

जज कमलजीत सिंह अहलूवालिया
आर.के. वर्माड अन्य, -पुटिशनर

बनाम

हरियाणा राज्य और एक और, उत्तरदाताओं

2001 का CWP नंबर 8082

1 दिसंबर, 2010

यह मानते हुए कि मास्टर्स/मिस्ट्रेस के पद से हेडमास्टर्स/हेडमिस्ट्रेस के लिए कक्षा III से क्लास II तक याचिकाकर्ताओं का प्रचार वास्तव में एक पदोन्नति थी और इसलिए, एक ही वेतन पैमाने में प्रचारक पद पर उनका प्लेसमेंट एक विसंगति के लिए था। एक बार जब इस अदालत ने यह माना कि एक ही वेतन पैमाने में पदोन्नति पर याचिकाकर्ताओं की नियुक्ति विसंगति की राशि है, तो इस अदालत ने आवश्यक रूप से इस बात पर विचार किया है कि इस तरह की विसंगति को किस तारीख से हटा दिया जाना चाहिए। क्या इस विसंगति को 1 जनवरी, 1996 से हटा दिया जाना चाहिए, जब 1 अगस्त, 2000 से इस तरह के विसंगति को हटाने या हटाने का अधिकार है। राजबीर सिंह और अन्य बनाम हरियाणा राज्य बिजली बोर्ड और अन्य, 2009 (3) एससीटी 543 में इस न्यायालय की पूरी पीठ द्वारा निर्धारित कानून के अनुपात को देखते हुए, इन दो रिट याचिकाओं में याचिकाकर्ताओं द्वारा की गई प्रार्थना को स्वीकार किया जाता है; ऑर्डर एनेक्सोर पी -3 हद तक हद तक हेडमास्टर्स/हेडमिस्ट्रेस को संशोधित वेतनमान अनुदान 1 अगस्त, 2000 से प्रभाव के साथ, उत्तरदाताओं को 1 जनवरी, 1996 से प्रभाव के साथ याचिकाकर्ताओं को संशोधित वेतनमान देने के लिए उत्तरदाताओं को दिशा जारी की जाती है। वह तारीख जब विसंगति पैदा हुई।

(पैरा १३ और १५)

राम कुमार मलिक, गौरव डीप गोएल के साथ वरिष्ठ अधिवक्ता, कोहल

शर्मा के अधिवक्ता, याचिकाकर्ताओं के लिए वकील।

हिमांशु राजा उत्तरदाताओं के लिए सहायक अधिवक्ता जनरल, हरियाणा।

- (१) हरियाणा राज्य के विभिन्न सरकारी उच्च विद्यालयों में शिक्षण के कई हेडमास्टर्स/हेडमिस्ट्रेस ने भारत के संविधान के अनुच्छेद २२६ के तहत इस न्यायालय से संपर्क किया है। 2001 का CWP नंबर 8082 69 हेडमास्टर्स/हेडमिस्ट्रेस द्वारा दायर किया गया है, जबकि 2003 के CWP नंबर 13897 को 57 हेडमास्टर्स/हेडमिस्ट्रेस द्वारा पसंद किया गया है।
- (२) याचिकाकर्ताओं ने २० साल की सेवा प्रदान करने के बाद मास्टर्स/मिस्ट्रेस के कैडर से हेडमास्टर्स/ हेडमिस्ट्रेस के कैडर से पदोन्नत किया था। मास्टर्स/मालकिन के इस कैडर ने फीडर कैडर का गठन हेडमास्टर्स/हेडमिस्ट्रेस के प्रचारक पद पर किया। एक मास्टर/मालकिन जिसने 20 साल की सेवा प्रदान की थी, को रुपये के समय के पैमाने में रखा गया था। 6500-10500। हेडमास्टर्स/हेडमिस्ट्रेस के रूप में पदोन्नति का लाभ उठाने के बाद, उन्हें रुपये के समान वेतनमान प्रदान किया गया। 6500-10500। रिट याचिकाओं में की गई शिकायत यह है कि फीडर कैडर पोस्ट और प्रचारक पोस्ट में एक ही वेतनमान नहीं हो सकता है और इस प्रकार, यह भयावह दोष जो 1 जनवरी, 1996 को वेतनमान के संशोधन में क्रेप करता है, ने एक विसंगति का गठन किया, जो आवश्यक है ठीक हो गया। याचिकाकर्ताओं द्वारा सरकार को याचिकाकर्ताओं द्वारा किए गए विभिन्न प्रतिनिधित्व पर मास्टर्स/ मालकिन और हेडमास्टर्स/ हेडमिस्ट्रेस के वेतनमान में असमानता को हटाने की मांग की गई, मौजूदा वेतन पैमाने रु। हेडमास्टर्स/हेडमिस्ट्रेस को दिए गए 6500-10500 को रु। 1 अगस्त, 2000 से 7500-12000 प्रभाव के साथ। वर्तमान रिट याचिकाओं में, याचिकाकर्ता प्रार्थना करते हैं कि संशोधन की तारीख से संशोधित वेतनमान का अनुदान, अर्थात्, 1 अगस्त, 2000 खराब है, लेकिन इसके बजाय इसे प्रदान किया जाना चाहिए था 1 जनवरी, 1996 से प्रभाव, वह तारीख जब विसंगति पैदा हुई। यह इस शिकायत के निवारण के लिए है, ये दो रिट याचिकाएं दर्ज की गई हैं।
- (३) ऊपर के संदर्भ में, संक्षिप्त तथ्यों को अंडर के रूप में देखा जा सकता है।

(४) कैडर ऑफ मास्टर्स/मिस्ट्रेस एक क्लास III पोस्ट है, जबकि हेडमास्टर्स/हेडमिस्ट्रेस का कैडर एक क्लास- II पोस्ट है। हेडमास्टर्स/हेडमिस्ट्रेस के पद पर पदोन्नति के लिए, निर्धारित योग्यता और अनुभव के तहत है:-

"मिडिल स्कूल या मास्टर के हेडमास्टर के रूप में आठ साल का अनुभव।"

(५) हरियाणा सरकार ने १ जनवरी, १ ९९ ६ से प्रभाव से सभी कर्मचारियों के वेतन के पैमानों को संशोधित किया। हेडमास्टर्स/हेडमिस्ट्रेस को रुपये का वेतनमान दिया गया। 5500-10500 जबकि मास्टर्स को रुपये का वेतनमान दिया गया था। 6500-9000। उन मास्टर्स/मालकिनों ने जिन्होंने 20 साल की सेवा पूरी कर ली थी, उन्हें रुपये के समय के पैमाने पर रखा गया था। 6500-10500। यह तथ्य की बात है कि याचिकाकर्ताओं को मास्टर्स/ मालकिन के रूप में 20 साल की सेवा प्रदान करने के बाद हेडमास्टर्स/ हेडमिस्ट्रेस के रूप में पदोन्नत किया गया था। इसलिए, जब उन्हें 1 जनवरी, 1996 को या उससे पहले पदोन्नत किया गया था, तो उन्हें भुगतान के पैमाने में कोई लाभ नहीं दिया गया, क्योंकि उन्हें हेडमास्टर्स/ हेडमिस्ट्रेस के वेतनमान के रूप में भी रु। 6500-10500। हेडमास्टर्स/हेडमिस्ट्रेस के कैडर द्वारा किए गए एक ह्यू और रोजे पर, सरकार ने रुपये का पैमाना प्रदान किया। 1 अगस्त, 2000 से प्रभावी होने के लिए हेडमास्टर्स/हेडमिस्ट्रेस को 7500-12000।

(६) शिकायत का योग और पदार्थ यह है कि फीडर कैडर से उच्च कैडर को एक ही पैमाने पर उच्चतर कैडर में पदोन्नति एक विसंगति की राशि है, और इसलिए, उसी को उस विसंगति से उस तारीख से हटा दिया जाना चाहिए था। इसलिए, याचिकाकर्ता प्रार्थना करते हैं कि एनेक्स्योर पी -3 को 1 अगस्त, 2000 से संशोधित पैमाने को प्रभावी बनाने के लिए इस हद तक समाप्त हो जाए।

(7) मैंने पार्टियों के लिए वकील सुना है।

(8) श्री मलिक, वरिष्ठ अधिवक्ता, याचिकाकर्ताओं के लिए उपस्थित होने से ऊपर देखा गया है कि ऊपर क्या देखा गया है, और आग्रह किया है कि फीडर कैडर और प्रचारक पद के बीच वेतनमान का अंतर होना चाहिए। वकील ने कहा कि जहां एक पोस्ट अन्य पोस्ट से पदानुक्रमित रूप से हीन है, उच्चतम पोस्ट को एक उच्च वेतन पैमाने सौंपा जाना

चाहिए। उनके अनुसार, यदि फीडर कैडर में एक कर्मचारी को एक ही वेतनमान सौंपा जाता है, जिसे एक प्रचारक पोस्ट को दिया जाता है, तो यह विसंगति के लिए मात्रा में होता है और यदि विसंगति को हटाया जाना है, तो इसे उस तारीख से हटा दिया जाना चाहिए।

वकील ने कहा कि एक बार सरकार को पता चला कि मास्टर्स/ मिस्ट्रेस के फीडर कैडर के वेतनमान और हेडमास्टर्स/ हेडमिस्ट्रेस के प्रचारक पद को एक ही वेतन पैमाने पर रखा गया था और अंततः इस विसंगति को हटाने के लिए आगे आया था, तो इसे ठीक कर दिया जाना चाहिए था। 1 जनवरी, 1996 और 1 अगस्त, 2000 से नहीं।

(९) याचिकाकर्ताओं, श्री हिमांशु राज के लिए वकील द्वारा उन्नत तर्क का विरोध करने के लिए। सहायक अधिवक्ता जनरल, हरियाणा, ने 20 अप्रैल, 2001 को नीति निर्देशों पर भरोसा किया, जिसमें राज्य सरकार ने विसंगति को परिभाषित किया है और एक विसंगति का गठन करने के लिए निम्नलिखित घटनाओं पर ध्यान दिया था:-

"7. आवेदकों के लिए सीखा वकील का तीसरा विवाद यह है कि जूनियर विश्लेषक के पद को सौंपे गए वेतनमान को एक विसंगति नहीं माना जा सकता है ताकि न्यायिक हस्तक्षेप के लिए कॉल किया जा सके। इस ओर से, आवेदकों के लिए वकील सीखा, "विसंगति" शब्द के मापदंडों पर इस अदालत की सहायता के लिए फिर से 20 अप्रैल, 2001 को नीति निर्देश का उल्लेख किया गया, जिसमें राज्य सरकार ने एक विसंगति का गठन करने के लिए निम्नलिखित घटनाओं का वर्णन किया:-

"(ए) जब वेतनमान को सरकार द्वारा अपने सभी कर्मचारियों के लिए एक सामान्य वेतन संशोधन अधिसूचना के माध्यम से संशोधित किया जाता है और संशोधित पैमानों को अनजाने चूक के कारण कुछ पदों/विभागों के संबंध में निर्धारित नहीं किया जाता है।

(बी) जब एक पदोन्नति पोस्ट के लिए निर्धारित कार्यात्मक वेतन स्केल फीडर पोस्ट के कार्यात्मक वेतन पैमाने से कम है।

(ग) जहां वेतनमान के संशोधन के कारण किसी कर्मचारी के मामले में वेतन का नुकसान होता है।

- (d) जहां, पदोन्नति पर, एक कर्मचारी अपने पदोन्नति से पहले ड्राइंग की तुलना में कम eloluments खींचता है।
- (e) जहां एक वरिष्ठ कर्मचारी का वेतन निचले स्तर पर तय हो जाता है, हमें एक समान रूप से स्थित जूनियर कर्मचारी के रूप में भुगतान संशोधन का परिणाम होता है। "
- (१०) सरकार द्वारा जारी किए गए दिशानिर्देशों पर भरोसा करते हुए, वेतन संशोधन और वेतन विसंगति के मुद्दे से जुड़े मामले में, वकील ने प्रस्तुत किया है कि फीडर कैडर पोस्ट के लिए समान वेतनमान का प्रावधान और प्रचारक पद पदोन्नति के रूप में एक विसंगति का गठन नहीं कर सकता है। समान वेतनमान में किसी कर्मचारी को कोई वित्तीय नुकसान नहीं होगा, लेकिन उसकी स्थिति बढ़ाएगा। यह प्रस्तुत किया गया था कि उनका वेतन प्रचार के अगले चरण में तय किया जाएगा। राज्य के वकील ने आगे सचिव वित्त विभाग बनाम पश्चिम बंगाल पंजीकरण सेवा एसोसिएशन (1) के मामले में प्रस्तुत शीर्ष अदालत के फैसले पर भरोसा किया, जिसमें यह आयोजित किया गया था:
- ".... यह अच्छी तरह से बसे है कि पदों का समीकरण और वेतनमान का निर्धारण कार्यकारी का प्राथमिक कार्य है न कि न्यायपालिका और इसलिए, आमतौर पर अदालतें नौकरी के मूल्यांकन के कार्य पर प्रवेश नहीं करेंगी जो आम तौर पर छोड़ दिया जाता है विशेषज्ञ निकाय जैसे वेतन आयोग, आदि, लेकिन यह कहना नहीं है कि अदालत का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं है और पीड़ित कर्मचारियों के पास कोई उपाय नहीं है यदि वे अन्यायपूर्ण तरीके से मनमाना राज्य कार्रवाई या निष्क्रियता द्वारा व्यवहार किए जाते हैं। अदालतों को, हालांकि, यह महसूस करना चाहिए कि नौकरी का मूल्यांकन है। दोनों एक कठिन और समय लेने वाला कार्य, जो विशेषज्ञ निकायों को भी अपेक्षित विशेषज्ञता के साथ कर्मचारियों की सहायता वाले विशेषज्ञ निकायों ने कभी -कभी प्रासंगिक डेटा और तराजू की इच्छा के कारण कर्मचारियों के विभिन्न समूहों के प्रदर्शन के लिए काम करना मुश्किल पाया है। यह एक निरंतर अध्ययन के लिए कॉल करेगा। नौकरी की आवश्यकताओं की बदलती प्रकृति के कारण बाहरी तुलनाओं और आंतरिक सापेक्षताओं में से। जिन कारकों को नौकरी के मूल्यांकन के लिए ध्यान में रखा जा सकता है, उनमें शामिल हो सकते हैं (i) उनके विभाग का कार्य

कार्यक्रम (ii) योगदान की प्रकृति की अपेक्षित है उसे (iii) उसके विविध कर्तव्यों और कार्यों (iv) के निर्वहन में उसकी जिम्मेदारी और जवाबदेही की सीमा (iv) स्वतंत्रता/सीमाओं की सीमा और प्रकृति उसके कर्तव्यों के निर्वहन में उपलब्ध या उस पर लगाया गया था (v) शक्तियों की सीमा निहित है उसके (vi) अपनी शक्तियों (vii) के अभ्यास के लिए वरिष्ठों पर उसकी निर्भरता की सीमा अन्य विभागों के साथ समन्वय करने की आवश्यकता है, आदि। हमारे पास भी है

सेवा के इतिहास और विभिन्न निकायों के प्रयास को उचित संख्या में वेतनमान की कुल संख्या को कम करने के लिए संदर्भित किया गया। वेतनमान की संख्या में इस तरह की कमी को एक सामान्य पैमाने पर तुलनीय नौकरी चार्ट वाले विभिन्न पदों को रखकर पोस्टों की व्यापक बैंडिंग का सहारा लेकर प्राप्त किया जाना चाहिए। वेतनमान की संख्या में काफी कमी अनिवार्य रूप से पदों और ग्रेडों के क्लबिंग के लिए होनी चाहिए जो पहले अलग और असमान थे। यह सुनिश्चित करने के लिए ध्यान रखना चाहिए कि वेतन संरचना का इस तरह के युक्तिकरण विसंगतियों को नहीं फेंकता है। आमतौर पर एक वेतन संरचना कई कारकों को ध्यान में रखते हुए विकसित की जाती है, उदा। (i) भर्ती की विधि, (ii) स्तर जिस पर भर्ती की जाती है, (iii) किसी दिए गए कैडर में सेवा का पदानुक्रम, (iv) न्यूनतम शैक्षिक/तकनीकी योग्यता आवश्यक, (v) पदोन्नति के रास्ते। (vi) कर्तव्यों और जिम्मेदारियों की प्रकृति, (vii) समान नौकरियों के साथ क्षैतिज और ऊर्ध्वाधर सापेक्षताएं, (viii) सार्वजनिक सौदे, (ix) संतुष्टि स्तर, (x) नियोक्ता की भुगतान करने की क्षमता, आदि हमने इन मामलों को संदर्भित किया है। कुछ विस्तार से केवल इस बात पर जोर देने के लिए कि एक वेतन संरचना को विकसित करते समय कई कारकों को ध्यान में रखा जाना चाहिए और क्षैतिज और ऊर्ध्वाधर सापेक्षता को ध्यान से संतुलित किया जाना चाहिए को ध्यान में रखते हुए पदानुक्रमित व्यवस्था, पदोन्नति के लिए रास्ते, आदि इस तरह के एक सावधानी से विकसित वेतन संरचना आमतौर पर परेशान नहीं होना चाहिए क्योंकि यह संतुलन को परेशान कर सकता है और अन्य कैडरों में परिहार्य तरंगों का कारण बन सकता है, इसलिए, कोई संदेह नहीं है कि पदों के समीकरण और वेतन के समीकरण एक जटिल मामला है जो एक विशेषज्ञ निकाय के लिए सबसे अच्छा नहीं है जब तक एक फर्म के निष्कर्ष पर आने के लिए रिकॉर्ड पर cogent

सामग्री है कि किसी दिए गए पोस्ट के लिए वेतनमान को ठीक करते समय एक गंभीर त्रुटि हुई थी और अन्याय को पूर्ववत करने के लिए अदालत के हस्तक्षेप को बिल्कुल आवश्यक है। "

(11) शीर्ष अदालत के उपरोक्त उल्लिखित टिप्पणियों पर भरोसा करते हुए, राज्य के वकील ने कहा है कि यह अदालत के लिए एक पोस्ट के कर्तव्यों और जिम्मेदारियों का मूल्यांकन करने और किसी विशेष पद को सौंपे गए वेतनमान की उपयुक्तता पर निर्णय लेने के लिए नहीं है।

(१२) श्री मलिक ने राज्य के लिए वकील द्वारा उन्नत तर्क को पीछे हटाने के लिए, सुंदरना और अन्य (२) राज्य के सुंदर लाल जैन जैन बनाम राज्य पर निर्भरता रखी है, जिसमें इस न्यायालय की एक डिवीजन बेंच ने एक ही वेतनमान को निचले स्तर पर रखा है। पोस्ट और प्रचारक पोस्ट विसंगति का गठन करता है। पूर्वोक्त मामले में कुछ इसी तरह के तथ्यों को ध्यान में रखते हुए, डिवीजन बेंच को अंडर के रूप में कहना था:-

"6. एक ही वेतन पैमाने पर एक जूनियर पोस्ट और उच्च पद रखने के लिए यह पूरी तरह से अनुचित है। हर किशन में इस अदालत की एक डिवीजन बेंच और पंजाब के एक अन्य बनाम राज्य और एक अन्य, 1987 (5) एसएलआर 539, जब उन्होंने कहा कि ' एक निचली पोस्ट को प्रचारक पोस्ट के साथ भुगतान पैमाने के संबंध में समान किया गया है, यह एक स्पष्ट विसंगति थी और अत्यधिक तर्कहीन थी। " इस अदालत की एक और डिवीजन पी। एल। हरियाणा बनाम स्टेट ऑफ हरियाणा और अन्य, 1990 (5) एसएलआर 108, ने कहा कि "पदोन्नति पर वेतनमान को कम करना भारत के संविधान के लेख 14 और 16 का उल्लंघन होगा।"

1991 के सिविल रिट याचिका 10534 (मणि राम और अन्य बनाम स्टेट ऑफ हरियाणा और अन्य) 1993 (1) SCT 419 (P & H) ने 20 सितंबर, 1993 को मेरे द्वारा तय किया, यह आयोजित किया गया था कि "यह हर नागरिक की वैध आकांक्षा थी जो हर नागरिक की वैध आकांक्षा थी। बेहतर रखा जा सकता है, दोनों, स्थिति में और पदोन्नति पर भुगतान करें और यदि यह निराश होना है, तो यह स्पष्ट रूप से उस आदमी की वृद्धि को गति देगा जो सभी की स्वाभाविक इच्छा है। "

यदि किसी नागरिक के प्रचार पर कोई वृद्धि नहीं होती है, तो कोई भी कभी भी उत्साह और समर्पण के साथ काम नहीं करेगा और न ही वह कभी भी बेहतर अनुभव और अधिक योग्यता प्राप्त करना पसंद करेगा। इससे पूर्ण ठहराव होगा। वेतनमान के मामले में अवर पदों के साथ प्रचार पदों की बराबरी करने में उत्तरदाताओं की कार्रवाई स्पष्ट रूप से मानव की प्राकृतिक आकांक्षा को प्रतिबंधित करने के परिणामस्वरूप अपने सेवा ग्राफ में उच्च और उच्चतर जाने के लिए और इस प्रकार, पूरी तरह से मनमानी होगी। "

(१३) सुंदर लाल जैन के मामले (सुप्रा) पर भरोसा करते हुए, यह सुरक्षित रूप से कहा जा सकता है कि याचिकाकर्ताओं को क्लास- III से क्लास-II तक मास्टर्स/मिस्ट्रेस के पद से हेडमास्टर्स/हेडमिस्ट्रेस तक पदोन्नत करना वास्तव में एक पदोन्नति थी और इसलिए, इसलिए, एक ही वेतन पैमाने में प्रचारक पोस्ट पर उनका प्लेसमेंट एक विसंगति के लिए राशि है। एक बार जब इस अदालत ने यह माना कि एक ही वेतन पैमाने में पदोन्नति पर याचिकाकर्ताओं की नियुक्ति विसंगति की राशि है, तो इस अदालत ने आवश्यक रूप से इस बात पर विचार किया है कि इस तरह की विसंगति को किस तारीख से हटा दिया जाना चाहिए। क्या इस विसंगति को IST जनवरी, 1996 से हटा दिया जाना चाहिए, जब 1 अगस्त, 2000 से प्रभाव के साथ इस तरह के विसंगति को हटाने या हटाने के लिए उचित है। याचिकाकर्ताओं के वकील श्री मलिक ने पंजाब राज्य सहकारी कृषि विकास बैंक लिमिटेड बनाम पंजाब राज्य सहकारी कृषि विकास बैंक पेंशनर्स एसोसिएशन और अन्य, (3) पर भरोसा किया है, यह तर्क देने के लिए कि संशोधित वेतनमान के लाभ हैं जब विसंगति पैदा हुई तो उस तारीख से कर्मचारी को दिया जाए। डिवीजन बेंच के तहत आयोजित:-

"जोगिंदर सिंह सैनी के मामले में सुप्रा, जिसे रिट याचिका का निर्णय लेते हुए सीखा एकल न्यायाधीश द्वारा भी भरोसा किया गया है, इस अदालत ने कहा कि विसंगति के तथ्य को स्वीकार कर लिया है और इसे हटाने के लिए एक निर्णय लिया है, सरकार मनमाने ढंग से ठीक नहीं कर सकती है। प्रभाव वाली तारीख जिसमें से संशोधित वेतनमान का लाभ याचिकाकर्ताओं को दिया जाना है। "

(१४) विवाद अब राजबीर सिंह और अन्य बनाम हरियाणा राज्य बिजली बोर्ड और अन्य में इस न्यायालय की एक पूर्ण पीठ के आधिकारिक उच्चारण द्वारा हल किया गया है, (४), जिसमें यह आयोजित किया गया था:-

"9. हमारे पूर्वोक्त दृढ संकल्प के बावजूद (याचिकाकर्ताओं के लिए सीखे हुए वकील द्वारा भरोसा किए गए निर्णयों के एक अवलोकन पर), हमें याचिकाकर्ताओं के लिए सीखा वकील द्वारा उन्नत प्रस्तुत करने के लिए कोई संकोच नहीं है, ताकि निष्कर्ष निकाला जा सके, कि निष्कर्ष निकालने के लिए, एक विसंगति का मामला, जो वेतनमान के संशोधन के दौरान उत्पन्न हुआ था, सुधार, उस तारीख से प्रभावी होने के लिए जब विसंगति उत्पन्न हुई थी। दूसरे शब्दों में, अगर एक वेतनमान था जिसमें विसंगति 1 जनवरी से उत्पन्न हुई थी।, 1986, यह 1 जनवरी, 1986 से ठीक होने के लिए हाउंड है। और उस तारीख से प्रभाव से नहीं जब विसंगति की खोज की गई थी, या

नियोक्ता की पसंद की तारीख से प्रभाव के साथ संभावित रूप से। यहां तक कि उत्तरदाताओं के लिए सीखे गए वकील ने पूर्वोक्त प्रस्ताव की शुद्धता को स्वीकार किया। यहां दर्ज किए गए हमारे निष्कर्ष का आधार एक साधारण आधार से उत्पन्न होता है। एक बार जब यह स्वीकार कर लिया जाता है कि थाई एक गलती हो गई है, जिससे एक विसंगति पैदा हो गई है, तो गलती को इस तरह से हटा दिया जाना है, कि पीड़ित पार्टी का गलती/विसंगति का कोई प्रतिकूल प्रभाव नहीं है। यह संभव होगा यदि भुगतान तराजू में एक विसंगति को उस तारीख से पूर्वव्यापी रूप से सही किया जाता है जब विसंगतिपूर्ण वेतनमान को पेश किया गया था। दूसरी ओर, यदि भविष्य की तारीख से गलती/विसंगति को ठीक किया जाता है, तो संबंधित व्यक्ति को विसंगति के प्रभाव को भुगताना होगा, जिस तारीख से यह उत्पन्न हुआ था। तारीख तक इसे हटा दिया गया था। देर से दृढ संकल्प कानून में अनैच्छिक और अस्वीकार्य होगा क्योंकि यह भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 के परीक्षण को खड़ा करने में सक्षम नहीं होगा, जो कानून के समक्ष समानता और कानूनों की समान सुरक्षा को दर्शाता है।

(१५) इस न्यायालय की पूरी पीठ द्वारा निर्धारित कानून के अनुपात को देखते हुए, इन दो रिट याचिकाओं में याचिकाकर्ताओं द्वारा की गई

प्रार्थना को स्वीकार किया जाता है; ऑर्डर एनेक्सोर पी -3, हद तक हद तक हेडमास्टर्स/एल लीडमिस्ट्रेस को संशोधित पे स्केल को 1 अगस्त, 2000 से प्रभाव के साथ अनुदान देता है, और उत्तरदाताओं को रुपये के संशोधित वेतनमान को अनुदान देने के लिए उत्तरदाताओं को दिशा जारी की जाती है। 1 जनवरी 1996 से याचिकाकर्ताओं के लिए 7500-12000 याचिकाकर्ताओं के लिए, जब विसंगति पैदा हुई तो वह तारीख। हालांकि, यह स्पष्ट किया गया है कि उत्तरदाता विसंगति को हटा देंगे, और 1 जनवरी, 1996 से प्रभाव से याचिकाकर्ताओं के वेतन को ठीक कर देंगे, जिस तारीख पर यह हुआ था। हालांकि, वेतन याचिका दायर करने से वेतन के बकाया 38 महीने तक सीमित हैं। 2001 का CWP नंबर 8082 25 मई, 2001 को दायर किया गया था, जबकि 2003 का CWP नंबर 13897 1 सितंबर, 2003 को दायर किया गया था। याचिकाकर्ताओं ने अब तक सेवानिवृत्त हो गए हैं, उनके टर्मिनल लाभों को भी छह महीने के भीतर वितरित किया जाएगा।

(१६) रिट याचिकाओं को उपरोक्त शब्दों में लागत के रूप में कोई आदेश नहीं दिया जाता है।

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

प। रिंदर सिंह

प्रशिक्षु न्यायिक पदाधिकारी

जींद, हरियाणा