

भारतीय स्टेट बैंक और अन्य

बनाम

केपी सुब्बैया और अन्य

16 जुलाई 2003

(शिवराज वी. पाटिल और अरिजित पासायत जस्टिस)

सेवा कानून:

वेतन स्केल का सार्वजनिक एरिया के पूर्व सैनिकों का पब्लिक सेक्टर बैंकों में शामिल होना-सरकारी नीति कि अंतिम वेतन सुरक्षित किया जाएगा। चैथे द्विपक्ष समझौते के तहत कर्मचारियों के वेतन में सुधार फिर आने वाले सरकुलर के अनुसार केवल डी.ए. और पूर्व-सेविक की अंतरिम सहायता, डी. ए. के. घटाने के रूप में सुरक्षित करने के योग्य हैं-इसके तरह कर्मचारियों द्वारा आखिरी वेतन कम किया गया-वेतन कम होने का विरोध करने वाली रिट याचिका हाई कोर्ट ने पे दर द्वारा पेस्केल का मापदंड होने के रूप में निर्देश दिये की पुनः मूल्यांकन करते समय बैंक द्वारा स्थानान्तरित सेवा में प्रवेश करते समय बैंक द्वारा जब वेतन की जमा लाख होना चाहिए की सुरक्षित किया जाए रखा जाए। उपयुक्त वेतन स्केल की मांग नहीं होनी चाहिए

वेतन स्केल का निर्धारण विचार किए जाने वाले कारक चर्चा की गई।

शब्द और वाक्य:-

“वेतन और वेतन स्केल सेवा कानून के संदर्भ में अर्थ। .

प्रत्यर्पक भारतीय स्टेट बैंक ने भारतीय सेना के पूर्व सैनिकों को स्वीकार किया। उनके वेतन को तय करते समय, उनकी सैन्य सेवा में आखिरी बेसिक पे और महंगाई भत को सुरक्षित किया जाना चाहिए था। उत्तराधिकारी व्यक्ति बैंक में 11.8.83 से 7.6.1984 के दौरान शामिल हुए उस समय, बैंक के कर्मचारियों के लिए वेतन और भत्तों की देय राशि तीसरे द्विपक्षीय समझौते द्वारा निर्धारित की जाती थी, जो 1.9.1978 से प्रभावी था। इसके बाद, चौथे द्विपक्षीय समझौते को पारित किया गया, जो पूर्वदृष्टि से 1.7.1983 से प्रभावी था। इस समझौते के तहत वेतन मानकों में उर्ध्वमुखी सुधार हुआ और कर्मचारियों के मूल वेतन को चरण से चरण आधार पर संशोधित किया गया। इसके बाद बैंक ने एक सर्कुलर जारी किया जिसमें बैंक में काम करने वाले पूर्व सैनिकों के वेतन की स्थापना के संबंध में दिशा-निर्देश दिए गए और सर्कुलर के द्वारा बैंक ने सूचित किया कि केवल महंगाई भत और इंटरिम सहायता को महंगाई भत के घटक के रूप में सुरक्षित किया जा सकता है, और अन्य भत्तों को नहीं सर्कुलरों के

द्वारा, प्रत्यर्पक कर्मचारियों द्वारा आखिरी रूप से प्राप्त किए गए वेतन में कमी हो गई। प्रत्यर्पक कर्मचारी वेतन कमी का विरोध करने लगे उच्च न्यायालय ने कहा कि वेतन स्केल महत्वपूर्ण था कि बैंक को उनके कर्मचारियों के वेतन को चरण से चरण आधार पर नए वेतन स्कूल में स्थानांतरित करने में की गई गलती को सुधारने का अधिकार था कि वेतन और महंगाई भत्ता को फिर से तय करते समय, बैंक द्वारा जब कर्मचारियों ने इसकी सेवा में प्रवेश किया था, तो उसे संवर्धित भले के मानक से सुरक्षित किया जाना चाहिए। इसलिए वर्तमान याचिका हुई।

अपीलकर्ता- बैंक यह दावा कर रहे हैं कि उच्च न्यायालय के निष्कर्ष गलत है क्योंकि यह मान रहा है कि वेतनमान की संरक्षा वेतन की बजाय की जानी चाहिए, जबकि नीति निर्णय के परिप्रेक्ष्य में, संरक्षा वेतन की थी और कर्मचारियों को उनके द्वारा पिछले वेतन के नीचे किसी भी राशि को प्राप्त नहीं करना चाहिए. कि असमानता इसलिए उत्पन्न हुई है क्योंकि चैथा बाइपाटाइट समझौता पूर्वानुक्रमणिक बनाया गया था. कि वेतन की संरक्षा के लिए वेतनमान का मूल्यांकन बिना किसी विकल्प के किया गया था, और कर्मचारी वेतनमान में एक संवादनिक वृद्धि की मांग करके वे दोहरा लाभ नहीं कर सकते।

उत्तराधिकारी-कर्मचारी दावा कर रहे हैं कि वेतन का निर्धारण और चैथा बाइपाटाइट समझौता पूर्वानुक्रमणिक क्रियान्वित करने के लिए

कार्योदयम बैंक की चयन के अंदर थे और कर्मचारियों का इसके साथ कोई संबंध नहीं थाकि अवशोषण के समय एक विशेष वेतनमान की सूचना देने से कर्मचारी को वेतनमान मूल्य की संशोधन के समय एक मेल जुले उच्च वेतनमान की मिलती है, कि कर्मचारी एक विशिष्ट वेतनमान में थे और प्राकृतिक संगति और परिणाम के रूप में उन्हें आने वाले बाइपाटाइट समझौते के परिप्रेक्ष्य में उनके उच्च वेतनम मुख्य अपील को मंजूरी देने और संबंधित अपीलों को खारिज करने के बाद, अदालत ने यह

अभिनिर्धारित किया:

1.1. सरकार की नीति के परिप्रेक्ष्य में किसी विशेष वेतनमान की संरक्षा करने का कोई इरादा नहीं था. बल्कि संरक्षा वेतन से संबंधित था। प्रतित इरादा यह था कि सार्वजनिक क्षेत्र बैंक में रोजगार के समय पूर्व सैन्यक सेवा में वह कितना वेतन प्राप्त कर रहा था, उससे कम पैसे का वेतन नहीं प्राप्त करता हैइसलिए, एक संवादनिक वेतनमान की मांग का कोई तर्क नहीं है। उच्च न्यायालय ने गलती से यह कहते हुए गलती की कि वेतनमान निर्धारणकर्ता कारक था। दिशा कि जब पूर्व सैनिक बैंक की सेवा में प्रवेश करते हैं, तो उनके द्वारा तय किये गए पे और डी.ए. की दर को संरक्षित करना होगा, उस संवादनिक वेतनमान को मंजूर नहीं किया जा सकता और यह अचरणीय है। [557-सी;559-डी-ई]

1.2. भारत सरकार, वित्त मंत्रालय, आर्थिक मामले विभाग (बैंकिंग डिवीजन) ने अपने पत्र दिनांक 28.1.1983 के माध्यम से सूचित किया था कि सार्वजनिक क्षेत्र बैंकों में पुनः प्रबंधित पूर्व सैनिकों के वेतन के निर्धारण के उद्देश्य से, संरक्षा केवल पे की जगह उनके पैसों को दे दी जानी थी, जो उन्होंने सशस्त्र सेना से सेवा निवृत्त होने से पहले प्राप्त किए थे। मार्गदर्शिकाएँ आंशिक रूप से संशोधित हुई थी और यह निर्धारित किया गया था कि सम्भावित पुनः प्रबंधित पुनः प्रबंधित वेतनमान की बजाय उनके पैसों की संरक्षा के आधार पर होगी, जो सेवा से रिवाइजन के बाद, सितंबर, 1978 को हुई थी। इसका दबाव उन प्रतिष्ठित कर्मचारी द्वारा पूर्व सैन्य से निवृत्ति से पहले पूरे लाभ की संरक्षा पर था। इसका उद्देश्य यह था कि सार्वजनिक अर्थशास्त्र सेवा से निवृत्त होने से पहले पाई जाने वाली यानी पे प्लस डी.ए. के आखिरी भुगतान के रूप में प्राप्त किये जा रहे कुल लाभ की संरक्षा हो। [557-सी-ई]

2- सेवा न्यायशास्त्र में 'वेतन' और 'वेतनमान' अभिव्यक्तियाँ वैचारिक रूप से भिन्न अर्थ हैं। वेतन अनिवार्य रूप से एक कर्मचारी द्वारा प्रदान की गई सेवाओं के लिए एक प्रतिफल है और वह पारिश्रमिक है जो देय है उसे। पारिश्रमिक रोजगार के कार्यकाल के दौरान प्रदान की गई सेवाओं के लिए आवर्ती भुगतान है। वेतन और वेतन आवश्यक रूप से विनिमेय अवधारणाएँ

नहीं हैं। उनके अर्थ समान प्रदान करने वाले प्रावधानों के आधार पर भिन्न-भिन्न होते हैं।

कॉन्साइस ऑक्सफर्ड डिक्शनरी, 8 वां संस्करण (1990) को संदर्भित किया गया है।

3.1. वेतन स्केल का निर्धारण मुख्य रूप से कार्यपालिका का कार्य है वे पदों से संबंधित कर्तव्यों और जिम्मेदारियों के मूल्यांकन के साथ मजबूत रूप से जुड़े होते हैं और वेतन स्केल आमतौर पर वेतन आयोग जैसे विशेषज्ञ संगठनों के परिणामों से जुड़े होते हैं। [556 डी]

3.2. कौशल का स्तर काम की तनाव, शामिल अनुभवआवश्यक प्रशिक्षण, उद्यमन की जिम्मेदारी, मानसिक और शारीरिक आवश्यकताएँकार्यों की असुखदताकाम पर आने वाले जोखिम और थकान में शामिल कुछ प्रासंगिक कारक है जो वेतन स्केल का निर्धारण प्रक्रिया में शामिल होते हैं। [556-डी]

दिल्ली पशुचिकित्सा संघ बनाम संघ, 1984 ए 3 एससीसी1, को संदर्भित किया गया है।

3.3 सामान्यतः वेतन संरचना कई कारकों को ध्यान में रखकर विकसित की जाती है, जैसे (प) भर्ती का तरीका (पप) भर्ती किस स्तर पर की जाती है, (पपप) एक दिए गए कैडर में सेवा की प्रारूप्यता (पअ)

शैक्षिक/तकनीकी योग्यता की न्यूनतम आवश्यकता, (अ) पदों के पद की प्रमोशन की संभावना (अप) कर्तव्यों और जिम्मेदारियों का प्रकृति, अपसमान पदों के साथ की गई कुंजीकार्यता और ऊर्ध्वकिंवदन (अपपप) जनसंवाद, (पग) संतोष स्तर, (ग) नियोक्ता की क्षमता जैसे कई कारकों को ध्यान में रखकर विकसित होती है। ऐसी एक सावधानीपूर्ण रूप से विकसित वेतन संरचना को सामान्यतः बिगाड़ नहीं देना चाहिए, क्योंकि ह अन्य कैडरों में असावधानी बरत सकता है और अनावश्यक तरह की सनसनी का कारण बन सकता है। [556-एच 557 ए बी]

सचिव वित्त विभाग और अन्य बनाम पश्चिम बंगाल पंजीकरण सेवा संघ और अन्य एयर [1992] एससी 1203, का संदर्भित किया गया है

सिविल अपील क्षेत्राधिकार सिविल अपील संख्या 4312-4317/1998

कर्नाटक उच्च न्यायालय सिविल डब्ल्यू. पी. संख्या 3426-3427/86 और 6432-6435/1987 के आदेश दिनांक 11.9.1997 से पारित

साथ

सी. ए. संख्या 4621-24, 4625-26/2003

के. एन. रावल सॉलिसिटर जनरल, ए.वी. रंगम, बड्डी एरंगनधन, ए. रंगनधन, एस. रवींद्र भट्टनवीन आर. नाथसंजय शरवत और मिसेस हेतू अरोड़ा पक्षकारो की उपस्थिति हेतु।

न्यायालय का निर्णय अरिजित पासायत द्वारा सुनाया गया।

एस एल पी (सी) संख्या 15808-15811/98 और 2998-2999/99 स्वीकार की गई।

जिनका आधार कनार्टक हाईकोर्ट के निर्णय पर है। जिसमें वित्त याचिकाओ संख्या 3426-27/1986 और वित्त याचिका संख्या 6432-35/1987 को निर्णय दिया गया।

वर्तमान विवाद जिस पृष्ठ भूमि परिदृश्य में दिखाई देता है। वह बहुत संकीर्ण तथ्यात्मक दिषा निर्देश के भीतर होता है सीसी एपील संख्या 4312-4317/98 (इसके बाद कर्मचारी के रूप में उल्लिखित) में जवाबी पक्ष के रूप में उपस्थित छह व्यक्ति भारतीय सेना के पूर्व सैनिक थे। वे अन्य एपील करने वाले हैं। सेना सेवा से मुक्ति प्राप्त करने के बाद, उन्होंने भारतीय स्टेट बैंक (संक्षेप में बैंक) में नौकरी मिली उन्हें 1.4.1982 से 1.9.1984 के दौरान सेना सेवा से मुक्ति दी गई थी और वे 11.8.1983 से 7.6.1984 के दौरान विभिन्न तारीखों को बैंक में शामिल हुए। भारत सरकार की नीति के अनुसार, उनके मिलित सेवा के दौरान आखिरी वेतन और महंगाई भत्ता को सार्वजनिक क्षेत्र बैंकों में अवशेषण के समय उनके वेतन को निर्धारित करते समय सुरक्षित किया जाना था। उन कर्मचारियों ने जब बैंक में शामिल होते वक्त, तब बैंक के कर्मचारियों को देने वाले वेतन और



भते को तीसरा द्विपक्षीय समझौता द्वारा निर्धारित किया जाता था, जो 1.9.1978 से प्रायोगिक था। सरकार की नीति और भारतीय बैंक संघ (संक्षेप में संघ) के निर्णय के अनुसार सभी सार्वजनिक क्षेत्र बैंकों ने तीसरे द्विपक्षीय समझौते के अनुसार वेतन की निर्धारण में मानकों का पालन किया। चैथे द्विपक्षीय समझौते को प्राप्त होने के बाद 1.7.1983 से पूर्व लागू हो गया इस समझौते के अंतर्गत, वेतन स्केल्स में एक उच्च अंशान मूल वेतन का पुनर्विचार किया गया था और संबंधित कर्मचारियों को चरण से चरण तक वेतन में संशोधन किया गया। वार्षिक वृद्धि भी उन कर्मचारियों को दी गई जब विषय इस रूप में था, तो बैंक ने 12.10.1985 को तिथि दिनांक 12.10.1985 को प्रकटि पैदा की जिसमें सार्वजनिक क्षेत्र बैंकों में रोजगार पाए जाने वाले पूर्व सैनिकों के वेतन का समयरूप तय करने के संबंध में जानकारी दी गई। इस कमी को कर्मचारी ने उच्च न्यायालय में चुनौती दी। उच्च न्यायालय ने विचार के लिए निम्नलिखित प्रश्नों को तैयार किया:

“(i) जब IV द्विपक्षीय समझौते को 17.9.1984 को द्वितीय प्रभाव से नई वेतन मानकों के साथ साइन किया गया था, जिसके प्रभाव से पूर्व प्रतिवर्ष 1.7.1983 को, तो बैंक को प्रावधान (जो 1.7.1983 और 17.9.1984 के बीच नियुक्त

किए गए थे) के मामले में किस सही रास्ते का पालन करना चाहिए था।

(ए) क्या यह था कि प्रावधानों के वेतन को नए वेतन मानक में नियमित करना चाहिए एक चरण से चरण तक, प्रावधान के पूर्व निर्धारित वेतन के संदर्भ में, प्रावधान की सेवा में प्रवेश की तारीख से पुनर्दर्शनी रूप से (जैसा कि प्रावधान के द्वारा दावा किया गया था), या

(बी) क्या यह था कि नए वेतन मानकों में (द्विपक्षीय समझौते के तहत नए फिटमेंट को लागू किया जाना चाहिए, ताकि प्रावधान सेवा में होते समय आखिरी रूप में प्राप्त वेतन और भत्ते को सुरक्षित किया जा सके, जो पूर्व में द्विपक्षीय समझौते के तहत पुराने वेतन मानकों के तहत निर्धारित किए गए थे (जैसा कि बैंक द्वारा दावा किया गया था)

(ii) यदि प्रावधानों के वेतन का पुनर्विचार नई वेतन मानक में चरण से चरण तक करने से प्रावधानों के नियुक्ति के तहत की गई योजना के खिलाफ था, तो क्या बैंक फिर से प्रावधानों के वेतन को सुधार सकता था, नई वेतन मानक

में (IV द्विपक्षीय समझौते के तहत) पूर्व में रक्षा सेवा में आखिरी वेतन के संदर्भ

(iii) क्या इस प्रकार के पुनर्निर्धारण का आवास द्वारा बैंक प्रावधानों की वेतन को ऐसे स्तर तक कम कर सकता है जो उनकी नियुक्ति के समय बैंक की सेवाओं में शामिल होने पर उनके द्वारा नियुक्त किए गए वेतन से कम है, हालांकि पुनर्निर्धारित वेतन रक्षा करता है जब वे रक्षा सेवा में थे।”

प्रतिपक्षों के दृष्टिकोण को ध्यान में रखते हुए उच्च न्यायालय ने देखा कि पहले प्रश्न के हिस्से (0) का उत्तर नकारात्मक होना चाहिए जबकि प्रश्न के हिस्से (इ) का उत्तर सकारात्मक होना चाहिए। प्रश्न संख्या (पप) का उत्तर सकारात्मक होना चाहिए, प्रश्न संख्या (पपप) का उत्तर नकारात्मक होना चाहिए और आखिरकार इस पर आया कि बैंक के 12.10.1985 और 24.11.1986 के सर्कुलर्स पर आधारित निष्कर्षों के अधीन रहे बैंक द्वारा तैयार की गई मैमोज, कर्मचारियों के बैंक में प्रवेश के समय वेतन को पुनर्विचार करने के लिए. वे रद्द किए गए इसका ऐलान किया गया कि बैंक को इस द्वारा किये गए त्रुटि को सुधारने का अधिकार था। जब कर्मचारियों के वेतन को नई वेतन मानकों के तहत चरण से चरण तय किया गया था और उन्हें नई वेतन मानकों के संदर्भ में पुनर्निर्धारित करने का भी अधिकार था लेकिन इसके नीचे कर्मचारियों के कुल वेतन पैकेट को कम से

कम वही कम किया जाना चाहिए जिस पर कर्मचारियों ने बैंक की सेवा में प्रवेश किया था। अन्य शब्दों में, जब कर्मचारियों ने बैंक की सेवा में प्रवेश किया था, तो उन्होंने बैंक द्वारा निर्धारित किए गए कुल वेतन को सुरक्षित किया जाना चाहिए। इस परिणामस्वरूप, कर्मचारियों को सेवा में प्रवेश के दिन की तारीख के आधार पर वेतन और भत्तों को पुनर्निर्धारित करते समय उनके मूल वेतन और डी.ए से-कम . 1319.99/रूपये 1596.12/-रूपये 1380.50/-रूपये 1319.99/-रूपये 1582.67 और 1582.61/-रूपये से कम नहीं होना चाहिए" (इन आंकड़ों के प्रसंगिकता पर थोड़ी देर बाद चर्चा की जायेगी)।

और यह भी निर्धारित किया गया कि कर्मचारियों को फिर से निर्धारित के आधार पर अधिक भत्तों का हक है जिसमें उपरोक्त न्यूनतम को ध्यान में रखकरा रखा जावे।

केएन रावल जी, जो बैंक के प्रतिवादियों के लिए वकील सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त अधिवक्ता थे, ने प्रस्तावना किया कि उच्च न्यायालय के निष्कर्ष गलत है, क्योंकि यह आगे बढ़ते वक्त इसके आधार पर काम किया गया कि एक वेतन मानक को सुरक्षित करना था, न कि नीति निर्णय के दृष्टि को देखते हुए। भारत सरकार के संबंधित सर्कुलर को पढ़ने से स्पष्ट होता है कि संरक्षण वेतन का था। इसका स्पष्ट अर्थ था कि कर्मचारी उनके द्वारा अधिक अंदर जाने वाले किसी भी राशि को नहीं प्राप्त करेंगे। इसमें

किसी भी वेतन मानक से कोई बात नहीं थी। यह असमानता इसके कारण उत्पन्न हुई है क्योंकि चाया द्विपक्षीय समझौता पूर्वानुमानित रूप से प्रभावी हुआ था। वेतन को सुरक्षित करने के लिए, एक वेतन का स्थापन किया गया था बिना किसी वैकल्पिक वेतन के। कर्मचारी वेतन मानक में एक सहमति वृद्धि की मांग करके दोहरा लाभ नहीं कर सकते हैं। यदि वेतन मानक को ध्यान में रखते हुए वेतन संरचना को तैयार करने के समय में यह विचारना में होता तो मूल वेतन को उच्च संख्या पर नहीं निर्धारित किया जा सकता और ऐसा करने से एक समान वेतन के दावे से बचा जा सकता था। यह सौंपे गए विचार के द्वारा प्रवृत्त हो जाता है कि यदि उच्च न्यायालय के दृष्टिकोण को स्वीकार किया जाता है, तो यह कर्मचारियों को दोहरा लाभ प्रदान करने का मतलब होगा, जो वेतन सुरक्षित करने के विचार में एक पूर्वानुमित विचार नहीं था।

इसके विरुद्ध, कर्मचारियों के लिए 34 वकील ने प्रस्तावना की कि वेतन का स्थापन और चैथा द्विपक्षीय समझौते के पूर्वानुमानित प्रभाव निर्माता बैंक के विचार के अंदर थे और कर्मचारियों का इसके साथ कुछ सम्बंध नहीं था। शामिल होने के समय एक विशेष वेतन मानक को सूचित करके, कर्मचारी को वेतन मानक के स्थायी पुनरीक्षण के समय जब चाहे वह उच्च वेतन मानक प्राप्त करने का अधिकार प्रदान किया जाता है। बिना संदेह के कर्मचारी एक विशेष वेतन मानक में स्थापित किए गए थे और

प्रासंगिक सामग्री के होने से परिणामस्वरूप उन्हें उसके पश्चात् द्विपक्षीय समझौते के आधार पर उसी वेतन मानक का हक था उन्होंने यह भी प्रस्तावित किया कि उच्च न्यायालय द्वारा कर्मचारियों द्वारा दावा किए गए कुछ लाभों को नकारने में न्याय संविदान नहीं था।

प्रतिद्वंद्वी दावों को सावधानीपूर्वक विचार की आवश्यकता हैहालांकि कर्मचारियों द्वारा वेतन मानक के एकतरफ पुनरीक्षण के खिलाफ प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन किया गया था, लेकिन उनके वकील ने विचार के समय केस की सुनवाई के दौरान इसे त्याग दिया। इसका सबमिशन किया गया कि सभी प्रासंगिक सामग्री उच्च न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत की गई थी और इसलिए, मुद्दे को मूल सिद्धांतों पर निर्णय किया जाना चाहिए।

12.10.1985 को जारी किए गए सर्कुलर का उल्लेख करना महत्वपूर्ण होगा जिसमें इंटर अलिया निम्नलिखित पठित है:।

नाम	चरण	प्रभावी दिनांक	मूल वेतन	देय भत्ते	कुल
कर्मचारी	ए	14.6.1982	535/-	404.00	939.00
डब्ल्यु.पी	बी	7.6.1984	545/-	774.99	1319.99
में	सी	7.6.1984	875/-	498.75	1373.75
3426/198	डी	7.6.1984	615/-	350.55	965.55

6 (के.पी. सुब्बैया)					
कर्मचारी डब्ल्यु.पी में 3427/198 6 (एम. शमन्ना)	ए	1.4.1982	700/-	625.60	1325.60
	बी	11.8.1983	705/-	891.12	1596.12
	सी	11.8.1983	1125/-	528.75	1653.75
	डी	11.8.1983	930/-	437.10	1367.10
कर्मचारी डब्ल्यु.पी में 6432/198 7(एम. मीनाक्षी सुंदरम)	ए	1.6.1984	550/-	687.90	1237.90
	बी	22.5.1984	580/-	900.50	1380.50
	सी	22.5.1984	930/-	530.00	1460.00
	डी	22.5.1984	820/-	467.40	1287.40
कर्मचारी डब्ल्यु.पी में 6433/198 7(के .सक्करिया स)	ए	1.9.1984	520/-	655.40	1175.40
	बी	22.5.1984	545/-	774.99	1319.99
	सी	22.5.1984	875/-	498.75	1373.75
	डी	22.5.1984	775/-	441.75	1216.75
कर्मचारी डब्ल्यु.पी में	ए	29.2.1984	595/-	736.30	1331.30
	बी	22.5.1984	620/-	962.61	1582.61
	सी	22.5.1984	990/-	564.30	1554.30

6434/198 7(एस. बालासुब्रमण्य ण्यम )	डी	22.5.1984	875/-	498.75	1373.75
कर्मचारी	ए	1.9.1984	520/-	595.40	1115.40
डब्ल्यु.पी	बी	22.5.1984	620/-	962.61	1582.61
में	सी	22.5.1984	990/-	564.30	1554.30
6435/198 7(केवल कुमार वैद)	डी	22.5.1984	730/-	416.10	1146.10

(i) नोट: चरण "ए" उस चरण को संदर्भित करता है जब कर्मचारियों को सैन्य सेवा से मुक्त किया गया था।

(ii) चरण "बी" उस चरण को संदर्भित करता है जब कर्मचारी बैंक की सेवा में शामिल हुए थे और वेतन तीसरे द्विपक्षीय समझौते के वेतनमान के अनुसार तय किया गया था

(iii) चरण सी उस चरण को संदर्भित करता है जब वेतन को 1.7.1983 से पूर्वव्यापी प्रभाव से (या कर्मचारियों के मामले में उनके प्रवेश की तारीख से) चौथे द्विपक्षीय समझौते के अनुसार चरण दर चरण आधार पर संशोधित किया गया था। सेवा) तीसरे द्विपक्षीय समझौते के तहत निर्धारित वेतन के अनुरूप



(iv) चरण डी उस चरण को संदर्भित करता है जब बैंक द्वारा अपने परिपत्र दिनांक 12.10.1985 के अनुसरण में वेतन और भत्ता दोबारा तय किया गया था।

(v) अनुमेय भत्तों की गणना करते समय, एचआरए और सीसीए को छोड़ दिया गया है। चरण "ए" के लिए केवल डीए, एडीए, जीसीबी और आईआर लिया जाता है और चरण बी, सी और डी के लिए केवल डीए लिया जाता है।

इस बात पर कुछ विवाद था कि क्या संरक्षित किया जाना चाहिए। भारत सरकार के पत्र दिनांक 28.1.1983 के संदर्भ में कर्मचारियों के विद्वान वकील द्वारा यह प्रस्तुत किया गया कि महंगाई भत्ते को बाहर रखा जाना चाहिए। हालाँकि, हम देखते हैं कि उच्च न्यायालय के , समक्ष रुख अलग था जो इस आधार पर आगे बढ़ा कि सुरक्षा अंतिम आहरित वेतन के संबंध में दी जानी थी जिसमें डीए शामिल था। एसोसिएशन के दिनांकित पत्र पर ध्यान देना भी प्रासंगिक है 28.4.1982 जिसमें भारत सरकार, वित्त मंत्रालय के निम्नलिखित, आशय के संचार का संदर्भ दिया गया है यह निर्णय लिया गया है कि राष्ट्रीयकृत बैंकों में पूर्व सैनिकों का वेतन तय करते समय उनके द्वारा अंतिम बार लिया गया मूल वेतन और डीए जोड़ दिया जाए सैन्य सेवा में कार्यरत लोगों की सुरक्षा की जाएगी और इस प्रक्रिया में उनकी प्रति माह रु. 125/- तक की पेंशन को नजरअंदाज कर दिया

जाएगा। बैंकों को अब हमें सूचित करते हुए इस संबंध में आवश्यक कार्रवाई करने की सलाह दी जा सकती है।”

रिकॉर्ड पर आधारित विभिन्न दस्तावेजों से एक बात स्पष्ट है कि भारत सरकार की नीति में परिलक्षित मंशा सशस्त्र बलों में संबंधित पूर्व सैनिकों के अंतिम वेतन की रक्षा करना था।

इसलिए, विद्वान सॉलिसिटर जनरल का यह कहना सही है कि सुरक्षा वेतन से संबंधित है न कि वेतनमान से। कर्मचारियों के लिए विद्वान वकील का प्रस्तुतीकरण कि एक प्राकृतिक परिणाम के रूप में अवशोषण के समय लागू वेतनमान में फिट होने के बाद और परिणामस्वरूप पहली बार में बाद के निपटान में एक समान वेतनमान आकर्षक प्रतीत होता है। लेकिन यह करीब से जांच पर खरा नहीं उतरता। स्पष्ट इरादा यह सुनिश्चित करना था कि सार्वजनिक क्षेत्र के बैंक में रोजगार के समय पूर्व सैनिक को रक्षा सेवा में रहते हुए वेतन से कम राशि न मिले। जबरदस्ती एक वेतनमान तय किया जाना था। यह तर्कसंगत है कि नियोक्ता को वेतन तय करते समय इसे वेतन के स्तर पर तय करना होगा जो इस आवश्यकता का अनुपालन सुनिश्चित करेगा कि यह अंतिम आहरित वेतन से कम नहीं हो। लिपिकीय संवर्ग पर लागू तृतीय द्विपक्षीय समझौते के आधार पर वेतनमान 325-20-405-25-455-30-545-35-580-40- 660-45-750-50-800-60- रुपये था। 1160. चौथे द्विपक्षीय समझौते के पूर्वव्यापी

संचालन के बाद, पैमाना रु. 520-30-580- 35-685-45-820-55-930-60-990-65-1055-70-1195-85- 1280-95- हो गया। 1660. कड़ाई से कहें तो, जैसा कि कर्मचारियों ने तर्क दिया है, किसी विशेष पैमाने पर कोई फिट नहीं है। अंतिम आहरित वेतन से कम राशि का भुगतान सुनिश्चित करने के लिए नीतिगत निर्णय की पृष्ठभूमि में एक विशेष पैमाने में फिटमेंट पर विचार किया जाना चाहिए। उस अर्थ में, यह नहीं कहा जा सकता है कि बाद के निपटान के संदर्भ में संबंधित वेतनमान को आकर्षित करने के लिए किसी विशेष पैमाने पर कोई फिटमेंट था।

सेवा न्यायशास्त्र में 'वेतन' और 'वेतनमान' अभिव्यक्तियाँ वैचारिक रूप से भिन्न अर्थ हैं। वेतन अनिवार्य रूप से एक कर्मचारी द्वारा प्रदान की गई सेवाओं के लिए एक प्रतिफल है और वह पारिश्रमिक है जो उसे देय है। पारिश्रमिक रोजगार के कार्यकाल के दौरान प्रदान की गई सेवाओं के लिए आवर्ती भुगतान है। वेतन और वेतन आवश्यक रूप से विनिमेय अवधारणाएँ नहीं हैं। उनके अर्थ उनके लिए उपलब्ध प्रावधानों के आधार पर भिन्न-भिन्न होते हैं। संक्षिप्त ऑक्सफोर्ड डिक्शनरी 8 वें संस्करण के अनुसार । (1990), सेवा के संबंध में अपने सामान्य महत्व में 'भुगतान' शब्द का अर्थ है "की गई सेवाओं के लिए उचित राशि देना"। हालाँकि, सेवा न्यायशास्त्र में, , अभिव्यक्ति 'वेतन' का अपना तकनीकी अर्थ है। मौलिक

नियम 9 (21) इस पहलू पर कुछ प्रकाश डालता हैपरिभाषा स्वयं इस प्रकार है:

"9(21)(ए) - वेतन का अर्थ है एक सरकारी कर्मचारी द्वारा मासिक रूप से ली जाने वाली राशि-

(i) विशेष वेतन या उसकी व्यक्तिगत योग्यताओं को ध्यान में रखते हुए दिए गए वेतन के अलावा वेतन, जो उसके द्वारा मूल रूप से या स्थानापन्न क्षमता में रखे गए पद के लिए स्वीकृत किया गया है, या जिसके लिए वह अपनी स्थिति के कारणों से हकदार है कैंडर, और

(ii) विदेशी वेतन, विशेष वेतन और व्यक्तिगत वेतन, और ,

(iii) कोई अन्य परिलब्धियाँ जिन्हें राष्ट्रपति द्वारा विशेष रूप से वेतन के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है । "

वेतन विभिन्न प्रकार के होते हैं जैसे मूल वेतन, विशेष वेतन, अतिरिक्त वेतन, व्यक्तिगत वेतन और अनुमानित वेतन।

सार्वजनिक सेवाओं में अलग-अलग ग्रेड होते हैं और इसलिए, अलग-अलग ग्रेड के लिए अलग-अलग वेतनमान प्रदान किए जाते हैं। किसी कर्मचारी का वेतन उस पृष्ठभूमि में वेतनमान के संदर्भ में तय होता है। ऐसा करना इसलिए जरूरी है क्योंकि किसी कर्मचारी का वेतन स्थिर न

रहेयह ध्यान दिया जाना चाहिए कि एक कर्मचारी एक विशेष वेतन से शुरू होता है जिसे आमतौर पर प्रारंभिक वेतन के रूप में जाना जाता है और उसके द्वारा प्राप्त आवधिक वृद्धि को आमतौर पर वेतन वृद्धि के रूप में जाना जाता है। जब उच्चतम बिंदु पर पहुंच जाता है, तो संबंधित कर्मचारी अधिकतम वेतन के रूप में जाना जाने वाला हकदार हो जाता है। इसलिए, यह एक क्रमबद्ध उर्ध्वगामी संशोधन है। वेतनमान का निर्धारण मूलतः कार्यपालिका का कार्य है। वे पदों से जुड़े कर्तव्यों और जिम्मेदारियों के मूल्यांकन के साथ घनिष्ठ रूप से जुड़े हुए हैं और वेतनमान आम तौर पर वेतन आयोग जैसे विशेषज्ञ निकायों द्वारा निकाले गए निष्कर्षों से जुड़े होते हैं। कौशल की डिग्री, काम का तनाव, अनुभव, आवश्यक प्रशिक्षण, ली गई जिम्मेदारी, मानसिक और शारीरिक आवश्यकताएं, कार्यों की असहमति, काम पर खतरा और इसमें शामिल थकान कुछ प्रासंगिक कारक हैं जो वेतन तय करने की प्रक्रिया में शामिल होते हैं। पैमाना [दिल्ली पशु चिकित्सा संघ बनाम भारत संघ और अन्य देखें। (1984 (3) एससीसी 1)] जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, एक वेतनमान के विभिन्न चरण होते हैं जो प्रारंभिक वेतन से होते हैं और अधिकतम वेतन तक समाप्त होते हैं। वेतनमान के प्रत्येक चरण को आमतौर पर मूल वेतन कहा जाता है। एक शुरू कर्मचारी को मिलने वाली परिलब्धियाँ न केवल एक विशेष स्तर पर मूल वेतन हैं, बल्कि अतिरिक्त राशि भी है जिसके लिए वह भत्ते जैसे डीए

इत्यादि के रूप में हकदार है। इसलिए, जब वेतन सुरक्षा का सवाल आता है, तो मूल विशेषता यह है कि फिटमेंट या किसी विशेष पैमाने पर वेतन का निर्धारण ऐसा होना चाहिए जिससे यह सुनिश्चित हो सके कि कुल परिलब्धियाँ कम न हों।

एफ.नंबर 2/8/78-एससीटी (बी)

भारत सरकार वित्त मंत्रालय

आर्थिक मामलों का विभाग (बैंकिंग प्रभाग)

नई दिल्ली, दिनांक 28 जनवरी, 1983

सेवा में,

अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक। निदेशक (20 राष्ट्रीयकृत बैंक) अध्यक्ष, भारतीय स्टेट बैंक, बॉम्बे। एमजी. निदेशक रू एसबीआई की 7 सहायक कंपनियां मुख्य अधिकारी, डीपीपी। भारतीय रिजर्व बैंक, बॉम्बे के अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक। निदेशकः, आईडीबीआई/आईआरओआई/आईएफसीआई।

विषय:-सार्वजनिक क्षेत्र के बैंकों में पूर्व सैनिकों को पुनः नियोजित-वेतन निर्धारण।

महोदय,

मुझे उपरोक्त विषय पर इस विभाग के समसंख्यक पत्र दिनांक 2.2.1980 और भारतीय बैंक संघ के परिपत्र संख्या पीडी/76/589/865 दिनांक 28.4.1982 का संदर्भ आमंत्रित करने का निर्देश दिया गया है। इन दोनों पत्रों को एक साथ पढ़ा जाना था और तदनुसार सार्वजनिक क्षेत्र के बैंकों में पुनरु नियोजित पूर्व सैनिकों के वेतन निर्धारण के उद्देश्य से कुल परिलब्धियों यानी वेतन डीए (केवल वेतन के बजाय) को सुरक्षा दी जानी थी। सशस्त्र बलों से उनकी सेवानिवृत्ति से पहले पूर्व सैनिकों द्वारा तैयार किया गया।

2- उपरोक्त पत्रों के माध्यम से सूचित दिशानिर्देशों में आंशिक संशोधन करते हुए यह निर्णय लिया गया है कि:-

(i) सितंबर 1978 से पहले बैंकों की सेवा में शामिल पूर्व सैनिकों के संबंध में, यदि पेंशन और ग्रेच्युटी के बराबर पेंशन के कारण 125/- रुपये प्रति माह से अधिक की कोई वसूली नहीं की गई है तो ऐसी वसूली नहीं की जा सकती है। पूर्वव्यापी प्रभाव हालाँकि, भविष्य में पेंशन का समायोजन व्यय विभाग के, ओ.एम. सं18(34)ई-III(बी)/57 दिनांक 25.11.1958 (प्रतिलिपि संलग्न) के अनुसार के परिपत्र संख्या पीडी 76/589/865 दिनांक 28.4.1982 के साथ पढ़ा जाएगा।

(ii) सितंबर, 78 में वेतनमान में संशोधन के बाद बैंकों की सेवा में शामिल होने वाले पूर्व सैनिकों के मामले में वेतन निर्धारण हालांकि उनके द्वारा प्राप्त "वेतन "(वेतन डीए के बजाय) की सुरक्षा के आधार पर होगा सेवानिवृत्ति से पहले. दूसरे शब्दों में, उनका वेतन निर्धारण वित्त मंत्रालय, विभाग द्वारा जारी निम्नलिखित कार्यालय ज्ञापन के अनुसार होगा। व्यय का

1. कार्यालय ज्ञाप संख्या 18 (34) -ई.प्पू (बी)/57 दिनांक 25.11.19581
2. कार्यालय ज्ञाप संख्या 7 ( 34 ) - ई.प्पू/62 दिनांक 16.1.1964.
3. कार्यालय ज्ञाप संख्या 5 (14 ) - ई. प्पू (बी)/77 दिनांक 19.7.1978.  
(इन ओएम की प्रतियां संलग्न हैं)

3. अर्हक सेवा के प्रयोजन के लिए, आवास ऋण वाहन ऋण आदि, का लाभ उठाने के लिए आवश्यक रक्षा बलों में पूर्व सैनिकों द्वारा प्रदान की गई सेवा को ध्यान में रखा जा सकता है।

4. यदि एक कैडर से दूसरे कैडर में पदोन्नति के लिए न्यूनतम पात्रता मानदंड के रूप में सेवा के कुछ वर्षों को निर्धारित किया जाता है, तो रक्षा बलों में उनकी सेवा के आधार पर पूर्व सैनिकों को महत्व देने के लिए इस संबंध में नियमों को उपयुक्त रूप से संशोधित किया जा सकता है।



5. कृपया इस पत्र की प्राप्ति की सूचना दी जाए और की गई कार्रवाई की सूचना शीघ्र ही इस विभाग को दी जाए। इस पत्र का हिन्दी संस्करण आगे आएगा।

भवदीय,

एसडी/-

(अहमद फरीद)

भारत सरकार के अवर सचिव।

किसी विशेष वेतनमान की रक्षा करने का कोई इरादा नहीं था। ऐसी स्थिति में, तदनु रूप वेतनमान की मांग का कोई औचित्य नहीं है। इसलिए, उच्च न्यायालय यह मानने में स्पष्ट रूप से त्रुटि में था कि वेतनमान ही निर्धारक कारक था। यह निर्देश कि वेतन और डीए को फिर से तय करते समय याचिकाकर्ता के बैंक की सेवा में आने पर तय किए गए कुल वेतन को संबंधित वेतनमान के भीतर संरक्षित किया जाना चाहिए, बरकरार नहीं रखा जा सकता है और यह अक्षम्य है।

सिविल अपील नं. 4312-4317/1998 तदनुसार अनुमति दी जाती है।

कर्मचारियों द्वारा दायर संबंधित अपीलों में, जैसा कि ऊपर बताया गया है, उच्च न्यायालय की टिप्पणियों को चुनौती दी गई है। यह नहीं

दिखाया जा सका कि वे किस प्रकार किसी दुर्बलता से पीड़ित हैं। हमें उच्च न्यायालय के उन आक्षेपित निष्कर्षों में कुछ भी गलत नहीं लगता है जिन्हें कर्मचारियों ने हस्तक्षेप की आवश्यकता के लिए चुनौती दी है अपीलें खारिज की जाती हैं। सभी अपीलों में लागत के संबंध में कोई आदेश नहीं होगा।

एन. जे सिविल अपील नं. के 4312-4317/1998 तदनुसार अनुमति दी जाती है और सिविल अपील नं. के 4621-24, 4625-26

4312-4317/ 2003 निरस्त किया गया।

यह अनुवाद आर्टिफिशल इंटेलिजेन्स टूल सुवास की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी नेहा (आर.जे.एस.) द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए , निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा ।