[2020] 7 एस. सी. आर 851

भारत और अन्य का संघ

वी.

एम. वी. मोहनन नायर

(2020 की सिविल अपील संख्या 2016)

05 मार्च, 2020

[आर. भानुमति, ए. एस. बोपन्ना और हृषिकेश रॉय, जे. जे.]

सेवा कानून-संशोधित आश्वासन कैरियर प्रगति (एम. ए. सी. पी.) योजना बनाम आश्वासन कैरियर प्रगति (ए. सी. पी.) योजना-ए. सी. पी. योजना को वापस ले लिया गया और एम. ए. सी. पी. योजना द्वारा प्रतिस्थापित कर दिया गया -

एम. ए. सी. पी. योजना के अनुसार लाभकारी वेतन उन्नयन दिए गए उत्तरदाताओं ने हालांकि पूर्ववर्ती ए. सी. पी. योजना के बाद अगले पदोन्नति पदानुक्रम के ग्रेड वेतन के लाभ का दावा किया -

भारत संघ बनाम पर निर्भर करते हुए कैट की विभिन्न पीठों द्वारा प्रदान किया गया। राज पाल-अपीलार्थियों द्वारा चुनौती-अपील पर उच्च न्यायालयों द्वारा खारिज, अभिनिर्धारित किया गयाः हालांकि ए. सी. पी. और एम. ए. सी. पी. योजनाओं का उद्देश्य ठहराव से राहत प्रदान करना है, लेकिन दोनों की अलग-अलग विशेषताएं हैं।

एम. ए. सी. पी. योजना की सिफारिश छठे केंद्रीय वेतन आयोग द्वारा मौजूदा ए. सी. पी. योजना में व्यवस्थित बदलाव लाने के लिए की गई थी ताकि सभी कर्मचारियों को उनके संगठनों/संवर्ग में मौजूदा पदानुक्रमित संरचना के बावजूद समान लाभ मिल सके-एम. ए. सी. पी. में उपयोग किए गए शब्द

योजना "अनुशंसित संशोधित वेतन समूह के पदानुक्रम में तत्काल अगले उच्च श्रेणी वेतन में नियुक्ति" है-एम. ए. सी. पी. योजना के पूरे भाग में "अगले पदोन्नति पद में ग्रेड वेतन" शब्द स्पष्ट रूप से अनुपस्थित है-उत्तरदाताओं का तर्क है कि एम. ए. सी. पी. योजना का लाभ पदोन्नति पद के लिए संदर्भित है, एम. ए. सी. पी. योजना को रद्द कर दिया जाता है-जब विशेषज्ञ निकाय वेतन पसंद करता है।

आयोग ने सभी मुद्दों, विभिन्न अभ्यावेदनों और असमानताओं की व्यापक रूप से जांच की, अदालत को अपनी सिफारिशों में हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए-एम. ए. सी. पी. योजना को चुनौती नहीं दी गई है

उत्तरदाताओं द्वारा-इसके अलावा, राज पाल के मामले को उच्चतम न्यायालय द्वारा तकनीकी आधार पर गुण-दोष पर किसी भी निर्णय के बिना खारिज कर दिया गया था और इस प्रकार इसे एक मिसाल के रूप में नहीं लिया जा सकता था-यह दिखाने के लिए कोई आधार नहीं बनाया गया कि एम. ए. सी. पी. योजना वित्तीय सहायता प्रदान करती है। अगले दर्जे के वेतन में उन्नयन मनमाना है-विवादित आदेशों को दरकिनार कर दिया गया है-भारत का संविधान-अनुच्छेद। 141 - केंद्रीय सिविल सेवा (सी. सी. एस.) (संशोधित वेतन) नियम, 2008 की पहली अनुसूची।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

सेवा कानून-आश्वासन कैरियर प्रगति (ए. सी. पी.) योजना और संशोधित आश्वासन कैरियर प्रगति (एम. ए. सी. पी.) योजना-विशिष्टता के बीच-चर्चा की।

भारतीय संविधान कला। 141 कानून 'के तहत आयोजितः सर्वोच्च न्यायालय द्वारा घोषित कानून न्यायालय द्वारा निर्धारित एक सिद्धांत है और यह वह सिद्धांत है जिसका एक पूर्ववर्ती प्रभाव है-एक सिद्धांत योग्यता सेवा कानून पर मामले की जांच के बाद दिया गया एक प्रस्ताव है।

सेवा कानून-संशोधित आश्वासन कैरियर प्रगति (एम. ए. सी. पी.) योजना-विषय और इसकी मुख्य विशेषताओं पर चर्चा की गई।

अपीलों का निपटारा करते हुए, न्यायालय ने

पकड़नाः 1.1 ए. सी. पी. की मौजूदा योजना में व्यवस्थित बदलाव लाने के लिए ताकि सभी कर्मचारी चाहे जो भी हों उनके संगठनों/संवर्ग में मौजूदा पदानुक्रमित संरचना को वही लाभ मिलता है, जिसकी सिफारिश छठे केंद्रीय वेतन आयोग द्वारा की गई थी। ए. सी. पी. और एम. ए. सी. पी. दोनों योजनाएं प्रोत्साहन योजनाओं की प्रकृति की हैं जो यह सुनिश्चित करने के उद्देश्य से तैयार की गई हैं कि जो कर्मचारी पर्याप्त पदोन्नति के अवसरों का लाभ उठाने में असमर्थ हैं, उन्हें वित्तीय लाभों के रूप में ठहराव से कुछ राहत मिले। एम. ए. सी. पी. योजना के तहत,

पदोन्नति के बिना 10-20-30 सेवा के वर्षों के पूरा होने पर तीन नियमित अंतरालों पर उन्नयन प्रदान किया जाता है। इसलिए, यह भी सुनिश्चित करना है कि कर्मचारियों को प्रचार के अवसर के अभाव में पदोन्नति नहीं मिलने के बावजूद कुशलता से काम करने के लिए पर्याप्त रूप से प्रोत्साहित किया जाए। ए. सी. पी. योजना को एम. ए. सी. पी. योजना से हटाकर नीति में बदलाव किया गया है।

छठे केंद्रीय वेतन आयोग की सुविचारित और सुविचारित सिफारिशें। ए. सी. पी. योजना के कार्यान्वयन में विभिन्न मुद्दों को ध्यान में रखते हुए, वेतन आयोग ने अपने विचार व्यक्त किए "एकमात्र अन्य तरीका ए. सी. पी. की मौजूदा योजना में व्यवस्थित परिवर्तन लाना है ताकि सभी कर्मचारी अपनी योजनाओं में मौजूदा पदानुक्रम संरचना की परवाह किए बिना काम कर सकें। संगठनों/कैडरों को इसके तहत कुछ लाभ मिलता है। इसलिए आयोग ने सिफारिश की कि ए. सी. पी. की मौजूदा योजना

रिपोर्ट में इंगित किए गए संशोधनों के साथ जारी रखा कि वित्तीय उन्नयन अगले तत्काल ग्रेड वेतन में होना चाहिए। विशेषज्ञ निकाय द्वारा भारत और अन्य देशों के संघ की सिफारिश करने का एक कारण V.

एम. वी. मोहनन नायर

एम. ए. सी. पी. योजना यह थी कि अंतर-विभागीय थे

असमानताएँ जहाँ कई विभागों में अलग-अलग पदोन्नति होती थी

पदानुक्रम। नतीजतन, ए. सी. पी. योजना के काम करने के कारण, जिसके तहत एक कर्मचारी जो 12 साल से रुका हुआ था, अगले पदोन्नति पद के वेतनमान में भुगतान करने का हकदार था।

विभागीय विसंगतियाँ। अतः वेतन आयोग, अंतर-विभागीय असमानताओं से उत्पन्न समस्या को समाप्त करने की दृष्टि से एम. ए. सी. पी. योजना की सिफारिश की गई। [पैरा 9,26] [861-एफ-एच; 871-जी-एच; 872-ए]

1.2 ए. सी. पी. योजना में कोई ग्रेड वेतन नहीं था, बल्कि केवल निश्चित वेतनमान और निश्चित वेतन वृद्धि थी। छठे केंद्रीय के बाद वेतन आयोग, विभिन्न वेतनमानों को एक साथ जोड़ा गया है और संबंधित वेतनमान और संबंधित श्रेणी वेतनमान के साथ संशोधित वेतनमान है। ए. सी. पी. के अनुदान के लिए मानदंड सख्त थे और सरकारी कर्मचारी को पदोन्नति के लिए मानदंडों को पूरा करना पड़ता था। जबकि एम. ए. सी. पी. योजना के तहत, वित्तीय उन्नयन के लिए, जांच की कठोरता को कम किया जाता है। [पैरा 18] [868-ए-बी]

1.3 एम. ए. सी. पी. योजना में उपयोग किए जाने वाले शब्द हैं "तत्काल अगले उच्च श्रेणी वेतन में नियुक्ति।

अनुशंसित संशोधित वेतन पट्टियाँ "। एम. ए. सी. पी. योजना के पूरे भाग में "अगले पदोन्नति पद में ग्रेड वेतन" शब्द स्पष्ट रूप से अनुपस्थित है। उत्तरदाताओं का यह तर्क कि एम. ए. सी. पी. योजना का लाभ पदोन्नति पद के लिए संदर्भित है, एम. ए. सी. पी. योजना है और इसे स्वीकार नहीं किया जा सकता है। हालांकि ए. सी. पी. और एम. ए. सी. पी. योजनाओं का उद्देश्य इसके खिलाफ राहत प्रदान करना है।

ठहराव, दोनों योजनाओं की अलग-अलग विशेषताएं हैं। छठे वेतन आयोग और एम. ए. सी. पी. योजना के तहत वेतनमान हैं - यह अधिक फायदेमंद बताया गया है क्योंकि यह उच्च वेतन बैंड और विभिन्न सुविधाओं के साथ समय अंतराल वाले कर्मचारियों के लिए है जो एसीपी योजना के तहत उपलब्ध नहीं थे, जिसमें कम समय अवधि में तीन वित्तीय उन्नयन शामिल हैं। किसी भी स्थिति में, एम. ए. सी. पी. योजना को उत्तरदाताओं द्वारा चुनौती नहीं दी गई है। उत्तरदाताओं को चेरी करने की अनुमति नहीं दी जा सकती है- फायदेमंद चुनें

पूर्ववर्ती ए. सी. पी. योजना की विशेषताएँ और एम. ए. सी. पी. योजना की लाभकारी विशेषताओं का भी लाभ उठाएँ। [पैरा 27] [872-सी-ई] [2020] 7 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

1.4 एम. ए. सी. पी. योजना के पीछे का उद्देश्य ठहराव से राहत प्रदान करना है। यदि उत्तरदाताओं के तर्क हैं

स्वीकार किए जाने के लिए, वे एक प्रवर्तक को दिए जाने वाले ग्रेड वेतन के अनुसार भुगतान किए जाने के हकदार होंगे; लेकिन फिर भी वे एक प्रवर्तक की जिम्मेदारियों को नहीं संभालेंगे। यदि कर्मचारी अगले पदोन्नति पदानुक्रम में नियमित रूप से अनुरूप जिम्मेदारियों के बिना ग्रेड वेतन का आनंद लेने के हकदार हैं, तो इसका प्रशासन की दक्षता पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा। छठे केंद्रीय वेतन की सिफारिश को स्वीकार करने के बाद

आयोग, ए. सी. पी. योजना को वापस ले लिया गया था और इसे एम. ए. सी. पी. योजना द्वारा 01.09.2008 से प्रभावी कर दिया गया था।

यह सरकार द्वारा एकतरफा रूप से किया गया कोई यादृच्छिक अभ्यास नहीं है, बल्कि यह विशेषज्ञ निकाय-छठे केंद्रीय वेतन आयोग की राय पर आधारित है। जब विशेषज्ञ निकाय वेतन पसंद करता है

आयोग ने सभी मुद्दों और अभ्यावेदनों की व्यापक रूप से जांच की है और विभिन्न पदोन्नति पदानुक्रम के कारण अंतर-विभागीय असमानताओं पर भी ध्यान दिया है। विशेषज्ञ निकाय की सिफारिशों में हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए।

अदालत के हस्तक्षेप से सरकारी खजाने पर गंभीर प्रभाव पड़ेगा। ऐसे मामलों के वर्तमान समूह में जहां उत्तरदाता पदोन्नति पदानुक्रम के श्रेणी वेतन में वित्तीय उन्नयन का दावा कर रहे हैं, यह दिखाने के लिए कोई आधार नहीं बनाया गया है कि अगले श्रेणी के वेतन में वित्तीय उन्नयन प्रदान करने वाली एम. ए. सी. पी. योजना मनमाना और अन्यायपूर्ण है। [पारस 28,29 और 35] [872-एफ-एच; 873-बी-डी; 875-जी-एच] 2.1 राज पाल के मामले में, फोटोकॉपीयर का पद, एक अलग पद होने के कारण, विचित्र तथ्यों में आदेश पारित किया गया था और

मामले की परिस्थितियाँ। राजपाल का मामला नई एम. ए. सी. पी. योजना की समग्र विशेषताओं के संबंध में किसी भी विवरण में नहीं गया और विशेषज्ञ निकाय की सिफारिशों पर विचार नहीं किया गया जो नई योजना में समाप्त हुई। राज पाल के मामले को इस आधार पर खारिज कर दिया गया था कि पुनः दाखिल करने में देरी के लिए कोई पर्याप्त कारण नहीं दिखाया गया था, राज पाल के मामले को उच्च न्यायालयों द्वारा इस न्यायालय के उदाहरण के रूप में उद्धृत नहीं किया जाना चाहिए था। [पारस 42,45] [879 बी, सी, एफ; 881-बी]

भारत संघ बनाम। एस. एल. पी. (सी) सं. में सर्वोच्च न्यायालय का राज पाल निर्णय दिनांक 15.04.2013। 2013 का सीसी 7467 -

प्रतिष्ठित।

भारत और अन्य का संघ v. एम. वी. मोहनन नायर

2.2 भारत के संविधान के अनुच्छेद 141 में प्रावधान है कि

उच्चतम न्यायालय द्वारा घोषित विधि भारत के राज्यक्षेत्र के भीतर सभी न्यायालयों पर बाध्यकारी होगी, अर्थात इस मुद्दे पर विधि की घोषणा भारत के भीतर सभी न्यायालयों पर एक बाध्यकारी पूर्ववर्ती के रूप में कार्य करेगी। उच्चतम न्यायालय द्वारा घोषित कानून होना चाहिए

कहा जाए कि यह उच्चतम न्यायालय द्वारा घोषित एक कानून है, हालांकि यह मुकदमेबाजी पर पर्दा डालने में पक्षों को आपस में बाध्य करेगा। एम. ए. सी. पी. योजना के लाभों पर विचार किए बिना, उच्च न्यायालयों ने छठे केंद्रीय वेतन की सिफारिशों को स्वीकार करने में सरकार की नीति में हस्तक्षेप करने में गलती की। केवल राज पाल के मामले पर भरोसा करके कमीशन। चूंकि एम. ए. सी. पी. योजना के कार्यान्वयन पर कुछ विसंगतियों को संयुक्त समिति, भारत संघ और डी. ओ. पी. एंड टी. की विभिन्न बैठकों में संयुक्त समिति के ध्यान में लाया गया है ताकि वे इस पर विचार कर सकें और कानून के अनुसार निर्णय ले सकें। [पैरा 44,51 और 53] [879-जी-एच; 880-ए-बी; 883-डी-ई; जी-एच]

भारत संघ और एक अन्य v. पी. वी. हरिहरन और

एक और (1997) 3 एससीसी 568: [1997] 2 एससीआर 1050; राज्य

यू. पी. और अन्य बनाम यू. पी. बिक्री कर अधिकारी ग्रेड II

एसोसिएशन (2003) 6 एस. सी. सी. 250; सचिव, सरकार

(दिल्ली का राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र) और अन्य बनाम। ग्रेड-1 अधिकारी

एसोसिएशन और अन्य (2014) 13 एस. सी. सी. 296: [2014] 8 एस. सी. आर. 976; तमिलनाडु राज्य बनाम। एस. अरुमुघम (1998)

2 एससीसी 198: [1997] 5 पूरक। एस. सी. आर. 295; हरियाणा राज्य और एक अन्य v. हरियाणा सिविल सचिवालय निजी कर्मचारी

एसोसिएशन (2002) 6 एस. सी. सी. 72: [2002] 1 पूरक। एससीआर

118 ; भारत संघ बनाम। अखिल भारतीय सेवा पेंशनभोगियों '

एसोसिएशन एंड अदर (1988) 2 एस. सी. सी. 580: [1988] 2

एस. सी. आर. 697; सुप्रीम कोर्ट कर्मचारी कल्याण संघ वी. भारत संघ और अन्य (1989) 4 एस. सी. सी. 187: [1989]

3 एससीआर 488-पर निर्भर।

20] 7 एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

मामला कानून संदर्भ

[1997] 2 एससीआर 1050

उस पर भरोसा करें

पै

रा 30

(2003) 6 एससीसी 250

उस पर भरोसा करें

पै

रा 31

[2014] 8 एससीआर 976

उस पर भरोसा करें

पै

रा 32

[1997] 5 पूरक। एससीआर 295

उस पर भरोसा करें

पै

रा 33

उस पर भरोसा करें

[2002] 1 पूरक। एससीआर 118

पै

रा 34

[1988] 2 एससीआर 697

उस पर भरोसा करें

पै

रा 44

[1989] 3 एससीआर 488

उस पर भरोसा करें

पै

रा 45

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णयः सिविल अपील सं. 2016

2020 से।

उच्च न्यायालय के 24.06.2013 दिनांकित निर्णय और आदेश से

2013 के ओ. ए. (सी. ए. टी.) सं. 2000 में एर्नाकुलम में केरल सरकार द्वारा।

के साथ

सिविल अपील सं। 2017 , 2018 , 2019 , 2020 , 2021 , 2022 और 2044

2045 2020 से।

ए. एन. एस. नाडकर्णी, ए. एस. जी., सुश्री माधवी दीवान, डॉ. कैलाश वासदेव,

जयदीप गुप्ता, (ए. सी.), विनय कुमार गर्ग, वरिष्ठ अधिवक्ता। , कुणाल चटर्जी, प्रवर वीर मिश्रा, सुश्री प्रियंका दास, राज बहादुर यादव, अक्षय अमृतांशु, अनीश कृष्ण। गुप्ता, प्रणय रंजन, एस. के. गुप्ता, सुमित उपाध्याय, सुश्री रेखा पांडे, अरविंद कुमार शर्मा, एस. एस. रे, विजय प्रकाश, बी. वी. बलराम दास, सुश्री अलका अग्रवाल, बलदेव अत्रे, बी. कृष्ण प्रसाद, गुरमीत सिंह मक्कर, साहिल मोंगा, श्रीमती अनिल कटियार, सुश्री प्रिया मिश्रा, अरुण कुमार यादव, सुरेंद्र कुमार गुप्ता, मुकेश कुमार मारोरिया, शुभम सौरव, सुश्री रेखा पांडे, सुश्री विमला सिन्हा, राजीव शर्मा, साहिल भालैक, तुषार गिरी, प्रदीप कुमार। मित्तल, सुश्री शिवतीमा डी., सुश्री सिमंता के. आर. , सौरभ के. , राज किशोर चौधरी, के. राजीव, ओ. पी. भदानी, सी. के. सासी, नयनतारा रॉय, अब्दुल्ला एन., सुश्री सौम्या गुप्ता, पी. ए. कुलकर्णी, सुश्री पूनम कुमारी, यतींद्र शर्मा, प्रशांत कुमार, जी. उमापति, सुश्री वैष्णवी, राकेश के. शर्मा, जी. तुषार राव, मयंक शर्मा, कुमार दुष्यंत सिंह, सुश्री पवित्रा, डी. के. ठाकुर, देवेंद्र झा, शिवराजू एच. बी., ऋतुपर्ण उनियाल, अभिषेक कुमार, यूनियन ऑफ इंडिया एंड अन्य बनाम।

एम. वी. मोहनन नायर

सुश्री इप्सिता बेहुरा, सुनील कुमार जैन, एम. बी. रामसुब्बा राजू, ई. पी. गोपीनाथन, सुश्री मेघा, बालाजी श्रीनिवासन, आर. एस. राजीव, मोहन कुमार, मनोज वी. जॉर्ज, सुश्री शिल्पा लिजा जॉर्ज, के. एम. विग्नेश राम, सुश्री भाविका, जुल्फिकार अली पी. एस., चावा बद्री नाथ बाबू, रामेश्वर प्रसाद गोयल, सी. एम. अंगड़ी, एम. के. भारद्वाज, आकाश दहिया, सतीश कुमार, जी. प्रकाश, जिष्णु एम. एल., सुश्री प्रियंका प्रकाश, सुश्री बीना प्रकाश, एम. के. दुआ, सुधीर नागर, करमवीर सिंह, सिद्धार्थ खटाना, सुश्री हरिप्रिया पद्मनाभन, सुश्री पूजा धर, श्रुतंजय भारद्वाज, सुश्री गायत्री वर्मा, विशाल सिन्हा, सुश्री बीना गोयल, हितेश कुमार शर्मा, अखिलेश्वर झा, सुश्री मीनाक्षी गुप्ता, बी. पी. सिंह, सुश्री कुसुम चौधरी, <आईडी करण सिंह भाटी, सुश्री कीर्ति खंगारोट, सुश्री सेलेस्टे अग्रवाल, सुश्री उर्जस्वी गोस्वामी, अधिवक्ता। उपस्थित दलों के लिए।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

आर. भानुमति, जे.

1. छुट्टी दे दी गई।

2. अपीलकर्ताओं द्वारा दायर याचिकाओं को खारिज करते हुए विभिन्न उच्च न्यायालयों के आदेशों पर तत्काल अपील दायर की गई हैं, जिससे केंद्र की विभिन्न पीठों द्वारा दिए गए निर्णयों को बरकरार रखा गया है।

ग्रेड वेतन के वित्तीय उन्नयन को मंजूरी देने वाला प्रशासनिक न्यायाधिकरण

दिनांकित 19.10.2011। इन समूह के मामलों में, हम इस सवाल से चिंतित हैं कि क्या एम. ए. सी. पी. योजना वित्तीय उन्नयन को अगले श्रेणी वेतन के लिए या अगले पदोन्नति पदानुक्रम के श्रेणी वेतन के लिए हकदार बनाती है। 3. इन सभी अपीलों में, लगभग सभी उच्च न्यायालयों ने राज पाल और वेद प्रकाश के मामले का पालन किया है और उनके अनुरोध के अनुसार राहत प्रदान की है।

उत्तरदाताओं। व्यथित होते हुए, अपीलार्थी-यू. ओ. आई. ने ये दायर किए हैं

अपीलें करें।

4. इन अपीलों में विचार के लिए मुख्य प्रश्न

ये हैं:

(1) क्या एम. ए. सी. पी. योजना वित्तीय उन्नयन का अधिकार देती है

अगले ग्रेड वेतन या अगले [2020] 7 एस. सी. आर. के ग्रेड वेतन के लिए भुगतान करें।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

ए. सी. पी. योजना के तहत परिकल्पित पदोन्नति पद? क्या एम. ए. सी. पी. योजना में वित्तीय अनुदान की परिकल्पना की गई है पदोन्नति पदानुक्रम में नहीं, ग्रेड वेतन पदानुक्रम में उन्नयन?

(ii) जैसा कि उत्तरदाताओं द्वारा तर्क दिया गया है, क्या ए. सी. पी. योजना की तुलना में एम. ए. सी. पी. योजना कर्मचारियों के लिए नुकसानदेह है, जब तक कि वित्तीय उन्नयन की अनुमति दी जाती है।

एम. ए. सी. पी. योजना के तहत ग्रेड वेतन का पदानुक्रम?

(iii) क्या उत्तरदाता अपने कनिष्ठों के ग्रेड वेतन के बराबर होने के लिए अपने ग्रेड वेतन को बढ़ाने के हकदार हैं, जिन्हें निम्न कारणों से उच्च ग्रेड वेतन मिल रहा थाः

एम. ए. सी. पी. योजना का कार्यान्वयन?

Issue No.III से संबंधित अपीलों को अलग करने और अलग से सूचीबद्ध करने का आदेश दिया गया था।

5. शुरुआत में, यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि लगभग सभी न्यायाधिकरणों/उच्च न्यायालयों ने वित्तीय अनुदान के लिए केवल राज पाल के मामले पर भरोसा किया है

पदोन्नति पदानुक्रम का उन्नयन और अपीलार्थी-यू. ओ. आई. के इस रुख को खारिज कर दिया कि एम. ए. सी. पी. योजना के तहत कर्मचारी केवल अगले दर्जे के वेतन के वित्तीय उन्नयन के हकदार हैं। चूँकि इस मामले पर गुण-दोष के आधार पर विचार किया गया था और चूंकि इस मुद्दे से सरकारी खजाने और विभिन्न प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों के हितों पर भी प्रभाव पड़ता है, इसलिए हमने विद्वान वरिष्ठ वकील श्री जयदीप गुप्ता से न्यायमित्र के रूप में न्यायालय की सहायता करने का अनुरोध किया, जिसे विद्वान वरिष्ठ वकील ने तुरंत स्वीकार कर लिया है। विद्वान वकील श्री कुणाल चटर्जी विद्वान वरिष्ठ वकील-न्यायमित्र की सहायता करने के लिए सहमत हो गए हैं।

सुनिश्चित कैरियर प्रगति (ए. सी. पी.) योजनाः

6. भारत सरकार "वास्तविक ठहराव और अभाव के कारण कर्मचारियों द्वारा सामना की जाने वाली कठिनाइयों की समस्या से निपटने के लिए" पर्याप्त प्रचार अवसरों के लिए ", अपने कार्यालय के माध्यम से 09.08.1999 से आश्वस्त कैरियर प्रगति (ए. सी. पी.) योजना शुरू की गई

ज्ञापन दिनांकित 09.08.1999। एक संवर्ग या एक पृथक पद में तीव्र ठहराव के मामलों में कठिनाई को कम करने के लिए, नियमित सेवा के 12 और 24 वर्ष पूरे होने पर समूह 'बी', 'सी' और 'डी' कर्मचारियों को एसीपी योजना के तहत दो वित्तीय उन्नयन देने का निर्णय लिया गया है। ए. सी. पी. योजना के अनुसार, समूह 'ए', 'बी', 'सी' और 'डी' संवर्गों में अलग-थलग पद जिनके पास पदोन्नति के कोई अवसर नहीं हैं, वे भी इसी तरह के लिए अर्हता प्राप्त करते हैं। लाभ होता है। ए. सी. पी. योजना के तहत वित्तीय उन्नयन भारत और अन्य देशों का संगठन v है।

एम. वी. मोहनन नायर [आर. भानुमती, जे.]

उच्च वेतनमान और नियमित पदोन्नति के बिना उच्च वेतनमान में वित्तीय लाभ। वित्तीय उन्नयन के तहत, संबंधित सरकारी कर्मचारियों को एसीपी योजना के तहत वित्तीय लाभों का अनुदान व्यक्तिगत आधार पर दिया जाता है। इस तरह के वित्तीय उन्नयन के लिए न तो नियमित पदोन्नति होती है और न ही नए पद के सृजन की आवश्यकता होती है। ए. सी. पी. योजना की कुछ मुख्य विशेषताएं इस प्रकार हैं:

ए. सी. पी. योजना में केवल व्यक्तिगत आधार पर संबंधित सरकारी कर्मचारी को उच्च वेतनमान/वित्तीय लाभ (वित्तीय उन्नयन के माध्यम से) देने की परिकल्पना की गई है और इसलिए, यह न तो कार्यात्मक/नियमित पदोन्नति के बराबर होगी और न ही इसके लिए नए पदों के सृजन की आवश्यकता होगी।

ए. सी. पी. योजना के तहत दो वित्तीय उन्नयन होंगे - पूरा होने पर समूह 'बी', 'सी' और 'डी' कर्मचारियों को अनुमति

12 उसकी नियमित सेवा के वर्ष और 24 वर्ष।

ए. सी. पी. योजना के तहत लाभ प्रदान करने के लिए अनुलग्नक-1 की शर्तों के पैरा 5.1 के अनुसार, यह निर्धारित किया गया है कि दो वित्तीय

उन्नयन केवल तभी उपलब्ध होगा जब किसी कर्मचारी को निर्धारित अवधि (12 और 24 वर्ष) के दौरान कोई नियमित पदोन्नति नहीं दी गई हो। यदि किसी कर्मचारी को पहले ही एक नियमित पदोन्नति मिल चुकी है, तो वह 24 साल की नियमित सेवा पूरी करने पर ही दूसरे एसीपी के लिए अर्हता प्राप्त करेगा। हालांकि, यदि किसी कर्मचारी को दो नियमित पदोन्नति प्राप्त हुई हैं, तो एसीपी योजना के तहत कर्मचारी को कोई लाभ नहीं मिलेगा।

दिनांक 09.08.1999 के कार्यालय ज्ञापन के पैरा 3.1 के अनुसार, एसीपी योजना के तहत वित्तीय उन्नयन का अनुदान दिनांकित 09.08.1999 के कार्यालय ज्ञापन के साथ संलग्न अनुलग्नक-I में उल्लिखित शर्तों के अधीन होगा।

7. अनुलग्नक के पैरा सं. 8 में प्रावधान है कि वित्तीय

उसकी वरिष्ठता की स्थिति के लिए कोई प्रासंगिकता नहीं है। दूसरे शब्दों में, वरिष्ठ कर्मचारी के लिए इस आधार पर कोई अतिरिक्त वित्तीय उन्नयन नहीं होगा कि कनिष्ठ कर्मचारी को एसीपी योजना के तहत उच्च वेतनमान मिला है। अनुलग्नक-I के पैरा No.12 में कहा गया है कि एसीपी योजना केवल उच्च वेतनमान/वित्तीय लाभों के अनुदान में व्यक्तिगत आधार पर नियुक्ति पर विचार करता है और यह वास्तविक कार्यात्मक [2020] 7 एस. सी. आर. के बराबर नहीं होगा।

संबंधित कर्मचारियों को। हम उपयोगी रूप से ए. सी. पी. योजना की प्रकृति का उल्लेख कर सकते हैं जैसा कि अनुलग्नक-I में दिनांकित 09.08.1999-लाभ अनुदान ए. सी. पी. योजना की शर्तों के लिए निर्धारित किया गया है, जो निम्नानुसार हैःए. सी. पी. योजना के तहत लाभ प्रदान करने के लिए शर्तेंः

ए. सी. पी. योजना में केवल व्यक्तिगत आधार पर संबंधित सरकारी कर्मचारी को उच्च वेतनमान/वित्तीय लाभ (वित्तीय उन्नयन के माध्यम से) देने की परिकल्पना की गई है और इसलिए, यह न तो कार्यात्मक/नियमित पदोन्नति होगी और न ही इसके सृजन की आवश्यकता होगी।

इस उद्देश्य के लिए नए पद;

.....

ए. सी. पी. योजना के तहत पहले वित्तीय उन्नयन की अनुमति 12 साल की नियमित सेवा के बाद और दूसरे उन्नयन की अनुमति 12 साल की नियमित सेवा के बाद पहले वित्तीय उन्नयन की तारीख से दी जाएगी, बशर्ते कि निर्धारित शर्तों को पूरा किया जाए। दूसरे शब्दों में, यदि कर्मचारी के उपयुक्त न पाए जाने या विभागीय कार्यवाहियों आदि के कारण पहला उन्नयन स्थगित हो जाता है, तो इसका दूसरे उन्नयन पर परिणामी प्रभाव पड़ेगा।

तदनुसार भी स्थगित कर दिया जाता है;

ए. सी. पी. योजना के तहत वित्तीय उन्नयन कर्मचारी के लिए विशुद्ध रूप से व्यक्तिगत होगा और उसकी वरिष्ठता स्थिति के लिए कोई प्रासंगिकता नहीं होगी। इस प्रकार, वरिष्ठ कर्मचारी के लिए इस आधार पर कोई अतिरिक्त वित्तीय उन्नयन नहीं होगा कि ग्रेड में कनिष्ठ कर्मचारी को अधिक वेतन मिला है

ए. सी. पी. योजना के तहत पैमाना;

प्रस्तावित ए. सी. पी. योजना केवल व्यक्तिगत आधार पर उच्च वेतनमान/वित्तीय लाभों के अनुदान पर विचार करती है और यह वास्तविक/कार्यात्मक राशि नहीं होगी। संबंधित कर्मचारियों को बढ़ावा देना। चूँकि पदोन्नति में आरक्षण के संबंध में आदेश केवल नियमित पदोन्नति के मामले में लागू होते हैं, इसलिए आरक्षण आदेश/रोस्टर भारत और अन्य का संघ नहीं होगा।

एम. वी. मोहनन नायर [आर. भानुमती, जे.]

ए. सी. पी. योजना पर लागू होता है जो सभी पात्र एस. सी./एस. टी. कर्मचारियों को भी समान रूप से लाभ प्रदान करेगी। हालांकि, नियमित/कार्यात्मक (वास्तविक) पदोन्नति के समय, संवर्ग नियंत्रक प्राधिकरण यह सुनिश्चित करेंगे कि सभी आरक्षण आदेश

सख्ती से लागू किया जाता है;

8. ए. सी. पी. योजना को संशोधित आश्वासन कैरियर द्वारा प्रतिस्थापित किया गया था।

प्रगति (एम. ए. सी. पी.) योजना जो 01.09.2008 से प्रभावी हो गई। छठे केंद्रीय वेतन आयोग ने मुख्य रूप से अंतर-विभागीय असमानताओं से उत्पन्न समस्याओं को दूर करने के लिए एम. ए. सी. पी. योजना को अपनाने की सिफारिश की हैः

(i) ए. सी. पी. योजना ने विभिन्न संगठनों/विभागों में कर्मचारियों के भीतर कुछ असमानताओं का निर्माण किया, जिन्हें एक ही वेतनमान में सीधे भर्ती किया गया था, जिन्हें विभिन्न संगठनों/विभागों में विभिन्न पदोन्नति पदानुक्रमित संरचना और विभिन्न पदोन्नति वेतनमानों के अस्तित्व के कारण ए. सी. पी. योजना के तहत अलग-अलग वित्तीय उन्नयन प्राप्त हुए थे।

(ii) ए. सी. पी. योजना के कार्यान्वयन में एक और प्रतिकूल परिणाम यह था कि उच्च वेतनमान का लाभ उपलब्ध नहीं था यदि पदानुक्रम में अगला पद भी मौजूद था।

समान वेतनमान।

9. ए. सी. पी. की मौजूदा योजना में व्यवस्थित बदलाव लाने के लिए ताकि मौजूदा पदानुक्रमित संरचना की परवाह किए बिना सभी कर्मचारी

उनके संगठनों/कैडर को समान लाभ मिलने पर, छठे केंद्रीय वेतन आयोग द्वारा एम. ए. सी. पी. की सिफारिश की गई थी जिसे सरकार ने अपने कार्यालय के माध्यम से कुछ संशोधनों के साथ स्वीकार कर लिया था।

ज्ञापन दिनांकित 19.05.2009। छठे केंद्रीय वेतन के तहत

कमीशन, संशोधित वेतन संरचना को 01.01.2006 से लागू किया गया है; जबकि एसीपी योजना के लाभों को 31.08.2008 तक की अनुमति दी गई है। कार्यालय ज्ञापन दिनांक 19.05.2009 के माध्यम से, भारत सरकार ने ए. सी. पी. योजना डब्ल्यू. ई. एफ. 01.09.2008 के स्थान पर एम. ए. सी. पी. योजना शुरू की। वित्तीय उन्नयन के अनुदान पर विशिष्टता, वर्गीकरण या उच्च स्थिति में कोई बदलाव नहीं होगा।

उन्नयन के रूप में एम. ए. सी. पी. विशुद्ध रूप से व्यक्तिगत है और केवल अगले उच्च श्रेणी वेतन में नियुक्ति है।

20] 7 एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

संशोधित आश्वस्त कैरियर प्रगति (एम. ए. सी. पी.) योजनाः

10. एम. ए. सी. पी. योजना के तहत तीन वित्तीय उन्नयन हैं -

बिना किसी पदोन्नति के एक ही पद पर 10,20 और 30 वर्ष की नियमित सेवा पूरी करने वाले कर्मचारी को अगली श्रेणी के वेतन में उपलब्ध कराया जाता है। यह लाभ अगले उच्च श्रेणी के वेतन पर उपलब्ध होगा। एम. ए. सी. पी. योजना की कुछ मुख्य विशेषताएं इस प्रकार हैंः

एम. ए. सी. पी. योजना के पैरा संख्या 2 में कहा गया है कि एम. ए. सी. पी. योजना में केवल तत्काल नियोजन की परिकल्पना की गई है।

के पदानुक्रम में अगले उच्च ग्रेड वेतन

संशोधित वेतन श्रेणी और श्रेणी वेतन की सिफारिश की गई।

एम. ए. सी. पी. योजना कार्यालय के पैरा No.10 के अनुसार

19.05.2009 दिनांकित ज्ञापन, वेतन में कोई वृद्धि नहीं

वेतन पट्टी या श्रेणी वेतन इस संबंध में स्वीकार्य होगा।

उक्त ज्ञापन दिनांक 19.05.2009 के पैरा No.11 के अनुसार, वित्तीय कारणों से वेतनमान में अंतर

एसीपी योजना और एमएसीपी योजना के तहत उन्नयन

इसे विसंगति के रूप में नहीं माना जाएगा।

11. एम. ए. सी. पी. योजना के पैरा (19) में केवल नियोजन पर विचार किया गया है।

तत्काल उच्च श्रेणी वेतन/केवल वित्तीय लाभों के अनुदान में व्यक्तिगत आधार पर और संबंधित कर्मचारियों की वास्तविक/कार्यात्मक पदोन्नति के बराबर नहीं होगा। एम. ए. सी. पी. योजना के पैरा (20) के अनुसार, वित्तीय उन्नयन पूरी तरह से कर्मचारी के लिए व्यक्तिगत होगा और वरिष्ठता पद के लिए इसकी कोई प्रासंगिकता नहीं होगी। इस प्रकार, वरिष्ठ कर्मचारियों के लिए इस आधार पर कोई अतिरिक्त वित्तीय उन्नयन नहीं होगा कि ग्रेड में कनिष्ठ कर्मचारियों को एम. ए. सी. पी. योजना के तहत उच्च ग्रेड वेतन प्राप्त हुआ है। हम उपयोगी रूप से प्रासंगिक भाग निकाल सकते हैं

कार्यालय ज्ञापन दिनांक 19.05.2009 का अनुलग्नक-I, जो निम्नानुसार हैः

अनुलग्नक-I

गतिशील सुनिश्चित कैरियर प्रगति

योजना (एम. ए. सी. पी. एस)

1. इसके तहत तीन वित्तीय उन्नयन होंगे -

एम. ए. सी. पी. एस., पूरा होने पर सीधे प्रवेश श्रेणी से गिना जाता है

क्रमशः 10,20 और 30 वर्ष की सेवा।

भारत और अन्य देशों का वित्त V. एम. वी. मोहनन नायर [आर. भानुमती, जे.]

योजना के तहत उन्नयन तब स्वीकार्य होगा जब किसी व्यक्ति ने एक ही श्रेणी में लगातार 10 साल बिताए हों।

भुगतान करें।

एम. ए. सी. पी. एस. ने केवल पदानुक्रम में तत्काल अगले उच्च श्रेणी वेतन में नियुक्ति की परिकल्पना की है।

सी. सी. एस. (संशोधित वेतन) नियम, 2008 की पहली अनुसूची की धारा 1, भाग-ए में दिए गए संशोधित वेतन बैंड और ग्रेड वेतन की सिफारिश की गई है। इस प्रकार, के समय ग्रेड वेतन

एम. ए. सी. पी. एस. के तहत वित्तीय उन्नयन, कुछ मामलों में जहां नियमित पदोन्नति दो के बीच नहीं है, हो सकता है।

क्रमिक ग्रेड, नियमित पदोन्नति के समय उपलब्ध ग्रेड से अलग हों। ऐसे मामलों में, संबंधित संवर्ग/संगठन के पदानुक्रम में अगले पदोन्नति पद से जुड़ा उच्च श्रेणी का वेतन केवल नियमित पदोन्नति के समय दिया जाएगा।

.....

वित्तीय उन्नयन गैर-कार्यात्मक आधार पर होगा जो योग्यता के अधीन होगा, पी. बी. के भीतर ग्रेड वेतन के पदानुक्रम में - 1.इसके बाद एम. ए. सी. पी. एस. के तहत उन्नयन के लिए 'वस्तु' का मानक रुपये के ग्रेड वेतन तक लागू होगा। 6600 / - पीबी-3 में। रुपये के ग्रेड वेतन में वित्तीय उन्नयन के लिए बेंचमार्क 'बहुत अच्छा' होगा। 7600 और ऊपर।

केवल वित्तीय लाभ और संबंधित कर्मचारियों की वास्तविक कार्यात्मक पदोन्नति के बराबर नहीं होंगे। इसलिए, एम. ए. सी. पी. एस. पर कोई आरक्षण आदेश/रोस्टर लागू नहीं होगा, जो सभी पात्र एस. सी./एस. टी. कर्मचारियों को भी समान रूप से इसका लाभ देगा। हालांकि, पदोन्नति में आरक्षण के नियम उस समय सुनिश्चित किए जाएंगे जब

नियमित पदोन्नति। इस कारण से, योजना के तहत वित्तीय उन्नयन के अनुदान के मामलों पर विचार करने के लिए गठित जांच समिति में अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के सदस्यों को संबद्ध करना अनिवार्य नहीं होगा।

... .

यदि एक नियमित पदोन्नति की पेशकश की गई है लेकिन द्वारा अस्वीकार कर दिया गया है

25 .

कर्मचारी वित्तीय उन्नयन का हकदार बनने से पहले, किसी भी वित्तीय उन्नयन की अनुमति नहीं दी जाएगी

ऐसे कर्मचारी को अवसरों की कमी के कारण रोका नहीं गया है। यदि, हालांकि, ठहराव के कारण वित्तीय उन्नयन की अनुमति दी गई है और बाद में कर्मचारियों को

पदोन्नति से इनकार करना, वित्तीय उन्नयन को वापस लेने का आधार नहीं होगा। हालाँकि, वह तब तक वित्तीय उन्नयन के लिए विचार किए जाने के योग्य नहीं होगा जब तक कि वह पदोन्नति के लिए फिर से विचार करने के लिए सहमत हैं और दूसरा, अगले वित्तीय उन्नयन को भी इनकार के कारण प्रतिबंध की अवधि की सीमा तक स्थगित कर दिया जाएगा।

99

.....

12. खंड 28 में वित्तीय अनुदान के बारे में चित्र हैं।

एम. ए. सी. पी. के तहत उन्नयन। योजना के खंड 28 के उदाहरणों को केंद्रीय सिविल सेवा (संशोधित वेतन) नियम, 2008 की धारा 1 की पहली अनुसूची, भाग-ए का उल्लेख करके आसानी से समझा जा सकता है, जो 5 वें वेतन आयोग और 6 वें वेतन आयोग के तहत वेतन के पैमाने की तुलना निम्नानुसार करता हैः

पहली अनुसूची

(नियम 3 और 4 देखें)

भाग-ए

खंड I

वर्तमान पदों के लिए संशोधित वेतनमान और ग्रेड भुगतान

समूह 'ए', 'बी', 'सी' और 'डी' में विभिन्न पदों को छोड़कर

संशोधित पैमाने को अलग से अधिसूचित किया जाता है।

वर्तमान पैमाना

संशोधित वेतन संरचना

वेतन पत्राचार का नाम। संगत

Sl.No। पद/ग्रेड

वर्तमान पैमाना

ग्रेड वेतन

बैंड/स्केलिंग भुगतान

बैंड/स्केल

हैं।

(1)

(6)

(2)

(3)

(5)

एस-1

2550-55-2660-60-3200

-18

4440-7440

1300

1 .

2 .

-18

4440-7440

एस-2

2610-60-3150-65-3540

1400

-1 एस.

एस-2 ए

4440-7440

2610-60-2910-65-3300

3 .

1600

70-4000

4 .

एस-3

2650-65-3300-70-4000

-18

4440-7440

1650

एसएस

एस-4

2750-70-3800-75-4400

पीबी-1

1800

5200-20200

5 .

पीबी-1

5200-20200

एस-5

3050-75-3950-80-4590

6 .

1900

7 .

एस-6

2000

3200-85-4900

पीबी-1

5200-20200

8 .

एस-7

4000-100-6000

पीबी-1

5200-20200

2400

9 .

एस-8

4500-125-7000

पीबी-1

5200-20200

एस-9

5000-150-8000

पीबी-2

4200

1 .

9300-34800

2 .

एस-10

5500-175-9000

पीबी-2

9300-34800

4200

पीबी-2

4200

9300-34800

एस-11

6500-200-6900

3 .

एस-12

6500-200-10500

पीबी-2

4200

4 .

9300-34800

7450-225-11500

एस-13

4600

9300-34800

5 .

पीबी-2

6 .

एस-14

7500-250-12000

9300-34800

पीबी-2

4800

पीबी-2

7 .

एस-15

8000-275-13500

9300-34800

5400

8000-275-13500

8 .

नया पैमाना

15600-39100

5400

पीबी-3

(समूह ए प्रविष्टि)

5400

15600-39100

एस-16

9000

पीबी-3

9 .

एस-17

15600-39100

9000-275-9550

10 .

पीबी-3

5400

11 .

एस-18

10325-325-10975

15600-39100

6600

पीबी-3

10000-325-15200

15600-39100

6600

एस-19

12 .

पीबी-3

6600

15600-39100

पीबी-3

एस-20

10650-325-15850

13 .

एस-21

12000-375-16500

पीबी-3

15600-39100

7600

14 .

15 .

12750-375-16500

15600-39100

7600

एस-22

पीबी-3

7600

16 .

एस-23

12000-375-18000

पीबी-3

15600-39100

पीबी-4

8700

37400-67000

17 .

एस-24

14300-400-18300

18 .

एस-25

15100-400-18300

पीबी-4

37400-67000

8700

पीबी-4

एस-26

37400-67000

16400-450-20000

19 .

8900

एस-27

पीबी-4

37400-67000

16400-450-20900

20 .

8900

10000

37400-67000

21 .

एस-28

14300-450-22400

पीबी-4

वर्तमान पैमाना

संशोधित वेतन संरचना

पद/ग्रेड

पद/ग्रेड

Sl.No।

Sl.No।

Sl.No।

पद/ग्रेड

37400-67000

18400-500-22400

पीबी-4

10000

एस-29

22 .

12000

एस-30

22400-525-24500

पीबी-4

37400-67000

23 .

75500 (वार्षिक

नील

एस-31

22400-600-26000

24 .

एचएजी +

वृद्धि @3 प्रतिशत) -

पैमाना

80000

75500 (वार्षिक

नील

25 .

एस-32

24050-650-26000

एचएजी +

पैमाना

वृद्धि @3 प्रतिशत) -

80000

एस-33 26000 (स्थिर)

शीर्ष पैमाना

80000 (स्थिर)

नील

26 .

एस-34,30000 (स्थिर)

90000 (स्थिर)

कैब। सेक.

नील

27 .

एसीपी और एमएसीपी योजना की तुलनाः

13. ए. सी. पी. योजना के तहत वित्तीय उन्नयन के अनुदान के लिए

उच्च श्रेणी में नियमित पदोन्नति के लिए प्रासंगिक भर्ती/सेवा नियमों के तहत निर्धारित समिति (डी. पी. सी.), जिसमें वित्तीय उन्नयन किया जाना है। ए. सी. पी. योजना के तहत जांच समिति की संरचना डी. पी.

सी. के समान होने की आवश्यकता, वित्तीय उन्नयन के लिए विचार कठोर है और सरकार नौकर को पदोन्नति के मानदंडों को पूरा करना होता है। ए. सी. पी. योजना के तहत वित्तीय उन्नयन के अनुदान के लिए मानक, विभागीय परीक्षा, वरिष्ठता सह-योग्यता (समूह 'डी' कर्मचारियों के मामले में) जैसे सामान्य पदोन्नति मानदंडों को पूरा करना आवश्यक है।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

14. इसके विपरीत, एम. ए. सी. पी. योजना के तहत वित्तीय उन्नयन

के पदानुक्रम में अगले उच्च ग्रेड वेतन में प्रदान किया जाता है सी. सी. एस. (संशोधित वेतन) नियम, 2008 की पहली अनुसूची की धारा-1, भाग-ए में दिए गए वेतन पट्ट और श्रेणी वेतन की सिफारिश की गई है। एम. ए. सी. पी. योजना के तहत वित्तीय उन्नयन ग्रेड वेतन के पदानुक्रम में योग्यता के अधीन गैर-कार्यात्मक आधार पर होगा। एम. ए. सी. पी. योजना केवल व्यक्तिगत आधार पर नियुक्ति पर विचार करती है

केवल उच्च श्रेणी वेतन/वित्तीय लाभों का अनुदान और संबंधित कर्मचारियों की वास्तविक/कार्यात्मक पदोन्नति के बराबर नहीं होगा (एम. ए. सी. पी. योजना के पैरा (19) के अनुसार)। एम. ए. सी. पी. योजना के पैरा (20) के संदर्भ में, एम. ए. सी. पी. योजना के तहत वित्तीय उन्नयन कर्मचारियों के लिए विशुद्ध रूप से व्यक्तिगत होगा और वरिष्ठता पद के लिए इसकी कोई प्रासंगिकता नहीं होगी। इस प्रकार वरिष्ठ कर्मचारियों के लिए इस आधार पर कोई अतिरिक्त वित्तीय उन्नयन नहीं होगा कि ग्रेड में कनिष्ठ कर्मचारी को एम. ए. सी. पी. योजना (एम. ए. सी. पी. योजना के पैरा (20) के तहत उच्च वेतन/उच्च ग्रेड वेतन मिला है।

15. एसीपी योजना और एमएसीपी योजना के बीच का अंतर

पांचवें केंद्रीय वेतन आयोग के तहत वेतनमान और छठे केंद्रीय वेतन आयोग के तहत संशोधित वेतन संरचना और उस पर संबंधित ग्रेड वेतन के संदर्भ से अच्छी तरह से समझा जा सकता है जैसा कि सी. सी. एस. (संशोधित वेतन) नियम, 2008 की पहली अनुसूची की धारा-1, भाग-ए में कहा गया है।

पहली अनुसूची

(नियम 3 और 4 देखें)

भाग ए

खंड I

वर्तमान पदों के लिए संशोधित वेतनमान और ग्रेड भुगतान

समूह 'ए', 'बी', 'सी' और 'डी' में विभिन्न पदों को छोड़कर

संशोधित पैमाने को अलग से अधिसूचित किया जाता है।

वर्तमान पैमाना

संशोधित वेतन संरचना

एस. एल. नहीं। पोस्ट/जी. आर. वर्तमान पैमाना

का नाम

संगतता

संवाददाता

भुगतान करें।

भुगतान करें।

जी ग्रेड वेतन

एडीई

बैंड/स्केल

बैंड/स्केल

(1)

(2)

(3)

(6)

(5)

5 . एस-4 2750-70-3800-75-4400

पीबी-1

5200-
20200

1800
1900

पीबी-1

5200-
20200

6 . एस-5 3050-75-3950-80-4590

1 . एस-6 3200-85-4900

पीबी-1

5200-
20200

2000

8 . एस-7 4000-100-6000

पीबी-1

5200-
20200

2400

पीबी-1

5200-
20200

2800

9 .

एस-8 4500-125-7000

10. एस-9 5000-150-8000

पीबी-2

4200

9300-
34800

11. एस-10। 5500-175-9000

पीबी-2

9300-
34800

4200

4200

12. एस-11 6500-200-6900

पीबी-2

9300-

34800

13. एस-12 6500-200-10500

पीबी-2

4200

9300-

34800

14. एस-13 7450-225-11500

पीबी-2

9300-

34800

4600

पीबी-2

15. एस-14 7500-250-12000

9300-

34800

16. छठे केंद्रीय वेतन आयोग के लागू होने पर, 3050-75-3950-80-4590 के वेतनमान को पे बैंड-1 में रखा गया था।

Rs.1900/- के ग्रेड वेतन के साथ Rs.5200-20200। इसी तरह, 3200-85-4900 के वेतनमान को Rs.2000/- के ग्रेड वेतन के साथ पे बैंड-1 यानी 5200-20200 में रखा गया था। अपर डिवीजन क्लर्क 4000-100-6000 का वेतनमान भी उसी पे बैंड-1 यानी 5200-20200 में रखा गया था, लेकिन ग्रेड के साथ। Rs.2400/- का भुगतान करें। एसीपी योजना के तहत, सरकारी कर्मचारी जो 3050-75 के वेतनमान में लोअर डिवीजन क्लर्क के रूप में काम कर रहा था

3950-80-4590 , 12 वर्षों की सेवा के पूरा होने पर, एल. डी. सी. के समान क्षमता में काम करते हुए अगले प्रचार पदानुक्रम यानी यू. डी. सी. के कैडर में 4000-100-6000 के वेतनमान में वित्तीय उन्नयन का हकदार होगा। जबकि एम. ए. सी. पी. योजना के तहत

सरकारी कर्मचारी जो 10 साल पूरे होने पर Rs.1900/- के ग्रेड वेतन के साथ पे बैंड-1 यानी Rs.5200-20200/- में लोअर डिवीजन क्लर्क है।

वित्तीय उन्नयन के अनुदान पर सेवा के लिए, Rs.2000/- का तत्काल अगला उच्च ग्रेड वेतन प्राप्त होगा, न कि प्रचार पदानुक्रम पर ग्रेड वेतन। पूर्ववर्ती ए. सी. पी. योजना के अनुसार (

जो वित्तीय उन्नयन प्रचार पदानुक्रम में दिया गया था), उत्तरदाता Rs.4200/- (जो अगले प्रचार पदानुक्रम में है) के ग्रेड वेतन के लाभ का दावा कर रहे हैं। जबकि उत्तरदाताओं को एम. ए. सी. पी. योजना के प्रचलित नियमों के अनुसार वित्तीय उन्नयन प्रदान किया जाता है, वे केवल तत्काल अगले उच्च श्रेणी वेतन का दावा कर सकते हैं न कि अगले प्रचार पदानुक्रम में श्रेणी वेतन का।

17. जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, छठे वेतन आयोग के तहत, विभिन्न पदानुक्रमों जैसे कि लोअर डिवीजन क्लर्क और अपर डिवीजन क्लर्क के वेतनमान डिवीजन क्लर्क सभी को पे बैंड-I यानी Rs.5200-20200 में रखा जाता है, निश्चित रूप से अलग-अलग ग्रेड वेतन के साथ। जब उत्तरदाता उच्च वेतनमान प्राप्त करके छठे वेतन आयोग का लाभ उठा रहे हैं,

उन्हें वित्तीय उन्नयन पर जो कुछ भी देता है उसे स्वीकार करने में योजना के अनुसार चलना चाहिए; लेकिन उत्तरदाता एसीपी और एमएसीपी दोनों योजनाओं से सर्वोत्तम लाभ का दावा कर रहे हैं। उत्तरदाताओं ने पहले ही

आयोग। पिछली ए. सी. पी. योजना को वापस ले लिया गया था और 01.09.2008 के आधार पर एम. ए. सी. पी. योजना द्वारा हटा दिया गया था। छठे केंद्रीय वेतन आयोग की सिफारिश। एम. ए. सी. पी. योजना के तहत, प्रतिवादी केवल तत्काल अगले ग्रेड वेतन का दावा कर सकता है न कि प्रचार पदानुक्रम में संबंधित ग्रेड वेतन का।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

18. जैसा कि पहले चर्चा की गई थी, एसीपी योजना में कोई ग्रेड वेतन नहीं था, बल्कि केवल निश्चित वेतनमान और निश्चित वेतन वृद्धि थी। इसके बाद

छठे केंद्रीय वेतन आयोग, विभिन्न वेतनमानों को एक साथ जोड़ा गया है और संबंधित वेतनमान और संबंधित श्रेणी वेतनमान के साथ संशोधित वेतनमान है। जैसा कि पहले चर्चा की गई थी, ए. सी. पी. के अनुदान के लिए मानदंड कड़े थे और सरकारी कर्मचारी को पदोन्नति के मानदंडों को पूरा करना होता है। जबकि एम. ए. सी. पी. योजना के तहत, वित्तीय उन्नयन के लिए, जांच की कठोरता को कम किया जाता है। एम. ए. सी. पी. योजना के तहत उन्नयन के लिए, "अच्छा" का मानक पे बैंड-3 में Rs.6600/- के ग्रेड वेतन तक लागू होगा। Rs.7600/- और उससे ऊपर के ग्रेड वेतन में वित्तीय उन्नयन के लिए बेंचमार्क "बहुत अच्छा" होगा।

तर्कः

19. भारत संघ की ओर से उपस्थित विद्वान ए. एस. जी. सुश्री माधवी दीवान ने हमें ए. सी. पी. और एम. ए. सी. पी. दोनों की मुख्य विशेषताओं के बारे में बताया है।

योजनाओं और प्रस्तुत किया कि ए. सी. पी. और एम. ए. सी. पी. योजनाएं उस पर उल्लिखित शर्तों के अधीन होंगी। विद्वान ए. एस. जी. ने प्रस्तुत किया है कि छठे केंद्रीय वेतन आयोग ने यह विचार रखा कि ए. सी. पी. ने विभिन्न संगठनों/विभागों में कर्मचारियों के भीतर असमानता पैदा की और संशोधित योजना को अपनाने की सिफारिश की जिसे सरकार द्वारा स्वीकार किया गया था और छठे केंद्रीय वेतन आयोग और एम. ए. सी. पी. योजना को लागू किया जा रहा है। यह प्रस्तुत किया गया था कि ए. सी. पी. योजना के तहत, कर्मचारी पदोन्नति पदानुक्रम के अनुसार वित्तीय उन्नयन (दो बार-12 और 24 साल की नियमित सेवा पूरी करने पर) का हकदार है। जबकि एम. ए. सी. पी. योजना के तहत, वित्तीय उन्नयन (तीन गुना-नियमित सेवा के 10,20 और 30 साल पूरे होने पर) तत्काल अगले ग्रेड वेतन के आधार पर तय किए जाते हैं और इसलिए, ए. सी. पी. और एम. ए. सी. पी. योजनाएं कर्मचारियों के प्रभाव और लाभ के मामले में काफी अलग हैं। विद्वान ए. एस. जी. ने प्रस्तुत किया कि पिछली ए. सी. पी. योजना को वापस ले लिया गया था और इसे एम. ए. सी. पी. योजना डब्ल्यू. ई. एफ. 01.09.2008 द्वारा प्रतिस्थापित किया गया है और उत्तरदाता छठे केंद्रीय वेतन आयोग के तहत संशोधित वेतन संरचना का लाभ उठाते हुए, पूर्ववर्ती ए. सी. पी. योजना के तहत अगले प्रचार पदानुक्रम में वित्तीय उन्नयन का लाभ नहीं ले सकते हैं। विद्वान ए. एस. जी. ने आगे कहा है कि यह सरकार का विशेषाधिकार है कि वह किसी भी प्रकार का प्रावधान करे।

अपने कर्मचारियों को वित्तीय लाभ और जब तक ऐसी योजना भेदभावपूर्ण या मनमाना नहीं है, तब तक न्यायालय वेतनमान तय करने और प्रोत्साहन देने की सरकारी योजनाओं में हस्तक्षेप नहीं कर सकता है।

20. कुछ उत्तरदाताओं की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील श्री विनय कुमार गर्ग ने कहा है कि वेतन सीमा में पूर्ववर्ती वेतनमान और श्रेणी वेतन का एक वर्ग शामिल है और श्रेणी वेतन की अवधारणा है -

अलग-अलग वेतन पर लागू एक फिटमेंट लाभ। विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि जब किसी व्यक्ति को लाभ दिया जाना है, तो वेतन, भत्ता या वेतन का उन्नयन दिया जाना चाहिए और ऐसे मामले में, उन्नयन पदोन्नति की स्थिति के अगले पदानुक्रम में होना चाहिए, यानी अगले पदोन्नति की स्थिति में ग्रेड वेतन। यह प्रस्तुत किया गया था कि कर्मचारियों को दिए गए वेतन, भत्ता और वित्तीय उन्नयन "सेवा की शर्तें" हैं और इन्हें नियोक्ता सरकार की इच्छा पर बदला नहीं जा सकता है। विद्वान वरिष्ठ वकील ने आगे कहा कि एम. ए. सी. पी.

योजना में केवल अगले उच्च श्रेणी के वेतन में नियुक्ति की परिकल्पना की गई है और "पदानुक्रम" शब्द को "भर्ती" और "सेवा की शर्तों" से अलग नहीं किया जा सकता है। यह प्रस्तुत किया गया था कि केंद्रीय सिविल सेवा (संशोधित वेतन) नियम, 2008 के नियम 3 (7) के अनुसार, "संशोधित वेतन"

पहली अनुसूची के कॉलम (2) में निर्दिष्ट किसी भी पद के संबंध में "संरचना" का अर्थ है उस पद के लिए निर्दिष्ट वेतन सीमा और ग्रेड वेतन या कॉलम (5) और (6) में निर्दिष्ट वेतनमान। यह प्रस्तुत किया गया था कि एम. ए. सी. पी. योजना के तहत वित्तीय उन्नयन प्रदान करते समय, यह "अगले पदोन्नति पदानुक्रम में उच्च श्रेणी वेतन में होना चाहिए न कि केवल श्रेणी वेतन के पदानुक्रम में"।

21. श्री जयदीप गुप्ता, कुणाल चटर्जी द्वारा सहायता प्राप्त विद्वान न्यायमित्र ने प्रस्तुत किया कि 1999 ए. सी. पी. का उद्देश्य और उद्देश्य कम करना था

किसी संवर्ग में या किसी पृथक पद और 2009 की एम. ए. सी. पी. योजना में तीव्र ठहराव के मामले में कठिनाई भी इसी उद्देश्य के लिए है और एम. ए. सी. पी. योजना के तहत वित्तीय उन्नयन का अनुदान केवल कुछ संशोधनों के साथ मौजूदा योजना की निरंतरता है। विद्वान न्यायमित्र ने आगे वित्तीय उन्नयन प्रस्तुत किया जो ए. सी. पी. और एम. ए. सी. पी. दोनों के तहत दिया जाता है जिसमें वेतन और भत्ते का निर्धारण/पुनर्निर्धारण शामिल है जो संबंधित कर्मचारी के शेष कार्यकाल के लिए वेतन और भत्तों के निर्धारण का आधार बन जाता है और ऐसा वित्तीय उन्नयन केवल एक विशेष भत्ता नहीं है जिसे नियोक्ता की इच्छा पर दिया या वापस लिया जा सकता है। विद्वान न्यायमित्र ने कहा है कि ग्रेड वेतन से जुड़ी एम. ए. सी. पी. योजना को ध्यान में नहीं रखा जाना चाहिए और एम. ए. सी. पी. योजना की व्याख्या इस अर्थ में की जानी चाहिए कि वित्तीय

उन्नयन अगले पदोन्नति पद के ग्रेड वेतन के लिए दिया जाना चाहिए न कि सी. सी. एस. (वेतन संशोधन) नियमों की अनुसूची I में अगले ग्रेड वेतन के लिए। विद्वान न्यायमित्र ने न्यायालय से [2020] 7 एस. सी. आर. में वित्तीय उन्नयन प्रदान करने के लिए एम. ए. सी. पी. योजना की एक उद्देश्यपूर्ण व्याख्या अपनाने का आग्रह किया।

06.10.2010 पर कार्मिक और प्रशिक्षण विभाग के संयुक्त सचिव (E)। 22. श्री सी. के. सासी, 2014 के एसएलपी (सी) No.21803 और 2017 के एसएलपी (सी) No.29605 में उत्तरदाताओं की ओर से पेश विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया है कि जब वेतन आयोग और प्रोत्साहन योजना शुरू की जाती है, तो

कर्मचारी के हित को ध्यान में रखा जाना चाहिए और पिछली योजना की तुलना में यह कर्मचारियों के लिए नुकसानदेह नहीं हो सकता है। अपने तर्क के समर्थन में, विद्वान वकील ने हमारा ध्यान उस तुलनात्मक चार्ट की ओर आकर्षित किया है जिसे उन्होंने अपने लिखित प्रस्तुतिकरण के साथ दाखिल किया है।

23. विद्वान न्यायमित्र की दलीलों और अन्य दलीलों को दोहराते हुए, सुश्री प्रभा स्वामी, विद्वान वकील

2016 के एसएलपी (सी) No.31125 में उत्तरदाताओं ने हमें तथ्यों के माध्यम से लिया है और प्रस्तुत किया है कि क्या एसीपी को पूरा होने के बाद भी जारी रखा गया था।

चौबीस वर्षों की सेवा में, उत्तरदाता (2016 का एसएलपी (सी) No.31125) पे बैंड-3 में Rs.5400/- के ग्रेड वेतन में होते, जबकि एम. ए. सी. पी. के कारण, उत्तरदाताओं को पे बैंड-2 में Rs.4600/- के ग्रेड वेतन में रखा गया था और इससे उत्तरदाताओं के लिए भेदभाव और वित्तीय कठिनाई पैदा हुई है। विद्वान वकील ने भी तुलनात्मक चार्ट की ओर हमारा ध्यान आकर्षित किया है और प्रस्तुत किया है कि एम. ए. सी. पी. योजना उत्तरदाताओं के नुकसान के लिए काम कर रही है। 24. हस्तक्षेप करने वालों का प्रतिनिधित्व करने वाले विद्वान वकील श्री एम. के. भारद्वाज ने संयुक्त सचिव, डी. ओ. पी. एंड टी. की अध्यक्षता में आयोजित एम. ए. सी. पी. योजना पर संयुक्त समिति की बैठक के रिकॉर्ड नोट की ओर हमारा ध्यान आकर्षित किया है और प्रस्तुत किया है कि समिति ने विभिन्न विसंगतियों पर ध्यान दिया था और यह भी कि कैसे

एम. ए. सी. पी. के कार्यान्वयन के परिणामस्वरूप नुकसान हुआ है

सरकारी कर्मचारी। श्री भारद्वाज ने समिति द्वारा नोट की गई विभिन्न विसंगतियों की ओर हमारा ध्यान आकर्षित किया है और प्रस्तुत किया है कि राज पाल के मामले में, 15.03.2011 पर आयोजित एम. ए. सी. पी. योजना की तीसरी बैठक के रिकॉर्ड नोट पर उच्च न्यायालय द्वारा ध्यान दिया गया था और उच्च न्यायालय ने सही निर्णय दिया कि राज पाल भारत और अन्य बनाम संघ के आधार पर ग्रेड वेतन में वित्तीय उन्नयन के हकदार हैं।

एम. वी. मोहनन नायर [आर. भानुमती, जे.]

अगला प्रचार पदानुक्रम। यह प्रस्तुत किया गया था कि यदि वित्तीय उन्नयन अगले दर्जे के वेतन के आधार पर दिया जाता है, तो यह कर्मचारियों के लिए बहुत नुकसानदेह होगा।

चर्चा और परिणामः

25. हालांकि एम. ए. सी. पी. योजना पर कई तरह के विवाद उठाए गए हैं। " अगले ग्रेड वेतन में वित्तीय उन्नयन "

और "इस आधार पर वेतन में कोई वृद्धि नहीं कि जूनियर को अधिक वेतन मिल रहा है", यह ध्यान दिया जाए कि अगले ग्रेड वेतन में वित्तीय उन्नयन प्रदान करने वाले खंड सहित एम. ए. सी. पी. योजना के खंडों को उत्तरदाताओं द्वारा चुनौती नहीं दी गई है। विवादित निर्णयों में, न्यायाधिकरणों/उच्च न्यायालयों ने केवल राज पाल के मामले पर भरोसा किया है और पूर्ववर्ती ए. सी. पी. योजना की तुलना में एम. ए. सी. पी. योजना में नहीं गए हैं और प्रतिवादियों के तर्क के गुण-दोष पर भी विचार नहीं किया है। इसलिए हमने प्रत्यर्थी द्वारा उठाई गई दलीलों के आलोक में पूर्ववर्ती ए. सी. पी. योजना की तुलना में एम. ए. सी. पी. योजना पर विचार किया है।

बिना पदोन्नति के 10-20-30 सेवा के वर्षों के पूरा होने पर तीन नियमित अंतरालों पर। इसलिए, इसका उद्देश्य यह भी सुनिश्चित करना है कि कर्मचारियों को कुशलता से काम करने के लिए पर्याप्त रूप से प्रोत्साहित किया जाए। प्रचार के अवसर की कमी के लिए प्रचार। ए. सी. पी. योजना को एम. ए. सी. पी. योजना से हटाकर नीति में बदलाव किया गया है -

छठे केंद्रीय वेतन आयोग की सुविचारित और सुविचारित सिफारिशों के बाद। विभिन्न मुद्दों पर विचार करते हुए

ए. सी. पी. योजना के कार्यान्वयन के बारे में, वेतन आयोग ने अपने विचार व्यक्त किए "एकमात्र अन्य तरीका ए. सी. पी. की मौजूदा योजना में व्यवस्थित परिवर्तन लाना है ताकि सभी कर्मचारियों को उनके संगठनों/संवर्गों में मौजूदा पदानुक्रम संरचना के बावजूद इसके तहत कुछ लाभ मिल सके"। इसलिए आयोग ने सिफारिश की कि ए. सी. पी. की मौजूदा योजना को रिपोर्ट में संकेतित संशोधनों के साथ जारी रखा जाए कि वित्तीय उन्नयन अगले तत्काल ग्रेड वेतन में होना चाहिए। विशेषज्ञ निकाय द्वारा एम. ए. सी. पी. योजना की सिफारिश करने का एक कारण यह था कि अंतर-विभागीय असमानताएँ थीं जहाँ कई विभागों में अलग-अलग पदोन्नति पदानुक्रम थे। नतीजतन, ए. सी. पी. योजना का काम करना जिसके तहत एक कर्मचारी जो

12 वर्षों तक, अगले पदोन्नति पद के वेतनमान में भुगतान करने का हकदार था, जिससे अंतर-विभागीय विसंगतियां हुईं। इसलिए वेतन आयोग ने अंतर-विभागीय असमानताओं से उत्पन्न समस्या को समाप्त करने के लिए एम. ए. सी. पी. योजना की सिफारिश की।

" पदानुक्रम में अगले प्रचार पद का ग्रेड वेतन। एम. ए. सी. पी. योजना में केवल तत्काल अगले उच्च श्रेणी वेतन में नियुक्ति की परिकल्पना की गई है। पहले निकाली गई एम. ए. सी. पी. योजना के अवलोकन से यह देखा गया है कि योजना में उपयोग किए गए शब्द "अनुशंसित संशोधित वेतन पट्टियों के पदानुक्रम में तत्काल अगले उच्च श्रेणी वेतन में नियुक्ति" हैं। "अगले प्रचार पद में ग्रेड पे" शब्द स्पष्ट रूप से है। एम. ए. सी. पी. योजना के पूरे भाग में अनुपस्थित। उत्तरदाताओं का यह तर्क कि एम. ए. सी. पी. योजना का लाभ पदोन्नति पद के लिए संदर्भित है, एम. ए. सी. पी. योजना है और इसे स्वीकार नहीं किया जा सकता है। हालांकि ए. सी. पी. और एम. ए. सी. पी. योजनाओं का उद्देश्य ठहराव से राहत प्रदान करना है, दोनों योजनाओं की अलग-अलग विशेषताएं हैं। छठे वेतन आयोग और एम. ए. सी. पी. योजना के तहत वेतनमान को अधिक फायदेमंद बताया गया है क्योंकि यह उच्च वेतन बैंड और विभिन्न सुविधाओं के साथ समय अंतराल वाले कर्मचारियों के लिए है जो ए. सी. पी. योजना के तहत उपलब्ध नहीं थे, जिसमें कम समय अवधि में तीन वित्तीय उन्नयन शामिल हैं। किसी भी स्थिति में, एम. ए. सी. पी. योजना को उत्तरदाताओं द्वारा चुनौती नहीं दी गई है। जैसा कि विद्वान ए. एस. जी. द्वारा सही तर्क दिया गया है, उत्तरदाताओं को चेरी करने की अनुमति नहीं दी जा सकती है-पूर्ववर्ती से लाभकारी विशेषताओं को चुनना।

ए. सी. पी. योजना और एम. ए. सी. पी. योजना की लाभकारी विशेषताओं का भी लाभ उठाएँ।

28. एम. ए. सी. पी. योजना के पीछे का उद्देश्य ठहराव से राहत प्रदान करना है। यदि प्रत्यर्थियों के तर्कों को स्वीकार किया जाना है,

वे पदोन्नति पाने वाले को दिए जाने वाले ग्रेड वेतन के अनुसार भुगतान किए जाने के हकदार होंगे, लेकिन फिर भी वे पदोन्नति पाने वाले की जिम्मेदारियों को नहीं संभालेंगे। जैसा कि भारत संघ की ओर से प्रस्तुत किया गया है, यदि कर्मचारी अगले पदोन्नति पदानुक्रम में ग्रेड वेतन का आनंद लेने के हकदार हैं, बिना

नियमित रूप से जिम्मेदारियों के अनुरूप, इसका प्रशासन की दक्षता पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा। 29. ए. सी. पी. योजना को एम. ए. सी. पी. योजना से हटाकर नीति में बदलाव सभी पहलुओं पर विचार करने के बाद किया गया है।

असमानताएँ और कर्मचारियों के प्रतिनिधित्व।

भारत और अन्य का छठा केंद्रीय संघ v. एम. वी. मोहनन नायर [आर. भानुमती, जे.]

वेतन आयोग एक विशेषज्ञ निकाय है जिसने सभी मुद्दों और अभ्यावेदनों के साथ-साथ ठहराव के मुद्दे की व्यापक रूप से जांच की है और साथ ही साथ वेतन आयोग के कामकाज में दक्षता को बढ़ावा दिया है।

विभाग। एम. ए. सी. पी. योजना छठे केंद्रीय वेतन आयोग की सिफारिश पर शुरू की गई है जिसे भारत सरकार ने स्वीकार कर लिया है। स्वीकार करने के बाद छठे केंद्रीय वेतन आयोग की सिफारिश, ए. सी. पी. योजना को वापस ले लिया गया था और इसे एम. ए. सी. पी. योजना द्वारा हटा दिया गया था।

01.09.2008 से प्रभावी। यह कोई यादृच्छिक अभ्यास नहीं है जो एकतरफा रूप से सरकार द्वारा किया जाता है, बल्कि यह विशेषज्ञ निकाय-छठे केंद्रीय वेतन आयोग की राय पर आधारित है, जिसने इसकी जांच की है।

सभी मुद्दे, विभिन्न प्रतिनिधित्व और असमानताएँ। वेतनमान/संशोधित वेतनमान के लिए सिफारिश करने से पहले, वेतन आयोग वर्तमान वेतन संरचना, सरकारी कर्मचारियों के प्रतिनिधित्व और विभिन्न अन्य कारकों को ध्यान में रखता है। जिसके बाद सिफारिशें की जाती हैं। जब वेतन आयोग जैसे विशेषज्ञ निकाय ने सभी मुद्दों की व्यापक रूप से जांच की है और

विभिन्न पदोन्नति पदानुक्रमों के कारण अंतर-विभागीय असमानताओं पर भी ध्यान देते हुए, न्यायालय को विशेषज्ञ निकाय की सिफारिशों में हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए। जब सरकार ने वेतन आयोग की सिफारिशों को स्वीकार कर लिया है और उन्हें लागू भी कर दिया है, तो अदालत का कोई भी हस्तक्षेप गंभीर होगा।

सरकारी खजाने पर प्रभाव।

30. यह देखते हुए कि यह सरकार का कार्य है जो आम तौर पर वेतन आयोग की सिफारिशों पर कार्य करता है जो भारत संघ में मुद्दों पर निर्णय लेने के लिए उचित प्राधिकरण है और

एक अन्य वी। पी. वी. हरिहरन और एक अन्य (1997) 3 एस. सी. सी. 568, यह निम्नानुसार आयोजित किया गया थाः

" 5. ..... यह सरकार का कार्य है जो आम तौर पर वेतन आयोग की सिफारिशों पर कार्य करता है। वेतन में बदलाव

एक श्रेणी के पैमाने का एक कैस्केडिंग प्रभाव होता है। इसी तरह स्थित कई अन्य श्रेणियों के साथ-साथ ऊपर और नीचे स्थित श्रेणियों ने इस तरह के परिवर्तन के आधार पर अपने दावे रखे। न्यायाधिकरण को यह महसूस करना चाहिए कि निर्धारित वेतनमान में हस्तक्षेप करना एक गंभीर मामला है। वेतन आयोग, जो इस समस्या को बहुत गहराई से देखता है और उसके सामने पूरी तस्वीर होती है, इस मुद्दे पर निर्णय लेने के लिए उचित प्राधिकरण है। बहुत बार, "समान काम के लिए समान वेतन" के सिद्धांत को भी गलत समझा जा रहा है और [2020] 7 एस. सी. आर.

गलत तरीके से लागू किया गया, स्वतंत्र रूप से संशोधित किया गया और पूरे बोर्ड में वेतनमान को बढ़ाया गया। हम आशा और विश्वास करते हैं कि न्यायाधिकरण इस मामले में उचित संयम बरतेंगे। जब तक शत्रुतापूर्ण भेदभाव का स्पष्ट मामला नहीं बनाया जाता है, तब तक वेतनमान के निर्धारण में हस्तक्षेप करने का कोई औचित्य नहीं होगा। हम एकल सदस्यों और वह भी अक्सर प्रशासनिक सदस्यों द्वारा पारित आदेशों को देखते हैं, जो इस तरह के दावों की अनुमति देते हैं। इन आदेशों का सरकारी खजाने पर भी गंभीर प्रभाव पड़ता है। यदि वेतनमान से संबंधित सभी मामलों, जैसे कि उच्च वेतनमान या बढ़े हुए वेतनमान, जैसा भी मामला हो, की सुनवाई किसी न किसी आधार पर कम से कम एक न्यायिक पीठ द्वारा की जाती है, तो यह उपयुक्त होगा।

सदस्य। ..... "

31. यह देखते हुए कि वेतन आयोग जैसे विशेषज्ञ निकायों का निर्णय सामान्य रूप से न्यायिक समीक्षा के अधीन नहीं है, यू. पी. और अन्य राज्य बनाम यू. पी. सेल्स टैक्स ऑफिसर्स ग्रेड II एसोसिएशन (2003) 6 एस. सी. सी. 250, उच्चतम न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित कियाः

" 11. इस कानूनी स्थिति से इनकार नहीं किया जा सकता है कि वेतन आयोग जैसे विशेषज्ञ निकायों का निर्णय स्पष्ट रूप से न्यायिक समीक्षा के अधीन नहीं है क्योंकि वेतन निर्धारण एक ऐसी कवायद है जिसमें विभिन्न सेवाओं में आयोजित पदों के विभिन्न पहलुओं और कर्मचारियों के कर्तव्यों की प्रकृति में जाने की आवश्यकता होती है।

32. सचिव, सरकार (एन. सी. टी. दिल्ली) और अन्य बनाम। ग्रेड-1 अधिकारी संघ और अन्य (2014) 13 एस. सी. सी. 296,

उच्चतम न्यायालय ने ए. सी. पी. योजना में हस्तक्षेप करने से इनकार कर दिया क्योंकि यह सरकारी नीति का उल्लंघन करेगी और चूंकि न्यायिक समीक्षा का प्रयोग उचित नहीं होगा, इसलिए ए. सी. पी. योजना और उसमें शर्तों को बरकरार रखा।

33. तमिलनाडु राज्य में v. एस. अरुमुघम (1998) 2 एस. सी. सी. 198, उच्चतम न्यायालय ने कहा है कि सरकार को दक्षता और उचित प्रशासन सुनिश्चित करने और विभिन्न विभागों में काम करने वाले अधिकारियों को पदोन्नति के लिए उपयुक्त अवसर प्रदान करने के लिए एक नीति बनाने का अधिकार है। सुप्रीम कोर्ट ने आगे कहा है कि ट्रिब्यूनल

सरकार के विचारों के लिए अपने स्वयं के विचारों को प्रतिस्थापित नहीं कर सकता है या न्यायाधिकरण के विचारों के आधार पर नई नीति का निर्देशन नहीं कर सकता है।

34. वेतन के निर्धारण और निर्धारण को देखते हुए

जिम्मेदारियाँ एक जटिल मामला है जो कार्यपालिका को लेना है निर्णय लेने पर, न्यायालयों को हरियाणा राज्य में ऐसे मामलों में संयम के साथ दृष्टिकोण करना चाहिए और अन्य v. हरियाणा सिविल सचिवालय निजी कर्मचारी

एसोसिएशन (2002) 6 एस. सी. सी. 72, उच्चतम न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित कियाः

" 10. यह ध्यान में रखा जाना चाहिए कि समान काम के लिए समान वेतन का दावा किसी भी कर्मचारी में निहित मौलिक अधिकार नहीं है।

यह सरकार द्वारा प्राप्त किया जाने वाला एक संवैधानिक लक्ष्य है। वेतन का निर्धारण और कर्तव्यों और जिम्मेदारियों में समानता का निर्धारण एक जटिल मामला है जिसका निर्वहन कार्यपालिका को करना है। इस मामले में निर्णय लेते समय, कई प्रासंगिक कारकों पर विचार किया जाना चाहिए, जिनमें से कुछ इस न्यायालय द्वारा तय किए गए मामले में नोट किए गए हैं, वर्तमान वित्तीय स्थिति को ध्यान में रखते हुए।

और वेतन के संशोधित पैमाने के अतिरिक्त दायित्व को वहन करने की राज्य सरकार की क्षमता। इसका मतलब यह नहीं है कि मामला न्यायोचित नहीं है या अदालतें सरकार द्वारा लिए गए ऐसे प्रशासनिक निर्णय के खिलाफ कोई कार्यवाही नहीं कर सकती हैं। अदालतों को ऐसे मामलों में संयम के साथ संपर्क करना चाहिए और केवल तभी हस्तक्षेप करना चाहिए जब वे संतुष्ट हों कि सरकार का निर्णय स्पष्ट रूप से तर्कहीन, अन्यायपूर्ण और कर्मचारियों के एक वर्ग के लिए पूर्वाग्रहपूर्ण है और सरकार ने निर्णय लेते समय उन कारकों की अनदेखी की है जो मामले में निर्णय के लिए सामग्री और प्रासंगिक हैं। यहां तक कि ऐसे मामले में भी जहां अदालत सरकार द्वारा पारित आदेश को अस्थिर मानती है, तो आम तौर पर राज्य सरकार या मामले पर पुनर्विचार करने और उचित आदेश पारित करने का निर्णय लेने वाले प्राधिकरण को निर्देश दिया जाना चाहिए।

न्यायालय को एक विशेष वेतनमान प्रदान करने वाली घोषणा देने और सरकार को इसे लागू करने के लिए मजबूर करने से बचना चाहिए।

एक ही "। [रेखांकित करना जोड़ा गया]

35. वेतनमान और प्रोत्साहन का निर्धारण ऐसे मामले हैं जहां सरकार द्वारा निर्णय लिया जाता है -

वेतन आयोग जैसे विशेषज्ञ निकायों की सिफारिश और वित्तीय निहितार्थ और अदालत सहित कई प्रासंगिक कारक इसके विचारों को प्रतिस्थापित नहीं कर सकते हैं। जैसा कि हरियाणा सिविल सचिवालय पर्सनल स्टाफ में आयोजित किया गया था

एसोसिएशन (2002) 6 एस. सी. सी. 72, न्यायालय को ऐसे मामलों में संयम के साथ संपर्क करना चाहिए और केवल तभी हस्तक्षेप करना चाहिए जब न्यायालय संतुष्ट हो कि सरकार का निर्णय मनमाना है। यहां तक कि ऐसे मामले में भी जहां अदालत का विचार है कि सरकार द्वारा पारित आदेश/योजना न्यायसंगत नहीं है, आम तौर पर केवल राज्य सरकार या प्राधिकरण को मामले पर विचार करने और निर्णय लेने के लिए निर्देश दिया जा सकता है। ऐसे मामलों के वर्तमान समूह में जहां उत्तरदाता पदोन्नति पदानुक्रम के श्रेणी वेतन में वित्तीय उन्नयन का दावा कर रहे हैं, यह दिखाने के लिए कोई आधार नहीं बनाया गया है कि अगले श्रेणी के वेतन में वित्तीय उन्नयन प्रदान करने वाली एम. ए. सी. पी. योजना मनमाना और अन्यायपूर्ण है।

दावा किया जाता है कि एम. ए. सी. पी. योजना के कार्यान्वयन ने कुछ विसंगतियों को जन्म दिया है, लेकिन जैसा कि पहले बताया गया है, एम. ए. सी. पी. योजना अपने आप में चुनौती के दायरे में नहीं है। 36. राज पाल का मामला-क्या इसे एक मिसाल के रूप में लिया जा सकता थाः - लगभग सभी मामलों में, उच्च न्यायालयों ने केवल इस आधार पर राज पाल के मामले पर भरोसा किया है कि राज पाल के मामले को सर्वोच्च न्यायालय द्वारा खारिज कर दिया गया था। शुरुआत में भी यह बताया जाना चाहिए कि राज पाल का मामला, एसएलपी (सी) नं. 2013 के सी. सी. 7467 को उच्चतम न्यायालय द्वारा दिनांक 1 के आदेश के माध्यम से इस आधार पर खारिज कर दिया गया था कि विशेष अनुमति याचिका को फिर से दायर करने में देरी को माफ करने के लिए कोई पर्याप्त स्पष्टीकरण नहीं था, जो उस तरीके में चूक है जिसमें मामले पर मुकदमा चलाया गया था और गुण-दोष के आधार पर बर्खास्तगी नहीं थी। जो भी हो, चूंकि विभिन्न उच्च न्यायालयों ने राज पाल के मामले पर भरोसा किया है, इसलिए इसका उल्लेख करना आवश्यक है -

तथ्य, उन पर निष्कर्ष और क्या इसका उदाहरण के रूप में पालन किया जा सकता था।

37. राज पाल केंद्रीय राज्य में फोटोकापीर डब्ल्यू. ई. एफ. <आई. डी. 1 के पद पर Rs.3050-4590/- के वेतनमान में काम कर रहे थे।

प्रशासनिक न्यायाधिकरण, चंडीगढ़ पीठ, चंडीगढ़। फोटोकॉपीयर का पद एक पृथक पद है। वर्ष 1999 में ए. सी. पी. योजना की शुरुआत के बाद, बारह साल की नियमित सेवा के पूरा होने पर, राज पाल को वेतनमान के पदानुक्रम में अगला उच्च स्तर दिया गया था, अर्थात 12.10.1999 के आदेश के अनुसार। उस समय, राज पाल ने हिंदी टाइपिस्ट/एल. डी. सी. जैसे अन्य पदों के साथ समानता का दावा किया जो Rs.3050-4590/- के समकक्ष वेतनमान में भी था और बारह साल की नियमित सेवा के पूरा होने पर पहले वित्तीय कदम के अनुदान पर Rs.4000-6000/- के पैमाने में रखा गया था। उन्होंने यह भी दावा किया कि दूसरे वित्तीय वर्ष में चौबीस साल की नियमित सेवा पूरी होने पर

ऊपर कदम, उसे Rs.5500-9000/- के पैमाने में रखा जाना चाहिए। इससे पहले

मुकदमेबाजी के दौर में, राज पाल ने ओ. ए. No.278/सी. एच./2004 दायर किया जिसमें हिंदी टाइपिस्ट/एल. डी. सी. जैसे पदों के साथ उपरोक्त समानता का दावा किया गया था और केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण ने अपने दिनांकित 30.08.2004 के आदेश द्वारा इसकी अनुमति दी थी, जिसमें राज पाल को 1999 की ए. सी. पी. योजना के तहत उच्च वेतनमान का लाभ प्राप्त करने का हकदार ठहराया गया था, जो इसी तरह के पदों यानी हिंदी टाइपिस्ट/एल. डी. सी. के लिए लागू होता है। दिनांकित 30.08.2004 आदेश को भारत संघ द्वारा 2005 के CWP No.7356/CAT में उच्च न्यायालय के समक्ष चुनौती दी गई थी और इसे दिनांकित 23.05.2007 आदेश के माध्यम से खारिज कर दिया गया था।

38. राज पाल के मामले की उचित सराहना के लिए, हम संशोधित वेतन पट्टियों के साथ वेतन के प्रासंगिक पैमाने का उल्लेख कर सकते हैं, जो निम्नानुसार हैंः

वर्तमान पैमाना

संशोधित वेतन संरचना

Sl.No। पोस्ट/ग्रेड वर्तमान पैमाना

संगत। संगत

का नाम

ग्रेड वेतन

भुगतान करें।

भुगतान करें।

बैंड/स्केल

बैंड/स्केल

(1)

(2)

(3)

(6)

(4)

(5)

6 .

5200-20200

1900

एस-5

3050-75-3950

पीबी-1

80-4590

7 .

एस-6

3200-85-4900

पीबी-1

5200-20200

2000
2400

एस-7

पीबी-1

8 .

4000-100-6000

5200-20200

5200-20200

9 .

एस-8

4500-125-7000

पीबी-1

2800

9300-34800

4200

पीबी-2

एस-9

5000-150-8000

10 .

एस-10

पीबी-2

5500-175-9000

11 .

9300-34800

4200

छठे केंद्रीय वेतन आयोग के लागू होने पर, Rs.3050-4590/- का पैमाना Rs.1900/- के ग्रेड वेतन के साथ PB-1-Rs.5200-20200/- में रखा गया था। Rs.4000-6000/- का पैमाना भी Rs.2400/- के ग्रेड वेतन के साथ PB-1 में रखा गया था। Rs.5500-9000/- का पैमाना Rs.4200/- के ग्रेड वेतन के साथ PB-2 Rs.9300-34800/- में रखा गया था। एमएसीपी के संदर्भ में

योजना, दिनांक 09.08.2010 के आदेश द्वारा, राज पाल को Rs.5200-20200/- के PB-1 में Rs.2400/- के ग्रेड वेतन के साथ दूसरा वित्तीय उन्नयन प्रदान किया गया था।

39. राज पाल ने कैट के समक्ष ओ. ए. सं. 1038/सीएच/2010 दायर किया

कि उसका वेतन गलत तरीके से पी. बी.-1 में Rs.5200 के पैमाने में तय किया गया है।

20200 / - रुपये के ग्रेड वेतन के साथ। 2400 / - . उन्होंने दावा किया कि वह रुपये के ग्रेड वेतन के साथ पी. बी.-2 में Rs.9300-34800/- के पैमाने में तय होने के हकदार थे। 4600 / - . राज पाल ने एम. ए. सी. पी. योजना के पैरा (6) पर भरोसा किया, जिसके अनुसार ए. सी. पी. योजना के तहत 01.01.2006 तक वित्तीय उन्नयन प्रदान किए गए कर्मचारियों के मामले में, उनका संशोधित वेतन ए. सी. पी. के तहत उन्हें दिए गए वेतनमान के संदर्भ में तय किया जाएगा। न्यायाधिकरण ने अपने दिनांक 31.05.2011 के आदेश में कहा कि यह विवादित नहीं है कि यह पद राज के पास था

ए. सी. पी. के अनुदान के मामलों में न्यायाधिकरण के साथ-साथ उच्च न्यायालय द्वारा पाल को एल. डी. सी./हिंदी टाइपिस्ट आदि के पद के समकक्ष घोषित किया गया है और इन घोषणाओं को अंतिम रूप दिया गया है और इन्हें लागू भी किया गया है। ओ. ए. को अनुमति दी गई और अपीलकर्ताओं को निर्देश दिया गया कि वे नियत तारीख से एम. ए. सी. पी. के तहत राज पाल को पी. बी.-2 में पदोन्नति पदानुक्रम में 4,200/- रुपये के ग्रेड वेतन के साथ पी. बी.-2 के पैमाने में दूसरा वित्तीय उन्नयन प्रदान करें और उनके मामले में पहले तय किए गए पदों के पदानुक्रम में उनका वेतन तय करें। अपीलकर्ताओं ने उपरोक्त आदेश को स्वीकार करते हुए उच्च न्यायालय के समक्ष 2011 का सी. डब्ल्यू. पी. No.19387 दायर किया। अपीलार्थियों ने अन्य बातों के साथ-साथ यह भी तर्क दिया कि पहले की एसीपी योजना को एम. ए. सी. पी.

योजना द्वारा निरस्त कर दिया गया था और दोनों योजनाएं एक साथ नहीं चल सकती हैं। उक्त रिट याचिका को उच्च न्यायालय ने खारिज कर दिया था।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

40. उच्च न्यायालय के उपरोक्त फैसले को एसएलपी (सी) नं. दाखिल करके उच्चतम न्यायालय में चुनौती दी गई थी। 2013 का सी. सी. 7467। एसएलपी

इसे 24.12.2011 पर दायर किया गया था; लेकिन अदालत की रजिस्ट्री द्वारा कुछ दोष देखे गए और सुधार के लिए वापस कर दिया गया, जिसके बाद SLP को केवल 21.03.2013 पर ही फिर से दर्ज किया गया। एसएलपी को माननीय चैंबर न्यायाधीश ने 15.04.2013 के आदेश के माध्यम से इस आधार पर खारिज कर दिया था कि पर्याप्त है। एसएलपी को फिर से दाखिल करने में देरी को माफ करने के लिए स्पष्टीकरण नहीं दिया गया है।

41. जहां तक राज पाल के मामले का संबंध है, पिछली रिट याचिका यानी सी. डब्ल्यू. पी. No.7356/सी. ए. टी. 2005 को खारिज किए जाने के मद्देनजर, प्राचार्य

02.08.2007 ओ. ए. सं. 1038/सी. एच./2010 में अपने दिनांकित 31.05.2011 आदेश में न्यायाधिकरण ने अभिनिर्धारित किया कि राज पाल को ए. सी. पी. योजना के तहत रखा गया है - Rs.5500-9000/- के पैमाने में दूसरा वित्तीय उन्नयन PB-2 (Rs.9300-34800/- के ग्रेड वेतन के साथ Rs.4200/-) का हकदार है। ओ. ए. No.1038/सी. एच./2010 में न्यायाधिकरण के प्रासंगिक निष्कर्ष निम्नानुसार हैं:

" 4. प्रत्यर्थियों ने 2005 का सी. डब्ल्यू. पी. No.7356 सी. ए. टी. दाखिल करके मामले को पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय में ले गए। सी. डब्ल्यू. पी. को 23.05.2007 के आदेश के माध्यम से खारिज कर दिया गया था, जिसमें आवेदक को एल. डी. सी./हिंदी टाइपिस्ट आदि के बराबर ए. सी. पी. के लाभ का हकदार ठहराया गया था। इसके बाद न्यायाधिकरण की प्रधान पीठ ने दिनांक 1 दिनांकित पत्र जारी किया, जिसमें न्यायाधिकरण की सभी पीठों को निर्देश दिया गया कि संबंधित पीठों में काम करने वाले फोटोकॉपीर ए . सी. पी. योजना के तहत Rs.4000-6000 के वेतनमान में पहला वित्तीय उन्नयन और Rs.5500-9000 के वेतनमान में दूसरा वित्तीय उन्नयन प्रदान किया जाएगा।

12. इस बात पर कोई विवाद नहीं है कि आवेदक फोटोकॉपीयर का पद धारण कर रहा है, जो एक अलग पद है, जिसमें पदोन्नति के लिए कोई अवसर नहीं है। यह भी विवादित नहीं है कि आवेदक द्वारा धारण किए गए पद को एल. डी. सी./हिंदी टाइपिस्ट के पद के समकक्ष घोषित किया गया था।

एम. वी. मोहनन नायर [आर. भानुमती, जे.]

ए. सी. पी. के अनुदान के मामलों में घोषणा, जो अंतिमता प्राप्त कर चुकी है और लागू भी हो चुकी है। तदनुसार, आवेदक को Rs.4000-6000 के वेतनमान में प्रथम एसीपी (पुराने एसीपी के तहत) डब्ल्यू. ई. एफ. 09.08.1999 प्रदान किया गया था। [रेखांकित करना जोड़ा गया]

42. उपरोक्त पर, न्यायाधिकरण ने अभिनिर्धारित किया कि फोटोकॉपीयर का पद एक पृथक पद है और दिनांकित पत्र को देखते हुए

02.08.2007 प्रधान पीठ द्वारा भेजे गए और मुकदमे के पहले दौर पर ध्यान देते हुए, न्यायाधिकरण ने निर्देश दिया कि राज पाल को पी. बी.-2 Rs.9300-34800/- के साथ ग्रेड वेतन Rs.4200/- दिया जाए। राज पाल के मामले में, फोटोकॉपीयर का पद, एक अलग पद होने के कारण, आदेश मामले के विशिष्ट तथ्यों और परिस्थितियों में पारित किया गया था। राजपाल का मामला नई एम. ए. सी. पी. योजना की समग्र विशेषताओं के संबंध में किसी भी विवरण में नहीं गया और विशेषज्ञ निकाय की सिफारिशों पर विचार नहीं किया गया। जिसकी परिणति नई योजना में हुई। राज पाल के मामले में पारित आदेश को अन्य मामलों में एक मिसाल के रूप में नहीं लिया जा सकता था। यह तब और भी अधिक है जब 2013 की एसएलपी (सी) संख्या सीसी 7467 को सुप्रीम कोर्ट ने विशेष अनुमति याचिका को फिर से दायर करने में देरी के आधार पर खारिज कर दिया था और गुण-दोष के आधार पर कोई निर्णय नहीं दिया गया था।

दाखिल करने में देरी/दाखिल न करने के आधार पर उच्चतम न्यायालय द्वारा मामले को खारिज करना एक बाध्यकारी मिसाल नहीं हैः

43. जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, उच्च न्यायालय द्वारा पारित दिनांक 19.10.2011 के आदेश के खिलाफ भारत संघ द्वारा पसंद की गई SLP को खारिज कर दिया गया था

यह आधार है कि रिफाइलिंग में देरी को संतोषजनक रूप से समझाया नहीं गया है। विचार के लिए जो सवाल उठता है वह यह है कि एसएलपी कब किया गया है।

दाखिल करने या फिर से दाखिल करने में देरी (जैसे राज पाल के मामले में) के आधार पर खारिज कर दिया गया, क्या इसे मामले के गुण-दोष पर एक बाध्यकारी मिसाल के रूप में लिया जा सकता है क्योंकि "भारत के संविधान के अनुच्छेद 141 के अर्थ के भीतर सर्वोच्च न्यायालय द्वारा घोषित कानून"। राज पाल का मामला इस आधार पर खारिज कर दिया गया कि पुनः दाखिल करने में देरी के लिए कोई पर्याप्त कारण नहीं दिखाया गया था, हमारे सुविचारित विचार में, राज पाल के मामले को उच्च न्यायालयों द्वारा इस न्यायालय के उदाहरण के रूप में उद्धृत नहीं किया जाना चाहिए था।

44. भारत के संविधान के अनुच्छेद 141 में प्रावधान है कि सर्वोच्च न्यायालय द्वारा घोषित कानून भारत के क्षेत्र के भीतर सभी न्यायालयों पर बाध्यकारी होगा, यानी इस मुद्दे पर कानून की घोषणा भारत के भीतर सभी न्यायालयों पर एक बाध्यकारी मिसाल के रूप में काम करेगी। कानून घोषित सर्वोच्च न्यायालय द्वारा अनिवार्य रूप से न्यायालय द्वारा निर्धारित एक सिद्धांत के रूप में समझा जाना चाहिए और यह वह सिद्धांत है जिसका [2020] 7 एस. सी. आर. का प्रभाव है।

पूर्ववर्ती। एक सिद्धांत जैसा कि शब्द से ही समझा जाता है, एक प्रस्ताव है जिसे गुण-दोष पर मामले की जांच के बाद ही दिया जा सकता है। यह कभी भी संक्षिप्त तरीके से नहीं हो सकता है, निर्णय में बहुत कम प्रस्तुत किया जा सकता है।

योग्यता में प्रवेश किए बिना तकनीकी आधार पर वितरित किया गया। कारणों से असंबद्ध निर्णय को कभी भी कानून नहीं कहा जा सकता है।

सर्वोच्च न्यायालय द्वारा घोषित किया गया, हालांकि यह मुकदमेबाजी पर पर्दा डालने में पक्षों को आपस में बाध्य करेगा। भारत संघ में v. अखिल भारतीय सेवा पेंशनभोगी संघ और एक अन्य (1988) 2 एस. सी. सी. 580, सर्वोच्च न्यायालय ने कहा कि "जब सर्वोच्च न्यायालय द्वारा एस. एल. पी. को खारिज करने के लिए कारण दिए गए थे, तो निर्णय वह बन जाता है जो संविधान के अनुच्छेद 141 को आकर्षित करता है जो यह प्रावधान करता है कि सर्वोच्च न्यायालय द्वारा घोषित कानून भारत के क्षेत्र के भीतर सभी न्यायालयों पर बाध्यकारी होगा।"

45. यह देखते हुए कि जब एक विशेष अनुमति याचिका को एक गैर-बोलने वाले आदेश द्वारा खारिज कर दिया जाता है, तो इस तरह की बर्खास्तगी द्वारा, सर्वोच्च न्यायालय संविधान के अनुच्छेद 141 के तहत परिकल्पित किसी भी कानून को निर्धारित नहीं करता है।

उच्चतम न्यायालय कर्मचारी कल्याण संघ में भारत बनाम। भारत संघ और अन्य (1989) 4 एस. सी. सी. 187, इस न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित कियाः

" 22 ..... अब यह कानून का एक अच्छी तरह से स्थापित सिद्धांत है कि जब अनुच्छेद 136 के तहत एक विशेष अनुमति याचिका को संक्षेप में खारिज कर दिया जाता है

वी. बिहार राज्य (1986) 4 एस. सी. सी. 146 इस न्यायालय द्वारा यह अभिनिर्धारित किया गया है कि एक गैर-मौखिक आदेश द्वारा सीमित रूप से एक विशेष अनुमति याचिका को खारिज करना किसी भी निष्कर्ष को उचित नहीं ठहराता है कि, आवश्यक निहितार्थ से, मामले के गुण-दोष पर विशेष अनुमति याचिका में उठाए गए तर्कों को सर्वोच्च न्यायालय द्वारा खारिज कर दिया गया है। यह भी अभिनिर्धारित किया गया है कि बिना किसी विशेष अनुमति याचिका को खारिज करने के गैर-मौखिक आदेश का प्रभाव इसकी बर्खास्तगी के
आधार या कारणों को इंगित करते हुए, आवश्यक निहितार्थ से, यह माना जाना चाहिए कि सर्वोच्च न्यायालय ने केवल यह निर्णय लिया था कि यह एक उपयुक्त मामला नहीं था जहां विशेष अनुमति याचिका दी जानी चाहिए। भारत संघ में v. अखिल भारतीय सेवा पेंशनभोगी संघ (1988) 2 एस. सी. सी. 580 इस न्यायालय ने विशेष अनुमति याचिका को खारिज करने के कारण बताए हैं। जब ऐसे कारण दिए जाते हैं, तो निर्णय वह बन जाता है जो अनुच्छेद 141 को आकर्षित करता है।

संविधान जो यह प्रावधान करता है कि भारत और अन्य सर्वोच्च संघ द्वारा घोषित कानून v.

एम. वी. मोहनन नायर [आर. भानुमती, जे.]

न्यायालय भारत के क्षेत्र के भीतर सभी न्यायालयों के लिए बाध्यकारी होगा। इसलिए, यह कहा जाता है कि जब कोई कारण नहीं दिया जाता है, लेकिन एक विशेष अनुमति याचिका को सरलता से खारिज कर दिया जाता है, तो यह नहीं कहा जा सकता है कि इस न्यायालय द्वारा अनुच्छेद 141 के तहत कानून की घोषणा की गई है। संविधान।
" [रेखांकित करना जोड़ा गया]

राज पाल के मामले को इस आधार पर खारिज कर दिया गया था कि पुनः दाखिल करने में देरी के लिए कोई पर्याप्त कारण नहीं दिखाया गया था, राज पाल के मामले को उच्च न्यायालयों द्वारा इस न्यायालय के उदाहरण के रूप में उद्धृत नहीं किया जाना चाहिए था।

46. हस्तक्षेप करने वालों के विद्वान वकील ने जे. एस. (प्रतिष्ठान), डी. ओ. पी. एंड टी. की अध्यक्षता में 15.09.2010 और अन्य तिथियों पर आयोजित एम. ए. सी. पी. की संयुक्त समिति की बैठकों के रिकॉर्ड नोट का उल्लेख किया है और विभिन्न मदों की ओर हमारा ध्यान आकर्षित किया है। मद संख्या 1-एम. ए. सी. पी. के तहत अगले पदोन्नति पद के ग्रेड वेतन के लिए प्रावधान; मद संख्या 3 पहले की ए. सी. पी. योजना के लिए विकल्प; मद संख्या 8-एम. ए. सी. पी. योजना की शुरुआत पर विसंगति; और मद No.29-एम. ए. सी. पी. योजना में संशोधन। उपरोक्त निवेदन के जवाब में, भारत संघ ने अतिरिक्त आवेदन दायर किया है।

विभिन्न तिथियों पर आयोजित एम. ए. सी. पी. पर संयुक्त समिति की विभिन्न बैठकों में निर्णय का उल्लेख करते हुए लिखित प्रस्तुति। 47. 2 संयुक्त समिति की दूसरी बैठक दिनांक 15.09.2010: आई. डी. 1 पर आयोजित संयुक्त समिति की दूसरी बैठक में यह निर्णय लिया गया कि संगठनों/कैडरों को ए. सी. पी. योजना या एम. ए. सी. पी. योजना चुनने का विकल्प दिया जाएगा। यह भी निर्णय लिया गया कि व्यक्तिगत विकल्पों की अनुमति नहीं दी जाएगी। चूंकि ए. सी. पी. और एम. ए. सी. पी. योजना ठहराव वाले कर्मचारियों के लिए विकल्प थे, इसलिए यह निर्णय लिया गया कि समयबद्ध तरीके से संवर्ग पुनर्गठन को पूरा करने की प्रक्रिया ठहराव की समस्या का समाधान करेगी। यह भी निर्णय लिया गया कि संगठन की कार्यात्मक आवश्यकताओं और कर्मचारियों की कैरियर प्रगति में सामंजस्य स्थापित करने के लिए कैडर संरचना की समय-समय पर समीक्षा की जानी चाहिए।

(ओ. एम. दिनांकित 10.02.2011) की वीडियो प्रति।

48. 3 संयुक्त समिति की पहली बैठक दिनांक 15.03.2011: आई. डी. 1 पर आयोजित संयुक्त समिति की तीसरी बैठक में कर्मचारी पक्ष ने अपनी मांग दोहराई कि एम. ए. सी. पी. योजना को ग्रेड वेतन पदानुक्रम के बजाय पदों के पदोन्नति पदानुक्रम में प्रदान किया जाना चाहिए। आधिकारिक पक्ष ने सुझाव दिया था कि सरकार एम. ए. सी. पी. योजना में संशोधन पर विचार करने के लिए तैयार है ताकि संगठनों/कैडरों के पास ए. सी. पी. योजना या एम. ए. सी. पी. योजना चुनने का विकल्प हो। लेकिन कर्मचारी पक्ष ने कहा कि इस तरह का [2020] 7 एस. सी. आर.

एम. ए. सी. पी. योजना की बुनियादी संरचना, लेकिन उन मामलों की अलग से जांच करने की आवश्यकता थी जहां एम. ए. सी. पी. योजना ए. सी. पी. योजना की तुलना में कम फायदेमंद थी (संयुक्त की तीसरी बैठक के कार्यवृत्त के अनुसार)। समिति दिनांक 15.03.2011)। संयुक्त समिति की तीसरी बैठक के निर्णय के अनुसार, यह निर्णय लिया गया कि आधिकारिक पक्ष रेल मंत्रालय, रक्षा, शहरी विकास, गृह मंत्रालय और डाक विभाग को उन विशिष्ट श्रेणियों के कर्मचारियों के संबंध में जानकारी भेजने के लिए लिखेगा जहां एम. ए. सी. पी. कम है।

पूर्ववर्ती ए. सी. पी. योजना से लाभप्रद। तदनुसार, इन मंत्रालयों/विभागों से उन विशिष्ट मामलों को भेजने का अनुरोध किया गया था जिनमें एम. ए. सी. पी. योजना के तहत कर्मचारियों के लिए यह कम फायदेमंद था। एसीपी योजना की तुलना में। यह कहा गया है कि शहरी विकास मंत्रालय के अलावा किसी भी मंत्रालय/विभाग ने जवाब नहीं दिया था। (कार्यवृत्त दिनांक 15.03.2011 की वीडियो प्रतिलिपि)

49. संयुक्त समिति की बैठक दिनांक 27.07.2012: - 27.07.2012 पर आयोजित संयुक्त समिति की बैठक में, आधिकारिक पक्ष ने कहा कि कर्मचारियों को एम. ए. सी. पी. योजना की वरीयता में पूर्ववर्ती ए. सी. पी. योजना का विकल्प चुनने के लिए व्यक्तिगत विकल्प देना संभव नहीं था।

वित्तीय उन्नयन का लाभ उठाना।

50. दिनांकित पत्र 04.11.2013: - 27.07.2012 पर आयोजित संयुक्त समिति की बैठक के अनुसार, 04.11.2013 दिनांकित एक पत्र कर्मचारी पक्ष को भेजा गया था जिसमें यह स्पष्ट किया गया था कि समाधान ठहराव की समस्या को कम करने के लिए समयबद्ध तरीके से कैडर संरचना की समीक्षा में निहित है क्योंकि समय पर पदोन्नति नहीं होने की स्थिति में संशोधित आश्वासन कैरियर प्रगति योजना का लाभ एक फॉलबैक विकल्प के रूप में दिया गया है। केवल डाक विभाग से संबंधित 04.11.2013 दिनांकित पत्र के संबंध में, यह स्पष्ट किया जाता है कि डाक विभाग में, पूर्ववर्ती एसीपी योजना डाक कर्मचारियों के लिए चालू नहीं थी। इन कर्मचारियों को टाइम बाउंड वन प्रमोशन (टीबीओपी)/द्विवार्षिक संवर्ग समीक्षा (बी. सी. आर.) योजनाओं के तहत शामिल किया गया था। केंद्र सरकार के कर्मचारियों के लिए एम. ए. सी. पी. योजना ए. सी. पी. योजना की निरंतरता है। जहाँ तक डाक विभाग का संबंध है, डाक विभाग द्वारा डाक कर्मचारियों के संबंध में भी डब्ल्यू. ई. एफ. 01.09.2008 एम. ए. सी. पी. योजना को अपनाने का निर्णय लिया गया। तदनुसार, ओ. एम. No.4-7/(एम. ए. सी. पी. एस.)/2009-पी. सी. सी. दिनांक भारत संघ और अन्य बनाम।

एम. वी. मोहनन नायर [आर. भानुमती, जे.]

18.09.2009 डाक विभाग द्वारा यह स्पष्ट करने के लिए जारी किया गया था कि टी. बी. ओ. पी./बी. सी. आर. योजनाएं डब्ल्यू. ई. एफ. 01.09.2008 के परिणामस्वरूप बंद हो गई हैं। डाक कर्मचारियों के लिए एम. ए. सी. पी. एस. की शुरुआत डब्ल्यू. ई. एफ. 01.09.2008 ओ. एम.

31.08.2008 यानी एम. ए. सी. पी. एस. में बदलने से पहले। यह कहा गया है कि ओ. एम. दिनांकित 04.11.2013 केवल डाक के संबंध में था टी. बी. ओ. पी./बी. सी. आर. के तहत शासित कर्मचारी और केंद्र सरकार के उन कर्मचारियों से संबंधित नहीं हैं जो पूर्ववर्ती ए. सी. पी. योजना के तहत आते थे। इसलिए, इस ओ. एम. का भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष लंबित उक्त एस. एल. पी. के मुद्दे पर कोई प्रभाव नहीं है।

51. ए. सी. पी. योजना, जिसे अब एम. ए. सी. पी. योजना द्वारा हटा दिया गया है, सरकारी नीति का विषय है। वेतन आयोग जैसे विशेषज्ञ निकाय की सिफारिशों और एम. ए. सी. पी. के लिए इसकी सिफारिशों के साथ हस्तक्षेप का सरकारी खजाने पर गंभीर प्रभाव पड़ेगा। एम. ए. सी. पी. योजना के लिए वेतन आयोग की सिफारिशों को सरकार ने स्वीकार कर लिया है और उन्हें लागू कर दिया है। यह दिखाने के लिए कुछ भी नहीं है कि यह योजना मनमाना या अन्यायपूर्ण हस्तक्षेप है। एम. ए. सी. पी. योजना के लाभों पर विचार किए बिना, उच्च न्यायालयों ने इसे स्वीकार करने में सरकार की नीति में हस्तक्षेप करने में गलती की।

छठे केंद्रीय वेतन आयोग की सिफारिशें

राज पाल के मामले पर निर्भरता। विवादित आदेशों को कायम नहीं रखा जा सकता है और उन्हें अलग रखा जा सकता है।

52. परिणामस्वरूप, 2014 के एस. एल. पी. (सी) No.21803,2014 के एस. एल. पी. (सी) No.22181 से उत्पन्न अपीलों के इन समूह में सभी विवादित आदेश, 2014 की एस. एल. पी. (सी) No.23335,2014 की एस. एल. पी. (सी) No.23333,2015 की एस. एल. पी. (सी) No.18227,2016 की एस. एल. पी. (सी) No.31125 और 2017 की एस. एल. पी. (सी) डायरी No.6042 को दरकिनार कर दिया गया है और भारत संघ द्वारा पसंद की गई अपीलों की अनुमति दी गई है। नतीजतन, 2016 के एसएलपी (सी) No.33706 से उत्पन्न अपील का निपटारा किया जाता है। कोई लागत नहीं।

53. हालाँकि, जैसा कि पैरा संख्या में पहले बताया गया है। (47) , (48) और (49), क्योंकि एम. ए. सी. पी. योजना के कार्यान्वयन में कुछ विसंगतियां हैं।

संयुक्त समिति, भारत संघ और डी. ओ. पी. एंड टी. की विभिन्न बैठकों में संयुक्त समिति के ध्यान में लाया गया है ताकि वे इस पर विचार कर सकें और कानून के अनुसार निर्णय ले सकें।

54. हम प्रदान की गई बहुमूल्य सहायता के लिए अपनी सराहना दर्ज करते हैं

ए.

श्री जयदीप गुप्ता द्वारा, विद्वान वकील श्री कुणाल चटर्जी द्वारा सहायता प्राप्त विद्वान न्यायमित्र।

दिव्या पांडे