[2021] 6 एस. सी. आर 395

पंजाब राज्य सह-सक्रिय दुग्ध उत्पादक

फेडरेशन लिमिटेड। & एएनआर।

वी.

बालबीर कुमार वालिया और ओआरएस।

(2011 की सिविल अपील सं. 7427)

09 जुलाई, 2021

[संजय किशन कौल और हेमंत गुप्ता, जे. जे.]

पंजाब राज्य सहकारी दुग्ध उत्पादक संघ

सेवा (सामान्य संवर्ग) नियम, 1980: संशोधित वेतनमान - 1.1.1986 से पात्रता-उत्तरदाताओं द्वारा लिखित याचिकाएँ

वेतनमान के बराबर वेतन पाने की पात्रता चाहने वाले कर्मचारी 1.1.1986 से पंजाब राज्य में समकक्ष, हालांकि संशोधित

पंजाब स्टेट को-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन लिमिटेड डब्ल्यू. ई. एफ. द्वारा वेतनमान की अनुमति दी गई थी-फेडरेशन का मामला कि वे तीव्र वित्तीय कठोरता से पीड़ित थे-उच्च न्यायालय ने रिट याचिकाओं को यह मानते हुए अनुमति दी कि वित्तीय कठोरता थी

अब वेतनमान को संशोधित नहीं करने का बहाना नहीं है और इस प्रकार यह माना गया कि संशोधित वेतनमान प्रदान करने के लिए कार्यान्वयन की तारीख 1.1.1994

बिल्कुल अनुचित था-अपील पर, अभिनिर्धारित किया गयाः संघ का उद्देश्य रोजगार देने के लिए नहीं बल्कि दूध उत्पादन बढ़ाने के लिए था

राज्य कर्मचारी इस तरह के उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए नियोक्ता के सहायक हैं और इस प्रकार बिना विचार किए मजदूरी बढ़ाने की मांग करते हैं।

आदर्श-नियोक्ता और कर्मचारियों को एक साथ काम करना होगा संगठन के उद्देश्य को प्राप्त करना-श्वेत क्रांति-निर्णय

1.1.1986 से संशोधित वेतनमान नहीं देने का निर्णय ध्यान में रखते हुए लिया गया था

संघ की वित्तीय स्थिति को ध्यान में रखते हुए-आने की प्रक्रिया

इस तरह के निर्णय को केवल अनुमेय पर ही त्रुटिपूर्ण कहा जा सकता है

अवैधता, तर्कहीनता और प्रक्रियात्मक अनुचितता के आधार

-

न तो निर्णय लेने की प्रक्रिया, और न ही निर्णय स्वयं इस तरह के किसी नुकसान से ग्रस्त है-संघ द्वारा उत्पन्न आय का विस्तार केवल वेतन के भुगतान पर नहीं किया जाना है, बल्कि इसके लिए भी आवश्यक है

प्रौद्योगिकी का उन्नयन, नवीकरण और संयंत्रों का विस्तार आदि।

उच्च न्यायालय का आदेश अनुचित और शक्ति से अधिक है

उच्च न्यायालय को प्रदत्त न्यायिक समीक्षा-द्वारा पारित आदेश

उच्च न्यायालय को अलग कर दिया गया है।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

वेतनमान-वेतनमान की मांग करने वाले कर्मचारियों के लिए पात्रता

1.1.1986 से पंजाब राज्य में उनके समकक्षों के बराबर, हालांकि संघ द्वारा संशोधित वेतनमान की अनुमति दी गई थी।

1.1.1994 – उच्च न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि कर्मचारी वेतनमान के हकदार थे-अभिनिर्धारित किया गयाः न्यायसंगत नहीं-समान काम के लिए समान वेतन का सिद्धांत उनके लिए उतना लागू नहीं है जितना कि ग्रेड I एक उच्च पद है जिसमें ग्रेड II की तुलना में उच्च कर्तव्य और जिम्मेदारियां हैं-दूध खरीद सहायक ग्रेड-I दूध खरीद सहायक ग्रेड-II के लिए एक पदोन्नति है-शैक्षिक योग्यता और

दोनों पदों की जिम्मेदारियां काफी अलग हैं।

अपीलों को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने

पकड़नाः 1.1 तत्काल मामले में, यह तर्क दिया गया कि फेडरेशन-पंजाब स्टेट को-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन

लिमिटेड एक सांविधिक सहकारी समिति है जिसका अपना सामान्य संगठन है। संवर्ग नियम। सामान्य संवर्ग नियमों में किसी भी संशोधन को पंजीयक (सहकारी समितियों) द्वारा अनुमोदित किया जाना है। राज्य सरकार ने 1.3.1990 और 9.7.1993 पर सूचित किया कि

पंजाब सरकार के कर्मचारियों के लिए लागू वेतनमान को सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों द्वारा अन्य वैधानिक बोर्डों और निगमों की वित्तीय स्थिति को ध्यान में रखे बिना नहीं अपनाया जाना चाहिए। इस प्रकार परिसंघ ने अनिश्चित वित्तीय स्थिति को देखते हुए 1.1.1986 से संशोधित वेतनमान प्रदान करने के लिए राज्य सरकार की विसंगति समिति की रिपोर्ट का पालन नहीं करने का एक सचेत और ठोस निर्णय लिया। इसके अलावा, फेडरेशन को राज्य सरकार के साथ-साथ राष्ट्रीय डेयरी विकास बोर्ड से भी वित्तीय सहायता लेनी पड़ी। संशोधित वेतनमान देने के लिए कर्मचारियों की शिकायतों की जांच करने के लिए एक समिति का गठन किया गया था। समिति ने यह भी सिफारिश की कि संघ द्वारा सामना की जा रही वित्तीय कठोरता के कारण वेतनमान डब्ल्यू. ई. एफ. 1.1.1994 दिया जाए। निदेशक मंडल ने सिफारिश को मंजूरी दी

समिति, जिसे पंजीयक (सहकारी समितियाँ) द्वारा स्वीकार किया गया था। इसलिए, संघ की वित्तीय स्थिति को ध्यान में रखते हुए 1.1.1986 से संशोधित वेतनमान नहीं देने का निर्णय लिया गया था। [पैरा 41,42] [423-सी-जी]

1.2 अवैधता, तर्कहीनता और प्रक्रियात्मक अनुचितता के आधार पर प्रशासनिक कार्रवाई की न्यायिक समीक्षा की अनुमति है।

पंजाब स्टेट कंपनी-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन लिमिटेड। वी. बालबीर कुमार वालिया

एच] 1.4 सूचना का अधिकार अधिनियम के तहत प्राप्त जानकारी यह दर्शाती है कि संघ वर्ष 1996 में लाभ में था

1997 , 1.1.1986 से 1.1.1994 तक की अवधि के लिए वित्तीय स्थिति निर्धारित करने के लिए प्रासंगिक नहीं है। फेडरेशन ने स्पष्ट रूप से कहा है कि फेडरेशन द्वारा उठाए गए उपचारात्मक कदमों के कारण 1994 के बाद ही बदलाव आया था। इसके अलावा, तुलनपत्र में लाभ केवल कर्मचारियों के वेतन के लिए विनियोजित नहीं किया जाता है। हालांकि लाभ को सहकारी समिति के सदस्यों द्वारा साझा किया जाना था, लेकिन संघ के कर्मचारी इसके सदस्य नहीं हैं।

संघ द्वारा उत्पन्न आय का विस्तार केवल वेतन के भुगतान पर नहीं किया जाना है, बल्कि इसके लिए भी आवश्यक है

प्रौद्योगिकी का उन्नयन, नवीकरण और संयंत्रों का विस्तार आदि। इसलिए, पूरे लाभ को केवल कर्मचारियों के वेतन के लिए विनियोजित नहीं किया जाना चाहिए। संघ की स्थापना श्वेत क्रांति की दिशा में एक कदम के रूप में की गई थी। इसका उद्देश्य

फेडरेशन का उद्देश्य रोजगार देना नहीं था, बल्कि राज्य में दूध उत्पादन बढ़ाना था। कर्मचारी इस तरह के उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए नियोक्ता के सहायक होते हैं और इस प्रकार उद्देश्य और वित्तीय स्थिति पर विचार किए बिना वेतन में वृद्धि की मांग करते हैं। नियोक्ता आदर्श नहीं होगा। नियोक्ता और कर्मचारियों को संगठन के उद्देश्य यानी श्वेत क्रांति को प्राप्त करने के लिए एक साथ काम करना होगा, न कि लाभ [2021] 6 एस. सी. आर.

इस तरह के खर्चों को वहन करने की क्षमता की परवाह किए बिना कर्मचारियों को बढ़े हुए वेतन देकर प्रबंधन और कर्मचारियों के संयुक्त प्रयासों द्वारा किया गया। [पैरा 50] [431-ए-ई]

1.5 यह निवेदन कि इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि उच्च न्यायालय के पास है, महासंघ पर वित्तीय बोझ नहीं होगा रिट याचिकाएं दायर करने की तारीख से पहले 3 साल और 2 महीने की अवधि के लिए बकाया भुगतान का आदेश फिर से मान्य नहीं है। उच्च न्यायालय ने संशोधित वेतनमान प्रदान किए हैं

01.01.1986 कर्मचारियों को दिए गए संशोधित वेतनमान के बजाय

01.01.1994 से संघ का प्रभाव। इसलिए, इसे 3 साल और 2 महीने की अवधि के लिए प्रतिबंधित करना संघ की वित्तीय स्थिति के संबंध में सहायक नहीं होगा। संबंधित समय के दौरान महासंघ को भारी नुकसान उठाना पड़ रहा था। इसे ध्यान में रखते हुए, उच्च न्यायालय का आदेश अनुचित है और उच्च न्यायालय को प्रदत्त न्यायिक समीक्षा की शक्ति से अधिक है। उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेशों को इसके द्वारा दरकिनार कर दिया जाता है और रिट याचिकाओं को खारिज कर दिया जाता है। [पैरा 51,52] [431-ई-एच]

2.1 जहां तक संबंध है, 2011 का सी. ए. सं. 7432, उच्च न्यायालय द्वारा पारित एक आदेश के विरुद्ध निर्देशित किया गया है जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था कि -

कर्मचारी 1.1.1986 से पंजाब राज्य में अपने समकक्षों के बराबर वेतनमान के हकदार हैं, हालांकि फेडरेशन डब्ल्यू. ई. एफ. 1.1.1994 द्वारा संशोधित वेतनमान की अनुमति दी गई थी। यह तर्क दिया गया कि समान काम के लिए समान वेतन का दावा करने वाले कर्मचारियों के तर्क की उच्च न्यायालय द्वारा जांच नहीं की गई थी। द.

कर्मचारियों ने उच्च न्यायालय के विवादित फैसले के खिलाफ कोई अपील दायर नहीं की है। कर्मचारी संघ द्वारा समान काम के लिए समान वेतन का दावा करने के लिए की गई अपील में कोई शिकायत नहीं उठा सकते हैं। कर्मचारी उच्च न्यायालय के फैसले से व्यथित नहीं हैं। इसलिए कर्मचारी ऐसा तर्क नहीं दे सकते जो उच्च न्यायालय के समक्ष नहीं उठाया गया हो। हालांकि, उनके तर्कों की जांच की जाती है। यह तर्क दिया गया कि कर्मचारियों का दावा 1.1.1986 से संशोधित वेतनमान का नहीं है, बल्कि यह कि दूध खरीद सहायकों का श्रेणी-I और II के रूप में वर्गीकरण असंवैधानिक है और वे दूध खरीद सहायकों को दिए जा रहे वेतन के हकदार होंगे

ग्रेड-I समान काम के लिए समान वेतन के सिद्धांत पर।

[पैरा 53,54,55] [432-ए-ई] पंजाब स्टेट को-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन लिमिटेड। वी. बालबीर कुमार वालिया

2.2 स्टाफिंग पैटर्न के अनुसार, दूध खरीद सहायक ग्रेड-I के लिए शैक्षिक योग्यता स्नातक की डिग्री है।

दूध उत्पादक सहकारी इकाई से संबद्ध दुग्ध उत्पादक सहकारी समितियों के संगठन का न्यूनतम तीन वर्ष का अनुभव हो जबकि दूध खरीद सहायक के लिए

ऑपरेटिव दूध आपूर्ति सोसायटी। दूध खरीद सहायक ग्रेड-I के लिए निर्धारित वेतनमान Rs.700-1200 है जबकि दूध खरीद सहायकों के लिए निर्धारित वेतनमान ग्रेड-II Rs.480-880 है। यह तर्क दिया जाना चाहिए कि वास्तव में, दूध खरीद सहायक श्रेणी-I एक प्रचार का माध्यम है।

दूध खरीद सहायक ग्रेड-II के लिए। दोनों पदों की शैक्षणिक योग्यता और जिम्मेदारियां काफी अलग हैं। इसलिए, समान काम के लिए समान वेतन का सिद्धांत उन पर उतना लागू नहीं होगा जितना कि ग्रेड I ग्रेड II की तुलना में उच्च कर्तव्यों और जिम्मेदारियों वाला एक उच्च पद है।

कथित समान काम के लिए समान वेतन का दावा करने वाले तर्क में कोई योग्यता नहीं है। उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेशों को इसके द्वारा निरस्त कर दिया जाता है। [पैरा 57-59] [433-A-E]

3.1 जहाँ तक संबंध का संबंध है, 2011 का सी. ए. सं. 7434, उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा पारित एक आदेश के खिलाफ निर्देशित किया गया है जिसमें यह कहा गया है कि

यह अभिनिर्धारित किया गया था कि कर्मचारी 1.1.1986 से पंजाब राज्य में अपने समकक्षों के बराबर वेतनमान के हकदार हैं, हालांकि संशोधित वेतनमान को फेडरेशन डब्ल्यू. ई. एफ. 1.1.1994 द्वारा अनुमति दी गई थी। यह तर्क दिया गया कि समान काम के लिए समान वेतन का दावा करने वाले कर्मचारियों के तर्क की उच्च न्यायालय द्वारा जांच नहीं की गई थी। [पैरा 60] [433-एफ]

3.2 प्रत्यर्थी सं। 1 4 दूध खरीद सहायक ग्रेड-I के लिए Rs.700-1200 के वेतनमान में हैं जबकि

प्रत्यर्थी संख्या 5, Rs.700-1200 W. E. F. 1.8.1980 के समान वेतनमान में पशुपालन सहायक है। ऐसे कर्मचारी Rs.850-1700 के वेतनमान में उप प्रबंधक (खरीद) और डेयरी विस्तार अधिकारी सहित क्षेत्र अधिकारियों के साथ वेतन के मामले में समानता का दावा कर रहे हैं। कर्मचारियों ने अनुरोध किया है कि डब्ल्यू. ई. एफ. 2.2.1987, दूध खरीद सहायक ग्रेड I के पदनाम को दूध खरीद पर्यवेक्षक और अब [2021] 6 एस. सी. आर. में बदल दिया गया है।

विस्तार अधिकारी एक वर्ग का गठन नहीं करते हैं क्योंकि पदधारी द्वारा की जाने वाली योग्यताओं और कर्तव्यों के बिंदुओं पर पद समान नहीं हैं। वेतन निर्धारण के लिए योग्यता, शैक्षणिक या अनुभव के आधार पर वर्गीकरण की संविधान के तहत अनुमति है। दूध खरीद सहायक ग्रेड-I या पशुपालन की योग्यता सहायक लाइव-स्टॉक डिप्लोमा पाठ्यक्रम के साथ स्नातक/मैट्रिक है जबकि डेयरी विस्तार अधिकारी के पद और उप प्रबंधक के पद के लिए आवश्यक योग्यता है।

(खरीद) बी. एससी है। दो से तीन साल के अनुभव के साथ डेयरी पशुपालन/डेयरी प्रौद्योगिकी। [पैरा 61,62] [433-जी-एच; 434-ए-डी]

3.3 उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेश को कर्मचारियों द्वारा अपील में चुनौती नहीं दी गई है। दूसरा, शिक्षा के आधार पर विभिन्न वेतनमानों का वर्गीकरण करने की अनुमति है।

योग्यता, अनुभव और कर्तव्यों की प्रकृति। इसे ध्यान में रखते हुए

तथ्यों के अनुसार, कर्मचारी वेतनमान के हकदार नहीं हैं जैसा कि रिट याचिका में दावा किया गया है। उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेशों को रद्द कर दिया जाता है। [पैरा 63-64] [434-E-F]

टाटा सेल्युलर वी. भारत संघ (1994) 6 एससीसी 651:

[1994] 2 पूरक। एससीआर 122-पर भरोसा किया गया।

पुरुषोत्तम लाल और अन्य। वी. भारत संघ और ए. एन. आर. , (1973) 1 एस. सी. सी. 651; भारत संघ और अन्र. वी. एस. बी. वोहरा और अन्य। (2004) 2 एससीसी 150: [2004] 1 एससीआर 36-प्रतिष्ठित।

एम. एम. आर. खान और अन्य। वी. भारत संघ और अन्य। , 1990 (सप.) एस. सी. सी. 191 [1990] एस. सी. आर. 687; हरियाणा राज्य लघु सिंचाई ट्यूबवेल निगम और अन्य। वी. जी. एस. उप्पल और अन्य। , (2008) 7 एससीसी 375: [2008] 6 एससीआर 662; उच्च न्यायालय कर्मचारी कल्याण संघ। , कलकत्ता और ओआरएस।

वी. डब्ल्यू. बी. और ओ. आर. एस. की स्थिति , (2004) 1 एससीसी 334: [2003] 5 पूरक। एस. सी. आर. 712; उच्चतम न्यायालय कर्मचारी कल्याण

एसोसिएशन वी। भारत संघ और ए. एन. आर. , (1989) 4 एससीसी 187: [1989] 3 एससीआर 488; ए. के. बिंदल और अन्र। वी.

यूनियन जेब स्टेट कंपनी-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेट लिमिटेड। वी. बालबीर कुमार वालिया

भारत और ओआरएस। (2003) 5 एस. सी. सी. 163 [2003] 3 एस. सी. आर. 928; पंजाब राज्य और अन्य। वी. अमर नाथ गोयल और

ओआरएस। (2005) 6 एससीसी 754: [2005] 2 पूरक। एस. सी. आर. 549; क्राउन एल्यूमीनियम वर्क्स बनाम। कामगार ए. आई. आर. 1958 एस. सी. 30: [1958] एस. सी. आर. 651; स्टैंडर्ड वैक्यूम रिफाइनिंग कंपनी ऑफ इंडिया बनाम। कर्मचारी और ए. एन. आर. ए. आई. आर 1961 एस. सी. 895: [1961] एस. सी. आर. 536; हिन्दुस्तान टाइम्स लिमिटेड, नई दिल्ली बनाम। कामगार (1963) 1 एल. एल. जे. 120; कामगार बनाम। रेप्टाकोस ब्रेट। & कं. लिमिटेड (1992) 1 एस. सी. सी. 290: [1991] 2 पूरक। एस. सी. आर. 129; दक्षिण मालाबार ग्रामीण बैंक बनाम। दक्षिण मालाबार ग्रामीण बैंक कर्मचारियों की समन्वय समिति

& ओआरएस। (2003) 6 एससीसी 490: [2003] 1 पूरक। एस. सी. आर. 720; एस. सी. चंद्रा और अन्य वी. झारखंड राज्य और अन्य। (2007) 8 एससीसी 279: [2007] 9 एस. सी. आर. 130; खनिज अन्वेषण निगम लिमिटेड बनाम। अरविंद कुमार दीक्षित और

एन. आर. (2015) 2 एससीसी 535: [2014] 11 एस. सी. आर. 255; हरियाणा राज्य बनाम श्री देस राज संगर और अन्र। (1976) 2 एस. सी. सी. 844 [1976] 2 एस. सी. आर. 1034; टैनरी एंड फुटवियर कॉर्पोरेशन ऑफ इंडिया लिमिटेड के कर्मचारी। वी. भारत संघ और अन्य। 1991 सप. (2) एस. सी. सी. 565; भारत संघ और अन्र. वी. एस. बी. वोहरा और अन्य। (2004) 2 एससीसी 150: [2004] 1 एससीआर 36; महाप्रबंधक, किसान सहकारी चीनी मिल्स लिमिटेड, सुल्तानपुर, यू. पी. बनाम शत्रुघ्न निषाद और अन्य। (2003) 8 एस. सी. सी. 239: [2003] 4 पूरक। एससीआर 349; के. टी. वीरप्पा और अन्य। वी. कर्नाटक राज्य और अन्य। (2006) 9 एससीसी 406; बाल्को कर्मचारी संघ (विनियमित) v. भारत संघ और अन्य। (2002) 2 एससीसी 333: [2001] 5 पूरक। एस. सी. आर. 511; जगदीश मंडल बनाम उड़ीसा राज्य और

ओआरएस। (2007) 14 एससीसी 517: [2006] 10 पूरक। एस. सी. आर. 606; पश्चिम बंगाल केंद्रीय विद्यालय सेवा आयोग और अन्य। वी. अब्दुल हलीम और ओरस। (2019) 18 एससीसी 39: [2019] एस. सी. आर. 1089; नगर परिषद, नीमच बनाम। महादेव रियल

एस्टेट और ओआरएस। (2019) 10 एससीसी 738: [2019] 12 एससीआर 532; हर्षित अग्रवाल और अन्य। वी. भारत संघ और अन्य।

(2021) 2 एस. सी. सी. 710 संदर्भित है।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

मामला कानून संदर्भ

[1990] 1 एससीआर 687

पैरा 14

संदर्भित किया गया है

[2008] 6 एससीआर 662

संदर्भित किया गया है

पैरा 14

[2003] 5 पूरक। एससीआर 712

पैरा 1

संदर्भित किया गया है

[1989] 3 एससीआर 488

संदर्भित किया गया है

पैरा

(1973) 1 एस. सी. सी. 651

प्रतिष्ठित

पैरा 3

[2003] 3 एससीआर 928

पैरा

संदर्भित किया गया है

[2005] 2 पूरक। एससीआर 549

संदर्भित किया गया है

पैरा

[1958] एससीआर 651

संदर्भित किया गया है

पैरा 3

[1961] 3 एससीआर 536

संदर्भित किया गया है

पैरा 2

(1963) 1 एलएलजे 120

संदर्भित किया गया है

पैरा 2

[1991] 2 पूरक। एससीआर 129

संदर्भित किया गया है

पैरा 2

[2001] 1 एससीआर 742

संदर्भित किया गया है

पैरा 2

[1997] 4 पूरक। एससीआर 475

संदर्भित किया गया है

पैरा 2

[2003] 1 पूरक। एससीआर 720

संदर्भित किया गया है

पैरा 2

[2007] 9 एससीआर 130

संदर्भित किया गया है

पैरा 2

[2014] 11 एससीआर 255

संदर्भित किया गया है

पैरा 2

[1976] 2 एससीआर 1034

संदर्भित किया गया है

पैरा 3

1991 सप. (2) एस. सी. सी. 565

संदर्भित किया गया है

पैरा 3

[2004] 1 एससीआर 36

प्रतिष्ठित

पैरा 3

[2003] 4 पूरक। एससीआर 349

संदर्भित किया गया है

पैरा 3

(2006) 9 एस. सी. सी. 406

संदर्भित किया गया है

पैरा 4

[1994] 2 पूरक। एससीआर 122

पर भरोसा किया।

पैरा =

[2001] 5 पूरक। एससीआर 511

संदर्भित किया गया है

पैरा =

[2006] 10 पूरक। एससीआर 606

पैरा 4

संदर्भित किया गया है

[2019] 9 एससीआर 1089

संदर्भित किया गया है

पैरा 4

[2019] 12 एससीआर 532

संदर्भित किया गया है

पैरा 4

(2021) 2 एस. सी. सी. 710

संदर्भित किया गया है

पैरा 4 पंजाब स्टेट कंपनी-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन लिमिटेड। वी. बालबीर कुमार वालिया

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णयः सिविल अपील सं. 7427

2011 से।

1992 के सी. डब्ल्यू. पी. सं. 4418 में चंडीगढ़ में पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय के दिनांकित <आई. डी. 1 के निर्णय और आदेश से।

के साथ

सिविल अपील सं। 7429,7430,7431,7432,7433,7434 और 2011 का 7435

पी. एस. पटवालिया, वरिष्ठ अधिवक्ता। , अशोक के. महाजन, अधिवक्ता। के लिए

याचिकाकर्ता। गोविंद गोयल, अंकित गोयल। रवि कपूर, राघव कपूर, हिमिंदर लाल, आर. सी. कोहली, सुश्री कविता वाडिया, करण भरीहोक, सिद्धांत

शर्मा, अधिवक्ता। उत्तरदाताओं के लिए।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

हेमंत गुप्ता, जे।

सिविल अपील सं। 7427 2011 का नागरिक आवेदन सं।

7429 2011 का नागरिक आवेदन सं। 7430 2011 का नागरिक आवेदन सं। 7431 2011 का नागरिक आवेदन सं। 7433 2011 का और नागरिक आवेदन सं। 7435 2011 का

1. वर्तमान अपीलें चंडीगढ़ में पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय की खंडपीठ द्वारा पारित एक आदेश के खिलाफ निर्देशित की गई हैं। आई. डी. 1 पर, जिसमें उत्तरदाता 1 द्वारा दायर रिट याचिकाओं को यह अभिनिर्धारित करते हुए अनुमति दी गई थी कि पंजाब राज्य सहकारी दुग्ध उत्पादक संघ (आई. डी. 2) भारत के संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर एक राज्य है और इसलिए कर्मचारी पंजाब राज्य में अपने समकक्षों के बराबर वेतनमान पाने के हकदार हैं।

1.1.1986 , हालांकि संशोधित वेतनमान को फेडरेशन डब्ल्यू. ई. एफ. 1.1.1994 द्वारा अनुमति दी गई थी। 2. राज्य में दुग्ध उत्पादकों ने ग्राम स्तर पर सहकारी समितियों की स्थापना शुरू की जिन्हें प्राथमिक दुग्ध उत्पादक सहकारी समितियों के रूप में जाना जाता है। ऐसे प्राथमिक दुग्ध उत्पादक

सहकारी समितियाँ बदले में जिला सहकारी दुग्ध उत्पादक संघ के सदस्य हैं। ये जिला स्तर के संघ अंततः हैं

संघ के सदस्य। कर्मचारियों ने पंजाब सरकार विसंगति समिति डब्ल्यू. ई. एफ. 1.1.1986 द्वारा संशोधित वेतनमान का दावा किया है।

3. उच्च न्यायालय के समक्ष, संघ द्वारा एक आपत्ति उठाई गई थी कि चूंकि यह संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर एक राज्य नहीं है

1 इसके बाद कर्मचारियों के रूप में संदर्भित 2 संक्षेप में, 'फेडरेशन' [2021] 6 एस. सी. आर.

संविधान, इसलिए, रिट याचिकाएं बनाए रखने योग्य नहीं थीं। हालांकि, इस अदालत के समक्ष, श्री पटवालिया, विद्वान वरिष्ठ वकील के लिए उपस्थित हुए

संघ ने प्रस्तुत किया है कि वर्तमान अपीलों में यह सवाल नहीं उठाया जा रहा है कि संघ एक राज्य है या नहीं। फेडरेशन की मुख्य शिकायत संशोधित वेतनमान डब्ल्यू. ई. एफ. 1.1.1986 के अनुदान के बारे में है, हालांकि फेडरेशन गंभीर वित्तीय संकट से जूझ रहा था।

उन दिनों कठोरता और इसलिए 1.1.1994 से संशोधित वेतनमान प्रदान किए गए थे। 4. यह बताया गया है कि पंजीयक (सहकारी समितियां) ने तीसरे वेतन की रिपोर्ट को लागू करने के लिए मंजूरी दे दी है

2.6.1989 पर कमीशन। फेडरेशन ने वेतन आयोग की रिपोर्ट के अनुसार संशोधित वेतनमान और भत्ते डब्ल्यू. ई. एफ. 1.1.1986 प्रदान किए। इसके बाद, आई. डी. 3 पर, राज्य सरकार ने पंजाब सरकार के पशुपालन विभाग के पशु चिकित्सा अधिकारियों के वेतनमान को आई. डी. 5 से आई. डी. 1 में संशोधित किया और कहा कि आठ साल की सेवा के बाद पशु चिकित्सा अधिकारियों का वेतनमान आई. डी. 2> 4500 होगा और अठारह साल की सेवा के बाद, राज्य के कर्मचारियों की शिकायतों पर विचार करने के लिए गठित विसंगति समिति की रिपोर्ट के आधार पर आई. डी. 6 से यह आई. डी. 4 होगा। यह कथित वेतनमान है जिसका दावा उच्च न्यायालय के समक्ष रिट याचिकाएं दायर करके किया गया था। 5. यह तर्क दिया गया था कि संघ गंभीर वित्तीय संकट का सामना कर रहा था क्योंकि राज्य ने आई. डी. 1 पर 8 (एस. आई. सी. 12) करोड़ रुपये का ऋण दिया था जिसे संघ चुका नहीं सका और इसलिए उक्त राशि को संघ के साथ राज्य सरकार की शेयर पूंजी में परिवर्तित कर दिया गया था। इसके अलावा, वित्तीय कठोरता को ध्यान में रखते हुए, राष्ट्रीय डेयरी विकास बोर्ड ने 500 करोड़ रुपये का ऋण दिया। 4 फेडरेशन को 2.5.1990 पर करोड़। राष्ट्रीय डेयरी विकास बोर्ड द्वारा ऋण दिए जाने के बाद, इसमें बदलाव आया

प्रबंधन जिसके कारण संघ का पुनर्गठन हुआ।

6. संघ के कर्मचारियों की सेवा शर्तों को पंजाब राज्य सहकारी दुग्ध उत्पादक संघ द्वारा नियंत्रित किया जाता है।

सेवा (सामान्य संवर्ग) नियम, 1980 3. संघ के निदेशक मंडल द्वारा सामान्य संवर्ग नियमों को 10.8.1990 पर संशोधित करने का संकल्प लिया गया था। इन्हें पंजीयक (सहकारी) द्वारा अनुमोदित किया गया था।

समितियाँ) 30.10.1990 पर। इसके बाद संघ ने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 9-ए के तहत 12.11.1990 (अनुलग्नक पी-12) पर सभी कर्मचारियों को एक नोटिस जारी किया।

3 इसके बाद इसे 'सामान्य संवर्ग नियम' जे. ए. बी. स्टेट को-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन लिमिटेड के रूप में संदर्भित किया गया है। वी. बालबीर कुमार वालिया [हेमंत गुप्ता, जे।]

सी. आई. ए. एल. कठोरता निर्दिष्ट परिवर्तनों को प्रभावित करने के अपने इरादे को दर्शाती है

ई उक्त सूचना के साथ संलग्न अनुलग्नक।

7. फेडरेशन के कर्मचारियों ने विरोध किया; इसलिए, निम्नलिखित मुद्दों की जांच करने के लिए 6.12.1994 पर एक समिति का गठन किया गया थाः

" (i) क्या ऊपर की ओर संशोधन को अपनाया जाना चाहिए

मिल्कफेड और दुग्ध संघों के कर्मचारी?

((ii) क्या संशोधन 1.1.1986 से प्रभावी रूप से दिया जाना है या किसी भी बाद की तारीख को काल्पनिक निर्धारण का लाभ देकर? (iii) क्या ऊपर की ओर केवल श्रेणियों तक ही सीमित रहना चाहिए।

सरकारी विसंगति समिति की रिपोर्ट में शामिल या

((iv) क्या कुछ श्रेणियों की योग्यता में बदलाव/पदनाम में सुधार की कोई आवश्यकता है जिन्हें उच्च श्रेणी में रखा जा रहा है। तराजू?

(v) उपरोक्त के समान या उससे जुड़ा कोई अन्य मुद्दा/मुद्दा?

8. समिति ने अन्य बातों के साथ-साथ निम्नलिखित कार्य किएः

सुधारः

" 4. समिति ने पाया कि यदि वेतनमान में संशोधन डब्ल्यू. ई. एफ. 1.1.1986 पर किया जाता है, तो 31.12.1993 तक बकाया राशि रु. लगभग डेढ़ करोड़। , अर्थात लगभग 60 लाख के मामले में

वे श्रेणियाँ जिनके लिए तराजू में सुधार किया गया है और

समान श्रेणियों के मामले में लगभग Rs.90 लाख। में लेना।

मिल्कफेड की वित्तीय स्थिति और अधिक पर विचार करें

विशेष रूप से अधिकांश दुग्ध संघों, समिति को दृढ़ता से लगता है कि बकाया भुगतान से मिल्कफेड और दुग्ध संघों की वित्तीय स्थिति और बिगड़ जाएगी और इस तरह का भुगतान करना संभव नहीं होगा।

बकाया राशि के रूप में बड़ी राशि। समिति महसूस करती है कि संबंधित कर्मचारी भी इस स्थिति को समझते हैं और संभवतः किसी भी बाद की तारीख में बेहतर वेतनमान डब्ल्यू. ई. एफ. के अनुदान के लिए सहमत होंगे। बी. पी. डब्ल्यू. ई. एफ. 1.1.1986 के काल्पनिक निर्धारण के साथ 1.1.1994 से लाभ देने के दूसरे विकल्प की भी जांच की गई है। इस मामले में 750 से अधिक कर्मचारियों को आर्थिक रूप से लाभ होगा और वित्तीय बोझ 500 करोड़ रुपये होगा। 2 लाख पी. एम. इसे एक बहुत बड़ा दायित्व भी माना जाता है, विशेष रूप से जब [2021] 6 एस. सी. आर.

चौथे वेतन आयोग की सिफारिशें अपेक्षित हैं और इसके कार्यान्वयन पर दायित्व भी भारी होने की संभावना है। इसके अलावा, समिति को बताया गया है कि बकाया राशि का दायित्व

प्रोप का लेखा। 1.1.1986 से 31.8.1992 तक स्थापित अभी भी बकाया हैं। समिति उपरोक्त के साथ-साथ कई अन्य पहलुओं पर विचार करने के बाद, सिफारिश करती है कि बेहतर वेतनमान को डब्ल्यू. ई. एफ. 1.1.1986 के काल्पनिक वेतन निर्धारण का लाभ दिए बिना भी लागू किया जा सकता है। भविष्य में संशोधनों आदि के लिए वेतनमानों में समानता लाने के लिए पंजाब सरकार के वेतनमानों को अपनाना आवश्यक महसूस किया गया है। यह संगठन को भुगतान की भारी देनदारी से बचाएगा। बकाया राशि का भुगतान करना और कर्मचारी को बेहतर वेतनमान में नियुक्ति और लाभ प्राप्त करने की गुंजाइश भी देना, जिसके परिणामस्वरूप वेतनमान का अगला संशोधन डब्ल्यू. ई. एफ. 1.1.1994 किए जाने की संभावना है।

पंजाब सरकार की तर्ज पर। "

9. समिति की रिपोर्ट पर विचार किया गया और संघ के निदेशक मंडल द्वारा संशोधित वेतनमान डब्ल्यू. ई. एफ. 1.1.1994 के अनुदान को मंजूरी दी गई। 30.8.1996 पर आयोजित फेडरेशन के निदेशक मंडल की बैठक के कार्यवृत्त को नीचे पढ़ा गया है:

" चर्चा के बाद, यह सर्वसम्मति से संकल्प लिया जाता है कि अनुलग्नक-3 में संलग्न रिपोर्ट में 'आईडी2' पर मिल्कफैड द्वारा गठित विभागीय समिति की सिफारिशों को ध्यान में रखते हुए, पंजाब सरकार द्वारा तीसरे वेतन आयोग के तहत गठित विसंगति समिति की रिपोर्ट के अनुसार दूधफैड और दूध संघों के संबंधित कर्मचारियों को संशोधित वेतनमान और मास्टर वेतनमान को लागू करने के लिए मंजूरी दी जाती है। इसकी मंजूरी पंजीयक, सहकारी समितियों, पंजाब से भी प्राप्त की जा सकती है।

10. बोर्ड के निर्णय को पंजीयक ने मंजूरी दी

(सहकारी समितियाँ) 29.4.1997 पर। इस प्रकार, बाद में, 1.1.1994 से प्रभावी संशोधित पैमाने कर्मचारियों को दिए गए।

11. श्री पटवालिया ने पंजाब के संचार का उल्लेख किया

सरकार ने 1.3.1990 को दिनांकित किया कि भत्ते या रियायतों का अनुदान सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों/सहकारी संस्थानों के कर्मचारियों पर स्वचालित रूप से लागू नहीं किया जाना चाहिए, जिसमें शामिल देनदारियों, उपक्रमों के उपलब्ध संसाधनों और उनके कर्मचारियों द्वारा पहले से ही प्राप्त की जा रही रियायतों की सीमा की जांच किए बिना। राज्य सरकार ने निम्नलिखित रूप में सूचित किया:

पंजाब स्टेट कंपनी-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन लिमिटेड। वी. बालबीर कुमार वालिया [हेमंत गुप्ता, जे.]

" तदनुसार यह निर्णय लिया गया है कि राज्य सरकार द्वारा समय-समय पर अपने कर्मचारियों के लिए जारी किए गए किसी भी भत्ते/भत्तों/रियायतों आदि के अनुदान के संबंध में निर्देश सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों/सहकारी संस्थानों के कर्मचारियों पर स्वतः लागू नहीं किए जाने चाहिए। अपने कर्मचारियों/अधिकारियों पर इस तरह के निर्देश लागू करने से पहले, बी. ओ. डी. द्वारा संदर्भ के साथ इनकी पूरी तरह से जांच की जानी चाहिए।

संबद्ध देनदारियों के लिए, अतिरिक्त वित्तीय बोझ वहन करने की उपक्रमों की क्षमता, संसाधनों की उपलब्धता और पहले से प्राप्त किए जा रहे समान भत्तों/रियायतों की सीमा/प्रकृति और वित्त विभाग (बी. पी. ई.) के विचार होने चाहिए।

भी हमेशा प्रशासनिक माध्यम से प्राप्त किया जा सकता है

विभाग "।

12. राज्य सरकार ने आई. डी. 1 पर दोहराया कि जब भी पंजाब सरकार द्वारा अपने कर्मचारियों के लिए भत्तों/वेतनमान में संशोधन के निर्देश जारी किए जाते हैं, तो उन्हें सार्वजनिक क्षेत्र द्वारा अपनाया जाता है।

उपक्रम और उनके कर्मचारियों पर शामिल दायित्व और भुगतान करने की क्षमता की जांच किए बिना लागू किए जाते हैं, जिसके परिणामस्वरूप नुकसान होता है और सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम अपनी लागत में इसे जोड़ते हैं। यह सुझाव दिया गया कि इन प्रथाओं को बंद किया जा सकता है क्योंकि राज्य सरकार ऐसे मामलों में सार्वजनिक उपक्रमों को वित्तीय सहायता नहीं देगी। इसे निम्नानुसार संप्रेषित किया गया थाः

" यह देखा गया है कि जब भी पंजाब सरकार द्वारा अपने कर्मचारियों के लिए भत्तों/वेतन में संशोधन के संबंध में कोई निर्देश जारी किए जाते हैं, तो इन्हें सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों द्वारा अपनाया जाता है और इसमें शामिल देयता की जांच किए बिना अपने कर्मचारियों पर लागू किया जाता है और इसके परिणामस्वरूप सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों की भुगतान करने की क्षमता के कारण सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों को होने वाले नुकसान से उनकी लागत बढ़ती रहती है। इस प्रथा को बंद किया जा सकता है। सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों में उत्पाद या सेवा की प्रति इकाई की स्थापना लागत में बहुत वृद्धि हुई है। इसलिए, किसी भी अतिरिक्त को प्रोत्साहित नहीं किया जाना चाहिए और सरकारी संशोधन सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों में समान वृद्धि पर विचार करने के लिए उचित बहाना नहीं है, उनकी वित्तीय स्थिति, उत्पादकता के संबंध में बढ़ती लागत और इस तथ्य को देखना चाहिए कि सरकारें नहीं जा रही हैं।

सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों को वित्तीय सहायता प्रदान करना।

13. उच्च न्यायालय ने कर्मचारियों द्वारा दायर रिट याचिकाओं को यह मानते हुए स्वीकार कर लिया कि वित्तीय कठोरता अब ऐसा न करने का बहाना नहीं है

वेतनमान को संशोधित करें और इस प्रकार यह अभिनिर्धारित किया कि कार्यान्वयन की तारीख [2021] 6 एस. सी. आर. है।

संशोधित वेतनमान को 1.1.1994 के रूप में देना बिल्कुल अनुचित था। फेडरेशन इस तरह के आदेश के खिलाफ अपील कर रहा है। इस अदालत ने 6.11.2009 पर आगे के आदेशों तक वसूली पर रोक लगा दी थी।

14. फेडरेशन के विद्वान वकील श्री पटवालिया ने प्रस्तुत किया

कि उच्च न्यायालय ने कानून में यह अभिनिर्धारित करते हुए गलती की कि संशोधित वेतनमान को 1.1.1994 के रूप में प्रदान करने के लिए कार्यान्वयन की तारीख बिल्कुल अनुचित थी और वित्तीय कठोरता 1.1.1986 से वेतनमान को संशोधित करने से इनकार करने का बहाना नहीं था। यह तर्क दिया गया कि उच्च न्यायालय द्वारा निर्दिष्ट निर्णय 4 वर्तमान मामले के तथ्यों पर लागू नहीं होते हैं। श्री पटवालिया ने ए. के. बिंदल और अन्न के रूप में रिपोर्ट किए गए इस न्यायालय के फैसलों पर भी भरोसा किया। वी. भारत संघ और Ors.³ और पंजाब राज्य और अन्य। वी. अमर नाथ गोयल और अन्य। ' जिसमें न्यायालय ने उच्च वेतनमान आदि से इनकार करने के आधार के रूप में वित्तीय कठोरता को बरकरार रखा था।

15. श्री गोविंद गोयल, सिविल अपील में प्रत्यर्थियों की ओर से पेश होते हुए

2011 के सं. 7433 ने तर्क दिया कि उच्च न्यायालय के समक्ष रिट याचिका एक मुख्य ड्राफ्ट्समैन, दो ड्राफ्ट्समैन, दो जूनियर ड्राफ्ट्समैन और दो सर्वेक्षकों की ओर से दायर की गई थी। यह तर्क दिया गया था कि ऐसे सात

फेडरेशन के कर्मचारियों को समिति की सिफारिशों का लाभ प्रदान नहीं किया गया है जैसा कि फेडरेशन डब्ल्यू. ई. एफ. के अन्य कर्मचारियों को दिया गया था। इस प्रकार, यह तर्क दिया गया कि संघ डब्ल्यू. ई. एफ. की समिति की रिपोर्ट के आधार पर संशोधित वेतनमान नहीं देने का निर्णय पूरी तरह से मनमाना और भेदभावपूर्ण था। यह तर्क दिया गया कि फेडरेशन के 1573 कर्मचारियों में से अकेले इन सात कर्मचारियों के साथ भेदभाव किया गया है। यह भी तर्क दिया गया कि उच्च न्यायालय ने बकाया राशि को सीमित कर दिया है

दिनांक से पहले की तारीख से 3 वर्ष और 2 महीने की अवधि के लिए संशोधित वेतनमान का बकाया देने के उसके निर्देशों के परिणामस्वरूप

संबंधित रिट याचिकाओं को दाखिल करना। फेडरेशन द्वारा पसंद की गई वित्तीय कठोरता के आधार पर चुनाव लड़ते हुए, यह कहा गया था कि हालांकि कुछ वर्षों से नुकसान हो रहा था, 22.7.2011 पर सूचना का अधिकार अधिनियम के तहत प्रकट की गई जानकारी से पता चलता है कि फेडरेशन 1996-1997 के बाद से लाभ में रहा है। इसलिए, वित्तीय कठोरता का ऐसा आधार टिकाऊ नहीं है। 4 एम. एम. आर. खान और अन्य। वी. भारत संघ और अन्य। , 1990 (सप.) एस. सी. सी. 191; हरियाणा राज्य लघु सिंचाई ट्यूबवेल निगम और अन्य। वी. जी. एस. उप्पल और अन्य। , (2008) 7 एस. सी. सी. 375; उच्च न्यायालय कर्मचारी कल्याण संघ। , कलकत्ता और ओआरएस। वी. डब्ल्यू. बी. और ओ. आर. एस. की स्थिति , (2004) 1 एस. सी. सी. 334; उच्चतम न्यायालय कर्मचारी कल्याण संघ बनाम। भारत संघ और

एन. आर. , (1989) 4 एस. सी. सी. 187 और पुरुषोत्तम लाल और अन्य। वी. भारत संघ और ए. एन. आर. , (1973) 1 एस. सी. सी. 651

5 (2003) 5 एससीसी 163

16. श्री गोयल ने इस बारे में संविधान पीठ के फैसले पर भरोसा किया।

अदालत ने पुरुषोत्तम लाल के रूप में रिपोर्ट किया, जिसे उच्च न्यायालय द्वारा भी संदर्भित किया गया था, यह तर्क देने के लिए कि सरकार द्वारा स्वीकृति के बाद वेतन आयोग द्वारा अनुशंसित वेतनमान में संशोधन से कर्मचारियों की एक श्रेणी को वंचित नहीं किया जा सकता है क्योंकि यह भेदभाव का कार्य होगा।

17. श्री पटवालिया ने श्री गोयल द्वारा उठाए गए तर्कों का खंडन किया।

और इंगित किया कि रिट याचिकाकर्ता कर्मचारी हैं संघ जिनके पास उस पद का कोई काम नहीं है जिस पर उन्हें नियुक्त किया गया था।

जिस पद पर रिट याचिकाकर्ताओं को नियुक्त किया गया था, उसे समाप्त करने के बजाय समिति ने उन्हें संशोधित वेतनमान देने के बारे में निम्नलिखित तरीके से विचार किया थाः

की

सिफारिशें

सीनियर का नाम

गैर-संशोधित

टिप्पणियां

पहले से ही भुगतान करें

वेतनमान

पैमाना

समिति

आरपीएस

नं. द

के लिए

1.1.94 से

सुधार

श्रेणियाँ

इससे पहले

डब्ल्यू. आर. एफ

नहीं डब्ल्यू

संशोधित

1.1.86

1.1.86

द्वारा

सरकार.

XXX

15 मुखिया।

700-1200

1640

2200

केवल एक

सिर है

ड्राफ्ट्समैन,

जिनके लिए

ड्राफ्ट्समैन

विभाग।

कोई काम नहीं है

वैकल्पिक

नौकरी पर रखा गया

एक दूध संघ में। वहाँ है।

लिया गया।

तो वेतन

1800-3200 का पैमाना है

इसके लिए

सिफारिश की गई

पोस्ट करें। कोई वित्तीय बोझ नहीं।

16 ड्राफ्ट्समैन 570-1080

ड्राफ्ट्समैन

ड्राफ्ट्समैन हैं।

1500

1800- जूनियर।

पात्र होंगे।

सिविल कार्य

हैं

2640

3200

लगभग पूरा

हो चुका है

पदोन्नति के लिए

में ड्राफ्ट्समैन

और कोई

संभावना नहीं है

Rs.1800 का पैमाना

नए सिविल

कार्यों का होना

3200 इसके बाद

एक लिया गया।

इनमें से दो

न्यूनतम अवधि

वैकल्पिक ई

पर रखा गया है

नौकरियाँ,

क्योंकि वे अधिशेष हैं।

12 साल का।

इसलिए

समिति को लगता है कि

कि मौजूदा वेतनमान

Rs.1500

-2640 का है

उनके लिए

पर्याप्त है। इसलिए नहीं।
सुधार

है।

अनुशंसित।

नामित किए जाने के लिए 4

अनुरेखक हैं। कोई नहीं।

400-600

950

1200

17. ट्रेसर

जैसा कि उनमें से जूनियर ड्राफ्ट्समैन

को तैनात किया गया है

1800

2100

और योग्यता नौकरी, लेकिन पर रखा

गया है

वैकल्पिक नौकरियों के लिए उठाया

जाना है, जो हैं

दो लिपिक के साथ मैट्रिक, यह प्रदान

करने के लिए

आई. टी. आई.

काम करता है। वहाँ कोई नहीं है

वर्षों

प्रमाण पत्र

सिविल कार्य की

संभावना

भविष्य में
उनके लिए। इसलिए नहीं।

ड्राफ्ट्समैन।

सुधार

है।

अनुशंसित।
दो सर्वेक्षक हैं,

18 सर्वेक्षक 400-600

जिन्हें रखा
गया
है
वैकल्पिक नौकरियाँ।

इसलिए नहीं।

सुधार

है।

इसके लिए
सिफारिश
की
गई
श्रेणी भी।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

18. इस प्रकार यह तर्क दिया गया कि समिति ने सरकार द्वारा संशोधित वेतनमान नहीं देने का एक सचेत निर्णय लिया था। राज्य सरकार द्वारा अनुमोदित वेतनमान के बराबर वेतनमान बढ़ाने के बजाय, वेतन आयोग की सिफारिशों से अधिक वेतन दिया गया। इस प्रकार संघ ने इस पद को समाप्त करने के बजाय इस विकल्प का उपयोग किया। इसलिए, समिति का निर्णय करता है

न्यायिक पुनर्विलोकन की शक्ति के प्रयोग में किसी भी हस्तक्षेप की आवश्यकता नहीं है।

संस्थान, जो संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर राज्य की कसौटी पर खरे उतरते हैं और तीसरा, केंद्र या राज्य सरकार के कर्मचारी। 20. इस न्यायालय के शुरुआती फैसलों में से एक क्राउन एल्यूमीनियम वर्क्स बनाम है। श्रमिक ', जिसमें प्रश्न की जांच की गई थी कि क्या वित्तीय स्थितियों को देखते हुए, श्रमिकों की मजदूरी हो सकती है

कम हो गया। इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि यह अभिनिर्धारित करना सही नहीं होगा कि एक कठोर और अटूट परंपरा है कि औद्योगिक न्यायाधिकरणों द्वारा एक बार निर्धारित मजदूरी संरचना को कभी भी श्रमिकों के पूर्वाग्रह में नहीं बदला जा सकता है। इस न्यायालय ने इस प्रकार अभिनिर्धारित किया:

" 11. ..... इस तरह के संशोधन के दावे पर विचार करते हुए, न्यायाधिकरण

जैसा कि वर्तमान मामले में विचार करना होगा कि क्या नियोक्ता की वित्तीय कठिनाइयों को नियोक्ता द्वारा पहले से ही प्रभावित और न्यायाधिकरण द्वारा स्वीकृत कर्मियों की छंटनी द्वारा पर्याप्त रूप से पूरा नहीं किया जा सकता है। न्यायाधिकरण यह भी जांच कर सकता है कि क्या नियोक्ता के सामने आने वाली वित्तीय कठिनाइयों की अवधि कम होने की संभावना है या नियोक्ता को काफी लंबे समय तक सामना करना पड़ सकता है। किसी भी मामले में प्रासंगिक सभी विचारों को पूरी तरह से बताना आवश्यक नहीं है और वास्तव में बहुत मुश्किल होगा। तथापि, यह अवलोकन करना पर्याप्त होगा कि सभी सुसंगत तथ्यों पर विचार करने के बाद, यदि न्यायाधिकरण का समाधान हो जाता है कि वेतन संरचना में कमी का मामला स्थापित किया गया है, तो न्यायाधिकरण के लिए यह खुला होगा कि वह नियोक्ता के वेतन संरचना में उचित कमी करने के अनुरोध को स्वीकार करे, बशर्ते कि समय या अन्यथा ऐसी शर्तें हों जो न्यायाधिकरण लागू करना उचित या समीचीन समझे। ..... "

1 एयर 1958 एससी 30 पंजाब स्टेट कंपनी-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन लिमिटेड। वी. बालबीर कुमार वालिया [हेमंत गुप्ता, जे.]

21. औद्योगिक श्रमिकों के संबंध में, इस न्यायालय ने वेतन संरचना पर विचार करते हुए एक निर्णय में मानक वैक्यूम रिफाइनिंग के रूप में रिपोर्ट किया

कं. ऑफ इंडिया बनाम कामगार & Anr.³ ने माना कि मजदूरी को तीन व्यापक श्रेणियों में विभाजित करना सामान्य बात हैः मूल न्यूनतम मजदूरी जो केवल निर्वाह मजदूरी है, इसके ऊपर उचित मजदूरी है, और उचित मजदूरी से परे जीवित मजदूरी है। मजदूरी की उक्त तीन श्रेणियों को गरीबी स्तर, निर्वाह स्तर और आराम या शालीनता स्तर के रूप में वर्णित किया गया है। इस न्यायालय ने जांच आयोग की रिपोर्ट को स्वीकार कर लिया

" केंद्र सरकार के वेतन और सेवा की शर्तें

कर्मचारी, 1957-1959 "जिसमें न्यूनतम मजदूरी समितियों, वेतन बोर्डों, न्यायनिर्णायकों आदि सहित सभी वेतन निर्धारण प्राधिकरणों का मार्गदर्शन करने वाले पांच मानदंडों को न्यायालय द्वारा अन्य बातों के साथ-साथ निम्नानुसार कहा गया थाः

" 9. यह सर्वविदित है कि मजदूरी संरचना की समस्या जिसके साथ एक आधुनिक लोकतांत्रिक राज्य में औद्योगिक निर्णय का संबंध है, कुछ हद तक नैतिक और सामाजिक विचारों पर अंतिम विश्लेषण शामिल है। ..... सामान्य के सामाजिक विवेक के रूप में समुदाय अधिक जीवंत और सक्रिय हो जाता है, जैसे-जैसे राज्य की कल्याणकारी नीति अधिक गतिशील रूप लेती है, जैसे-जैसे राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था एक चरण से दूसरे चरण में आगे बढ़ती है, और जैसे-जैसे ट्रेड यूनियन आंदोलन की बढ़ती ताकत के तहत सामूहिक सौदेबाजी क्षेत्र में प्रवेश करती है, मजदूरी संरचना विशुद्ध रूप से अंकगणितीय समस्या नहीं रह जाती है।

नियोक्ता की वित्तीय स्थिति और राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था की स्थिति पर विचार करने की अपनी राय है, और एक सभ्य और प्रगतिशील समाज में रहने वाले श्रमिक की आवश्यकताएं भी आती हैं। पहचाने जाने के लिए।

उपेक्षा की जाए।
((ii) न्यूनतम भोजन की आवश्यकता की गणना कैलोरी के शुद्ध सेवन के आधार पर की जानी चाहिए, जैसा कि डॉ. आयक्रॉएड द्वारा अनुशंसित है।

मध्यम गतिविधि वाला औसत भारतीय वयस्क।

(iii) कपड़ों की आवश्यकताओं का अनुमान 18 गज प्रति वर्ष की प्रति व्यक्ति खपत पर लगाया जाना चाहिए जो लोगों के लिए लाभप्रद होगा।

औसत श्रमिकों का चार का परिवार, कुल 72 गज।

(iv) आवास के संबंध में, न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करते समय सरकार की औद्योगिक आवास योजना के तहत प्रदान किए गए न्यूनतम क्षेत्र के अनुरूप किराए को ध्यान में रखा जाना चाहिए। ((v) ईंधन, प्रकाश और अन्य 'विविध' व्यय की वस्तुओं को कुल न्यूनतम मजदूरी का 20 प्रतिशत होना चाहिए।

22. हिन्दुस्तान टाइम्स लिमिटेड, नई दिल्ली बनाम में यह न्यायालय। कामगारों को यह ध्यान में रखना होगा कि कई जटिल कारक, जिनमें से कुछ आर्थिक हैं और सामाजिक दर्शन से उत्पन्न होते हैं, परस्पर विरोधी विचारों को जन्म देते हैं और ऐसे कारक इसमें स्थिर नहीं हैं।ई. नियोक्ता की वित्तीय स्थिति, राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था की स्थिति, एक सभ्य और प्रगतिशील क्षेत्र में रहने वाले श्रमिक की आवश्यकताओं को भी मान्यता दी जानी चाहिए। इस न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित कियाः

" 5. मजदूरी संरचना का निर्धारण सबसे कठिन कार्यों में से एक है जिससे औद्योगिक निर्णय को निपटना पड़ता है। एक ओर न केवल सामाजिक न्याय की मांग बल्कि राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था के दावों के लिए भी यह आवश्यक है कि सामाजिक न्याय को सुरक्षित करने के लिए प्रयास किए जाएं। श्रमिक राष्ट्रीय आय का एक उचित हिस्सा जिसके लिए वे मदद करते हैं

दूसरी ओर, इस बात का ध्यान रखना होगा कि उचित वितरण का प्रयास राष्ट्रीय आय के स्रोत को ही समाप्त न कर दे। एक ओर, श्रमिकों के लिए बेहतर जीवन स्थिति जो केवल उन्हें "जीवित मजदूरी" देने से ही संभव हो सकती है, वह देश की संपत्ति और आय में वृद्धि करेगी, दूसरी ओर, पूंजीपतियों के लाभों पर अनुचित अतिक्रमण में पूंजी को फलदायी रोजगार से दूर करने की प्रवृत्ति हो सकती है और यहां तक कि पूर्वाग्रहपूर्ण रूप से पूंजी निर्माण को भी प्रभावित कर सकती है। कीमतों में वृद्धि जो अक्सर श्रमिकों के वेतन में वृद्धि के परिणामस्वरूप होती है, बदले में समुदाय के अन्य सदस्यों को प्रभावित कर सकती है और स्वयं श्रमिकों की जीवन स्थितियों को भी प्रतिकूल रूप से प्रभावित कर सकती है। देश के अंतर्राष्ट्रीय व्यापार पर मूल्य में इस तरह की वृद्धि के प्रभाव को भी हमेशा नजरअंदाज नहीं किया जा सकता है। इस प्रकार कई जटिल कारक, जिनमें से कुछ आर्थिक हैं और कुछ सामाजिक दर्शन से उत्पन्न होते हैं, परस्पर विरोधी विचारों को जन्म देते हैं -

ध्यान में रखना होगा। न ही मूल्यांकन की प्रक्रिया

कई कारक स्थिर रहते हैं।

3) 1 एल. एल. जे. 120 जे. ए. बी. स्टेट को-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन लिमिटेड। वी. बालबीर कुमार वालिया [हेमंत गुप्ता, जे।]

6. सामाजिक दर्शन और आर्थिक आवश्यकताओं के दो बिंदुओं के प्रति सच्चे रहने की कोशिश में, जो विचार के लिए प्रतिस्पर्धा करते हैं, औद्योगिक

न्यायनिर्णयन ने मजदूरी निर्धारण के मामले में अपने लिए कुछ मानक निर्धारित किए हैं। सीढ़ी के निचले भाग में, न्यूनतम मूल मजदूरी है जो किसी भी औद्योगिक श्रम के नियोक्ता को किसी उद्योग को जारी रखने की अनुमति देने के लिए भुगतान करना पड़ता है। इसके ऊपर उचित मजदूरी है, जिसे मोटे तौर पर आवश्यकता आधारित न्यूनतम के लिए अनुमानित कहा जा सकता है, एक मजदूरी के अर्थ में जो "एक सभ्य समाज में एक इंसान के रूप में माने जाने वाले औसत कर्मचारी की सामान्य जरूरतों को पूरा करने के लिए पर्याप्त है।" उचित मजदूरी के ऊपर "जीवित मजदूरी" एक मजदूरी है जो श्रमिकों को उचित मजदूरी में बनाए रखेगी। औद्योगिक दक्षता की उच्चतम स्थिति, जो उसे अपने परिवार को उन सभी भौतिक चीजों को प्रदान करने में सक्षम बनाएगी जो उनके स्वास्थ्य और शारीरिक कल्याण के लिए आवश्यक हैं, जो उसे एक नागरिक के रूप में अपने कर्तव्यों का निर्वहन करने में सक्षम बनाने के लिए पर्याप्त हैं। (स्टैंडर्ड वैक्यूम कंपनी में श्री न्यायमूर्ति गजेंद्रगडकर द्वारा अनुमोदन के साथ उद्धृत

मामला (1) फिलिप स्नोडेन द्वारा "द लिविंग वेज" से) "।

23. वर्कमेन वी। रेप्टाकोस ब्रेट। & कं. Ltd.¹0, इस न्यायालय ने माना कि श्रमिक के वेतन में सामूहिक सौदेबाजी की शक्ति है

आर कानून। वेतन संरचना के प्रत्येक वर्ग का परीक्षण सामाजिक न्याय के आधार पर किया जाना चाहिए जो आज हमारे समाज का जीवंत सूत्र है। द.

टी निम्नानुसार आयोजित किया गया:

" 12. 'न्यूनतम मजदूरी' की अवधारणा अब वैसी नहीं है जैसी 1936 में थी। 1957 भी काफी पीछे है। एक कर्मचारी का वेतन अब एक नियोक्ता और एक कर्मचारी के बीच एक अनुबंध नहीं है। इसमें श्रम कानूनों के तहत सामूहिक सौदेबाजी की शक्ति है। वेतन संरचना की प्रत्येक श्रेणी का परीक्षण किया जाना है

सामाजिक न्याय जो आज हमारे समाज का जीवंत सूत्र है। मजदूरी संरचना के सामाजिक-आर्थिक पहलू को ध्यान में रखते हुए, हमारा विचार है कि निम्नलिखित अतिरिक्त को जोड़ना आवश्यक है। उद्योग में न्यूनतम मजदूरी तय करने के लिए एक मार्गदर्शक के रूप में घटक:

" (vi) बच्चों की शिक्षा, चिकित्सा आवश्यकता, त्योहारों/समारोहों सहित न्यूनतम मनोरंजन और वृद्धावस्था में विवाह आदि का प्रावधान 25 प्रतिशत होना चाहिए।

कुल न्यूनतम मजदूरी। 99 '

13. मजदूरी संरचना जो लगभग उपरोक्त का उत्तर देती है।

छह घटक न्यूनतम मजदूरी से अधिक कुछ नहीं हैं।

निर्वाह स्तर। कर्मचारी हर समय और हर परिस्थिति में न्यूनतम मजदूरी के हकदार हैं। एक नियोक्ता जो नहीं कर सकता

न्यूनतम मजदूरी का भुगतान करने के लिए श्रम को संलग्न करने का कोई अधिकार नहीं है और नहीं

उद्योग को चलाने का औचित्य "।

24. अब, उन प्रतिष्ठानों के संबंध में जो अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर एक राज्य होने के मापदंडों को पूरा करते हैं, यह न्यायालय

ए. के. बिंदल में वित्तीय कठोरता के प्रश्न पर विचार किया गया। उक्त मामले में यह न्यायालय सार्वजनिक क्षेत्र के उद्यम के कर्मचारियों के वेतन में संशोधन के दावे की जांच कर रहा था। नियोक्ताओं ने भारत सरकार के कार्यालय ज्ञापन पर भरोसा जताया कि

सरकार वेतन वृद्धि के लिए कोई बजटीय सहायता नहीं देगी।

और उद्यमों को स्वयं अतिरिक्त व्यय को पूरा करने के लिए संसाधन उत्पन्न करने होंगे जो मजदूरी में वृद्धि के कारण होगा। इस प्रकार इस न्यायालय द्वारा यह अभिनिर्धारित किया गया कि वेतनमान में संशोधन न करना अनुच्छेद 21 के तहत गारंटीकृत मौलिक अधिकारों का उल्लंघन नहीं होगा क्योंकि यह बहुत दूर तक फैला होगा और इसे स्वीकार नहीं किया जा सकता है। यह अभिनिर्धारित किया गया था कि औद्योगिक कानून के तहत भी श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी या उचित मजदूरी मिलनी चाहिए, लेकिन यह नहीं कि मजदूरी को समय-समय पर संशोधित और बढ़ाया जाना चाहिए। न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित कियाः

" 17 ..... कंपनियों के कर्मचारी होने के नाते, यह कंपनियों की जिम्मेदारी है कि वे उन्हें वेतन का भुगतान करें और यदि कंपनी

केंद्र सरकार वेतनमान में संशोधन के कारण होने वाले अतिरिक्त खर्च को पूरा करेगी। ऐसा प्रतीत होता है कि आई. डी. 1 दिनांकित कार्यालय ज्ञापन जारी करने से पहले सरकार सार्वजनिक क्षेत्र के उद्यमों के प्रबंधन के लिए आवश्यक धनराशि प्रदान कर रही थी, जिन पर खर्च हो रहा था।

हानि होती है। नब्बे के दशक की शुरुआत में शुरू की गई आर्थिक नीति में बदलाव के बाद, सरकार ने निर्णय लिया कि सार्वजनिक क्षेत्र

मजदूरी में वृद्धि के कारण होने वाले अतिरिक्त व्यय को पूरा करने के लिए उपक्रमों को अपने स्वयं के संसाधन जुटाने होंगे और सरकार इसके लिए कोई धनराशि उपलब्ध नहीं कराएगी। सार्वजनिक क्षेत्र के ऐसे उद्यम (सरकारी कंपनियां) जो बीमार हो गए थे और जिन्हें बी. आई. एफ. आर. को भेजा गया था, वे स्पष्ट रूप से भारी नुकसान में चल रहे थे और उनके पास वित्तीय दायित्व को पूरा करने के लिए अपने संसाधन नहीं थे जो वेतनमान के संशोधन से हुए होंगे।

कार्यालय ज्ञापन पंजाब स्टेट को-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन लिमिटेड द्वारा। वी. बालबीर कुमार वालिया [हेमंत गुप्ता, जे।]

सरकार ने केवल अपने पहले के रुख को दोहराया और एक चेतावनी जारी की कि जब तक उपक्रमों को पुनर्जीवित करने का निर्णय नहीं लिया जाता है, तब तक वेतनमान में किसी भी संशोधन की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए। इसलिए, हम दोनों कार्यालय ज्ञापनों में कोई कमजोरी, कानूनी या संवैधानिक नहीं पाते हैं जिन्हें रिट में चुनौती दी गई है। याचिकाएँ।

18. ..... लेकिन यह मानना कि केवल वेतनमान में संशोधन न करना भी अनुच्छेद 21 के तहत गारंटीकृत मौलिक अधिकार का उल्लंघन होगा, इसे बहुत दूर तक ले जाना होगा और ऐसा नहीं किया जा सकता।

मुखरता से। औद्योगिक कानून के तहत भी, विचार यह है कि श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी या उचित मजदूरी मिलनी चाहिए, लेकिन यह नहीं कि उनके वेतन को समय-समय पर संशोधित और बढ़ाया जाना चाहिए। यह सच है कि मुद्रास्फीति के कारण सामान्य मूल्य वृद्धि हुई है, लेकिन केवल इस तथ्य से यह निष्कर्ष निकालना संभव नहीं है कि वर्तमान में उन्हें दिया जा रहा वेतन मानवीय गरिमा के साथ जीवन जीने के लिए पूरी तरह से अपर्याप्त है। "मानवीय गरिमा के साथ जीवन" जीने के लिए वेतन संरचना क्या होनी चाहिए, यह एक कठिन अभ्यास है और इसे पूर्ण शब्दों में नहीं मापा जा सकता है। 25. इस न्यायालय ने पहले के दो निर्णयों 1 1 पर भी विचार किया कि

नियोक्ता की वित्तीय क्षमता को जर्मन नहीं माना जा सकता है। कर्मचारियों की वेतन संरचना के निर्धारण के लिए विचार,

इसलिए, यह उपरोक्त मामले के तथ्यों तक ही सीमित होना चाहिए। यह अभिनिर्धारित किया गया था कि आर्थिक व्यवहार्यता या नियोक्ता की वित्तीय क्षमता एक महत्वपूर्ण कारक है जिसे मजदूरी संरचना तय करते समय नजरअंदाज नहीं किया जा सकता है, अन्यथा इकाई स्वयं कार्य करने में सक्षम नहीं हो सकती है और इसे बंद करना पड़ सकता है जिसके अनिवार्य रूप से कर्मचारियों के लिए विनाशकारी परिणाम होंगे।

26. दक्षिण मालाबार ग्रामीण बैंक में, एक विवाद

यह उठाया गया था कि क्या क्षेत्रीय ग्रामीण बैंक (आर. आर. बी.) के कर्मचारियों की वेतन संरचना तय करने में वित्तीय व्यवहार्यता एकमात्र मानदंड हो सकता है। वेतन संरचना पर विचार करने के लिए गठित न्यायाधिकरण ने अन्य बातों के साथ-साथ यह अभिनिर्धारित किया कि क्षेत्रीय ग्रामीण बैंक अधिनियम में इस पर विशेष जोर दिया गया है -

ऋण और अन्य सुविधाएं प्रदान करके ग्रामीण अर्थव्यवस्था का विकास

ग्रामीण क्षेत्रों में उत्पादक गतिविधियाँ, विशेष रूप से छोटे और सीमांत किसानों, कृषि मजदूरों, कारीगरों और छोटे उद्यमियों के लिए। द. 11 दक्षिण मालाबार ग्रामीण बैंक बनाम। दक्षिण मालाबार ग्रामीण बैंक कर्मचारी संघ की समन्वय समिति। , (2001) 4 एस. सी. सी. 101 और एसोसिएट बैंक ऑफिसर्स एसोसिएशन बनाम। भारतीय स्टेट बैंक और अन्य। , (1998) 1 एससीसी 428 [2021] 6 एस. सी. आर.

अधिनियम के उद्देश्य और कारण प्राथमिकता वाले क्षेत्र में रहने वाले ग्रामीण गरीबों के सामाजिक कल्याण और आम भलाई के लिए एक राजमार्ग प्रदान करते हैं। आर. आर. बी. ने गरीबी को कम करके अब तक के बैंकिंग सुविधा से वंचित अविकसित प्राथमिकता वाले क्षेत्र में सामाजिक-आर्थिक क्रांति लाई है

वंचित, अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति और समाज के अन्य कमजोर वर्गों की स्थिति। यह अधिनियम का सर्वोपरि उद्देश्य था। न्यायालय ने कहा कि आर. आर. बी. आशाओं और आकांक्षाओं को पूरा कर रहे हैं

संविधान की प्रस्तावना और निर्देशक सिद्धांतों में, और उन सिद्धांतों को आगे बढ़ाने में ऐसी संस्थाओं के प्रदर्शन को व्यवहार्यता के घुमावदार कोण से या किसी निजी साहूकार या व्यवसायी के दृष्टिकोण से या केवल लाभ और हानि विवरणों से नहीं आंका जाएगा। इस न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित कियाः

" 12. ..... न्यायाधिकरण का यह निष्कर्ष अंतिम हो गया है, प्रश्नगत निर्णय पर हमला नहीं किया गया है और दूसरी ओर इसे लागू किया गया है। उपरोक्त परिसर में, यह नियोक्ता के साथ-साथ भारत संघ की ओर से विवाद को फिर से शुरू करने का एक व्यर्थ प्रयास है, जिसे पहले ही हल कर लिया गया है और जिसे प्रभावी कर दिया गया है। इसलिए, हमारी सुविचारित राय में, अपीलार्थी की ओर से उपरोक्त विवाद को कायम नहीं रखा जा सकता है और यह अब बैंक या भारत संघ के लिए यह तर्क उठाने के लिए खुला नहीं होगा कि आर. आर. बी. के कर्मचारियों के वेतन ढांचे को निर्धारित करने में, वित्तीय स्थिति एक प्रासंगिक स्थिति होगी।

कारक "।

27. I.D.P.L के अधिकारियों और पर्यवेक्षकों के रूप में रिपोर्ट किए गए एक फैसले में. v. अध्यक्ष और एम. डी., I.D.P.L. और Ors.[1]2, इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि

कर्मचारी वैध रूप से यह दावा नहीं कर सकते हैं कि उनके वेतनमान को आवश्यक रूप से संशोधित और बढ़ाया जाना चाहिए जब वे जिस संगठन में काम कर रहे हैं वह लगातार नुकसान कर रहा है और गहरे संकट में है। यह निम्नानुसार आयोजित किया गया थाः

“ 11. हमारे विचार में, नियोक्ता की आर्थिक क्षमता भी इसमें एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है, साथ ही व्यवसाय का विस्तार करने या अधिक लाभ अर्जित करने की इसकी क्षमता भी। श्री सांघी का यह तर्क यदि स्वीकार किया जाता है कि अन्य सरकारी उपक्रमों में श्रमिकों को उच्च पारिश्रमिक और वेतन और वेतन में संशोधन देना और इसलिए याचिकाकर्ता भी वेतन संशोधन के अनुदान के हकदार हैं, तो हमारी राय में, केवल अवांछनीय परिणाम हो सकते हैं। उत्तरदाताओं द्वारा हमारे सामने पर्याप्त सामग्री दर्ज की गई थी जो स्पष्ट रूप से

1 2 (2003) 6 एस. सी. सी. 490 पंजाब स्टेट कंपनी-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन लिमिटेड। वी. बालबीर कुमार वालिया [हेमंत गुप्ता, जे।]

अक्टूबर, 1996 और नुकसान और देनदारियाँ हर महीने बढ़ रही हैं और औद्योगिक अशांति के खतरे के कारण अंतरिम राहत की तीन किश्तों का भुगतान भी नहीं किया जा सका और अन्य कर्मचारियों के संबंध में वेतन संशोधन भी 1992 से देय है, जिसे सरकार द्वारा भी मंजूरी नहीं दी गई है। भारत। ”

28. इस न्यायालय ने एक फैसले में एस. सी. चंद्र और अन्य के रूप में रिपोर्ट किया। वी. झारखंड राज्य और Ors.[13] 13 समान काम के लिए समान वेतन के सवाल की जांच कर रहा था जहां अपीलार्थियों का दावा महँगाई भत्ता जारी करने और भुगतान करने का था। माननीय न्यायमूर्ति मार्कण्डेय काटजू

अलग लेकिन सहमत निर्णय में कहा गया कि "वेतनमान का निर्धारण है

एक नाजुक तंत्र जिसके लिए वित्तीय क्षमता, जिम्मेदारी, शैक्षिक योग्यता, नियुक्ति का तरीका आदि सहित विभिन्न विचारों की आवश्यकता होती है।

29. खनिज अन्वेषण निगम Ltd.v में। अरविंद कुमार

दीक्षित और Anr.[14], यह न्यायालय उच्च न्यायालय के एक आदेश के खिलाफ एक अपील पर विचार कर रहा था, जिसने औद्योगिक न्यायाधिकरण के फैसले में हस्तक्षेप नहीं किया था, जिसने प्रतिवादियों को वास्तविक वित्तीय लाभ दिए थे।

13 (2007) 8 एससीसी 279 1 4 14 (2015) 2 एस. सी. सी 535 [2021] 6 एस. सी. आर.

काल्पनिक निर्धारण और उनके सेवानिवृत्ति बकाया की पुनः गणना (पृथक्करण पैकेज)। इस न्यायालय ने A.K.Bindal और अधिकारियों और

I.D.P.L के पर्यवेक्षकों को अपीलार्थी के इस तर्क को स्वीकार करने के लिए कि यदि वेतन संशोधन कार्यालय के आदेश की व्याख्या उन सभी कर्मचारियों को शामिल करने के लिए की जाती है जो 1.4.1997 से 1.4.2003 के बीच सेवानिवृत्त/स्वेच्छा से सेवानिवृत्त हुए थे, तो यह सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम की स्थिति में सुधार के लिए स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना सहित किए गए उपायों को विफल कर देगा। इस प्रकार न्यायालय ने अपीलार्थी के सामने आने वाली वित्तीय बाधाओं को देखते हुए कटऑफ तिथि को बरकरार रखा।

30. तीसरी श्रेणी के मामलों में, केंद्र या राज्य सरकार के संबंध में, वित्तीय बाधाओं का कारक पाया गया है: यह तब प्रासंगिक होता है जब उदारीकृत लाभ एक विशेष तिथि से दिए जाते हैं। अमर नाथ गोयल में, जिस प्रश्न की जांच की गई थी, वह यह था कि क्या वित्तीय प्रभावों की गणना करने के बाद केवल उन कर्मचारियों को लाभ सीमित करना जो 1.4.1995 पर या उसके बाद सेवानिवृत्त हुए या उनकी मृत्यु हो गई, तर्कहीन या मनमाना था, न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया:

" 26. कर्मचारियों की ओर से इस तर्क को स्वीकार करना मुश्किल है कि केंद्र सरकार/राज्य का निर्णय

सरकार वित्तीय गणना के बाद केवल उन कर्मचारियों के लिए लाभ सीमित करेगी, जो 1-4-1995 पर या उसके बाद सेवानिवृत्त होते हैं या मर जाते हैं।

उस पर निहितार्थ या तो तर्कहीन या मनमाना था। सरकार के प्रशासन को प्रभावित करने वाले किसी भी नीतिगत निर्णय के लिए वित्तीय और आर्थिक निहितार्थ बहुत प्रासंगिक हैं।

केंद्र या राज्य स्तर पर। "

31. हरियाणा राज्य में बनाम। श्री देस राज संगर और Anr.[1], पंचायती राज चुनाव अधिकारी के पद को समाप्त कर दिया गया था

अत्यधिक वित्तीय कठोरता। इस न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया:

" 8. ..... अपीलकर्ता राज्य की ओर से दायर एक अन्य हलफनामे में यह भी कहा गया था कि पंचायती राज चुनाव अधिकारी के पद और क्षेत्रीय उप निदेशकों के सात पदों को वित्तीय कठोरता को पूरा करने के लिए एक आर्थिक उपाय के रूप में समाप्त कर दिया गया था। हम उपरोक्त कथनों पर सवाल उठाने के लिए कोई ठोस आधार नहीं देखते हैं।

शपथ पत्र। अभिकथनों से पता चलता है कि पंचायती राज चुनाव अधिकारी के पद को समाप्त करने का निर्णय इसलिए लिया गया था क्योंकि

प्रशासनिक कारण। सवाल यह है कि क्या किसी अन्य को अपनाकर बड़ी अर्थव्यवस्था लाई जा सकती थी।

15 (1976) 2 एस. सी. सी. 844 पंजाब स्टेट कंपनी-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन लिमिटेड। वी. बालबीर कुमार वालिया [हेमंत गुप्ता, जे।]

बेशक अदालत के लिए यह नहीं है कि अदालत ऐसे मामलों में अपील की अदालत के रूप में नहीं बैठ सकती है। हो सकता है कि कुछ

कार्य जो पहले किए जा रहे थे
प्रत्यर्थी अब उन उप निदेशकों द्वारा निष्पादित किए जा रहे हैं जिनके पदों को समाप्त नहीं किया गया है, यह तथ्य यह नहीं दिखाएगा कि प्रत्यर्थी द्वारा रखे गए पद को समाप्त करने का निर्णय नहीं लिया गया था

अच्छे विश्वास में। उप-निदेशकों के पद बनाए जाने के बाद और पंचायती राज के पद के साथ अस्तित्व में थे चुनाव
अधिकारी ने कई महीनों के लिए, ऐसा प्रतीत होता है कि सरकार ने वित्तीय तंगी को पूरा करने के लिए कुछ पदों को समाप्त करने का फैसला किया। किस पद को समाप्त करने का निर्णय लेने में और

समाप्त किया गया पद उस व्यक्ति द्वारा धारण किया जाता है जिसकी उस पद पर पुष्टि की जाती है और जो पद समाप्त नहीं किया गया है वह एक ऐसे व्यक्ति द्वारा धारण किया जाता है जो स्थायी नहीं है, पूर्व पद को समाप्त करने के निर्णय की वैधता को तब तक प्रभावित नहीं करेगा जब तक कि पद को समाप्त करने का निर्णय सद्भावना से लिया जाता है। इसलिए हम यह मानेंगे कि उच्च न्यायालय ने सरकार के उस आदेश को रद्द करने में गलती की थी जिसके तहत पंचायती राज चुनाव अधिकारी के पद को समाप्त कर दिया गया था। 32. केंद्र या राज्य
सरकार को कर लगाने का अधिकार है।

राज्य के खर्चों को पूरा करने के लिए। यह हमेशा सरकार का एक सचेत निर्णय होता है कि कितना कर लगाया जाना है ताकि नागरिकों पर अत्यधिक बोझ न पड़े। लेकिन बोर्डों और निगमों को अपने खर्चों के लिए या तो अपने संसाधनों पर निर्भर रहना पड़ता है या केंद्र/राज्य सरकार से अनुदान लेना पड़ता है। इसलिए, केंद्र/राज्य सरकार के कर्मचारियों को उच्च वेतनमान के लाभों का अनुदान राज्य के एक साधन द्वारा वेतनमान के अनुदान की तुलना में अलग-अलग आधार पर है।

33. पुरुषोत्तम लाल में फैसला एक ऐसा मामला है जिसमें सभी के वेतन संशोधन पर विचार करने के लिए वेतन आयोग को निर्देश दिया गया था

केंद्र सरकार के कर्मचारियों को भारत की समेकित निधि से भुगतान किया जाता है। वेतन आयोग की सिफारिश को स्वीकार कर लिया गया था लेकिन [2021] 6 एस. सी. आर.

वन अनुसंधान संस्थान और महाविद्यालय, देहरादून के कर्मचारियों को संशोधित वेतनमान का लाभ नहीं दिया गया था। एक तर्क था

उन्होंने कहा कि वेतन आयोग की रिपोर्ट याचिकाकर्ताओं के मामले से संबंधित नहीं है। उक्त तर्क को इस कारण से अस्वीकार कर दिया गया कि एक बार जब सरकार वेतन आयोग की सिफारिश को स्वीकार कर लेती है, जिसमें केंद्र सरकार के सभी कर्मचारी शामिल होते हैं, तो याचिकाकर्ताओं को संशोधित वेतनमान के लाभ से वंचित नहीं किया जा सकता है। इस न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया हैः

" 15. श्री ढेबर का तर्क है कि यह सरकार का काम है कि वह वेतन आयोग की सिफारिशों को स्वीकार करे और ऐसा करते समय यह निर्धारित करे कि किन श्रेणियों के कर्मचारियों को संदर्भ की शर्तों में शामिल किया जाना चाहिए। हम इस बिंदु की सराहना करने में असमर्थ हैं। या तो सरकार ने सभी सरकारी कर्मचारियों के संबंध में संदर्भ दिया है या नहीं। लेकिन अगर ऐसा है तो सभी सरकारी कर्मचारियों के संबंध में एक संदर्भ दिया और यह उन सिफारिशों को स्वीकार करता है जो सभी सरकारी कर्मचारियों के संबंध में सिफारिशों को लागू करने के लिए बाध्य हैं। यदि यह केवल कुछ कर्मचारियों के संबंध में रिपोर्ट को लागू नहीं करता है तो यह संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन करता है। जहाँ तक इन याचिकाकर्ताओं का संबंध है, सरकार ने यही किया है

चिंतित हैं। "

34. हम पाते हैं कि पुरुषोत्तम लाल में निर्णय पूरी तरह से अलग-अलग तथ्यों पर आधारित है। उक्त निर्णय उस संदर्भ में है जहां रिपोर्ट केंद्र सरकार के सभी कर्मचारियों के संबंध में थी, लेकिन रिपोर्ट का लाभ याचिकाकर्ताओं को इस कारण से नहीं दिया गया था कि वेतन आयोग की रिपोर्ट में कोई विशिष्ट संदर्भ नहीं था। श्री गोविंद गोयल द्वारा प्रतिनिधित्व किए गए रिट याचिकाकर्ताओं के मामले में, समिति ने

विचार किया है कि रिट याचिकाकर्ताओं के लिए कोई काम नहीं था। इसके अलावा, पद को समाप्त करने के बजाय, संघ ने संशोधित वेतनमान प्रदान किया जो वेतन द्वारा अनुशंसित वेतनमान से बेहतर था।

आयोग लेकिन विसंगति समिति की सिफारिशों के अनुसरण में राज्य सरकार द्वारा दिए गए वेतनमान से कम। इस प्रकार, न्यायिक समीक्षा की शक्ति का प्रयोग करते हुए इसे भेदभावपूर्ण या मनमाना निर्णय नहीं कहा जा सकता है। ऐसा न करने के अच्छे कारण हैं उच्च वेतनमान इस कारण से प्रदान करें कि जिस पद पर उन्हें नियुक्त किया गया था, उसका कोई काम नहीं है, लेकिन उन्हें वैकल्पिक कार्य दिए गए थे।

35. एम. एम. आर. खान में निर्णय विभिन्न रेलवे प्रतिष्ठानों में कैंटीन में श्रमिकों के संबंध में है। यह माना गया कि

सरकार का कैंटीन और श्रमिकों पर पूरा नियंत्रण है-पंजाब स्टेट को-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन लिमिटेड।

वी. बालबीर कुमार वालिया [हेमंत गुप्ता, जे.]

संविधान के अनुच्छेद 311 के अर्थ के भीतर सिविल पदों के धारक इसमें कार्यरत हैं। यह मुद्दा वित्तीय कठोरता का नहीं था रेलवे कर्मचारियों को मजदूरी का भुगतान करने के लिए संघ का हिस्सा।

36. द एम्प्लॉइज ऑफ टैनरी एंड फुटवियर कॉर्पोरेशन ऑफ इंडिया लिमिटेड एंड अन्न के रूप में रिपोर्ट किए गए एक फैसले में। वी. भारत संघ और

Ors.[1], कर्मचारी केंद्र सरकार के कर्मचारियों के वेतन और भत्तों में समानता का दावा कर रहे थे। इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि प्रत्यर्थी निगम में चार श्रेणियों में आने वाले संघीकृत संवर्ग के कर्मचारियों के वेतनमान को इस तरह से संशोधित किया जाना चाहिए कि वे भारतीय कपास निगम में कार्यरत ऐसे कर्मचारियों के वेतनमान के बराबर हों। 37. जी. एस. में। सिंचाई विभाग से प्रतिनियुक्ति पर उप-मंडल अधिकारी (एस. डी. ओ.), उप-मंडल अभियंता (एस. डी. ई.) और सहायक अभियंता (ए. ई.) उप्पल को संशोधित वेतनमान दिया गया था, लेकिन अपीलार्थी निगम में नियुक्त एस. डी. ओ., एस. डी. ई. और ए. ई. को समान लाभ से वंचित कर दिया गया था। एक तर्क दिया गया कि अपीलार्थी घाटे में चल रहा था और इस प्रकार वेतनमान के संशोधन के कारण वित्तीय बोझ को पूरा नहीं कर सकता है। न्यायालय ने इस तरह के तर्क को अस्वीकार करते हुए कहाः

" 33. अपीलार्थियों की याचिका कि निगम घाटे में चल रहा है और यह वेतनमान के संशोधन के कारण वित्तीय बोझ को पूरा नहीं कर सकता है, उच्च न्यायालय द्वारा खारिज कर दिया गया है।

उत्तरदाताओं को वेतनमान में संशोधन के दावे को अस्वीकार करना। यदि सरकार को लगता है कि निगम घाटे में चल रहा है, तो अर्थव्यवस्था के उपाय, बार-बार बकाया राशि को बट्टे खाते में डालने से बचना, पदों में कमी या प्रतिनियुक्तियों को वापस भेजने के उपाय प्रदान कर सकते हैं। समस्या का संभावित समाधान। तथापि, एम. एम. आर. खान बनाम में इस न्यायालय द्वारा प्रतिपादित सिद्धांत के आलोक में ऐसा विवाद अपीलार्थियों के लिए उपलब्ध नहीं हो सकता है। भारत संघ (1990)

एस. सी. सी. 191: 1990 एससीसी (एल एंड एस) 632: (1991) 16 एटीसी 541]

और इंडियन ओवरसीज बैंक बनाम। स्टाफ कैंटीन कर्मचारी

संघ [(2000) 4 एससीसी 245: 2000 एस. सी. सी. (एल. एंड एस.) 471]। हालाँकि, जब तक पद मौजूद हैं और कार्यरत हैं, तब तक ऐसा प्रतीत नहीं होता है कि

उत्तरदाताओं को कम वेतन देने का औचित्य

जो उन कर्मचारियों के लिए स्वीकृत है जिन्हें प्रतिनियुक्ति पर लाया जाता है। वास्तव में, ऊपर चर्चा की गई घटनाओं का क्रम स्पष्ट रूप से

1 6 1991 सप.

एससीसी 565 [2021] 6 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

यह दर्शाता है कि निगम के कर्मचारियों के साथ तराजू के संशोधन के समय सरकार के कर्मचारियों के बराबर व्यवहार किया गया है

हर अवसर पर वेतन "।

38. भारत संघ और ए. एन. आर में निर्णय। वी. एस. बी. वोहरा और अन्य "। यह वर्तमान मामले से अलग है क्योंकि मुद्दा मुख्य न्यायाधीश की सिफारिश पर उच्च न्यायालय के कर्मचारियों के वेतनमान के बारे में था। यह देखा गया कि किसी विशेष वेतनमान के अनुदान के वित्तीय प्रभाव हमेशा पर्याप्त नहीं हो सकते हैं।

कारण और मतभेदों पर परस्पर चर्चा की जानी चाहिए और उन्हें हल करने का प्रयास किया जाना चाहिए। हालाँकि, यह केवल वित्तीय कठोरता का मामला नहीं है, बल्कि उच्च न्यायालय के कर्मचारियों को संशोधित वेतनमान प्रदान करने की मुख्य न्यायाधीश की शक्ति भी है।

39. महाप्रबंधक, किसान सहकारी चीनी मिल्स लिमिटेड,

सुल्तानपुर, उत्तर प्रदेश बनाम सत्रुघन निषाद और Ors.[1]8 18 एक निर्णय है जो सहकारी चीनी मिलों के संबंध में अनुच्छेद 12 के दायरे से संबंधित है। श्री पटवालिया ने फेडरेशन के बारे में कोई तर्क नहीं दिया है

राज्य नहीं। अतः उक्त निर्णय वर्तमान अपीलों में परीक्षण के लिए प्रासंगिक नहीं है।

40. के. टी. वीरप्पा और अन्य में। वी. कर्नाटक राज्य और अन्य "। , न्यायालय ने इस सिद्धांत को बरकरार रखा कि वेतन और कर्तव्यों में समानता का निर्धारण सरकार की कार्यकारी और वित्तीय क्षमता का कार्य भी एक प्रासंगिक कारक है जिस पर विचार किया जाना चाहिए, हालांकि तथ्यों पर, यह अभिनिर्धारित किया गया था कि विश्वविद्यालय के कर्मचारी राज्य के कर्मचारियों के समान वेतन में संशोधन के हकदार थे। यह निम्नानुसार आयोजित किया गया थाः

" 13. इसके बाद उन्होंने तर्क दिया कि वेतन और कर्तव्यों में समानता का निर्धारण राज्य की कार्यकारी और वित्तीय क्षमता का कार्य है। सरकार और सरकार की प्रचलित नीतियों के तहत विभिन्न प्रकार के पदों को दी जाने वाली प्राथमिकता भी प्रासंगिक कारक हैं। इस तर्क के समर्थन में, उन्होंने राज्य पर निर्भरता रखी है

हरियाणा बनाम. हरियाणा सिविल सचिवालय निजी कर्मचारी

एसोसिएशन। [(2002) 6 एससीसी 72: 2002 एस. सी. सी. (एल. एंड एस.) 822] और भारत संघ बनाम। एस. बी. वोहरा (2004) 2 एस. सी. सी. 150: 2004 एस. सी. सी. (एल एंड एस) 363]। न तो कोई विवाद है और न ही इस सिद्धांत में कोई विवाद हो सकता है।

हरियाणा राज्य बनाम में बस गए। हरियाणा सिविल सचिवालय

व्यक्तिगत कर्मचारी संगठन। [(2002) 6 एससीसी 72: 2002 एससीसी (एल एंड एस) 822]

17 (2004) 2 एससीसी 150

18 (2003) 8 एस. सी. सी. 239

9 (2006) 9 एस. सी. सी. 406 पंजाब स्टेट कंपनी-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन लिमिटेड। वी. बालबीर कुमार वालिया [हेमंत गुप्ता, जे.]

वेतन का निर्धारण और कर्तव्यों में समानता का निर्धारण है

कार्यपालिका का कार्य और न्यायिक समीक्षा का दायरा इस संबंध में प्रशासनिक निर्णय बहुत सीमित है।

हालाँकि, यह भी समान रूप से अच्छी तरह से तय किया गया है कि अदालतों को

वेतन निर्धारण से संबंधित प्रशासनिक निर्णयों में हस्तक्षेप करना

और समानता का भुगतान करते हैं जब वे इस तरह के निर्णय को अनुचित पाते हैं,

कर्मचारियों के एक वर्ग के लिए अन्यायपूर्ण और पूर्वाग्रहपूर्ण और लिया गया भौतिक और प्रासंगिक कारकों की अज्ञानता।

(जोर दिया गया)

41. वर्तमान मामले में, यह तर्क दिया जाता है कि संघ एक है

सांविधिक सहकारी समिति जिसके अपने सामान्य संवर्ग नियम हैं।

सामान्य संवर्ग नियमों में किसी भी संशोधन को पंजीयक (सहकारी समितियों) द्वारा अनुमोदित किया जाना है। राज्य सरकार ने सूचित किया

1.3.1990 और 9.7.1993 पर कि पंजाब सरकार के कर्मचारियों के लिए लागू वेतनमान को सार्वजनिक क्षेत्र द्वारा नहीं अपनाया जाना है

अन्य वैधानिक बोर्डों और निगमों की वित्तीय स्थिति को ध्यान में रखे बिना उपक्रम। फेडरेशन ने इस प्रकार की रिपोर्ट का पालन नहीं करने का एक सचेत और ठोस निर्णय लिया है

राज्य सरकार की नाममात्र समिति संशोधित वेतनमान प्रदान करेगी

अनिश्चित वित्तीय स्थिति को देखते हुए 1.1.1986 से। इसके अलावा, फेडरेशन को राज्य सरकार के साथ-साथ राष्ट्रीय डेयरी विकास बोर्ड से भी वित्तीय सहायता लेनी पड़ी।

42. शिकायत की जांच के लिए एक समिति का गठन किया गया था

संशोधित वेतनमान के अनुदान के लिए कर्मचारी। समिति ने भी

संघ द्वारा सामना की जा रही वित्तीय कठोरता के कारण वेतनमान डब्ल्यू. ई. एफ. 1.1.1994 दिए जाने की सिफारिश की गई। निदेशक मंडल ने समिति की सिफारिशों को मंजूरी दी, जिसे पंजीयक (सहकारी समितियों) द्वारा स्वीकार कर लिया गया। इसलिए, संघ की वित्तीय स्थिति को ध्यान में रखते हुए 1.1.1986 से संशोधित वेतनमान नहीं देने का निर्णय लिया गया था। अब सवाल यह है कि क्या इस तरह के निर्णय को न्यायिक समीक्षा की शक्ति का प्रयोग करते हुए रिट याचिका में हस्तक्षेप किया जा सकता था।

43. प्रशासनिक निर्णयों पर न्यायिक समीक्षा की शक्ति

टाटा सेल्युलर बनाम में इस न्यायालय के एक निर्णय द्वारा राज्य की जांच की गई थी। भारत संघ 2. हालाँकि, यह अनुबंध देने का मामला है, लेकिन कानून के सिद्धांत शक्ति के प्रयोग के लिए बहुत अच्छी तरह से लागू होते हैं

20 (1994) 6 एससीसी 651 [2021] 6 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

संविधान के अनुच्छेद 12 के अर्थ के भीतर प्रशासनिक निर्णयों में उच्च न्यायालय द्वारा समीक्षा। अदालत ने

निम्नानुसारः

" 77. न्यायालय का कर्तव्य स्वयं को इस प्रश्न तक सीमित रखना है कि

वैधानिकता। इसकी चिंता इस प्रकार होनी चाहिएः

1. क्या कोई निर्णय लेने वाला प्राधिकारी अपनी शक्तियों को पार कर गया है?

2. कानून की गलती की,

3. प्राकृतिक न्याय के नियमों का उल्लंघन किया, 4. एक निर्णय पर पहुंचे जो किसी भी उचित न्यायाधिकरण के पास नहीं होगा

पहुँच गया या,

5. अपनी शक्तियों का दुरुपयोग किया। इसलिए, यह निर्धारित करना अदालत का काम नहीं है कि उस नीति की पूर्ति में लिया गया कोई विशेष नीति या विशेष निर्णय उचित है या नहीं। यह केवल उस तरीके से संबंधित है जिसमें वे निर्णय लिए गए हैं। निष्पक्ष रूप से कार्य करने के कर्तव्य की सीमा अलग-अलग होगी

एक मामले से दूसरे मामले में। संक्षेप में कहें तो जिन आधारों पर कोई प्रशासनिक कार्रवाई न्यायिक समीक्षा द्वारा नियंत्रित की जा सकती है

निम्नानुसार वर्गीकृत किया जाएः

((i) अवैधताः इसका मतलब है कि निर्णय लेने वाले को समझना चाहिए।

सही ढंग से वह कानून जो उसकी निर्णय लेने की शक्ति को नियंत्रित करता है और

उस पर प्रभाव डालना चाहिए।

((ii) अतार्किकता, अर्थात् वेड्सबरी अतार्किकता।

((iii) प्रक्रियात्मक अनुचितता। उपरोक्त केवल व्यापक आधार हैं लेकिन यह समय के साथ और अधिक आधार जोड़ने से इनकार नहीं करता है। वास्तव में, आर. वी. में गृह विभाग के लिए राज्य सचिव, पूर्व

ब्रिंड [(1991) 1 एसी 696], लॉर्ड डिप्लॉक विशेष रूप से एक विकास को संदर्भित करता है, अर्थात्, आनुपातिकता के सिद्धांत की संभावित मान्यता। इन सभी मामलों में स्वीकार की जाने वाली कसौटी यह है कि अदालत को इस बात पर विचार करना चाहिए कि क्या कुछ गलत हुआ है।

प्रकृति और डिग्री जिसके लिए इसके हस्तक्षेप की आवश्यकता होती है। XX XX XX

94. उपरोक्त से जो सिद्धांत निकाले जा सकते हैं वे हैंः

(1) आधुनिक प्रवृत्ति प्रशासनिक मामलों में न्यायिक संयम की ओर इशारा करती है।

कार्रवाई।

जे. ए. बी. स्टेट को-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन लिमिटेड। वी. बालबीर कुमार वालिया [हेमंत गुप्ता, जे।]

(3) अदालत के पास प्रशासनिक निर्णय को सही करने की विशेषज्ञता नहीं है। यदि प्रशासनिक निर्णय की समीक्षा की अनुमति दी जाती है, तो यह आवश्यक विशेषज्ञता के बिना अपने स्वयं के निर्णय को प्रतिस्थापित करेगा, जो स्वयं गलत हो सकता है। (4) निविदा के निमंत्रण की शर्तें न्यायिक के लिए खुली नहीं हो सकती हैं।

जांच क्योंकि निविदा का निमंत्रण अनुबंध के दायरे में है। आम तौर पर, निविदा स्वीकार करने या अनुबंध देने का निर्णय कई स्तरों के माध्यम से बातचीत की प्रक्रिया द्वारा किया जाता है। अक्सर इस तरह के निर्णय गुणात्मक रूप से लिए जाते हैं। विशेषज्ञों द्वारा।

(5) सरकार को अनुबंध की स्वतंत्रता होनी चाहिए। दूसरे शब्दों में, जोड़ों में एक निष्पक्ष खेल एक प्रशासनिक क्षेत्र या अर्ध-प्रशासनिक क्षेत्र में काम करने वाले प्रशासनिक निकाय के लिए एक आवश्यक संगत है। हालांकि, निर्णय केवल नहीं होना चाहिए वेड्सबरी सिद्धांत के अनुप्रयोग द्वारा परीक्षण किया जाए

तर्कसंगतता (ऊपर बताए गए अन्य तथ्यों सहित) लेकिन पक्षपात या सक्रियता से प्रभावित नहीं होने वाली मनमानेपन से मुक्त होनी चाहिए। दुर्भावना से।

प्रशासन पर और बढ़े हुए और गैर-बजटीय व्यय की ओर ले जाता है। इन सिद्धांतों के आधार पर हम इस मामले के तथ्यों की जांच करेंगे क्योंकि वे हमें सही सिद्धांतों के रूप में स्वीकार करते हैं।

44. बाल्को कर्मचारी संघ (विनियमित) v. भारत संघ और 1, न्यायालय जनता के विनिवेश की नीति की जांच कर रहा थाआर उपक्रम। यह अभिनिर्धारित किया गया कि सरकार के आर्थिक पहलुओं की समझदारी और सलाह न्यायिक समीक्षा के लिए तब तक उत्तरदायी नहीं है जब तक कि यह अनुमान नहीं लगाया जा सकता है कि ऐसी नीति संविधान के किसी भी वैधानिक प्रावधान के विपरीत है। यह न्यायालय के लिए नहीं है कि वह किराया आर्थिक नीतियों के सापेक्ष गुणों पर विचार करे और इस बात पर विचार करे कि क्या मैं एक बुद्धिमान या बेहतर व्यक्ति के रूप में विकसित हो सकता हूं। न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया:

" 92. लोकतंत्र में, यह प्रत्येक निर्वाचित व्यक्ति का विशेषाधिकार है

सरकार को अपनी नीति का पालन करना चाहिए। अक्सर एक बदलाव

सरकार के परिणामस्वरूप ध्यान में बदलाव या आर्थिक नीतियों में बदलाव हो सकता है। इस तरह के किसी भी बदलाव के परिणामस्वरूप कुछ निहित स्वार्थों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है। जब तक नीति के निष्पादन में कोई अवैधता नहीं की जाती है या वह कानून या दुर्भावना के विपरीत नहीं है, तब तक परिवर्तन लाने वाले निर्णय में स्वयं द्वारा हस्तक्षेप नहीं किया जा सकता है।

अदालत। 93. आर्थिक नीतियों की बुद्धिमत्ता और सलाह आमतौर पर दी जाती है।

न्यायिक पुनर्विलोकन के लिए उत्तरदायी नहीं है जब तक कि यह प्रदर्शित नहीं किया जा सकता है कि नीति किसी वैधानिक प्रावधान या संविधान के विपरीत है।

दूसरे शब्दों में, यह अदालतों के लिए नहीं है कि वे विभिन्न आर्थिक नीतियों के सापेक्ष गुणों पर विचार करें और विचार करें कि क्या एक बुद्धिमान या बेहतर विकसित किया जा सकता है। किसी नीति की शुद्धता का परीक्षण करने के लिए उपयुक्त मंच संसद है न कि अदालतें। यहाँ नीति का परीक्षण किया गया और 1 पर लोकसभा में प्रस्ताव को पराजित किया गया।

3-2001 .

XX XX XX 98. आर्थिक मामलों पर नीतिगत निर्णय के मामले में, अदालतों को किसी भी जांच या जांच के संचालन में बहुत सावधानी बरतनी चाहिए और उन विशेषज्ञों के फैसले पर आपत्ति जताने के लिए सबसे अधिक अनिच्छुक होना चाहिए जो किसी निष्कर्ष पर नहीं पहुंचे हैं जब तक कि

अदालत संतुष्ट है कि निर्णय में ही अवैधता है।

45. इस न्यायालय ने एक निर्णय में जगदीश मंडल बनाम के रूप में रिपोर्ट किया। उड़ीसा और Ors.22² ने न्यायिक समीक्षा के दायरे की जांच की

एक अनुबंध का पुरस्कार। न्यायालय ने निम्नानुसार अभिनिर्धारित कियाः

" कानूनी रूप से "और यह जांचने के लिए नहीं कि विकल्प या निर्णय" सही "है या नहीं। जब निविदाओं या अनुबंधों के पुरस्कार से संबंधित मामलों में न्यायिक समीक्षा की शक्ति का उपयोग किया जाता है, तो कुछ विशेष विशेषताएँ होनी चाहिए।

ध्यान में रखें। एक अनुबंध एक वाणिज्यिक लेनदेन है।

निविदाओं का मूल्यांकन करना और अनुबंध प्रदान करना अनिवार्य रूप से हैं

वाणिज्यिक कार्य। समानता और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत एक दूरी पर रहते हैं। यदि अनुबंध देने से संबंधित निर्णय प्रामाणिक है और जनहित में है, तो अदालतें न्यायिक समीक्षा की शक्ति का प्रयोग करते हुए हस्तक्षेप नहीं करेंगी, भले ही कोई प्रक्रियात्मक विचलन या त्रुटि हो।

7) 14 एस. सी. सी. 517 जे. ए. बी. स्टेट कंपनी-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन लिमिटेड। वी. बालबीर कुमार वालिया [हेमंत गुप्ता, जे।]

किसी निविदाकर्ता के लिए मूल्यांकन या पूर्वाग्रह में बनाया जाता है। न्यायिक समीक्षा की शक्ति को सार्वजनिक हित की कीमत पर निजी हित की रक्षा करने या संविदात्मक विवादों पर निर्णय लेने के लिए उपयोग करने की अनुमति नहीं दी जाएगी। शिकायत वाला निविदाकर्ता या ठेकेदार हमेशा दीवानी अदालत में हर्जाने की मांग कर सकता है। काल्पनिक शिकायतों, घायल गर्व और व्यावसायिक प्रतिद्वंद्विता के साथ असफल निविदाकारों द्वारा कुछ तकनीकी/प्रक्रियात्मक मोलहिल से पहाड़ बनाने के प्रयास। उल्लङ्घन या स्वयं के प्रति कुछ पूर्वाग्रह, और न्यायिक समीक्षा की शक्ति का प्रयोग करके अदालतों को हस्तक्षेप करने के लिए राजी करने का विरोध किया जाना चाहिए। इस तरह

हस्तक्षेप, या तो अंतरिम या अंतिम, सार्वजनिक कार्यों को वर्षों तक रोक सकता है, या हजारों और लाखों लोगों को राहत और सहायता में देरी कर सकता है और

परियोजना की लागत कई गुना बढ़ सकती है। इसलिए, न्यायिक समीक्षा की शक्ति का प्रयोग करते हुए निविदा या संविदात्मक मामलों में हस्तक्षेप करने से पहले अदालत को निम्नलिखित प्रश्न पूछने चाहिएः (i) प्राधिकरण द्वारा अपनाई गई प्रक्रिया या निर्णय।

दुर्भावनापूर्ण है या किसी का पक्ष लेने का इरादा है;

((ii) क्या जनहित प्रभावित होता है। यदि उत्तर नकारात्मक हैं, तो अनुच्छेद 226 के तहत कोई हस्तक्षेप नहीं होना चाहिए। काली सूची में डालने या लागू करने वाले मामले

निविदाकर्ता/ठेकेदार या वितरण पर दंडात्मक परिणाम

राज्य अनुदान (साइटों/दुकानों का आवंटन, लाइसेंसों का अनुदान, डीलरशिप और फ्रेंचाइजी) एक अलग आधार पर खड़े हैं क्योंकि वे

कार्रवाई में उच्च स्तर की निष्पक्षता की आवश्यकता हो सकती है।

46. हाल ही में पश्चिम बंगाल केंद्रीय विद्यालय सीई आयोग और अन्य के रूप में रिपोर्ट किए गए एक फैसले में। वी. अब्दुल हलीम & Ors.23, यह न्यायालय अनुसरण में नियुक्ति के लिए एक उम्मीदवार की उम्मीदवारी में था

पश्चिम बंगाल केंद्रीय विद्यालय सेवा द्वारा विज्ञापित शीर्षलेख

मिशन। आवश्यक योग्यताओं में से एक विषय के रूप में बंगाली थी।

आर माध्यमिक स्तर पर या उच्च माध्यमिक स्तर पर या एटियन या स्नातकोत्तर स्तर पर। चयनित उम्मीदवार की उम्मीदवारी

ओ. टी. ने उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा हस्तक्षेप किया, हालांकि

उम्मीदवार के पास बंगाली भाषा नहीं थी। न्यायालय निम्नानुसार हैः

" 27. यह अच्छी तरह से तय किया गया है कि उच्च न्यायालय अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करते हुए

भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अपील नहीं की जाती है

एक प्रशासनिक निर्णय। न्यायालय केवल जाँच कर सकता है

निर्णय लेने की प्रक्रिया यह पता लगाने के लिए कि क्या ऐसा था

निर्णय लेने की प्रक्रिया में दुर्बलता, जो निर्णय को दूषित करती है

भारत। 28. किसी भी मामले में, उच्च न्यायालय अपने असाधारण प्रयोग करता है

लागू करने के लिए भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अधिकार क्षेत्र

मौलिक अधिकार या कोई अन्य कानूनी अधिकार या कार्य निष्पादन कुछ कानूनी कर्तव्य। एक रिट याचिका में आदेश पारित करने के लिए, उच्च

चाहे किसी मौलिक या कानूनी अधिकार का उल्लंघन हुआ हो। याचिकाकर्ता का, या क्या प्रदर्शन में चूक हुई है

कानूनी कर्तव्य के उत्तरदाताओं द्वारा। 29. उच्च न्यायालय रिट, निर्देश जारी करने की अपनी शक्ति का प्रयोग करते हुए

यहां तक कि एक मौलिक के प्रवर्तन के लिए प्रशासनिक निर्णय या कानूनी अधिकार शक्ति के दुरुपयोग और उपेक्षा को रोकने के लिए बाध्य है

सार्वजनिक प्राधिकरणों द्वारा कर्तव्य।

30. न्यायिक समीक्षा की अपनी शक्ति का प्रयोग करते हुए, न्यायालय को देखना है कि

क्या आक्षेपित निर्णय एक स्पष्ट त्रुटि से दूषित है

कानून। यह निर्धारित करने के लिए परीक्षण कि क्या कोई निर्णय त्रुटि से दूषित होता है

इसे स्थापित करने के लिए जाँच या तर्क। अगर कोई गलती है तर्क की एक प्रक्रिया द्वारा स्थापित, उन बिंदुओं पर जहां हो सकता है

यथोचित रूप से दो राय हों, इसे त्रुटि नहीं कहा जा सकता है अभिलेख का चेहरा, जैसा कि इस न्यायालय द्वारा सत्यनारायण में अभिनिर्धारित किया गया है

लक्ष्मीनारायण हेगड़े बनाम। मिलिकारजुन

तिरुमाले [सत्यनारायन लक्ष्मीनारायण हेगड़े बनाम। मिलिकारजुन

भावनाप्पा तिरुमाले, ए. आई. आर. 1960 एस. सी. 137]। यदि प्रावधान ए

वैधानिक नियम दो या अधिक निर्माणों के लिए यथोचित रूप से सक्षम है। और एक निर्माण अपनाया गया है, निर्णय नहीं होगा

रिट न्यायालय द्वारा हस्तक्षेप के लिए खुला। यह केवल एक स्पष्ट है एक प्रासंगिक वैधानिक प्रावधान, या अज्ञानता या जे. ए. बी. स्टेट को-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन लिमिटेड की गलत व्याख्या।

वी. बालबीर कुमार वालिया [हेमंत गुप्ता, जे।]

उसकी अवहेलना, या कारणों पर आधारित निर्णय जो हैं कानून में स्पष्ट रूप से गलत, जिसे रिट कोर्ट द्वारा ठीक किया जा सकता है

प्रमाणपत्र की रिट जारी करना। 31. अनुच्छेद 226 के तहत सत्ता का विस्तार अनुचित आदेशों को रद्द करने के लिए पर्याप्त हो सकता है। यदि कोई निर्णय इतना मनमाना और मनमौजी है कि कोई भी उचित व्यक्ति उस पर कभी नहीं पहुंच सकता है, तो उसे एक रिट अदालत द्वारा रद्द किया जा सकता है। यदि निर्णय को रिकॉर्ड पर सामग्री द्वारा तर्कसंगत रूप से समर्थित नहीं किया जा सकता है, तो

उसी को विकृत माना जा सकता है। 32. तथापि, न्यायालय की जाँच करने की शक्ति

अधिकारियों के आदेश की तर्कसंगतता न्यायालय को निर्णय के गुण-दोष की जांच करने के निर्णय के समर्थन में पर्याप्त आधारों पर गौर करने में सक्षम नहीं बनाती है, जैसे कि अपील में बैठना।

निर्णय पर। परीक्षण वह नहीं है जिसे न्यायालय उचित या अनुचित मानता है, बल्कि एक ऐसा निर्णय है जिसे न्यायालय सोचता है कि कोई भी उचित व्यक्ति नहीं ले सकता था, जिसके कारण स्पष्ट अन्याय हुआ है। रिट अदालत हस्तक्षेप नहीं करती है, क्योंकि

निर्णय पूर्ण नहीं है।

33. रिट याचिका पर विचार करने और उसे अनुमति देने में, उच्च न्यायालय ने न्यायिक की अपनी असाधारण शक्ति की सीमाओं को नजरअंदाज कर दिया है समीक्षा की और वास्तव में निर्णय पर अपील में बैठ गया है

उत्तरदाता 2 "।

47. बाद में, तीन-न्यायाधीशों की पीठ ने एक निर्णय में आई. सी. पी. एल. परिषद, नीमच बनाम के रूप में रिपोर्ट की। महादेव रियल एस्टेट और Ors.²4 ने उपरोक्त निर्णय को निम्नानुसार अभिनिर्धारित कियाः

" 16. इस प्रकार यह देखा जा सकता है कि उच्च न्यायालय द्वारा हस्तक्षेप केवल तभी आवश्यक होगा जब विवादित निर्णय को कानून की स्पष्ट त्रुटि से दूषित किया जाता है, अर्थात जब त्रुटि रिकॉर्ड के सामने स्पष्ट हो और स्वयं स्पष्ट हो। उच्च न्यायालय को शक्तियों का प्रयोग करने का अधिकार तब होगा जब वह पाएगा कि विवादित निर्णय इतना मनमाना और मनमौजी है कि कोई भी उचित व्यक्ति कभी नहीं आया होगा। यह दोहराया गया है कि परीक्षण वह नहीं है जिसे न्यायालय उचित या अनुचित मानता है, बल्कि एक ऐसा निर्णय है जिसे न्यायालय सोचता है कि कोई भी उचित व्यक्ति नहीं कर सकता है। ले लिया है। इतना ही नहीं, बल्कि इस तरह के निर्णय से

प्रकट अन्याय "।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

48. हाल के एक अन्य फैसले में हर्षित अग्रवाल एंड ओआरएस के रूप में रिपोर्ट किया गया है। वी. भारत संघ और अन्य "। , इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि प्रशासनिक कार्रवाई की न्यायिक समीक्षा अवैधता, तर्कहीनता के आधार पर अनुज्ञेय है

और प्रक्रियात्मक अनुचितता। एक प्रशासनिक निर्णय को त्रुटिपूर्ण माना जाता है यदि यह अवैध है, और एक निर्णय अवैध है यदि यह उस उद्देश्य के अलावा किसी अन्य उद्देश्य का पीछा करता है जिसके लिए निर्णय लेने की शक्ति प्रदान की गई थी। यदि निर्दिष्ट उद्देश्य के अलावा किसी अन्य उद्देश्य का अनुसरण किया जाता है तो निर्णय निर्माता द्वारा प्रयोग किया गया विवेकाधिकार न्यायिक जांच के अधीन है। न्यायालय ने कहा किः

" 10. प्रशासनिक कार्रवाई की न्यायिक समीक्षा की अनुमति है

अवैधता, तर्कहीनता और प्रक्रियात्मक अनुचितता के आधार। यदि कोई प्रशासनिक निर्णय अवैध है तो वह त्रुटिपूर्ण है। यह निर्णय अवैध है।

यदि यह उस उद्देश्य के अलावा किसी अन्य उद्देश्य का अनुसरण करता है जिसके लिए निर्णय लेने की शक्ति प्रदान की गई थी [डी स्मिथ की न्यायिक समीक्षा, (6 वीं संस्करण, पी। 225)]। सार्वजनिक कानून [खाद्य निगम] में कोई निरंकुश विवेक नहीं है। भारत का वी. कामधेनू पशु आहार उद्योग,

(1993) 1 एससीसी 71]। किसी प्राधिकारी को प्रदत्त विवेकाधिकार का प्रयोग अनिवार्य रूप से केवल कानून में दिए गए उद्देश्य के लिए किया जाना चाहिए। यदि किसी निर्दिष्ट उद्देश्य के अलावा किसी अन्य उद्देश्य का अनुसरण किया जाता है तो निर्णय निर्माता द्वारा प्रयोग किया गया विवेकाधिकार न्यायिक जांच के अधीन है। यदि प्राधिकरण अनधिकृत उद्देश्यों का पालन करता है, तो उसका निर्णय दिया जाता है।

अवैध है। यदि अप्रासंगिक विचारों को ध्यान में रखा जाता है

निर्णय तक पहुँचने या प्रासंगिक विचारों को नजरअंदाज कर दिया गया है, निर्णय दूषित हो जाता है क्योंकि निर्णय निर्माता ने गलत दिशा दी है

स्वयं कानून में। आर. वी. को संदर्भित करना उपयोगी है। सेंट की वेस्ट्री। पैनक्रास [आर. वी.] सेंट पैनक्रास का वस्त्र, (1890) एल. आर. 24 क्यू. बी. डी. 371 (सी. ए.)] जिसमें यह आयोजित किया गया थाः (क्यूबीडी पीपी। 375-76)

" ..... जिन लोगों को अपने विवेक का प्रयोग करके सार्वजनिक कर्तव्य का प्रयोग करना है, यदि वे उन मामलों को ध्यान में रखते हैं जिन्हें अदालतें अपने विवेक के मार्गदर्शन के लिए उचित नहीं मानती हैं, तो कानून की नजर में उन्होंने अपने विवेक का प्रयोग नहीं किया है।

49. इस प्रकार, हम पाते हैं कि यह निर्णय कि संघ वित्तीय कठिनाइयों में था, संघ के समक्ष प्रासंगिक सामग्री पर आधारित है। इस तरह के निर्णय पर पहुंचने की प्रक्रिया को केवल अवैधता, तर्कहीनता और प्रक्रियात्मक आधारों पर त्रुटिपूर्ण कहा जा सकता है।

अनुचितता। हम पाते हैं कि न तो निर्णय लेने की प्रक्रिया, और न ही निर्णय स्वयं इस तरह के किसी दोष से ग्रस्त है।

50. रिट याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील ने यह दिखाने के लिए सूचना का अधिकार अधिनियम के तहत प्राप्त जानकारी का उल्लेख किया है कि

संघ वर्ष 1996-1997 में लाभ में था। हम यह नहीं पाते हैं कि ऐसी जानकारी 1.1.1986 से 1.1.1994 तक की अवधि के लिए वित्तीय स्थिति निर्धारित करने के लिए प्रासंगिक है। फेडरेशन ने स्पष्ट रूप से कहा है कि फेडरेशन द्वारा उठाए गए उपचारात्मक कदमों के कारण 1994 के बाद ही बदलाव आया था। इसके अलावा, हम पाते हैं कि बैलेंस शीट में लाभ केवल कर्मचारियों के वेतन के लिए विनियोजित नहीं किया जाता है। हालांकि लाभ को सहकारी समिति के सदस्यों द्वारा साझा किया जाना था, लेकिन संघ के कर्मचारी इसके सदस्य नहीं हैं। संघ द्वारा उत्पन्न आय नहीं होनी चाहिए

केवल वेतन के भुगतान पर विस्तार किया जाता है, लेकिन प्रौद्योगिकी के उन्नयन, नवीकरण और संयंत्रों के विस्तार आदि के लिए भी इसकी आवश्यकता होती है। इसलिए, पूरे लाभ को केवल कर्मचारियों के वेतन के लिए विनियोजित नहीं किया जाना चाहिए। संघ की स्थापना श्वेत क्रांति की दिशा में एक कदम के रूप में की गई थी। संघ का उद्देश्य रोजगार देना नहीं था, बल्कि

राज्य में दुग्ध उत्पादन बढ़ाएँ। कर्मचारी इस तरह के उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए नियोक्ता के सहायक होते हैं और इस प्रकार उद्देश्य और वित्तीय स्थिति पर विचार किए बिना वेतन में वृद्धि की मांग करते हैं। नियोक्ता आदर्श नहीं होगा। नियोक्ता और कर्मचारियों को संगठन के उद्देश्य यानी श्वेत क्रांति को प्राप्त करने के लिए मिलकर काम करना होगा, बजाय इसके कि प्रबंधन और कर्मचारियों के संयुक्त प्रयासों से होने वाले लाभ को कम करने के लिए कर्मचारियों को बढ़े हुए वेतन दिए जाएं, चाहे वे इस तरह के खर्चों को वहन करने की क्षमता रखते हों।

51. यह निवेदन कि इस तथ्य को देखते हुए कि उच्च न्यायालय ने भुगतान का आदेश दिया है, महासंघ पर वित्तीय बोझ नहीं पड़ेगा

रिट याचिकाएं दायर करने की तारीख से पहले 3 साल और 2 महीने की अवधि के लिए बकाया राशि फिर से मान्य नहीं है। उच्च न्यायालय ने संघ के कर्मचारियों को दिए गए संशोधित वेतनमान के बजाय 01.01.1994 से संशोधित वेतनमान दिए हैं।

इसलिए, इसे 3 साल और 2 महीने की अवधि के लिए प्रतिबंधित करना महासंघ की वित्तीय स्थिति के संबंध में सहायक नहीं होगा क्योंकि संबंधित समय के दौरान महासंघ को भारी नुकसान हो रहा था।

52. उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, हम पाते हैं कि उच्च न्यायालय का आदेश अनुचित है और न्यायिक समीक्षा की शक्ति से अधिक है।

उच्च न्यायालय। नतीजतन, अपीलों की अनुमति दी जाती है। उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेशों को इसके द्वारा दरकिनार कर दिया जाता है और रिट याचिकाएं हैं -

बर्खास्त कर दिया।

21] 6 एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

सिविल अपील सं। 7432 2011 का

53. वर्तमान अपील चंडीगढ़ में पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा पारित एक आदेश के खिलाफ भी निर्देशित है।

19.3.2009 पर जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था कि कर्मचारी भुगतान करने के हकदार हैं

पंजाब राज्य में उनके समकक्षों के बराबर का पैमाना 1.1.1986 से, हालांकि संशोधित वेतनमान को फेडरेशन द्वारा 1 से अनुमति दी गई थी।

1.1.1994 . यह तर्क दिया गया है कि समान काम के लिए समान वेतन का दावा करने वाले कर्मचारियों के तर्क की उच्च न्यायालय द्वारा जांच नहीं की गई है अदालत।

54. कर्मचारियों ने उच्च न्यायालय के विवादित फैसले के खिलाफ कोई अपील दायर नहीं की है। हम पाते हैं कि कर्मचारी वेतन नहीं बढ़ा सकते हैं।

संघ द्वारा समान दावा करने के लिए पसंद की गई अपील में कोई शिकायत

समान काम के लिए भुगतान करें। कर्मचारी उच्च न्यायालय के फैसले से व्यथित नहीं हैं। इसलिए कर्मचारी ऐसा तर्क नहीं दे सकते जो उच्च न्यायालय के समक्ष नहीं उठाया गया हो।

55. लेकिन फिर भी, हमने उठाए गए तर्क की जांच की है। यह तर्क दिया गया था

दूध खरीद सहायक ग्रेड-I को समान काम के लिए समान वेतन के सिद्धांत पर भुगतान किया जा रहा है। 56. कर्मचारियों के उक्त तर्क का फेडरेशन ने इस आधार पर विरोध किया है कि दूध खरीद सहायक एपेक्स सोसाइटी यानी पंजाब राज्य सहकारी दूध उत्पादक संघ के कर्मचारी नहीं हैं, बल्कि वे जिला सहकारी संघ के कर्मचारी हैं।

सक्रिय दुग्ध उत्पादक संघ जो एक अलग इकाई है। जिला सहकारी दुग्ध उत्पादक संघ के लिए कर्मचारी विन्यास, जैसा कि पंजीयक (सहकारी समितियों) द्वारा अनुमोदित है, यह दर्शाता है कि अलग-अलग शैक्षिक इकाइयाँ

मिल्क में नियुक्ति के लिए योग्यता और अनुभव निर्धारित किया गया है। खरीद सहायक ग्रेड-I और II। यह भी बताया गया है कि कर्मचारियों के दो समूहों की जिम्मेदारियों में गुणात्मक अंतर है। दूध खरीद सहायक ग्रेड-II को ग्राम स्तर की दूध उत्पादक सहकारी समिति में 10 से 12 गाँवों को दूध संग्रह, परीक्षण, अभिलेख रखने, दूध उत्पादकों को भुगतान, दूध के परिवहन और समितियों की अन्य समस्याओं का समाधान करने के संबंध में उनके काम की निगरानी के लिए आवंटित किया जाता है, जबकि दूध खरीद सहायक ग्रेड-I का कर्तव्य दूध खरीद सहायक ग्रेड-II के काम की निगरानी करना है।

वन मिल्क प्रोक्योरमेंट असिस्टेंट ग्रेड पंजाब स्टेट कंपनी-ऑपरेटिव मिल्क प्रोड्यूसर्स फेडरेशन लिमिटेड। वी. बालबीर कुमार वालिया [हेमंत गुप्ता, जे.]

प्रथम अधिकारी छह से सात दूध खरीद सहायक ग्रेड II के काम की निगरानी करता है।

57. स्टाफिंग पैटर्न के अनुसार, दूध खरीद सहायक ग्रेड-I के लिए शैक्षिक योग्यता स्नातक की डिग्री है।

दूध उत्पादक सहकारी इकाई से संबद्ध दुग्ध उत्पादक सहकारी समितियों के संगठन का न्यूनतम तीन वर्ष का अनुभव जबकि दूध खरीद सहायक ग्रेड II के लिए, योग्यता कृषि में स्नातक है जो सहकारी दूध आपूर्ति समिति में सचिव के रूप में काम करने के एक वर्ष के अनुभव के साथ बेहतर है। दूध खरीद सहायक ग्रेड-I के लिए निर्धारित वेतनमान Rs.700-1200 है जबकि दूध खरीद सहायक ग्रेड-II के लिए निर्धारित वेतनमान Rs.480-880 है। यह तर्क दिया जाना चाहिए कि वास्तव में, दूध खरीद सहायक श्रेणी-I दूध के लिए एक प्रचार का माध्यम है

खरीद सहायक ग्रेड-II।

58. जैसा कि कहा गया है, दोनों पदों की शैक्षणिक योग्यता और जिम्मेदारियां काफी अलग हैं। इसलिए, समान काम के लिए समान वेतन का सिद्धांत उन पर लागू नहीं होगा क्योंकि ग्रेड I एक उच्च पद है जिसमें ग्रेड II की तुलना में उच्च कर्तव्य और जिम्मेदारियां हैं।

59. हम समान वेतन का दावा करने वाले तर्क में कोई योग्यता नहीं पाते हैं।

कथित समान कार्य के लिए। नतीजतन, अपील की अनुमति दी जाती है। उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेशों को इसके द्वारा निरस्त कर दिया जाता है।

सिविल अपील सं। 7434 2011 का

60. वर्तमान अपील चंडीगढ़ में पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय की खंड पीठ द्वारा पारित एक आदेश के खिलाफ भी निर्देशित है।

19.3.2009 पर जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था कि कर्मचारी भुगतान करने के हकदार हैं

पंजाब राज्य में उनके समकक्षों के बराबर का पैमाना 1.1.1986 से, हालांकि फेडरेशन डब्ल्यू. ई. एफ. 1.1.1994 द्वारा संशोधित वेतनमान की अनुमति दी गई थी। यह तर्क दिया गया कि समान काम के लिए समान वेतन का दावा करने वाले कर्मचारियों के तर्क की उच्च न्यायालय द्वारा जांच नहीं की गई थी।

61. प्रत्यर्थी सं। 1 4 दूध खरीद सहायक ग्रेड-I हैं जो Rs.700-1200 के वेतनमान में हैं जबकि उत्तरदाता संख्या 5 है

Rs.700-1200 W. E. F. 1.8.1980 के समान वेतनमान में पशुपालन सहायक। ऐसे कर्मचारी Rs.850-1700 के वेतनमान में उप प्रबंधक (खरीद) और डेयरी विस्तार अधिकारी सहित क्षेत्र अधिकारियों के साथ वेतन के मामले में समानता का दावा कर रहे हैं। कर्मचारियों ने अनुरोध किया है कि डब्ल्यू. ई. एफ. 2.2.1987, दूध खरीद सहायक ग्रेड-I के पदनाम को दूध खरीद पर्यवेक्षक [2021] 6 एस. सी. आर. में बदल दिया गया है।

और अब काम का बोझ बढ़ गया है क्योंकि पचास समितियों की निगरानी की जानी है, जबकि आठ समितियों की देखरेख की जानी थी, बिना वेतनमान में किसी वृद्धि के। यह तर्क दिया गया था कि कर्तव्य और कार्य।

कर्मचारियों की संख्या और उप प्रबंधक (खरीद) और डेयरी विस्तार अधिकारी सहित अन्य क्षेत्र अधिकारी समान हैं क्योंकि ऐसे पद विनिमेय हैं।

स्थायी रूप से दुग्ध संघ, लुधियाना को हस्तांतरित किया गया। यह बताया गया कि कर्मचारी और उप प्रबंधक (खरीद)/डेयरी विस्तार अधिकारी एक वर्ग का गठन नहीं करते हैं क्योंकि पद योग्यता और कर्तव्यों के बिंदुओं पर समान नहीं हैं। पदधारी। वेतन निर्धारण के लिए योग्यता, शैक्षणिक या अनुभव के आधार पर वर्गीकरण की संविधान के तहत अनुमति है। दूध खरीद सहायक ग्रेड-I या पशुपालन सहायक की योग्यता लाइव स्टॉक डिप्लोमा पाठ्यक्रम के साथ स्नातक/मैट्रिक है जबकि डेयरी विस्तार अधिकारी के पद और उप प्रबंधक के पद के लिए आवश्यक योग्यता है।

(खरीद) बी. एससी है। दो से तीन साल के अनुभव के साथ डेयरी पशुपालन/डेयरी प्रौद्योगिकी। 63. हमने पक्षों के लिए विद्वान वकील को सुना है। सबसे पहले, उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेश को कर्मचारियों द्वारा अपील में चुनौती नहीं दी गई है। दूसरा, विभिन्न वेतनमानों का वर्गीकरण है -

शैक्षिक योग्यता, अनुभव और कर्तव्यों की प्रकृति के आधार पर अनुमति। उक्त तथ्यों को ध्यान में रखते हुए, हम यह नहीं पाते हैं कि कर्मचारी

वे वेतनमान के हकदार हैं जैसा कि रिट याचिका में दावा किया गया है।

64. हम समान वेतन का दावा करने वाले तर्क में कोई योग्यता नहीं पाते हैं।

कथित समान कार्य के लिए। नतीजतन, अपील की अनुमति दी जाती है। उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेशों को इसके द्वारा निरस्त कर दिया जाता है।

अपीलों की अनुमति दी गई।

निधि जैन