HEAD NOTE

సర్వీసులో – జూనియర్ డిజైన్ ఆఫీసర్లు మరియు భారత నావికాదళ సివిలియన్ టెక్నికల్ ఆఫీసర్ల (డిజైన్) యొక్క పే స్కేళ్లు – రెండు కేడర్లు పూర్వం ఒకే స్కేలు కలిగి యుండేవారు – 5 వ కేంద్ర పే కమీషన్ సిఫార్సుల అమలు తో సివిల్ టెక్నికల్ ఆఫీసర్ల (డిజైన్) కు జూనియర్ డిజైన్ ఆఫీసర్లకంటే పై స్కేలు ఇవ్వనైనది – ప్రతివాదుల వినతి అప్పీలుదారు తిరస్కరించింది – రెస్పాండెంటు ఓ.ఏ. నెం.2228/2006 ద్వారా సెంట్రల్ అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ట్రిబ్యునల్ ను ఆశ్రయించింది ఓ.ఏ. అనుమతించబడింది – అప్పీలుదారు ఢిల్లీ హైకోర్టులో రిట్ పిటిషన్ (సి) నెం.1006/2008 ద్వారా ట్రిబ్యునల్ తీర్పును సవాలు చేసింది – హై కోర్టు ట్రిబ్యునల్ తీర్పును సమర్థిస్తూ అప్పీలుదారు కేసు కొట్టివేసింది – అప్పీలుదారు ఉత్తర్వులను సవాలు చేస్తూ సుప్రీమ్ కోర్టును ఆశ్రయించాడు.

తీర్పు: పోస్టుల యొక్క సమానత మరియు వాటి పే స్కేళ్లు నిర్ణయించుట ప్రభుత్వం (ఎక్జిక్యూటివ్) నిర్వహించాల్సిన ప్రక్రియ; న్యాయవ్యవస్థ కాదు – పోస్టుల యొక్క వర్గీకరణ మరియు వాటి జీతభత్యముల నిర్మాణము ప్రభుత్వంయొక్క ప్రత్యేక పరిధిలోనిది – ట్రిబ్యునల్ మరియు హైకోర్టు 5 వ కేంద్ర పే కమీషన్ యొక్క సిఫార్సులలో జోక్యం చేసుకొని చాలా పెద్ద తప్పు చేశాయి. – ట్రిబ్యునల్ మరియు హైకోర్టు యొక్క ఆక్షేపిత ఉత్తర్వులు కొట్టివేయబడి నిర్వీర్యం చేయబడినాయి. అప్పీల్ అనుమతించబడింది.

ప్రచురణార్హమైన

భారత సర్వోన్నత న్యాయస్థానం

సివిల్ అప్పీలేట్ అధికార పరిధి

సివిల్ అప్పీల్ నెం. 8329/2011

యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా

.....అప్పీలుదారు

వెర్సస్

ఇండియన్ నేవీ సివిల్ డిజైన్ ఆఫీసర్స్ అసోషియేషన్ మరియు ఇంకొకరు

...ప్రతివాదులు

తీర్పు

బెలా ఎమ్. త్రివేది, న్యాయమూర్తి

1. ఓ.ఏ. నెం.2228/2006 అను కేసునందు సెంట్రల్ అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ట్రిబ్యునల్ (ఇకపై ట్రిబ్యునల్ గా పేర్కొనబడును). తేదీ 08-06-2007 న ఇచ్చిన తీర్పు మరియు ఉత్తర్వులను స్థిరపరుస్తూ అప్పీలుదారు-యూనియన్ఆఫ్ ఇండియా దాఖలు చేసిన రిట్ పిటిషన్ (సి) నెం.1006/2008 ను కొట్టివేస్తూ ఢిల్లీ హై కోర్టు తేదీ 02-08-2010 నాడు ఇచ్చిన తీర్పు మరియు ఉత్తర్వులను ప్రస్తుత అప్పీలు ద్వారా అప్పీలుదారు సవాలు చేస్తున్నాడు.

2. ప్రతివాది-ఇండియన్ నేవీ సివిలియన్ డిజైన్ ఆఫీసర్స్ అసోసియేషన్ ట్రిబ్యునల్ ముందు O. A. No.2223/2006 (పేరా 1 లో ఓ.ఏ.నెం.2228/2006 గా పేర్కొనబడింది) ను దాఖలు చేయడం ద్వారా, ఐదవ కేంద్ర వేతన సంఘం అమలు ఫలితంగా సివిల్ టెక్నికల్ అధికారులు (డిజైన్) కు అనుమతించిన విధంగా జూనియర్ డిజైన్ అధికారులకు Rs.7500-12000 పే స్కేల్ మంజూరు చేయవలసినదిగా చేసిన అభ్యర్థనను తిరస్కరించిన అప్పీలుదారు నిర్ణయాన్ని సవాలు చేసింది. తమకు కూడా రెస్పాండెంట్-అసోసియేషన్ కేసు ప్రకారం, నావికా డాక్ యార్డులు, శిక్షణ, సంస్థలు, డైరెక్టరేట్ ఆఫ్ నావల్ డిజైన్ మరియు నావికా ప్రధాన కార్యాలయంలోని ఇతర సాంకేతిక డైరెక్టరేట్లకు సంబంధించిన నిర్దిష్ట పనులకు సంబంధించి నావికాదళం యొక్క కార్యాచరణ అవసరాలను తీర్చడానికి 1965 సంవత్సరంలో భారత నావికాదళంలో డిజైన్ అధికారుల కేడర్ సృష్టించబడింది. నావికాదళంలో డ్రాయింగ్ సిబ్బంది నిర్మాణం, ఎలక్ట్రికల్, ఇంజనీరింగ్ మరియు ఆయుధాలు వంటి విభిన్న విభాగాలకు చెందినవారు. నిర్మాణం, ఎలక్ట్రికల్ మరియు ఇంజనీరింగ్ విభాగాలకు సంబంధించినంతవరకు, గ్రూప్ 'బి' గెజిటెడ్ పోస్టులను జూనియర్ డిజైన్ ఆఫీసర్లు (జెడిఓలు) గా, మరియు ఆయుధ విభాగాలకు, గ్రూప్ 'బి' గెజిటెడ్ పోస్టులను సివిలియన్ టెక్నికల్ ఆఫీసర్లు (సిటిఓలు) (డిజైన్) గా నియమించారు. ఎస్ఆర్ఓ 367 తేదీ 08.12.1996 ద్వారా నోటిఫై చేయబడిన జెడిఓలను నియంత్రించే నియామక నిబంధనలను ఎస్ఆర్ఓ 246 తేదీ 21.11.2002 ద్వారా

సవరించారు. సిటిఓ (డిజైన్) పోస్టులకు నియామక నిబంధనలను ఎస్ఆర్ఓ 132 తేదీ 12.05.1982 ద్వారా తెలియజేశారు.

3. ప్రతివాది-అసోసియేషన్ యొక్క తదుపరి కేసు ప్రకారం, ఐదవ కేంద్ర వేతన సంఘం వరకు, అన్ని విభాగాలు మరియు అన్ని గ్రేడ్ల యొక్క అన్ని వేతన ప్రమాణాలు ఒకే విధంగా ఉండేవి, అయితే, ఐదవ వేతన సంఘం సిఫార్సుల ప్రకారం సిటిఓలకు Rs.7500-12000 పే స్కేల్ నిర్ణయించబడింది, అయితే జెడిఓలకు Rs.7450-11500 పే స్కేల్ నిర్ణయించబడింది. అన్ని విభాగాలలో ఫీడర్ కేడర్ యొక్క వేతన ప్రమాణాలు ఒకే విధంగా ఉన్నందున, అప్పీలుదారు-సంఘం సవరించిన వేతన స్థాయి రూ. ఐదవ కేంద్ర వేతన సంఘం అమలు ఫలితంగా సిటిఓలకు (డిజైన్) అనుమతించిన విధంగా జెడిఓలకు వేతన స్థాయిని మెరుగుపరచాలన్న ప్రతివాది ప్రతిపాదనను ఆర్థిక మంత్రిత్వ శాఖ తిరస్కరించడంతో, ప్రతివాది-సంఘం ట్రిబ్యునల్ ముందు 2003 నాటి ఓ. ఏ. నెం. 1730 ని దాఖలు చేసింది. ట్రిబ్యునల్ 01.11.2004 నాటి ఉత్తర్వు ద్వారా పిటిఒలతో పాటు జెడిఒల వేతన స్థాయి యొక్క సమానత్వాన్ని వారి విధులు మరియు బాధ్యతలను అంచనా వేయడం ద్వారా పరిగణనలోకి తీసుకోవాలని మరియు వివరణాత్మకమైన ఉత్తర్వును జారీ చేయాలని అప్పీలుదారుకు ఆదేశంతో, పేర్కొన్న ఒఎ 1730/2003 ను పరిష్కరించింది.

4. ప్రతివాది-అసోసియేషన్ పేర్కొన్న ప్రాతినిధ్యాన్ని ఆర్థిక మంత్రిత్వ శాఖ పునఃపరిశీలించింది, అయితే, 07.04.2006 పై వివరణాత్మక ఉత్తర్వు ద్వారా దానిని మళ్లీ తిరస్కరించింది. ఈ ఉత్తర్వుతో వ్యధితుడైన ప్రతివాది-సంఘం O. A. నెంబరు 2228/2006 ను ట్రిబ్యునల్ ముందు ఉంచింది, ఇది 08.06.2007 నాటి వ్యధితుడు ఉత్తర్వు ద్వారా అనుమతించబడింది. ట్రిబ్యునల్ అప్పీలుదారు-UOI ఆమోదించిన 07.04.2006 నాటి ఉత్తర్వును పక్కనపెట్టి, 3 జెడిఓలకు మంజూరు చేయడానికి అప్పీలుదారు, అన్ని ప్రామాణిక ప్రయోజనాలతో గ్రూప్ 'బి' గెజిటెడ్ పోస్టులకు ఇచ్చిన తేదీ నుండి గ్రూప్ 'బి' గెజిటెడ్ పోస్టులతో సమానంగా సిటిఓలు (డిజైన్) పోస్టులను కేటాయించారు. ట్రిబ్యునల్ ఆమోదించిన ఈ ఉత్తర్వుతో వ్యధితుడైన అప్పీలుదారు డబ్ల్యు. పి. (సి) నెం. 1006/2008 ను దాఖలు చేశారు, దీనిని హైకోర్టు ఆక్షేపిత ఉత్తర్వు ద్వారా కొట్టివేసింది.

5. ఈ న్యాయస్థానం ముందు పరిశీలనకు వచ్చే ప్రధాన విషయము ఏమిటంటే, విధులు, బాధ్యతల స్వభావాన్ని అంచనా వేయడం, వేతన ప్రమాణాలను నిర్ణయించడం వంటి సంక్లిష్ట సమస్యలు నేర్పు గల పే కమీషన్ లాంటి సంస్థలు నిర్వహించవలసిన దానిలో కోర్టులు జోక్యం చేసుకోకూడదనే ఈ కోర్టు యొక్క అసంఖ్యాక నిర్ణయాలలో పరిష్కరించిన చట్టపరమైన స్థితిని పూర్తిగా విస్మరించి జెడిఓల పోస్టులను సిటిఓలతో సమానం చేయడంలో, సిటిఓలతో సమానమైన జెడిఓల వేతన ప్రమాణాలను నిర్ణయించడంలో ట్రిబ్యునల్, హైకోర్టు సమర్థించాయా అనేది,

6. అప్పీలుదారు తరఫున హాజరైన సీనియర్ అడ్వాకేట్ శ్రీ ఆర్. బాలసుబ్రమణ్యం ఈ క్రింది విధంగా సమర్పించిన 07.04.2006 నాటి ఆర్థిక మంత్రిత్వ శాఖ నిర్ణయంపై భారీగా ఆధారపడటం

(i) జెడిఓలు మరియు సిటిఓల పోస్టులు రెండు వేర్వేరు నియమాల ద్వారా నిర్వహించబడతాయి. తదనుగుణంగా, నియామకాలు/ప్రమోషన్లు అర్హతలు సిటిఓల విషయంలో జెడిఓల కంటే ఎక్కువగా ఉంటాయి.

(ii) సిటిఓల విషయంలో పరిశీలన కాలం జెడిఓల కంటే ఎక్కువ;

(iii) జెడిఓలతో పోలిస్తే సిటిఓ పోస్టులకు సంబంధించిన విధులు

మరియు బాధ్యతలు మరింత కఠినమైనవి, వైవిధ్యమైనవి మరియు సవాలుగా ఉంటాయి.

(iv) సిటిఓల పోస్టులు ఆర్ అండ్ డి వంటి ఇతర స్ట్రీమ్లలో కూడా సవరించిన వేతన శ్రేణిలో రూ.

7500-12000. ఈ పోస్టులకు తక్కువ వేతన స్థాయి రూ. 7450-11500, ఫోర్మాన్

యొక్క ఫీడర్ పోస్ట్ చెప్పిన పే స్కేల్లో ఉంది.

(v) నౌకాదళ ఆయుధ తనిఖీ సంస్థలలో వివిధ విభాగాలలో సిటిఓల పోస్టులు ఇప్పటికే రూ. 7500-12000, అదే వేతన స్థాయిని సిటిఓలకు (డిజైన్) కూడా విస్తరించాల్సి వచ్చింది, అయితే జెడిఓ పోస్టుల విషయంలో అలాంటి అవసరం లేదు.

(vi) ఐదవ కేంద్ర వేతన సంఘం యొక్క నిర్దిష్ట సిఫార్సుల ఆధారంగా జెడిఓలు మరియు సిటిఓల పోస్టులకు వేతన ప్రమాణాలు నిర్ణయించబడ్డాయి, అందువల్ల ట్రిబ్యునల్తో పాటు హైకోర్టు కూడా ఇందులో జోక్యం చేసుకోవడంలో మరియు ఉద్యోగాలను మెరుగుపరచడంలో ఘోరమైన పొరపాటు చేసింది జెడిఓల వేతన స్థాయిని సిటిఓలతో (డిజైన్) సమానంగా ఉంచడానికి.

7. శ్రీ ఆర్. బాల సుబ్రమణ్యం వివిధ సిపిసిలలో సిటిఓలు మరియు జెడిఓల పదోన్నతుల సోపానక్రమాన్ని చూపించే పట్టికను కూడా నమోదు చేశారుః -

వివిధ సిపిసిలలో సిటిఓ మరియు జెడిఓల పదోన్నతుల సోపానక్రమం

5 CPC th6 సి పి సి7 సి పి సి1

2 ఎల్-1337400-67000,

జిపి-8700-14500-18300 ప్రిన్సిపల్ డిజైన్ ఆఫీసర్-I

3 ఎల్-1212000-165003700-5000

15600-39100, జిపి-7600 ప్రిన్సిపల్ డిజైన్ ఆఫీసర్ప్రిన్సిపల్

టెక్నికల్ ఆఫీసర్ (డి) *

4 సీనియర్ డిజైన్

ఆఫీసర్ జిడి-ఐసీనియర్ టెక్నికల్ ఆఫీసర్ (డి)3000-450010000-1520015600-39100,

జిపి-6600 ఎల్-11

5 ఎల్-1015600-39100,

జిపి-54002200-40008000-13500 సీనియర్ డిజైన్ ఆఫీసర్ జిడి-II

6 ఎల్-87500-120002000-3500

(5 వ సిపిసిలో 2500-4000 కు అప్గ్రేడ్ చేయబడింది) 9300-34800,

జిపి-4800 పౌర సాంకేతిక అధికారి (డి)

ఎల్-7 జూనియర్ డిజైన్

ఆఫీసర్2000-3500 (5 వ సిపిసిలో 2375-3500 కు అప్గ్రేడ్ చేయబడింది)7450-115009300-34800,

జిపి-4600 7

చీఫ్ డి 'మ్యాన్2000-32006500-10500 చీఫ్ డి 'మ్యాన్

ఎల్-78

5000-8000 సీనియర్ డి 'మ్యాన్1400-2300

9300-34800, జిపి-4200 ఎల్-69

5200-20200, జిపి-24004000-60001200-

2040 డి

'మ్యాన్ # ఎల్-4 డి 'మ్యాన్

* 29 అక్టోబర్ 2020 న కేడర్ పునర్నిర్మాణంలో కొత్త గ్రేడ్ పిటిఓ

(డి) సృష్టించబడింది. # ఎన్ఏఐ కేడర్లో డి 'మ్యాన్ పోస్టులు 29 అక్టోబర్

2020 న పరిమితమైన కేడర్లో రద్దు చేయబడ్డాయి.

- కేడర్లో గ్రేడ్/పోస్టులు లేవు.

ఎస్. లేదు.

8. దీనికి విరుద్ధంగా, ప్రతివాది-అసోసియేషన్ తరఫున హాజరైన సీనియర్ అడ్వకేట్ శ్రీ సల్మాన్ ఖుర్షీద్ ఈ క్రింది సమర్పణలు చేశారు -

(i) ఐదవ వేతన సంఘం మొదటి నుండి, జెడిఓలు మరియు సిటిఓలు (డిజైన్) పోస్టులు ఒకే విధమైన విధులు మరియు బాధ్యతలను కలిగి ఉన్నందున ఒకే వేతన ప్రమాణాలను కలిగి ఉన్నాయనే వాస్తవాన్ని విస్మరించింది.

(ii) సీనియర్ ఫోర్మన్ పోస్టుకు రూ. జెడిఓలు తమ విధుల సమయంలో చీఫ్ మరియు సీనియర్ ఫోర్మన్ల పనిని పర్యవేక్షించాల్సి ఉన్నప్పటికీ, ఇది జెడిఓలకు మంజూరు చేయబడిన వేతన స్థాయి.

(iii) జెడిఓల పే స్కేల్ను అప్గ్రేడ్ చేయాలని మరియు వాటిని సిటిఓలు (డిజైన్) తో సమానంగా ఉంచాలని సిఫారసు చేసిన జాయింట్ డైరెక్టర్ నమోదు చేసిన 16.02.2005 నాటి నోట్ను ఉంచడం ద్వారా డిపార్ట్మెంట్ స్వయంగా జెడిఓల కేసుకు గట్టిగా మద్దతు ఇచ్చింది.

(iv) నాలుగో వేతన సంఘం వరకు, రెండు పోస్టులు ఒకే వేతన ప్రమాణాన్ని కలిగి ఉండేవి.

(v) ఈఎంఈ, ఎంఈఎస్, వైమానిక దళం వంటి ఇతర సంస్థలలో జేడీఓ పోస్టులు లేనందున, ఆర్థిక చిక్కులు కూడా పెద్దగా లేనందున, జేడీఓల వేతన స్థాయిని పెంచినట్లయితే ఎటువంటి క్యాస్కేడింగ్ ప్రభావం ఉండేది కాదు.

(vi) సిటిఓ (డిజైన్) కోసం నియామక నియమాలలో మరియు జెడిఓ కోసం నియామక నియమాలలో అవసరమైన అర్హతలు కూడా దాదాపు ఒకేలా ఉండేవి మరియు రెండు కేడర్లలో ప్రమోషన్ మార్గాలు కూడా ఒకేలా ఉండేవి.

9. పార్టీల తరపున నిపుణులైన న్యాయవాదులు లేవనెత్తిన ప్రత్యర్థి వాదనలను ప్రస్తావించే ముందు, పదవుల వర్గీకరణ మరియు వేతన స్థాయిని నిర్ణయించే విషయంలో హైకోర్టుల న్యాయ

సమీక్ష అధికారం ఇకపై సమగ్రత లేనిదని గమనించాలి. పోస్టుల సమీకరణం, జీతాల సమీకరణం అనేవి సంక్లిష్టమైన విషయమని, ఇచ్చిన పోస్టుకు వేతన ప్రమాణాన్ని నిర్ణయించేటప్పుడు తీవ్రమైన లోపం ఏర్పడిందని, అన్యాయాన్ని రద్దు చేయడానికి కోర్టు జోక్యం బేషరతుగా అవసరమని దృఢమైన నిర్ధారణకు రావడానికి రికార్డులో ఖచ్చితమైన ఆధారాలు లేకపోతే నిపుణుల సంస్థకు వదిలివేయడం ఉత్తమమని ఈ కోర్టు అనేక నిర్ణయాలలో స్థిరంగా పేర్కొంది.

10. యు. పి. రాష్ట్రం మరియు ఇతరులు వర్సెస్. జె. పి. చౌరాసియా మరియు ఇతరులు (1989 (1) ఎస్ సి సి 121) అను కేసులో అలహాబాద్ హైకోర్టులోని బెంచ్ కార్యదర్శులకు సెక్షన్ అధికారులకు గ్రాహ్యములగుట వేతన ప్రమాణానికి అర్హత ఉందా మరియు ఒకే విధమైన మరియు సమానమైన పని చేస్తున్న బెంచ్ కార్యదర్శుల కేడర్లో వేర్వేరు ప్రమాణాలతో రెండు గ్రేడ్లను సృష్టించడం "సమాన పనికి సమాన వేతనం" పొందే హక్కును ఉల్లంఘిస్తుందా అనే ప్రశ్నలకు సమాధానమిస్తూ. ఈ కోర్టు ఈ క్రింది విధంగా అభిప్రాయపడిందిః -

> “18. విభాగం అధికారులకు గ్రాహ్యములగుట వేతన ప్రమాణానికి అర్హతకు సంబంధించిన మొదటి విషయము మమ్మల్ని ఎక్కువ కాలం నిర్బంధించకూడదు. ఈ విషయముకు సమాధానం అనేక కారకాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది. ఇది కేవలం బెంచ్ సెక్రటరీలు చేసే పని యొక్క స్వభావం లేదా పని పరిమాణంపై ఆధారపడి ఉండదు. ప్రధానంగా దీనికి ఇతరులతో పాటు, సంబంధిత పోస్టుల విధులు మరియు బాధ్యతలను

అంచనా వేయడం అవసరం. చాలా తరచుగా రెండు పోస్టుల కృత్యములు ఒకేలా లేదా ఒకేలా కనిపించవచ్చు, కానీ పనితీరులో స్థాయిలలో వ్యత్యాసం ఉండవచ్చు. పని పరిమాణం ఒకేలా ఉండవచ్చు, కానీ నాణ్యత భిన్నంగా ఉండవచ్చు, ఆసక్తిగల పార్టీల అఫిడవిట్లలోని వాదనలపై ఆధారపడటం ద్వారా నిర్ణయించలేము. పదవుల సమీకరణం లేదా వేతన సమీకరణాన్ని కార్యనిర్వాహక ప్రభుత్వానికి వదిలివేయాలి. దీనిని పే కమిషన్ వంటి నిపుణుల సంస్థలు నిర్ణయించాలి. పదవుల విధులు మరియు బాధ్యతల స్వభావాన్ని అంచనా వేయడానికి వారు ఉత్తమ న్యాయనిర్ణేతగా ఉంటారు. ఒక కమిషన్ లేదా కమిటీ అటువంటి నిర్ణయం ఏదైనా ఉంటే, కోర్టు సాధారణంగా దానిని స్వీకరించును. ఇది అసాధారణమైన పరిశీలనతో చేయబడిందని చూపించకపోతే కోర్టు అటువంటి సమానత్వంతో టింకర్ చేయడానికి ప్రయత్నించకూడదు. ”

11. పైన పేర్కొన్న నిష్పత్తిని యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా అను కేసులో ఈ కోర్టు అనుసరించింది. మళ్ళీ, కార్యదర్శి, ఆర్థిక శాఖ మరియు ఇతరులు వర్సెస్ పశ్చిమ బెంగాల్ రిజిస్ట్రేషన్ సర్వీస్ అసోసియేషన్ మరియు ఇతరులు (1993 Suppl.(1) SCC 153) లో, సబ్ రిజిస్ట్రార్ల దావా సబ్-రిజిస్ట్రార్లకు గెజిటెడ్ హోదా ఒసగబడిన అనే ప్రాతిపదికన మున్నిష్లతో వేతన స్థాయిలో సమానత్వాన్ని పేర్కొంటూ పశ్చిమ బెంగాల్ రిజిస్ట్రేషన్ సర్వీస్ను ఈ కోర్టు పరిశీలించింది. ఇది 12 వ పేరాలో ఈ క్రింది విధంగా విస్తృతంగా గమనించబడిందిः -

" 12. అప్పీలుదారుల తరపు శాసనమువాది ఆధారపడిన కేసు చట్టాన్ని దాటడం అవసరమని మేము భావించడం లేదు, ఎందుకంటే పదవుల సమీకరణం మరియు వేతన ప్రమాణాల నిర్ణయం అనేది కార్యనిర్వాహకుల ప్రాథమిక పని అని, శాసనముయ్యవస్థ కాదని, అందువల్ల, సాధారణంగా శాసనముస్థానాలు ఉద్యోగ మూల్యాంకనం పనిని చేపట్టవు, ఇది సాధారణంగా వేతన సంఘాలు వంటి నిపుణుల సంస్థలకు వదిలివేయబడుతుంది. అయితే, అహేతుక ప్రభుత్వ చర్య లేదా నిష్క్రియాత్మకత ద్వారా అశాసనముంగా వ్యవహరించినట్లయితే, శాసనముస్థానానికి ఎటువంటి అధికార పరిధి లేదని మరియు వ్యధితుడు ఉద్యోగులకు ఎటువంటి పరిష్కారం లేదని దీని అర్థం కాదు. న్యాయస్థానాలు 9 అయితే, ఉద్యోగ మూల్యాంకనం అనేది కష్టమైన మరియు సమయం తీసుకునే పని అని గ్రహించాలి, అవసరమైన నైపుణ్యం కలిగిన సిబ్బంది సహాయం ఉన్న నిపుణుల సంస్థలు కూడా వివిధ సమూహాల పనితీరును మూల్యాంకనం చేయడానికి సంబంధిత డేటా మరియు ప్రమాణాల కొరత కారణంగా కొన్నిసార్లు చేపట్టడం కష్టం. ఇది ఉద్యోగ అవసరాల మారుతున్న స్వభావం కారణంగా బాహ్య పోలికలు మరియు అంతర్గత సంబంధాలపై నిరంతరం అధ్యయనం చేయాల్సిన అవసరం ఉంది. ఉద్యోగ మూల్యాంకనం

కోసం దృష్టిలో ఉంచుకోవలసిన అంశాలలో (i) అతని విభాగం యొక్క పని కార్యక్రమం (ii) అతని నుండి ఆశించిన సహకారం యొక్క స్వభావం (iii) అతని విభిన్న కృత్యములు మేర విధులను నిర్వర్తించడంలో అతని బాధ్యత మేర

జవాబుదారీతనము యొక్క పరిధి (iv) తన విధులను నిర్వర్తించడంలో అతనికి అందుబాటులో ఉన్న లేదా విధించిన స్వేచ్ఛలు/పరిమితుల పరిధి మేర స్వభావం (v) అతనికి ఉన్న అధికారాల పరిధి (vi) తన అధికారాలను అమలు చేయడానికి ఉన్నతాధికారులపై ఆధారపడటం (vii) ఇతర విభాగాలతో సమన్వయం చేయవలసిన అవసరం మొదలైనవి ఉండవచ్చు. సేవ యొక్క చరిత్రను మేర మొత్తం వేతన ప్రమాణాల సంఖ్యను సహేతుకమైన సంఖ్యకు తగ్గించడానికి వివిధ సంస్థలు చేసిన కృషిని కూడా మేము ప్రస్తావించాము. పోల్చదగిన జాబ్ చార్టులను కలిగి ఉన్న వివిధ పోస్టులను సాధారణ స్థాయిలో ఉంచడం ద్వారా పోస్టుల విస్తృత బ్యాండింగ్ను ఆశ్రయించడం ద్వారా వేతన ప్రమాణాల సంఖ్యలో ఇటువంటి తగ్గింపును సాధించాలి. వేతన ప్రమాణాల సంఖ్యలో గణనీయమైన తగ్గింపు అనివార్యంగా గతంలో భిన్నమైన మరియు అసమానమైన పోస్టులు మరియు గ్రేడ్ల కలయికకు దారి తీయాలి. అలా చేస్తున్నప్పుడు వేతన నిర్మాణం యొక్క అటువంటి హేతుబద్ధీకరణ క్రమరాహిత్యాలను చూచుట సాధారణంగా వేతన నిర్మాణం అనేక అంశాలను దృష్టిలో ఉంచుకుని అభివృద్ధి చేయబడుతుంది, ఉదాహరణకు, (i) నియామక పద్ధతి, (ii) నియామక స్థాయి, (iii) ఇచ్చిన కేడర్లో సేవ యొక్క సోపానక్రమం, (iv) కనీస విద్యా/సాంకేతిక అర్హతలు అవసరం, (v) పదోన్నతి మార్గాలు, (vi) విధులు మరియు బాధ్యతల స్వభావం, (vii) సారూప్య ఉద్యోగాలతో క్షితిజ సమాంతర మరియు నిలువు సంబంధాలు, (viii) ప్రజా లావాదేవీలు, (ix) సంతృప్తి స్థాయి, (x) యజమాని చెల్లించే సామర్థ్యం మొదలైనవి.

వేతన నిర్మాణాన్ని రూపొందించేటప్పుడు అనేక అంశాలను దృష్టిలో ఉంచుకోవాలని మరియు క్రమానుగత ఏర్పాట్లు, పదోన్నతికి మార్గాలు మొదలైన వాటిని దృష్టిలో ఉంచుకుని క్షితిజ సమాంతర మరియు నిలువు సంబంధాలను జాగ్రత్తగా సమతుల్యం చేయాలని నొక్కి చెప్పడానికి మాత్రమే మేము ఈ విషయాలను కొంత వివరంగా ప్రస్తావించాము. అటువంటి జాగ్రత్తగా అభివృద్ధి చెందిన వేతన నిర్మాణానికి సాధారణంగా భంగం కలిగించకూడదు, ఎందుకంటే ఇది సమతుల్యతను దెబ్బతీస్తుంది మరియు ఇతర కేడర్లలో కూడా నివారించగల అలలను కలిగిస్తుంది. బహుశా ఈ కారణంగానే రెండవ (రాష్ట్ర) వేతన సంఘానికి సబ్ రిజిస్ట్రార్ల జీతాలను గణనీయంగా పెంచాలని గట్టిగా సిఫారసు చేసిన న్యాయ కార్యదర్శి, మూడవ (రాష్ట్ర) వేతన సంఘం ఛైర్మన్గా తన ముందు రిజిస్ట్రేషన్ సర్వీస్ చేసిన డిమాండ్ను అంగీకరించడం కష్టమనిపించింది. అందువల్ల, పోస్టుల సమీకరణం మరియు జీతాల సమీకరణం ఒక సంక్లిష్టమైన విషయం అనడంలో ఎటువంటి సందేహం లేదు, ఇది ఒక నిపుణుడి సంస్థకు వదిలివేయబడుతుంది, రికార్డులో ఖచ్చితమైన విషయం ఉంటే తప్ప, దానిని పరిష్కరించేటప్పుడు తీవ్రమైన లోపం తలెత్తిందని దృఢమైన నిర్ధారణకు రావచ్చు. ఇచ్చిన పోస్టుకు పే స్కేల్ మరియు అన్యాయాన్ని సరిచేయడానికి కోర్టు జోక్యం బేషరతుగా అవసరం. ”

12. హర్యానా రాష్ట్రం మరియు ఇతరులు వర్సెస్ చరణ్జిత్ సింగ్ మరియు ఇతరులు (2006 (9) SCC 321) అను కేసులో ఒక సూచించిన విషయంలో ముగ్గురు

న్యాయమూర్తుల ధర్మాసనం" సమాన పనికి సమాన వేతనం" అనే సిద్ధాంతం ఒక నైరూప్య సిద్ధాంతమా అని పరిశీలించి, ఈ విధంగా గమనించిందిః -

" 19. పాధికారులు మరియు సమర్పణలను పరిగణనలోకి తీసుకున్న తరువాత, జాస్మేర్ సింగ్ [(1996) 11 SCC 77 కేసులలో పాధికారులుః 1997 SCC (L & S) 210: AIR 1997 SC 1788: (1997) 2 ఎల్ఎల్జే 667], తిలక్ రాజ్ [(2003) 6 ఎస్సీసీ 123: 2003 ఎస్. సి. సి (ఎల్ & ఎస్) 828], ఒరిస్సా యూనివర్శిటీ ఆఫ్ అగ్రికల్చర్ & టెక్నాలజీ [(2003) 5 SCC 188: 2003 SCC (L & S) 645: (2003) 2 ఎల్ఎల్జె 968] మరియు తరుణ్ కె. రాయ్ [(2004) 1 ఎస్సిసి 347: 2004 SCC (L & S) 225] సరైన శాసనమూన్ని నిర్దేశిస్తుంది. నిస్సందేహంగా, "సమాన పనికి సమాన వేతనం" అనే సిద్ధాంతం ఒక నైరూప్య సిద్ధాంతం కాదు మరియు శాసనముస్థానంలో అమలు చేయగల సామర్థ్యం కలిగి ఉంటుంది. కానీ సమాన విలువ కలిగిన సమాన పనికి సమాన వేతనం ఉండాలి. "సమాన పనికి సమాన వేతనం" అనే సూత్రానికి ప్రతి సందర్భంలోనూ యాంత్రిక అనువర్తనం లేదు. ఆర్టికల్ 14 నియమించబడిన మరియు సమూహం చేయబడిన వ్యక్తుల లక్షణాలు లేదా లక్షణాల ఆధారంగా సహేతుకమైన వర్గీకరణను అనుమతిస్తుంది,మినహాయించబడిన వారికి వ్యతిరేకంగా. వాస్తవానికి, లక్షణాలు లేదా లక్షణాలు సాధించాలని కోరుకునే లక్ష్యానికి సహేతుకమైన సంబంధాన్ని కలిగి ఉండాలి. సేవా విషయాలలో, పరిపాలనలో సామర్థ్యాన్ని పెంపొందించడానికి వేతన ప్రయోజనాల కోసం వర్గీకరణకు యోగ్యత లేదా అనుభవం సరైన

ఆధారం కావచ్చు. ప్రచార మార్గాలు లేకపోవడం వల్ల స్తబ్దత లేదా ఫలితంగా వచ్చే నిరాశను నివారించడానికి అధిక వేతన స్థాయి కూడా వేతన భేదానికి ఆమోదయోగ్యమైన కారణం. వ్యక్తి నియామక ప్రక్రియ ద్వారా వెళ్ళలేదు అనే వాస్తవం, కొన్ని సందర్భాల్లో, ఒక వైవిధ్యం కలిగించవచ్చు. విద్యా ర్హతలు భిన్నంగా ఉంటే, అప్పుడు కూడా సిద్ధాంతానికి ఎటువంటి అనువర్తనం ఉండకపోవచ్చు. వ్యక్తులు ఒకే పని చేసినప్పటికీ, వారి పని నాణ్యత భిన్నంగా ఉండవచ్చు. సీనియారిటీని పరిగణనలోకి తీసుకుని మెరిట్ ఆధారంగా ఎంపిక కమిటీ ద్వారా వ్యక్తులను ఎంపిక చేసినట్లయితే, సమర్థ అధికారం ద్వారా మూల్యాంకనం చేయబడిన అటువంటి వ్యక్తులకు మంజూరు చేయబడిన అధిక వేతన స్థాయిని సవాలు చేయలేము. విద్యా అర్హతల వ్యత్యాసం ఆధారంగా వర్గీకరణ అనేది వేతన ప్రమాణాల వ్యత్యాసాన్ని సమర్థిస్తుంది. ఒక వ్యక్తిని వడ్రంగి లేదా హస్తకళాకారుడిగా పేర్కొనడం అనేది అతను సాధారణ సేవలో ఉన్న మరొక వడ్రంగి లేదా హస్తకళాకారుడిగా అదే పని చేస్తున్నాడని నిర్ధారణకు రావడానికి సరిపోదు. ఉత్పత్తి చేయబడిన పని నాణ్యత భిన్నంగా ఉండవచ్చు మరియు అప్పగించబడిన పని స్వభావం కూడా భిన్నంగా ఉండవచ్చు. ఇది కేవలం శారీరక కార్య కలాపము పోల్చడం కాదు. అప్లికేషన్ "సమాన పనికి సమాన వేతనం" సూత్రం ఇచ్చిన ఉద్యోగం యొక్క వివిధ పరిమాణము పరిగణనలోకి తీసుకోవాలి. అవసరమైన యదార్థత మరియు ఉద్యోగం కలిగించే నైపుణ్యం ఉద్యోగం నుండి ఉద్యోగానికి భిన్నంగా ఉండవచ్చు. కేవలం పని పరిమాణం ద్వారా దీనిని అంచనా వేయలేము. విశ్వసనీయత మరియు బాధ్యత విషయంలో గుణాత్మక వ్యత్యాసం ఉండవచ్చు. కృత్యములు ఒకేలా

ఉండవచ్చు కానీ బాధ్యతలు ఒక వ్యత్యాసాన్ని కలిగిస్తాయి. అందువల్ల సాధారణంగా ఈ సూత్రం యొక్క వర్తింపును నిపుణుల సంఘం అంచనా వేయడానికి మరియు నిర్ణయించడానికి వదిలివేయాలి. ఇవి రిట్ కోర్టు తేలికగా జోక్యం చేసుకోగల విషయాలు కావు. సాధారణంగా సమాన పనికి సమాన వేతనం కోరుకునే పక్షం ఈ విషయంలో వివాదాన్ని లేవనెత్తాలి. ఏ సందర్భంలోనైనా, సమాన పనికి సమాన వేతనం అని చెప్పుకునే పార్టీ అవసరమైన వాదనలు చేసి, అన్ని విషయాలు సమానమని నిరూపించాలి. అందువల్ల, న్యాయస్థానం ఏదైనా ఆదేశాన్ని జారీ చేయడానికి ముందు, అవసరమైన వాదనలు ఉన్నాయని మరియు రుజువు ఉందని న్యాయస్థానం మొదట చూడాలి. హైకోర్టు, తన ముందు ఉంచిన విషయాల ఆధారంగా, సమాన నాణ్యతతో సమానమైన పని ఉందని మరియు అన్ని ఇతర సంబంధిత అంశాలు నెరవేరాయని ఒప్పించినట్లయితే, సంబంధిత రిట్ పిటిషన్ దాఖలు చేసిన తేదీ నుండి సమాన వేతనం చెల్లించాలని నిర్దేశించవచ్చు. ఈ అన్ని కేసులలో, సమాన పనికి సమాన వేతనం అనే సిద్ధాంతం ఏ సంబంధిత అంశాలను పరిశీలించకుండా వర్తిస్తుందనే ప్రాతిపదికన హైకోర్టు గుడ్డిగా ముందుకు సాగినట్లు మేము కనుగొన్నాము. ”

13. సెక్రటరీ, డిపార్ట్మెంట్ ఆఫ్ పర్సనల్, పబ్లిక్ గ్రీవెన్సెస్ అండ్ పెన్షన్లు మరియు ఇంకొకరు వర్సెస్. T.V.L.N మల్లికార్జునరావు [(2015) 3 SCC 653] అను కేసులో ఈ న్యాయస్థానం ఈ వైఖరిని పునరుద్ఘాటించిందిః

"26. పోస్టుల వర్గీకరణ మరియు వేతన నిర్మాణం యొక్క నిర్ణయం ఎగ్జిక్యూటివ్ యొక్క ప్రత్యేక పరిధిలో వస్తుంది మరియు ట్రిబ్యునల్ ఒక నిర్దిష్ట సేవలో నిర్దిష్ట వేతన నిర్మాణం మరియు గ్రేడ్ను సూచించడంలో ఎగ్జిక్యూటివ్ యొక్క తెలివితేటలపై అప్పీల్లో కూర్చోదు. ఒక నిర్దిష్ట సేవలో ఒకటి కంటే ఎక్కువ తరగతులు ఉండవచ్చు. "

14. పైన పేర్కొన్న చట్టపరమైన స్థితిని దృష్టిలో ఉంచుకుని, "సమాన పనికి సమాన వేతనం" అనే సిద్ధాంతం ఒక నైరూప్య సిద్ధాంతం కానప్పటికీ, శాసనముస్థానంలో అమలు చేయగల సామర్థ్యం ఉన్నప్పటికీ, సమాన విలువ కలిగిన సమాన పనికి సమాన వేతనం ఉండాలి. పదవుల సమీకరణం మరియు వేతన ప్రమాణాల నిర్ణయం కార్యనిర్వాహక వర్గం యొక్క ప్రాథమిక విధి, న్యాయవ్యవస్థ యొక్కది కాదు. అందువల్ల న్యాయస్థానాలు పని యొక్క స్వభావం, విధులు, జవాబుదారీతనము మరియు పదవులకు సంబంధించిన బాధ్యతలు, ఒక నిర్దిష్ట పదవిని కలిగి ఉన్న వ్యక్తులకు ఒసగబడిన/చేయబడిన అధికారాల పరిధి, పదోన్నతి మార్గాలు, సేవా పరిస్థితులను నియంత్రించే చట్టబద్ధమైన నియమాలు, సారూప్య ఉద్యోగాలతో సమాంతర మరియు నిలువు సంబంధాల వంటి మేరక అంశాలను పరిగణనలోకి తీసుకున్న తరువాత ఉద్యోగ మూల్యాంకనం కోసం కఠినమైన కసరత్తును చేపట్టే వేతన కమిషన్ల వంటి నిపుణుల సంస్థలకు సాధారణంగా వదిలివేయబడి, ఉద్యోగ మూల్యాంకనం పనిని చేపట్టరు. రెండు పోస్టులలో పనిచేసే పని స్వభావం కొన్నిసార్లు ఎక్కువ లేదా తక్కువ సారూప్యంగా కనిపిస్తుందనేది నిజం కావచ్చు, అయితే, పోస్టుల వర్గీకరణ మరియు వేతన స్థాయిని నిర్ణయించడం మేరది సాధించాలనుకున్న లక్ష్యం లేదా ఉద్దేశ్యంతో

సహేతుకమైన సంబంధాన్ని కలిగిఉండు ఉంటే, అంటే, పరిపాలనలో సామర్థ్యం, వేతన సంఘాలు సిఫారసు చేయడంలో సమర్థించబడతాయి మరియు సారూప్యంగా కనిపించే పోస్టులకు వేర్వేరు వేతన ప్రమాణాలను సూచించడంలో రాష్ట్రం సమర్థించబడుతుంది. పదోన్నతి మార్గాలు లేకపోవడం వల్ల స్తబ్దత లేదా ఫలితంగా వచ్చే నిరాశను నివారించడానికి అధిక వేతన స్థాయి లేదా ఎక్కువ కాలం మార్గాల కారణంగా నిరాశ కూడా వేతన భేదానికి ఆమోదయోగ్యమైన కారణం. ఒక నిర్దిష్ట సేవలో ఒకటి కంటే ఎక్కువ గ్రేడ్లు ఉండవచ్చని కూడా ఇది బాగా ఆమోదించబడిన స్థానం. పోస్టుల వర్గీకరణ మరియు వేతన నిర్మాణాన్ని నిర్ణయించడం, ఈ విధంగా ఎగ్జిక్యూటివ్ యొక్క ప్రత్యేక పరిధిలోకి వస్తుంది, మరియు కోర్టులు లేదా ట్రిబ్యునల్స్ ఒక నిర్దిష్ట సేవలో నిర్దిష్ట వేతన నిర్మాణం మరియు గ్రేడ్ను సూచించడంలో కార్యనిర్వాహకుడి తెలివితేటలపై అప్పీల్లో కూర్చోలేరు.

15. ప్రస్తుత కేసు వాస్తవాలకు సంబంధించినంతవరకు, జెడిఓలను నియంత్రించే నియామక నియమాలు ఎస్ఆర్ఓ 367 తేదీ 08.12.1996 ప్రకారం ఉన్నాయని, ఎస్ఆర్ఓ 246 తేదీ 21.11.2002 ద్వారా సవరించబడినట్లుగా ఉన్నాయనేది వివాదాస్పదంగా లేదు, అయితే సిటిఓలను (డిజైన్) నియంత్రించే నియామక నియమాలు ఎస్ఆర్ఓ 132 తేదీ 12.05.1982 ప్రకారం ఉన్నాయి. సిటిఓల విషయంలో పరిశీలన కాలం జెడిఓల కంటే ఎక్కువ. రెండు పోస్టుల విధులు మరియు బాధ్యతలు భిన్నంగా ఉంటాయి మరియు ప్రమోషన్ మార్గాలు కూడా వేర్వేరు వ్యవధి మరియు వేర్వేరు ప్రమాణాలను కలిగి ఉంటాయి. ఒక్క లోపం కూడా

లేదు, చాలా తక్కువ తీవ్రమైన లోపం ఉందని సీనియర్ అడ్వాకేట్ ఎత్తి చూపారు. మిస్టర్ ఖుర్షీద్, జెడిఒలు మరియు సిటిఓలకు వేతన ప్రమాణాలను నిర్ణయించడంలో ఇది ట్రిబ్యునల్ జోక్యాన్ని సమర్థిస్తుంది.

16. సిటిఓలకు సమానమైన జెడిఓల వేతన ప్రమాణాన్ని సిఫార్సు చేస్తూ నౌకాదళ శాఖ అధికారి ఫైలులో చేసిన గమనికపై సీనియర్ అడ్వాకేట్ శ్రీ ఖుర్షీద్ చాలా ప్రాధాన్యత ఇచ్చారు, అయితే, ఫైలులో నమోదు చేయబడిన గమనిక కేవలం ఒక వ్యక్తి యొక్క అభిప్రాయ వ్యక్తీకరణ అని గమనించవచ్చు. నిర్దిష్ట అధికారి, మరియు ఊహించలేనంతగా అటువంటి గమనికను ప్రభుత్వం తీసుకున్న నిర్ణయంగా పరిగణించవచ్చు [(2009) 15 SCC 705]

17. ఆర్థిక చిక్కులకు సంబంధించిన విషయాలలో న్యాయ సమీక్ష అధికారాలు కూడా చాలా పరిమితంగా ఉంటాయి. వ్యధితుడు నిరాధారిత లేదా అన్యాయమైన స్థూల కేసును స్థాపించకపోతే, ఆర్థిక విషయాలలో న్యాయస్థానాల వివేకం మరియు సలహా సాధారణంగా న్యాయ సమీక్షకు అనుకూలంగా ఉండవు.

18. ఈ విషయాన్ని దృష్టిలో ఉంచుకుని, ట్రిబ్యునల్ మరియు హైకోర్టు ఐదవ కేంద్ర వేతన సంఘం సిఫార్సు చేసిన మరియు జెడిఓలు మరియు సిటిఓల పోస్టులకు అప్పీలుదారు ఆమోదించిన వేతన ప్రమాణాలలో జోక్యం చేసుకోవడంలో, మరియు జెడిఓల వేతన ప్రమాణాన్ని సిటిఓల వేతన ప్రమాణానికి సమానంగా మార్చడంలో ఘోరమైన పొరపాటు చేశాయని మేము అభిప్రాయపడుతున్నాము.

19. పర్యవసానంగా, హైకోర్టు మరియు ట్రిబ్యునల్ ఆమోదించిన ఆక్షేపిత ఉత్తర్వులు రద్దు చేయబడి కొట్టివేయడమైనది. తదనుగుణంగా అప్పీల్ అనుమతించబడింది.

[అజయ్ రస్తోగి] న్యాయమూర్తి

[బెలా ఎమ్. త్రివేది] న్యాయమూర్తి

న్యూ ఢిల్లీ;

22.02.2023