இந்திய உச்ச நீதிமன்றம்

தேதி: 11/04/2023

மாண்புமிகு நீதியரசர் திரு. எம். ஆர். ஷா

மற்றும்

மாண்புமிகு நீதியரசர் திரு. சி. டி. ரவிக்குமார்

உரிமையயில் மேல் முறையீட்டு எண்.2471/2023

இயக்குநர் (நிர்வாகம் மற்றும் மனிதவளம்)
கர்நாடக மின் பரிமாற்ற கழகம் லிட்
மற்றும் பலர் ... மேல்முறையீட்டாளர்கள்

-எதிர்-

சி. பி. முன்டினமணி மற்றும் பலர் ... எதிர்மேல்முறையீட்டாளர்கள்

கர்நாடக மின்வாரிய பணியாளர் பணி ஒழுங்குமுறைகள் 1997 - ஒழுங்குமுறை 40(1) - ஒழுங்குமுறை 40(1) ன்படி ஆண்டு ஊதிய உயர்வானது அது ஈட்டிய நாளுக்கு அடுத்த நாளில் பணியாளரை சேர்ந்தடைகிறது - மேல்முறையீட்டாளர் கர்நாடக மின்பரிமாற்ற கழகம் எதிர்மனுதாரர்களுக்கு வருடாந்திர ஊதிய உயர்வை மறுத்தது - சம்மந்தப்பட்ட பணியாளர்கள் ஆண்டு ஊதிய உயர்வு சேர்ந்தடைந்த நாளில் பணியில் இல்லை என்ற அடிப்படையில் ஆண்டு ஊதிய உயர்வு மறுப்பு - ஒரு பணியாளர் வருடாந்திர ஊதிய உயர்வை ஈட்டிய பிறகு மறுநாள் அவர் பணி ஓய்வு பெறும் நிலையில் அத்தகைய வருடாந்திர ஊதிய உயர்வுக்கு தகுதியுடையவரா? - நிலைநாட்டப்பட்டது: ஓர் அரசு பணியாளர் ஓய்வு பெற்றுள்ளார் என்ற காரணத்திற்காக மட்டும் அவருக்கு அவர் ஈட்டிய வருடாந்திர ஊதிய உயர்வு மறுக்கப்பட இயலாது - கைவசமுள்ள வழக்கில் "சேர்ந்தடைகிறது" என்ற வார்த்தை தாரளமாகப் புரிந்துகொள்ளப்பட வேண்டும். மேலும்,

அது ஈட்டிய நாளுக்கு அடுத்து வரும் நாளில் செலுத்தப்பட வேண்டியது எனக் குறிக்கும் - மாறான எதிர்மறை பார்வை தனிச்சையான தன்மைக்கும் காரணமில்லா தன்மைக்கும் வழிவகுப்பதோடு ஒரு அரசு ஊழியர் அவருக்கு கிடைக்கதக்க சட்டப்படியான ஊதிய உயர்வை அவர் அதற்கு தகுதியுடையவர் என்ற நிலையில் தன்னுடைய பணியை ஒரு வருடகாலத்திற்கு நல்ல நடத்தையுடனும் மற்றும் திறமையாக புரிந்துள்ளநிலையில் மறுப்பது போலாகும். எனவே, அத்தகைய குறுகிய பொருள் விளக்கம் கட்டாயம் தவிர்க்கப்பட வேண்டும்.

மேல்முறையீட்டைத் தள்ளுபடி செய்த நீதிமன்றம் நிலைநாட்டியதாவது :

முடிவு:1. மேல்முறையீட்டாளர் சார்பாக சமர்ப்பித்தப்படி ஒரு ஆண்டு ஊதிய உயர்வு ஒரு பணியாளருக்கு அதனை ஈட்டிய நாளுக்கு அடுத்த நாளில் சேர்ந்தடைகிறது. எனவே ஒரு பணியாளர் அவரது பணி ஓய்வு பெறும் நாளுக்கு முந்தைய நாளில் அவர் ஆண்டு ஊதிய உயர்வை ஈட்டியிருந்த போதிலும் அது சேர்ந்தடைந்த நாளில் அவர் பணியில் இல்லை என்பதை பொறுத்து பரிசீலிக்கும் போது ஒரு ஆண்டு ஊதிய உயர்வு கொடுக்கப்படுவதன் நோக்கம் மற்றும் பொருள் ஆகியவை பரிசீலிக்கப்பட வேண்டியுள்ளது. ஒரு அரசு பணியாளருக்கு ஆண்டு ஊதிய உயர்வு அவர் நல்ல நடத்தையுடன் முந்தைய ஒர் ஆண்டுகாலம் பணிபுரிந்தமைக்காக வழங்கப்படுகிறது. ஆண்டு ஊதிய உயர்வு கால முறையில் ஒவ்வொரு வருடமும் தண்டனையின் காரணமாக நிறுத்தி வைக்கப்பட்டாலோ அல்லது அது பணிதிறனுடன் இனைக்கப்பட்டியிருந்தாலோயன்றி நல்ல நடத்தையுடனான பணியாளர்களுக்காக வழங்கப்படுகிறது. எனவே ஆண்டு ஊதிய உயர்வு என்பது ஒரு வருடகாலம் அல்லது ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்திற்கு நல்ல நடத்தையுடன் பணிபுரிந்தமைக்காக ஈட்டப்படுகிறது. எனவே ஆண்டு ஊதிய உயர்வு ஒரு அரசு பணியாளரால் ஈட்டப்பட்ட உடனே அதனை

காலபணி முறையில் அவர் அத்தகைய ஊதிய உயர்வுக்கு தகுதியுடையவராகிறார். மேலும் இதனை அவர் ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்திற்கு நல்ல நடத்தையுடன் பணிபுரிந்தமைக்காக ஈட்டியுள்ளார் என்று எடுத்துக்கொள்ள இயலும். எனவே அத்தகைய பணியாளர் வருடாந்திர ஊதிய உயர்வுக்கு தகுதியுடையவராகிறார். ஒரு அரசு ஊழியர் ஆண்டு ஊதிய உயர்வை ஈட்டிய மறுநாளே பணி ஓய்வு பெற்றுவிடுகிறார் என்பதால் அவரது ஈட்டிய ஆண்டு ஊதிய உயர்வை எப்படி மறுக்க இயலும். (பத்தி 6.5) (339 - எப்.ஹச் : 340 ஏ.சி)

2. ஒழுங்குமுறை 40(1) ஐ மேல்முறையீட்டாளார்கள் புரிந்து கொண்டுள்ளபடி அல்லது பொருள் விளக்கம் தெரிவிக்கும்படி பொருள் விளக்கம் கொள்வது ஒரு அரசு ஊழியர் வருடாந்திர ஊதிய உயர்வை அவர் முந்தைய ஒரு வருடகாலத்திற்கு தனது பணியை நல்ல நடத்தையுடன் புரிந்து ஈட்டியுள்ள நிலையில் அதனை மறுப்பதற்கு வழிவகுக்கும் என்பதோடு தன்னிச்சையான தன்மைக்கும் வழிவகுக்கும். மேலும் இது ஒரு நபரை அவர் செய்யாத தவறுக்கு தண்டிப்பது போலாகும். மேலே விவரித்தப்படி வருடாந்திர ஊதிய உயர்வு தண்டனையின் காரணமாகவோ அல்லது ஒரு பணியாளர் தனது பணியை திறம்பட புரிந்திடவில்லை என்பதற்காகவோ நிறுத்தி வைக்கப்படலாமேயென்றி தன்னிச்சையான தன்மைக்கும் காரணமில்லா தன்மைக்கு வழிவகுக்கக் கூடிய பொருள் விளக்கம் கட்டாயம் தவிர்க்கப்பட வேண்டும். மேல்முறையீட்டாளர் தரப்பில் பரிந்துரை செய்யப்பட்ட பொருள்விளக்கம் மற்றும் ஆந்திர பிரதேச உயர்நீதிமன்றத்தின் முழு அமர்வு எடுத்துள்ள நிலைப்பாட்டையோ ஏற்றுக்கொண்டால் அது ஒரு அரசு ஊழியர் தனது பணியை ஓர் ஆண்டு காலத்திற்கு நல்ல நடத்தையுடன் புரிந்திருக்கும் நிலையில் அவருக்கு ஆண்டு ஊதிய உயர்வை மறுப்பது போலாகும். ஒரு அரசு பணியாளர் ஒரு குறிப்பிட்ட கால அளவுக்கு பணியை நல்லநடத்தையுடன் நிறைவு செய்தவுடன் ஆண்டு ஊதிய உயர்வை ஈட்டி விடுகிறார் என்பது தெளிவாவதுடன் அத்தகைய ஆண்டு ஊதிய உயர்வு ஈட்டியதற்கு

மறுநாள் செலுத்தப்பட வேண்டியதாகிறது என்பது தெளிவாகிறது. கைவசமுள்ள வழக்கில் சேர்ந்தடைகிறது என்கிற வார்த்தை தாராளமாக ப் புரிந்துகொள்ளப்பட வேண்டும். மேலும் அது அடுத்து வரும் நாளில் செலுத்தப்பட தக்கது என்பதைக் குறிக்கும். இதற்கு மாறான எதிர்மறை நிலைப்பாடு எதுவும் தன்னிச்சையான தன்மைக்கும் காரணமில்லா தன்மைக்கும் வழிவகுக்கும். மேலும் ஒரு அரசு பணியாளர் அவருக்கு கிடைக்கதக்க சட்டப்படியான வருடாந்திர ஊதிய உயர்வை மறுப்பது போலாகும். எனவே அத்தகைய குறுகிய பொருள் விளக்கம் காட்டாயம் தவிர்க்கப்படவேண்டும். (பத்தி 6.7) (343 - ஏ-ஈ)

பி. ஐயம்பெருமாள் /எதிர்/ பதிவாளர் மற்றும் பலர் **நீதிபேராணை மனு எண் 15732/2017 முடிவானது 15.09.2017 மெட்ராஸ் உயர் நீதிமன்றம்** : கோபால் சிங் /எதிர்/ இந்திய ஒன்றியம் மற்றும் பலர் **நீதிபேராணை (உ) மனு எண் 10509/2019 முடிவானது 23.01.2020 டில்லி உய ர்நீதிமன்றம்** நாந் விஜய் சிங் மற்றும் பலர் /எதிர்/ இந்திய ஒன்றியம் மற்றும் பலர் **நீதிபேராணை மேல்முறையீட்டு எண் 13299/2020 முடிவானது 29.06.2021 அலகாபாத் உயர்நீதிமன்றம்:** யோகேந்திர சிங் பாதுரியா மற்றும் பலர் -எதிர்- மத்தியப் பிரதேச மாநில அரசு (மத்திய பிரதேச உயர்நீதிமன்றம்): ஏ.எப்.ஆர் அருண்குமார் பிஸ்வால் /எதிர்/ ஒடிசா மாநில அரசு மற்றும் ஒருவர் **நீதிபேராணை மனு எண். 17715/20 முடிவானது 30.07.2021 ஒடிசா உயர்நீதிமன்றம்:** குஜராத் மாநில அரசு /எதிர்/ தகாத்சிங் உடன்சிங் சோங்கரா **லெட்டர்ஸ் பேட்டன்ட் மேல்முறையீட்டு எண் 868/2021 குஜராத் உயர்நீதி மன்றம் - அங்கிகரிக்கப்பட்டது.**

முதன்மை கணக்காயர் தலைவர் ஆந்திர பிரதேசம் மற்றும் ஒருவர் /எதிர்/ சி.சுப்பாராவ் **2005(2) எல்.எல்.என். 592**: இந்திய ஒன்றியம் எதிர் பவித்ரன் **அசல் மனு (சி.ஏ.டி) எண்.111/2020 முடிவானது 22-11-2022. கேரளா உயர்நீதிமன்றம் :** ஹரி

பிரகாஷ் /எதிர்/ இமாசலபிரதேச மாநில அரசு மற்றும் பலர் **சி.டபிள்யூ.பி.எண். 2503/2016 முடிவானது 06.11.2020 இமாசலபிரதேச உயர் நீதிமன்றம் - அங்கிகரிக்கப்படவில்லை.** .

இந்திய ஒன்றியம் மற்றும் பலர் /எதிர்/ ஆர். மலக்கொண்டயா மற்றும் பலர் **2002 (4) ஏ.எல்.டி. 550 (டிபி) - குறிப்பிடப்பட்டது.**

உரிமையியல் மேல்முறையிட்டு அதிகார வரம்பு - உரிமையியல் மேல்முறையிட்டு எண் 2471/2023.

கர்நாடக உயர்நீதிமன்றத்தின் நீதிப்பேராணை மேல்முறையீட்டு எண் 4193/2017 -ல் 23.01.2020 அன்று பிறப்பிக்கப்பட்ட தீர்ப்பு மற்றும் உத்தரவை எதிர்த்து இந்த மேல்முறையீடு செய்யப்பட்டுள்ளது. மேல்முறையீட்டு மனுவில் மனுதாரர்களுக்காக முத்த வழக்கறிஞர் ஹசிபா அகமதி மற்றும் வழக்கறிஞர்கள் எஸ்.கே. குல்கர்னி, எம்.ஜுரேஸ்குமார், அன்குர் எஸ்.குல்கர்னி மற்றும் உதிதா சக்ரவர்த்தி ஆகியோர் ஆஜராகினர்.

எதிர்மனுதாரர்களுக்காக பென்னிடின்னி அன்ட் கோ மல்லிகாஅர்ஜுன் எஸ்.மய்லர், மஞ்சுநாத், அசோக் பென்னி டின்னி, சுஜிட் குமார் ஆகியோர் ஆஜராகினர்.

தீர்ப்புரை

தீர்ப்புரை மாண்புமிகு நீதியரசர் திரு. எம். ஆர். ஷா அவர்களால் பகரப்பட்டது.

1. கர்நாடக மின் பரிமாற்ற கழகம் லிட்-ன் பணியாளர்கள் - எதிர்மனுதாரர்களுக்கு அவர்கள் தமது பணி ஓய்வுக்கு முந்தைய நாளில் ஈட்டிய ஆண்டு ஊதிய உயர்வை வழங்கிட உத்தரவிட்டும், தனி நீதிபதி அமர்வின் உத்தரவை ரத்து செய்தும் நீதிப்பேராணை

மேல்முறையீட்டு எண் 4193/2017 ல் கர்நாடக உயர்நீதிமன்ற இரண்டு நீதிபதிகள் அமர்வு பிறப்பித்துள்ள தீர்ப்பு மற்றும் உத்தரவால் குறையுற்ற கர்நாடக மின்பறிமாற்ற கழகம் தற்போதைய மேல்முறையீட்டை தாக்கல் செய்துள்ளது.

2. இங்கு, அனைத்து பணியாளர்களும் அவர்கள் ஓய்வு பெறும் நாளுக்கு முந்தைய ஓராண்டு கால பணியை நிறைவு செய்ததன்பொருட்டு ஆண்டு ஊதிய உயர்வை ஈட்டியுள்ளனர் என்பது மறுக்கப்படாத பொருன்மையாகும். இருப்பினும், கர்நாடக மின்வாரிய பணியாளர் பணி ஒழுங்குமுறைகள் 1997 ன் (இனி ஒழுங்குமுறைகள் எனக் குறிப்பிடப்படும்) ஒழுங்குமுறை 40(1) ஆனது ஆண்டு ஊதிய உயர்வானது அது ஈட்டப்பட்டதற்கு அடுத்த நாளில் சேர்ந்தடைகிறது என தெரிவிக்கின்றது. எனவே அதனை கருத்தில்கொண்டு எதிர்மனுதாரர்கள்/பணியாளகளுக்கு ஆண்டு ஊதிய உயர்வு அது சேர்ந்தடைந்த நாளில் அவர்கள் பணியில் இல்லை என்பதன் அடிப்படையில் மேல்முறையீட்டாளர் எதிர்மனுதாரர்களுக்கான ஆண்டு ஊதிய உயர்வை மறுத்துவிட்டது. எனவே எதிர்மனுதாரர்கள் ஆண்டு ஊதிய உயர்வை வழங்ககோரி நீதிப்பேராணை மனு தாக்கல் செய்தனர். அந்த நீதிப்பேராணை மனு தனி நீதிபதி அமர்வில் தள்ளுபடி செய்யப்பட்டது. அதனை எதிர்த்து எதிர்மனுதாரர்கள் - பணியாளர்கள் தாக்கல் செய்த நீதிப்பேராணை மேல்முறையீட்டு மனுவில் உயர்நீதிமன்ற இரண்டு நீதிபதிகள் அமர்வு ஆந்திர பிரதேச உயர்நீதிமன்றத்தின் **இந்திய ஒன்றியம் மற்றும் பலர் -எதிர்- ஆர். மலகொன்டையா மற்றும் பலர் 2002(4) எ.எல்.டி 550(டி.பி)** என்ற வழக்கின் தீர்ப்பையும் மற்றும் இதர உயர்நீதிமன்றங்களின் தீர்ப்பையும் பின்பற்றி மேல்முறையீட்டை அனுமதித்தும், எதிர்மனுதாரர்களுக்கு ஆண்டு ஊதிய உயர்வை மேல்முறையீட்டாளர் வழங்கிட வேண்டும் என்றும் உத்தரவிட்டதுடன் சம்மந்தப்பட்ட பணியாளர்கள் தமது பணி ஓய்வுக்கு முந்தைய ஓராண்டு கால பணியை நிறைவு செய்ததன் காரணமாக அத்தகைய

ஊதிய உயர்வை ஈட்டியுள்ளனர் எனக் கருத்து தெரிவித்தது.

2.1 உயர்நீதிமன்ற இரண்டு நீதிபதிகள் அமர்வின் தீர்ப்பு மற்றும் உத்தரவால் குறையுற்ற கர்நாடக மின்பரிமாற்ற கழகம் லிட்-ன் நிர்வாகம் இந்த மேல்முறையீட்டைத் தாக்கல் செய்துள்ளது.

3. மூத்த வழக்கறிஞர் திரு. ஹசீபா அகமதி மேல்முறையீட்டாளருக்காக முன்னிலையாகியுள்ளார். கற்றறிந்த வழக்கறிஞர் திரு. மல்லிகாஅர்ஜுன் எஸ்.மைலார் எதிர்மனுதாரர்கள் - பணியாளர்களுக்காக முன்னிலையாகினார்.

3.1 திரு. அகமதி மூத்த வழக்கறிஞர் அவர்கள் தற்போதைய தீர்ப்பு மற்றும் உத்தரவை பிறப்பித்த உயர்நீதிமன்ற இரண்டு நீதிபதிகள் அமர்வு பின்பற்றிய முன்தீர்ப்பான ஆந்திர பிரதேச உயர்நீதிமன்றத்தின் **ஆர். மலகொன்டையா (மேற்படி)** வழக்கில் வழங்கப்பட்ட தீர்ப்பானது **முதன்மை கணக்காயர் தலைவர், ஆந்திர பிரதேசம் மற்றும் ஒருவர் /எதிர்/ சி. சுப்பாராவ் 2005 (2) எல்.எல்.என் 592** என்ற வழக்கில் பின்னிட்டு ஆந்திரப் பிரதேச உயர்நீதிமன்றத்தின் அனைத்து நீதிபதிகள் அமர்வில் ரத்து செய்யப்பட்டுவிட்டதாக கடுமையாக வாதிட்டார்.

3.2 மேலும் அவர் பல்வேறு உயர்நீதிமன்றங்களின் நிலைப்பாடானது இந்நிகழ்வில் வேறுபட்டுள்ளதாகவும் மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றம், டெல்லி உயர்நீதிமன்றம், அலகாபாத் உயர்நீதிமன்றம், மத்தியப் பிரதேச உயர்நீதிமன்றம், குஜராத் உயர்நீதிமன்றம் ஆகியவை ஆந்திரப் பிரதேச உயர்நீதிமன்றத்தின் அனைத்து நீதிபதிகள் அமர்வு, கேரளா உயர்நீதிமன்றம் மற்றும் இமாச்சல பிரதேச உயர்நீதிமன்றம் ஆகியவை எடுத்துள்ள நிலைபாட்டுக்கு எதிராக உள்ளது என்றும் பல்வேறு உயர்நீதிமன்றங்கள் மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றத்தின் முடிவான பி. அய்யம்பெருமாள் -எதிர்- பதிவாளர் மற்றும் பலர் (நீதிப்பேராணை மனு எண்.15732/2017 முடிவானது 15.09.2017) என்ற வழக்கின் முடிவைப்

பின்பற்றி மாறான நிலைப்பாட்டை எடுத்துள்ளன என்றும் வாதிட்டார்.

3.3 மூத்த வழக்கறிஞர் திரு. அகமதி அவர்கள் நற்கூறுகளின் அடிப்படையில் மேல்முறையீட்டாளர்களுக்காக படுமுனைப்பாக வாதிடும்போது, ஒழுங்குமுறை 40(1)ல் வகுக்கப்பட்டுள்ள வார்த்தைகள் தெளிவாகவும் ஐயத்திற்கு இடமின்றியும் உள்ளன என்றும், ஆண்டு ஊதிய உயர்வானது அது ஈட்டப்பட்ட நாளுக்கு அடுத்தநாளில் சேர்ந்தடைகிறது என்றும், எனவே ஆண்டு ஊதிய உயர்வை பெரும் உரிமையானது அத்தகைய உரிமை சேர்ந்தடையும் நாளில் பணியாளர் பணியில் இருக்கவேண்டும் என ஒழுங்குமுறை 40(1) வகுத்துரைத்துள்ளதாகவும், எனவே தற்போதைய வழக்கில் எதிர்மனுதாரர்கள் - பணியாளர்கள் ஆண்டு ஊதிய உயர்வை பெறும் உரிமையை அது சேர்ந்தடைந்த நாளில் அவர்கள் பணிஓய்வு பெற்றதன் காரணமாக பணியில் இல்லை என்பதால் ஆண்டு ஊதிய உயர்வை பெரும் தகுதியுடையவர்கள் அல்ல என்றும் வாதிட்டார்.

3.4 மேலும் மூத்தவழக்கறிஞர் அகமதி அவர்கள் மேல்முறையீட்டாளர்களுக்காக வாதிடும்போது ஆண்டு ஊதிய உயர்வு என்பது அடுத்து வரும் ஆண்டில் பணியாளர் தனது பணியை நன்கு புரியவேண்டும் என்பதற்காக வழங்கப்படும் ஊக்கதொகையாகும் என்றும், எனவே, குறிப்பிட்ட பணியாளர் தனது பணியை திறமையுடனும் நன்கும் புரிந்திட இது வாய்ப்பளிக்கும் என்றும், ஆனால், ஒரு பணியாளர் ஓய்வுபெற்றதன் காரணமாக பணியில் இல்லாதபோது அவருக்கு ஊதிய உயர்வு வழங்க வேண்டுமா என்ற கேள்வியே எழவில்லை என்றும் வாதிட்டார்.

3.5 மூத்த வழக்கறிஞர் திரு. அகமதி அவர்கள் மேலும் வாதிடும்போது, "சேர்ந்தடைகிறது" "ஆண்டு ஊதிய உயர்வு" என்ற வார்த்தைக்களுக்கான பொருள் விளக்கத்தை லா லெக்சிகன் என்ற சட்டச் சொல் அகராதியை மேற்கோள்காட்டி வாதிட்டார். அதனடிப்படையில் ஆண்டு ஊதிய உயர்வு என்பது மதிப்பு அல்லது அளவின் அலகு

அதிகரிப்பே என்றும், இது ஒரு குறைந்தபடிநிலையில் இருந்து மேல்படிநிலைக்கு தகுதி உயர்வு பெறுவதைக் குறிக்கும் என்றும், மேலும், மேற்படி சட்டச் சொல் அகராதியின்படி "சேர்ந்தடைகிறது" என்ற வார்த்தையானது ஒரு வலியுறுத்தி செயல்படுத்ததக்க உரிமை அல்லது கோருரிமை போல இருப்பு நிலைக்கு வந்துள்ளது எனப் பொருள்படும் என்றும், எனவே, ஒழுங்குமுறை 40(1) ன் உண்மை பொருள் விளக்கத்தின்படி ஒரு ஆண்டு ஊதிய உயர்வு என்பது அது ஈட்டப்பட்ட நாளுக்கு அடுத்த நாளில் சேர்ந்தடைகிறது என்றும், எனவே, உயர்நீதிமன்ற இரண்டு நீதிபதிகள் அமர்வு முக்கிய பிழை புரிந்துள்ளது என்றும், எனவே, சம்மந்தப்பட்ட பணியாளர்கள் அவர்கள் ஓய்வு பெறுவதற்கு முந்தைய நாள் ஈட்டிய ஆண்டு ஊதிய உயர்வைப் பெறுவதற்கு உரிமையுடையவர்கள் என உயர்நீதிமன்ற இரண்டு நீதிபதிகள் அமர்வும் மற்றும் இதர உயர்நீதிமன்றங்களும் எடுத்துள்ள நிலைப்பாடானது தவறு என்றும், அது தொடர்புடைய சட்ட வீதிகளுக்கு தவறான பொருள் விளக்கம் கொடுப்பதற்கு ஒப்பானது என்றும் எனவே மேல்முறையீட்டை அனுமதிக்க வேண்டும் என்றும் வாதிட்டார்.

4. சம்மந்தப்பட்ட பணியாளர்கள்-எதிர்மனுதாரர்களுக்காக வாதிட்ட கற்றறிந்த வழக்கறிஞர் மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றத்தின் **பி. அய்யம்பெருமாள் (மேற்படி)** என்ற வழக்கின் முடிவையும் மற்றும் குஜராத் உயர்நீதிமன்றம், டெல்லி உயர்நீதிமன்றம், அலகாபாத் உயர்நீதிமன்றம், மத்திய பிரதேச உயர்நீதிமன்றம், ஒரிசா உயர்நீதிமன்றம் ஆகியவை எடுத்துள்ள நிலைப்பாட்டையும் சுட்டிக்காட்டி ஒரு பணியாளர் தனது பணி ஓய்வு பெறும் நாளுக்கு முந்தைய ஒராண்டு பணியை நிறைவு செய்ததற்காக பணி ஓய்வுக்கு முந்தைய நாளில் ஈட்டிய ஆண்டு ஊதிய உயர்வை அவர் அதனை ஈட்டிய நாளுக்கு அடுத்த நாளில் பணி ஓய்வு பெற்றுவிட்டார் என்ற ஒரே காரணத்திற்காக மறுத்திட இயலாது என்றும் எனவே உயர்நீதிமன்ற இரண்டு நீதிபதிகள் அமர்வின் முடிவில் தவறு ஏதும் இல்லை

என்றும் வாதிட்டார்.

4.1 மேற்படி வாதத்துடன் இந்த மேல்முறையீட்டைத் தள்ளுபடி செய்திட கோரப்பட்டது.

5. இருதரப்பு வழக்கறிஞர்கள் வாதம் கேட்கப்பட்டது.

6. இந்நீதிமன்றத்தின் முன் பரிசீலனைக்கு உரிய சிறிய வினா யாதெனில், ஒரு பணியாளர் ஆண்டு ஊதிய உயர்வை ஈட்டியிருக்கும் நிலையில் அதற்கு அடுத்த நாளே அவர் பணி ஓய்வு பெற்றுவிடும்பட்சத்தில், அவர் அத்தகைய ஆண்டு ஊதிய உயர்வைப் பெற தகுதியுடையவரா என்பதே ஆகும்.

6.1 இந்த வழக்கில் தொடர்புடைய விதி ஒழுங்குமுறை 40(1) ஆகும். அது கீழ்கண்டவாறு உள்ளது:-

"ஆண்டு ஊதிய உயர்வைப் பெறுதல் மற்றும் ஒத்திவைத்தல்"

40(1) ஓர் ஆண்டு ஊதிய உயர்வானது அது ஈட்டப்பட்ட நாளுக்கு அடுத்த நாள் சேர்ந்தடைகிறது. பொதுவாக ஆண்டு ஊதிய உயர்வானது ஈட்டப்பட்டுள்ள நிலையில், அது நிறுத்திவைக்கப்பட்டால் அன்றி, இயல்பான நிகழ்வில் பெற்று வழங்கப்பட வேண்டும். ஒரு ஆண்டு ஊதிய உயர்வானது பணியாளரின் நன்னடத்தையின்மை காரணமாகவோ அல்லது அவர் தனது பணியை திருப்திகரமாக புரியவில்லை என்றாலோ உரிய அதிகார அமைப்பால் நிறுத்தி வைக்கப்படலாம். அத்தகைய நிகழ்வில் ஆண்டு ஊதிய உயர்வை நிறுத்திவைக்க உத்தரவிடும் அதிகார அமைப்பு அத்தகைய நிறுத்தமானது எவ்வளவு காலத்திற்கு உரியது என்பதையும் அத்தகைய ஒத்திவைத்தல் எதிர்கால ஆண்டு ஊதிய உயர்வையும் நிறுத்தி வைக்கும் விளைவை கொண்டிருக்க வேண்டுமா என்பதையும் குறிப்பிட வேண்டும்.

6.2 மேல்முறையீட்டாளர்களின் வழக்கு என்னவெனில், ஒழுங்குமுறை 40(1) ல் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ள வார்த்தைகளின்படி ஆண்டு ஊதிய உயர்வு என்பது அதனை ஈட்டிய நாளுக்கு அடுத்த நாளில் சேர்ந்தடைகிறது என்றும், இந்த வழக்கில் ஆண்டு ஊதிய உயர்வானது பணியாளர்கள் ஓய்வு பெற்ற நாளில் ஈட்டப்பட்டுள்ளது என்றும், எனவே ஆண்டு ஊதிய உயர்வு ஈட்டப்பட்ட நாளில் பணியாளர்கள் பணியில் இல்லை என்பதால் அவர்கள் ஆண்டு ஊதிய உயர்வுக்கு அறுகதையற்றவர்கள் என்பதும் ஆகும். மேலும், மேல்முறையீட்டாளர்கள் வழக்கு யாதெனில், ஆண்டு ஊதிய உயர்வு என்பது ஊக்கத் தொகை அளிப்பது போலாகும், எனவே, பணியாளர்கள் பணியில் இல்லாதபோது ஊக்கதொகை போன்ற ஆண்டு ஊதிய உயர்வை அளிக்கும் கேள்வியே எழாது என்பதும் ஆகும்.

6.3 இங்கு, இந்த வழக்கு தொடர்புடைய பிரச்சனையில் பல்வேறு உயர்நீதிமன்றங்கள் எடுத்துள்ள எதிர்எதிரான நிலைப்பாடுகளைக் குறிப்பிட வேண்டியுள்ளது. ஆந்திரப் பிரதேச உயர்நீதிமன்ற அனைத்து நீதிபதிகள் அமர்வு மற்றும் கேரளா உயர்நீதிமன்றம் ஆகியவை இந்தவழக்கில் மேல்முறையீட்டாளர்களுக்காக வாதிடப்பட்ட படியான எதிரான நிலைப்பாட்டை எடுத்துள்ளன. அதே நேரத்தில், மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றம் **பி.அய்யம்பெருமாள் (மேற்படி)** என்ற வழக்கிலும், **டெல்லி உயர்நீதிமன்றம் கோபால் சிங் /எதிர்/ இந்திய ஒன்றியம் மற்றும் பலர் (நீதிப்பேராணை மனு (உ) எண் 10509/2019 முடிவானது 23.01.2020)** என்ற வழக்கிலும், அலகாபாத் உயர்நீதிமன்றம் **நாந் விஜய்சிங் மற்றும் பலர் /எதிர்/ இந்திய ஒன்றியம் மற்றும் பலர் (நீதிப்பேராணை மேல்முறையீட்டு எண்.13299/2020 முடிவானது 29.06.2021)** என்ற வழக்கிலும், மத்தியப் பிரதேச உயர்நீதிமன்றம்**யோகேந்திர சிங் பதாருயா மற்றும் பலர் /எதிர்/ மத்திய பிரதேச மாநில அரசு** என்ற வழக்கிலும், ஒரிசா உயர்நீதிமன்றம் **எ.எப்.ஆர்.**

அருண்குமார் பிஸ்வால் /எதிர்/ ஒடிசா மாநில அரசு மற்றும் ஒருவர் (நீதிப்பேராணை மனு எண் 17715/2020 முடிவானது 30.07.2021 என்ற வழக்கிலும், குஜராத் உயர்நீதிமன்றம் **குஜராத் மாநில அரசு /எதிர்/ தகாத்சிங் உடேசிங் சோங்கரா (லெட்டர்ஸ் பேடன்ட் மேல்முறையீட்டு எண் 868/2021** என்ற வழக்கிலும் எடுத்துள்ள நிலைபாடானது ஆந்திரப் பிரதேச உயர்நீதிமன்ற அனைத்து நீதிபதிகள் அமர்வு எடுத்துள்ள நிலைப்பாட்டுக்கு மாறுபட்டு ஒரு பணியாளர் தனது ஆண்டு ஊதிய உயர்வை அதனை ஈட்டியதற்கு முந்தைய ஓராண்டு பணியை நிறைவு செய்ததன் காரணமாக ஈட்டிவிட்டார் எனில், அவருக்கான ஆண்டு ஊதிய உயர்வு சலுகையை அவர் பணி ஒய்வு பெற்றுவிட்டார் என்பதனாலோ அல்லது ஊதிய உயர்வை ஈட்டிய மறுநாள் அவர் பணியில் இல்லை என்பதனாலோ மறுத்திட இயலாது என்ற நிலைபாட்டை எடுத்துள்ளன.

6.4 ஒரு ஆண்டு ஊதிய உயர்வு என்பது ஒரு பணியாளருக்கு அளிக்கப்படும் ஊக்கத்தொகை போன்றது, மேலும், அது அந்த பணியாளர் தொடர்ந்து தனது பணியை சிறப்பாகச் செய்திட ஊக்கமளிக்கும் விதமாக வழங்கப்படுகிறது. எனவே, ஒரு பணியாளர் பணியில் இல்லை எனும்போது அவருக்கு ஆண்டு ஊதிய உயர்வு வழங்கும் கேள்வியே எழவில்லை என்பதைப் பொறுத்து முன்னிடப்பட்ட வாதங்களில் யாதொரு பொருளும் இல்லை. ஒரு குறிப்பிட்ட நிகழ்வில் ஒரு பணியாளர் தனது பணி ஒய்வு பெரும் நாளுக்கு மூன்று தினங்கள் முன்னதாக ஆண்டு ஊதிய உயர்வை ஈட்டியுள்ளார். எனவே இங்கு ஒழுங்குமுறை 40(1) ன்படி ஆண்டு ஊதிய உயர்வு அத்தகைய பணியாளருக்கு ஈட்டிய மறுநாள் சேர்ந்தடைகிறது. இந்நிகழ்வில் கூட அந்த பணியாளர் மேலும் ஓராண்டு காலம் பணிபுரியும் வாய்ப்பு இல்லை, எனவே, ஆண்டு ஊதிய உயர்வு என்பது கடந்த ஓராண்டு கால பணியை காலமுறை அளவில் நிறைவு செய்தமைக்காக ஈட்டப்படுகிறது என்பதை குறிப்பிட வேண்டும். எனவே, மேற்படி வாதமானது ஏற்றுகொள்ளப்படத்தக்கது அல்ல.

6.5 மேல்முறையீட்டாளர்களின் வாதமான ஒரு ஆண்டு ஊதிய உயர்வு அது ஈட்டப்பட்டதற்கு மறுநாள் சேர்ந்தடைகிறது என்பதையும், எனவே, ஒரு பணியாளர் தனது பணி ஒய்வுக்கு முந்தைய நாள் அத்தகைய ஆண்டு ஊதிய உயர்வை ஈட்டியிருந்தாலும்கூட அவர் அதனை சேர்ந்தடைந்த நாளில் பணியில் இல்லை என்பதைப் பொறுத்து பரிசீலிக்கையில் ஆண்டு ஊதிய உயர்வு கொடுக்கப்படுவதன் பொருள், நோக்கம் ஆகியவற்றையும் பரிசீலிக்க வேண்டியுள்ளது. ஒரு அரசு ஊழியர் ஒரு வருட பணியை நல்ல நடத்தையுடன் புரிந்துள்ளபோது ஆண்டு ஊதிய உயர்வு தண்டனையின் காரணமாக நிறுத்திவைக்கப்பட்டாலன்றி அல்லது அது பணித்திறனுடன் இணைக்கப்பட்டிருந்தாலன்றி ஒவ்வொரு ஆண்டும் அத்தகைய அரசு ஊழியருக்கு வழங்கப்படுகிறது. எனவே ஆண்டு ஊதிய உயர்வு நல்ல நடத்தையுடன் ஒர் ஆண்டு அல்லது குறிப்பிட்ட காலம் பணிபுரிந்தமைக்காக ஈட்டப்படுகிறது. மேலும், அத்தகைய ஆண்டு ஊதிய உயர்வை காலமுறையில் அரசு ஊழியர் ஈட்டிய உடன் அவர் வருடாந்திர ஊதிய உயர்வுக்கு அருகதையுடையவர் ஆகிறார். எனவே அவர் ஆண்டு ஊதிய உயர்வு சலுகைக்கு அருகதையுடையவராகிறார். ஒரு அரசு ஊழியர் ஆண்டு ஊதிய உயர்வை ஈட்டிய மறுநாளே பணி ஓய்வு பெற்றுவிடுகிறார் என்பதற்காக மட்டும் அவருக்கு வருடாந்திர ஊதிய உயர்வை அவர் அதனை நல்ல நடத்தையுடன் பணிபுரிந்தமைக்காக ஈட்டியுள்ள நிலையில் எப்படி மறுக்க இயலும்?. **கோபால் சிங்** (மேற்படி) வழக்கில் பத்திகள் 20, 23 மற்றும் 24 ல் டெல்லி உயர்நீதிமன்றம் பின்வருமாறு தெரிவித்துள்ளதாவது:-

(பத்தி 20)

"ஒரு மத்திய அரசு ஊழியருக்கான ஊதியம் மற்றும் ஆண்டு ஊதிய உயர்வு அடிப்படை விதிகள், மத்திய சேவை விதிகள் மற்றும் மத்திய அரசு பணியாளர் (ஓய்வூதியம்) விதிகள் ஆகியவற்றின் கீழ்

ஒழுங்குமுறைப்படுத்தப்படுகின்றன. அடிப்படை விதிகள் 9(21)ன்படி ஊதியம் என்பது மாதந்தோறும் ஒரு மத்திய அரசு ஊழியர் பெறும் தொகை மற்றும் ஆண்டு ஊதிய உயர்வு ஆகியவற்றைக் குறிக்கும் தொடர்புடைய பொருந்தக்கூடிய விதிகளை ஒன்றிணைத்து படிக்கும்போது ஆண்டு ஊதிய உயர்வு என்பது அரசு ஊழியர்களுக்கு அவரது கடமையைப் புரிந்திட வழங்கப்படுகிறது என்பதுடன், ஊதியம் மற்றும் படிகள் அவரது பதவி பொறுப்புடன் இணைக்கப்பட்டது என்பது எவ்விதமான ஐயமும் இன்றி தெளிவாகிறது. சி.எஸ்.ஆர்- ன் வகுமுறைக்கூறு 43 வரையறுத்துள்ளதன்படி வளரக்கூடிய நியமனம் என்பது அலுவலரின் நன்னடத்தைக்கு உட்பட்டு ஊதியம் வளரக்கூடிய நியமனம் எனப் பொருள்படும். இது காலமுறை ஆண்டு ஊதிய உயர்வுடன் குறைந்தபடி நிலையில் இருந்து அதிக படிநிலைக்கு ஊதியம் உயர்வதைக் குறிக்கும். ஆண்டு ஊதிய உயர்வு அது ஈட்டப்பட்ட நாளுக்கு அடுத்த நாளில் சேர்ந்தடைகிறது எனக் குறிக்கும் வண்ணமே வழங்ககூடிய நியமனம் என்பது சி.எஸ்.ஆர்.-ன் வகுமுறைக்கூறு 151 ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. எனவே ஒட்டுமொத்தமாக இந்த ஏற்பாட்டைப் பார்க்கும்போது இது ஒரு மத்திய அரசு பணியாளரின் நியமனம் என்பது வளரக்கூடிய நியமனம் மற்றும் காலமுறை ஆண்டு ஊதிய உயர்வுடன் கூடியது என்பதைத் தெளிவாக உணர்த்துவதுடன், அது குறைந்த படி நிலையில் இருந்து அதிக படிநிலைக்கு ஊதியம் உயர்வதை ஊதியக் கட்டமைப்பின் ஒரு பகுதியாகக் கொண்டுள்ளது என்பதையும் உணர்த்துகிறது. சி.எஸ்.ஆர்.- ன் வகுமுறைக்கூறு 151 ஆனது ஆண்டு ஊதிய உயர்வுகள் அவை ஈட்டிய மறுநாளில் சேர்ந்தடைகிறது எனக்

கூறுகிறது. இத்தகைய ஆண்டு ஊதிய உயர்வு என்பது வழக்கமான ஒரு விசயம் அல்ல, ஆனால், இது மத்திய அரசு ஊழியரின் நன்னடத்தையைச் சார்ந்துள்ளது. எனவே, ஒரு மத்திய அரசு ஊழியர் அவரது நன்னடத்தையுடன் கூடிய பணியை ஒரு குறிப்பிட்ட கால அளவிற்கு அதாவது, ஒரு ஆண்டு காலத்திற்கு புரிந்தமைக்காக ஆண்டு ஊதிய உயர்வை ஈட்டுகிறார் என்பது வெளிப்படையானதாகும். எனவே, ஆண்டு ஊதிய உயர்வு என்பது ஒரு வளர்ச்சி நியமனத்தின் ஒருங்கிணைந்த பகுதியாக உள்ளது என்பதுடன், அது ஈட்டப்பட்ட நாளுக்கு மறுநாள் சேர்ந்தடைகிறது."

(பத்தி 23)

"ஆண்டு ஊதிய உயர்வு பதவியுடன் இனைக்கப்பட்டுள்ளபோதிலும், மேலும் அது ஈட்டப்பட்ட நாளுக்கு அடுத்த நாள் செலுத்தப்படத்தக்கதாக ஆகியுள்ளபோதும் அது அறுதியிடப்பட்டதோ அல்லது தீர்மானமானதோ அல்ல. வளர்ச்சிக்கான நியமனத்தின் சட்டப்பூர்வ திட்டத்தின்படி ஆண்டு ஊதிய உயர்வு ஒரு அரசு ஊழியர் தனது பணியை ஓராண்டு காலத்திற்கு நன்னடத்தையுடன் புரிந்துள்ளபோது செலுத்தப்படதக்கதாக ஆகிவிடுகிறது. எனவே, ஒரு மத்திய அரசு ஊழியர் ஊதியம் காலமுறை ஆண்டு ஊதிய உயர்வுகளின் மூலம் குறைந்த படிநிலையில் இருந்து அதிக படிநிலைக்கு வரையறுக்கப்பட்ட ஊதிய அளவில் உயர்கிறது. எனவே, ஒரு அரசு ஊழியர் தேவையான கால அளவுக்கு தனது பணியை நல்ல நடத்தையுடன் நிறைவு செய்துள்ளபோது, ஆண்டு ஊதிய உயர்வைப் பெறுவதற்கு அருகதையுடையவராகிறார் என்பது தெளிவாவதுடன், அது ஈட்டப்பட்ட நாளுக்கு அடுத்துவரும் நாளில் செலுத்தப்படதக்கதாக

ஆகிவிடுகிறது.” (பத்தி 24)

"நோக்கத்தை தனிமைப்படுத்தி ஊதிய உயர்வை அது ஈட்டப்பட்டதன் மறுநாள் சேர்ந்தடைவதாக வரைமுறை செய்திருப்பதில் அறிவுப்பூர்வமான வேறுபாடு இருப்பதாகவோ அல்லது இதன்மூலம் நோக்கம் எதனையும் சாதிக்கப்போவதாகவோ இல்லை. ஒரு மத்திய அரசு பணியாளர் ஜூன் மாதம் 30 ம் தேதி பணி ஓய்வு பெறும்போது அவர் ஏற்கனவே முந்தைய ஓராண்டு கால பணியை நன்னடத்தையுடன் புரிந்தமைக்காக ஆண்டு ஊதிய உயர்வை ஈட்டியுள்ளார். எனவே அவர் ஆண்டு ஊதிய உயர்வை ஈட்டிய மறுநாள் அவர் பணி ஓய்வு பெற்றுவிட்டார் என்பதற்காக மட்டும் ஊதிய உயர்வு மறுக்கப்படுமானால், அது கடுமையான தன்னிச்சை தன்மையானதாகும்.”

"ஒரு மத்திய அரசு ஊழியர் ஜூன் 30 ம் தேதி பணி ஓய்வு பெறும் நிகழ்வில் அதற்கு அடுத்தநாள் ஆண்டு ஊதிய உயர்வு சேர்ந்தடைந்துள்ளது என்பது ஊதிய உயர்வு பெருவதன் முக்கியத்துவத்தை இழக்கின்றது. மேலும் அரசு ஊழியர் அவரது திருப்திகரமான ஓராண்டு பணியை நிறைவு செய்ததற்காக ஆண்டு ஊதிய உயர்வை பெறும் உரிமையை அது கொடுக்கவேண்டும் அப்போதுதான் அது இந்திய அரசமைப்பு சட்டம் வகுமுறைக்கூறு 14 ல் வகுத்துரைத்துள்ளபடி நியாயமான தன்மையை குறைபடுத்துவதாக அமைந்திடாது. ஆண்டு ஊதிய உயர்வு வழங்கும் திட்டத்தை ஒட்டுமொத்தமாகப் பார்க்கவேண்டும் மேலும் சி.எஸ். ஆர் வகுமுறைக்கூறு 151 ன் ஒரு பகுதியை மட்டும் மற்ற பகுதிகளில் இருந்து தனிமைப்படுத்தி பார்க்க முடியாது. குறிப்பாக, இதர பகுதிகள் ஒரு மத்திய அரசு ஊழியர்

ஆண்டு ஊதிய உயர்வு பெறும் உரிமையை உருவாக்கியுள்ளபோது அதனை தனிமைப்படுத்தி மற்றொரு பகுதியை மட்டும் படிக்க இயலாது. இதுதான் வளர்ச்சிக்கான நியமனத்தின் திட்டமானது அப்படியே உள்ளது என்பதை உறுதிபடுத்துவதுடன், அரசு ஊழியருக்கு உருவாக்கப்பட்ட உரிமைகள் பாதுகாக்கப்பட்டுள்ளதையும், அவை தற்செயலான சூழ்நிலைகளில் மறுக்கப்படவில்லை என்பதையும் உறுதிப்படுத்தும்."

6.6 **நாந் விஜய் சிங்** (மேற்படி) வழக்கில் இதே பிரச்சினையைக் கையாளும்போது அலகாபாத் உயர்நீதிமன்றம் கீழ்க்கண்டபடி பத்தி 24 ல் தெரிவித்துள்ளது:-

"24. எங்கு ஒரு சலுகையைப் பெறும் உரிமைச் சட்டத்தால் ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளதோ அதன் மறுப்பானது உரிய காரணம் இல்லாதபோது தன்னிச்சைதன்மையானது என்பது நிலைநாட்டப்பட்ட சட்டமாகும். ஆண்டு ஊதிய உயர்வை மறுப்பதற்கான ஒரே காரணம் அவர் ஆண்டு ஊதிய உயர்வு செலுத்தப்படதக்க நாளில் பணியில் இல்லை என்பதாகும். ஆனால், இது ஆண்டு ஊதிய உயர்வை மறுப்பதற்கான ஏற்கத்தக்க காரணம் இல்லை. ஒரு ஊழியர் தனது முந்தைய ஒரு வருட பணியை நல்ல நடத்தையுடன் புரிந்துள்ளாரா என்பதைத்தான் ஆண்டு ஊதிய உயர்வு வழங்கும் திட்டத்தில் தேர்வு செய்திட இயலுமே தவிர, வேறு பொருள் எதுவும் இல்லை. மற்றவகையில் ஆண்டு ஊதிய உயர்வு ஈட்டப்பட்டதன் மறுநாள் சேர்ந்தடைகிறது என்ற கருத்தின்மூலம் சாதிக்கத்தக்க பொருள் ஏதும் இல்லை. நோக்கத்தை தனிமைப்படுத்தி ஊதிய உயர்வை அது ஈட்டப்பட்டதன் மறுநாள் சேர்ந்தடைவதாக வரைமுறை செய்திருப்பதில் அறிவுப்பூர்வமான வேறுபாடு இருப்பதாகவோ அல்லது

இதன்மூலம் நோக்கம் எதனையும் சாதிக்கப்போவதாகவோ இல்லை. ஒரு மத்திய அரசு பணியாளர் ஜூன் மாதம் 30 ம் தேதி பணி ஓய்வு பெறும்போது அவர் ஏற்கனவே முந்தைய ஓராண்டு கால பணியை நன்னடத்தையுடன் புரிந்தமைக்காக ஆண்டு ஊதிய உயர்வை ஈட்டியுள்ளார். எனவே அவர் ஆண்டு ஊதிய உயர்வை ஈட்டிய மறுநாள் அவர் பணி ஓய்வு பெற்றுவிட்டார் என்பதற்காக மட்டும் ஊதிய உயர்வு மறுக்கப்படுமானால் அது கடுமையான தன்னிச்சை தன்மையானதாகும். ஒரு மத்திய அரசு ஊழியர் ஜூன் 30 ம் தேதி பணி ஓய்வு பெறும் நிகழ்வில் அதற்கு அடுத்தநாள் ஆண்டு ஊதிய உயர்வு சேர்ந்தடைந்துள்ளது என்பது ஊதிய உயர்வு பெறுவதன் முக்கியத்துவத்தை இழக்கின்றது. மேலும் அரசு ஊழியர் அவரது திருப்திகரமான ஓராண்டு பணியை நிறைவு செய்ததற்காக ஆண்டு ஊதிய உயர்வைப் பெறும் உரிமையை அது கொடுக்கவேண்டும், அப்போதுதான் அது இந்திய அரசமைப்புச் சட்டம் வகுமுறைக்கூறு 14 ல் வகுத்துரைத்துள்ளபடி நியாயமான தன்மையைக் குறைப்படுத்துவதாக அமைந்திடாது. ஆண்டு ஊதிய உயர்வு வழங்கும் திட்டத்தை ஒட்டுமொத்தமாகப் பார்க்கவேண்டும் மேலும் சி.எஸ். ஆர் வகுமுறைக்கூறு 151 ன் ஒரு பகுதியை மட்டும் மற்ற பகுதிகளில் இருந்து தனிமைப்படுத்தி பார்க்க முடியாது. குறிப்பாக இதர பகுதிகள் ஒரு மத்திய அரசு ஊழியர் ஆண்டு ஊதிய உயர்வு பெறும் உரிமையை உருவாக்கியுள்ளபோது அதனை தனிமைப்படுத்தி மற்றொரு பகுதியை மட்டும் படிக்க இயலாது. இதுதான் வளர்ச்சிக்கான நியமனத்தின் திட்டமானது அப்படியே உள்ளது என்பதை உறுதிபடுத்துவதுடன் அரசு ஊழியருக்கு உருவாக்கப்பட்ட உரிமைகள்

பாதுகாக்கப்பட்டுள்ளதையு,ம்அவை தற்செயலான சூழ்நிலைகளில் மறுக்கப்படவில்லை என்பதையும் உறுதிப்படுத்தும்."

6.7 மேற்கண்டபடியான ஒரே நிலைப்பாட்டை வெவ்வேறு உயர் நீதிமன்றங்கள் எடுத்துள்ளன. அவை குஜராத் உயர்நீதிமன்றம், மத்தியப் பிரதேச உயர்நீதிமன்றம், ஓரிசா உயர்நீதிமன்றம் மற்றும் மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றம். மேலே விவரிக்கப்பட்டபடி மேல்முறையீட்டாளர்கள் புரிந்துகொண்டுள்ளபடி அல்லது பொருள் விளக்கம் அளித்துள்ளபடி ஒழுங்குமுறை 40(1) ஐ பொருள்விளக்கம் கொள்வது ஒரு அரசு ஊழியர் ஒரு குறிப்பிட்ட கால அளவு பணியை நல்ல நடத்தையுடனும், திறமையுடனும் கடந்த ஆண்டில் புரிந்து ஆண்டு ஊதிய உயர்வு சலுகையை ஈட்டியிருக்கும் நிலையில் அவருக்கு அத்தகைய சலுகையை மறுப்பதுபோலன்றி தன்னிச்சையான தன்மைக்கும் வழிவகுக்கும். இது அத்தகைய ஊழியரை அவர் செய்யாத தவறுக்கு தண்டிப்பது போலாகும். மேலே விவரிக்கப்பட்டபடி ஆண்டு ஊதிய உயர்வு தண்டனையின் காரணமாகவோ அல்லது ஊழியர் தனது பணியை திறம்பட புரிந்திடவில்லை என்பதற்காகவோ நிறுத்திவைக்கப்படலாம். எனவே, தன்னிச்சையான தன்மைக்கும் அல்லது மாறான காரணமில்லாத்தன்மைக்கும் வழிவகுக்கும், மாறான பொருள்விளக்கம் ஏதும் கட்டாயம் தவிர்க்கப்பட வேண்டும். மேல்முறையீட்டாளர் தரப்பில் பரிந்துரை செய்யப்பட்ட பொருள்விளக்கம் மற்றும் ஆந்திரப் பிரதேச உயர்நீதிமன்றத்தின் முழு அமர்வு எடுத்துள்ள நிலைப்பாட்டையோ ஏற்றுக்கொண்டால் அது ஒரு அரசு ஊழியர் தனது பணியை ஓர் ஆண்டு காலத்திற்கு நல்ல நடத்தையுடன் புரிந்திருக்கும் நிலையில் அவருக்கு ஆண்டு ஊதிய உயர்வை மறுப்பது போலாகும். ஒரு அரசு பணியாளர் ஒரு குறிப்பிட்ட கால அளவுக்கு பணியை நல்லநடத்தையுடன் நிறைவு செய்தவுடன் ஆண்டு ஊதிய உயர்வை ஈட்டி விடுகிறார் என்பது தெளிவாவதுடன் அத்தகைய ஆண்டு ஊதிய உயர்வு ஈட்டியதற்கு

மறுநாள் செலுத்தப்பட வேண்டியதாகிறது என்பது தெளிவாகிறது. கைவசமுள்ள வழக்கில் சேர்ந்தடைகிறது என்கிற வார்த்தை தாராளமாகப் புரிந்துகொள்ளப்பட வேண்டும், மேலும், அது அடுத்து வரும் நாளில் செலுத்தப்பத்தக்கது என்பதைக் குறிக்கும். இதற்கு மாறான எதிர்மறை நிலைப்பாடு எதுவும் தன்னிச்சையான தன்மைக்கும் காரணமில்லாத் தன்மைக்கும் வழிவகுக்கும். மேலும், ஒரு அரசு பணியாளர் அவருக்கு கிடைக்கதக்க சட்டப்படியான வருடாந்திர ஊதிய உயர்வை மறுப்பது போலாகும். எனவே அத்தகைய குறுகிய பொருள் விளக்கம் காட்டாயம் தவிர்க்கப்படவேண்டும். மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றம் **பி.அய்யம்பெருமாள் (மேற்படி)** என்ற வழக்கிலும், டெல்லி உயர்நீதிமன்றம் **கோபால் சிங் (மேற்படி)** என்ற வழக்கிலும், அலகாபாத் உயர்நீதிமன்றம் **நாந் விஜய்சிங் மற்றும் பலர்(மேற்படி)** என்ற வழக்கிலும், மத்திய பிரதேச உயர்நீதிமன்றம் **யோகேந்திர சிங் பதாருயா மற்றும் பலர் (மேற்படி)** என்ற வழக்கிலும், ஒரிசா உயர்நீதிமன்றம் **எ. எப். ஆர். அருண்குமார் பிஸ்வால் (மேற்படி)** என்ற வழக்கிலும், குஜராத் உயர்நீதிமன்றம் **தகாத்சிங் உடேசிங் சோங்கரா (மேற்படி)** என்ற வழக்கிலும் எடுத்துள்ள நிலைப்பாட்டில் நாங்கள் முழுமையாக உடன்படுகிறோம். ஆனால், ஆந்திரப் பிரதேச உயர்நீதிமன்ற அனைத்து நீதிபதிகள் அமர்வு **முதன்மை கணக்காயர் தலைவர் ஆந்திர பிரதேசம் (மேற்படி)** என்ற வழக்கிலும் **இந்திய ஒன்றியம் /எதிர்/ பவித்ரன் அசல் மனு (சி.ஏ.டி) எண்.111/2020 முடிவானது 22-11-2022** என்ற வழக்கில் கேரளா உயர்நீதிமன்றமும் **ஹரி பிரகாஷ் /எதிர்/ இமாசலபிரதேச மாநில அரசு மற்றும் பலர் சி.டப்ல்யூ.பி.எண்.2503/2016 முடிவானது 06.11.2020** என்ற வழக்கில் இமாசலபிரதேச உயர் நீதிமன்றமும் எடுத்துள்ள நிலைப்பாட்டுடன் நாங்கள் உடன்படவில்லை.

7. மேற்கண்ட விவரிக்கப்பட்ட காரணங்களின் பார்வையில், உயர்நீதிமன்ற இரண்டு நீதிபதிகளின் அமர்வு மிகச்சரியாக மேல்முறையீட்டாளர்கள் ஆண்டு ஊதிய

உயர்வை பணி ஓய்வுக்கு முந்தைய ஒராண்டுகால பணியை நல்ல நடத்தையுடனும் திறமையுடனும் புரிந்து ஈட்டியுள்ள அசல் நீதிப்பேராணை மனுதாரர்களுக்கு வழங்க வேண்டும் என உத்தரவிட்டுள்ளது. எனவே, நாங்கள் உயர்நீதிமன்ற இரண்டு நீதிபதிகள் எடுத்துள்ள நிலைபாட்டில் முழுமையாக உடன்பட்டுள்ளோம். இந்த சூழ்நிலையில், இந்த மேல்முறையீடு தள்ளுபடி செய்யதக்கது ஆகும். எனவே அவ்வாறே இந்த மேல்முறையீடு தள்ளுபடி செய்யப்படுகிறது. இருப்பினும், இந்த வழக்கின் பொருன்மைகள் மற்றும் சூழ்நிலைகளின் அடிப்படையில் செலவுத்தொகை பற்றி உத்தரவு இல்லை.

இடைக்கால மனு எண் 149091/2022 மேலே விவரித்த வகைக்கு தீர்வு செய்யப்படுகிறது.

... மேல்முறையீடு தள்ளுபடி செய்யப்பட்டது.

.....

<u>பொறுப்புத்துறப்பு</u>

"வட்டார மொழியில் மொழியாக்கம் செய்யப்பட்ட இத்தீர்ப்புரையானது, வழக்காடி, தன்னுடைய மொழியில் புரிந்துகொள்வதற்கு பயன்படுத்திக்கொள்வதற்குட்பட்டதேயன்றி, வேறெந்த நோக்கத்திற்காகவும் பயன்படுத்திக்கொள்ளலாகாது. அனைத்து நடைமுறையான மற்றும் அலுவல்முறையான நோக்கங்களுக்கும் மற்றும் தீர்ப்புரையை நிறைவேற்றலுக்கும், செயற்படுத்தலுக்கும் அதன் ஆங்கிலப் பதிப்பே அதிகாரப்பூர்வமானதாகும். "