ए.

उपाध्यक्ष दिल्ली विकास प्राधिकरण v.

नरेंद्र कुमार और हमारा। (दीवानी अपील सं.1880 2022 का) 08 मार्च, 2022

बी.

[उदय उमेश ललित**,** एस**.** रवींद्र भाट और बेला एम**.** त्रिवेदी**,** जे**.** जे**.]**

सेवा कानून:दिल्ली विकास प्राधिकरण-आश्वासन कैरियर प्रगति योजना-तत्काल मामले में, कर्मचारियों (उत्तरदाताओं) ने आश्वासन कैरियर प्रगति योजना को लागू करने की मांग की, जो लागू होने पर उन्हें दूसरे वित्तीय उन्नयन के अनुदान का लाभ देगा-दूसरी ओर, अपीलार्थी - प्राधिकरण ने इस आधार पर संशोधित आश्वासन कैरियर प्रगति योजना का आवेदन करने की मांग की कि वह 01.09.2008 से चालू हो जाती है-उत्तरदाताओं ने केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण के समक्ष सफलतापूर्वक आवेदन दायर किया-अपीलार्थी प्राधिकरण ने उच्च न्यायालय का दरवाजा खटखटाया-उच्च न्यायालय ने भारत संघ बनाम बीर सिंह टर्न के फैसले पर भरोसा किया, जिस मामले में यह निर्णय लिया गया कि सशस्त्र बल कार्मिकों को इसकी तारीख से MACP का लाभ दिया जाना था।वास्तव में किसी भी कर्मचारी ने दूसरा वित्तीय उन्नयन अर्जित नहीं किया, हालांकि वे निस्संदेह विचार के लिए पात्र हो गए, लेकिन पात्रता वास्तव में एसीपी की योजना के अनुसार पात्रता में परिवर्तित नहीं होती है और इसलिए दूसरा एसीपी उन्नयन स्वचालित नहीं था, बल्कि बाहरी कारकों पर निर्भर था, जैसे।कर्मचारियों का अभिलेख-कर्मचारियों का यह तर्क कि उनके पास निहित अधिकार था, मान्य नहीं है क्योंकि ए. सी. पी. योजना के तहत लाभ उन कर्मचारियों के संबंध में ठहराव से बचने के लिए दिया गया था जो एक निश्चित अवधि के लिए पदोन्नत नहीं हो सके थे-प्रोत्साहन के रूप में ऐसा लाभ नियमों के तहत सन्निहित नहीं है, बल्कि कार्यकारी आदेश के रूप में है और चूंकि एम. ए. सी. पी. का उद्देश्य कर्मचारियों के एक बड़े वर्ग को लाभान्वित करना है, न कि केवल प्रत्यर्थी को, जैसा कि इस मामले में है, इसलिए इसमें हस्तक्षेप नहीं किया जा सकता है।

सी.

डी.

ई.

एफ.

जी.

एच.

480

481

उप-अध्यक्ष दिल्ली विकास प्राधिकरण बनाम नरेंद्र कुमार और ओआरएस।

ए.

सेवा कानूनः सुनिश्चित कैरियर प्रगति योजना-वित्तीय उन्नयन के पीछे की नीति-ए. सी. पी. योजना के तहत वित्तीय उन्नयन केवल तभी उपलब्ध था जब किसी कर्मचारी को निर्धारित अंतराल, 12 वर्ष और 24 वर्ष के दौरान नियमित पदोन्नति नहीं दी गई थी-इसका उद्देश्य कर्मचारियों की अपर्याप्त पदोन्नति संभावनाओं के कारण ठहराव के लिए राहत देना था-ए. सी. पी. योजना की एक विशिष्ट विशेषता यह थी कि लाभ वेतन आधारित होने के बावजूद, कर्मचारी को लाभ के लिए पात्र होने के लिए निर्धारित मानदंडों को पूरा करना पड़ता था।

बी.

सेवा कानूनः संशोधित सुनिश्चित कैरियर प्रगति योजना-आवश्यक विशेषताएँ और इनमें से विशिष्टताः आश्वस्त करियर प्रगति योजना-विशिष्टता-एम. ए. सी. पी. योजना की उल्लेखनीय विशेषता यह है कि कर्मचारियों को 10,20 और 30 वर्ष की सेवा पूरी करने पर तीन वेतनवृद्धि दी जानी है-एम. ए. सी. पी. योजना के अनुसार, 10 वर्ष की निरंतर सेवा पूरी होने पर वित्तीय उन्नयन स्वीकार्य है-एक ही श्रेणी के वेतन में-ए. सी. पी. और एम. ए. सी. पी. योजना के बीच का अंतर न केवल लाभों की संख्या (यानी, ए. सी. पी. योजना के तहत दो और एम. ए. सी. पी. योजना के तहत तीन) के संबंध में है, बल्कि यह भी है कि पहले वाले ने प्रचार श्रेणी का आश्वासन दिया, जहां बाद वाले (एम. ए. सी. पी. योजना) ने केवल उच्च वेतन का आश्वासन दिया।

सी.

डी.

दिल्ली विकास प्राधिकरण-अपने कर्मचारियों पर एम. ए. सी. पी. के अनुप्रयोग का दायरा-डी. डी. ए. एक स्वायत्त-वैधानिक-संगठन है-यह काफी हद तक अपने कर्मचारियों के लिए वेतन और भत्तों और अन्य लाभों के संबंध में केंद्र सरकार की नीतियों का पालन करता है, हालांकि, केंद्र सरकार के कर्मियों के वेतन-संरचना या अन्य नियमों और शर्तों में संशोधन का कोई भी संशोधन डी. डी. ए. पर स्वचालित रूप से लागू नहीं हो सकता है और न ही होता है-इसे केंद्र सरकार द्वारा तैयार की गई नई या नई योजना पर विचार करना पड़ता है, और यदि आवश्यक हो, तो उचित अनुकूलन के बाद, अपनी आवश्यकताओं के अनुरूप इसे अपनाना पड़ता है।

ई.

एफ.

गुजरात राज्य बनाम रमन लाल केशव लाल सोनी **[1983] 2** एससीआर **287;** अध्यक्ष**,** रेलवे बोर्ड बनाम सी**.** आर**.**

जी.

रंगधमैया [1997] सप्लीमेंट (3) एससीआर 63; शंकरसन दास बनाम भारत संघ (1991) 3 एससीसी 47:[1991]

2 एस**.** सी**.** आर**. 567;** अजय कुमार बनर्जी बनाम भारत संघ **[1984] 3** एस**.** सी**.** आर**. 252;** भारत संघ बनाम एम**.** वी**.** मोहनन नायर **(2020) 5** एस**.** सी**.** सी**. 421;** भारत संघ बनाम आर**.** के**.** शर्मा

(2021) 5 एस**.** सी**.** सी**. 579-**पर निर्भर।

एच.

ए.

भारत संघ बनाम सुखबीर सिंह टर्न **(2018) 11** एस**.** सी**.** सी**. 99**

:[2017] 12 एससीआर **421-**विशिष्ट।

चंडी प्रसाद उनियाल बनाम उत्तराखंड राज्य **2012**

(8) एससीसी 417:[2012] 7 एससीआर 307; यू. पी. और अन्य का राज्य।

बनामउत्तर प्रदेश बिक्री कर अधिकारी ग्रेड**-II** अधिकारी **2003 (6)** एस**.** सी**.** सी**. 250: [2003] 3** एससीआर **617;** सचिव सरकार **(**एन**.** सी**.** टी**.** दिल्ली**)** और अन्य।ग्रेड**-I** अधिकारी संघ और

बी.

ओआरएस। 2014 (13) एससीसी 296:[2014] 8 एस. सी. आर. 976; तमिलनाडु राज्य बनाम अरुमुघम (1998) 2 एस. सी. सी. 198:[1997]

5 पूरक।एससीआर **295;** हरियाणा राज्य और अन्र बनामहरियाणा सिविल सचिवालय पर्सनल स्टाफ एसोसिएशन **2002 (6)**

सी.

एससीसी 72:[2002] 1 पूरक।एससीआर 118; हिमाचल आरटीसी बनाम।

सेवानिवृत्त कर्मचारी संघ (2021) 4 एस. सी. सी. 502; आंध्र प्रदेश सरकार बनाम एन. सुब्बारायडु 2008 (14) एस. सी. सी. 702; अमी लाल भट बनाम राजस्थान राज्य (1997) 6 एस. सी. सी. 614; बिहार राज्य बनाम रामजी प्रसाद (1990) 3 एस. सी. सी. 368; भारत संघ बनाम सुधीर कुमार जायसवाल (1994) 4 एस. सी. सी. 212; भारत संघ बनाम शिवबचन राय (2001) 9 एस. सी. सी. 356; वैज्ञानिक और औद्योगिक अनुसंधान परिषद बनाम रमेश चंद्र अग्रवाल (2009) 3 एस. सी. सी.

डी.

35 – संदर्भित किया गया।

संदर्भित निर्णय

ई.

[2017] 12 एससीआर **421**

विशिष्ट पैरा **11**

[2012] 7 एससीआर **307**

संदर्भित किया गया है

पैरा **13**

[2003] 3 एससीआर **617**

संदर्भित किया गया है

पैरा **14**

एफ.

[2014] 8 एससीआर **976**

संदर्भित किया गया है

पैरा **14**

[1997] 5 पूरक।एससीआर **295**

संदर्भित किया गया है

पैरा **15**

[2002] 1 पूरक।एससीआर **118**

संदर्भित किया गया है

पैरा **15**

(2020) 5 एस**.** सी**.** सी**. 421**

पर भरोसा किया गया |

पैरा **15**

जी.

(2021) 5 एस**.** सी**.** सी**. 579**

पर भरोसा किया गया |

पैरा **16**

(2021) 4 एस**.** सी**.** सी**. 502**

संदर्भित किया गया है

पैरा **16**

(2008) 14 एस**.** सी**.** सी**. 702**

संदर्भित किया गया है

पैरा **28**

(1997) 6 एस**.** सी**.** सी**. 614**

संदर्भित किया गया है

पैरा **28** ए

एच.

483

उप-अध्यक्ष दिल्ली विकास प्राधिकरण बनाम नरेंद्र कुमार और ओआरएस।

(1990) 3 एस**.** सी**.** सी**. 368**

संदर्भित किया गया है

पैरा **28**

(1994) 4 एससीसी **212**

संदर्भित किया गया है

पैरा **28**

(2001) 9 एस**.** सी**.** सी**. 356**

संदर्भित किया गया है

पैरा **28**

(2009) 3 एससीसी **35**

संदर्भित किया गया है

पैरा **28**

बी.

[1983] 2 एससीआर **287**

पर भरोसा किया गया **|**

पैरा **33**

[1997] पूरक **(3)** एससीआर **63**

पर भरोसा किया गया **|**

पैरा **33**

[1991] 2 एससीआर **567**

पर भरोसा किया गया **|**

पैरा **35**

[1984] 3 एससीआर **252**

पर भरोसा किया गया **|**

पैरा **37**

सी.

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णयः2022 की सिविल अपील सं. 1880।

2019 के डब्ल्यूपी (सी) No.476 में नई दिल्ली में दिल्ली उच्च न्यायालय के दिनांकित 09.01.2020 के निर्णय और आदेश से।

के साथ

डी.

सिविल अपील सं. 1881,1882-1885,1886,1887 और 2022 की 1888।कैलाश वासदेव, वरिष्ठ अधिवक्ता, अंशय धतवालिया, विष्णु मोहन नायर, अश्वनी कुमार, आनंद मिश्रा, अमरेंद्र कुमार सिंह, अनंत विजय पल्ली, निखिल पल्ली, दीपक गोयल, सुश्री समता पुष्करना मिश्रा, कमल कुमार पांडे, एम. के. भारद्वाज, आशुतोष कुमार, राजेंद्र बेनीवाल, सुश्री बानो देसवाल, आर. सी. कौशिक, मिश्रा सौरभ, अधिवक्तागण उपस्थित दलों के लिए।

ई.

न्यायालय का निम्नलिखित आदेश पारित किया गया थाः

आदेश

एफ.

1. इन सभी कार्यवाहियों में विशेष अवकाश दिया जाता है।वकीलों की सहमति से, अपीलों के इस समूह की सुनवाई अंततः हुई।

2. इन सभी अपीलों में, जो आम सवाल उठता है, वह यह है कि क्या दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा यह ठहराने के लिए अपनाया गया तर्क, और यह निर्देश दिया गया है कि संशोधित आश्वस्त कैरियर प्रगति योजना ("एम. ए. सी. पी".) को 01-01-2006 से लागू किया जाना था, सही है।अपीलार्थी , दिल्ली विकास प्राधिकरण (जिसे इसके बाद "डीडीए" या "नियोक्ता" कहा जाता है) मुख्य रूप से दिल्ली उच्च न्यायालय के फैसले से व्यथित है।कुछ सफल याचिकाकर्ताओं (उन कार्यवाहियों में उत्तरदाताओं, इसके बाद बुलाए गए)

जी.

1 9 जनवरी, 2020 को WP 5927/2018, WP 5932/2018 और WP 476/2019 में वितरित किया गया।

एच.

ए.

“कर्मचारियों) ने भी इस न्यायालय में अपील की है, यह तर्क देते हुए कि उच्च न्यायालय के निर्देश सही नहीं थे और विवादित फैसले द्वारा दी गई राहत में संशोधन की मांग की है।डी. डी.

ए. ने बाद के आदेश 2 के खिलाफ एक और अपील की है जो पिछले आदेश (दिनांक 9 जनवरी, 2020) का पालन करता है।

प्रासंगिक तथ्य

बी.

3. भारत सरकार ने ठहराव को दूर करने के लिए 3 अगस्त, 1999 को एक कार्यालय ज्ञापन द्वारा आश्वस्त कैरियर प्रगति योजना (संक्षेप में, एसीपी योजना) शुरू की।इस योजना की मुख्य विशेषताएँ नीचे दी गई हैं:

सी.

"1. 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 इस उद्देश्य के लिए नए पदों के सृजन की आवश्यकता होगी।

डी.

2. इस योजना के तहत जिस उच्चतम वेतनमान तक वित्तीय उन्नयन उपलब्ध था, वह 14,300-18,300 रुपये था।इस स्तर के बाद, कोई वित्तीय उन्नयन नहीं होगा और उच्च पदों को रिक्ति-आधारित पदोन्नति पर सख्ती से भरा गया था।

ई.

***

4. ए. सी. पी. योजना के तहत पहले वित्तीय उन्नयन की अनुमति 12 साल की नियमित सेवा के बाद और दूसरे वित्तीय 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 नहीं पाए जाने या विभागीय कार्यवाही आदि के कारण पहला उन्नयन स्थगित हो जाता है, तो इसका दूसरे उन्नयन पर परिणामी प्रभाव पड़ेगा जो तदनुसार स्थगित भी हो जाएगा।

एफ.

जी.

***

5.1.ए. सी. पी. योजना के तहत एक कर्मचारी के पूरे सरकारी सेवा जीवन में दो वित्तीय उन्नयन होंगे -

2 दिनांकित 11.02.2020, WP में। 528/2017।

3 ओम दिनांकित 09.08.1999, जो 09.08.1999 A पर लागू हुआ

एच.

485

उप-अध्यक्ष दिल्ली विकास प्राधिकरण बनाम नरेंद्र कुमार और ओआरएस।

जिस ग्रेड में एक कर्मचारी को सीधी भर्ती के रूप में नियुक्त किया गया था, उस ग्रेड से नियमित पदोन्नति (सीमित विभागीय प्रतिस्पर्धी परीक्षा के माध्यम से प्राप्त स्थिति पदोन्नति और फास्ट ट्रैक पदोन्नति सहित) के खिलाफ गणना की गई।इसका मतलब यह होगा कि एसीपी योजना के तहत दो वित्तीय उन्नयन केवल तभी उपलब्ध होंगे जब कर्मचारी द्वारा निर्धारित अवधि (12 और 24 वर्ष) के दौरान कोई नियमित पदोन्नति का लाभ नहीं उठाया गया हो।यदि किसी कर्मचारी को पहले ही एक नियमित पदोन्नति मिल चुकी है, तो वह एसीपी योजना के तहत 24 साल की नियमित सेवा पूरी करने पर ही दूसरे वित्तीय उन्नयन के लिए अर्हता प्राप्त करेगा।यदि किसी कर्मचारी को नियमित आधार पर दो पूर्व पदोन्नति पहले ही मिल चुकी हैं, तो उसे एसीपी योजना के तहत कोई लाभ नहीं मिलेगा।

बी.

सी.

4. छठे केंद्रीय वेतन आयोग ने 24 3-2008 पर अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की।इसने केंद्र सरकार के कर्मचारियों और अन्य सार्वजनिक निकायों, रक्षा बलों से संबंधित कर्मियों, लेखा परीक्षा और लेखा विभागों के अधिकारियों और कर्मचारियों और भारतीय रिजर्व बैंक को छोड़कर नियामक निकायों के अध्यक्षों और सदस्यों के वेतन संरचना और भत्तों, सेवा की शर्तों और सेवानिवृत्ति लाभों की सिफारिश की।दिनांक 1 के एक प्रस्ताव द्वारा, नागरिक कर्मचारियों से संबंधित केंद्रीय वेतन आयोग की सिफारिशों को केंद्र सरकार द्वारा वेतन और महँगाई भत्तों के संशोधित पैमाने के संबंध में स्वीकार कर लिया गया था।यह संकल्प लिया गया कि ये वेतन और भत्ते लाभ 01-01-2006 से लागू होंगे। 5.केंद्र सरकार ने ए. सी. पी. योजना के स्थान पर मई, 2019 में एक कार्यालय ज्ञापन द्वारा एम. ए. सी. पी. योजना शुरू की। एम. ए. सी. पी. को उस योजना में एक विशिष्ट शर्त के माध्यम से पहले की तारीख, यानी 1 सितंबर, 2008 से लागू किया गया था।प्रत्यर्थी कर्मचारियों को डी. डी. ए. द्वारा नियमित कार्य प्रभारित मालिस के रूप में नियुक्त किया गया था, जो 03.01.1985 से शुरू होने वाली विभिन्न तिथियों से प्रभावी था।उन्हें नियमित सेवा के 12 साल पूरे होने पर ए. सी. पी. योजना, डब्ल्यू. ई. एफ. 03.01.1997, के तहत पहला वित्तीय उन्नयन प्रदान किया गया था।इसके बाद, वे 24 साल की सेवा पूरी करने पर ए. सी. पी. योजना, डब्ल्यू. ई. एफ. 03.01.2009, के तहत दूसरे वित्तीय उन्नयन के अनुदान के लिए पात्र हो गए।डीडीए द्वारा उन्हें यह लाभ नहीं दिया गया था। इस बात पर कोई विवाद नहीं है कि एम. ए. सी. पी. योजना के तहत, कर्मचारी थे

डी.

ई.

एफ.

जी.

4 ओम दिनांकित 19.05.2009

एच.

ए.

दूसरा एम. ए. सी. पी. लाभ दिया गया-बाद में।कर्मचारियों की शिकायत थी कि डी. डी. ए. ने दिनांक (आई. डी. 1) के एक आदेश द्वारा (1/आई. डी. 2) से एम. ए. सी. पी. योजना शुरू की और उनके अनुसार, दूसरी ए. सी. पी. लाभ का दावा करने के लिए उनकी पात्रता (वास्तव में, जैसा कि दावा किया गया है, उनकी पात्रता) के रूप में उन्हें पहले अर्जित किया गया था, उन्हें दूसरे ए. सी. पी. का लाभ दिया जाना चाहिए था। नतीजतन, उन्होंने मूल आवेदन दाखिल करके केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण (कैट) का दरवाजा खटखटाया।

बी.

कैट के समक्ष कार्यवाही

6. कैट के समक्ष, कर्मचारी-उत्तरदाताओं ने तर्क दिया कि एम. ए. सी. पी. योजना के तहत लाभों की तुलना में ए. सी. पी. योजना उनके लिए अधिक फायदेमंद थी।इसलिए, चूंकि उन्होंने एम. ए. सी. पी. योजना की शुरुआत से पहले जनवरी, 2009 में विभिन्न तिथियों पर 24 साल की सेवा पूरी की थी, (ओ. एम. दिनांक 19.05.2009 द्वारा) वे ए. सी. पी. योजना के तहत दूसरे वित्तीय उन्नयन के हकदार थे, भले ही एम. ए. सी. पी. योजना को पूर्वव्यापी तिथि यानी डब्ल्यू. ई. एफ. 01.09.2008 के साथ शुरू किया गया था।

सी.

डी.

7. डी. डी. ए. ने तर्क दिया कि चूंकि एम. ए. सी. पी. योजना बन गई है

कार्यरत डब्ल्यू. ई. एफ. 01.09.2008, कर्मचारी दूसरे ए. सी. पी. लाभों के लिए योग्य नहीं थे, क्योंकि उन्होंने 24 साल की सेवा पूरी नहीं की थी।

उस तारीख को।नतीजतन, जनवरी, 2009 से दूसरे ए. सी. पी. लाभों का अनुदान नहीं मिल सका।एसीपी योजना 31.08.2008 तक वैध थी।यह आग्रह किया गया कि ओ. एम. दिनांक 19.05.2009 जिसके तहत 1999 की ए. सी. पी. योजना के स्थान पर एम. ए. सी. पी. योजना शुरू की गई थी, जिसमें स्पष्ट रूप से कहा गया था कि पहले की ए. सी. पी. योजना के संदर्भ में वित्तीय उन्नयन 31.08.2008 तक प्रदान किया जाएगा।किसी भी प्रत्यर्थी कर्मचारी ने एम. ए. सी. पी. योजना के उस प्रावधान को चुनौती नहीं दी।नतीजतन, वे यह दावा नहीं कर सके कि ए. सी. पी. योजना के तहत दूसरे वित्तीय उन्नयन लाभ देने के उनके मामले पर जनवरी, 2009 से विचार किया जाना था।डीडीए ने एम. ए. सी. पी. योजना के पैरा 11 पर भी भरोसा किया जो इस प्रकार हैः

ई.

एफ.

“11. यह स्पष्ट किया जाता है कि पिछले किसी भी मामले को फिर से नहीं खोला जाएगा।इसके अलावा, एम. ए. सी. पी. योजना को लागू करते समय, पुरानी ए. सी. पी. योजना (अगस्त 1999 की) के तहत और उसी संवर्ग के भीतर एम. ए. सी. पी. योजना के तहत वित्तीय उन्नयन के अनुदान के कारण वेतनमान में अंतर को विसंगति के रूप में नहीं माना जाएगा।”

जी.

एच.

उप-अध्यक्ष दिल्ली विकास प्राधिकरण बनाम नरेंद्र कुमार और ओआरएस।

8. डी. डी. ए. का तर्क था कि एम. ए. सी. पी. योजना ने स्पष्ट रूप से एक ऐसी स्थिति की कल्पना की थी जहां ए. सी. पी. योजना के तहत कर्मचारियों को वास्तव में अर्जित और दिए गए पिछले लाभों को वापस नहीं लिया जा सकता था। हालाँकि, एम. ए. सी. पी. योजना में ऐसा कुछ भी नहीं था जो कर्मचारियों को यह दावा करने में सक्षम बनाता हो कि हालांकि इसे 1 सितंबर 2008 से लागू किया गया था, फिर भी चूंकि ज्ञापन 19.05.2009 पर जारी किया गया था, वे पिछली (यानी ए. सी. पी.) योजना के लाभों के हकदार होंगे।9. कैट ने पक्षकारों के निवेदन पर विचार करने के बाद दिल्ली, मद्रास और बॉम्बे उच्च न्यायालय के फैसलों पर ध्यान दिया और उनकी राय थी कि कर्मचारी दावे के हकदार हैं।इसलिए, इसने कर्मचारियों द्वारा पसंद किए गए आवेदनों को अनुमति दी और डी. डी. ए. को निर्देश दिया कि वे ए. सी. पी. योजना के तहत वित्तीय उन्नयन देने के लिए उनके मामलों पर 19.05.2009, यानी एम. ए. सी. पी. योजना जारी करने की तारीख तक विचार करें, यदि वे अन्यथा योग्य और पात्र थे, और सभी

परिणामी लाभों के साथ तदनुसार उचित वेतनमान प्रदान करें।हालांकि, कर्मचारियों को बकाया राशि देने से इनकार कर दिया गया।

बी.

सी.

डी.

दिल्ली उच्च न्यायालय के समक्ष कार्यवाही

10. दिल्ली उच्च न्यायालय के समक्ष डी. डी. ए. का तर्क, जिससे उसने संपर्क किया, कैट के आदेश से व्यथित था, यह था कि 1 सितंबर, 2008 से एम. ए. सी. पी. योजना चालू हो गई थी और आवेदक-कर्मचारी अब (पूर्ववर्ती) ए. सी. पी. योजना के तहत लाभ प्राप्त करने के हकदार नहीं थे।यह तर्क दिया गया कि ए. सी. पी. योजना केवल 31 अगस्त, 2008 तक वैध थी।उस तारीख तक कर्मचारियों ने 24 साल की सेवा पूरी नहीं की थी।यह प्रस्तुत किया गया था कि चूंकि एम. ए. सी. पी. योजना 19 मई, 2009 को कार्यालय ज्ञापन ("ओ. एम".) द्वारा शुरू की गई थी, जो पहले की ए. सी. पी. योजना का स्थान लेती है, इसलिए 31 अगस्त, 2008 के बाद ए. सी. पी. योजना के तहत कोई लाभ देने का सवाल ही नहीं उठा।

ई.

एफ.

11. उच्च न्यायालय ने इस न्यायालय के फैसले पर भरोसा किया, भारत संघ बनाम सुखबीर सिंह टर्न 6 में जहां यह अभिनिर्धारित किया गया था कि सशस्त्र बलों के कार्मिकों को एम. ए. सी. पी. का लाभ छठे केंद्रीय वेतन आयोग ('सी. पी. सी.') की सिफारिशों की तारीख से यानी 1 जनवरी, 2006 से दिया जाना था, न कि 1 सितंबर 2008 से, जैसा कि केंद्र सरकार द्वारा तय किया गया था।इस तर्क के आधार पर, उच्च न्यायालय ने विवादित आदेश में निर्देश दिया कि 1 जनवरी, 2006 से डी. डी. ए. के कर्मचारियों को एम. ए. सी. पी. लाभ दिए जाने चाहिए।

जी.

6 (2018) 11 एससीसी 99

एच.

ए.

दलों की दलीलें

12. डी. डी. ए. के वरिष्ठ वकील श्री कैलाश वासुदेव ने तर्क दिया कि एम. ए. सी. पी. योजना 01.09.2008 पर लागू हुई और यह मानदंड होना चाहिए कि पुराने ए. सी. पी. या एम. ए.

सी. पी. की प्रयोज्यता पर निर्णय लिया जाना चाहिए।कर्मचारियों ने जनवरी 2009 में 24 वर्ष पूरे किए, यानी एम. ए. सी. पी. के लागू होने की तारीख के बाद, और इसलिए वे पुराने ए. सी. पी. के तहत उन्नयन के हकदार नहीं थे। यह तर्क दिया गया था कि दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा भरोसा किए गए बलबीर सिंह (उपरोक्त) में निर्णय केवल सशस्त्र बलों के कर्मियों पर लागू होता है न कि डी. डी. ए. जैसे नागरिक प्रतिष्ठानों पर।

बी.

13. वकील ने आग्रह किया कि एम. ए. सी. पी. योजना को लागू किए हुए 12 साल हो चुके हैं और विवादित निर्णय जैसे निर्णय नीतिगत मामलों में न्यायिक हस्तक्षेप का गठन करेंगे और इसके परिणामस्वरूप भारी वित्तीय निहितार्थ होंगे।चंडी में इस न्यायालय का फैसला

सी.

प्रसाद उनियाल बनाम उत्तराखंड राज्य 7 का उल्लेख इस आग्रह के लिए किया गया था कि अधिकता

सार्वजनिक धन के भुगतान को बनाए रखने की अनुमति नहीं दी जा सकती है।यह तर्क दिया गया कि उच्च न्यायालय यह मान्यता देने में विफल रहा कि प्रतिवादी एम. ए. सी. पी. जारी करने की तारीख के बाद ही दूसरे उन्नयन के लिए पात्र बन गए और परिणामस्वरूप वे पुरानी ए. सी. पी. योजना के तहत उन्नयन के हकदार नहीं थे।

डी.

14. राज्य में इस अदालत के फैसले का हवाला देते हुए इस पर जोर दिया गया था

ई.

यू. पी. और अन्य। बनाम। यू. पी. बिक्री कर अधिकारी ग्रेड-II अधिकारी 8, किः- “वेतन आयोग जैसे विशेषज्ञ निकायों का निर्णय आम तौर पर न्यायिक समीक्षा के अधीन नहीं होता है, जाहिर 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।”

एफ.

सचिव सरकार (एन. सी. टी. दिल्ली) और अन्य मामलों में इस अदालत का फैसला। बनाम ग्रेड-I अधिकारी संघ और अन्य 9 पर भी भरोसा किया गया था।

पर।न्यायालय ने उस फैसले में एसीपी योजना में हस्तक्षेप करने से इनकार कर दिया था क्योंकि इससे सरकार की नीति का उल्लंघन होता और आगे कहा कि न्यायिक समीक्षा का अभ्यास उचित नहीं होगा।न्यायालय ने एसीपी योजना और उसमें दी गई शर्तों को बरकरार रखा।

जी.

7 2012 (8) एससीसी 417 8 2003 (6) एससीसी 250 9 2014 (13) एससीसी 296 ए

एच.

489

उप-अध्यक्ष दिल्ली विकास प्राधिकरण बनाम नरेंद्र कुमार और ओआरएस।

15. विद्वान वरिष्ठ वकील ने तमिलनाडु राज्य बनाम अरुमुघम 10 पर भी भरोसा किया, जहां यह देखा गया कि राज्य 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।न्यायालय ने आगे कहा कि न्यायाधिकरण सरकार के विचारों के लिए अपने स्वयं के विचारों को प्रतिस्थापित नहीं कर सकता है या न्यायाधिकरण के विचारों के आधार पर नई नीति निर्देशित नहीं कर सकता है।इसी तरह, निर्णय में

बी.

हरियाणा राज्य और अन्र बनाम हरियाणा सिविल सचिवालय पर्सनल स्टाफ

एसोसिएशन 11 को यह आग्रह करने के लिए उद्धृत किया गया था कि वेतन का निर्धारण और जिम्मेदारियों का निर्धारण कार्यकारी निर्णय लेने के क्षेत्र में एक जटिल मामला है और अदालतों को ऐसे मामलों को संयम के साथ देखना चाहिए।भारत संघ बनाम एम. वी. मोहनन नायर 12 में इस न्यायालय के फैसले का उल्लेख यह आग्रह करने के लिए किया गया था कि इस न्यायालय ने अपने फैसले में एम. ए. सी. पी. लाभों की प्रकृति को रेखांकित किया था, और यह भी माना था कि यह योजना कार्यकारी निर्णय लेने के दायरे में आती है।

सी.

16. श्री सौरभ मिश्रा, जो डी. डी. ए. की ओर से भी पेश हुए, ने भारत संघ बनाम आर. के. शर्मा 13 में इस न्यायालय के बाद के फैसले पर भरोसा किया, जिसमें कहा गया था कि एम. ए. सी. पी. योजना से लाभ 01.01.2006 से नहीं दिया जा सकता है, और इसका लाभ केवल आई. डी. 1 से लिया जा सकता है।

डी.

01.09.2008.वकील ने हिमाचल आर. टी. सी. बनाम सेवानिवृत्त कर्मचारियों पर भी भरोसा किया

संघ 14 कि वेतन संरचना या पदोन्नति के मामलों में, एक कट-ऑफ तिथि का चयन, जब नई नीति व्यवस्था को संचालित करना है, अदालतों द्वारा हल्के में हस्तक्षेप नहीं किया जा सकता है।

ई.

17. कुछ कर्मचारियों की ओर से पेश विद्वान अधिवक्ता श्री एम. के. भारद्वाज ने आग्रह किया कि कर्मचारी-आवेदकों द्वारा 01.01.2006 से एम. ए. सी. पी. योजना को संचालित करने के लिए उच्च न्यायालय का निर्देश नहीं मांगा गया था।उन्होंने वास्तव में ए. सी. पी. लाभों के अनुदान की मांग की थी, जो जनवरी 2009 में एम. ए. सी. पी. योजना शुरू होने से पहले लागू थे-19 मई, 2009 के एक आदेश द्वारा, लेकिन 01-09-2008 से प्रभावी थे।दूसरे शब्दों में, कर्मचारियों की पात्रता और पात्रता को जनवरी और फरवरी, 2009 में स्पष्ट किया गया था जब एम. ए. सी. पी. योजना प्रकाशित नहीं की गई थी।यह तर्क दिया गया था कि चूंकि कर्मचारियों की पात्रता-या पात्रता की तारीख पर, उन्हें मौजूदा प्रावधानों के संदर्भ में लाभ दिए जाने चाहिए।

एफ.

जी.

10 (1998) 2 एससीसी 198 11 2002 (6) एससीसी 72 12 (2020) 5 एससीसी 421 13 (2021) 5 एससीसी 579 14 (2021) 4 एससीसी 502

एच.

ए.

योजना जो ए. सी. पी. लाभ थे-जिसका अर्थ था एक उच्च या प्रचार श्रेणी, उस अधिकार को उस नीति के कारण पराजित नहीं किया जा सकता था जिसे बाद में अपनाया गया था, हालांकि एक पूर्ववर्ती तिथि से प्रभावी था।18. श्री भारद्वाज और अन्य विद्वान अधिवक्ताों ने जोर देकर कहा कि दूसरे ए. सी. पी. के लिए कर्मचारियों का दावा ए. सी. पी. योजना के अनुसार किया गया था, क्योंकि यह स्पष्ट रूप से एम. ए. सी. पी. योजना द्वारा ही अभिनिर्धारित है, जिसमें खंड 9 द्वारा निम्नानुसार कहा गया हैः

बी.

"9. एम. ए. सी. पी. योजना के प्रावधानों के दायरे और अर्थ के बारे में कोई भी व्याख्या/स्पष्टीकरण या संदेह कार्मिक और प्रशिक्षण विभाग (प्रतिष्ठान-I) द्वारा दिया जाएगा।यह योजना डब्ल्यू. ई. एफ. 01.09.2008 से चालू होगी।दूसरे शब्दों में, पहले की ए. सी. पी. योजना (अगस्त, 1999 की) के अनुसार वित्तीय उन्नयन 31-08-2008 तक दिया जाएगा।"

सी.

19. विद्वान अधिवक्ता द्वारा आगे यह प्रस्तुत किया गया कि ए. सी. पी. लाभों के लिए विचार किए जाने का अधिकार, एक निहित अधिकार की प्रकृति में था, जिसे एम. ए. सी. पी. योजना

के लागू होने के बाद भी दिया जाना था।इस संबंध में यह तर्क दिया गया था कि जो अधिकार एक पुरानी योजना के अनुसार स्पष्ट होते हैं, वे लाभार्थी द्वारा लागू किए जा सकते हैं, इस तथ्य की परवाह किए बिना कि एक नई योजना इसे प्रतिस्थापित करती है।

डी.

ई.

विश्लेषण और निष्कर्ष

20. मूल योजना, अर्थात ए. सी. पी. योजना, (ओ. एम. दिनांक 9-8-1999 द्वारा शुरू की गई) ने केंद्र सरकार के नागरिक कर्मचारियों को कैरियर में प्रगति प्रदान की।इसका उद्देश्य अपर्याप्त पदोन्नति संभावनाओं के कारण कर्मचारियों द्वारा सामना किए जाने वाले ठहराव के लिए राहत देना था।ए. सी. पी. योजना केंद्र सरकार द्वारा पांचवें केंद्रीय वेतन आयोग की सिफारिशों के आधार पर संशोधनों के साथ शुरू की गई थी।उस योजना को 12 साल की नियमित सेवा के बाद वित्तीय उन्नयन प्रदान किया गया और दूसरा, पहले वित्तीय उन्नयन की तारीख से 12 साल की नियमित सेवा के बाद, निर्धारित शर्तों को पूरा करने के अधीन।प्रासंगिक शर्तों, अर्थात संख्या 5.1 और 10 को नीचे निकाला गया हैः

एफ.

जी.

“ 5.1.ए. सी. पी. योजना के तहत एक कर्मचारी के पूरे सरकारी सेवा करियर में दो वित्तीय उन्नयन को ग्रेड ए से प्राप्त नियमित पदोन्नति (सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा के माध्यम से प्राप्त त्वरित गति से पदोन्नति और त्वरित गति से पदोन्नति सहित) के खिलाफ गिना जाएगा।

एच.

जिसमें एक कर्मचारी को सीधी भर्ती के रूप में नियुक्त किया गया था।इसका मतलब यह होगा कि ए. सी. पी. योजना के तहत दो वित्तीय उन्नयन केवल तभी उपलब्ध होंगे जब किसी कर्मचारी द्वारा निर्धारित अवधि (12 और 24 वर्ष) के दौरान कोई नियमित पदोन्नति नहीं ली गई हो।यदि किसी कर्मचारी को पहले ही एक नियमित पदोन्नति मिल चुकी है, तो वह एसीपी योजना के तहत नियमित सेवा के 24 साल पूरे होने पर ही दूसरे वित्तीय उन्नयन के लिए अर्हता प्राप्त करेगा।यदि किसी कर्मचारी को नियमित आधार पर दो पूर्व पदोन्नति पहले ही मिल चुकी हैं, तो उसे एसीपी योजना के तहत कोई लाभ नहीं मिलेगा।

बी.

***

सी.

10. ए. सी. पी. योजना के तहत उच्च वेतनमान का अनुदान इस तथ्य के लिए सशर्त होगा कि एक कर्मचारी ने उक्त लाभ स्वीकार करते समय, बाद में रिक्ति होने पर नियमित पदोन्नति के लिए अपनी अयोग्य स्वीकृति दी होगी।यदि वह बाद में नियमित पदोन्नति पर उच्च पद स्वीकार करने से इनकार करता है, तो वह इस संबंध में सामान्य निर्देशों में निर्धारित नियमित पदोन्नति के लिए सामान्य प्रतिबंध के अधीन होगा।हालाँकि, जब वह इसके बाद नियमित पदोन्नति स्वीकार करता है, तो वह ए. सी. पी. योजना के तहत दूसरे उन्नयन के लिए तभी पात्र होगा जब वह उस उच्च श्रेणी में ए. सी. पी. योजना के तहत आवश्यक पात्रता सेवा/अवधि पूरी कर लेगा, बशर्ते कि जिस अवधि के लिए उसे नियमित पदोन्नति के लिए प्रतिबंधित किया गया था, वह अवधि इस उद्देश्य के लिए नहीं मानी जाएगी।उदाहरण के लिए, यदि किसी व्यक्ति ने 12 साल की नियमित सेवा देने के बाद एक वित्तीय उन्नयन प्राप्त किया है और 2 साल के बाद वह नियमित पदोन्नति से इनकार करता है और इसके परिणामस्वरूप एक साल के लिए प्रतिबंधित किया जाता है और बाद में उसे नियमित सेवा के 15 साल (12+2 + 1) पूरे होने के बाद नियमित आधार पर उच्च श्रेणी में पदोन्नत किया जाता है, तो वह उच्च श्रेणी में पहले वित्तीय उन्नयन (2+10) के बाद पहले से ही प्रदान की गई दो साल की सेवा के अलावा दस साल और प्रदान करने के बाद ही एसीपी योजना के तहत दूसरे उन्नयन के लिए विचार करने के लिए पात्र होगा, यानी नियमित सेवा के 25 साल (12+12 + 1) के बाद क्योंकि एक साल की प्रतिबंध अवधि को आवश्यक दिशा में ध्यान में नहीं रखा जा सकता है।"

डी.

ई.

एफ.

जी.

एच.

ए.

21. जैसा कि स्पष्ट है, ए. सी. पी. योजना के तहत वित्तीय उन्नयन केवल तभी उपलब्ध था जब किसी कर्मचारी को निर्धारित अंतराल, 12 वर्ष और 24 वर्ष के दौरान नियमित पदोन्नति नहीं दी गई थी।ए. सी. पी. योजना की एक विशेषता यह थी कि लाभ वेतन आधारित था, लेकिन

कर्मचारी को लाभ के लिए पात्र होने के लिए निर्धारित मानदंडों (यानी योग्यता, अनुभव और आवश्यक सेवा रिकॉर्ड भी) को पूरा करना पड़ता था।ए. सी. पी. लाभ एक पदोन्नति ग्रेड था, जो किसी भी रिक्ति के अस्तित्व या अन्यथा से अलग था, और आवश्यक रूप से उच्च ग्रेड में कार्यात्मक होने के बिना, परिचर जिम्मेदारियों के साथ।22. एम. ए. सी. पी. योजना, जिसने ए. सी. पी. योजना को प्रतिस्थापित किया, 01-09-2008 से प्रभावी (हालाँकि यह योजना 19.05.2009 पर शुरू की गई थी) छठी केंद्रीय वेतन आयोग की रिपोर्ट दिनांक 24-3-2008 से पहले थी।उस रिपोर्ट में केंद्र सरकार के कर्मचारियों की वेतन-संरचना, भत्ते, सेवाओं की शर्तें और सेवानिवृत्ति लाभ आदि पर चर्चा की गई थी। दिनांक 29-8-2008 के एक प्रस्ताव द्वारा, नागरिक कर्मचारियों से संबंधित वेतन आयोग की सिफारिशों को केंद्र सरकार द्वारा 01-01-2006 से प्रभावी संशोधित वेतनमान और महँगाई भत्तों के संबंध में स्वीकार कर लिया गया था।जहां तक संशोधित भत्तों (महँगाई भत्ते को छोड़कर) का संबंध है, ज्ञापन द्वारा निर्धारित प्रभावी तिथि 1-9-2008 है।

बी.

सी.

डी.

23. एम. ए. सी. पी. योजना की उल्लेखनीय विशेषता यह है कि कर्मचारियों को 10,20 और 30 वर्ष की सेवा पूरी करने पर तीन वेतनवृद्धि दी जानी है।एम. ए. सी. पी. योजना के अनुसार, एक ही श्रेणी के वेतन में 10 साल की निरंतर सेवा के पूरा होने पर वित्तीय उन्नयन स्वीकार्य है। ए. सी. पी. और एम. ए. सी. पी. योजना के बीच का अंतर न केवल लाभों की संख्या (यानी, ए. सी. पी. योजना के तहत दो और एम. ए. सी. पी. योजना के तहत तीन) के संबंध में है, बल्कि यह भी है कि ए. सी. पी. ने पदोन्नति श्रेणी का आश्वासन दिया, जहां बाद वाली (एम. ए. सी. पी. योजना) ने केवल उच्च वेतन का आश्वासन दिया।15

ई.

एफ.

15 एम. ए. सी. पी. योजना के पैरा 2-कार्यालय ज्ञापन के अनुलग्नक I के माध्यम से, निम्नानुसार कहा गया हैः

“एम. ए. सी. पी. एस. ने सी. सी. एस. (संशोधित वेतन) नियम, 2008 की पहली अनुसूची की धारा 1, भाग-ए में दिए गए अनुशंसित संशोधित वेतन पट्टियों और श्रेणी वेतन के पदानुक्रम में तत्काल अगले उच्च श्रेणी वेतन में नियुक्ति की परिकल्पना की है।इस प्रकार, एम. ए. सी. पी. एस. के तहत वित्तीय उन्नयन के समय ग्रेड वेतन, कुछ मामलों में जहां नियमित पदोन्नति दो क्रमिक श्रेणियों के बीच नहीं है, नियमित पदोन्नति के समय उपलब्ध वेतन से अलग हो सकता है।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।”

जी.

एच.

उप-अध्यक्ष दिल्ली विकास प्राधिकरण बनाम नरेंद्र कुमार और ओआरएस।

ए.

24. पहला मुद्दा जो उत्पन्न होता है, वह है, विवादित निर्णय की शुद्धता, जो बलबीर सिंह में तर्क को लागू करने में है।उस निर्णय में, विचार के लिए जो प्रश्न उठा वह सही तारीख थी जिससे एम. ए. सी. पी. उन्नयन योजना, कर्मचारियों (अधिकारी के पद से नीचे) पर लागू थी।इस न्यायालय ने माना कि योजना को 01.01.2006 से लागू किया जाना चाहिए, न कि संबंधित आदेश (01.09.2008) द्वारा निर्धारित तिथि से।सशस्त्र बल न्यायाधिकरण (ए. एफ. टी.) ने माना कि कर्मचारियों को दिए जाने वाले ए. सी. पी. लाभ वेतन संरचना का हिस्सा हैं जो न केवल वेतन बल्कि पेंशन को भी प्रभावित करते हैं।ए. सी. पी. ने तब फैसला सुनाया कि यह भत्ता नहीं है, बल्कि वेतन का एक हिस्सा सरकारी प्रस्ताव पर निर्भर करता है कि एम. ए. सी. पी. योजना डब्ल्यू. ई. एफ. 01.01.2006 से देय थी।इस न्यायालय ने ए. एफ. टी. द्वारा दर्ज किए गए उस निष्कर्ष को बलबीर सिंह टर्न (उपरोक्त) मामले में बरकरार रखा। 30-5-2011 पर जारी किए गए निर्देश दिनांकित 30-8-2008 प्रस्ताव के विपरीत पाए गए क्योंकि प्रस्ताव 1-1-2006 के अनुसार वेतन और महँगाई भत्ते से संबंधित मामलों में मैक्स के कार्यान्वयन के लिए प्रभावी तिथि थी।इस मामले के तथ्यों में ऐसा कोई समानांतर नहीं है।

बी.

सी.

25. एम. वी. मोहनन नायर (उपरोक्त) मामले में इस न्यायालय की तीन न्यायाधीशों की पीठ ने एक विवाद के संदर्भ में निर्णय दिया, जिसमें कहा गया था कि एम. ए. सी. पी. लाभों के परिणामस्वरूप नियमित रूप से पदोन्नति की प्रगति होगी, किः

डी.

“एम. ए. सी. पी. योजना के साथ ए. सी. पी. योजना के अधिक्रमण द्वारा लाई गई नीति में परिवर्तन सभी असमानताओं और कर्मचारियों के प्रतिनिधित्व पर विचार करने के बाद किया गया है।छठा केंद्रीय 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 विभागों के कामकाज में दक्षता को बढ़ावा दिया है।एम. ए. सी. पी. योजना छठे केंद्रीय वेतन आयोग की सिफारिश पर शुरू की गई है जिसे भारत सरकार ने स्वीकार कर लिया है।छठे केंद्रीय वेतन आयोग की सिफारिश को स्वीकार करने के बाद, ए. सी. पी. योजना को वापस ले लिया गया और इसे एम. ए. सी. पी. योजना द्वारा 01.09.2008 से हटा दिया गया।यह कोई यादृच्छिक अभ्यास नहीं है जो सरकार द्वारा एकतरफा रूप से किया जाता है, बल्कि यह विशेषज्ञ निकाय-छठे केंद्रीय वेतन आयोग की राय पर आधारित है जिसने सभी मुद्दों, विभिन्न प्रतिनिधित्वों और

असमानताओं की जांच की है।वेतनमान/संशोधित वेतनमान के लिए सिफारिश करने से पहले, वेतन आयोग निम्नलिखित बातों पर विचार करता है -

ई.

एफ.

जी.

एच.

ए.

वर्तमान वेतन संरचना, सरकारी कर्मचारियों के प्रतिनिधित्व और विभिन्न अन्य कारक जिनके बाद सिफारिशें की जाती हैं।जब वेतन आयोग जैसे विशेषज्ञ निकाय ने सभी मुद्दों और अभ्यावेदनों की व्यापक रूप से जांच की है और विभिन्न पदोन्नति पदानुक्रमों के कारण अंतर-विभागीय असमानताओं पर भी ध्यान दिया है, तो 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 न्यायालय के किसी भी हस्तक्षेप का सरकारी खजाने पर गंभीर प्रभाव पड़ेगा।"

बी.

सी.

26. यह न्यायालय, आर. के. शर्मा और अन्य में। 16, ने एम. ए. सी. पी. योजना पर एम. वी. मोहनन नायर (ऊपर) के प्रभाव पर टिप्पणी की, विशेष रूप से जिस तारीख से यह चालू हुई थी।यह माना गया था किः

"एम. वी. मोहनन नायर के मामले में निर्णय इस मुद्दे को समाप्त कर देता है।ए. सी. पी. और एम. ए. सी. पी. योजनाओं से मिलने वाले लाभ प्रोत्साहन हैं और वे वेतन का हिस्सा नहीं हैं।ए. सी. पी. और एम. ए. सी. पी. योजनाओं के तहत वित्तीय उन्नयन सहित वेतन और डी. ए. के अलावा अन्य भत्तों के कार्यान्वयन के लिए दिनांकित 29-8-2008 प्रस्ताव को 1-9-2008 से प्रभावी बनाया गया है।इसलिए, उत्तरदाताओं और इसी तरह के अन्य अधिकारियों को दिनांकित 29-8-2008 के प्रस्ताव के अनुसार 1-1-2006 से मैक्स के लाभों के कार्यान्वयन की मांग करने का अधिकार नहीं है।इसके अलावा, वेतन श्रेणी में केवल अगले दर्जे के वेतन के लिए वित्तीय उन्नयन प्रदान करके और 1-1-2006 से प्रभावी अगले पदोन्नति पद का वेतन नहीं देकर मैक्स का कार्यान्वयन बड़ी संख्या में कर्मचारियों, विशेष रूप से सेवानिवृत्त होने वालों के लिए हानिकारक होगा।"

डी.

ई.

एफ.

27. इसलिए यह बिल्कुल स्पष्ट है कि मोहनन नायर (ऊपर) और आर. के. शर्मा (ऊपर) दोनों ने एम. ए. सी. पी. योजना की जांच की।

विशेष रूप से, यह निर्णय दिया गया कि यह योजना 01-09-2008 से संचालित थी, और यह कि उत्तरदाताओं के अधिकारी 1-1-2006 के प्रस्ताव के अनुसार 29-8-2008 से मैकप्स के लाभों के कार्यान्वयन की मांग करने के हकदार नहीं हैं।इसे ध्यान में रखते हुए

जी.

स्पष्ट रूप से प्रतिपादित सिद्धांत, जो इस अदालत की राय में, योजना के सही अध्ययन से उत्पन्न होता है, उच्च न्यायालय का तर्क है कि एम. ए. सी. पी. योजना 01-09-2008 से नहीं, बल्कि 01-01-2006 से संचालित है।

16 (2021) 5 एससीसी 579 ए

एच.

495

उप-अध्यक्ष दिल्ली विकास प्राधिकरण बनाम नरेंद्र कुमार और ओआरएस।

असमर्थनीय है।केवल इस परिस्थिति में कि सरकार के प्रस्ताव, जिसके कारण एम. ए. सी. पी. को अपनाया गया था, में वेतन आयोग की सिफारिशों के वेतन-लाभों को लागू करने के लिए प्रभावी तिथि भी थी, इस तथ्य को मिटाता नहीं है कि जिस तारीख से योजना को प्रभावी बनाया जाना था, वह दूसरी तारीख थी।28. डी. डी. ए. की प्रस्तुतियाँ, कि कार्यकारी एजेंसी के विचार, किसी लाभ या नई व्यवस्था जैसे कि पदोन्नति या कैरियर उन्नति कार्यक्रम का विस्तार करते समय, प्रभावी होने चाहिए, जिसमें निर्णय लेना शामिल है जो जटिल और सूक्ष्म है, उचित है।जब किसी अन्य योजना (जिसमें वेतन लाभ भी शामिल हो सकते हैं) का संचालन समान होने की आवश्यकता नहीं है, तो नए वेतनमान के संचालन की तारीख समान नहीं हो सकती है।तारीखों के स्थानांतरण (एक बार कार्यपालिका द्वारा उचित विचार-विमर्श के बाद तय किए जाने के बाद) का कोई परिणाम नहीं हो सकता है, लेकिन अनिवार्य रूप से इसके कट्टरपंथी वित्तीय निहितार्थ होंगे।इन कारकों को ध्यान में रखते हुए, पिछले निर्णयों 17 में यह अभिनिर्धारित किया गया है कि न्यायालयों को निर्णय लेने के क्षेत्र में कदम रखने से बचना चाहिए, जो मनमानेपन का खुलासा करने वाले किसी भी बाध्यकारी कारण के अभाव में निर्णय लेने के क्षेत्र में कदम रखने से बचना चाहिए, और उनके पुनर्निर्धारण को निर्देशित करने या यहां तक कि ऐसी योजनाओं को किसी भी पूर्व अवधि से प्रशासित करने की आवश्यकता से बचना चाहिए।

बी.

सी.

डी.

29. उच्च न्यायालय के गलत निर्णय लेने का दूसरा कारण यह है कि डी. डी. ए. एक स्वायत्त-एक वैधानिक-संगठन है।इसमें कोई संदेह नहीं है कि यह अपने कर्मचारियों के लिए वेतन और भत्तों और अन्य लाभों के संबंध में काफी हद तक केंद्र सरकार की नीतियों का पालन करता है। हालाँकि, केंद्र सरकार के कर्मियों के वेतन-संरचना या अन्य नियमों और शर्तों में संशोधन का कोई भी संशोधन डी. डी. ए. पर स्वतः लागू नहीं हो सकता है और न ही होता है; उसे केंद्र सरकार द्वारा तैयार की गई नई या नई योजना पर विचार करना होगा, और यदि आवश्यक हो, तो उचित अनुकूलन के बाद, अपनी आवश्यकताओं के अनुरूप इसे अपनाना होगा।इसलिए, केंद्र सरकार की एम. ए. सी. पी. योजना स्वचालित रूप से इस पर लागू नहीं हुई।डी. डी. ए. ने इसे 06.10.2009 दिनांकित एक कार्यालय आदेश के माध्यम से लागू करने का निर्णय लिया।18 उच्च न्यायालय ने इस पहलू की अनदेखी की है और स्पष्ट रूप से यह मान लिया है कि एम. ए. सी. पी. योजना केंद्र सरकार द्वारा इसे अपनाने के बाद डी. डी. ए. में स्वतः ही लागू हो जाती है।

ई.

एफ.

जी.

17 आंध्र प्रदेश सरकार बनाम एन. सुब्बारायडु 2008 (14) एस. सी. सी. 702; अमी लाल भट बनाम राजस्थान राज्य

(1997) 6 एससीसी 614; बिहार राज्य बनाम रामजी प्रसाद (1990) 3 एससीसी 368;

भारत बनाम सुधीर कुमार जैसवाल (1994) 4 एस. सी. सी. 212 भारत संघ बनाम शिवबचन राय (2001) 9 एस. सी. सी. 356 और वैज्ञानिक और औद्योगिक अनुसंधान परिषद बनाम रमेश चंद्र

अग्रवाल (2009) 3 एससीसी 35

18 स्थापना आदेश, दिनांक 6 अक्टूबर, 2009

एच.

ए.

30. यह न्यायालय को अगले बिंदु पर लाता है, जो यह है कि क्या कर्मचारी उस पर जोर दे सकते हैं जिसे निहित अधिकार कहा जाता है।इस संबंध में पहला निवेदन यह है कि एम. ए. सी. पी. योजना के पैरा 9 के अनुसार, जो लोग एम. ए. सी. पी. योजना लागू होने की तारीख को रोजगार में हैं और जो ए. सी. पी. लाभों के हकदार हैं, विशेष रूप से दूसरे वित्तीय उन्नयन को इस बात पर जोर देने का अधिकार था कि उनका दूसरा उन्नयन ए. सी. पी. योजना के संदर्भ में दिया जाना चाहिए।इस संदर्भ में, यह तर्क दिया गया है कि नियम 9 एम. ए. सी. पी. योजना की शुरुआत के बाद भी ए. सी. पी. लाभ दिए जाने के ऐसे अधिकार (पात्रता के लिए) को संरक्षित और संरक्षित करता है।

बी.

31. पैरा 9 इस तथ्य को मान्यता देता है कि यदि एम. ए. सी. पी. योजना की व्याख्या में कोई अस्पष्टता है तो इसे कार्मिक और प्रशिक्षण विभाग द्वारा हल किया जाएगा।यह अंतिम वाक्य में यह भी स्पष्ट करता है कि वित्तीय उन्नयन 31.08.2008 तक दिया जाएगा (यह देखते हुए कि MACP योजना स्वयं 01.09.2008 पर चालू हो गई थी), हालांकि कार्यालय ज्ञापन 19.05.2009 पर जारी किया गया था।इस न्यायालय की राय में अंतिम वाक्य पर रखे गए अनुचित प्रभाव को कर्मचारियों द्वारा पूरा नहीं किया जा सकता है क्योंकि ए. सी. पी. योजना स्वयं 31.08.2008 पर समाप्त हो गई थी।यह प्रावधान (यानी पैरा 9) उन स्थितियों को पूरा करने के लिए किया गया था जहां ए. सी. पी. लाभों का अनुदान प्रक्रिया में था, इसका मतलब दोनों प्रकार के लाभ होंगे यानी पहला और दूसरा उन्नयन।निस्संदेह, ए. सी. पी. योजना के तहत पहला उन्नयन 12 वर्षों के बाद दिया जाना था।यदि पैरा 9 पर पहले उन्नयन के संदर्भ में विचार किया जाए तो यह इस आशय का स्पष्टीकरण है कि संबंधित व्यक्ति जो 12 वर्ष की सेवा को पार कर चुका है (और इसलिए पात्र बन गया है और जिसका मामला सक्रिय रूप से विचाराधीन है) उसे एसीपी लाभ मिलेंगे।हालाँकि, इस प्रावधान को एक स्वतंत्र संक्रमणकालीन प्रावधान के रूप में नहीं समझा जा सकता है, जो उन्नयन की प्रतीक्षा कर रहे सभी कर्मचारियों को इस बात पर जोर देने में सक्षम बनाता है कि एसीपी योजना का लाभ 31.08.2008 के बाद अस्तित्व में नहीं रहने के बावजूद अनिश्चित काल तक जारी रहना चाहिए।32. इस संबंध में दूसरा पहलू यह तर्क है कि वित्तीय उन्नयन के लिए पात्रता पूरी करने वाले कर्मचारियों के पक्ष में एक निहित अधिकार इस बात पर जोर देने के लिए अर्जित किया गया है कि इस तरह का उन्नयन केवल एसीपी योजना के तहत होना चाहिए न कि एम. ए. सी. पी. योजना के तहत।

सी.

डी.

ई.

एफ.

जी.

33. "निहित अधिकार" की अवधारणा इस न्यायालय के समक्ष कई संदर्भों में विचार के लिए उत्पन्न हुई है, विशेष रूप से सार्वजनिक कर्मचारियों की सेवा स्थिति में परिवर्तन के संबंध में।कि केंद्र सरकार ए के प्रावधान के तहत प्रदत्त अपनी विधायी शक्तियों का प्रयोग करते हुए

एच.

497

उप-अध्यक्ष दिल्ली विकास प्राधिकरण बनाम नरेंद्र कुमार और ओआरएस।

संविधान का अनुच्छेद 309 ऐसे नियम बना सकता है जो कई दशकों पहले तय किए गए हैं।इस न्यायालय ने यह भी माना है कि ऐसे नियमों को पूर्वव्यापी प्रभाव देकर पूर्ववर्ती तिथि से संचालित किया जा सकता है।गुजरात राज्य बनाम रमन लाल केशव लाल सोनी 19 में एक नियम के संचालन के लिए एक पूर्ववर्ती तिथि का निर्धारण, जो सार्वजनिक कर्मचारियों को दिए गए लाभों को रद्द करने या फिर से लागू करने या अमान्य करने का प्रभाव रखता है, को असंवैधानिक माना गया था।इस न्यायालय के कई पिछले निर्णय इस सवाल से संबंधित हैं कि क्या अर्जित या निहित अधिकार था

बी.

अध्यक्ष, रेलवे बोर्ड बनाम सी. आर. रंगधमैया 20

जिसमें विवादित नियम ने पेंशन और संबंधित भत्तों के उद्देश्यों के लिए अंतिम वेतन की गणना करने की विधि को बाधित करने का प्रयास किया।इसने बड़ी संख्या में उन कर्मचारियों के पेंशन वितरण को प्रभावित किया जो बहुत पहले सेवानिवृत्त हो चुके थे।न्यायालय ने कहा कि संशोधन उन कर्मचारियों पर लागू होते हैं जो पहले से ही सेवानिवृत्त हो चुके थे और विवादित अधिसूचना जारी होने की तारीख को सेवा में नहीं थे, और उनके द्वारा प्राप्त पेंशन पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ा। ऐसे संदर्भ में न्यायालय ने अभिगम्य के रूप में अभिनिर्धारित किया, वे लाभ जो अर्जित हुए थे या दूसरे शब्दों में, वास्तव में प्राप्त किए गए थे और नियम को पूर्वव्यापी प्रभाव देने की योजना द्वारा छीन लिए गए थे।न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी कीः

सी.

डी.

“22. गुजरात राज्य बनाम रमन लाल केशव लाल सोनी [(1983) 2 एस. सी. सी. 33] न्यायालय की एक संविधान पीठ द्वारा तय किए गए मामले में, सवाल यह था कि क्या गुजरात पंचायत अधिनियम, 1961 के तहत ग्राम और नगर पंचायतों के सचिवों, अधिकारियों और सेवकों के रूप में पंचायत सेवा को आवंटित किए गए पूर्व-मंत्रालयी कर्मचारियों की स्थिति को 1978 में उक्त अधिनियम में पूर्वव्यापी संशोधन करके समाप्त किया जा सकता है।उक्त संशोधन

को इस आधार पर निरस्त करते हुए कि यह संविधान के अनुच्छेद 311 और 14 को आहत करता है, इस न्यायालय ने कहाः

ई.

एफ.

“52. ... विधायिका निस्संदेह मौजूदा कानूनों के तहत अर्जित किसी भी निहित अधिकार को छीनने या बाधित करने के लिए पूर्वव्यापी प्रभाव से कानून बनाने में सक्षम है, लेकिन चूंकि कानून एक लिखित संविधान के तहत बनाए गए हैं, और उन्हें संविधान के क्या करें और क्या न करें के अनुरूप होना चाहिए, इसलिए न तो संभावित और न ही पूर्वव्यापी कानून बनाए जा सकते हैं ताकि इसका उल्लंघन किया जा सके।

जी.

19 (1983) 2 एससीआर 287

20 1997 पूरक (3) एससीआर 63

एच.

498 सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट [2022] 4 एस. सी. आर.

ए.

मौलिक अधिकार।कानून को आज पक्षों के अर्जित या अर्जित अधिकारों को ध्यान में रखते हुए संविधान की आवश्यकताओं को पूरा करना चाहिए।कानून यह नहीं कह सकता है कि बीस साल पहले पक्षों को कोई अधिकार नहीं थे, इसलिए, संविधान की आवश्यकताओं को पूरा किया जाएगा यदि कानून बीस साल पुराना है।हम आज के अधिकारों से चिंतित हैं, कल के अधिकारों से नहीं।एक विधायिका आज बीस साल पहले प्राप्त स्थिति के संदर्भ में कानून नहीं बना सकती है और बीस वर्षों के दौरान प्राप्त घटनाओं और संवैधानिक अधिकारों की उपेक्षा नहीं कर सकती है।यह सबसे मनमाना, अनुचित और इतिहास का खंडन होगा।”

बी.

सी.

23. इस न्यायालय की संविधान पीठ के रमन लाल केशव लाल सोनी (1983) 2 एस. सी. आर. 287 में उक्त निर्णय का इस न्यायालय की विभिन्न खंड पीठों द्वारा पालन किया गया है।(के. सी. अरोड़ा बनाम हरियाणा राज्य (1984) 3 एस. सी. आर. 623 टी. आर. कपूर बनाम हरियाणा राज्य [(1987) 1 एससीआर 584]; पी. डी. अग्रवाल बनाम उत्तर प्रदेश राज्य [(1987) 3 एस. सी. आर. 427]; के. नारायणन बनाम कर्नाटक राज्य [1994 सप्लीमेंट (1) एससीसी 44]; भारत संघ बनाम तुषार रंजन मोहंती [(1994) 5 एस. सी. सी. 450] और के. रवींद्रनाथ पाई बनाम कर्नाटक राज्य [1995 सप्लीमेंट (2) एस. सी. सी. 246)।

डी.

24. इनमें से कई निर्णयों में "निहित अधिकार" या "अर्जित अधिकार" अभिव्यक्तियों का उपयोग उन विवादित प्रावधानों को निरस्त करते समय किया गया है जिन्हें पूर्वव्यापी संचालन दिया गया था ताकि कर्मचारियों की पदोन्नति, वरिष्ठता, मूल नियुक्ति आदि के मामले में प्रतिकूल प्रभाव पड़े।उक्त अभिव्यक्तियों का उपयोग प्रासंगिक नियम के तहत प्रवाहित होने वाले अधिकार के संदर्भ में किया गया है, जिसे पूर्व तिथि से प्रभाव से बदलने की मांग की गई थी और इस तरह उस समय लागू नियम के तहत उपलब्ध लाभों को छीन लिया गया था।यह अभिनिर्धारित किया गया है कि पूर्वव्यापी संचालन वाला ऐसा संशोधन जो मौजूदा नियम के तहत कर्मचारी को पहले से उपलब्ध लाभ को छीनने का प्रभाव रखता है, मनमाना, भेदभावपूर्ण और संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के तहत गारंटीकृत अधिकारों का उल्लंघन है।हम यह मानने में असमर्थ हैं कि ये निर्णय रोशन लाल टंडन [(1968) 1 एससीआर 185] बी. एस. वेदेरा [(1968) 3 एससीआर 575] और रमन लाल केशव लाल सोनी [(1983) 2 एससीआर 287] के निर्णयों के अनुरूप नहीं हैं।

ई.

एफ.

जी.

एच.

499

उप-अध्यक्ष दिल्ली विकास प्राधिकरण बनाम नरेंद्र कुमार और ओआरएस।

ए.

34. वर्तमान संदर्भ में, किसी भी कर्मचारी ने वास्तव में दूसरा वित्तीय उन्नयन अर्जित नहीं किया है।वे निस्संदेह विचार के योग्य बन गए।हालाँकि, ए. सी. पी. योजना की शर्तों को ध्यान में रखते हुए पात्रता वास्तव में एक पात्रता में परिवर्तित नहीं हो सकी।योग्यता, इसे अलग तरह से रखने के लिए, एक अपेक्षा थी।लाभों के हकदार होने के लिए, सार्वजनिक नियोक्ता (यहां डी. डी. ए.) को अनिवार्य रूप से कर्मचारियों के रिकॉर्ड की समीक्षा और विचार करना था, यह जांचने के लिए कि क्या उन्होंने पात्रता शर्तों को पूरा किया है और ऐसी समीक्षा के आधार पर डी. डी. ए. द्वारा व्यक्तिगत आदेश दिए जाने थे। दूसरे शब्दों में, दूसरा ए. सी. पी. उन्नयन स्वचालित नहीं था, बल्कि बाहरी कारकों पर निर्भर था।इसके अलावा, जैसा कि इस न्यायालय ने एम. वी. मोहनन नायर (उपरोक्त) मामले में कहा है, एम. ए. सी. पी. लाभ केवल एक प्रोत्साहन है जो कार्यकारी नीति के तहत बनाए गए ठहराव को दूर करने के लिए है।इसके निरंतर अस्तित्व को लागू करने योग्य अधिकार नहीं कहा जा सकता है।

बी.

सी.

35. ऐसी अपेक्षा एक ऐसे उम्मीदवार के समान है जिसे भर्ती प्रक्रिया में सफल घोषित किया जाता है और जिसका नाम चयन सूची में प्रकाशित किया जाता है।संविधान पीठ ने कहा है कि ऐसे उम्मीदवार को इस बात पर जोर देने का कोई निहित अधिकार नहीं है कि सार्वजनिक नियोक्ता को रोजगार पत्र जारी करना चाहिए

डी.

शंकरसन दास बनाम भारत संघ 21 में इस न्यायालय का निर्णय।

इसलिए, यह माना जाता है कि कर्मचारियों का यह तर्क कि वे दूसरा एसीपी लाभ प्राप्त करने में निहित अधिकार प्राप्त करते हैं, असंगत है।

36. इस मामले में कर्मचारियों ने उच्च न्यायालय का दरवाजा खटखटाया, शिकायत की कि उनके निहित अधिकार, जो दूसरे एसीपी द्वारा दिए जाने की अनुमानित पात्रता थी, को एम. ए. सी. पी. द्वारा छीन लिया गया था, जिसे 01-09-2008 से एक आदेश दिनांक 19-05-2009 द्वारा लागू किया गया था।इसमें कोई संदेह नहीं है कि एम. ए. सी. पी. योजना एक कार्यकारी आदेश है।आमतौर पर, ऐसे आदेशों को संभावित माना जाता है।हालांकि, कार्यपालक के पास इस तरह के आदेश को पूर्व तिथि से लागू करने का विकल्प है; विशेष रूप से यदि वह अपने कर्मचारियों के एक बड़े वर्ग को कुछ लाभ या लाभ प्रदान करता है, जैसा कि इस मामले में है।लाभों की प्रकृति-जैसा कि इस न्यायालय ने पहले जोर दिया था, प्रोत्साहन के रूप में थी।वे नियमों के तहत सन्निहित नहीं हैं।ऐसी परिस्थितियों में, कर्मचारियों का एक समूह, जिन्हें तत्कालीन प्रचलित व्यवस्था या नीति से लाभ हुआ हो सकता है, बाद की नीति में मजबूत और स्पष्ट संकेतों के अभाव में (जो इस मामले की तरह पूर्ववर्ती तिथि से प्रभावी हो सकता है), जोर नहीं दे सकता है।

ई.

एफ.

जी.

कि उन्हें प्रतिस्थापित के तहत लाभ दिए जाने का अधिकार है

नीति।उल्लेखनीय है कि कर्मचारियों के एक बड़े वर्ग को एम. ए. सी. पी. लाभों से लाभ होगा, क्योंकि उन्हें 10-20 के बाद दिया जाना है।

21 (1991) 3 एस. सी. सी 47

एच.

ए.

और 30 साल की सेवा (दो लाभों की तुलना में, जो 12 और 24 साल की सेवा के बाद देय हैं) और आगे यह कि एम. ए. सी. पी. योजना के तहत ऐसे लाभ ए. सी. पी. योजना की तुलना में कम कठोर पात्रता आवश्यकताओं के अधीन हैं।

37. कर्मचारियों के एक बड़े वर्ग के लिए आम तौर पर लागू होने वाली योजना तैयार करते समय कार्यपालिका को जिन असंख्य जटिल विवरणों पर विचार करना पड़ता है, वे हमेशा एक या एक समाधान के समूह को स्वीकार नहीं कर सकते हैं।इस बात पर जोर देना कि एक विशेष प्रकार का लाभ, जो अब तक लागू था, कर्मचारियों के एक समूह के लिए जारी रखा जाना चाहिए, जबकि अन्य को दूसरे, नए समूह या योजना द्वारा नियंत्रित किया जाना चाहिए, प्रशासन पर एक महत्वपूर्ण बोझ डालना होगा, इसके अलावा वित्तीय लागतों के साथ-साथ प्रशासनिक ऊर्जा में वृद्धि होगी।इस तरह के निर्देशों के परिणामस्वरूप अलग-अलग समय वार्प पैदा होंगे, जिससे कार्मिक नीतियों का कुशल प्रशासन अव्यवहारिक हो जाएगा।स्पष्ट या चेहरे की मनमानेपन के बिना, अदालतों को शर्तों को जोड़ने या ऐसी व्यवस्थाओं के साथ छेड़छाड़ करने में सावधानी बरतनी चाहिए।

बी.

सी.

अजय कुमार बनर्जी बनाम भारत संघ 22 में इस मामले की पांच न्यायाधीशों की पीठ

डी.

न्यायालय ने निम्नलिखित शब्दों में इस पहलू पर जोर दिया थाः

“46....हालाँकि विधायिका नुकसान या बुराई की मात्रा को पहचानने और उसके लिए प्रावधान करने के लिए स्वतंत्र है।सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों के एक समूह के लिए अलग-अलग प्रावधान करना किसी कानून को भेदभावपूर्ण नहीं बनाता है।यह अच्छी तरह से तय है कि अदालतें अति-विधायिका के रूप में नहीं बैठेंगी और इस आधार पर एक विशेष वर्गीकरण को रद्द नहीं करेंगी कि कोई भी कम समावेश, अर्थात् कुछ अन्य को तब तक अछूता छोड़ दिया गया है जब तक कि संवैधानिक प्रतिबंधों का कोई उल्लंघन नहीं होता है। इसी सिद्धांत को इस न्यायालय द्वारा गुजरात राज्य बनाम श्री अंबिका मिल्स लिमिटेड, अहमदाबाद [1974 (3) एससीआर 760] के मामले में दोहराया गया था।उस मामले में, इस न्यायालय का विचार था कि आर्थिक विधान या सुधार के मामले में, अन्य बातों के साथ-साथ, कम समावेशन के दोष पर कोई प्रावधान इस कारण से निरस्त नहीं किया जाएगा कि विधायिका को प्रशासनिक एजेंसियों पर ऐसा कार्य अधिरोपित करने की आवश्यकता नहीं हो सकती है जिसे पूरा नहीं किया जा सकता है या जिसे

एक ही बार में बड़े पैमाने पर किया जाना चाहिए।यह भी दोहराया गया कि कभी-कभी कम समावेशी वर्गीकरण द्वारा अनुमत एक सामान्य समस्या के लिए पीस मील दृष्टिकोण है

ई.

एफ.

जी.

22 (1984) 3 एससीआर 252 ए

एच.

501

उप-अध्यक्ष दिल्ली विकास प्राधिकरण बनाम नरेंद्र कुमार और ओआरएस।

यह उचित है जब यह माना जाता है कि विधायिकाएं ऐसी समस्याओं से आमतौर पर प्रायोगिक आधार पर निपटती हैं।यह बताना असंभव है कि एक विशेष दृष्टिकोण कितना सफल हो सकता है, क्या विस्थापन हो सकता है, और क्या स्थिति विकसित हो सकती है और प्रयास में क्या नई बुराई उत्पन्न हो सकती है।प्रशासनिक कार्यों को जाली बनाया जाना चाहिए और उनका परीक्षण किया जाना चाहिए।इन कारकों को पहचानने वाले विधायक सावधानी से आगे बढ़ना चाह सकते हैं और अदालतों को उन्हें ऐसा करने की अनुमति देनी चाहिए।"

बी.

इस न्यायालय की राय है कि वर्तमान मामले में भी यही विचार लागू होते हैं।यदि एम. ए. सी. पी. योजना पहले की तारीख से शुरू नहीं की गई होती, तो कुछ कर्मचारियों को ए. सी. पी. लाभों के तहत अधिक लाभ हो सकता था, ऐसा करने का कोई आधार नहीं है और एक कार्यकारी एजेंसी को दावा किए गए लाभों को देने के लिए मजबूर करना है।

सी.

38. पूर्वगामी कारणों से, विवादित निर्णय और आदेश अपास्त करना कर दिया जाता है।डी. डी. ए. द्वारा दायर अपीलों की अनुमति दी जाती है।कैट के समक्ष कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान, कर्मचारियों द्वारा मांगे गए लाभ अंतरिम आदेशों के तहत दिए गए थे, लेकिन अंतिम परिणाम के अधीन थे।इन परिस्थितियों में, ऐसे आवेदक/कर्मचारियों द्वारा ए. सी. पी. योजना के तहत दिए गए लाभों को डी. डी. ए. द्वारा वापस लिया जा सकता है। हालांकि, जहां आवेदकों को डी. डी. ए. द्वारा एम. ए. सी. पी. लाभ दिए गए थे, इस बात पर विचार करते हुए कि वे इसके हकदार थे, बाद की तारीखों (जैसे कि 2010-2011 या बाद की तारीखों से) से परेशान नहीं किया जाएगा।कर्मचारियों द्वारा की गई उन अपीलों को खारिज कर दिया जाता है जिनमें दावा किया

गया है कि उन्हें उसी तारीख से एसीपी लाभ दिए जाने चाहिए, जैसा कि उन्होंने उन्हीं कारणों से दावा किया है।लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होगा।

डी.

ई.

देविका गुजराल

अपीलों का निपटारा किया गया।

एफ.

(सहायकः महेंद्र यादव, एलसीआरए)

जी.

एच.