

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.

=====

અનામત રાખ્યા તારીખ: ૧૧/૧૨/૨૦૨૫

ચુકાદો જાહેર કર્યા તારીખ: ૦૫/૦૧/૨૦૨૬

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ ખાતે

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૩૪૭૩/૨૦૧૩

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી મૌલિક જે. શેલત

અનુ. નં.	વિગત	મંજૂરી
૧	શું સ્થાનિક સમાચારપત્રોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપી શકાય?	હા

=====

સુશીલ પાટીલ ... અરજદાર(રો)

વિરુદ્ધ

ઇન્ડિયન રેલવે કેટરિંગ એન્ડ ટુરિઝમ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય ...

સામાવાળા(ઓ)

=====

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(ઓ) નં. ૧ તરફે વકીલ શ્રી આદિત્ય ડી. ભટ્ટ (૮૫૮૦) માટે
સિનિયર કાઉન્સેલ

શ્રી ગૌતમ જોશી અરજદાર(ઓ) નં. ૧ તરફે ચાંદની એસ. જોશી (૯૪૯૦)

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧, ૨, ૩, ૪ તરફે શ્રી સુધીર એમ. મહેતા (૨૦૫૮)

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી મૌલિક જે. શેલત

સી.એ.વી. ચુકાદો:

૧. સમય અને ફરીથી, ભારતની માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે, તેના વિવિધ સત્તાવાર ચુકાદાઓમાં, ઠરાવ્યું છે કે રાજ્ય અને તેના સાધનો દ્વારા કર્મચારીને વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલ (ACR) [જે હવે વાર્ષિક કામગીરી મૂલ્યાંકન અહેવાલ (APAR) તરીકે ઓળખાય છે] ની જાણ કરવામાં વિલંબ અને/અથવા

ACR/APAR ની જાણ ન કરવી તે કર્મચારીની કારકિર્દીની પ્રગતિના સંદર્ભમાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના ઉદ્ધંધનમાં પરિણમશે, આવા કાયદા હોવા છતાં, અત્રેના સામાવાળા, જે ભારત સંઘનું એક અંગ છે, તેમણે સ્પષ્ટપણે આવા આદેશનું પાલન કર્યું નથી, જેના પરિણામે અરજદારને પ્રમોશનનો ઇનકાર કરવામાં આવ્યો છે.

૨. હાલની અરજી ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬ અને ૨૨૬ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવી છે, જેમાં નીચે મુજબની રાહતો માંગવામાં આવી છે:

(એ) આપ નામદાર સાહેબ, આઈ.આર.સી.ટી.સી. પ્રમોશન પોલિસી, ૨૦૧૨ માં ઠરાવ્યા મુજબ, ઈ-૩ થી ઈ-૪ ગ્રેડમાં પ્રમોશન માટે છેલ્લા ૫ વર્ષના ગોપનીય અહેવાલોમાં ૨૫ માંથી ૨૧ ના બેન્ચમાર્કની આવશ્યકતાને ગેરવાજબી, મનસ્વી અને ભેદભાવપૂર્ણ અને આ રીતે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નું ઉદ્ધંધન કરતી હોવાનું જાહેર કરવા અને તેને કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવા મહેરબાની કરશો;

(બી) આપ નામદાર સાહેબ, સામાવાળા સત્તાવાળાઓ દ્વારા એ.પી.એ.આર. ની પૂર્વ જાણ કર્યા વિના પ્રમોશન માટે બેન્ચમાર્કથી નીચેનું રેટિંગ ધરાવતા વાર્ષિક પર્ફોર્મન્સ એપ્રેઝલ રિપોર્ટ્સને ધ્યાનમાં લેવાની બાબતને, અરજદારને પ્રમોશન માટે વિચારણા કરવાના તેમના અધિકારથી વંચિત રાખવા માટે ભારતની માનનીય સર્વોચ્ચ

અદાલત દ્વારા પ્રસ્થાપિત કાયદાથી વિપરીત, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોથી વિપરીત, મનસ્વી અને અયોગ્ય અને આ રીતે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરતી હોવાનું જાહેર કરવા અને તેને કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવા મહેરબાની કરશો;

(સી) આપ નામદાર સાહેબ, આઈ.આર.સી.ટી.સી. પ્રમોશન રૂલ્સ, ૨૦૦૭ માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓ મુજબ અરજદારને ઈ-૩ થી ઈ-૪ ગ્રેડમાં પ્રમોશન આપવા માટે સામાવાળા સત્તાવાળાઓને નિર્દેશ આપતો મેન્ડમસનો રિટ અથવા અન્ય કોઈ યોગ્ય રિટ, હુકમ અથવા નિર્દેશ જારી કરવા મહેરબાની કરશો;

(ડી) આ અરજીના એડમિશન અને અંતિમ સુનાવણી પડતર હોય તે દરમિયાન, આપ નામદાર સાહેબ સામાવાળા સત્તાવાળાઓને ઈ-૩ થી ઈ-૪ ગ્રેડમાં કોઈપણ પ્રમોશન કરતા અટકાવવા મહેરબાની કરશો; અને

(ઈ) આપ નામદાર સાહેબ, ન્યાયના હિતમાં યોગ્ય જણાય તેવો અન્ય અને/અથવા વિશેષ હુકમ પસાર કરવા મહેરબાની કરશો.

૩. અરજદારના કેસ મુજબ, ટૂંકી હકિકતો નીચે મુજબ છે: ૩.૧. અરજદારની નિમણૂક વર્ષ ૨૦૦૫ માં સામાવાળા-ઈન્ડિયન રેલવે કેટરિંગ એન્ડ ટુરિઝમ કોર્પોરેશન લિમિટેડ (જે હવે પછી "આઈ.આર.સી.ટી.સી." તરીકે ઉલ્લેખિત છે)

માં જુનિયર મેનેજમેન્ટના ગ્રેડ ઈ-૨ માં કરવામાં આવી હતી. ત્યારબાદ, સામાવાળાના પ્રવર્તમાન આઈ.આર.સી.ટી.સી. પ્રમોશન પોલિસી અને રૂલ્સ, ૨૦૦૭ (જે હવે પછી "સદર નિયમો, ૨૦૦૭" તરીકે ઉલ્લેખિત છે) મુજબ, અરજદારને તારીખ ૦૮/૦૩/૨૦૦૮ ના રોજ ગ્રેડ ઈ-૩ માં પ્રમોશન આપવામાં આવ્યું હતું. તે સમયે, સદર નિયમો મુજબ, ઉચ્ચ ગ્રેડમાં પ્રમોશન મેળવવા માટે નીચેના ગ્રેડમાં ઓછામાં ઓછી ૩ વર્ષની નિયમિત નોકરીની જરૂર હતી અને માત્ર ઉમેદવારની યોગ્યતા તેમના પ્રદર્શન અને ગોપનીય અહેવાલો પરથી નક્કી કરવામાં આવતી હતી પરંતુ પ્રદર્શન અને ગોપનીય અહેવાલોના સંદર્ભમાં કોઈ બેન્યુમાર્ક નક્કી કરવામાં આવ્યો ન હતો.

૩.૨. અરજદાર, સદર ગ્રેડમાં ૩ વર્ષની નોકરી પૂર્ણ કરી ચૂકેલા હોવાથી, ગ્રેડ ઈ-૪ એટલે કે મિડલ મેનેજમેન્ટમાં આગળના પ્રમોશન માટે વિચારણા કરવા પાત્ર હતા. તે સમયે, વર્ષ ૨૦૧૨ માં, ઉપરોક્ત નિયમો, ૨૦૦૭ ના સ્થાને સુધારેલા આઈ.આર.સી.ટી.સી. પ્રમોશન પોલિસી અને રૂલ્સ, ૨૦૧૨ (જે હવે પછી "સદર નિયમો, ૨૦૧૨" તરીકે ઉલ્લેખિત છે) આવ્યા, જે તારીખ ૦૧/૦૮/૨૦૧૨ થી અમલમાં આવ્યા.

૩.૩. સદર નિયમો, ૨૦૧૨ મુજબ, અન્ય ગ્રેડ ઉપરાંત ગ્રેડ ઈ-૩ થી ઈ-૪ માં પ્રમોશન મેળવવા માટે બેન્યુમાર્ક દાખલ કરવામાં આવ્યો છે. સદર પ્રમોશન માટે વિચારણા કરવા માટે બેન્યુમાર્ક ૨૫ માંથી ૨૧ (છેલ્લા ૫ વર્ષના એ.સી.આર.)

નક્કી કરવામાં આવ્યો. સદર નિયમો મુજબ દરેક એ.પી.એ.આર. માટેના ગુણ નીચે મુજબ છે:

વર્ગીકરણ	બેન્ચમાર્ક સ્કોર
આઉટસ્ટે લિંગ	૫
વેરી ગુડ	૪
ગુડ	૩
એવરેજ	૨
બિલો એવરેજ	૧

૩.૪. ઉપરોક્ત નિયમો, ૨૦૧૨ પહેલાં, ગ્રેડ ઈ-૨ થી ઈ-૫ માં પ્રમોશન મેળવવા માટે, સામાવાળા દ્વારા કોઈ બેન્ચમાર્ક નક્કી કરવામાં આવ્યો ન હતો કારણ કે તે તેના નિયમો, ૨૦૦૭ માં જોવા મળતો નથી. ઉપર જણાવ્યા મુજબ, નિયમો, ૨૦૦૭ મુજબ, વ્યક્તિને આગળના ઉચ્ચ ગ્રેડમાં પ્રમોશન મેળવવા માટે પાત્ર બનવા માટે તરત જ નીચેના ગ્રેડમાં ઓછામાં ઓછી ૩ વર્ષની

નિયમિત નોકરીની જરૂર રહેશે. જ્યારે, નિયમો, ૨૦૧૨ મુજબ, સામાવાળાએ ઉપરોક્ત મુજબ તરત જ નીચેના ગ્રેડમાં ઓછામાં ઓછી ૩ વર્ષની નિયમિત નોકરી ઉપરાંત, ગ્રેડ ઈ-૨ થી ઈ-૫ માં પ્રમોશન માટે પાત્ર બનવા માટે પ્રથમ વખત બેન્ચમાર્ક દાખલ કર્યો છે.

૩.૫. પક્ષકારો વચ્ચે એ નિર્ધિવાદ હકિકત રહેલી છે કે સામાવાળાએ વર્ષ ૨૦૧૩ પહેલાંના છેલ્લા ૫ વર્ષમાં નિયમિત અંતરે અરજદારને દરેક વર્ષના એ.પી.એ.આર. આપ્યા ન હતા; તેના બદલે, પ્લીડિંગ સૂચવે છે કે અરજદાર દ્વારા માંગવામાં આવતા, સામાવાળાએ તારીખ ૦૨/૦૪/૨૦૧૩ ના રોજ અરજદારને વર્ષ ૨૦૦૮-૦૯, ૨૦૦૯-૧૦, ૨૦૧૦-૧૧ અને ૨૦૧૧-૧૨ ના સમયગાળા માટેના એ.પી.એ.આર. એકસાથે મોકલી આપ્યા હતા. વર્ષ ૨૦૦૮-૦૯ થી ૨૦૧૧-૧૨ માટેના અરજદારના એ.પી.એ.આર. અનુક્રમે 'વેરી ગુડ', 'ગુડ', 'એવરેજ/ફર' અને 'એવરેજ' હતા; કારણ કે સંચિત સ્કોર ગ્રેડ ઈ-૩ થી ઈ-૪ માં પ્રમોશન માટે નિયમો, ૨૦૧૨ હેઠળ નક્કી કરેલા ૨૧ ના બેન્ચમાર્ક સુધી પહોંચ્યો ન હતો, તેથી અરજદારને પ્રમોશન માટે અપાત્ર ગણવામાં આવ્યા.

૩.૬. અરજદારે તેમના એ.પી.એ.આર. ના અપગ્રેડેશન માટે તારીખ ૨૨/૦૪/૨૦૧૩ ના રોજ રજૂઆત કરી હોવાનું જણાય છે, જેમાં પણ, તેમણે દર વર્ષે એ.પી.એ.આર. ન મળવાની ફરિયાદ કરી હતી, જેથી તેમને દર વર્ષે તેમની કાર્યક્ષમતા સુધારવાની તક મળી ન હતી. આવી રજૂઆત સામાવાળા

દ્વારા તારીખ ૨૦/૦૯/૨૦૧૩ ના રોજ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી અને તે જ તારીખે મળેલ ડિપાર્ટમેન્ટલ પ્રમોશનલ કમિટી (ડી.પી.સી.) એ ગ્રેડ ઈ-૪ માં પ્રમોશન માટે અરજદારના કેસને ધ્યાનમાં લીધો ન હતો, કારણ કે સદર બેન્ચમાર્ક પૂરો થયો ન હતો.

૩.૭. ગ્રેડ ઈ-૩ થી ઈ-૪ માં પ્રમોશન માટે અરજદારને ધ્યાનમાં ન લેવાના સામાવાળાના નિર્ણયથી નારાજ થઈને, તેમણે હાલની અરજી મારફતે આ અદાલતનો આશરો લીધેલ છે.

૪. અરજદારની રજૂઆતો:

૪.૧. અરજદાર તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી આદિત્ય ડી. ભટ્ટ સાથે વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી ગૌતમ જોશી એવી રજૂઆત કરશે કે સામાવાળા દ્વારા દર વર્ષે એ.પી.એ.આર. ની જાણ ન કરવી તે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરશે અને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નું પણ ઉલ્લંઘન કરશે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે એ.પી.એ.આર. ની મોડી જાણ કરવાને કારણે, તે પણ અગાઉના તમામ સંબંધિત વર્ષોના એ.પી.એ.આર. અરજદારને એકસાથે પૂરા પાડીને, તે સામાવાળા તરફથી મનસ્વી પગલાં સિવાય બીજું કંઈ નથી, જેને કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવાની જરૂર છે.

૪.૨. વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી જોશી વધુમાં એવી રજૂઆત કરશે કે કાયદાની પ્રસ્થાપિત કાનૂની સ્થિતિ મુજબ અને ભારત સરકારના ડિપાર્ટમેન્ટ ઓફ પર્સોનેલ એન્ડ ટ્રેનિંગ (ડી.ઓ.પી.ટી.) દ્વારા જારી કરાયેલ અને

સામાવાળાને બંધનકર્તા તારીખ ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના ઓફિસ મેમોરેન્ડમ મુજબ, અરજદારને દર વર્ષે નિયમિતપણે એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવાની સામાવાળાની ફરજ હતી, જેથી અરજદારને દર વર્ષે તેમના કામકાજમાં સુધારો કરવાની તક મળી શકત, અને આગામી વર્ષમાં ઉચ્ચ એ.પી.એ.આર. પ્રાપ્ત કરી શક્યા હોત. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે સામાવાળા દ્વારા દર વર્ષે એ.પી.એ.આર. ની જાણ ન કરવાને કારણે એવી પરિસ્થિતિ ઊભી થઈ, જેના દ્વારા અરજદારને સેવામાં ઉચ્ચ ઉત્કૃષ્ટતા પ્રાપ્ત કરવા માટે તેમની કાર્યક્ષમતામાં સુધારો કરવાની તક મળી શકી નહીં.

૪.૩. વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી જોશી વધુમાં એવી રજૂઆત કરશે કે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના વિવિધ ચુકાદાઓ મુજબ, અરજદારને દર વર્ષે એ.પી.એ.આર. આપવાની સામાવાળા પર બંધારણીય જવાબદારી હતી અને તેમ ન કરીને, તેણે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કર્યું. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે છેલ્લા કેટલાક વર્ષોના એ.પી.એ.આર. એકસાથે મોડા મળવાને કારણે, અરજદાર અસરકારક રીતે રજૂઆત કરી શક્યા નહીં અને વર્ષોવર્ષ સર્વોચ્ચ એ.પી.એ.આર. પ્રાપ્ત કરવા માટે પોતાને સુધારવાની કોઈ તક મળી નહીં.

૪.૪. વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી જોશી વધુમાં એવી રજૂઆત કરશે કે અરજદારને દર વર્ષે એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવાનો એક પ્રશંસનીય ઉદ્દેશ્ય છે, જેના દ્વારા અરજદારને એ.પી.એ.આર. થી અસંતુષ્ટ હોય તો રજૂઆત કરવાની

તક જ નથી મળતી, પરંતુ તેમના ઉપરી અધિકારી પાસેથી આવી નોંધ મેળવવા પર, પોતાને સુધારવાની તક પણ મળે છે, જે આખરે તેમને ઉચ્ચ ગ્રેડમાં પ્રમોશન મેળવવામાં ફાયદો કરે છે.

જ.પ. વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી જોશી વધુમાં એવી રજૂઆત કરશે કે નિયમો, ૨૦૦૭ મુજબ, અરજદાર દ્વારા ઉચ્ચ ગ્રેડમાં પ્રમોશન મેળવવા માટે સામાવાળા દ્વારા કોઈ બેન્ચમાર્ક નક્કી કરવામાં આવ્યો ન હતો, કારણ કે આગળના ઉચ્ચ ગ્રેડમાં પ્રમોશન માટે તરત જ નીચેના ગ્રેડમાં ઓછામાં ઓછી ૩ વર્ષની નિયમિત નોકરીની જરૂર રહેશે. જ્યારે, નિયમો, ૨૦૧૨ દાખલ થવાને કારણે, સામાવાળાએ પ્રથમ વખત બેન્ચમાર્ક દાખલ કર્યો, જેના દ્વારા અરજદારે ૨૫ માંથી ૨૧ ગુણ પ્રાપ્ત કરવાની જરૂર છે, જે તેમના છેલ્લા ૫ વર્ષના એ.પી.એ.આર./એ.સી.આર. માંથી ગણવાના રહેશે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે જ્યારે સામાવાળાએ વર્ષ ૨૦૧૨ માં પ્રથમ વખત બેન્ચમાર્ક દાખલ કર્યો, અને સમયસર દર વર્ષે એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરી ન હતી, ત્યારે આવા બેન્ચમાર્કને પૂર્વવર્તી રીતે બદલે ભવિષ્યલક્ષી રીતે ધ્યાનમાં લઈ શકાયો હોત, કારણ કે તે સામાવાળા દ્વારા તેના કર્મચારીઓને નિયમિતપણે એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવાને આધીન, નિયમો, ૨૦૧૨ દાખલ થયાના ૫ વર્ષ પછી લાગુ કરી શકાયો હોત.

જ.ડ. વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી જોશી વધુમાં એવી રજૂઆત કરશે કે સામાવાળા દ્વારા તમામ એ.પી.એ.આર. એકસાથે મોકલવા એ ખાલી

ઔપચારિકતા સિવાય બીજું કંઈ નથી; તેના બદલે, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાને પાર પાડવા માટે તમામ એ.પી.એ.આર. એકસાથે મોકલવા તે ભ્રામક છે.

૪.૭. વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી જોશી એવી રજૂઆત કરશે કે વર્ષ ૨૦૧૧-૧૨ પછી, જ્યારે સામાવાળાએ અરજદારને દર વર્ષે એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરી અને તેથી, વર્ષ ૨૦૧૨-૧૩ થી ૨૦૨૧-૨૨ સુધીના અરજદારના એ.પી.એ.આર. સૂચવે છે કે તેમનું પ્રદર્શન અનુક્રમે 'વેરી ગુડ' અથવા 'આઉટસ્ટેન્ડિંગ' હતું. જો સામાવાળા દ્વારા અરજદારને વર્ષ ૨૦૧૨ પહેલાં સમયસર તમામ જરૂરી એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવામાં આવી હોત, તો વર્ષ ૨૦૧૨ પછીના તેમના સેવા રેકૉર્ડ અને પ્રદર્શનને ધ્યાનમાં લેતા, તેમણે ચોક્કસપણે બેન્ચમાર્કના ઓછામાં ઓછા ગુણ મેળવ્યા હોત, અને આ રીતે ગ્રેડ ઈ-૩ માંથી ગ્રેડ ઈ-૪ માં પ્રમોશન મેળવ્યું હોત.

૪.૮. વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી જોશી અંતમાં એવી રજૂઆત કરશે કે કલ્પનાના કોઈપણ આધારે, સામાવાળાને એવું કહેવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં કે તેણે વર્ષ ૨૦૦૮-૦૯ થી ૨૦૧૧-૧૨ ના સમયગાળા માટેના તમામ એ.પી.એ.આર. વાજબી સમયની અંદર મોકલ્યા હતા. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે સામાવાળાએ અરજદારને દર વર્ષે સંબંધિત એ.પી.એ.આર. ની જાણ શા માટે ન કરી તે અંગે સામાવાળા તરફથી કોઈ યોગ્ય ખુલાસો આવતો નથી. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે સામાવાળાની બેદરકારીના કારણે,

અરજદાર ભોગ બન્યા છે જેમને સંબંધિત સમયે પ્રમોશન મેળવવાથી વંચિત રાખવામાં આવ્યા હતા, જ્યારે તારીખ ૨૦/૦૯/૨૦૧૩ ના રોજ ડી.પી.સી. મળી હતી. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે જ્યારે સામાવાળા દર વર્ષે એ.પી.એ.આર. ની જાણ ન કરવાની ભૂલ પર છે, ત્યારે નિયમો, ૨૦૧૨ માં નક્કી કર્યા મુજબ બેન્ચમાર્કનો અમલ કરી શકાય નહીં; તેના બદલે, અરજદારના કેસને સદર બેન્ચમાર્ક લાગુ કર્યા વિના ગ્રેડ ઈ-૩ માંથી ગ્રેડ ઈ-૪ માં પ્રમોશન માટે ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે.

જ.દ. તેમની દલીલને સમર્થન આપવા માટે, વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી જોશી નીચેના ચુકાદાઓ પર આધાર રાખશે:

(૧) દેવ દત્ત વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા (૨૦૦૮) ૮ એસ.સી.સી. ૭૨૫ માં નોંધાયેલ;

(૨) અભિજીત ઘોષ દસ્તીદાર વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય (૨૦૦૯) ૧૬ એસ.સી.સી. ૧૪૬ માં નોંધાયેલ;

(૩) સુખદેવ સિંહ વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય (૨૦૧૩) ૯ એસ.સી.સી. ૫૬૬ માં નોંધાયેલ;

(૪) મનોજ સીતારામ લોખંડે વિ. સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત, ૨૦૧૬ (૦) એ.આઈ.જે.ઈ.એલ.-એચ.સી. ૨૩૬૫૬૫.

૪.૧૦. ઉપરોક્ત રજૂઆતો કરીને, વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી જોશી આ અદાલતને હાલની રિટ અરજી મંજૂર કરવા વિનંતી કરશે.

સામાવાળાઓની રજૂઆતો:

૫. સામાપક્ષે, સામાવાળાઓ તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી સુધીર મહેતા હાલની અરજીનો નીચે મુજબ સખત વિરોધ કરશે:

૫.૧. અરજદારના દાવામાં કોઈ યોગ્યતા નથી કે તેમને સામાવાળા દ્વારા એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવામાં આવી ન હતી. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે વર્ષ ૨૦૧૩ માં સામાવાળા દ્વારા હાથ ધરવામાં આવેલી પ્રમોશનલ પ્રક્રિયા પહેલાં, તારીખ ૦૨/૦૪/૨૦૧૩ ના રોજ અરજદારને વર્ષ ૨૦૦૮-૦૯ થી ૨૦૧૧-૧૨ ના સમયગાળા માટે અગાઉના તમામ વર્ષોના એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવામાં આવી હતી. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે અરજદારને સારી રીતે જાણ હોય તેવા કારણોસર, અરજદાર દ્વારા વર્ષ ૨૦૦૮-૦૯ અને ૨૦૦૯-૧૦ ના સમયગાળા માટે એ.પી.એ.આર. સામે કોઈ રજૂઆત કરવામાં આવી ન હતી. વર્ષ ૨૦૧૦-૧૧ અને ૨૦૧૧-૧૨ ના સમયગાળા માટેની રજૂઆત સામાવાળા દ્વારા યોગ્ય રીતે ધ્યાનમાં લેવામાં આવી હતી અને તે તારીખ ૨૦/૦૯/૨૦૧૩ ના રોજ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી અને આવા નિર્ણયની અરજદારને જાણ કરવામાં આવી હતી, જે પડકાર હેઠળ નથી.

૫.૨. ડી.પી.સી.એ તારીખ ૨૦/૦૯/૨૦૧૩ ના રોજ મળીને, જોયું કે અરજદારે ગ્રેડ ઈ-૩ થી ઈ-૪ માં પ્રમોશન માટે પાત્ર બનવા માટે લઘુત્તમ બેન્ચમાર્ક મેળવ્યો ન હતો, તેથી, અરજદારને પ્રમોશન આપવામાં આવ્યું ન હતું. કાયદાની પ્રસ્થાપિત કાનૂની સ્થિતિ એ છે કે પ્રમોશન મેળવવાનો અધિકાર એ મૂળભૂત અધિકાર નથી; તેના બદલે વિચારણા કરવાનો અધિકાર એ જ મૂળભૂત અધિકાર છે.

૫.૩. સામાવાળાએ અરજદારને અગાઉના તમામ વર્ષોના એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરીને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યું હતું, જેથી, તેઓ તેમની રજૂઆત સબમિટ કરી શકે. અરજદારની રજૂઆત ડી.પી.સી. દ્વારા યોગ્ય રીતે ધ્યાનમાં લેવામાં આવી હતી, પરંતુ કોઈ તથ્ય ન જણાતાં, તેને નામંજૂર કરવામાં આવી હતી. અરજદાર, નિયમો, ૨૦૧૨ મુજબ લઘુત્તમ બેન્ચમાર્ક એટલે કે ૨૧ ગુણ પાસ ન કરવાને કારણે, પ્રમોશન આપવામાં આવ્યું ન હતું.

૫.૪. અરજદાર દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલ માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત અને આ અદાલતના ચુકાદાઓ આ કેસની હકીકતોને લાગુ પડશે નહીં, કારણ કે, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના કોઈપણ ચુકાદામાં કોઈ સમય મર્યાદા નક્કી કરવામાં આવી નથી, જેના દ્વારા, સામાવાળા નિર્ધારિત સમયની અંદર એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવાની કાનૂની જવાબદારી હેઠળ હતા. ટાંકવામાં આવેલા ચુકાદાઓનો ગુણોત્તર પણ આ કેસની હકીકતોને લાગુ પડતો નથી, કારણ કે અરજદારને તમામ એ.પી.એ.આર. ની યોગ્ય રીતે જાણ કરવામાં આવી

હતી. અરજદારે માત્ર વર્ષ ૨૦૧૦-૨૦૧૧ અને ૨૦૧૧-૧૨ ના સમયગાળા માટે રજૂઆત કરવાનું પસંદ કર્યું; તેના બદલે રિવ્યુઇંગ ઓથોરિટી દ્વારા નોંધવામાં આવેલા વર્ષ ૨૦૦૮-૦૯ અને ૨૦૦૯-૧૦ ના સમયગાળા માટેના એ.પી.એ.આર. સ્વીકાર્યા પછી, પાછળથી એ.પી.એ.આર. ની મોડી જાણ કરવા અંગે ફરિયાદ કરવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં.

પ.પ. અરજદાર દ્વારા રજૂઆત કરવામાં આવી છે તે પણ સાચું નથી કે તેમના કેસને નિયમો, ૨૦૧૨ ના બદલે નિયમો, ૨૦૦૭ મુજબ પ્રમોશન માટે ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે. સામાવાળા પ્રમોશનના નિયમો બદલવા માટે તેના અધિકારોમાં સારી રીતે છે અને તે બેન્ચમાર્ક રજૂ કરવા માટે પણ હકદાર છે જે તેના અગાઉના પ્રમોશન નિયમોમાં નક્કી કરવામાં આવ્યો ન હતો. તે પણ કાયદાની પ્રસ્થાપિત કાનૂની સ્થિતિ છે કે જ્યારે એમ્પ્લોયર દ્વારા પ્રમોશનલ પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં આવે છે, ત્યારે તે સમયે પ્રવર્તતા નિયમો લાગુ થશે અને જ્યારે પ્રમોશનલ જગ્યા ખાલી પડી ત્યારે પ્રવર્તતા નિયમો લાગુ થશે નહીં.

પ.ફ. વર્ષ ૨૦૧૯ માં સામાવાળા દ્વારા હાથ ધરવામાં આવેલી પ્રમોશનલ પ્રક્રિયામાં ભાગ લેવા માટે અરજદારને ઓફર કરવામાં આવી હતી, પરંતુ તેમણે આ અરજી પેન્ડિંગ હોવાના કારણો આપીને આવી પ્રક્રિયાથી દૂર રહેવાનું પસંદ કર્યું હતું. અરજદારને એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવામાં માત્ર વિલંબનો ગેરલાભ લેવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં, કારણ કે તે પ્રક્રિયાગત અનિયમિતતા હશે અને કોઈ ગેરકાયદેસરતા નહીં. અરજદાર આવા મોડા સંચાર દ્વારા તેમને થયેલ કોઈ

વાસ્તવિક પૂર્વગ્રહ દર્શાવવામાં અસમર્થ છે; તેના બદલે, અરજદાર દ્વારા જ ભરવામાં આવેલ સ્વ-મૂલ્યાંકન નોંધ, જે સામાવાળાને સબમિટ કરવામાં આવી હતી તે દર્શાવે છે કે અરજદાર દર વર્ષે તેમના એ.પી.એ.આર. ની નોંધ અંગે સારી રીતે વાકેફ હતા.

પ.૭. સામાવાળાઓ તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી મહેતા નીચેના ચુકાદાઓ પર આધાર રાખશે:

(૧) સ્ટેટ ઓફ હિમાચલ પ્રદેશ અને અન્ય વિ. રાજ કુમાર અને અન્ય (૨૦૨૩) ૩ એસ.સી.સી. ૭૭૩ માં નોંધાયેલ.

(૨) હરદેવ સિંહ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય (૨૦૧૧) ૧૦ એસ.સી.સી. ૧૨૧ માં નોંધાયેલ.

પ.૮. ઉપરોક્ત રજૂઆતો કરીને, સામાવાળાઓ તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી મહેતા આ અદાલતને હાલની રિટ અરજી નામંજૂર કરવા વિનંતી કરશે.

૬. પક્ષકારો તરફે ઉપસ્થિત કોઈપણ વિદ્વાન વકીલ દ્વારા અન્ય કોઈ કે વિશેષ રજૂઆતો કરવામાં આવી નથી.

નિર્ણય માટેનો મુદ્દો:

૭. બંને પક્ષના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા બાદ, અને પક્ષકારોની પ્લીડિંગ્સનું ધ્યાનપૂર્વક વાંચન કર્યા બાદ, નીચે મુજબનો મુદ્દો મારી વિચારણા માટે ઉપસ્થિત થાય છે.

(૧) શું, આ કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, અરજદારને સંબંધિત વર્ષોના એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવામાં સામાવાળા દ્વારા કરવામાં આવેલો અસાધારણ વિલંબ, અને આવા એ.પી.એ.આર. એકસાથે મોકલવા, તે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરતી અયોગ્ય કાર્યવાહી સમાન હશે, જેનાથી ગ્રેડ ઈ-૩ થી ઈ-૪ માં પ્રમોશન માટે અરજદારની પાત્રતાને નુકસાન થશે?

વિશ્લેષણ

૮. ઉપર નોંધવામાં આવેલી હકીકતો વિવાદમાં નથી. સામાવાળાના પ્રમોશન નિયમો, ૨૦૦૭, જેના દ્વારા અરજદારે ગ્રેડ ઈ-૨ માં ઓછામાં ઓછા ૩ વર્ષ નોકરી કરવાના આધારે ગ્રેડ ઈ-૨ થી ઈ-૩ - જુનિયર મેનેજમેન્ટમાં પોતાનું પ્રથમ પ્રમોશન મેળવ્યું. ગ્રેડ ઈ-૨ થી ઈ-૮ માં ઉચ્ચ પ્રમોશન મેળવવા માટે નિયમો, ૨૦૦૭ માં કોઈ બેન્ચમાર્ક નક્કી કરવામાં આવ્યો ન હતો. સામાવાળા દ્વારા વર્ષ ૨૦૧૨ માં સદર સ્થિતિમાં નોંધપાત્ર ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હતો જ્યારે સામાવાળાએ પ્રથમ વખત નિયમો, ૨૦૧૨ માં બેન્ચમાર્ક દાખલ કર્યા હતા, જે તારીખ ૦૧/૦૮/૨૦૧૨ થી અમલમાં આવ્યા હતા. નિયમો, ૨૦૧૨ મુજબ, ચોક્કસ ગ્રેડ/પોસ્ટમાં ઓછામાં ઓછી ૩ વર્ષની નોકરી ઉપરાંત, સંબંધિત કર્મચારીએ નિયમો, ૨૦૧૨ ના નિયમ ૧૧ માં નક્કી કર્યા મુજબ બેન્ચમાર્ક મેળવવાની જરૂર છે. બેન્ચમાર્કની ગણતરી છેલ્લા ૫ વર્ષના દરેક સી.આર.- એ.પી.એ.આર. ના ગુણ પર આધારિત છે.

૮.૧. નિયમો, ૨૦૧૨ ના સંબંધિત નિયમો ૧૧ અને ૧૮ નીચે મુજબ છે:

(૧૧). ઈ-૨ થી ઈ-૫ સ્તર સુધી પ્રમોશન

૧૧.૧ ઈ-૨ થી ઈ-૫ સ્તર સુધી પ્રમોશન કામગીરી અને ગોપનીય અહેવાલોના આધારે કરવામાં આવશે.

૧૧.૨ કોઈપણ વ્યક્તિ ૩ વર્ષની નિયમિત નોકરી પૂર્ણ થવા પર આગળના ઉચ્ચ ગ્રેડમાં પ્રમોશન માટે વિચારણા કરવા પાત્ર બનશે.

૧૧.૩ જી.જી.એમ. સ્તરના અધિકારીઓ ધરાવતી પસંદગી સમિતિની નિમણૂક કરવામાં આવશે જેમાંથી ઓછામાં ઓછા એક અધિકારી એચ.આર. વિભાગના અને એક સંબંધિત વિભાગના હોવા જોઈએ. મંજૂર કરનાર સત્તાધિકારી એમ.ડી. છે.

/ ઈ-૨ ગ્રેડમાં વર્ષ / બેન્ચમાર્ક /

/ :--- / :--- /

/ ૩ / ૧૨ /

/ ૪ / ૧૫ /

/ ૫ / ૧૭ /

ઈ-૩ થી ઈ-૪ માટે બેન્ચમાર્ક ૨૫ માંથી ૨૧ છે (છેલ્લા ૫ વર્ષના સી.આર.)

ઈ-૪ થી ઈ-૫ માટે બેન્ચમાર્ક ૧૫ માંથી ૧૩ હશે (છેલ્લા ૩ વર્ષના સી.આર.)

(૧૮) બેન્ચમાર્ક - બેન્ચમાર્કના હેતુ માટે, દરેક સી.આર. માટે નીચે મુજબ ગુણ આપવામાં આવશે:

એ) આઉટસ્ટેન્ડિંગ-૫

બી) વેરી ગુડ-૪

સી) ગુડ-૩

ડી) એવરેજ-૨

ઈ) અને બિલો એવરેજ-૧"

(ભારપૂર્વક જણાવેલ છે)

નિર્વિવાદપણે, અરજદારે ૨૧ ગુણનો લઘુત્તમ બેન્ચમાર્ક મેળવ્યો ન હતો કારણ કે વર્ષ ૨૦૧૩ પહેલાંના તેમના છેલ્લા ૫ વર્ષના એ.સી.આર. - એ.પી.એ.આર. નો સંચિત સ્કોર ૨૧ કરતા ઓછો હતો, એટલે કે, ગ્રેડ ઈ-૩ થી ઈ-૪ માં પ્રમોશન માટે પાત્ર બનવા માટે સદર નિયમો, ૨૦૧૨ મુજબ સામાવાળા દ્વારા નક્કી કરાયેલ બેન્ચમાર્ક. તેથી, પ્રમોશન માટે ડી.પી.સી. દ્વારા તેમના કેસને ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યો ન હતો.

૮.૨. ઉપર નોંધ્યા મુજબ, ડી.પી.સી. ની બેઠક પહેલાં, અરજદાર દ્વારા કરવામાં આવેલી વિનંતી પર, સામાવાળા દ્વારા અરજદારને વર્ષ ૨૦૦૮-૦૯ થી ૨૦૧૧-૧૨ ના સમયગાળા માટે અગાઉના વર્ષના એ.પી.એ.આર. પૂરા પાડવામાં આવ્યા હતા, જોકે એકસાથે. અરજદારે વર્ષ ૨૦૧૦-૧૧ અને ૨૦૧૧-૧૨ ના એ.પી.એ.આર. માં કરેલી નોંધ માટે સામાવાળાને રજૂઆત કરી હતી, પરંતુ સદર રજૂઆત નામંજૂર કરવામાં આવી હતી.

૮.૩. એ નિર્ધિવાદ હકીકતની નોંધ લેવી પણ જરૂરી છે કે ભારત સરકારના ડિપાર્ટમેન્ટ ઓફ પર્સોનેલ એન્ડ ટ્રેનિંગ (ડી.ઓ.પી.ટી.) દ્વારા જારી કરાયેલ તારીખ ૧૪/૦૫/૨૦૦૯ ના ઓફિસ મેમોરેન્ડમ મુજબ, વાજબી સમયની અંદર, સામાવાળા અરજદારને એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવા માટે બંધાયેલા હતા. પક્ષકારોની પ્લીડિંગ્સ પરથી જોઈ શકાય છે કે, સંબંધિત સમયે, સામાવાળાએ સરકારના સદર બંધનકર્તા પરિપત્રનું પાલન કર્યું ન હતું, કારણ કે પ્રશ્નવાળા તમામ એ.પી.એ.આર. ની જાણ અરજદારને એકસાથે કરી હતી.

૯. આમ, ઉપરોક્ત હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, સામાવાળા દ્વારા અરજદારને અગાઉના વર્ષોના એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવામાં આવી હોવા છતાં અને ડી.પી.સી. ની બેઠક પહેલાં તેમની રજૂઆત નામંજૂર કરવામાં આવી હોવા છતાં, પ્રશ્ન હજી પણ જવાબ આપવા માટે રહે છે કે, શું એમ કહી શકાય કે સામાવાળાએ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યું હતું અને જ્યારે તેણે

અરજદારને અગાઉના તમામ સંબંધિત વર્ષોના એ.પી.એ.આર. ની જાણ એકસાથે કરી ત્યારે યોગ્ય રીતે વર્તન કર્યું હતું.

૧૦. બાબતને લગતા વિવાદને સમજવા અને નિર્ણય માટેના મુદ્દાને સંતોષકારક રીતે નક્કી કરવા માટે, આ વિષય પરના કેટલાક અદાલતી ચુકાદાઓને ધ્યાનમાં લેવા જરૂરી છે.

૧૦.૧. દેવ દત્તના કેસમાં (ઉપર મુજબ), માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે કાયદો પ્રસ્થાપિત કર્યો હતો કે રાજ્ય અને તેના સાધનો વતી તેના કર્મચારીને તમામ એ.સી.આર./એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવાની કાનૂની જવાબદારી હતી, પછી ભલે તે વિપરીત હોય કે ન હોય. તેમાં ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે એ.સી.આર. ની જાણ કરવાનો હેતુ બેવડો હશે: (૧). તેમના ઉપરી અધિકારી દ્વારા કામ અને આચરણના મૂલ્યાંકન વિશે જાણવા માટે એ.સી.આર. ની જાણ કરવી, જે કર્મચારીને ભવિષ્યમાં તેમના કામમાં સુધારો કરવા સક્ષમ બનાવશે, (૨). જો કર્મચારીને લાગે કે એ.સી.આર. માં કરેલી નોંધ અયોગ્ય છે, તો તેની સામે રજૂઆત કરવાની તક મળશે, જેથી, તેના અપગ્રેડેશન માટે અરજ કરી શકાય. તેવું નોંધવામાં આવ્યું છે અને ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે કર્મચારીને એ.સી.આર. ની જાણ કરવી એ રાજ્ય તરફથી કાર્યવાહીમાં નિષ્પક્ષતા છે, જે કુદરતી ન્યાયનો આત્મા છે.

૧૦.૨. દેવ દત્તના કેસમાં (ઉપર મુજબ) માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતની સંબંધિત નોંધ નીચે મુજબ છે:

"૧૨. માણેકા ગાંધી વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [(૧૯૭૮) ૧ એસ.સી.સી. ૨૪૮ : એ.આઈ.આર. ૧૯૭૮ એસ.સી. ૫૯૭] માં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે મનસ્વીપણું બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન કરે છે. અમારા મતે, સરકારી કર્મચારીના એ.સી.આર. માં નોંધની જાણ ન કરવી એ મનસ્વી છે કારણ કે તે સંબંધિત કર્મચારીને તેની સામે રજૂઆત કરવા અને તેના અપગ્રેડેશન માટે અરજ કરવાથી વંચિત રાખે છે. અમારા મતે, રાજ્ય હેઠળના દરેક કર્મચારીના વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલમાં દરેક નોંધ, પછી ભલે તે સિવિલ, જ્યુડિશિયલ, પોલીસ અથવા અન્ય સેવામાં (લશ્કરી સિવાય) હોય, તેને જાણ કરવી આવશ્યક છે, જેથી તે તેની સામે રજૂઆત કરી શકે, કારણ કે જાણ ન કરવી એ કર્મચારીને તેની સામે રજૂઆત કરવાની તકથી વંચિત રાખે છે જે તેની પ્રમોશનની તકોને (અથવા કેટલાક અન્ય લાભો મેળવવા) અસર કરી શકે છે. તદુપરાંત, ગોપનીય અહેવાલ લખવાનો અને તેમાં નોંધ કરવાનો ઉદ્દેશ્ય સરકારી કર્મચારીને તેમના પ્રદર્શનમાં સુધારો કરવાની તક આપવાનો છે, જુઓ સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. વિ. ચમુના શંકર મિશ્રા [(૧૯૯૭) ૪ એસ.સી.સી. ૭ : ૧૯૯૭ એસ.સી.સી. (એલ એન્ડ એસ) ૮૦૩]. તેથી આવી જાણ ન કરવી એ, અમારા મતે, મનસ્વી છે અને તેથી બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન છે.

૧૩. અમારા મતે, રાજ્ય હેઠળના કર્મચારી અથવા રાજ્યના સાધન સંબંધિત દરેક નોંધ (અને માત્ર નબળી અથવા વિપરીત નોંધ નહીં), પછી ભલે તે સિવિલ, જ્યુડિશિયલ, પોલીસ અથવા અન્ય સેવામાં (લશ્કરી સિવાય) હોય, તેને વાજબી સમયગાળામાં જાણ કરવી આવશ્યક છે, અને બેન્ચમાર્ક હોય કે ન હોય તેનાથી કોઈ ફરક પડતો નથી. જો બેન્ચમાર્ક ન હોય તો પણ, નોંધની જાણ ન કરવાથી કર્મચારીની પ્રમોશનની (અથવા કોઈ અન્ય લાભ મેળવવાની) તકો પર પ્રતિકૂળ અસર પડી શકે છે, કારણ કે જ્યારે પ્રમોશન (અથવા કોઈ અન્ય લાભ) માટે તુલનાત્મક યોગ્યતા ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે ત્યારે "ગુડ" અથવા "એવરેજ" અથવા "ફેર" નોંધ ધરાવતી વ્યક્તિની "વેરી ગુડ" અથવા "આઉટસ્ટેન્ડિંગ" નોંધ ધરાવતી વ્યક્તિ કરતાં પસંદગી થવાની શક્યતા ઓછી હોય છે.

૧૭. અમારા મતે, સરકારી કર્મચારીના એ.સી.આર. માં દરેક નોંધ તેને વાજબી સમયગાળામાં જાણ કરવી આવશ્યક છે, પછી ભલે તે પુઅર, ફેર, એવરેજ, ગુડ અથવા વેરી ગુડ નોંધ હોય. આ એટલા માટે છે કારણ કે આવી નોંધની જાણ ન કરવાથી કર્મચારીને બે રીતે પ્રતિકૂળ અસર થઈ શકે છે: (૧) જો તેને નોંધની જાણ કરવામાં આવી હોત તો તે તેના ઉપરી અધિકારીઓ દ્વારા તેના કામ અને આચરણના મૂલ્યાંકન વિશે જાણતો હોત, જે તેને ભવિષ્યમાં તેના

કામમાં સુધારો કરવા સક્ષમ બનાવત; (૨) જો તેને લાગે કે તે અયોગ્ય છે તો તેને નોંધ સામે રજૂઆત કરવાની તક મળશે, અને તેના અપગ્રેડેશન માટે અરજ કરી શકશે. તેથી, નોંધની જાણ ન કરવી એ મનસ્વી છે, અને માણેકા ગાંધી વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [(૧૯૭૮) ૧ એસ.સી.સી. ૨૪૮ : એ.આઈ.આર. ૧૯૭૮ એસ.સી. ૫૯૭] માં આ અદાલતના બંધારણીય ખંડપીઠના ચુકાદા દ્વારા એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે મનસ્વીપણું બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન કરે છે.

૧૮. આમ, માત્ર ત્યારે જ નહીં જ્યારે બેન્યુમાર્ક હોય પરંતુ તમામ કિસ્સાઓમાં કે એક નોંધ (ભલે તે પુઅર, ફેર, એવરેજ, ગુડ અથવા વેરી ગુડ હોય) સરકારી કર્મચારીને જાણ કરવી આવશ્યક છે, અન્યથા નિષ્પક્ષતાના સિદ્ધાંતનું ઉલ્લંઘન થાય છે, જે કુદરતી ન્યાયનો આત્મા છે. આઉટસ્ટેન્ડિંગ નોંધની પણ જાણ થવી જોઈએ કારણ કે તેનાથી કર્મચારીનું મનોબળ વધશે અને તે વધુ મહેનત કરશે.

૨૪. કુદરતી ન્યાય શું છે? કુદરતી ન્યાયના નિયમો સંહિતાબદ્ધ નથી અથવા તમામ પરિસ્થિતિઓમાં અપરિવર્તનશીલ નથી, તેના બદલે તે લવચીક છે. જો કે, તેનો સારાંશ એક શબ્દમાં આપી શકાય: નિષ્પક્ષતા. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, તેમને જેની જરૂર છે તે

સંબંધિત સત્તાધિકારી દ્વારા નિષ્પક્ષતા છે. અલબત્ત, શું યોગ્ય હશે તે પરિસ્થિતિ અને સંદર્ભ પર આધારિત છે.

૨૬. અમારા મતે, સાચા અને ખોટાની આપણી કુદરતી સમજ આપણને કહે છે કે અપીલકર્તાને “ગુડ” નોંધની જાણ ન કરવા બાબતે સામાવાળાની ભૂલ હતી કારણ કે તેનાથી તેઓ તે નોંધ સામે રજૂઆત કરવાના અધિકારથી વંચિત રહ્યા હતા, જે જો મંજૂર કરવામાં આવી હોત તો તેઓ સુપરિન્ટેન્ડિંગ એન્જિનિયરની પોસ્ટ પર પ્રમોશન માટે વિચારણા કરવા માટે હકદાર બન્યા હોત. વ્યક્તિને પ્રમોશનનો અધિકાર ન હોઈ શકે, પરંતુ વ્યક્તિને પ્રમોશન માટે વિચારણા કરવાનો અધિકાર છે, અને વર્તમાન કેસમાં અપીલકર્તાના આ અધિકારનું ઉલ્લંઘન કરવામાં આવ્યું હતું.

૨૮. કુમાઉ મંડલ વિકાસ નિગમ લિમિટેડ વિ. ગિરજા શંકર પંત [(૨૦૦૧) ૧ એસ.સી.સી. ૧૮૨ : ૨૦૦૧ એસ.સી.સી. (એલ એન્ડ એસ) ૧૮૮ : એ.આઈ.આર. ૨૦૦૧ એસ.સી. ૨૪] માં આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું (એ.આઈ.આર. જુઓ પેરા ૨): (એસ.સી.સી. પાનું ૧૮૮)

"૨. ... સિદ્ધાંત (કુદરતી ન્યાય) હવે ન્યાયના ખ્યાલમાં નિષ્પક્ષતાના સમાનાર્થી તરીકે ઓળખાય છે અને તે સરકારી કાર્યવાહીની સૌથી સ્વીકૃત પદ્ધતિ તરીકે ઊભો છે."

(ભારપૂર્વક જણાવેલ છે)

૩૦. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિ. તુલસીરામ પટેલ [(૧૯૮૫) ૩ એસ.સી.સી. ૩૯૮ : ૧૯૮૫ એસ.સી.સી. (એલ એન્ડ એસ) ૬૭૨ : એ.આઈ.આર. ૧૯૮૫ એસ.સી. ૧૪૧૬] (એ.આઈ.આર. જુઓ પેરા ૯૭) માં આ અદાલતની બંધારણીય ખંડપીઠે નોર્વેસ્ટ હોલ્સ્ટ લિમિટેડ વિ. સેક્રેટરી ઓફ સ્ટેટ ફોર ટ્રેડ [(૧૯૭૮) ૩ ડબલ્યુ.એલ.આર. ૭૩ : (૧૯૭૮) ૩ ઓલ ઈ.આર. ૨૮૦ : ૧૯૭૮ સીએચ ૨૦૧ (સીએ)] માં ઓર્મરોડ, એલ.જે. ના નીચેના અવલોકનોનો મંજૂરી સાથે સંદર્ભ આપ્યો હતો : (ઓલ ઈ.આર. પાનું ૨૯૫ a-b)

"હાઉસ ઓફ લોર્સ અને આ અદાલતે વારંવાર ભારપૂર્વક જણાવ્યું છે કે કુદરતી ન્યાયના સામાન્ય સિદ્ધાંતોને લવચીક રાખવા જોઈએ અને કોઈપણ ચોક્કસ કેસમાં પ્રવર્તતા સંજોગોને અનુરૂપ હોવા જોઈએ."

(ભારપૂર્વક જણાવેલ છે)

૩૧. આમ, એ સારી રીતે પ્રસ્થાપિત છે કે કુદરતી ન્યાયના નિયમો લવચીક છે. કુદરતી ન્યાયના નિયમોનું ઉદ્ધંધન થયું છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે દરેક કિસ્સામાં પૂછવામાં આવતો પ્રશ્ન એ છે: શું સત્તાવાળાઓએ નિષ્પક્ષતાથી કામ કર્યું છે?

૩૨. સ્પેશી કોટન મિલ્સ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા [(૧૯૮૧) ૧ એસ.સી.સી. ૬૬૪ : એ.આઇ.આર. ૧૯૮૧ એસ.સી. ૮૧૮] માં આ અદાલતે મોહિન્દર સિંહ ગિલ વિ. ચીફ ઇલેક્શન કમિશનર [(૧૯૭૮) ૧ એસ.સી.સી. ૪૦૫ : એ.આઇ.આર. ૧૯૭૮ એસ.સી. ૮૫૧] માં આપેલા ચુકાદાને અનુસરીને ઠરાવ્યું હતું કે નિયમ (કુદરતી ન્યાય) નો આત્મા કાર્યવાહીમાં નિષ્પક્ષતા છે.

૩૫. આમ કુદરતી ન્યાય વિસ્તરતી સામગ્રી ધરાવે છે અને તે સ્થિર નથી. તેથી યોગ્ય કિસ્સાઓમાં કુદરતી ન્યાયના નવા સિદ્ધાંતો વિકસાવવા અદાલત માટે ખુલ્લું છે.

૩૬. વર્તમાન કેસમાં, અમે એવું ઠરાવીને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો વિકસાવી રહ્યા છીએ કે જાહેર વહીવટમાં નિષ્પક્ષતા અને પારદર્શિતા માટે જરૂરી છે કે સરકારી કર્મચારીના વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલમાં તમામ નોંધો (પછી ભલે તે પુઅર, ફેર, એવરેજ, ગુડ અથવા વેરી ગુડ હોય), પછી ભલે તે સિવિલ, જ્યુડિશિયલ, પોલીસ અથવા કોઈપણ

અન્ય રાજ્ય સેવામાં (લશ્કરી સિવાય) હોય, તેને વાજબી સમયગાળામાં જાણ કરવી આવશ્યક છે જેથી તે તેના અપગ્રેડેશન માટે રજૂઆત કરી શકે. અમારા મતે આ યોગ્ય કાનૂની સ્થિતિ છે ભલે નોંધની જાણ કરવાની આવશ્યકતા ધરાવતો કોઈ નિયમ/જી.ઓ. ન હોય, અથવા ભલે તેને પ્રતિબંધિત કરતો કોઈ નિયમ/જી.ઓ. હોય, કારણ કે અમારા મતે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ દ્વારા કલ્પના કર્યા મુજબ રાજ્યની કાર્યવાહીમાં બિન-મનસ્વીપણાના સિદ્ધાંત માટે આવી જાણ કરવી જરૂરી છે. અનુચ્છેદ ૧૪ તમામ નિયમો અથવા સરકારી આદેશોને ઓવરરાઈડ કરશે.”

(ભારપૂર્વક જણાવેલ છે)

૧૦.૩. દેવ દત્તના (ઉપર મુજબ) કેસમાં ઉપરોક્ત ચુકાદાને માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતની ફુલ બેન્ચ દ્વારા સુખદેવ સિંહના (ઉપર મુજબ) કેસમાં પુષ્ટિ આપવામાં આવી છે, જેમાં નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું હતું:

“૮. અમારા મતે, દેવ દત્ત [દેવ દત્ત વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા, (૨૦૦૮) ૮ એસ.સી.સી. ૭૨૫ : (૨૦૦૮) ૨ એસ.સી.સી. (એલ એન્ડ એસ) ૭૭૧] માં લીધેલો દષ્ટિકોણ કે સરકારી કર્મચારીના એ.સી.આર. માં દરેક નોંધ તેને/તેણીને વાજબી સમયગાળામાં જાણ કરવી આવશ્યક છે તે કાયદેસર રીતે યોગ્ય છે અને તે ત્રણ ઉદ્દેશ્યો

પ્રાપ્ત કરવામાં મદદ કરે છે. પ્રથમ, સરકારી કર્મચારીને એ.સી.આર. માં દરેક નોંધની જાણ કરવાથી તેને/તેણીને વધુ મહેનત કરવામાં અને વધુ પ્રાપ્ત કરવામાં મદદ મળે છે જે તેને તેના કામમાં સુધારો કરવામાં અને વધુ સારા પરિણામો આપવામાં મદદ કરે છે. બીજું અને સમાન રીતે મહત્વપૂર્ણ, એ.સી.આર. માં નોંધ વિશે માહિતગાર થયા પછી, સરકારી કર્મચારી તેનાથી અસંતુષ્ટ અનુભવી શકે છે. નોંધની જાણ થવાથી તે/તેણી એ.સી.આર. માં દાખલ કરેલી નોંધના અપગ્રેડેશન માટે રજૂઆત કરી શકે છે. ત્રીજું, એ.સી.આર. માં દરેક નોંધની જાણ થવાથી સરકારી કર્મચારીને લગતી નોંધ નોંધવામાં પારદર્શિતા આવે છે અને સિસ્ટમ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોને વધુ અનુરૂપ બને છે. અમે, તે મુજબ, ઠરાવીએ છીએ કે એ.સી.આર. માં દરેક નોંધ—પુઅર, ફેર, એવરેજ, ગુડ અથવા વેરી ગુડ—તેને/તેણીને વાજબી સમયગાળામાં જાણ કરવી આવશ્યક છે.”

(ભારપૂર્વક જણાવેલ છે)

૧૦.૪. તે પહેલાં, ભૂતકાળમાં પણ, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે તેના કર્મચારીઓને એ.સી.આર. ની જાણ કરવામાં અસાધારણ વિલંબ થયો હોવાનું જાણવા મળતાં રાજ્યની કાર્યવાહીની સ્પષ્ટ શબ્દોમાં ટીકા કરી હતી, એમ નોંધીને કે જો કર્મચારીને એ.સી.આર. ની જાણ કરવામાં અસાધારણ વિલંબ

કરવામાં આવે તો તે તેનું મહત્વ ગુમાવે છે. તે આગળ કહે છે કે તે કર્મચારીના અસરકારક રજૂઆત કરવાના અધિકારને નિષ્ફળ બનાવે છે.

૧૦.૫. સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિ. પી. સી. વાઘવા (૧૯૮૭) ૨ એસ.સી.સી.
૬૦૨ માં નોંધાયેલા કેસમાં, નીચે મુજબ અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું:

"૧૪. વિપરીત નોંધ કરવા અને તેની જાણ કરવાનો સંપૂર્ણ ઉદ્દેશ્ય સંબંધિત અધિકારીને તેમના પ્રદર્શન, આચરણ અથવા ચારિત્ર્ય, જે પણ હોય તેમાં સુધારો કરવાની તક આપવાનો છે. વિપરીત નોંધને શિક્ષાના સંદર્ભમાં ન સમજવી જોઈએ, પરંતુ વાસ્તવમાં તેને સંબંધિત અધિકારીને સલાહ તરીકે લેવી જોઈએ, જેથી તે સલાહ અનુસાર કાર્ય કરી શકે અને તેની નોકરીની કારકિર્દીમાં સુધારો કરી શકે. જો સંબંધિત અધિકારીને અસાધારણ વિલંબ પછી તેની જાણ કરવામાં આવે તો વિપરીત નોંધ કરવાનો સંપૂર્ણ ઉદ્દેશ્ય ખોવાઈ જશે. આ કેસમાં, સામાવાળાને સત્તાવીસ મહિના પછી તેની જાણ કરવામાં આવી હતી. એ સાચું છે કે નિયમો ૫, ૬, ૬-એ અને ૭ ની જોગવાઈઓ માર્ગદર્શક છે અને ફરજિયાત નથી, પરંતુ તેનો અર્થ એ નથી કે માર્ગદર્શક જોગવાઈઓનું નોંધપાત્ર રીતે પણ પાલન કરવાની જરૂર નથી. આવી જોગવાઈઓનું કડક રીતે પાલન ન પણ થઈ શકે, અને નોંધપાત્ર પાલન પૂરતું હશે. પરંતુ, જ્યાં અસાધારણ વિલંબ પછીનું પાલન માર્ગદર્શક જોગવાઈની ભાવના અને ઉદ્દેશ્યની વિરુદ્ધ હશે,

ત્યાં આવું પાલન નોંધપાત્ર પાલન ગણાશે નહીં. આ કેસમાં, જ્યારે નિયમો ૫, ૬, ૬-એ અને ૭ ની જોગવાઈઓ માટે જરૂરી છે કે વિપરીત નોંધની જાણ કરવા સહિતની દરેક બાબત સાત મહિનાના સમયગાળામાં પૂર્ણ થવી જોઈએ, ત્યારે આ સમયગાળાને સત્તાવીસ મહિના સુધી લંબાવી શકાય નહીં, માત્ર એટલા માટે કે આ નિયમો માર્ગદર્શક છે, આ નિયમોની ભાવના અને ઉદ્દેશ્યો સાથે સુસંગત કોઈ હેતુ સિદ્ધ કર્યા વિના. જો કે, અસાધારણ અને ગેરવાજબી વિલંબના આધારે, સામાવાળા સામેની વિપરીત નોંધો રદ કરવી જોઈએ કે નહીં તે પ્રશ્ન પર આપણે વધુ વિચાર કરવાની જરૂર નથી, અને એ કહેવું પૂરતું છે કે અમે સામાવાળાને વિપરીત નોંધની જાણ કરવામાં થયેલા અસાધારણ વિલંબને મંજૂરી આપતા નથી.”

(ભારપૂર્વક જણાવેલ છે)

૧૦.૬. તેવી જ રીતે, બૈધનાથ મહાપાત્રા વિ. સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા અને અન્ય (૧૯૮૯) ૪ એસ.સી.સી. ૬૬૪ માં નોંધાયેલા કેસમાં, એ હકીકતની નોંધ લેતા કે રાજ્ય દ્વારા કર્મચારીને એકસાથે કેટલાક વર્ષોની વિપરીત નોંધોની જાણ કરવામાં આવી હતી (હાલના કેસની જેમ), માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું કે રાજ્યની આવી કાર્યવાહી દ્વારા નોંધોની જાણ કરવાનો ઉદ્દેશ્ય નિષ્ફળ જાય છે. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે સરકારી કર્મચારીને આપવામાં આવેલી વિપરીત નોંધ તેને વાજબી સમયગાળામાં જાણ કરવી આવશ્યક છે જેથી

તેને તેના કામ અને આચરણમાં સુધારો કરવાની તક મળે અને જો તેને તે અયોગ્ય લાગે તો રજૂઆત પણ કરી શકે. પરંતુ એકસાથે નોંધોનો આવો વિલંબિત સંચાર સરકારી કર્મચારીને તેના પ્રદર્શનમાં સુધારો કરવાની વાજબી તકનો ઈનકાર છે; તેના બદલે, અસાધારણ વિલંબ પછી મળેલ વિપરીત નોંધો સામે અસરકારક રજૂઆત કરવી તેના માટે અશક્ય બની જશે. સંબંધિત અવલોકનો નીચે મુજબ છે:

"૬. વર્ષ ૧૯૬૯-૧૯૭૦, ૧૯૭૦-૧૯૭૧, ૧૯૭૨-૧૯૭૩ અને ૧૯૭૫-૧૯૭૬ માટેની વિપરીત નોંધો અપીલકર્તાને ૧૯૭૮ માં એકસાથે જાણ કરવામાં આવી હતી, જોકે રાજ્ય સરકાર દ્વારા જારી કરાયેલ સૂચનાઓ હેઠળ વિપરીત નોંધોની જાણ દરેક વર્ષના ડિસેમ્બર સુધીમાં થવી આવશ્યક છે. સરકારી કર્મચારીને વિપરીત નોંધની જાણ કરવાનો હેતુ તેને કામ અને આચરણમાં તેની ખામી અંગે માહિતગાર કરવાનો અને તેને તેના કામમાં ફેરફાર અને સુધારો કરવાની તક આપવાનો છે અને જો નોંધો યોગ્ય ન હોય તો સંચાર તેને રજૂઆત કરવાની તક આપે છે. જો સરકારી કર્મચારીને આપવામાં આવેલી વિપરીત નોંધ તેને ઘણા વર્ષો પછી જાણ કરવામાં આવે, તો નોંધની જાણ કરવાનો હેતુ નિષ્ફળ જાય છે. તેથી તે હિતાવહ છે કે સરકારી કર્મચારીને આપવામાં આવેલી વિપરીત નોંધ તેને વાજબી સમયગાળામાં જાણ કરવી આવશ્યક છે જેથી તેને તેના કામ અને

આચરણમાં સુધારો કરવાની તક મળે અને જો નોંધ અયોગ્ય હોય તો રજૂઆત પણ કરી શકે. આ કેસમાં, કેટલાક વર્ષોને લગતી વિપરીત નોંધો અપીલકર્તાને પરિપત્ર નંબર ૨૯ તારીખ ૧૯/૦૨/૧૯૫૩ માં સમાવિષ્ટ રાજ્ય સરકાર દ્વારા જારી કરાયેલ સૂચનાઓથી વિપરીત તારીખ ૨૭/૦૨/૧૯૭૮ ના પત્ર હેઠળ એકસાથે જાણ કરવામાં આવી હતી. નોંધના વિલંબિત સંચારને કારણે અપીલકર્તાને તેમના પ્રદર્શનમાં સુધારો કરવાની વાજબી તક નકારી કાઢવામાં આવી. વધુમાં, ઘણા વર્ષો માટે વિપરીત નોંધો અસાધારણ વિલંબ સાથે જાણ કરવામાં આવી હોવાથી અપીલકર્તા માટે તેની સામે અસરકારક રજૂઆત કરવી અશક્ય હતું. ઉપરોક્ત નોંધો સામે અપીલકર્તાની રજૂઆત તારીખ ૧૨/૦૩/૧૯૮૧ ના રોજ એ આધાર પર નામંજૂર કરવામાં આવી હતી કે રજૂઆત સમયમર્યાદા બહાર હતી. વિપરીત નોંધનો સંચાર પોતે જ અત્યંત વિલંબિત હોવાથી તે વિપરીત નોંધો સામેની રજૂઆતને ગુણદોષ પર ધ્યાનમાં લેવી જોઈતી હતી અને વિલંબના કથિત આધાર પર તેને નામંજૂર કરી શકાઈ ન હોત કારણ કે સરકાર પોતે અપીલકર્તાને વિપરીત નોંધોની જાણ કરવામાં અસાધારણ વિલંબ માટે દોષી હતી.”

(ભારપૂર્વક જણાવેલ છે)

૧૧. ઉપરોક્ત કેસના કાયદાને ધ્યાનમાં લીધા પછી, તેમના ગુણોત્તરમાંથી તારવેલો સિદ્ધાંત એ છે કે તેના કર્મચારી પ્રત્યે રાજ્યની કાર્યવાહી ન્યાયી અને નિષ્પક્ષ હોવી જોઈએ, અને જ્યારે પણ અદાલત દ્વારા રાજ્ય અથવા તેના સાધન તરફથી અયોગ્ય કાર્યવાહી જોવા મળે છે, ત્યારે તેને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન માનવામાં આવશે. આવા સંજોગોમાં, કાર્યવાહીને કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવી જરૂરી છે. એવું પણ ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનો નિયમ લવચીક છે અને દરેક કિસ્સામાં કુદરતી ન્યાયના નિયમોનું પાલન કરવામાં આવ્યું છે કે કેમ તે જોવાની અદાલતની ફરજ રહેશે, એટલે કે, સત્તાવાળાઓએ નિષ્પક્ષતાથી કામ કર્યું છે કે નહીં. ઉપર જણાવ્યા મુજબ, સરકારી કર્મચારીને વાજબી સમયમાં દર વર્ષે એ.સી.આર./એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવાનો હેતુ તેને વધુ મહેનત કરવામાં અને વધુ પ્રાપ્ત કરવામાં મદદ કરવાનો છે, જે તેને કામમાં સુધારો કરવામાં અને વધુ સારા પરિણામો મેળવવામાં મદદ કરે છે. જો સરકારી કર્મચારીને તમામ એ.પી.એ.આર. ની જાણ એકસાથે કરવામાં આવે તો એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવાનો હેતુ નિષ્ફળ જશે કારણ કે આમ કરવાથી, સરકારી કર્મચારીને આવા એ.પી.એ.આર. મેળવવામાં ગેરવાજબી વિલંબને કારણે તેની રજૂઆત અસરકારક રીતે કરવાની તક મળી નથી, કે તેના કામમાં સુધારો કરવાની તક મળી નથી, જેનાથી લઘુત્તમ બેન્ચમાર્ક ન મળવા પર પ્રમોશન માટે ધ્યાનમાં લેવામાં તેને મદદ મળી નથી. જ્યારે પણ એવું જોવામાં આવ્યું છે કે રાજ્ય અથવા તેના સાધને અયોગ્ય રીતે

વર્તન કર્યું છે, એટલે કે, તે તેના કર્મચારીને અગાઉના તમામ સંબંધિત વર્ષોના એ.પી.એ.આર. ની જાણ એકસાથે કરે છે, ત્યારે તેના સંચારમાં થયેલા અસાધારણ વિલંબને કારણે એ.પી.એ.આર. માં નોંધ કરવાનો સંપૂર્ણ ઉદ્દેશ્ય ખોવાઈ જશે. રાજ્ય અથવા તેના સાધન તરફથી આવી કાર્યવાહીને આ અદાલત દ્વારા મંજૂરી આપી શકાય નહીં અથવા પ્રોત્સાહિત કરી શકાય નહીં કારણ કે તે કોઈપણ રીતે ન્યાયી નથી.

૧૨. હવે, આ કેસની ઉપરોક્ત નિર્વિવાદ હકીકતોની નોંધ લેતા કે સામાવાળાએ વર્ષ ૨૦૦૮-૦૯ થી ૨૦૧૧-૧૨ ના સમયગાળા માટેના તમામ એ.પી.એ.આર. ની જાણ અરજદારને એકસાથે માત્ર તારીખ ૦૨/૦૪/૨૦૧૩ ના રોજ કરી હતી, જેનાથી અરજદારને એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવાનો હેતુ અને પ્રયોજન નિષ્ફળ ગયું. આ અદાલત એ હકીકતથી અજાણ રહી શકે નહીં કે તમામ એ.પી.એ.આર. નો એકસાથે ઉપરોક્ત સંચાર કોઈપણ કલ્પના દ્વારા સામાવાળા દ્વારા વાજબી સમયમાં કરવામાં આવેલ સંચાર તરીકે ગણી શકાય નહીં. આ અદાલત સામાવાળાઓની એ રજૂઆતોને સમર્થન આપી શકે નહીં કે અરજદારને એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવામાં માત્ર વિલંબ તેના પ્રમોશન માટે વિચારણા કરવાના અધિકારને પૂર્વગ્રહ કરશે નહીં. સામાવાળા દ્વારા ચિત્રિત કર્યા મુજબ તેને માત્ર અનિયમિતતા ગણી શકાય નહીં. પુનરાવર્તનના ભોગે, અરજદારને દર વર્ષે નિયમિતપણે એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવાનો હેતુ અને પ્રયોજન માત્ર એ.પી.એ.આર. માં કરેલી નોંધથી નારાજ હોય તો તેમની રજૂઆત

સબમિટ કરવાની તક આપવાનો જ ન હતો, પરંતુ ઉચ્ચ ઉત્કૃષ્ટતા પ્રાપ્ત કરવા માટે તેમની સેવામાં પોતાને સુધારવાની તક આપવાનો પણ હતો, જે આખરે સામાવાળા દ્વારા નિયમો, ૨૦૧૨ દાખલ કરવામાં આવ્યા ત્યારે નક્કી કરાયેલ લઘુત્તમ બેન્ચમાર્ક સુરક્ષિત કરવા માટે તેમને ફાયદો કરી શક્યો હોત. તે એ.પી.એ.આર. માં નોંધ નોંધવામાં પારદર્શિતા પણ લાવે છે. આ બધું કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન અને પરિપૂર્ણ કરવા તરફ દોરી જશે. અરજદારને એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવામાં અસાધારણ વિલંબ પણ અસરકારક રીતે તેમની રજૂઆત સબમિટ કરવાના તેમના અધિકારને નિષ્ફળ બનાવશે. આ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉદ્ધંધન સમાન છે કારણ કે સામાવાળાનું ઉપરોક્ત કૃત્ય અરજદાર માટે અત્યંત અયોગ્ય અને અન્યાયી છે.

૧૩. વધુમાં, અરજદાર દ્વારા કરવામાં આવેલી વિનંતી પર સામાવાળા દ્વારા અગાઉના તમામ વર્ષોના એ.પી.એ.આર. ની જાણ અરજદારને કરવામાં આવી હતી અને તેનો નિર્ણય પ્રમોશન માટે ડી.પી.સી. ની બેઠક મળી તે દિવસે લેવામાં આવ્યો હતો. એવું પણ કહી શકાય છે કે અરજદાર દ્વારા ભરવામાં આવેલ મૂલ્યાંકન તેમને દર વર્ષે એ.પી.એ.આર. માં કરવામાં આવનાર નોંધ વિશે ખ્યાલ આપશે. મારા મતે, જ્યાં સુધી અરજદારને વાજબી સમયમાં સામાવાળા પાસેથી દર વર્ષે એ.પી.એ.આર. ન મળે, ત્યાં સુધી તેમને તેમના ઉપરી અધિકારી દ્વારા તેમના કામનું મૂલ્યાંકન કરવા વિશે સ્પષ્ટ ચિત્ર મેળવવાની કોઈ તક ન હતી અને

સાથે સાથે તેમના શ્રેષ્ઠ ધોરણ પ્રાપ્ત કરવા માટે તેમના કામના ધોરણમાં સુધારો કરવાની કોઈ તક ન હતી.

૧૪. દલીલો દરમિયાન એ બાબત તરફ ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું છે કે ૨૦૧૨-૧૩ થી ૨૦૨૧-૨૨ સુધીના અનુગામી વર્ષોમાં, સામાવાળા પાસેથી દર વર્ષે એ.પી.એ.આર. મેળવવા પર, અરજદારે માત્ર તેમના ધોરણોમાં સુધારો જ નથી કર્યો પરંતુ સદર વર્ષો માટે તેમના એ.પી.એ.આર. માં 'વેરી ગુડ' અથવા 'આઉટસ્ટેન્ડિંગ' નોંધ પણ પ્રાપ્ત કરી છે. આ પોતે જ દર્શાવે છે કે દર વર્ષે એ.પી.એ.આર. મળવા પર, અરજદારને તેમના કામ અને તેમના ઉપરી અધિકારી દ્વારા કરવામાં આવેલા મૂલ્યાંકન વિશે જાણ કરવામાં આવી હતી, જેનાથી તેમણે તેમની સેવામાં ઉત્કૃષ્ટતા પ્રાપ્ત કરી. આ અદાલત દ્વારા સદર હકીકતની અવગણના કરી શકાય નહીં.

૧૫. એ બાબતમાં કોઈ શંકા નથી કે એમ્પ્લોયર દ્વારા પ્રમોશનલ પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં આવે ત્યારે પ્રવર્તતા નિયમોની નોંધ લેવાની જરૂર છે, અને પ્રમોશનલ જગ્યા ખાલી પડી ત્યારે પ્રવર્તતા નિયમોની નહીં. [જુઓ: રાજ કુમાર (ઉપર મુજબ)]. તે પણ કાયદાની નિર્વિવાદ સ્થિતિ છે કે પ્રમોશન માટે વિચારણા કરવાનો અધિકાર મૂળભૂત અધિકાર છે અને પ્રમોશન મેળવવાનો નહીં. [જુઓ: હરદેવ સિંહ (ઉપર મુજબ)]. પરંતુ તે જ સમયે, જ્યારે સામાવાળાની કાર્યવાહી મનસ્વી જણાય છે, ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન કરે છે, અને

તે પણ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો વિરુદ્ધ છે કારણ કે તે અન્યાયી છે, જેના દ્વારા, સામાવાળાની આવી અયોગ્ય કાર્યવાહીને કારણે, અરજદારના પ્રમોશન માટે વિચારણા કરવાનો અધિકાર ઉપર મુજબ ઉલ્લંઘન થાય છે, સામાવાળાઓ તરફથી આવી મનસ્વી અને અયોગ્ય કાર્યવાહીને આ અદાલત દ્વારા રદ કરવાની જરૂર છે.

૧૬. તે સ્પષ્ટ છે કે જ્યારે પણ આ અદાલતને રાજ્યની કાર્યવાહી મનસ્વી જણાય, ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન કરતી જણાય, અથવા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો વિરુદ્ધ જણાય, ત્યારે રાજ્યની આવી કાર્યવાહીમાં આ અદાલત દ્વારા દખલ કરવાની જરૂર છે.

૧૭. આ કેસની ઉપરોક્ત હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને અને ઉપરોક્ત ચુકાદાઓના ગુણોત્તરને આ કેસની હકીકતો પર લાગુ કરતાં, મારો અભિપ્રાય છે કે વર્ષ ૨૦૧૩ પહેલાં અરજદારને વાજબી સમયમાં અગાઉના વર્ષોના એ.પી.એ.આર. ની જાણ ન કરવામાં સામાવાળાની કાર્યવાહી તેના તરફથી અયોગ્ય કાર્યવાહી સિવાય બીજું કંઈ નથી, જે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન છે. વાજબી સમયમાં એ.પી.એ.આર. ની જાણ ન કરવા અંગે સામાવાળા તરફથી કોઈ યોગ્ય કારણ આવતું નથી, આ મનસ્વી કાર્યવાહી સમાન છે, જે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન છે. આમ, અરજદારને મોડેથી

એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરીને સામાવાળાના આપખુદ વર્તનને કારણે અરજદારનો અસરકારક રીતે રજૂઆત કરવાનો અથવા તેમના ધોરણોમાં સુધારો કરવાનો અધિકાર ગંભીર રીતે પ્રભાવિત થયો હતો. આમ, ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને, આ અરજીમાં પડકારવામાં આવેલી સામાવાળાની કાર્યવાહી અત્રેથી કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવામાં આવે છે.

નિષ્કર્ષ:

૧૮. ઉપરોક્ત અવલોકનો, ચર્ચાઓ અને કારણોનો સારાંશ નીચે મુજબના અટલ નિષ્કર્ષ તરફ દોરી જશે:

૧૮.૧. વર્ષ ૨૦૦૮-૦૯ થી ૨૦૧૧-૧૨ માટેના એ.પી.એ.આર. અરજદારને એકસાથે મોકલવામાં સામાવાળાનો અસાધારણ વિલંબ અન્યાયી, અયોગ્ય, ગેરવાજબી અને કાયદામાં અસ્વીકાર્ય છે.

૧૮.૨. અરજદારને એ.પી.એ.આર. ની જાણ કરવામાં સામાવાળા તરફથી અસાધારણ વિલંબ થયો હોવાથી, તે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું અને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું પણ ઉલ્લંઘન કરશે કારણ કે આવા અસાધારણ વિલંબને કારણે અને તમામ એ.પી.એ.આર. એકસાથે મોકલવાને કારણે, અરજદારને તેમના શ્રેષ્ઠ ધોરણ પ્રાપ્ત કરવા માટે તેમના કામમાં સુધારો કરવાની

તક મળી શકી નથી કે એ.પી.એ.આર. માં કરેલી નોંધો સામે અસરકારક રીતે રજૂઆત કરી શકી નથી.

૧૮.૩. અરજદારને વાજબી સમયમાં એ.પી.એ.આર. ની જાણ ન કરવા માટે માત્ર સામાવાળાને જ દોષી ઠેરવવા જોઈએ; જેનાથી, ગ્રેડ ઈ-૪ માં પ્રમોશન માટે વિચારણા કરવાનો તેમનો અધિકાર, જે તેમનો મૂળભૂત અધિકાર છે, તે માત્ર નિષ્ફળ જ નથી ગયો પરંતુ તેનું ઉદ્ધંધન પણ થયું છે.

૧૮.૪. સામાવાળા દ્વારા દર વર્ષે વાજબી સમયમાં એ.પી.એ.આર. ની જાણ ન કરવાને કારણે, અરજદારને ભોગ બનવા દેવા જોઈએ નહીં; તેના બદલે, નિયમો, ૨૦૧૨ ના નિયમ ૧૮ સાથે વંચાણે લેતા નિયમ ૧૧ હેઠળ નક્કી કરાયેલા બેન્ચમાર્કને ધ્યાનમાં લીધા વિના અરજદારના પ્રમોશન માટેના કેસને ધ્યાનમાં લેવાની સામાવાળાની ફરજ છે.

૧૯. આમ, ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષને ધ્યાનમાં રાખીને, સામાવાળાને અત્રેથી નિયમો, ૨૦૧૨ મુજબ બેન્ચમાર્કને ધ્યાનમાં લીધા વિના ગ્રેડ ઈ-૩ થી ઈ-૪ માં પ્રમોશન માટે અરજદારના કેસને ધ્યાનમાં લેવા માટે આજથી એક મહિનાની અંદર ડી.પી.સી. ની બેઠક યોજવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે. તેમ છતાં, નિયમો, ૨૦૧૨ મુજબ અરજદારના કેસને પ્રમોશન માટે ધ્યાનમાં લેવા માટે ધ્યાનમાં લેવાના અન્ય માપદંડોની ડી.પી.સી. દ્વારા નોંધ લેવામાં આવી શકે છે.

૨૦. જો અરજદાર ગ્રેડ ઈ-૩ થી ઈ-૪ માં પ્રમોશન માટે પાત્ર જણાય, તો સામાવાળાના સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા યોગ્ય હુકમ પસાર કરવામાં આવશે. આવું પ્રમોશન તે તારીખથી અમલમાં આવશે જે તારીખે તેમના જુનિયરને પ્રમોશન આપવામાં આવ્યું હતું, જોકે કોઈ નાણાકીય લાભ વિના; જોકે, પ્રમોશનલ પોસ્ટમાં નોકરીની સાતત્યતા સહિતના તમામ કાલ્પનિક લાભો સામાવાળા દ્વારા આપવામાં આવશે.

૨૧. ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષને ધ્યાનમાં રાખીને, હાલની રિટ અરજી મંજૂર કરવામાં આવે છે. રૂલ ઉપરોક્ત હદ સુધી સંપૂર્ણ કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ કરવામાં આવતો નથી. ડાયરેક્ટ સર્વિસની મંજૂરી આપવામાં આવે છે.

(મૌલિક જે. શેલત, ન્યાયમૂર્તિ)

નિલેશ

**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.