

राजेश बिंदल के समक्ष, न्यायाधीश ।
नेशनल टेक्सटाइल कॉर्पोरेशन लिमिटेड- याचिकाकर्ता
बनाम
पीठासीन कार्यालय एक और
CWP No. 8422 of 2011

अक्टूबर 9, 2012

1. भारत का संविधान, 1950 - अनुच्छेद 226 - औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947- धारा 33-सी (2) - सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम द्वारा बनाई गई स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना (वीआरएस) - अधिशेष कर्मचारियों को कम करने और वित्तीय दक्षता लाने के लिए शुरू की गई - कर्मचारी ने कर्मचारी के बदले टर्मिनल लाभ के अलावा अनुग्रह राशि का भुगतान किया - कॉम केवल "गोल्डन आई इयान डशोक" के रूप में

नियोक्ता और कर्मचारी के बीच न्यायिक संबंध समाप्त करता है - कर्मचारी भविष्य के लिए योजना बनाता है, उस समय उसकी स्थिति पर विचार करता है और भविष्य के वेतन संशोधन को ध्यान में नहीं रखता है।

स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना को कभी-कभी स्वैच्छिक पृथक्करण योजना कहा जाता है। ये चाप अधिशेष कर्मचारियों को कम करने और वित्तीय दक्षता लाने के लिए शुरू किए गए थे। 1 एचसी कर्मचारियों ने टर्मिनल बेनिफिट्स के अलावा अनुग्रह राशि के रूप में काफी राशि का भुगतान किया। यह कर्मचारी के खुद

नौकरी छोड़ने के बदले में है। यह लेन-देन का एक प्रकार का पैकेज है। इसे आमतौर पर 'गोल्डन I लैंडशक' के नाम से भी जाना जाता है। बड़ी राशि का भुगतान करने का एकमात्र उद्देश्य नियोक्ता और कर्मचारी के बीच संबंधों को पूरी तरह से समाप्त करना है, जिसके परिणामस्वरूप वह अपने सभी अधिकारों को छोड़ देता है और बाद में उसकी सेवा अवधि से संबंधित किसी भी दावे पर विचार करने का कोई सवाल ही नहीं है। यदि वह अभी भी परेशान है, तो योजना स्वयं निराश हो जाएगी।

(पैरा 9)

2. भारत का संविधान, 1950 - अनुच्छेद 226 - औद्योगिक विवाद अधिनियम 1957 - धारा 33-सी (2) - प्रबंधकीय क्षमता में वरिष्ठ पदों पर काम करने वाले उत्तरदाता - वीआरएस का विकल्प चुना गया और बनाई गई योजना के अनुसार एकमुश्त भुगतान किया गया - मैंने 01.04.2004 से सेवानिवृत्ति की तारीख तक मूल वेतन के साथ 50% डीईए मेस भत्ते के विलय के कारण बकाया का दावा किया - क्या हकदार और दावा टिकाऊ है - आयोजित, नहीं, क्योंकि नियोक्ता और कर्मचारी के बीच जूरल संबंध की पूर्ण समाप्ति थी - श्रम न्यायालय के पुरस्कार ने ऐसे दावों को अलग रखने की अनुमति दी।

माना जाता है कि वर्तमान मामले में, उत्तरदाताओं को भुगतान किया गया है, जो भी राशि वे स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना के अनुसार हकदार थे। अपनी आँखें खोलकर उन्होंने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति लेने की पेशकश की जिसे नियोक्ता ने स्वीकार कर लिया। अब उन्हें मुड़ने और यह बताने की अनुमति नहीं दी जा सकती है कि जिस अवधि तक वे सेवा में थे, उस अवधि के लिए परिलब्धियों में कुछ वृद्धि हुई थी, इसलिए, उन्हें भुगतान करने का अधिकार है,

(पैरा 13)

यूथर ने आयोजित किया, कि यह विवाद में नहीं है कि यहां के उत्तरदाता स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के अपने प्रस्ताव से बहुत पहले सेवानिवृत्त हो गए थे। योजना के अनुसार भी प्रतिवादी मूल वेतन के साथ 50% महंगाई भत्ते के विलय के लाभ के हकदार नहीं होंगे।

(पैरा 14)

11. याचिकाकर्ता के वकील एन.एम.

प्रीतम सैनी, अधिवक्ता, प्रतिवादी नंबर 2 के लिए।

राजेश बिंदल, न्यायमूर्ति.

(1) मैं 2011 के सीडब्ल्यूपी संख्या 8422, 8506, 8509, 8519, 8521, 8552 और 8574 के निपटान का निपटारा करूंगा, क्योंकि इसमें कानून और तथ्यों के सामान्य प्रश्न शामिल हैं।

(2) मामले के संक्षिप्त तथ्यों को पेश करते हैं कि यहां प्रतिवादी याचिकाकर्ता निगम के साथ विभिन्न पदों पर काम कर रहे थे। आईटीसी ने याचिकाकर्ता द्वारा तैयार की गई योजना के अनुसार स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की मांग की थी। पहले ही सेवानिवृत्त हो जाने के बाद, उन्होंने औद्योगिक विवाद

अधिनियम, 1947 (संक्षेप में 'अधिनियम') की धारा 33-सी (2) के तहत श्रम न्यायालय, यूटी चंडीगढ़ के समक्ष (संक्षेप में, 'श्रम न्यायालय') के तहत आवेदन दायर किए, जिसमें कुछ परिलब्धियों के भुगतान की मांग की गई, जो उनके अनुसार, उस अवधि के लिए देय थीं जब वे सेंडी में थे। जिन पदों पर प्रतिवादी काम कर रहे थे, जिस तारीख को उन्होंने स्वेच्छा से सेवानिवृत्ति की मांग की थी, जिस तारीख को अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत आवेदन दायर किया गया था, और एकमुश्त में स्वेच्छा से सेवानिवृत्ति पर भुगतान की गई राशि, नीचे दी गई है: -

| कर्मचारी का नाम और पदनाम | सीडब्लू नं० | स्वेच्छिक सेवानिवृत्ति की तिथि | अधिनियम की धारा 33-सी (2) के तहत | सेवानिवृत्ति पर भुगतान की गई राशि |
|-------------------------------------|-------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| सुनील कुमार। उप प्रबंधक (स्पनिंग) | 84221 | 201 का 17.6.2004 | 1.9.2009 | 10,46,513.06 |
| शाम लाल। हेड टाइम कीपर | 8506 | 2011 का 28.2.2006 | 1.9.2009 | 04.44,062.00 |
| Ashok Kumar, Labour | 8509 | 2011 का 31.5.2004 | 1.9.2009 | 08.67,578.77 |
| एन. पी. शर्मा, उप प्रबंधक (स्पनिंग) | 8519 | 201 का 31.1.2006 | 1.9.2009 | 12.29.732.98 |
| रशपाल सिंह। उप प्रबंधक (बनाई) | 18521 | का 20 17.6.2004 | 1.9.2009 | 1 1.83.644.99 |
| दलीप कुमार सेखरी। | 8552 | 2011 का 31.5.2004 | 1.9.2009 | 06.72.420.39 |
| राजिंदर सिंह। सहायक प्रबंधक | 8574 | 2011 का 17.6.2004 | 1.9.2009 | 08.49,133.45 |

उत्तरदाताओं जो पदों पर सेवारत थे, जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, ने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की मांग की और उन्हें योजना के अनुसार एकमुश्त भुगतान किया गया। तत्पश्चात्, उन्होंने इस अधिनियम की धारा 33-ग(2) के अंतर्गत यह दावा करते हुए आवेदन दायर किया कि 1-4-2004 से 50% महंगाई भत्ते का मूल वेतन में विलय होने के कारण वे अपनी सेवानिवृत्ति की तारीख तक बढ़ी हुई परिलब्धियों के हकदार थे। इस दावे को विद्वान श्रम न्यायालय एचडीसी कॉमन आक्षेपित अधिनिर्णय दिनांक 4.2.2011 द्वारा स्वीकार किया गया था, जिसे याचिकाकर्ता निगम द्वारा रिट याचिकाओं के वर्तमान समूह में इस न्यायालय के समक्ष आरोपित किया गया है।

(3) याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि सबसे पहले, यहां उत्तरदाताओं को कामगार नहीं कहा जा सकता है। तदनुसार, वे श्रम न्यायालय न्यायालय के अधिकार क्षेत्र का आह्वान करने के हकदार नहीं थे। दूसरा, उन्होंने प्रस्तुत किया कि प्रतिवादियों ने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की मांग की थी और सेवानिवृत्ति योजना के अनुसार एकमुश्त राशि का भुगतान किया गया था, मालिक और नौकर का रिश्ता समाप्त हो गया। इसके बाद, वे किसी भी लाभ की तलाश नहीं कर सकते थे जो उनकी सेंडी की अवधि के दौरान उनके कारण हो सकता है।

(4) याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने आगे प्रस्तुत किया कि योग्यता के आधार पर भी, उत्तरदाताओं के पास इस कारण से कोई दावा नहीं है कि मूल वेतन के साथ 50% महंगाई भत्ते का विलय 1.10.2006 से प्रभावी होना था, जबकि प्रतिवादी पहले ही सेवानिवृत्त हो चुके थे। उपर्युक्त निर्णय को आंशिक रूप से संशोधित किया गया था और विलय की प्रभावी तारीख को बदलकर 1-4-2004 कर दिया गया था। तथापि, यह केवल उन कर्मचारियों के लिए लागू था जो 01-03-2008 की स्थिति के अनुसार कंपनी में पंजीकृत थे। इसलिए, योग्यता के आधार पर भी, प्रतिवादी उस राहत के हकदार नहीं थे जो लेबर न्यायालय द्वारा उन्हें दी गई है। अपने तर्कों के समर्थन में, उन्होंने माननीय उच्चतम न्यायालय के निर्णयों पर भरोसा किया। के बिंदल और अन्य बनाम भारत संघ और अन्य (यदि एचडीसी स्वैच्छिक सेवानिवृत्त, लंगड़ा। वेलफेयर सोसायटी¹ और ए.एन.आर. बनाम हैवी इंजीनियरिंग कॉर्पोरेशन लि और अन्य² और डब्ल्यूपी में दिल्ली उच्च न्यायालय का निर्णय। (ग) 2009 की संख्या 8425 इंदर पाल सिंह बनाम नेशनल टेक्सटाइल कॉर्पोरेशन लिमिटेड दिनांक 24.2.2010।

(6) दूसरी ओर, उत्तरदाताओं के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि उत्तरदाताओं ने पॉलिसी में ओ टा क्लॉज के संदर्भ में लाभ की मांग की है, जिसके तहत संशोधन के कारण देय वेतन/मजदूरी के बकाया को शामिल किया

¹ 2003 (3)

² एआईआर 2006 एससी 1420

जाना है, आदि। लाभ और अंतर की गणना करते समय भुगतान किया जाना आवश्यक है। एक बार, अधिकारियों द्वारा मूल वेतन के साथ 50% महंगाई भत्ते के विलय के लिए निर्णय लिया गया था, जिसके परिणामस्वरूप उत्तरदाताओं को देय बढ़ी हुई परिलब्धियां दी जाएंगी।

(7) 1 इकाई ने पक्षकारों के लिए सलाह सीखी और पेपर बुक का अवलोकन किया।

(8) तथ्य, जैसा कि ऊपर बताया गया है, कि उत्तरदाताओं ने तारीखों पर स्वेच्छा से सेवानिवृत्ति की मांग की, जैसा कि पैराग्राफ संख्या 2 में उल्लेख किया गया है, और योजना के संदर्भ में परिलब्धियों का भुगतान किया गया था, विवाद में नहीं, 'वर्तमान आसानी में विवाद केवल उस अवधि के लिए मूल वेतन में 50% महंगाई भत्ते के विलय के कारण परिलब्धियों में कुछ वृद्धि से संबंधित है जब प्रतिवादी सेवा में थे। इस बात पर विचार करने की आवश्यकता है कि क्या इस स्तर पर ऐसा दावा बनाए रखने योग्य है?

(9) इसी तरह का एक मुद्दा उच्चतम न्यायालय के समक्ष विचारार्थ आया था। के. बिंदल की ईज (सुप्रा), जहां एक सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम द्वारा तैयार की गई स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना विचाराधीन थी। इसमें यह माना गया था कि स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना को कभी-कभी स्वैच्छिक पृथक्करण योजना कहा जाता है। कर्मचारियों ने टर्मिनल बेनिफिट्स के अलावा अनुग्रह राशि के रूप में काफी राशि का भुगतान किया। यह कर्मचारी के खुद नौकरी छोड़ने के बदले में है। यह लेन-देन का एक प्रकार का पैकेज है। इसे आमतौर पर 'गोल्डन I लैंडशक' के नाम से भी जाना जाता है। बड़ी राशि का भुगतान करने का एकमात्र उद्देश्य नियोक्ता और कर्मचारी के बीच न्यायिक संबंध को पूरी तरह से समाप्त करना है, जिसके परिणामस्वरूप वह अपने सभी अधिकारों को छोड़ देता है और बाद में उसकी सेवा अवधि से संबंधित किसी भी दावे पर विचार करने का कोई सवाल ही नहीं है। यदि उसे अभी भी अनुमति दी जाती है, तो योजना विफल हो जाएगी। 'संबंधित पैराग्राफ नीचे उद्धृत किए गए हैं: -

(10) कंपनियों की इकाइयों ने कुछ समय पहले ही अपने परिचालन को निलंबित कर दिया है और आज की तारीख में कोई इकाई काम नहीं कर रही है और न ही कोई उत्पादन किया जा रहा है। इस तथ्य से भी इनकार नहीं किया जा सकता है कि कंपनियों को भारी नुकसान हुआ है और कंपनी के वेतन का नुकसान हुआ है।

जो कर्मचारी व्यावहारिक रूप से कोई काम नहीं कर रहे थे, उन्हें सरकार द्वारा काफी लंबी अवधि के लिए भुगतान किया गया है। कर्मचारियों ने 1.1.1992 से वेतनमान के संशोधन के आधार पर अपने पिछले अधिकारों के बारे में किसी भी प्रकार का विरोध किए बिना अपनी आंखों के साथ वीआरएस स्वीकार किया।

3.3. स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना (वीआरएस), जिसे कभी-कभी स्वैच्छिक

पृथक्करण योजना (वीएसएस) कहा जाता है, अधिशेष कर्मचारियों को कम करने और वित्तीय दक्षता लाने के लिए कंपनियों और औद्योगिक प्रतिष्ठानों द्वारा शुरू की जाती है। भारत सरकार द्वारा जारी दिनांक 5-5-2000 के कार्यालय ज्ञापन में यह व्यवस्था की गई है कि रुग्ण और अव्यवहार्य इकाइयों के लिए भारी उद्योग विभाग के वीआरएस पैकेज को अपनाया जाएगा। इस योजना के तहत एक कर्मचारी सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए 45 दिनों की परिलब्धियों (वेतन I D. A.) के बराबर ex-gratia भुगतान का हकदार है या सेवानिवृत्ति के समय मासिक परिलब्धियों को सेवानिवृत्ति की गैर-तारीख से पहले छोड़े गए सेवा के शेष महीनों से गुणा किया जाता है, जो भी कम हो। यह टर्मिनल लाभ के अतिरिक्त है। सरकार इस तथ्य के प्रति सचेत थी कि सार्वजनिक क्षेत्र के कुछ उपक्रमों के वेतन को 1-1-1992 से संशोधित नहीं किया गया था और इसलिए इसने 6-11-2001 को सभी केन्द्रीय सार्वजनिक क्षेत्र उपक्रमों के लिए घोषित दूसरी स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना में इस संबंध में पर्याप्त क्षतिपूत प्रदान की है। योजना का खंड (क) निम्नानुसार पढ़ता है:

(क) 1-1-87 और 1-1-92 स्तरों के वेतनमानों पर कार्यरत कर्मचारियों के संबंध में वर्तमान योजना के अनुसार उनके मौजूदा वेतनमानों पर परिकल्पित अनुग्रह राशि के भुगतान में क्रमशः 100% और 50% की वृद्धि की जाएगी।

34. इससे पता चलता है कि एक कर्मचारी को अनुग्रह राशि का भुगतान किया जाना है, इसके अलावा टर्मिनल बेंच आसानी से वह योजना के तहत स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुनता है और उसका विकल्प स्वीकार किया जाता है। राशि का भुगतान किसी भी काम को करने या किसी भी सेवा को प्रदान करने के लिए नहीं किया जाता है। इसका भुगतान कर्मचारी द्वारा स्वयं कंपनी या औद्योगिक प्रतिष्ठान की सेवाओं को छोड़ने और उसी में अपने सभी दावों या अधिकारों को त्यागने के बदले में किया जाता है। यह एक पैकेज डील है जिसमें पैसे लिए जाते हैं। यही कारण है कि व्यापार जगत में इसे 'गोल्डन 1 लैंडशेक' के नाम से जाना जाता है। इस राशि का भुगतान करने का मुख्य उद्देश्य एक पूर्ण समाप्ति लाना है

नियोक्ता और कर्मचारी के बीच न्यायिक संबंध का। जब तक राशि का भुगतान कर दिया जाता है और कर्मचारी कंपनी या उपक्रम के रोजगार के अधीन नहीं रह जाता है, तो वह अपने सभी अधिकारों के साथ छोड़ देता है और उसके पूर्व नियोक्ता के साथ अपने पूर्व नियोक्ता के साथ किसी भी प्रकार के पिछले अधिकारों के लिए फिर से आंदोलन करने का कोई सवाल ही नहीं है, जिसमें पहले की अवधि के लिए वेतनमान में वृद्धि के संबंध में कोई दावा करना शामिल है। यदि कर्मचारी को स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना का विकल्प चुनने और उसे भुगतान की गई राशि स्वीकार करने के बाद भी पिछली तिथि से वेतनमान में वृद्धि के संबंध में शिकायत करने की अनुमति दी जाती है, तो योजना शुरू

करने का पूरा उद्देश्य पूरी तरह से विफल हो जाएगा।

(10) जे टिक मुद्दे पर फिर से एचईसी स्वैच्छिक सेवानिवृत्त में सुप्रीम कोर्ट द्वारा विचार किया गया था। वेलफेयर सोक की आसानी (सुप्रा), जिसमें यह देखा गया कि एक बार जब कोई कर्मचारी स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुनता है, तो अनुबंध के संदर्भ में, वह उच्च वेतन के लिए दावा नहीं कर सकता जब तक कि नियोक्ता द्वारा बनाई गई किसी कानून या नीति के कारण वह हकदार न हो जाए। 'मैं कर्मचारी जो स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना का विकल्प चुनता हूँ, उस समय अपनी स्थिति पर विचार करते हुए भविष्य के लिए योजना बनाता हूँ और इस बात को ध्यान में नहीं रखता कि भविष्य में वेतन संशोधन हो सकता है। उस समय वह जानता है कि वह कहां खड़ा है और 'गोल्डन हैंडशेक' का सहारा लेकर नियोक्ता के साथ अपने रिश्ते को खत्म करने के लिए तैयार है। इसके संबंधित पैरा निकाले गए हैं: -

1. 18. स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना एक पैकेज की बात करती है। एक सिंथर इसे लेता है या इसे अस्वीकार करता है। उसी का विकल्प चुनने की पेशकश करते समय, संभवतः कर्मचारी भविष्य के निहितार्थ को भी ध्यान में रखता है।

19. यह विवाद में नहीं है कि इस तरह की स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना का प्रभाव नियोक्ता और कर्मचारी के बीच न्यायिक संबंध की समाप्ति है। एक बार जब कोई कर्मचारी स्वैच्छिक सेवानिवृत्त होने का विकल्प चुनता है, तो अनुबंध के संदर्भ में वह उच्च वेतन के लिए दावा नहीं कर सकता जब तक कि एक कानून के कारण वह हकदार नहीं हो जाता। 1 यानी इसके हकदार भी हो सकते हैं, भले ही कंपनी द्वारा उस संबंध में एक नीति तैयार की गई हो।

20. हमने यहां पहले संकेत दिया है कि इस तरह की योजना शुरू करने से पहले नियोक्ता और कर्मचारी दोनों इसके संबंध में वित्तीय निहितार्थों को ध्यान में रखते हैं। जब प्रस्ताव देने के लिए निमंत्रण मंगवाया जाता है

ऐसी योजना के कारण, नियोक्ता ने उसके वित्तीय निहितार्थ के संबंध में अभ्यास किया होगा। वित्तीय बाधाओं को ध्यान में रखते हुए नियोक्ता कर्मचारियों की पेशकश सोफा संख्या को स्वीकार नहीं कर सकता है और इसे केवल ओपीटीईसी के एक वर्ग तक सीमित कर सकता है। इसी प्रकार, जब कोई नियोक्ता वेतन संशोधन समिति की सिफारिशों को स्वीकार करता है, तो उसके वित्तीय निहितार्थों को ध्यान में रखते हुए, वह इसके संपूर्ण या एक पेल को स्वीकार या अस्वीकार कर सकता है। इस प्रकार, उन कर्मचारियों को शामिल करने का प्रश्न जो स्वयं एक विशेष वर्ग बनाते हैं, उसके उद्देश्य और उद्देश्य पर निर्भर करेगा। 'अपीलकर्ता यहां स्पष्ट रूप से खंड 3.2 या 3.3 में नहीं आते हैं। उन्हें खंड 3.2 में माना जाएगा, बशर्ते कि उन्हें सेवानिवृत्त कर्मचारी के बराबर माना जाए। 'अगर उन्हें छुट्टी दे दी गई कर्मचारी माना जाता है तो उन्हें बाहर रखा जाएगा।

21. हमने देखा है कि इस अवधि के दौरान हजारों कर्मचारियों ने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना था। वे निर्विवाद रूप से एक अलग और अलग वर्ग बनाते हैं। मैं इस पर हमारे चिंतित विचार को देखते हुए, हम इस राय के आर्क के आर्क हैं कि न तो वे कर्मचारियों को छुट्टी दे दी है और न ही आर्क सेवानिवृत्त कर्मचारियों। अभिव्यक्ति "सेवानिवृत्ति" एक अलग अर्थ को दर्शाती है। सामान्यतः इसका अभिप्राय है, जब तक कि संविधि में अन्यथा उपबंधित न हो, वह न केवल उसके लिए निर्धारित अधिवषता की आयु तक पहुंच जाता है बल्कि पेंशन सहित उसके लाभों का भी हकदार हो जाता है। "स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति" उपरोक्त अभिव्यक्ति के भीतर गिर सकती थी, बशर्ते कि यह योजना में स्पष्ट रूप से कहा गया हो।

22. इस प्रकार, स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की एक योजना के साथ-साथ वेतन के संशोधन के लिए एक प्रासंगिक कारक है। जिन कर्मचारियों ने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना है, वे भविष्य के लिए योजना बनाते हैं। ऑफ्ट आयन देने के समय, वे जानते हैं कि वे कहां खड़े हैं। उस समय उन्होंने यह अनुमान नहीं लगाया था कि उन्हें वेतनमान में पुनर्दृष्टि का लाभ मिलेगा। उन्होंने "गोल्डन हैंडशेक" का सहारा लेकर न्यायिक संबंध से बाहर निकलने के लिए खुद को तैयार किया। वे अपने स्वयं के कृत्य से बंधे हुए हैं। पार्टियां अनुबंध की शर्तों से बंधी हैं स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति। हमने यहां पहले देखा है कि जब तक कोई कानून या वैधानिक प्रावधान निषेध नहीं करता है, तब तक पार्टियों के बीच संबंध या आगे बढ़ने के लिए कार्य करने के लिए

स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना, अनुबंध द्वारा शासित है। इस तरह के अनुबंध द्वारा, वे ऐसे अन्य नियमों और शर्तों के लिए ऑफ्ट आउट कर सकते हैं जिन पर सहमति हो सकती है। इसमें अनुबंध के नियम और शर्तें किसी कानून या वैधानिक नियमों द्वारा शासित नहीं होती हैं।

(1) पूर्वोक्त निर्णयों का पालन दिल्ली प्रथम न्यायालय द्वारा इंदर पाल सिंह की सहजता (सुप्रा) में किया गया था।

(12) यदि वर्तमान आसानी के तथ्यों पर विचार किया जाता है, तो ऊपर उल्लिखित कानून के प्रतिपादन को ध्यान में रखते हुए, मेरी राय में, श्रम न्यायालय के आक्षेपित निर्णय को बनाए नहीं रखा जा सकता है और इसे रद्द किया जा सकता है।

(13) वर्तमान मामले में, प्रतिवादियों को स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना के अनुसार जो भी राशि के हकदार थे, उसका भुगतान किया गया है। अपनी आँखें खोलकर उन्होंने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति लेने की पेशकश की जिसे नियोक्ता ने स्वीकार कर लिया। अब उन्हें मुड़ने और यह बताने की अनुमति नहीं दी जा सकती है कि जिस अवधि तक वे सेवा में थे, उसके लिए परिलब्धियों में कुछ वृद्धि हुई थी, इसलिए, वे उसी भुगतान के हकदार हैं, क्योंकि नियोक्ता और कर्मचारी के बीच न्यायिक संबंध पूरी तरह से समाप्त हो गए थे।

(14) अन्यथा, याचिकाकर्ता निगम द्वारा मूल वेतन के साथ 50% महंगाई भत्ते के विलय के लिए लिया गया निर्णय 28.12.2006 (अनुबंध पी-6) को परिचालित किया गया था। इसे दिनांक 2-5-2008 (अनुबंध पी-7) में संशोधित किया गया था जिसमें यह निदेश दिया गया था कि 50% महंगाई भत्ते का मूल वेतन में विलय की प्रभावी तारीख 1-4-2004 उन सभी सीडीए वेतन पैटर्न कर्मचारियों को दी जाएगी जो 1-3-2008 की स्थिति के अनुसार कंपनी की नामावली पर थे। यह विवाद में नहीं है कि यहां प्रतिवादी स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के अपने प्रस्ताव से बहुत पहले सेवानिवृत्त हो गए थे। योजना के अनुसार भी प्रतिवादी 50 प्रतिशत महंगाई भत्ते को मूल वेतन में मिलाने के लाभ के हकदार नहीं होंगे।

(15) मेरी उपरोक्त चर्चाओं के मद्देनजर, न्यायालय द्वारा पारित आक्षेपित निर्णय को रद्द करने योग्य है। तदनुसार आदेश दिया।

(16) चूंकि लेबर न्यायालय के अधिनिर्णय को गुणावगुण के आधार पर कायम नहीं रखा जा सका, इसलिए मुझे इस मुद्दे पर विचार करने की कोई आवश्यकता नहीं है कि प्रतिवादी कामगार थे या नहीं।

(17) रिट याचिकाओं की अनुमति दी जाती है।

एस. गुप्ता

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

डा० सुशीला
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी
(Trainee Judicial Officer)
रोहतक, हरियाणा