

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.

=====

અમદાવાદ મુકામે ગુજરાતની નામદાર હાઈકોર્ટમાં

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૨૦૮૬૬/૨૦૨૩

સાથે

સિવિલ એપિલિકેશન (હુકમમાં સુધારા માટે) નં. ૧/૨૦૨૪

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૨૦૮૬૬/૨૦૨૩ માં

સાથે

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૨૧૬૫૭/૨૦૨૩

સાથે

સિવિલ એપિલિકેશન (વચગાળાની રાહત રદ કરવા માટે) નં. ૧/૨૦૨૪

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૨૧૬૫૭/૨૦૨૩ માં

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી નિખિલ એસ. કરિયેલ

=====

રિપોર્ટિંગ માટે મંજૂર	હા	ના
	✓	

=====

કુશ રશિમકાંતભાઈ દવે અને અન્ય

વિરુદ્ધ

ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય

=====

ઉપસ્થીતી:-

અરજદાર(રો) નં. ૧,૧૦,૧૧,૧૨,૨૩,૪,૫,૬,૭,૮,૯ વતી સુશ્રી મેઘા
જાની (૧૦૨૮)

સામવાળા(ઓ) નં. ૩ વતી શ્રી સિમરનજીતસિંગ એચ. વિક (૧૧૬૦૭)

સામવાળા(ઓ) નં. ૧૦,૪,૫,૬,૭,૮,૯ વતી શ્રી જય એમ. ઠક્કર (૬૬૭૭)

સામવાળા નં. ૧ વતી સરકારી વકીલ શ્રી ગુરુશરણ વિક અને મદદનીશ
સરકારી વકીલ સુશ્રી ધરિત્રી પંચોલી

સામવાળા(ઓ) નં. ૨ માટે સીધી બજવણી (ડી.એસ.) દ્વારા નોટિસ
બજાવવામાં આવી

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી નિખિલ એસ. કરિયેલ

તારીખ: ૦૪/૦૯/૨૦૨૫

મૌખિક ચુકાદો

૧. સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૨૦૯૬૬/૨૦૨૩ અને ૧૧૬૫૫/૨૦૨૩ ના અરજદારો વતી અનુક્રમે વિદ્વાન એડવોકેટ સુશ્રી મેઘા જાની અને વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી ધ્રુવ તોલિયાને, સામવાળા રાજ્ય વતી મદદનીશ સરકારી વકીલ સુશ્રી ધરિત્રી પંચોલી સાથે વિદ્વાન સરકારી વકીલ શ્રી ગુરુશરણ વિક્રમે તથા સામવાળા નં. ૫ થી ૧૦ વતી વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી જય એસ. ઠક્કરને સાંભળવામાં આવ્યા.

૨. બંને અરજીઓમાં એક સમાન પસંદગી પ્રક્રિયાના અનુસંધાને જાહેર કરાયેલા પરિણામને પડકારવામાં આવ્યું હોવાથી અને રજૂઆતો તેમજ કાયદાના પ્રશ્નો પણ એકસમાન હોવાથી, બંને અરજીઓ આખરી સુનાવણી માટે સંયુક્ત રીતે હાથ ધરવામાં આવે છે.

૩. તુરંત જ પરત કરવા પાત્ર નિયમ (૩૯) જારી કરો. વિદ્વાન મદદનીશ સરકારી વકીલ / વિદ્વાન એડવોકેટ સંબંધિત સામવાળાઓ વતી નિયમની બજવણીનો સ્વીકાર કરે છે.

જ. ઉપર નોંધ્યા મુજબ, એક સમાન મુદ્દો ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો હોવાથી, સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૨૦૯૬૬/૨૦૨૩ ની હકીકતોનો સંદર્ભ લેવામાં આવી રહ્યો છે.

પ. પ્રસ્તુત અરજી દાખલ કરવા તરફ દોરી જતી ટૂંકી હકીકતો એવી છે કે, અરજદારોએ ગુજરાત ગૌણ સેવા પસંદગી મંડળ (જેને હવે પછી પસંદગી મંડળ તરીકે ઓળખવામાં આવશે) દ્વારા ૦૯/૦૧/૨૦૨૧ ના રોજની જાહેરાત ક્રમાંક ૧૮૭/૨૦૨૧ થી શરૂ કરાયેલી પ્રક્રિયા હેઠળ, ગુજરાત સરકારના ગૃહ વિભાગના હોમગાર્ડ્સના મહાનિર્દેશક હેઠળની સબ-ઇન્સ્પેક્ટર / ઇન્સ્ટ્રક્ટર, વર્ગ-૩ ની જગ્યા માટે પસંદગી અર્થે અરજી કરી હતી.

ડ. જાહેરાત અન્વયે શરૂ કરાયેલી પસંદગી પ્રક્રિયા, રાજ્ય સરકાર દ્વારા ૨૮/૧૦/૨૦૧૬ ના રોજની જાહેરખબર (નોટિફિકેશન) દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલા ભરતી નિયમો એટલે કે 'સબ-ઇન્સ્પેક્ટર / ઇન્સ્ટ્રક્ટર, વર્ગ-૩ (સીધી ભરતી માટેની સ્પર્ધાત્મક પરીક્ષા) નિયમો, ૨૦૧૬' પર આધારિત હતી. ભરતી નિયમો અનુસાર, પરીક્ષા સતત ત્રણ તબક્કામાં લેવાની હતી, એટલે કે; (૧) પ્રારંભિક પરીક્ષા, (૨) શારીરિક પરીક્ષા અને (૩) મુખ્ય પરીક્ષા. વિવાદનો મુખ્ય મુદ્દો મુખ્ય પરીક્ષાના આધારે જાહેર થયેલા પરિણામનો હોવાથી, પ્રસ્તુત અરજીમાં તે અંગે જ વિચારણા કરવામાં આવશે. એવું જણાય

છે કે મુખ્ય પરીક્ષામાં ચાર અલગ-અલગ પ્રશ્નપત્રો સામેલ હતા, એટલે કે; (૧) ગુજરાતી, (૨) અંગ્રેજી, (૩) મનોવૈજ્ઞાનિક કસોટી અને (૪) કાનૂની બાબતો; પ્રત્યેક પ્રશ્નપત્ર ૧૦૦ ગુણનું હતું અને ભરતી નિયમોમાં એવો નિર્દેશ કરવામાં આવ્યો હતો કે પસંદગી મંડળ મુખ્ય પરીક્ષા માટે અર્હતા ધોરણ (કવોલિફાઇંગ સ્ટાન્ડર્ડ) નક્કી કરશે અને એવું સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે મંડળ દ્વારા નક્કી કરાયેલું લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ કોઈપણ સંજોગોમાં લેખિત પરીક્ષામાં ૪૦% ગુણ કરતાં ઓછું હોવું જોઈએ નહીં. એવું જણાય છે કે અરજદારોએ પસંદગી માટે અરજી કરી હતી અને પ્રારંભિક પરીક્ષા તેમજ શારીરિક કસોટી પાસ કરી હતી અને તેના કારણે અરજદારો મુખ્ય પરીક્ષામાં બેસવા માટે પાત્ર બન્યા હતા. અરજદારોની રજૂઆત એવી છે કે, મુખ્ય પરીક્ષા મે, ૨૦૨૩ ના મહિનામાં લેવામાં આવી હતી, જેમાં ૪૪ ઉમેદવારો ઉપસ્થિત રહ્યા હતા અને જ્યારે મંડળે શરૂઆતમાં ૧૦ સફળ ઉમેદવારોનું પરિણામ જાહેર કર્યું હતું, ત્યારે અરજદારોને સદર પસંદગી અંગેના તેમના પરિણામ વિશે જાણ કરવામાં આવી ન હતી, અને પાછળથી પસંદગી મંડળે ૧૦ સફળ ઉમેદવારો અને ૩૧ અસફળ ઉમેદવારોની યાદી પ્રસિદ્ધ કરી હતી, જેમાં અરજદારોનો પણ સમાવેશ થતો હતો. અરજદારોનો કેસ વિશેષ કરીને આ યાદી પર આધારિત છે, જેમાં સફળ તેમજ અસફળ ઉમેદવારોએ મેળવેલા ગુણ પણ દર્શાવવામાં આવ્યા હતા કે, સામવાળા પસંદગી મંડળે પાસ થવાનું ધોરણ ખોટી રીતે લાગુ કર્યું છે, જેના પરિણામે અરજદારોને અસફળ જાહેર કરવામાં આવ્યા છે. અરજદારોની રજૂઆત

એવી છે કે, તેઓએ કુલ (એગ્રિગેટ) ૪૦% થી વધુ ગુણ મેળવ્યા હોવા છતાં, નિયમોના ભૂલભરેલા અર્થઘટનને કારણે, અરજદારોને અસફળ જાહેર કરવામાં આવ્યા હતા, કારણ કે અરજદારોએ દરેક વિષયમાં ૪૦% ગુણ મેળવ્યા ન હતા. અરજદારોએ અન્ય બાબતોની સાથે અસફળ ઉમેદવારોની યાદી રદ કરવા અને અરજદારોને સફળ ગણવા તેમજ આખરી ગુણના આધારે નવી ગુણવત્તા યાદી (મેરિટ લિસ્ટ) તૈયાર કરવાની માંગણી કરતી આ અરજીઓ દાખલ કરી છે.

૬.૧ અરજદારો વધુમાં, દરેક વિષય માટે પાસ થવાના ધોરણ તરીકે ૪૦% ગુણની જરૂરિયાત રાખવાની પસંદગી મંડળ દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી પ્રક્રિયાને પડકારે છે, જે સામવાળા પસંદગી મંડળ દ્વારા પસંદગી પ્રક્રિયા શરૂ થયા પછી લેવાયેલું પગલું છે.

૭. અરજદારો વતી વિદ્વાન એડવોકેટ સુશ્રી મેઘા જાનીને સાંભળવામાં આવ્યા, જેમણે આ અદાલતને પ્રસ્તુત જગ્યા માટેના ભરતી નિયમો વિગતવાર દર્શાવ્યા. વિદ્વાન એડવોકેટે નિયમોના નિયમ ૧૧ નો સંદર્ભ આપ્યો અને સબમિટ કર્યું કે જ્યારે નિયમોમાં એવી કલ્પના કરવામાં આવી છે કે પસંદગી મંડળ લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ નક્કી કરવા માટે સક્ષમ હતું અને જ્યારે નિયમોમાં એવું વિહિત કરવામાં આવ્યું હતું કે લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ કોઈપણ સંજોગોમાં ૪૦% થી ઓછું હોવું જોઈએ નહીં. વિદ્વાન એડવોકેટે વધુમાં જાહેરાતનો, ખાસ કરીને તેના નિયમ ૧૦ નો સંદર્ભ આપ્યો અને સબમિટ કર્યું કે નિયમ ૧૦ પરીક્ષા પદ્ધતિ

વિશે જણાવે છે અને જ્યારે નિયમ ૧૦(૩) લઘુત્તમ અર્હતા ગુણ વિશે જણાવે છે.

૮. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે પસંદગી મંડળ લઘુત્તમ માપદંડ નક્કી કરવા માટે સક્ષમ હતું, છતાં ભરતી નિયમો અનુસાર, તે કુલ ૪૦% થી ઓછું હોઈ શકે નહીં. વિદ્વાન એડવોકેટે વધુમાં સબમિટ કર્યું કે વાસ્તવમાં, ભરતી નિયમો અને જાહેરાતમાં અન્ય બાબતોની સાથે એવું વિહિત કરવામાં આવ્યું નથી કે ઉમેદવારોએ દરેક વિષય માટે ૪૦% ગુણ મેળવવા પડશે અને જ્યારે સામવાળા પસંદગી મંડળનો આવો નિર્ણય, મંડળ દ્વારા ભરતી નિયમોના આદેશનું પાલન ન કરવા બરાબર ગણાશે. વિદ્વાન એડવોકેટે સબમિટ કર્યું કે ભરતી નિયમો તેમજ જાહેરાતમાં સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હોવાથી કે ઉમેદવારોએ લેખિત પરીક્ષામાં ૪૦% ગુણ મેળવવાના રહેશે, તેથી તેને માત્ર કુલ મેળવેલા ૪૦% ગુણ તરીકે જ ગણી શકાય. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે ઉમેદવારોએ દરેક પ્રશ્નપત્રમાં ૪૦% ગુણ મેળવવાના રહેશે તેવો મંડળનો નિર્ણય સંપૂર્ણપણે પવિત્રતા વિનાનો છે અને જ્યારે આવા સંજોગોમાં, આ અદાલતના હસ્તક્ષેપની વિનંતી કરવામાં આવે છે.

૮.૧ વિદ્વાન એડવોકેટે વધુમાં સબમિટ કર્યું કે જ્યારે નિયમો પસંદગી મંડળને લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ નક્કી કરવાની સત્તા આપે છે, ત્યારે વધુમાં એ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું છે કે લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ લેખિત પરીક્ષામાં ૪૦% ગુણ કરતાં

ઓછું હોવું જોઈએ નહીં. વિજ્ઞાન એડવોકેટે સબમિટ કર્યું કે મંડળે લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ નક્કી કરીને પ્રસિદ્ધ કર્યું ન હોવાથી, નિયમોમાં વિહિત કરાયેલ લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ લાગુ થશે, જે મુજબ ઉમેદવારે મુખ્ય પરીક્ષામાં લઘુત્તમ ૪૦% ગુણ મેળવવા જરૂરી રહેશે. વિજ્ઞાન એડવોકેટે વધુમાં સબમિટ કર્યું કે નિયમોમાં ઉમેદવાર માટે વિષયવાર ૪૦% ગુણ મેળવવાની કોઈ કલ્પના કરવામાં આવી ન હોવાથી, ભરતી નિયમોના યોગ્ય વાંચનથી માત્ર એ જ નિષ્કર્ષ પર આવી શકાય કે લેખિત પરીક્ષામાં કુલ ૪૦% ગુણ મેળવવાની જરૂરિયાત છે.

૮.૨ વિજ્ઞાન એડવોકેટે વધુમાં સબમિટ કર્યું કે ભરતી નિયમોએ પસંદગી મંડળને લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ નક્કી કરવાની સત્તા આપી હોવાથી અને જ્યારે આપું લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ મંડળ દ્વારા જાહેરાત પહેલાં અથવા જાહેરાત સમયે વિહિત કરવામાં આવ્યું ન હોવાથી, જાહેરાત પછી અને પસંદગી પ્રક્રિયા શરૂ થયા પછી લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ નક્કી અને જાહેર કરવાનો પ્રયાસ કરવો, તે રમત શરૂ થયા પછી રમતના નિયમો બદલવા સમાન ગણાશે. વિજ્ઞાન એડવોકેટ સુશ્રી મેઘા જાનીએ તેજપ્રકાશ પાઠક અને અન્ય વિરુદ્ધ રાજસ્થાન હાઈકોર્ટ અને અન્ય, જે ૨૦૨૪ એસસીસી ઓનલાઈન એસસી ૩૧૮૪ પર અહેવાલ થયેલ છે, તે કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતની બંધારણીય બેંચના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો.

૯. બીજી તરફ, રાજ્ય વતી વિદ્વાન સરકારી વકીલ શ્રી વિર્ક દ્વારા આ અરજીઓનો સખત વિરોધ કરવામાં આવ્યો છે. વિદ્વાન સરકારી વકીલે સબમિટ કર્યું કે પ્રસ્તુત અરજદારના વિદ્વાન એડવોકેટ દ્વારા જે અર્થઘટન રજૂ કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવી રહ્યો છે તેનો સ્વીકાર કરવાથી એક અસંગત પરિસ્થિતિ સર્જશે, કારણ કે જે ઉમેદવારે એક વિષયમાં લઘુત્તમ અર્હતા ગુણ મેળવ્યા ન હોય પરંતુ લઘુત્તમ કુલ ગુણ મેળવ્યા હોય, તે પસંદગી માટે પાત્ર બનશે. વિદ્વાન સરકારી વકીલ દ્વારા એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે પસંદગી મંડળનો આશય એ સુનિશ્ચિત કરવાનો છે કે જે ઉમેદવારે તમામ વિષયોમાં લઘુત્તમ પાસ ગુણ મેળવ્યા હોય તેને જ પસંદગી માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવે, જ્યારે જો કોઈ ઉમેદવારે એક કે તેથી વધુ વિષયોમાં ઊંચા ગુણ મેળવ્યા હોય પરંતુ તમામ વિષયોમાં લઘુત્તમ મર્યાદા પાર ન કરી હોય, તો તેને પસંદગી માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે નહીં.

૧૦. વિદ્વાન સરકારી વકીલે સબમિટ કર્યું કે અરજદારો નિયમોનું ખોટું વાંચન / ખોટું અર્થઘટન કરવાનો પ્રયાસ કરી રહ્યા છે કારણ કે નિયમોમાં હંમેશાં એવી જરૂરિયાત હતી કે ઉમેદવારે લેખિત પરીક્ષામાં લઘુત્તમ ૪૦% ગુણ મેળવવાના રહેશે અને જ્યારે લઘુત્તમ અર્હતા ગુણ વિહિત કરતી વખતે 'કુલ' શબ્દની ગેરહાજરીમાં, ૪૦% ની જરૂરિયાતને દરેક વિષયમાં મેળવવાના લઘુત્તમ ૪૦% ગુણ તરીકે ગણવી પડશે. વિદ્વાન સરકારી વકીલે આ અદાલતનું ધ્યાન ભરતી નિયમો અને જાહેરાત તરફ દોર્યું અને ભારપૂર્વક જણાવ્યું કે વપરાયેલો શબ્દ

'લેખિત પરીક્ષાઓ' (રીટન ટેસ્ટ્સ) શબ્દની સામે 'લેખિત પરીક્ષા' (રીટન ટેસ્ટ) છે, જે પૂર્વોક્ત શબ્દનો અર્થ એ થાય છે કે ઉમેદવારે દરેક વિષયમાં ૪૦% ગુણ મેળવવાના રહેશે, જ્યારે ઉત્તરોક્ત શબ્દનો અર્થ કુલ ગુણમાં ૪૦% મેળવવાની જરૂરિયાત તરીકે કરી શકાયો હોત. વિદ્વાન સરકારી વકીલે સબમિટ કર્યું કે 'લેખિત પરીક્ષા' શબ્દનો ઉપયોગ નિયમોના ઘડવૈયાઓનો આશય દર્શાવે છે, જેનું પસંદગી મંડળ દ્વારા પાલન કરવામાં આવ્યું છે.

૧૦.૧ વિદ્વાન સરકારી વકીલે સબમિટ કર્યું કે રમત શરૂ થયા પછી રમતના નિયમો બદલાયા નથી, એટલે કે પસંદગી પ્રક્રિયા શરૂ થયા પછી પસંદગીની પદ્ધતિમાં ફેરફાર કરવામાં આવ્યો છે તેવી દલીલ ખોટી રજૂઆત ગણાશે, કારણ કે ૨૦/૦૨/૨૦૨૪ ના રોજ જારી કરાયેલ સ્પષ્ટતાને તે જ રીતે એટલે કે માત્ર એક સ્પષ્ટતા તરીકે ગણવી જરૂરી છે, કારણ કે સદર પત્રવ્યવહાર / જાહેરખબર માત્ર એ સ્થિતિ સ્પષ્ટ કરે છે કે ઉમેદવારે દરેક વિષયમાં ૪૦% ગુણ મેળવવા જોઈએ. વિદ્વાન સરકારી વકીલે સબમિટ કર્યું કે આ સ્પષ્ટતા ઉમેદવારની વધુ સારી સમજણ માટે હતી અને આવી સ્પષ્ટતાને રમત શરૂ થયા પછી રમતના નિયમો બદલાયા તરીકે ઓળખાવી શકાય નહીં. વિદ્વાન સરકારી વકીલે પોતાની રજૂઆતના સમર્થનમાં એપી ના મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ અને અન્ય વિરુદ્ધ એલ.વી.એ. દીક્ષિતુલુ અને અન્ય, જે (૧૯૭૯) ૨ એસસીસી ૩૪ પર અહેવાલ થયેલ છે, તે કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો. વિદ્વાન સરકારી વકીલે ટેલિકોમ્યુનિકેશનના મહાનિર્દેશક અને અન્ય

વિરુદ્ધ ટી.એન. પીતાંબરમ, જે (૧૯૮૬) ૪ એસસીસી ૩૪૮ પર અહેવાલ થયેલ છે, તે કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર અને સુરેશ ચાદવ અને અન્ય વિરુદ્ધ બિહાર રાજ્ય, જે ૨૦૧૪ એસસીસી ઓનલાઈન પીએટી ૪૬૮૬ પર અહેવાલ થયેલ છે, તે કેસમાં પટના હાઈકોર્ટના નિર્ણય પર પણ આધાર રાખ્યો હતો.

૧૧. સંબંધિત પક્ષકારોના વિદ્વાન એડવોકેટોને સાંભળવામાં આવ્યા અને રેકૉર્ડ પરના દસ્તાવેજો તેમજ બંને પક્ષના વિદ્વાન એડવોકેટો દ્વારા ટાંકવામાં આવેલા ચુકાદાઓનું અવલોકન કરવામાં આવ્યું. હસ્તગત મુદ્દા પર મારી વિચારપૂર્વકની વિચારણા કર્યા પછી, આ અદાલતને એવું જણાય છે કે અરજદારો એવી રજૂઆત કરી રહ્યા છે કે મૂલ્યાંકન ઉમેદવાર દ્વારા ચારેય વિષયોમાં મેળવેલા ગુણોના સંચિત મૂલ્યાંકન પર મેળવવાના ૪૦% કુલ ગુણ અનુસાર થવું જોઈએ અને સામવાળા દ્વારા માંગવામાં આવ્યા મુજબ દરેક વિષયમાં ૪૦% ગુણ મેળવવાના ધોરણ અનુસાર નહીં. વધુમાં, અરજદારોનો કેસ એવો છે કે ભરતી નિયમો અને જાહેરાતમાં ખાસ કરીને ઉમેદવાર માટે લેખિત પરીક્ષામાં ૪૦% ગુણ મેળવવાની જરૂરિયાત અંગે જણાવવામાં આવ્યું હોવાથી, જેનો અર્થ માત્ર ૪૦% કુલ ગુણ જ થઈ શકે, તેથી ૨૦/૦૨/૨૦૨૪ ની સ્પષ્ટતા એ પસંદગી પ્રક્રિયા શરૂ થયા પછી પસંદગી પદ્ધતિ બદલવાનો કિસ્સો બનશે, એટલે કે રમત શરૂ થયા પછી રમતના નિયમો બદલવા સમાન થશે.

૧૨. પસંદ થયેલા ઉમેદવારો વતી વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી જય એમ. ઠક્કરે સામવાળા રાજ્ય વતી વિદ્વાન સરકારી વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતોનો પુનરોચ્ચાર કર્યો અને તેના પર આધાર રાખ્યો.

૧૩. બીજી તરફ, વિદ્વાન સરકારી વકીલ તરફથી એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે જ્યારે લઘુત્તમ પાસ ધોરણનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હોય ત્યારે ભરતી નિયમો અથવા જાહેરાતમાં 'કુલ' શબ્દનો ઉલ્લેખ ન હોવાને કારણે અને વધુમાં, ભરતી નિયમોમાં વપરાયેલો શબ્દ 'લેખિત પરીક્ષા' હોવાથી, ઉમેદવારે ૪૦% કુલ ગુણની સામે દરેક પરીક્ષામાં લઘુત્તમ ૪૦% ગુણ મેળવવા જરૂરી રહેશે. વિદ્વાન સરકારી વકીલનો કેસ એવો છે કે જે સ્પષ્ટતા પર આધાર રાખવામાં આવી રહ્યો છે તે સ્મત શરૂ થયા પછી સ્મતના નિયમો બદલવાના સ્વરૂપની નથી, પરંતુ તે ઉમેદવારોની વધુ સારી સમજણ માટેની માત્ર એક સ્પષ્ટતા છે.

૧૪. બંને પક્ષોના વિદ્વાન એડવોકેટો દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતોને ધ્યાનમાં લેતા, આ અદાલતની વિચારણા માટે નીચેના પ્રશ્નો ઉપસ્થિત થાય છે:

(૧) લઘુત્તમ પાસ ધોરણ અંગે ભરતી નિયમોનું વાંચન કરતાં, પાસ થવાના ધોરણને મેળવવાના કુલ ગુણ તરીકે ગણવાનો કે વિષયવાર મેળવવાના ગુણ તરીકે ગણવાનો કિસ્સો બને છે કે કેમ.

(૨) શું ૨૦/૦૨/૨૦૨૪ ના રોજની સ્પષ્ટતા રમત શરૂ થયા પછી, અધવચ્ચે રમતના નિયમો બદલવાના સ્વરૂપની છે, એટલે કે સદર જાહેરખબર પસંદગી પ્રક્રિયા શરૂ થયા પછી પસંદગીની પદ્ધતિમાં ફેરફાર કરે છે કે કેમ?

૧૫. હવે, આ અદાલત ઉપર મુજબ ઘડાયેલા પ્રશ્નોના ઉત્તર આપવા માટે આગળ વધશે.

૧૬. જ્યાં સુધી પ્રશ્ન નં. ૧ નો સંબંધ છે, તેની ઉંડાણમાં તપાસ કરતાં પહેલાં, ભરતી નિયમોના નિયમ ૧૧ નો સંદર્ભ લેવો યોગ્ય રહેશે. નિયમ ૧૧ ને લાભાર્થે અહીં નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવે છે:

"૧૧. અર્હતા ધોરણ અને ગુણ:

મંડળ મુખ્ય પરીક્ષા માટે સમયાંતરે, અને બિન-અનામત વર્ગના ઉમેદવારો માટે અને અનામત વર્ગના ઉમેદવારો માટે અલગથી શારીરિક કસોટી માટેનું અર્હતા ધોરણ નક્કી કરશે. જો કે, મંડળ દ્વારા નક્કી કરી શકાય તેવું લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ કોઈપણ સંજોગોમાં લેખિત પરીક્ષામાં ૪૦% ગુણ કરતાં ઓછું હોવું જોઈએ નહીં."

૧૭. નિયમોના કેવળ વાચનથી જ એ સ્પષ્ટ થાય છે કે નિયમ એવી કલ્પના કરે છે કે મંડળ મુખ્ય પરીક્ષા તેમજ શારીરિક કસોટી માટે અર્હતા ધોરણ નક્કી કરવા માટે સક્ષમ છે. જ્યાં સુધી મુખ્ય પરીક્ષાનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી એ વધુ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું છે કે મંડળ લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ નક્કી કરવા માટે સક્ષમ હશે, પરંતુ શરત એ રહેશે કે લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ ૪૦% થી ઓછું હોવું જોઈએ નહીં. નિયમોમાં મુખ્ય પરીક્ષાને લેખિત પરીક્ષા તરીકે ઓળખવામાં આવી છે. આ અદાલતને એવું જણાય છે કે સમગ્ર નિયમ વાંચતા, અન્ય બાબતોની સાથે એવી કલ્પના કરવામાં આવી છે કે જ્યારે મંડળ મુખ્ય પરીક્ષા માટે લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ નક્કી કરવા માટે સક્ષમ છે, ત્યારે તે કોઈપણ સંજોગોમાં ગુણના ૪૦% થી ઓછું હોઈ શકે નહીં. મહત્વનો પ્રશ્ન એ છે કે શું ૪૦% ને કુલ ગુણ તરીકે મેળવવાના ગુણ તરીકે સમજવાના છે કે વિષયવાર.

૧૮. આગળ વધતાં પહેલાં, મંડળ દ્વારા જે કેસ પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે તે ચીફ જસ્ટિસ ઓફ એ.પી. (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયનો સંદર્ભ લેવો યોગ્ય રહેશે, જ્યાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અર્થઘટનનો સિદ્ધાંત આપ્યો છે જ્યારે જોગવાઈ અસ્પષ્ટ હોય અથવા વ્યાજબી રીતે એક કરતાં વધુ અર્થ ધરાવતી હોય. પ્રસ્તુત હેતુ માટે ફક્ત ૬૬ અને ૬૭ સુસંગત હોવાથી, લાભાર્થે તેના પર આધાર રાખવામાં આવે છે:

"૬૬. અર્થઘટનનો પ્રાથમિક સિદ્ધાંત એ છે કે બંધારણીય અથવા વૈધાનિક જોગવાઈનું અર્થઘટન "તેને બનાવનારાઓના આશય અનુસાર" થવું જોઈએ (કોક). સામાન્ય રીતે, આપો આશય જોગવાઈની ભાષામાંથી એકત્રિત કરવામાં આવે છે. જો કાયદા દ્વારા ઉપયોગમાં લેવાયેલી ભાષા અથવા શબ્દપ્રયોગ ચોક્કસ અને સ્પષ્ટ હોય અને આ રીતે તે પોતે જ ધારાસભાના આશયને સ્પષ્ટ શબ્દોમાં જાહેર કરતો હોય, તો તેનાથી જે પણ પરિણામો આવે તેને ધ્યાનમાં લીધા વિના તેને અમલમાં મૂકવો જ જોઈએ. પરંતુ જો જોગવાઈમાં વપરાયેલા શબ્દો અસ્પષ્ટ, પરિવર્તનશીલ અથવા ઉત્તેજક હોય અથવા વ્યાજબી રીતે એક કરતાં વધુ અર્થ ધરાવતા હોય, તો વાસ્તવિક કાયદાકીય આશય સુધી પહોંચવા માટે કડક વ્યાકરણના અર્થઘટનનો નિયમ એક ચોક્કસ માર્ગદર્શક રહેતો નથી. આવા કિસ્સામાં, ઉપયોગમાં લેવાયેલા શબ્દો અને શબ્દસમૂહોનો સાચો અર્થ નક્કી કરવા માટે, અદાલત માટે જોગવાઈની શાબ્દિક મર્યાદાઓથી આગળ વધવું અને અર્થઘટનના અન્ય સુપ્રસિદ્ધ નિયમોની મદદ લેવી કાયદેસર છે, જેમ કે તેનો કાયદાકીય ઇતિહાસ, સમગ્ર કાયદાનું મૂળભૂત માળખું અને તંત્ર, જેમાં દરેક ભાગ બાકીના ભાગ પર પ્રકાશ ફેંકે છે, કાયદાનો હેતુ, હાસલ કરવાનો ઉદ્દેશ્ય અને અન્ય સંભવિત

અર્થઘટનની સરખામણીમાં કોઈ એકને અપનાવવાથી આવતા પરિણામો.

૬૭. જ્યાં બે વૈકલ્પિક અર્થઘટન શક્ય હોય, ત્યાં અદાલતે તે પસંદ કરવું જોઈએ જે કાયદાના અન્ય ભાગો સાથે સુસંગત હોય અને તેનું સરળ, સુમેળભર્યું સંચાલન સુનિશ્ચિત કરે, અને બીજાને ટાળવું જોઈએ જે તેની વિવિધ જોગવાઈઓ વચ્ચે વિસંગતતા, મૂંઝવણ અથવા ઘર્ષણ, વિરોધાભાસ અને સંઘર્ષ તરફ દોરી જાય છે, અથવા કાયદાના મૂળભૂત માળખા અને હેતુને નબળો પાડે છે અથવા તેને નિષ્ફળ કે નષ્ટ કરે છે. અર્થઘટનના આ નિયમો આપણા બંધારણના અર્થઘટનને વધુ મજબૂતાઈથી લાગુ પડે છે, કારણ કે બંધારણ એ પોતાનો આત્મા અને ચેતના ધરાવતો એક જીવંત, સંકલિત સજીવ છે. તેના મૂળભૂત માળખાના કરોડરજ્જુમાંથી નીકળતા ધબકારા તેના આખા શરીરમાં, તેના અંગોના છેડા સુધી અનુભવી શકાય છે. બંધારણીય સમજૂતી એ માત્ર સાહિત્યિક શાણગાર નથી, કે માત્ર વ્યાકરણની કસરત નથી. અમારામાંથી એકે (ન્યાયમૂર્તિ શ્રી ચંદ્રચૂડ, જેઓ તે સમયે હતા) કેશવાનંદ ભારતી કેસમાં [(૧૯૭૩) ૪ એસસીસી ૨૨૫, ૯૬૯ (ફકરો ૨૦૧૭)] મૂક્યું હતું તેમ:"

"બંધારણ જેવા ગંભીર દસ્તાવેજમાં શબ્દોનું અર્થઘટન કરતી વખતે, વ્યક્તિએ તેમને સ્કૂલ-માસ્ટરની શૈલીમાં, કે કોઈ કોશિકારની ઠંડી નજરે જોવા જોઈએ નહીં, પરંતુ એ અનુભૂતિ સાથે જોવા જોઈએ કે તેઓ 'એક જ જટિલ સાધન' માં આવે છે જેમાં એક ભાગ બીજા ભાગ પર પ્રકાશ ફેંકી શકે છે જેથી અર્થઘટન તેના તમામ ભાગો વચ્ચે સંતુલન જાળવી રાખે."

૧૯. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા પ્રસ્થાપિત કરાયેલા કાયદાના અવલોકનથી સ્પષ્ટપણે જણાય છે કે વૈધાનિક જોગવાઈના અર્થઘટનનો પ્રથમ સિદ્ધાંત એ રહેશે કે જોગવાઈનું અર્થઘટન તે આશય અનુસાર કરવું જોઈએ જેના માટે જોગવાઈ જાહેર કરવામાં આવી છે. આવો આશય જોગવાઈની ભાષામાંથી જ એકત્રિત કરવાનો રહેશે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા વધુમાં એવું પ્રસ્થાપિત કરવામાં આવ્યું છે કે જો કાયદામાં જોવા મળતી ભાષા અથવા શબ્દપ્રયોગ ચોક્કસ અને સ્પષ્ટ હોય, એટલે કે જેમાંથી કાયદાકીય આશય સ્પષ્ટપણે સમજાતો હોય, તો તેના કારણે આવનારા પરિણામોને ધ્યાનમાં લીધા વિના તેને અનુસરવું અને અમલમાં મૂકવું જોઈએ.

૨૦. બીજી તરફ, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે એવું પ્રસ્થાપિત કર્યું છે કે જો જોગવાઈમાં વપરાયેલા શબ્દો અસ્પષ્ટ કે સંદિગ્ધ હોય અથવા વ્યાજબી રીતે એક કરતાં વધુ અર્થ ધરાવતા હોય, તો ઉપરોક્ત રજૂઆત એટલે કે કડક

વ્યાકરણના અર્થઘટનના નિયમ પર આધાર રાખવાનો આશરો લઈ શકાય નહીં અને જ્યારે આવા સંજોગોમાં, અદાલત માટે અર્થઘટનના અન્ય સુપ્રસિદ્ધ નિયમો પર આધાર રાખવો કાયદેસર રીતે અનુમતિપાત્ર રહેશે જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે હેતુપૂર્ણ અર્થઘટન (પરપઝિવ ઇન્ટરપ્રિટેશન) ના નિયમોનો સમાવેશ થાય છે, એટલે કે નિયમોનો હેતુ, નિયમો દ્વારા પ્રાપ્ત કરવાનો ઉદ્દેશ્ય અને સંભવિત અર્થઘટનથી ઉદ્ભવનારા પરિણામો નક્કી કરવા માટે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે વધુમાં એવું પ્રસ્થાપિત કર્યું છે કે જો વૈધાનિક નિયમોના બે અલગ-અલગ અર્થઘટન શક્ય હોય, તો અદાલતની એ ફરજ છે કે તે એવું અર્થઘટન પસંદ કરે જે કાયદાના અન્ય ભાગ સાથે સુમેળ સાધે, બદલે એવા અર્થઘટનના જે વિસંગતતા, મૂંઝવણ, ઘર્ષણ વગેરે તરફ દોરી જાય, એટલે કે ધારાસભાના હેતુને નબળો પાડવાના સ્વરૂપનું હોય.

૨૦. ઉપરોક્ત પરિપ્રેક્ષ્યમાં વિચારણા કરતાં, એવું જણાય છે કે પ્રસ્તુત નિયમને અર્થઘટનની બે પદ્ધતિઓથી જોઈ શકાય છે, એટલે કે અર્થઘટનની શાબ્દિક પદ્ધતિ અને અર્થઘટનની હેતુપૂર્ણ પદ્ધતિ. શાબ્દિક અર્થ અનુસાર નિયમનું અર્થઘટન કરતાં, આ અદાલતને એવું જણાય છે કે નિયમ એવી કલ્પના કરે છે કે પસંદગી મંડળ મુખ્ય પરીક્ષા પાસ કરવા માટે જરૂરી લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ નક્કી કરવા માટે સક્ષમ છે અને લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ કોઈપણ સંજોગોમાં દરેક વિષયમાં મેળવવાના ૪૦% ગુણથી ઓછું હોવું જોઈએ નહીં. આ અર્થઘટન એ આધાર પર છે કે નિયમના પ્રથમ ભાગમાં 'મુખ્ય પરીક્ષા' (મેઈન

એક્ઝામિનેશન) માં લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ નક્કી કરવાની મંડળની સત્તા વિશે જણાવવામાં આવ્યું છે. બીજા અને પ્રસ્તુત સંદર્ભમાં વધુ મહત્વના ભાગમાં, નિયમો 'લેખિત પરીક્ષા' (રીટન ટેસ્ટ) શબ્દસમૂહનો ઉપયોગ કરે છે. એક જ નિયમમાં વપરાયેલા શબ્દપ્રયોગનો તફાવત એટલો સ્પષ્ટ અને સ્પષ્ટ છે કે તેને અવગણી શકાય નહીં. એક જ વસ્તુ માટે બે અલગ-અલગ શબ્દસમૂહોના ઉપયોગ દ્વારા જે શાબ્દિક અર્થ એકત્રિત કરી શકાય છે, તે ખૂબ જ સ્પષ્ટ નિષ્કર્ષ તરફ દોરી જશે કે નિયમનો ઉત્તરોક્ત ભાગ 'ડિક્શનરી જોગવાઈ' છે જે ત્યારે અમલમાં આવશે જ્યારે 'મુખ્ય સત્તા' નો આશરો લેવામાં ન આવે. સ્પષ્ટ કરવા માટે, ઉત્તરોક્ત ભાગ બે અલગ અને વિશિષ્ટ અર્થો દર્શાવે છે, એટલે કે એ જણાવવા માટે કે જ્યારે પસંદગી મંડળ મુખ્ય પરીક્ષા તેમજ શારીરિક કસોટી માટે લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ નક્કી કરી શકે છે, તેમ છતાં જ્યાં સુધી મુખ્ય પરીક્ષાનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી મંડળની સત્તા મર્યાદિત છે, કારણ કે લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ ૪૦% ગુણથી ઓછું હોઈ શકે નહીં અને વધુમાં, જો મંડળ લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ નક્કી ન કરે તો લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ મુખ્ય પરીક્ષાના દરેક વિષયમાં મેળવવાના ૪૦% ગુણ રહેશે.

૨૧. આ અદાલતને એવું જણાય છે કે જો કોઈ વ્યક્તિ નિયમનું શાબ્દિક અર્થઘટન કરે એટલે કે કડક વ્યાકરણના અર્થઘટનના નિયમ અનુસાર કરે, તો ઉપરોક્ત અર્થઘટન જ એકમાત્ર ઉપલબ્ધ અર્થઘટન હશે. ઉપરોક્ત બાબત એ આધાર પર છે કે જો ધારાસભાનો આશય ઉત્તરોક્ત ભાગનો અર્થ એવો કરવાનો

હોત કે ઉમેદવાર કુલ ગુણમાં પાસ થવા માટે ૪૦% ગુણ મેળવી શકે છે, તો ઉત્તરોક્ત ભાગમાં વપરાયેલો શબ્દસમૂહ પણ 'મુખ્ય પરીક્ષા' હોત. 'લેખિત પરીક્ષા' (એટલે કે એકવચન, 'લેખિત પરીક્ષાઓ' એટલે કે બહુવચનની સામે જેનો અર્થ ગુણનો સરવાળો હોઈ શકે છે) શબ્દનો ઉપયોગ ધારાસભાનો આશય દર્શાવે છે કે મંડળ લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ વિહિત કરતી વખતે પણ દરેક વિષયમાં મેળવવાના ૪૦% ગુણની ન્યૂનતમ મર્યાદાનો ભંગ કરવા માટે સક્ષમ નથી.

૨૨. બીજી તરફ, 'લેખિત પરીક્ષા' શબ્દસમૂહનો અર્થ એ થશે કે સંચિત રીતે બદલે દરેક વિષયની વ્યક્તિગત રીતે લેખિત પરીક્ષા. ફરીથી, એ નોંધવું ફાયદાકારક રહેશે કે 'પરીક્ષાઓ' (ટેસ્ટ્સ) એવો શબ્દ નથી જેનો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો છે, પરંતુ 'પરીક્ષા' (ટેસ્ટ) શબ્દનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે, જે દર્શાવે છે કે આ શબ્દ સાથે જોડાયેલા અર્થને એકવચનમાં ધ્યાનમાં લેવાનો છે અને સંચિત રીતે કે બહુવચનમાં નહીં. આમ, જો ધારાસભાનો આશય એવો હોત કે મંડળ સંચિત રીતે અથવા કુલ ગુણમાં લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ નક્કી કરવા માટે સક્ષમ રહેશે નહીં, તો વપરાયેલો શબ્દસમૂહ 'મુખ્ય પરીક્ષા' અથવા 'લેખિત પરીક્ષાઓ' હોત, જેની સામે 'લેખિત પરીક્ષા' શબ્દ વપરાયો છે. કડક વ્યાકરણના અર્થઘટન પર આધારિત ખૂબ જ સ્પષ્ટપણે જે અર્થ વ્યક્ત કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવી રહ્યો છે તે એ છે કે મંડળ દ્વારા જે લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ

નક્કી કરી શકાય તે મુખ્ય પરીક્ષાના દરેક વિષયમાં મેળવવાના ૪૦% ગુણથી ઓછું હોઈ શકે નહીં.

૨૩. ફરીથી ઉપર નોંધ્યા મુજબ, 'લેખિત પરીક્ષા' શબ્દસમૂહનો ઉપયોગ એ પણ દર્શાવે છે કે જો મંડળ લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ નક્કી ન કરે તો પણ ઉમેદવારે અર્હતા મેળવવા માટે દરેક વિષયમાં ૪૦% ગુણ મેળવવા પડશે.

૨૪. બીજી તરફ, જો અર્થઘટનની શાબ્દિક પદ્ધતિનો આશરો લેવામાં ન આવે અને જો કોઈ વ્યક્તિ, તમામ પક્ષોના વિદ્વાન વકીલો દ્વારા કરવામાં આવેલી પરસ્પર વિરોધી રજૂઆતોને ધ્યાનમાં લઈને અર્થઘટનની હેતુપૂર્ણ પદ્ધતિનો આશરો લે, તો પણ આ અદાલતને એવું જણાય છે કે ધારાસભાનો આશય એ સુનિશ્ચિત કરવાનો હતો કે ઉમેદવારે મુખ્ય પરીક્ષાના દરેક વિષયમાં લઘુત્તમ ૪૦% ગુણ મેળવવા પડશે. નોંધ્યા મુજબ, હેતુ સમજવા માટે, વ્યક્તિએ એ સ્વીકારવું પડશે કે ભરતી નિયમ એ સુનિશ્ચિત કરવા માટે ઘડવામાં આવે છે કે કોઈ ચોક્કસ જગ્યા માટે બઢતી દ્વારા અથવા સીધી પસંદગી દ્વારા પસંદગીમાં, રોજગારદાતા તરીકે રાજ્ય દ્વારા પ્રસ્તુત જગ્યાના કાર્યો અને ફરજોને ધ્યાનમાં રાખીને અર્હતાના નિર્ધારિત માપદંડ નક્કી કરવામાં આવે. નિયમો સામાન્ય રીતે પૂર્વ-નિર્ધારિત લઘુત્તમ લાયકાત, પૂર્વ-નિર્ધારિત લઘુત્તમ ઉંમર, પૂર્વ-નિર્ધારિત પરીક્ષા પદ્ધતિ વગેરે વિહિત કરશે. જ્યારે લાયકાતનો ઉપરોક્ત પૂર્વ-નિર્ધારિત સેટ એ સુનિશ્ચિત કરે છે કે ભરતી નિયમો ભારતના બંધારણના

અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નો ભંગ ન કરે, તો બીજી તરફ, રોજગારદાતા એટલે કે રાજ્યના ઢ્રષ્ટિકોણથી પૂર્વ-નિર્ધારિત માપદંડ એ સુનિશ્ચિત કરવા માટે જાહેર કરવામાં આવે છે કે લઘુત્તમ જરૂરિયાત પૂરી કરતો ઉમેદવાર જ અરજી કરે. પસંદગી પ્રક્રિયા એ પણ સુનિશ્ચિત કરે છે કે રોજગારદાતા અરજી કરનારા ઉમેદવારોમાંથી શ્રેષ્ઠ સંભવિત પ્રતિભા મેળવી શકે. આ અદાલતને એવું જણાય છે કે જ્યારે રોજગારદાતા ઉમેદવાર પાસેથી પસંદગી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થવાની અપેક્ષા રાખે છે, જેમાં ચાર અલગ-અલગ વિષયોમાં લેખિત પરીક્ષા સામેલ હોય, ત્યારે તેનો હેતુ દરેક વિષયમાં વ્યક્તિગત રીતે ઉમેદવારના જ્ઞાન અને ક્ષમતાને માપવાનો હોય છે. જ્યારે ભરતી નિયમો સ્પષ્ટ કરે છે કે ઉમેદવારે ચાર અલગ-અલગ વિષયોમાં ઉપસ્થિત રહેવું પડશે, જે વિષયો બે ભાષાઓ એટલે કે ગુજરાતી અને અંગ્રેજી અને અન્ય બે વિષયો એટલે કે મનોવિજ્ઞાન અને કાનૂની બાબતો જેટલા વિવિધ છે, ત્યારે તેનો હેતુ ચારેય વિષયોમાં ઉમેદવારના જ્ઞાન અને સમજને અલગથી માપવાનો છે. જો રજૂઆતોમાંથી અને જવાબના સોગંદનામામાંથી દેખાતા રાજ્યના આશયને સમજવામાં આવે, તો એ સમજી શકાય છે કે ચારેય વિષયોમાં નક્કી કરાયેલા લઘુત્તમ અર્હતા માપદંડ જેટલા ગુણ ઉમેદવાર મેળવે તેવી જરૂરિયાત હશે. આ અદાલતને એવું જણાય છે કે જો અરજદારોના વિદ્વાન એડવોકેટની દલીલ સ્વીકારવામાં આવે, તો તે એક અસંગત પરિસ્થિતિ તરફ દોરી શકે છે કારણ કે જે ઉમેદવાર કેટલાક વિષયોમાં સારી રીતે માહિતગાર છે અને તે વિષયોમાં ખૂબ ઊંચા ગુણ મેળવ્યા છે, છતાં તે

કોઈ એક વિષયમાં લઘુત્તમ માપદંડ પાર કરવામાં નિષ્ફળ જાય છે, તો પણ તે તેની ઉમેદવારીની વિચારણા માટે પાત્ર બનશે. આ અદાલતને એવું જણાય છે કે કુલ સમગ્ર ગુણનો આવો હેતુ ભરતી નિયમોમાંથી ફલિત થતો નથી.

૨૫. આ અદાલતને રાજ્યની રજૂઆતો અનુસાર એવું જણાય છે કે લેખિત પરીક્ષાના દરેક વિષયનો એક ચોક્કસ હેતુ છે કારણ કે ગુજરાતી ભાષાની પરીક્ષા એ ઉમેદવારની સ્થાનિક ભાષાની સમજણ નક્કી કરવા માટે છે, અંગ્રેજીની પરીક્ષા સામાન્ય ભાષામાં ઉમેદવારની ક્ષમતા નક્કી કરવા માટે કલ્પના કરવામાં આવી છે, જે સત્તાવાર હેતુઓ માટે પણ વપરાય છે. મનોવિજ્ઞાન અને કાનૂની બાબતોની સમજ પ્રસ્તુત જગ્યા એટલે કે સબ-ઈન્સ્પેક્ટર / ઈન્સ્ટ્રક્ટર માટે જરૂરી છે, વિશેષ કરીને જ્યારે ઉમેદવાર એક્ઝિક્યુટિવ જગ્યા પર પોતાની ફરજો બજાવવાની સામે એક ઈન્સ્ટ્રક્ટર તરીકે પોતાની ફરજો બજાવશે. આ અદાલતને એવું જણાય છે કે દરેક વિષયમાં ઉમેદવારના જ્ઞાન, સમજ અને ક્ષમતા નક્કી કરવાના હેતુને ઉમેદવારના એકંદર મૂલ્યાંકન સાથે ભેળવી શકાય નહીં, નિયમોનો હેતુ શ્રેષ્ઠ પ્રતિભા ઉપલબ્ધ થાય તે સુનિશ્ચિત કરવાનો હોવાથી અને પસંદગીનો હેતુ દરેક વિષયમાં અલગથી ઉમેદવારના જ્ઞાન અને ક્ષમતા નક્કી કરવાનો હોવાથી, જો અરજદારોની દલીલો સ્વીકારવામાં આવે તો ભરતી નિયમો દ્વારા પસંદગીનો મૂળભૂત હેતુ જ નિષ્ફળ જશે, એટલે કે દરેક વિષયમાં ઉમેદવારના જ્ઞાન અને ક્ષમતા નક્કી કરવાને બદલે ઉમેદવારની એકંદર સમજ ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે. આમ, આ અદાલતને એવું જણાય છે કે નિયમોના

હેતુપૂર્ણ અર્થઘટનના દ્રષ્ટિકોણથી નિયમોનો વિચાર કરતાં પણ, જે આશય જણાય છે તે ઉમેદવારોના જ્ઞાન, ક્ષમતા અને સમજને વિષયવાર મૂલવવાનો છે અને કુલ ગુણમાં નહીં.

૨૬. આ તબક્કે, પી.એન. પીતાંબરમ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના અવલોકનોનો સંદર્ભ લેવો ફાયદાકારક રહેશે, જ્યાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત સમાન મુદ્દા પર વિચારણા કરી રહી હતી. પ્રસ્તુત હેતુ માટે નિર્ણયના ફક્ત ૧ અને ૨ સુસંગત હોવાથી, લાભાર્થે તેને અહીં નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવે છે.

"૧. એક વિષયમાં "નાપાસ", પણ પરીક્ષામાં "પાસ"! આ કોઈ મજાકિયા ટિપ્પણી નથી, કારણ કે, પરીક્ષા પાસ કરવાનો અર્થ એ નથી કે પરીક્ષાના દરેક વિષય અથવા બાબતમાં લઘુત્તમ પાસ ગુણ મેળવવા, શરત એ છે કે ઉમેદવાર કુલ ગુણમાં લઘુત્તમ પાસ ગુણ મેળવે, અને સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલ (ત્યારબાદ ટ્રિબ્યુનલ), હૈદરાબાદ અનુસાર તે પરીક્ષા પાસ કરેલી જાહેર થવા માટે હકદાર છે, જેણે સામવાળા દ્વારા રજૂ કરાયેલી ઉપરોક્ત રજૂઆતને માન્ય રાખી છે. આ દ્રષ્ટિકોણની માન્યતા વિશેષ રજાની અરજી (સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન) દ્વારા પ્રસ્તુત અપીલમાં આ અદાલત સમક્ષ કેન્દ્રસ્થાને છે.

૨. લિમિટેડ ડિપાર્ટમેન્ટલ ક્વોલિફાઇંગ એક્ઝામિનેશન માટે ટેલિગ્રાફ એન્જિનિયરિંગ સર્વિસ (ગ્રૂપ 'બી') ભરતી નિયમો, ૧૯૮૧ ના પરિશિષ્ટ ૩ ના નિયમ ૨, જેના સંદર્ભમાં વિવાદ ઊભો થયો છે, તે આ પ્રમાણે છે:

૨. લિમિટેડ ડિપાર્ટમેન્ટલ કોમ્પિટિટિવ એક્ઝામિનેશન:

(i)

(એ) એડવાન્સ્ડ ટેકનિકલ પેપર – જનરલ / ૧૦૦ ગુણ

(બી) એડવાન્સ્ડ ટેકનિકલ પેપર – સ્પેશિયલ / ૧૦૦ ગુણ

(સી) જનરલ નોલેજ એન્ડ કરન્ટ અફેર્સ / ૫૦ ગુણ

(ડી) એસેસમેન્ટ ઓફ કોન્ફિડેન્શિયલ રિપોર્ટ / ૭૫ ગુણ

(ii) પરીક્ષામાં લઘુત્તમ પાસ ગુણ સામાન્ય ઉમેદવારો માટે ૫૦ ટકા અને અનુસૂચિત જાતિ અને અનુસૂચિત જનજાતિના ઉમેદવારો માટે ૪૫ ટકા રહેશે.

સંબંધિત વિભાગ દ્વારા આ નિયમનું એવું અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું હતું કે ઉમેદવારોએ સામાન્ય ઉમેદવારો માટે ૫૦ ટકા લઘુત્તમ પાસ ગુણ અને ચાર વિષયો અથવા બાબતોમાંથી "દરેક" માં અનુસૂચિત જાતિ અને અનુસૂચિત જનજાતિ માટે ૪૫ ટકા

લઘુત્તમ પાસ ગુણ મેળવવા જરૂરી છે. ટ્રિબ્યુનલે એવો ઢ્રષ્ટિકોણ અપનાવ્યો છે કે વિભાગ નિયમનું આપું અર્થઘટન કરવામાં ખોટો હતો અને એવો અભિપ્રાય આપ્યો છે કે સાચા અર્થઘટન પર, સંબંધિત ઉમેદવારો દ્વારા પરીક્ષામાં લઘુત્તમ પાસ ગુણ મેળવવાની જરૂરિયાત "કુલ" ગુણોને આધીન છે અને પરીક્ષાના ચાર વિષયો અથવા બાબતોમાંથી દરેકને નહીં. ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા એ બાબતની અવગણના કરવામાં આવી છે કે "નિયમ" માં "કુલ" (એગ્રિગેટ) શબ્દનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો નથી, અને અર્થઘટનના ઓઠા હેઠળ નિયમમાં સદર શબ્દ ઉમેરવો અશક્ય છે, કારણ કે તે અસંગત પરિણામો તરફ દોરી જશે. એક દષ્ટાંત "સ્પષ્ટ" મુદ્દાને "વધુ સ્પષ્ટ" બનાવશે. આ દષ્ટાંત મેડિકલ ડિગ્રીની પરીક્ષાના પરિદ્રશ્યમાં જોઈ શકાય છે. શું સર્જરીમાં શૂન્ય મેળવનાર, પરંતુ અન્ય પેપરોમાં ઊંચા ગુણ મેળવનાર વ્યક્તિને, જેથી લઘુત્તમ કુલ ધોરણ પ્રાપ્ત થઈ જાય, પરીક્ષા પાસ કરેલી જાહેર કરી શકાય? આવા અર્થઘટનથી વિનાશ સર્જશે અને આપત્તિજનક પરિણામો આવશે. પ્રસ્તુત સંદર્ભમાં પરીક્ષાના નિયમની તપાસ કરતાં, શૂન્યવાદી પરિણામ સમાન રીતે સ્પષ્ટ છે. ધારો કે, એક ઉમેદવાર એડવાન્સડ ટેકનોલોજી (જનરલ) ના પ્રથમ પેપરમાં અથવા એડવાન્સડ ટેકનોલોજી (સ્પેશિયલ) ના

બીજા પેપરમાં શૂન્ય મેળવે છે, પરંતુ બાકીના વિષયોમાં (અથવા બાબતોમાં) પૂરા ગુણ મેળવે છે. તે (૦ વત્તા ૧૦૦ વત્તા ૫૦ વત્તા ૭૫) અથવા (૧૦૦ વત્તા ૦ વત્તા ૫૦ વત્તા ૭૫) (૨૨૫ એટલે કે ૫૬.૨૫ ટકા બરાબર) લઘુત્તમ પાસ ગુણ મેળવશે અને પાસ થયેલો જાહેર થવા માટે અને તેનાથી મળતા અગ્રતાના લાભો મેળવવા માટે હકદાર બનશે. આવું પરિણામ એવા કિસ્સામાં પણ આવશે જ્યાં ઉમેદવારનો ગુપ્ત અહેવાલ (કોન્ફિડેન્શિયલ રેકૉર્ડ) ખરાબ હોય અને તે બાબતમાં તે કોઈ ગુણ મેળવી ન શકે. આમ આવું અર્થઘટન સ્વયં-નિષ્ફળ નીવડશે અને અસંગત પરિણામો તરફ દોરી જશે, અને તે મુજબ, અર્થઘટનના સુપ્રસિદ્ધ નિયમોની વિરુદ્ધ હશે, સામાન્ય બુદ્ધિ આધારિત અભિગમની વાત તો દૂર રહી. નિયમ "દરેક" વિષય માટે અલગ પાસ ધોરણ વિહિત કરતો ન હોવાથી, વિહિત કરાયેલ લઘુત્તમ પાસ ધોરણ દરેક વિષય અથવા બાબત પર લાગુ કરવા માટેનું માપદંડ હોવું જોઈએ. લઘુત્તમનો અર્થ દરેક વિષયમાં લઘુત્તમ હોવો જોઈએ, તેટલો જ જેટલો કુલ ગુણમાં લઘુત્તમ. તેથી ટ્રિબ્યુનલે સંબંધિત વિભાગના નિર્ણયને ઉલટાવવો જોઈતો ન હતો અને વિભાગ પર તેના દ્વારા રજૂ કરાયેલું ભૂલભરેલું અર્થઘટન લાદવું જોઈતો ન હતો. પરિણામે, ટ્રિબ્યુનલનો નિર્ણય ઉલટાવવો જ જોઈએ."

૨૭. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના અવલોકનોને ધ્યાનમાં લેતા, એવું જણાય છે કે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષના ભરતી નિયમોમાં પણ સમાન નિયમ સામેલ હતો, જેમાં ઉમેદવારે સામાન્ય ઉમેદવાર માટે લઘુત્તમ ૫૦% ગુણ અને એસસી અને એસટી ઉમેદવાર માટે ૪૫% ગુણ મેળવવા જરૂરી હતા. વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે, જ્યાં ઉમેદવારોએ વિભાગના નિર્ણયને પડકારવાનું પસંદ કર્યું હતું જેમાં ઉમેદવાર માટે દરેક વિષયમાં લઘુત્તમ ૫૦% ગુણ / ૪૫% ગુણ મેળવવા જરૂરી હોવાના વિભાગના વલણની સામે ઉમેદવારોના એવા વલણને ટેકો આપ્યો હતો કે તેઓએ એકંદરે ૫૦% / ૪૫% ગુણ મેળવવાના હતા. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ટ્રિબ્યુનલના નિર્ણયને રદ કરતી વખતે અન્ય બાબતોની સાથે અવલોકન કર્યું હતું કે નિયમોમાં 'કુલ' (એગ્રિગેટ) શબ્દનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો ન હતો અને અર્થઘટનના ઓઠા હેઠળ આવો શબ્દ ઉમેરી શકાય નહીં. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે વધુમાં અવલોકન કર્યું હતું કે એવું અર્થઘટન જેના દ્વારા જે ઉમેદવારે એક વિષયમાં લઘુત્તમ ગુણ મેળવ્યા નથી, પરંતુ એકંદરે કટ-ઓફ કરતાં વધુ ગુણ મેળવ્યા છે, તેની પસંદગી થવી તે સ્વયં-નિષ્ફળ નીવડશે અને અસંગતતા તરફ દોરી જશે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે વધુમાં અવલોકન કર્યું હતું કે આવું અર્થઘટન અર્થઘટનના સુપ્રસિદ્ધ નિયમોની વિરુદ્ધ હશે અને સામાન્ય બુદ્ધિ આધારિત અભિગમની પણ વિરુદ્ધ હશે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે વધુમાં એવું પ્રસ્થાપિત કર્યું હતું કે જો કોઈ નિયમ દરેક વિષય માટે અલગ પાસ ધોરણ વિહિત ન કરતો હોય, તો વિહિત કરાયેલ લઘુત્તમ પાસ

ધોરણ દરેક વિષય પર લાગુ કરવા માટેનું માપદંડ હોવું જોઈએ. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે વધુમાં સ્પષ્ટ કર્યું હતું કે આવા પરિદ્રશ્યમાં મેળવવા માટે જરૂરી લઘુત્તમ ગુણનો અર્થ દરેક વિષયમાં લઘુત્તમ એવો થશે. આ અદાલતને એવું જણાય છે કે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના અવલોકનો પ્રસ્તુત કેસની હકીકતોમાં સંપૂર્ણપણે લાગુ પડે છે અને જ્યારે આવા સંજોગોમાં, અરજદારો દ્વારા લેવાયેલું વલણ કે લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણને કુલ ગુણ તરીકે ગણવું જોઈએ, તે સ્વીકારી શકાય નહીં. નિયમોમાં 'કુલ' શબ્દનો ઉપયોગ ન થયો હોવાથી, તેને નિયમોમાં વાંચી શકાય નહીં.

૨૮. ઉપર ચર્ચા કર્યા મુજબ, અર્થઘટનના શાબ્દિક નિયમના દ્રષ્ટિકોણથી અને અર્થઘટનના હેતુપૂર્ણ નિયમના દ્રષ્ટિકોણથી અવલોકન કરતાં, નિયમ સ્પષ્ટપણે દરેક પરીક્ષામાં લઘુત્તમ પાસ ગુણ મેળવવાની જરૂરિયાતની કલ્પના કરે છે. તેથી, આ અદાલત માટે, પ્રશ્ન નં. ૧ નો ઉત્તર એવો આપવામાં આવે છે કે ભરતી નિયમો વિષયવાર એટલે કે દરેક વિષયમાં લઘુત્તમ અર્હતા ગુણ મેળવવાની કલ્પના કરે છે. તેના સ્વાભાવિક પરિણામ સ્વરૂપે, જે ઉમેદવારે કુલ ગુણમાં લઘુત્તમ અર્હતા ગુણ કરતાં વધુ ગુણ મેળવ્યા હોય, પરંતુ એક અથવા વધુ વિષયોમાં લઘુત્તમ અર્હતા ગુણ મેળવ્યા ન હોય, તે પસંદગી માટે ધ્યાનમાં લેવા પાત્ર બનશે નહીં.

૨૯. જ્યાં સુધી પ્રશ્ન નં. ૨ નો સંબંધ છે, એટલે કે શું ૨૦/૦૨/૨૦ ૨૪ ની સ્પષ્ટતા પસંદગી પ્રક્રિયા શરૂ થયા પછી પસંદગીની પદ્ધતિમાં ફેરફાર કરવાના સ્વરૂપની છે, આ અદાલત તેજપ્રકાશ પાઠક (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયનો સંદર્ભ લેશે જેનો આકસ્મિક રીતે અરજદારોના વિદ્વાન એડવોકેટ દ્વારા સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો. લાભાર્થી ફક્ત ૫, ૬ અને ૭ અહીં નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવે છે:

"૫. વિવિધ ન્યાયિક ચુકાદાઓમાં, જાહેર સેવાઓમાં ભરતીને નિયંત્રિત કરતા કાયદાને સામાન્ય ભાષામાં "રમતના નિયમો" તરીકે ઓળખવામાં આવ્યો છે. "રમત" એ પસંદગી અને નિમણૂકની પ્રક્રિયા છે. અદાલતોએ સતત એ બાબત પર નારાજગી વ્યક્ત કરી છે કે એકવાર ભરતી પ્રક્રિયા શરૂ થઈ જાય પછી રમતના નિયમો સાથે ચેડાં ન કરવા જોઈએ. આ એક અવારનવાર ટાંકવામાં આવતા કાનૂની શબ્દસમૂહ તરીકે સ્થાપિત થયું છે કે "રમત અધવચ્ચે બદલવી જોઈએ નહીં, અથવા રમત રમાઈ ગયા પછી રમતના નિયમો બદલવા જોઈએ નહીં". વ્યાપક રીતે કહીએ તો આ નિયમો બે શ્રેણીમાં આવે છે. એક જે રોજગાર મેળવવા ઈચ્છતા ઉમેદવારોના અર્હતા માપદંડ (એટલે કે આવશ્યક લાયકાત) વિહિત કરે છે; અને બીજો જે પાત્ર ઉમેદવારોમાંથી પસંદગી કરવાની પદ્ધતિ અને રીત નક્કી કરે છે.

૬. કટ-ઓફ તારીખ જેના સંદર્ભમાં પાત્રતા નક્કી કરવાની હોય છે તે સંબંધિત સેવા નિયમો દ્વારા નિયુક્ત કરવામાં આવેલી તારીખ છે; જ્યાં નિયમોમાં આવી કોઈ કટ-ઓફ તારીખ પૂરી પાડવામાં આવી ન હોય, તો તે અરજીઓ મંગાવતી જાહેરાતમાં નિયુક્ત કરવામાં આવેલી તારીખ હશે; અને જો એવી કોઈ તારીખ નિયુક્ત કરવામાં આવી ન હોય, તો પાત્રતાના માપદંડ અરજીઓ મેળવવાની છેલ્લી નિયુક્ત તારીખના સંદર્ભમાં લાગુ કરવામાં આવશે. [શંકર કે. મંડલ વિરુદ્ધ બિહાર રાજ્ય, (૨૦૦૩) ૯ એસસીસી ૫૧૯: ૨૦૦૩ એસસીસી (એલએન્ડએસ) ૧૧૪૫]

૭. કાયદો પ્રસ્થાપિત છે કે ભરતી પ્રક્રિયા શરૂ થયા પછી પાત્રતાના માપદંડમાં ફેરફાર કરવાનો નથી કારણ કે ઉમેદવારો બદલાયેલા માપદંડ હેઠળ પાત્ર હોવા છતાં પણ છેલ્લી તારીખ સુધીમાં એવા વિશ્વાસ સાથે અરજી ન કરી શકે કે તેઓ જાહેર કરાયેલા માપદંડ મુજબ પાત્ર નથી. મોહમ્મદ સોહરાબ ખાન વિરુદ્ધ અલીગઢ મુસ્લિમ યુનિવર્સિટી, (૨૦૦૯) ૪ એસસીસી ૫૫૫: (૨૦૦૯) ૧ એસસીસી (એલએન્ડએસ) ૯૧૭] તેથી આવો ફેરફાર/બદલાવ વ્યક્તિને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૬ દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવેલી જાહેર રોજગારની બાબતોમાં સમાન તકની

ગેરંટીથી વંચિત રાખે છે. તેથી સંદર્ભ આદેશ [તેજ પ્રકાશ પાઠક વિરુદ્ધ રાજસ્થાન હાઇકોર્ટ, (૨૦૧૩) ૪ એસસીસી ૫૪૦: (૨૦૧૩) ૨ એસસીસી (એલએન્ડએસ) ૩૫૩] આ કાનૂની સ્થિતિનો સ્વીકાર કરે છે અને સ્પષ્ટ શબ્દોમાં સ્વીકારે છે કે જ્યાં સુધી પાત્રતા માપદંડનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી ભરતી પ્રક્રિયા શરૂ થયા પછી "રમતના નિયમો" બદલી શકાતા નથી."

૩૦. ઉપરોક્ત ફક્રાઓ 'રમત શરૂ થયા પછી રમતના નિયમો બદલવા' શબ્દની વધુ સારી સમજ મેળવવા માટે ટાંકવામાં આવ્યા છે. એવું જણાય છે કે કાયદો એવો સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યો છે કે ભરતી પ્રક્રિયા શરૂ થયા પછી પાત્રતાના માપદંડ બદલી શકાતા નથી. પ્રસ્તુત હેતુ માટે ફક્રા ૨૯ અને ૩૦ પણ સુસંગત હોવાથી, લાભાર્થે તેને અહીં નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવે છે.

"૨૯. જાહેર સેવામાં પ્રવેશ માટેની કોઈપણ પસંદગી પ્રક્રિયાનો આખરી ઉદ્દેશ્ય પક્ષપાત અને ભત્રીજાવાદને ટાળીને, નોકરી માટે શ્રેષ્ઠ અને સૌથી યોગ્ય વ્યક્તિ મેળવવાનો છે. ગુણવત્તા પર આધારિત પસંદગી, જેનું નિષ્પક્ષ અને નિષ્પક્ષ રીતે પરીક્ષણ કરવામાં આવ્યું હોય, તે કોઈપણ ઉપયોગી અને કાર્યક્ષમ જાહેર સેવાનો આવશ્યક પાયો છે. તેથી, ખુલ્લી સ્પર્ધાત્મક પરીક્ષા લગભગ સાર્વત્રિક રીતે જાહેર સેવાઓના પ્રવેશદ્વાર તરીકે

સ્વીકારવામાં આવી છે. લીલા ધરણ વિરુદ્ધ રાજસ્થાન રાજ્ય, (૧૯૮૧) ૪ એસસીસી ૧૫૯, ફરો ૪: ૧૯૮૧ એસસીસી (એલએન્ડએસ) ૫૮૮ હવે એ સારી રીતે પ્રસ્થાપિત છે કે જ્યારે લેખિત પરીક્ષા ઉમેદવારના જ્ઞાન અને બૌદ્ધિક ક્ષમતાનું મૂલ્યાંકન કરે છે, ત્યારે ઉમેદવારના એકંદર બૌદ્ધિક અને વ્યક્તિગત ગુણોનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે ઇન્ટરવ્યુ કસોટી મૂલ્યવાન છે. જ્યારે લેખિત પરીક્ષાના ઇન્ટરવ્યુ કસોટી કરતાં કેટલાક વિશિષ્ટ ફાયદા છે, તેમ છતાં એવી કોઈ લેખિત પરીક્ષાઓ નથી જે ઉમેદવારની પહેલ, તત્પરતા, સંસાધનશીલતા, વિશ્વસનીયતા, સહકારિતા, સ્પષ્ટ અને તાર્કિક રજૂઆતની ક્ષમતા, ચર્ચામાં અસરકારકતા, અન્ય લોકો સાથે મળવા અને વ્યવહાર કરવામાં અસરકારકતા, અનુકૂળનક્ષમતા, નિર્ણય શક્તિ, નિર્ણય લેવાની ક્ષમતા, નેતૃત્વ કરવાની ક્ષમતા, બૌદ્ધિક અને નૈતિક અખંડિતતાનું મૂલ્યાંકન કરી શકે. [જુઓ લીલા ધરણ કેસ, (૧૯૮૧) ૪ એસસીસી ૧૫૯, ફરો ૫] આમ, લેખિત પરીક્ષા માણસની બુદ્ધિનું મૂલ્યાંકન કરે છે અને ઇન્ટરવ્યુ કસોટી માણસનું પોતાનું મૂલ્યાંકન કરે છે અને યોગ્ય પસંદગી માટે "બંને મળશે". [જુઓ લીલા ધરણ કેસ, (૧૯૮૧) ૪ એસસીસી ૧૫૯, ફરો ૬]

૩૦. ઉપરોક્ત બાબતો પરથી જે સ્પષ્ટ થાય છે તે એ છે કે જાહેર સેવામાં પ્રવેશ માટેની કોઈપણ પસંદગી પ્રક્રિયાનો ઉદ્દેશ્ય એ સુનિશ્ચિત કરવાનો છે કે પ્રસ્તુત જગ્યા માટે સૌથી યોગ્ય વ્યક્તિની પસંદગી કરવામાં આવે. જે એક જગ્યા માટે યોગ્ય હોય તે બીજી જગ્યા માટે યોગ્ય ન પણ હોય. આમ, રોજગારદાતા માટે જગ્યા માટે સૌથી યોગ્ય ઉમેદવારની પસંદગી કરવા માટે તેની પદ્ધતિ/પ્રક્રિયા તૈયાર કરવા માટે અમુક અંશે વિવેકબુદ્ધિ છોડવી જરૂરી છે, જો કે તે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૧૬ માં સમાવિષ્ટ સર્વોચ્ચ સિદ્ધાંતો તેમજ સેવા અને અનામતને નિયંત્રિત કરતા નિયમો/કાયદાને આધીન રહેશે. આમ, અમારા મતે, નિમણૂક સત્તાધિકારી/ભરતી સત્તાધિકારી/સક્ષમ સત્તાધિકારી, વિરોધી નિયમોની ગેરહાજરીમાં, જગ્યા માટે યોગ્ય ઉમેદવારની પસંદગી માટે પ્રક્રિયા તૈયાર કરી શકે છે અને આમ કરતી વખતે તે લેખિત પરીક્ષા અને ઇન્ટરવ્યુ સહિત ભરતી પ્રક્રિયાના વિવિધ તબક્કાઓ માટે બેન્ચમાર્ક (માપદંડ) પણ નક્કી કરી શકે છે. જો કે, જો આપો કોઈ બેન્ચમાર્ક નક્કી કરવામાં આવે, તો તે ભરતી પ્રક્રિયા શરૂ થતાં પહેલાં વિહિત કરવો જોઈએ. પરંતુ જો પ્રવર્તમાન નિયમો અથવા અરજીઓ મંગાવતી જાહેરાત સક્ષમ સત્તાધિકારીને ભરતી પ્રક્રિયાના વિવિધ તબક્કે બેન્ચમાર્ક

નક્કી કરવાની સત્તા આપે છે, તો આવા બેન્યમાર્ક તે તબક્કો આવે તે પહેલાં કોઈપણ સમયે નક્કી કરી શકાય છે જેથી ઉમેદવાર કે મૂલ્યાંકનકાર/પરીક્ષક/ઇન્ટરવ્યુ લેનાર અચાનક ચોંકી ન જાય. કે. મંજુશ્રી [કે. મંજુશ્રી વિરુદ્ધ એ.પી. રાજ્ય, (૨૦૦૮) ૩ એસસીસી ૫૧૨: (૨૦૦૮) ૧ એસસીસી (એલએન્ડએસ) ૮૪૧] ના નિર્ણયમાં ભરતી પ્રક્રિયાના વિવિધ તબક્કાઓ માટે બેન્યમાર્ક નક્કી કરવાની મનાઈ નથી પરંતુ આદેશ આપવામાં આવ્યો છે કે તે તબક્કો પૂરો થયા પછી નક્કી ન કરવો જોઈએ, બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો રમત રમાઈ ગયા પછી. આ દ્રષ્ટિકોણ બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ માં સમાવિષ્ટ મનસ્વીતા વિરુદ્ધના નિયમ સાથે સુસંગત છે અને ઉમેદવારોની કાયદેસરની અપેક્ષાઓ તેમજ જાહેર સેવાઓમાં ભરતીમાં પારદર્શિતાની જરૂરિયાતને પૂરી કરે છે અને તેનાથી પસંદગી યાદી તૈયાર કરવામાં થતી ગેરરીતિઓ નિવારી શકાય છે."

૩૧. જ્યારે પૂર્વોક્ત ફકરાઓ પસંદગી પ્રક્રિયાના ઉદ્દેશ્ય વિશે જણાવે છે અને ઉત્તરોક્ત ફકરાઓમાં, માનનીય સર્પોચ્ય અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે એવું પ્રસ્થાપિત કર્યું છે કે જો નિયમો સક્ષમ સત્તાધિકારીને ભરતી પ્રક્રિયાના વિવિધ તબક્કે બેન્યમાર્ક નક્કી કરવાની સત્તા આપે છે, તો આવો બેન્યમાર્ક તે તબક્કો આવે તે પહેલાં કોઈપણ સમયે નક્કી કરી શકાય છે જેથી ઉમેદવાર કે

મૂલ્યાંકનકાર / પરીક્ષક / ઇન્ટરવ્યુ લેનાર અચાનક ચોંકી ન જાય. વધુમાં, પ્રસ્તુત હેતુ માટે ફક્ત ૪૨.૧, ૨, ૪ અને ૫ સુસંગત હોવાથી તેનો સંદર્ભ લેવો ફાયદાકારક રહેશે, જેને લાભાર્થે અહીં નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવે છે.

"૪૨. તેથી, અમે સંદર્ભનો ઉત્તર નીચેના શબ્દોમાં આપીએ છીએ:

(૧) ભરતી પ્રક્રિયા અરજીઓ મંગાવતી જાહેરાત જારી થવા સાથે શરૂ થાય છે અને ખાલી જગ્યાઓ ભરવા સાથે સમાપ્ત થાય છે;

(૨) પસંદગી યાદીમાં સ્થાન મેળવવા માટેના પાત્રતા માપદંડ, જે ભરતી પ્રક્રિયાની શરૂઆતમાં સૂચિત કરવામાં આવ્યા હોય, તેને ભરતી પ્રક્રિયાની અધવચ્ચે બદલી શકાતા નથી સિવાય કે પ્રવર્તમાન નિયમો તેમ કરવાની પરવાનગી આપતા હોય, અથવા જાહેરાત, જે પ્રવર્તમાન નિયમોની વિરુદ્ધ નથી, તેમ કરવાની પરવાનગી આપતી હોય. જો પ્રવર્તમાન નિયમો અથવા જાહેરાત હેઠળ આવો ફેરફાર અનુમતિપાત્ર હોય તો પણ, ફેરફારે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ ની જરૂરિયાત પૂરી કરવી પડશે અને બિન-મનસ્વીતાની કસોટી સંતોષવી પડશે;

(૪) ભરતી કરનાર સંસ્થાઓ, પ્રવર્તમાન નિયમોને આધીન, ભરતી પ્રક્રિયાને તેના તાર્કિક અંત સુધી લાવવા માટે યોગ્ય પ્રક્રિયા તૈયાર કરી શકે છે, શરત એ છે કે અપનાવવામાં આવેલી પ્રક્રિયા

પારદર્શક, બિન-ભેદભાવયુક્ત/બિન-મનસ્વી હોય અને પ્રાપ્ત કરવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે તાર્કિક સંબંધ ધરાવતી હોય;

(૫) વૈધાનિક બળ ધરાવતા પ્રવર્તમાન નિયમો ભરતી કરનાર સંસ્થા પર પ્રક્રિયા અને પાત્રતા બંને બાબતોમાં બંધનકર્તા છે. જો કે, જ્યાં નિયમો અસ્તિત્વમાં નથી, અથવા મૌન છે, ત્યાં વહીવટી સૂચનાઓ તે જગ્યાઓ ભરી શકે છે;"

૩૨. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્ય બાબતોની સાથે એવું પ્રસ્થાપિત કર્યું છે કે ભરતી પ્રક્રિયા જાહેરાત જારી થવાથી શરૂ થાય છે અને ખાલી જગ્યાઓ ભરવા સુધી ચાલે છે.

૩૩. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે વધુમાં અવલોકન કર્યું કે પસંદગી ચાટીમાં સ્થાન મેળવવા માટેના પાત્રતા માપદંડ ભરતી પ્રક્રિયાની અધવચ્ચે બદલી શકાતા નથી, સિવાય કે પ્રવર્તમાન નિયમો તેમ કરવાની પરવાનગી આપતા હોય અથવા જાહેરાત, જે પ્રવર્તમાન નિયમોની વિરુદ્ધ નથી, તેમ કરવાની પરવાનગી આપતી હોય. ભરતી કરનાર સંસ્થા, જો પ્રવર્તમાન નિયમો પરવાનગી આપતા હોય તો, ભરતી પ્રક્રિયા પૂર્ણ કરવા માટે એવી પ્રક્રિયા તૈયાર કરવા માટે સક્ષમ છે જે પારદર્શક, બિન-ભેદભાવયુક્ત / બિન-મનસ્વી હોય અને જે પ્રાપ્ત કરવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે તાર્કિક સંબંધ ધરાવતી હોય. વૈધાનિક બળ ધરાવતા નિયમો ભરતી કરનાર સંસ્થા પર પ્રક્રિયા અને પાત્રતાની બાબતોમાં

બંધનકર્તા છે અને જ્યાં નિયમો અસ્તિત્વમાં નથી / મૌન છે, ત્યાં વહીવટી સૂચનાઓ તે ઉણપ પૂરી કરી શકે છે.

૩૪. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા પુનરોચ્ચાર કરાયેલા આ વિષય પરના કાયદાને ધ્યાનમાં લેતા, આ અદાલતને એવું જણાય છે કે ૨૦/૦૨/૨૦ ૨૪ ની સ્પષ્ટતા કોઈપણ રીતે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા ઉપર મુજબ જાહેર કરાયેલા અને પુનરોચ્ચાર કરાયેલા કાયદાનો ભંગ કરતી જણાતી નથી કારણ કે તે રમત શરૂ થયા પછી રમતના નિયમો બદલવાના સ્વરૂપની જણાતી નથી. પ્રશ્ન નં. ૧ ને સુસંગત ચર્ચામાં આ અદાલત દ્વારા અવલોકન કર્યા મુજબ, એ સ્પષ્ટ થશે કે નિયમો, જ્યારે એવી કલ્પના કરતા હતા કે પસંદગી મંડળ લઘુત્તમ અર્હતા ધોરણ નક્કી કરવા માટે સક્ષમ છે, તેમ છતાં પસંદગી મંડળ પર એક પ્રતિબંધ છે કે આવું લઘુત્તમ ધોરણ લેખિત પરીક્ષાઓના દરેક વિષયમાં મેળવેલા ૪૦% ગુણથી ઓછું હોવું જોઈએ નહીં. તે સ્થિતિ હોવાથી, ૨૦/૦૨/૨૦ ૨૪ ની સ્પષ્ટતા નોંધ તે સ્થિતિનું પુનરાવર્તન કરતી જણાય છે અને તેનાથી વધુ કંઈ નથી અને તેથી આ અદાલતને સ્પષ્ટપણે જણાય છે કે કલ્પનાના કોઈપણ દાયરામાં તે પસંદગી પ્રક્રિયા શરૂ થયા પછી પાત્રતા માપદંડ અથવા અર્હતા માપદંડ બદલવાના સ્વરૂપની નથી અને તેથી, પ્રશ્ન નં. ૨ નો ઉત્તર તે મુજબ આપવામાં આવે છે.

૩૫. કરવામાં આવેલી ચર્ચાઓ, અવલોકનો અને આવેલા નિષ્કર્ષોને ધ્યાનમાં લેતા, એવું જણાય છે કે હસ્તક્ષેપ કરવા માટે કોઈ કિસ્સો બનતો નથી, તેથી, અરજી નામંજૂર કરીને નિકાલ કરવામાં આવે છે. પરિણામે સંબંધિત સિવિલ એપ્લિકેશનોનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.

(નિખિલ એસ. કરિયેલ, ન્યાયમૂર્તિ)

વાય.એન. વ્યાસ

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 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.