

रिपोर्टबेल

उच्चतम न्यायालय नई दिल्ली

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार

सिविल अपील नम्बर 14739/2015

वरिष्ठ प्रभागीय प्रबंधक, भारतीय जीवन बीमा व अन्य

अपीलार्थी

बनाम

श्रीलाल मीना

प्रतिवादी

(एस0एल0पी0 (सिविल नम्बर 3375 /2018) से उद्धेदित

निर्णय

संजय कृष्ण काल, न्यायाधीश

- 1- कर्मकार द्वारा त्याग-पत्र दिया गया। हम एक कर्मचारी के लिये प्रभावित है जो भारतीय जीवन बीमा का कर्मचारी है, एक कर्मचारी यूनाइटेड इंश्योरेन्स कम्पनी लि का एवं कुछ कर्मचारी आन्ध्रा बैंक का। यह कर्मचारी त्यागपत्र तब दिया गया जब पेंशन स्कीम प्रभावी नहीं थी। पेंशन स्कीम अस्तित्व में आयी, परन्तु पूर्वप्रभावी प्रभाव से लागू हुई। जो प्रश्न उठा है वह यह है कि क्या कर्मचारी जिन्होंने अपनी पोस्ट से त्याग-पत्र

दे दिया उस तारीख से जब नई पेंशन स्कीम लागू हुई परन्तु जब वह स्कीम नोटिफाई हुई उससे पहले वह त्याग-पत्र दे चुके थे, क्या यह व्यक्ति उस पेंशन स्कीम के लाभों के हकदार होंगे। दो न्यायाधीशों की पीठ द्वारा इस मुद्दे पर अलग राय आयी, यह मुद्दा लार्जर बेंच द्वारा परीक्षित किया जाना अपेक्षित है। रेफरेन्स आदेश सीए नम्बर 14739/2015 जिस कारण से यह मामला इस न्यायालय के समक्ष आया।

2. हम यहाँ यह उचित पाते हैं कि संक्षिप्त में तथ्यों का वर्णन करें।

सीए नम्बर 14739/2015

3. श्रीलाल मीना - प्रतिवादी भारतीय जीवन कर्मचारी थे। अपनी बीस वर्ष की सेवार्यें पूरी होने पर दिनांक 15.06.1990 को भारतीय जीवन बीमा को एक पत्र लिखा जिसमें उन्होंने यह बताया कि उनकी पत्नी की खराब तबीयत के कारण वह स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति ले सकते हैं। उनके द्वारा पुनः एक पत्र 18.6.1990 को लिखा गया परन्तु उसका कोई जवाब नहीं आया। उनके द्वारा 14.7.1990 को त्याग-पत्र दे दिया गया एवं तीन माह का नोटिस पीरियड अंतर्गत रेग्यूलेशन 18 भारतीय जीवन बीमा (स्टाफ) रेग्यूलेशन 1907 के अंतर्गत दिया गया।

उनका त्याग-पत्र मंजूर किया गया दिनांक 11.01.1991 से जिसका प्रभाव 14.07.1990 से प्रभावी था ।

4. यहाँ यह उल्लेख करना उचित होगा कि कोई प्रावधान स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति पर लागू नहीं था। श्री लाल मीना को सारे देय राशि का संदाय कर दिया गया। उस वक्त कान्ट्रेब्यूटी प्रोवीजन फण्ड स्कीम अंतर्गत रेगूलेशन 76 स्टाफ रेगूलेशन के अंतर्गत प्रभावी थी।
5. पाँच वर्ष बाद, भारतीय जीवन बीमा (कर्मचारी) पेंशन नियम प्रभावी हुए, 28.6.1995 को यह प्रभावी हुए पूर्व प्रभावी दिनांक 1.11.1993 से धारा 3(1)(ए) के अनुसार जो कर्मचारी नौकरी में दिनांक 1.1.1986 या उसके बाद एवं 1.11.1993 को सेवानिवृत्त हो गये यह शर्तें उक्त पेंशन रूल्स में थी।
- 6- श्रीपाल मीना 1.1.1986 को नौकरी में पदस्थापित थे परन्तु उन्होंने 14.7.1990 को त्याग-पत्र दे दिया अगर वह त्याग-पत्र नहीं देते तो वह 2000 तक नौकरी करते। उन्होंने यह कोशिश करी कि वह स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति ले ले । श्रीपाल मीना द्वारा उक्त पेंशन नियम को स्वयं पर लागू मानते हुए एक आवेदन किया परन्तु 6.4.1996 को एलआईसी द्वारा यह कहते हुए खारिज कर दिया कि उन्होंने अपनी नौकरी का त्याग कर दिया। उनके द्वारा एक नोटिस दिनांक 28.8.1997 को दिया गया परन्तु उस पर भी कोई कार्यवाही नहीं हुई। अंत में उन्होंने राजस्थान उच्च न्यायालय में एक रिट याचिका 1997 में दायर

की जो उनके पक्ष में एकल पीठ द्वारा दिनांक 08.09.2006 को आदेश दिये गये।

7- एकल पीठ इस न्यायालय में JK Cotton Spinning & Weaving Mills Co. Ltd, Kanpur Vs. State of U.P. AIR 1990 SC 1808 में पारित आदेश कि जब कोई कर्मचारी स्वेच्छा से त्याग-पत्र दे देता है एवं नियोजक द्वारा उसे मंजूर कर लिया जाता है तब वह स्वेच्छिक सेवानिवृत्ति मानी जायेगी। विद्वान एकल पीठ राजस्थान हाईकोर्ट ने यह लेख किया कि श्रीलाल मीना के पास उक्त सर्विस के जरूरी वर्ष जो इस पेंशन स्कीम के लिये चाहिये वह मौजूद थे।

8- भारतीय जीवन बीमा इस आदेश से व्यथित होकर खंडपीठ, राजस्थान हाईकोर्ट में अपील दायर की गयी। वह अपील दिनांक 16.8.2011 को खारिज कर दी गयी भारतीय जीवन बीमा द्वारा Reserve Bank of India and Anr. Vs. Cecil Dennis Solomon & Anr. (2004) 9 SCC 461 एवं पंजाब एण्ड हरियाणा की खंडपीठ द्वारा and J.M. Singh Vs. Life Insurance Corporation of India & Ors. CWP No. 10157/1996 decided on 8-1-2010 द्वारा पेश की गयी परन्तु वह मांगी नहीं गयी।

9. वर्तमान में जो अपील भारतीय जीवन बीमा द्वारा दायर की गयी।

10. यहाँ हम पेंशन नियमों को उल्लेखित करना उचित समझते हैं।

11-नियम 2. Definitions – In these rules, unless the context otherwise requires –

XXXX

XXXX

XXXX

XXXX

(i) employee means any person employed in the service of the corporation on full time work on permanent basis and who opts and is governed by these rules but does not include an employee retired before the commencement of these rules and who is drawing pension from the pension fund of the oriental government society life assurance company limited in accordance with sub-regulation (2) of regulation 76 of the Life Insurance Corporation of India (Staff) Regulations, 1960, made under the act.”

12. उक्त नियम को पढ़ने के पश्चात् नियम 2 (एस) का उल्लेख करना हम उचित समझते हैं।

2. Definitions – In these rules, unless the context otherwise requires –

XXXX XXXX XXXX XXXX

(s) “retirement” means –

(i) retirement in accordance with the provisions contained in sub regulation (1) or sub-regulation (2) or sub-regulation (3) of regulation 19 of the Life Insurance Corporation of India (Staff) Regulations, 1960 and rule 14 of the Life Insurance Corporation of India Class III and Class IV Employees (Revision of Terms and Conditions of Service) Rules, 1985 made under the Act :

(ii) voluntary retirement in accordance with the provisions contained in rule 31 of these rules.”

13.अतः रिटायरमेन्ट की परिभाषा से दो चीजें स्पष्ट होती हैं कि पहला कि कर्मचारी स्टॉफ रेगूलेशन के नियमों से सेवानिवृत्त हुआ है एवं स्वैच्छिक निवृत्ति अंतर्गत पेंशन नियमों के अनुसार हुई है।

14. दूसरा प्रावधान जिसका उल्लेख उचित समझते हैं वह है नियम

23

Pension Rules, which reads as under :

23. Forfeiture of Service - Resignation or dismissal or removal or termination or compulsory retirement of an employee from the service of the corporation shall entail forfeiture of his entire past service and consequently shall not qualify for pensioner benefits.

15. उक्त नियमों के अनुसार त्यागपत्र देने से पूर्व की दी गयी सेवायें को शून्य माना जायेगा। नियम 31 जो स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति पर पेंशन की व्याख्या करता है, जो 20 साल की सेवाओं के पश्चात् अर्हता, एवं न्यूनतम 90 दिन का नोटिस लिखित में आवश्यक है।

16. यह उचित है कि अगर यह पेंशन नियम भावी रूप से प्रभावी होते तो श्रीपाल मीना कोई दावा पेश नहीं करते। यहाँ इस पहलू को सराहना उचित है कि यह नियम पूर्वप्रभावी है एवं उनकी विवेचना पेंशन रूल्स के हिसाब से करने की आवश्यकता है जो कि अंशदायी है।

17. जब श्रीलाल मीना मन के स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का ख्याल आया है तब स्टाफ रेगूलेशन प्रभावी नहीं थे। उस वक्त स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का कोई कानूनी आधार नहीं था। इस कारण से उसके दिये गये पत्रों का जवाब नहीं आया। इस कारण से श्रीपाल मीना ने त्यागपत्र दिया। धारा 3 स्टाफ रेगूलेशन में टर्मिनेशन परिभाषित है। अन्य प्रावधाना रेगूलेशन 18 में सेवा का निर्धारण अभिव्यक्त है यह रेगूलेशन (लीव ऑर डिस्कन्टीन्यू) से अभिव्यक्त है। जो भी इसका मतलब हो, उसका अर्थ कर्मचारी द्वारा नौकरी और ना करने की इच्छा है। उक्त तारीख को कर्मचारी ने अपने आप को अपीलार्थी से विच्छेद कर दिया।

18-पेंशन नियमों की भाषा में किसी प्रकार की कोई अस्पष्टता नहीं है पेंशन नियम 1.11.1993 से पूर्व प्रभावी होंगे। अतः इसका मतलब यह है कि जो व्यक्ति 1.11.1993 या उसके बाद नौकरी में है उनके यह नियम प्रभावी होंगे। प्रतिवादी इस तरह का व्यक्ति नहीं है पेंशन नियम “रिटायर्ड” कर्मचारियों के लिये लागू है जो 1.1.1986 के बाद एवं 1.1.1993 से पहले रिटायर हो चुके हैं। उक्त कर्मचारियों के लिये यह आवश्यकता है कि वह विकल्प को लिखित में चुने 120 दिवस के अंदर उस तारीख से जब वह एलआईसी (कर्मचारी), पेंशन निधि के सदस्य बने एवं 60 दिवस के धन की वापिसी करे जिसे एलआईसी में अंशदान मय ब्याज के साथ दिया है। नियम 3(1)(अ) में जो

शब्द इस्तेमाल किया गया (रिटायर्ड) इन नियमों में “त्याग-पत्र” देना। बर्खास्त करना, हटाना शब्दों का इस्तेमाल किया गया। यदि इन अभिव्यक्ति का इस्तेमाल एक ही नियम में किया जाता है और भिन्न परिप्रेक्ष्य में तो यह नहीं कहा जा सकता कि उनका इस्तेमाल एक ही तरह हो।

19. यहाँ यह कर्मचारी द्वारा त्याग-पत्र दे दिया गया, जब कर्मचारी द्वारा त्यागपत्र दिया गया तो नियम 23 के अनुरूप उसकी सेवायें शून्य मानी जायेगी। प्रतिवादी के लिये यह स्थिति हार के समान है तो उसकी सारी सेवायें समाप्त मानी जायेगी।

20. अब हमारा विचार विमर्श न्यायिक कथनों जो इस इन परिस्थितियों में लागू होते हैं उन पर केन्द्रित करते हैं।

21. जे०के० कॉटन स्पीनिंग एण्ड वीविं मिल्स कम्पनी लि० कानपुर इस न्यायालय द्वारा त्यागपत्र देना एवं छटनी देने में अंतर बताया। त्यागपत्र एक स्वैच्छिक कार्य है। स्वैच्छिक त्यागपत्र देना स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति है ना कि छटनी। रिजर्व बैंक ऑफ इण्डिया बनाम सेसिल डेनिस सोलोमन व अन्य इस न्यायालय द्वारा ऑबजर्ब किया गया।

10. In service jurisprudence, the expressions superannuation, voluntary retirement, compulsory

retirement and resignation convey different connotations. Voluntary retirement and resignation involve voluntary acts on the part of the employee to leave service. Though both involve voluntary acts, they operate differently. One of the basic distinctions is that in case of resignation it can be tendered at any time; but in the case of voluntary retirement, it can only be sought for after rendering prescribed period of qualifying service. Other fundamental distinction is that in case of the former, normally retiral benefits are denied but in case of the latter, same is not denied. In case of the former, permission or notice is not mandated, while in case of the latter, permission of the concerned employer is a requisite condition. Though resignation is a bilateral concept, and becomes effective on acceptance by the competent authority, yet the general rule can be displaced by express provisions to the contrary. [In Punjab National Bank v. P.K. Mittal](#) (AIR 1989 SC 1083), on interpretation of

Regulation 20(2) of the Punjab National Bank Regulations, it was held that resignation would automatically take effect from the date specified in the notice as there was no provision for any acceptance or rejection of the resignation by the employer. [In Union of India v. Gopal Chandra Misra](#) (1978 (2) SCC 301), it was held in the case of a Judge of the High Court having regard to [Article 217](#) of the Constitution that he has an unilateral right or privilege to resign his office and his resignation becomes effective from the date which he, of his own volition, chooses. But where there is a provision empowering the employer not to accept the resignation, on certain circumstances e.g. pendency of disciplinary proceedings, the employer can exercise the power

11. On the contrary, as noted by this Court in [Dinesh Chandra Sangma v. State of Assam](#) (AIR 1978 SC 17), while the Government reserves its right to compulsorily retire a Government servant, even

against his wish, there is a corresponding right of the Government servant to voluntarily retire from service.

Voluntary retirement is a condition of service created by statutory provision whereas resignation is an implied term of any employer-employee relationship.

22. हमारे अनुसार उक्त सिद्धांत स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति जो स्टेच्युरी प्रोवीजन के अनुरूप होनी चाहिये जबकि त्यागपत्र एक तरफा निर्णय होता है।

23. यूको बैंक एवं अन्य बनाम सांवरमल

6. To sum up, the pension scheme embodied in the regulation is a self- supporting scheme. It is a code by itself. The bank is a contributor to the pension fund. The bank ensures availability of funds with the trustees to make due payments to the beneficiaries under the regulations. The beneficiaries are employees covered by the regulation 3. It is in this light that one has to construe regulation 22 quoted above. Regulation 22 deals with forfeiture of service. Regulation 22(1) states that resignation, dismissal,

removal or termination of an employee from the service of the bank shall entail forfeiture of his entire past service and consequently shall not qualify for pensionary benefits. In other words, the pension scheme disqualifies such dismissed employees and employees who have resigned from membership of the fund. The reason is not far to seek. In a self financing scheme, a separate fund is earmarked as the scheme is not based on budgetary support. It is essentially based on adequate contributions from the members of the fund. It is for this reason that under regulation 11, every bank is required to cause an investigation to be made by an actuary into the financial condition of the fund from time to time and depending on the deficits, the bank is required to make annual contributions to the fund. Regulation 12 deals with investment of the fund whereas regulation 13 deals with payment out of the fund. In the case of retirement, voluntary or on superannuation, there is a nexus between retirement

and retiral benefits under the provident fund rules. Retirement is allowed only on completion of qualifying service which not there in case of resignation. When such a retiree opt for self-financing pension scheme, he brings in accumulated contribution earned by him after completing qualifying number of years of service under provident fund rules where as a person who resigns may not have adequate credit balance to his provident fund account (i.e. banks contribution) and, therefore, the regulation 3 does not cover employees who have resigned. Similarly, in the case of a dismissed employee, there may be forfeiture of his retiral benefits and consequently the framers of the scheme have kept out the retirees as well as dismissed employees vide regulation 22. Further, the pension payable to the beneficiaries under the scheme would depend on income accruing on investments and unless there is adequate corpus, the scheme may not be

workable and, therefore, clause 22 prescribes a disqualification to dismissed employees and employees who have resigned. Lastly, as stated above, the scheme contemplated pension as the second retiral benefit in lieu of employers' contribution to contributory provident fund. Therefore, the said scheme was not a continuation of the earlier scheme of provident fund. As a new scheme, it was entitled to keep out dismissed employees and employees who have resigned.

7. In the light of our above analysis of the scheme, we now proceed to deal with the arguments advanced by both the sides. It was inter alia urged on behalf of the appellant bank that under regulation 22, category of employees who have resigned from the service and who have been dismissed or removed from the service are not entitled to pension, that the pension scheme constituted a separate fund to be regulated on self-financing principles, that prior to the introduction of

the pension scheme, there was in existence a provident fund scheme and the present scheme conferred a second retiral benefit to certain classes of employees who were entitled to become the members/beneficiaries of the fund, that the membership of the fund was not dependent on the qualifying service under the pension scheme, that looking to the financial implications, the scheme framed mainly covered retirees because retirement presupposed larger number of years of service, that in the case of resignation, an employee can resign on the next day of his appointment whereas in the case of retirement, the employee is required to put in certain number of years of service and consequently, the scheme was a separate code by itself, that the High Court has committed manifest error in decreeing the suit of the respondent inasmuch as it has not considered the relevant factors contemplated by the said scheme and that the pension scheme was

introduced in terms of the settlement dated 29.10.1993 between the IBA and All India Bank Employees' Association, which settlement also categorically rules out employees who have resigned or who have been dismissed/removed from the service.

XXXX XXXX XXXX XXXX

9. We find merit in these appeals. The words "resignation" and "retirement" carry different meanings in common parlance. An employee can resign at any point of time, even on the second day of his appointment but in the case of retirement he retires only after attaining the age of superannuation or in the case of voluntary retirement on completion of qualifying service. The effect of resignation and retirement to the extent that there is severance of employment but in service jurisprudence both the expressions are understood differently. Under the Regulations, the expressions "resignation" and "retirement" have been employed for different purpose

and carry different meanings. The pension scheme herein is based on actuarial calculation; it is a self-financing scheme, which does not depend upon budgetary support and consequently it constitutes a complete code by itself. The scheme essentially covers retirees as the credit balance to their provident fund account is larger as compared to employees who resigned from service. Moreover, resignation brings about complete cessation of master and servant relationship whereas voluntary retirement maintains the relationship for the purposes of grant of retiral benefits, in view of the past service. Similarly, acceptance of resignation is dependent upon discretion of the employer whereas retirement is completion of service in terms of regulations/rules framed by the bank. Resignation can be tendered irrespective of the length of service whereas in the case of voluntary retirement, the employee has to complete qualifying service for retiral benefits. Further, there are different

yardsticks and criteria for submitting resignation vis-a-vis voluntary retirement and acceptance thereof. Since the pension regulations disqualify an employee, who has resigned, from claiming pension the respondent cannot claim membership of the fund. In our view, regulation 22 provides for disqualification of employees who have resigned from service and for those who have been dismissed or removed from service. Hence, we do not find any merit in the arguments advanced on behalf of the respondent that regulation 22 makes an arbitrary and unreasonable classification repugnant to [Article 14](#) of the Constitution by keeping out such class of employees. The view we have taken is supported by the judgment of this Court in the case of [Reserve Bank of India and Anr. v. Cecil Dennis Solomon and Anr.](#), reported in (2003) 10 Scale 449. Before concluding we may state that clause 22 is not in the nature of penalty as alleged. It only disentitles an employee who has resigned from

service from becoming a member of the Fund. Such employees have received their retiral benefits earlier. The pension scheme, as stated above, only provides for a second retiral benefit. Hence there is no question of penalty being imposed on such employees as alleged. The pension scheme only provides for an avenue for investment to retirees. They are provided avenue to put in their savings and as a term or condition which is more in the nature of an eligibility criteria the scheme disentitles such category of employees out of it.

24. भारतीय संविधान के अनुच्छेद 14 के अनुरूप उक्त सर्विस का फोरफीचर अपेक्षित नहीं है। उक्त प्रावधान नये रेगुलेशन के मुताबिक दण्डनीय नहीं है परन्तु हक से वंचित करता है। यहाँ अन्य निर्णयों का उल्लेख करना ही काफी है जैसे कि प्रभाकर एवं अन्य बनाम केनरा बैंक एवं अन्य एवं जे.एम. सिंह बनाम लाइफ इंश्योरेन्स कॉर्पोरेशन ऑफ इंडिया एवं अन्य ।

25-जहां पर इस सम्बन्ध में कानून बनाया गया है एवं किसी विशेष दिनांक या किसी विशेष शर्तों पर को इनमें सम्मिलित नहीं किया

जा सकता। यह प्रावधान जैसे लिखे गये हैं अगर उनका निष्कर्ष कुछ और निकलता हो। इन नियमों को बनाने के समय इसके अंशदायी एवं वित्तीय प्रभावों को भी ध्यान में रखते हैं। यह वित्तीय प्रभाव दोनों अंशदायी एवं राज्य को प्रभावी करता है। अतः यह अपेक्षित नहीं है कि इन लाभकारी स्कीमों को उन पर भी सम्मिलित किया जाये। जिसे विधायिका सम्मिलित नहीं करना चाहता।

26. अतः उक्त विवेचना के बाद में अपेक्षित आदेश को अपास्त किया जाता है एवं प्रतिवादी द्वारा दायर रिट याचिका को खारिज किया जाता है।

सी०ए० नम्बर 10904/2016

27-अपीलार्थी द्वारा प्रत्यार्थी यूनाइटेड इण्डिया इंश्योरेन्स कम्पनी में लिपिक पद पर दिनांक 13.8.1960 से सेवायें प्रदान कर रहा है जिसे लगभग 32 वर्ष हो चुके हैं। उसके द्वारा 1.10.93 को पारिवारिक कारणों के कारण पद से इस्तीफा दिया गया, उसके द्वारा इसे अपरिपक्व सेवानिवृत्ति मानी गयी। नोटिस पीडियड के वेवर मांगा गया। त्यागपत्र दिनांक 30.11.1993 को स्वीकार कर लिया गया और उसी तारीख से यह प्रभावी हुआ। यहां यह उल्लेख करना उचित है कि अपीलार्थी ने जब त्यागपत्र दिया तब वह General Insurance (Termination, Superannuation

and Retirement of officers and Development Staff) Scheme, 1976 (संक्षिप्त में 1976 स्कीम) से शासित था एवं वहां स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की कोई धारणा नहीं है। लगभग अपीलार्थी के त्यागपत्र देने के तीन साल बाद 1976 की स्कीम में बदलाव किया गया एवं उसमें क्लोज 4(4ए) जोड़ा गया जिसमें स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति स्कीम दिनांक 1.11.1976 से प्रभावी हुई। जिसका पूर्व प्रभाव 1.11.1993 हुआ।

28-इस न्यायालय द्वारा शील कुमार जैन बनाम न्यू इण्डिया एश्योरेन्स कम्पनी लि० द्वारा इसका लाभ कुछ कर्मचारी को दिया गया। यह निर्णय 28.7.2011 को पारित किया गया। इसमें अपीलार्थी एक ज्ञापन दिनांक 4.4.2013 को दिया गया कि 1995 की स्कीम भी उन पर लागू हो इस निर्णय के अनुसार। इसका कोई जवाब ना आने पर अपीलार्थी द्वारा एक रिट याचिका बम्बई हाईकोर्ट में दायर की गयी। मुम्बई हाईकोर्ट की खण्डपीठ द्वारा अपने निर्णय दिनांक 7.4.2016 के द्वारा यह याचिका खारिज की गयी। खण्डपीठ द्वारा यह कहा गया कि यह त्यागपत्र है ना कि स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति। अपीलार्थी द्वारा अपना त्यागपत्र दिनांक 1.11.1993 से पूर्व दिा गया कि जबकि शर्ते निम्न है - 1. कि कर्मचारी 1.11.1993 या उसके बाद सेवानिवृत्त हुआ हो एवं जो नोटिफाईड तारीख से पहले हो, 2.

कर्मचारी द्वारा इस विकल्प को चुना गया 120 दिवस के अंदर नोटिफाईड दिनांक से ताकि वह जनरल इंश्योरेन्स कॉर्पोरेशन (एम्पोईलस) पेंशन फण्ड का सदस्य बन सके एवं उसके द्वारा प्राप्त की हुई रकम वापिस करेगा। यह दोनों पहलू इस मुकदमे में नदारत है, अपीलार्थी द्वारा स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना नहीं गया एवं उसके द्वारा राशि दुबारा संदाय नहीं की गयी।

29. खण्डपीठ का निर्णय उक्त तथ्यों पर आधारित था कि क्लॉज 4(4ए) के मुताबिक आयु 55 वर्ष से अधिक होनी चाहिये जबकि अपीलार्थी 55 वर्ष से कम का था जिस दिन उसका त्यागपत्र स्वीकार किया गया। उक्त क्लॉज को नीचे उल्लेखित किया जा रहा है।

|(4A) Notwithstanding anything contained in the forgoing sub paragraphs, an officer or a person of the Development staff may be permitted, subject to vigilance clearance, to seek voluntary retirement.

(a) on completion of 55 years of age or at any time thereafter on giving ninety days notice in writing

to the appointing authority of his intention to retire; or

Provided that on a written request from an officer or a person of the Development Staff, such notice may be waived in full or in part by the appointing authority or

- (b) In accordance with the provisions contained in paragraph 30 of the General Insurance Employees Pension Scheme, 1995, made under section 17A of the General Insurance Business (Nationalisation) Act, 1972, (57 of 1972) and published under notification of the Government of India, in the Ministry of Finance (Department of Economic Affairs) Insurance Division number S.O. 585 (E) dated 28th June, 1995.”

30. अंतिम प्रांसगिक पहलू 1995 की स्कीम का क्लॉज 22 में है जो उल्लेखित किया जा रहा है -

22- Forfeiture of service – Resignation or dismissal or removal or termination or compulsory of an employee from the service of the corporation of a company shall entail forfeiture of his entire past service and consequently shall not qualify for pensionary benefits.

31. नौकरी का समपहरण त्यागपत्र की स्थिति में उल्लेखित है।
32. इस कानूनी सिद्धांत की विवेचना करने पर हम यह पाते हैं कि श्री कुमार जैन के निर्णय में तीन न्यायाधीश की खण्डपीठ ने सुधीर चन्द्र सरकार बनाम टाटा आयरन एण्ड स्टील कम्पनी एवं अन्य (1984) 3 एससीसी 369 में यह प्रतिपादित किया –

An uncovenanted employee of respondent company, paid on a monthly basis, sought to recover a sum of gratuity, for continued service rendered over 29 years, under the retiring gratuity rules 1937, after having resigned from service. The employee was paid the provident fund dues. The High Court of Patna opined against the employees. When the matter reached this court, one of the contentions raised by the respondent company was that the employee had resigned and not

retired from service. It was noticed that Rule 1(g) defines retirement as the termination of service by reason of any cause other than removal by discharge due to misconduct. The employee had not been removed by discharge due to misconduct. The termination of service, being on account of resignation, it was held to qualify within the definition of retirement under the rules. The rest of the judgment, dealing with the principles as to how gratuity should be treated, is not relevant.

33- उपरोक्त तीन न्यायाधीशों की खण्डपीठ द्वारा रिटायरमेन्ट का जो परिभाषित किया गया था वह रिटायरिंग ग्रेच्युटी रूल्स, 1937 के मुताबिक किया गया, सिवाय बर्खास्त बुरे आचरण के अलावा।

34-हम यहाँ यह उल्लेख करना उचित समझते हैं कि उक्त केस में पेंशन एवं भविष्य निधि सेवानिवृत्ति के लाभ है, जो लम्बी सर्विस के बाद सामाजिक सुरक्षा के लिये दिये जाते हैं जो कि या तो पेंशन या भविष्य निधि एवं ऐच्छिक दान जो कोई भी सेवानिवृत्त के लाभ है उस औद्योगिक संस्थान में प्रवर्ती है। जो मुकदमा हमारे समक्ष है उसमें निधि जो उक्त स्कीम में

प्रायोजित है उसे संदाय कर दी गयी। जो सिद्धांत प्रतिपादित किया गया है कि उसमें यह उल्लेख नहीं है कि सारे लाभ एक साथ दिये जाये परन्तु एक लाभ अवश्य ही देना चाहिये परंतु इस तरह का कोई निषेध नहीं है जिसमें एक से अधिक लाभ नहीं दिये जा सकते हैं।

35.उपरोक्त विवेचना के बाद अपीलार्थी को किसी भी लाभ का अयोग्य माना जाता है। हमारे द्वारा त्यागपत्र एवं स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का अंतर विवेचित किया गया। केवल मात्र अपीलार्थी द्वारा “अपरिपक्व सेवानिवृत्ति” उसकी कोई मदद नहीं करती। यहाँ यह उल्लेख करना समीचीन है कि अपीलार्थी निर्धारित आयु से पहले सेवानिवृत्त हो गया एवं 1976 की स्कीम उस पर लागू नहीं है।

36.यहां हम यह भी पाते हैं कि अपीलार्थी कई वर्षों तक शांत बैठा रहा एवं श्री कुमार जैन के निर्णय से उसके इस पुराने दावे में कोई मदद नहीं मिलती। वस्तुतः अपीलार्थी उक्त निर्णय के दो वर्ष बीतने के बाद भी सोता रहा।

37.अतः यह न्यायालय यह पाता है कि अपीलार्थी द्वारा यह कोशिश असाहसिक कदम है जो कि खारिज करने योग्य है, अतः यह अपील खारिज की जाती है।

SLP (C) Nos. 5716-5719 of 2016

38. अनुमति दी गयी -

39. अपीलार्थी प्रतिवादी बैंक, आन्ध्रा बैंक के कर्मचारी जिन्होंने अपनी सेवाओं से त्यागपत्र तीन माह के नोटिस के बाद खिड़की की अवधि 1991 से 1993 तक। त्याग-पत्र के आधार अलग-अलग थे अपीलार्थी उस वक्त के सेवा नियम जो कि आन्ध्रा बैंक आफिसर्स सर्विस अधिनियम 1982. इसके कुछ समय पश्चात् आन्ध्रा बैंक (कर्मचारी) पेंशन अधिनियम 1985 को लागू किया गया। उस तारीख से जिस तारीख को वह सूचित किये गये। यह पूर्व प्रभाव से नहीं थे परन्तु पेंशन रेगूलेशन उन कर्मचारियों के लिये योग्य हुए जो 1.1.1986 के बाद सेवानिवृत्त हुए एवं 1.1.1993 से पहले सेवानिवृत्त हुए।

40. अपीलार्थी द्वारा उक्त नियमों के लाभ के लिये आवेदन किया गया जबकि वह सेवानिवृत्त हो चुके थे, उनकी यह आवेदन अस्वीकार किया गया।

41. आन्ध्रा प्रदेश हाईकोर्ट की खण्डपीठ द्वारा अपने आदेश दिनांक 9. 10.2015 द्वारा अपीलार्थी की याचिका खारिज कर दी गयी और यह तर्क दिया गया है कि अपीलार्थी त्यागपत्र दे चुके हैं तो खिड़की का समय उन पेंशन प्रावधानों के द्वारा नहीं दिया जा सकता। न्यायालय द्वारा एमआर प्रभाकर व अन्य बनाम केनरा बैंक के आधार पर निर्णय दिया गया।

42-एम0आर प्रभाकर व अन्य में इस It is relevant to note that M.R. Prabhakar & Ors. Dealt with similar scheme for employees of the Canara Bank and the plea was that such of the employees who had resigned must be construed as voluntarily retired thus, entitling them to pensionary benefits. Suffice to say that, once again, the principle was of differentiation between the concept of 'voluntary retirement' and 'resignation'. Regulation 2(y) as applicable to the employees of Canara Bank, being pari material to Rule 2(y) under the Pension Regulations of 1955, had brought in voluntarily retirement in the definition of retirement, but had not considered it appropriate to bring in the concept of resignation and retirement as difference, and in the same regulations these expression being used in different connotations, left no manner of doubt that the benefit could not be extended, especially as resignation was one of the disqualification for seeking pensionary benefits, under the regulations.

43. उक्त न्यायिक सिद्धांतों के आधार पर यह अपील भी खारिज योग्य है। जो खारिज की जाती है।

44-परिणामतः सीए नम्बर 14739/2015 स्वीकार की जाती है एवं सीए नम्बर 10904/2016 एवं सीएम नम्बर 3138-3134/2019 @ SLP No. 5716-5719/2016 खारिज की जाती है पक्षकार अपना खर्चा स्वयं वहन करेंगे।

45. इस निर्देशन का उत्तर दिया गया। फिर भी हम यह स्पष्ट करना चाहते हैं कि जो राशि सीए नम्बर 14739/2015 प्रतिवादी को अदा की गयी इस न्यायालय के अंतरिम दिनांक 26.11.2015 के अनुसरण में, उसका वापिस लेने का दावा नहीं किया जायेगा।

सी0जे0आई0

रंजन गोगई

न्यायाधीश

संजय कृष्ण कॉल

न्यायाधीश

के0एम0जोसेफ

नई दिल्ली

15 मार्च 2019

अस्वीकरण – इस निर्णय की अनुवाद स्थानीय भाषा में किया जा रहा है एवं इसका प्रयोग केवल पक्षकार इसको समझने के लिये उनकी भाषा में कर सकेंगे एवं यह किसी अन्य प्रयोजन में काम नहीं ली जायेगी। हर अधिकारिक एवं व्यावहारिक उद्देश्यों के लिये उक्त निर्णयों का अंग्रेजी संस्करण ही विश्वसनीय माना जायेगा एवं क्रियान्वयन में भी इसी को उपयोग में लिया जायेगा।