

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

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

=====

અનામત રાખેલ તારીખ : ૧૬/૦૭/૨૦૨૬

જાહેર કર્યા તારીખ : ૨૪/૦૭/૨૦૨૬

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ ખાતે

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૯૨૧૨/૨૦૨૬

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૯૧૧૫/૨૦૨૬

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૯૨૧૭/૨૦૨૬

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૯૨૨૧/૨૦૨૬

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૯૩૦૦/૨૦૨૬

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૯૩૦૩/૨૦૨૬

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૯૪૫૪/૨૦૨૬

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી નિરલ આર. મહેતા

=====		
રિપોર્ટિંગ માટે મંજૂર	હા	ના

=====

સિલોજીયા અલ્પેશ દેવશીભાઈ

વિરુદ્ધ

ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય

=====

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(રો) નં. ૧ તરફે શ્રી મીત એ. શાહ(૯૯૩૩)

સામાવાળા(ઓ)/પ્રતિવાદી(ઓ) નં. ૧, ૨ તરફે શ્રી સાહિલ ત્રિવેદી, એ.જી.પી.

સામાવાળા(ઓ)/પ્રતિવાદી(ઓ) નં. ૩ તરફે શ્રી હૃદય બુચ(૨૩૭૨)

એસસીએ/૯૨૧૭/૨૦૨૬ માં સામાવાળા(ઓ)/પ્રતિવાદી(ઓ) નં. ૩ તરફે શ્રી તારક દામાણી

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી નિરલ આર. મહેતા

સીએવી ચુકાદો

૧. આ તમામ અરજીઓ સમાન હકીકતલક્ષી પરિસ્થિતિમાંથી ઉદ્ભવતી હોવાથી અને આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસરની જગ્યા પર ભરતીની પ્રક્રિયામાં અગાઉના અધ્યાપન અનુભવ માટે ગુણ ન ફાળવવા સંબંધિત સમાન મુદ્દો સંકળાયેલો હોવાથી, તેમની સંયુક્ત રીતે સુનાવણી કરવામાં આવી હતી અને સ્પેશિયલ

સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૯૨૧૨/૨૦૨૬ ને મુખ્ય બાબત ગણીને આ સંયુક્ત ચુકાદા દ્વારા તેનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.

૨. હાલની અરજી દ્વારા, અરજદારે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ આ કોર્ટના અસાધારણ અધિકારક્ષેત્રનો આશરો લીધો છે, જેમાં આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર (સામાન્ય – બિનઅનામત કેટેગરી) ની જગ્યા પર ભરતી માટેની તારીખ ૧૨મી જાન્યુઆરી, ૨૦૨૬ ની જાહેરાત અનુસાર અરજદારની ઉમેદવારીનું મૂલ્યાંકન કરતી વખતે અગાઉના અધ્યાપન અનુભવના ગુણ નકારવાના સામાવાળા યુનિવર્સિટીના પગલાંને પડકારવામાં આવ્યું છે.

૩. હાલની અરજીને જન્મ આપતી સુસંગત હકીકતો, ટૂંકમાં નીચે મુજબ છે:

૩.૧ અરજદાર બી.એ. (અર્થશાસ્ત્ર), એમ.એ. (અર્થશાસ્ત્ર), બી.એડ. (શિક્ષણ), એમ.એડ. (શિક્ષણ), એમ.એ. (શિક્ષણ) ની શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવે છે અને તેમને ડોક્ટર ઓફ ફિલોસોફી (પીએચ.ડી.) ની પદવી પણ એનાયત કરવામાં આવી છે.

૩.૨ અરજદારની નિમણૂક તારીખ ૩૦મી એપ્રિલ, ૨૦૧૬ ના નિમણૂક હુકમ દ્વારા ચાણક્ય એજ્યુકેશન એન્ડ ચેરિટેબલ ટ્રસ્ટ દ્વારા સંચાલિત અને સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી સાથે સંલગ્ન સ્વનિર્ભર સંસ્થા તક્ષશિલા બી.એડ. કોલેજ, હળવદ ખાતે કાયમી ધોરણે આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર તરીકે કરવામાં આવી હતી. નિમણૂક હુકમમાં નિર્ધારિત કર્યા મુજબ, પગાર ધોરણ, ભથ્થાં અને અન્ય સેવા લાભો

આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસરની જગ્યાને લાગુ પડતા યુ.જી.સી. ના નિયમો દ્વારા સંચાલિત હતા.

૩.૩ ઉપરોક્ત નિમણૂક અનુસાર, સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટીએ તારીખ ૧૬મી જૂન, ૨૦૧૬ ના હુકમ દ્વારા, અરજદારની આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર તરીકેની નિમણૂકને શરતી મંજૂરી આપી હતી. ત્યારબાદ, તારીખ ૨૮મી નવેમ્બર, ૨૦૧૮ ના હુકમ દ્વારા, યુનિવર્સિટીએ તારીખ ૬મી ડિસેમ્બર, ૨૦૧૭ થી અરજદારની નિમણૂકને અંતિમ મંજૂરી આપી હતી, જેમાં તેમને પૂર્ણ-સમયના આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર તરીકે માન્યતા આપવામાં આવી હતી.

૩.૪ અરજદારનો કેસ એવો છે કે, ત્યારબાદ, તારીખ ૧૦મી જુલાઈ, ૨૦૨૫ ના રોજ, તેમની તક્ષશિલા બી.એડ. કોલેજના પ્રિન્સિપાલની જગ્યા પર કાયમી ધોરણે પસંદગી અને નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. સદર નિમણૂક એન.સી.ટી.ઈ. અને યુ.જી.સી. દ્વારા ઘડવામાં આવેલા નિયમો હેઠળ નિર્ધારિત પસંદગી પ્રક્રિયાને અનુસરીને કરવામાં આવી હતી, અને સદર જગ્યા સાથે જોડાયેલ પગાર ધોરણ અને ભથ્થાં પ્રિન્સિપાલની જગ્યાને લાગુ પડતા યુ.જી.સી. ના નિયમો અનુસાર નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા. સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટીએ તારીખ ૨૮મી ઓગસ્ટ, ૨૦૨૫ ના તેના હુકમ દ્વારા, પ્રવર્તમાન ભરતી નિયમો સાથે સુસંગત હોવાની ખાતરી કર્યા પછી પ્રિન્સિપાલ તરીકે અરજદારની નિમણૂકને મંજૂરી આપી હતી.

૩.૫ ત્યારબાદ, સામાવાળા યુનિવર્સિટીએ તારીખ ૨૭મી ડિસેમ્બર, ૨૦૨૫ ના

રોજ રોજગાર સૂચના નં. એમકેબીયુ/ઇએસટીએ/એડીવી/૯૫૪/૨૦૨૫ (જાહેરાત નં. ટી૦૭-૧૨/૨૦૨૫) બહાર પાડી હતી, જેમાં અન્યો ઉપરાંત સામાન્ય અને એસ.ઇ.બી.સી. કેટેગરી હેઠળ શિક્ષણ વિષયમાં આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસરની જગ્યા પર નિમણૂક માટે અરજીઓ મંગાવવામાં આવી હતી.

૩.૬ ઉપરોક્ત જાહેરાત અનુસાર, અરજદારે તારીખ ૧૨મી જાન્યુઆરી, ૨૦૨૬ ના રોજ સામાન્ય (બિનઅનામત) કેટેગરી હેઠળ આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર (શિક્ષણ) ની જગ્યા પર નિમણૂક માટે તમામ જરૂરી પ્રમાણપત્રો અને સમર્થક દસ્તાવેજો સાથે ફોર્મ નં. સિયુટી-૧૦૧૪ ધરાવતી તેમની ઓનલાઇન અરજી સબમિટ કરી હતી.

૩.૭ અરજદારને ત્યારબાદ સામાવાળા યુનિવર્સિટીની ચકાસણી સમિતિ (સ્ક્રુટિની કમિટી) તરફથી તારીખ ૨૩મી મે, ૨૦૨૬ નો એક ઇમેઇલ મળ્યો હતો જેમાં તેમની અરજીની ચકાસણી અને મૂલ્યાંકન પર આપવામાં આવેલા ગુણની જાણ કરવામાં આવી હતી. તેનું અવલોકન કરતાં, અરજદારને જાણવા મળ્યું કે યુનિવર્સિટીઝ અને કોલેજોમાં શિક્ષકો અને અન્ય શૈક્ષણિક સ્ટાફની નિમણૂક માટે લઘુત્તમ લાયકાતો અને ઉચ્ચ શિક્ષણમાં ધોરણોની જાળવણી માટેના પગલાં અંગેના યુજીસી રેગ્યુલેશન્સ, ૨૦૧૮ ની જોગવાઈઓ, ખાસ કરીને તેના રેગ્યુલેશન ૧૦ અનુસાર તેઓ કથિત રીતે પગાર મેળવતા ન હોવાના આધારે તેમના અગાઉના અધ્યાપન અનુભવ માટે કોઈ ગુણ આપવામાં આવ્યા ન હતા.

૪. ઉપરોક્ત બાબતથી વ્યથિત અને અસંતુષ્ટ થઈને, અરજદારે ન્યાયના

હિતમાં યોગ્ય રીટ, હુકમ અથવા નિર્દેશ માટે આ કોર્ટનો આશરો લીધો છે.

૫. તમામ અરજીઓમાં, અરજદાર તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી મીત શાહ, સામાવાળા નં. ૧ અને ૨ તરફે વિદ્વાન મદદનીશ સરકારી વકીલ શ્રી સાહિલ ત્રિવેદી, સંબંધિત અરજીઓમાં સામાવાળા નં. ૩ તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી હૃદય બુચ અને વિદ્વાન વકીલ શ્રી તારક દામાણીને સાંભળવામાં આવ્યા.

૬. હાલની અરજીઓમાં સંકળાયેલો મુદ્દો મર્યાદિત દાયરામાં રહેલો હોવા છતાં થોડું મહત્વ ધરાવતો હોવાથી, સંબંધિત પક્ષકારો તરફે ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલોની વિનંતી અને સંમતિથી, અરજીઓ દાખલ કરવાના તબક્કે જ આખરી સુનાવણી માટે હાથ પર લેવામાં આવી છે.

૭. આ અરજીઓમાં અરજદારો તરફે ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ શ્રી મીત શાહે સામાવાળા યુનિવર્સિટીના પગલાંને પડકારતાં નીચે મુજબની રજૂઆતો કરી છે:

૭.૧ એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે અરજદારોની શરૂઆતમાં આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર તરીકે અને ત્યારબાદ એન.સી.ટી.ઈ. દ્વારા ઘડવામાં આવેલા નિયમો અને યુજીસી રેગ્યુલેશન્સ, ૨૦૧૮ અનુસાર નિર્ધારિત ભરતી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા પછી પ્રિન્સિપાલ તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે બંને નિમણૂકોને સંબંધિત વૈધાનિક યુનિવર્સિટી તરફથી યોગ્ય મંજૂરી અને માન્યતા મળી હતી. આવા સંજોગોમાં, આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર અને પ્રિન્સિપાલ તરીકે અરજદારો દ્વારા આપવામાં આવેલી અગાઉની

સેવાને માન્ય અધ્યાપન અનુભવ તરીકે ગણવાનો ઇનકાર સંપૂર્ણપણે મનસ્વી, કાયદા વિરુદ્ધનો છે અને તેથી તેને કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવા પાત્ર છે.

૭.૨ એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે વાદગ્રસ્ત પગલું યુજીસી રેગ્યુલેશન્સ, ૨૦૧૮ ના રેગ્યુલેશન ૧૦ ની પ્રથમદર્શી રીતે વિરુદ્ધ છે, જે સીધી ભરતીના હેતુ માટે અગાઉના અધ્યાપન અનુભવની ગણતરીનું સંચાલન કરે છે. વિદ્વાન વકીલના જણાવ્યા મુજબ, આ વિવાદ સંપૂર્ણપણે રેગ્યુલેશન ૧૦(બી) દ્વારા સંચાલિત છે, જે સ્વરૂપમાં જગ્યા-કેન્દ્રિત (પોસ્ટ-સેન્ટ્રલ) છે. એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે એકવાર ઉમેદવાર દ્વારા ધારણ કરાયેલ અગાઉની જગ્યા સમાન અથવા સમકક્ષ ગ્રેડની હોય, ત્યારે રેગ્યુલેશન ૧૦(બી) નો પ્રથમ ભાગ આવા અગાઉના અધ્યાપન અનુભવની ગણતરી અને પરિણામી ગુણ આપવાનું ફરજિયાત બનાવે છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે, સ્વીકૃત રીતે, અરજદારોએ આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર અને પ્રિન્સિપાલ તરીકે સેવા આપી હતી અને તેથી, ચકાસણી સમિતિ રેગ્યુલેશન ૧૦(બી) અનુસાર આવા અગાઉના અધ્યાપન અનુભવ માટે ગુણ આપવા માટે વૈધાનિક ફરજ હેઠળ હતી.

૭.૩ વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે રેગ્યુલેશન ૧૦(બી) એવું નિર્ધારિત કરતું નથી કે ઉમેદવાર યુજીસી પગાર ધોરણો અનુસાર સખત રીતે પગાર મેળવતો હોવો જોઈએ. આ રેગ્યુલેશન માત્ર સુધારેલા પગાર ધોરણો સંદર્ભ આપે છે અને તેથી, યુનિવર્સિટી અને યુજીસીના ધોરણો સાથે તેમની નિમણૂકો, મંજૂરીઓ અને માન્યતાઓ સુસંગત હોવા છતાં, ખાનગી સ્વનિર્ભર

સંસ્થાઓ દ્વારા અરજદારોને ફિક્સ પગાર ચૂકવવામાં આવતો હતો તે હકીકતને અગાઉના અધ્યાપન અનુભવની ગણતરીના હેતુ માટે ગેરલાયક પરિબળ તરીકે ગણી શકાય નહીં. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે અરજદારોએ વર્ષ ૨૦૧૬ થી ૨૦૨૫ સુધી આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર અને પ્રિન્સિપાલ તરીકે સતત ફરજો બજાવી હતી અને માત્ર તેમને ફિક્સ પગાર ચૂકવવામાં આવતો હોવાના કારણે, નિયમિત કર્મચારીઓ તરીકે સેવા આપતી વખતે મેળવેલા તેમના અનુભવની અવગણના કરી શકાય નહીં કે તેને ફગાવી શકાય નહીં.

૭.૪ એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે રેગ્યુલેશન ૧૦ નું સાદું વાંચન સ્પષ્ટ કરે છે કે, આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર તરીકે નિયમિત અને કાયમી ધોરણે નિમાયેલા ઉમેદવારના અગાઉના અધ્યાપન અનુભવની ગણતરી કરતી વખતે, સુસંગત વિચારણા જગ્યાના ગ્રેડની સમકક્ષતા છે અને આવા ઉમેદવાર દ્વારા મેળવવામાં આવેલા પગારનો જથ્થો નથી, જે એડહોક, કામચલાઉ અથવા કરાર આધારિત નિમણૂકો સંકળાયેલી હોય તેવા કેસોથી અલગ છે. એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે નિયમિત નિમણૂક પામનારના અનુભવને નક્કી કરવા માટે પગાર ધોરણનો કોઈ તર્કસંગત સંબંધ નથી. પગાર ધોરણ સંબંધિત જરૂરિયાત માત્ર રેગ્યુલેશન ૧૦(એફ)(૩) હેઠળ આવતા કેસોમાં જ સુસંગત બને છે, એટલે કે જ્યાં નિમણૂક એડહોક, કામચલાઉ અથવા કરાર આધારિત હોય. આમ, પગાર ધોરણ અથવા પગાર સંબંધિત માપદંડ માત્ર આવી ક્ષમતાઓમાં સેવા આપતા ઉમેદવારો માટે જ વધારાની જરૂરિયાત બનાવે છે. અરજદારો આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસરની જગ્યા પર નિયમિત અને કાયમી નિમણૂક પામેલા હોવાથી, તેમના અગાઉના અધ્યાપન

અનુભવ પર રેગ્યુલેશન ૧૦(બી) હેઠળ વિચારણા કરવી જરૂરી હતી, ખાસ કરીને જ્યારે તેમના દ્વારા ધારણ કરાયેલી જગ્યાઓ સમકક્ષ ગ્રેડની હતી.

૭.૫ વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે સામાવાળા યુનિવર્સિટી સરકારી અને ગ્રાન્ટ-ઇન-એઇડ સંસ્થાઓમાં સેવા આપતા આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસરો અને પ્રિન્સિપાલો દ્વારા મેળવેલા અધ્યાપન અનુભવને, ફિક્સ પગાર પર નિમણૂક કરવામાં આવી હોવા છતાં, માન્ય અનુભવ તરીકે ગણે છે, જ્યારે સ્વનિર્ભર સંસ્થાઓમાં નિયમિત અને કાયમી ધોરણે નિમાયેલા પરંતુ ફિક્સ પગાર મેળવતા અરજદારોના અધ્યાપન અનુભવને સમાન ગણવામાં આવ્યો નથી. આવી ભેદભાવપૂર્ણ નીતિ, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે, પ્રતિકૂળ ભેદભાવ સમાન છે અને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન કરે છે.

૭.૬ વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે અરજદારોની નિમણૂક એન.સી.ટી.ઇ. અને યુજીસી દ્વારા ઘડવામાં આવેલા ધોરણો અનુસાર નિર્ધારિત પસંદગી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા પછી જ આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર અને પ્રિન્સિપાલ તરીકે કરવામાં આવી હતી. તેમની સેવા દરમિયાન, તેઓએ પીએચ.ડી. ગ્રાઇડ તરીકે કામ કરવા, બોર્ડ ઓફ સ્ટડીઝની પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગ લેવા અને સંબંધિત યુનિવર્સિટી દ્વારા સોંપવામાં આવેલા અન્ય શૈક્ષણિક કાર્યો કરવા સહિત વિવિધ શૈક્ષણિક, વહીવટી અને સંસ્થાકીય જવાબદારીઓ નિભાવી હતી. તેથી એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે અરજદારોના અધ્યાપન અનુભવનું મૂલ્યાંકન તેમની લાયકાત, ધારણ કરેલી જગ્યાઓના સ્વરૂપ અને વાસ્તવમાં બજાવવામાં આવેલી

શૈક્ષણિક ફરજોના આધારે થવું જોઈએ, અને ખાનગી સ્વનિર્ભર સંસ્થાઓ દ્વારા તેમને ચૂકવવામાં આવેલા પગારના સંદર્ભમાં નહીં. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે સામાવાળા યુનિવર્સિટીએ માત્ર મેળવેલા પગારના આધારે અરજદારોના અગાઉના અધ્યાપન અનુભવને નકારીને, રેગ્યુલેશન ૧૦ માં રહેલા મૂળ ઉદ્દેશ્ય અને હેતુને જ પરાજિત કર્યો છે, જે નિર્ધારિત લાયકાતોની પરિપૂર્ણતાને અધીન રહીને, તેઓ સરકારી કે બિન-સરકારી સંસ્થાઓમાં સેવા આપી હોય તે ધ્યાને લીધા વિના તમામ લાયક ઉમેદવારોના અધ્યાપન અનુભવને માન્યતા આપવા અને ગણતરીમાં લેવા માંગે છે.

૭.૭ ઉપરોક્ત રજૂઆતો કરીને, અરજદાર તરફે વિદ્વાન વકીલે માંગ્યા મુજબ અરજીઓ મંજૂર કરવા આ કોર્ટને વિનંતી કરી હતી.

૮. તેનાથી વિપરીત, સામાવાળા યુનિવર્સિટી તરફે ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ શ્રી હૃદય બુચે વાદગ્રસ્ત પગલાંને સમર્થન આપતાં નીચે મુજબની રજૂઆતો કરી છે:

૮.૧ શરૂઆતમાં જ એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે અરજદારોના અગાઉના અધ્યાપન અનુભવ માટે ગુણ ન ફાળવવાનું સામાવાળા યુનિવર્સિટીનું પગલું યુજીસી રેગ્યુલેશન્સ, ૨૦૧૮ ની જોગવાઈઓ સાથે સંપૂર્ણપણે સુસંગત છે. તેથી એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવેલી હાલની અરજીઓમાં કોઈ તથ્ય નથી અને આ કોર્ટ તરફથી કોઈ હસ્તક્ષેપની જરૂર નથી.

૮.૨ એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે રેગ્યુલેશન ૧૦ હેઠળ સીધી ભરતીના હેતુ માટે અગાઉના અધ્યાપન અનુભવની ગણતરીનો લાભ માત્ર તેવા ઉમેદવારો માટે જ ઉપલબ્ધ છે જેઓ નિયમિત સેવામાં હોય, નિર્ધારિત આવશ્યક લાયકાતો ધરાવતા હોય, યોગ્ય પસંદગી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા પછી નિમણૂક પામ્યા હોય અને સમકક્ષ ગ્રેડ અથવા પગાર ધોરણમાં પગાર મેળવતા હોય. એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે જોકે અરજદારોની નિમણૂક નિયમિત ધોરણે કરવામાં આવી હતી, તેમ છતાં તેઓ સ્વીકૃત રીતે ફિક્સ પગાર મેળવતા હતા અને તેથી સમકક્ષ પગાર ધોરણ સંબંધિત જરૂરિયાત સંતોષવામાં નિષ્ફળ રહ્યા હતા. પરિણામે, તેમના અગાઉના અધ્યાપન અનુભવને યોગ્ય રીતે ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યો ન હતો.

૮.૩ વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે, ઉમેદવાર રેગ્યુલેશન ૧૦ ની જરૂરિયાતો સંતોષે છે કે નહીં તે નક્કી કરવા માટે, સંબંધિત વિચારણા જગ્યા સાથે જોડાયેલ ગ્રેડ અથવા પગાર ધોરણ છે. અરજદારો ફિક્સ પગાર મેળવતા હોવાથી, તેઓ રેગ્યુલેશન ૧૦(બી) ની જરૂરિયાતો સંતોષતા નથી. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે, રેગ્યુલેશન ૧૦(એફ)(૩) ની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેતાં, અરજદારો દ્વારા મેળવવામાં આવતો ફિક્સ પગાર નિયમિત રીતે નિમાયેલા આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસરને ચૂકવવાપાત્ર કુલ માસિક પગાર કરતાં સ્વીકૃત રીતે ઓછો હતો અને તેથી, સામાવાળા યુનિવર્સિટીએ તેમના અગાઉના અધ્યાપન અનુભવની ગણતરી કરવાનો યોગ્ય રીતે ઇનકાર કર્યો છે.

૮.૪ એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે રેગ્યુલેશન ૧૦ ઉમેદવારોની ત્રણ અલગ અલગ કેટેગરીઓની કલ્પના કરે છે, એટલે કે: (૧) નિયમિત જગ્યા પર નિમાયેલા ઉમેદવારો; (૨) નિયમિત જગ્યા પર નિમાયેલા અને નિર્ધારિત અથવા સમકક્ષ પગાર ધોરણ મેળવતા ઉમેદવારો; અને (૩) એડહોક, કામચલાઉ અથવા કરાર આધારિત નિમાયેલા ઉમેદવારો, શરત એ છે કે તેઓ નિયમિત રીતે નિમાયેલા આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસરને ચૂકવવાપાત્ર કુલ માસિક પગાર કરતાં ઓછું ન હોય તેટલું ફિક્સ મહેનતાણું મેળવતા હોય. તેથી એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે જોકે અરજદારો નિયમિત ધોરણે નિમાયા હતા, પરંતુ તેઓ ફિક્સ પગાર મેળવતા હોવાથી જે નિયમિત રીતે નિમાયેલા આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસરના કુલ માસિક પગાર કરતાં ઓછો હતો, તેથી તેમનો કેસ રેગ્યુલેશન ૧૦ ની જરૂરિયાતો સંતોષતો નથી અને પરિણામે, તેમના અગાઉના અધ્યાપન અનુભવની યોગ્ય રીતે ગણતરી કરવામાં આવી નથી.

૮.૫ છેલ્લે, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે યુજીસી રેગ્યુલેશન્સ, ૨૦૧૮ ના રેગ્યુલેશન ૧૦ નું સુમેળભર્યું વાંચન સ્પષ્ટ કરે છે કે નિર્ધારિત પગાર ધોરણ મેળવનાર ઉમેદવાર રેગ્યુલેશન ૧૦(બી) દ્વારા સંચાલિત થશે, જ્યારે એડહોક, કામચલાઉ અથવા કરાર આધારિત સેવા આપતો ઉમેદવાર રેગ્યુલેશન ૧૦(એફ) (૩) ના દાયરામાં આવશે, શરત એ છે કે આવો ઉમેદવાર નિયમિત રીતે નિમાયેલા આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસરને ચૂકવવાપાત્ર કુલ માસિક પગાર કરતાં ઓછું ન હોય તેટલું મહેનતાણું મેળવતો હોય. હાલના કેસમાં, અરજદારો ન તો નિર્ધારિત પગાર ધોરણ મેળવતા હતા કે ન તો નિયમિત રીતે નિમાયેલા આસિસ્ટન્ટ

પ્રોફેસરના કુલ માસિક પગાર જેટલું ફિક્સ મહેનતાણું મેળવતા હતા, તેથી સીધી ભરતીના હેતુ માટે તેમના અગાઉના અધ્યાપન અનુભવની ગણતરી કરી શકાય નહીં. તેથી અરજીઓ ફગાવી દેવા યોગ્ય છે.

૮.૬ ઉપરોક્ત દલીલોને સમર્થન આપવા માટે, વિદ્વાન વકીલે અલ્હાબાદ યુનિવર્સિટી વિ. ગીતાંજલિ તિવારી (પાંડે) [(૨૦૨૪) ૨૦ એસસીસી ૨૩] ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો.

૮.૭ ઉપરોક્ત રજૂઆતો કરીને, વિદ્વાન વકીલ શ્રી હૃદય બુચે આ અરજીઓ ફગાવી દેવા આ કોર્ટને વિનંતી કરી હતી.

૯. વિદ્વાન વકીલ શ્રી તારક દામાણીએ વિદ્વાન વકીલ શ્રી હૃદય બુચ દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતોને અપનાવી હતી અને પુનરોચ્ચાર કર્યો હતો કે રેગ્યુલેશન ૧૦ ના સાચા અને યોગ્ય અર્થઘટન દ્વારા અરજદારના કેસ પર યોગ્ય રીતે વિચારણા કરવામાં આવી ન હતી અને તેથી, અરજીઓ કોઈ વિચારણાને પાત્ર નથી.

૧૦. સંબંધિત પક્ષકારો તરફે ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા અને રેકર્ડ પર રજૂ કરાયેલી સામગ્રીનું અવલોકન કર્યું. ઉપર જણાવ્યા સિવાય સંબંધિત પક્ષકારો તરફે ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલો દ્વારા અન્ય કોઈ વધારાની રજૂઆતો કરવામાં આવી નથી.

૧૧. સામસામેની રજૂઆતો અને રેકર્ડ પર ઉપલબ્ધ સામગ્રી ધ્યાને લેતાં,

નિર્ણય માટે ઉદ્ભવતો મુખ્ય પ્રશ્ન એ છે કે શું યુજીસી રેગ્યુલેશન્સ, ૨૦૧૮ નું રેગ્યુલેશન ૧૦ સામાવાળા યુનિવર્સિટીને માન્યતા પ્રાપ્ત ખાનગી સ્વનિર્ભર સંસ્થામાં સમકક્ષ અધ્યાપન જગ્યા પર નિયમિત રીતે નિમાયેલા ઉમેદવારના અગાઉના અધ્યાપન અનુભવની ગણતરીનો લાભ માત્ર એવા આધાર પર નકારવાની મંજૂરી આપે છે કે આવા ઉમેદવારને નિર્ધારિત યુજીસી પગાર ધોરણને બદલે ફિક્સ પગાર ચૂકવવામાં આવતો હતો?

૧૨. ઉપરોક્ત પ્રશ્નને સમજવા માટે, યુજીસી રેગ્યુલેશન્સ, ૨૦૧૮ ના રેગ્યુલેશન ૧૦ ની જોગવાઈઓને સમજવી સુસંગત છે, જે નીચે મુજબ ટાંકી શકાય છે:

“૧૦.૦ સીધી ભરતી અને સીએએસ હેઠળ બઢતી માટે અગાઉની સેવાઓની ગણતરી

યુનિવર્સિટી, કોલેજ, રાષ્ટ્રીય પ્રયોગશાળાઓ અથવા અન્ય વૈજ્ઞાનિક/વ્યાવસાયિક સંસ્થાઓ જેવી કે સીએસઆઈઆર, આઈસીએઆર, ડીઆરડીઓ, યુજીસી, આઈસીએસએસઆર, આઈસીએચઆર, આઈસીએમઆર અને ડીબીટી માં આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, એસોસિયેટ પ્રોફેસર અથવા પ્રોફેસર અથવા સમકક્ષ તરીકેની રાષ્ટ્રીય કે આંતરરાષ્ટ્રીય અગાઉની નિયમિત સેવા, આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, એસોસિયેટ પ્રોફેસર, પ્રોફેસર અથવા અન્ય કોઈપણ હોદ્દા તરીકે શિક્ષકની સીધી ભરતી અને સીએએસ હેઠળ બઢતી માટે ગણતરીમાં લેવી જોઈએ, શરત

એ છે કે:

(એ) ધારણ કરેલ જગ્યાની આવશ્યક લાયકાતો કેસ મુજબ આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, એસોસિયેટ પ્રોફેસર અને પ્રોફેસર માટે યુજીસી દ્વારા નિર્ધારિત લાયકાતો કરતાં ઓછી ન હતી.

(બી) જગ્યા આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર (લેક્ચરર), એસોસિયેટ પ્રોફેસર (રીડર) અને પ્રોફેસરની જગ્યા જેટલા સુધારેલા અગાઉના પગાર ધોરણના સમકક્ષ ગ્રેડમાં છે/હતી.

(સી) સંબંધિત આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, એસોસિયેટ પ્રોફેસર અને પ્રોફેસર પાસે કેસ મુજબ આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, એસોસિયેટ પ્રોફેસર અને પ્રોફેસરની જગ્યા પર નિમણૂક માટે યુજીસી દ્વારા નિર્ધારિત સમાન લઘુત્તમ લાયકાતો હોવી જોઈએ.

(ડી) આવી નિમણૂકો માટે સંબંધિત યુનિવર્સિટી/રાજ્ય સરકાર/કેન્દ્ર સરકાર/સંસ્થાઓના નિયમોમાં નિર્ધારિત પસંદગી પ્રક્રિયા અનુસાર જગ્યા ભરવામાં આવી હતી.

(ઈ) અગાઉની નિમણૂક કોઈપણ સમયગાળા માટે વિઝિટિંગ લેક્ચરર (ગેસ્ટ લેક્ચરર) તરીકે ન હતી.

(એફ) અગાઉની એડ-હોક અથવા કામચલાઉ અથવા કરાર આધારિત સેવા (તેને ગમે તે નામે બોલાવવામાં આવે) સીધી ભરતી અને બઢતી માટે ગણવામાં આવશે, શરત એ છે કે:

(૧) ધારણ કરેલ જગ્યાની આવશ્યક લાયકાતો કેસ મુજબ આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, એસોસિયેટ પ્રોફેસર અને પ્રોફેસર માટે યુજીસી દ્વારા નિર્ધારિત લાયકાતો કરતાં ઓછી ન હતી,

(૨) સંબંધિત યુનિવર્સિટીના નિયમો મુજબ રચાયેલી પસંદગી સમિતિ/વિધિવત રચાયેલી પસંદગી સમિતિની ભલામણ પર ઉમેદવારની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી,

(૩) ઉમેદવાર કેસ મુજબ નિયમિત રીતે નિમાયેલા આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, એસોસિયેટ પ્રોફેસર અને પ્રોફેસરના માસિક ગ્રોસ પગાર કરતાં ઓછો ન હોય તેટલો કુલ ગ્રોસ પગાર મેળવતો હતો; અને

(જી) આ કલમ હેઠળ અગાઉની સેવાની ગણતરી કરતી વખતે જે સંસ્થામાં અગાઉ સેવા આપવામાં આવી હતી તેના સંચાલનના સ્વરૂપ (ખાનગી/સ્થાનિક સ્વરાજ્યની સંસ્થા/સરકારી) ના સંદર્ભમાં કોઈ ભેદભાવ રાખવામાં આવશે નહીં.”

૧૩. સમગ્ર રીતે રેગ્યુલેશન ૧૦ નું સાદું અને અર્થપૂર્ણ વાંચન સૂચવે છે કે આ જોગવાઈ લાભકારી સ્વરૂપની છે અને સમાવેશી અભિગમ સાથે ઘડવામાં આવી છે. આમાં રહેલો વૈધાનિક ઈરાદો એ સુનિશ્ચિત કરવાનો જણાય છે કે કોઈ શિક્ષણવિદ દ્વારા મેળવવામાં આવેલ સાચો અધ્યાપન અને સંશોધન અનુભવ માત્ર એટલા માટે બાકાત ન રાખવામાં આવે કે આવો અનુભવ સરકારી સંસ્થાની બહાર કે અલગ સંચાલન હેઠળ મેળવવામાં આવ્યો હતો. આ રેગ્યુલેશન તેમાં

સ્પષ્ટપણે નિર્ધારિત શરતોની પરિપૂર્ણતાને અધીન રહીને સીધી ભરતી તેમજ કેરિયર એડવાન્સમેન્ટ સ્કીમ હેઠળ બઢતી માટે અગાઉના શૈક્ષણિક અનુભવને માન્યતા આપવા માંગે છે.

૧૩.૧ રેગ્યુલેશન ૧૦ ની યોજના, તેની વિવિધ કલમોના સંયુક્ત વાંચન પર, અગાઉના અનુભવની ગણતરીના હેતુ માટે અગાઉની સેવાના બે અલગ વર્ગોની કલ્પના કરે છે, એટલે કે: (૧) અગાઉની નિયમિત સેવા; અને (૨) અગાઉની એડહોક, કામચલાઉ અથવા કરાર આધારિત સેવા. ઉમેદવાર કઈ કેટેગરીમાં આવે છે તે ધ્યાને લીધા વિના, રેગ્યુલેશન ૧૦(એ) હેઠળ નિર્ધારિત પાયાની જરૂરિયાત એ છે કે અગાઉ ધારણ કરેલી જગ્યા માટેની આવશ્યક લાયકાતો આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, એસોસિયેટ પ્રોફેસર અથવા પ્રોફેસરની અનુરૂપ જગ્યા માટે યુજીસી દ્વારા નિર્ધારિત લાયકાતો કરતાં ઓછી ન હોવી જોઈએ. તેથી, નિર્ધારિત યુજીસી લાયકાતો ધરાવવાની જરૂરિયાત ઉમેદવારોના બંને વર્ગોને સમાન રીતે લાગુ પડતી પ્રાથમિક અને અનિવાર્ય શરત બનાવે છે.

૧૩.૨ એકવાર લાયકાત સંબંધિત જરૂરિયાત સંતોષાય જાય, પછી તપાસનો આગામી તબક્કો અગાઉની નિમણૂકના સ્વરૂપની ખાતરી કરવાનો છે. જ્યાં સુધી નિયમિત ધોરણે નિમાયેલા ઉમેદવારનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી સુસંગત જોગવાઈ રેગ્યુલેશન ૧૦(બી) છે. સદર કલમ હેઠળ ભાર અગાઉ ધારણ કરેલી જગ્યાના સ્વરૂપ અને દરજ્જા પર છે. જો ઉમેદવાર આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, એસોસિયેટ પ્રોફેસર અથવા પ્રોફેસરના સમકક્ષ ગ્રેડની જગ્યા અથવા અનુરૂપ

સુધારેલા અગાઉના પગાર ધોરણ ધરાવતી જગ્યા ધરાવતો હતો, અને આવી નિમણૂક રેગ્યુલેશન ૧૦(ડી) હેઠળ કલ્પના કર્યા મુજબ નિર્ધારિત પસંદગી પ્રક્રિયા દ્વારા કરવામાં આવી હતી, તો અગાઉની સેવાની ગણતરી કરવી પડશે. આમ, નિયમિત નિમણૂક પામનાર માટે જે શરતો મહત્વ ધારણ કરે છે તે છે: (૧) નિર્ધારિત યુજીસી લાયકાતો ધરાવવી; (૨) વિધિવત નિર્ધારિત પસંદગી પ્રક્રિયા દ્વારા નિમણૂક; અને (૩) સમકક્ષ ગ્રેડ અથવા અનુરૂપ સુધારેલા અગાઉના પગાર ધોરણની જગ્યા ધરાવવી. નોંધપાત્ર રીતે, રેગ્યુલેશન ૧૦(બી) સ્પષ્ટ શબ્દોમાં એવું નિર્ધારિત કરતું નથી કે ઉમેદવારે વાસ્તવમાં યુજીસી પગાર ધોરણો અનુસાર પગાર મેળવ્યો હોવો જોઈએ. આ જોગવાઈનો ભાર ઉમેદવાર દ્વારા મેળવવામાં આવેલા વાસ્તવિક પગારને બદલે જગ્યાની સમકક્ષતા અને નિમણૂકની કાયદેસરતા પર છે.

૧૩.૩ જોકે, જે ઉમેદવારોએ એડહોક, કામચલાઉ અથવા કરાર આધારિત સેવા આપી હતી તેમના સંબંધમાં આ સ્થિતિ અલગ આધાર પર છે. આવી કેટેગરી ખાસ કરીને રેગ્યુલેશન ૧૦(એફ) દ્વારા સંચાલિત છે. લાયકાતો અને વિધિવત રચાયેલી પસંદગી સમિતિ દ્વારા નિમણૂક સંબંધિત જરૂરિયાતો સંતોષવા ઉપરાંત, રેગ્યુલેશન ૧૦(એફ)(૩) એક વધારાની શરતનો સમાવેશ કરે છે કે ઉમેદવાર કેસ મુજબ નિયમિત રીતે નિમાયેલા આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, એસોસિયેટ પ્રોફેસર અથવા પ્રોફેસરને ચૂકવવાપાત્ર માસિક કુલ પગાર કરતાં ઓછો ન હોય તેટલો કુલ ગ્રોસ પગાર મેળવતો હોવો જોઈએ. આમ, પગાર સંબંધિત માપદંડ સભાનપણે માત્ર એડહોક, કામચલાઉ અથવા કરાર આધારિત

નિમણૂકોના સંબંધમાં જ રજૂ કરવામાં આવ્યો છે. રેગ્યુલેશન ૧૦(બી) હેઠળ નિયમિત નિમણૂકોને લાગુ પડતી શરતો નિર્ધારિત કરતી વખતે આવી કોઈ અનુરૂપ શરત સામેલ કરવામાં આવી નથી.

૧૩.૪ ઉપરોક્ત પરિપ્રેક્ષ્યથી જોતાં, રેગ્યુલેશન ૧૦ એ રેગ્યુલેશન ૧૦(બી) દ્વારા સંચાલિત નિયમિત નિમણૂકો અને રેગ્યુલેશન ૧૦(એફ) દ્વારા સંચાલિત એડહોક, કામચલાઉ અથવા કરાર આધારિત નિમણૂકો વચ્ચે સ્પષ્ટ તફાવત દર્શાવે છે. જ્યારે પછીની કેટેગરી માસિક આવક સંબંધિત વધારાના નાણાકીય માપદંડને અધીન છે, ત્યારે રેગ્યુલેશન ૧૦(બી) માં આવી કોઈ જરૂરિયાત ઉમેરવામાં આવી નથી. પરિણામે, નિયમિત નિમણૂક પામનારના કેસમાં, એકવાર ઉમેદવાર નિર્ધારિત યુજીસી લાયકાતો સંતોષે, નિર્ધારિત પસંદગી પ્રક્રિયા દ્વારા નિમણૂક પામ્યો હોય અને સમકક્ષ ગ્રેડ અથવા અનુરૂપ સુધારેલા અગાઉના પગાર ધોરણની જગ્યા ધરાવતો હોય, ત્યારે અગાઉના અધ્યાપન અનુભવને માત્ર એવા આધાર પર સામાન્ય રીતે બાકાત રાખી શકાય નહીં કે ઉમેદવારને યુજીસી પગાર ધોરણને બદલે ફિક્સ પગાર ચૂકવવામાં આવતો હતો. કોઈપણ વિપરીત અર્થઘટન એ રેગ્યુલેશન ૧૦(બી) માં એવી શરત આચાર કરવા સમાન બનશે જે રેગ્યુલેશન્સ ઘડનારાઓએ સભાનપણે માત્ર રેગ્યુલેશન ૧૦(એફ)(૩) માં જ સામેલ કરી છે, જે અર્થઘટનનો માર્ગ કાયદામાં અસ્વીકાર્ય છે.

૧૪. હાલના કેસની હકીકતો પર રેગ્યુલેશન ૧૦ નું ઉપરોક્ત અર્થઘટન લાગુ

કરતાં, એ વિવાદમાં નથી કે અરજદાર યુજીસી રેગ્યુલેશન્સ હેઠળ નિર્ધારિત શૈક્ષણિક લાયકાતો ધરાવતા હતા અને નિર્ધારિત પસંદગી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા પછી નિયમિત ધોરણે નિમણૂક પામ્યા હતા. એ પણ સમાન રીતે નિર્વિવાદ છે કે અરજદારે આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર તરીકે અને ત્યારબાદ પ્રિન્સિપાલ તરીકે પોતાની ફરજો બજાવી હતી અને બંને નિમણૂકોને સંબંધિત વૈધાનિક યુનિવર્સિટી દ્વારા વિધિવત માન્યતા અને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી. આવા સંજોગોમાં, આ કોર્ટનો સુવિચારિત મત છે કે અગાઉના અધ્યાપન અનુભવની ગણતરી માટે અરજદારનો દાવો સંપૂર્ણપણે રેગ્યુલેશન ૧૦(બી) ના દાયરામાં આવે છે. પરિણામે, રેગ્યુલેશન ૧૦(એફ)(૩) માં સમાવિષ્ટ શરતો આયાત કરીને તેમનો કેસ નકારી શકાય નહીં, જે તેની ભાષા દ્વારા જ એડહોક, કામચલાઉ અથવા કરાર આધારિત સેવા આપનારા ઉમેદવારોને જ ફક્ત લાગુ પડે છે.

અરજદાર નિર્ધારિત યુજીસી લાયકાતો સંતોષતા હોવાથી, વિધિવત રચાયેલી પસંદગી પ્રક્રિયા દ્વારા નિમણૂક પામ્યા હોવાથી અને યુનિવર્સિટી દ્વારા માન્ય નિયમિત જગ્યા પર સેવા આપી હોવાથી, ખાનગી સ્વનિર્ભર સંસ્થાએ તેમને ફિક્સ પગાર ચૂકવ્યો હોવાના માત્ર આધાર પર તેમના અગાઉના અધ્યાપન અનુભવની ગણતરીના લાભથી વંચિત રાખી શકાય નહીં. આવા ફિક્સ મહેનતાણાની ચુકવણી, જો લાગુ યુજીસી ધોરણો વિરુદ્ધ હોય, તો તે એમ્પ્લોયરને આભારી કૃત્ય છે અને તેને અરજદારના નુકસાન માટે કામ કરવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં.

એ પણ ધ્યાને લેવા યોગ્ય છે કે, નિમણૂકની શરતો મુજબ, અરજદાર

યુજીસી ધોરણો હેઠળ નિર્ધારિત પગાર ધોરણ માટે હકદાર હતા અને તેમની નિમણૂકને યુનિવર્સિટી દ્વારા વિધિવત માન્યતા આપવામાં આવી હતી. જો આવી પાત્રતા હોવા છતાં, સંચાલક મંડળ નિર્ધારિત પગાર ધોરણ લંબાવવામાં નિષ્ફળ રહ્યું અને અરજદારે તેમ છતાં જગ્યા સાથે જોડાયેલી તમામ શૈક્ષણિક અને વહીવટી જવાબદારીઓ નિભાવવાનું ચાલુ રાખ્યું, તો વાસ્તવમાં ચૂકવવામાં આવેલા પગારના એકમાત્ર આધારે આવી સેવાની ગણતરીના લાભનો ઇનકાર કરવાથી અરજદારને બેવડું નુકસાન થશે. પ્રથમ, તેઓ તે પગારથી વંચિત રહ્યા જેના માટે તેઓ લાગુ ધોરણો હેઠળ અન્યથા હકદાર હતા અને, બીજું, તેઓ સીધી ભરતીના હેતુ માટે તેમના દ્વારા આપવામાં આવેલી સેવાની ગણતરીના લાભથી વંચિત રહેવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવી રહ્યો છે. આવું પરિણામ ન તો રેગ્યુલેશન ૧૦ ના ઉદ્દેશ્યને આગળ ધપાવે છે કે ન તો તેના અંતર્ગત રહેલા વૈધાનિક ઈરાદા સાથે સુસંગત કહી શકાય.

૧૪.૧ ઉપરોક્ત ચર્ચા ધ્યાને લેતાં, આ કોર્ટનો સુવિચારિત અભિપ્રાય છે કે અરજદાર યુજીસી રેગ્યુલેશન્સ હેઠળ નિર્ધારિત જરૂરી લાયકાતો ધરાવતા હોવાથી, નિર્ધારિત પસંદગી પ્રક્રિયાને અનુસરીને નિયમિત રીતે નિમાયા હોવાથી અને તેમની નિમણૂક વૈધાનિક યુનિવર્સિટી દ્વારા વિધિવત માન્ય થયેલી હોવાથી, નિર્ધારિત યુજીસી પગાર ધોરણને બદલે તેમને ફિક્સ પગાર ચૂકવવામાં આવ્યો હતો તે માત્ર આધાર પર રેગ્યુલેશન ૧૦ માંથી મળતા લાભો નકારી શકાય નહીં.

૧૫. જ્યાં સુધી અલ્હાબાદ યુનિવર્સિટી વિ. ગીતાંજલિ તિવારી (પાંડે) (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર વિદ્વાન વકીલ શ્રી બુચ દ્વારા મૂકવામાં આવેલા આધારનો સંબંધ છે, આ કોર્ટનો સુવિચારિત મત છે કે સદર નિર્ણય હકીકતો પર સ્પષ્ટપણે અલગ પડે છે અને તેથી તે સામાવાળા યુનિવર્સિટીના કેસને આગળ વધારતો નથી.

માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષના કેસમાં, અલ્હાબાદ યુનિવર્સિટીમાં આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસરની જગ્યા પર નિમણૂક ઈચ્છુક ઉમેદવારે, પોતાની અરજીમાં ખાસ જણાવ્યું હતું કે તેણીએ ઓક્ટોબર, ૨૦૦૪ થી માર્ચ, ૨૦૧૦ દરમિયાન દર મહિને રૂ. ૫,૦૦૦/- ના એકીકૃત માનદ વેતન પર કરાર આધારિત ફેકલ્ટી તરીકે કામ કર્યું હતું. ત્યારબાદ, વર્ષ ૨૦૧૬ થી ૨૦૨૧ ના સમયગાળા માટે, તેણીએ વિવિધ કોલેજોમાં રૂ. ૨૫,૦૦૦/- થી રૂ. ૫૦,૦૦૦/- સુધીના વિવિધ માનદ વેતન પર વિઝિટિંગ (ગેસ્ટ) ફેકલ્ટી તરીકે સેવા આપી હતી. આમ, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષના ઉમેદવાર દ્વારા આપવામાં આવેલી અગાઉની સેવા સ્વીકૃત રીતે કરાર આધારિત અને ગેસ્ટ ફેકલ્ટી સભ્યની ક્ષમતામાં હતી અને તેથી સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષનો વિવાદ સંપૂર્ણપણે યુજીસી રેગ્યુલેશન્સ, ૨૦૧૮ ના રેગ્યુલેશન ૧૦(એફ), ખાસ કરીને રેગ્યુલેશન ૧૦(એફ)(૩) ના દાયરામાં આવતો હતો.

હાલના કેસની હકીકતલક્ષી પરિસ્થિતિ તદ્દન અલગ આધાર પર રહેલી છે. અહીં, અરજદારની નિમણૂક નિર્ધારિત પસંદગી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા પછી નિયમિત ધોરણે કરવામાં આવી હતી, તેઓ યુજીસી રેગ્યુલેશન્સ હેઠળ જરૂરી

લાયકાતો ધરાવતા હતા અને તેમની નિમણૂક વૈધાનિક યુનિવર્સિટી દ્વારા વિધિવત મંજૂર અને માન્ય કરવામાં આવી હતી. ખાનગી સ્વનિર્ભર સંસ્થા દ્વારા અરજદારને ફિક્સ પગાર ચૂકવવામાં આવતો હતો તે માત્ર હકીકત, તેના પોતાના આધારે, તેમના કેસને રેગ્યુલેશન ૧૦(એફ)(૩) દ્વારા સંચાલિત ગણવાનું વાજબી ઠેરવી શકતી નથી, જે ખાસ કરીને એડહોક, કામચલાઉ અથવા કરાર આધારિત નિમણૂક પામેલાઓ દ્વારા આપવામાં આવેલી સેવાની ગણતરીનું નિયમન કરવાનો ઇરાદો ધરાવે છે.

ઉપર પહેલેથી જ ઠેરવ્યા મુજબ, અરજદારનો કેસ રેગ્યુલેશન ૧૦(બી) દ્વારા સંચાલિત છે. એકવાર કોઈ વ્યક્તિ આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસરના સમકક્ષ ગ્રેડની જગ્યા અથવા અનુરૂપ સુધારેલા અગાઉના પગાર ધોરણ ધરાવતી જગ્યા ધરાવતી હોય, અને રેગ્યુલેશન ૧૦ હેઠળ નિર્ધારિત અન્ય શરતો સંતોષતી હોય, ત્યારે અગાઉના અધ્યાપન અનુભવની ગણતરી કરવી પડશે. વળતરની સમાનતા સંબંધિત જરૂરિયાત, જે ખાસ કરીને રેગ્યુલેશન ૧૦(એફ)(૩) માં સામેલ કરવામાં આવી છે, તે અર્થઘટન દ્વારા રેગ્યુલેશન ૧૦(બી) માં આચાર કરી શકાય નહીં. પરિણામે, અલ્હાબાદ યુનિવર્સિટી વિ. ગીતાંજલિ તિવારી (પાંડે) (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતનો નિર્ણય સ્વીકૃત રીતે કરાર આધારિત અને ગેસ્ટ ફેકલ્ટી સભ્ય તરીકે સેવા આપતા ઉમેદવારના સંદર્ભમાં આપવામાં આવ્યો હોવાથી હાલના કેસની હકીકતોને કોઈ પ્રયોજ્યતા ધરાવતો નથી.

૧૬. ઉપરોક્ત ચર્ચા ધ્યાને લેતાં અને ઉપર નોંધાયેલા કારણોસર, હાલની આ

તમામ અરજીઓ સફળ થાય છે અને તે અનુસાર મંજૂર કરવામાં આવે છે. સામાવાળા સત્તાવાળાઓને નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે તેઓ સીધી ભરતીમાં તેમના અગાઉના અધ્યાપન અનુભવની ગણતરીના હેતુ માટે સંબંધિત અરજીઓમાં અરજદારોને યુજીસી રેગ્યુલેશન્સ, ૨૦૧૮ ના રેગ્યુલેશન ૧૦(બી) ના લાભ માટે પાત્ર ગણે. સામાવાળા સત્તાવાળાઓ તે અનુસાર કાયદા મુજબ તેમના અગાઉના અધ્યાપન અનુભવ માટે યોગ્ય ગુણ આપીને અરજદારોની ઉમેદવારીનું પુનઃમૂલ્યાંકન કરશે, અને પરિણામરૂપે મેરિટ વિગતોમાં સુધારો કરશે.

(નિરલ આર. મહેતા, ન્યાયમૂર્તિ)

વિશેષ હુકમ

ચુકાદો જાહેર કર્યા પછી, સંબંધિત અરજીઓમાં સામાવાળા નં. ૩ તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી હૃદય બુચ અને વિદ્વાન વકીલ શ્રી તારક દામાણીએ ત્રણ અઠવાડિયાના સમયગાળા માટે ચુકાદાનો અમલ સ્થગિત રાખવા વિનંતી કરી છે જેથી સામાવાળા નં. ૩ ઉપલી અદાલતમાં તેને પડકારી શકે.

સંકળાયેલા પ્રશ્નને ધ્યાને લેતાં અને પસંદગી પ્રક્રિયા પૂર્ણ કરવામાં આવશે નહીં તેવું નિવેદન કરવામાં આવ્યું હોવાથી, માંગ્યા મુજબની સ્થિતિ, આજથી ત્રણ અઠવાડિયા માટે મંજૂર કરવામાં આવે છે.

(નિરલ આર. મહેતા, ન્યાયમૂર્તિ)

અનુપ

This judgment has been translated using an AI-assisted translation 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 judgement in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

=====

વિષય: આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસરની ભરતીમાં અગાઉના અધ્યાપન અનુભવના ગુણ આપવા અંગે

Concerned Department(s):

- Legal Department, Gujarat
- Education Department, Gujarat
- Education Department, Gujarat
- Education Department, Gujarat
- Education Department, Gujarat