

(इंग्रजीत टंकलिखित न्यायनिर्णयाचा मराठी अनुवाद)

1 S.C.R. 1997 (569)

हिंदुस्तान मशीन्स टूल्स लिमिटेड. आणि इतर

-- विरुद्ध --

एम. एस. कांग/पी. एन. काश्याप

27 जानेवारी, 1997

[न्यायमूर्ती के. रामास्वामी आणि जी. टी. नानावती]

सेवा कायदा :

स्वेच्छानिवृत्ती - कंपनी - हिंदुस्तान मशीन टूल्स-कर्मचाऱ्यांच्या स्वेच्छानिवृत्तीसाठी तयार केलेली विशेष योजना-प्रतिवादींनी ही योजना स्वीकारली आणि त्याअंतर्गत निवृत्त झाले-त्यानंतर कंपनीने 1 मार्च 1991 रोजी कार्यालयीन आदेश क्रमांक ४५/९० जारी केला-त्याअंतर्गत वेतनमानात सुधारणा-प्रतिवादींचा वेतनात सुधारणा करण्याचा दावा-उच्च न्यायालयाद्वारे रिट मान्य - सर्वोच्च न्यायालयासमोर अपील - आचार, शिस्त आणि अपील नियमांनुसार स्वेच्छेने निवृत्त झालेले कर्मचारी आणि विशेष योजनेअंतर्गत निवृत्त झालेले कर्मचारी यांच्यात फरक असल्याचे मानले गेले - विशेष योजनेअंतर्गत निवृत्त झालेले कर्मचारी हे आचार, शिस्त आणि अपील नियम 24.2 अंतर्गत स्वेच्छानिवृत्ती अंतर्गत कर्मचारी नसतात त्यानुसार, उच्च न्यायालयाचे कार्यालय दिनांक 1 मार्च 1991 रोजीच्या आदेश क्रमांक 45 अंतर्गत नुकसानभरपाईची पुनर्गणना करण्याचे निर्देश देणे योग्य नव्हते.

असे मानले कि प्रांतीय विद्युत मंडल मजदूर फेडरेशन आणि इतर. राजस्थान राज्य विद्युत मंडळ आणि इतर, [1992] 2 एस. सी. सी. 723 लागू होत नाही.

दिवाणी अपील न्यायाधीकारिता : दिवाणी अपील क्रमांक 626/1997 इत्यादी.

पंजाब आणि हरियाणा उच्च न्यायालयाच्या एल. पी. ए. क्रमांक 2/1996 मध्ये दिनांक 19.4.96 च्या निकाल आणि आदेशावरून.

अपीलकर्त्यासाठी - अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल व्ही. आर. रेड्डी, ओ. सी. माथूर आणि
मीरा माथूर सी. ए. क्र. 627/97 मधील

प्रतिवादीसाठी - मनोज स्वरूप सी. ए. क्रमांक 627/97 मध्ये

न्यायालयाचा खालील आदेश देण्यात आला :

अनुज्ञा मंजूर झाली.

विशेष रजेद्वारे केलेले हे अपील पंजाब आणि हरियाणा उच्च न्यायालयाच्या दिनांक
19.4.1996 च्या एल. पी. ए. क्र. 2 आणि 3/ 1996 मध्ये दिलेल्या निकालावरून उद्भवतात.

मान्य केलेली तथ्ये अशी आहेत की अपीलकर्त्यांनी 45 वर्षे पूर्ण केलेल्या कर्मचाऱ्यांच्या
स्वेच्छा निवृत्तीसाठी एक योजना तयार केली आहे, जी एप्रिल 1989 पासून तीन महिन्यांच्या
कालावधीसाठी योजनेमध्ये निर्दिष्ट केलेल्या अटींच्या अधीन लागू झाली आहे. प्रतिवादींनी ही योजना
स्वीकारली होती आणि त्याअंतर्गत निवृत्त झाले होते. त्यानंतर 1 मार्च 1991 रोजी कार्यालय आदेश क्र.
45/90 द्वारे विद्यमान कर्मचारी आणि वेळोवेळी निवृत्त झालेल्यांच्या वेतनमानात सुधारणा करण्यात
आली . त्याला पुढे नेताना, प्रतिवादींनी दावा केला आणि वेतनमानाच्या पुनरावृत्तीची मागणी कार्यालयाने
केली होती, जी त्याच्या देयकावरील लेखापरीक्षण आक्षेपाद्वारे लागू करण्यात आली होती. परिणामी,
प्रतिवादींनी उच्च न्यायालयात रिट याचिका दाखल केली आणि विद्वान एकल न्यायाधीशांनी रिट याचिका
मंजूर केली आणि अपील फेटाळले गेले. अशा प्रकारे, विशेष परवानगीद्वारे हे अपील केले जातात.

अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल श्री. व्ही. रेड्डी यांनी असा युक्तिवाद केला की ही योजना एक विशेष
योजना आहे ज्यामध्ये योजनेच्या नियमात गणना केल्याप्रमाणे नुकसानभरपाई भरण्याची पद्धत आहे.
आचार शिस्त आणि अपील नियमांनुसार स्वेच्छेने निवृत्त झालेले कर्मचारी आणि योजनेअंतर्गत निवृत्त
झालेले कर्मचारी यांच्यात फरक आहे. 2.2. 2 या कलमात नमूद केलेल्या व्यक्तींना सुधारित वेतनमान
लागू होते. वेतनमानात सुधारणा करण्यासाठी प्रदान करण्यात आलेल्या कार्यालयीन आदेशातील खंड
2.2. 2 मध्ये ज्यांची गणना केली आहे अशा व्यक्तींना सुधारित वेतनश्रेणी लागू आहेत . 1 मार्च 1991
रोजीची कार्यवाही स्वेच्छेने निवृत्त झालेल्या उमेदवारांच्या बाबतीत आहे. आचरण, शिस्त आणि अपील

नियमांच्या नियम 24.2 अंतर्गत, भविष्य निर्वाह निधीची सुधारणा केवळ विशेष योजनेअंतर्गत निवृत्त झालेल्या कर्मचाऱ्यांच्या संदर्भात लागू केली जाईल. वेतनमान आणि ग्रॅज्युटी मध्ये सुधारित वेतनमानानुसार सुधारणा करावी लागेल, परंतु वेतनातील फरकाच्या भरणाबाबत नाही. दुसरीकडे, प्रतिवादींचे विद्वान वकील मनोज स्वरूप यांनी असा युक्तिवाद केला की 1 मार्च 1991 रोजीच्या कार्यवाहीत आचरण, शिस्त आणि अपील नियमानुसार किंवा विशेष योजनेअंतर्गत निवृत्त झालेले कर्मचारी आणि स्वेच्छेने निवृत्त झालेले कर्मचारी आणि 1 मार्च 1991 रोजीच्या कार्यालयीन आदेशानुसार प्रमाणित केलेल्या वेतनमानांच्या पुनरावलोकनाचा समान लाभ मिळण्यास पात्र असलेले कर्मचारी यांच्यात कोणताही फरक केला गेला नाही. ते असाही युक्तिवाद करतात की कलम 2.3 सुद्धा नकारात्मकपणे असे नमूद करते की ते पेमेंटसाठी पात्र नाहीत. 'पगार' हा शब्द इतर घटकांशी जोडलेला आहे, म्हणजे अतिरिक्त महागाई भत्ता, तदर्थ पगार, अतिरिक्त पगार इ. त्यामुळे 'पे' या शब्दामध्ये सुधारित वेतनाचा समावेश असेल. त्यामुळे प्रतिवादींना सुधारित वेतनमानाचा लाभ मिळण्याचा हक्क आहे.

त्याच्या समर्थनार्थ, त्यांनी प्रांतीय विद्युत मंडल मजदूर फेडरेशन आणि इतर विरुद्ध राजस्थान राज्य विद्युत मंडळ आणि इतर, [1992] 2 एससीसी 723. मधील या न्यायालयाच्या निकालावर भर दिला. त्यामध्ये वेतनाच्या पुनरीक्षणाशी संबंधित वाद औद्योगिक न्यायाधिकरणासमोर प्रलंबित होता. विवाद प्रलंबित असल्याने वेतनात सुधारणा करण्यात आली. परिणामी, निवड दिल्यानंतर वेतनात सुधारणा करण्यात आली. प्रश्न होता: सुधारित वेतनश्रेणींच्या आधारे पी. एफ. ची पुन्हा गणना करणे आवश्यक होते का? या न्यायालयाने असे म्हटले होते की वेतनमानातील सुधारणा लक्षात घेता, पी. एफ. ची पुनर्गणना केल्याप्रमाणे कर्मचाऱ्यांना देय असलेल्या सुधारित वेतनाच्या आधारे निर्णय घेणे आवश्यक आहे. त्यातील गुणोत्तर या प्रकरणांमध्ये तथ्यांना लागू होत नाही.

त्यामुळे प्रश्न असा आहे : 1 मार्च 1991 रोजीच्या कार्यालय आदेश क्र. 45/90 अंतर्गत सुधारित प्रमाणांचा लाभ घेण्यास प्रतिवादींना हक्क आहे का? यात वाद नाही की प्रतिवादीने नियम 24.2 च्या खंड (b) किंवा खंड (c) अंतर्गत स्वेच्छानिवृत्तीसाठी वयाची 50 वर्षे पूर्ण केलेली नाहीत. नियत सेवावधीचे वय गाठल्यावर ते अशी योजना करतात."

(b) एखादा कर्मचारी वयाची 50 वर्ष पूर्ण झाल्यावर वेळेवर त्या महिन्याची लेखी नोटीस देऊन स्वेच्छेने निवृत्त होऊ शकतो.

- (c) जर कंपनीच्या हितासाठी विचारात घेतल्यास, सक्षम प्राधिकरण एखाद्या कर्मचार्याला 50 वर्षे पूर्ण झाल्यानंतर कोणत्याही वेळी नोटीसच्या बदल्यात एक महिन्याची नोटीस किंवा एक महिन्याचे वेतन देऊन निवृत्त करू शकते.

अशा प्रकारे, जो कर्मचारी सामान्यतः 58 वर्षे वयापर्यंत सेवानिवृत्ती होईपर्यंत सेवेत राहण्यास पात्र असतो, त्याला एकतर वयाच्या 50 व्या वर्षापर्यंत पोहोचल्यावर एक महिन्याची नोटीस देऊन स्वेच्छेने निवृत्त होण्याचा अधिकार आहे आणि कंपनी, आवश्यक वाटल्यास, कंपनीच्या हितासाठी, त्याच्या बदल्यात एक महिन्याची नोटीस किंवा एक महिन्याचे वेतन/वेतन देऊन कर्मचार्याला निवृत्त करू शकते. अशा प्रकारे, जे वरील नियमांच्या अंतर्गत निवृत्त झाले आहेत, ते स्वेच्छेने सेवेतून निवृत्त झाले आहेत असे मानले जाईल. कंपनीने एक विशेष ऐच्छिक निवृत्ती योजना सुरू केल्याचे दिसून येते. स्वेच्छानिवृत्ती योजनेचे उद्दिष्ट कंपनीच्या बदलत्या गरजांनुसार इष्टतम सरासरी वयोगटातील मनुष्यबळाची इष्टतम पातळी गाठणे हा आहे. प्रतिवादींच्या संदर्भात, ते 'ब' योजनेअंतर्गत येतात, ज्यामध्ये असे नमूद केले आहे की ही योजना कंपनीच्या सर्व नियमित/कायमस्वरूपी कर्मचार्यांना लागू आहे, ज्यांना वेळोवेळी अधिसूचित केले आहे, ज्यांनी कंपनीत 15 वर्षे किंवा त्याहून अधिक सेवा दिली आहे आणि जे ऐच्छिक निवृत्तीसाठी अर्ज सादर करण्याच्या तारखेपर्यंत 45 वर्षे आणि त्याहून अधिक वयाचे आहेत.

अशा प्रकारे असे दिसून येते की, 50 वर्षे पूर्ण करण्याच्या आचार, शिस्त आणि अपील नियमांनुसार निवृत्त होणारे कर्मचारी आणि कंपनीत 15 वर्षे किंवा त्याहून अधिक सेवा पूर्ण केल्यावर स्वेच्छानिवृत्ती स्वीकारणारे कर्मचारी आणि 45 वर्षे किंवा त्याहून अधिक वयाचे कर्मचारी यांच्यात फरक आहे. दुसऱ्या शब्दांत, आचरण, शिस्त आणि अपील नियमांतर्गत विचार केल्याप्रमाणे 50 वर्षे वयाचे होण्यापूर्वी, योजना 'ब' च्या कलम (ब) मध्ये असे आधारतत्त्व धरले आहे की, ऐच्छिक निवृत्तीची विनंती करणारे पात्र कर्मचारी, कंपनी/सक्षम प्राधिकरणाद्वारे त्यांच्या विनंत्या स्वीकारण्याच्या अधीन राहून, कंपनीच्या सेवेतून सेवानिवृत्तीच्या तारखेपूर्वी सेवेच्या उर्वरित कालावधीसाठी खालील दरांनी लाभ मिळवण्यास पात्र असतील. कंपनीच्या कर्मचार्यांसाठी स्वैच्छिक सेवानिवृत्ती योजना लागू करण्याचा निर्णय घेण्यात आला आहे, ज्यामध्ये दोन भाग समाविष्ट आहेत. , योजना 'A' आणि योजना 'B' .

पुढील अटींच्या अधीन राहून ही योजना 1/4/1989 पासून तीन महिन्यांच्या कालावधीसाठी कार्यान्वित असेल:

(i) योजना अ ही केवळ हैदराबादच्या लॅम्प युनिटच्या डब्ल्यू. जी. संवर्गातील कर्मचाऱ्यांना योजनेत निर्दिष्ट केलेल्या अटी आणि शर्तीसह लागू होईल. 1.4.1989 पासून तीन महिन्यांच्या कालावधीसाठी लागू होईल.

(ii) योजना ब ही सर्व एकक/विभागांना (लॅम्प सह), व्यवसाय समूह संचालनालयांना, इतर कार्यालयांना आणि कॉर्पोरेट कार्यालयाला, नियम आणि अटींमध्ये निर्दिष्ट केलेल्या अटींसह लागू होईल.

(iii) ही योजना कोणत्याही कर्मचाऱ्यांना स्वेच्छेने सेवानिवृत्तीची विनंती स्वीकारण्याचा अधिकार प्रदान करत नाही . सक्षम प्राधिकरणाने स्वेच्छानिवृत्तीचा अर्ज स्वीकारण्याचा किंवा नाकारण्याचा अधिकार संपूर्णपणे कंपनीला दिला आहे.

(iv) ऐच्छिक सेवानिवृत्तीसाठी अर्ज स्वीकारणे हे इतर गोष्टींबरोबरच संबंधित संस्थांमध्ये एके/विभाग/व्यवसाय गट संचालनालये, इतर कार्यालये आणि कॉर्पोरेट अधिकारी. निधीची उपलब्धता यावर अवलंबून असेल.

(iv) स्वेच्छानिवृत्तीसाठी विनंती करणारे पात्र कर्मचारी, सक्षम प्राधिकरणाद्वारे त्यांच्या विनंत्या स्वीकारण्याच्या अधीन राहून अशा लाभांना पात्र असतील जे योजना निर्दिष्ट केले आहेत.

अशा कर्मचाऱ्यांना मिळालेले लाभ कंपनी फिक्स्ड डिपॉझिट योजनेत जमा करण्यास प्रवृत्त केले जाऊ शकते.

2. वरील स्वेच्छानिवृत्ती योजना लागू झाल्यामुळे, हैदराबाद स्थित युनिटसाठी सुरू करण्यात आलेली सध्याची वैद्यकीय निवृत्ती योजना आणि स्वेच्छानिवृत्ती योजना बंद करण्यात येईल.
3. युनिटमधील युनिट्स आणि क्षेत्रे, जेथे योजना लागू केली जाऊ शकते, डी. पी. एस. द्वारे स्वतंत्रपणे कळवली जातील.

4. प्रत्येक संवर्गातील कर्मचाऱ्यांची संख्या आणि नुकसान भरपाईवर भरलेली एकूण रक्कम या संदर्भात योजना अंमलबजावणीची प्रगती दर महिन्याला डी. पी. एस. ला कळवली जाईल.

गणनेच्या दृष्टीने नुकसानभरपाईची गणना करण्यासाठी, 'टीप' असे गृहीत धरते की योजना अ आणि ब अंतर्गत नमूद केलेल्या पगाराचा अर्थ मूलभूत वेतन, महागाई भत्ता, अंतरिम दिलासा / तदर्थ दिलासा आणि वैयक्तिक वेतन असेल तर आणि कॅलेंडर महिन्याच्या आधारावर गणना केली जाईल. दुसऱ्या शब्दांत, या करारात वेळोवेळी सुधारित वेतनमानाचा उल्लेख स्पष्टपणे वगळण्यात आला आहे. कारण स्पष्ट असेल. जो कर्मचारी वयाच्या 50 व्या वर्षी परंतु वयाच्या 58 व्या वर्षापूर्वी निवृत्त होतो, तो येथे आधी दर्शविल्याप्रमाणे पगाराच्या कोणत्याही विशेष देयकासाठी पात्र नाही. दुसरीकडे, तो केवळ सामान्य नियमांनुसार उपलब्ध असलेल्या सेवानिवृत्त लाभांचा हक्कदार असेल. जर लोकहितासाठी कंपनीने एक महिन्याची नोटीस देण्याऐवजी त्या बदल्यात पगार दिला तर कर्मचारी निवृत्तिवेतन ग्रॅज्युइटी इ. सारख्या सेवानिवृत्त लाभांशिवाय आणखी काहीही मिळण्यास पात्र राहणार नाही. नुकसानभरपाईची गणना आणि भरपाईची गणना करण्याच्या कालनिर्णयी पथ विश्लेषणीशी संबंधित प्रक्रिया एच. सर्वोच्च न्यायालय अहवाल अ परिच्छेद 6 मध्ये प्रदान केली गेली आहे; ज्याचा तपशील या प्रकरणाच्या उद्देशासाठी महत्वाचा नाही. विशेष योजना परिच्छेद 9 मध्ये असे म्हटले आहे की, कलम 24.1 नुसार वैद्यकीय कारणास्तव निवृत्ती आणि कंपनीच्या आचार, शिस्त आणि अपील नियमांच्या कलम 24.2 (बी) आणि (सी) नुसार ऐच्छिक निवृत्ती योजनेच्या कक्षे बाहेर येईल. दुसऱ्या शब्दांत, या विशेष योजनेने अशा कर्मचाऱ्यांना वगळले जे स्वेच्छेने निवृत्त झाले. कंपनीच्या आचार, शिस्त आणि अपील नियमांच्या नियम 24.1 किंवा 24.2 (बी) आणि (सी) अंतर्गत, या संदर्भात परिच्छेद 12 अधिक सुसंगत आहे, ज्यामध्ये असे म्हटले आहे की अध्यक्ष आणि व्यवस्थापन संचालकांना परिस्थितीनुसार आवश्यक असल्यास, त्यांच्या योजनेनुसार वरील योजनेत संपूर्ण किंवा अंशतः सुधारणा, सुधारणा, बदल किंवा माघार घेण्याचा अधिकार असेल. दुसऱ्या शब्दांत, त्याखाली जे काही घटक मोजले गेले आहेत, ते जोपर्यंत अध्यक्ष आणि व्यवस्थापन संचालक स्वीकृतीपूर्वी वरील योजना, सुधारणा, बदल किंवा माघार घेत नाहीत तोपर्यंत पक्षांवर बंधनकारक असतील.

असे दिसून आले आहे की 1 मार्च 1991 रोजीच्या कार्यालय आदेश क्रमांक 45 मध्ये अशी तरतूद आहे की सुधारित वेतनमान 1.1.1987 पासून अंमलात येईल आणि 31.12.1991 पर्यंत पाच वर्षांच्या कालावधीसाठी अंमलात राहील. कलम 2. 2 अशी तरतूद करतो की सुधारित वेतनमान त्या

कर्मचाऱ्यांच्या श्रेणींसाठी देखील गुणोत्तर आधारावर अंमलात असेल जे दिनांक 31.12.1986 रोजी कंपनीच्या रोलवर होते परंतु नंतर सेवानिवृत्ती आणि ऐच्छिक निवृत्ती इत्यादींमुळे वेगळे झाले आहेत. जे लोक वयाच्या 58 व्या वर्षी निवृत्त झाले किंवा नियम 24.2 अंतर्गत स्वेच्छेने निवृत्त झाले.

जे लोक वयाच्या 58 व्या वर्षी निवृत्त झाले किंवा नियम 24.2 अंतर्गत स्वेच्छेने निवृत्त झाले. (ब) किंवा (क), उदाहरणार्थ, येथे आधी निर्दिष्ट केलेल्या आचार, शिस्त आणि अपील नियमांतर्गत, कार्यालयीन आदेश, खंड 2.2.2 मध्ये निर्दिष्ट केलेल्या व्यक्ती आहेत. वेतनमानाच्या पुनरावलोकनाचे फायदे त्या व्यक्तींना लागू होणार नाहीत जे 31.12.1986 वर कंपनीच्या रोलवर होते परंतु त्यानंतर त्यांनी नोकरी सोडली त्याद्वारे, आवश्यक तात्पर्य असे आहे की ग्रॅज्युटीच्या मर्यादेव्यतिरिक्त जे सर्व समाविष्ट आहेत आणि समान स्तरावर उभे आहेत त्यांना वगळण्यात आले आहे, परिच्छेद जी 6.13 मध्ये नमूद केल्याप्रमाणे अंतिम लाभांची पुनरावृत्ती, ज्यामध्ये असे गृहीत धरले आहे की कलम 2.2 अंतर्गत येणाऱ्या कर्मचाऱ्यांना दिलेली किंवा देय असलेली ग्रॅज्युटी निर्धारित कमाल मर्यादेच्या अधीन राहून सुधारित वेतनावर पुन्हा मोजली जाईल. अशा प्रकारे, असे दिसून येते की आचार, शिस्त आणि अपील नियमांच्या नियम 24.2 अंतर्गत स्वेच्छेने निवृत्त झालेले कर्मचारी किंवा वेळोवेळी कार्यरत असलेल्या विशेष योजनेअंतर्गत निवृत्त झालेले कर्मचारी यांच्यात फरक केला गेला आहे. प्रतिवादी हे विशेष योजनेअंतर्गत निवृत्त झालेले कर्मचारी हे यापूर्वी येथे संदर्भित आचार, शिस्त आणि अपील नियमांच्या नियम 24.2 अंतर्गत ऐच्छिक सेवानिवृत्तीच्या कक्षेत येत नाहीत. त्यानुसार, उच्च न्यायालयाने 1 मार्च 1991 रोजी कार्यालयीन आदेश क्रमांक 45 अंतर्गत नुकसानभरपाईची फेरगणती करण्याचे निर्देश देणे योग्य नव्हते.

त्यानुसार अपील मान्य केले जातात. परिणामी रिट याचिका फेटाळली जाते. खर्चाबाबत काहीही आदेश नाही.

T. N. A.

अपील मान्य केले जातात.

अस्वीकरण

"या न्यायनिर्णयाच्या मराठी भाषेतील अनुवादाचा वापर हा पक्षकारास त्याचा/तिच्या मातृभाषेमध्ये त्याचा अर्थ समजून घेण्यापुरताच मर्यादित राहील आणि त्याचा इतर कोणत्याही

कारणाकरिता वापर करता येणार नाही. तसेच, इंग्रजी भाषेतील न्यायनिर्णय हाच सर्व व्यावहारिक आणि कार्यालयीन वापराकरिता विश्वसनीय असेल आणि तोच त्यातील आदेशाच्या निष्पादन आणि अंमलबजावणीकरिता वैध मानला जाईल".