

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

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

=====

રામાનુજ પ્રસાદ

વીરુધ્ધ

કોલ ઇન્ડિયા લિમિટેડ અને અન્યો

સપ્ટેમ્બર ૧૭, ૨૦૦૩

[માનનીય મુખ્ય ન્યાયામૂર્તિ શ્રી વી. એન. ખરે

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એસ. બી. સિન્હા]

સેવા કાયદો:

બઢતી-વ્યક્તિ ઉચ્ચ પોસ્ટ પર પોતાની ફરજો બજાવે છે, જે પછીથી ભારત કોકિંગ કોલ લિમિટેડમાં ઉપરોક્ત પદ પર બઢતીનો દાવો કરે છે - ડ્રાફ્ટસમેન - ઈ-૨ ગ્રેડમાં પબ્લિક રિલેશન ઓફિસર તરીકે એક્ટિવિટી ક્લેડમાં બઢતી

આપવામાં આવી -પછીથી ઇ-પ ગ્રેડમાં પબ્લિક રિલેશન મેનેજરનો ચાર્જ સંભાળે છે - આ દરમિયાન નોન-એક્ટિવ કેડરમાંથી એક્ટિવ કેડરમાં બઢતી માટે સૂચવવામાં આવેલી લાયકાતો-ઇ-પ ગ્રેડમાં બઢતી માટે દાવો અથવા ઇ-પ ગ્રેડમાં નિયમિત કરવાના વિકલ્પમાં-સિંગલ જજ દ્વારા મંજૂરી આપવામાં આવી હતી પરંતુ હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેંચ દ્વારા નકારી કાઢવામાં આવી હતી, ઠરાવ્યું કે, કર્મચારીને પબ્લીક રીલેશન મેનેજરની પોસ્ટ ઉપર બઢતી આપવામાં આવી ન હતી -તેમણે જાહેર સંબંધ પ્રબંધકના પદ પર બઢતીના કોઈ આદેશની ગેરહાજરીમાં તેમની ફરજો નિભાવવાનું શરૂ કર્યું, તેમની તરફેણમાં પસાર કરવામાં આવ્યું, તેઓ કોઈ પણ કલ્પના દ્વારા હકદાર ન હતા-તેમને જનસંપર્ક પ્રબંધક કે જે ઇ-પ ગ્રેડમાં આવે છે તે પદ પર બઢતી મેળવવાનો કોઈ કાનૂની અધિકાર ન હતો -રિટ અરજી ખોટી ધારણાના આધારે હતી અને તેને હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેંચે યોગ્ય રીતે ફગાવી દીધી છે.

સિવિલ એપેલેટ જ્યુરિસડીક્શન:

સિવિલ અપીલ નંબર ૨૦૫૯/૨૦૦૨.

કલકત્તા હાઈકોર્ટના A.P.O.T. ૮૨૭ / ૨૦૦૦, જી. એ. નંબર ૪૫૮૭ / ૨૦૦૦, W.P. No. ૨૦૧૨ / ૧૯૯૭, તારીખ: ૧૭.૭.૨૦૦૧ ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

અપીલકર્તા માટે એસ. બી. ઉપાધ્યાય.

મુકૂલ રોહતગી એડિશનલ સોલિસિટર જનરલ, સુશ્રી કુનુદ લતા દાસ અને સૌરભ કૃપાલ સામાવાળાઓ તરફે.

કોર્ટે નીચેનો હુકમ આપ્યો :

ભારત કોર્કિંગ કોલ લિમિટેડ (ટૂંકમાં 'BCCL') કોલ ઇન્ડિયા લિમિટેડની પેટાકંપની છે. અપીલકર્તાની તા. ૨૭ મી માર્ચ, ૧૯૭૫ ના રોજ, BCCL માં ડ્રાફ્ટસમેન તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. એવો આક્ષેપ કરવામાં આવેલ છે કે ત્યારબાદ તા. ૨૦ મી નવેમ્બર, ૧૯૮૭ ના રોજ અપીલકર્તાને ઇ-૨ ગ્રેડમાં જનસંપર્ક અધિકારી તરીકે કાર્યકારી કેડરમાં બઢતી આપવામાં આવી હતી. અપીલકર્તાએ તા. ૯ મે, ૧૯૯૦ ના રોજ, જનસંપર્ક વ્યવસ્થાપકની કચેરીનો ચાર્જ સંભાળ્યો, જે ઇ-૫ ગ્રેડનો હતો.

૨૦ મી જાન્યુઆરી, ૧૯૯૩ના રોજ એક પરિપત્ર બહાર પાડવામાં આવ્યો હતો જેમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે જનસંપર્ક કાર્યાલયમાં નોન-એક્ઝિક્યુટિવ કેડરમાંથી એક્ઝિક્યુટિવ કેડરમાં બઢતી માટે ઉમેદવાર પાસે પત્રકારત્વ/જનસંપર્કમાં અનુસ્નાતક ડિગ્રી/ડિપ્લોમા હોવો જોઈએ અને

યોગ્યતા પરીક્ષા પણ પાસ કરવી જોઈએ. ત્યારબાદ અપીલકર્તાને કથિત રીતે આ આધાર પર બઢતી આપવામાં આવી ન હતી કે તેની પાસે જરૂરી લાયકાત નથી.

આ તબક્કે અહીં અપીલકર્તાએ કલકત્તા હાઈકોર્ટ સમક્ષ બંધારણની કલમ ૨૨૬ હેઠળ રિટ પિટિશન દાખલ કરી હતી, જેમાં તેમને ઇ-૫ ગ્રેડમાં બઢતી આપવા અને વૈકલ્પિક રીતે ઉપરોક્ત ગ્રેડમાં તેમની સેવાઓને નિયમિત કરવા માટે પ્રતિવાદીઓને નિર્દેશ જારી કરવા માટે દાદ માંગવામાં આવી હતી.

હાઈકોર્ટના સિંગલ વિદ્વાન ન્યાયાધીશનો મત હતો કે, અપીલકર્તા છેલ્લા ૧૦ વર્ષથી E-5 ગ્રેડના પદ પર કામ કરી રહ્યો હોવાથી, તેની સેવાઓ નિયમિત કરવાને પાત્ર છે. પરિણામે, રિટ પિટિશન મંજૂર કરવામાં આવી હતી અને તે અંગેનો આદેશ પ્રતિવાદીઓને જારી કરવામાં આવ્યો હતો. ત્યારબાદ પ્રતિવાદીઓએ હાઈકોર્ટ સમક્ષ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ દાખલ કરી હતી અને કલકત્તા હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે વિદ્વાન સિંગલ જજના ચુકાદાને ઉલટાવી દીધો. પરિણામે, અપીલ મંજૂર કરવામાં આવી હતી. તે ઉપરોક્ત ચુકાદાની વિરુદ્ધ અપીલકર્તા અમારી સમક્ષ અપીલમાં આવેલ છે.

અપીલકર્તા વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલશ્રીએ દલીલ કરી હતી કે અપીલકર્તાને વર્ષ ૧૯૮૭ માં ઇ-૨ ગ્રેડમાં બઢતી આપવામાં આવી હોવાથી, ૨૦ મી જાન્યુઆરી, ૧૯૯૩ નો પરિપત્ર તેઓના કિસ્સામાં લાગુ પડતો નથી. કારણ

કે તે માત્ર નોન-એક્ઝિક્યુટિવ કેડરમાંથી એક્ઝિક્યુટિવ કેડરમાં બઢતી માટે જ આપવામાં આવેલ હતી. પક્ષકારો માટે વિદ્વાન સલાહકારને સાંભળ્યા પછી. અમે આ તબક્કે આ દલીલને ધ્યાનમાં લેવા માંગતા નથી કારણ કે ઉચ્ચ અદાલત સમક્ષ અપીલકર્તાનો કેસ હતો કે તેને ઇ-પ ગ્રેડમાં બઢતી આપવી જોઈએ, અથવા વૈકલ્પિક રીતે તેની સેવાઓને તેમાં નિયમિત કરવી જોઈએ.

તે વિવાદીત નથી કે અપીલકર્તાની સેવાની શરતો અને નિયમો કોલ ઇન્ડિયા લિમિટેડ દ્વારા જારી કરાયેલ કોમન કોલ કેડર દ્વારા સંચાલિત થાય છે, જે હોલિંગ કંપની છે. ઉપરોક્ત કોમન કોલ કેડરની સંબંધિત જોગવાઈઓ નીચે મુજબ છે:

"કલોઝ જ:૧: "એક એક્ઝિક્યુટિવ ગ્રેડથી બીજા ગ્રેડમાં તમામ બઢતી યોગ્ય રીતે રચાયેલી ડિપાર્ટમેન્ટ પ્રમોશન કમિટી (DCP) ની ભલામણોના આધારે હશે.

બઢતી માટે પાત્રતા ધોરણો

જ.૭ (એ). વિભાગીય અધિકારીઓની બઢતી કોમન કોલ કેડરના પરિશિષ્ટ જ(૨) માં જણાવ્યાં મુજબની કેડર યોજનાઓમાં દર્શાવેલ

બઢતીની પઢ્ઢતિ અનુસાર તબક્કાવાર હશે અને તેમાં સમયાંતરે ફેરફાર કરવામાં આવશે.

(બી) બઢતી માટે વિચારણા માટે અધિકારીઓની પાત્રતા કોમન કોલ કેડરના પરિશિષ્ટ ઝ(ર) માં મૂકવામાં આવેલી સંબંધિત કેડર યોજનાઓમાં દર્શાવ્યા મુજબ લઘુતમ લાયકાત અને ચોક્કસ ગ્રેડમાં સેવાના લઘુતમ સમયગાળાના આધારે નક્કી કરવામાં આવશે અને તે નીચેની બાબતોને આધિન હોવી જોઈએ:

(i) XXXX

(ii) ખાણકામ E & M અને ખોદકામ શાખાઓના સંદર્ભમાં તકેદારી, વિભાગીય અને સલામતી મંજૂરી અને અન્ય શાખાઓના સંદર્ભમાં તકેદારી અને વિભાગીય મંજૂરી પ્રાપ્ત થયા પછી અધિકારીઓની બઢતીના આદેશો જારી કરવામાં આવશે.

((iii) XXXX

(iv) XXXX

(સી) સંબંધિત કેડર યોજનામાં અન્યથા નિર્ધારિત ન હોય ત્યાં સુધી એક્ઝિઝ્યુટિવે આગામી ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતી માટે વિચારણા માટે પાત્ર

બને તે પહેલાં ચોક્કસ ગ્રેડમાં ઓછામાં ઓછી ત્રણ વર્ષની સેવા
આપવી પડશે.

(ડી) XXXX

(ઈ) XXXX

(એફ) સેવાની લઘુત્તમ અવધિ અથવા લઘુત્તમ લાયકાતમાં કોઈપણ
પ્રકારની છૂટ માત્ર કેડર નિયંત્રણ અધિકારી એટલે કે ચેરમેન CIL ની
ચોક્કસ લેખિત મંજૂરી સાથે જ આપવામાં આવશે.

(જી) XXXX

(એચ) XXXX

એક્ઝિક્યુટિવ પોઝિશન્સના સંદર્ભમાં કાર્યકારી સત્તાવાર વ્યવસ્થા

૯.૧. XXXX XXXX

૯.૨. XXXX XXXX

૯.૩. XXXX XXXX

૯.૪. કામચલાઉ કરવામાં આવેલી કાર્યકારી વ્યવસ્થાઓના આધારે બઢતી માટે કોઈ ઢાવો કરી શકાશે નહીં.

૯.૫. કાર્યકારી સમયગાળો આગામી ઉચ્ચ સ્તર પર બઢતી માટેની પાત્રતા માટે ધ્યાને લેવામાં આવશે નહીં.

૯.૬ કાર્યકારી ભથ્થાનું પ્રમાણ

ઉચ્ચ હોદ્દા પર કાર્યરત કર્મચારીને ચૂકવવાપાત્ર કાર્યકારી ભથ્થાની રકમ તેના પગારના ૨૦ ટકાથી વધુ નહીં હોય અથવા ઉચ્ચ હોદ્દા પર બઢતીના કિસ્સામાં તે જે પગાર મેળવવા માટે હકદાર હશે, તેમાંથી જે ઓછું હોય તે કરતાં વધુ નહીં હોય.

૯.૭ XXXXXXXX

અપીલકર્તાને પબ્લિક રિલેશન્સ મેનેજરના પદ પર બઢતી આપવામાં આવી ન હતી તે બાબતમાં કોઈ વિવાદ નથી. શ્રી આર.એન. ઢિવેદી, જેમણે આ પદ સંભાળ્યું હતું, તેઓને અપીલકર્તાને ચાર્જ સોંપવાનું કહેવામાં આવ્યું હતું. જેના અનુસંધાનમાં અને આગળ તેમણે આ પદ પર પોતાની ફરજો બજાવવાનું શરૂ કર્યું હતું. પબ્લિક રિલેશન્સ મેનેજરના પદ માટે અપીલકર્તાની તરફેણમાં કોઈ

બઢતીના આદેશની ગેરહાજરીમાં, તે કોઈ પણ કલ્પના દ્વારા તેનો હકદાર ન હતો.તેમને આ પદ પર ચાલુ રહેવાનો કોઈ કાનૂની અધિકાર નહોતો અને તેના માટે કોઈ આદેશ જારી કરવામાં આવેલ ન હતો. એવું લાગે છે કે કલકત્તા હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેંચ સમક્ષ પ્રતિવાદીઓ દ્વારા અહીં એક વધારાનું સોગંદનામું દાખલ કરવામાં આવ્યું હતું: જેનો મુખ્ય ભાગ નીચે મુજબ છે:

" તારીખ ૯.૫.૧૯૯૦ ના રોજ જ્યારે શ્રી ડ્રિવેદીને તેમના કાર્યાલયનો હવાલો રિટ પિટિશનરને સોંપવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે રિટ પિટિશનર ઇ-૨ ગ્રેડ અધિકારી હતા. તેમનો હોદ્દો પબ્લીક રીલેશન ઓફીસર તરીકેનો હતો. તારીખ ૨.૮.૧૯૯૧ ના રોજના ઓફીસ ઓર્ડર દ્વારા રિટ પિટિશનરને ઇ-૩ ગ્રેડમાં સીનીયર પબ્લીક રીલેશન ઓફીસરના પદ પર બઢતી આપવામાં આવી હતી. ઇ-૩ ગ્રેડમાં ત્રણ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી, ડી. પી. સી. દ્વારા 'ઉચ્ચ ગ્રેડ' માં બઢતી માટે રિટ પિટિશનરના કેસ પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો. ડી. પી. સી. ની બેઠક ૨૦.૭.૧૯૯૫ ના રોજ યોજાયેલ. જોકે લાયકાતના અભાવને કારણે રિટ અરજદારની ઇ-૩ થી ઇ-૪ ગ્રેડમાં બઢતી માટે ભલામણ કરવામાં આવી ન હતી. ત્યારબાદ, ૨૨/૨૩ મે, ૧૯૯૬ તેમજ તારીખ ૨/૩ ડિસેમ્બર, ૧૯૯૭ના રોજ યોજાયેલી બેઠકમાં રિટ પિટિશનરનો ઇ-૩ ગ્રેડથી ઇ-૪ ગ્રેડમાં બઢતી માટેનો

કેસ ફરીથી વિચારણા માટે લેવામાં આવ્યો હતો, પરંતુ તેનું કોઈ ફળદાયી પરિણામ મળ્યું ન હતું. સને ૧૯૯૮ અને ૧૯૯૯ ની વચ્ચે ડી. પી. સી. ની કોઈ બેઠક યોજાઈ ન હતી. ત્યારબાદ તારીખ ૫.૫.૧૯૯૯ અને ૭.૫.૧૯૯૯ ના રોજ યોજાયેલ બેઠકોમાં એવા ઉમેદવારો માટે લાયકાતમાં છૂટછાટ આપવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો જેમણે તેમના હાલના ગ્રેડમાં ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી છે અને કાર્યકારી મૂલ્યાંકન અહેવાલમાં ત્રણ 'ઉત્તમ' રેટિંગ્સ મેળવ્યા છે. રિટ પિટિશનના કેસ પર પણ વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો અને છૂટ આપવામાં આવી હતી. આવી છૂટછાટના આધારે ડી. પી. સી.ની જાન્યુઆરી, ૨૦૦૦ ના રોજ બેઠક મળી હતી અને ઈ-૩ ગ્રેડમાંથી ઈ-૪ ગ્રેડમાં બઢતી માટે રિટ પિટિશનના કેસની ભલામણ કરી હતી, જોકે આ કાર્યવાહીની પેન્ડેન્સીને કારણે રિટ પિટિશનર માટે ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવી ન હતી.

અપીલકર્તાની દલીલ એ હોઈ શકે કે ૨૦મી જાન્યુઆરી, ૧૯૯૩ના રોજનો હેતુપૂર્વકનો પરિપત્ર તેમના કેસમાં લાગુ પડતો ન હતો તે હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને, વિભાગીય પ્રમોશન સમિતિએ વર્ષ ૧૯૯૫ માં ઈ-૪ ગ્રેડમાં બઢતી માટેના તેમના કેસ પર વિચાર કરવો જોઈતો હતો. તેમણે એવું કહ્યું ન હતું. અપીલકર્તાને ઈ-૫ ગ્રેડમાં પબ્લિક રિલેશન્સ મેનેજરના પદ પર બઢતી

મેળવવાનો કોઈ કાનૂની અધિકાર ન હોવાથી, રિટ પિટિશન ખોટી રીતે કરેલ હતી અને તેને યોગ્ય રીતે હાઈકોર્ટ દ્વારા ફગાવી દેવામાં આવી છે. આ અપીલ નિષ્ફળ જાય છે અને તે મુજબ તેને રદ કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ કરવામાં આવતો નથી.

અપીલ ફગાવી દેવામાં આવે છે.

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

=====

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

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