

असगर इब्राहिम अमीन

बनाम

भारतीय जीवन बीमा निगम

(सिविल अपील संख्या 10251/2014)

12 अक्टूबर, 2015

[विक्रमजीत सेन और अभय मनोहर सप्रे, जे. जे.]

सेवा कानून: पेंशन-कर्मचारी की पात्रता-कर्मचारी ने 23 वर्ष 7 महीने की सेवा पूरी करने के बाद व्यक्तिगत आधार पर इस्तीफा दे दिया-50 वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद-नियोक्ता-निगम द्वारा भारतीय जीवन बीमा निगम (कर्मचारी) पेंशन नियम, 1995 को अधिसूचित किया गया-नियमों को पूर्वव्यापी प्रभाव दिया गया-कर्मचारी ने 1995 के नियमों के अनुसार पेंशन का लाभ मांगा-नियोक्ता के साथ-साथ अदालतों द्वारा दावे को अस्वीकार किया गया- अपील पर - पेंशन नियमों के अध्याय II के नियम 3 को देखते हुए, यह स्पष्ट है कि नियम विचाराधीन कर्मचारी पर लागू होते हैं-नियमों और विनियमों के प्रावधानों में से कोई भी नहीं जिसके द्वारा कर्मचारी को संबंधित समय पर विनियमित किया गया था, स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के लिए प्रावधान किया गया था-1995 के नियमों का नियम 31 (जो स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति पर पेंशन प्रदान करता है) पंजीकरण 18. 'त्यागपत्र 'और' सेवानिवृत्ति '-चर्चा के बीच अंतर। देरी/अड़चनें-पेंशन का दावा करने में- निरंतर या लगातार गलतियों के मामलों में, देरी और अति विलंब या सीमा तब तक दावे को विफल नहीं करेगी जब तक कि दावे की अनुमति दी जाती है, तो तीसरे पक्ष के अधिकारों पर कोई प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ता है-पेंशन के लिए दावे महीने-दर-महीने दोहराते हैं और पर्चे के आवेदन पर समाप्त नहीं होते हैं-बार-बार/लगातार गलतियों के मामले में बकाया से संबंधित परिणामी राहत आमतौर पर

मामला दायर करने की तारीख से पहले तीन साल की अवधि तक सीमित होनी चाहिए-सीमा। विधान-लाभकारी विधान की व्याख्या: अभिनिर्धारित किया कि नियोक्ता को एक लाभकारी विधान के प्रावधानों को इस तरह से समझना चाहिए कि वे अपने कर्मचारियों को लाभ प्रदान करें, न कि इसे कम करने के लिए-कानूनों की व्याख्या। विधानों की व्याख्या-पेंशन नियम- की गई व्याख्या: पेंशन नियमों का उद्देश्य लोगों के एक वर्ग को वृद्धावस्था के संकट और उतार-चढ़ाव से निपटने के लिए लाभ प्रदान करना है-वैधानिक प्रावधानों और राज्य के घोषित उद्देश्य के बीच विसंगतियों के मामले में ताकि वर्ग के भीतर लाभार्थियों के बीच भेदभाव किया जा सके, न्याय के उद्देश्य अदालत को दोनों के बीच मतभेदों को कम करने और उन्हें यथासंभव सुलझा लेने के लिए बाध्य करते हैं-अदालत को पेंशन नियमों के पत्र के अनुसार नहीं जाना चाहिए और संविधान के अनुच्छेद 14 के तहत वैधानिक प्रावधानों और मौलिक अधिकारों की प्रशंसनीय भावना के अनुसार चलना चाहिए-भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 14।

अपील को स्वीकार करते हुए, न्यायालय ने कहा कि:

1.1 प्रतिवादी-निगम के पास 50 वर्ष की आयु प्राप्त करने वाले कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने की शक्ति है, यदि उसकी राय में, ऐसा निर्णय निगम के हित में है; और कर्मचारी 55 वर्ष की आयु पूरी करने और 25 वर्ष की सेवा प्रदान करने के बाद सेवानिवृत्त होने की अनुमति ले सकता है। इसी स्थिति को पेंशन नियमों के नियम 31 में 'स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति [पैरा 5] [875-जी. एच.]

1.2 'त्यागपत्र' और 'सेवानिवृत्ति' के अलग-अलग अर्थों के तहत दोहराया गया है; कि एक कर्मचारी किसी भी समय 'इस्तीफा' दे सकता है, लेकिन इसके विपरीत, योग्यता सेवा की निर्धारित अवधि पूरी होने पर और मौजूदा नियमों और विनियमों के अनुरूप ही 'सेवानिवृत्त' हो सकता है। भारतीय जीवन बीमा निगम (कर्मचारी) विनियम,

1960 के विनियम 19 के उप-विनियम (1), उप-विनियम (2) और उप-विनियम (3) और भारतीय जीवन बीमा निगम के बीमार और चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारी (सेवा के नियमों और शर्तों का संशोधन) नियम, 1985 के नियम 14 "सेवानिवृत्ति" की परिभाषा के अंतर्गत आते हैं। इनमें से कोई भी प्रावधान पेंशन नियम, 1995 के नियम 31 की तरह स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का प्रावधान नहीं करता है और न ही "सेवानिवृत्ति" की परिभाषा में विनियमन 19 (2ए) का कोई उल्लेख है। [पैरा 9] [881-सी-ई]

1.4 वर्तमान मामले में, अपीलार्थी ने भारत के एल. आई. सी. (कर्मचारी) विनियम, 1960 के विनियम 18 के प्रावधान के अनुसार अपना इस्तीफा दे दिया था, जो एक ओर इस्तीफे के माध्यम से सेवा की समाप्ति और दूसरी ओर स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के बीच अंतर नहीं करता है, या एक को दूसरे से अलग नहीं करता है। [पैरा 10] [881-एफ]

1.5 अपीलार्थी ने 20 वर्षों से अधिक समय तक लगातार काम किया था, कि उसने अपनी सेवाओं को बंद करने की मांग की थी और लिखित रूप में तीन महीने के नोटिस को माफ करने का अनुरोध किया था, और उक्त नोटिस को प्रतिवादी निगम द्वारा स्वीकार कर लिया गया था और इस प्रकार अपीलार्थी को अपनी सेवाओं को बंद करने की अनुमति दी गई थी। यदि कोई उपरोक्त तथ्यों के साथ पेंशन नियमों के नियम 31 की जांच करता है, तो यह तुरंत स्पष्ट और बोधगम्य होगा कि वर्तमान मामले में उस नियम के आवश्यक घटकों को काफी हद तक पूरा किया गया है। [पैरा 12] [885-बी-डी]

1.6 1995 के पेंशन नियमों में लाभार्थियों के दो वर्गों को एक समरूप वर्ग में शामिल किया गया है, अर्थात् वे कर्मचारी जो अधिसूचित तिथि से पहले सेवानिवृत्त हो गए थे। 1.11.1993 और जो अधिसूचित तिथि के बाद सेवानिवृत्त होने वाले थे। अपीलार्थी को केवल इसलिए पेंशन लाभों से वंचित नहीं किया जाना चाहिए क्योंकि

उसने अपनी सेवाओं की समाप्ति को "त्यागपत्र" के रूप में वर्णित किया था या क्योंकि उस समय स्वेच्छा से सेवानिवृत्त होने का कोई प्रावधान नहीं था। पेंशन नियम का सराहनीय उद्देश्य लोगों के एक वर्ग को वृद्धावस्था के संकट और उतार-चढ़ाव से निपटने के लिए लाभ प्रदान करना है, और यदि वैधानिक प्रावधानों और कानून के घोषित उद्देश्य के बीच कुछ विसंगतियां हैं ताकि वर्ग के भीतर लाभार्थियों के बीच भेदभाव किया जा सके, तो न्याय का अंत इस न्यायालय को दोनों के बीच मतभेदों को कम करने और उन्हें यथासंभव सुलझा लेने के लिए बाध्य करता है। न्यायालय अपने कर्तव्य में विफल रहेगा, यदि वह पत्र के अनुसार चलता है न कि वैधानिक प्रावधानों की प्रशंसनीय भावना और भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 के तहत गारंटीकृत मौलिक अधिकारों के अनुसार एक आदर्श नियोक्ता होने के नाते राज्य को एक लाभकारी कानून के प्रावधानों को इस तरह से समझना चाहिए कि इसका लाभ अपने कर्मचारियों को मिले, न कि इसमें कटौती की जाए। [अनुच्छेद 6,7,13 और 14] [877-ई-जी; 886-सी-ई; 888-बी]

1.7 अपीलार्थी का मामला नियम 23 के अभिधारणा के अंतर्गत नहीं आता है क्योंकि सेवाओं की समाप्ति की अंतिम चार श्रेणियां या शैलियां या प्रकार दंडात्मक हैं और पहले में उन इस्तीफों की परिकल्पना की गई है जहां उस समय तक पेंशन का अधिकार अर्जित नहीं किया गया है या जहां यह निगम की अनुमति के बिना है। [पैरा 7) [880-ई]

1.8 इस प्रकार अपीलार्थी की सेवाओं की समाप्ति, संक्षेप में, 1995 के पेंशन नियमों के नियम 31 के दायरे में स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति थी। अपीलार्थी पेंशन का हकदार है, बशर्ते वह 1995 के पेंशन नियमों में दिए गए ब्याज के साथ भविष्य निधि में निगम के योगदान की पूरी राशि को वापस करने की शर्त को पूरा करता हो। [पैरा 16) [888-ई]

शीलकुमार जैन बनाम न्यू इंडिया एस्योरेस कंपनी लिमिटेड (2011) डी 12 सेक 197:11 (9) एस. सी. आर. 574-पर निर्भर था।

भारतीय रिजर्व बैंक बनाम सेसिल डेनिस सोलोमन (2004) 9 एस. सी. सी. 461:2003 (6) पूरक, एस. सी. आर. 465; श्याम बाबू वर्मा बनाम भारत संघ (1994) 2 एस. सी. सी. 521:1994 (1) ई. एस. सी. आर. 700; एम. पी. बनाम योगेंद्र श्रीवास्तव (2010) 12 एस. सी. सी. 538:2009 (14) एस. सी. आर. 1137; एम. प्रभाकर बनाम केनरा बैंक (2012) 9 एस. सी. सी. 671:12 (8) एस. सी. आर. 1072; राष्ट्रीय बीमा कंपनी लिमिटेड बनाम कृपाल सिंह (2014) 5 एस. सी. सी. 189:14 (1) एस. सी. आर. 380; यूको बैंक बनाम सांवर एफ. माल (2004) 4 धारा 412:2004 (2) एस. सी. आर. 1125-विशिष्ट।

2.1 निरंतर या लगातार गलतियों के मामलों में, देरी और विलंब या सीमा तब तक दावे को विफल नहीं करेगी जब तक कि दावे की अनुमति दी जाती है, तो इसका तीसरे पक्ष के अधिकारों पर कोई प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ता है। पेंशन के लिए दावे महीने-दर-महीने दोहराते हैं और प्रिस्क्रिप्शन के कानूनों के लागू होने पर समाप्त नहीं होंगे, केवल इसलिए कि इसके समयबद्ध हिस्से से संबंधित कानूनी उपाय अनुपलब्ध हो गए हैं। बार-बार होने वाली/लगातार गलतियों के मामले में बकाये से संबंधित परिणामी राहत आमतौर पर मामला दायर करने की तारीख से पहले तीन साल की अवधि तक सीमित होनी चाहिए। वर्तमान मामले के तथ्यों में, पेंशन के लिए दावा यदि अन्यथा कानूनी रूप से टिकाऊ है, तो इसे न्यायिक मंच में उठाए जाने से तीन साल पहले तक सीमित किया जाएगा। [पैरा 4] (872-एच; 873-ए; 874-ए-सी) भारत संघ बनाम तारसेम सिंह (2008) 8 एस. सी. सी. 648:2008 (12) एस. सी. आर. 104-पर निर्भर था।

2.2 अपीलार्थी द्वारा न्यायालय में पहुँचने में भारी विलम्ब को ध्यान में रखते हुए, जिसे उचित कारणों से समझाया नहीं गया है, अपीलार्थी को देय पेंशन के बकाया के लाभ उच्च न्यायालय में दायर याचिका की तारीख से पहले तीन साल तक सीमित हैं। हालाँकि, यदि बकाया राशि आवश्यक धनवापसी की राशि से कम है, तो पेंशन उस तारीख के बाद मासिक आधार पर देय होगी जिस दिन धनवापसी की राशि पूरी तरह से समायोजित की जाती है। [पैरा 16] (888-एफ; 889-ए]

#### मामला कानून संदर्भ

2008 (12) एस. सी. आर. 104 पर भरोसा किया गया	पैरा 4
2011 (9) एस. सी. आर. 574 पर निर्भर था	पैरा 10
2003 (6) पूरक एस. सी. आर. 465 विशिष्ट	पैरा 14
1994 (1) एस. सी. आर. 700 विशिष्ट	पैरा 15
2009(14) एस. सी. आर. 1137 विशिष्ट	पैरा 15
2012 (8) एस. सी. आर. 1072 विशिष्ट	पैरा 15
2014 (1) एस. सी. आर. 380 विशिष्ट	पैरा 15
2004 (2) एस. सी. आर. 1125 विशिष्ट	पैरा 15

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार:-सिविल अपील सं. 10251/2014

अहमदाबाद में गुजरात उच्च न्यायालय की खंड पीठ के 2012 की लेटर्स पेटेंट अपील सं. 1616 के निर्णय और आदेश से।

अपीलार्थी की ओर से निखिल गोयल, नवीन गोयल, मरसूक बाफाकी

प्रत्यर्थी के लिए कैलाश वासदेव, ज्योति प्रकाश, श्रेयांस सिंघवी, उमराव सिंह रावत, आर. चंद्रचूड़

न्यायालय का निर्णय न्यायमूर्ति विक्रमजीत सेन, जे. ने दिया।

1. विचार के लिए जो प्रश्न आता है वह यह है कि क्या अपीलार्थी पेंशन का दावा करने का हकदार है, भले ही उसने अपनी इच्छा से सेवा से इस्तीफा दे दिया हो और यदि ऐसा है, तो क्या इस मामले में उसका दावा सीमा या बाधाओं से बाधित हो गया था।

2. अपीलार्थी सत्ताईस वर्ष की आयु में सहायक प्रशासनिक अधिकारी (चार्टर्ड एकाउंटेंट) के पद पर 30.6.1967 पर प्रत्यर्थी निगम की सेवाओं में शामिल हुए। "पारिवारिक परिस्थितियों और उदासीन स्वास्थ्य" के कारण, संभवतः पचास वर्ष की आयु को पार करने के बाद, उन्होंने 28.1.1991 पर अपना इस्तीफा देने से पहले निगम में 23 वर्ष और 7 महीने तक काम किया। निगम द्वारा निर्धारित तीन महीने के नोटिस को माफ करने के अपीलार्थी के अनुरोध पर दिनांक 28.02.1991 के पत्र के माध्यम से अनुकूल रूप से विचार किया गया और अपीलार्थी को उप महाप्रबंधक (लेखा) के पद से इस्तीफा देने की अनुमति दी गई, जो उस समय उनके पास था। हम फिर से यह मान लेंगे कि उन्होंने अपनी सेवानिवृत्ति के लिए जो कारण बताए थे, जैसे कि पारिवारिक समस्याएं और खराब स्वास्थ्य, उन्हें प्रतिवादी द्वारा वैध पाया गया था, अन्यथा छूट नहीं दी जानी चाहिए थी। इसके बाद, केंद्र सरकार ने जीवन बीमा निगम अधिनियम, 1956 की धारा 48 के तहत प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए भारतीय जीवन बीमा निगम (कर्मचारी) विनियम, 1960 और उसके बाद भारतीय जीवन बीमा निगम (कर्मचारी) पेंशन नियम, 1995 (जिसे इसके बाद "पेंशन नियम" के रूप में संदर्भित किया गया है) को अधिसूचित किया था, हालांकि इसे 28.6.1995 पर अधिसूचित किया गया था, लेकिन इसे 1.11.1993 से पूर्वव्यापी प्रभाव दिया गया था। पेंशन नियमों में, अन्य बातों के साथ-साथ, यह प्रावधान किया गया है कि सेवा से इस्तीफे से पूरी सेवा के लाभों को जब्त कर लिया जाएगा, जिसमें पेंशन नियमों के प्रत्यर्थी द्वारा घोषित किए

जाने के बाद 'आईडी2' के लिए पात्रता भी शामिल है, अपीलार्थी ने प्रत्यर्थी से पूछा कि क्या वह पेंशन नियमों के तहत पेंशन का हकदार है, जिसे प्रत्यर्थी ने पेंशन के लिए एक प्रतिनिधित्व के रूप में समझा है; प्रत्यर्थी ने जवाब दिया कि अपीलार्थी के अनुरोध को स्वीकार नहीं किया जा सकता है। इस अनुरोध का जवाब नहीं दिया गया है। 2011 में उन्होंने प्रत्यर्थी को एक कानूनी नोटिस भेजा, जिसके जवाब में प्रत्यर्थी ने अपना रुख दोहराया कि अपीलकर्ता, सेवा से इस्तीफा देने के बाद, पेंशन नियमों के तहत पेंशन का दावा करने के योग्य नहीं था। अंततः, अपीलार्थी ने उच्च न्यायालय के समक्ष 29.3.2012 पर एक विशेष नागरिक आवेदन दायर किया, जिसे एकल न्यायाधीश द्वारा दिनांकित 5.10.2012 निर्णय के माध्यम से खारिज कर दिया गया था। अपीलार्थी का एल. पी. ए. भी लगभग 14 वर्षों की देरी के आधार पर खारिज कर दिया गया, साथ ही दिनांकित 1.3.2013 निर्णय के गुण-दोष के आधार पर भी, जिसके खिलाफ अपीलार्थी ने इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया है। जहां तक पेंशन के दावों से संबंधित मामलों में देरी के मुद्दे का संबंध है, इस न्यायालय द्वारा भारत संघ बनाम तारसेम सिंह (2008) 8 एस. सी. सी. 648 में पहले ही यह राय दी जा चुकी है कि निरंतर या लगातार गलतियों के मामलों में, देरी और विलंब या सीमा तब तक दावे को विफल नहीं करेगी जब तक कि दावे की अनुमति दी जाती है, तो इसका तीसरे पक्ष के तय किए गए अधिकारों पर कोई प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ता है। इस न्यायालय ने कहा:

7. संक्षेप में, आम तौर पर, विलंबित सेवा से संबंधित दावे को देरी और विलंब (जहां रिट याचिका दायर करके उपचार मांगा जाता है) या सीमा (जहां प्रशासनिक न्यायाधिकरण को आवेदन द्वारा उपचार मांगा जाता है) के आधार पर खारिज कर दिया जाएगा। उक्त नियम के अपवादों में से एक निरंतर गलत से संबंधित मामले हैं। जहां सेवा संबंधी दावा निरंतर गलती पर आधारित है, राहत दी जा सकती है, भले ही उपचार की मांग में लंबी देरी हो, उस तारीख के संदर्भ में जिस दिन निरंतर गलती शुरू हुई,



अगर ऐसी निरंतर गलती चोट का निरंतर स्रोत पैदा करती है। लेकिन अपवाद के लिए एक अपवाद है। यदि शिकायत किसी आदेश या प्रशासनिक निर्णय के संबंध में है जो कई अन्य लोगों से संबंधित है या प्रभावित करता है, और यदि मुद्दे को फिर से खोलने से तीसरे पक्ष के तय किए गए अधिकार प्रभावित होंगे, तो दावे पर विचार नहीं किया जाएगा। उदाहरण के लिए, यदि मुद्दा वेतन या पेंशन के भुगतान या पुनर्निर्धारण से संबंधित है, तो देरी के बावजूद राहत दी जा सकती है क्योंकि यह तीसरे पक्ष के अधिकारों को प्रभावित नहीं करता है। लेकिन अगर दावे में वरिष्ठता या पदोन्नति आदि से संबंधित मुद्दे शामिल हैं, जो दूसरों को प्रभावित करते हैं, तो देरी दावे को पुराना बना देगी और बाधाओं/सीमा के सिद्धांत को लागू किया जाएगा। जहां तक पिछली अवधि के लिए बकाया की वसूली के परिणामी राहत का संबंध है, तो बार-बार होने वाली/लगातार होने वाली गलतियों से संबंधित सिद्धांत लागू होंगे। परिणामस्वरूप, उच्च न्यायालय सामान्य रूप से बकाया से संबंधित परिणामी राहत को रिट याचिका दायर करने की तारीख से पहले तीन साल की अवधि तक सीमित कर देंगे।

हम इन टिप्पणियों से सम्मानपूर्वक सहमत हैं जो यदि वर्तमान मामले के तथ्यात्मक मैट्रिक्स पर विस्तारित या लागू किए जाते हैं, तो पेंशन के दावे को, यदि अन्यथा कानूनी रूप से टिकाऊ है, तो न्यायिक मंच में उठाए जाने से तीन साल पहले तक सीमित करने का प्रभाव पड़ेगा। इस तरह के दावे महीने-दर-महीने बार-बार किए जाते हैं और प्रिस्क्रिप्शन के कानूनों के लागू होने पर समाप्त नहीं होंगे, केवल इसलिए कि इसके समयबद्ध हिस्से से संबंधित कानूनी उपाय अनुपलब्ध हो गए हैं। यह हमारे न्यायशास्त्र में बहुत अच्छी तरह से निहित है, किसी भी नए अवधारणा को बंद करते हुए दूसरा मुद्दा जो हमारे सामने आता है वह यह है कि क्या अपीलार्थी की सेवा की

समाप्ति इस्तीफे की प्रकृति में अपरिवर्तनीय रूप से बनी हुई है, जिसके परिणामस्वरूप उसे पेंशन योजना का लाभ उठाने या स्थानांतरित करने/उत्परिवर्तित करने से वंचित कर दिया गया है या क्या इसे स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के रूप में देखा जाना चाहिए या क्या अपीलार्थी को यह लाभ प्रदान करने के लिए इसे ऐसा माना जाना चाहिए; जिसने पचास वर्ष की आयु तक पहुंचने के बाद और तेइस वर्ष से अधिक समय तक यू. सी. की सेवा करने के बाद 'इस्तीफा' दे दिया था। अपीलार्थी ने भारत के यू. सी. (कर्मचारी) विनियम, 1960 के विनियम 18 के तहत सेवा से इस्तीफा दे दिया, जिसे प्रासंगिकता के अन्य प्रावधानों के साथ संदर्भ की सुविधा के लिए पुनः प्रस्तुत किया गया है -

धारा 3-सेवा की समाप्ति निर्धारण:

18. (1) परिवीक्षाधीन कर्मचारी या अस्थायी आधार पर नियुक्त कर्मचारी के अलावा कोई अन्य कर्मचारी, सक्षम प्राधिकारी को सेवा छोड़ने या बंद करने के अपने इरादे की लिखित सूचना दिए बिना निगम में अपनी सेवा नहीं छोड़ेगा या बंद नहीं करेगा। आवश्यक सूचना की अवधि होगी-(क) प्रथम श्रेणी के कर्मचारी के मामले में तीन महीने;(ख) अन्य कर्मचारियों के मामले में एक माह। बशर्ते कि ऐसी सूचना को सक्षम प्राधिकारी द्वारा अपने विवेकाधिकार पर आंशिक या पूर्ण रूप से माफ किया जा सकता है। किसी कर्मचारी द्वारा उप-विनियम के प्रावधानों के उल्लंघन के मामले में, वह निगम को मुआवजे के रूप में उसे अपेक्षित नोटिस की अवधि के लिए अपने

वेतन के बराबर राशि का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी होगा, जो राशि उसे देय किसी भी धन से काट ली जा सकती है।

सेवानिवृत्ति और सेवानिवृत्ति:

19 (1) XX

(2) 1 सितंबर, 1956 को या उसके बाद निगम की सेवा में नियुक्त प्रथम या द्वितीय श्रेणी का कर्मचारी 60 वर्ष की आयु पूरी होने पर सेवानिवृत्त होगा, लेकिन सक्षम प्राधिकारी, यदि यह राय है कि ऐसा करना निगम के हित में है, तो ऐसे कर्मचारी को 50 वर्ष की आयु पूरी होने पर या उसके बाद किसी भी समय उसे तीन महीने का नोटिस या उसके बदले वेतन देने पर सेवानिवृत्त होने का निर्देश दे सकता है।"

निम्नलिखित विनियम, जिन पर यू. सी. के लिए विद्वान वरिष्ठ वकील ने निर्भरता रखी है, 16.2.1996 पर पेश किए गए, जो अपीलार्थी द्वारा सेवा से 'इस्तीफा' देने के बाद है। हमने इस अधिसूचना का आह्वान और अवलोकन किया है, और 875 जैसा कि हमने उम्मीद की थी, ये प्रावधान 1.11.1993 से प्रभाव के साथ पूर्वव्यापी रूप से लागू होते हैं। इन विनियमों में अन्य बातों के साथ-साथ यह आदेश दिया गया है कि एक कर्मचारी को (ए) 55 वर्ष की आयु पूरी करने पर और (बी) सेवा में 25 वर्ष पूरे करने के बाद सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी जा सकती है। दूसरे शब्दों में, निगम के पास 50 वर्ष की आयु प्राप्त करने वाले कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त करने की शक्ति है यदि उसकी राय में ऐसा निर्णय निगम के हित में है; और कर्मचारी 55 वर्ष की आयु पूरी होने पर और 25 वर्ष की सेवा प्रदान करने के बाद सेवानिवृत्त होने की अनुमति ले सकता है। इसी स्थिति को पेंशन नियमों के नियम 31 में 'स्वैच्छिक

सेवानिवृत्ति' के उपनाम के तहत दोहराया गया है, जो पैकेक्ट स्थापना से ही उपलब्ध प्रतीत होता है अर्थात् 1.11.1993 से ही।

"(2) (क) उपनियमों में जो कुछ भी कहा गया है, उसके बावजूद। (1) और (2) उपरोक्त, एक कर्मचारी को सेवानिवृत्त होने के अपने इरादे की नियुक्ति प्राधिकरण को लिखित में तीन महीने की सूचना देने के बाद 55 वर्ष की आयु पूरी होने पर किसी भी समय सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी जा सकती है। (ख) (i) खंड (क) के प्रावधानों के बावजूद, भारतीय जीवन बीमा निगम (कर्मचारी) पेंशन नियम 1995 द्वारा शासित एक कर्मचारी को नियुक्ति प्राधिकरण को नब्बे दिनों से कम की सूचना देकर बीस वर्ष की योग्यता सेवा पूरी करने के बाद किसी भी समय सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी जा सकती है। बशर्ते कि यह उपखंड प्रतिनियुक्ति पर कार्यरत किसी कर्मचारी पर तब तक लागू नहीं होगा जब तक कि उसका स्थानांतरण होने या भारत लौटने के बाद उसने भारत में फिर से कार्यभार संभाल लिया हो और कम से कम एक वर्ष की अवधि के लिए सेवा की हो। बशर्ते कि यह उपखंड उस कर्मचारी पर लागू नहीं होगा जो किसी स्वायत्त निकाय या सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम में स्थायी रूप से अवशोषित होने के कारण सेवा से सेवानिवृत्ति चाहता है, जिसमें वह स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की मांग करते समय प्रतिनियुक्ति पर है। (ii) खंड (ख) के उपखंड (i) के तहत दी गई स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की सूचना के लिए नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा स्वीकृति की आवश्यकता होगी। बशर्ते कि जहां नियुक्ति प्राधिकारी उक्त सूचना में निर्दिष्ट अवधि की समाप्ति से पहले सेवानिवृत्ति की अनुमति

देने से इनकार नहीं करता है, वहां सेवानिवृत्ति उक्त अवधि की समाप्ति की तारीख से प्रभावी हो जाएगी।"

6. जैसा कि हम पहले ही बता चुके हैं, अपीलार्थी को "निगम में अपनी सेवा खतम करने" के अपने संकल्प की तीन महीने पहले सूचना देने की आवश्यकता से छूट प्राप्त हुई, जिससे उन्हें ऐसा करने के लिए मजबूर करने वाले कारणों को वैधता प्रदान की गई। यह इस बात को भी सामने लाता है कि 1960 के कर्मचारी विनियमों में स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति या वी. आर. एस. का प्रावधान नहीं था जैसा कि आज आम हो गया है। इस न्यायालय ने स्पष्ट किया है और इस बात पर प्रकाश डाला है कि 'इस्तीफा' और 'सेवानिवृत्ति' के अलग-अलग अर्थ हैं; कि एक कर्मचारी किसी भी समय 'इस्तीफा' दे सकता है, लेकिन इसके विपरीत, योग्यता सेवा की निर्धारित अवधि पूरी होने पर और मौजूदा नियमों और विनियमों के अनुरूप ही 'सेवानिवृत्त' हो सकता है।

7. अब हम 1995 के पेंशन नियमों पर विचार करेंगे। इसके अध्याय 2 के नियम 3 में यह प्रावधान है कि नियम उन कर्मचारियों (1) पर लागू होते हैं जो 1.1.1986 को या उसके बाद निगम की सेवा में हैं और 1.11.1993 से पहले सेवानिवृत्त हुए थे। 1993 अर्थात् अधिसूचित तिथि, या (2) जो 1.11.1993 के बाद सेवानिवृत्त हुए; या (3) जो अधिसूचित तिथि से पहले सेवा में थे और अधिसूचित तिथि को या उसके बाद सेवा में बने रहे; या (4) जो 1.1.1986 को या उसके बाद सेवा में थे लेकिन 1.11.1993 को या उसके बाद और अधिसूचित तिथि से पहले सेवानिवृत्त हुए थे। इन तिथियों से जो बात स्पष्ट होती है वह यह है कि 1995 के पेंशन नियमों में लाभार्थियों के दो वर्गों को एक समान वर्ग में शामिल किया गया है, अर्थात् वे कर्मचारी जो अधिसूचित तिथि से पहले सेवानिवृत्त हुए थे और जो अधिसूचित तिथि के बाद सेवानिवृत्त होने वाले थे। हमारी राय में, इन लाभकारी नियमों का लाभ अपीलार्थी को भी दिया जाना चाहिए,

जिसे नियम 3 में उल्लिखित सेवानिवृत्त लोगों के समान रखा गया था, लेकिन इस तथ्य के लिए कि उसने सेवानिवृत्त होने के बजाय 'इस्तीफा' दे दिया था।

क्रॉसफायर के अनुसार गए दो प्रावधान नियम 2 (एस) हैं, जो "सेवानिवृत्ति" को परिभाषित करता है और नियम 23, जो "सेवा की "जब्टी" से संबंधित है:

2(एस) "सेवानिवृत्ति" का अर्थ है-(i) भारतीय जीवन बीमा निगम (कर्मचारी) विनियम, 1960 के विनियम 19 के उप-विनियम (1) या उप-विनियम (2) या उप-विनियम (3) में निहित प्रावधानों के अनुसार सेवानिवृत्ति और भारतीय जीवन बीमा निगम के वर्ग बीमार और वर्ग IV कर्मचारी (सेवा के नियमों और शर्तों का संशोधन) नियम, 1985 के अधिनियम के तहत बनाए गए नियम 14; (ii) इन नियमों के नियम 31 में निहित प्रावधानों के अनुसार स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति। 23.सेवा की "जब्टी"-निगम की सेवा से किसी कर्मचारी का इस्तीफा या बर्खास्तगी या निष्कासन या समाप्ति या अनिवार्य सेवानिवृत्ति उसकी पूरी पिछली सेवा की जब्टी होगी और परिणामस्वरूप पेंशन लाभों के लिए अर्हता प्राप्त नहीं होगी। नियम 2 (एस) के उप-नियम (ii) में उल्लिखित स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति को नियम 31 में परिभाषित किया गया है और यह इस प्रकार है: स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति पर पेंशन-(1) किसी कर्मचारी द्वारा बीस वर्ष की अर्हता सेवा पूरी करने के बाद किसी भी समय वह नियुक्ति प्राधिकारी को कम से कम नब्बे दिनों की लिखित सूचना देकर सेवा से सेवानिवृत्त हो सकता है: बशर्ते कि यह उप-नियम प्रतिनियुक्ति पर कार्यरत किसी कर्मचारी पर तब तक लागू नहीं होगा जब तक कि स्थानांतरित होने या भारत लौटने के बाद उसने भारत में पद का कार्यभार फिर से शुरू नहीं किया हो और सेवा की हो: कम से कम एक वर्ष की अवधि के लिए: बशर्ते कि यह उप-नियम उस कर्मचारी पर लागू नहीं होगा जो किसी स्वायत्त निकाय या सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम में स्थायी रूप से शामिल होने के लिए सेवा से सेवानिवृत्ति चाहता है, जिसमें वह स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति प्राप्त करने के समय प्रतिनियुक्ति पर है।

(2) उपनियम (1) के तहत दी गई स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की सूचना के लिए नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा स्वीकृति की आवश्यकता होगी: बशर्ते कि जहां नियुक्ति प्राधिकारी उक्त सूचना में निर्दिष्ट अवधि की समाप्ति से पहले सेवानिवृत्ति की अनुमति देने से इनकार नहीं करता है, वहां सेवानिवृत्ति उक्त अवधि की समाप्ति की तारीख से प्रभावी हो जाएगी।

(3) (क) उपनियम (1) में निर्दिष्ट कोई कर्मचारी नब्बे दिनों से कम की स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की सूचना स्वीकार करने के लिए कारण बताते हुए नियुक्ति प्राधिकरण से लिखित अनुरोध कर सकता है; (ख) खंड (क) के तहत अनुरोध प्राप्त होने पर, नियुक्ति प्राधिकरण, उपनियम (2) के प्रावधानों के अधीन, योग्यता के आधार पर नब्बे दिनों की सूचना की अवधि में कटौती के लिए ऐसे अनुरोध पर विचार कर सकता है और यदि यह संतुष्ट हो जाता है कि सूचना की अवधि में कटौती से कोई प्रशासनिक असुविधा नहीं होगी, तो नियुक्ति प्राधिकरण नब्बे दिनों की सूचना की आवश्यकता में इस शर्त पर ढील दे सकता है कि कर्मचारी अपनी पेंशन के एक हिस्से को कम करने के लिए आवेदन नहीं करेगा।

(4) एक कर्मचारी, जिसने इस नियम के तहत सेवानिवृत्त होने के लिए चुना है और नियुक्ति प्राधिकरण को इस आशय की आवश्यक सूचना दी है, उसे ऐसे प्राधिकरण के विशिष्ट अनुमोदन के अलावा अपना नोटिस वापस लेने से रोका जाएगा: बशर्ते कि इस तरह की निकासी का अनुरोध उसकी सेवानिवृत्ति की इच्छित तिथि से पहले किया जाएगा।

(5) इस नियम के तहत स्वेच्छा से सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारी की योग्यता सेवा को इस शर्त के साथ पांच साल से अधिक की अवधि के लिए बढ़ाया जाएगा कि ऐसे कर्मचारी द्वारा प्रदान की जाने वाली कुल योग्यता सेवा किसी भी मामले में तैंतीस साल से अधिक नहीं होगी और यह उसे सेवानिवृत्ति की तारीख से आगे नहीं ले जाएगी।

(6) इस नियम के तहत सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारी की पेंशन इन नियमों के नियम 2 के खंड (घ) के तहत परिभाषित औसत परिलब्धियों पर आधारित होगी और उसकी योग्यता सेवा में पांच साल से अधिक की वृद्धि उसे इसके लिए हकदार नहीं बनाएगी। उसकी पेंशन की गणना के उद्देश्य से वेतन का कोई काल्पनिक निर्धारण।

यह हमें स्पष्ट प्रतीत होता है कि अपीलार्थी का मामला नियम 23 के अभिधारणा के अंतर्गत नहीं आता है क्योंकि सेवाओं की समाप्ति की अंतिम चार श्रेणियां या शैलियां या प्रकार दंडात्मक हैं और पहले में उन इस्तीफों की परिकल्पना की गई है जहां उस समय तक पेंशन का अधिकार अर्जित नहीं किया गया है या जहां यह निगम की अनुमति के बिना है

8. प्रत्यर्थी निगम ने जोरदार तर्क दिया है कि सेवाओं की समाप्ति एल. आई. सी. (कर्मचारी) विनियम, 1960 के विनियम 18 (ऊपर) के तहत है और 1995 के पेंशन नियमों के अंतर्गत नहीं आती है। प्रत्यर्थी निगम ने अपीलार्थी की याचिका का विरोध किया है कि प्रासंगिक तिथि और समय पर, अर्थात् उनके पास अपना इस्तीफा देने के अलावा कोई विकल्प नहीं था, यह बताते हुए कि वह एल. आई. सी. ऑफ इंडिया (स्टाफ) विनियम, 1960 के विनियम 19 (2 ए) के तहत स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की मांग नहीं कर सकते थे। यदि ऐसा है, तो प्रतिवादी एक आदर्श नियोक्ता होने के नाते अपीलार्थी को इन विनियमों का लाभ दे सकता था और उसे देना चाहिए था, जिससे उसकी पेंशन की पात्रता की रक्षा हो सकती थी। हालाँकि, हम प्रत्यर्थी के तर्क में कोई सार नहीं पाते हैं क्योंकि विनियमन 19 (2 ए) को वास्तव में भारत के राजपत्र में 16.2.1996 पर अधिसूचित किया गया था, जो कि 1.11.1993 से प्रभावी पेंशन योजना के अस्तित्व में आने के बाद है: अन्यथा अपीलार्थी के लिए इस प्रावधान का लाभ नहीं उठाने का कोई कल्पनीय कारण नहीं होता जो उसके पेंशन संबंधी अधिकारों की रक्षा करता।



9. हम यह भी दर्ज करते हैं कि "सेवानिवृत्ति" की परिभाषा के अंतर्गत आने वाले प्रावधान, जिनमें सेवा की ज़ब्ती शामिल नहीं है, वे हैं भारतीय जीवन बीमा निगम (कर्मचारी) विनियम, 1960 के विनियम 19 का उप-विनियम (1), उप-विनियम (2) और उप-विनियम (3) और भारतीय जीवन बीमा निगम के बीमार और चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारी (सेवा के नियमों और शर्तों का संशोधन) नियम, 1985 का नियम 14। इनमें से कोई भी प्रावधान पेंशन नियमों के नियम 31 की तरह स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का प्रावधान नहीं करता है और न ही "सेवानिवृत्ति" की परिभाषा में उपरोक्त विनियमन 19 (2 ए) का कोई उल्लेख है।

10. मामले के तथ्यों से पता चलता है कि अपीलार्थी ने बीस वर्षों से अधिक समय तक काम किया है और भारत के विश्वविद्यालय (कर्मचारी) विनियम, 1960 के विनियम 18 के प्रावधान के अनुसार अपना इस्तीफा दे दिया था, जो, जैसा कि इसके पढ़ने से स्पष्ट है, एक ओर इस्तीफे के माध्यम से सेवा की समाप्ति और दूसरी ओर स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के बीच अंतर नहीं करता है, या एक को दूसरे से अलग नहीं करता है। महत्वपूर्ण रूप से, प्रासंगिक समय पर स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का कोई प्रावधान नहीं था, क्योंकि यही कारण था कि 1995 के पेंशन नियमों ने नियम 31 के तहत इसके लिए विशेष रूप से प्रावधान किया था। तथ्यों की इस पृष्ठभूमि में, हमें इस मुद्दे पर अधिक ध्यान देने की आवश्यकता नहीं है क्योंकि शील कुमार जैन बनाम न्यू इंडिया एस्योरेंस कंपनी लिमिटेड, (2011) 12 एस. सी. सी. 197 का मामला इस मामले के सभी पहलुओं पर है।

11. शील कुमार में, अपीलार्थी ने 16.12.1991 पर 20 वर्षों से अधिक समय तक सेवा करने के बाद प्रत्यर्थी कंपनी की सेवाओं से इस्तीफा दे दिया। सामान्य बीमा (सेवानिवृत्ति, अधिकारियों और विकास कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति) योजना, 1976 के खंड 5 के तहत उनके इस्तीफे की पेशकश की गई और उन्हें मंजूरी दी गई। इसके बाद,

केंद्र सरकार ने 1.11.1993 से पूर्वव्यापी प्रभाव के साथ सामान्य बीमा (कर्मचारी) पेंशन योजना, 1995 तैयार की। शील कुमार ने इस योजना के तहत पेंशन के लिए आवेदन किया था, जिसे इस आधार पर अस्वीकार कर दिया गया था कि सेवा से इस्तीफे पर सामान्य बीमा (कर्मचारी) पेंशन योजना, 1995 के खंड 22 के तहत सेवा को जब्त कर लिया जाएगा। अपीलार्थी ने अपने दावे को अस्वीकार करते हुए उच्च न्यायालय में याचिका दायर की। उनकी रिट याचिका के साथ-साथ रिट अपील को उच्च न्यायालय ने खारिज कर दिया था। अपीलार्थी ने तब इस न्यायालय का रुख किया, जिसके तहत हमने नोट किया कि 1976 की योजना के खंड 5 में इस्तीफे का उल्लेख नहीं किया गया था और न ही अपीलार्थी को इस्तीफे और स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के बीच के अंतर से अवगत कराया गया था; कि यह अंतर 1995 की सामान्य बीमा (कर्मचारी) पेंशन योजना का एक उत्पाद था। इस न्यायालय ने टिप्पणी की:

"20. पैरा 5 के उप-पैरा (1) में यह नहीं कहा गया है कि किसी अधिकारी या विकास कर्मचारी के किसी व्यक्ति द्वारा अपनी सेवा छोड़ने या बंद करने के लिए दिए गए नोटिस के अनुसार सेवा की समाप्ति "इस्तीफे" के बराबर है और न ही यह कहा गया है कि किसी अधिकारी या विकास कर्मचारी के किसी व्यक्ति की सेवा की ऐसी समाप्ति "स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति" के बराबर है। पैरा 5 के उप-पैरा (1) में भी "त्यागपत्र" और "स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति" के बीच अंतर नहीं किया गया है और इसमें केवल यह प्रावधान है कि एक कर्मचारी जो अपनी सेवा छोड़ना या बंद करना चाहता है, उसे नियुक्ति प्राधिकरण को तीन महीने का नोटिस देना होगा।

21. हम यह भी देखते हैं कि पैरा 5 के उप-पैरा (1) में यह आवश्यकता नहीं है कि नियुक्ति प्राधिकारी को किसी अधिकारी या विकास कर्मचारी के किसी व्यक्ति के अपनी सेवा छोड़ने या बंद करने के अनुरोध को स्वीकार करना चाहिए, लेकिन वर्तमान मामले के तथ्यों में, सक्षम प्राधिकारी द्वारा तीन महीने के नोटिस के बाद उसे सेवा से

मुक्त करने के लिए अपीलार्थी के अनुरोध को स्वीकार कर लिया गया था और इस तरह की स्वीकृति सहायक प्रशासनिक अधिकारी, इंदौर के दिनांकित पत्र द्वारा दी गई थी।

23. 1995 की पेंशन योजना केवल 1995 में तैयार और अधिसूचित की गई थी और फिर भी 1995 की पेंशन योजना उन कर्मचारियों के लिए भी लागू की गई थी जिन्होंने 1995 से पहले प्रतिवादी 1 कंपनी की सेवाएं छोड़ दी थीं। ऊपर उद्धृत 1995 की पेंशन योजना के पैरा 22 और 30 तब अस्तित्व में नहीं थे जब अपीलार्थी ने प्रत्यर्थी 1 कंपनी के महाप्रबंधक को अपना दिनांकित 16-9-1991 पत्र प्रस्तुत किया था। इसलिए, जब अपीलार्थी ने प्रतिवादी 1 कंपनी के महाप्रबंधक को अपना आईडी1 दिनांकित पत्र दिया, तो उसे 1995 की पेंशन योजना के पैरा 30 के तहत पैरा 22 के तहत "इस्तीफे" और "स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति" के बीच के अंतर के बारे में कोई जानकारी नहीं थी। इसी तरह, प्रतिवादी 1 कंपनी नियोक्ता को 1995 की पेंशन योजना के पैरा 22 और 30 के तहत "त्यागपत्र" और "स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति" के बीच के अंतर के बारे में कोई जानकारी नहीं थी।

24. अपीलार्थी और प्रत्यर्थी दोनों ने वर्ष 1991 में अपीलार्थी की सेवा की समाप्ति के समय 1976 की योजना के पैरा 5 के उप-पैरा (1) के प्रावधानों के अनुसार कार्य किया है। इसी पृष्ठभूमि में अब हमें यह तय करना है कि क्या 1995 की योजना के पैरा 5 के उप-पैरा (1) के तहत अपीलार्थी की सेवा की समाप्ति 1995 की पेंशन योजना के पैरा 22 के संदर्भ में त्याग के बराबर है या 1995 की पेंशन योजना के पैरा 30 के संदर्भ में स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के बराबर है।

25. 1995 की पेंशन योजना के पैरा 22 में कहा गया है कि निगम या कंपनी की सेवा से किसी कर्मचारी के इस्तीफे से उसकी पूरी पिछली सेवा जब्त हो जाएगी और इसके परिणामस्वरूप वह पेंशन लाभों के लिए योग्य नहीं होगा, लेकिन "त्याग" शब्द को परिभाषित नहीं करता है। 1995 की पेंशन योजना के पैरा 30 के उप-पैरा (1) के

तहत, एक कर्मचारी, जिसने 20 साल की योग्यता सेवा पूरी कर ली है, नियुक्ति प्राधिकरण को कम से कम 90 दिनों की लिखित सूचना देकर सेवा से सेवानिवृत्त हो सकता है और 1995 की पेंशन योजना के पैरा 30 के उप-पैरा (2) के तहत, स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की सूचना के लिए नियुक्ति प्राधिकरण द्वारा स्वीकृति की आवश्यकता होगी। चूंकि "त्यागपत्र" के विपरीत "स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति" में पिछली सेवाओं को जब्त नहीं किया जाता है और इसके बजाय पेंशन के लिए अर्हता प्राप्त होती है, इसलिए एक कर्मचारी जिसे 1995 की पेंशन योजना का पैरा 30 लागू होता है, उसे सेवा से "त्यागपत्र" नहीं कहा जा सकता है।

26. वर्तमान मामले के तथ्यों में, हम पाते हैं कि अपीलार्थी ने योग्यता सेवा के 20 वर्ष पूरे कर लिए थे और नियुक्ति प्राधिकारी को सेवा छोड़ने के अपने इरादे की लिखित सूचना कम से कम 90 दिनों की दी थी और नियुक्ति प्राधिकारी ने अपीलार्थी की सूचना स्वीकार कर ली थी और उसे सेवा से मुक्त कर दिया था। इसलिए, 1995 की पेंशन योजना का पैरा 30 अपीलार्थी पर लागू हुआ, भले ही उसने प्रत्यर्थी 1 कंपनी के महाप्रबंधक को लिखे अपने पत्र में "इस्तीफा" शब्द का इस्तेमाल किया था।

12. वर्तमान मामले में जो बात स्पष्ट रूप से स्पष्ट है वह यह है कि अपीलार्थी ने 20 वर्षों से अधिक समय तक लगातार काम किया था, कि उसने अपनी सेवाओं को बंद करने की मांग की थी और लिखित रूप में तीन महीने के नोटिस को माफ करने का अनुरोध किया था, और उक्त नोटिस को प्रतिवादी निगम द्वारा स्वीकार कर लिया गया था और इस प्रकार अपीलार्थी को अपनी सेवाओं को बंद करने की अनुमति दी गई थी। यदि कोई उपरोक्त तथ्यों के साथ पेंशन नियमों के नियम 31 की जांच करता है, तो यह तुरंत स्पष्ट और बोधगम्य होगा कि वर्तमान मामले में उस नियम के आवश्यक घटकों को काफी हद तक पूरा किया गया है। शीलकुमार के मामले में, यह न्यायालय इस तथ्य से अवगत था कि प्रत्येक मामले में अपने गुण-दोष के आधार पर जांच की

आवश्यकता होती है, लेकिन इस तरह की जांच को संबंधित कानून के उद्देश्य और उद्देश्य से अलग नहीं किया जाना चाहिए। इसे इस तरह से देखा जा सकता है।

30. उपरोक्त अधिकारी यह दिखाएंगे कि अदालत को यह पता लगाने के लिए प्रत्येक मामले में वैधानिक प्रावधानों का अर्थ लगाना होगा कि क्या किसी कर्मचारी की सेवा की समाप्ति इस्तीफे के माध्यम से समाप्ति थी या स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के माध्यम से समाप्ति थी और वैधानिक प्रावधानों का अर्थ लगाते समय, अदालत को वैधानिक प्रावधानों के उद्देश्यों को ध्यान में रखना होगा।

31. 1995 की पेंशन योजना का सामान्य उद्देश्य, समग्र रूप से, उन कर्मचारियों को पेंशन लाभ प्रदान करना है, जिन्होंने बीमा कंपनियों में सेवा प्रदान की थी और बीमा कंपनियों में योग्यता सेवा देने के बाद सेवानिवृत्त हुए थे। 1995 की पेंशन योजना के पैरा 22 और 30 का इस तरह से अर्थ नहीं लगाया जा सकता है कि किसी बीमा कंपनी के कर्मचारी को वंचित किया जाए, जैसे कि अपीलार्थी, जिसने पेंशन के लिए योग्यता सेवा दी थी और जिसने 1976 की योजना बी के पैरा 5 के उप-पैरा (1) के अनुसार 90 दिनों का नोटिस देने के बाद स्वेच्छा से अपनी सेवा छोड़ दी थी और नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा उसकी सूचना स्वीकार किए जाने के बाद।

13. अपीलार्थी को केवल इसलिए पेंशन लाभों से वंचित नहीं किया जाना चाहिए क्योंकि उसने अपनी सेवाओं की समाप्ति को "त्यागपत्र" के रूप में वर्णित किया था या क्योंकि उस समय स्वेच्छा से सेवानिवृत्त होने का कोई प्रावधान नहीं था। पेंशन नियम का सराहनीय उद्देश्य लोगों के एक वर्ग को वृद्धावस्था के संकट और उतार-चढ़ाव से निपटने के लिए लाभ प्रदान करना है, और यदि वैधानिक प्रावधानों और कानून के घोषित उद्देश्य के बीच कुछ विसंगतियां हैं ताकि वर्ग के भीतर लाभार्थियों के बीच भेदभाव किया जा सके, तो न्याय का अंत हमें दोनों के बीच मतभेदों को कम करने

और उन्हें यथासंभव सुलझा लेने के लिए बाध्य करता है। हम अपने कर्तव्य में विफल होंगे, अगर हम वैधानिक प्रावधानों की प्रशंसनीय भावना और भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 के तहत गारंटीकृत मौलिक अधिकारों के अनुसार नहीं चलते हैं। 13 अपीलार्थी को केवल इसलिए पेंशन लाभों से वंचित नहीं किया जाना चाहिए क्योंकि उसने अपनी सेवाओं की समाप्ति को "त्यागपत्र" के रूप में वर्णित किया था या क्योंकि उस समय स्वेच्छा से सेवानिवृत्त होने का कोई प्रावधान नहीं था। पेंशन नियम का सराहनीय उद्देश्य लोगों के एक वर्ग को वृद्धावस्था के संकट और उतार-चढ़ाव से निपटने के लिए लाभ प्रदान करना है, और यदि वैधानिक प्रावधानों और कानून के घोषित उद्देश्य के बीच कुछ विसंगतियां हैं ताकि वर्ग के भीतर लाभार्थियों के बीच भेदभाव किया जा सके, तो न्याय का अंत हमें दोनों के बीच मतभेदों को कम करने और उन्हें यथासंभव सुलझा लेने के लिए बाध्य करता है। हम अपने कर्तव्य में विफल होंगे, अगर हम वैधानिक प्रावधानों की प्रशंसनीय भावना और भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 के तहत गारंटीकृत मौलिक अधिकारों के अनुसार नहीं चलते हैं।

14. भारतीय रिजर्व बैंक बनाम सेसिल डेनिस सोलोमन, (2004) 9 एस. सी. सी. 461 ने प्रत्यर्थी द्वारा भरोसा किया, हालांकि तथ्यों पर अलग किया जा सकता है, निम्नलिखित शब्दों में "स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति" को "इस्तीफे" से अलग करने का प्रयास किया है: 10. सेवा न्यायशास्त्र में, "सेवानिवृत्ति", "स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति", "अनिवार्य सेवानिवृत्ति" और "त्याग" अभिव्यक्तियाँ अलग-अलग अर्थ व्यक्त करती हैं। स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति और इस्तीफे में कर्मचारी की ओर से सेवा छोड़ने के लिए स्वैच्छिक कार्य शामिल हैं। हालाँकि दोनों में स्वैच्छिक कार्य शामिल हैं, लेकिन वे अलग-अलग तरीके से काम करते हैं। बुनियादी अंतरों में से एक यह है कि इस्तीफे के मामले में इसे किसी भी समय दिया जा सकता है, लेकिन स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के मामले में, इसे केवल योग्यता सेवा की निर्धारित अवधि प्रदान करने के बाद ही मांगा जा सकता है। अन्य

मौलिक अंतर यह है कि पहले वाले के मामले में, आम तौर पर सेवानिवृत्ति लाभों से इनकार किया जाता है, लेकिन बाद वाले के मामले में, इससे इनकार नहीं किया जाता है। पूर्व के मामले में, अनुमति या नोटिस अनिवार्य नहीं है, जबकि उत्तरार्द्ध के मामले में, संबंधित नियोक्ता की अनुमति एक आवश्यक शर्त है। यद्यपि त्यागपत्र एक द्वैपाक्षिक अवधारणा है, और सक्षम प्राधिकारी द्वारा स्वीकृति पर प्रभावी हो जाता है, फिर भी सामान्य नियम को इसके विपरीत स्पष्ट प्रावधानों द्वारा विस्थापित किया जा सकता है। पंजाब नेशनल बैंक विनियमों के विनियम 20 (2) की व्याख्या पर पंजाब नेशनल बैंक बनाम पी. के. मित्तल (1989 सप्लीमेंट (2) एस. सी. सी. 175) मामले में यह निर्णय लिया गया था कि इस्तीफा स्वतः ही नोटिस में निर्दिष्ट तिथि से प्रभावी हो जाएगा क्योंकि नियोक्ता द्वारा इस्तीफे को स्वीकार या अस्वीकार करने का कोई प्रावधान नहीं था। भारत संघ बनाम गोपाल चंद्र मिश्रा ((1978) 2 एस. सी. सी. 301) में संविधान के अनुच्छेद 217 को ध्यान में रखते हुए उच्च न्यायालय के एक न्यायाधीश के मामले में यह अभिनिर्धारित किया गया था कि उसे अपने पद से इस्तीफा देने का एकतरफा अधिकार या विशेषाधिकार है और उसका इस्तीफा उस तारीख से प्रभावी हो जाता है जिसे वह अपनी इच्छा से चुनता है। लेकिन जहां नियोक्ता को इस्तीफा स्वीकार नहीं करने का अधिकार देने का प्रावधान है, कुछ परिस्थितियों जैसे कि अनुशासनात्मक कार्यवाही के लंबित होने पर, नियोक्ता शक्ति का प्रयोग कर सकता है।

उपरोक्त टिप्पणियों से कटौती योग्य कानूनी स्थिति आगे इस बात को बढ़ाती है कि अपीलार्थी द्वारा दिया गया तथाकथित त्यागपत्र संतोषजनक रूप से 20 वर्ष की अवधि पूरी करने के बाद दिया गया था, जो सामान्य रूप से अर्हता प्राप्त करने या स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति को सक्षम करने के लिए था। इसके अलावा, जबकि ऐसा करने की कोई बाध्यता नहीं थी, प्रत्यर्थी निगम द्वारा तीन महीने की नोटिस अवधि की छूट दी गई थी। एक आदर्श नियोक्ता होने के नाते राज्य को एक लाभकारी कानून के प्रावधानों

को इस तरह से समझना चाहिए कि इसका लाभ अपने कर्मचारियों को मिले, न कि इसमें कटौती की जाए।

15. श्याम बाबू वर्मा बनाम भारत संघ, (1994) 2 एस. सी. सी. 521; एम. पी. राज्य के मामले बनाम योगेंद्र श्रीवास्तव, (2010) 12 एससीसी 538; एम. आर. प्रभाकर बनाम केनरा बैंक, (2012) 9 एस. सी. सी. 671; नेशनल इंश्योरेंस कंपनी लिमिटेड बनाम कृपाल सिंह, (2014) 5 एस. सी. सी. 189; यू. सी. ओ. बैंक बनाम सांवर मल, (2004) 4 एस. सी. सी. 412, जिन पर पक्षों ने भरोसा किया है, वर्तमान मामले से तथ्यों पर अलग हैं।

16. इस प्रकार हम मानते हैं कि अपीलार्थी की सेवाओं की समाप्ति, संक्षेप में, 1995 के पेंशन नियमों के नियम 31 के दायरे में स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति थी। अपीलार्थी पेंशन का हकदार है, बशर्ते वह 1995 के पेंशन नियमों में दिए गए ब्याज के साथ भविष्य निधि में निगम के योगदान की पूरी राशि को वापस करने की शर्त को पूरा करता हो। अपीलार्थी द्वारा न्यायालय में पहुँचने में भारी विलम्ब को ध्यान में रखते हुए, जिसे उचित कारणों से समझाया नहीं गया है, हम अपीलार्थी को देय पेंशन के बकाया लाभों को उच्च न्यायालय में दायर याचिका की तारीख से तीन साल पहले तक सीमित करते हैं। पेंशन के इन बकाया का भुगतान अपीलार्थी को 1995 के पेंशन नियमों के अनुसार अपीलार्थी द्वारा देय पूरी राशि की वापसी की तारीख से चार सप्ताह के भीतर एक किस्त में किया जाना चाहिए। वैकल्पिक रूप से, अपीलार्थी पेंशन के बकाया के खिलाफ धनवापसी की राशि को समायोजित करने का विकल्प चुन सकता है। बाद के मामले में, यदि बकाया राशि आवश्यक धनवापसी की राशि से अधिक है, तो शेष राशि का भुगतान अपीलार्थी द्वारा किए गए ऐसे अनुरोध की तारीख से दो सप्ताह के भीतर किया जाएगा। हालाँकि, यदि बकाया राशि आवश्यक धनवापसी की राशि से कम है, तो



पेंशन उस तारीख के बाद मासिक आधार पर देय होगी जिस दिन धनवापसी की राशि पूरी तरह से समायोजित की जाती है।

17. उच्च न्यायालय के विवादित निर्णयों को दरकिनार कर दिया जाता है और उपरोक्त शर्तों में अपील की अनुमति दी जाती है। हालांकि, पक्ष अपने-अपने खर्च वहन करेंगे।

अपील की अनुमति दी गई।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल "सुवास" की सहायता से अनुवादक **मनीष शर्मा** द्वारा किया गया है ।

अस्वीकरण- इस निर्णय का अनुवाद स्थानीय भाषा में किया जा रहा है, एवं इसका प्रयोग केवल पक्षकार इसको समझने के लिए उनकी भाषा में कर सकेंगे एवं यह किसी अन्य प्रयोजन में काम नहीं ली जायेगी। सभी आधिकारिक एवं व्यवहारिक उद्देश्यों के लिए उक्त निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही विश्वसनीय माना जायेगा एवं निष्पादन एवं क्रियान्वयन में भी उसी को उपयोग में लिया जायेगा।