

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.

[૨૦૦૮] ૧૧ એસ.સી.આર. ૪૪૦

ભારત સંઘ

વિ.

પુષ્પા રાણી તથા અન્ય

(સીવીલ અપીલ નં. ૬૯૩૪-૬૯૪૬ / ૨૦૦૫ વગેરે)

૨૯ જુલાઈ, ૨૦૦૮

[બી.એન. અગ્રવાલ અને જી.એસ. સિંઘવી, ન્યાયમૂર્તીશ્રી]

સેવા કાયદો - અનુસૂચિત જાતિઓ/અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટે અનામત -
ઉપલબ્ધતા અંગે - રેલવે સેવામાં કેડર પુનર્ગઠનના તબક્કે - ઠરાવવામાં
આવ્યું: રેલવે સેવામાં કેડરોના પુનર્ગઠનના તબક્કે અનામતની નીતિ લાગુ પડે
છે - કારણ કે વિવિધ કેડરોના પુનર્ગઠનના પરિણામે ઉપલબ્ધ થતી વધારાની
જગ્યાઓ બઢતી દ્વારા ભરવાની આવશ્યકતા છે, તેથી અનામતની નીતિને બહાર
રાખી શકાય નહીં - રેલવે બોર્ડ દ્વારા જારી કરાયેલ પત્રમાં કરાયેલ આવી
જોગવાઈ બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬નું ઉલ્લંઘન કરતી નથી - ભરતી
માટેની પદ્ધતિ નક્કી કરવા અથવા પસંદગીના માપદંડ નિર્ધારિત કરવા માટે
ન્યાયિક પુનર્વિલોકનની સત્તાનો ઉપયોગ કરી શકાય નહીં - ભારતનું બંધારણ,
૧૯૫૦ - અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬ અને ૧૬(૪) - રેલવે સ્થાપના સંહિતા -
પરિચ્છેદ ૧૦૩(૭), ૧૧૯, ૧૨૦, ૧૨૩ અને ૧૨૪ - રેલવે સ્થાપના
માર્ગદર્શિકા - પરા ૧૦૩(૧), (૨) અને (૩) - પરિપત્ર આર.બી.ઈ. નં.
૧૧૩/૯૭ તા. ૨૧.૮.૧૯૯૭.

પ્રથા અને પ્રક્રિયા - નવો દાવો - ઉઠાવવાનો - સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ -
નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું: અનુમત્ય નથી.

શબ્દો અને શબ્દપ્રયોગો:

(૧) 'કેડર' નો અર્થ.

(૨) 'બઢતી' - નો અર્થ.

નિર્ધારણ માટેનો પ્રશ્ન એ હતો કે રેલવે બોર્ડ દ્વારા જારી કરાયેલ પત્ર નં. પી.સી.-
૩/૨૦૦૩/સી.આર.સી./૬ તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ના અનુસંધાને હાથ ધરવામાં
આવેલ કેડર પુનઃચયના પ્રક્રિયાને અમલમાં મૂકવાના તબક્કે અનુસૂચિત
જાતિઓ/અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટે પદોના અનામતની નીતિ લાગુ કરી
શકાય કે નહીં.

અપીલો મંજૂર કરતાં, અદાલતે

ઠરાવેલ: ૧.૧ રેલવેમાં ગ્રુપ સી અને ડી કેડરોના પુનર્ગઠનની કક્ષાએ આરક્ષણની
નીતિ લાગુ કરી શકાય છે અને તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ ના પત્રનો પરિચ્છેદ ૧૪
ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ માં નિહિત સમાનતાના સિદ્ધાંતનો
ભંગ કરતો નથી. એકવાર એ માન્ય થાય કે જુદા જુદા કેડરોના પુનર્ગઠનના
પરિણામે ઉપલબ્ધ બનતી વધારાની જગ્યાઓ તેવા કર્મચારીઓમાંથી, જેઓ

પાત્રતાની શરતો પૂર્ણ કરે છે અને યોગ્ય ઠરે છે, બઢતી દ્વારા ભરવાની આવશ્યક છે, ત્યારે બઢતી અમલમાં મૂકતી વખતે આરક્ષણની નીતિની લાગુ પડતાને બહાર રાખવા માટે કોઈ તર્કસંગત ન્યાયસંગતતા રહી શકતી નથી, ખાસ કરીને કારણ કે એવું દર્શાવવામાં આવ્યું નથી કે આવી વધારાની જગ્યાઓ સામે બઢતી દ્વારા નિમણૂક કરવાની પ્રક્રિયા સામાન્ય બઢતી માટે નિર્ધારિત પ્રક્રિયા કરતાં ભિન્ન છે. [પરિચ્છેદ ૨૦ અને ૨૫] [જીપ-સી, જીલ-સી,ડી,ઈ]

રામ પ્રસાદ અને અન્ય વિ. ડી.કે. વિજય અને અન્ય ૧૯૯૯ (૭) એસ.સી.સી. ૨૫૧ – અનુસરવામાં આવ્યું.

રાજસ્થાન રાજ્ય વિ. ફતેહ ચંદ સોની ૧૯૯૬ (૧) એસ.સી.સી. ૫૬૨ – ઉપર આધાર રાખવામાં આવ્યો.

ભારત સંઘ વિ. વી.કે. સિરોઠિયા ૧૯૯૯ એસ.સી.સી. (એલ & એસ) ૯૩૮; ઓલ ઇન્ડિયા નોન-એસસી/એસટી એમ્પ્લોયીઝ' એસોસિએશન (રેલવે) વિ. વી.કે. અગરવાલ અને અન્ય ૨૦૦૧ (૧૦) એસ.સી.સી. ૧૬૫ – ભિન્ન ઠેરવાયો.

જનરલ મેનેજર, સધર્ન રેલવે વિ. રંગાચારી એ.આઈ.આર. ૧૯૬૨ એસ.સી. ૩૬; સ્ટેટ ઓફ પંજાબ વિ. હીરા લાલ અને અન્ય ૧૯૭૦ (૩) એસ.સી.સી. ૫૬૭; કે. મણિક્કરાજ વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા ૧૯૯૭ (૪) એસ.સી.સી. ૩૪૨ – નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો.

૧.૨ રેલવે સ્થાપના સંહિતાના પરિષ્દ ૧૦૩(૭), રેલવે સ્થાપના માર્ગદર્શિકાના પરિષ્દ ૧૦૩(૩) અને પરિપત્ર આર.બી.ઈ. નં. ૧૧૩/૯૭નું સંયુક્ત વાંચન કરતાં સ્પષ્ટ થાય છે કે રેલવેમાં ‘કેડર’ શબ્દનો અર્થ સામાન્ય રીતે કોઈ સેવા અથવા સેવાના એક ભાગની, અલગ એકમ તરીકે મંજૂર કરાયેલ સંખ્યાબળથી થાય છે. તેમ છતાં, રોસ્ટરના હેતુસર, ઉક્ત શબ્દને વ્યાપક અર્થ આપવામાં આવ્યો છે જેથી તેમાં વિવિધ ગ્રેડમાં મંજૂર કરાયેલ પદોનો સમાવેશ થઈ શકે. “કેડર” શબ્દને આ વિસ્તૃત અર્થ આપવાનું કારણ એ છે કે રેલવે સ્થાપનામાં પદો ગ્રેડના સંદર્ભે મંજૂર કરવામાં આવે છે. વિવિધ ગ્રેડમાં સર્જાયેલા અસ્થાયી, કાર્યભારિત, અધિકસંખ્યક અને શેડો પદો પણ કેડરનો ભાગ બની શકે છે.

[પરિષ્દ ૧૪] [૪૭૩-ડી,ઈ,એફ]

૧.૩ કાનૂની પરિભાષામાં, કોઈ પદના ઉન્નયનમાં પદને નીચલા ગ્રેડમાંથી ઊંચા ગ્રેડમાં સ્થાનાંતરિત કરવું અને તે પદના હોદ્દાદારને ઊંચા ગ્રેડમાં મૂકવાનો સમાવેશ થાય છે. સામાન્ય રીતે, આવા મુકાબામાં પસંદગીનો સમાવેશ થતો નથી, પરંતુ કેટલીક સેવા નિયમાવલીઓમાં અને/અથવા પદોના ઉન્નયન માટે નિયોક્તા દ્વારા ઘડાયેલી નીતિમાં, એવા કર્મચારીને ઊંચો ગ્રેડ ન આપવા માટે જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે જેના સેવા રેકૉર્ડમાં પ્રતિકૂળ નોંધો રહેલી હોઈ શકે અથવા જેને દંડ ભોગવવો પડ્યો હોઈ શકે. [પરિચ્છેદ ૨૩] [૪૭૭-જી, ૪૭૮-એ]

ડી.પી. ઉપાધ્યાય વિ. જી.એમ., એન.આર. બરોડા હાઉસ અને અન્ય ૨૦૦૨ (૧૦) એસ.સી.સી. ૨૫૮ – નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૧.૪ 'બઢતી' શબ્દનો અર્થ "માન, ગૌરવ, પદ અથવા ગ્રેડમાં ઉન્નતિ અથવા પ્રાધાન્યપ્રાપ્તિ" થાય છે. તેથી 'બઢતી' માત્ર ઉચ્ચ પદ અથવા કક્ષાએ ઉન્નતિને જ આવરી લેતી નથી, પરંતુ તે ઉચ્ચ ગ્રેડમાં ઉન્નતિનો પણ અર્થ સૂચવે છે. સેવા કાયદામાં 'બઢતી' અભિવ્યક્તિને વિશાળ અર્થમાં સમજવામાં આવી છે અને એવો નિર્ધાર કરવામાં આવ્યો છે કે "બઢતી ઊંચા વેતનધોરણમાં અથવા ઊંચા પદ પર, બંને રીતે થઈ શકે છે". [પરિચ્છેદ ૨૪] [૪૭૮-એ,બી,સી]

રાજસ્થાન રાજ્ય વિ. ફતેહ ચંદ સોની ૧૯૯૬ (૧) એસ.સી.સી. ૫૬૨ – નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો.

૧.૫ એવું કહેવું યોગ્ય નથી કે બઢતી આપવાના તબક્કે અનામતની નીતિ લાગુ કરી શકાતી નથી, કારણ કે રેલવે પ્રશાસને એવો કોઈ પુરાવો રજૂ કર્યો નહોતો કે વિવિધ કેડરમાં અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓનું પૂરતું પ્રતિનિધિત્વ નહોતું અને અનુસૂચિત જાતિઓ તથા અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટે પદો અનામત રાખવાથી પ્રશાસનની કાર્યક્ષમતા જોખમમાં મુકાઈ જશે. તેમની દ્વારા દાખલ કરાયેલ અરજીઓમાં, સામાવાળાઓએ એવો દાવો કર્યો નહોતો કે અનામતની નીતિનો અમલ થવાથી અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓના સભ્યોનું અતિરિક્ત પ્રતિનિધિત્વ ઊભું થશે, અથવા ભારત સરકાર દ્વારા ઘડવામાં આવેલ વર્તમાન અનામતની નીતિ તેમની પ્રતિનિધિત્વની પર્યાપ્તતા સંબંધિત મુદ્દે કરવામાં આવેલ કસરત વિના ઘડવામાં આવી હતી. તેથી, ભારત સંઘ અને રેલવે પ્રશાસનને એ દર્શાવવાની તક મળી નહોતી કે અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓના કર્મચારીઓનું વિવિધ કેડરમાં પૂરતું પ્રતિનિધિત્વ નહોતું; કે અનામતની બાહ્ય મર્યાદા એટલે કે ૫૦% અનામતની નીતિ લાગુ કરતાં ભંગ કરવામાં આવશે નહીં; અને કે અનામતની નીતિ લાગુ કરતાં પ્રશાસનની કાર્યક્ષમતા જોખમમાં મુકાઈ જશે નહીં.

તેથી, સામાવાળાઓ તરફથી ઉઠાવવામાં આવેલ આ સંપૂર્ણપણે નવો દાવો સ્વીકારવો ન તો શક્ય છે અને ન તો ઈચ્છનીય છે, ખાસ કરીને કારણ કે આવા દાવાના નિરાકરણ માટે તથ્ય સંબંધિત મુદ્દાઓની વિગતવાર તપાસ આવશ્યક બને છે. [પરા ૫૩] [૪૯૬-ઈ,એફ,જી,એચ, ૪૯૭-એ,બી,સી]

૨. પદોની રચના અને રદબાતલ, કેડરોની રચના તથા માળખાકીય ગોઠવણી/પુનર્ગોઠવણી, ભરતીનો સ્ત્રોત/રીત અને લાયકાતો નક્કી કરવી, પસંદગીના માપદંડો તથા કર્મચારીઓના સેવાવિવરણોની મૂલવણી સંબંધિત બાબતો નોકરીદાતાના વિશિષ્ટ અધિકારક્ષેત્રમાં આવે છે. વહીવટની કાર્યક્ષમતા સુધારવા માટે ક્યા પગલાં લેવાં જોઈએ તે બાબત પણ નોકરીદાતાના અધિકારક્ષેત્રમાં જ આવે છે. આવી બાબતોમાં ન્યાયિક સમીક્ષાનો અધિકાર માત્ર ત્યારે જ વાપરી શકાય, જ્યારે એવું દર્શાવવામાં આવે કે નોકરીદાતાની કાર્યવાહી કોઈ સંવિધાનિક અથવા કાનૂની જોગવાઈના વિરોધમાં છે અથવા સ્પષ્ટપણે મનસ્વી છે અથવા દુરાશયને કારણે દૂષિત થયેલી છે. ભરતીની પદ્ધતિ નક્કી કરવામાં અથવા પસંદગીના માપદંડો નિર્ધારિત કરવામાં અદાલતની કોઈ ભૂમિકા નથી. ઉમેદવારોની લાયકાતનું તુલનાત્મક મૂલ્યાંકન કરવું પણ અદાલત માટે અનુમત્ય નથી. વહીવટની કાર્યક્ષમતા સુધારવાના હેતુથી નોકરીદાતાએ કેડરોનું માળખું કેવી રીતે ગોઠવવું અથવા પુનર્ગોઠવવું જોઈએ તે અંગે અદાલત સૂચન આપી શકતી નથી. [પરિચ્છેદ ૨૯] [૪૮૦-બી,સી,ડી,ઈ]

પ્રસંગનિર્ણય સંદર્ભ

૨૦૦૧ (૧૦) એસ.સી.સી. ૧૬૫ ભિન્ન ઠરાવેલ ફકરો ૩

૧૯૬૮ (૩) એસ.સી.આર. ૫૭૫ ફકરા ૧૧ માં ઉલ્લેખિત

૧૯૭૫ (૧) એસસીસી ૩૧૯ નો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો છે, પરિચ્છેદ ૧૬

૧૯૮૮ (૨) એસ.સી.સી. ૨૧૪ નો ઉલ્લેખ પરિચ્છેદ ૧૭ માં કરવામાં આવ્યો છે

૧૯૯૬ (૯) એસ.સી.સી. ૨૬૬ નો પરા ૧૮ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે

૨૦૦૨ (૧૦) એસ.સી.સી. ૨૫૮ નો સંદર્ભ લેવાયો પરા ૨૩ માં

૧૯૯૬ (૧) એસ.સી.સી. ૫૬૨ પર આધાર રાખવામાં આવ્યો પરિચ્છેદ ૨૪

૧૯૭૩ (૩) એસસીસી ૮૬૨ નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો પરિચ્છેદ ૨૫

૧૯૯૫ (૪) એસ.સી.સી. ૪૬૨, પરા ૨૫ માં ઉલ્લેખિત

૧૯૯૬ (૨) એસીસીસી ૭૧૫ પરા ૨૬ માં ઉલ્લેખિત

૧૯૯૯ (૭) એસ.સી.સી. ૨૦૯ નો ઉલ્લેખ પરિચ્છેદ ૨૬ માં કરવામાં આવ્યો

૧૯૯૯ (૭) એસ.સી.સી. ૨૫૧ અનુસરાયેલ પરા ૨૬

એ.આઈ.આર. ૧૯૬૨ એસ.સી. ૩૬નો સંદર્ભ પરિચ્છેદ ૩૩માં આપવામાં આવ્યો છે.

૧૯૭૦ (૩) એસ.સી.સી. ૫૬૭ નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો પરા ૩૪

૧૯૮૧ (૧) એસ.સી.સી. ૨૪૬ પરા ૩૫ માં ઉલ્લેખિત

૧૯૯૨ સપ્લિ. (૩) એસ.સી.સી. ૨૧૭નો પરા ૩૬ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

૨૦૦૬ (૮) એસ.સી.સી. ૨૧૨ નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે, પરિચ્છેદ ૩૮

૧૯૯૯ એસ.સી.સી. (એલ એન્ડ એસ) ૯૩૮ ભિન્ન ઠેરવાયેલ અનુચ્છેદ ૪૦

૧૯૭૩ લેબર ઇન્ડસ્ટ્રીયલ કેસિસ ૧૩૯૯ નો પરા ૪૩ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

૧૯૯૭ (૪) એસ.સી.સી. ૩૪૨ નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે, ફરો ૫૦

સીવીલ અપીલી અધિકારક્ષેત્ર : સીવીલ અપીલ નં. ૬૯૩૪-૬૯૪૬ સન ૨૦૦૫

ચંદીગઢ સ્થિત પંજાબ અને હરિયાણા વડી અદાલતના તા. ૩.૩.૨૦૦૫ના અંતિમ ચુકાદા અને આદેશમાંથી, જે સી.ડબલ્યુ.પી. નં. ૩૧૮૨, ૩૩૩૦, ૩૨૬૫, ૩૨૬૭, ૩૨૭૪, ૩૨૭૧, ૩૨૭૦, ૩૨૬૬, ૩૨૭૩, ૩૨૬૮, ૩૨૬૯ અને ૩૧૮૩ સન ૨૦૦૫માં આપવામાં આવ્યો હતો

સાથે

સી.એ. નં. ૬૯૩૨ અને ૬૯૧૯ ના ૨૦૦૫, ૬૧૨ ના ૨૦૦૬ અને ૪૭૧૨ ના ૨૦૦૮

એ. શરણ, એ.એસ.જી., ડૉ. આર.જી. પડિયા, ડૉ. કે.એસ. ચૌહાણ, જ્ઞાન મિત્ર, ચંદ કિરણ, રમેશ કુમાર, અમિત આનંદ તિવારી, અવધેશ કુમાર સિંઘ, કિરણ ભારદ્વાજ, લલિત શ્રીવાસ્તવ, બી. સુનિતા રાવ, કે.બી. સુનિતા, એ.કે. શ્રીવાસ્તવ, અનિલ કટિયાર અને બી. કૃષ્ણ પ્રસાદ અપીલકર્તાઓ તરફથી.

ડૉ. રાજીવ ધવન, સુશીલ કુમાર જૈન, પુનીત જૈન, અશ્વની, અર્યના તિવારી, પ્રતિભા જૈન, ટી.જી. નારાયણન નાયર, કિરણ સુરી, એસ.જે. અમિત અને સુશ્રી અપર્ણા ભટ સામાવાળાઓ તરફથી.

અદાલતનો ચુકાદો નીચે મુજબ પ્રગટ કરવામાં આવ્યો હતો દ્વારા

જી.એસ. સિંઘવી, ન્યાયમૂર્તીશ્રી.

૧. અનુસૂચિત જાતિઓ/અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટે પદોના અનામતની નીતિ રેલવે બોર્ડ દ્વારા જારી કરાયેલ પત્ર નં. પી.સી.-૩/૨૦૦૩/સી.આર.સી./૬, તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ અનુસાર હાથ ધરાયેલ કેડર પુનર્ગઠન પ્રક્રિયાને અમલમાં મૂકવાની અવસ્થાએ લાગુ કરી શકાય કે નહીં, તે પ્રશ્ન ઉપરોક્ત અપીલોમાં નિર્ધારણ માટે ઉદ્ભવે છે. આ અપીલો પંજાબ અને હરિયાણા વડી અદાલતના તે આદેશો વિરુદ્ધ દાખલ કરવામાં આવી છે, જેમાં ચંડીગઢ ખંડપીઠની કેન્દ્રીય વહીવટી અધિકરણ (આગળ 'અધિકરણ' તરીકે ઉલ્લેખિત) દ્વારા ઉક્ત પત્રના પરિચ્છેદ ૧૪ ને રદ કરવાનો તથા અનામતની નીતિથી પર ભરતી કરવા અંગે આપવામાં આવેલ નિર્દેશને યથાવત રાખવામાં આવ્યો હતો. અલાહાબાદ વડી અદાલતના આદેશ વિરુદ્ધ ભારત સંઘ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલ વિશેષ અનુમતિ અરજીએ ઉદ્ભવતો મુદ્દો સમાન હોવાથી, તેનો પણ આ અપીલો સાથે જ નિકાલ કરવામાં આવે છે.

૨. સુવિધા હેતુસર, અમે ૨૦૦૫ની દિવાણી અપીલ નં. ૬૯૩૪-૬૯૪૬ના અભિલેખમાંથી તથ્યો લીધા છે. તે નીચે મુજબ છે:-

(૧) સામાવાળા પુષ્પા રાની અને અન્ય છ જણા નોર્ધર્ન રેલ્વેના અંબાલા અને ફેરોઝપુર વિભાગોમાં ક્લાર્ક તરીકે સેવામાં જોડાયા હતા. તેઓને સિનિયર ક્લાર્ક તરીકે અને ત્યારબાદ હેડ ક્લાર્ક

તરીકે બઢતી આપવામાં આવી હતી. તેમણે ગ્રુપ સી અને ડી કેડરોના પુનર્ગઠનના તબક્કે અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટે પદોના અનામતની નીતિને અમલમાં મૂકવા માટે રેલ્વે બોર્ડ દ્વારા પત્ર નં. પી.સી.-૩/૨૦૦૩/સી.આર.સી./૬, તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલ સૂચનાઓ રદ કરાવવા માટે એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલ્સ અધિનિયમ, ૧૯૮૫ ની કલમ ૧૯ હેઠળ અરજીઓ દાખલ કરી હતી. તેમનો દાવો હતો કે સરકાર દ્વારા હાથ ધરાયેલ પુનર્ગઠનની પ્રક્રિયાના પરિણામે હાલના પદોનું ઉચ્ચીકરણ થયું હતું અને સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા પ્રતિપાદિત કાયદાને ધ્યાનમાં લેતાં, ઉચ્ચીકૃત પદો સામે નિમણૂક કરતી વખતે અનામતની નીતિ લાગુ કરી શકાય નહીં.

(૨) પ્રશાસનની તરફેણી દાખલ કરવામાં આવેલા પ્રતિઉત્તરમાં એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે રેલવે બોર્ડ દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશો ભારત સરકાર દ્વારા લેવાયેલા નીતિગત નિર્ણયને અનુરૂપ છે અને અરજદારો અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટે પદોના અનામત અંગે વાંધો ઉઠાવી શકતા નથી, કારણ કે કેડરની પુનર્રચનાના પરિણામે વધારાના પદોની રચના થઈ હતી, જેને બઢતી દ્વારા ભરવાના હતા.

(૩) ટ્રિબ્યુનલની ચંડીગઢ બેંચે પુષ્પા રાણી તથા અન્યોએ દાખલ કરેલી અરજી, તેમજ ઉત્તર રેલવેના અંબાલા અને ફિરોઝપુર વિભાગો, રેલ કોચ ફેક્ટરી, કપૂરથલા અને ડીઝલ-લોકો મોડર્નાઇઝેશન વર્ક્સ, પતિયાલાના અન્ય કર્મચારીઓ દ્વારા દાખલ કરાયેલી તેવી જ ૧૨ સમાન અરજીઓ મંજૂર કરી હતી અને તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ના પત્રના પરિચ્છેદ ૧૪ને રદ કર્યો હતો. ટ્રિબ્યુનલે જાહેર કર્યું હતું કે અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટે પદોના અનામતની નીતિ, વિનિમય સૂત્ર સહિતની પુનઃરચના યોજનાને લાગુ પડતી નથી, અને અહીંના અરજદારોને નિર્દેશ આપ્યો હતો કે તેઓ અરજદારોના (અહીંના સામાવાળાઓના) તથા અન્ય પાત્ર વ્યક્તિઓના કેસો તેમની પાત્રતા અને યોગ્યતાને ધ્યાનમાં રાખી પુનઃરચના યોજના હેઠળ યોગ્ય વેતન ધોરણોમાં તેમને સ્થાન આપવા માટે વિચારણા કરે અને તેમને અનુસંગી લાભો આપે.

(૪) અંબાલા, નોર્થર્ન રેલવેના ડિવિઝનલ પર્સોનેલ ઓફિસર મારફતે ભારત સંઘે, વર્ષ ૨૦૦૩ની સિવિલ રિટ પિટિશન નં. ૩૧૮૨-કેટમાં ટ્રિબ્યુનલના આદેશને પડકાર્યો હતો, જે પંજાબ અને હરિયાણાની વડી અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠ દ્વારા સમાન પ્રકારની અરજીઓના સમૂહ સાથે નામંજૂર કરવામાં આવી હતી.

વડી અદાલતે, વર્ષ ૧૯૯૬ની સિવિલ અપીલ નં. ૧૪૮૧માં વર્ષ ૧૯૯૯ની કન્ટેમ્પ્ટ પિટિશન (સિવિલ) નં. ૩૦૪માં આ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા આદેશનો ઉલ્લેખ કરીને એવો ઠરાવ કર્યો કે સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાને ધ્યાનમાં લેતા, અનામતના સિદ્ધાંતો લાગુ કર્યા વિના અપગ્રેડ કરાયેલા પદો ભરવા બાબતે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવેલ દિશાનિર્દેશને ભૂલભર્યો કહી શકાય નહીં.

૩. શ્રી અમરેન્દ્ર શરણ, વિદ્વાન વધારાના સોલિસિટર જનરલે, તારીખ ૯.૧૦.૨૦૦૩ ના પત્ર સાથે જોડાયેલા પરિશિષ્ટો 'એ' થી 'કે' નો ઉલ્લેખ કરીને દર્શાવ્યું કે જૂથ સી અને ડી કેડરોના પુનર્ગઠનના પરિણામે ઉચ્ચ ગ્રેડોમાં વધારાની જગ્યાઓ ઉપલબ્ધ થઈ હતી અને દલીલ કરી કે રેલવે બોર્ડે તે જગ્યાઓ સંબંધે અનામતની નીતિ અમલમાં મૂકવા માટે દિશા-નિર્દેશો જારી કરીને કોઈ ગેરકાયદેસરતા આચરી નહોતી, તેમજ દલીલ કરી કે વધારાની જગ્યાઓના સંદર્ભમાં અનામતની નીતિ યોગ્ય રીતે લાગુ કરવામાં આવી હતી. આ દલીલના સમર્થનમાં તેમણે કે. મણિક્કરાજ વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા, ૧૯૯૭ ૪ એસસીસી ૩૪૨ ના કેસ પર ભારપૂર્વક આધાર મૂક્યો. શ્રી શરણે ભારપૂર્વક જણાવ્યું કે સંગઠનાત્મક કાર્યક્ષમતા તથા કાર્યાત્મક, સંચાલનાત્મક અને વહીવટી આવશ્યકતાઓમાં વધારો કરવા માટે હાથ ધરાયેલ કેડરોનું પુનર્ગઠન,

હાલની જગ્યાઓના માત્ર ઉન્નયન માટે કરવામાં આવેલી સરળ કાર્યવાહી તરીકે ગણાવી શકાય નહીં અને ટ્રિબ્યુનલને રેલવે બોર્ડ દ્વારા જારી કરાયેલ સૂચનાઓને રદબાતલ ઠરાવવાનો અથવા અનામતની નીતિને અવગણીને નિયુક્તિ કરવા માટે દિશા-નિર્દેશો આપવાનો અધિકારક્ષેત્ર નહોતો. તેમણે યુનિયન ઑફ ઇન્ડિયા વિ. વી.કે. સિરોથિયા, ૧૯૯૯ ૦ એસસીસી(એલ એન્ડ એસ) ૯૩૮ અને ઑલ ઇન્ડિયા નોન-એસસી/એસટી એમ્પ્લોઈઝ અસોસિએશન (રેલવે) વિ. વી.કે. અગ્રવાલ અને અન્ય, ૨૦૦૧ ૧૦ એસસીસી ૧૬૫ માં પસાર કરાયેલા આદેશોને એ દર્શાવીને ભિન્ન ઠેરવ્યા કે તે મોટા પાયે જગ્યાઓના ઉન્નયનના કેસો હતા અને વિવિધ ગ્રેડોમાં વધારાની જગ્યાઓની રચનામાં પરિણમતા કેડરોના પુનર્ગઠનના કેસો નહોતા.

જ. ઑલ ઇન્ડિયા એસસી/એસટી રેલવેઝ એસોસિએશન તરફથી વકીલ શ્રી કે.એસ. ચૌહાને રજૂઆત કરી કે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્દેશો રદ કરવામાં આવવા યોગ્ય છે, કારણ કે પુનર્ગઠનની નીતિ અંગે તેની વ્યાખ્યા પણ બંધારણીય ખંડપીઠ દ્વારા આર.કે. સભરવાલ અને અન્ય વિ./રાજ્ય પંજાબ અને અન્ય, ૧૯૯૫ ૨ એસસીસી ૭૪૫ માં પ્રતિપાદિત કાનૂનના વિરુદ્ધ છે. તેમણે દર્શાવ્યું કે સામાવાળાઓએ ગ્રુપ સી અને ડી કેડરોના પુનર્ગઠનના પરિણામે ઉપલબ્ધ થનારી વધારાની જગ્યાઓને પસંદગી અને બઢતી દ્વારા ભરવા અંગે રેલવે બોર્ડ દ્વારા જારી કરાયેલા સૂચનોને પડકાર્યા નહોતા, અને દલીલ કરી કે

આવા પડકારના અભાવે ટ્રિબ્યુનલ ૯.૧૦.૨૦૦૩ના પત્રના પરિચ્છેદ ૧૪ને રદ કરી શકતું ન હતું અને અનામતની નીતિને અવગણીને નિમણૂકો કરવામાં આવે એવો આદેશ આપી શકતું ન હતું.

૫. કેટલાક સામાવાળાઓ તરફેથી હાજર રહેલા વરિષ્ઠ વકીલ ડૉ. રાજીવ ધવનએ દલીલ કરી હતી કે ગ્રુપ સી અને ડીના કેડરોનું પુનર્ગઠન એ હાલના પદોના ઉન્નતીકરણ માટેની ક્વાયત સિવાય કંઈ નથી અને ૯.૧૦.૨૦૦૩ના પત્રના પરિચ્છેદ ૧૪ને, જેના દ્વારા અનામતની નીતિ ઉન્નત કરાયેલા પદો પર લાગુ કરવામાં આવી હતી, રદ કરીને ટ્રિબ્યુનલએ કોઈ ગેરકાયદેસરતા કરી નથી. તેમણે વધુમાં દલીલ કરી હતી કે જો ગ્રુપ સી અને ડી કેડરોના પુનર્ગઠનના તબક્કે અનામતની નીતિ લાગુ કરવામાં આવે, તો તે અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓના સભ્યોને, જેમને પહેલેથી જ ક્રમબાહ્ય બઢતી આપવામાં આવી છે, ઢિગુણ લાભ આપવા બરાબર થશે. ડૉ. ધવને આ અદાલતના વિશાળ પીઠના ઇન્ડ્રા સાહ્ને અને અન્ય વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય, ૧૯૯૨ સપ્ ૩ એસ.સી.સી. ૨૧૭ અને બંધારણીય પીઠના એમ. નાગરાજ અને અન્ય વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય, ૨૦૦૬ ૮ એસ.સી.સી. ૨૧૨ના ચુકાદાઓ પર આધાર રાખ્યો અને દલીલ કરી હતી કે ભલે ઉન્નત કરાયેલા પદો પસંદગીની પ્રક્રિયા અનુસરીને બઢતી દ્વારા ભરવાના હોય, તો પણ આવા પદોના સંદર્ભે અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓ

માટે પદોની અનામતની નીતિ લાગુ કરી શકાય નહીં, કારણ કે અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓની પછાતાવસ્થા તથા તેમના પ્રતિનિધિત્વની અપૂરતા દર્શાવતો કોઈ પરિમાણીય આંકડાકીય દત્તાંશ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવ્યો નહોતો. ડૉ. ધવને એમ. નાગરાજના પ્રકરણના ચુકાદાના પરિચ્છેદ ૮૫, ૮૬, ૧૦૬, ૧૧૭, ૧૧૮ અને ૧૨૧નો વિશેષ ઉલ્લેખ કર્યો અને દલીલ કરી હતી કે અનુચ્છેદ ૧૬(૪-એ)માં સમાવવામાં આવેલી સક્ષમ બનાવતી જોગવાઈનો આધાર અપીલકર્તાઓ ગ્રુપ સી અને ડી કેડરોના પુનર્ગઠનના તબક્કે અનામતની નીતિના અમલીકરણને ન્યાયસંગત ઠેરવવા માટે લઈ શકતા નથી, કારણ કે તે કેડરોમાં અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓના સભ્યોનું પૂરતું પ્રતિનિધિત્વ છે અને તેમને ઢિંગુણ લાભ આપવાથી વહીવટની કાર્યક્ષમતા પર પ્રતિકૂળ અસર પડશે. ત્યારબાદ તેમણે દલીલ કરી હતી કે ભલે ૯.૧૦.૨૦૦૩ના પત્રનો પરિચ્છેદ ૧૪ બંધારણીય રીતે માન્ય માનવામાં આવે, તો પણ અનામતની નીતિ માત્ર ૯.૧૦.૨૦૦૩ પછી ઉપલબ્ધ થતા પદોના સંદર્ભે જ લાગુ કરવી જોઈએ. વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલની બીજી દલીલ એ છે કે જો પુનર્ગઠનની ક્વાયતનો ઉદ્દેશ સ્થગનતા દૂર કરવાનો અને સેવાઓની ગુણવત્તામાં સુધારો કરવાનો હોય, તો તેના અમલીકરણને અનામતની નીતિ આધીન બનાવવું નહીં. શ્રી સુશીલ જૈન અને શ્રીમતી કિરણ સુરી, વકીલોએ, ડૉ. ધવનની દલીલો સ્વીકારી અને રજૂઆત કરી હતી કે ઉન્નત કરાયેલા પદો સામે નિમણૂક કરતી વેળાએ અનામતની નીતિ લાગુ કરી શકાતી

નથી એવો ટ્રિબ્યુનલની વિવિધ પીઠો દ્વારા વ્યક્ત કરાયેલ અભિપ્રાયમાં હસ્તક્ષેપ કરવો ન જોઈએ, કારણ કે તે અભિપ્રાયને આ અદાલતે વી.કે. સિરોથિયા પ્રકરણ અને વી.કે. અગ્રવાલ પ્રકરણમાં તાત્વિક રીતે મંજૂરી આપી છે. તેમના દ્વારા દાખલ કરાયેલ લેખિત રજૂઆતોમાં, શ્રી સુશીલ જૈને પદોના ઉન્નતીકરણમાં પરિણમતી પુનર્ગઠનની યોજના અને બઢતીની નીતિ વચ્ચેનો તફાવત ઉજાગર કર્યો છે અને દલીલ કરી છે કે ઉન્નત કરાયેલા પદો સામે અનામતની નીતિ લાગુ કરી શકાય નહીં એ આધાર પર ટ્રિબ્યુનલએ ૯.૧૦.૨૦૦૩ના પત્રના પરિચ્છેદ ૧૪ને યોગ્ય રીતે રદ કર્યો હતો. શ્રી જૈન દ્વારા રજૂ કરાયેલ બીજો મુદ્દો એ છે કે ૨૧.૮.૧૯૯૭ના પરિપત્રના પરિચ્છેદ ૪(બી)માં સમાયેલ 'કેડર'ની વ્યાખ્યા સંહિતાના પરિચ્છેદ ૧૦૩ની વિરુદ્ધ અને તેથી અધિકારાતીત છે, કારણ કે બોર્ડ દ્વારા ઘડાયેલા વૈધાનિક નિયમોની અસર વહીવટી નિર્ણયથી નિષ્પ્રભ કરી શકાતી નથી.

૬. વર્ષ ૨૦૦૭ ની એસ.એલ.પી.(સી) નં. ૫૦૪૫ માં સામાવાળા તરફથી હાજર થયેલ વિદ્વાન વકીલે ટ્રિબ્યુનલની અલ્હાબાદ બેન્ચ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ આદેશનું સમર્થન કર્યું અને દલીલ કરી કે તેમના મુક્તમાધારકના કેસને પર્સનલ ઇન્સ્પેક્ટર ગ્રેડ 'એ' તરીકે બઢતી માટે વિચારવા અંગે આપવામાં આવેલ દિશાનિર્દેશમાં હસ્તક્ષેપ કરવો જોઈએ નહીં, કારણ કે કેડરમાં માત્ર બે જ પદોનો

સમાવેશ થાય છે, જેમાંથી એક પદ સામાન્ય વર્ગના ઉમેદવારોમાંથી ભરવાનું આવશ્યક હતું.

૭. અમે સંબંધિત દલીલો/રજૂઆતોનો વિચાર કર્યો છે અને નોંધપોથીની તપાસ કરી છે. રેલ્વે સ્થાપના સંહિતા (આગળ “સંહિતા” તરીકે ઉલ્લેખિત) પ્રથમવાર સપ્ટેમ્બર ૧૯૪૦માં પ્રકાશિત કરવામાં આવી હતી. તેમાં સમયાંતરે સુધારા કરવામાં આવ્યા હતા. સંહિતાની ૧૯૮૫ની આવૃત્તિ ભારતના રાષ્ટ્રપતિના અધિકાર હેઠળ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૮ની જોગવાઈ હેઠળ જારી કરવામાં આવી હતી. સંહિતાના પરિચ્છેદ ૧૦૩(૭), ૧૧૯, ૧૨૦, ૧૨૩ અને ૧૨૪, જે આ કેસોના નિર્ણય સાથે સંબંધ ધરાવે છે, નીચે મુજબ છે:—

૧૦૩(૭) 'કેડર' નો અર્થ સેવા અથવા સેવાના કોઈ ભાગની એવી સંખ્યાત્મક શક્તિ, જેને જુદા એકમ તરીકે મંજૂરી આપવામાં આવી હોય, એવો થાય છે.

૧૧૯. રેલવે બોર્ડ અને તેની સંલગ્ન કચેરીઓમાં – રેલવે બોર્ડની કચેરીમાં તેમજ તેના તાત્કાલિક નિયંત્રણ હેઠળ આવેલી અન્ય કચેરીઓ, પ્રોજેક્ટો અને સંસ્થાઓમાં જૂથ સી અને ડી ના પદોની સંખ્યા અને સ્વરૂપ એવી રહેશે જેવી રેલવે બોર્ડ દ્વારા નિર્ધારિત કરવામાં આવે. ડાયરેક્ટર જનરલ, રિસર્ચ, ડિઝાઇન્સ એન્ડ

સ્ટાન્ડર્ડ્સ ઓર્ગેનાઇઝેશન અથવા રેલવે બોર્ડ દ્વારા જેમને સત્તાઓ વિશેષરૂપે સોંપવામાં આવી હોય તેવી કોઈ અન્ય સત્તાધિકારી, તેમની અનુક્રમે સત્તા-અનુસૂચિઓમાં નિર્ધારિત શરતોના આધારે કામચલાઉ પદો રચી શકશે.

૧૨૦. રેલવે, ઉત્પાદન એકમો અથવા અન્ય સ્થાપના અંગે – જૂથ સી અને ડીની જગ્યાઓની સંખ્યા તથા સ્વરૂપ જનરલ મેનેજરો અથવા જેમને આવી સત્તાઓ સોંપવામાં આવી હોય તે સત્તાધિકારી દ્વારા નક્કી કરી શકાશે, પરંતુ રેલવે પર અગાઉથી અસ્તિત્વમાં ન હોય તેવી નવી શ્રેણી અમલમાં મૂકવા માટે રેલવે મંત્રાલયની પૂર્વ મંજૂરી આવશ્યક રહેશે.

૧૨૩. રેલવે બોર્ડને તેમના નિયંત્રણ હેઠળના ગ્રૂપ સી અને ગ્રૂપ ડી રેલવે સેવકો માટે સામાન્ય લાગુ પડતા નિયમો બનાવવાની સંપૂર્ણ સત્તાઓ છે.

૧૨૪. ભારતીય રેલવેના જનરલ મેનેજરોને તેમના નિયંત્રણ હેઠળના જૂથ સી અને ડી ના રેલવે સેવકો બાબતે નિયમો બનાવવાની સંપૂર્ણ સત્તાઓ છે, જો કે તે રાષ્ટ્રપતિ અથવા રેલવે મંત્રાલય દ્વારા બનાવવામાં આવેલા કોઈપણ નિયમો સાથે અસંગત ન હોય."

રેલવે સ્થાપના માર્ગદર્શિકા (ખંડ ૧) ના પેરા ૧૦૩(૧), (૨) અને (૩), જે આ કેસોમાં પણ સંબંધિત છે, નીચે મુજબ છે:-

૧૦૩. વ્યાખ્યાઓ - આ નિયમોના હેતુસર, વિષય અથવા સંદર્ભમાં તેના વિરુદ્ધ કંઈ હોય નહીં ત્યાં સુધી -

(૧) "સમૂહ" નો અર્થ એ વર્ગોની શ્રેણી થાય છે, જે બઢતીના સામાન્ય માર્ગનું નિર્માણ કરે છે.

(૨) "વર્ગ"માં એ જ શાખા અથવા વિભાગમાં સમાન હોદ્દો ધરાવતી તમામ નિમણૂકોનો સમાવેશ થાય છે.

(૩) "ગ્રેડ્સ" એ વર્ગના ઉપવિભાગો છે, જેમાં પ્રત્યેક માટે જુદો વેતનધોરણ લાગુ પડે છે. મધ્યવર્તી ગ્રેડ તે વર્ગમાં આવેલો એવો કોઈપણ ગ્રેડ છે, જે સૌથી નીચા ગ્રેડ કરતાં ઊંચો હોય."

૮. ૧૯૯૭ સુધી, અનામતની નીતિને અમલમાં મૂકવા માટે તૈયાર કરવામાં આવેલ રોસ્ટર ખાલી જગ્યાઓ આધારિત હતા. આર.કે. સભરવાલના કેસમાં, આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે રોસ્ટરનું સંચાલન ખાલી જગ્યાઓના સંદર્ભથી નહીં પરંતુ પદોના સંદર્ભથી થવું જોઈએ. તે પછી, ભારત સરકાર, રેલવે મંત્રાલય (રેલવે બોર્ડ) એ આર.બી.ઈ. નં.૧૧૩/૯૭ પરિપત્ર દ્વારા સુધારેલ સૂચનાઓ જારી કરી અને પદ આધારિત રોસ્ટર નિર્ધારિત કર્યું. આ સૂચનાઓ પત્ર નં.૯૫-

ઈ(એસસીટી)૧/૪૯/૫(૧) તા. ૨૧.૮.૧૯૯૭ દ્વારા પરિબ્રમિત કરવામાં આવી હતી, જેના સંબંધિત અંશો નીચે ઉતારવામાં આવે છે: –

પરિપત્ર નં. ૧૧૩/૯૭

હાલની સૂચનાઓ હેઠળ, અનુસૂચિત જાતિઓ, અનુસૂચિત જનજાતિઓ અને અન્ય પછાત વર્ગો (ઓબીસી) માટેની નોકરીઓમાં અનામત સંબંધિત સરકારની નીતિ અમલમાં મૂકવા માટે ખાલી જગ્યાઓ આધારિત રોસ્ટરો નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યા છે. આ રોસ્ટરોના આધારે અનામતના અમલનો પ્રશ્ન અદાલતો સમક્ષ ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો. સર્વોચ્ચ અદાલતની બંધારણીય ખંડપીઠે આર.કે. સભરવાલ વિ. પંજાબ રાજ્ય તેમજ ભારત સંઘ વિ. જે.સી. મલિકના કેસમાં એવો ઠરાવ કર્યો છે કે પછાત વર્ગો એસસી/એસટી/ઓબીસી માટેની નોકરીઓમાં અનામતનો અમલ ખાલી જગ્યાઓ પર નહીં પરંતુ પદો પર થવો જોઈએ. અદાલતે વધુમાં એવું પણ ઠરાવ કર્યું કે ખાલી જગ્યાઓ આધારિત રોસ્ટરો માત્ર ત્યાં સુધી જ અમલમાં રહી શકે, જ્યાં સુધી અનામત વર્ગોમાં આવતા વ્યક્તિઓનું કોઈ કેડરમાં પ્રતિનિધિત્વ અનામતના નિર્ધારિત ટકાવારી સુધી ન પહોંચે. ત્યારબાદ, આવા રોસ્ટરો અમલમાં રહી શકતા નથી અને સામાન્ય તથા અનામત વર્ગોમાં આવતા વ્યક્તિઓની નિવૃત્તિ, રાજીનામું, બદલી વગેરેના કારણે ખાલી થયેલી જગ્યાઓ સંબંધિત વર્ગમાંથી વ્યક્તિની નિમણૂક કરીને ભરવાની રહે, જેથી અનામતનો નિર્ધારિત ટકાવાર જળવાઈ રહે.

અદાલતોએ એ પણ ઠરાવ્યું હતું કે આરક્ષિત વર્ગોમાં આવતા એવા વ્યક્તિઓ, જેઓની નિમણૂક આરક્ષણના આધારે નહીં પરંતુ પ્રતિભાના આધારે કરવામાં આવી હોય, તેઓને આરક્ષણ માટે નિર્ધારિત ક્વોટા તરફ ગણતરીમાં લેવા નહિ.

સર્વોચ્ચ અદાલતે નિર્ધારિત કરેલ કાયદા સાથે અનામતની નીતિને સુસંગત બનાવવા માટે, હાલ પ્રચલિત સીધી ભરતી માટેની ૨૦૦-બિંદુ અને ૧૦૦-બિંદુ ખાલી જગ્યાઓ આધારિત રોસ્ટરોના સ્થાને પદ આધારિત રોસ્ટરો અમલમાં મૂકવાનો નિર્ણય કરવામાં આવ્યો છે. તેથી, રેલવે બોર્ડની તમામ ઝોનલ રેલવેઝ, પ્રોડક્શન યુનિટ્સ અને સંલગ્ન અધિકારીઓએ ગ્રુપ સી પદો માટે (જેમાં પગારધોરણનું લઘુત્તમ રૂ. ૧૪૦૦ (આરપીએસ) અને તેથી વધુ છે) અનુસૂચિ ૧ માં આપેલ સ્પષ્ટીકરણાત્મક નોંધોમાં વિસ્તૃત કરેલ સિદ્ધાંતોના આધારે અને અનુસૂચિ ૨ તથા અનુસૂચિ ૩ માં આપેલ નમૂના રોસ્ટરમાં દર્શાવ્યા મુજબ રોસ્ટરો તૈયાર કરવા જોઈએ. તેવી જ રીતે, સંબંધિત સત્તાધિકારીઓ ગ્રુપ સી અને ગ્રુપ ડી પદો માટેની સ્થાનિક ભરતી સંદર્ભે હાલના ૧૦૦-બિંદુ રોસ્ટરોના સ્થાને, જ્યાં પગારધોરણનું લઘુત્તમ ૧૪૦૦ (આરપીએસ) કરતાં ઓછું હોય અને સામાન્ય રીતે એક વિસ્તાર/પ્રદેશમાંથી ઉમેદવારોને આકર્ષતું હોય, તે માટે પણ આ જ સિદ્ધાંતોના આધારે રોસ્ટરો તૈયાર કરી શકે.

સ્પષ્ટીકરણાત્મક નોંધોમાં વિગતવાર સમજાવવામાં આવેલ રોસ્ટર તૈયાર કરવાના સિદ્ધાંતોનો સંક્ષેપમાં નીચે પુનરુલ્લેખ કરવામાં આવે છે:—

(એ) રોસ્ટરમાં બિંદુઓની સંખ્યા કેડરમાંના પદોની સંખ્યાને સમાન રહેશે. ભવિષ્યમાં કેડરની સંખ્યાત્મક શક્તિમાં કોઈ વધારો અથવા ઘટાડો થાય તેવી સ્થિતિમાં, રોસ્ટરોને તે અનુસાર વિસ્તૃત અથવા સંકુચિત કરવામાં આવશે.

(બી) રોસ્ટરના હેતુસર કેડરનો અર્થ કોઈ ચોક્કસ ગ્રેડ એવો થશે અને તેમાં રેલવે બોર્ડ દ્વારા સમયાંતરે જારી કરાયેલ સૂચનાઓની કોડલ/મેન્યુઅલ જોગવાઈઓ મુજબ ભરતીની કોઈ ચોક્કસ પદ્ધતિથી ભરવાની પોસ્ટોની સંખ્યા સમાવાશે. તેથી, માનો કે ૨૦૦ પોસ્ટના કેડરમાં ભરતીના નિયમોએ પ્રત્યક્ષ ભરતી અને બઢતી માટે ૫૦:૫૦ નો અનુપાત નિર્ધારિત કર્યો હોય, તો પ્રત્યક્ષ ભરતી માટે એક અને બઢતી માટે બીજો એવો ૨ રોસ્ટર (જ્યાં બઢતીમાં અનામત લાગુ પડે છે) તૈયાર કરાશે, અને તે દરેક સંબંધિત આદર્શ રોસ્ટરની રૂપરેખા મુજબ ૧૦૦ મુદ્દાઓનો સમાવેશ કરનાર હશે. કેડરનો અર્થ ગ્રેડની મંજૂર કરાયેલ તાત્કાલિક પોસ્ટો, વર્ક-ચાર્જ પોસ્ટો, સુપરન્યુમરરી પોસ્ટો, શેડો પોસ્ટો એવો પણ થાય છે." [ભાર મૂકવામાં આવ્યો]

૯. રેલવે બોર્ડના પરિપત્ર નં. ૧૮૧/૮૫ના સંબંધિત પરિચ્છેદો, જે પત્ર નં. પી.સી.આઈ.આઈ.આઈ./૮૪/યુ.પી.જી./૧૯ તા. ૨૫.૬.૧૯૮૫ દ્વારા જારી કરવામાં આવ્યો હતો અને જેનો વિવિધ કેસોમાં વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો, નીચે મુજબ છે:—

પત્ર તારીખ ૨૫.૬.૧૯૮૫

"૧. જૂથ 'સી' અને 'ડી'ના અમુક સંવર્ગોના પુનઃગઠનની બાબત, જે.સી.એમ. (રેલવેઝ) ની વિભાગીય પરિષદની સમિતિમાં કર્મચારી પક્ષ સાથે પરામર્શ કરીને, થોડા સમયથી વિચારાધીન રહી છે. રેલવે મંત્રાલયે રાષ્ટ્રપતિની મંજૂરીથી, સંલગ્ન પરિશિષ્ટમાં વિગતવાર દર્શાવ્યા મુજબ, જૂથ 'સી' અને 'ડી'ની અમુક શ્રેણીઓનું પુનઃગઠન કરવાનો નિર્ણય કર્યો છે.

૨. આ આદેશોનું અમલીકરણ કરતી વખતે, વિવિધ વર્ગો હેઠળની તળટીપમાં આપવામાં આવેલી વિશિષ્ટ સૂચનાઓનું કડક અને સાવચેતીપૂર્વક પાલન કરવું જોઈએ.

૩. કેડરની સંખ્યાબળની પુનઃરચના કરવા માટે ૧.૧.૧૯૮૪ની સ્થિતિ ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે અને તેમાં રેસ્ટ ગીવર તથા રજા અનામતની જગ્યાઓનો સમાવેશ થશે.

૫.૧ આ પુનર્ગઠન સંબંધિત આદેશો દ્વારા આવરી લેવાયેલા પદોનું વર્તમાન વર્ગીકરણ, જે પ્રસંગોચિત રીતે "પસંદગી" અને "બિન—

પસંદગી" તરીકે છે, તેમાં કોઈ ફેરફાર થતો નથી. તથાપિ, આ આદેશોના અમલીકરણના હેતુસર, જો કોઈ વ્યક્તિગત રેલવે સેવકને હાલમાં તે નિયમિત ધોરણે ધારણ કરતું પદ જે ગ્રેડમાં છે તેના ઉપર માત્ર એક જ ગ્રેડમાં બઢતી મળવાની પાત્રતા ઊભી થતી હોય, અને આપું ઉચ્ચ ગ્રેડનું પદ "પસંદગી" પદ તરીકે વર્ગીકૃત હોય, તો આવા કિસ્સામાં વર્તમાન પસંદગી પ્રક્રિયામાં એટલા હદ સુધી ફેરફાર થયેલો માનવામાં આવશે કે પસંદગી માત્ર સેવા નોંધોની ચકાસણીના આધારે કરવામાં આવશે અને કોઈ લેખિત અને/અથવા મૌખિક પરીક્ષા લેવામાં આવશે નહીં. આ પ્રક્રિયા હેઠળ 'ઉત્કૃષ્ટ' તરીકેનું વર્ગીકરણ અસ્તિત્વમાં રહેશે નહીં.

૬.૧ પુનર્ગઠનના પરિણામે ઉચ્ચ ગ્રેડોમાં ઊભી થતી વધારાની ખાલી જગ્યાઓ ભરતી કરતી વખતે અનુસૂચિત જાતિ/અનુસૂચિત જનજાતિ માટેના અનામત અંગેના વર્તમાન નિયમો અને આદેશો લાગુ પડતા રહેશે.

૯. આ પત્રથી આવરી લેવાયેલ તમામ શ્રેણીઓમાં, ભલે પુનર્ગઠનના પરિણામે વધુ હોદ્દાઓ ઊંચા પગારધોરણોમાં રજૂ કરવામાં આવ્યા હોય, હાલ આ હોદ્દાઓ સાથે સંલગ્ન મૂળભૂત કાર્યો, ફરજો અને જવાબદારીઓ યથાવત્ રહેશે, જેમાં યોગ્ય માનવામાં આવે તેવી અન્ય ફરજો અને જવાબદારીઓ ઉમેરવામાં આવી શકે છે.

૧૦. બોર્ડની એવી ઈચ્છા છે કે આ આદેશોમાં જોગવાઈ કરાયેલ પસંદગીની યોગ્ય પ્રક્રિયા પૂર્ણ કર્યા પછી સ્ટાફનું પુનર્ગઠન અને તેમની નિમણૂક શક્ય તેટલી તાત્કાલિક રીતે પૂર્ણ કરવામાં આવે."

ઉન્નત કરવામાં આવેલી જગ્યોનું ટકાવારી પત્ર તા. રપ.૬.૧૯૮૫ સાથે સંલગ્ન અનુબંધક ૧ માં દર્શાવવામાં આવી છે, જે નીચે મુજબ છે:—

પરિશિષ્ટ-૧

વિષય: રેલવે પર નિશ્ચિત જૂથ 'સી' અને 'ડી' સંવર્ગોના પુનર્ગઠન દર્શાવતું નિવેદન.

નં. પી.સી.આઈ.આઈ.આઈ/૮૪/યુ.પી.જી/૧૯, તારીખ રપ.૬.૧૯૮૫

૧ લોકો રનિંગ સ્ટાફ

૧. મુસાફર ચાલક 'એ' 'એ' ના તમામ મુસાફર ટ્રેન ચાલકો ધરાવતા

(રૂ.૫૫૦-૭૦૦)

૨૫૦ કિ.મી.ના પરિચાલન અંતર માટે

અને તેથી ઉપર માટે

ડ્રાઇવર 'એ' (રૂ.૫૫૦-૭૦૦) માંથી ઉચ્ચીકૃત કરવામાં આવેલ

ડ્રાઇવર 'એ' સ્પ્લ . (રૂ.૫૫૦-૭૫૦) સુધી

'એ' વિશેષ માટે અને 'એ' માટેની તમામ રજા અનામત

ચાલકોને માત્ર ગ્રેડમાં જ રાખવાના.

સુધારેલ

૨. (૧) માલચાલક ગ્રે.'બી' માલચાલક ગ્રે.'બી' ટકાવારી

(રૂ.૪૨૫-૬૪૦ - ૪૦%) રૂ.૪૨૫-૬૪૦ ૬૦

(૨) માલ ડ્રાઇવર ગ્રે. ' સી ' માલ ડ્રાઇવર ગ્રે.'સી ' ૪૦

(રૂ.૩૩૦-૫૬૦-૬૦%) રૂ.૩૩૦-૫૬૦

(૧૦% ના ગ્રે . ' સી ') પસંદગી ગ્રેડ રૂ.૪૨૫-૬૦૦

પદોનું સંચાલન કરવામાં આવતું હતું બંધ કરવામાં આવવાના

ચયન શ્રેણીના પદો

૩. જરૂર-૬૦૦ માં)

૩. શન્ટર્સ શન્ટર્સના ૩૦% ને ઉચ્ચીકૃત કરવામાં આવશે
(રૂ.૨૯૦-૪૦૦) શન્ટિંગ ડ્રાઈવરો રૂ.૩૩૦-૫૬૦

૪. ફાયરમેન 'એ' / ડીઝલ આસિસ્ટન્ટ ./ પદોના ૩૦% ને @ દરે વિશેષ
વેતન આપવામાં આવ્યું
સહાયક વિદ્યુત લોકો ડ્રાઈવર રૂપિયા ૧૫ પ્રતિ મહિનો.
(રૂ.૨૯૦-૩૫૦)

૫. ફાયરમેન 'બી' ફાયરમેન 'એ' માટે રજાના અનામત પદો
(રૂ.૨૬૦-૩૫૦) અત્યાર સુધી ફાયરમેન 'બી' માં
રાખવામાં આવેલને
ફાયરમેન 'એ' તરીકે ઉચ્ચીકૃત કરવામાં આવેલું

૬. ફાયરમેન 'સી' ફાયરમેન 'સી' ના ૩૦% ને ઉચ્ચીકૃત
કરવામાં આવશે

(રૂ.૨૧૦-૨૭૦)

પગારધોરણ રૂ.૨૬૦-૩૫૦ (એલ)

(એલ) નોંધ: ફાયરમેન 'સી' પગારધોરણ રૂપિયા ૨૧૦-૨૭૦ ના ૩૦% જેમનો ઉચ્ચીકરણ કરવામાં આવે છે

પગારધોરણ રૂ.૨૬૦-૩૫૦ ધરાવતા કર્મચારીઓનું હોદ્દાનામ ફાયરમેન 'સી' તરીકે યથાવત્ રહેશે અને તેમનો ઉપયોગ કરવામાં આવશે

જ્યાં સુધી શક્ય હોય ત્યાં સુધી મેલ, એક્સપ્રેસ અને પેસેન્જર ટ્રેનોમાં. વધુમાં

ફાયરમેન 'સી' માટે રૂપિયા ૨૧૦-૨૭૦ અને રૂપિયા ૨૬૦- ના પગારધોરણમાં બઢતીનો માર્ગ

૩૫૦ યથાવત્ રહેશે.

૧૮

૭. ઈ.એમ.યુ. ટ્રેનો પરના મોટરમેન પશ્ચિમ રેલવેમાં ૫૦% અને ૪૦% પર

(રૂ.૫૫૦-૭૦૦)

મધ્ય, ઉત્તરીય, પૂર્વીય, દક્ષિણી

અને એસ.ઈ. રેલવેઝને ઉન્નત કરવામાં આવે તે માટે

ચાલક 'એ' સ્પ્લ.ને રૂ.૫૫૦-૭૫૦ના પગારધોરણમાં.

૨. ટ્રાફિક ચાલક સ્ટાફ

૧. પેસેન્જર ગાર્ડ 'એ' (૧) બધા પેસેન્જર ટ્રેન ગાર્ડ્સ

(રૂ.૪૨૫-૬૦૦)

૨૫૦ કિ.મી.નું દોડાણ ધરાવતા અને

ઉપરોક્તને ગાર્ડ તરીકે ઉચ્ચ પદે નિમણૂક આપવાની

' એ' સ્પે. રૂ.૪૨૫-૬૪૦.

(૨) 'એ' સ્પ્લ . માટેની રજા અનામત અને

' એ

રક્ષક ' એ ' માં રાખવાનો

માત્ર ગ્રેડ.

સુધારેલ

૨. (૧) માલ રક્ષક ગ્રે. 'બી' માલ રક્ષક ગ્રે. 'બી' ટકા

(રૂ.૩૩૦-૫૬૦-૪૦%) રૂ.૩૩૦-૫૬૦ ૬૦

(૨) ગુડ્સ ગાર્ડ ગ્રે. ' સી ' ગુડ્સ ગાર્ડ ગ્રે. ' સી ' ૪૦

(રૂ.૩૩૦-૫૩૦-૬૦%) રૂ.૩૩૦-૫૩૦

૩. હિસાબી સ્ટાફ

ગ્રેડ ૧ ના લિપિકોને પસંદગી ગ્રેડના ગ્રેડ ૧ ના લિપિકો સાથે એકત્ર ગણવાના,

ઉપ-

મુખ્ય પદો અને પસંદગી ગ્રેડના ઉપ-મુખ્ય પદો અને નીચે મુજબ મૂકવામાં

આવ્યા હતાં

ટકાવારી:-

ક્લાર્ક ગ્રેડ ૧ ૫૫%

(રૂ.૩૩૦-૫૬૦)

ઉપશીર્ષકો ૪૫%

(૩.૪૨૫-૭૦૦)

નોંધ:

૧. પસંદગી દરજ્જાના લિપિક વર્ગ ૧, ૩. ૪૨૫-૭૦૦ ની જગ્યાઓ બંધ કરવામાં આવે.

૨. સિલેક્શન ગ્રેડ સબ-હેડ્સ પ્રચલિત આદેશો મુજબ યથાવત્ ચાલુ રહેશે.

૩. વહીવટીતંત્રને જરૂરી હોય તે મુજબ ઉપમુખ્યાઓએ લિપિકીય કર્મચારી તરીકે કામ કરવું

૧૯

૪. રોકડ અને વેતન કાર્યાલયનો સ્ટાફ

શરોફોના વર્ગને નીચે મુજબની ટકાવારીમાં મુકવામાં આવે:-

(એ) મુખ્ય- શ્રોફ ૩.૪૨૫-૬૪૦ ૨૦%

વરિષ્ઠ શ્રોફ ૩.૩૩૦-૫૬૦ ૪૦%

જૂનિયર શ્રોફ ૩.૨૬૦-૪૦૦ ૪૦%

(બી) રોકડિયાઓને નીચે દર્શાવેલ ટકા પ્રમાણે સ્થાન આપવાનું રહેશે:-

૩.૪૫૫-૭૦૦ ૪૦%

૩.૪૨૫-૬૪૦ ૪૦%

૩.૩૩૦-૫૬૦ ૨૦%

(સી) દેખરેખ કેડરના પદોમાં નીચે મુજબ સ્તરવર્ધન કરવામાં આવ્યું છે:-

પગારધોરણ (રૂ.) હાલનું સંશોધિત

૭૦૦-૯૦૦ ૫૫ ૧૦૭

૫૫૦-૭૫૦ ૧૩૪ ૧૪૬

૪૫૫-૭૦૦ ૩૭ શૂન્ય

કુલ ૨૨૬ ૨૫૩ (+૨૭ પદો ઉચ્ચ કક્ષાએ ઉન્નત

કરવામાં આવ્યા છે

મુખ્ય શિસ્તેદાર તરફથી

પગારધોરણ રૂપિયા ૪૨૫-૬૪૦)

નિરીક્ષણ કેડરના રેલવેવાર વિગતવાર વહેંચણી નીચે આપવામાં આવી છે

પરિશિષ્ટ-૨.)

૫. સાધન તપાસકર્તાઓ

૧. સીએલડબ્લ્યુ અને ડીએલડબ્લ્યુ: સીએલડબ્લ્યુ અને માં ટૂલ ચેકરોનો હાલનો સંવર્ગ

ડી.એલ.ડબ્લ્યુ.નું પુનર્ગઠન નીચે મુજબ કરવામાં આવશે:-

પગારધોરણ (રૂ.)	સુધારેલ ટકાવારી
૨૬૦-૪૦૦	૪૦%
૩૩૦-૫૬૦	૩૦%
૪૨૫-૭૦૦	૨૦%

૫૫૦-૭૫૦

૧૦%

સીએલડબલ્યુ અને ડીએલડબલ્યુ વહીવટીતંત્રએ અમલમાં લાવવા માટે કાર્યવાહી કરવી જોઈએ

ટૂલ ચેક્સના કેડરમાં માનક પદ્ધતિ મુજબ સીધી ભરતી

અન્ય મંત્રીાલયીન કેડરો પર લાગુ પડતું અને યોગ્ય સાથે વિલીન કરવું

મંત્રાલયી કેડર.

૨. ઈસ્ટર્ન રેલવે: ઈસ્ટર્ન રેલવે પરના સાધન તપાસકર્તાઓને પણ મળશે

રૂપિયા ૪૨૫-૭૦૦ અને રૂપિયા ૫૫૦-૭૫૦ ના પગારધોરણો અને તે જ ટકાવારી માળખું જેવું છે કારણ કે

ઉપરોક્ત આઈટમ ૧ માં સી.એલ.ડબલ્યુ. અને ડી.એલ.ડબલ્યુ. માટે નિર્ધારિત કરવામાં આવેલ, આ શરતે કે

કેડરના ૧૦%નો ભાગ બનેલા પદોને રૂપિયા ૫૫૦-૭૫૦ના પગારધોરણો ઉચ્ચીકરણ

હાલના સ્ટાફને રૂપિયા ૪૨૫-૭૦૦ના પગારધોરણમાં બઢતી આપવામાં આવ્યા બાદ જ અમલમાં મૂકવામાં આવશે

આ પુનર્ગઠન આદેશોની શરતો અનુસાર સેવાનો એક વર્ષ પૂર્ણ કરે છે તેવામાં

શારીરિક બઢતીની તારીખથી ગ્રેડ. રેલવેએ કાર્યવાહી કરવી જોઈએ

ટૂલ ચેકરોનો કેડર સંબંધિત મિનિસ્ટ્રીયલ કેડર સાથે વિલીન કરવા માટે

અને પ્રવર્તમાન રૂપરેખા મુજબ લાગુ પડતી સીધી ભરતીનો પરિચય કરવો, જેના મુજબ તે લાગુ પડે છે.

મંત્રાલયીન કેડર.

૬. ટ્રેસર્સ (૩.૨૬૦-૪૩૦)

ચારેયમાં ટ્રેસરના પદના હાલના નિયમિત પદાધિકારીઓ તમામમાં

વિભાગો એટલે કે સિવિલ એન્જિનિયરિંગ, મિકેનિકલ એન્જિનિયરિંગ વગેરેના શાખાઓ,

સિગ્નલ અને ટેલિકોમ્યુનિકેશન એન્જિ. તથા ઇલેક. એન્જિ. વિભાગો હશે

નીચે મુજબ બઢતી આપવામાં આવી હતી:

(૧) માન્યતા પ્રાપ્ત સંસ્થામાંથી ડ્રાફ્ટ્સમેનશિપમાં ડિપ્લોમા ધરાવતા તેઓ

સંસ્થાઓને જુનિયર ડ્રાફ્ટ્સમેનના પગારધોરણ રૂપિયા ૩૩૦-૫૬૦ તરીકે ઉચ્ચીકૃત કરવામાં આવશે.

(૨) જેઓ ડ્રાફ્ટ્સમેનશિપમાં ડિપ્લોમા ધરાવતા નથી પરંતુ ધરાવે છે

૧.૧.૮૪ ના રોજની સ્થિતિએ સેવાના ૫ વર્ષ પૂર્ણ કરનારને જુનિયર તરીકે ઉન્નત કરવામાં આવશે

ડ્રાફ્ટ્સમેન રૂપિયા ૩૩૦-૫૬૦ના પગારધોરણમાં.

(૩) બાકીના અર્હતા ન ધરાવતા ટ્રેસરોને ક્રમશઃ બઢતી આપવામાં આવશે દ્વારા

તેમના પદોને જુનિયર ડ્રાફ્ટ્સમેન (રૂ.૩૩૦-૫૬૦) તરીકે સમયાંતરે ઉન્નત કરતા જ્યારે અને જેમ થાય ત્યારે

તેઓ સેવા ના ૫ વર્ષ પૂર્ણ કરે અથવા આવશ્યક પ્રાપ્ત કરે છે

લાયકાત. સમીક્ષા દર છ મહિને કરવામાં આવશે, જેનો પ્રારંભ થશે

૧.૭.૧૯૮૬ થી.

(૪) રૂપિયા ૩૩૦-૫૬૦ ના પગારધોરણમાં જે ખાલી જગ્યાઓ સામાન્ય પ્રવાહમાં ઊભી થાય છે

હાલની પ્રવર્તમાન પદ્ધતિ મુજબ ભરવામાં આવતી રહેશે.

(પ) ટ્રેસરોના સમગ્ર સંવર્ગને સંપૂર્ણપણે સમાવી લેવામાં આવ્યા પછી

રૂ.૩૩૦-૫૬૦ ના પગારધોરણમાં જુનિયર ડ્રાફ્ટ્સમેનના ઉચ્ચ કક્ષાના પદ પર,
ભાવી

રૂ. ૩૩૦-૫૬૦ ના પગારધોરણની ખાલી જગ્યાઓ સો ટકા સીધી ભરતી દ્વારા
ભરવામાં આવશે

ડ્રાફ્ટ્સમેનશિપમાં ડિપ્લોમા ધારકોની ભરતી. વિગતવાર

સૂચનાઓ અનુસરશે.

નોંધ:

ટ્રેસર્સના વર્તમાન કેડરને સ્થગિત રાખવાનું છે અને વાસ્તવિક આવશ્યકતાઓ

બોર્ડની મંજૂરી સાથે છ મહિનાની અંદર પુનઃવિચાર કરી અને નિર્ધારિત કરવામાં
આવશે. આમાં

સંદર્ભમાં, રેલવે મંત્રાલયના પત્ર નં. ઈ (એનજી) ૨- નો સંદર્ભ આકર્ષિત
કરવામાં આવે છે

૮૫/આરસી-૨/૭ તારીખ ૨૭.૨.૧૯૮૫. એકવાર જુનિયર ડ્રાફ્ટ્સમેનનો સંવર્ગમાં

પગારધોરણ રૂ.૩૩૦-૫૬૦ અંતિમરૂપે નિશ્ચિત કરવામાં આવે, તો તેને ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે માટે

આંક ૬ મુજબ ડ્રોઇંગ ઓફિસના કર્મચારીઓ માટે લાગુ પડતું ટકાવારી વિતરણ

આ મંત્રાલયના તા. ૧૬.૧૧.૧૯૮૪ના પત્ર નં.

પી.સી.આઈ.આઈ.આઈ./૮૪/યુ.પી.જી./૯નું અનુબંધક

પછીની વાર્ષિક કેડર સમીક્ષાઓમાં.

૭. કાયમી માર્ગ મેટ્રસથી કાયમી માર્ગ મિસ્ટ્રીઓ

(૧) પગારધોરણ રૂ.૨૬૦-૪૦૦માં સ્થાયી માર્ગ મેટ્રસના પદોમાંથી ૨૦%

પદો ભરવાના રહેશે

કાયમી માર્ગ મિસ્ટ્રીઓ તરીકે રૂ. ૩૮૦-૫૬૦ ના પગારધોરણમાં ઉચ્ચીકૃત કરવામાં આવ્યા હતા.

(૨) રૂપિયા ૩૮૦-૫૬૦ના પગારધોરણમાં ૧.૧.૮૫ના રોજ અથવા તે પછી ઉભી થતી ખાલી જગ્યાઓમાંથી ૫૦%

ભરવાનું રહેશે તે ઉમેદવારો દ્વારા, જેઓએ ૧૨મું ધોરણ પાસ કર્યું હોય તેવા ઉમેદવારો દ્વારા

ગણિત અને વિજ્ઞાન.

(૩) રૂપિયા ૪૨૫-૭૦૦ ના વેતનમાનમાં પી.ડબ્લ્યુ.આઈ. ગ્રેડ ૩ ની સીધી ભરતી કરવામાં આવશે

તે શ્રેણીમાં ઉભી થતી ખાલી જગ્યાઓ માટે ૭૫% માંથી ઘટાડીને ૬૬-૨/૩% કરવામાં આવે છે.

ઉપરોક્ત મુદ્દા ૭(૧) માં પ્રસ્તાવિત મુજબ પુનર્ગઠનની તારીખ પછી. માટે

સીધી ભરતી દ્વારા નિયુક્ત પી.ડબ્લ્યુ. મિસ્ટ્રીઓના રૂપિયા ૩૮૦-૫૬૦ વેતનમાનમાંથી પી.ડબ્લ્યુ.આઈ. પદે બઢતી

૩. ૪૨૫-૭૦૦ના પગારધોરણમાં ગ્રેડ ૩, તરીકે ઓછામાં ઓછી ત્રણ વર્ષની સેવા હોવી જોઈએ જેમ કે

પ્રોસિક્યુશન સાક્ષી મિસ્ટ્રીઓની તાલીમ અવધિ સહિત જરૂરી રહેશે.

૮ સંદેશા પરીક્ષકો (માત્ર મધ્ય, પશ્ચિમ અને પૂર્વીય રેલવે માટે)

મેસેજ ચેકર્સનું નીચે મુજબ પુનર્ગઠન કરવામાં આવશે:-

	શ્રેણી	મધ્ય	પશ્ચિમ	પૂર્વ
(૩.)	સ્થગિત .	સુધારેલ .	સ્થગિત .	સુધારેલ .
	સ્થગિત .	સુધારેલ .		
	કેડર	કેડર	કેડર	કેડર
૨૬૦-૪૩૦	૫	૪	૮	૭
૩૩૦-૫૬૦	૪	૩	૬	૫
૪૨૫-૬૪૦	૧	૨	૧	૨
૫૫૦-૭૫૦	-	૧	૧	-
૭૦૦-૯૦૦			૧	
કુલ	૧૦	૧૦	૧૬	૧૬

૧૦. આ વાદવિવાદનો વિષય બનેલા તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ ના પત્રમાં સમાવાયેલ નીતિના સંબંધિત પરિચ્છેદો પણ નીચે મુજબ વાંચાય છે:-

"રેલ્વે મંત્રાલયે રેલ્વેમાં કર્મચારી ગોઠવણની પદ્ધતિને વધુ મજબૂત અને ચુકિતસંગત બનાવવા માટે, કર્મચારી પક્ષ સાથે પરામર્શ કરીને, ચોક્કસ જૂથ 'સી' અને 'ડી'ના કર્મચારીઓના કેડરોની સમીક્ષા હાથ ધરી છે. કાર્યાત્મક, સંચાલનાત્મક અને વહીવટી આવશ્યકતાઓના આધારે કરાયેલ આ સમીક્ષા પરિણામે, રાષ્ટ્રપતિની મંજૂરીથી એવો નિર્ણય કરવામાં આવ્યો છે કે આ પત્ર સાથેના અનુબંધોમાં દર્શાવેલ જૂથ 'સી' અને 'ડી'ના કર્મચારી વર્ગોનું, તેમાં દર્શાવેલ સુધારેલા ટકાવારીના પ્રમાણમાં, પુનર્ગઠન કરવામાં આવે. આ આદેશો અમલમાં મૂકતી વખતે નીચે આપેલ વિગતવાર સૂચનાઓનું કડક અને સાવધાનીપૂર્વક પાલન કરવું જોઈએ:

XXX XXX XXX

૧. અમલની તારીખ (આગળથી જેને કટ-ઓફ તારીખ તરીકે ઉલ્લેખવામાં આવશે): કેડરોનું આ પુનઃગઠન નવી ઝોનલ રેલવે/નવી ડિવિઝનોના મુખ્યાલય કચેરીઓમાંના કેડરો બંધ કરવામાં આવે તે તારીખને અનુસરતી તારીખે અસ્તિત્વમાં રહેલી મંજૂર કેડર સંખ્યાના સંદર્ભે કરવામાં આવશે. પુનઃગઠનનો લાભ કટ-ઓફ તારીખે કોઈ ચોક્કસ કેડરમાં કાર્યરત વ્યક્તિઓ સુધી મર્યાદિત રહેશે.

૩. વેતન નિર્ધારણ (નિયમ ૧૩૧૩ (એફ.આર. ૨૨) - ૨).
પુનર્સંરચનાના પરિણામે સર્જાયેલા વધારાના ઉચ્ચ ગ્રેડના પદો સામે પસંદગી પામી અને મુકાયેલા કર્મચારીઓનું વેતન, અમલમાં રહેલા નિયમો મુજબ વેતન નિર્ધારણ માટેના સામાન્ય વિકલ્પ સાથે, કટ-ઓફ તારીખથી પ્રોફોર્મા ધોરણે નિયમ ૧૩૧૩ (એફ.આર.-૨૨)(૧)(એ)(૧)-૨ હેઠળ નિર્ધારિત કરવામાં આવશે. આમ નિર્ધારિત થયેલા વેતનના આધારે વાસ્તવિક ચુકવણી, આ પુનર્સંરચના આદેશોથી ઉત્પન્ન થયેલા ઉચ્ચ ગ્રેડના પદનો ચાર્જ સંભાળવાની તારીખથી કરવામાં આવવી જોઈએ. તેમ છતાં, ફરજો માં કોઈ ફેરફાર ન હોય તેવી બિન-કાર્યાત્મક પરિસ્થિતિઓમાં નીચલા ગ્રેડમાંથી ઉચ્ચ ગ્રેડમાં ગમન થાય ત્યારે, જેમ કે ગુડ્સ ગાર્ડ્સમાંથી સિનિયર ગુડ્સ ગાર્ડ્સ અને ગુડ્સ ડ્રાઈવર્સમાંથી સિનિયર ગુડ્સ ડ્રાઈવર્સ વગેરેમાં ગમન થાય તેવી સ્થિતિમાં, આ નિયમ હેઠળનો લાભ હવે ઉપલબ્ધ રહેશે નહીં. આવા ગમનના કિસ્સામાં વેતન નિયમ ૧૩૧૩ (એફ.આર. ૨૨) (૧)(એ)(૨)-૨ હેઠળ નિર્ધારિત કરવામાં આવશે. જોકે, એકસરખા વેતનશ્રેણી હોવા છતાં, સિનિયર ગુડ્સ ગાર્ડ્સમાંથી પેસેન્જર ગાર્ડ્સ અને સિનિયર ગુડ્સ ડ્રાઈવર્સમાંથી પેસેન્જર ડ્રાઈવર્સ વગેરે જેવી કાર્યાત્મક બઢતીના કિસ્સાઓમાં હવે નિયમ

૧૩૧૩ (એફ.આર.-૨૨)(૧)(એ)(૧) ૨ હેઠળ વેતન નિર્ધારણનો લાભ માન્ય રહેશે.

જ. વર્તમાન વર્ગીકરણ અને ખાલી જગ્યાઓનું ભરતર. આ આદેશોથી આવરી લેવાયેલ પદોનું વર્તમાન વર્ગીકરણ, યથોચિત હોય તે મુજબ, 'પસંદગી' અને 'બિન-પસંદગી' તરીકે યથાવત્ રહેશે. યથોચિત હોય તે મુજબ, કર્મચારીઓને પસંદગી/બિન-પસંદગી/ચોગ્યતા/ટ્રેડ ટેસ્ટના આધારે સ્થાને મૂકવા માટે કાર્યવાહી કરવામાં આવવી જોઈએ. તેમ છતાં, સુપરવાઈઝરો (પૂર્વવર્તી મિસ્ટ્રીઓ) ને રૂ. ૫૦૦૦-૮૦૦૦ ગ્રેડમાં સ્થાન આપવાના મામલે પેરા ૧૩.૨ માં સમાવિષ્ટ સૂચનાઓનું પાલન કરવું જોઈએ.

પ. આદેશો હેઠળ, નિર્ધારિત અંતિમ તારીખના સંદર્ભે, ડી એન્ડ એ/સતર્કતા મંજૂરી અંગેની પ્રવર્તમાન સૂચનાઓ બઢતી અમલમાં મૂકવા માટે લાગુ પડશે.

ડ. દરેક ગ્રેડમાં સેવાના લઘુત્તમ વર્ષો. પુનર્ગઠનના આદેશોનો અમલ કરતી વખતે, બઢતી માટેની સેવાની લઘુત્તમ અવધિ સંબંધિત સમયાંતરે જારી કરવામાં આવેલી સૂચનાઓનું પાલન કરવું જોઈએ. અન્ય શબ્દોમાં, વિવિધ શ્રેણીઓમાં બઢતી માટે નિર્ધારિત નિવાસકાળમાં શિથિલતા રાખવી નહીં.

૭. મૂળભૂત કાર્યો, ફરજો અને જવાબદારીઓ. આ પત્રના અનુબંધોમાં વિગતવાર દર્શાવેલા કેડરોનું કાર્યોલક્ષી, કાર્યસંચાલન સંબંધિત અને વહીવટી વિચારણાઓના આધારે પુનર્ગઠન કરવામાં આવી રહ્યું હોવાથી, પુનર્ગઠનના પરિણામે જે હોદ્દાઓને વધુ ઊંચા પગારધોરણોમાં મુકવામાં આવે છે, તેમાં વધારે મહત્વ ધરાવતી ફરજો અને જવાબદારીઓનો સમાવેશ થવો જોઈએ.

૮. પદોની વધારાની સંખ્યાનું સમાયોજન. જો આ સૂચનાઓ જારી કરવામાં આવે તે પહેલાં કોઈ વિશિષ્ટ કેડરમાં કોઈપણ ગ્રેડમાં અસ્તિત્વમાં રહેલા પદોની સંખ્યા સુધારેલ ટકાવારીના આધારે માન્ય સંખ્યાથી વધતી હોય, તો અસ્તિત્વમાં રહેલા પદધારકો દ્વારા તે પદો ખાલી કરવામાં આવતા વધારાને ક્રમશઃ ઘટાડવામાં આવે તે રીતે ચાલુ રહેવા દેવું.

૧૧. સીધી ભરતીનો પરિચય (૧) મંત્રાલયીન સ્ટાફ (હિસાબી સ્ટાફને બાદ કરતાં) (૨) કર્મચારી નિરીક્ષકો (૩) ડેપો સામગ્રી સુપરિન્ટેન્ડન્ટો.

મંત્રાલયીન કર્મચારીવર્ગ, કર્મચારી નિરીક્ષકો અને ડેપો સામગ્રી સુપરિન્ટેન્ડન્ટ્સની શ્રેણીઓમાં પુનર્ગઠન યોજનાનો અમલ આ શ્રેણીઓમાં પ્રત્યક્ષ ભરતીની શરૂઆત કરવામાં આવે તે શરતે આધીન છે. સંલગ્ન પરિશિષ્ટોમાં દર્શાવેલ હોદ્દાઓના સુધારેલ

ટકાવારીય વિતરણ અનુસાર પુનર્ગઠનનો અમલ કર્યા પછી, નિર્ધારિત કટ-ઓફ તારીખે અથવા ત્યારબાદ આ શ્રેણીઓમાં ઊભી થતી ખાલી જગ્યાઓ નીચે દર્શાવેલી રીત મુજબ પ્રત્યક્ષ ભરતી દ્વારા ભરવી જોઈએ:-

૧૧.૧ મંત્રાલયીન વર્ગોમાં (સ્થાપના તથા સ્થાપના સિવાયના, પરંતુ હિસાબ શાખાને બાદ કરતાં) રૂપિયા ૫૫૦૦-૮૦૦૦ના પગારધોરણમાં ઓફિસ સુપરિન્ટેન્ડન્ટ ગ્રે.૨ના સ્તરે કુલ પદોમાંથી ૨૦% પદોની હદ સુધી હવે ૫૦%થી ઓછા નહીં એવા ગુણ ધરાવતા સ્નાતકોની સીધી ભરતીનો એક ઘટક દાખલ કરવામાં આવશે. રૂપિયા ૫૫૦૦-૮૦૦૦ના ગ્રેડના બાકી રહેલા ૮૦% પદો હાલ અમલમાં રહેલી પ્રક્રિયા મુજબ રૂપિયા ૫૦૦૦-૮૦૦૦ના નીચલા ગ્રેડમાંથી કર્મચારીઓની બઢતી દ્વારા ભરવામાં આવતા રહેશે.

૧૧.૨ કર્મચારી નિરીક્ષકોની શ્રેણીમાં રૂ. ૬૫૦૦-૧૦૫૦૦ ગ્રેડની ૨૦% જગ્યાઓ, બોર્ડના પત્ર નં. ઈ(એનજી)૧-૨૦૦૨/પીએમજ/૧ તા. ૧૨.૦૭.૨૦૦૨ માં દર્શાવ્યા મુજબ, પર્સોનેલ મેનેજમેન્ટ, મજૂર કાયદા વગેરે વિષયોમાં સ્નાતકોત્તર ડિપ્લોમા સાથેની સ્નાતક પદવી ધરાવતા ઉમેદવારોમાંથી સીધી ભરતી દ્વારા ભરવામાં આવશે. બાકીની ૮૦% જગ્યાઓ, અમલમાં

રહેલી પ્રક્રિયા મુજબ, રૂ. ૫૫૦૦-૮૦૦૦ ની નીચલી ગ્રેડના સ્ટાફને બઢતી આપીને ભરાતી રહેશે.

૧૧.૩ ડેપો મટીરિયલ સુપરિન્ટેન્ડેન્સની શ્રેણીમાં રૂપિયા ૬૫૦૦-૧૦૫૦૦ ગ્રેડની જગ્યાઓમાંથી ૨૦% જગ્યાઓ કોઈપણ વિષયમાં એન્જિનિયરિંગની ડિગ્રીની લાયકાત ધરાવતા ઉમેદવારોમાંથી સીધી ભરતી દ્વારા ભરવી જોઈએ. બાકી રહેલ ૮૦% જગ્યાઓ હાલ અમલમાં રહેલી પ્રક્રિયા મુજબ રૂપિયા ૫૫૦૦-૮૦૦૦ના નીચલા ગ્રેડના સ્ટાફને બઢતી આપીને ભરાતી રહેશે.

૧૨. ગેટમેન (એન્જિ.) આ પુનર્ગઠનના અમલીકરણના પરિણામે, આ વર્ગની સર્વોચ્ચ પગારશ્રેણીમાં વધારાની વધુ સંખ્યાની જગ્યાઓ ઉપલબ્ધ થશે. તેથી, હવેથી ગેટમેન (એન્જિ.) ની જગ્યાઓ રૂ. ૨૭૫૦-૪૪૦૦ ની પગારશ્રેણીમાં ચલાવવામાં આવવી જોઈએ. ગેટમેન (એન્જિ.) ની સંપૂર્ણ ઉપલબ્ધતા સુનિશ્ચિત કરવા અને વર્તમાન કર્મચારીઓ, ખાસ કરીને જે લાંબા સમયથી આ રીતે કાર્યરત છે, તેમની ફરતી બદલી થાય તે માટે, ટ્રેકમેન વગેરેને રૂ. ૨૭૫૦-૪૪૦૦ ની પગારશ્રેણીમાં તેમની બઢતીના સમયે, પ્રચલિત સૂચનાઓ મુજબ નિર્ધારિત તબીબી

ધોરણ અને સાક્ષરતાના સ્તર વગેરેની આવશ્યકતાઓ પૂર્ણ કરતા હોવા આધીન, ગેટમેન (એન્જિ.) તરીકે મુકવામાં આવવા જોઈએ.

૧૩(એ) સુપરવાઈઝર (અગાઉના મિસ્ટ્રીઓ) ના પદોનું ઉચ્ચીકરણ નીચેના પેરા-૧૩.૨ ની જોગવાઈઓને આધીન રહીને, ગ્રેડ રૂપિયા ૪૫૦૦-૭૦૦૦ + રૂપિયા ૧૦૦ વિશેષ ભથ્થું ધરાવતા સુપરવાઈઝર (અગાઉના મિસ્ટ્રીઓ) ના તમામ પદો (સુપરવાઈઝર (પી.વે) સિવાય) ને એકમુષ્ટ રીતે પગારધોરણ રૂપિયા ૫૦૦૦-૮૦૦૦ માં જુનિયર એન્જિનિયર ગ્રેડ ૨ ના પદોમાં ઉચ્ચીકૃત કરવામાં આવે અને આ આદેશોમાં ટેકનિકલ સુપરવાઈઝરો માટે નિર્ધારિત પદોના સુધારેલા ટકાવારી વિતરણ મુજબ ઉપરના ગ્રેડો રૂપિયા ૫૫૦૦-૮૦૦૦, ૬૫૦૦-૧૦૫૦૦ અને ૭૪૫૦-૧૧૫૦૦ માં તેના પ્રસારિત અસર સાથે ટેકનિકલ સુપરવાઈઝરોના સંબંધિત કેડર સાથે વિલીન કરવામાં આવે.

૧૩(બી) સુપરવાઈઝર (પી.વે) ના મામલે, ભૂતપૂર્વ પી.ડબલ્યુ.એમ. દ્વારા ધારિત અને એકથી વધુ ગેંગનું પર્યવેક્ષણ કરતી જગ્યાઓ, પી.ડબલ્યુ.એમ.ના મંજૂર કેડરના મહત્તમ ૧૭.૨૬% સુધી, રૂપિયા ૫૦૦૦-૮૦૦૦ ના વેતનમાનમાં જુનિયર એન્જિનિયર (પી.વે) ગ્રે.૨ ની જગ્યાઓમાં ઉચ્ચીકૃત કરી અને તેમાં વિલય કરવામાં આવશે, અને આ આદેશોમાં ટેકનિકલ

સુપરવાઈઝરો માટે નિર્ધારિત સુધારેલ ટકાવારીઓ મુજબ, તેનાનો પ્રસરણ અસર ક્રમશઃ રૂપિયા ૫૫૦૦-૮૦૦૦, ૬૫૦૦-૧૦૫૦૦ અને ૭૪૫૦-૧૧૫૦૦ ના ગ્રેડમાં જે.ઈ.-૧, એસ.ઈ. અને એસ.એસ.ઈ. ના ઉચ્ચ ગ્રેડોમાં પડશે.

૧૩.૧ ઉપર (એ) અને (બી) માં આવરી લેવામાં આવેલી ઉચ્ચીકરણ સંબંધિત નાણાકીય અસર, સમકક્ષ નાણાકીય મૂલ્ય ધરાવતા સુપરવાઈઝરોના પદો સમર્પણ કરીને સમાયોજિત કરવી જોઈએ.

૧૩.૨ ફિટમેન્ટ માટેની પ્રક્રિયા. હાલના પદાધિકારીઓનું સ્થાનનિયોજન નીચે આપવામાં આવેલી પ્રક્રિયા મુજબ નિયમિત કરવામાં આવશે:-

(એ) સુપરવાઈઝર્સના પદોના હાલના નિયમિત પદાધિકારીઓને (પદોના ઉચ્ચીકરણની હદ સુધીના સુપરવાઈઝર્સ/પી.વે સહિત) સામાન્ય પસંદગી પ્રક્રિયાને આધીન રાખ્યા વિના રૂપિયા ૫૦૦૦-૮૦૦૦ ના ગ્રેડમાં મૂકવામાં આવશે. તેમની યોગ્યતા સંશોધિત પસંદગી પ્રક્રિયા અનુસરીને નક્કી કરવામાં આવશે, જેના મુજબ

પસંદગી માત્ર સેવા અભિલેખો અને ગુપ્ત અહેવાલોની તપાસના આધારે કરવામાં આવશે.

(બી) જે સુપરવાઈઝરો (પી.વે સિવાય) ને રૂપિયા ૫૦૦૦-૮૦૦૦ ગ્રેડમાં બઢતી મળતી નથી, તેઓ પોતાનાં વ્યક્તિગત હક્કરૂપે હાલના રૂપિયા ૪૫૦૦-૭૦૦૦ + રૂપિયા ૧૦૦ એસ.એ.ના ગ્રેડમાં તે પદ પર યથાવત્ રહેશે. આ હદ સુધી, રૂપિયા ૫૦૦૦-૮૦૦૦ ગ્રેડમાં ઉચ્ચીકૃત કરાયેલા પદો હાલના પદધારકો બઢતી, નિવૃત્તિ વગેરેના કારણે તે પદ ખાલી કરે ત્યાં સુધી નીચલા રૂપિયા ૪૫૦૦-૭૦૦૦ + રૂપિયા ૧૦૦ એસ.એ.ના ગ્રેડમાં જ ચલાવવામાં આવશે. પદો ખાલી થતા જ, તે જ પદો આપમેળે રૂપિયા ૫૦૦૦-૮૦૦૦ના ગ્રેડમાં ચલાવવામાં આવશે.

૧૩.૩ સુપરવાઈઝર (પી.વે) માટેની વિશિષ્ટ જોગવાઈઓ સુપરવાઈઝર (પી.વે) ના બાકી રહેલા હોદ્દાઓ, અગાઉના પી.ડબલ્યુ.એમ્સ, જેઓને ઉન્નત કરવાના નથી અને જે હાલના વેતનધોરણમાં યથાવત્ ચલાવવામાં આવશે, તેમને 'ટ્રેક સુપરવાઈઝર' તરીકે પુનઃનામિત કરવા જોઈએ.

૧૩.૪ જ્યારે સુપરવાઈઝર (પી.વે) ના પદના વર્તમાન પદધારકોને, જેમનું પુનર્નામિકરણ 'ટ્રેક સુપરવાઈઝર' તરીકે કરવામાં આવ્યું છે, તેમને વ્યક્તિગત રૂપે રૂ.૪૫૦૦-૭૦૦૦ +

રૂ.૧૦૦ વિશેષ ભથ્થા સહિતનો વેતનધોરણ મળતો રહેશે, ત્યારે 'ટ્રેક સુપરવાઈઝર' ના પદ પર ભવિષ્યના પદધારકો રૂ.૪૫૦૦-૭૦૦૦ ના વેતનધોરણમાં રૂ.૧૦૦ ના વિશેષ ભથ્થા વિના રહેશે.

૧૩.૫ ઉપરોક્ત મુજબ દર્શાવેલ સુપરવાઈઝર (પી.વે) ના પદોના ઉચ્ચીકરણના પરિણામે ટ્રોલીમેનના પદોની રચના થવી જોઈએ નહીં. અન્ય શબ્દોમાં, કોઈપણ પરિસ્થિતિમાં ટ્રોલીમેનના વધારાના પદો રચવામાં આવશે નહીં.

૧૪. અનામત અંગેની જોગવાઈઓ. અનુસૂચિત જાતિ/અનુસૂચિત જનજાતિ માટેની અનામત બાબતે, જ્યાં લાગુ પડતી હોય ત્યાં, હાલની સૂચનાઓ યથાવત્ લાગુ રહેશે.

૧૫. પ્રત્યક્ષ ભરતીના ટકાવારી હિસ્સા: કટ-ઓફ તારીખે આ પુનઃરચના આદેશોના પરિણામે સર્જનાર વધારાની જગ્યાઓ પર પ્રત્યક્ષ ભરતીના ટકાવારી હિસ્સા લાગુ પડશે નહીં. કટ-ઓફ તારીખને અનુસરે તેવી તારીખે અથવા તે પછી ઊભી થતી સામાન્ય ખાલી જગ્યાઓ માટે પ્રત્યક્ષ ભરતીનો ટકાવારી હિસ્સો લાગુ પડશે. વધુમાં, કટ-ઓફ તારીખને પૂર્વવર્તી તારીખે જે પ્રત્યક્ષ ભરતીનો ક્વોટા અમલમાં હતો તે જાળવી રાખવામાં આવશે.

૧૬. પદોની ચોક્કસ ઓળખ. વહીવટીતંત્રએ વહીવટી આવશ્યકતાઓ અનુસાર આ પુનર્ગઠનથી ઊભા થતા વધારાના પદોની ચોક્કસ ઓળખ કરવા માટે પગલાં લેવા જોઈએ.

૧૮. અનુરૂપ બચત. પુનઃરચનાની સમગ્ર યોજના સ્વ-વિત્તપોષિત અને ખર્ચ-તટસ્થ પ્રસ્તાવ હોવી જોઈએ. નાણાકીય અસરનો હિસાબ સંબંધિત પદોના પગારધોરણોના મધ્યબિંદુઓને ધ્યાનમાં રાખીને (ધોરણના લઘુત્તમ અને મહત્તમનો સરેરાશ), પદોની વર્તમાન સંખ્યા અને પદોના વિતરણના સુધારેલ ટકાવારીના આધારે ગ્રેડમાં પદોની સુધારેલ સંખ્યાને ધ્યાનમાં લઈ કરવામાં આવવો જોઈએ. નાણાકીય અસરનો હિસાબ કર્યા પછી, અનુરૂપ બચત તે જ વર્ગમાંથી અમલમાં મુકવી જોઈએ. જ્યાં તે જ વર્ગમાંથી આવું કરવું શક્ય ન હોય, ત્યાં અનુરૂપ બચત વિભાગીય/ઝોનલ સ્તરે વિભાગમાંથી ગોઠવવી જોઈએ. પરંતુ પદોના સુધારેલ ટકાવારીય વિતરણ મુજબ કેડરની પુનઃરચના કરતાં પહેલાં, અનુરૂપ બચત સુનિશ્ચિત કરવી પડશે અને જો વિભાગ/રેલવે અનુરૂપ બચત પૂરી પાડવામાં સક્ષમ ન હોય, તો તે નિશ્ચિત વર્ગ/વિભાગની પુનઃરચના કરવામાં આવશે નહીં. સમકક્ષ નાણાકીય મૂલ્ય ધરાવતા પદોના સમર્પણનો અમલ કરતી વખતે, નિર્ધારિત કટ-ઓફ તારીખે વર્ગોમાં ઉપલબ્ધ વર્તમાન ખાલી

પદોને પુનઃરચનાના ખર્ચ/પુનઃરચનાની નાણાકીય અસરોને સમતોલ કરવા માટે ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ. બોર્ડ ઇચ્છે છે કે જનરલ મેનેજરો એ સુનિશ્ચિત કરે કે પુનઃરચનાનો અમલ કોઈ અપવાદ અને મુશ્કેલી વિના અનુરૂપ બચત સાથે તાત્કાલિક કરવામાં આવે. પદોના સમર્પણ દ્વારા અનુરૂપ બચત વિના કોઈ પુનઃરચના થશે નહીં."

૧૯. ઝોનલ રેલવે/વિભાગોના પુનર્ગઠન અંગે: ઝોનલ રેલવે/વિભાગોના પુનર્ગઠનને કારણે કેડરો પ્રવાહી સ્થિતિમાં છે. તેથી, નવી ઝોન અને વિભાગોના મુખ્યાલય કચેરીઓમાં કેડરોને સ્થિર થવા માટે થોડો સમય લાગી શકે છે. આ પરિસ્થિતિમાં, નવી ઝોનલ રેલવે માટે એ સુનિશ્ચિત કરવું આવશ્યક છે કે નવી ઝોનલ રેલવે/નવા વિભાગોના મુખ્યાલય કચેરીઓમાં બદલી કરાયેલ કર્મચારીઓને પુનર્સંરચનાનો દ્વિગુણ લાભ આપવામાં ન આવે. જો કોઈ કર્મચારીને આ આદેશોના અનુસંધાને જૂની (મૂળ) રેલવેમાં પુનર્સંરચનાનો લાભ આપવામાં આવ્યો હોય, તો તેને નવી ઝોનલ રેલવે/નવા વિભાગોના મુખ્યાલય કચેરીઓમાં ફરીથી પુનર્સંરચનાનો લાભ મંજૂર કરવામાં આવશે નહીં. અન્ય શબ્દોમાં

કહીએ તો, આ પુનર્સંચનાના પરિણામે કોઈ પણ રેલવે કર્મચારીને
ઢિગુણ બઢતી માટે વિચારવામાં આવશે નહીં."

વિવિધ કેડરોમાં પદોની હાલની તથા સુધારેલ ટકાવારી દિ. ૯.૧૦.૨૦૦૩ ના
પત્ર સાથે જોડાયેલ અનુબંધો 'એ' થી 'કે' માં દર્શાવવામાં આવી છે. સંદર્ભની
સુવિધા માટે, તે પત્ર સાથે જોડાયેલ અનુબંધ 'એ'(૧) નીચે પુનઃઉત્પાદિત
કરવામાં આવે છે:—

પરિશિષ્ટ 'અ' (૧)

સમૂહ ' સી ' અને ' ડી ' પરિવહન ટ્રાફિક વિભાગના કર્મચારીઓના પુનઃચના
સંબંધિત નિવેદન

બોર્ડના પત્ર નં. પી.સી. ૩/૨૦૦૩/સી.આર.સી./૬ તા. ૯-૧૦-૨૦૦૩ નું
અનુબંધ

કેટેગરી (વર્ગ) PDF	ગ્રેડ (૩.) PDF	વર્તમાન % PDF	સુધારેલ % PDF
સ્ટેશન માસ્ટર્સ / આસિસ્ટન્ટ સ્ટેશન માસ્ટર્સ*	7450— 11500		6.5

	6500– 10500		22
	5500– 9000		30
	5000– 8000		33
	4500– 7000		8.5
ટ્રેન કલાર્ક	5500– 9000	20	30
	5000– 8000	30	36
	4000– 6000	25	17
	3050– 4590	25	17
ટ્રાફિક કંટ્રોલર્સ	7450– 11500	30	37

	6500– 10500	55	48
	5500– 9000	15	15
શન્ટિંગ માસ્ટર્સ / જમાદાર	5000– 8000	25	50
	4000– 6000	75	50
પોઈન્ટમેન / લીવરમેન / શન્ટમેન	3050– 4590	75	83
	2650– 4000	25	17
કેબિનમેન	4000– 6000	25	50
	3050– 4590	75	50

તળટીપ : પઢોની સુધારેલ ટકાવારી મુજબની વહેંચણી લાગુ કરવામાં આવશે

આવરણપત્રના પેરા-૧૦.૧ માં સમાયેલ જોગવાઈઓ અનુસાર ઁકીકૃત કેડરમાં
પત્ર ।

૧૧. રેલવે બોર્ડને નિયમો બનાવવા અંગેની સત્તાનો સ્વભાવ અને વ્યાપ સર્વોચ્ચ અદાલતની બંધારણીય પીઠ દ્વારા બી.એસ. વાઢેરા વિ. યુનિયન ઑફ ઇન્ડિયા એન્ડ અર્સ, ૧૯૬૮ ૩ એસ.સી.આર. ૫૭૫ માં વિચારવામાં આવ્યો હતો. તે કેસના તથ્યો એવા હતા કે અરજદારો, જેઓ લોવર ડિવિઝન ક્લાર્ક તરીકે સેવામાં જોડાયા હતા, તેઓને પ્રથમ અપર ડિવિઝન ક્લાર્ક તરીકે અને ત્યારબાદ આસિસ્ટન્ટ તરીકે (એડ-હોક ધોરણે) બઢતી આપવામાં આવી હતી. જૂન ૧૯૬૭માં, તેઓને અપર ડિવિઝન ક્લાર્કના પદ પર પરત મુકવામાં આવ્યા હતા. તેમની તરફથી એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે રેલવે બોર્ડ પાસે યોજના ઘડવાની અથવા તેમાં ભૂતલક્ષી અસરથી સુધારો કરવાની સત્તા નથી. આ અદાલતે ઇન્ડિયન રેલવે બોર્ડ અધિનિયમ, ૧૯૦૫, બંધારણનું અનુચ્છેદ ૩૦૯ અને કોડના નિયમ ૧૫૭ અને ૧૫૮ (આ નિયમો કોડની ૧૯૮૫ની આવૃત્તિના પરિષ્ઠેદ ૧૨૩ અને ૧૨૪ ને સમાન વિષયવસ્તુ ધરાવે છે) ની જોગવાઈઓનો ઉલ્લેખ કરીને એવું ઠરાવ્યું હતું કે રેલવે બોર્ડની સચિવાલય લેખનિક સેવા (પુનઃગઠન) યોજના કાયદેસર સ્વભાવ ધરાવતી હતી અને રેલવે બોર્ડ તેમાં

ભૂતલક્ષી અસરથી સુધારો કરી શકતું હતું. ચુકાદાના પરિણેદ ૨૧ થી ૨૫, જેમાં તેનું નિર્ણાયક સિદ્ધાંત સમાવિષ્ટ છે, નીચે ઉદ્ઘૃત કરવામાં આવે છે:—

૨૧. ભારતીય રેલવે સ્થાપના સંહિતા રાષ્ટ્રપતિ દ્વારા બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૮ના ઉપબંધ હેઠળ તેમને સોંપવામાં આવેલી સત્તાઓના ઉપયોગમાં જારી કરવામાં આવી છે, એ બાબતે કોઈ વિવાદ નથી. માત્ર બે નિયમોની નોંધ લેવાની આવશ્યકતા છે, અને તે ઉપશીર્ષક " નિયમો ઘડવાની સત્તા " હેઠળના અધ્યાય ૧માં આવેલ નિયમ ૧૫૭ અને ૧૫૮ છે. તે નીચે મુજબ છે:

"૧૫૭. રેલવે બોર્ડને તેમના નિયંત્રણ હેઠળના બિન-ગેઝેટેડ રેલવે સેવકો માટે સામાન્ય અમલવારીના નિયમો બનાવવા માટે સંપૂર્ણ સત્તાઓ છે.

૧૫૮. ભારતીય રેલવેના જનરલ મેનેજરને તેમના નિયંત્રણ હેઠળના ગેઝેટેડ ન હોય એવા રેલવે સેવકો અંગે નિયમો બનાવવાની સંપૂર્ણ સત્તાઓ છે, શરતે કે તે રાષ્ટ્રપતિ અથવા રેલવે બોર્ડ દ્વારા બનાવવામાં આવેલા કોઈપણ નિયમો સાથે અસંગત ન હોય."

આ મામલામાં, વાસ્તવમાં, અમને નિયમ ૧૫૮ અંગે કોઈ સંબંધ નથી, કારણ કે યોજના, ખાસ કરીને અનુબંધ ૪ અને ૭, તેમજ

વિવિધ આદેશો, દ્વિતીય સામાવાળા, રેલવે બોર્ડ દ્વારા પસાર કરવામાં આવ્યા છે. નિયમ ૧૫૭ પરથી જેવું સ્પષ્ટ થશે તે મુજબ, રેલવે બોર્ડને તેમના નિયંત્રણ હેઠળના ગેઝેટબાહ્ય રેલવે સેવકો માટે સામાન્ય અમલવાળા નિયમો બનાવવાની સંપૂર્ણ સત્તા છે. પ્રશ્ન એ છે કે દ્વિતીય સામાવાળાને, નિયમ ૧૫૭ હેઠળ કાર્ય કરતાં, અગાઉની તારીખથી અમલમાં આવે એવો નિયમ (આ કેસમાં, યોજના) બનાવવાની સત્તા છે કે નહીં.

૨૨. આ બાબતનો વિચાર બંધારણની કલમ ૩૦૮ની જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં કરવો જરૂરી છે. તે કલમમાં આ રીતે જોગવાઈ કરવામાં આવી છે:

"૩૦૮. આ બંધારણની જોગવાઈઓને આધીન રહીને, સંઘ અથવા કોઈપણ રાજ્યના કારોબાર સંબંધિત જાહેર સેવાઓ અને પદો પર નિયુક્ત વ્યક્તિઓની ભરતી તથા સેવાની શરતોનું નિયમન યોગ્ય વિધાનમંડળ દ્વારા બનાવવામાં આવેલા અધિનિયમો દ્વારા કરવામાં આવી શકે છે:

પરંતુ, સંઘના કારોબાર સાથે સંબંધિત સેવાઓ અને પદોના મામલે રાષ્ટ્રપતિને, અથવા તેઓ જે વ્યક્તિને નિર્દેશ આપે તેને, તથા રાજ્યના કારોબાર સાથે સંબંધિત સેવાઓ અને પદોના મામલે રાજ્યપાલને, અથવા તેઓ જે વ્યક્તિને

નિર્દેશ આપે તેને, આ અનુચ્છેદ હેઠળ યોગ્ય વિધાનમંડળના અધિનિયમ દ્વારા અથવા તેના આધારે તે બાબતમાં જોગવાઈ કરવામાં આવે ત્યાં સુધી, તેવી સેવાઓ અને પદો માટે ભરતીને તેમજ તેવી સેવાઓ અને પદો પર નિયુક્ત વ્યક્તિઓની સેવાની શરતોને નિયમિત કરતા નિયમો બનાવવાનો અધિકાર રહેશે, અને આ રીતે બનાવવામાં આવેલા એવા કોઈપણ નિયમો એવા કોઈપણ અધિનિયમની જોગવાઈઓને આધીન રહીને અમલમાં રહેશે."

અમે "અને આમ બનાવવામાં આવેલ કોઈપણ નિયમોને એવા કોઈપણ અધિનિયમની જોગવાઈઓના અધીન રહીને અસરકારકતા પ્રાપ્ત થશે," આ શબ્દસમૂહ પર ભાર મૂકી શકીએ, જેને યથોચિત મહત્વ અપાવવું જ જોઈએ. તે પાસા તરફ અમે હમણાં જ આવીએ છીએ.

૨૩. અમે અગાઉ જ નિર્દેશ કર્યો છે કે પરિશિષ્ટ ૪ તા. ૫.૦૨.૧૯૫૭ના રોજ જારી કરવામાં આવ્યું હતું, અને પરિશિષ્ટ ૭ તા. ૩૦.૦૩.૧૯૬૩ના રોજ, અને સેવાની પ્રારંભિક રચના તા. ૧.૧૨.૧૯૫૪થી થવાની હતી, અને એ જ આધાર પર સેવામાં

બઢતી અથવા નિયુક્તિઓ કરવામાં આવવાની છે. આ કેસમાં, દ્વિતીય સામાવાળાના અધીન ભરતી અને સેવાની શરતોનું નિયમન કરતો યોગ્ય વિધાનમંડળનો કોઈ અધિનિયમ નથી અને તેથી અનુચ્છેદ ૩૦૯નો મુખ્ય ભાગ આકર્ષિત થતો નથી. પરંતુ, તેમાં સમાવિષ્ટ પરંતુક હેઠળ, દ્વિતીય સામાવાળાના અધીન રહેલા વ્યક્તિઓની ભરતી અને સેવાની શરતોનું નિયમન કરવા માટે નિયમો બનાવવાની સંપૂર્ણ સત્તા રાષ્ટ્રપતિને પ્રાપ્ત છે. વધુમાં, પરંતુક હેઠળ, રાષ્ટ્રપતિ જેમને નિર્દેશ કરે તેવા વ્યક્તિ પણ દ્વિતીય સામાવાળાના અધીન રહેલા વ્યક્તિઓની ભરતી અને સેવાની શરતોનું નિયમન કરવા માટે નિયમો બનાવી શકે છે. આ રીતે બનાવવામાં આવેલા નિયમો, ભલે તે રાષ્ટ્રપતિ દ્વારા બનાવાયેલા હોય અથવા તેમની તરફથી નિર્દેશિત એવા વ્યક્તિ દ્વારા, અનુચ્છેદ ૩૦૯ હેઠળ યોગ્ય વિધાનમંડળના અધિનિયમ દ્વારા અથવા તેના અધીન તે બાબતમાં જોગવાઈ કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી અમલમાં રહેશે.

૨૪. આ નોંધવું પણ મહત્વપૂર્ણ છે કે કલમ ૩૦૯ ના પરંતુકમાં સ્પષ્ટપણે નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું છે કે ‘આ રીતે બનાવવામાં આવેલા કોઈપણ નિયમો એવા કોઈ અધિનિયમની જોગવાઈઓને આધીન રહી અમલમાં રહેશે’. બંધારણમાં પ્રયોગમાં લેવાયેલા

સ્પષ્ટ અને નિર્વિવાદ શબ્દપ્રયોગોને, જો કોઈ મર્યાદાઓ દ્વારા સીમિત ન કરવામાં આવ્યા હોય, તો તેમનો પૂર્ણ અને અનિયંત્રિત અર્થ આપવો જ જોઈએ. જે નિયમો ‘બંધારણની જોગવાઈઓને આધીન’ હોવા જરૂરી છે, તે ‘આવા કોઈ અધિનિયમની જોગવાઈઓને આધીન’ રહી અમલમાં રહેશે. તેનો અર્થ એવો કે, જો યોગ્ય વિધાનમંડળે કલમ ૩૦૯ હેઠળ કોઈ અધિનિયમ પસાર કર્યો હોય, તો પરંતુક હેઠળ ઘડાયેલા નિયમો તે અધિનિયમને આધીન રહી અમલમાં રહેશે; પરંતુ વિષયસંદર્ભે યોગ્ય વિધાનમંડળે કોઈ અધિનિયમ પસાર કર્યો ન હોય, તો અમારી દૃષ્ટિએ રાષ્ટ્રપતિ દ્વારા, અથવા તેઓ જે વ્યક્તિને આદેશ આપે તે વ્યક્તિ દ્વારા બનાવાયેલા નિયમોને, ભાવિ પ્રભાવથી તેમજ ભૂતલક્ષી પ્રભાવથી, સંપૂર્ણ અમલ મળશે. ઉપર દર્શાવેલી મર્યાદાઓ સિવાય, આવા નિયમોની અમલક્ષેત્રની વ્યાપ્તિ અંગે કલમ ૩૦૯ ના પરંતુક દ્વારા અન્ય કોઈ મર્યાદા લાદવામાં આવી નથી. અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, ભાગ ૩ ના ભંગ જેવા, અથવા બંધારણની કોઈ અન્ય જોગવાઈના ભંગ જેવા આધાર પર જો આવા નિયમો પડકારપાત્ર ન હોય, તો તેઓ યોગ્ય સત્તાધિકારી દ્વારા બનાવવામાં આવ્યા હોય ત્યારે તેમનો અમલ કરવો જ પડે.

૨૫. અમારા સમક્ષ આવેલા કેસમાં, ભારતીય રેલવે સ્થાપના સંહિતા, રાષ્ટ્રપતિ દ્વારા, અનુચ્છેદ ૩૦૯ની જોગવાઈ હેઠળના પરંતુકના આધારે, તેમની સત્તાનો ઉપયોગ કરીને જારી કરવામાં આવી છે. નિયમ ૧૫૭ હેઠળ, રાષ્ટ્રપતિએ રેલવે બોર્ડને, તેમના નિયંત્રણ હેઠળના બિન-ગેઝેટેડ રેલવે સેવકો માટે સામાન્ય રીતે લાગુ પડે એવા નિયમો બનાવવાનો નિર્દેશ આપ્યો છે. અનુસૂચિ ૪ અને ૭ હેઠળ બોર્ડ દ્વારા ઘડાયેલ યોજનાઓમાં જે નિયમો સમાવાયા છે, તે નિયમ ૧૫૭ હેઠળ પ્રદાન કરાયેલ સત્તાની હદમાં આવે છે; અને, ઉક્ત વિષય અંગે ‘ચોગ્ય’ વિધાનમંડળ દ્વારા કોઈ અધિનિયમ પસાર કરવામાં આવ્યો ન હોય તેવી પરિસ્થિતિમાં, રેલવે બોર્ડ દ્વારા ઘડાયેલા નિયમોને પૂર્ણ અસર મળશે અને, જો તેમ સૂચિત કરવામાં આવ્યું હોય, તો પૂર્વલક્ષી અસરથી પણ લાગુ પડશે. પૂર્વલક્ષી અસર વિશેનું એવું સૂચન, જેમ અમે અગાઉથી દર્શાવ્યું છે, વિવાદિત જોગવાઈઓમાં સ્પષ્ટપણે ઉપલબ્ધ છે."

૧૨. સંવિધાન પીઠના ઉચ્ચારિત નિર્ણયને ધ્યાનમાં લેતાં, રેલવે બોર્ડ અને જનરલ મેનેજરોને કર્મચારીઓની ભરતી તથા સેવાકીય શરતોના નિયમન માટે નિયમો બનાવવાની સત્તા પ્રાપ્ત છે તે અંગે કોઈ શંકા રહી શકતી નથી.

૧૩. હવે અમે વિચારશું કે ગ્રૂપ સી અને ડીમાં વિવિધ ગ્રેડોના સંદર્ભમાં સર્જાયેલ પદોને સ્વતંત્ર કેડર તરીકે ગણાવી શકાય કે કેમ અને આ કેડરોમાં નિમણૂક કરતી વખતે અનામતની નીતિ લાગુ કરી શકાય કે કેમ.

૧૪. કોડના પરિચ્છેદ ૧૦૩(૭), રેલવે એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ મેન્યુઅલના ૧૦૩(૩) અને પરિપત્ર આર.બી.ઈ. નં.૧૧૩/૮૭નું સંયુક્ત વાચન કરતાં સ્પષ્ટ થાય છે કે રેલવેમાં 'કેડર' શબ્દનો અર્થ સામાન્ય રીતે કોઈ સેવા અથવા સેવાના કોઈ ભાગની, સ્વતંત્ર એકમ તરીકે મંજૂર કરાયેલ, સંખ્યાબળથી થાય છે. જોકે, રોસ્ટરના હેતુસર, ઉક્ત શબ્દને વધુ વ્યાપક અર્થ આપવામાં આવ્યો છે જેથી તેમાં વિવિધ ગ્રેડમાં મંજૂર કરાયેલા હોદ્દાઓનો સમાવેશ થઈ શકે. "કેડર" શબ્દને આ વિસ્તૃત અર્થ આપવાનું કારણ એ છે કે રેલવે એસ્ટાબ્લિશમેન્ટમાં હોદ્દાઓ ગ્રેડના સંદર્ભે મંજૂર કરવામાં આવે છે. વિવિધ ગ્રેડમાં સર્જાયેલા કામચલાઉ, વર્ક-ચાર્જ, સુપરન્યુમરરી અને શોડો હોદ્દાઓ પણ કેડરનો ભાગ બની શકે છે.

૧૫. આપણા દેશમાં વિકસેલી સેવા-ન્યાયશાસ્ત્રમાં "કેડર" શબ્દને કોઈ નિશ્ચિત અર્થ નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યો નથી. બંધારણની કલમ ૩૦૮ના પ્રાવધાન હેઠળ ઘડાયેલા વિવિધ સેવા નિયમોમાં તેમજ પ્રત્યાયોજિત વિધાનસત્તાની

શક્તિઓનો ઉપયોગ કરીને ઘડાયેલા નિયમોમાં પણ "કેડર" શબ્દને ભિન્ન અર્થ આપવામાં આવ્યો છે.

૧૬. એ.કે. સુબ્રમણિયન અને અન્ય વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય, ૧૯૭૫ ૧ એસીસી ૩૧૯ માં, આ અદાલતની ત્રણ ન્યાયાધીશોની પીઠે, સેન્ટ્રલ એન્જિનિયરિંગ સર્વિસ, વર્ગ ૧, ભરતી નિયમો, ૧૯૫૪ માં સમાયેલ જોગવાઈઓનું અર્થઘટન કરતી વખતે, નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું :

સેવા ન્યાયશાસ્ત્રમાં "ગ્રેડ" શબ્દના અર્થના વિવિધ છાયાર્થો છે. તેનો ક્યારેક વેતનધોરણ દર્શાવવા માટે અને ક્યારેક સંવર્ગ દર્શાવવા માટે ઉપયોગ થાય છે. અહીં તેનો સ્પષ્ટપણે સંવર્ગના અર્થમાં ઉપયોગ થયો છે. સંવર્ગમાં માત્ર કાયમી પદોનો જ સમાવેશ હોઈ શકે છે અથવા ક્યારેક, જેમ આજકાલ બહુ સામાન્ય છે તેમ, તેમાં તાત્કાલિક પદોનો પણ સમાવેશ હોઈ શકે છે.

૧૭. ડૉ. ચક્રધર પાસવાન વિ. બિહાર રાજ્ય અને અન્ય, ૧૯૮૮ ૨ એસ.સી.સી. ૨૧૪ માં નીચે મુજબ અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું:—

સેવા ન્યાયશાસ્ત્રમાં, 'કેડર' શબ્દનો એક નિશ્ચિત કાનૂની અર્થસંદર્ભ છે. તે 'સેવા' નો સમાનાર્થી નથી. સરકારને વહીવટી સુવિધા અને

આવશ્યકતા અનુસાર કોઈ વિશિષ્ટ સેવામાં જેટલા કેડર રચવા યોગ્ય લાગે તેટલા કેડર રચવાનો અધિકાર છે, અને એવું કહી શકાય નહીં કે નિર્દેશાલયની સ્થાપનાથી નિયામક અને ઉપનિયામકોનું સંયુક્ત કેડર રચાયું હતું, કારણ કે તે હોદ્દાઓ પરસ્પર બદલી શકાય એવા નથી અને તે હોદ્દાધારકો સમાન ફરજો બજાવતા નથી, સમાન જવાબદારીઓ વહન કરતા નથી અથવા સમાન વેતન મેળવતા નથી. નિયામકનો હોદ્દો અને ઉપનિયામકોના હોદ્દાઓ સેવાના અલગ અલગ કેડર રચે છે. ઉપનિયામકોના કેડરમાં પ્રથમ ખાલી જગ્યા ઉપનિયામક (હોમિયોપેથીક) ની હતી અને તેને અરક્ષિત ગણાવી જ રહી, બીજી અનામત અને ત્રીજી અરક્ષિત ગણાવાની હતી. તેથી, ઉપનિયામક (હોમિયોપેથીક) ની પ્રથમ ખાલી જગ્યા માટે અનુસૂચિત જાતિનો ઉમેદવારને અન્ય લોકો સાથે સ્પર્ધા કરવી જ પડતી હતી.

૧૮. મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય વિ. પુરશોત્તમ અને અન્ય, ૧૯૯૬ ૯ એસીસી ૨૬૬ માં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે "કેડર" નો અર્થ નોકરીદાતા દ્વારા નિર્ધારિત કરવામાં આવેલી કોઈ સેવા અથવા તેના ભાગની પદસંખ્યાની એકમ એવો થાય છે.

૧૯. શ્રી સુશીલ જૈનનો એવો તર્ક કે તા. ૨૧.૮.૧૯૯૭ના પરિપત્ર આર.બી.ઈ. નં. ૧૧૩/૯૭ના પેરા ૪(બી) સંહિતાના પેરા ૧૦૩(૭)માં સમાવાયેલ “કેડર” શબ્દની વ્યાખ્યાથી અધિકારબાહ્ય છે, તે રેલવે સ્થાપનામાં પદો મંજૂર કરવામાં આવે છે ત્યારે તે જુદી જુદી શ્રેણીઓના સંદર્ભે મંજૂર કરવામાં આવે છે — અને આ શબ્દનો અર્થ વર્ગના ઉપવિભાગ તરીકે થાય છે, જેમાં દરેક માટે જુદો પગારધોરણ હોય છે — એવી સ્પષ્ટ વાસ્તવિકતાને સંપૂર્ણપણે અવગણે છે. તેથી, જુદી જુદી શ્રેણીઓમાં મંજૂર થયેલ પદો સ્વતંત્ર કેડરો રચશે અને રોસ્ટર અમલમાં મૂકવાના હેતુ માટે “કેડર” શબ્દને મર્યાદિત અર્થ આપવાનો કોઈ કારણ અમને દેખાતો નથી.

૨૦. આગળનો પ્રશ્ન, જે વિચારણા માટે પાત્ર છે, એ છે કે રેલવેમાં ગ્રુપ સી અને ડી કેડરોના પુનર્ગઠનના તબક્કે અનામતની નીતિ લાગુ કરી શકાય કે નહીં અને શું તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ના પત્રનો પેરા ૧૪ સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬માં પ્રતિપાદિત સમાનતાના સિદ્ધાંતનું ઉલ્લંઘન કરે છે કે નહીં.

૨૧. અહીં ઉપર પુનરુત્પાદિત કરાયેલા તારીખ ૨૫.૬.૧૯૮૫ અને ૯.૧૦.૨૦૦૩ના પત્રોના સંબંધિત ઉતારાઓનું ઉપરી વાંચન કરતાં તેમાં સમાવિષ્ટ નીતિઓ સમાન હોવાનું ભાન થઈ શકે છે, પરંતુ તેની વધુ નજીકથી તપાસ કરતા નીચે મુજબની સ્પષ્ટ અસમાનતાઓ પ્રગટ થાય છે:—

(૧) તા. ૨૫.૬.૧૯૮૫ ના પત્રના પરિચ્છેદ ૫.૧ મુજબ, પુનઃચનાના આદેશો હેઠળ આવરી લેવાયેલા પદોનું અસ્તિત્વમાં રહેલું વર્ગીકરણ, એટલે કે 'પસંદગી' અને 'બિન-પસંદગી', જાળવી રાખવાનું હતું. તેમ છતાં, કોઈ વ્યક્તિગત રેલવે કર્મચારીને બઢતી આપવાના હેતુસર પસંદગી પ્રક્રિયામાં ધાર્ય ફેરફાર માનવામાં આવ્યો હતો અને કોઈ લેખિત કસોટી અને/અથવા મૌખિક પરીક્ષા લીધા વગર બઢતી આપવાની હતી. તેની સામે, તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ ના પત્રના પરિચ્છેદ ૪ મુજબ પસંદગી/બિન-પસંદગી/યોગ્યતા/ટ્રેડ ટેસ્ટના આધારે નિમણૂક કરવા માટે કાર્યવાહી કરવી આવશ્યક છે અને પરિચ્છેદ ૫ માં કટ-ઓફ તારીખના સંદર્ભે બઢતી અમલમાં મૂકવા માટે ડી એન્ડ એ/વિજિલન્સ કિલચરન્સની આવશ્યકતા ફરજિયાત બનાવવામાં આવી છે.

(૨) જ્યારે તા. ૨૫.૬.૧૯૮૫ના પત્રમાં સમાવાયેલ નીતિમાં બઢતી માટેની શરત તરીકે સેવાની કોઈ લઘુત્તમ અવધિ નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવી નહોતી, ત્યારે તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ના પત્રનો પરા ૬ બઢતી માટેની શરત તરીકે સેવાની લઘુત્તમ અવધિની આવશ્યકતા નિર્ધારિત કરે છે અને સાથે સાથે એ પણ જાહેર કરે છે કે વિવિધ

વર્ગોમાં બઢતી માટે નિર્ધારિત નિવાસ અવધિમાં શિથિલતા આપવામાં આવવી જોઈએ નહીં.

(૩) તા. રપ.ક.૧૯૮૫ના પત્રના પરિચ્છેદ ૯માં મૂળભૂત કાર્યો, ફરજો અને જવાબદારીઓ યથાવત્ રાખવા તથા અન્ય ફરજો અને જવાબદારીઓ ઉમેરવાની કલ્પના કરવામાં આવી હતી, જ્યારે તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ના પત્રના પરિચ્છેદ ૭ મુજબ ઉચ્ચ પગારધોરણમાં મૂકવામાં આવતી જગ્યાઓમાં વધુ મહત્વની ફરજો અને જવાબદારીઓનો સમાવેશ થવો આવશ્યક ઠરાવવામાં આવ્યો છે, કારણ કે પુનઃરચનાનો વિચાર કાર્યાત્મક, સંચાલનાત્મક અને વહીવટી પરિબળોના આધારે કરવામાં આવ્યો છે.

(૪) જ્યારે તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ ના પત્રમાં સમાવાયેલ નીતિ કોઈ નિશ્ચિત સંવર્ગમાં પદોની વધારાની સંખ્યાને તબક્કાવાર રીતે ઘટાડી નાબૂદ કરવાની કલ્પના કરે છે, ત્યારે તા. રપ.ક.૧૯૮૫ ના પત્ર દ્વારા પ્રસારિત નીતિમાં આવી કોઈ જોગવાઈ કરવામાં આવી નહોતી.

(૫) તા. રપ.ક.૧૯૮૫ ના પત્રમાં સમાવિષ્ટ સૂચનાઓમાં સુધારેલ પદો સામે પ્રત્યક્ષ ભરતીની જોગવાઈ કરવામાં આવી નહોતી, પરંતુ તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ ના પત્રના પરા ૧૫ માં નિર્વિવાદ રીતે નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું છે કે પુનઃરચના પરિણામે ઉપલબ્ધ

થનાર વધારાના પદો પર પ્રત્યક્ષ ભરતીની ટકાવારી લાગુ પડશે નહીં અને તે કપાત-તારીખ પછીની સામાન્ય ખાલી જગ્યાઓ પર લાગુ પડશે.

(૬) તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ ના પત્રના પરિચ્છેદ ૧૮ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે પુનઃરચનાની યોજના સ્વ-વિત્તપોષિત અને ખર્ચની દૃષ્ટિએ તટસ્થ પ્રસ્તાવ છે. અગાઉની નીતિમાં આવી કોઈ જોગવાઈ નહોતી.

(૭) રપ.૬.૧૯૮૫ના પત્ર સાથે જોડાયેલ અનુસૂચિ ૧ દર્શાવે છે કે પુનર્ગઠનના પરિણામે ઉપલબ્ધ બનતી ઉન્નત કરાયેલ પદોની ટકાવારી અલગ અલગ ગ્રેડમાં ૨૦ થી ૬૦ સુધી બદલાતી હતી, ટૂલ ચેકર્સના કેડરમાં અપવાદરૂપે આ ટકાવારી ૧૦ થી ૪૦ સુધી બદલાતી હતી. તેની સરખામણીએ, ૧.૧૦.૨૦૦૩ના પત્ર સાથે જોડાયેલ અનુસૂચિઓ એ થી કે માં દર્શાવ્યા મુજબ, ગ્રુપ સી અને ડી પદોમાં વિવિધ કેડરોના પુનર્ગઠનના પરિણામે ઉપલબ્ધ બનતા વધારાના પદોની ટકાવારી ૧ થી ૧૦ સુધી બદલાતી હતી, સિવાય કે એક અથવા બે કેડરોમાં તે ૨૦ કરતાં વધુ હતી.

૨૨. ઉપર અમે જે નોંધ્યું છે તે પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તા. રપ.૬.૧૯૮૫ અને ૯.૧૦.૨૦૦૩ ના પત્રોમાં સમાવાયેલ નીતિઓ મૂળભૂત રીતે પરસ્પર અસમાન

છે. પ્રથમ નીતિમાં પરિકલ્પિત પુનઃરચનાની કાર્યવાહી વિવિધ કેડરમાં રહેલ મોટી સંખ્યામાં પદોના ઉચ્ચીકરણના સ્વરૂપની હતી અને ઉચ્ચીકૃત થયેલ પદો કોઈ લેખિત અને/અથવા મૌખિક પરીક્ષા યોજ્યા વિના, માત્ર કર્મચારીઓના સેવા રેકૉર્ડની ચકાસણી કરીને ભરવાના હતા અને તેમાં લાયકાત આધારિત પસંદગીનો કોઈ પ્રશ્ન નહોતો. તેના વિરુદ્ધ, તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ ના પત્રમાં પરિકલ્પિત પુનઃરચનાની કાર્યવાહીના પરિણામે કેટલાક કેડરમાં વધારાના પદોની રચના થઈ, જેના કર્તવ્યો અને જવાબદારીઓ વધુ મહત્વના હતા અને તેવા પદો પાત્રતાની શરતો પૂર્ણ કરતા તથા યોગ્યતા અને/અથવા લાયકાતના માપદંડોને સંતોષતા વ્યક્તિઓમાંથી બઢતી દ્વારા ભરવામાં આવી શકતા હતા. તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ ના પત્રનો પરિચ્છેદ ૧૩ પોતે જ આ તફાવત દર્શાવે છે કે સુપરવાઈઝરોના કેડરમાં પદોના સાદા ઉચ્ચીકરણના પ્રસંગે તે પદો હાલના પદધારકોને સામાન્ય પસંદગી પ્રક્રિયાને આધીન કર્યા વિના ભરવાના હોય છે, જ્યારે અન્ય કેડરમાં ઉપલબ્ધ થતા વધારાના પદો બઢતી દ્વારા ભરવાના હોય છે.

૨૩. કાનૂની પરિભાષામાં, કોઈ પદનું ઉચ્ચીકરણ તે પદને નીચલા ગ્રેડમાંથી ઊંચા ગ્રેડમાં સ્થાનાંતરિત કરવું અને તે પદના કાર્યરત ધારકને ઊંચા ગ્રેડમાં મૂકવાનું સમાવેશ કરે છે. સામાન્ય રીતે, આવા સ્થાને મુકવામાં પસંદગીનો સમાવેશ થતો નથી, પરંતુ કેટલીક સેવા નિયમાવલીઓમાં અને/અથવા નિયોક્તા દ્વારા પદોના ઉચ્ચીકરણ માટે ઘડવામાં આવેલી નીતિમાં, તે

કર્મચારીને ઊંચો ગ્રેડ ન આપવાની જોગવાઈ કરવામાં આવી છે, જેના સેવા રેકૉર્ડમાં પ્રતિકૂળ નોંધો હોય શકે અથવા જેને દંડ ભોગવવો પડ્યો હોય — ડી.પી. ઉપાધ્યાય વિ./એસ. જી.એમ., એન.આર. બરોડા હાઉસ અને અન્ય, ૨૦૦૨ ૧૦ એસ.સી.સી. ૨૫૮.

૨૪. ‘બઢતી’ શબ્દનો અર્થ “માન, ગૌરવ, હોદ્દો અથવા શ્રેણીમાં ઉન્નતિ અથવા પ્રાધાન્યપ્રાપ્તિ” એવો થાય છે. તેથી ‘બઢતી’માં માત્ર ઉચ્ચ સ્થાન અથવા ઉચ્ચ હોદ્દા પરની ઉન્નતિનો જ સમાવેશ થતો નથી, પરંતુ ઉચ્ચ શ્રેણીમાં ઉન્નતિનો પણ અર્થ અંતર્ભૂત થાય છે. સેવા કાયદામાં ‘બઢતી’ અભિવ્યક્તિને વિશાળ અર્થમાં સમજી લેવામાં આવી છે અને એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે “બઢતી કાં તો વધુ ઊંચા વેતનધોરણમાં અથવા વધુ ઊંચા પદ પર હોઈ શકે” – સ્ટેટ ઑફ રાજસ્થાન વિ. ફતેહ ચંદ સોની, ૧૯૯૬ ૧ એસ.સી.સી. ૫૬૨.

૨૫. એકવાર એવું માન્ય થાય છે કે વિવિધ કેડરોના પુનર્ગઠનના પરિણામે ઉપલબ્ધ થતા વધારાના પદો પાત્રતાની શરતો પૂર્ણ કરતા અને યોગ્ય ગણાયેલા કર્મચારીઓમાંથી બઢતી દ્વારા ભરવાના છે, ત્યારે બઢતી કરતી વખતે અનામતની નીતિના લાગુ પડવાને બાકાત રાખવા માટે કોઈ ચુકિતસંગત ન્યાયસંગતતા રહી શકતી નથી; વિશેષ કરીને એટલા માટે કે એવું દર્શાવવામાં આવ્યું નથી કે આવા વધારાના પદો સામે બઢતી દ્વારા નિમણૂક કરવાની પ્રક્રિયા

સામાન્ય બઢતી માટે નિર્ધારિત પ્રક્રિયાથી ભિન્ન છે. ફતેહ ચંદ સોનીના કેસમાં, આ અદાલતે રાજસ્થાન પોલીસ સર્વિસ નિયમો, ૧૯૫૪ની તે જોગવાઈઓનું અર્થઘટન કર્યું હતું, જે સેવા ક્ષેત્રમાં પસંદગી ધોરણ પરની નિમણૂકને નિયમિત કરે છે, અને એવો ઠરાવ કર્યો હતો કે આવી નિમણૂક બઢતી સમાન છે. ત્યારબાદ અદાલતે લલિત મોહન દેબ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, ૧૯૭૩ ૩ એસ.સી.સી. ૮૬૨ અને યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિ. એસ.એસ. રણાડે, ૧૯૯૫ ૪ એસ.સી.સી. ૪૬૨ના બે અગાઉના ચુકાદાઓનો વિચાર કર્યો હતો અને જાહેર કર્યું હતું કે પસંદગી ધોરણ પરની નિમણૂક બઢતી ગણાતી નથી એવો ઠરાવ કરીને વડી અદાલતે ભૂલ કરી હતી.

૨૬. રામ પ્રસાદ અને અન્ય વિ. ડી.કે. વિજય અને અન્ય, ૧૯૯૯ ૭ એસ.સી.સી. ૨૫૧ માં, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે ફતેહ ચંદ સોનીના કેસમાં અપનાવાયેલ દષ્ટિકોણને પુનર્વિચારની આવશ્યકતા છે કારણ કે તે પંજાબ રાજ્ય વિ. અજીત સિંહ જાનૂજી, ૧૯૯૬ ૨ એસ.સી.સી. ૭૧૫ તથા પંજાબ રાજ્ય વિ. અજીત સિંહ ૨, ૧૯૯૯ ૭ એસ.સી.સી. ૨૦૯ ના અનુવર્તી ચુકાદાઓ સાથે અસંગત છે. આ વિનંતીને નકારી કાઢતાં, બંધારણીય ખંડપીઠે આ મુજબ અવલોકન કર્યું:—

સામાન્ય ઉમેદવારો તરફથી શ્રી ગોપાલ સુબ્રમણિયમ દ્વારા કરવામાં આવેલ આ દલીલ કે સિનિયર સ્કેલમાંથી સિલેક્શન

સ્કેલમાં નિમણૂક બઢતી નથી અને યુનિયન ઑફ ઇન્ડિયા વિ. એસ.એસ. રાણાડે તેમજ લલિત મોહન દેવ વિ. યુનિયન ઑફ ઇન્ડિયા ના ચુકાદાઓને ધ્યાનમાં લેતાં ફતેહ ચંદ સોનીના મામલામાં પુનર્વિચાર જરૂરી છે, તે સ્વીકારી શકાય તેવી નથી. અમને તે સાથે સંમત થવું શક્ય નથી. અમને જણાય છે કે આ બંને કેસોનો ફતેહ ચંદ સોનીના કેસમાં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે અને તેની વ્યાખ્યા પણ કરવામાં આવી છે. તેથી, અનામત ઉમેદવારો રોસ્ટર પોઈન્ટ્સના આધારે સિલેક્શન સ્કેલમાં બઢતી મેળવવા હકદાર છે. પરંતુ આ કાર્ય આર.કે. સભરવાલ વિ. સ્ટેટ ઑફ પંજાબ માં દર્શાવેલ રીત મુજબ કરવાનું રહેશે. સામાન્ય ઉમેદવારોની અપીલ નિષ્ફળ જવી જોઈએ.

૨૭. ૯.૧૦.૨૦૦૩ના તારીખવાળા પત્રમાં સમાવાયેલ નીતિનું સાવચેત વાંચન દર્શાવે છે કે કર્મચારીવર્ગની ગોઠવણીને સશક્ત અને ચુકિતસંગત બનાવવા દૃષ્ટિએ, રેલવે મંત્રાલયે અમુક કેડરોની સમીક્ષા હાથ ધરી હતી. આ સમીક્ષાનો આધાર રેલવેઝની કાર્યાત્મક, સંચાલનાત્મક અને વહીવટી આવશ્યકતાઓ હતો. આ પ્રક્રિયાનો હેતુ, હાલના કર્મચારીઓને વધુ સારા બઢતીના માર્ગોના સ્વરૂપમાં પ્રોત્સાહનો પૂરા પાડી અને તે જ સમયે બઢતી પામનારાઓને વધુ કઠિન ફરજો બજાવવાની આવશ્યકતા મૂકીને, વહીવટની કાર્યક્ષમતા સુધારવાનો હતો. આ

નીતિમાં પરિકલ્પના કરવામાં આવી હતી કે અમુક કેડરોના પુનર્ગઠનના અનુસંધાને ઉચ્ચ ગ્રેડોમાં ઉપલબ્ધ બનતી વધારાની જગ્યાઓ, પાત્રતાની શરતો, જેમાં ન્યૂનતમ સેવાકાળનો સમાવેશ થાય છે, પૂર્ણ કરતા અને પસંદગીની પ્રક્રિયા દ્વારા યોગ્ય ઠરાવવામાં આવેલા કર્મચારીઓ પર વિચારણા કરીને, બઢતી દ્વારા ભરવાની રહેશે. આની સરખામણી જગ્યાઓના ઉચ્ચીકરણ સાથે કરી શકાય નહીં, જ્યાં પસંદગીની કડક પ્રક્રિયાને આધીન કર્યા વિના હાલના હોદ્દાધારકોને ઉચ્ચ ગ્રેડમાં મૂકીને જગ્યાઓ ભરવાની રહે છે.

૨૮. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાનમાં રાખીને, અમે ઠરાવીએ છીએ કે રેલવે બોર્ડે અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટે પદોના અનામતની નીતિ અંગેની વર્તમાન સૂચનાઓ વધારાના પદો સામે બઢતી અમલમાં મૂકવાના તબક્કે લાગુ પડશે એવી દિશા આપીને કોઈ ગેરકાયદેસરતા કરી નહોતી અને ટ્રિબ્યુનલએ તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ના પત્રના પરિચ્છેદ ૧૪ને રદ કરીને ગંભીર ગેરકાયદેસરતા આચરી હતી.

૨૯. કેસના આ પાસાંથી વિદાય લેતાં પહેલાં, પદોની રચના અને રદબાતલ, કેડરોની રચના અને બંધારણ/પુનઃબંધારણ, ભરતીના સ્ત્રોત/રીત અને લાયકાતો નિર્ધારિત કરવી, પસંદગીના માપદંડ નક્કી કરવાં, તેમજ કર્મચારીઓના સેવારેકૉર્ડની મૂલવણી કરવી જેવા મુદ્દાઓ સંપૂર્ણપણે નિયોજકના

વિશિષ્ટ અધિકારક્ષેત્રમાં આવે છે, એવી સ્થિર કાનૂની સ્થિતિને પુનરોચ્ચાર કરવો આવશ્યક છે, એવું અમે માનીએ છીએ. વહીવટની કાર્યક્ષમતા સુધારવા માટે કયા પગલાં લેવા જોઈએ તે પણ નિયોજકના અનન્ય અધિકારક્ષેત્રનો વિષય છે. આવા મુદ્દાઓમાં ન્યાયિક સમીક્ષાનો અધિકાર માત્ર ત્યારે જ પ્રયોગમાં લઈ શકાય, જ્યારે એવું દર્શાવવામાં આવે કે નિયોજકની કાર્યવાહી કોઈ બંધારણીય અથવા વૈધાનિક જોગવાઈના વિરોધમાં છે અથવા પ્રત્યક્ષપણે મનસ્વી છે અથવા દુર્ભાવનાના કારણે દૂષિત છે. અદાલત નિયોજકના નિર્ણય સામે અપીલમાં બેસી શકે નહીં અને કોઈ નિશ્ચિત પદ સીધી ભરતીથી કે બઢતીથી કે બદલી દ્વારા ભરવામાં આવે, એવો આદેશ આપી શકે નહીં. ભરતીની પદ્ધતિ નક્કી કરવામાં કે પસંદગીના માપદંડ ઘડવામાં અદાલતની કોઈ ભૂમિકા નથી. ઉમેદવારોની યોગ્યતાનું તુલનાત્મક મૂલ્યાંકન કરવું પણ અદાલત માટે ખુદ્ધું નથી. વહીવટની કાર્યક્ષમતા સુધારવાના હેતુસર નિયોજકે કેડરોનું બંધારણ કે પુનઃબંધારણ કઈ રીતે કરવું જોઈએ તે અંગે અદાલત સૂચન આપી શકે નહીં.

૩૦. હવે અમે એક અનુસંગિક પ્રશ્નનો વિચાર કરી શકીએ કે અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટે પદોની અનામતની નીતિનો અમલ બઢતીના મામલે થઈ શકે કે નહીં.

૩૧. બંધારણના રચયિતાઓ દેશના સામાજિક બંધારણમાં વ્યાપક અસમાનતાઓ અને વિસંગતતાઓ વિષે, તેમજ ધનિક અને ગરીબ વચ્ચે રહેલા અંતર વિષે, સંપૂર્ણપણે સચેત અને અવગત હતા અને એ જ કારણસર ન્યાયના લક્ષ્યને – સામાજિક, રાજકીય અને આર્થિક – પ્રસ્તાવનામાં અગ્રસ્થાન આપવામાં આવ્યું હતું. બંધારણના ભાગ ૩ અને ભાગ ૪ માં સમાવવામાં આવેલ સમાનતાનો સિદ્ધાંત બે ભિન્ન પરિમાણો ધરાવે છે. તે ભેદભાવ ન કરવા ના સિદ્ધાંતને અવતરીત કરે છે [અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૫(૧), (૨) અને ૧૬(૨)]. તે જ સમયે, તે રાજ્યને હકારાત્મક પગલાં લેવા માટે બંધનકારક બનાવે છે જેથી સમાજના અસમાન સ્થિતિવાળા વર્ગો (પીડિત, શોષિત અને વંચિત) ને એવા સ્તરે લાવવામાં આવે જ્યાં તેઓ અન્ય લોકો (સમાજના સંપન્ન વર્ગો) સાથે સ્પર્ધા કરી શકે (અનુચ્છેદ ૧૫(૩), (૪), (૫), ૧૬(૪), (૪એ), (૪બી), ૩૯, ૩૯એ અને ૪૧).

૩૨. શિક્ષણ અને રોજગારના ક્ષેત્રમાં બેઠકો અને પદોમાં અનામત પ્રદાન કરવા માટે રાજ્ય દ્વારા લેવામાં આવેલા વિધાનાત્મક અને વહીવટી ઉપાયો વાસ્તવિક સમાનતાનું લક્ષ્ય સિદ્ધ કરવા માટે હાથ ધરાયેલ સકારાત્મક કાર્યવાહીનું પ્રતિબિંબ છે. તેમ છતાં, આવી કાર્યવાહીનો અમલ અને કાર્યાન્વયન અનેક તબક્કાઓએ સતત અવરોધોનો સામનો કરતો આવ્યો છે. હાલની વ્યવસ્થાથી લાભાન્વિત થયેલાઓએ વિરોધનો હંગામો મચાવ્યો અને તેમના કાનૂની તથા

સંવિધાનિક હકોના ઉદ્ધંધનનો ભ્રમ ઊભો કર્યો. સમાજના વંચિત વર્ગોની સ્થિતિમાં સુધારો લાવવા માટે અનામત આપીને રાજ્ય અને તેની સંસ્થાઓ દ્વારા લેવાયેલા લગભગ તમામ પગલાંઓ સમયાંતરે ન્યાયિક તપાસના આધીન બનાવવામાં આવ્યા. સામાન્ય રીતે, અદાલતોએ રાજ્યની સકારાત્મક કાર્યવાહીનું સમર્થન કર્યું, પરંતુ કેટલીક પ્રસંગોએ અનામતની નીતિ અથવા તેના અમલમાં ખામી હોવાનું જણાયું અને સરકાર દ્વારા લેવાયેલા પગલાં ન્યાયિક હસ્તક્ષેપથી રદબાતલ કરવામાં આવ્યા અથવા મર્યાદિત કરવામાં આવ્યા.

૩૩. અનુચ્છેદ ૧૬(૧) એ સુનિશ્ચિત કરે છે કે રોજગાર અથવા નિમણૂક સંબંધિત બાબતોમાં તકની સમાનતા રહેશે. તેની કલમ (૨) ઘોષિત કરે છે કે કોઈપણ નાગરિકને માત્ર ધર્મ, વંશ, જાતિ, લિંગ, વંશપરંપરા, જન્મસ્થળ, નિવાસસ્થાન અથવા તેમાંના કોઈ એકના આધારે રાજ્ય હેઠળના કોઈપણ રોજગાર અથવા પદ અંગે અયોગ્ય ગણવામાં આવશે નહીં કે તેની સામે ભેદભાવ કરવામાં આવશે નહીં. કલમ (૪) રાજ્યને નાગરિકોના કોઈપણ પછાત વર્ગના હિતમાં અનામત અંગે જોગવાઈ કરવાની સક્ષમતા આપે છે, જે રાજ્યના મત પ્રમાણે રાજ્યની સેવાઓમાં પૂરતા પ્રમાણમાં પ્રતિનિધિત્વ પામેલ નથી. જનરલ મેનેજર, સાઉથર્ન રેલવે વિ. રંગાચારી, એ.આઈ.આર. ૧૯૬૨ એસ.સી. ૩૬માં, બંધારણીય પીઠે અનુચ્છેદ ૧૬(૧), (૨) અને (૪)નું તુલનાત્મક વિશ્લેષણ

કરીને ઠરાવ્યું હતું કે અનામત ફક્ત પ્રારંભિક નિમણૂકના તબક્કે જ નહીં, પરંતુ પસંદગીના પદ સામે નિમણૂક કરતી વખતે પણ આપી શકાય છે.

૩૪. રંગાચારીના કેસનો કાનૂની સિદ્ધાંત સ્ટેટ ઓફ પંજાબ વિ. હીરા લાલ અને અન્ય, ૧૯૭૦ ૩ એસ.સી.સી. ૫૬૭ માં પુનરોચ્ચારિત કરવામાં આવ્યો હતો. તે કેસમાં, અદાલતે વિચાર્યું હતું કે શું પંજાબ સરકાર બઢતીના તબક્કે અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટે ૧૦% પદોનું અનામત રાખવાની જોગવાઈ કરી શકે. પંજાબ અને હરિયાણા વડી અદાલતના તે ચુકાદાને, જેમાં રાજ્ય સરકારની નીતિ રદ કરવામાં આવી હતી, પલટાવતા, આ અદાલતે રંગાચારીના કેસના ચુકાદાનો ઉલ્લેખ કરીને નીચે મુજબ ઠરાવ્યું:—

"અનુસૂચિત જાતિઓ, અનુસૂચિત જનજાતિઓ અને પછાત વર્ગોને સેવાઓમાં પૂરતું પ્રતિનિધિત્વ મળે તે હેતુસર જ આરક્ષણ હોવું જોઈએ. અનુચ્છેદ ૧૬(૪) માં કરવામાં આવેલ અપવાદથી અનુચ્છેદ ૧૬(૧) માં નિહિત નિયમ નિર્રથક બની જવો જોઈએ નહીં. પરંતુ રાજ્ય દ્વારા કરવામાં આવેલ કોઈ વિશિષ્ટ આરક્ષણ અનુચ્છેદ ૧૬(૧) ને વિરુદ્ધ છે તે સ્થાપિત કરવાનો ભાર તે દલીલ લેનાર વ્યક્તિ પર રહે છે. માત્ર એટલા કારણે કે કરવામાં આવેલ આરક્ષણથી આરક્ષણનો લાભ મેળવનાર કેટલાક

વ્યક્તિઓને વ્યાપક લાભ મળે, તે એકમાત્ર કારણસર આરક્ષણ
ખોટું ઠરે નહીં.

આ સત્ય છે કે કલમ ૧૬(૪) હેઠળનું દરેક અનામત, ખાસ કરીને
જ્યારે બઢતીનો પ્રશ્ન ઊભો થાય ત્યારે, ભેદભાવનો એક તત્વ તો
રજૂ કરે જ છે. પદોના કોઈપણ અનામતનો આ અનિવાર્ય પરિણામ
છે કે કનિષ્ઠ અધિકારીઓને તેમના વરિષ્ઠો ઉપર આગળ
નીકળવાની મંજૂરી મળે છે. આ પરિસ્થિતિ વરિષ્ઠ અધિકારીઓને
અસંતોષકારક લાગવી સ્વાભાવિક છે. એવું પણ બની શકે કે
તેમથી કેટલાક નિરાશ થાય, પરંતુ ત્યારબાદ બંધારણના
રચયિતાઓએ સમગ્ર સમાજના હિતમાં એવું યોગ્ય માન્યું છે કે આ
દેશના પછાત વર્ગના નાગરિકોને અમુક રક્ષણ આપવામાં આવવું
જોઈએ."

૩૫. અખિલ ભારતીય શોષિત કર્મચારી સંઘ (રેલવે) વિ./સંઘ ભારત અને
અન્ય, ૧૯૮૧ ૧ એસ.સી.સી. રજકમાં, ચિન્નપ્પા રેડી, ન્યાયાધીશે પોતાના
સહમતિપૂર્ણ ચુકાદામાં નીચે મુજબ નિરીક્ષણ કર્યું હતું:—

જાહેર સેવાઓમાં તમામ સ્તરો પર અનુસૂચિત જાતિઓ અને
અનુસૂચિત જનજાતિઓની ભાગીદારીને પ્રોત્સાહિત કરવા માટે
રચાયેલ પદોનું અનામતકરણ તથા અન્ય તમામ ઉપાયો એ કલમ

૧૬(૧) દ્વારા ખાતરી આપવામાં આવેલા મૂળભૂત અધિકારથી વહેતા આવશ્યક પરિણામો છે. આ જ વિચારને કલમ ૧૬(૪) દ્વારા વધુ ભારપૂર્વક પ્રતિપાદિત કરવામાં આવ્યો છે. તેથી, પ્રારંભિક નિમણૂકના તબક્કે હોય કે બઢતીના તબક્કે, પદો અનામત રાખવામાં આવે અથવા અનુસૂચિત જાતિઓ, અનુસૂચિત જનજાતિઓ તથા અન્ય સામાજિક અને આર્થિક રીતે પછાત વર્ગોના સભ્યોને અન્ય પ્રકારની પ્રાથમિકતા આપવામાં આવે, તો તે તેમને આપવામાં આવેલ કોઈ છૂટછાટ અથવા વિશેષાધિકાર નથી; પરંતુ તે અવસરની સમાનતા અંગેના તેમના નિર્વિવાદ મૂળભૂત અધિકારની સ્વીકૃતિરૂપ છે અને રાજ્ય પર આદિષ્ઠ સંવિધાનિક ફરજના નિર્વહરૂપ છે કે તે પોતાના તમામ નાગરિકોને 'સામાજિક, આર્થિક અને રાજકીય ન્યાય' તથા 'સ્થિતિ અને અવસરની સમાનતા' સુનિશ્ચિત કરે, તમામ નાગરિકોમાં 'વ્યક્તિની ગૌરવ' ની ખાતરી આપે, 'જનતાના નિર્બળ વર્ગોના શૈક્ષણિક અને આર્થિક હિતોને વિશેષ કાળજી સાથે પ્રોત્સાહિત કરે', દેશના કારભારના વહીવટમાં તેમની સમાન આધારે ભાગીદારી સુનિશ્ચિત કરે અને સામાન્ય રીતે 'સર્વભૌમ, સમાજવાદી, ધર્મનિરપેક્ષ, લોકશાહી ગણરાજ્ય' ના આદર્શને પોષણ આપે. જાહેર સેવાઓમાં અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓનું યથોચિત

પ્રતિનિધિત્વ સુનિશ્ચિત કરવા માટેનો દરેક કાયદેસર ઉપાય માન્ય છે. અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓના હિતમાં અનામતકરણ અથવા પ્રાથમિકતાપૂર્ણ વર્તન માટે કોઈ નિશ્ચિત ઉચ્ચ મર્યાદા નથી, જોકે સામાન્ય રીતે અનામતકરણ પચાસ ટકા કરતાં ઘણું વધુ ન હોવું જોઈએ. પચાસ ટકાનો નિયમ, જે માત્ર ન્યાયાધીશો દ્વારા નિર્ધારિત અનુકૂળ માર્ગદર્શક સિદ્ધાંત છે, તે અંગે કોઈ કઠોરતા નથી. દરેક મામલો, પ્રાથમિકતાપૂર્ણ વર્તનના નિર્ધારિત નિયમના અમલથી હાલમાં પ્રાપ્ત થતા વાસ્તવિક વ્યવહારુ પરિણામોના સંદર્ભમાં નક્કી થવો જોઈએ, ભવિષ્યમાં તે નિયમના અમલથી પ્રાપ્ત થઈ શકે એવા કલ્પિત પરિણામોના સંદર્ભમાં નહીં.

૩૬. ઇન્દ્રા સાહેબના કેસમાં, વિશાળ ખંડપીઠે વિચારણા કરી હતી કે અનુચ્છેદ ૧૬ ની ઉપકલમ (જ) માત્ર પ્રારંભિક નિમણૂક સુધી મર્યાદિત હતી કે તે જ પ્રમોશનના તબક્કે પણ લાગુ કરી શકાય. વિસ્તૃત ચર્ચા બાદ, વિશાળ ખંડપીઠના બહુમતિ મતએ ઠરાવ્યું કે અનુચ્છેદ ૧૬(જ) માત્ર પ્રારંભિક નિમણૂક સુધી મર્યાદિત છે અને પ્રમોશનના વિષયમાં અનામત આપવાની હદ સુધી તેનો વિસ્તાર કરી શકાતો નથી. તે જ સમયે એવો નિર્ણય પણ કરવામાં આવ્યો હતો કે

અનામતની નીતિ લાગુ કરીને પહેલેથી જ કરવામાં આવેલા પ્રમોશનો પર કોઈ અસર થશે નહીં અને તે નીતિ ૫ વર્ષના સમયગાળા માટે ચાલુ રહી શકે.

૩૭. ઈન્ફ્રા સહાનીના કેસમાં આપવામાં આવેલ ચુકાદાને કારણે બંધારણમાં સિત્યોતેરમો સુધારો કરવામાં આવ્યો. જે વિધેયક રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું અને જેના પરિણામે બંધારણ (સિત્યોતેરમો સુધારો) અધિનિયમ, ૧૯૯૫ પસાર થયો, તેમાં સમાવેશ કરાયેલ હેતુઓ અને કારણોનું નિવેદન નીચે મુજબ છે:—

હેતુઓ અને કારણોનું નિવેદન.— અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓને પ્રોત્સાહનમાં અનામતની સુવિધા ૧૯૫૫ થી મળતી રહી છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે, તેમજતાં, ઈન્ફ્રા સાહ્ની વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા, ૧૯૯૨ સપ્લિ. ૩ એસસી ૨૧૭ ના પ્રકરણમાં તા. ૧૬.૧૧.૧૯૯૨ ના પોતાના ચુકાદામાં નિરીક્ષણ કર્યું હતું કે બંધારણની કલમ ૧૬(૪) હેઠળ નિયુક્તિઓ અથવા પદોમાં અનામતનો વ્યાપ માત્ર પ્રારંભિક નિયુક્તિ સુધી મર્યાદિત છે અને તે પ્રોત્સાહનના વિષયમાં અનામત સુધી વિસ્તરી શકતું નથી. સર્વોચ્ચ અદાલતનો આ નિર્ણય અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓના હિતોને પ્રતિકૂળ અસર કરશે. રાજ્યોની સેવાઓમાં અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓનું પ્રતિનિધિત્વ આવશ્યક સ્તરે પહોંચ્યું નથી, તેથી

અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓના કિસ્સામાં પ્રોત્સાહનમાં અનામત આપવાની પ્રવર્તમાન વ્યવસ્થા ચાલુ રાખવી આવશ્યક છે. અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓના હિતોના સંરક્ષણ બાબતે સરકારની પ્રતિબદ્ધતાને ધ્યાનમાં રાખીને, સરકારે અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટે પ્રોત્સાહનમાં અનામતની વર્તમાન નીતિ ચાલુ રાખવાનો નિર્ણય કર્યો છે. આ અમલમાં મૂકવા માટે, તે માટે જરૂરી છે કે ઉક્ત કલમમાં નવી ઉપકલમ (જ-અ) દાખલ કરીને બંધારણની કલમ ૧૬ માં સુધારો કરવામાં આવે જેથી અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટે પ્રોત્સાહનમાં અનામતની જોગવાઈ કરી શકાય.

ઉપરોક્ત સુધારા દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી કલમ (જ-એ) નીચે મુજબ છે:—

આ અનુચ્છેદમાં રહેલું કંઈપણ, રાજ્યની સેવાઓ હેઠળના કોઈપણ વર્ગ અથવા વર્ગોના પદો પર બઢતી સંબંધિત બાબતોમાં અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓના હિતમાં અનામત માટે કોઈ જોગવાઈ કરવામાં રાજ્યને પ્રતિબંધિત કરશે નહીં, જે, રાજ્યના મત મુજબ, રાજ્યની સેવાઓમાં પૂરતા પ્રમાણમાં પ્રતિનિધિત્વ ધરાવતા નથી.

૩૮. ઉપર પુનઃઉત્પાદિત કરાયેલ કલમની બંધારણીય માન્યતા એમ. નાગરાજના કેસમાં યથાવત રાખવામાં આવી છે.

૩૯. હવે અમે અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટે પદોની અનામત બાબતે તા. ૨૫.૬.૧૯૮૫ ના પત્રમાં કલ્પાયેલ પુનર્ગઠનની નીતિને અમલમાં મૂકવા માટે સક્ષમ સત્તાધિકારીએ લીધેલ પગલાંના સંદર્ભમાં ટ્રિબ્યુનલની વિવિધ પીઠોના નિર્ણયો અને આ અદાલતે પાસ કરેલા આદેશો તરફ અવલોકન કરીશું.

૪૦. રેલવે બોર્ડના તા. ૨૫.૬.૧૯૮૫ના પત્રમાં સમાવાયેલ નીતિનો વિચાર ટ્રિબ્યુનલની અલ્હાબાદ ખંડપીઠ દ્વારા ૧૯૮૬ની નોંધણી નં. ૩૮૪ ધરાવતા વાદ, વી.કે. સિરોથિયા વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્યમાં કરવામાં આવ્યો હતો. વી.કે. સિરોથિયાના કેસની કેટલીક વિશિષ્ટતાઓ આ મુજબ છે:—

(૧) ૧.૬.૧૯૮૧ પહેલાં સેન્ટ્રલ રેલવેના ઝાંસી વિભાગમાં ગ્રેડ 'એ', 'બી' અને 'સી'માં ગાર્ડોની ૩ શ્રેણીઓ હતી.

(૨). ૧.૬.૧૯૮૧ના રોજ ચોથી શ્રેણી રચવામાં આવી, જેને ગાર્ડ્સ ગ્રેડ 'એ' (સ્પેશિયલ) તરીકે ઓળખવામાં આવી.

(૩) મૂળરૂપે ગાર્ડ્સ ગ્રેડ 'એ' ની ૬૯ જગ્યાઓનું ઉન્નતીકરણ કરીને તેને ગાર્ડ્સ ગ્રેડ 'એ' (સ્પેશિયલ) તરીકે પુનર્નિર્ધારિત કરવામાં આવી હતી.

(૪) ગાર્ડ્સ ગ્રેડ 'બી' ની ૧૦૯ જગ્યાઓને ગાર્ડ્સ ગ્રેડ 'એ' માં ઉચ્ચીકૃત કરવામાં આવી હતી અને ગાર્ડ્સ ગ્રેડ 'સી' ની ૧૮૨ જગ્યાઓને ગાર્ડ્સ ગ્રેડ 'બી' માં ઉચ્ચીકૃત કરવામાં આવી હતી. પરિણામે, ગાર્ડ્સની ૨૭૨ જગ્યાઓ ગ્રેડ 'સી' માં યથાવત રહી.

(૫) ઉપરોક્ત પદોનું પુનર્વિતરણ, રેલવે વિભાગીય વ્યવસ્થાપક દ્વારા ઝાંસી વિભાગમાં ગાર્ડોના કેડરના પુનર્ગઠનના પરિણામે કરવામાં આવ્યું હતું.

(૬) તારીખ ૧.૧.૧૯૮૪ના રોજ ગાર્ડોના વિવિધ ગ્રેડો વચ્ચે પુનર્વહેંચણી કરવામાં આવી હતી. ગાર્ડ ગ્રેડ 'એ'ની ૬૯ જગ્યાઓને ઉચ્ચીકૃત કરીને ગ્રેડ 'એ' (સ્પેશિયલ) (૧૫ જગ્યાઓ) અને ગ્રેડ 'એ' (સ્પેશિયલ-૨) (૫૪ જગ્યાઓ) કરવામાં આવી હતી. ગ્રેડ 'સી'માં ગાર્ડોની કેટલીક વધુ જગ્યાઓને ઉચ્ચીકૃત કરીને ગ્રેડ 'બી' કરવામાં આવી હતી. ગ્રેડ 'એ'ની ૧૦૯ જગ્યાઓમાંથી ૩૨ જગ્યાઓને ગ્રેડ 'એ' (સ્પેશિયલ-૨) તરીકે ઉચ્ચીકૃત કરવામાં આવી હતી અને ૭૭ જગ્યાઓ ગાર્ડ ગ્રેડ 'એ' તરીકે યથાવત્ રાખવામાં આવી હતી.

(૭) તે જ રીતે, 'બી' અને 'સી' ગ્રેડમાં વહેંચણીનો ટકાવારી ભાગ પરસ્પર બદલવામાં આવ્યો હતો અને ૧૮૨ના બદલે ૨૭૨ પદોને 'બી' ગ્રેડમાં ઉન્નત કરવામાં આવ્યા હતા, જેના પરિણામે 'સી' ગ્રેડમાં ૧૮૨ પદો બહાર રહી ગયા.

૪૧. ટ્રિબ્યુનલએ નોંધ્યું કે રેલવે બોર્ડના પત્ર નં. ૬૯(પી એન્ડ એ)- ૨- એસસીટી/૩, તા. ૨.૮.૧૯૮૩ મુજબ, જ્યાં કેડરનું પુનર્ગઠન થવાને કારણે પદોનું સામૂહિક ઉચ્ચીકરણ થાય છે ત્યાં અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટેની અનામતની નીતિ લાગુ પડતી નથી, અને એવું ઠરાવ્યું:

"૬. આ સંદર્ભમાં અરજની સાથે અનુબંધક-૧ પર મૂકવામાં આવેલ રેલવે બોર્ડના પત્ર નં. ૬૯(પી એન્ડ એ)-૨- એસસીટી/૩ તારીખ ૨.૮.૧૯૮૩ નો ઉલ્લેખ થાય છે. બોર્ડે આ પત્રમાં સ્પષ્ટીકરણ આપ્યું છે કે જ્યાં કેડર પુનર્ગઠનના પરિણામે કોઈ નિશ્ચિત વર્ગમાં પદોનું વ્યાપક ઉચ્ચીકરણ થાય છે, ત્યાં અનુસૂચિત જાતિ/અનુસૂચિત જનજાતિ માટે અનામતની જોગવાઈ કરવી નથી. જોકે, જ્યાં પુનર્ગઠનના પરિણામે ટકાવારીના વહેંચાણના આધારે આંશિક ઉચ્ચીકરણ થાય છે, ત્યાં કેડર પુનર્ગઠનના પરિણામે ઉપલબ્ધ થતા ઉચ્ચ શ્રેણીના પદોની વધારાની સંખ્યા સામે પ્રચલિત નિયમો લાગુ કરવાના રહેશે. આ

પત્રનો પહેલો મહત્વનો પાસો "વ્યાપક ઉચ્ચીકરણ" છે. "વ્યાપક" શબ્દનો અર્થ શું દર્શાવે છે અને તેનો અર્થઘટન કેવી રીતે કરવો જોઈએ? શું તેનો અર્થ એવો છે કે જો કોઈ એક વર્ગના તમામ પદો એકમૂષ્ટ રીતે ઉચ્ચીકૃત કરવામાં આવે, તો આવા ઉચ્ચીકરણને "વ્યાપક ઉચ્ચીકરણ" કહી શકાય, કે પછી એવું છે કે જો મોટો ટકાવાર ઉચ્ચીકૃત કરવામાં આવે, તો તેને "વ્યાપક ઉચ્ચીકરણ" કહેવાશે? "વ્યાપક" શબ્દનો શબ્દકોશીય અર્થ મોટી માત્રા અથવા મોટી સંખ્યા એવો થાય છે. એવું કહી શકાય નહીં કે મોટી માત્રાનો અર્થ માત્ર તમામ પદો ઉચ્ચીકૃત કરવામાં આવ્યા હોય એટલો જ થાય. મોટી માત્રાનો અર્થ શબ્દ જે દર્શાવે છે એવો જ થવો જોઈએ, એટલે કે આ પ્રક્રિયામાં પદોની મોટી સંખ્યા સામેલ હોવી જોઈએ. અરજદાર ગાર્ડ ગ્રેડ "સી" માં ૪૫૪ પદો હતાં. ૧.૬.૮૧ના રોજ કરવામાં આવેલ ઉચ્ચીકરણથી આ પદોમાંથી ૪૦% પદો ગ્રેડ "બી" માં ઉચ્ચીકૃત થયા હતા, જ્યારે ૧.૧.૮૪ના રોજ આ ટકાવારી ૬૦% કરવામાં આવી હતી. કુલ ૪૫૪ પદોમાંથી ૪૦% ગણતરીએ ૧૮૨ પદો થાય છે અને ૬૦% ગણતરીએ ૨૭૨ પદો થાય છે. આ નોંધપાત્ર સંખ્યા છે અને એવું કહી શકાય નહીં કે આ આંકડો કોઈપણ રીતે નાનો છે. આ "વ્યાપક ઉચ્ચીકરણ"ના અર્થક્ષેત્રમાં આવવું જોઈએ.

૭. બોર્ડના પત્રમાં પ્રતિપાદિત બીજી શરત અમને આ પ્રશ્ન તરફ દોરી જાય છે કે શું આ ઉચ્ચીકરણના પરિણામે વધારાના પદો સર્જાયા છે કે નહીં. પદોનું પુનર્ગઠન બઢતીના માર્ગોની દૃષ્ટિએ રાહત ઉપલબ્ધ કરાવવા માટે કરવામાં આવ્યું હતું. કોઈ વધારાના પદો સર્જવામાં આવ્યા નહોતાં. હાલની કુલ સંખ્યામાંથી કેટલાક પદોને ઉચ્ચ કક્ષામાં મૂકવામાં આવ્યા હતા જેથી સ્થગિત રહેલા કર્મચારીઓને બઢતીના આ માર્ગો મળી રહે. આ પદોને ઉચ્ચ કક્ષામાં મૂકવાનું વધારાના પદોની રચના તરીકે ગણાવી શકાય નહીં. પદોની સંખ્યા નિશ્ચિત હતી અને કુલ સંખ્યા યથાવત્ રહી હતી. માત્ર એટલો જ ફરક હતો કે તેમાંના કેટલાક પદો હવે વધુ ઊંચી કક્ષામાં હતા. તે બઢતીની શક્યતાઓમાં સુધારો લાવવા અને સ્થગિતતા દૂર કરવા જેવા મુખ્ય હેતુસર કરવામાં આવેલો જાણપૂર્વકનો ઉપક્રમ અથવા પુનર્વિતરણ હતો. વધારાના પદો માત્ર ત્યારે જ રચી શકાય જ્યારે વધારાની જરૂરિયાતો હોય. તેમની રચના માટે યુક્તિસંગત આધાર અને યોગ્ય મંજૂરી હોવી જ જોઈતી હતી. અહીં અમને એવી કોઈ પરિસ્થિતિ જણાતી નથી. આ તો માત્ર કુલ સંખ્યાને ગુણોત્તરમાં વહેંચવાનો એક સાદો ઉપક્રમ હતો. પ્રથમ તે ૪૦:૬૦ ના પ્રમાણમાં કરવામાં આવ્યું હતું અને બાદમાં તેને ૬૦:૪૦ કરવામાં આવ્યું હતું; સંખ્યા યથાવત્ રહી હતી.

૮. જો નિશ્ચિત કેડરમાં ઉચ્ચ શ્રેણીઓમાં ખાલી જગ્યાઓ ઊભી થતા બઢતી આપવામાં આવતી હોય, તો બાબત ભિન્ન હોત. આવી ખાલી જગ્યાઓ બઢતી, ઘટ કે વધારાની જગ્યાઓની રચનાને કારણે ઊભી થાય છે. આવી પરિસ્થિતિઓમાં જ અનામતના ટકાવારીના નિયમો લાગુ પડે છે અને તેમનું પાલન કરવું પડે છે. જગ્યાઓના પુનર્વિતરણ દ્વારા કેડરોનું ઉચ્ચીકરણ કરવામાં આવે ત્યારે, જો તેને ઉચ્ચીકૃત થયેલી જગ્યાઓમાં વધારાની જગ્યાઓ ઊભી થવા તરીકે માનવામાં આવે, તો તેના મુખ્ય ઉદ્દેશ્યનો લોપ થઈ જાય; જ્યારે વાસ્તવમાં તે એવું નથી.

આદેશો અને સૂચનાઓના અમલીકરણમાં તર્કસંગતતા હોવી આવશ્યક છે. માપદંડો પણ ઉદ્દેશો અને સંબંધિત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને એકત્રિત રીતે ગોઠવવાના હોય છે. આ ક્વાયત પાછળનો મુખ્ય મર્મ દષ્ટિમાંથી ઓઝલ થવો જોઈએ નહીં. તેનો હેતુ પ્રગતિની સંભાવનાઓ સુધારવાનો, ઠેરાવ દૂર કરવાનો અને માર્ગો ઉપલબ્ધ કરાવવાનો છે. જો અંતિમ પરિણામ કંઈક ભિન્ન જ નીકળે, તો મૂળ હેતુ જ નિષ્ફળ બને છે. રેલવે બોર્ડના તારીખ ૨.૮.૮૩ ના પત્રમાં રહેલી અસ્પષ્ટતા સ્પષ્ટ કરવામાં આવી અને યોગ્ય રીતે અર્થઘટન કરવામાં આવવી જરૂરી છે. પુનઃરચના દ્વારા ઉચ્ચીકરણના પરિણામે કોઈ વધારાની જગ્યાઓ ઊભી થઈ શકે

નહીં. જગ્યાઓના પુનર્વિતરણના પરિણામે થતી કથિત બઢતી, અનામતને આકર્ષતી બઢતી ગણાતી નથી. ગ્રેડ 'સી' માં રહેલી જપજ જગ્યાઓ પર પહેલેથી જ અનામત લાગુ પડી ચૂકી હતી; બીજી વાર અનામત આપવું એટલે અનુદ્વિષ્ટ લાભો આપવાના સમાન થાય છે."

જર. ઉપરોક્ત આદેશ [યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિ. વી.કે. સિરોથિયા (પૂર્વોક્ત)] વિરુદ્ધ કરાયેલ અપીલ આ અદાલતે નીચે મુજબના શબ્દોમાં ફગાવી હતી:—

બંને પક્ષોના વકીલોને સાંભળ્યા. કેસના તથ્યોના આધારે, ટ્રિબ્યુનલનો એ નિષ્કર્ષ કે "પદોના પુનર્વિતરણના પરિણામે થતી કહેવાતી બઢતી એ અનામતને આકર્ષતી બઢતી નથી" યોગ્ય કારણદર્શકતાના આધારે આપવામાં આવ્યો હોય તેમ જણાય છે. તથ્યો પરથી એવું સ્પષ્ટ થાય છે કે આ કેસરોના પુનર્ગઠનને કારણે થયેલ ઉચ્ચીકરણનો કેસ છે, તેથી અનામતનો પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી. ટ્રિબ્યુનલના આદેશમાં હસ્તક્ષેપ કરવા માટે અમને કોઈ આધાર જણાતો નથી.

૪૩. આ જ મુદ્દાનો વિચાર ટ્રિબ્યુનલની જબલપુર બેન્ચ દ્વારા ટી.એ. નં. ૧૩૯ /૧૯૮૬, અશોક કુમાર શ્રીવાસ્તવ વિ./સ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, જેનો નિર્ણય ૨૪.૦૩.૧૯૮૭ના રોજ કરવામાં આવ્યો હતો, તેમાં કરવામાં આવ્યો હતો. તે કેસમાં રેલવે બોર્ડ દ્વારા તા. ૩૧.૭.૧૯૮૧ના પરિપત્ર દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્દેશો અનુસાર આસિસ્ટન્ટ ડિસ્ટ્રિક્ટ મેડિકલ ઓફિસરની ૩૦૦ જગ્યાઓનું ડિસ્ટ્રિક્ટ મેડિકલ ઓફિસરની જગ્યાઓમાં ઉચ્ચીકરણ સામેલ હતું. અશોક કુમાર શ્રીવાસ્તવ અને અન્ય એકે ઉચ્ચીકૃત જગ્યાઓ પર અનામતની લાગુપાત્રતા પડકારી હતી અને દલીલ કરી હતી કે તેઓ કોઈપણ પસંદગી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા વિના ઉચ્ચ પદ માટે હકદાર હતા. ટ્રિબ્યુનલે વી.કે. સિરોથિયાના કેસમાં અલ્હાબાદ બેન્ચ દ્વારા આપવામાં આવેલા આદેશો તથા એન.જી. પ્રભુ વિ./સ. ચીફ જસ્ટિસ, કેરળ વડી અદાલત, ૧૯૭૩ ૦ લેબઆઈસી ૧૩૯૯ માં કેરળ વડી અદાલતની પૂર્ણ બેન્ચના ચુકાદાનો ઉલ્લેખ કરીને આ રીતે ઠરાવ્યું હતું :

"૨૪. રેલવે બોર્ડે તેમના પત્ર નં. ૮૧/ઈ (જી.આર.) ૧૧/૭/૭/૩૦, તા. ૧૬.૫.૧૯૮૧, દ્વારા યુ.પી.એસ.સી.ને, જેમાં ડી.એમ.ઓ.ના પદો માટે માત્ર ૫ ટકા સીધી ભરતીની ભલામણ કરવામાં આવી હતી, નીચે મુજબ જાણ કરી :

તેમ છતાં, ત્યારબાદ પરિસ્થિતિમાં એવો ફેરફાર થયો છે કે ડિવિઝનલ મેડિકલ ઓફિસરોની સીધી ભરતી માટેનું ઔચિત્ય હવે

અસ્તિત્વમાં નથી. ઘણા આસિસ્ટન્ટ ડિવિઝનલ મેડિકલ ઓફિસરો અનુસ્નાતક નથી. સીધી ભરતી રદ કરવાની નોંધપાત્ર માંગ ઉઠી છે. રેલવે મંત્રાલયે આ પ્રશ્નનો સવિસ્તર અભ્યાસ કર્યો છે અને નીચેના કારણોસર વરિષ્ઠ કક્ષામાં સીધી ભરતી ચાલુ રાખવા માટે કોઈ ઔચિત્ય નથી એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યું છે, વગેરે.

તા. ૩૧.૭.૧૯૮૧ના અનુવર્તી ઉન્નતીકરણના આદેશના નીચેના ઉતારામાંથી પણ (પરિશિષ્ટ 'એ') સ્પષ્ટ થાય છે કે પ્રક્રિયા માત્ર એ જ એ.ડી.એમ.ઓ.ઓ.ને વધુ સારું વેતન આપવા માટેની હતી.

ભારતીય રેલવેની સંગઠનાત્મક અને આરોગ્યસંભાળની રચનાનો સર્વાંગી દૃષ્ટિકોણ, કાર્યક્ષમતા અને સેવાની ગુણવત્તામાં સુધારો કરવાના મૂળભૂત હેતુઓને ધ્યાનમાં રાખીને, અપનાવવામાં આવ્યો છે. આ સમીક્ષાના પરિણામે, એવો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે કે ભારતીય રેલવે મેડિકલ સર્વિસમાં આસિસ્ટન્ટ ડિવિઝનલ મેડિકલ ઓફિસરના હાલના ૩૦૦ પદોને ડિવિઝનલ મેડિકલ ઓફિસર તરીકે વરિષ્ઠ કક્ષામાં મૂકવામાં આવે.

અમે એ પણ નિષ્કર્ષ પહોંચીએ છીએ કે એ.ડી.એમ.ઓ.ના પદો માત્ર ઉચ્ચીકૃત કરવામાં આવ્યા છે અને સ્થગિત સ્થિતિમાં રહેલા એ.ડી.એમ.ઓ.ઓ.ને રાહત આપવા માટે તેમને ડી.એમ.ઓ.ના ઊંચા પગારધોરણમાં મુકવામાં આવ્યા છે. આ રીતે ઉચ્ચીકૃત

કરાયેલા વ્યક્તિઓ કોઈ નવા પદો પર બિરાજમાન થવાના નથી, કારણ કે પદોની કુલ સંખ્યા ચથાવત્ રહે છે અને એ.ડી.એમ.ઓ. તથા ડી.એમ.ઓ.ની કુલ સંખ્યાબળ પણ સમાન જ રહે છે. ઇન્ડિયન રેલવે મેડિકલ સર્વિસિસ (સી.એમ.ઓ., એડલ. સી.એમ.ઓ., એમ.એસ. અને ડિવ./એસ.આર. એમ.ઓ.) ભરતી નિયમો, ૧૯૭૮ (પરિશિષ્ટ 'આર-૨') અથવા આદેશ ૮આઈ/ઈજીઆરઆઈઆઈઆઈ/૭/૩૦, તારીખ ૧૬.૫.૧૯૮૧ મુજબ કોઈ નવું પદ સર્જવામાં આવ્યું નથી. સમાન પદોને ઉચ્ચ કક્ષામાં મુકવું, વધારાના પદોની રચના ગણાતી નથી.

૨૫. આ પરિસ્થિતિઓ હેઠળ, આ ટ્રિબ્યુનલનો અભિપ્રાય છે કે ૩૦૦ એ.ડી.એમ.ઓ. ને ડી.એમ.ઓ.ના ચોક્કસ સમકક્ષ સંખ્યાના પદોમાં આ સમૂહ ઉન્નતીકરણ એ તેમનો માત્ર તે જ ગ્રેડની ઉચ્ચ વરિષ્ઠ વેતનશ્રેણીમાં સ્થાન આપવાનો કિસ્સો છે અને સ્વીકાર્ય રીતે તેમાં કોઈ પસંદગી પ્રક્રિયા પણ સામેલ નથી, તેથી તેને બઢતી અથવા નવી નિમણૂકની કોઈ પ્રક્રિયા તરીકે ગણાવી શકાય નહીં અને પરિણામે નિર્ધારિત ટકાવારી મુજબ અનુસૂચિત જાતિ અને અનુસૂચિત જનજાતિ માટેનું નવું અનામત ઉન્નત કરાયેલા પદો માટે તથા તે એ.ડી.એમ.ઓ.ના હાલના પદદાબલધારકો માટે, જેમના પદો ઉન્નત કરવામાં આવ્યા હતા,

આપી શકાય નહીં. આ પરિસ્થિતિમાં જે લાગુ પડે છે તે રેલવે બોર્ડનો પરિપત્ર નં.. ૧૦/૭૮/ઈ(એસ.સી.ટી.)/૧૫/૧૩/પી & ૨, તા. ૨૨.૨.૧૯૮૨ (પરિશિષ્ટ 'ઈ') નહીં, પરંતુ રેલવે બોર્ડનો પરિપત્ર નં.. ઈ (પી એન્ડ એ) ૨, ૮૩/આર.એસ./૮, તા. ૨.૮.૧૯૮૩ છે, જેના એક અંશનું નીચે પુનરુત્પાદન કરવામાં આવે છે :

બોર્ડના પત્ર નં. ૮૧/ઈ(એસસીટી) ૧૫/૮૩ તા. ૧૬.૧.૧૯૮૨ અને પ.પ.૧૯૮૨ માં સમાવાયેલ સૂચનાઓને અતિક્રમિત કરીને, બોર્ડ સ્પષ્ટ કરવાનું ઈચ્છે છે કે જ્યાં કેડરનું પુનર્ગઠન થવાના પરિણામે કોઈ નિશ્ચિત વર્ગમાં હોદ્દાઓનું સામૂહિક ઉચ્ચીકરણ થાય છે, ત્યાં આવી પરિસ્થિતિમાં પ્રચલિત નિયમો અને આદેશો મુજબ અનુસૂચિત જાતિ/અનુસૂચિત જનજાતિ માટે અનામતની જોગવાઈ કરવાનો પ્રશ્ન સામાન્ય રીતે ઊભો થવો જોઈએ નહીં, કારણ કે નીચલા ગ્રેડમાં અનામત પહેલેથી જ કરવામાં આવી ચૂકી છે. તેમ છતાં, જો કેડરનું પુનર્ગઠન ટકાવારીય વિતરણના આધાર પર કોઈ કેડર/વર્ગના નિશ્ચિત ઉચ્ચીકરણનું પરિણામ આપે, તો અનુસૂચિત જાતિ/અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટે અનામતને નિયંત્રિત કરતા વર્તમાન નિયમો અને આદેશો, કેડરનું પુનર્ગઠન થવાના પરિણામે ઉપલબ્ધ થતા ઉચ્ચ ગ્રેડના હોદ્દાઓની

વધારાની સંખ્યાની સામે, અનુસૂચિત જાતિ/અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટે અનામતની જોગવાઈ કરતા વર્તમાન નિયમો અને આદેશોના આધારે લાગુ પડશે.

સામાવાળાએ એવું જણાવ્યું નથી કે ઉપરોક્ત સૂચનાઓનું સ્થાનાંતરણ કરીને તેને અમાન્ય કરવામાં આવી છે.

૨૬. સમાન પરિસ્થિતિઓમાં, કેરળ વડી અદાલતની પૂર્ણ પીઠે એન.જી. પ્રભુ વિ. મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ, માં પરિચ્છેદ ૧૬ માં નીચે મુજબ નોંધ્યું હતું :

બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, જો ઉચ્ચીકરણ કોઈ વર્ગની તમામ જગ્યાઓને સંબંધિત હોય, તો સ્વાભાવિક રીતે તે વર્ગના તમામ વ્યક્તિઓનું પદોન્નતિ થયું છે એવું કહેવામાં કોઈ અર્થ રહેતો નથી. તેનું કારણ એ છે કે એક જગ્યાથી બીજી જગ્યાએ નિમણૂકનો કોઈ પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી. પક્ષકારો એ જ જગ્યાઓ ધારણ કરતા રહે છે, પરંતુ તેમને વધુ ઊંચો પગારધોરણ મળે છે. એવું પણ બની શકે કે કોઈ નિર્ધારિત વર્ગની બધી જગ્યાઓનું આવું ઉચ્ચીકરણ કરવામાં ન આવ્યું હોય, પરંતુ માત્ર તેના એક ભાગનું કરવામાં આવ્યું હોય. સામાન્ય રીતે, આવા ઉચ્ચીકરણનો લાભ તે વર્ગના વરિષ્ઠોને મળશે. તેઓને આપોઆપ વધુ ઊંચો પગારધોરણ પ્રાપ્ત થશે. તેનું કારણ એ છે કે, તેમ છતાં તેમની જગ્યાઓ એ જ વર્ગમાં

યથાવત્ રહે છે, તે જગ્યાઓ માટે વધુ ઊંચો પગારધોરણ નક્કી કરવામાં આવે છે. ત્યારે એવું કહેવું યોગ્ય છે કે ઉચ્ચીકરણથી આમ રચાયેલ ઉચ્ચતર શ્રેણીમાં પરિષ્કોને નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા છે. આ પરિસ્થિતિમાં અને જ્યાં બધી જગ્યાઓનું ઉચ્ચીકરણ કરવામાં આવે છે તેવી પરિસ્થિતિમાં કોઈ ફરક નથી, અને અમને એવું જણાય છે કે જેમને ઉચ્ચતર શ્રેણી મળે છે તેમને 'પદોન્નતિ' આપવામાં આવી છે એવું કહી શકાય નહીં; કારણ કે અહીં પણ એક જગ્યાથી બીજી જગ્યાએ નિમણૂકનો કોઈ પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી. તેઓ એ જ જગ્યા ધરાવતા રહે છે, પરંતુ એ જ જગ્યામાં પરિષ્કતાના આધારે તેમને વધુ ઊંચો પગારધોરણ આપવામાં આવે છે.

આ જ સમાનતા પરથી, આ રીતે વર્તમાન મામલામાં એ.ડી.એમ.ઓ.ની ૩૦૦ જગ્યાઓનું ઉચ્ચીકરણ, સેવાના સભ્યની ઉચ્ચ પગારધોરણવાળી સેવાની જગ્યાએ બઢતી દ્વારા નિમણૂક ગણાતું નથી અને તેથી અનામતનો સિદ્ધાંત આકર્ષિત થતો નથી. સી.એ.ટી.ની અલાહાબાદ બેન્ચે ઓ.એ. ૩૮૪ ઓફ ૧૯૮૬ જે.વી. સિરોથિયા વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા ના પોતાના નિર્ણયમાં, રેલવે ગાર્ડોના ઉચ્ચીકરણના મામલે, નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે :

હોદ્દાઓનું પુનર્ગઠન બઢતીના માર્ગોની દષ્ટિએ રાહત પૂરી પાડવા માટે કરવામાં આવ્યું હતું. કોઈ વધારાના હોદ્દાઓનું સર્જન કરવામાં આવ્યું નહોતું. હાલની કુલ સંખ્યામાંથી કેટલાક હોદ્દાઓને ઉચ્ચ કક્ષામાં મૂકવામાં આવ્યા હતા જેથી સ્થગિત રહી ગયેલા કર્મચારીઓને આવા માર્ગો ઉપલબ્ધ થાય. આ હોદ્દાઓને આ રીતે મુકવાનું વધારાના હોદ્દાઓનું સર્જન ગણાવી શકાય નહીં. હોદ્દાઓની સંખ્યા નિશ્ચિત હતી અને કુલ સંખ્યા યથાવત રહી હતી. માત્ર એટલો જ ફરક હતો કે તેમાંથી કેટલાક ઉચ્ચ કક્ષામાં હતા. આ બઢતીની શક્યતાઓમાં સુધારો અને સ્થગનતા દૂર કરવા જેવા મુખ્ય હેતુ સાથે કરવામાં આવેલ પુનર્વિતરણનો જાગૃત ઉપક્રમ હતો."

૪૪. ભારત સંઘે ટ્રિબ્યુનલના આદેશ વિરુદ્ધ અસફળ અપીલ કરી હતી, કારણ કે તેની દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી એસ.એલ.પી. નં. ૧૧૮૦૧ ઓફ ૧૯૮૭ આ અદાલતે તા. ૮.૧૨.૧૯૮૭ના રોજ નીચે મુજબના શબ્દોમાં નામંજૂર કરી હતી:

અમે બંને પક્ષોના વિદ્વાન વકીલશ્રીઓને સાંભળ્યા છે અને જેના વિરુદ્ધ વિશેષ અનુમતિ અરજી દાખલ કરવામાં આવી છે તે જબલપુર ખંડપીઠની કેન્દ્રીય વહીવટી ટ્રિબ્યુનલનો અશોક કુમાર શ્રીવાસ્તવ અને અન્ય વિ. ભારત સંઘ અને અન્ય (ટી.એ. નં.૧૩૯/૮૬) માં તા. ૨૪.૦૩.૧૯૮૭ના રોજ આપવામાં

આવેલ ચુકાદો અમે અવલોકન કર્યો છે. કેન્દ્રીય વહીવટી ટ્રિબ્યુનલએ જે નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યું છે તેના માટે આપેલા કારણો સાથે અમે સંમત છીએ. અત્રે અમે કેન્દ્રીય વહીવટી ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદાની પુષ્ટિ કરીએ છીએ. વિશેષ અનુમતિ અરજી ફગાવી દેવામાં આવે છે.

૪૫. ૧૯૮૭ ની ઓ.એ. નં. ૪૧૪ માં, એન.કે. સૈની અને અન્ય વિ. ધ ડિરેક્ટર જનરલ, આર.ડી.એસ.ઓ. અને અન્ય, અરજદારે રિસર્ચ ડિઝાઇન એન્ડ સ્ટાન્ડર્ડ્સ ઓર્ગેનાઇઝેશનમાં કેડરોની પુનઃરચનાના પરિણામે ઉપલબ્ધ બનેલા ઉચ્ચીકૃત પદો પર બઢતીના મામલે અનામત નીતિના અમલના પ્રશ્નને પડકાર્યો હતો. ટ્રિબ્યુનલની અલાહાબાદ ખંડપીઠે વી.કે. સિરોથિયાના કેસ અને એ.કે. શ્રીવાસ્તવના કેસમાં આપવામાં આવેલા આદેશોનો ઉલ્લેખ કરીને એવું ઠરાવ્યું કે ઉચ્ચીકૃત પદો અનામત વર્ગના ઉમેદવારોને ઓફર કરી શકાય તેમ નહોતા.

૪૬. ૧૯૮૮ની એસ.એલ.પી. (સી) નં. ૯૬૨૮-૩૦, ગોવિંદ સહાય અને અન્ય વિ. એન.કે. સૈની અને અન્ય, સર્વોચ્ચ અદાલતે સંક્ષિપ્ત આદેશ દ્વારા નામંજૂર કરી હતી, જે નીચે મુજબ છે:-

અરજદારો તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલની વિગતવાર દલીલો સાંભળવામાં આવી તથા કેન્દ્રીય સરકાર તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલને પણ સાંભળવામાં આવ્યા. અમારા મત મુજબ, આ વિશેષ

અનુમતિ અરજી સ્વીકારવા માટે અમને કોઈ કારણ દેખાતું નથી.
તેથી, તે નામંજૂર કરવામાં આવે છે.

૪૭. ઓલ ઇન્ડિયા નોન એસસી/એસટી એમ્પ્લોયીઝ એસોસિયેશન (રેલવે), બીકાનેર અને અન્ય વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય, ઓ.એ. નં.૩૨૬ ઓફ ૧૯૮૯ માં, ટ્રિબ્યુનલની જોધપુર બેન્ચે એવો નિર્ણય આપ્યો હતો કે અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટેનું અનામત વર્તમાન પદોના ઉચ્ચીકરણના કેસમાં લાગુ પડતું નથી.

૪૮. ઉપરોક્ત આદેશ વિરુદ્ધ ભારત સંઘ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલ કરવા માટે વિશેષ અનુમતિની અરજી, જેને સીવીલ અપીલ નં. ૧૪૮૧ ઓફ ૧૯૯૬ તરીકે રૂપાંતરિત કરવામાં આવી હતી, તે આ અદાલતે ૧૯.૧૧.૧૯૯૮ના રોજ નીચે મુજબ નામંજૂર કરી હતી:—

વિશેષ પરવાનગી એસ.એલ.પી.ઓ. માં મંજૂર કરવામાં આવી.
બંને પક્ષોના વકીલોને સાંભળવામાં આવ્યા. આ અદાલતે ૩.૧.૯૬ ના રોજ વિશેષ પરવાનગી મંજૂર કરી હતી, પરંતુ તે એટલી મર્યાદિત હતી કે અનુસૂચિત જાતિ અને અનુસૂચિત જનજાતિ માટેનું અનામત હાલની જગ્યાઓના ઉચ્ચીકરણના કિસ્સામાં લાગુ પડતું નથી. આ મુદ્દાનો અમે આજે સિવિલ અપીલ

નં. ૩૬૨૨/૯૫ વગેરેમાં નિર્ણય કર્યો છે. તે નિર્ણયના પ્રકાશમાં, ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ કર્યા વિના આ અપીલો નામંજૂર કરવામાં આવે છે.

૪૯. આ અદાલત સમક્ષ સામાવાળા રહેલી એસોસિએશને અવમાનના અરજી (સી) નં. ૩૦૪ સન ૧૯૯૯ દાખલ કરી હતી. અવમાનના અરજી પ્રલંબિત હોવા દરમિયાન, ઘણો ગૂંચવાડો હતો એવો દાવો કરીને રેલવે પ્રશાસને તા. ૧૯.૧૧.૧૯૯૮ ના આદેશના સ્પષ્ટીકરણ માટે આઈ.એ. નં. ૨ સન ૨૦૦૦ દાખલ કરી હતી. તે જ આ અદાલતના તા. ૩૧.૧.૨૦૦૧ ના આદેશ દ્વારા નિકાલ કરવામાં આવી હતી. જેના સંબંધિત અંશો નીચે મુજબ વાંચવામાં આવે છે:—

આજદિન સુધીના તમામ નિર્ણયો પરથી એવું જણાય છે કે જો પુનર્વર્ગીકરણ અથવા પુનઃસમાયોજનના પરિણામે કોઈ વધારાના પદો સર્જાતા ન હોય અને તે પદોનું ઉચ્ચીકરણનો કેસ હોય, તો અનામતનો સિદ્ધાંત લાગુ પડશે નહીં. આ જ આધારે આ અદાલતે ૧૯.૧૧.૧૯૯૮ ના રોજ ઠરાવ્યું હતું કે હાલના પદોના ઉચ્ચીકરણમાં અનુસૂચિત જાતિ અને અનુસૂચિત જનજાતિ માટેની અનામત લાગુ પડતી નથી અને સિવિલ અપીલ નં. ૧૪૮૧/૧૯૯૬ તથા સંલગ્ન બાબતોનો નિર્ણય ભારત સંઘના

વિરુદ્ધ કરવામાં આવ્યો હતો. તેનો પરિણામ એ થાય છે કે જ્યાં પદોની કુલ સંખ્યા અપરિવર્તિત રહે છે, ભલે પગારધોરણો અલગ હોય, અને પુનર્ગઠનના પરિણામે કેટલાક એવા કર્મચારીઓ કે જેઓ રૂપિયા ૫૫૦-૭૦૦ ના પગારધોરણમાં હતા તેઓ ઊંચા પગારધોરણોમાં જાય, તો તે પદોના ઉચ્ચીકરણનો કેસ ગણાશે અને એવો કેસ વધારાની ખાલી જગ્યા અથવા નવા પદની રચનાનો ગણાશે નહીં, જ્યાં અનામતનો સિદ્ધાંત લાગુ પડે. ફક્ત ત્યારે જ, જ્યારે હાલના પદોની કુલ સંખ્યાની વધારામાં કેટલાક વધારાના પદો રચવામાં આવે, ત્યારે તે વધારાના પદોના સંબંધમાં અનામત લાગુ પડશે, પરંતુ તેવા વધારાના પદોને લગતો વિવાદ હાલના કેસમાં ઊભો થતો નથી. વર્તમાન કેસ માત્ર તે બધા હાલના કર્મચારીઓ સુધી મર્યાદિત છે જેમનું ઉપરોક્ત ઉચ્ચીકરણના પરિણામે અલગ અલગ પગારધોરણોમાં પુનર્વિતરણ કરવામાં આવ્યું હતું.

૫૦. કે. મણિકરાજના કેસમાં અદાલતે વિચારણા કરી હતી કે વેલફેર ઈન્સ્પેક્ટર ગ્રેડ ૨ના પદ પર નિયુક્તિ કરતી વખતે આરક્ષણનો લાભ અપીલકર્તાને વિસ્તૃત કરી શકાય કે નહીં. અદાલતે નોંધ્યું હતું કે પુનર્ગઠનના પરિણામે વેલફેર ઈન્સ્પેક્ટર ગ્રેડ ૨ના કેસમાં ઉપલબ્ધ પદોની સંખ્યા ૨૩થી વધીને ૨૬ થઈ હતી

અને જો અનુસૂચિત જાતિઓને બઢતીમાં ૧૫% આરક્ષણ આપવામાં આવે તો અનામત વર્ગ માટે જ પદો ઉપલબ્ધ થાય. સામાવાળાઓ તરફથી એવો દાવો કરવામાં આવ્યો હતો કે ગ્રેડ ૨માં પદોની સંખ્યાબળમાં કોઈ ફેરફાર થયો નથી અને તે ૨૩ જ રહી છે તથા ઉન્નત કરાયેલા પદો માત્ર રમતવીરો માટે નિર્ધારિત હતા. ટ્રિબ્યુનલએ સામાવાળાઓ દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલો સ્વીકારી અને અપીલકર્તાનો દાવો નામંજૂર કર્યો. આ અદાલતે ટ્રિબ્યુનલનો આદેશ પલટાવ્યો અને નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:—

એવું સ્વીકારવામાં આવ્યું છે કે ગ્રેડ ૨ માં પદોની કુલ સંખ્યા ૨૩ હતી અને ગ્રેડ ૩ માંથી ૩ પદોને ગ્રેડ ૨ ના પદોમાં ઉન્નત કરવામાં આવ્યા હતા. ૨૪.૦૮.૧૯૮૭ ના સ્મારકપત્ર મુજબ, ઓગસ્ટ ૧૯૮૭ માં જ કરવામાં આવેલાં આ ઉન્નત પદો હજુ પણ ચાલુ છે. તેથી, સામાવાળા તરફના વિધાવાન વકીલની આ દલીલ અમે સ્વીકારી શકતા નથી કે કથિત ઉન્નતિ તાત્કાલિક અવધિ માટે રમતગમત કર્મચારીવર્ગ માટે કરવામાં આવી હતી. વર્ષ ૧૯૮૮ માં ઉન્નત કરાયેલા પદો આજદિન સુધી ચાલુ રહેલા હોવાથી, ગ્રેડ ૨ ના ઈન્સ્પેક્ટરોની કેડરની સંખ્યાબળ ૨૩ નહીં પરંતુ ૨૬ ગણાવી જ પડશે, જેમ સામાવાળા દલીલ કરે છે તેમ નહીં. જો કેડરના ૧૫% ભાગ અનામત વર્ગના વ્યક્તિઓ માટે નિર્ધારિત હોય, તો તે મુજબ સંખ્યા ૪ થાય છે અને સ્વીકાર્ય રીતે ગ્રેડ ૨ માં અનુસૂચિત જાતિના

માત્ર ૩ વ્યક્તિઓ જ છે. આ દ્રષ્ટિએ, ગ્રેડ ૨ માં પદોની કુલ સંખ્યા ૨૬ ગણતા, અપીલકર્તા ગ્રેડ ૨ ના પદોમાં ૧૫% અનામત ક્વોટા સામે બઢતી મેળવવા હકદાર હતો. અમારી સુવિચારિત દ્રષ્ટિએ, ટ્રિબ્યુનલએ આ આધાર પર કે તે રમતગમત કર્મચારીવર્ગ માટે હતું, ગ્રેડ ૩ માંથી ગ્રેડ ૨ માં ઉન્નત કરવામાં આવેલા પદોને ગણતરીમાં ન લઈને ભૂલ કરી હતી. અનામત વર્ગ માટે ઉપલબ્ધ પદોની સંખ્યા ગણતાં, વર્ષ ૧૯૮૮ થી આજદિન સુધી ચાલુ રહેલા ઉન્નત પદોને બહાર રાખવા માટે કોઈ ન્યાયસંગત આધાર નથી.

૫૧. ટ્રિબ્યુનલ્સ અને આ અદાલતે પસાર કરેલા આદેશોના વિશ્લેષણથી દર્શાય છે કે કે. મણિક્કરાજના કેસને બાદ કરતાં બાકીના તમામ કેસોમાં મોટી સંખ્યામાં પદોના ઉચ્ચીકરણનો પ્રશ્ન હતો, જે હાલ કાર્યરત પદાધિકારીઓને પસંદગીની પ્રક્રિયાને આધીન રાખ્યા વિના ઉચ્ચ ગ્રેડમાં મૂકીને ભરાઈ શકતા હતા. ટ્રિબ્યુનલની જુદી જુદી ખંડપીઠોએ રેલવે બોર્ડ દ્વારા લેવામાં આવેલા તે નીતિગત નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો કે જ્યાં કેડર પુનઃરચનાના પરિણામે પદોનું વ્યાપક ઉચ્ચીકરણ થાય છે ત્યાં અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટેની અનામતની નીતિ લાગુ પડતી નથી, અને એવું ઠરાવ્યું હતું કે વહીવટીતંત્રે અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટે પદો અનામત રાખ્યા વિના ઉચ્ચીકૃત પદો સામે નિમણૂક/સ્થાપન કરવું આવશ્યક હતું. આ અદાલતે

વારંવાર ભારપૂર્વક જણાવ્યું હતું કે પુનઃરચનાની કવાયતના પરિણામે નવા પદો/વધારાના પદોનું સર્જન થયું નહોતું, જે પસંદગીની પ્રક્રિયા અનુસરીને બઢતી દ્વારા ભરાઈ શકતા હોત. તેથી, આ નિર્ણયો સામાવાળાઓના પક્ષને કોઈ મદદરૂપ થતા નથી. પુનરાવર્તન થવાનું જોખમ હોવા છતાં, અમે એ બાબત ઉપર ભાર મૂકવો જરૂરી માનીએ છીએ કે તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ના પત્રમાં કલ્પાયેલ પુનઃરચનાની કવાયતના પરિણામે નીતિ હેઠળ આવરી લેવામાં આવેલા મોટા ભાગના કેડરોમાં વધારાના પદોનું સર્જન થયું હતું અને સરકારે આવા પદો પાત્ર અને યોગ્ય કર્મચારીઓમાંથી બઢતી દ્વારા ભરવાનો સચેત નિર્ણય લીધો હતો અને બઢતી પામેલ કર્મચારીઓ ઉપર વધુ મહત્વપૂર્ણ ફરજો અને જવાબદારીઓનો બોજ સોંપવામાં આવ્યો હતો. તેથી, ટ્રિબ્યુનલ અને વડી અદાલત તેને માત્ર પદોના ઉચ્ચીકરણનો જ કેસ ગણવામાં ન્યાયસંગત નહોતા. પરિણામે, તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ના પત્રના પરિચ્છેદ ૧૪ને રદ કરવાનો ટ્રિબ્યુનલનો નિર્ણય અને અનામતની નીતિના પરિધિ બહાર જઈને નિમણૂકો કરવાની અપાયેલી દિશા કાયદેસર રીતે ટકી શકે તેવી નથી.

પર. ફરરા ૧૧ અને ૧૫ના સંદર્ભમાં વિદ્વાન વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલી દલીલો અમને વધુ સમય રોકી રાખવાની જરૂર નથી, કારણ કે ટ્રિબ્યુનલ અને વડી અદાલત દ્વારા નક્કી કરાયેલ કોઈપણ મુદ્દો ભવિષ્યની ખાલી જગ્યાઓ સામેની પ્રત્યક્ષ ભરતી સાથે સંબંધિત નથી.

૫૩. વિચારવાનો બાકી રહેલો મુદ્દો એ છે કે ટ્રિબ્યુનલનો આદેશ, જેને વડી અદાલતે સમર્થન આપ્યું છે, શું એમ. નાગરાજના કેસના ગુણોત્તર સિદ્ધાંતને લાગુ કરીને જાળવી રાખી શકાય કે નહીં. કેટલાંક સામાવાળાઓ તરફથી હાજર રહેલા વરિષ્ઠ વકીલ ડૉ. રાજીવ ધવનએ અમને સમજાવવાનો જોરદાર પ્રયાસ કર્યો કે અનામતની નીતિ બઢતી આપવાના તબક્કે લાગુ કરી શકાય નહીં, કારણ કે રેલવે પ્રશાસને એવું દર્શાવતો કોઈ પુરાવો રજૂ કર્યો નહોતો કે અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓને વિવિધ કેડરોમાં પૂરતું પ્રતિનિધિત્વ મળ્યું નથી અને અનુસૂચિત જાતિઓ તથા અનુસૂચિત જનજાતિઓ માટે પદો અનામત રાખવાથી પ્રશાસનની કાર્યક્ષમતા જોખમમાં નહીં પડે, પરંતુ અમે આ રજૂઆત સ્વીકારવા પ્રેરાયા નથી. તેમના દ્વારા દાખલ કરાયેલી અરજીઓમાં સામાવાળાઓએ એવો કોઈ દાવો કર્યો નહોતો કે અનામતની નીતિ લાગુ કરવાથી અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓના સભ્યોનું અતિરેક પ્રતિનિધિત્વ થઈ જશે, અથવા ભારત સરકાર દ્વારા ઘડવામાં આવેલી વર્તમાન અનામત નીતિ તેમની પ્રતિનિધિત્વની પર્યાપ્તતા સંબંધિત મુદ્દે કોઈ પૂર્વવર્તી કવાયત વિના બનાવવામાં આવી હતી. ઉલટું, તેમની દાવેદારીનો મુખ્ય ભાર એ હતો કે ગ્રુપ સી અને ડી માં વિવિધ કેડરોના પુનઃરચનાથી પદોનું ઉન્નતીકરણ થયું હતું અને ઉન્નત કરાયેલા પદોની દ્રષ્ટિએ અનામતની નીતિ લાગુ કરી શકાય નહીં. તેથી, ભારત સંઘ અને રેલવે પ્રશાસનને એ દર્શાવવાનો અવસર મળ્યો નહીં કે

અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓના કર્મચારીઓને વિવિધ કેડરોમાં પૂરતું પ્રતિનિધિત્વ મળેલું નહોતું; કે અનામતની મહત્તમ મર્યાદા એટલે કે ૫૦% નો ભંગ અનામતની નીતિ લાગુ કરવાથી નહીં થાય; અને કે અનામતની નીતિ લાગુ કરવાથી પ્રશાસનની કાર્યક્ષમતા જોખમમાં નહીં પડે. તેથી, સામાવાળાઓની તરફથી ઉઠાવવામાં આવેલું સંપૂર્ણપણે નવું વલણ સ્વીકારવું ન તો શક્ય છે અને ન તો ઈચ્છનીય છે, વિશેષ કરીને કારણ કે આવા વલણના નિરાકરણ માટે તથ્ય સંબંધિત મુદ્દાઓની વિગતવાર તપાસ આવશ્યક બને છે.

સીવીલ અપીલ નં. _@ એસ.એલ.પી. (સી) નં. ૫૦૪૫ સન ૨૦૦૭

૫૪. અપીલ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવે છે.

૫૫. આ અપીલમાં, યુનિયન ઑફ ઈન્ડિયા અને અન્ય બે લોકોએ ટ્રિબ્યુનલની અલાહાબાદ ખંડપીઠ દ્વારા તા. ૫.૪.૨૦૦૬ના રોજ આપવામાં આવેલ આદેશ અને વડી અદાલત ઑફ અલાહાબાદ દ્વારા રિટ અરજી નં. ૩૪૬૬૨ ઑફ ૨૦૦૬માં તા. ૬.૭.૨૦૦૬ના રોજ આપવામાં આવેલ આદેશને પડકાર્યો છે. અપીલના અભિલેખમાંથી સંકલિત થયેલ તથ્યો દર્શાવે છે કે તા. ૯.૧૦.૨૦૦૩ના પત્રમાં સમાવિષ્ટ નીતિના અનુસંધાને હાથ ધરાયેલ કેડર

પુનઃરચના પ્રક્રિયાના પરિણામે નોર્ધર્ન રેલવેના વારાણસી વિભાગમાં પર્સનલ ઇન્સ્પેક્ટર ગ્રેડ ૧ (રૂ. ૬૫૦૦-૧૦૫૦૦) ની બે જગ્યાઓ ઉપલબ્ધ થઈ. આમાંથી એક જગ્યા સામાન્ય વર્ગ માટે નિર્ધારિત કરવામાં આવી હતી અને બીજી અનામત વર્ગ માટે હતી. સામાવાળા, જે સિનિયર પર્સનલ ઇન્સ્પેક્ટરના પદ પર કાર્યરત હતી, તેણે અનામત વર્ગ માટે નિર્ધારિત પરંતુ ખાલી રહેલી જગ્યામાં નિમણૂક માટે આ દલીલ સાથે રજૂઆત કરી કે તે પાત્રતાની શરતો પૂર્ણ કરે છે. સક્ષમ અધિકારીએ તેનો દાવો આ આધાર પર નામંજૂર કર્યો કે અનામત જગ્યા સામાન્ય વર્ગના ઉમેદવારને આપી શકાય નહીં. ત્યારબાદ તેણે ઓ.એ. નં. ૫૦૯ ઓફ ૨૦૦૫ દાખલ કરી. ટ્રિબ્યુનલની અલાહાબાદ ખંડપીઠે આ અદાલત દ્વારા વી.કે. સિરોઠિયા ના મામલામાં આપવામાં આવેલા આદેશ તથા ટ્રિબ્યુનલની પૂર્ણ ખંડપીઠ દ્વારા ઓ.એ. નં. ૯૩૩ ઓફ ૨૦૦૪ (પી.એસ. રાજપૂત અને અન્ય બે વિ./યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય) માં આપવામાં આવેલા આદેશ પર આધાર રાખી એમ ઠરાવ્યું કે અરજદાર (અહીંની સામાવાળા) બીજા પદ માટે વિચારણા પામવા હકદાર છે. વડી અદાલતે પણ વી.કે. સિરોઠિયા ના મામલામાં આપવામાં આવેલા આદેશ પર આધાર રાખ્યો અને યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા તથા અન્યોએ દાખલ કરેલી રિટ અરજી ફગાવી દીધી.

૫૬. અમે પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા છે. નાગરિક અપીલોમાં અમારા દ્વારા નોંધવામાં આવેલા આ નિષ્કર્ષોને ધ્યાનમાં લેતા કે અનામતની નીતિ

તારીખ ૯.૧૦.૨૦૦૩ ના પત્રમાં સમાયેલ નીતિના અનુસંધાને હાથ ધરવામાં આવેલી કેડર પુનઃરચનાની કાર્યવાહી પર લાગુ પડે છે, વિશેષ અનુમતિ અરજી (નાગરિક) નં. ૫૦૪૫ ઓફ ૨૦૦૭ માંથી ઉદ્ભવેલી નાગરિક અપીલમાં પડકારાયેલા આદેશો રદ કરવા પાત્ર છે.

૫૭. પરિણામે, અપીલો મંજૂર કરવામાં આવે છે અને આક્ષેપિત આદેશો રદ કરવામાં આવે છે. પરિણામસ્વરૂપે, તમામ કેસોમાં સામાવાળાઓ દ્વારા દાખલ કરાયેલ મૂળ અરજીઓ નામંજૂર ગણાશે. તેમ છતાં, પક્ષકારોને પોતાના ખર્ચ પોતે વહન કરવા માટે છોડવામાં આવે છે.

The translation of this judgment has been provided by

M/s. Hyperlink E-Solutions Pvt. Ltd.

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.