

H.P.M.C.

వర్యెస్

శ్రీ సుమన్ బెహరి శర్మ

ఏప్రిల్ 2, 1996

[ఎస్.సి.అగర్వాల్ మరియు జి.టి.నానావతిన్యాయమూర్తులు]

సర్వీసు చట్టం - ఉద్యోగి, స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణ కొరకు తప్పనిసరి నోటీసు వ్యవధి మినహాయింపును కోరుతూ - ఆ తరువాత అనధికారిక గైరుహాజరీ - నిర్ణయించినది , ఉద్యోగికి ఒకసంబంధించిన హక్కు పదవీ విరమణ హక్కు కాదు , పదవీ విరమణ కోరుకునే హక్కు - ఉద్యోగి అభ్యర్థన మరియు సంబంధిత యజమాని అంగీకారం అవసరం - నోటీసు వ్యవధి ముగిసిన తర్వాత స్వయంచాలక పదవీ విరమణ ఉండదు - దుష్ప్రవర్తన మరియు అనధికారిక గైర్హాజరీకి ఛార్జ్ షీట్ చేయబడింది - ప్రతిపాదిత విచారణను కొనసాగించడానికి యజమానికి అనుమతి - హిమాచల్ ప్రదేశ్ ఉద్యోగనవన ఉత్పత్తుల మార్కెటింగ్ మరియు ప్రాసెసింగ్ కార్పొరేషన్ లిమిటెడ్. ఎంప్లాయిస్ సర్వీస్ ఉప చట్టాలు - క్లాజ్ 3.8.

ప్రతివాది, అప్పీలుదారు కార్పొరేషన్ లో ఉద్యోగి సుదీర్ఘ సెలవు కోసం 1.5.1990 న దరఖాస్తు చేశారు, మరియు అది 30.11.1990 వరకు మంజూరు చేయబడింది. 26.11.1990 న అతను మూడు నెలల నోటీసు వ్యవధిని మాఫీ చేస్తూ 30.11.1990 నుండి స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణ కోసం దరఖాస్తు చేసుకున్నాడు. ఆ తర్వాత ఆయన గైర్హాజరయ్యారు.

1.12.1990 నుండి అతని అనధికారికంగా గైరుహాజరీకి వ్యతిరేకంగా 27.8.1992 పై ఛార్జ్ షీట్ జారీ చేయబడింది మరియు 18.9.1992 న, అతని దుష్ప్రవర్తన చర్యలకుగాను మరో ఛార్జ్ షీట్ జారీ చేయబడింది.

మెమోలతో వ్యధితుడు ప్రతివాది హిమాచల్ ప్రదేశ్ అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ట్రిబ్యూనలును ఆశ్రయించారు. 28.6.1991 నాటి ఉత్తర్వులును కూడా ఆయన సవాలు చేశారు , దీనిలో భాగంగా రూ. 28,214 అతని నుండి వసూలు చేయాలని కోరింది.

హిమాచల్ ప్రదేశ్ ఉద్యానవన ఉత్పత్తుల మార్కెటింగ్ మరియు ప్రాసెసింగ్ కార్పొరేషన్ లిమిటెడ్ , యొక్క క్లాజ్ 3.8 కింద అందించిన విధంగా ముందస్తు పదవీ విరమణ కోసం నోటీసు ఇచ్చిన తేదీ నుండి మూడు నెలల్లోపు ఉద్యోగి అభ్యర్థనను అంగీకరించడం లేదా తిరస్కరించడం అనే తన ఎంపికను ఉపయోగించడంలో అప్పీలుదారుని కార్పొరేషన్ విఫలమైందని , పేర్కొన్న మెమోలను మరియు వసూలు చేయు ఉత్తర్వులును కూడా ట్రిబ్యూనల్ రద్దు చేసింది.

ఈ అప్పీలు నందు , ముందస్తు పదవీ విరమణ కోసం నోటీసు ఇచ్చిన తేదీ నుండి మూడు నెలల్లోపు ఉద్యోగి అభ్యర్థనను అంగీకరించడం లేదా తిరస్కరించడం అనే తన ఎంపికను అప్పీలుదారు వినియోగించుకోవాలని అప్పీలుదారు సంస్థ వాదించింది.

అప్పీలును అనుమతించింది , ఈ కోర్టు

నిర్ణయం, 1.1 . హిమాచల్ ప్రదేశ్ ఉద్యానవన ఉత్పత్తుల మార్కెటింగ్ మరియు ప్రాసెసింగ్ కార్పొరేషన్ లిమిటెడ్ , ఉద్యోగస్థుల సర్వీస్ ఉప చట్టం నెం. 3.8 పూర్తిగా చదవాలి. 25 సంవత్సరాల సర్వీసు పూర్తయిన తర్వాత లేదా 50 సంవత్సరాల వయస్సు వచ్చిన తర్వాత స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణ కోసం అభ్యర్థించే హక్కును దాని పేరా 2 ఉద్యోగికి అందిస్తుంది , అయితే అతను పదవీ విరమణ చేయడానికి అనుమతించినప్పుడు మాత్రమే అతని కోరిక కార్యరూపం దాల్చుతుంది , లేకపోతే కాదు. సాధారణంగా, ఇలాంటి విషయంలో ఒక ఉద్యోగి ఎక్కువ కాలం సర్వీసు చేసిన ఉద్యోగి కంటే , తక్కువ సంవత్సరాలు సర్వీసు చేసిన ఉద్యోగి మెరుగైన స్థితిలో ఉండరు. ఉప చట్టం యొక్క పేరా 5 ను రూపొందించేటప్పుడు, అటువంటి ఉద్యోగికి మూడు నెలల వ్రాతపూర్వక నోటీసు ఇచ్చిన తర్వాత పదవీ విరమణ చేయడానికి మెరుగైన మరియు పెద్ద హక్కును కల్పించడం అనేది నియమాన్ని రూపొందించే అధికారి యొక్క ఉద్దేశ్యం కాకపోవచ్చు. పేరా 5లో "పదవీ విరమణ కోరండి " అనే పదాలు దాని ద్వారా ఒక గబడిన హక్కు పదవీ విరమణ హక్కు కాదని , పదవీ విరమణ కోరుకునే హక్కు అని సూచిస్తున్నాయి. "కోరడం" (సీక్) అనే పదం ఉద్యోగి అభ్యర్థనను మరియు సంబంధిత యజమాని అంగీకారం లేదా అనుమతిని సూచిస్తుంది. అందువలన , మూడు నెలల వ్యవధి ముగిసిన తర్వాత స్వయంచాలక పదవీ విరమణ లేదా సేవా సంబంధాన్ని రద్దు చేయడం సాధ్యం కాదు.

1.2. మూడు నెలల నోటీసు ఇవ్వడం ద్వారా ఉద్యోగికి పదవీ విరమణ హక్కు ఒసగబడినప్పుడు , నియమం సూచించిన అన్ని షరతులు సంతృప్తి చెందినట్లయితే , అటువంటి అభ్యర్థనను అంగీకరించే విషయము తలెత్తదు. [1073 - బి-సి]

దినేష్ చంద్ర సంగ్మా వర్సెస్. అస్సాం రాష్ట్రం మరియు ఇతరులు , (1977) SLJ ఎఫ్ 622; యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా వర్సెస్ హరేంద్రలాల్ భట్టాచార్య, (1983) SLJ 418 మరియు రామచంద్ర వర్సెస్ ఏపీ రాష్ట్రం, (1984) SLJ 52, దానిపై ఆధారపడింది.

2.1. ఉప చట్టం పేరా 5 క్రింద ఉద్యోగి మూడు నెలల నోటీసు ఇచ్చిన తర్వాత పదవీ విరమణ చేసే హక్కు ఉంది మరియు ప్రతివాది 1991 ఫిబ్రవరి 26 నుండి అమలులోకి వచ్చి పదవీ విరమణ చేశారు. పదవీ విరమణ కోసం ప్రతివాది చేసిన అభ్యర్థనను ఆ వ్యవధిలో తిరస్కరించబడనందున మూడు నెలల నోటీసు వ్యవధి గడువు ముగిసిందని ట్రిబ్యునల్ ఇలా పేర్కొనడంలో తప్పు చేసింది. [1075 - H,1076-A]

2.2. ప్రతిపాదిత విచారణను మరింత ముందుకు తీసుకెళ్లడానికి అప్పీలుదారుల సంస్థకు అవకాశం ఉంటుంది , లేకపోతే అది అవసరమైతే మరియు అలా చేయడానికి అనుమతించబడితే. [1076-A-B]

సివిల్ అప్పిలెట్ న్యాయాధికార పరిధి : 1994 నాటి సివిల్ అప్పీల్ నెం. 4972.

1993 నాటి O. A. నెంబరు 74 లో హిమాచల్ ప్రదేశ్ ఉన్నత న్యాయస్థానం యొక్క 29.12.93 నాటి తీర్పు మరియు ఉత్తర్వుల నుండి అప్పీలు.

అప్పీలుదారుల కోసం జె. ఎస్. అత్రి మరియు ఎల్. ఆర్. రథ్.

ప్రతివాది తరపున ఎస్. కె. బగ్గా, సీరాజ్ బగ్గా, తనుజ్ బగ్గా మరియు శ్రీమతి మోనికా భానోట్.

న్యాయస్థానం ఈ క్రింది ఉత్తర్వులను వెలురించిన వారు

నానావతి, జె.: - హిమాచల్ ప్రదేశ్ ఉద్యానవన ఉత్పత్తుల మార్కెటింగ్ మరియు ప్రాసెసింగ్ కార్పొరేషన్ లిమిటెడ్, (క్లుప్తంగా హెచ్. పి. ఎం. సి) హిమాచల్ ప్రదేశ్ అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ట్రిబ్యునల్ నందు 1993లో ఓ. ఏ. నెంబరు 74లో జారీ చేసిన ఉత్తర్వులకు వ్యతిరేకంగా ఈ అప్పీల్ దాఖలు చేయబడింది.

ప్రతివాది హెచ్. పి. ఎం. సి ఉద్యోగి. 1.5.1990 న అతను సుదీర్ఘ సెలవు కోసం దరఖాస్తు చేసాడు, కాని 30.11.1990 వరకు మాత్రమే సెలవులో ఉండటానికి అనుమతించబడ్డాడు.

26.11.1990 న అతను 30.11.1990 నుండి అమలులోకి వచ్చే స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణ కోసం దరఖాస్తు చేసుకున్నాడు మరియు మూడు నెలల నోటీసు వ్యవధిని మాఫీ చేయమని కూడా అభ్యర్థించాడు. తన అభ్యర్థనకు ఏమి జరిగిందో నిర్ధారించకుండానే అతను 1.12.1990 లో విధులకు హాజరు కాలేదు మరియు ఆ తరువాత గైర్హాజరపడం కొనసాగించాడు. అంతకుముందు 12.12.1989 కొన్ని దుష్ప్రవర్తన చర్యలకు అతనిపై ఛార్జ్ షీట్ జారీ చేయబడింది. 26.12.1989 న చెప్పబడిన ఛార్జ్ షీట్ కు అతను సమాధానం దాఖలు చేశాడు. మళ్లీ 27.8.1992 మరియు 18.9.1992 లలో అతనికి మరో రెండు ఛార్జిషీట్లు జారీ చేయబడ్డాయి. 27.8.1992 నాటి ఛార్జ్ షీట్ 1.12.1990 నుండి అతని అనధికారిక గైరుహాజరీకి సంబంధించి ఉండగా, మరొకటి అతని దుష్ప్రవర్తన చర్యలకు సంబంధించి ఉన్నది. ఆ తరువాత, 30.9.1992 న అతను 27.8.1992 మరియు 18.9.1992 నాటి రెండు మెమోలను సవాలు చేస్తూ ట్రిబ్యూనలును ఆశ్రయించాడు, తద్వారా అతనిపై శాఖాపరమైన విచారణలు ప్రతిపాదించబడ్డాయి మరియు 28.6.1991 నాటి ఉత్తర్వు ద్వారా రూ. అతని నుండి 28,214 తిరిగి స్వాధీనం చేసుకోవాలని కోరారు.

ట్రిబ్యూనల్ ముందు ప్రతివాది వాదన ఏమిటంటే, పదవీ విరమణ కోసం ఆయన చేసిన అభ్యర్థనపై HPMC ఎటువంటి చర్య తీసుకోనందున, నోటీసు తేదీ నుండి మూడు నెలల గడువు ముగిసిన తరువాత, అతను 26.2.1991 నాటి నుండి పదవీ విరమణ పొందాడు, అందువలన, అతనిపై ఎటువంటి విచారణ జరగలేదు ఆ తరువాత, ట్రిబ్యూనల్, హిమాచల్ ప్రదేశ్ ఉద్యానవన ఉత్పత్తుల మార్కెటింగ్ మరియు ప్రాసెసింగ్ కార్పొరేషన్ లిమిటెడ్, లోని క్లాజ్ 3.8వ నిబంధనను వివరిస్తూ, పదవీ విరమణకోసం, ఉద్యోగుల సర్వీస్ ఉపచట్టాలు, దినేష్ చంద్ర సంగ్మా వర్సెస్ అస్సాం రాష్ట్రం మరియు ఇతరులు, (1977) SLJ 622 మరియు యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా వర్సెస్ హరేంద్ర/అల్ భట్టాచార్య, (1983) SLJ 418 మరియు రామ్కె! ఐంద్ర వర్సెస్ ది స్టేట్ ఆఫ్ ఎపి, (1984) SLJ 52 లోని నిర్ణయాలు, మూడు నెలల నోటీసు వ్రాతపూర్వకంగా ఇవ్వడం ద్వారా స్వచ్ఛందంగా సర్వసు నుండి పదవీ విరమణ చేసే హక్కు ప్రభుత్వ ఉద్యోగికి ఉందని, ప్రభుత్వం అటువంటి అభ్యర్థనను అంగీకరించే ప్రశ్నలేదని, పదవీ విరమణ అనుమతిని నిలిపివేసే అధికారం ప్రభుత్వానికి లేదని తీర్పు ఇవ్వబడింది. ఈ నిబంధన ప్రకారం HPMC కి ముందస్తు పదవీ విరమణ కోసం ఉద్యోగి అభ్యర్థనను ఆమోదించాలా వద్దా అనే తన ఎంపికను ఉపయోగించుకునే హక్కు ఉందని, అయితే ఆ ఎంపికను నిర్దేశించిన మూడు నెలల పరిమితిలోపు ఉపయోగించాలని పేర్కొంది. ప్రతివాది దరఖాస్తుపై మూడు నెలల్లోపు HPMC ఎటువంటి నిర్ణయం తీసుకోలేదు కాబట్టి అతను 26.2.1991 నుండి పదవీ విరమణ పొందాడని కూడా ఇది పేర్కొంది. ట్రిబ్యూనల్, అంతకు ముందు, 27.8.1992 మరియు 18.9.1992 నాటి రెండు మెమోలను రద్దు చేసింది మరియు ప్రతివాదిపై ఎటువంటి విచారణ నిర్వహించలేమని HPMCని ఆదేశించింది. 28.6.1991

నాటి రూ. 28, 214వసూలు చేయి ఉత్తర్వులు కూడా రద్దు చేయబడ్డాయి. ప్రతివాదికి చెల్లించాల్సిన మరియు ఆమోదయోగ్యమైన అన్ని పదవీ విరమణ ప్రయోజనాలను మూడు నెలల వ్యవధిలో అందించాలని కూడా ఇది HPMC ని ఆదేశించింది. ట్రిబ్యూనల్ ఆదేశాలతో సంతృప్తి చెందని HPMC ఈ కోర్టును ఆశ్రయించింది.

అప్పీలుదారు తరపున గౌరవ న్యాయవాది వాదించిన విషయం ఏమిటంటే , ట్రిబ్యూనల్ ఉపచట్టం క్లాజ్ 3.8 లోని పేరా (5) ను సరిగ్గా అర్థం చేసుకోలేదని మరియు అకాల పదవీ విరమణ కోసం నోటీసు ఇచ్చిన తేదీ నుండి మూడు నెలల వ్యవధిలో ఉద్యోగి అభ్యర్థనను అంగీకరించడం లేదా తిరస్కరించడం అనే తన ఎంపికను HPMC ఉపయోగించాల్సి ఉంటుందని పేర్కొనడంలో ట్రిబ్యూనల్ తప్పు చేసింది.

ట్రిబ్యూనల్ తీర్పును చదివినప్పుడు , అది మొదట చెప్పిన మూడు నిర్ణయాలను సూచించి , ఆపై గమనించినట్లు మేము కనుగొన్నాము: పైన పేర్కొన్న తీర్పుల నిష్పత్తి ప్రస్తుత కేసుకు వర్తిస్తుంది. అంటే ట్రిబ్యూనల్, నిర్దిష్ట నిబంధనలలో లేనప్పటికీ, HPMC ఉద్యోగికి మూడు నెలల నోటీసు వ్రాతపూర్వకంగా ఇవ్వడం ద్వారా సర్వీసు నుండి పదవీ విరమణ చేసే హక్కు ఉందని మరియు HPMC అటువంటి అభ్యర్థనను అంగీకారానికి సంబంధించిన విషయము లేదని పేర్కొంది. మా అభిప్రాయం ప్రకారం , ట్రిబ్యూనల్ తీసుకున్న అభిప్రాయం సరైనది కాదు.

దినేష్ చంద్ర సంగ్వా కేసులో (పైన పేర్కొన్న) ఈ కోర్టు , ఎఫ్ఆర్ 56 (సి) ను వివరిస్తూ , "ఎఫ్ఆర్ 56 (సి) కింద ప్రభుత్వ ఉద్యోగి తన హక్కును వినియోగించుకున్నప్పుడు స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణ అభ్యర్థనను ప్రభుత్వం ఆమోదించే ప్రశ్న లేదు " అని ఆ విధంగా , ఈ న్యాయస్థానం ఎఫ్ఆర్ 56 (సి) ను ప్రభుత్వ ఉద్యోగికి హక్కును మంజూరు చేసినట్లు పేర్కొంది. వ్రాతపూర్వకంగా మూడు నెలల నోటీసు ఇవ్వడం ద్వారా సర్వీసు నుండి పదవీ విరమణ చేయడం మరియు ఆ నిబంధన ప్రకారం ప్రభుత్వ ఉద్యోగి స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణకు చట్టపరమైన ప్రభావాన్ని ఇవ్వడానికి ప్రభుత్వ సమ్మతి అవసరం లేదని ఆ సందర్భంలో పేర్కొంది.

హరేంద్రలాల్ కేసులో ఢిల్లీ ఉన్నత న్యాయస్థానం (పైన ఒసగబడిన) మరియు రామచంద్ర కేసులో (పైన ఒసగబడిన) ఆంధ్రప్రదేశ్ ఉన్నత న్యాయస్థానం కూడా సంబంధిత నియమాలు మూడు నెలల నోటీసు ఇవ్వడం ద్వారా ప్రభుత్వ ఉద్యోగికి పదవీ విరమణ చేసే హక్కును కల్పించాయనే ప్రాతిపదికన ముందుకు సాగాయి. అందువల్ల, ఆ నిర్ణయాల నిష్పత్తి ఏమిటంటే, మూడు నెలల నోటీసు ఇవ్వడం ద్వారా ఉద్యోగికి పదవీ విరమణ హక్కు ఇచ్చినప్పుడు , నియమం సూచించిన అన్ని షరతులు సంతృప్తి చెందినట్లయితే, అటువంటి అభ్యర్థనను అంగీకరించే ప్రశ్న తలెత్తదు. HPMC ఉద్యోగికి ఉప చట్టం 3.8

అటువంటి హక్కును ఇస్తుందా అని ట్రిబ్యూనల్ మొదట పరిశీలించి ఉండాలి. ఉప చట్టం 3.8 క్రింది విధంగా తెలియచేస్తుంది :

“(1) కార్పొరేషన్ సర్వీసుకు నియమించబడిన ప్రతి ఉద్యోగి సాధారణంగా 58 సంవత్సరాల వయస్సు వచ్చినప్పుడు పదవీ విరమణ చేస్తారు , అయితే ప్రత్యేక సందర్భాల్లో వారి సేవలను 60 సంవత్సరాల వరకు కొనసాగించవచ్చు.

(2) క్లాజ్-1లో ఏమైనప్పటికీ , ఏ ఉద్యోగి అయినా 25 సంవత్సరాల సర్వీసును పూర్తి చేసిన తరువాత లేదా 50 సంవత్సరాల వయస్సులో కార్పొరేషన్ సర్వీసు నుండి పదవీ విరమణ చేయమని సమర్థ అధికారి ద్వారా కోరవచ్చు లేదా అతని అభ్యర్థన మేరకు అనుమతించబడవచ్చు.

(3) నోటీసు లేకుండా లేదా దానికి బదులుగా పరహారం చెల్లించకుండా ఉద్యోగిని పదవీ విరమణ చేసే సమర్థ అధికారం యొక్క హక్కును క్లాజ్ (1) మరియు క్లాజ్ (2) ఏ విధంగాను ప్రభావితం చేయదు, నిరంతర అనారోగ్యం మరియు ప్రమాదం కారణంగా మరికొంతకాలం సర్వీసులో కొనసాగడానికి అసమర్థుడని, అధికారి ద్వారా ఈ ప్రయోజనం కోసం నామినేట్ చేయబడిన వైద్య పరిశీలకుడిచే ధృవీకరించబడ్డాడు.

(4) ఒక ఉద్యోగి తన నిరంతర అనారోగ్యం మరియు ప్రమాదం కారణంగా మరింత కాలం నిరంతర సర్వీసు కోసం అసమర్థుడని సమర్థ అధికారం సంతృప్తి చెందినట్లయితే , అతని స్వంత అభ్యర్థన మేరకు పదవీ విరమణ చేయడానికి అనుమతించబడవచ్చు.

అయితే, ఈ క్లాజ్ కింద చర్యలు తీసుకోవడానికి ముందు , ఈ ప్రయోజనం కోసం నామినేట్ చేయగల అటువంటి వైద్య పరిశీలకుడి ద్వారా ఉద్యోగులను వైద్య పరీక్ష చేయించమని కోరడానికి ఆ అధికారికి అవకాశం ఉంటుంది.

(5) పైన పేర్కొన్న పేరా 2 కింద నిబంధన ఉన్నప్పటికీ, 20 సంవత్సరాల సంతృప్తికరమైన సర్వీసు రికార్డు ఉన్న కార్పొరేషన్ ఉద్యోగులు కూడా తగిన అధికారికి మూడు నెలల వ్రాతపూర్వక నోటీసు ఇచ్చిన తరువాత కార్పొరేషన్ సర్వీసు నుండి పదవీ విరమణ కోరవచ్చు. సస్పెన్షన్లో ఉన్న వ్యక్తులు వారిపై ఉన్న కేసు కార్యకలాపాలను ఖరారు చేయకపోతే ఈ క్లాజ్ కింద పదవీ విరమణ చేయబడరు.”

ఉప-చట్టంలోని క్లాజ్ (2) ఇతర విషయాలతోపాటు 25 సంవత్సరాల సేవ పూర్తయిన తర్వాత లేదా 50 సంవత్సరాల వయస్సు వచ్చిన తర్వాత ఏది ముందు అయితే అది , HPMC సర్వీసు నుండి స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణకు వీలు కల్పిస్తుంది. అయితే , ఉద్యోగికి ఆ తరపున అభ్యర్థించే హక్కు ఉంది మరియు అతను పదవీ విరమణ చేయడానికి 'అనుమతించబడితే' మాత్రమే అతని అభ్యర్థన అమలులోకి వస్తుంది."అతని అభ్యర్థన మేరకు అనుమతించబడవచ్చు " అనే పదాలు ఈ నిబంధన ఉద్యోగికి 25 సంవత్సరాల సర్వీసు పూర్తయిన తర్వాత లేదా 50 సంవత్సరాల వయస్సు వచ్చిన తర్వాత పదవీ విరమణ చేసే హక్కును కల్పించదని స్పష్టంగా సూచిస్తున్నాయి. ఇది ఉద్యోగికి పదవీ విరమణకు అనుమతించమని అభ్యర్థించే హక్కును ఇస్తుంది. సహజంగానే , అభ్యర్థనను ఆమోదించకపోతే మరియు అనుమతి మంజూరు చేయకపోతే ఉద్యోగి అతను కోరుకున్న విధంగా పదవీ విరమణ చేయలేడు. ఉప-చట్టం యొక్క పేరా (5) పేరా (2) కు మినహాయింపుగా ఉంటుంది మరియు 25 సంవత్సరాల సేవను పూర్తి చేయని లేదా 50 సంవత్సరాల వయస్సు దాటిన ఉద్యోగిని 20 సంవత్సరాల సంతృప్తికరమైన సేవను పూర్తి చేసినట్లయితే పదవీ విరమణ పొందడానికి అనుమతిస్తుంది. అతను మూడు నెలల నోటీసు వ్రాతపూర్వకంగా ఇవ్వడం ద్వారా అలా చేయవచ్చు. HPMC తరపు గౌరవ న్యాయవాది వాదన ఏమిటంటే, ఉపచట్టం యొక్క పేరా 5 పేరా 2 ద్వారా సూచించబడిన షరతులను సడలించినప్పటికీ , సడలింపు అనేది సర్వీస్ వ్యవధికి మరియు 50 సంవత్సరాల వయస్సు రావడానికి సంబంధించి మాత్రమే ఉంటుంది మరియు అనుమతి మంజూరు అవసరం లేదని అర్థం చేసుకోలేము. మరోవైపు , ప్రతివాది తరపున గౌరవ న్యాయవాది , పేరా 5 "పేరా 2 కింద నిబంధన ఉన్నప్పటికీ " అనే పదాలతో ప్రారంభమవుతుందని, "అతని అభ్యర్థన మేరకు అనుమతించబడవచ్చు " అనే పదాలు లేవని , అంటే మూడు నెలల నోటీసు ఇచ్చిన తర్వాత ఉద్యోగికి పదవీ విరమణ చేసే హక్కు ఉందని మరియు అటువంటి అభ్యర్థనను అంగీకరించాల్సిన అవసరం లేదని అర్థం " అనే పదాలతో ప్రారంభమవుతుందని సమర్పించారు. ప్రతివాది కోసం గౌరవ న్యాయవాది ఇచ్చిన వివరణతో మేము ఏకీభవించలేము. ఉపచట్టం పూర్తిగా చదవాలి. 25 సంవత్సరాల సర్వీసు పూర్తయిన తర్వాత లేదా 50 సంవత్సరాల వయస్సు వచ్చిన తర్వాత స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణ కోసం అభ్యర్థించే హక్కును పేరా 2 ఉద్యోగికి అందిస్తుంది, అయితే అతను పదవీ విరమణ చేయడానికి అనుమతించినప్పుడు మాత్రమే అతని కోరిక కార్యరూపం దాల్చుతుంది, లేకపోతే కాదు. సాధారణంగా , ఇలాంటి విషయంలో తక్కువ సంవత్సరాలు సేవ చేసిన ఉద్యోగి, ఎక్కువ కాలం సేవ చేసిన ఉద్యోగి కంటే మెరుగైన స్థితిలో ఉండడు. ఉపచట్టం యొక్క

పేరా 5 ను రూపొందించేటప్పుడు , అటువంటి ఉద్యోగికి మూడు నెలల వ్రాతపూర్వక నోటీసు ఇచ్చిన తర్వాత పదవీ విరమణ చేయడానికి మెరుగైన మరియు ముఖ్యమైన హక్కును కల్పించాలనే నియమం రూపొందించే అధికారి యొక్క ఉద్దేశ్యంగా ఉండకపోవచ్చు. పేరా 5 లోని "పదవీ విరమణ కోరండి" అనే పదాలు, పదవీ విరమణ చేయడం హక్కు కాదని , పదవీ విరమణను కోరుకునే హక్కు అని సూచిస్తున్నాయి. "కోరడం" అనే పదం ఉద్యోగి అభ్యర్థనను మరియు HPMC ద్వారా సంబంధిత అంగీకారం లేదా అనుమతిని సూచిస్తుంది. అందువల్ల , మూడు నెలల వ్యవధి ముగిసిన తర్వాత స్వయంచాలక పదవీ విరమణ లేదా సర్వీసు సంబంధాన్ని నిలిపివేయడం సాధ్యం కాదు.

గుమ్మడి శ్రీ కృష్ణ మూర్తి వరెన్ కేవరెన్ జిల్లా విద్యా అధికారి , గుంటూరు మరియు ఇతరులు , (1990) SLJ 91 కేసులో ఆంధ్ర హైకోర్టు చేసిన ఈ క్రింది పరిశీలనలను కూడా ట్రిబ్యునల్ గుర్తించడంలో విఫలమైంది:

“ ఈ కేసు వాస్తవాలు,పైన పేర్కొన్న నియమాలు ఉద్యోగి యజమానికి ముందస్తు నోటీసు ఇవ్వాలి ఉంటుందని, తద్వారా యజమాని మరొకరిని నియమించడానికి అవసరమైన ఏర్పాట్లు చేయగలడని మేము అభిప్రాయపడుతున్నాము. యజమానికి ఇచ్చిన ఈ హక్కును ఇక్కడ మూడు నెలలుగా నిర్ణయించిన సహేతుకమైన కాలానికి మించి వినియోగించలేమని , ఉద్యోగికి తన పరిస్థితి ఏమిటో , యజమానితో పాటు సమానంగా తెలియాలని కూడా నిబంధనల ఉద్దేశం. ఉదాహరణకు, ఉద్యోగి వేరే చోట ఉపాధి ప్రతిపాదనల కారణంగా పదవీ విరమణ ఎంచుకుని ఉండవచ్చు లేదా అతను తన సొంత వ్యవహారములుకు సంబంధించి వేరే ఏదైనా ఏర్పాటు చేసుకోవాలని అనుకోవచ్చు. అటువంటి పరిస్థితిలో , యజమాని తన అంగీకారాన్ని లేదా తన ఇష్టానుసారం మరియు ఎటువంటి సమయ పరిమితి లేకుండా తెలియజేయడానికి ఏకపక్ష హక్కును కలిగి ఉండడు ”.

నిబంధనలను సమర్థించడం ద్వారా “నోటీసు గడువు ముగిసేలోపు సమర్థ అధికారి ,నోటీసును అంగీకరించడం లేదా తిరస్కరించడానికి సంబంధించి ఒక ఉత్తర్వులను జారీ చేయవలసి ఉంటుంది. ” ఒక ఉద్యోగి స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణ కోరినప్పుడు యజమాని అభ్యర్థనను సహేతుకమైన వ్యవధిలో ఆమోదించే లేదా తిరస్కరించే తన హక్కును వినియోగించుకోవాలని మరియు ఆ తరపున నోటీసు

ఇవ్వడానికి ఒక వ్యవధిని నిర్ణయించినట్లయితే , ఆ విధంగా నిర్ణయించిన వ్యవధిలో నిర్ణయం తీసుకోవాల్సి ఉంటుందని ఉన్నత న్యాయస్థానం చట్టం యొక్క సాధారణ ప్రతిపాదనను నిర్దేశించలేదు.

అందువలన, ఉపచట్టం యొక్క పేరా 5 ప్రకారం ఉద్యోగికి మూడు నెలల నోటీసు ఇచ్చిన తర్వాత పదవీ విరమణ చేసే హక్కు ఉందని , మరియు మూడు నెలల నోటీసు వ్యవధి ముగిసిన తరువాత 1991 ఫిబ్రవరి 26 నుండి ప్రతివాది పదవీ విరమణ పొందాడు , ఎందుకంటే ఆ వ్యవధిలో పదవీ విరమణ కోసం ప్రతివాది చేసిన అభ్యర్థన తిరస్కరించబడలేదని ట్రిబ్యునల్ తీర్పు ఇవ్వడం తప్పు అని మేము అభిప్రాయపడుతున్నాము. అందువలన , మేము ఈ అప్పీలును అనుమతిస్తున్నాము మరియు ట్రిబ్యునల్ జారీ చేసిన ఉత్తర్వులను రద్దు చేస్తున్నాము . ప్రతిపాదిత విచారణ అవసరమైతే మరియు అలా చేయడానికి అనుమతించబడితే అప్పీలుదారునకు ముందుకు సాగడానికి అవకాశం ఉంటుంది. అయితే, కేసు యొక్క వాస్తవ పరిస్థితుల దృష్ట్యా ఖర్చులకు సంబంధించి ఎటువంటి ఉత్తర్వులు లేవు.

అప్పీల్ అనుమతించబడింది