(इंग्रजी टंकिलिखित न्यायनिर्णयाचे मराठी भाषांतर)

[२०२३] १ एस. सी. आर. ११६९

महाराष्ट्र राज्य वित्तीय महामंडळ माजी कर्मचारी संघटना आणि इतर ... अपीलार्थी

विरुद्ध

महाराष्ट्र राज्य आणि इतर ... उत्तरवादी

(दिवाणी अपील क्रमांक ७७८ **/** २०२३ **)**

फेब्रुवारी ०२, २०२३

[अनिरुद्ध बोस आणि एस. रवींद्र भट, न्या. न्या.]

सेवा कायदा - वेतन सुधारणा – महाराष्ट्र राज्य वित्तीय महामंडळाच्या कर्मचाऱ्यांना पूर्वलक्षी कट ऑफ (सीमा रेषा) तारखेपासून पाचवा वेतन आयोग लागू करणे, परंतु अंमलबजावणीच्या तारखेपर्यंत सेवेत असलेल्या विद्यमान कर्मचारी यांपुरतेच मर्यादित - पूर्वलक्ष्यी कट ऑफ (सीमा रेषा) तारखेनुसार सेवेत असलेले माजी कर्मचारी (निवृत्त, मृत्यू पावलेल्या कर्मचाऱ्यांचे कायदेशीर प्रतिनिधी आणि स्वेच्छानिवृत्ती योजनेचा लाभ घेतलेल्यांसह) परंतु अंमलबजावणीच्या तारखेला नाही, भेदभावाची तक्रार करणारी रिट याचिका दाखल केली - निकाल: कट ऑफ तारखेपासून वेतनसुधारणा देण्याच्या निर्णयाला दोष देता येणार नाही आणि वेतनसुधारणा लागू करण्याचा आदेश जारी करण्यात आला तेव्हा सेवेत नसलेल्यांना कोणतीही वेतन सुधारणा न देणे आणि तो नोकरीत असलेल्यांपुरता मर्यादित ठेवणे, हा स्पष्टपणे भेदभाव

आहे - वेतनसुधारणा केवळ विद्यमान कर्मचाऱ्यांपुरतीच मर्यादित ठेवण्याच्या या उद्देशाशी त्याचा तर्कसंगत संबंध नाही आणि राहणीमानाच्या खर्चात होणारी वाढ कमी करण्यासाठी ही वेतन सुधारणा आहे - त्याच वर्गात पुढील वर्गीकरण करणे हे कलम १४ चे उल्लंघन आहे - नियतकालिन सेवानिवृत्तीने निवृत्त झालेले किंवा सेवेत असताना मरण पावलेले लोक दिलासा मिळण्यास पात्र आहेत - व्ही आर एस (स्वेच्छा निवृत्ती) कर्मचारी आणि सेवेतून काढून टाकलेले / बडतर्फ केलेले समान पातळीवर नाहीत - भारतीय राज्यघटना – कलम १४

भारतीय राज्यघटना – अधिकारांचे विभाजन – धोरण वेतन निश्चिती, सुधारणेची व्याप्ती, अंमलबजावणीची तारीख - केवळ कार्यकारी निर्णय घेण्याच्या अधिकारात - तथापि, व्यापक जनहिताच्या प्रश्नांमध्ये न्यायालयांचे कार्यक्षेत्र निर्माण होते - अंमलबजावणीची पद्धत, योजना लागू करण्याची वेळ, परिणाम, आणि विशेषत: जेथे यामुळे सार्वजनिक कर्मचार् यांच्या काही घटकांना या लाभापासून वगळले जाते किंवा भेदभाव केला जातो (कलम १४).

भारतीय राज्यघटना – वेतनवाढीचे औचित्य - व्यापक जनहित - राज्य आणि सार्वजनिक नियोक्त्यांना किमतीच्या वाढत्या दुष्ट राहणीमानाच्या परिणामांचे वेळोवेळी निराकरण करणे बंधनकारक - इतर उद्दिष्टांमध्ये सार्वजनिक रोजगाराप्रती बांधिलकी आणि निष्ठा वाढविणे, लोकसेवकांना लाचलुचपतीच्या मोहापासून रोखणे - कलम ४३.

अपीलाला अंशत: मान्यता देत न्यायालयाने खालील प्रमाणे निर्णय दिला :

१.१ वेतन निश्चितीसंदर्भात धोरण तयार करणे कर्मचार् यांचे वेतन, त्याच्या पुनरावलोकनाची

व्याप्ती आणि अगदी अंमलबजावणीची तारीख देखील निःसंशयपणे केवळ कार्यकारी निर्णय घेण्याचे अधिकार असलेल्यांच्या अधिकार क्षेत्रात आहे. तथापि, त्याच्या अंमलबजावणीची पद्धत, एखादी योजना लागू करण्याची वेळ आणि त्याचा परिणाम, विशेषत: जिथे यामुळे विशिष्ट वर्ग वगळला जातो आणि सार्वजनिक कर्मचार् यांना लाभापासून वंचित ठेवणे, विशेषत: जेव्हा तक्रार भेदभावाची आणि घटनेच्या कलम १४ च्या उल्लंघनाची असते, जसे सध्याचे प्रकरण आहे , याला न्यायालयाचा चाप हवा. [परिच्छेद १] [११७५- बी सी]

१.२ महाराष्ट्र राज्य वित्तीय महामंडळ-एम एस एफ सी ने आपल्या कर्मचार् यांना पाचवा वेतन आयोग (जो राज्य शासनाने दिनांक ०१.०१.१९९६ पासून लागू केला होता) तो स्वीकारायचा की नाही हे निश्चित केले नाही आणि राज्य वित्तीय महामंडळ अधिनियम, १९५१ च्या कलम ३९ नुसार प्रस्ताव राज्य सरकारकडे पाठविला. दिनांक ०१.०१.१९९६ ते ९.०३.२०१० या कालावधीत एमएसएफसीच्या वेतन पटावर असलेल्या सर्व विद्यमान कर्मचार् यांना वेतन सुधारणेच्या अंतरिम सवलतीचा लाभ देण्यात आला. केवळ दिनांक २९.०३.२०१० रोजी, राज्य सरकारकडून प्राप्त पत्राच्या आधारे, एमएसएफसीने केवळ विद्यमान कार्यरत असलेल्या कर्मचाऱ्यांना वेतन सुधारणा शिफारशी लागू केल्या आणि फक्त दिनांक १/१/२००६ पासून देय थकबाकी मर्यादित केली . कट-ऑफ तारखेचे कारण (राज्य सरकारने मान्यता दिलेले) "सध्याच्या कर्मचार् यांना एनपीए खात्यांमध्ये जास्तीत जास्त रक्कम वसूल करण्यासाठी प्रेरित करण्यासाठी" होते. लाभ नाकारण्याचे दुसरे औचित्य असे होते की वेतन वेतन सुधारणेत कट-ऑफ तारीख निश्चित करणे हे राज्याच्या

धोरणाच्या कक्षेत येते, ज्यात इतरांसह - राज्याच्या आर्थिक विवंचनेचा समावेश आहे, ज्यात न्यायालयाने हस्तक्षेप करू नये. [परिच्छेद २१-२३, २६] [११८१-एफ-जी; ११८२-ए-सी; ११८६-डी]

१.३ सार्वजनिक अधिकारी आणि कर्मचार् यांच्या वेतनात सुधारणा करण्यासाठी व्यापक जनहित समाविष्ट आहे. वेळोवेळी वेतन सुधारणा करण्यामागचा हेतू म्हणजे वेतन आणि भत्ते सुनिश्चित करण्याने सार्वजनिक क्षेत्रातील कर्मचाऱ्यांचा राहणीमानाचा वाढलेला खर्च आणि सामान्य महागाईच्या प्रवृत्तींशी ताळमेळ बसावा आणि त्याचा कर्मचाऱ्यांवर विपरीत परिणाम होणार नाही याची काळजी घ्यावी. वेतन सुधारणेत काही इतर उद्दिष्टे सुद्धा अंतर्भूत आहेत , जसे की सार्वजनिक रोजगाराप्रती बांधिलकी आणि निष्ठेची नवीन भावना निर्माण करणे. आणखी एक महत्त्वाचा जनहिताचा विचार म्हणजे, अशा सुधारणा लोकसेवकांना लाचलुचपतीच्या मोहापासून परावृत्त करण्यासाठी आहेत; आपली कामे पार पाडण्यासाठी पैसे किंवा इतर प्रलोभने स्वीकारून त्यांनी त्यांच्या उत्पन्नात वाढ करू नये हा त्यामागील उद्दात हेतू आहे. राज्यघटनेच्या कलम ४३ नुसार सर्व कामगारांना चांगले राहणीमान राखण्यासाठीचे वेतन मिळावे आणि त्यांना चांगले जीवनमान मिळावे, याची खात्री करणे राज्याला बंधनकारक आहे. महागाई भत्त्याद्वारे (जे "स्लाइडिंग स्केल"वर असेल) भाववाढीला आळा घालण्यासाठी यंत्रणा उपलब्ध करून देण्यावर या न्यायालयाच्या मागील निर्णयांमध्ये भर देण्यात आला आहे. सार्वजनिक हिताचा उपाय म्हणून, राज्य आणि सार्वजनिक नियोक्ता, यांनी महागाईमुळे राहणीमानाचा खर्च वाढल्याने व त्यामुळे परिणामी प्रत्यक्ष मजुरीत घट होणे या होणाऱ्या दुष्परिणामांकडे वेळोवेळी लक्ष देणे, हे त्यांचे

कर्तव्य आहे मात्र, वेतन केव्हा आणि किती प्रमाणात वाढवून द्यावे, याचे कोणतेही सरळसोट सूत्र नाही [परिच्छेद २७-२९] [११८६-ई-एच; ११८७-ए-बी; ११८८-सी-डी]

हिंदुस्थान लिव्हर लिमिटेड विरुद्ध बी. एन. डोंगरे

[१९९४] २ एससीआर २१७ : (१९९४) ६ एससीसी १५७ ..... यावर अवलंबून

१.४ लाभ देण्याच्या कट ऑफ तारखेवर प्रश्नचिन्ह उपस्थित केले जाऊ शकत नसले, तरी न्यायालयाच्या अखत्यारीत स्थिरीकरणाचा काय परिणाम होतो आणि त्याचा परिणाम भेदभावात होतो की नाही हे तपासणे हे आहे. राज्य व एमएसएफसीने वेतन आयोगाच्या शिफारशी लागू झाल्यापासून म्हणजे (०१.०१.१९९६) लागू न करण्याचा निर्णय घेतला, परंतु ते त्यांनी एका दशकानंतर म्हणजे दिनांक (०१.०१.२००६) रोजी अंमलात आणण्याचा निर्णय घेतला, आणि दिनांक २९.०३.२०१० रोजी एमएसएफसीच्या हजेरीपटावर असणाऱ्या कर्मचार् यांना देण्यात आलेला लाभ (किंवा थकबाकी) दिनांक ०१.०१.२००६ पासून देय थकबाकीपुरता मर्यादित होता. त्याच वेळी, वेतनाचे फिटमेंट (स्थिरीकरण) आणि निश्चितीकरण १/१/९६ पासून लागू होते. सूत्रामध्ये १/१/९६ पासून नवीन काल्पनिक वेतन श्रेणी निश्चितीची कल्पना केली गेली आहे. त्या फिटमेंट व फिक्सेशनच्या आधारे १.०१.२००६ पासून थकबाकी देय करण्यात आली. आणखी एक महत्त्वाची बाब म्हणजे १/१/१९९६ ते २९/३/२०१० या कालावधीचा, सर्व कर्मचार् यांना अंतरिम दिलासा देण्यात आला होता आणि तो देय करण्यात आला होता आणि तो वसूल केला जाणार नव्हता. यावरून असे दिसून येते की, या तारखांच्या दरम्यान निवृत्त झालेले आणि सेवेत

कायम राहणारे एकाच वर्गाचा भाग आहेत. तसेच ०१.०१.२००६ रोजी सेवेत असलेले परंतु २९.०३.२०१० पूर्वी निवृत्त झालेले आणि त्यानंतर कार्यरत राहिलेले लोक यांच्यातही तफावत नाही. [परिच्छेद ३०-३१] [११८८-ई, एच; ११८९- ए-बी]

१.५ असा प्रश्न उभा राहतो कि २९.०३.२०१० पूर्वी निवृत्त झालेले कर्मचारी वगळून वर्गीकरण केले आहे का,आणि मग हा मर्यादित वेतन पुनरावलोकन लाभ (जरी १/१/२००६ पासून लागू असले तरी) हा भेदभावकारक आहे काय. या न्यायालयाने यापूर्वी ही प्रकरणे फेटाळून लावली आहेत: वनरक्षक पदावर असलेल्यांपैकी केवळ पदवीधरांनाच मर्यादित विभागीय परीक्षेसाठी पात्र ठरविण्याची अट, एका वर्गातच दुसरा वर्ग तयार करण्यासारखे आहे, जे अमान्य आहे (महाराष्ट्र वनरक्षक आणि वनपाल संघ विरुद्ध महाराष्ट्र राज्य);

एका ठराविक कालावधीत निवृत्त होणाऱ्या ज्या शिक्षकांना वेतनवाढ नाकारण्यात आली होती (म्हणजे निवृत्तीच्या तारखेच्या आधारे भेदभाव) हि अगदी मनमानी होती, कारण यामुळे शासकीय महाविद्यालये आणि अशासकीय महाविद्यालयांमध्ये काम करणाऱ्या शिक्षकांमध्ये भेदभाव होतो असे ज्याचा अर्थ समान घटकाला असमान वागणूक देणे असा होतो (यू. पी. राघवेंद्र आचार्य आणि इतर विरुद्ध कर्नाटक राज्य आणि इतर); पेन्शनच्या सूत्रामुळे होणारे वर्गीकरण ज्यात कट-ऑफ (सीमा रेषा) तारखेपूर्वी निवृत्त होणाऱ्यांना नंतर निवृत्त होणाऱ्यांच्या तुलनेत सुधारित पेन्शनचा कमी दर दिला जात असे, ते भेदभावपूर्ण मानले गेले (ऑल मणिपूर पेन्शनर्स असोसिएशन चे सचिव विरुद्ध मणिपूर राज्य आणि इतर). [परिच्छेद ३२-३५] [११८९-

सी-डी; ११९०-ई-एफ; ११९२-ए-बी]

जम्मू-काश्मीर राज्य विरुद्ध त्रिलोकी नाथ खोसा [१९७४] १ एससीआर ७७१: (१९७४) १ एससीसी १९; महाराष्ट्र वनरक्षक आणि वनपाल संघ वि. महाराष्ट्र राज्य [२०१७] १४ एससीआर ४४६ : (२०१८) 1 एससीसी १४ 9; यू.पी. राघवेंद्र आचार्य आणि इतर वि कर्नाटक राज्य व इतर (२००६) एससीआर 582: (2006) 9 एससीसी 630; सर्व मणिपूर पेन्शनर संघटनेचे सचिव व्ही. मणिपूर राज्य आणि इतर .

[२०१९] 9 एससीआर ९०५ : (२०२०) १४ एससीसी ६२५ - याबावर अवलंबून

१.६ सध्याच्या प्रकरणातही २९.०३.२०१० पूर्वी निवृत्त झालेल्या कर्मचार् यांनी त्यानंतर च्या कर्मचार् यांप्रमाणेच कर्तव्ये पार पाडली हे नाकारता येणार नाही. त्यांच्यावर सोपविण्यात आलेल्या जबाबदाऱ्यांचा दर्जा आणि आशय सारखाच होता. दिनांक १/१/२००६ पूर्वीची थकबाकी न देण्याचा प्रतिवादींचा निर्णय चुकीचा ठरू शकत नाही; मात्र, वेतनवाढीची अंमलबजावणी करण्याचे आदेश जारी करताना सेवेत नसलेल्यांना कोणतीही सुधारणा न देणे आणि त्यांना नोकरीत मर्यादित ठेवणे हे स्पष्टपणे भेदभावपूर्ण आहे. केवळ विद्यमान कर्मचाऱ्यानाच अशी वेतनसुधारणा देणे म्हणजे एमएसएफसीला देय एनपीएची रक्कम वसूल करण्यासाठी त्यांना प्रोत्साहित करणे हा आहे, ज्याचा वेतन सुधारणेद्वारे साध्य होऊ इच्छित असलेल्या उद्देशाशी कोणताही तर्कसंगत संबंध नाही, कि जो कर्मचाऱ्यांना फायदेशीर ठरेल आणि राहणीमानाच्या किंमतीतील वाढीपासून त्यांचे संरक्षण करेल. दिनांक २९.०३.२०१० पूर्वी निवृत्त झालेले (किंवा

सेवेत असताना मरण पावलेले) आणि सेवेत कायम राहिलेले - आणि वेतन - सुधारणा देण्यात आलेले लोक, यांच्यात कोणताही फरक नाही. ते, एकाच वर्गात मोडतात आणि त्यांच्यात फरक करता येत नाही. एमएसएफसीने पाचव्या वेतन आयोगाच्या शिफारशींनुसार कोणताही दिलेला अंतरिम दिलासा किंवा तदर्थ रक्कम वसूल केली नाही, ही वस्तुस्थिती देखील पुष्टी करते की हे माजी कर्मचारी त्याच वर्गातील होते. दिनांक ०१.०१.२००६ ते २९.०३.२०१० या कालावधीत नियतवयोमानानुसार सेवानिवृत्त झालेल्या निवृत्त कर्मचाऱ्यांना सेवानिवृत्त झाले म्हणून वगळणे हे भारतीय राज्यघटनेच्या कलम १४ चे उल्लंघन आहे.

१.७ तथापि, ज्या कर्मचाऱ्यांनी व्ही आर एस (स्वेच्छा निवृत्ती) लाभ मिळवले आणि या कालावधीत एम एस एफ सी ची सेवा स्वेच्छेने सोडली, ते वेगळ्या आधारावर उभे आहेत. ज्यांनी सतत आणि निरंतर सेवा केली, आपली कामे पार पाडली आणि त्यानंतर निवृत्त झाले (नियतवयोमानानुसार), त्यांच्या बरोबरीचा दावा, ते करू शकत नाहीत. व्ही आर एस कर्मचाऱ्यांनी महामंडळाची सेवा सोडण्याचा पर्याय निवडला; त्यांना व्ही आर एस ऑफर (पर्याय) फायदेशीर वाटली. त्यांना मिळणाऱ्या सामान्य टर्मिनल लाभांव्यतिरिक्त, त्यापैकी प्रत्येकाला देण्यात आलेली अतिरिक्त रक्कम - सानुग्रह अनुदान रक्कम होती, जी सेवेच्या प्रत्येक पूर्ण वर्षाच्या सेवेस एका महिन्याच्या वेतना इतकी होती. इतर सेवानिवृत्त कर्मचाऱ्यांना एवढी रक्कम कधीच देण्यात आली नाही.[परिच्छेद ३८] [११९५-बी-डी]

ए. के. बिंदल वि. भारत संघ. ए २००३]३ एससीआर 928: (२००३) ५ एससीसी ५६३- वर

अवलंबून

१.८ पूर्वलक्षी कट ऑफ तारीख आणि अंमलबजावणीची तारीख दरम्यान एमएसएफसीच्या सेवेतून निवृत्त झालेले तसेच त्या कालावधीत मृत्यू पावलेल्यांचे कायदेशीर वारस/प्रतिनिधी वेतनवाढीवर आधारित थकबाकीस पात्र असतील. व्हीआरएस कर्मचारी आणि ज्यांना सेवेतून बडतर्फ किंवा काढून टाकले आहे, ते वेतन वाढीच्या लाभासाठी समानतेचा दावा करू शकत नाहीत. [परिच्छेद ३९, ४०] [११९६ -ई-एफ]

केस लॉ संदर्भ

[१९९४] २ पु. एससीआर २१७ परी. २८ वर अवलंबून

[1974] १ एससीआर ७७१ परी. ३२ वर अवलंबून

[2017] १४ एससीआर ४४६ परी. ३३ वर अवलंबून

[2006] २ एससीआर ५८२ परी. ३४ वर अवलंबून

[२०१९] ९ एससीआर ९०५ परी. ३५ वर अवलंबून

२००३] 3 एससीआर ९२८ परी. ३८, ३९ वर अवलंबून

उच्च न्यायालयाच्या मुंबई, नागपूर येथील डब्ल्यूपी क्रमांक १४२० / २०१३, दिनांक 19.06.२०१८ च्या निर्णय व आदेशावरून

जय सावळा, वरिष्ठ अधिवक्ता , सत्या प्रिया राव, नितीन एस.तांबवेकर, शेषताल्पा साई बंडारू, जसदीप सिंग ढिल्लन, ... याचिकाकर्त्यांचे अधिवक्ता .

संतोष पॉल, वरिष्ठ अधिवक्ता ., मैत्रेय शेट्टी, वेदांत मिश्रा, अक्षय पॉल, सचिन पाटील, सिद्धार्थ धर्माधिकारी, आदित्य अनिरुद्ध पांडे, जिओ जोसेफ, रिश्वी मोहम्मद, दुर्गेश गुप्ता,... अधिवक्ता .

उत्तरवादींसाठी

न्यायालयाचा निर्णय यांच्याद्वारे देण्यात आला :

एस. रवींद्र भट, न्या .

१. अपील करण्यासाठी विशेष परवानगी मंजूर. पक्षकारांच्या विद्वान वकिलांच्या संमतीने, अपीलावर सरतेशेवटी सुनावणी झाली.

२. या प्रकरणात काय समाविष्ट आहे, ते म्हणजे उत्तरवादी महामंडळाला पाचव्या वेतन आयोगाच्या शिफारशी लागू केल्यावर त्याची तारीख निश्चित करणे. कर्मचाऱ्यांच्यासाठी वेतन निश्चिती करणे , त्यात सुधारणा करण्याची व्याप्ती आणि त्याच्या अंमलबजावणीची तारीख यासंदर्भात धोरण आखणे, हे निर्विवाद पणे कार्यकारी निर्णय घेण्याच्या अधिकारांचे विषय

आहेत. तथापि, त्याच्या अंमलबजावणीची पद्धत, एखादी योजना लागू करण्याची वेळ आणि त्याचा परिणाम, विशेषत: जेव्हा सार्वजनिक कर्मचाऱ्यांच्या एका विशिष्ट वर्गाला लाभापासून वगळले जाते, हे न्यायालयाच्या तपासणीचे विषय आहेत, विशेषत: जेव्हा तक्रार भेदभावपूर्वक आणि घटनेच्या कलम १४ चे उल्लंघन करणारी असते आणि हे असेच एक प्रकरण आहे.

३. अपीलार्थी संघटना (निवृत्त झालेल्या, व्ही आर एस चा पर्याय निवडलेल्या, राजीनामा दिलेल्या किंवा उत्तरवादी महामंडळाच्या निधन पावलेल्या कर्मचाऱ्यांचे कायदेशीर वारस) मुंबई उच्च न्यायालयाच्या (नागपूर खंडपीठ) निर्णयाला[1] आव्हान दिले. या कार्यवाहीमध्ये अपीलार्थीनीं महाराष्ट्र सरकारच्या (पुढे "राज्य" असे संबोधले आहे) उद्योग, ऊर्जा व कामगार विभागाच्या २९.०३.२०१० च्या निर्णयाविरुद्ध भेदभाव केल्याची तक्रार केली होती. त्या निर्णयामुळे महाराष्ट्र राज्य वित्तीय महामंडळाच्या (पुढे "एम एस एफ सी " असे संबोधले आहे) ०१.०१.२००६ ते २९.०३.२०१० या कालावधीत निवृत्त झालेल्या किंवा मरण पावलेल्या कर्मचाऱ्यांना पाचव्या वेतन आयोगाच्या शिफारशीनुसार वेतन श्रेणीतील सुधारित लाभ नाकारण्यात आला. राज्याच्या त्या निर्णयामुळे २९.०३.२०१० रोजी कार्यरत असलेल्या एम एस एफ सी च्या ११५ कर्मचाऱ्यांना पाचव्या वेतन आयोगाच्या अहवालाचा परिणाम म्हणून वेतनश्रेणीत सुधारणा करण्यात आली., मात्र, ही सुधारणा दिनांक ०१.०१.२००६ पासून लागू करण्यात आली.

1दिनांक १९. ६. २०१८ याचिका क्रमांक १४२० / २०१३ मध्ये

४. अपीलार्थींनीं उच्च न्यायालयासमोर विनंती केली होती की, त्यांना वेतनश्रेणीचा लाभ नाकारणे भेदभावपूर्ण आणि मनमानी आहे, कारण ते निरंतर सेवेत होते आणि वेतन आयोगाच्या अहवालानुसार वेतनश्रेणी अंतिम होईपर्यंत त्यांना अंतरिम सुधारणेचा लाभही मिळाला होता. दिनांक २९ / ३ / २०१० रोजी व त्यानंतर नोकरीत असलेले आणि ०१ / ०१ / २००६ नंतर सेवेत कायम राहिलेले परंतु दिनांक २९ / ३ / २०१० पूर्वी सेवानिवृत्त झालेले लोक, एकाच प्रवर्गातील असावेत, असे आवाहन करण्यात आले. जे नंतरच्या तारखेनंतर सेवेत होते त्यांच्यात फरक एवढाच होता की त्यांच्या सेवेचा कालावधी जास्त होता. मात्र, वेतन सुधारणा मंजूर करण्याची महत्त्वाची तारीख म्हणजे ०१.०१.२००६ पासून, ती लागू करण्यात आली. त्या तारखेपर्यंत सर्व याचिकाकर्ते सेवेत असल्याने, त्यांनी काम केलेल्या कालावधीसाठी मान्य केलेली वेतन सुधारणा नाकारणे म्हणजे केवळ शत्रुत्वपूर्ण भेदभावच नव्हे, तर कायदेशीर आणि हक्काने मिळणारे त्यांचे वेतन पुनरावलोकन लाभ, रोखणेच आहे .

५. या वादग्रत आदेशान्वये उच्च न्यायालयाने एम एस एफ सी आणि राज्याचे म्हणणे मान्य केले, की आर्थिक लाभ देण्याबाबत किंवा नाकारण्यासंदर्भात आर्थिक बाबी महत्त्वाच्या आहेत. एम एस एफ सी ने उच्च न्यायालयापुढे विनंती केली होती की, २९ / ३ / २०१० पर्यंत महामंडळाच्या हजेरीपटावर असणाऱ्या कर्मचाऱ्यांना अधिक चांगल्या कामगिरीसाठी प्रोत्साहन देण्यासाठी हा लाभ मंजूर करण्यात आला होता.

६. राज्य सरकारने दाखल केलेल्या प्रतिप्रतिज्ञापत्राला , सुधारणेला मान्यता देण्यात आली आहे,

हा दाखला दिल्यानंतर उच्च न्यायालयाने एम एस एफ सी चा युक्तिवाद मान्य केला : ""...उत्तरवादी क्रमांक २ च्या महामंडळात केवळ ११५ कर्मचारी कार्यरत असून नजीकच्या काळात या कर्मचाऱ्यांची संख्या आणखी कमी होईल, असेही मानण्यात आले. कर्मचाऱ्यांना देय वेतनावर दरमहा १६.०० लाख रुपये खर्च येत होता. प्रतिवादी क्रमांक २ ने सन २००५ पासून कर्ज मंजूर करणे व वाटप करणे बंद केले असून सध्या केवळ आधीच दिलेल्या कर्जाच्या वसुलीचे काम केले जात असल्याचेही निदर्शनास आले.कर्ज वसुलीचे काम करण्यासाठी विद्यमान कर्मचाऱ्यांचे संख्याबळ आवश्यक आहे, याचाही विचार करण्यात आला. सन २००९ - १० साठी निश्चित केलेले कर्ज वसुलीचे उद्दिष्ट लक्षात घेता, वसुलीचे उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी कर्मचाऱ्यांना कठोर परिश्रम करण्यासाठी विद्यमान कर्मचाऱ्यांना वेतन सुधारणेचा लाभ देण्यासाठी प्रवृत्त करणे आवश्यक होते. आर्थिक परिणाम लक्षात घेता, कर्मचाऱ्यांची संख्या लक्षात घेऊन उत्तरवादी क्रमांक २ च्या कर्मचाऱ्यांना ५ वा वेतन आयोग लागू करण्याचा निर्णय घेण्यात आला. त्यानुसार, त्याचे उत्पन्न लक्षात घेऊन आणि सर्व संबंधित घटकांचा विचार करून; ५ व्या वेतन आयोगाच्या शिफारशींवर आधारित वेतन सुधारणा केवळ विद्यमान कर्मचाऱ्यांनाच देण्यात यावी आणि सुधारित वेतनश्रेणी ०१ / ०१ / २००६ पासून लागू करण्यात यावी असा निर्णय घेण्यात आला. वरील वस्तुस्थिती लक्षात घेतल्यानंतर, वित्त विभागाने वेतनश्रेणीच्या सुधारणेस मान्यता देण्याचा निर्णय घेतला आणि वित्त विभागाने केलेल्या शिफारसीनुसार शासनाच्या शासन निर्णय क्रमांक एसएफसी-२००९ (४२२/उद्योग-७) दिनांक २९/०३/२०१० अन्वये उत्तरवादी क्रमांक २ ला निर्णय कळविला.

त्यानुसार दिनांक २०. ०३. २०१० चा शासन निर्णय जारी करण्यात आला.

६. विशेषत: २९ / ३ / २०१० चा शासन निर्णय हा भेदभाव करणारा आहे आणि याचिकाकर्त्या संघटनेच्या सदस्यांच्या मूलभूत अधिकारांचे उल्लंघन करतो हे विशेषत: नाकारण्यात आले. असे सादर करण्यात आले की उत्तर देणाऱ्या उत्तरवादी ने दिनांक १६. ०२. २०१० रोजी, राज्यातील कोणत्याही सार्वजनिक क्षेत्रातील महामंडळाला त्यांच्या कर्मचाऱ्यांना वेतन सुधारणा मंजूर करण्याच्या हेतूने, कोणतेही अर्थसंकल्पीय सहाय्य न देण्याचा धोरणात्मक निर्णय आधीच घेतला आहे. प्रतिवादी क्रमांक २ ही नफा कमावणारी महामंडळ नाही, ही वस्तुस्थिती लक्षात घेता, अशा वेतनवाढीमुळे अतिरिक्त आर्थिक बोजा उचलण्याची विकास भूमिका बजावणाऱ्या प्रतिवादी क्रमांक २ चे आर्थिक परिणाम आणि क्षमता लक्षात घेऊन वेतनवाढीचा प्रश्न विचारात घेण्यात आला. त्याचबरोबर विद्यमान कर्मचाऱ्यांना आधीच वितरित केलेल्या कर्जाच्या वसुलीसाठी कठोर परिश्रम करण्यास प्रवृत्त करण्यासाठी वेतन सुधारणा देणे आवश्यक असल्याचेही नमूद करण्यात आले. आर्थिक परिणाम लक्षात घेऊन पुन्हा ०१.०१.२००६ पासून वेतनवाढ लागू करण्यात आली. उत्तर देणाऱ्या प्रतिवादीने घेतलेला निर्णय वस्तुनिष्ठ आणि तर्कशुद्ध विचारांवर आधारित आहे, असे नमूद करण्यात आले.

7. वेतनश्रेणीच्या सुधारणेच्या बाबतीत उत्तरवादी - महामंडळाचे विद्वान वकील श्री पुराणिक अवलंबून असलेल्या निर्णयांमध्ये, सर्वोच्च न्यायालयाने स्पष्टपणे नमूद केले आहे की कट-ऑफ (सीमा रेषा) तारीख निश्चित करण्यासाठी आर्थिक परिणाम हा संबंधित निकष आहे.

याचिकाकर्त्यांचे विद्वान वकील श्री ढोले अवलंबून असलेले इतर निर्णय हे पेन्शन आणि इतर फायदे देण्याच्या प्रश्नावर आहेत.

8. उत्तरवादी क्रमांक १ आणि २ ने दिलेले औचित्य लक्षात घेऊन, सध्याच्या प्रकरणात 29/3/2010 च्या कट ऑफ तारखेचे निर्धारण अनियंत्रित किंवा तर्कहीन आहे असे आम्हाला आढळत नाही. त्यामुळे आम्हाला याचिकेत काहीही तथ्य आढळत नाही."

अपीलकर्त्यांचे म्हणणे

७. श्री. जय साल्वा, अपीलकर्त्यांचे विद्वान वकील यांनी युक्तिवाद केला की एम एस एफ सी च्या च्या कर्मचाऱ्यांना ०१/०१/१९८६ पासून शेवटची वेतन सुधारणा लागू करण्यात आली होती, शेवटची वेतन सुधारणा ०१/०१/१९८६ पासून लागू करण्यात आली होती, जी ३१/१२/१९८९ रोजी संपली होती आणि एम एस एफ सी ने वेतन सुधारणा १/१/१९९० पासून लागू करण्याचा विचार केला. त्याचा वेतनवाढीचा प्रस्ताव एम एस एफ सी च्या संचालक मंडळाने राज्य सरकारला सादर केला होता. एम एस एफ सी च्या संचालक मंडळाने वेतन आणि भत्त्यांमध्ये सुधारणा करण्यास मान्यता दिली आणि सन १९९६ मध्ये तो अंतिम मंजुरीसाठी महाराष्ट्र राज्याकडे पाठविण्यात आला. या सुधारणेला मंजुरी मिळेपर्यंत आणखी पाच सुधारणा प्रलंबित ठेवण्यात आल्या होत्या. त्या सुधारणांचा विचार करण्याऐवजी एम एस एफ सी च्या संचालक मंडळाने वेतन आयोगाच्या शिफारशी ०१.०१.१९९६ पासून मनमानी पद्धतीने लागू केल्या. सुधारित वेतनाचा लाभ संबंधित

वेळी काम करणाऱ्या विद्यमान ११५ कर्मचाऱ्यांनाच देण्यात आला आणि ९०० माजी कर्मचाऱ्यांना त्या लाभापासून वंचित ठेवण्यात आले, मात्र ही सुधारणा त्यांना अनुक्रमे त्यांच्या सेवेच्या कालावधीसाठी लागू होती.

८. अनेक कर्मचारी प्रदीर्घ वर्षांच्या निष्ठेने सेवेनंतर निवृत्त झाल्याने वेतनवाढीचा लाभ देण्यासाठी ची कट ऑफ तारीख मनमानी असल्याचे सांगण्यात आले. एम एस एफ सी ने निवृत्तीनंतर एका फक्त विशिष्ट तारखेला या निर्णयाची अंमलबजावणी करण्याचा निर्णय घेतला, म्हणून ते कोणत्याही वेतन वाढीच्या लाभापासून वंचित राहतील.

९. राज्य आणि एम एस एफ सी ने एकाच कालावधीत काम केलेल्या आणि आपल्या आदेशानुसार कर्तव्य पार पाडणाऱ्या व्यक्तींमध्ये केवळ त्यापैकी काही निवृत्त झाले आहेत म्हणून, भेदभाव करू नये, असे आवाहन करण्यात आले. अशा प्रकारे, या प्रकरणात तारीख निश्चित करणे मनमानी आहे कारण यामुळे वेतन सुधारणेचा लाभ - जो अन्यथा विशिष्ट कालावधीत काम केलेल्या सर्व कर्मचार् यांना लागू होतो तो या कालावधीत काम करूनही नोकरी बंद झाली आहे या कारणास्तव होत नाही. सन २००० ते २००५ या कालावधीत काम करणारे कर्मचारी हे तथाकथित कट ऑफ तारखेनंतर, म्हणजेच ०१.०१.२००६ नंतर काम करणारे कर्मचारी, असे सर्व एकाच वर्गातील आहेत, असा युक्तिवाद करण्यात आला.

१०. असे सादर करण्यात आले होते की नोकरीत असलेल्या सर्व, ज्यांना शेवटी सेवानिवृत्तीमुळे

वेतन सुधारणेपासून वंचित ठेवण्यात आले होते, त्यांना एम एस एफ सी द्वारे सप्टेंबर, १९९३ पासून (०३.०३.१९९४, २९.४.१९९६, आणि ०७.०९.१९९६) पाचव्या वेतन आयोगाच्या शिफारशींनुसार, महाराष्ट्र सरकारच्या निर्देशानुसार तीन अंतरिम सवलती दिल्या आहेत.)

११. पुढे असा युक्तिवाद करण्यात आला की सप्टेंबर, १९९३ ते जुलै, २००१ या कालावधीत विद्यमान कर्मचाऱ्यांना दिलेली अंतरिम लाभ रक्कम आणि तदर्थ रकमेची कोणतीही वसुली करण्यात आली नाही (२९ / ३ / २०१० च्या वादग्रस्त शासन निर्णया अंतर्गत) हि गोष्ट पाचव्य वेतन आयोगाच्या शिफारशी ०१.०१.१९९६ पासून लागू करण्यात आल्या हे दर्शविते.

१२. श्री. साल्वा यांनी पुढे असे सादर केले की, माजी कर्मचाऱ्यांसाठीचे एम एस एफ सी चे एकूण दायित्व ₹32 कोटींपेक्षा जास्त नाही, ज्यामध्ये सेवानिवृत्त झालेले ,व्ही आर एस (स्वेच्छा निवृत्ती)घेतलेले किंवा वेतन सुधारणा प्रभावी होण्यापूर्वी मृत्यू झाला होता असे समाविष्ट आहेत. आदेश जारी केल्याच्या तारखेला विद्यमान कर्मचाऱ्यांची संख्या ११४ होती; १३० निवृत्त झाले होते आणि ६३१ जणांनी स्वेच्छानिवृत्ती घेतली होती. तथापि, त्या सर्वांना फायदा झाला आणि एम एफ एस सी च्याच आदेशाने 30% पर्यंत अंतरिम सवलत मिळाली. या परिस्थितीत, विद्यमान कर्मचाऱ्यांना एकसंध मोठ्या गटातून बाहेर काढणे, हा नोकरीत नसलेल्या लोकांविरुद्ध प्रतिकूल भेदभाव आहे.

१३. ज्यांनी स्वेच्छानिवृत्तीघेतली त्यांचा कार्यकाळ पूर्ण झाला नाही आणि त्यांना लाभ मिळाला

आहे या कारणास्तव त्यांना वगळता येणार नाही, असा युक्तिवाद करण्यात आला. या संदर्भात श्री. साल्वा यांनी व्ही आर एस योजनेच्या[2] खालील अटींवर (कलम ५) भर दिला.

“ज्या अधिकारी/कर्मचाऱ्यांची स्वेच्छानिवृत्तीची विनंती महामंडळाने स्वीकारली आहे, त्यांना वेतनश्रेणी व भत्त्यांमध्ये सुधारणा केल्यामुळे तसेच वेतनश्रेणीत सुधारणा केल्यामुळे त्यांना मिळणाऱ्या स्वेच्छानिवृत्ती लाभाच्या फरकाची थकबाकी जर का ती महामंडळाच्या कर्मचाऱ्यांना मंडळाने पूर्वलक्षी प्रभावाने लागू केले असेल आणि महाराष्ट्र शासन व आयडीबीआयने मान्यता दिली असेल तर मिळण्यास ते पात्र असतील.”

१४. या न्यायालयाच्या निर्णयांवर कर्नल बीजे अकारा (निवृत्त) विरुद्ध भारत सरकार[3], डीएस नाकारा वि. युनियन ऑफ इंडिया[4] वर भिस्त ठेवण्यात आली आणि मग नियोक्ता कट-ऑफ तारखेच्या कृत्रिम उपकरणाद्वारे आणि कर्मचाऱ्यांच्या एकसंध वर्गाची विभागणी करू शकत नाही आणि एका विभागाला वंचित ठेवू शकत नाही व भेदभाव करू शकत नाही, असे आवाहन करण्यात आले.

१५. उत्तरवादी   - राज्य सरकार आणि एम एस एफ सी चे वकील श्री. सचिन पाटील यांनी विनंती केली की संबंधित निर्णयात हस्तक्षेप करण्याची आवश्यकता नाही. एम एस एफ सी ही राज्य वित्तीय महामंडळ कायद्यांतर्गत स्थापन झालेली स्वायत्त महामंडळ आहे, असा युक्तिवाद

2एम एस एफ सी च्या कार्यालयीन आदेश क्रमांक १४ दिनांक २९.३.१९९६ द्वारे सादर केले गेले.

3(२००६) ७ पु. एस सी आर ५८ (२००६)११ एस सी सी ७०९
4(१९८३) २ एस सी आर १६५ (१९८३)१ एस सी सी ३०५

करण्यात आला. महाराष्ट्र सरकारी कर्मचाऱ्यांना लागू असलेल्या अटी व शर्तींचे पालन करण्यास ते बांधील नाही. किंबहुना कर्मचाऱ्यांच्या वाढीव वेतनामुळे किंवा वेतनवाढीमुळे होणारा अतिरिक्त बोजा किंवा खर्च भागविण्यासाठी स्वतंत्रपणे स्वत:च्या स्त्रोतांतून त्यांना उत्पन्न निर्माण करावे लागते. राज्य वित्तीय महामंडळ अधिनियम १९५१ च्या कलम ३९ अन्वये धोरणात्मक बाबींमध्ये राज्य सरकारचे मार्गदर्शन व निर्देश घ्यावे लागतात, असे सादर करण्यात आले .

१६. असे सादर करण्यात आले होते की एम एफ एस सी आपल्या कर्मचाऱ्यांसाठी चौथ्या, पाचव्या आणि सहाव्या वेतन आयोगाच्या निर्णयांची अंमलबजावणी करण्यासाठी राज्याच्या निर्णयास बांधील नाही. वास्तविक, वेतन आयोगाच्या शिफारशी लागू करण्याचे निर्देश राज्याने महामंडळाला कधीच दिलेले नाहीत तर फक्त २३/९/२०१० च्या पत्रानुसार कॉर्पोरेशनच्या कर्मचाऱ्यांना पाचव्या वेतन आयोगाच्या शिफारशींचा लाभ देण्याचा प्रस्ताव दिला. त्यापूर्वी, राज्याने २४/७/१९९६ रोजी संचालक मंडळाने पारित केलेल्या ठरावास मान्यता देण्यास नकार दिला.

१७. पुढे असा युक्तिवाद करण्यात आला की अशा वेतनवाढीचा भार सहन करण्याची एम एस एफ सी च्या क्षमतेशिवाय, महामंडळाचे कर्मचारी, हक्काची बाब म्हणून, वेतन सुधारणेच्या कोणताही लाभाचा दावा करू शकत नाहीत. विद्वान वकिलांनी अधोरेखित केले की महामंडळ तोट्यात चालले आहे त्यामुळे अपीलार्थींनीं दावा केलेल्या अटींमध्ये लाभ देण्याचे कोणतेही समर्थन नाही.

१८. असे सादर करण्यात आले की विशेषत: राज्य महामंडळाच्या कर्मचाऱ्यांना वेतन, भत्ते आणि इतर फायद्यांच्या सुधारणांच्या संदर्भात कट-ऑफ तारीख निश्चित करणे ही धोरणात्मक बाब आहे. हे विविध गोष्टींवर अवलंबून असतात, ज्यात आर्थिक मर्यादा आणि सहभागी कर्मचाऱ्यांची संख्या समाविष्ट आहे. नियोक्त्याची देय क्षमता हा अशा परिस्तितीत एक महत्त्वाचा आणि वैध विचार आहे, असा मुद्दा कसोशीने मांडण्यात आला. कर्मचाऱ्यांना कोणताही लाभ देण्यासाठी सामान्यतः कट ऑफ डेट निश्चित करणे समाविष्ट असते. या बाबी लक्षात घेतल्यास, महामंडळाच्या हजेरीपटावर असलेल्या कर्मचाऱ्यांसाठी मर्यादित पूर्वलक्षी मर्यादा आखून दिल्यास आर्थिक भाराचा परिणाम कमी होतो. अशा प्रकारे, म्हणून सध्याच्या प्रकरणात कट-ऑफ तारखेचे निर्धारण अनियंत्रित नव्हते.

१९. व्ही आर एस ची निवड करून एम एस एफ सी मधून मुदतीपूर्वी निवृत्त झालेल्यांचा दोन्ही पक्षांना, म्हणजे, महामंडळ आणि सेवानिवृत्त कर्मचाऱ्यांना फायदा झाला पगाराच्या थकबाकीवरील दायित्व कमी करून महामंडळाला फायदा झाला; दुसरीकडे, संबंधित कर्मचारी कोणत्याही योजनेला बांधील नव्हता परंतु नोकरीपासून वेगळे होण्यासाठी स्वतंत्र आणि ऐच्छिक पर्याय त्याने वापरला होता. या कारणांमुळे, अशा कर्मचाऱ्यांना सामान्यत: गोल्डन हँडशेक (पदाचा त्याग करताना कर्मचाऱ्याला मिळणारी रक्कम) म्हटल्या जाणाऱ्या पॅकेजच्या संदर्भात, एक्स-ग्रॅशिया (सानुग्रह) पेमेंटद्वारे सेवा सुरू ठेवली असती तर त्यांनी जे काही कमावले असते त्यापेक्षा जास्त लाभ मिळण्यास ते पात्र ठरले असते. अशी रक्कम इतर सीमा थकबाकीसह

दिल्याने रोजगार बंद झाला; परिणामी, ज्या कर्मचाऱ्यांनी वेतनवाढीसाठी सानुग्रह अनुदानाच्या माध्यमातून लाभ मिळविला त्या कर्मचाऱ्यांचा दावा न्याय्य नव्हता. याचिकाकर्त्या संघटनेची तक्रार ८३५ माजी कर्मचार् यांच्या कारणाशी संबंधित आहे, त्यापैकी मोठ्या संख्येने स्वेच्छानिवृत्तीचा पर्याय निवडलेले आहेत, असे सादर करण्यात आले. त्यांच्याकडून भेदभावाची तक्रार असू शकत नाही. आर्थिक अडचणींव्यतिरिक्त त्या ११५ विद्यमान कर्मचाऱ्यांना वेतनलाभ मर्यादित ठेवण्याचे दुसरे स्वतंत्र औचित्य योग्य आहे, म्हणजेच त्यांना अनुत्पादक मालमत्ता (एनपीए) खात्यांमधून जास्तीत जास्त रक्कम वसूल करण्यास प्रवृत्त करणे, असे सादर करण्यात आले. एम एस एफ सी ला गेल्या काही वर्षांत तोटा सहन करावा लागत असल्याने हा युक्तिवाद समर्पक आहे.

२०. श्री. पाटील, विद्वान वकील न्यायालयाच्या काही निर्णयांवर अवलंबून होते ते पुढीलप्रमाणे,: ए.के. बिंदल आणि दुसरा वि . युनियन ऑफ इंडिया आणि इतर [5]; पंजाब राज्य आणि इतर वि. अमरनाथ गोयल आणि इतर[6] आणि राजस्थान राज्य आणि दुसरा वि. अमृतलाल गांधी आणि इतर[7], कोणत्याही धोरणाची अंमलबजावणी अनियंत्रित आहे की नाही हे ठरवताना नियोक्त्यावरील आर्थिक बोजा हा एक संबंधित घटक आहे ज्याचा न्यायालयाने विचार करणे आवश्यक आहे.

5[२००३] 3 एससीआर 928; (२००३) ५ एससीसी ५६३,

6 ६ [२००५] २ एससीआर ५४९; (२००५) ६ एससीसी ७५४,
7(१९९७) 2 एससीसी ३४२

विश्लेषण आणि निष्कर्ष

२१. वस्तुस्थितीचे बारकाईने विश्लेषण केल्यास असे दिसून येईल की एम एस एफ सी च्या कर्मचाऱ्यांच्या वेतन सुधारणेचा प्रश्न बऱ्याच काळापासून लक्ष वेधून घेत आहे. वरवर पाहता, पाचव्या वेतन आयोगाच्या शिफारशी राज्य सरकारने ०१.०१.१९९६ पासून लागू केल्या होत्या. तथापि, एम एस एफ सी ने, आपल्या कर्मचाऱ्यांसाठी ते स्केल (वेतन श्रेणी) स्वीकारायचे की नाही हे अंतिम केले नाही आणि प्रस्ताव राज्य सरकारकडे पाठविला (कलम ३९ अंतर्गत प्रदान केल्याप्रमाणेराज्य वित्तीय निगम अधिनियम). दरम्यान, सर्व विद्यमान कर्मचाऱ्यांना वेतन सुधारणेचा अंतरिम दिलासा देण्यात आला. वेतन सुधारणांसाठी अंतरिम सवलत देणारे यापैकी काही आदेशअभिलेखावर ठेवण्यात आले आहेत. ते आदेश/निर्णय, दिनांक ०३.०३.१९९४ (ऑफिस ऑर्डर क्र. १९१); ०३/०३/१९९४ (ऑफिस ऑर्डर क्र. १९); ११/१०/१९९५ (ऑफिस ऑर्डर क्र. ७३); आणि ७/९/१९९६ (ऑफिस ऑर्डर क्र.६६), चे आहेत आणि जे अपीलंच्या अभिलेखाचाच भाग आहेत. जे कर्मचारी दिनांक १/१/१९९६ ते २९ / ३ / २०१० दरम्यान एम एस एफ सी च्या हजेरीपटावर होते त्यांनी या अंतरिम वित्तीय लाभाचे फायदे स्वीकारले. २९ / ३ / २०१० रोजी, एम एस एफ सी ने पाचव्या वेतन आयोगाच्या वेतन सुधारणा शिफारशी लागू करण्याचा निर्णय घेतला.

२२. विद्यमान कर्मचारी असलेल्या कर्मचाऱ्यांच्या संदर्भात वेतन सुधारणा प्रभावी करण्याचा आणि ०१ / ०१ / २००६ पासून देय असलेली थकबाकी मर्यादित करण्याचा निर्णय, २९ / ३ /

२०१० [8]रोजीच्या महाराष्ट्र राज्याच्या, पत्रावर आधारित आहे. तो निर्णय सुनावणी दरम्यान रेकॉर्डवर ठेवण्यात आला, तो खालीलप्रमाणे आहे :

"महाराष्ट्र शासन

महाराष्ट्र शासन निर्णय क्र. एसएफसी २००९/(४२२)

इंड-७ उद्योग, ऊर्जा व कामगार विभाग, मंत्रालय, मुंबई-४०००३२

दिनांक २९ मार्च, २०१०

परिचय:

महाराष्ट्र राज्य वित्तीय महामंडळातील कर्मचाऱ्यांना ५ वा वेतन आयोग लागू करण्याचा प्रस्ताव शासनाच्या विचाराधीन होता. यासंदर्भात शासनाने पुढील निर्णय घेतला आहे. शासन निर्णय:

महाराष्ट्र राज्य वित्तीय महामंडळातील कर्मचारी/अधिकारी यांना संलग्न परिशिष्ट 'अ 'च्या स्तंभ क्रमांक ५ मध्ये दर्शविल्याप्रमाणे खालील अटींच्या अधीन राहून पाचव्या आयोगानुसार सुधारित वेतनश्रेणी लागू करण्यास शासनाने या आदेशाद्वारे संमती दिली आहे.

8निर्णय क्र. एस एफ सी २००९/ (422)/ उ - ७.

१. ५ व्या वेतन आयोगानुसार सुधारित वेतन ०१ / ०१ / २००६ पासून महामंडळाच्या सूचीतील अधिकारी/कर्मचाऱ्यांना लागू केले जाईल, जे सोबत जोडलेल्या परिशिष्ट 'अ' च्या स्तंभ क्रमांक 3 मध्ये नमूद केले आहे.

२. ०१.०१.२००६ पूर्वी सुधारित वेतनश्रेणीमुळे कोणतीही थकबाकी लागू केली जाणार नाही.

३. महाराष्ट्र राज्य वित्तीय महामंडळाला त्याच्या स्वतःच्या उत्पन्नातून वेतनश्रेणीतील वरील सुधारणांमुळे दायित्वे (पगार आणि थकबाकी) सहन करावी लागेल. त्यासाठी शासन कोणतीही आर्थिक तरतूद करणार नाही.

४. सुधारित वेतनश्रेणीनुसार कर्मचाऱ्यांना नियमानुसार इतर पात्र भत्ते देय असतील.

५. महामंडळाने कर्मचारी संघटनेडून सुधारित वेतनश्रेणीच्या संदर्भात, हमीपत्र प्राप्त करावे.

2. हा शासन निर्णय वित्त विभागाच्या अनौपचारिक संदर्भ क्रमांक २३/२०१०/पीयू दिनांक ०५.०२.२०१० नुसार जारी करण्यात आला आहे.

महाराष्ट्राच्या राज्यपालांच्या नावाने आणि आदेशाने”.

२३. दिनांक ०९/०४/२०१० च्या कार्यालयीन आदेशानुसार, एम एस एफ सी ने महाराष्ट्र सरकारच्या निर्णयाची अंमलबजावणी करण्याचा आणि त्या तारखेला काम करणाऱ्या महामंडळाच्या कर्मचाऱ्यांना पाचव्या वेतन आयोगाचे लाभ देण्याचा निर्णय घेतला.

त्या आदेशामध्येच [9] कट ऑफ तारखेचा आधार का घेण्यात आला, याचे एक कारण आहे आणि हे त्या घातलेल्या अटींवरून स्पष्ट होते, म्हणजे राज्य सरकारने "सध्याच्या कर्मचार् यांना एनपीए खात्यांमधील जास्तीत जास्त रक्कम, वसूल करण्यासाठी आणि त्यासाठी प्रेरित करण्यासाठी" त्या कट-ऑफ तारखेस मान्यता दिली आहे. तो संबंधित परिच्छेद खालीलप्रमाणे आहे:

"महाराष्ट्र राज्य वित्तीय महामंडळ मुख्य कार्यालय, मुंबई

एम एस एफ सी /एचओ/ क. आणि प्र. / प्र. / २०१० - ११ / २८, ९ एप्रिल,

२०१०, "<u>कार्यालयीन आदेश क्रमांक १</u>

पुन: महामंडळाच्या कर्मचाऱ्यांसाठी पाचव्या वेतन आयोगाची अंमलबजावणी

१. महाराष्ट्र शासनाने सध्याच्या कर्मचाऱ्यांना एन पी ए खात्यांमधील जास्तीत जास्त रक्कम वसूल करण्यासाठी, प्रेरित करण्यासाठी दिनांक २९. ०३. २०१० च्या जीआर क्रमांक एसएफसी- २००९ /(४२२)/उद्योग-७ द्वारे उपरोक्त जीआरमध्ये नमूद केलेल्या अटी व शर्तींच्या अधीन राहून शासकीय जीआर जारी करण्याच्या तारखेपर्यंत महामंडळाच्याहजेरीपटावर कार्यरत असलेल्या महामंडळाच्या कर्मचाऱ्यांना पाचवा वेतन आयोग लागू करण्याचा निर्णय घेतला आहे.

xxxxxx xxxxxx xxxxxx"

२४. वेतन सुधारणेचा लाभ महामंडळाच्या कर्मचाऱ्यांना लागू करण्यात आला; त्याचे

9दिनांक ०९/०४/२०१० रोजीचा कार्यालयीन आदेश क्र १

प्रमाण निश्चित करण्याच्या अटी व शर्ती आणि ते ज्या प्रमाणात संबंधित आहेत, त्या लाभांचे अनुदान, खाली प्रमाणे दिले आहे:

"नियम आणि अटी:

(i) सुधारित वेतनश्रेणी, शासन निर्णय, दिनांक २९ / ३ / २०१० च्या संलग्न परिशिष्ट 'अ' मध्ये नमूद केल्यानुसार, सध्या एम एस एफ सी च्या हजेरीपटावर असलेल्या कर्मचाऱ्यांना लागू केली जाईल.

(ii) पाचव्या वेतन आयोगाच्या सूत्रानुसार सुधारित वेतन ०१/०१/१९९६ पासून निश्चित केले जाईल.

(iii) महामंडळाचे कर्मचारी ०१/०१/१९९६ ते ३१/१२/२००५ पर्यंतच्या थकबाकीसाठी पात्र मानले जाणार नाहीत.

xxxxxx xxxxxx xxxxxx

(x)दिनांक ०१ / ०१ / २००६ ते ३१/ ०३/२०१० पर्यंत दिलेली अंतरिम रिलीफ (लाभ) (IR) कर्मचाऱ्यांना देय असलेल्या थकबाकीमधून वसूल केला जाईल. तथापि, १८/९/९६ ते ३१/१२/२००५ पर्यंत दिलेले अंतरिम लाभ वसूल केले जाणार नाहीत.

(xi) सुधारित वेतनश्रेणीनुसार वेतन ०१/०४/२०१० पासून दिले जाईल आणि ०१ / ०१ / २००६ ते ३१. ०३. २०१० या कालावधीची थकबाकी ३१ मे २०१० रोजी किंवा

त्यापूर्वी दोन हप्त्यांमध्ये दिली जाईल.

सुधारित वेतनश्रेणीच्या अटीनुसार वेतन निश्चिती, खालीलप्रमाणे आहे:

"6. सुधारित वेतनश्रेणीनुसार वेतन निश्चिती :

महामंडळाच्या कर्मचाऱ्यांचे सुधारित वेतन ०१.०१.१९९६ पासून खाली नमूद केल्याप्रमाणे पाचव्या वेतन आयोगाच्या सूत्रानुसार निश्चित केले जाईल:

फिक्सेशन फॉर्म्युला (निश्चितीकरण सूत्र):

१. जुने मूळ वेतन ०१.०१.१९९६ रोजी

२. अधिक : ०१.०१.१९९६ रोजी लागू महागाई भत्ता

३. अधिक : पहिल्या अंतरिम रिलीफची रक्कम म्हणजे रु. 100/- फक्त.

४. अधिक : दुसऱ्या अंतरिम रिलीफची रक्कम म्हणजे जुन्या मूळ वेतनाच्या 10% (किमान रु. १००/- च्या अधीन राहून).

5. अधिक : लोडिंग म्हणून ०१.०१.१९९६ रोजी जुन्या मूळ वेतनाच्या 40%. =एकूण (१ ते ५)"

२५. अपीलार्थींनीं दिनांक ०६. ७. २०१७ च्या एम एस एफ सी च्या बोर्ड मीटिंगचे इतिवृत्त अभिलेखावर ठेऊन त्या वर भिस्त ठेवली आहे ज्यामध्ये क्रमांक ९ मध्ये वेतन सुधारणेच्या प्रश्नावर चर्चा केली होती. या टिपेच्या क्रमांक २ मध्ये असलेली टीप खालीलप्रमाणे आहे:

“२. कॉर्पोरेशनने सप्टेंबर १९९३ पासून वेतन विक्रीमध्ये प्रस्तावित सुधारणेसाठी अंतरिम सवलत मंजूर केली आहे. महाराष्ट्रातील खालीलप्रमाणे:

तारीख	रक्कम (रु.)
१६. ०९. १९९३	१०० प्रति महा
०१. ०६. १९९५	मूळ वेतनाच्या १०% प्रति महा
०१. ०४. १९९५	मूळ वेतनाच्या १०% प्रति महा

उपरोक्त अंतरिम सवलती व्यतिरिक्त, कॉर्पोरेशनने सप्टेंबर, १९९६ ते जुलै, 2001 या कालावधीत वेतनश्रेणीच्या सुधारणेसाठी खालीलप्रमाणे एकरकमी तदर्थ रक्कम दिली:

श्रेणी	रक्कम (रु.)
वर्ग "अ" कर्मचारी	३४३७५/-
वर्ग "ब" कर्मचारी	२८४८०/-
वर्ग "क" कर्मचारी	२२५८५/-

या टिपेमध्ये संबंधित कर्मचाऱ्यांची संख्या खालीलप्रमाणे आहे:

“०१.०१.१९९६ रोजी महामंडळाच्या हजेरीपटावर ९५० कर्मचारी होते. महामंडळाने विद्यमान कर्मचाऱ्यांना दिलेल्या थकबाकीच्या रकमेच्या सरासरीच्या आधारे, थकबाकीची रक्कम ठरवली आहे. अंतरिम लाभ आणि तदर्थ प्रदानाची रक्कम वजा केल्यावर एकूण निव्वळ दायित्व रु.३९. ०८ कोटी होते, त्याचा तपशील खालीलप्रमाणे आहे:”

अ क्र .	तपशील	कर्मचाऱ्यांची संख्या	सरासरीने अंदाजे देय रक्कम	अंतरिम लाभ रक्कम आणि दिलेले तदर्थ रक्कम	एकूण देय रक्कम
१	दि. २९/३/२०१० या शासन निर्णयाच्या तारखेस शिल्लक कर्मचाऱ्यांची संख्या	११४	७. ४९	१. ०७	६. ४२
२	निवृत्त कर्मचारी	१३०	६. ९६	१. ०२	५. ९४
३	स्वेच्छा निवृत्त कर्मचारी	६३१	२९. ०२	४. ६५	२४. ३७
४	निधन पावलेले कर्मचारी	२१	०. ६६	०. ११	०. ५५
५	राजीनामा दिलेले कर्मचारी	४८	१. ९६	०. २९	१. ६७
६	बडतर्फ कर्मचारी	४	०. १२	०. ०१	०. ११
७	सेवा समाप्त कर्मचारी	२	०. ०२	०. ००	०. ०२
	एकूण	९५०	४६. २३	७. १५	३९. ०८

२६. यावरून असे लक्षात येते कि पाचव्या वेतन आयोगाच्या शिफारशींच्या संदर्भात, वेतन सुधारणांचा लाभ नाकारण्यासाठी एम एस एफ सी द्वारे दोन औचित्य प्रदान करण्यात अली आहेत. एक, "सध्याच्या कर्मचाऱ्यांना एनपीए खात्यांमध्ये जास्तीत जास्त रक्कम वसूल करण्यास प्रवृत्त करण्यासाठी..." आणि दोन, कट-ऑफ तारखेचे निर्धारण राज्याच्या धोरणात्मक क्षेत्रामध्ये येते, एक महत्त्वाचा विचार, असा कि राज्याला आर्थिक चिंता आहे, ज्यामध्ये न्यायालयाने कृपया हस्तक्षेप करू नये.

२७. वेतनवाढीची व्याप्ती काय असावी आणि किती असावी, हे निःसंशयपणे कार्यकारी धोरण निर्मितीच्या कक्षेत येणारे विषय आहेत. त्याचवेळी नोकरशाहीतील अधिकारी व कर्मचाऱ्यांच्या वेतनात सुधारणा घडवून आणण्यासाठी व्यापक जनहिताचा चा समावेश आहे. केंद्र आणि राज्य सरकारे आणि इतर सार्वजनिक नियोक्ता, ज्यांनी वेळोवेळी (साधारणतः दशकातून एकदा, गेल्या ५० वर्षांहून अधिक) वेतन सुधारणा प्रक्रिया राबविल्या आहेत, त्यांच्यावर सार्वजनिक धोरणात्मक विचारांचा परिणाम झालेला दिसतो. अशा वेळोवेळी वेतन सुधारणा करण्यामागचा हेतू म्हणजे सार्वजनिक कर्मचाऱ्यांना मिळणारे वेतन आणि भत्ते, उंचावलेले राहणीमान आणि सामान्य महागाईच्या रेट्याशी सुसंगत असावे आणि त्याचा कर्मचाऱ्यांवर विपरीत परिणाम होणार नाही याची खात्री करावी. वेतन सुधारणेमुळे सार्वजनिक रोजगाराप्रती बांधिलकी आणि निष्ठेची नवीन भावना निर्माण

करणे यासारख्या इतर उद्दीष्टांची पूर्तता देखील आहे. आणखी एक महत्त्वाचा जनहिताचा विचार म्हणजे, अशा सुधारणा लोकसेवकांना अवैध मोहापासून परावृत्त करण्यासाठी आहेत; आपली कामे पार पाडण्यासाठी पैसे किंवा इतर प्रलोभने स्वीकारून त्याद्वारे उत्पन्नात भर घालणे टाळण्यासाठीच हा परिपाक आहे .

२८. राज्यघटना, [10] कलम ४३ नुसार, औद्योगिक असो वा अन्य सर्व कामगारांना राहणीमानानुसार वेतन मिळावे आणि त्यांना चांगले जीवनमान मिळावे, याची खात्री करणे राज्याला बंधनकारक आहे. या पार्श्वभूमीवर महागाई भत्त्याच्या माध्यमातून भाववाढ रोखणारी यंत्रणा उपलब्ध करून देण्याची गरज या न्यायालयाच्या यापूर्वीच्या निर्णयांमध्ये अधोरेखित करण्यात आली आहे. हिंदुस्थान लिव्हर लिमिटेड विरुद्ध बी. एन. डोंगरे[11] या खटल्यात न्यायालयाने स्पष्ट केले की, जर पगाराची पाकिटे गोठवली गेली तर वेतनाची क्रयशक्ती कमी होईल आणि वास्तविक वेतनात घट होईल, ज्याला निष्प्रभ करणे आवश्यक आहे. महागाई भत्त्याच्या माध्यमातून वेतन कमी होण्याचे प्रमाण घसरत चालले असून, सर्वात खालच्या वेतन श्रेणीतील कर्मचाऱ्यांना पूर्ण तटस्थता मिळते आणि उच्च श्रेणीतील कर्मचाऱ्यांना कमीत कमी भत्ता दिला जातो, असेही न्यायालयाने नमूद केले.

10“ अनुच्छेद 43. कामगारांसाठी राहणीमान मजुरी इ. राज्य सर्व कामगार, कृषी, औद्योगिक किंवा अन्यथा, काम, राहणीमान मजुरी, कामाच्या परिस्थितीसाठी, योग्य कायदे किंवा आर्थिक संस्थेद्वारे किंवा इतर कोणत्याही प्रकारे सुरक्षित करण्याचा प्रयत्न करेल. एक सभ्य जीवनमान सुनिश्चित करणे आणि विश्रांती आणि सामाजिक आणि सांस्कृतिक संधींचा पूर्ण आनंद घेणे आणि विशेषतः, राज्य ग्रामीण भागात वैयक्तिक किंवा सहकारी तत्त्वावर कुटीर उद्योगांना चालना देण्यासाठी प्रयत्न करेल.

11 [१९९४] २ एससीआर २१७ ; (१९९४) ६ एससीसी १५७

१० “म्हणून कामगारांना त्यांच्या कष्टासाठी मिळणाऱ्या पगाराच्या क्रयशक्तीची चिंता असते. जर पे-पॅकेट मधील वाढ जीवनावश्यक वस्तूंच्या किमतीच्या वाढीशी जुळत नसेल तर पे-पॅकेटची क्रयशक्ती कमी होते आणि वास्तविक वेतन कमी होते आणि कामगार आणि त्यांचे कुटुंब अधिक वाईट परिस्थिती जाते. त्यामुळे, जर महागाईच्या कारणास्तव पे-पॅकेट (पगार) गोठलेले असताना किंमती वाढल्या तर, वास्तविक वेतन झपाट्याने कमी होईल. महागाईच्या काळात असेच घडते. वास्तविक वेतनात अशी घसरण रोखण्यासाठी किंमत वाढण्यासाठी वेगवेगळ्या पद्धतींचा अवलंब केला जातो. राहणीमानाच्या खर्चाच्या स्लाइडिंग स्केल सिस्टममध्ये मूळ वेतन आपोआपच राहणीमानाच्या किंमत निर्देशांकाने दर्शविलेल्या किमतीतील बदलांमध्ये समायोजित केले जाते. अशाप्रकारे कामगारांच्या वेतनाची क्रयशक्ती शक्य आणि आवश्यक तेवढी राखली जाते. तथापि, लीप-फ्रॉगिंग टाळणे आवश्यक आहे. या न्यायालयामध्ये कलकत्ता ट्रामवेज कंपनी लिमिटेड चे लिपिक आणि डेपो कॅशियर वि. कलकत्ता ट्रामवेज कंपनी लिमिटेड . [एआयआर १९५७ एस सी ७८], असे मत होते की महागाई भत्ता देताना महागाईचा ट्रेंड / वारे रोखण्यासाठी राहणीमानाच्या किंमतीचे टक्केवारीचे तटस्थीकरण टाळले पाहिजे. म्हणूनच हिंदुस्तान टाईम्स लि. वि. कामगार [एआयआर १९६३ एससी १३३२] मध्ये दास गुप्ता, न्या यांनी असे निरीक्षण नोंदवले की कामगारांना महागाई भत्ता देण्याचा संपूर्ण हेतू राहणीमानाच्या खर्चातील वाढीचा भाग निष्फळ करणे हा आहे, सामान्यतः सरकत्या स्केलवर राहावे आणि राहणीमानाचा खर्च वाढला की वाढेल आणि जेव्हा घटेल तेव्हा ते घटेल बंगाल केमिकल अँड फार्मास्युटिकल वर्क्स लि. विरुद्ध

कामगार [एआयआर१९६९ एससी ३६०] आणि श्री चलठण विभाग खंड उद्योग सहकारी मंडळ लि. विरुद्ध जी एस बारोट, सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, गुजरात [(१९७९) ४ एस सी सी ६२२] मध्ये याच तत्त्वाचा पुनरुच्चार करण्यात आला आणि त्यावर जोर देण्यात आला कि सामान्यत: खालच्या श्रेणीतील कर्मचाऱ्यांशिवाय पूर्ण तटस्थीकरण दिले जात नाही आणि तेही सरकत्या स्केलवर."

२९. त्यामुळे, सार्वजनिक हिताचा उपाय म्हणून, किमत वाढीमुळे, ज्याचा परिणाम वास्तविक वेतनात घसरण होतो, त्यामुळे राहणीमानाच्या खर्चात वाढ होण्याचे दुष्परिणाम याकडे लक्ष देणे राज्य आणि सार्वजनिक नियोक्ते यांचे कर्तव्य आहे. हे बंधन नियतकालिक आधारावर सोडले पाहिजे. तरीही, अशा वेतन सुधारणा केव्हा करायच्या आहेत आणि किती प्रमाणात कराव्यात याचे कोणतेही सरधोपट मार्ग असू शकत नाहीत. एक सामान्य प्रथा म्हणून, केंद्र आणि राज्य सरकारे प्रत्येक दशकात असे उपाय करतात.

३०. या प्रकरणातील वस्तुस्थितीकडे वळून पाहिले तर असे स्पष्ट होते की, प्रतिवादींनी २९.०३.२०१० रोजी अस्तित्वात असलेल्या कर्मचार्यांना सुधारित वेतनश्रेणी देण्यावर मर्यादा घातल्या आहेत. लाभ देण्याच्या कट ऑफ तारखेच्या निश्चितीवर प्रश्नचिन्ह उपस्थित करता येत नसले, तरी अशा निश्चितीचा काय परिणाम होतो आणि त्यामुळे भेदभाव होतो का, हे तपासणे हे न्यायालयाच्या अखत्यारीत आहे. सद्य:स्थितीत वेतन आयोगाच्या वेतनवाढीच्या शिफारशी ०१.०१.१९९६ पासून लागू होत्या तथापि, राज्य आणि एमएसएफसीने १/१/२००६ पासून, म्हणजे

एका दशकानंतरच्या तारखेपासून लागू करण्याचा निर्णय घेतला, कारण २९.०३.२०१० रोजी एमएसएफसीच्या हजेरीपटवरील कर्मचाऱ्यांना लाभ (किंवा थकबाकी) हि १ जानेवारी २००६ पासून, देय आणि मर्यादित होती . त्याच वेळी, १ जानेवारी १९९६ पासून पगाराची योग्यता आणि निर्धारण खाली नमूद केल्याप्रमाणे पाचव्या वेतन आयोगाच्या सूत्रानुसार ०१.०१.१९९६ पासून निश्चित केले जाईल". सूत्र पुढीलप्रमाणे : "०१.०१.१९९६ रोजी जुने मूळ वेतन अधिक : ०१.०१.१९९६ रोजी लागू महागाई भत्ता अधिक : पहिल्या अंतरिम सवलतीची रक्कम, म्हणजे, रु.१००/- फक्त. अधिक : दुसरी अंतरिम रिलीफची रक्कम, म्हणजे, जुन्या मूळ वेतनाच्या १०% (किमान रु. १००/- च्या अधीन). अधिक : ०१.०१.१९९६ रोजीच्या जुन्या मूळ वेतनाच्या ४०% लोडिंग = एकूण (१ ते ५)". ०१.०१.१९९६ पासून या फिटमेंट फॉर्म्युलाने नवीन स्केलमध्ये फिक्सेशनची कल्पना जरी काल्पनिकदृष्ट्या, ०१.०१.१९९६ पासून केली आहे तरी ०१ / ०१ / २००६ पासून प्रभावीपणे, त्या फिटमेंट आणि फिक्सेशनवर आधारित, थकबाकी देय करण्यात आली.

३१. आणखी एक महत्त्वाची वस्तुस्थिती अशी आहे की ०१.०१.१९९६ आणि २९ / ३ / २०१० दरम्यान अंतरिम सवलत सर्व कर्मचाऱ्यांना देण्यात आली होती आणि देय करण्यात आली होती. ०९/०४/२०१० रोजी जारी केलेल्या आदेशात असे म्हटले आहे की "१८/९/१९९६ ते ३१/१२/२००५ पर्यंत दिलेली अंतरिम सवलत वसूल केले जाणार नाहीत". यावरून हेच दर्शविते की या तारखांच्या दरम्यान निवृत्त झालेले आणि सेवेत राहिलेले हे एकाच वर्गाचे भाग आहेत.

शिवाय, ०१ / ०१ / २००६ रोजी सेवेत असलेले परंतु २९ / ३ / २०१० पूर्वी सेवानिवृत्त झालेले आणि त्यानंतर कार्यरत राहिलेल्यांमध्ये कोणताही भेद नाही.

३२. या न्यायालयाने जम्मू आणि काश्मीर राज्य विरुद्ध त्रिलोकी नाथ खोसा[12] मध्ये सांगितले की "भेदभाव हे वर्गीकरणाचे सार आहे आणि जर ते अवास्तव आधारावर असेल तरच समानतेची घटनात्मक हमी म्हणून हिंसा ठरते ". प्रश्न असा आहे की २९ / ३ / २०१० पूर्वी सेवानिवृत्त झालेले कर्मचारी वगळून आणि वेतन पुनरावृत्ती लाभ मर्यादित (जरी ०१ / ०१ / २००६ पासून लागू असले तरी) त्यामध्ये भेदभाव झाला का.

३३. महाराष्ट्र वनरक्षक आणि वनपाल संघ विरुद्ध महाराष्ट्र राज्य[13] मध्ये वनपाल या पदावर पदोन्नतीसाठी पदवीधर वनरक्षकांसाठी कोणताही कोटा राखीव नव्हता. पंच्याहत्तर टक्के पदे सेवाज्येष्ठतेच्या आधारे नियमित पदोन्नतीद्वारे भरण्यात येणार होती आणि पंचवीस टक्के पदे "मर्यादित विभागीय स्पर्धा परीक्षेच्या निकालाच्या आधारे अतिरिक्त प्रधान मुख्य वनसंरक्षक (प्रशासन अधीनस्थ संवर्ग), महाराष्ट्र राज्य, नागपूर यांनी तयार केलेल्या सामायिक गुणवत्ता यादीच्या आधारे वनरक्षक पदावरील व्यक्तींपैकी योग्य व्यक्तींची निवड करून भरण्यात येत होती मर्यादित विभागीय परीक्षेचा प्रयत्न करणाऱ्यांसाठी आणखी एक अट घालण्यात आली, म्हणजे, फक्त पदवीधर यांनी अर्ज करावा आणि परीक्षेस बसावे त्या अटीला आव्हान दिले होते. या न्यायालयाने असे मानले की ही अट अनुज्ञेय नाही , कारण ती एका वर्गात दुसरा वर्ग तयार

12[1974] 1 एससीआर ७७१; (१९७४) १ एससीसी १९
13 १३ [२०१७] १४ ४ ; (२०१८), 1 एससीसी १४९

करण्यासारखी आहे :

“'एलडीसीई' मध्ये बसण्याच्या पात्रतेवर आणखी काटेकोरपणा आणण्याचे आव्हान आहे. एलडीसीईचा संपूर्ण उद्देश वनरक्षकांना गुणवत्तेच्या आधारे जलद पदोन्नती मिळण्यासाठी प्रोत्साहित करणे आणि सुलभ करणे हा आहे. तीन चतुर्थांश पदांवर पदोन्नतीसाठी ज्येष्ठता हा निकष असल्याने एक चतुर्थांश पदांना स्पर्धा परीक्षेत सहभागी होण्याची संधी दिली जाते. उच्च शैक्षणिक पात्रतेच्या आधारे कोणतेही आरक्षण निश्चित केलेले नाही, हेही लक्षात घेतले पाहिजे. प्रथम ७५ टक्के पदे सेवाज्येष्ठतेनुसार व २५ टक्के पदे पदवीधरांसाठी राखीव व पुन्हा स्पर्धा परीक्षेत आंतरगुणवत्तेच्या अधीन राहून भरावी लागतील, असे वर्गीकरण झाले असते, तर परिस्थिती वेगळी झाली असती. सध्याच्या प्रकरणात तशी परिस्थिती नाही. एल डी सी इ हे जेष्ठतेकडे दुर्लक्ष करून, परंतु किमान पाच वर्षांच्या सेवेच्या अधीन असलेल्या वनरक्षकांच्या संपूर्ण लॉटमधून पदोन्नतीसाठी निवड आहे. अशा परिस्थितीत, पदवीधरांसाठी कोणताही कोटा राखीव न ठेवता एल डी सी इ मध्ये सहभागी होण्यासाठी पदवीचे अतिरिक्त निर्बंध आणणे हे भेदभाव करणारे आणि भारतीय राज्यघटनेच्या कलम १४ आणि १६ चे उल्लंघन करणारे आहे कारण ते एका वर्गात एक वर्ग निर्माण करते. २५% च्या गुणवत्तेचा उप-वर्गीकरणाद्वारे पूर्वग्रह केला जाऊ शकत नाही. हे समानता आणि समान संधी हमींचे उल्लंघन करते. वनरक्षकांनी,

शैक्षणिक पात्रतेकडे दुर्लक्ष करून, एल डी सी इ मध्ये सहभागी होण्याच्या उद्देशाने एक वर्ग तयार केला आहे, एल डी सी इ मध्ये सहभागी होण्यासाठी पदवीधर आणि पदवीधर नसलेले वर्गीकरण, अवास्तव आहे. समानतेला असमान वागणूक दिल्याचे हे प्रकरण आहे."

३४. यू.पी. राघवेंद्र आचार्य आणि इतर वि कर्नाटक राज्य[14] यामध्ये कर्नाटक राज्याने २२.०७.१९९९ रोजी काढलेल्या अधिसूचनेनुसार ०१.०१.१९९६ ते ३१.०३.१९९८ या कालावधीत सेवानिवृत्त झालेल्या शिक्षकांना सुधारित वेतनश्रेणी नाकारण्यात आली. सरकारी महाविद्यालयांमध्ये काम करणारे शिक्षक आणि अशासकीय महाविद्यालयांमध्ये काम करणारे शिक्षक यांच्यात भेदभाव होत असल्याने या अधिसूचनेमुळे समानांना असमान वागणूक मिळेल, असे मत उच्च न्यायालयाने व्यक्त केले. कोणत्याही परिस्थितीत शासकीय अनुदानित महाविद्यालयातील शिक्षकांनी तसेच प्रादेशिक अभियांत्रिकी महाविद्यालयातील शिक्षकांनी पर्यंत एक वर्ग तयार केला; व ३१.०३.१९९८ पूर्वी निवृत्त झालेले कर्मचारी व त्यानंतर निवृत्त होणारे कर्मचारी यांच्यात कोणताही भेदभाव करता आला नसता. निवृत्तीच्या तारखेच्या आधारे करण्यात आलेला भेदभाव व्देष कारक आणि आक्षेपार्ह्य असल्याचे या न्यायालयाने म्हटले आहे.

"राज्य आपल्या कर्मचाऱ्यांना पेन्शनरी फायद्यांचे अनुदान देण्यासाठी नवीन योजना लागू करताना, निवृत्त कर्मचाऱ्यांच्या एका वर्गाला ते नाकारू शकते जे

14 [२००६] २ पु. एस सी आर ५८ 582; (२००६) 9 एस सी सी ६३०

वेगळ्या नियमांद्वारे शासित होते. कायद्यात परवानगी असल्यास लाभांचा विस्तार कर्मचाऱ्यांच्या वर्गालाही नाकारला जाऊ शकतो. अपीलकर्त्यांचे प्रकरण मात्र पूर्णपणे वेगळ्या पायावर उभे आहे. त्यांना सुधारित वेतन श्रेणीचा लाभ मिळत होता. केंद्र सरकार तसेच विद्यापीठ अनुदान आयोगाने कर्नाटक राज्याला वेतन पुनरिक्षण समितीचे फायदे त्यांना देण्यासाठी शिफारशी केल्या होत्या. त्यांच्या बाबतीत वेतन सुधारणा १९८६ मध्ये तर कर्नाटक राज्यातील कर्मचाऱ्यांच्या वेतनात १९९३ मध्ये सुधारणा करण्यात आली होती. त्यामुळे १.१.१९९६ पासून वेतन सुधारणा समितीच्या शिफारशींचा लाभ याचिकाकर्त्यांना नाकारता आला नसता.

आपल्याच कर्मचाऱ्यांना वेतनश्रेणीतील दुरुस्तीचा लाभ १.१.१९९८ पासून देण्यात आला आहे, या आधारावर दिनांक १.४.१९९८ पासून अपीलकर्त्यांना पेन्शनरी लाभ देण्यात आला आहे, ही कर्नाटक राज्याची भूमिका पूर्णपणे चुकीची आहे. पहिली गोष्ट म्हणजे, कर्नाटक राज्यातील कर्मचारी आणि अपीलकर्ते, सुधारित वेतनश्रेणीचा लाभ देण्याच्या बाबतीत, त्यांच्या प्रकरणांना वेगळ्या तारखेपासून सुधारित वेतनश्रेणी लागू करण्यात आल्याप्रमाणे समान पातळीवर उभे राहत नाहीत. दुसरे म्हणजे अर्जदारांना १.१.१९९६ पासून सुधारित वेतनश्रेणीचा लाभ देण्यात आला होता. वेतन सुधारणा समितीच्या शिफारशी कर्मचाऱ्यांना लाभदायक असल्याने पूर्वलक्षी प्रभावाने स्वीकारून राज्याकडून अधिसूचना काढली जाऊ शकते, हे आता

चांगलेच ठाऊक आहे. वेतन सुधारणा समितीच्या शिफारशींवर पूर्वलक्षी प्रभाव पडल्यानंतर संबंधित कर्मचाऱ्यानी उपरोक्त तारखा आणि/किंवा अधिसूचना जारी करण्याच्या तारखेच्या दरम्यान सेवानिवृत्तीचे वय पूर्ण केले असले तरी त्यांना १/१/१९९६ रोजीचे वेतनमान मिळत असल्याचे मानले जाईल. अशा नोकरशाहीच्या अधिसूचनेमुळे अपीलकर्त्यांना लाभापासून वंचित ठेवता आले नसते.

त्यामुळे पेन्शनरी बेनिफिट्स (निवृत्ती वेतनाचे फायदे) देणे आणि वेतनश्रेणीतील सुधारणा हा विषय वेगवेगळ्या पातळ्यांवर उभा आहे, हा राज्याचा युक्तिवाद फेटाळण्यात यावा.”

३५. ऑल मणिपूर पेन्शनर्स असोसिएशन त्यांच्या सचिवांच्याद्वारे विरुद्ध मणिपूर राज्य आणि इतर[15] या मध्ये पेन्शनचे सूत्र, ज्याद्वारे ०१.०१.१९९६ पूर्वी निवृत्त झालेल्यांना, नंतर निवृत्त होणाऱ्यांच्या (ज्यांना सुधारीत उच्च दर देण्यात आला होता) सुधारित पेन्शन पेक्षा कमी दर देण्यात आला, हे वर्गीकरण भेदभावपूर्ण मानले गेले:

"सध्याच्या अपीलातील वस्तुस्थिती थोडक्यात खालीलप्रमाणे आहेः मणिपूर राज्याने वेळोवेळी सुधारित केल्याप्रमाणे केंद्रीय नागरी सेवा (पेन्शन) नियम, १९७२,स्वीकारले. केंद्रीय नागरी सेवा नियम, १९७२ च्या नियम ४९ नुसार, ३० वर्षांपेक्षा कमी नसलेली पात्रता सेवा पूर्ण केल्यानंतर नियमांच्या तरतुदींनुसार

15[२०१९] ९ एससीआर ९०५; (२०२०) १४ एससीसी ६२५

सेवानिवृत्त झालेल्या सरकारी कर्मचाऱ्याच्या बाबतीत, पेन्शनची रक्कम 50% इतकी, दरमहा जास्तीत जास्त रु ४५०० च्या सरासरी वेतनास अधीन राहून मोजली जाईल. असे दिसते की राहणीमानाच्या खर्चात झालेली वाढ लक्षात घेऊन, मणिपूर सरकारने पेन्शनचे प्रमाण तसेच कर्मचाऱ्यांच्या वेतनात वाढ करण्याचा निर्णय घेतला. मणिपूर सरकारने २१/४/१९९९ रोजी पेन्शनच्या प्रमाणात सुधारणा करणारे कार्यालयीन ज्ञापन जारी केले. तथापि, १/१/१९९६ रोजी किंवा त्यानंतर सेवानिवृत्त झालेले मणिपूर शासकीय कर्मचारी अधिक टक्केवारीने सुधारित पेन्शनसाठी पात्र असतील आणि १/१/१९९६ पूर्वी निवृत्त झालेल्यांना कमी टक्केवारीने हक्क मिळेल.

********* ********** **********

अन्यथा गुणवत्तेवर देखील, आमचे ठाम मत आहे की सुधारित पेन्शन मंजूर करण्याच्या उद्देशाने दोन वर्ग तयार करण्याचे कोणतेही वैध औचित्य नाही. उदा. एक जो १९९६ पूर्वी निवृत्त झाला आणि दुसरा जो १९९६ नंतर निवृत्त झाला. आमच्या मते, अशा वर्गीकरणाचा, सुधारित पेन्शनचा लाभ देण्याच्या उद्देशाशी काहीही संबंध नाही. सर्व निवृत्तीवेतनधारक व्यक्तींचा एकच वर्ग असतो जे पेन्शन नियमांनुसार पेन्शनसाठी पात्र आहेत. भारतीय राज्यघटनेच्या कलम १४ मध्ये कायद्यासमोर सर्वांना समानता आणि कायद्यांचे समान संरक्षण सुनिश्चित करण्यात आले आहे. अशा वेळी वैध वर्गीकरणाची संकल्पना तपासून पाहणेही आवश्यक आहे. वैध

वर्गीकरण हा खरोखरच वैध भेदभाव आहे. भारतीय राज्यघटनेच्या कलम १६ मध्ये वैध वर्गीकरणाची परवानगी आहे हे खरे आहे. तथापि, वैध वर्गीकरण न्याय्य उद्देशावर आधारित असणे आवश्यक आहे. न्याय्य उद्दिष्टाने साध्य होणारा परिणाम म्हणजे इतरांपेक्षा भिन्न विचार / उपचारांसाठी काहींची निवड करणे. वर्गीकरण वैध होण्यासाठी दोन चाचण्यांची पूर्तता करणे आवश्यक आहे. एक तर वेगळेपण न्याय्य उद्दिष्टावर आधारित असावे लागते आणि दुसरे म्हणजे एका समूहातील व्यक्तींना दुसर् या समूहापासून वेगळे करण्याची निवड, साध्य करू इच्छित उद्दिष्टाशी वाजवी संबंध असणे आवश्यक आहे. वैध वर्गीकरणाची चाचणी एक सुबोध भिन्नतेवर आधारित वर्गीकरणावर आधारित फरक म्हणून सारांशित केली जाऊ शकते, ज्याचा साध्य करण्याचा प्रयत्न केलेल्या वस्तूशी तर्कसंगत संबंध आहे. म्हणूनच, पेन्शनधारकांच्या एका वर्गापेक्षा इतरांपेक्षा अनुकूल विचार करण्यासाठी वर्गीकरण करण्यासाठी जेव्हा कट-ऑफ तारीख (सध्याच्या वादाप्रमाणे) निश्चित केली जाते, तेव्हा वैध वर्गीकरण किंवा वैध भेदभावाची दुहेरी चाचणी आवश्यक आहे. सद्य:स्थितीत पेन्शनमध्ये सुधारणा करताना साध्य करावयाच्या उद्दिष्टाशी संबंधित वर्गीकरणाचा कोणताही वाजवी संबंध नाही. वर नमूद केल्याप्रमाणे, पेन्शनमध्ये सुधारणा करण्याचा उद्देश आणि हेतू राहणीमानाच्या खर्चात वाढ झाल्यामुळे आहे. सर्व पेन्शनधारकएकाच वर्गात आहेत आणि म्हणूनच सुधारित पेन्शन देण्याच्या

उद्देशाने असे वर्गीकरण अवाजवी, मनमानी, भेदभावपूर्ण आणि भारतीय राज्यघटनेच्या कलम १४ चे उल्लंघन करणारे आहे. पेन्शनच्या लाभासाठी राज्य मनमानी पणे कट ऑफ तारीख निवडू शकत नाही. कोणताही लाभ देण्यासाठी समान स्थित वर्ग वेगळा केला जातो तेव्हा काही तर्कशुद्ध तत्त्वावर आधारलेले वर्गीकरण असावे लागते. वर नमूद केल्याप्रमाणे आणि राहणीमानाच्या खर्चात झालेली वाढ लक्षात घेऊन पेन्शनमध्ये सुधारणा करण्याचा निर्णय राज्य सरकारने घेतला आहे, यात ही वाद नाही. राहणीमानाचा खर्च वाढल्याने सर्व पेन्शनधारकांना फटका बसेल, मग ते १९९६ पूर्वी किंवा १९९६ नंतर निवृत्त झाले असतील. वर नमूद केल्याप्रमाणे सर्व पेन्शनधारक एकाच वर्गातील आहेत. त्यामुळे अशा वर्गीकरण/कट-ऑफ तारखेद्वारे समानांना असमान मानले जाते आणि म्हणूनच पेन्शनसुधारणेच्या उद्देशाशी आणि उद्देशाशी संबंध नसलेले असे वर्गीकरण अवाजवी, भेदभावपूर्ण आणि मनमानी आहे आणि म्हणूनच उच्च न्यायालयाच्या विद्वान एकल न्यायमूर्तींनी हे वर्गीकरण योग्य प्रकारे रद्द केले. या टप्प्यावर, हे लक्षात घेणे आवश्यक आहे की जेव्हा जेव्हा नवीन लाभ दिला जातो आणि / किंवा नवीन योजना आणली जाते, तेव्हा राज्याला त्याच्या आर्थिक स्त्रोतांचा विचार करून कट-ऑफ तारीख प्रदान करणे शक्य होऊ शकते. परंतु हे एका आणि एकाच वर्गातील व्यक्तींच्या बाबतीत लागू होणार नाही, एका वर्गातील व्यक्तींना लाभ देणे कि ज्यांना आधीच लाभ

मिळत आहेत आणि यासंदर्भात प्रश्न सुधारणेचा आहे.

वरील बाबी लक्षात घेता आणि वर नमूद केलेल्या कारणांमुळे, आमचे असे मत आहे की सध्याच्या अपीलातील वाद / मुद्दा, डी. एस. नकारा [डी. एस. नकारा विरुद्ध भारत सरकार, (१९८३) १ एससीसी ३०५] या न्यायालयाच्या निर्णयाद्वारे पूर्णपणे व्यापला गेला आहे. डी. एस. नाकारा मधील या न्यायालयाचा निर्णय खटल्यातील वस्तुस्थितीला पूर्ण ताकदीनिशी लागू होईल. उच्च न्यायालयाच्या खंडपीठाने डी. एस. नाकारामधे या न्यायालयाच्या निर्णयाचे पालन न करून स्पष्टपणे चूक केली आहे आणि विद्वान एकल न्यायमूर्तींच्या निर्णय व आदेश बदलण्यात स्पष्ट चूक केली आहे. खंडपीठाने दिलेला निर्णय व आदेश शाश्वत नसून तो त्यानुसार रद्द करण्यात यावा. विद्वान एकल न्यायाधीशांनी दिलेला निर्णय आणि आदेश याद्वारे पुनर्स्थापित केला जातो आणि असे मानले जाते की सर्व पेन्शनधारक, त्यांच्या निवृत्तीची तारीख काहीही असो, म्हणजे १९९६ पूर्वीचे सेवानिवृत्त असोत, १९९६ नंतर निवृत्त झालेल्या पेन्शनधारकांच्या बरोबरीने पेन्शनमध्ये सुधारणा करण्याचा अधिकार ग्रहण करतील. आजपासून तीन महिन्यांच्या कालावधीत संबंधित पेन्शनधारकांना थकबाकी देण्यात यावी.

३६. सध्याच्या प्रकरणातही २९.०३.२०१० पूर्वी निवृत्त झालेल्या कर्मचार् यांनी त्यानंतर च्या कर्मचार् यांप्रमाणेच कर्तव्ये पार पाडली हे नाकारता येणार नाही. त्यांच्यावर सोपविण्यात आलेल्या

जबाबदाऱ्यांचा दर्जा आणि आशय सारखाच होता. १/१/२००६ पूर्वीची थकबाकी न देण्याचा प्रतिवादींचा निर्णय चुकीचा ठरू शकत नाही; मात्र, वेतनवाढीची अंमलबजावणी करण्याचे आदेश जारी करताना सेवेत नसलेल्यांना कोणतीही सुधारणा न देणे आणि त्यांना नोकरीत मर्यादित ठेवणे हे स्पष्टपणे भेदभावपूर्ण आहे. केवळ विद्यमान कर्मचाऱ्यानाच अशी वेतनसुधारणा देणे म्हणजे एमएसएफसीला देय एनपीएची रक्कम वसूल करण्यासाठी त्यांना प्रोत्साहित करणे हा आहे, ज्याचा वेतन सुधारणेद्वारे साध्य होऊ इच्छित असलेल्या उद्देशाशी कोणताही तर्कसंगत संबंध नाही, जो कर्मचाऱ्यांना फायदेशीर ठरेल आणि राहणीमानाच्या किंमतीतील वाढीपासून त्यांचे संरक्षण करेल.

३७. त्यामुळे सध्याच्या प्रकरणात वरील निर्णयातील गुणोत्तर लागू केल्यास हे स्पष्ट होते की, २९.०३.२०१० पूर्वी निवृत्त झालेले (किंवा सेवेत असताना मरण पावलेले) आणि सेवेत कायम राहिलेले - आणि वेतन - सुधारणा देण्यात आलेले लोक, यांच्यात कोणताही फरक नाही. दिनांक ०१.०१.२००६ ते २९.०३.२०१० या कालावधीत ज्यांनी काम केले ते आणि त्यानंतरसुद्धा कार्यरत राहिले, ते, एकाच वर्गात मोडतात आणि त्यांच्यात फरक करता येत नाही. एमएसएफसीने दिनांक १८.०९.१९९६ ते ३१.१२.२००५ या कालावधीत (पाचव्या वेतन आयोगाच्या शिफारशींनुसार) कोणताही दिलेला अंतरिम दिलासा किंवा तदर्थ रक्कम वसूल केली नाही, ही वस्तुस्थिती देखील पुष्टी करते की हे माजी कर्मचारी त्याच वर्गातील होते ज्यांना वेतनवाढीचा लाभ मिळाला होता. दिनांक ०१.०१.२००६ ते २९.०३.२०१० या कालावधीत नियतवयोमानानुसार सेवानिवृत्त झालेल्या निवृत्त कर्मचाऱ्यांना सेवानिवृत्त झाले म्हणून वगळणे हे भारतीय

राज्यघटनेच्या कलम १४ चे उल्लंघन आहे.

३८. तथापि, या न्यायालयाच्या मते, ज्या कर्मचाऱ्यांनी व्ही आर एस (स्वेच्छा निवृत्ती) लाभ मिळवले आणि या कालावधीत एम एस एफ सी ची सेवा स्वेच्छेने सोडली, ते वेगळ्या आधारावर उभे आहेत. ज्यांनी सतत आणि निरंतर सेवा केली, आपली कामे पार पाडली आणि त्यानंतर निवृत्त झाले (नियतवयोमानानुसार), त्यांच्या बरोबरीचा दावा, ते करू शकत नाहीत. व्ही आर एस कर्मचाऱ्यांनी महामंडळाची सेवा सोडण्याचा पर्याय निवडला; त्यांना व्ही आर एस ऑफर (पर्याय) फायदेशीर वाटली. त्यांना मिळणाऱ्या सामान्य टर्मिनल लाभांव्यतिरिक्त, त्यापैकी प्रत्येकाला देण्यात आलेली अतिरिक्त रक्कम - सानुग्रह अनुदान रक्कम होती, जी सेवेच्या प्रत्येक पूर्ण वर्षाच्या सेवेस एका महिन्याच्या वेतना इतकी होती. इतर सेवानिवृत्त कर्मचाऱ्यांना एवढी रक्कम कधीच देण्यात आली नाही. ए. के. बिंदल वि. भारत संघ. मध्ये यावर भर देण्यात आला आहे. (उपरोल्लेखित):

> “स्वैच्छिक सेवानिवृत्ती योजना (व्ही आर एस) ज्याला काहीवेळा स्वैच्छिक पृथक्करण योजना (व्ही एस एस) म्हटले जाते, कंपन्या आणि औद्योगिक आस्थापनांनी अतिरिक्त कर्मचारी कमी करण्यासाठी आणि आर्थिक कार्यक्षमता आणण्यासाठी सुरू केली आहे. भारत सरकारने जारी केलेल्या ५/५/२००० च्या कार्यालयीन ज्ञापनात अशी तरतूद करण्यात आली आहे की आजारी आणि अव्यवहार्य युनिट्ससाठी, अवजड उद्योग विभागाचे व्ही आर एस (स्वेच्छा निवृत्ती) पॅकेज स्वीकारले जाईल.

या योजनेअंतर्गत कर्मचाऱ्याला सेवेच्या प्रत्येक पूर्ण केलेल्या वर्षासाठी ४५ दिवसांचे मानधन (वेतन + महागाई भत्ता) किंवा निवृत्तीच्या सामान्य तारखेपूर्वी शिल्लक राहिलेल्या सेवेच्या उर्वरित महिन्यांच्या मासिक पगार , यामधील जे कमी असेल त्याइतके सानुग्रह अनुदान देण्यास कर्मचारी पात्र असतात. हे टर्मिनल फायद्यांव्यतिरिक्त आहे. दिनांक १-१-१९९२ पासून काही सार्वजनिक उपक्रमांच्या वेतनश्रेणीत सुधारणा करण्यात आलेली नाही याची सरकारला जाणीव होती आणि म्हणूनच ६-११-२००१ रोजी सर्व केंद्रीय सार्वजनिक उपक्रमांसाठी जाहीर करण्यात आलेल्या दुसऱ्या व्हीआरएसमध्ये त्यासंदर्भात पुरेशी भरपाई देण्यात आली आहे. योजनेचे कलम (अ) खालीलप्रमाणे आहे :

(a) सध्याच्या योजनेनुसार आणि सध्याच्या वेतनश्रेणीनुसार दिनांक १-१-१९८७ व १-१-१९९२ या स्तरावरील वेतनश्रेणीवरील कर्मचार् यांच्या सानुग्रह अनुदानात अनुक्रमे १००% व ५०% वाढ करण्यात येईल. यावरून असे दिसून येते की, एखाद्या कर्मचाऱ्याने या योजनेअंतर्गत स्वेच्छानिवृत्तीचा पर्याय निवडल्यास आणि त्याचा पर्याय स्वीकारल्यास त्याला अंतिम लाभांव्यतिरिक्त बरीच रक्कम सानुग्रह अनुदान द्यावी लागते. कोणतीही कामे करण्यासाठी किंवा कोणतीही सेवा देण्यासाठी ही रक्कम दिली जात नाही. कर्मचाऱ्याने स्वत: कंपनीची किंवा औद्योगिक आस्थापनाची सेवा सोडल्याच्या बदल्यात आणि त्यातील आपले सर्व दावे किंवा हक्क सोडून देण्याच्या

बदल्यात हे पैसे दिले जातात. हा देण्या-घेण्याचा पॅकेज डील आहे. म्हणूनच व्यावसायिक जगतात याला "गोल्डन हॅण्डशेक" असे म्हणतात.

ही रक्कम भरण्यामागचा मुख्य हेतू हा नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील जुना संबंध पूर्णपणे संपुष्टात आणणे हा आहे. ही रक्कम भरल्यानंतर आणि कर्मचारी कंपनी किंवा उपक्रमाच्या नोकरीखाली राहिल्यानंतर तो आपले सर्व अधिकार सोडून निघून जातो आणि आधीच्या कालावधीसाठी वेतनश्रेणी वाढविण्यासंदर्भात कोणताही दावा करण्यासह त्याच्या पूर्वीच्या नियोक्त्याकडे कोणत्याही प्रकारच्या पूर्वीच्या हक्कांसाठी त्याने पुन्हा आंदोलन करण्याचा प्रश्नच उद्भवत नाही. स्वेच्छानिवृत्ती योजनेचा पर्याय निवडल्यानंतर आणि त्याला दिलेली रक्कम स्वीकारल्यानंतरही पूर्वलक्षी तारखेपासून वेतनश्रेणी वाढविण्याबाबत तक्रार करण्याची परवानगी कर्मचाऱ्याला दिल्यास ही योजना सुरू करण्याचा संपूर्ण हेतू चव्हाट्यावर येईल.

३९. वरील कारणास्तव, असे मानले जाते की व्ही आर एस कर्मचारी सेवानिवृत्तीचे वय पूर्ण केल्यानंतर सेवानिवृत्त झालेल्या इतरांशी समानतेचा दावा करू शकत नाहीत. त्याचप्रमाणे नोकरीवरून काढून टाकणे किंवा बडतर्फ करणे इत्यादी कारणांमुळे नोकरीत थांबलेल्यांना वेतनवाढीचा लाभ मिळणार नाही.

४०. वरील निष्कर्ष लक्षात घेता वादग्रस्त निर्णय व आदेश रद्दबातल ठरवला जात आहे . त्यानुसार दिनांक ०१.०१.२००६ ते २९.०३.२०१० या कालावधीत एम एस एफ सी च्या सेवेतून निवृत्त

झालेले आणि त्या कालावधीत मृत्यू पावलेल्यांचे कायदेशीर वारसदार / प्रतिनिधी, महामंडळाने स्वीकारलेल्या वेतनवाढीवर आधारित थकबाकी मिळण्यास पात्र असतील, या मर्यादेपर्यंतच अपील मंजूर केले जात आहे. महामंडळाला दिनांक ०१.०४.२०१० पासून या निर्णयाच्या तारखेपर्यंत या थकबाकीवर वार्षिक ८% दराने व्याज देण्याचे निर्देश देण्यात येत आहेत. ही रक्कम गणना करून आजपासून आठ आठवड्यांच्या आत संबंधित व्यक्तींना वितरित केली जाईल. वरील अटींमध्ये अपील अंशतः मंजूर केले आहे . वाद - खर्चाबाबत कोणतेही आदेश दिले जाणार नाहीत.

-x-x-x

<u>अस्वीकरण</u>

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-