षित वेतनमान उन कर्मचारियों पर आनुपातिक आधार पर लागू किया गया है जो 01.01.1992 को निगम के रोल पर थे, लेकिन बाद में सेवानिवृत्ति या मृत्यु के कारण निगम की सेवा में नहीं रहे। उक्त लाभ का विस्तार करते समय, "केवल" शब्द का उपयोग किया गया है जिसका कुछ महत्व है। योजना का खंड 3.3 जो योजना की प्रयोज्यता को बाहर करता है, स्पष्ट रूप से कहता है कि यह उन लोगों पर लागू नहीं होगा जो उक्त तिथि को निगम के रोल पर थे, लेकिन बाद में इसके तहत बताए गए कारणों से सेवाएं छोड़ दीं [687-ई-एफ]

3.1. स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना एक पैकेज की बात करती है। यह कोई एक लेता है या इसे अस्वीकार करता है। इसे चुनने की पेशकश करते समय, सम्भवतः कर्मचारी भविष्य के निहितार्थों को भी ध्यान में रखता है।[688-बी-सी]

3.2 इसमें कोई विवाद नहीं है कि ऐसी स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना का प्रभाव नियोक्ता और कर्मचारी के बीच न्यायिक संबंध की समाप्ति है। एक बार जब कोई कर्मचारी स्वेच्छा से सेवानिवृत्त होने का विकल्प चुनता है, तो अनुबंध के अनुसार वह उच्च वेतन के लिए दावा नहीं कर सकता, जब तक कि किसी कानून के कारण वह इसका हकदार न हो जाए। वह भी इसका हकदार बन सकता है, भले ही कंपनी द्वारा इस संबंध में कोई नीति बनाई गई हो।[688-सी-डी]

3.3 ऐसी योजना शुरू करने से पहले नियोक्ता और कर्मचारी दोनों ही उससे संबंधित वित्तीय निहितार्थों को ध्यान में रखते हैं। जब योजना के प्रस्ताव के लिए निमंत्रण ऐसे किसी कारण से जारी किया जाता है, नियोक्ता ने इसके वित्तीय निहितार्थ के संबंध में अभ्यास किया होगा। यदि बड़ी संख्या में कर्मचारी इसका विकल्प चुनते हैं, तो वित्तीय बाधाओं को ध्यान में रखते हुए एक नियोक्ता कई कर्मचारियों के प्रस्तावों को स्वीकार नहीं कर सकता है और इसे केवल चुनने वालों के एक वर्ग तक ही सीमित रख सकता है। इसी तरह जब कोई नियोक्ता वेतन संशोधन समिति की सिफारिशों को स्वीकार करता है, तो उसके वित्तीय निहितार्थों को ध्यान में रखते हुए वह उसे पूर्ण या उसके एक हिस्से को स्वीकार या अस्वीकार कर सकता है। इस प्रकार, अपने आप में एक विशेष वर्ग बनाने वाले कर्मचारियों को शामिल करने का प्रश्न उसके उद्देश्य पर निर्भर करेगा। यहां अपीलकर्ता स्पष्ट रूप से खंड 3.2 या 3.3 में नहीं आते हैं। उन्हें खंड 3.2 में शामिल माना जाएगा, बशर्ते उन्हें सेवानिवृत्त कर्मचारी के बराबर माना जाए। यदि उन्हें सेवामुक्त कर्मचारी माना जाता है तो उन्हें बाहर रखा जाएगा। [688-डी-जी]

4.1 स्वीकृत रूप से प्रश्नगत अवधि के दौरान हजारों कर्मचारियों ने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना था। वे निर्विवाद रूप से एक विशिष्ट और अलग वर्ग बनाते हैं। अपीलकर्ता न तो सेवामुक्त कर्मचारी हैं और न ही सेवानिवृत्त कर्मचारी हैं। अभिव्यक्ति "सेवानिवृत्ति" का अलग अर्थ है। इसका आम तौर पर मतलब है, जब तक कि कानून में अन्यथा वर्णित नहीं किया जाता है, न केवल वह इसके लिए निर्धारित सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंचता है, बल्कि पेंशन सहित उसके सेवानिवृत्ति लाभों का भी हकदार हो जाता है। उपर्युक्त अभिव्यक्ति के अंतर्गत "स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति" आती हैं, बशर्ते यह योजना में स्पष्ट रूप से कहा गया हो। [688-जी-एच, 689-ए-बी]

4.2 इस प्रकार, स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की योजना शुरू करने के साथ-साथ वेतन में संशोधन के लिए वित्तीय विचार एक प्रासंगिक कारक हैं। जिन कर्मचारियों ने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना है, वे भविष्य के लिए योजना बनाते हैं। विकल्प देते समय उन्हें पता होता है कि वे कहां खड़े हैं। उस समय उन्हें यह उम्मीद नहीं थी कि वेतनमान में संशोधन का लाभ उन्हें मिलेगा। उन्होंने "गोल्डन हैंडशेक" का सहारा लेकर न्यायिक रिश्ते से बाहर निकलने के लिए खुद को तैयार किया। वे अपने ही कृत्य से बंधे हैं। पक्षकार स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के अनुबंध की शर्तों से बंधे हैं। हमने यहां पहले देखा है कि जब तक कोई कानून या वैधानिक प्रावधान हस्तक्षेप नहीं करता, स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना के अनुसरण में या उसे आगे बढ़ाने के लिए कार्य करने वाले पक्षों के बीच संबंध अनुबंध द्वारा शासित होते हैं। इस तरह के अनुबंध के द्वारा, वे ऐसे अन्य नियमों और शर्तों का विकल्प चुन सकते हैं जिन पर सहमति हो सकती है। इस मामले में अनुबंध के नियम और शर्तें किसी कानून या वैधानिक नियमों द्वारा शासित नहीं होती हैं। [689-बी-डी]

ए.के. बिंदल बनाम भारत संघ, [2003] 5 एससीसी 163, आआई.डी.पी.एल. के अधिकारी और पर्यवेक्षक बनाम अध्यक्ष एवं एम.डी., आई.डी.पी.एल., [2003] 6 एससीसी 490 और आंध्र प्रदेश राज्य बनाम ए.पी. पेंशनर्स एसोसिएशन, जे.टी. (2005) 10 115, का अवलम्ब लिया गया।

वी. कस्तूरी बनाम प्रबंध निदेशक, भारतीय स्टेट बैंक, [1998] 8 एससीसी 30, को लागू नहीं होना पाया गया।

4.3. ऐसे प्रयोजन को ध्यान में रखने के लिए उचित होगा। सवाल यह है कि क्या जो लोग अब कंपनी के रोल में नहीं हैं, उन्हें इसका लाभ दिया जाना चाहिए। [689-एच; 690-ए]

4.4. यह नहीं कहा जा सकता है कि कंपनी का इरादा उन लोगों को उक्त लाभ देने का था, जिन्होंने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना था। सर्कुलर के खंड 3.2 में केवल वे लोग शामिल हैं जो 1.1.1992 को निगम के रोल पर थे, साथ ही वे लोग भी शामिल हैं जो सेवानिवृत्ति या मृत्यु के कारण उस तारीख को सेवा में नहीं थे। अपीलकर्ता उक्त श्रेणी में नहीं आते हैं। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि उन्हें स्पष्ट रूप से इसके दायरे में शामिल नहीं किया गया है, यद्यपि उन्हें खंड 3.3 द्वारा बाहर नहीं किया गया है, फिर भी उन्हें स्वतः ही बाहर रखा गया माना जाएगा। [690-बी-सी]

हिंदुस्तान मशीन्स टूल्स लिमिटेड बनाम एम.एस. कांग/पी.एन. कश्यप, [1997]

11 एससीसी 186 का अवलम्ब लिया गया।

6. स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना एक विशेष योजना है। यह योजना प्रारंभ में एक वर्ष के लिए शुरू की गई थी। हो सकता है कि इसे समय-समय पर बढ़ाया गया हो। ऐसी योजना का विस्तार निर्विवाद रूप से नियोक्ता द्वारा उसके वित्तीय निहितार्थ, निधि की उपलब्धता, उसे चुनने वाले कर्मचारियों की औसत संख्या और अन्य प्रासंगिक कारकों के आधार पर किया गया होगा। केवल इसलिए कि उक्त योजना कुल 10 वर्षों की अवधि तक लागू रही, इसका मतलब यह नहीं है कि यह रोजगार अनुबंध के सामान्य नियमों और शर्तों का हिस्सा बन गया है। इसके अलावा, यह स्पष्ट है कि 1987 में शुरू की गई योजना कंपनी की संतुष्टि के अनुरूप काम नहीं कर पाई, इसलिए कर्मचारियों को अधिक लाभ देने के लिए इसे वर्ष 1990 की योजना से बदल दिया गया। [691-ए-सी]

यूपी राज्य बनाम नीरज अवस्थी, [2006] 1 एससीसी 6671, संदर्भित।

भारतीय स्टेट बैंक बनाम ए.एन. गुप्ता, [1997]8 एससीसी 60, को लागू नहीं होना ठहराया गया।

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: 2001 की सिविल अपील संख्या 5367 वर्ष 2001

पटना उच्च न्यायालय वर्ष 1998 के सी.डब्ल्यू.जे.सी. सं० 227(आर) में पारित अंतिम निर्णय आदेश दिनांक 5.7.2000 से

अपीलकर्ताओं की ओर से एस.बी.उपाध्याय, शिव मंगल शर्मा और एम.ए. चिन्नासामी।

रंजीत कुमार, सुश्री बीनू टम्टा, ए.आर.कुरेशी व मो. इरशाद हनीफ प्रतिवादियों की ओर से।

न्यायालय का निर्णय एस.बी. सिन्हा, जे. द्वारा पारित किया गया

तथ्य और कानून के सामान्य प्रश्नों से जुड़ी इन दो अपीलों पर एक साथ सुनवाई की गई और इस निर्णय द्वारा इनका निपटारा किया जा रहा है।

अपीलकर्ता संघ के सदस्य प्रतिवादी हेवी इंजीनियरिंग कॉर्पोरेशन लिमिटेड, (कंपनी) के कर्मचारी थे। यह एक बीमार कंपनी है। बीमार औद्योगिक कंपनी (विशेष प्रावधान) अधिनियम, 1985 के प्रावधानों के अनुसार इसे बीआईएफआर को संदर्भित किया गया था। कंपनी के पुनरुद्धार के उपायों में से एक के रूप में इसने अपने कर्मचारियों की स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के लिए एक योजना शुरू की। ऐसी ही एक योजना वर्ष 1987 में शुरू की गई थी, जो 1990 तक लागू रही। 20.10.90 को और उसके लगभग एक पुनरीक्षित स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना शुरू की गई थी। उक्त योजना प्रारंभ में एक वर्ष की अवधि तक प्रभावी बनी रहनी थी, लेकिन स्वीकार्य रूप से इसे समय-समय पर बढ़ाया गया है। हजारों की संख्या में यूनियनकृत और गैर-यूनियनकृत कर्मचारियों ने इसके तहत विकल्प चुना। उक्त योजना के अनुसरण में या इसे आगे

बढ़ाते हुए स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुनने वाले कर्मचारियों को निम्नलिखित लाभ दिए जाने थे:

5.1.1 सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए डेढ़ महीने के वेतन की दर से मुआवजा, स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के समय कर्मचारी के मासिक वेतन के बराबर की सीमा के अधीन, सेवानिवृत्ति दिनांक से पहले छोड़ी गई सेवा के शेष महीनों से सेवानिवृत्ति की तिथि तक गुणा किया जाएगा।

5.1.2 कर्मचारी की नियुक्ति के प्रस्ताव में दिए गए नोटिस अवधि के लिए वेतन का भुगतान।

5.1.3 स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की प्रभावी तिथि पर कर्मचारी के खाते में अप्रयुक्त अर्जित अवकाश 240 दिनों की मौजूदा सीमा का नकद मूल्य। 5.1.4 भविष्य निधि संचय का भुगतान, जिसमें स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की तिथि के अनुसार कर्मचारी के भविष्य निधि खाते में जमा होने वाले ब्याज सहित निगम का पूरा अंशदान शामिल है।

5.1.5 ग्रेच्युटी नियमों के तहत कर्मचारी पर लागू ग्रेच्युटी स्वीकार्य हो।

5.1.6 टिए का भुगतान, सामान के परिवहन की लागत, स्थानांतरण अनुदान और आकस्मिक यात्रा भत्ता आदि, जैसा कि स्थानांतरण पर सेवारत कर्मचारियों के मामले में उनके गृह नगर या उस स्थान पर जहां वह भारत में बसने का इरादा रखता है।

कंपनी ने 9 अक्टूबर, 1997 को परिपत्र संख्या 5/97 जारी कर वेतनमान में पुनरीक्षण किया। हालांकि इसे 9 अक्टूबर, 1997 को जारी किया गया था, लेकिन इसे 1.1.1992 से पूर्वव्यापी प्रभाव दिया गया था। इसे उक्त तिथि से 5 वर्ष की अवधि, अर्थात् 31.12.1996 तक लागू रहना था। उसके खंड 3.2 और 3.3 इस प्रकार हैं:

3.2. पुनरीक्षित वेतनमान आनुपातिक आधार पर केवल उन कार्यकारी अधिकारियों, गैर संघीकृत पर्यवेक्षकों और समकक्ष वेतन ग्रेड वाले कर्मचारियों पर लागू होंगे जो 1.1.1992 को निगम के रोल पर थे, लेकिन बाद में सेवानिवृत्ति या मृत्यु के कारण निगम की सेवा में नहीं रहे।

3.3. वेतनमान में संशोधन के लाभ उन कार्यकारी, गैर संघीकृत पर्यवेक्षक और निगम के समकक्ष वेतन ग्रेड के कर्मचारी पर लागू नहीं होंगे जो 1.1.1992 को निगम के रोल पर थे, लेकिन बाद में निम्नलिखित कारणों से निगम की सेवाएं छोड़ दी हैं: -

3.3.1 बर्खास्तगी;

3.3.2 निर्वहन;

3.3.3 बिना अनुमति के इस्तीफा;

3.3.4 ऐसे मामलों में इस्तीफा जहां नैतिक अधमता से जुड़े कदाचार के लिए अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई है या विचार किया गया है।

अपीलकर्ताओं ने निर्विवाद रूप से उक्त स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना दिनांक 22.10.1990 को चुना और 1.1.1992 से 31.12.1996 की अवधि के बीच सेवानिवृत्त हुए।

9 अक्टूबर, 1997 के उपर्युक्त परिपत्र के अनुसार कंपनी द्वारा वेतनमान में संशोधन के मद्देनजर अपीलकर्ता द्वारा एक तर्क उठाया गया था कि वे इसके लाभ के हकदार थे। 24 मार्च, 1993 को एक पत्र द्वारा मामला भारत सरकार और उद्योग मंत्रालय को भेजा गया था, जिसमें कहा गया था कि जिन कर्मचारियों ने उपरोक्त योजना के तहत स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना था, वे निम्नलिखित शर्तों के अधीन वेतन में संशोधन के लाभ के हकदार थे:-

"... जो कर्मचारी 1.1.1992 के बाद स्वेच्छया से सेवानिवृत्त हुए हैं, वेतन और वेतन में संशोधन की प्रभावी तिथि पर, जैसा भी मामला हो, वह अनुमोदित स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के तहत भुगतान किए गए मुआवजे के बकाया सहित वेतन के बकाया के लिए पात्र होंगे। हालाँकि, बकाया वेतन संशोधन स्वीकृत होने के बाद ही देय होगा। वेतन संशोधन से उत्पन्न बकाया का भुगतान करना कंपनी की जिम्मेदारी है। वी.आर.एस. के कारण बकाया मुआवजा, यदि कोई हो, उस वर्ष के लिए वी.आर.एस. के लिए कंपनी उस बजट अनुदान को पूरा किया जा सकता है, जिसमें ऐसा संशोधन प्रभावी होता है।"

चूंकि केंद्र सरकार के कथित निर्देश के बावजूद अपीलकर्ताओं को पुनरीक्षित वेतनमान का लाभ नहीं दिया गया, इसलिए उन्होंने पटना (अब झारखंड उच्च न्यायालय) में उच्च न्यायालय की रांची पीठ के समक्ष एक रिट याचिका दायर की। उक्त न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश ने उक्त रिट याचिका को यह कहते हुए खारिज कर दिया कि अपीलकर्ताओं के पास इसके संबंध में कोई कानूनी अधिकार नहीं था। इसके अलावा यह मत व्यक्त किया कि जब 1997 का परिपत्र संख्या 5 जारी किया गया था, तो अपीलकर्ता स्वेच्छा से सेवानिवृत्त हो गए थे, उनके मामले में लागू नहीं था।

अपीलकर्ताओं द्वारा दायर लेटर्स पेटेंट अपीलों को भी खारिज कर दिया गया। उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच ने हिंदुस्तान मशीन्स टूल्स लिमिटेड और अन्य बनाम एम.एस. कांग/पी.एन. कश्यप [1997] 11 एससीसी 186 पर आश्रित होकर आक्षेपित निर्णय में यह बताया कि चूंकि उत्तरदाता एक विशेष योजना के तहत स्वेच्छा से सेवानिवृत्त हुए थे, इसलिए वे दिनांक 1-3-1991 के उक्त परिपत्र संख्या 45 वर्ष 1990 के तहत पुनरीक्षित वेतनमान के हकदार नहीं थे।

उक्त निर्णयों का विरोध करते हुए अपीलकर्ताओं की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री एस.बी.उपाध्याय और श्री एम.ए. चिन्नासामी ने तर्क प्रस्तुत किया कि उच्च न्यायालय ने उक्त निष्कर्ष पर पहुंचने में एक स्पष्ट त्रुटि की है, उसने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना दिनांक 22-10-1990 को आधार माना, जबकि वह स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना एक विशेष योजना थी, क्योंकि यह 10 वर्षों की अवधि तक लागू रही। इसके अलावा यह तर्क दिया गया कि कंपनी एक बीमार उद्योग है, इसने दीर्घकालिक आधार पर स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का सहारा लिया था और वर्ष 1990 की उक्त योजना की शुरुआत से पहले भी एक और योजना शुरू की गई थी। अपीलकर्ताओं के विद्वान अधिवक्ता ने इसके अलावा तर्क दिया कि 'स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति और 'सेवानिवृत्ति' के बीच कोई अंतर नहीं है और उक्त प्रस्ताव के समर्थन में, वी. कस्तूरी बनाम प्रबंध निदेशक, भारतीय स्टेट बैंक, बॉम्बे और अन्य [1998] 8 एससीसी 30 पर भरोसा किया।

दूसरी ओर, प्रतिवादी की ओर से पेश विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री रंजीत कुमार ने तर्क दिया कि स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के अनुबंध के संबंध में, संबंधित कर्मचारी पहले ही योजना के तहत स्वीकार्य लाभ ले चुके हैं, जिसमें उनके लिए आनुपातिक वेतन भी शामिल है। भविष्य की सेवा में पुनरीक्षित वेतनमान के लाभ के हकदार नहीं थे। स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना के तहत लाभ के भुगतान के अनुरोध पर अपनी वित्तीय योजना की व्यवस्था करने में नियोक्ता यह अनुमान नहीं लगा सकता था कि वेतनमान में संशोधन होगा और यह उन कर्मचारियों पर भी लागू होगा जिन्होंने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना था। विद्वान अधिवक्ता के अनुसार, पेंशनभोगी बिल्कुल अलग पायदान पर खड़े हैं, क्योंकि सेवानिवृत्ति के बाद भी वे पेंशन प्राप्त करना जारी रखते हैं। इसी प्रकार, मृत कर्मचारियों के परिवार के सदस्य पारिवारिक पेंशन के हकदार होंगे। श्री रंजीत कुमार ने तर्क दिया कि योजना के संदर्भ में ऐसी स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति

पर, न्यायिक संबंध समाप्त हो जाता है। उपर्युक्त खंड 3.2 और 3.3 के बीच अंतर की ओर हमारा ध्यान आकर्षित करते हुए, यह तर्क प्रस्तुत किया गया कि यह विशेष रूप से बताता है कि क्या शामिल किया गया है और जिसे बाहर रखा जाना था उसे बाहर कर दिया गया है। इस प्रकार, जिन कर्मचारियों ने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना था, उनके मामलों को योजना की शर्तों में शामिल करने का कंपनी का कभी कोई इरादा नहीं था, उन्हें परिपत्र के खंड 3.2 में शामिल नहीं किया गया है। विद्वान अधिवक्ता के अनुसार, पुनरीक्षित वेतनमान उस व्यक्ति पर लागू होता है जो सेवा में है, वही सूत्र उन लोगों पर भी लागू नहीं होगा, जो सेवा में नहीं हैं।

विद्वान अधिवक्ता श्री एस.बी.उपाध्याय ने इसके जवाब में तर्क प्रस्तुत किया कि न्यायिक संबंध योजना के संदर्भ में ही बनाया गया था और इस संबंध में उपर्युक्त परिपत्र संख्या 5/97 के पैराग्राफ 20.2 की ओर हमारा ध्यान आकर्षित किया, जो इस प्रकार है:

"20.2 केवल वे पृथक कार्यकारी, पर्यवेक्षक और समकक्ष वेतन ग्रेड के कर्मचारी जो 01.01.1992 को या उसके बाद सेवानिवृत्ति या मृत्यु के कारण निगम के नियोजन में नहीं रहे, आनुपातिक आधार पर बकाया के लिए पात्र होंगे।"

किसी योजना के संदर्भ में स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का प्रस्ताव, जब स्वीकार किया जाता है, तो नियोक्ता और कर्मचारी के बीच एक अनुबंध संपन्न होता है। ऐसी योजना के संदर्भ में, एक कर्मचारी के पास इसे स्वीकार करने या न चुनने का विकल्प होता है। यह योजना पूरी तरह से स्वैच्छिक है, जिसके संदर्भ में सेवा के कार्यकाल में कटौती की जाती है जो कानून में स्वीकार्य है। ऐसी योजना आमतौर पर कर्मचारियों की संख्या कम करने के उद्देश्य से लायी जाती है। यह कर्मचारियों के साथ-साथ नियोक्ता, दोनों के लिए

फायदेमंद है। ऐसी योजना औद्योगिक उपक्रमों के प्रभावी कामकाज के लिए जारी की जाती है। यद्यपि कंपनी भारत के संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ में एक "राज्य" है, लेकिन सेवा के नियम और शर्तें रोजगार के अनुबंध द्वारा शासित होंगी। इस प्रकार, जब तक इस तरह के अनुबंध के नियम और शर्तें एक कानून या वैधानिक नियमों द्वारा शासित होती हैं, अनुबंध अधिनियम के प्रावधान अनुबंध के निर्माण और उसके निर्धारण दोनों पर लागू होंगे। ऐसी योजना के कारण केवल प्रस्ताव का निमंत्रण जारी किया जाता है। जब कोई कर्मचारी ऐसी स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना के अनुसरण में या उसे आगे बढ़ाने का विकल्प चुनता है, तो वह एक प्रस्ताव देता है जिसे स्वीकार करने पर नियोक्ता द्वारा एक अनुबंध को जन्म देता है। इस प्रकार, चूंकि स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति से संबंधित मामला किसी कानून द्वारा शासित नहीं होता है, इसलिए भारतीय अनुबंध अधिनियम, 1872 के प्रावधान लागू होंगे। [बैंक ऑफ इंडिया एवं अन्य बनाम वी. ओ.पी. स्वर्णकार एवं अन्य, [2003] 2 एससीसी 721] देखें।

यह भी सामान्य ज्ञान है कि स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की योजना वित्तीय योजना से पहले होती है। ऐसे उद्देश्य के लिए वित्त, या तो पूर्ण रूप से या आंशिक रूप से, केंद्र सरकार द्वारा प्रदान किया गया हो सकता है। इस प्रकार किसी योजना के कार्यान्वयन से उत्पन्न होने वाले वित्तीय भार को कंपनी द्वारा ध्यान में रखा जाना चाहिए, खासकर जब यह एक बीमार उद्योग हो। इस मामले को ध्यान में रखते हुए, स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के लिए इतनी संख्या में कर्मचारियों के प्रस्तावों को कंपनी द्वारा केवल उसके लिए उपलब्ध वित्त की सीमा तक ही स्वीकार किया जाना था।

हमने पहले इस योजना के तहत स्वीकार्य लाभों पर ध्यान दिया है। ऐसी स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुनने की पेशकश करने वाले कर्मचारी को न केवल

उसमें उल्लिखित अवधि के लिए अपना वेतन मिलता है, बल्कि उसमें उल्लिखित अन्य लाभों के अलावा, उसमें निर्दिष्ट तरीके से गणना की गई क्षतिपूर्ति भी मिलती है।

17 जुलाई, 1992 को एक स्पष्टीकरण जारी किया गया था, जिसके तहत मुआवजे और नोटिस वेतन का लाभ, मूल वेतन और महंगाई भत्ते तक सीमित कर दिया गया था, जिसका भुगतान कर्मचारियों को उनकी सेवानिवृत्ति की तारीख तक और यदि कर्मचारी द्वारा पूर्ण नोटिस अवधि या उसके कुछ भाग की सेवा किए जाने की स्थिति में किया जाना था और उसके लिए वेतन प्राप्त करने के बाद, नोटिस वेतन उस सीमा तक स्वीकार्य नहीं होगा। यह उपर्युक्त आधार पर उक्त योजना के खंड 3.2 और 3.3 के अर्थ में लगाया जाना है।

पुनरीक्षित वेतनमान उन कर्मचारियों पर आनुपातिक आधार पर लागू किया गया है जो 01.01.1992 को निगम के रोल पर थे, लेकिन बाद में सेवानिवृत्ति या मृत्यु के कारण निगम की सेवा में नहीं रहे। उक्त लाभ का विस्तार करते समय, "केवल" शब्द का उपयोग किया गया है जिसका कुछ महत्व है। योजना का खंड 3.3 जो योजना की प्रयोज्यता को बाहर करता है, स्पष्ट रूप से कहता है कि यह उन लोगों पर लागू नहीं होगा जो उक्त तिथि को निगम के रोल पर थे, लेकिन बाद में इसके तहत बताए गए कारणों से सेवाएं छोड़ दीं, अर्थात्:

1. बर्खास्तगी;
2. निर्वहन;
3. बिना अनुमति के इस्तीफा देना;
4. ऐसे मामलों में इस्तीफा जहां नैतिक अधमता से जुड़े कदाचार के लिए अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई है या विचार किया गया है।

हमारे विचार के लिए यह प्रश्न उठता है कि क्या इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि जिन कर्मचारियों ने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना था, क्या उक्त परिपत्र संख्या 5/97 के खंड 3.3 के दायरे से बाहर नहीं रखा गया है, को शामिल माना जाएगा या उसका लाभ केवल ऐसे कर्मचारियों को ही मिलेगा जो उसके खंड 3.2 के दायरे में आते हैं?

उपर्युक्त प्रावधानों का निर्माण निःसंदेह स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना के उद्देश्य पर निर्भर करेगा, साथ ही उपर्युक्त परिपत्र दिनांक 9 अक्टूबर, 1997 के संदर्भ में वेतन संशोधन को दिए गए पूर्वव्यापी प्रभाव पर भी निर्भर करेगा।

स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना एक पैकेज की बात करती है। यह कोई लेता है या इसे अस्वीकार करता है। इसे चुनने की पेशकश करते समय, संभवतः कर्मचारी भविष्य के निहितार्थों को भी ध्यान में रखता है।

इसमें कोई विवाद नहीं है कि ऐसी स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना का प्रभाव नियोक्ता और कर्मचारी के बीच न्यायिक संबंध की समाप्ति है। एक बार जब कोई कर्मचारी स्वेच्छा से सेवानिवृत्त होने का विकल्प चुनता है, तो अनुबंध के अनुसार वह उच्च वेतन के लिए दावा नहीं कर सकता, जब तक कि किसी कानून के कारण वह इसका हकदार न हो जाए। वह भी इसका हकदार बन सकता है, भले ही कंपनी द्वारा इस संबंध में कोई नीति बनाई गई हो।

हमने यहां पहले संकेत दिया है कि ऐसी योजना शुरू करने से पहले नियोक्ता और कर्मचारी दोनों ही उससे संबंधित वित्तीय निहितार्थों को ध्यान में रखते हैं। जब योजना के प्रस्ताव के लिए निमंत्रण ऐसे किसी कारण से जारी किया जाता है, नियोक्ता ने इसके वित्तीय निहितार्थ के संबंध में अभ्यास किया होगा। यदि बड़ी संख्या में कर्मचारी इसका विकल्प चुनते हैं, तो वित्तीय बाधाओं को ध्यान में रखते हुए एक

नियोक्ता कई कर्मचारियों के प्रस्तावों को स्वीकार नहीं कर सकता है और इसे केवल चुनने वालों के एक वर्ग तक ही सीमित रख सकता है। इसी तरह जब कोई नियोक्ता वेतन संशोधन समिति की सिफारिशों को स्वीकार करता है, तो उसके वित्तीय निहितार्थों को ध्यान में रखते हुए वह उसे पूर्ण या उसके एक हिस्से को स्वीकार या अस्वीकार कर सकता है। इस प्रकार, अपने आप में एक विशेष वर्ग बनाने वाले कर्मचारियों को शामिल करने का प्रश्न उसके उद्देश्य पर निर्भर करेगा। यहां अपीलकर्ता स्पष्ट रूप से खंड 3.2 या 3.3 में नहीं आते हैं। उन्हें खंड 3.2 में शामिल माना जाएगा, बशर्ते उन्हें सेवानिवृत्त कर्मचारी के बराबर माना जाए। यदि उन्हें सेवामुक्त कर्मचारी माना जाता है तो उन्हें बाहर रखा जाएगा।

हमने देखा है कि प्रश्नगत अवधि के दौरान हजारों कर्मचारियों ने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना था। वे निर्विवाद रूप से एक विशिष्ट और अलग वर्ग बनाते हैं। उस पर अपना ध्यानपूर्वक विचार करने के बाद हमारी राय है कि न तो वे सेवामुक्त कर्मचारी हैं और न ही सेवानिवृत्त कर्मचारी हैं। अभिव्यक्ति "सेवानिवृत्ति" का अलग अर्थ है। इसका आम तौर पर मतलब है, जब तक कि कानून में अन्यथा वर्णित नहीं किया जाता है, न केवल वह इसके लिए निर्धारित सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंचता है, बल्कि पेंशन सहित उसके सेवानिवृत्ति लाभों का भी हकदार हो जाता है। उपर्युक्त अभिव्यक्ति के अंतर्गत "स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति" आती हैं, बशर्ते यह योजना में स्पष्ट रूप से कहा गया हो।

इस प्रकार, स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की योजना शुरू करने के साथ-साथ वेतन में संशोधन के लिए वित्तीय विचार एक प्रासंगिक कारक हैं। जिन कर्मचारियों ने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना है, वे भविष्य के लिए योजना बनाते हैं। विकल्प देते समय उन्हें पता होता है कि वे कहां खड़े हैं। उस समय उन्हें यह उम्मीद नहीं थी कि

वेतनमान में संशोधन का लाभ उन्हें मिलेगा। उन्होंने "गोल्डन हैंडशेक" का सहारा लेकर न्यायिक रिश्ते से बाहर निकलने के लिए खुद को तैयार किया। वे अपने ही कृत्य से बंधे हैं। पक्षकार स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के अनुबंध की शर्तों से बंधे हैं। हमने यहां पहले देखा है कि जब तक कोई कानून या वैधानिक प्रावधान हस्तक्षेप नहीं करता, स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना के अनुसरण में या उसे आगे बढ़ाने के लिए कार्य करने वाले पक्षों के बीच संबंध अनुबंध द्वारा शासित होते हैं। इस तरह के अनुबंध के द्वारा, वे ऐसे अन्य नियमों और शर्तों का विकल्प चुन सकते हैं जिन पर सहमति हो सकती है। इस मामले में अनुबंध के नियम और शर्तें किसी कानून या वैधानिक नियमों द्वारा शासित नहीं होती हैं।

यह प्रश्न ए.के. बिंदल एवं अन्य बनाम भारत संघ एवं अन्य [2003] 5 एससीसी 163 वाले मामले में इस न्यायालय की खण्डपीठ के समक्ष विचार हेतु आया, जिसमें इस न्यायालय ने इस तथ्य पर ध्यान दिया कि यदि कर्मचारी इसका विकल्प चुनता है, ऐसी योजना के कार्यान्वयन में कर्मचारी को टर्मिनल लाभ के अलावा एक बड़ी राशि का भुगतान किया गया था। यह भी देखा गया है कि मुआवजे का भुगतान कोई काम करने या सेवा प्रदान करने के लिए नहीं बल्कि कंपनी की सेवाएं छोड़ने के बदले में किया जाता है।

[आफिसर्स एण्ड सुपरवाइजर्स आफ आई.डी.पी.एल. बनाम चैयरमेन एण्ड एम.डी. आई.डी.पी.एल एवं अन्य, [2003] 6 एससीसी 490]

आंध्र प्रदेश राज्य व अन्य बनाम ए.पी. पेंशनर्स एसोसिएशन व अन्य, जेटी (2005) 10 एससी 115 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 एक वेतन पुनरीक्षण समिति सिफारिशों के अनुसार या आगे क्या लाभ दिए जा सकते हैं।

उस कारक को ध्यान में रखते समय, एक नियोक्ता निर्विवाद रूप से उन कर्मचारियों की संख्या को भी ध्यान में रखेगा जिन्हें इस तरह का लाभ दिया जा सकता है।

ऐसे प्रयोजन को ध्यान में रखने के लिए उचित होगा। सवाल यह है कि क्या जो लोग अब कंपनी के रोल में नहीं हैं, उन्हें इसका लाभ दिया जाना चाहिए।

उस संदर्भ से मामले पर विचार करते हुए, हमारी राय है कि यह नहीं कहा जा सकता है कि कंपनी का इरादा उन लोगों को उक्त लाभ देने का था, जिन्होंने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना था। सर्कुलर के खंड 3.2 में केवल वे लोग शामिल हैं जो 1.1.1992 को निगम के रोल पर थे, साथ ही वे लोग भी शामिल हैं जो सेवानिवृत्ति या मृत्यु के कारण उस तारीख को सेवा में नहीं थे। अपीलकर्ता उक्त श्रेणी में नहीं आते हैं। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि उन्हें स्पष्ट रूप से इसके दायरे में शामिल नहीं किया गया है, हमारी राय है कि यद्यपि उन्हें खंड 3.3 द्वारा बाहर नहीं किया गया है, फिर भी उन्हें स्वतः ही बाहर रखा गया माना जाएगा।

हिंदुस्तान मशीन टूल्स लिमिटेड व अन्य बनाम एम.एस. कांग/पी.एन. कश्यप, [1997] 11 एससीसी 186 में इस न्यायालय ने निष्कर्ष अभिव्यक्त किया है कि:-

"10... जो लोग 58 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्त हुए या नियम 24.2 (बी) या (सी) के तहत स्वेच्छा से सेवानिवृत्त हुए, जैसा भी मामला हो, यहां पहले उल्लिखित आचरण, अनुशासन और अपील नियमों के तहत कार्यालय आदेश के खंड 2.2.2 में संदर्भित व्यक्ति हैं। वेतनमान के पुनरीक्षण का लाभ ¼ खण्ड 2.2 में उल्लेखित व्यक्तियों को छोड़कर ½ उन व्यक्तियों को नहीं मिलेगा जो दिनांक 31-12-1986 को कम्पनी के रोल पर थे, लेकिन कम्पनी द्वारा कार्यालय आदेश सं 45/1990 जारी करने से पूर्व त्यागपत्र या अन्य किसी कारण सहित

कम्पनी छोड़ दी थी। इस प्रकार आवश्यक निहितार्थ यह है कि जो लोग कवर किए गए हैं और समान स्तर पर खड़े हैं उन्हें ग्रेच्युटी की सीमा छोड़कर बाहर रखा गया है, पैरा 6.13 में उल्लिखित टर्मिनल लाभों में संशोधन, जो बताता है कि खंड 2.2 के तहत आने वाले कर्मचारियों को भुगतान की गई या देय ग्रेच्युटी को निर्धारित सीमा के अधीन पुनरीक्षित वेतन पर पुनर्गणना की जाएगी। इस प्रकार, यह देखा जा सकता है कि आचरण, अनुशासन और अपील नियमों के नियम 24.2 के तहत स्वेच्छा से सेवानिवृत्त हुए कर्मचारियों या समय-समय पर संचालित विशेष योजना के तहत सेवानिवृत्त हुए कर्मचारियों के बीच अंतर किया गया है। विशेष योजना के तहत सेवानिवृत्त हुए उत्तरदाता विशेष योजना के तहत कवर किए गए कर्मचारी नहीं हैं, वे यहां पहले उल्लिखित आचरण, अनुशासन और अपील नियमों के नियम 24.2 के तहत स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के तहत कवर किए गए कर्मचारी नहीं हैं।"

उसमें प्रयुक्त अभिव्यक्ति "विशेष योजना" को रोजगार की एक सामान्य योजना के संदर्भ में समझा जाना चाहिए जो सेवा की शर्तों को नियंत्रित करती है या जो कर्मचारियों की सेवा को नियंत्रित करने वाले वैधानिक नियमों का एक हिस्सा है। इस लिहाज से भी स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना एक विशेष योजना है। यह योजना प्रारंभ में एक वर्ष के लिए शुरू की गई थी। हो सकता है कि इसे समय-समय पर बढ़ाया गया हो। ऐसी योजना का विस्तार निर्विवाद रूप से नियोक्ता द्वारा उसके वित्तीय निहितार्थ, निधि की उपलब्धता, उसे चुनने वाले कर्मचारियों की औसत संख्या और अन्य प्रासंगिक कारकों के आधार पर किया गया होगा। केवल इसलिए कि उक्त योजना कुल 10 वर्षों की अवधि तक

लागू रही, इसका मतलब यह नहीं है कि यह रोजगार अनुबंध के सामान्य नियमों और शर्तों का हिस्सा बन गया है। इसके अलावा, यह स्पष्ट है कि 1987 में शुरू की गई योजना कंपनी की संतुष्टि के अनुरूप काम नहीं कर पाई, इसलिए कर्मचारियों को अधिक लाभ देने के लिए इसे वर्ष 1990 की योजना से बदल दिया गया।

श्री उपाध्याय ने भारतीय स्टेट बैंक बनाम ए.एन. गुप्ता एवं अन्य, [1997] 8 एससीसी 60 पर दृढ़ विश्वास जताया है, उसके अनुसार पेंशन नियमों के संदर्भ में विभागीय कार्यवाही शुरू की जा सकती है। इसी संदर्भ में इस न्यायालय ने कहा:

"यह नहीं कहा जा सकता है कि एक कर्मचारी केवल सेवानिवृत्ति पर सेवानिवृत्त होता है और ऐसी कोई अन्य परिस्थिति नहीं है, जिसके तहत कोई कर्मचारी सेवानिवृत्त हो सकता है। सेवानिवृत्ति पर सेवानिवृत्त होना सेवा न्यायशास्त्र के लिए ज्ञात सेवानिवृत्ति का एकमात्र तरीका नहीं है। समय से पहले या तो अनिवार्य या स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति जैसे अन्य प्रकार की सेवानिवृत्ति भी हो सकती है। यह समय से पहले सेवानिवृत्ति या किसी अन्य आकस्मिकता के मामले में होगा जब कोई कर्मचारी अपनी सेवानिवृत्ति से पहले बैंक की सेवा छोड़ देता है, तब सेवा नियम 11 लागू होगा। नियम 26 के अनुसार सेवानिवृत्ति पर सेवानिवृत्ति स्वतः होगी। ऐसे मामले में बैंक के केंद्रीय बोर्ड की कार्यकारी समिति की ओर से कोई और कार्यवाही की आवश्यकता नहीं होगी और नियम 11 लागू नहीं होगा।"

उपरोक्त तथ्य वर्तमान मामले में लागू नहीं होंगे।

यह सुझाव नहीं दिया गया है कि स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति नियंत्रित करने वाले किसी भी स्पष्ट वैधानिक नियम की अनुपस्थिति में, सेवानिवृत्ति का मामला लागू। वी. कस्तूरी (सुप्रा) में 20 साल की सेवा पूरी होने पर सेवानिवृत्ति के बाद एक कर्मचारी की पेंशन का प्रावधान करने वाला एक नया नियम पेश किया गया था, बशर्ते कि उसने इसके लिए लिखित रूप में अनुरोध किया हो। उसमें जो प्रश्न विचाराधीन थे, वे यह थे कि यदि कोई व्यक्ति अपनी सेवानिवृत्ति के समय पेंशन के लिए पात्र था और यदि वह संबंधित पेंशन योजना के बाद के संशोधन के समय तक जीवित रहता है, तो क्या वह बढ़ी हुई पेंशन का हकदार होगा या पात्र बन जाएगा, ताकि गणना के नए फॉर्मूले के मुताबिक ज्यादा पेंशन मिल सके। उसमें प्राप्त तथ्यात्मक स्थिति में, यह माना गया कि कर्मचारियों को दो श्रेणियों में विभाजित किया जा सकता है, अर्थात्, जो सेवानिवृत्ति के समय पेंशन के लिए पात्र थे और जो नहीं थे। वहीं पहली श्रेणी के मामले में पुनरीक्षित प्रावधानों का लाभ लागू होगा, लेकिन दूसरे मामले में ऐसा नहीं होगा। इस प्रकार हमारी राय में वी. कस्तूरी (सुप्रा) भी वर्तमान मामले के तथ्य पर लागू नहीं होता है।

यह बात सही है कि केन्द्रीय सरकार ने इस प्रावधान की व्याख्या भिन्न प्रकार से की है, किंतु किसी विधिक प्रावधान के अभाव में यह तथ्य प्रतिवादीगण पर बाध्यकारी नहीं है। यह ध्यान देने योग्य बात है कि केन्द्रीय सरकार की राय थी कि कंपनी को ही अतिरिक्त भार वहन करना होगा, जो सभी संभावनाओं पर एक असंभव कार्य था।

हमारा ध्यान किसी कानून के इस प्रावधान की ओर आकर्षित नहीं कराया गया है कि कंपनी अपने दैनिक कामकाज में भी केंद्र सरकार द्वारा जारी किसी निर्देश से बंधी होगी। ऐसा हो सकता है कि कंपनी अधिनियम की धारा 617 के अर्थ के अंतर्गत प्रतिवादी एक सरकारी कंपनी हो। ऐसा हो सकता है कि कंपनी की संपूर्ण शेयरधारिता

भारत के राष्ट्रपति या उनके नामांकित व्यक्ति के पास हो, लेकिन कानून में यह एक अलग न्यायिक इकाई है और इस प्रकार, किसी भी वैधानिक प्रावधान के अभाव में कंपनी केन्द्र सरकार द्वारा जारी किए गए ऐसे किसी भी स्पष्टीकरण से बाध्य नहीं थी। यहां तक कि जहां कोई कानून केंद्र सरकार को ऐसा अधिकार क्षेत्र प्रदान करता है, उसे केवल उसमें निहित प्रावधानों तक ही सीमित रखा जाना चाहिए। देखें उत्तर प्रदेश राज्य बनाम नीरज अवस्थी एवं अन्य, [2006] 1 एससीसी 667]

यद्यपि उच्च न्यायालय या हमारे समक्ष 5 मई, 2000 के कार्यालय ज्ञापन पर या उसके आधार पर कोई तर्क प्रस्तुत नहीं किया गया था, उसकी एक प्रति केवल लिखित प्रस्तुतियों के साथ संलग्न की गई थी। हालाँकि, हमारी राय है कि इससे एक से अधिक कारणों से अपीलकर्ताओं के मामले को आगे नहीं बढ़ाया जा सकेगा। प्रथमतः दिनांक 5 मई, 2000 के कार्यालय ज्ञापन पर हम विचार नहीं कर सकते क्योंकि इसे पहली बार लिखित प्रस्तुतियों के साथ दायर किया गया था। उत्तरदाताओं को उस पर प्रतिक्रिया देने का कोई अवसर नहीं दिया गया। दूसरे, यह एक सामान्य परिपत्र है जबकि भारत संघ द्वारा जारी 24 मई, 1993 का परिपत्र पत्र उस विशेष समस्या से संबंधित है जिसमें यह स्पष्ट रूप से कहा गया है कि केंद्र सरकार इसके लिए वित्तीय जिम्मेदारी नहीं लेगी। किसी भी स्थिति में, उक्त पत्र उन योजनाओं को संदर्भित करता है जो वर्ष 2000 के बाद लागू हुई होंगी। जाहिर है, यह वेतनमान के पुनरीक्षण की तुलना में, 1987 की योजना का उल्लेख नहीं करता है।

अपीलकर्ताओं ने 24 मई, 1993 के भारत संघ के उपरोक्त परिपत्र के आधार पर या उसके आधार पर रिट याचिका दायर की।

उपरोक्त कारणों से, हमारा विचार है कि आक्षेपित निर्णय को गलत नहीं ठहराया जा सकता। अतः अपीलें किसी भी प्रकार से योग्यता से रहित होने के कारण खारिज की जाती हैं।

वी.एस.एस.

अपील खारिज.

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी सुंदर लाल खरोल (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।