ਸੀਨੀਅਰ ਡਿਵੀਜ਼ਨਲ ਮੈਨੇਜਰ, ਲਾਈਫ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿ. ਅਤੇ ਹੋਰ।

ਬਨਾਮ

ਸ਼੍ਰੀ ਲਾਲ ਮੀਨਾ

(2015 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ. 14739)

15 ਮਾਰਚ, 2019

[ਰੰਜਨ ਗੋਗੋਈ, ਸੀ.ਜੇ.ਆਈ., ਸੰਜੇ ਕਿਸ਼ਨ ਕੌਲ ਅਤੇ ਕੇ.ਐਮ. ਜੋਸਫ, ਜੇ.

ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ (ਸਟਾਫ) ਨਿਯਮ, 1960 - ਰੈਗਨ. 18 – ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ (ਕਰਮਚਾਰੀ) ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ, 1995 – ਆਰ ਆਰ. 3(1)(ਏ) ਅਤੇ 23 - ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ 14.7.1990 ਨੂੰ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦਾ ਪੱਤਰ ਸੌਂਪਿਆ - ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਐਲਆਈਸੀ ਦੁਆਰਾ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ - ਇਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਲਈ ਕੋਈ ਸਕੀਮ ਜਾਂ ਵਿਵਸਥਾ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਸੀ - ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ 5 ਸਾਲ ਬਾਅਦ, ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ, 1995 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜੋ 1.1.1986 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਨ, ਪਰ 1.11.1993 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਏ ਸਨ - ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਮੰਗੀ - ਅਨੁਸਾਰ ਇਸ ਲਈ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ - ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਉਸਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ - ਅਪੀਲ 'ਤੇ, ਰੱਖੀ ਗਈ: ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਵਿੱਚ ਸਾਰੀ ਪੋਸਟ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭਾਂ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ - ਤੁਰੰਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਸਬੰਧਤ ਮਿਤੀ ਦੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਉਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਚਲਿਤ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੋਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਵੱਖ ਕਰਨ ਦਾ ਸੁਚੇਤ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ - ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪੰਜ ਸਾਲ ਬਾਅਦ ਕੀ ਹੋਇਆ, ਇਸ ਦਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਲਾਭ 'ਤੇ ਕੋਈ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਜੋ ਕਿ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਉਸ ਹੱਦ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਜੋ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ - ਨਾਲ ਹੀ, ਆਰ.3(1)(ਏ) ਨੇ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਮੀਕਰਨ 'ਰਿਟਾਇਰਡ' ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੇ ਕਿਸੇ ਵਿਕਲਪਕ ਸਮੀਕਰਨ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ 'ਅਸਤੀਫਾ' - ਜਦੋਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਤੀਜੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਜ਼ਬਤ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ - ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ 'ਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਸਵੈ-ਹਰਾਉਣ ਵਾਲੀ ਦਲੀਲ ਹੋਵੇਗੀ - ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਣਗੌਲੇ ਆਦੇਸ਼ ਅਸਥਿਰ ਹਨ।

ਜਨਰਲ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ (ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਸਟਾਫ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ) ਸਕੀਮ, 1976 - ਸੀ.ਐਲ. 4(4ਏ) – ਜਨਰਲ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ (ਕਰਮਚਾਰੀ) ਪੈਨਸ਼ਨ

ਸਕੀਮ, 1995 – ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 1.10.1993 ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੱਤਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸਨੂੰ 'ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ' ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ - ਅਸਤੀਫੇ ਦਾ ਪੱਤਰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ - ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ, ਇੱਕ ਸੋਧ 1.11.1996 ਨੂੰ ਸਵੈ-ਇੱਛੁਕ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਸਕੀਮ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, 1.11.1993 ਨੂੰ ਸੀ ਐਲ.4(4ਏ) ਨੂੰ ਸੰਮਿਲਿਤ ਕਰਕੇ 1976 ਸਕੀਮ ਵਿੱਚ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ - ਇਹ ਧਾਰਾ 1.11.1993 ਤੋਂ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਭਵ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ - ਉਦੇਸ਼ '1995 ਸਕੀਮ' ਨਾਲ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣਾ ਸੀ। - ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 1995 ਦੀ ਸਕੀਮ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸ਼ੀਲ ਕੁਮਾਰ ਜੈਨ ਬਨਾਮ ਨਿਊ ਇੰਡੀਆ ਅਸ਼ੋਰੈਂਸ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਰੋਕਦੇ ਹੋਏ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ - ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ - ਅਪੀਲ 'ਤੇ, ਰੱਖੀ ਗਈ: ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦਾ ਤਰਕ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਕਹਿਣਾ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਕੇਸ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦਾ ਸੀ ਨਾ ਕਿ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦਾ - ਹਾਈਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੀ ਰਾਏ ਵੀ ਇੱਕ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਤੱਥ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਸੀ, ਕਿ ਸੀ ਐਲ .4(4ਏ) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸ਼ਰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। 55 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਦਾ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੀ ਮਿਤੀ ਜਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ 55 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਦਾ ਨਹੀਂ ਸੀ - ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਧਾਰਾ ਹੈ - ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਪੂਰਵ-ਲੋੜਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਨਵੀਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ ਦੇ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਓ - 'ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ' ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਖੁਦ ਨੂੰ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕਰਨਾ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਸੀ - ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੋਲ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਦੇਣ ਵੇਲੇ ਲੋੜੀਂਦੀ ਉਮਰ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ 1976 ਦੀ ਸਕੀਮ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ - ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ , ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਇਕੱਠੇ ਚੁੱਪ ਰਹੇ ਅਤੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ, ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਚਾਰ ਲੈਂਦਿਆਂ, ਸ਼ੀਲ ਕੁਮਾਰ ਜੈਨ ਵਿੱਚ, ਰਾਜ ਦੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਸ ਤਰਫੋਂ ਉਠਾਏ ਜਾਣ ਦਾ ਹੱਕ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗਾ - ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਮੰਗੀ ਗਈ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

ਆਂਧਰਾ ਬੈਂਕ (ਕਰਮਚਾਰੀ) ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ, 1995 - ਆਂਧਰਾ ਬੈਂਕ ਅਫਸਰਾਂ ਦੇ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ, 1982 - ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਬੈਂਕ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਆਂਧਰਾ ਬੈਂਕ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ 1991 ਅਤੇ 1993 ਦੇ ਵਿੰਡੋ ਪੀਰੀਅਡ ਦੌਰਾਨ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ - ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਪੈਨਸ਼ਨ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼, 1995 ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੋ 01.01.1986 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਸਨ ਪਰ 01.11.1993 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ - ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਇਹਨਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਮੰਗਿਆ - ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ - ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ - ਅਪੀਲ 'ਤੇ, ਹੋਲਡ: ਪੈਨਸ਼ਨ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼, 1995 ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਯਮ 2(ਵਾਈ) 'ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ' ਦੀ

ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ 'ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ' ਲਿਆਇਆ ਸੀ, ਪਰ 'ਅਸਤੀਫੇ' ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਨੂੰ ਲਿਆਉਣਾ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਸੀ - ਸੇਵਾ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ, ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ 'ਅਸਤੀਫਾ' ਅਤੇ 'ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ' ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਅਤੇ ਇੱਕੋ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਇਹਨਾਂ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਨੇ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਛੱਡਿਆ ਕਿ ਲਾਭ ਨੂੰ ਵਧਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਮੰਗ ਲਈ ਅਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸੀ, ਨਿਯਮ.

ਸ਼ਬਦ ਅਤੇ ਵਾਕਾਂਸ਼ - 'ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ' ਅਤੇ 'ਅਸਤੀਫਾ' - ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ।

ਹਵਾਲੇ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਅਦਾਲਤ

ਹੋਲਡ: ਸੀ.ਏ. 2015 ਦਾ ਨੰਬਰ 14739

1. ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਿਸ ਤਾਰੀਖ਼ ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਮਨ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਘੁੰਮ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ (ਸਟਾਫ) ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼, 1960 ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਸ ਦੇ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਸੰਚਾਰ 'ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ' ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਚਾਰ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਉਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮਰਥਨ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਹ ਇਹਨਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀਆਂ ਚਿੱਠੀਆਂ ਦਾ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਆਇਆ, ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਇੱਕ ਸੰਕਲਪ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕੀਤੀ ਜੋ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਪਹਿਲੂ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਸੁਚੇਤ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਐਲਆਈਸੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਛੱਡਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਉਸ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਚੀਜ਼ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲਿਆ, ਅਰਥਾਤ, 'ਅਸਤੀਫਾ'। ਸਟਾਫ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 3 ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ 'ਟਰਮੀਨੇਸ਼ਨ' ਹੈ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 18 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਰਤਿਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਦੂਜਾ ਸਮੀਕਰਨ ਹੈ 'ਸੇਵਾ ਦਾ ਨਿਰਣਾ'। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਖੁਦ 'ਛੱਡੋ ਜਾਂ ਬੰਦ ਕਰੋ' ਸੇਵਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਨੂੰ ਜਿਸ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਆਮ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ, ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਇੱਕ ਇਕਪਾਸੜ ਕਾਰਵਾਈ ਹੈ, ਜੋ ਮਾਲਕ ਦੇ ਨਾਲ ਉਸਦੀ/ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਨਾ ਰੱਖਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਫਿਰ, ਦੁਆਰਾ ਇਸਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ। ਮਾਲਕ, ਇੱਕ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਜੋ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਮੁਆਫ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਬੰਧਤ ਮਿਤੀ 'ਤੇ, ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੋਂ, ਉਸ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਪ੍ਰਚਲਿਤ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਵੱਖ ਕਰਨ ਦਾ ਸੁਚੇਤ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ। ਪੰਜ ਸਾਲ ਬਾਅਦ ਕੀ ਹੋਇਆ, ਇਸ ਦਾ ਕਿਸੇ ਲਾਭ 'ਤੇ ਕੋਈ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਜੋ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸਿਵਾਏ ਉਸ ਹੱਦ ਤੋਂ ਜੋ ਉਸ 'ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। [ਪਰਾ 17] [403-ਡੀ-ਐੱਚ]

2. ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਸਹੀ ਹੈ ਕਿ ਵਿਧਾਨਿਕ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਰਥ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਅਸਪਸ਼ਟਤਾ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ (ਕਰਮਚਾਰੀ) ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ, 1995 ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅਸਪਸ਼ਟਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਯਾਤ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਜੋ ਇਸਦੇ ਸਾਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਤੋਂ ਵੱਖ ਹੈ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ 1.11.1993 ਦੀ ਪਿਛਲੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਹ 1.11.1993 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਤਰਕ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ। ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਹੋਰ ਮੋੜ ਹੈ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 3(1)(ਏ) ਇਹਨਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਵੀ ਜੋ 1.1.1986 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ 1.11.1993 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ "ਸੇਵਾਮੁਕਤ" ਹੋਏ ਸਨ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ, ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਵਿਕਲਪ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ, ਕਿ ਉਹ ਅਧਿਸੂਚਿਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ 120 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ (ਕਰਮਚਾਰੀ) ਪੈਨਸ਼ਨ ਫੰਡ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਬਣ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 60 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਰਿਫੰਡ, ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਵਿੱਚ ਐਲਆਈਸੀ ਦੇ ਯੋਗਦਾਨ ਦੀ ਪੂਰੀ ਰਕਮ, ਉਸ 'ਤੇ ਇਕੱਤਰ ਹੋਏ ਵਿਆਜ ਸਮੇਤ। ਇਹ ਇਸ ਲਈ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਮੌਜੂਦਾ ਸਟਾਫ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਯੋਗਦਾਨੀ ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਲਾਭ ਦਾ ਲਾਭ ਲਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਸਮਰਪਣ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿੰਨਾ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਐਲਆਈਸੀ ਦੁਆਰਾ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਨਵੇਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ। ਨਿਯਮ 3(1)(ਏ) ਵਿੱਚ ਵਰਤੀ ਗਈ ਸਮੀਕਰਨ ਸਪਸ਼ਟ ਅਤੇ ਸਪਸ਼ਟ ਹੈ- 'ਰਿਟਾਇਰਡ'। ਇਸ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸਬੰਧਾਂ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਵੀ ਕਿਸੇ ਵਿਕਲਪਕ ਸਮੀਕਰਨ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ 'ਅਸਤੀਫਾ'। ਉਸੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 23 ਵਿੱਚ, 'ਅਸਤੀਫਾ', 'ਬਰਖਾਸਤਗੀ', 'ਹਟਾਉਣ' ਵਰਗੇ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਇੱਕੋ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸੰਦਰਭਾਂ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਸਾਰਿਆਂ ਦਾ ਇੱਕੋ ਜਿਹਾ ਅਰਥ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। [ਪਰਾ 18] [404-ਏ-ਫ]

3. ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੀ ਗੱਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਤੀਜੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 23 ਦੇ ਅਧੀਨ, ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਸਵੈ-ਹਾਰਣ ਵਾਲੀ ਦਲੀਲ ਹੋਵੇਗੀ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਮੰਨ ਲਓ, ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਸਨ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਵਰਗਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਅਤੇ

ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਪਿਛਲੀ ਸਾਰੀ ਸੇਵਾ ਜ਼ਬਤ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਉਹ ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭਾਂ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਜਿਹਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਮੁਦਰਾ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭਾਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਨਿਯਮ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਵੀ ਨਹੀਂ ਸਨ, ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। [ਪੈਰਾ 19] [405-ਏ-ਸੀ]

4. ਜਨਤਕ ਖੇਤਰਾਂ ਦੇ ਮਾਡਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹੋਣ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਅਤੇ ਲਾਭਕਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਹੋਣ ਦੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਕੁਝ ਨਿਰੀਖਣ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਵਿਧਾਨ ਮੰਡਲ, ਆਪਣੀ ਸੂਝ-ਬੂਝ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਅਤੇ ਖਾਸ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਲਾਭਦਾਇਕ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਲਿਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਉਲਝਣ ਨਾ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਆਖਿਆ ਦੇ ਯੋਗ ਨਾ ਹੋਣ। ਇਹ ਵੀ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਕੀਮਾਂ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਵਾਲਾ ਸੁਭਾਅ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਿੱਤੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੋਣ ਦਾ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪਹਿਲੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਵਿੱਤੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਅਤੇ ਰਾਜ ਲਈ ਦੋਵੇਂ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਜਿਹੀਆਂ ਲਾਭਦਾਇਕ ਸਕੀਮਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਰੂਪਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੱਕ ਵਿਸਤਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਸਤਾਰ ਕਰਨਾ ਅਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਹਨਾਂ ਲਈ ਉਹ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ ਸਨ। [ਪੈਰਾ 25] [411-ਸੀ-ਈ]

ਸੀ.ਏ. 2016 ਦਾ ਨੰਬਰ 10904।

5. ਸਾਲ 2011 ਵਿੱਚ, ਸ਼ੀਲ ਕੁਮਾਰ ਜੈਨ ਬਨਾਮ ਨਿਊ ਇੰਡੀਆ ਅਸ਼ੋਰੈਂਸ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕੁਝ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਜਨਰਲ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ (ਕਰਮਚਾਰੀ) ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ, 1995 ਦਾ ਲਾਭ ਦਿੱਤਾ। 28.7.2011 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਕ ਵਾਰ ਫਿਰ, ਲਗਭਗ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 4.4.2013 ਨੂੰ 1995 ਦੀ ਸਕੀਮ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ, ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਆਪਣਾ ਕੇਸ ਬਾਕੀ ਰੱਖਿਆ। ਇਸ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਦਾ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ, ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਬੰਬੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ। ਬੰਬੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ 07.04.2016 ਦੇ ਅਪ੍ਰਤੱਖ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇਸਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦਾ ਤਰਕ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦਾ ਸੀ ਨਾ ਕਿ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦਾ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 1.11.1993 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਲਾਭ ਲੈਣ ਲਈ ਸ਼ਰਤਾਂ ਸਨ: (i) ਕਰਮਚਾਰੀ 1.11.1993 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਤੇ ਅਧਿਸੂਚਿਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਹੋਣੇ

ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ; ਅਤੇ (ii) ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸੂਚਿਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ 120 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਵੈਇੱਛਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੇ ਵਿਕਲਪ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਿ ਬੀਮਾ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਯੋਗਦਾਨ ਕੀਤੇ ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਦੀ ਰਕਮ ਵਾਪਸ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਜਨਰਲ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ (ਕਰਮਚਾਰੀ) ਪੈਨਸ਼ਨ ਫੰਡ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਬਣ ਸਕੇ। ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੇ ਕਦੇ ਵੀ ਲੋੜੀਂਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਚੋਣ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਹ ਰਕਮ ਵਾਪਸ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਜੋ ਨਵੀਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਲਈ ਪੂਰਵ-ਲੋੜਾਂ ਸਨ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੀ ਰਾਏ ਇਹ ਵੀ ਇੱਕ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਤੱਥ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਸੀ ਕਿ ਧਾਰਾ 4(4ਏ) ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਅਨੁਸਾਰ 55 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰਨੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਉਮਰ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ 55 ਸਾਲ ਦੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਾਂ ਇਸ ਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ. [ਪਾਰਾ 28, 29] [412-ਸੀ-ਐਚ; 413-ਏ]

6. ਕੇਵਲ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਅਸਤੀਫੇ ਨੂੰ "ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ" ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ, ਇੱਥੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੋਲ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵੇਲੇ ਲੋੜੀਂਦੀ ਉਮਰ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਜਨਰਲ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ (ਟਰਮੀਨੇਸ਼ਨ, ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਅਤੇ ਅਫਸਰਾਂ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਸਟਾਫ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ) ਸਕੀਮ, 1976 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ। [ਪਰਾ 35] [414- ਜੀ - ਐੱਚ]

7. ਇਹ ਵੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਇਕੱਠੇ ਚੁੱਪ ਰਿਹਾ ਅਤੇ ਇਹ ਅਦਾਲਤ, ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ, ਸ਼ੀਲ ਕੁਮਾਰ ਜੈਨ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਚਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਸ ਤਰਫੋਂ ਉਠਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਫਾਲਤੂ ਦਾਅਵਿਆਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ। ਦਰਅਸਲ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਏ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਲਗਭਗ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਸੁੱਤਾ ਰਿਹਾ। [ਪਰਾ 36] [415-ਏ-ਬੀ]

8. ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਨਾ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਹੈ ਕਿ ਐਮ.ਆਰ. ਪ੍ਰਭਾਕਰ ਅਤੇ ਹੋਰ। ਕੇਨਰਾ ਬੈਂਕ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਕੀਮ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਕਾਫੀ ਹੈ ਕਿ, ਇਕ ਵਾਰ ਫਿਰ, ਸਿਧਾਂਤ 'ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ' ਅਤੇ 'ਅਸਤੀਫੇ' ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਵਿਚ ਅੰਤਰ ਸੀ। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 2 (ਵਾਈ) ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਨਰਾ ਬੈਂਕ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, 1995 ਦੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਯਮ 2(ਵਾਈ) ਦੀ ਪਰੀ ਸਮੱਗਰੀ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, 'ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ 'ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ' ਲਿਆਇਆ ਸੀ, ਪਰ ਇਸ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 'ਅਸਤੀਫੇ' ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਨੂੰ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਉਚਿਤ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ, 'ਅਸਤੀਫਾ' ਅਤੇ 'ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ' ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਨੂੰ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ, ਅਤੇ

ਉਸੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਰਹਿ ਗਿਆ ਕਿ ਲਾਭ ਨੂੰ ਵਧਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਇੱਕ ਸੀ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭ ਲੈਣ ਲਈ ਅਯੋਗਤਾ। [ਪਰਾ 42] [416-ਏ-ਡੀ]

ਜੇਕੇ ਕਾਟਨ ਸਪਿਨਿੰਗ ਐਂਡ ਵੇਵਿੰਗ ਮਿੱਲਜ਼ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ, ਕਾਨਪੁਰ ਬਨਾਮ ਯੂ.ਪੀ., ਏ.ਆਈ.ਆਰ. 1990 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ 1808: [1990] 3 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਰਿਪੋਰਟ 523 - ਵੱਖਰਾ। ਭਾਰਤੀ ਰਿਜ਼ਰਵ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਹੋਰ. ਬਨਾਮ ਸੇਸਿਲ ਡੇਨਿਸ ਸੋਲੋਮਨ ਅਤੇ ਹੋਰ। (2004) 9 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕੇਸ 461: [2003] 6 ਸਪਲ. ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਰਿਪੋਰਟ 465; ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਬਨਾਮ ਸਨਵਰ ਮਲ (2004) 4 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕੇਸ 412 : [2004] 2 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਰਿਪੋਰਟ 1125; ਐੱਮ.ਆਰ. ਪ੍ਰਭਾਕਰ ਅਤੇ ਹੋਰ। ਬਨਾਮ ਕੇਨਰਾ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. (2012) 9 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕੇਸ 671 : [2012] 8 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਰਿਪੋਰਟ 1072 ; ਸੀਆਈਟੀ ਬਨਾਮ ਸਨ ਇੰਜਨੀਅਰਿੰਗ ਵਰਕਸ (ਪੀ.) ਲਿਮਟਿਡ (1992) 4 ਐਸਸੀਸੀ 363 : [1992] 1 ਸਪਲਾਈ. ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਰਿਪੋਰਟ 732; ਮੈਂਬਰ, ਬੋਰਡ ਆਫ਼ ਰੈਵੇਨਿਊ ਬਨਾਮ ਆਰਥਰ ਪਾਲ ਬੈਂਥਲ [1955] 2 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਰਿਪੋਰਟ 842; ਕਨ੍ਹਈਆਲਾਲ ਵਿਸ਼ਿੰਦਾਸ ਗਿਡਵਾਨੀ ਬਨਾਮ ਅਰੁਣ ਦੱਤਾਤ੍ਰੇਯ ਮਹਿਤਾ (2001) 1 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕੇਸ 78; ਸ਼ਸ਼ੀਕਲਾ ਦੇਵੀ ਬਨਾਮ ਸੈਂਟਰਲ ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ (2014) 16 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕੇਸ 260 ; ਅਸਗਰ ਇਬਰਾਹਿਮ ਅਮੀਨ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ (2016) 13 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕੇਸ 797:[2015] ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਰਿਪੋਰਟ 865 – 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ। ਜੇ ਐੱਮ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ ਅਤੇ ਹੋਰ। ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰ.10157/1996 ਨੇ 8.1.2010 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ;

ਸ਼ੀਲ. ਕੁਮਾਰ ਜੈਨ ਬਨਾਮ ਨਿਊ ਇੰਡੀਆ ਅਸ਼ੋਰੈਂਸ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ (2011) 12 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕੇਸ 197 : [2011] 9 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਰਿਪੋਰਟ 574; ਸੁਧੀਰ ਚੰਦਰ ਸਰਕਾਰ ਬਨਾਮ ਟਾਟਾ ਆਇਰਨ ਐਂਡ ਸਟੀਲ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ ਅਤੇ ਹੋਰ। (1984) 3 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕੇਸ 369 : [1984] 3 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਰਿਪੋਰਟ 325 - ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

ਗ੍ਰੰਡੀ ਬਨਾਮ ਪਿਨਿਗਰ (1852) 21 ਕਾਨੂੰਨ ਜਰਨਲ 405; ਪਿਨਰ ਬਨਾਮ ਐਵਰੇਟ [1969] 3 ਸਾਰੇ ਈ.ਆਰ 257 - ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਹਵਾਲਾ

[1990] 3 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਰਿਪੋਰਟ 523 ਵੱਖਰਾ ਪੈਰਾ 7

[1955[2 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਰਿਪੋਰਟ 842 ਪੈਰਾ 18 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ

(2001) 1 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕੇਸ 78 ਪੈਰਾ 18 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ

[1992] 1 ਸਪਲ. ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਰਿਪੋਰਟ 732 ਪੈਰਾ 20 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ

[2003] 6 ਸਪਲ. ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਰਿਪੋਰਟ 465 ਪੈਰਾ 21 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ

[2004] 2 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਰਿਪੋਰਟ 1125 ਪੈਰਾ 23 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ

[2012] 8 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਰਿਪੋਰਟ 1072 ਪੈਰਾ 24 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ

(2014) 16 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕੇਸ 260 ਪੈਰਾ 24 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ

[2015] ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਰਿਪੋਰਟ 865 ਪੈਰਾ 25 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ

[2011] 9 ਐਸਸੀਆਰ 574 ਪੈਰਾ 28 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ

[1984] 3 ਐਸਸੀਆਰ 325 ਪੈਰਾ 32 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ

ਸਿਵਲ ਅਪੀਲੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ: 2015 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ.14739।

ਜੈਪੁਰ ਬੈਂਚ ਵਿਖੇ ਰਾਜਸਥਾਨ ਲਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਆਫ਼ ਜੁਡੀਕੇਚਰ ਦੇ 16.08.2011 ਦੇ ਨਿਰਣੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ, ਡੀ.ਬੀ. ਸਿਵਲ ਸਪੈਸ਼ਲ ਅਪੀਲ (ਰਿੱਟ) ਨੰਬਰ 172 ਆਫ਼ 2008 ਵਿੱਚ ਐਸ.ਬੀ. 1997 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰ. 6026

ਨਾਲ

2019 ਦਾ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 3138-3141, 2016 ਦਾ 10904।

ਪੀ.ਪੀ.ਮਲਹੋਤਰਾ, ਸ੍ਰ. ਐਡਵੋਕੇਟ, ਡੀ.ਐਨ. ਗੋਬਰਧਨ, ਸ੍ਰੀਮਤੀ ਗੌਰੀ ਗੋਬਰਧਨ, ਸ. ਪੱਲਵੀ ਚੋਪੜਾ, ਸ. ਪ੍ਰਤਿਭਾ ਜੈਨ, ਪੁਨੀਤ ਜੈਨ, ਐਡ. ਮਿਸਟਰ ਆਰ.ਕੇ. ਪਾਠਕ, ਅਭਿਨਵ ਗੁਪਤਾ, ਵਿਕਾਸ ਚੰਦਰ, ਕੁ. ਲਕਸ਼ਮੀ, ਮਿਸ. ਕ੍ਰਿਸਟੀ ਜੈਨ, ਮਨੀਸ਼ ਕੁਮਾਰ, ਕੁ. ਸ਼ੇਹਲਾ ਚੌਧਰੀ, ਮੋ. ਅਨਸ ਚੌਧਰੀ, ਸੁਬਰਤ, ਅੰਸਾਰ ਅਹਿਮਦ ਚੌਧਰੀ, ਟੀ.ਵੀ. ਰਤਨਮ ਮੋਹਿਤ ਪਾਲ, ਵਿਨੀਤ ਮਲਹੋਤਰਾ, ਵਿਸ਼ਾਲ ਗੋਹਰੀ, ਸ਼ੁਭੇਂਦਰ, ਓ. ਘੋਸ਼, ਐਡਵ. ਦਿਖਾਈ ਦੇਣ ਵਾਲੀਆਂ ਪਾਰਟੀਆਂ ਲਈ.

ਵੱਲੋਂ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ

ਸੰਜੇ ਕਿਸ਼ਨ ਕੌਲ, ਜੇ.

1. ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ। ਅਸੀਂ ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ ਦੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਾਂ; ਯੂਨਾਈਟਿਡ ਇੰਡੀਆ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ ਦਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਆਂਧਰਾ ਬੈਂਕ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਇੱਕ ਸਮੂਹ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੇ ਉਦੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਜਦੋਂ ਸਵਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਘਿਰੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੀਆਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮਾਂ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮਾਂ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋਈਆਂ, ਪਰ ਪਿਛਲਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਵਾਲ ਇਹ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮਾਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਪਰ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਸਕੀਮਾਂ ਨੂੰ ਨੋਟੀਫਾਈ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਕੀ ਇਹ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ? ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ. ਇਸ

ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਨਿਆਂਇਕ ਵਿਚਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਭਿੰਨਤਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਹਵਾਲਾ ਆਰਡਰ ਸੀਏ ਨੰਬਰ 14739/2015 ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਾ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਹੈ।

2. ਅਸੀਂ ਲੀਡ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੈਟ੍ਰਿਕਸ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਸੀਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰਾਂਗੇ ਅਤੇ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਜੁੜੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਾਂਗੇ।

ਸੀ.ਏ. 2015 ਦਾ ਨੰ.14739

3. ਸ਼੍ਰੀ ਲਾਲ ਮੀਨਾ, ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ ਲਿਮਟਿਡ (ਛੋਟੇ 'ਐਲਆਈਸੀ' ਲਈ) ਦਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ। 20 ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਉਸਨੇ ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ ਨੂੰ 15.6.1990 ਨੂੰ ਇੱਕ ਪੱਤਰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕੀਤਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਪਤਨੀ ਅਤੇ ਖੁਦ ਦੀ ਮਾੜੀ ਸਿਹਤ ਬਾਰੇ ਚਿੰਤਾ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਇਸ ਸੰਭਾਵਨਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਿ ਉਹ ਸਵੈਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਪੱਤਰ ਦਾ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਾ ਮਿਲਣ 'ਤੇ, ਸ਼੍ਰੀ ਲਾਲ ਮੀਨਾ ਨੇ ਉਕਤ ਪਹਿਲੂ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਉਂਦੇ ਹੋਏ, ਮਿਤੀ 18.6.1990 ਦੀ ਇੱਕ ਹੋਰ ਚਿੱਠੀ ਦੇ ਨਾਲ ਉਕਤ ਪੱਤਰ ਦਾ ਪਾਲਣ ਕੀਤਾ। ਇੱਕ ਵਾਰ ਫਿਰ, ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ. ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਉਸਨੇ 14.7.1990 ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਸਤੀਫਾ ਪੱਤਰ ਸੌਂਪਿਆ, ਇਸ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ, ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ (ਸਟਾਫ) ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼, 1960 ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 18 ਦੇ ਤਹਿਤ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਨੋਟਿਸ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, 1960 (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। 'ਸਟਾਫ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼' ਵਜੋਂ)। ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਦਾ ਪਤਾ 11.1.1991 ਨੂੰ ਐਲਆਈਸੀ ਦੇ ਵਿਡੀਓ ਪੱਤਰ ਦੁਆਰਾ, 14.7.1990 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਲਈ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

4. ਇਹ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਸ਼੍ਰੀ ਲਾਲ ਮੀਨਾ ਲਈ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਲਈ ਕੋਈ ਸਕੀਮ ਜਾਂ ਵਿਵਸਥਾ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸ਼੍ਰੀ ਲਾਲ ਮੀਨਾ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਸਾਰੇ ਬਕਾਏ ਅਦਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਮੰਨਣਯੋਗ ਸਨ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਲਾਭਕਾਰੀ ਸਕੀਮ ਸਟਾਫ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 76 ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਯੋਗਦਾਨੀ ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ ਯੋਜਨਾ ਸੀ।

5. 5 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਬਾਅਦ, 28.6.1995 ਨੂੰ, ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ (ਕਰਮਚਾਰੀ) ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ, 1995 (ਛੋਟੇ 'ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ' ਲਈ) ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਪਰ 1.11.1993 ਤੋਂ ਪਿਛਲਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। , ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਰੁੱਧ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 3(1)(ਏ) ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਇਹ

ਸਕੀਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ 1.1.1986 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਨ, ਪਰ 1.11.1993 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਏ ਸਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਸਨ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹੋਰ ਸ਼ਰਤਾਂ।

6. ਸ਼੍ਰੀ ਲਾਲ ਮੀਨਾ 1.1.1986 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਸਨੇ 14.7.1990 ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਉਸਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਨਾ ਦਿੱਤਾ ਹੁੰਦਾ ਤਾਂ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦਾ ਅਤੇ ਸਾਲ 2000 ਦੇ ਆਸ-ਪਾਸ ਕਿਸੇ ਸਮੇਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ। ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਅਸਤੀਫੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਆਪਣੇ ਲਈ ਸਵੈਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਇੱਕ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਵੀ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਸ਼੍ਰੀ ਲਾਲ ਮੀਨਾ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਸੀ ਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ ਉਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਇੱਕ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ ਦੁਆਰਾ 6.4.1996 ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਸਨੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ 'ਅਸਤੀਫਾ' ਦਿੱਤਾ ਸੀ। . ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਸਨੇ ਮਿਤੀ 28.8.1997 ਨੂੰ ਮੰਗ ਪੱਤਰ ਰਾਹੀਂ ਇੱਕ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ, ਜੋ ਕਿ ਉਸੇ ਕਿਸਮਤ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪਿਆ ਅਤੇ ਆਖਰਕਾਰ 1997 ਵਿੱਚ ਹੀ ਰਾਜਸਥਾਨ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ, ਜਿਸਦਾ ਫੈਸਲਾ ਉਸ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਜਿਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਕੀਤਾ। ਉਹ ਅਦਾਲਤ, ਮਿਤੀ 8.9.2006 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਰਾਹੀਂ।

7. ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਗੰਭੀਰਤਾ ਸ਼੍ਰੀ ਲਾਲ ਮੀਨਾ ਦੁਆਰਾ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਬੇਨਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਸਟਾਫ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇਸ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਸੀ, ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਉਸਨੂੰ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣਾ ਪਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਜੇ.ਕੇ. ਕਾਟਨ ਸਪਿਨਿੰਗ ਐਂਡ ਵੇਵਿੰਗ ਮਿੱਲਜ਼ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ, ਕਾਨਪੁਰ ਬਨਾਮ ਯੂ.ਪੀ. 1 ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਅਸਤੀਫਾ 'ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ' ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਹੋਰ ਸਾਰੇ ਤੱਤ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਅਸਲ ਰੂਪਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸਵਾਲ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਖੜ੍ਹਾ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਸਵੈਇੱਛਤ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗੀ। ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 6 ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਸੈਕਸ਼ਨ 2। ਉਸ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਆਂ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, 'ਛਾਂਟੀ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਸਵੈਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ

ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਰਾਏ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਰਾਜਸਥਾਨ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਕਿ ਇਸ ਗੱਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀ ਲਾਲ ਮੀਨਾ ਕੋਲ ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸੀ ਜੇਕਰ ਸਕੀਮ ਸਬੰਧਤ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਹੁੰਦੀ।

8. ਇਸ ਹੁਕਮ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੂੰ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ, ਜੋ ਕਿ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਅਸਫਲ ਰਹੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਅਪੀਲ ਮਿਤੀ 16.8.2011 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ, ਭਾਰਤੀ ਰਿਜ਼ਰਵ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਹੋਰ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ। ਬਨਾਮ ਸੇਸਿਲ ਡੈਨਿਸ ਸੋਲੋਮਨ ਅਤੇ ਏ.ਐਨ.ਆਰ.2 ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਜੇ.ਐਮ. ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ ਅਤੇ ਹੋਰ.3 ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

9. ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲ ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

10. ਹੇਠਲੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੇ ਤਰਕ ਦੀ ਸ਼ਲਾਘਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਵੀ ਉਸੇ ਤਰਜ਼ 'ਤੇ, ਪਰ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ, ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ, ਜੋ ਕਿ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।

11. ਨਿਯਮ 2 ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨਿਯਮ ਹੈ, ਜੋ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਯਮ 2(j) ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ: “2. ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ - ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਸੰਦਰਭ ਹੋਰ ਲੋੜੀਂਦਾ ਨਾ ਹੋਵੇ -

xxxx xxxx xxxx xxxx

(j) "ਕਰਮਚਾਰੀ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਥਾਈ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਫੁੱਲ-ਟਾਈਮ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੋ ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਇਆ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਜੋ ਡਰਾਇੰਗ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਬਣੇ ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ (ਸਟਾਫ) ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼, 1960 ਦੇ ਨਿਯਮ 76 ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (2) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਓਰੀਐਂਟਲ ਗਵਰਨਮੈਂਟ ਸਕਿਓਰਿਟੀ ਲਾਈਫ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ ਦੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਫੰਡ ਤੋਂ ਪੈਨਸ਼ਨ;

12. ਉਪਰੋਕਤ ਧਾਰਾ ਦਾ ਅਧਿਐਨ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਇੱਕ ਖਾਸ ਬੇਦਖਲੀ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 'ਸੇਵਾਮੁਕਤ' ਹੋਣ ਦੀਆਂ ਦੋ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਸਟਾਫ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪੈਨਸ਼ਨ ਲੈਣ ਦੀ ਤਸੱਲੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਨਿਯਮ 2(ਐਸ) ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ:

"2. ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ - ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਸੰਦਰਭ ਹੋਰ ਲੋੜੀਂਦਾ ਨਾ ਹੋਵੇ -

xxxx xxxx xxxx xxxx

(ਹ) "ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ, -

(i) ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ (ਸਟਾਫ) ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ, 1960 ਅਤੇ ਨਿਯਮ 14 ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਜਾਂ ਉਪ-ਨਿਯਮ (2) ਜਾਂ ਉਪ-ਨਿਯਮ (3) ਦੇ ਨਿਯਮ 19 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ ਦੇ ਕਲਾਸ III ਅਤੇ ਕਲਾਸ IV ਕਰਮਚਾਰੀ (ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਸੰਸ਼ੋਧਨ) ਨਿਯਮ, 1985 ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ; (ii) ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 31 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ;

13. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, 'ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੋ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੀ ਕਲਪਨਾ ਕਰਦੀ ਹੈ - ਪਹਿਲਾਂ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਸਟਾਫ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਇਆ ਸੀ; ਅਤੇ ਦੂਜਾ, ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ।

14. ਨੋਟ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕ ਹੋਰ ਢੁਕਵੀਂ ਵਿਵਸਥਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 23 ਹੈ, ਜੋ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖਿਆ ਹੈ:

"23. ਸੇਵਾ ਦੀ ਜ਼ਬਤ - ਅਸਤੀਫਾ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਉਸ ਦੀ ਪੂਰੀ ਪਿਛਲੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭਾਂ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।"

ਨਿਯਮ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਨਾਲ ਪਿਛਲੀ ਸਾਰੀ ਸੇਵਾ ਜ਼ਬਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭਾਂ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ। ਨਿਯਮ 31 'ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ 'ਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ' ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਦੇ 20 ਸਾਲ ਪੂਰੇ ਹੋਣ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਹੈ, ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ 90 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਾ ਹੋਣ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਨਾਲ।

16. ਮੂਲ ਬਿੰਦੂ ਜੋ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪਿਛਲਾ-ਪੱਖੀ ਵਰਤੋਂ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ ਸਿਰਫ ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਸੰਭਾਵੀ ਹੁੰਦੇ, ਤਾਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀ ਲਾਲ ਮੀਨਾ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦੇਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਵੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਸਨ। ਇਸ ਪਹਿਲੂ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਇਹਨਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ, ਜੋ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਵਿੱਚ ਵੀ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ, ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ, ਪਿਛਾਂਹ-ਖਿੱਚੂਤਾ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

17. ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਿਸ ਤਾਰੀਖ਼ ਨੂੰ ਸ੍ਰੀ ਲਾਲ ਮੀਨਾ ਸਵੈਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਮਨ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਘੁੰਮ ਰਹੇ ਸਨ, ਅਮਲੇ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਸ ਦੇ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਸੰਚਾਰ 'ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ' ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਚਾਰ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਉਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮਰਥਨ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਹ ਇਹਨਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀਆਂ ਚਿੱਠੀਆਂ ਦਾ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਆਇਆ, ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਇੱਕ ਸੰਕਲਪ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕੀਤੀ ਜੋ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਪਹਿਲੂ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਸੁਚੇਤ ਅਤੇ ਐਲਆਈਸੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਛੱਡਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਸ੍ਰੀ ਲਾਲ ਮੀਨਾ ਨੇ ਉਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਜੋ ਮਨਜ਼ੂਰ ਸੀ, ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲਿਆ, ਅਰਥਾਤ, 'ਅਸਤੀਫਾ'। ਸਟਾਫ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 3 ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ 'ਟਰਮੀਨੇਸ਼ਨ' ਹੈ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 18 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਰਤਿਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਦੂਜਾ ਸਮੀਕਰਨ ਹੈ 'ਸੇਵਾ ਦਾ ਨਿਰਣਾ'। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਖੁਦ 'ਛੱਡੋ ਜਾਂ ਬੰਦ ਕਰੋ' ਸੇਵਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਨੂੰ ਜਿਸ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਆਮ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ, ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਇੱਕ ਇਕਪਾਸੜ ਕਾਰਵਾਈ ਹੈ, ਜੋ ਮਾਲਕ ਦੇ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਜਾਰੀ ਨਾ ਰੱਖਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਫਿਰ, ਦੁਆਰਾ ਇਸਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ। ਮਾਲਕ, ਇੱਕ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਜੋ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਮੁਆਫ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਬੰਧਤ ਮਿਤੀ 'ਤੇ, ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੋਂ, ਉਸ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਪ੍ਰਚਲਿਤ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਵੱਖ ਕਰਨ ਦਾ ਸੁਚੇਤ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪੰਜ ਸਾਲ ਬਾਅਦ ਕੀ ਹੋਇਆ, ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਲਾਭ 'ਤੇ ਕੋਈ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਜੋ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸਿਵਾਏ ਉਸ ਹੱਦ ਤੋਂ ਜੋ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

18. ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਸਹੀ ਹੈ ਕਿ ਵਿਧਾਨਿਕ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਰਥ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਅਸਪਸ਼ਟਤਾ ਨਾ ਹੋਵੇ। 4 ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅਸਪਸ਼ਟਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਯਾਤ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਇਸਦੇ ਸਾਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੋਵੇ . ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ 1.11.1993 ਦੀ ਪਿਛਲੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਹ 1.11.1993 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਤਰਕ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ। ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਹੋਰ ਮੋੜ ਹੈ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 3(1)(ਏ) ਇਹਨਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਵੀ ਜੋ 1.1.1986 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ 1.11.1993 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ "ਸੇਵਾਮੁਕਤ" ਹੋਏ ਸਨ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ, ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਵਿਕਲਪ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ, ਕਿ ਉਹ ਅਧਿਸੂਚਿਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ

120 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ (ਕਰਮਚਾਰੀ) ਪੈਨਸ਼ਨ ਫੰਡ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਬਣ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 60 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਰਿਫੰਡ, ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਵਿੱਚ ਐਲਆਈਸੀ ਦੇ ਯੋਗਦਾਨ ਦੀ ਪੂਰੀ ਰਕਮ, ਉਸ 'ਤੇ ਇਕੱਤਰ ਹੋਏ ਵਿਆਜ ਸਮੇਤ। ਇਹ ਇਸ ਲਈ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਮੌਜੂਦਾ ਸਟਾਫ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਯੋਗਦਾਨੀ ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਲਾਭ ਦਾ ਲਾਭ ਲਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਸਮਰਪਣ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿੰਨਾ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਐਲਆਈਸੀ ਦੁਆਰਾ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਨਵੇਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ। ਨਿਯਮ 3(1)(ਏ) ਵਿੱਚ ਵਰਤੀ ਗਈ ਸਮੀਕਰਨ ਸਪਸ਼ਟ ਅਤੇ ਸਪਸ਼ਟ ਹੈ- 'ਰਿਟਾਇਰਡ'। ਇਸ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸਬੰਧਾਂ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਵੀ ਕਿਸੇ ਵਿਕਲਪਕ ਸਮੀਕਰਨ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ 'ਅਸਤੀਫਾ'। ਉਸੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 23 ਵਿੱਚ, 'ਅਸਤੀਫਾ', 'ਬਰਖਾਸਤਗੀ', 'ਹਟਾਉਣ' ਵਰਗੇ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਇੱਕੋ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ, ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਸੰਦਰਭਾਂ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਸਾਰਿਆਂ ਦਾ ਇੱਕੋ ਜਿਹਾ ਅਰਥ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

19. ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੀ ਗੱਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਤੀਜੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 23 ਦੇ ਅਧੀਨ, ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਉੱਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਸਵੈ-ਹਾਰਣ ਵਾਲੀ ਦਲੀਲ ਹੋਵੇਗੀ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਮੰਨ ਲਓ, ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਸਨ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਵਰਗਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਅਤੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਪਿਛਲੀ ਸਾਰੀ ਸੇਵਾ ਜ਼ਬਤ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਉਹ ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭਾਂ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਜਿਹਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਮੁਦਰਾ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭਾਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਨਿਯਮ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਵੀ ਨਹੀਂ ਸਨ, ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

20. ਹੁਣ ਇਸ ਪੱਖੋਂ ਨਿਆਂਇਕ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੀ ਚਰਚਾ ਵੱਲ ਮੁੜਦੇ ਹਾਂ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਰਣੇ ਨੂੰ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੈਟ੍ਰਿਕਸ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ, ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਲਈ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਅਤੇ ਇੱਥੇ ਲਾਈਨਾਂ ਜਾਂ ਵਾਕਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਨ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੈਟ੍ਰਿਕਸ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਉਹ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ।6

21. ਜੇਕੇ ਕਾਟਨ ਸਪਿਨਿੰਗ ਐਂਡ ਵੇਵਿੰਗ ਮਿੱਲਜ਼ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ, ਕਾਨਪੁਰ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਇਸ ਪ੍ਰਸੰਗ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕੀ ਮੁੱਦਾ ਸੀ? ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਪਹਿਲਾ ਪੈਰਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿਚ ਉਸ ਪਹਿਲੂ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਕੀ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਬੰਧਾਂ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸੀ, ਲਾਗੂ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਉਹ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਅੱਧਾ ਚਲਾਕੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ। ਅਸਤੀਫਾ ਪ੍ਰਵਾਨ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ ਵਿੱਤੀ ਲਾਭ ਉਸ ਨੂੰ ਮਿਲਿਆ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸਨੇ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 6 ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 2(ਆਂ) ਦੇ ਤਹਿਤ 'ਛਾਂਟ' ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਲਿਆਉਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ। 'ਛਾਂਟ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਵੈਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ, ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਕੇ, ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਛਾਂਟਨੀ' ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਸਤੀਫੇ ਅਤੇ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕੀਤਾ। ਅਸਤੀਫਾ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦਾ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਟੈਂਡਰਿੰਗ ਸਵੈਇੱਛਤ ਕਾਰਪੋਰੇਟ ਇਨਕਮ ਟੈਕਸ ਬਨਾਮ ਸਨ ਇੰਜਨੀਅਰਿੰਗ ਵਰਕਸ (ਪੀ.) ਲਿਮਟਿਡ (1992) 4 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਕੇਸ 363. 7 (ਸੁਪਰਾ) ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਸਮਾਨ ਹੋਵੇਗਾ ਨਾ ਕਿ ਛਾਂਟੀ। ਕੁਝ ਵੀ ਘੱਟ ਅਤੇ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ, ਦੋਵੇਂ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਅਤੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ, ਨੇ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨਾਲੋਂ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਇਸ ਨੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਕਰਨਾ ਚਾਹਿਆ ਸੀ। ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਸਿਧਾਂਤ ਭਾਰਤੀ ਰਿਜ਼ਰਵ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਹੋਰ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਬਨਾਮ ਸੇਸਿਲ ਡੇਨਿਸ ਸੋਲੋਮਨ ਅਤੇ ਹੋਰ।

8 ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵਾਲੇ ਮੈਟ੍ਰਿਕਸ 'ਤੇ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ 1988 ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਲਈ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਰਿਜਰਵ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ 1990 ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋਏ ਸਨ। ਪਹਿਲਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਲਈ ਇਹਨਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਉਪਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਵਾਰ ਫਿਰ, ਅਸਤੀਫਾ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ 'ਤੇ, ਸੇਵਾ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਾਨ ਧਾਰਾ ਸੀ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਰੀਖਣ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:

"10. ਸੇਵਾ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਵਿੱਚ, ਸਮੀਕਰਨ "ਸਰਦਾਰੀ", "ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ", "ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ" ਅਤੇ "ਅਸਤੀਫਾ" ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਅਰਥਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਸਵੈਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਅਤੇ ਅਸਤੀਫੇ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਛੱਡਣ ਲਈ ਸਵੈਇੱਛਤ ਕਾਰਵਾਈਆਂ

ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਦੋਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸਵੈਇੱਛਤ ਕੰਮ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਵੱਖਰੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਮੂਲ ਅੰਤਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਟੈਂਡਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਬਾਅਦ ਹੀ ਇਸ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹੋਰ ਬੁਨਿਆਦੀ ਅੰਤਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਪਰ ਬਾਅਦ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਪਹਿਲੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਜਾਜ਼ਤ ਜਾਂ ਨੋਟਿਸ ਲਾਜ਼ਮੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਬਾਅਦ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਸਬੰਧਤ ਮਾਲਕ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਇੱਕ ਲੋੜੀਂਦੀ ਸ਼ਰਤ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਇੱਕ ਦੁਵੱਲੀ ਧਾਰਨਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਸਪੱਸ਼ਟ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਆਮ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਵਿਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪੰਜਾਬ ਨੈਸ਼ਨਲ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਪੀ.ਕੇ. ਪੰਜਾਬ ਨੈਸ਼ਨਲ ਬੈਂਕ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 20(2) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ 'ਤੇ ਮਿੱਤਲ [ਆਲ ਇੰਡੀਆ ਰਿਪੋਰਟ1989 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ 1083], ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਨੋਟਿਸ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਜਾਂ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਅਸਤੀਫਾ. ਭਾਰਤ ਦੀ ਯੂਨੀਅਨ ਬਨਾਮ ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ [(1978) 2 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਕੇਸ 301] ਵਿੱਚ ਇਹ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 217 ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਜੱਜ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦਾ ਇੱਕਤਰਫਾ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਅਤੇ 8 (ਸੁਪਰਾ) ਉਸ ਦਾ ਅਸਤੀਫਾ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਚੁਣਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਜਿੱਥੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇਣ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ, ਕੁਝ ਖਾਸ ਹਾਲਤਾਂ 'ਤੇ, ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ. ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਲੰਬਿਤਤਾ, ਮਾਲਕ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

11. ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਦਿਨੇਸ਼ ਚੰਦਰ ਸੰਗਮਾ ਬਨਾਮ ਅਸਾਮ ਰਾਜ [(1977) 4 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 441] ਵਿੱਚ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਆਪਣਾ ਅਧਿਕਾਰ ਰਾਖਵਾਂ ਰੱਖਦੀ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਸਦੀ ਇੱਛਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ, ਇੱਕ ਅਨੁਸਾਰੀ ਹੈ। ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ। ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਈ ਗਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਇੱਕ ਸ਼ਰਤ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਬੰਧਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਹੈ।

22. ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਉਪਰੋਕਤ ਸਿਧਾਂਤ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਇੱਕ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸ਼ਰਤ

ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਇੱਕ ਸੰਕਲਪ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਵਿਧਾਨਿਕ ਵਿਵਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਬੰਧਾਂ ਦਾ ਇਕਪਾਸੜ ਨਿਰਧਾਰਨ, ਜਿਸਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬੰਧੂਆ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ।

23. ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ। ਬਨਾਮ ਸਨਵਰ ਮਲ9, ਇੱਕ ਵਾਰ ਫਿਰ, ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਨਿਰੀਖਣ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ: “6. ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ, ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ ਇੱਕ ਸਵੈ-ਸਹਾਇਤਾ ਯੋਜਨਾ ਹੈ। ਇਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕੋਡ ਹੈ। ਬੈਂਕ ਪੈਨਸ਼ਨ ਫੰਡ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਵਾਲਾ ਹੈ। ਬੈਂਕ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲਾਭਪਾਤਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਕਾਇਆ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਟਰੱਸਟੀਆਂ ਕੋਲ ਫੰਡਾਂ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਲਾਭਪਾਤਰੀ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 3 ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ। ਇਸ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 22 ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 22 ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 22(1) ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬੈਂਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਸਤੀਫਾ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਪੂਰੀ ਪਿਛਲੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਹ ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭਾਂ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ ਅਜਿਹੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਫੰਡ ਦੀ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਕਾਰਨ ਲੱਭਣਾ ਦੂਰ ਨਹੀਂ ਹੈ. ਇੱਕ ਸਵੈ-ਵਿੱਤੀ ਯੋਜਨਾ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਵੱਖਰਾ ਫੰਡ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸਕੀਮ ਬਜਟ ਸਹਾਇਤਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਫੰਡ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਉਚਿਤ ਯੋਗਦਾਨ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ। ਇਹ ਇਸ ਕਾਰਨ ਹੈ ਕਿ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 11 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਹਰੇਕ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਫੰਡ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਘਾਟੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਸਲਾਨਾ ਯੋਗਦਾਨ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਫੰਡ. ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 12 ਫੰਡ ਦੇ ਨਿਵੇਸ਼ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 13 ਫੰਡ ਵਿੱਚੋਂ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ, ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਅਤੇ ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਗਠਜੋੜ ਹੈ। ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਕੇਵਲ ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੋ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਅਜਿਹਾ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ ਸਵੈ-ਵਿੱਤੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਕਮਾਏ ਗਏ ਯੋਗਦਾਨ ਨੂੰ ਲਿਆਉਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਕੋਲ ਉਸ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਖਾਤੇ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਬਕਾਇਆ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਅਰਥਾਤ ਬੈਂਕ ਦਾ ਯੋਗਦਾਨ) ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 3 ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇੱਕ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਉਸਦੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸਕੀਮ ਦੇ ਫਰੇਮਰਾਂ

ਨੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ (ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਚੁੱਕੇ) ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਹੈ।

22. ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸਕੀਮ ਦੇ ਅਧੀਨ ਲਾਭਪਾਤਰੀਆਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਵੇਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਇਕੱਠੀ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਆਮਦਨ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗੀ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਢੁਕਵੀਂ ਕਾਰਪਸ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ, ਇਹ ਸਕੀਮ ਕੰਮ ਕਰਨ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 22 ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਅਯੋਗਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। . ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਸਕੀਮ ਨੇ ਕੰਟਰੀਬਿਊਟਰੀ ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਯੋਗਦਾਨ ਦੇ ਬਦਲੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਦੂਜੇ ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭ ਵਜੋਂ ਵਿਚਾਰਿਆ। ਇਸ ਲਈ, ਉਕਤ ਸਕੀਮ ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਦੀ ਪਿਛਲੀ ਸਕੀਮ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਨਵੀਂ ਸਕੀਮ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇਸ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਰੱਖਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। 7. ਸਕੀਮ ਦੇ ਸਾਡੇ ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਹੁਣ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਦੇ ਹਾਂ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਬੈਂਕ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 22 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਚੁੱਕੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ ਲਈ ਇੱਕ ਵੱਖਰਾ ਫੰਡ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਵੈ-ਵਿੱਤੀ ਸਿਧਾਂਤਾਂ 'ਤੇ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਇੱਕ ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਸਕੀਮ ਮੌਜੂਦ ਸੀ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਸਕੀਮ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਕੁਝ ਵਰਗਾਂ ਨੂੰ ਦੂਜਾ ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਸੀ ਜੋ ਇਸ ਦੇ ਮੈਂਬਰ/ਲਾਭਪਾਤਰੀ ਬਣਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ। ਫੰਡ, ਕਿ ਫੰਡ ਦੀ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ ਦੇ ਅਧੀਨ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੇਵਾ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਵਿੱਤੀ ਉਲਝਣਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਦੇ ਹੋਏ, ਸਕੀਮ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਵਿੱਚ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਮੰਨੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ , ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਅਗਲੇ ਦਿਨ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੁਝ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਇਹ ਸਕੀਮ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵੱਖਰਾ ਕੋਡ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੇ ਉਕਤ ਸਕੀਮ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰੇ ਗਏ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ ਆਈ.ਬੀ.ਏ. ਅਤੇ ਆਲ-ਇੰਡੀਆ ਬੈਂਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਮਿਤੀ 29.10.1993 ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ, ਜਿਸ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ / ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

XXXX XXXX XXXX XXXX XXXX

“9. ਸਾਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਅਪੀਲਾਂ ਵਿੱਚ ਯੋਗਤਾ ਮਿਲਦੀ ਹੈ। ਸ਼ਬਦ "ਅਸਤੀਫਾ" ਅਤੇ "ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ" ਆਮ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਅਰਥ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ, ਆਪਣੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਦੂਜੇ ਦਿਨ ਵੀ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਂ ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਹੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਅਸਤੀਫਾ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਵਿਛੋੜਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ (ਇੱਕੋ ਜਿਹਾ ਹੈ) ਪਰ ਸੇਵਾ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਵਿੱਚ ਦੋਵੇਂ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰਾ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, "ਅਸਤੀਫਾ" ਅਤੇ "ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ" ਸ਼ਬਦ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਵਰਤੇ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਰਥ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਇੱਥੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ ਅਸਲ ਗਣਨਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ; ਇਹ ਇੱਕ ਸਵੈ-ਵਿੱਤੀ ਯੋਜਨਾ ਹੈ, ਜੋ ਬਜਟ ਸਹਾਇਤਾ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਇਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੰਪੂਰਨ ਕੋਡ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਸਕੀਮ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਖਾਤੇ ਵਿੱਚ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਬੈਲੇਂਸ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਅਸਤੀਫਾ ਮਾਲਕ-ਅਤੇ-ਨੌਕਰ ਦੇ ਸਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਲਿਆਉਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਪਿਛਲੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਗਰਾਂਟ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਦੀ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਸਤੀਫੇ ਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਵਿਵੇਕ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਬੈਂਕ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ/ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਲਾਭਾਂ ਲਈ ਯੋਗਤਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਅਸਤੀਫਾ ਜਮ੍ਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮਾਪਦੰਡ ਅਤੇ ਮਾਪਦੰਡ ਹਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ, ਜਿਸ ਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਅਯੋਗ ਠਹਿਰਾਇਆ ਹੈ, ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਫੰਡ ਦੀ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 22 ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਅਯੋਗਤਾ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਸਾਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਗੁਣ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ ਕਿ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 22 ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਵਰਗ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਰੱਖ ਕੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਦੇ ਉਲਟ ਇੱਕ ਮਨਮਾਨੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਵਰਗੀਕਰਨ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਰਿਜ਼ਰਵ ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਸੇਸਿਲ ਡੇਨਿਸ ਸੋਲੋਮਨ ਅਤੇ

ਐਨਆਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਸੀਂ ਜੋ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਹੈ, ਉਸ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। (ਸੁਪਰਾ)। ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਸੀਂ ਇਹ ਦੱਸ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਨਿਯਮ 22 ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਸਿਰਫ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੇ ਫੰਡ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਬਣਨ ਤੋਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਲਾਭ ਪਹਿਲਾਂ ਮਿਲ ਚੁੱਕੇ ਹਨ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਸਿਰਫ਼ ਦੂਜੇ ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਾਏ ਜਾਣ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ ਸਿਰਫ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਨਿਵੇਸ਼ ਲਈ ਇੱਕ ਮੌਕੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਬੱਚਤ ਰੱਖਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਮਿਆਦ ਜਾਂ ਸ਼ਰਤ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜੋ ਕਿ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਵਧੇਰੇ ਹੈ, ਸਕੀਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਕਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹਨ।"

24. ਅਸੀਂ ਸਿਰਫ ਇਹ ਨੋਟ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਚਾਰੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਯਮ 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਇੱਕ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਨਵੇਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਅਤੇ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਫੰਡ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਬਣਨ ਤੋਂ ਅਯੋਗ ਹੋਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਇੱਕ ਅਯੋਗਤਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਲਾਈਨ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਨਿਰਣੇ ਵੀ ਹਨ, ਪਰ ਕੋਈ ਵਾਧੂ ਸਿਧਾਂਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਸਿਰਫ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕਰਨਾ ਕਾਫ਼ੀ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਐਮ.ਆਰ. ਪ੍ਰਭਾਕਰ ਅਤੇ ਹੋਰ। ਬਨਾਮ ਕੇਨਰਾ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਹੋਰ। ਅਤੇ ਜੇ. ਐੱਮ. ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ ਅਤੇ ਹੋਰ।

25. ਜਨਤਕ ਖੇਤਰਾਂ ਦੇ ਮਾਡਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹੋਣ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਲਾਭਦਾਇਕ ਕਾਨੂੰਨ ਹੋਣ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ 'ਤੇ ਕੁਝ ਨਿਰੀਖਣ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਸੀਂ ਨੋਟ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਚਾਰ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਚੈਰਿਟੀ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਨਿਪਟਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਵਿਧਾਨ ਮੰਡਲ, ਆਪਣੀ ਸੂਝ-ਬੂਝ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਅਤੇ ਖਾਸ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਲਾਭਦਾਇਕ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਲਿਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਉਲਝਣ ਨਾ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਆਖਿਆ ਦੇ ਯੋਗ ਨਾ ਹੋਣ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਨੋਟ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਕੀਮਾਂ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਵਾਲੇ ਸੁਭਾਅ ਦਾ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪਹਿਲੂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਿੱਤੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਵਿੱਤੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਅਤੇ ਰਾਜ ਲਈ ਦੋਵੇਂ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਜਿਹੀਆਂ ਲਾਭਦਾਇਕ ਸਕੀਮਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਰੂਪਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਉਹਨਾਂ

ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੱਕ ਵਿਸਤਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਸਤਾਰ ਕਰਨਾ ਅਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਹਨਾਂ ਲਈ ਉਹ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ ਸਨ।

26. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਣਗੌਲੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹਨ, ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਖਾਰਜ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਸੀ.ਏ. 2016 ਦਾ ਨੰਬਰ 10904

27. ਅਪੀਲਕਰਤਾ 13.8.1960 ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਯੂਨਾਈਟਿਡ ਇੰਡੀਆ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਟਿਡ ਵਿੱਚ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਅਤੇ 32 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਲੰਮੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ। ਉਸਨੇ, ਹਾਲਾਂਕਿ, "ਪਰਿਵਾਰਕ ਕਾਰਨਾਂ" ਲਈ 1.10.1993 ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ, ਪਰ ਆਪਣੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇਸਨੂੰ "ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ" ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ, ਤਾਂ ਜੋ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ ਨੂੰ ਮੁਆਫ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਵੀ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦਾ ਪੱਤਰ 30.11.1993 ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ 10(2012) 9 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਕੇਸ 671 11(ਸੁਪਰਾ) 12 ਸ਼ਸ਼ੀਕਲਾ ਦੇਵੀ ਬਨਾਮ ਸੈਂਟਰਲ ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ (2014)16 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਕੇਸ 260: ਅਸਗਰ ਇਬਰਾਹਿਮ ਅਮੀਨ ਬਨਾਮ ਲਾਈਫ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਹੀ ਅਸਤੀਫਾ. ਇਹ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਉਸ ਸਮੇਂ ਉਹ ਜਨਰਲ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ (ਟਰਮੀਨੇਸ਼ਨ, ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਅਤੇ ਅਫਸਰਾਂ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਸਟਾਫ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ) ਸਕੀਮ, 1976 (ਛੋਟੇ ਲਈ '1976 ਸਕੀਮ') ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਵੈਇੱਛਤ ਦੀ ਕੋਈ ਧਾਰਨਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਲਗਭਗ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਬਾਅਦ, 1.11.1996 ਨੂੰ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਸਕੀਮ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਧਾਰਾ 4(4ਏ) ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਕੇ 1976 ਸਕੀਮ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੋਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਧਾਰਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ, 1.11.1993 ਤੋਂ ਪਿਛੇਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਸਤੂ ਜਨਰਲ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ (ਕਰਮਚਾਰੀ') ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ, 1995 (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ '1995 ਸਕੀਮ' ਵਜੋਂ ਜਾਣੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ) ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦੀ ਸੀ।

28. ਇਹ ਸਾਲ 2011 ਵਿੱਚ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ੀਲ ਕੁਮਾਰ ਜੈਨ ਬਨਾਮ ਨਿਊ ਇੰਡੀਆ ਅਸ਼ੋਰੈਂਸ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ13 ਵਿੱਚ ਨਿਆਂਇਕ ਫੈਸਲੇ ਨੇ ਕੁਝ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਸਕੀਮ ਦਾ ਲਾਭ ਦਿੱਤਾ। 28.7.2011 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਕ ਵਾਰ ਫਿਰ, ਲਗਭਗ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 4.4.2013 ਨੂੰ 1995 ਦੀ ਸਕੀਮ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ, ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਆਪਣਾ ਕੇਸ ਬਾਕੀ ਰੱਖਿਆ। ਇਸ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਦਾ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ, ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਬੰਬੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰਿੱਟ

ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ। ਬੰਬੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ 07.04.2016 ਦੇ ਅਪ੍ਰਤੱਖ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇਸਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦਾ ਤਰਕ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦਾ ਸੀ ਨਾ ਕਿ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦਾ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 1.11.1993 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਲਾਭ ਲੈਣ ਲਈ ਸ਼ਰਤਾਂ ਸਨ: (i) ਕਰਮਚਾਰੀ 1.11.1993 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਤੇ ਅਧਿਸੂਚਿਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ; ਅਤੇ (ii) ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸੂਚਿਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ 120 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਵੈਇੱਛਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੇ ਵਿਕਲਪ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਿ ਬੀਮਾ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਯੋਗਦਾਨ ਕੀਤੇ ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਦੀ ਰਕਮ ਵਾਪਸ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਜਨਰਲ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ (ਕਰਮਚਾਰੀ) ਪੈਨਸ਼ਨ ਫੰਡ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਬਣ ਸਕੇ। ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੇ ਕਦੇ ਵੀ ਲੋੜੀਂਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਚੋਣ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਹ ਰਕਮ ਵਾਪਸ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਜੋ ਨਵੀਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਲਈ ਪੂਰਵ-ਲੋੜਾਂ ਸਨ।

29. ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੀ ਰਾਏ ਵੀ ਇੱਕ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਤੱਥ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਸੀ, ਕਿ ਧਾਰਾ 4(4ਏ) ਦੀ ਸ਼ਰਤ 13 (2011) 12 ਐਸਸੀਸੀ 197 ਏ ਬੀ ਸੀ ਡੀ ਈ ਐਫ ਜੀ ਐਚ 413 ਦੀ 55 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਉਮਰ 55 ਸਾਲ ਦੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਸ ਦੇ ਅਸਤੀਫੇ ਦੀ ਮਿਤੀ ਜਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ 55 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ। ਉਕਤ ਧਾਰਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ: “(4ਏ) ਉਪਰੋਕਤ ਉਪ-ਪੈਰਾਗ੍ਰਾਫ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਵਿਕਾਸ ਸਟਾਫ਼ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ, ਵਿਜੀਲੈਂਸ ਕਲੀਅਰੈਂਸ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, - (ਏ) ਪੂਰਾ ਹੋਣ 'ਤੇ 55 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਜਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੇ ਆਪਣੇ ਇਰਾਦੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨੱਬੇ ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ 'ਤੇ; ਜਾਂ ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਵਿਕਾਸ ਸਟਾਫ਼ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਲਿਖਤੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹੇ ਨੋਟਿਸ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁਆਫ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ; ਜਾਂ (ਬੀ) ਜਨਰਲ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ ਬਿਜ਼ਨਸ (ਰਾਸ਼ਟਰੀਕਰਨ) ਐਕਟ, 1972, (1972 ਦਾ 57) ਦੀ ਧਾਰਾ 17ਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਨਰਲ ਇੰਸ਼ੋਰੈਂਸ (ਕਰਮਚਾਰੀ) ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ, 1995 ਦੇ ਪੈਰਾ 30 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ, ਵਿੱਤ ਮੰਤਰਾਲੇ (ਆਰਥਿਕ ਮਾਮਲੇ ਵਿਭਾਗ) ਬੀਮਾ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਨੰਬਰ ਸੀਰੀਅਲ ਔਰਡਰ 585 (ਈ) ਮਿਤੀ 28 ਜੂਨ, 1995।

30. ਆਖਰੀ ਸੰਬੰਧਤ ਪਹਿਲੂ ਇਹ ਹੈ ਕਿ 1995 ਦੀ ਸਕੀਮ ਅਧੀਨ ਧਾਰਾ 22 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ: “22. ਸੇਵਾ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨਾ - ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ

ਦੀ ਅਸਤੀਫਾ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਉਸ ਦੀ ਪੂਰੀ ਪਿਛਲੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭਾਂ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।" 31. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਕ ਵਾਰ ਫਿਰ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਧਾਰਾ ਹੈ। 32. ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਹੋਰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਨੋਟ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਸ਼ੀਲ ਕੁਮਾਰ ਜੈਨ 14 ਨੇ ਸੁਧੀਰ ਚੰਦਰ ਸਰਕਾਰ ਬਨਾਮ ਟਾਟਾ ਆਇਰਨ ਐਂਡ ਸਟੀਲ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਓਆਰਐਸ ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲਿਆ। ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਰਿਟਾਇਰਿੰਗ ਗਰੈਚੁਟੀ ਨਿਯਮ, 1937 ਦੇ ਤਹਿਤ, 14 (ਸੁਪਰਾ) 15 ਮਾਸਿਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ, ਜਵਾਬਦਾਤਾ-ਕੰਪਨੀ, 29 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਲਈ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰਕਮ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਦੇ ਬਕਾਏ ਅਦਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਪਟਨਾ ਹਾਈਕੋਰਟ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਰਾਏ ਦਿੱਤੀ। ਜਦੋਂ ਮਾਮਲਾ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਪਹੁੰਚਿਆ ਤਾਂ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕੰਪਨੀ ਵੱਲੋਂ ਉਠਾਏ ਗਏ ਦਲੀਲਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਨਿਯਮ 1 (ਜੀ) 'ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ' ਨੂੰ "ਦੁਰਾਚਾਰ ਕਾਰਨ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੁਆਰਾ ਹਟਾਉਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ" ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਦਸਲੂਕੀ ਕਾਰਨ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਕੇ ਨਹੀਂ ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ 'ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਯੋਗ ਹੋਣ ਲਈ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ। ਬਾਕੀ ਦਾ ਨਿਰਣਾ, ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨਾਲ ਕਿਵੇਂ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਢੁਕਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ।

33. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਸੀਂ ਨੋਟਿਸ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਜੋ ਵੀ ਰਾਏ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਉਹ ਸਭ ਕੁਝ ਰਿਟਾਇਰਿੰਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨਿਯਮ, 1937 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ 'ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਸੰਮਲਿਤ ਸੀ, ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ। ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੁਆਰਾ ਹਟਾਉਣਾ. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ।

34. ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਨਿਰੀਖਣ ਹਨ ਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੋਵੇਂ ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਲੰਬੇ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਾਲ, ਕੁਝ ਹੱਦ ਤੱਕ ਸਮਾਜਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਯਕੀਨੀ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਾਂ ਤਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ, ਜੋ ਵੀ ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਰੇ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ ਹੈ। ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਪੀਲ ਦੇ ਦਿੱਤੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਦਾ ਲਾਭ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸਮੇਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰੀ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਯੋਜਨਾ ਸੀ। ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ

ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਸਾਰਿਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕੋ ਸਮੇਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ, ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਘੱਟੇ-ਘੱਟ ਇੱਕ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਕੋਈ ਮਨਾਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

35. ਜੋ ਅਸੀਂ ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਉਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਸਾਡੇ ਦੁਆਰਾ ਦੱਸੇ ਗਏ ਤਿੰਨੋਂ ਪਹਿਲੂ ਢੁਕਵੇਂ ਹਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਰਾਹਤ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹਨ। ਅਸਤੀਫਾ ਅਤੇ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਵਿਚਲਾ ਅੰਤਰ ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸਮਝਾ ਚੁੱਕੇ ਹਾਂ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਨੂੰ "ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ" ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਉਹੀ ਸਿਧਾਂਤ, ਸੇਵਾ ਜਬਤ ਕਰਨ ਦਾ, ਇੱਥੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੋਲ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵੇਲੇ ਲੋੜੀਂਦੀ ਉਮਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਭਾਵੇਂ ਕਿ 1976 ਦੀ ਸਕੀਮ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ।

36. ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਦੇਖ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਇਕੱਠੇ ਚੁੱਪ ਰਿਹਾ ਅਤੇ ਇਹ ਅਦਾਲਤ, ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ, ਸ਼ੀਲ ਕੁਮਾਰ ਜੈਨ 16 ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਚਾਰ ਲੈਂਦਿਆਂ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਸ ਤਰਫੋਂ ਉਠਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਫਾਲਤੂ ਦਾਅਵਿਆਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਦਰਅਸਲ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਏ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਲਗਭਗ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਸੁੱਤਾ ਰਿਹਾ।

37. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼, ਰਾਹਤ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਪਹੁੰਚਣਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੈ।

ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। 2016 ਦਾ ਐਸ ਐਲ ਪੀ (ਸੀ) ਨੰਬਰ 5716-5719

38. ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ।

39. ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਬੈਂਕ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਆਂਧਰਾ ਬੈਂਕ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 1991 ਅਤੇ 1993 ਦੇ ਵਿੰਡੋ ਪੀਰੀਅਡ ਦੌਰਾਨ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੇ ਆਧਾਰ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਸਨ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਆਂਧਰਾ ਬੈਂਕ ਆਫਿਸਰਜ਼ ਸਰਵਿਸ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼, 1982 ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਮੌਜੂਦਾ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ। ਇਹ ਬਹੁਤ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਸੀ ਕਿ ਆਂਧਰਾ ਬੈਂਕ (ਕਰਮਚਾਰੀ) ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ, 1995 (ਛੋਟੇ 'ਪੈਨਸ਼ਨ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼' ਲਈ) ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਜੋ ਇਸ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਸਨ। ਸੂਚਨਾ ਦੀ ਮਿਤੀ. ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਪਿਛਾਖੜੀ ਨਜ਼ਰ ਨਹੀਂ ਆਈ। ਪਰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਜੋ 01.01.1986 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਰ 01.11.1993 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 'ਸੇਵਾਮੁਕਤ' ਹੋਏ ਸਨ।

40. ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਇਹਨਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲਾਭ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ, ਭਾਵੇਂ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ 'ਅਸਤੀਫਾ' ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

41. ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ, 09.10.2015 ਦੇ ਅਣਗੌਲੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਜਦੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੱਤਾ, ਤਾਂ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਲਈ ਕੋਈ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਅਤੇ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ ਵਿੰਡੋ ਦੀ ਪਿਛਲੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹੀ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗਾ ਜੋ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਚੁੱਕੇ ਹਨ। ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਤਰਕ ਐੱਮ.ਆਰ. ਪ੍ਰਭਾਕਰ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐੱਸ. 'ਤੇ ਭਵਿੱਖਬਾਣੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਬਨਾਮ ਕੇਨਰਾ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਹੋਰ।

42. ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਨਾ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਹੈ ਕਿ ਐਮ. ਆਰ. ਪ੍ਰਭਾਕਰ ਅਤੇ ਹੋਰ ਨੇ ਕੇਨਰਾ ਬੈਂਕ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਸਮਾਨ ਸਕੀਮ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਵੈਇੱਛਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣਾਉਣਾ। ਲਾਭ ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਕਾਫੀ ਹੈ ਕਿ, ਇਕ ਵਾਰ ਫਿਰ, ਸਿਧਾਂਤ 'ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ' ਅਤੇ 'ਅਸਤੀਫੇ' ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਵਿਚ ਅੰਤਰ ਸੀ। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 2(ਵਾਈ) ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਨਰਾ ਬੈਂਕ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, 1995 ਦੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਯਮ 2(ਵਾਈ) ਦੀ ਸਮਾਨ ਸਮੱਗਰੀ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, 'ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ 'ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ' ਲਿਆਇਆ ਸੀ, ਪਰ ਇਸਨੂੰ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਸੀ। 'ਅਸਤੀਫੇ' ਦਾ ਸੰਕਲਪ ਲਿਆਉਣ ਲਈ। ਸੇਵਾ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ, 'ਅਸਤੀਫਾ' ਅਤੇ 'ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ' ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਨੂੰ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ, ਅਤੇ ਉਸੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਰਹਿ ਗਿਆ ਕਿ ਲਾਭ ਨੂੰ ਵਧਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਇੱਕ ਸੀ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭ ਲੈਣ ਲਈ ਅਯੋਗਤਾ।

43. ਸਾਡੇ ਦੁਆਰਾ ਇੱਥੇ ਪਹਿਲਾਂ ਵਿਚਾਰੇ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਅਪੀਲ ਵੀ ਅਸਫਲ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ, ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਖਾਰਜ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

44. ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਦਾ ਸ਼ੁੱਧ ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸੀ.ਏ. 2015 ਦਾ ਨੰਬਰ 14739 ਮਨਜ਼ੂਰ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ 2016 ਦਾ ਸੀ.ਏ.ਨੰਬਰ 10904 ਅਤੇ ਸੀ.ਏ. 2019 ਦੇ ਨੰਬਰ 3138- 3141 @ ਐਸ ਐਲ ਪੀ © 2016 ਦੇ ਨੰ. 5716-5719 ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

45. ਹਵਾਲੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ.

46. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਪੀਲ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਅਦਾ ਕੀਤੀਆਂ ਰਕਮਾਂ ਲਈ 2015 ਦੇ ਸੰਖਿਆ 14739, ਮਿਤੀ 26.11.2015 ਦੇ ਅੰਤਰਿਮ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਉਸ ਦੀ ਰਿਫੰਡ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਅੰਕਿਤ ਗਿਆਨ ਸੰਦਰਭ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ।

ਡਿਸਕਲੇਮਰ ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆ ਨਿਰਣਾਂ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸਮਝਣ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ । ਸਾਰੇ ਵਿਹਾਰਕ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਨਿਆਂ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਸੰਸਕਰਣ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।



Tarun Mehra

Advocate