

मनोजभाई एन. शाह और अन्य

बनाम

भारत संघ और अन्य

(स्थानांतरण मामला (सिविल) सं. 48/2010)

07 जनवरी, 2015

(अनिल आर. दवे और शिवा कीर्ति सिंह, जेजे.)

सेवा कानून: सेवानिवृत्ति - स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना 2004 योजना के तहत स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की स्वीकृति के बाद, ऐसे सेवानिवृत्त कर्मचारी वेतन के संशोधन का लाभ पाने के हकदार होंगे जो अधिसूचना दिनांक 21.12.2005 द्वारा 1 अगस्त 2002 से पूर्वव्यापी रूप से दिया गया था- अभिनिर्धारित किया गया: वेतन और स्थापना व्यय के बोझ को कम करने के लिए नियोक्ता द्वारा वीआरएस योजना 2004 बनाई गई थी। जिन कर्मचारियों ने योजना के तहत विकल्प चुना था, वे कुछ विशेष अतिरिक्त लाभ लेने के बाद सेवानिवृत्त हो गए। यदि वेतनमान में संशोधन का लाभ उस व्यक्ति को दिया जाता है जिसने पहले ही योजना के तहत विकल्प चुना था और सेवानिवृत्त हो गए हैं, तो जिस वास्तविक उद्देश्य से योजना बनाई गई थी वह विफल हो जाएगा, इसलिए, जिन कर्मचारियों ने योजना के तहत सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना था, वे अधिसूचना दिनांक

21.12.2005 के तहत प्रभावी वेतन संशोधन पर अतिरिक्त पेंशन के हकदार नहीं होंगे।

स्थानान्तरण प्रकरणों एवं विशेष अनुमति याचिका का निस्तारण करते हुए न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि

1. इसमें कोई संदेह नहीं है कि यह योजना नियोक्ताओं द्वारा यह देखने के लिए बनाई गई थी कि योजना के तहत सेवानिवृत्ति का विकल्प चुनने वाले कर्मचारियों को अतिरिक्त राशि का एकमुश्त भुगतान करके लंबी अवधि में उनके खर्च को कम किया जाए। इस इरादे से, नियोक्ताओं ने योजना शुरू की थी और नियोक्ताओं के कई कर्मचारियों ने योजना के तहत चयन करके योजना का उचित लाभ उठाया था और न केवल वेतन का अनुग्रह भुगतान बल्कि अतिरिक्त पेंशन भी ली थी, अन्यथा जो कि उन्हें प्राप्त नहीं होती। योजना के तहत सेवानिवृत्ति का विकल्प चुनने वाले कर्मचारियों को पेंशन की गणना करते समय अतिरिक्त पांच साल की सेवा का लाभ मिलना था। उक्त लाभ पर्याप्त था और अनुग्रह भुगतान के लाभ के साथ-साथ उक्त लाभ ने कई कर्मचारियों को लुभाया, जिन्होंने योजना के तहत विकल्प चुना और सभी सेवानिवृत्ति लाभ प्राप्त करने के बाद खुशी से सेवानिवृत्त हुए। [पैरा 34] [623-एच: 624-ए-डी]

2. योजना के खंड 5 (2) के अनुसार, संबंधित कर्मचारियों को उनके कार्यमुक्त होने की तिथि पर अनुग्रह राशि का भुगतान किया जाना था

और यह स्पष्ट किया गया था कि वेतन संशोधन के मामले में एक तारीख से पहले की तारीख से प्रभावी किया जाएगा। जिस तारीख को उक्त योजना आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचित की गई थी, अनुग्रह राशि के भुगतान के उद्देश्य से संशोधित वेतन का लाभ दिया जाएगा। इसका मतलब यह है कि, जिन कर्मचारियों ने योजना के तहत विकल्प चुना था और सेवा से सेवानिवृत्त हुए थे, वे वेतन में पूर्वव्यापी वृद्धि पर केवल अनुग्रह राशि में संशोधन के हकदार थे। मंशा सिर्फ अनुग्रह राशि के संबंध में लाभ देने की थी, पेंशन के संबंध में नहीं। यदि अतिरिक्त पेंशन का लाभ देने की भी मंशा होती तो उक्त तथ्य को उक्त कंडिका में शामिल किया गया होता। सामान्य परिस्थितियों में जब कोई कर्मचारी सेवा से सेवानिवृत्त होता है, तो नियोक्ता के साथ उसका संबंध समाप्त हो जाता है। यह भी एक स्थापित कानूनी स्थिति है कि सेवानिवृत्ति के बाद आम तौर पर संबंधित कर्मचारी के खिलाफ कोई अनुशासनात्मक कार्रवाई शुरू नहीं की जा सकती है। इसी प्रकार, सेवानिवृत्त कर्मचारी को अपनी पेंशन के पुनर्निर्धारण का कोई अधिकार नहीं होगा, लेकिन केवल उन मामलों में जहां वेतन पूर्वव्यापी प्रभाव से संशोधित किया जाता है, सेवानिवृत्त कर्मचारी को अतिरिक्त पेंशन का लाभ मिलता है और वह भी कुछ मामलों में। मौजूदा मामले में, यह बिल्कुल स्पष्ट है कि कर्मचारियों ने पहले से ही एक विशेष रूप से बनाई गई योजना के तहत योजना का विकल्प चुना था, जिसे केवल नियोक्ताओं के भविष्य के खर्च को कम करने के इरादे से तैयार किया गया था। यदि

ये सभी लाभ उन व्यक्तियों को दिए जाते हैं जिन्होंने पहले ही इस योजना के तहत विकल्प चुना था और सेवानिवृत्त हो गए, तो जिस वास्तविक उद्देश्य से योजना बनाई गई थी वह विफल हो जाएगा। [पैरा 36, 37] [624-एफ-एच; 625-ए-ई]

3. योजना के तहत सेवानिवृत्त हुए कर्मचारियों का एक अलग वर्ग बनता है, जिन्हें कई लाभ दिए जाते थे, जो सामान्य तौर पर सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारियों को नहीं दिए जाते। यदि वे सभी एक अलग वर्ग बनाते हैं, तो बिना किसी कल्पना के यह कहा जा सकता है कि वे सभी जो योजना के तहत सेवानिवृत्त हुए और जो सामान्य पाठ्यक्रम में सेवानिवृत्त हुए, समान स्थिति में हैं। इस प्रकार, हमारी राय में, मौजूदा मामले में भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 का कोई उल्लंघन नहीं है। इसी प्रकार समान कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धांत का भी कोई उल्लंघन नहीं है। सच है, कि जो लोग योजना के तहत सेवानिवृत्त हुए, उन्होंने वही काम किया जो सामान्य तौर पर सेवानिवृत्त होने वाले लोग कर रहे थे, लेकिन कोई भी इस तथ्य को नहीं भूल सकता कि जो लोग योजना के तहत सेवानिवृत्त हुए, उन्हें काफी अधिक सेवानिवृत्ति लाभ मिले। [पैरा 38,39] [625-एफ-एच; 626-ए]

नेशनल इंश्योरेंस कंपनी लिमिटेड और अन्य बनाम कृपाल सिंह
2014 (1) स्केल 320 का उल्लेख है।

केस कानून संदर्भ:

2014 (1) स्केल 320

करने के लिए भेजा

पैरा 24

सिविल मूल क्षेत्राधिकार: स्थानांतरण मामला (सिविल) संख्या
48/2010।

भारत के संविधान के अनुच्छेद 139 के तहत।

साथ

2010 की टी.सी. (सी) संख्या 45, 47, 46 और 49, 2011 की टी.सी.
(सी) क्रमांक 7, 6, 19, 23, 20, 21, 82 एवं 83 और 2014 की टी.सी.
(सी) संख्या 27 और 28 और 2011 की एसएलपी (सी) संख्या 10903।

वी. गिरी, टी.आर. अंध्यारुजिना, जयदीप गुप्ता, गौतम नारायण, वी.
पार्थिबन, टी.वी.एस. रघुवेंद्र श्रीयास, मुबाशिर मुश्ताक, निखिल नैय्यर,
तातिनी बसु, रश्मी राय, जूनो रहमान, ज्योति मेंदीरता, अभय कुमार,
ऋषभ संचेती (टी. महिपाल के लिए), दिनेश माथुर, ज्योति दस्तीदार (आर.
पी. गोयल के लिए), ए. राधाकृष्णन, बी. सुनीता, सुषमा सूरी, बी.के.
प्रसाद उपस्थित पक्षों के लिए।

न्यायालय का निर्णय अनिल आर. दवे, जे. द्वारा सुनाया गया।

1. विभिन्न उच्च न्यायालयों के समक्ष लंबित कई रिट याचिकाओं
और अपीलों में एक सामान्य कानूनी मुद्दा शामिल था और इसलिए,
स्थानांतरण याचिकाएं इस न्यायालय में दायर की गई थीं ताकि सभी

लंबित मामलों को इस न्यायालय में स्थानांतरित किया जा सके और न्यायालय द्वारा निर्णय लिया जा सके।

2. विद्वान वकील को सुनने और मामलों के तथ्यों पर गौर करने पर, इस न्यायालय ने पाया कि उक्त मामलों में सामान्य महत्व के पर्याप्त प्रश्न शामिल थे और इसलिए, यह न्याय के हित में होगा यदि सभी मामलों की सुनवाई की जाए और एक साथ निर्णय लिया गया और इसलिए, ये सभी मामले इस न्यायालय में स्थानांतरित कर दिए गए हैं।

3. इन सभी मामलों में शामिल मुद्दा पांच राष्ट्रीयकृत सामान्य बीमा कंपनियों के सेवानिवृत्त कर्मचारियों के एक विशेष वर्ग को दिए जाने वाले सेवानिवृत्ति लाभों के संबंध में है। इन सभी मामलों से जुड़े निर्विवाद तथ्य और कानूनी मुद्दे इस प्रकार हैं।

बीमा कंपनियाँ, जिन्हें इसके बाद "नियोक्ता वित्तीय कठिनाइयों में थे और अपने खर्चों में कटौती करने के लिए" के रूप में वर्णित किया गया है, ने "सामान्य बीमा कर्मचारी विशेष स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना, 2004" नामक एक योजना बनाई (इसके बाद इसे "योजना" कहा जाएगा), ताकि अपने कर्मचारियों को कुछ विशेष लाभों के साथ कुछ शर्तों पर समय से पहले सेवानिवृत्त होने में सक्षम बनाया जा सके।

4. आम तौर पर किसी व्यक्ति को पेंशन तब मिलती है जब वह अपनी सेवा शर्तों के अनुसार पेंशन योग्य सेवा की अवधि पूरी करने के बाद

सेवा से सेवानिवृत्त होता है। मौजूदा मामले में सभी कर्मचारी, यदि वे 20 वर्ष की सेवा के बाद सेवा से सेवानिवृत्त हो जाते हैं तो वे पेंशन पाने के पात्र होंगे।

5. जैसा कि उपर कहा गया है, व्यय को कम करने के लिए, कर्मचारियों की संख्या कम करने का निर्णय लिया गया और योजना के अनुसरण में, उन कर्मचारियों से प्रस्ताव आमंत्रित किए गए जो सामान्य पेंशन योग्य सेवा की अवधि पूरी होने से पहले ही स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुनना चाहते थे।

6. योजना के प्रावधानों के अनुसार, कर्मचारियों के लिए 10 वर्ष की अर्हक सेवा पूरी होने पर भी सेवानिवृत्ति का विकल्प चुनना खुला था, बशर्ते कि उन्होंने 40 वर्ष की आयु प्राप्त कर ली हो। योजना सीमित अवधि 60 दिनों के लिए थी, जिसके दौरान कर्मचारियों को यह तय करना था कि वे योजना का विकल्प चुनना चाहते हैं या नहीं। योजना के तहत सेवानिवृत्ति का विकल्प चुनने वाले कर्मचारियों को कुछ अतिरिक्त लाभ भी दिए जाने थे, अर्थात् उनकी सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए 60 दिनों का वेतन या उनकी शेष सेवा के महिनों की संख्या के लिए वेतन, जो भी कम हो। जहां तक पेंशन की राशि के निर्धारण का प्रश्न है, योजना के अनुसार सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारियों की सेवा में पांच वर्ष की सेवा को काल्पनिक रूप से

जोडा जाना था, और उसी आधार पर उन्हें पेंशन का भुगतान किया जाना था।

7. उपरोक्त लाभों के अलावा सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारियों को ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 के प्रावधानों और भविष्य निधि की राशि के तहत सामान्य लाभ भी मिलना था, जिसके वे अन्यथा हकदार थे।

8. इस प्रकार, योजना के तहत स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुनने वाले कर्मचारियों को अनुग्रह राशि के साथ-साथ अतिरिक्त पेंशन का लाभ भी मिलना था, जो अनुमानित पांच साल की सेवा के अतिरिक्त होगा।

9. कई कर्मचारियों ने योजना के तहत लाभ उठाया और 2004 में पूर्वोक्त योजना के अनुसरण में सेवानिवृत्त हो गए।

10. उपरोक्त कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति के बाद, नियुक्ता ने 21, दिसम्बर 2005 की अधिसूचना के तहत अपने कर्मचारियों के वेतनमान को 1 अगस्त 2002 से पूर्वव्यापी प्रभाव से संशोधित किया, बशर्ते की कर्मचारी 1 अगस्त, 2002 को या उसके बाद सेवा में रहा हो।

11. इन सभी मामलों में मुद्दा यह है कि योजना के तहत स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति स्वीकार करने के बाद ऐसे सेवानिवृत्त कर्मचारी वेतन संशोधन का लाभ पाने के हकदार होंगे, जो कि 21 दिसम्बर, 2005 की अधिसूचना के तहत 1 अगस्त, 2002 से पूर्वव्यापी रूप से दिया गया था, जिसे

”सामान्य बीमा (अधिकारियों के वेतनमान और अन्य शर्तों का सुव्यवस्थीकरण) दूसरा संशोधन, 2005 कहा गया और इसके बाद इसे ”अधिसूचना” के रूप में उल्लेखित किया जाएगा।

12. नियोक्ताओं ने नई योजना के तहत सेवानिवृत्त हुए कर्मचारियों को उक्त अधिसूचना या वेतन में पूर्वव्यापी वृद्धि का लाभ देने से इन्कार कर दिया, जबकि उक्त सेवानिवृत्त कर्मचारियों का दावा था कि उन्हें उनके वेतन में पूर्वव्यापी वृद्धि का लाभ दिया जाना चाहिए और उनकी पेंशन को संशोधित किया जाना चाहिए, क्योंकि वे 1 अगस्त, 2002 को सेवा में थे और 2004 या उसके बाद ही सेवानिवृत्त हुए हैं।

13. गुजरात उच्च न्यायालय ने यह मत दिया कि जो कर्मचारी इस योजना के तहत सेवानिवृत्त हुए थे, वे अधिसूचना के तहत वेतनवृद्धि के किसी भी लाभ के हकदार नहीं थे क्योंकि वे पहले ही 2004 या 2005 में सेवानिवृत्त हो चुके थे और जिस समय वेतन संशोधित किया गया था, वे पहले ही नियोक्ताओं के साथ संबंध तोड़ चुके थे और नौकरी में नहीं थे।

14. दूसरी ओर, हिमाचल प्रदेश उच्च न्यायालय ने माना कि जो कर्मचारी इस योजना के तहत सेवानिवृत्त हुए थे, वे अधिसूचना के आधार पर हुए वेतन संशोधन का लाभ प्राप्त करने के हकदार थे और इसलिए, उसके वेतन संशोधन पर विचार करने के बाद उनकी पेंशन को संशोधित किया जाना चाहिए।

15. इस मुद्दे पर विचार करने से पहले, उन शर्तों का पता लगाना उचित होगा, जिन पर योजना के तहत कर्मचारियों को स्वेच्छा से सेवानिवृत्त किया गया था। योजना के तहत, कर्मचारियों को कुछ विशेष लाभ मिलने थे क्योंकि उन्हें सेवा की अपेक्षित अवधि पूरी होने से पहले ही सेवानिवृत्त होना था, जिससे उन्हें पेंशन मिल सके और कर्मचारियों को कुछ विशेष लाभ भी मिलें जैसे कि वेतन कि अनुग्रह राशि का भुगतान और उन्हें देय पेंशन की गणना में अतिरिक्त भार।

16. जहां तक योजना का संबंध है, प्रासंगिक भाग, जिसके बारे में हमें इन मामलों पर निर्णय लेने के उद्देश्य से विचार करना है, इस प्रकार है:

"3. पात्रता:-

(1) सभी स्थायी पूर्णकालिक अधिकारी इस योजना के तहत विशेष स्वेच्छक सेवानिवृत्ति लेने के पात्र होंगे, बशर्ते कि उन्होंने अधिसूचना की तारीख तक 40 वर्ष की आयु प्राप्त कर ली हो और 10 वर्ष की अर्हक सेवा पूरी कर ली हो।

(2) कोई कर्मचारी जो निलंबित है या जिसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित है या विचाराधीन है, वह योजना का विकल्प चुनने के लिए पात्र नहीं होगा;

बशर्ते कि जो अधिकारी निलंबित है या जिसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित है या विचाराधीन है, उसके मामले पर संबंधित कंपनी के बोर्ड द्वारा प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए विचार किया जा सकता है और बोर्ड द्वारा लिया गया निर्णय अंतिम होगा।

4. संचालन की अवधि:-

यह योजना अधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना की तारीख से साठ दिनों की अवधि के लिए खुली रहेगी। हालांकि, कंपनी को यदि उचित समझे तो किसी भी समय योजना को समय से पहले बंद करने का अधिकार होगा और उसका निर्णय अंतिम होगा।

5. अनुग्रह राशि:-

(1) इस योजना के तहत विशेष स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति चाहने वाला कर्मचारी नीचे दी गई अनुग्रह राशि में से कम राशि का हकदार होगा, अर्थात्:-

सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए साठ दिन का वेतन,

या

शेष सेवा के महिनो की संख्या के लिए वेतन।

(2) अनुग्रह राशि की गणना कार्यमुक्ति की तिथि पर उसके वेतन के आधार पर की जाएगी। यदि वेतन संशोधन अधिकारिक राजपत्र में इस अधिसूचना की तारीख से पहले की तारीख से प्रभावी होता है, तो अनुग्रह राशि के भुगतान के उद्देश्य से संशोधित वेतन का लाभ दिया जाएगा।

6. अन्य लाभ:-

(1) योजना का चयन करने वाला कर्मचारी पैरा 5 में उल्लेखित अनुग्रह राशि के अलावा निम्नलिखित लाभों के लिए भी पात्र होगा, अर्थात्:-

(ए) भविष्य निधि

(बी) ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 (1972 का 39) के अनुसार ग्रेच्युटी या सुव्यवस्थीकरण योजना के तहत देय ग्रेच्युटी, जैसा भी मामला हो;

(सी) यदि पात्र हो तो सामान्य बीमा (कर्मचारी) पेंशन योजना, 1995 के अनुसार पेंशन (पेंशन के परिवर्तित मूल्य सहित), हालांकि, उक्त पेंशन योजना के पैरा 30 में निर्धारित पांच साल की अतिरिक्त सेवा का अतिरिक्त काल्पनिक लाभ पेंशन की मात्रा निर्धारित करने और पेंशन के रूपान्तरण के उद्देश्य से स्वीकार्य नहीं होगा।

(डी) छुट्टी नकदीकरण

(2) एक कर्मचारी जो इस योजना का विकल्प चुन रहा है, वह इस योजना की अधिसूचना की तारीख से साठ दिनों की अवधि के दौरान सेवा में रहते हुए छुट्टी यात्रा सब्सिडी और छुट्टी के नकदीकरण का हकदार नहीं होगा।

17. 21, दिसम्बर, 2005 की अधिसूचना, जिसके आधार पर कुछ कर्मचारियों के वेतनमान और सेवा के अन्य नियमों और शर्तों को पूर्वव्यापी प्रभाव से संशोधित किया गया था, में निम्नलिखित खंड शामिल थे जो हमारे उद्देश्य के लिए आवश्यक हैं:

"1.

(1) इस योजना को सामान्य बीमा (पर्यवेक्षी, लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारियों के वेतनमान और सेवा की अन्य शर्तों का सुव्यवस्थीकरण और संशोधन) दूसरा संशोधन योजना 2005 कहा जा सकता है।

(2) इस योजना में अन्यथा प्रावधानित को छोड़कर, यह योजना 1 अगस्त, 2002 को लागू मानी जाएगी।

(3) यह योजना उन सभी कर्मचारियों पर लागू होगी जो 1 अगस्त, 2002 को या उसके बाद निगम या कंपनी के

पर्यवेक्षी, लिपिक और अधीनस्थ कर्मचारी संवर्ग में पूर्णकालिक सेवा में थे:

बशर्ते कि जिन कर्मचारियों का इस्तीफा स्वीकार कर लिया गया था या जिनकी सेवाएं 1 अगस्त, 2002 और इस योजना के प्रकाशन की तारीख के दौरान समाप्त कर दी गई थी, वे इस योजना के तहत संशोधन के कारण बकाया के लिए पात्र नहीं होंगे:

बशर्ते कि वे कर्मचारी, जिन्होंने निम्नलिखित के तहत विशेष स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की मांग की थी:

(ए) कंपनी के मामले में सामान्य बीमा कर्मचारी विशेष स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना, 2004 (एसओबी(ई) दिनांक 1 जनवरी, 2004); या

(बी) निगम के मामले में भारतीय सामान्य बीमा निगम कर्मचारी विशेष स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना, 2004 (एसओ 454 (ई) दिनांक 1 अप्रैल, 2004),

और ऐसे कर्मचारी जो इस अधिसूचना की तारीख से पहले कार्यमुक्त हो गए हैं, वे सामान्य बीमा कर्मचारी विशेष स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना, 2004 के पैराग्राफ 5 के उप-पैरा 2 द्वारा प्रदान किये गए लाभ के अलावा इस योजना

से उत्पन्न होने वाले किसी भी लाभ के लिए पात्र नहीं होंगे, या, भारतीय सामान्य बीमा कर्मचारी विशेष स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना, 2004, जैसा भी मामला हो।

(4) इस योजना में शामिल कोई भी बात किसी कर्मचारी को इस योजना के प्रकाशन से पहले उसके हकदार अतिरिक्त समय भत्ता से अधिक का दावा करने का अधिकार नहीं देगी।"

18. उपरोक्त योजना और अधिसूचना के आलोक में, हमें इस बात पर विचार करना होगा कि क्या जिन कर्मचारियों ने योजना के तहत स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना था, वे अधिसूचना के अनुसरण में संशोधित वेतन के आधार पर अतिरिक्त पेंशन का लाभ पाने के हकदार हैं?

19. योजना के तहत सेवानिवृत्त हुए कर्मचारियों की ओर से पेश विद्वान वकील ने दृढ़तापूर्वक कहा कि अतीत में प्रदान की गई सेवाओं के लिए पेंशन कर्मचारी का अधिकार है और चूंकि पेंशन कर्मचारी को दिए गए या देय अंतिम वेतन पर निर्भर करती है, जिस कर्मचारी ने योजना का विकल्प चुना और सेवानिवृत्त हो गया, उसे संशोधित वेतन का लाभ दिया जाना चाहिए और उसकी पेंशन भी तदनुसार बढ़ाई जानी चाहिए।

20. विद्वान वकील द्वारा आगे यह निवेदन किया गया कि सेवानिवृत्ति पर, हालांकि कर्मचारियों और नियोक्ताओं के बीच संबंध समाप्त

हो गए थे, फिर भी कर्मचारी योजना के अनुसार और सामान्य (बीमा (कर्मचारी) पेंशन योजना, 1995) के अनुसार उन्हें देय पेंशन की राशि के हकदार थे। सिर्फ इसलिए कि एक कर्मचारी सेवानिवृत्त हो जाता है और एक कर्मचारी और नियोक्ता का संबंध समाप्त हो जाता है, इसका मतलब यह नहीं है कि ऐसे सेवानिवृत्त कर्मचारी को नियोक्ता से ऐसा कोई विशिष्ट लाभ नहीं मिलेगा, जो लाभ अन्य कर्मचारियों को दिया जाता है, आगे यह निवेदन किया गया कि मौजूदा मामलों में भले ही कर्मचारियों ने योजना के तहत सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना था, वे पेंशन के हकदार हैं, खासकर जब योजना में पेंशन के भुगतान का प्रावधान है। इन परिस्थितियों में, इस तथ्य के संबंध में कोई विवाद नहीं हो सकता है कि कर्मचारी संशोधित वेतन के आधार पर पेंशन के हकदार हैं।

21. कर्मचारियों की ओर से उपस्थित विद्वान वकील ने आगे यह कहा कि कर्मचारियों ने योजना के तहत सेवानिवृत्ति स्वीकार कर ली है क्योंकि योजना के खंड 5 (2) में एक विशिष्ट प्रावधान था कि यदि कोई वेतन संशोधन अधिकारिक राजपत्र में उक्त योजना की अधिसूचना की तारीख से पहले प्रभावी होता है, तो अनुग्रह राशि के भुगतान के उद्देश्य से संशोधित वेतन का लाभ दिया जाएगा।

22. यह निवेदन किया गया कि वेतन संशोधन 21 दिसम्बर, 2005 की अधिसूचना के अनुसरण में हुआ था, और चूंकि वेतन संशोधन 1

अगस्त, 2002 से पूर्वव्यापी प्रभाव से किया गया था और कर्मचारी 1 अगस्त, 2002 को सेवा में थे, इसलिए वे अधिसूचना दिनांक 21 दिसम्बर, 2005 के तहत वे वेतनमान में संशोधन के लाभ के हकदार थे।

23. आगे यह भी निवेदन किया गया कि पेंशन अंतिम आहरित वेतन के आधार पर निर्धारित की जाती है और यदि वेतन को संशोधित किया जाता है, तो पेंशन को भी तदनुसार संशोधित किया जाना चाहिए। विद्वान वकील के अनुसार, चूंकि 1 अगस्त, 2002 से वेतन में वृद्धि हुई थी, इसलिए योजना का लाभ लेने वाले कर्मचारियों की पेंशन की राशि का निर्धारण भी संशोधित वेतन के आधार पर फिर से निर्धारित किया जाना चाहिए।

24. यहां ऊपर दिए गए तर्कों को प्रमाणित करने के लिए, विद्वान वकील ने नेशनल इंश्योरेंस कंपनी लिमिटेड और अन्य बनाम कृपाल सिंह [2014 (1) स्केल 320] में दिए गए फैसले पर भरोसा किया, जिसमें इस आशय का सिद्धांत प्रतिपादित है कि भले ही कोई कर्मचारी सेवानिवृत्त हो गया हो, वह बाद में बढ़ते वेतन संशोधन के लाभ का हकदार है और यदि सेवानिवृत्त कर्मचारी को लाभ नहीं दिया जाता है, तो नियोक्ता के इस कृत्य से भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन होगा।

25. यह भी निवेदन किया गया कि सेवानिवृत्त कर्मचारियों के वेतन में संशोधन न करके, नियोक्ताओं ने समान काम के लिए समान वेतन के

सिद्धांत का भी उल्लंघन किया है क्योंकि सेवानिवृत्त कर्मचारियों ने भी अतीत में उसी प्रकार का काम किया था जो उन कर्मचारियों द्वारा किया गया, जो सेवानिवृत्त नहीं हुए।

26. उपरोक्त सभी दलीलों के समर्थन में, योजना के तहत सेवानिवृत्त हुए कर्मचारियों की ओर से उपस्थिति विद्वान वकील द्वारा कई निर्णयों का हवाला दिया गया।

27. दूसरी ओर, नियोक्ताओं की ओर से उपस्थित विद्वान वकील ने निवेदन किया कि योजना को लागू करने के पीछे का उद्देश्य यह था कि भविष्य में एकमुश्त अनुग्रह राशि का भुगतान करके नियोक्ताओं का वित्तीय बोझ कम हो जाए। यह निवेदन किया गया कि कर्मचारियों ने योजना के तहत एक विशेष मामले के रूप में अपनी सेवानिवृत्ति के संबंध में नियोक्ता द्वारा दिये गए प्रस्ताव को स्वीकार कर लिया था और योजना के तहत सेवानिवृत्ति के परिणामस्वरूप, कर्मचारियों को काफी लाभ हुआ था, क्योंकि उन्हें अनुग्रह राशि का भुगतान किया गया था, जिसके वे अन्यथा हकदार नहीं थे और उन्हें पेंशन की अतिरिक्त राशि भी दी गई थी, क्योंकि उनके द्वारा सेवा किए गए वर्षों की संख्या में पांच साल की एक काल्पनिक अवधि जोड़ी गई थी।

28. दूसरे शब्दों में, यदि किसी कर्मचारी ने 13 वर्ष तक सेवा प्रदान की है, तो उसकी पेंशन के निर्धारण के लिए यह माना जाएगा कि

उसने 18 वर्ष तक कार्य किया है और उस स्थिति में, संबंधित कर्मचारी को देय पेंशन बहुत अधिक होगी, क्योंकि किसी कर्मचारी को 13 साल की सेवा पूरी करने पर और 18 साल की सेवा पूरी करने पर मिलने वाली पेंशन एक समान नहीं हो सकती। यह एक स्वीकृत तथ्य है कि सेवा के पांच वर्ष और जुड़ने पर एक कर्मचारी को काफी अधिक पेंशन मिलेगी।

29. आगे यह निवेदन किया गया कि योजना के तहत स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुनने वाले कर्मचारियों को नियोक्ता द्वारा किए गए भुगतान पर, नियोक्ता और कर्मचारी का रिश्ता समाप्त हो गया था और इसलिए कर्मचारी किसी भी अतिरिक्त पेंशन की राशि के हकदार नहीं थे।

30. नियोक्ताओं की ओर से उपस्थित विद्वान वकील द्वारा यह भी निवेदन किया गया कि जो कर्मचारी योजना के तहत सेवानिवृत्त हुए थे, वे अच्छी तरह से जानते थे कि उन्हें योजना के तहत कुछ अतिरिक्त लाभ मिलने थे और योजना के अंतर्गत सेवानिवृत्ति की स्वीकृति से नियोक्ता के साथ उनके संबंध समाप्त हो गए थे। 21 दिसम्बर, 2005 की अधिसूचना के तहत नियोक्ताओं द्वारा जो लाभ दिया गया था, वह केवल उन कर्मचारियों को था जो प्रासंगिक समय पर सेवा में थे और सेवा में बने रहे थे या जो कर्मचारी 1 अगस्त, 2002 को या उसके बाद सामान्य अनुक्रम में सेवानिवृत्त हुए थे।

31. जो लोग योजना के तहत सेवानिवृत्त हो गये थे, उन्हें अतिरिक्त लाभ दिया गया था और चूंकि नियोक्ता के साथ उनके संबंध समाप्त हो गए थे, इसलिए उन्हें अतिरिक्त पेंशन का भुगतान करने का कोई सवाल ही नहीं था।

32. आगे यह निवेदन किया गया कि योजना के तहत सेवानिवृत्त हुए कर्मचारियों के साथ कोई भेदभावपूर्ण व्यवहार नहीं किया गया था क्योंकि वे एक अलग वर्ग के थे और समान काम के लिए समान वेतन के सिद्धांत का कोई उल्लंघन नहीं था।

33. विद्वान वकील को सुनने और विभिन्न उच्च न्यायालयों द्वारा दिए गए निर्णयों और योजना से संबंधित प्रासंगिक प्रावधानों और 21 दिसम्बर, 2005 की अधिसूचना को पढ़ने के बाद, हमारा विचार है कि जिन कर्मचारियों ने योजना के तहत लाभ लिया था और 21 दिसम्बर, 2005 की अधिसूचना के अनुसरण में पूर्वव्यापी वेतन वृद्धि के कारण पहले से ही सेवानिवृत्त व्यक्ति अतिरिक्त पेंशन के हकदार नहीं होंगे।

34. इसमें कोई संदेह नहीं है कि यह योजना नियोक्ताओं द्वारा इस उद्देश्य से बनाई गई थी कि योजना के तहत सेवानिवृत्ति का विकल्प चुनने वाले कर्मचारियों को अतिरिक्त राशि का एकमुश्त भुगतान करने से लंबी अवधि में उनका खर्च कम हो। कई कर्मचारियों की स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के कारण कर्मचारियों की संख्या में काफी कमी होने वाली थी

और कर्मचारियों की कटौती के परिणामस्वरूप वेतन और स्थापना व्यय के बोझ में कमी आनी थी। उपरोक्त इरादे से, जो योजना में स्पष्ट रूप से प्रकट हुआ था, नियोक्ताओं ने योजना शुरू की थीं और नियोक्ता के कई कर्मचारियों ने योजना के तहत चयन करके और न केवल वेतन का अनुग्रह भुगतान लेकर योजना का उचित लाभ उठाया था, बल्कि अतिरिक्त पेंशन भी प्राप्त की, जो उन्हें अन्यथा नहीं मिलती। इस में कोई विवाद नहीं है कि योजना के तहत सेवानिवृत्ति का विकल्प चुनने वाले कर्मचारियों को पेंशन की गणना करते समय अतिरिक्त पांच साल की सेवा का लाभ मिलना था। जैसा कि उपर कहा गया है, उक्त लाभ पर्याप्त था और अनुग्रह भुगतान के लाभ के साथ-साथ उक्त लाभ ने उन कर्मचारियों की संख्या को लुभाया, जिन्होंने योजना के तहत विकल्प चुना और सभी सेवानिवृत्ति लाभ प्राप्त करने के बाद खुशी से सेवानिवृत्त हुए।

35. आम तौर पर, वेतन में पूर्वव्यापी वृद्धि उन लोगों को दी जाती है जो प्रासंगिक समय पर सेवा में हैं या जो सामान्य परिस्थितियों में सेवानिवृत्त हुए थे। जिन कर्मचारियों ने योजना के तहत विकल्प चुना था, वे सेवा की सामान्य शर्तों के अनुसार सेवानिवृत्त नहीं हुए थे, बल्कि कुछ विशेष अतिरिक्त लाभ लेकर योजना के तहत सेवानिवृत्त हुए थे।

36. योजना के खंड 5 (2) पर विचार करना भी प्रासंगिक है, जिसे यहां पुनः प्रस्तुत किया गया है। उक्त खंड के अनुसार, संबंधित कर्मचारियों

को उनके कार्यमुक्त होने की तिथि पर अनुग्रह राशि का भुगतान किया जाना था और यह स्पष्ट किया गया था कि वेतन संशोधन के मामले में उस तिथि से पहले की तारीख, जिस दिन उक्त योजना को आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचित किया गया, प्रभावी माना जाएगा व अनुग्रह राशि के भुगतान के उद्देश्य से संशोधित वेतन का लाभ दिया जाएगा। इसका मतलब यह है कि, जिन कर्मचारियों ने योजना के तहत विकल्प चुना था और सेवा से सेवानिवृत्त हुए थे, वे वेतन में पूर्वव्यापी वृद्धि पर केवल अनुग्रह राशि में संशोधन के हकदार थे। योजना के खंड 5 (2) से नियोक्ताओं की मंशा स्पष्ट रूप से सामने आती है। मंशा सिर्फ अनुग्रह राशि के संबंध में लाभ लेने की थी, पेंशन के संबंध में नहीं, यदि अतिरिक्त पेंशन का लाभ लेने की मंशा होती तो उक्त तथ्यों को उपरोक्त खण्ड में शामिल किया जाता। सामान्य परिस्थितियों में जब कोई कर्मचारी सेवा से सेवानिवृत्त होता है, तो नियुक्ता के साथ उसका संबंध समाप्त हो जाता है। यह भी एक स्थापित कानूनी स्थिति है कि सेवानिवृत्ति के बाद आमतौर पर संबंधित कर्मचारी के खिलाफ कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू नहीं की जा सकती है। इसी प्रकार, सेवानिवृत्त कर्मचारी को अपनी पेंशन के पुनर्निर्धारण का कोई अधिकार नहीं होगा, लेकिन केवल उन मामलों में जहां वेतन पूर्वव्यापी प्रभाव से संशोधित किया जाता है, सेवानिवृत्त कर्मचारी को अतिरिक्त पेंशन का लाभ मिलता है और वह भी कुछ मामलों में।

37. मौजूदा मामले में, यह बिल्कुल स्पष्ट है कि कर्मचारियों ने पहले से ही एक विशेष रूप से बनाई गई योजना के तहत योजना का विकल्प चुना था, जिसे केवल नियोक्ताओं को के भविष्य के खर्च को कम करने से इरादे से तैयार किया गया था। यदि ये सभी लाभ उन व्यक्तियों को दिए जाते हैं जिन्होंने पहले ही योजना का विकल्प चुना था और सेवानिवृत्त हो गये थे, तो जिस वास्तविक उद्देश्य से योजना बनाई गई थी, वह विफल हो जाएगा।

38. हम कर्मचारियों की ओर से की गई इस दलील से सहमत नहीं हैं कि अधिसूचना के अनुसरण में कर्मचारियों को वेतन वृद्धि न देने की नियोक्ता की कार्यवाही भेदभावपूर्ण है। योजना के तहत सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारियों का अलग वर्ग है, जिन्होंने कई लाभ प्राप्त किए, जो उन कर्मचारियों को नहीं दिए जाते, तो सामान्य अनुक्रम में सेवानिवृत्त होते। यदि वे सभी अलग वर्ग बनाते हैं, तो बिना किसी कल्पना के यह कहा जा सकता है कि वे सभी जो योजना के तहत सेवानिवृत्त हुए और जो सामान्य अनुक्रम में सेवानिवृत्त हुए, समान स्थिति में होते। इस प्रकार, हमारी राय में, मौजूदा मामले में भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 का कोई उल्लंघन नहीं है।

39. इसी प्रकार समान कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धांत का भी कोई उल्लंघन नहीं है। सच है, कि जो लोग योजना के तहत सेवानिवृत्त

हुए, उन्होंने वही काम किया जो सामान्य अनुक्रम में सेवानिवृत्त होने वाले लोग कर रहे थे, लेकिन कोई भी इस तथ्य को नहीं भूल सकता कि जो लोग योजना के तहत सेवानिवृत्त हुए, उन्हें काफी अधिक सेवानिवृत्ति लाभ मिले। इन परिस्थितियों में, हम उक्त निवेदन को भी स्वीकार नहीं करते हैं।

40. दिनांक 21 दिसंबर, 2005 की अधिसूचना जारी करने के संबंध में नियोक्ता की शक्ति के संबंध में कर्मचारियों के विद्वान वकील द्वारा कुछ प्रस्तुतिया दी गई। हमारा विचार है कि एक नियोक्ता अपने कर्मचारियों के वेतन तय कर सकता है और हम इससे सहमत नहीं हैं कि अधिसूचना समुचित तरीके से या कानूनी रूप से जारी नहीं की गई थी।

41. इन परिस्थितियों में, हमारा विचार है कि जिन कर्मचारियों ने योजना के तहत सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना था, वे 21 दिसम्बर, 2005 की अधिसूचना के तहत प्रभावी वेतन संशोधन पर अतिरिक्त पेंशन के हकदार नहीं होंगे।

42. योजना के तहत सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारियों को पेंशन का अतिरिक्त भुगतान करने के लिए नियोक्ताओं को निर्देश देने वाले सभी निर्णयों को रद्द कर दिया जाता है और तदनुसार, सभी स्थानांतरित मामलों का अंतिम निपटान किया जाता है और 2011 की विशेष अनुमति याचिका (सी) संख्या-10903 को खारिज किया जाता है।

स्थानान्तरण प्रकरण एवं एस.एल.पी. का निस्तारण किया गया।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी अनिता सिंदल, (आर.जे.एस.) (जिला न्यायाधीश संवर्ग) 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।