

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.

=====

[૨૦૧૫] ૩ એસ.સી.આર. ૧૮૩

યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય

વિરુદ્ધ

વી. કે. ક્રિષ્ણન અને અન્ય

(સિવિલ અપીલ નં. ૨૫૩૨/૨૦૧૦)

ફેબ્રુઆરી ૧૭, ૨૦૧૫

[અનિલ આર. દવે અને શિવ કીર્તિ સિંઘ, ન્યાયમૂર્તિઓ]

રેલવે સેવા: ઇન્ડિયન રેલવે એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ મેન્યુઅલ, ૧૯૮૯ પેરા ૧૮૦, ૧૮૯, ૩૨૦ રેલવે કર્મચારીઓની એક ગ્રુપમાંથી બીજા ગ્રુપમાં અને ગ્રુપની અંદર એક ગ્રેડમાંથી બીજા ગ્રેડમાં બદલી – સામાવાળા નં. ૧ થી ૩ ગ્રુપ ડી માં કામ કરતા હતા – સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ ગ્રુપ ડી માં ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાં

કામ કરતા હતા જેમને ઉચ્ચ પદ, ગ્રુપ સી માં બઢતી આપવામાં આવી – સામાવાળા નં. ૧, સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ કરતા નીચલા ગ્રેડમાં હતા – સામાવાળા નં. ૧ નો દાવો કે તેઓ ગ્રુપ ડી માં સૌથી લાંબી સેવા ધરાવતા હતા પરંતુ તેમને બઢતી આપવામાં આવી ન હતી – કોર્ટે ઠેરવેલ કે: સામાવાળા નં. ૧ ગ્રુપ ડી ના ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાં ન હતા અને સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ કરતા નીચલા ગ્રેડમાં હોવાથી, તેમને સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ ની સાથે બઢતી આપી શકાય તેમ ન હતી – ટ્રિબ્યુનલ તેમજ હાઈકોર્ટે એ નિષ્કર્ષ પર આવવામાં ભૂલ કરી હતી કે ફક્ત એટલા માટે કે સામાવાળા નં. ૧ ગ્રુપ ડી માં લાંબી સેવા ધરાવતા હતા, તેમને પણ સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ ની સાથે બઢતી આપવી જોઈએ, જેઓ ગ્રુપ ડી માં ઉચ્ચ ગ્રેડમાં કામ કરી રહ્યા હતા – એક ચોક્કસ ગ્રુપમાં વિવિધ ગ્રેડમાં કામ કરતા તમામ કર્મચારીઓ માટે એક જ સિનિયોરિટી લિસ્ટ હોઈ શકે નહીં – વિવિધ ગ્રેડમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ માટે સિનિયોરિટી લિસ્ટ અલગ હોવું જોઈએ અને એક ચોક્કસ ગ્રુપમાં કામ કરતા તમામ કર્મચારીઓ માટે કોઈ સામાન્ય સિનિયોરિટી લિસ્ટ હોઈ શકે નહીં.

અપીલોનો નિકાલ કરતા, કોર્ટે ઠેરવેલ કે:

૧. સામાવાળા નં. ૧ ગ્રુપ ડી ના સૌથી નીચલા ગ્રેડમાં, સબસ્ટિટ્યુટ પોર્ટર તરીકે કામ કરતા હતા, જ્યારે સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ ગ્રુપ ડી માં ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાં કામ કરતા હતા. સામાવાળા નં. ૧, ગ્રુપ ડી માં લાંબી સેવા ધરાવતા હોવા છતાં, ગ્રુપ ડી સેવામાં સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ કરતા નીચલા

ગ્રેડમાં હતા. આ કારણોસર, સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ ને ગ્રુપ ડી ના ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાંથી ઉચ્ચ પદ એટલે કે ગ્રુપ સી ના સૌથી નીચલા ગ્રેડમાં બઢતી આપવામાં આવી હતી, જ્યારે સામાવાળા નં. ૧, જેઓ ગ્રુપ ડી ના નીચલા ગ્રેડમાં હતા, તેમને ગ્રુપ સી ના પદ પર બઢતી આપવામાં આવી ન હતી. ગ્રુપ સી ના પદ પર બઢતી મેળવવા માટે, વ્યક્તિ ગ્રુપ ડી ના ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાં હોવી જોઈએ અને સ્વીકૃત રીતે સામાવાળા નં. ૧ ગ્રુપ ડી ના ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાં ન હતા અને સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ કરતા નીચલા ગ્રેડમાં હોવાથી, સામાવાળા નં. ૧ ને સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ ની સાથે બઢતી આપી શકાય તેમ ન હતી. [પેરા ૧૧]

૨. ધ ઇન્ડિયન રેલવે એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ મેન્યુઅલ, ૧૯૮૯ નો પેરા ૧૮૦ ગ્રુપ ડી અને ગ્રુપ સી પદોમાં ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતીને લગતો છે. સદર પેરા મુજબ, સૌથી નીચલા ગ્રેડના તમામ રેલવે કર્મચારીઓ ટ્રાન્સપોર્ટેશન અને કોમર્શિયલ શાખાઓમાં ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતી માટે વિચારણાને પાત્ર હોવા જોઈએ. સદર પેરા વધુમાં સિનિયોરિટી લિસ્ટ તૈયાર કરવા અંગે ચર્ચા કરેલ છે. સદર પેરા મુજબ, ગ્રેડમાં સતત સેવાની લંબાઈના આધારે એડ હોક સિનિયોરિટી લિસ્ટ તૈયાર કરવાનું હોય છે અને બઢતીના હેતુ માટે, યોગ્ય વ્યક્તિની પસંદગી કરવામાં આવે છે અને તેને તાલીમની પેનલ પર મૂકવામાં આવે છે. પેરા ૧૮૦ ની ઉપરોક્ત વિગતો સ્પષ્ટપણે સૂચવે છે કે કર્મચારીઓના સિનિયોરિટી લિસ્ટ વિવિધ ગ્રેડમાં સતત સેવાની લંબાઈના આધારે તૈયાર કરવાના હોય છે. આ સ્પષ્ટ કરે છે કે એક ચોક્કસ ગ્રુપમાં વિવિધ ગ્રેડમાં કામ કરતા તમામ કર્મચારીઓ માટે એક

સિનિયોરિટી લિસ્ટ હોઈ શકે નહીં. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, એક ચોક્કસ ગ્રુપમાં વિવિધ સિનિયોરિટી લિસ્ટ હશે અને દરેક સિનિયોરિટી લિસ્ટમાં એક ચોક્કસ ગ્રેડમાં કામ કરતા કર્મચારીઓની યાદી હશે અથવા એક ગ્રેડની વિવિધ શાખાઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓના વિવિધ સબ-સિનિયોરિટી લિસ્ટ હોઈ શકે છે. એક ગ્રુપમાં નીચલા ગ્રેડમાંથી ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતી આપવામાં આવશે અને તે હેતુ માટે, નીચલા ગ્રેડના સિનિયોરિટી લિસ્ટને ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે. એકવાર વ્યક્તિને ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતી મળે, તેનું નામ ઉચ્ચ ગ્રેડના કર્મચારીઓના સિનિયોરિટી લિસ્ટમાં સામેલ કરવામાં આવશે. [પેરા ૧૪]

૩. પેરા ૧૮૯ ગ્રુપ સી માં ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતીને લગતો છે. પેરા ૧૮૯ ની જોગવાઈઓ મુજબ, જ્યારે ગ્રુપ ડી માં કામ કરતા કર્મચારી, જેમની પાસે ગ્રુપ ડી માં બઢતી માટે કોઈ નિયમિત માર્ગ નથી, એટલે કે જ્યારે તેઓ ગ્રુપ ડી ના ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાં હોય, ત્યારે તેઓ ગ્રુપ સી ના પદ માટે બઢતીને પાત્ર બને છે. ગ્રુપ સી ના પદો પણ વિવિધ ગ્રેડમાં વહેંચાયેલા છે. ગ્રુપ ડી ના ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાંથી બઢતી મળવા પર, વ્યક્તિને ગ્રુપ સી ના સૌથી નીચલા ગ્રેડમાં બઢતી મળે છે. જ્યાં સુધી સિનિયોરિટી જાળવવાનો પ્રશ્ન છે, પેરા ૩૨૦ નક્કી કરે છે કે સમાન ગ્રેડમાં હોય તેવા વ્યક્તિઓ માટે અલગ-અલગ સિનિયોરિટી લિસ્ટ હશે. એવું બની શકે કે વિવિધ વ્યક્તિઓ અલગ-અલગ શાખાઓ અથવા અલગ-અલગ યુનિટ્સમાં અલગ-અલગ પ્રકારનું કામ કરતા હોય, પરંતુ તેઓ એક જ ગ્રેડમાં હોય, એટલે કે એક જ પગાર ધોરણમાં હોય, અને તે ચોક્કસ ગ્રેડમાં કામ

કરતી તે વ્યક્તિઓ માટેનું સિનિયોરિટી લિસ્ટ સામાન્ય સિનિયોરિટી લિસ્ટ હશે. આમ, એ ખૂબ જ સ્પષ્ટ છે કે દરેક ગ્રેડ માટે સિનિયોરિટી લિસ્ટ અલગ હશે અને તે સંજોગોમાં એક ચોક્કસ ગ્રેડમાં કામ કરતી વ્યક્તિને તે ચોક્કસ ગ્રેડમાં તેની સિનિયોરિટીના આધારે ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતી આપવામાં આવશે. [પેરા ૧૮ અને ૧૯]

સિવિલ અપીલ હુકમત: સિવિલ અપીલ નં. ૨૫૩૨/૨૦૧૦.

એરનાકુલમ ખાતેની કેરળ હાઈકોર્ટના ઓરિજિનલ પિટિશન નં. ૧૪૫૦૦/૨૦૦૩ માં તારીખ ૨૭/૧૧/૨૦૦૭ ના ચુકાદા અને હુકમ પરથી.

સાથે

સી. એ. નં. ૧૯૭૨-૧૯૭૩, ૧૯૭૪-૧૯૭૫ અને ૧૯૭૬-૧૯૭૭ / ૨૦૧૫.

એ. કે. સાંઘી, કિરણ ભારદ્વાજ, એસ. એન. તેરદલ, અનિલ કાટિયાર, બી. કૃષ્ણ પ્રસાદ, સી. એન. શ્રીકુમાર, જી. પ્રકાશ અપીલકર્તાઓ તરફે.

ગુરુશરણ શર્મા, અમિત શર્મા, દીપેશ સિંહા, એ. રઘુનાથ સામાવાળાઓ તરફે.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિ અનિલ આર. દવે દ્વારા આપવામાં આવેલ. ૧. તમામ સ્પેશિયલ લીવ પિટિશનમાં લીવ મંજૂર કરવામાં આવે છે.

૨. આ તમામ અપીલોમાં કાયદાનો એક સામાન્ય પ્રશ્ન સંકળાયેલો છે અને તેથી, આ અપીલોમાં ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલોની વિનંતી પર, આ તમામ અપીલો સાથે સાંભળવામાં આવી છે અને તેનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે.

૩. આ અપીલોમાં સંકળાયેલ મુદ્દો ધ ઇન્ડિયન રેલવે એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ મેન્યુઅલ, ૧૯૮૯ (જે હવે પછી 'મેન્યુઅલ' તરીકે ઉલ્લેખિત છે) ના કેટલાક પેરાઓના અર્થઘટન અંગેનો છે. આપણે મુખ્યત્વે સદર મેન્યુઅલના પેરા ૧૮૦, ૧૮૯ અને ૩૨૦ ના અર્થઘટન સાથે સંબંધ ધરાવીએ છીએ. આ અપીલોનો નિર્ણય લેવાના હેતુ માટે, અમે સિવિલ અપીલ નં. ૨૫૩૨/૨૦૧૦ માંથી તથ્યો લીધા છે, જે આ બાબતોના ગ્રુપમાં મુખ્ય મેટર છે.

૪. વાસ્તવિક મુદ્દા પર આવતા પહેલા, અમારા મતે, સિનિયોરિટી લિસ્ટ તૈયાર કરવા અને રેલવે કર્મચારીઓની એક ગ્રુપમાંથી બીજા ગ્રુપમાં અને ગ્રુપની અંદર એક ગ્રેડમાંથી બીજા ગ્રેડમાં બઢતીના વિષય સાથે વ્યવહાર કરવો યોગ્ય રહેશે. રેલવે સેવાઓને મુખ્યત્વે ચાર ગ્રુપમાં વર્ગીકૃત કરવામાં આવી છે. હાલના કેસમાં, આપણે ગ્રુપ સી અને ડી ના વિવિધ ગ્રેડમાં સમાવિષ્ટ સેવાઓ સાથે સંબંધિત છીએ. દરેક ગ્રુપમાં, વિવિધ ગ્રેડ હોય છે અને એક ગ્રુપમાં સૌથી નીચલા ગ્રેડમાં કામ કરતા કર્મચારીઓને ગ્રુપની અંદર ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતી મળે છે. જ્યારે

કોઈ કર્મચારી ગ્રુપમાં ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાં હોય, ત્યારે તેને ઉચ્ચ ગ્રુપમાં બઢતી મળે છે અને બઢતી વિવિધ આધારો પર આપવામાં આવે છે, જેની સાથે આપણે સંબંધિત નથી.

૫. ગ્રુપ ડી એ સૌથી નીચલું ગ્રુપ છે જેમાં ઉપર જણાવ્યા મુજબ વિવિધ ગ્રેડ છે. એક ચોક્કસ ગ્રેડમાં કામ કરતી વ્યક્તિઓ સમાન પગાર ધોરણ ધરાવતી હશે જોકે તેઓ વિવિધ શાખાઓમાં કામ કરતી હોઈ શકે છે એટલે કે એક ગ્રેડમાં કામ કરતી વિવિધ વ્યક્તિઓ, જેઓ સમાન પગાર ધોરણ ધરાવતી હશે, તેઓ વિવિધ વિભાગો અથવા વિવિધ શાખાઓમાં વિવિધ લાયકાત અને કામના વિવિધ પ્રકાર સાથે કામ કરતી હોઈ શકે છે. સેવાની શરતોના હેતુ માટે અને ઉચ્ચ બઢતીના હેતુ માટે, એક ગ્રેડના વ્યક્તિઓને સમાન ગણવામાં આવે છે.

૬. જ્યાં સુધી સિવિલ અપીલ નં. ૨૫૩૨/૨૦૧૦ ના તથ્યોનો સંબંધ છે, તમામ સામાવાળાઓ શરૂઆતમાં ગ્રુપ ડી માં કામ કરતા હતા, જે રેલવે સેટ-અપ મુજબ સૌથી નીચલું ગ્રુપ છે. સામાવાળા નં. ૧, ૨ અને ૩ પૈકી, સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ ને ગ્રુપ સી માં પોઈન્ટ્સમેન 'બી' ના ઉચ્ચ પદ પર બઢતી આપવામાં આવી હતી, જ્યારે સામાવાળા નં. ૧, જેઓ ગ્રુપ ડી માં સૌથી લાંબી સેવા ધરાવતા હતા, તેમને બઢતી આપવામાં આવી ન હતી અને તેથી, તેમણે સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલનો આશરો લીધો હતો અને એવી ફરિયાદ કરી હતી કે તેમને બઢતીના લાભથી વંચિત રાખવામાં આવ્યા છે.

૭. સંબંધિત પક્ષકારોને સાંભળ્યા પછી, ટ્રિબ્યુનલે ૨૧/૦૬/૨૦૦૧ ના રોજ ઓરિજિનલ એપિલકેશન નં. ૧૭૬૧/૧૯૯૮ મંજૂર કરી હતી અને નિર્દેશ આપ્યો હતો કે સામાવાળા નં. ૧, જેઓ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ અરજદાર હતા, તેમને તેમની સિનિયોરિટીના આધારે બઢતી માટે ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ.

૮. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, જે અહીં અપીલકર્તા છે, તેઓ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ ઉપરોક્ત હુકમથી નારાજ હતા અને તેથી, ઓ.પી. નં. ૧૪૫૦૦/૨૦૦૩ દાખલ કરીને કેરળ હાઈકોર્ટનો આશરો લીધેલ હતો. તારીખ ૨૭/૧૧/૨૦૦૭ ના ચુકાદા દ્વારા, યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી ઓરિજિનલ પિટિશન રદ કરવામાં આવી છે અને તેથી, યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયાએ હાલની અપીલ દાખલ કરેલ છે.

૯. સામાવાળા નં. ૧, જેઓ ગ્રુપ ડી માં સબસ્ટિટ્યુટ પોર્ટર તરીકે કામ કરતા હતા, તેમનો કેસ એવો હતો કે તેઓ સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ કરતા ગ્રુપ ડી માં લાંબી સેવા ધરાવતા હતા અને તેથી, સામાવાળા નં. ૧ ના કેસને બઢતી માટે ધ્યાનમાં લેવો જોઈતો હતો અને જે રીતે સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ ને બઢતી આપવામાં આવી હતી તે રીતે તેમને પણ ગ્રુપ સી ના ઉચ્ચ પદ પર બઢતી આપવી જોઈતી હતી. તે એક સ્પીફિક હકીકત છે કે જ્યાં સુધી ગ્રુપ ડી માં સેવાની લંબાઈનો સંબંધ છે, સામાવાળા નં. ૧ સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ કરતા લાંબી સેવા ધરાવતા હતા.

૧૦. ઉપર જણાવ્યા મુજબ, એક ચોક્કસ ગ્રુપમાં, વિવિધ ગ્રેડમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ હોય છે અને ગ્રેડમાં પણ અલગ વંશવેલો (hierarchy) હોય છે અને ગ્રુપની અંદર સૌથી નીચલા ગ્રેડમાં કામ કરતી વ્યક્તિને તેની સિનિયોરિટી અથવા ગુણદોષ અથવા બંનેના આધારે, જે તે કિસ્સો હોય, ગ્રુપની અંદર ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતી આપવામાં આવે છે. અગાઉ જણાવ્યા મુજબ, એક ગ્રેડમાંથી બીજા ગ્રેડમાં અથવા એક ગ્રુપમાંથી બીજા ગ્રુપમાં કયા આધારે બઢતી આપવામાં આવે છે તેની સાથે આપણે સંબંધિત નથી. પ્રશ્ન અહીં એ છે કે શું નીચલા ગ્રુપના એક ગ્રેડમાં કામ કરતી વ્યક્તિ ચોક્કસ ગ્રેડમાં આપેલી સેવાની લંબાઈને ધ્યાનમાં લીધા વિના તેના ગ્રુપમાં તેની સિનિયોરિટીના આધારે બઢતી મેળવી શકે છે. આ મુદ્દાને વધુ સારી રીતે સમજવા માટે, કાલ્પનિક રીતે આપણે કહી શકીએ કે ગ્રુપ ડી માં ચાર ગ્રેડ છે જેમ કે (૧), (૨), (૩) અને (૪); ગ્રેડ (૪) સૌથી નીચલો અને ગ્રેડ (૧) સૌથી ઉચ્ચ છે. સૌથી નીચલા ગ્રેડ એટલે કે ગ્રેડ (૪) માં કામ કરતી વ્યક્તિને ગ્રેડ (૩) માં, પછી ગ્રેડ (૨) માં અને પછી ગ્રેડ (૧) માં બઢતી મળશે. તેમને ગ્રુપ ડી ના ગ્રેડ (૧) માં મૂક્યા પછી, તેમને ગ્રુપ સી ના સૌથી નીચલા ગ્રેડમાં બઢતી મળશે, જે એક ઉચ્ચ ગ્રુપ છે.

૧૧. તે એક સ્વીકૃત હકીકત છે કે સામાવાળા નં. ૧ ગ્રુપ ડી ના સૌથી નીચલા ગ્રેડમાં, સબસિટ્યુટ પોર્ટર તરીકે કામ કરતા હતા, જ્યારે સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ ગ્રુપ ડી ના ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાં કામ કરતા હતા. સામાવાળા નં. ૧, ગ્રુપ ડી માં લાંબી સેવા ધરાવતા હોવા છતાં, ગ્રુપ ડી સેવામાં સામાવાળા નં. ૨ અને ૩

કરતા નીચલા ગ્રેડમાં હતા. ઉપરોક્ત કારણોસર, સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ ને ગ્રુપ ડી ના ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાંથી ઉચ્ચ પદ એટલે કે ગ્રુપ સી ના સૌથી નીચલા ગ્રેડમાં બઢતી આપવામાં આવી હતી, જ્યારે સામાવાળા નં. ૧, જેઓ ગ્રુપ ડી ના નીચલા ગ્રેડમાં હતા, તેમને ગ્રુપ સી ના પદ પર બઢતી આપવામાં આવી ન હતી. ગ્રુપ સી ના પદ પર બઢતી મેળવવા માટે, વ્યક્તિ ગ્રુપ સી ના ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાં હોવી જોઈએ અને સ્વીકૃત રીતે સામાવાળા નં. ૧ ગ્રુપ સી ના ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાં ન હતા અને સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ કરતા નીચલા ગ્રેડમાં હોવાથી, સામાવાળા નં. ૧ ને સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ ની સાથે બઢતી આપી શકાય તેમ ન હતી.

૧૨. અમારા મતે, ટ્રિબ્યુનલ તેમજ હાઈકોર્ટ એ નિષ્કર્ષ પર આવવામાં ભૂલ કરી હતી કે ફક્ત એટલા માટે કે સામાવાળા નં. ૧ ગ્રુપ ડી માં લાંબી સેવા ધરાવતા હતા, તેમને પણ સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ ની સાથે બઢતી આપવી જોઈએ, જેઓ ગ્રુપ ડી માં ઉચ્ચ ગ્રેડમાં કામ કરી રહ્યા હતા.

૧૩. સદર મેન્યુઅલનો પેરા ૧૮૦, જે ગ્રુપ ડી અને સી પદોમાં ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતી સાથે સંબંધિત છે, તે નીચે મુજબ વંચાય છે:

"૧૮૦. ટ્રાન્સપોર્ટેશન (ટ્રાફિક) અને કોમર્શિયલ

ડિપાર્ટમેન્ટ. – સૌથી નીચલા ગ્રેડના તમામ રેલવે સેવકો

ટ્રાન્સપોર્ટેશન અને કોમર્શિયલ બંને શાખાઓમાં ઉચ્ચ

ગ્રેડમાં બઢતી માટે વિચારણાને પાત્ર હોવા જોઈએ. બંને

શાખાઓમાંથી બઢતી માટે પાત્ર શ્રેણીઓમાંથી અરજીઓ મંગાવવી જોઈએ. જે તમામ રેલવે સેવકો અરજી કરશે તેમના પર વિચાર કરવામાં આવશે. ગ્રેડમાં સતત સેવાની લંબાઈના આધારે એડ હોક સિનિયોરિટી લિસ્ટ તૈયાર કરવામાં આવશે અને યોગ્ય માણસોની પસંદગી કરવામાં આવશે અને તેમને તાલીમ માટે પેનલ પર મૂકવામાં આવશે. વ્યવસ્થિત અને પૂરતી તાલીમ અને પરીક્ષાઓ અથવા કસોટીઓ વાસ્તવિક બઢતી પહેલા હોવી જોઈએ."

(ભાર મૂકવામાં આવેલ છે)

પેરા ૧૮૯ નો સંબંધિત ભાગ, જે ગ્રુપ સી માં ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતીને લગતો છે, તે નીચે મુજબ છે:

"૧૮૯. ગ્રુપ 'સી' માં ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતી :-

(એ) ગ્રુપ 'ડી' શ્રેણીઓના રેલવે સેવકો કે જેમની પાસે બઢતી માટે કોઈ નિયમિત માર્ગ અસ્તિત્વમાં નથી, તેમના માટે કોમર્શિયલ ક્લાર્ક, ટિકિટ કલેક્ટર, ટ્રેન ક્લાર્ક, નંબર ટેકર, ટાઈમ કીપર, ફ્યુઅલ ચેકર, ઓફિસ ક્લાર્ક, ટાઈપિસ્ટ અને સ્ટોર ક્લાર્ક વગેરેના સૌથી નીચલા ગ્રેડમાં ૩૩-૧/૩% જગ્યાઓ બઢતી માટે અનામત રાખવી

જોઈએ. એકાઉન્ટ્સ વિભાગમાં ગ્રુપ 'ડી' સ્ટાફની ગ્રુપ 'સી' ના એકાઉન્ટ્સ કલાર્કના પદ પર બઢતી માટેનો ક્વોટા ૨૫% રહેશે. "

સદર મેન્યુઅલનો પેરા ૩૨૦ નીચે મુજબ વંચાય છે:

"૩૨૦. ઉચ્ચ ગ્રેડમાં સિલેક્શન/નોન-સિલેક્શન પદ માટે હાજર થતા વિવિધ સિનિયોરિટી યુનિટ્સના ઈન્ટરમિડિયેટ ગ્રેડના કર્મચારીઓની સંબંધિત સિનિયોરિટી.

જ્યારે કોઈ પદ (સિલેક્શન તેમજ નોન-સિલેક્શન) વિવિધ સિનિયોરિટી યુનિટ્સના સ્ટાફને ધ્યાનમાં લઈને ભરવામાં આવે છે, ત્યારે કર્મચારીઓ દ્વારા ધારણ કરેલ સમાન અથવા સમકક્ષ ગ્રેડમાં સતત સેવાની કુલ લંબાઈ એ લાંબી સેવાની લંબાઈ ધરાવતા બિન-પુષ્ટિ થયેલ કર્મચારીની સરખામણીમાં ઓછી સતત સેવા ધરાવતા કર્મચારીની પુષ્ટિની તારીખને ધ્યાનમાં લીધા વગર આંતર-સિનિયોરિટી સોંપવા માટે નિર્ધારક પરિબલ રહેશે. આ સદર પરંતુકને આધીન છે કે આ હેતુ માટે માત્ર નોન-

ફોર્ટ્યુટસ (non-fortuitous) સેવાને જ ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ."

૧૪. સૌપ્રથમ આપણે સદર મેન્યુઅલના પેરા ૧૮૦ ની જોગવાઈઓ જોઈએ. સદર પેરા ગ્રુપ ડી અને ગ્રુપ સી પદોમાં ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતીને લગતો છે. સદર પેરા મુજબ, સૌથી નીચલા ગ્રેડના તમામ રેલવે કર્મચારીઓ ટ્રાન્સપોર્ટેશન અને કોમર્શિયલ શાખાઓમાં ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતી માટે વિચારણાને પાત્ર હોવા જોઈએ. સદર પેરા વધુમાં સિનિયોરિટી લિસ્ટ તૈયાર કરવા અંગે વ્યવહાર કરે છે. સદર પેરા મુજબ, ગ્રેડમાં સતત સેવાની લંબાઈના આધારે એડ હોક સિનિયોરિટી લિસ્ટ તૈયાર કરવાનું હોય છે અને બઢતીના હેતુ માટે, યોગ્ય વ્યક્તિની પસંદગી કરવામાં આવે છે અને તેને તાલીમની પેનલ પર મૂકવામાં આવે છે. પેરા ૧૮૦ ની ઉપરોક્ત વિગતો સ્પષ્ટપણે સૂચવે છે કે કર્મચારીઓના સિનિયોરિટી લિસ્ટ વિવિધ ગ્રેડમાં સતત સેવાની લંબાઈના આધારે તૈયાર કરવાના હોય છે. આ સ્પષ્ટ કરે છે કે એક ચોક્કસ ગ્રુપમાં વિવિધ ગ્રેડમાં કામ કરતા તમામ કર્મચારીઓ માટે એક સિનિયોરિટી લિસ્ટ હોઈ શકે નહીં. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, એક ચોક્કસ ગ્રુપમાં વિવિધ સિનિયોરિટી લિસ્ટ હશે અને દરેક સિનિયોરિટી લિસ્ટમાં એક ચોક્કસ ગ્રેડમાં કામ કરતા કર્મચારીઓની યાદી હશે અથવા એક ગ્રેડની વિવિધ શાખાઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓના વિવિધ સબ-સિનિયોરિટી લિસ્ટ હોઈ શકે છે. એક ગ્રુપમાં નીચલા ગ્રેડમાંથી ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતી આપવામાં આવશે અને તે હેતુ માટે, નીચલા ગ્રેડના સિનિયોરિટી લિસ્ટને ધ્યાનમાં લેવામાં

આવશે. એકવાર વ્યક્તિને ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતી મળે, તેનું નામ ઉચ્ચ ગ્રેડના કર્મચારીઓના સિનિયોરિટી લિસ્ટમાં સામેલ કરવામાં આવશે. સ્પષ્ટતા માટે ફરી એકવાર, અમે ઉદાહરણ આપી શકીએ કે જે વ્યક્તિ ગ્રેડ (જ) માં છે, જે રીતે ઉપર કાલ્પનિક રીતે જણાવવામાં આવ્યું છે, ગ્રેડ (૩) માં બઢતી મળવા પર, તેનું નામ ગ્રેડ (૩) માં કામ કરતા કર્મચારીઓના સિનિયોરિટી લિસ્ટમાં સામેલ કરવામાં આવશે અને તે ગ્રેડ (૨) માં બઢતી મેળવવા માટે પાત્ર બનશે. એવું બની શકે કે ગ્રેડ (જ) માં કામ કરતી વ્યક્તિ, જેને કોઈપણ કારણોસર ગ્રેડ (૩) માં બઢતી આપવામાં આવી નથી, તે સદર ગ્રુપમાં કામ કરતા કર્મચારી તરીકે લાંબી સેવા ધરાવતી હોવા છતાં, ગ્રેડ (૨) માં બઢતી મેળવી શકશે નહીં કારણ કે તે હજુ પણ ગ્રેડ (જ) માં કામ કરી રહી છે અને આવા સંજોગોમાં, જે વ્યક્તિની ગ્રેડ (૩) માં સેવાની લંબાઈ ગ્રેડ (જ) માં અથવા તે ગ્રુપમાં લાંબી સેવા ધરાવતા કર્મચારી કરતા ઓછી હોઈ શકે છે, તેને ગ્રેડ (૨) માં બઢતી મળી શકે છે. ગ્રેડ (૨) માંથી, કર્મચારીને ગ્રેડ (૧) માં બઢતી મળે છે અને ત્યારબાદ તેને ઉચ્ચ ગ્રુપના સૌથી નીચલા ગ્રેડમાં બઢતી મળે છે. આ બઢતીની સામાન્ય રીત હોય તેવું જણાય છે.

૧૫. જ્યાં સુધી સિવિલ અપીલ નં. ૨૫૩૨/૨૦૧૦ નો સંબંધ છે, સામાવાળા નં. ૧ ગ્રુપ ડી ના સૌથી નીચલા ગ્રેડમાં હતા, જ્યારે સામાવાળા નં. ૨ અને ૩, ગ્રુપ ડી માં ઓછી સેવાની લંબાઈ ધરાવતા હોવા છતાં, ગ્રુપ ડી ના ઉચ્ચ

ગ્રેડમાં હતા અને તેથી, તેમને ગ્રુપ સી માં પોઈન્ટ્સમેન બી ના પદ પર બઢતી મળી હતી.

૧૬. સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ એ સામાવાળા નં. ૧ કરતા ગ્રુપ ડી ના ઉચ્ચ ગ્રેડમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ હોવાથી, સામાવાળા નં. ૧ સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ ની ઉચ્ચ ગ્રુપ સી ના પદ પરની બઢતી અંગે કોઈ ફરિયાદ કરી શકે નહીં.

૧૭. ઉપરોક્ત કારણોસર, અપીલકર્તાને સામાવાળા નં. ૧ ના કેસને તે પદ માટે બઢતી માટે ધ્યાનમાં લેવાનો નિર્દેશ આપીને ટ્રિબ્યુનલ તેમજ હાઈકોર્ટે ભૂલ કરી હતી જેના પર સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ ને બઢતી આપવામાં આવી હતી.

૧૮. પેરા ૧૮૯ ગ્રુપ સી માં ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતીને લગતો છે. પેરા ૧૮૯ ની જોગવાઈઓ મુજબ, જ્યારે ગ્રુપ ડી માં કામ કરતા કર્મચારી, જેમની પાસે ગ્રુપ ડી માં બઢતી માટે કોઈ નિયમિત માર્ગ નથી, એટલે કે જ્યારે તેઓ ગ્રુપ ડી ના ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાં હોય, ત્યારે તેઓ ગ્રુપ સી ના પદ માટે બઢતીને પાત્ર બને છે. ગ્રુપ સી ના પદો પણ વિવિધ ગ્રેડમાં વહેંચાયેલા છે. ગ્રુપ ડી ના ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાંથી બઢતી મળવા પર, વ્યક્તિને ગ્રુપ સી ના સૌથી નીચલા ગ્રેડમાં બઢતી મળે છે. પેરા ૧૮૯ વિગતો આપે છે કે ગ્રુપ ડી ના ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાં કામ કરતા કર્મચારીને કેવી રીતે બઢતી આપવામાં આવે છે અને આવા કર્મચારીઓ કે જેમના

માટે તેમના ગ્રુપ ડી માં આગળની બઢતી માટે કોઈ માર્ગ નથી, તેમના માટે કેટલી જગ્યાઓ અનામત રાખવામાં આવી છે.

૧૯. જ્યાં સુધી સિનિયોરિટી જાળવવાનો પ્રશ્ન છે, પેરા ૩૨૦ નક્કી કરે છે કે સમાન ગ્રેડમાં હોય તેવા વ્યક્તિઓ માટે અલગ-અલગ સિનિયોરિટી લિસ્ટ હશે. એવું બની શકે કે વિવિધ વ્યક્તિઓ અલગ-અલગ શાખાઓ અથવા અલગ-અલગ યુનિટ્સમાં અલગ-અલગ પ્રકારનું કામ કરતા હોય, પરંતુ તેઓ એક જ ગ્રેડમાં હોય, એટલે કે એક જ પગાર ધોરણમાં હોય, અને તે ચોક્કસ ગ્રેડમાં કામ કરતી તે વ્યક્તિઓ માટેનું સિનિયોરિટી લિસ્ટ સામાન્ય સિનિયોરિટી લિસ્ટ હશે. આમ, એ ખૂબ જ સ્પષ્ટ છે કે દરેક ગ્રેડ માટે સિનિયોરિટી લિસ્ટ અલગ હશે અને તે સંજોગોમાં એક ચોક્કસ ગ્રેડમાં કામ કરતી વ્યક્તિને તે ચોક્કસ ગ્રેડમાં તેની સિનિયોરિટીના આધારે ઉચ્ચ ગ્રેડમાં બઢતી આપવામાં આવશે.

૨૦. ઉપરોક્ત સ્થિતિ એટલી સ્પષ્ટ છે કે અપીલકર્તાઓના વિદ્વાન વકીલે તેમના કેસને સાબિત કરવા માટે ભાગ્યે જ કોઈ વધુ રજૂઆત કરવાની હતી. તેમના જણાવ્યા મુજબ, ટ્રિબ્યુનલ તેમજ હાઈકોર્ટે સામાવાળા નં. ૧ ની ગ્રુપ ડી માં સેવાની લંબાઈને ધ્યાનમાં લેવામાં ભૂલ કરી હતી. એ સાચું છે કે સામાવાળા નં. ૧ ની નિમણૂક સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ કરતા સમયની દ્રષ્ટિએ વહેલી થઈ હતી, પરંતુ તેમની ક્ષમતાને કારણે સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ ને ઉચ્ચ ગ્રેડમાં વહેલી બઢતી આપવામાં આવી હતી અને તેથી, તેમને ઉચ્ચ પદ પર બઢતી

મેળવવાની તક મળી, જ્યારે સામાવાળા નં. ૧, જેઓ સબસ્ટિટ્યુટ પોર્ટર તરીકે ઘણા નીચલા ગ્રેડમાં કામ કરી રહ્યા હતા, તેઓ સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ ની જેમ બઢતી મેળવી શક્યા નહીં.

૨૧. બીજી તરફ, સામાવાળા નં. ૧ ના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી, જેમના મતે તેમનું સ્થાન લેવામાં આવ્યું હતું, કે વિવિધ ગ્રુપના કર્મચારીઓ માટે સામાન્ય સિનિયોરિટી લિસ્ટ જાળવવું જોઈતું હતું અને સેવાની લંબાઈના આધારે કર્મચારીને ઉચ્ચ ગ્રુપ અથવા ગ્રેડમાં બઢતી આપવી જોઈતી હતી. તેમના જણાવ્યા મુજબ, સિનિયોરિટી સૌથી મહત્વની હતી અને સામાવાળા નં. ૧ ની સિનિયોરિટીના આધારે, તેમને પણ બઢતી આપવી જોઈતી હતી કારણ કે તે એક સ્વીકૃત હકીકત છે કે સામાવાળા નં. ૧ ની નિમણૂક રેલવે સેવામાં સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ કરતા વહેલી થઈ હતી.

૨૨. જે કર્મચારીઓને બઢતી આપવામાં આવી ન હતી તેમના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે ઉચ્ચ ગ્રુપમાં એટલે કે ગ્રુપ ડી માંથી ગ્રુપ સી માં બઢતી આપવાના હેતુ માટે, રેલવેમાં કામ કરતા કર્મચારીની એકંદર સિનિયોરિટી ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ. તેમના અર્થઘટન મુજબ, પેરા ૧૮૯ જોગવાઈ કરે છે કે બઢતી સિનિયોરિટીના આધારે આપવી જોઈએ અને તે સિનિયોરિટી ગ્રુપમાં સિનિયોરિટી હોવી જોઈએ અને ગ્રેડમાં નહીં. ઉપરોક્ત કારણોસર, રેલવે દ્વારા જે કર્મચારીઓને બઢતી આપવામાં આવી ન હતી તેમના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે ટ્રિબ્યુનલના હુકમને

બહાલ રાખતો વાદગ્રસ્ત ચુકાદો ન્યાયી અને યોગ્ય હતો અને તેથી, મુખ્ય અપીલ રદ કરવી જોઈએ અને તે જ સિદ્ધાંત પર અન્ય તમામ અપીલોમાં પણ યોગ્ય હુકમો પસાર કરવા જોઈએ.

૨૩. પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા પછી અને કાનૂની સ્થિતિ જોયા પછી જેની અમે ઉપર ચર્ચા કરી છે, અમે માનીએ છીએ કે ટ્રિબ્યુનલ તેમજ હાઈકોર્ટ અપીલકર્તાઓને સામાવાળા નં. ૧ ના કેસને બઢતી માટે ધ્યાનમાં લેવા જેવો નિર્દેશ આપવામાં યોગ્ય ન હતા.

૨૪. અમારા મતે, સામાવાળા નં. ૧ ને ઉચ્ચ ગ્રુપમાં બઢતી ન આપવામાં આવી તે યોગ્ય હતું કારણ કે તેઓ ગ્રુપ ડી ના ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાં ન હતા. સામાવાળા નં. ૧ નીચલા ગ્રેડમાં હતા જ્યારે સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ ગ્રુપ ડી ના ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાં હતા. પોતાના ગ્રુપ ડી માં ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાં બઢતી મેળવ્યા વિના, સદર સામાવાળા ઉચ્ચ ગ્રુપ એટલે કે ગ્રુપ સી માં બઢતીનો દાવો કરી શક્યા ન હોત. સામાવાળા નં. ૧ સબસ્ટિટ્યુટ પોર્ટર તરીકે કામ કરતા હતા, જે ગ્રુપ ડી માં સૌથી નીચલો ગ્રેડ છે, જ્યારે સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ તે ગ્રેડમાં કામ કરતા હતા જે સામાવાળા નં. ૧ જે ગ્રેડમાં કામ કરતા હતા તેના કરતા ઘણો ઉપર હતો, જોકે તેમની નિમણૂક રેલવે સેવામાં સામાવાળા નં. ૧ કરતા સમયની દ્રષ્ટિએ પછીથી થઈ હતી. ઉપર જણાવ્યા મુજબ, વિવિધ ગ્રેડમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ માટે સિનિયોરિટી લિસ્ટ અલગ હોવું જોઈએ અને એક ચોક્કસ

ગ્રુપમાં કામ કરતા તમામ કર્મચારીઓ માટે કોઈ સામાન્ય સિનિયોરિટી લિસ્ટ હોઈ શકે નહીં.

૨૫. તેથી, અમે ટ્રિબ્યુનલના હુકમને બહાલ રાખતા વાદગ્રસ્ત ચુકાદાને રદ કરીએ છીએ અને એવો પણ નિર્દેશ આપીએ છીએ કે મેન્યુઅલમાં સમાવિષ્ટ ઉપરોક્ત પેરાઓની જોગવાઈઓ મુજબ, અપીલકર્તાઓ વિવિધ ગ્રેડમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ માટે અલગ-અલગ સિનિયોરિટી લિસ્ટ તૈયાર કરશે.

૨૬. તેથી, સિવિલ અપીલ નં. ૨૫૩૨/૨૦૧૦ ખર્ચ અંગેના કોઈ હુકમ વિના મંજૂર કરવામાં આવે છે.

૨૭. જ્યાં સુધી અન્ય સંબંધિત અપીલોનો સંબંધ છે, તે એવા વ્યક્તિઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી છે જેઓ મુખ્ય બાબત એટલે કે સિવિલ અપીલ નં. ૨૫૩૨/૨૦૧૦ માં સામાવાળા નં. ૧ ની જેમ સમાન પરિસ્થિતિમાં છે, જેમને બઢતી આપવામાં આવી ન હતી. તેમના વતી કોઈ અલગ દલીલો કરવામાં આવી ન હતી. ઉપર જણાવેલ તથ્યો પરથી, અમારા મતે, તેમને બઢતી મેળવવાનો કોઈ અધિકાર નથી, ખાસ કરીને જ્યારે તેઓ ગ્રુપ ડી ના ઉચ્ચતમ ગ્રેડમાં ન હતા. તેથી, તેમની અપીલો નિષ્ફળ જશે અને ખર્ચ અંગેના કોઈ હુકમ વિના રદ કરવામાં આવે છે.

અપીલોનો નિકાલ કરવામાં આવેલ.

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.