నివేదించదగినది

భారత సుప్రీం కోర్టులో

సివిల్ అప్పిలేట్ అధికార పరిధి

సివిల్ అప్పీల్ No. 778 of 2023

[@ స్పెషల్ లీవ్ పిటిషన్ (సివిల్) No. 1902 ఆఫ్ 2019]

మహారాష్ట్ర స్టేట్ ఫైనాన్షియల్ కార్పొరేషన్ మాజీ ఉద్యోగులు

అసోసియేషన్ మరియు ఇతరులు

.... అప్పీలుదారులు

మరియు

మహారాష్ట్ర రాష్ట్రం మరియు ఇతరులు

.... ప్రతివాదులు

తీర్పు

ఎస్. రవీంద్ర భట్, జె.

1. అప్పీల్ చేయడానికి ప్రత్యేక అనుమతి మంజూరు చేయబడింది.ఇరుపార్టీల తరపు న్యాయవాదుల సమ్మతితో, అప్పీల్ లో వాదనలు వినడం జరిగినది.

2. ఈ కేసు యొక్క సారాంశం ఏమనగ, రెస్పాండెంట్ కమీషనుకు దరఖాస్తు చెసినప్పుడు, ఐదవ వేతన సంఘం సిఫారసులను అమలు పరచడనికి మరియు తెదీని ఆమోదించడం గురించి. ప్రతివాది సంబంధించిన విధానమూ్ని రూపొందించడం దాని ఉద్యోగుల జీతాల కోసం, దాని సవరణ యొక్క పరిధి మేర దాని అమలు తేదీ కూడా నిస్సందేహంగా ప్రత్యేక కార్యనిర్వాహక నిర్ణయం తీసుకునే అధికారాలకు సంబంధించిన విషయాలు.ఏదేమైనా, దాని అమలు విధానం, ఒక పథకాన్ని వర్తింపజేసే సమయం మరియు దాని ప్రభావం, ముఖ్యంగా ప్రభుత్వ ఉద్యోగులలో ఒక నిర్దిష్ట వర్గాన్ని ప్రయోజనం నుండి మినహాయించినప్పుడు, కోర్టు పరిశీలనకు లోబడి ఉంటాయి, ముఖ్యంగా, ఫిర్యాదు వివక్ష మరియు రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 14 ఉల్లంఘనకు సంబంధించినది.అలాంటి కేసుల్లో ఇదీ ఒకటి.

3. అప్పీలెంట్ అసోసియేషన్ (పదవీ విరమణ చేసిన, విఆర్ఎస్ను ఎంచుకున్న, రాజీనామా చేసిన లేదా అప్పీలుదారు కార్పొరేషన్ యొక్క గడువు ముగిసిన ఉద్యోగుల చట్టపరమైన వారసులతో కూడిన ఉద్యోగులు) తీర్పును సవాలు చేస్తుంది. 1.బాంబే హైకోర్టు (నాగ్పూర్ బెంచ్).ఆ విచారణలో, అప్పీలుదారులు మహారాష్ట్ర ప్రభుత్వ పరిశ్రమ, ఇంధన మరియు కార్మిక శాఖ (ఇకపై "రాష్ట్రం") యొక్క 29.03.2010 నాటి నిర్ణయానికి వ్యతిరేకంగా వివక్ష చూపినట్లు ఫిర్యాదు

చేశారు.ఆ నిర్ణయం మహారాష్ట్ర స్టేట్ ఫైనాన్షియల్ కార్పొరేషన్ (ఇకపై "ఎంఎస్ఎఫ్సి") ఉద్యోగులకు ఐదవ వేతన సంఘం సిఫార్సు చేసిన విధంగా వేతన ప్రమాణాల సవరణ ప్రయోజనాన్ని నిరాకరించింది, వీరు 01.01.2006 నుండి 29.03.2010 కాలంలో పదవీ విరమణ చేసినవారు లేదా మరణించినవారు. రాష్ట్రం యొక్క ఆ నిర్ణయం ఐదవ వేతన సంఘం నివేదిక ఫలితంగా 29.03.2010 లో పనిచేస్తున్న ఎంఎస్ఎఫ్సి 115 మంది ఉద్యోగులకు వర్తించే వేతన స్థాయిని సవరించింది.అయితే, ఈ సవరణ 01.01.2006 నుండి అమలులోకి వచ్చింది.

1 తేదీ19.06.2018, రిట్ పిటిషన్ నెం. 1420/2013

4. తాము నిరంతరం సేవలో ఉన్నందున, వేతన ప్రమాణాల ప్రయోజనాన్ని నిరాకరించడం వివక్షతతో కూడుకున్నదని, మధ్యంతర సవరణ ప్రయోజనాన్ని కూడా తాము పొందామని, వేతన సంఘం నివేదిక అహేతుక వేతన ప్రమాణాలను ఖరారు చేయడం పెండింగ్లో ఉందని అప్పీలుదారులు హైకోర్టును కోరారు.29.03.2010 వ తేదీ మరియు తరువాత ఉద్యోగంలో ఉన్నవారు మరియు 01.01.2006 తర్వాత సేవలో కొనసాగిన వారు కానీ 29.03.2010 కి ముందు పదవీ విరమణ చేసిన వారు అదే వర్గానికి చెందినవారని కోరారు.పై తేదీ తర్వాత మరియు ముందు సేవలో ఉన్నవారి మధ్య ఉన్న ఏకైక వ్యత్యాసం ఏమిటంటే, వారు ఎక్కువ కాలం సేవ చేశారు.అయితే, వేతన సవరణ మంజూరు చేయడానికి కీలకమైన తేదీ, అది అమలులోకి వచ్చిన తేదీ, అంటే, 01.01.2006.అప్పీలుదారులందరూ ఆ తేదీ నాటికి సేవలో ఉన్నందున, వారు పనిచేసిన కాలానికి అంగీకరించబడిన వేతన సవరణను తిరస్కరించడం ప్రతికూల వివక్ష మాత్రమే కాకుండా, చట్టబద్ధంగా మరియు హక్కుగా వారి వేతన సవరణ ప్రయోజనాలను నిలిపివేయడానికి కూడా సమానం.

5. పై తీర్పు ద్వారా, ఆర్థిక ప్రయోజనాలను మంజూరు చేయడం లేదా తిరస్కరించడం విషయంలో ఆర్థిక పరిగణనలు ముఖ్యమైనవని ఎంఎస్ఎఫ్సి మరియు రాష్ట్రం సమర్పించిన వాదనలను హైకోర్టు అంగీకరించింది.మెరుగైన పనితీరు కోసం వారిని ప్రేరేపించడానికి మరియు ప్రోత్సహించడానికి కార్పొరేషన్ జాబితాలో ఉన్న ఉద్యోగులకు, 29.03.2010 ప్రకారం, ఈ ప్రయోజనాన్ని మంజూరు చేయాలని కూడా ఎంఎస్ఎఫ్సి హైకోర్టును కోరింది.

6. అటువంటి సవరణను ఆమోదించిన రాష్ట్ర ప్రభుత్వం దాఖలు చేసిన కౌంటర్ అఫిడవిట్ను పరిశీలించిన తరువాత, హైకోర్టు ఎంఎస్ఎఫ్సి వాదనను అంగీకరించింది. రెస్పాండెంట్ నెం. 2 కార్పొరేషన్లో 115 మంది ఉద్యోగులు మాత్రమే పనిచేస్తున్నారని, సమీప భవిష్యత్తులో ఆ ఉద్యోగుల సంఖ్య మరింత తగ్గుతుందని కూడా పరిగణించారు. ఉద్యోగులకు చెల్లించాల్సిన జీతం మీద నెలకు 16 లక్షలు రూపాయలు ఖర్చు చేస్తున్నారు.ప్రతివాది నెం. 2, 2005 వ సంవత్సరం నుండి రుణ మంజూరు మరియు పంపిణీని నిలిపివేసిందని, ప్రస్తుతం ఇప్పటి వరకు ఇచ్చిన రుణాల వసూలు చేయుట పని మాత్రమే జరుగుతోందని కూడా తెలుపబడినది. రుణ వసూలు చేయు పనిని నిర్వహించడానికి ప్రస్తుతము వున్న ఉద్యోగుల సంఖ్య సరిపోతుందని కూడా

పరిగణించబడింది.2009-10 సంవత్సరాలకు నిర్ణయించిన రుణ వసూలు చేయుట లక్ష్యాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకుంటే, వసూలు చేయుట లక్ష్యాన్ని సాధించడానికి ఉద్యోగులకు వేతన సవరణ ప్రయోజనాన్ని అందించడానికి ప్రస్తుత సిబ్బందిని ప్రేరేపించడం అవసరమని భావించారు.ఆర్థిక చిక్కులను పరిగణనలోకి తీసుకుని, ఉద్యోగుల సంఖ్యను దృష్టిలో ఉంచుకుని ప్రతివాది నెం. 2 ఉద్యోగులకు 5వ వేతనాన్ని అమలు చేయాలని నిర్ణయించారు.తదనుగుణంగా, దాని ఆదాయాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకుని, అన్ని సంబంధిత అంశాలను పరిగణనలోకి తీసుకుని; 5వ వేతన సంఘం సిఫార్సుల ఆధారంగా వేతన సవరణను ప్రస్తుత ఉద్యోగులకు మాత్రమే ఇవ్వాలని, సవరించిన వేతన ప్రమాణాలను 01.01.2006 నుండి వర్తింపజేయాలని నిర్ణయించారు.పైన పేర్కొన్న వాస్తవాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకున్న తరువాత, సమాధానం ఇచ్చే ప్రతివాది యొక్క ఆర్థిక విభాగం వేతన స్థాయిని సవరించడానికి ఆమోదించలని నిర్ణయం తీసుకుంది మరియు ఆర్థిక శాఖ చేసిన సిఫార్సుల ప్రకారం ప్రభుత్వ జిఆర్ నెం. స్స.ఏఫ్.సి -2009 (422/ఇండస్ట్రీస్-7) తేదీ 29/03/2010 ద్వారా ప్రతివాది నెం. 2కి తెలియజేసింది.తదనుగుణంగా, 20.03.2010 నాటి ప్రభుత్వ తీర్మానం జారీ చేయబడింది.

16. 29.03.2010 నాటి ప్రభుత్వ తీర్మానం వివక్షతతో కూడుకున్నదని మరియు పిటిషనర్ యూనియన్ సభ్యుడి ప్రాథమిక హక్కులను ఉల్లంఘిస్తుందని ప్రత్యేకంగా ఖండించబడింది.తన ఉద్యోగులకు వేతన సవరణను మంజూరు చేసే ప్రయోజనాల కోసం రాష్ట్రంలోని ఏ ప్రభుత్వ రంగ సంస్థకు ఎటువంటి బడ్జెట్ మద్దతును అందించకూడదని సమాధానం ఇచ్చే ప్రతివాది ఇప్పటికే 16.02.2010 పై విధానముపరమైన నిర్ణయం తీసుకున్నారని సమర్పించబడింది.ప్రతివాది నెం. 2 లాభాలు ఆర్జించే కార్పొరేషన్ కాదని పరిగణనలోకి తీసుకుంటే, అటువంటి వేతన సవరణ కారణంగా అదనపు ఆర్థిక భారాన్ని భరించడంలో అభివృద్ధి పాత్ర పోషించిన ప్రతివాది నెం. 2 యొక్క ఆర్థిక చిక్కులు మరియు సామర్థ్యాన్ని దృష్టిలో ఉంచుకుని వేతన సవరణ విషయమును పరిగణించారు.అదే సమయంలో ఇప్పటికే పంపిణీ చేయబడిన రుణాలను తిరిగి పొందడానికి కష్టపడి పనిచేయడానికి వారిని ప్రేరేపించడానికి ప్రస్తుత ఉద్యోగులకు వేతన సవరణ ఇవ్వడం కూడా అవసరమని గుర్తించబడింది.ఆర్థిక చిక్కులను దృష్టిలో ఉంచుకుని 01.01.2006 నుండి వేతన సవరణ మళ్లీ అమలులోకి వచ్చింది.సమాధానం ఇచ్చే ప్రతివాది తీసుకున్న నిర్ణయం లక్ష్యం మరియు హేతుబద్ధమైన పరిశీలనలపై ఆధారపడి ఉంటుందని సమర్పించబడింది.

7. వేతన స్థాయిని సవరించే విషయంలో ప్రతివాది-కార్పొరేషన్ తరఫున న్యాయవాది శ్రీ పురాణిక్ తీసుకున్న నిర్ణయాలలో, కట్-ఆఫ్ తేదీని నిర్ణయించడానికి ఆర్థిక చిక్కులు సంబంధిత ప్రమాణాలు అని అత్యున్నత న్యాయస్థానం స్పష్టంగా పేర్కొంది. పిటిషనర్ల తరపు న్యాయవాది శ్రీ ధోలే ఆధారపడిన ఇతర నిర్ణయాలు ఫించను మరియు ఇతర ప్రయోజనాల చెల్లింపు విషయముపై ఉన్నాయి.

8. ప్రతివాది అందించిన సమర్థనను దృష్టిలో ఉంచుకుని నెం.1 మరియు 2, ప్రస్తుత సందర్భంలో 29/3/2010 యొక్క కట్ ఆఫ్ తేదీని నిర్ణయించడం అహేతుక లేదా అహేతుకంగా ఉందని మేము కనుగొనలేదు.అందువల్ల, మేము పిటిషన్లో ఎటువంటి ఆధారాన్ని కనుగొనలేదు."

పిటిషనర్ల వాదనలు

7. అప్పిలెంట్ల తరఫు న్యాయవాది శ్రీ జే సాల్వా వాదించారు 01.01.1986 నుండి MSFC ఉద్యోగులకు రివిజన్ వర్తింపజేయబడింది, ఇది 31.12.1989న గడువు ముగిసింది మరియు MSFC వేతన సవరణను అమలులోకి తీసుకురావాలని భావించింది. 01.01.1990 MSFC డైరెక్టర్ల బోర్డు ద్వారా ప్రభుత్వం వేతన సవరణ ప్రతిపాదనను రాష్ట్రానికి సమర్పించారు. వేతన సవరణ మరియు MSFC యొక్క బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్స్ ద్వారా పారితోషికాలు ఆమోదించబడ్డాయి మరియు అది ఫార్వార్డ్ చేయబడింది 1996లో తుది ఆమోదం కోసం మహారాష్ట్ర రాష్ట్రానికి పెండింగ్‌లో ఉంది పేర్కొన్న సవరణ యొక్క ఆమోదం, మరో ఐదు సవరణలు గడువులో ఉంచబడ్డాయి. బదులుగా ఆ సవరణలు పరిగణనలోకి తీసుకుని, MSFC యొక్క డైరెక్టర్ల బోర్డు ఏకపక్షంగా వేతన సంఘం సిఫార్సులను అమలు చేసింది. 01.01.1996 ప్రస్తుతం పనిచేస్తున్న 115 మంది ఉద్యోగులకు సవరించిన వేతన ప్రయోజనాలు అందజేయబడ్డాయి. సంబంధిత సమయం మాత్రమే, మరియు 900 మంది మాజీ ఉద్యోగులకు ఇలాంటి ప్రయోజనాలను కోల్పోయారు, అయినప్పటికీ, అయితే ఈ సవరణ వారి సేవా కాలానికి వరుసగా వర్తిస్తుంది.

8. వేతన సవరణ ప్రయోజనాలను మంజూరు చేయడానికి కట్-ఆఫ్ తేదీ ఏకపక్షంగా ఉందని సమర్పించబడింది, ఎందుకంటే చాలా మంది ఉద్యోగులు 6 సంవత్సరాల విశ్వసనీయ సేవ తర్వాత పదవీ విరమణ చేశారు. వారు ఏదైనా వేతన సవరణ యొక్క ప్రయోజనం నుండి తీసివేయబడతారు, కేవలం ఎందుకంటే MSFC వారి పదవీ విరమణ తర్వాత ఒక నిర్దిష్ట తేదీన నిర్ణయాన్ని అమలు చేయడానికి ఎంచుకున్నందున వారు వేతన సవరణ ప్రయోజనాన్ని కోల్పోతారు.

9. రాష్ట్రం మరియు MSFC వివక్ష చూపరాదని కూడా కోరారు. అదే వ్యవధిలో పనిచేసిన వ్యక్తుల మధ్య మరియు డిశ్చార్జ్ అయిన వారి మధ్య కేవలం వారిలో కొందరు పదవీ విరమణ చేసినందున, దాని ఆదేశానికి అనుగుణంగా విధులు నిర్వర్తించారు. అందువల్ల, తేదీని నిర్ణయించడం, ఈ సందర్భంలో, ఏకపక్షంగా ఉంటుంది, ఎందుకంటే ఇది ప్రయోజనాన్ని కోల్పోతుంది. వేతన సవరణ - లేకపోతే పనిచేసిన ఉద్యోగులందరికీ ఇది వర్తిస్తుంది. ఒక నిర్దిష్ట కాలంలో - ఉద్యోగంలో ఉండటం మానేసిన వారికి చెప్పిన కాలంలో పని చేస్తున్నారు. 2000-2005 కాలం వరకు పనిచేసిన వారు అదే తరగతి ఉద్యోగులకు చెందినవారు, ఆ తర్వాత పనిచేసిన వారు కట్-ఆఫ్ తేదీ అని పిలుస్తారు, అనగా 01.01.2006.

10. మహారాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఆదేశాలకు అనుగుణంగా, ఐదవ వేతన సంఘం సిఫారసులకు

అనుగుణంగా పదవీ విరమణ కారణంగా చివరకు వేతన సవరణను కోల్పోయిన వారితో సహా ఉద్యోగంలో ఉన్న వారందరికీ , సెప్టెంబర్ 1993 నుండి (03.03.1994,29.04.1996, మరియు 07.09.1996) MSFC ద్వారా మూడు మధ్యంతర ఉపశమనాలు మంజూరు చేయబడ్డాయి.

11. 1993 సెప్టెంబరు నుండి 2001 జూలై వరకు ప్రస్తుత ఉద్యోగులకు చెల్లించిన తాత్కాలిక సహాయము మరియు తాత్కాలిక మొత్తం కోసం చెల్లించిన మొత్తంలో (ఐడి1 నాటి వివాదాస్పద జిఆర్ కింద) రికవరీలు జరగలేదని వాదించారు. ఐదవ వేతన సంఘం సిఫార్సులు 01.01.1996 నుండి అమలు చేయబడ్డాయని తెలుస్తుంది.

12. MSFC యొక్క మొత్తం బాధ్యత కాదని మిస్టర్ సాల్వా సమర్పించారు 32 కోట్ల కంటే ఎక్కువ, రూ. ఉన్నవారితో సహా గత ఉద్యోగులకు సంబంధించి రిటైర్డ్, VRS కోరింది, లేదా వేతన సవరణ అమలులోకి రాకముందే మరణించారు. ఆర్డర్ జారీ చేసిన తేదీ నాటికి ఉన్న ఉద్యోగుల సంఖ్య 114; 130 మంది పదవీ విరమణ చేయగా, 631 మంది స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణ కోరారు. అయితే, అన్ని దీని ద్వారా వారు 30% వరకు ప్రయోజనం పొందారు మరియు మధ్యంతర ఉపశమనం పొందారు MSFC యొక్క ఆదేశాలు. ఈ పరిస్థితులలో, ఉనికిలో ఉన్న వాటిని వేరు చేయడం ఒక సజాతీయ పెద్ద సమూహం నుండి ఉద్యోగులు, శత్రు వివక్షకు సమానం, వదిలిపెట్టిన వారికి వ్యతిరేకంగా ఉంటుందని తెలిపారు.

13. ఎవరైతే స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణ కోరుతున్నారో వారు ప్రయోజనాలను పొందారని మరియు వారి పదవీకాలం పూర్తి కాలేదనే కారణంతో వదిలిపెట్టలేరు. ఈ విషయంలో, మిస్టర్ సాల్వా కింది విభాగంపై ఆధారపడ్డాడు. (క్లాజ్ 5) VRS పథకం. 2.:

> “స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణ కోసం చేసిన అభ్యర్థన అంగీకరించబడిన అధికారులు/ఉద్యోగులు
> కార్పొరేషన్ ద్వారా బకాయిల చెల్లింపుకు అర్హత ఉంటుంది. పే-స్కేల్‌లు మరియు అలవెన్సుల సవరణ
> అలాగే స్వచ్ఛంద వ్యత్యాసానికి కూడా పే-స్కేల్‌ల సవరణ కారణంగా వారికి రిటైర్మెంట్ ప్రయోజనాలు
> లభిస్తాయి మరియు ఉద్యోగులకు పునరాలోచనలో ప్రభావవంతంగా చేయవచ్చు
> బోర్డు ద్వారా కార్పొరేషన్ మరియు ప్రభుత్వం ఆమోదించింది. మహారాష్ట్ర మరియు IDBI."

14. ఈ కోర్ట్ బి.జ్. అక్కర మరియు గవర్నమెంట్ అఫ్ ఇండియా కేసు లో ఇచ్చిన తీర్పును పరిగణలోకి తీసుకొని, యజమాని ఒకే రకమైన తరగతి ఉద్యోగులను వివక్ష చూపలేరని మరియు విభజించలేరని మరియు కట్-ఆఫ్ తేదీ యొక్క కృత్రిమ పరికరం ద్వారా వారిలో ఒక విభాగాన్ని దూరం చేయలేరని తెలియజేసారు.

ఎంఎస్ఎఫ్సి యొక్క వివాదాలు

15. ప్రతివాదులు-రాష్ట్ర ప్రభుత్వం మరియు ఎంఎస్ఎఫ్సి తరఫున హాజరైన న్యాయవాది సచిన్ పాటిల్, వివాదాస్పద తీర్పులో జోక్యం అవసరం లేదని కోరారు.ఎంఎస్ఎఫ్సి అనేది స్టేట్ ఫైనాన్షియల్ కార్పొరేషన్ చట్టము కింద స్థాపించబడిన స్వాయత్త సంస్థ అని సమర్పించబడింది. మహారాష్ట్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులకు వర్తించే నిబంధనలు మరియు షరతులను అనుసరించడానికి ఇది కట్టుబడి ఉండదు.వాస్తవానికి, తన ఉద్యోగులకు పెరిగిన వేతనం లేదా వేతనాల పెరుగుదల కారణంగా ఏదైనా అదనపు భారం లేదా వ్యయాన్ని తీర్చడానికి అది స్వతంత్రంగా తన సొంత వనరుల నుండి ఆదాయాన్ని ఆర్జించాల్సి ఉంటుంది.స్టేట్ ఫైనాన్షియల్ కార్పొరేషన్స్ చట్టము 1951 లోని సెక్షన్ 39 ప్రకారం విధానముపరమైన విషయాలలో రాష్ట్ర ప్రభుత్వం నుండి మార్గదర్శకత్వం మరియు ఆదేశాలను పొందాలని సమర్పించబడింది.

16. నాల్గవ, ఐదవ మరియు ఆరవ వేతన సంఘాల నిర్ణయాలను అమలు చేయాలన్న రాష్ట్ర నిర్ణయానికి ఎంఎస్ఎఫ్సి కట్టుబడి ఉండదని సమర్పించబడింది.నిజానికి, అటువంటి వేతన సంఘం సిఫార్సులను అమలు చేయమని రాష్ట్రం ఎన్నడూ కార్పొరేషన్ను ఆదేశించలేదు. ఇది కేవలం ఒక ఆమోదించింది

3 [2006] 7 Suppl. SCR 58; (2006) 11 SCC 709
4 [1983] 2 SCR 165; (1983) 1 SCC 305

ఐదవ వేతన సంఘం సిఫారసుల ప్రయోజనాన్ని కార్పొరేషన్ యొక్క ఉద్యోగులకు దాని 23.09.2010 నాటి లేఖ ప్రకారం విస్తరించే ప్రతిపాదన.దీనికి ముందు, 24.07.1996 పై డైరెక్టర్ల మండలి ఆమోదించిన తీర్మానానికి ఆమోదం ఇవ్వడానికి రాష్ట్రం నిరాకరించింది.

17. అటువంటి వేతన పెరుగుదల భారాన్ని భరించే ఎంఎస్ఎఫ్సి సామర్థ్యం లేకుండా కార్పొరేషన్ ఉద్యోగులు వేతన సవరణ యొక్క ఏ ప్రయోజనాన్ని హక్కుగా పొందలేరని కూడా వాదించారు.కార్పొరేషన్ నష్టాల్లో నడుస్తున్నదని, దీని ఫలితంగా అప్పీలుదారులు క్లెయిమ్ చేసిన నిబంధనలలో ప్రయోజనాలను మంజూరు చేయడానికి ఎటువంటి సమర్థన లేదని న్యాయవాది హైలైట్ చేశారు.

18. కట్-ఆఫ్ తేదీని నిర్ణయించడం అనేది ఒక విధానముపరమైన విషయం, ముఖ్యంగా రాష్ట్ర కార్పొరేషన్ ఉద్యోగులకు జీతాలు, అలవెన్సులు మరియు ఇతర ప్రయోజనాల సవరణకు సంబంధించి అని సమర్పించబడింది.ఇవి ఆర్థిక పరిమితులు మరియు పాల్గొన్న ఉద్యోగుల

సంఖ్యతో సహా వివిధ పరిగణనలపై ఆధారపడి ఉంటాయి.యజమాని యొక్క చెల్లింపు సామర్థ్యం అటువంటి ప్రక్రియ యొక్క ముఖ్యమైన మరియు చెల్లుబాటు అయ్యే పరిశీలన అని కోరారు.ఉద్యోగులకు ఏదైనా ప్రయోజనాన్ని మంజూరు చేయడంలో సాధారణంగా కట్-ఆఫ్ తేదీని నిర్ణయించడం ఉంటుంది.ఈ అంశాలను దృష్టిలో ఉంచుకుంటే, కార్పొరేషన్ జాబితాలో ఉన్న ఉద్యోగులకు పరిమిత పునరావృత్త పరిమితిని రూపొందించడం ఆర్థిక భారం యొక్క ప్రభావాన్ని తగ్గిస్తుంది.అందువల్ల, ప్రస్తుత కేసులో కట్-ఆఫ్ తేదీని నిర్ణయించడం అహేతుక జరగలేదు.

19. విఆర్ఎస్ను ఎంచుకోవడం ద్వారా ఎంఎఫ్ఎస్సి నుండి ముందుగానే పదవీ విరమణ చేసిన వారి దావా రెండు పార్టీలకు, అంటే కార్పొరేషన్ మరియు పదవీ విరమణ చేసిన ఉద్యోగికి ప్రయోజనం చేకూరుస్తుందని కోరారు.జీతం బకాయిల పట్ల తన బాధ్యతను తగ్గించడం ద్వారా కార్పొరేషన్ ప్రయోజనం పొందింది; మరోవైపు, సంబంధిత ఉద్యోగి ఏ పథకానికి కట్టుబడి లేడు, కానీ ఉద్యోగం నుండి విడిపోవాలని కోరుతూ స్వతంత్ర మరియు స్వచ్ఛంద ఎంపికను ఉపయోగించాడు.ఈ కారణాల వల్ల, అటువంటి ఉద్యోగులు సాధారణంగా బంగారు కరచాలనం అని పిలువబడే ప్యాకేజీకి సంబంధించి, ఎక్స్-గ్రేషియా చెల్లింపు ద్వారా సేవలో కొనసాగితే వారు సంపాదించే దానికంటే ఎక్కువ ప్రయోజనాలను పొందటానికి అర్హులు.ఇతర తాత్కాలిక బకాయిలతో పాటు అటువంటి మొత్తాల చెల్లింపు ఉపాధిని నిలిపివేయడానికి దారితీసింది; తత్ఫలితంగా, వేతన సవరణ కోసం ఇప్పటికే ఎక్స్-గ్రేషియా చెల్లింపుల ద్వారా ప్రయోజనాలను పొందిన అటువంటి ఉద్యోగుల దావా సమర్థనీయం కాదు.అప్పీలుదారు అసోసియేషన్ యొక్క ఫిర్యాదు 835 మంది మాజీ ఉద్యోగుల కారణాన్ని సమర్థిస్తుందని, వారిలో పెద్ద సంఖ్యలో స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణను ఎంచుకున్న వారు ఉన్నారని సమర్పించబడింది.వారి వైపు నుండి వివక్ష గురించి ఎటువంటి ఫిర్యాదు ఉండకూడదు.ఆర్థిక పరిమితులతో పాటు, ఇప్పటికే ఉన్న 115 మంది ఉద్యోగులకు వేతన ప్రయోజనాలను పరిమితం చేయడానికి ఇతర స్వతంత్ర సమర్థన సరైనదని, అంటే, నిరర్ధక ఆస్తుల (ఎన్పిఎ) ఖాతాల నుండి గరిష్ట మొత్తాలను వసూలు చేయడానికి వారిని ప్రేరేపించడానికి అని సమర్పించబడింది.ఎంఎస్ఎఫ్సి సంవత్సరాలుగా నష్టాలను చవిచూసినందున ఈ హేతుబద్ధత సంబంధితంగా ఉంది.

20. శ్రీ పాటిల్, న్యాయవాది, న్యాయస్థానం యొక్క కొన్ని నిర్ణయాలపై ఆధారపడ్డారు, A.K. Bindal & Anr. v. Union of India & Ors.5 ; State of Punjab & Ors. v. Amar Nath Goyal & Ors.6 and State of Rajasthan & Anr. v. Amritlal Gandhi & Ors.7 ,. ఏదైనా అమలు చేయడం అహేతుక ఉందా అని నిర్ణయించేటప్పుడు యజమాని మీద ఆర్థిక చిక్కులు ఒక సంబంధిత అంశం అని కోర్టు అంచనా వేయాలి.

విశ్లేషణ మరియు తీర్మానాలు :

21. వాస్తవాలను నిశితంగా విశ్లేషణ, ఎంఎస్ఎఫ్సి ఉద్యోగుల వేతన సవరణ విషయము

గణనీయమైన కాలంగా దృష్టిని ఆకర్షిస్తోందని తెలుస్తుంది.స్పష్టంగా, ఐదవ వేతన సంఘం సిఫార్సులను రాష్ట్ర ప్రభుత్వం 01.01.1996 నుండి అమలు చేసింది.అయితే, ఎంఎస్ఎఫ్సి, తన ఉద్యోగుల కోసం ఆ ప్రమాణాలను అంగీకరించల వద్దా అని ఖరారు చేయలేదు మరియు రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికి ప్రతిపాదనను పంపింది (రాష్ట్ర ఆర్థిక సంస్థల చట్టం యొక్క సెక్షన్ 39 కింద అందించిన విధంగా).ఇందులో , ప్రస్తుత ఉద్యోగులందరికీ వేతన సవరణ మధ్యంతర సహాయము మంజూరు చేయబడింది.వేతన సవరణలకు మధ్యంతర సహాయము ఇచ్చే ఈ ఆదేశాలలో కొన్ని రికార్డులో ఉంచబడ్డాయి.అవి 03.03.1994 (ఆఫీస్ ఆర్డర్ నెం.191) నాటి ఆర్డర్లు/నిర్ణయాలు; 03.03.1994 (ఆఫీస్ ఆర్డర్ నెం. 19); 11.10.1995 (ఆఫీస్ ఆర్డర్ నెం.73); మరియు 07.09.1996 (ఆఫీస్ ఆర్డర్ నెం.66), ఇవి అప్పీల్ రికార్డులలో భాగంగా ఉన్నాయి. 01.01.1996 మరియు 29.03.2010 మధ్య జాబితాలో ఉన్న ఉద్యోగులు ఈ మధ్యంతర చెల్లింపుల ప్రయోజనాలను అంగీకరించారు.ఐదవ వేతన సంఘం యొక్క వేతన సవరణ సిఫార్సులను అమలు చేయాలని ఎంఎస్ఎఫ్సి ఐదవ వేతన సంఘం 1వ తేదీన నిర్ణయించింది.

22. ప్రస్తుత ఉద్యోగులుగా ఉన్న ఉద్యోగులకు సంబంధించి వేతన సవరణను అమలులోకి తీసుకురావాలని, 01.01.2006 నుండి చెల్లించవలసిన బకాయిలను పరిమితం చేయాలని తీసుకున్న నిర్ణయం, 29.03.2010 నాటి మహారాష్ట్ర రాష్ట్ర లేఖపై ఆధారపడి ఉంది. ఆ నిర్ణయం విచారణ సమయంలో రికార్డులో ఉంచబడింది మరియు ఈ క్రింది విధంగా ఉందిः

"Government of Maharashtra Government
Decision No. SFC 2009/(422) Ind-7
Industries, Energy & Labour Department, Mantralaya,
Mumbai-400032
Dated 29th March, 2010

Introduction :
మహారాష్ట్ర స్టేట్ ఫైనాన్షియల్ కార్పొరేషన్ ఉద్యోగులకు 5వ వేతన సంఘం అమలు ప్రతిపాదన ప్రభుత్వ పరిశీలనలో ఉంది. ఈ మేరకు ప్రభుత్వం కీలక నిర్ణయం తీసుకుంది.
ప్రభుత్వ నిర్ణయంः
మహారాష్ట్ర స్టేట్ ఫైనాన్షియల్ కార్పొరేషన్ ఉద్యోగులు/అధికారులకు ఈ క్రింది నిబంధనలకు లోబడి 5వ కమిషన్ ప్రకారం సవరించిన వేతన ప్రమాణాల అమలు కోసం ప్రభుత్వం ఈ ఉత్తర్వు ద్వారా తన సమ్మతిని ఇచ్చింది.
1. 5వ వేతన సంఘం ప్రకారం సవరించిన వేతనం కార్పొరేషన్ యొక్క అనుబంధం 'ఎ' లోని కాలమ్ నంబర్ 3లో పేర్కొన్న విధంగా కార్పొరేషన్ రోల్స్ లోని అధికారులు/ఉద్యోగులకు డబ్ల్యు. ఇ. ఎఫ్. 01.01.2006 వర్తింపజేయబడుతుంది.
2. 01.01.2006 కి ముందు సవరించిన వేతన ప్రమాణాల కారణంగా బకాయిలు వర్తించవు.
3. మహారాష్ట్ర స్టేట్ ఫైనాన్షియల్ కార్పొరేషన్ తన సొంత ఆదాయం నుండి వేతన ప్రమాణాలలో పైన పేర్కొన్న సవరణ కారణంగా బాధ్యతలను (జీతం మరియు బకాయిలు) భరించాల్సి ఉంటుంది.దీని కోసం ప్రభుత్వం ఎటువంటి ఆర్థిక కేటాయింపులు చేయదు.

4. సవరించిన వేతన ప్రమాణాల ప్రకారం, ఇతర అర్హమైన భత్యాలు నిబంధనల ప్రకారం ఉద్యోగులకు చెల్లించబడతాయి.

8 నిర్ణయం నెం. ఎస్ఎఫ్సి 2009/(422)/ఇండ్-7.

5. సవరించిన వేతన ప్రమాణాలకు సంబంధించి కార్పొరేషన్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ నుండి హామీ పత్రం పొందాలి.

2. ఈ ప్రభుత్వ నిర్ణయం ఆర్థిక శాఖ యొక్క అనధికారిక సూచన నెం.23/2010 పియు తేదీ 05.02.2010.
మహారాష్ట్ర గవర్నర్ పేరు మరియు క్రమంలో."అని.

23. తేదీ 09.04.2010 నాటి కార్యాలయ ఉత్తర్వు ద్వారా, మహారాష్ట్ర ప్రభుత్వం తీసుకున్న నిర్ణయాన్ని అమలు చేయాలని మరియు ఆ తేదీన కార్పొరేషన్లో ఉన్న ఉద్యోగులకు ఐదవ వేతన సంఘం ప్రయోజనాలను మంజూరు చేయాలని ఎంఎస్ఎఫ్సి నిర్ణయించింది.ఆ ఆదేశం 9.కట్-ఆఫ్ తేదీని ఎందుకు ఆశ్రయించారో దాని ఎక్స్-ప్రెస్ నిబంధనల నుండి స్పష్టంగా తెలుస్తుంది, అంటే, రాష్ట్ర ప్రభుత్వం ఆ కట్-ఆఫ్ తేదీని ఆమోదించింది, "ఎన్పిఎ ఖాతాలలో గరిష్ట మొత్తాన్ని తిరిగి పొందడానికి ప్రస్తుత సిబ్బందిని ప్రేరేపించడానికి".సంబంధిత పేరా ఈ క్రింది విధంగా ఉంటుందిः

"మహారాష్ట్ర రాష్ట్ర ఆర్థిక సంస్థ ప్రధాన కార్యాలయం, ముంబై

ంశ్Fచ్/హో/ఫ్ & ఆడ్/ఫృ/2010-11/28 9వ ఏప్రిల్, 2010

ఆఫీస్ ఆర్డర్ నెం. 1

రీఃకార్పొరేషన్ ఉద్యోగులకు ఐదవ వేతన సంఘం అమలు

1. ఎన్పిఎ ఖాతాలలో గరిష్ట మొత్తాన్ని వసూలు చేయడానికి ప్రస్తుత సిబ్బందిని ప్రేరేపించడానికి, మహారాష్ట్ర ప్రభుత్వం తన GR No.SFC-2009/(422)/Industries-7 dated 29.03.2010 ద్వారా ప్రభుత్వ జిఆర్ జారీ చేసిన తేదీ నాటికి కార్పొరేషన్ జాబితాలో ఉన్న ఉద్యోగులకు ఐదవ వేతన కమిషన్ను అమలు చేయాలని నిర్ణయించింది.

XXXXXXXXXXXX "
09.04.2010 నాటి ఆఫీస్ ఆర్డర్ నెం. 1

24. వేతన సవరణ యొక్క ప్రయోజనం కార్పొరేషన్ ఉద్యోగులకు వర్తింపజేయబడింది; ఫిక్సేషన్

యొక్క నిబంధనలు మరియు షరతులు మరియు వాటికి సంబంధించిన మేర ప్రయోజనాలను మంజూరు చేయడం క్రింద పొందుపరచబడ్డాయిః

నిబంధనలు మరియు షరతులుః

(ఇ) ప్రభుత్వానికి జోడించిన అనుబంధం 'ఎ' లో పేర్కొన్న విధంగా ప్రస్తుతం ఎంఎస్ఎఫ్సి జాబితాలో ఉన్న ఉద్యోగులకు సవరించిన వేతన స్థాయి వర్తిస్తుంది. ఫ్ర తేదీ 29.03.2010.
(ఈ) సవరించిన వేతనం ఐదవ వేతన సంఘం సూత్రం ప్రకారం డబ్ల్యు. ఇ. ఎఫ్. 01.01.1996 గా నిర్ణయించబడుతుంది.
(ఈఇ) కార్పొరేషన్ ఉద్యోగులు 01.01.1996 నుండి 31.12.2005 వరకు బకాయిలకు అర్హులు కారు.
XXXXXXXXXXXXXXX

(క్ష్) 01.01.2006 నుండి 31.03.2010 వరకు చెల్లించిన తాత్కాలిక ఉపశమనాలు (ఈఐు) ఉద్యోగులకు చెల్లించాల్సిన బకాయిల నుండి వసూలు చేయబడతాయి.అయితే, 18.09.96 నుండి 31.12.2005 వరకు చెల్లించిన మధ్యంతర ఉపశమనాలు తిరిగి పొందబడవు.
(క్షి) సవరించిన పే స్కేల్ ప్రకారం జీతం 01.04.2010 నుండి చెల్లించబడుతుంది మరియు 01.01.2006 నుండి 31.03.2010 వరకు ఉన్న కాలానికి బకాయిలు 2010 మే 31న లేదా అంతకు ముందు రెండు వాయిదాలలో చెల్లించబడతాయి."అని.

సవరించిన వేతన ప్రమాణాల షరతు ప్రకారం వేతనాన్ని నిర్ణయించడం, ఈ క్రింది విధంగా ఉందిః
"6. సవరించిన వేతన శ్రేణి ప్రకారం వేతనాన్ని నిర్ణయించడంః

కార్పొరేషన్ ఉద్యోగుల సవరించిన వేతనం క్రింద పేర్కొన్న విధంగా ఐదవ వేతన సంఘం సూత్రం ప్రకారం 01.01.1996 నుండి అమలులోకి వస్తుందిః

Fixation Formula:

1. 01.01.1996 లో ఉన్న పాత బేసిక్ పే

2. ఆడ్ : జోడించండిః01.01.1996 ప్రకారం వర్తించే డా

3. ఆడ్ : మొదటి మధ్యంతర సహాయముం మొత్తం అంటే ఐుస్.100-మాత్రమే.

4. ఆడ్ : 2వ మధ్యంతర సహాయముం మొత్తం అంటే పాత ప్రాథమిక వేతనంలో 10 శాతం (కనీస ఐుస్.100-కు లోబడి).

5. ఆడ్ : 01.01.1996 లో ఉన్న పాత బేసిక్ పే లో 40 శాతం లోడింగ్గా ఉంటుంది.

= మొత్తం (1 నుండి 5) "

25. అప్పీలుదారులు రికార్డులో ఉన్నారు మరియు ఐడి1 నాటి ఎంఎస్ఎఫ్సి మండలి సమావేశం యొక్క వివరాలపై ఆధారపడ్డారు, ఇది అంశం నెం. 9లో వేతన సవరణ విషయమును చర్చించింది.అంశం నెం. 9 లో ఉంచిన నోట్.పేర్కొన్న నోట్లో 2 ఈ క్రింది విధంగా ఉందిః

"2. కార్పొరేషన్ సెప్టెంబర్ నుండి మధ్యంతర సహాయము ఇచ్చింది.1993లో మహారాష్ట్ర ప్రభుత్వం తరహాలో వేతన అమ్మకంలో ప్రతిపాదిత సవరణ దిశగా ఈ క్రింది విధంగాఃు

తేదీ మొత్తం (రూ.)
16.09.1993 100/- మధ్యాహ్నం.
01.06.1995 ప్రాథమిక వేతనంలో 10 శాతం పీఎం.
01.04.1996 ప్రాథమిక వేతనంలో 10 శాతం పీఎం.
పైన పేర్కొన్న మధ్యంతర సహాయముతో పాటు, కార్పొరేషన్ సెప్టెంబర్, 1996 నుండి జూలై, 2001 వరకు వేతన స్థాయి సవరణ కోసం మొత్తం తదర్థక మొత్తాన్ని కూడా ఈ క్రింది విధంగా ఇచ్చిందిః

వర్గం మొత్తం (రూ.)
తరగతి "ఎ" ఉద్యోగులు 34, 375/-
తరగతి "బి" ఉద్యోగులు 28, 480/-
తరగతి "సి" ఉద్యోగులు 22, 585/-

సంబంధిత ఉద్యోగుల సంఖ్యను కూడా నోట్ ఈ క్రింది విధంగా పేర్కొందిః

"01.01.1996 ప్రకారం కార్పొరేషన్ జాబితాలో 950 మంది ఉద్యోగులు ఉన్నారు.ప్రస్తుత ఉద్యోగులకు చెల్లించిన బకాయిల సగటు ఆధారంగా కార్పొరేషన్ బకాయిల మొత్తాన్ని రూపొందించింది.మొత్తం నికర బాధ్యత రూ. మధ్యంతర సహాయము మరియు తాత్కాలిక చెల్లింపు మొత్తాన్ని తీసివేసిన తరువాత 39.08 కోట్లు, వీటి వివరాలు ఈ క్రింది విధంగా ఉన్నాయిః

(కోట్లలో రూ.)

ఉద్యోగుల సంఖ్య సగటు ప్రాతిపదికన అంచనా వేసిన బకాయిల మొత్తం తాత్కాలిక సహాయము మరియు చెల్లించిన తాత్కాలిక మొత్తం నికర బకాయిల మొత్తం.
1. ఉద్యోగులు 114 7. 49 1. 07 6. 42
తేదీ నాటికి ఉనికిలో ఉంది. 29.03.2010
2. పదవీ విరమణ చేసిన ఉద్యోగులు 130. 6. 96 1. 02 5. 94
3గా ఉంది. వీఆర్ఎస్ ఉద్యోగులు 631 29.02 4. 65 24.37
4. పదవీ విరమణ చేసిన ఉద్యోగులు 21. 0. 66 0. 11 0. 05
5గా ఉంది. రాజీనామా చేసిన ఉద్యోగులు 48 1. 96 0. 29 1. 67
6. ఉద్యోగులను తొలగించారు. 4. 0. 12 0. 1 0. 11

7. ఉద్యోగులను తొలగించారు. 2. 0. 02 0. 00 0. 02
మొత్తం950. 46.23 7. 15 39.08

26. ఐదవ వేతన సంఘం సిఫారసుల ప్రకారం, వేతన సవరణల ప్రయోజనాన్ని నిరాకరించడానికి ఎంఎస్ఎఫ్సి రెండు సమర్థనలు అందించిందని వాస్తవాల నుండి గమనించవచ్చు.ఒకటి, "ఎన్పిఎ ఖాతాలలో గరిష్ట మొత్తాన్ని తిరిగి పొందడానికి ప్రస్తుత సిబ్బందిని ప్రేరేపించడానికి". మరియు రెండు, కట్-ఆఫ్ తేదీని నిర్ణయించడం అనేది రాష్ట్ర విధానము రూపకల్పన పరిధిలోకి వస్తుంది, ఇతరులతో పాటు-ఒక ముఖ్యమైన పరిశీలన, ఇది రాష్ట్ర ఆర్థిక సమస్యలు, ఇందులో కోర్టు జోక్యం చేసుకోకూడదు.

27. వేతన సవరణ యొక్క పరిధి ఎంత ఉండాలి, మేరవి నిస్సందేహంగా కార్యనిర్వాహక విధానము రూపకల్పన పరిధిలోకి వచ్చే విషయాలు.అదే సమయంలో, ప్రభుత్వ అధికారులు మరియు ఉద్యోగుల వేతనాల సవరణను ప్రేరేపించే విస్తృత ప్రజా ప్రయోజనం ఉంటుంది.కాలానుగుణంగా (సాధారణంగా దశాబ్దానికి ఒకసారి, గత 50 సంవత్సరాలుగా) వేతన సవరణ కసరత్తులను నిర్వహించిన కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు, ఇతర ప్రభుత్వ యజమానులతో మంచి ప్రజా విధానము పరిగణనలు తూకం వేసినట్లు తెలుస్తోంది.అటువంటి ఆవర్తన వేతనానికి హేతుబద్ధత ప్రభుత్వ ఉద్యోగులు ఆనందించే జీతాలు మరియు వేతనాలు, పెరిగిన జీవన వ్యయం మరియు సాధారణ ద్రవ్యోల్బణ ధోరణులకు అనుగుణంగా చూడటం మరియు అది ఉద్యోగులను ప్రతికూలంగా ప్రభావితం చేయకుండా చూసుకోవడం సవరణలు.వేతన సవరణలు ప్రభుత్వ ఉపాధి పట్ల నవీకరించబడిన నిబద్ధత మరియు విధేయతను పెంపొందించడం వంటి ఇతర లక్ష్యాలకు కూడా ఉపశమనం కలిగిస్తాయి.మరో ముఖ్యమైన ప్రజా ప్రయోజన పరిశీలన ఏమిటంటే, ఇటువంటి సవరణలు ప్రభుత్వ ఉద్యోగులను సంతృప్తి యొక్క ప్రలోభాల నుండి నిరోధించడానికి ఉద్దేశించినవి; వారి కృత్యములు నిర్వర్తించడానికి డబ్బు లేదా ఇతర ప్రేరణలను అంగీకరించడం ద్వారా వారి ఆదాయాన్ని పెంచుకొనుట వంటివి చేయకుండా చూడటానికి.

28. రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 43 ప్రకారం పారిశ్రామిక లేదా ఇతర కార్మికులందరికీ జీవన వేతనం మరియు మంచి జీవన ప్రమాణాలకు హామీ ఇవ్వబడిందని దానికి రాష్ట్రం బాధ్యత వహిస్తుంది.ఈ సందర్భంలో, ఈ కోర్టు గత నిర్ణయాలలో, కరువు బత్తెము ద్వారా ధరల పెరుగుదలను తటస్థీకరించడానికి ఒక యంత్రాంగాన్ని అందించాల్సిన అవసరాన్ని నొక్కి చెప్పబడింది Hindustan Lever Ltd. v. B.N. Dongre11 కేసు లో, వేతనం యొక్క కొనుగోలు శక్తి తగ్గుతుందని, నిజమైన వేతనాలు తగ్గుతాయని, దీనిని తటస్థీకరించాల్సిన అవసరం ఉందని కోర్టు వివరించింది.డియర్నెస్ అలవెన్స్ ద్వారా తటస్థీకరణ "స్లైడింగ్ స్కేల్లో" ఉందని, అతి తక్కువ బత్తెము పరిధిలో ఉన్నవారు పూర్తి తటస్థీకరణ పొందుతున్నారని, అత్యధిక స్థాయిలలో ఉన్నవారికి అటువంటి వాటిలో అతి తక్కువ ఇవ్వబడుతుందని కోర్టు పేర్కొంది.

"ఆర్టికల్ 43.కార్మికులకు జీవన వేతనం మొదలైనవి వ్యవసాయ, పారిశ్రామిక లేదా ఇతర కార్మికులందరికీ తగిన చట్టం లేదా ఆర్థిక సంస్థ ద్వారా లేదా ఏ ఇతర మార్గంలో అయినా పని, జీవన వేతనం, మంచి జీవన ప్రమాణాలు, విశ్రాంతి, సామాజిక, సాంస్కృతిక అవకాశాలను పూర్తిగా ఆస్వాదించేలా పని పరిస్థితులు కల్పించడానికి రాష్ట్రం ప్రయత్నించాలి, ముఖ్యంగా గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో వ్యక్తిగతంగా లేదా సహకార ప్రాతిపదికన కుటీర పరిశ్రమలను ప్రోత్సహించడానికి రాష్ట్రం ప్రయత్నించాలి."అని.
[1994] 2 Suppl. SCR 217; (1994) 6 SCC 157

అందువల్ల కార్మికులు తమ శ్రమకు వారు పొందే వేతనం యొక్క కొనుగోలు శక్తి గురించి ఆందోళన చెందుతున్నారు.వేతనాల పెంపు నిత్యావసర వస్తువుల ధరల పెరుగుదలకు అనుగుణంగా లేకపోతే, వేతనాల కొనుగోలు శక్తి పడిపోవడం వల్ల నిజమైన వేతనాలు తగ్గుతాయి, తద్వారా కార్మికులు మరియు వారి కుటుంబాలు మరింత అధ్వాన్నంగా ఉంటాయి.అందువల్ల, ద్రవ్యోల్బణం కారణంగా ధరలు పెరిగితే, వేతనం స్తంభించిపోయి ఉంటే, నిజమైన వేతనాలు గణనీయంగా తగ్గుతాయి.ద్రవ్యోల్బణ కాలంలో ఇదే జరుగుతుంది.నిజమైన వేతనాలలో ఇటువంటి తగ్గుదలను నివారించడానికి ధరల పెరుగుదలను నిబంధనలు చేయు వివిధ పద్ధతులను అవలంబిస్తారు.జీవన వ్యయ స్లైడింగ్ స్కేల్ వ్యవస్థలలో ప్రాథమిక వేతనాలు జీవన వ్యయ సూచిక చూపిన ధర మార్పులకు అనుగుణంగా స్వయంచాలకంగా సర్దుబాటు చేయబడతాయి.ఈ విధంగా కార్మికుల వేతనాల కొనుగోలు శక్తి సాధ్యమైనంత మేర మరియు అవసరమైనంత మేర నిర్వహించబడుతుంది.అయితే n Clerks & Depot Cashiers of Calcutta Tramways Co. Ltd. v. Calcutta Tramways Co. Ltd. [AIR 1957 SC 78] ద్రవ్యోల్బణ ధోరణులను తనిఖీ చేయడానికి డియర్నెస్ అలవెన్స్ బత్తెము చేసేటప్పుడు జీవన వ్యయాన్ని వంద శాతం తటస్థీకరించడాన్ని నివారించాలని పేర్కొంది.అందుకే Hindustan Times Ltd. v. Workmen [AIR 1963 SC 1332] Das Gupta, J కార్మికులకు డియర్నెస్ అలవెన్స్ బత్తెము చేసే మొత్తం ఉద్దేశ్యం జీవన వ్యయంలో పెరుగుదలలో కొంత భాగాన్ని తటస్థీకరించడం, ఇది సాధారణంగా స్లైడింగ్ స్కేల్లో ఉండాలని మరియు జీవన వ్యయం పెరిగినప్పుడు మరియు తగ్గినప్పుడు పెరుగుదలకు వీలు నిబంధనలు చేయు గమనించారు. Bengal Chemical and Pharmaceutical Works Ltd. v. Workmen [AIR 1969 SC 360] ఇదే సూత్రాన్ని పునరుద్ఘాటించారు. మరియు శ్రీ చల్తాన్ విభాగ్ ఖండ్ ఉద్యోగ్ సహకారి మండ్లి లిమిటెడ్. వ్.జి. ఎస్. బారోట్, సభ్యుడు, పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం, Gujarat [(1979) 4 SCC 622] మరియు అత్యల్ప తరగతి ఉద్యోగులకు తప్ప సాధారణంగా పూర్తి తటస్థీకరణ ఇవ్వబడదని మరియు అది కూడా స్లైడింగ్ స్కేల్లో ఇవ్వబడదని నొక్కి చెప్పబడింది."అని తెలిపారు.

29. అందువల్ల, ప్రజా ప్రయోజన కొలతగా, ధరల పెరుగుదల కారణంగా జీవన వ్యయంలో పెరుగుదల వల్ల కలిగే దుష్ప్రభావాలను పరిష్కరించాల్సిన బాధ్యత రాష్ట్ర మరియు ప్రభుత్వ యజమానులకు ఉంది, దీని ఫలితంగా నిజమైన వేతనాలు తగ్గుతాయి.ఈ బాధ్యతను కాలానుగుణంగా నిర్వర్తించాలి.అయినప్పటికీ, అటువంటి వేతన సవరణలు ఎప్పుడు చేయబడాలి మరియు ఎంత మేర సవరణలు జరగాలి అనే దానిపై ఎటువంటి స్టైయిట్జాకెట్ సూత్రం

ఉండకూడదు.ఒక సాధారణ పద్ధతిగా, కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు ప్రతి దశాబ్దంలో ఇటువంటి కార్యకలాపాలను చేపడుతున్నాయి.

30. ఈ కేసు వాస్తవాలకు తిరిగి వస్తే, ప్రతివాదులు 29.03.2010 లో ఉన్న ఉద్యోగులకు సవరించిన వేతన ప్రమాణాల మంజూరును పరిమితం చేశారని స్పష్టమవుతుంది .ప్రయోజనాల మంజూరు కోసం కట్-ఆఫ్ తేదీని నిర్ణయించడాన్ని ప్రశ్నించలేము, కోర్టు పరిధిలో ఉన్నది ఏమిటంటే, అటువంటి స్థిరీకరణ యొక్క ప్రభావాన్ని మరియు అది వివక్షకు దారితీస్తుందా అని పరిశీలించడం.ప్రస్తుత సందర్భంలో, వేతన సవరణ కోసం వేతన సంఘం చేసిన సిఫార్సులు 01.01.1996 నుండి అమలులోకి వచ్చాయి.ఏదేమైనా, రాష్ట్రం మరియు ఎంఎస్ఎఫ్సి దానిని ఆ తేదీ నుండి అమలు చేయకూడదని నిర్ణయించాయి, కానీ 01.01.2006 నుండి అమలులోకి వచ్చింది, అంటే, ఒక దశాబ్దం తరువాత, ఎందుకంటే 29.03.2010 ప్రకారం ఎంఎస్ఎఫ్సి రోల్స్లో ఉద్యోగులకు (లేదా బకాయిలు) ఇవ్వబడిన ప్రయోజనం 1 జనవరి 2006 నుండి చెల్లించవలసిన బకాయిలకు పరిమితం చేయబడింది.అదే సమయంలో, సవరించిన జీతం "క్రింద పేర్కొన్న విధంగా ఐదవ వేతన సంఘం సూత్రం ప్రకారం 01.01.1996 నుండి అమలులోకి వస్తుందని" నిర్దేశించిన MSFC యొక్క సర్క్యులర్ తేదీ 09.04.2010 లోని పేరా 6 ప్రకారం, జనవరి 1,1996 నుండి అమరిక మరియు జీతం నిర్ణయించడం అమలులోకి వచ్చింది.సూత్రం ఇలా ఉందిః" 01.01.1996 లో ఉన్న పాత ప్రాథమిక చెల్లింపుకు కలపండి 01.01.1996 లో వర్తించే దానికి కలపండి మొదటి మధ్యంతర సహాయము మొత్తం, అంటే, ఋస్.100-మాత్రమే.కలపండి 2వ మధ్యంతర సహాయము మొత్తం, అంటే పాత ప్రాథమిక వేతనంలో 10 శాతం (మినిమమ్ బేసిక్ పే 100-కు లోబడి).జోడించండిః01.01.1996 లో ఉన్న పాత ప్రాథమిక చెల్లింపులో 40 శాతం లోడింగ్ = మొత్తం (1 నుండి 5) గా ఉంటుంది.ఈ అమరిక సూత్రం కొత్త ప్రమాణాలలో స్థిరీకరణను స్పష్టంగా ఊహించినప్పటికీ, 01.01.1996 నుండి.ఆ అమరిక మరియు స్థిరీకరణ ఆధారంగా బకాయిలు చెల్లించబడతాయి, ఇది 01.01.2006 నుండి అమలులోకి వస్తుంది.

31. మరో ముఖ్యమైన వాస్తవం ఏమిటంటే, 01.01.1996 మరియు 29.03.2010 మధ్య ఉద్యోగులందరికీ మధ్యంతర సహాయము నిర్దేశించబడింది మరియు చెల్లించవలసి ఉంది. తేదీ 09.04.2010 పై జారీ చేసిన ఉత్తర్వు "18.09.1996 నుండి 31.12.2005 వరకు చెల్లించిన మధ్యంతర ఉపశమనాలు తిరిగి పొందబడవు" అని పేర్కొంది.పదవీ విరమణ చేసిన వారికి ఇది నిదర్శనం ఈ తేదీల మధ్య, మరియు సేవలో కొనసాగిన వారు, ఒకే తరగతిలో భాగంగా ఉంటారు.ఇంకా, 01.01.2006 లో ఉన్నట్లుగా సేవలో ఉన్నవారు కానీ 29.03.2010 కి ముందు పదవీ విరమణ చేసిన వారు మరియు ఆ తరువాత కొనసాగిన వారి మధ్య కూడా ఎటువంటి వ్యత్యాసం లేదు.

32. ఈ న్యాయస్థానం State of J&K v. Triloki Nath Khosa కేసులో జరిగిన విషయాన్ని పరిగణలోకి

తీసుకొని, అది ఏమిటి అనగా " వివక్ష అనేది వర్గీకరణ యొక్క సారాంశం మరియు హింసను చేస్తుంది అసమంజసమైన ప్రాతిపదికన మాత్రమే సమానత్వం యొక్క రాజ్యాంగ హామీ. ".29.03.2010 కి ముందు పదవీ విరమణ చేసిన ఉద్యోగులను మినహాయించి, వేతన సవరణ ప్రయోజనాలను పరిమితం చేయడం (01.01.2006 నుండి ప్రభావంతో ఉన్నప్పటికీ) వివక్షకు దారితీస్తుందా అనేది విషయము.

33. Maharashtra Forest Guards & Foresters Union v. State of Maharashtra1, కేసులో ఫారెస్టర్ పోస్టుకు పదోన్నతి కోసం గ్రాడ్యుయేట్ ఫారెస్ట్ గార్డ్కు ఎటువంటి కోటాను కేటాయించలేదు.డెబ్భై ఐదు శాతం పోస్టులను సీనియారిటీ ఆధారంగా రెగ్యులర్ ప్రమోషన్ ఛానెల్ ద్వారా మరియు ఇరవై ఐదు శాతం ఫారెస్ట్ గార్డ్ పదవిని కలిగిఉండు ఉన్న వ్యక్తుల నుండి తగిన వ్యక్తుల ఎంపిక ద్వారా, అదనపు ప్రిన్సిపల్ చీఫ్ కన్జర్వేటర్ ఆఫ్ ఫారెస్ట్స్ (అడ్మినిస్ట్రేషన్ సబార్డినేట్ కేడర్), మహారాష్ట్ర స్టేట్, నాగ్పూర్, "లిమిటెడ్ డిపార్ట్మెంటల్ కాంపిటీటివ్ ఎగ్జామినేషన్" ఫలితం ఆధారంగా తయారు చేసిన సాధారణ మెరిట్ జాబితా ఆధారంగా భర్తీ చేయాల్సి ఉంది.పరిమిత డిపార్ట్మెంటల్ పరీక్షకు ప్రయత్నించే వారికి మరో షరతు విధించబడింది, అంటే గ్రాడ్యుయేట్లు మాత్రమే

12 [1974] 1 SCR 771; (1974) 1 SCC 19
13 [2017] 14 SCR 446; (2018) 1 SCC 149

దరఖాస్తు చేసుకోవచ్చు మరియు పాల్గొనవచ్చు అనే షరతు సవాలు చేయబడింది.ఈ కోర్టు ఈ షరతు అనుమతించబడదని, ఎందుకంటే ఇది ఒక తరగతిలో ఒక తరగతిని సృష్టించడానికి సమానమని పేర్కొంది.

"ఎల్. డి. సి. ఇ. లో కనిపించే అర్హతపై మరింత కఠినతపై సవాలు ఉంది. ఎల్డిసిఇ యొక్క మొత్తం ఉద్దేశ్యం ఫారెస్ట్ గార్డులను మెరిట్ ఆధారంగా వేగవంతమైన ప్రమోషన్ పొందడానికి ప్రోత్సహించడం మరియు సులభతరం చేయడం.నాలుగింట మూడు వంతుల పోస్టులకు పదోన్నతి పొందడానికి సీనియారిటీ ప్రమాణం కాబట్టి, నాలుగింట ఒక వంతు మందికి పోటీ పరీక్షలో పోటీ చేయడానికి అవకాశం ఇవ్వబడుతుంది.ఉన్నత విద్యార్హత ఆధారంగా ఎటువంటి కోటాను సూచించలేదని కూడా గమనించాలి.మొదటిగా, సీనియారిటీ ఆధారంగా 75 శాతం పోస్టులను, గ్రాడ్యుయేట్లకు 25 శాతం కేటాయించి, పోటీ పరీక్షలో ఇంటర్ సె మెరిట్కు లోబడి భర్తీ చేయాల్సిన వర్గీకరణ ఉంటే పరిస్థితి భిన్నంగా ఉండేది.ప్రస్తుత పరిస్థితుల్లో ఆ పరిస్థితి లేదు.ఎల్డిసిఇ అనేది సీనియారిటీతో సంబంధం లేకుండా మొత్తం ఫారెస్ట్ గార్డ్స్ నుండి ప్రమోషన్ కోసం ఎంపిక చేయడానికి ఉద్దేశించబడింది, కానీ కనీసం ఐదేళ్ల సేవకు లోబడి ఉంటుంది.ఆ పరిస్థితిలో, గ్రాడ్యుయేట్లకు ఎటువంటి కోటా కేటాయించకుండా ఎల్డిసిఇలో పాల్గొనడానికి గ్రాడ్యుయేషన్పై అదనపు పరిమితిని ప్రవేశపెట్టడం వివక్షతతో కూడుకున్నది మరియు భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్స్ 14 మరియు 16లను ఉల్లంఘిస్తుంది, ఎందుకంటే ఇది ఒక తరగతిలో ఒక వర్గాన్ని సృష్టిస్తుంది.25 శాతం అర్హతను ఉప వర్గీకరణ ద్వారా అంచనా వేయలేము.ఇది సమానత్వం మరియు సమాన అవకాశాల హామీలను ఉల్లంఘిస్తుంది.అటవీ రక్షకులు, విద్యా అర్హతలతో సంబంధం లేకుండా, ఎల్డిసిఇలో పాల్గొనడానికి ఒక తరగతిని ఏర్పాటు చేసి, ఎల్డిసిఇలో పాల్గొనడానికి గ్రాడ్యుయేట్లు మరియు

గ్రాడ్యుయేట్ కాని వారి మధ్య మరింత వర్గీకరణ అసమంజసమైనది.సమానులను అసమానంగా పరిగణించిన సందర్భం ఇది."అని.

34. U.P. Raghavendra Acharya & Ors. v. State of Karnataka & Ors.,14. కేసులో కర్ణాటక రాష్ట్రం జారీ చేసిన 22.07.1999 నాటి అధిసూచన, 01.01.1996 నుండి 31.03.1998 వరకు పదవీ విరమణ చేసిన ఉపాధ్యాయులకు సవరించిన వేతన ప్రమాణాలను తిరస్కరించింది.ప్రభుత్వ కళాశాలల్లో పనిచేసే ఉపాధ్యాయులు, ప్రభుత్వేతర కళాశాలల్లో పనిచేసే ఉపాధ్యాయుల మధ్య వివక్షకు దారితీసినందున వివాదాస్పద నోటిఫికేషన్లు అహేతుక ఉన్నాయని హైకోర్టు అభిప్రాయపడింది, అంటే సమానులను అసమానంగా పరిగణించడం.ఏ సందర్భంలోనైనా, ప్రభుత్వ ఎయిడెడ్ కళాశాలల ఉపాధ్యాయులతో పాటు ప్రాంతీయ ఇంజనీరింగ్ కళాశాలల ఉపాధ్యాయులు కూడా ఒక తరగతిని ఏర్పాటు చేశారని అభిప్రాయం వ్యక్తం చేశారు.

14 [2006] 2 Suppl. SCR 582; (2006) 9 SCC 630

మరియు 31.03.1998 కి ముందు పదవీ విరమణ చేసిన ఉద్యోగులు మరియు ఆ తరువాత పదవీ విరమణ చేసిన వారి మధ్య ఎటువంటి వివక్ష ఉండకపోవచ్చు.పదవీ విరమణ తేదీ ఆధారంగా తీసుకువచ్చిన వివక్ష దురుద్దేశపూరితమైనదని ఈ కోర్టు పేర్కొంది.

"రాష్ట్రం తన ఉద్యోగులకు పింఛను ప్రయోజనాల మంజూరు కోసం కొత్త పథకాన్ని అమలు చేస్తున్నప్పుడు, వేరే నిబంధనల ద్వారా పాలించబడే పదవీ విరమణ చేసిన ఉద్యోగుల తరగతికి దీనిని నిరాకరించవచ్చు.శాసనములో అనుమతించబడితే, ప్రయోజనాల పొడిగింపును ఒక తరగతి ఉద్యోగులకు కూడా తిరస్కరించవచ్చు. అయితే, అప్పీలుదారుల కేసు బేషరతుగా భిన్నమైన ప్రాతిపదికన నిలుస్తుంది.వారు సవరించిన వేతన ప్రమాణాల ప్రయోజనాన్ని పొందుతున్నారు.వేతన సవరణ కమిటీ ప్రయోజనాలను తమకు అనుకూలంగా విస్తరించాలని కేంద్ర ప్రభుత్వం మరియు కర్ణాటక రాష్ట్రానికి యూనివర్శిటీ గ్రాంట్ కమిషన్ కూడా సిఫార్సులు చేశాయి.వారి విషయంలో వేతనాన్ని 1986లో సవరించగా, కర్ణాటక రాష్ట్ర ఉద్యోగుల వేతనాన్ని 1993లో సవరించారు.పే రివిజన్ కమిటీ 1.1.1996 నుండి సిఫారసుల ప్రయోజనాలను అప్పీలుదారులకు నిరాకరించలేము.

తేదీ 01 .0 4.1998 నుండి తన సొంత ఉద్యోగులకు వేతన ప్రమాణాల సవరణ ప్రయోజనం 1.1.1998 నుండి ప్రదానం చేయబడిందనే ప్రాతిపదికన అప్పీలుదారులకు పింఛను ప్రయోజనాలను ప్రదానం ఒసగబడినట్లు కర్ణాటక రాష్ట్రం యొక్క వైఖరి, మా అభిప్రాయం ప్రకారం, పూర్తిగా తప్పుగా భావించబడింది.మొదటిది, కర్ణాటక రాష్ట్ర ఉద్యోగులు మరియు అప్పీలుదారులు, సవరించిన వేతన ప్రమాణాల ప్రయోజనాన్ని మంజూరు చేసే విషయంలో, వేరే తేదీ నుండి వారి కేసులకు సవరించిన వేతన ప్రమాణాలు వర్తింపజేయబడినందున ఒకే ప్రాతిపదికన నిలబడరు.రెండవది, అప్పీలుదారులకు 0 1.0 1.1996 నుండి వేతనం యొక్క సవరించిన ప్రమాణాల ప్రయోజనం ఇవ్వబడింది.వేతన సవరణ కమిటీ సిఫారసులను ఆమోదించి, అది

ఉద్యోగులకు ప్రయోజనకరంగా ఉన్నందున, పునరావృత్త ప్రభావంతో రాష్ట్రం ఒక అధిసూచనను జారీ చేయవచ్చని ఇప్పుడు బాగా స్థిరపడింది.వేతన సవరణ కమిటీ సిఫారసులకు అటువంటి పునరావృత్త ప్రభావం ఇచ్చిన తర్వాత, సంబంధిత ఉద్యోగులు చెప్పిన తేదీలు మరియు/లేదా అధిసూచన జారీ చేసిన తేదీ మధ్య పదవీ విరమణ వయస్సు చేరుకున్నప్పటికీ, 1.1.1996 లో పేర్కొన్న వేతన ప్రమాణాలను పొందుతున్నట్లు పరిగణించబడుతుంది.అప్పీలుదారులు నిహిత హక్కు నుండి ఉద్భవించిన అటువంటి అధిసూచన కారణంగా, వారు దాని నుండి దూరం కాలేదు, అది కూడా కార్యనిర్వాహక సూచనల కారణంగా. పింఛను ప్రయోజనాల మంజూరు మరియు వేతన ప్రమాణాల సవరణకు సంబంధించిన విషయం వేర్వేరు స్థాయిలలో ఉందని రాష్ట్రం చేసిన వాదనను తిరస్కరించాలి."అని.

35. All Manipur Pensioners Association by its Secretary v. State of Manipur & Ors.15. కేసులో పెన్షన్ సూత్రం, దీని ద్వారా 01.01.1996 కి ముందు పదవీ ఫించను చేసిన వారికి, తరువాత పదవీ ఫించను చేసిన వారితో పోలిస్తే (అధిక పునర్విమర్శ రేటు ఇవ్వబడిన) తక్కువ సవరించిన పెన్షన్ రేటు ఇవ్వబడింది, వివక్షతగా పరిగణించబడిందిః

"క్లుప్తంగా ప్రస్తుత అప్పీల్కు దారితీసే వాస్తవాలు ఈ క్రింది విధంగా ఉన్నాయిఃమణిపూర్ రాష్ట్రం ఎప్పటికప్పుడు సవరించిన సెంట్రల్ సివిల్ సర్వీసెస్ (పెన్షన్) రూల్స్, 1972ను స్వీకరించింది.సెంట్రల్ సివిల్ సర్వీసెస్ రూల్స్, 1972లోని రూల్ 49 ప్రకారం, ప్రభుత్వ ఉద్యోగి 30 సంవత్సరాలకు తక్కువ కాకుండా అర్హత సేవను పూర్తి చేసిన తర్వాత నిబంధనలు నిబంధనలు ప్రకారం పదవీ ఫించను చేసినట్లయితే, పెన్షన్ మొత్తాన్ని సగటు వేతనంలో 50 శాతంగా లెక్కిస్తారు, ఇది నెలకు గరిష్టంగా రూ.జీవన వ్యయంలో పెరుగుదలను పరిగణనలోకి తీసుకుని, మణిపూర్ ప్రభుత్వం ఫించను పరిమాణాన్ని అలాగే ఉద్యోగుల వేతనాన్ని పెంచాలని నిర్ణయించినట్లు తెలుస్తోంది.మణిపూర్ ప్రభుత్వం ఫించను పరిమాణాన్ని సవరిస్తూ 21-4-1999 తేదీతో ఒక కార్యాలయ జాపన జారీ చేసింది.ఏదేమైనా, 1-1-1996 న లేదా తరువాత పదవీ ఫించను చేసిన మణిపూర్ ప్రభుత్వ ఉద్యోగులకు అధిక శాతంతో సవరించిన పెన్షన్కు అర్హత ఉంటుంది మరియు 1-1-1996 కి ముందు పదవీ ఫించను చేసిన వారికి తక్కువ శాతంతో అర్హత ఉంటుంది. లేకపోతే, అర్హతల పరంగా కూడా, సవరించిన పింఛను గుణాగుణములు ప్రయోజనం కోసం రెండు తరగతులను సృష్టించడానికి చెల్లుబాటు అయ్యే సమర్థన లేదని మేము గట్టిగా అభిప్రాయపడుతున్నాము, అవి ఒకటి 1996 కి ముందు పదవీ ఫించను చేసినది మరియు మరొకటి 1996 తరువాత పదవీ ఫించను చేసినది.మా దృష్టిలో, అటువంటి వర్గీకరణకు సవరించిన ఫించను ప్రయోజనాన్ని మంజూరు చేసే లక్ష్యం మరియు ఉద్దేశ్యంతో సంబంధం లేదు.ఫించనుదారులందరూ ఒకే వర్గానికి చెందినవారు, వీరు ఫించను నిబంధనల ప్రకారం ఫించను పొందేందుకు అర్హులు.భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 14 శాసనము ముందు అందరికీ సమానత్వం మరియు చట్టాల సమాన రక్షణను నిర్ధారిస్తుంది.ఈ సమయంలో చెల్లుబాటు అయ్యే వర్గీకరణ భావనను పరిశీలించడం కూడా అవసరం.చెల్లుబాటు అయ్యే వర్గీకరణ నిజంగా చెల్లుబాటు అయ్యే వివక్ష.భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 16 చెల్లుబాటు అయ్యే వర్గీకరణను అనుమతిస్తుందనేది నిజం.అయితే, చెల్లుబాటు అయ్యే వర్గీకరణ న్యాయమైన లక్ష్యం మీద ఆధారపడి ఉండాలి.న్యాయమైన లక్ష్యం

ద్వారా సాధించవలసిన ఫలితం ఇతరుల కంటే భేదాత్మక పరిశీలన/చికిత్స కోసం కొందరిని ఎంచుకోవడాన్ని ఊహిస్తుంది.ఒక వర్గీకరణ చెల్లుబాటు కావాలంటే తప్పనిసరిగా రెండు పరీక్షలను సంతృప్తి పరచాలి.మొదటిది, ప్రత్యేకమైన హేతుబద్ధత న్యాయమైన లక్ష్యం మీద ఆధారపడి ఉండాలి మరియు రెండవది, ఒక వ్యక్తుల సమూహాన్ని మరొకరి నుండి వేరు చేసే ఎంపిక, సాధించాలని కోరుకునే లక్ష్యానికి సహేతుకమైన అనుబంధాన్ని కలిగి ఉండాలి.చెల్లుబాటు అయ్యే వర్గీకరణ కోసం పరీక్షను సాధించాలనుకున్న వస్తువుతో హేతుబద్ధమైన సంబంధాన్ని కలిగి ఉన్న తెలివైన భేదంపై స్థాపించబడిన వర్గీకరణ ఆధారంగా వ్యత్యాసంగా సంగ్రహించవచ్చు.అందువల్ల, అనుకూలమైన పరిశీలన కోసం ఒక పెన్షనర్లను వర్గీకరించడానికి కట్-ఆఫ్ తేదీని (ప్రస్తుత వివాదంలో ఉన్నట్లుగా) నిర్ణయించినప్పుడల్లా

15 [2019] 9 SCR 905; (2020) 14 SCC 625

ఇతరుల కంటే, చెల్లుబాటు అయ్యే వర్గీకరణ లేదా చెల్లుబాటు అయ్యే వివక్ష కోసం పరీక్ష తప్పనిసరిగా సంతృప్తి చెందాలి. ప్రస్తుత సందర్భంలో, ఫించనును సవరించేటప్పుడు సాధించాలనుకున్న లక్ష్యానికి విషయము ఆర్థకమైన వర్గీకరణకు సహేతుకమైన సంబంధం లేదు.పైన గమనించినట్లుగా, ఫించనును సవరించే లక్ష్యం మరియు ఉద్దేశ్యం జీవన వ్యయంలో పెరుగుదల కారణంగా ఉంది.ఫించనుదారులందరూ ఒకే వర్గాన్ని ఏర్పరుచుకుంటారు, అందువల్ల సవరించిన ఫించను మంజూరు కోసం ఇటువంటి వర్గీకరణ అసమంజసమైనది, అహేతుకమైనది, వివక్షతతో కూడుకున్నది మరియు భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 14ను ఉల్లంఘించేది.ప్రయోజనాలు, ముఖ్యంగా పించను ప్రయోజనాల పొడిగింపు కోసం కట్-ఆఫ్ తేదీని రాష్ట్రం ఏకపక్షంగా ఎంచుకోలేరు మరియు ఎంచుకోలేరు.ఏదైనా ప్రయోజనాన్ని మంజూరు చేయడానికి అదేవిధంగా ఉన్న తరగతిని వేరు చేసినప్పుడు కొన్ని హేతుబద్ధమైన సూత్రాలపై స్థాపించబడిన వర్గీకరణ ఉండాలి.

ఇక్కడ పైన గమనించినట్లుగా, జీవన వ్యయంలో పెరుగుదలను దృష్టిలో ఉంచుకుని ఫించనును సవరించడానికి రాష్ట్ర ప్రభుత్వం అటువంటి నిర్ణయం తీసుకున్నది వివాదాస్పదమైనది కాదు.జీవన వ్యయంలో పెరుగుదల పెన్షనర్లందరినీ భంగము చేస్తుంది, వారు 1996 కి ముందు లేదా 1996 తరువాత పదవీ విరమణ చేశారా అనే దానితో సంబంధం లేకుండా.పైన గమనించినట్లుగా, పించనుదారులందరూ ఒకే తరగతికి చెందినవారు. అందువల్ల, అటువంటి వర్గీకరణ/కట్-ఆఫ్ తేదీ ద్వారా సమానులు అసమానులుగా పరిగణించబడతారు, అందువల్ల ఫించను సవరణ యొక్క లక్ష్యం మరియు ఉద్దేశ్యంతో ఎటువంటి సంబంధం లేని అటువంటి వర్గీకరణ అసమంజసమైనది, వివక్షత మరియు అహేతుక ఉంటుంది, అందువల్ల ఈ వర్గీకరణను హైకోర్టు సింగిల్ జడ్జి సరి చేశారు. ఈ దశలో, కొత్త ప్రయోజనం మంజూరు చేయబడినప్పుడల్లా మరియు/లేదా కొత్త పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టినప్పుడల్లా, రాష్ట్రం తన ఆర్థిక వనరులను పరిగణనలోకి తీసుకుని కట్-ఆఫ్ తేదీని అందించడం సాధ్యమవుతుందని గమనించాలి.కానీ ఒకే తరగతి వ్యక్తులకు సంబంధించి ఇది వర్తించదు, ఒక తరగతి వ్యక్తులకు ఇవ్వాల్సిన ప్రయోజనం, వారు ఇప్పటికే ప్రయోజనాలను పొందుతున్నారు మరియు విషయము పునర్విమర్శకు సంబంధించినది.

పైన పేర్కొన్న వాటిని దృష్టిలో ఉంచుకుని, పైన పేర్కొన్న కారణాల దృష్ట్యా, ప్రస్తుత అప్పీల్లోని వివాదం/సమస్య D.S. Nakara [D.S. Nakara v. Union of India, (1983) 1 SCC 305 కేసులో ఈ కోర్టు ఇచ్చిన తీర్పు పరిధిలోకి వస్తుందని మేము అభిప్రాయపడుతున్నాము. D.S. Nakara కేసులో ఈ కోర్టు ఇచ్చిన తీర్పు ప్రస్తుత కేసు వాస్తవాలకు పూర్తి శక్తితో వర్తిస్తుంది.హైకోర్టు డివిజన్ బెంచ్ D.S. Nakara కేసులో ఈ కోర్టు నిర్ణయాన్ని పాటించకపోవడం లో స్పష్టంగా తప్పు చేసిందని, సింగిల్ జడ్జి ఇచ్చిన తీర్పు, ఉత్తర్వులను తిప్పికొట్టడంలో స్పష్టంగా తప్పు చేసిందని స్పష్టం చేసింది.డివిజన్ బెంచ్ ఆమోదించిన వివాదాస్పద తీర్పు మరియు ఉత్తర్వు స్థిరమైనది కాదు మరియు దానిని రద్దు చేసి పక్కన పెట్టడానికి అర్హమైనది మరియు తదనుగుణంగా రద్దు చేసి పక్కన పెట్టబడుతుంది.లెర్న్డ్ సింగిల్ జడ్జి ఆమోదించిన తీర్పు మరియు ఉత్తర్వు దీని ద్వారా పునరుద్ధరించబడింది మరియు పెన్షనర్లందరూ, వారి పదవీ ఫించను తేదీతో సంబంధం లేకుండా, అంటే 1996 కి ముందు పదవీ ఫించను చేసిన వారికి, 1996 తరువాత పదవీ ఫించను చేసిన పెన్షనర్లతో సమానంగా పెన్షన్లో సవరణకు అర్హత ఉంటుందని నిర్ధారించబడింది.ఈ రోజు నుండి మూడు నెలల వ్యవధిలో సంబంధిత పింఛనుదారులకు బకాయిలను చెల్లించాలి."అని.

36. ప్రస్తుత సందర్భంలో కూడా, 29.03.2010 కి ముందు పదవీ విరమణ చేసిన ఉద్యోగులు అదే విధులను నిర్వర్తించారని ఖండించడం లేదు. ఆ తరువాత వారికి అప్పగించబడిన బాధ్యతల నాణ్యత మరియు విషయం ఒకటే.01.01.2006 వ తేదీకి ముందు బకాయిలను మంజూరు చేయకూడదనే ప్రతివాదుల నిర్ణయాన్ని తప్పుగా కనుగొనలేము; అయితే, వేతన సవరణను అమలు చేసే ఉత్తర్వు జారీ చేయబడినప్పుడు సేవలో లేని వారికి ఎటువంటి సవరణను మంజూరు చేయకపోవడం మరియు ఉద్యోగంలో ఉన్నవారికి మాత్రమే పరిమితం చేయడం స్పష్టంగా వివక్షతతో కూడుకున్నది.ప్రస్తుత ఉద్యోగులకు మాత్రమే ఇటువంటి వేతన సవరణను మంజూరు చేయడం అనేది ఎంఎస్ఎఫ్సికి చెల్లించవలసిన ఎన్పీఏ మొత్తాలను తిరిగి పొందడానికి వారిని ఉత్సాహపరుస్తుందనే హేతుబద్ధత, వేతన సవరణ ద్వారా సాధించాలని కోరిన లక్ష్యంతో హేతుబద్ధమైన సంబంధం లేదు, ఇది ఉద్యోగులకు ప్రయోజనం చేకూర్చడం మరియు జీవన వ్యయంలో పెరుగుదల నుండి వారిని రక్షించడం.

37. ప్రస్తుత సందర్భంలో, పైన పేర్కొన్న నిర్ణయాలలో నిష్పత్తిని వర్తింపజేస్తే, 29.03.2010 కి ముందు పదవీ విరమణ చేసిన (లేదా సేవలో మరణించిన) మరియు సేవలో కొనసాగిన-మరియు వేతన సవరణ ఇవ్వబడిన వారి మధ్య ఎటువంటి వ్యత్యాసం లేదని స్పష్టమవుతుంది.01.01.2006 నుండి 29.03.2010 కాలంలో పనిచేసిన వారు మరియు ఆ తరువాత కొనసాగిన వారు ఒకే తరగతిలో వున్నారు, మరియు మరింత వ్యత్యాసం చేయలేకపోయారు.ఎంఎస్ఎఫ్సి ఎటువంటి మధ్యంతర సహాయము లేదా (5వ వేతన సంఘం సిఫార్సుల కోసం) మధ్య పంపిణీ చేయబడిన తాత్కాలిక మొత్తాన్ని వసూలు చేయకపోవడం కూడా ఈ మాజీ ఉద్యోగులు వేతన సవరణల ప్రయోజనాన్ని పొందిన వారితో సమానమైన తరగతికి చెందినవారని పునరుద్ఘాటిస్తుంది.పదవీ విరమణ తేదీని సాధించిన తరువాత 01.01.2006 మరియు 29.03.2010 మధ్య పదవీ విరమణ

చేసిన పదవీ విరమణ చేసిన ఉద్యోగులను మినహాయించడం భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 14ను ఉల్లంఘించడమే.

38. అయితే, ఈ కోర్టు అభిప్రాయం ప్రకారం, ఈ కాలంలో విఆర్ఎస్ ప్రయోజనాలను పొంది, స్వచ్ఛందంగా ఎంఎస్ఎఫ్సి సేవను విడిచిపెట్టిన ఉద్యోగులు వేరే ప్రాతిపదికన నిలబడతారు.నిరంతరం పనిచేసి, తమ కృత్యములు నిర్వర్తించి, ఆ తర్వాత పదవీ విరమణ చేసిన వారితో వారు సమానత్వాన్ని పొందలేరు.విఆర్ఎస్ ఉద్యోగులు కార్పొరేషన్ సేవను ఎంచుకుని విడిచిపెట్టాలని నిర్ణయించుకున్నారు; వారు విఆర్ఎస్ ఆఫర్ తమకు ప్రయోజనకరంగా ఉందని కనుగొన్నారు.వారికి అర్హత ఉన్న సాధారణ అంతిమ ప్రయోజనాలతో పాటు, వారిలో ప్రతి ఒక్కరికి అదనపు మొత్తం ఇవ్వబడింది-ఇది ఎక్స్-గ్రేషియా మొత్తం, ఇది పూర్తి చేసిన ప్రతి సంవత్సరం సేవకు ఒక నెల జీతానికి సమానం.ఇతర పదవీ విరమణ చేసిన ఉద్యోగులకు ఇంత మొత్తాన్ని ఎప్పుడూ ఇవ్వలేదు. A.K. Bindal v. Union of India (supra): కేసులో వివరంగా ఇది నొక్కి చెప్పబడిందిః

కొన్నిసార్లు స్వచ్ఛంద విభజన పథకం (విఎస్ఎస్) అని పిలువబడే స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణ పథకం (విఆర్ఎస్) ను కంపెనీలు మరియు పారిశ్రామిక సంస్థలు మిగులు సిబ్బందిని తగ్గించడానికి మరియు ఆర్థిక సామర్థ్యాన్ని తీసుకురావడానికి ప్రవేశపెట్టాయి.అనారోగ్య మరియు లాభదాయకం కాని యూనిట్ల కోసం, భారీ పరిశ్రమల శాఖ యొక్క విఆర్ఎస్ ప్యాకేజీని స్వీకరిస్తామని భారత ప్రభుత్వం జారీ చేసిన 5-5-2000 నాటి కార్యాలయ జాపన పేర్కొంది.ఈ పథకం కింద ఒక ఉద్యోగి పూర్తి చేసిన ప్రతి సంవత్సరం సేవ లేదా పదవీ విరమణ సమయంలో నెలవారీ వేతనాలకు 45 రోజుల వేతనాలకు (పే + డిఎ) సమానమైన ఎక్స్ గ్రేషియా చెల్లింపుకు అర్హత కలిగి ఉంటాడు, సాధారణ పదవీ విరమణ తేదీకి ముందు మిగిలి ఉన్న సేవ యొక్క మిగిలిన నెలలతో గుణించబడుతుంది, ఏది తక్కువైతే అది.ఇది అంతిమ ప్రయోజనాలకు అదనంగా ఉంటుంది.కొన్ని పిఎస్యుల వేతన ప్రమాణాలు 1-1-1992 నుండి సవరించబడలేదని, అందువల్ల అన్ని కేంద్ర ప్రభుత్వ రంగ సంస్థలకు ప్రకటించిన రెండవ విఆర్ఎస్లో సరిపోవునంత పరిహారాన్ని అందించిందని ప్రభుత్వానికి తెలుసు.పథకం యొక్క క్లాజ్ (ఎ) క్రింది విధంగా ఉందిః

(ఎ) 1-1-1987 మరియు 1-1-1992 స్థాయిలలో వేతన ప్రమాణాలపై ఉద్యోగులకు సంబంధించి ఎక్స్ గ్రేషియా చెల్లింపు, ప్రస్తుత పథకానికి అనుగుణంగా వారి ప్రస్తుత వేతన ప్రమాణాలపై లెక్కించబడుతుంది, వరుసగా 100% మరియు 50 శాతం పెంచబడుతుంది.

ఈ పథకం కింద స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణను ఎంచుకుని, అతని ఎంపికను ఆమోదించినట్లయితే, టెర్మినల్ ప్రయోజనాలతో పాటు ఉద్యోగికి ఎక్స్ గ్రేషియాకు గణనీయమైన మొత్తాన్ని చెల్లించాలని ఇది చూపిస్తుంది.ఈ మొత్తాన్ని ఏ పని చేసినందుకు లేదా ఏ సేవ చేసినందుకు చెల్లించరు.ఉద్యోగి స్వయంగా కంపెనీ లేదా పారిశ్రామిక సంస్థ సేవలను విడిచిపెట్టి, తన క్లెయిమ్లు లేదా హక్కులన్నింటినీ వదిలివేయడానికి బదులుగా ఇది చెల్లించబడుతుంది.ఇది ఇచ్చే, తీసుకునే ప్యాకేజీ.అందుకే వ్యాపార ప్రపంచంలో దీనిని "బంగారు కరచాలనం " అని పిలుస్తారు. ఈ మొత్తాన్ని చెల్లించడం యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యం యజమాని మరియు ఉద్యోగి మధ్య న్యాయపరమైన సంబంధాన్ని పూర్తిగా నిలిపివేయడం. మొత్తం చెల్లించిన తరువాత మరియు ఉద్యోగి కంపెనీ లేదా సంస్థ యొక్క ఉద్యోగం కింద ఉండటం మానేసిన తరువాత, అతను తన అన్ని హక్కులతో

వెళ్లిపోతాడు మరియు మునుపటి కాలానికి వేతన స్థాయిని పెంచడానికి సంబంధించి ఏదైనా దావా వేయడంతో సహా తన మునుపటి యజమానితో తన గత హక్కుల కోసం మళ్లీ ఆందోళన చేసే విషయము లేదు.ఉద్యోగి స్వచ్ఛంద పదవీ విరమణ పథకాన్ని ఎంచుకుని, అతనికి చెల్లించిన మొత్తాన్ని అంగీకరించిన తర్వాత కూడా, పునరావృత్త తేదీ నుండి వేతన స్థాయి పెరుగుదలకు సంబంధించి ఫిర్యాదును లేవనెత్తడానికి అనుమతించబడితే, పథకాన్ని ప్రవేశపెట్టడం యొక్క మొత్తం ఉద్దేశ్యం పూర్తిగా నిరాశకు గురవుతుంది."అని ఈ కోర్టు యొక్క భావన .

39. పైన పేర్కొన్న కారణాల వల్ల, వీఆర్ఎస్ ఉద్యోగులు పదవీ విరమణ వయస్సు సాధించిన తరువాత పదవీ విరమణ చేసిన ఇతరులతో సమానత్వాన్ని పొందలేరని నిర్ధారించబడింది.అదేవిధంగా, తొలగింపు లేదా మొదలైన కారణాల తొలగింపు వల్ల ఉద్యోగంలో ఉండటం మానేసిన వారికి వేతన సవరణ ప్రయోజనం పొందడానికి అర్హత ఉండదు.

40. పైన పేర్కొన్న ఫలితాలను దృష్టిలో ఉంచుకుని, వివాదాస్పద తీర్పు మరియు ఉత్తర్వు దీని ద్వారా పక్కన పెట్టబడింది.తదనుగుణంగా అప్పీల్ అనుమతించబడుతుంది, 01.01.2006 నుండి 29.03.2010 మధ్య MFSC సేవల నుండి పదవీ విరమణ చేసిన వారు మేర ఆ కాలంలో మరణించిన వారి చట్టపరమైన వారసులు/ప్రతినిధులు, కార్పొరేషన్ ఆమోదించిన వేతన సవరణ ఆధారంగా బకాయిలకు అర్హులు. 01.04.2010 వ తేదీ నుండి ఈ తీర్పు తేదీ వరకు వున్న బకాయిలపై సంవత్సరానికి 8 శాతం వడ్డీ చెల్లించాలని కార్పొరేషన్ను ఆదేశించారు. ఈ మొత్తాలను లెక్కించి, ఈ రోజు నుండి ఎనిమిది వారాల్లోపు ఆ వ్యక్తులకు పంపిణీ చేయాలి.పైన పేర్కొన్న నిబంధనల ప్రకారం అప్పీల్ పాక్షికంగా అనుమతించబడుతుంది. ఖర్చులపై ఎటువంటి ఆర్డర్ ఉండదు.

జె. [అనిరుద్ధ బోస్ }

జె. [ఎస్. రవీంద్ర భట్]

న్యూఢిల్లీ, ఫిబ్రవరి 02,2023.