कलकत्ता नगरपालिका निगम और अन्य

बनाम

सुजीत बरन मुखर्जी और अन्य इत्यादि।

14 फरवरी, 1997

[के. रामास्वामी और एस. सागर अहमद, जे. जे.]

सेवा कानूनः

कलकत्ता नगर निगम विनियमः

विनियमन 34-ए-कलकत्ता नगर निगम में कनिष्ठ प्रतिलिपिकार के लिए वेतन दावे को आगे बढ़ाना-सचिवालय विभाग में स्थानांतरित-सभी ने रु। 50 प्रति माह कठिन कर्तव्य के निर्वहन के लिए विशेष वेतन के रूप में-वेतनमान संशोधित-विशेष वेतन को संशोधित वेतनमान में वेतन के साथ मिला दिया गया-कर्मचारी ने दूसरों की तुलना में अधिक वेतन प्राप्त करना शुरू कर दिया-अन्य कनिष्ठ प्रतिलिपिकारों ने अपने वेतन बढ़ाने के लिए कदम उठाने का दावा किया। हालांकि वेतनमान के संशोधन पर, विशेष वेतन को वेतन में मिला दिया गया, इसे कर्मचारी को सौंपे गए सामान्य कर्तव्य से बाहर भारी कर्तव्य के निर्वहन के लिए दिया जाने वाला एक विशेष वेतन माना जाना चाहिए। इस तरह की आकस्मिक परिस्थिति अन्य वरिष्ठों के लिए आधार नहीं होगी उनके वेतन में वृद्धि करके वेतन की समानता का दावा करना-उनके दावे को कायम नहीं रखा जा सकता है।

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार सिविल अपील सं. 1549/1997 आदि।

1987 के मामले संख्या 5511 में ए. संख्या 662/92 में कलकत्ता उच्च न्यायालय के दिनांकित 2.2.93 के निर्णय और आदेश से।

अपीलार्थियों की ओर से तपस रे, गौरव जैन और सुश्री आभा जैन।

बी. के. घोष (सुश्री सरला चंद्र) (एन. पी.), उत्तरदाताओं के लिए।

न्यायालय का निम्नलिखित आदेश दिया गया थाः

अनुमति दे दी गई। हमने दोनों पक्षों की विद्वान वकीलों की सलाह सुनी है। विशेष अनुमति द्वारा ये अपील 2 फरवरी, 1993 को कलकत्ता उच्च न्यायालय द्वारा कलकत्ता उच्च न्यायालय की अवमानना याचिका, स्पष्टीकरण याचिका आदि के बाद दिये विवादित आदेश से उत्पन्न होती है।

स्वीकृत स्थिति यह है कि उत्तरदाता, अर्थात तपन कुमार पॉल और अन्य, सुजीत बरन मुखर्जी और अन्य और एक शंकर बोस, सभी को शुरू में 12 मई, 1969 को कनिष्ठ प्रतिलिपीकार के रूप में नियुक्त किया गया था। उनकी अंतर वरिष्ठता उनकी संबंधित जन्म तिथि के आधार पर निर्धारित की गई थी। इसके बाद, शंकर बोस को सचिवालय विभाग में स्थानांतरित कर दिया गया, जहाँ उन्हें कठिन कर्तव्य का निर्वहन करना पड़ा, जिसके लिए उन्हें 50 रुपये प्रति माह का विशेष वेतन दिया गया। वेतनमान में संशोधन का परिणाम 1981 में प्रभावी हुआ उत्तरदाताओं और अन्य लोगों के वेतन में संशोधन किया गया। शंकर, बोस को दिए गए विशेष वेतन को संशोधित वेतनमान में उनके वेतन के साथ मिला दिया गया। नतीजतन, उन्हें तपन पॉल, सुजीत बरन मुखर्जी और अन्य लोगों की तुलना में अधिक वेतन मिलना शुरू हो गया। तपन पॉल और अन्य लोगों ने उच्च न्यायालय में रिट याचिका दायर कर अपने वेतनमान के उन्नयन की मांग की ताकि यह शंकर बोस के समान हो। उच्च न्यायालय द्वारा रिट याचिका को

स्वीकार कर लिया गया और निगम को निर्देश दिया गया कि वह तपन पॉल और अन्य लोगों का वेतन बढ़ा दे ताकि यह शंकर बोस के समान हो। इसके बाद, तपन पॉल और अन्य लोगों द्वारा अवमानना याचिका उच्च न्यायालय द्वारा जारी निर्देशों का पालन न करने के लिए दायर की गई थी। अपीलकर्ताओं ने स्पष्टीकरण के लिए एक आवेदन दायर किया। इस बीच, एक आदेश 23 अप्रैल, 1993 को सुजीत बरन मुखर्जी और अन्य लोगों के कहने पर पारित किया गया था; जब यह महसूस किया गया कि कलकत्ता नगर निगम विनियमों का विनियम 34-ए (संक्षेप में, 'विनियम') वेतन के पैमाने को बढ़ाने के लिए पारित नहीं हुआ टी. के. पॉल और अन्य के वेतन के पैमाने को बढ़ाने के लिए पारित आदेश को वापस ले लिया गया था जिसे भी चुनौती दी गई थी। अवमानना याचिका को खारिज करने का आदेश पारित किया गया, उस राशि को सुजीत मुखर्जी और अन्य द्वारा दायर रिट याचिका के लंबित रहने के निर्देश जारी किए गए और विवादित आदेशों में स्पष्टीकरण के लिए परिणामी आवेदन खारिज कर दिया गया। इस प्रकार, विशेष अनुमति द्वारा ये अपीलें की जाती हैं।

यह विवाद में नहीं है कि शंकर बोसे को विशेष वेतन दिया गया था। दूसरे शब्दों में, सामान्य कर्तव्यों से बाहर काम करने के लिए ओवरटाइम रुपये की राशि पर रु.50प्रतिमाह भुगतान करें। और वेतनमान के संशोधन के बाद, विशेष वेतन से रु. 50 उनके वेतन में विलय हो गया। फिर भी, इसे उन्हें दिए जाने वाले विशेष वेतन के रूप में माना जाना चाहिए क्योंकि उनका कर्तव्य था पद को सौंपे गए सामान्य कर्तव्य के बाहर निर्वहन का कठिन कर्तव्य था। सवाल यह हैः क्या उसी दिन नियुक्त होने वाले तपन पॉल, सुजीत बरन मुखर्जी और अन्य लोग अपने वेतनमान को बढ़ाने के हकदार हैं ताकि वे शंकर बोस के बराबर हो सकें? उत्तरदाताओं के लिए यह तर्क दिया जाता है कि जब इस तरह की राहत दी गई थी और अंतिम होने की

अनुमति दी गई थी, तो यह उत्तरदाताओं के लिए इसे वापस लेने के लिए खुला नहीं होगा। हम विवाद में बल नहीं पाते है।

विनियम 34-ए इस प्रकार अभिधारणा करता हैः

"यह एक कर्मचारी एक उच्च पद पर अपनी पदोन्नति पर समान्य नियमों के तहत उच्च पद में वेतन के निर्धारण के कारण अपने वरिष्ठ कर्मचारी की तुलना में अधिक दर से वेतन प्राप्त करता है। वेतन के संशोधन के कारण उससे वरिष्ठ कर्मचारी का वेतन निर्धारित किया जाएगा उसी चरण में और उसी तारीख से उसका जूनियर उच्चतर वेतन लिया करता है वेतन की दर इस बात की परवाह किए बिना कि निचले पद में ग्रहणाधिकार है या नहीं वरिष्ठ कर्मचारी द्वारा वेतन पुनर्निर्धारण के समय समाप्त कर दिया जाता है उन शर्तों के अधीन भुगतान करें जो वरिष्ठ और कनिष्ठ दोनों कर्मचारी एक ही संवर्ग और समान वेतन मान पद के जिनमे उन्हें पदोन्नत किया गया है, वे भी समान हैं।

इस विनियमन का लाभ उस स्थिति में स्वीकार्य नहीं होगा जहां कनिष्ठ कर्मचारी अपने विकल्प का उपयोग बिना संशोधित पैमाने को भुगतान के लिए बनाए रखने के लिए करता है।

इसे पढ़ने से स्पष्ट रूप से संकेत मिलता है कि वेतन में वृद्धि का सिद्धांत केवल तभी होनी चाहिए जब एक कनिष्ठ कर्मचारी अपने पदोन्नति पर, अपने वरिष्ठों की तुलना में अधिक वेतन प्राप्त कर रहा है; उस स्थिति में, वे वेतन बढ़ाने का हकदार हो ताकि वह इस सिद्धांत पर बराबर हो सके कि जो व्यक्ति समान स्थिति में है और समान वेतनमान प्राप्त कर रहे हैं। समान कर्तव्य निभा रहे हैं और वरिष्ठ होने के नाते जो व्यक्ति अधिक वेतन प्राप्त कर रहे हैं, वे अपना वेतन बढ़ाने के हकदार हैं। लेकिन वह सिद्धांत स्थिति पर लागू नहीं होता है, जैसा कि वर्तमान मामले में है, जहाँ एक अन्य स्थान पर स्थानांतरण पर एक कनिष्ठ व्यक्ति को

अतिरिक्त भुगतान किया जा रहा है विशेष वेतन या ओवरटाइम वेतन के माध्यम से भुगतान, जो भी नाम हो उसे एक विशेष वेतन माना जाएगा क्योंकि उसे अपने सामान्य कर्तव्य से बाहर या विशेष परिस्थितियों के कारण कर्तव्य का निर्वहन करना है। इस तरह की आकास्मिक परिस्थितियाँ अन्य वरिष्ठ नागरिकों के लिए अपने वेतनमान बढ़ाकर वेतन की समानता का दावा करने का अधिकार नहीं होगी। यदि तर्क को स्वीकार कर लिया जाता है तो अतिरिक्त वेतन उन व्यक्तियों को देय होगा जो कष्ठ नहीं उठाते है और सुविधाजनक पद/स्थान पर रहकर आलस्य के साथ समान कार्य करते है, जबकि जो व्यक्ति विशेष जिम्मेदारी लेता है या कड़ी मेहनता करता है, उसे अतिरिक्त वेतन दिया जाएगा। सममूल्य पर और वेतन बढ़ाना आलस्य और अकर्मव्यता पर एक प्रीमियम होगा। यह सेवा में दक्षता बढ़ाने या कर्तव्य के प्रति समर्पण के लिए हानिकारक होगा। इन परिस्थितियों में, हम सोचते हैं कि वेतन बढ़ने का वैधानिक सिद्धांत ताकि कनिष्ठ के बराबर हो, तर्कसंगत सिद्धांत पर नहीं होगा। जब वे सभी समान कर्तव्यों का निर्वहन करते हैं और एक ही जिम्मेदारी के अधीन होते हैं और अलग-अलग परिस्थितियों में नहीं और अगर कनिष्ठ पदोन्नति पर अधिक वेतन लेते है, जिन वरिष्ठों को अवसर नहीं मिला है अपने कनिष्ठों के साथ वेतन की समानता के हकदार हों।

उत्तरदाताओं के लिए विद्वान वकील, हालांकि, तर्क देते हैं कि निकासी बिना किसी सूचना के है और इसलिए, यह प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत का उल्लंघन है हम अमूर्त विवाद में कोई बल नहीं पाते हैं। यह अब अच्छी तरह से स्थापित कानूनी है और इसे दोहराने की आवश्यकता नहीं है। हालाँकि, इस मामले के तथ्यों पर, हमें उस आदेश को इस कारण से दरकिनार करने का कोई कारण नहीं मिलता है कि उन्होंने उन्हें दी गई किसी भी राशि को वापस नहीं लिया है। प्रतिवादियों के पक्ष में कानूनी आदेश पारित किया गया। उन्होंने बस इतना किया है कि गलती का एहसास होने के बाद ही उन्होंने वेतनमान में संशोधन किया है।

इसके बाद यह तर्क दिया जाता है कि उत्तरदाताओं के साथ भेदभाव किया जाता है क्योंकि सुजीत बरन मुखर्जी और अन्य लोग अधिक वेतन पाने के हकदार हैं। ऊपर बताए गए सिद्धांत को देखते हुए, दूसरों के साथ किसी भी तरह के भेदभाव का कोई सवाल ही नहीं है क्योंकि वे शंकर बोस के साथ समानता के हकदार नहीं हैं।

उन परिस्थितियों में, अपीलों की अनुमति दी जाती है। आदेश उच्च न्यायालय के आदेश को अलग कर दिया जाता है। कोई लागत नहीं।

अपीलों की अनुमति दी गई।

उपेन्द्र नारायण सिंह