



2026:AHC-LKO:12697-DB

19.12.2025 को सुरक्षित

18.02.2026 को पारित

उच्च न्यायालय इलाहाबाद

लखनऊ

विशेष अपील संख्या - 92 / 2024

उत्तर प्रदेश राज्य, द्वारा मुख्य सचिव, उद्यान एवं खाद्य प्रसंस्करण विभाग, उ.प्र., लखनऊ व अन्य
....याचिकाकर्ता (गण)

बनाम

श्रीमती सावित्री देवी

.....प्रतिवादी (गण)

याचिकाकर्ता के अधिवक्ता	:	वी.पी. नाग (ए.सी.एस.सी)
प्रतिवादी के अधिवक्ता	:	डॉ. दीप्ति त्रिपाठी

न्यायालय मुख्य न्यायाधीश

माननीय मुख्य न्यायमूर्ति अरुण भंसाली

माननीय न्यायमूर्ति जसप्रीत सिंह

(द्वारा : अरुण भंसाली, सीजे)

1. यह अपील विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा रिट-ए संख्या 10737 / 2019 में पारित आदेश दिनांक 24.03.2023 के विरुद्ध निर्देशित है, जिसके माध्यम से विद्वान एकल न्यायाधीश इस निष्कर्ष पर पहुँचे कि प्रतिवादी कम से कम चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के न्यूनतम वेतन की हकदार थी और आदेश दिया कि आदेश की तिथि से, यदि उनका कार्य और आचरण संतोषजनक है, तो उन्हें चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी का न्यूनतम वेतन भुगतान किया जाए और यह कि यह आदेश उन्हें स्थायी रोजगार या पुष्टिकरण का दावा करने का कोई अधिकार प्रदान नहीं करेगा, जो संबंधित नियमों के अनुसार शासित होगा।

2. रिट याचिका प्रतिवादी द्वारा अन्य बातों के साथ-साथ इस दावे के साथ दायर की गई थी कि उन्हें वर्ष 2009 में माली के रूप में एक स्पष्ट रिक्त चतुर्थ श्रेणी पद पर नियुक्त किया गया था और तब से वह सेवा नियमों के अनुसार बिना किसी अंतराल के निरंतर पद पर कार्य कर रही हैं।

3. यह दलीलें दी गई कि चूँकि वह पिछले 9 वर्षों से पद पर कार्यरत थीं, इसलिए वह स्टेट ऑफ पंजाब व अन्य बनाम जगजीत सिंह व अन्य : एआईआर 2016 एससी 5176 में निर्धारित न्यूनतम वेतनमान का लाभ पाने की हकदार हैं। यह दावा किया गया कि किसी परियोजना कार्य में लगे दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों की स्थिति उद्यान विभाग में लगे दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों से काफी भिन्न होती है, जो मौसमी नहीं बल्कि बारहमासी और स्थायी प्रकृति की होती है।

अस्वीकरण

"अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"



4. यह भी दावा किया गया कि चूँकि प्रतिवादी नियमित माली के समान कर्तव्यों का निर्वहन कर रही थी, इसलिए वह न्यूनतम वेतनमान की हकदार थी, जबकि उसे केवल 174/- रुपये प्रति दिन का भुगतान किया जा रहा है, जबकि ग्रुप-डी कर्मचारी का नियमित वेतनमान 7000/- रुपये प्रति माह और महंगाई भत्ता है।
5. जब याचिका शुरू में 10.03.2022 को विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष आई, तो रिट याचिका स्वीकार कर ली गई थी। विद्वान एकल न्यायाधीश ने तर्कों को दर्ज किया और प्रतिवादी को वही न्यूनतम वेतनमान भुगतान करने का निर्देश दिया जो समान कार्य करने वाले समान रूप से स्थित नियमित कर्मचारियों को दिया जा रहा है।
6. उक्त आदेश को 10.11.2022 को विशेष अपील दोषपूर्ण संख्या 242 / 2022 में रद्द कर दिया गया और रिट याचिका को नए सिरे से तय करने के लिए विद्वान एकल न्यायाधीश के बोर्ड को पुनर्स्थापना हेतु भेज दिया गया। विद्वान एकल न्यायाधीश से यह स्पष्ट निष्कर्ष देने की अपेक्षा की गई थी कि क्या प्रतिवादी उन कार्यों का निर्वहन कर रही थी जो संबंधित विभाग में नियमित रूप से नियुक्त चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों द्वारा किए जा रहे कार्यों के समान हैं। खंडपीठ ने आगे निर्देश दिया कि प्रतिवादी को राज्य सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम मजदूरी, बकाया सहित, भुगतान की जाएगी।
7. जिसके बाद, आक्षेपित आदेश दिनांक 24.03.2023 द्वारा याचिका स्वीकार करते हुए निम्नलिखित आदेश पारित किया गया है:

"1. इस न्यायालय द्वारा पारित आदेश दिनांक 20.03.2023 के अनुपालन में, श्री अवनीश कुमार श्रीवास्तव, आलू एवं शाकभार्जी विकास अधिकारी, अलीगंज, लखनऊ न्यायालय में उपस्थित हैं। वे निष्पक्षता से स्वीकार करते हैं कि याचिकाकर्ता उनके अधीन उद्यान विभाग की बीज प्रसंस्करण इकाई में वर्ष 2010 से उनके कार्यालय में कार्य कर रही है। उन्हें दैनिक वेतन भोगी के रूप में पारिश्रमिक दिया गया है क्योंकि उनकी नियुक्ति एक दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी के रूप में थी। उन्होंने इस तथ्य पर भी विवाद नहीं किया है कि छुट्टियों और साप्ताहिक अवकाश को छोड़कर, वह अपनी नियुक्ति के बाद से निरंतर कार्य कर रही हैं। यह भी प्रस्तुत किया गया है कि चतुर्थ श्रेणी के सभी स्वीकृत पद भरे हुए हैं, हालांकि, और अधिक कर्मचारियों के लिए कार्य उपलब्ध है और इसलिए, इकाई ने याचिकाकर्ता और कुछ अन्य लोगों को दैनिक वेतन के आधार पर नियुक्त किया है।

2. याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता का तर्क है कि याचिकाकर्ता के पति भी इसी तरह कार्यरत थे, लेकिन उनके खराब स्वास्थ्य के कारण, क्योंकि वे बिस्तर पर हैं, उन्होंने 2018 से इकाई में जाना बंद कर दिया।

3. याचिकाकर्ता वर्ष 2010 से दैनिक वेतन के आधार पर निरंतर कार्य कर रही है। ऐसा प्रतीत होता है कि चतुर्थ श्रेणी के जो पद स्वीकृत हैं, वे इकाई में कार्य के लिए पर्याप्त नहीं हैं और इसलिए, दैनिक वेतन के आधार पर कुछ और कर्मचारी नियुक्त किए गए हैं। यद्यपि याचिकाकर्ता ने उद्यान विभाग में लगभग 13 वर्षों तक कार्य किया है, लेकिन उसे प्रति दिन 213/- रुपये की बहुत कम राशि दी जा रही है, जो मनरेगा के तहत दी जाने वाली न्यूनतम मजदूरी के अनुसार भी नहीं है। इस बात पर भी विवाद नहीं है कि किसी भी समय याचिकाकर्ता की सेवाएँ समाप्त नहीं की गईं और वह निरंतर कार्य कर रही है।

अस्वीकरण

"अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"



4. इसके दृष्टिगत, मेरी राय है कि याचिकाकर्ता कम से कम चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के न्यूनतम वेतन की हकदार है। अतः, यह व्यवस्था दी जाती है कि इस आदेश की तिथि से, यदि याचिकाकर्ता का कार्य और आचरण संतोषजनक है, तो उसे चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी का न्यूनतम वेतन भुगतान किया जाना चाहिए। यह आदेश याचिकाकर्ता को स्थायी रोजगार या पुष्टिकरण का दावा करने का कोई अधिकार प्रदान नहीं करेगा, जो संबंधित नियमों के अनुसार शासित होना है।
5. उपरोक्त निर्देश के साथ, याचिका निस्तारित की जाती है।"
8. अपीलार्थियों के विद्वान अधिवक्ता ने यह तर्क दिया कि एक बार जब रिट याचिका को बहाल कर दिया गया और विद्वान एकल न्यायाधीश को इस संबंध में स्पष्ट निष्कर्ष दर्ज करने के लिए प्रेषित किया गया कि क्या प्रतिवादी नियमित रूप से नियुक्त चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों द्वारा किए जा रहे कार्यों के समान कार्यों का निर्वहन कर रही है, तो इस संबंध में बिना कोई निष्कर्ष दर्ज किए आक्षेपित आदेश पारित नहीं किया जा सकता था। आगे यह दलील दी गई कि प्रतिवादी एक दैनिक वेतन भागी अकुशल श्रमिक है, जिसे आवश्यकतानुसार नियमित कार्यों जैसे पौधों की सफाई और पानी देने के लिए दैनिक वेतन के आधार पर लगाया जाता है और उसे सरकार द्वारा समय-समय पर निर्धारित मजदूरी का भुगतान किया जा रहा है, और वह ग्रुप-डी/माली के किसी मूल रिक्त पद पर नियुक्त नहीं है और न ही नियमित ग्रुप-डी कर्मचारी/माली द्वारा किए जाने वाले समान कार्य और कर्तव्यों का पालन कर रही है।
9. आगे यह दलील दी गई कि जगजीत सिंह (सुप्रा) और 'सभा शंकर दुबे बनाम प्रभागीय वनाधिकारी एवं अन्य : (2019) 12 एससीसी 297 के निर्णय के अनुसार भी, वह न्यूनतम वेतनमान के लाभ की हकदार नहीं है और फलस्वरूप आक्षेपित आदेश को रद्द और निरस्त किया जाना चाहिए।
10. अतिरिक्त रूप से यह प्रस्तुत किया गया कि चूँकि प्रतिवादी अवमानना कार्यवाही कर रही थी, इसलिए आक्षेपित निर्णय के अनुपालन में, दिनांक 14.03.2024 के आदेश द्वारा, विभाग के नियमित रूप से नियुक्त ग्रुप-डी कर्मचारियों के लिए स्वीकार्य न्यूनतम वेतनमान प्रतिवादी को प्रदान कर दिया गया था, जो कि दायर की जाने वाली विशेष अपील के परिणाम के अधीन है।
11. प्रतिवादी के अधिवक्ता ने आक्षेपित आदेश का समर्थन किया और यह दलील दी कि चतुर्थ श्रेणी/माली के समान कर्तव्यों के निर्वहन के संबंध में प्रतिवादी का दावा सुस्पष्ट था और इस प्रकार उठाए जा रहे तर्क में कोई सार नहीं है। यह दलील दी गई कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने इस मुद्दे को उचित तरीके से निपटाया है और एक बार जब आक्षेपित आदेश का अनुपालन हो चुका है, तो अब वर्तमान विशेष अपील को जारी रखने का कोई कारण नहीं है और वास्तव में, इसे निष्प्रभावी होने के कारण खारिज कर दिया जाना चाहिए। जगजीत सिंह (सुप्रा) और सभा शंकर दुबे (सुप्रा) के मामलों में दिए गए निर्णयों पर भरोसा जताया गया।
12. हमने प्रस्तुत दलीलों पर विचार किया है और रिकॉर्ड पर उपलब्ध सामग्री का अवलोकन किया है।
13. अपीलार्थियों द्वारा दिनांक 14.03.2024 को पारित आदेश (वर्तमान अपील में स्थगन आवेदन के समर्थन में शपथ पत्र का संलग्नक-6) का अवलोकन करने से पता चलता है कि उक्त आदेश लंबित रिट याचिका/अवमानना याचिका के परिणाम और पारित आदेश के विरुद्ध विशेष अपील दायर करने के अधीन पारित किया गया है। एक बार जब अवमानना याचिका के लंबित रहने के दौरान, लंबित/दायर

अस्वीकरण

"अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"



किए जाने वाले मुकदमे या अपील के परिणाम के अधीन अनुपालन कर दिया गया है, तो वह अपने आप में वर्तमान अपील को निष्प्रभावी नहीं बनाएगा।

14. जब पिछली बार रिट याचिका स्वीकार की गई थी, तो खंडपीठ ने उक्त आदेश को रद्द करते हुए निम्नानुसार टिप्पणी और निर्देश/अनुरोध किया था:

"अपील पर आदेश:

इस विशेष अपील में उठाए गए मुद्दे का निर्णय इस न्यायालय द्वारा विशेष अपील संख्या 446 / 2021 में दिनांक 17.10.2022 को पारित निर्णय और आदेश के माध्यम से किया गया है, जिसमें न्यायालय ने यह टिप्पणी की है कि माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा 'सभा शंकर दुबे बनाम प्रभागीय वनाधिकारी एवं अन्य, (2019) 12 एससीसी 297' के मामले में प्रतिपादित कानून के आलोक में, न्यूनतम वेतनमान का लाभ अस्थायी/तदर्थ/दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों के साथ-साथ आकस्मिक कर्मचारी को भी तभी स्वीकार्य है जब यह स्थापित हो जाए कि ऐसा कर्मचारी नियमित कर्मचारी द्वारा निभाए जा रहे कर्तव्यों के समान कर्तव्यों का निर्वहन कर रहा है।

अतः, जब हम विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित आशेषित निर्णय का अवलोकन करते हैं, तो यह स्पष्ट होता है कि ऐसा कोई निष्कर्ष दर्ज नहीं किया गया है और तदनुसार ऐसे निष्कर्ष के अभाव में, अपीलार्थियों को सीधे तौर पर प्रतिवादी को नियमित रूप से नियुक्त चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के लिए स्वीकार्य न्यूनतम वेतनमान भुगतान करने का निर्देश देना उचित प्रतीत नहीं होता है।

उपरोक्त के दृष्टिगत, यह विशेष अपील स्वीकार की जाती है और विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा रिट-ए संख्या 10737 / 2019 में दिनांक 10.03.2022 को पारित निर्णय और आदेश को एतद्वारा निरस्त किया जाता है।

रिट याचिका को नए सिरे से तय करने के लिए विद्वान एकल न्यायाधीश के बोर्ड को पुनर्स्थापना हेतु भेजा जाता है। विद्वान एकल न्यायाधीश से अनुरोध है कि वे रिट याचिका की कार्यवाही में तेजी लाएं और ऐसा करते समय उनसे यह भी अनुरोध है कि वे एक स्पष्ट निष्कर्ष दें कि क्या प्रतिवादी उन कार्यों का निर्वहन कर रही है जो संबंधित विभाग में नियमित रूप से नियुक्त चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों द्वारा किए जा रहे कार्यों के समान हैं।

प्रतिवादी के विद्वान अधिवक्ता द्वारा यह सूचित किया गया है कि एक बार अवमानना याचिका दायर होने के बाद, अपीलार्थियों ने प्रतिवादी को न्यूनतम मजदूरी तक का भुगतान नहीं किया है, जबकि वह अपने कर्तव्यों का निर्वहन कर रही है।

अतः, हम निर्देश देते हैं कि प्रतिवादी को आज से तीन सप्ताह की अवधि के भीतर बकाया सहित राज्य सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम मजदूरी का भुगतान किया जाएगा, विफल रहने पर न्यायालय संबंधित प्राधिकारी/अधिकारी के विरुद्ध अवमानना कार्यवाही शुरू करने के लिए विवश हो सकता है।"

अस्वीकरण

"अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"



15. खंडपीठ द्वारा की गई शर्त अत्यंत स्पष्ट और विशिष्ट थी, जिसमें यह स्पष्ट निष्कर्ष अपेक्षित था कि क्या प्रतिवादी उन कार्यों का निर्वहन कर रही है जो संबंधित विभाग में नियमित रूप से नियुक्त चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों द्वारा किए जा रहे कार्यों के समान हैं।

16. उक्त आवश्यकता अपीलार्थियों द्वारा रिट याचिका के उत्तर में किए गए विशिष्ट खंडन के कारण उत्पन्न हुई थी, जिसमें अन्य बातों के साथ-साथ निम्नानुसार दावा किया गया था:

"6. कि रिट याचिका के पैरा 4 की अंतर्वस्तु जैसी कही गई है, वैसी स्वीकार्य नहीं है अतः इनकार किया जाता है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि याचिकाकर्ता को वर्ष 2011 में अकुशल दैनिक/मौसमी श्रमिक के रूप में नियुक्त किया गया था। यह आगे प्रस्तुत किया जाता है कि उनकी नियुक्ति कभी भी किसी स्वीकृत पद के विरुद्ध नहीं की गई थी। यहाँ यह उल्लेख करना भी प्रासंगिक है कि याचिकाकर्ता से कार्य की उपलब्धता और बजट के आधार पर कार्य लिया गया है और तदनुसार याचिकाकर्ता को सरकार द्वारा निर्धारित मजदूरी का भुगतान किया गया है। यह आगे प्रस्तुत किया जाता है कि माली के पद पर नियुक्त नियमित कर्मचारी कटाई, ग्राफ्टिंग, बडिंग, हेजिंग, एनलिंग आदि जैसे कुशल कार्य करते हैं, जबकि याचिकाकर्ता सफाई, खुदाई, पानी देना, ढेर लगाना आदि जैसे अकुशल कार्य करती है और इस प्रकार विभाग के नियमित कर्मचारियों और अकुशल मौसमी श्रमिकों के बीच कोई तुलना नहीं है।

7. कि रिट याचिका के पैरा 5 की अंतर्वस्तु जैसी कही गई है, वैसी स्वीकार्य नहीं है अतः इनकार किया जाता है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि याचिकाकर्ता को वर्ष 2011 में अकुशल दैनिक/मौसमी श्रमिक के रूप में नियुक्त किया गया था। यह आगे प्रस्तुत किया जाता है कि उनकी नियुक्ति कभी भी किसी स्वीकृत पद के विरुद्ध नहीं की गई थी। यहाँ यह उल्लेख करना भी प्रासंगिक है कि याचिकाकर्ता से कार्य की उपलब्धता और बजट के आधार पर कार्य लिया गया है और तदनुसार याचिकाकर्ता को सरकार द्वारा निर्धारित मजदूरी का भुगतान किया गया है। यह आगे प्रस्तुत किया जाता है कि माली के पद पर नियुक्त नियमित कर्मचारी कटाई, ग्राफ्टिंग, बडिंग, हेजिंग, एनलिंग आदि जैसे कुशल कार्य करते हैं, जबकि याचिकाकर्ता सफाई, खुदाई, पानी देना, ढेर लगाना आदि जैसे अकुशल कार्य करती है और इस प्रकार विभाग के नियमित कर्मचारियों और अकुशल मौसमी श्रमिकों के बीच कोई तुलना नहीं है।"

17. हालांकि, प्रत्यक्षतः खंडपीठ के निर्णय में विशिष्ट निष्कर्षों की आवश्यकता के संबंध में दिए गए निर्देश पर ध्यान नहीं दिया गया और, जैसा कि ऊपर उद्धृत किया गया है, केवल यही टिप्पणियाँ की गई कि "प्रतिवादी वर्ष 2010 से दैनिक वेतन के आधार पर कार्य कर रही थी, स्वीकृत चतुर्थ श्रेणी के पद इकाई में कार्य संभालने के लिए पर्याप्त नहीं हैं और इस प्रकार, दैनिक वेतन के आधार पर और अधिक कर्मचारी नियुक्त किए गए, प्रतिवादी को प्रति दिन बहुत कम राशि का भुगतान किया जा रहा था और किसी भी समय उसकी सेवाएं बंद नहीं की गईं और वह निरंतर कार्य कर रही थी", जिसके आधार पर, रिट याचिका को निस्तारित करते हुए उपरोक्त निर्देश दिए गए।

18. आक्षेपित आदेश प्रत्यक्ष रूप से त्रुटिपूर्ण है, क्योंकि खंडपीठ के निर्देशों की अनदेखी किए जाने के तथ्य के अलावा, जगजीत सिंह (सुप्रा) और सभा शंकर दुबे (सुप्रा) के मामले में निर्धारित बुनियादी आवश्यकताओं पर भी विचार नहीं किया गया है।

अस्वीकरण

"अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"



19. माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने जगजीत सिंह (सुप्रा) के मामले में, "समान कार्य के लिए समान वेतन" के पहलू पर विस्तृत चर्चा के बाद, निम्नलिखित निष्कर्ष निकाला:-

"60. अस्थायी कर्मचारियों (दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी, तदर्थ नियुक्त व्यक्ति, आकस्मिक आधार पर नियुक्त कर्मचारी, संविदात्मक कर्मचारी और इसी तरह के अन्य) के संबंध में "समान कार्य के लिए समान वेतन" के सिद्धांत के अनुप्रयोग के संदर्भ में कानूनी मापदंडों का अवलोकन करने के बाद, एकमात्र कारक जिसके निर्धारण की हमें आवश्यकता है, वह यह है कि क्या संबंधित कर्मचारी (इस न्यायालय के समक्ष), उन्हीं कर्तव्यों और जिम्मेदारियों का निर्वहन कर रहे थे जो समान/संगत पदों पर कार्यरत नियमित कर्मचारियों द्वारा निभाए जा रहे थे। इस अभ्यास के लिए हमारे द्वारा ऊपर पैराग्राफ 42 में संक्षेपित "समान कार्य के लिए समान वेतन" के सिद्धांत के मापदंडों के अनुप्रयोग की आवश्यकता होगी। हालांकि, जहां तक मामले के इस तात्कालिक पहलू का संबंध है, हमारे लिए तथ्यात्मक स्थिति दर्ज करना कठिन नहीं है। हम ऐसा इसलिए कह रहे हैं, क्योंकि पंजाब राज्य का प्रतिनिधित्व करने वाले विद्वान अधिवक्ता द्वारा निष्पक्ष रूप से यह स्वीकार किया गया था कि अपीलों के इस वर्तमान समूह के सभी अस्थायी कर्मचारियों को उन पदों पर नियुक्त किया गया था जो नियमित संवर्ग/स्थापना में भी उपलब्ध थे। यह भी स्वीकार किया गया कि उनके रोजगार के दौरान, संबंधित अस्थायी कर्मचारियों को उन कर्तव्यों और जिम्मेदारियों के निर्वहन के लिए यादृच्छिक रूप से नियुक्त किया जा रहा था, जो किसी समय नियमित कर्मचारियों को सौंपे गए थे। इसी तरह, मूल पदों पर कार्यरत नियमित कर्मचारियों को भी वही कार्य करने के लिए तैनात किया गया था जो समय-समय पर अस्थायी कर्मचारियों को सौंपा गया था। इसलिए, इसमें किसी संदेह की गुंजाइश नहीं है कि अपीलों के वर्तमान सेट में अस्थायी कर्मचारियों द्वारा निभाए गए कर्तव्य और जिम्मेदारियां वही थीं जो नियमित कर्मचारियों द्वारा निभाई जा रही थीं। यह अपीलार्थियों का मामला नहीं है कि प्रतिवादी कर्मचारियों के पास नियमित आधार पर नियुक्ति के लिए निर्धारित योग्यताएं नहीं थीं। इसके अलावा, राज्य का यह मानना नहीं है कि कोई भी अस्थायी कर्मचारी हमारे द्वारा ऊपर पैरा 42 में संक्षेपित किसी भी सिद्धांत पर वेतन समानता का हकदार नहीं होगा। इसमें कोई संदेह नहीं हो सकता है कि "समान कार्य के लिए समान वेतन" का सिद्धांत संबंधित सभी अस्थायी कर्मचारियों पर लागू होगा, ताकि उन्हें उसी पद पर कार्यरत नियमित रूप से नियुक्त सरकारी कर्मचारियों के न्यूनतम वेतनमान के बराबर मजदूरी का दावा करने का अधिकार प्राप्त हो सके।

61. पूर्वगामी पैराग्राफ में हमारे द्वारा व्यक्त स्थिति को देखते हुए, हमें यह मानने में कोई संकोच नहीं है कि मामलों के वर्तमान समूह में संबंधित सभी अस्थायी कर्मचारी, उसी पद पर कार्यरत नियमित कर्मचारियों को दिए जाने वाले न्यूनतम वेतनमान (नियमित वेतनमान में न्यूनतम ग्रेड पर) पर मजदूरी प्राप्त करने के हकदार होंगे।"

(जोर दिया गया)

20. उपरोक्त विवेचन के अवलोकन से यह स्पष्ट होगा कि दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों, तदर्थ नियुक्तियों, आकस्मिक आधार पर नियुक्त कर्मचारियों, संविदात्मक कर्मचारियों और इसी तरह के अन्य कर्मचारियों द्वारा निभाए गए समान कर्तव्यों और जिम्मेदारियों की तुलना उसी/संगत पद पर कार्यरत नियमित कर्मचारियों द्वारा निभाए जा रहे कर्तव्यों और जिम्मेदारियों से की गई थी और यह

अस्वीकरण

"अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"



माना गया था कि उक्त अभ्यास के लिए 'समान कार्य के लिए समान वेतन' के सिद्धांतों के मापदंडों के अनुप्रयोग की आवश्यकता होगी। विचाराधीन मामले में, माननीय न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुँचा कि अपीलों के समूह में सभी अस्थायी कर्मचारियों को उन पदों के विरुद्ध नियुक्त किया गया था जो नियमित संवर्ग/स्थापना में भी उपलब्ध थे, जिसके आधार पर न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुँचा कि अस्थायी कर्मचारियों द्वारा निभाए गए कर्तव्य और जिम्मेदारियां वही थीं जो नियमित कर्मचारियों द्वारा निभाई जा रही थीं।

21. उक्त उद्देश्य के लिए, जगजीत सिंह (सुप्रा) के निर्णय के पैरा 42 में, न्यायालय ने 'समान कार्य के लिए समान वेतन' के सिद्धांत के निर्धारण के संबंध में मापदंड निकाले, जो अन्य बातों के साथ-साथ निम्नानुसार हैं:

"42.1. 'समान कार्य के लिए समान वेतन' के सिद्धांत के तहत संदर्भित पद के साथ विषयगत पद के कर्तव्यों और जिम्मेदारियों में समानता का "सिद्ध करने का भार" उस व्यक्ति पर होता है जो इसका दावा करता है। जो न्यायालय का दरवाजा खटखटाता है, उसे यह स्थापित करना होगा कि उसके द्वारा धारित विषयगत पद के लिए उसे संदर्भित पद के समान मूल्य का समान कार्य करने की आवश्यकता है (देखें उड़ीसा यूनिवर्सिटी ऑफ एग्रीकल्चर एंड टेक्नोलॉजी केस, यू.टी. चंडीगढ़, प्रशासन बनाम मंजू माथुर, सेल केस, व नेशनल एल्युमिनियम कंपनी लिमिटेड केस)।"

(जोर दिया गया)

22. यह निर्धारित किया गया है कि संदर्भित पद के साथ कर्तव्यों और जिम्मेदारियों में समानता सिद्ध करने का भार उस व्यक्ति पर है जो इसका दावा करता है।

23. उपरोक्त से, जगजीत सिंह (सुप्रा) के मामले में निर्णय के संदर्भ में भी, यह स्पष्ट है कि समान कार्य के लिए समान वेतन और परिणामी न्यूनतम वेतनमान का दावा/अनुदान केवल उस पद के संदर्भ में किया जा सकता है जो विभाग में स्वीकृत है, जिसमें दैनिक वेतन भोगी, तदर्थ नियुक्त व्यक्ति, आकस्मिक आधार पर नियुक्त कर्मचारी, संविदात्मक कर्मचारी को लगाया गया है और इसलिए, उक्त निर्धारण किया जाना भी आवश्यक है। इसके अभाव में, न्यूनतम वेतनमान के भुगतान का निर्देश कायम नहीं रखा जा सकता।

24. जैसा कि पहले उल्लेख किया गया है, आक्षेपित निर्णय खंडपीठ द्वारा निर्देशित आवश्यक मापदंडों के साथ-साथ सर्वोच्च न्यायालय के निर्णयों के संबंध में पूरी तरह से मौन है और धारणाओं के आधार पर याचिका स्वीकार की गई है, जो आदेश कायम रहने योग्य नहीं है।

25. फलस्वरूप, विशेष अपील स्वीकार की जाती है।

26. विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा रिट-ए संख्या 10737 / 2019 में पारित आक्षेपित आदेश दिनांक 24.03.2023 को निरस्त किया जाता है। मामले को विद्वान एकल न्यायाधीश के पास वापस प्रेषित किया जाता है ताकि वे रिट याचिका को ऊपर निर्धारित टिप्पणियों और मापदंडों के साथ-साथ इस न्यायालय द्वारा 10.11.2022 को विशेष अपील में पारित पिछले आदेश के संदर्भ में सुनें और तय करें।

27. इस तथ्य को देखते हुए कि अपीलार्थियों ने अपील के परिणाम के अधीन विद्वान एकल न्यायाधीश के आदेश के अनुपालन में प्रतिवादी को गुप-डी कर्मचारी के न्यूनतम वेतनमान का भुगतान

अस्वीकरण

"अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"



करना शुरू कर दिया है, वे उक्त भुगतान करना जारी रखेंगे। हालांकि, किया गया उक्त भुगतान रिट याचिका के अंतिम परिणाम के अधीन रहेगा।

28. यह अपेक्षा की जाती है कि रिट याचिका पर अत्यंत शीघ्रता से सुनवाई की जाएगी और निर्णय लिया जाएगा।

(जसप्रीत सिंह, जे.) (अरुण भंसाली, सीजे.)

18 फरवरी, 2026

आर.के.

अस्वीकरण

"अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।"