जी.एस. सिंघवी और वीरेंद्र सिंह न्यायमूर्ति के समक्ष

कृष्ण कुमार एवं अन्य-अपीलकर्ता

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य-प्रतिवादी

एल.पी.ए. 1998 की संख्या 104

में

सी.डब्ल्यू.पी. 1993 का क्रमांक 6103

5th अक्टूबर 2004

भारत का संविधान, 1950- अनुच्छेद 14, 16 और 226-पंजाब एजुकेशनल सर्विस क्लास III, स्कूल कैडर, नियम, 1955-पंजाब एजुकेशनल सर्विस (प्रांतीयकृत कैडर) क्लास III, नियम, 1961- आरएल। 3-समान काम के लिए समान वेतन-राज्य कैडर के सदस्य प्रांतीयकृत कैडर के सदस्यों के साथ वेतनमान के मामले में समानता की मांग करते हैं, अलग-अलग कैडर से संबंधित कर्मचारियों के दो सेट अलग-अलग सेवा नियम-राज्य कैडर के सदस्य 1955 के नियमों द्वारा शासित होते हैं जबकि प्रांतीय कैडर के सदस्य 1961 के नियमों द्वारा शासित होते हैं - प्रांतीय कैडर एक घटता हुआ कैडर है - प्रांतीय कैडर के सदस्यों को उच्च वेतनमान देने का राज्य सरकार का निर्णय न तो भेदभावपूर्ण है और न ही संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन है, अपील खारिज कर दी गई और आदेश दिया गया विद्वान एकल न्यायाधीश ने अपीलकर्ताओं के दावे को खारिज कर दिया।

माना गया कि राज्य कैडर के सदस्यों की भर्ती और उनकी सेवा शर्तें 1955 के नियमों द्वारा शासित होती हैं जिन्हें 13 मई, 1957 से प्रभावी बनाया गया था। ये नियम नियुक्ति के लिए योग्यता निर्धारित करते हैं, भर्ती प्राधिकारी को निर्दिष्ट करते हैं, अंतर के निर्धारण के लिए मानदंड निर्धारित करते हैं। सेवा के सदस्यों की वरिष्ठता निर्धारित करना और वेतनमान सहित सेवा की अन्य शर्तें भी निर्धारित करना। प्रांतीय कैडर के सदस्य 1961 के नियमों द्वारा शासित होते हैं जिन्हें 1961 से लागू किया गया था। 1 अक्टूबर, 1957 और जो योग्यताएं, भर्ती का तरीका, सेवा के सदस्यों की परस्पर वरिष्ठता के निर्धारण की

विधि और वेतनमान सहित सेवा की अन्य शर्तों को निर्धारित करता है। तथ्य यह है कि प्रांतीय कैडर एक घटता हुआ कैडर है, जो 1961 के नियमों के नियम 3 की स्पष्ट भाषा से स्पष्ट है, जिसमें कहा गया है कि जब भी प्रांतीय कैडर के किसी सदस्य की पदोन्नति, मृत्यु या सेवानिवृत्ति के कारण कोई पद उपलब्ध हो, तो उसे ऐसा करना चाहिए। राज्य संवर्ग में जोड़ा जाए।

(पैरा 26)

इसके अलावा, यह माना गया कि राज्य सरकार ने रुपये का वेतनमान देने का निर्णय लिया है। प्रांतीय कैडर के सदस्यों के लिए व्यक्तिगत उपाय के रूप में 700-1250, जिन्होंने 22 वर्ष की सेवा पूरी कर ली है, वे किसी भी संवैधानिक कमजोरी से ग्रस्त नहीं हैं। राज्य को राज्य कैडर के सदस्यों को समान वेतनमान देने का निर्देश देने के लिए 'समान काम के लिए समान वेतन' के सिद्धांत को लागू नहीं किया जा सकता क्योंकि कर्मचारियों के दो समूह अलग-अलग कैडर से संबंधित हैं जो अलग-अलग सेवा नियमों द्वारा शासित होते हैं।

(पैरा 31)

आर.के. मलिक, अधिवक्ता, अपीलकर्ताओं की ओर से

जसवन्त सिंह, वरिष्ठ उप महाधिवक्ता, हरियाणा, प्रतिवादियों की ओर से

निर्णय

जी.एस. सिंघवी, न्यायमूर्ति

(1) यह अपील 9 दिसंबर 1996 के आदेश के विरुद्ध निर्देशित है, जिसके तहत विद्वान एकल न्यायाधीश ने सी.डब्ल्यू.पी. को खारिज कर दिया था। 1993 की संख्या 6103 और अपीलकर्ताओं के दावे को खारिज कर दिया, जो प्रांतीय कैडर के सदस्यों की तुलना में वेतनमान में समानता के लिए राज्य कैडर के सदस्य हैं।

(2) अपीलकर्ता 1962 से 1970 के बीच विभिन्न वर्षों में राज्य कैडर में सेवा में शामिल हुए। रिट याचिका दायर करने के समय, उनकी सेवा शर्तें पंजाब शैक्षिक सेवा, कक्षा III, स्कूल कैडर, नियम 1955 (संक्षेप में 1955 नियम') द्वारा शासित थीं , उन्होंने योग्यता, भर्ती के तरीके और कर्तव्यों पर जोर देकर प्रांतीयकृत कैडर के मास्टर्स/मिस्ट्रेस के साथ समानता का दावा किया, जो पंजाब शैक्षिक सेवा (प्रांतीयकृत कैडर) तृतीय श्रेणी नियम, 1961 (संक्षेप में, 1961 नियम) द्वारा शासित थे। दोनों पद समान थे और फिर भी, राज्य सरकार ने प्रांतीय संवर्ग के सदस्यों को उच्च वेतनमान देकर वेतनमान के मामले में उनके साथ भेदभाव किया था। उन्होंने 25 अप्रैल, 1980 के आदेश को भी चुनौती दी, जिसके तहत राज्य सरकार ने हेड मास्टर/हेड मिस्ट्रेस के पदों पर पदोन्नति के लिए राज्य कैडर और प्रांतीय कैडर के बीच पदोन्नति के अनुपात को 13 1 से 50:50 में बदल दिया था। सरकार की कार्रवाई पंजाब पुनर्गठन अधिनियम, 1966 की धारा 82(6) और भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन थी।

(3) उत्तरदाताओं ने अपीलकर्ताओं के दावे का विरोध किया। उन्होंने दलील दी कि

प्रांतीय कैडर घटता/मरता हुआ कैडर था, जबकि राज्य कैडर एक विस्तारित कैडर था और प्रांतीय कैडर के सदस्यों को होने वाली कठिनाई को दूर करने के लिए पदोन्नति का अनुपात बराबर किया गया था, जो राज्य कैडर की तुलना में बहुत छोटा था। आगे यह अनुरोध किया गया कि रुपये 300-600 के विशेष ग्रेड (अपरिवर्तित) और रु. 700-1250/- (संशोधित) प्रांतीय कैडर के ऐसे मास्टर्स/मिस्ट्रेस को व्यक्तिगत रूप से दिए गए थे, जो 400-500/-. रुपये के चयन ग्रेड की अधिकतम सीमा तक पहुंच गए थे। उत्तरदाताओं के अनुसार, राज्य संवर्ग और प्रांतीय संवर्ग विभिन्न नियमों द्वारा शासित होते हैं और राज्य सरकार व्यक्तिगत उपाय के रूप में प्रांतीय संवर्ग के सदस्यों को उच्च वेतनमान का लाभ देने में सक्षम है।

(4) विद्वान एकल न्यायाधीश ने 1955 के नियमों, 1961 के नियमों के प्रावधानों और **पंजाब राज्य बनाम जोगिंदर सिंह**[(1)] (1) में सर्वोच्च न्यायालय के फैसले का उल्लेख किया, और माना कि उच्च वेतन देने का राज्य सरकार का निर्णय प्रांतीय कैडर के मास्टर/मिस्ट्रेस को वेतनमान देना भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन नहीं है। उन्होंने यह भी माना कि एक ओर राज्य संवर्ग के सदस्यों और दूसरी ओर प्रांतीय संवर्ग के सदस्यों के बीच पदोन्नति के अनुपात में परिवर्तन किसी भी संवैधानिक या कानूनी कमजोरी से ग्रस्त नहीं है।

(5) श्री आर.के. अपीलकर्ताओं के विद्वान वकील मलिक ने **जे.बी.टी. राजकीय अध्यापक संघ और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य**[(2)] (2) मामले में सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर दृढ़ता से भरोसा किया, और तर्क दिया कि विद्वान एकल न्यायाधीश का आदेश रद्द किया जा सकता है क्योंकि अपीलकर्ता के प्रांतीय सदस्यों के साथ समानता के दावे को खारिज करने के लिए उनके द्वारा बताए गए कारण वेतनमान के मामले में कैडर कानूनी तौर पर अस्थिर है। उन्होंने कहा कि योग्यताएं, भर्ती का तरीका और दोनों संवर्गों के सदस्यों द्वारा निभाए गए कर्तव्यों की प्रकृति समान है और उन्हें अलग-अलग वेतनमान देने का कोई कानूनी या अन्यथा औचित्य नहीं है। श्री मलिक ने आगे तर्क दिया कि रुपये का वेतनमान देने का राज्य सरकार का निर्णय। प्रांतीय संवर्ग के सदस्यों को समापन की तिथि से 700-1250 रु. के सदस्यों को 22 वर्ष की सेवा तथा समान वेतनमान न देना राज्य कैडर को भेदभावपूर्ण और भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन करने वाला घोषित किया जा सकता है क्योंकि समान सेवाओं के सदस्यों को दो अलग-अलग समूहों में वर्गीकृत करने का कोई तर्कसंगत कारण नहीं है।

(1) एआईआर 1963 एस.सी. 913

(2) 1991 (3) आर.एस.जे. 111

(6)श्री जसवन्त सिंह, वरिष्ठ उप महाधिवक्ता, हरियाणा ने विद्वान एकल न्यायाधीश के आदेश का समर्थन किया और तर्क दिया कि अपीलकर्ता वेतनमान के मामले में प्रांतीय कैडर के सदस्यों के साथ समानता का दावा नहीं कर सकते क्योंकि वे अलग-अलग सेटों/नियम द्वारा शासित होते हैं। उन्होंने कहा कि अपीलकर्ता केवल इसलिए प्रांतीय कैडर के सदस्यों के साथ समानता का दावा नहीं कर सकते क्योंकि योग्यता के मामले में दोनों कैडर के बीच समानता है। भर्ती के स्रोत और कर्तव्यों की प्रकृति का संबंध है। श्री जसवन्त सिंह ने इस बात पर जोर दिया कि राज्य सरकार के निर्णय को भेदभावपूर्ण या भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन नहीं कहा जा सकता क्योंकि यह इस तथ्य की पृष्ठभूमि में लिया गया था कि प्रांतीय कैडर एक घटता/मरता हुआ कैडर है और उस संवर्ग के सदस्यों को पदोन्नति के अवसर नगण्य थे।

(7) हमने संबंधित तर्कों पर गंभीरता से विचार किया है।

(8) 26 जनवरी 1950 को भारत की जनता ने निम्नलिखित घोषणा करके स्वयं को भारत का संविधान सौंपा:-

> "हम, भारत के लोग, भारत को एक संप्रभु, समाजवादी धर्मनिरपेक्षलोकतांत्रिक गणराज्य बनाने और इसके सभी नागरिकों को सुरक्षित करने का गंभीरता से संकल्प लेते हैं:
>
> न्याय, सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक: विचार, अभिव्यक्ति, विश्वास, विश्वास और पूजा की स्वतंत्रता प्रदान करने का गंभीरता से संकल्प लेते हैं:
>
> स्थिति और अवसर की समानता;
> और उन सभी के बीच प्रचार करना
>
> व्यक्ति की गरिमा और राष्ट्र की एकता और अखंडता सुनिश्चित करने वाली बंधुता को बढ़ावा देना।"

(9) संविधान को 22 भागों में विभाजित किया गया है, भाग-III में मौलिक अधिकारों का वर्णन किया गया है। इस भाग में अनुच्छेद 14 और 16 को स्थान मिलता है। अनुच्छेद 14 प्रत्येक व्यक्ति को कानून के समक्ष समानता और कानूनों की समान सुरक्षा सुनिश्चित करता है और अनुच्छेद 16 बताता है कि रोजगार से संबंधित मामलों में सभी में

नागरिकों के लिए या राज्य के अधीन किसी कार्यालय नियुक्ति के लिए अवसर की समानता होगी। अनुच्छेद 16 अनुच्छेद 14 में निहित समानता की गारंटी का केवल एक उदाहरण या घटना है। यह सार्वजनिक रोजगार के क्षेत्र में समानता के सिद्धांत को प्रभावी बनाता है। अनुच्छेद 16 में निहित रोजगार के मामले में समान अवसर की अवधारणा नियुक्ति से लेकर सेवा समाप्ति तक किसी व्यक्ति के रोजगार के पूरे स्पेक्ट्रम में व्याप्त है और इसमें स्थायीकरण, वरिष्ठता, पदोन्नति, वेतनमान प्रदान करना, सेवानिवृत्ति लाभों का भुगतान शामिल है। यह अवसर और स्थिति की समानता के आदर्श को अभिव्यक्ति देता है जो प्रस्तावना में निर्धारित महान सामाजिक-आर्थिक उद्देश्यों में से एक है। हालाँकि, समानता और समान अवसर की संवैधानिक संहिता का मतलब यह नहीं है कि सभी व्यक्तियों पर समान कानून लागू होने चाहिए। यह राज्य को "अपने सभी कानूनों को सामान्य कानून के दायरे में" चलाने के लिए बाध्य नहीं करता है। यह मानता है कि मनुष्यों और वस्तुओं के बीच मौजूद मतभेदों और असमानताओं को ध्यान में रखते हुए, उन सभी के साथ समान कानूनों को लागू करके एक जैसा व्यवहार नहीं किया जा सकता है। इसे अलग ढंग से कहें तो, समानता के सिद्धांत की आवश्यकता है कि किसी भी कानून के अधीन सभी व्यक्तियों के साथ समान परिस्थितियों में एक जैसा व्यवहार किया जाना चाहिए। समान लोगों के साथ समान व्यवहार किया जाना चाहिए और असमानों के साथ समान व्यवहार नहीं किया जाना चाहिए। जबकि अनुच्छेद 14 वर्ग विधान पर रोक लगाता है, लेकिन इसके द्वारा गारंटीकृत समानता के अधिकार को लागू करने के प्रयोजनों के लिए वर्गीकरण पर रोक नहीं लगाता है। हालाँकि, अनुमेय वर्गीकरण की परीक्षा पास करने के लिए दो शर्तों को पूरा करना होगा, अर्थात्, (i) कि वर्गीकरण को एक समझदार अंतर पर स्थापित किया जाना चाहिए जो एक साथ समूहित व्यक्तियों या चीजों को समूह से बाहर छोड़े गए अन्य लोगों से अलग करता है और, (ii) कि अंतर का वस्तु से तर्कसंगत संबंध होना चाहिए। प्रश्नगत क़ानून द्वारा प्राप्त करने की मांग की गई। दूसरे शब्दों में, वर्गीकरण मनमाना नहीं होना चाहिए, बल्कि तर्कसंगत होना चाहिए, अर्थात, यह केवल कुछ गुणों या विशेषताओं पर आधारित नहीं होना चाहिए जो एक साथ समूहित सभी व्यक्तियों में पाए जाते हैं, न कि अन्य लोगों में जो छूट गए हैं लेकिन उन गुणों या विशेषताओं का कानून के उद्देश्य से उचित संबंध होना चाहिए।

(10) संविधान का भाग-IV राज्य के नीति निदेशक सिद्धांतों का वर्णन करता है। अनुच्छेद 37 जो इस भाग में आता है, यह घोषणा करता है कि इस भाग में निहित प्रावधान किसी भी न्यायालय में लागू नहीं किए जाएंगे, लेकिन फिर भी इसमें निर्धारित सिद्धांत देश के शासन में मौलिक हैं। और इन सिद्धांतों को लागू करना राज्य का कर्तव्य होगा कानून

बनाना.

(11) कानूनी बिरादरी के भीतर और बाहर इस बात पर काफी बहस हुई है कि क्या भाग-3 के तहत गारंटीकृत अधिकारों को लागू करने के लिए संविधान के भाग-4 में निहित प्रावधानों पर भरोसा किया जा सकता है। बहस अभी तक समाप्त नहीं हुई है, लेकिन न्यायविदों के बीच इस बात पर व्यापक सहमति है कि भले ही भारत के संविधान के भाग-IV में निहित प्रावधान लागू करने योग्य नहीं हैं, लेकिन प्रस्तावना में निर्धारित लक्ष्यों को ध्यान में रखते हुए, अदालतें ऐसा कर सकती हैं। भाग-III के तहत गारंटीकृत मौलिक अधिकारों को लागू करते समय राज्य के नीति निदेशक सिद्धांतों से सहायता प्राप्त करें।

(12) संविधान का अनुच्छेद 39 (डी) राज्य को पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए समान काम के लिए समान वेतन सुनिश्चित करने की दिशा में अपनी नीतियों को निर्देशित करने का निर्देश देता है। प्रथम दृष्टया, इस अनुच्छेद में सन्निहित 'समान कार्य के लिए समान वेतन' का सिद्धांत अहानिकर प्रतीत होता है, क्योंकि इसमें राज्य को पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए वेतन के मामले में समानता बनाए रखने की आवश्यकता होती है, लेकिन आवेदन इसके कारण पिछले 40 वर्षों में बड़े पैमाने पर मुकदमेबाजी हुई है। 'समान कार्य के लिए समान वेतन' के सिद्धांत की प्रयोज्यता पर सर्वोच्च न्यायालय की संविधान पीठ ने **किशोरी मोहनलाल बख्शी बनाम भारत संघ**(3) मामले में विचार किया था। याचिकाकर्ता ने सहायक आयकर आयुक्त के पद पर पदोन्नति का दावा किया था। उनके द्वारा किया गया एक आकस्मिक दावा यह था कि क्लास- II और क्लास- I के अधिकारियों के वेतनमान में कोई असमानता नहीं हो सकती क्योंकि वे समान कर्तव्यों का निर्वहन कर रहे थे। बाद की याचिका को खारिज करते हुए, सुप्रीम कोर्ट ने कहा:-

> "एकमात्र अन्य तर्क यह उठाया गया है कि क्लास- I और क्लास- II अधिकारियों के बीच भेदभाव किया जाता है, क्योंकि वे एक ही तरह का काम करते हैं, उनके वेतनमान अलग-अलग होते हैं। ऐसा कहा जाता है कि यह संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन करता है। यदि इस तर्क में कोई वैधता है, तो किसी अधिकारी की सेवा की अवधि के आधार पर वेतन का कोई वृद्धिशील वेतनमान निर्धारित नहीं किया जा सकता है। समान काम के लिए समान वेतन के अमूर्त सिद्धांत का अनुच्छेद 14 से कोई लेना-देना नहीं है। यह तर्क कि अनुच्छेद 14 का संविधान का उल्लंघन किया गया है, इसलिए यह भी विफल है।"

(3) एआईआर 1962 एस.सी. 1139

(13) 20 वर्षों के बाद, इस मुद्दे पर **रणधीर सिंह बनाम भारत संघ और अन्य**[4] में तीन न्यायाधीशों की पीठ ने याचिकाकर्ता की याचिका स्वीकार करते हुए विचार किया, जो के रूप में कार्यरत थे। दिल्ली पुलिस बल में ड्राइवर-सह-कांस्टेबल, कि वह दिल्ली प्रशासन के अन्यविभागों/संगठनों में कार्यरत ड्राइवरों के बराबर वेतन पाने का हकदार था, सुप्रीम कोर्ट ने कहा:-

> "यह सच है कि समान काम के लिए समान वेतन के सिद्धांत को हमारे संविधान द्वारा मौलिक अधिकार के रूप में स्पष्ट रूप से घोषित नहीं किया गया है। लेकिन यह निश्चित रूप से एक संवैधानिक लक्ष्य है। संविधान का अनुच्छेद 39 (डी) "समान काम के लिए समान वेतन" की घोषणा करता है। राज्य के नीति निर्देशक सिद्धांत के रूप में पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए काम। इस न्यायालय के कुछ निर्णयों को व्याख्या के विषय के रूप में मौलिक अधिकारों में पढ़ा जाना चाहिए। संविधान का अनुच्छेद 14 राज्य को आदेश देता है कि वह किसी भी व्यक्ति को कानून के समक्ष समानता या कानूनों के समान संरक्षण से वंचित न करे और अनुच्छेद 16 घोषित करता है राज्य के अधीन किसी भी कार्यालय में रोजगार या नियुक्ति से संबंधित मामलों में सभी नागरिकों के लिए अवसर की समानता होगी... संविधान के इन समानता खंडों का हर किसी के लिए कुछ अर्थ होना चाहिए। अधिकांश लोगों के लिए समानता खंड यदि वे जो काम करते हैं और जो भुगतान करते हैं उससे बेपरवाह हैं तो संविधान का कोई मतलब नहीं होगा। यदि समान काम का मतलब समान वेतन है तो उनके लिए समानता खंड में कुछ अर्थ होगा। क्या कथित लुटेरों और तस्कर राजाओं पर मुकदमा चलाने या कर चोरों से निपटने के लिए किसी क़ानून द्वारा निर्धारित विशेष प्रक्रिया भेदभावपूर्ण है, क्या लाइसेंस या परमिट देने के मामले में कोई विशेष सरकारी नीति कार्यपालिका को निरंकुश विवेक प्रदान करती है, क्या -औद्योगिक टाइकून के साम्राज्य का अधिग्रहण मनमाना और असंवैधानिक है और इस तरह के अन्य प्रश्न, इस देश के लाखों लोगों को अछूता छोड़ देते हैं। वेतन आदि से संबंधित प्रश्न, चाहे वे कितने ही अजीब क्यों न हों, अभी भी उनके लिए महत्वपूर्ण चिंता का विषय हैं और यदि

(4) एआईआर 1982 एस.सी. 879

संविधान के समानता खंडों का उनके लिए कोई महत्व है, तो यह वहाँ है।"

(14) सुप्रीम कोर्ट ने तब उत्तरदाताओं की ओर से दायर जवाबी हलफनामे का उल्लेख किया और कहा:-

"जवाबी हलफनामे में यह नहीं बताया गया है कि पुलिस बल में ड्राइवरों का मामला अन्य विभागों के ड्राइवरों से कैसे अलग है और उनके लिए कम वेतनमान तय करने में कौन से विशेष कारक शामिल हैं। जाहिर तौर पर उत्तरदाताओं की राय में , परिस्थितियाँ कि व्यक्ति सरकार के विभिन्न विभागों से संबंधित हैं, उनकी शक्तियों, कर्तव्यों और जिम्मेदारियों की पहचान के बावजूद वेतन के विभिन्न वेतनमानों को उचित ठहराने के लिए पर्याप्त परिस्थिति है। हम इस दृष्टिकोण को स्वीकार नहीं कर सकते हैं। यदि इस दृष्टिकोण को इसके तार्किक निष्कर्ष, भारत सरकार में एक ही रैंक के अधिकारियों के वेतनमान अलग-अलग विभागों में अलग-अलग हो सकते हैं, भले ही उनकी शक्तियां, कर्तव्य और जिम्मेदारियां समान हों। हम मानते हैं कि पदों का समीकरण और वेतन का समीकरण मुख्य रूप से मायने रखता है कार्यकारी सरकार और वेतन आयोग जैसे विशेषज्ञ निकाय और न्यायालयों के लिए नहीं, लेकिन हमें यह कहने में जल्दबाजी करनी चाहिए कि जहां सभी चीजें समान हैं, यानी, जहां सभी प्रासंगिक विचार समान हैं, समान पद रखने वाले व्यक्तियों के साथ उनके मामले में अलग व्यवहार नहीं किया जा सकता है। भुगतान न करें क्योंकि वे विभिन्न विभागों से संबंधित हैं। <u>बेशक, यदि एक ही रैंक के अधिकारी अलग-अलग कार्य करते हैं और उनके द्वारा धारित पदों की शक्तियां, कर्तव्य और जिम्मेदारियां अलग-अलग होती हैं, तो ऐसे अधिकारियों को केवल इसलिए असमान वेतन की शिकायत नहीं सुनी जा सकती क्योंकि पद एक ही रैंक और नामकरण एक ही है</u> (अंडरलाइनिंग हमारी है)।

(15) **धीरेन्द्र चमोली बनाम उत्तर प्रदेश राज्य में**[5]**। सुरिंदर सिंह बनाम इंजीनियर-**

(5) (1986) 1 एस.सी.सी. 637

इन-चीफ, सीपीडब्ल्यूडी(6), **भगवान दास बनाम हरियाणा राज्य**(7) , **और जयपाल बनाम हरियाणा राज्य**(8), 'समान काम के लिए समान वेतन' का सिद्धांत लागू किया गया था आधार यह है कि बिना किसी तर्कसंगत वर्गीकरण के समान कर्तव्य और कार्य करने वाले कर्मचारियों के दो समूहों के बीच भेदभाव किया जाता था।

(16) बाद के निर्णयों में, सर्वोच्च न्यायालय ने वेतनमान देने और योग्यता, कर्तव्यों की प्रकृति के आधार पर वेतन निर्धारण के उद्देश्य से समान पदों वाले कर्मचारियों को अलग-अलग समूहों में वर्गीकृत करने के राज्य के अधिकार को मान्यता दी।(गुणात्मक और मात्रात्मक), कार्य, प्रशासन की जिम्मेदारी और दक्षता का माप। **फेडरेशन ऑफ ऑल इंडिया कस्टम्स एंड सेंट्रल एक्साइज स्टेनोग्राफर्स (मान्यता प्राप्त) बनाम यूनियन ऑफ इंडिया**(9) में, माननीय सब्यसाची मुखर्जी, जे. (जैसा कि उनका आधिपत्य तब था) ने न्यायालय के लिए बोलते हुए निम्नानुसार कहा: -

> ".......विश्वसनीयता के संबंध में गुणात्मक अंतर हो सकते हैं। और जिम्मेदारी कार्य समान हो सकते हैं लेकिन जिम्मेदारियां अंतर लाती हैं। इस बात से इनकार नहीं किया जा सकता है कि अक्सर अंतर डिग्री का मामला होता है और इसमें एक तत्व होता है उन लोगों द्वारा मूल्य निर्णय का, जिन पर वेतनमान और सेवा की अन्य शर्तों को तय करने में प्रशासन का आरोप है। जब तक इस तरह के मूल्य निर्णय को एक समझदार मानदंड पर उचित रूप से किया जाता है, जिसमें भेदभाव की वस्तु के साथ तर्कसंगत संबंध होता है, इस तरह के भेदभाव को भेदभाव नहीं माना जाएगा। इस बात पर जोर देना जरूरी है कि समान काम के लिए समान वेतन संविधान के अनुच्छेद 14 का सहवर्ती है। लेकिन स्वाभाविक रूप से यह निष्कर्ष निकलता है कि असमान काम के लिए समान वेतन उस अधिकार का खंडन होगा।
>
> ** ** ** **
>
> शारीरिक कार्य की समान मात्रा के लिए अलग-अलग गुणवत्ता वाले कार्य की आवश्यकता हो सकती है, कुछ अधिक संवेदनशील, कुछ को अधिक चातुर्य की आवश्यकता होती है, कुछ को कम...यह रोजगार की प्रकृति और संस्कृति

---

(6) (1986) 1 एस.सी.सी. 639
(7) (1987) 4 एस.सी.सी. 634
(8) (1988) 3 एस.सी.सी. 354
(9) (1988) 3 एस.सी.सी. 91

पर निर्भर करता है। समान वेतन की समस्या को हमेशा गणितीय सूत्र में तब्दील नहीं किया जा सकता। यदि इसमें मांगे गए उद्देश्य के साथ तर्कसंगत संबंध है, जैसा कि प्रशासनिक अधिकारियों के मूल्य निर्णय की एक निश्चित मात्रा से पहले दोहराया गया है, जिन पर वेतनमान तय करने का आरोप लगाया गया है, तो उन्हें उनके साथ छोड़ दिया जाना चाहिए और इसमें अदालत द्वारा हस्तक्षेप नहीं किया जा सकता है जब तक कि यह न हो। यह प्रदर्शित किया गया है कि या तो यह तर्कहीन है या बिना किसी आधार पर आधारित है या कानून में या वास्तव में दुर्भावनापूर्ण है।"

(17) **यूपी राज्य बनाम जे. पी. चौरसिया**[10], में, सर्वोच्च न्यायालय ने इलाहाबाद उच्च न्यायालय के बेंच सचिवों के कैडर के लिए दो वेतनमानों के निर्धारण को बरकरार रखा, जो इलाहाबाद उच्च न्यायालय के अधिकारियों और कर्मचारियों (सेवा और आचरण की शर्तें) नियम, 1976 द्वारा शासित थे। उनके आधिपत्य ने **रणधीर सिंह मामले (सुप्रा), भगवान दास बनाम हरियाणा राज्य (सुप्रा), जयपाल बनाम हरियाणा राज्य (सुप्रा), फेडरेशन ऑफ ऑल इंडिया कस्टम्स एंड सेंट्रल एक्साइज स्टेनोग्राफर्स (मान्यता प्राप्त) बनाम भारत संघ** के मामले में पहले के फैसलों का हवाला दिया। (सुप्रा), और देखा गया:-

"इस सवाल का जवाब कि क्या दो पद समान हैं या समान वेतन मिलना चाहिए, कई कारकों पर निर्भर करता है। यह सिर्फ काम की प्रकृति या किए गए काम की मात्रा पर निर्भर नहीं करता है। मुख्य रूप से इसके लिए दूसरों के बीच, कर्तव्यों और जिम्मेदारियों का मूल्यांकन करना आवश्यक है। संबंधित पद। अक्सर दो पदों के कार्य समान या समान प्रतीत हो सकते हैं, लेकिन प्रदर्शन में डिग्री में अंतर हो सकता है। कार्य की मात्रा समान हो सकती है। लेकिन गुणवत्ता भिन्न हो सकती है जिसे निर्भर करके निर्धारित नहीं किया जा सकता है इच्छुक पार्टियों के हलफनामे के आधार पर। पदों का समीकरण या वेतन का समीकरण कार्यकारी सरकार पर छोड़ दिया जाना चाहिए। इसे वेतन आयोग जैसे विशेषज्ञ निकायों द्वारा निर्धारित किया जाना चाहिए। वे कर्तव्यों और जिम्मेदारियों की प्रकृति का मूल्यांकन करने के लिए सबसे अच्छे न्यायाधीश होंगे पोस्ट। यदि किसी आयोग या समिति द्वारा ऐसा कोई निर्धारण किया गया है, तो न्यायालय को आम तौर पर इसे स्वीकार करना चाहिए। न्यायालय को ऐसी तुल्यता के साथ छेड़छाड़ करने की कोशिश नहीं करनी चाहिए जब तक कि यह नहीं दिखाया जाता है कि यह बाहरी विचार

(10) एआईआर 1989 एस.सी. 19

के साथ किया गया था।"

(18) **मेवा राम कनौजिया बनाम अखिल भारतीय आयुर्विज्ञान संस्थान और अन्य में**[11], सुप्रीम कोर्ट ने दोहराया कि भले ही, अनुच्छेद 39 (डी) में सन्निहित समान काम के लिए समान वेतन के सिद्धांत को स्पष्ट रूप से मौलिक घोषित नहीं किया गया है। सही है, यदि संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के साथ पढ़ा जाए, तो यह राज्य को आदेश देता है कि जहां सभी चीजें समान हैं और समान पद धारण करने वाले, एक ही नियोक्ता के अधीन समान और समान कर्तव्यों का पालन करने वाले व्यक्तियों के साथ वेतन के मामले में अलग व्यवहार नहीं किया जाना चाहिए। तराजू। पर उसी समय, सुप्रीम कोर्ट ने माना कि 'समान काम के लिए समान वेतन' का सिद्धांत अमूर्त नहीं है और यह राज्य के लिए शैक्षिक योग्यता, कर्तव्यों और जिम्मेदारियों को ध्यान में रखते हुए विभिन्न पदों के लिए अलग-अलग वेतनमान निर्धारित करने के लिए खुला है। आगे यह माना गया कि यदि वेतनमान के मामले में राज्य द्वारा किए गए वर्गीकरण का प्राप्त किए जाने वाले उद्देश्य के साथ उचित संबंध है, तो न्यायालय के पास हस्तक्षेप करने का कोई अवसर नहीं होगा। उस मामले में, सुप्रीम कोर्ट ने अखिल भारतीय आयुर्विज्ञान संस्थान में कार्यरत हियरिंग थेरेपिस्ट और ऑडियोलॉजिस्ट के वेतनमान में समानता लाने के लिए 'समान काम के लिए समान वेतन' के सिद्धांत को लागू करने से इनकार कर दिया, यह देखते हुए कि उनकी योग्यता और कर्तव्य असमान थे ।

(19) **वी. मार्कंडेय और अन्य बनाम आंध्र प्रदेश राज्य और अन्य**[12], में, सुप्रीम कोर्ट ने विभिन्न वेतनमान देने के उद्देश्य से कर्मचारियों के वर्गीकरण को बरकरार रखा। अपीलकर्ता, जो डिप्लोमा धारक थे और आंध्र प्रदेश इंजीनियरिंग अधीनस्थ सेवा के सदस्य थे और इंजीनियरिंग शाखा की श्रेणी I में पर्यवेक्षकों का पद संभाल रहे थे, ने डिग्री धारकों के साथ वेतनमान के मामले में समानता का दावा किया। पर्यवेक्षकों के कैडर में डिप्लोमा धारकों के साथ-साथ डिग्री धारक भी शामिल थे। दोनों ने इंजीनियरिंग शाखा में समान कर्तव्य और कार्य किए। हालाँकि, समता के उनके दावे को सर्वोच्च न्यायालय ने अस्वीकार कर दिया था। उनके आधिपत्य ने **मैसूर राज्य बनाम पी. नरसिंग राव**[13], के फैसले का हवाला दिया, जिसमें मैट्रिकुलेट और गैर-मैट्रिकुलेट प्रशिक्षुओं के बीच वेतनमान के मामले में भेदभाव को बरकरार रखा गया था और मोहम्मद में एक और निर्णय। **शुजात अली बनाम भारत संघ**[14]

(11) एआईआर 1989 एस.सी. 1256
(12) (1989) 3 एस.सी.सी. 191
(13) एआईआर 1968 एस.सी. 349
(14) एआईआर 1974 एस.सी. 1531

और निम्नलिखित प्रस्ताव रखे:--

"संविधान के भाग IV में निहित अनुच्छेद 39 (डी) राज्य को पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए समान काम के लिए समान वेतन सुनिश्चित करने की दिशा में अपनी नीति निर्देशित करता है। राज्य नीति के निदेशक सिद्धांतों पर अध्याय में निहित प्रावधानों को अदालतों द्वारा लागू नहीं किया जा सकता है यद्यपि उनमें निहित सिद्धांत हमारे देश के शासन के लिए मौलिक प्रकृति के हैं। न्यायालय के पास संविधान के भाग IV में निहित निदेशक सिद्धांतों को प्रभावी करने के लिए कानून बनाने या कानून बनाने का निर्देश देने की कोई शक्ति नहीं है।विधायिका को ऐसा कोई भी कानून बनाने से रोकना। लेकिन किसी नागरिक के मौलिक अधिकारों को लागू करने के सवाल पर विचार करते समय न्यायालय को यह सुनिश्चित करने के लिए निदेशक सिद्धांतों द्वारा निर्देशित होने का अधिकार है कि न्याय करने में उनमें निहित सिद्धांतों को बनाए रखा जाए। अनुच्छेद 39(डी) का उद्देश्य कुछ सामाजिक और आर्थिक लक्ष्य , वेतन से संबंधित मामलों में समान कार्य करने वाले नागरिकों के बीच किसी भी भेदभाव से बचने के लिए नियम तय करना है। । यदि अदालत को पता चलता है कि वेतन से संबंधित मामलों में समान स्थिति वाले कर्मचारियों के दो समूहों के बीच भेदभाव किया जाता है, तो अदालत को भेदभाव को खत्म करना चाहिए, और राज्य को अनुच्छेद 39(d) में निहित 'समान काम के लिए समान वेतन' के सिद्धांत का पालन करने का निर्देश देना चाहिए। मौलिक अधिकार और नीति-निर्देशक सिद्धांत "संविधान की अंतरात्मा" का गठन करते हैं। संविधान का उद्देश्य "मौलिक अधिकारों" और "राज्य के निदेशक सिद्धांतों: नीति" के बीच एक संश्लेषण लाना है, जिसमें पहले को गौरव का स्थान और दूसरे को स्थायित्व का स्थान दिया गया है, दोनों मिलकर संविधान का मूल बनाते हैं। वे इसकी सच्ची अंतरात्मा का गठन करते हैं और निदेशक सिद्धांतों को ईमानदारी से लागू किए बिना संविधान द्वारा अपेक्षित कल्याणकारी राज्य को प्राप्त करना संभव नहीं है, देखें केशवानंद भारती बनाम केरल राज्य, (1973) 4 एस.सी.सी. 225.

** ** **

'समान कार्य के लिए समान वेतन' का सिद्धांत कोई अमूर्त सिद्धांत नहीं है, यह राज्य के लिए प्रकृति, कर्तव्यों, जिम्मेदारियों और शैक्षिक योग्यताओं को ध्यान में रखते हुए विभिन्न संवर्गों के लिए अलग-अलग वेतनमान निर्धारित करने के लिए खुला है। किसी विशेष ग्रेड में प्रवेश के लिए अलग-अलग योग्यताओं के साथ सेवा में अलग-अलग ग्रेड निर्धारित किए जाते हैं। सेवा की अवधि के आधार पर उच्च योग्यता और अनुभव विभिन्न संवर्गों के लिए अलग-अलग वेतनमान निर्धारित करने के लिए वैध विचार हैं। सिद्धांत का अनुप्रयोग वहां उत्पन्न होता है जहां कर्मचारी शैक्षिक योग्यता, कर्तव्य कार्यों और जिम्मेदारियों

के माप में हर मामले में समान होते हैं और फिर भी उन्हें वेतन में गुणवत्ता से वंचित किया जाता है। यदि विभिन्न वेतनमानों को निर्धारित करने का वर्गीकरण किया गया है उचित सांठगांठ पर आधारित सिद्धांत लागू नहीं होगा। लेकिन यदि वर्गीकरण अवास्तविक और अनुचित आधार पर स्थापित किया गया है तो यह संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन होगा और 'समान काम के लिए समान वेतन' के सिद्धांत को अपना रास्ता बनाना होगा।

(20) **मध्य प्रदेश राज्य और अन्य बनाम प्रमोद भारतीय और अन्य में**[(15)], सुप्रीम कोर्ट ने मध्य प्रदेश प्रशासनिक न्यायाधिकरण के आदेश को पलट दिया और वेतनमान के मामले में समानता देने के उत्तरदाताओं के दावे को यह कहते हुए खारिज कर दिया कि हालाँकि, उच्च माध्यमिक विद्यालयों में व्याख्याताओं और तकनीकी विद्यालयों में गैर-तकनीकी व्याख्याताओं के लिए निर्धारित योग्यताएँ समान हैं और उनकी सेवा शर्तें और विद्यालयों की स्थिति भी समान है, लेकिन यह दिखाने के लिए कोई सामग्री नहीं थी कि के कार्य और जिम्मेदारियाँ दोनों कैडर एक जैसे हैं.

(21) **हरियाणा राज्य और अन्य बनाम जसमेर सिंह और अन्य**[(16)], में, सुप्रीम कोर्ट ने 'समान काम के लिए समान वेतन' के सिद्धांत को लागू करने में कठिनाई पर प्रकाश डाला और कहा: -

"'समान कार्य के लिए समान वेतन' के सिद्धांत को लागू करना हमेशा आसान नहीं होता है। विभिन्न संगठनों में, या यहां तक कि एक ही संगठन में विभिन्न व्यक्तियों द्वारा किए गए कार्यों की तुलना और मूल्यांकन करने में अंतर्निहित कठिनाइयां होती हैं। शैक्षिक या शैक्षणिक स्तर में अंतर हो सकता है। तकनीकी योग्यताएं उन कौशलों पर असर डाल सकती हैं जो धारक अपनी नौकरी में लाते हैं, हालांकि नौकरी का पदनाम समान हो सकता है। ऐसे अन्य विचार भी हो सकते हैं जिनकी सेवा में दक्षता से प्रासंगिकता है जो वेतनमान में अंतर को उचित ठहरा सकते हैं। अनुभव और वरिष्ठता जैसे मानदंडों का आधार, या कैडर में ठहराव को रोकने की आवश्यकता, ताकि वेतनमान के शीर्ष पर पहुंच चुके व्यक्तियों से अच्छा प्रदर्शन प्राप्त किया जा सके। इसी तरह के कई अन्य विचार

(15) (1993) 1 एस.सी.सी. 539
(16) (1996) 11 एस.सी.सी. 77

भी हो सकते हैं जो एक हो सकते हैं किसी नौकरी में कुशल प्रदर्शन पर असर। वेतनमान के प्रयोजनों के लिए ऐसी नौकरियों का मूल्यांकन विशेषज्ञ निकायों पर छोड़ दिया जाना चाहिए और जब तक कोई दुर्भावना न हो, इसके मूल्यांकन को स्वीकार किया जाना चाहिए।"

(22) **भारतीय स्टेट बैंक और अन्य बनाम एम. आर. गणेश बाबू और अन्य**[17], **(17)** में भी यही विचार निम्नलिखित शब्दों में व्यक्त किया गया था:-

"समान कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धांत पर सर्वोच्च न्यायालय के कई निर्णयों में विचार किया गया है और लागू किया गया है। यह अच्छी तरह से स्थापित है कि समान वेतन किए गए कार्य की प्रकृति पर निर्भर होना चाहिए, इसे केवल कार्य की मात्रा से नहीं आंका जा सकता है।" विश्वसनीयता और जिम्मेदारी के संबंध में गुणात्मक अंतर हो। कार्य समान हो सकते हैं लेकिन जिम्मेदारियां अंतर लाती हैं। अक्सर अंतर डिग्री का मामला होता है और उन लोगों द्वारा मूल्य निर्णय का एक तत्व होता है जिन पर प्रशासन के पैमाने तय करने का आरोप लगाया जाता है वेतन और सेवा की अन्य शर्तें। जब तक इस तरह के मूल्य निर्णय को एक समझदार मानदंड पर उचित रूप से किया जाता है, जिसमें भेदभाव की वस्तु के साथ तर्कसंगत संबंध होता है, तो इस तरह के भेदभाव को भेदभाव नहीं माना जाएगा। जिम्मेदारियों को स्वीकार करने वाले प्रशासनिक अधिकारियों का निर्णय जो पद से जुड़ा है, और एक पदधारी से अपेक्षित विश्वसनीयता की डिग्री, संबंधित अधिकारियों का एक मूल्य निर्णय होगा, जो यदि उचित और तर्कसंगत रूप से पहुंचा जाता है, तो अदालत द्वारा हस्तक्षेप के लिए खुला नहीं है।

(23) **एपी सरकार और अन्य बनाम पी. हरि प्रसाद और अन्य**[18] में, सुप्रीम कोर्ट ने कहा कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत रिट क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते समय, उच्च न्यायालय कर्तव्यों की प्रकृति में गहराई तक नहीं जा सकता है। दो अलग-अलग सेवाओं के कर्मचारियों को इस आधार पर वेतन में समानता दी जाएगी कि पद समान हैं और कर्मचारियों के दो समूह समान कर्तव्य निभाते हैं।

(24) **उड़ीसा राज्य और अन्य बनाम बलराम साहू और अन्य**[19] में, सुप्रीम कोर्ट ने उच्च न्यायालय के आदेश के खिलाफ राज्य द्वारा दायर अपील को स्वीकार कर लिया और माना कि यद्यपि "समान काम के लिए समान वेतन" एक अनुवर्ती है। अनुच्छेद 14 के

---

(17) (2002) 4 एस.सी.सी. 556

(18) (2002) 7 एस.सी.सी. 707

(19) (2003) 1 एस.सी.सी. 250

अनुसार जितना "असमान काम के लिए समान वेतन" का अधिकार है, उतना ही समान वेतन का भी खंडन होगा यह न केवल काम की प्रकृति या मात्रा पर निर्भर करेगा, बल्कि विश्वसनीयता और जिम्मेदारी के संबंध में गुणात्मक अंतर पर भी निर्भर करेगा और हालांकि कार्य समान हो सकते हैं, लेकिन जिम्मेदारियां वास्तविक और पर्याप्त अंतर लाती हैं।

(25) उपर्युक्त निर्णयों से जो सिद्धांत निकाले जा सकते हैं वे हैं:-

(1) पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए समान काम के लिए समान वेतन एक संवैधानिक लक्ष्य है जिसे संवैधानिक उपायों के माध्यम से हासिल किया जा सकता है।

(2) हालांकि, अनुच्छेद 39 (डी) में सन्निहित 'समान कार्य के लिए समान वेतन' के सिद्धांत को स्पष्ट रूप से संविधान के तहत मौलिक अधिकार के रूप में घोषित नहीं किया गया है, इसे अनुच्छेद 14 और 16 के साथ पढ़ा जा सकता है ताकि राज्य को समान वेतन देने के लिए बाध्य किया जा सके। एक ही नियोक्ता के अधीन समान कर्तव्य निभाने वाले, समान पद धारण करने वाले व्यक्तियों को वेतनमान।

(3) जबकि अनुच्छेद 14 वर्ग विधान पर रोक लगाता है, यह राज्य को समानता के अधिकार को लागू करने के उद्देश्य से वैध वर्गीकरण बनाने से नहीं रोकता है।

(4) वर्गीकरण एक साथ समूहीकृत व्यक्तियों के कुछ गुणों और विशेषताओं पर आधारित हो सकता है जो उन्हें उन लोगों से अलग बनाते हैं, जिन्हें छोड़ दिया गया है। बेशक, उन सभी गुणों और विशेषताओं का हासिल की जाने वाली वस्तुओं से उचित संबंध होना चाहिए।

(5) एक ही कैडर या सेवा से संबंधित कर्मचारियों के लिए अलग-अलग वेतनमान निर्धारित किए जा सकते हैं और यदि भेदभाव शैक्षिक योग्यता, अनुभव, विशेष पद से जुड़े कर्तव्यों/कार्यों की प्रकृति, जिम्मेदारी की डिग्री और दक्षता जैसे कारकों पर आधारित है। प्रशासन, न्यायालय समानता के सिद्धांत को लागू नहीं कर सकता है और वर्गीकरण को रद्द नहीं कर सकता है या राज्य/सार्वजनिक नियोक्ता को केवल दो पदों के नामकरण, भर्ती के तरीके और कर्तव्यों/कार्यों की प्रकृति में स्पष्ट समानता के कारण समान वेतनमान देने के लिए मजबूर नहीं कर सकता है।

(6) कार्य की गुणवत्ता के संदर्भ में कर्तव्यों की प्रकृति में स्पष्ट समानता को समान वेतनमान देने का आधार नहीं बनाया जा सकता है। विश्वसनीयता और जिम्मेदारी के संबंध में गुणात्मक अंतर हो सकता है। अक्सर अंतर डिग्री का मामला होता है और

इसका एक तत्व होता है उन लोगों द्वारा मूल्य निर्णय, जिन पर वेतनमान तय करने का कर्तव्य सौंपा गया है। जब तक इस तरह का मूल्य निर्णय प्रामाणिक, उचित रूप से किया जाता है और एक समझदार मानदंड है जिसका भेदभाव की

वस्तु के साथ उचित संबंध है, तब तक न्यायालय प्रशासनिक अधिकारियों के फैसले में हस्तक्षेप नहीं कर सकता है।

(7) विशेष रूप से भेदभाव की वकालत करने और इस आरोप को साबित करने के लिए सामग्री पेश करने का बोझ हमेशा याचिकाकर्ता पर होता है।

(8) भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करते हुए, उच्च न्यायालय आमतौर पर वेतन आयोग द्वारा की गई सिफारिशों में हस्तक्षेप नहीं कर सकता है या विभिन्न संवर्गों/पदों/सेवाओं के वेतनमान के मामले में कार्यपालिका के फैसले पर फैसला नहीं दे सकता है। .

(26) उपरोक्त चर्चा के आलोक में, अब हम इस बात पर विचार करेंगे कि क्या विद्वान एकल न्यायाधीश ने वेतनमान के मामले में प्रांतीय कैडर के सदस्यों के साथ समानता के अपीलकर्ता के दावे को खारिज करके गलती की है। माना जाता है कि, राज्य कैडर के सदस्यों की भर्ती और उनकी सेवा शर्तें 1955 के नियमों द्वारा शासित होती हैं, जिन्हें 13 मई, 1957 से प्रभावी बनाया गया था। ये नियम नियुक्ति के लिए योग्यता निर्धारित करते हैं, भर्ती प्राधिकारी को निर्दिष्ट करते हैं, परस्पर संबंध के निर्धारण के लिए मानदंड निर्धारित करते हैं। सेवा के सदस्यों की वरिष्ठता और वेतनमान सहित सेवा की अन्य शर्तें भी निर्धारित करता है। प्रांतीय कैडर के सदस्य 1961 के नियमों द्वारा शासित होते हैं जिन्हें 1961 से लागू किया गया था। 1 अक्टूबर, 1957 और जो योग्यताएं, भर्ती का तरीका, सेवा के सदस्यों की पारस्परिक वरिष्ठता के निर्धारण की विधि निर्धारित करता है और वेतनमान सहित सेवा की अन्य शर्तें निर्धारित करता है। तथ्य यह है कि प्रांतीय कैडर एक घटता हुआ कैडर है, जो 1961 के नियमों के नियम 3 की स्पष्ट भाषा से स्पष्ट है, जिसमें कहा गया है कि जब भी प्रांतीय कैडर के किसी सदस्य की पदोन्नति, मृत्यु या सेवानिवृत्ति के कारण कोई पद उपलब्ध हो, तो उसे राज्य संवर्ग में जोड़ा जाए। 1961 के नियमों के कुछ प्रावधानों की संवैधानिकता को सी.डब्ल्यू.पी. में इस न्यायालय के समक्ष चुनौती दी गई थी। 1960 की संख्या 1559। एक डिवीजन बेंच ने 1961 के नियमों के नियम 2(डी), (ई) और 3 को रद्द कर दिया। राज्य की अपील पर, सुप्रीम कोर्ट की एक संविधान पीठ ने पंजाब राज्य में उच्च न्यायालय के आदेश को पलट दिया बनाम जोगिंदर सिंह (सुप्रा)। भेदभाव के मुद्दे पर सर्वोच्च न्यायालय द्वारा की गई टिप्पणियाँ इस प्रकार हैं:-

"दोनों सेवाएँ स्वतंत्र सेवाओं के रूप में शुरू हुईं। प्रत्येक में प्रवेश के लिए निर्धारित योग्यताएँ अलग-अलग थीं; भर्ती की पद्धति और उसके लिए मशीनरी भी अलग-अलग थी और प्रत्येक वर्ग के सदस्यों के पास सामान्य योग्यताएँ भी अलग-अलग थीं, वे दो अलग-अलग वर्गों के रूप में शुरू हुआ। यदि वे अलग-अलग सेवाएँ थीं, तो दोनों सेवाओं के सदस्यों के बीच परस्पर वरिष्ठता का कोई सवाल

न ही अनुच्छेद 14, न ही अनुच्छेद 16 के आधार पर तर्क स्थापित करने के लिए पदोन्नति के मामले में दोनों के बीच कोई तुलना का कोई सवाल नहीं था । उन्होंने असमान रूप से शुरुआत की और वे असमान रूप से जारी रहे और उनके उपचार में कोई भी असमानता समान अवसर से इनकार नहीं होगी।"

(27) वेतनमान के मामले में भेदभाव की दलील से निपटते समय, सुप्रीम कोर्ट ने **किशोरी मोहनलाल बख्शी बनाम भारत संघ (सुप्रा)** में संविधान पीठ के पहले के फैसले का उल्लेख किया और कहा कि राज्य के पास निर्धारित करने का विवेक है। दोनों सेवाओं के सदस्यों के लिए अलग-अलग वेतनमान। निर्णय के पैराग्राफ 21 के उद्धरण जिसमें इस विषय पर चर्चा शामिल है, नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है: -

"अब उस बिंदु पर विचार करना बाकी है जो उठाया गया था कि राज्य एक ही काम करने वाले कर्मचारियों को मिलाकर दो सेवाओं का गठन नहीं कर सकता है, लेकिन अलग-अलग वेतनमान के साथ या सेवा की विभिन्न शर्तों के अधीन है और ऐसी सेवाओं का गठन अनुच्छेद का उल्लंघन होगा। 14. इस निवेदन के पीछे दो अभिधारणाएं हैं (1) समान काम के लिए समान वेतन मिलना चाहिए, और (2) यदि वेतन और काम में समानता है तो सेवा की समान शर्तें होनी चाहिए। जहां तक पहले प्रस्ताव का संबंध है, यह हो चुका है **किशोरी मोहनलाल बनाम भारत संघ, एआईआर 1962 एससी 1139** मामले में इस न्यायालय द्वारा निश्चित रूप से खारिज कर दिया गया, दास गुप्ता, जे, ने न्यायालय की ओर से बोलते हुए कहा:-

"एकमात्र अन्य तर्क यह उठाया गया है कि क्लास I और क्लास II अधिकारियों के बीच भेदभाव किया जाता है, क्योंकि वे एक ही तरह का काम करते हैं उनके वेतनमान भिन्न-भिन्न हैं। ऐसा कहा जाता है कि यह कला का उल्लंघन है। संविधान के 14. यदि इस तर्क में कोई वैधता होती, तो किसी अधिकारी की सेवा की अवधि के आधार पर कोई वृद्धिशील वेतनमान निर्धारित नहीं किया जा सकता था। समान काम के लिए समान वेतन के अमूर्त सिद्धांत का कला से कोई लेना-देना नहीं है। 14. यह तर्क कि कला. संविधान की धारा 14 का उल्लंघन किया गया है, इसलिए यह भी विफल है।

दूसरा भी, हमारी राय में, अनुचित है। उदाहरण के लिए, यदि किसी मौजूदा सेवा में किसी निश्चित योग्यता के आधार पर भर्ती की जाती है, तो उसी

कार्य को करने के लिए दूसरी सेवा का निर्माण, यह उसी तरह से हो सकता है लेकिन पदोन्नति की बेहतर संभावनाओं के साथ असंवैधानिक नहीं कहा जा सकता है, और तथ्य यह है कि बनाए गए नियम दो समूहों के कर्मियों को दूसरे के कब्जे वाले स्थानों पर मुफ्त स्थानांतरण की अनुमति देते हैं, इससे कोई फर्क नहीं पड़ेगा। हम इस उत्तर को किसी सिद्धांत पर आधारित नहीं कर रहे हैं कि यदि कोई सरकारी कर्मचारी अपनी सेवा की शर्तों को विनियमित करने वाले किसी अनुबंध में प्रवेश करता है तो वह संवैधानिक गारंटी की सहायता नहीं मांग सकता क्योंकि वह अपने अनुबंध से बंधा हुआ है। लेकिन यह निष्कर्ष विभिन्न और व्यापक सार्वजनिक आधारों पर आधारित है, अर्थात, जो सरकार प्रशासन चला रही है, उसके पास आवश्यक रूप से प्रशासन चलाने के लिए सेवाओं के संविधान में एक विकल्प होना चाहिए और संविधान द्वारा लगाई गई सीमाएं ऐसी नहीं हैं। ताकि ऐसी सेवाओं के निर्माण पर रोक लगाई जा सके। इसके अलावा, उदाहरण के लिए, किसी अत्यावश्यकता या आपातकालीन स्थिति से निपटने के लिए एक अस्थायी भर्ती हो सकती है, जिसके किसी भी सराहनीय अवधि तक चलने की उम्मीद नहीं है। सरकार को समान वेतन पाने वाले और कैडर की ताकत के भीतर अन्य स्थायी पदाधिकारियों के समान काम करने वाले अस्थायी कर्मचारियों की भर्ती करने की शक्ति से वंचित करना, लेकिन सेवा के विभिन्न नियमों और शर्तों द्वारा शासित, इसमें पदोन्नति भी शामिल हो सकती है, उन पर प्रतिबंध लगाना होगा। हमारा मानना है कि प्रशासन का तरीका संविधान द्वारा अभिप्रेत नहीं था।"

(28) जोगिंदर सिंह के मामले (सुप्रा) में सुप्रीम कोर्ट की संविधान पीठ के फैसले के मद्देनजर, यह माना जाना चाहिए कि राज्य कैडर और प्रांतीय कैडर के सदस्य इस मामले में अलग-अलग वर्गीकृत और असमान व्यवहार का गठन करते हैं। वेतनमान को अपने आप में भेदभावपूर्ण नहीं माना जा सकता।

(29) अपील के तहत आदेश को पढ़ने से पता चलता है कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने राज्य कैडर के मास्टर्स/मिस्ट्रेस और प्रांतीय कैडर से संबंधित लोगों के वेतनमान की तुलनात्मक तालिका बनाई और फिर देखाः -

"उपरोक्त आरोप के अवलोकन से पता चलता है कि 1 अक्टूबर, 1957 से 30 सितंबर, 1974 तक राज्य कैडर के साथ-साथ प्रांतीय कैडर में मास्टर्स/मिस्ट्रेस

को दिए गए वेतनमान में पूर्ण समानता थी। 1 अक्टूबर से प्रभावी 1974 में, 400-500 रुपये का चयन ग्रेड राज्य संवर्ग में मास्टर्स के लिए 15 प्रतिशत पदों की सीमा तक स्वीकार्य था। हालाँकि, प्रांतीय संवर्ग के सदस्यों को चयन ग्रेड केवल 18 वर्ष पूरा होने पर ही मिलेगा। सेवा के वर्ष। 1 अप्रैल, 1979 से राज्य संवर्ग के सदस्यों के मामले में इस पद में मामूली परिवर्तन किया गया था, क्योंकि चयन ग्रेड संवर्ग पदों के 20 प्रतिशत की सीमा तक प्रदान किया गया था। हालाँकि, जो पद 1 अक्टूबर, 1974 को अस्तित्व में था, प्रांतीय कैडर के सदस्यों के संबंध में इसे बरकरार रखा गया था। 12 अक्टूबर, 1979 से प्रभावी, भले ही राज्य कैडर के सदस्यों के संबंध में स्थिति वही बनी रही, लेकिन मामूली अंतर था प्रांतीय संवर्ग से संबंधित व्यक्तियों के मामले में परिवर्तन। यह प्रावधान किया गया था कि ऐसे सदस्य जो अधिकतम रु. चयन ग्रेड में 500 रु. 400-500 रुपये के स्केल में रखा जाएगा. उनके लिए व्यक्तिगत उपाय के रूप में 700-1250 रु. जिन व्यक्तियों को रुपये के पैमाने पर रखा गया था। 700-1250 रुपये के स्केल में रखे गए थे. 1 जनवरी 1986 से 1600-2660। टाइम स्केल में उन्हें राज्य कैडर के सदस्यों के बराबर रखा गया था। यह स्थिति प्रतिवादियों द्वारा 1993 की सिविल रिट याचिका संख्या 6103 में दायर लिखित बयान में सामने लाई गई है, जिसका याचिकाकर्ताओं द्वारा खंडन नहीं किया गया है।

चूँकि दोनों संवर्गों में कार्यरत शिक्षक दो अलग-अलग सेवाओं से संबंधित हैं और उनकी सेवा शर्तें अलग-अलग नियमों द्वारा शासित होती हैं, इसलिए यह नहीं कहा जा सकता है कि केवल अलग-अलग वेतनमान देना संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन है। यह स्वीकृत स्थिति है कि प्रांतीय संवर्ग के सदस्यों की तुलना में राज्य संवर्ग के सदस्यों के पास पदोन्नति की बेहतर संभावनाएँ थीं। यदि इस स्थिति को ध्यान में रखते हुए राज्य सरकार ने उन व्यक्तियों को थोड़ा अधिक वेतनमान देने का विकल्प चुना है, जिन्हें उच्च पद पर पदोन्नति मिलने की संभावना नहीं थी, तो यह नहीं कहा जा सकता है कि राज्य ने समान लोगों के साथ असमान व्यवहार किया है। वास्तव में, जैसा कि सर्वोच्च न्यायालय के आधिपत्य द्वारा देखा गया, दोनों वर्ग कभी भी समान नहीं थे। उन्होंने असमानता से शुरुआत की थी और असमानता जारी रखी।

इस प्रकार, विभिन्न वेतनमान देना संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन

नहीं है।

(30) विद्वान एकल न्यायाधीश ने तब आवेदकों की दलील पर विचार किया कि रुपये के उच्च वेतनमान को अस्वीकार करने का कोई औचित्य नहीं था। राज्य कैडर के मास्टर/मिस्ट्रेस को 700-1,250 रुपये, जिन्होंने 22 वर्ष की सेवा पूरी कर ली थी और निम्नलिखित कारण बताकर उसे अस्वीकार कर दिया था: -

> "वास्तव में, प्रांतीय कैडर के सदस्यों ने 1 अक्टूबर, 1957 को राज्य सरकार द्वारा स्कूलों को अपने कब्जे में लेने से पहले कुछ वर्षों तक काम किया था। इन शिक्षकों को उनकी सेवा का कोई लाभ नहीं दिया गया था जो उन्होंने 30 सितंबर, 1957 तक प्रदान की थी। इससे भी आगे। मात्र तथ्य यह है कि वर्ष 1979 में उन्हें थोड़ा अधिक वेतनमान दिया गया था, इसका मतलब यह नहीं है कि राज्य सरकार ने यह नियम बनाया था कि सेवा के एक सदस्य को 22वीं कक्षा पूरी करने पर हेडमास्टर स्केल में रखा जाएगा। सेवा के वर्ष। वास्तव में, ऐसा प्रतीत होता है कि राज्य संवर्ग के शिक्षकों को 400-500 रुपये का चयन ग्रेड दिया गया था। यह वेतनमान शिक्षकों के लिए स्वीकार्य था, भले ही उन्होंने कितने भी वर्षों तक सेवा की हो। के सदस्य पूरा होने पर प्रांतीयकृत संवर्ग इस वेतनमान के लिए पात्र हो गया 18 वर्ष की सेवा। वर्ष 1979 में, राज्य कैडर के सदस्य रुपये के चयन ग्रेड में रखे जाने के हकदार थे। कैडर पदों के 20 प्रतिशत की सीमा तक 700-1,150। हालाँकि, प्रांतीय कैडर के सदस्यों के मामले में रुपये की मामूली वृद्धि हुई। 100 की अनुमति दी गई थी और यह प्रावधान किया गया था कि ऐसे शिक्षक जो रुपये के स्तर तक पहुंच गए थे। 500 रुपये के पैमाने पर. 400-500 रुपये के स्केल में रखा जाएगा. उनके लिए व्यक्तिगत उपाय के रूप में 700-1,250 रु. यह पदोन्नति की संभावनाओं से इनकार के लिए उन्हें मुआवजा देने के उद्देश्य से था। सेवा की एक निश्चित अवधि पूरी होने पर वेतनमान नहीं दिया जा रहा था। यह ध्यान देने योग्य है कि चयन ग्रेड रु. वर्ष 1967 में दोनों संवर्गों में 400-500 रुपये स्वीकृत किये गये थे। नतीजतन, यह संभव नहीं है कि कोई व्यक्ति रुपये पर अटका रह गया हो। पर्याप्त लंबे समय तक बिना कोई वेतन वृद्धि अर्जित किए 500 रु. इस कठिनाई को दूर करने के लिए राज्य सरकार ने प्रावधान किया था कि ऐसे व्यक्तियों को रुपये के वेतनमान में रखा जाएगा। 700- 1,250 जबकि राज्य कैडर के लोगों को चयन ग्रेड रुपये मिलना था। 700-1,150. इस मामूली अंतर का मतलब यह नहीं है कि राज्य कैडर के शिक्षकों को 22 साल की सेवा पूरी करने पर स्वचालित रूप से हेडमास्टर के पद पर पदोन्नति दी जा रही है।"

(31) हम विद्वान एकल न्यायाधीश से पूरी तरह सहमत हैं कि राज्य सरकार ने रुपये का वेतनमान देने का निर्णय लिया है। प्रांतीय कैडर के सदस्यों के लिए व्यक्तिगत उपाय के रूप में 700-1,250, जिन्होंने 22 साल की सेवा पूरी कर ली है, वे किसी भी संवैधानिक कमजोरी से ग्रस्त नहीं हैं। समान काम के लिए समान वेतन के सिद्धांत को राज्य कैडर के सदस्यों को समान वेतनमान देने के लिए राज्य को निर्देश देने के लिए लागू नहीं किया जा सकता क्योंकि कर्मचारियों के दो समूह अलग-अलग कैडर से संबंधित हैं जो अलग-अलग सेवा नियमों द्वारा शासित होते हैं।

(32) जे.बी.टी. हरियाणा राज्य और अन्य (सुप्रा) बनाम राजकीय अध्यापक संघ और अन्य में सर्वोच्च न्यायालय का निर्णय को अपीलकर्ताओं के दावे को स्वीकार करने का आधार नहीं बनाया जा सकता है। उस मामले में, विवाद अनुदान से संबंधित था राज्य संवर्ग के शिक्षकों को चयन ग्रेड. हरियाणा राज्य की ओर से दायर लिखित बयान में, यह दलील दी गई कि चयन ग्रेड 1 जनवरी, 1966 से समाप्त कर दिया गया था और जे.बी.टी. शिक्षकों के पास स्कूलों में मुख्य शिक्षक बनने के लिए पदोन्नति के अवसर थे और उनके पास बी.एड. शिक्षकों की तुलना में 50% कोटा था। चयन ग्रेड देने के मुद्दे पर यह दलील दी गई कि जे.बी.टी. प्रांतीय संवर्ग के शिक्षकों को होने वाली कठिनाइयों को दूर करने के लिए उन्हें 1 अक्टूबर, 1974 से चयन ग्रेड दिया गया था और उक्त लाभ केवल उन लोगों तक सीमित था, जिन्होंने 18 वर्ष की सेवा पूरी कर ली थी। सर्वोच्च न्यायालय के आधिपत्य ने महसूस किया कि जे.बी.टी. को भी समान लाभ दिया जाना चाहिए। राज्य संवर्ग के शिक्षक 18 वर्ष की सेवा पूर्ण करने पर। सुप्रीम कोर्ट के आदेश से यह स्पष्ट नहीं है कि जे.बी.टी. की सेवाएँ राज्य संवर्ग से संबंधित शिक्षक नियमों के एक सेट द्वारा शासित होते थे और प्रांतीय संवर्ग से संबंधित शिक्षक दूसरे नियमों द्वारा शासित होते थे। इसलिए, उस आदेश को कानून के प्रस्ताव के रूप में पढ़ना संभव नहीं है कि राज्य वेतनमान देने के मामले में दो संवर्गों के सदस्यों के साथ अलग-अलग व्यवहार नहीं कर सकता है।

(33) जे.बी.टी. मामले में सुप्रीम कोर्ट की डिवीजन बेंच के फैसले के आधार पर अपीलकर्ताओं को राहत देने में हमारी अनिच्छा का एक और कारण है। राजकीय अध्यापक संघ का मामला (सुप्रा), ऐसा प्रतीत होता है कि जोगिंदर सिंह के मामले (सुप्रा) में संविधान पीठ के पहले के फैसले को सुप्रीम कोर्ट के ध्यान में नहीं लाया गया था। इसलिए, सुप्रीम कोर्ट की संविधान पीठ द्वारा निर्धारित कानून की अनदेखी करके अपीलकर्ताओं के दावे पर विचार करना संभव नहीं है, जो सीधे तौर पर अपीलकर्ताओं से संबंधित है।

(34) किसी अन्य बिंदु पर तर्क नहीं दिया गया है।

(35) उपरोक्त कारणों से अपील खारिज की जाती है।

आर.एन.आर.

अस्वीकरण :- स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है । सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यो के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

प्रिंस कुमार
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी