(इंग्रजीमध्ये टंकलिखित केलेल्या न्यायनिर्णयाचा मराठी अनुवाद)

डायरेक्टर (ॲड. अँड एचआर) केपीटीसीएल आणि इतर

वि.

सी. पी. मुंदीनमानी आणि इतर

(दिवाणी अपील क्र. २४७१/२०२३)

एप्रिल ११, २०२३

[न्या. एम.आर. शहा आणि न्या. सी.टी. रवीकुमार]

कर्नाटक वीज मंडळ कर्मचारी सेवा नियम, १९९७ - विनियम ४० (१) - विनियम ४०(१) नुसार वेतनवाढ ज्या दिवशी मिळाली त्या नंतरच्या दिवसापासून उपार्जित होते. ज्या दिवशी वेतनवाढ उपार्जित झाली, त्या दिवशी उत्तरवादी - कर्मचारी सेवेत नव्हते, या कारणास्तव अपिलार्थी - केपीटीसीएल ने त्यांना वेतनवाढ नाकारली. एखादा कर्मचारी ज्याला वार्षिक वेतनवाढ मिळाली आहे, तो वेतनवाढ मिळाल्याच्या दुसऱ्या दिवशी सेवानिवृत्त झाला असला तरीही तो वेतनवाढीसाठी हक्कदार आहे का - असा निर्णय दिला की, सरकारी कर्मचारी केवळ दुसऱ्या दिवशी सेवानिवृत्त झाल्यामुळे, त्याला जी वार्षिक वेतनवाढ मिळाली आहे ती नाकारता येत नाही - प्रस्तुत प्रकरणामध्ये 'उपार्जित' हा शब्द उदारपणे समजला पाहिजे आणि त्याचा अर्थ पुढील दिवशी देय

असा होईल. कोणत्याही प्रतिकूल दृष्टिकोनामुळे मनमानी आणि गैरवाजवीपणा येईल आणि जरी तो पात्र आहे आणि चांगल्या वर्तणुकीसह आणि कार्यक्षमतेने वर्षभरात सेवा केल्याबद्दल सरकारी कर्मचाऱ्याला एक कायदेशीर वेतनवाढ नाकारली जाईल आणि म्हणून असा संकुचित अर्थउकल टाळला पाहिजे.

अपील फेटाळताना न्यायालयाने :

असा निर्णय दिला की - १. अपीलकर्त्यांच्या वतीने असे सादर करण्यात आले की, ज्या दिवशी वेतनवाढ मिळाली त्याच्या दुसऱ्या दिवशी ती उपार्जित झाली आहे आणि म्हणून एखाद्या कर्मचाऱ्याला त्याच्या सेवानिवृत्तीच्या एक दिवस अगोदर वेतनवाढ मिळवली आहे, परंतु तो ज्या दिवशी संबंधित वेतनवाढ मिळवली आहे त्या दिवशी तो सेवेत नाही, उपरोक्त मुद्द्याचा विचार करताना, वार्षिक वेतनवाढ देण्याचे उद्दीष्ट आणि हेतू विचारात घेणे आवश्यक आहे. सरकारी कर्मचाऱ्याला एका वर्षाची सेवा करताना त्याच्या चांगल्या वर्तनाच्या आधारावर वार्षिक वेतनवाढ दिली जाते. शिक्षेचा मार्ग म्हणून किंवा कार्यक्षमतेशी जोडल्यामुळे वेतनवाढ रोखण्याशिवाय, चांगली वर्तणूक असलेल्या अधिकाऱ्यांना दरवर्षी वेतनवाढ दिली जाते म्हणून एका वर्षात निर्दिष्ट कालावधीत चांगल्या वर्तनासह सेवा केल्याबद्दल वेतनवाढ मिळते. त्यामूळे, ज्या क्षणी तो वार्षिक वेतनवाढीसाठी हक्कदार आहे आणि असे म्हणता येईल की त्याने वार्षिक वेतनासह मिळवली आहे किंवा विशिष्ट कालावधीची सेवा चांगल्या वर्तणुकीसह केली आहे. म्हणून, अशा प्रकारे, त्याने एका विशिष्ट कालावधीसाठी (एक वर्ष) चांगलय

वर्तनासह कार्यक्षमतेने सेवा केल्याच्या नंतर वार्षिक वेतनवाढीचा लाभ मिळाल्यास तो हक्कदार आहे. केवळ दुसऱ्याच दिवशी सरकारी कर्मचारी सेवानिवृत्त झाल्यामुळे त्याने कमावलेली आणि/ किंवा आधीच्या वर्षी चांगल्या वर्तणुकीसह आणि कार्यक्षमतेने सेवा केल्याने पात्र असलेली वेतनवाढ कशी नाकारली जाऊ शकते.

२. अपीलकर्त्यांनी ज्या प्रकारे विनियमाच्या विनियम क्र. ४०(१) ची अर्थउकल समजून घेतली आहे आणि/ किंवा अर्थउकल केली आहे, त्या प्रकारे त्याची अर्थउकल करणे मनमानीपणाचे ठरेल आणि मागील वर्षातील चांगले वर्तन आणि कार्यक्षमतेने विनिदिष्ट सेवेचा कालावधी पार पाडताना एखाद्या सरकारी कर्मचाऱ्याला आधीच मिळालेला वार्षिक वेतनवाढीचा लाभ नाकारणे ठरेल. हे म्हणजे एखाद्या व्यक्तीला त्याची काहीही चूक नसताना शिक्षा केल्यासारखे होईल. वर नमूद केलेल्या निरीक्षणानुसार, वेतनवाढ केवळ शिक्षा म्हणून किंवा त्याने त्याचे कर्तव्य कार्यक्षमतेने पार पाडले नाही म्हणून रोखता येऊ शकते. मनमानीपणा दर्शविणारी अर्थउकल जो/ ज्याचा परिणाम अवाजवीपणामध्ये होईल, ती टाळली पाहिजे जर अपीलकर्त्यांच्या वतीने सुचविण्यात आलेली अर्थउकल आणि आंध्र प्रदेश उच्च न्यायालयाच्या पूर्ण न्यायपीठाने व्यक्त केलेला दृष्टिकोन स्विकारला, तर आपल्या चांगल्या वर्तणुकीच्या अधीन राहून एखाद्या सरकारी कर्मचाऱ्याने वर्षभरात केलेल्या सेवेबद्दल त्याला मिळालेली वार्षिक वेतनवाढ नाकारल्यासारखे होईल. म्हणून, जेव्हा शासकीय कर्मचारी चांगल्या वर्तनासह सेवेचा आवश्यक कालावधी पूर्ण करतो, तेव्हा तो वेतनवाढ मिळविण्यास पात्र होतो आणि ती दुसऱ्या दिवशी देय होते. सध्याच्या प्रकरणात

"उपार्जित" हा शब्द अर्थानुसार समजून घेणे आवश्यक आहे आणि त्याचा अर्थ नंतरच्या दिवशी देय असा होईल. कोणताही प्रतिकूल दृष्टिकोनचा परिणाम मनमानीपणा आणि अवाजवीपणा यांत होईल आणि वर्षभर चांगल्या वर्तनासह आणि कार्यक्षमतेने सेवा पार पाडल्यानंतर तो एका न्याय्य वार्षिक वेतनवाढीस हक्कदार असूनही, ती त्याला नाकारल्याप्रमाणे होईल आणि म्हणून अशी संकुचित अर्थउकल टाळणे आवश्यक आहे.
[**परि** ६.७][**३४३-ए-ई**]

पी. अय्यमपेरूमल वि. रजिस्ट्रार आणि इतर **रि. या. क्र. १५७३२/२०१७ दिनांक १५/०९/२०१७ रोजी मद्रास उच्च न्यायालय यांच्या द्वारे निर्णीत**; गोपाल सिंग वि. युनियन ऑफ इंडिया आणि इतर **रिट याचिका** (**सी**) **क्र. १०५०९/२०१९ दिनांक २३/०१/२०२० रोजी दिल्ली उच्च न्यायालय यांच्या द्वारे निर्णीत;** नंद विजय सिंग आणि इतर वि. युनियन ऑफ इंडिया आणि इतर **रिट ए. क्रं. १३२९९/२०२० दिनांक २९/०६/२०२१ रोजी अलाहाबाद उच्च न्यायालय यांच्या द्वारे निर्णीत**; योगेंद्र सिंग भदुरीया आणि इतर वि. स्टेट ऑफ मध्य प्रदेश (मध्य प्रदेश उच्च न्यायालय); एएफआर अरुण कुमार बिस्वाल वि. स्टेट ऑफ ओडिशा आणि इतर **रिट याचिका क्रं. १७७१५/२०२० दिनांक ३०/०७/२०२१ रोजी ओरिसा उच्च न्यायालयाद्वारे**; स्टेट ऑफ गुजरात वि. तख्तसिंग उदेसिंग सोनगरा लेटर्स पेटंट **अपील क्रं. ८६८/२०२१ गुजरात उच्च न्यायालयाद्वारे - मंजूर.**

प्रिन्सिपल अकाउंटंट - जनरल, आंध्र प्रदेश आणि इतर वि. सी सुब्ब राव **२००५** (२) **एलएलएन ५९२**; युनियन ऑफ इंडिया वि पवीथरन **ओ.पी.** (**कॅट**) **क्र. १११/२०२० केरळ उच्च न्यायालय यांच्याद्वारे दिनांक २२/११/२०२२ रोजी निर्णीत**; हरी प्रकाश वि. स्टेट ऑफ हिमाचल प्रदेश आणि इतर **सीडब्ल्यूपी क्र. २५०३/२०१६ हिमाचल प्रदेश उच्च न्यायालय यांच्याद्वारे दिनांक ०६/११/२०२० रोजी निर्णीत** - **अमान्य.**

युनियन ऑफ इंडिया आणि इतर वि. आर. मल्लकोंड्याह आणि **इतर २००२(४) एएलटी ५५० (डी. बी) - निर्दिष्ट केले.**

दिवाणी अपीलीय अधिकारिता - दिवाणी अपील क्रमांक २४७१/२०२३

डब्ल्यू ए क्र. ४१९३/२०१७ मध्ये बेंगरुळु येथील कर्नाटक उच्च न्यायालयाचा दिनांक २३/०१/२०२० रोजीचा न्यायनिर्णय आणि आदेश.

अपीलकर्त्यांकरिता - हुझेफा अहमदी, ज्येष्ठ वकील, एस. के. कुलकर्णी, एम. गिरीश कुमार, अंकुर एस. कुलकर्णी, कु. उदिथा चक्रवर्थी.

उत्तरवादींकरिता -मे. बन्नीदिन्नी अँड कं., मल्लिकार्जुन एस. मायलर, अशोक बन्नीदिन्नी, सुजित कुमार.

डायरेक्टर (ऍड. अँड एचआर) केपीटीसीएल आणि इतर वि. सी. पी. मुदिनामणी आणि इतर

न्या. एम.आर.शहा यांच्याद्वारे न्यायनिर्णय पारित –

१. बेंगळुरू येथील कर्नाटक उच्च न्यायालयाने, रिट अपील क्रमांक ४१९३/२०१७ मध्ये पारित केलेल्या आक्षेपित न्यायनिर्णय आणि आदेशामुळे व्यथित आणि असंतुष्ट होऊन, ज्याद्वारे उच्च न्यायालयाच्या खंडपीठाने विद्वान एकल न्यायाधिश यांनी पारित केलेला न्यायनिर्णय आणि आदेश रद्दबातल करून खारीज केला आणि यातील कर्मचारी - उत्तरवादी यांनी दाखल केलेले अपील मंजूर केले आणि आणि अपीलकर्त्यांना निदेशित केले की, नियत सेवावधि वय प्राप्त केल्यानंतर ते सेवानिवृत्त होण्याच्या एक दिवस आधी त्यांना मिळालेली वार्षिक वेतनवाढ त्यांना मंजूर करावी, त्यामुळे व्यवस्थापन - केपीटीसीएलने प्रस्तुतचे अपील दाखल केले आहे.

२. निर्विवाद वस्तुस्थिती अशी आहे की, सेवानिवृत्तीच्या एक दिवस अगोदर आणि सेवानिवृत्तीच्या तारखेपूर्वी एक वर्षाची सेवा पूर्ण झाल्यावर, सर्व कर्मचाऱ्यांना एक वार्षिक वेतनवाढ मिळत असे. तथापि, कर्नाटक विद्युत मंडळ कर्मचारी सेवा विनियम, १९९७ (यापुढे विनियम म्हणून उल्लेख केला जाईल) चे नियम ४० (१) विचारात घेता, ज्यात अशी तरतूद आहे की, ज्या दिवशी वेतनवाढ उपार्जित झाली , त्या दिवसापासून वेतनवाढ मिळते, अपीलकर्त्यांनी संबंधित कर्मचाऱ्यांना - मूळ रिट याचिकाकर्ते यांना या कारणाच्या आधारावर वार्षिक वेतनवाढ नाकारली की, ज्या दिवशी त्यांना वेतनवाढ उपार्जित झाली, ते सेवेत नव्हते.

वार्षिक वेतनवाढीचा दावा करणारी मूळ रिट याचिकाकर्त्यांनी दाखल केलेली रिट याचिका ही विद्वान एकल न्यायाधीशांनी फेटाळून लावली. आक्षेपित न्यायनिर्णय आणि आदेश आणि **युनियन ऑफ इंडिया वि. आर मलाकोंडय्या (२००२) ४ एएलटी ५५० (डी. बी)** मध्ये प्रदर्शित, या प्रकरणामध्ये आंध्र प्रदेश उच्च न्यायालयाने दिलेल्या निकालाचे अनुसरण करून आणि इतर उच्च न्यायालयांच्या न्यायनिर्णयांवर भिस्त ठेऊन कर्नाटक उच्च न्यायालयाच्या खंडपीठाने अपील मंजूर केले आणि अपीलकर्त्यांनी संबंधित कर्मचाऱ्यांना निवृत्तीपूर्वी एक वर्षाची सेवा केल्याबद्दल वेतनवाढ मिळाली आहे असे निरीक्षण नोंदवून संबंधित कर्मचारी-उत्तरवादींना एक वार्षिक वेतनवाढ देण्याचे निर्देश दिले आहेत.

२.१ उच्च न्यायालयाच्या खंडपीठाने पारित केलेल्या आक्षेपित न्यायनिर्णय आणि आदेशामुळे व्यथित आणि असंतुष्ट होऊन, व्यवस्थापन - केपीटीसीएलने प्रस्तुतचे अपील दाखल केले आहे.

३. विद्वान ज्येष्ठ वकील श्री हुजेफा अहमदी हे अपीलकर्त्यांच्या वतीने उपस्थित होते आणि विद्वान वकील श्री मल्लिकार्जुन एस. मायलर हे संबंधित कर्मचारी - उत्तरवादी यांच्या वतीने उपस्थित होते.

३.१. अपीलकर्त्यांच्या वतीने उपस्थित असणारे विद्वान ज्येष्ठ वकील श्री अहमदी यांनी जोरदारपणे सादर की, आर. मालाकोंडय्या (उपरोल्लेखित) प्रकरणात आंध्र प्रदेश उच्च न्यायालयाने दिलेला निर्णय ज्यावर उच्च न्यायालयाच्या खंडपीठाने आक्षेपित न्यायनिर्णय आणि आदेश पारित करताना भिस्त ठेवली होती तो नंतर आंध्र प्रदेश उच्च न्यायालयाच्या पूर्ण

न्यायपीठाने प्रिन्सिपॉल अकाउंटंट जनरल, आंध्र प्रदेश वि. सी. सुब्बा राव (२००५) २ एलएलएन ५९२ मध्ये प्रदर्शित या प्रकरणामध्ये अमान्य केला आहे.

३.२. अपीलकर्त्यांच्या वतीने उपस्थित असणारे विद्वान ज्येष्ठ वकील श्री. अहमदी यांनी पुढे असे सादर केले की, या विषयावर विविध उच्च न्यायालयांची वेगवेगळी मते आहेत. असे सादर केले की, आंध्र प्रदेश उच्च न्यायालयाच्या पूर्ण न्यायपीठ, केरळ उच्च न्यायालय आणि हिमाचल प्रदेश उच्च न्यायालय यांनी घेतलेल्या मतापेक्षा मद्रास उच्च न्यायालय, दिल्ली उच्च न्यायालय, अलाहाबाद उच्च न्यायालय, मध्य प्रदेश उच्च न्यायालय, गुजरात उच्च न्यायालय यांनी विपरीत भूमिका घेतली आहे. पुढे असे सादर केले की, विविध उच्च न्यायालयांनी विरुद्ध मत घेत, पी. अय्यपेरुमल वि. रजिस्ट्रार (रि. या. क्र. १५७३२/२०१७ दिनांक १५/०९/२०१७ रोजी निर्णय) या प्रकरणामध्ये मद्रास उच्च न्यायालयाने दिलेल्या निकालाचे अनुसरण केले आहे.

३.३. गुणवत्तेच्या आधारे, अपीलकर्त्यांच्या वतीने उपस्थित असणारे विद्वान ज्येष्ठ वकील श्री. अहमदी यांनी जोरदारपणे सादर केले की, विनियमांच्या विनियम ४० (१) मध्ये वापरलेले शब्द हे अतिशय स्पष्ट आणि निःसंदिग्ध आहेत. पुढे असे सादर करण्यात आले की, त्यात स्पष्टपणे नमूद करण्यात आले आहे की, "ज्या दिवशी ती मिळवली जाते त्या दिवसापासून वेतनवाढ उपार्जित होते." त्यामुळे जेव्हा वेतनवाढ मिळविण्याचा अधिकार उपार्जित होतो, त्यावेळेस कर्मचारी सेवेत असणे आवश्यक आहे, असे सादर करण्यात आले. असे सादर करण्यात आले की, प्रस्तुत प्रकरणात जेव्हा वेतनवाढ मिळविण्याचा अधिकार

संबंधित उत्तरवादींच्या बाजूने उपार्जित झाला तेव्हा ते सेवेत नव्हते तर ते सेवेतून नियत सेवाविधी वय झाल्याने निवृत्त झाले होते. त्यामुळे एक दिवस अगोदर म्हणजे त्यांच्या सेवेच्या शेवटच्या दिवशी मिळणाऱ्या वार्षिक वेतनवाढीस ते पात्र ठरणार नाहीत, असे सादर करण्यात आले.

३.४. अपीलकर्त्यांच्या वतीने उपस्थित असणारे विद्वान ज्येष्ठ वकील श्री. अहमदी यांनी पुढे सादर केले की, वार्षिक वेतनवाढ चांगल्या सेवेच्या स्वरूपात आहे आणि संबंधित कर्मचारी प्रभावीपणे सेवा देऊ शकेल आणि चांगली सेवा देऊ शकेल यासाठी ही एक प्रोत्साहन आहे. त्यामुळे जेव्हा संबंधित कर्मचारी सेवानिवृत्तीमुळे सेवेत नसतील तर कर्मचाऱ्याला चांगल्या कामगिरीसाठी प्रोत्साहन मिळावे म्हणून प्रोत्साहन स्वरूपात कोणतीही वार्षिक वेतनवाढ मंजूर करण्याचा प्रश्नच उद्भवत नाही, असे सादर करण्यात आले.

३.५. अपीलकर्त्यांच्या वतीने उपस्थित असणारे विद्वान ज्येष्ठ वकील श्री. अहमदी यांनी, लॉ लेक्सिकॉन (विश्वकोश कायदा शब्दकोश) मधील "उपार्जित" या शब्दाची व्याख्या आणि "वेतनवाढ" या शब्दाच्या व्याख्यांकडे आमचे लक्ष वेधले आहे. असे सादर केले जाते की, लॉ लेक्सिकॉन नुसार, "वेतनवाढ" म्हणजे प्रमाण किंवा मूल्यवाढीचे एकक. याचा अर्थ म्हणजे खालच्या श्रेणीतून उच्च श्रेणीत पदोन्नती. व्याख्येनुसार, "वेतनवाढ" म्हणजे एखाद्या गोष्टीत ऊर्ध्वगामी बदल. असे सादर केले जाते की, लॉ लेक्सिकॉन नुसार "उपार्जित" या शब्दाचा अर्थ अंमलबजावणीयोग्य दावा किंवा हक्क म्हणून अस्तित्वात येणे असा आहे. म्हणूनच, विनियमांच्या विनियम ४० (१) चे खरे भाष्य म्हणजे, वेतनवाढ ही ज्या दिवशी ती

उपार्जित होते, त्या दिवसापासून वेतनवाढ प्राप्त होते, असे सादर केले जाते. असे सादर केले की, त्यामुळे, उच्च न्यायालयाच्या खंडपीठाने आणि इतर उच्च न्यायालयांनी स्विकारलेला दृष्टिकोन की, संबंधित कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या सेवानिवृत्तीच्या एक दिवस आधी मिळालेल्या वार्षिक वेतनवाढीचा लाभ मिळण्यास ते पात्र आहेत, हा चुकीचा आहे आणि संबंधित वैधानिक तरतुदींच्या चुकीच्या अर्थउकल यावर आधारित आहे. वरीलप्रमाणे सादर निवेदन करून, प्रस्तुतचे अपील मंजूर करावे, अशी विनंती केली.

४. संबंधित कर्मचारी- उत्तरवादी यांच्या वतीने उपस्थित राहणारे विद्वान वकील यांनी मद्रास उच्च न्यायालयाने पी. अय्यमपेरुमल (उपरोल्लेखित) या प्रकरणात दिलेल्या न्यायनिर्णयावर आणि गुजरात उच्च न्यायालय, दिल्ली उच्च न्यायालय, अलाहाबाद उच्च न्यायालय, मध्य प्रदेश उच्च न्यायालय आणि ओरिसा उच्च न्यायालय यांच्या न्यायनिर्णयांवर ज्यांनी असा दृष्टिकोन स्विकारला होता की, संबंधित कर्मचारी ज्यांनी वार्षिक वेतनवाढ मिळवली आहे, त्यांच्या सेवानिवृत्तीच्या आधी एक वर्ष सेवा कारण्यासाठी, त्यांना केवळ त्याच्या दुसऱ्याच दिवशी नियत सेवाविधी वय या कारणावर वार्षिक वेतनवाढीचा लाभ नाकारता येणार नाही, जो त्यांना प्रत्यक्षात मिळालेला आहे. असे सादर केले जाते की, त्यामुळे उच्च न्यायालयाच्या खंडपीठाने संबंधित कर्मचाऱ्यांना बाजूने एक वार्षिक वेतनवाढ मंजूर करण्यात कोणतीही चूक केलेली नाही.

४.१. वरील प्रमाणे सादर निवेदने करून, प्रस्तुतचे अपील फेटाळण्याची विनंती केली.

५. संबंधित पक्षकारांच्या वतीने उपस्थित राहणाऱ्या विद्वान वकिलांचे म्हणणे आम्ही ऐकले आहे.

६.   वार्षिक वेतनवाढ मिळविलेल्या कर्मचाऱ्याला, तो वेतनवाढ मिळण्याच्या दुसऱ्याच दिवशी सेवानिवृत्त झाला हे वास्तव असूनही, तो वेतनवाढ मिळण्यास पात्र आहे का, हा या न्यायालयाच्या पुढे विचारार्थ मांडला जाणारा प्रश्न आहे.

६.१. प्रस्तुत प्रकरणामध्ये, विनियमांच्या विनियम ४०(१) च्या तरतुदी संबद्ध आहेत आणि त्यांचे वाचन पुढीलप्रमाणे केले जाते :

"माघार आणि वेतनवाढ लांबणीवर टाकणे

> ४०(१) वेतनवाढ ही त्या दिवशी उपार्जित होते, ज्या दिवशी ती कमावली जाते. वेतनवाढ जी उपार्जित झाली आहे, ती सामान्यपणे परत घेतली जाईल शिवाय ती ओघाने रोखली असेल तर. एखाद्या कर्मचाऱ्याचे वर्तन चांगले नसेल किंवा त्याचे काम समाधानकारक नसेल तर सक्षम अधिकारी त्याची वेतनवाढ रोखू शकतात. वेतनवाढ रोखण्याचे आदेश देताना, अडवणूक प्राधिकरणाने ती किती कालावधीसाठी रोखून ठेवली आहे आणि ती लांबणीवर टाकल्यामुळे भविष्यातील वेतनवाढ पुढे ढकलण्याचा परिणाम होईल की नाही हे सांगावे."

६.२. अपीलकर्त्यांच्या वतीने असा वाद आहे की, विनियम ४०(१) मध्ये वापरलेला शब्द असा आहे की, वेतनवाढ त्या दिवसापासून उपार्जित होते, ज्या दिवशी ती प्राप्त होते आणि प्रस्तुत प्रकरणात ते ज्या दिवशी सेवानिवृत्त झाले त्या दिवशी वेतनवाढ उपार्जित झाली आणि त्यामुळे, त्या दिवशी ते सेवेत नव्हते आणि म्हणूनच, त्यांनी कदाचित एक दिवस अगोदर प्राप्त केलेल्या वार्षिक वेतनवाढीस ते पात्र नाही. अपीलकर्त्यांच्या वतीने असाही वाद आहे की, ही वेतनवाढ प्रोत्साहनाच्या स्वरूपात असल्याने व त्यामुळे, जेव्हा कर्मचारी सेवेत नाहीत

त्यांना प्रोत्साहन स्वरूपात वार्षिक वेतनवाढ देण्याचा प्रश्नच उद्भवत नाही.

६.३. या टप्प्यावर, हे लक्षात घेणे आवश्यक आहे की, अंतर्भूत असलेल्या वादप्रश्नावर विविध उच्च न्यायालयांचे भिन्न दृष्टिकोन आहेत. आंध्र प्रदेश उच्च न्यायालय, हिमाचल प्रदेश उच्च न्यायालय आणि केरळ उच्च न्यायालयाच्या पूर्ण न्यायपीठाने विरुद्ध भूमिका घेतली असून अपीलकर्त्यांच्या वतीने बाजू मांडली आहे. दुसरीकडे, मद्रास उच्च न्यायालयाने पी. अय्यमपेरुमल (उपरोल्लेखित) प्रकरणात; दिल्ली उच्च न्यायालयाने गोपाल सिंह वि. युनियन ऑफ इंडिया (रिट याचिका (दि) क्र. १०५०९/२०१९ दिनांक २३/०१/२०२० रोजी निर्णय); अलाहाबाद उच्च न्यायालयाने नंद विजय सिंग वि. युनियन ऑफ इंडिया (रिट ऍ क्र. १३२९९/२०२० दिनांक २९/०६/२०२१ रोजी निर्णीत) या प्रकरणामध्ये; मध्य प्रदेश उच्च न्यायालयाने योगेंद्र सिंग भदुरीया वि. स्टेट ऑफ मध्य प्रदेश या प्रकरणामध्ये; ओरिसा उच्च न्यायालयाने एएफआर अरुण कुमार बिस्वाल वि. स्टेट ऑफ ओडिशा (रिट याचिका क्र. १७७१५/२०२० दिनांक ३०/०७/२०२१ रोजी निर्णीत) या प्रकरणामध्ये; गुजरात उच्च न्यायालयाने स्टेट ऑफ गुजरात वि. तख्तसिंग उदेसिंग सोनगरा (लेटर्स पॅटेंट अपील क्र. ८६८/२०२१) या प्रकरणामध्ये आंध्र प्रदेश उच्च न्यायालयाच्या पूर्ण न्यायपीठाने मांडलेल्या दृष्टिकोनापेक्षा वेगळी भूमिका घेतली आणि असे मत मांडले की, एकदा एखाद्या कर्मचाऱ्याने वेतनवाढ प्राप्त केली तर एक वर्षाची सेवा पूर्ण केल्यावर, त्यास नियत सेवाविधीचे वय पूर्ण झाल्यावर आणि/किंवा दुसऱ्याच दिवशी निवृत्तीचा दिवशी, अशा वार्षिक वेतनवाढीचा लाभ नाकारता येणार नाही.

६.४. वार्षिक वेतनवाढ प्रोत्साहनाच्या स्वरूपात आहे आणि एखाद्या कर्मचाऱ्याला

चांगली कामगिरी करण्यासाठी प्रोत्साहित करण्यासाठी आहे आणि म्हणूनच एकदा तो सेवेत नसेल तर संबंधित वार्षिक वेतनवाढ देण्याचा प्रश्नच उद्भवत नाही, या अपीलकर्त्यांच्या वतीने सादर केलेल्या निवेदनात काही तथ्य नाही. एखाद्या प्रकरणात असे होऊ शकते की, कर्मचाऱ्याला त्याच्या सेवानिवृत्तीच्या तारखेच्या तीन दिवस अगोदर वेतनवाढ मिळते

आणि म्हणूनच, विनियम ४० (१) नुसार सुद्धा दुसऱ्या दिवशी वेतनवाढ उपार्जित होते त्या बाबतीतही अशा कर्मचाऱ्याची त्यानंतर एक वर्षाची सेवा होणार नाही. हे लक्षात घेतले पाहिजे की, कालमर्यादेत केलेल्या मागील एका वर्षाच्या सेवेवर वेतनवाढ मिळविली जाते. त्यामुळे, वर सादर केलेले निवेदन स्वीकृत केले जात नाही.

६.५. आता, जोवर अपीलकर्त्यांच्या वतीने सादर केलेल्या निवेदनाचा संबंध आहे ते असे आहे की, ज्या दिवशी वेतनवाढ मिळवली जाते त्याच दिवशी वेतनवाढ उपार्जित झाल्याने आणि त्यामुळे एखाद्या कर्मचाऱ्याने निवृत्तीच्या एक दिवस अगोदर वेतनवाढ मिळवली असली तरी ज्या दिवशी वेतनवाढ मिळते त्या दिवशी तो सेवेत नसतो ज्या दिवशी संबन्धित वेतनवाढ उपार्जित होते. उपरोक्त मुद्द्याचा विचार करताना वार्षिक वेतनवाढ देण्याचा उद्देश व हेतू विचारात घेणे आवश्यक आहे. सरकारी कर्मचाऱ्याला एक वर्षाची सेवा करताना त्याच्या चांगल्या वर्तणुकीच्या आधारे वार्षिक वेतनवाढ मंजूर केली जाते. शिक्षेचा उपाय म्हणून किंवा कार्यक्षमतेशी निगडित अशी वेतनवाढ रोखल्याशिवाय चांगले वर्तन असलेल्या अधिकाऱ्यांना दरवर्षी वेतनवाढ दिली जाते. त्यामुळे वर्षभरात/ठराविक कालावधीत चांगल्या आचरणाने सेवा दिल्यास ही वेतनवाढ मिळते. त्यामुळे एखाद्या सरकारी कर्मचाऱ्याने ज्या क्षणी चांगल्या आचरणाने, कालमर्यादेत ठराविक कालावधीसाठी सेवा दिली आहे, त्या क्षणी तो वार्षिक

वेतनवाढीस पात्र ठरतो आणि सेवेचा ठराविक कालावधी चांगल्या आचरणाने पार पाडल्याबद्दल त्याला वार्षिक वेतनवाढ मिळाली आहे,असे म्हणता येईल. त्यामुळे या मूल्यावर की, चांगल्या आचरणाने ठराविक कालावधीसाठी (एक वर्ष) सेवा केल्यास तो वार्षिक वेतनवाढीस पात्र ठरतो . केवळ, सरकारी कर्मचारी दुसऱ्याच दिवशी निवृत्त झाला आहे, म्हणून त्याने मागील वर्षभरात चांगल्या आचरणाने आणि कार्यक्षमतेने सेवा बजावल्याबद्दल

त्याला मिळालेली आणि/किंवा पात्र असलेली वार्षिक वेतनवाढ कशी नाकारली जाऊ शकते. गोपाल सिंग (उपरोल्लेखित) या प्रकरणाच्या परिच्छेद २०, २३ आणि २४ मध्ये दिल्ली उच्च न्यायालयाने खालीलप्रमाणे निरीक्षण नोंदवले आणि निर्णय दिला:-

(परिच्छेद २०)

"केंद्र सरकारच्या कर्मचाऱ्याचे वेतन आणि वेतनवाढ एफआर, सीएसआर आणि केंद्रीय नागरी सेवा (पेन्शन) नियमावलीतील तरतुदींद्वारे नियंत्रित केली जाते. एफ.आर. ९(२१) मध्ये परिभाषित वेतन म्हणजे केंद्र सरकारच्या कर्मचाऱ्याने दरमहा काढलेली रक्कम आणि त्यात वेतनवाढीचा समावेश आहे. लागू तरतुदींचे सरळ सरळ एकत्रित वाचन केल्यास सरकारी कर्मचाऱ्याला पदाची कर्तव्ये पार पाडण्यासाठी वार्षिक वेतनवाढ दिली जाते आणि वेतन व भत्तेही पदाशी जोडले जातात याबद्दल कोणतीही संदिग्धता राहत नाही. सीएसआरच्या अनुच्छेद ४३ मध्ये प्रगामी नियुक्ती म्हणजे अशी नियुक्ती आहे ज्यात वेतन प्रगामी असेल, अधिकाऱ्याच्या चांगल्या वर्तनाच्या अधीन असेल. वेळोवेळी किमान ते जास्तीत जास्त वेतनवाढ करून वेतनवाढ होते, असे त्यात

नमूद करण्यात आले आहे. प्रगामी नियुक्तीच्या बाबतीत वेतनवाढ सीएसआरच्या अनुच्छेद १५१ मध्ये निर्दिष्ट केली आहे याचा अर्थ असा आहे की वेतनवाढ ही त्या तारखेपासून उपार्जित होते ज्या दिवशी ती मिळवली जाते. केंद्र सरकारच्या कर्मचाऱ्याची नेमणूक ही प्रगामी नियुक्ती असून वेळोवेळी किमान ते कमाल वेतनवाढ हा वेतनरचनेचा भाग असल्याचे या योजनेतून स्पष्ट झाले आहे. सीएसआर च्या अनुच्छेद १५१ मध्ये असे योजले आहे की, वेतनवाढ ही त्या तारखेपासून उपार्जित होते ज्या दिवशी ती मिळवली जाते. ही वाढ अर्थातच विषय नसून ती केंद्र सरकारच्या कर्मचाऱ्याच्या चांगल्या वर्तणुकीवर अवलंबून आहे. त्यामुळे केंद्र सरकारच्या कर्मचाऱ्याला त्याच्या चांगल्या वर्तणुकीच्या आधारे ठराविक कालावधीसाठी म्हणजेच वार्षिक वेतनवाढीच्या बाबतीत एक वर्षापर्यंत वेतनवाढ मिळते, हे स्पष्ट आहे. त्यामुळे वेतनवाढ हा प्रगामी नियुक्तीचा अविभाज्य भाग आहे आणि ज्या तारखेपासून उपार्जित होते, त्याच्या दिवशी ती मिळवली जाते."

(परिच्छेद २३)

"वार्षिक वेतनवाढ जरी पदाशी संलग्न असली आणि ज्या दिवशी ती मिळवली जाते, त्याच दिवशी देय असते, परंतु ज्या दिवशी वेतनवाढ मिळते किंवा देय होते, परंतु, ज्या दिवशी वेतनवाढ उपार्जित होते किंवा देय होते, तो दिवस निर्णायक किंवा निश्चायक नसतो. प्रगामी नियुक्तीच्या वैधानिक योजनेत सरकारी कर्मचाऱ्याने त्याच्या

चांगल्या वागणुकीच्या अधीन राहून वर्षभरात केलेल्या सेवेसाठी वेतनवाढ देय ठरते. केंद्र सरकारच्या कर्मचाऱ्याचे वेतन वेळोवेळी वेतनवाढ करून विहित मानामध्ये कमीत कमी ते कमाल पर्यंत वाढते. पुढे, जेव्हा सरकारी कर्मचारी चांगल्या आचरणाने आवश्यक सेवा पूर्ण करतो तेव्हा पुढील दिवशी देय असणारी वेतनवाढ मिळण्याचा त्याचा हक्क निश्चित होतो."

(परिच्छेद २४)

"ज्या उद्दिष्टाची पूर्तता केली जाते, त्या उद्देशाच्या पृथक्करणात, हक्काच्या तारखेनंतर, पात्रतेच्या तारखेस कोणतेही समजण्यासारखे वेगळेपण नसते किंवा त्याद्वारे कोणतेही उद्दिष्ट साध्य केले जात नाही. ३० जून रोजी निवृत्त होणाऱ्या केंद्र सरकारच्या कर्मचारी ज्याने अगोदरच एक वर्षाची सेवा पूर्ण केली आहे आणि त्याचे आचरण चांगले असल्याने त्यास वेतनवाढ प्राप्त जाली आहे. त्यामुळे केंद्र सरकारच्या कर्मचाऱ्याने वर्षभरासाठी चांगल्या वर्तणुकीच्या आधारे मिळवलेली वेतनवाढ केवळ वेतनवाढ देय ठरल्याच्या दुसऱ्या दिवशी तो सेवेत नसल्याच्या कारणावरून नाकारला तर, ती पूर्णपणे मनमानी ठरेल.

"३० जून रोजी निवृत्त होणाऱ्या सरकारी कर्मचाऱ्याच्या बाबतीत ज्या दिवशी वेतनवाढ देय/देय ठरते, त्या दिवशी सरकारी कर्मचाऱ्याला वर्षभराच्या समाधानकारक सेवेमुळे वेतनवाढ मिळण्याचा अधिकार मोकळा झाला पाहिजे, जेणेकरून ही योजना भारतीय राज्यघटनेच्या अनुच्छेद १४ मधील तर्कशुद्धतेच्या

भावनेला धक्का पोहोचेल अशा प्रकारे समजू नये. वेतनवाढ देण्याच्या योजनेचे संपूर्ण वाचन करावे लागेल आणि सीएसआरच्या कलम १५१ मधील एक भाग स्वतंत्रपणे वाचला जाऊ शकत नाही जेणेकरून दुसरा भाग विफल होईल, विशेषत: जेव्हा दुसरा भाग केंद्र सरकारच्या कर्मचाऱ्याला वेतनवाढ मिळण्याचा अधिकार निर्माण करतो. यामुळे प्रगामी नियुक्तीची योजना अबाधित राहील आणि सरकारी कर्मचाऱ्याला मिळालेले हक्क सुरक्षित राहतील आणि दुर्दैवी परिस्थितीमुळे नाकारले जाणार नाहीत."

६.६. अलाहाबाद उच्च न्यायालयाने नंद विजय सिंह (सुप्रा) यांच्या बाबतीत हाच मुद्दा हाताळताना परिच्छेद २४ मध्ये खालीलप्रमाणे निरीक्षण नोंदवले आहे व म्हटले आहे:-

"२४. कायदयाची निश्चित स्थिति अशी आहे की, जेथे लाभ घेण्याचा हक्क कायद्यात निश्चित आहे तेथे वैध कारणाशिवाय तो नाकारणे मनमानी ठरेल. या योजनेतून वगळण्यात आलेल्या वेतनवाढीचा लाभ नाकारण्याचे एकमेव कारण म्हणजे, ज्या दिवशी वेतनवाढ देय होईल त्या दिवशी केंद्र सरकारचा कर्मचारी पदावर नसतो. वेतनवाढ नाकारण्याचे हे वैध कारण असू शकत नाही कारण ज्या तारखेला वेतनवाढ मिळते त्या तारखेच्या दुसऱ्या दिवशी केवळ चांगल्या आचरणाने एक वर्षाची सेवा पूर्ण करण्याचा हेतू साध्य होतो आणि त्यासाठी इतर कोणताही हेतू साध्य केला जाऊ शकत नाही. ज्या दिवसानंतर वेतनवाढ मिळवली जाते त्या दिवसाच्या संकल्पनेला अन्यथा साध्य करण्याचा कोणताही हेतू नसतो. ज्या हेतूची पूर्तता केली जाते, त्या हेतूच्या पृथक्करणात हक्काच्या तारखेनंतर दिवसाची निश्चिती केली जाते, त्यात कोणतेही सुबोध वेगळेपण नसते किंवा त्याद्वारे कोणतेही उद्दिष्ट साध्य करायचे नसते.

३० जून रोजी निवृत्त होणाऱ्या केंद्र सरकारच्या कर्मचाऱ्याच्या सेवेला एक वर्ष पूर्ण झाले असून त्याचे वर्तन चांगले असेल तर ही वेतनवाढ मिळाली आहे. त्यामुळे केंद्र सरकारच्या कर्मचाऱ्याने वर्षभरासाठी चांगल्या वर्तणुकीच्या आधारे मिळवलेली वेतनवाढ केवळ वेतनवाढ देय ठरल्याच्या दुसर् या दिवशी तो नोकरीत नसल्याच्या कारणास्तव नाकारला तर तो पूर्णपणे मनमानी ठरेल. ३० जून रोजी निवृत्त होणाऱ्या सरकारी कर्मचाऱ्याच्या बाबतीत, ज्या दिवशी वेतनवाढ देय/देय ठरते, त्या दिवशी सरकारी कर्मचाऱ्याला वर्षभराच्या समाधानकारक सेवेमुळे वेतनवाढ मिळण्याचा अधिकार मोकळा झाला पाहिजे, जेणेकरून ही योजना भारतीय राज्यघटनेच्या अनुच्छेद १४ मधील तर्कशुद्धतेच्या भावनेला धक्का पोहोचेल अशा प्रकारे समजू नये. वेतनवाढ देण्याच्या योजनेचे संपूर्ण वाचन करावे लागेल आणि सीएसआरच्या अनुच्छेद १५१ मधील एक भाग स्वतंत्रपणे वाचला जाऊ शकत नाही जेणेकरून दुसरा भाग निराश होईल, विशेषत: जेव्हा दुसरा भाग केंद्र सरकारच्या कर्मचाऱ्याला वेतनवाढ मिळण्याचा अधिकार निर्माण करतो. यामुळे प्रगामी नियुक्तीची योजना अबाधित राहील आणि सरकारी कर्मचाऱ्याला मिळालेले हक्क सुरक्षित राहतील आणि दुर्दैवी परिस्थितीमुळे नाकारले जाणार नाहीत.

६.७. असेच मत हे विविध उच्च न्यायालयांनी म्हणजेच गुजरात उच्च न्यायालय, मध्य प्रदेश उच्च न्यायालय, ओरिसा उच्च न्यायालय आणि मद्रास उच्च न्यायालय यांनी व्यक्त केले आहे. वर निरीक्षण नोंदविल्याप्रमाणे, विनियमांच्या विनियम ४० (१) ची अर्थउकल अपीलकर्त्यांनी ज्या पद्धतीने समजून घेतला आहे आणि / किंवा

अर्थ लावला आहे त्या पद्धतीने अर्थ लावणे म्हणजे मनमानी होईल आणि सरकारी कर्मचाऱ्याला मागील वर्षात चांगल्या आचरणाने आणि कार्यक्षमतेने सेवा कालावधी देताना आधीच मिळविलेल्या वार्षिक वेतनवाढीचा लाभ नाकारला जाईल. एखाद्या व्यक्तीची कोणतीही चूक नसताना त्याला शिक्षा करणे हे ठरेल. वर नमूद केल्याप्रमाणे, केवळ शिक्षेद्वारे किंवा त्याने कार्यक्षमतेने कर्तव्य पार पाडले नाही तरच वेतनवाढ रोखली जाऊ शकते. मनमानी आणि/किंवा अवाजवीपणाला कारणीभूत ठरेल असे कोणतेही भाष्य टाळले पाहिजे. अपीलकर्त्यांच्या वतीने सुचविलेले निर्वचन आणि आंध्र प्रदेश उच्च न्यायालयाच्या पूर्ण न्यायपीठाने घेतलेले मत मान्य केले तर अशा परिस्थितीत एखाद्या सरकारी कर्मचाऱ्याने त्याच्या चांगल्या वागणुकीच्या अधीन राहून वर्षभरात केलेल्या सेवेसाठी त्याने मिळवलेली वार्षिक वेतनवाढ नाकारण्यासारखे होईल. त्यामुळे सरकारी कर्मचाऱ्याने चांगल्या आचरणाने आवश्यक ती सेवा पूर्ण केली आणि पुढील दिवशी देय झाली, तेव्हा वेतनवाढ मिळण्याचा हक्क संपुष्टात येतो. प्रस्तुत प्रकरणामध्ये "उपार्जित" हा शब्द अर्थाला धरून समजून घेतला पाहिजे आणि त्याचा अर्थ पुढील दिवशी देय असा असेल. कोणत्याही विपरीत दृष्टिकोनामुळे मनमानी आणि अवाजवीपणा निर्माण होईल आणि सरकारी कर्मचाऱ्याला वर्षभरात चांगल्या वागणुकीने आणि कार्यक्षमतेने सेवा देण्याचा अधिकार असूनही त्याला एक वार्षिक वेतनवाढ वैध नाकारली जाईल आणि म्हणूनच असा संकुचित अर्थ लावणे टाळले पाहिजे. पी. अय्यमपेरुमल (उपरोल्लेखित) या प्रकरणामध्ये मद्रास उच्च न्यायालयाने; गोपाल सिंह (उपरोल्लेखित) या प्रकरणात दिल्ली उच्च न्यायालय; नंद विजय सिंह (उपरोल्लेखित) प्रकरणात अलाहाबाद उच्च न्यायालय; योगेंद्र सिंह भदौरिया

(उपरोल्लेखित) प्रकरणात मध्य प्रदेश उच्च न्यायालय; एएफआर अरुण कुमार बिस्वाल (उपरोल्लेखित) प्रकरणात ओरिसा उच्च न्यायालय आणि तखतसिंह उदेसिंह सोंगारा (उपरोल्लेखित) प्रकरणात गुजरात उच्च न्यायालय यांनी घेतलेल्या मताशी आम्ही पूर्णपणे सहमत आहोत. आंध्र प्रदेश उच्च न्यायालयाच्या पूर्ण न्यायपीठाने प्रिंसिपल अकाउंटंट जनरल, आंध्र प्रदेश (उपरोल्लेखित) आणि केरळ उच्च न्यायालयाने युनियन ऑफ इंडिया वि. पविथन (ओ. पी. (कॅट) क्र. १११/२०२० दिनांक २२.११.२०२२ रोजी निर्णीत) या प्रकरणामध्ये आणि हिमाचल प्रदेश उच्च न्यायालयाने हरी प्रकाश वि. स्टेट ऑफ हिमाचल प्रदेश (सीडब्ल्यूपी क्र. २५०३/२०१६ दिनांक ०६.११.२०२० रोजी निर्णीत) या प्रकरणामध्ये पारित केलेले निर्णय आणि घेतलेले विरुद्ध मत आम्ही मान्य करीत नाही.

७. वरील बाबींचा विचार करता व वर नमूद केलेली कारणे लक्षात घेता, उच्च न्यायालयाच्या खंडपीठाने अपीलकर्त्यांना सेवानिवृत्तीच्या तारखेपासून एक वर्षापूर्वी चांगल्या वर्तनाने व कार्यक्षमतेने सेवा दिल्याबद्दल मूळ रिट याचिकाकर्त्यांना त्यांच्या सेवेच्या शेवटच्या दिवशी मिळालेली एक वार्षिक वेतनवाढ देण्याचे योग्य निर्देश दिले आहेत. उच्च न्यायालयाच्या खंडपीठाने घेतलेल्या मताशी आम्ही पूर्णपणे सहमत आहोत. अशा परिस्थितीत सध्याचे अपील फेटाळले जाणे योग्य आहे आणि त्यानुसार ते फेटाळले जाते. मात्र, या प्रकरणातील वस्तुस्थिती आणि परिस्थिती पाहता खर्चाबाबत कोणतेही आदेश दिले जाणार नाहीत.

आय.ए. क्रमांक १४९०९१/२०२२ वरील अटींनुसार निकाली काढण्यात आला आहे.

x-x-x-x

अस्वीकरण

या न्यायनिर्णयाच्या मराठी भाषेतील या अनुवादाचा वापर हा पक्षकारास त्याच्या/ तिच्या मातृभाषेमध्ये त्याचा अर्थ समजून घेण्यापुरताच मर्यादित राहील आणि त्याचा इतर कोणत्याही कारणाकरता वापर करता येणार नाही तसेच इंग्रजी भाषेतील न्यायनिर्णय हाच सर्व व्यावहारिक आणि कार्यालयीन वापराकरिता विश्वसनीय असेल आणि तोच त्यातील आदेशाच्या निष्पादन आणि अंमलबजावणी करता वैध मानला जाईल.

x-x-x-x