

कोलकाता महानगरपालिका आणि इतर

विरुद्ध

सुजीत वरन मुखर्जी आणि इतर

14 फेब्रुवारी 1997

[न्यायमूर्तीद्वय के. रामास्वामी आणि एस. सगीर अहमद]

सेवा कायदा:

कलकत्ता महानगरपालिका नियमने:

नियमन 34-अ- वेतन वाढ- कलकत्ता महानगरपालिकेतील कनिष्ठ प्रतिलिपीकारासाठी दावा -सचिवालय विभागात बदली -रु. 50 दर महिन्याला कठोर कर्तव्यासाठी विशेष वेतन म्हणून मान्यता -वेतनमानात सुधारणा-विशेष वेतन सुधारित वेतनमानात मूळ वेतनात विलीन-कर्मचाऱ्याला इतरांपेक्षा जास्त पगार मिळू लागला-इतर कनिष्ठ प्रतिलिपीकारांनी त्यांच्या पगारात वाढ करण्याचा दावा केला- अधिनिर्णित - जरी वेतनमानात सुधारणा केल्यावर विशेष वेतन मूळ वेतनात विलीन झाले, तरी ते कर्मचाऱ्याला नियुक्त केलेल्या सामान्य कर्तव्याच्या बाहेर कठोर कर्तव्यासाठी दिले जाणारे विशेष वेतन मानले गेले पाहिजे-अशा आकस्मिक परिस्थितीमुळे इतर वरिष्ठांना त्यांच्या वेतनात वाढ करून वेतनाच्या समानतेचा दावा करण्याचा आधार मिळणार नाही-त्यांचा दावा कायम ठेवता येणार नाही.

कलकत्ता उच्च न्यायालयाच्या प्रकरण क्रमांक 5511-1987 मधील अपील क्रमांक 662/1992 मधील दिनांक 2-2-1993 च्या न्यायनिर्णय आणि आदेशातून उद्भवलेले प्रकरण:

अपीलकर्त्यांसाठी तपस रे, गौरव जैन आणि कुमारी आभा जैन.

प्रतिवादींसाठी बी. के. घोष (कुमारी सरला चंद्र) (एन. पी.).

न्यायालयाचा आदेश खालीलप्रमाणे देण्यात आला:

अनुमती देण्यात आली. आम्ही दोन्ही बाजूंच्या विद्वान वकिलांचे निवेदन ऐकले. 2 फेब्रुवारी 1993 रोजी कलकत्ता उच्च न्यायालयाने दिलेल्या आक्षेपित आदेश त्या अनुषंगाने झालेल्या अवमान याचिका, स्पष्टीकरण याचिका इत्यादींमधून विशेष अनुमतीद्वारे हे प्रकरण उद्भवले आहे. मान्य केलेली स्थिती अशी आहे की प्रतिवादी, म्हणजे, तपन कुमार ए. पॉल आणि इतर, सुजीत बरन मुखर्जी आणि इतर आणि शंकर बोस या सर्वांची सुरुवातीला 12 मे 1969 रोजी कनिष्ठ प्रतिलिपीकार म्हणून नियुक्ती करण्यात आली होती. त्यांची आंतर ज्येष्ठता त्यांच्या संबंधित जन्मतारीखेच्या आधारे निश्चित केली जात असे. त्यानंतर, शंकर बोस यांची सचिवालय विभागात बदली करण्यात आली, जिथे त्यांना कठीण कर्तव्य बजावावे लागले, ज्यासाठी त्यांना दरमहा 50 रुपयांचे विशेष वेतन देण्यात आले. . 1981 मध्ये लागू झालेल्या वेतनमानात सुधारणा झाल्यानंतर, प्रतिवादींच्या आणि इतरांच्या वेतनात सुधारणा करण्यात आली. शंकर, बोस यांना दिलेला विशेष वेतन सुधारित वेतनमानानुसार त्यांच्या मूळ वेतनात विलीन झाला. परिणामी, त्याला तपन पॉल, सुजीत वरन मुखर्जी आणि इतरांपेक्षा जास्त पगार मिळू लागला. तपन पॉल आणि इतरांनी उच्च न्यायालयात रिट याचिका दाखल

करून शंकर बोस यांच्या बरोबरीने त्यांच्या पगाराचे प्रमाण वाढवण्याची मागणी केली. उच्च न्यायालयाने रिट याचिका मंजूर केली आणि महानगरपालिकेला शंकर बोस यांच्या बरोबरीने होण्यासाठी तपन पॉल आणि इतरांच्या वेतनात वाढ करण्याचे निर्देश देण्यात आले. त्यानंतर, उच्च न्यायालयाने जारी केलेल्या निर्देशांचे पालन न केल्याबद्दल तपन पॉल आणि इतरांनी अवमान याचिका दाखल केली. याचिकाकर्त्यांनी स्पष्टीकरणासाठी अर्ज दाखल केला. दरम्यान, 23 एप्रिल 1993 रोजी सुजीत बरन मुखर्जी आणि इतरांच्या सांगण्यावरून एक आदेश पारित करण्यात आला होता. जेव्हा हे लक्षात आले की कलकत्ता महानगरपालिकेच्या विनियमांचे नियमन 34-अ (थोडक्यात, 'नियम') वेतनाचे प्रमाण वाढवण्यासाठी लागू होत नाहीत, तेव्हा टी. के. पॉल आणि इतरांच्या वेतनाचे प्रमाण वाढवण्यासाठी दिलेला आदेश मागे घेण्यात आला, ज्याला देखील आव्हान देण्यात आले. अवमान याचिका फेटाळण्याचा आदेश देण्यात आला, सुजीत मुखर्जी आणि इतरांनी दाखल केलेली रिट याचिका प्रलंबित ठेवून ती रक्कम खात्यात ठेवण्याचे निर्देश जारी करण्यात आले आणि आक्षेपार्ह आदेशांमध्ये स्पष्टीकरणासाठी परिणामी अर्ज फेटाळण्यात आला. अशा प्रकारे, विशेष अनुमती द्वारे ही अपीलं केले जातात.

शंकर बोस यांना विशेष वेतन देण्यात आले होते यात वाद नाही; दुसऱ्या शब्दांत, सामान्य कर्तव्यांबाहेर काम करण्यासाठी अतिकालिक वेतन रु. दरमहा 50 रुपये आणि वेतनमानात सुधारणा झाल्यानंतर विशेष वेतन रु. 50 त्याच्या वेतनात विलीन झाले. असे असले तरी, त्याला दिलेला विशेष पगार म्हणून तो मानला गेला पाहिजे कारण त्याला नियुक्त केलेल्या सामान्य कर्तव्याच्या बाहेर जी सोडणे हे त्याचे कठीण कर्तव्य होते. प्रश्न असा आहे की, त्याच दिवशी नियुक्ती झालेल्या तपन पॉल, सुजीत

बरन मुखर्जी आणि इतरांना शंकर बोस यांच्या बरोबरीने पगार वाढवण्याचा अधिकार आहे का? प्रतिवादींसाठी असा युक्तिवाद केला जातो की जेव्हा असा दिलासा देण्यात आला आणि त्याला अंतिम होण्याची परवानगी देण्यात आली, तेव्हा प्रतिवादींना तो मागे घेण्यास मोकळीक दिली जाणार नाही. आम्हाला वादात कोणतेही बळ सापडत नाही.

नियमन 34-अ असे प्रतिपादन करतो:

" जर एखाद्या कर्मचार्याला त्याच्या उच्च पदावर पदोन्नती मिळाल्यास, सामान्य नियमांनुसार उच्च पदावर त्याचे वेतन निश्चित केल्यामुळे त्याच्या वरिष्ठ कर्मचार्यापेक्षा जास्त दराने पगार मिळतो, तर त्याच्यापेक्षा वरिष्ठ कर्मचार्याचा पगार त्याच टप्प्यावर निश्चित केला जाईल आणि त्याच तारखेपासून त्याच्या कनिष्ठ कर्मचार्याचा उच्च दर मिळेल, ज्येष्ठ कर्मचार्याने धारण केलेल्या खालच्या पदावरील धारणाधिकार वेतन पुनर्निर्धारणाच्या वेळी संपुष्टात आला आहे की नाही याची पर्वा न करता, ज्येष्ठ आणि कनिष्ठ कर्मचारी दोघेही एकाच संवर्गातील आहेत आणि ज्या पदावर त्यांना पदोन्नती देण्यात आली आहे त्या पदाचे समान वेतनमान देखील समान आहे.

ज्यावेळी कनिष्ठ कर्मचारी असुधारित वेतनमान राखून ठेवण्याचा पर्याय वापरतो, अशा परिस्थितीत या नियमनाचा लाभ अस्वीकार्हा ठरतो." त्याचे वाचन हे स्पष्टपणे सूचित करेल की जेव्हा एखादा कनिष्ठ कर्मचारी, त्याच्या पदोन्नतीनंतर, त्याच्या वरिष्ठांपेक्षा जास्त पगार घेत असेल तेव्हाच पगाराच्या वाढीचे तत्त्व उद्भवले पाहिजे; अशा परिस्थितीत ज्या व्यक्ती समान स्थितीत आहेत आणि समान प्रमाणात वेतन घेत आहेत आणि समान कर्तव्य बजावत आहेत आणि अधिक वेतन मिळवणाऱ्या व्यक्तींपेक्षा वरिष्ठ आहेत, त्यांना त्यांचे वेतन वाढवण्याचा अधिकार आहे या तत्त्वावर त्यांच्या

बरोबरीने वेतन वाढवण्याचा त्यांना अधिकार असेल, परंतु ते तत्त्व सध्याच्या प्रकरणाप्रमाणे परिस्थितीला लागू होत नाही, जेथे दुसऱ्या ठिकाणी बदली झालेल्या कनिष्ठ व्यक्तीला विशेष वेतन किंवा अतिकालिक वेतन म्हणून अतिरिक्त वेतन दिले जात आहे, मग अशा वेतनाचे नाव काही का असेना अशा आकस्मिक परिस्थितीमुळे इतर वरिष्ठांना त्यांच्या वेतनात वाढ करून वेतनाच्या समानतेचा दावा करण्याचा आधार मिळणार नाही. जर युक्तिवाद स्वीकारला गेला, तर ज्या व्यक्ती सोयीस्कर पदावर/ठिकाणी आळशीपणाने राहत असताना त्रास घेत नाहीत आणि सामान्य काम करतात अशा व्यक्तींना अतिरिक्त पगार दिला जाईल, तर जी व्यक्ती विशेष जबाबदारी स्वीकारते किंवा कठोर परिश्रम करते तिला बरोबरीने ठेवले जाईल; आणि पगारात वाढ करणे म्हणजे आळस आणि आळशीपणावर भर दिला जाईल. सेवेतील कार्यक्षमता वाढवणे किंवा कर्तव्याप्रती समर्पण करणे हे घातक ठरेल. अशा स्थितिर्विशेष, आम्हाला वाटते की कनिष्ठांच्या बरोबरीने वेतन वाढवण्याचे वैधानिक तत्त्व तर्कसंगत तत्त्वावर नसेल. जेव्हा ते सर्व समान कर्तव्ये पार पाडतात आणि वेगवेगळ्या स्थितिर्विशेष नव्हे तर समान जबाबदारीखाली असतात आणि कनिष्ठाना पदोन्नतीवर जास्त वेतन मिळाले , तर ज्या वरिष्ठांना संधी मिळत नाही त्यांना त्यांच्या कनिष्ठांच्या वेतनाइतके वेतन मिळण्याचा हक्क असेल.

प्रतिवादींचे विद्वान वकील मात्र असा युक्तिवाद करतात की माघार घेणे हे कोणत्याही सूचनेशिवाय आहे आणि म्हणूनच ते नैसर्गिक न्यायाच्या तत्त्वाचे उल्लंघन आहे. अमूर्त वादात आपल्याला कोणतेही बळ सापडत नाही. ही आता सुस्थापित कायदेशीर स्थिती आहे आणि त्याची पुनरावृत्ती करण्याची आवश्यकता नाही. तथापि, या प्रकरणातील तथ्यांनुसार, प्रतिवादींच्या बाजूने पारित केलेल्या कायदेशीर आदेशानुसार त्यांनी त्यांना

दिलेली कोणतीही रक्कम मागे घेतली नाही या कारणास्तव तो आदेश बाजूला ठेवण्याचे आम्हाला कोणतेही कारण दिसत नाही. त्यांनी जे काही केले आहे ते असे आहे की त्यांनी चूक लक्षात आल्यानंतरच वेतनमानात सुधारणा केली आहे.

त्यानंतर असा युक्तिवाद केला जातो की सुजीत बरन मुखर्जी आणि इतरांना जास्त पगार मिळण्याचा हक्क असल्याने प्रतिवादींशी भेदभाव केला जातो. वर नमूद केलेले तत्त्व लक्षात घेता, इतरांशी कोणत्याही प्रकारचा भेदभाव करण्याचा प्रश्नच उद्भवत नाही, कारण त्यांना शंकर बोस यांच्या बरोबरीचा हक्क नाही. अशा परिस्थितीत, अपीलांना परवानगी दिली जाते. उच्च न्यायालयाचे आदेश बाजूला सारले जातात.

खर्चाविषयक कोणतेही आदेश नाहीत.

अपीले मान्य करण्यात आली.

अस्वीकरण

या न्याय निर्णयाच्या मराठी भाषेतील या अनुवादाचा वापर हा पक्षकार असल्यास त्याच्या तिच्या मातृभाषेमध्ये त्याचा अर्थ समजून घेण्यापुरताच मर्यादित राहील आणि त्याचा इतर कोणत्याही कारणाकर्ता वापर करता येणार नाही तसेच इंग्रजी भाषेतील हाच सर्व व्यावहारिक आणि कार्यालयीन वापरा करिता विश्वसनीय असेल आणि तोच त्यातील आदेशाच्या निष्पादन आणि अंमलबजावणी करता वैध मानला जाईल.