

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદીત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહીં. 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.

=====

અમદાવાદ ખાતે ગુજરાતની વડી અદાલતમાં

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લીકેશન નં ૧૫૪૭૨/૨૦૧૦

વીથ

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લીકેશન નં ૧૫૫૦૭/૨૦૧૦

મંજૂરી અને હસ્તાક્ષર માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી અકિલ કુરેશી

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ સુશ્રી સોનિયા ગોકાણી

=====

૧ સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને આ ચુકાદો જોવા માટે મંજૂરી

આપવામાં આવી શકે કે નહીં?

૨ રિપોર્ટરને સંદર્ભ માટે મોકલવાનું કે નહિ ?

૩ શું માનનીય ન્યાયમૂર્તિશ્રી ચુકાદાની આખરી નકલ જોવા

ઈચ્છે છે?

૪ શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણ, ૧૯૫૦ અથવા તે હેઠળ કરવામાં

આવેલા કોઈપણ આદેશના અર્થઘટન સંબંધે કાયદાનો કોઈ

મહત્વપૂર્ણ પ્રશ્ન સામેલ છે?

૫ શું તેને સિવિલ ન્યાયાધીશને પરિપત્રીત કરવા માટે મોકલવાનું છે ?

=====

એન કે શાહ અને ૪૦....અરજદાર(ઓ)

વિરુદ્ધ

ફિઝિકલ રિસર્ચ લેબોરેટરી અને ૧....પ્રતિવાદી(ઓ)

=====

હાજરી:

(એમ.આર. મુકુલ સિન્હા), વકીલ અરજદાર(ઓ) નં. ૧૭, ૨૬ – ૨૭, ૩૬
માટે

શ્રી કે.બી. પુજારા, વકીલ અરજદાર(ઓ) નં. ૧-૧૬, ૧૮-૨૫, ૨૮-૩૫,
૩૭-૪૧ માટે

શ્રી દિલીપ એલ. કનોજિયા, વકીલ પ્રતિવાદી(ઓ) નં. ૨ માટે શ્રી આર.એસ.
સંજાણવાલા, વકીલ પ્રતિવાદી(ઓ) નં. ૧ માટે નિયમની બજવણી
પ્રતિવાદી(ઓ) નં. ૨ માટે

=====

કોરમ:

માનનીય ન્યાયમૂર્તીશ્રી અકિલ કુરેશી

અને

માનનીય સુન્યાયમૂર્તીશ્રી સોનિયા ગોકાણી

૧૦ ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૫

મૌખિક ચુકાદો

(દ્વારા : માનનીય ન્યાયમૂર્તીશ્રી અકિલ કુરેશી)

આ અરજીઓ સમાન પૃષ્ઠભૂમિમાંથી ઉદ્ભવે છે. તેઓને સાથે સાંભળવામાં આવી છે અને આ સામાન્ય ચુકાદા દ્વારા તેનો નિકાલ કરવામાં આવશે.

અરજદારો પ્રતિવાદી નં. ૧-ફિઝિકલ રિસર્ચ લેબોરેટરી [સંક્ષેપમાં “પી.આર.એલ.”] ના વર્તમાન તથા નિવૃત્ત કર્મચારીઓ છે. તેઓ વહીવટી સ્ટાફના સભ્યો છે. તેઓ પોતાના પેન્શન સંબંધિત લાભોની માંગ કરી રહ્યા છે, જે તેમના કહેવા મુજબ પી.આર.એલ. તરફથી કરવામાં આવેલ ગેરકાયદેસર અને ભેદભાવપૂર્ણ **misconduct** કારણે તેમને નકારવામાં આવ્યા હતા. આ અરજીઓમાં તેમણે સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલ, અમદાવાદ દ્વારા ટ્રાન્સફર એપિલિકેશન નં. ૩ ઓફ ૨૦૦૯ તથા તેની સાથે સંબંધિત કાર્યવાહીમાં આપવામાં આવેલ સંયુક્ત ચુકાદાને પડકાર્યો છે. સંક્ષિપ્ત હકીકતો નીચે મુજબ છે : તમામ અરજદારો પી.આર.એલ.ના કર્મચારીઓ છે. તેમાંના થોડાક હજુ સક્રિય સેવાઓમાં કાર્યરત છે. બાકીનાઓ આ કાર્યવાહી દરમિયાન નિવૃત્ત થયા છે. તેઓ

પી.આર.એલ.ના વહીવટી સ્ટાફમાં આવે છે. તેઓ પર સેવા શરતોના નિશ્ચિત સમૂહનો અમલ થતો હતો, ખાસ કરીને તેમના વેતન અને ભથ્થાઓ તેમજ નિવૃત્તિ પછીના લાભોને લગતી બાબતોમાં.

૬મી ફેબ્રુઆરી ૧૯૮૬ના રોજ, પી.આર.એલ.એ તેના કર્મચારી સભ્યોને એક સૂચના પરિપત્રિત કર્યો હતો, જેમાં જણાવાયું હતું કે ભારત સરકારે એવો નિર્ણય કર્યો હતો કે ભારત સરકાર દ્વારા નાણાકીય સહાય પામતી સ્વાયત્ત સંસ્થાઓની સેવાશરતો, ગૃહભાડા ભથ્થા સિવાય, કેન્દ્ર સરકારના કર્મચારીઓની સેવાશરતોથી ભિન્ન ન હોવી જોઈએ. તેવી પરિસ્થિતિમાં, અવકાશ વિભાગના કેન્દ્ર સરકારના કર્મચારીઓ સાથે પી.આર.એલ.ના કર્મચારીઓને સમકક્ષ લાવવા માટે, તેમને લાભોના નવા સમૂહની ઓફર કરવામાં આવશે, જેને પેકેજ-૨ તરીકે ઓળખવામાં આવશે, અને જે ૧લી એપ્રિલ ૧૯૮૬થી અમલમાં આવવાની શક્યતા હતી. હાલના કર્મચારીઓને વર્તમાન શરતોના સમૂહ હેઠળના લાભો જાળવી રાખવાનો વિકલ્પ રહેશે, જેને પેકેજ-૧ તરીકે ઓળખવામાં આવશે. આવા પરિપત્ર સાથે, પેકેજ-૧ અને રના સ્વરૂપમાં સેવાશરતોનો સમૂહ પણ પરિપત્રિત કરવામાં આવ્યો હતો. આવી સામાન્ય સૂચના અનુસંધાને, પી.આર.એલ.એ ૮મી મે ૧૯૮૬ના રોજ તેના તમામ નિયમિત કર્મચારીઓને એક સૂચના જારી કરી હતી, જેમાં ફરીથી જણાવ્યું હતું કે, જો તેઓ પેકેજ-૧ મુજબની હાલની શરતો હેઠળ

ચાલુ રહેવાનું પસંદ ન કરે, તો તેમને અવકાશ વિભાગના કેન્દ્ર સરકારના કર્મચારીઓને ઉપલબ્ધ હોય તેવી સમાન શરતોના સમૂહ દ્વારા નિયંત્રિત થવાનો વિકલ્પ રહેશે. ૧લી જુલાઈ ૧૯૮૬ પછી નિયુક્ત થયેલા તમામ કર્મચારીઓ આપમેળે પેકેજ-૨ હેઠળ આવરી લેવાશે. પેકેજ-૨માં પોતે જ યોગદાન આધારિત ભવિષ્ય નિધિ [સંક્ષેપમાં “સી.પી.એફ.”] પસંદ કરવાનો અથવા પેન્શન સાથે સામાન્ય ભવિષ્ય નિધિ [સંક્ષેપમાં “જી.પી.એફ.”] પસંદ કરવાનો વિકલ્પ સામેલ હતો. આ બાબત સ્પષ્ટ કરવામાં આવી હતી કે જો ૧૫મી જૂન ૧૯૮૬ પહેલાં કોઈ વિકલ્પ પ્રાપ્ત ન થાય, તો સંબંધિત કર્મચારીઓએ પેકેજ-૨ પસંદ કર્યું હોવાનું માનવામાં આવશે. ૬મી જૂન ૧૯૮૬ના રોજ, પી.આર.એલ.એ એક સુધારાપત્ર જારી કર્યો હતો, જેમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે જો ૩૦મી જૂન ૧૯૮૬ સુધી કોઈ વિકલ્પનો ઉપયોગ કરવામાં ન આવે, તો સંબંધિત કર્મચારી પેકેજ-૧ દ્વારા શાસિત રહેશે.

૧૬મી જૂન ૧૯૮૭ના રોજ, પી.આર.એલ. એ એક સૂચના પ્રસિદ્ધ કરી હતી, જેમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે જેમ કર્મચારીઓએ પેકેજ-૧ પસંદ કર્યું હતું, તેઓને પેકેજ-૨માં બદલાવ કરવાનો વિકલ્પ રહેશે. આ પરિપત્રમાંથી બે બાબતો ધ્યાનાર્હ છે. પ્રથમ, તે પી.આર.એલ. ના તમામ કર્મચારીઓ માટે કોઈપણ ભેદભાવ વિના સમાનરૂપે લાગુ પડતો હતો, ભલે સંબંધિત કર્મચારી વહીવટી સ્થાપનાનો હોય કે

વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી સ્થાપનાનો. દ્વિતીય, પેકેજ-૨માં સ્વયં સ્પષ્ટ ઉલ્લેખ ન હોવા છતાં, તેમાં સી.પી.એફ. અથવા પેન્શન યોજના પસંદ કરવાનો આંતરિક વિકલ્પ સમાયેલો હતો. તેમાં વધુમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે એકવાર કરવામાં આવેલી પસંદગી અંતિમ ગણાશે અને તે ઉપરાંત સરકારના લાભો [પેકેજ-૨] માં સ્થાનાંતરિત થવા માટે કર્મચારીઓને આપવામાં આવતી આ છેલ્લી તક હતી.

ચોથા કેન્દ્રીય વેતન આયોગની ભલામણોના અમલીકરણ પછી, ભારત સરકારે તા. ૨૧મી ઓક્ટોબર ૧૯૮૭નું કાર્યાલય સ્મરણપત્ર બહાર પાડ્યું, જેમાં અવકાશ વિભાગ હેઠળની વૈજ્ઞાનિક સંસ્થાઓનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો અને એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી કે ડી.ઓ.એસ./ઈસરોના બધા વર્તમાન પ્રશાસકીય કર્મચારીઓ, જેઓ સી.પી.એફ. યોજનાથી શાસિત હતા અને તા. ૧લી જાન્યુઆરી ૧૯૮૬ના રોજ સેવામાં હતા તેમજ હાલ પણ સેવામાં છે, તેઓને પેન્શન યોજનામાં આવ્યા હોવાનું માનવામાં આવશે. તેમ છતાં, પ્રશાસકીય કર્મચારીઓને સી.પી.એફ. યોજનાથી શાસિત રહેવાનું ચાલુ રાખવાનો વિકલ્પ રહેશે. એવો વિકલ્પ વધુમાં વધુ તા. ૩૧મી ડિસેમ્બર ૧૯૮૭ સુધીમાં વાપરવો જરૂરી રહેશે. જો કોઈ વિકલ્પ પ્રાપ્ત ન થાય, તો સંબંધિત કર્મચારી પેન્શન યોજનામાં બદલાયો હોવાનું માનવામાં આવશે. તે બાબતમાં વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી કર્મચારીઓ અંગે અલગથી આદેશો બહાર પાડવામાં

આવશે એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી. આવા નિર્દેશોના અનુસંધાને, પી.આર.એલ.એ તા. ૧૩મી નવેમ્બર ૧૯૮૭નું એક સ્મરણપત્ર બહાર પાડી ઉપરોક્તમાં સમાવિષ્ટ આદેશોને સ્વીકારી અને અમલમાં મૂક્યા

ભારત સરકારનું કચેરીય સ્મરણપત્ર, તારીખ ૧લી મે ૧૯૮૭. આવા તારીખ ૧૩મી નવેમ્બર ૧૯૮૭ના નિર્ણયમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે પી.આર.એલ.ના હાલના તમામ વહીવટી સ્ટાફ સભ્યો, જેઓએ પેકેજ-૨ હેઠળ સી.પી.એફ. યોજના પસંદ કરી હોય, તેમને પેન્શન યોજનામાં પરિવર્તિત થવાનો વિકલ્પ રહેશે અને જો ૩૧મી ડિસેમ્બર ૧૯૮૭ સુધી કોઈ વિકલ્પનો ઉપયોગ કરવામાં નહીં આવે, તો તે પેન્શન યોજનાના પક્ષમાં ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હોવાનું માનવામાં આવશે.

વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી કર્મચારી સભ્યો આવી યોજનામાં આવરી લેવાયેલા ન હોવાથી, ભારત સરકારે તા. ૨૬મી ઓક્ટોબર ૧૯૯૦ના કાર્યાલય સ્મરણપત્ર દ્વારા વૈજ્ઞાનિક સંસ્થાઓના આવા કર્મચારી સભ્યોને તા. ૩૧મી ડિસેમ્બર ૧૯૯૦ સુધી પેન્શન યોજનામાં પરિવર્તિત થવાનો વિકલ્પ આપ્યો હતો. તેમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે જો આવી તારીખ સુધી કોઈ વિકલ્પ પ્રાપ્ત ન થાય, તો સંબંધિત કર્મચારી પર સીપીએફ યોજના લાગુ પડશે. એક વાર અપાયેલો વિકલ્પ અંતિમ ગણાશે. ભારત સરકારના તા. ૨૬મી ઓક્ટોબર ૧૯૯૦ના આવા કાર્યાલય સ્મરણપત્રના અનુસંધાને, પી.આર.એલ.એ તા. ૧૬મી નવેમ્બર

૧૯૯૦ના આદેશ દ્વારા પેકેજ-૨ પસંદ કરનાર વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી કર્મચારી સભ્યોને તા. ૩૧મી સુધી પેન્શન યોજનામાં પરિવર્તિત થવાનો વિકલ્પ આપ્યો હતો

ડિસેમ્બર ૧૯૯૦.

પ્રશાસનિક અને ત્યારબાદ વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી સ્ટાફને સીપીએફ યોજનામાંથી પેન્શન યોજનામાં પરિવર્તિત થવાનો એવો વિકલ્પ એક વખત ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવ્યો હોવા છતાં, પીઆરએલમાં મોટી સંખ્યામાં એવા કર્મચારીઓ હતા જેઓ એવો વિકલ્પ વાપરવામાં ચૂકી ગયા હતા. બંને પ્રવાહોના મળીને અંદાજે ૨૦૦ જેટલા આવા કર્મચારીઓએ ૧૭મી નવેમ્બર ૧૯૯૨ના રોજ વ્યવસ્થાપન સમક્ષ નવીન વિકલ્પ આપવાની વિનંતી સાથે પ્રતિનિધિત્વ રજૂ કર્યું હતું, જેથી તેઓ પેન્શન યોજનામાં પરિવર્તિત થઈ શકે. આ પ્રતિનિધિત્વ પર નિયોક્તા તરફથી કોઈ પ્રતિસાદ મળ્યો નહોતો. તેમ છતાં, ભારત સરકારે પીઆરએલના નિયામકને પત્ર લખીને જાણ કરી હતી કે પેકેજ-૨ હેઠળ આવરી લેવાયેલા પીઆરએલમાં નિયુક્ત વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી કર્મચારીઓને પેન્શન યોજનામાં પરિવર્તિત થવા માટે વધુ એક વિકલ્પ આપવાનો નિર્ણય કરવામાં આવ્યો છે. વધુમાં, એ પણ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે આ નિર્ણય પ્રશાસનિક સ્ટાફના સભ્યો તથા પેકેજ-૧ દ્વારા શાસિત વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી કર્મચારીઓ પર લાગુ પડશે નહીં. આવા

નિર્ણયના અનુસંધાનમાં, પીઆરએલે જથી જૂન ૧૯૯૩ના રોજ જાહેરનામું બહાર પાડીને પેકેજ-૨ દ્વારા શાસિત વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી સ્ટાફના સભ્યોને ૩૦મી જૂન ૧૯૯૩ સુધીમાં, અને તેનાથી મોડું નહીં, પોતાનો વિકલ્પ વ્યક્ત કરીને પેન્શન યોજનામાં પરિવર્તિત થવાનો વિકલ્પ આપ્યો હતો, નહીં તો તેઓ સીપીએફ યોજનાથી જ શાસિત રહેવાના હતા. આવા પરિપત્રના અનુસંધાનમાં કુલ ૫૯ વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી સ્ટાફ સભ્યોએ પેન્શન યોજનામાં પરિવર્તિત થવાનો વિકલ્પ પસંદ કર્યો હતો. વધુમાં, અરજદારોના કહેવા મુજબ, ૩૦મી ઓગસ્ટ ૧૯૯૩ના રોજ પીઆરએલના વધુ ૯ કર્મચારીઓને – જેમાં પ્રશાસનિક સ્ટાફમાંથી ૬ અને વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી પક્ષમાંથી ૩ – પેન્શન યોજનામાં એવો પરિવર્તન મંજૂર કરવામાં આવ્યો હતો. આવા લાભ પસંદગીના કર્મચારીઓને શા માટે આપવામાં આવ્યો હતો તેનું ચોક્કસ કારણ જાણીતું નથી.

૩૦મી મે ૧૯૯૭ના રોજ, ભારત સરકાર દ્વારા ફરી એક વખત એક ઓ.એમ. જારી કરવામાં આવ્યું, જેમાં વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી કર્મચારીઓને ૩૦મી ઓક્ટોબર ૧૯૯૭ સુધીમાં વિકલ્પ આપી સી.પી.એફ. યોજનામાં બદલાવ કરવાની વધુ એક તક આપવામાં આવી, સાથે જ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું કે એવો વિકલ્પ વહીવટી કર્મચારીઓને ઉપલબ્ધ રહેશે નહીં. ભારત સરકારના આવા નિર્ણયના અનુસંધાને, પી.આર.એલ.એ તેની

૨૪મી જૂન ૧૯૯૭ની પરિપત્ર હેઠળ રસ ધરાવતા વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી કર્મચારીઓ પાસેથી નવો વિકલ્પ માગ્યો. કારણ કે વહીવટી કર્મચારીઓને આવી વિચારણાથી બહાર રાખવામાં આવ્યા હતા, તેમણે પેન્શન યોજના પસંદ કરવા માટે વધુ એક વિકલ્પ આપવામાં આવે તેવી માંગ સાથે ૧૪મી સપ્ટેમ્બર ૧૯૮૮ની રજૂઆત કરી. ત્યારબાદ સમયાંતરે અનેક રજૂઆતો કરવામાં આવી, તેમ છતાં પી.આર.એલ. તરફથી કોઈ પ્રતિસાદ મળ્યો નહીં; સિવાય કે ૨૮મી જૂન ૨૦૦૨ના રોજ, એવું જણાય છે કે પી.આર.એલ.એ આવી જ એક રજૂઆત નિયામકની અનુકૂળ ભલામણ સાથે મંત્રાલયને મોકલી હતી.

૬મી માર્ચ ૨૦૦૮ના રોજ, પી.આર.એલે વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી કર્મચારીઓને પેન્શન યોજનામાં રૂપાંતરિત થવા માટે વધુ એક વિકલ્પ આપ્યો હતો. આ ભારત સરકાર દ્વારા ૧૯મી એપ્રિલ ૨૦૦૬ના રોજ જારી કરાયેલા ઓ.એમ.ના અનુસંધાનમાં હતું. તે સમયે પણ વહીવટી સ્ટાફને પેન્શન યોજનામાં રૂપાંતરિત થવા માટે નવો વિકલ્પ આપવામાં આવ્યો નહોતો. વડી અદાલત સમક્ષ અનેક અરજીઓ કરવામાં આવી હતી — જેમાં પ્રથમ અરજી એક શ્રી વિનોદચંદ્ર નગીનદાસ ચુડગર દ્વારા સ્પેશ્યલસિવિલ એપ્લીકેશન નં ૧૨૯૮૮ સન ૧૯૯૪ હતી. ત્યારબાદ સન ૨૦૦૩માં તે જ રાહત માટે, એટલે કે પહેલેથી જ પેકેજ ૨માં રહેલા વર્તમાન વહીવટી સ્ટાફને પેન્શન યોજનામાં રૂપાંતરિત થવા માટે નવો

વિકલ્પ આપવાની માંગ સાથે, અનેક અરજીઓ કરવામાં આવી. આ બધી અરજીઓ વહીવટીની કલમ ૧૪ (૨) હેઠળની અધિસૂચના જારી થવાને કારણે સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલ, અમદાવાદ ખાતે સ્થાનાંતરિત કરવામાં આવી હતી.

અધિકરણ અધિનિયમમાં પી.આર.એલ.ને એવી સંસ્થાઓમાંની એક તરીકે આવરી લેવાયું છે, જેઓ વિરુદ્ધ અરજીઓ અધિકરણ સમક્ષ દાખલ થઈ શકે. આ બધી અરજીઓ એકત્રિત કરવામાં આવી હતી અને અધિકરણ દ્વારા એકસમાન વિવાદિત ચુકાદા દ્વારા તેનો નિકાલ કરવામાં આવ્યો હતો.

ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ, અરજદારોએ પી.આર.એલ.ના વહીવટી તથા વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી સ્ટાફ સભ્યોની સારવારમાં થયેલા ભેદભાવનો મુખ્ય આધાર રજૂ કર્યો હતો. જોકે, ટ્રિબ્યુનલે આવી દલીલ સ્વીકારી નહોતી. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે કર્મચારીઓની બે પ્રવાહો અલગ અલગ વર્ગોને આવરી લે છે. જ્યારે વહીવટી સ્ટાફના સભ્યોને એવો વિકલ્પ આપવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી સ્ટાફ બાબતે વિચારણા મુલતવી રાખવામાં આવી હતી. ત્યારબાદના સમયે જ્યારે વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી સ્ટાફના સભ્યોને એવો વિકલ્પ મળ્યો, ત્યારે બીજા પ્રવાહના કર્મચારીઓ ભેદભાવ અંગે ફરિયાદ કરી શકતા નથી.

આગળ એવું પણ નોંધાયું હતું કે કેટલાક કર્મચારીઓએ તેઓ નિવૃત્તિના આરે હતા ત્યારે અરજીઓ દાખલ કરી હતી અને કાર્યવાહીની લંબિતાવસ્થા દરમિયાન તેમણે કોઈપણ વાંધા વિના નિવૃત્તિજન્ય લાભો પણ ઉપાડી લીધા હતા. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે અનુચ્છેદ ૧૪ હેઠળ વાજબી વર્ગીકરણ માટે વર્ગીકરણ ગણિતીય રીતે સચોટ હોવું આવશ્યક નથી. આ જ ચુકાદો છે, જેને અરજદારોએ આ અરજીઓમાં પડકાર્યો છે.

અરજદારો તરફથી વિદ્વાન વકીલ શ્રી પુજારાએ નીચે મુજબની દલીલો રજૂ કરી હતી – [૧] વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી સ્ટાફના સભ્યોને બહુવિધ વિકલ્પો આપવામાં આવ્યા હતા, જ્યારે આવા સ્ટાફના સભ્યો પણ તા. ૮મી મે ૧૯૮૬ની સૂચના હેઠળ આપવામાં આવેલા સર્વપ્રથમ વિકલ્પથી શાસિત હતા. આવા વિકલ્પો વર્ષ ૧૯૯૦; ૧૯૯૩; ૧૯૯૭માં તથા આ કાર્યવાહી લંબિત હોય તે દરમિયાન વર્ષ ૨૦૦૮માં આપવામાં આવ્યા હતા. આ પૈકી કોઈપણ વિકલ્પ વહીવટી સ્ટાફના સભ્યોને ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવ્યા નહોતા. તેથી આ શત્રુતાપૂર્ણ ભેદભાવનો સ્પષ્ટ કેસ હતો. [૨] વકીલે રજૂ કર્યું કે વહીવટી સ્ટાફ અને વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી સ્ટાફના સભ્યો વચ્ચે નિવૃત્તિોત્તર લાભોના હેતુસર ભેદ પાડવામાં આવી શકતો નથી. કર્મચારીઓના માત્ર એક પ્રવાહ સુધી વિકલ્પોને મર્યાદિત રાખવાની પ્રતિવાદીઓની કાર્યવાહી આથી ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬નું ઉલ્લંઘન કરતી હતી. [૩] ભલે આ

બે પ્રવાહો ભિન્નપણે ઓળખી શકાય એવો વર્ગ રચે, તો પણ પેન્શનરી લાભોના હેતુસર આ બે પ્રવાહોને અલગ રીતે કેમ ગણવામાં આવ્યા, તે માટે કોઈ યુક્તિસંગત આધાર નથી. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, એક તરફ વહીવટી સ્ટાફ અને બીજી તરફ વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી સ્ટાફ વચ્ચે ભેદરેખા દોરવા માટે પ્રતિવાદીઓએ કોઈ ન્યાયસંગત કારણ આપ્યું નથી. વધુ ગતિશીલતા માટે આવશ્યક વધુ લવચીકતા પૂરી પાડવા અને વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી સ્ટાફને જાળવી રાખવાની ખાતરી કરવા માટે એવો ભેદ કરવામાં આવ્યો હતો, એવો માત્ર દાવો, નોંધપર રહેલી કોઈ સામગ્રીના અભાવે, પૂરતો ગણાવી શકાય નહીં.

બીજી તરફ, પી.આર.એલ. તરફથી વિદ્વાન વકીલ શ્રી સંજનવાલાએ અરજીઓનો વિરોધ કરતાં દલીલ કરી કે કર્મચારીઓની બે શ્રેણીઓ અલગ અને ભિન્ન છે. વહીવટી સ્ટાફને આવી પસંદગીનો વિકલ્પ આપવામાં આવ્યો હતો, જ્યારે વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી સ્ટાફના સભ્યો તેનો સમાવેશ પામતા ન હતા. તેથી, પછીથી જ્યારે આવા કર્મચારીઓને વિકલ્પ ઉપલબ્ધ કરાયો, ત્યારે વહીવટી સ્ટાફના સભ્યો નવી પસંદગીની માગણી કરી શકતા નથી. તેમણે ધ્યાન દોર્યું કે અરજદારોને ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવેલ વિકલ્પમાં સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે એકવાર અપાયેલ વિકલ્પ અંતિમ ગણાશે. વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી કે પી.આર.એલ. માત્ર ભારત સરકારના નીતિ-નિર્ણયોનું અમલીકરણ કરી

રહ્યું હતું. કારણ કે નવી પસંદગીઓ માત્ર પી.આર.એલ.ના વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી સ્ટાફના સભ્યો પૂરતી જ મર્યાદિત રાખવામાં આવી હતી, જેમ ભારત સરકાર દ્વારા પ્રદાન કરવામાં આવ્યું હતું

ભારતમાં, વહીવટી સ્ટાફના સભ્યોને આવા કોઈ વિકલ્પો ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવ્યા ન હતા.

પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલશ્રીઓને સાંભળ્યા બાદ અને નોંધપાત્ર દસ્તાવેજોનું અવલોકન કર્યા પછી, વિચારણા માટે ઊભો થતો સંક્ષિપ્ત અને અત્યંત રસપ્રદ પ્રશ્ન એ છે કે પ્રતિસાદીઓએ વર્ષ ૧૯૯૦; ૧૯૯૩; ૧૯૯૭ અને ૨૦૦૮માં પ્રસિદ્ધ કરાયેલી પેન્શન યોજનામાં બદલાવ કરવાનો વિકલ્પ માત્ર વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી કર્મચારી સભ્યો પૂરતો મર્યાદિત રાખ્યો તે શત્રુતાપૂર્ણ ભેદભાવનું કૃત્ય હતું કે કેમ, અથવા આવા લાભોના હેતુસર વહીવટી કર્મચારીઓ અને વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી કર્મચારી સભ્યો ભિન્ન અને અલગ વર્ગ રચે છે અને તે મુજબ કરવામાં આવેલો ભેદ અન્યથા ચુકિતસંગત હતો કે કેમ. આવા નિર્ણયના કાનૂની પરિમાણોની તપાસ કરતા પહેલાં, ચાલો યોજનાના મુખ્ય લક્ષણોનું સંક્ષિપ્ત પુનરાવલોકન કરીએ.

જેમ અગાઉ નોંધવામાં આવ્યું છે, તેમ ૮મી મે ૧૯૮૬ના રોજ, પી.આર.એલ.એ તેના તમામ વર્તમાન કર્મચારીઓને – તેઓ વહીવટી પક્ષના હોય કે વૈજ્ઞાનિક/ તકનીકી પક્ષના હોય – પેકેજ-૨માં પરિવર્તિત

થવાનો વિકલ્પ આપ્યો હતો, જેમાં અવકાશ વિભાગમાં ભારત સરકારના કર્મચારીઓ સમકક્ષ વેતન તથા અન્ય ભથ્થાંનો સમાવેશ થતો હતો. આવા પેકેજમાં પોતાનામાં જ આંતરિક વિકલ્પ હતો; એટલે કે, સી.પી.એફ. યોજના દ્વારા શાસિત થવું અથવા પેન્શન યોજના દ્વારા શાસિત થવું. જેઓ અગાઉની વેતનરચના દ્વારા જ શાસિત રહેવા માગતા હોય, તેઓ પેકેજ-૨માં પરિવર્તિત થવાનું નકારી શકતા હતા અને તેઓ પેકેજ-૧ દ્વારા શાસિત રહેતા. આ વિકલ્પ બે દૃષ્ટિએ સામાન્ય હતો, અર્થાત્, પ્રથમ તો તે કોઈપણ ભેદભાવ વગર તેના તમામ કર્મચારીઓને આવરી લેતો હતો. દ્વિતીય, પેકેજ-૨માં બે વિકલ્પો હતા – વિકલ્પ નં એક સી.પી.એફ. યોજના દ્વારા શાસિત થવાનો હતો અને વિકલ્પ નં બે પેન્શન યોજના માટેનો હતો. ૧૩મી નવેમ્બર ૧૯૮૭ના રોજ, પી.આર.એલ.એ ભારત સરકારના ૨૧મી ઓક્ટોબર ૧૯૮૭ના કચેરી સ્મરણપત્રના અનુસંધાને પરિપત્ર બહાર પાડ્યો અને પેકેજ-૨ પસંદ કરનાર વહીવટી સ્ટાફના તે સભ્યોને નવી સિરેથી પેન્શનનો વિકલ્પ આપ્યો. ભારત સરકારના નિર્ણયમાં સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી સ્ટાફના સભ્યો અંગે અલગ આદેશો બહાર પાડવામાં આવશે. આમ, સ્પષ્ટ છે કે આ વિકલ્પ ખાસ કરીને સેવામાં રહેલા અને પેકેજ-૨ પસંદ કરેલા વહીવટી સ્ટાફ માટે જ ઉપલબ્ધ હતો. ભારત સરકારે યોગ્ય સમયે વૈજ્ઞાનિક તથા તકનીકી સ્ટાફના સભ્યોને પણ આવો જ જુદો વિકલ્પ આપવાનો વિચાર કર્યો હતો. પરિણામે, તેથી, ૨૬મી

ઓક્ટોબર ૧૯૯૦ માં, ભારત સરકારએ પીઆરએલને વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી કર્મચારીઓને એવો વિકલ્પ આપવા માટે ફરજિયાત કર્યું, જેના અનુસંધાને પીઆરએલે તા. ૧૬મી નવેમ્બર ૧૯૯૦ની જાહેરનોટિસ બહાર પાડી. પેકેજ ૨ પસંદ કરનાર વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી કર્મચારીઓ માટે, પરંતુ સિપીએફ યોજનાનો વિકલ્પ પસંદ કરનારાઓને પેન્શન યોજનામાં પરિવર્તિત થવા માટેનો આ પ્રથમ વિકલ્પ હતો, તેથી વહીવટી કર્મચારીઓ તેમની બાકાતી અંગે કોઈ વિવાદ અથવા આક્ષેપ ઉઠાવી શક્યા ન હોત, કારણ કે તેમને વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી કર્મચારીઓના બાકાતી સાથે અગાઉ જ એવો વિકલ્પ મળી ચૂક્યો હતો.

જો વિકલ્પોની શ્રેણી આ તબક્કે અટકી ગઈ હોત, તો અરજદારોને કોઈપણ ફરિયાદ ઉઠાવવાનો નિશ્ચિતપણે કોઈ કાનૂની આધાર ન હોત. તેમ છતાં, પેન્શન યોજના અપનાવવા માટે પીઆરએલે તેના વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી સ્ટાફ સભ્યોને વધુ ત્રણ વિકલ્પો આપ્યા હતા. એવો પ્રથમ વિકલ્પ તા. ૪ જૂન ૧૯૯૩ની સૂચના હેઠળ આપવામાં આવ્યો હતો. તે પહેલાં તા. ૧૭ નવેમ્બર ૧૯૯૨ના રોજ બંને પ્રવાહોના સ્ટાફ સભ્યો દ્વારા પેન્શન યોજના માટે નવો વિકલ્પ આપવા વિનંતી કરતી સંયુક્ત રજૂઆત કરવામાં આવી હતી. જોકે, તા. ૪ જૂન ૧૯૯૩ની સૂચનામાં આ વિકલ્પ ફક્ત વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી કર્મચારીઓ પૂરતો જ મર્યાદિત રાખવામાં આવ્યો હતો. ત્યારબાદ, તા. ૩૦ મે ૧૯૯૭ના જી.ઓ.એમ. અનુસાર,

પીઆરએલે તા. ૨૪ જૂન ૧૯૯૭ની સૂચના જારી કરીને આવા કર્મચારીઓને વધુ એક વિકલ્પ આપ્યો હતો. વહીવટી સ્ટાફ દ્વારા વારંવાર રજૂઆતો કરવામાં આવી હોવા છતાં, તેમને પેન્શન વિકલ્પમાંથી બાકાત રાખવાનું ચાલુ જ રહ્યું, અને તા. ૬ માર્ચ ૨૦૦૮ના રોજ પીઆરએલે વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી સ્ટાફ સભ્યોને પેન્શનનો વિકલ્પ આપ્યો, જે કથિત રીતે તા. ૧૯ એપ્રિલ ૨૦૦૬ના જી.ઓ.એમ. અને ભારત સરકારના તા. ૧૯ ફેબ્રુઆરી ૨૦૦૮ના પત્ર અનુસાર હતું. આ બંને પત્રો અમિલેખ પર નથી. તેમ છતાં, અમે આ આધાર પર આગળ વધવા તૈયાર છીએ કે પીઆરએલનો તા. ૬ માર્ચ ૨૦૦૮નો આ તાજો નિર્ણય તેનો સ્વતંત્ર નિર્ણય ન હતો અને ભારત સરકારના નિર્દેશોથી પ્રેરિત હતો. છતાં હકીકત એ જ રહે છે કે ૧૯૯૩થી ૨૦૦૮ દરમિયાન પીઆરએલના વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી સ્ટાફના હિતમાં પેન્શનના ત્રણ વધારાના વિકલ્પો ઉપલબ્ધ કરાયા, જ્યારે વહીવટી સ્ટાફને આવા વિચારણા માટે એક વખત પણ સામેલ કરવામાં આવ્યો નહોતો.

આથી, પી.આર.એલ. દ્વારા તા. ૧૬મી નવેમ્બર ૧૯૯૦ના પરિપત્ર હેઠળ વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી કર્મચારીવર્ગને આપવામાં આવેલા પ્રથમ પેન્શન વિકલ્પ ઉપરાંત અને તેના ઉપર, આવા કર્મચારીવર્ગને વર્ષ ૧૯૯૩; ૧૯૯૮ અને ૨૦૦૮માં વધારાના ત્રણ પેન્શન વિકલ્પો પ્રાપ્ત થયા હતા. આવા તમામ પેન્શન વિકલ્પો; જેમાં ૧૯૯૦નો પેન્શન વિકલ્પ પણ સમાવેશ થાય છે, તેમાં સ્પષ્ટ ઉલ્લેખ હતો કે એકવાર

અપાયેલ વિકલ્પ અંતિમ ગણાશે. તેથી, વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી કર્મચારીવર્ગને આપવામાં આવેલા પ્રથમ પેન્શન વિકલ્પમાં સમાવાયેલ આવી શરતે ભારત સરકાર અને પી.આર.એલ.ને અનુવર્તી અનેક વિકલ્પો રજૂ કરવામાં, જેથી આવા કર્મચારીવર્ગને ૨૦૦૮ સુધીના મોડા સમયમાં પણ પેન્શન યોજનામાં પરિવર્તિત થવાની સગવડ મળે, તે બાબતમાં અવરોધ ઊભો કર્યો નહોતો.

બંધારણનો અનુચ્છેદ ૧૪ સમાનતાની જોગવાઈ કરે છે. અનુચ્છેદ ૧૬ અનુચ્છેદ ૧૪ની એક પ્રજાતિ છે અને તે જોગવાઈ કરે છે કે જાહેર રોજગારના મામલાઓમાં કોઈ ભેદભાવ રાખવામાં આવશે નહીં. બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ના બંને, ભારત સરકાર સમાન પરિસ્થિતિમાં આવેલા નાગરિકો અથવા કર્મચારીઓ વચ્ચે વિરોધી ભેદભાવ ઊભો કરવામાંથી નિવારિત રહેશે. નિઃસંદેહ સાચું છે કે ન તો અનુચ્છેદ ૧૪ અને ન તો અનુચ્છેદ ૧૬ વાજબી વર્ગીકરણને પ્રતિબંધિત કરે છે અને જે નિંદનીય ગણાય છે તે વિરોધી ભેદભાવ અથવા અવાજબી વર્ગીકરણ છે. સર્વોચ્ચ અદાલતની બંધારણીય ખંડપીઠના બુધન ચૌધરીના મામલાના, જે એ.આઈ.આર. ૧૯૫૫ એસ.સી. ૧૯૧માં અહેવાલિત છે, તે ચુકાદાના દિવસોથી જ આ સુસ્થાપિત છે કે અનુચ્છેદ ૧૪ વર્ગીય કાયદેસરતા પર પ્રતિબંધ મૂકે છે, પરંતુ વાજબી વર્ગીકરણ પર નહીં. તેમ છતાં, માન્ય વર્ગીકરણની કસોટી પાર કરવા માટે બે શરતો પૂર્ણ થવી આવશ્યક છે, નામે {૧} કે વર્ગીકરણ એવી બુદ્ધિગમ્ય ભિન્નતા

પર આધારિત હોવું જોઈએ, જે સાથે જૂથબદ્ધ કરવામાં આવેલા વ્યક્તિઓ અથવા વસ્તુઓને જૂથની બહાર રાખવામાં આવેલા અન્ય લોકોથી ભિન્ન પાડે અને {૨} કે એવી ભિન્નતાનો સંબંધ, પ્રશ્નગ્રસ્ત કાયદા દ્વારા સિદ્ધ કરવાનાં હેતુ સાથે, યુક્તિસંગત હોવો જોઈએ. માત્ર ત્યારે જ, જ્યારે આ બન્ને શરતો પૂર્ણ થાય, વર્ગીકરણ વાજબી હોવાની કસોટી પાર કરશે.

મોહમ્મદ શુજાત અલી અને અન્ય વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્યના કેસમાં, એ.આઈ.આર. ૧૯૭૪ એસ.સી. ૧૬૩૧, સર્વોચ્ચ અદાલતે બંધારણની કલમ ૧૪ અને ૧૬ હેઠળ સમાનતા તથા સમાન અવસરની બંધારણીય સંહિતાને માન્યતા આપતાં એવું ઠરાવ્યું હતું કે સમાન અવસરનો અર્થ એવો નથી કે એકસરખા કાયદાઓ તમામ વ્યક્તિઓ પર લાગુ પડવા જ જોઈએ. વાજબી વર્ગીકરણના સિદ્ધાંતને માન્યતા આપતાં, એ બાબતે ચેતવણી આપવામાં આવી હતી કે મૂળભૂત ખાતરી કાયદાઓના સમાન સંરક્ષણની છે અને વર્ગીકરણનો સિદ્ધાંત તો માત્ર એક ગૌણ નિયમ છે, જે અદાલતો દ્વારા તે ખાતરીને સમાજની વ્યવહારૂ જરૂરિયાતો સાથે સુસંગત બનાવી તેને વ્યવહારૂ અર્થ આપવા માટે વિકસાવવામાં આવ્યો છે, અને તેને સમાનતાની ઉપરોક્ત ખાતરીને દબાવી દેવા અને નિષ્ફળ બનાવવાની મંજૂરી આપવી જોઈએ નહીં. વર્ગીકરણના સિદ્ધાંતને એવી હદ સુધી લઈ જવો જોઈએ નહીં કે જ્યાં તે ઉપયોગી સેવક રહેવાના બદલે જોખમી માલિક બની જાય.

ઈ.પી. રોયપ્પા વિ. તમિલ નાડુ રાજ્યના મામલામાં &

અને અન્ય, એ.આઈ.આર. ૧૯૭૪ એસ.સી. ૫૫૫, સર્વોચ્ચ અદાલતે

નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું :-

૮૫. પડકારના છેલ્લા બે આધાર પરસ્પર સાથે વિચારણા માટે લેવામાં આવી શકે. ચદ્દપિ અમે પડકારના ત્રીજા આધારને ભિન્ન અને અલગ આધાર તરીકે સ્વરૂપ આપ્યું છે, તો પણ તત્ત્વ અને અસરની દૃષ્ટિએ તે હકીકતમાં માત્ર કલમ ૧૪ અને ૧૬ના ભંગ પર આધારિત બીજા આધારનો જ એક પાસો છે. કલમ ૧૬માં આ મૂળભૂત ખાતરી સમાયેલ છે કે રાજ્યના અધિન કોઈપણ પદ પર રોજગાર અથવા નિમણૂક સંબંધિત બાબતોમાં સર્વ નાગરિકોને સમાન અવસર મળશે. જાહેર રોજગારમાં સમાન અવસર સુનિશ્ચિત કરનાર, અને બંધારણમાં પરિકલ્પિત નવી વર્ગવિહીન સમતાવાદી સમાજવ્યવસ્થા ઊભી કરવામાં અત્યંત જીવંત એવા સિદ્ધાંતના મહત્ત્વને કારણે, તેને ભિન્ન અને સ્વતંત્ર મૂળભૂત અધિકાર તરીકે ઘડવામાં આવી હોવા છતાં, કલમ ૧૬ એ કલમ ૧૪માં સંરક્ષિત સમાનતાના તત્ત્વના લાગુ પડવાના માત્ર એક

ઉદાહરણરૂપ છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, કલમ ૧૪ જાતિરૂપ છે જ્યારે કલમ ૧૬ તેની ઉપજાતિરૂપ છે; કલમ ૧૬ જાહેર રોજગાર સંબંધિત તમામ બાબતોમાં સમાનતાના સિદ્ધાંતને કાર્યરત બનાવે છે. તેથી, કલમ ૧૪ અને ૧૬ બંનેને પ્રેરિત કરતો મૂળભૂત સિદ્ધાંત સમાનતા અને ભેદભાવ વિરુદ્ધનો નિષેધ છે. હવે, આ મહાન સમતાસાધક સિદ્ધાંતનો વિષયવિસ્તાર અને વ્યાપ શું છે? બોઝ જે.ના શબ્દોમાં કહીએ તો, તે એક સ્થાપક શ્રદ્ધા છે, “જીવન જીવવાની એક રીત” છે, અને તેને સંકુચિત, પાંડિત્યપ્રિય અથવા માત્ર શબ્દકોશીય અભિગમને અધીન કરવી જ જોઈએ નહીં. તેના સર્વસમાવેશક વ્યાપ અને અર્થને કાપછાંટ કરવાનો કોઈ પ્રયત્ન અમે સ્વીકારી શકીએ નહીં, કારણ કે એવું કરવું તેની સક્રિય મહત્તાને ભંગ કરવું બને. સમાનતા એક ગતિમાન તત્ત્વ છે, તેના અનેક પાસાઓ અને પરિમાણો છે, અને તેને પરંપરાગત તથા સિદ્ધાંતવાદી મર્યાદાઓની અંદર “બંધી, ઘેરી અને સીમિત” કરી શકાતી નથી. સકારાત્મક કાનૂની દૃષ્ટિકોણથી જોઈએ તો, સમાનતા મનસ્વીપણા પ્રત્યે વિરુદ્ધધર્મી છે. હકીકતમાં સમાનતા અને મનસ્વીપણું

પરસ્પર શપથબદ્ધ શત્રુઓ છે; એક ગણરાજ્યમાં કાનૂનના શાસનનું અંગ છે, જ્યારે બીજું નિરંકુશ રાજશાહીના મનમાની ઈચ્છા અને કૌતુકનું અંગ છે. જ્યાં કોઈ કાર્ય મનસ્વી હોય છે, ત્યાં રાજકીય તર્ક અને બંધારણીય કાનૂન બંનેની દૃષ્ટિએ તેમાં અસમાનતા અંતર્નિહિત હોય છે અને તેથી તે કલમ ૧૪નો ભંગ કરે છે; અને જો તે જાહેર રોજગાર સંબંધિત કોઈ બાબતને અસર કરે, તો તે કલમ ૧૬નો પણ ભંગ કરે છે. કલમ ૧૪ અને ૧૬ રાજ્યની કાર્યવાહીમાંથી મનસ્વીપણાને આઘાત આપે છે અને વ્યવહારમાં ન્યાયસંગતતા તથા સમાનતા સુનિશ્ચિત કરે છે. તેઓ એ આવશ્યક બનાવે છે કે રાજ્યની કાર્યવાહી એવી માન્ય અને સંબંધિત તત્ત્વો પર આધારિત હોવી જોઈએ, જે સમાન સ્થિતિમાં આવેલા સર્વે પર સમાન રીતે લાગુ પડે; અને તે કોઈ બાહ્ય કે અસંગત વિચારણાઓથી પ્રેરિત ન હોવી જોઈએ, કારણ કે તે સમાનતાના ઈનકાર સમાન થાય. રાજ્યની કાર્યવાહીના પ્રેરક હેતુથી ભિન્ન, તેની કાર્યકારી કારણચના જો વાજબી અને સંબંધિત ન હોય, પરંતુ બાહ્ય હોય અને અનુમત્ય વિચારણાઓના

ક્ષેત્રની બહાર હોય, તો તે સત્તાનો દુર્ભાવનાપૂર્ણ ઉપયોગ ગણાય અને તે કલમ ૧૪ અને ૧૬થી આઘાત પામે છે. સત્તાનો દુર્ભાવનાપૂર્ણ ઉપયોગ અને મનસ્વીપણું એ એક જ દોષમાંથી નીકળતા ભિન્ન ઘાતક પ્રસાર છે; વાસ્તવમાં પછીનું પહેલાને પોતાની અંદર સમાવે છે. બંને કલમ ૧૪ અને ૧૬ દ્વારા પ્રતિબંધિત છે.

વહીવટી સ્ટાફના સભ્યો એક એવો વર્ગ રચે છે, જે પી.આર.એલ.ના વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી સ્ટાફના સભ્યોથી સુસ્પષ્ટ રીતે નિર્ધારિત અને અલગ છે, તે બાબત વિવાદાસ્પદ નથી. પ્રશ્ન એ છે કે શું આ ભિન્નતા બીજી કસોટી, એટલે કે પ્રાપ્ત કરવાના હેતુ સાથે તેનું ચુકિતસંગત સંબંધ હોવાની કસોટી, પૂર્ણ કરે છે. અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, નવી પેન્શન વિકલ્પ આપવાના હેતુસર નિયોજક માટે કર્મચારીઓના આ બે વર્ગો વચ્ચે ભેદ કરવાની શક્યતા હશે કે નહીં.

આ વિવાદમાં, પ્રતિવાદીઓએ બે જુદા જુદા વર્ગના કર્મચારીઓ સાથે અલગ રીતે વર્તન કેમ કરવામાં આવ્યું તે અંગે કોઈ પ્રકાશ પાડ્યો નથી. પી.આર.એલ. દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલ પ્રતિશપથપત્રમાંથી અમને માત્ર એટલું જ સમર્થન મળે છે કે, "... પેન્શન બાબતે,

ડી.ઓ.એસ.માં વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી કર્મચારીવર્ગ તથા વહીવટી અને સહાયક કર્મચારીવર્ગ પર ભારત સરકારની નીતિ મુજબ અલગ અલગ શાસન લાગુ પડે છે, જેથી ગતિશીલતા માટે આવશ્યક લવચીકતા પૂરી પાડી શકાય અને ઉચ્ચ લાયકાત ધરાવતા વૈજ્ઞાનિક તથા તકનીકી કર્મચારીઓને જાળવી રાખવા તેમજ આકર્ષવા સુનિશ્ચિત કરી શકાય. આ સુવિધા વહીવટી કર્મચારીવર્ગને ઉપલબ્ધ નથી, જે પેન્શન વિભાગના તા. મે ૧, ૧૯૮૭ના ઓ.એમ.ની શરતો મુજબ વિકલ્પનો ઉપયોગ કરીને સી.પી.એફ. યોજના હેઠળ જ રહે છે. એકવાર ઉપયોગમાં લેવાયેલ વિકલ્પ અંતિમ હોય છે અને વહીવટી કર્મચારીવર્ગ આ નિયમથી પરિચિત છે.”

આ બંને ભેદભિંદુઓ, જે ઉપર નોંધાયેલ વર્ણન દ્વારા જવાબી સોગંદનામામાં દર્શાવવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવ્યો છે, અમારા મત મુજબ, માન્ય નથી. પ્રથમ તો, એકવાર ઉપયોગમાં લેવાયેલ વિકલ્પ અંતિમ ગણાશે એવી જાહેરાત, જે વહીવટી સ્ટાફને લાગુ પડતા પેન્શન વિકલ્પમાં સામેલ હતી, તેવી જ રીતે વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી સ્ટાફને ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવેલા દરેક વિકલ્પમાં પણ કરવામાં આવી હતી. તેમ છતાં, આ બાબતે ભારત સરકારને આવા સ્ટાફ સભ્યોને અનુગામી વિકલ્પોની શ્રેણી પ્રદાન કરવામાં કોઈ અડચણ ઊભી કરી નહોતી, અને તે દરેકમાં આવી અંતિમતાની જોગવાઈ સામેલ હતી. ઉચ્ચ લાયકાત ધરાવતા વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી કર્મચારીઓની જાળવણી સુનિશ્ચિત કરવા માટે લવચીકતા અને ગતિશીલતા આપવાની આવશ્યકતા અંગેનું

કારણ પણ સંપૂર્ણપણે નિરાધાર છે. નોંધપોથી પર એવું સૂચવતું કોઈ સામગ્રી રજૂ કરવામાં આવી નથી કે આવા પેન્શન વિકલ્પના અભાવે, પી.આર.એલ. અને ઇસરો જેવી વૈજ્ઞાનિક સંસ્થાઓમાંથી ઉચ્ચ લાયકાત ધરાવતા, તાલીમપ્રાપ્ત અને અનુભવી વૈજ્ઞાનિકોના મોટા પાયે બહાર નીકળી જવાના કોઈ વાસ્તવિક ભયનો અસ્તિત્વ હતો. સેવા શરતો, બઢતીની તકો, પગાર અને ભથ્થાં, વાર્ષિક વધારા અને પગારધોરણોની દ્રષ્ટિએ જો નિયોજક વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી સ્ટાફને વહીવટી સ્ટાફથી ભિન્ન આધારે વર્તે, તો નિશ્ચિતરૂપે ભેદભાવનો પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી. પગાર પંચ જેવી નિષ્ણાત સંસ્થાઓ અથવા નિયોજક પોતે પણ, વધુ તેજસ્વી, યુવા અને વધુ લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓને સંશોધન વિભાગોમાં જોડાવવા માટે વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી સ્ટાફને ભિન્ન અથવા તો વધુ શ્રેષ્ઠ શરતો અને નિયમોનો વ્યાપ પ્રદાન કરે, તો આવા અભિગમ અંગે સ્પેશલવિવાદનો પ્રશ્ન જ ઊભો થતો નથી. તેમ છતાં, જ્યારે પેન્શનનો વિકલ્પ આપવાનો પ્રશ્ન આવે છે, ત્યારે અમને વહીવટી સ્ટાફ અને વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી સ્ટાફ વચ્ચે એવો કોઈ ભેદ જણાતો નથી કે જેના આધારે ભારત સરકાર કર્મચારીઓના એક પ્રવાહને એવો વિકલ્પ આપવાથી બહાર રાખી શકે. અગાઉ નોંધાયું છે તેમ, વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી સ્ટાફને વર્ષ ૧૯૯૦માં આપવામાં આવેલ પેન્શન વિકલ્પ તેમના માટેનો એવો પ્રથમ વિશિષ્ટ વિકલ્પ હતો; તેઓને અગાઉ વહીવટી સ્ટાફને આપવામાં આવેલ વિકલ્પમાં સામેલ કરવામાં આવ્યા નહોતા. જો

૧૯૯૦ પછી કર્મચારીઓના કોઈપણ પ્રવાહને નવો વિકલ્પ ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવ્યો ન હોત, તો અરજદારો ચોક્કસપણે કોઈ ફરિયાદ ઉઠાવી શક્યા હોત નહિ. આ સમગ્ર બાબત ભારત સરકાર પર નિર્ભર હતી કે નાણાકીય વિચારણા સહિતના વિવિધ પરિબલોને ધ્યાનમાં રાખીને, જે કર્મચારીઓએ પહેલેથી જ પેન્શન યોજનામાંથી બહાર રહેવાનો વિકલ્પ પસંદ કર્યો હતો, તેમને પરિવર્તન કરીને તેમાં આવવા માટે નવો વિકલ્પ આપવો કે નહિ. પરંતુ, પોતાના જે પણ કારણોસર ભારત સરકારે જો કર્મચારીઓના કોઈ એક વર્ગને એવો વિકલ્પ આપવાનો નિર્ણય કર્યો હોય, તો તે સમાન સ્થિતિ ધરાવતા એ જ સંસ્થાના તમામ કર્મચારીઓને સમાન વર્તન માટે સામેલ કર્યા વિના કરી શકાય તેમ નહોતું. અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, પેન્શનના વિકલ્પના સંદર્ભમાં અલગ વિચારણા માટે કર્મચારીઓના બે પ્રવાહો વચ્ચે ભેદ કરવાનો કોઈ સ્પષ્ટ આધાર દર્શાવવામાં ન આવે ત્યાં સુધી, ભારત સરકાર માટે એવો વિકલ્પ એક પ્રવાહના કર્મચારીઓને ઉપલબ્ધ કરાવીને બીજા પ્રવાહને સંપૂર્ણપણે બહાર રાખવો સરળતાથી ખુલ્લો માર્ગ નહોતો, કારણ કે તે પ્રત્યક્ષ રીતે દ્વેષપૂર્ણ ભેદભાવનો સ્પષ્ટ દાખલો બનત. સી.પી.એફ. યોજનામાં નિવૃત્ત થવું કે નિવૃત્તિ પછી પેન્શન પ્રાપ્ત કરવું, એ બન્ને પ્રકારના કર્મચારીઓ સમક્ષ રજૂ કરાયેલા વિકલ્પો હતા. માત્ર એક જૂથ વહીવટી પક્ષનું હતું અને બીજું વૈજ્ઞાનિક/તકનીકી પક્ષનું હતું એટલા માટે પેન્શન વિકલ્પના હેતુસર એવો ભેદ કૃત્રિમ હતો. પેન્શન વિકલ્પના પરિપ્રેક્ષ્યમાં આ

કર્મચારીઓ એક સમાનવર્ગીય વર્ગ રચતા હતા અને ક્ષેષપૂર્ણ ભેદભાવના જોખમ વિના તેમને અલગ પાડી શકાય તેમ નહોતાં.

આ મુદ્દાને થોડા ભિન્ન દષ્ટિકોણથી પણ જોવામાં આવી શકે છે. આ એક જાણીતો તથ્ય છે, જેનો અમે ન્યાયિક નોંધ લઈ શકીએ છીએ કે સમયના પસાર થવા સાથે અને અનુક્રમિક પગાર પંચોની ભલામણોના અમલથી, સી.પી.એફ.ના લાભો અને પેન્શનના લાભો વચ્ચેનો વિશાળ અંતર વધુ પ્રમાણમાં વધતો ગયો. આવા પરિસ્થિતિઓમાં, કર્મચારીઓના કોઈ વર્ગને આવી પેન્શન વિકલ્પ કેટલી વાર મળ્યો એટલું જ નહીં, પરંતુ તેમને એવો વિકલ્પ કયા સમયબિંદુએ મળ્યો તે પણ નિર્ણાયક બનશે. વર્ષ ૧૯૮૬માં અને તેની આસપાસ પેન્શન યોજના સ્વીકારવા કે ન સ્વીકારવા માટેના માપદંડો, સમય જતાં, ત્યારબાદ સંપૂર્ણપણે બદલાઈ ગયા હતા, ત્યાં સુધી કે વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી કર્મચારીવર્ગને એવો તેમનો છેલ્લો વિકલ્પ વર્ષ ૨૦૦૮માં મળ્યો. તમામ અરજદારો વર્ષ ૧૯૯૨થી અને તેની આસપાસના સમયથી વધારાના પેન્શન વિકલ્પની માંગણી કરતા આવ્યા છે. વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી કર્મચારીવર્ગના સભ્યોને ત્યારબાદ વધુ ત્રણ વિકલ્પો મળ્યા, જ્યારે વહીવટી કર્મચારીવર્ગના સભ્યોને તેમાંથી સંપૂર્ણપણે બહાર રાખવામાં આવ્યા.

ડી.એસ. નકારા તથા અન્ય વિ. ભારત સંઘના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતની બંધારણીય પીઠના ચુકાદામાં,

એ.આઈ.આર. ૧૯૮૩ એસ.સી. ૧૩૦ માં, વર્ગીકરણ વાજબી ઠરવા માટે જે બે શરતો પૂર્ણ થવી આવશ્યક છે તેનું પુનરોચ્ચાર કરતાં, અદાલતે પોતાના સમક્ષ એવો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત કર્યો કે જે તર્કસંગત સિદ્ધાંતના આધારે વર્ગીકરણ રચાયેલ છે અને જે હાંસલ કરવાના હેતુઓ સાથે સહસંબંધ છે, તેને હકારાત્મક રીતે સ્થાપિત કરવાનો ભાર કોના પર રહે છે. કલ્યાણકારી રાજ્યની હકારાત્મક કાર્યવાહી કરવાની ફરજનો ઉલ્લેખ કરતાં એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે રાજ્યએ અદાલતને હકારાત્મક રીતે સંતોષ આપવો પડશે કે આ ઢિ-કસોટીઓ પૂર્ણ કરવામાં આવી છે. તે ત્યારે જ સંતોષકારક ગણાઈ શકે, જ્યારે રાજ્ય માત્ર વર્ગીકરણ કયા તર્કસંગત સિદ્ધાંત પર આધારિત છે તે જ સ્થાપિત ન કરે, પરંતુ તેને હાંસલ કરવાના હેતુ સાથે સહસંબંધ પણ કરે. ઉક્ત નિર્ણયમાં, સર્વોચ્ચ અદાલત ઉદારિકૃત પેન્શન યોજનાની લાગુ પડતાશ માટે કટ-ઓફ તારીખની જોગવાઈની કસોટી કરી રહી હતી. તેમાં એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે અપનાવવામાં આવેલ સિદ્ધાંત એવો છે કે જ્યાં બધી સંબંધિત પરિસ્થિતિઓ સમાન હોય, ત્યાં એકસરખા પદ ધરાવતા વ્યક્તિઓને માત્ર એટલા માટે વેતનના મુદ્દે ભિન્ન રીતે વર્તી શકાય નહીં કે તેઓ અલગ-અલગ વિભાગોને સંબંધિત છે. સેવા દરમિયાન એવું કરી શકાતું ન હોય, તો નિવૃત્તિ દરમિયાન એવું કરી શકાય ખરા. એવો નિર્ધાર કરવામાં આવ્યો કે માત્ર એટલા આધાર પર કે કેટલાક વ્યક્તિઓ બીજાઓ કરતાં વહેલા નિવૃત્ત થયા હતા, ગણતરીની જુદી પદ્ધતિ લાગુ કરી શકાય

નહીં. રાજ્યનો એવો દાવો કે જો યોજના ભેદભાવપૂર્ણ હોય, તો આખી યોજના જ રદ કરવી જ પડે, તે આ ધારણાથી નકારવામાં આવ્યો કે મનસ્વી રીતે પસંદ કરાયેલ કટ-ઓફ તારીખરૂપ વાંધાજનક ભાગને અલગ કરીને યોજનાનું સંકુચિત અર્થઘટન કરી શકાય. અદાલતે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું અને અવલોકન કર્યું :-

જરૂર. જો એવું નિર્વિવાદ જણાતું હોય, જેમ અમને જણાય છે, કે પેન્શન લાભોના હેતુસર પેન્શનધારકો એક વર્ગ બનાવે છે, તો શું તેની ઉપરગામી સુધારણા મનસ્વી રીતે પાત્રતાના એવા માપદંડને નિશ્ચિત કરીને, જે સુધારણાના હેતુ સાથે અસંબંધિત હોય, એક સમાનધર્મી વર્ગને વિભાજિત કરવાની મંજૂરી આપી શકે, અને શું એવું વર્ગીકરણ કોઈ યુક્તિસંગત સિદ્ધાંત પર આધારિત ગણાય ? સુસ્થાપિત છે કે વર્ગીકરણ કોઈ યુક્તિસંગત સિદ્ધાંત પર આધારિત હોવું જોઈએ અને તે યુક્તિસંગત સિદ્ધાંતનો પ્રાપ્ત કરવાના હેતુઓ સાથે સંબંધ હોવો જરૂરી છે. અમે પેન્શનની ચુકવણીના આધારમાં રહેલા હેતુઓ રજૂ કર્યા છે. જો રાજ્યએ પેન્શન યોજના ઉદાર બનાવવી આવશ્યક માની હોય, તો આ લાભો માત્ર તે તારીખ પછી નિવૃત્ત થયેલાઓને આપવાના અને તે જ લાભો

તે તારીખ પહેલાં નિવૃત્ત થયેલાઓને એકસાથે નકારવાના પાછળ અમને કોઈ ચુકિતસંગત સિદ્ધાંત દેખાતો નથી. જો સરકારી કર્મચારીઓને વૃદ્ધાવસ્થામાં સામાજિક સુરક્ષા વધારવા માટે આ ઉદારીકરણ જરૂરી માનવામાં આવ્યું હોય, તો વહેલા નિવૃત્ત થયેલા વ્યક્તિઓ પછીથી નિવૃત્ત થનારાઓ કરતાં વધુ ખરાબ સ્થિતિમાં હોઈ શકે નહીં. તેથી, પેન્શનધારકોને બે વર્ગોમાં વર્ગીકૃત કરતું આ વિભાજન કોઈ ચુકિતસંગત સિદ્ધાંત પર આધારિત નથી અને જો ચુકિતસંગત સિદ્ધાંત એવો માનવામાં આવે કે અન્યથા સમાન સ્થિતિમાં રહેલાઓમાંથી કેટલાકને વધુ આપવાના દૃષ્ટિકોણથી પેન્શનધારકોને વહેંચવા, તો તે ભેદભાવપૂર્ણ છે. ઉદાહરણરૂપે, બે વ્યક્તિઓ લો, જેમાંથી એક નિર્દિષ્ટ તારીખના માત્ર એક દિવસ પહેલાં નિવૃત્ત થયો હોય અને બીજો તે તારીખના તરત પછાતા એક દિવસે નિવૃત્ત થયો હોય. બંને સમાન વેતનવર્ગમાં હતા, સરેરાશ વેતનપરિભાવ સમાન હતો અને બંનેએ સમાન વર્ષોની સેવા બજાવી હતી. તો માત્ર એક દિવસ વહેલા કે એક દિવસ મોડા નિવૃત્ત થવાની આકસ્મિક પરિસ્થિતિ પેન્શનના મામલામાં

કેવી રીતે સંપૂર્ણ અસમાન વર્તનને મંજૂરી આપી શકે ?
એક દિવસ વહેલા નિવૃત્ત થનાર વ્યક્તિને વાર્ષિક
રૂપિયા ૮,૧૦૦ ની ઉચ્ચતમ મર્યાદા હેઠળ રાખવામાં
આવશે અને સરેરાશ વેતનપરિલાભ ૩૬ મહિનાના
વેતનના આધારે ગણવામાં આવશે, જ્યારે બીજા માટે
વાર્ષિક રૂપિયા ૧૨,૦૦૦ ની ઉચ્ચતમ મર્યાદા રહેશે
અને સરેરાશ વેતનપરિલાભ છેલ્લા દસ મહિનાની
સરેરાશના આધારે ગણાશે. આ કૃત્રિમ વિભાજન
સ્પષ્ટ દેખાય છે અને તેનો કોઈ સિદ્ધાંત સાથે સંબંધ
નથી અને જે કોઈ સિદ્ધાંત હોય, જો હોય તો પણ,
પેન્શન યોજનાના ઉદારીકરણથી પ્રાપ્ત કરવાના હેતુઓ
સાથે તેનો કણમાત્ર પણ સંબંધ નથી. હકીકતમાં, આ
મનસ્વી વિભાજનનો ઉદાર બનાવવામાં આવેલ
પેન્શન યોજના સાથે તો કોઈ સંબંધ જ નથી, પરંતુ તે
વિપરીત પરિણામ આપનારું છે અને પેન્શન
યોજનાના સમગ્ર પરિધિને પ્રતિકૂળ જાય છે. અનુચ્છેદ
૧૪ હેઠળ સુનિશ્ચિત સમાન વર્તનનો સંપૂર્ણ ભંગ થાય
છે, કારણ કે પેન્શનના નિયમો કાયદેસરની પ્રકૃતિ
ધરાવતા હોવાથી, નિર્દિષ્ટ તારીખથી, તે નિયમો
પેન્શનના રૂપાંતરણના પ્રશ્ને સમાન સ્થિતિ ધરાવતા

લોકોને ભિન્ન અને ભેદભાવપૂર્ણ વર્તન આપે છે.
નિવૃત્તિના પ્રશ્ને ૪૮ કલાકનો ફરક ગંભીર પ્રતિકૂળ
અસર પેદા કરી શકે. આ રીતે, આ વિભાજન મનસ્વી
પણ છે અને સિદ્ધાંતવિહીન પણ છે. તેથી, આ
વર્ગીકરણ અનુચ્છેદ ૧૪ની કસોટી પર ટકી શકતું
નથી.

અમે આ બાબતે સચેત છીએ કે અનુવર્તી નિર્ણયો માં; જેમાં કૃશેના
કુમાર વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા ના કેસોનો પણ સમાવેશ થાય
છે,

એ.આઈ.આર. ૧૯૯૦ સર્વોચ્ચ અદાલત ૧૭૮૨; ઓલ ઇન્ડિયા રિઝર્વ
બેંક રિટાયર્ડ

અધિકારીઓ એસોસિએશન અને અન્ય વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને
અન્ય,

એ.આઈ.આર. ૧૯૯૨ એસ.સી. ૭૬૭ માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે જુદા
તથ્યોના સમૂહમાં, સ્પેશલકરીને જ્યાં નોકરીદાતાએ પ્રથમ વખત પેન્શન
યોજના અમલમાં મૂકી રહી હતી, ત્યાં ભેદ દર્શાવ્યો છે. તથાપિ, સુબ્રતા
સેન અને અન્ય વિ.

યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્યગણ, એ.આઈ.આર. ૨૦૦૧ એસ.સી.
૩૬૩૪, સર્વોચ્ચ અદાલત

અદાલતે સુધારેલી પેન્શન યોજનામાં ડિસેમ્બર ૧૯૯૪ પહેલાં નિવૃત્ત થયેલા નિવૃત્ત કર્મચારીઓને વર્ગીકૃત કરતી અને ડિસેમ્બર ૧૯૯૪થી નિવૃત્ત થયેલા નિવૃત્ત કર્મચારીઓને પેન્શન મેળવવાનો હક આપતી કટ-ઓફ તારીખ રદ કરી.

કોઈપણ દષ્ટિકોણથી જોવામાં આવે તો, પ્રતિવાદીઓએ વૈજ્ઞાનિક અને તકનીકી કર્મચારીઓને અનુક્રમે નવી પેન્શન વિકલ્પો આપતાં સમયે વહીવટી કર્મચારીઓને કુલ મળીને, અને તે પણ ત્રણ જેટલા પ્રસંગોએ, સંપૂર્ણપણે બહાર રાખીને જે ભેદરેખા દોરવાનો પ્રયત્ન કર્યો છે, તે કાયદાની દષ્ટિએ કદી ટકાઉ નથી. તેથી, અમે ઠરાવીએ છીએ કે વહીવટી કર્મચારીવર્ગના સભ્યોને પણ આવા પેન્શન વિકલ્પો મેળવવાનો અધિકાર રહેશે. તેમ છતાં, અમે આ હકીકતને અવગણી શકતા નથી કે વહીવટી કર્મચારીવર્ગના ઘણા સભ્યો ઘણા વર્ષો પહેલાં સક્રિય સેવામાંથી નિવૃત્ત થયા હતા અને તેમણે કોઈ વાંધો કે વિરોધ વિના પોતાનો ભવિષ્ય નિધિ તથા અન્ય બાકી ચૂકવણીઓ સ્વીકારી લીધી હતી. તેમણે કદી પેન્શન વિકલ્પનો દાવો કર્યો નહોતો. આ તબક્કે, અને કેટલાક કેસોમાં તો તેમની નિવૃત્તિ પછી લગભગ વીસ વર્ષ વીતી ગયા બાદ, તેમને નવી વિકલ્પ આપવી સંપૂર્ણપણે અસ્વીકાર્ય અને અસમાનતાપૂર્ણ ગણાશે.

તેથી, પેન્શન વિકલ્પનો લાભ માત્ર હાલના અરજદારો સુધી મર્યાદિત રહેશે, જેમણે પોતાની સક્રિય સેવાના સમયગાળા દરમિયાન આવા પેન્શન વિકલ્પમાંથી પોતાની બાદબાકી સામે અવાજ ઉઠાવ્યો હતો અને કાયદાની અદાલતો સમક્ષ સક્રિય પગલાં પણ લીધાં હતાં. તેઓને એવો વિકલ્પ મળશે, પરંતુ તેઓએ પહેલેથી પ્રાપ્ત કરેલ સીમાંકિત ભવિષ્ય નિધિ તરફ નોકરીદાતાનું યોગદાન તેમને ચૂકવવાપાત્ર પેન્શન સામે સમાયોજિત કરવું પડશે. આ સમાયોજન, જે દિવસે તે રકમ વાસ્તવમાં ચૂકવવામાં આવી હતી તે દિવસથી લઈને સમાયોજિત કરવામાં આવે અથવા પરત કરવામાં આવે તે દિવસ સુધી, વાર્ષિક ૯ ટકા સાદા વ્યાજ સાથે કરવામાં આવશે; જે સ્થિતિ લાગુ પડે તે મુજબ. એ જ રીતે, અરજદારોને ચૂકવવાપાત્ર પેન્શનની ગણતરી પણ, જે દિવસેથી તે બાકી બનતું હતું તે દિવસથી લઈને ચૂકવવામાં આવે અથવા સમાયોજિત કરવામાં આવે તે દિવસ સુધી, સમાન વ્યાજ સાથે કરવામાં આવશે. કારણ કે આ પ્રક્રિયામાં કેટલાક કેસોમાં સીમાંકિત ભવિષ્ય નિધિ પરત આપી સમાયોજન કરવાનો તત્વ સંકળાયેલો રહેશે, તમામ અરજદારોને એવો વિકલ્પ અમલમાં મૂકવો પડશે અને ઉપર જણાવ્યા મુજબ સીમાંકિત ભવિષ્ય નિધિના સમાયોજન માટે તેઓ સંમત છે તેવી જાહેરાત કરવી પડશે. આ કામગીરી વધુમાં વધુ ૩૧મી માર્ચ ૨૦૧૫ સુધીમાં કરવામાં આવશે. આવા બધા સંબંધિત કર્મચારીઓ એક લેખિત બાંહેધરી આપશે કે તેઓએ મેળવેલી સીમાંકિત ભવિષ્ય નિધિની રકમ તથા ઉપર જણાવ્યા

મુજબના વ્યાજના સમાયોજન માટે તેઓ તૈયાર રહેશે. પ્રતિવાદીઓએ સીમાંકિત ભવિષ્ય નિધિનું સમાયોજન કર્યા બાદ તમામ વિકલ્પ પસંદ કરનારાઓને પેન્શન ચૂકવવાનું શરૂ કરવું રહેશે. આ દિશાનિર્દેશોનું પાલન ૩૦મી જૂન ૨૦૧૫ સુધીમાં કરવામાં આવશે.

પરિણામે, રિટ અરજીઓ મંજૂર કરવામાં આવે છે અને તેનો નિકાલ કરવામાં આવે છે. કેન્દ્રીયનો પડકારાયેલ સંયુક્ત ચુકાદો

અમદાવાદની વહીવટી અદાલતનો તા. ૮મી સપ્ટેમ્બર ૨૦૦૮નો નિર્ણય પલટવામાં આવે છે. પ્રતિવાદીઓએ ૧૯૯૩, ૧૯૯૮ અને ૨૦૦૮ની પેન્શન યોજના તરફ પરિવર્તન કરવાની ઉક્ત વિકલ્પો હેઠળ વહીવટી કર્મચારીવર્ગના સભ્યોને આવરી ન લેવાની જે કાર્યવાહી કરી છે, તે ગેરકાયદેસર અને ભેદભાવપૂર્ણ હોવાનું જાહેર કરવામાં આવે છે. તે મુજબ નિયમ સંપૂર્ણ મંજૂર કરવામાં આવે છે.

વિદ્વાન વકીલ શ્રી સંજયલાલાએ આ તબક્કે આ ચુકાદા પર સ્થગિતી આપવા વિનંતી કરી હતી. સામાન્ય રીતે, અમે આવી વિનંતી સહેલાઈથી મંજૂર કરતાં. જોકે, હાલના કેસમાં, ચુકાદાના તમામ લાભાર્થીઓએ તા. ૩૧મી માર્ચ ૨૦૧૫ સુધીમાં પોતાનો વિકલ્પ ઉપયોગમાં લેવો પડશે, જેનાથી નિયોજકને આગળના કાનૂની વિકલ્પનો આશ્રય લેવા માટે આપમેળે પૂરતો સમય મળી રહેશે.

{અડિલ કુરેશી, ન્યાયાધીશ}

{શ્રીમતી સોનિયા ગોકાણી, ન્યાયાધીશ}

પ્રકાશ*

Translation of this Judgement has been provided by M/S

Hyperlink E-Solutions Pvt. Ltd.

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદીત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહીં. 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.

=====
