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

<u>DISCLAIMER:</u> 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.

==========

વિજય લક્ષ્મી

વિ.

પંજાબ યુનિવર્સિટી અને અન્યો

સપ્ટેમ્બર ૨૩,૨૦૦૩

[એમ. બી. શાહ અને ડૉ. એઆર. લક્ષ્મણન, ન્યાયમુર્તિશ્રીઓ]

ભારતનું સંવિધાન–અનુચ્છેદો ૧૪, ૧૫(૩) અને ૧૬–પંજાબ યુનિવર્સિટી કેલેન્ડર, વોલ્યુમ ///–નિયમો ૫, ૮ અને ૧૦–મહિલા કોલેજમાં પ્રિન્સિપાલ, શિક્ષક અને હોસ્ટેલ સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ તરીકે માત્ર મહિલાઓની નિમણૂક માટે અનામત–રિટ પિટિશનમાં જોગવાઇઓને પડકારવામાં આવી––હાઇકોર્ટે તેને અનુચ્છેદો ૧૫ અને ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરતી ઠેરવી–અપીલમાં કોર્ટે ઠેરવેલ કે, સમાનતાના ખ્યાલ પર કાયદાના સ્થાપિત સિદ્ધાંતો અનુસાર અમુક હોદ્દાઓ માટે પુરુષ અને સ્ત્રી વચ્ચે વર્ગીકરણ માન્ય છે–રાજ્ય નીતિવિષયક નિર્ણય લેવા અને તે મુજબ નિયમો ઘડવા માટે સક્ષમ છે–આવું અનામત

અનુચ્છેદ ૧૫(૩) હેઠળ પણ માન્ય છે–રાજ્ય સરકારના નીતિવિષયક નિર્ણય સામે કોર્ટે અપીલમાં બેસવાનું નથી–જોગવાઈઓ અનુચ્છેદ ૧૪ અથવા ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરતી નથી કારણ કે વર્ગીકરણ વાજબી છે અને હાંસલ કરવા માંગતા ઉદ્દેશ્ય સાથે સંબંધ ધરાવે છે, જે યુવાન વિદ્યાર્થિનીઓનું રક્ષણ કરવાનો છે.

પંજાબ યુનિવર્સિટી કેલેન્ડર, વોલ્યુમ III ના નિયમો ૫, ૮ અને ૧૦ એવી અનામતની જોગવાઈ કરે છે કે મહિલા કોલેજના પ્રિન્સિપાલ, શિક્ષક અથવા હોસ્ટેલ સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ તરીકે માત્ર મહિલાઓની જ નિમણૂક થઈ શકે છે. સદર જોગવાઈઓને પડકારતી એક રિટ પિટિશન દાખલ કરવામાં આવી હતી. હાઈકોર્ટે, બહુમતી દ્વારા, તેને સંવિધાનના અનુચ્છેદો ૧૫ અને ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરતી ઠેરવી હતી. તેથી હાલની અપીલ.

અપીલ મંજૂર કરતા, કોર્ટે

ઠેરવેલ કે: ૧. મહિલા કોલેજમાં મહિલા પ્રિન્સિપાલ અથવા તેમાં મહિલા શિક્ષકની નિમણૂકની જોગવાઈ કરતા પંજાબ યુનિવર્સિટી કેલેન્ડર વોલ્યુમ–III ના નિયમો ૫ અને ૮ સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ કે અનુચ્છેદ ૧૬ માંથી કોઈનું પણ ઉલ્લંઘન કરતા નથી, કારણ કે વર્ગીકરણ વાજબી છે અને તે હાંસલ કરવા માંગતા ઉદ્દેશ્ય સાથે સંબંધ ધરાવે છે. રાજ્ય સરકાર સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૫(૩) હેઠળ આવી વિશેષ જોગવાઈઓ કરવા માટે પણ સક્ષમ છે, જે અનુચ્છેદ ૧૬ દ્વારા કોઈપણ રીતે પ્રતિબંધિત નથી.

૨. સંવિધાનમાં સમાવિષ્ટ સમાનતાના ખ્યાલ પર, કાયદાના સ્થાપિત સિદ્ધાંતોના પ્રકાશમાં, અમુક હોદ્દાઓ માટે પુરુષ અને સ્ત્રી વચ્ચે વર્ગીકરણ માન્ય છે. મહિલા પ્રિન્સિપાલ અથવા શિક્ષકની નિમણૂકની જોગવાઈ કરતા નિયમો પણ વાજબી છે જેમ કન્યાઓ માટે અલગ કોલેજો અથવા શાળાઓ વાજબી છે. હાંસલ કરવા માંગતો ઉદ્દેશ્ય જાહેર નૈતિકતા પર આધારિત અને ખાસ કરીને જે વિદ્યાર્થિનીઓને ભણાવવાની છે તેમની નાની ઉંમરને ધ્યાનમાં રાખીને એક સાવચેતીપૂર્ણ, નિવારક અને રક્ષણાત્મક પગલું છે. કોઈ સંપૂર્ણ સ્વતંત્રતામાં માની શકે છે, કોઈ આવી સ્વતંત્રતામાં ન પણ માને પરંતુ આવા કિસ્સામાં જ્યારે રાજ્ય દ્વારા નીતિવિષયક નિર્ણય લેવામાં આવે છે અને તે મુજબ નિયમો ઘડવામાં આવે છે, ત્યારે તેને મનસ્વી અથવા અયોગ્ય કહી શકાય નહીં. તેથી, સત્તાધિકારીને માત્ર મહિલા પ્રિન્સિપાલ અથવા મહિલા શિક્ષક અથવા મહિલા સુપરિન્ટેન્ડેન્ટની નિમણૂક કરવાની સત્તા આપતા નિયમો અનુચ્છેદ ૧૪ અથવા ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરી શકે નહીં, વિશેષ કરીને જ્યારે સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૫(૩) હેઠળ આપવામાં આવેલી સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને રાજ્ય દ્વારા આવું અનામત માન્ય છે. [૧૦૩૮–બી–ઈ]

સેન્ટ સ્ટીફન્સ કોલેજ વિરુદ્ધ દિલ્હી યુનિવર્સિટી, [૧૯૯૨] ૧ એસ.સી.સી. ૫૫૯, નું અનુસરણ કરવામાં આવ્યું.

૩. રાજ્ય સરકાર દ્વારા લેવામાં આવેલા નીતિવિષયક નિર્ણય સામે કોર્ટે અપીલમાં બેસવાનું નથી. આવો નિયમ નિવારક કે સાવચેતીપૂર્ણ પગલું છે કે કેમ જેથી યુવાન ભૂલપાત્ર વિદ્યાર્થીઓ કોઈપણ પ્રકારના શોષણનો ભોગ ન બને તે નક્કી કરવાનું રાજ્યનું કામ છે. [૧૦૩૯–બી, સી]

જમ્મુ અને કાશ્મીર રાજ્ય વિરુદ્ધ ત્રિલોકી નાથ, [૧૯૭૪] ૧ એસ.સી.સી. ૧૯; એર ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ નરગેશ મીર્ઝા અને અન્ય, [૧૯૮૧] ૪ એસ.સી.સી. ૩૩૫; વેસ્ટર્ન યુ.પી. ઇલેક્ટ્રિક પાવર એન્ડ સપ્લાય કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ યુ.પી. રાજ્ય, [૧૯૬૯] ૧ એસ.સી.સી. ૮૧૭; યુસુફ અબ્દુલ અઝીઝ વિરુદ્ધ બોમ્બે રાજ્ય અને હુસૈનભોય લાલજી, [૧૯૫૪] એસ.સી.આર. ૬૩૦; યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ કે.પી. પ્રભાકરણ, [૧૯૯૭] ૧૧ એસ.સી.સી. ૬૩૮; આંધ્રપ્રદેશ સરકાર વિરુદ્ધ પી.બી. વિજય કુમાર, [૧૯૯૫] ૪ એસ.સી.સી. ૫૨૦; તોગુરુ સુધાકર રેડ્ડી અને અન્ય વિરુદ્ધ આંધ્રપ્રદેશ સરકાર અને અન્ય, [૧૯૯૩] સપ્લી. ૪ એસ.સી.સી. ૪૩૯ અને એમ.આર. બાલાજી વિરુદ્ધ મૈસુર રાજ્ય, [૧૯૬૩] સપ્લી. ૧ એસ.સી.આર. ૪૩૯, નો આધાર રાખવામાં આવ્યો.

દત્તાત્રય મોતીરામ મોરે વિરુદ્ધ બોમ્બે રાજ્ય, એ.આઇ.આર. (૧૯૫૩) બોમ્બે ૩૧૧ અને બી.આર. આચાર્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય, (૧૯૮૮) લેબ. આઇ.સી. ૧૪૬૫, માન્ય રાખવામાં આવ્યું.

સિવિલ એપેલેટ જ્યુરિસડિક્શન: ૧૯૯૬ ની સિવિલ અપીલ નંબર ૧૩૩૯૩.

૧૯૯૪ ની સી.ડબલ્યુ.પી. નંબર ૧૧૬૯૪ માં પંજાબ અને હરિયાણા હાઇકોર્ટના તારીખ ૧૬.૫.૬૯ ના ચુકાદા અને હુકમમાંથી.

અપીલકર્તા તરફે સુશ્રી રાની છાબરા, સુશ્રી સીમા નાયર અને સુશ્રી સુધા પાલ.

સામાવાળા નંબર ૩ તરફે સુશ્રી કામિની જયસ્વાલ અને સુશ્રી શોમિલા બક્ષી.

સામાવાળા નંબર ૪ તરફે કે.જી. ભગત, વિનીત ભગત, દેબાશિષ મિશ્રા, કમલ બૈદ અને સુશ્રી દિપાલી ચૌહાણ.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તી શાહ દ્વારા આપવામાં આવેલ.

શાહ, ન્યાયમૂર્તી: સરકારી ગર્લ્સ કોલેજના પ્રિન્સિપાલ તરીકે નિમણૂક માટે મહિલાને આપવામાં આવેલ અગ્રતા ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદો ૧૪, ૧૫ અને ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરતી હોવાનું ઠેરવવામાં આવ્યું છે. પ્રથમદર્શી રીતે,

એવું જણાય છે કે માત્ર ગર્લ્સ કોલેજના પ્રિન્સિપાલ તરીકે નિમણૂક માટે મહિલાની તરફેણમાં આવા અનામતને સમાનતાના અધિકારનું ઉલ્લંઘન કરતું ગણી શકાય નહીં.

જોકે, પંજાબ અને હરિયાણા હાઇકોર્ટ દ્વારા ૧૯૯૪ ની રિટ પિટિશન નંબર ૧૧૬૯૪ માં મહિલાની તરફેણમાં અનામત/અગ્રતાની જોગવાઈ કરતા નિયમો સંવિધાનના અનુચ્છેદો ૧૫ અને ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરે છે તેવું ઠેરવતા આપવામાં આવેલા ચુકાદાને ધ્યાને રાખીને આ પ્રશ્નનો નિર્ણય કરવો જરૂરી છે. હાલની અપીલ દાખલ કરીને તે ચુકાદાને પડકારવામાં આવ્યો છે.

આ હેતુ માટે, હાઇકોર્ટે પંજાબ યુનિવર્સિટી કેલેન્ડર વોલ્યુમ–III ના નિયમો ૫, ૮ અને ૧૦ નું અર્થઘટન કર્યું, જે નીચે મુજબ છે:–

> *"નિયમ ૫. મહિલા કોલેજના પ્રિન્સિપાલ મહિલા રહેશે કે જેઓ કોલેજમાં ભણાવવાના અનુભવ સાથે ઓછામાં ઓછી પ્રથમ અથવા દ્વિતીય વર્ગમાં માસ્ટર્સ ડિગ્રી અથવા સમકક્ષ ડિગ્રી ધરાવતા હશે. આ નિયમ એવી મહિલા કોલેજોને લાગુ પડશે નહીં કે જેમના પુરુષ કે મહિલા પ્રિન્સિપાલ પહેલેથી જ મંજૂર થઈ ચૂક્યા છે. પરંતુ શરત એ છે કે તેમની નિવૃત્તિ પર, લાયકાત ધરાવતા મહિલા પ્રિન્સિપાલની નિમણૂક કરવામાં આવશે.*

નિયમ ૮. બને ત્યાં સુધી, મહિલાઓની શિક્ષક તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવશે. જો કોઈ ચોક્કસ વિષયમાં લાયકાત ધરાવતી મહિલા શિક્ષક ઉપલબ્ધ ન હોય, તો કોલેજ સત્તાવાળાઓ વાઇસ ચાન્સલરની પૂર્વ મંજૂરીથી પુરુષ શિક્ષકની નિમણૂક કરી શકે છે. આ રીતે નિમાયેલા પુરુષ શિક્ષકને મેનેજમેન્ટ દ્વારા તેમના હોદ્દા પર કાયમી કરવામાં આવશે નહીં અને યોગ્ય લાયકાત ધરાવતા મહિલા શિક્ષક ઉપલબ્ધ થતાં જ તેમની જગ્યાએ નિમણૂક કરવામાં આવશે.

નિયમ ૧૦. કોલેજ પાસે કોલેજના પરિસરમાં અથવા તેની નજીક એક હોસ્ટેલ રહેશે. તે પૂર્ણ સમયના મહિલા સુપરિન્ટેન્ડેન્ટના હવાલા હેઠળ રહેશે. ત્યાં અંશકાલિક અથવા પૂર્ણ સમયના મહિલા મેડિકલ ઓફિસર રહેશે."

આ મુદ્દાનો નિર્ણય કરવા માટે, અમે અનુચ્છેદો ૧૪ થી ૧૬ નું અર્થઘટન કરતા કાયદાના સ્થાપિત સિદ્ધાંતોનો સંદર્ભ લઈશું, જે આ મુજબ છે:–

અનુચ્છેદ ૧૪ તર્કસંગત વર્ગીકરણને બાધિત કરતો નથી;

હાંસલ કરવા માંગતા ઉદ્દેશ્ય માટે સ્ત્રી અને પુરુષ વચ્ચે વાજબી ભેદભાવ માન્ય છે;

જો સંજોગોના જુદા જુદા સમૂહો હોય તો અસમાન વર્તણૂકનો પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી;

અસમાનો માટે તકની સમાનતાનો માત્ર અર્થ અસમાનતામાં વધારો થઈ શકે છે;

તકની સમાનતા કારણો સહિતના ભેદભાવને સ્વીકારે છે અને કારણ વિનાના ભેદભાવ પર પ્રતિબંધ મૂકે છે. – કારણો સહિતનો ભેદભાવ એટલે બંધારણીય રીતે માન્ય ઉદ્દેશ્યો સાથે સંબંધ ધરાવતી વિભિન્ન વર્તણૂક માટેનું તર્કસંગત વર્ગીકરણ. હવે આ એક સ્વીકૃત ન્યાયશાસ્ત્ર અને પ્રથા છે કે કાયદા સમક્ષ સમાનતાનો ખ્યાલ અને અમુક પ્રકારના ભેદભાવની મનાઈ એકસરખી વર્તણૂકની માંગ કરતી નથી. સમાનતા એટલે સાપેક્ષ સમાનતા, એટલે કે જે સમાન છે તેમની સાથે સમાન રીતે અને જે અસમાન છે તેમની સાથે અસમાન રીતે વર્તવાનો સિદ્ધાંત. અસમાનો સાથે તેમની અસમાનતા અનુસાર અલગ રીતે વ્યવહાર કરવો માત્ર માન્ય જ નથી પરંતુ જરૂરી છે. (સંદર્ભ: સેન્ટ સ્ટીફન્સ કોલેજ વિરુદ્ધ દિલ્હી યુનિવર્સિટી, [૧૯૯૨] ૧ એસ.સી.સી. ૫૫૯).

જાતિ એ વર્ગીકરણ માટેનો યોગ્ય આધાર છે.

અનુચ્છેદ ૧૫ (૩) મહિલાઓ અને બાળકો માટે વિશેષ જોગવાઈ કરવા માટે રાજ્યને સ્પષ્ટપણે સત્તા આપે છે;

અનુચ્છેદો ૧૪, ૧૫ અને ૧૬ સંયુક્ત રીતે વાંચવાના છે.

સંવિધાનમાં સમાવિષ્ટ સમાનતાના ખ્યાલ પર, ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતોના પ્રકાશમાં, એવું કહી શકાય કે અમુક હોદ્દાઓ માટે પુરુષ અને સ્ત્રી વચ્ચે વર્ગીકરણ હોઈ શકે છે. આવા વર્ગીકરણને મનસ્વી અથવા અયોગ્ય કહી શકાય નહીં. જો કન્યાઓ માટે અલગ કોલેજો અથવા શાળાઓ વાજબી હોય, તો મહિલા પ્રિન્સિપાલ અથવા શિક્ષકની નિમણૂકની જોગવાઈ કરતા નિયમો પણ વાજબી રહેશે. હાંસલ કરવા માંગતો ઉદ્દેશ્ય જાહેર નૈતિકતા પર આધારિત અને ખાસ કરીને જે વિદ્યાર્થિનીઓને ભણાવવાની છે તેમની નાની ઉંમરને ધ્યાનમાં રાખીને એક સાવચેતીપૂર્ણ, નિવારક અને રક્ષણાત્મક પગલું છે. કોઈ સંપૂર્ણ સ્વતંત્રતામાં માની શકે છે, કોઈ આવી સ્વતંત્રતામાં ન પણ માને પરંતુ આવા કિસ્સામાં જ્યારે રાજ્ય દ્વારા નીતિવિષયક નિર્ણય લેવામાં આવે છે અને તે મુજબ નિયમો ઘડવામાં આવે છે, ત્યારે તેને મનસ્વી અથવા અયોગ્ય કહી શકાય નહીં. તેથી, સત્તાધિકારીને માત્ર મહિલા પ્રિન્સિપાલ અથવા મહિલા શિક્ષક અથવા મહિલા ડોક્ટર અથવા મહિલા સુપરિન્ટેન્ડેન્ટની નિમણૂક કરવાની સત્તા આપતા નિયમો

સંવિધાનના અનુચ્છેદો ૧૪ અથવા ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરે છે તેવું માનવું મુશ્કેલ બનશે.

બીજું, અનુચ્છેદ ૧૫(૩) હેઠળ આપવામાં આવેલી સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને રાજ્ય દ્વારા આવું અનામત માન્ય છે, જે નીચે મુજબ જોગવાઈ કરે છે:–

> *"૧૫. ધર્મ, મૂળવંશ, જાતિ, લિંગ અથવા જન્મસ્થળના આધારે ભેદભાવનો પ્રતિબંધ. (૩) આ અનુચ્છેદમાંનું કંઈપણ રાજ્યને મહિલાઓ અને બાળકો માટે કોઈ વિશેષ જોગવાઈ કરતા અટકાવશે નહીં."*

મહિલાઓ માટે અનામતનો નીતિવિષયક નિર્ણય અને સમાનતાનો અધિકાર:

બહુમતીના ચુકાદામાં, શાળાના પ્રિન્સિપાલ દ્વારા બજાવવાની રહેતી ફરજોને ધ્યાનમાં લીધા પછી હાઇકોર્ટે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:–

> *"વિદ્યાર્થિનીઓના સંબંધમાં પ્રિન્સિપાલ દ્વારા બજાવવાની રહેતી ફરજોના સ્વરૂપને ધ્યાનમાં રાખીને એવો નિષ્કર્ષ કાઢી શકાય નહીં કે આવા વિદ્યાર્થીઓ કોઈપણ પ્રકારના શોષણનો ભોગ બની શકે છે.*

વિદ્યાર્થીઓ સાથે વ્યવહાર કરવા માટે, વિભાગના વડા પાસે પ્રિન્સિપાલને આપવામાં આવેલી સત્તાઓ જેટલી જ અને તેના જેવી જ સત્તાઓ હોય છે, જેનો જો દુરુપયોગ કરવામાં આવે તો વિનાશક પરિણામો આવી શકે છે."

ઉપરોક્ત તર્ક સાથે સંમત થવું મુશ્કેલ છે કારણ કે ઉપર જણાવ્યા મુજબ, રાજ્ય સરકાર દ્વારા લેવામાં આવેલા નીતિવિષયક નિર્ણય સામે કોર્ટે અપીલમાં બેસવાનું નથી. આવો નિયમ નિવારક કે સાવચેતીપૂર્ણ પગલું છે કે કેમ જેથી યુવાન ભૂલપાત્ર વિદ્યાર્થીઓ કોઈપણ પ્રકારના શોષણનો ભોગ ન બને તે નક્કી કરવાનું રાજ્યનું કામ છે.

(એ) વર્ગીકરણના નીતિવિષયક નિર્ણય માટે, અમે સીધા જ જમ્મુ અને કાશ્મીર રાજ્ય વિરુદ્ધ ત્રિલોકી નાથ ખોસા, [૧૯૭૪] ૧ એસ.સી.સી. ૧૯ માં આ કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણયનો સંદર્ભ લઈશું, જેમાં કોર્ટે [ચંદ્રચૂડ, ન્યાયમૂર્તી (તેઓ તે સમયે હતા તે મુજબ)] (પેરા ૨૦ માં) સંક્ષિપ્તમાં નીચે મુજબ ઠેરવ્યું:–

"...આ પડકાર, વધુમાં વધુ, જાહેર સેવાઓમાં બઢતીની તકો પર સામાવાળાના અભિપ્રાયને પ્રતિબિંબિત કરે છે અને કોઈ માની શકે છે કે જો ભૂમિકાઓ ઉલટાવી દેવામાં આવે, તો સામાવાળાઓ પોતાના

દૃષ્ટિકોણને અમલમાં મૂકવામાં રસ ધરાવતા હશે. પરંતુ બઢતીના પ્રશ્નને સ્પર્શતા પરસ્પર વિરોધી સિદ્ધાંતોના તુલનાત્મક મૂલ્યાંકન પર, સામાવાળાઓ દ્વારા વકીલાત કરાયેલા સિદ્ધાંતને પ્રાધાન્ય આપવાનું નથી કે કેમ તે શોધવાના હેતુથી અમે કાયદાકીય નિર્ણય પર અપીલમાં બેસી શકીએ નહીં. વર્ગીકરણ મુખ્યત્વે ધારાસભા માટે અથવા સેવાની શરતો અને નિયમો ઘડવાની ફરજ સોંપાયેલા વૈધાનિક સત્તાધિકારી માટે છે; અને જો, તેને બનાવનાર સત્તાધિકારીના દૃષ્ટિકોણથી જોવામાં આવે, તો વર્ગીકરણ વાજબી આધાર પર રહેલું જણાય, તો તેને માન્ય રાખવું જ પડશે."

એવું પણ અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે ભેદભાવ એ વર્ગીકરણનો સાર છે અને જો તે અવાજબી આધાર પર રહેલો હોય તો જ તે સમાનતાની બંધારણીય બાંયધરીનો ભંગ કરે છે અને વર્ગીકરણ અવાજબી હતું અને તેના કથિત ઉદ્દેશ્ય સાથે કોઈ તર્કસંગત સંબંધ ધરાવતું નથી તે સાબિત કરવાનું સામાવાળાઓ માટે હતું. વધુમાં, સમાનતાના અધિકાર સાથે કામ કરતી વખતે, કોર્ટે (પેરા ૨૯ અને ૩૦ માં) નીચે મુજબ ઠેરવ્યું:–

"પરંતુ સમાનતાના ખ્યાલમાં બંધારણીય બાંયધરીના મૂળ સ્વરૂપમાંથી ઉદ્ભવતી એક અંતર્ગત મર્યાદા છે. સમાનતા સમાનો

માટે છે. એટલે કે જેઓ સમાન સંજોગોમાં છે તેઓ સમાન વ્યવહાર માટે હકદાર છે.

સમાનતા અને સમાન તકનો બંધારણીય સંહિતા સમાનો માટેનો અધિકારપત્ર હોવાથી, બઢતીની બાબતોમાં તકની સમાનતાનો અર્થ એવા વ્યક્તિઓ માટે સમાન બઢતીની તક છે કે જેઓ, મૂળભૂત રીતે, એક જ વર્ગમાં આવે છે."

(બી) હવે, અમે આગળ એર ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ નરગેશ મીર્ઝા અને અન્ય, [૧૯૮૧] ૪ એસ.સી.સી. ૩૩૫ ના નિર્ણયનો સંદર્ભ લઈશું, જે વિવિધ નિર્ણયોને ધ્યાનમાં લીધા પછી અનુચ્છેદ ૧૪ હેઠળ સમાનતાના અધિકારનું પ્રતિપાદન કરે છે. તે કેસમાં, એર ઇન્ડિયા એમ્પ્લોઇઝ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સના રેગ્યુલેશન ૪૬(૧)(સી) ની બંધારણીય માન્યતાને પડકારવામાં આવી હતી, જે એર–હોસ્ટેસની નિવૃત્તિ વય માટે જોગવાઈ કરે છે. કોર્ટે (પેરા ૩૯ માં) નીચે મુજબ સારાંશ આપ્યો:–

"આમ, ૧૯૫૨ થી શરૂ કરીને આજ સુધીના આ કોર્ટના કેસોના વિગતવાર વિશ્લેષણ અને ઝીણવટભરી તપાસ પરથી, નીચેના સિદ્ધાંતો ઉદ્ભવે છે:

(૧) તકની સમાનતાના મૂળભૂત અધિકારને ધ્યાનમાં લેતી વખતે તકનીકી, પાંડિત્યપૂર્ણ અથવા સૈદ્ધાંતિક

અભિંગમ અપનાવવો જોઈએ નહી અને જો જુદા જુદા અથવા અસમાન હોદ્દાઓમાં પગારના અલગ અલગ સ્કેલ, સેવાની શરતો, રજા વગેરે દાખલ કરવામાં આવે તો પણ આ સિદ્ધાંતનો સહારો લેવો જોઈએ નહીં.

આમ, જ્યાં સેવાના વર્ગ અથવા શ્રેણીઓ હેતુ અને ભાવનામાં આવશ્યકપણે ભિન્ન હોય, ત્યાં અનુચ્છેદ ૧૪ લાગુ પડે છે તેમ કહી શકાય નહીં.

(૨) અનુચ્છેદ ૧૪ પ્રતિકૂળ ભેદભાવની મનાઈ કરે છે પરંતુ વાજબી વર્ગીકરણની નહીં. આમ, જ્યાં પછાત વર્ગના સભ્યોને આગળ લાવવા અને પ્રોત્સાહન આપવા માટે જાહેર હિતમાં કોઈ ચોક્કસ વર્ગના વ્યક્તિઓ સાથે તેમની વિશેષ વિશેષતાઓ, ગુણો, ભરતીની પદ્ધતિ અને તેવા સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને અલગ વ્યવહાર કરવામાં આવે છે, ત્યારે આવું વર્ગીકરણ હાંસલ કરવા માંગતા ઉદ્દેશ્યો સાથે ગાઢ સંબંધ ધરાવતો ભેદભાવ ગણાશે નહીં જેથી આવા કેસોમાં અનુચ્છેદ ૧૪ સંપૂર્ણપણે માર્ગમાંથી બહાર રહેશે.

(૩) જ્યાં કોઈ વાજબી આધાર વિના સમાનો સાથે અલગ વ્યવહાર કરવામાં આવે છે ત્યાં અનુચ્છેદ ૧૪ ચોક્કસપણે લાગુ પડે છે.

(૪) જ્યાં સમાનો અને અસમાનો સાથે અલગ વ્યવહાર કરવામાં આવે છે, ત્યાં અનુચ્છેદ ૧૪ ની કોઈ પ્રયોજ્યતા રહેશે નહીં.

(૫) ભલે સેવાનો એક જ વર્ગ હોય જેમાં વિવિધ વિશેષતાઓ અને બનાવો ધરાવતી કેટલીક શ્રેણીઓ હોય, આવી શ્રેણી પોતે એક અલગ વર્ગ બની જાય છે અને આવી શ્રેણી અને અન્ય વર્ગના સામાન્ય સભ્યો વચ્ચેનો કોઈ તફાવત અથવા ભેદભાવ એ કોઈ ભેદભાવ અથવા તકની સમાનતાના ઇનકાર સમાન રહેશે નહીં.

(૬) સેવાના વર્ગમાંથી અલગ શ્રેણી બનાવવામાં આવી છે કે કેમ તેનો નિર્ણય કરવા માટે, સામાન્ય રીતે નીચેના સંજોગોની તપાસ કરવી પડશે:

(એ) શરૂઆતથી જ ચોક્કસ શ્રેણીની ભરતીનું સ્વરૂપ, રીત અને પદ્ધતિ,

(બી) ચોક્કસ શ્રેણીનું વર્ગીકરણ,

(સી) શ્રેણીના સભ્યોની સેવાની શરતો અને નિયમો,

(ડી) હોદ્દાઓનું સ્વરૂપ અને પ્રકાર અને બઢતીના માર્ગો,

(ઇ) તે વિશેષ લક્ષણો જે ચોક્કસ શ્રેણી ધરાવે છે જે અન્ય વર્ગોમાં જોવા મળતા નથી, અને તેવું બીજું."

અન્ય વિવિધ નિર્ણયો ઉપરાંત, કોર્ટે વેસ્ટર્ન યુ.પી. ઇલેક્ટ્રિક પાવર એન્ડ સપ્લાય કંપની લિમિટેડ વિરુદ્ધ યુ.પી. રાજ્ય, [૧૯૬૯] ૧ એસ.સી.સી. ૮૧૭ નો સંદર્ભ લીધો જેમાં આ કોર્ટે નીચે મુજબ ઠેરવ્યું:–

"સંવિધાનનો અનુચ્છેદ ૧૪ સમાનો વચ્ચે સમાનતા સુનિશ્ચિત કરે છે તેનો ઉદ્દેશ્ય સમાન સ્થિતિ ધરાવતા વ્યક્તિઓને ભેદભાવપૂર્ણ વ્યવહાર સામે રક્ષણ આપવાનો છે. જોકે તે તર્કસંગત વર્ગીકરણ વિરુદ્ધ કામ કરતો નથી. કાયદા દ્વારા સમાન વ્યવહારના ઇનકારની ફરિયાદ કરનાર વ્યક્તિએ સ્થાપિત કરવું પડશે કે સમાન સંજોગોવાળી વ્યક્તિઓ વચ્ચે, કેટલાંક સાથે તેમના પૂર્વગ્રહ માટે વ્યવહાર કરવામાં આવ્યો હતો અને વિભિન્ન વ્યવહારને કાયદા દ્વારા હાંસલ કરવા માંગતા ઉદ્દેશ્ય સાથે કોઈ વાજબી સંબંધ ન હતો."

મહિલાઓ માટે સમાન વિશેષ જોગવાઈઓ સાથે સંબંધિત નિર્ણયો.

(એ) ઇન્ડિયન પીનલ કોડ ની કલમ ૪૯૭ હેઠળ, વ્યભિચારનો ગુનો માત્ર પુરુષ દ્વારા જ આચરી શકાય છે અને પત્ની/મહિલા દુષ્પ્રેરક તરીકે શિક્ષાપાત્ર નથી. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે સદર કલમ સંવિધાનના અનુચ્છેદો ૧૪ અને ૧૫ નું ઉલ્લંઘન કરે છે. આ કોર્ટે યુસુફ અબ્દુલ અઝીઝ વિરુદ્ધ બોમ્બે રાજ્ય અને હુસૈનભોય લાલજી, [૧૯૫૪] એસ.સી.આર. ૯૩૦ માં સદર રજૂઆતને નકારી કાઢી હતી અને અનુચ્છેદ ૧૫(૩) નો સંદર્ભ લીધો હતો જે જોગવાઈ કરે છે કે આ અનુચ્છેદમાંનું કંઈપણ રાજ્યને મહિલાઓ માટે વિશેષ જોગવાઈઓ કરતા અટકાવશે નહીં અને નીચે મુજબ ઠેરવ્યું:---

"એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે કલમ (૩) મહિલાઓ માટે ફાયદાકારક હોય તેવી જોગવાઈઓ પૂરતી મર્યાદિત હોવી જોઈએ અને તેનો ઉપયોગ તેમને ગુનાઓ કરવા અને દુષ્પ્રેરણા આપવાનું લાયસન્સ આપવા માટે થઈ શકે નહીં. અમે કલમમાં આવો કોઈ પ્રતિબંધ વાંચવામાં અસમર્થ છીએ; કે અમે એ વાત સાથે સંમત થવા પણ અસમર્થ છીએ કે સજા પર પ્રતિબંધ મૂકતી જોગવાઈ એ ગુનો કરવાનું લાયસન્સ આપવા સમાન છે જેની સજા પર પ્રતિબંધ મૂકવામાં આવ્યો છે.

અનુચ્છેદ ૧૪ સામાન્ય છે અને અન્ય જોગવાઈઓ સાથે વાંચવો જોઈએ, જે મૂળભૂત અધિકારોનો વ્યાપ નક્કી કરે છે. જાતિ એ એક યોગ્ય વર્ગીકરણ છે અને જોકે તે આધાર પર સામાન્ય રીતે કોઈ ભેદભાવ થઈ શકતો નથી, તેમ છતાં સંવિધાન પોતે મહિલાઓ અને બાળકોના કિસ્સામાં વિશેષ જોગવાઈઓ માટે વ્યવસ્થા કરે છે. બંને અનુચ્છેદો સાથે વંચાણે લેતાં ઈન્ડિયન પીનલ કોડ ની કલમ ૪૯૭ માં વાદગ્રસ્ત કલમને માન્ય કરે છે."

(બી) દત્તાત્રય મોતીરામ મોરે વિરુદ્ધ બોમ્બે રાજ્ય, એ.આઇ.આર. (૧૯૫૩) બોમ્બે ૩૧૧ માં બોમ્બે મ્યુનિસિપલ બોરોઝ એક્ટ, ૧૯૨૫ ની જોગવાઈઓ કે જે ચૂંટણીમાં મહિલાઓ માટે બેઠકો અનામત રાખતી હતી તેને એ કારણોસર પડકારવામાં આવી હતી કે તે સંવિધાનના અનુચ્છેદો ૧૪, ૧૫ અને

૧૬ નો ભંગ કરે છે. તે રજૂઆતને કોર્ટ દ્વારા નકારી કાઢવામાં આવી હતી અને અનુચ્છેદ ૧૫ ના કાર્યક્ષેત્રને સમજાવતા, કોર્ટે [છાગલા, મુખ્ય ન્યાયમૂર્તી] અવલોકન કર્યું કે હંમેશા ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ કે જે ભેદભાવ અનુચ્છેદ ૧૫(૧) હેઠળ માન્ય નથી તેવો ભેદભાવ છે જે માત્ર અનુચ્છેદ ૧૫(૧) માં ઉલ્લેખિત કારણો પૈકીના એક પર જ હોય. જો કોઈ ચોક્કસ જાતિની તરફેણમાં ભેદભાવ હોય, તો તે ભેદભાવ માન્ય રહેશે જો તે માત્ર જાતિના આધારે ન હોય, અથવા, બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, જાતિના આધારે વર્ગીકરણ માન્ય છે જો તે વર્ગીકરણ તે વર્ગની વ્યક્તિઓ ચોક્કસ જાતિની છે તે હકીકત ઉપરાંત અન્ય બાબતોનું પરિણામ હોય. કોર્ટે વધુમાં નીચે મુજબ ઠેરવ્યું:–

અનુચ્છેદ ૧૫(૩) દેખીતી રીતે અનુચ્છેદ ૧૫(૧) નો પરંતુક છે અને આ પરંતુકને યોગ્ય અસર આપવી જોઈએ. એ સાચું છે કે પરંતુકનું અર્થઘટન કરતી વખતે કલમને પોતે રદબાતલ કરવી જોઈએ નહીં. એક પરંતુક માત્ર કલમમાંથી જ કંઈક અલગ તારવે છે, પરંતુ તે આખી કલમનો નાશ કરતો નથી અને કરી શકતો નથી. અમારા મતે, અનુચ્છેદ ૧૫(૩) નું અર્થઘટન કરવાની યોગ્ય રીત એ છે કે જ્યારે અનુચ્છેદ ૧૫(૧) હેઠળ માત્ર જાતિના આધારે પુરુષોની તરફેણમાં ભેદભાવ માન્ય નથી, ત્યારે અનુચ્છેદ ૧૫(૩) ના કારણે મહિલાઓની તરફેણમાં ભેદભાવ માન્ય છે, અને જ્યારે રાજ્ય મહિલાઓની તરફેણમાં ભેદભાવ કરે છે, ત્યારે તે અનુચ્છેદ ૧૫(૧) નો ભંગ કરતો નથી. તેથી, અનુચ્છેદ ૧૫(૧) અને અનુચ્છેદ ૧૫(૩) ના સંયુક્ત અમલના પરિણામે રાજ્ય પુરુષો

સામે મહિલાઓની તરફેણમાં ભેદભાવ કરી શકે છે, પરંતુ તે મહિલાઓ સામે પુરુષોની તરફેણમાં ભેદભાવ કરી શકશે નહીં..."

(સી) સમાન રજૂઆતો સાથે કામ કરતી વખતે, બી.આર. આચાર્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય, (૧૯૮૮) લેબ. આઇ.સી. ૧૪૬૫ માં, ગુજરાત હાઇકોર્ટના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે [આર.સી. માંકડ, ન્યાયમૂર્તી] નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:---

> *"સામાવાળા રાજ્ય વતી દાખલ કરવામાં આવેલી જવાબી એફિડેવિટ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે અમુક એવા હોદ્દાઓ છે જે માત્ર મહિલા અધિકારીઓ માટે જ છે. નિરાધાર મહિલાઓ, અપરિણીત માતાઓ વગેરેને રાખવામાં આવે છે તે સંસ્થાઓનું નેતૃત્વ મહિલા સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ દ્વારા કરવામાં આવે છે. હોદ્દો મહિલા સુપરિન્ટેન્ડેન્ટનો હોવાથી, આવા હોદ્દા માટે માત્ર મહિલા અધિકારીઓને જ પાત્ર ગણવામાં આવે છે. જોકે, અરજદારો એવી દલીલ કરે છે કે તેમની સાથે માત્ર જાતિના આધારે ભેદભાવ થવો જોઈએ નહીં. આવા હોદ્દા પર બઢતી માટે તેઓને પણ પાત્ર ગણવા જોઈએ. અરજદારો દ્વારા કરવામાં આવેલો આ દાવો સ્વીકારી શકાય નહીં.*

જે સંસ્થાઓનું નેતૃત્વ મહિલા સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ્સ દ્વારા કરવામાં આવે છે તે માત્ર મહિલાઓ માટે જ છે, અને નીતિવિષયક બાબત તરીકે સરકારે નક્કી કરવાનું છે કે આવી સંસ્થાઓનું નેતૃત્વ માત્ર મહિલા અધિકારીઓ દ્વારા થવું જોઈએ કે નહીં. માત્ર એટલા માટે કે કોઈ તબક્કે એક સામાન્ય કેડર છે જેમાં બંને જાતિના અધિકારીઓની નિમણૂક કરવામાં આવે છે, તેનો અર્થ એ નથી કે ઉચ્ચ કેડરના તમામ હોદ્દાઓ પણ બંને જાતિની વ્યક્તિઓ દ્વારા ભરવા જોઈએ. બજાવવાની ફરજોના સ્વરૂપને ધ્યાનમાં રાખીને, રાજ્ય સરકાર માટે એ નક્કી કરવાનું ખુલ્લું છે કે જે સંસ્થાઓ ફક્ત મહિલાઓ માટે છે તેનું નેતૃત્વ માત્ર મહિલાઓ અથવા મહિલા અધિકારીઓ દ્વારા થવું જોઈએ. સરકારને આવી સંસ્થાઓના વડા તરીકે પુરુષ અધિકારીઓની નિમણૂક કરવા માટે દબાણ કરી શકાય નહીં, જો તે તેમ કરવું સલાહભર્યું ન માનતી હોય. જો મહિલાઓ માટે કોઈ વિશેષ જોગવાઈ કરવામાં આવે, તો અરજદારો એવી ફરિયાદ કરી શકતા નથી કે તેમની સાથે ભેદભાવ કરવામાં આવ્યો છે. પ્રસંગોપાત એ દર્શાવી શકાય કે ભારતના સંવિધાનનો અનુચ્છેદ ૧૫ ધર્મ, મૂળવંશ, જાતિ, લિંગ અથવા જન્મસ્થળના આધારે ભેદભાવનો પ્રતિબંધ કરે છે. જોકે, સદર અનુચ્છેદની કલમ (૩) જોગવાઈ કરે છે કે "આ અનુચ્છેદમાંનું કંઈપણ રાજ્યને મહિલાઓ અને બાળકો માટે કોઈ વિશેષ જોગવાઈ

કરતા અટકાવશે નહીં." તેથી, મહિલા સુપરિન્ટેન્ડેન્ટના હોદ્દા પર બઢતી માટે તેમને પાત્ર ગણવા જોઈએ તેવી અરજદારોની દલીલમાં મને કોઈ તથ્ય જણાતું નથી."

(ડી) યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ કે.પી. પ્રભાકરણ, [૧૯૯૭] ૧૧ એસ.સી.સી. ૬૩૮ માં, આ કોર્ટે ઠેરવ્યું કે મદ્રાસ, બોમ્બે, કલકત્તા અને દિલ્હી એમ ચાર મહાનગરોમાં પૂછપરછ–કમ–રિઝર્વેશન ક્લાર્કના હોદ્દા પર માત્ર મહિલાઓ દ્વારા જ કામગીરી કરાવવાની જોગવાઈ કરતો પરિપત્ર સંવિધાનના અનુચ્છેદો ૧૪ કે ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરતો નથી.

(ઈ) વધુમાં, આંધ્રપ્રદેશ સરકાર વિરુદ્ધ પી.બી. વિજયકુમાર, [૧૯૯૫] ૪ એસ.સી.સી. ૫૨૦ માં કોર્ટે સદર નિયમો દ્વારા શાસિત હોદ્દા પર સીધી ભરતીની બાબતમાં મહિલાઓ માટે ૩૦% ની હદ સુધી અનામતની જોગવાઈ કરતા આંધ્રપ્રદેશ સ્ટેટ એન્ડ સબઓર્ડિનેટ સર્વિસ રૂલ્સના નિયમ ૨૨(એ) ની માન્યતા અંગેના સમાન પ્રશ્ન સાથે કામ કર્યું હતું. આંધ્રપ્રદેશ હાઇકોર્ટે સદર નિયમોને અમાન્ય જાહેર કર્યા હતા. હાઇકોર્ટના નિર્ણયને ઉલટાવતા આ કોર્ટે નીચે મુજબ ઠેરવ્યું:–

"... અનુચ્છેદ ૧૫ આ દેશના નાગરિકના સંબંધમાં રાજ્યના દરેક પ્રકારના પગલાં સાથે સંબંધ ધરાવે છે અને રાજ્યની પ્રવૃત્તિનું દરેક

ક્ષેત્ર અનુચ્છેદ ૧૫(૧) દ્વારા નિયંત્રિત છે અને તેથી, રાજ્ય હેઠળની રોજગારીને અનુચ્છેદ ૧૫(૧) ના કાર્યક્ષેત્રમાંથી બાકાત રાખવાનું કોઈ કારણ ન હતું. તે જ સમયે અનુચ્છેદ ૧૫(૩) મહિલાઓ માટે વિશેષ જોગવાઈઓની પરવાનગી આપે છે. અનુચ્છેદો ૧૫(૧) અને ૧૫(૩) બંને સાથે ચાલે છે. અનુચ્છેદ ૧૫(૩) દ્વારા આપવામાં આવેલી આ સત્તા રાજ્ય હેઠળની રોજગારી સહિત રાજ્યની પ્રવૃત્તિની સમગ્ર શ્રેણીને આવરી લેવા માટે પૂરતી વ્યાપક છે.

આ કોર્ટે વધુમાં નીચે મુજબ ઠેરવ્યું:–

જાતિ સમાનતાના આ ખ્યાલનું એક મહત્વપૂર્ણ અંગ મહિલાઓ માટે નોકરીની તકો ઊભી કરવાનું છે. એવું કહેવું કે અનુચ્છેદ ૧૫(૩) હેઠળ મહિલાઓ માટે નોકરીની તકો ઊભી કરી શકાતી નથી તે આ અનુચ્છેદ પાછળની મૂળ પ્રેરણા પર જ ઘા કરવા સમાન હશે. રાજ્ય હેઠળની રોજગારી અથવા હોદ્દાના સંબંધમાં મહિલાઓ માટે વિશેષ જોગવાઈઓ કરવી એ અનુચ્છેદ ૧૫(૩) નો અભિન્ન અંગ છે. અનુચ્છેદ ૧૫(૩) હેઠળ આપવામાં આવેલી આ સત્તા અનુચ્છેદ ૧૬ દ્વારા કોઈપણ રીતે ઘટાડી શકાતી નથી."

(એફ) વધુમાં, તોગુરુ સુધાકર રેડ્ડી અને અન્ય વિરુદ્ધ આંધ્રપ્રદેશ સરકાર અને અન્ય, [૧૯૯૩] સપ્લી. ૪ એસ.સી.સી. ૪૩૯ માં આ કોર્ટે આંધ્રપ્રદેશ

હાઇકોર્ટના તર્કને માન્ય રાખ્યો હતો જેમાં એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૫(૩) હેઠળ મહિલાઓ માટે ૫૦% થી વધુ અનામત માન્ય છે અને એમ.આર. બાલાજી વિરુદ્ધ મૈસુર રાજ્ય, [૧૯૬૩] સપ્લી. ૧ એસ.સી.આર. ૪૩૯ નો સિદ્ધાંત માત્ર ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદો ૧૫(૪) અને ૧૬(૪) હેઠળના અનામત પૂરતો જ મર્યાદિત હતો.

પરિણામ:

અનુચ્છેદો ૧૪ થી ૧૬ નું અર્થઘટન કરતા ઉપરોક્ત સ્થાપિત કાયદાને ધ્યાને લેતા, મહિલા કોલેજમાં મહિલા પ્રિન્સિપાલ અથવા તેમાં મહિલા શિક્ષકની નિમણૂકની જોગવાઈ કરતા પંજાબ યુનિવર્સિટી કેલેન્ડર વોલ્યુમ – III ના નિયમો ૫ અને ૮ સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ કે અનુચ્છેદ ૧૬ માંથી કોઈનું પણ ઉલ્લંઘન કરતા હોવાનું ગણી શકાય નહીં, કારણ કે વર્ગીકરણ વાજબી છે અને તે હાંસલ કરવા માંગતા ઉદ્દેશ્ય સાથે સંબંધ ધરાવે છે. વધુમાં, રાજ્ય સરકાર સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૫(૩) હેઠળ આવી વિશેષ જોગવાઈઓ કરવા માટે સક્ષમ છે. આ સત્તા અનુચ્છેદ ૧૬ દ્વારા કોઈપણ રીતે પ્રતિબંધિત નથી.

પરિણામે, અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે. પંજાબ યુનિવર્સિટી કેલેન્ડર વોલ્યુમ–III ના નિયમો ૫, ૮ અને ૧૦ ને અનુચ્છેદો ૧૪ અથવા ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરતા ગણીને રદબાતલ કરતો બહુમતી દ્વારા આપવામાં આવેલ વાદગ્રસ્ત ચુકાદો રદ કરવામાં આવે છે. સદર નિયમો અનુચ્છેદો ૧૪ અથવા ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરતા

નથી તેવું ઠેરવતો લઘુમતી મત બહાલ રાખવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ રહેશે નહીં.

અપીલ મંજૂર કરવામાં આવી.

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

==========

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઇ 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.