

[2016] 9 एस. सी. आर 141

राम नरेश रावत

बनाम

श्री अश्विनी राय और अन्य

(2012 की विशेष अनुमति याचिका (सी) संख्या 25284 में 2015 की अवमानना

याचिका (सिविल) संख्या 771)

15 दिसंबर, 2016

[ए. के. सिकरी और एन. वी. रमना, जे. जे.]

सेवा कानून:

मध्य प्रदेश औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1961-धारा 63 (ग), 21 (1), 3 (ग)-मध्य प्रदेश औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) नियम, 1963-नियमित वेतनमान में वेतन का निर्धारण-वेतन वृद्धि का अधिकार-याचिकाकर्ताओं-दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों का स्थायी आदेश द्वारा 'स्थायी कर्मचारियों' के रूप में वर्गीकरण-इसके बाद याचिकाकर्ताओं ने उक्त पदों के साथ संलग्न वेतनमान की मांग की-नीचे की अदालतों और इस न्यायालय द्वारा भी दावा किया गया-हालांकि. संबंधित पदों से जुड़े नियमित वेतनमान के न्यूनतम वेतनमान का निर्धारण-याचिकाकर्ताओं द्वारा अवमानना याचिका कि वेतन निर्धारण इसके आदेश के अनुसार नहीं है। यद्यपि एक 'स्थायी कर्मचारी' को श्रेणीबद्ध वेतनमान में वेतन प्राप्त करने का अधिकार है, लेकिन साथ ही, उसे बिना किसी वृद्धि के उक्त वेतनमान का केवल न्यूनतम ही मिलेगा-केवल सेवा में नियमितीकरण जिसमें वेतनमान में वृद्धि आदि का अनुदान शामिल होगा-कुछ मामलों में राज्य सरकार वेतनमान निर्धारित करते समय, वृद्धि भी प्रदान करती है, हालांकि,

गलत तरीके से दिया गया लाभ, उसी राहत का दावा करने का आधार नहीं होगा-
अनुच्छेद 14 के तहत समानता का अधिकार नकारात्मक शब्दों में नहीं है-भारत का
संविधान-अनुच्छेद 14

अवमानना याचिकाओं को खारिज करते हुए अदालत ने अभिनिर्धारित किया-

1.1 यद्यपि एक 'स्थायी कर्मचारी' को श्रेणीबद्ध वेतनमान में वेतन प्राप्त करने का अधिकार है, साथ ही उसे बिना किसी वृद्धि के उक्त वेतनमान का केवल न्यूनतम वेतनमान प्राप्त होगा।

यह केवल सेवा में नियमितीकरण है जिसमें वेतनमान में वृद्धि आदि का अनुदान शामिल होगा। [पैरा 23] [161-एच; 162-ए]

कर्नाटक राज्य बनाम उमा देवी (2006) 4 एस. सी. सी. 1:2006 (3) एस. सी. आर. 953-पर निर्भर था।

1.2 मध्य प्रदेश औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1961 की धारा 3 (सी) "स्थायी आदेश" को परिभाषित करती है और धारा 6 के अनुसार, राज्य सरकार अधिसूचना द्वारा ऐसे उद्यमों के वर्ग के लिए मानक स्थायी आदेश लागू कर सकती है और ऐसी तारीख से जो उसमें निर्दिष्ट की जाए। धारा 21 राज्य सरकार को उक्त अधिनियम के उद्देश्यों को पूरा करने के लिए नियम बनाने का अधिकार देती है जिन्हें अधिसूचित किया जाना आवश्यक है। यह राज्य सरकार को मानक स्थायी आदेश भी तैयार करने का अधिकार देता है। अधिनियम की धारा 21 (1) के तहत शक्तियों का प्रयोग करते हुए राज्य सरकार ने मध्य प्रदेश औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) नियम, 1963 बनाए हैं। इन नियमों के अनुलग्नक में राज्य के सभी उपक्रमों के लिए मानक स्थायी आदेश शामिल हैं। इस आदेश के स्थायी आदेश संख्या 2 में कर्मचारियों के वर्गीकरण की गणना की गई है। इस वर्गीकरण के अनुसार, एक कर्मचारी को 'स्थायी

कर्मचारी' के रूप में जाना जाएगा जिसने एक या अधिक पदों में स्पष्ट रिक्ति में छह महीने की संतोषजनक सेवा पूरी की है, चाहे वह परीक्षा पर हो या अन्यथा या एक व्यक्ति जिसका नाम मस्टर रोल में दर्ज किया गया है और जिसे 'स्थायी कर्मचारी' का टिकट दिया गया है। इसके बाद केवल छह महीने की संतोषजनक सेवा देने से एक कर्मचारी को 'स्थायी कर्मचारी' माना जा सकता है। 'स्थायी कर्मचारी' सहित विभिन्न श्रेणियों के कर्मचारियों को मिलने वाले अधिकार इन नियमों या मूल अधिनियम में भी निर्धारित नहीं हैं। उक्त नियमों के नियम 11 से यह एकत्र किया जा सकता है, जो रोजगार की समाप्ति से संबंधित है, कि एक 'स्थायी कर्मचारी' के मामले में एक महीने का नोटिस या नोटिस के बदले में एक महीने के लिए वेतन की आवश्यकता होती है जब एक 'स्थायी कर्मचारी' के रोजगार को समाप्त किया जाना होता है। दूसरी ओर, किसी अन्य श्रेणी के कर्मचारियों को इसके बदले में ऐसा कोई नोटिस या वेतन देने की आवश्यकता नहीं है। नियोक्ता पर अतिरिक्त दायित्व यह है कि वह सेवा की समाप्ति के कारणों को लिखित रूप में दर्ज करे और कर्मचारी को इसकी जानकारी दे। [पैरा 16] [156-ईएच; 157-ए-सी]

1.3 'स्थायी कर्मचारी' का पदनाम प्राप्त करने पर कर्मचारी को 'नियमित' कर्मचारी माना जा सकता है या नहीं, इसका उत्तर स्थायी आदेश अधिनियम और नियमों को पढ़ने से नहीं मिलता है। आम बोलचाल में, आम तौर पर, एक व्यक्ति जिसे 'स्थायी कर्मचारी' के रूप में जाना जाता है, उसे एक नियमित कर्मचारी के रूप में माना जाएगा, लेकिन तत्काल मामले में यह बिल्कुल वैसी स्थिति प्रतीत नहीं होती है जब यह पाया जाता है कि केवल छह महीने की सेवा पूरी करने के बाद एक कर्मचारी को 'स्थायी कर्मचारी' के रूप में माने जाने का अधिकार मिलता है। इसके अलावा, इस न्यायालय ने 'स्थायी कर्मचारी' और 'नियमित कर्मचारी' के बीच अंतर किया है। [पैरा 21] [160-ई-एफ]

1.4 इन अवमानना याचिकाओं में याचिकाकर्ताओं द्वारा उठाई गई दलीलों में कोई सार नहीं है। न्यायालय इस तथ्य से अवगत है कि कुछ मामलों में, पहले के अवसरों पर, राज्य सरकार ने वेतनमान तय करते समय वेतन वृद्धि भी प्रदान की थी। हालाँकि, यदि कुछ व्यक्तियों को गलत तरीके से लाभ दिया जाता है, तो यह उसी राहत का दावा करने का आधार नहीं बन सकता है। यह सामान्य बात है कि अनुच्छेद 14 के तहत समानता का अधिकार नकारात्मक रूप से नहीं है। [पैरा 24] (162-बी)]

भारतीय-कृषि अनुसंधान परिषद और अन्न बनाम टी. के. सूर्यनारायण और अन्य। (1997) 6 एससीसी 766: 1997 (3) पूरक। एस. सी. आर. 322-पर भरोसा किया गया। मध्य प्रदेश राज्य और अन्य। बनाम। भास्कर शर्मा लिखित अपील सं. 322/2009; दिनांकित आदेश ~ 0.11.2009, एम. पी. उच्च न्यायालय, ग्वालियर पीठ; पंजाब राज्य और अन्य बनाम जगजीत सिंह और अन्य। 2016 (10). स्केल 447; महेन्द्र एल. जैन और अन्य बनाम इंदौर विकास प्राधिकरण और अन्य। (2005) 1 एस. सी. सी. 639: 2004 (6) पूरक। एससीआर 242; सांसद। राज्य कृषि उद्योग विकास निगम लिमिटेड और अन्न बनाम एस. सी. पांडे (2006) 2 एस. सी. सी. 716: 2006 (2) एससीआर 648; मध्य प्रदेश राज्य और अन्य बनाम ला/आई. टी. कुमार वर्मा (2007) एल. एस. सी. सी. 575: 2006 (9) पूरक। एससीआर 591; मध्य प्रदेश राज्य और अन्य बनाम दिलीप सिंह पटेल और अन्य सीए संख्या 8431-8432 27 अगस्त, 2014 को तय किया गया-संदर्भित।

सिविल मूल क्षेत्राधिकार : 2012 की विशेष अनुमति याचिका (सी) संख्या 25284 में 2015 की अवमानना याचिका (सिविल) संख्या 771

2010 की रिट याचिका संख्या 6588 में ग्वालियर में मध्य प्रदेश उच्च न्यायालय की पीठ के दिनांकित 18.05.2011 के निर्णय और आदेश से।

के साथ

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 9635/2013 में अवमानना याचिका
(सिविल) संख्या 838/2015

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 23985/2012 में अवमानना याचिका
(सिविल) संख्या 858/2015

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 31343/2011 में अवमानना याचिका
(सिविल) संख्या 62/2016

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 18245, 18246, 18247,
18249/2014 में अवमानना याचिका (सिविल) संख्या 82-85/2016

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 19220/2014 में अवमानना याचिका
(सिविल) संख्या 101/2016

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 19224/2014 में अवमानना याचिका
(सिविल) संख्या 787/2015

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 19286/2014 में अवमानना याचिका
(सिविल) संख्या 788/2015

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 19217/2014 में अवमानना याचिका
(सिविल) संख्या 819/2015

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 19218/2014 में अवमानना याचिका
(सिविल) संख्या 823/2015

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 19230/2014 में अवमानना याचिका
(सिविल) संख्या 856/2015

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 8473/2012, 19394/2012, 23980/2012, 23981/2012, 23986/2012, 34868/2012, 38228/2012, 38231/2012, 38235/2012, 38236/2012, 19236/2014 में अवमानना याचिका (सिविल) संख्या 121-131/2016

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 19278/2014 में अवमानना याचिका (सिविल) संख्या 735/2015

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 20025/2011, 19396/2012, 30275/2012, 30276/2012, 1577/2013, 5597/2013, 29683/2013, 19095/2014, 19282/2014, 19251/2014, 25279/2012, 12438/2013, 12433/2013, 5350/2013, 19221/2014, 19260/2014, 19257/2014, 19206/2014, 25277/2012, 19094/2014, 19205/2014, 19219/2014, 19237/2014, 19246/2014 और 19255/2014 में अवमानना याचिका (सिविल) संख्या 793-817/2015

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 21835/2012 में अवमानना याचिका (सिविल) संख्या 216/2016

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 18413/2014 में अवमानना याचिका (सिविल) संख्या 512/2016

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 8203/2012 में अवमानना याचिका (सिविल) संख्या 475/2016

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 19393/2012 में अवमानना याचिका (सिविल) संख्या 536/2016

विशेष अनुमति याचिका (सिविल) संख्या 19292/2012 में अवमानना याचिका (सिविल) संख्या 106/2016

मुकुल रोहतगी, ए. जी., एन. के. मोदी, रवींद्र श्रीवास्तव, वरिष्ठ अधिवक्ता, पुरुषेंद्र के., ए. ए. जी., एम. इयान कुमार घोष, ए. के. उपाध्याय, आदर्श त्रिपाठी, एस. एम. जाधव, मेसर्स। एस. एम. जाधव एंड कंपनी, बी. एस. बंधिया, सुश्री रेखा पांडे, आर. श्रीवास्तव, एस. के. वर्मा, अजय अवस्थी, वी. सी. शुक्ला, सुश्री मंजू जेटली, अक्षत श्रीवास्तव, के. माथुर, एस. रमेश, मोहन लाल शन्ना, अर्जुन गर्ग, पुलकित तारे, सी. डी. सिंह, मिश्रा सौरभ, अंकित कुमार लाल, अधिवक्ता उपस्थित पक्षों के लिए।

न्यायालय का निर्णय ए. के. सिकरी, जे. द्वारा दिया गया:-

1. इन अवमानना याचिकाओं को दायर करने वाले सभी याचिकाकर्ताओं को मध्य प्रदेश राज्य द्वारा अलग-अलग तिथियों पर अलग-अलग पदों पर नियुक्त किया गया था, लेकिन वे सभी दिहाड़ी मजदूरों के रूप में कार्यरत थे। वे लंबे समय तक दैनिक मजदूरी करते रहे। याचिकाकर्ताओं के अनुसार, मध्य प्रदेश औद्योगिक पर्यावरण (स्थायी आदेश) नियम, 1963 के संदर्भ में, वे 'स्थायी कर्मचारियों' के रूप में वर्गीकृत होने के हकदार बन गए। हालांकि, स्थायी कर्मचारियों के रूप में वर्गीकरण की उनकी मांग को राज्य द्वारा स्वीकार नहीं किया गया था, जिसके कारण राज्य सरकार की निष्क्रियता ने इनमें से कुछ कर्मचारियों को अपने वर्गीकरण के लिए औद्योगिक विवाद उठाने के लिए उकसाया, जिसके परिणामस्वरूप श्रम अदालत ने उनके वर्गीकरण को 'स्थायी' के रूप में निर्देशित किया। श्रम अदालत ने यह भी कहा कि स्थायी के रूप में उनके वर्गीकरण पर, वे पुरस्कार में निर्दिष्ट तिथियों से स्थायी पद के वेतनमान के हकदार होंगे। उन आदेशों के खिलाफ राज्य द्वारा अपील दायर की गई थी जिन्हें औद्योगिक अदालत ने खारिज कर दिया था और रिट याचिकाओं को भी उच्च न्यायालय

द्वारा खारिज कर दिया गया था। इसके परिणामस्वरूप राज्य सरकार में संबंधित अधिकारियों द्वारा इन याचिकाकर्ताओं को स्थायी कर्मचारियों के रूप में वर्गीकृत करने के आदेश पारित किए गए। यह भी आदेश दिया गया कि वे श्रम आयोग द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन के हकदार होंगे। इससे मुकदमे का एक और दौर शुरू हुआ क्योंकि याचिकाकर्ताओं ने दावा किया कि अपने-अपने पदों के लिए 'स्थायी' के रूप में उनके वर्गीकरण पर वे उक्त पदों से जुड़े वेतनमान प्राप्त करने के हकदार थे। ये राहत उन्हें श्रम अदालत द्वारा दी गई थी जिसके खिलाफ सी औद्योगिक अदालत के समक्ष अपील की गई थी और उच्च न्यायालय के समक्ष रिट याचिका भी खारिज कर दी गई थी। इन सभी मामलों में, इसके बाद, विशेष अनुमति याचिकाएं दायर की गईं जिन्हें इस न्यायालय द्वारा 21 जनवरी, 2015 के सामान्य आदेश द्वारा खारिज कर दिया गया था। यह आदेश इस प्रकार है:

"देरी को माफ किया गया।

खारिज किया गया।

हम राज्य सरकार को आज से आठ महीने के भीतर उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेशों को लागू करने का निर्देश देते हैं। यदि किसी कारण से याचिकाकर्ता-राज्य उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेशों को लागू नहीं करता है, तो प्रतिवादियों को अवमानना याचिका दायर करके इस न्यायालय का रुख करने की स्वतंत्रता है।"

राज्य सरकार ने इन याचिकाकर्ताओं के वेतन को संबंधित पदों से जुड़े नियमित वेतनमान के न्यूनतम स्तर पर निर्धारित करने के आदेश पारित किए हैं। उदाहरण के लिए, राम नरेश रावत के मामले में, जो दैनिक मजदूरी के रूप में लगे हुए थे, वेतन

15330/- रुपये तय कर 5200/-रुपये के वेतनमान उक्त पद से संलग्न की गई है।
उपरोक्त वेतन निर्धारण का विभाजन इस प्रकार है:

SI. No.	Particulars	Amount (Rs.)
2(i)	आदेश दिनांकित 11.03.2016 से प्रदत्त न्यूनतम नियमित पे-स्केल (प्रति माह)	5200/-
2(ii)	ग्रेड पे (प्रति माह)	1800/-
2(iii)	महंगाई भत्ता (प्रति माह)	8330/-
2(iv)	कुल वेतन व अन्य परिलाभ (i+ii+iii) प्रति माह	15330/-

आदेश पारित करने के समय, उन्हें 11,300/- दैनिक मजदूरी के रूप में मासिक वेतन रुपये मिल रहा था। इसलिए उनका वेतन 4030/- बढ़ाकर दिया गया है। इसके अलावा, उसे 5,93,887/- रुपये की एरियर राशि दी गई है। इसी तरह सभी याचिकाकर्ताओं का वेतन तय किया गया है।

3. हालाँकि, याचिकाकर्ता उपरोक्त निर्धारण से संतुष्ट नहीं हैं और उन्होंने तर्क दिया कि वेतन निर्धारण इस न्यायालय के आदेशों के अनुसार नहीं किया गया है। सटीक निवेदन यह है कि एक बार जब उन्हें अदालत द्वारा स्थायी कर्मचारी का दर्जा प्रदान कर दिया जाता है और यह भी स्पष्ट रूप से माना जाता है कि वे उक्त पद से जुड़े नियमित वेतन के हकदार हैं, तो न केवल वेतन नियमित वेतनमान में तय किया जाना चाहिए, याचिकाकर्ता उक्त पद से जुड़ी वृद्धि और अन्य परिलब्धियों के भी हकदार होंगे। दूसरे शब्दों में, उन्होंने अनुरोध किया कि न्यूनतम वेतनमान पर वेतन का निर्धारण अनावश्यक है और यह न्यायालय के निर्देशों का पूर्ण रूप से पालन करने के

बराबर नहीं है। यह भी प्रस्तुत किया जाता है कि कुछ अन्य मामलों में जहां उच्च न्यायालय ने इसी तरह के निर्देश दिए हैं, जिनका उनके मामलों में पालन किया जाता है, राज्य सरकार ने न केवल नियमित वेतनमान में निश्चित वेतन दिया है, बल्कि वेतन वृद्धि आदि भी प्रदान कर रही है।

4. दूसरी ओर, प्रत्यर्थियों द्वारा स्थापित मामला यह है कि याचिकाकर्ता दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी हैं। पर्याप्त संख्या में नियमित रिक्तियों के अभाव में उन्हें उनके संबंधित पदों पर 'नियमित' नहीं किया गया है। उन्हें स्थायी आदेशों के संदर्भ में 'स्थायित्व' प्रदान किया जाता है, जो उन्हें नियमित आधार पर नियुक्त कर्मचारियों को दिए जाने वाले वेतन को प्राप्त करने का अधिकार देता है, लेकिन ऐसी पात्रता उक्त वेतनमान के न्यूनतम के लिए है। यह भी तर्क दिया जाता है कि उच्च न्यायालय का निर्देश भी वर्गीकरण आदेशों की तारीख से नियमित वेतनमान में वेतन देने का था और उच्च न्यायालय द्वारा उन्हें वेतन वृद्धि आदि देने का कोई निर्देश नहीं दिया गया है जो केवल तभी स्वीकार्य है जब किसी व्यक्ति को नियमित आधार पर नियुक्त किया जाता है या जिसकी सेवाओं को नियमित किया जाता है, जो याचिकाकर्ताओं के मामले में नहीं हुआ है।

5. इन याचिकाकर्ताओं की ओर से पेश हुए विद्वान वकीलों ने स्थायी आदेशों के प्रासंगिक प्रावधानों की ओर हमारा ध्यान आकर्षित किया है, जिनके आधार पर उन्हें स्थायी के रूप में वर्गीकृत किया गया था। यह स्थायी आदेश संख्या 2 है जो कर्मचारियों के वर्गीकरण से संबंधित है और निम्नानुसार पढ़ता है -

"2. कर्मचारियों का वर्गीकरण- कर्मचारियों को (i) स्थायी, (ii) स्थायी मौसमी, (iii) परिवीक्षाधीन, (iv) बादली, (v) प्रशिक्षु और (vi) अस्थायी के रूप में वर्गीकृत किया जाएगा:

- (i) एक 'स्थायी' कर्मचारी वह है जिसने एक या अधिक पदों में स्पष्ट रिक्ति में छह महीने की संतोषजनक सेवा पूरी की है, चाहे वह परिवीक्षाधीन के रूप में हो या अन्यथा, या एक व्यक्ति जिसका नाम मस्टर रोल में दर्ज किया गया है और जिसे स्थायी कर्मचारी का टिकट दिया गया है;
- (ii) 'स्थायी मौसमी कर्मचारी' वह है जिसने अवधि के दो तिहाई या एक सत्र या तीन महीने के बराबर अवधि के लिए सेवा पूरी की है, जो एक स्पष्ट रिक्ति में कम है और उसे इन आदेश के उद्देश्य के लिए स्थायी कर्मचारी माना जाएगा;
- (iii) एक 'परिवीक्षाधीन' का अर्थ है एक कर्मचारी जो एक स्पष्ट रिक्ति को भरने के लिए अस्थायी रूप से कार्यरत है, और जिसने कुल मिलाकर छह महीने की संतोषजनक सेवा पूरी नहीं की है;
- (iv) एक "बदली", का अर्थ है, एक कर्मचारी जो स्थाई मौसमी कर्मचारी के पद पर है या एक प्रशिक्षु है या एक स्थाई मौसमी कर्मचारी है, जो अस्थायी रूप से अनुपस्थित है।
- (v) "प्रशिक्षु" से एक शिक्षार्थी अभिप्रेत है, बशर्ते कि किसी भी कर्मचारी को प्रशिक्षु के रूप में वर्गीकृत नहीं किया जाएगा यदि वह एक वर्ष की कुल अवधि के लिए प्रशिक्षण लेता है, और यह भी कि यदि किसी कानून या पुरस्कार द्वारा या कर्मचारियों के प्रतिनिधि के साथ समझौते द्वारा निर्धारित किया जाता है तो प्रशिक्षुता की लंबी अवधि की आवश्यकता होगी;
- (vi) "अस्थायी कर्मचारी" का अर्थ है एक कर्मचारी जो उस काम के लिए नियोजित किया गया है जो अनिवार्य रूप से एक अस्थायी चरित्र का है, या जो स्थायी प्रकृति के काम में अस्थायी वृद्धि के संबंध में अस्थायी रूप से एक अतिरिक्त कर्मचारी के रूप में कार्यरत है, बशर्ते कि ऐसे कर्मचारी को काम करने की आवश्यकता हो।" लगातार छह

महीने से अधिक समय तक उसे उपरोक्त खंड (i) के अर्थ के भीतर एक स्थायी कर्मचारी माना जाएगा।

6. एक बार जब श्रम अदालत ने उन्हें स्थायी के रूप में वर्गीकृत कर दिया, तो किस वर्गीकरण ने अंतिम रूप प्राप्त कर लिया था, यह आवश्यक है कि वे उन सभी लाभों के हकदार हैं जो नियमित रूप से नियुक्त कर्मचारियों को दिए जाने हैं।

7. यह आगे प्रस्तुत किया जाता है कि उच्च न्यायालय ने विशेष रूप से इस प्रश्न पर विचार किया कि क्या स्थायी होने पर, ये याचिकाकर्ता उस पद से जुड़े वेतनमान के हकदार थे जो नियमित रूप से भर्ती किए गए कर्मचारी को दिया जाता है और उक्त प्रश्न का सकारात्मक उत्तर दिया। 2008 की रिट याचिका संख्या 1306 में उच्च न्यायालय द्वारा पारित 8 मई 2008 के एक ऐसे ही आदेश की ओर हमारा ध्यान आकर्षित किया गया था, जिसमें इस मुद्दे पर विशेष रूप से विस्तार से विचार किया गया है और विभिन्न निर्णयों पर ध्यान देने के बाद याचिकाकर्ताओं के पक्ष में निर्णय लिया गया है। यह भी बताया गया कि कुछ अन्य मामलों में नियमित वेतनमान में वेतन निर्धारण करते समय वेतन वृद्धि भी दी जाती है। याचिकाकर्ता द्वारा दिए गए ऐसे ही एक मामले का उदाहरण मध्य प्रदेश और अन्य राज्य है। बनाम। भास्कर शर्मा जिसमें रिट अपील भी खारिज कर दी गई थी। यह प्रस्तुत किया गया था कि अपील खारिज होने के बाद, भास्कर शर्मा को न केवल नियमित वेतनमान दिया गया था, बल्कि उन्हें उक्त पद से जुड़ी वेतन वृद्धि और अन्य लाभ भी मिल रहे हैं। यह भी तर्क दिया गया कि ऐसे कई कर्मचारियों को इसी तरह के लाभ दिए गए हैं और राज्य सरकार ने अब 'यू' मोड़ ले लिया है और याचिकाकर्ताओं को इस तरह के लाभ देने के लिए तैयार नहीं है। उच्च न्यायालय द्वारा पारित ऐसे कई आदेशों की प्रतियां याचिकाकर्ताओं द्वारा अपनी प्रस्तुतियों के समर्थन में अतिरिक्त दस्तावेजों के रूप में दायर की जाती हैं।

8. राज्य सरकार और समकालीनों की ओर से पेश हुए विद्वान महान्यायवादी श्री मुकुल रोहतगी ने इस बात पर जोर दिया कि उच्च न्यायालय का एकमात्र निर्देश, जिसे इस न्यायालय ने बरकरार रखा है, यह है कि ये याचिकाकर्ता नियमित पैमाने पर भुगतान करने के हकदार हैं। यह तर्क दिया जाता है कि उपरोक्त स्थायी आदेशों के कारण उन्हें "स्थायी" के रूप में वर्गीकृत किया गया है, जिसका अर्थ है कि उनकी सेवाओं को समाप्त नहीं किया जाएगा। हालाँकि, इसका मतलब यह नहीं है कि याचिकाकर्ताओं को किसी भी पद के खिलाफ नियमित किया जाता है। यह भी तर्क दिया गया कि इन याचिकाकर्ताओं में से प्रत्येक को उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेशों के संदर्भ में बकाया वेतन के रूप में पर्याप्त राशि दी गई है और इन याचिकाकर्ताओं द्वारा अब प्राप्त मासिक वेतन में महत्वपूर्ण वृद्धि हुई है। विद्वान महान्यायवादी ने आगे कहा कि ऐसे 520 कर्मचारी हैं जिन्होंने पिछले दरवाजे से सेवा में प्रवेश प्राप्त किया है क्योंकि उन्हें आवश्यक चयन प्रक्रिया का पालन करने के बाद नियमित रिक्ति के खिलाफ नियमित आधार पर नियुक्त नहीं किया गया था। याचिकाकर्ताओं की तरह ऐसे कर्मचारी, कर्नाटक राज्य बनाम उमा देवी में इस न्यायालय की संविधान पीठ द्वारा निर्धारित कानून को देखते हुए इस तरह के नियमितीकरण से उत्पन्न होने वाले नियमितकरण और लाभों की मांग नहीं कर सकते हैं। यह भी तर्क दिया गया था कि तत्काल कार्यवाही अवमानना के मामलों में होती है जहां अधिकार क्षेत्र का दायरा सीमित था। राज्य ने उच्च न्यायालय के आदेशों के बारे में अपनी समझ पर ईमानदारी से निर्देशों का पालन किया था, जिसके खिलाफ एसएलपी को खारिज कर दिया गया है और यदि याचिकाकर्ताओं की शिकायत यह है कि वे राज्य सरकार द्वारा दिए गए वेतन से कुछ अधिक के हकदार हैं, तो वे सरकार द्वारा अपना वेतन निर्धारित करने के आदेश को चुनौती दे सकते हैं, ठोस कार्यवाही का सहारा लेकर लेकिन अवमानना याचिका के रूप में नहीं।

9. श्री रोहतगी ने इस न्यायालय के ध्यान में एक बाद की घटना को भी लाया जिसे अतिरिक्त हलफनामा दाखिल करके रिकॉर्ड में लाया गया है। यह बताया गया कि 7 अक्टूबर, 2016 को राज्य सरकार ने राज्य के सभी दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों को नियमित करने के लिए एकमुश्त योजना की घोषणा की है। उक्त योजना की प्रति संलग्न की गई है, जिसकी मुख्य विशेषताएं इस प्रकार हैं:

"(I) दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों को अब "स्थायी कर्मी" के रूप में वर्गीकृत किया जाएगा। (II) उन्हें तीन श्रेणियों में वर्गीकृत किया गया है, अर्थात्, अकुशल, अर्धकुशल और कुशल। उनका वेतनमान भी उसी के अनुसार निर्धारित किया जाता है। एक कुशल कर्मचारी का वेतनमान रु। 5000-100-8000। (3) उन्हें वरिष्ठता का लाभ दिया जाएगा और 1 सितंबर, 2016 को उनके वेतनमान में उनका वास्तविक वेतन उनके द्वारा दी गई सेवा के वर्षों के आधार पर निर्धारित किया जाएगा। (4) वे महँगाई अनुमति के हकदार होंगे। (वर्तमान में 125% पर) (V) वेतनमान में वेतन निर्धारण 1.9.2016 से लागू होगा। वेतन में अगली वृद्धि सितंबर 2017 में की जाएगी। (6) सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर, वे सेवा की अवधि के दौरान प्रति वर्ष 15 दिनों के वेतन के आधार पर ग्रेच्युटी के हकदार होंगे। इस राशि की अधिकतम सीमा रु। 1,25,000-अकुशल के लिए, रु। 1,50,000-अर्ध-कुशल के लिए, और रु। 1,75,000-कुशल श्रमिकों के लिए। (VII) ऐसे दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी जो 16.5.2007 पर काम कर रहे थे, और 1.9.2016 पर सेवा में भी रहे हैं, वे ऊपर उल्लिखित वेतनमान और अन्य लाभों के हकदार होंगे।

6. उपरोक्त योजना को ध्यान में रखते हुए, सांसद दैनिक मजदूरी कर्मचारी (सेवा की शर्तें) नियम, 2013 अब निरस्त कर दिया गया है।

7. यह योजना रिक्त नियमित पदों को भरने के लिए उठाए जाने वाले कदमों को भी निर्धारित करती है। इस उद्देश्य के लिए स्थायी कर्मियों के तहत नियमित व्यवस्था में उपलब्ध चतुर्थ श्रेणी के रिक्त पद। विभिन्न निर्माण विभागों (निर्माण विभाग) के साथ काम करने वाले श्रमिकों को स्थायी आदेश अधिनियम, 1961 और नियम, 1963 के उद्देश्यों के लिए औद्योगिक श्रमिकों के रूप में माना जाएगा और ऐसे विभागों के स्थायी वर्गीकृत कर्मचारी भी तदनुसार नियमित होने के हकदार हैं।

8. उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, यह प्रस्तुत किया जाता है कि दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी भी योजना में उल्लिखित सेवानिवृत्ति के समय उपरोक्त लाभों के हकदार हैं।

इस प्रकार, उन्होंने कहा कि यदि याचिकाकर्ता उक्त योजना का विकल्प चुनते हैं, तो उन्हें अपनी सेवानिवृत्ति के बाद इसका लाभ मिलेगा।

10. इससे पहले कि हम संबंधित प्रस्तुतियों पर विचार करें, हम दो टिप्पणियां करना चाहते हैं जो शामिल मुद्दे के लिए महत्वपूर्ण हैं। ये हैं: (i) इस मामले की जाँच इस न्यायालय की अवमानना के अधिकार क्षेत्र में की जा रही है। दी गई घटनाओं के कालक्रम से यह स्पष्ट होगा कि शुरू में इन याचिकाकर्ताओं ने संबंधित पदों के लिए 'स्थायी' के रूप में अपने वर्गीकरण का दावा किया था। वे इस प्रयास में सफल हुए और उनके पक्ष में पारित आदेश यह था कि उन्हें 'स्थायी' के रूप में वर्गीकृत किया जाएगा और वे श्रम न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णय में निर्दिष्ट तिथियों से स्थायी पदों के

वेतनमान के भी हकदार होंगे। मुकदमेबाजी के दूसरे दौर में, जिसमें से वर्तमान अवमानना याचिकाएं उत्पन्न होती हैं, उच्च न्यायालय का निर्देश उन्हें उन पदों से जुड़े वेतनमान प्रदान करना है जिन पर वे काम कर रहे हैं। इस आदेश को इस न्यायालय द्वारा भी बरकरार रखा गया है क्योंकि राज्य सरकार द्वारा दायर विशेष अनुमति याचिकाओं को 21 जनवरी, 2015 के सामान्य आदेशों द्वारा खारिज कर दिया गया है। हालांकि, वेतनवृद्धि देने के लिए कोई विशिष्ट निर्देश नहीं है।

(ii) उच्च न्यायालय के निर्देशों को लागू करने के लिए, जिनके खिलाफ विशेष अनुमति याचिकाएं खारिज कर दी गई हैं, राज्य सरकार ने 11 मार्च, 2016 को आदेश पारित किया है, जिसके अनुसार याचिकाकर्ताओं का वेतनमान इन पदों से जुड़े वेतनमान में तय किया गया है। यह उन तारीखों से भी दिया गया है जिन पर इन याचिकाकर्ताओं को हकदार ठहराया गया है और उस आधार पर वेतन के बकाया का भी भुगतान किया गया है। हालांकि, वेतन उक्त वेतनमान के न्यूनतम स्तर पर तय किया गया है और 11 मार्च, 2016 के उक्त आदेशों में यह भी कहा गया है कि ये कर्मचारी वेतन वृद्धि के हकदार नहीं होंगे।

11. उपरोक्त से यह स्पष्ट है कि याचिकाकर्ताओं को नियमित वेतनमान में वेतन दिया गया है। हालाँकि, याचिकाकर्ताओं ने यह तर्क देते हुए इस मुद्दे में भाग लिया है कि 11 मार्च, 2016 के आदेश उच्च न्यायालय द्वारा दिए गए निर्देशों का पूर्ण अनुपालन नहीं करते हैं कि नियमित वेतनमान में वेतन निर्धारित करने पर याचिकाकर्ता भी वेतन वृद्धि के हकदार हैं, जैसा कि नियमित कर्मचारियों को वार्षिक आधार पर दिया जाता है।

इसलिए, विचार के लिए जो सवाल उठता है वह यह है कि क्या याचिकाकर्ता भी वेतन वृद्धि के हकदार हैं।

12. यह विवाद में नहीं है कि याचिकाकर्ताओं को शुरू में दैनिक मजदूरी के आधार पर नियुक्त किया गया था। उनकी सगाई भी बिना किसी चयन प्रक्रिया का पालन किए की गई थी। रिकॉर्ड से यह भी सामने नहीं आता है कि इन याचिकाकर्ताओं की प्रारंभिक नियुक्ति नियमित रिक्तियों के खिलाफ थी। आम तौर पर, ऐसी स्थिति में भले ही ये व्यक्ति अपनी लंबी सेवा के कारण और इस धारणा पर कि वे नियमित कर्मचारियों द्वारा निभाए गए समान कर्तव्यों का निर्वहन कर रहे हैं, ऐसे कर्मचारी वेतन का दावा कर सकते हैं जो समान पदों पर बैठे नियमित कर्मचारियों को समान काम के लिए समान वेतन के सिद्धांतों पर दिया जा रहा है। इस पहलू पर इस न्यायालय द्वारा 26 अक्टूबर, 2016 को सिविल अपील संख्या 2013 में हाल ही में दिए गए एक फैसले में व्यापक और आधिकारिक रूप से विचार किया गया है, जिसका शीर्षक है पंजाब न्यायिक आयोग और अन्य बनाम जगजीत सिंह और अन्य और अन्य संबंधित अपीलों का राज्य, हालांकि, एक विशिष्ट कारक है, अर्थात् याचिकाकर्ताओं को यहां 'स्थायी' कर्मचारियों का दर्जा दिया गया है। हालांकि, एक महत्वपूर्ण सवाल जो उठता है वह यह है कि क्या ऐसे 'स्थायी' कर्मचारी 'नियमित' आधार पर नियुक्त कर्मचारियों के समान हैं या उनकी सेवाएं नियमित हैं। इस पहलू पर थोड़ी देर बाद चर्चा की जाएगी। इस स्तर पर, जगजीत सिंह के मामले में उपरोक्त निर्णय का संदर्भ इस उद्देश्य के लिए दिया जाता है कि भले ही समान काम के लिए समान वेतन का सिद्धांत लागू हो और नियमित वेतनमान में वेतन ऐसे कर्मचारियों के लिए स्वीकार्य हो, ये कर्मचारी न्यूनतम नियमित वेतनमान के हकदार होंगे, न कि वेतन वृद्धि के। इस मामले पर संज्ञान लिया गया है और 'जगजीत सिंह' में निम्नलिखित तरीके से चर्चा की गई है:

"36. सचिव, कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी [(2006) 4 एस. सी.

सी. 1], पाँच-न्यायाधीशों की संविधान पीठ द्वारा निर्णय लिया गया:

यह उल्लेख करने की आवश्यकता नहीं है कि तत्काल निर्णय में प्रचार

किया गया मुख्य प्रस्ताव सरकारी कर्मचारियों के नियमितीकरण से संबंधित था, जो अस्थायी, संविदात्मक, आकस्मिक, दैनिक वेतन या तदर्थ आधार पर लंबे वर्षों की सेवा प्रदान करने वाले कर्मचारियों पर आधारित था। हालाँकि, यह उल्लेख करना प्रासंगिक है कि संविधान पीठ ने मजदूरी के सवाल की जांच की थी, जो ऐसे कर्मचारी निकालने के हकदार थे। फैसले के पैराग्राफ 8 में दीवानी अपील संख्या का संदर्भ दिया गया था। 1999 का <आई. डी. 1, जिसमें प्रत्यर्थी-कर्मचारी वाणिज्यिक कर विभाग में अस्थायी रूप से दैनिक मजदूरी पर लगे हुए थे। चूंकि उन्होंने एक वर्ष से अधिक समय तक सेवा प्रदान की थी, इसलिए उन्होंने विभाग में स्थायी रोजगार का दावा किया। उन्होंने उन लाभों का भी दावा किया जो उनके संवर्ग के नियमित कर्मचारियों को दिए गए थे, जिसमें उनकी नियुक्ति की तारीख से वेतन (उनके वेतन और भत्तों के बराबर) शामिल थे। भले ही प्रशासनिक न्यायाधिकरण ने उनके दावे को खारिज कर दिया था, एक निष्कर्ष लौटाते हुए, कि उन्होंने नियमित आधार पर लगे लोगों के बराबर मजदूरी के भुगतान के लिए कोई मामला नहीं बनाया था, उच्च न्यायालय ने कहा कि वे अपने संवर्ग के नियमित कर्मचारियों के वेतन के बराबर मजदूरी के हकदार थे, जिस तारीख से उनकी नियुक्ति हुई थी। उच्च न्यायालय द्वारा जारी निर्देश के परिणामस्वरूप 10 और अधिक वर्षों की अवधि के लिए पूर्वव्यापी रूप से उच्च मजदूरी का भुगतान किया गया। यह उल्लेख करना भी प्रासंगिक होगा कि उपरोक्त निर्देश पारित करने में, उच्च न्यायालय ने धारवाड़ जिला पीडब्ल्यूडी साक्षर दैनिक-वेतन कर्मचारी संघ बनाम कर्नाटक राज्य [(एल 990)

2 एससीसी 396] में इस न्यायालय की तीन-न्यायाधीशों की पीठ द्वारा दिए गए निर्णय पर भरोसा किया था। संविधान पीठ ने दिहाड़ी मजदूरों को देय मजदूरी के विषय पर प्रतिद्वंद्वी दलों की दलीलों को ध्यान में रखते हुए अपने निष्कर्षों को निम्नानुसार दर्ज किया:

"55. वाणिज्यिक कर विभाग में सेवा से संबंधित मामलों में, उच्च न्यायालय ने निर्देश दिया है कि दैनिक मजदूरी पर लगे लोगों को सरकारी सेवा में अपने संवर्ग के नियमित कर्मचारियों को दिए जा रहे वेतन और भत्तों के बराबर मजदूरी का भुगतान किया जाए, जो उनकी नियुक्ति की तारीख से प्रभावी होगा। आपत्ति सगाई की तारीखों से भुगतान के निर्देश पर की गई थी। हम पाते हैं कि उच्च न्यायालय ने स्पष्ट रूप से यह निर्देश देने में गलती की थी कि इन कर्मचारियों को सरकारी सेवा में उनके संवर्ग के नियमित कर्मचारियों को दिए जा रहे वेतन और भत्तों के बराबर वेतन दिया जाए, जो उनकी नियुक्ति या नियुक्ति की तारीख से प्रभावी है। यह उच्च न्यायालय के लिए राज्य पर ऐसा दायित्व अधिरोपित करने के लिए खुला नहीं था जब मामले में उच्च न्यायालय के समक्ष सवाल यह था कि क्या ये कर्मचारी तथाकथित समान काम के लिए समान वेतन के हकदार थे और किसी अन्य लाभ के हकदार थे। वे ऐसा न करने के लिए निर्देश देने में भी लगे हुए थे। इसलिए हमारा विचार है कि उच्च न्यायालय की खंड पीठ को निर्देश देना चाहिए था कि नियमित कर्मचारियों को दिए जा रहे वेतन के बराबर वेतन इन दैनिक वेतन कर्मचारियों को उसके फैसले की तारीख से दिया जाए। इसलिए, डिवीजन बेंच के निर्देश के उस हिस्से को संशोधित किया जाता है और यह निर्देश दिया जाता है

कि इन दैनिक वेतन भोगियों को उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच के फैसले की तारीख से सरकारी सेवा में वाणिज्यिक कर विभाग में अपने संवर्ग के कर्मचारियों के सबसे निचले ग्रेड में वेतन के बराबर वेतन दिया जाए। चूंकि वे केवल दैनिक वेतन पाने वाले हैं, इसलिए उन्हें अन्य भर्तों का भुगतान करने का कोई सवाल ही नहीं होगा। हमारे इस निष्कर्ष को ध्यान में रखते हुए कि न्यायालयों से ऐसे व्यक्तियों को सेवा में स्थायी बनाने के लिए निर्देश जारी करने की अपेक्षा नहीं की जाती है, हम उच्च न्यायालय के निर्देश के उस हिस्से को दरकिनार करते हैं जिसमें सरकार को उनके मामलों को नियमित करने के लिए विचार करने का निर्देश दिया गया है। हम यह भी देखते हैं कि उच्च न्यायालय ने इस पहलू पर ध्यान नहीं दिया है कि क्या यह नियमितीकरण था या यह स्थायीता दे रहा था जिसे उच्च न्यायालय द्वारा निर्देशित किया जा रहा था। ऐसी स्थिति में, उस संबंध में निर्देश हटा दिया जाएगा और राज्य द्वारा दायर अपीलों को उस हद तक अनुमति दी जाएगी। यदि स्वीकृत पद खाली हैं (उन्हें खाली कहा जाता है) तो राज्य चयन की नियमित प्रक्रिया द्वारा उन पदों को भरने के लिए तत्काल कदम उठाएगा। लेकिन जब नियमित भर्ती की जाती है, तो सी. ए. संख्या 3595-3612 और इसी तरह स्थित वाणिज्यिक कर विभाग में उत्तरदाताओं को प्रतिस्पर्धा करने की अनुमति दी जाएगी, भर्ती के लिए लगाए गए आयु प्रतिबंध को माफ कर दिया जाएगा और विभाग में एक महत्वपूर्ण अवधि के लिए काम करने के लिए कुछ वजन आयु दी जाएगी। यह इस न्यायालय द्वारा संविधान के

अनुच्छेद 142 के तहत उनके साथ न्याय करने के लिए शक्ति के प्रयोग की सीमा होगी।

हमने उपरोक्त अनुच्छेद को निकाला है, ताकि हम अपने दम पर कोई निष्कर्ष न निकाल सकें, बल्कि संविधान पीठ द्वारा दिए गए दृढ़ संकल्प को पेश कर सकें, जैसा कि पीठ द्वारा व्यक्त किया गया था। हमें यह निष्कर्ष निकालने में कोई संकोच नहीं है कि संविधान पीठ ने जानबूझकर वेतन समानता के मुद्दे को सेवा में अवशोषण/नियमितीकरण के मुद्दे से अलग किया है। यह अभिनिर्धारित किया गया था कि वेतन समानता के मुद्दे पर, उच्च न्यायालय को निर्देश देना चाहिए था कि दैनिक वेतन भोगी श्रमिकों को उनके संवर्ग के सबसे निचले स्तर पर वेतन के बराबर वेतन दिया जाए। संविधान पीठ ने यह विचार व्यक्त किया कि समानता की अवधारणा सेवा में अवशोषण/नियमितीकरण के मुद्दे पर लागू नहीं होगी। और इसके विपरीत, वेतन समानता के विषय पर, यह स्पष्ट रूप से माना गया था कि दैनिक वेतन भोगियों को न्यूनतम श्रेणी (बिना किसी भत्ते के) पर वेतन के बराबर मजदूरी का भुगतान किया जाना चाहिए।"

13. जगजीत सिंह के फैसले का उल्लेख करने का एक और महत्वपूर्ण कारण यह है कि अदालत ने इस विषय पर पहले के फैसलों से 'समान काम के लिए समान वेतन' के सिद्धांतों को हटा दिया और उन्हें एक स्थान पर संकलित किया। इसके अलावा, न्यायालय ने एक ओर अस्थायी कर्मचारियों को 'समान काम के लिए समान वेतन' का लाभ देने और दूसरी ओर नियमित कर्मचारियों की स्थिति के बीच एक महत्वपूर्ण अंतर भी बताया। जहां तक न्यायालय द्वारा निकाले गए 'समान काम के लिए

समान वेतन' के सिद्धांतों के मापदंडों का संबंध है (पैरा 42), तो उप-पैरा vi में बताई गई कटौती का हमारा उद्देश्य महत्वपूर्ण है, जिसे नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है:

"(vi) नियमित वेतनमान में नियुक्ति के लिए, दावेदार को। (नियमित नियुक्त व्यक्ति) होना चाहिए। दावेदार का चयन, भर्ती की नियमित प्रक्रिया के आधार पर किया जाना चाहिए था, अस्थायी आधार पर नियुक्त एक कर्मचारी, नियमित वेतनमान में रखे जाने का दावा नहीं कर सकता है (देखें-उड़ीसा कृषि और प्रौद्योगिकी विश्वविद्यालय बनाम। मनोज के. मोहंती)।"

14. जहाँ तक वेतन समानता और सेवा के नियमितीकरण के बीच अंतर का संबंध है, न्यायालय ने उमा देवी मामले में संविधान पीठ के फैसले का उल्लेख करते हुए निम्नलिखित टिप्पणियां कीं:

"हमारा विचार है कि ऊपर निकाले गए अनुच्छेद 44 में संविधान पीठ ने वेतन समानता और सेवा में नियमितीकरण के मुद्दों को स्पष्ट रूप से अलग किया है। यह अभिनिर्धारित किया गया कि वेतन समानता के मुद्दे पर 'समानता' की अवधारणा लागू होगी (जैसा कि वास्तव में न्यायालय द्वारा विभिन्न निर्णयों में लागू किया गया था), लेकिन 'समानता' के सिद्धांत को सरकारी सेवा में अस्थायी कर्मचारियों को शामिल करने या अस्थायी कर्मचारियों को नियमित/स्थायी बनाने के लिए लागू नहीं किया जा सकता है। उपरोक्त निकाले गए पैराग्राफ में किए गए सभी अवलोकन, नियमितीकरण/स्थायित्व के विषय से संबंधित हैं, न कि समान काम के लिए समान वेतन के सिद्धांत से। जैसा कि हम ऊपर देख चुके हैं, संविधान पीठ ने स्पष्ट रूप से कहा

कि वेतन समानता के मुद्दे पर उच्च न्यायालय को निर्देश देना चाहिए था कि दैनिक वेतन भोगी श्रमिकों को उनके संवर्ग के सबसे निचले स्तर पर वेतन के बराबर वेतन दिया जाए। इस तरह की दिशा बनाकर इस कमी को दूर किया गया।

इस प्रकार, यह इस प्रकार है कि भले ही 'समान काम के लिए समान वेतन' का सिद्धांत लागू हो, अस्थायी कर्मचारी पद से जुड़े न्यूनतम वेतनमान का हकदार होगा, लेकिन बिना किसी वृद्धि के।

15. जहाँ तक हमारे समक्ष याचिकाकर्ताओं का संबंध है, उन्हें 'स्थायी' के रूप में वर्गीकृत किया गया है। इस कारण से, हम मुख्य मुद्दे का विज्ञापन करते हैं, जो इन मामलों के भाग्य का निर्धारण करेगा, अर्थात्, क्या इन कर्मचारियों को उपरोक्त वर्गीकरण को देखते हुए 'नियमित' कर्मचारियों के रूप में माना जा सकता है? दूसरे शब्दों में, 'स्थायी' के रूप में उनके वर्गीकरण के साथ, क्या वे सेवा में नियमित हैं?

16. इस उद्देश्य के लिए, हम सबसे पहले मध्य प्रदेश औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1961 के प्रावधानों और उसके तहत बनाए गए नियमों, जिन्हें मध्य प्रदेश औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) नियम, 1963 के रूप में जाना जाता है, का उल्लेख करना चाहेंगे। अधिनियम की धारा 3 (सी) "स्थायी आदेशों" को परिभाषित करती है और धारा 6 के अनुसार, राज्य सरकार अधिसूचना द्वारा ऐसे उपक्रमों के वर्ग के लिए मानक स्थायी आदेश लागू कर सकती है और ऐसी तारीख से जो उसमें निर्दिष्ट की जाए। धारा 21 राज्य सरकार को उक्त अधिनियम के उद्देश्यों को पूरा करने के लिए नियम बनाने का अधिकार देती है जिन्हें अधिसूचित किया जाना आवश्यक है। यह राज्य सरकार को हमारी तरह मानक स्थायी आदेश तैयार करने का अधिकार देता है। अधिनियम की धारा 21 (1) के तहत शक्तियों का प्रयोग करते हुए राज्य सरकार ने

मध्य प्रदेश औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) नियम, 1963 (इसके बाद 'नियम' के रूप में संदर्भित) बनाए हैं। इन नियमों के अनुलग्नक में राज्य के सभी उपक्रमों के लिए मानक स्थायी आदेश शामिल हैं। इस आदेश के स्थायी आदेश संख्या 2 में उन कर्मचारियों के वर्गीकरण की गणना की गई है जिन्हें पहले ही ऊपर पुनः प्रस्तुत किया जा चुका है। इस वर्गीकरण के अनुसार, एक कर्मचारी को 'स्थायी कर्मचारी' के रूप में जाना जाएगा जिसने एक या अधिक पदों में स्पष्ट रिक्ति में छह महीने की संतोषजनक सेवा पूरी की है, चाहे वह परीक्षा पर हो या अन्यथा या एक व्यक्ति जिसका नाम मस्टर रोल में दर्ज किया गया है और जिसे 'स्थायी कर्मचारी' का टिकट दिया गया है। उपरोक्त से यह पता चलता है कि केवल छह महीने की संतोषजनक सेवा देने से, एक कर्मचारी को 'स्थायी कर्मचारी' माना जा सकता है। 'स्थायी कर्मचारी' सहित विभिन्न श्रेणियों के कर्मचारियों को मिलने वाले अधिकार इन नियमों या मूल अधिनियम में भी निर्धारित नहीं हैं। उक्त नियमों के नियम 11 से यह एकत्र किया जा सकता है, जो रोजगार की समाप्ति से संबंधित है, कि एक 'स्थायी कर्मचारी' के मामले में एक महीने का नोटिस या नोटिस के बदले में एक महीने के लिए वेतन की आवश्यकता होती है जब एक 'स्थायी कर्मचारी' के रोजगार को समाप्त किया जाना होता है। दूसरी ओर, किसी अन्य श्रेणी के कर्मचारियों को इसके बदले में ऐसा कोई नोटिस या वेतन देने की आवश्यकता नहीं है। नियोक्ता पर अतिरिक्त दायित्व यह है कि वह सेवा की समाप्ति के कारणों को लिखित रूप में दर्ज करे और कर्मचारी को सूचित करे।

17. इसके साथ, हम ऊपर पूछे गए प्रश्न का विज्ञापन करते हैं। पहले बलश में, यह सवाल कुछ उलझन भरा प्रतीत होता है कि ऐसा सवाल कैसे उत्पन्न हो सकता है क्योंकि आम तौर पर एक कर्मचारी जिसे 'स्थायी कर्मचारी' का पदनाम दिया जाता है, उसे भी 'नियमित कर्मचारी' के रूप में माना जाना चाहिए। हालाँकि, यह पहली तब गायब हो जाती है जब हम उन स्थायी आदेशों, अधिनियमों और नियमों की जांच करते

हैं जिनके तहत 'स्थायी कर्मचारी' का पदनाम प्राप्त किया जाता है। सौभाग्य से हमारे लिए, हम एक वर्जित क्षेत्र पर व्यापार नहीं कर रहे हैं।

18. यह न्यायालय मध्य प्रदेश के इन स्थायी आदेशों के संदर्भ में पहले ही इस मुद्दे की जांच कर चुका है। महेंद्र एल जैन और अन्य बनाम इंदौर विकास प्राधिकरण और अन्य के मामले में। इस न्यायालय ने विचाराधीन मानक स्थायी आदेश का विश्लेषण किया और कहा कि उदार वर्गीकरण नियमित करने के बराबर नहीं है, क्योंकि यह उल्लेख किया गया था कि भर्ती से संबंधित मामला एक अलग कानून द्वारा शासित होता है, जैसा कि उसमें निम्नलिखित चर्चा से देखा जा सकता है:

"28. 1961 के अधिनियम में कर्मचारियों को पाँच श्रेणियों में वर्गीकृत करने का प्रावधान है। 1973 के अधिनियम में, जैसा कि पहले देखा गया है, स्पष्ट रूप से कहा गया है कि सभी पदों को राज्य सरकार द्वारा स्वीकृत किया जाना चाहिए और उक्त संवर्ग में सभी नियुक्तियां अकेले राज्य सरकार द्वारा की जानी चाहिए। यहां तक कि स्थानीय संवर्ग में नियुक्तियां भी प्राधिकरण द्वारा की जानी चाहिए। उक्त प्रावधानों का पालन नहीं किया गया। यह स्वीकार किया जाता है कि अपीलार्थियों के पक्ष में कोई नियुक्ति पत्र जारी नहीं किया गया था। यदि अपीलार्थियों की नियुक्तियां अधिनियम के प्रावधानों और उसके तहत बनाए गए नियमों के संदर्भ में की गई होतीं, तो प्रत्यर्थी प्राधिकरण को वैधानिक रूप से लिखित रूप में नियुक्ति का प्रस्ताव देने का आदेश दिया गया था जिसे यहां अपीलार्थियों द्वारा स्वीकार किया जाना था। परियोजना या प्राधिकरण द्वारा किए गए अन्य कार्यों के लिए अपीलकर्ताओं की नियुक्ति किसने की, यह ज्ञात नहीं है। यह भी स्पष्ट नहीं है कि नियुक्ति करने वाले व्यक्ति के पास अपेक्षित

अधिकार क्षेत्र था या नहीं। हम यहाँ पहले भी देख चुके हैं कि ओम प्रकाश मॉडलोई के मामले में, सी. ई. ओ. ने इस आशय का समर्थन किया कि उन पर दैनिक मजदूरी में मुकदमा चलाया जा सकता है और उन्हें ओ. डी. ए. कार्य के प्रगति संग्रह का काम सौंपा जाना चाहिए। उक्त आदेश किसी भी अर्थ में "नियुक्ति का प्रस्ताव" नहीं है।

31. सेवा के नियमों और शर्तों को नियंत्रित करने वाले स्थायी आदेशों को जहां भी लागू हो, संवैधानिक सीमाओं के अधीन पढ़ा जाना चाहिए। संविधान सर्वोच्च होने के कारण, अन्य सभी कानूनों पर प्रबल होगा। कर्मचारियों की भर्ती के संबंध में एकमात्र प्रावधान आदेश 4 में निहित है जिसमें केवल यह प्रावधान है कि प्रबंधक छह महीने की अवधि के भीतर कर्मचारियों की भर्ती की प्रक्रिया निर्धारित करेगा और इसे नोटिस बोर्ड पर अधिसूचित करेगा जिस पर स्थायी आदेश प्रदर्शित किए जाते हैं और इसकी प्रति श्रम आयुक्त को भेजेगा। भर्ती से संबंधित मामला 1973 के अधिनियम और 1987 के नियमों द्वारा नियंत्रित होता है। स्थायी आदेशों से जुड़ी अनुसूची में निहित किसी भी विशिष्ट निर्देश के अभाव में, प्रतिवादी के कर्मचारियों पर लागू कानून और वैधानिक नियम प्रबल होंगे।"

19. यह मुद्दा एम. पी. स्टेट एग्री इंडस्ट्रीज डेवलपमेंट कॉरपोरेशन लिमिटेड और ए. एन. आर. बनाम एस. सी. पांडे के मामले में फिर से सामने आया, जिसमें इस अदालत ने कहा कि केवल इसलिए कि एक अस्थायी कर्मचारी ने 240 दिनों का काम पूरा कर लिया है, वह सेवा में नियमित होने का हकदार नहीं होगा। न्यायालय ने यह भी दोहराया कि स्थायी आदेश रोजगार की प्रकृति को वर्गीकृत करते हैं और विभाग में बनाए गए पदानुक्रम के अनुसार अलग-अलग पदों पर व्यक्तिगत कर्मचारियों को

वर्गीकृत नहीं करते हैं और इस प्रकार नियम 2 का प्रावधान उच्च श्रेणी में पदोन्नति या नियमितीकरण पर लागू नहीं होता है।

"17. इस अपील में उठाया गया सवाल अब एमपी में इस अदालत के फैसले के दायरे में आता है। आवास बोर्ड बनाम मनोजे श्रीवास्तव [(2006) 2 एस. सी. सी. 702] जिसमें इस न्यायालय ने स्पष्ट रूप से राय दी थी कि: जब सेवा की शर्तें दो कानूनों द्वारा शासित होती हैं; एक चयन और नियुक्ति से संबंधित और दूसरा सेवा के नियमों और शर्तों से संबंधित, तो दोनों कानूनों को प्रभावी बनाने का प्रयास किया जाना चाहिए; (2) एक दिहाड़ीदार कोई पद नहीं रखता है क्योंकि वह अधिनियम और उसके तहत बनाए गए नियमों के प्रावधानों के संदर्भ में नियुक्त नहीं किया गया है और मामले के उस दृष्टिकोण में उसे कोई कानूनी अधिकार प्राप्त नहीं होता है; (3) केवल इसलिए कि एक कर्मचारी 240 दिनों से अधिक समय से काम कर रहा था जो अपने आप में उसे सेवा में नियमित होने का कोई कानूनी अधिकार प्रदान नहीं करेगा ; (4)यदि कोई नियुक्ति कानून के प्रावधानों के विपरीत की गई है तो वह अमान्य होगी और उसका प्रभाव यह होगा कि कर्मचारी द्वारा उसके कारण कोई कानूनी अधिकार प्राप्त नहीं किया गया था।

18. उक्त निर्णय इस मामले के सभी तथ्यों पर लागू होता है। महेंद्र एल. जैन [(2005) 1 एस. सी. सी. 639: 2005 एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 154] इस न्यायालय ने स्पष्ट रूप से अभिनिर्धारित किया है कि सेवा के नियमों और शर्तों को नियंत्रित करने वाले स्थायी आदेशों को स्थायी कर्मचारी या अस्थायी कर्मचारी दोनों के रूप में

नियुक्ति के उद्देश्य से संवैधानिक और वैधानिक सीमाओं के अधीन पढ़ा जाना चाहिए। एक अस्थायी कर्मचारी के पद पर नियुक्ति की जा सकती है जहां काम अनिवार्य रूप से अस्थायी प्रकृति का हो। एक ऐसे मामले में जहां एक रिक्ति मौजूद थी, उसे कानून द्वारा ज्ञात प्रक्रियाओं का सहारा लेकर भरा जाना आवश्यक था, यानी संवैधानिक आवश्यकताओं को पूरा करने के साथ-साथ 1976 के विनियमों में निहित प्रावधानों को भी। इस तथ्य पर कोई निष्कर्ष नहीं निकला है कि प्रतिवादी की नियुक्ति से पहले, संवैधानिक और वैधानिक आवश्यकताओं का पालन किया गया था।

22 .. ऐसी नियुक्तियाँ, हमारी राय में, महेंद्र एल. जैन [(2005) 1 एस. सी. सी. 639:2005 एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 154] और मनोज श्रीवास्तव [(2006) 2 एस. सी. सी. 702] के निर्णयों को ध्यान में रखते हुए की जानी चाहिए। विद्यमान नियम और विनियम। यह एक अच्छी तरह से स्थापित कानूनी स्थिति भी है कि केवल इसलिए कि एक अस्थायी कर्मचारी ने 240 दिनों का काम पूरा कर लिया है, वह सेवा में नियमित होने का हकदार नहीं होगा। अन्यथा इस पक्ष में कानूनी स्थिति भी स्पष्ट है जैसा कि महेंद्र एल. जैन [(2005) 1 धारा 639:2005 एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 154] के अलावा धामपुर शुगर मिल्स लिमिटेड बनाम भोला सिंह [(2005) 2 एस. सी. सी. 470:2005 एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 292] मामले में इस न्यायालय के फैसले से दिखाई देगा।

20. इस विषय पर एक सीधा निर्णय एम. पी. और अन्य बनाम ललित कुमार वर्मा का राज्य है जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था कि यदि पूर्ववर्ती शर्तों को

पूरा किया जाता है तो एक कर्मचारी स्थायी या अस्थायी कर्मचारी के रूप में वर्गीकरण का हकदार होगा। यह अभिनिर्धारित किया गया कि प्रत्यर्थी को स्पष्ट रिक्ति के विरुद्ध नियुक्त नहीं किया गया था, उसे स्थायी पद पर नियुक्त नहीं किया गया था या परिवीक्षा पर नहीं रखा गया था। इस प्रकार, इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि केवल दैनिक मजदूरी पर काम करने से वह स्थायी कर्मचारी का दर्जा पाने का हकदार नहीं होगा। इस निर्णय के पैरा 7 पर गौर करने की आवश्यकता है।

"7. इसलिए, एक कर्मचारी स्थायी या अस्थायी कर्मचारी के वर्गीकरण का हकदार होगा, यदि उसके लिए पूर्ववर्ती शर्तें पूरी हो जाती हैं। प्रतिवादी को एक स्पष्ट रिक्ति के खिलाफ नियुक्त नहीं किया गया था। उन्हें किसी स्थायी पद पर नियुक्त या परिवीक्षा पर नहीं रखा गया था। उन्हें स्थायी कर्मचारी का टिकट भी नहीं दिया गया था। केवल दैनिक मजदूरी पर काम करने से उन्हें स्थायी कर्मचारी का दर्जा नहीं मिलेगा।"

21. इस प्रकार, यह कुछ हद तक उलझन भरा है कि क्या कर्मचारी को 'स्थायी कर्मचारी' का पदनाम मिलने पर 'नियमित' कर्मचारी माना जा सकता है। यह उत्तर स्थायी आदेश अधिनियम और नियमों को पढ़ने से नहीं मिलता है। आम बोलचाल में, आम तौर पर, एक व्यक्ति जिसे 'स्थायी कर्मचारी' के रूप में जाना जाता है, उसे एक नियमित कर्मचारी के रूप में माना जाएगा, लेकिन तत्काल मामले में यह बिल्कुल उस तरह की स्थिति प्रतीत नहीं होती है जब हम पाते हैं कि केवल छह महीने की सेवा पूरी करने के बाद एक कर्मचारी को 'स्थायी कर्मचारी' के रूप में माने जाने का अधिकार मिलता है। इसके अलावा, इस न्यायालय ने, जैसा कि अब देखा जाएगा, 'स्थायी कर्मचारी' और 'नियमित कर्मचारी' के बीच अंतर किया है।

22. हम इस स्तर पर उल्लेख कर सकते हैं कि यह पहलू एक अन्य संदर्भ में, मध्य प्रदेश राज्य और अन्य बनाम दिलीप सिंह पटेल और अन्य में विचार के लिए आया है। यह एक ऐसा मामला था जहां समान रूप से स्थित कर्मचारियों, जिन्हें स्थायी आदेश अधिनियम के तहत 'स्थायी कर्मचारियों' के रूप में वर्गीकृत किया गया था, को उनके पदों से जुड़े न्यूनतम वेतनमान दिया गया था। हालांकि, छठे वेतन आयोग के लागू होने के बाद, इन कर्मचारियों को इसका लाभ नहीं दिया गया। उच्च न्यायालय ने कहा कि वे छठे वेतन आयोग की सिफारिशों के अनुसार संशोधित मानकों के अनुसार अपना वेतन निर्धारित करने के हकदार होंगे, जिन्हें नियमित कर्मचारियों के रूप में स्वीकार किया गया था। हालांकि, इस न्यायालय ने छठे वेतन आयोग से संबंधित वेतनमान के संशोधन का लाभ देने वाले उच्च न्यायालय के आदेशों को बरकरार रखा, लेकिन साथ ही यह स्पष्ट कर दिया कि वे उक्त संशोधित वेतनमान के अनुसार न्यूनतम वेतन और भत्तों के हकदार होंगे और किसी भी वृद्धि के हकदार नहीं होंगे। यह भी कहा गया कि इस तरह की वेतन वृद्धि उनकी सेवाओं के नियमित होने के बाद ही स्वीकार्य होगी, जिसे उचित प्रक्रिया के साथ वरिष्ठता सूची के अनुसार नियमित किया जाना था। उक्त निर्णय से निम्नलिखित अंश, जो उपरोक्त निर्देशों को दर्शाता है, यहाँ उद्धृत किया गया है:

"हमने पक्षों के विद्वान वकील को सुना है और अभिलेखों का अध्ययन किया है। ऐसा प्रतीत होता है कि उत्तरदाताओं ने पहले प्रशासनिक न्यायाधिकरण, ग्वालियर के समक्ष मूल आवेदन जैसे 1995 का ओ. ए. सं. 648,1991 का ओ. ए. सं. 293 आदि दायर किए थे। इस तरह के मूल आवेदनों में पारित आदेशों के अनुपालन में, मुख्य अभियंता, यमुना कछार, जल संसाधन विभाग, ग्वालियर (एम. पी.) (अप्रैल के बीच जारी आदेशों द्वारा)। 2004 और जून, 2004 ने न्यायाधिकरण के

आदेश की तारीख से वेतनमान की अनुसूची के अनुसार उत्तरदाताओं को बिना वृद्धि के न्यूनतम मजदूरी और भत्ते प्रदान किए। यह भी आदेश दिया गया कि दैनिक वेतन कर्मचारियों का नियमितकरण 161 को उचित प्रक्रिया और लाभ के साथ वरिष्ठता सूची के अनुसार किया जाएगा: वेतनवृद्धि और अन्य लाभ नियमों के अनुसार नियमितीकरण के बाद ही दिए जा सकते हैं। यह आदेश दिया गया था कि न्यूनतम मजदूरी और भत्तों के लाभ के लिए न्यायालय का आदेश होगा।

उपरोक्त तथ्यों से यह स्पष्ट है कि उत्तरदाता वेतनमान की निश्चित अनुसूची के अनुसार न्यूनतम मजदूरी और भत्ते के हकदार हैं, लेकिन बिना किसी वृद्धि के। ऐसे मामले में, यदि छोटे वेतन आयोग के अनुसार संशोधित वेतनमान सहित समय-समय पर वेतनमान में संशोधन किया जाता है, तो उत्तरदाता बिना वृद्धि के उक्त संशोधित वेतनमान के अनुसार न्यूनतम मजदूरी और भत्ते के हकदार होंगे। अपनी सेवा के नियमित होने के बाद ही वे वरिष्ठता और नियमों के अनुसार वेतन वृद्धि और अन्य लाभों का दावा कर सकते हैं।"

23. उपरोक्त से, यह पता चलता है कि हालांकि एक 'स्थायी कर्मचारी' को श्रेणीबद्ध वेतनमान में वेतन प्राप्त करने का अधिकार है, साथ ही, उसे बिना किसी वृद्धि के उक्त वेतनमान का केवल न्यूनतम वेतनमान प्राप्त होगा। यह केवल सेवा में नियमितीकरण है जिसमें वेतनमान में वृद्धि आदि का अनुदान शामिल होगा।

24. उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, हम इन अवमानना याचिकाओं में याचिकाकर्ताओं द्वारा उठाई गई दलीलों में कोई सार नहीं पाते हैं। हम इस तथ्य से अवगत हैं कि कुछ मामलों में, पहले के अवसरों पर, राज्य सरकार ने वेतनमान तय

करते समय वेतन वृद्धि भी प्रदान की थी। हालाँकि, यदि कुछ व्यक्तियों को गलत तरीके से लाभ दिया जाता है, तो यह उसी राहत का दावा करने का आधार नहीं बन सकता है। यह सामान्य है कि अनुच्छेद 14 के तहत समानता का अधिकार नकारात्मक रूप से नहीं है (भारतीय कृषि अनुसंधान परिषद और ए. एन. आर. बनाम टी. के. सूर्यनारायण और अन्य देखें। 9) .

25. तदनुसार, इन अवमानना याचिकाओं को खारिज कर दिया जाता है।

निधि जैन

अवमानना याचिकाएं खारिज कर दी गईं।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल "सुवास" की सहायता से अनुवादक **मनीष शर्मा** द्वारा किया गया है ।

अस्वीकरण- इस निर्णय का अनुवाद स्थानीय भाषा में किया जा रहा है, एवं इसका प्रयोग केवल पक्षकार इसको समझने के लिए उनकी भाषा में कर सकेंगे एवं यह किसी अन्य प्रयोजन में काम नहीं ली जायेगी। सभी आधिकारिक एवं व्यवहारिक उद्देश्यों के लिए उक्त निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही विश्वसनीय माना जायेगा एवं निष्पादन एवं क्रियान्वयन में भी उसी को उपयोग में लिया जायेगा।