

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

DISCLAIMER: The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

=====

અમદાવાદ મધ્યે ગુજરાતની ઉચ્ચ અદાલતમાં

ખાસ દીવાની અરજી નં. ૧૦૧૬૫/૨૦૧૧

મંજૂરી અને હસ્તાક્ષર અર્થે :

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એસ.જી. શાહ

એસડી/ –

૧.	૨. શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવે?	હા.
૨.	પત્રકારને જોવા દેવામાં આવે ?	હા.
૩.	શું ન્યાયમૂર્તિ ચુકાદાની વાજબી નકલ જોવા માંગે છે?	ના.

જ.	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે?	ના.
----	---	-----

આર.એચ. ભટ્ટ, મરણ જતા તેમના કાનુની વારસદારો દ્વારા.....અપીલકર્તા
(ઓ)
વિરુદ્ધ

ગુજરાત રાજ્ય સચિવ દ્વારા & ૧.સામાવાળા(ઓ)

ઉપસ્થિત રહ્યા :

ડિસીઝડ લિટિગન્ટ, અરજદાર (ઓ) નંબર ૧ માટે વકીલ

શ્રી ભાસ્કર તન્ના, એસ. આર. એમ/એસ. તાના એસોસીએટ્સ માટે શ્રી બી.

એસ. સુપેહિયા સાથે પરામર્શ, અરજદાર (ઓ) માટે વકીલ નંબર ૧.૧-૧.૩

એમ. એસ. અમિતા શાહ, સામાવાળા(ઓ) (ઓ) નંબર ૧ માટે એજીપી

એમ. એસ. ધર્મિસ્તા રાવલ, સામાવાળા(ઓ) (ઓ) નંબર ૧-૨ માટે સેવા

અપાયેલ સામાવાળા(ઓ) (ઓ) નંબર ૨ માટે વકીલ

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એસ.જી. શાહ

તારીખ:૨૪/૧૧/૨૦૧૬

મૌખિક ચુકાદો

૧. પરિષ્ઠ વકીલ શ્રી ભાસ્કર પી. તન્નાને શ્રી બી.એસ.સુપેહિયા સાથે સાંભળ્યા,
અરજદારો માટે વિદ્વાન વકીલ, સુશ્રી અમિતા શાહ, સામાવાળા નંબર ૧ માટે
વિદ્વાન સહાયક સરકારી વકીલ અને સુશ્રી ધર્મિષ્ઠા રાવલ, સામાવાળા નંબર ૨
માટે વિદ્વાન વકીલ.રેકૉર્ડ પર ધ્યાન આપ્યું.

૨. શરૂઆતમાં, તે નોંધવું જોઈએ કે મૂળ અરજદાર જે પ્રતિવાદીઓ પાસેથી તેના કાયદેસરના પગારનો દાવો કરી રહ્યો છે તે આ અરજી પેઝિંગ મૃત્યુ પામ્યો છે અને તેથી, તેના કાનૂની વારસદારો વિધવા, પુત્ર અને પુત્રીને રેકૉર્ડ પર લાવવામાં આવે છે.

૩. તે નિર્વિવાદ હકીકત છે કે અરજદારની નિમણૂક વર્ષ ૧૯૮૧ માં સામાવાળા સંસ્થા સાથે ડ્રેજિંગ ઓપરેટર તરીકે કરવામાં આવી હતી.તે પણ નિર્વિવાદ હકીકત છે કે ૭.૬.૧૯૯૪ માંથી, અરજદારને વેરાવલ ખાતે ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો છે.પક્ષકારો વચ્ચે વિવાદ આ તારીખથી શરૂ થાય છે જ્યારે અરજદાર દાવો કરે છે કે આવી પોસ્ટિંગ બઢતી દ્વારા થાય છે જ્યારે પ્રતિવાદીઓનો કેસ છે કે તે ફક્ત પોરબંદરથી વેરાવળમાં ટ્રાન્સફર કરવામાં આવે છે અને તે પણ અરજદાર દ્વારા કરવામાં આવેલી વિનંતી પર.તેથી, ૭.૬.૧૯૯૪ તારીખના આવા આદેશમાં અરજદારને ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I તરીકે નિયુક્ત કરવો એ સમગ્ર વિવાદને ઉકેલવા માટે નિર્ણાયક નિમણૂક છે.આવા હુકમનું અવલોકન; જેની ટાઈપ કરેલી નકલ પરિશિષ્ટ 'બી' (પાનું ૧૧) પર છે અને આવા દસ્તાવેજની ફોટોકોપી પાનું નં.૪૧; તે સ્પષ્ટ કરે છે કે અરજદાર જે પોર્ટ ઓફિસર, સુરતની કચેરીમાં ડ્રેજિંગ ઓપરેટર તરીકે સેવા આપી રહ્યો હતો તેની બદલી કરવામાં આવી રહી છે અને પોર્ટ ઓફિસર, વેરાવળની કચેરીમાં ડ્રેજિંગ

ઓપરેટર ગ્રેડ I ની ખાલી જગ્યા તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી રહી છે.જો કે, આમ જણાવતી વખતે, એવા આદેશમાં એ પણ જાહેર કરવામાં આવે છે કે અરજદારને તેના મૂળ પગાર ધોરણ રૂ.૧૩૫૦ ૨૨૦૦ માં ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I ની ખાલી જગ્યા પર મૂળ પગાર સાથે નિયુક્ત કરવામાં આવે છે, જે આવા આદેશની તારીખે અરજદાર દ્વારા લેવામાં આવતો હતો.તે એવા આદેશમાં પણ જાહેર કરવામાં આવે છે કે આવી ટ્રાન્સફર પોતે અરજદારની વિનંતી અનુસાર હોવાથી, તે ટ્રાન્સફર ભથ્થાનો હકદાર નથી તેથી જોડાવાનો સમય પણ.તેથી, પ્રથમ દષ્ટિએ, હકીકતો ખૂબ જ સ્પષ્ટ છે કે અરજદારને ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ-૧ના પદ પર બઢતી આપવામાં આવી નથી, પરંતુ તેને ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ-૧ તરીકે કામ કરવા માટે કહેવામાં આવ્યું હતું અને ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ-૧ના ખાલી પદ પર નિયુક્ત/નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો. તે વિવાદિત હકીકત નથી કે અરજદારે દાવો કર્યો હતો કે ૭.૬.૧૯૯૪ થી તેમની નિવૃત્તિ સુધી તેમણે ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ-૧ તરીકે કામ કર્યું છે અને તેમની સેવાઓ અંગે ફરિયાદનું કોઈ કારણ નહોતું.તે પણ નિર્વિવાદ હકીકત છે કે જવાબદારીઓ અને ફરજો તેમજ ડ્રેજિંગ ઓપરેટર અને ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I ની પ્રવૃત્તિઓ પણ અલગ છે અને તેથી, તે હદ સુધી, અરજદારે ઉચ્ચ જવાબદારી સંભાળી છે અને ઉચ્ચ જવાબદારીઓ અને વિવિધ કાર્યો સાથે ઉચ્ચ ગ્રેડ માટે તેની ફરજો બજાવી છે જે અન્યથા ઉચ્ચ ગ્રેડ પર કાર્યરત વ્યક્તિ દ્વારા હાથ ધરવામાં આવે તે જરૂરી છે.જ્યાં સુધી જવાબદારી અને કામમાં તફાવતની વાત છે, તેમ છતાં રેકૉર્ડ પર વધુ

સ્પષ્ટતા નથી, તેથી આવી રજૂઆતમાં પણ કોઈ વિવાદ નહોતો, આવી હકીકતને સામાવાળા નં.૨ – બોર્ડ.સામાવાળા નં.૨ પૃષ્ઠ નં. ૨ પર અનુલગ્નક આર ૨ પર રેકૉર્ડ પર વાજબી રીતે રજૂ કર્યું છે.૩૭ ૩૯ સુધી, બોર્ડના કર્મચારીના વિવિધ હોદ્દાની શ્રેણી અને પગાર ધોરણ.આવી યાદીમાં, ડ્રેજિંગ ઓપરેટરનું પદ/હોદ્દો ક્રમ નં.૧૭ પર છે, જેમાં આરઓપી ૧૯૭૫ મુજબ મૂળભૂત પગાર ધોરણ રૂ.૪૨૫ ૭૦૦ હતું, જે આરઓપી ૧૯૮૭ મુજબ સુધારીને રૂ.૧૪૦૦ ૪૦ ૧૩૮૦ ઈબી ૬૦ ૨૩૦૦ કરવામાં આવ્યું છે અને ફરીથી આરઓપી ૧૯૯૬ મુજબ સુધારીને રૂ.૪૫૦૦ ૧૨૫ ૭૦૦૦ કરવામાં આવ્યું છે.જ્યારે ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I, જેને આવી યાદીમાં ડ્રેજિંગ એન્જિનિયર તરીકે ઓળખવામાં આવે છે, તેનું સ્કેલ ક્રમ નં.૧૨ છે, જેનું પગાર ધોરણ આરઓપી ૧૯૭૫ મુજબ રૂ.૫૦૦ ૮૦૦ છે, રૂ.૧૬૪૦ ૪૦ ૨૬૦૦ ઈબી ૭૫ ૨૮૦૦ આરઓપી ૧૯૮૭ મુજબ અને રૂ.૫૫૦૦ ૧૭૫-૮૦૦૦ આરઓપી ૧૯૯૬ મુજબ છે.તેથી, અરજદાર ૭.૬.૧૯૯૪ માંથી ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I ના ઊંચા પગાર ધોરણનો દાવો કરી રહ્યો છે કે તેને ખરેખર આવા પદ પર બઢતી આપવાની જરૂર હતી પરંતુ તેને ફક્ત આ શરત સાથે આવા પદ પર ટ્રાન્સફર કરવામાં આવ્યો હતો કે તેને રૂ.૧૩૫૦ ૨૨૦૦ ના પગાર ધોરણમાં પગાર મળશે જે નીચલા ગ્રેડ એટલે કે ડ્રેજિંગ ઓપરેટરનો પગાર છે.

જ. જ્યારે પ્રતિવાદીઓ અરજદારને આટલું ઊંચું પ્રમાણ આપવામાં નિષ્ફળ ગયા હોય, ત્યારે એવું લાગે છે કે, અરજદારે પ્રતિવાદીઓને ૩.૫.૧૯૯૯ તારીખની કાનૂની નોટિસ આપી છે.

પ. આવી નોટિસના જવાબમાં, પ્રતિવાદીઓએ ૯.૯.૧૯૯૯ તારીખના જવાબ દ્વારા અરજદારની વિનંતીને નકારી કાઢી છે અને અરજદારને જણાવ્યું છે કે અરજદારની બદલી તેની પોતાની વિનંતી પર કરવામાં આવી હતી અને તે પણ તેની પોતાની તારીખ ૬.૬.૨૦૦૪ ના લેખિત ખુલાસાને કારણે કે જો તેની નિમણૂક ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I ના પદ પર કરવામાં આવી હોય તો તે ભવિષ્યમાં સુધારેલા પગાર ધોરણ માટે પૂછશે નહીં અને હકીકતમાં અરજદારે પોતે જ તેને તે જ પગાર ધોરણમાં ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I ના પદ પર નિમણૂક કરવાની વિનંતી કરી છે. લેખિતમાં આવી પુષ્ટિ ઉપરાંત, જેને અરજદારને ઊંચા પગાર ધોરણને નકારી કાઢવાની બાંહેધરી તરીકે ગણી શકાય, પ્રતિવાદીઓ એક બીજા બહાનું સાથે આગળ આવ્યા છે કે બઢતીના નિયમો અનુસાર, તેઓ સરકારની પૂર્વ પરવાનગી વિના કોઈની બઢતી કરવામાં અસમર્થ છે અને સંબંધિત સમયે, સરકારે કોઈને પણ બઢતી આપવા માટે આવી બઢતી ન આપવાનું વલણ અપનાવ્યું છે.

૬. કેસની આવી તમામ યોગ્યતાઓ અને ખામીઓને ધ્યાનમાં લીધા વિના, મારી પાસે સરકારની આવી પ્રથા પર ટિપ્પણી કરવા માટે શબ્દો નથી, જો તે કોઈ પણ સમયે અસ્તિત્વમાં હતી કે સરકારી અથવા અર્ધ સરકારી સંસ્થાઓના કર્મચારીને બઢતી મળવાની બાકી હોવા છતાં, આવી બઢતીને કારણે નાણાકીય અસરને ધ્યાનમાં રાખીને કોઈ બઢતી આપવી જોઈએ નહીં.તે જ સમયે, રેકૉર્ડ પરથી એ પણ સ્પષ્ટ થાય છે કે ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I ની ખાલી જગ્યા હતી અને આવા પદ પર માત્ર ડ્રેજિંગ ઓપરેટરના નીચલા ગ્રેડ કરતાં વધુ જવાબદારી અને અલગ પ્રકારના કામ સાથે કામ કરવાની વ્યક્તિની જરૂર હતી.આથી, જો કોઈ કર્મચારીને ઉચ્ચ હોદ્દા પર કામ કરવાનું કહેવામાં આવે, પરંતુ એવી શરત સાથે કે તે બઢતી અથવા ઉચ્ચ ગ્રેડનો કોઈ લાભ માંગશે નહીં, તો પછી, આવા હોદ્દાને ભરવા માટેની આવી શરત અને પ્રધાને ચોક્કસપણે ગેરબંધારણીય, ગેરકાયદેસર અને સેવા ન્યાયશાસ્ત્રના સિદ્ધાંતની વિરુદ્ધ જાહેર કરવાની જરૂર છે કે દરેકને તેની કાયદેસરની બાકી રકમ મળવી જોઈએ અને કોઈ પણ રીતે અને ખાસ કરીને સરકારી અધિકારીઓ અને તેના અર્ધ સરકારી નિગમ અને સંસ્થાઓ દ્વારા કોઈનું શોષણ કરી શકાતું નથી.

૭. ઉપરોક્ત વૈચારિક નિર્ધારણને ધ્યાનમાં લીધા વિના, જો આપણે પરિશિષ્ટ આર III ખાતેના ૬.૬.૧૯૯૪ તારીખના પત્રને ધ્યાનમાં લઈએ કે જેના પર આધાર રાખીને અરજદારને ઉચ્ચ ગ્રેડનો લાભ નકારવામાં આવ્યો છે, તો ફરીથી

એ નોંધવું આશ્ચર્યજનક છે કે સરકારી અથવા અર્ધ સરકારી સત્તાવાળાઓ આવી ચુકિતઓનું પાલન કરી રહ્યા છે જેના દ્વારા તેઓ કોઈ પણ ઓફિસ ઓર્ડર પસાર કરતા પહેલા કર્મચારી પાસેથી લેખિતમાં કંઈક લઈ રહ્યા છે જે અન્યથા તેમની જરૂરિયાત અનુસાર જરૂરી છે અને તે પણ આવા કર્મચારીના કાયદેસર અધિકારો સમજાવ્યા વિના. રેકૉર્ડનું અવલોકન એ સ્પષ્ટ કરે છે કે તે ચોક્કસપણે વર્તમાન અરજદાર દ્વારા લખાયેલ અને હસ્તાક્ષરિત હોવા છતાં, તે કાયદાના સ્થાયી સિદ્ધાંતની વિરુદ્ધ છે અને ભારતીય કરાર અધિનિયમ, ૧૮૭૨ની જોગવાઈની વિરુદ્ધ છે. કહેવાતા ઉપક્રમ કોઈ પણ નિયમો, સૂચના, વટહુકમ અથવા કાર્યાલયના આદેશ અથવા કોઈ પણ સક્ષમ ન્યાયિક અથવા વહીવટી સત્તામંડળના નિર્દેશના સંદર્ભમાં નથી. તેનાથી વિપરીત, તે નિયમો અનુસાર નથી.

૮. આ તબક્કે સચિવ કમ ચીફ એન્જિનિયર, ચંદીગઢ વિરુદ્ધ હરિઓમ શર્મા અને અન્યો એ. આઈ. આર. ૧૯૯૮ એસ. સી. ૨૯૦૯ ના કેસમાં ભારતની સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયનો સંદર્ભ આપવો સુસંગત રહેશે. એ. આઈ. આર. ૧૯૯૮ એસ. સી. ૨૯૦૯ માં અહેવાલ આપવામાં આવ્યો હતો જેમાં સેવાની શરતોના સંદર્ભમાં માનનીય ભારતની સર્વોચ્ચ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો છે કે એક આદર્શ નોકરીદાતા તરીકેની તેની ક્ષમતામાં સરકારને આવી દલીલ ઉઠાવવાની મંજૂરી આપી શકાતી નથી તે હકીકત ઉપરાંત, પક્ષો વચ્ચે કરાર

હોવાનું કહેવાય છે તે ઉપક્રમને કાયદામાં લાગુ કરી શકાતો નથી, તેવી જ રીતે ભારત સંઘના કિસ્સામાં ડિરેક્ટર જનરલ વિ. અહમદહુસેન મોહમ્મદભાઈ મોમિને ૨૦૧૩ (૨) જી. સી. ડી. ૧૩૦૧ માં અહેવાલ આપ્યો હતો, જેમાં આ અદાલતની ખંડપીઠે પણ હરિ ઓમ શર્માના કેસ (ઉપરોક્ત) ના કેસ પર આધાર રાખીને ચુકાદો આપ્યો હતો. તે પહેલાનો અરજદાર આ પદ માટે પગાર મેળવવા માટે હકદાર છે.

૯. તે નિર્વિવાદ હકીકત છે કે પ્રતિવાદીઓ એવું વલણ અપનાવી રહ્યા છે કે અરજદારને ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I ના પદ પર નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો કારણ કે તેણે લેખિતમાં આપ્યું છે કે જો તેને આ રીતે નિયુક્ત કરવામાં આવશે તો તે આવા ગ્રેડના પગાર ધોરણનો દાવો કરશે નહીં અને તે નીચલા ગ્રેડના સમાન પગાર પર કામ કરવાનું ચાલુ રાખશે.

૧૦. જો કે, તે જ સમયે, તે અવગણી શકાય નહીં કે જ્યારે ૭.૬.૨૦૦૪ ના પત્ર દ્વારા, અરજદારને ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I ના પદ પર નિયુક્ત/નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે ડ્રેજિંગ ઓપરેટરના સ્કેલમાં અરજદારને પગારની ચુકવણી પણ પ્રતિવાદીઓ તરફથી અનિયમિતતા અને મનસ્વીતા છે કારણ કે ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I નું પગાર ધોરણ ડ્રેજિંગ ઓપરેટરના પગાર ધોરણ કરતા વધારે છે જે અહીં ઉપર જાહેર કરવામાં આવ્યું છે. તેથી, ઓછામાં ઓછા આવા ઓર્ડરની

તારીખે એટલે કે ૯.૬.૧૯૯૬, ડ્રેજિંગ ઓપરેટરનું અગાઉનું સ્કેલ રૂ.૧૪૦૦ ૨૩૦૦ (સુધારેલ સ્કેલ રૂ.૪૫૦૦ ૭૦૦૦) હતું જ્યારે ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I નું પગાર ધોરણ રૂ.૧૬૪૦ ૨૯૦૦ (સુધારેલ પગાર ધોરણ રૂ.૫૫૦૦ ૮૦૦૦) હતું.તેથી, જો આપણે બંને સ્કેલની વાર્ષિક વૃદ્ધિને ધ્યાનમાં લઈએ અને તેની ગણતરી કરીએ અને આમ, જો અરજદારનું પગાર ધોરણ આવી ટ્રાન્સફરની તારીખે રૂ.૧૩૫૦ એટલે કે ડ્રેજિંગ ઓપરેટરના પગાર ધોરણમાં ૯.૬.૧૯૯૪ હતું, તો પછી, ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I તરીકે તેમની પોસ્ટિંગની તારીખે, તેમનો મૂળ પગાર રૂ.૧૬૪૦ ૧૬ ૨૬૦૦/ના પગાર ધોરણ અનુસાર હશે.તે તદ્દન સ્પષ્ટ અને સ્પષ્ટ છે કે ૯.૬.૧૯૯૪ એટલે કે ૧,૮૫૦/રૂપિયા પર અરજદારનો મૂળભૂત પગાર રૂ.૧૬૪૦ ૬૦ ૨૯૦૦ ના પગાર ધોરણમાં બંધબેસતું નથી.તેથી, પ્રતિવાદીઓ ખરેખર ધોરણમાં સુધારો કરવામાં નિષ્ફળ ગયા છે, જો એક વધારાની વૃદ્ધિ આપીને નહીં, જેમ કે અરજદારને બઢતી આપવામાં આવી હોય અથવા તો એક વૃદ્ધિ ઉમેરીને પણ સરળ કારણ એ છે કે અરજદારને હવે ઉચ્ચ ગ્રેડનું કામ કરવા માટે કહેવામાં આવે છે, ઓછામાં ઓછું તેને રૂ.૧૬૪૦ ૬૦ ૨૯૦૦ ના ગ્રેડમાં સમાન બનાવીને જે રૂ. ૧,૮૮૦/અથવા પગાર ધોરણમાં સુધારા પછી, રૂ.૨૦૦૦ કરતા વધુ હોઈ શકે છે.

૧૧. આથી, જો અરજદારને રૂ.૧૪૦૦ ૪૦ ૨૩૦૦ ના સ્કેલમાં મૂળભૂત પગાર મળતો હોય, તો રૂ.૧૬૪૦ ૨૯૦૦ ના પગાર ધોરણમાં અનુરૂપ મૂળભૂત પગાર

સમાન નહીં હોય કારણ કે આ આંકડો ૧,૮૫૦/રૂપિયા આવા ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બંધબેસતું નથી અને તેથી, અરજદારને સૌથી નજીકનો સારો ગ્રેડ આપવાની જરૂર છે જે ઓછામાં ઓછો ૧,૮૮૦/રૂપિયા હશે.તે હદ સુધી, અરજદારની વિનંતી પર ટ્રાન્સફરને ધ્યાનમાં લીધા વિના, પ્રતિવાદીઓએ અરજદારના પગાર ધોરણમાં સુધારો કરવો જોઈએ જેથી તેમના મૂળભૂત પગારને આવા ઉચ્ચ પદ/ગ્રેડ એટલે કે ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I ના સ્કેલમાં ફિટ કરી શકાય.

૧૨. જોકે, વિવાદને સૌથી સરળ અને મૂળભૂત તર્ક અને તારીખ ૯.૬.૧૯૯૪ ના સ્થાનાંતરણ આદેશના પરિણામ સાથે ઉકેલી શકાય છે, કમનસીબે, પ્રતિવાદીઓ મુખ્યત્વે અરજદારને આવા અધિકારને નકારવા માટે તારીખ ૬.૬.૧૯૯૪ ના વચન પર અને રાજ્ય સરકારના નિર્ણય પર આધાર રાખે છે.

૧૩. જો કે, પ્રતિવાદીઓ એક મૂળભૂત હકીકતને સમજવામાં નિષ્ફળ ગયા છે જ્યારે તેઓ વિવિધ આધારો પર અરજીનો બચાવ અને વિરોધ કરી રહ્યા છે પરંતુ મુખ્યત્વે વિલંબ અને વિલંબના આધારે કે શરૂઆતમાં વર્ષ ૧૯૮૭ માં જ એટલે કે તેમની સેવાઓ દરમિયાન આવા અરજદારે પહેલેથી જ આ મુદ્દો ઉઠાવ્યો છે.૩૯૯૫ ૧૯૮૭ની કલમ જેમાં ૧૨.૧૧.૧૯૯૭ ના ચુકાદા અને આદેશ દ્વારા, આ ઉચ્ચ અદાલતે અરજીને મંજૂરી આપતી વખતે અને ૯.૩.૧૯૯૨ ના એક આદેશને રદ કરીને અને રદ કરતી વખતે અવલોકન કર્યું છે કે પ્રતિવાદીઓ માટે

નોટિસ આપ્યા પછી નવો આદેશ પસાર કરવા માટે તે ખુલ્લું રહેશે અને અરજદારોને સુનાવણીની તક સાથે વધુ અવલોકનો સાથે કે આ મુદ્દાનો નિર્ણય આવા આદેશની પ્રાપ્તિની તારીખથી ત્રણ મહિનાના સમયગાળાની અંદર લેવાનો છે અને જો આ બાબતનો નિર્ણય ત્રણ મહિનાની અંદર લેવામાં ન આવે, તો અરજદાર રૂ.૪૨૫ ૭૦૦૦ ના પગાર ધોરણમાં પગાર નક્કી કરવા માટે હકદાર રહેશે જે સંબંધિત સમયે અને ભવિષ્યમાં પ્રચલિત હતો. અનુરૂપ સુધારેલ પગાર ધોરણ પણ તે પણ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે તે કિસ્સામાં અરજદાર નિયત તારીખથી વ્યાજ સાથે બાકી રકમ માટે હકદાર રહેશે.તે નિર્ણયિત હકીકત છે કે આવી અગાઉની અરજી સામાવાળા-બોર્ડના કેટલાક કર્મચારીઓ દ્વારા દાખલ કરવી જરૂરી હતી, જ્યારે સામાવાળાઓએ તેમના પગારમાં ઘટાડો કર્યો હોય, જેથી આવા ઘટાડાને મનસ્વી અને અન્યાયી જાહેર કરી શકાય.એવું લાગે છે કે આવા ચુકાદા અને આદેશમાં કેટલાક અવલોકનો અને નિર્દેશોને કારણે સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલેકેશન નં.૩૯૯૫ ૧૯૮૭ માં, અરજદારના પગાર ધોરણ પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો અને તેથી, તેમને વર્ષ ૧૯૯૪ માં મૂળભૂત પગાર તરીકે ૧,૮૫૦ રૂપિયા મળી રહ્યા હતા.અહીં એ નોંધવું પણ યોગ્ય છે કે ૧૮.૫.૨૦૦૦ ના કાર્યાલય આદેશ દ્વારા, પ્રતિવાદીઓએ અરજદારના પગાર ધોરણમાં સુધારો કર્યો છે, જેના દ્વારા, હવે, તે સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે અરજદારને વર્ષ ૧૯૯૮માં તેમની નિમણૂકની તારીખે રૂ.૩૮૦ ૬૦૦ના પગાર ધોરણમાં પગાર ચૂકવવામાં આવ્યો હતો, પરંતુ હવે ૧૨.૧૧.૧૯૯૭ ના આવા

ચુકાદાને કારણે, તેમનો પગાર રૂ.૪૨૫ ૭૦૦ના ધોરણમાં નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો.આથી, હવે, તેમને ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I ને બદલે ડ્રેજિંગ ઓપરેટર તરીકે પગાર ચૂકવવામાં આવ્યો હતો, એટલે કે તે જ સૂચિમાં ક્રમ નં.૧૮ પરના પદને બદલે ક્રમ નં.૧૭ શ્રેણી અને પગાર ધોરણ સૂચિમાં હોદ્દો મુજબ.૧૮.૫.૨૦૦૦ તારીખનો કાર્યાલયનો આદેશ આગળ રજૂ કરે છે કે ૧.૧.૧૯૮૬ થી ફરીથી અરજદારના પગારને રૂ.૧૩૫૦ ૧૮૦૦ ના સ્કેલમાંથી રૂ.૧૪૦૦ ૨૩૦૦ ના સ્કેલમાં સુધારવામાં આવ્યો છે.ફરીથી W. E. F. ૧.૫.૧૯૯૦, પ્રતિવાદીઓએ અરજદારના પગાર ધોરણને રૂ.૧૬૦૦ ૨૬૦૦ થી સુધારીને રૂ.૧૬૪૦ ૨૯૦૦ કર્યું છે જે ૩૧.૧૨.૧૯૯૬ સુધી અમલમાં રહેશે.તેથી, હવે, અરજદારને આ સમયગાળા દરમિયાન એટલે કે મે, ૧૯૯૦ થી ડિસેમ્બર, ૧૯૯૫ દરમિયાન ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I પર પોસ્ટ કરવામાં આવ્યો છે.આથી, ૧૮.૫.૨૦૦૦ ના આવા કાર્યાલયના આદેશ મુજબ, અરજદારનો પગાર ૧.૫.૧૯૯૪ પર હતો અને તેથી, ૧.૬.૧૯૯૪ પર પણ જૂના પગાર ધોરણમાં રૂ. ૧,૮૦૦/હતો, જ્યારે સુધારેલા ધોરણમાં તે લગભગ રૂ.૨૦૦૧ હશે.પગારના આવા પુનરાવર્તનને ધ્યાનમાં રાખીને, હવે, વ્યવહારીક રીતે, અરજદારનો પગાર રૂ. ૨,૦૦૦/ના સ્કેલની નજીક નક્કી થવો જોઈએ.

૧૪. ૧૮.૦૫.૨૦૦૦ ના કાર્યાલયના આદેશ પરથી એ પણ સ્પષ્ટ છે કે ૦૧.૦૧.૧૯૯૬ ની અસરથી હવે અરજદારના પગારમાં રૂ.૫૦૦૦-૮૦૦૦ ના

પગાર ધોરણમાંથી રૂ.૫૫૦૦-૧૭૫ ૯૦૦૦/ના પગાર ધોરણમાં સુધારો કરવામાં આવ્યો છે.એવું લાગે છે કે કદાચ આવા પુનરાવર્તન મુજબ પગારની બાકી રકમ અરજદારને ચૂકવવામાં આવી હશે, પરંતુ જો તે તારીખના ૦૬.૦૬.૧૯૯૪ લખાણને ધ્યાનમાં રાખીને ચૂકવવામાં ન આવે તો અરજદાર બાકી રકમ ઉપરાંત આવા કાર્યાલયના આદેશ મુજબ તમામ રકમની બાકી રકમ મેળવવા માટે હકદાર છે, કારણ કે, હવે એક બાબત સ્પષ્ટ છે કે ૧૨.૧૧.૧૯૯૭ ના ચુકાદા અને આદેશ અનુસાર, પ્રતિવાદીઓ આવા ચુકાદા મુજબ અરજદારના પગાર ધોરણમાં સુધારો કરે તેવું માનવામાં આવે છે અને તેઓ પગાર નિયમો, ૧૯૭૫, ૧૯૮૭ ના પુનરાવર્તન મુજબ તેમજ અરજદારના પગાર ધોરણમાં સુધારો કરે તેવું પણ માનવામાં આવે છે. ૧૯૯૬.જ્યારે રેકૉર્ડમાંથી બહાર આવતી હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં લેતા હવે તે ખૂબ જ સ્પષ્ટ છે કે પ્રતિવાદીઓએ અરજદાર પાસેથી ટ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I નું કામ લીધું છે અને તેથી, તેઓ એવું માને છે કે અરજદારનો મૂળભૂત પગાર ૦૭.૦૬.૧૯૯૪ પર નક્કી કરે છે જે આવા પદના પગાર ધોરણ સાથે સુસંગત છે એટલે કે ટ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I જે કદાચ ૨૦૦૦ને બદલે ૨૦૪૦ હશે જે તારીખના ૧૮.૦૫.૨૦૦૦ ના ઓફિસ ઓર્ડરમાં જાહેર કરવામાં આવ્યું છે કારણ કે સંબંધિત તારીખે પગાર ધોરણ ૧૬૪૦-૨૯૦૦ હતું અને તેથી, જો ૦૭.૦૬.૧૯૯૪ ના સમયગાળા માટે પગારની ચુકવણી આટલા ઓછા પગાર મુજબ કરવામાં આવે તો મૂળભૂત પગાર તરીકે સ્કેલ પછી પ્રતિવાદીઓએ પગારની બાકી રકમની ગણતરી કરવી પડશે અને

અન્ય તમામ નાણાકીય લાભોની પણ ગણતરી કરવી પડશે જાણે કે અરજદારનો મૂળભૂત પગાર કદાચ રૂ.૨૦૨૦ નક્કી કરવામાં આવ્યો હોય.જો કે, અરજદારના એકંદર સેવા રેકૉર્ડને ધ્યાનમાં લેતા, તેનો પગાર સામાવાળા દ્વારા નક્કી કરવાની જરૂર છે અને બાકી નીકળતી રકમની ગણતરી તે મુજબ કરવાની છે, જાણે કે અરજદારનો પગાર ટ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I ના પગાર ધોરણ અનુસાર નક્કી કરવામાં આવ્યો હોય.

૧૫. જ્યાં સુધી પ્રતિવાદીઓ દ્વારા બચાવની વાત છે, પ્રતિવાદીની રજૂઆતો માટે વિદ્વાન વકીલ માત્ર બે બાબતો પર છે; (૧) આવી અરજી દાખલ કરવામાં વિલંબ અને વિલંબ અને (૨) ૦૬.૦૬.૧૯૯૪ તારીખનો પત્ર જેને અરજદાર દ્વારા ઉચ્ચ પગાર ગ્રેડ છોડવાની બાંહેધરી તરીકે ગણી શકાય.

૧૬. વિલંબ અને વિલંબ માટે સામાવાળા કેટલાક નિર્ણયો પર આધાર રાખે છે જેની નીચે ચર્ચા કરવામાં આવી છે:

(૧) ૨૦૧૪ (૪) ચેન્નાઈ મેટ્રોપોલિટન પાણી પુરવઠા અને અન્યો ગટર વ્યવસ્થા બોર્ડ અને અન્યો અન્ય વચ્ચે એસ. સી. સી. ૧૦૮, જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે પેરા ૧૬માં ચુકાદો આપ્યો છે કે;

“આમ, વિલંબ અને વિલંબના સિદ્ધાંતને હળવાશથી બાજુએ મૂકવો જોઈએ નહીં.એક રિટ કોર્ટે આપેલા સ્પષ્ટીકરણ અને તેની સ્વીકાર્યતાને

તોલવું જરૂરી છે.અદાલતે ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ કે તે અસાધારણ અને ન્યાયી અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરી રહી છે.બંધારણીય અદાલત તરીકે નાગરિકોના અધિકારોનું રક્ષણ કરવાની ફરજ છે પરંતુ સાથે સાથે તે પોતાને પ્રાથમિક સિદ્ધાંતને જીવંત રાખવાનું છે કે જ્યારે કોઈ વ્યથિત વ્યક્તિ, પર્યાપ્ત કારણ વગર, પોતાની કુરસદ અથવા ખુશીથી અદાલતનો સંપર્ક કરે છે, ત્યારે અદાલત વિલંબિત તબક્કે લાઇસન્સ સ્વીકારવું જોઈએ કે નહીં તેની તપાસ કરવાની કાનૂની જવાબદારી હેઠળ હશે.એ નોંધવું જોઈએ કે, વિલંબ ઇકિપટીના માર્ગમાં આવે છે.અમુક સંજોગોમાં વિલંબ અને વિલંબ જીવલેણ ન હોઈ શકે પરંતુ મોટાભાગના સંજોગોમાં અતિશય વિલંબ માત્ર તે વાદી માટે આપત્તિને આમંત્રણ આપશે જે અદાલતના દરવાજા ખખડાવે છે.વિલંબ એ વાદીની નિષ્ક્રિયતા અને નિષ્ક્રિયતાને પ્રતિબિંબિત કરે છે—એક વાદી જે મૂળભૂત ધોરણોને ભૂલી ગયો છે, એટલે કે, "વિલંબ એ સમયનો સૌથી મોટો ચોર છે" અને બીજું, કાયદો વ્યક્તિને ફીનિક્સની જેમ ઊંઘવાની અને ઉઠવાની મંજૂરી આપતો નથી.વિલંબ જોખમમાં લાવે છે અને લિઝને ઇજા પહોંચાડે છે."

જો કે, સમગ્ર ચુકાદાની તપાસ એ સ્પષ્ટ કરે છે કે અદાલતનો સંપર્ક કરવામાં જ વર્ષનો વિલંબ થયો હોવા છતાં અને જ્યારે ઉચ્ચ અદાલતે આવા મુદ્દાને

સંબોધવાનું પસંદ કર્યું નથી, ત્યારે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું છે કે તે તપાસવાની અદાલતની ફરજ છે કે શું આવા પ્રચંડ વિલંબને કોઈપણ સમર્થન વિના અવગણવો જોઈએ.તે પણ સ્પષ્ટ અને સ્પષ્ટ છે કે આ તે કેસ હતો જેમાં અન્યથા કર્મચારી પણ માત્ર અનુશાસનહીનતા દર્શાવતા પર્યાપ્ત કારણો વિના લગભગ એક વર્ષ અને સાત મહિના સુધી ગેરહાજર રહ્યો હતો અને તેથી, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો છે કે સજા ન તો આઘાતજનક છે અને ન તો અપ્રમાણસર છે અને જો આવી વ્યક્તિ ૪ વર્ષ સુધી કાનૂની કાર્યવાહી શરૂ ન કરે તો તે અદાલતોમાંથી કોઈ રાહત મેળવવા માટે હકદાર નથી.

૧૭. તેથી, સ્થાયી કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને કે જ્યારે કોઈ નિર્ણય અદાલત સમક્ષ ટાંકવામાં આવે છે, ત્યારે અદાલતે દરેક કેસની હકીકતો અને સંજોગો સાથે તે જ ધ્યાનમાં લેવું પડશે.હકીકત એ છે કે કર્મચારી દ્વારા માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ રાહત આપવાનો ઇનકાર માત્ર વિલંબના આધાર પર આધારિત ન હતો.પરંતુ તે તે કેસના વાસ્તવિક પાસા પર પણ આધારિત હતું જેમાં અન્યથા પણ અરજદારને તેની સેવામાંથી અતિશય વિલંબ અને અનધિકૃત ગેરહાજરી માટે સજા કરવામાં આવી હતી.જ્યારે કે વર્તમાન કેસમાં આવી કોઈ તથ્યાત્મક વિગતો નથી.તેનાથી વિપરીત, હકીકતમાં, અરજદારને ઉચ્ચ ગ્રેડ પર કામ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને તેથી, તેનાથી વિપરીત, તેમના કામની પ્રશંસા ઓછામાં ઓછા સંબંધિત ગ્રેડનો યોગ્ય પગાર આપીને કરવી

જોઈએ, તેના બદલે તેમણે તેમની નિવૃત્તિ સુધી આ મુદ્દાને ઉશ્કેર્યો નથી, તેમ છતાં તેમની નિવૃત્તિ પહેલાં અન્ય ઘણા મુદ્દાઓ છે.જો કે, તે સ્પષ્ટ છે કે આ પહેલીવાર નથી જ્યારે અરજદારે તેની ફરિયાદને ઉશ્કેરી છે.હકીકતમાં, શરૂઆતમાં તેમણે ૧૯૯૭ માં તેનો વિરોધ કર્યો હતો જેના પરિણામે પગાર ધોરણમાં સુધારો થયો હતો અને તેથી, તેમની પાસે એ કહેવાનું કારણ છે કે શું પ્રતિવાદીઓ તેમને સમયસર તેમનો કાયદેસરનો અધિકાર આપી રહ્યા છે કે નહીં.રેકૉર્ડ પરથી એ પણ સ્પષ્ટ થાય છે કે અરજદારે પહેલેથી જ બે વર્ષ પહેલાં નોટિસ મોકલી દીધી છે પરંતુ તે પછી તેણે પ્રતિવાદીઓના નિર્ણયની રાહ જોઈ હતી અને તેથી, અરજીને માત્ર વિલંબ અને બંધના આધારે નકારી શકાય નહીં.માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે પહેલેથી જ કહ્યું છે તેમ, જ્યારે આવા મુદ્દા પર આંદોલન કરવા માટે મર્યાદા નક્કી કરવામાં આવતી નથી, ત્યારે જે જોવાની જરૂર છે તે વિવાદની પ્રકૃતિ અને વિવેકાધીન અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવા માટેના અન્ય તમામ સંજોગો છે અને તેથી, માત્ર એવા કેટલાક નિર્ણયોને કારણે કે જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે વિલંબ અને વિલંબના આધારે તેના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવાનો ઇનકાર કર્યો છે, એવું કહી શકાતું નથી કે તમામ કેસોમાં, હકીકતો અને સંજોગો અને કેસની ગુણવત્તાને ધ્યાનમાં લીધા વિના, આવી તમામ અરજીઓને વિલંબના આધારે જ ફેંકી દેવાની જરૂર છે.

(૨) ૨૦૦૦ (૪) ભારતના નિયંત્રક અને મહાલેખા પરીક્ષક અને ફ્રીડ સત્તાર વચ્ચે **SCC ૧૩**, જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો છે કે તે પહેલાંનો કર્મચારી કોઈ રાહત મેળવવા માટે હકદાર નથી.તેનું મુખ્ય કારણ એ છે કે કર્મચારીએ તેના પોતાના ઉદ્ધંધન પર તેના દ્વારા સ્વીકારવામાં આવેલા અમુક નિયમો અને શરતો પર ટ્રાન્સફરની માંગ કરી હતી અને આવા નિયમો અને શરતોમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે ટ્રાન્સફર પર કર્મચારીની નિમણૂક પૂર્વ ટ્રાન્સફર પોસ્ટથી નીચલા પદ પર કરવામાં આવશે અને તેણે સીધી ભરતી તરીકે નીચલા પદ પર જોડાવાના દૃષ્ટિકોણથી પૂર્વ ટ્રાન્સફર પોસ્ટમાંથી તકનીકી રાજીનામું પણ આપવું જરૂરી હતું અને એકાઉન્ટન્ટના કેડરમાં સૌથી જુનિયર કર્મચારીને જુનિયર ક્રમ આપવો જરૂરી હતો.તેથી હકીકતો અને સંજોગો સંપૂર્ણપણે અલગ છે, અહેવાલિત કિસ્સામાં કર્મચારી સીધી ભરતી તરીકેના તેના અગાઉના હોદ્દાથી નવા હોદ્દા પર ફરી શરૂ થવા માટે સંમત થયો છે અને તે પછી તે દાવો કરી શકતો નથી કે તે પછીના હોદ્દા પર સમાન પગાર માટે હકદાર છે.

૧૮. જ્યારે વર્તમાન કેસમાં, તેમ છતાં એવું કહી શકાય કે ટ્રાન્સફર અરજદારની સંમતિથી થાય છે અને તેમ છતાં અરજદાર દ્વારા લખવામાં આવ્યું છે કે તે ઉપર જણાવ્યા મુજબ ઉચ્ચ પ્રમાણનો દાવો કરશે નહીં, જ્યારે આવા લખાણ ગેરબંધારણીય છે અને કાયદાની જોગવાઈની વિરુદ્ધ છે અને વધુ હકીકતમાં જ્યારે સામાવાળાઓને પણ ટ્રાન્સફરના સ્થળે વ્યક્તિની જરૂર હોય અને તે પણ

વધુ જવાબદારીઓ અને અલગ કામ સાથે એટલે કે ઉચ્ચ પદ પર અને વધુમાં જ્યારે અરજદારે વર્ષ ૧૯૯૬ થી તેની નિવૃત્તિની તારીખ સુધી આવા ઉચ્ચ પદ પર કામ કર્યું હોય, ત્યારે હવે સામાવાળા અધિકારીને ચોક્કસપણે એમ કહેવાથી રોકી શકાય છે કારણ કે ટ્રાન્સફર તેની વિનંતી પર હતી. અરજદાર ચોક્કસ લાભો માટે હકદાર નથી જે અન્યથા તેને ઉપલબ્ધ છે.

(૩) ૧૯૯૫ (૫) એમ. આર. ગુપ્તા અને ભારત સરકાર અને અન્ય વચ્ચે એસ. સી. સી. ૬૨૮, જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો છે કે બાકી નીકળતી રકમ સહિત પરિણામી અને અન્ય રાહત સંબંધિત મર્યાદાના પ્રશ્ન પર, જો કોઈ હોય તો, ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા કાયદા અનુસાર વિચારણા કરવી પડશે અને નિર્ણય લેવો પડશે. જ્યારે તે પહેલાં કર્મચારીએ તેની વાસ્તવિક વિગતો પર તેના પગારનો આધાર નક્કી કરવા માટે પ્રાર્થના કરી હોય, જે હાલમાં વધુ સામગ્રી નથી, ત્યારે કાયદા અનુસાર ગુણદોષના આધારે તેને નવેસરથી નક્કી કરવા માટે બાબતને પરત મોકલતી વખતે તે પણ સ્પષ્ટ અને સ્પષ્ટ છે કે આમ નિર્ણય લેતી વખતે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે સ્પષ્ટપણે અવલોકન કર્યું છે કે યોગ્ય પગાર નિર્ધારણની હદ સુધી આવી અરજી સમય પ્રતિબંધિત નથી પરંતુ પરિણામી બાકી રકમ મર્યાદાના કાયદાને આધિન રહેશે. તેથી, વ્યવહારીક રીતે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ક્યારેય નક્કી કર્યું નથી કે જો ઉચ્ચ અદાલત અથવા સક્ષમ અધિકારી સમક્ષ આંદોલનના મુદ્દામાં વિલંબ થાય છે, તો આવી વિનંતીને માત્ર વિલંબના આધારે નકારી શકાય છે, ભલે હકીકતો અને સંજોગો અને ચોક્કસ

કેસના અન્ય સંજોગોને ધ્યાનમાં લીધા વગર, જોકે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે જણાવ્યું છે કે પગારની બાકી રકમ સંબંધિત છે, ટ્રિબ્યુનલ આવા બાકી રકમનો દાવો કરવામાં મર્યાદાના મુદ્દાને ધ્યાનમાં લઈ શકે છે અને તેથી વ્યવહારીક રીતે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે મુદ્દાના વિલંબનો નિર્ણય લીધો નથી.અન્યથા પણ આવી અરજીઓ માટે કાયદામાં કોઈ મર્યાદા નથી.

(૪) ૨૦૦૭ (૯) શિવ દાસ વિરુદ્ધ એસ. સી. સી. ૨૭૪. ભારત સંઘ અને અન્ય, જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ભારતના બંધારણની કલમ ૨૨૬ એટલે કે વર્તમાન જેવી રિટ અરજીઓના સંદર્ભમાં વિલંબ અને વિલંબ અંગેના મુદ્દા પર કાર્યવાહી કરતી વખતે નિરીક્ષણ કર્યું હતું અને જણાવ્યું હતું કે જો રિટ અરજી દાખલ કરવામાં રિટ અરજદાર તરફથી બેદરકારી અથવા ચૂક હોય અને જો કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં જ્યારે વિરોધી પક્ષને પૂર્વગ્રહ કરવામાં વિલંબ થાય, તો ઉચ્ચ અદાલત તેની અસાધારણ સત્તાઓનો ઉપયોગ કરવાનો ઇનકાર કરી શકે છે.તેથી, કોઈપણ દલીલો અથવા પુરાવાની ગેરહાજરીમાં અને આવા વિલંબથી કોઈ પણ રીતે પૂર્વગ્રહ થતો નથી, તેથી વિરોધી પક્ષ જે રાજ્ય સત્તામંડળ છે, તેણે તેમના કર્મચારીઓને કાયદેસર રાહત આપતી વખતે આવી તકનીકી અરજી લેવી જોઈએ નહીં કારણ કે તેઓએ કામ કરવું પડશે અને કર્મચારીના વાલી તરીકે કામ કરવું પડશે.જોકે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું છે કે સામાન્ય રીતે વિલંબિત અભિગમના કિસ્સામાં રિટ અરજીને

રદ કરવી પડે છે.જ્યારે ઉચ્ચ અદાલતો બંધારણની કલમ ૨૨૬ હેઠળ તેમની વિવેકાધીન સત્તાઓનો ઉપયોગ કરે છે ત્યારે વિલંબ અથવા વિલંબ એ ધ્યાનમાં લેવાના પરિબલોમાંથી એક છે.યોગ્ય કિસ્સામાં ઉચ્ચ અદાલત તેની અસાધારણ સત્તાઓનો ઉપયોગ કરવાનો ઇનકાર કરી શકે છે જો સમય વીતી જવા અને અન્ય સંજોગો સાથે જોડાણમાં લેવામાં આવેલી ઉચ્ચ અધિકારનો દાવો કરવા માટે અરજદાર તરફથી આવી બેદરકારી અથવા ચૂક હોય, તો તે વિરોધી પક્ષને પૂર્વગ્રહનું કારણ બને છે.જ્યાં મૂળભૂત અધિકાર સામેલ હોય ત્યાં પણ આ બાબત અદાલતની વિવેકબુદ્ધિમાં હોય છે.અલબત્ત, વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ ન્યાયિક અને વ્યાજબી રીતે થવો જોઈએ.તેથી, એવું ન કહી શકાય કે માત્ર માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા કેટલીક અરજીઓમાં આવા અવલોકનો અથવા અસ્વીકારને કારણે, આવા તમામ કેસોમાં અરજીને માત્ર વિલંબ અને વિલંબના આધારે બરતરફ કરવાની જરૂર છે.જ્યાં સુધી અહેવાલિત કેસમાં તથ્યાત્મક વિગતોની વાત છે ત્યાં સુધી માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા જે નક્કી કરવામાં આવે છે તે માત્ર એ અસર માટે છે કે વાજબી સમયગાળાની બહાર રિટ પિટિશન દાખલ કરવામાં વિલંબના કિસ્સામાં કાયદાકીય રીતે ટકાઉ હોય તો જ ત્રણ વર્ષ સુધી મર્યાદિત હોય અને તેથી, આપેલ કિસ્સામાં જો અતિશય વિલંબ થાય તો સૌથી વધુ નાણાકીય લાભો ટૂંકા ગાળા માટે પ્રતિબંધિત કરી શકાય છે.પરંતુ તેનો અર્થ એ નથી કે વિલંબના આધારે, કાયદાની નજરમાં દાવો ટકાઉ જણાય તો

પણ સમગ્ર અરજી રદ કરવી જોઈએ.તેથી, આ નિર્ણય સામાવાળાને મદદરૂપ થતો નથી.

(૫) ૨૦૦૭ (૬) બાબૂલાલ જૈન અને અન્યો મધ્ય પ્રદેશ રાજ્ય અને અન્યો અન્ય રાજ્યો વચ્ચે એસ. સી. સી. ૧૮૦, જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે એવું માન્યું છે કે તે કર્મચારી તેની સમક્ષ અમુક લાભો મેળવવા માટે હકદાર છે, જે આવા નોંધાયેલા કેસમાં જાહેર કરવામાં આવે છે અને અન્યો આપવામાં આવે છે.જો કે, તે પ્રતિનિયુક્તિવાદીનો કેસ છે જેણે પ્રમોશનલ પોસ્ટના ઊંચા પગાર ધોરણ અથવા ઓછામાં ઓછા પ્રતિનિયુક્તિ ભથ્થાનો દાવો કર્યો છે અને તેથી, જ્યારે હાલમાં આપણે આવી કોઈ હકીકતો અને સંજોગો સાથે વ્યવહાર કરી રહ્યા નથી, ત્યારે આ ચુકાદો વધુ ભૌતિક નથી, કારણ કે હકીકતમાં કર્મચારી ઉચ્ચ ગ્રેડ માંગે છે, કદાચ તેની પ્રતિનિયુક્તિને કારણે જ્યારે વર્તમાન કેસમાં અરજદાર તેના લાંબા સમય સુધી કામ કરવાને કારણે ઉચ્ચ ગ્રેડ માટે વિનંતી કરી રહ્યો છે, એટલે કે વર્ષ ૧૯૯૬ થી તેની નિવૃત્તિની તારીખ એટલે કે વર્ષ ૨૦૦૪ માં અને તે પણ કારણ કે તેને વિભાગ દ્વારા ઉચ્ચ પદ પર નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો.

(૬) (૨૦૦૮) ૮ ભારત સરકાર અને અન્યો અન્ય પક્ષો વચ્ચે **SCC ૬૪૮**, જેમાં વ્યવહારીક રીતે એવું લાગે છે કે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે શિવદાસ (સુપ્રા) ના કેસને અનુસરીને પુષ્ટિ કરી છે કે વિલંબ અને અન્યો વિલંબ સાથે

અરજી દાખલ કરવાના કિસ્સામાં, બાકીની રકમ રિટ પિટિશન દાખલ કરતા પહેલા ત્રણ વર્ષ સુધી મર્યાદિત હોવી જોઈએ અને અન્યો તેથી, આ ચુકાદો પણ પુષ્ટિ કરતો નથી કે વિલંબ અને અન્યો વિલંબના કિસ્સામાં રિટ પિટિશનને માત્ર આવા જ આધાર પર બરતરફ કરવાની જરૂર છે, એટલે કે કેસની હકીકતો અને અન્યો સંજોગો અને અન્યો કર્મચારી દ્વારા દાવાની ટકાઉપણાને ધ્યાનમાં લીધા વિના.અહેવાલિત કેસમાં, અરજી વિલંબિત રીતે દાખલ કરવામાં આવી હોવા છતાં કોર્ટે છેલ્લા ત્રણ વર્ષથી બાકી નીકળતી રકમનો ચુકાદો આપ્યો છે.

(૭) ૨૦૧૫ (૩) અસગર ઇબ્રાહિમ અમીન વિરુદ્ધ ભારતીય જીવન વીમા નિગમ વચ્ચે જી. એલ. એચ. ૩૨૯, જેમાં કર્મચારીએ કોર્પોરેશનમાંથી રાજીનામું આપ્યું હોય પરંતુ અદાલતનો સંપર્ક કરવામાં અતિશય વિલંબ થયો હોય અને તેથી, અદાલતનો સંપર્ક કરવામાં વિલંબને ધ્યાનમાં રાખીને, કોર્ટે હાઈકોર્ટ સમક્ષ અરજીની તારીખ પહેલા જ છેલ્લા ત્રણ વર્ષના લાભો મર્યાદિત કર્યા છે.તેથી, આ ચુકાદો એ વાતની પુષ્ટિ કરતો નથી કે આવી અરજીને માત્ર વિલંબ અને વિલંબના આધારે રદ કરવી જોઈએ.

૧૯. સામાવાળા તેમના સોગંદનામાના પેરા ૮માં તેમના દાવા પર પણ આધાર રાખે છે, જેમાં દલીલ કરવામાં આવી છે કે જો અરજદાર ટ્રેડિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I તરીકે લાયકાત પ્રાપ્ત કરી રહ્યો હોય, તો પણ તેની ક્યારેય નિમણૂક કરવામાં

આવી ન હતી.જો કે, શપથ પરની આવી દલીલ રેકૉર્ડની વિરુદ્ધ છે, જેટલી કે, તેમના તારીખના ૦૭.૦૬.૧૯૯૪ ના આદેશમાં, જેના પર સામાવાળા દ્વારા આધાર રાખવામાં આવે છે અને પાન ૪૧ પર જવાબમાં તેમના સોગંદનામા સાથે રજૂ કરવામાં આવે છે, સામાવાળા નંબર ૨ દ્વારા ચોક્કસ જાહેરાત કરવામાં આવી છે કે અરજદારની નિમણૂક ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I ના પદ પર કરવામાં આવી રહી છે, જે વેરાવલ ખાતે ખાલી પડી હતી.તેથી, આવા સંરક્ષણ સંસ્કરણમાં કોઈ પદાર્થ નથી.

૨૦. જ્યાં સુધી ૦૬.૦૬.૧૯૯૪ તારીખના પત્રના સંદર્ભમાં હકીકતના દમન અંગેના તેમના બચાવની ચિંતા છે, ત્યાં સુધી વિદ્વાન વકીલ શ્રી તન્નાએ યોગ્ય રીતે ધ્યાન દોર્યું છે કે જ્યારે અરજદાર દ્વારા નોટિસના જવાબના સંદર્ભમાં અરજીના પેરા ૬ માં જાહેર કરવામાં આવે ત્યારે તેમાં કોઈ દમન થતું નથી.સામાવાળાએ અરજદારને જણાવ્યું છે કે સંદર્ભ હેઠળના પત્ર અનુસાર તે આવી કોઈ રાહતનો દાવો કરવા માટે હકદાર નથી.

૨૧. અન્ય એક પાસાને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે કે ૦૬.૦૬.૧૯૯૪ તારીખનો પત્ર હાથથી લખાયેલો પત્ર છે અને તમામ સંભાવનાઓ દ્વારા, તેણે તેની સાથે પત્રની નકલ ન રાખી હોય અને તે સામાવાળા દ્વારા તેમના જવાબ સાથે પ્રથમ વખત અદાલત સમક્ષ તેમના જવાબ સાથે રજૂ કરવામાં આવે છે અને

અરજદારની કાનૂની નોટિસના જવાબમાં જાહેર કરવામાં આવે છે અને તેથી જ્યારે અરજીમાં આવી હકીકત જાહેર કરવામાં આવે છે ત્યારે તે સોગંદનામા દ્વારા સમર્થિત છે, એવું કહી શકાતું નથી કે હકીકતનું કોઈ દમન છે.ઉપર પહેલેથી જ જાહેર કરવામાં આવ્યું છે અને અહીં નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું છે તેમ, ૦૬.૦૬.૧૯૯૪ તારીખનું લેખન અરજદારને તેના કાયદેસર અધિકારનો દાવો કરવાથી ક્યારેય અટકાવશે નહીં અને તેથી, જ્યારે સામાવાળા જણાવે છે કે આવા લેખન બળજબરીથી લેવામાં આવ્યું ન હતું ત્યારે પણ આવી રજૂઆતમાં કોઈ તથ્ય નથી.

૨૨. અરજદાર ખૂબ લાંબા સમયથી ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I તરીકે કામ કરી રહ્યો છે અને તે પછી કોઈ ફરિયાદ નથી અને તેથી, હવે સામાવાળા તરફથી તે યોગ્ય રહેશે નહીં—જ્યાં સુધી તેના મૂળભૂત પગાર અને પગારના આવા નિર્ધારણના આધારે અન્ય નાણાકીય લાભોનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી રાજ્ય સત્તાવાળાઓ તેને તેના કાયદેસર અધિકારથી વંચિત રાખે.

૨૩. તે એકદમ સ્પષ્ટ અને સ્પષ્ટ છે કે આવા તમામ નિર્ણયો એ વાતની પુષ્ટિ કરે છે કે સતત ખોટી બાબતોના કિસ્સામાં કોઈ વિલંબ અને વિલંબ થતો નથી.તે પણ સ્પષ્ટ છે કે જ્યાં સુધી તે નક્કી ન થાય ત્યાં સુધી પગારની ચુકવણી ન કરવી અને તેથી, જ્યારે અરજદારે પહેલેથી જ નોટિસ આપી દીધી હોય અને

સમાન વિવાદ માટે અરજી દાખલ કરી હોય અને ત્યારબાદ અરજદાર તરફથી કાર્યવાહી ન થવાને કારણે આ અરજીને પસંદ કરી હોય, ત્યારે તે ચોક્કસપણે કહી શકાય કે કાર્યવાહીનું કારણ સતત છે કારણ કે સામાવાળા દ્વારા અરજદાર સાથે સતત ખોટું છે અને તેથી વ્યવહારીક રીતે નાણાકીય લાભો ઘટાડવા માટે કોઈ વિલંબ થતો નથી.

૨૪. ઉપરોક્ત હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, વિનંતી મુજબ અરજીને મંજૂરી આપવાની જરૂર છે.આથી હવે તે સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે અરજદાર તેની નિવૃત્તિ સુધી ૦૭.૦૬.૧૯૯૪ થી ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I ના પગાર ધોરણ માટે હકદાર છે.તેથી સામાવાળાએ ૦૮.૦૫.૨૦૦૦ ના કાર્યાલય આદેશમાં સુધારો કરવો પડશે જેથી અરજદારને નં.૧૨ પર ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I ની શ્રેણીમાં ડ્રેજિંગ ઓપરેટર ગ્રેડ I ના સ્કેલમાં પરિશિષ્ટ આર-૨ (રેકૉર્ડના પૃષ્ઠ ૩૭ થી ૩૯) એટલે કે રૂ.૫૫૦૦-૧૭૫-૯૦૦૦ ના પગાર ધોરણમાં યોગ્ય મૂળભૂત સ્કેલ પર ચૂકવણી કરી શકાય.અરજીને તે હદ સુધી મંજૂરી આપવામાં આવી છે.જોકે અરજદાર હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને વ્યાજનો દાવો કરી રહ્યો છે, મારો અભિપ્રાય છે કે આવા નિર્દેશોને અનુસરીને અરજદારને વ્યાજ આપવાનું કોઈ કારણ કે કારણ નથી.પ્રતિવાદીઓએ બાકી નીકળતી રકમની ગણતરી કરવી પડશે અને આ આદેશની રિટ પ્રાપ્ત થયાની તારીખથી ૪ મહિનાની

અંદર બાકી નીકળતી રકમની ચુકવણી કરવી પડશે.તે મુજબ નિકાલ કરવામાં આવે.

૨૫. નિયમને તે હદ સુધી સંપૂર્ણ બનાવવામાં આવે છે.....

એસડી/-

(એસ. જી. શાહ, ન્યાયમુર્તિ.)

વિષય:-ઉચ્ચ ગ્રેડના પદ પર કામગીરી બદલ યોગ્ય પગાર ધોરણ અને નાણાકીય લાભો ચૂકવવા બાબત.

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

=====

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

DISCLAIMER: *The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to*

understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.