

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.

=====

ગુજરાત ઉચ્ચ ન્યાયાલય, અમદાવાદ

સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૮૮૯૪ / ૨૦૧૫

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૮૮૯૭ / ૨૦૧૫

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૮૮૯૧ / ૨૦૧૫

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૮૮૯૨ / ૨૦૧૫

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૮૯૯૫ / ૨૦૧૫

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૯૫૫૬ / ૨૦૧૫

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૯૬૯૭ / ૨૦૧૫

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૦૬૩૪ / ૨૦૧૫

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૦૮૨૨ / ૨૦૧૫

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૦૮૨૩ / ૨૦૧૫

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૦૮૨૯ / ૨૦૧૫

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૦૮૬૩ / ૨૦૧૫

સાથે

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૯૬૩૬ / ૨૦૧૫

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય શ્રી ન્યાયમૂર્તીશ્રી જે.બી. પારડીવાલા

=====

૧ શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી હા.
આપવામાં આવી શકે છે?

૨ પત્રકારને સોંપવામાં આવે કે નહીં? હા.

૩ શું તેમના સ્વામી ચુકાદાની વાજબી નકલ જોવા માંગે છે? ના.

૪ શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ ના.
કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો
સમાવેશ થાય છે?

=====

લેખાબહેન કનૈયાલાલ મોદી અને ૧.... અરજદાર(ઓ)

વિરુદ્ધ

ગુજરાત રાજ્ય અને ૮૯.... સામાવાળા(ઓ)

=====

ઉપસ્થિત :

અરજદાર(ઓ) નં. ૧ – ૨ માટે શ્રી કૌશલ ડી પંડ્યા, એડવોકેટ

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ માટે જીપી/પીપી ને એડવાન્સ નકલ બજાવેલ છે

સામાવાળા(ઓ) નં. ૩-૪૦, ૪૨-૯૦ માટે શ્રી હેમાંગ એમ શાહ, એડવોકેટ

સામાવાળા(ઓ) નં. ૨ માટે શ્રી પ્રેમલ આર જોશી, એડવોકેટ

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ માટે ડીએસ દ્વારા નોટિસ બજાવેલ છે

=====

કોરમ: માનનીય શ્રી ન્યાયમૂર્તીશ્રી જે.બી. પારડીવાલા

તારીખ: ૨૪/૦૮/૨૦૧૫

સીએવી ચુકાદો

૧. મથાળાવાળી રિટ-અરજીઓમાં મારી વિચારણા માટે ઉભા થતા મુદ્દાઓ વધુ કે ઓછા અંશે સમાન હોવાથી તેમની સમાન રીતે સુનાવણી કરવામાં આવી હતી અને આ સામાન્ય ચુકાદા અને આદેશ દ્વારા તેનો નિકાલ કરવામાં આવી રહ્યો છે.

૨. રૂલ. વિદ્ધાન એડવોકેટ શ્રી પ્રેમલ આર. જોશી ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ વતી રૂલની નોટિસની બજવણી જતી કરે છે. વિદ્ધાન એજીપી શ્રી રોહન યાઙ્ગિક રાજ્ય-સામાવાળા વતી રૂલની નોટિસની બજવણી જતી કરે છે. વિદ્ધાન એડવોકેટ શ્રી હેમાંગ એમ. શાહ સામાવાળાઓ નં. ૩ થી ૪૦ અને ૪૨ થી ૯૦ વતી રૂલની નોટિસની બજવણી જતી કરે છે.

૩. આસિસ્ટન્ટ ઇન્સ્પેક્ટર ઓફ મોટર વ્હીકલ, વર્ગ-૩ ની પોસ્ટ પર નિમણૂક મેળવવા ઇચ્છુક અરજદારો, ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલી જાહેરાતમાં મહિલા ઉમેદવારો માટે પૂરી પાડવામાં આવેલી ૩૦% અનામતના પ્રકાશમાં ભરતીની રીત અને પદ્ધતિને પડકારવા માંગે છે.

૪. અરજદારના કેસનો સારાંશ નીચે મુજબ આપી શકાય:-

પ. સામાવાળા નં. ૨-ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગે તારીખ ૧૩ ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૪ ના રોજ જાહેરાત નં. ૧૧૮/૨૦૧૩-૧૪ પ્રકાશિત કરી, જેમાં આસિસ્ટન્ટ ઇન્સ્પેક્ટર ઓફ મોટર વ્હીકલ, વર્ગ-૩ ની પોસ્ટ પર ભરતી માટે લાયક

ઉમેદવારો પાસેથી અરજીઓ આમંત્રિત કરવામાં આવી. અરજી સબમિટ કરવાનો સમયગાળો ૧૩ ફેબ્રુઆરી, ૨૦૧૪ અને ૨૮ ફેબ્રુઆરી, ૨૦૧૪ ની વચ્ચે નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો. ભરવાની કુલ પોસ્ટની સંખ્યા ૧૨૦ હતી, જેમાંથી ૩૬ પોસ્ટ વિવિધ કેટેગરીમાં મહિલા ઉમેદવારો માટે અનામત રાખવામાં આવી હતી.

૬. અરજદારોએ ઉપર જણાવેલ જાહેરાતના જવાબમાં ઓનલાઈન અરજીઓ રજૂ કરી.

૭. દરેક અરજદારને ૮મી જૂન, ૨૦૧૪ ના રોજ યોજાયેલી સ્પર્ધાત્મક પરીક્ષામાં હાજર થવા માટે તારીખ ૨૧મી મે, ૨૦૧૪ ના કોલ લેટર મળ્યા હતા.

૮. ૮મી જૂન, ૨૦૧૪ ના રોજ યોજાયેલી સ્પર્ધાત્મક પરીક્ષાનું પ્રોવિઝનલ પરિણામ જીપીએસસી દ્વારા જાહેર કરવામાં આવ્યું હતું અને તમામ અરજદારો સફળતાપૂર્વક પરીક્ષા પાસ કરી શક્યા હતા.

૯. પ્રોવિઝનલ યાદીમાં કુલ ૩૭૮ ઉમેદવારોને સફળ જાહેર કરવામાં આવ્યા હતા.

૧૦. કુલ ૩૭૮ ઉમેદવારોમાં અરજદારો ફિટનેસ પરીક્ષા માટે હાજર થયા હતા.

૧૧. જનરલ, એસઈબીસી, એસસી અને એસટી કેટેગરીના ૩૦૯ ઉમેદવારોની અંતિમ સામાન્ય મેરિટ યાદી તૈયાર કરવામાં આવી હતી.

૧૨. એવું જણાય છે કે લાયકાતના ગુણ જીપીએસસી દ્વારા નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા. અરજદારોમાંથી કોઈ પણ લાયકાતના ગુણ મેળવી શક્યા ન હતા અને તેથી મહિલાઓ માટે ૩૦% અનામત હોવા છતાં આસિસ્ટન્ટ ઇન્સ્પેક્ટર ઓફ મોટર વ્હીકલ્સ, વર્ગ-૩ ની પોસ્ટ પર નિમણૂક માટે તેમને ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યા ન હતા.

૧૩. અસંતુષ્ટ થઈને, અરજદારો તેમની સંબંધિત રિટ-અરજીઓ સાથે આવ્યા છે.

૧૪. અરજદારો વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલોએ ભારપૂર્વક રજૂઆત કરી હતી કે જીપીએસસી આસિસ્ટન્ટ ઇન્સ્પેક્ટર ઓફ મોટર વ્હીકલ, વર્ગ-૩ ની પોસ્ટ પર

નિમણૂકને સંચાલિત કરતા નિયમોનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળ રહી છે. તેઓએ રજૂઆત કરી કે આયોગ નિયમોના નિયમ-૧૫(૨) નું પાલન કરવામાં નિષ્ફળ ગયું છે, જે જોગવાઈ કરે છે કે આયોગે અનુસૂચિત જાતિ, અનુસૂચિત જનજાતિ, સામાજિક અને શૈક્ષણિક રીતે પછાત વર્ગો સહિત મહિલાઓ માટે આવી કેટેગરીઓ માટે અનામત રાખવામાં આવેલી ખાલી જગ્યાઓની સંખ્યાની હદ સુધી સફળ ઉમેદવારોની અલગ યાદી તૈયાર કરવા બંધાયેલ છે. વિદ્વાન વકીલોએ વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે આયોગ સામાન્ય કેટેગરીના પસંદ કરાયેલા છેલ્લા ઉમેદવારે મેળવેલા ગુણના આધારે લાયકાતના ગુણ નક્કી કરી શકે નહીં.

૧૫. એવી પણ દલીલ કરવામાં આવી હતી કે આયોગે લાયકાતનું ધોરણ અગાઉથી જ જાહેર કરવું જોઈતું હતું. ટૂંકમાં, અરજદારો તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલોની રજૂઆત એ છે કે આયોગ પાસે લેખિત કસોટીનું લાયકાતનું ધોરણ નક્કી કરવાની સત્તા હોવા છતાં, જ્યાં સુધી લાયકાતના ગુણની વાત છે ત્યાં સુધી અરજદારોને અંધારામાં રાખી શકાય નહીં.

૧૬. એવી પણ દલીલ કરવામાં આવી હતી કે મહિલાઓ માટેની અનામત આડી હોવાથી, આયોગે કટ ઓફ માર્ક્સની નીચે જવું જોઈતું હતું જેથી અરજદારોનો સમાવેશ કરી શકાય.

૧૭. એવી દલીલ કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હતો કે જો રાજ્ય સરકારને મહિલાઓ માટે ૩૦% અનામત પૂરી પાડવાનું યોગ્ય લાગ્યું હોય તો આયોગે એ જોવું જોઈતું હતું કે કોઈપણ ભોગે મહિલા ઉમેદવારોની નિમણૂક તેમના મેરિટને ધ્યાનમાં લીધા વિના પોસ્ટ પર કરવામાં આવે.

૧૮. વિજ્ઞાન વકીલોએ ભારપૂર્વક રજૂઆત કરી હતી કે મહિલા ઉમેદવાર એટલે કે અરજદારોની નિમણૂક ન કરીને મહિલાઓ માટે અનામત પૂરી પાડવાનો સમગ્ર ઉદ્દેશ્ય નિષ્ફળ ગયો છે.

૧૯. તેમની ઉપર નોંધેલ રજૂઆતોના સમર્થનમાં સુપ્રીમ કોર્ટના નીચેના નિર્ણયો પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે;

(i) પી.વી. ઇંદિરેસન વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા. ૨૦૧૧ (૮) એસસીસી ૪૪૧.

(ii) યોગેશ ચાદવ વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, એઆઈઆર ૨૦૧૩ એસસી ૩૭૭૨

(iii) ગવર્નમેન્ટ ઓફ આંધ્ર પ્રદેશ વિરુદ્ધ પી.બી. વિજયકુમાર અને અન્ય,
એઆઈઆર ૧૯૯૫ એસસી ૧૬૪૮

(iv) હિમાની મલ્હોત્રા વિરુદ્ધ હાઈકોર્ટ ઓફ દિલ્હી, ૨૦૦૮ (૭) એસસીસી
૧૧.

૨૦. ૧૯મી જૂન, ૨૦૧૫ ના રોજ નીચેનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો:—

"આ મેટરોની સુનાવણી હવે છેલ્લા કેટલાક સમયથી ચાલી રહી છે.
મેં પક્ષકારો તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન કાઉન્સેલને વિગતવાર
સાંભળ્યા છે. આ બાબતોની સુનાવણી દરમિયાન ઘણા મુદ્દાઓ
ઉભા થયા છે. આ અરજીઓમાં પડકાર મુખ્યત્વે ઉમેદવારોની
પસંદગીમાં જીપીએસસી દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી પદ્ધતિ અને
પ્રક્રિયા અંગે છે. પોસ્ટ માટે મળેલી ૯૦૦૦ જેટલી અરજીઓમાંથી
૩૭૮ ઉમેદવારોની યાદી તૈયાર કરવામાં આવી હતી. ત્યાર બાદ

તેને ઘટાડીને ૩૦૯ કરવામાં આવી હતી. ૧૨૦ જગ્યાઓ ભરવાની હતી.

મુદ્દાઓ પર આગળની ચર્ચાને આધીન, પ્રથમ દૃષ્ટિએ એવું જણાય છે કે, જીપીએસસીએ શરૂઆતથી કોઈ લાયકાતના ધોરણો કે ગુણ નક્કી કર્યા ન હતા. ૧૨૦ ઉમેદવારોની અંતિમ પસંદગી યાદી તૈયાર કરતી વખતે, અપનાવવામાં આવેલી પદ્ધતિ એવી હતી કે તેણે દરેક કેટેગરી એટલે કે જનરલ, એસસી, એસટી અને એસઈબીસીના છેલ્લા ઉમેદવારે મેળવેલા ગુણને ધ્યાનમાં લીધા. આમ, બેન્યુમાર્ક ચોક્કસ કેટેગરીની યાદીમાં છેલ્લા ઉમેદવાર દ્વારા મેળવેલા ગુણ હતા અને, ત્યારબાદ, તેમાં ૧૦% નો ઘટાડો કરવામાં આવ્યો હતો.

જીપીએસસીનું વલણ એવું છે કે અપનાવવામાં આવેલી પ્રક્રિયા બિલકુલ સાચી અને કાયદા મુજબ હતી. દરેક કેટેગરીની મહિલા ઉમેદવારોને ૧૦% ની છૂટછાટ આપવા છતાં, તેઓ લાયક ઠરી શકી નથી કારણ કે તેઓ જરૂરી ગુણ મેળવવામાં નિષ્ફળ રહી છે.

બીજી તરફ, અરજદારોનો કેસ એવો છે કે અપનાવવામાં આવેલી પદ્ધતિ કાયદાની સ્થાપિત સ્થિતિથી બિલકુલ વિપરીત છે. સંબંધિત અરજદારો વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન કાઉન્સેલે આ મુદ્દે સુપ્રીમ કોર્ટના વિવિધ ચુકાદાઓ દર્શાવ્યા છે. જો હું આ રિટ-અરજીઓ મંજૂર કરું અને એમ ઠરાવું કે જીપીએસસી દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી પદ્ધતિને કારણે સમગ્ર પસંદગી પ્રક્રિયા દૂષિત છે, તો સમગ્ર પસંદગી ચાલી રહી કરવી પડશે. ૧૨૦ ઉમેદવારોની પસંદગી થઈ ચૂકી છે અને તેઓ કોર્ટ સમક્ષ નથી. આ બાબતમાં કોઈ વધુ આદેશ પસાર કરતા પહેલા, મારો એવો મત છે કે તેમને સાંભળવા જરૂરી છે. અરજદારોમાંથી કોઈએ પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોને પક્ષકાર બનાવ્યા નથી. અરજીઓ માત્ર તે જ આધાર પર ફગાવી શકાઈ હોત, જોકે, જે ઝીલાવટભર્યા મુદ્દાઓ ઉભા થયા છે તે ધ્યાનમાં રાખીને, મને પસંદ કરાયેલા તમામ ૧૨૦ ઉમેદવારોને આમંત્રિત કરવા જરૂરી લાગે છે, જેથી જો તેઓ કોર્ટ સમક્ષ રજૂઆત કરવા માંગતા હોય તો તેઓ તેમની રજૂઆત કરી શકે. અરજદારોએ તે તમામ ૧૨૦ ઉમેદવારોને જોડવા અંગે પોતાની અસમર્થતા વ્યક્ત કરી છે કારણ કે તેમની પાસે તેમના સરનામાં નથી.

મારો એવો મત છે કે જો દાખલ કરવામાં આવેલી આ રિટ-
અરજીઓ અંગે વર્તમાનપત્રોમાં અરજદારોના ખર્ચે જાહેર નોટિસ
આપવામાં આવે તો ન્યાયના હેતુઓ પૂરા થશે.

રજિસ્ટ્રી આ અંગેનો ડ્રાફ્ટ તૈયાર કરશે અને તેને અરજદારો વતી
હાજર રહેલા વિદ્વાન કાઉન્સેલને સોંપશે. અરજદારો, બદલામાં,
તેને વર્તમાનપત્રોમાં પ્રસિદ્ધ કરાવશે; એક, અંગ્રેજીમાં, અને બીજું,
પ્રાદેશિક ભાષામાં, એટલે કે અનુક્રમે ટાઇમ્સ ઓફ ઇન્ડિયા અને
ગુજરાત સમાચારમાં. જાહેર નોટિસમાં એ સ્પષ્ટ કરવું જોઈએ કે આ
તમામ બાબતોની સુનાવણી હવે કોર્ટ દ્વારા ૧૭મી જુલાઈ ૨૦૧૫
ના રોજ સવારે ૧૧:૦૦ વાગ્યે બરાબર કરવામાં આવશે અને જો
પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોમાંથી કોઈને કંઈ રજૂઆત કરવી હોય, તો
તેમના માટે રૂબરૂમાં અથવા તેમના વકીલ દ્વારા હાજર રહેવા માટે
પ્રુદ્ધ રહેશે. ૧૭મી જુલાઈ ૨૦૧૫ સુધી, રાજ્ય સરકાર નિમણૂકો
સાથે આગળ પ્રક્રિયા કરશે નહીં."

૨૧. વર્તમાનપત્રોમાં આપવામાં આવેલી જાહેર નોટિસના જવાબમાં અંતિમ
પસંદગી યાદીમાં દર્શાવેલ અને પોસ્ટ પર નિમણૂક પામેલા કેટલાક ઉમેદવારોએ

પોતાને પક્ષકાર સામાવાળાઓ તરીકે જોડાવ્યા અને તેમના વિદ્વાન સિનિયર એડવોકેટ શ્રી શાલિન મહેતા દ્વારા રિટ અરજીઓનો વિરોધ કર્યો.

જીપીએસસી વતી રજૂઆતો

૨૨. આયોગ વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી પ્રેમલ જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે અંતિમ પસંદગી યાદી તૈયાર કરવામાં આયોગ દ્વારા કોઈ ગેરકાયદેસરતા આચરવામાં આવી હોવાનું કહી શકાય નહીં. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે કુલ ૧૨૦ જગ્યાઓ ભરવાની હોવાથી, પ્રોવિઝનલ યાદી નીચે મુજબ ત્રણ ગણી તૈયાર કરવામાં આવી હતી:—

	કુલ	પુરુષો	સ્ત્રી
જનરલ	૬૨	૪૩	૪૩ X ૩ = ૧૯
			૧૯ X ૩ = ૫૭
			૧૨૯
એસઈબી	૩૨	૨૨	૨૨ X ૩ = ૬૬
			૧૦
સી			
એસસી	૦૮	૦૬	૦૬ X ૩ = ૦૯
			૦૨
			૦૨ X ૩ = ૦૬

એસટી ૧૮ ૧૩ ૧૩ X ૩ = ૩૯ ૦૫ ૦૫ X ૩ = ૧૫

૨૪૩ ૧૦૮

૨૩. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે સામાન્ય કેટેગરીના ઉમેદવારો માટે કટ ઓફ માર્ક્સ/લાયકાતનું ધોરણ ૧૬૧ નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું. જીપીએસસીએ મહિલાઓ માટે કટ ઓફ માર્ક્સમાં ૧૦% છૂટછાટ આપી હતી. આવા સંજોગોમાં, સામાન્ય કેટેગરીમાં આવતી મહિલા ઉમેદવારો માટે, કટ ઓફ માર્ક્સ ૧૪૫ (૧૬૧-૧૬) નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા. તેમણે રજૂઆત કરી કે આયોગે મહિલાઓ માટે અનામત રાખેલી બાકીની ૧૮ જગ્યાઓ ભરવા માટે ૧૪૫ ગુણ સુધી નીચે ગઈ. તેમણે ધ્યાન દોર્યું કે સામાન્ય કેટેગરીના કટ ઓફ માર્ક્સ (લાયકાતનું ધોરણ) ના ૧૦% છૂટછાટ આપવા છતાં સામાન્ય કેટેગરીમાં જરૂરી સંખ્યામાં મહિલા ઉમેદવારોની પસંદગી થઈ શકી નથી. તેમણે ધ્યાન દોર્યું કે છેલ્લા પુરુષ ઉમેદવારે (જીએફએમ ૧૯) ૧૫૬ ગુણ મેળવ્યા હતા. આમ, ૧૮ જગ્યાઓ પુરુષ ઉમેદવારો દ્વારા ભરવાની હતી અને તેથી પુરુષ ઉમેદવાર માટે લાયકાતનું ધોરણ ૧૫૬ ગુણ નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું. સદર લાયકાતના ગુણમાંથી ૧૦% છૂટછાટ આપવા છતાં (૧૫૬-૧૬=૧૪૦) એક પણ મહિલા ઉમેદવાર ઉપલબ્ધ ન હતી. માત્ર એક જ મહિલા ઉમેદવાર હતી જે ૧૩૭ ગુણ

મેળવીને સામાન્ય કેટેગરીની મેરિટ યાદીમાં સ્થાન મેળવી શકી હતી. મહિલાઓ માટે અનામત રાખવામાં આવેલી બાકીની તમામ જગ્યાઓ પુરુષ ઉમેદવારો દ્વારા ભરવાની હતી. શ્રી જોશીએ ધ્યાન દોર્યું કે ઉમેદવારોની અન્ય કેટેગરીના કિસ્સામાં પણ સમાન પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં આવી હતી.

૨૪. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે આયોગ પાસે નિયમો હેઠળ કટ ઓફ માર્ક્સ નક્કી કરવાની સત્તા છે જે અંતિમ પસંદગી યાદીના હેતુ માટે લાયકાતના ગુણ તરીકે જાણીતા છે. તેમણે રજૂઆત કરી કે તેથી, લેખિત કસોટીના પરિણામ પછી જ, આયોગ એ જાણવાની સ્થિતિમાં હશે કે કેટલા ઉમેદવારોનો ઇન્ટરવ્યુ લેવાનો છે અને તે મુજબ લાયકાતના ગુણ અથવા કટ ઓફ માર્ક્સ નક્કી કરવામાં આવશે. તેમણે રજૂઆત કરી કે તેથી અરજદારો વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલોની એ દલીલ કે જ્યાં સુધી લાયકાતના ગુણની વાત છે ત્યાં સુધી અરજદારોને અંધારામાં રાખવામાં આવ્યા હતા તે કોઈપણ યોગ્યતા વિનાની છે.

૨૫. શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે મહિલાઓ જેવી અનામત કેટેગરીમાં પણ નિમણૂક કરતી વખતે, વહીવટીતંત્રની કાર્યક્ષમતાને સંપૂર્ણપણે અવગણી શકાય નહીં અને જોકે અનામત કેટેગરીના ઉમેદવારો લઘુત્તમ લાયકાતના હળવા

ધોરણને પાત્ર હશે, તેમ છતાં લઘુત્તમ લાયકાત નિર્ધારિત કરવાને સંપૂર્ણપણે નાબૂદ કરી શકાય નહીં.

૨૬. ઉપર જણાવેલા આવા સંજોગોમાં, શ્રી જોશીએ રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારો દ્વારા ઉભા કરવામાં આવેલા પડકારમાં કોઈ યોગ્યતા ન હોવાથી તમામ રિટ-અરજીઓ ફગાવી દેવાને પાત્ર છે. શ્રી જોશીએ નીચેના નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો:—

(i) પ્રોફેસર એ. માર્ક્સ વિરુદ્ધ ગવર્નમેન્ટ ઓફ તમિલનાડુ, ૨૦૧૪ (૧૩) એસસીસી ૩૨૯;

(ii) હેમલતા આર. જોશી વિરુદ્ધ જીપીએસસી, એસસીએ નં. ૫૭૩૩/૨૦૦૪ ના કેસમાં આ કોર્ટના વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા ૧૧મી માર્ચ, ૨૦૦૫ ના રોજ પસાર કરાયેલ આદેશ.

(iii) ડો. મહેતા રક્ષાબેન કાંતિલાલ વિરુદ્ધ જીપીએસસી, એસસીએ નં. ૨૫૭૭૩/૨૦૦૭ ના કેસમાં આ કોર્ટના વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા ૧૩મી ડિસેમ્બર, ૨૦૦૭ ના રોજ પસાર કરાયેલ નિર્ણય.

(iv) આશા એમ. બરાસરા વિરુદ્ધ જીપીએસસી, એલપીએ નં. ૧/૨૦૦૮ ના કેસમાં આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચનો ૧૧મી ફેબ્રુઆરી, ૨૦૦૮ ના રોજનો નિર્ણય.

(v) નાગોરી રખસાના અહેમદખાન વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય, એલપીએ નં. ૨૪૭૪/૨૦૧૦ ના કેસમાં ૨૫મી જાન્યુઆરી, ૨૦૧૧ ના રોજનો નિર્ણય.

૨૭. રાજ્ય સરકાર વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન એજીપી શ્રી રોહન યાફિકે રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારોમાંથી કોઈએ પણ જાહેરાતને પડકારી નથી. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે નિયમોના નિયમ-૬ હેઠળ જીપીએસસી પાસે લાયકાતનું ધોરણ નક્કી કરવાની સત્તા છે. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે નિયમ-૧૫(૨) માત્ર ત્યારે જ અમલમાં આવશે જો ઉમેદવાર સફળ થાય. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે આ રિટ-અરજીઓમાં કોઈ યોગ્યતા ન હોવાથી તેને ફગાવી દેવી જોઈએ.

૨૮. નવા જોડાયેલા સામાવાળાઓ વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન સિનિયર એડવોકેટ શ્રી મહેતાએ રજૂઆત કરી હતી કે પોસ્ટ માટે અંતિમ પસંદગી યાદી તૈયાર કરવામાં આયોગ દ્વારા કોઈ ગેરકાયદેસરતા કે અનિયમિતતા આચરવામાં આવી હોવાનું કહી શકાય નહીં. તેમણે રજૂઆત કરી કે તેમના અસીલો એવા સફળ ઉમેદવારો છે જેમને ૧૦મી જૂન, ૨૦૧૫ ના રોજ કમિશનર ઓફ મોટર વ્હીકલ્સ દ્વારા નિમણૂક પત્રો જારી કરવામાં આવ્યા હતા જેમાં તેમને ૨૧મી જૂન, ૨૦૧૫ ના રોજ કામ માટે રિપોર્ટ કરવા જણાવવામાં આવ્યું હતું. તેમણે રજૂઆત કરી કે અરજદારોએ નિયમો અને સમયાંતરે બહાર પાડવામાં આવતા સરકારી ઠરાવોનું ખોટું અર્થઘટન કર્યું છે. તેમણે રજૂઆત કરી કે અરજદારોના કોઈ પણ મૂળભૂત અધિકારો અથવા કોઈ કાનૂની અધિકારોનું ઉલ્લંઘન થયું હોવાનું કહી શકાય નહીં જેથી આ રિટ-અરજીઓને જાળવી શકાય. તેમણે રજૂઆત કરી કે કોઈ પણ રિટ-અરજીઓમાં કોઈ યોગ્યતા ન હોવાથી તે ફગાવી દેવાને પાત્ર છે.

૨૯. શ્રી મહેતાએ તેમની રજૂઆતના સમર્થનમાં યોગેશ યાદવ વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, ૨૦૧૩ (૧૪) એસસીસી ૬૨૩ ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો છે.

૩૦. આયોગ વતી એક એફિડેવિટ-ઇન-રિપ્લાય દાખલ કરવામાં આવી છે જેમાં નીચે મુજબની રજૂઆતો કરવામાં આવી છે:-

"૪. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે જીપીએસસીએ આસિસ્ટન્ટ ઇન્સ્પેક્ટર ઓફ મોટર વ્હીકલ્સ, વર્ગ-૩ ની કુલ ૧૨૦ પોસ્ટ ભરવા માટે તારીખ ૧૩/૨/૨૦૧૪ ની જાહેરાત નં. ૧૧૮/૧૩-૧૪ નીચે મુજબ બહાર પાડી હતી:-

નંબર	કેટગરી	કુલ પોસ્ટ	મહિલા ઉમેદવારો માટે અનામત કુલ જગ્યાઓમાંથી
૧	સામાન્ય	૬૨	૧૯
૨	એસઈબીસી	૩૨	૧૦
૩	એસસી	૮	૨
૪	એસટી	૧૮	૫
	કુલ	૧૨૦	૩૬

હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે જીપીએસસીએ સૌપ્રથમ તમામ ઉમેદવારોની યાદી ઉતરતા ક્રમમાં મેરિટ મુજબ તૈયાર કરી છે એટલે કે સૌથી વધુ કુલ ગુણ ધરાવતો ઉમેદવાર મેરિટ નં. ૧ પર છે અને સૌથી ઓછા ગુણ ધરાવતો ઉમેદવાર તળિયે છે.

૫. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે જીપીએસસીએ ભરતી માટે સંબંધિત કેટેગરીના પુરુષ ઉમેદવારોની સરખામણીમાં મહિલા ઉમેદવારો માટે નીચા લાયકાતના ગુણ નક્કી કર્યા છે. વર્તમાન કેસમાં, જાહેરાતમાં (પૃષ્ઠ ૧૧) (એનેક્સર-એ) સ્પષ્ટપણે જણાવવામાં આવ્યું છે કે તમામ કેટેગરીમાં મહિલા ઉમેદવારો માટે કુલ અનામત બેઠકો ૩૬ છે. એવું વધુ નોંધવામાં આવ્યું છે કે મહિલાઓ માટે અનામત રાખવામાં આવેલી પોસ્ટ પર, જો મહિલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ ન હોય, તો તે કિસ્સામાં, સંબંધિત કેટેગરીમાં સદર પોસ્ટ તે કેટેગરીના પુરુષ ઉમેદવારને ફાળવવામાં આવશે.

૬. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે જીપીએસસીએ ગુજરાત રાજ્યના નીચેના નિયમો/પરિપત્રોને ધ્યાનમાં લીધા છે;

(i) ગુજરાત સિવિલ સર્વિસિસ (મહિલાઓ માટે પોસ્ટની અનામત) નિયમો, ૧૯૯૭;

(ii) ગુજરાત સિવિલ સર્વિસિસ (મહિલાઓ માટે પોસ્ટની અનામત) (સુધારો) નિયમો, ૨૦૧૨;

(iii) સામાન્ય વહીવટ વિભાગ, ગુજરાત સરકાર દ્વારા જારી કરાયેલ તારીખ ૨૨ મે, ૧૯૯૭ નો પરિપત્ર નં. સીઆરઆર-૧૦૯૬-૨૨૧૩/જી-૨;

(iv) સંબંધિત કેટેગરીના પુરુષ ઉમેદવારોના લાયકાતના ધોરણમાં મહિલા ઉમેદવારો માટે ૧૦% ગુણની છૂટછાટ અંગે તત્કાલીન એડવોકેટ જનરલના ૬ઠ્ઠી ઓક્ટોબર, ૨૦૦૧ ના કાનૂની અભિપ્રાય પર આધારિત જીપીએસસીનો તારીખ ૨૫/૧૦/૨૦૦૧ નો નિર્ણય.

૭. આ તબક્કે, ગુજરાત રાજ્ય, સામાન્ય વહીવટ વિભાગ દ્વારા જારી કરાયેલ તારીખ ૨૨/૫/૧૯૯૭ નો પરિપત્ર નં. સીઆરઆર/૧૦૯૬/૨૨૧૩/જી-૨ સુસંગત રહેશે. સદર પરિપત્રનો સંદર્ભ આપવા માટે હું માનનીય અદાલતની પરવાનગી માંગુ છું જે જોગવાઈ કરે છે કે મહિલાઓ માટે અનામત રાખવામાં આવેલી પોસ્ટ પર, જો મહિલા ઉમેદવાર ઉપલબ્ધ ન હોય, તો તે કિસ્સામાં, સંબંધિત કેટેગરીમાં સદર પોસ્ટ તે કેટેગરીના પુરુષ ઉમેદવારને ફાળવવામાં આવશે. તારીખ ૨૨/૫/૧૯૯૭ ના પરિપત્રની નકલ આ સાથે એનેક્સર-૧ તરીકે જોડવામાં આવી છે અને ચિહ્નિત કરવામાં આવી છે.

૮. હું વધુમાં જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે વર્તમાન કેસમાં, સામાન્ય કેટેગરીમાં કટ ઓફ/લાયકાતનું ધોરણ ૧૬૧ હવું. સામાન્ય કેટેગરીમાં માત્ર એક મહિલા ઉમેદવારે ૧૭૧ ગુણ મેળવ્યા છે. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે જીપીએસસીએ મહિલાઓ માટે કટ ઓફ માર્ક્સના ૧૦% છૂટછાટ આપી છે. આવા સંજોગોમાં, મહિલાઓ માટે, કટ ઓફ માર્ક્સ ૧૪૫ (૧૬૧ ગુણ-૧૬ ગુણ) હતા. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે સામાન્ય કેટેગરીના કટ ઓફ માર્ક્સ (લાયકાતનું ધોરણ) ના ૧૦% છૂટછાટ આપવા છતાં જરૂરી

સંખ્યામાં મહિલા ઉમેદવારોની પસંદગી થઈ શકી નથી. વર્તમાન કેસમાં, જીપીએસસીએ ૧૪૫ ગુણ મેળવનાર મહિલા ઉમેદવારોનો સમાવેશ કરીને અંતિમ મેરિટ યાદી તૈયાર કરી છે જેને કટ ઓફ માર્ક્સ/લાયકાતનું ધોરણ ગણવામાં આવે છે. જરૂરી સંખ્યામાં મહિલા ઉમેદવારોની પસંદગી ન થઈ શકી હોવાથી, ગુજરાત રાજ્ય, સામાન્ય વહીવટ વિભાગ દ્વારા જારી કરાયેલ તારીખ ૨૨.૦૫.૧૯૯૭ ના પરિપત્રને ધ્યાનમાં રાખીને, સામાન્ય કેટેગરીની મહિલા ઉમેદવારો માટે અનામત રાખેલી બાકીની ૧૮ જગ્યાઓ પર, સામાન્ય કેટેગરીના પુરુષ ઉમેદવારોની પસંદગી કરવામાં આવી હતી. આમ, ૧૮ જગ્યાઓ પુરુષ ઉમેદવાર દ્વારા ભરવાની રહેશે અને તેથી જ પુરુષ ઉમેદવાર માટે લાયકાતનું ધોરણ ૧૫૬ ગુણ હતું. ૧૫૬ ના સદર લાયકાતના ગુણમાંથી ૧૦% છૂટછાટ આપવા છતાં એક પણ મહિલા ઉમેદવાર ઉપલબ્ધ ન હતી. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે સામાન્ય કેટેગરીની મેરિટ યાદીમાં પ્રથમ મહિલા ઉમેદવાર જેણે સૌથી વધુ ગુણ મેળવ્યા છે તે ૧૩૭ છે એટલે કે ૧૪૦ ના લાયકાતના ગુણ કરતાં ઘણા ઓછા.

૯. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે એસઈબીસી કેટેગરીમાં કટ ઓફ/લાયકાતનું ધોરણ ૧૪૫ હતું. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું

કે જીપીએસસીએ અનામત કેટેગરીમાં પણ મહિલાઓ માટે કટ ઓફ માર્ક્સના ૧૦% છૂટછાટ આપી છે. આવા સંજોગોમાં, એસઈબીસી મહિલાઓ માટે, કટ ઓફ માર્ક્સ/લાયકાતનું ધોરણ ૧૩૦ [૧૪૫ ગુણ - ૧૫ ગુણ (૧૪૫ ના ૧૦% = ૧૪.૫ એટલે કે ૧૫ ગુણ)] હતું. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે એસઈબીસી કેટેગરીની જરૂરી સંખ્યામાં મહિલા ઉમેદવારોની તેમની સંબંધિત કેટેગરીના કટ ઓફ માર્ક્સ (લાયકાતનું ધોરણ) ના ૧૦% છૂટછાટ આપવા છતાં પસંદગી થઈ શકી નથી. આમ, ૧૦ જગ્યાઓ પુરુષ ઉમેદવાર દ્વારા ભરવાની હતી અને તેથી જ પુરુષ ઉમેદવાર માટે લાયકાતનું ધોરણ ૧૪૨ ગુણ હતું. સદર ૧૪૨ ગુણ એટલે કે ૧૨૮ ગુણમાંથી ૧૦% છૂટછાટ આપવા છતાં, જરૂરી માપદંડમાં એક પણ મહિલા ઉમેદવાર ઉપલબ્ધ ન હતી.

હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે એસઈબીસી કેટેગરીની મેરિટ યાદીમાં પ્રથમ મહિલા ઉમેદવાર જેણે સૌથી વધુ ગુણ મેળવ્યા છે તે ૭૮ છે એટલે કે લાયકાતના ગુણથી નીચે. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે અરજદારોએ અનુક્રમે માત્ર ૪૩ ગુણ અને માત્ર ૩૮ ગુણ મેળવ્યા છે.

૧૦. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે અનુસૂચિત જાતિ કેટેગરીમાં કટ ઓફ/લાયકાતનું ધોરણ ૧૪૭ હતું. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે જીપીએસસીએ અનામત કેટેગરીમાં પણ મહિલાઓ માટે કટ ઓફ માર્ક્સના ૧૦% છૂટછાટ આપી છે. આવા સંજોગોમાં, મહિલાઓ માટે, કટ ઓફ માર્ક્સ/લાયકાતનું ધોરણ ૧૩૨ [૧૪૭ ગુણ - ૧૫ ગુણ (૧૪૭ ના ૧૦% = ૧૪.૫ એટલે કે ૧૫)] હતું. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે એસસી કેટેગરીની જરૂરી સંખ્યામાં મહિલા ઉમેદવારોની તેમની સંબંધિત કેટેગરીના કટ ઓફ માર્ક્સ (લાયકાતનું ધોરણ) ના ૧૦% છૂટછાટ આપવા છતાં પસંદગી થઈ શકી નથી. આમ, ૨ જગ્યાઓ પુરુષ ઉમેદવાર દ્વારા ભરવાની છે. તેથી જ પુરુષ ઉમેદવાર માટે લાયકાતનું ધોરણ ૧૪૬ ગુણ હતું. સદર ૧૪૬ ગુણમાંથી ૧૦% છૂટછાટ આપવા છતાં, જરૂરી માપદંડમાં એક પણ મહિલા ઉમેદવાર ઉપલબ્ધ ન હતી.

હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે એસસી કેટેગરીમાં પ્રથમ મહિલા ઉમેદવાર જેણે સૌથી વધુ ગુણ મેળવ્યા છે તે ૩૯ છે એટલે કે ૧૩૧ ના લાયકાતના ગુણથી ઘણા ઓછા.

૧૧. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે અનુસૂચિત જનજાતિ કેટેગરીમાં કટ ઓફ/લાયકાતનું ધોરણ ૧૩૧ હતું. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે જીપીએસસીએ અનામત કેટેગરીમાં પણ મહિલાઓ માટે કટ ઓફ માર્ક્સના ૧૦% છૂટછાટ આપી છે. આવા સંજોગોમાં, મહિલાઓ માટે, કટ ઓફ માર્ક્સ/લાયકાતનું ધોરણ ૧૧૮ [૧૩૧ ગુણ - ૧૩ ગુણ (૧૩૧ ના ૧૦% = ૧૩.૧ એટલે કે ૧૩)] હતું. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે એસસી કેટેગરીની જરૂરી સંખ્યામાં મહિલા ઉમેદવારોની તેમની સંબંધિત કેટેગરીના કટ ઓફ માર્ક્સ (લાયકાતનું ધોરણ) ના ૧૦% છૂટછાટ આપવા છતાં પસંદગી થઈ શકી નથી. આમ, ૫ જગ્યાઓ પુરુષ ઉમેદવાર દ્વારા ભરવાની છે. તેથી જ પુરુષ ઉમેદવાર માટે લાયકાતનું ધોરણ ૧૨૩ ગુણ હતું. સદર ૧૨૩ ગુણમાંથી ૧૦% છૂટછાટ આપવા છતાં, જરૂરી માપદંડમાં એક પણ મહિલા ઉમેદવાર ઉપલબ્ધ ન હતી.

હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે એસસી કેટેગરીમાં પ્રથમ મહિલા ઉમેદવાર જેણે સૌથી વધુ ગુણ મેળવ્યા છે તે ૫૮ છે એટલે કે ૧૧૧ ના લાયકાતના ગુણથી ઘણા ઓછા.

૧૨. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે ભારતના બંધારણની કલમ ૧૬ (૪) અનુસૂચિત જાતિ, અનુસૂચિત જનજાતિ અને ઓબીસીની તરફેણમાં સામાજિક અનામત પૂરી પાડે છે જે ઊભી અનામત છે. ભારતના બંધારણની કલમ ૧૬ (૧) અથવા ૧૫(૩) હેઠળ મહિલાઓ, શારીરિક રીતે વિકલાંગ વગેરેની તરફેણમાં વિશેષ અનામત એ આડી અનામત છે."

૩૧. સામાવાળા નં. ૩ થી ૮૦ વતી એક એફિડેવિટ-ઇન-રિપ્લાય દાખલ કરવામાં આવી છે, જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે નીચે મુજબ જણાવ્યું છે:-

"૨૦. સામાવાળાઓ નં. ૩-૮૦ એ વર્તમાન સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશનમાં પક્ષકાર સામાવાળાઓ તરીકે જોડાવા માટે સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૭૨૩૧/૧૫ દાખલ કરી હતી. ૦૩.૦૭.૨૦૧૫ ના રોજ, સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૭૨૩૧/૧૫ ને આ માનનીય અદાલત દ્વારા મંજૂરી આપવામાં આવી હતી.

૨૧. અરજદારોએ જાહેરાતની જોગવાઈઓ અને રાજ્ય સરકાર દ્વારા સમયાંતરે બહાર પાડવામાં આવતા સરકારી ઠરાવોનું ખોટું અર્થઘટન કર્યું છે.

૨૨. સામાવાળા નં. ૨ એ સામાન્ય કેટેગરીમાં ૧૯ જગ્યાઓ અનામત રાખી હતી. એસઈબીસી કેટેગરીમાં ૧૦ જગ્યાઓ; એસસી કેટેગરીમાં ૦૨ જગ્યાઓ અને એસટી કેટેગરીમાં ૧૮ જગ્યાઓ અનામત હતી. સમગ્ર ભરતી પ્રક્રિયા સ્પર્ધાત્મક પસંદગી પદ્ધતિ દ્વારા ભરવાની હતી. તેથી, સૌથી વધુ ગુણ મેળવનાર ઉમેદવારને અન્ય લોકો પર પ્રાધાન્ય આપવું પડશે. જાહેરાતમાં ખાસ ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો કે સંબંધિત કેટેગરીમાં મહિલા ઉમેદવાર ઉપલબ્ધ ન હોય તેવા સંજોગોમાં, સદર પોસ્ટ તે જ કેટેગરીના પુરુષ ઉમેદવાર દ્વારા ભરવામાં આવશે.

૨૩. વર્તમાન કિસ્સામાં, પુરુષ ઉમેદવારોની જગ્યાઓ પહેલા ભરવામાં આવી હતી. તદનુસાર, દરેક કેટેગરીમાં પુરુષ ઉમેદવારોની જગ્યાઓ ભરવામાં આવી હતી. છેલ્લા પુરુષ ઉમેદવારની ભરતી કર્યા પછી છેલ્લા પુરુષ ઉમેદવારે મેળવેલા

ગુણને ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યા હતા અને ૧૦% ની છૂટછાટ લાગુ કરવામાં આવી હતી. છૂટછાટ પછી મેળવેલા ગુણને સંબંધિત કેટેગરીમાં મહિલા ઉમેદવાર માટે લાયકાત/ઉત્તીર્ણ ગુણ તરીકે ગણવામાં આવ્યા હતા.

૨૪. એસઈબીસી કેટેગરીમાં, ૩૨ જગ્યાઓ ભરવાની હતી. જેમાંથી ૨૨ જગ્યાઓ પુરુષ ઉમેદવારો દ્વારા ભરવાની હતી અને બાકીની ૧૦ જગ્યાઓ મહિલા ઉમેદવારો દ્વારા ભરવાની હતી. ૧લા પુરુષ ઉમેદવારે ૧૫૯ ગુણ મેળવ્યા હતા, જ્યારે ૨૨મા પુરુષ ઉમેદવારે ૧૪૫ ગુણ મેળવ્યા હતા. હવે ૧૦% ગુણની છૂટછાટ લાગુ કર્યા પછી (એડવોકેટ જનરલના અભિપ્રાયના આધારે જીપીએસસીના તારીખ ૨૫.૧૦.૨૦૦૧ ના નિર્ણય મુજબ) મહિલા ઉમેદવારો માટે લાયકાતના ગુણ ૧૩૦ ગુણ (એટલે કે ૧૪૫-૧૫=૧૩૦) હશે. તેથી, એસઈબીસી કેટેગરીની મહિલા ઉમેદવારે આસિસ્ટન્ટ ઇન્સ્પેક્ટર ઓફ મોટર વ્હીકલની પોસ્ટ પર નિમણૂક મેળવવા માટે લઘુત્તમ ૧૩૦ ગુણ મેળવવા પડશે. એસઈબીસી કેટેગરીમાં ૧લી મહિલા ઉમેદવારે માત્ર ૭૮ ગુણ મેળવ્યા હતા. જ્યારે, અરજદાર નં. ૧ એ ૪૩ ગુણ અને અરજદાર નં. ૨ એ ૩૮ ગુણ મેળવ્યા હતા.

આમ એસઈબીસી કેટેગરીમાં કોઈ પણ મહિલા ઉમેદવારે લઘુત્તમ જરૂરી ગુણ (એટલે કે ૧૩૦ ગુણ) મેળવ્યા ન હતા.

૨૫. કોઈ પણ મહિલા ઉમેદવારોએ (વર્તમાન અરજદારો સહિત) લઘુત્તમ લાયકાત/ઉત્તીર્ણ ગુણ મેળવ્યા ન હોવાથી, તેમની જગ્યાઓ તે જ કેટેગરીના પુરુષ ઉમેદવારો દ્વારા ભરવામાં આવી હતી.

૨૬. એ જણાવવું યોગ્ય રહેશે કે જ્યારે અગાઉના પ્રસંગોમાં ભરતી કરવામાં આવી હતી ત્યારે પણ વર્તમાન ભરતીમાં જે પ્રક્રિયા અનુસરવામાં આવી છે તે જ પ્રક્રિયા અનુસરવામાં આવી હતી. અગાઉની ભરતી દરમિયાન બહાર પાડવામાં આવેલ જાહેરનામાની નકલ આ સાથે એનેક્સર-Z ૧૦ તરીકે જોડવામાં આવી છે અને ચિહ્નિત કરવામાં આવી છે.

૨૭. હું જણાવું છું કે ૧૦.૦૬.૨૦૧૫ ના રોજ નિમણૂક પત્ર જારી થતાં, ઘણા સામાવાળાઓએ આસિસ્ટન્ટ ઈન્સ્પેક્ટર ઓફ મોટર વ્હીકલની પોસ્ટ પર ફરજમાં જોડાવા માટે તેમની અગાઉની

નોકરીઓ છોડી દીધી છે. આ માનનીય અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા સ્ટેના ધ્યાનમાં રાખીને, ઘણા સામાવાળાઓને પ્રતિકૂળ અસર થઈ છે કારણ કે તેમને તેમની ફરજમાં જોડાતા અટકાવવામાં આવ્યા છે. કેટલાક કિસ્સાઓમાં. સામાવાળા પરિવારના એકમાત્ર કમાતા સભ્ય છે અને કોઈ પણ પગાર વિના, તેમના માટે તેમના પરિવારનું પાલનપોષણ કરવું ખરેખર મુશ્કેલ હશે.

૨૮. ઉપરોક્ત હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, રાજ્ય સત્તાવાળાઓ દ્વારા અરજદારોના કોઈ પણ મૂળભૂત અધિકારોનું ઉલ્લંઘન કરવામાં આવ્યું નથી. અરજદારોને નિમણૂકનો કોઈ મૂળભૂત અધિકાર નથી. તેઓ માત્ર નિમણૂક માટે વિચારણા કરવાનો અધિકાર ધરાવે છે, શરત એ છે કે તેઓ લાયક હોય અને તેઓ ભરતી પ્રક્રિયા પાસ કરે. અહીં તેઓ લાયકાતના ગુણ મેળવવામાં નિષ્ફળ ગયા. સામાવાળા નં. ૨ ને લાયકાતના ગુણ નક્કી કરવાનો વિશેષાધિકાર છે. જે ઉમેદવાર લાયકાતના ગુણ મેળવવામાં નિષ્ફળ જાય તે નિમણૂકની માંગણી કરી શકે નહીં. તેથી અરજદારનો કેસ નિષ્ફળ જવા માટે નિર્ધારિત છે."

૩૨. પક્ષકારો તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન કાઉન્સેલને સાંભળ્યા પછી અને રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી ધ્યાનમાં લીધા પછી, મારી વિચારણા માટે માત્ર એક જ પ્રશ્ન આવે છે કે શું જીપીએસસીએ ગુજરાત મોટર વ્હીકલ્સ ડિપાર્ટમેન્ટમાં આસિસ્ટન્ટ મોટર વ્હીકલ્સ, વર્ગ-૩ ની પોસ્ટ પર ભરતી માટે અંતિમ પસંદગી યાદી તૈયાર કરવામાં સાચી પ્રક્રિયા અપનાવી છે.

૩૩. રાજ્ય સરકારે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૮ ની શરત દ્વારા આપવામાં આવેલી સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને તેના ૧૭ મે, ૨૦૧૨ ના જાહેરનામા દ્વારા આસિસ્ટન્ટ ઇન્સ્પેક્ટર ઓફ મોટર વ્હીકલ, વર્ગ-૩, સ્પર્ધાત્મક પરીક્ષા નિયમો, ૨૦૧૨ નામના નિયમો ઘડ્યા. નિયમ-૫ પરીક્ષા યોજવા માટે જોગવાઈ કરે છે. તે આ મુજબ છે:-

"૫. પરીક્ષા યોજવી. - (૧) આયોગ, સંબંધિત નિમણૂક સત્તાધિકારી પાસેથી માંગણી મળ્યા પર આસિસ્ટન્ટ ઇન્સ્પેક્ટર ઓફ મોટર વ્હીકલ્સ, વર્ગ-૩ ની પોસ્ટ પર ભરતી માટે પરીક્ષા યોજશે.

(૨) પરીક્ષા યોજવા માટેની તારીખ, સમય અને સ્થળ આયોગ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવશે."

૩૪. નિયમ-૬ પરીક્ષાની પદ્ધતિ માટે જોગવાઈ કરે છે. તે આ મુજબ છે:-

"૬. પરીક્ષાની પદ્ધતિ. (૧) આયોગ પરિશિષ્ટમાં નિર્દિષ્ટ પેપર ધરાવતી લેખિત કસોટી યોજશે.

(૨) લેખિત કસોટીનું લાયકાતનું ધોરણ આયોગ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવશે."

૩૫. નિયમ-૧૫ મેરિટ (પસંદગી યાદી) તૈયાર કરવા માટે જોગવાઈ કરે છે. તે નીચે મુજબ છે:-

"૧૫. મેરિટ/પસંદગી યાદીની તૈયારી. (૧) આયોગ પરીક્ષામાં દરેક ઉમેદવારને અંતિમ રીતે આપવામાં આવેલા કુલ ગુણના આધારે સફળ ઉમેદવારોની પસંદગી યાદી મેરિટના ક્રમમાં તૈયાર કરાવશે અને તે ક્રમમાં, આયોગ સરકાર સમક્ષ જાહેરાત કરાયેલી ખાલી જગ્યાઓની સંખ્યાની હદ સુધી નિમણૂક માટે લાયક/સફળ ઉમેદવારોના નામની ભલામણ કરશે:

શરત એ છે કે જ્યાં અનુસૂચિત જાતિ, અનુસૂચિત જનજાતિ, વિચરતી જાતિઓ અને વિમુક્ત જાતિઓ સહિત સામાજિક અને શૈક્ષણિક રીતે પછાત વર્ગોના ઉમેદવારો માટે અનામત રાખવામાં આવેલી ખાલી જગ્યાઓ સામાન્ય કેટેગરીના ઉમેદવારો માટે નક્કી કરાયેલા લાયકાતના ગુણના આધારે ભરી શકાતી નથી, તો આયોગ અનામત પોસ્ટ/કેટેગરીમાંની ઉણપને પહોંચી વળવા ગુણના ધોરણમાં છૂટછાટ આપી શકે છે.

(૨) આયોગ અનુસૂચિત જાતિ, અનુસૂચિત જનજાતિ, વિચરતી જાતિઓ અને વિમુક્ત જાતિઓ સહિત સામાજિક અને શૈક્ષણિક રીતે પછાત વર્ગો અને મહિલાઓના સફળ ઉમેદવારોના નામની પણ આવી કેટેગરીઓ માટે અનામત રાખવામાં આવેલી ખાલી જગ્યાઓની સંખ્યાની હદ સુધી ભલામણ કરશે."

૩૬. નિયમ-૧૮ નીચે મુજબ છે:-

"૧૮. નિમણૂકનો કોઈ અધિકાર નથી. સફળ ઉમેદવારોને સામાન્ય રીતે ભરવાની પોસ્ટની સંખ્યા સુધી આયોગ દ્વારા

નિર્ધારિત મેરિટના ક્રમમાં પોસ્ટ પર નિમણૂક માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે. પરીક્ષામાં માત્ર સફળતા જ નિમણૂકનો કોઈ અધિકાર પ્રદાન કરશે નહીં, સિવાય કે નિમણૂક સત્તાધિકારી એવી તપાસ પછી સંતુષ્ટ ન થાય જે તે જરૂરી માને કે ઉમેદવાર પોસ્ટ પર નિમણૂક માટે તમામ રીતે યોગ્ય છે."

૩૭. હું ગુજરાત સિવિલ સર્વિસિસ (મહિલાઓ માટે પોસ્ટની અનામત) નિયમો ૧૯૯૭ પણ નીચે મુજબ ટાંકી શકું છું:—

"નિયમ ૨ : મહિલાઓ માટે પોસ્ટની અનામત રાજ્યની બાબતોના સંબંધમાં જાહેર સેવાઓ અને પોસ્ટ પર ભરતીને લગતા કોઈપણ નિયમો અથવા આદેશોમાં સમાવિષ્ટ કોઈપણ બાબત હોવા છતાં :—

(એ) અનુસૂચિત જાતિની મહિલાઓની તરફેણમાં આવી જાતિઓની તરફેણમાં અનામત રાખવામાં આવેલી ત્રીસ ટકા પોસ્ટ અનામત રાખવામાં આવશે;

(બી) અનુસૂચિત જનજાતિની મહિલાઓની તરફેણમાં આવી જનજાતિઓની તરફેણમાં અનામત રાખવામાં આવેલી ત્રીસ ટકા પોસ્ટ અનામત રાખવામાં આવશે;

(સી) સામાજિક અને શૈક્ષણિક રીતે પછાત વર્ગોની મહિલાઓની તરફેણમાં આવા વર્ગોની તરફેણમાં અનામત રાખવામાં આવેલી ત્રીસ ટકા પોસ્ટ અનામત રાખવામાં આવશે;

(ડી) મહિલાઓની તરફેણમાં ત્રીસ ટકા પોસ્ટ અનામત રાખવામાં આવશે જે અનુસૂચિત જાતિ; અનુસૂચિત જનજાતિ અને સામાજિક અને શૈક્ષણિક રીતે પછાત વર્ગોની તરફેણમાં અનામત રાખવામાં આવેલી પોસ્ટ નથી.

સમજૂતી. આ નિયમોના હેતુઓ માટે.

(એ) "અનુસૂચિત જાતિઓ" એટલે એવી જાતિઓ, વંશો અથવા જનજાતિઓ અથવા આવી જાતિઓ, વંશો અથવા જનજાતિઓની અંદરના ભાગો અથવા જૂથો કે જે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૪૧ હેઠળ ગુજરાત રાજ્યના સંબંધમાં અનુસૂચિત જાતિઓ તરીકે ગણવામાં આવે છે.

(બી) "અનુસૂચિત જનજાતિઓ" એટલે એવી જનજાતિઓ અથવા આદિજાતિ સમુદાયો અથવા આવી જનજાતિઓ અથવા આદિજાતિ સમુદાયોની અંદરના ભાગો અથવા જૂથો કે જે બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૪૨ હેઠળ ગુજરાત રાજ્યના સંબંધમાં અનુસૂચિત જનજાતિઓ તરીકે ગણવામાં આવે છે.

(સી) "સામાજિક અને શૈક્ષણિક રીતે પછાત વર્ગ" એટલે એવી જાતિઓ, વર્ગો અથવા જૂથો કે જે સમયાંતરે સુધાર્યા મુજબ, ૧લી એપ્રિલ, ૧૯૭૮ ના રોજ શ્રમ, સામાજિક કલ્યાણ અને આદિજાતિ વિકાસ વિભાગના સરકારી ઠરાવ નં. બીસીઆર-૧૦૭૩૪-એચ હેઠળ રાજ્ય સરકાર દ્વારા સામાજિક અને શૈક્ષણિક રીતે પછાત વર્ગ તરીકે નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યા છે."

૩૮. અનામત તેના સ્વભાવ દ્વારા જ એક અલગ ક્વોટા સૂચવે છે જે વ્યક્તિઓની વિશેષ કેટેગરી માટે અનામત છે અને તે કેટેગરીમાં અનામત બેઠકો પર નિમણૂકો મેરિટના ક્રમમાં કરવામાં આવી શકે છે. જે કેટેગરીના લાભ માટે અનામત પૂરી પાડવામાં આવી છે તેણે ઓપન કેટેગરી સાથે સ્પર્ધા કરવાની જરૂર નથી. અનામત બેઠકો માટે તેમની પસંદગી સ્વતંત્ર રીતે, તેમના આંતરિક મેરિટ

પર થાય છે અને જનરલ (બિન-અનામત) કેટેગરીના ઉમેદવારોના મેરિટ સાથે સરખામણી કરીને નહીં. અનામતનો મુખ્ય હેતુ નબળા વર્ગને ઓપન કેટેગરીના ઉમેદવારોની સ્પર્ધા સામે રક્ષણ આપવાનો છે. (જુઓ ગવર્નમેન્ટ ઓફ આંધ્ર પ્રદેશ વિરુદ્ધ પી.બી. વિજયકુમાર, ૧૯૯૫ ૪ એસસીસી ૫૨૦).

૩૯. સુપ્રીમ કોર્ટે ઈન્દ્રા સાહની વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા, (૧૯૯૨) ૩ સપ્લી એસસીસી ૨૧૭ માં પણ ફક્ત ૮૩૬ માં ઠરાવ્યું હતું કે અનામતનો મૂળ વિચાર ઓછા મેરિટવાળી વ્યક્તિની પસંદગી સૂચવે છે. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે જો સામાજિક ન્યાયનું બંધારણીય વચન પૂરું કરવું હોય તો આટલી કિંમત ચૂકવવી પડશે. તે તકની અછત છે જેના કારણે સામાજિક પછાતપણું આવ્યું છે અને અનામત એ આ પ્રકારના પછાતપણાને દૂર કરવા માટે બંધારણીય રીતે માન્ય પદ્ધતિઓમાંની એક છે.

૪૦. ડૉ. પ્રીતિ શ્રીવાસ્તવ વિરુદ્ધ મધ્ય પ્રદેશ રાજ્ય, ૧૯૯૯ ૭ એસસીસી ૧૨૦ માં સુપ્રીમ કોર્ટની બંધારણીય બેન્ચે મેડિસિનમાં પોસ્ટ ગ્રેજ્યુએટ અભ્યાસક્રમો માટેની અનામત સાથે કામ કરતી વખતે, પોસ્ટ ગ્રેજ્યુએટ ઈન્સ્ટિટ્યૂટ ઓફ મેડિકલ એજ્યુકેશન એન્ડ રિસર્ચ વિરુદ્ધ કે.એલ. નરસિમ્હન, ૧૯૯૭ ૬

એસસીસી ૨૮૩ ના અગાઉના ચુકાદાને રદબાતલ કર્યો અને ફરરા ૧૧૫ માં (મજમુદાર જે. મુજબ, આંશિક રીતે અસંમત થતાં) પુનરોચ્ચાર કર્યો:

"તે સ્વયંસિદ્ધ છે કે અનામત કેટેગરીના ઉમેદવારો કે જેઓ તેમના માટે અનામત રાખવામાં આવેલી બેઠકો પર પસંદગી પામવા માટે સ્પર્ધા કરી રહ્યા છે, તેમણે સમાન કેટેગરીના તેમના પોતાના સાથીદારો સાથે આંતરિક રીતે સ્પર્ધા કરવી પડશે અને જરૂરી નથી કે તેઓ સામાન્ય કેટેગરીના ઉમેદવારો સાથે સ્પર્ધા કરે જેઓ સંપૂર્ણપણે અલગ વર્ગ બનાવે છે. એકવાર આવા વર્ગીકરણને સમર્થન આપવામાં આવે, પછી જરૂરી પરિણામ સ્વરૂપે, અનામત કેટેગરીના ઉમેદવારો માટે અલગ જોગવાઈ કે જે અલગ વર્ગ બનાવે છે જેના માટે બેઠકોની અનામતની પરવાનગી છે તેને દોષિત ઠેરવી શકાય નહીં અને તેથી અનામત કેટેગરીના ઉમેદવારો માટે લઘુત્તમ લાયકાતના ગુણમાં ઘટાડો કરવાને કોઈપણ દષ્ટિકોણથી અનધિકૃત અથવા ગેરકાયદેસર માની શકાય નહીં. અન્યથા આવા વર્ગના ઉમેદવારો માટે બેઠકો અનામત રાખવાનો હેતુ તેની વાસ્તવિક સામગ્રીથી વંચિત થઈ જશે અને અનામતનો હેતુ નિષ્ફળ જશે. આવી કેટેગરીના વ્યક્તિઓ માટે અનામત રાખવામાં આવેલી બેઠકો ખાલી રહેશે અને તે સામાન્ય કેટેગરીના

ઉમેદવારોની સંખ્યામાં વધારો કરશે કે જેના માટે આ બેઠકો બિલકુલ ઉપલબ્ધ કરવા માટે નથી, એકવાર કલમ ૧૫(૪) હેઠળ બેઠકોની અનામતની યોજના લાગુ પડે છે."

૪૧. ઉપરોક્ત બાબતો મને અગાઉથી લાયકાતનું ધોરણ કે આયોગ દ્વારા નક્કી કરાયેલ લાયકાતના ગુણ જાહેર ન કરવા અંગે અરજદારો વતી કરવામાં આવેલી પ્રથમ દલીલ સાથે કામ કરવા તરફ દોરી જાય છે. હું આવી રજૂઆતથી પ્રભાવિત નથી કારણ કે જો ઉમેદવારો દ્વારા મેળવેલા ગુણના આધારે પસંદગીના હેતુ માટે લેખિત કસોટી માટે બોલાવવામાં આવનાર ઉમેદવારોની સંખ્યા જાહેરાત કરાયેલી જગ્યાઓની સંખ્યા કરતા ત્રણ ગણી હોવી જોઈએ તો જ તે ઉમેદવારો કે જેઓ ખાલી જગ્યાઓની સંખ્યા કરતા ત્રણ ગણા સુધી મેરિટ પર ઊભા છે તેઓને અંતિમ પસંદગી યાદી માટે વિચારણા કરવી પડશે અને આવા સંજોગોમાં, પસંદગી યાદીમાં છેલ્લો ઉમેદવાર કે જે લેખિત કસોટીમાં ચોક્કસ ગુણ મેળવે છે તેને પોસ્ટ માટે ઉમેદવારોના લાયકાતના ગુણ/કટ ઓફ માર્ક્સ તરીકે ગણી શકાય.

૪૨. હું પ્રજાપતિ ઈશ્વરભાઈ જોયતારામ વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય, લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૧૩૫૦ ઓફ ૨૦૧૨, તારીખ ૨૦મી માર્ચ, ૨૦૧૩ ના કેસમાં આ

કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચનો નિર્ણય પણ ટાંકી શકું છું. બેન્ચ વતી બોલતા હીઝ લોર્ડશિપ (જયંત પટેલ, જે.) એ નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:—

"તેથી, જો ભરતી નિયમોની સ્પષ્ટ ભાષા દ્વારા ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવવામાં આવનાર ઉમેદવારોની સંખ્યા જાહેરાત કરાયેલ પોસ્ટની સંખ્યા કરતા ત્રણ ગણી હોવી જોઈએ. ફક્ત તે જ ઉમેદવારો કે જેઓ ખાલી જગ્યાઓની સંખ્યા કરતા ત્રણ ગણા સુધી મેરિટ પર છે તેમને જ ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવવામાં આવશે અને આ સંજોગોમાં, લેખિત કસોટીમાં ચોક્કસ ગુણ મેળવનાર યાદીમાં છેલ્લો ઉમેદવાર પોલીસ ઇન્સ્પેક્ટરની પોસ્ટ માટે ઉમેદવારોના લાયકાતના ગુણ/કટ-ઓફ માર્ક્સ તરીકે ગણી શકાય. તેથી, જો સામાવાળાઓએ તે પાસાઓને ધ્યાનમાં રાખીને તે મુજબ લાયકાતના ગુણ નક્કી કર્યા છે, તો એવું કહી શકાય નહીં કે ભરતી બોર્ડ પાસે લાયકાતના ગુણ માટે જોગવાઈ કરવાની કોઈ સત્તા કે અધિકાર નથી. એ જણાવવાની ભાગ્યે જ જરૂર છે કે પસંદગી યાદી અને/અથવા પ્રતીક્ષા યાદીમાં પ્રવેશવા માટે લાયકાતના ગુણ નક્કી કરવા એ આવશ્યકપણે ભરતી એજન્સી અથવા પરીક્ષા યોજતી સત્તાધિકારીના અધિકારક્ષેત્રમાં છે. ઉદાહરણ તરીકે, જો પોસ્ટની સંખ્યા ૫૦ હોય અને લેખિત કસોટીમાં હાજર થનારા

ઉમેદવારો ૫૦૦ હોય અને આશરે ૩૦૦ ઉમેદવારોએ લેખિત કસોટી પાસ કરી હોય, તો તેનો અર્થ એ નથી કે તમામ ૩૦૦ ઉમેદવારો ઇન્ટરવ્યુના હેતુ માટે પાત્ર હશે. ભરતી એજન્સી અથવા પરીક્ષા યોજતી સત્તાધિકારી માટે કટ-ઓફ માર્ક્સ નક્કી કરવા માટે ખુદ્ધું છે જે ઇન્ટરવ્યુના હેતુ માટે વિચારણાના ઝોનમાં પ્રવેશવા માટે લાયકાતના ગુણ તરીકે જાણીતા છે. વર્તમાન કિસ્સામાં, તે જાહેરાત કરાયેલ પોસ્ટની સંખ્યા કરતા ત્રણ ગણો છે. તેથી, લેખિત કસોટીના પરિણામ પછી જ, ભરતી એજન્સી એ જાણવાની સ્થિતિમાં હોઈ શકે છે કે કેટલા ઉમેદવારોનો ઇન્ટરવ્યુ લેવાનો છે અને લાયકાતના ગુણ અથવા કટ-ઓફ માર્ક્સ નક્કી કરી શકાય છે. ઇન્ટરવ્યુના હેતુ માટે કટ-ઓફ માર્ક્સ અથવા લાયકાતના ગુણ પૂરા પાડવા માટે ભરતી એજન્સીની સત્તા અથવા યોગ્યતાની બહાર ગણી શકાય નહીં.

૭. લેખિત પરીક્ષામાં કામગીરીના આધારે પસંદગી યાદી અથવા પ્રતીક્ષા યાદીમાં સામેલ થનારા ઉમેદવારોના કિસ્સામાં પણ આ જ સિદ્ધાંત લાગુ પડશે. બંધારણની કલમ ૨૨૬ હેઠળ સત્તાના ઉપયોગમાં આ કોર્ટ, લઘુત્તમ આવશ્યકતાના આધારે કોઈ ચોક્કસ ઉમેદવારની યોગ્યતા નક્કી કરી શકતી નથી, પરંતુ આવા હેતુ માટે

ભરતી એજન્સી અથવા સત્તાધિકારી પર છોડવામાં આવે છે. તે તબક્કે, જ્યારે કટ-ઓફ માર્ક નક્કી કરવામાં આવે છે, ત્યારે વિવિધ માપદંડો ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે અને મુખ્ય માપદંડ જાહેરાત કરાયેલ પોસ્ટની સંખ્યા છે અને તે મુજબ આવા લાયકાતના અથવા કટ-ઓફ માર્ક્સ નક્કી કરતી વખતે પસંદગી યાદી અને પ્રતીક્ષા યાદી તૈયાર કરવામાં આવે છે. આડી અનામત ધરાવતા કોઈ ચોક્કસ કેટેગરી માટે અથવા કોઈ અનામત કેટેગરી માટે કાયદામાં ઉપલબ્ધ છૂટછાટ પણ ધ્યાનમાં લેવામાં આવી શકે છે. અમારા મતે, માત્ર એટલા માટે કે કટ-ઓફ માર્ક્સ આપવામાં આવ્યા છે અથવા પછીના તબક્કે નક્કી કરવામાં આવ્યા છે તે પસંદગી પ્રક્રિયાને દૂષિત કરશે નહીં, ખાસ કરીને જ્યારે કોઈ ચોક્કસ ઉમેદવારનો પસંદગી યાદીમાં સમાવેશ કરવામાં આવે છે અથવા કોઈ ચોક્કસ ઉમેદવારને પસંદગી યાદીમાંથી બહાર રાખવાનો ઇરાદો છે તે જોવા માટે સત્તાનો કોઈ બદલિશદાપૂર્વક ઉપયોગ અથવા પક્ષપાતનો કોઈ આક્ષેપ ન હોય. અમારા મતે, ઉપલબ્ધ પોસ્ટની સંખ્યાને ધ્યાનમાં રાખીને કટ-ઓફ માર્ક્સ નક્કી કરવા અને કટ-ઓફ માર્ક્સ પૂરા પાડવા એ આવશ્યકપણે ભરતી એજન્સીના અધિકારક્ષેત્રમાં છે. જો નિયમ દ્વારા સ્પષ્ટપણે જોગવાઈ કરવામાં આવી હોય, તો આવી સત્તા નિયમ મુજબ ઉપલબ્ધ થશે અને જો નિયમમાં સ્પષ્ટપણે જોગવાઈ કરવામાં

આવી ન હોય, તો આવી સત્તાને કોઈપણ પોસ્ટ માટે પસંદગી પ્રક્રિયામાં આકસ્મિક સત્તા તરીકે કહી શકાય. તેથી, અમે અપીલકર્તાઓ માટે વિદ્વાન વકીલની એ દલીલ સ્વીકારી શકતા નથી કે માત્ર લેખિત કસોટી યોજ્યા પછીના તબક્કે કટ-ઓફ માર્ક્સ અથવા લાયકાતના ગુણ આપવામાં આવ્યા હોવાથી, તે ગેરકાયદેસર છે."

૪૩. હું ડો. મહેતા રક્ષાબેન કાંતિલાલ વિરુદ્ધ ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ, સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૨૫૭૭૩ ઓફ ૨૦૦૭, તારીખ ૧૩ ડિસેમ્બર, ૨૦૦૭ ના કેસમાં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા આપવામાં આવેલ આ કોર્ટનો નિર્ણય પણ ટાંકી શકું છું. હીઝ લોર્ડશિપ (જયંત પટેલ, જે.) એ આ મુજબ અવલોકન કર્યું:—

"૧૪. અરજદારો માટે વિદ્વાન કાઉન્સેલે આગળ વૈકલ્પિક રીતે દલીલ કરી હતી કે જો આ કોર્ટને એવું લાગે કે જીપીએસસી પાસે એલિમિનેશન ટેસ્ટ યોજવાની સત્તા હતી, તો પણ અરજદારો તે એલિમિનેશન ટેસ્ટમાં પહેલાથી જ પાસ જાહેર થયા હતા અને ત્યારપછી જીપીએસસી માટે ઇન્ટરવ્યુના હેતુ માટે વધારાના કટ—

ઓફ માર્ક્સ પૂરા પાડવાનું અને તે દ્વારા અરજદારોને ઇન્ટરવ્યુ માટેના વિચારણાના ઝોનમાંથી વંચિત રાખવાનું ખુલ્લું ન હતું. તેઓએ રજૂઆત કરી છે કે, તેથી, એલિમિનેશન ટેસ્ટ પાસ કરવાના ધોરણ ઉપરાંત પૂરા પાડવામાં આવેલ કટ-ઓફ માર્ક્સ સત્તા વિનાના છે અને તેથી, અરજદારોને ઇન્ટરવ્યુ માટે વિચારણાના ઝોનમાંથી વંચિત રાખવાની કાર્યવાહી ગેરકાયદેસર છે અને તે રદબાતલ થવાને પાત્ર છે.

૧૫. એ નોંધવું યોગ્ય છે કે જાહેરાતમાં મહત્વપૂર્ણ સૂચનાઓના કલમ-A માં, અન્ય બાબતોની સાથે, જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે પસંદગી ઇન્ટરવ્યુ પછી કરવામાં આવશે. વધુમાં, એવું પણ પ્રદાન કરવામાં આવ્યું હતું કે જો અરજીઓની સંખ્યા વધુ હોય અને જો જરૂરી હોય તો પ્રારંભિક લેખિત કસોટી યોજવામાં આવશે અને મેરિટ ક્રમ તૈયાર કરવામાં આવશે અને પાત્રતાની વિચારણા કર્યા પછી, ઉમેદવારને ઇન્ટરવ્યુ માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે. તેથી, ઇન્ટરવ્યુ માટેની પાત્રતામાં માત્ર એલિમિનેશન ટેસ્ટ પાસ કરવાનો જ સમાવેશ થતો નથી, પરંતુ તેમાં જરૂરી ગુણ મેળવવાનો પણ સમાવેશ થાય છે, જે એલિમિનેશન ટેસ્ટ પાસ કરનાર ઉમેદવારો માટે ઇન્ટરવ્યુના નિર્ધારિત માપદંડોની સમકક્ષ હોય. ભરતીની

બાબતમાં, સત્તાધિકારી જે ભરતી પ્રક્રિયા હાથ ધરે છે, તેણે પોસ્ટ માટે અરજી કરનારા ઉમેદવારોના મેરિટને સ્કેન કરવા માટે તેની પોતાની મિકેનિઝમ શોધવી પડે છે. જો સંબંધિત ઉમેદવારોના મેરિટને સ્કેન કરવાના હેતુથી એલિમિનેશન ટેસ્ટ યોજવામાં આવે છે, તો તે ભરતી એજન્સી અથવા સત્તાધિકારીની સત્તાની બહાર છે એમ કહી શકાય નહીં. જો એલિમિનેશન ટેસ્ટ પાસ કરનારા ઉમેદવારોની સંખ્યા ઉપલબ્ધ પોસ્ટ કરતા ઘણી વધારે હોય, તો સત્તાધિકારી માટે વધુ મેરિટવાળા ઉમેદવારોની વિચારણા કરવા અને કટ-ઓફ માર્ક કરતા ઓછા ગુણ મેળવનાર ઉમેદવારોને બાકાત રાખવા માટે કટ-ઓફ માર્ક નક્કી કરવાનું ખુલ્લું છે. કટ-ઓફ માર્ક પૂરો પાડવો એ ભરતી સત્તાધિકારીની સત્તામાં છે, જેમાં ઉપલબ્ધ પોસ્ટની સંખ્યા, ઇન્ટરવ્યુ લેવામાં આવનાર ઉમેદવારો અને એલિમિનેશન ટેસ્ટ પાસ કરનાર વ્યક્તિઓની સંખ્યા ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે.

૧૬. આ તબક્કે, એ નોંધવું પણ જરૂરી છે કે ઓપન કેટેગરીના ઉમેદવારો માટે કુલ જગ્યાઓ આઠ હતી અને, તેથી, તેની સામે, જીપીએસસીએ ઓપન કેટેગરીમાં ૨૭ ઉમેદવારોને ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવવાનો નિર્ણય કર્યો હતો. જો કે, આ કોર્ટ દ્વારા પસાર

કરાયેલા આદેશ મુજબ, વધુ એક ઉમેદવારને ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવવામાં આવ્યો હતો અને આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશ અનુસાર વધુ ત્રણ ઉમેદવારોને પણ ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવવામાં આવ્યા હતા. તેથી, તમામ ૩૧ ઉમેદવારોને ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવવામાં આવ્યા હતા અને ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવવામાં આવેલા ઉમેદવારોમાંથી એલિમિનેશન ટેસ્ટમાં મેળવેલા ગુણ ૧૩૪ પર સમાપ્ત થયા છે અને સામાન્ય કેટેગરીમાં ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવવામાં આવેલા તમામ ઉમેદવારો માટે કટ-ઓફ માર્ક, જેમાં મહિલા ઉમેદવારોનો સમાવેશ થાય છે, ૧૩૪ છે. અરજદારોમાંથી કોઈએ ૧૩૪ કે તેથી વધુ ગુણ મેળવ્યા નથી. વધુમાં, કુલ આઠ જગ્યાઓ સામે, જો જીપીએસસીએ એવા ઉમેદવારોને ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવવાનો નિર્ણય લીધો છે કે જેમણે એલિમિનેશન ટેસ્ટમાં વધુ ગુણ મેળવ્યા છે જેમ કે; ઉપરોક્ત તમામ ઉમેદવારો વત્તા આ કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશો અનુસાર ચાર ઉમેદવારો, એલિમિનેશન ટેસ્ટમાં વધુ મેરિટવાળા ઉમેદવારોનો સમાવેશ કરવા અને એલિમિનેશન ટેસ્ટમાં ઓછા મેરિટવાળા ઉમેદવારોને બાકાત રાખવાના હેતુથી કટ-ઓફ માર્ક નક્કી કરીને, તો આવા કટ-ઓફ માર્ક નક્કી કરવાને મનસ્વી અથવા ગેરવાજબી કહી શકાય નહીં, અને ભરતી એજન્સી, જે આ

કિસ્સામાં જીપીએસસી છે, તેની સત્તાની બહાર હોવાનું પણ કહી શકાય નહીં. તેથી, સદર દલીલ સ્વીકારી શકાય નહીં.

૧૭. અરજદારો માટે વિદ્વાન કાઉન્સેલે એવો પણ આગ્રહ કર્યો હતો કે મહિલા ઉમેદવારોને સમાવવા માટે જગ્યા બનાવવાના હેતુથી, જીપીએસસીએ ઇન્ટરવ્યુ માટે એલિમિનેશન ટેસ્ટમાં કટ-ઓફ માર્ક ઘટાડવા જોઈતા હતા અને એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે જો આવી મંજૂરી આપવામાં ન આવે અથવા નક્કી ન કરવામાં આવે, તો તે રોજગારમાં મહિલા ઉમેદવારો માટેની અનામત નીતિને નિષ્ફળ બનાવશે અને તેથી, આ કાર્યવાહી મહિલા ઉમેદવારોની અનામત માટેની સરકારની નીતિ વિરુદ્ધ છે.

૧૮. ઓપન કેટેગરીમાં મહિલા ઉમેદવારોના અનામતની સરખામણી કોઈ પણ ભરતીમાં એસસી-એસટી અથવા ઓબીસી માટે કરવામાં આવેલા અનામત સાથે કરી શકાય નહીં. મહિલા ઉમેદવારોની અનામત એ અનામતની અંદર તેમજ ઓપન કેટેગરી માટેની અનામત છે. તેથી, જ્યારે ઓપન કેટેગરીમાં અનામત હોય, ત્યારે સામાન્ય સંજોગોમાં, ભરતી સત્તાધિકારી માટે સમાન મેરિટ

નક્કી કરવું ખુલ્લું હોઈ શકે છે, તે પુરુષ ઉમેદવારો અથવા મહિલા ઉમેદવારો વચ્ચે હોઈ શકે છે અથવા સમાન મેરિટમાં, નિમણૂકની ઓફર કરવા અથવા પસંદગી ચાલીમાં સમાવેશ કરવા માટે મહિલા ઉમેદવારોને પ્રાથમિકતા આપી શકાય છે. જોકે, જો વિચારણાના ઝોનમાં પ્રવેશવા માટે વધુ સંખ્યામાં મહિલા ઉમેદવારોને ધ્યાનમાં લેવા માટે વ્યાજબી છૂટછાટ આપવામાં આવે, તો તેને મનસ્વી અથવા ગેરવાજબી પણ કહી શકાય નહીં. વર્તમાન કિસ્સામાં, એવું જણાય છે કે પુરુષ ઉમેદવારો માટે જીપીએસસીએ ઓપન કેટેગરીમાં ૧૫૨ પર કટ-ઓફ માર્ક પ્રદાન કર્યો છે, જ્યારે મહિલા ઉમેદવારો માટે, કટ-ઓફ માર્કનું આ ધોરણ ઘટાડવામાં આવ્યું છે અને તે ૧૩૪ પર નક્કી કરવામાં આવ્યું છે, જેના પરિણામે ઈન્ટરવ્યુ માટે વિચારણાના ઝોનમાં વધુ સાત મહિલા ઉમેદવારોનો સમાવેશ થયો છે. તેથી, જ્યારે મહિલા ઉમેદવારો માટે ઉપલબ્ધ પોસ્ટની સરખામણીમાં વધુ મહિલા ઉમેદવારોના પ્રવેશની મંજૂરી આપવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવે છે, ત્યારે આ કાર્યવાહી મહિલા ઉમેદવારો માટે કરવામાં આવેલી અનામત માટેની નીતિને નિષ્ફળ બનાવતી અથવા વિરુદ્ધ કહી શકાય નહીં. વધુમાં, એ સ્વીકૃત સ્થિતિ છે કે ઈન્ટરવ્યુ માટે ન બોલાવાયેલ અરજદારોમાંથી કોઈએ એલિમિનેશન ટેસ્ટમાં ૧૩૪ કે તેથી વધુ ગુણ મેળવ્યા નથી. તેથી,

મહિલા ઉમેદવારો માટે ઇન્ટરવ્યુ માટે વિચારણાના ઝોનમાં
પ્રવેશવા માટે કટ-ઓફ માર્ક્સમાં છૂટછાટ આપવામાં આવી છે."

૪૪. અરજદારોનો એવો કેસ નથી કે આયોગ જાહેરાતમાં જણાવેલી કોઈ બાબતથી વિચલિત થયું છે. જો આપું હોત તો કદાચ મેં અરજદારોની તરફેણમાં એવો મત લીધો હોત કે એકવાર પ્રક્રિયા શરૂ થઈ જાય પછી રમતના નિયમો બદલી શકાય નહીં. જો કે, જાહેરાતમાં કંઈ સ્પષ્ટ ન હોવાના કારણે જીપીએસસી માટે તેની પસંદગીની શોર્ટલિસ્ટિંગની કોઈપણ તર્કસંગત પદ્ધતિનો આશરો લેવા માટે ખુલ્લું છે (શરત એ છે કે તે ન્યાયી અને ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ હતી) વગેરે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો એકવાર જાહેરાતમાં સૂચિત કર્યા પછી માપદંડોનું પાલન થવું જોઈએ. આયોગ માટે અગાઉથી કોઈ માપદંડ નક્કી ન કરવાનું ખુલ્લું હોવા છતાં, પછીના તબક્કે વિચલન માન્ય નથી. જો એમ હોય તો સામાન્ય રીતે કોર્ટે આવા વહીવટી નિર્ણયમાં દખલ કરવી જોઈએ નહીં.

૪૫. આમ, જ્યાં સુધી લાયકાતનું ધોરણ અથવા લાયકાતના ગુણ અગાઉથી જાહેર ન કરવાની પ્રથમ દલીલ છે તે નિષ્ફળ જવી જોઈએ અને આથી તે નકારી કાઢવામાં આવે છે.

૪૬. ઉપરોક્ત બાબતો મને મહિલાઓ માટે અનામતને સાચો પ્રભાવ આપવા અંગેની બીજી દલીલ સાથે કામ કરવા તરફ દોરી જાય છે. અરજદારો વતી એવી દલીલોથી હું પ્રભાવિત થયો નથી કે કારણ કે મહિલાઓ માટે ૩૦% બેઠકો અનામત હતી અને આવી અનામત પૂરી પાડતા વૈધાનિક નિયમો છે, તો કોઈપણ ભોગે આવી મહિલા ઉમેદવારો દ્વારા મેળવેલા ગુણને ધ્યાનમાં લીધા વિના, તેમની આંતરિક મેરિટ અનુસાર નિમણૂક થવી જોઈતી હતી. મારા મતે આ મુદ્દો પણ હવે ફરીથી નિર્ણય લેવા જેવો નથી. પ્રજાપતિ ઈશ્વરભાઈ (ઉપર જણાવેલ) ના કેસમાં, ડિવિઝન બેન્ચે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:—

"૧૧. આડી અનામત લાગુ કરવા માટે, કોઈએ આડી અનામતમાં આવતા ઉમેદવારોનો સમાવેશ કરવા માટે કટ-ઓફ માર્ક્સની નીચે જવું પડશે એવી દલીલ કરવાનો પ્રયાસ પાયાવિહોણો છે, કારણ કે તમામ આડી અનામતના અમલીકરણના કિસ્સામાં, શરત એ હશે કે વ્યક્તિએ લઘુત્તમ લાયકાત માપદંડ અથવા કટ-ઓફ માર્ક્સ અથવા અન્યથા દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવેલા ધોરણને પૂર્ણ કરવું પડશે.

એવું નથી કે આડી અનામતના કોઈપણ ઉમેદવારને સમાવવા માટે, લઘુત્તમ મેરિટ કરતા ઓછી કોઈપણ મેરિટ સ્વીકારવી પડશે. જો આવી દલીલ સ્વીકારવામાં આવે છે, તો તેનો અર્થ એ થશે કે આડી અનામતના ઉમેદવારને સમાવવા માટે ભરતી સત્તાધિકારીએ પાસિંગ સ્ટાન્ડર્ડની નીચે જવું પડશે. સંબંધિત કેટેગરીમાં આવા હેતુ માટે પૂરા પાડવામાં આવેલા લઘુત્તમ ધોરણ અથવા લઘુત્તમ લાયકાતના ગુણને નુકસાન પહોંચાડીને અથવા પ્રતિકૂળ અસર કરીને આડી અનામત લાગુ કરવા માટે આવો હેતુ નથી કે અર્થઘટન પણ હોઈ શકે નહીં. સામાન્ય સંજોગોમાં, જો કોઈપણ આડી અનામત લાગુ કરવાની હોય, તો સંબંધિત ઉમેદવારે સંબંધિત કેટેગરીના અન્ય ઉમેદવારોના મેરિટને પૂર્ણ કરવું પડશે. જો પૂરતી સંખ્યામાં ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ ન હોય અથવા સમાવિષ્ટ ન હોય તો જ, ભરતી એજન્સી વધુ નીચે જઈ શકે છે પરંતુ એ શરત સાથે કે કોઈપણ સંજોગોમાં, આ રીતે નીચે જવાની કાર્યવાહી સંબંધિત કેટેગરીના કટ-ઓફ માર્ક્સની નીચે જશે નહીં અને જો કોઈ છૂટછાટ પૂરી પાડવામાં આવી હોય, તો આવા હેતુ માટે પ્રદાન કરેલ હળવી મર્યાદા સુધી જશે.

૧૨. આ તબક્કે, આપણે રાજેશ કુમાર દરિયા (ઉપર) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયનો સંદર્ભ લઈ શકીએ છીએ અને વધુ ખાસ કરીને, ફરિયાદ પર કરવામાં આવેલ અવલોકનો, જે નીચે મુજબ વાંચવામાં આવે છે:

૯. બીજો વર્ટિકલ અનામત અને આડી અનામતની પ્રકૃતિ વચ્ચેના તફાવત સાથે સંબંધિત છે. બંધારણની કલમ ૧૬(૪) હેઠળ એસસી, એસટી અને ઓબીસીની તરફેણમાં સામાજિક અનામત વર્ટિકલ અનામતો છે. કલમો ૧૬(૧) અથવા ૧૫(૩) હેઠળ શારીરિક વિકલાંગ, મહિલાઓ વગેરેની તરફેણમાં વિશેષ અનામતો આડી અનામતો છે. જ્યાં કલમ ૧૬(૪) હેઠળ પછાત વર્ગની તરફેણમાં વર્ટિકલ અનામત આપવામાં આવે છે, ત્યાં આવા પછાત વર્ગના ઉમેદવારો બિન-અનામત પોસ્ટ માટે સ્પર્ધા કરી શકે છે અને જો તેઓ તેમના પોતાના મેરિટ પર બિન-અનામત પોસ્ટ પર નિમણૂક મેળવે છે, તો તેમની સંખ્યા સંબંધિત પછાત વર્ગ માટે અનામત ક્વોટા સામે ગણવામાં આવશે નહીં. તેથી, જો ખુદ્દી સ્પર્ધાની ખાલી જગ્યાઓ પર પોતાના મેરિટ દ્વારા પસંદગી પામેલા એસસી ઉમેદવારોની સંખ્યા એસસી ઉમેદવારો માટે અનામત રાખવામાં આવેલી જગ્યાઓની ટકાવારીની બરાબર કે

તેનાથી પણ વધી જાય, તો એમ કહી શકાય નહીં કે એસસી માટેનો અનામત ક્વોટા ભરાઈ ગયો છે. સમગ્ર અનામત ક્વોટા અકબંધ રહેશે અને ઓપન કોમ્પિટિશન કેટેગરી હેઠળ પસંદ કરાયેલા લોકો ઉપરાંત ઉપલબ્ધ રહેશે. [જુઓ ઇન્ડિયા સાહની (ઉપર), આર. કે. સભરવાલ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ પંજાબ (૧૯૯૫ (૨) એસસીસી ૭૪૫), યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ વિરપાલ સિંહ ચૌહાણ (૧૯૯૫ (૬) એસસીસી ૬૮૪) અને રિતેશ આર. શાહ વિરુદ્ધ ડો. વાય. એલ. ચામુલ (૧૯૯૬ (૩) એસસીસી ૨૫૩)]. પરંતુ વર્ટિકલ (સામાજિક) અનામતને લાગુ પડતો ઉપરોક્ત સિદ્ધાંત આડી (વિશેષ) અનામતને લાગુ પડશે નહીં. જ્યાં અનુસૂચિત જાતિ માટેની સામાજિક અનામતની અંદર મહિલાઓ માટે વિશેષ અનામત પૂરી પાડવામાં આવે છે, ત્યાં યોગ્ય પ્રક્રિયા એ છે કે પહેલા મેરિટના ક્રમમાં અનુસૂચિત જાતિ માટેનો ક્વોટા ભરવો અને પછી તેમનામાંથી એવા ઉમેદવારોની સંખ્યા શોધવી કે જેઓ અનુસૂચિત જાતિ-મહિલાઓના વિશેષ અનામત જૂથના છે. જો આવી યાદીમાં મહિલાઓની સંખ્યા વિશેષ અનામત ક્વોટાની સંખ્યા બરાબર અથવા તેનાથી વધુ હોય, તો વિશેષ અનામત ક્વોટા તરફ વધુ પસંદગીની જરૂર નથી. જો કોઈ કમી હોય તો જ, અનુસૂચિત જાતિની મહિલાઓની જરૂરી સંખ્યા

અનુસૂચિત જાતિઓને લગતી યાદીના તળિયેથી સંબંધિત સંખ્યામાં ઉમેદવારોને કાઢીને લેવાની રહેશે. આ હદ સુધી, આડી (special) અનામત વર્ટિકલ (social) અનામતથી અલગ છે. આમ વર્ટિકલ અનામત ક્વોટામાં મેરિટ પર પસંદ કરાયેલી મહિલાઓને મહિલાઓ માટેની આડી અનામત સામે ગણવામાં આવશે. ચાલો આપણે એક ઉદાહરણ દ્વારા સ્પષ્ટ કરીએ:

જો એસસી માટે ૧૯ જગ્યાઓ અનામત છે (જેમાં મહિલાઓ માટેનો ક્વોટા ચાર છે), તો સફળ લાયક ઉમેદવારોમાંથી, મેરિટ અનુસાર પહેલા ૧૯ એસસી ઉમેદવારોને સૂચિબદ્ધ કરવા પડશે. જો ૧૯ ઉમેદવારોની આવી યાદીમાં ચાર એસસી મહિલા ઉમેદવારો હોય, તો વધુ કોઈ એસસી મહિલા ઉમેદવારનો સમાવેશ કરીને યાદીમાં ખલેલ પહોંચાડવાની જરૂર નથી. બીજી તરફ, જો ૧૯ એસસી ઉમેદવારોની યાદીમાં માત્ર બે મહિલા ઉમેદવારો હોય, તો મેરિટ અનુસાર આગામી બે એસસી મહિલા ઉમેદવારોને યાદીમાં સમાવવા પડશે અને આવી યાદીના તળિયેથી સંબંધિત સંખ્યામાં ઉમેદવારોને કાઢી નાખવા પડશે, જેથી એ સુનિશ્ચિત થઈ શકે કે અંતિમ ૧૯ પસંદ કરાયેલ એસસી ઉમેદવારોમાં ચાર મહિલા એસસી ઉમેદવારો હોય. પરંતુ જો ૧૯ એસસી ઉમેદવારોની યાદીમાં

ચારથી વધુ મહિલા ઉમેદવારો હોય, જેઓ તેમના પોતાના મેરિટ પર પસંદ થયેલ હોય, તો તે તમામ ચાદીમાં ચાલુ રહેશે અને એસસી-મહિલાઓ ચારના નિર્ધારિત આંતરિક ક્વોટા કરતા વધારે પસંદ કરવામાં આવી છે તે આધારે વધારાના મહિલા ઉમેદવારને કાઢી નાખવાનો કોઈ પ્રશ્ન નથી.)

૧૩. અમારા મતે, સર્વોચ્ચ અદાલતના ઉપરોક્ત અવલોકનોની વિચારણા કર્યા પછી પણ, આડી અનામતની લાગુ પડવાની ક્ષમતા ઉપર નોંધ્યા મુજબ સમાન રહેશે અને તેમાં ક્યાંય પણ જોગવાઈ કરવામાં આવી નથી કે આડી અનામત ચલાવવા માટે, ભરતી એજન્સીએ સંબંધિત કેટેગરી માટે લઘુત્તમ લાયકાતના ગુણની નીચે જવું પડશે. આ સંજોગોમાં, સંબંધિત કેટેગરી માટે પૂરા પાડવામાં આવેલા લાયકાતના ગુણની નીચે જઈને આડી અનામત લાગુ કરવા માટે અપીલકર્તાઓને દલીલ કરવા માટે આ નિર્ણયની કોઈ મદદ મળતી નથી."

૪૭. આ કોર્ટના વિદ્વાન સિંગલ જજે હેમલતા આર. જોશી, સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૫૭૩૩ ઓફ ૨૦૦૪, તારીખ ૧૧મી માર્ચ, ૨૦૦૫ ના કેસમાં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:-

"૭. હરીફ રજૂઆતો ધ્યાનમાં લીધા પછી તે સ્પષ્ટ છે કે જોકે અરજદાર સામાન્ય કેટેગરીની મહિલા ઉમેદવારો માટે અનામત ખાલી જગ્યા પર નિમણૂક મેળવવા માંગતી એકમાત્ર મહિલા ઉમેદવાર હતી, તેમ છતાં તે મૌખિક ઇન્ટરવ્યુમાં જીપીએસસી દ્વારા નિર્ધારિત લઘુત્તમ ગુણ મેળવવામાં નિષ્ફળ રહી હતી. અગાઉ નોંધ્યા મુજબ જોકે સામાન્ય કેટેગરીના ઉમેદવારો માટે લઘુત્તમ ૪૦ ગુણ નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા, મહિલા ઉમેદવારો માટે લઘુત્તમ લાયકાતના ધોરણ તરીકે ૩૬ ગુણ નક્કી કરીને આ આવશ્યકતામાં છૂટછાટ આપવામાં આવી હતી. અરજદારને માત્ર ૨૫ ગુણ મળ્યા હતા. ઇન્ટરવ્યુના સંચાલન અંગે કોઈ આક્ષેપો કરવામાં આવ્યા નથી. તેથી, વિચારણા માટે માત્ર એક જ પ્રશ્ન જરૂરી છે કે શું જીપીએસસી અરજદારને નિમણૂક માટે અયોગ્ય ઠેરવી શક્યું હોત એ આધારે કે તે ઇન્ટરવ્યુમાં લઘુત્તમ જરૂરી ગુણ મેળવવામાં નિષ્ફળ રહી.

૮. હવે તે સુનિશ્ચિત થઈ ગયું છે કે અનામત કેટેગરીમાં પણ નિમણૂક કરતી વખતે, વહીવટીતંત્રની કાર્યક્ષમતાને સંપૂર્ણપણે અવગણી શકાય નહીં અને જોકે અનામત કેટેગરીના ઉમેદવારો લઘુત્તમ લાયકાતના હળવા ધોરણને પાત્ર હશે, તેમ છતાં લઘુત્તમ લાયકાત નિર્ધારિત કરવાને સંપૂર્ણપણે નાબૂદ કરી શકાય નહીં. એમ.પી. પબ્લિક સર્વિસ કમિશન વિરુદ્ધ નવનીત કુમાર પોતદાર, એઆઈઆર ૧૯૯૫ સુપ્રીમ કોર્ટ ૭૭ ના નિર્ણયમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે એક વહીવટી નિર્ણય દ્વારા ૫ વર્ષના અનુભવની વૈધાનિક આવશ્યકતા સામે આવશ્યકતા વધારીને ૭ ૧/૨ વર્ષ કરીને ઇન્ટરવ્યુ માટે ઉમેદવારોને શોર્ટલિસ્ટ કરવામાં એમ.પી. પબ્લિક સર્વિસ કમિશનની કાર્યવાહીને સમર્થન આપ્યું. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે મૌખિક ઇન્ટરવ્યુ માટે બોલાવવામાં આવનાર ઉમેદવારોની સંખ્યા શોર્ટ-લિસ્ટ કરવાની રાજ્ય જાહેર સેવા આયોગની સત્તાને સમર્થન આપ્યું.

ડૉ. સાધના દેવી વિરુદ્ધ યુપી રાજ્ય, (૧૯૯૭) ૩ એસસીસી ૯૦ માં નોંધાયેલા નિર્ણયમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું કે પસંદગી પ્રક્રિયાનું નિયમન કરવું એ રાજ્ય સરકારની યોગ્યતામાં છે જ્યારે યોગ્ય ધોરણો જાળવવા માટે પાત્રતા માપદંડ

નક્કી કરવું એ મેડિકલ કાઉન્સિલ ઓફ ઇન્ડિયાની યોગ્યતામાં આવે છે, પરંતુ રાજ્યએ માત્ર એમબીબીએસ પરીક્ષામાં કામગીરીના આધારે પસંદગી કરવાને બદલે પસંદગી માટે પ્રવેશ પરીક્ષા યોજવાનું પસંદ કર્યું છે, અને પ્રવેશ માટે લઘુત્તમ લાયકાતના ગુણ નક્કી કર્યા છે, તેથી અનામત કેટેગરીના ઉમેદવારો માટે તે માપદંડને સંપૂર્ણપણે નાબૂદ કરવાનું તેના માટે ખુલ્લું રહેશે નહીં, જોકે તે તેમના માટે ઓછા લાયકાતના ગુણ નક્કી કરી શક્યું હોત.

ડૉ. પ્રીતિ શ્રીવાસ્તવ વિરુદ્ધ એમ.પી. રાજ્ય, (૧૯૯૯) ૭ એસસીસી ૧૨૦ ના કિસ્સામાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું કે જાહેર હિતના યોગ્ય સંતુલનના આધારે અનામતની હદ અને લાયકાતના ગુણ ઘટાડવાનું મેડિકલ કાઉન્સિલ ઓફ ઇન્ડિયા પર છે. તેમાં વધુમાં અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે કે સ્પેશિયાલિટી સ્તરે એસસી/એસટી ઉમેદવારો માટે વિશેષ જોગવાઈઓ ન્યૂનતમ હોવી જોઈએ અને પોસ્ટ ગ્રેજ્યુએટ સ્તરે અનામત કેટેગરીના ઉમેદવારો અને સામાન્ય ઉમેદવારો માટે લાયકાતના ગુણમાં મોટી અસમાનતા ન હોઈ શકે.

૯. ઉપરોક્ત ચર્ચા પરથી, તે સ્પષ્ટ છે કે અનામત બેઠકો પર પણ નિમણૂક માટે લઘુત્તમ લાયકાતનું ધોરણ નિર્ધારિત કરવું તે જીપીએસસીની સત્તાઓની મર્યાદામાં હતું. નિર્ધારિત ધોરણને મનસ્વી અથવા અન્યાયી કહી શકાય નહીં. સામાન્ય કેટેગરીના ઉમેદવારો માટેના નિર્ધારિત લઘુત્તમ ૪૦ ગુણ સામે, મહિલા ઉમેદવારો માટે ધોરણ ઘટાડીને ૩૬ ગુણ કરવામાં આવ્યું હતું અને જ્યારે અરજદાર છૂટછાટવાળી આવશ્યકતાને પણ પૂર્ણ કરવામાં નિષ્ફળ ગઈ, ત્યારે જ તેની ઉમેદવારી નકારી કાઢવામાં આવી. તેથી, અરજદાર કે જેને ઇન્ટરવ્યુમાં માત્ર ૨૫ ગુણ મળ્યા છે, તે અધિકાર તરીકે નિમણૂકનો દાવો કરી શકતી નથી.

૧૦. પરિણામે, અરજી નિષ્ફળ જાય છે અને આથી નકારી કાઢવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ વિના નોટિસ રદ કરવામાં આવે છે."

૪૮. હું યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વિરુદ્ધ એસ. વિનોદકુમાર અને અન્ય, એઆઈઆર ૨૦૦૮ એસસી ૫ ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટનો નિર્ણય પણ

ટાંકી શકું છું. હું સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા ફરરા નં. ૧૦ અને ૧૧ માં કરવામાં આવેલા અવલોકનો ટાંકી શકું છું:-

"૧૦. તે સાચું હોઈ શકે છે કે બિન-અનામત ઉમેદવારો માટે ૭૧ પર કટ-ઓફ માર્ક્સ એ આધારે નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા કે ૪૮૦ ઉમેદવારોના ૫૦% ગણતરી મુજબ છેલ્લા ઉમેદવાર એટલે કે ૨૪૦મા ઉમેદવાર દ્વારા મેળવેલા ગુણ, પરંતુ અન્ય પછાત વર્ગના ઉમેદવારો માટે ૫૬ ગુણ નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા અને અનુસૂચિત જાતિ અને અનુસૂચિત જનજાતિના ઉમેદવારો માટે ૨૦ ગુણ નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા. માત્ર ૭૧ પર કટ-ઓફ માર્ક્સ ઉપરોક્ત માપદંડોના આધારે નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા, તેનો અર્થ, અમારા મતે, એવો ન થાય કે કોઈ કટ-ઓફ માર્ક નક્કી કરવામાં આવ્યો ન હતો. સામાન્ય કેટેગરી તેમજ અનામત કેટેગરીના ઉમેદવારોની ખાલી જગ્યાઓ ભરવાના હેતુ માટે રેલવે વહીવટીતંત્ર કટ-ઓફ માર્ક નક્કી કરવા માંગતું હતું એ હકીકત એ વાત પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે ઉમેદવારોની વિવિધ કેટેગરી માટે અલગ-અલગ કટ-ઓફ માર્ક્સ નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા. તેથી, અમે વિદ્વાન કાઉન્સેલની એ રજૂઆત સ્વીકારી શકતા નથી કે નક્કી કરાયેલ કટ-ઓફ માર્ક્સ સંપૂર્ણપણે મનસ્વી હતા જેથી

ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪ હેઠળ પ્રસ્થાપિત સમાનતાના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન થાય. કટ-ઓફ માર્ક્સ નક્કી કરવાની નોકરીદાતાની સત્તાને નકારી શકાતી નથી કે વિવાદ કરી શકાતો નથી. જો કટ-ઓફ માર્ક તર્કસંગત આધારે નક્કી કરવામાં આવ્યો હોય, તો તેનો કોઈ અપવાદ લઈ શકાય નહીં.

૧૧. અત્રેના સામાવાળાઓએ ૨૦૦૦ ના વર્ષમાં ટ્રિબ્યુનલનો સંપર્ક કર્યો હતો. ટ્રિબ્યુનલે અપીલકર્તાઓને કટ-ઓફ માર્ક્સ ઘટાડવાના આ કેસની વિચારણા કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો. તેથી, ઉપરોક્ત હકીકત પરથી એક અનુમાન કાઢી શકાય છે કે સામાવાળાઓની મુખ્ય પ્રાર્થના એ હતી કે કટ-ઓફ માર્ક્સ ઘટાડવામાં આવે. અપીલકર્તાઓ દેખીતી રીતે સદર પ્રસ્તાવ સાથે સંમત ન હતા. તેથી ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ અપીલકર્તાઓની આક્ષેપિત કાર્યવાહીને તે દૃષ્ટિકોણથી ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ કે શું તેમની પાસે આમ કરવાનું જરૂરી અધિકારક્ષેત્ર હતું કે નહીં. ટ્રિબ્યુનલે અપીલકર્તાની દલીલને સમર્થન આપ્યું. એકવાર એવું માનવામાં આવે કે અપીલકર્તાઓ પાસે કટ-ઓફ માર્ક્સ નક્કી કરવાનું જરૂરી અધિકારક્ષેત્ર છે, તો તેના જરૂરી પરિણામરૂપે એવું થશે કે તેને ઘટાડવા માટે નિર્દેશ આપી શકાય નહીં. તે સ્પષ્ટ છે કે કટ-ઓફ

માર્ક્સ નક્કી કરવાનું નોકરીદાતા અથવા નિષ્ણાત સંસ્થા પર છે. ન્યાયિક સમીક્ષાની સત્તાનો ઉપયોગ કરતી વખતે અદાલત સામાન્ય રીતે તેમાં દખલગીરી કરશે નહીં. આ વતી અદાલતનું અધિકારક્ષેત્ર મર્યાદિત છે. કટ-ઓફ માર્ક્સ નક્કી કરવાનું પ્રશ્નમાં રહેલી પોસ્ટ માટે વિષયના મહત્વ પર આધારિત છે. ઉમેદવારોની વિવિધ કેટેગરી માટે અલગ-અલગ કટ-ઓફ માર્ક્સ નક્કી કરવાની છૂટ છે. (જુઓ બેઝિંગ સર્વિસ રિફ્રુટમેન્ટ બોર્ડ, મદ્રાસ વિરુદ્ધ રામલિંગમ અને અન્ય (૧૯૯૮) ૮ એસસીસી ૫૨૩)."

૪૯. યોગેશ યાદવ વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય (૨૦૧૩) ૧૪ એસસીસી ૬૨૩ ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના ખૂબ જ તાજેતરના ચુકાદામાં સુપ્રીમ કોર્ટે અન્ય પછાત વર્ગ (ઓ. ડબલ્યુ. સી. કેટેગરી) માં ડેપ્યુટી ડિરેક્ટર (કાયદો) ની પોસ્ટ પર નિમણૂકને લગતી બાબત સાથે કામ કરતી વખતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:—

"૧૩. આ કોઈ એવો કિસ્સો નથી કે જ્યાં મૌખિક ઇન્ટરવ્યુ માટે કોઈ લઘુત્તમ ગુણ નક્કી કરવામાં આવ્યા ન હોય અને લેખિત કસોટી પછી આવું કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવે. ઉપર નોંધ્યા

મુજબ, પરીક્ષાર્થીઓ માટેની સૂચનાઓમાં એવું પ્રદાન કરવામાં આવ્યું હતું કે લેખિત કસોટી ૮૦% ગુણની હશે અને ઇન્ટરવ્યુ માટે ૨૦% ગુણ ફાળવવામાં આવ્યા હતા. એવું પણ પ્રદાન કરવામાં આવ્યું હતું કે જે ઉમેદવારો લેખિત કસોટીમાં સામાન્ય કેટેગરીમાં ઓછામાં ઓછા ૫૦% ગુણ અને અનામત કેટેગરીમાં ઓછામાં ઓછા ૪૦% ગુણ મેળવશે તેઓ ઇન્ટરવ્યુ માટે લાયક ઠરશે. સમગ્ર પસંદગી ઉપરોક્ત માપદંડ અનુસાર હાથ ધરવામાં આવી હતી જે ભરતી પ્રક્રિયાના સમયે નક્કી કરવામાં આવી હતી. ઇન્ટરવ્યુ હાથ ધર્યા પછી, લેખિત કસોટી અને મૌખિક ઇન્ટરવ્યુના ગુણ ઉમેરવાના હતા. જો કે, કારણ કે નિમણૂક આપવા માટે બેન્ચ-માર્ક નક્કી કરવામાં આવ્યો ન હતો. વર્તમાન કિસ્સામાં જે કરવામાં આવ્યું છે તે એ છે કે માત્ર તે જ વ્યક્તિઓને નિમણૂક આપવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે જેમણે બિન-અનામત કેટેગરીમાં ૭૦% કે તેથી વધુ ગુણ મેળવ્યા છે અને અનામત કેટેગરીમાં ૬૫% કે તેથી વધુ ગુણ મેળવ્યા છે. પ્રથમ કિસ્સામાં આ પાસા પર કોઈપણ નિયમની ગેરહાજરીમાં, આ "રમતના નિયમો" બદલવા સમાન નથી. હાઈકોર્ટે યોગ્ય રીતે ઠરાવ્યું છે કે આ એવી સ્થિતિ નથી કે જ્યાં લઘુત્તમ ગુણ મેળવવાનું રજૂ કરવામાં આવ્યું હોય જે જાહેરાતમાં દર્શાવવામાં આવ્યું ન હતું, પસંદગીના હેતુ માટે ધોરણ

નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું. તેથી, તે રમતના નિયમો બદલવાનો કિસ્સો નથી. તેનાથી વિપરીત વર્તમાન કિસ્સામાં માત્ર તે જ લોકોને નિમણૂક આપવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે જેમણે નિર્ધારિત બેન્ચ-માર્ક પૂર્ણ કર્યો છે. કાયદામાં આવા બેન્ચ-માર્કનું નિર્ધારણ માન્ય છે. આ એક સંપૂર્ણપણે અલગ પરિસ્થિતિ છે જે હેમાની મલ્હોત્રાના કેસ (એઆઈઆર ૨૦૦૮ એસસી ૨૧૦૩: ૨૦૦૮ એઆઈઆર એસસી ૬૦૮૫ ૩૨૦૫) દ્વારા આવરી લેવામાં આવતી નથી."

૫૦. હું નાગોરી રુખસાના અહેમદખાન વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય, લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૨૪૭૪ ઓફ ૨૦૧૦, તારીખ ૨૫મી જાન્યુઆરી, ૨૦૧૧ ના કેસમાં આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચનો નિર્ણય પણ ટાંકી શકું છું જેમાં કોર્ટે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:—

"૭. અમારા મતે, હવે એ સારી રીતે સ્થાપિત થઈ ગયું છે કે મહિલાઓ માટે અનામત આડી છે અને વર્ટિકલ નથી. તેથી, મહિલાઓ માટેની બેઠકોના સંબંધમાં, મેરિટ પુરુષ ઉમેદવારોની સમાન રહેશે. આ સંજોગોમાં, જો જરૂરી મેરિટ ઉપલબ્ધ ન હોય તો,

સંબંધિત કેટેગરીમાં મહિલાઓ માટે અનામત પોસ્ટના રૂપાંતરણને મનસ્વી કહી શકાય નહીં. તેથી, સદર દલીલ સ્વીકારી શકાય નહીં."

૫૧. પ્રોફેસર એ. માક્સ વિરુદ્ધ ગવર્નમેન્ટ ઓફ તમિલનાડુ, રિપોર્ટેડ ઇન (૨૦૧૪) ૧૩ એસસીસી ૩૨૯ ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:-

"૫. અમને કાઉન્સેલની વિનંતી સ્વીકારવી મુશ્કેલ લાગે છે. અનામત કેટેગરીના ઉમેદવારો માટે નિર્ધારિત કટ ઓફ માક્સ ઘટાડવા કે નહીં, તે નક્કી કરવાનું સંપૂર્ણપણે રાજ્ય સરકાર પર નિર્ભર છે. રિટ અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરતી અદાલત આવા છૂટછાટ/રિયાયતી ગુણ આપી શકે નહીં, કારણ કે તે નિર્ણય રાજ્ય સરકાર દ્વારા લેવામાં આવવાનો છે. વિવિધ પરિબલોને ધ્યાનમાં રાખીને, રાજ્ય/સંબંધિત સત્તાધિકારીઓ તેમની સમજદારી મુજબ કટ ઓફ માક્સ નક્કી કરશે અને અદાલત નિષ્ણાતોના મતને બદલે પોતાના મંતવ્યો મૂકી શકે નહીં. આ

સંજોગોમાં, અમે આ સ્પેશિયલ લીવ પિઠિશનોમાં દખલગીરી કરવા માંગતા નથી અને તે ફગાવી દેવામાં આવે છે."

પર. આમ ઉપરોક્ત બાબતો પરથી બે બાબતો ખૂબ જ સ્પષ્ટ થાય છે (૧) કે આયોગ આ કેસની હકીકતોમાં અગાઉથી લાયકાતનું ધોરણ જાહેર કરવા માટે બંધાયેલ ન હતું અને આવા છેલ્લા તબક્કે જાહેર કરવાથી રમતના નિયમો બદલાયેલા ગણાશે નહીં અને (૨) જોકે મહિલાઓ માટેની અનામત આડી છે અને વર્ટિકલ નથી તેમ છતાં જો આયોગ દ્વારા નક્કી કરાયેલ જરૂરી મેરિટ ઉપલબ્ધ ન હોય તો માત્ર આવી અનામતના આધારે ઉમેદવાર પોસ્ટ પર નિમણૂક માંગી શકશે નહીં.

પ૩. જાહેર રોજગારમાં મહિલાઓ માટે ૩૦% અનામત પૂરી પાડતા વૈધાનિક નિયમો પોસ્ટ પર નિમણૂક મેળવવાનો કોઈ અવિભાજ્ય અધિકાર પ્રદાન કરશે નહીં.

પ૪. મેરિટનો નિર્ણય કેટલાક સ્તરે થઈ શકે છે. તે કેટલાક ફિલ્ટરેશનમાંથી પસાર થઈ શકે છે. આખરે, બંધારણીય યોજના એવા ઉમેદવારો મેળવવાની છે જે સમાજની સેવા કરી શકશે અને કાર્યાલય સાથે જોડાયેલા કાર્યો નિભાવી શકશે.

ખાલી જગ્યાઓ ચેરિટી દ્વારા ભરવામાં આવતી નથી. દરેક કેટેગરીમાં તેમના મેરિટના આધારે ઉમેદવારો અને/અથવા વિદ્યાર્થીઓની પસંદગી કરવા પર હંમેશા, અસંખ્ય વખત ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે. વંચિત જૂથ અથવા સામાજિક રીતે પછાત લોકો ઓપન કેટેગરીના લોકો સાથે સ્પર્ધા કરવામાં સક્ષમ ન પણ હોઈ શકે પરંતુ તેનો અર્થ એ નથી કે તેઓ તે માટે નિર્ધારિત મૂળભૂત લઘુત્તમ માપદંડો પાસ કરી શકશે નહીં. (જુઓ આંધ્ર પ્રદેશ પબ્લિક સર્વિસ કમિશન અને અન્ય વિરુદ્ધ બાલોજી બધાવથ અને અન્ય (૨૦૦૯) ૫ એસસીસી ૧.)

૫૫. મેં અરજદારો તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલા નિર્ણયો પર પણ વિચાર કર્યો છે. મારા મતે તેમાંથી કોઈ પણ અરજદારોને કોઈ પણ રીતે મદદરૂપ નથી.

૫૬. અરજદારો તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન કાઉન્સેલે પી.વી. ઇંદિરેસન (૨) વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય (૨૦૧૧) ૮ એસસીસી ૪૪૧ ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્ણય પર મજબૂત આધાર રાખ્યો હતો. સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષનો મુદ્દો સેન્ટ્રલ એજ્યુકેશનલ ઇન્સ્ટિટ્યુશન્સ (રિઝર્વેશન ઇન એડમિશન) એક્ટ, ૨૦૦૬ હેઠળ સેન્ટ્રલ એજ્યુકેશનલ ઇન્સ્ટિટ્યુશન્સમાં અન્ય પછાત વર્ગ (ઓબીસી) માટે ૨૭% અનામતના અમલીકરણને લગતો હતો. અશોક કુમાર

ઠાકુર વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા ૨૦૦૮ (૬) એસસીસી ૧ ના બંધારણીય બેન્ચના નિર્ણયના સંદર્ભમાં પી.વી. ઇંદિરેસન (૧) વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા (૨૦૦૯) ૭ એસસીસી ૩૦૦ ના કેસમાં વપરાયેલા શબ્દો "કટ ઓફ માર્ક્સ" ના અર્થના સંદર્ભમાં સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષ પ્રશ્ન ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો. તે કેસમાં અપીલકર્તાએ સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષ દલીલ કરી હતી કે "કટ ઓફ માર્ક્સ" નો સંદર્ભ ચોક્કસ અભ્યાસક્રમમાં અથવા ચોક્કસ કેટેગરી હેઠળ પ્રવેશ મેળવનાર છેલ્લા ઉમેદવાર દ્વારા મેળવેલા ગુણ દર્શાવે છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે પ્રોગ્રામમાં ઉપલબ્ધ બેઠકોની સંખ્યાના આધારે તૈયાર કરવામાં આવેલ ઉમેદવારોની મેરિટ યાદીના (પાત્રતાના ગુણના સંદર્ભમાં અને/અથવા જ્યાં પ્રવેશ પરીક્ષા હતી, ત્યાં લાયકાતના ગુણના સંદર્ભમાં) સંદર્ભમાં "કટ ઓફ માર્ક્સ" નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા. આવી મેરિટ યાદીમાંથી પ્રોગ્રામમાં પ્રવેશ મેળવનાર છેલ્લા ઉમેદવાર દ્વારા મેળવેલા ગુણ પ્રોગ્રામમાં પ્રવેશ માટે "કટ ઓફ માર્ક્સ" દર્શાવે છે. સામાન્ય કેટેગરી હેઠળ પ્રવેશ મેળવનાર છેલ્લા ઉમેદવાર દ્વારા મેળવેલા ગુણના સંદર્ભમાં ઓબીસી વિદ્યાર્થીઓના પ્રવેશ માટે લઘુત્તમ પાત્રતા/લાયકાત ગુણ નક્કી કરવાના સંદર્ભમાં મુશ્કેલી હતી. તેમની મુશ્કેલી તેમના પ્રવેશને અનિશ્ચિત અને વધઘટ થતા બેન્ચ માર્ક સાથે જોડવા માટે હતી જે સામાન્ય કેટેગરી હેઠળ પ્રવેશ મેળવનાર છેલ્લા ઉમેદવારની ગુણવત્તા પર આધાર રાખે છે. સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષ એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે છેલ્લા સામાન્ય કેટેગરીના ઉમેદવારના "કટ ઓફ માર્ક્સ" ના સંદર્ભમાં ઓબીસી માટે "કટ ઓફ

માર્ક્સ" નક્કી કરવાની પદ્ધતિ અપનાવીને ઓબીસી ઉમેદવારો માટે ૨૭% બેઠકો અનામત રાખવાનો હેતુ નિષ્ફળ ગયો અને ઓબીસીના પ્રવેશ માટેના ન્યાયી અને કાયદેસર હકને નકારવામાં આવ્યો.

૫૭. સુપ્રીમ કોર્ટે સદર નિર્ણયમાં ફરરા નં. ૨૫ માં નીચે મુજબ અવલોકન કરીને "કટ ઓફ માર્ક્સ" શબ્દ સમજાવ્યો:—

"૨૫. શૈક્ષણિક અને ન્યાયિક શબ્દભંડોળમાં "કટ ઓફ માર્ક્સ" શબ્દના ઘણા અર્થ છે. જ્યારે પસંદગી પામેલા છેલ્લા ઉમેદવાર દ્વારા મેળવેલા ગુણને "કટ ઓફ માર્ક્સ" તરીકે વર્ણવીને કોઈ વ્યક્તિની પસંદગી માટેની વિનંતીને એ આધારે નકારી કાઢવામાં આવે છે કે તેના ગુણ પસંદ થયેલા છેલ્લા ઉમેદવાર દ્વારા મેળવેલા ગુણ કરતા ઓછા છે. "કટ ઓફ માર્ક્સ" શબ્દોનો ઉપયોગ મેરિટ ચાટીનો ભાગ હોય તેવા અરજદારોના જૂથ અથવા સામાન્ય જનતાને છેલ્લા પસંદ કરાયેલા ઉમેદવાર દ્વારા મેળવેલા ગુણ વિશે જાણ કરતી વખતે પણ થાય છે જેથી તેઓ જાણી શકે કે ઓછી મેરિટ/ગુણ ધરાવતા વ્યક્તિઓની પસંદગી કરવામાં આવી નથી અથવા તેમની પસંદગી થવાની કોઈ તક નથી. અભ્યાસક્રમમાં પ્રવેશ માટે જરૂરી લઘુત્તમ

ગુણ (કાં તો પાત્રતા ગુણ અથવા લાયકાતના ગુણ) નો ઉલ્લેખ કરવા માટે પણ "કટ ઓફ માર્ક્સ" નો ઉપયોગ થાય છે."

૫૮. હું ફક્ત નં. ૨૬ માં કરવામાં આવેલા અવલોકનો પણ ટાંકી શકું છું:—

"૨૬. બંને પક્ષોએ તેમના દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલા અર્થઘટનના સમર્થનમાં અશોક કુમાર ઠાકુરમાં પસાયત, જે. અને ભંડારી, જે. ના ચોક્કસ અવલોકનો પર આધાર રાખ્યો હતો. અપીલકર્તાએ એવી દલીલ કરી હતી કે સદર અવલોકનો સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે ઓબીસી ઉમેદવારોના પ્રવેશ માટેના લઘુત્તમ ગુણ સામાન્ય કેટેગરી હેઠળના છે. ઉમેદવાર દ્વારા મેળવેલા ગુણ કરતા નિર્ધારિત ટકાવારી ઓછા હોવા જોઈએ (સામાન્ય કેટેગરી માટે કટ ઓફ માર્ક્સ), જ્યારે સામાવાળાઓએ દલીલ કરી હતી કે અવલોકનોનો સ્પષ્ટ અર્થ એ છે કે ઓબીસી ઉમેદવારોના પ્રવેશ માટેના લઘુત્તમ ગુણ સામાન્ય ઉમેદવારો માટે નિર્ધારિત લઘુત્તમ પાત્રતા/લાયકાતના ગુણ કરતા નિર્ધારિત ટકાવારી ઓછા હોવા જોઈએ. તેથી આપણે સદર અવલોકનોનો સંદર્ભ લઈ શકીએ."

પદ. ફકરા નં. ૩૧ માં, સુપ્રીમ કોર્ટે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:-

"૩૧. પી.વી. ઇંદિરેસન (૧) વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયામાં ૧૪.૧૦.૨૦૦૮ ના સ્પષ્ટીકરણ આદેશમાં જણાવાયું હતું કે "ઓબીસી માટે મહત્તમ કટ ઓફ માર્ક્સ સામાન્ય કેટેગરીના ઉમેદવારોના કટ ઓફ માર્ક્સ કરતા ૧૦% ઓછા હોવા જોઈએ" તેનું અર્થઘટન અપીલકર્તા અને સામાવાળાઓ દ્વારા અલગ અલગ રીતે, સદર અવલોકનના સંદર્ભમાં કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે. અપીલકર્તાની દલીલ છે કે "સામાન્ય કેટેગરીના ઉમેદવારોના કટ ઓફ માર્ક્સ" નો અર્થ સામાન્ય કેટેગરી હેઠળ સીટ મેળવનાર છેલ્લા ઉમેદવાર દ્વારા મેળવેલા ગુણ છે અને તેથી માત્ર એવા ઓબીસી વિદ્યાર્થીઓ જ પ્રવેશ માટે હકદાર બનશે જેમણે સામાન્ય કેટેગરીના છેલ્લા ઉમેદવાર દ્વારા મેળવેલા ગુણ કરતા ૧૦% ની રેન્જમાં ગુણ મેળવ્યા હોય. બીજી તરફ સામાવાળાઓની દલીલ છે કે "સામાન્ય કેટેગરીના ઉમેદવારોના કટ ઓફ માર્ક્સ" શબ્દનો ઉપયોગ સામાન્ય કેટેગરી હેઠળ અભ્યાસક્રમમાં પ્રવેશ માટે નિર્ધારિત લઘુત્તમ પાત્રતા/લાયકાતના ગુણનો ઉલ્લેખ કરવા માટે કરવામાં આવ્યો હતો."

૬૦. ફરિા નં. ૩૨ માં, સુપ્રીમ કોર્ટે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:–

"૩૨. અમને જણાયું છે કે આ કોર્ટ પ્રવેશ માટે પાત્ર બનવા માટે ક્વોલિફાઇંગ પરીક્ષામાં મેળવવા માટે જરૂરી લઘુત્તમ ગુણનું વર્ણન કરવા અથવા પ્રવેશ પરીક્ષામાં મેળવવાના લઘુત્તમ ક્વોલિફાઇંગ ગુણનું વર્ણન કરવા માટે નિયમિતપણે અને સામાન્ય રીતે "કટ ઓફ માર્ક્સ" શબ્દોનો ઉપયોગ કરે છે. આ કોર્ટે "પાત્રતા ગુણ" અથવા "લાયકાતના ગુણ" નો સંદર્ભ આપવા માટે સામાન્ય રીતે "કટ ઓફ માર્ક્સ" શબ્દોનો ઉપયોગ કર્યો હોવાથી, જ્યારે પણ આ કોર્ટ "કટ ઓફ માર્ક્સ" શબ્દોનો ઉપયોગ કરે છે, ત્યારે તેનો અર્થ સંદર્ભ પર આધાર રાખે છે. શબ્દો પ્રવેશ માટે પાત્ર બનવા માટે ક્વોલિફાઇંગ પરીક્ષા અથવા પ્રવેશ પરીક્ષામાં મેળવવાના લઘુત્તમ ગુણ અથવા કોઈ ચોક્કસ કેટેગરીમાં દાખલ થયેલા છેલ્લા ઉમેદવાર દ્વારા મેળવેલા ગુણનો ઉલ્લેખ કરી શકે છે. અમે એવા કેટલાક કેસોનો સંદર્ભ આપી શકીએ છીએ જ્યાં આ કોર્ટે પાત્રતા ગુણ અથવા લાયકાતના ગુણનો ઉલ્લેખ કરવા માટે "કટ ઓફ માર્ક્સ" શબ્દોનો ઉપયોગ કર્યો છે."

૬૧. અંતે સુપ્રીમ કોર્ટે ફકરા નં. ૫૨ માં તેના નિષ્કર્ષ નોંધ્યા છે:—

"૫૨. ઓપરેટિવ નિર્દેશ ધરાવતા તારીખ ૧૪.૧૦.૨૦૦૮ ના આદેશના બીજા ફકરામાં ત્રણ વખત "કટ ઓફ માર્ક્સ" શબ્દનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. તેનો ઉપયોગ ફકરાના પહેલા વાક્યમાં નિર્ણય માટે પ્રશ્ન ઉભો કરતી વખતે કરવામાં આવ્યો છે, એટલે કે, "સીઈઆઈમાં ઓબીસીના વિદ્યાર્થીઓના પ્રવેશ માટે કટ ઓફ માર્ક્સની હદ શું હોવી જોઈએ". તેઓનો ઉપયોગ ફકરાના બીજા વાક્યમાં ઉઠાવવામાં આવેલા પ્રશ્નનો જવાબ આપતી વખતે કરવામાં આવે છે, એટલે કે, "અમે સ્પષ્ટ કરીએ છીએ કે ઓબીસી માટે મહત્તમ કટ ઓફ માર્ક્સ સામાન્ય કેટેગરીના ઉમેદવારોના કટ ઓફ માર્ક્સ કરતા ૧૦% નીચે હોવા જોઈએ". તારીખ ૧૪.૧૦.૨૦૦૮ ના આદેશના બીજા ફકરામાં જ્યાં "કટ ઓફ માર્ક્સ" શબ્દનો ઉપયોગ થયો છે તેના ત્રણ અલગ-અલગ અર્થ છે.

(i) પ્રથમ વાક્યમાં "કટ ઓફ માર્ક્સની હદ" શબ્દોનો ઉપયોગ ઓબીસી ઉમેદવારોના પ્રવેશ માટે "લઘુત્તમ પાત્રતા ગુણ" (અથવા "લઘુત્તમ લાયકાત ગુણ" જો પ્રવેશ પરીક્ષા હોય તો) નો ઉલ્લેખ કરે છે.

(ii) બીજા વાક્યના પ્રથમ ભાગમાં "ઓબીસી માટે મહત્તમ કટ ઓફ માર્ક્સ" શબ્દોનો ઉપયોગ ગુણની ટકાવારીનો ઉલ્લેખ કરે છે કે જેના દ્વારા સામાન્ય કેટેગરીના વિદ્યાર્થીઓ માટે નિર્ધારિત લઘુત્તમ પાત્રતા/લાયકાતના ગુણમાંથી પાત્રતા/લાયકાતના ગુણ ઘટાડી શકાય છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, તે સામાન્ય કેટેગરી માટે લઘુત્તમ પાત્રતા/લાયકાતના ગુણ અને ઓબીસી માટે લઘુત્તમ પાત્રતા/લાયકાતના ગુણ વચ્ચેના તફાવતનો ઉલ્લેખ કરે છે અને નિર્દેશ કરે છે કે આવો તફાવત સામાન્ય કેટેગરીના ઉમેદવારો માટે નિર્ધારિત લઘુત્તમ પાત્રતા/લાયકાતના ગુણના ૧૦% થી વધુ ન હોવો જોઈએ.

(iii) બીજા વાક્યના પાછલા ભાગમાં "સામાન્ય કેટેગરીના ઉમેદવારોના કટ ઓફ માર્ક્સ" શબ્દોનો ઉપયોગ, સામાન્ય કેટેગરીના ઉમેદવારો માટે નિર્ધારિત લઘુત્તમ પાત્રતા ગુણ (અથવા જો પ્રવેશ પરીક્ષા હોય તો લઘુત્તમ લાયકાતના ગુણ) નો ઉલ્લેખ કરે છે. તારીખ ૧૪.૧૦.૨૦૦૮ ના આદેશના ફક્ત ૨ માં ત્રણમાંથી કોઈપણ જગ્યાએ વપરાયેલા "કટ ઓફ માર્ક્સ" શબ્દો, સામાન્ય કેટેગરીમાં અથવા કોઈપણ ચોક્કસ કેટેગરીમાં દાખલ થનાર છેલ્લા ઉમેદવાર દ્વારા મેળવેલા ગુણ અથવા સામાન્ય કેટેગરી હેઠળ દાખલ થયેલા છેલ્લા ઉમેદવાર દ્વારા મેળવેલા ગુણના સંદર્ભમાં

નિર્ધારિત ઓબીસી ઉમેદવારો પાસે હોવા જોઈએ તેવા લઘુત્તમ ગુણનો સંદર્ભ આપતા નથી."

૬૨. આમ, સુપ્રીમ કોર્ટ "કટ ઓફ માર્ક્સ" શબ્દોના ઉપયોગ વિશે ખૂબ જ ચિંતિત હતી. સુપ્રીમ કોર્ટના આ નિર્ણયનું અર્થઘટન કાયદાના સંપૂર્ણ પ્રસ્તાવ તરીકે ન થવું જોઈએ કે સામાન્ય કેટેગરીના છેલ્લા ઉમેદવારે મેળવેલા ગુણના આધારે કટ ઓફ માર્ક્સ નક્કી કરવાની વર્તમાન કેસમાં આયોગ દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી પદ્ધતિ મનસ્વી અથવા ગેરવાજબી છે.

૬૩. ઉપરોક્ત કારણોસર તમામ અરજીઓ નિષ્ફળ જાય છે અને આથી કાઢી નાખવામાં આવે છે. અગાઉ મંજૂર કરવામાં આવેલ વચગાળાનો આદેશ રદ કરવામાં આવે છે. રૂલ ડિસ્ચાર્જ કરવામાં આવે છે.

(જે.બી. પારડીવાલા, ન્યાયમૂર્તિશ્રી)

આદેશ જાહેર થયા પછી, સંબંધિત અરજદારો તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ આદેશના અમલ પર સ્ટે માટે પ્રાર્થના કરે છે. ઉપર જે જણાવવામાં આવ્યું છે તે

ધ્યાનમાં રાખીને અને પોસ્ટ પરની નિમણૂકો લાંબા સમયથી સ્થગિત છે તે ધ્યાનમાં લેતા, વિનંતી નકારવામાં આવે છે.

(જે.બી. પારડીવાલા, ન્યાયમૂર્તિશ્રી)

This judgment has been translated using AI Tool - SUVAS.

=====

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

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