[2022] 11 एस. सी. आर 959

कर्मचारी प्रदाता निधि संगठन और

एएनआर। ईटीसी।

वी.

सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी।

(2022 की सिविल अपील संख्या 8143)

04 नवंबर, 2022

[उदय उमेश ललित, सीजेआई, अनिरुद्ध बोस और

सुधांशु धूलिया, जे. जे.]

सेवा कानूनः

कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान

अधिनियम, 1952: एसएस। 6 ए, 7-कर्मचारी पेंशन योजना, 1995-अनुच्छेद 3,6,11,12 और 14-केंद्र सरकार द्वारा कर्मचारी पेंशन योजना, 1995 में किए गए कुछ संशोधन और संशोधन-1995 की योजना के पैराग्राफ 3,6,11,12 और 14 में किए गए परिवर्तनों की वैधता की मांग की गई है। 6 उक्त अधिनियम में ए पेश किया गया था, जिसमें कर्मचारियों की पेंशन के लिए एक योजना बनाने पर विचार किया गया था और पेंशन कोष में भविष्य निधि कोष और पेंशन योग्य वेतन के निर्धारण के लिए किए गए नियोक्ताओं के योगदान का 8.33 प्रतिशत जमा करना था; कि अधिकतम पेंशन योग्य वेतन को Rs.5000-से Rs.6500/- तक बढ़ाया गया था।

अधिसूचना जी. एस. आर. 609 (ई) दिनांक 22 अगस्त 2014,1 सितंबर 2014 से प्रभावी होगी; कि केंद्र सरकार को सदस्यों के वेतन के 1.16 प्रतिशत की दर से कोष में योगदान करना था, जो कि बदली हुई पेंशन व्यवस्था के तहत आने वाले कर्मचारी हैं।

प्रति माह Rs.15000/- से अधिक को संशोधित प्रावधानों के तहत प्रत्येक महीने अतिरिक्त योगदान के रूप में Rs.15000/- से अधिक वेतन पर 1.16% की दर से भी योगदान करना होगा; सदस्य द्वारा छह महीने की अवधि के भीतर नए विकल्प का उपयोग किया जाना था, और यदि नहीं, तो यह माना जाएगा कि संबंधित सदस्य ने इसका विकल्प नहीं चुना है।

वेतन सीमा पर योगदान-इस अधिसूचना को अमान्य करने के लिए विभिन्न उच्च न्यायालयों में दायर कई रिट याचिकाएं-रिट याचिकाएं भी यू/आर्ट दायर की गईं। 32 अधिसूचनाओं को चुनौती देना-आयोजितः अधिसूचना सं. में निहित प्रावधान। जी. एस. आर. 609 (ई) दिनांक 22 अगस्त 2014 कानूनी और वैध है-अधिसूचना द्वारा लाई गई पेंशन योजना में संशोधन उन लोगों पर लागू होगा जो

छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों के कर्मचारी उसी तरीके से जैसे

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

नियमित प्रतिष्ठानों के कर्मचारी-वे कर्मचारी जिन्होंने 1995 की योजना के पैराग्राफ 11 (3) के प्रावधान के तहत विकल्प का प्रयोग किया था और 1 सितंबर 2014 तक सेवा में बने रहे, वे नियम के पैराग्राफ 11 (4) के संशोधित प्रावधानों द्वारा निर्देशित होंगे।

पेंशन योजना-ऐसे सदस्य, जिन्होंने पेंशन के पैराग्राफ 11 (3) के परंतुक में विचार के अनुसार विकल्प का प्रयोग नहीं किया। योजना (जैसा कि 2014 के संशोधन से पहले थी) संशोधन के बाद के अनुच्छेद 11 (4) के तहत विकल्प का उपयोग करने की हकदार होगी।

योजना योजना, जो 1 सितंबर 2014 से पहले थी, में किसी भी कटऑफ तिथि का प्रावधान नहीं था और इस प्रकार वे सदस्य इसके हकदार होंगे।

योजना के पैराग्राफ 11 (4) के संदर्भ में विकल्प का उपयोग करने के लिए, जैसा कि वर्तमान में है-- योजना के पैराग्राफ 11 (4) के तहत विकल्प का उपयोग करने का समय, इन परिस्थितियों में, द्वारा बढ़ाया जाएगा

चार महीने की और अवधि-ऐसे कर्मचारी जो 1 सितंबर 2014 से पहले बिना किसी विकल्प का प्रयोग किए सेवानिवृत्त हो गए थे।

पूर्व-संशोधन योजना का अनुच्छेद 11 (3) पहले ही इसकी सदस्यता से बाहर हो चुका है, इस प्रकार, वे इसके हकदार नहीं होंगे -

इस निर्णय का लाभ वे कर्मचारी जो पहली तारीख से पहले सेवानिवृत्त हो चुके हैं सितंबर 2014 में 1995 की योजना के पैराग्राफ 11 (3) के तहत विकल्प का प्रयोग करने पर पैराग्राफ के प्रावधानों द्वारा कवर किया जाएगा।

11 (3) पेंशन योजना जैसा कि संशोधन से पहले था

2014 - सदस्यों के लिए अपने वेतन के 1.16 प्रतिशत की दर से योगदान करने की आवश्यकता है, जब तक कि ऐसा वेतन Rs.15000/से अधिक हो।

संशोधित योजना के तहत एक अतिरिक्त योगदान के रूप में महीना

- प्रति

1952 के अधिनियम के प्रावधानों को अधिकार से बाहर माना जाता है-इसके आदेश के इस हिस्से का संचालन छह महीने की अवधि के लिए निलंबित कर दिया गया है-पेंशन योग्य वेतन की गणना के लिए आधार में कोई त्रुटि नहीं पाई गई है-आर. सी. गुप्ता के मामले में डिवीजन बेंच द्वारा लिया गया विचार जहां तक पैराग्राफ 11 (3) के परंतुक की व्याख्या की गई है।

संशोधन) पेंशन योजना का संबंध है, इसे बरकरार रखा गया है-निधि उक्त निर्णय में निहित निर्देशों को लागू करने के लिए अधिकारी

निर्धारित अवधि के भीतर-विवादित निर्णय तदनुसार संशोधित-भारत का संविधान-कला। 14 और 242।

भारत का संविधानः कला. 14 - उचित वर्गीकरण

-

भविष्य निधि कर्मचारी पेंशन योजना, 1995-के कर्मचारी

पेंशन योजना-आयोजितः एक समरूप समूह नहीं माना जा सकता है विभिन्न श्रेणियों के बीच कोई भेद नहीं किया जा सकता है

कर्मचारियों को उनके मासिक वेतन के आधार पर यह निर्धारित करने के लिए कि किसके लिए

योजना एक विशेष तरीके से काम करेगी-यह कर्मचारी प्रदाता निधि संगठन और ए. एन. आर. की शक्ति के भीतर है।

ईटीसी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी।

और कर्मचारियों के विभिन्न समूहों को यथोचित रूप से वर्गीकृत करने और उन्हें मौजूदा योजना से मिलने वाले लाभों की प्रकृति के अनुसार वर्गीकृत करने के लिए सांविधिक प्राधिकरणों का अधिकार-2014 के संशोधन में प्राप्त वेतन के आधार पर अधिकारियों द्वारा किए गए कर्मचारियों का वर्गीकरण कला में विचार किए गए उचित वर्गीकरण की कसौटी पर खरा उतरता है। 14 .

अपीलों को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने

पकड़नाः 1. अधिसूचना सं. में निहित प्रावधान। 22 अगस्त 2014 का जी. एस. आर. 609 (ई) वैध और वैध है। जहाँ तक कोष के वर्तमान सदस्यों का संबंध है, इस न्यायालय ने

योजना के कुछ प्रावधानों को पढ़ें जो उनके मामलों में लागू होते हैं। पेंशन योजना में संशोधन अधिसूचना सं। जी. एस. आर. 609 (ई) दिनांक 22 अगस्त 2014 छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों पर लागू होगा।

उसी तरह जैसे नियमित प्रतिष्ठानों के कर्मचारी करते हैं। वे कर्मचारी जिन्होंने 1995 की योजना के पैराग्राफ 11 (3) के प्रावधान के तहत विकल्प का प्रयोग किया था और सेवा में बने रहे। 1 सितंबर 2014 तक, पेंशन योजना के पैराग्राफ 11 (4) के संशोधित प्रावधानों द्वारा निर्देशित किया जाएगा। योजना के सदस्य, जिन्होंने पेंशन योजना के अनुच्छेद 11 (3) के प्रावधान (जैसा कि 2014 के संशोधन से पहले था) में विचार किए गए विकल्प का उपयोग नहीं किया था, वे संशोधन के बाद की योजना के अनुच्छेद 11 (4) के तहत विकल्प का उपयोग करने के हकदार होंगे। 1 सितंबर 2014 से पहले विकल्प का प्रयोग करने का उनका अधिकार आर. सी. गुप्ता के मामले में इस अदालत के फैसले में स्पष्ट है। 1 सितंबर 2014 से पहले की योजना में किसी भी कटऑफ तिथि का प्रावधान नहीं था और इस प्रकार वे सदस्य योजना के पैराग्राफ 11 (4) के संदर्भ में विकल्प का उपयोग करने के हकदार होंगे, जैसा कि वर्तमान में है। वे सभी कर्मचारी जिन्होंने विकल्प का प्रयोग नहीं किया था, लेकिन वे ऐसा करने के हकदार थे, लेकिन अधिकारियों द्वारा कट-ऑफ तिथि पर व्याख्या के कारण ऐसा नहीं कर सके, उन्हें अपने विकल्प का प्रयोग करने का एक और मौका दिया जाना चाहिए। योजना के पैराग्राफ 11 (4) के तहत विकल्प का उपयोग करने का समय, इन परिस्थितियों में, चार महीने की और अवधि के लिए बढ़ाया जाएगा। पूर्व-संशोधन योजना के पैराग्राफ 11 (3) के तहत किसी भी विकल्प का प्रयोग किए बिना 1 सितंबर 2014 से पहले सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारी पहले ही सदस्यता [2022] 11 एस. सी. आर. से बाहर हो चुके हैं।

वहाँ से। वे इस फैसले के लाभ के हकदार नहीं होंगे। वे कर्मचारी जो 1995 की योजना के पैराग्राफ 11 (3) के तहत विकल्प का उपयोग करके 1 सितंबर 2014 से पहले सेवानिवृत्त हुए हैं,

पेंशन योजना के अनुच्छेद 11 (3) के प्रावधानों द्वारा कवर किया जाएगा जैसा कि 2014 के संशोधन से पहले था। द. प्रति सदस्य 1.16 की दर से योगदान करने के लिए सदस्यों की आवश्यकता

नियोक्ताओं का योगदान। इस न्यायालय को पेंशन योग्य वेतन की गणना के आधार में बदलाव करने में कोई त्रुटि नहीं मिलती है। जहाँ तक अनुच्छेद 11 (3) (संशोधन पूर्व) पेंशन योजना के परंतुक की व्याख्या का संबंध है, यह न्यायालय आर. सी. गुप्ता के मामले में खंड पीठ द्वारा लिए गए दृष्टिकोण से सहमत है। निधि अधिकारी इसमें निहित निर्देशों को लागू करेंगे। उक्त निर्णय आठ सप्ताह की अवधि के भीतर, इस पैराग्राफ में पहले निहित निर्देशों के अधीन। विवादित निर्णयों को तदनुसार संशोधित किया जाता है। [पारस 44 और 45] [997-एफ-एच; 998-ए-एच; 999-ए-एच]

2.1 कर्मचारियों का तर्क है कि एक निधि से दूसरी निधि में राशि भेजने का दायित्व केवल नियोक्ता पर है।

अधिकतम सीमा से अधिक वेतन प्राप्त करने के बावजूद योजना में बने रहने का विकल्प। यह एक तथ्य है कि जिन लोगों द्वारा कवर किया जाता है भविष्य निधि योजना का अनुच्छेद 26 (6) स्वतः ही पेंशन योजना में भी प्रवेश कर जाता है। लेकिन इस प्रावधान को केंद्र सरकार को कर्मचारी प्रोविडेंट फंड संगठन और ए. एन. आर. निर्धारित करने से नहीं रोका जा सकता है।

ईटीसी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी।

पेंशन योजना के लिए पात्र रहने की शर्तें और व्यक्तिगत कर्मचारियों के लिए मजदूरी या वेतन सीमा निर्दिष्ट करें जिसके बाद योजना संचालित नहीं हो सकती है। यह निवेदन कि पेंशन योजना कर्मचारियों को एक समरूप समूह मानती है और यह निर्धारित करने के लिए कि योजना किसके लिए है, उनके मासिक वेतन के आधार पर विभिन्न श्रेणियों के कर्मचारियों के बीच कोई अंतर नहीं किया जा सकता है।

एक विशेष तरीके से काम करना स्वीकार नहीं किया जा सकता है। यह वैधानिक प्राधिकरणों की शक्ति और अधिकार के भीतर है कि वे कर्मचारियों के विभिन्न समूहों को यथोचित रूप से वर्गीकृत करें और उन्हें मौजूदा योजना से मिलने वाले लाभों की प्रकृति के अनुसार वर्गीकृत करें। वास्तव में, इस योजना को अपनी शुरुआत में उन लोगों पर लागू किया गया था जो Rs.5000/- तक मजदूरी प्राप्त कर रहे थे। संबंधित प्रावधान

व्यायाम का विकल्प बाद में वर्ष 1996 में पेश किया गया था। [पैरा 30] [990-डी-एच;]

2.2 यह संशोधन शक्ति का प्रयोग करते हुए किया गया था

अन्यथा ऐसा संशोधन करने वाले प्राधिकारी में निहित था और संशोधन कुछ प्रासंगिक सामग्रियों के आधार पर किए गए थे, न कि सनक के आधार पर। न्यायिक जांच का दायरा

उच्च न्यायालय द्वारा सेवानिवृत्त कर्मचारियों के अचानक पेंशन से वंचित होने के आर्थिक स्थिरता पर प्रभाव के संबंध में व्यक्त किया गया। लेकिन, इस तरह की व्यापक स्तर की सामाजिक असमानताओं के आधार पर, यह न्यायालय यह नहीं सोचता है कि न्यायिक शक्ति का प्रयोग करते हुए यह न्यायालय राज्य को एक विशेष तरीके से पेंशन योजना संचालित करने की आवश्यकता हो सकती है। ये कारक नीति निर्माताओं को जांचने और निर्धारित करने के लिए होंगे। यह न्यायालय केंद्र सरकार को किसी विशेष तरीके से वैधानिक योजना तैयार करने के लिए निर्देश जारी नहीं कर सकता है। जहाँ तक कट-ऑफ तिथि तय करने का संबंध है, 2014 के संशोधन में विशेष रूप से इसके लिए प्रावधान किया गया है। आर. सी. गुप्ता के मामले में, पैराग्राफ 11 (3) में योजना के शब्द अलग थे। इस प्रकार, उस निर्णय का अनुपात परिवर्तित पर लागू नहीं किया जा सकता है। योजना का प्रावधान। मफतलाल ग्रुप स्टाफ एसोसिएशन के मामले में कट-ऑफ तिथि तय करने पर विचार किया गया और माना गया कि

अनुमति है। [पारस 32 और 33] [991-जी-एच; 992-ए-बी; 992-एफ-एच] [2022] 11 एस. सी. आर.

2.3 योजना में विकल्प सदस्यों के लिए 1.16 प्रतिशत की सीमा तक कर्मचारी के योगदान की आवश्यकता अवैध है। 1952 के अधिनियम में ऐसा कुछ भी नहीं है जिसमें एक कर्मचारी द्वारा पेंशन निधि में भुगतान की आवश्यकता हो। अधिनियम की धारा 6ए में भी ऐसी कोई शर्त नहीं है। चूँकि अधिनियम किसी कर्मचारी द्वारा योजना में बने रहने के लिए किसी भी योगदान पर विचार नहीं करता है, इसलिए योजना के तहत केंद्र सरकार स्वयं इस तरह की शर्त को अनिवार्य नहीं कर सकती है। जिस बात पर विचार किया जाना चाहिए वह यह है कि अनिवार्य सदस्यों के लिए, केंद्र सरकार

वे अपने वेतन का आवश्यक 1.16 प्रतिशत योगदान करना जारी रखते हैं। विकल्प सदस्यों के लिए, उनके द्वारा अतिरिक्त योगदान है योजना में बने रहने के लिए विचार किया गया। अधिनियम में एक विधायी संशोधन आवश्यक होता, जिसमें एक कर्मचारी द्वारा किए जाने वाले योगदान का प्रावधान होता। उस हद तक, एक व्यक्तिगत कर्मचारी द्वारा योगदान की आवश्यकता वाली योजना का प्रावधान मूल अधिनियम के अधिकार क्षेत्र से बाहर है। साथ ही, इस तथ्य को नजरअंदाज नहीं किया जा सकता है कि भुगतान की जाने वाली पेंशन राशि की गणना इस अनुमान पर की गई है कि कोष में विकल्प कर्मचारियों का 1.16 प्रतिशत का अतिरिक्त योगदान शामिल होगा। यह न्यायालय केंद्र सरकार को इसमें योगदान करने का आदेश भी नहीं दे सकता है।

पेंशन योजना, उस प्रभाव के लिए विधायी प्रावधान के अभाव में। यह प्रशासकों के लिए होगा कि वे योगदान को फिर से समायोजित करें

कानून के दायरे में पैटर्न और एक संभावित समाधान योजना में नियोक्ता के योगदान के स्तर को बढ़ाना हो सकता है। निर्णय के इस भाग के संचालन को छह महीने की अवधि के लिए निलंबित कर दिया गया है ताकि विधायिका इस पर उचित विधायी संशोधन लाने की आवश्यकता पर विचार कर सके।

गिनती करें। उक्त अवधि के लिए, योजना जैसा है वैसा ही जारी रहेगी। उस समय तक, यदि ऐसी कोई विधायी कवायद नहीं की जाती है, तो वेतन का 1.16 प्रतिशत योगदान करने का कर्तव्य विकल्प सदस्यों पर भी लागू होगा। इस योगदान को किसी भी संशोधन के आधार पर समायोजित किया जाएगा। हालांकि, छह महीने की अवधि के लिए, चुनने वाले कर्मचारी स्टॉप गैप उपाय के रूप में 1.16 प्रतिशत योगदान का भुगतान करेंगे। यदि इस तरह के विस्तारित समय के भीतर क़ानून या योजना में कोई संशोधन नहीं किया जाता है, तो निधि के प्रशासकों को मौजूदा कोष से विकल्प सदस्यों के लिए पेंशन निधि का संचालन करना होगा। [पैरा 35] [993-डी-एच; 994-ए-सी] 2.4 कार्यप्रणाली में परिवर्तन केंद्र सरकार की शक्ति के अंतर्गत आता है कि वह कर्मचारी लाभ निधि संगठन और ए. एन. आर. की धारा 7 के तहत किसी योजना को संशोधित कर सकती है।

ईटीसी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी।

1952 के अधिनियम को अधिनियम की अनुसूची III की मद 10 के साथ पढ़ा गया और साथ ही योजना के पैराग्राफ 32 को भी पढ़ा गया। गणना का यह परिवर्तन पेंशन के पैमाने के निर्धारण के लिए सहायक है पेंशन योजना के पेंशन लाभ और अनुच्छेद 32 विशेष रूप से केंद्र सरकार को योजना के तहत देय योगदान की दर या योजना के तहत स्वीकार्य किसी भी लाभ के पैमाने में बदलाव करने के लिए अधिकृत करता है। गणना पद्धति में परिवर्तन को प्रभावित करने के लिए एक उचित आधार है

पेंशन योग्य वेतन का निर्धारण करना और इस संशोधन को लागू करने में कोई अवैधता या असंवैधानिकता नहीं है। [पैरा 36] [994 सी-एफ] 2.5 पेंशन योजना के खंड 1 (3) में उन प्रतिष्ठानों को अपने दायरे में रखने पर विचार किया गया है जिन पर 1952 का अधिनियम लागू होता है। इन प्रतिष्ठानों को छूट दी जाएगी।

प्रतिष्ठान भी। छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों को पेंशन योजना में एकीकृत किया जाता है और छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों को अधिकतम सीमा से अधिक वेतन प्राप्त करते समय पेंशन योजना में बने रहने के विकल्प के लाभ से वंचित नहीं किया जाना चाहिए, ऐसी स्थितियों में जहां छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों के समान स्थित कर्मचारी इस तरह के विकल्प का उपयोग कर सकते हैं। यदि योजना का इस तरह से अर्थ लगाया जाता है जो उन्हें बाहर कर देगा, तो इससे कर्मचारियों की समान श्रेणियों का कृत्रिम वर्गीकरण होगा। इस प्रकार, पेंशन योजना छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों पर उसी तरह लागू होनी चाहिए जैसे यह योजना छूट प्राप्त या नियमित कर्मचारियों पर लागू होती है।

प्रतिष्ठान। [पैरा 38] [995-डी-ई]

2.6 विकल्प का प्रयोग करके योजना में उन्हें शामिल करने के खिलाफ तर्कों में से एक यह है कि छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों के लिए योगदान के कोष को इस उद्देश्य के लिए बनाए गए न्यास द्वारा बनाए गए अलग-अलग खजाने में रखा गया है, न कि अधिनियम के तहत निर्दिष्ट अधिकारियों के पास। उस कारक को ध्यान में रखते हुए, पेंशन निधि के लाभों के हकदार होने के लिए, नियोक्ता और कर्मचारी को, इस न्यायालय के आदेश के संदर्भ में विकल्प का उपयोग करने के साथ-साथ, न्यासों द्वारा बनाए गए निर्धारित दर पर नियोक्ता के योगदान को स्थानांतरित करने का वचन भी देना होगा, जो उस राशि के बराबर और उससे कम नहीं होगी जो हस्तांतरणीय होती, यदि ऐसी निधि भविष्य निधि प्राधिकरणों द्वारा बनाए रखी जाती। इस तरह का स्थानांतरण होगा, [2022] 11 एस. सी. आर.

ऐसे विकल्प के प्रयोग के तुरंत बाद, ऐसी अवधि के भीतर जो पेंशन निधि के प्रशासकों द्वारा निर्देशित की जाए। [पैरा 39] [995-एफ-एच; 996-ए]

2.7 पैराग्राफ 11 (4) में अधिक वेतन पाने वाले व्यक्तिगत कर्मचारियों के संबंध में पेंशन कवरेज बढ़ाने का प्रावधान है।

रुपये से अधिक। 15000 / - प्रति माह। हालाँकि, यह अनुच्छेद दो शर्तों के अधीन हैः पहला यह है कि विस्तारित कवरेज के लाभों के लिए पात्र होने के लिए, 1 सितंबर 2014 को मौजूदा सदस्यों को वेतन पर 1.16 प्रतिशत की दर से योगदान करना होगा।

रुपये से अधिक। 15,000 / - प्रति माह। दूसरा यह है कि एक नए विकल्प का उपयोग छह महीने की अवधि के भीतर किया जाना चाहिए।

सितम्बर 2014 का पहला दिन। इस योजना में विचार किया गया है कि निधि के वे सदस्य जिन्होंने अनुच्छेद के प्रावधान की आवश्यकता के अनुसार योजना में बने रहने का विकल्प इस्तेमाल किया था 11 (3) योजना का प्रावधान, जैसा कि 2014 के संशोधन से पहले था, नियोक्ता के साथ नया विकल्प देने में सक्षम होगा यदि उनका वेतन अधिकतम सीमा को पार कर जाता है। उस प्रावधान के संबंध में, आर. सी. गुप्ता के मामले में इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया था कि उक्त परंतुक में कटौती की तारीख पर विचार नहीं किया गया था। जहाँ तक पहली शर्त है

संबंधित, इस तरह के प्रावधान होने की वैधता के संबंध में व्यक्त किए जाते हैं। दूसरी शर्त के संबंध में, वृद्धि के लिए पात्रता केवल उन कर्मचारियों तक सीमित नहीं हो सकती है जो एक बार जब उनका वेतन रुपये की सीमा से अधिक हो गया तो उन्होंने योजना में बने रहने के विकल्प का उपयोग किया था। 6500 / - प्रति माह। आर. सी. गुप्ता के मामले में, यह विशेष रूप से अभिनिर्धारित किया गया है कि अनुच्छेद 11 (3) के परंतुक में कोई कट-ऑफ तिथि नहीं थी जैसा कि 2014 के संशोधन से पहले था। 2014 के संशोधन से पहले अनुच्छेद 11 (3) के परंतुक को दी गई व्याख्या के लिए किसी प्रकार की आवश्यकता नहीं है।

उन कर्मचारियों को बढ़ी हुई पेंशन कवरेज की पात्रता केवल वही जिसने पहले ही अपरिवर्तित योजना के खंड 11 (3) के तहत एक विकल्प का प्रयोग किया था, आर. सी. गुप्ता के मामले में इस न्यायालय के निर्णय के अनुपात के विपरीत होगा। यह नहीं माना जाता है कि योजना के पैराग्राफ 11 (3) के प्रावधान के अनुसार किसी भी विकल्प का उपयोग करने की आवश्यकता नहीं थी, जैसा कि 2014 के संशोधन से पहले था। जैसा कि आर. सी. गुप्ता के मामले में कहा गया था,

इस तरह के विकल्प का उपयोग करने के लिए कोई समय-सीमा नहीं है।

[पैरा 40,41] [996-बी-एच; 997-ए-बी] कर्मचारी प्रदाता निधि संगठन और ए. एन. आर. ईटीसी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी।

2.8 दोहरा विकल्प, जैसा कि पैराग्राफ 11 (4) में विचार किया गया है

पेंशन योजना (2014 के संशोधन के बाद) को एक में विलय करना होगा। इस स्थिति में नियोक्ता और कर्मचारी संयुक्त रूप से रुपये की वेतन सीमा से अधिक कवरेज का विकल्प चुनते हैं। 15000 / - , बिना दिए

पेंशन योजना के अपरिवर्तित खंड 11 (3) के तहत एक पूर्व विकल्प के रूप में, वे संशोधन के बाद योजना के पैराग्राफ 11 (4) के तहत अपने अधिकार का उपयोग करने के विकल्प से स्वचालित रूप से बाहर नहीं होंगे। [पैरा 42] [997-बी-सी]

2.9 संवर्धित कवरेज के लिए दूसरी शर्त से संबंधित है -

वह तिथि जिसके भीतर किसी सदस्य द्वारा इस तरह के नए विकल्प का प्रयोग किया जाना है, जो 1 सितंबर 2014 से छह महीने की अवधि के भीतर निर्धारित है। इस आधार पर आगे बढ़ना वैध होगा कि कई सदस्यों ने भविष्य निधि अधिकारियों द्वारा लिए गए रुख के कारण पहले इस तरह के विकल्प का उपयोग नहीं किया था कि योजना के पैराग्राफ 11 (3) (2014 के संशोधन से पहले) के प्रावधान के तहत विकल्प का उपयोग एक निर्दिष्ट तिथि के भीतर किया जाना चाहिए, जिसे आर. सी. गुप्ता के मामले में निर्णय में नकार दिया गया था। अधिकतम सीमा राशि से परे कवरेज के लिए समय सीमा आज से चार महीने की और अवधि के लिए बढ़ाई जानी चाहिए ताकि पेंशन योजना (2014 के संशोधन के बाद) के पैराग्राफ 11 (4) में विचार किए गए संयुक्त विकल्प का उपयोग करने के लिए Rs.6500/- से अधिक प्राप्त करने वाले पेंशन निधि के सभी सदस्य सक्षम हो सकें। एक बार जब इस तरह के संयुक्त विकल्प का प्रयोग किया जाता है, तो निधि का हस्तांतरण पेंशन कोष में भविष्य निधि कोष योजना के संदर्भ में प्रभावी होगा। [पैरा 43] [997-सी-एफ]

आर. सी. गुप्ता और अन्य बनाम क्षेत्रीय भविष्य निधि

आयुक्त, कर्मचारी भविष्य निधि संगठन

और अन्य (2018) 14 एस. सी. सी. 809-पुष्टि की।

बंगाल इम्यूनिटी कंपनी लिमिटेड बनाम बिहार राज्य

और अन्य (1955) 2 एससीआर 603; भारत संघ और

एक अन्य वी। एलआरएस द्वारा रघुबीर सिंह (मृत)। आदि। (1989)

2 एससीसी 754: [1989] 3 एससीआर 316; केशव मिल्स कं. लिमिटेड।

वी. आयकर आयुक्त बॉम्बे उत्तर,

अहमदाबाद (1965) 2 एससीआर 908; वामन राव और अन्य

वी. भारत संघ और अन्य (1981) 2 एस. सी. सी. 362: [1981] 2 एस. सी. आर. 1-लागू नहीं होता है।

मामला कानून संदर्भ

(2018) 14 एस. सी. सी. 809

पुष्टि की

पैरा 4

[2022] 11 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

(1955) 2 एससीआर 603

अप्रयोज्य रखा गया

पै

रा 28

[1989] 3 एससीआर 316

अप्रयोज्य रखा गया

पै

रा 28

(1965) 2 एससीआर 908

अप्रयोज्य रखा गया

पै

रा 28

[1981] 2 एससीआर 1

अप्रयोज्य रखा गया

पै

रा 28

सिविल अपील/मूल/अप्रत्यक्ष

न्यायनि

र्णयन

: 2022 की सिविल अपील Nos.8143-8144।

उच्च न्यायालय के 12.10.2018 दिनांकित निर्णय और आदेश से

2015 की लिखित याचिका (सी) Nos.602 और 13120 में एर्नाकुलम में केरल सरकार की ओर से।

के साथ

सिविल अपील Nos.8145-8146,8147,8149,8155,8156,8150-8151,

8152 , 8148 , 8153 , 8154 वर्ष 2022 की लिखित याचिका (सी) 2022 की Nos.318,2020 की 1218,2019 की 1312 की 1332,2019 की 875,2019 की 832,2019 की 601,2019 की 500,2019 की 512,2019 की 466,2021 की 86,2021 की 1356,2021 की 1379,2021 की 767,2021 की 477,2018 की 2021 की 414,2019 की 390,2019 की 511,2020 की 1459,2019 की 349,372,360,233,141,118,250,406,368,393,395,371,374,387,369,411 884 2018 का, 2018 का 778,2018 का 874,2018 का 1149,2018 का 1167,2018 का 1430,2018 का 1433,2018 का 1428,2018 का 380,2022 का 498, अवमानना याचिका (सी) संख्या। 1917-1918 सिविल अपील सं. 2018 में। 10013-10014 सिविल अपील सं. 2016 और 2019 की अवमानना याचिका (सी) Nos.619-620। 10013-10014 2016 का

के. के. वेणुगोपाल, एजी, विक्रमजीत बनर्जी, संजय जैन, एएसजी, आर.

बालासुब्रमण्यम, सी. ए. सुंदरम, डॉ. के. पी. कैलासनाथ पिल्लै, वी. चिताम्बरेश, पी. एन. रवींद्रन, वेंकटरमानी, जे. पी. कामा, सौम्या चक्रवर्ती, सुश्री मीनाक्षी अरोड़ा, सिद्धार्थ भटनागर, आर. बसंत, ए. एन. एस. नाडकर्णी, आर. वेंकटरमानी, गोपाल शंकरनारायणन, जयंत

मुथराज, सुश्री वी. पी. सीमनथिनी, विकास सिंह, संजय पारिख, डॉ. मनीष सिंघवी, वरिष्ठ अधिवक्ता। , अंकुर तलवार, सुश्री चिन्मायी चंद्र, सुश्री रुचि कोहली, सिद्धार्थ सिन्हा, प्रशांत रावत, सुश्री जान्हवी प्रकाश, तथागट शर्मा, शुभेंदु आनंद, कार्तिक देव, सुश्री सुजाता बागड़ी, राज बहादुर यादव, अमरीश कुमार, सिद्धार्थ, रमन यादव, न्रिंग चामवीबो जेलियांग, सुश्री रोहिणी मूसा, अभिषेक गुप्ता, जफर इनायत, अमित कुमार अग्रवाल, सी. यू. सिंह, सुश्री नंदिनी गोरे, सुश्री सोनिया निगम, सुश्री ताहिरा करंजावाला, सुश्री श्रेयस माहेश्वरी, मैसर्स। करंजावाला एंड कंपनी, ए. वेनायगम बालन, सी. एम. सुंदरम अय्यर, सुश्री रश्मि

सिंघानिया, रॉय अब्राहम, सुश्री रीना रॉय, अखिल अब्राहम, औधिंदर लाल, हिमिंदर लाल, बहार यू. बरकी, आफताब अली खान, बेनी पी. थॉमस, प्रकाश रंजन नायक, उदयादित्य बनर्जी, सुश्री प्रचेता कर, आदित्य द एम्प्लॉइज प्रोविडेंट फंड ऑर्गनाइजेशन एंड एएनआर।

ईटीसी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी।

अर्पुथम, प्रवीण के. सिंह, एम/एस। अर्पुथम अरुणा एंड कंपनी, गुन्नम वेंकटेश्वर राव, दिशांत भाटी, सुश्री अनुष्का शारदा, रोहित घोष, मेसर्स। खेतान एंड कंपनी, राकेश सिन्हा, एम. जी. अकबर, जीमन राजू के., अरविंद गुप्ता, सुश्री लक्ष्मी कुमारी, अमित कुमार, पुनीत तनेजा, सुश्री प्रीति, मनमोहन सिंह नरूला, सुश्री अनुप्रिया, समीर पारेख, डी. पी. मोहंती, आदित्य शर्मा, ईशान नगर, अभिराम नाइक, मेसर्स। पारेख एंड कंपनी, तबरेज मालावत, सौरजीत सरकार, सैयद हमजा, एन. डी. कौशिक, अभय नाथ दास, वी. के. शुक्ला, राहुल गुप्ता, शशांक शर्मा, सुश्री रिया सोनी, सतीश कुमार, पुनीत दत्त त्यागी, अभिजीत कुमार पांडे, आशीष भान, मोहित रोहतगी, राजेंद्र डांगवाल, कौस्तुब नरेंद्रन, सैयद जाफर आलम, के. सी. कौशिक, राहुल कौशिक, भुवनेश्वरी पाठक, सुश्री शिल्पी सत्यप्रिय सत्यम, सुश्री संगीता भारती, आशीष कुमार, मालवी बालियान, सुशील कुमार सिंह, अजीत पुद्दुसरी, विजयन के., आर. के. कपूर, रजत कपूर, सुश्री।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

राधिका महारवाल, सुश्री प्रतीक्षा शर्मा, मुईद शाह, अंकित आचार्य, एस. राजप्पा, सुश्री शिल्पा लिजा जॉर्ज, शशांक शेखर, चंदर शेखर अशरी, आदित्य धवन, सुश्री किरण धवन, सुश्री माधवी एस. सावंत, हितेश कुमार शर्मा, अखिलेश्वर झा, सुश्री दीप्ति एस. राणे, सुभाष एस. कदम, नरेश कुमार, डॉ. अश्विनी भारद्वाज, सुश्री विनय भारद्वाज, मनोज पांडे, सिबो शंकर मिश्रा, देबब्रत दास, निरंतर साहू, राजेश कुमार नायक, सुश्री कनिका चुग, सतीश भार्गव, लक्ष्मीश एस. कामत, सुश्री सम्रिती आहूजा, मोहन लाल शर्मा, सुश्री शिखा शर्मा, पाल सिंह, प्रसेनजीत केसवानी, रोहन थवानी, उपमन्यु तिवारी, सुश्री सोनिया दुबे, शतद्रु चक्रवर्ती, सुश्री कंचन यादव, सुश्री सुरभी आनंद, मैसर्स। कानूनी विकल्प, श्रीमती ललिता कौशिक, सुश्री मधुमिता भट्टाचार्जी, सुश्री मंजुला गुप्ता, श्रीमती रानी छाबड़ा, राहुल प्रताप, अनिल नाग, एस. डी. सिंह, हर्ष नंदवाना, राम कृपाल सिंह, सिद्धार्थ सिंह, सुश्री भारती त्यागी, वरिंदर कुमार शर्मा, सिद्धार्थ मित्तल, अंकित गोयल, आशीष राणा, एस. के. भट्टाचार्य, एल. के. पाओनम, सुश्री तोमथिनगनबी कोइजाम, नीरज बॉबी पाओनम, संतोष कुमार-आई, पी. ए. नूर मुहम्मद, सुश्री वंदना सहगल, अधिवक्ता। उपस्थित दलों के लिए।

अनिरुद्ध बोस, जे।

छुट्टी दे दी गई।

2. इस निर्णय में हम केंद्र सरकार द्वारा किए गए कुछ संशोधनों और संशोधनों की वैधता पर विचार करेंगे।

कर्मचारी पेंशन योजना, 1995 ("1995 योजना")। ऐसी योजना कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952 ("अधिनियम") की धारा 6ए के अनुसरण में बनाई गई है। इस तरह के परिवर्तन, अन्य बातों के साथ-साथ, पैराग्राफ 3,6,11, कर्मचारी प्रदाता निधि संगठन और ए. एन. आर. में लागू किए जाने की मांग की गई है।

ईटीसी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी। [अनिरुद्ध बोस, जे।]

12 और 1995 की योजना के 14. इस अधिनियम में मूल रूप से कोई प्रावधान नहीं था

योजना के पैराग्राफ 11 में पेंशन योग्य वेतन के निर्धारण से संबंधित था। उस समय, अधिकतम पेंशन योग्य वेतन Rs.5000/- था और बाद में इस राशि को बढ़ाकर Rs.6500/- कर दिया गया था। पेंशन योग्य वेतन बढ़ाकर एक लाख रुपये कर दिया गया। 15000 / - 22 अगस्त 2014 की एक अधिसूचना द्वारा [संख्या जी. एस. आर. 609 (ई)], जो 1 से प्रभावी होना था सितम्बर 2014। इस अधिसूचना ने योजना में कुछ अन्य संशोधन लाए जो मुख्य रूप से इसके दायरे को सीमित करते हैं और हम इस निर्णय में बाद में इन संशोधनों पर चर्चा करेंगे।

3. हमारे समक्ष अपीलों में केरल, राजस्थान और दिल्ली के उच्च न्यायालयों के फैसलों पर हमला किया जाता है। पी. ससिकुमार और अन्य के मामले में

बनाम भारत संघ (यू. ओ. आई.) जिसका प्रतिनिधित्व सरकार के सचिव द्वारा किया जाता है। भारत के श्रम मंत्रालय और रोजगार विभाग और अन्य मंत्रालय (2015 की रिट याचिका (सी) संख्या 13120 में), केरल उच्च न्यायालय की एक खंड पीठ ने 12 अक्टूबर 2018 को दिए गए अपने फैसले में जी. एस. आर. 609 (ई) में परिकल्पित कर्मचारी पेंशन संशोधन (योजना), 2014 को रद्द कर दिया। दिल्ली उच्च न्यायालय ने भारतीय खाद्या निगम कर्मचारी संघ और अन्न के मामले में 22 मई 2019 को अपना फैसला सुनाया। बनाम भारत संघ और अन्य। [2018 की रिट याचिका (सी) संख्या 5678] में केरल उच्च न्यायालय द्वारा व्यक्त विचार का पालन किया गया और 31 मई 2017 को भविष्य निधि अधिकारियों द्वारा जारी एक परिपत्र को रद्द कर दिया गया जिसमें उच्च पेंशन के लाभों से छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों को बाहर रखा गया था। भारत संघ और अन्य बनाम के मामले में 28 अगस्त 2019 को दिए गए निर्णय में। जाले सिंह और अन्य [डी. बी. स्पेशल में]

2019 की अपील रिट संख्या 436] राजस्थान उच्च न्यायालय की एक खंड पीठ ने भी यही राय व्यक्त की। एसएलपी (सी) से उत्पन्न होने वाली अपीलें

2021 की संख्या 3289,2021 की संख्या एस. एल. पी. (सी) 3290,2021 की संख्या एस. एल. पी. (सी) 2465 और 2021 की संख्या एस. एल. पी. (सी) 3287 को राजस्थान उच्च न्यायालय के उपरोक्त फैसले और 24 सितंबर 2019 को समान संख्या वाली पीठ के बाद के फैसले के खिलाफ निर्देशित किया गया है। एस. एल. पी. (सी) सं. से उद्भूत अपीलें। 15063-15064 22 मई 2019 को दिए गए दिल्ली उच्च न्यायालय के फैसले के खिलाफ हैं। जबकि 2021 की एसएलपी (सी) संख्या 1366,2021 की एसएलपी (सी) संख्या 1738 में निहित अपीलों में दिल्ली उच्च न्यायालय के निर्णयों ने [2022] 11 एस. सी. आर. दिए।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

भारतीय खाद्या निगम कर्मचारी संघ (ऊपर) के मामले के बाद हमला किया गया है। सुनील कुमार और अन्य के मामले में केरल उच्च न्यायालय की उसी पीठ द्वारा दिए गए एक अन्य फैसले में। बनाम भारत संघ और अन्य। [2015 की रिट याचिका (सी) संख्या 602] में उसी दिन, यानी 12 अक्टूबर 2018 को, 22 तारीख की उपरोक्त अधिसूचना

अगस्त 2014 अमान्य कर दिया गया था। उस फैसले को एसएलपी (सी) संख्या के संबंध में अपीलों में चुनौती दी गई है। 16721-16722 2019 से। 12 अक्टूबर 2018 के फैसले में जारी निर्देशों के कार्यान्वयन के लिए पेंशन योजना के इच्छुक लाभार्थियों द्वारा केरल उच्च न्यायालय के समक्ष की गई अवमानना कार्रवाई में, केरल उच्च न्यायालय द्वारा कुछ निर्देश जारी किए गए हैं। 6 नवंबर 2020 को दिए गए उस प्रभाव के फैसले पर 2021 की एसएलपी (सी) संख्या 8547 में आपत्ति जताई गई है।

4. संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत कर्मचारियों द्वारा स्वयं या उनकी ओर से 54 रिट याचिकाएं दायर की गई हैं।

भारत 22 अगस्त 2014 की अधिसूचना को अमान्य करने की मांग कर रहा है।

रिट याचिकाकर्ता छूट प्राप्त और छूट रहित दोनों प्रतिष्ठानों के सदस्य हैं। हम इन रिट याचिकाओं को भी इस निर्णय में संबोधित करेंगे, क्योंकि उनमें कानून के समान प्रश्न शामिल हैं। हम पाते हैं कि डब्ल्यू. पी. में अभी नोटिस जारी किए जाने बाकी हैं। (ग) 2021 का सं. 1356, डब्ल्यू. पी. (ग) 2021 का सं. 1379, डब्ल्यू. पी. (ग) 2021 का सं. 767 और डब्ल्यू. पी. (ग) 2021 का सं. 477 लेकिन इन याचिकाओं में कानून के समान प्रश्न भी शामिल हैं और मुख्य उत्तरदाताओं ने इन बिंदुओं पर हमें संबोधित करने में भाग लिया है। इस प्रकार, इन रिट याचिकाओं पर भी इस निर्णय में विचार किया जाएगा। हमने हस्तक्षेप करने वालों के बारे में भी सुना है, जिनमें से अधिकांश कर्मचारियों का समर्थन करते हैं। इसके अलावा, अवमानना याचिकाएँ (अवमानना याचिका (सी) संख्याएँ हैं। 1917-1918 2018 और

अवमानना याचिका (सी) 2019 का सं. 619-620) जिसमें आर. सी. गुप्ता और अन्य बनाम के मामले में इस न्यायालय के निर्णय का कार्यान्वयन। क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त, कर्मचारी भविष्य निधि संगठन और अन्य [(2018) 14 एस. सी. सी. 809] 4 अक्टूबर 2016 को वितरित किए जाने के लिए कहा गया है। यह निर्णय पेंशन योजना के सदस्यों की पात्रता के सवाल से संबंधित था, जिनका पेंशन योग्य वेतन योजना के पैराग्राफ 11 (3) के प्रावधान के संदर्भ में विकल्प का प्रयोग करने के लिए प्रति माह Rs.6500/- से अधिक था। इस निर्णय में, इस न्यायालय की एक खंड पीठ ने भविष्य निधि अधिकारियों के इस तर्क को खारिज कर दिया कि उक्त परंतुक में एक निर्दिष्ट समय के भीतर विकल्प का प्रयोग करने पर विचार किया गया है। उक्त प्रावधान को 2014 के संशोधन द्वारा हटा दिया गया है। Rs.6500/- 1 सितंबर से पहले अधिकतम पेंशन योग्य वेतन था।

2014. हम बाद में इस फैसले पर अधिक विस्तार से चर्चा करेंगे।

कर्मचारी प्रदाता निधि संगठन और ए. एन. आर. ईटीसी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी। [अनिरुद्ध बोस, जे।]

5. 16 मार्च, 1996 से इस परंतुक को जोड़ा गया।

योजना के पैराग्राफ 11 (3) में नियोक्ता और कर्मचारी को योजना के अनुसार पेंशन के अधिकार को बनाए रखने के लिए Rs.6500/- (जो 8 अक्टूबर 2001 से पहले Rs.5000/- प्रति माह था) की उपरोक्त सीमा से अधिक वेतन पर योगदान का विकल्प दिया गया है। 8.33 का प्रतिशत

भविष्य निधि के लिए कटौती योग्य राशि में से एक कर्मचारी के वेतन का नियोक्ता का योगदान पेंशन निधि में प्रेषित किया जाना था। अधिकारियों का रुख यह था कि इस तरह के विकल्प का उपयोग करने के लिए समय के संबंध में कुछ प्रतिबंध थे। कर्मचारियों के एक समूह ने भविष्य निधि अधिकारियों से संपर्क किया था जो इस तरह के कथित विनिर्दिष्ट से बहुत अधिक था तारीख, ज्यादातर उनकी सेवानिवृत्ति की पूर्व संध्या पर, पेंशन योजना में शामिल होने की मांग। उनके द्वारा आग्रह किया गया मुद्दा यह था कि 1996 का संशोधन उनके संज्ञान में नहीं था, इसका व्यापक रूप से प्रचार नहीं किया गया था। भविष्य निधि अधिकारियों ने उनकी याचिका खारिज कर दी थी। कर्मचारियों के एक समूह ने हिमाचल प्रदेश उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश के समक्ष सफलतापूर्वक कार्रवाई की। पेंशन योग्य सीमा से अधिक अपने वेतन के समय से परे इस तरह के विकल्प का उपयोग करने का उनका अधिकार सवाल में था। अधिकारियों के अनुसार, यह कट-ऑफ सीमा थी। द.

हालाँकि, उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने भविष्य निधि अधिकारियों के रुख को स्वीकार करते हुए कहा कि पेंशन योजना के पैराग्राफ 11 (3) में कटौती की सीमा निर्धारित की गई है। मामला अंततः इस न्यायालय में आया और आर. सी. गुप्ता (उपरोक्त) के मामले में, इस न्यायालय की एक खंड पीठ ने कर्मचारियों के रुख को स्वीकार किया और अन्य बातों के साथ-साथ यह निर्णय दिया:

" 7. परंतुक को पढ़कर हम पाते हैं कि योजना शुरू होने की तारीख या जिस तारीख को वेतन अधिकतम सीमा से अधिक होता है, वे तारीखें हैं जिन तारीखों से विकल्प दिया जाता है।

प्रयोग की गणना के लिए गणना की जानी चाहिए

पेंशन योग्य वेतन। उक्त तिथियां पेंशन योजना के खंड 11 (3) के प्रावधान के तहत अपने विकल्प को इंगित करने के लिए नियोक्ता-कर्मचारी की पात्रता निर्धारित करने के लिए कट-ऑफ तिथियां नहीं हैं। कुछ इसी तरह का दृष्टिकोण जो इस न्यायालय द्वारा केरल उच्च न्यायालय से आने वाले मामले में लिया गया है। ए. मजीद कुंजू, 2012 की रिट अपील संख्या 1135, दिनांक 5-3-2013 (केर)] का आदेश, जिसमें क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त द्वारा दायर 2014 की विशेष अनुमति याचिका (सी) संख्या 7074 को इस न्यायालय द्वारा दिनांक 31 3-2016 [विनियमन] के आदेश द्वारा खारिज कर दिया गया था। भविष्य निधि निगम। वी. ए. मजीद कुंजू,

2016 एस. सी. सी. ऑनलाइन एस. सी. 1744, जिसमें यह निर्देश दिया गया था:

((ग) संख्या। 7074-76 , 7107-108 , 7224 2014 और 2016 के 697 ने पक्षों के विद्वान वकील को सुना और

प्रासंगिक सामग्री। हम हस्तक्षेप के लिए कोई कानूनी और वैध आधार नहीं पाते हैं। विशेष अनुमति याचिकाओं को एसएलपी (सी) संख्या में खारिज कर दिया जाता है। 19954 और 2015 का 33032-33 इन विशेष अवकाश याचिकाओं को 26-4-2016 पर सूचीबद्ध करें। जैसा कि अनुरोध किया गया है, अतिरिक्त दस्तावेज दाखिल करने की स्वतंत्रता दी गई है। जे. एक लाभकारी योजना, हमारे सुविचारित विचार में, एक कट-ऑफ तिथि के संदर्भ में पराजित होने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए, विशेष रूप से, ऐसी स्थिति में जब

(जैसा कि वर्तमान मामले में) नियोक्ता ने वास्तविक वेतन का 12 प्रतिशत जमा किया था, न कि 5000 रुपये या 6500 रुपये प्रति माह की अधिकतम सीमा का 12 प्रतिशत, जैसा भी मामला हो।

8. XXX XXX XXX

9. हम यह नहीं देखते हैं कि भविष्य निधि योजना के पैरा 26 के तहत विकल्प का प्रयोग कैसे किया जा सकता है।

कर्मचारियों को पैरा 11 (3) के तहत इसी तरह के विकल्प का उपयोग करने से रोकें। यदि नियोक्ता और कर्मचारी दोनों इसके खिलाफ जमा करने का विकल्प चुनते हैं अधिकतम राशि नहीं बल्कि वास्तविक वेतन, भविष्य निधि योजना के पैरा 26 के तहत विकल्प का प्रयोग अपरिहार्य है। पैरा 26 (6) के तहत विकल्प का प्रयोग एक आवश्यक अग्रदूत है

खंड 11 (3) के तहत विकल्प का प्रयोग। इसलिए इस तरह के विकल्प का प्रयोग पेंशन योजना के खंड 11 (3) के तहत एक और विकल्प के प्रयोग को तब तक बंद नहीं करेगा जब तक कि इस तरह के पूर्वनिर्धारण की परिस्थितियां स्पष्ट रूप से न हों।

इंगित किया।

10. उपरोक्त के अलावा ऐसी स्थिति में जब नियोक्ता के हिस्से की 12 प्रतिशत की जमा राशि वास्तविक वेतन पर होती है न कि अधिकतम राशि पर, हम यह नहीं देखते कि भविष्य निधि कैसे होती है।

आयुक्त ऐसा कर सकते थे और जिसे हम वर्तमान आदेश के तहत करने की अनुमति देते हैं, वह है पेंशन योजना के खंड 11 (3) के परंतुक का लाभ देने से पहले संबंधित कर्मचारियों द्वारा अपने भविष्य निधि खाते से ली गई या निकाली गई सभी राशियों की वापसी की मांग करना। एक बार इस तरह की वापसी उन मामलों में की जाती है जो इस तरह की वापसी देय है, टी फंड संगठन और ए. एन. आर।

आर. एस. ईटीसी। [अनिरुद्ध बोस, जे।]

इस आदेश की शर्तें दी जाएंगी।

योजना, जैसा कि हम पहले ही कर चुके हैं

, जी. एस. आर. द्वारा इस तरह के संशोधन से पहले पेश किया गया था, और उसके बाद

पढ़िए:

संशोधन के बाद

11. पेंशन का निर्धारण वेतन। - (1) पेंशन योग्य वेतन

औसत मासिक वेतन होगा सहित किसी भी तरह से खींचा गया

अंशदायी अवधि के दौरान अंश दर आधार

पेंशन कोष की सदस्यता से बाहर निकलने की तारीख से पहले साठ महीने की अवधि में सेवा की अवधि और पेंशन योग्य वेतन 1 सितंबर, 2014 तक पेंशन योग्य सेवा के लिए आनुपातिक आधार पर निर्धारित, अधिकतम छह हजार पाँच सौ रुपये प्रति माह के अधीन, और उसके बाद की अवधि के लिए

रुपये प्रति माहः बशर्ते कि यदि किसी सदस्य को दिन से पहले साठ महीने की अवधि के दौरान पूरा वेतन नहीं मिल रहा था, तो वह

पेंशन निधि का सदस्य नहीं रहने पर, उस अवधि के दौरान उसके द्वारा लिए गए पिछले साठ महीनों के पूर्ण वेतन का औसत, जिसके लिए पेंशन निधि में योगदान की वसूली की गई थी,

पेंशन के रूप में माना जाता है

खींची गई है और इस तरह की राशि व्युत्पन्न को 30 से गुणा किया जाएगा

औसत मासिक वेतन की गणना करें। (3) अधिकतम पेंशन योग्य वेतन

पंद्रह हजार तक सीमित होगा रुपये प्रति माह।

(4) पहले के रूप में मौजूदा सदस्य

पेंशन कोष में प्रेषित,

सितम्बर, 2014 का दिन, जिसमें

पेंशन योग्य वेतन इस पर आधारित होगा -

इतना अधिक वेतन।

नियोक्ता और कर्मचारी का विकल्प,

वेतन पर योगदान कर रहा था

छह हजार पाँच से अधिक

सौ रुपये प्रति माह, मई में

द्वारा संयुक्त रूप से प्रयोग किया जाने

वाला नया विकल्प

नियोक्ता और कर्मचारी जारी रखते हैं

पंद्रह से अधिक वेतन पर योगदान करें

हजार रुपये प्रति माह और

वर्तमान के लिए पेंशन योग्य वेतन

ऐसे सदस्य जो इस तरह के नए विकल्प

को पसंद करते हैं

यह उच्च वेतन पर आधारित होगाः

बशर्ते कि उपरोक्त सदस्य

1. 16 की दर से योगदान करना होगा।

प्रतिशत। पंद्रह से अधिक वेतन पर

एक हजार रुपये अतिरिक्त

से और से योगदान

कर्मचारियों द्वारा देय योगदान

के प्रावधानों के तहत प्रत्येक महीने के

लिए

बशर्ते कि नया विकल्प

सदस्य द्वारा प्रयोग किया जाएगा

छह महीने की अवधि के भीतर

1 सितंबर, 2014 का पहला दिनः

बशर्ते कि निर्दिष्ट अवधि

दूसरे परंतुक में, पर्याप्त पर

सदस्य द्वारा कारण दिखाया जा रहा है

क्षेत्रीय भविष्य निधि द्वारा विस्तारित

आगे के लिए कोष आयुक्त

छह महीने से अधिक की अवधिः

यदि कोई विकल्प प्रयोग नहीं किया जाता

है तो भी प्रदान किया जाता है

ऐसी अवधि के भीतर सदस्य द्वारा

(विस्तारित अवधि सहित), यह

माना जाता है कि सदस्य ने नहीं किया है

वेतन के ऊपर बनाया गया पेंशन कोष

सदस्य के संबंध में अधिकतम सीमा

भविष्य निधि में भेजा जाए

साथ में सदस्य का खाता

ब्याज के रूप में

7. संशोधित योजना की वैधता पर अलग-अलग सवाल उठाए गए थे

विभिन्न उच्च न्यायालयों में रिट याचिकाएँ। उच्च न्यायालय के निर्णय

केरल, राजस्थान और दिल्ली की अदालतें कर्मचारियों के पक्ष में गईं। जिन अपीलों पर हम इस निर्णय में विचार करेंगे, वे उत्पन्न होती हैं

उक्त उच्च न्यायालयों के निर्णय। हम मुख्य रूप से केरल उच्च न्यायालय की खंड पीठ के दिए गए निर्णय को संबोधित करेंगे या

12 अक्टूबर 2018 [2015 की रिट याचिका (सी) संख्या 13120 में] कर्मचारी प्रोविडेंट फंड संगठन और ए. एन. आर.

ईटीसी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी। [अनिरुद्ध बोस, जे।]

कर्मचारियों की दलीलों को कायम रखा और 22 अगस्त 2014 की अधिसूचना को अमान्य कर दिया। राजस्थान और दिल्ली उच्च न्यायालय की खंड पीठों ने आर. सी. गुप्ता (उपरोक्त) के मामले में निर्णय के अनुपात का व्यापक रूप से केरल उच्च न्यायालय के फैसले के आधार पर उसी तर्क पर पालन किया। कर्मचारी भविष्य निधि संगठन ("ई. पी. एफ. ओ".) [एस. एल. पी. (सिविल) सं. द्वारा दायर अपील के लिए विशेष अनुमति के लिए याचिकाएँ। 8658-59 2019 के] केरल उच्च न्यायालय की खंड पीठ के फैसले को शुरू में 1 अप्रैल 2019 को इस न्यायालय की एक समन्वय पीठ द्वारा खारिज कर दिया गया था। एसएलपी (सी) संख्या में। 16721-16722 2019 में, भारत संघ ने भी इसी फैसले के खिलाफ अपील की। एक समीक्षा

ई. पी. एफ. ओ. द्वारा उनकी विशेष अवकाश याचिका को खारिज करते हुए 1 अप्रैल 2019 के आदेश के संबंध में याचिका दायर की गई थी। 12 जुलाई 2019 को, इस न्यायालय ने खुली अदालत में समीक्षा याचिकाओं के साथ भारत संघ द्वारा दायर एसएलपी को सूचीबद्ध करने का निर्देश दिया। 29 जनवरी 2021 को, इस न्यायालय ने समीक्षा याचिकाओं को मंजूरी दी और 1 अप्रैल 2019 के आदेश को वापस ले लिया गया। कर्मचारियों की ओर से यह मुद्दा उठाया गया है कि कर्मचारी भविष्य निधि संगठन को इन्हें बनाए रखने का कोई अधिकार नहीं है

अपीलें करें। यह आपत्ति तकनीकी प्रकृति की है और इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि हम 2014 के संशोधनों की वैधता को चुनौती देने वाली रिट याचिकाओं पर भी सुनवाई कर रहे हैं, हम इस मुद्दे पर विस्तार करना आवश्यक नहीं समझते हैं। इसके अलावा, एसएलपी (सी) संख्या से उत्पन्न अपीलों में। 16721-16722 2019 में, भारत संघ अपीलकर्ता है। चूंकि केंद्र सरकार द्वारा किए गए संशोधन को रद्द कर दिया गया है, इसलिए भारत संघ का अधिकार निर्विवाद बना हुआ है।

8. पेंशन योजना की परिकल्पना 16 नवंबर 1995 से 1996 के अधिनियम 25 के तहत 1952 के अधिनियम में धारा 6 ए को लागू करके की गई थी। उक्त धारा में कहा गया है:

“ 6 ए. कर्मचारी पेंशन योजना

(1) केंद्र सरकार, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, कर्मचारी पेंशन नामक एक योजना बना सकती है।
प्रदान करने के उद्देश्य से योजना

(क) सेवानिवृत्ति पेंशन, सेवानिवृत्ति पेंशन या स्थायी

किसी भी राज्य के कर्मचारियों को कुल विकलांग पेंशन प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठानों का वर्ग जिन पर यह अधिनियम लागू होता है; और

(ख) विधवा या विधुर की पेंशन, बच्चों की पेंशन या ऐसे कर्मचारियों के लाभार्थियों को देय अनाथ पेंशन।

(2) धारा 6 में कुछ भी निहित होने के बावजूद, पेंशन योजना तैयार करने के बाद जितनी जल्दी हो सके, एक पेंशन निधि स्थापित की जाएगी, जिसमें समय-समय पर पेंशन योजना के सदस्य प्रत्येक कर्मचारी के संबंध में भुगतान किया जाएगा, -

(ख) धारा 17 की उप-धारा (6) के तहत छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों के नियोक्ताओं द्वारा देय ऐसी राशि; (ग) पेंशन कोष की स्थापना की तारीख तक कर्मचारी परिवार पेंशन कोष की शुद्ध परिसंपत्तियाँ;

(घ) ऐसी राशियाँ जो केन्द्र सरकार, संसद द्वारा इस संबंध में विधि द्वारा उचित विनियोग के बाद, विनिर्दिष्ट करे।

(3) पेंशन कोष की स्थापना पर, परिवार पेंशन योजना (जिसे इसके बाद बंद योजना के रूप में संदर्भित किया गया है) का संचालन बंद हो जाएगा और बंद योजना की सभी परिसंपत्तियां निहित हो जाएंगी और हस्तांतरित हो जाएंगी, और बंद योजना के तहत सभी देनदारियां पेंशन कोष के खिलाफ प्रवर्तनीय होंगी और बंद योजना के तहत लाभार्थी पेंशन कोष से कम से कम उन लाभों को प्राप्त करने के हकदार होंगे जो वे बंद योजना के तहत हकदार थे।

(4) पेंशन निधि केंद्रीय बोर्ड में निहित होगी और केंद्रीय बोर्ड द्वारा ऐसी तरीके से प्रशासित की जाएगी जो इसमें निर्दिष्ट की जाए।

पेंशन योजना। (5) इस अधिनियम के प्रावधानों के अधीन, पेंशन योजना अनुसूची में निर्दिष्ट सभी या किसी भी मामले के लिए प्रावधान कर सकती है।

III.

(6) पेंशन योजना यह प्रावधान कर सकती है कि इसके सभी या कोई भी प्रावधान या तो संभावित रूप से प्रभावी होंगे या

पूर्वव्यापी रूप से ऐसी तिथि पर जो उस ओर से निर्दिष्ट की जा सकती है

उस योजना में।

(7) उप-धारा (1) के तहत बनाई गई एक पेंशन योजना, इसे बनाए जाने के तुरंत बाद, कर्मचारी प्रोविडेंट फंड ऑर्गनाइजेशन और ए. एन. आर. के प्रत्येक सदन के समक्ष रखी जाएगी।

ईटीसी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी। [अनिरुद्ध बोस, जे।]

संसद, जब यह सत्र में है, कुल तीस की अवधि के लिए

दिन जो एक सत्र में या दो या दो से अधिक क्रमिक सत्रों में शामिल हो सकते हैं, और यदि, सत्र के तुरंत बाद सत्र की समाप्ति से पहले या लगातार

उपर्युक्त सत्रों में, दोनों सदन किसी भी योजना में संशोधन या दोनों सदन इस बात पर सहमत हैं कि योजना नहीं बनाई जानी चाहिए, इसके बाद योजना का प्रभाव केवल ऐसे संशोधित रूप में होगा या इसका कोई प्रभाव नहीं होगा, जैसा भी हो; हालाँकि, ऐसा कोई भी संशोधन या रद्द करना पहले की किसी भी चीज़ की वैधता पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना होगा।

उस योजना के तहत किया गया।] "

9. उसी संशोधन अधिनियम के तहत, अधिनियम में धारा 2 (के. ए.) और 2 (के. बी.) पेश की गई थी। इन प्रावधानों में निर्दिष्ट किया गया हैः -

" 2. परिभाषाएँ। इस अधिनियम में, जब तक कि संदर्भ अन्यथा न हो

आवश्यकता है,

[(के. ए.) "पेंशन निधि" से धारा 6ए की उप-धारा (2) के तहत स्थापित कर्मचारी पेंशन निधि अभिप्रेत है;] [(के. बी.) "पेंशन योजना" का अर्थ है धारा 6ए की उप-धारा (1) के तहत बनाई गई कर्मचारी पेंशन योजना;] "

10. पेंशन योजना अधिनियम की धारा 6ए के संदर्भ में तैयार की गई थी और 16 नवंबर 1995 को जी. एस. आर. 748 (ई) द्वारा लागू की गई थी। जहाँ तक इन कार्यवाहियों का संबंध है, महत्वपूर्ण अनुच्छेद उसका अनुच्छेद 11 है। हम इस अनुच्छेद को पहले ही उद्धृत कर चुके हैं। द.

पेंशन की मात्रा योजना के पैराग्राफ 12 में निर्दिष्ट सूत्र के अनुसार तय की जानी है, जिसमें अन्य बातों के साथ-साथ योजना के किसी सदस्य के लिए 10 साल की सेवा के बाद सेवानिवृत्ति पेंशन पर विचार किया गया है।

58 वर्ष की आयु प्राप्त करना। पैराग्राफ 12 का उपखंड (2), जिसे 2014 के संशोधन द्वारा संशोधित करने की मांग की गई है, मासिक सदस्य पेंशन की गणना की पद्धति को निर्धारित करता है। इस अनुच्छेद के उपखंड (1) और (2) नीचे पुनः प्रस्तुत किए गए हैंः

" 12. मासिक सदस्य पेंशन। - (1) एक सदस्य होगा

के हकदारः -

(क) सेवानिवृत्ति पेंशन यदि उसने योग्य सेवा प्रदान की है।

10 वर्ष या उससे अधिक आयु का होना और 58 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्त होना।

वर्षों से;

(ख) शीघ्र पेंशन, यदि उसने 10 वर्ष या उससे अधिक की योग्य सेवा प्रदान की है और सेवानिवृत्त होता है या अन्यथा सेवा में नहीं रहता है।

58 वर्ष की आयु प्राप्त करने से पहले रोजगार।

12 (2) . एक नए प्रवेशक के मामले में, मासिक राशि

अधिवर्षिता पेंशन या प्रारंभिक पेंशन, जैसा भी मामला हो सकता है

की गणना निम्नलिखित के अनुसार की जाएगीः

कारक, अर्थात्ः

मासिक सदस्य का पेंशन योग्य वेतन x

पेंशन योग्य सेवा

70

बशर्ते कि सदस्यों की मासिक पेंशन होगी

पेंशन योग्य सेवा के लिए आनुपातिक आधार पर निर्धारित किया गया सितंबर, 2014 के पहले दिन तक अधिकतम

छह हजार पाँच सौ रुपये का पेंशन योग्य वेतन

प्रति माह और उसके बाद की अवधि के लिए अधिकतम

पंद्रह हजार रुपये प्रति माह का पेंशन योग्य वेतन।

11. पेंशन योजना में प्रारंभिक प्रवेश पर विचार किया गया है

कर्मचारी भविष्य निधि योजना, 1952 का अनुच्छेद 26 (6) पेंशन योजना का अनुच्छेद 6। पेंशन योजना का अनुच्छेद 6 जैसा कि 22 अगस्त 2014 के संशोधन से पहले था और उसके बाद पढ़ता हैः

22 अगस्त 2014 से पहले

22 अगस्त 2014 के बाद

" 6. की सदस्यता

कर्मचारियों का

" 6. कर्मचारियों की सदस्यता '

पेंशन योजना। उप के अधीन

उप के अधीन

पेंशन योजना।

पैराग्राफ 1 का पैराग्राफ (3), योजना

पैराग्राफ 1 का पैराग्राफ (3),

योजना प्रत्येक कर्मचारी पर लागू होगी

-

प्रत्येक कर्मचारी पर लागू होगा -

| (क) जो 16 नवंबर को या उसके

बाद,

(क) जो 16 नवंबर को या उसके बाद,

1995 , सदस्य बन जाता है

1995 , सदस्य बन जाता है

कर्मचारी भविष्य निधि योजना,

कर्मचारी भविष्य निधि योजना,

1952 , या भविष्य निधि की

1952 , या भविष्य निधि की

कारखाने और अन्य प्रतिष्ठान

कारखाने और अन्य प्रतिष्ठान

उपयुक्त सरकार द्वारा छूट

उचित द्वारा छूट प्राप्त

अधिनियम की धारा 17 के तहत, या जिसके अंतर्गत

अधिनियम की धारा 17 के तहत

सरकार,

या जिनके मामले में छूट दी गई है

के तहत मामले में छूट दी गई है

अनुच्छेद 27 या 27-ए के तहत दिया

गया

पैराग्राफ 27 या 27-ए कर्मचारियों का

भविष्य निधि योजना, 1952

ऐसी सदस्यता की तिथि;

वेतन कम है

बराबर,

(ख) जो बंद किए गए का सदस्य रहा है

कर्मचारी परिवार पेंशन योजना, 1971

की गई

इस योजना के शुरू होने से पहले

16 नवंबर से इस योजना के लिए,

16 नवंबर, 1995 से;

कर्मचारी भविष्य निधि योजना,

1952 और जिनका ऐसी तारीख को

पंद्रह हजार रुपये से अधिक या उसके

ऐसी सदस्यता की तारीख से;

(ख) जो सदस्य रहा है

कर्मचारियों की पारिवारिक पेंशन बंद

योजना, 1971 प्रारम्भ होने से पहले

1995 ; कर्मचारी प्रदाता निधि संगठन और ए. एन. आर. सी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी। [अनिरुद्ध बोस, जे।]जिनका सदस्य बनना बंद हो गया था

(ग) जिनका सदस्य बनना बंद हो गया था

लोयी परिवार पेंशन योजना, 1971

कर्मचारी परिवार पेंशन योजना,

1 अप्रैल, 1993 और 15 अप्रैल

1971 1 अप्रैल, 1993 और 15 अप्रैल के बीच

एम्बर, 1995 और उसका अभ्यास करने का विकल्प चुनता है

नवंबर, 1995 और अपना अभ्यास करने का विकल्प चुनता है

पैराग्राफ 7 के तहत; '

पैराग्राफ 7 के तहत विकल्प;

((घ) जो सदस्य रहा हो कर्मचारी भविष्य निधि या

कारखानों और अन्य के भविष्य निधि

द्वारा छूट प्राप्त प्रतिष्ठान

धारा के तहत उपयुक्त सरकार

17 अधिनियम या जिसके मामले में छूट

कर्मचारियों की पारिवारिक पेंशन बंद की गई योजना, 1971 ने अपने विकल्प का प्रयोग करने का विकल्प चुना

पैराग्राफ 7 के तहत। स्पष्टीकरण। - अ.

कर्मचारी सदस्य नहीं रहेगा।

की तारीख से पेंशन निधि

58 वर्ष की आयु प्राप्त करना या

इसके तहत स्वीकार्य लाभ निहित करने की तिथि

योजना, जो भी पहले हो "।

12. 1952 के अधिनियम की धारा 7 केंद्र सरकार को सशक्त बनाती है

उक्त योजना को संभावित और पूर्वव्यापी दोनों रूप से समाप्त करें।

प्रक्रियात्मक अनुपालन, जैसा कि उक्त प्रावधान में उल्लिखित है। यहसायन निर्दिष्ट करता हैः

" 7. योजना में संशोधन।

(1) केंद्र सरकार, आधिकारिक में अधिसूचना द्वारा

राजपत्र, में जोड़ें [संशोधन या परिवर्तन, या तो संभावित रूप से या

पूर्वव्यापी रूप से, योजना, [पेंशन] योजना या

बीमा योजना, जैसा भी मामला हो]। [(2) उप-धारा (1) के तहत जारी की गई प्रत्येक अधिसूचना

इसे जारी किए जाने के तुरंत बाद प्रत्येक सदन के समक्ष रखा जाता है। संसद का, जब यह सत्र में है, कुल तीस की अवधि के लिए

दिन, जो एक सत्र में या दो या दो में शामिल हो सकते हैं

अधिक क्रमिक सत्र, और यदि, समाप्ति से पहले सत्र या उसके तुरंत बाद का सत्र

उपर्युक्त सत्रों में, दोनों सदन किसी भी अधिसूचना में संशोधन, या दोनों सदन सहमत हैं कि

अधिसूचना जारी नहीं की जानी चाहिए, अधिसूचना

इसके बाद केवल इस तरह के संशोधित रूप में या संख्या [2022] 11 एस. सी. आर. का प्रभाव पड़ता है।

तथापि, ऐसा कोई भी संशोधन या रद्द करना उस अधिसूचना के तहत पहले की गई किसी भी चीज़ की वैधता पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना होगा।] "

13. आर. सी. गुप्ता (उपरोक्त) मामले में इस न्यायालय का निर्णय योजना के पैराग्राफ 11 के प्रावधानों की जांच करते हुए दिया गया था क्योंकि यह 2014 की अधिसूचना जारी करने से पहले था। संशोधित प्रावधान द्वारा लाए गए परिवर्तनों ने पेंशन की गणना करने की पद्धति को बदल दिया

वेतन, जिसका अंततः मासिक पेंशन की मात्रा पर प्रभाव पड़ेगा। पेंशन कोष से किसी सदस्य के बाहर निकलने की तारीख से पहले के वर्ष में बारह महीने का औसत वेतन लेने के बजाय, गणना पर विचार सेवा की अंशदायी अवधि के दौरान निकाले गए औसत मासिक वेतन के आधार पर किया गया था, जो बाहर निकलने की तारीख से पहले 60 महीने की अवधि में था।

14. संशोधन के बाद के संदर्भ में, अधिकतम पेंशन योग्य वेतन को Rs.15000/- प्रति माह रखा जाना था, जिससे Rs.6500/- प्रति माह की पिछली सीमा बढ़ गई थी। यह भी प्रावधान किया गया था कि एक मौजूदा सदस्य, जो 1 सितंबर 2014 को नियोक्ता और कर्मचारी के विकल्प पर, प्रति माह Rs.6500/- से अधिक वेतन पर योगदान कर रहा था, नियोक्ता के साथ संयुक्त रूप से नए विकल्प का उपयोग कर सकता है ताकि वह निधि में बना रहे, भले ही वेतन प्रति माह Rs.15000/- से अधिक हो गया हो और इस तरह के विकल्प का उपयोग करने वाले मौजूदा सदस्य के लिए पेंशन योग्य वेतन

यह उच्च वेतन पर आधारित होना था। 15. पेंशन योजना के पैराग्राफ 3 (ii) के अनुसार, केंद्र सरकार को इस कोष में 1.16 प्रतिशत की दर से योगदान करना था।

सदस्यों का वेतन। संशोधित प्रावधानों के तहत, बदली हुई पेंशन व्यवस्था के भीतर, जो प्रति माह Rs.15000/- से अधिक प्राप्त करते हैं, उन्हें भी प्रत्येक महीने अतिरिक्त योगदान के रूप में Rs.15000/- से अधिक वेतन पर 1.16 प्रतिशत की दर से योगदान करना होगा। इसके अलावा, सदस्य द्वारा 1 सितंबर 2014 से छह महीने की अवधि के भीतर नए विकल्प का उपयोग किया जाना था, जिसे सदस्य द्वारा दिखाए गए पर्याप्त कारण पर लगभग 6 महीने तक बढ़ाया जा सकता था।

16. 2014 के बाद की व्यवस्था के तहत, पैराग्राफ 11 के उपखंड (4) के चौथे परंतुक में निर्दिष्ट किया गया है कि यदि कोई सदस्य किसी विकल्प का प्रयोग नहीं करता है उपरोक्त अवधि के भीतर, यह माना जाएगा कि संबंधित सदस्य ने वेतन सीमा से अधिक योगदान का विकल्प नहीं चुना है। ऐसे मामले में, ऐसे सदस्य के संबंध में वेतन सीमा से परे किए गए पेंशन कोष में योगदान को भविष्य निधि कर्मचारी प्रदाता निधि संगठन और ए. एन. आर. में भेजा जाना है।

ईटीसी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी।

[अनिरुद्ध बोस, जे।]

17. आर. सी. गुप्ता (उपर्युक्त) के मामले में यह अभिनिर्धारित किया गया था कि योजना की 2014 से पहले की स्थिति के अनुसार पेंशन योजना के खंड 11 (3) में निर्दिष्ट तिथियां या समय-सीमा कट-ऑफ तिथियां नहीं थीं। उक्त समय-सीमा ने उक्त पैराग्राफ के प्रावधान के तहत अपने विकल्प का प्रयोग करने के लिए नियोक्ता और कर्मचारी की पात्रता निर्धारित की। यह भी था इस निर्णय में कहा गया है कि एक ऐसी स्थिति में जहां नियोक्ता Rs.5000/- या Rs.6500/की अधिकतम सीमा का पालन नहीं कर रहा था, एक लाभकारी योजना को एक कट-ऑफ तिथि के लिए रिफेंस द्वारा पराजित करने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए।

और वास्तविक वेतन का 12 प्रतिशत जमा किया था।

18. अपील के तहत निर्णयों के समर्थन में कर्मचारियों का मुख्य निवेदन यह रहा है कि उन पर कोई अतिरिक्त बोझ नहीं डाला गया था।

भविष्य निधि प्राधिकरण या केंद्र सरकार यदि पहले की प्रणाली जारी रही और कोई कट-ऑफ तिथि शामिल नहीं की गई, क्योंकि भविष्य निधि और अधिकतम सीमा से अधिक पेंशन की संकर व्यवस्था में प्रवेश करने के लिए केवल निधियों का स्थानांतरण आवश्यक था। अधिकारियों को भविष्य निधि कोष में पड़े योगदान के नियोक्ता के हिस्से से 8.33 प्रतिशत पेंशन कोष के कोष में भेजना पड़ता था। यह हो चुका है

इस तरह के निवेश से उत्पन्न प्रत्येक स्थिति के अनुरूप होना चाहिए। 19. केरल उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने पेंशनभोगियों या संभावित पेंशनभोगियों के निम्नलिखित वर्गों के संबंध में पेंशन योजना में संशोधन के प्रभाव की जांच कीः -

" (i) वे कर्मचारी जिन्होंने 1995 की योजना के पैरा 11 (3) के प्रावधान के तहत विकल्प का प्रयोग किया था और इसमें बने रहे।

1 सितंबर 2014 तक सेवा।

(ii) वे कर्मचारी जिन्होंने 1995 की योजना के पैराग्राफ 11 (3) के प्रावधान के तहत अपने विकल्प का प्रयोग नहीं किया था और थे

1 सितंबर 2014 तक सेवा में बने रहे।
(iii) वे कर्मचारी जो 1 सितंबर 2014 से पहले अनुच्छेद 11 (3) के तहत एक विकल्प का प्रयोग किए बिना सेवानिवृत्त हुए थे।

1995 अधिनियम योजना।

(iv) वे कर्मचारी जो अनुच्छेद 11 (3) के तहत एक विकल्प का प्रयोग करने के बाद 1 सितंबर 2014 से पहले सेवानिवृत्त हुए थे।

} }

1995 की योजना।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

20. आर. सी. गुप्ता (ऊपर) के मामले में इस न्यायालय के फैसले के बाद केरल उच्च न्यायालय ने यह निर्णय दिया कि पेंशन योजना के अनुच्छेद 11 में कटौती की तारीख बिल्कुल भी निर्धारित नहीं की गई है। उच्च न्यायालय की राय में ऐसी किसी भी शर्त का एक लाभकारी योजना के उद्देश्य को विफल करने का प्रभाव होगा। प्रासंगिक तिथि के बाद, वह पहली तारीख है सितंबर 2014, वेतन को रुपये तक सीमित करने के सवाल पर। 15000 / - पेंशन योजना में बने रहने के लिए प्रति माह, उच्च न्यायालय द्वारा यह अभिनिर्धारित किया गया थाः

" 33. संशोधनों के अनुसार, अधिकतम पेंशन योग्य वेतन Rs.15,000/- निर्धारित किया गया है जिससे व्यक्तियों को अयोग्य घोषित कर दिया गया है।

जिन्होंने अपने वास्तविक वेतन के आधार पर अतिरिक्त योगदान के आधार पर किसी भी लाभ में योगदान दिया है। उन्हें। उक्त प्रावधान मनमाना है और इसे कायम नहीं रखा जा सकता है। कर्मचारी, जो पेंशन योजना द्वारा आवश्यक अपने नियोक्ताओं के साथ एक संयुक्त विकल्प प्रस्तुत करने के बाद अपने वास्तविक वेतन के आधार पर योगदान कर रहे हैं, उन्हें उक्त कर्मचारियों द्वारा उनके योगदान के लाभों से वंचित कर दिया जाता है।

बिना किसी औचित्य के संशोधन। उपरोक्त के अलावा, वेतन की सीमा रु। 15,000 / - पेंशन की मात्रा निर्धारित करना बिल्कुल अवास्तविक है। Rs.15,000/- का मासिक वेतन केवल प्रति दिन लगभग Rs.500/- तक काम करता है। यह सर्वविदित है कि एक शारीरिक श्रमिक को भी उक्त वेतन से अधिक भुगतान किया जाता है। दैनिक मजदूरी के रूप में राशि। इसलिए, पेंशन के लिए अधिकतम वेतन को Rs.15,000/- तक सीमित करने से अधिकांश लोग वंचित हो जाएंगे।

अपने वृद्धावस्था में एक अच्छी पेंशन के कर्मचारी। चूँकि पेंशन योजना का उद्देश्य सेवानिवृत्त कर्मचारियों को सहायता प्रदान करना है, इसलिए वेतन की सीमा निर्धारित करके उक्त उद्देश्य को विफल कर दिया जाएगा। कोष के न्यासियों का कर्तव्य कर्मचारियों के लाभ के लिए इसका प्रबंधन करना है-बुद्धिमान निवेश और कुशल प्रबंधन द्वारा। उन्हें इस आधार पर वैध रूप से पेंशन से इनकार करने का कोई अधिकार नहीं है कि निधि समाप्त हो जाएगी। उनके वेतन के <lD1,000/- से अधिक के अतिरिक्त भुगतान की मांग इस कारण से टिकाऊ नहीं है कि धारा 6 ए में कर्मचारियों को पेंशन कोष का गठन करने के लिए कोई अतिरिक्त योगदान करने की आवश्यकता नहीं है। न ही यह अधिकारियों को अतिरिक्त योगदान की मांग करने का अधिकार देता है। किसी भी वैधानिकता के अभाव में

इसके समर्थन में, पेंशन योजना में उक्त प्रावधान अधिकार से बाहर है। जहाँ तक यह संशोधन औसत कर्मचारी प्रदाता निधि संगठन और ए. एन. आर. को निर्धारित करता है।

ईटीसी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी। [अनिरुद्ध बोस, जे।]

पेंशन योग्य सेवा के रूप में बाहर निकलने की तारीख से पहले 60 महीनों की अवधि में लिया गया मासिक वेतन भी इस कारण से मनमाना है कि यह कर्मचारियों को पेंशन के एक बड़े हिस्से से वंचित करता है, जिसके लिए वे पात्र होते यदि यह संशोधन के लिए नहीं होता। मूल रूप से प्रावधान उनके बाहर निकलने से पहले 12 महीने की अवधि में प्राप्त मासिक वेतन के आधार पर पेंशन योग्य वेतन की गणना निर्धारित की गई थी। दाखिल किए गए जवाबी हलफनामे में बताए गए संशोधनों का कारण यह है कि योजना के आधार पर पेंशन का भुगतान जो संशोधन से पहले था, उसके परिणामस्वरूप निधि में कमी आएगी। उपरोक्त विवाद का समर्थन करने के लिए बिल्कुल कोई सामग्री या डेटा नहीं रखा गया है।

हमारे सामने। इसके विपरीत, 17.8.2014 पर "द हिंदू" समाचार पत्र द्वारा प्रकाशित एक समाचार रिपोर्ट पर भरोसा करते हुए, यह है

याचिकाकर्ताओं द्वारा तर्क दिया गया कि, एक चौंका देने वाली राशि

केंद्रीय भविष्य निधि आयुक्त ने हैदराबाद में कर्मचारियों के साथ एक संवाद सत्र में दावा न की गई पेंशन के रूप में देश भर के विभिन्न निष्क्रिय खातों में 1,000 करोड़ रुपये की दावा न की गई राशि रखी है। इस तर्क का समर्थन करने के लिए किसी भी सामग्री के अभाव में कि निधि समाप्त होने की संभावना है, हम उक्त तर्क को अस्वीकार करते हैं।

उपरोक्त के अलावा, अधिनियम में ऐसा कोई प्रावधान नहीं है जो किसी कर्मचारी और उसके नियोक्ता द्वारा वास्तव में प्रेषित राशि के अनुरूप पेंशन भुगतान को निर्धारित करता हो। यह भी एक तथ्य है कि कोष के प्रशासक निवेश करते हैं

राशि और ऐसे निवेशों से लाभ उत्पन्न करना।

पेंशन योग्य वेतन के रूप में प्रति माह अधिकांश कर्मचारियों को उनकी वृद्धावस्था में अच्छी पेंशन से वंचित कर देगा। 22. संशोधित योजना के तहत अपने वेतन का 1.16 प्रतिशत योगदान करने के लिए एक कर्मचारी की आवश्यकता के संबंध में, उच्च न्यायालय ने पाया कि कोई वैधानिक आधार नहीं है जिसके तहत एक कर्मचारी को पेंशन कोष में अतिरिक्त योगदान करने के लिए बनाया जा सकता है। परिवर्तन के पहलू पर

औसत मासिक वेतन की गणना के आधार पर, उच्च न्यायालय ने इस तरह के परिवर्तन को मनमाना माना क्योंकि यह कर्मचारियों को पेंशन के एक बड़े हिस्से से वंचित करता है, जिसके लिए वे योजना के तहत हकदार होते, जैसा कि मूल रूप से प्रचलित था। संशोधन के औचित्य पर [2022] 11 एस. सी. आर.

कोष की संभावित कमी, एक बिंदु जिस पर ई. पी. एफ. ओ. के समक्ष भी तर्क दिया गया है, उच्च न्यायालय द्वारा यह देखा गया कि कोष संगठन द्वारा लिए गए इस तर्क का समर्थन करने के लिए कोई रियाल या डेटा नहीं था। उच्च न्यायालय ने कार्यबल की बढ़ती संख्या का भी उल्लेख कियाअन्ट्री, जो, इस निर्णय के अनुसार, फंड योगदान में संचय करके फंड में लगातार जोड़ रहा था। अपील के तहत निर्णय के पैराग्राफ 37 8 में, उच्च न्यायालय का तर्क

संक्षेप में:

" 37. संशोधनों का घोषित उद्देश्य निधि की कमी को रोकना है। उक्त आशंका बिल्कुल है ऊपर बताए गए कारणों के लिए आधारहीन। व्यक्तियों की संख्या

जो भविष्य निधि में योगदान दे रहे हैं और साथ ही

पिछले कुछ वर्षों में पेंशन कोष में केवल वृद्धि हुई है। हमारे देश में कार्यबल भविष्य में और बढ़ेगा। इसे करना पड़ता है।

यहाँ यह कहा जा सकता है कि वर्षों से श्रमिकों की संख्या में वृद्धि को देखते हुए, योगदान भी बढ़ेगा। यह घटना केवल भविष्य में जारी रहने के लिए बाध्य है।

इसलिए, जब सेवानिवृत्त कर्मचारियों को पेंशन का भुगतान किया जाता है, तब भी पेंशन कोष नए प्रवेशकों के योगदान से भरता रहेगा। द.

कहा कि चल रही प्रक्रिया कोष को स्थिर रखेगी।

स्थिति। यदि ऐसी स्थिति उत्पन्न होती है कि कोष का आधार नष्ट हो जाता है, तो उस समय स्थिति को ठीक किया जा सकता है -

विधायी अभ्यास के माध्यम से कोष में योगदान करने वाले व्यक्तियों के योगदान की दरों को बढ़ाना। पेंशन को कम करके निधि की स्थिरता बनाए रखने का प्रयास केवल विपरीत फलदायी होगा और इसे विफल कर देगा।

अधिनियम का उद्देश्य। 38. जैसा कि याचिकाकर्ताओं की ओर से पेश वकील ने सही तर्क दिया, पेंशन योजना में संशोधन का प्रभाव उस तारीख के आधार पर पेंशनभोगियों के विभिन्न वर्गों का निर्माण करना है, जिस तारीख को संशोधित योजना लागू हुई थी। नतीजतन, वहाँ होगा -

(i) ऐसे कर्मचारी जिन्होंने परंतुक के तहत विकल्प का प्रयोग किया है -

1995 की योजना का अनुच्छेद 11 (3) और इसमें जारी है

1.9.2014 पर सेवा;

((ii) ऐसे कर्मचारी जिन्होंने अपने विकल्प का उपयोग नहीं किया है।

1995 की योजना के अनुच्छेद 11 (3) के लिए परंतुक, और

1.9.2014; ई कर्मचारी प्रदाता निधि संगठन और ए. एन. आर. के रूप में सेवा में बने रहना। सी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी। [अनिरुद्ध बोस, जे।]

(iii) वे कर्मचारी जो 1995 की योजना के पैराग्राफ 11 (3) के तहत एक विकल्प का प्रयोग किए बिना 1.9.2014 से पहले सेवानिवृत्त हुए हैं; (iv) वे कर्मचारी जो 1995 की योजना के पैराग्राफ 11 (3) के तहत विकल्प का प्रयोग करने के बाद 1.9.2014 से पहले सेवानिवृत्त हुए हैं। कर्मचारियों को इस प्रकार वर्गीकृत करने में तर्क शामिल है

उपरोक्त तिथि के आधार पर पेंशन योजना आगामी नहीं है। जिस उद्देश्य को प्राप्त करने की मांग की गई है, उसे पेंशन कोष की कमी को रोकने के लिए कहा गया है, जो नहीं हो सकता है

वर्गीकरण का समर्थन करने के लिए एक औचित्य के रूप में स्वीकार किया जाए। चूंकि वैधानिक योजना पेंशन कोष को भविष्य निधि द्वारा कवर किए गए कर्मचारियों की समग्रता के सजातीय वर्ग के लाभ के लिए सुनिश्चित करने के लिए है, योजना तैयार करके उक्त वर्ग का वर्गीकरण ई. पी. एफ. अधिनियम की धारा 5 और 7 के तहत केंद्र सरकार को उपलब्ध शक्ति से परे है। इसलिए, यह माना जाना चाहिए कि विवादित संशोधन मनमाने हैं, ई. पी. एफ. अधिनियम के अधिकार क्षेत्र से बाहर हैं और अस्थिर हैं। पूर्ववर्ती कारणों से,

याचिकाकर्ता सफल होने के हकदार हैं। सभी रिट याचिकाओं की अनुमति निम्नानुसार दी गई है:

i) कर्मचारी पेंशन (संशोधन) योजना, 2014 अधिसूचना सं. जीएसआर। 609 (ई) दिनांकित

22.8.2014 डब्ल्यू. पी. में Ext.P8 द्वारा प्रमाणित। (ग) 2015 की सं. 13120 को अलग रखा गया है; (ii) भविष्य निधि प्राधिकरणों/प्रत्यर्थियों द्वारा विवादित संशोधनों के आधार पर जारी किए गए सभी परिणामी आदेशों और कार्यवाहियों को भी दरकिनार कर दिया जाएगा।

iii) कर्मचारी भविष्य निधि संगठन द्वारा जारी की गई विभिन्न कार्यवाहियों में कर्मचारियों को अवसर देने से इनकार कर दिया गया है।

याचिकाकर्ताओं को उनके द्वारा निकाले गए वास्तविक वेतन के आधार पर कर्मचारी पेंशन योजना में योगदान भेजने के लिए अन्य कर्मचारियों के साथ एक संयुक्त विकल्प का उपयोग करने के लिए अलग रखा जाता है।

iv) कर्मचारी ई. पी. एफ. योजना के अनुच्छेद 26 द्वारा निर्धारित विकल्प का उपयोग करने के हकदार होंगे।

एक तारीख पर आग्रह से ऐसा करने में प्रतिबंधित।

v) लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होगा। "[2022] 11 एस. सी. आर.

इन कारणों से, उच्च न्यायालय ने कर्मचारी पेंशन (संशोधन) योजना 2014 को रद्द कर दिया, जिसे अधिसूचना सं. जी. एस. आर. 609 (ई) दिनांक 22 अगस्त 2014।

23. हमारे समक्ष अपीलार्थियों की ओर से जिस पहली बात पर तर्क दिया गया है, वह यह है कि उपरोक्त संशोधन किया गया था।

अधिनियम की तीसरी अनुसूची की प्रविष्टि 10 के साथ पठित 1952 के अधिनियम की धारा 7 के तहत शक्ति का प्रयोग करते हुए। इस प्रकार, किसी योजना को संभावित या पूर्वव्यापी रूप से संशोधित करने के लिए विधायी प्राधिकरण है। इसके अलावा, हमारा ध्यान 1995 की योजना के पैराग्राफ 32 की ओर आकर्षित किया गया है, जिसमें कहा गया हैः

" 32. कर्मचारी पेंशन कोष का मूल्यांकन और योगदान की दरों और पेंशन की मात्रा और अन्य लाभों की समीक्षा। - (1) केंद्र सरकार के पास होगा कर्मचारी पेंशन कोष का वार्षिक मूल्यांकन

इसके द्वारा नियुक्त मूल्य निर्धारकः

बशर्ते कि यह केंद्र सरकार के लिए खुला होगा कि वह ऐसे अन्य समय पर मूल्यांकन करने का निर्देश दे जो वह कर सकती है।

आवश्यक समझें।

(2) किसी भी समय, जब कर्मचारी पेंशन कोष इसकी अनुमति देता है, तो केंद्र सरकार योगदान की दर में बदलाव कर सकती है

इस योजना या किसी भी लाभ के पैमाने के तहत देय

इस योजना या उस अवधि के तहत स्वीकार्य जिसके लिए ऐसी

लाभ दिया जा सकता है।

अधिनियम की तीसरी अनुसूची की प्रविष्टि 10, जो उन मामलों को संदर्भित करती है जिनके लिए पेंशन योजना में प्रावधान किया जा सकता है, प्रदान करती हैः

" 10. पेंशन और पेंशन लाभों का पैमाना और कर्मचारियों को ऐसे लाभ प्रदान करने से संबंधित शर्तें।

24. अपीलार्थियों का रुख यह है कि मौजूदा सदस्यों के किसी भी निहित कानूनी अधिकार पर कोई अतिक्रमण नहीं हुआ है। यह उजागर किया गया है

कि 2014 के संशोधनों के बाद, सदस्यों का अधिकतम सीमा से आगे योजना में बने रहने का विकल्प हटा लिया गया है। लेकिन मौजूदा विकल्प सदस्य जिन्होंने योगदान करने के लिए चुना था

वेतन सीमा से परे अपने वेतन के अतिरिक्त 1.16 प्रतिशत के भुगतान पर इस तरह के योगदान को जारी रखने के लिए नए विकल्प का उपयोग करने की अनुमति दी गई है। 25. उक्त निर्णयों को लागू करते हुए, अपीलार्थियों की ओर से यह भी तर्क दिया गया है कि पेंशन योजना की सदस्यता कर्मचारी प्रोविडेंट फंड संगठन और ए. एन. आर. कर सकती है।

ईटीसी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी। [अनिरुद्ध बोस, जे।]

पेंशन योजना के पैराग्राफ 6 में संशोधन से पहले ई. पी. एफ. एस. के पैराग्राफ 26 (6) के तहत विकल्प चुनने वालों के लिए एक निहित अधिकार बन गए हैं। जिन लोगों ने अभी तक पैराग्राफ 26 (6) के तहत विकल्प का प्रयोग नहीं किया था, वे पेंशन योजना की सदस्यता के ऐसे निहित अधिकार का दावा नहीं कर सकते थे। पेंशन योजना के प्रावधान 3 से अनुच्छेद 11 को हटाने से उन लोगों की सदस्यता भी प्रभावित नहीं हुई जो पहले ही अनुच्छेद 26 (6) के तहत विकल्प का प्रयोग करके योजना में आ चुके थे, लेकिन योजना में बने रहे।

अधिकतम सीमा से परे एक मौजूदा विकल्प सदस्य को नए विकल्प का प्रयोग करना पड़ता था।

26. अपीलार्थियों की प्रस्तुति यह है कि एक के सभी कर्मचारी

प्रतिष्ठान एक समरूप वर्ग का गठन नहीं करते हैं। यह केंद्र सरकार की शक्ति और अधिकार के भीतर है कि वह दोनों के बीच अंतर करे। कम वेतन पाने वाले कर्मचारी और अधिक वेतन पाने वाले कर्मचारी और निम्न वेतन वर्ग के लोगों के लिए बेहतर सामाजिक लाभ प्रदान करते हैं।

27. संशोधन के बाद की योजना की दो अन्य विशेषताओं पर तर्क दिए गए हैं। वेतन सीमा से परे जाने वाले कर्मचारियों को अपने वेतन के 1.16 प्रतिशत की दर से पेंशन योजना में योगदान करने की आवश्यकता की वैधता पर सवाल उठाया गया है। विवाद की दूसरी बात यह है कि मौजूदा पेंशनभोगियों के लिए भी पेंशन योग्य वेतन की गणना का आधार बदल गया है, मासिक पेंशन में कमी हो सकती है। हालाँकि, अपीलार्थियों का यह तर्क है कि संशोधन ने अनुच्छेद 12 (1) में निर्धारित अवधि को किसी सदस्य के पेंशन योजना से बाहर निकलने से पहले के 12 महीने से बढ़ाकर 60 महीने कर दिया था। अपीलार्थियों के अनुसार, यह पेंशन योग्य वेतन की स्पष्ट तस्वीर प्राप्त करने के लिए किया गया है ताकि वेतन को समाप्त किया जा सके। पेंशन की मात्रा निर्धारित करने के लिए पिछले 12 महीनों में प्राप्त वेतन में उतार-चढ़ाव की संभावना। शारीरिक श्रमिकों और कम मजदूरी पाने वाली महिलाओं का चित्रण किया गया है, जिन्हें इस तरह की परेशानियों का सामना करना पड़ सकता है।

खराब स्वास्थ्य, अक्षमता आदि के कारण उतार-चढ़ाव, और ऐसे कर्मचारियों के मामले में, यदि केवल 12 महीने के वेतन का हिसाब रखा जाता है, तो उन्हें कम पेंशन मिल सकती है।

28. कर्मचारियों की ओर से यह आग्रह किया गया है कि आर. सी. गुप्ता (उपरोक्त) मामले में इस न्यायालय के फैसले पर पुनर्विचार की आवश्यकता नहीं है क्योंकि

यह निर्णय लगभग छह वर्षों से अच्छा रहा है। इस तर्क के समर्थन में,

निम्नलिखित अधिकारियों पर भरोसा किया गया है:

बंगाल इम्यूनिटी कंपनी लिमिटेड बनाम बिहार राज्य

((i)

और अन्य [(1955) 2 एससीआर 603] [2022] 11 एससीआर।

((ii) भारत संघ और एक अन्य v. रघुबीर सिंह (मृत)

एलआरएस द्वारा। आदि। [(1989) 2 एस. सी. सी. 754]

(( ) डी. 3) () 3 (iv) केशव मिल्स कं. लिमिटेड v. आयकर आयुक्त बॉम्बे उत्तर, अहमदाबाद [(1965) 2 एससीआर 908] वामन राव और अन्य बनाम। भारत संघ और अन्य

[(1981) 2 एससीसी 362]।

29. हालाँकि, दिए गए संदर्भ में, यह बिंदु अच्छा नहीं हो सकता है क्योंकि हम इस निर्णय में जो जांच कर रहे हैं वह कुछ संशोधन हैं -

योजना जो इस न्यायालय के समक्ष नहीं थी जिसके आधार पर निर्णय दिया गया था

आर. सी. गुप्ता (ऊपर) को दिया गया। उक्त निर्णय में, संशोधन अधिसूचना जारी करने से पहले मौजूद कानून के प्रावधानों पर विचार किया गया। इस प्रकार, पूर्ववर्ती अनुच्छेद में निर्दिष्ट चार प्राधिकरणों का अनुपात दिए गए संदर्भ में लागू नहीं होगा।

30. कर्मचारियों ने तर्क दिया है कि कानून के तहत, दूसरे विकल्प का प्रयोग करने की कोई आवश्यकता नहीं है। इस संबंध में, हमारा ध्यान

योजना के पैराग्राफ 3 (1) और 3 (2) की ओर खींचा गया है, जिसमें नियोक्ता के योगदान के एक हिस्से को भविष्य निधि में भेजने की आवश्यकता होती है।

निधि योजना। कर्मचारियों का तर्क है कि दायित्व केवल

नियोक्ता को एक निधि से दूसरी निधि में राशि प्रेषित करनी है। कोई अधिकतम सीमा नहीं है और प्रेषण कर्मचारी के वेतन का 8.33 प्रतिशत होना आवश्यक है। लेकिन यह बात भी, हमारी राय में, कर्मचारियों की सहायता नहीं करती है। जबकि योजना के पैराग्राफ 3 और 6 में निर्धारित किया गया है किस कोष का गठन किया जाएगा और पेंशन योजना के सदस्य कौन होंगे, अनुच्छेद 11, जो पेंशन योजना का एक अभिन्न अंग है, उन लोगों के लिए मानदंड निर्दिष्ट करता है जो अनिवार्य सदस्य बन जाते हैं और मौजूदा सदस्यों में से, जिन्हें वेतन प्राप्त करने के बावजूद योजना में बने रहने के विकल्प का उपयोग करने की अनुमति दी जा सकती है।

छत की सीमा से परे। यह एक तथ्य है कि जो लोग भविष्य निधि योजना के अनुच्छेद 26 (6) के अंतर्गत आते हैं, वे स्वतः ही पेंशन योजना में भी प्रवेश कर जाते हैं। लेकिन यह प्रावधान केंद्र सरकार को पेंशन योजना के लिए पात्र रहने की शर्तों को निर्धारित करने और व्यक्तिगत कर्मचारियों के लिए मजदूरी या वेतन सीमा निर्दिष्ट करने से रोक नहीं सकता है, जिसके बाद योजना संचालित नहीं हो सकती है। हम इस तर्क को भी स्वीकार नहीं करते हैं कि पेंशन योजना कर्मचारियों को एक समान समूह मानती है और यह निर्धारित करने के लिए कि योजना किसके लिए एक विशेष तरीके से काम करेगी, विभिन्न श्रेणियों के कर्मचारियों के बीच उनके

मासिक वेतन के आधार पर कोई भेद नहीं किया जा सकता है। कर्मचारी प्रोविडेंट फंड ऑर्गनाइजेशन और ए. एन. आर. को यथोचित रूप से वर्गीकृत करना वैधानिक प्राधिकरणों की शक्ति और अधिकार के भीतर है।

ईटीसी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी। [अनिरुद्ध बोस, जे।]

कर्मचारियों के विभिन्न समूह और उन्हें मौजूदा योजना से मिलने वाले लाभों की प्रकृति के अनुसार वर्गीकृत करें। वास्तव में, इस योजना को अपनी शुरुआत में उन लोगों पर लागू किया गया था जो Rs.5000/- तक मजदूरी प्राप्त कर रहे थे। व्यायाम विकल्प से संबंधित प्रावधान बाद में वर्ष 1996 में पेश किया गया था।

31. कर्मचारियों की ओर से, अपीलकर्ताओं के इस रुख के जवाब में कोष पर नकारात्मक वित्तीय प्रभाव के दावे के खिलाफ भी तर्क दिया गया था कि उच्च वेतन पाने वालों से बड़े पैमाने पर लाभार्थियों के होने के परिणामस्वरूप उन्हें पेंशन के रूप में कोष से विषम राशि भेजी जा सकती है। इस संबंध में, अपीलार्थियों के लिए विद्वान वरिष्ठ वकील (भविष्य निधि संगठन और भारत संघ) अपने-अपने संचालन में भविष्य निधि योजना और पेंशन योजना के बीच अंतर किया है। जबकि भविष्य निधि योजना में सदस्य के पक्ष में एक बार का समझौता होता है, पेंशन योजना अपने स्वभाव से, एक अनिर्दिष्ट समय के लिए लाभ देती है, जो बीमांकिक गणना पर आधारित होनी चाहिए। ओटिस लिफ्ट एम्प्लॉइज यूनियन एस. रेग के मामलों में इस न्यायालय के फैसलों में इस अंतर को मान्यता दी गई है। और ओआरएस। बनाम भारत संघ और अन्य [(2003) 12 एस. सी. सी. 68] और पेप्सू सड़क परिवहन निगम, पटियाला बनाम।

मंगल सिंह और अन्य [(2011) 11 एससीसी 702]। केरल उच्च न्यायालय के फैसले के वितरण के बाद अपीलकर्ताओं द्वारा भरोसा की गई एक बीमाकृत रिपोर्ट में, पेंशन निधि के लिए निधि की शुद्ध देयता 5,75 करोड़ रुपये होने का अनुमान है, जो भविष्य निधि शेष राशि को छोड़कर है जिसे हस्तांतरित किया जा सकता है। यह आकलन 27 दिसंबर 2018 को किया गया है और रिपोर्ट को 2019 के एसएलपी (सी) Nos.8658-8659 से उत्पन्न अपीलों में अपीलार्थियों के प्रत्युत्तर शपथ पत्र के साथ संलग्न किया गया है।

20 मार्च 2021 को उस दस्तावेज़ के पृष्ठ 410 पर 2021 के आई. ए. No.43576 के साथ दाखिल किया गया। यह अनुमान इस धारणा पर आधारित है कि प्रत्येक व्यक्ति

उच्च योगदान का विकल्प चुनें और वैधानिक वेतन को Rs.6500/प्रति माह पर बहाल कर दिया जाता है।

32. हम पाते हैं कि यह संशोधन शक्ति का प्रयोग करते हुए किया गया था

अन्यथा ऐसा संशोधन करने वाले प्राधिकारी में निहित था और संशोधन कुछ प्रासंगिक सामग्रियों के आधार पर किए गए थे, न कि सनक के आधार पर। इस संदर्भ में, संशोधन प्रावधानों की संवैधानिकता का परीक्षण करने के लिए न्यायिक जांच का दायरा संकीर्ण हो जाता है। कृष्ण कुमार बनाम भारत संघ और अन्य [(1990) 4 एस. सी. सी. 207] के मामले में इस न्यायालय की संविधान पीठ की यह राय है। हमारे विचार में, 2014 के संशोधन में प्राप्त वेतन के आधार पर अधिकारियों द्वारा किए गए कर्मचारियों का वर्गीकरण [2022] 11 एस. सी. आर. की कसौटी पर खरा उतरता है।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

भारतीय संविधान के अनुच्छेद 14 में उचित वर्गीकरण पर विचार किया गया है। केरल उच्च न्यायालय के फैसले में उद्धृत समाचार पत्र की रिपोर्ट, हमारी राय में, पेंशन कोष की स्थिति के संबंध में एक प्रभावी मार्गदर्शन नहीं देगी और यह न्यायालय के लिए विवेकपूर्ण होगा कि इस तरह के निर्णय योजना बनाने वाली संस्था द्वारा किए जाएं। यह दृष्टिकोण कृशेना कुमार (उपरोक्त) के मामले में संविधान पीठ के तर्क के अनुरूप होगा। मफतलाल ग्रुप स्टाफ के मामले में एसोसिएशन और अन्य बनाम। क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त और अन्य। [(1994) 4 एस. सी. सी. 58], यह इस न्यायालय की एक समन्वय पीठ द्वारा अभिनिर्धारित किया गया थाः

" 10. ..... केवल इसलिए कि जो कर्मचारी 1 मार्च, 1971 से पहले कर्मचारी भविष्य निधि योजना के सदस्य थे, उन्हें परिवार पेंशन योजना का सदस्य बनने या न बनने का विकल्प दिया गया था, इसलिए ऐसा नहीं है कि जो कर्मचारी 1 मार्च, 1971 के बाद भविष्य निधि योजना के सदस्य बन जाते हैं और जिन्हें ऐसा विकल्प नहीं दिया जाता है, उनके साथ भेदभाव किया जाता है।

33. केरल उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने अपने इस निष्कर्ष पर पहुँचते हुए कि संशोधन मनमाना था, मुख्य रूप से विभिन्न पहलुओं पर भरोसा किया

आर्थिक कारक। पीठ का तर्क मैक्रो पर आधारित था

आर्थिक कारण जैसे वेतन में सामान्य वृद्धि, निधि के आधार के अलावा और पेंशन लाभों से इनकार करने पर नकारात्मक प्रभाव

बढ़ रहा है। हम सेवानिवृत्त कर्मचारियों के अचानक पेंशन से वंचित होने के आर्थिक स्थिरता पर प्रभाव के संबंध में उच्च न्यायालय द्वारा व्यक्त की गई चिंता के प्रति सचेत हैं। लेकिन, इस तरह के वृहत स्तर के सामाजिक आधार पर असमानताओं के कारण, हम यह नहीं सोचते कि न्यायिक शक्ति का उपयोग करते हुए हम राज्य से एक विशेष तरीके से पेंशन योजना संचालित करने की मांग कर सकते हैं। ये कारक नीति निर्माताओं को जांचने और निर्धारित करने के लिए होंगे। हम केंद्र सरकार को किसी विशेष तरीके से वैधानिक योजना तैयार करने के लिए निर्देश जारी नहीं कर सकते। जहाँ तक कट-ऑफ तिथि तय करने का संबंध है, 2014 के संशोधन में विशेष रूप से इसके लिए प्रावधान किया गया है। आर. सी. गुप्ता (ऊपर) के मामले में, पैराग्राफ 11 (3) में योजना के शब्द अलग थे। इस प्रकार, उस निर्णय का अनुपात योजना के बदले हुए प्रावधान पर लागू नहीं किया जा सकता है। मफतलाल ग्रुप स्टाफ एसोसिएशन (ऊपर) के मामले में कट-ऑफ तिथि तय करने पर विचार किया गया था और इसे कर्मचारी प्रदाता निधि संगठन और ए. एन. आर. माना गया था।

ईटीसी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी। [अनिरुद्ध बोस, जे।]

अनुमति है। हम उस फैसले के प्रासंगिक अंश को पहले उद्धृत कर चुके हैं।

34. बैंक ऑफ बड़ौदा और एक अन्य बनाम जी. पलानी और अन्य [(2022) 5 एससीसी 612] के मामले को इस प्रस्ताव के समर्थन में उद्धृत किया गया था कि पेंशन एक इनाम नहीं है, बल्कि एक अधिकार है और इस तरह के अधिकार को पूर्वव्यापी रूप से नहीं लिया जा सकता है। जिन प्रावधानों की हम इस फैसले में जांच कर रहे हैं, उनके संदर्भ में मौजूदा सदस्यों को योजना में बने रहने का विकल्प दिया गया है, भले ही उनका वेतन अधिकतम सीमा से अधिक हो। इस प्रकार ऐसे सदस्यों के पेंशन प्राप्त करने के अधिकार की रक्षा की जाती है। दूसरा क्षेत्र जहां पेंशन राशि प्रभावित हो सकती है, वह है परिवर्तित गणना पद्धति के आधार पर मासिक पेंशन का निर्धारण। लेकिन यह निर्णय इस प्रस्ताव के लिए प्राधिकरण नहीं है कि पेंशन राशि में बिल्कुल भी बदलाव नहीं किया जा सकता है। इस निर्णय का तथ्यात्मक आधार यह था कि सांविधिक विनियमों के अपमान में एक संयुक्त नोट/समझौता पूर्वव्यापी प्रभाव दे रहा था। इस संदर्भ में उक्त निर्णय दिया गया था। हमारे सामने आने वाले मामलों में, योजना में ही संशोधन पर विचार किया जाता है।

35. योजना में विकल्प सदस्यों के लिए 1.16 प्रतिशत तक कर्मचारी के योगदान की आवश्यकता, हमारी राय में, अवैध है। 1952 के अधिनियम में ऐसा कुछ भी नहीं है जिसमें एक कर्मचारी द्वारा पेंशन निधि में भुगतान की आवश्यकता हो। अधिनियम की धारा 6ए में भी ऐसी कोई शर्त नहीं है। चूँकि अधिनियम किसी कर्मचारी द्वारा योजना में बने रहने के लिए किसी भी योगदान पर विचार नहीं करता है, इसलिए योजना के तहत केंद्र सरकार स्वयं इस तरह की शर्त को अनिवार्य नहीं कर सकती है। यहाँ जिस बात पर विचार किया जाना चाहिए वह यह है कि अनिवार्य सदस्यों के लिए, केंद्रीय सरकार उनके वेतन का आवश्यक 1.16 प्रतिशत योगदान करना जारी रखे हुए है। विकल्प सदस्यों के लिए, उनके द्वारा अतिरिक्त योगदान है

योजना में बने रहने के लिए विचार किया गया। ऐसी स्थिति में, हमारी राय में, अधिनियम का एक विधायी संशोधन आवश्यक होता, जिसमें एक कर्मचारी द्वारा किए जाने वाले योगदान का प्रावधान होता। उस हद तक, एक व्यक्तिगत कर्मचारी द्वारा योगदान की आवश्यकता वाली योजना का प्रावधान मूल अधिनियम के अधिकार क्षेत्र से बाहर है। साथ ही, हम इस तथ्य को नजरअंदाज नहीं कर सकते कि भुगतान की जाने वाली पेंशन राशि की गणना इस अनुमान पर की गई है कि कोष में विकल्प शामिल होगा-कर्मचारियों का 1.16 प्रतिशत का अतिरिक्त योगदान। हम उस आशय के विधायी प्रावधान के अभाव में केंद्र सरकार को पेंशन योजना में योगदान करने का आदेश भी नहीं दे सकते। यह प्रशासकों के लिए होगा कि वे क़ानून के दायरे में योगदान पैटर्न को फिर से समायोजित करें और एक संभावित समाधान योजना में नियोक्ता के योगदान के स्तर को बढ़ाना हो सकता है। हालाँकि, हम [2022] 11 एस. सी. आर. के इस हिस्से के संचालन को निलंबित कर देंगे।

छह महीने की अवधि के लिए हमारा निर्णय ताकि विधायिका इस मामले में उचित विधायी संशोधन लाने की आवश्यकता पर विचार कर सके। उपरोक्त अवधि के लिए, योजना जैसा है वैसा ही जारी रहेगी। उस समय तक, यदि ऐसी कोई विधायी कवायद नहीं की जाती है, तो वेतन का 1.16 प्रतिशत योगदान करने का कर्तव्य विकल्प सदस्यों पर भी लागू होगा। इस योगदान को किसी भी संशोधन के आधार पर समायोजित किया जाएगा। हालांकि, छह महीने की अवधि के लिए, चुनने वाले कर्मचारी स्टॉप गैप उपाय के रूप में 1.16 प्रतिशत योगदान का भुगतान करेंगे। यदि इस तरह के विस्तारित समय के भीतर क़ानून या योजना में कोई संशोधन नहीं किया जाता है, तो निधि के प्रशासकों को मौजूदा कोष से विकल्प सदस्यों के लिए पेंशन निधि का संचालन करना होगा। 36. विवाद के दूसरे पहलू में पेंशन योग्य वेतन की गणना के तरीके को बदलना शामिल है। हमने इस फैसले में पहले विवाद की इस विशेषता से संबंधित प्रतिद्वंद्वी दलों द्वारा व्यक्त किए गए बिंदु और जवाबी बिंदु दिए हैं। हमारी राय में, कार्यप्रणाली का यह परिवर्तन केंद्र की शक्ति के भीतर आता है

सरकार 1952 के अधिनियम की धारा 7 के तहत एक योजना को संशोधित करेगी जिसे अधिनियम की अनुसूची III की मद 10 के साथ पढ़ा जाएगा और साथ ही योजना के पैराग्राफ 32 में भी संशोधन किया जाएगा। गणना का यह परिवर्तन पेंशन लाभों के साथ-साथ पेंशन के पैमाने के निर्धारण के लिए सहायक है और पेंशन योजना का अनुच्छेद 32 विशेष रूप से केंद्र सरकार को इसमें बदलाव करने के लिए अधिकृत करता है।

योजना के तहत देय योगदान की दर या योजना के तहत स्वीकार्य किसी भी लाभ का पैमाना। पेंशन योग्य वेतन निर्धारित करने के लिए गणना पद्धति में परिवर्तन करने का एक उचित आधार है और हम इस संशोधन को लागू करने में कोई अवैधता या असंवैधानिकता नहीं पाते हैं।

37. अब हम इस सवाल का जवाब देंगे कि क्या 1952 के अधिनियम के तहत छूट प्राप्त प्रतिष्ठान के सदस्य इसके हकदार होंगे।

अधिकतम सीमा से परे योजना में नामांकन के लाभों के लिए। हम यहां यह इंगित करेंगे कि उक्त योजना के अनुच्छेद 39 के संदर्भ में छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों की पेंशन योजना के सदस्यों के संबंध में हमारे समक्ष कोई तर्क नहीं दिया गया है। इस प्रकार, इस निर्णय में, हम उस श्रेणी के सदस्यों के मामलों को संबोधित नहीं कर रहे हैं। हम अधिनियम की धारा 17 (ए) से पाते हैं कि न्यास निधि के लिए भविष्य निधि का निवेश भी केंद्र के निर्देशों के अनुसार होना चाहिए। सरकार। 31 मई 2017 के परिपत्र को रद्द करते हुए, दिल्ली उच्च न्यायालय ने माना है कि छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों को कर्मचारी प्रोविडेंट फंड ऑर्गनाइजेशन और ए. एन. आर. कहा गया है।

ईटीसी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी।

[अनिरुद्ध बोस, जे।]

और छूट प्राप्त प्रतिष्ठान एक समरूप समूह बनाते हैं। अधिनियम की धारा 6ए में छूट प्राप्त कर्मचारियों के कवरेज की भी परिकल्पना की गई है।

पेंशन योजना के अंतर्गत अधिनियम की धारा 17 (6) के तहत प्रतिष्ठान। अधिनियम की धारा 17 (6) में कहा गया हैः -

" (6) उप-धारा [(1सी)] के प्रावधानों के अधीन रहते हुए

किसी छूट प्राप्त प्रतिष्ठान के नियोक्ता या किसी ऐसे प्रतिष्ठान के छूट प्राप्त कर्मचारी के लिए जिसके लिए

[पेंशन] योजना लागू होती है, उप-धारा (1) या उप-धारा (2) के तहत दी गई किसी भी छूट के बावजूद, नियोक्ता के योगदान के ऐसे हिस्से का भुगतान [पेंशन] निधि को किया जाएगा।

अपनी भविष्य निधि को ऐसे समय के भीतर और इस तरह से

[पेंशन] योजना में निर्दिष्ट किया जा सकता है।

38. इसके अलावा, पेंशन योजना के खंड 1 (3) में उन प्रतिष्ठानों को अपने दायरे में रखने पर विचार किया गया है जिन पर 1952 का अधिनियम लागू होता है। इन प्रतिष्ठानों में छूट प्राप्त प्रतिष्ठान भी शामिल होंगे।

छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों को पेंशन योजना में एकीकृत किया गया है और हमारी राय है कि छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों को

ऐसी स्थितियों में जहां समान रूप से स्थित कर्मचारियों को छूट नहीं दी गई हो, प्रतिष्ठान को अधिकतम सीमा से अधिक वेतन प्राप्त करते समय पेंशन योजना में बने रहने का विकल्प प्राप्त करने के लाभ से वंचित नहीं होना चाहिए।

प्रतिष्ठान इस तरह के विकल्प का उपयोग कर सकते हैं। यदि योजना का इस तरह से अर्थ लगाया जाता है जो उन्हें बाहर कर देगा, तो इससे कर्मचारियों की समान श्रेणियों का कृत्रिम वर्गीकरण होगा। इस प्रकार,

पेंशन योजना छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों पर उसी तरह लागू होनी चाहिए जैसे यह योजना छूट प्राप्त या नियमित प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों पर लागू होती है।

39. विकल्प का प्रयोग करके योजना में उन्हें शामिल करने के खिलाफ तर्कों में से एक यह है कि छूट के लिए योगदान का कोष

प्रतिष्ठानों को इस उद्देश्य के लिए बनाए गए न्यास द्वारा बनाए गए अलग-अलग खजाने में रखा गया है, न कि निर्दिष्ट अधिकारियों के पास।

अधिनियम के तहत। उस कारक को ध्यान में रखते हुए, हमारा विचार है कि पेंशन निधि के लाभों का हकदार होने के लिए, नियोक्ता और कर्मचारी को, इस न्यायालय के आदेश के संदर्भ में विकल्प का उपयोग करने के साथ-साथ, न्यासों द्वारा बनाए गए निर्धारित दर पर नियोक्ता के योगदान को स्थानांतरित करने का

वचन भी देना होगा, जो उस राशि के बराबर और उससे कम नहीं होगी जो हस्तांतरणीय होती, यदि ऐसी निधि भविष्य निधि प्राधिकरणों द्वारा बनाए रखी जाती। इस तरह का स्थानांतरण [2022] 11 एस. सी. आर. के तुरंत बाद होगा।

ऐसे विकल्प का प्रयोग, ऐसी अवधि के भीतर जो पेंशन निधि के प्रशासकों द्वारा निर्देशित किया जाए।

2014 संशोधन। इस उद्देश्य के लिए, संशोधित अनुच्छेद 11 (4) का विश्लेषण करने की आवश्यकता है। उक्त पैराग्राफ 11 (4) में इससे अधिक वेतन पाने वाले व्यक्तिगत कर्मचारियों के संबंध में पेंशन कवरेज बढ़ाने का प्रावधान है। रु. 15000 / - प्रति माह। हालाँकि, यह अनुच्छेद दो शर्तों के अधीन है:

((i)

पहला यह है कि विस्तारित लाभों के लिए पात्र होना इसके अंतर्गत, 1 सितंबर 2014 को मौजूदा सदस्यों को 1 करोड़ रुपये से अधिक के वेतन पर 1.16 प्रतिशत की दर से योगदान करना होगा। 15,000 / - प्रति माह।

(ख)

दूसरा यह है कि एक नए विकल्प का प्रयोग किया जाना चाहिए।

सितम्बर 2014 के पहले दिन से छह महीने की अवधि के भीतर। इस योजना में विचार किया गया है कि निधि के वे सदस्य जिन्होंने योजना के अनुच्छेद 11 (3) के प्रावधान की आवश्यकता के अनुसार योजना में बने रहने का विकल्प इस्तेमाल किया था, जैसा कि 2014 के संशोधन से पहले था, वे नियोक्ता के साथ नया विकल्प दे सकेंगे यदि उनका वेतन अधिकतम सीमा को पार कर जाता है। उस प्रावधान के संबंध में, आर. सी. गुप्ता (उपर्युक्त) के मामले में इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया था कि उक्त परंतुक में कटौती की तारीख पर विचार नहीं किया गया है।

41. जहाँ तक पहली शर्त का संबंध है, हमने व्यक्त किया है

इस तरह के प्रावधान की वैधता के संबंध में इस फैसले में पहले हमारे विचार थे। दूसरी शर्त के संबंध में, हमारी राय यह है कि वृद्धि के लिए पात्रता केवल उन कर्मचारियों तक ही सीमित नहीं हो सकती है जिन्होंने अपने वेतन के रुपये की सीमा से अधिक होने के बाद योजना में बने रहने के विकल्प का उपयोग किया था। 6500 / - प्रति माह। जैसा कि हम पहले ही चर्चा कर चुके हैं, आर. सी. गुप्ता (उपर्युक्त) के मामले में, यह विशेष रूप से अभिनिर्धारित किया गया है कि अनुच्छेद 11 (3) के परंतुक में कोई कट-ऑफ तिथि नहीं थी जैसा कि 2014 के संशोधन से पहले था। हमारी राय में, दी गई व्याख्या

2014 के संशोधन से पहले के अनुच्छेद 11 (3) के परंतुक में किसी पुनर्विचार की आवश्यकता नहीं है। हम इस मुद्दे पर इस न्यायालय की दो-न्यायाधीशों की पीठ के तर्क से सहमत हैं, जैसा कि उक्त निर्णय में व्यक्त किया गया है। चूंकि 2014 के संशोधन से पहले कोई कट-ऑफ तिथि पर विचार नहीं किया जाना था, इसलिए बढ़े हुए पेंशन कवरेज की पात्रता को केवल उन कर्मचारियों तक सीमित कर दिया गया था जिन्होंने पहले ही कर्मचारी लाभ निधि संगठन और ए. एन. आर. के खंड 11 (3) के तहत एक विकल्प का उपयोग किया था।

ईटीसी. वी. सुनील कुमार बी. और ओआरएस। ईटीसी। [अनिरुद्ध बोस, जे।]

अपरिवर्तित योजना आर. सी. गुप्ता (उपर्युक्त) के मामले में इस न्यायालय के निर्णय के अनुपात के विपरीत होगी। हम यह नहीं मान रहे हैं कि योजना के पैराग्राफ 11 (3) के प्रावधान के अनुसार किसी भी विकल्प का उपयोग करने की आवश्यकता नहीं थी, जैसा कि 2014 के संशोधन से पहले था। जैसा कि आर. सी. गुप्ता (ऊपर) के मामले में कहा गया है, इस तरह के विकल्प का उपयोग करने के लिए कोई समय-सीमा नहीं थी। 42. दोहरा विकल्प, जैसा कि पेंशन योजना (2014 के संशोधन के बाद) के पैराग्राफ 11 (4) में विचार किया गया है, को एक में विलय करना होगा। में।

घटना नियोक्ता और कर्मचारी संयुक्त रूप से परे कवरेज का विकल्प चुनते हैं

रुपये की वेतन सीमा। 15000 / - , पेंशन योजना के अपरिवर्तित खंड 11 (3) के तहत पहले विकल्प दिए बिना, वे संशोधन के बाद योजना के पैराग्राफ 11 (4) के तहत अपने अधिकार का प्रयोग करने के विकल्प से स्वतः ही बाहर नहीं होंगे।

43. संवर्धित कवरेज के लिए दूसरी शर्त उस तारीख से संबंधित है जिसके भीतर किसी सदस्य द्वारा इस तरह के नए विकल्प का उपयोग किया जाना है, जो 1 सितंबर 2014 से छह महीने की अवधि के भीतर निर्धारित है। इस आधार पर आगे बढ़ना वैध होगा कि कई सदस्यों ने पहले इस तरह के विकल्प का प्रयोग नहीं किया था क्योंकि

भविष्य निधि प्राधिकरण जो पैराग्राफ 11 (3) के प्रावधान के तहत विकल्प देते हैं

योजना (2014 के संशोधन से पहले) का उपयोग एक निर्दिष्ट तिथि के भीतर किया जाना चाहिए, जिसे आर. सी. गुप्ता (उपर्युक्त) के निर्णय में अस्वीकार कर दिया गया था। हमारा विचार है कि अधिकतम सीमा राशि से परे कवरेज की समय सीमा को आज से चार महीने की और अवधि के लिए बढ़ाया जाना चाहिए ताकि Rs.6500/- से अधिक प्राप्त करने वाले पेंशन कोष के सभी सदस्य पैराग्राफ में विचार किए गए संयुक्त विकल्प का उपयोग कर सकें।

11 (4) पेंशन योजना (2014 के संशोधन के बाद)। एक बार इस तरह के संयुक्त विकल्प का उपयोग करने के बाद, भविष्य निधि कोष से पेंशन कोष में निधि का हस्तांतरण योजना के संदर्भ में प्रभावी होगा।

44. हम तदनुसार मानते हैं और निर्देश देते हैंः

((i)

अधिसूचना सं. में निहित प्रावधान। जीएसआर।

609 (ई) दिनांक 22 अगस्त 2014 कानूनी और वैध हैं। जहाँ तक निधि के वर्तमान सदस्यों का संबंध है, हमने योजना के कुछ प्रावधानों को पढ़ा है जो उनके मामलों में लागू होते हैं और हम इन प्रावधानों पर अपने निष्कर्ष और निर्देश बाद के उप-पैराग्राफ में देंगे।

((ख)

द्वारा लाई गई पेंशन योजना में संशोधन

अधिसूचना सं। जी. एस. आर. 609 (ई) दिनांक 22 अगस्त 2014 छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों पर [2022] 11 एस. सी. आर. में लागू होगा।

उसी तरह जैसे नियमित प्रतिष्ठानों के कर्मचारी करते हैं। छूट प्राप्त लोगों से धन का हस्तांतरण

प्रतिष्ठान वैसे ही होंगे जैसे हम पहले ही निर्देशित कर चुके हैं।

जिन कर्मचारियों ने 1995 की योजना के पैराग्राफ 11 (3) के प्रावधान के तहत विकल्प का प्रयोग किया था और 1 सितंबर 2014 तक सेवा में बने रहे, उन्हें पेंशन योजना के पैराग्राफ 11 (4) के संशोधित प्रावधानों द्वारा निर्देशित किया जाएगा।

योजना के सदस्य, जिन्होंने विकल्प का प्रयोग नहीं किया,

जैसा कि पेंशन योजना के पैराग्राफ 11 (3) के प्रावधान में विचार किया गया है (जैसा कि 2014 के संशोधन से पहले था) पैराग्राफ 11 (4) के तहत विकल्प का उपयोग करने का हकदार होगा।

संशोधन के बाद की योजना। 1 सितंबर 2014 से पहले विकल्प का प्रयोग करने का उनका अधिकार आर. सी. गुप्ता (उपरोक्त) के मामले में इस न्यायालय के फैसले में स्पष्ट है। इस योजना में, जो 1 सितंबर 2014 से पहले थी, किसी भी कट-ऑफ तिथि का प्रावधान नहीं था और इस प्रकार वे सदस्य अनुच्छेद 11 (4) के संदर्भ में विकल्प का उपयोग करने के हकदार होंगे।

योजना, जैसा कि वर्तमान में है। उनके विकल्प का प्रयोग संयुक्त विकल्पों की प्रकृति में होगा जिसमें पूर्व-संशोधित शामिल होंगे।

अनुच्छेद 11 (3) के साथ-साथ पेंशन योजना का संशोधित अनुच्छेद 11 (4) भी।

पद की वैधता को लेकर अनिश्चितता थी।

संशोधन योजना, जिसे तीन उच्च न्यायालयों के उपरोक्त निर्णयों द्वारा रद्द कर दिया गया था। इस प्रकार, वे सभी कर्मचारी जिन्होंने विकल्प का प्रयोग नहीं किया था, लेकिन वे ऐसा करने के हकदार थे, लेकिन अधिकारियों द्वारा कट-ऑफ तिथि पर व्याख्या के कारण ऐसा नहीं कर सके, उन्हें अपने विकल्प का प्रयोग करने का एक और मौका दिया जाना चाहिए। इन परिस्थितियों में योजना के पैराग्राफ 11 (4) के तहत विकल्प का उपयोग करने का समय रहेगा।

संशोधित प्रावधान के अनुसार शेष आवश्यकताओं का पालन किया जाएगा। वे कर्मचारी जो लॉयस प्रोविडेंट फंड ऑर्गनाइजेशन एंड ए. एन. आर. के पैराग्राफ 11 (3) के तहत किसी भी विकल्प का प्रयोग किए बिना 1 सितंबर 2014 से पहले सेवानिवृत्त हो गए थे।

अनिल कुमार बी. और ओ. आर. एस. ईटीसी। [अनिरुद्ध बोस, जे।]

वे कर्मचारी जो 1995 की योजना के पैराग्राफ 11 (3) के तहत विकल्प का उपयोग करने पर 1 सितंबर 2014 से पहले सेवानिवृत्त हुए हैं, वे पेंशन योजना के पैराग्राफ 11 (3) के प्रावधानों के दायरे में आएंगे जैसा कि 2014 के संशोधन से पहले था। संशोधित योजना के तहत एक अतिरिक्त योगदान के रूप में सदस्यों द्वारा अपने वेतन के 1.16 प्रतिशत की दर से योगदान करने की आवश्यकता को 1952 के अधिनियम के प्रावधानों से परे माना जाता है। लेकिन ऊपर बताए गए कारणों से, हम अपने आदेश के इस हिस्से के संचालन को छह महीने की अवधि के लिए निलंबित कर देते हैं। हम ऐसा अधिकारियों को योजना में समायोजन करने में सक्षम बनाने के लिए करते हैं ताकि अधिनियम के दायरे में किसी अन्य वैध स्रोत से अतिरिक्त योगदान किया जा सके, जिसमें नियोक्ताओं के योगदान की दर को बढ़ाना शामिल हो सकता है। हम यह अनुमान नहीं लगा रहे हैं कि अधिकारी क्या कदम उठाएंगे क्योंकि यह विधायिका या योजना के निर्माताओं के लिए आवश्यक संशोधन करना होगा। छह महीने की उपरोक्त अवधि के लिए या जब तक कोई संशोधन नहीं किया जाता है, जो भी पहले हो, कर्मचारियों का योगदान स्टॉप गैप उपाय के रूप में होगा। उक्त राशि उस योजना में परिवर्तन के आधार पर समायोजित की जाएगी जो की जा सकती है।

हम पेंशन योग्य वेतन की गणना के आधार में बदलाव करने में कोई त्रुटि नहीं पाते हैं।

जहाँ तक अनुच्छेद 11 (3) (संशोधन पूर्व) पेंशन योजना के परंतुक की व्याख्या का संबंध है, हम आर. सी. गुप्ता (उपरोक्त) के मामले में खंड पीठ द्वारा लिए गए दृष्टिकोण से सहमत हैं। निधि अधिकारी इस अनुच्छेद में पहले निहित हमारे निर्देशों के अधीन, आठ सप्ताह की अवधि के भीतर उक्त निर्णय में निहित निर्देशों को लागू करेंगे।

अवमानना याचिका (सी) सं। 1917-1918 वर्ष 2018 और अवमानना याचिका (सी) सं। 619-620 सिविल अपील [2022] 11 एस. सी. आर. में 2019 का।

नं. 10013-10014 2016 का निपटारा उपरोक्त में किया गया है। शर्तें।

45. जिन सभी अपीलों को हमने एक साथ सुना है, उन्हें उपरोक्त शर्तों के अनुसार अनुमति दी जाती है और विवादित निर्णयों को तदनुसार संशोधित किया जाता है। कर्मचारियों या उनके प्रतिनिधियों द्वारा लाई गई रिट याचिकाओं का उसी शर्त पर निपटारा किया जाएगा।

46. लंबित आवेदन, यदि कोई हों, का भी निपटारा कर दिया जाएगा।

47. लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होगा।

अपीलों की अनुमति दी गई।

ऐन।

डी द्वारा शुभांशु दास, एलसीआरए)