

**भारतीय खाद्य निगम व अन्य**

**बनाम**

**भारतीय खाद्य निगम कर्मचारी संघ व अन्य**

**(सिविल अपील संख्या 7268/2002)**

**13 जनवरी 2012**

**[डी. के. जैन और अनिल और. दवे, न्यायाधिपति]**

भारत का संविधान, 1950:

अनुच्छेद 14 -कर्मचारियों के दो समूहों के बीच वर्गीकरण -केवल एफसीआई के सेवारत कर्मचारियों को प्रोत्साहन देना, जिन्होंने सेवा में प्रवेश करने के बाद पेशेवर योग्यता हासिल की है और उन लोगों को इससे वंचित करना जिन्होंने सेवा में प्रवेश करने से पहले समान पेशेवर योग्यता हासिल की थी। वर्गीकरण की तर्कसंगतता - अभिनिर्धारित: कर्मचारियों के दो समूहों के बीच एफसीआई द्वारा किया जाने वाला वर्गीकरण उक्त प्रोत्साहन योजना को शुरू करके प्राप्त किए जाने वाले उद्देश्य के लिए एक उचित और तर्कसंगत संबंध रखता है - इस दृष्टिकोण से निर्णय लिया गया कि अनुदान दिया जाए सेवारत कर्मचारियों के संबंध में प्रोत्साहन, किसी भी तरह से सेवारत कर्मचारियों और उच्च योग्यता के साथ भर्ती किए गए कर्मचारियों के बीच भेदभाव नहीं है, संविधान के अनुच्छेद 14 या 16 का उल्लंघन है, खासकर जब प्रोत्साहन के रूप में था 'व्यक्तिगत वेतन' के रूप में एक विशेष वेतन वृद्धि को अगले

उच्च ग्रेड में पदोन्नति के समय वेतन में विलय कर दिया जाएगा और इस प्रकार, पारस्परिक वरिष्ठता और/या अगले उच्च ग्रेड में भविष्य की पदोन्नति पर कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा- सेवा कानून

अनुच्छेद 226: हस्तक्षेप का दायरा अभिनिर्धारित:

अदालतों को वेतन निर्धारण और वेतन समानता से संबंधित प्रशासनिक निर्णयों में तभी हस्तक्षेप करना चाहिए जब उन्हें ऐसा निर्णय अनुचित, अन्यायपूर्ण और कर्मचारियों के एक वर्ग के लिए पूर्वाग्रहपूर्ण लगे और सामग्री और प्रासंगिक कारकों की अनदेखी में लिया गया हो - न्यायिक समीक्षा।

29 जुलाई 1985 को, एफसीआई ने का परिपत्र संख्या 40/1985 जारी कर एक योजना शुरू की, जिसमें एफसीआई में अपनी सेवा के दौरान अतिरिक्त योग्यता प्राप्त करने पर अपने कर्मचारियों को प्रोत्साहन प्रदान किया गया। सर्कुलर में उल्लेखित पेशेवर डिग्री और डिप्लोमा प्राप्त करने पर कर्मचारियों को उनके संबंधित वेतनमान में दो वेतन वृद्धियां देने का प्रावधान है। इसके बाद, 14 नवंबर 1986 को एक और परिपत्र संख्या 72/1986 जारी किया गया, जिसमें उन सेवारत कर्मचारियों को एक विशेष वेतन वृद्धि का लाभ दिया गया, जो परिपत्र में उल्लेखित किसी भी व्यावसायिक विषय में एक वर्ष का डिप्लोमा पाठ्यक्रम प्राप्त करते हैं। इन परिपत्रों को परिपत्र संख्या 58/1987, दिनांक 24 अगस्त, 1987 द्वारा सप्ली. किया गया था,

जिसमें स्पष्ट किया गया था कि वेतन वृद्धि केवल एक अधिकारी को उसके अगले उच्च ग्रेड में पदोन्नति तक व्यक्तिगत वेतन के रूप में होगी, जिसे बाद में अवशोषित कर लिया जाएगा। पदोन्नत पद के लिए वेतन निर्धारण के समय मूल वेतन 1985 के परिपत्र को इस आधार पर चुनौती दी गई थी कि इसके परिणामस्वरूप अतिरिक्त योग्यता प्राप्त करने वाले सेवारत कर्मचारियों और एफसीआई द्वारा भर्ती किए गए व्यक्तियों के बीच पहले से ही निर्धारित अतिरिक्त योग्यता रखने वाले लोगों के बीच भेदभाव होता है। उच्च न्यायालय ने प्रतिवादी (कर्मचारी संघ) के हस्तक्षेप आवेदन को स्वीकार करते हुए याचिका को स्वीकार कर लिया और निर्देश दिया कि रिट याचिकाकर्ता को उक्त परिपत्र के तहत दो अतिरिक्त वेतन वृद्धि दी जाए।

कर्मचारी संघ ने हाई कोर्ट में याचिका दायर की। उच्च न्यायालय ने माना कि उक्त परिपत्र भेदभावपूर्ण और संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन है और एफसीआई को निर्देश दिया कि वह परिपत्र को प्रभावी न करे और उक्त परिपत्र के आगे कर्मचारियों को पहले से ही दिए गए किसी भी प्रोत्साहन को वापस ले ले। एफसीआई और कर्मचारी संघ ने उच्च न्यायालय के आदेश को चुनौती देते हुए अपील दायर की।

इन अपीलों में विचार के लिए जो प्रश्न उठा वह यह था कि क्या केवल एफसीआई के सेवारत कर्मचारियों को प्रोत्साहन दिया जाना चाहिए, जिन्होंने सेवा में प्रवेश करने के बाद पेशेवर योग्यता हासिल की थी और उन लोगों को इससे वंचित

किया जाए जिन्होंने सेवा में प्रवेश करने से पहले समान पेशेवर योग्यता हासिल की थी। संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन कानून में अमान्य है।

उच्च न्यायालय ने एफसीआई की अपील मंजूर करते हुए कर्मचारी संघ की अपील खारिज कर दी।

1. यह स्पष्ट कानून है कि संविधान का अनुच्छेद 14, जो समानता के सिद्धांत को स्थापित करता है, व्यापक महत्व का है। यह भारत के क्षेत्र में कानून के समक्ष समानता और कानूनों की समान सुरक्षा की गारंटी देता है। इसका तात्पर्य समान परिस्थितियों में समान व्यवहार के अधिकार से है, उन मामलों को छोड़कर जहां दो व्यक्ति एक अलग और अलग वर्ग बनाते हैं और ऐसा वर्गीकरण प्राप्त किए जाने वाले उद्देश्य के साथ संबंध रखने वाले समझदार अंतर पर आधारित एक उचित वर्गीकरण है।

[पैरा 11] [238-ई-एफ]

पश्चिम बंगाल राज्य बनाम अनवर अली सरकार (1952) एससीओर 284:  
जॉन वल्लामट्टम व अन्य बनाम भारत संघ (2003) 6 एससीसी 611: 2003 (1)  
पूरक। एससीओर 638 को लागू किया।

2. आक्षेपित परिपत्र का मूल उद्देश्य सेवारत कर्मचारियों को उनके कैरियर की प्रगति के लिए परिपत्र में उल्लेखित विभिन्न पाठ्यक्रमों में व्यावसायिक योग्यता

हासिल करने के लिए प्रेरित और प्रोत्साहित करने के लिए प्रोत्साहन प्रदान करना है। एफसीआई को प्रमुख पदों पर बैकअप के लिए संगठन के भीतर से योग्य पेशेवरों का एक रिजर्व बनाने में सक्षम बनाना जाहिर है, प्रोत्साहन से न केवल संगठन में उनके समग्र प्रदर्शन और दक्षता में सुधार होगा, बल्कि अंतिम विश्लेषण में एफसीआई में व्यावसायिकता के माहौल के आगमन के साथ प्रबंधन भी मजबूत होगा। एफसीआई द्वारा कर्मचारियों के दो समूहों के बीच जो वर्गीकरण करने की मांग की गई है, वह उक्त प्रोत्साहन योजना शुरू करके हासिल किए जाने वाले उद्देश्य के साथ एक उचित और तर्कसंगत संबंध रखता है। इस दृष्टिकोण से देखा जाए तो सेवारत कर्मचारियों के संबंध में प्रोत्साहन देना किसी भी तरह से सेवारत कर्मचारियों और उच्च योग्यता के साथ भर्ती किए गए कर्मचारियों के बीच भेदभाव नहीं है, विशेष रूप से संविधान के अनुच्छेद 14 या 16 का उल्लंघन है। जब प्रोत्साहन 'व्यक्तिगत वेतन' के रूप में एक विशेष वेतन वृद्धि के रूप में होता था, जिसे अगले उच्च ग्रेड में पदोन्नति के समय वेतन में विलय कर दिया जाता था और इस प्रकार, परस्पर वरिष्ठता और/या भविष्य की पदोन्नति पर एनक्यू का असर पड़ता था। अगले उच्च ग्रेड के लिए. [पैरा 13, 15]

[242-सी-डी; 243-बी-ई]

एच.पी. गुप्ता व अन्य बनाम भारत संघ व अन्य (2002) 10 एससीसी 658 को लागू किया।

भारतीय खाद्य निगम एवं अन्य बनाम आशीष कुमार, गांगुली व अन्य (2009) 7 SCC 734: 2009 (8) एससीओर 806; बी. मन्मद रेड्डी व अन्य बनाम चंद्र प्रकाश रेड्डी व अन्य (2010) 3 एससीसी 314: 2010 (2) एससीओर 860 विभेद किया गया।

संविधान का अनुच्छेद 14 भर्ती किए गए और समूहीकृत किए गए व्यक्तियों के गुणों या विशेषताओं के आधार पर उचित वर्गीकरण की अनुमति देता है, बजाय उन लोगों के जो बाहर रह गए हैं। न्यायालयों को वेतन निर्धारण और वेतन समता से संबंधित प्रशासनिक निर्णयों में तभी हस्तक्षेप करना चाहिए जब उन्हें ऐसा निर्णय अनुचित, अन्यायपूर्ण और कर्मचारियों के एक वर्ग के लिए प्रतिकूल लगता है और सामग्री और प्रासंगिक कारकों की अनदेखी में लिया गया हो। उक्त सर्कुलर को भेदभावपूर्ण और संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन बताने वाले उच्च न्यायालय के फैसले को बरकरार नहीं रखा जा सकता है। पैरा 16,19] [243-0-एच; 244-ए-बी; 245-सी

मध्य प्रदेश राज्य व अन्य बनाम शकरी खान (1996) 8 एससीसी 648: 1996 (1) सप्ली. एससीओर 608; यूनाइटेड बैंक ऑफ इंडिया बनाम मीनाक्षी सुंदरम व अन्य। (1998) 2 एससीसी 609: 1998 (1) एससीओर 233 संदर्भित।

संदर्भित न्यायिक निर्णय:

1996 (1) सप्ली. एससीऔर 608 पैरा 8 का संदर्भ दिया गया।

1998 (1) एससीऔर 233 पैरा 8 का संदर्भ दिया गया।

2002 (10) एससीऔर 658 पैरा 8 पर लागू किया गया।

2009 (8) एससीऔर 806 ने पैरा 9 से विभेद किया गया।

2010 (2) एससीऔर 860 ने पैरा 9 से विभेद किया गया।

1952 एससीऔर 284 पैरा 11 को लागू किया गया।

2003 (1) सप्ली. एससीऔर 638 पैरा 12 को लागू किया गया।

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 7268/2002

जम्मू एवं कश्मीर उच्च न्यायालय की एस.डब्ल्यू.पी. 1470/1994 के निर्णय

एवं आदेश दिनांक 23.05.2002 से संबंधित

संलग्न सी. ए. नंबर 6878/2003

उपस्थित: अजीत पुदुस्सेरी, दिनेश खुराना, अर्चना मोहंती, अशोक माथुर, अंशुल

नारायण, कनिका सिंह

न्यायाधिपति डी. के. जैन द्वारा निर्णय सुनाया गया।

1. इन अपीलों में जम्मू और कश्मीर के उच्च न्यायालय की खण्ड पीठ द्वारा एसडब्ल्यूपी नंबर 1470 /1994 के निर्णय दिनांक 23 मई, 2002 को चुनौती दी गई है। इस आक्षेपित निर्णय में भारतीय खाद्य निगम के परिपत्र संख्या 40/1985, दिनांक 29 जुलाई, 1985 में सेवारत कर्मचारियों को उच्च योग्यता प्राप्त करने के लिए मौद्रिक प्रोत्साहन देने को भेदभावपूर्ण बताते हुए उच्च न्यायालय ने निर्देश दिया है कि यदि इस परिपत्र के तहत किसी भी कर्मचारी को कोई लाभ दिया गया है तो उसे वापस लिया जाएगा।

2. चूंकि दोनों अपीलें, एफसीआई एवं भारतीय खाद्य निगम कर्मचारी संघ (संक्षेप में "कर्मचारी संघ") द्वारा, एक ही निर्णय के विरुद्ध प्रस्तुत की गई हैं। इसलिए उनको एक ही निर्णय से निस्तारित किया जा रहा है। हालाँकि, हम देख सकते हैं कि आक्षेपित निर्णय से एफसीआई पूर्णतः व्यथित है, जबकि कर्मचारी संघ ने समान योग्यता रखने वाले अन्य कर्मचारियों को प्रोत्साहन देने से इनकार करने के संबंध में दिए गए निर्देश का विरोध किया है।

3. इस अपील से संबंधित सारवान तथ्य निम्न प्रकार हैं :-

एफसीआई की स्थापना किसानों के हितों की रक्षा, पूरे देश में खाद्यान्न वितरण और राष्ट्रीय खाद्य सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए खाद्यान्न भंडार का संतोषजनक स्तर बनाए रखने के उद्देश्य से की गई थी। भारतीय खाद्य निगम अधिनियम 1964, 17

दिसंबर 1964 से प्रभावी हुआ। इस अधिनियम की धारा 45 एफसीआई को अपने अधिकारियों और कर्मचारियों की नियुक्ति, सेवा की शर्तों और वेतनमान को विनियमित करने के लिए नियम बनाने का अधिकार देती है। परिणामस्वरूप, भारतीय खाद्य निगम (कर्मचारी) विनियम, 1971 बनाए गए और वर्ष 1971 से लागू हुए।

4. अपने मामलों के प्रशासन और प्रबंधन में दक्षता और गतिशीलता के वांछित स्तर को सुनिश्चित करने की दृष्टि से, एफसीआई ने दिनांक 29 जुलाई, 1985 को जारी परिपत्र संख्या 40/1985 के माध्यम से अपने कर्मचारियों को एफसीआई में अपनी सेवा के दौरान अतिरिक्त योग्यताएँ प्राप्त करने पर प्रोत्साहन देने के लिए एक योजना शुरू की। इस सर्कुलर में उल्लेखित पेशेवर डिग्री और डिप्लोमा प्राप्त करने पर कर्मचारियों को उनके संबंधित वेतनमान में दो वेतन वृद्धियाँ देने का प्रावधान है। इसके बाद, 14 नवंबर, 1986 को परिपत्र संख्या 72/1986 जारी किया गया, जिसमें उन सेवारत कर्मचारियों को एक विशेष वेतन वृद्धि का लाभ दिया गया, जो परिपत्र में उल्लेखित किसी भी व्यावसायिक विषय में एक वर्ष का डिप्लोमा पाठ्यक्रम प्राप्त करते हैं।

5. उपरोक्त परिपत्रों के संबंध में दिनांक 24 अगस्त, 1987 को परिपत्र संख्या 58/1987 जारी करके स्पष्ट किया गया था कि किसी अधिकारी को अगले उच्च ग्रेड में पदोन्नति होने तक वेतन वृद्धि केवल व्यक्तिगत वेतन के रूप में देय होगी और

उसे बाद में पदोन्नत किए जाने वाले पद का वेतन निर्धारण करते समय मूल वेतन में समाहित कर लिया जाएगा।

6. श्री वी के टंडन ने एसडब्ल्यूपी नंबर 1146/1986 से 1985 के परिपत्र को इस आधार पर चुनौती दी थी कि इसके परिणामस्वरूप अतिरिक्त योग्यता प्राप्त करने वाले सेवारत कर्मचारियों और एफसीआई द्वारा भर्ती किए गए व्यक्तियों के बीच पहले से ही निर्धारित अतिरिक्त योग्यता रखने वाले लोगों के बीच भेदभाव होता है। जम्मू एवं कश्मीर के उच्च न्यायालय ने दिनांक 13 अक्टूबर, 1992 के आदेश से कर्मचारी संघ के हस्तक्षेप आवेदन को स्वीकार करते हुए याचिका की अनुमति दी और निर्देश दिया कि रिट याचिकाकर्ता को इस परिपत्र के तहत दो अतिरिक्त वेतन वृद्धि दी जावे। इस फैसले के खिलाफ दायर लेटर्स पेटेंट अपील को देरी के आधार पर खारिज कर दिया गया। बहरहाल, एफसीआई के क्षेत्रीय कार्यालय ने दिनांक 19 मई, 1994 के पत्र से अधिसूचित किया कि उपरोक्त निर्णय व्यक्ति विशेष के लिए दिया गया निर्णय था।

7. संभवतः इसी स्पष्टीकरण ने कर्मचारी संघ को रिट याचिका (डब्ल्यूपी संख्या 1470/1994) दायर करने के लिए प्रेरित किया, जिसमें आक्षेपित निर्णय सुनाया गया है। जैसा कि पूर्व में बताया गया है, उच्च न्यायालय ने इस परिपत्र को भेदभावपूर्ण मानते हुए भारत के संविधान, 1950 (संक्षेप में "संविधान") के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन बताया है और एफसीआई को निर्देश दिए हैं कि परिपत्र को प्रभावी नहीं माना जावे तथा इसके अनुपालन में कर्मचारियों को यदि प्रोत्साहन दिए गए हैं तो उनको

वापस लिया जावे। इसलिए एफसीआई ने अपील दायर की है। अपनी अपील (सीए नंबर 6878/2003) में कर्मचारी संघ की शिकायत का सार यह है कि इस परिपत्र को भेदभावपूर्ण मानते हुए, उच्च न्यायालय को यह निर्देश देना चाहिए था कि अन्य कर्मचारियों को भी समान प्रोत्साहन दिया जावे।

8. एफसीआई की ओर से पेश हुए विद्वान वकील श्री अजीत पुदुस्सेरी ने जोरदार आग्रह किया कि उक्त परिपत्र संवैधानिक रूप से वैध है और कानून के स्थापित सिद्धांतों के अनुरूप है, क्योंकि कम पेशेवर योग्यता वाले कर्मचारी पहले से ही एफसीआई में काम कर रहे हैं। उन लोगों की तुलना में जिनके पास प्रारंभिक भर्ती के समय पहले से ही उच्च योग्यता थी, वे स्वयं एक वर्ग हैं और इसलिए, कर्मचारियों के दो अलग-अलग सेट के बीच किसी भी भेदभाव का कोई सवाल ही नहीं था। यह प्रस्तुत किया गया था कि पहले से ही कम योग्यता वाले भर्ती किए गए कर्मचारियों को प्रोत्साहन प्रदान करके प्राप्त करने का उद्देश्य उन्हें सेवा में रहते हुए विभिन्न क्षेत्रों में उच्च योग्यता प्राप्त करने के लिए प्रेरित करना था, जिससे न केवल संबंधित कर्मचारी को लाभ होगा बल्कि एफसीआई को भी लाभ होगा। आगे जाकर। इस प्रकार, इस बात पर जोर दिया गया कि एफसीआई द्वारा अपनाए गए वर्गीकरण का प्राप्त किए जाने वाले उद्देश्य के साथ तर्कसंगत संबंध था और इसलिए, यह भेदभावपूर्ण नहीं था, जो संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन करता था। इस प्रस्ताव के समर्थन में कि उक्त प्रोत्साहन के लाभार्थी स्वयं एक वर्ग हैं; निर्धारित योग्यता हासिल करने वाले सेवारत

कर्मचारियों को प्रोत्साहन देने और उच्च योग्यता के साथ भर्ती किए गए कर्मचारियों को प्रोत्साहन देने से इनकार करने के बीच कोई समानता नहीं है, सर्कुलर के परिणामस्वरूप भेदभाव नहीं होता है। विद्वान अधिवक्ता ने मध्य प्रदेश राज्य व अन्य बनाम शकरी खां-1, यूनाइटेड बैंक ऑफ इंडिया बनाम मीनाक्षी सुंदरम व अन्य-2 तथा एचपी गुप्ता व अन्य बनाम भारत संघ व अन्य-3 पर भारत संघ के मामलों में इस न्यायालय के निर्णयों पर जोर दिया है।

9. इसके विपरीत प्रत्यर्थागण की और से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री अशोक माथुर ने तर्क दिया कि उक्त परिपत्र स्पष्ट रूप से भेदभावपूर्ण था, क्योंकि इसके तहत कर्मचारियों के एक समूह को प्रोत्साहन देने से इनकार कर दिया गया था और समान सेवा शर्तों से शासित और निर्धारित अतिरिक्त योग्यता रखने वाले कर्मचारियों के दूसरे समूह को प्रोत्साहन दिया गया था। इस बारे में भारतीय खाद्य निगम व अन्य बनाम आशीष कुमार गांगुली व अन्य एवं बी. मन्मद रेड्डी व अन्य बनाम चंद्र प्रकाश रेड्डी व अन्य के मामलों में इस न्यायालय के निर्णयों की सराहना करते हुए विद्वान अधिवक्ता ने आग्रह किया कि शैक्षणिक योग्यता के बावजूद एक विशेष ग्रेड के सभी कर्मचारियों को एक वर्ग में एकीकृत किया गया है और इसलिए, प्रोत्साहन देने के मामले में उनके बीच कोई भेदभाव नहीं किया जा सकता है।

-----

1. (1996) 8 एससीसी 648

2. (1998) 2 एससीसी 609

3. (2002) 10 एससीसी 658

10. यहां पर विचार के लिए संक्षिप्त प्रश्न है कि क्या केवल एफसीआई के उन सेवारत कर्मचारियों को प्रोत्साहन दिया जाना चाहिए, जो सेवा में प्रवेश करने के बाद पेशेवर योग्यता हासिल करते हैं और सेवा में प्रवेश करने से पहले समान पेशेवर योग्यता हासिल करने वाले कर्मचारियों को इससे वंचित करना संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन होने के कारण कानून की दृष्टि से अमान्य है?

11. यह स्पष्ट विधि है कि समानता के सिद्धांत को स्थापित करने वाले संविधान के अनुच्छेद 14 का व्यापक महत्व का है। यह भारत के क्षेत्र में विधि के समक्ष समानता और सुरक्षा की गारंटी देता है। इसका तात्पर्य समान परिस्थितियों में समान व्यवहार के अधिकार से है, उन मामलों को छोड़कर जहां दो व्यक्ति अलग-अलग वर्ग बनाते हैं और ऐसा वर्गीकरण प्राप्त किए जाने वाले उद्देश्य के साथ संबंध रखने वाले युक्तियुक्त अंतर पर आधारित एक उचित वर्गीकरण है। (देखें: पश्चिम बंगाल राज्य बनाम अनवर अली सरकार-6 एवं जॉन वल्लामट्टम व अन्य बनाम भारत संघ-7)

12. इस मुद्दे की संविधान के अनुच्छेद 14 में परिकल्पित उपरोक्त सिद्धांत की कसौटी पर जांच करने से पहले दिनांक 29 जुलाई, 1985 के परिपत्र के प्रासंगिक भागों का संदर्भ लेना उचित होगा। ये निम्न प्रकार हैं:

“भारतीय खाद्य निगम, अपनी स्थापना के बाद से, निगम के भीतर उपयुक्त प्रशिक्षण सुविधाएं प्रदान करने के साथ-साथ अपने कर्मचारियों को भारत और विदेशों के अग्रणी प्रबंधन संस्थानों द्वारा आयोजित अल्पकालिक व्यावसायिक पाठ्यक्रमों, कार्यशालाओं, सेमिनारों, सम्मेलनों आदि में नामांकित करके प्रबंधन विकास की नीति का पालन कर रहा है।

4. (2009) 7 एससीसी 734

5. (2010) 3 एससीसी 314

6. (1952) 10 एससी और 284

7. (2003) 6 एससीसी 611

2. इन प्रयासों को कर्मचारियों द्वारा स्वयं पेशेवर प्रबंधन योग्यता प्राप्त करने में शामिल होने से काफी हद तक बढ़ावा मिल सकता है और इनकी पूर्ति हो सकती है। इसलिए योग्यता प्राप्त करने के बुनियादी अंतराल को भरने, निगम के कर्मचारियों को तेजी से कैरियर उन्नति के लिए पेशेवर योग्यता प्राप्त करने और प्रमुख पदों पर बैकअप के लिए और संगठन के समग्र प्रदर्शन और दक्षता में सुधार के लिए भीतर से योग्य पेशेवरों के दल का निर्माण करने में निगम को सक्षम बनाने के लिए उपयुक्त प्रोत्साहन योजना शुरू करने पर विचार किया जा रहा है। इससे निगम के कामकाज में

"व्यावसायिकता" का माहौल बनेगा। इस दृष्टि से निदेशक मंडल के अनुमोदन से 1 अप्रैल, 1984 से निम्नलिखित प्रोत्साहन योजना शुरू करने का निर्णय लिया गया है।

3. इसी अनुसार दो वेतन वृद्धि देने के लिए निम्नलिखित पाठ्यक्रमों के अध्ययन को अगले पृष्ठों में बताए अनुसार मंजूरी दे दी गई है।

(ए) .....

(बी) उच्च पेशेवर योग्यताएं- एमबीए, एसीए, एएमआईई, एलएलबी, बीएल, एसीएस आदि। उपरोक्त सभी पाठ्यक्रम (डिप्लोमा/डिग्री) कम से कम दो साल की अवधि के होने चाहिए।

4. प्रोत्साहन अनुदान योजना का विवरण निम्नलिखित है:-

पात्रता: निम्नलिखित नियमों और शर्तों के अधीन इस योजना का लाभ लेने के पात्र होंगे: -

(i) यह योजना प्रतिनियुक्ति/अनुबंध के आधार पर/आकस्मिक या कार्यकाल के आधार पर नियोजित लोगों को छोड़कर निगम के सभी नियमित कर्मचारियों पर लागू होगी।

(ii) उपरोक्त (i) के अंतर्गत आने वाले कर्मचारियों को निगम के सक्षम प्राधिकारी की पूर्व अनुमति से एफसीआई में अपनी सेवा के दौरान मान्यता प्राप्त

संस्थानों/विश्वविद्यालयों से उच्च व्यावसायिक योग्यता प्राप्त करनी चाहिए या प्राप्त कर सकते हैं। इस योग्यता को प्राप्त करना निगम के कार्यों में उपयोगी होना चाहिए।

(iii) .....

(iv) .....

(v) .....

(vi) .....

(vii) .....

(viii) .....

(ix) ऐसे मामलों में जहां सीधी भर्ती के तहत उच्च पद पर कर्मचारी आते हैं और जहां ऐसे उच्च पद के लिए निर्धारित न्यूनतम योग्यता वही है जो कर्मचारी ने निचले पद पर रहते हुए हासिल की थी, तो उन्हें पहले ही प्रोत्साहन दिया जा चुका है और उच्च पद पर उसकी नियुक्ति होने से निचले पद पर बने रहने की अनुमति नहीं होगी। प्रोत्साहन स्वीकार्यः

उर्वोक्त पात्रता शर्तों को पूरा करने वाले कर्मचारी ही योजना के तहत लाभ के हकदार होंगे। इस योजना के तहत दिया जाने वाले प्रोत्साहन 'व्यक्तिगत वेतन' में दो विशेष वेतन वृद्धि के रूप में होगा, जिन्हें अगले उच्च ग्रेड में पदोन्नति के समय वेतन में मिला दिया जाएगा। यह प्रोत्साहन प्रत्येक मामले की योग्यता के आधार पर सक्षम प्राधिकारी

द्वारा लिखित आदेश पर ही स्वीकार्य होगा। दो वेतन वृद्धि के रूप में प्रोत्साहन अगले महीने के पहले दिन से शुरू किया जाएगा जब संबंधित कर्मचारी को सूचीबद्ध पाठ्यक्रमों में उत्तीर्ण घोषित किया गया हो या इस योजना के लागू होने की तारीख, जो भी बाद में हो।

इस योजना का पूर्वव्यापी प्रभाव से कार्यान्वयन करने में आने वाली प्रशासनिक कठिनाइयों और वित्तीय निहितार्थों को दूर करने के लिए पात्र कर्मचारियों के सभी मामलों को शामिल किया गया है, जिन्होंने पूर्व में एक या एक से अधिक बार इस योजना में निर्धारित उच्च प्रबंधन या व्यावसायिक योग्यता हासिल की हो। निगम के भीतर पदोन्नति या सीधी भर्ती पर उच्च पद पर रहने वाले कर्मचारी केवल 1.4.1984 से इस योजना के तहत प्रोत्साहन के हकदार होंगे। ऐसे योग्य कर्मचारी को अपने वर्तमान वेतनमान की दरों पर प्रोत्साहन वृद्धि पाने का अधिकार होगा और प्रोत्साहन वेतन वृद्धि का बकाया भी दिया जायेगा। पिछले प्रकरणों के मामले में, पात्र कर्मचारियों को योजना प्रसारित होने की तारीख से छह महीने के भीतर आवेदन करना होगा। ऐसे कर्मचारियों के मामले में जो इसके बाद उपरोक्त योग्यताओं में से कोई भी योग्यता प्राप्त कर सकते हैं, वे संलग्न निर्धारित प्रोफार्मा में उच्च योग्यता प्राप्त करने पर आवेदन कर सकते हैं।

..... " "

13. इस परिपत्र के उपरोक्त भागों को पढ़ने से यह स्पष्ट होता है कि सेवारत कर्मचारियों को विभिन्न पाठ्यक्रमों में व्यावसायिक योग्यता हासिल करने के लिए प्रेरित और प्रोत्साहित करके उनके कैरियर को प्रगति प्रदान करने के मूल उद्देश्य का परिपत्र में उल्लेख किया गया है। साथ ही एफसीआई को प्रमुख पदों पर रहने के लिए संगठन के भीतर से योग्य पेशेवरों का एक रिजर्व बनाने में सक्षम बनाया गया है। जाहिर है, प्रोत्साहन से न केवल संगठन में उनके समग्र प्रदर्शन और दक्षता में सुधार होगा, बल्कि अंतिम विश्लेषण में एफसीआई में व्यावसायिकता के माहौल के आगमन के साथ प्रबंधन भी मजबूत होगा।

14. हमारा ध्यान 2000 के परिपत्र संख्या 27, दिनांक 11 सितंबर, 2000 की ओर भी आकर्षित किया गया है, जो सक्षम अधिकारियों को नए भर्ती हुए कर्मचारियों को एफसीआई में शामिल होने से पहले उनके पिछले रोजगार में प्राप्त वेतन के बराबर उच्च प्रारंभिक/अग्रिम वेतन वृद्धि देने का अधिकार देता है। इसलिए यह स्पष्ट है कि उच्च योग्यता रखने वाले नए कर्मचारी को अतिरिक्त लाभ देने का प्रावधान पहले से ही अस्तित्व में था। यह भी ध्यान रखना उचित है कि उक्त परिपत्र और ऊपर उल्लिखित किसी भी परिपत्र के तहत जो लाभ देने की मांग की गई है, उसका प्रत्यर्थीगण द्वारा विरोध नहीं किया गया है। उनकी एकमात्र शिकायत यह है कि पहले से उच्च योग्यता रखने वाले सेवारत कर्मचारियों को दिए जा रहे अतिरिक्त प्रोत्साहन के लाभ से उन लोगों को वंचित करने का औचित्य नहीं है।

15. हमारी राय यह है कि उपरोक्त तथ्यों की स्थिति को ध्यान में रखते हुए इस परिपत्र को जारी करके प्राप्त किए जाने वाले उद्देश्य हेतु एफसीआई के रूप में पर्याप्त योग्यता है। एफसीआई द्वारा अपनाया गया वर्गीकरण सेवा में शामिल होने के बाद उच्च योग्यता प्राप्त करने वाले कर्मचारी और सेवा में शामिल होने से पहले ही ऐसी योग्यता रखने वाले कर्मचारी के बीच है। जैसा कि पूर्वोक्त कहा गया है, इस वर्गीकरण का मुख्य उद्देश्य एफसीआई में पहले से ही सेवारत कर्मचारियों को प्रोत्साहन देना है ताकि उन्हें अपने लाभ के साथ-साथ अपने नियोक्ता एफसीआई के लिए उच्च योग्यता प्राप्त करने के लिए प्रेरित किया जा सके। हम आश्वस्त हैं कि एफसीआई द्वारा कर्मचारियों के दो समूहों के बीच जो वर्गीकरण करने की मांग की गई है, वह उक्त प्रोत्साहन योजना शुरू करके हासिल किए जाने वाले उद्देश्य के लिए एक उचित और तर्कसंगत संबंध रखता है। इस दृष्टिकोण से निर्णय लेने पर, हमारी राय में, सेवारत कर्मचारियों के संबंध में प्रोत्साहन देना, किसी भी तरह से सेवारत कर्मचारियों और उच्च योग्यता के साथ भर्ती किए गए कर्मचारियों के बीच अनुच्छेद 14 या 16 का उल्लंघन करने वाला भेदभाव नहीं है, विशेष रूप से जब प्रोत्साहन 'व्यक्तिगत वेतन' के रूप में एक विशेष वेतन वृद्धि होता है जिसे अगले उच्च ग्रेड में पदोन्नति के समय वेतन में विलय कर दिया जाता है और इस प्रकार पारस्परिक वरिष्ठता या भविष्य में अगले उच्च ग्रेड में पदोन्नति पर कोई असर नहीं पड़ता है।

16. इस न्यायालय की और से बी. मन्मद रेड्डी व अन्य बनाम चंद्र प्रकाश रेड्डी व अन्य (सुप्रा) और भारतीय खाद्य निगम व अन्य बनाम आशीष कुमार गांगुली व अन्य (सुप्रा), के मामलों में दिए गए निर्णयों, जिन पर प्रत्यर्थागण के विद्वान अधिवक्ता ने जोर दिया है वे तथ्यों पर स्पष्ट रूप से भिन्न हैं क्योंकि ये निर्णय उन कर्मचारियों के मामलों से संबंधित हैं जिन्हें पदोन्नति के उद्देश्य से उस स्रोत के आधार पर अलग-अलग श्रेणियों में वर्गीकृत किया गया, जहां से उन्हें लिया गया था और केवल केंद्र सरकार के कर्मचारियों को क्रमशः निगम में समाहित होने पर वेतन वृद्धि दी जा रही थी पर यहां ऐसा मामला नहीं है। हालाँकि, यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि इन दोनों मामलों में, यह देखा गया कि समान काम के लिए समान वेतन का सिद्धांत कोई अमूर्त सिद्धांत नहीं है। संविधान का अनुच्छेद 14 भर्ती किए गए और समूहीकृत किए गए व्यक्तियों के गुणों या विशेषताओं के आधार पर उचित वर्गीकरण की अनुमति देता है, बजाय उन लोगों के जो बाहर रह गए हैं। न्यायालयों को वेतन निर्धारण और वेतन समता से संबंधित प्रशासनिक निर्णयों में तभी हस्तक्षेप करना चाहिए जब उन्हें ऐसा निर्णय अनुचित, अन्यायपूर्ण और कर्मचारियों के एक वर्ग के लिए प्रतिकूल लगता है और सामग्री और प्रासंगिक कारकों की अनदेखी में लिया गया हो।

17. इस प्रक्रम पर, एचपी गुप्ता व अन्य के मामले में इस न्यायालय के निर्णय का उल्लेख करना लाभदायक होगा जो वर्तमान अपील की तथ्यात्मक स्थिति से पूरी तरह मेल खाता है। इस मामले में, सेवा में रहते हुए इंजीनियरिंग की डिग्री हासिल

करने वाले दूरसंचार अधिकारियों को दो अग्रिम वेतन वृद्धि देना संवैधानिक रूप से वैध माना गया था, न कि उन लोगों को जिनके पास सेवा में शामिल होने के समय ऐसी डिग्री थी। इसी तरह के विवाद का निपटारा करते हुए न्यायालय ने यह माना था कि:

"जिन अधिकारियों के पास सेवा में आने से पहले इंजीनियरिंग की डिग्री नहीं थी, उन्हें दो अग्रिम वेतन वृद्धि देने का उद्देश्य केवल उन्हें ऐसी डिग्री प्राप्त करने के लिए प्रोत्साहित करना है ताकि वे सेवा में रहते हुए खुद को बेहतर बना सकें। जब वह उद्देश्य पूरा हो जाता है, तो यह तर्क कि वेतन या अन्य परिलब्धियों के भुगतान के मामले में समानता होनी चाहिए या वेतन वृद्धि देने के मामले में समानता होनी चाहिए, स्वीकार नहीं किया जा सकता है। यह सच है कि ऐसी स्थिति में, विशिष्ट मामलों में कुछ विसंगतियाँ उत्पन्न हो सकती हैं और जिस अधिकारी ने सेवा में शामिल होने के बाद इंजीनियरिंग में डिग्री हासिल की है, उसे उच्च वेतन मिल सकता है, भले ही वह सेवा में शामिल होने के समय भी इंजीनियरिंग में डिग्री की योग्यता रखने वाले व्यक्ति से कनिष्ठ हो। यहां पर पूर्णतः वैज्ञानिक आधार से किसी भी मामले में पूरी तरह समानता नहीं आ सकती है और यहां-वहां कुछ असमानताएं हो सकती हैं। यदि वर्गीकरण सही है और किसी विशेष उद्देश्य को पूरा करता है, तो इसमें न्यायिक हस्तक्षेप नहीं किया जाना चाहिए।"

हम पूर्वोक्त अंश में दी गई टिप्पणियों से आदरपूर्वक सहमत हैं।

18. हमने ऊपर जो विचार किया है, उसके अनुसार सीए नंबर 6878/2003 के पक्षकारों की ओर से उच्च योग्यता के साथ भर्ती किए गए कर्मचारियों को दिए जाने वाले उपरोक्त प्रोत्साहन का विस्तार करने की प्रार्थना करने वाले तर्कों से निपटना अनावश्यक मानते हैं।

19. उपरोक्त विवेचन के अनुसार, संबंधित परिपत्र को भेदभावपूर्ण और संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन मानने वाले उच्च न्यायालय के निर्णय को बरकरार नहीं रखा जा सकता है। निष्कर्षतः एफसीआई द्वारा दायर सीए नंबर 7268/2002 को स्वीकार किया जाता है तथा कर्मचारी संघ द्वारा दायर सीए नंबर 6878/2003 को खारिज किया जाता है। हालाँकि, मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, अपने खर्चे को पक्षकार वहन करेंगे।

अपील निस्तारित

यह अनुवाद और्टीफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी कृष्ण कान्त और.जे.एस. द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और अधिकारिक उद्देश्यों के निस्तारित की गई।