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 judgement 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 judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

==

ગુજરાત વડી અદાલતમાં અમદાવાદ ખાતે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૩૯૯/૨૦૧૧

મંજુરી અને હસ્તાક્ષર માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રીમતી અભિલાષા કુમારી

==

૧ શું સ્થાનિક અખબારોના પ્રતિનિધિઓને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે? હા

૨ રિપોર્ટરને સંદર્ભિત કરવું કે નહીં ? હા

૩ શું લોર્ડશીપ્સ ચુકાદાની આખરી નકલ જોવા ઈચ્છે છે?

૪ શું આ કેસમાં ભારતના સંવિધાનના અર્થઘટન અથવા તેના હેઠળ કરાયેલ કોઈ આદેશ અંગે કાયદાનો કોઈ મહત્વપૂર્ણ પ્રશ્ન સામેલ છે કે નહીં?

==

મહેશકુમાર એલ ઠાકર....અરજદાર(રો)

વિરુદ્ધ

ગુજરાત રાજ્ય અને ૩....સામાવાળા(ઓ)

==

ઉપસ્થિતિ:

શ્રી પી.એચ. પાઠક, અરજદાર તરફથી વકીલ

સામાવાળાઓ તરફથી શ્રી ડી.એમ. દેવનાની, સહાયક સરકારી વકીલ

==

કોરમ: **માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રીમતી અભિલાષા કુમારી**

તારીખ : ૨૫/૦૩/૨૦૧૫

મૌખિક ચુકાદો

૧. અરજ–ખંડમાં પરિછેદ– પર સુધારો કરવાની મંજૂરી ૧૪(એ) મંજૂર કરવામાં આવે છે. આવશ્યક સુધારો તાત્કાલિક કરવામાં આવે.

૨. આ અરજીમાં અહીં સામાવાળા ક્રમાંક ૩ એવા સુરેન્દ્રનગરના પોલીસ અધિક્ષક દ્વારા જારી કરવામાં આવેલ તારીખ ૨૭.૦૨.૨૦૦૮ ના આદેશને પડકારવામાં આવ્યો છે, જેના દ્વારા અરજદારને અપાયેલ ઉચ્ચ વેતનધોરણનો લાભ પાછો ખેંચવામાં આવ્યો છે અને અરજદાર પાસેથી વસૂલાત કરવાનો આદેશ કરવામાં આવ્યો છે. વધુમાં એવી પણ અરજ કરવામાં આવે છે કે, જો કોઈ રકમ વસૂલ કરવામાં આવી હોય, તો તે રકમ વાર્ષિક ૧૮% વ્યાજ સાથે અરજદારને પરત કરવા સામાવાળાઓને નિર્દેશ કરવામાં આવે.

૩. સંક્ષેપમાં રજૂ કરેલ કેસની હકીકતો નીચે મુજબ છે:

અરજદારની નિમણૂક ગુજરાત રાજ્ય પોલીસમાં નિશસ્ત્ર પોલીસ કોન્સ્ટેબલ તરીકે તા. ૨૧.૦૧.૧૯૬૯ના આદેશથી કરવામાં આવી હતી. તેમને તા. ૧૭.૦૭.૧૯૭૮ના રોજ હેડ કોન્સ્ટેબલ, ગ્રેડ–૨ના પદ પર બઢતી આપવામાં આવી હતી. અરજદારને તા. ૦૧.૦૧.૧૯૮૧થી અસરકારક રીતે સહાયક ઉપ નિરીક્ષક (નિશસ્ત્ર હેડ કોન્સ્ટેબલ, ગ્રેડ–૧) તરીકે બઢતી મંજૂર કરવામાં આવી હતી. કારણ કે અરજદાર સહાયક ઉપ નિરીક્ષક (નિશસ્ત્ર હેડ કોન્સ્ટેબલ, ગ્રેડ–૧) માટે નવ વર્ષ સુધી, તેને ૦૧.૦૧.૧૯૯૦ થી અમલમાં આવે તે રીતે, ૨૨.૦૫.૨૦૦૧ના આદેશ દ્વારા, ૧૬.૦૮.૧૯૯૪ના સરકારી ઠરાવ મુજબ ઉચ્ચ

પગારધોરણનો લાભ આપવામાં આવ્યો હતો, જેમાં તેવા કર્મચારીઓને ઉચ્ચ પગારધોરણ આપવાની જોગવાઈ છે, જેઓને બઢતીના અવસરના અભાવને કારણે અથવા મર્યાદિત અવસરને કારણે એ જ કેડરમાં સ્થિર રહેવું પડ્યું હોય. અરજદારને આપવામાં આવેલું ઉચ્ચ પગારધોરણ પોલીસ સબ ઈન્સ્પેક્ટર (પી.એસ.આઈ.)ના પદનું પગારધોરણ હતું. તે મુજબ, ૦૬.૦૬.૨૦૦૧ના આદેશ દ્વારા, ૧૬.૦૮.૧૯૯૪ના સરકારી ઠરાવ મુજબ, અરજદારનો પગાર ૦૧.૦૧.૧૯૯૦ થી અમલમાં આવે તે રીતે રૂપિયા ૫૫૦૦–૧૭૫–૯૦૦૦ના ધોરણમાં નિશ્ચિત કરવામાં આવ્યો હતો. ત્યારબાદ અરજદારે વર્ષ ૧૯૯૮માં સહાયક સબ ઈન્સ્પેક્ટરના પદ પરથી પી.એસ.આઈ.ના પદ પર બઢતી માટે લેવાતી વિભાગીય પરીક્ષા પાસ કરી હતી અને ૨૪.૧૧.૧૯૯૮ના આદેશથી, ૦૫.૧૨.૧૯૯૮થી અમલમાં આવે તે રીતે, તેને પી.એસ.આઈ. તરીકે બઢતી આપવામાં આવી હતી. અરજદારને બઢતી મળ્યા પછી તેના પગારધોરણમાં કોઈ તફાવત રહ્યો ન હતો, કારણ કે તેને જે પદ પર બઢતી આપવામાં આવી હતી તે પદનું પગારધોરણ તે પહેલેથી જ મેળવી રહ્યો હતો. અરજદારે કચ્છ અને સુરેન્દ્રનગર જિલ્લાઓમાં અંદાજે નવ વર્ષ સુધી પી.એસ.આઈ. તરીકે સંતોષકારક સેવા બજાવી હતી અને તે પછી સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ માટે અરજી કરી હતી. ૩૧.૦૮.૨૦૦૭ના આદેશ દ્વારા, અરજદારને સ્વૈચ્છિક રીતે નિવૃત્ત થવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી. નિવૃત્તિ બાદ, સામાવાળા ક્રમાંક ૩એ અરજદારની પેન્શન નિશ્ચિત કરવા માટે અરજદારના પેન્શન સંબંધિત કાગળો સામાવાળા ક્રમાંક ૪, પેન્શન અને ભવિષ્ય નિધિ નિયામકના કાર્યાલયે મોકલ્યા હતા.

સામાવાળા ક્રમાંક ૪એ સામાવાળા ક્રમાંક ૩ને જાણ કરી હતી કે ગૃહ વિભાગના ૨૭.૦૧.૨૦૦૬ના પત્રવ્યવહાર મુજબ, જેમણે વિભાગીય પરીક્ષા પાસ કરી ન હતી એવા કર્મચારીઓ ઉચ્ચ પગારધોરણ મેળવવા હકદાર નહોતા. આ કારણસર, અરજદારનો કેસ સામાવાળા ક્રમાંક ૩ના કાર્યાલયે પરત મોકલવામાં આવ્યો હતો. ત્યારબાદ, ૨૭.૦૨.૨૦૦૮નો વિવાદિત આદેશ, જેના દ્વારા અરજદારને આપવામાં આવેલા ઉચ્ચ પગારધોરણના લાભો રદ કરવાની દિશા આપવામાં આવી હતી, સામાવાળા ક્રમાંક ૪ દ્વારા પસાર કરવામાં આવ્યો હતો અને વસૂલાત કરવાની પણ સૂચના આપવામાં આવી હતી.

૪. રૂપિયા ૨,૩૧,૬૩૧/– ની વસૂલી અરજદારના નિવૃત્તિ પરિલાભોમાંથી કરવાનું ૧૫/૧૯.૦૪.૨૦૧૦ તારીખના પત્ર દ્વારા વિચારવામાં આવ્યું હોવાથી, અરજદારે આ હાલની અરજી દ્વારા આ અદાલતનો આશરો લીધો. અરજીમાં નોટિસ બહાર પાડતી વખતે, આ અદાલતે ૨૩.૦૨.૨૦૧૧ તારીખના આદેશ દ્વારા સામાવાળાઓને રૂપિયા ૨,૩૧,૬૩૧/– ની રકમ વસૂલ કરવાથી રોકતી વચગાળાની તદનંતર રાહત મંજુર કરી હતી. અરજીમાં નિયમ બહાર પાડતી વખતે તે વચગાળાના આદેશની પુષ્ટિ કરવામાં આવી હતી. આજની તારીખે તે અમલમાં છે.

૫. અરજદાર તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલ શ્રી પી.એચ. પાઠકે વિસ્તૃત દલીલો રજૂ કરી છે, જેનો સાર નીચે નોંધવામાં આવે છે:

(૧) કે અરજીકર્તાને ઉચ્ચ વેતનધોરણનો લાભ રદ કરીને અને વસૂલાત કરવાની આજ્ઞા આપતો તા. ૨૭.૦૨.૨૦૦૮નો વિવાદિત આદેશ સામાવાળા ક્રમાંક ૩નો એકતરફી નિર્ણય છે. ઉક્ત આદેશ પસાર કરતા પહેલાં અરજીકર્તાને ન તો નોટિસ આપવામાં આવી હતી અને ન તો સાંભળવાની તક આપવામાં આવી હતી.

(૨) અરજદારે ૩૧.૦૮.૨૦૦૭ થી સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ લીધી છે, અને તેની નિવૃત્તિ પછી આક્ષેપિત આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો છે, જે કાનૂનમાં અનુમત્ય નથી.

(૩) નિઃશસ્ત્ર હેડ કૉન્સ્ટેબલોના મામલે નવ વર્ષીય સેવા પૂર્ણ થયા બાદ ઉચ્ચ પગારધોરણ મંજૂર કરવા માટે વિભાગીય પરીક્ષા પાસ કરવાની કોઈ આવશ્યકતા નથી, તેથી જેના આધારે વિવાદિત આદેશ કરવામાં આવ્યો છે તે પૂર્વધારણા ભૂલભરેલી છે. આ પાસું સામાવાળા ક્રમાંક ૨ ના કાર્યાલયમાં ઉપ વહીવટી અધિકારી તરફથી માહિતીનો અધિકાર અધિનિયમ, ૨૦૦૫ હેઠળ અરજદારની પૂછપરછના ઉત્તરરૂપે અરજદારને પ્રાપ્ત થયેલ તા. ૩૦.૦૮.૧૯૯૩ ના પત્રવ્યવહારથી સાબિત થાય છે. તેમાં સ્પષ્ટપણે જણાવવામાં આવ્યું છે કે નિઃશસ્ત્ર પોલીસ કૉન્સ્ટેબલોના મામલે વિભાગીય પરીક્ષા પાસ કરવી ફરજિયાત નથી.

(૪) કોઈપણ સ્થિતિમાં, સામાવાળાઓ દ્વારા વર્ષ ૧૯૮૯ થી ૧૯૯૮ દરમિયાન કોઈ વિભાગીય પરીક્ષાઓ લેવામાં આવી નહોતી. અરજદારએ વર્ષ ૧૯૯૦માં સહાયક ઉપ નિરીક્ષક (નિઃશસ્ત્ર હેડ કોન્સ્ટેબલ, ગ્રેડ–૧) તરીકે સેવા ના નવ વર્ષ પૂર્ણ કર્યા હતા અને તેને ૦૧.૦૧.૧૯૯૦થી ઉચ્ચ પગારધોરણ મંજૂર

કરવામાં આવ્યું હતું. સામાવાળાઓ દ્વારા ક્યારેય યોજવામાં જ ન આવેલી વિભાગીય પરીક્ષામાં અરજદાર હાજર રહેવાનો પ્રશ્ન જ ઉદ્‌ભવતો નથી. જો કે અરજદારનો એવો મામલો છે કે તેના કેસમાં ઉચ્ચ પગારધોરણ મંજૂર કરવા માટે વિભાગીય પરીક્ષા પાસ કરવી આવશ્યક નથી, છતાં સામાવાળાઓએ પોતે જ સંબંધિત અવધિ દરમિયાન પરીક્ષાઓ યોજવામાં નિષ્ફળતા દર્શાવી છે. અરજદારને મંજૂર કરાયેલા ઉચ્ચ પગારધોરણના લાભો તેની પોતાની કોઈ ભૂલ વિના, ખાસ કરીને અંદાજે ૧૮ વર્ષના અવધિ પછી, સામાવાળાઓ દ્વારા રદ કરી શકાતા નથી.

(૫) અરજદાર જેવી જ પરિસ્થિતિ ધરાવતા અન્ય વ્યક્તિઓને, જેઓને નવ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયા બાદ ઊંચા પગારધોરણનો લાભ મંજૂર કરવામાં આવ્યો છે અને જેઓ પાસેથી ઉક્ત લાભો પાછા ખેંચવામાં આવ્યા નથી અથવા વસૂલાત કરવામાં આવી નથી, તેમનો ઉલ્લેખ અરજીઓના સ્મરણપત્રમાં આધાર-ઈ ખાતે કરવામાં આવ્યો છે. અરજદાર જેવી જ પરિસ્થિતિ ધરાવતા ૬૧ વ્યક્તિઓને ઊંચા પગારધોરણનો લાભ મંજૂર કરતો ૦૭.૦૯.૧૯૯૩ તારીખનો આદેશની નકલ અરજી સાથે અનુસૂચિ-એમ તરીકે જોડવામાં આવી છે. સામાવાળા ક્રમાંક ૩ દ્વારા દાખલ કરાયેલા પ્રત્યુત્તર સોગંદનામામાં આ મુદ્દાનો કોઈ ઇનકાર કરવામાં આવેલ નથી; તેથી, સ્પષ્ટ થાય છે કે સામાવાળાઓ દ્વારા અરજદાર વિરુદ્ધ ભેદભાવ કરવામાં આવી રહ્યો છે.

(૬) કે અરજદાર, જે વરિષ્ઠ નાગરિક છે અને જેઓ વર્ષ ૨૦૦૭માં નિવૃત્ત થયા છે, તેમના નિવૃત્તિ પરિલાભોમાંથી આવી વિશાળ રકમની વસૂલાત કરવાની

મંજૂરી અપાય તો તેમને ભારે આર્થિક મુશ્કેલીનો સામનો કરવો પડશે. અરજદારને તેમને ઉપલબ્ધ મર્યાદિત પેન્શનની રકમમાં જ ગુજરાન ચલાવવું પડે છે. વસૂલાતનો પ્રતિકૂળ પ્રભાવ અરજદારને પ્રાપ્ત થતી પેન્શનમાં પહેલેથી જ પડી ચૂક્યો છે, જેના કારણે તેમની આર્થિક કઠિનાઈઓ અને વ્યથાઓમાં વધારો થયો છે.

(૭) રાજ્ય ઑફ પંજાબ એન્ડ અધર્સ વિ. રફીક મસિહ (વ્હાઇટ વોશર) વગેરે – ૨૦૧૫ એ.આઈ.આર. એસ.સી.ડબલ્યુ. ૫૦૧ ના મામલામાં તાજેતરના એક ચુકાદામાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે કેટલીક એવી પરિસ્થિતિઓનું ઉલ્લેખન કર્યું છે કે જેમાં નિયોજક દ્વારા વસૂલાત કરવી કાયદેસર રીતે અનુમત્ય ન હોય. આવી પરિસ્થિતિઓમાંથી એક એ છે કે જ્યારે વર્ગ–૩ ની પદવી ધરાવતા કર્મચારી પાસેથી વસૂલાત કરવામાં આવે. બીજી પરિસ્થિતિ એ છે કે જ્યાં નિવૃત્ત કર્મચારી પાસેથી વસૂલાત કરવામાં આવે. અરજદાર આ બન્ને માપદંડોમાં આવે છે અને સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદા મુજબ, તેની પાસેથી કોઈ વસૂલાત કરી શકાય નહીં.

૬. ઉપરોક્ત આધારોએ, અરજીમાં કરવામાં આવેલ અરજઓ મંજૂર કરવામાં આવે અને અરજી સ્વીકારવામાં આવે તેવી અરજ કરવામાં આવે છે.

૭. શ્રી ડી.એમ. દેવનાની, વિદ્વાન સહાયક શાસકીય વકીલે નીચે મુજબની રજૂઆતો કરીને આ અરજીનો જોરશોરથી વિરોધ કર્યો છે:

(એ) તા. ૧૬.૦૮.૧૯૯૪ના સરકારી ઠરાવ મુજબ, ખાસ કરીને તેની કલમ ૩(૫) અનુસાર, ઉચ્ચતર વેતનધોરણનો લાભ કર્મચારીને નિશ્ચિત શરતો પૂર્ણ

કર્યા બાદ આપી શકાય છે, જેમાંથી એક શરત, જ્યાં નિર્ધારિત કરવામાં આવી હોય ત્યાં, વિભાગીય પરીક્ષા પાસ કરવાની છે. તેથી, અરજદારને ઉચ્ચતર વેતનધોરણનો લાભ મંજૂર થાય તે પહેલાં વિભાગીય પરીક્ષા પાસ કરવી તેની ફરજિયાત જવાબદારી હતી. અરજદારને ઉચ્ચતર વેતનધોરણ મંજૂર કરતો આદેશ ભૂલભર્યો હતો અને પડકારવામાં આવેલ આદેશ દ્વારા તે યોગ્ય રીતે પરત ખેંચવામાં આવ્યો છે.

(બી) ગુજરાત પોલીસ માર્ગદર્શિકા, ભાગ૧ ના નિયમ ૧૬૫ મુજબ, હેડ કૉન્સ્ટેબલોને પોલીસ ઉપ નિરીક્ષકના હોદ્દા પર બઢતી આપવા માટે વિભાગીય પરીક્ષા યોજવી આવશ્યક છે. આ નિયમ પરથી પણ સ્પષ્ટ થાય છે કે અરજીકર્તાને ૦૧.૦૧.૧૯૯૦ થી અમલમાં આવે તેવી તેને ઉચ્ચ વેતનશ્રેણી મંજૂર કરવામાં આવે તે પહેલાં વિભાગીય પરીક્ષા પાસ કરવી આવશ્યક હતી. તેથી અરજીકર્તાને પોલીસ ઉપ નિરીક્ષકની ઉચ્ચ વેતનશ્રેણી મંજૂર કરવી, ગુજરાત પોલીસ માર્ગદર્શિકાના નિયમ ૧૬૫ તથા તા. ૧૬.૦૮.૧૯૯૪ ના સરકારના ઠરાવના વિરુદ્ધ છે. તેથી કરાવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવેલ વસૂલાત ન્યાયસંગત અને યોગ્ય છે. માત્ર એટલા માટે કે વર્ષ ૧૯૮૯ થી ૧૯૯૮ દરમિયાન વિભાગીય પરીક્ષા યોજાઈ નહોતી, કાનૂની સ્થિતિમાં ફેરફાર થતો નથી અથવા અરજીકર્તાને નિયમો અને નીતિના વિરુદ્ધ ઉચ્ચ વેતનશ્રેણી મેળવવાનો હક પ્રાપ્ત થતો નથી.

૮. ઉપરોક્ત આધારોએ, એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે અરજી નામંજૂર કરવામાં આવે.

૯. આ અદાલતે સંબંધિત પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા છે, અરજીમાં કરવામાં આવેલા નિવેદનો, સામાવાળા ક્રમાંક ૩ અને અરજદાર દ્વારા અનુક્રમે દાખલ કરાયેલા જવાબી સોગંદનામા તથા પુનઃજવાબના વિષયવસ્તુઓ અને નોંધ પર રહેલાં અન્ય દસ્તાવેજોનું અવલોકન કર્યું છે. આ અદાલતે અદાલત સમક્ષ રજૂ કરાયેલા પ્રતિપાદનો પર પણ ગંભીરતાપૂર્વક વિચારણા કરી છે.

૧૦. અરજદારને ૦૧.૦૧.૧૯૯૦ થી અમલમાં આવે તે રીતે મંજૂર કરવામાં આવેલ ઉચ્ચતર વેતનધોરણ પરત ખેંચતો વિવાદિત આદેશ ૨૭.૦૨.૨૦૦૮ ના રોજ, એટલે કે અંદાજે ૧૮ વર્ષ પછી, પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, તે હકીકત અંગે કોઈ વિવાદ નથી. આ પણ સ્વીકારેલી હકીકત છે કે વિવાદિત આદેશ પસાર કરવામાં આવે તે પહેલાં અરજદારને સાંભળવામાં આવ્યો ન હતો. સામાવાળાઓનો એવો કેસ નથી કે અરજદારને ઉચ્ચતર વેતનધોરણની મંજૂરી અરજદાર તરફથી કોઈ છેતરપિંડી અથવા ખોટી રજૂઆતના પરિણામે આપવામાં આવી હતી. સામાવાળાઓનો કેસ એવો છે કે જ્યારે અરજદારના પેન્શનના દસ્તાવેજોની પ્રક્રિયા ચાલી રહી હતી, ત્યારે સામાવાળા નં. ૪, પેન્શન અને ભવિષ્યનિધિ નિર્દેશકે, સામાવાળા નં. ૩ ના ધ્યાન પર આ બાબત મૂકી હતી કે અરજદારે ઉચ્ચતર વેતનધોરણ આપવામાં આવે તે પહેલાં વિભાગીય પરીક્ષા

પાસ કરી નહોતી. તેના પરિણામે ચકાસણીની પ્રક્રિયા શરૂ થઈ, જેના પરિણામે વિવાદિત આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો.

૧૧. અરજદારનો કેસ એવો છે કે ઉચ્ચ પગારધોરણ મંજુર કરવા માટે વિભાગીય પરીક્ષા પાસ કરવી જરૂરી નથી. અરજદારે આ અંગે માહિતીનો અધિકાર અધિનિયમ, ૨૦૦૫ હેઠળ પૂછપરછ કરી હતી અને તેને તા. ૩૦.૦૮.૧૯૯૩નો જવાબ પ્રાપ્ત થયો હતો. ઉક્ત જવાબમાં સ્પષ્ટપણે જણાવવામાં આવ્યું છે કે નિઃશસ્ત્ર હેડ કૉન્સ્ટેબલ, ગ્રેડ–૧ના કેસમાં ઉચ્ચ પગારધોરણ મંજુર કરવા માટે વિભાગીય પરીક્ષા પાસ કરવી ફરજિયાત નથી. આ દસ્તાવેજ અરજીના પરિશિષ્ટ–એલમાં ચાલુ પાનું–૫૪ પર ઉપલબ્ધ છે. તે અરજદાર તરફથી વિદ્વાન વકીલ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી દલીલોને વધુ બળ આપે છે. સામાવાળા ક્રમાંક ૩ તરફથી દાખલ કરાયેલા જવાબી સોગંદનામામાં આ દસ્તાવેજનો કોઈ ઇનકાર કરવામાં આવ્યો નથી.

૧૨. નોંધવું યોગ્ય છે કે તા. ૧૬.૦૮.૧૯૯૪નો સરકારનો ઠરાવ તેવા કર્મચારીઓને ઉચ્ચતર પગારધોરણ મંજૂર કરવાની કલ્પના કરે છે, જેઓ બઢતીના અભાવને કારણે અથવા બઢતીની મર્યાદિત તકને કારણે એ જ કેડરમાં સ્થગિત રહ્યા છે. ઉક્ત સરકારના ઠરાવમાં એવી કલ્પના કરવામાં આવી છે કે એ જ કેડરમાં નવ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયા બાદ ઉચ્ચતર પગારધોરણ મંજૂર કરી શકાય. ઉક્ત સરકારના ઠરાવના અનુચ્છેદ–૩(૫) માં જણાવવામાં આવ્યું છે કે,

જ્યાં નિર્ધારિત હોય ત્યાં, પાત્ર કર્મચારીઓને તેમની સંતોષકારક સેવા અને વિભાગીય પરીક્ષા પાસ કરવાની શરતે ઉચ્ચતર પગારધોરણ મંજૂર કરી શકાય. વિદ્વાન સહાયક સરકારી વકીલે આ સરકારના ઠરાવ પર વિશેષ ભાર મૂક્યો છે અને રજૂઆત કરી છે કે આ સરકારના ઠરાવનો એવો અર્થ લેવો શકાય કે અરજદારને ઉચ્ચતર પગારધોરણ મંજૂર કરવામાં આવે તે પહેલાં તેને વિભાગીય પરીક્ષા પાસ કરવી આવશ્યક હતી.

૧૩. આ અદાલતના મતાનુસાર, વિદ્વાન સહાયક સરકારી વકીલ દ્વારા કરાયેલ ઉક્ત સરકારના ઠરાવની આવી વ્યાખ્યા અયોગ્ય છે, કારણ કે ઉક્ત સરકારના ઠરાવના પરિચ્છેદ ૩(૫) માં સ્પષ્ટપણે જણાવવામાં આવ્યું છે કે, જ્યાં વિભાગીય પરીક્ષા નિર્ધારિત કરવામાં આવી હોય ત્યાં તે પાસ કર્યા બાદ ઉચ્ચ પગારધોરણ મંજૂર કરવામાં આવશે. વર્તમાન મામલામાં, રાજ્ય સરકારનો એવો કોઈ સરકારનો ઠરાવ, નિયમ અથવા અન્ય કોઈ દસ્તાવેજ, સંદેશાવ્યવહાર અથવા નિર્ણય નોંધ પર મૂકવામાં આવ્યો નથી અથવા આ અદાલત સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવ્યો નથી, જેમાં એવું જણાવવામાં આવ્યું હોય કે નિશસ્ત્ર હેડ કોન્સ્ટેબલના મામલામાં, ઉચ્ચ પગારધોરણના લાભની મંજૂરી માટે પૂર્વશરત તરીકે વિભાગીય પરીક્ષા પાસ કરવી આવશ્યક છે અથવા નિર્ધારિત કરવામાં આવી છે.

૧૪. વિદ્યાવાન સહાયક સરકારી વકીલે વધુમાં ગુજરાત પોલીસ મેન્યુઅલ, ભાગ–૧ ના નિયમ ૧૬૫ પર આધાર મૂક્યો છે. ઉક્ત નિયમ નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવે છે:

> *૧૬૫. હેડ કોન્સ્ટેબલો – (૧) સબ ઇન્સ્પેક્ટર તરીકે બઢતી માટે પાત્રતા આપતી વિભાગીય પરીક્ષા:*
>
> *(એ) હેડ કોન્સ્ટેબલને સબ ઇન્સ્પેક્ટરના દરજ્જા પર બઢતી આપવા માટેની વિભાગીય પરીક્ષા દર વર્ષે મે મહિનામાં, પોલીસ મહાનિરીક્ષક દ્વારા નક્કી કરાયેલ તારીખોએ, જિલ્લા મુખ્યાલય ખાતે લેવામાં આવશે. લેખિત અને મૌખિક કસોટીઓ એ જ પરીક્ષાના ભાગો ગણાશે અને માત્ર એક જ પરિણામપત્રક બહાર પાડવામાં આવશે.......*

૧૫. ઉપરોક્ત નિયમના અવલોકનથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તે સબ ઇન્સ્પેક્ટર તરીકે બઢતી માટેની વિભાગીય પરીક્ષા સાથે સંબંધિત છે અને તેમાં એવું જણાવવામાં આવ્યું છે કે હેડ કોન્સ્ટેબલોને પોલીસ સબ ઇન્સ્પેક્ટરના પદ પર બઢતી આપવા માટેની વિભાગીય પરીક્ષા દર વર્ષે મે મહિનામાં પોલીસ મહાનિરિક્ષક દ્વારા નિર્ધારિત તારીખોએ જિલ્લા મુખ્ય મથકે લેવામાં આવશે. વધુમાં, નિયમમાં પરીક્ષા લેવાની અનુસરવાની પ્રક્રિયા પણ નિર્ધારિત કરવામાં આવી છે. આ નિયમ સ્પષ્ટપણે હેડ કોન્સ્ટેબલોને પોલીસ સબ ઇન્સ્પેક્ટરના દરજ્જા પર બઢતી આપવાના કિસ્સાઓમાં લાગુ પડે છે. તેમાં ક્યાંય એવું જણાવવામાં આવ્યું નથી કે બઢતી વિના માત્ર ઉચ્ચ પગારધોરણ આપવાના કિસ્સાઓમાં પણ તે લાગુ પડશે. સ્થાયી પદ પર બઢતી અને કેડરમાં નવ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયા બાદ સ્થગનતા ટાળવા માટે ઉચ્ચ પગારધોરણ આપવું, આ બંને સંપૂર્ણપણે ભિન્ન બાબતો છે. વિદ્વાન સહાયક સરકારી વકીલે પણ નિષ્પક્ષપણે આ વાત સ્વીકારી

છે. વર્તમાન કેસમાં, અરજદારે વર્ષ ૧૯૯૮માં વિભાગીય પરીક્ષા પાસ કરી છે અને ૦૫.૧૨.૧૯૯૮ના રોજ નિયમિત ધોરણે પીએસઆઈના સ્થાયી પદ પર બઢતી પ્રાપ્ત કરી છે. તેથી, અરજદારે પોલીસ મેન્યુઅલના નિયમ ૧૬૫ની આવશ્યકતા પૂર્ણ કરી છે. અરજદારના કેસમાં ઉક્ત નિયમનું ઉલ્લંઘન થયું છે એવું કહી શકાય નહીં, જેથી સામાવાળાઓ દ્વારા ઉચ્ચ પગારધોરણનો લાભ પાછો ખેંચવાની કાર્યવાહી ન્યાયસંગત ઠરે.

૧૬. ઉપરોક્ત બાબતના પરિપ્રેક્ષ્યમાં, આ અદાલતનો એવો અભિપ્રાય છે કે અરજદારનો ગુણદોષના આધાર પર મજબૂત કેસ છે, જેને સામાવાળાઓ ખંડિત કરવામાં અસફળ રહ્યા છે. સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા જવાબરૂપ સોગંદનામા મુજબ, ૧૯૮૯ થી ૧૯૯૮ દરમિયાન કોઈ વિભાગીય પરીક્ષાઓ યોજવામાં આવી નહોતી, તે સ્વીકારેલી સ્થિતિ છે. આવી સ્થિતિ હોય ત્યારે, એવી પરીક્ષા કે જે તેઓએ ક્યારેય યોજી જ નહોતી, તેમાં અરજદાર પાસ થઈ શક્યો નથી તે માટે સામાવાળાઓ અરજદારને દોષારોપણ ભાગ્યે જ કરી શકે, ભલે એવું માન્ય ધરી લેવામાં આવે કે આવી પરીક્ષા પાસ કરવી જરૂરી હતી.

૧૭. અરજદારે તા. ૦૭.૦૯.૧૯૯૩ નો એક આદેશ સંલગ્ન કર્યો છે, જેમાં તેની સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા ગ્રેડ-૧ ના ૬૧ નિશસ્ત્ર હેડ કૉન્સ્ટેબલોના નામો દર્શાવવામાં આવ્યા છે, જેમને નવ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયા પછી ઉચ્ચ વેતનધોરણ મંજૂર કરવામાં આવ્યું હતું અને જેમના લાભો પરત ખેંચવામાં આવ્યા નથી અથવા તેમની પાસેથી કોઈ વસૂલાત કરવામાં આવી નથી. સામાવાળા

ક્રમાંક ૩ દ્વારા દાખલ કરાયેલ જવાબી સોગંદનામામાં આ બાબતનો કોઈ જવાબ આપવામાં આવ્યો નથી. તેથી, એવું જણાય છે કે અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલી આ રજૂઆત કે અરજદાર સાથે ભેદભાવ કરવામાં આવ્યો છે, તે અભિલેખ પરથી સમર્થિત થાય છે.

૧૮. સામાવાળાઓ તરફથી કરાયેલું વધુ એક સ્પષ્ટપણે અન્યાયસંગત કૃત્ય એ છે કે પડકારાયેલ આદેશ તા. ૨૭.૦૨.૨૦૦૮ સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા અરજદારને નોટિસ આપ્યા વિના અથવા તેને સાંભળવાની તક આપ્યા વિના એકતરફી રીતે પસાર કરવામાં આવ્યો છે. તેથી, ઉક્ત આદેશ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના ભંગના આધારે દોષિત છે, કારણ કે તે અરજદાર પર નાગરિક પરિણામો લાદે છે.

૧૯. અરજદાર ૩૦.૦૮.૨૦૦૭થી સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ પામેલ છે. પડકારાયેલ વસૂલાતના આદેશનો પ્રતિકૂળ પ્રભાવ અરજદારે તેના નિવૃત્તિ લાભોના સંદર્ભે પણ સહન કરવો પડી રહ્યો છે, જે તેના પરિણામે નોંધપાત્ર રીતે ઘટાડવામાં આવ્યા છે. અરજદાર એક વરિષ્ઠ નાગરિક છે, જેને તેને મંજૂર થયેલી પેન્શનની રકમ પર પોતાના બાકીના જીવનનું નિર્વાહ કરવાનું છે. પડકારાયેલ આદેશના કારણે આ રકમ વધુ ઘટી ગઈ છે. નિવૃત્ત વ્યક્તિએ મર્યાદિત સાધનો પર આહાર, વસ્ત્ર અને આવાસની આવશ્યકતાઓ પૂર્ણ કરવી પડે છે. તેને તેના પર નિર્ભર વ્યક્તિઓની જરૂરિયાતોની પણ કાળજી રાખવી પડી શકે છે. એવું શક્ય અને

સંભાવ્ય છે કે જીવનના અવરતા વર્ષોમાં નિવૃત્ત કર્મચારી એવા રોગોથી પીડિત થાય કે જેમને તબીબી સારવારની જરૂર પડે, અને વર્તમાન સમયમાં આવી સારવાર અત્યંત ખર્ચાળ છે. આ બાબત ધ્યાનમાં રાખવી જોઈએ કે પેન્શન કોઈ ઈનામરૂપ બક્ષિસ નથી, પરંતુ લાંબા વર્ષોની સેવા બાદ કર્મચારીનો હક્કસંગત દાવો છે. સ્પષ્ટ છે કે પડકારાયેલ આદેશ પસાર કરવામાં આવતા અરજદારને ગંભીર મુશ્કેલીનો સામનો કરવો પડશે. વધુમાં, ઉચ્ચ પગારધોરણ મંજૂર થયાના આશરે ૧૮ વર્ષ પછી વસૂલાત અમલમાં મૂકવાની કોશિશ કરવામાં આવી રહી છે, જેને સમયનો અત્યંત અયોગ્ય ગાળો કહી શકાય.

૨૦. ભલે એવું માનવામાં આવે કે પગાર–નક્કીકરણનો આદેશ સામાવાળાઓ દ્વારા ભૂલવશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, જે વર્તમાન કેસમાં સ્થિતિ હોવાનું જણાતું નથી, તથાપિ સર્વોચ્ચ અદાલતે સ્ટેટ ઑફ પંજાબ એન્ડ અધર્સ વિ. રફીક મસિહ (વ્હાઇટ વૉશર) વગેરે (ઉપરોક્ત)ના કેસમાં નિર્વિવાદપણે ઠરાવ્યું છે કે અદાલતે કર્મચારીને ભોગવવી પડતી કઠિનાઈ અને નિયોજકને ભોગવવી પડી શકે તેવી કોઈપણ કઠિનાઈનું તોલમોલ કરવું જોઈએ અને કયા પક્ષની કઠિનાઈ વધુ હશે તે અંગે નિષ્કર્ષે પહોંચવું જોઈએ. વર્તમાન કેસમાં, જો સર્વોચ્ચ અદાલતે દર્શાવ્યા મુજબ સમતાના પરિબળોનું તોલમોલ કરવામાં આવે, તો સ્પષ્ટ થાય છે કે વિવાદિત આદેશને કારણે અરજદારને જે કઠિનાઈ ભોગવવી પડશે તે, અરજદારને ઉચ્ચતર પગારધોરણ મંજૂર કરવાના પરિણામે રાજ્ય સરકારને થતી કોઈપણ કઠિનાઈ કરતાં ઘણું વધુ હશે. ઉપરોક્ત ચુકાદાના

કેટલાક સંબંધિત અવતરણો, જે વર્તમાન કેસને સીધા જ લાગુ પડે છે, અહીં નીચે પુનઃપ્રસ્તુત કરવા આવશ્યક છે:

> "૭. આ અદાલત દ્વારા પ્રસ્તુત કરાયેલા અનેક ચુકાદાઓનું પરીક્ષણ કર્યા પછી, અમારો મત એવો છે કે કર્મચારીઓને ભૂલથી આપવામાં આવેલા નાણાકીય લાભોની વસૂલાત કરવા નિયોજકે પસાર કરેલા આદેશોમાં ફક્ત તેવા કિસ્સાઓમાં જ હસ્તક્ષેપ કરી શકાય, જ્યાં આવી વસૂલાતથી એવી પ્રકૃતિની કઠિનાઈ ઊભી થાય કે જે વસૂલાત કરવાનો નિયોજકનો સમતાન્યાયસંગત અધિકાર કરતાં ઘણું વધારે ભારરૂપ સાબિત થાય. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, ફક્ત તેવા કિસ્સાઓમાં જ હસ્તક્ષેપ આવશ્યક બને, જ્યાં કરવામાં આવેલ ચુકવણીની વસૂલાત કરવી અસમન્યાયી ઠરે. ઉપરોક્ત વિચારણાના પરિમાણો અને લાગુ પાડવાનો કસોટી–માપદંડ નિર્ધારિત કરવા માટે, ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪૨ હેઠળની પોતાની અધિકારિતાનો ઉપયોગ કરતાં પણ, આ અદાલતે કર્મચારીઓને આવી વસૂલાતમાંથી મુક્તિ આપેલી હોય તેવી પરિસ્થિતિઓનો ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી બને છે. "કોઈપણ કારણમાં સંપૂર્ણ ન્યાય કરવા માટે" એવી સત્તાનો પુનરાવર્તિત ઉપયોગ એ સ્થાપિત કરશે કે કરવામાં આવતી વસૂલાત અસમન્યાયી હતી અને તેથી મનસ્વી હતી. અને તે અનુસાર, આ અદાલત દ્વારા કરવામાં આવતો હસ્તક્ષેપ.
>
> ૮. બે પક્ષો વચ્ચે, જો નિર્ધારણ બેમાંથી નબળા પક્ષના હિતમાં કરવામાં આવે, અને તેનાથી બીજા પક્ષને કોઈ ગંભીર હાનિ ન પહોંચે (જે વાસ્તવમાં કલ્યાણકારી રાજ્ય છે), તો નિવારેલ પ્રશ્ન ન્યાયની તે સંકલ્પનાને અનુરૂપ ગણાશે, જે ભારતના નાગરિકોને ભારતના સંવિધાનની પ્રસ્તાવનામાં પણ સુનિશ્ચિત કરવામાં આવી છે. નિયોજક દ્વારા અનુસરાતો વસૂલી કરવાનો અધિકાર, સંબંધિત કર્મચારી પર થનારી વસૂલીની અસર સાથે તુલના કરવો ફરજિયાત રહેશે. જો સંબંધિત કર્મચારી પાસેથી વસૂલીની અસર, રકમ વસૂલ કરવા માટે નિયોજકના અનુરૂપ અધિકાર કરતાં વધુ અનીચાયી, વધુ અયોગ્ય, વધુ અશોભનીય અને વધુ અનુચિત હોય, તો એવી વસૂલી અમલમાં મૂકવી અસમાનતાપૂર્ણ અને મનસ્વી ગણાશે. આવી પરિસ્થિતિમાં, કર્મચારીનો અધિકાર વધુ પ્રબળ ઠરશે અને તેથી નિયોજકના વસૂલીના અધિકારને આચ્છાદિત કરશે.
>
> ૯. સમાનતાનો સિદ્ધાંત એક ગતિશીલ અને ક્રમશઃ વિકસતો એવો બહુપરિમાણીય અભિગમ ધરાવતો તત્ત્વ છે. સમાનતાના સિદ્ધાંતનું અવતરણ ભારતના સંવિધાનના ભાગ ૩ માં સમાવિષ્ટ

“મૂલભૂત અધિકારો” સંબંધિત અનુચ્છેદ ૧૪ થી ૧૮ માં જોવા મળે છે. સંવિધાનના આ અનુચ્છેદો કાયદા સમક્ષ સમાનતા અને કાયદાઓના સમાન સંરક્ષણની ખાતરી આપતાં હોવા ઉપરાંત, સમાનતા હાંસલ કરવાનો હેતુ રાખી, રોજગાર સંબંધિત બાબતોમાં ભેદભાવને પ્રતિબંધિત કરે છે; સમાજમાંથી તિરસ્કૃત કરાયેલા વર્ગની સામાજિક સ્થિતિનો ઉન્નત કરવા માટે અસ્પૃશ્યતા નાબૂદ કરે છે; અને આવા ઉપાર્ધિઓ દ્વારા સમાજના કોઈ વગ ને મળતી વિશિષ્ટ સ્થિતિને ઘટાડી દેવા માટે ઉપાધિઓનો અંત લાવે છે. સમાનતાના સિદ્ધાંતનું અવતરણ ભારતના સંવિધાનના ભાગ ૪ માં સમાવિષ્ટ “રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક તત્ત્વો” સંબંધિત અનુચ્છેદ ૩૮, ૩૯, ૩૯અ, ૪૩ અને ૪૬ માં પણ જોવા મળે છે. ભારતના સંવિધાનના આ અનુચ્છેદોમાં રાજ્ય માટે એવો આદેશ નિહિત છે કે તે, અન્ય બાબતો સાથે સાથે, આર્થિક અસમાનતાઓને ઘટાડીને, જીવનનિર્વાહના પૂરતા સાધનોનો અધિકાર સુનિશ્ચિત કરીને, અને યોગ્ય જીવનસ્તર નિશ્ચિત થાય તે માટે પૂરતા વેતનની જોગવાઈ કરીને, તેમજ નબળા વર્ગોના આર્થિક હિતોને પ્રોત્સાહન આપીને, સામાજિક, આર્થિક અને રાજકીય ન્યાય પ્રદાન કરનાર એક સામાજિક વ્યવસ્થા સુનિશ્ચિત કરે.

૧૦. ઉપરોક્ત સંવિધાનિક આદેશને ધ્યાનમાં લેતાં, આ દેશમાં રહેનાર લોકોના જીવનનિર્વાહના પ્રશ્નમાં, સમતા અને સદ્વિવેક બધા જ શાસકીય પગલાંઓનો આધાર બનવા જોઈએ. રાજ્ય દ્વારા કર્મચારી પાસેથી વસૂલાત કરવાનો આદેશ આપતું પગલું, તેટલા સમય સુધી યોગ્ય ગણાશે, જોતાં કે તે એટલું અન્યાયી ન બની જાય કે વસૂલાતનું પગલું, રકમ પાછી મેળવવાના નિયોજકના અનુરૂપ અધિકાર કરતાં વધુ અયોગ્ય, વધુ અન્યાયી, વધુ અશોભનીય અને વધુ અનધિકૃત બની જાય. અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, જ્યાં સુધી આવી વસૂલાત કર્મચારી પર કઠોર અને મનસ્વી અસર કરતી ન હોય, ત્યાં સુધી તે કાનૂની રીતે અનુમેય રહેશે. નિર્ધારિત પરિસ્થિતિઓમાં, ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪૨ હેઠળ આ અદાલતમાં નિહિત સત્તાનો ઉપયોગ કરીને વારંવાર પારિત કરવામાં આવેલા આદેશો, વસૂલાત સંબંધિત પગલાંના ક્ષેત્રની મર્યાદાઓ સ્પષ્ટ કરશે (કર્મચારીને અતિરિક્ત ચૂકવાયેલી રકમની વસૂલાત), જે આ દેશના નાગરિકો પ્રત્યે રાજ્યની ફરજોનું ઉલ્લંઘન કરે અને તે પગલાંને મનસ્વી બનાવે, અને પરિણામે ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪માં સમાવિષ્ટ આદેશનો ભંગ કરતી ઠરે.

૧૧. ... ... ઉપર વિચારવામાં આવેલા કાનૂની સિદ્ધાંતના આધાર પર, એટલે કે, ન્યાયસંગતતા અને મનમાનીના કસોટીપથ્થર પર, ઉપર પુનઃઉત્પાદિત ચુકાદાના અંશમાંથી વધુ એક એવો વિચાર બહાર આવે છે, જે વસૂલીની પ્રક્રિયાને અન્યાયી અને મનમાની બનાવે છે. સૈયદ અબ્દુલ કાદિરના મામલામાં (ઉપરોક્ત) નોંધાયેલા નિષ્કર્ષોમાંથી સ્પષ્ટ થાય છે કે, સેવામાંથી નિવૃત્ત થયેલા કર્મચારીઓ પાસેથી, અથવા નિવૃત્તિની નજીક આવેલા કર્મચારીઓ પાસેથી, વધારાની ચુકવણીની વસૂલી કરવાથી નિયોજકને થનારા આર્થિક લાભ કરતાં ઘણાં વધુ કઠોર પરિણામો ઊભાં થાય છે. આ બાબત ભૂલવી શક્ય નથી કે, નિવૃત્ત કર્મચારી અથવા નિવૃત્તિની કગાર પરનો કર્મચારી, તેવા કર્મચારીઓથી ભિન્ન વર્ગનો છે જેમની નિવૃત્તિ પહેલાં તેમની ખાતરીમાં પૂરતી સેવા બાકી હોય છે. ઉલ્લેખ કરવાની જરૂર નથી કે, નિવૃત્તિ સમયે કર્મચારી યુવાનીની અવસ્થાથી આગળ નીકળી ચૂકેલો હોય છે, અને તેની જરૂરિયાતો તે યુવાન હતો તે સમયની તુલનાએ ઘણી વધારે હોય છે. તેમ છતાં, તેની આવકમાં નોંધપાત્ર ઘટાડો થયો હોય છે (અથવા નિવૃત્તિ પછી નોંધપાત્ર ઘટાડો થવાનો હોય છે). ઉપરોક્ત પરિસ્થિતિઓ ધ્યાનમાં રાખીને, અમે એ બાબતે સંતોષ પામીએ છીએ કે, જો વસૂલી નિવૃત્તિની તારીખ પછી અથવા નિવૃત્તિ પહેલાં થોડી જ વારમાં કરવાની માંગ કરવામાં આવે, તો આવી વસૂલી અન્યાયી અને મનમાની ગણાશે. અમારી વિચારપૂર્વકની દૃષ્ટિએ, અતિનિવૃત્તિની તારીખથી એક વર્ષની અંદરનો સમયગાળો એવો સમયગાળો માનવો જોઈએ જેના દરમ્યાન થતી વસૂલીને અન્યાયી ગણવી જોઈએ. તેથી, કર્મચારીને થયેલી ખોટી ચુકવણીના કારણે કરવામાં આવેલ વસૂલીનો આદેશ મનમાનો ગણવો યોગ્ય રહેશે, જો વસૂલી કર્મચારીની નિવૃત્તિ પછી, અથવા તેની અતિનિવૃત્તિથી થનારી નિવૃત્તિની તારીખથી એક વર્ષની અંદર કરવાની માંગ કરવામાં આવે. ... ...

૧૨. કઠિનાઈની તે તમામ પરિસ્થિતિઓનું અનુમાન બાંધવું શક્ય નથી, જે કર્મચારીઓને વસૂલાતના પ્રશ્ને શાસિત કરે, જ્યાં નિયોજકે ભૂલવશ તેમની હકદારી કરતાં વધુ રકમનું ચુકવણી કર્યું હોય. તેમ હોય તથાપિ, ઉપર અહીં ઉલ્લેખિત નિર્ણયો ના આધારે, અમે સહેલાઈથી સંદર્ભ માટે નીચેની કેટલીક પરિસ્થિતિઓનું સંક્ષેપમાં નિદર્શન કરી શકીએ છીએ, જેમાં નિયોજકો દ્વારા કરવામાં આવતી વસૂલાત કાયદેસર રીતે અનુમત્ય નહીં હોય:

(૧) વર્ગ–૩ અને વર્ગ–૪ સેવામાં આવતા કર્મચારીઓ પાસેથી વસૂલાત (અથવા જૂથ 'સી' અને જૂથ 'ડી' સેવા).

(૨) વસૂલીના આદેશ મુજબ, નિવૃત્ત કર્મચારીઓ પાસેથી, અથવા જેઓ વસૂલીના આદેશથી એક વર્ષની અંદર નિવૃત્ત થવાના બાકી છે એવા કર્મચારીઓ પાસેથી વસૂલી.

(૩) કર્મચારીઓ પાસેથી વસૂલાત, જ્યારે વધારાની ચૂકવણીની વસૂલાતનો આદેશ જારી કરવામાં આવે તે પહેલાં પાંચ વર્ષથી વધુ સમયગાળા માટે કરવામાં આવી હોય.

(૪) એવા કિસ્સાઓમાં વસૂલી, જેમાં કોઈ કર્મચારીને ગેરરીતે ઉચ્ચ પદની ફરજો નિભાવવાની ફરજ પાડવામાં આવી હોય અને તેને તે અનુસાર વેતન ચૂકવવામાં આવ્યું હોય, જોકે હકીકતમાં તેને નીચલા પદ સામે કામ કરવાની જ ફરજ પાડવામાં આવી હોવી જોઈએ હતી.

(૫) અન્ય કોઈપણ કેસમાં, જ્યાં અદાલત આ નિષ્કર્ષે પહોંચે કે કર્મચારી પાસેથી જો વસૂલાત કરવામાં આવે, તો તે એટલી અનીચાયી અથવા કઠોર અથવા મનસ્વી થશે કે જે વસૂલાત કરવાનો નોકરીદાતાના અધિકારના સમન્યાયી સંતુલન કરતાં ઘણું વધુ ભારરૂપ સાબિત થશે."

૨૧. સર્વોચ્ચ અદાલતે આ બાબત સ્પષ્ટપણે જણાવેલી છે કે ફકરો ૧૨ ઉપર અવતૃત ચુકાદામાં એવું નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું છે કે નીચે દર્શાવેલ શ્રેણીના કર્મચારીઓ પાસેથી નિયોજક દ્વારા વસૂલાત અમલમાં મૂકવી અનુમત્ય ન ગણાય

વર્ગ–૩ ની જગ્યાઓ અને નિવૃત્ત કર્મચારીઓ. વધુમાં, પગાર–નિર્ધારણના આદેશ પછી ૧૮ વર્ષ બાદ વસૂલાત કરવાની માંગ કરવામાં આવી રહી છે. અરજદાર પ્રથમ ત્રણ વર્ગોમાં આવે છે. તેથી, ઉપરોક્ત ચુકાદાથી તેનો કેસ વધુ સશક્ત બને છે.

૨૨. ઉપરોક્ત ચર્ચાનો સમષ્ટિ પ્રભાવ એવો છે કે આ અદાલતનો વિચારીને બનાવેલો મત છે કે તા. ૨૭.૦૨.૨૦૦૮નો આક્ષેપિત આદેશ અન્યાયસંગત, ગેરકાયદેસર અને કાયદાની દ્રષ્ટિએ અસ્થિર છે; તેથી, તે રદ કરવામાં આવવા યોગ્ય છે.

૨૩. પરિણામે, અરજિ મંજૂર કરવામાં આવે છે. સામાવાળા ક્રમાંક ૩ દ્વારા તા. ૨૭.૦૨.૨૦૦૮ના રોજ પસાર કરાયેલ વિવાદિત આદેશ રદ કરવામાં આવે છે. સામાવાળાઓને તાજા અનુસંગી આદેશો પસાર કરવાની દિશા આપવામાં આવે છે, જેથી અરજદારને ૩૧.૦૮.૨૦૦૭થી, એટલે કે તેની નિવૃત્તિની તારીખથી, જાણે વિવાદિત આદેશ પસાર જ કરવામાં આવ્યો ન હોય તેમ, સંપૂર્ણ પેન્શનરી લાભો મંજૂર કરવામાં આવે. અરજદારની પેન્શનમાંથી પહેલેથી જ કપાત કરવામાં આવેલી રકમ તેને, જે તારીખે તે કપાત કરવામાં આવી હતી તે તારીખથી લઈ ચુકવણીની તારીખ સુધી, પ્રતિ વર્ષ ૮% વ્યાજના દરે પરત આપવામાં આવે. ઉપરોક્ત કાર્યવાહીનો ઉપક્રમ આ ચુકાદાની નકલ પ્રાપ્ત થયાની તારીખથી છ અઠવાડિયાની અંદર સામાવાળાઓ દ્વારા હાથ ધરવામાં આવી પૂર્ણ કરવામાં આવશે.

૨૪. ઉપરોક્ત શરતો અનુસાર નિયમ પરિપૂર્ણ કરવામાં આવે છે. ખર્ચ બાબતે કોઈ આદેશ કરવામાં આવશે નહીં.

(એસ.એમ.ટી. અભિલાષા કુમારી, જે.)

સુનીલ

Translation of this judgment is provided by M/s Hyperlink E–Solutions Pvt. Ltd.

===

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 judgement 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 judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.