

हरसीमरान सिंह सेठी, न्यायमूर्ति के समक्ष

बलबीर सिंह - याचिकाकर्ता

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य - उत्तरदाता

सी. डब्ल्यू. पी. संख्या 2015 का 20032

22 नवंबर, 2019

भारत का संविधान, 1950- आर्ट 226 - सेवा मामला - तीसरा ए.सी.पी. वापस लिया गया-वेतन फिर से निर्धारित किया गया - सेवानिवृत्ति से दो महीने पहले वसूली प्रभावित हुई - चुनौती-इसके अलावा, जूनियर के बराबर वेतन की भी मांग की गई - राम सरूप गंडा मामले और इसके परिणामस्वरूप सरकारी निर्देशों के बाद, कि वरिष्ठ कर्मचारी अपने जूनियर के बराबर वेतन में वृद्धि का हकदार होगा यदि कोई विसंगति है - इस याचिका पर इनकार कि जूनियर एक सीधी भर्ती था और उन्नयन का हकदार होगा जो एक पदोन्नति के लिए स्वीकार्य नहीं था, टिकाऊ नहीं था - इसके अलावा, वेतन वृद्धि रोकने की सजा के कारण जूनियर के वेतन में कोई भी कटौती, उन्नयन से इनकार करने के लिए कोई आधार नहीं है क्योंकि यह केवल वरिष्ठ कर्मचारी को उसके बिना किसी गलती के नहीं होने के लिए पूर्वाग्रह करेगा, जो कि वेतन के पुनः निर्धारण पर वसूली करता है। याचिकाकर्ता से अभेद्य था, जो एक वर्ष के भीतर सेवानिवृत्त होने के कारण था।

माना जाता है कि उपरोक्त के एक नंगे अवलोकन से पता चलता है कि राम सरूप गंडा के मामले (Supra) में भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने पहले ही कहा है कि वरिष्ठ कर्मचारी को कर्मचारियों को एसीपी प्रदान करने वाले नियमों द्वारा बनाई गई विसंगति के कारण अपने कनिष्ठ की तुलना में कम वेतन नहीं मिल सकता है। उक्त निर्णय को ध्यान में रखते हुए, प्रतिवादी-राज्य ने उक्त मुद्दे पर एक से अधिक बार निर्देश जारी किए, जिससे यह स्पष्ट हो जाता है कि वरिष्ठ कर्मचारी किसी भी विसंगति के मामले में कनिष्ठ के बराबर वेतन के लिए हकदार होगा।

(पैरा 14)

आगे कहा कि, वर्तमान मामले में, प्रतिवादीगण ने इस विसंगति को स्वीकार किया है कि अप्रैल और मई, 2014 में याचिकाकर्ता को अपने कनिष्ठ श्री वजीर सिंह की तुलना में कम वेतन मिल रहा था। उक्त विसंगति केवल इस तथ्य के कारण हुई कि श्री वजीर सिंह को सीधे भर्ती करने वाले के रूप में मानते हुए उन्नयन दिया गया था, जिसका लाभ याचिकाकर्ता को इस आधार पर नहीं दिया गया था

कि वह एक पदोन्नती था और एसीपी के अनुदान के लिए तीसरे उन्नयन का हकदार नहीं है। लेकिन एक बार, यह एक स्वीकृत तथ्य है कि श्री वजीर सिंह को याचिकाकर्ता की तुलना में अधिक वेतन मिल रहा था। याचिकाकर्ता राम सरूप गांडा के मामले (सुप्रा) में भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय माननीय सुप्रीम कोर्ट द्वारा पारित आदेश के साथ -साथ निर्देशों के साथ -साथ हरियाणा सरकार द्वारा दिनांक 13.04.2007 (अनुलग्नक पी -5) और 27.01.2015 (अनुलग्नक पी -14) द्वारा जारी किये गए आदेशों को ध्यान में रखते हुए, श्री वजीर सिंह के वेतन के बराबर वेतन का हकदार था।

(पैरा 15)

आगे कहा कि, एक बार, एक कर्मचारी जो यद्यपि वरिष्ठ है लेकिन अपने कनिष्ठ की तुलना में कम वेतन प्राप्त कर रहा है, उसका वेतन उसके कनिष्ठ के बराबर बढ़ाया जाना चाहिए और ऐसे वरिष्ठ कर्मचारी का वेतन में वृद्धि उसके कनिष्ठ के वेतन पर निर्भर नहीं हो सकती है, विशेष रूप से जब कनिष्ठ को दंडित किया गया है। एक बार याचिकाकर्ता के वेतन में वृद्धि मंजूर किए जाने के बाद, एक कनिष्ठ कर्मचारी पर लगाए गए दंड को कम नहीं किया जा सकता है।

मामले में, इसकी अनुमति दी जाती है, तो वरिष्ठ कर्मचारी अपनी ओर से कोई गलती किए बिना पूर्वाग्रह से ग्रस्त होगा और इसलिए, एक बार वेतन में वृद्धि होने के बाद, वरिष्ठ कर्मचारी को बढ़े हुए वेतन मिलते रहेंगे, इस तथ्य के बावजूद कि कनिष्ठ के वेतन को सजा देने से कम कर दिया गया है, इसलिए याचिकाकर्ता को दिए जाने वाले वेतन में वृद्धि, उनकी सेवानिवृत्ति तक जारी रहेगी, इस तथ्य के बावजूद कि श्री वजीर सिंह को जून, 2014 में उन पर लगाए गए दंड को ध्यान में रखते हुए उनका वेतन कम कर दिया गया था, उनकी वेतन वृद्धि को रोक दिया गया था।

(पैरा 18)

राम निवास शर्मा, अधिवक्ता

याचिकाकर्ता के लिए।

साफिया गुप्ता, ए.ए.जी., हरियाणा।

हरसिमन सिंह सेठी, न्यायमूर्ति (मौखिक)

(1) वर्तमान रिट याचिका में, याचिकाकर्ता द्वारा उठाई जा रही शिकायत दिनांक 11.12.2014 (अनुलग्नक पी -9) के आदेश के खिलाफ है जिसके द्वारा याचिकाकर्ता को दिए गए तीसरे एसीपी का लाभ वापस ले लिया गया है। आगे की चुनौती दिनांकित 12.01.2015 (अनुलग्नक पी-10) के आदेश को भी दी गई है, जिसमें याचिकाकर्ता के वेतन को संशोधित किया गया था और Rs.32,229/- की

राशि की वसूली कानून के विपरीत की गई है।

(2) याचिकाकर्ता का आगे का अनुरोध है कि याचिकाकर्ता का वेतन उसके कनिष्ठ श्री वजीर सिंह के बराबर बढ़ाया जाए, जिन्हें याचिकाकर्ता की तुलना में अधिक वेतन मिल रहा था, जो भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा सिविल अपील संख्या 2006 का 3250 शीर्षक आयुक्त और सचिव, हरियाणा सरकार और अन्य बनाम राम सरूप गेंडा और अन्य में 02.08.2006 को पारित आदेश को ध्यान में रखते हुए अस्वीकार्य है। हरियाणा सरकार द्वारा जारी निर्देशों दिनांक 27.01.2015 के साथ पढ़ते हैं।

(3) रिट याचिका में बताए गए तथ्य यह हैं कि याचिकाकर्ता को 17.12.1976 को डाक धावक के पद पर भर्ती किया गया था। उन्हें आगे 23.01.1980 से दफ्तरी के रूप में और उसके बाद 24.11.1982 पर क्लर्क के रूप में पदोन्नत किया गया। वरिष्ठता-सह-योग्यता के आधार पर, याचिकाकर्ता को 24.03.2011 पर उप-मंडल क्लर्क के रूप में पदोन्नत किया गया था और अंततः, उक्त पद पर काम करते हुए, याचिकाकर्ता 31.03.2015 पर सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्त हो गए। जब याचिकाकर्ता सेवा में था, प्रतिवादीगण ने 11.02.2014 को एक आदेश पारित किया, जिसके द्वारा याचिकाकर्ता को 11.01.2013 को तीसरा ए.सी.पी. का लाभ दिया गया था और तीसरे एसीपी के लाभ 01.12.2012 से वापस ले लिए गये और 3 वें एसीपी के लाभ के अनुदान को वापस लेने के परिणामस्वरूप, याचिकाकर्ता के वेतन को प्रतिवादीगण द्वारा 12.01.2015 पर फिर से निर्धारित किया गया और वेतन को फिर से निर्धारित करने के बाद, प्रतिवादीगण ने पाया कि याचिकाकर्ता को Rs.32,229/- की अतिरिक्त राशि का भुगतान किया गया था, जिसे याचिकाकर्ता से किशतों में वसूल किया गया था।

(4) याचिकाकर्ता द्वारा जो शिकायत की जा रही है, वह यह है कि याचिकाकर्ता से तीसरे एसीपी का लाभ गलत तरीके से वापस ले लिया गया था और उसका वेतन गलत तरीके से तय किया गया था और इसके परिणामस्वरूप याचिकाकर्ता के पेंशन लाभों से वसूल की गई Rs.32,229/- की राशि वापस की जानी चाहिए।

(5) याचिकाकर्ता का वैकल्पिक अनुरोध यह है कि भले ही याचिकाकर्ता को तीसरे एसीपी के लाभ का हकदार नहीं पाया गया हो, याचिकाकर्ता अपने कनिष्ठ श्री वजीर सिंह के बराबर अपने वेतन में वृद्धि का हकदार था क्योंकि वरिष्ठ कर्मचारी को उससे कनिष्ठ कर्मचारी से कम वेतन नहीं दिया जा सकता है।

(6) प्रस्ताव की सुचना पर, प्रतिवादीगण ने जवाब दाखिल किया है और वर्तमान रिट याचिका में याचिकाकर्ता द्वारा उठाए गए दावे का खंडन किया है। जवाब में, प्रतिवादीगण ने कहा है कि एक कर्मचारी अपने सेवा जीवन के दौरान केवल दो उन्नयन प्राप्त कर सकता है, जो याचिकाकर्ता को तीसरे एसीपी का लाभ देने से पहले ही बढ़ा दिया गया था और इसलिए, 1.12.2012 से याचिकाकर्ता को तीसरे एसीपी का अनुदान सेवा को नियंत्रित करने वाले नियमों के विपरीत था और इसलिए, इसे वापस लेना सही था और अतिरिक्त राशि की वसूली याचिकाकर्ता से जनवरी, 2015 और फरवरी, 2015 महीने के वेतन से की गई थी, न कि सेवानिवृत्त लाभों से, जैसा कि याचिकाकर्ता द्वारा आरोप लगाया जा रहा है। याचिकाकर्ता ने अपने वेतन को उसके कनिष्ठ श्री वजीर सिंह के बराबर वेतन को बढ़ाने के दावे के संबंध में, प्रतिवादीगण ने कहा है कि श्री वजीर सिंह को क्लर्क के पद पर सीधे भर्ती होने के कारण अधिक वेतन मिल रहा था, जबकि याचिकाकर्ता जो पदोन्नत था, वेतन में वृद्धि का दावा करने के लिए उसकी तुलना श्री वजीर सिंह के साथ नहीं की जा सकती। प्रतिवादीगण के विद्वान वकील ने आगे कहा कि सेवानिवृत्ति के समय, याचिकाकर्ता को श्री वजीर सिंह की तुलना में अधिक वेतन मिल रहा था। क्योंकि सजा के कारण श्री वजीर सिंह की वेतन वृद्धि रोक दी गयी थी

(7) मैंने पक्षों के विद्वान वकीलों के परामर्श को सुना है और उनकी सक्षम सहायता के साथ रिकॉर्ड का अध्ययन किया है।

(8) हालाँकि, रिट याचिका में, याचिकाकर्ता आदेश अनुलग्नक पी-9 और पी-10 को चुनौती दे रहा है, जिसके द्वारा, तीसरे एसीपी का लाभ वापस ले लिया गया था और याचिकाकर्ता के वेतन को फिर से निर्धारित किया गया था, लेकिन याचिकाकर्ता ने सुनवाई के समय सिवाय वसूली के, जो याचिकाकर्ता से वेतन के पुनर्निर्धारण के कारण किया गया था, उक्त दावे पर जोर नहीं दिया है।

(9) याचिकाकर्ता के दावे के संबंध में कि श्री वजीर सिंह, जो याचिकाकर्ता से कनिष्ठ थे, को अधिक वेतन मिल रहा था, इससे प्रतिवादीगण ने इनकार नहीं किया है। अपने कार्य को उचित ठहराने के लिए प्रतिवादीगण द्वारा जो एकमात्र अंतर दिया गया है, वह यह है कि याचिकाकर्ता क्लर्क के पद पर पदोन्नत था, जबकि श्री वजीर सिंह को सीधी भर्ती के माध्यम से नियुक्त किया गया था और इसलिए, क्लर्क के कैडर में दो उन्नयन प्राप्त करने के बाद, श्री. वजीर सिंह को अधिक वेतन मिल रहा था, जो स्वीकार्य है।

(10) प्रतिवादीगण द्वारा उठाया गया उक्त तर्क, सिविल अपील संख्या 2006 का 3250 शीर्षक आयुक्त और सचिव, हरियाणा सरकार और अन्य बनाम राम सरूप गेंडा और अन्य में दिनांक 02.08.2006 को पारित आदेश को ध्यान में रखते हुए बिल्कुल भी उचित नहीं है। उच्चतम न्यायालय के समक्ष उक्त

कार्यवाही में कानून का सवाल उठाया गया था कि क्या किसी कर्मचारी को तीसरा उन्नयन दिया जा सकता है या नहीं। इस न्यायालय ने कर्मचारियों के इस दावे को स्वीकार कर लिया था कि पदोन्नतियों के लिए तीसरा ए. सी. पी. भी उपलब्ध है और पदोन्नति या सीधी भर्ती के माध्यम से क्लर्क के पद पर नियुक्ति के संबंध में कोई अंतर नहीं किया जा सकता है, लेकिन भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने कहा कि एक बार ए.सी.पी. नियमों में केवल दो उन्नयनों की परिकल्पना की गई है, तो तीसरे उन्नयन का अनुदान नियमों के अनुरूप नहीं था, लेकिन आगे यह भी कहा कि यदि दो उन्नयनों के अनुदान से, एक वरिष्ठ कर्मचारी, हालांकि पदोन्नत, अपने कनिष्ठ की तुलना में कम वेतन प्राप्त कर रहा है, तो वह उक्त विसंगति को दूर करने के लिए अपने वेतन को बढ़ाने का हकदार होगा। उक्त निर्णय का प्रासंगिक भाग इस प्रकार है :-

“आक्षेपित निर्णय द्वारा, उच्च न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया है कि प्रतिवादीगण ए. सी. पी. स्केल प्राप्त करने के हकदार हैं जो ग्रोपू "सी" पद पर लागू होते हैं, लेकिन नियम, इस तरह, इसके लिए प्रावधान नहीं करते हैं। नियमों में कहा गया है कि यदि पहले से ही दो उन्नयन हो चुके हैं, तो संबंधित कर्मचारी एसीपी स्केल के लाभ के हकदार नहीं हैं। फिर भी, यदि एसीपी पैमाने अधिक हैं, तो वे निश्चित रूप से प्रारंभिक बिंदु पर एसीपी पैमाने के हकदार हैं। इस तरह के ए. सी. पी. स्केल देने की तारीख सेवा में प्रवेश की तारीख है और हालांकि ये प्रतिवादीगण ए. सी. पी. स्केल प्राप्त करने और ए. सी. पी. स्केल निर्धारित करने के हकदार हैं जैसा कि समूह "डी" कर्मचारियों पर लागू होता है और यदि इस प्रभाव में विसंगतियां हैं कि उन्हें एक ही संवर्ग/पद पर काम करने वाले अपने कनिष्ठों की तुलना में कम वेतन मिलता है, तो ऐसे वरिष्ठ सरकारी कर्मचारी अपने कनिष्ठों द्वारा प्राप्त वेतन के साथ इसे प्राप्त करने के लिए अपने वेतन में वृद्धि करने के हकदार हैं।

परिणामस्वरूप, सभी अपीलों को आंशिक रूप से अनुमति दी जाती है। अपीलार्थी प्रतिवादीगण के वेतनमान में संशोधन करेंगे। किसी भी विसंगति की स्थिति में, यदि वे कर्मचारी, जो एसीपी स्केल निर्धारित करने पर, उसी संवर्ग/पद में अपने कनिष्ठों की तुलना में कम वेतन प्राप्त करते हैं, तो उनके वेतन में तदनुसार वृद्धि की जाएगी। तत्कालीन सरकार द्वारा इस आदेश की प्रति की प्राप्ति के दो महीने की अवधि के भीतर संशोधित आदेश पारित किए जाएंगे। हालांकि, यदि वेतनमान में संशोधन के बाद, कोई भी कर्मचारी किसी भी राशि को वापस करने के लिए उत्तरदायी है, तो सरकार ऐसी राशि को वापस करने पर जोर नहीं देगी। यदि कोई

कर्मचारी वेतन संशोधन के माध्यम से कोई राशि प्राप्त करने का हकदार है, तो उक्त राशि उसे सरकार द्वारा इस आदेश की प्रति प्राप्त होने की तारीख से छह महीने की अवधि के भीतर उपलब्ध कराई जाएगी।

नतीजतन, लागत के बारे में बिना किसी आदेश के अपीलों को आंशिक रूप से अनुमति दी जाती है।”

(11) भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्णय सुनाये जाने के बाद, प्रतिवादीगण ने कनिष्ठों के बराबर वेतन बढ़ाने के लिए 13.04.2007 पर निर्देश जारी किए। उक्त निर्देशों में, यह स्पष्ट रूप से उल्लेख किया गया है कि यदि एसीपी स्केल के अनुदान के बाद, एक वरिष्ठ कर्मचारी को अपने कनिष्ठ की तुलना में कम वेतन मिल रहा है, तो वरिष्ठ अपने से कनिष्ठ कर्मचारी के बराबर वेतन में वृद्धि का हकदार होगा। निर्देशों का प्रासंगिक भाग इस प्रकार है:-

“विषय: ए.सी.पी. मामलों के मामले में वरिष्ठ कर्मचारियों को कनिष्ठ कर्मचारियों के बराबर पदोन्नति का लाभ देने के संबंध में।

साहब,

मुझे एफ.डी. के पत्र क्रमांक 6/84/2006-3PR(एफ.डी.) दिनांक 6 फरवरी 2007 की ओर आपका ध्यान आकर्षित करने का निर्देश दिया गया है, जिसमें समूह 'डी' से 'सी' में पदोन्नत सभी अधिकारियों के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले को लागू करने का निर्णय लिया गया था। अब यह स्पष्ट किया गया है कि समूह 'डी' से 'सी' में पदोन्नत अधिकारियों को उसी तिथि से ए. सी. पी. स्केल प्रदान की जाएगी, जिस तिथि से उसी संवर्ग/पद में कनिष्ठ कर्मचारी को इसकी अनुदान द्वारा राहत प्रदान की गयी है। यदि ए. सी. पी. स्केल के अनुदान के बाद वरिष्ठ कर्मचारी को उसी संवर्ग/पद में अपने कनिष्ठ की तुलना में कम वेतन मिलता है, तो उसका वेतन भी कनिष्ठ कर्मचारी के बराबर बढ़ाया जाएगा।

2. कृपया इन निर्देशों की प्राप्ति की सूचना दी जाए।”

(12) उपरोक्त निर्देशों के अवलोकन से पता चलता है कि प्रतिवादीगण ने स्वीकार किया है कि एक विसंगति हो सकती है, एसीपी स्केल का अनुदान, जहां एक वरिष्ठ कर्मचारी को उसके कनिष्ठ की तुलना में कम वेतन मिल रहा है और उस विसंगति को वरिष्ठ कर्मचारी के वेतन को कनिष्ठ कर्मचारी के बराबर बढ़ाकर दूर किया जाना चाहिए।

(13) इस मुद्दे को हरियाणा सरकार द्वारा दिनांक 27.01.2015 के निर्देशों के माध्यम से फिर से स्पष्ट किया गया था, जो याचिकाकर्ता की सेवानिवृत्ति की तारीख से पहले है। उक्त निर्देशों में, यह फिर से कहा गया है कि वेतन निर्धारित होने के बाद, यदि किसी कनिष्ठ कर्मचारी को अपने वरिष्ठ कर्मचारी की तुलना में अधिक वेतन मिल रहा है, तो वरिष्ठ कर्मचारी वेतन बढ़ाने का हकदार होगा। निर्देशों का प्रासंगिक भाग इस प्रकार है:-

“विषय:पदोन्नत कर्मचारियों के वेतन निर्धारण मामलों की समीक्षा के संबंध में।

वित्त विभाग के संज्ञान में आया है कि पदोन्नत अनुभाग अधिकारियों (एस.ए.एस. संवर्ग) के मामले में वेतन एच. सी. एस. (आर. पी.) नियम, 2008 के नियम 8 के अनुसार तय किया जा रहा है, जिसे एफ. डी. पत्र दिनांक 16.12.2010 के साथ पढ़ा जाता है, जबकि उनका वेतन एच.सी.एस. (आर.पी.) नियम, 2008 के नियम 13 के तहत तय किया जाना आवश्यक है। यदि वरिष्ठ पदोन्नत कर्मचारी को सीधे भर्ती किये गये कनिष्ठ कर्मचारी से कम वेतन मिलता है, तो एफ. डी. के दिनांक 16.12.2010 पत्र के अनुसार उनके वेतन को के मामले में कनिष्ठ कर्मचारी के बराबर बढ़ाने का प्रावधान है। यह भी देखा गया है कि कर्मचारी की अन्य श्रेणियों के मामलों में भी इसी तरह की गलती होने की संभावना है, जहां किसी पद पर सीधी भर्ती के साथ-साथ पदोन्नति का भी प्रावधान है। इसलिए, ऐसी गलती को सुधारने और गलती की पुनरावृत्ति से बचने के लिए। यह स्पष्ट किया जाता है कि पदोन्नत कर्मचारियों का वेतन एचसीएस (आरपी) नियम, 2008 के नियम 8 के साथ बिना किसी संबंध के एचसीएस (आरपी) नियम, 2008 के नियम 13 के तहत तय किया जाएगा। इसके बाद, वरिष्ठ कर्मचारियों के वेतन में वृद्धि के मामले एफडी के निर्देश दिनांक 16.12.2010 में निहित प्रावधान के तहत समान कैडर में उनके कनिष्ठ के बराबर पर विचार किया जा सकता है।”

(14) उपरोक्त के एक अवलोकन से पता चलता है कि माननीय राम सरूप गंडा के मामले (सुपरा) में भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने पहले से ही यह माना है कि एसीपी देने वाले नियमों द्वारा बनाई गयी विसंगति के कारण वरिष्ठ कर्मचारी को अपने कनिष्ठ की तुलना में कम वेतन नहीं मिल सकता है। उक्त निर्णय को ध्यान में रखते हुए, प्रतिवादी-राज्य ने उक्त मुद्दे पर एक से अधिक बार निर्देश जारी किए, जिससे यह स्पष्ट हो जाता है कि वरिष्ठ कर्मचारी किसी भी विसंगति के मामले में कनिष्ठ के बराबर वेतन के लिए हकदार होगा।

(15) वर्तमान मामले में, प्रतिवादीगण ने इस विसंगति को स्वीकार किया है कि याचिकाकर्ता को

अप्रैल और मई, 2014 में अपने कनिष्ठ श्री वजीर सिंह की तुलना में कम वेतन मिल रहा था। उक्त विसंगति केवल इस तथ्य के कारण हुई कि श्री वजीर सिंह को सीधे भर्ती वाला मानते हुए उन्नयन दिया गया था, जिसका लाभ याचिकाकर्ता को इस आधार पर नहीं दिया गया था कि वह एक पदोन्नती था और एसीपी के अनुदान के लिए तीसरे उन्नयन का हकदार नहीं है। लेकिन एक बार, यह एक स्वीकृत तथ्य है कि श्री वजीर सिंह को याचिकाकर्ता की तुलना में अधिक वेतन मिल रहा था, भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा राम सरूप गंडा (सुपरा) मामले में पारित आदेश के साथ-साथ निर्देश जो हरियाणा सरकार द्वारा दिनांक 13.04.2007 (अनुलग्नक पी-5) और 27.01.2015 (अनुलग्नक पी-14) जारी किए गए हैं उनको ध्यान में रखते हुए याचिकाकर्ता श्री वजीर सिंह के बराबर अपने वेतन में वृद्धि का हकदार था।

(16) प्रतिवादीगण के विद्वान वकील का कहना है कि श्री वजीर सिंह को केवल दो महीने यानी अप्रैल और मई, 2014 की अवधि के लिए याचिकाकर्ता से अधिक वेतन मिल रहा था, जिसके बाद याचिकाकर्ता को श्री से अधिक वेतन मिलना शुरू हो गया।

(17) यह पूछे जाने पर कि यह कैसे हुआ, प्रतिवादीगण के विद्वान वकील ने श्री धर्मेन्द्र, एसडीओ, कार्यालय कार्यकारी अभियंता, प्रभाग No. 28, जींद के निर्देश पर कहा कि श्री वजीर सिंह पर वेतन वृद्धि रोकने का दंड लगाया गया था। जिसके कारण उन्हें वेतन वृद्धि जारी नहीं की गई और इसलिए उनका वेतन याचिकाकर्ता से कम हो गया, इसलिए याचिकाकर्ता को केवल अप्रैल, 2014 और मई, 2014 की अवधि के लिए श्री वजीर सिंह के बराबर वेतन बढ़ाने का लाभ दिया जाना चाहिए और उसके बाद नहीं।

(18) यह तर्क गलत है और इसे स्वीकार नहीं किया जा सकता है।

(19) एक बार, एक कर्मचारी जो वरिष्ठ है लेकिन अपने कनिष्ठ की तुलना में कम वेतन प्राप्त कर रहा है, उसका वेतन अपने कनिष्ठ के बराबर बढ़ाया जाना चाहिए और ऐसे वरिष्ठ कर्मचारी का वेतन में वृद्धि उसके बाद कनिष्ठ के वेतन पर निर्भर नहीं हो सकती है, खासकर जब कनिष्ठ को दंडित किया गया हो। एक बार याचिकाकर्ता के वेतन में वृद्धि मंजूर कर देने के बाद बाद, एक कनिष्ठ कर्मचारी पर लगाए गए दंड से कम नहीं किया जा सकता है। यदि इसकी अनुमति दी जाती है, तो वरिष्ठ कर्मचारी के साथ बिना किसी गलती के पक्षपात किया जाएगा और इसलिए, एक बार वेतन में वृद्धि होने के बाद, वरिष्ठ कर्मचारी को बढ़े हुए वेतन मिलते रहेंगे, इस तथ्य के बावजूद कि कनिष्ठ के वेतन को सजा देने से कम कर दिया गया है, इसलिए याचिकाकर्ता को दिए जाने वाले वेतन में वृद्धि, उनकी सेवानिवृत्ति तक जारी रहेगी, इस तथ्य के बावजूद कि श्री वजीर सिंह को जून, 2014 में उन

पर लगाए गए दंड को ध्यान में रखते हुए उनकी वेतन वृद्धि को रोक दिया गया था।

(20) नतीजतन, उत्तरदाताओं को निर्देश दिया जाता है कि वे याचिकाकर्ता का वेतन विसंगति घटित होने की तारीख से लेकर याचिकाकर्ता के सेवा में रहने तक यानी उसकी सेवानिवृत्ति तक श्री वजीर सिंह के बराबर वेतन बढ़ाएं। चूँकि याचिकाकर्ता का वेतन श्री वजीर सिंह के बराबर बढ़ाने का निर्देश दिया जा रहा है, याचिकाकर्ता भी अपने वेतन के पुनर्निर्धारण और परिणामी सेवानिवृत्ति लाभों का हकदार होगा। दूसरा प्रश्न, जो याचिकाकर्ता ने उठाया है इस न्यायालय का विचार यह है कि क्या प्रतिवादी 12.01.2015 को याचिकाकर्ता के वेतन को दोबारा तय करने के बाद वसूली कर सकते थे जब याचिकाकर्ता सेवानिवृत्त होने वाला था।

(21) भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने **पंजाब राज्य एवं अन्य बनाम रफीक मसीह (व्हाइट वॉशर) आदि** ⁽¹⁾ का फैसला करते समय उक्त फैसले के पैराग्राफ 12 में दिशानिर्देश दिए हैं कि किन परिस्थितियों में वसूली नहीं की जा सकती है। पैरा 12 के खंड (i) और (ii) के अनुसार, किसी सेवानिवृत्त कर्मचारी या ऐसे कर्मचारी से, जो अपनी सेवानिवृत्ति के करीब है, वसूली नहीं की जा सकती। उक्त निर्णय का प्रासंगिक भाग इस प्रकार है:-

“कठिनाई की सभी स्थितियों को अभिनिर्धारित करना संभव नहीं है, जो कर्मचारियों को वसूली के मुद्दे पर नियंत्रित करेगा, जहां नियोक्ता द्वारा गलती से भुगतान किया गया है, जो उनकी पात्रता से अधिक है। जो भी हो, ऊपर उल्लिखित निर्णयों के आधार पर, हम एक तैयार संदर्भ के रूप में, निम्नलिखित कुछ स्थितियों का सारांश प्रस्तुत कर सकते हैं, जिनमें नियोक्ताओं द्वारा वसूली, कानून में अस्वीकार्य होगी:

(i) श्रेणी-III और श्रेणी-IV सेवा (या समूह 'सी' और समूह 'डी' सेवा) से संबंधित कर्मचारियों से वसूली।

(ii) सेवानिवृत्त कर्मचारियों, या उन कर्मचारियों से वसूली जो एक वर्ष के भीतर सेवानिवृत्त होने वाले हैं, वसूली के क्रम से।

(iii) कर्मचारियों से वसूली, जब वसूली का आदेश जारी होने से पहले पांच साल से अधिक की अवधि के लिए अतिरिक्त भुगतान किया गया हो।

(iv) ऐसे मामलों में वसूली जहां एक कर्मचारी को गलत तरीके से एक उच्च पद के कर्तव्यों का निर्वहन करने के लिए कहा गया है, और उसी के अनुसार भुगतान किया गया

है, भले ही उसे किसी निम्न पद के खिलाफ काम करने की आवश्यकता होनी चाहिए।

(v) किसी अन्य मामले में, जहां न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुंचता है कि यदि कर्मचारी से वसूली की जाती है, तो वह इस हद तक अन्यायपूर्ण या कठोर या मनमानी होगी, जो नियोक्ता के वसूली के अधिकार के न्यायसंगत संतुलन से कहीं अधिक होगी।"

(22) वर्तमान रिट याचिका में, याचिकाकर्ता का वेतन उसकी सेवानिवृत्ति से दो महीने पहले दोबारा तय किया गया था और याचिकाकर्ता को सेवा में रहते हुए मिले अंतिम दो वेतनों से वसूली की गई थी। यह मामला **रफीक मसीह के मामले (सुपरा)** के फैसले में शामिल है कि याचिकाकर्ता से वसूली का आदेश नहीं दिया जा सकता था क्योंकि वह दो महीने की अवधि के भीतर सेवानिवृत्त होने वाला था।

(23) कानून के उपरोक्त तय किए गए सिद्धांत को ध्यान में रखते हुए, याचिकाकर्ता से की गई वसूली को गलत माना जाता है और याचिकाकर्ता को Rs.33,229/- की राशि की वापसी के लिए उत्तरदायी माना जाता है।

(24) उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, उपरोक्त शर्तों में रिट याचिका को अनुमति दी जाती है। याचिकाकर्ता को अपने कनिष्ठ श्री वजीर सिंह के वेतन में उक्त विसंगति घटित होने की तारीख से लेकर याचिकाकर्ता के सेवा में रहने तक वेतन वृद्धि के लिए हकदार माना जाता है और आगे याचिकाकर्ता के पेंशन लाभों को वृद्धि के लाभ के अनुदान और वेतन और पेंशन लाभों के बकाया को ध्यान में रखते हुए संशोधित किया जाएगा। इसके अलावा, याचिकाकर्ता से की गई वसूली को रद्द कर दिया गया है, इसलिए याचिकाकर्ता Rs.33,229/- की राशि की वापसी का हकदार होगा। इस आदेश का अनुपालन किया जाए और याचिकाकर्ता जिस लाभ का हकदार है, उसकी गणना इस आदेश की प्रमाणित प्रति की प्राप्ति से तीन महीने की अवधि के भीतर की जाए।

त्रिभुवन दहिया

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।

गौरव बंसल
अनुवादी