

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

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

=====

અમદાવાદ મધ્યે ગુજરાત ઉચ્ચ અદાલતમાં

વિશેષ દીવાની અરજી નં.૩૬૯/૨૦૦૮

મંજૂરી અને હસ્તાક્ષર અર્થે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી ભાર્ગવ ડી. કારિયા

=====

૧	શું લોકલ અખબારના રિપોર્ટ્સને ચુકાદો જોવા માટે મંજૂરી આપી શકાય?	
૨	રિપોર્ટરને સંદર્ભિત કરવો કે નહીં?	
૩	શું માનનીય ન્યાયમૂર્તિ ચુકાદાની આખરી નકલ જોવા માંગે છે?	
૪	શું આ કેસમાં ભારતીય બંધારણ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈ આદેશના અર્થઘટન અંગે કાયદાનો કોઈ નોંધપાત્ર પ્રશ્ન સામેલ છે?	

=====

ઝેડ.એલ. પટેલ (મૃતક)

વિરુદ્ધ

ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય ૧

=====

ઉપસ્થિતી:

અરજદાર નં.૧ તરફે પક્ષકાર મરણ ગયેલ છે.

અરજદાર નં.૧.૧, ૧.૨, ૧.૩, ૧.૪ તરફે સુશ્રી વાયા જે. નાણાવટી

(૬૫૮૮)

સામાવાળા(ઓ) નં.૧, ૨ તરફે એજીપી શ્રી કૃતિક પરીખ

=====

ન્યાયપીઠ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી ભાર્ગવ ડી. કારિયા

તારીખ: ૨૪/૦૬/૨૦૨૨

મૌખિક ચુકાદો

૧. અરજદારો તરફથી વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી વાયા જે. નાણાવટી અને સામાવાળા-રાજ્ય તરફથી વિદ્વાન આસિસ્ટન્ટ ગવર્નમેન્ટ પ્લીડર શ્રી કૃતિક પરીખને સાંભળ્યા.

૨. ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળની આ અરજી દ્વારા, અરજદારે નીચેની દાદ માંગી છે:

"એ. તારીખ ૨૯.૩.૨૦૦૭ અને ૧૮.૯.૨૦૦૭ ના પત્રોને રદ કરવા અને બાજુ પર રાખવા અને સામાવાળાઓને નિર્દેશ આપવો કે તેઓ અરજદારનો પગાર ૩૧.૩.૮૪ ના રોજ પ્રતિ માસ રૂ. ૬૭૫/- નક્કી કરે અને તેમના પેન્શનના લાભોમાં સુધારો કરે તથા તમામ પરિણામી બાકી રકમ ૧૨% વ્યાજ સાથે ચૂકવે.

બી. આ અરજી પડતર હોય અને તેના આખરી નિકાલ દરમિયાન, સામાવાળા નં. ૨ ને નિર્દેશ આપવામાં આવે કે ૩૧.૩.૮૪ ના રોજ તેમનો પગાર રૂ. ૬૭૫/- હતો તે આધારે અરજદારના પેન્શનમાં સુધારો કરે.

સી. યોગ્ય જણાય તેવી અન્ય અને વધુ દાદ મંજૂર કરવી."

૩. કેસની ટૂંકી હકીકતો એવી છે કે અરજદારની નિમણૂક સૌપ્રથમ ૧૮.૦૭.૧૯૬૫ ના રોજ એકાઉન્ટ્સ અને ટ્રેઝરી નિયામકની કચેરીમાં ગ્રુપ-૪ ની જગ્યા જૂનિયર ક્લાર્ક તરીકે કરવામાં આવી હતી. ત્યારબાદ, અરજદારને ૦૪.૦૪.૧૯૭૯ ના રોજ ગ્રુપ-૩ની જગ્યા સિનિયર ક્લાર્ક તરીકે બઢતી આપવામાં આવી હતી અને ત્યારબાદ, ખાતાકીય પરીક્ષા પાસ કર્યા પછી ૨૨.૦૯.૧૯૮૨ ના રોજ ડેપ્યુટી એકાઉન્ટન્ટ-ગ્રુપ-૨ ની જગ્યા

પર બઢતી આપવામાં આવી હતી. અરજદારને ત્યારબાદ જૂન, ૧૯૯૧માં એકાઉન્ટન્ટ-ગ્રુપ-૧ ની જગ્યા પર બઢતી આપવામાં આવી હતી અને તેઓ વચનિવૃત્તિ સુધી તે જગ્યા પર ચાલુ રહ્યા હતા.

૩.૧ અરજદાર ગ્રુપ-૨ માં રૂ. ૪૨૫-૮૦૦ ના પે સ્કેલમાં રૂ. ૪૪૦/- નો પગાર મેળવતા હતા અને ગ્રુપ-૨ ના કર્મચારીઓ માટે ૧૯૯૮ માં પ્રસિદ્ધ થયેલી સિનિયોરિટી ચાદીમાં તેમની સિનિયોરિટી ૮૮૫ માં ક્રમે હતી.

૩.૨ અરજદારનો કેસ એવો છે કે એક શ્રી એસ.જી. શાહ અને અન્ય એક કર્મચારી શ્રી પી.આર. શેઠની વર્ષ ૧૯૬૪ માં ગ્રુપ-૩ માં સીધી ભરતી દ્વારા નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, પરંતુ આ બે વ્યક્તિઓને અરજદાર પછી વર્ષ ૧૯૮૪ માં ગ્રુપ-૨ માં ડેપ્યુટી એકાઉન્ટન્ટ તરીકે બઢતી આપવામાં આવી હતી કારણ કે તેઓ અરજદાર પહેલાં ખાતાકીય પરીક્ષા પાસ કરી શક્યા ન હતા. જ્યારે આ બે વ્યક્તિઓને ગ્રુપ-૨ ની જગ્યા પર બઢતી આપવામાં આવી, ત્યારે તેમનો પગાર રૂ. ૪૨૫-૮૦૦ ના પે સ્કેલમાં રૂ. ૬૭૫/- નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો, જે અરજદાર કરતાં વધુ હતો.

૩.૩ આથી અરજદાર, ગ્રુપ-૨ માં પોતાના જુનિયરો કરતાં ઓછો પગાર મેળવવાથી નારાજ થઈને, વર્ષ ૧૯૮૪ માં ગ્રુપ-૨ માં તે બે વ્યક્તિઓની

બઢતીની તારીખથી તેમના પગારને સમાન કરવા (સ્ટેપિંગ અપ) માટે સત્તાવાળાઓ સમક્ષ રજૂઆતો કરી હતી.

૩.૪ અરજદારે સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૮૫૫૫/૨૦૦૪ દાખલ કરી હતી જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે ગ્રુપ-૨ માં તેમના જુનિયરો સમાન રૂ. ૬૭૫/- પગાર નક્કી કરવા માટે પ્રાર્થના કરવામાં આવી હતી. જોકે, સદર અરજી ૧૪.૦૬.૨૦૦૫ ના રોજ પાછી ખેંચવામાં આવી હતી, જેમાં અરજદારને પોતાના પગારના સ્ટેપિંગ અપ માટે રજૂઆત કરવા છૂટ આપવામાં આવી હતી.

૩.૫ અરજદારે તે મુજબ પોતાના પગારના સ્ટેપિંગ અપ માટે સત્તાવાળાઓ સમક્ષ રજૂઆત કરી હતી, જેનો નિર્ણય સામાવાળા નં. ૨ - એકાઉન્ટ્સ અને ટ્રેઝરીના નિયામક દ્વારા ૦૪.૦૪.૨૦૦૬ ના રોજ લેવામાં આવ્યો હતો કે અરજદાર સ્ટેપિંગ અપ માટે હકદાર નથી કારણ કે તેઓ ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ ના સરકારી ઠરાવમાં નિર્ધારિત શરતો પૂરી કરતા નથી.

૩.૬ અરજદારે ત્યારબાદ સામાવાળા નં. ૨ ના ૦૪.૦૪.૨૦૦૬ ના નિર્ણયને પડકારતી સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૨૨૯૫૦/૨૦૦૬ દાખલ કરી, જેમાં સામાવાળાને બાકીની રકમ સાથે અરજદારનો પગાર સ્ટેપ અપ

કરવાનો નિર્દેશ આપવાની પ્રાર્થના કરવામાં આવી હતી. ઉપરોક્ત બે વ્યક્તિઓની સરખામણીમાં અરજદારની સિનિયોરિટીના સંદર્ભમાં અને અરજદાર પગારના સ્ટેપિંગ અપ માટે હકદાર છે કે નહીં તે અંગે નિર્ણય લેવા સામાવાળાને નિર્દેશ આપીને ૦૮.૧૧.૨૦૦૬ ના હુકમ દ્વારા સદર અરજીનો નિકાલ કરવામાં આવ્યો હતો.

૩.૭ સામાવાળા નં. ૨ એ ફરીથી ૨૯.૦૩.૨૦૦૭ ના હુકમ દ્વારા પુનરાવર્તન કર્યું કે ગુજરાત સિવિલ સર્વિસીસ (પે) રૂલ્સ, ૨૦૦૨ [ટૂંકમાં 'રૂલ્સ, ૨૦૦૨'] ના નિયમ ૨૧ સાથે વંચાણે લેતા ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ ના સરકારી ઠરાવને ધ્યાનમાં રાખીને અરજદાર સ્ટેપિંગ અપ માટે હકદાર નથી. ૨૯.૦૩.૨૦૦૭ ના સદર પત્રમાં ખોટી હકીકતો હોવાથી, અરજદારે ફરીથી રજૂઆત કરી અને સામાવાળા નં. ૨ એ ૧૮.૦૯.૨૦૦૭ ના પત્ર દ્વારા, પગારના સ્ટેપિંગ અપ માટે અરજદારની પ્રાર્થનાને ફરીથી નકારી કાઢી.

૩.૮ અરજદારને પગારના સ્ટેપિંગ અપનો ઇનકાર કરવા માટે સામાવાળાઓ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા ઉપરોક્ત હુકમોથી નારાજ થઈને, અરજદારે ઉપરોક્ત પ્રાર્થનાઓ સાથે આ અરજી દાખલ કરી છે.

૪. વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી વાચા નાણાવટીએ રજૂઆત કરી હતી કે એમાં કોઈ વિવાદ નથી કે ૨૨.૧૦.૧૯૮૨ ના રોજ અરજદારને બઢતી મળ્યા પછી શ્રી એસ.જી. શાહ અને શ્રી પી.આર. શેઠની વર્ષ ૧૯૮૪ માં ડેપ્યુટી એકાઉન્ટન્ટની ગ્રુપ-૨ ની જગ્યા પર નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, અને તેમાં પણ કોઈ વિવાદ નથી કે અરજદાર રૂ. ૪૪૦/- નો માસિક પગાર મેળવતા હતા જ્યારે સદર બે વ્યક્તિઓ રૂ. ૬૭૫/- નો પગાર મેળવતા હતા, જે અરજદાર કરતા વધારે હતો. એ પણ રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું કે ગ્રુપ-૨ ની સિનિયોરિટી યાદીમાં અરજદાર ૮૮૫ માં ક્રમે હતા જ્યારે ઉક્ત બે વ્યક્તિઓ અનુક્રમે ૯૯૧ અને ૯૯૨ માં ક્રમે હતા.

૪.૧ વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી નાણાવટીએ રજૂઆત કરી હતી કે તેથી અરજદાર પોતાની પછી બઢતી મેળવનાર જુનિયરોની સમકક્ષ પગાર મેળવવા હકદાર છે.

૪.૨ અરજદારના વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી નાણાવટીએ રજૂઆત કરી હતી કે ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ નો સરકારી ઠરાવ અને નિયમો, ૨૦૦૨ નો નિયમ ૨૧ વિપરીત પરિસ્થિતિમાં લાગુ થશે. રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે આ કેસની હકીકતોમાં, અરજદાર અને અન્ય બે વ્યક્તિઓ વચ્ચેના પગારના તફાવતની વિસંગતતા દૂર કરવા માટે સ્ટેપિંગ અપ સંબંધિત મૂળભૂત નિયમ

(Fundamental Rule) લાગુ થશે, જેમને સ્વીકાર્યપણે રૂ. ૪૨૫-૮૦૦ ના સમાન પે-સ્કેલમાં વધુ પગાર ચૂકવવામાં આવ્યો હતો.

૪.૩ એવું રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું કે પડકારવામાં આવેલા હુકમમાં ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ ના સરકારી ઠરાવની શરત નં. ૩(એ) પર સામાવાળા નં. ૨ નો આધાર આ કેસની હકીકતોને લાગુ પડે છે, કારણ કે સરકારી ઠરાવની શરત ૩(એ) જોગવાઈ કરે છે કે સંબંધિત સરકારી કર્મચારી સમાન કેડરના હોવા જોઈએ અને જે જગ્યા પર તેમને બઢતી આપવામાં આવી છે તે પણ સમાન અને એક જ કેડરમાં હોવી જોઈએ. એ નિર્દેશ કરવામાં આવ્યો હતો કે અરજદાર અને અન્ય બે વ્યક્તિઓ ગ્રુપ-૩ માં સમાન કેડરમાં હતા અને તેમને ગ્રુપ-૨ માં સમાન કેડરમાં સમાન જગ્યા પર બઢતી આપવામાં આવી હતી અને તેથી, ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ ના સરકારી ઠરાવની શરત નં. ૩(એ) નું પાલન થાય છે. શરતો નં. ૩(બી) અને ૩(સી) અંગે, જેનો સંદર્ભ પડકારવામાં આવેલા હુકમમાં કરવામાં આવ્યો છે, તેવું નિર્દેશ કરવામાં આવ્યું હતું કે અરજદાર અને તે બે વ્યક્તિઓનો પે-સ્કેલનો સમય પણ સમાન છે અને તેથી, ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ ના સરકારી ઠરાવની તમામ શરતોનું પાલન થાય છે.

૪.૪ પોતાની રજૂઆતોના સમર્થનમાં, વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી નાણાવટીએ સબીનાબાનુ મુખ્તારઅહેમદ મન્સૂરી અને અન્ય વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય અને અન્યના કેસમાં ૦૧.૦૩.૨૦૧૬ ના રોજ આપેલા સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૨૦૭૨/૨૦૧૬ અને સંલગ્ન બાબતોમાં આ કોર્ટના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો હતો, જેમાં આ કોર્ટે નાયર સ્મિતા વિનુ અને અન્ય વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય અને અન્યના કેસમાં સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૨૨૦૭/૨૦૧૪ અને સંલગ્ન બાબતોમાં ૧૯.૧૦.૨૦૧૫ ના રોજ આપેલા નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો, જેમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે જ્યારે સિનિયર વ્યક્તિ જુનિયર કરતા ઓછો પગાર મેળવતી હોય ત્યારે સ્ટેપિંગ અપનો સિદ્ધાંત લાગુ કરવો જરૂરી છે. તેથી એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે પગારના સ્ટેપિંગ અપના મૂળભૂત સિદ્ધાંતના આધારે અરજદારનો પગાર પાંચ રૂ. ૬૭૫/- સુધી વધારવો જરૂરી છે, જે અન્ય બે વ્યક્તિઓની સમકક્ષ છે જેમની નિમણૂક અરજદાર પછી ગ્રુપ-૨ માં કરવામાં આવી છે અને ગ્રુપ-૩ માં અરજદાર કરતાં વધુ વર્ષોની સળંગ સેવાને કારણે તેઓ વધુ પગારધોરણ મેળવી રહ્યા છે.

૪.૫ હરિયાણા સરકારના કમિશનર અને સેક્રેટરી અને અન્ય વિરુદ્ધ રામ સ્વરૂપ ગાન્ડા અને અન્યના કેસમાં (૨૦૧૧) ૧૫ એસસીસી ૭૭૨ માં નોંધાયેલા માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો,

જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે ૦૧.૦૧.૧૯૯૬ થી અમલમાં આવતા ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૯ હેઠળ સેવાના સમયગાળાના આધારે સરકારી કર્મચારીને વધારાની ઇન્ક્રીમેન્ટ આપવાની યોજના હેઠળ ઘડવામાં આવેલા નિયમોના નિયમ ૯ નું અર્થઘટન કર્યું હતું. આ ચુકાદાના ફરરા ૧૭ અને ૧૯ માં ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે, જો એવી કોઈ વિસંગતતા હોય કે સિનિયર સરકારી કર્મચારીઓને તેમના જુનિયરો કરતા ઓછો પગાર મળતો હોય, જેઓ ભરતીના અલગ સ્ત્રોતમાંથી સેવામાં દાખલ થયા હોય, તો આવા સિનિયર સરકારી કર્મચારીઓ તેમના જુનિયરો દ્વારા મેળવવામાં આવતા પગાર સમાન લાવવા માટે તેમના પગારના સ્ટેપિંગ અપ માટે હકદાર છે. સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આગળ એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે યોજનામાં એવી કોઈ કલમ નથી જે પગારના આવા સ્ટેપિંગ અપ પર પ્રતિબંધ મૂકતી હોય, જે એક સામાન્ય પ્રથા છે અને જો કર્મચારીઓના પગાર માળખામાં કોઈ વિસંગતતા હોય તો તમામ સરકારી કર્મચારીઓને લાગુ પડે છે.

૪.૬ ત્યારબાદ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વિરુદ્ધ પી. જગદીશ અને અન્યના કેસમાં (૧૯૯૭) ૩ એસસીસી ૧૭૬ માં નોંધાયેલા સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર આધાર રાખીને રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે ઇન્ડામેન્ટલ રૂલની જોગવાઈઓ હેઠળ સ્ટેપિંગ અપ આપવું જરૂરી છે જેથી કોઈ સરકારી કર્મચારી અગાઉ ઉપલી જગ્યા પર બઢતી પામેલ હોય અથવા

નિમણૂક પામેલ હોય અને તે જગ્યા પર નીચેના ગ્રેડના કોઈ અન્ય સરકારી કર્મચારી, જેને ત્યારબાદ ઉપલી જગ્યા પર બઢતી આપવામાં આવી હોય અથવા નિમણૂક કરવામાં આવી હોય તેના કરતા ઓછો પગાર મેળવતો હોય તો તે વિસંગતતા દૂર કરવા માટે પગારના સ્ટેપિંગ અપનો સિદ્ધાંત લાગુ કરવો જરૂરી છે.

૪.૭ તેથી એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે ઉપરોક્ત ચુકાદાઓને ધ્યાનમાં રાખીને, અરજદાર તે બે વ્યક્તિઓ સમાન પગારનું સ્ટેપિંગ અપ મેળવવા માટે હકદાર છે જેમને અરજદારની નિમણૂક પછી ગ્રુપ-૨ ની જગ્યા પર બઢતી મળવા પર રૂ. ૬૭૫/- નો પગાર ચૂકવવામાં આવ્યો હતો.

૪.૮ અરજદાર માટેના વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી નાણાવટીએ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વિરુદ્ધ શ્રી સી.આર. માધવ મૂર્તિ અને અન્યના કેસમાં એઆઈઆર ૨૦૨૨ એસસી ૧૭૦૧ માં નોંધાયેલા સર્વોચ્ચ અદાલતના તાજેતરના નિર્ણય પર પણ આધાર રાખ્યો હતો, જેમાં નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું છે:

"૬. તેથી, આ એક એવો કિસ્સો હતો જ્યાં જુનિયર એસીપી સ્કીમ હેઠળ અપગ્રેડેશનના કારણે વધુ પગાર મેળવતો હતો અને વિસંગતતા હતી, તેથી, સિનિયરના પગારનું સ્ટેપિંગ અપ કરવું

જરૂરી હતું. આથી, કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, હાઈકોર્ટ વર્તમાન અપીલકર્તાઓને મૂળ રિટ અરજદારોના પગારને સ્ટેપ અપ કરવા યોગ્ય નિર્દેશ આપ્યો છે, જે પે સ્કેલને ધ્યાનમાં રાખીને છે જે જુનિયરોને આપવામાં આવ્યો છે, જે તારીખથી તેઓ તેમના જુનિયરો કરતા ઓછો પગાર મેળવવા લાગ્યા છે. અમે હાઈકોર્ટ દ્વારા લેવામાં આવેલા દૃષ્ટિકોણ સાથે સંપૂર્ણપણે સહમત છીએ. આ કોર્ટની કોઈ દખલગીરીની જરૂર નથી."

૫. બીજી બાજુ, વિદ્વાન એજુપી શ્રી પરીખે રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળા નં ૨ એ ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ ના સરકારી ઠરાવને બોમ્બે સિવિલ સર્વિસિસ રૂલ્સના નિયમ ૪૧એ અને ગુજરાત સિવિલ સર્વિસિસ (પે) રૂલ્સ, ૨૦૦૨ ના નિયમ ૨૧ સાથે વાંચતા, અરજદારની તે બે વ્યક્તિઓ સમાન પગાર સ્ટેપિંગ અપ કરવાની વિનંતીને યોગ્ય રીતે નકારી કાઢી છે.

૫.૧ એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે એવો કોઈ વિવાદ નથી કે તે બે વ્યક્તિઓની ગ્રુપ-૩ માં સીધી નિમણૂક થયા પછી અરજદારની નિમણૂક ગ્રુપ-૪ માં કરવામાં આવી હતી. રેકૉર્ડ પરની હકીકતો પરથી ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું કે તે બે વ્યક્તિઓની વર્ષ ૧૯૬૪ માં ગ્રુપ-૩ માં નિમણૂક કરવામાં આવી હતી જ્યારે અરજદારને ૦૪.૦૪.૧૯૭૯ ના રોજ

ગ્રુપ-૩ માં બઢતી આપવામાં આવી હતી અને પરિણામે, અરજદાર રૂ. ૩૩૦-૫૬૦ ના પે સ્કેલમાં રૂ. ૩૯૨/- પગાર મેળવતા હતા જ્યારે તે બે વ્યક્તિઓ ગ્રુપ-૩ માં રૂ. ૪૨૫-૬૪૦ ના પે સ્કેલમાં રૂ. ૫૮૦/- નો સિનિયર ગ્રેડ પે સ્કેલ મેળવતા હતા, જે ૧૯૮૨ માં અરજદારને ગ્રુપ-૨ માં બઢતી આપવામાં આવી ત્યારે અરજદાર કરતા વધુ હતો.

પ.૨ તેથી વિદ્વાન એજીપી શ્રી પરીખ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું કે વર્ષ ૧૯૮૨ માં જ્યારે અરજદારને બઢતી આપવામાં આવી ત્યારે ગ્રુપ-૨ માં રૂ. ૪૨૫-૮૦૦ ના પે સ્કેલમાં તેમનો પગાર યોગ્ય રીતે રૂ. ૪૪૦/- નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો, જ્યારે તે બે વ્યક્તિઓના કિસ્સામાં રૂ. ૬૭૫/- નો પગાર પણ યોગ્ય રીતે નક્કી કરવામાં આવ્યો છે, જેઓ ગ્રુપ-૩ ની જગ્યા પર રૂ. ૪૨૫-૬૪૦ ના પે સ્કેલમાં તેમના દ્વારા મેળવવામાં આવતા પગારને ધ્યાનમાં લઈને ખાતાકીય પરીક્ષા પાસ કર્યા પછી વર્ષ ૧૯૮૪ માં ગ્રુપ-૨ માં બઢતી પામ્યા હતા.

પ.૩ વિદ્વાન એજીપી શ્રી પરીખ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું કે ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ ના સરકારી ઠરાવ મુજબ, વધુ ચોક્કસ રીતે, સદર સરકારી ઠરાવના નિયમ ૩(એ)(બી)(સી) ના અર્થઘટન પર, અરજદાર પગારના સ્ટેપિંગ અપ માટે હકદાર નથી. વિદ્વાન એજીપી શ્રી પરીખ દ્વારા એ બાબત વિસ્તારવામાં

આવી હતી કે ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ ના સરકારી ઠરાવના નિયમ ૩ ની કલમ (બી) મુજબ, અરજદાર અને તે બે વ્યક્તિઓનો નીચલી અને ઉપલી પોસ્ટનો પે-સ્કેલનો સમયગાળો કે જેમાં તેઓ પગાર મેળવવા હકદાર છે, તે સ્વીકાર્યપણે સમાન ન હતો. એવું સમજાવવામાં આવ્યું હતું કે અરજદારને ગ્રુપ-૨ માં બઢતી આપવામાં આવી ત્યારે તેઓ ગ્રુપ-૩ માં રૂ. ૩૩૦-૫૬૦ ના પે સ્કેલમાં રૂ. ૩૯૨/- પગાર મેળવતા હતા જ્યારે અન્ય બે વ્યક્તિઓ ગ્રુપ-૩ માં રૂ. ૪૨૫-૬૪૦ ના સિનિયર ગ્રેડ પે સ્કેલમાં રૂ. ૫૮૦/- પગાર મેળવતા હતા અને તેથી, સદર સરકારી ઠરાવની શરત નં. ૩(બી) પરિપૂર્ણ થતી નથી કારણ કે અરજદાર અને તે બે વ્યક્તિઓના પગારનો ટાઈમ સ્કેલ જ્યારે તેમને અલગ અલગ સમયે ગ્રુપ-૨ માં બઢતી આપવામાં આવી ત્યારે સમાન ન હતો. તેથી એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ ના સરકારી ઠરાવને ધ્યાનમાં લીધા પછી સામાવાળા નં. ૨ એ સ્ટેપિંગ અપ માટેની અરજદારની પ્રાર્થનાને યોગ્ય રીતે નકારી કાઢી છે.

૫.૪ વિદ્વાન એજીપી શ્રી પરીખે બોમ્બે સિવિલ સર્વિસિસ રૂલ્સના નિયમ ૪૧એ પર પણ આધાર રાખ્યો હતો જેને બોમ્બે સિવિલ સર્વિસિસ રૂલ્સમાં યુએનએફડી નં. જીએન ૧૭૧ પે/ ૧૨૬૪/ ૬૦૦/ સીએચ-તા.૯.૫.૧૯૭૩ દ્વારા ઉમેરવામાં આવ્યો હતો અને રજૂઆત કરી હતી કે નિયમ ૪૧એ ની સૂચનાઓ મુજબ જે ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ ના સરકારી ઠરાવમાં

નિર્ધારિત શરત સમાન છે, અરજદાર નિયમ ૪૧એ સાથે વાંચતા પગારના સ્ટેપિંગ અપ માટે હકદાર નથી. વિદ્વાન એજીપી શ્રી પરીખે બોમ્બે સિવિલ સર્વિસિસ રૂલ્સના નિયમ ૯ ના પેટા-નિયમ (૫૭) માં 'ટાઈમ-સ્કેલ પે' ની વ્યાખ્યાનો પણ સંદર્ભ આપ્યો હતો અને રજૂઆત કરી હતી કે બોમ્બે સિવિલ સર્વિસિસ રૂલ્સના નિયમ ૯ ના પેટા-નિયમ (૫૭)(બી) મુજબ, ટાઈમ-સ્કેલ સમાન ગણાય જો ન્યૂનતમ, મહત્તમ, ઇન્ક્રીમેન્ટનો સમયગાળો અને ટાઈમ સ્કેલના ઇન્ક્રીમેન્ટનો દર સમાન હોય, ભલે સ્કેલ કાર્યક્ષમતા બારની જોગવાઈની બાબતમાં અલગ હોય. તેથી એ રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું કે ગ્રુપ-૩ ની નીચલી પોસ્ટમાં અરજદાર અને તે બે વ્યક્તિઓનો ટાઈમ સ્કેલ સમાન ન હતો અને તેથી, ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ ના સરકારી ઠરાવની શરત નં. ૩(બી) પૂરી થતી નથી.

૫.૫ વિદ્વાન એજીપી શ્રી પરીખે રજૂઆત કરી હતી કે ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ ના સરકારી ઠરાવની શરત નં. ૩(સી) પણ પૂરી થતી નથી કારણ કે અરજદાર ગ્રુપ-૩ ની નીચલી પોસ્ટ પર તે બે વ્યક્તિઓને ગ્રુપ-૨ માં બઢતી આપ્યાના તરત પહેલા તેમના માટે સ્વીકાર્ય હોય તેવા તબક્કે પગાર મેળવવા પાત્ર ન હતા. ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું કે નિઃશંકપણે, તે બે વ્યક્તિઓની ગ્રુપ-૩ માં વર્ષ ૧૯૬૪ માં નિમણૂક કરવામાં આવી હતી જ્યારે અરજદારને ૧૯૭૯ માં ગ્રુપ-૪ માંથી ગ્રુપ-૩ માં બઢતી આપવામાં આવી હતી અને પરિણામે,

અરજદાર ૧૯૬૪ થી ગ્રુપ-૩ માં તે બે વ્યક્તિઓની સેવાની લંબાઈને ધ્યાનમાં લેતા વર્ષ ૧૯૮૪ માં ગ્રુપ-૨ માં બઢતી પામ્યા ત્યાં સુધી તે બે વ્યક્તિઓ સાથે પગારની સમાનતાનો દાવો કરી શકે નહીં.

૫.૬ એ રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું કે વિવિધ ચુકાદાઓમાં અરજદાર વતી મુકવામાં આવેલ આધાર પે સ્કેલનો સંદર્ભ આપે છે અને ટાઈમ સ્કેલ પેનો નહીં અને તેથી, સ્ટેપિંગ અપના સિદ્ધાંતો પર આધાર રાખીને આ કોર્ટ દ્વારા નક્કી કર્યા મુજબ પે સ્કેલનું સ્ટેપિંગ અપ ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ ના સરકારી ઠરાવને ધ્યાનમાં રાખીને આ કેસની હકીકતોમાં લાગુ પડશે નહીં.

૬. પ્રતિસ્પર્ધી રજૂઆતો ધ્યાનમાં લીધા બાદ અને બોમ્બે સિવિલ સર્વિસિસ રૂલ્સના નિયમ ૪૧એ અને ગવર્નમેન્ટ સિવિલ સર્વિસિસ (પે) રૂલ્સ, ૨૦૦૨ ના નિયમ ૨૧ સાથે ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ નો સરકારી ઠરાવ તેમજ પડકારાયેલા હુકમોમાંથી પસાર થયા પછી, નીચેની નિર્વિવાદ હકીકતો રેકૉર્ડ પરથી બહાર આવે છે:

(૧) અરજદારની વર્ષ ૧૯૬૯ માં ગ્રુપ-૪ માં નિમણૂક કરવામાં આવી હતી જ્યારે શ્રી એસ.જી. શાહ અને શ્રી પી.આર. શેઠની વર્ષ ૧૯૬૪ માં ગ્રુપ-૩ માં સીધી નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.

- (૨) અરજદારને રૂ. ૩૩૦-૫૬૦ ના પે સ્કેલમાં ૦૪.૦૪.૧૯૭૯ ના રોજ ગ્રુપ-૩ માં બઢતી આપવામાં આવી હતી અને જ્યારે અરજદારને ગ્રુપ-૩ માં બઢતી આપવામાં આવી ત્યારે તેઓ રૂ. ૩૯૨/- નો પગાર મેળવતા હતા.
- (૩) અન્ય બે વ્યક્તિઓનો પગાર જેના પર અરજદાર પગારના સ્ટેપિંગ અપ માટે આધાર રાખે છે તેઓ ૧૫.૦૧.૧૯૮૦ થી સિનિયર ગ્રેડ પે સ્કેલ રૂ. ૪૨૫-૬૪૦ ના પે સ્કેલમાં રૂ. ૫૮૦/- નો પગાર મેળવતા હતા અને પરિણામે નિઃશંકપણે, અરજદાર ગ્રુપ-૩ માં તે બે વ્યક્તિઓ કરતા ઓછો પગાર મેળવતા હતા.
- (૪) અરજદારે ખાતાકીય પરીક્ષા પાસ કરી અને વર્ષ ૧૯૮૨ માં ડેપ્યુટી એકાઉન્ટન્ટની પોસ્ટ પર ગ્રુપ-૨ માં બઢતી મેળવી અને રૂ. ૩૩૦-૫૬૦ ના પે સ્કેલમાં તેમના અગાઉના પગારને ધ્યાનમાં લઈને રૂ. ૪૨૫-૮૦૦ ના પે સ્કેલમાં તેમનો પગાર રૂ. ૪૪૦/- નક્કી કરવામાં આવ્યો.
- (૫) અન્ય બે વ્યક્તિઓને વર્ષ ૧૯૮૪ માં તેમની ખાતાકીય પરીક્ષા પાસ થવા પર બઢતી આપવામાં આવી હતી અને તેમનો પગાર રૂ. ૪૨૫-૮૦૦ ના પે સ્કેલમાં રૂ. ૬૭૫/- નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો. ઉપરોક્ત નિર્વિવાદ હકીકતોને ધ્યાનમાં રાખીને, એવું ફલિત થાય છે કે અરજદારનો પગાર તે બે વ્યક્તિઓ કરતા ઓછો હતો જેમને ત્યારબાદ વર્ષ ૧૯૮૪ માં ગ્રુપ-૨ માં બઢતી આપવામાં આવી હતી. ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ નો સરકારી ઠરાવ વિસંગતતા દૂર કરવાની જોગવાઈ કરે છે. ૦૫.૦૧.૧૯૬૫ ના સરકારી

ઠરાવનો સંદર્ભ એવી વિસંગત પરિસ્થિતિ દૂર કરવા માટે આપવામાં આવ્યો છે કે જેમાં ઉચ્ચ જગ્યા પર બઢતી પર સરકારી કર્મચારી તેના સિનિયર સાથી કરતા વધુ પગાર મેળવવા હકદાર બની શકે છે જેને બઢતીની સમાન લાઈનમાં અગાઉ આવી જગ્યા પર બઢતી આપવામાં આવી હોય અને તે જ રીતે નિર્ણાયક તારીખે એટલે કે જુનિયર સરકારી કર્મચારીની બઢતીની તારીખે પ્રાપ્ત થતો હોય. આવી વિસંગતતાને દૂર કરવા માટે, રાજ્ય સરકાર દ્વારા સદર સરકારી ઠરાવ તારીખ ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ દ્વારા ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે તેમાં નિર્ધારિત પેરા ૩ માં દર્શાવેલી તમામ શરતોને સંતોષવાને આધીન "સ્ટેપિંગ અપ" ની પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવામાં આવશે. ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ ના સરકારી ઠરાવનો પેરા ૩ નીચે મુજબ છે:

"૩. 'સ્ટેપિંગ અપ' ની પદ્ધતિનો ઉપયોગ નીચેની શરતોને આધીન કરવામાં આવશે, જે તમામ પૂરી થવી જોઈએ:—

(અ) સંબંધિત સરકારી કર્મચારીઓ નીચેની શરતોને આધીન હોવા જોઈએ, જે તમામ પૂરી થવી જોઈએ:—

(બી) નીચલી અને ઉપલી જગ્યાઓના પગારનો ટાઈમ-સ્કેલ જેમાં તેઓ પગાર મેળવવા હકદાર છે તે સમાન હોવો જોઈએ;

(સી) ઉપલી જગ્યા પર તેની વહેલી બઢતી ન થઈ હોત તો, સંબંધિત સરકારી કર્મચારી નીચલી જગ્યા પર એવા તબક્કે પગાર મેળવવા પાત્ર હોત જે જુનિયર વ્યક્તિની ઉપલી જગ્યા પર બઢતીના

તરત પહેલા જુનિયર વ્યક્તિઓને મળવાપાત્ર પગાર કરતાં ઓછો ન હોય;

(ડી) વિસંગતતા સીધી ૫ જાન્યુઆરી ૧૯૬૫ ના સરકારી ઠરાવ, નાણા વિભાગ નં. પે-૧૨૬૪/૪૬૩ ની જોગવાઈને આભારી છે."

૮. સરકારી ઠરાવની કલમ ૩(એ) જોગવાઈ કરે છે કે, સ્ટેપિંગ અપ માટે, સંબંધિત સરકારી કર્મચારીઓ સમાન કેડરના હોવા જોઈએ અને જે જગ્યા પર તેમને બઢતી આપવામાં આવી છે તે પણ સમાન અને એક જ કેડરમાં હોવી જોઈએ. આ કેસની હકીકતોમાં, એ બાબત નિર્વિવાદ છે કે અરજદાર અને તે બે વ્યક્તિઓ ગ્રુપ-૩ માં સમાન કેડરના હતા જ્યારે અરજદારને ગ્રુપ-૨ માં બઢતી આપવામાં આવી હતી, જે ગ્રુપ-૨ માં અન્ય બે વ્યક્તિઓને વર્ષ ૧૯૮૪ માં બઢતી આપવામાં આવી હતી એટલે કે સમાન પોસ્ટ અને સમાન કેડરમાં. તેથી, સદર સરકારી ઠરાવની કલમ ૩(એ) સંતોષાય છે. સદર સરકારી ઠરાવની કલમ ૩(બી) ના સંબંધમાં જે જોગવાઈ કરે છે કે નીચલી અને ઉપલી જગ્યાઓનો પગારનો ટાઈમ-સ્કેલ કે જેમાં તેઓ પગાર મેળવવા માટે હકદાર છે તે સમાન હોવો જોઈએ. આ કેસની હકીકતોમાં આવી કલમ ૩(બી) લાગુ પડે છે કે કેમ તેની ચકાસણી કરવા માટે, બોમ્બે સિવિલ સર્વિસિસ રૂલ્સના નિયમ ૯ ના પેટા-નિયમ (૫૭)

માં આપવામાં આવેલી પગારના ટાઈમ-સ્કેલની વ્યાખ્યાનો સંદર્ભ લેવો પ્રાસંગિક રહેશે, જે નીચે મુજબ છે:

"(૫૭)(એ) ટાઈમ-સ્કેલ પે એટલે કે પગાર જે, આ નિયમોમાં નિર્ધારિત કોઈપણ શરતોને આધીન, ન્યૂનતમથી મહત્તમ સુધી સમયાંતરે ઇન્ક્રીમેન્ટ દ્વારા વધે છે. તેમાં અત્યાર સુધી પ્રોગ્રેસિવ તરીકે ઓળખાતા પગારના વર્ગનો સમાવેશ થાય છે.

(બી) ટાઈમ-સ્કેલ સમાન હોવાનું કહેવાય જો ન્યૂનતમ, મહત્તમ, ઇન્ક્રીમેન્ટનો સમયગાળો અને ટાઈમસ્કેલના ઇન્ક્રીમેન્ટનો દર સમાન હોય [ભલે સ્કેલ કાર્યક્ષમતા બારની જોગવાઈની બાબતમાં અલગ હોય].

(સી) ટાઈમ-સ્કેલ પરની એક પોસ્ટ અન્ય પોસ્ટ જેવા જ ટાઈમ-સ્કેલ પર હોવાનું કહેવાય જો બંને ટાઈમ સ્કેલ સમાન હોય અને પોસ્ટ્સ કોઈ કેડર અથવા કેડરના વર્ગમાં આવતી હોય, આવી કેડર અથવા વર્ગ સેવાના સ્થાપના અથવા સ્થાપનાના જૂથમાં આશરે સમાન પાત્ર અથવા જવાબદારીની ડિગ્રીની ફરજો સંડોવતા હોદ્દાઓ ભરવા માટે બનાવવામાં આવ્યો હોય જેથી કોઈપણ ચોક્કસ પોસ્ટ ધારકનો પગાર કેડર અથવા વર્ગમાં તેની સ્થિતિ દ્વારા નક્કી થાય અને તે પોસ્ટ ધરાવે છે તે હકીકત દ્વારા નહીં."

૯. ઉપરોક્ત વ્યાખ્યાનું અવલોકન કરતાં સ્પષ્ટ થાય છે કે પગારના ટાઈમ સ્કેલનો અર્થ એ છે કે બોમ્બે સિવિલ સર્વિસિસ રૂલ્સમાં નિર્ધારિત કોઈપણ શરતને આધીન, પગાર જે ન્યૂનતમથી મહત્તમ સુધી સામયિક ઇન્ક્રીમેન્ટ દ્વારા વધે છે જેમાં અત્યાર સુધી પ્રગતિશીલ તરીકે ઓળખાતા પગારના વર્ગનો સમાવેશ થાય છે અને આવા પે સ્કેલ સમાન હોવાનું કહેવાય છે જો ન્યૂનતમ, મહત્તમ, ઇન્ક્રીમેન્ટનો સમયગાળો અને ટાઈમ સ્કેલના ઇન્ક્રીમેન્ટનો દર સમાન હોય. કેસની હકીકતોમાં, ગ્રુપ-૨ માં અરજદાર તેમજ અન્ય બે વ્યક્તિઓના પગારનો ટાઈમ સ્કેલ રૂ. ૪૨૫-૮૦૦ નો પે સ્કેલ હતો પરંતુ ગ્રુપ-૩ માં અરજદાર અને તે બે વ્યક્તિઓનો ટાઈમ સ્કેલ પણ સમાન હતો કારણ કે અરજદાર જ્યારે ગ્રુપ-૨ માં બઢતી પામ્યા ત્યારે તેમને રૂ. ૩૩૦-૫૬૦ ના પે સ્કેલમાં રૂ. ૩૮૨/- નો પગાર મળતો હતો જ્યારે તે બે વ્યક્તિઓને રૂ. ૩૩૦-૫૬૦ ના પે સ્કેલને સંબંધિત રૂ. ૪૨૫-૬૪૦ ના સિનિયર ગ્રેડ પે સ્કેલમાં રૂ. ૫૮૦/- નો પગાર મળતો હતો. તેથી, નીચલી અને ઉચ્ચ જગ્યાના પગારનો ટાઈમ સ્કેલ જેમાં અરજદાર અને તે બે વ્યક્તિઓ પગાર મેળવવા હકદાર હતા તે સમાન હોવાનું કહી શકાય. આવા સંજોગોમાં, ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ ના ઠરાવની શરત ૩(બી) પણ પૂર્ણ થાય છે કારણ કે સરકારી ઠરાવની શરત ૩(બી) નું અર્થઘટન વર્ષ ૧૯૭૩ માં અસ્તિત્વમાં આવેલા અને વર્ષ ૧૯૮૨ અને ૧૯૮૪ માં અનુક્રમે ગ્રુપ-૨ માં અરજદાર અને તે બે વ્યક્તિઓને બઢતી આપવામાં આવી ત્યારે

ખૂબ જ લાગુ પડતા બોમ્બે સિવિલ સર્વિસ રૂલ્સના નિયમ ૪૧એ સાથે વંચાણે લેતા સ્ટેપિંગ અપની જોગવાઈઓ લાગુ કરવા માટે ઇંડામેન્ટલ રૂલ લાગુ કરવા સંબંધિત પ્રસ્થાપિત કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને કરવું જરૂરી છે.

૧૦. બોમ્બે સિવિલ સર્વિસ રૂલ્સનો નિયમ ૪૧એ નીચે મુજબ છે:

“૪૧-એ(૧) નિયમ ૪૧ માં સમાવિષ્ટ કોઈ બાબત હોવા છતાં, જ્યારે સબસ્ટેન્ટિવ, કામચલાઉ અથવા ઓફિશિએટિંગ ક્ષમતામાં જગ્યા ધરાવતા સરકારી કર્મચારીને સબસ્ટેન્ટિવ, કામચલાઉ અથવા ઓફિશિએટિંગ ક્ષમતામાં અન્ય એવી જગ્યા પર બઢતી આપવામાં આવે છે અથવા નિમણૂક કરવામાં આવે છે જેમાં બઢતી અથવા બદલીના સામાન્ય ક્રમમાં તેના દ્વારા ધરાવવામાં આવતી જગ્યા સાથે જોડાયેલી ફરજો કરતાં વધુ મહત્વની ફરજો અથવા જવાબદારીઓ (નિયમ ૫૬ ના હેતુઓ માટે અર્થઘટન મુજબ) ધારણ કરવાની હોય, તો તે તેના દ્વારા ધરાવવામાં આવતી જગ્યાના સંદર્ભમાં એક ઇન્કીમેન્ટ દ્વારા વધારીને કાલ્પનિક રીતે પહોંચેલા પગારની ઉપરના ઉચ્ચ જગ્યાના ટાઈમ-સ્કેલના તબક્કે પ્રારંભિક પગાર મેળવશે:

એવી જોગવાઈ કરવામાં આવે છે કે-

(૧) જ્યારે ઉપલી જગ્યા પર તેની બઢતી અથવા નિમણૂકના તરત પહેલા તેના દ્વારા ધરાવવામાં આવતી જગ્યામાં સરકારી કર્મચારીનો પગાર તે જગ્યાના ટાઈમ સ્કેલની મહત્તમ મર્યાદા પર હોય તો ઉપલી જગ્યાના ટાઈમ સ્કેલમાં તેનો પ્રારંભિક પગાર તે ટાઈમ સ્કેલમાં આવી મહત્તમ મર્યાદાથી આગળના તબક્કે નક્કી કરવામાં આવશે.

(૨) આ નિયમમાં કોઈ બાબત એવા સરકારી કર્મચારીના પ્રારંભિક પગારના નિર્ધારણને લાગુ પડશે નહીં કે જે કોઈ પણ ક્ષમતામાં જગ્યા ધરાવતા હોય ત્યારે ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ અથવા ખાતાકીય પસંદગી બોર્ડ અથવા સમિતિના નોમિનેશન અથવા ભલામણ દ્વારા અન્ય જગ્યા પર નિમણૂક પામે છે.

(૩) જો કોઈ સરકારી કર્મચારીએ અગાઉ સબસ્ટેન્ટિવ રીતે અથવા ઓફિશિએટિંગ રીતે ધરાવ્યું હોય:

(એ) સમાન જગ્યા; અથવા

(બી) સમાન ટાઈમ સ્કેલ પર કાયમી અથવા કામચલાઉ જગ્યા, અથવા

(સી) કાર્યકાળની જગ્યા સિવાયની કાયમી જગ્યા અથવા સમાન ટાઈમ સ્કેલ પર કામચલાઉ જગ્યા તો નિયમ ૪૧ ના ખંડ (બી) ની શરત-૧ અને ૨ જે કિસ્સો હોય તે પ્રારંભિક પગાર નક્કી કરવાની

બાબતમાં અને ઈન્કીમેન્ટ માટે અગાઉની સેવાની ગણતરી કરવા માટે લાગુ પડશે:—

(૨) ૧ લી જૂન, ૧૯૬૭ ના રોજ અથવા તે પછી ફરીથી બઢતીના તમામ કેસોમાં, સરકારી કર્મચારીનો પ્રારંભિક પગાર નક્કી કરવામાં આવશે

(૧) પેટા-નિયમ (૧) અનુસાર, જાણે કે નિયમ ૪૧ ના ખંડ (બી) ની શરત-૨ આવા કેસોને લાગુ પડતી ન હોય અથવા

(૨) ટાઈમ-સ્કેલના એવા તબક્કે જે આવા સરકારી કર્મચારીએ તેના રિવર્ઝનના તરત પહેલાં છેલ્લે મેળવ્યો હતો;

જે વધુ હોય,

સૂચના : (એ) જ્યાં આ નિયમ હેઠળ સરકારી કર્મચારીના પ્રારંભિક પગારનું નિયમન કરવામાં આવે ત્યારે ઉચ્ચ જગ્યા પર બઢતી મેળવનાર સરકારી કર્મચારી નિર્ણાયક તારીખે (જુનિયર સરકારી કર્મચારીની બઢતીની તારીખે) બઢતીની સમાન લાઈનમાં અગાઉ આવી જગ્યાઓ પર બઢતી મેળવનારા તેના સિનિયર સાથીઓને મળતા પગાર કરતાં વધુ પગાર મેળવવા માટે હકદાર બની શકે છે, તો પછી ઉચ્ચ જગ્યા પર સિનિયર સરકારી કર્મચારીનો પગાર જુનિયર સરકારી કર્મચારીની બઢતીની તારીખથી જુનિયર સરકારી કર્મચારીને મળવાપાત્ર પગારના સ્તર સુધી વધારવામાં આવશે, ભલે

સિનિયર સરકારી કર્મચારી જુનિયર સરકારી કર્મચારીની બઢતીની તારીખ પહેલાં ઉચ્ચ જગ્યામાં કાયમી થયા હોય કે નહીં, નીચે દર્શાવેલ શરતોની પૂર્તતાને આધીન:

(૧) જુનિયર અને સિનિયર બંને સરકારી કર્મચારીઓ સમાન કેડરના હોવા જોઈએ અને જે જગ્યાઓ પર તેમને બઢતી આપવામાં આવી છે તે સમાન અને એક જ કેડરમાં હોવી જોઈએ;

(૨) સિનિયર અને જુનિયર સરકારી કર્મચારીઓ દ્વારા ધરાવવામાં આવતી નીચલી જગ્યાઓના પગારનો ટાઈમ સ્કેલ સમાન હોય અને જે જગ્યાઓ પર સરકારી કર્મચારીઓની નિમણૂક કરવામાં આવી હોય તેમાં વધુ જવાબદારીઓ અને ફરજો સંકળાયેલી હોય તેનો ટાઈમ સ્કેલ સમાન હોય;

(૩) સિનિયર સરકારી કર્મચારીની નિમણૂક જુનિયર સરકારી કર્મચારી કરતા વહેલા વધુ જવાબદારીઓ અને ફરજો ધરાવતી જગ્યા પર ન કરવામાં આવી હોત તો તે ઉચ્ચ જગ્યા પર જુનિયર સરકારી કર્મચારીની નિમણૂકના તરત પહેલા જુનિયર સરકારી કર્મચારીને મળવાપાત્ર પગાર કરતાં નીચા ન હોય તેવા તબક્કે નીચલી જગ્યાનો પગાર મેળવવા માટે પાત્ર હોત;

(૪) આ નિયમના અમલીકરણના પરિણામે સિનિયર અને જુનિયર સરકારી કર્મચારીના પગારમાં તફાવત ઉભો થયો છે;

(પ) આ રીતે વધારવામાં આવેલ સિનિયર સરકારી કર્મચારીના પગારમાં જુનિયર સરકારી કર્મચારીના રિવર્ઝન પર ઘટાડો કરવામાં આવશે નહીં અથવા ફરીથી બઢતી પર તે જ અધિકારીના પગારના સંદર્ભમાં તેને ફરીથી વધારવામાં આવશે નહીં:—

(બી) આ સૂચનાના ફકરા (એ) હેઠળ સિનિયર સરકારી કર્મચારીના પગારમાં વધારો નિયમ ૫૧ હેઠળ પ્રભાવિત થશે;

પરંતુ શરત એ છે કે સિનિયર સરકારી કર્મચારીનું આગલું ઇન્ક્રીમેન્ટ તે તારીખે ખેંચવામાં આવશે જે તારીખે તે બાકી હોત જો પગાર ફરીથી નક્કી કરવામાં ન આવ્યો હોત:

(સી) આ સૂચનાના ફકરા (એ) ની જોગવાઈ ૧ લી એપ્રિલ, ૧૯૭૦ ના રોજ અને ત્યારથી અમલમાં આવશે, અને સંબંધિત સરકારી કર્મચારીનો પગાર આ સૂચનાના આધારે પૂર્વદર્શી રીતે કાલ્પનિક રૂપે ફરીથી નક્કી કરવામાં આવશે, પરંતુ પગાર ૧ લી એપ્રિલ, ૧૯૭૦ થી આપવામાં આવશે. નિવૃત્તિ વગેરેને કારણે સેવા છોડી દેનાર સરકારી કર્મચારીઓના ભૂતકાળના કેસો, તેમજ ૧ લી એપ્રિલ ૧૯૭૦ ના રોજ નિવૃત્તિની તૈયારી માટે રજા પર રહેલા સરકારી કર્મચારીઓના કેસો ફરીથી ખોલવામાં આવશે નહીં, એવા કેસો જેમાં ઉચ્ચ જગ્યામાં ઇન્ક્રીમેન્ટ રોકી રાખવામાં આવ્યું છે અથવા જ્યાં સરકારી કર્મચારીનો પગાર દંડ તરીકે સંચિત અસર વિના ઉચ્ચ

જગ્યાના ટાઈમ-સ્કેલમાં નીચલા તબક્કે ઘટાડવામાં આવે છે ત્યાં સૂચનાના ફકરા (a) ની જોગવાઈઓ અન્ય શરતોની પૂર્તતાને આધીન ઇન્ક્રીમેન્ટ અથવા પગાર પુનઃસ્થાપિત થાય તે તારીખથી લાગુ થશે, જ્યારે એવા કિસ્સાઓમાં જ્યાં દંડના રૂપમાં ઇન્ક્રીમેન્ટ રોકવું અથવા પગાર ઘટાડવો સંચિત અસર સાથે હોય, ત્યાં આ સૂચનાના ઉક્ત ફકરા (એ) ની જોગવાઈઓ લાગુ પડશે નહીં.”

૧૧. બોમ્બે સિવિલ સર્વિસ રૂલ્સના ઉપરોક્ત નિયમ ૪૧એ નું અવલોકન કરતાં, તે સ્પષ્ટ છે કે ઉક્ત નિયમ એ માટે દાખલ કરવામાં આવ્યો છે કે જેથી નિયમ ૪૧એ ની સૂચના (એ) માં નિર્ધારિત શરતની પૂર્તતાને આધીન, પાછળથી બઢતી પામેલા તેના જુનિયરો સમાન ઉચ્ચ જગ્યાના ટાઈમ-સ્કેલની જોગવાઈ કરી શકાય. સૂચનાઓ (એ)(૨) ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ ના સરકારી ઠરાવની કલમ ૩(બી) સમાન જ છે, માત્ર એટલો જ તફાવત છે કે સિનિયર અને જુનિયર સરકારી કર્મચારીઓ દ્વારા ધરાવવામાં આવતી નીચલી જગ્યાના પગારનો ટાઈમ-સ્કેલ સમાન હોય અને વધુ જવાબદારીઓ અને ફરજો ધરાવતી જગ્યાઓનો ટાઈમ સ્કેલ પણ સમાન હોવો જરૂરી છે. કેસની હકીકતોમાં, ગ્રુપ-૨ માં અરજદાર અને તે બે વ્યક્તિઓના પગારનો ટાઈમ સ્કેલ સમાન હતો. આવા સંજોગોમાં, સૂચનાઓના ફકરા (સી) ને ધ્યાનમાં લેવું જરૂરી છે જે નિર્ધારિત કરે છે કે

સૂચનાઓના પેરા (એ) ની જોગવાઈઓ ૧ લી એપ્રિલ, ૧૯૭૦ ના રોજ અને ત્યારથી અમલમાં આવશે, અને સંબંધિત સરકારી કર્મચારીનો પગાર આ સૂચનાના આધારે પૂર્વદર્શી રીતે કાલ્પનિક રૂપે ફરીથી નક્કી કરવામાં આવશે, પરંતુ સૂચના (એ) મુજબનો પગાર એવા કિસ્સાઓમાં લાગુ પડશે નહીં જ્યાં ઉચ્ચ જગ્યામાં ઇન્ક્રીમેન્ટ રોકવામાં આવ્યું હોય અથવા જ્યાં સરકારી કર્મચારીનો પગાર ઇન્ડ દ્વારા સંચિત અસર વિના ઉચ્ચ પગારના ટાઈમ સ્કેલમાં નીચલા તબક્કે ઘટાડવામાં આવે. સૂચનાઓના પેરા (એ) ની જોગવાઈઓ એ તારીખથી લાગુ થશે જ્યારે ઇન્ક્રીમેન્ટ અથવા પગાર અન્ય શરતની પૂર્તતાને આધીન પુનઃસ્થાપિત થાય છે. તેથી, કેસની હકીકતોમાં જ્યારે અરજદારને ગ્રુપ-૨ માં ડેપ્યુટી એકાઉન્ટન્ટની પોસ્ટ પર રૂ. ૪૨૫-૮૦૦ ના પે સ્કેલ પર બઢતી આપવામાં આવે ત્યારે તેઓ નિર્વિવાદપણે તેમના જુનિયર કરતા ઓછો પગાર મેળવી રહ્યા હતા જેઓ અરજદાર પછી તે પોસ્ટ પર બઢતી પામ્યા હતા અને અરજદાર કરતા વધુ પગાર મેળવતા હતા.

૧૨. ગુજરાત સિવિલ સર્વિસ રૂલ્સનો નિયમ ૨૧ આ કેસની હકીકતોમાં લાગુ પાડી શકાય તેમ કહી શકાય નહીં અને તેથી, તેને ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યો નથી. તેથી નિયમ ૨૧ નું અર્થઘટન કરતી વખતે અલગ આધાર પર ઉભો રહેશે.

૧૩. આવા સંજોગોમાં, સબીનાબાનુ મુખ્તારઅહેમદ મન્સૂરી અને અન્ય વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં અને નાયર સ્મિતા વિનુ અને અન્ય વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં આ કોર્ટ દ્વારા ઠરાવ્યા મુજબ, અરજદારના કેસને સ્ટેપિંગ અપના સિદ્ધાંત અને ફંડામેન્ટલ રૂલના આધારે ધ્યાનમાં લેવો જરૂરી છે. નાયર સ્મિતા વિનુ અને અન્ય વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય (ઉપર મુજબ) ના ઉપરોક્ત કેસમાં, આ કોર્ટે મગનભાઈ અર્જુણભાઈ વેગડા વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્યના સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૨૫૯૮/૨૦૧૧ માં નોંધાયેલા નિર્ણય પર પણ આધાર રાખ્યો છે, જેમાં આ કોર્ટે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે:

"૧૨. જો કે, પગાર નિર્ધારણ અને વિસંગતતા દૂર કરવા સંબંધિત નાણા વિભાગનો તારીખ ૦૮.૦૫.૧૯૭૦ નો સરકારી ઠરાવ એ કલમ દ્વારા અધિકૃત હતો કે અનુસરવાની સ્ટેપિંગ અપની પદ્ધતિ અને તેમાં નિર્ધારિત શરતો પૂર્ણ ન પણ થઈ શકે. ઉક્ત સરકારી ઠરાવના પેરા ૩ માં દર્શાવેલ શરતો નીચે મુજબ વાંચી શકાય: ૩. 'સ્ટેપિંગ અપ' પદ્ધતિ નીચેની શરતોને આધીન કર્મચારી માટે રહેશે, જે બધી શરતો પૂર્ણ થવી જોઈએ: [એ] સંબંધિત સરકારી કર્મચારીઓ સમાન કેડરના હોવા જોઈએ અને જે પોસ્ટ્સ પર તેમને બઢતી આપવામાં આવી છે તે સમાન અને સમાન કેડરમાં હોવી

જોઈએ; [બી] નીચલી અને ઉપલી જગ્યાઓના પગારનો ટાઈમ-સ્કેલ જેમાં તેઓ પગાર મેળવવા હકદાર છે તે સમાન હોવો જોઈએ. [સી] ઉપલી જગ્યા પર તેની વહેલી બઢતી ન થઈ હોત તો, સંબંધિત સરકારી કર્મચારી નીચલી જગ્યા પર એવા તબક્કે પગાર મેળવવા પાત્ર હોત જે જુનિયર વ્યક્તિની ઉપલી જગ્યા પર બઢતીના તરત પહેલા જુનિયર વ્યક્તિઓને મળવાપાત્ર પગાર કરતાં ઓછો ન હોય; [ડી] વિસંગતતા સીધી પમી જાન્યુઆરી, ૧૯૬૫ના સરકારી ઠરાવ, નાણા વિભાગ નં.પે-૧૨૬૪/૪૬૩ની જોગવાઈને આભારી છે." ઉપરોક્ત શરતો દર્શાવે છે કે સંબંધિત સરકારી કર્મચારીઓ સમાન કેડરના હોવા જોઈએ અને જે જગ્યાઓ પર તેમને બઢતી આપવામાં આવી છે તે સમાન અને સમાન કેડરમાં હોવી જોઈએ અને નીચલી અને ઉચ્ચ જગ્યાઓના પગારનો ટાઈમ સ્કેલ કે જેમાં તેઓ પગાર મેળવવા માટે હકદાર છે તે સમાન હોવો જોઈએ.

૧૩. જો ઉપરોક્ત બે શરતો એટલે કે ૩(એ) અને (બી) ને ઉક્ત સરકારી ઠરાવ બહાર પાડવાના હેતુ સાથે એકસાથે વાંચવામાં આવે તો તે સિનિયર કર્મચારીઓમાં હાર્ટબર્નિંગ અને અસંતોષ દૂર કરવા માટે છે, જેઓ જુનિયરો કરતાં ઓછો પે સ્કેલ અથવા ઓછામાં ઓછું જુનિયરોને આપવામાં આવતા સમાન પે સ્કેલ મેળવી રહ્યા છે. કેસની હકીકતો દર્શાવે છે કે અગાઉના મુકદ્દમામાં હાઈકોર્ટ દ્વારા

આપવામાં આવેલા નિર્દેશો અનુસાર વિસંગતતાઓને દૂર કરવા માટે બે કેડરોનું વિલીનીકરણ કરવામાં આવ્યું હતું અને ૧૦.૧૦.૨૦૦૭ નો સરકારી ઠરાવ બહાર પાડવામાં આવ્યો હતો. જો કે, ઉક્ત સરકારી ઠરાવની કલમ નં. ૬ અને ૭ વિસંગતતાને દૂર કરવાને બદલે અરજદારો સાથે ભેદભાવ રાખીને તેઓ દ્વારા મેળવવાપાત્ર પે બેન્ડને જટિલ બનાવ્યું છે અને હાર્ટ બર્નિંગ દૂર કરવાનો મૂળ હેતુ નિષ્ફળ ગયો છે. જો ઉપરોક્ત સરકારી ઠરાવ રિવિઝન ઓફ પે સ્કેલ રૂલ્સ, ૧૯૯૮ અને અનુગામી રિવિઝન ઓફ રૂલ્સના સંદર્ભમાં જોવામાં આવે તો તે ફલિત થાય છે કે ૧૦.૧૦.૨૦૦૭ ના સરકારી ઠરાવની કલમ ૬ સરકારી ઠરાવની શરત નં. ૪ ની વિરુદ્ધ છે અને ૧૬.૦૮.૧૯૯૪ ના સરકારી ઠરાવની શરત નં. ૩(૧૩) ની પણ વિરુદ્ધ છે. ગુરચરણ સિંહ ગ્રેવાલના કિસ્સામાં ઉક્ત ચુકાદાના ફક્ત ૧૭ અને ૧૮ માં નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું છે:

"૧૭. અપીલકર્તા ૧ અને શ્રી શોરી જે સ્કેલમાં મૂકવામાં આવ્યા છે તેમાં ઇન્કીમેન્ટમાં તફાવત વિશે શ્રી છાબરાની રજૂઆતોના સંદર્ભમાં કંઈક કહી શકાય, પરંતુ તે હજુ પણ તે સ્થાપિત કાનૂની સિદ્ધાંતની વિરુદ્ધ છે કે સિનિયરને તેના જુનિયર કરતા ઓછો પગાર ચૂકવી શકાય નહીં. આવા સંજોગોમાં, ભલે અપીલકર્તા ૧ ને આપવામાં આવેલા સ્કેલ

અને શ્રી શોરીને આપવામાં આવેલા સ્કેલમાં ઇન્ફીમેન્ટલ લાભોમાં તફાવત હોય, આવી વિસંગતતા ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપવી જોઈતી ન હતી અને તેને સુધારવી જોઈતી હતી જેથી અપીલકર્તા ૧ નો પગાર પણ શ્રી શોરીના પગાર જેટલો વધારી શકાય, જેમ કે અપીલકર્તા ૨ ના કિસ્સામાં કરવામાં આવ્યું હોય તેવું લાગે છે.

૧૮. અમે આ સંદર્ભમાં હાઈકોર્ટના તર્ક અથવા શ્રી છાબરા દ્વારા તેના સમર્થનમાં કરવામાં આવેલી રજૂઆતો સ્વીકારી શકતા નથી, કારણ કે પ્રાપ્ત કરવાનો મૂળ હેતુ અપીલકર્તા ૧ ના પગાર ધોરણને તેના જુનિયર સમાન લાવવાનો છે. અમારો સ્પષ્ટ અભિપ્રાય છે કે હાઈકોર્ટનો તર્ક ખોટો હતો અને અપીલકર્તા ૧ પણ શ્રી શોરીની જેમ જ પગારની સમાનતાના લાભ માટે હકદાર હતો, જેમ કે અપીલકર્તા ૨ ને આપવામાં આવ્યો છે".

૧૪. આવો જ એક કિસ્સો આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો જ્યારે ડિરેક્ટોરેટ ઓફ હાયર એજ્યુકેશન, ડિરેક્ટોરેટ ઓફ ટેકનિકલ એજ્યુકેશન અને ગુજરાત યુનિવર્સિટી સાથે સંલગ્ન નોન-ગવર્નમેન્ટ કોલેજો હેઠળ કામ કરતા

લેબોરેટરી આસિસ્ટન્ટ્સને પે સ્કેલ અને વેતનમાં સમાનતા નકારી કાઢવામાં આવી હતી. સમાન કામ માટે સમાન પગારના સિદ્ધાંત પર આધાર રાખીને, ડિવિઝન બેન્ચે રાજ્ય સત્તાવાળાઓને નિર્દેશ આપ્યો હતો કે નોન-ગ્રાન્ટ સરકારી કોલેજોના લેબ આસિસ્ટન્ટને સરકારી વિભાગમાં કામ કરતા ઉચ્ચ શિક્ષણ નિયામક કચેરીના લેબ આસિસ્ટન્ટ સમાન ગણવામાં આવે. જો કે, અહીંના અરજદારોનો કેસ સારી સ્થિતિમાં છે કારણ કે તેઓ એક જ ડિરેક્ટોરેટ હેઠળ કામ કરી રહ્યા છે અને જગ્યા અને કેડરના વિલીનીકરણ અંગે કોઈ વિવાદ નથી જેના પર તેઓ હાલમાં કામ કરી રહ્યા છે અને તેમના જુનિયરો કરતા ઓછો પગાર મેળવી રહ્યા છે. ચહેરા પર આવો ભેદભાવ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન છે અને સામાવાળાઓ સમાન કેડર અને જગ્યા પર કામ કરતા અરજદારોના જુનિયર કર્મચારીઓ સાથે અરજદારનો પે સ્કેલ સમાન આપવા માટે ફરજ-બંધાયેલા છે. અરજદારો દ્વારા રેકૉર્ડ પર મુકવામાં આવેલી સિનિયોરિટી લિસ્ટ પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે તે પણ વિવાદમાં નથી."

૧૪. હરિયાણા અને અન્ય વિરુદ્ધ રામ સ્વરૂપ ગાન્ડા અને અન્ય (ઉપર મુજબ) ના કિસ્સામાં પણ સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે:

"૧૭. જો એવી કોઈ વિસંગતતા હોય કે સિનિયર સરકારી કર્મચારીઓ તેમના જુનિયરો કરતા ઓછો પગાર મેળવતા હોય, જેઓ ભરતીના અલગ સ્ત્રોતમાંથી સેવામાં પ્રવેશ્યા છે, તો ચોક્કસપણે આવા સિનિયર સરકારી કર્મચારીઓ તેમના જુનિયરો દ્વારા મેળવવામાં આવતા પગાર સાથે સમાન લાવવા માટે તેમના પગારના સ્ટેપિંગ અપ માટે હકદાર છે. યોજનામાં એવી કોઈ કલમ નથી જે પગારના આવા સ્ટેપિંગ અપ પર પ્રતિબંધ મૂકતી હોય જે એક સામાન્ય પ્રથા છે અને જો કર્મચારીઓના પગાર માળખામાં કોઈ વિસંગતતા હોય તો તમામ સરકારી કર્મચારીઓને લાગુ પડે છે.

૧૮. પડકારાયેલા ચુકાદા દ્વારા, હાઈકોર્ટે ઠરાવ્યું છે કે સામાવાળાઓ ગ્રુપ સી પોસ્ટ પર લાગુ પડતા એસીપી સ્કેલ મેળવવા માટે હકદાર છે, પરંતુ નિયમો આ મુજબ તેની જોગવાઈ કરતા નથી. નિયમો કહે છે કે જો ત્યાં પહેલાથી જ બે અપગ્રેડેશન છે, તો સંબંધિત કર્મચારીઓ એસીપી સ્કેલના લાભ માટે હકદાર નથી. તેમ છતાં, જો એસીપી સ્કેલ વધુ હોય, તો તેઓ ચોક્કસપણે પ્રારંભિક બિંદુએ એસીપી સ્કેલ માટે હકદાર છે. આવા એસીપી સ્કેલ આપવાની તારીખ સેવામાં પ્રવેશની તારીખ છે અને જોકે આ સામાવાળાઓ એસીપી સ્કેલ મેળવવા અને ગ્રુપ ડી કર્મચારીઓને લાગુ પડે તે

મુજબ એસીપી સ્કેલ નક્કી કરવા માટે હકદાર છે અને કિસ્સામાં જો એવી વિસંગતતાઓ હોય કે તેઓ સમાન કેડર/પોસ્ટમાં કામ કરતા તેમના જુનિયરો કરતા ઓછો પગાર મેળવતા હોય, તો આવા સિનિયર સરકારી કર્મચારીઓ તેમના જુનિયરો દ્વારા મેળવવામાં આવતા પગાર સમાન મેળવવા માટે તેમના પગારમાં વધારો કરવા માટે હકદાર છે.

૧૯. પરિણામે, તમામ અપીલો અંશતઃ મંજૂર કરવામાં આવે છે. અપીલકર્તાઓ સામાવાળાઓના પે સ્કેલમાં સુધારો કરશે. કોઈ વિસંગતતાના કિસ્સામાં, જો કર્મચારીઓ કે જેઓ એસીપી સ્કેલ નક્કી થવા પર સમાન કેડર/પોસ્ટમાં તેમના જુનિયરો કરતા ઓછો પગાર મેળવતા હોય, તો તેમના પગારમાં તે મુજબ વધારો કરવામાં આવશે. સરકાર દ્વારા આ હુકમની નકલ મળ્યાના બે મહિનાના સમયગાળામાં સુધારેલા હુકમો પસાર કરવામાં આવશે. જો કે, પગાર-ધોરણોમાં સુધારો કરવા પર, જો કોઈ કર્મચારી કોઈપણ રકમ પરત કરવા માટે જવાબદાર હોય, તો સરકાર આવી રકમ પરત કરવાનો આગ્રહ રાખશે નહીં. જો કોઈ કર્મચારી પગાર સુધારણા દ્વારા કોઈ રકમ મેળવવા માટે હકદાર હોય, તો તે રકમ સરકાર દ્વારા આ

હુકમની નકલ મળ્યાની તારીખથી છ મહિનાના સમયગાળામાં તેને ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવશે."

૧૫. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વિરુદ્ધ પી. જગદીશ અને અન્ય (ઉપર મુજબ) ના કિસ્સામાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે બઢતી પર પગાર નક્કી કરતી વખતે અને ફીડર પોસ્ટમાં વિશેષ પગાર જુનિયરને મળ્યો હતો પરંતુ સિનિયરને નહીં તે ધ્યાનમાં લીધું હતું અને ઠરાવ્યું હતું કે ઉક્ત કેસની હકીકતોમાં સિનિયર કલાર્કની જગ્યા પરથી હેડ કલાર્ક તરીકે બઢતી મળ્યા પછી, સિનિયર કલાર્કની કેટલીક જગ્યાઓને કઠિન પ્રકૃતિનું કામ ધરાવતી જગ્યાઓ તરીકે ઓળખવામાં આવી હતી અને જેના પદાધિકારીઓને દર મહિને રૂ. ૩૫ નો વિશેષ પગાર આપવામાં આવતો હતો. આવા સંજોગોમાં, જ્યારે જુનિયર કર્મચારીઓને સિનિયર કલાર્કની કેડરમાં બઢતી આપવામાં આવી હતી પરંતુ તેઓને વિશેષ પગારના લાભ સાથે ઓળખાયેલી પોસ્ટમાં કામ હતું અને હેડ કલાર્ક તરીકે બઢતી આપવામાં આવી હતી, ત્યારે આવા જુનિયર પદનો પગાર સિનિયરોના સ્તેબ કરતાં ઉંચા સ્તેબ પર નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો. આવા સંજોગોમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે ઇન્ડામેન્ટલ રૂલ્સમાં સમાવિષ્ટ પગારના સ્ટેપિંગ અપના સિદ્ધાંતને લાગુ કર્યો કે જ્યારે જુનિયર અધિકારી અને સિનિયર અધિકારી એક જ કેટેગરીના હોય અને જે જગ્યા પરથી તેમને બઢતી આપવામાં આવી હોય અને બઢતી કેડરમાં

જુનિયર અધિકારીને સિનિયર અધિકારી કરતા પાછળથી બઢતી મળવા પર વધુ પગાર મળે છે, ત્યારે સિનિયર અધિકારીનો પગાર જુનિયર અધિકારીના પગાર સુધી વધારવો જરૂરી છે. આવા સંજોગોમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું:

"જ્યાં સુધી બીજા પ્રશ્નનો સંબંધ છે, તે સ્ટેપિંગ અપના સિદ્ધાંતની લાગુ પડવા પર આધારિત છે. સ્વાભાવિક છે કે, સામાવાળાઓને અગાઉ બઢતી આપવામાં આવી હતી અને જે જુનિયરો સિનિયર ક્લાર્ક તરીકે મહિનાના રૂ. ૩૫/- ના વિશેષ પગાર વાળી ઓળખાયેલી જગ્યાઓ પર ચાલુ હતા, તેઓને સામાવાળાઓ કરતા પાછળથી હેડ ક્લાર્કના હોદ્દા પર બઢતી મળવા પર તેમનો પગાર સામાવાળાઓ કરતા ઉચ્ચ સ્તરે નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો. ઇન્ડામેન્ટલ રૂલ્સની જોગવાઈઓ હેઠળ, કોઈ સરકારી કર્મચારી અગાઉ ઉપલી જગ્યા પર બઢતી પામેલ હોય અથવા નિમણૂક પામેલ હોય અને તે જગ્યા પર નીચેના ગ્રેડના કોઈ અન્ય જુનિયર સરકારી કર્મચારી, જેને ત્યારબાદ ઉપલી જગ્યા પર બઢતી આપવામાં આવી હોય અથવા નિમણૂક કરવામાં આવી હોય તેના કરતા ઓછો પગાર મેળવતો હોય તો તે વિસંગતતા દૂર કરવા માટે પગારના સ્ટેપિંગ અપનો સિદ્ધાંત લાગુ કરવામાં આવે છે. આવા કિસ્સાઓમાં ઉચ્ચ જગ્યામાં સિનિયર અધિકારીનો પગાર વધારીને તે ઉચ્ચ જગ્યા પર

જુનિયર અધિકારી માટે નક્કી કરાયેલ પગાર જેટલો કરવો જરૂરી છે. જુનિયર અધિકારીની બઢતી અથવા નિમણૂકની તારીખથી સ્ટેપિંગ અપ કરવું જરૂરી છે. સિનિયર અધિકારીના પગારના પુનઃનિર્ધારણ પર પગાર પુનઃનિર્ધારણની તારીખથી જરૂરી યોગ્ય સેવા પૂર્ણ થવા પર ખેંચવામાં આવશે. આ સિદ્ધાંત ત્યારે લાગુ થાય છે જ્યારે જુનિયર અધિકારી અને સિનિયર અધિકારી એક જ કેટેગરીના હોય અને જે જગ્યા પરથી તેમને બઢતી આપવામાં આવી હોય અને પ્રમોટ કરાયેલ કેડરમાં સિનિયર અધિકારી કરતા પાછળથી પ્રમોટ થયેલા જુનિયર અધિકારીને વધારે પગાર મળે. ઇંડામેન્ટલ રૂલ્સમાં સમાવિષ્ટ સ્ટેપિંગ અપનો આ સિદ્ધાંત હોવાને કારણે અને સામાવાળાઓ અન્ય કેટલાક સિનિયર ક્લાર્ક કરતા સિનિયર હોવાથી અને સામાવાળાઓને તેમના ઘણા જુનિયરો કે જેઓ પાછળથી હેડ ક્લાર્કની જગ્યા પર બઢતી પામ્યા હતા તેમના કરતા અગાઉ બઢતી આપવામાં આવી હોવાથી, સ્ટેપિંગ અપનો સિદ્ધાંત સામાવાળાઓને એ તારીખથી લાગુ થવો જોઈએ જે તારીખથી સિનિયર ક્લાર્કની અગાઉની કેડરમાં તેમના જુનિયરોને હેડ ક્લાર્કની કેડરમાં બઢતી આપવામાં આવી હોય અને તેમનો પગાર સામાવાળા કરતા ઊંચા સ્તેબ પર નક્કી કરવામાં આવ્યો હોય. સ્ટેપિંગ અપ એ રીતે થવું જોઈએ કે પ્રમોટેડ કેટેગરીના હેડ ક્લાર્કમાં સિનિયરો કરતા જુનિયરોને

વધુ પગાર મળવાની વિસંગતતા દૂર થાય અને સામાવાળાઓ જેવા સિનિયરોનો પગાર હેડ કલાર્કની ઉચ્ચ પોસ્ટ પર તેમના જુનિયર અધિકારી માટે નક્કી કરેલા પગાર સમાન આંકડા પર વધારવો જોઈએ. વાસ્તવમાં ટ્રિબ્યુનલે પડકારાયેલા હુકમ દ્વારા સ્ટેપિંગ અપના સિદ્ધાંતને લાગુ કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો છે અને અમને ઉપરોક્ત સ્પષ્ટતાઓને આધીન સમાન દિશામાં કોઈ ખામી દેખાતી નથી. સ્ટેપિંગ અપનો આ સિદ્ધાંત જેને અમે સમર્થન આપ્યું છે તે સમાન કામ માટે સમાન પગારના ઉદ્વંધનને અટકાવશે પરંતુ પગારના તફાવતના પરિણામી લાભની મંજૂરી આપવી યોગ્ય રહેશે નહીં કારણ કે સામાવાળાઓએ નીચલી કેડરમાં ૩૫% વિશેષ પગાર જોડાયેલ પોસ્ટ પર કામ કર્યું ન હતું. પરંતુ બઢતીના કારણસર પ્રમોટી-જુનિયરો કે જેમણે ઉક્ત પોસ્ટ્સ પર કામ કર્યું હતું, હકીકતમાં, સખત ફરજો બજાવી હતી અને વિશેષ પગાર મેળવ્યો હતો. બાકીની રકમ ચૂકવવાનો નિર્દેશ સેવામાં કાર્યક્ષમતા માટે નુકસાનકારક રહેશે. નીચલી જગ્યાઓમાં ઉચ્ચ જવાબદારીઓ વહેંચવામાં આળસુ તમામ વ્યક્તિઓ, બઢતી પર એરિયર્સ મેળવશે જે સેવાની કાર્યક્ષમતા માટે નુકસાનકારક રહેશે. તેથી, જો કે નોશનલ ધોરણે પગારને સ્ટેપ અપ કરવાનો નિર્દેશ બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૯(ડી) સાથે સુસંગત છે, તે ફક્ત બઢતીની તારીખથી જ ભાવિ

અસરથી લાગુ થશે અને પગારના સ્કેલનું નિર્ધારણ અને પગાર સ્કેલનું સ્ટેપિંગ અપ પ્રમોશનલ પોસ્ટમાં પગારના સ્કેલ પર ભાવિ ઇન્ક્રીમેન્ટની ગણતરી કરવા માટે જ ભાવિ અસરથી લાગુ થશે. અપીલ નામંજૂર કરવામાં આવે છે પરંતુ સંજોગોમાં ખર્ચ માટે કોઈ હુકમ નથી."

૧૬. તેવી જ રીતે, સર્વોચ્ચ અદાલતે પી. સવિતા અને અન્ય વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્યના કિસ્સામાં ૧૯૮૫ (સપ્લ) એસસીસી ૯૪ માં નોંધાયેલા કેસમાં, ભારતના બંધારણમાં સમાવિષ્ટ સમાનતાના સિદ્ધાંતને કેટલાક સત્તાવાળાઓ દ્વારા કૃત્રિમ વિભાગોના આવરણ હેઠળ કેવી રીતે નકારી કાઢવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવે છે તે પ્રશ્ન સાથે કામ પાર પાડ્યું હતું, જેમાં સમાન કામ કરતી વ્યક્તિઓને કોઈપણ વાજબી કારણ વિના બે જૂથોમાં વિભાજિત કરવામાં આવે છે અને એક જૂથને પગાર અને ભથ્થા દ્વારા જે મળે છે તે બીજા જૂથને નકારવામાં આવે છે. કેસની હકીકતોમાં, સ્ટેપિંગ અપનો સિદ્ધાંત લાગુ કરવામાં આવ્યો હતો અને બંને જૂથોને સમાન કાર્ય માટે સમાન પગાર આપવાનો આદેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

૧૭. ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને, જ્યારે સ્વીકાર્યપણે અરજદાર કે જેમની નિમણૂક તે વ્યક્તિઓ કરતા અગાઉના સમયમા થઈ છે જેમને

ગ્રુપ-૩ માં તેમની સેવાની લંબાઈને ધ્યાનમાં રાખીને વધુ પગાર આપવામાં આવે છે, ત્યારે અરજદાર ફંડામેન્ટલ રૂલ મુજબ સ્ટેપિંગ અપના સિદ્ધાંત પર વર્ષ ૧૯૮૪ માં તે બે વ્યક્તિઓના બઢતીની તારીખથી પગારના સ્ટેપિંગ અપ માટે હકદાર છે.

૧૮. તેથી અરજી સફળ થાય છે અને તે મુજબ મંજૂર કરવામાં આવે છે. અરજદાર વર્ષ ૧૯૮૪ થી તે વ્યક્તિઓના પગાર સમાન રૂ. ૬૭૫/- ગું સ્ટેપ અપ મેળવવા માટે હકદાર છે અને આ હુકમ મળ્યાની તારીખથી ૧૨ અઠવાડિયાના સમયગાળામાં અરજદારને પગારની બાકીની રકમના તમામ પરિણામી લાભો ગણીને આપવાના રહેશે. ઉપરોક્ત હદ સુધી નિયમ આખરી કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

(ભાર્ગવ ડી. કારિયા, ન્યાયમૂર્તિ)

This judgment has been translated using AI Tool.

=====

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

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