[2023] 2 एस. सी. आर. 5

भारत सरकार

विरुद्ध

भारतीय नौदलाचे नागरी आराखडे अधिकारी संघटना आणि इतर

(2011 चा दिवाणी अपील क्रमांक 8329)

फेब्रुवारी 22,2023

[अजय रस्तोगी आणि बेला एम. त्रिवेदी, जे. जे.]

सेवा कायदाः वेतनमान -पाचवा केंद्रीय वेतन आयोग लागू झाल्यानंतर नागरी तांत्रिक अधिकारी (डिझाइन) यांना परवानगी प्रमाणे कनिष्ठ डिझाइन अधिकाऱ्यांना ७५००-१२००० रुपये वेतनश्रेणी देण्याची मागणी प्रतिवादी संघटनेने केली आहे-त्याचे समर्थन-न्यायाधिकरण आणि उच्च न्यायालयाने जेडीओच्या पदांची सीटीओशी तुलना करून आणि सीटीओच्या समकक्ष जेडीओची वेतनश्रेणी निश्चित करण्यास परवानगी दिली-आयोजितःपदांचे समीकरण आणि वर्गीकरण आणि वेतनमान निश्चित करणे हे कार्यकारी संस्थेचे प्राथमिक कार्य आहे आणि न्यायपालिकेचे नाही-न्यायालयांनी नोकरीच्या मूल्यांकनाचे काम हाती घेऊ नये जे

सामान्यतः वेतन आयोगांसारख्या तज्ञ संस्थांवर सोडले जाते-वित्तविषयक बाबींमध्ये न्यायालयांची बुद्धी आणि सल्लामसलत, जोपर्यंत पीडित पक्षाद्वारे मनमानी किंवा अन्यायाचे एकूण प्रकरण स्थापित केले जात नाही तोपर्यंत सामान्यतः न्यायिक पुनरावलोकनास पात्र नसते-जरी समान कामासाठी समान वेतन हा सिद्धांत एक अमूर्त सिद्धांत नसला आणि तो न्यायालयात लागू करण्यास सक्षम असला तरी, समान मूल्याच्या समान कामासाठी समान वेतन असणे आवश्यक आहे-तथ्यांवर, सीटीओच्या बाबतीत प्रोबेशन कालावधी जेडीओ-कर्तव्ये आणि दोघांच्या जबाबदाऱ्यांपेक्षा जास्त असतो.

अपील मंजूर करताना न्यायालयाने

ग्राह्यय धरले की 1. 1) पदांचे वर्गीकरण आणि वेतन निश्चित करण्याच्या बाबतीत उच्च न्यायालयांच्या न्यायिक पुनरावलोकनाचे अधिकार पगाराची श्रेणी इंटिग्रा नाही.पदांचे समीकरण आणि पगाराचे समीकरण ही एक गुंतागुंतीची बाब आहे, जी एखाद्या दिलेल्या पदासाठी वेतनमान निश्चित करताना गंभीर त्रुटी आढळून आली होती आणि अन्याय पूर्ववत करण्यासाठी न्यायालयाचा हस्तक्षेप अत्यंत आवश्यक होता या ठोस निष्कर्षावर येण्यासाठी अभिलेखावर ठोस साहित्य नसेल तर तज्ञ संस्थेवर सोडणे सर्वोत्तम आहे.[परिच्छेद 9] [536-G-H; 537-A]

1. 2) जरी 'समान कामासाठी समान वेतन' हा सिद्धांत अमूर्त सिद्धांत नसला आणि तो न्यायालयात लागू करण्यास सक्षम असला, तरी समान मूल्याच्या समान कामासाठी समान वेतन असणे आवश्यक आहे.पदांचे समीकरण आणि वेतनमान निश्चित करणे हे कार्यकारी संस्थेचे प्राथमिक कार्य आहे, न्यायपालिकेचे नाही.त्यामुळे न्यायालयांनी नोकरीच्या मूल्यांकनाचे काम हाती घेऊ नये, जे सामान्यतः कामाचे स्वरूप, कर्तव्ये, जबाबदारी आणि पदांशी संलग्न जबाबदाऱ्या, विशिष्ट पदावर असलेल्या व्यक्तींना प्रदान केलेल्या अधिकारांची व्याप्ती, पदोन्नतीचे मार्ग, सेवेच्या अटींचे नियमन करणारे वैधानिक नियम, समान नोकऱ्यांसह आडवे आणि अनुलंब संबंध इत्यादी अनेक घटक विचारात घेऊन नोकरीच्या मूल्यांकनासाठी कठोर परिश्रम घेणाऱ्या वेतन आयोगांसारख्या तज्ञ संस्थांवर सोडले जाते. दोन पदांमधील कामाचे स्वरूप कधीकधी कमी-अधिक प्रमाणात सारखे वाटू शकते हे खरे असू शकते, तथापि, जर पदांचे वर्गीकरण आणि वेतनमान निश्चित करणे यांचा साध्य करण्याचा उद्देश किंवा उद्देश, म्हणजे प्रशासनातील कार्यक्षमता यांच्याशी वाजवी संबंध असेल, तर वेतन आयोगांची शिफारस करणे न्याय्य ठरेल आणि समान दिसणाऱ्या पदांसाठी वेगवेगळे वेतनमान निश्चित करणे राज्याला न्याय्य ठरेल.पदोन्नतीच्या मार्गांच्या अभावामुळे किंवा जाहिरात मार्गांच्या दीर्घ कालावधीमुळे होणारी निराशा किंवा परिणामी होणारी

निराशा टाळण्यासाठी उच्च वेतनमान हे देखील पगाराच्या विभेदित वस्तू एक स्वीकार्य कारण आहे.एखाद्या विशिष्ट सेवेत एकापेक्षा जास्त श्रेणी असू शकतात.अशा प्रकारे पदांचे वर्गीकरण आणि वेतन संरचनेचे निर्धारण हे केवळ कार्यकारी मंडळाच्या अखत्यारीत येते आणि न्यायालये किंवा न्यायाधिकरणे एखाद्या विशिष्ट सेवेतील विशिष्ट वेतन संरचना आणि श्रेणी निश्चित करण्याच्या कार्यकारी मंडळाच्या अधिकारावर अपील करू शकत नाहीत.[परिच्छेद 14] [541-सी-जी; 542-ए]

1. 3) जे. डी. ओ. चे नियमन करणारे भरती नियम एस. आर. ओ. 367 दिनांक 08.12.1996 नुसार आहेत, जे एस. आर. ओ. 246 दिनांक 21.11.2002 ने सुधारित केले आहेत, तर सी. टी. ओ. चे नियमन करणारे भरती नियम एस. आर. ओ. 132 दिनांक 12.05.1982 नुसार आहेत.सी. टी. ओ. च्या बाबतीत चाचणी कालावधी जे. डी. ओ. पेक्षा जास्त असतो. दोन्ही पदांची कर्तव्ये आणि जबाबदाऱ्या वेगवेगळ्या आहेत आणि पदोन्नतीच्या मार्गांचाही कालावधी आणि निकष वेगवेगळे आहेत.जे. डी. ओ. आणि सी. टी. ओ. साठी वेतनमान निश्चित करण्यात एकही त्रुटी नव्हती, खूप कमी गंभीर त्रुटी होती, ज्यामुळे न्यायाधिकरणाच्या हस्तक्षेपाचे समर्थन झाले असते.[परिच्छेद 15] [542-ब-क]

1. 4) नौदल विभागाच्या अधिकाऱ्याने सी. टी. ओ. च्या समतुल्य जे. डी. ओ. च्या वेतनमानाची शिफारस करणाऱ्या फाईलमध्ये केलेल्या नोंदींवर जास्त भर देण्यात आला होता, तथापि, हे लक्षात घेतले जाऊ शकते की फाईलमध्ये नोंदवलेली नोंद ही केवळ एका विशिष्ट अधिकाऱ्याच्या मताची अभिव्यक्ती आहे आणि कल्पनाशक्तीचा विस्तार न करता अशा नोंदींना सरकारचा निर्णय मानले जाऊ शकते.[परिच्छेद 16] [542-डी]

1. 5) आर्थिक परिणामांशी संबंधित बाबींमध्ये न्यायालयीन पुनरावलोकनाचे अधिकार देखील खूप मर्यादित आहेत.जोपर्यंत व्यथित पक्षाद्वारे मनमानी किंवा अन्यायाचे स्थूल प्रकरण स्थापित केले जात नाही तोपर्यंत वित्तविषयक बाबींमध्ये न्यायालयांची बुद्धिमत्ता आणि सल्ला सामान्यतः न्यायिक पुनरावलोकनास पात्र नसतात.[परिच्छेद 17] [542-ई]

1.6) न्यायाधिकरण आणि उच्च न्यायालयाने पाचव्या केंद्रीय वेतन आयोगाने शिफारस केलेल्या आणि जे. डी. ओ. आणि सी. टी. ओ. पदांसाठी अपीलकर्त्याने स्वीकारलेल्या वेतनमानात हस्तक्षेप करून आणि जे. डी. ओ. च्या वेतनमानात सुधारणा करून ते सी. टी. ओ. च्या वेतनमानाच्या समतुल्य करण्यात मोठी चूक केली होती. उच्च न्यायालय आणि न्यायाधिकरणाने पारित केलेले आक्षेपार्ह आदेश रद्द केले जातात आणि बाजूला ठेवले जातात.[परिच्छेद 18,19] [542-एफ-जी]

उत्तर प्रदेश राज्य आणि इतर विरुद्ध. जे. पी. चौरसिया आणि इतर **1989 (1) एस. सी. सी 121:[1988] 3 पूरक.एस. सी. आर 288**; युनियन इंडिया आणि इतर विरुद्ध मारवन चंद्र रॉय **1997 (11) एस. सी. सी 182:[1997] 2 एस. सी. आर. 1167**; वित्त सचिव विभाग आणि इतर विरुद्ध पश्चिम बंगाल नोंदणी सेवा संघटना आणि इतर **1993 पूरक.(1) एस. सी. सी 153: [1992] 1 एस. सी. आर. 897**; हरियाणा राज्य आणि इतर विरुद्ध चरणजीत सिंग आणि इतर **2006 (9) एस. सी. सी. 321:[2005] 4 पूरक.एस. सी. आर. 57**; युनियन ऑफ इंडिया द्वारा सचिव, कार्मिक, सार्वजनिक तक्रारी आणि निवृत्तीवेतन विभाग आणि इतर. विरुद्ध T.V.L.N मल्लिकार्जुन राव **(2015) 3 एस. सी. सी 653:[2014] 13 एस. सी. आर. 149-**

संदर्भित.न्यायनिर्णय

[1988] 3 पूरक.एस. सी. आर. 288 चा संदर्भ परिच्छेद 10

[1997] 2 एस. सी. आर. 1167 चा संदर्भ परिच्छेद 11

[1992] 1 एस. सी. आर. 897 चा संदर्भ परिच्छेद 11

[2005] 4 एस. सी. आर. 57 परिच्छेद 12

[2014] 13 एस. सी. आर. 149 परिच्छेद 13 मध्ये संदर्भित

दिवाणी अपील अधिकार क्षेत्र : 2011 चे दिवाणी अपील No.8329.

2008 च्या डब्ल्यू. पी. सी. No.1006 मध्ये नवी दिल्ली येथील दिल्ली उच्च न्यायालयाच्या दिनांक 02.08.2010 च्या निकाल आणि आदेशावरून.

आर. बाला, वरिष्ठ अधिवक्ता, आकांक्षा कौल, इंदिरा भाकर, शरत नांबियार, वरुण चुघ, दिग्विजय दाम, राजन कुमार चौरसिया, चित्रांश शर्मा, अरविंद कुमार शर्मा, सुजाता बगडी, अधिवक्ता.अपीलकर्त्यासाठी वकील

सलमान खुर्शीद, वरिष्ठ वकील, श्रीमती नगमा इम्तियाज, जरघम अहमद, सैफ नसीम, श्रीमती आरुषी जैन, श्रीमती शमा उस्मानी, इशू दीक्षित, मेसर्स इक्विटी लेक्स असोसिएट्स, प्रतिवादीकर्त्यासाठी वकील

न्यायालयाचा निर्णय **बेला एम. त्रिवेदी, जे**. यांनी दिला

1. सध्याच्या अपीलाद्वारे, अपीलकर्ता-केंद्र सरकारने दिल्ली उच्च न्यायालयाने 2008 च्या डब्ल्यू. पी. (सी) क्रमांक 1006 मध्ये पारित केलेल्या दिनांक 2.8.2010 च्या निर्णयाला आणि आदेशाला आव्हान दिले आहे, ज्यामध्ये उच्च

न्यायालयाने अपीलकर्त्याने दाखल केलेली रिट याचिका फेटाळली होती आणि केंद्रीय प्रशासकीय न्यायाधिकरणाने (यापुढे 'न्यायाधिकरण' म्हणून संदर्भित) 2006 च्या ओ. ए. क्रमांक 2228 मध्ये पारित केलेल्या दिनांक 8.6.2007 च्या निर्णयाला आणि आदेशाला पुष्टी दिली होती.

2. प्रतिवादी-इंडियन नेव्ही सिव्हिलियन डिझाइन ऑफिसर्स असोसिएशनने ए. च्या आधी ओ. ए. No.2223/2006 दाखल केले होते. न्यायाधिकरणाने, पाचव्या केंद्रीय वेतन आयोगाच्या अंमलबजावणीच्या परिणामी, नागरी तांत्रिक अधिकाऱ्यांना (रचना) परवानगी दिल्याप्रमाणे कनिष्ठ रचना अधिकाऱ्यांना Rs.7500-12000 वेतनमान मंजूर करण्यासाठीचे त्यांचे प्रतिनिधित्व नाकारणाऱ्या अपीलकर्त्याच्या निर्णयाला आव्हान दिले.प्रतिवादी-संघटनेच्या प्रकरणानुसार, नौदलाच्या गोदी, प्रशिक्षण, आस्थापना, नौदल रचना संचालनालय आणि नौदल मुख्यालयातील इतर तांत्रिक संचालनालयांच्या विशिष्ट जबाबदाऱ्यांशी संबंधित नौदलाच्या कार्यात्मक गरजा पूर्ण करण्यासाठी भारतीय नौदलातील रचना अधिकाऱ्यांची संवर्ग 1965 मध्ये तयार करण्यात आली होती.नौदलातील रेखाचित्र कर्मचारीवर्ग बांधकाम, विद्युत, अभियांत्रिकी आणि शस्त्रास्त्र यासारख्या विविध शाखांमधील होते.बांधकाम, विद्युत आणि अभियांत्रिकी या शाखांचा विचार करता, गट 'ब' राजपत्रित पदांना कनिष्ठ रचना अधिकारी (जेडीओ) म्हणून नियुक्त

करण्यात आले होते आणि शस्त्रास्त्र शाखांसाठी गट 'ब' राजपत्रित पदांना नागरी तांत्रिक अधिकारी (सीटीओ) (रचना) म्हणून नियुक्त करण्यात आले होते.एस. आर. ओ. 367 दिनांक 08.12.1996 द्वारे अधिसूचित जे. डी. ओ. चे नियमन करणाऱ्या भरती नियमांमध्ये एस. आर. ओ. 246 दिनांक 21.11.2002 द्वारे सुधारणा करण्यात आली होती.सीटीओ (रचना) पदासाठी भरतीचे नियम एस. आर. ओ. 132 दिनांक 12.05.1982 द्वारे अधिसूचित करण्यात आले होते.

3. प्रतिवादी-संघटनेच्या पुढील प्रकरणानुसार, पाचव्या केंद्रीय वेतन आयोगापर्यंत, सर्व शाखांचे आणि सर्व श्रेणीचे सर्व वेतनमान समान होते, तथापि, पाचव्या वेतन आयोगाच्या शिफारशींनंतर, सीटीओसाठी Rs.7500-12000 चे वेतनमान निश्चित करण्यात आले, तर जेडीओसाठी Rs.7450-11500 चे वेतनमान निश्चित करण्यात आले. सर्व शाखांमध्ये पुरवठादार संवर्गांचे वेतनमान सारखेच राहिल्याने, प्रतिवादी-संघटनेने अपीलकर्त्याला पाचवे सुधारीत अनुदानासाठी निवेदन केले होते. पाचव्या केंद्रीय वेतन आयोगाच्या अंमलबजावणीनंतर सीटीओंना (आराखडा) परवानगी दिल्याप्रमाणे जेडीओअर्थ मंत्रालयाने प्रतिवादीचा वेतनमानाच्या उन्नतीकरणाचा प्रस्ताव फेटाळल्यानंतर प्रतिवादी-संघटनेने न्यायाधिकरणासमोर 2003 चा ओ. ए. क्रमांक 1730 दाखल केला होता.न्यायाधिकरणाने दिनांक 1.11.2004 च्या आदेशाद्वारे, अपीलकर्त्याला सी.

टी. ओ. सह जे. डी. ओ. च्या वेतनमान त्यांच्या कर्तव्ये आणि जबाबदाऱ्यांचे मूल्यमापन करून समानतेने विचार करण्याचे आणि तपशीलवार तोडी आदेश पारित करण्याचे निर्देश देऊन उक्त ओ. ए. चा निपटारा केला.

4. अर्थ मंत्रालयाने प्रतिवादी-संघटनेच्या उक्त निवेदनावर पुनर्विचार केला, तथापि, 07.04.2006 वर तोडी ते पुन्हा नाकारले.या आदेशामुळे नाराज होऊन, प्रतिवादी-संघटनेने न्यायाधिकरणासमोर 2006 च्या ओ. ए. क्रमांक 2228 ला प्राधान्य दिले होते, ज्याला दिनांक 08.06.2007 च्या आदेशाद्वारे परवानगी देण्यात आली.न्यायाधिकरणाने अपीलकर्ता-यू. ओ. आय. ने पारित केलेला दिनाक 07.04.2006 आदेश रद्द केलाआणि अपीलकर्त्याला जे. डी. ओ. ना रु. 7500-12000 गट 'ब' च्या समतुल्य सीटीओची वेतनमान (रचना) ज्या तारखेपासून ती सर्व परिणामी लाभांसह गट 'ब' राजपत्रित पदांना देण्यात आली त्याच तारखेपासून.न्यायाधिकरणाने दिलेल्या आदेशामुळे नाराज झालेल्या अपीलकर्त्याने 2008 चा डब्ल्यू. पी. (सी) क्रमांक 1006 दाखल केला होता, जो उच्च न्यायालयाने आक्षेपार्ह आदेशाद्वारे फेटाळला.

5. या न्यायालयासमोर विचार करण्यासारखा मुख्य प्रश्न हा आहे की, न्यायाधिकरण आणि उच्च न्यायालयाने जे. डी. ओ. च्या पदांची तुलना सी. टी. ओ. च्या पदांशी करणे आणि जे. डी. ओ. चे सी. टी. ओ. च्या समतुल्य वेतनमान

निश्चित करणे न्याय्य होते का, या न्यायालयाने निर्णयांच्या आधारावर ठरवलेल्या कायदेशीर स्थितीकडे पूर्णपणे दुर्लक्ष करून, कर्तव्ये आणि पदांच्या जबाबदाऱ्यांचे मूल्यांकन करण्याच्या आणि वेतनमान निश्चित करण्याच्या गुंतागुंतीच्या मुद्द्यांमध्ये न्यायालयांनी हस्तक्षेप करू नये, जे काम अन्यथा वेतन आयोगासारख्या तज्ज्ञ संस्थांद्वारे सर्वोत्तम केले जाते.

6. अर्जदाराची बाजू मांडणारे विद्वान ज्येष्ठ वकील श्री. आर. बाला सुब्रमण्यम यांनी अर्थ मंत्रालयाच्या दिनांक 07.04.2006 च्या निर्णयावर मोठ्या प्रमाणात अवलंबून राहून खालीलप्रमाणे सादर केलेः

(i) जे. डी. ओ. आणि सी. टी. ओ. ची पदे नियमांच्या दोन वेगवेगळ्या संचांद्वारे नियंत्रित केली जातात.त्यानुसार, सी. टी. ओ. च्या बाबतीत भरती/पदोन्नतीसाठीची पात्रता जे. डी. ओ. पेक्षा जास्त आहे.

(2) सी. टी. ओ. च्या बाबतीत चाचणी कालावधी जे. डी. ओ. च्या कालावधीपेक्षा जास्त असतो.

(3) जे. डी. ओ. च्या तुलनेत सी. टी. ओ. च्या पदांशी संबंधित कर्तव्ये आणि जबाबदाऱ्या अधिक कठीण, वैविध्यपूर्ण आणि आव्हानात्मक असतात.

(4) सी. टी. ओ. वेतनमान संशोधन आणि विकासासारख्या इतर शाखांमध्येही रु. 7500-12000.या पदांसाठी 7450-115000 रुपयांपेक्षा कमी वेतनमान दिले जाऊ शकत नाही. 7450-11500, कारण सूत्रसंचालकाचे पोषक पद उक्त वेतनमानात अस्तित्वात आहे.

(v) नौदल शस्त्रास्त्र तपासणी संस्थांमधील विविध शाखांमधील सी. टी. ओ. चे पद आधीच रू. 7500-12000, समान वेतनमान सी. टी. ओ. (रचना) पर्यंतही विस्तार करावा लागला, तर जे. डी. ओ. पदांच्या बाबतीत अशी कोणतीही आवश्यकता अस्तित्वात नव्हती.

(vi) जे. डी. ओ. आणि सी. टी. ओ. पदांसाठीचे वेतनमान पाचव्या केंद्रीय वेतन आयोगाच्या विशिष्ट शिफारशींच्या आधारे निश्चित करण्यात आले होते आणि त्यामुळे न्यायाधिकरण तसेच उच्च न्यायालयाने त्यात हस्तक्षेप करून आणि जे. डी. ओ. च्या

वेतनमानाचा दर्जा वाढवून त्यांना सी. टी. ओ. (रचना) च्या बरोबरीने ठेवण्यात मोठी चूक केली होती.

7. श्री. आर. बाला सुब्रमण्यम यांनी वेगवेगळ्या सी. पी. सी. मधील सी. टी. ओ. आणि जे. डी. ओ. चे प्रचारात्मक पदानुक्रम दर्शविणारा तक्ता देखील नोंदवला आहेः-

वेगवेगळ्या सीपीसीमध्ये सीटीओ आणि जेडीओचे पदानुक्रम पद्दोनात्ती

अनु. क्र.	**जेडीओचे पदानुक्रम पद्दोनात्ती**	**सीटीओ पदानुक्रम पद्दोनात्ती**	वेतनमान			
	Principal Design Officer-I		4^{th} वेतन आयोग	5^{th} वेतन आयोग	6^{th} वेतन आयोग	7^{th} वेतन आयोग
1	Principal Design Officer	-	-	14500-18300	37400-67000 GP 8700	L-13
2	Senior	Princip	3700-	12000-	15600-	L-12

	Design Officer	al Technical Officer (D)	5000	16500	39100 GP 7600	
3	Senior Design Officer GD-1	Senior Technical Officer (D)	3000-4500	10000-15200	15600-39100 GP 6600	L-11
4	Senior Designed Officer-II	-	2200-4000	8000-13500	15600-39100 GP 5400	L=-10
5	-	Civilian Techni	2000-3500 (up	7500-12000	9300-34800 GP	L-8

		cal Officer (JD)	graded to 2500-4000 in 5^{th} वेतन आयोग		4800	
6	Junior Design Officer	-	2000-3500 (up graded to 2375-4000 in 5^{th} वेतन आयोग	7450-11500	9300-34800 GP 4600	L-7

7	Chief D’Man	Chief D’Man	2000-3200	6500-10500	9300-34800 GP 4600	L-7
8	Senior D’Man	Senior D’Man	1400-2300	5000-8000	9300-34800 GP 4200	L-6
9	D’Man	D’Man	1200-2040	4000-6000	5200-26200 GP 2400	L-4

*29 ऑक्टोबर 2020 रोजी संवर्ग पुनर्रचनेमध्ये पी. टी. ओ. (डी) ची नवीन श्रेणी तयार करण्यात आली.

#29 ऑक्टोबर 2020 रोजी एन. ए. आय. संवर्गातील डी 'मॅनची पदे रद्द करण्यात आली आहेत.

- श्रेणी/पदे संवर्गात अस्तित्वात नाहीत.

8. याउलट संघटनेची बाजू मांडणारे ज्येष्ठ वकील सलमान खुर्शीद यांनी पुढील बाबी मांडल्या -

(i) जे. डी. ओ. आणि सी. टी. ओ. (रचना) यांच्या पदांवर समान कर्तव्ये आणि जबाबदाऱ्या असल्याने सुरुवातीपासूनच समान वेतनमान होते या वस्तुस्थितीकडे पाचव्या वेतन आयोगाने दुर्लक्ष केले होते.

(ii) वरिष्ठ मुखत्यार पदाचा पगार रु. 7450-11500, जे जेडीओना दिलेले वेतनमान होते, जरी जेडीओना त्यांच्या कर्तव्यांदरम्यान मुख्य ड्राफ्ट्समन आणि वरिष्ठ हमाल देखरेख ठेवावी लागत असे.

(iii) जे. डी. ओ. च्या वेतनमान सुधारणा करण्याची आणि त्यांना सी. टी. ओ. (रचना) च्या बरोबरीने ठेवण्याची शिफारस करणाऱ्या संयुक्त संचालकांनी दिनाक 16.02.2005 नोंदवून विभागाने स्वतः जे. डी. ओ. च्या प्रकरणाला जोरदार पाठिंबा दिला होता.

(iv) चौथ्या वेतन आयोगापर्यंत दोन्ही पदांवर समान वेतनमान होते.

(v) ई. एम. ई., एम. ई. एस. आणि हवाई दल इ. सारख्या इतर संस्थांमध्ये जे. डी. ओ. ची पदे अस्तित्वात नव्हती आणि त्याचे आर्थिक परिणामही फारसे मोठे नव्हते, त्यामुळे जे. डी. ओ. च्या वेतनमान वाढवले गेले असते तर त्याचा कोणताही व्यापक परिणाम झाला नसता.

(vi) सी. टी. ओ. (रचना) साठीच्या भरती नियमांमधील आणि जे. डी. ओ. साठीच्या भरती नियमांमधील आवश्यक पात्रता देखील कमी-अधिक प्रमाणात सारखीच होती आणि दोन्ही संवर्गांमधील पदोन्नतीचे मार्गही सारखेच होते.

9. पक्षांच्या विद्वान वकिलांनी उपस्थित केलेल्या विरोधी युक्तिवादांना प्रत्युत्तर देण्यापूर्वी, हे लक्षात घेण्यासारखे आहे की पदांचे वर्गीकरण आणि वेतनमान निश्चित करण्याच्या बाबतीत उच्च न्यायालयांच्या न्यायिक पुनरावलोकनाचे अधिकार आता एकसंध राहिलेले नाहीत.या न्यायालयाने अनेक निर्णयांमध्ये सातत्याने असे म्हटले आहे की पदांचे समीकरण आणि पगाराचे समीकरण ही एक गुंतागुंतीची बाब आहे, जी 'अ' साठी वेतनमान निश्चित करताना गंभीर त्रुटी आढळून आली होती या ठोस निष्कर्षावर येण्यासाठी अभिलेखावर ठोस साहित्य

नसेल तर तज्ज्ञ संस्थेवर सोडणे सर्वोत्तम ठरेल. अन्याय पूर्ववत करण्यासाठी दिलेले पद आणि न्यायालयाचा हस्तक्षेप अत्यंत आवश्यक होता.

10. यू. पी. राज्य आणि इतर विरुद्ध. जे. पी. चौरसिया आणि इतर, अलाहाबाद उच्च न्यायालयातील न्यायपीठ सचिवांना विभागीय अधिकाऱ्यांना मान्य असलेले वेतनमान मिळण्याचा अधिकार आहे का आणि समान आणि समान काम करणाऱ्या न्यायपीठ सचिवांच्या संवर्गात वेगवेगळ्या प्रमाणांसह दोन श्रेणी निर्माण करणे हे 'समान कामासाठी समान वेतन' मिळण्याच्या अधिकाराचे उल्लंघन करणारे आहे का, या प्रश्नांना उत्तर देताना ते म्हणाले.या न्यायालयाने खालीलप्रमाणे निरीक्षण नोंदवलेः-

> "18. विभागीय अधिकाऱ्यांना मान्य असलेल्या वेतनमान हक्कासंदर्भात विचारलेल्या पहिल्या प्रश्नाने आम्हाला जास्त काळ रोखले जाऊ नये.या प्रश्नाचे उत्तर अनेक घटकांवर अवलंबून आहे.हे केवळ कामाचे स्वरूप किंवा खंडपीठ सचिवांनी केलेल्या कामाचे प्रमाण यावर अवलंबून नाही.प्रामुख्याने त्यात इतरांबरोबरच संबंधित पदांची कर्तव्ये आणि जबाबदाऱ्यांचे मूल्यांकन करणे आवश्यक आहे.बर्याचदा दोन पदांची कार्ये समान किंवा समान दिसू शकतात, परंतु कामगिरीच्या प्रमाणात फरक असू शकतो.कामाचे

प्रमाण समान असू शकते, परंतु गुणवत्ता भिन्न असू शकते जी इच्छुक पक्षांच्या प्रतिज्ञापत्रातील दाव्यांवर अवलंबून राहून निर्धारित केली जाऊ शकत नाही.पदांचे समीकरण किंवा पगाराचे समीकरण कार्यकारी सरकारवर सोडले पाहिजे.हे वेतन आयोगासारख्या तज्ज्ञ संस्थांद्वारे निश्चित केले जाणे आवश्यक आहे.पदांच्या कर्तव्यांचे स्वरूप आणि जबाबदाऱ्यांचे मूल्यांकन करण्यासाठी ते सर्वोत्तम न्यायाधीश असतील.आयोग किंवा समितीने असा काही निर्णय घेतल्यास, न्यायालयाने सामान्यतः तो स्वीकारला पाहिजे.न्यायालयाने अशा समतुल्यतेशी छेडछाड करण्याचा प्रयत्न करू नये, जोपर्यंत ते बाह्य विचाराने केले गेले असल्याचे दर्शविले जात नाही."

11. पूर्वी नमूद केलेल्या गुणोत्तरानंतर या न्यायालयाने **युनियन ऑफ भारत आणि इतर विरुद्ध माखन चंद्र रॉय 2.पुन्हा, सचिव, वित्त विभाग आणि इतर विरुद्ध पश्चिम बंगाल नोंदणीसेवा संघटना आणि इतर** , पश्चिम बंगाल नोंदणी सेवेच्या उप-निबंधकांनी उप-निबंधकांना राजपत्रित दर्जा देण्यात आला या आधारावर मुन्सिफ्सच्या वेतनमान दावा केला होता, या दाव्याची या न्यायालयाने छाननी केली.हे परिच्छेद 12 मध्ये खाली नमूद केल्याप्रमाणे तपशीलवार नोंदवले गेलेः-

"12. ज्या खटल्याच्या कायद्यावर अपीलकर्त्यांच्या वकिलांनी भर दिला आहे, त्या कायद्याचा उलगडा करणे आम्हाला आवश्यक वाटत नाही, कारण पदांचे समीकरण आणि वेतनमान निश्चित करणे हे न्यायपालिकेचे नव्हे तर कार्यकारी मंडळाचे प्राथमिक कार्य आहे आणि त्यामुळे सामान्यतः न्यायालये नोकरीच्या मूल्यांकनाचे काम हाती घेणार नाहीत, जे सामान्यतः वेतन आयोगांसारख्या तज्ज्ञ संस्थांवर सोडले जाते. परंतु याचा अर्थ असा नाही की न्यायालयाला कोणतेही अधिकारक्षेत्र नाही आणि राज्य सरकारच्या मनमानी कारवाईने किंवा निष्क्रियतेमुळे अन्यायकारक वागणूक मिळाल्यास पीडित कर्मचार्यांना कोणताही उपाय नाही.तथापि, न्यायालयांनी हे लक्षात घेतले पाहिजे की नोकरीचे मूल्यांकन करणे हे दोन्ही कठीण आणि वेळखाऊ काम आहे, जे आवश्यक कौशल्य असलेल्या कर्मचाऱ्यांची मदत असलेल्या तज्ज्ञ संस्थांनाही कर्मचारीवर्ग विविध गटांच्या कामगिरीचे मूल्यांकन करण्यासाठी संबंधित डेटा आणि प्रमाणांच्या अभावामुळे कधीकधी हाती घेणे कठीण झाले आहे.यामुळे नोकरीच्या मागणींच्या बदलत्या स्वरूपामुळे बाह्य

तुलना आणि अंतर्गत संबंधांचा सतत अभ्यास करणे आवश्यक आहे.नोकरीच्या मूल्यांकनासाठी ज्या घटकांचा विचार करावा लागेल त्यामध्ये (1) त्याच्या विभागाचा कार्य कार्यक्रम (2) त्याच्याकडून अपेक्षित असलेल्या योगदानाचे स्वरूप (3) त्याची विविध कर्तव्ये आणि कार्ये पार पाडताना त्याची जबाबदारी आणि जबाबदारी किती आहे (4) कर्तव्ये पार पाडताना त्याच्यावर उपलब्ध असलेल्या किंवा लादलेल्या स्वातंत्र्याची/मर्यादांची व्याप्ती आणि स्वरूप (5) त्याच्याकडे असलेल्या अधिकारांची व्याप्ती (6) त्याच्या अधिकारांच्या वापरासाठी वरिष्ठांवर अवलंबून राहण्याची व्याप्ती (6) इतर विभागांशी समन्वय साधण्याची आवश्यकता इत्यादींचा समावेश असू शकतो. आम्ही सेवेचा इतिहास आणि एकूण वेतनमान वाजवी संख्येपर्यंत कमी करण्यासाठी विविध संस्थांनी केलेल्या प्रयत्नांचाही संदर्भ दिला आहे.समान प्रमाणात तुलनात्मक नोकरीची तक्ते असलेली वेगवेगळी पदे ठेवून पदांच्या विस्तृत पट्ट्यांचा अवलंब करून वेतनमानांच्या संख्येत अशी कपात साध्य करावी लागेल.वेतनमानांच्या संख्येत लक्षणीय घट होणे अपरिहार्यपणे पूर्वी भिन्न आणि असमान असलेल्या पदांचे आणि

श्रेणींचे एकत्रीकरण होण्यास कारणीभूत ठरेल.असे करताना वेतन संरचना अशा सुसूत्रीकरणामुळे विसंगती उद्भवणार नाही याची काळजी घेतली पाहिजे.साधारणपणे वेतन संरचना अनेक घटक लक्षात घेऊन विकसित केली जाते, उदा. (i) भरतीची कालनिर्णयी पथ विश्लेषण, (ii) ज्या स्तरावर भरती केली जाते, (iii) दिलेल्या संवर्गातील सेवेचा पदानुक्रम, (iv) आवश्यक किमान शैक्षणिक/तांत्रिक पात्रता, (v) पदोन्नतीचे मार्ग, (vi) कर्तव्ये आणि जबाबदाऱ्यांचे स्वरूप, (vii) समान नोकऱ्यांसह आडवे आणि अनुलंब संबंध, (viii)सार्वजनिक व्यवहार, (ix) समाधानाची पातळी, (x) नियोक्त्याची देय देण्याची क्षमता इ. वेतन संरचना विकसित करताना अनेक घटक लक्षात ठेवले पाहिजेत आणि श्रेणीबद्ध व्यवस्था, पदोन्नतीचे मार्ग इ. लक्षात घेऊन आडव्या आणि उभ्या सापेक्षतेचे काळजीपूर्वक संतुलन राखले पाहिजे यावर भर देण्यासाठीच आम्ही या बाबींचा काही तपशीलवार संदर्भ दिला आहे. अशा काळजीपूर्वक विकसित केलेल्या वेतन संरचनेत सामान्यतः व्यत्यय आणू नये कारण यामुळे संतुलन बिघडू शकते आणि इतर संवर्गांमध्येही टाळता येण्याजोगे उलथापालथ होऊ

शकते.कदाचित याच कारणामुळे, दुसऱ्या (राज्य) वेतन आयोगाच्या उप-निबंधकांच्या पगारात भरीव वाढ करण्याची जोरदार शिफारस करणाऱ्या न्यायिक सचिवांना, तिसऱ्या (राज्य) वेतन आयोगाचे अध्यक्ष म्हणून त्यांच्यापुढे नोंदणी सेवेने केलेली मागणी करणे मान्य करणे कठीण झाले.त्यामुळे, पदांचे समीकरण आणि वेतनाचे समीकरण ही एक गुंतागुंतीची बाब आहे, जी तज्ञ मंडळावर सोडून देणे योग्य ठरेल, जोपर्यंत एखाद्या दिलेल्या पदासाठी वेतनमान निश्चित करताना गंभीर त्रुटी आढळून आली होती आणि अन्याय पूर्ववत करण्यासाठी न्यायालयाचा हस्तक्षेप अत्यंत आवश्यक होता, असा ठोस निष्कर्ष काढण्यासाठी ठोस साहित्य उपलब्ध नसेल."

12. **हरियाणा राज्य आणि इतर Vs.Charanjit सिंग आणि इतर 4**, एका संदर्भित प्रकरणातील तीन न्यायाधीशांच्या खंडपीठाने "समान कामासाठी समान वेतन" हा सिद्धांत एक अमूर्त सिद्धांत आहे की नाही यावर विचार केला आणि असे निरीक्षण नोंदवलेः-

"19. अधिकारी आणि निवेदने विचारात घेतल्यानंतर आमचे असे मत आहे की जसमेर सिंग [(1996) 11 एस. सी. सी. 77 च्या प्रकरणातील अधिकारीः1997 एस. सी. सी. (एल अँड एस)

210:ए. आय. आर 1997 एस. सी. 1788:(1997) 2 एल. एल. जे. 667], तिलक राज [(2003) 6 एस. सी. सी. 123:2003 एफ एस. सी. सी. (एल. अँड. एस.) 828], ओरिसा कृषी विद्यापीठ आणि तंत्रज्ञान [(2003) 5 एस. सी. सी 188:2003 एस. सी. सी. (एल अँड एस) 645:(2003) 2 एल. एल. जे. 968 आणि तरुण के. रॉय [(2004) 1 एस. सी. सी. 347:2004 एस. सी. सी. (एल. अँड. एस.) 225] ने योग्य कायदा मांडला.निःसंशयपणे, "समान कामासाठी समान वेतन" हा सिद्धांत एक अमूर्त सिद्धांत नाही आणि तो न्यायालयात लागू करण्यास सक्षम आहे.परंतु समान मूल्याच्या समान कामासाठी समान वेतन असले पाहिजे."समान कामासाठी समान वेतन" या तत्त्वाचा प्रत्येक बाबतीत यांत्रिक वापर होत नाही.कलम 14 भर्ती केलेल्या आणि एकत्रितपणे गटबद्ध केलेल्या व्यक्तींच्या गुणांवर किंवा वैशिष्ट्यांवर आधारित वाजवी वर्गीकरणास अनुमती देते. सोडून दिले.अर्थात, गुण किंवा वैशिष्ट्यांचा साध्य करण्याच्या उद्देशाशी वाजवी संबंध असणे आवश्यक आहे.सेवेच्या बाबींमध्ये, प्रशासनातील कार्यक्षमतेस चालना देण्यासाठी पगाराच्या उद्देशाने वर्गीकरण करण्यासाठी

गुणवत्ता किंवा अनुभव हा योग्य आधार असू शकतो.पदोन्नतीच्या संधींच्या अभावामुळे निर्माण होणारी कोंडी किंवा परिणामी होणारी निराशा टाळण्यासाठी उच्च वेतनमान हे देखील वेतनातील विभेदित वस्तू एक स्वीकार्य कारण आहे.ती व्यक्ती भरती प्रसंभाविक प्रक्रियेतून गेली नाही ही वस्तुस्थिती, काही प्रकरणांमध्ये, स्वतःच फरक पाडू शकते.जर शैक्षणिक पात्रता वेगळी असेल, तर या शिकवणीला लागूही होऊ शकत नाही.जरी लोक एकच काम करत असले, तरी त्यांच्या कामाचा दर्जा वेगळा असू शकतो.ज्येष्ठतेचा योग्य विचार करून गुणवत्तेच्या आधारे निवड समितीने व्यक्तींची निवड केली असेल तर सक्षम प्राधिकरणाद्वारे मूल्यांकन केलेल्या अशा व्यक्तींना देण्यात येणाऱ्या उच्च वेतनमानाला आव्हान दिले जाऊ शकत नाही.शैक्षणिक पात्रतेतील फरकांवर आधारित वर्गीकरण हे वेतनमानातील फरकाचे समर्थन करते.एखाद्या व्यक्तीला सुतार किंवा शिल्पकारागीर म्हणून संबोधणारे केवळ नामकरण, तो नियमित सेवेत असलेल्या दुसऱ्या सुतार किंवा शिल्पकारागीरासारखेच काम करत आहे या निष्कर्षावर येण्यासाठी पुरेसे नाही.उत्पादित केलेल्या कामाचा दर्जा वेगळा असू शकतो

आणि नियुक्त केलेल्या कामाचे स्वरूपही वेगळे असू शकते.ही केवळ शारीरिक हालचालींची तुलना नाही."समान कामासाठी समान वेतन" या तत्त्वाच्या अंमलबजावणीसाठी दिलेल्या नोकरीच्या विविध आयामांचा विचार करणे आवश्यक आहे.आवश्यक असलेली अचूकता आणि नोकरीसाठी आवश्यक असलेली निपुणता नोकरीनुसार भिन्न असू शकते.केवळ कामाचे प्रमाण पाहून त्याचे मूल्यमापन करता येत नाही.विश्वासार्हता आणि जबाबदारीच्या बाबतीत गुणात्मक फरक असू शकतो.कार्ये समान असू शकतात परंतु जबाबदाऱ्यांमुळे फरक पडतो.अशा प्रकारे सामान्यतः या तत्त्वाची उपयुक्तता तज्ज्ञ मंडळाद्वारे मूल्यमापन आणि निर्धारित करण्यासाठी सोडली गेली पाहिजे.या अशा बाबी नाहीत ज्यात रिट न्यायालय हलक्यात हस्तक्षेप करू शकते.सामान्यतः समान कामासाठी समान वेतनाचा दावा करणाऱ्या पक्षाने या संदर्भात वाद निर्माण करणे आवश्यक आहे.कोणत्याही परिस्थितीत, जो पक्ष समान कामासाठी समान वेतनाचा दावा करतो त्याला आवश्यक दावे करावे लागतात आणि सर्व गोष्टी समान आहेत हे सिद्ध करावे लागते.अशा प्रकारे, न्यायालयाकडून कोणतेही निर्देश जारी

करण्यापूर्वी, आवश्यक दावे आहेत आणि पुरावा आहे हे न्यायालयाने प्रथम पाहिले पाहिजे.उच्च न्यायालयासमोर मांडण्यात आलेल्या मजकुराच्या आधारे, समान दर्जाचे समान काम होते आणि इतर सर्व संबंधित घटकांची पूर्तता होते याची जर उच्च न्यायालयाला खात्री पटली, तर ते संबंधित रिट याचिका दाखल करण्याच्या तारखेपासून समान वेतनाचे थेट भरणा.या सर्व प्रकरणांमध्ये, आम्हाला असे आढळले आहे की उच्च न्यायालयाने कोणत्याही संबंधित घटकांची तपासणी न करता समान कामासाठी समान वेतनाचा सिद्धांत लागू होतो या आधारावर आंधळेपणाने कारवाई केली आहे."

13. सचिव, कार्मिक, सार्वजनिक तक्रार आणि निवृत्तीवेतन विभाग आणि ए. एन. आर. च्या माध्यमातून भारत संघामध्ये. विरुद्ध. T.V.L.N मल्लिकार्जुन राव 5, या न्यायालयाने उक्त स्थितीचा पुनरुच्चार केलाः-

"26. पदांचे वर्गीकरण आणि वेतन संरचनेचे निर्धारण हे कार्यकारी मंडळाच्या अखत्यारीत येते आणि न्यायाधिकरण एखाद्या विशिष्ट सेवेत विशिष्ट वेतन संरचना आणि श्रेणी निश्चित करण्याच्या

कार्यकारी मंडळाच्या विवेकावर अपील करू शकत नाही.एखाद्या विशिष्ट सेवेत एकापेक्षा जास्त श्रेणी असू शकतात."

14. पूर्वी नमूद केलेली कायदेशीर स्थिती लक्षात घेता, हे स्पष्टपणे दिसून येते की जरी "समान कामासाठी समान वेतन" हा सिद्धांत एक अमूर्त सिद्धांत नसला आणि तो न्यायालयामध्ये लागू करण्यास सक्षम असला, तरी समान मूल्याच्या समान कामासाठी समान वेतन असणे आवश्यक आहे.पदांचे समीकरण आणि वेतनमान निश्चित करणे हे कार्यकारी संस्थेचे प्राथमिक कार्य आहे, न्यायपालिकेचे नाही.त्यामुळे न्यायालयांनी नोकरीच्या मूल्यांकनाचे काम हाती घेऊ नये, जे सामान्यतः कामाचे स्वरूप, कर्तव्ये, जबाबदारी आणि पदांशी संलग्न जबाबदाऱ्या, विशिष्ट पदावर असलेल्या व्यक्तींना प्रदान केलेल्या अधिकारांची व्याप्ती, पदोन्नतीचे मार्ग, सेवेच्या अटींचे नियमन करणारे वैधानिक नियम, समान नोकऱ्यांसह आडवे आणि अनुलंब संबंध इत्यादी अनेक घटक विचारात घेऊन नोकरीच्या मूल्यांकनासाठी कठोर परिश्रम घेणाऱ्या वेतन आयोगांसारख्या तज्ञ संस्थांवर सोडले जाते. दोन पदांमधील कामाचे स्वरूप कधीकधी कमी-अधिक प्रमाणात सारखे वाटू शकते हे खरे असू शकते, तथापि, जर पदांचे वर्गीकरण आणि वेतनमान निश्चित करणे यांचा साध्य करण्याचा उद्देश किंवा उद्देश, म्हणजे प्रशासनातील कार्यक्षमता यांच्याशी वाजवी संबंध असेल, तर वेतन आयोगांची

शिफारस करणे न्याय्य ठरेल आणि समान दिसणाऱ्या पदांसाठी वेगवेगळे वेतनमान निश्चित करणे राज्याला न्याय्य ठरेल.पदोन्नतीच्या मार्गांच्या अभावामुळे किंवा जाहिरात मार्गांच्या दीर्घ कालावधीमुळे होणारी निराशा किंवा परिणामी होणारी निराशा टाळण्यासाठी उच्च वेतनमान हे देखील पगाराच्या विभेदित वस्तू एक स्वीकार्य कारण आहे.एखाद्या विशिष्ट सेवेत एकापेक्षा जास्त श्रेणी असू शकतात हे देखील एक सर्वमान्य पद आहे.अशा प्रकारे पदांचे वर्गीकरण आणि वेतन संरचना निर्धारण हे केवळ कार्यकारी मंडळाच्या अखत्यारीत येते आणि न्यायालये किंवा न्यायाधिकरणे अपील करू शकत नाहीत. एखाद्या विशिष्ट सेवेत विशिष्ट वेतन संरचना आणि श्रेणी निश्चित करण्यात कार्यकारी अधिकाऱ्याच्या शहाणपणावर.

15. सध्याच्या प्रकरणाच्या तथ्यांचा विचार करता, हे वादग्रस्त नाही की जे. डी. ओ. चे नियमन करणारे भरती नियम एस. आर. ओ. 367 दिनांक 08.12.1996 नुसार आहेत, जे एस. आर. ओ. 246 दिनांक 21.11.2002 ने सुधारित केले आहेत, तर सी. टी. ओ. (रचना) नियंत्रित करणारे भरती नियम एस. आर. ओ. 132 दिनांक 12.05.1982 नुसार आहेत.सी. टी. ओ. च्या बाबतीत चाचणी कालावधी जे. डी. ओ. पेक्षा जास्त असतो. दोन्ही पदांची कर्तव्ये आणि जबाबदाऱ्या वेगवेगळ्या आहेत आणि पदोन्नतीच्या मार्गांचाही कालावधी आणि निकष वेगवेगळे आहेत.एकाही त्रुटीकडे लक्ष वेधले गेले नाही, त्यापेक्षा खूपच कमी

गंभीर त्रुटीकडे विद्वान ज्येष्ठ वकिलांनी लक्ष वेधले.श्री. खुर्शीद, जेडीओ आणि सीटीओसाठी वेतनमान निश्चित करताना, ज्याने न्यायाधिकरणाच्या हस्तक्षेपाचे समर्थन केले असते

16. नौदल विभागाच्या अधिकाऱ्याने सी. टी. ओ. च्या समतुल्य जे. डी. ओ. च्या वेतनमानाची शिफारस करत फाईलमध्ये केलेल्या नोंदींवर विद्वान ज्येष्ठ वकील श्री. खुर्शीद यांनी खूप भर दिला होता, तथापि, हे लक्षात घेतले जाऊ शकते की फाईलमध्ये नोंदवलेली नोंद ही केवळ एका विशिष्ट अधिकाऱ्याच्या मताची अभिव्यक्ती आहे आणि कल्पनाशक्तीच्या विस्ताराने अशा नोंदींना सरकारचा निर्णय मानले जाऊ शकते. 17.आर्थिक परिणामांशी संबंधित बाबींमध्ये न्यायिक पुनरावलोकनाचे अधिकार देखील खूप मर्यादित आहेत.जोपर्यंत पीडित पक्षाद्वारे मनमानी किंवा अन्यायाचे स्थूल प्रकरण स्थापित केले जात नाही, तोपर्यंत वित्तविषयक बाबींमध्ये न्यायालयांची शहाणपण आणि सल्लामसलत सामान्यतः न्यायिक पुनरावलोकनास पात्र नसते.

18. या प्रकरणाच्या त्या दृष्टिकोनातून, आमचे असे मत आहे की न्यायाधिकरण आणि उच्च न्यायालयाने पाचव्या केंद्रीय वेतन आयोगाने शिफारस केलेल्या आणि जे. डी. ओ. आणि सी. टी. ओ. पदांसाठी अपीलकर्त्याने स्वीकारलेल्या

वेतनमानात हस्तक्षेप करून आणि जे. डी. ओ. च्या वेतनमानात सुधारणा करून ते सी. टी. ओ. च्या वेतनमानाच्या समतुल्य करण्यात मोठी चूक केली होती.

19. परिणामी, उच्च न्यायालय आणि न्यायाधिकरणाने पारित केलेले आक्षेपार्ह आदेश रद्द केले जातात आणि बाजूला ठेवले जातात.त्यानुसार अपील मंजूर करीत आहे

निधी जैन **अपील मंजूर करण्यात येते .**

(सहाय्यकः भव्यता कपूर आणि शाश्वत जैन, एलसीआरए)

अस्वीकरण

या न्यायनिर्णयाच्या मराठी भाषेतील या अनुवादाचा वापर हा पक्षकारास त्याच्या/ तिच्या मातृभाषेमध्ये त्याचा अर्थ समजून घेण्यापुरताच मर्यादित राहील आणि त्याचा इतर कोणत्याही कारणाकरिता 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