

ए.के. सीकरी, मुख्य न्यायाधीश और राकेश कुमार जैन न्यायमूर्ति के समक्ष ।

मोहिंदर सिंह और अन्य याचिकाकर्ता

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य—उत्तरदाता

2012 की सीडब्ल्यूपी संख्या 22516

अप्रैल 1, 2013

भारत का संविधान, 1950 - अनुच्छेद 226 - भेदभाव - हरियाणा परिवहन विभाग (ग्रुप-सी) हरियाणा रोडवेज सेवा नियम, 1995 (2003, 2004 और 2011 में संशोधित) - ड्राइवरों/कंडक्टरों की सेवा शर्तों को विनियमित करने वाले नियम- 2011 संशोधन में नियुक्ति पर निश्चित पारिश्रमिक प्रदान किया गया, भले ही उन्हें कर्मचारी चयन बोर्ड/सेवा आयोग द्वारा आयोजित नियमित चयन के माध्यम से नियमित पदों पर भर्ती किया गया हो- योग्यता के आधार पर चयनित याचिकाकर्ता अनुबंध पर रहने के बाद तीन वर्ष की सेवा संतोषजनक ढंग से प्रदान करने के लिए उन्हें नियमित वेतनमानों में चालक ग्रेड-1/कंडक्टर ग्रेड-जे में स्तरोन्नत किया जाता है- उद्देश्य प्राप्त किया जाना है ताकि यात्रियों को सर्वोत्तम सेवाएं प्रदान की जा सकें और चालकों और परिचालकों के कार्य को संवेदनशील बनाया जा सके- रिट याचिका की अनुमति केवल इसलिए दी जाती है क्योंकि उनकी भर्ती प्रारंभ में संविदा के आधार पर की जाती है, जहां तक वेतनमानों का संबंध है, उनके साथ भेदभाव नहीं किया जा सकता है- प्रश्नाधीन नियम मनमाने हैं और असंवैधानिक पाए गए हैं और, इसलिए, रद्द करने के लिए उत्तरदायी - याचिकाकर्ताओं को समेकित वेतन पर रखना अनुचित है - याचिकाकर्ता अपनी प्रारंभिक नियुक्ति की तारीख से न्यूनतम वेतनमान के हकदार हैं - एस्टॉपेल का सिद्धांत लागू नहीं होगा।

अभिनिर्धारित किया गया कि ड्राइवरों और कंडक्टरों के पदों पर नियुक्ति के लिए भर्ती नियम समान हैं चाहे उन्हें शुरू में अनुबंध के आधार पर नियुक्त किया गया हो या निर्दिष्ट वर्षों के लिए सेवाएं प्रदान करने के बाद वेतनमान दिया गया हो। ये सभी याचिकाकर्ता भर्ती नियमों में निहित उन पात्रता शर्तों को पूरा करते हैं। यह भी अभिलेख में दर्ज एक स्वीकृत स्थिति है कि विज्ञापन जारी करने और कर्मचारी चयन बोर्ड/सेवा आयोग के माध्यम से चयन करने के लिए एक उचित चयन प्रक्रिया का पालन किया गया था। याचिकाकर्ताओं का चयन योग्यता के आधार पर किया गया। पहले दिन से वे ड्राइवर और कंडक्टर का काम करना बंद कर देते हैं जो नियमित वेतनमान में रखे गए ड्राइवरों/कंडक्टरों द्वारा किया जाता है। इस प्रकार, यह विवाद में नहीं है कि विचाराधीन पदों को सीधी भर्ती के लिए खुली प्रतियोगिता के लिए विज्ञापित किया गया था और सभी याचिकाकर्ताओं को प्रत्येक पात्र व्यक्ति को अवसर देने के बाद कर्मचारी चयन आयोग द्वारा बनाई गई चयन प्रक्रिया के माध्यम से नियुक्त किया गया था। आरंभ में उन्हें ठेके/नियत वेतन पर रखने और उनके द्वारा विनिदष्ट अवधि के लिए सेवा प्रदान करने के बाद उन्हें नियमित वेतनमान पर लाने का एकमात्र कारण यह है कि इन प्रावधानों का उद्देश्य सर्वोत्तम चालकों और कंडक्टरों की भर्ती करना है जो आने-जाने वाली जनता को सर्वोत्तम सेवाएं प्रदान कर सकें। यह समझा नहीं जा सका है कि प्रारंभ में

चालकों और परिचालकों को नियत वेतन देकर और 4/6 वर्षों के बाद श्रेणीबद्ध वेतनमानों में लाकर इस उद्देश्य को कैसे प्राप्त किया जा सकता है। उपर्युक्त उद्देश्य को अच्छी तरह से प्राप्त किया जा सकता है, ड्राइवरो और कंडक्टरों को उनकी नियुक्ति के बाद शुरू में परिवीक्षा पर रखा जाए और परिवीक्षा की अवधि के दौरान उनके काम और आचरण को देखा जाए। प्रतिवादी याचिकाकर्ताओं के इस वजनदार और मेधावी तर्क को खारिज नहीं कर पाए हैं कि एक ही काम मिलने के बाद भी अलग-अलग वेतन का भुगतान करना समान काम के लिए समान वेतन के सिद्धांत का उल्लंघन करता है। स्थिति अलग होती यदि याचिकाकर्ताओं को स्वीकृत पदों के खिलाफ नियुक्त नहीं किया गया होता, या वे पदों के लिए अपेक्षित योग्यता को पूरा नहीं कर रहे थे या नियमित चयन प्रक्रिया के बाद उनकी नियुक्ति नहीं की गई होती।

(पैरा 11)

आगे अभिनिर्धारित; हम याचिकाकर्ताओं के इस तर्क से भी सहमत हैं कि आक्षेपित संशोधन 1946 के स्थायी आदेश अधिनियम के विपरीत है, जो केवल पद के कार्यकाल के आधार पर कामगारों के वर्गीकरण की अनुमति देता है, न कि किसी अन्य आधार पर। किसी भी तरह से, हमारा विचार है कि एक बार जब इन ड्राइवरो और कंडक्टरों को उचित चयन के बाद नियुक्त किया जाता है, तो उनके साथ भेदभाव नहीं किया जा सकता है, जहां तक वेतनमान प्रदान करने का संबंध है, केवल इस आधार पर कि उन्हें शुरू में अनुबंध के आधार पर भर्ती किया जाता है और 4/6 साल की सेवा के बाद वेतनमान देने के लिए विचार किया जाएगा।

(पैरा 12)

आगे अभिनिर्धारित किया कि इसमें कोई संदेह नहीं है कि याचिकाकर्ताओं ने अपनी नियुक्ति के कुछ वर्षों के बाद ये याचिकाएं दायर की हैं। हालांकि, यदि विचाराधीन नियम मनमानेपन के दोष से ग्रस्त हैं और संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन करते हुए असंवैधानिक पाए जाते हैं, तो एस्टोपेल का सिद्धांत लागू नहीं होगा। इसके अलावा, ऐसे मामले में, राहत को प्रतिबंधित किया जा सकता है लेकिन रिट याचिकाओं को अकेले इस आधार पर खारिज नहीं किया जा सकता है।

(पैरा 13)

इसलिए, हमारा विचार है कि याचिकाकर्ताओं को समेकित वेतन पर रखना अस्वीकार्य है और इस हद तक नियम असंवैधानिक हैं और इसलिए, इसे अलग रखा जाना चाहिए। याचिकाकर्ताओं को ग्रेड-11 के वेतनमान में और उसके बाद ग्रेड-1 में दो साल रखने की अनुमति नहीं दी जा सकती। इस प्रकार, याचिकाकर्ता अपनी प्रारंभिक नियुक्तियों की तारीख से न्यूनतम वेतनमान के हकदार होंगे और उनका वेतन तदनुसार तय किया जाएगा। हालांकि, जहां तक वेतन आर्क के बकाया का संबंध है, वे इन याचिकाओं को दायर करने की तारीख से पहले तीन साल और दो महीने की अवधि के लिए बकाया के हकदार होंगे।

(पैरा 14)

आर.के. मलिक, सम्राट मलिक के साथ वरिष्ठ अधिवक्ता, अधिवक्ता, 2012 के सीडब्ल्यूपी संख्या 22516 और 17357 में याचिकाकर्ताओं के लिए

आरएस चौहान, सीडब्ल्यूपी-25975-2012 में याचिकाकर्ताओं के वकील

जीपी। सिंह, सीडब्ल्यूपी-3084-2012 में याचिकाकर्ताओं के वकील

संदीप पान वार, सीडब्ल्यूपी -1257-2013 में याचिकाकर्ताओं के वकील

ए.के. सीकरी, मुख्य न्यायाधीश

1. इन पांच रिट याचिकाओं ने हरियाणा रोडवेज में भर्ती किए गए ड्राइवरों/कंडक्टरों के लिए स्वीकार्य वेतन संरचना से संबंधित समान विवाद को जन्म दिया और इसलिए इन सभी मामलों की एक साथ सुनवाई की गई और अब इस सामान्य निर्णय द्वारा निपटाया जा रहा है।
2. हरियाणा सरकार ने शुरू में हरियाणा रोडवेज में भर्ती ग्रुप-सी कर्मचारियों की सेवा शर्तों को विनियमित करने के लिए 'हरियाणा परिवहन विभाग (ग्रुप-सी) हरियाणा रोडवेज सेवा नियम, 1995' नामक नियम तैयार किए थे। इन नियमों को वर्ष 2003 में संशोधित किया गया था और 4 अगस्त 2003 की अधिसूचना के तहत प्रकाशित किया गया था। संशोधित नियमों को हरियाणा परिवहन विभाग (ग्रुप-सी) हरियाणा रोडवेज सेवा (संशोधन) नियम, 2003 के रूप में जाना जाता है। संशोधन के माध्यम से, एक प्रावधान डाला गया था जिसके अनुसार सभी ड्राइवरों को शुरू में 3000 रुपये प्रति माह के निश्चित वेतन पर नियुक्त किया जाना था। दो वर्षों के बाद, वेतन बढ़ाकर 4,000/- रुपये प्रति माह किया जाना था और जब इन ड्राइवरों ने 4,000/- रुपये का वेतन प्राप्त करते हुए दो वर्षों के लिए संतोषजनक ढंग से ड्यूटी का प्रदर्शन किया था, तो वे 3050-4590/- रुपये के वेतनमान में रखे जाने के हकदार हो जाते हैं। उस पैमाने पर दो साल की सेवा के बाद, ड्राइवरों को ड्राइवरों के पद के लिए नियमित वेतनमान दिया जाना था यानी 4000- 6000 / इसी प्रकार, कंडक्टरों को शुरू में दैनिक वेतन के आधार पर नियुक्त किया जाना था और छह साल बाद ही सामान्य वेतनमान दिया जाना था।
3. यह उल्लेख करना उचित है कि अधीनस्थ सेवा चयन बोर्ड/हरियाणा कर्मचारी चयन आयोग द्वारा आयोजित चयन प्रक्रिया से गुजरने के बाद सेवा में शामिल किए गए चालक/परिचालकों की योग्यता, उत्तरदायित्व और कर्तव्य भी वही हैं जो नियमित चालकों/परिचालकों के हैं। यह भी ध्यान देने योग्य है कि वर्ष 2004 में हरियाणा सरकार ने 'हरियाणा परिवहन विभाग (ग्रुप-सी) हरियाणा रोडवेज सेवा (संशोधन) नियम, 2004' के रूप में ज्ञात नियमों में और संशोधन किया और इस तरह 'दैनिक मजदूरी के आधार पर पदों की प्रकृति में संशोधन करने के लिए अनुबंध आधार' शब्दों के साथ शब्द जोड़े गए। वर्ष 2011 में, 1995 के नियमों में एक और संशोधन किया गया था और संशोधित नियमों को 'हरियाणा परिवहन विभाग (समूह- सी) हरियाणा रोडवेज सेवा (संशोधन) नियम, 2011' के रूप में अधिसूचित किया गया था, जिसके द्वारा सेवा के निर्दिष्ट वर्षों के पूरा होने पर ड्राइवरों/कंडक्टरों के लिए स्वीकार्य वेतनमानों की संख्या, जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, कुछ अन्य संशोधनों के अलावा चार के बजाय तीन कर दिया गया था। वर्तमान विवाद के संदर्भ में सटीक नियम निम्नानुसार हैं:

"2003 के नियमों के तहत प्रस्तावित और अनुमोदित संशोधन:

क्रमांक पद का नाम	योग्यता	सेवा की अवधि	मेहनताना
नहीं।			

11	अनुबंध/दैनिक मजदूरी के आधार पर कंडक्टर वर्ग-बी	(मैं) हिंदी के साथ मैट्रिक (द्वितीय) कंडक्टर का लाइसेंस होना चाहिए	—	2500/- प्रति महीना तय
----	--	--	---	-----------------------

पद का नाम सं.	योग्यता	सेवा की अवधि	मेहनताना
---------------	---------	--------------	----------

(ii) संचालक श्रेणी-क के आधार

पर संविदा/दैनिक मजदूरी

दो साल

3500/- प्रति

service और

महीना तय

हरियाणा रोडवेज में कंडक्टर क्लास-बी के आधार पर संविदा/दैनिक मजदूरी के आधार पर संतोषजनक सेवा का अपेक्षित स्तर

(iii) चालक

दो साल

2650-65-3300-

स्वीकार्य

ईबी-70-4000

हरियाणा रोडवेज में संताका/दैनिक मजदूरी बास्ट्स कंडक्टर क्लास-ए के रूप में सेवा

(iv) चालक

ग्रेड-1

दो साल

3050-75-3950-

स्वीकार्य

ईबी-80-4590

हरियाणा रोडवेज में कंडक्टर ग्रेड-11 के रूप में सेवा प्रदान करना। स्पष्टीकरण- "संतोषजनक सेवा" शब्दों का अर्थ होगा अच्छी और उससे ऊपर की श्रेणी की 70% वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट प्राप्त करने के अलावा, व्यक्ति की सत्यनिष्ठा पर संदेह नहीं किया जाना चाहिए था और उसे पिछले पांच वर्षों में बड़े दंड के लिए दंडित नहीं किया जाना चाहिए था।

पद का नाम सं.	योग्यता	सेवा की अवधि	मेहनताना	
नियम में और संशोधन।	11(i) संविदा/दैनिक मजदूरी आधार कंडक्टर	(१) के साथ मैट्रिक हिंदी/संस्कृत (२) धारण करना चाहिए कंडक्टर का	— 8000A प्रति महीना तय	प्रस्तावित अनुमोदित 201 1

(ii) चालक

ग्रेड-11

तीन वर्ष

स्वीकार्य

4440-74401 1650

(ग्रेड वेतन)

हरियाणा रोडवेज में दैनिक वेतन के आधार पर अनुबंध
के रूप में सेवा संचालक

(iii) कंडक्टर ग्रेड-I

दो साल

स्वीकार्य

5200-20200 एच 900

(ग्रेड वेतन)

कंडक्टर ग्रेड-II के रूप में सेवा।

स्पष्टीकरण- 'संतोषजनक सेवा' शब्द का अर्थ होगा

अच्छी और उससे ऊपर की श्रेणी की वार्षिक गोपनीय

रिपोर्टों के 70% को प्राप्त करने के अलावा, व्यक्ति की

सत्यनिष्ठा पर संदेह नहीं किया जाना चाहिए और उसे

अंतिम जीवित वर्षों में बड़े दंड के लिए दंडित नहीं किया

जाना चाहिए।

2003 के नियमों के तहत प्रस्तावित और अनुमोदित संशोधन

पद का नाम सं.	योग्यता	सेवा की अवधि	मेहनताना
9(i) भारी वाहन ठेका/दैनिक मजदूरी के आधार पर चालक वर्ग-ख	(१) के साथ मध्य हिंदी (२) भारी वाहन चलाने के तीन साल के अनुभव के साथ भारी यात्री परिवहन वाहन का ड्राइविंग लाइसेंस धारण करना	—	3000/- Per Month स्थायी
(ii) भारी वाहन ठेका/दैनिक मजदूरी के आधार पर चालक वर्ग-क		दो साल service और	4000/- Per Month स्थायी
(iii) भारी वाहन ड्राइवर ग्रेड -11		दो साल स्वीकार्य भारी वाहन के रूप में सेवा अनुबंध/दैनिक मजदूरी का आधार	3050-75-3950-ईबी- 80-4590
(iv) भारी वाहन चालक ग्रेड -1		दो साल स्वीकार्य	4000-100-4800- ईबी-100-6000
			हरियाणा रोडवेज में भारी वाहन ठेके/दैनिक मजदूरी के आधार पर चालक वर्ग-ख के रूप में संतोषजनक सेवा का अपेक्षित स्तर
			हरियाणा रोडवेज में ड्राइवर क्लास-ए
			हरियाणा रोडवेज में भारी वाहन चालक ग्रेड- द्वितीय के रूप में सेवा स्पष्टीकरण: - "संतोषजनक सेवा" शब्द का अर्थ वार्षिक के 70% को प्राप्त करने के अलावा होगा

क्रमांक	पद का नाम	योग्यता	सेवा की अवधि	मेहनताना
---------	-----------	---------	--------------	----------

अच्छी और उससे ऊपर की श्रेणी की गोपनीय रिपोर्ट, व्यक्ति की सत्यनिष्ठा पर संदेह नहीं किया जाना चाहिए था और उसे पिछले पांच वर्षों में एक बड़े दंड के लिए दंडित नहीं किया जाना चाहिए था और उसे अपनी लापरवाही और लापरवाही के कारण कोई बड़ी दुर्घटना नहीं करनी चाहिए थी।

नियम में प्रस्तावित और अनुमोदित संशोधन, 201 1

क्रमांक	पद का नाम	योग्यता	सेवा की अवधि	मेहनताना
9(i)	भारी वाहन अनुबंध/दैनिक मजदूरी के आधार पर चालक	(१) मैट्रिक के साथ हिंदी/संस्कृत (२) हैवी का ड्राइविंग लाइसेंस रखना मुसाफ़िर भारी वाहन चलाने के तीन साल के अनुभव के साथ परिवहन वाहन		10000/- प्रति माह निर्धारित
(ii)	भारी वाहन चालक ग्रेड-II		हरियाणा रोडवेज में भारी वाहन अनुबंध/दैनिक मजदूरी के आधार पर ड्राइवरों के रूप में तीन वर्ष की संतोषजनक सेवा	5200-202001 900 (ग्रेड वेतन)
पद का नाम सं.	योग्यता	सेवा की अवधि	मेहनताना	

(iii) भारी वाहन

चालक ग्रेड -1

दो साल 5200-20200(2400)

स्वीकार्य (ग्रेड वेतन)

भारी वाहन चालक के रूप में सेवा

ग्रेड- II

स्पष्टीकरण: - 'संतोषजनक सेवा' शब्द का अर्थ होगा अच्छी और उससे ऊपर की श्रेणी की वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों के 70% प्राप्त करने के अलावा, व्यक्ति की सत्यनिष्ठा पर संदेह नहीं किया जाना चाहिए था और उसे पिछले पूर्व वर्षों में एक बड़ी सजा के लिए दंडित नहीं किया जाना चाहिए था और उसे अपनी लापरवाही और तेज ड्राइविंग के कारण कोई बड़ी दुर्घटना नहीं करनी चाहिए थी।

4. याचिकाकर्ताओं की ओर से विभिन्न कानूनी प्रस्तुतियाँ की जाती हैं जिन्हें निम्नानुसार व्याख्या की जा सकती है:

(i) आक्षेपित संशोधन भारत के संविधान के अनुच्छेद 23 का उल्लंघन करता है। इस संबंध में, यह प्रस्तुत किया जाता है कि केवल वेतनमान के उद्देश्य से कंडक्टर या ड्राइवर के पद का वर्गीकरण शोषणकारी है और इसका कोई उद्देश्य नहीं है। याचिकाकर्ताओं को स्वीकार्य वेतन से कम वेतन देना 'बेगार' के बराबर है और इस प्रकार, संविधान के अनुच्छेद 23 का उल्लंघन है। यह तर्क दिया जाता है कि प्रत्येक कानून संवैधानिक योजना के अनुरूप होना चाहिए, जैसा कि ए *सत्यनारायण* और अन्य बनाम *पुरुषोत्तम और अन्य के मामले में शीर्ष न्यायालय द्वारा आयोजित किया गया था।*

(1), जिसमें निम्नलिखित टिप्पणियां की गई थीं:

"32. एक वैधानिक नियम, यह एक छोटा कानून है, संवैधानिक योजना के अनुरूप बनाया जाना चाहिए। एक नियम मनमाना नहीं होना चाहिए। यह युक्तिसंगत होना चाहिए, चाहे वह मौलिक विधान हो या अधीनस्थ विधान हो। यह माना जाता है कि विधायिका उचित होगी। निर्विवाद रूप से, अधीनस्थ कानून नियम निर्माता के अनुभव को प्रतिबिंबित कर सकता है, लेकिन इसे तार्किक निष्कर्ष पर ले जाने में सक्षम होना चाहिए।

(ii) यह भी तर्क दिया जाता है कि आक्षेपित संशोधन औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (संक्षेप में 'स्थायी आदेश' के लिए) के विपरीत हैं। भारत के संविधान के अनुच्छेद 254 को ध्यान में रखते हुए, आक्षेपित संशोधनों के माध्यम से किया गया वर्गीकरण शून्य और शून्य घोषित किया जा सकता है; इस संबंध में यह तर्क दिया गया है कि पूर्वोक्त स्थायी आदेश अधिनियम के प्रावधान उत्तरदाताओं पर लागू होते हैं। यह अधिनियम केवल पद के कार्यकाल के आधार पर कामगारों के वर्गीकरण की अनुमति देता है न कि किसी अन्य प्रयोजन के लिए। यह कानून का स्थापित प्रस्ताव है कि यदि किसी नियम या राज्य विधानों के प्रावधान केंद्रीय विधानों के विपरीत हैं, तो वे उस सीमा तक शून्य हैं (भारत के संविधान का अनुच्छेद 254)। यह स्पष्ट है कि चालकों/परिचालकों को नियमित रिक्तियों के लिए नियमित रोजगार की चयन प्रक्रिया के माध्यम से स्थायी आधार पर नियोजित किया जाता है, इसलिए उन्हें केवल वेतनमान के प्रयोजनार्थ आगे वर्गीकृत नहीं किया जा सकता है। संविधान के अनुच्छेद 254 को ध्यान में रखते हुए, उल्लंघन करने वाले नियमों के तहत किए गए वर्गीकरण को केंद्रीय कानून के विपरीत होने के कारण शून्य घोषित किया जा सकता है;

(iii) आक्षेपित संशोधनों को संविधान के अनुच्छेद 14 के तर्कहीन, अनुचित, मनमाना और आक्रामक बताते हुए चुनौती देते हुए, यह प्रस्तुत किया जाता है कि शुरू में भर्ती किए गए ड्राइवर्स और जिन्हें नियमित वेतनमान दिया जाता है, के बीच वर्गीकरण एक ही समूह के भीतर किसी भी उचित वर्गीकरण पर आधारित नहीं है। उन्होंने कहा, 'कोई बोधगम्य अंतर नहीं है और जिस उद्देश्य को हासिल करने की कोशिश की जा रही है, उसके साथ कोई संबंध नहीं है। यह तर्क दिया जाता है कि इस तरह से वेतनमान प्रदान करने के लिए राज्य से कोई स्पष्टीकरण नहीं आ रहा है;

(iv) इसके बाद यह तर्क दिया जाता है कि आक्षेपित संशोधनों के परिणामस्वरूप अनुचित श्रम व्यवहार भी होता है जो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के प्रावधानों के तहत वैधानिक रूप से निषिद्ध है;

5. प्रतिवादियों ने याचिकाकर्ताओं के दावे का खंडन करते हुए जवाबी हलफनामा दायर किया है। पहले उदाहरण में, यह प्रस्तुत किया गया है कि याचिकाकर्ताओं की नियुक्ति की तारीख से चार साल से अधिक की अवधि के बाद रिट याचिकाएं दायर की जाती हैं; याचिकाकर्ताओं ने पद के लिए आवेदन करते समय कोई शिकायत नहीं की और उक्त पद पर नियुक्ति वेतन की उपरोक्त संरचना पर आधारित थी और इसलिए, वे अब इस तरह के मुद्दे को देर से नहीं उठा सकते हैं। यह भी तर्क दिया गया है कि विचाराधीन नियम भारत के संविधान के अनुच्छेद 309 के तहत तैयार किए गए हैं जो राज्य सरकार का अनन्य डोमेन है। इस तरह के नियम के लिए औचित्य देते हुए, यह प्रस्तुत किया जाता है कि नियमों में प्रावधान सर्वश्रेष्ठ ड्राइवर्स और कंडक्टरों की भर्ती करने के उद्देश्य से किए गए हैं जो यात्रियों को सर्वोत्तम सेवाएं प्रदान कर सकते हैं। इसके अलावा, यात्रियों और यात्रियों की सुरक्षा ड्राइवर्स/कंडक्टरों की गुणवत्ता और विशेषज्ञता पर भी निर्भर करती है। सेवा नियमों में विभिन्न वेतन संरचनाएं प्रदान करने का उद्देश्य निर्दिष्ट अवधि में अपने कौशल और दक्षता का परीक्षण करने के बाद बेहतर ड्राइवर्स और कंडक्टरों की भर्ती करने का इरादा था।
6. आगे यह तर्क दिया जाता है कि गैर-जिम्मेदार या लापरवाह ड्राइवर या कंडक्टर एक दायित्व बन सकते हैं और यहां तक कि जीवन का नुकसान भी हो सकता है। नियमों में परिकल्पित है कि चालकों और परिचालकों को चार वर्षों के लिए संविदा आधार पर नियोजित किया जाएगा और तत्पश्चात् यदि उनका कार्य संतोषजनक रहा और उनके विरुद्ध

कोई शिकायत नहीं है तो उन्हें नियमित कर्मचारी का दर्जा प्रदान किया जाएगा। नियमित दर्जा प्रदान करने के बाद, ड्राइवरो और कंडक्टरों को नियमों में किए गए प्रावधान के अनुसार नियमित वेतनमान प्रदान किए जाएंगे। इस श्रेणीबद्ध संरचना के पीछे का विचार अच्छे काम और आचरण के लिए प्रोत्साहन प्रदान करना है और तर्क यह सुनिश्चित करना है कि अवांछित लोगों को बाहर निकाला जाए और योग्य लोगों को सेवा में रखा जाए। वर्ष 2011 में संशोधित नियमों के अनुसार, ड्राइवरो और कंडक्टरों को क्रमशः 10,000 रुपये और 8,000 रुपये प्रति माह का निश्चित पारिश्रमिक प्रदान किया गया है। निर्धारित वेतन के अलावा, चालक और परिचालक संविदा पर सेवा करते समय नियमित चालकों और परिचालकों को दिए जाने वाले ओवरटाइम भत्ते सहित अन्य भत्तों के भी पात्र होंगे। यह संशोधन भी इस आशय का किया गया है कि चालक और परिचालक तीन वर्ष की अवधि के लिए और उसके बाद संविदा पर बने रहेंगे सेवा की उक्त अवधि को संतोषजनक ढंग से प्रदान करते हुए, उन्हें नियमित वेतनमानों में चालक ग्रेड-I/कंडक्टर ग्रेड-I के रैंक में स्तरोन्नत किया जाता है।

7. प्रतिवादी-राज्य की ओर से यह भी तर्क दिया गया है कि समान कार्य के लिए समान वेतन का सिद्धांत वर्तमान में लागू नहीं होगा, भले ही चालक और कंडक्टर के कैडर में सभी व्यक्ति समान कर्तव्यों का पालन कर रहे हों। यह दलील दी गई है कि नियमों में वर्गीकरण सेवा की अवधि के आधार पर किया गया है और इस तरह कर्मचारियों द्वारा प्राप्त अनुभव का उद्देश्य के साथ तर्कसंगत संबंध है। इस प्रकार, ड्राइवरो और कंडक्टरों के पद की वेतन संरचना और नामकरण, जैसा कि प्रश्न में सेवा नियमों में प्रदान किया गया है, याचिकाकर्ताओं के साथ कोई भेदभाव और शोषण नहीं है।
8. अनुचित वर्गीकरण के तर्क का जवाब देते हुए, उत्तरदाताओं का तर्क यह है कि किए गए समर्थक दृष्टिकोण के अवलोकन से पता चलता है कि ड्राइवरो और कंडक्टरों का वर्गीकरण विभाग में उनके द्वारा प्राप्त अनुभव और उनकी भर्ती से पहले उनके द्वारा प्राप्त अनुभव के आधार पर किया गया है। यह तर्क दिया गया है कि ड्राइवरो की प्रारंभिक भर्ती सीधी भर्ती के माध्यम से और उसके बाद एक विशेष अवधि के लिए नियमित, संतोषजनक प्रदर्शन के आधार पर की जानी है। कंडक्टरों को भी अगले उच्च पद पर पदोन्नत किया जाना चाहिए और तदनुसार वेतन का भुगतान किया जाना चाहिए। हरियाणा (दंड एवं अपील) नियमावली, 1987 चालकों और परिचालकों पर तब तक लागू नहीं की गई है जब तक वे संविदा आधार पर बने रहते हैं। सेवा नियमों में यथा परिकल्पित वेतन में उन्नयन ड्राइवरो और कंडक्टरों को संविदा आधार पर उनकी संतोषजनक सेवा के आधार पर प्रदान की गई है। इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि हरियाणा रोडवेज बसों में यात्रियों को प्रोत्साहन और सर्वोत्तम सेवा प्रदान करने के उपाय के रूप में नियमों में वेतन संरचना प्रदान की गई है और नियमों में किए गए प्रावधानों को नियोक्ता द्वारा शोषण नहीं कहा जा सकता है। ड्राइवरो और कंडक्टरों को अपनी सर्वश्रेष्ठ सेवाएं देने के लिए प्रोत्साहित करने के प्रावधान किए गए हैं, जो हरियाणा रोडवेज बसों में आने-जाने वाले लोगों को बेहतर यात्रा अनुभव प्रदान करेगा। ड्राइवरो और कंडक्टरों की स्थिति के आधार पर वेतन ढांचे में वर्गीकरण को यह कहते हुए औचित्यपूर्ण ठहराया जा रहा है कि इसका उद्देश्य प्राप्त किए जाने वाले उद्देश्यों के साथ तर्कसंगत संबंध है, अर्थात् यात्रियों को सर्वोत्तम सेवाएं प्रदान करना और ड्राइवरो और कंडक्टरों को कार्य के प्रति संवेदनशील बनाना।
9. संविधान के अनुच्छेद 309 पर प्रतिपादित याचिकाकर्ताओं के तर्क को भी इस प्रस्तुत करने के साथ निरस्त करने की मांग की गई है कि पूर्वोक्त प्रावधान मानव तस्करी और 'भिखारी' और इसी तरह के अन्य प्रकार के जबरन श्रम के मामले में लागू होता है, जो यहां मामला नहीं है। इस प्रकार, यह तर्क दिया जाता है कि इन याचिकाओं में कोई योग्यता

नहीं है जिसे खारिज कर दिया जाना चाहिए।

10. हमने दोनों पक्षों के लिए विद्वान वकीलों की संबंधित प्रस्तुतियों पर गंभीरता से विचार किया है और उनकी सक्षम सहायता के साथ आसानी से रिकॉर्ड का अध्ययन भी किया है।
11. अभिलेख में दर्ज किए गए स्वीकृत तथ्यों से पता चलता है कि चालकों और परिचालकों के पदों पर नियुक्ति के लिए भर्ती नियम समान हैं कि क्या उनकी नियुक्ति प्रारंभ में संविदा आधार पर की गई है अथवा विनिदष्ट वर्षों तक सेवाएं प्रदान करने के बाद वेतनमान दिए गए हैं। ये सभी याचिकाकर्ता भर्ती नियमों में निहित उन पात्रता शर्तों को पूरा करते हैं। यह भी अभिलेख में एक स्वीकृत स्थिति है कि विज्ञापन जारी करने और कर्मचारी चयन बोर्ड/सेवा आयोग के माध्यम से चयन करने के लिए एक उचित चयन प्रक्रिया का पालन किया गया था। याचिकाकर्ताओं का चयन योग्यता के आधार पर किया गया। पहले दिन से उन्होंने ड्राइवर और कंडक्टर का काम करना शुरू कर दिया जो नियमित वेतनमान में रखे गए ड्राइवरों / कंडक्टरों द्वारा किया जाता है। इस प्रकार, यह विवाद में नहीं है कि विचाराधीन पदों को सीधी भर्ती के लिए खुली प्रतियोगिता के लिए विज्ञापित किया गया था और सभी याचिकाकर्ताओं को प्रत्येक पात्र व्यक्ति को अवसर देने के बाद कर्मचारी चयन आयोग द्वारा बनाई गई चयन प्रक्रिया के माध्यम से नियुक्त किया गया था। आरंभ में उन्हें ठेके/नियत वेतन पर रखने और उनके द्वारा विनिदष्ट अवधि के लिए सेवा प्रदान करने के बाद उन्हें नियमित वेतनमान पर लाने का एकमात्र कारण यह है कि इन प्रावधानों का उद्देश्य सर्वोत्तम चालकों और कंडक्टरों की भर्ती करना है जो आने-जाने वाली जनता को सर्वोत्तम सेवाएं प्रदान कर सकें। यह समझा नहीं जा सका है कि प्रारंभ में चालकों और परिचालकों को नियत वेतन देकर और 4/6 वर्षों के बाद श्रेणीबद्ध वेतनमानों में लाकर इस उद्देश्य को कैसे प्राप्त किया जा सकता है। उपर्युक्त उद्देश्य को अच्छी तरह से प्राप्त किया जा सकता है, ड्राइवरों और कंडक्टरों को उनकी नियुक्ति के बाद शुरू में परिवीक्षा पर रखा जाए और परिवीक्षा की अवधि के दौरान उनके काम और आचरण को देखा जाए। प्रतिवादी इस विवाद के वजनदार और मेधावी तर्क को खारिज नहीं कर पाए हैं याचिकाकर्ताओं का कहना है कि एक ही काम मिलने के बाद भी अलग-अलग वेतन देना समान काम के लिए समान वेतन के सिद्धांत का उल्लंघन है। यह मामला **अवतार सिंह बनाम पंजाब राज्य और अन्य** (सीडब्ल्यूपी-14796-2003) में 11.11.2011 को तय किए गए इस न्यायालय की पूर्ण पीठ के फैसले से पूरी तरह से कवर किया गया है। इस विस्तृत निर्णय में, इस विषय पर सर्वोच्च न्यायालय और इस न्यायालय के हर संभव आसान कानून को ध्यान में रखते हुए, पूर्ण पीठ ने स्पष्ट रूप से कहा कि यहां तक कि एक दैनिक मजदूर, **तदर्थ** या संविदात्मक रूप से एक नियमित स्वीकृत पद के खिलाफ नियुक्त किया जाता है, यदि अन्य सभी उम्मीदवारों के लिए निष्पक्षता और अवसर की समानता के आधार पर नियमित चयन प्रक्रिया से गुजरने के बाद नियुक्त किया जाता है, कार्य में लाए जाने की तारीख से नियमित वेतनमान के न्यूनतम के हकदार होंगे। स्थिति अलग होती यदि याचिकाकर्ताओं को स्वीकृत पदों के खिलाफ नियुक्त नहीं किया गया था या वे पदों के लिए अपेक्षित योग्यता को पूरा नहीं कर रहे थे या उन्हें नियमित चयन प्रक्रिया के बाद नियुक्त नहीं किया गया था।
12. हम याचिकाकर्ताओं के इस तर्क से भी सहमत हैं कि आक्षेपित संशोधन 1946 के स्थायी आदेश अधिनियम के विपरीत हैं, जो केवल पद के कार्यकाल के आधार पर श्रमिकों के वर्गीकरण की अनुमति देता है, न कि किसी अन्य आधार पर। किसी भी तरह से, हमारी राय है कि एक बार जब इन ड्राइवरों और कंडक्टरों को उचित चयन के बाद नियुक्त किया जाता है, तो उनके साथ केवल इस आधार पर भेदभाव नहीं किया जा सकता है कि उन्हें शुरू में अनुबंध के

आधार पर भर्ती किया जाता है और 4/6 साल की सेवा के बाद वेतनमान देने के लिए विचार किया जाएगा।

13. इसमें कोई संदेह नहीं है कि याचिकाकर्ताओं ने अपनी नियुक्ति के कुछ वर्षों के बाद ये याचिकाएं दायर की हैं। हालांकि, यदि विचाराधीन नियम मनमानेपन के दोष से ग्रस्त हैं और संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन करते हुए असंवैधानिक पाए जाते हैं, तो एस्टोपेल का सिद्धांत लागू नहीं होगा। इसके अलावा, इतनी आसानी से, राहत को प्रतिबंधित किया जा सकता है लेकिन रिट याचिकाओं को अकेले इस आधार पर खारिज नहीं किया जा सकता है। **माननीय उच्चतम न्यायालय ने आंध्र प्रदेश डेयरी विकास निगम परिसंघ बनाम बी नरसिम्हा रेड्डी और अन्य² के मामले में**, सर्वोच्च न्यायालय ने संविधान के अनुच्छेद 14 में निहित व्यक्तिव्यक्त वर्गीकरण के सिद्धांत की व्याख्या निम्नलिखित तरीके से की:

"यह अच्छी तरह से स्थापित कानून है कि अनुच्छेद 14 वर्ग कानून को मना करता है, हालांकि, यह कानून के उद्देश्य के लिए उचित वर्गीकरण को मना नहीं करता है। इसलिए, कानून में वर्गीय विधान रखने की अनुमति है बशर्ते वर्गीकरण की स्थापना अस्पष्ट विभेद पर की गई है जो उन व्यक्तियों या चीजों को अलग करता है जिन्हें समूह से बाहर छोड़े गए अन्य लोगों से एक साथ समूहीकृत किया जाता है और उस अंतर का प्रश्न में कानून द्वारा प्राप्त की जाने वाली वस्तु के साथ तर्कसंगत संबंध होना चाहिए। कानून एक वर्गीकरण की भी अनुमति देता है, भले ही वह किसी एक व्यक्ति से संबंधित हो, यदि, कुछ विशेष परिस्थितियों या कारणों के कारण उस पर लागू होता है, और दूसरों पर लागू नहीं होता है, तो उस एकल व्यक्ति को स्वयं एक वर्ग के रूप में माना जा सकता है। यह माना जाना चाहिए कि विधायिका ने अपने लोगों की आवश्यकता को सही ढंग से समझा है और इसके कानूनों को अनुभव द्वारा प्रकट की गई समस्याओं के लिए निर्देशित किया गया है और इसके भेदभाव पर्याप्त आधार पर आधारित हैं, 'लेरे विधायिका के पक्ष में आगे अनुमान है कि कानून मौजूदा परिस्थितियों के ज्ञान के साथ लाया गया था। 'विधायिका पर अच्छा विश्वास माना जाना है, लेकिन अगर कानून या आसपास की परिस्थितियों के चेहरे पर अदालत के ध्यान में कुछ भी नहीं लाया गया है, जिस पर वर्गीकरण को यथोचित रूप से आधारित माना जा सकता है, तो संवैधानिकता की धारणा को हमेशा यह मानने की सीमा तक नहीं ले जाया जा सकता है कि कुछ व्यक्तियों या निगमों को शत्रुतापूर्ण या भेदभावपूर्ण कानून के अधीन करने के लिए कुछ अज्ञात और अज्ञात कारण होने चाहिए। कानून को तर्कहीन, मनमाना और अनुचित नहीं होना चाहिए क्योंकि इसके द्वारा प्राप्त किए जाने वाले उद्देश्य के साथ संबंध होना चाहिए। (बुधन चौधरी और अन्य बनाम बिहार राज्य, एआईआर 1955 एससी 191; और राम कृष्ण डालमिया बनाम न्यायमूर्ति एस.आर. तेंडोलकर और अन्य, एआईआर 1958 एससी 538)।

14. इसलिए, हमारा विचार है कि याचिकाकर्ताओं को समेकित वेतन पर रखना अनुचित है और इस हद तक नियम असंवैधानिक हैं और इसलिए, इसे हटा देना जाना चाहिए। याचिकाकर्ताओं को ग्रेड- II के लिए वेतनमान और उसके दो साल बाद ग्रेड-1 में रखने की अनुमति नहीं दी जा सकती है। इस प्रकार, याचिकाकर्ता अपनी प्रारंभिक नियुक्तियों की तारीख से न्यूनतम वेतनमान के हकदार होंगे और उनका वेतन तदनुसार तय किया जाएगा। हालांकि, जहां तक वेतन आर्क के बकाया का संबंध है, वे इन याचिकाओं को दायर करने की तारीख से पहले तीन साल और दो महीने की अवधि के लिए बकाया के हकदार होंगे।

15. उपरोक्त शर्तों में याचिकाएं अनुमत हैं।

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।

ओमेश

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

चंडीगढ़ न्यायिक अकादमी