

ప్రచురణ యోగ్యమైన

భారతదేశపు సర్వోన్నత న్యాయస్థానము
సివిల్ అప్పీలేట్ జూరినల్ డిక్షన్

సివిల్ అప్పీలు సంఖ్య - 14739 / 2015

సీనియర్ డివిజనల్ మేనేజర్
జీవిత భీమా సంస్థ
ఆండియా మరియు ఇతరులు

- అప్పీలు దారులు

మరియు

శ్రీ లాల్ మీనా

- ప్రతివాది.

తీర్మానికి

సంజయ్ కిషన్ కోర్ట. - న్యాయమూర్తి

- ఉద్యోగులు పదవికి రాజీనామా. మేము, భారత జీవిత భీమా సంస్థకు చెందిన ఒక ఉద్యోగి, అఖిల భారత జీవిత భీమా సంస్థకు చెందిన ఒక ఉద్యోగి. మరియు ఒక ఆంధ్రా బ్యాంకుకు చెందిన ఒక ఉద్యోగ సమూహమునకు సంబంధము. పించను పథకములు, ఈ సంస్థలకు సంబంధించి అమలులో లేనపుడు, ఈ ఉద్యోగులు రాజీనామా చేసినారు. పించను పథకములు తదుపరి కాలంలో అమలు లోనికి వచ్చినవి, కానీ గడిచిన కాలానికి వర్తింపుతో కూడి ఈ విధంగా తల్లిన ప్రశ్న ఏమనగా, పించను స్నిఘు అమలు తేదీ ముందుగా, కానీ స్నిఘు ప్రకటన తేదీకి ముందుగా, ఉద్యోగానికి రాజీనామా చేసిన ఈ ఉద్యోగులు, ప్రత్యేంచ బదుతున్న పించను పథకం లభికి ఆర్థలేనా అన్నది ప్రశ్న. ఈ కోర్టు ద్విసభ్య ధర్మాసనం

ధర్మాసనం ఈ కోర్టు వారి న్యాయ పరమైన అభిప్రాయములో విభిన్నత పున్సుట్టుగా గుర్తించినారు, మరియు ఈ వ్యాజ్యం, త్రిసభ్య ధర్మాసనం పరిశీలించవల్సిన ఆవశ్యకత పున్సుది. మరియుక అభిప్రాయము కొరకు సి.ఎ.నం. 14739/2015 లో ఉత్తర్వులు జారీ చేయబడినవి. ఈ విధంగా ఈ వ్యాజ్యం మా సమక్షానికి వచ్చినవి.

2. అతి ప్రధాన విషయం సంబంధించి, వివాద పరిష్కారమునకు, వాస్తవ మూలము, ప్రస్తుత అస్వయము, నిర్ణయించుట సరియైనదని మేము తలుస్తాము, మేము న్యాయ సంబంధిత నియమములు విశ్లేషణ చేస్తాము, ఆక్రమంలో, మిగతా సంబంధిత కేసులు పరిష్కరిస్తాము.

సి.ఎ.నం - 14739 / 2015

3. ఈ అపీలులో ప్రతివాదియైన శ్రీలాల్ మీనా, లైఫ్ ఇన్సూరెన్స్ కార్పొరేషన్ లిమిటెడ్ (క్లప్పంగా ఎల్.ఐ.సి.)లో ఉద్యోగి. ఇరువది సంవత్సరముల సర్వీసు పూర్తి చేసిన తరువాత, తేదీ. 15-06-1990 నాడు తన యొక్క తన భార్య యొక్క అనారోగ్యం గురించి ఆందోళన వ్యక్త పరుస్తూ, ఈ కారణం పలన, తాను ఐచ్చిక పదవీ విరమణ కోరే అవకాశం ఉన్నదని, ఎల్.ఐ.సి.కి ఉద్దేశించి పత్రం ప్రాయుటు జరిగినది. ఈ పత్రానికి స్పందన లేక, శ్రీలాల్ మీనా, తేదీ. 18-06-1990 నాడు, అదే విషయం తిరిగి ప్రస్తావిస్తూ, ఆ పత్రం వెంబడి వేరొక పత్రం ప్రాయుటు జరిగింది. మరొక సారి, కూడా ఎటువంటి స్పందన లేదు. లైఫ్ ఇన్సూరెన్స్ కార్పొరేషన్, ఇండియా (ఉద్యోగుల) 1960 నిబంధనలో నిబంధన, 18 లోబడి ఉన్న, శాసన బద్దమైన మూడు నెలలు నోటీసు కాలం నిబంధన మాఫీ చేస్తూ మరియు సత్యర అమలుతో కోరుతూ అంతిమంగా, తేదీ. 14-07-1990 నాడు పదవీ విరమణ పత్రం ఆయన సమర్పించినాడు. తేదీ 11-01-1991 నాటి పత్రం ద్వారా, ఎల్.ఐ.సి. రాజీనామా ఆమోదం తెలియపరుస్తూ, చట్ట బద్దమైన నోటీసు వ్యవధి మాఫీ చేస్తూ, తేదీ 14-07-1990 నుండి అమలు ఇచ్చినారు.

4. గమనించివల్సిన అంశము ఏమనగా, ఈ కాల వ్యవధిలో, శ్రీలాల్ మీనా గారి ఐచ్చిక రాజీనామాకు వర్తింపు చేయ గల పథకం గాని, ఏర్పాటు గాని లేవు శ్రీలాల్ మీనా గార్ట్ర రావల్సిన అన్ని మొత్తములు చెల్లింపబడినవి. అస్వయ కాలానికి, అమలులో ఉన్న లాభదాయకమైన పథకం, ఉద్యోగుల నిబంధనలు లోని, నిబంధన 76 కు లోబడి ఉన్న కాంట్రిబ్యూటరీ ప్రోవిడెంట్ ఫండ్ పథకము.

5. ఐదు సంవత్సరమలు కన్నా ఎక్కువ కాలం తదుపరి, తేదీ 28-06-1995 రోజున, లైఫ్ ఇన్స్యారెన్స్ కార్పొరేషన్, ఇండియా, (ఉద్యోగుల) పింథను నిబంధనలు (కుప్పంగా పింథను నిబంధనలు), 1995, ప్రకటించుట జరిగినది, కాని తేదీ 01-11-1993 నుండి గడిచిన కాలానికి వర్తింపుతో, ఆచరణలోనికి తేబడినది. వ్యతిరేకంగా స్పష్టతతో ఏర్పాటు వుంటే తప్ప పింథను రూల్స్, 3 (1) (ఎ) విభాగం యొక్క వర్తింపు తేదీ 01-01-1986 నాడు లేక తదుపరి ఎల్.పి.సి. సర్వీసులో ఉన్నటు వంటి అందరు ఉద్యోగులకు స్క్రీము వర్తింపచేయుచున్నది, కానీ తేదీ 01-11-1993 ముందు పదవీ విరమణ మరీ చేసియుంటే, పెస్సన్ రూల్స్‌లో ఏర్పాటైన నిబంధనలు, ఉద్యోగులు సంతృప్తి పరచి ఉన్నట్టతేనే.

6. శ్రీలాల్ మీనా తేదీ 01-01-1986 తదుపరి సర్వీసులో ఉన్నారు. ఏమైనప్పటికీ ఆయన తేదీ 14-07-1990 వర్తింపుతో కూడి, పదవి రాజీనామా చేసినారు. ఆయన రాజీనామా చేయకుండా ఉన్నట్టతే, ఆయన సర్వీసులో కొనసాగేవారు, మరియు సంవత్సరం 2000 ఆ ప్రాంతంలో పదవీ విరమణ జరిగి ఉండేది. తన రాజీనామాకు ముందు, తన కోసం, ఐచ్ఛిక విరమణ ప్రతిపాదన చేస్తూ, ఆయన ప్రయత్నం కూడా చేసియున్నారు ఈ విధంగా శ్రీలాల్ మీనా గారు, పెస్సన్ రూల్స్ తనకు వర్తింపు చేయాలని అభిప్రాయంతో, ఆ ప్రకారంగా, అభ్యర్థన చేయగా, తేదీ 06-04-1996 రోజున ఎల్.పి.సి., వారు, ఆయన సర్వీసు నుండి రాజీనామా చేసారని కారణంతో, తిరస్కరించినారు. అప్పుడు ఆయన తేదీ 28-08-1997 నాటి పత్రం ద్వారా డిమాండ్ నోటీసు ఇవ్వగా, దానికి అదే గతి పట్టగా, అంతిమంగా 1997 సంవత్సరంలోనే, రాజస్థాన్ హైకోర్టులో రిట్ పిటీషను వేయగా, 08-09-2006 నాటి తీర్పు ద్వారా, గౌరవ సింగిల్ జడ్డి, తనకు, అనుకూలంగా పరిష్కరించుట జరిగింది.

7. గౌరవనీయ సింగిల్ జడ్డి తీర్పులోని ముఖ్య పిర్మాదాంశము, శ్రీలాల్ మీనా గారి ఐచ్ఛిక పదవీ విరమణ కొరకు చేసిన మనవి మరియు ఉద్యోగుల నిబంధనలలో దాని గురించి ఎటువంటి ఏర్పాటు లేదు, తను రాజీనామా చేయటకు కారణముగా అయినది. ఈ అభిప్రాయమునకు, ఈ కోర్టువారు ఇచ్చిన జె.కె.కాటన్ స్టోన్‌గ్రాం మరియు వీవింగ్ మిల్స్ లిమిటెడ్ మరియు యు.పి. రాష్ట్రము 1 తీర్పు బలం చేకూర్చాలని కోరుతున్నది. మరియు అభిప్రాయ పడినది ఏమనగా ఎక్కడ ఉద్యోగి స్వచ్ఛందంగా రాజీనామా సమర్పిస్తారో సర్వీసు ముగింపు కోరుతారో, యజమాని అంగీకారం తదుపరి, అన్ని ఇతర అంశములు స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణకు లోబడి ఉన్నట్లయితే, అటువంటిది, ఐచ్ఛిక పదవీ విరమణ విభాగంలోనికి వచ్చును. తీర్పులోని నిజమైన వివాదాంశములో గుర్తించవల్సిన విషయం ఏమంటే, వేయబడిన ప్రశ్న ఏమనగా, ఐచ్ఛిక రాజీనామా దృష్టి, ఉద్యోగి యొక్క సర్వీసులు తొలగించిన సందర్భంలో, అట్టి తొలగింపు ఉత్తరప్రదేశ్ ఇందస్తియల్ డిన్పుల్స్ ఏట్ల, 1947, సెక్షన్ 2 (ఎన్) తో కల్పి చదువబడిన సెక్షన్ 6 (ఎన్) యొక్క భావజాలనికి లోబడి తీసుకు రాబడిన అటువంటి తొలగింపు కుదింపు క్రిందికి వచ్చును ఏక్కలోని, సెక్షన్ 2 (ఎన్) లోని నిబంధనల ప్రకారం కుదింపు ఉన్న నిర్వచనంలోకి '�చ్ఛిక విరమణ' మినహాయించబడింది ఉద్యోగి ఐచ్ఛిక రాజీనామా ఇచ్చి యుండుట వలన మరియు తరువాత తొలగింపు కారణం వలన పరిపోరము కోరబడింది, ఈ న్యాయస్థానం, ఈ విషయంలో ఉద్యోగికి వ్యతిరేకంగా అభిప్రాయ పడింది. రాజస్థాన్ హైకోర్టు న్యాయమూర్తి కూడా, సంబంధితకాల పరిమితిలో, స్క్రీము ఉన్నట్లయితే శ్రీలాల్ మీనా పెస్సన్ ప్రయోజనములను అవసరమైన సంవత్సరాల సర్వీసు ఉన్నదను విషయంలో ఎట్టి వినాదం లేదని, రికార్డు చేసినారు.

8. ఈ తీర్చు వలన నష్టపడిన ఎల్.ఐ.సి. హైకోర్టు డివిజన్ బెంబికి అప్పీలు చేసినారు. అట్టి ప్రయత్నం తేదీ 16-08-2011 తీర్చులో, కొట్టి వేయుట వలన విఫలమైనది. రిజర్వ్ బ్యాంకు ఆఫ్ ఇండియా మరియు సి.సి.ల్ డెన్యూస్ సొలోమాన్ మరియు, 2 జె.ఎమ్.సింగ్ మరియు ఎల్.ఐ.సి.లకు సంబంధించిన ఈ కోర్టు జడ్జిమెంట్లు ఆధారంగా సమర్పించిన ఎల్.ఐ.సి. వారి వాదన వ్యతిరేకింపబడినది.
9. తరువాత కాలంలో, ఎల్.ఐ.సి., ప్రస్తుత అప్పీలు సమర్పించగా, అట్టి దానిలో మరియుక మూడవ జడ్జి అభిప్రాయం నిమిత్తం, ఈ ఉత్తర్వులు ఇవ్వబడినవి.
10. అప్పీలులో బలపర్చిన ప్రతివాదులు, అదే తీర్చులో అప్పీలు దారుల తరువున వినిపించిన వాదనలు, క్రింది కోర్టులలో వ్యతిరేకింపబడిన, క్రింది కోర్టుల న్యాయ బద్దతను గ్రహించుటకు, అమలులో తీసుకురాబడిన పెన్సన్ రూల్సు మొదటగా అవగాహన చేసుకోవల్సిన అగత్యం ఉన్నదని, మా నిర్దిశ్యము.
11. నిర్వచన సంబంధిత రూలు, రూల్ 2, నిర్వచనంలో ప్రయోగించిన వివిధ భావ ప్రకటనలు, పెన్సన్ రూల్సునందు నిర్వచింపబడినవి.

“ 2. నిర్వచనములు - ఈ రూల్సునందు | సందర్భం వేరుగా అవసరమైతే తప్ప -

XXXXXX

XXXXXX

(j) “ ఉద్యోగి ” అనగా, కార్బోరేషను సరీసులో శాశ్వత ప్రాతి పదికపై, పూర్తి కాలపరిమితి పని మీద, నియమించబడిన , ఏ వ్యక్తి గాని, ఈ రూల్సుకు బద్దడగుటకు ఎన్నుకుంటారో వారే, ఈ రూల్సు మొదలు కాక ముందు రిటైర్ అయిన ఉద్యోగి ఇందు చేరరు, మరియు, ఏక్కు క్రింద రెగ్యులేషన్ (2) ప్రకారంగా, ఓరియంటల్ గవర్నర్మెంట్ సెక్యూరిటీ లైఫ్ ఇన్సూరెన్సు కంపనీ లిమిటెడ్ చెందిన పెన్సన్ ఫండ్ నుండి పెన్సన్ పొందుతున్న వారు కూడా ” .

2. (2004) 9 ఎస్.సి.సి. 461

3. సి.డబ్లియు. పి.ఎం. 10157/ 1996 08.01.2010 సాడు తీర్చు.

12. ఏ ఉద్యోగి యొక్క విషయంలో, జంట నిబంధనలు అనగా పెస్సన్ రూల్స్ అమలుకు ముందు రిటైర్ అయినా యొడల, మరియు సిబ్బంది రెగ్యులేషన్ లోబడి పెస్సన్ తీసుకునుట, అనునవి సంతృప్తి కరమైతే వారు ప్రత్యేక మినహాయింపు అయినట్లు, పైన చెప్పిన క్లాజు చదువుట వలన విదితము అవును. రూల్ 2 (ఎస్) క్రింది విధంగా చదువబడుతున్నది :

“ 2 నిర్వచనములు – ఈ రూల్స్ నందు, సందర్భం బట్టి వేరుగా అవసరమైతే తప్ప -

XXXXXX

XXXXXX

XXXXXX

(ఎస్) ‘ రిటైర్మెంట్ అనగా :

(i) ఏక్కుకు లోబడి యున్న, 1960 లైఫ్ ఇన్సూరెన్స్ కార్పొరేషన్ ఆఫ్ ఇండియా III వ తరగతి మరియు IV తరగతి (సర్వీసు నిబంధనలు మరియు షరతులు రివిజన్) రూల్స్ లోని షరతులకు సంబంధించిన రెగ్యులేషన్ (1) లేక సబ్ రెగ్యులేషన్ (2) లేక సబ్ రెగ్యులేషన్ (3) రెగ్యులేషన్ 19, ప్రకారం జరిగినదే రిటైర్మెంట్ :

(ii) ఈ రూల్స్ నందలి రూలు, 31లోని నిబంధనలు ప్రకారం వాలంటరీ రిటైర్మెంట్ ”.

13. ఈ ప్రకారం, రిటైర్మెంట్ నిర్వచనం రెండు పర్య వసానములు ఆలోచించుచున్నది. మొదటిగా సిబ్బంది రెగ్యులేషన్ నిబంధనలకు లోబడి రిటైర్ అయిన వ్యక్తి, పెస్సన్ రూల్స్ లోని నిబంధనలు మాత్రము లోబడిన ఐచ్చిక రిటైర్మెంట్, రెండవది.

14. పెన్న రూల్యులోని రూల్ 23, లోని మరియుక సంబంధిత, నిబంధన ప్రత్యేక గమనింపు చేయవల్సి వున్నది. అది క్రింది విధంగా చదువబడుతున్నది : -

“ 3 సర్వీసు కోల్పోవుట - కార్బోరైషన్ సర్వీసు నుండి, రాజీనామా, బర్రరఫ్, తొలగింపు, లేక ముగింపు, లేక నిర్భంద పదవీ విరమణ చేసిన, ఉద్యోగి గత సర్వీసు మొత్తం కోల్పోవల్సియుండును, తదను గుణంగా పించను చెందిన ప్రయోజనములు పొందుటకు అర్పులు కాజాలరు. ”

15. పైన చెప్పిన రూల్యు చెప్పేది ఏమంటే, రాజీనామా వలన మొత్తం గడిచిన సర్వీసు వదులు కావాలి, ఆక్రమంలో పించను ప్రయోజనములకు అర్పులు కాజాలారు. రూలు 31 ‘ ఐచ్చిక రిటైర్మెంట్ ’ ను వ్యవహరిస్తుంది, తొంబై రోజులు తక్కువ కాని ప్రాత పూర్వక నోటీసుతో కూడి, ఇరువది సంవత్సరముల అర్థాత పూర్వక సర్వీసు వున్నట్లుయితే వాటికి అర్థాత కళిస్తాయి.

16. పరిష్కారానికి వచ్చిన తర్వాత వలన విషయం ఏమనగా, ఇవ్వబడిన వాస్తవ స్థితిలో, రూల్యు యొక్క గడచిన కాలానికి వర్తింపు యొక్క ప్రభావము. పెన్న రూల్యు యొక్క వర్తింపు భవప్యత్తాలపు వర్తింపు మాత్రమే అయినట్లయితే హక్కు కోరుట కొరకు శ్రీలాల్ మీనా ప్రయత్నం చేసి వుండడి వారు అనేది నిస్సందేహము. ఈ అంశాన్ని ఆకళింపు చేసుకొనుటకు, ఖచ్చితంగా, ఈ పెన్న రూల్యు ఆధారంగా ఎంత వరకు గడిచిన కాలానికి, వర్తించునో, దానిని, ఈ రూల్యు వాటి గుణంలో, అవి చందాతో కూడినవి, అట్టి రూల్యు సమీక్షించవలెను.

17. వివాద రహిత వాస్తవికత ఏమనగా శ్రీలాల్ మీనా మనసులో ఐచ్చిక రిటైర్మెంటు ఆలోచన పరిభ్రమంచిన తారీఖునాడు, వర్తింప చేయునటువంటి సౌకర్యము సిబ్బంది నిబంధనలలో లేదు. ఆవిధంగా ‘ ఐచ్చిక రిటైర్మెంటు ’ కలిగిన ఆలోచనా విధానం, పలుమార్లు జరిపిన ఉత్తర ప్రత్యుత్తముల వలన వెలువడినది, ఆ తారీఖు రోజున అట్టి దానికి న్యాయపరమైన దన్ను లేదు. ఈ పరిస్థితులలో ఆయన, ఉనికిలో లేని భావన గురించి మాట్లాడినపుడు, ఆయన ఉత్తర్వులకు ఎట్టి స్పందన బయటకు వచ్చుట లేదు. ఈ విషయం ఆకళింపుకు వచ్చి, ఎల్.ఐ.సి, సర్వీసు విడిచి పెట్టాలని కోరుకుంటూ, ఆ తారీఖు రోజున అనుమతింపదగిన, పదవీ విరమణు (రాజీనామా) శ్రీలాల్ మీనా ఆశ్రయించుట జరిగినది. స్టాఫ్ రెగ్యులేషన్ లోని సెక్షన్ 3 యొక్క ముఖ్య శీర్షిక ‘ టెర్మినేషన్ ’ (సర్వీసు ముగింపు) సంబంధిత నిబంధన ముందు వాడిన ఉచ్చారణ ‘ సర్వీసు నిర్ణయించుట ’. నిబంధనే చేసిన ఉచ్చారణ ‘ విడిచి పెట్టాలని లేక కొనసాగవద్దు ’. ఈ ఉచ్చారణలు

ఏ విధంగా అర్థం చేసుకున్నప్పటికి న్యాయపరమైన, మరియు సాధారణ సంభాషణలో, అవి తొలుత ఉద్యోగి పరంగా ఏకపక్ష నిర్ణయము, యజమాని వద్ద ఆయన / ఆమె యొక్క సర్వీసు కొనసాగు ఉద్దేశం లేకపోవుటతో సమానం, మరియు లేక యజమాని దానికి అంగీకరించుట, నోటీసు పిరియడ్కు లోబడి, అటువంటి, ప్రస్తుత వాస్తవంలో, ఉద్యోగి అభ్యర్థన మీదట మాఫీ చేయబడుట. ఆ రోజున వాడుకలో ఉన్న నిబంధనలు మరియు నియమములకు లోబడి, ఆ విధంగా తనంతట తాను అప్పీలు దారుని సర్వీసు నుండి, విడుదల కోరుతూ, సరియైన తేదీనాడు తెలివైన నిర్ణయం తీసుకొనుట జరిగినది. ఇది మొదలు ఐదు సంవత్సరములులో మా దృష్టిలో ఏమి జరుగునో, ప్రయోజనములు మీద ఎట్టి ప్రభావము ఉండదు ఉద్యోగికి ప్రతివాదిగా జమ అయ్యే ప్రయోజనాలు, ఆయనకు ప్రత్యేకించి, వర్తింపు జరిగేవి వరకు మాత్రమే, అభీంచను.

18. మాటల ప్రయోగంలో 4 సందేహం వున్నప్పుడు చట్ట పరమైన నిబంధనలకు స్పష్టమై అర్థం చెప్పవల్సిందేనని చెప్పట సాధారణమే. ప్రశ్నించబడుతున్న పెస్సను నిబంధనలలో ఎటువంటి సందేహం లేనప్పుడు, సాధారణ మాటల కన్నా భిస్సుంగా వున్న వాటికి ఎట్టి ముఖ్యత అవసరం లేదు. తేదీ 01-11-1993 నాటి నుండి పెస్సన్ రూల్సు గతకాల వర్తింపుతో వ్యవహారంలోకి తేబడినవి. ఆ విధంగా, వారు సర్వీసులో తేదీ 01-11-1993 నాడు లేక ఆ తరువాత వున్న అందరు ఉద్యోగులకు న్యాయము సారంగా వర్తింప చేయుదురు. ప్రతివాది అటువంటి వాడు కాదు. ఒకే, ఒక్క మరియుక మెలిక, పెస్సన్ రూల్సులో వున్నది. పెస్సన్ రూల్సు నందలి రూల్ 3 (1) (ఎ) తేదీ 01-01-1986 నాడు లేక తదుపరి మరియు తేదీ 01-11-1993 ముందుగా ‘రిటైర్’ అయినట్టి అటువంటి ఉద్యోగుల యోగ్యతకు పరిష్కారము కోరుతున్నది. అటువంటి ఉద్యోగులకు కూడా, ప్రాత పూర్వకంగా ఎంచుకొనుటకు ఒక అవసరం వున్నది, ఎల్.ఐ.ఎస్.ఐ., (ఉద్యోగుల) పెస్సన్ ఘండెలో, తెలియపర్చిన తారీఖు నుండి 120 రోజుల (నూట ఇరువది రోజులు) వ్యవధిలోపల, సభ్యుడు అయినట్లయితే పిమ్మట.

4. గ్రండీ మరియు పిన్నిజర్ (1852) 21 ఎల్. ఐ.థా. 405 : పిన్నర్ మరియు ఎవిట్ (1969) 3

ఆల్.ఐ.ఆర్. 257 : “ ఒక చట్టంలో ఒక పదం గాని భాషాతైలిని గాని వాటి యొక్క అర్థం నిర్ణయించుటకు, ఎప్పుడు వేయవల్సిన మొదటి ప్రశ్న ఏమంటే, చట్టంలో సందర్భాన్ని బట్టి అటువంటి పదం లేక భాషాతై యొక్క సహజమైన లేక సాధారణ అర్థం ఏమిటి. అటువంటి అర్థం కొంత ఫలితం వైపు తీసుకు పోయినప్పుడు, అది చట్టం యొక్క ఉద్దేశం కాజాలదని అనుకున్నప్పుడు, పదం లేక భాషాతైకి సరియైన అర్థం కొరకు వెతుకుట మంచిది.”

జమ జరిగిన, వడ్డీతో సహా మొత్తం ప్రోవిడెంట్ ఫండ్కు ఇచ్చిన ఎల్.ఐసి. వారి యొక్క సహాయంతో కలిసి, 60 దినములు లోపల తిరిగి ఇచ్చి వేయవలెను. ఇది ఇలా పుండగా, ఆ కాలములో ఎవకరైతే రిటైర్ అయినారో అట్టి ఉద్యోగులు, అప్పటికి ఉనికిలో పున్న ఉద్యోగ నిబంధనలు లోబడి, ప్రోవిడెంట్ ఫండ్ ప్రయోజనం వాడుకుని పున్నట్లయితే, ఆ నిబంధనలు క్రింద ఎల్.ఐ.సి. యొక్క సహాయం ఇచ్చిన మేరకు, వారికి కొత్త పెస్సన్ రూల్సు వర్తింప చేయుటకు, తిరిగి వాపసు చెల్లించవలెను. రూల్ 3 (1) (ఎ) లో వ్యక్త పర్మిన భాష ‘రిటైర్’, అని వివరంగా, అ సంధిగంగా పున్నది. ‘రాజీనామా’ వలె, యజమాని - ఉద్యోగి సంబంధం నిర్ణయించుటకు ఎటువంటి వేరు విధమైన భావ ప్రకటన ఉపయోగించ లేదు. పెస్సన్ రూల్సులోని రూల్ 23 లో భావ ప్రకటనలు, ‘రాజీనామా తొలగించుట’ రద్దు చేయుట వంటివి చాలా ఖచ్చితత్వంతో ఉపయోగించబడివి. ఆదే రూల్సులో వివిధ భావ ప్రకటనలు, వివిధ సందర్భాలలో వాడినప్పటికి, ఒకే అర్థాన్ని వాటి అన్నిటికి ఇప్పుజాలము ; 5

19. అతి ముఖ్యమైన విషయం ఏమంటే ఈ కేసులో ఉద్యోగి రాజీనామా చేసివున్నాడు. పెస్సన్ రూల్సు అమలులో ఉన్నపుడు ఒక ఉద్యోగి రాజీనామా చేసినపుడు సర్పీసు కోల్పోవుట ఒక పరిణామము. అది రూల్ 23, పెస్సన్ రూలును లోబడి మా దృష్టిలో, ప్రతివాదికి పెస్సన్ రూల్సు వర్తింపు ప్రయత్నం చేయుట అనేది ఒక స్వంత - ఓటమికి చేసే వాదన అగును. ఒక వేళ, పెస్సన్ రూల్సు వర్తించు సందర్భంలో, మరియు ప్రతివాది వంటి ఉద్యోగి సర్పీసులో ఉండి రాజీనామా కోరుకున్నప్పుడు మరియు మొత్తం సర్పీసు కోల్పోతాడు, ఆక్రమంలో, అతను పెస్సన్ ప్రయోజనాలకు అర్పుడు కాజాలడు. వేరొక విధంగా చెప్పటిని, ఈ రూల్సు అమలు కాలంలో ఉద్యోగి రాజీనామా చేసినట్లయితే అతను పెస్సన్కు చెందిన ప్రయోజనాలు కోల్పోతాడు అని ధృడమైన అర్థము, అదే ఒక ఉద్యోగి, ఈ రూల్సు అమలులో లేనపుడు, రాజీనామా ఇస్తే, ఈ రూల్సు యొక్క ప్రయోజనాలు ఇవ్వబడతాయి.

5. మెంబరు, బోర్డు ఆఫ్ రెవెన్యూ మరియు ఆర్డర్ పార్ బెంతాల్ (1995) 2 ఎన్.సి.ఆర్. 842: కస్టయుకాలావ్ విషిన్ దాన్ గిద్దాని మరియు అరుణ దత్తాత్రేయ మెహతా (2001) 1 ఎన్.సి.సి 78 : “ ఇది వాస్తవం, ఏమనగా, అదే నిబంధన రెండు వేర్చేరు పదాలు ప్రయోగించనట్లయితే, చూడాగానే రెండు వేర్చేరు పదాలను వేరు అర్థంలో వాడినట్లు భావించవలెను. ”

20. ఈ విషయంలో, న్యాయపరమైన తీర్పులలోని చర్చ వైపు దృష్టి సారించినట్లయితే వాస్తవమైన మూలాలను దృష్టిలో వుంచుకుని, ఏ తీర్పునైనా అది నిర్దేశించిన న్యాయ సూత్రాన్ని చదచాల్సి ఉంటుంది, అనునది మా అభిప్రాయము. పంక్తులు, వాక్యములు అక్కడక్కడ చదచక్కడు, ఏ సందర్భంలో అభిప్రాయ వ్యక్తం జరిగిందో డిపార్ట్ అటువంటి వాస్తవ మూలాలను.

21. ఈ సందర్భంలో జె.కె.కాటన్ స్పిన్నింగ్ మరియు వీవింగ్ మిల్స్ కంపెని, ఎల్.టి.డి., కాన్స్టార్ 7 కేసులోని తీర్పును పరిగణింపవల్సి వస్తుంది : ఆ కేసులో ముఖ్య విషయం 10 ఏమిటి ? తీర్పులో మొదటి పేరాలే విషయాన్ని విశదీకరిస్తున్నది. ఏక్కులోని నిబంధనలు యొక్క భావానికి లోబడి, యజమాని - ఉద్యోగి సంబంధాన్ని నిర్ణయించుట రిట్రైంచిమెంటుగా లెక్కింపబడుతుంద అనేది చూడబడుతున్నది. ప్రశ్నలో ఉన్న ఉద్యోగి సగం తెలివితో వ్యవహరించిన విషయం, ఈ ప్రశ్నత కేసులోని వాస్తవాం, దృష్టి, మేము ఇంతకు ముందుగానే గమనించాము.

6. సి.ఐ.టి. మరియు సన్ ఇంజనీరింగ్ వర్క్ (పి) ఎన్. టి. డి. (1992) 4 ఎన్. సి.సి. 363 మొదట రాజీనామా చేసినాడు. రాజీనామా అనుమతింపబడింది మరియు తదను గుణంగా ఆర్థిక ప్రయోజనాలు అతనికి వచ్చినవి. ఆ తరువాత, 1947, ఉత్తరప్రదేశ్ ఇండస్ట్రీయల్ డిస్ ప్యాట్స్ ఏక్కు, 6 ఎన్.తో చదచబడిన సెక్షన్ 2 (ఎన్) లోబడిన ‘రిట్రైంచ్ మెంట్’ భావార్థానికి లోబడి, రాజీనామా కోరుట జరిగినది. ‘రిట్రైంచిమెంటు’ కు నిర్వచనమే, ఉద్యోగి ఐచ్ఛిక రిట్రైర్ మెంట్ను స్పష్టంగా మినహాయించినది. ఉద్యోగి, ఇష్ట పూర్వకంగా రాజీనామా సమర్పించి యుండి, యజమాని ఉద్యోగి-సంబంధము ముగింపు ‘రిట్రైంచిమెంటు’ భావార్థములోనికి రాజూలడు. ఈ కోర్టు రాజీనామా - మరియు రిట్రైంచిమెంటు మధ్య బేదాన్ని, విశ్లేషణ చేసినది. రాజీనామా అనునది ఇష్టపూర్వకంగా ఇచ్చినది. ఈ సందర్భంలోనే, ఇష్ట పూర్వకంగా ఇచ్చిన రాజీనామా ఇష్ట పూర్వకమైన పదవి విరమణతో సమానమైనది కానీ రిట్రైంచిమెంటులో అవిధంగా కాదు, అని తెలుసుకోబడినది. అంతకు ఎక్కువ కాదు తక్కువ కాదు. అందుచేత, మా అభిప్రాయంలో, అడిగినటు వంటి ప్రతిపాదనర్యైన న్యాయపరమైన ప్రతిపాదన కన్నా, హైకోర్టు సింగిల్ జడ్డి మరియు డివిజన్ బెంచి, ఈ తీర్పు ఎక్కువగా చదచినట్లు కనిపించు చున్నది. మా సమక్షంలో ఉన్న ఈ వివాద సందర్భంలో ఉన్న మూల కారణములు, 8 రిజర్వ్ బ్యాంకు ఆఫ్ ఇండియా మరియు ఇంకాకరు మరియు సి.సి.ల్ డెన్మిన్ సోలోమాన్ & ఇంకాకరు చెందిన ఈ కోర్టు యొక్క తీర్పులో చాలా విశదంగా వివరించబడినవి.

7. (పైన చెప్పబడిన)

8. (పైన చెప్పబడిన)

ఇటువంటి వాస్తవ మూలంతో, ఈ ఉద్యోగులు 1988 సం॥ ప్రాంతంలో రాజీనామా చేసినారు. ఆర్.బి.ఐ, పెన్సెన్ రెగ్యూలర్షన్స్ 1990 సం॥లో అమలులో వచ్చినవి. ఇంతకు ముందు రాజీనామా చేసిన ఉద్యోగులు ఇట్టి పెన్సెన్ రూల్సు తమ కోసం వర్తింపు కోరుట జరిగినది. నిబంధనలలో, రాజీనామా గాని, తొలగింపు గాని లేక రద్దు పర్చుట గాని, ఇంకోసారి సరీసు కోల్పోవుటనేది అటువంటిదైన అయిన క్లాజు ఉన్నది. అవసరమైన గమనించవల్సిన విషయములు ఈ క్రింది విధంగా :

“ 10. సరీసు న్యాయ శాస్త్రములో, వ్యక్త పర్మిన సూపర్ ఏన్యూయేషన్ ‘ వాలంటరీ రిటైర్మెంట్ ’, కంపల్సరీ రిటైర్మెంట్ ’, మరియు ‘ రాజీనామా ’ వంటి పదములు అనేక రకాల అర్థాలు తెలియపర్చుచున్నవి. వాలంటరీ రిటైర్మెంటు, మరియు రాజీనామా, సరీసు విడిచి పెట్టట, ఉద్యోగి యొక్క ఇష్ట పూర్వక చర్యలో కూడి పుండడు. ఈ రెండింటిలోను ఇష్ట పూర్వక చర్యలు కలిగి ఉన్నప్పటికీ, అది వేరుగా నిర్వహించబడుటలో ఉన్న ఒక వైవిధ్యం ఏమంటే, రాజీనామా విషయంలో అది ఎప్పుడైనా సమర్పించవచ్చు, కానీ వాలంటరీ రిటైర్మెంటు విషయంలో, అది, సూచించిన అర్థాత్తతో కూడిన కాలానికి సరీసు పూర్తి చేసిన పిమ్మట మాత్రమే కోరవచ్చును. మిగిలిన ముఖ్యమైన వైవిధ్యం ఏమంటే, మొదటి సందర్భంలో సాధారణంగా పదవి విరమణ ప్రయోజనములు ఇవ్వబడవు, రెండవ దాని విషయంలో అవి తిరస్కరింపబడవు. మొదటి దాని విషయంలో నోటిసు గాని, అనుమతి నిబంధన కానీ లేవు, కానీ రెండవ దాని విషయంలో సంబంధిత యజమాని యొక్క అనుమతి పొందవల్సిన నియమము ఉన్నది. రాజీనామా అనేది ద్వైప్రాణీకమైన ఆలోచనాపుటికీ, అర్థాత్ కల్గిన అధికారి అనుమతితో సాధ్యమాతుంది, ఐనా, విరుద్ధమైన ప్రకటిత నిబంధనలు సాధారణ రూల్సును తప్పించ గలవు. పంజాబ్ నేషనల్ బ్యాంకు రెగ్యూలేషన్లోని రెగ్యూలేషన్ 20 (2), సంబంధించి, పంజాబ్ నేషనల్ బ్యాంకు మరియు పి.కె. మిట్ల్ (ఎ.ఐ.ఆర్ 1989. ఎస్. సి. 1083) కేసులో రాజీనామాకొరకు యజమాని యొక్క అనుమతి గాని, తిరస్కరించి గాని ఎటువంటి నిబంధన లేదనియు, మరియు నోటిసులో ఉదహరించిన తారీఖు నుండి రాజీనామా దానంట అదే అమలు పొందుతుంది అని అభిప్రాయపడినది. రాజ్యాంగములోని ఆర్కికర్ 217 ప్రకారం, ఒక ప్లౌకోర్చు జడ్డి కేసులో, యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా మరియు గోపాల్ చంద్ర మిత్రా (1978 2 ఎస్.సి.సి., 301,) లో, అతనికి ఏక పక్షమైన హక్కు లేక ప్రత్యేక అధికారము, ఆఫీసు నుండి రాజీనామా చేయుటకు, మరియు ఆయన రాజీనామాకు ఆయన ఎన్నుకున్న, ఆయన స్వంత నిర్దియంపై పేర్కొన్న తారీఖు నుండి. అమలు వుతుంది అని అభిప్రాయం వ్యక్తమైంది. కానీ యజమాని, రాజీనామాను అంగీకరించ కుండా అధికారాన్నిచేసే నిబంధన ఉన్నది, కొన్ని సందర్భాలలో, ఉదాహరణకు క్రమ శిక్షణా చర్యలు విచారణలో ఉండగా, యజమాని అటువంటి అధికారాన్ని వినియోగించవచ్చును.

11 దీనికి విరుద్ధంగా, దినేవ్ చంద్ర సంగమ మరియు స్టేట్ ఆఫ్ అస్సామ్ (1997)

(4. ఎన్.సి.సి. 441) లో గుర్తించినట్లుగా, గవర్నర్మెంటు, ఒక ప్రభుత్వ ఉద్యోగిని అతని కోరికకు వ్యతిరేకంగానైనా నిర్ఘంధంగా రిటైర్ చేసే అధికారాన్ని తన వద్ద ఉంచుకున్నప్పటికీ దానికి అనుగుణంగా ప్రభుత్వ ఉద్యోగి ఐచ్ఛికంగా సర్వీసు నుండి రిటైర్ కావడానికి హక్కు కలిగివుండును. వాలంటరీ రిటైర్మెం అనేది, చట్ట బద్ధమైన నియమములు సృష్టించిన సర్వీసు సంబంధిత ఘరతు, ఐతే రాజీనామా అనేది, ఎటుంటి యజమాని - ఉద్యోగి బాంధవ్యం ఐనా అది నిక్షిప్తమైన అర్థము” .

22. మా అభిప్రాయంలో, పైన చెప్పబడిన నియమములు ప్రస్తుత కేసుకు సంబంధించిన వాస్తవాలకు పూర్తిగా వర్తిస్తాయి, మరియు సంబంధిత న్యాయ నియమములు ఏమంటే, వాలంటరీ రిటైర్మెంట్ అనే విషయం సర్వీసు ఘరతుల్లో చేరతుంది, చట్టబద్ధమైన నిబంధనలు దాన్ని సృష్టిస్తాయి, కానీ రాజీనామా అనేది, ఏక పక్షంగా ఒక యజమాని ఉద్యోగి సంబంధించిన, నిర్ణయము, దాని పలన ఉద్యోగి కట్టు బాసిన కారాదు.

23. యుకో బ్యాంకు మరియు ఇతరులు మరియు సన్వర్మమల్ 9 , కేసులో, ఇటు వంటిదే అయినట్టి పెన్సన్ స్థిరము, కేసులో ఈ క్రింది విధంగా అభిప్రాయ వ్యక్తిరణ జరిగింది :

“ 6. నిబంధనలో ఇమిడి యున్న పెన్సన్ స్నీము స్వంత - సహాయ పథకం వంటిది అని చెప్ప వచ్చును ఇది స్వయంగా ఒక చట్టము. పెన్సన్ ఫండుకు బ్యాంకు ఒక చందా దారుడు. నియమముకు లోబడి బ్యాంకు. లభిదారులకు చెల్లింపులు చేయుటకు ధర్మకర్త వద్ద మూలధనము యొక్క లభ్యత, బ్యాంక్ నిశ్చయ పరుచుకోవాలి. లభి దారుతైన ఉద్యోగులకు రెగ్యులేషన్ 3 యొక్క రక్షణ ఉండును. ఈ తేట తెల్లమైన విషయంలో పైన చెప్పిన రెగ్యులేషన్, 22 సర్వీసు జప్తు గురించి వ్యవహారిస్తున్నది. రెగ్యులేషన్-22 (1) చెప్పునది ఏమంటే, బ్యాంక్ సర్వీసు నుండి రాజీనామా, సర్వీసు రద్దు చేయుట, తొలగించుట లేక ముగింపు, వలన అతని మొత్తం గత సర్వీసు కోలోపుట, క్రమాను గతంగా పెన్సన్ ప్రయోజనాలకు అర్థాడు కాజాలడు. వేరొక విధంగా చెప్పాలంటే, అటువంటి సర్వీసు రద్దెయిన ఉద్యోగి మరియు ఫండ్ నుండి సభ్యత్వానికి రాజీనామా చేసిన ఉద్యోగికి పెన్సన్ స్నీము అర్థత నుండి తొలగిస్తుంది. దీనికి కారణం తెలుసుకోవలంటే అంత కష్టం కాదు, సెల్ఫ్ పైనాన్సింగ్ స్నీములో, బడ్జెట్ సహాయం లేనందున, ప్రత్యేక మూల నిధి కేటాయింపు చేయబడినది. ఇటువంటి మూలనిధి, సభ్యుల ద్వారా వచ్చిన చాలినన్ని చందాలు ద్వారా, ముఖ్యంగా, ఆధారితము ఈ కారణం చేతనే, రెగ్యులేషన్ 11 కు లోబడి, ప్రతీ బ్యాంకు, గణికుడు (ఏక్ష్యు యరీ) చే కాలను గుణంగా, నిధి యొక్క ఆర్థిక పరిస్థితిపై ధర్మాపును ఆదేశించవల్సిన అవసరం ఉన్నది. రెగ్యులేషన్ 12 నిధి మదుపు చేయు విషయం, కాబట్టి రెగ్యులేషన్ నిధి నుండి చెల్లింపు గురించి వ్యవహారిస్తుంది, రిటైర్మెంటు అనేది, ఇష్ట పూర్వకం గాని లేక పదవీ విరమణ గాని, ప్రావిడెంటు ఫండ్ నియమముల క్రింద రిటైర్మెంటు మరియు పదవీ విరమణ ప్రయోజనములు మధ్య ఒక సంబంధము వున్నది. అర్పతతో కూడిన సర్వీసు పూర్తి చేసిన తర్వాత మాత్రమే పదవీ విరమణ అనుమతింపబడును, కానీ పదవీ విరమణలో ఆవిధంగా కాదు. అటువంటి పదవి విరమణ చేసినవారు, స్వంత డబ్బు చెల్లింపుతో కూడిన పెన్సను స్నీము కోరుకున్నట్లయితే, ప్రావిడెంటు ఫండ్ రూల్సుకి లోబడి, అర్పతతో కూడిన సంవత్సరాలు సర్వీసు పూర్తి చేసిన తరువాత అతను సంపాదించిన, జమ అయిన డబ్బులు పొందగలరు. కానీ రిజైన్ చేసిన వ్యక్తి తన ప్రావిడెంటు ఫండ్ ఎక్కుంటంగోలో జమ జరిగిన డబ్బు (అనగా బ్యాంకు సహాయము) సరిపడా ఉండదు, మరియు అందువలన రెగ్యులేషన్ 3,

రాజీనామా చేసిన ఉద్యోగికి రక్షణ లభించదు. అదే ప్రకారంగా, బర్తరఫ్ కాబడిన ఉద్యోగి విషయంలో ఆయన ఉద్యోగ విరమణ ప్రయోజనాల జప్తు జరగవచ్చను, ఆక్రమంలో రెగ్యులేషన్ 22 ద్వారా, స్క్రము నిర్మాతలు రిటైర్ అయిన వారిని (రాజీనామా చేసినావారు) బర్తరఫ్ అయిన ఉద్యోగులను దూరంగా వుంచుట జరిగింది. ఇంకా స్క్రములో భాగంగా లభీదారులకు చెల్లించవల్సిన పెన్సన్, మదుపు చేయుట ద్వారా జమ కాబడుతున్న నిధులపై ఆధారపడి ఉండును : మరియు సరిపడినన్ని నిధులు లేని పక్కంలో, ఈ స్క్రము సొధ్యపడదు, అందుచేతనే, రెగ్యులేషన్ 22 బర్తరఫ్ చేయబడిన, రాజీనామా చేసిన ఉద్యోగులకు, ఒక అనర్సర్తగా సూచన చేయుట జరిగినది. తుదిగా పైన చెప్పిన విధంగా యజమాన్యం చెల్లించు చున్న సహాయ ఘండ్ నిధికి, సహాయం దృష్టా, ఈ స్క్రము, పెన్సన్ రెండవ పదవీ విరమణ ప్రయోజనంగా ఉద్దేశించుట జరిగినది. అందుచేత ఈ స్క్రము ఇంతకు పూర్వపు ప్రావిడెంటు ఘండుకు కొనసాగింపు మాత్రం కాదు. ఒక సూతన స్క్రముగా, దీని నుండి, బర్తరఫ్ చేయబడిన ఉద్యోగులను, రాజీనామా చేసిన ఉద్యోగులను దూరంగా వుంచుట జరిగినది.

7. ఈ స్క్రము పై మా విస్తేషణ దృష్టా మేము ఇప్పుడు ఇరు పక్కాల వారి ప్రవేశ పెట్టిన వాదనలను, నిర్వహించుచూ ముందుకు వెళ్లాము. అప్పీలు దారులైన బ్యాంకు తరపున రెగ్యులేషన్ 22 లోబడి, సర్వీసు నుండి రాజీనామా చేసినా ఉద్యోగులు, మరియు బర్తరఫ్ కాబడిన, సర్వీసు నుండి తొలగింపబడినవారు, పెన్సనుకు అర్పులు కాజాలరు, పెన్సను స్క్రము ఏర్పాటు చేసిన ప్రత్యేక ఘండు, అది సేల్చు పైనాన్ నియమముల వలన నియంత్రించవలెను, పెన్సన్ స్క్రము ప్రవేశ పెట్టబడక ముందు ప్రావిడెంటు ఘండు స్క్రము ఉనికిలో వున్నది, ప్రస్తుత స్క్రము, ఘండులో సభ్యులైన / లభీదారులైన ఒక తరగతి ఉద్యోగులకు రెండవ పదవీ విరమణ ప్రయోజనం వారికి, ప్రధానం చేసినది, పెన్సన్ స్క్రము లోబడి ఘండులో సభ్యత్వం, యోగ్యత గల సర్వీసుపై ఆధారపడి ఉండదు, ఆర్థిక పరమైన ఇబ్బందులు చూసినట్లయితే, ఈ స్క్రము పదవీ విరమణ చేయు ఉద్యోగులకు మాత్రమే చెందునట్లుగా చేయుట ఎందు వలన అనగా, పదవీ విరమణ అనేది చాలా ఎక్కువ సంవత్సరముల సర్వీసు ముందుగా ఉపాంచినది కనుక రాజీనామా విషయంలో ఒక ఉద్యోగి తాను ఉద్యోగం పోందిన మరునాడే రాజీనామా చేయవచ్చను. కానీ, రిటైర్మెంటు విషయంలో ఐతే, ఉద్యోగి కొన్ని సంవత్సరముల సర్వీసు చేయవల్సి వుంటుంది, మరియు ఆక్రమంలో, ఈ స్క్రము దానికదే ఒక ప్రత్యేకమైన చట్టం ప్రతివాది యొక్క సూటులో డిట్రీయూట్టం వలన పైకోర్చు స్పష్టమైన పోరపాటు చేసింది ఎందు చేతనంటే ఈ స్క్రము ప్రతిపాదించిన వాస్తవాలను పరిగణించ లేదు, తేది 29-10-1993 నాటి ఐ.బి.ఎ., మరియు ఆల్ ఇండియా బార్కు ఉద్యోగుల సంఖుం మధ్య జరిగిన ఒప్పందంలోని షరతులపై పెన్సన్ స్క్రము ప్రవేశపెట్టబడినది, అటువంటి ఒప్పందం,

సర్వీసు నుండి రిజైన్ చేసిన ఉద్యోగులు లేక బర్తరఫ్ / తొలగింపు చేయబడిన ఉద్యోగులును అతి స్వప్తంగా తిరస్కరించుట జరిగినది ” .

xxxxx xxxx xxxx xxxx xxxx

“ 9. ఈ అప్పీళ్లలో మాకు విశిష్టత కనపడుతున్నది. సాధారణ వాడుక భాషలో “రాజీనామా” మరియు “రిటైర్మెంట్” అను పదములు వేరు అర్థాలు కలిగి ఉన్నవి. ఒక ఉద్యోగి ఎటువంటి సమయంలోనైనా, ఆయన నియమించబడిన రెండవ రోజున కూడా రిజైన్ చేయగలరు, కానీ రిటైర్మెంట్ విషయంలో తన వార్థక్యపు - వయసు చేరిన తరువాత మాత్రమే రిటైర్ కాగలరు, మరియు వాలంటరీ రిటైర్మెంట్ విషయంలో అర్థత పూర్వక సర్వీసు పూర్తి అయిన పిమ్మట మాత్రమే చేయగలరు. రాజీనామా మరియు రిటైర్మెంటు యొక్క ప్రభావం ఎంత వరకు అంటే ఉద్యోగం నుండి తెగ త్రైంపు వరకు ఉండును, కానీ సర్వీసు చట్టంలో, ఈ రెండు వ్యక్తికరణలు వేరుగా అర్థం చేసుకోబడుతున్నవి.

నిబంధనలను లోబడి, ‘రాజీనామా’ మరియు ‘రిటైర్మెంటు’ అనునవి వేరు ఉద్దేశ్యంతో నిర్దేశంపబడినవి, మరియు అవి వేరు అర్థాలను నిర్దేశించును. ప్రస్తుత పెస్సన్ స్క్రిప్టు గణికుల లెక్కల పై ఆధారతము, ఇది స్వంత - ఆర్థిక వనరు స్క్రిప్టు, అది బడ్జెటు సాయంపై ఆధార పడదు, అది స్వతపోగా సంపూర్ణ చట్టము. సర్వీసు నుండి రిజైను చేసిన ఉద్యోగులతో పోల్చినట్లయితే రిటైర్ అయినవారి ప్రోవిడెంటు ఘండులో జమ జరిగిన నిధి చాలా ఎక్కువ, అందుచే రిటైర్ అయిన వారికి ముఖ్యంగా రక్కణ. ఇంతకు మించి, యజమాని ఉద్యోగి సంబంధం, రాజీనామా వలన పూర్తిగా తెగ త్రైంపు తీసుకు వస్తుంది, కానీ వాలంటరీ రిటైర్మెంటు, విషయంలో రిటైర్మెంట్ ప్రయోజనాలు గడిచిన సర్వీసు దృష్టిలో వుంచి ఆమోదం కొరకు ఆ బంధం కొనసాగుతుంది.

అదేవిధంగా, రాజీనామా ఆమోదం అనేది యజమాని వివేచన మీద ఆధారపడి వుంటుంది, కానీ రిటైర్మెంట్ మాత్రం బ్యాంకు విధించిన, నిబంధనలు, పరతలు లోబడి, పూర్తి చేసిన సర్వీసును బట్టి వుంటుంది. రాజీనామా అనేది సర్వీసుతో సంబంధం లేకుండా సమర్పించ వచ్చును, కానీ వాలంటరీ రిటైర్మెంటులో, ఉద్యోగి రిటైర్మెంట్ ప్రయోజనాలకు, అర్థతతో కూడిన సర్వీసు పూర్తి చేసి ఉండాలి. వాలంటరీ రిటైర్మెంట్

మరియు డాని అనుమతితో పోల్చినట్లయితే, రాజీనామా సమర్పించుటకు వేరు వేరు కొలమానాలు, ప్రమాణాలు వున్నవి. రిజైన్ చేసిన ఉద్యోగిని పెన్సన్ నిబంధనలు, పెన్సన్ హాందుటకు అనర్పుడిని చేస్తాయి. ప్రతివాది ఘండ్లో సభ్యత్వం కోరరాదు. మా దృష్టి కోణంలో సర్వీసు నుండి రిజైన్ చేసిన ఉద్యోగులు మరియు బర్తరఫ్ లేదా తొలగింపు చేయబడినవారు, రెగ్యులేషన్ 22, వారి అనర్పతకు చెందిన షరతు ఏర్పరచుతుంది. ఈ రెగ్యులేషన్ 22 విరుద్ధమైన, అనమంజనమైన వర్గికరణ చేయుచున్నదని, అటువంటి తరగతికి చెందిన ఉద్యోగులను వేరు పరచి, రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 14 కు విరుద్ధమని, ప్రతివాదుల తరువున ప్రవేశపెట్టిన వాదనలో మాకు ఎటువంటి ట్రేప్పత కనిపించుట లేదు. మేము తీసుకున్న మా దృక్పథాన్ని ఈ కోర్టు యొక్క రిజర్వ్ బ్యాంకు ఆఫ్ ఇండియా మరియు సి.సిల్ డెనిస్ సోలోమాన్ (పైన చెప్పిన) తీర్చు బలపర్చుచున్నది ముగింపు పలుకుతూ, రెగ్యులేషన్ 22 అనేది, ఆరోపించినట్లుగా, శిక్షించే స్వభావం కలది కాదు. అది కేవలం రిజైన్ చేసిన ఉద్యోగి, పెన్సన్ ఘండ్లో సభ్యుడు కాకుండా చేస్తుంది. అటువంటి ఉద్యోగులు వారి రిటైర్మెంటు ప్రయోజనాలు ఇంతకు ముందు తీసుకుని వున్నారు. ఈ పెన్సన్ స్క్రము, పైన పేరొన్న విధంగా, రిటైర్మెంటు రెండవసారి ప్రయోజనం మాత్రమే కలుగ చేస్తున్నది అందువలన ఆరోపించనట్లుగా అటువంటి ఉద్యోగులను శిక్షించేదిగా ఉన్నదను ప్రశ్నేతుత్తదు. ఈ పెన్సన్ స్క్రము రిటైర్ అవుతున్న వారికి ఒక మదుపు పెట్టుకొను సదుపాయం కలుగ చేస్తున్నది. వారి సేవింగ్ మదుపు చేసుకొనుటకు వారికి అవకాశం ఇవ్వబడింది, వాటి నిబంధనలు, షరతులు, అవి స్వతపోగా అర్థత ప్రమాణమైనవి, ఈ స్క్రముకు లోబడని తరగతికి చెందిన ఉద్యోగులు దీనికి అనర్పులు.

24. మనం కేవలం గుర్తించవల్సిన మరియు పైన చర్చించబడిన తీర్పులోని మరియు భారతీయ రాజ్యాంగంలోని ఆర్థికల్ 14 ఆధారంగా, సర్వీసు జప్తుకు చెందిన రెగ్యులేషను వ్యతీరేకిస్తూ చేసిన వాదన తిప్పి కొట్టబడింది. క్రొత్త రెగ్యులేషన్లోని నిబంధనలు మరియు ఫండులో సభ్యుడు కావడానికి అనర్థత కలిగించును. అదే విషయంపై మరి కొన్ని తీర్పులు కూడా ఉన్నాయి. కానీ అదనంగా అందులో ఏ మార్గదర్శకాలు చెప్పబడలేదు, అందువలన ఈ క్రింది వాటిని ఉదహరిస్తే సరిపోవును. ఎమ్.ఆర్.ప్రభాకర్ మరియు ఇతరులు మరియు కెనరా బ్యాంకు మరియు ఇతరులు 10 మరియు జి.ఎమ్.సింగ్ మరియు లైఫ్ ఇన్సురెన్స్ కార్పొరేషన్ మరియు ఇతరులు 11.

25. ఆదర్శప్రాయమైన ప్రభుత్వరంగ సంస్థ యజమానులు యొక్క నియమముల పట్ల, మరియు పెన్సన్ అనునది ప్రయోజనకరమైన చట్టమని, శ్రద్ధతో గమనించవల్సిన విషయములు కలవు. 12 ఏది ఏమైనప్పటికీ. పైన మనం వెల్లండించిన అభిప్రాయం ప్రకారం గుర్తించవల్సిందేమంటే, పై అంశాన్ని దయా గుణంతో నిర్ణయించలేము. శాసనకారులు విజ్ఞప్తతో

నిర్దేశిత తేడి నుండి, ప్రత్యేక ఘరతులు, నిబంధనలతో, పెన్సన్ రెగ్యులేషనులు, కొన్ని ప్రయోజనకరమైన నిబంధనలతో తీసుకువచ్చినప్పుడు, మినహాయించబడిన కొన్ని అంశములను వాటిని ఇరికించుట ద్వారా, అందులోనికి జత చేయజాలము, ఏమైనా గందర గోళం ఉంటే తప్ప, లేదా వేరు విధంగా అన్వయింప తగి ఉంటే తప్ప నిబంధనలను ఏ విధంగా చదువ వల్సి ఉన్నదో ఆవిధంగానే చదువవల్సింది. అటువంటి స్క్రిప్చులు తయారు చేయునపుడు, మనం ఒక ముఖ్యమైన అంశాన్ని గమనించాల్సి ఉన్నది, అవి స్వతంత్రాగా చందాతో, మరియు ఆర్థిక పరమైన చిక్కులతో కూడి ఉన్నది అనేది అతి ముఖ్యమైన విషయం. అటువంటి ఆర్థిక సంబంధమైన చిక్కులు, చందాదారులకు, మరియు ప్రభుత్వానికి కూడా చెందుతాయి. అందుచేత పరిధి దాటి, ఇటువంటి ప్రయోజనకరమైన స్క్రిప్చు, శాసన కర్తలు, ఎవరిని ఉద్దేశించి ఇవ్వలేదో అట్టి ఉద్యోగులకు వర్తింపుకై సలహా ఇవ్వతగదు.

10. (2012) 9. ఎన్.సి.సి. 671

11. (ವೈನ ಚಪ್ಪಿನ)

12. పష్టికళల్ని మరియు సెంట్రల్ బ్యాంకు అఫ్ ఇండియా, (2014) 16 ఎస్.సి.సి., 260, అస్తర్ ఇంహిమ్ అమీన్ మరియు లైఫ్ ఇన్సురెన్స్ కార్పొరేషన్ అఫ్ ఇండియా (2016) 13 ఎస్.సి.సి. 799.

26. అందువలన, ఈ కేసులో అక్షేపించిన ఉత్తర్యులు నిలువ జాలవని మా యొక్క అభిప్రాయము మరియు త్రోసి పుచ్చ బడవలసినవి, ఈ క్రమంలో ప్రతివాదులు దాఖలు చేసిన రిట్ పిటీపన్లు కొట్టి వేయబడినవి.

సి.ఎ సంఖ్య : 10904 / 2016

27. అప్పీలు దారుడు తేదీ 13-08-1960 సంవత్సరంలో క్లర్కుగా ప్రతివాది యునైటెడ్ ఇండియా ఇన్సూరెన్స్ కంపెనీ లిమిటెడ్లో చేరినారు, మరియు 32 సంవత్సరముల దీర్ఘకాలం సర్వీసు చేసియున్నారు. కానీ తేదీ 01-10-1993 సంవత్సరంలో, ‘కుటుంబ కారణాల’ రీత్యా తన తనంత తాను రాజీనామా సమర్పించినారు, భవిష్యత్ ప్రయోజనాల కొరకు ‘కాల పరిమితికి ముందే రాజీనామా’ (ప్రిమేచ్యార్ రిటైర్మెంటు) గా పేర్కొన్నారు. నోటీసు కాలం మాఫీ కూడా కోరుట జరిగింది. తేది 30-11-1993 నాడు ఆయన ధాఖలు చేసిన రాజీనామా ధరభాస్తు అనమతించబడింది, ఆ రోజు నుండే అటువంటి రాజీనామా అమలులో ఇవ్వటం జరిగింది, ఆయన జనరల్ ఇన్సూరెన్స్ (టెర్రినేషన్, సూపర్ ఎన్యూవిషన్ మరియు రిటైర్మెంటు ఆఫ్ ఆఫీసర్స్ మరియు డెవలప్మెంటు స్టోచ్) స్క్రీము, 1976 (క్లూప్టంగా ‘1976 స్క్రీము’) అధికార పరిధిలో వున్నాడు, ఆ స్క్రీములో వాలంటరీ రిటైర్మెంట్ అనే ఆలోచన లేదు. ఏమైనప్పటికి, అప్పీలు దారుడు రాజీనామా చేసినా, పూర్తిగా మూడు సంవత్సరముల తరువాత, క్లాజు 4 (4వ), చేర్చుట ద్వారా 1976 స్క్రీముకు సవరణ చేయబడినది, తేదీ 01-11-1993 నాడు వాలంటరీ రిటైర్మెంట్ స్క్రీము అనే ఆలోచన ప్రవేశ పెట్టబడినది. కానీ ఈ క్లాజు తేది 01-11-1993 నుండి గడిచిన కాలపు వర్తింపుతో చేయబడినది. 1995 జనరల్ ఇన్సూరెన్స్ (ఉద్యోగుల) పెన్సన్ స్క్రీమును (ఇక ముందు 1995 స్క్రీముగా పేర్కొనబడును) అనుసరించాలనేది ధ్యేయంగా కనిపించుచున్నది.

28. 2011 సంవత్సరంలోనే, పీల్ కూమార జైన్ మరియు న్యా ఇండియా ఇన్సూరెన్స్ కంపెనీ లిమిటెడ్ 13 కేసులో ఈ కోర్టు యొక్క న్యాయ పూర్వక తీర్మానములో కొంత మంది ఉద్యోగులకు ఈ స్క్రీము యొక్క ప్రయోజనాలు ఇవ్వడం జరగింది. తేదీ 28-07-2011 నాడు ఈ తీర్పు ఇవ్వడం జరిగినది. మళ్ళీ ఒకసారి, పూర్తిగా రెండు సంవత్సరాల తర్వాత తేది 04-04-2013 వాడు 1995 స్క్రీము ఆధారంగా, పైన పేర్కొన్న తీర్పు ఆధారం చేసుకుని పెన్సన్ కోరుతూ నివేదించుట జరిగింది.

ఆయన నివేదనకు స్పందన లేకుండినది, ఫలితంగా అప్పీలు దారుడు ముంబాయి ఉన్నత న్యాయస్థానంలో రిట్ పిటీషన్ వేయుట జరిగింది. తేదీ 07-04-2016 నాటి ఆక్షేచించబడిన తీర్పులోని పరతులపై బొంబాయి ఉన్నత న్యాయస్థానపు ద్విసభ్య ధర్మాసనం, దానిని త్రోసి పుచ్చుట జరిగినది. అప్పీలు దారుని కేసు రాజీనామాకు చెందినదని వాలంటరీ రిటైర్ మెంటు కాదని, ద్విసభ్య ధర్మాసనం హేతు వాదం చేయుట జరిగింది. అప్పీలు దారుడు తేదీ 01-11-1993 కి ముందు రాజీనామాను సమర్పించినారు, కానీ ప్రయోజనాలు పొందుటకు పరతులు ఈ విధంగా ఉన్నాయి.

i) ఉద్యోగి తేదీ. 01-11-1993 రోజున గాని, లేక తరువాత గాని మరియు ప్రకటిత తేదీ ముందుగా వుండవలెను మరియు ii) ప్రకటిత తేదీకి 120 రోజులు (నూట ఇరువది) లోపుగా ఇన్స్పోరెన్స్ కంపెనీ సహాయం చేసిన ప్రావిడెంటు ఘండు డబ్బు తిరిగి ఇచ్చు సమయంలో జనరల్ ఇన్స్పోరెన్స్ కార్పొరేషన్ (ఉద్యోగుల) పెన్సన్ సభ్యుడుగా చేరుటకు ఉద్యోగి, వాలంటరీ రిటైర్ మెంటుకు ఇష్టతను తప్పక ఎన్ను కోవాల్సి ఉంటుంది. ఈ రెండు విషయాలు, అప్పీలు దారుని విషయంలో లేవని చెప్పబడినది, నిర్ణిత కాలం లోపుగా ఆయన ఎప్పుడు వాలంటరీ రిటైర్ మెంటు ఇష్టతను కోరుకో లేదు, లేదా డబ్బు తిరిగి ఇచ్చివేయలేదు, క్రొత్త పెన్సన్ స్క్రిప్చు ప్రయోజనం పొందుటకు, ఈ అంశముల ముందు అవశ్యకత కలవి.

29. డివిజన్ బంచి అభిప్రాయం కూడా, క్లాష్ట 4 (4 ఎ) నిబంధనల ప్రకారం 55 (యాఛై ఐదు) సంవత్సరముల వయసు పూర్తికావల్సి ఉంది, అనే సంబంధిత వాస్తవం పై, ఆధారపడి ఉన్నది, కానీ అప్పీలు దారుడు, రిజైన్ చేసిన తేదీ లేక దాని ఆమెదించిన రోజుకు 55 సంవత్సరముల వయస్సు కాలేదు. ఈ క్లాజూ ఈ క్రింది విధంగా చదువువల్సింది:

“ (4 ఎ) ఈ క్రింది ఉప - పేరాలో వున్న దేనికి సంబంధించక, డెవలప్ మెంటు సిబ్బందికి చెందిన ఒక అధికారి కాని లేక ఒక వ్యక్తి గాని నిఘుంగా విభాగం పరిపౌర్ణానికి లోబడి, వాలంటరీ రిటైర్ మెంటు కోరుటకు, అనుమతింప వలెను.,-

ఎ) యాఛై ఐదు సంవత్సరములు పూర్తి అయినపుడు గాని, లేదా ఆ తర్వాత ఎప్పుడైనా, 90 రోజుల, ప్రాత పూర్వక నోటీసులోట నియామకాల అధికారికి తన రాజీనామా కోరవచ్చును లేక డెవలప్ మెంటు ఉద్యోగుల విభాగానికి చెందిన ఒక అధికారి లేక ఒక వ్యక్తి, వారి ప్రాత పూర్వక అభ్యర్థన, పైన అటువంటి నోటీసు, నియామకాల అధికారి, పూర్తిగా గాని లేక కొంతమేరకు గాని మాటీ చేయవచ్చును : లేక

బి) జనరల్ ఇన్సూరెన్స్ బిజినెస్ (జాతీయకరణ) ఏక్ష్య, 1972 (57 / 1972)లోని 17

(ఎ) కి లోబడిన, జనరల్ ఇన్సూరెన్స్ (ఉద్యోగులు) పెన్సన్ స్క్రము, 1995 లోని, పేరా
30. లో ఉన్నటు వంటి నిబంధనలు ప్రకారంగా ”

30. 1995 స్క్రములో, అఖరి సంబంధిత అంశము, క్లాజు 22 లో, ఈ క్రింది విధంగా చేర్చబడినది :

“ 22 సర్వీసు కోల్పోవుట: ఒక కంపెనీ గానీ, లేక కార్పొరేషనుకు గాని చెందిన ఉద్యోగి,
రాజీనామా (రాజీనామా) లేక బర్తరఫ్ గాని, తొలగించుట గాని లేక ముగింపు గాని లేక
(కంపనీ రిటైర్మెంటు) నిర్వంద పదవీ విరమణ గాని చేసినట్లయితే, తన మొత్తం, గత
సర్వీసు కోల్పోవును, ఆ క్రమంలో పెన్సన్ ప్రయోజనాలకు అర్థత ఉండదు . ”

31. అందువలన, రాజీనామా విషయంలో, సర్వీసు కోల్పోవుట అనే అంశము మరలా వచ్చి ఉన్నది.

32. న్యాయ సూత్రములను ఇంకా స్పృష్టికరించుటకు, మనం గమనించవలినది ఏమంటే షీల్కుమార్ జైన్ 14, త్రిసభ్య
- ధర్మానం యొక్క మరియు సుధీర్ చంద్ర సర్చార్ మరియు టాటా ఐరస్ మరియు స్టీల్ కం. ఎల్.టి.డి., మరియు
ఇతరులు, తీర్చును గుర్తింపులోనికి తీసుకున్నది. ప్రతి-వాది కంపెనీకి చెందిన, నెల వారీ జీతంపై, ఒప్పందంలో లేని ఒక
ఉద్యోగి, రాజీనామా చేసిన తదనంతరం, ఇరువది తొమ్మిది సంవత్సరముల నిరవధిక సర్వీసును నిర్మాపించినందుకు
1937, రిటైరింగ్ గ్రాట్యూటీ రూల్సు లోబడి, కొంత సామ్య గ్రాట్యూటీగా పొందుటకు గాను కోరుట జరిగింది. ఉద్యోగికి
ప్రావిడెంటు ఫండ్ బకాయిలు చెల్లించబడినవి. పొట్టు ఉన్నత న్యాయస్థానం ఉద్యోగి విషయంలో వ్యతిరేకిస్తూ అభిప్రాయపడినది.

14 (హైస పేర్కొస్తట్టుగా)

15 (1984) ఎస్.సి.సి.369.

ఈ అంశం, ఈ కోర్టుకు చేరినవుడు, ప్రతిపాది - కంపెనీ లేవనెత్తిన వివాదం ఏమనగా, ఉద్యోగి రాజీనామా చేసినారు, సర్వీసు నుండి పదవీ విరమణ కాలేదు. దుష్టవర్తన వలన తొలగించబడిన కారణం వలన తప్పితే, నిబంధన 1 (జి) ప్రకారం ‘ పదవీ విరమణ ’ (రిటైర్మెంట్) ఏ కారణం వలననైనా అది సర్వీసు నుండి ముగింపుగా, నిర్వహించుట గుర్తించాలి. ” ఈ ఉద్యోగి తొలగింపు దుష్టవర్తన వలన విడుదల కాబడలేదు. సర్వీసు ముగింపు, రాజీనామా చేయుట వలన కనుక, నిబంధనల ప్రకారం, ‘ పదవీ విరమణ ’ నిర్వచనం లోబడి అర్థాడోతాడని నిర్ణయించబడినది. గ్రాట్యూటీ ఏ విధంగా చూడాలి అనే విషయంలో, నిబంధనలు గురించిన అంశములు సంగతమైనవి కాదు.

33. 1939, రిటైరింగ్ గ్రాట్యూయిటీ, నిబంధనల ప్రకారం ‘ రిటైర్మెంట్కు ’ ఇచ్చిన నిర్వచనం ప్రకారం త్రిసభ్య - ధర్మానునం పైన పేరొన్న కేసులో అభిప్రాయం వ్యక్త పర్మినట్లు మేము, అందుచేత, గుర్తించినాము. అట్టి నిబంధన విస్తారమైనది, మరియు అందర్ని కలుపుకొనేవి, దుష్టవర్తన వలన విడుదలైన తొలగింపు మాత్రం ఇందు చేరరు. అందుచేత, ఈ తీర్పులో ఇంకా ఎక్కువగా చదువవల్సినది ఏమీ లేదు.

34. మేము, ఇంకా చెప్పివల్సింది ఏమంటే, పై చెప్పిన కేసులో, కొన్ని పరిశీలనలు ఉన్నవి అవి ఏమంటే పెస్సన్ మరియు గ్రాట్యూయిటీ రెండూ కూడా రిటైర్మెంట్ ప్రయోజనాలు. మరియు ఒక ఉద్యోగి, దీర్ఘకాల సర్వీసులో, కొంత వరకు నమ్మకమైన సామజిక భద్రత కలిగి వుండాలి, పారిశ్రామిక సంస్థల వ్యవహారంలో, పెస్సన్ గాని, గ్రాట్యూయిటీ లేక ప్రావిడెంటు ఫండ్ గాని ఏది వుంటే అటువంటిది ఉండాలి. అప్పీలులోని మా ముందు వున్న వాస్తవాలు సందర్భంలో ప్రావిడెంటు ఫండు ప్రయోజనం, సంబంధిత కాలం, యొక్క దశలో ఇవ్వదగినది, ఇవ్వటం జరిగినది. అన్ని ఒకే సారిగా అనుమతింపవలననే నియమ నిబంధనలలో లేదు, కానీ కనీసం వాటిలో ఒకటైనా అనుమతించాలి, ఒకటి కన్నా ఎక్కువ అనుమతికి నిపేధం, లేనపుటికి.

35. పైన మేము చర్చించిన మీదట, మేము చెప్పిన మూడు అంశములు అన్ని కూడా అవశ్యమైనవి, అప్పీలు దారుడు ఎటువంటి పరిషరానికి కూడా అనర్పుదు. మేము, ఇంతకు ముందే, రాజీనామాకు, వాలంటరీ రిటైర్మెంటుకు ఉన్న పేదాన్ని వివరించుట జరిగినది. కేవలం తనకు తానుగా అప్పీలు దారుడు తన రాజీనామాను ప్రిమెచ్యార్ రిటైర్మెంట్గా వర్గీకరణ చేయుట వలన ఎటువంటి ప్రయోజనం లేదు. సర్వీసు కోల్పువుట గురించి పైన చర్చించిన నిబంధన, ఇక్కడ అన్యయించవచ్చును, మరియు, 1976 స్థిము అన్వయించుటకు, ఆయన రిజైన్ చేసినపుడు ఆయనకు అవసరమైన వయసు లేదు.

36. మేము, అప్పీలు దారుడు సంవత్సరముల కొలది మిన్నకుండుట గుర్తించాము, పీల్ కుమార్ జైన్ 16 తరువాత, ఈ కోర్టు ప్రత్యేకమైన అభిప్రాయంలో ఉండగా ఈ ప్రకారంగా అప్పీలు దారుడు పసలేని వాదన, తన వైపు నుండి చేయుట సరికాదు. ఈ తీర్పు ప్రకటించిన తరువాత కూడా, అప్పీలు దారుడు ఈ విషయంపై పూర్తిగా రెండు సంవత్సరాలు పైబడి నిద్రపోయినారు.

37. అందువలన, పరిపోరాన్ని కోరుతూ ఈ కోర్టుకు వచ్చి పెట్టుకున్న అభ్యర్థనతో కూడిన అప్పీలు దారుని ప్రయాస, ఇచ్చితంగా ఒక దుస్సాహసం, అది తిరస్కరించబడవల్సింది, మరియు అప్పీలు వ్యతిరేకంగా కొట్టి వేయబడినది.

ఎన్. ఎల్.పి (సి) సంఖ్యలు : 5716-5719 / 2016

38. అనుమతి ఇవ్వబడినది.

39. ఈ కేసులో అప్పీలు దారులు, ప్రతివాది - బ్యాంకు అనగా : ఆంధ్రాబ్యాంకు ఉద్యోగులు, మూడు నెలలు నోటీసు ఇచ్చిన, పిదప 1991 మరియు 1993 విండో పిరియడ్ కాలంలో సర్వీసుకు రాజీనామా ఇచ్చినారు. రాజీనామాకు రకరకాల కారణాలు కలవు. ఈ ఉద్యోగులు, అమలులో వున్న, 1982, ఆంధ్రాబ్యాంకు అధికారుల సర్వీసు నిబంధనలు లోబడి వున్నారు. దీనికి చాలా కాలం తదుపరి, ప్రకటించిన తేదీ నుండి అమలుతో, 1995, ఆంధ్రా బ్యాంకు (ఉద్యోగుల) పెన్సన్ నిబంధనలు (క్లప్పంగా పెన్సన్ నిబంధనలు) ప్రవేశపెట్టబడినవి. ఈ కేసులో ఎటువంటి గత కాలపు వర్తింపు కలిగి లేదు. కానీ, తేదీ 01-01-1986 నాడు గాని, పిమ్మట గాని, తేదీ 01-11-1993 తేదికి ముందుగా, ‘రిటైర్’ అయిన ఉద్యోగులకు పెన్సన్ నిబంధనలు వర్తించును.

40. అప్పీలు దారులు, వారి ఉద్యోగానికి ‘రాజీనామా’, చేసినపుటికీ, పెన్సన్ నిబంధనలకు లోబడి, ప్రయోజనాలు కోరినారు, అటువంటి వారి కోరిక తిరస్కరించబడినది.

41. అప్పీలు దారులు రిజైన్ చేసినపుడు, వాలంటరీ రిటైర్మెంట్కు పెన్సన్ నిబంధనల ఏర్పాటు ఉనికిలో లేవు అనే కారణం డృష్టి, అప్పీలు దారుల పిటీషన్ ను తేదీ 09-10-2015 తేదీ ఉత్తర్వులలోని ఘరతులతో, ఆంధ్రప్రదేశ్ ప్రైవేట్ డివిజన్ బెంచి, తిరస్కరించుట జరిగినది. గడిచిన విండో కాలంలో, రిటైర్ అవతున్న వ్యక్తులకు పెన్సన్ నిబంధనలు అస్వయించుట జరిగిందని, అదే ప్రయోజనం, సర్వీసు నుండి రిజైన్ చేసిన ఉద్యోగులకు ఇవ్వబడాలు ఎమ్. ఆర్. ప్రభాకర్ మరియు ఇతరులు మరియు కెనరా బ్యాంకు మరియు ఇతరులలో 17 తీర్పు యొక్క హేతు బద్దతను వెల్లడించు చున్నది.

16. (పైన చెప్పిన)

17. (పైన చెప్పిన)

42. సందర్భ సహితంగా గుర్తించవల్సింది ఏముంటే ఎమ్.ఆర్. ప్రభాకర్ మరియు ఇతరులు, 18 కెనరా బ్యాంకు ఉద్యోగులకు ఇటువంటి స్నీము విషయంలో వ్యవహారించుట జరిగింది, మరియు వారి అభ్యర్థన ఏముంటే, రిజైన్ చేసియున్న అటువంటి ఉద్యోగులు వాలంటరీ రిటైర్మెంటుగా భావించాలి, ఆవిధంగా పెస్సన్ ప్రయోజనాలకు అర్థత పొందగలరు. ఇది చెప్పితే సరిపోతుంది గాని, మరొక్కసారి, వాలంటరీ ‘రిటైర్మెంటు’ మరియు ‘రాజీనామా’ అనే ఆలోచన మధ్య, పున్నటువంటి శేదమే ఈ నిబంధన కెనరా బ్యాంకు ఉద్యోగులను అస్వయించబడుతున్న రెగ్యులేషన్ 1995 పెస్సన్ రెగ్యులేషన్ లోని 2 (షై), ‘రిటైర్మెంటు నిర్వచనంలోనికి వాలంటరీ రిటైర్మెంటు తీసుకురాబడినది, కాని ‘రాజీనామా’ ఆలోచనను తీసుకురావటం సమంజనం కాదని చెప్పబడింది. చట్టంలో ఏకత్వము మరియు భవిష్యత్తును ఊహించేదిగా వుండాలి. రాజీనామా’ ‘రిటైర్మెంటు’ అనే ఆలోచనను, సర్వీసు న్యాయశాస్త్రము, వేరుగా గుర్తిస్తున్నది, ఈ ఉచ్ఛారణలు, అదే నిబంధనలలో వేరు అర్థాలలో వాడ బడుతున్నవి, ఈ ప్రయోజనం వర్తింప చేయబడిన కాదనుటలో, ఏ విధమైన సందేహం లేదు, ప్రత్యేకంగా, నిబంధన లోబడి, పెస్సన్ ప్రయోజనములు కోరుట. రాజీనామా అనునది అనర్థతలలో - ఒకటి .

43. అందువలన ఇంతకుముందు, మేము చర్చించిన న్యాయ సూత్రములు, దృష్ట్యా, ఈ అప్పీలు నిష్పలము కావల్సిందే మరియు ఆ ప్రకారంగా, ప్రతికూలంగా కొట్టివేయబడినది.

44. షైన చెప్పిన చర్చ యొక్క ఫలితంగా సి.ఎ.సంఖ్య 14739 / 2015 అనుకూలంగా పరిష్కారించబడగా, సి.ఎ.సంఖ్య. 10904 / 2016 మరియు సి.ఎ.సంఖ్య. 3138-3141 వాటి షైన పచ్చిన ఎన్.ఎల్.పి. సంఖ్యలు. 5716 - 5719/ 2016 మొదలైనవి ప్రతి కూలంగా కొట్టి వేయబడినవి, కోర్టు భర్యులు ఎవరివి వారే భరించకోవాలని ఉత్తర్వులు.

45. తీర్మానమునకు ఆ ప్రకారంగా పరిష్కారం ఇవ్వబడింది.

46. ఏప్రైలసప్పటికి, తేదీ 26-11-2015 నాడు సి.ఎ సంఖ్య 14739 / 2015 లో మధ్యంతర ఉత్తర్వుల వలన ప్రతివాదికి చెల్లించియున్న సొమ్ములు, తిరిగి చెల్లింపు కోరరాదని, మేము విశదం చేయుచున్నాము.

----- ప్రధాన న్యాయమూర్తి

(రంజన్ గౌగోయ్)

----- న్యాయమూర్తి

(సంజేయ్ కిషన్ కాల్)

----- న్యాయమూర్తి

(కె.ఎమ్.జోసెఫ్)

కొత్తధిలీ,

మార్చి, 15, 2019.

గమనిక: స్థానిక భాషలో అనువదించబడిన తీర్పు, అతడు / ఆమె యొక్క స్థానిక భాషలో అర్థం చేసుకోవడానికి మాత్రమే పరిమితము. ఇది ఏ ఇతర ప్రయోజనాల కోసం ఉపయోగించరాదు. అనువదించిన స్థానిక భాష తీర్పు మూలము ఆంగ్లమున గల తీర్పు ప్రామాణికమైనది.