(इंग्रजीमध्ये टंकलिखित केलेल्या न्यायनिर्णयाचा मराठी अनुवाद)

प्रकाशनयोग्य

भारताच्या सर्वोच्च न्यायालयात

दिवाणी अपील अधिकारक्षेत्र

दिवाणी अपिल क्रमांक / २०२३

(@ विशेष परवानगी याचिका (दिवाणी) क्र. १८९१- १९००/ २०१९)

सिक्युरिटी प्रिंटिंग अँड मिंटिंग कॉर्पोरेशन ऑफ
इंडिया लिमिटेड आणि इतर. इत्यादी. ......अपीलकर्ता

विरुध्द

विजय डी. कसबे आणि इतर. इत्यादी. .... उत्तरवादी

न्यायनिर्णय

न्यायमुर्ती, व्ही . रामसुब्रमणियन

अनुमती दिली.

२. पर्यवेक्षक म्हणून काम करणारे कर्मचारी देखील दुप्पट अधिकालीक भत्त्यास पात्र आहेत असे नमूद असलेल्या केंद्रीय प्रशासकीय न्यायाधिकरणाच्या आदेशाला पुष्टी देणा-या रिट याचिकांच्या गटावर मुंबई उच्च न्यायालयाने पारित केलेल्या सामान्य आदेशास आव्हान देत सिक्युरिटी प्रिंटिंग अँड मिंटिंग कॉर्पोरेशन ऑफ इंडियाचे[1] कर्मचारी व्यवस्थापन आणि इतरांनी हे अपील दाखल केले आहे.

---

१. थोडक्यात, "महामंडळ"

३. आम्ही अपीलकर्त्यांची बाजू मांडणारे ज्येष्ठ वकील ध्रुव मेहता आणि उत्तरवादीची बाजू मांडणारे आर. के. अडसुरे, के. परमेश्वर आणि एस. एस. देशमुख यांचे म्हणणे ऐकले आहे.

४. हाती असलेले प्रकरण म्हणजे भाग्याचे दोलन एका बाजूकडून दुसऱ्या बाजूकडे जाण्याचा चढउतार असलेला रंगीत इतिहास आहे. आवश्यकतेनुसार, आता आपण खालीलप्रमाणे इतिहासाचा मागोवा घेऊः –

(१) 2005 सालापर्यंत, भारत सरकारच्या वित्त मंत्रालयाचे नऊ उत्पादन केंद्रे होती, नामे चार भारत सरकार टांकसाळी, दोन चलनी नोट प्रेस, दोन प्रतिभूति मुद्रणालय आणि एक सिक्युरिटी पेपर मिल यांचा समावेश होता. सन 2006 मध्ये भारत सरकारच्या अर्थ मंत्रालयाच्या आर्थिक व्यवहार विभागाच्या चलन आणि नाणी विभागांतर्गत कार्यरत असलेल्या त्या नऊ उत्पादन युनिट्सचे कर्मचारी व्यवस्थापन नियंत्रण, देखभाल आणि कामकाज ताब्यात घेण्याच्या उद्देशाने त्या पध्दतीने 'सिक्युरिटी प्रिंटिंग अँड मिंटिंग कॉर्पोरेशन ऑफ इंडिया लिमिटेड' या नावाने एक संपूर्ण मालकीची कंपनी १३.१.२००६ रोजी स्थापन करण्यात आली. हस्तांतरण प्रत्यक्षात १०.२.२००६ पासून लागू झाले.

(२) व्यवस्थापनाच्या हस्तांतरणामुळे आपोआप कर्मचारी वर्गाचे हस्तांतरण झाले आणि नऊ उत्पादन युनिट्सच्या मालमत्ता आणि दायित्वांसह, कॉर्पोरेशनला (महामंडळाला) वारसाहक्काने काही वादखटले देखील मिळाले, ज्यात विद्यमान याचिकेचाही समावेश होता.

(३) १९८८ साली,विशेष अधिकारी (चलन आणि नाणी काढणे), आर्थिक व्यवहार विभाग, वित्त मंत्रालय, भारत सरकार यांनी 21.12.1988 रोजी एक आदेश जारी केला होता, ज्यामध्ये असे निर्देश देण्यात आले होते की प्रेस आणि सिक्युरिटी पेपर मिलच्या अराजपात्रित पर्यवेक्षी कर्मचाऱ्यांच्या श्रेणीत येणाऱ्या कार्यशाळा कर्मचारी आणि लिपिकवर्गीय कर्मचा-यांना वाढीव कामाच्या तासांसाठी विशिष्ट दराने

भरपाई दिली जाईल. आदेशात असे सूचित केले गेले आहे की त्यात नमूद केलेल्या कर्मचारीवर्ग श्रेणीला अतिकालिक भत्ता बदल्यात, 9 तास काम करण्यासाठी दरमहा 1000/- रुपये आणि 10 तास आणि 11 तास काम करण्यासाठी दरमहा 1,400/- रुपये दराने, विशेष भत्ता मिळण्याचा हक्क असेल.

(४) भारत सरकारने 11.4.2000 वर जारी केलेल्या त्यानंतरच्या आदेशाद्वारे, हे स्पष्ट करण्यात आले की ज्या कर्मचारीवर्गाने मूळ वेतन पूर्व-सुधारित वेतनमानात दरमहा 2,200/- रुपयांची कमाल मर्यादा ओलांडले आहे, ते कोणत्याही अतिकालिक भत्ता मिळण्यास पात्र राहणार नाहीत.

(५) सन १९८८ मध्ये, नाशिकच्या चलनी नोट छापखान्यात (करन्सी नोट प्रेस) पर्यवेक्षक, बांधकाम अभियंता, विभाग अधिकारी इत्यादी म्हणून काम करणाऱ्या आठ व्यक्तींच्या गटाने मुंबई उच्च न्यायालयात रिट याचिका क्रमांक ३१५०/१९८८ दाखल करुन अतिकालिक भत्ता मिळणेसाठी दावा केला. रिट याचिका १९९५ मध्ये केंद्रीय प्रशासकीय न्यायाधिकरणाकडे वर्ग करण्यात आली होती. न्यायाधिकरणासमोर थेट दाखल केलेल्या काही मूळ अर्जांसह ती जोडण्यात आली होती आणि केंद्रीय प्रशासकीय न्यायाधिकरणाने कारखाना कायदा, 1948[2] अंतर्गत उद्भवणाऱ्या अतिकालिक भत्त्याशी संबंधित दाव्याला सामोरे जाण्याचे कोणतेही अधिकार क्षेत्र नसल्याचे कारण देत दिनांक २५.७.१९९७ च्या सामान्य आदेशाद्वारे सर्व अर्ज फेटाळून लावले.

(६) न्यायाधिकरणाच्या दिनांक २५.७.१९९७ च्या आदेशाला आव्हान देत, मुंबई उच्च न्यायालयात काही रिट याचिका दाखल करण्यात आल्या.रिट याचिका प्रलंबित असताना, पर्यवेक्षी कर्मचाऱ्यांच्या आणखी एका गटाने (ए.के. बिसवास आणि इतर 20) ओ.ए.क्रमांक २६/२००० हया केंद्रीय प्रशासकीय न्यायाधिकरणा मध्ये याच सवलतींचा दावा करत अर्ज दाखल केला. हा अर्ज देखील न्यायाधिकरणाने

2. थोडक्यात, '१९४८ कायदा'

१९.१.२००१ च्या आदेशाद्वारे इतर प्रकरणांमध्ये २५.७.१९९७ रोजी दिलेल्या आदेशानंतर फेटाळला.

(७) त्यामुळे ए. के. बिसवास आणि इतर २० जणांनी उच्च न्यायालयाच्या अधिकारक्षेत्रात रिट याचिका दाखल केली. दिनांक २७.१.२००५ च्या आदेशानुसार, उच्च न्यायालयाने हे प्रकरण (ए. के.बिसवास आणि इतर) नव्याने विचार करण्यासाठी न्यायाधिकरणाकडे परत पाठवले. परत पाठवल्यानंतर (रिमांडनंतर) न्यायाधिकरणाने ए. के. बिसवास आणि इतरांनी दाखल केलेला अर्ज दिनांक ४.४.२००५ च्या आदेशाद्वारे मंजूर केला.परंतु न्यायाधिकरणाने मुंबई दुकाने आणि आस्थापना कायद्याच्या कलम 70 मधील दुरुस्तीचा विचार केला नाही या आधारावर भारत सरकारने दाखल केलेल्या रिट याचिकेतील हा आदेश उच्च न्यायालयाने बाजूला सरला होता. हे प्रकरण दुसऱ्यांदा न्यायाधिकरणाकडे परत पाठवण्याचा उच्च न्यायालयाचा हा आदेश दिनांक ३१.१.२००६ होता.

(८) ए. के. बिस्वास आणि इतरांनी दाखल केलेल्या प्रकरणात उच्च न्यायालयाने ३१.१.२००६ रोजी दिलेल्या परत पाठवल्यानंतरच्या (रिमांडच्या) दुसऱ्या आदेशानंतर, आधीपासून प्रलंबित असलेल्या आणि १९८८ च्या सुरुवातीच्या रिट याचिकेमुळे उद्भवलेल्या रिट याचिकांना देखील परवानगी देण्यात आली आणि हे प्रकरण नव्याने विचारासाठी न्यायाधिकरणाकडे परत पाठवण्यात आले.

(९) दुर्दैवाने, परत पाठवल्यानंतर (रिमांडनंतर), न्यायाधिकरणाने प्रथम ए.के.बिसवास आणि इतरांनी दाखल केलेला मुळ अर्ज .क्र. २६/२००० विचारार्थ घेतला आणि १५.९.२००६ रोजीच्या आदेशाने तो फेटाळला.

(१०) ए.के.बिस्वास आणि इतरांनी दाखल केलेला अर्ज निकाली काढल्यानंतर सुमारे चार वर्षांनी न्यायाधिकरणाने १९९५ पासून प्रलंबित असलेले इतर सर्व अर्ज स्वीकारले (ज्यापैकी एक १९८८ सालच्या रिट याचिकेशी संबंधित होते आणि १९९५ साली न्यायाधिकरणाकडे वर्ग झाले होते). केंद्रीय प्रशासकीय न्यायाधिकरणाने दिनांक

९.६.२०१० च्या सामान्य आदेशाद्वारे असे म्हटले आहे की त्यातील अर्जदारांना १९४८ च्या कायद्याच्या कलम ५९ (१) नुसार दुप्पट अधिकालिक भत्ता मिळण्याचा हक्क आहे असे मान्य केल्यानंतर, न्यायाधिकरणाने थकबाकीच्या बाबतीत संबंधित मूळ अर्ज दाखल करण्यापूर्वी केवळ दोन वर्षांच्या कालावधीपर्यंत दिलासा मर्यादित ठेवला.

(११) मूळ अर्ज क्र. २६/२००० मधील त्यांचा अर्ज न्यायाधिकरणाने दिनांक १५.९.२००६ च्या आदेशाद्वारे फेटाळल्यामुळे व्यथित झालेल्या ए. के. बिसवास आणि इतरांनी उच्च न्यायालयात रिट याचिका क्र.२६०३/२००७ ही रिट याचिका दाखल केली.

(१२) दरम्यान, महामंडळ अस्तित्वात आले आणि म्हणूनच, भारतीय संघराज्य तसेच महामंडळाने, इंडिया सिक्युरिटी प्रेस आणि करन्सी नोट प्रेससह केंद्रीय प्रशासकीय न्यायाधिकरणाच्या दिनांक ९.६.२०१० च्या दुसऱ्या आदेशाला आव्हान देणाऱ्या रिट याचिका दाखल केल्या.

(१३) दुसऱ्या शब्दांत सांगायचे झाल्यास, न्यायाधिकरणाने कर्मचाऱ्यांच्या एका गटाचा (ए.के.बिसवास आणि इतर) दावा फेटाळणे हा एका रिट याचिकेचा विषय होता आणि न्यायाधिकरणाने कर्मचाऱ्यांच्या दुसऱ्या गटाच्या बाजूने दिलासा देणे हा रिट याचिकांच्या वेगळ्या गटाचा विषय होता.

(१४) दिनांक २८.६.२०१८ च्या सामान्य आदेशाद्वारे, मुंबई उच्च न्यायालयाने भारतीय संघराज्य आणि महामंडळाने दाखल केलेल्या सर्व रिट याचिका फेटाळून लावल्या. ए. के. बिसवास आणि इतरांनी दाखल केलेल्या रिट याचिकेवर उच्च न्यायालयास असे आढळून आले की कर्मचाऱ्यांना सारखेच स्थान देण्यात आले आहे आणि ते इतर कर्मचा-यांना दिलेले समान लाभ मिळण्यास पात्र आहेत. तथापि, उच्च न्यायालयाला असे आढळले की काही कर्मचाऱ्यांनी आधीच कर्मचारी व्यवस्थापनाशी या प्रकरणाशी तडजोड केली आहे आणि म्हणूनच दिलासा केवळ त्या कर्मचाऱ्यांपुरता मर्यादित असावा ज्यांनी तडजोड केली नाही.त्यानुसार उच्च

न्यायालयाने ए.के.बिस्वास आणि इतरांनी दाखल केलेली रिट याचिका मान्य केली, ज्यामध्ये केवळ त्या कर्मचाऱ्यांना दिलासा देण्यात आला ज्यांनी कर्मचारी व्यवस्थापना सोबत या प्रकरणात तडजोड केली नाही.

(१५) उच्च न्यायालयाने दिनांक २८.६.२०१८ दिलेल्या उक्त सामान्य आदेशाच्या विरोधात महामंडळाने वरील अपीलयाचिका दाखल केल्या आहेत .

५. उपरोक्त तथ्यांच्या कथनावरून आपल्या विचाराधीन असलेला एकमेव प्रश्न जो स्पष्ट होईल, तो म्हणजे १९४८ च्या कलम ५९(१) नुसार पर्यवेक्षक म्हणून नियुक्त केलेल्या व्यक्तींना दुप्पट अधिकालिक भत्ता मिळण्याचा अधिकार आहे की नाही?

६. कर्मचारी दुप्पट अधिकालिक भत्ता मिळण्यास पात्र आहेत या निष्कर्षापर्यंत पोहोचण्यासाठी न्यायाधिकरणाने दोन गृहितकांसह सुरुवात केली, ते म्हणजे (१) इंडिया सिक्युरिटी प्रेस, करन्सी नोट प्रेस आणि इंडिया गव्हर्नमेंट मिंट १९४८ च्या कायद्याच्या कलम २ (म) मध्ये परिभाषित केल्यानुसार 'कारखाना' या संज्ञेच्या व्याख्येत येतील आणि (२) कर्मचारी १९४८ च्या कायद्याच्या कलम २ (ल) मध्ये परिभाषित केल्यानुसार 'कामगार' या संज्ञेच्या व्याख्येत येतील. परिणामी, न्यायाधिकरणाने असे म्हटले आहे की हे पर्यवेक्षक, सामान्यपणे, १९४८ च्या कायद्याच्या कलम ५९(१) च्या संदर्भात अतिरिक्त अधिकालिक वेतनास पात्र असतील.

७. परंतु भारतीय संघराज्याच्या वतीने असा युक्तिवाद करण्यात आला की १९४८ च्या कायद्याच्या कलम ६४ (१) अंतर्गत राज्य सरकारला कामगारांच्या काही श्रेणींसाठी कायद्याच्या सहाव्या अध्यायाच्या तरतुदींना लागू करण्यापासून सूट देणारे नियम करण्याचा अधिकार आहे. कलम ६४ (१) द्वारे प्रदान केलेल्या अधिकाराचा वापर करून, महाराष्ट्र राज्याने महाराष्ट्र कारखाने नियम, १९६३ या नावाने ओळखल्या जाणारी नियमांचा एक नियमावली जारी केली होती, त्यातील

नियम 100, ज्यामध्ये पर्यवेक्षकांना सहाव्या प्रकरणाच्या तरतुदी लागू करण्यापासून सूट देण्यात आली असून त्यांना त्यांच्या कर्तव्याचा नियमित भाग म्हणून अंगमेहनती किंवा कारकुनी काम करण्याची आवश्यकता नाही. भारतीय संघराज्याने घेतलेल्या अशा भूमिकेवर लक्ष केंद्रित करत , न्यायाधिकरणाने, ९.६.२०१० रोजी निर्णय घेतलेल्या अर्जांच्या तुकडीत, खालील प्रश्न विचारात घेण्यासाठी निश्चित करण्यात आला आहे:

> ''महाराष्ट्र कारखाना नियम, १९६३ च्या नियम १०० च्या तरतुदींसह कारखाना कायदा, १९४८ च्या कलम ६४(१) च्या तरतुदींचा विचार केल्यानंतरही, वस्तुस्थिती आणि प्रकरणांच्या परिस्थितीत या ओ. ए. मधील अर्जदारांना कारखाना कायद्याच्या कलम ५९(१) अंतर्गत दुप्पट अधिकालिक भत्ता मिळण्याचा हक्क आहे का?''

८. उपरोक्त मुद्दा तयार केल्यानंतर न्यायाधिकरणाने असा निष्कर्ष नोंदवला की न्यायाधिकरणासमोर अर्जदार त्यांच्या नियमित कर्तव्यांचा एक भाग म्हणून कारकुनी काम करत होते आणि त्यामुळे १९६३ च्या नियमांच्या नियम १०० च्या अर्जातून त्यांना वगळण्यात आले होते.हा निष्कर्ष लक्षात घेता, न्यायाधिकरणासमोर अर्जदारांना दुप्पट अधिकालिक भत्ता मिळण्याचा हक्क आहे, असे न्यायाधिकरणाने म्हटले.

९. याउलट, त्याच न्यायाधिकरणाने १५.९.२००६ च्या आदेशात ए.के. बिसवास आणि इतरांनी दाखल केलेल्या मूळ अर्जात असे आढळून आले की न्यायाधिकरणासमोरील

(३ थोडक्यात, "१९६३ नियम")

अर्जदार त्यांच्या कर्तव्याचा नियमित भाग म्हणून कोणतेही अंगमेहनती किंवा कारकुनी काम करत नव्हते आणि त्यामुळे १९६३ नियम मधील नियम १०० नुसार, त्यांना १९४८ च्या कायद्याच्या कलम ५९(१) द्वारे प्रदान केलेल्या लाभापासून वगळण्यात आले.

१०. अशा प्रकारे, समान कर्तव्ये आणि जबाबदाऱ्या पार पाडणाऱ्या आणि समान पदावर असलेल्या कर्मचाऱ्यांनी दाखल केलेल्या प्रकरणांच्या दोन वेगवेगळ्या संचांमध्ये केंद्रीय प्रशासकीय न्यायाधिकरण वस्तुस्थितीच्या अगदी विरुद्ध निष्कर्षापर्यंत पोहोचले.आम्ही ही वस्तुस्थिती नोंदवण्याचे कारण असे की, सामान्य परिस्थितीत, अनुच्छेद २२६/२२७ अन्वये पर्यवेक्षी अधिकारक्षेत्र वापरणारे उच्च न्यायालय आणि कलम १३६ अंतर्गत अधिकारक्षेत्र वापरणारे हे न्यायालय, न्यायाधिकरणाने नोंदवलेल्या तथ्यांच्या निष्कर्षांमध्ये हस्तक्षेप करण्यास प्रवृत्त होणार नाही. परंतु या प्रकरणात, निष्कर्षांचे दोन अगदी विरुद्ध संच आहेत, जे दोन्ही सह-अस्तित्वात असू शकत नाहीत.

११. वरील पैलू लक्षात घेऊन, आता आपण प्रतिस्पर्धी युक्तिवादांचा विचार करूया.

१२. अपीलकर्त्यांची बाजू मांडणारे विद्वान ज्येष्ठ वकील ध्रुव मेहता यांनी असा युक्तिवाद केला की, **(१)** ए.सी.आर. मध्ये प्रतिबिंबित झाल्याप्रमाणे, उत्तरवादींना नियुक्त केलेल्या कर्तव्यांच्या यादीचे अवलोकन स्पष्टपणे दर्शविते की प्रतिवादी ५० ते १०० कामगारांवर नियंत्रण ठेवून पर्यवेक्षी कर्तव्ये पार पाडत होते; **(२) या न्यायालयाने बर्मा शेल ऑईल स्टोरेज अँड वितरण कंपनी ऑफ इंडिया लिमिटेड विरुद्ध द बर्मा शेल मॅनेजमेंट स्टाफ असोसिएशन आणि इतर)** प्रकरणात दिलेल्या निर्णयानुसार, ज्या व्यक्तीचे कामाचे प्रमुख स्वरूप पर्यवेक्षी आहे, ती व्यक्ती केवळ त्याच्या पर्यवेक्षी कार्याशी संबंधित

कारकुनी/यांत्रिक काम देखील करते म्हणून कामगार म्हणावयास पात्र ठरणार नाही; (३) न्यायाधिकरण तसेच उच्च न्यायालय १९६३ च्या नियमांच्या नियम १०० च्या व्याप्तीचे योग्य दृष्टीकोनातून मूल्यमापन करण्यात अपयशी ठरले; आणि (४) कामगारांपेक्षा जास्त वेतनाचा लाभ घेणारे पर्यवेक्षक, कामगारांना दिल्या जाणाऱ्या अतिकालिक भत्ता लाभ घेऊ शकत नाहीत.

१३. प्रत्युत्तरादाखल उत्तरवादींची बाजू मांडणारे विद्वान वकील श्री. के. परमेश्वर यांनी युक्तिवाद केला आहे की, **(१) बर्मा शेल ऑईल स्टोरेज अँड वितरण कंपनी ऑफ इंडिया लिमिटेड** (उपरोक्त) मधील निर्णयाचा या प्रकरणावर कोणताही परिणाम होऊ शकत नाही, कारण औद्योगिक कलह कायदा, १९४७ अंतर्गत 'कामगार' या शब्दाची व्याख्या १९४८ च्या कायद्यांतर्गत त्याच शब्दाच्या व्याख्येपेक्षा अगदी वेगळी आहे. **(२)त्यामुळे बर्मा शेल ऑइल स्टोरेज अँड डिस्ट्रिब्युशन कंपनी ऑफ इंडिया लि.** मध्ये प्रचलित प्रबळ निसर्ग चाचणी येथे लागू नाही; **(3)** न्यायाधिकरण आणि उच्च न्यायालयाला पुराव्याच्या आधारे असे आढळून आले आहे की प्रतिवादी त्यांच्या कर्तव्याचा नियमित भाग म्हणून अंगमेहनती किंवा कारकुनी काम करत आहेत आणि म्हणूनच, १९६३ च्या नियम मधील नियम १०० ला लागू होत नाही; आणि **(४)** अर्धन्यायिक अधिकरणाने नोंदवलेल्या तथ्याच्या निष्कर्षांमध्ये सहजपणे हस्तक्षेप केला जाऊ शकत नाही.

१४. काही उत्तरवादींची बाजू मांडणारे विद्वान वकील एस. एस. देशमुख यांनी असा युक्तिवाद केला की, **(१)** अतिरिक्त वेळेच्या कामासाठी अतिरिक्त वेतनाच्या दाव्याचा विचार

४. १९७० (३) एससीसी ३७८

५. थोडक्यात, '1947 कायदा'

करता, १९४८ कायद्याच्या कलम ६४ (१) च्या तरतूदीमध्ये , वेतन प्रदान अधिनियम, १९३६[६] च्या कलम १(६) मध्ये निर्दिष्ट केलेल्या मर्यादेपेक्षा जास्त दरावर वेतन न घेणाऱ्या व्यक्तींच्या बाबतीत अपवाद दिलेला आहे. **(२)** त्यामुळे कलम ६४ (१) मधील उक्त परंतुक लक्षात घेता १९३६ च्या नियम मधील नियम १०० ला प्रतिवादींच्या प्रकरणाला लागू होत नाही; आणि **(३)** समान रीतीने नियुक्त केलेल्या आणि पर्यवेक्षक म्हणून काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांच्या बाजूने केंद्रीय प्रशासकीय न्यायाधिकरणाने स्वतः अनेक अर्जांमध्ये आदेश दिले आहेत ज्याचा तपशील वरील अपीलांमध्ये ए.के. बिसवास यांनी दाखल केलेल्या प्रतिज्ञापत्राच्या परिच्छेद ५ मध्ये दिलेला आहे आणि त्यामुळे न्यायाधिकरण आणि उच्च न्यायालयाच्या आदेशांमध्ये कोणत्याही हस्तक्षेपाची आवश्यकता नाही.

१५. आम्ही प्रतिस्पर्ध्यांच्या युक्तिवादांचा काळजीपूर्वक विचार केला आहे.

१६. सुरुवातीला, हे लक्षात घेतले पाहिजे की दुप्पट अधिकालिक भत्ता देण्याचा उत्तरवादींचा दावा पूर्णपणे १९८८ ते २००५ या कालावधीत उद्भवला. 'महामंडळ' केवळ १३.१.२००६ रोजी विधीसंस्थापित (incotporeted) करण्यात आले आणि भारत सरकारच्या अर्थ मंत्रालयाच्या आर्थिक व्यवहार विभागाच्या चलन आणि नाणे विभागाच्या नियंत्रणाखाली येणारी सर्व नऊ उत्पादन युनिट्स केवळ १०.२.२००६ पासून महामंडळाकडे हस्तांतरित करण्यात आली होती, त्यामुळे उत्तरदात्यांचा दावा साहजिकच त्यावेळी उद्भवला जेव्हा ते केंद्र सरकारचे

कर्मचारी होते. दुसऱ्या शब्दांत, त्यांचा दावा केवळ "संघराज्याच्या कामकाजाशी संबंध

६. थोडक्यात, "१९३६ कायदा

सेवेसाठी" किंवा "नागरी पदधारकांच्या" संबंधात नियुक्त केलेल्या व्यक्तींच्या "सेवा विषयक बाबी " संबंधात उद्भवला आहे असे मानले पाहिजे.

१७. प्रशासकीय न्यायाधिकरण कायदा, १९८५[७] च्या कलम ३ (थ) मध्ये 'सेवा विषयक बाबी ' या अभिव्यक्तीची व्याख्या देण्यात आली आहे आणि ती खालीलप्रमाणे आहेः –

"**३. व्याख्या**. - या अधिनियमात, संदर्भानुसार अन्यथा आवश्यक नसेल तर –

XXX XXX XXX

(थ) "सेवाविषयक बाबी" - याचा एखाद्या व्यक्तीच्या संबंधातील अर्थ, केंद्राच्या किंवा कोणत्याही राज्याच्या किंवा भारताच्या राज्यक्षेत्रामध्ये आसलेल्या किंवा भारत सरकारच्या नियंत्रणाखाली असलेल्या कोणत्याही शासनने नियंत्रित केलेल्या कोणत्याही निगमच्या किंवा संस्थेच्या कारभाराशी संबंधित अशा त्या व्यक्तीच्या सेवेच्या शर्तीसंबंधातील पुढील गोष्टीविषयीच्या सर्व बाबी, अशा आहे -

(एक) पारिश्रमिक (भात्त्यांसह) निवृत्तीवेतन व इतर सेवानिवृती लाभ;

(दोन) स्थायीकरण वरिष्ठता, पदोन्नती, पदवनाती, मुदतपूर्व सेवानिवृत्ती व नियत सेवाकालावधी यांच्यासह पदावधी;

(तीन) कोणत्याही प्रकारची रजा;

(चार) शिष्टपालांविषयक बाबी ; किंवा

(पाच) इतर बाब मग ती कोणतीही असो; ''

१८. वर नमूद केलेल्या कलम ३ च्या खंड (थ) च्या उप-खंड (एक) वरून असे दिसून येते की भत्त्यांसह मोबदल्याशी संबंधित कोणताही मुद्दा सेवेचा विषय आहे. येथे उत्तरवादी , किमान १९८८ ते २००६ या कालावधीत, एकतर केंद्राच्या अंतर्गत नागरी पदधारक होते किंवा केंद्राच्या नागरी सेवांमध्ये नियुक्त होते.

१९. म्हणूनच उत्तरवादींनी त्यांच्या सेवेच्या प्रकरणाच्या निर्णयासाठी केंद्रीय प्रशासकीय न्यायाधिकरणाकडे धाव घेतली. १९८५ च्या कायद्याच्या कलम २८ मध्ये औद्योगिक न्यायाधिकरण किंवा कामगार न्यायालयाचे अधिकारक्षेत्र वगळलेले नसले तरी उत्तरवादींनी १९४७ च्या कायद्यांतर्गत स्थापन केलेल्या कामगार न्यायालयासमोर किंवा इतर कामगार कल्याण कायद्यांतर्गत अधिकारप्राप्त प्राधिकरणांसमोर धाव घेतली नाही.हे लक्षात घेऊन, आता आपण एका अधिक मूलभूत प्रश्नाकडे लक्ष देऊया.

२०. प्रामुख्याने, केंद्र किंवा राज्याच्या नागरी सेवांमधील व्यक्तींच्या आणि केंद्र किंवा राज्यांतर्गत नागरी पदे धारण केलेल्या व्यक्तींच्या सेवेच्या अटी आणि शर्ती एकतर अनुच्छेद ३०९ च्या संदर्भात पारित केलेल्या योग्य विधिमंडळाच्या कायद्यांद्वारे किंवा संविधानाच्या अनुच्छेद ३०९ च्या परंतुकाद्वारे प्रदान केलेल्या अधिकाराचा वापर करून तयार केलेल्या नियमांद्वारे नियंत्रित केल्या जातात. म्हणून, जेव्हा जेव्हा भत्त्यांच्या दाव्यासह सेवा प्रकरणाशी संबंधित विवाद प्रशासकीय न्यायाधिकरणासमोर उपस्थित केला जातो, तेव्हा कलम ३०९ च्या मुख्य भागांतर्गत जारी केलेल्या संबंधित कायद्यात किंवा कलम ३०९ च्या तरतुदी

अंतर्गत जारी केलेल्या नियमांमध्ये काय तरतूद आहे हे पाहणे न्यायाधिकरणाचे प्राथमिक कर्तव्य हे आहे.

२१. हे लक्षात ठेवले पाहिजे की एकतर नागरी पदावर किंवा केंद्र किंवा राज्याच्या नागरी सेवांमध्ये नियुक्ती हा एक दर्जा आहे.हा सेवेच्या कराराद्वारे किंवा केवळ कामगार कल्याण कायद्यांद्वारे कठोरपणे शासित केलेला रोजगार नाही, परंतु कलम ३०९ किंवा त्याच्या तरतुदी अंतर्गत जारी केलेल्या कायद्यानुसार किंवा वैधानिक नियमांद्वारे नियंत्रित केला जातो.

२२. खरं तर, भारतातील नागरी सेवेचा इतिहास शतकाहून अधिक जुना आहे आणि १९२२ मध्ये ०१.०१.१९२२ पासून लागू झालेले मूलभूत नियम आणि पूरक नियम (Fundamental Rules and Suplimentary Rules) सारखे नियम अंमलात आलेले आहेत. राज्यघटनेचे कलम १३१, घोषित करते की राज्यघटनेअंतर्गत इतर तरतुदी केल्या जाईपर्यंत, राज्यघटनेच्या प्रारंभाच्या अगदी आधी अंमलात असलेले आणि कोणत्याही सार्वजनिक सेवेस किंवा पदास लागू होणारे सर्व कायदे अंमलात राहतील. म्हणूनच सन १९२२ चे मूलभूत नियम आजही नागरी पदधारकांना आणि केंद्र किंवा राज्याच्या नागरी सेवांमध्ये असलेल्यांना लागू होत आहेत.

२३. जास्त नसले तरी देशात रोजगाराचे तीन वेगवेगळे प्रकार आहेत, हे देखील लक्षात घेतले पाहिजे. ते म्हणजे **(१)** शोषण आणि अन्यायकारक कामगार पद्धती रोखण्यासाठी कामगार कल्याण कायद्यांतर्गत वैधानिकदृष्ट्या संरक्षित असलेला रोजगार; **२)** कामगार कल्याण कायद्याच्या कक्ष बाहेर येतो आणि म्हणूनच केवळ कराराच्या अटींद्वारे नियंत्रित केला जणारा रोजगार ; आणि **३)** नागरी पदांवर किंवा केंद्र किंवा राज्याच्या नागरी सेवांमध्ये

व्यक्तींचा रोजगार. कर्मचाऱ्यांच्या सेवेच्या अटींशी संबंधित विवादावर निर्णय देणारे कोणतेही न्यायालय किंवा प्राधिकरणाने या तीन वेगवेगळ्या श्रेणीच्या रोजगारासाठी लागू असलेले मापदंड लक्षात घेतले पाहिजे.

२४. कारखाने आणि औद्योगिक आस्थापनांमध्ये काम करणाऱ्यांच्या उलट, सार्वजनिक सेवेतील व्यक्ती जे नागरी पदधारक आहेत किंवा केंद्र किंवा राज्याच्या नागरी सेवांमध्ये आहेत, त्यांनी स्वतःचा संपूर्ण वेळ शासनाच्या अधीन ठेवणे आवश्यक आहे.मूलभूत नियमांमधील नियम 11 खालील प्रमाणे आहे: -

> " अन्य कोणत्याही परिस्थितीत अन्यथा स्पष्टपणे तरतूद केली गेली असल्यास, सरकारी कर्मचाऱ्याचा संपूर्ण कार्यकाळ त्याला पैसे देणाऱ्या सरकारच्या ताब्यात असतो आणि त्याला आवश्यक असलेल्या सेवा सामान्य महसुलातून, स्थानिक शासनाचा निधि किंवा पूर्णपणे किंवा मोठ्या प्रमाणात सरकारच्या मालकीच्या किंवा नियंत्रित असलेल्या निगमित संस्थेच्या निधीतून, सामान्यतः मोबदला मिळणार असल्या तरी, अतिरिक्त मोबदल्याचा दावा न करता, त्याला योग्य प्राधिकरणास आवश्यक असलेल्या कोणत्याही प्रकारे नियुक्त केले जाऊ शकते.''

२५. वरील नियम पाहता, उत्तरवादीना प्रत्यक्षात दुप्पट अधिकालिक भत्त्याची मागणी करण्यास वाव नव्हता. हे सांगण्याची गरज नाही की वैधानिक नियमांचे उल्लंघन करणारी कोणतीही व्यक्ती कोणत्याही लाभासाठी दावा करू शकत नाही. दुर्दैवाने, केंद्रीय प्रशासकीय न्यायाधिकरणासमोर ४२८/२००५ मध्ये दाखल केलेल्या काऊंटरच्या परिच्छेद १२ मध्ये एक विशिष्ट मुद्दा म्हणून भारत सरकारने हा मुद्दा उपस्थित केला असला तरी, केंद्रीय प्रशासकीय

न्यायाधिकरणाने त्या नियमांकडे आणि कारखान्यातील रोजगार आणि सरकारी सेवेतील रोजगार यांच्यातील फरकाकडे पूर्णपणे दुर्लक्ष केले.

२६. न्यायाधिकरणासमोर उत्तरवादींचा दावा कोणत्याही वैधानिक नियमावर नव्हे, तर पूर्णपणे १९४८ च्या कायद्याच्या कलम ५९ (१) वर आधारित होता.

२७. ज्या व्यक्ती नागरी पदांवर किंवा राज्याच्या नागरी सेवांमध्ये नाहीत, परंतु ज्या केवळ १९४८ च्या कायद्यानुसार शासित आहेत, त्यांना कलम ५१ अंतर्गत साप्ताहिक तासांच्या काही मर्यादांसह आठवड्यातून सहा दिवस काम काम करावे लागू शकते. कलम ५२ अंतर्गत साप्ताहिक सुट्ट्या, कलम ५४ अंतर्गत दैनंदिन तास इत्यादी कारखाने अधिनियम अंतर्गत समाविष्ट कामगारांना सरकारी/शासकीय सेवेतील कामगारांप्रमाणे नियतकालिक वेतन आयोगाद्वारे स्वयंचलित वेतन सुधारण्याचा लाभ मिळत नाही. नागरी पदे धारण केलेल्या किंवा राज्याच्या नागरी सेवांमध्ये असलेल्या व्यक्तींना विशेषाधिकार मिळतात आणि म्हणूनच, हे मिळविण्यासाठी दोन्ही बाजूंनी सर्वोत्तम प्रयत्न केले आहे की नाही हे पाहण्यासाठी उत्तरवादिंनी केलेल्या दाव्याची प्राधिकरणाने आणि उच्च न्यायालयाने योग्य परिप्रेक्ष्यातून चाचणी करणे आवश्यक आहे.

२८. हे मान्य आहे की, राज्य शासनाला कलम ६४(१) अंतर्गत सूट देणारे नियम बनवण्याचा अधिकार देण्यात आला आहे.अशा प्रकारे प्रदान केलेल्या अधिकाराचा वापर करून महाराष्ट्र राज्याने नियम १०० तयार केला आहे, जो खालीलप्रमाणे आहेः –

नियम-१०० :

पर्यवेक्षणाचे पद धारण करणा-या किंवा गोपनीय पदावर नियुक्त केलेली परिभाषित व्यक्ती.

(१) कारखान्यात खालील व्यक्तींनी कलम ६४ च्या उप-कलम (१) च्या अर्थानुसार पर्यवेक्षण किंवा व्यवस्थापनाचे पद धारण केले असे मानले जाईल, जर त्यांना त्यांच्या कर्तव्याचा नियमित भाग म्हणून अंगमेहनती किंवा कारकुनी काम करणे आवश्यक नसेल तर:

(एक) व्यवस्थापक, उपप्रबंधक, सहाय्यक व्यवस्थापक, उत्पादन व्य वस्थापक, बांधकाम व्यवस्थापक आणि महाव्यवस्थापक;

(दोन) विभाग प्रमुख, सहाय्यक विभाग प्रमुख, विभाग प्रभारी किंवा सहाय्यक विभाग प्रभारी;

(तीन) मुख्य अभियंता, उप मुख्य अभियंता आणि सहाय्यक अभियंता;

(चार) मुख्य रसायनशास्त्रज्ञ, प्रयोगशाळा प्रभारी;

(पाच) कार्मिक व्यवस्थापक, कार्मिक अधिकारी;

(सहा) कामगार अधिकारी, सहाय्यक कामगार अधिकारी;

(सात) कल्याण अधिकारी, अतिरिक्त कल्याण अधिकारी किंवा सहाय्यक कल्याण अधिकारी;

(आठ) सुरक्षा अधिकारी(नऊ) सुरक्षा अधिकारी;

(दहा) प्रमुख, प्रभारी, अवेक्षक आणि पर्यवेक्षक;

(अकरा) वस्त्रोद्योगातील (जॉबर) एक पद;

(बारा) मुख्य भांडारपाल आणि सहाय्यक भांडारपाल

(तेरा) बाष्पक (बॉयलर) सारंग किंवा असे बाष्पक परिचर (बॉयलर अटेंडंट) जे बाष्पक विजेरीचे (बॉयलरच्या बॅटरीचे) प्रभारी आहेत आणि ज्यांना केवळ पर्यवेक्षणीय काम करणे आवश्यक आहे;

(चौदा) इतर कोणतीही व्यक्ती जी मुख्य निरीक्षकाच्या मते,पर्यवेक्षण किंवा व्यवस्थापनाचे पद धारण करते आणि त्यांनी तसे लिखित स्वरूपात घोषित केले आहे."

२९. वरवर पाहता, पर्यवेक्षक पदाचा समावेश नियम १०० मध्ये, सहाव्या अध्यायाच्या तरतुदी लागू करण्यापासून सूट असलेले पद म्हणून करण्यात आला आहे.

३०. परंतु प्रतिवादींचा दावा असा आहे की नियम १०० (१) मध्ये अंतर्भूत केलेली तरतूद ज्यांना त्यांच्या कर्तव्याचा नियमित भाग म्हणून अंगमेहनतीचे किंवा कारकुनी काम करणे आवश्यक आहे त्यांना सूट लागू होत नाही.

३१. उत्तरवादींनी त्यांच्या कर्तव्याचा नियमित भाग म्हणून अंगमेहनती किंवा कारकुनी काम करणे आवश्यक आहे की नाही या वस्तुस्थितीच्या प्रश्नावर, न्यायाधिकरण एक ए. के. बिसवास आणि इतरांच्या बाबतीत आणि दुसरा उर्वरित कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत अगदी उलट निष्कर्षापर्यंत पोहोचले आहे.

३२. ए.सी.आर. मध्ये दर्शविलेल्या कर्तव्यांच्या तक्त्यात असे दिसून येत नाही की उत्तरवादींनी त्यांच्या कर्तव्याचा नियमित भाग म्हणून अंगमेहनती किंवा कारकुनी काम करणे आवश्यक आहे.

३३. यंत्रसामग्री अखंडितपणे चालत राहावी यासाठी फीडरमधील बिघाडची सुधारणा, साइड-ले, डबल-शीट डिटेक्टर, फोटोसेल इत्यादी काही कार्यांची कामगिरी ही हाताने केली जाणारी कार्ये आहेत, असे उच्च न्यायालयाने म्हटले. पण आम्हाला तसे वाटत नाही.

३४. कोणत्याही परिस्थितीत, सन २००६ पर्यंत नागरी पदांवर किंवा राज्याच्या नागरी सेवांमध्ये असलेले उत्तरावादी, १९४८ कायद्याच्या प्रकरण ६ मधील तरतुदींच्या लाभांचा दावा करू शकत नाहीत, जे सेवा नियमांचे उल्लंघन करतात.

३५. बर्मा शेल ऑइल स्टोरेज अँड डिस्ट्रिब्युशन कंपनी ऑफ इंडिया लि. मधील निर्णयावर अपीलकर्त्यांची बाजू मांडणारे विद्वान वरिष्ठ वकील श्री. ध्रुव मेहता यांनी भर दिलाअसला तरी, आम्हाला असे वाटत नाही की या प्रकरणात त्याचा काही उपयोग आहे. या कारणास्तव १९४७ च्या कायद्याच्या कलम २ (ध) मधील "कामगार" ही व्याख्या विशेषत: पर्यवेक्षी क्षमतेमध्ये नियुक्त केलेल्या व्यक्तींना वगळते. परंतु असे अपवर्जन १९४८ च्या कायद्याच्या कलम २ (ठ) मध्ये "कामगार" या एकाच शब्दाच्या व्याख्येमध्ये नाही.

३६. जर या व्याख्या एकत्र सारणीबद्ध स्वरूपात सादर गेल्या तर हा फरक चांगल्या प्रकारे समजू शकतोः

औद्योगिक कलह कायदा, १९४७ च्या कलम २ (ध) मध्ये 'कामगार' ची व्याख्या	कारखाने कायदा, १९४८ च्या कलम २ (ठ) मध्ये कामगारांची व्याख्या
२. व्याख्या - या कायद्यात, विषयात किंवा संदर्भात काहीही प्रतिकूल नसल्यास, - XXX XXX XXX ''कामगार'' याचा अर्थ मोलाने किंवा इनामासाठी कोणत्याही अंग मेहनतीचे अकुशल कुशल तांत्रिक यंत्रचालकात्मक कारकूनी किंवा परिवेक्षी काम करण्यासाठी कोणत्याही उद्योगात कामावर ठेवलेली (शिकाऊ उमेदवार धरून) कोणतीही व्यक्ती असा आहे, मग तिच्या रोजगाराच्या अटी सुव्यक्त असो किंवा	**२. विवेचन** - या कायद्यात, विषय किंवा संदर्भात काहीही प्रतिकूल नसल्यास, - XXX XXX XXX (ठ) कामगार याचा अर्थ, कोणत्याही निर्मित प्रक्रियेत अथवा निर्मित प्रक्रियेसाठी उपयोगात आणलेल्या यंत्रसामग्रीचा किंवा परिवस्तूचा कोणताही भाग साफ करण्याच्या कामी किंवा निर्मिती प्रक्रियेशी अनुषंगिक किंवा तिच्याशी निगडित असलेली किंवा निर्मिती प्रक्रियेच्या विषयांशी संबंधित असलेले इतर कोणत्याही प्रकारचे काम

विहित असोत आणि एखाद्या औद्योगिक विभागाच्या संबंधात या अधिनियमाखालील कोणत्याही कार्यवाहीच्या प्रयोजनार्थ त्यामध्ये, त्या विवादाच्या संबंधात किंवा त्याच्या परिणामी जिला कामावरून बडतर्फ किंवा कार्यमुक्त करण्यात आले आहे किंवा कमी करण्यात आले आहे अथवा तिची बडतर्फी, कार्यमुक्ती किंवा कपाट यामुळे तो विवाद उपस्थित झाला आहे अशा कोणत्याही व्यक्तीचा समावेश होतो, परंतु त्यात अशा कोणत्याही व्यक्तीचा समावेश होत नाही की जो- (एक) वायुसेना अधिनियम १९५०(१९५० चा ४५) किंवा भूसेना अधिनियम १९५०(१९५० चा ४६) किंवा नौसेना अधिनियम १९५०(१९५० चा ६२) यांच्या अधीन असेल; किंवा (दोन) पोलीस सेवेत कार्यरत असेल अथवा कार्यागृहाचा अधिकारी किंवा अन्य कर्मचारी म्हणून कार्यरत असेल; किंवा (तीन) मुख्यतः व्यवस्थापकीय किंवा प्रशासकीय पदावर कार्यरत असेल; किंवा (चार) पर्यवेक्षी पदावर कार्यरत असून ज्यास दरमहा दहा हजार रुपयांपेक्षा अधिक वेतन मिळते अथवा त्या पदाची संलग्न कर्तव्याच्या स्वरूपामुळे किंवा	करण्यासाठी प्रत्यक्षपणे किंवा कंत्राटदारासकट कोणत्याही यंत्रणेद्वारे किंवा यंत्रणेमार्फत प्रमुख नियोक्त्यांच्या कळत व नकळत कामावर लावलेली व्यक्ती असा आहे; मग तिला परिश्रमिक देण्यात येत असो किंवा नसो, मात्र, यात संघराज्याच्या सशस्त्र सेनेच्या कोणत्याही सदस्यांचा समावेश होत नाही ;

तिच्याकडे विहित केलेल्या अधिकाऱ्यांमुळे मुख्यतः व्यवस्थापकीय स्वरूपाची कर्तव्य बजावतील असे.	

३७. औद्योगिक कलह कायदा, १९४७ च्या कलम २ मधील उपकलम(चार) मधील तरतूद १९४८ च्या अधिनियमातील संबंधित तरतुदीमध्ये स्पष्टपणे अनुपस्थित आहे. त्यामुळे, **बर्मा शेल ऑइल स्टोरेज अँड डिस्ट्रिब्युशन कंपनी ऑफ इंडिया लि.** मधील निर्णयाच्या आधारे आम्ही आमचा निष्कर्ष काढणार नाही.

३८. त्याचप्रमाणे, १९४८ कायद्याच्या कलम ६४(१) आणि १९३६ कायद्याच्या कलम १ (६) च्या तरतुदीवर आधारित उत्तरवादींची बाजू मांडणारे विद्वान वकील श्री.एस.एस. देशमुख यांचा युक्तिवाद आमचे लक्ष विचलित करू शकत नाही.कोणत्याही परिस्थितीत, २००५ च्या सुधारणा कायदा ४१ पूर्वी ९.११.२००५ रोजी अंमलात आलेले १९३६ कायद्याचे कलम १ (६) खालीलप्रमाणे आहे: -

"१ . संक्षिप्त शीर्षक, व्याप्ती, प्रारंभ आणि प्रयुप्ति. -

XXX XXX XXX

(६) ज्या वेतन कालावधीतील वेतन, दर महा सरासरी 1600 रुपये किंवा त्याहून अधिक होत असेल अशा वेतन कालावधीच्या संबंधात प्रदेय असलेल्या वेतनाला या अधिनियमातील कोणतीही गोष्ट लागू होणार नाही.

३९. परंतु सध्याच्या प्रकरणात, भारत सरकारने त्यांच्या कार्यालयीन आदेश दिनांक २१.१२.१९८८ मध्ये दिलेला फरक २,२००/- रुपयांपेक्षा जास्त मूळ वेतन घेणाऱ्या व्यक्तींशी संबंधित आहे. त्यामुळे, वेतन प्रदान कायद्याच्या तरतुदी यातील उत्तरवादींना लागू होत नव्हत्या परिणामी (sequitur) १९४८ च्या कायद्याच्या कलम ६४(१) च्या तरतुदीचा वापर केला जाऊ शकत नाही.

४०. अशा प्रकारे, आम्हाला असे आढळले आहे की **(१)** न्यायाधिकरणाने तसेच उच्च न्यायालयाने सरकारी सेवेतील व्यक्ती आणि खाजगी सेवेतील व्यक्ती यांच्यातील फरक आणि उत्तरवादींच्या अतिरिक्त तास काम करण्याच्या दायित्वासह सेवेच्या अटींवर वैधानिक नियमांच्या परिणामाचा विचार केला नाही; **(२)** समान पर्यवेक्षी पदे धारण केलेल्या व्यक्तींच्या संदर्भात न्यायाधिकरण वस्तुस्थितीच्या अगदी विरुद्ध निष्कर्षांवर पोहोचले; आणि **(३)** त्यामुळे न्यायाधिकरण आणि उच्च न्यायालयाचे आदेश टिकू शकत नाहीत.

४१. वरील बाबी लक्षात घेता, सर्व अपीलांना मान्यता दिली जाते आणि उच्च न्यायालयाचा आक्षेपित आदेश बाजूला सारला जात आहे. तथापि, काही कर्मचारी सेवानिवृत्त झाले आहेत, काहींचे निधन झाले आहे आणि ज्यांचे निधन झाले आहे त्यांचे संदर्भात अपील रद्द करण्यात आल्याचे आम्हाला आढळून आले आहे. म्हणून, अपीलांना मान्यता देताना आणि उच्च न्यायालयाचा आक्षेपित आदेश बाजूला ठेवताना, आम्ही अपीलकर्त्यांना निर्देश देतो की ज्यांना आधीच देयके दिली गेली आहेत त्यांच्याकडून कोणतीही वसुली करू नये. खर्चाबाबत कोणताही आदेश नाही.

प्रलंबित अर्ज (असल्यास) त्यानुसार निकाली काढली जावीत.

न्यायमूर्ती (व्ही. रामसुब्रमण्यम)

न्यायमूर्ती (पंकज मित्तल)

नवी दिल्ली;

१८ एप्रिल २०२३

*****

अस्वीकरण

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

*****