

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.

=====

હરિયાણા રાજ્ય અને અન્ય

વી.

હરિયાણા નાગરિક સચિવ વ્યક્તિગત સંગઠન

૧૦ જુલાઈ, ૨૦૦૨

[એસ. રાજેન્દ્ર બાબુ અને ડી. પી. મોહપાત્ર, ન્યાયમુર્તિ શ્રીઓ]

સેવા કાયદો:

હરિયાણા સિવિલ સર્વિસીસ-ચોથું કેન્દ્રીય પગાર પંચનો અહેવાલ-વ્યક્તિગત સહાયકોનો અમલ-પગાર ધોરણમાં સુધારો-કેન્દ્રીય સચિવાલય સેવામાં કામ કરતા વ્યક્તિગત સહાયકોને ભલામણ કરાયેલ પગાર ધોરણ કરતાં ઓછું પગાર ધોરણ નક્કી કરવું-અસમાનતા-અદાલત દ્વારા હસ્તક્ષેપ-ઠરાવવામાં આવ્યું, પગાર નક્કી કરવો અને ફરજો અને જવાબદારીઓમાં સમાનતા નક્કી કરવી એ કારોબારી માટે નાણાકીય સ્થિતિ, વિવિધ શ્રેણીના હોદ્દાઓને પ્રાથમિકતા આપવાની રાજ્ય સરકારની નીતિઓ વગેરેને ધ્યાનમાં રાખીને કામ કરવાની

બાબત છે-અદાલતોએ ત્યારે જ દખલ કરવી જોઈએ જ્યારે તેઓ સંતુષ્ટ હોય કે સરકારનો નિર્ણય સ્પષ્ટ રીતે અતાર્કિક, અન્યાયી અને પૂર્વગ્રહ્યુક્ત છે.

પ્રતિવાદી-એસોસિએશને રાજ્ય સરકાર દ્વારા ચોથા કેન્દ્રીય પગાર પંચની ભલામણોને સ્વીકારવાના પરિણામે, કેન્દ્રીય સચિવાલય સેવામાં કામ કરતા વ્યક્તિગત સહાયકોને આપવામાં આવતા પગાર ધોરણની સમકક્ષ વ્યક્તિગત સહાયકો (પી. એ.) ને સુધારેલા પગાર ધોરણની મંજૂરી માટે વિનંતી કરતી રિટ અરજી દાખલ કરી હતી. ઉચ્ચ અદાલતે સમાન કામ માટે સમાન પગારના સિદ્ધાંત પર નિર્ભરતા મૂકી અને વ્યક્તિગત સહાયકો માટે પગારનું નિર્ધારણ અયોગ્ય ગણાવ્યું અને રિટ અરજીઓને મંજૂરી આપી.

આ અદાલતમાં એક અપીલમાં, રાજ્ય સરકારે દલીલ કરી હતી કે ઉચ્ચ અદાલતે પગારની સમાનતા અને રાજ્ય સચિવાલયમાં કામ કરતા વ્યક્તિગત સહાયકોને પગારના સુધારેલા ધોરણને નિર્ધારિત કરવા સંબંધિત દાવાના નિર્ધારણ માટે કાયદાના સ્થાયી સિદ્ધાંતની અવગણના કરી હતી.

અપીલને મંજૂરી આપતા કોર્ટે ઠરાવ્યું:

૧.૧ સમાન કામ માટે સમાન પગાર અને પગારની બાબતમાં સમાન પગારના સિદ્ધાંતનો પુષ્કળ સંદર્ભ આપતી વખતે, ઉચ્ચ અદાલતે એ સ્થિતિની

અવગણના કરી કે આ કેસમાં અરજદાર દ્વારા માંગવામાં આવેલી સમાનતા કેન્દ્ર સરકાર હેઠળ માત્ર સમાન હોદ્દો ધરાવતા કર્મચારીઓ સાથે હતી.રાજ્ય સરકારના કર્મચારીઓના એક વર્ગ દ્વારા કેન્દ્ર સરકારના કર્મચારીઓ સાથે માત્ર હોદ્દાઓના હોદ્દાના આધારે કરવામાં આવેલી આવી સરખામણી ખોટી હતી.ઉચ્ચ અદાલતે એવું માનીને પણ ભૂલ કરી હતી કે રિટ પિટિશનમાં કરવામાં આવેલી ફરજો અને જવાબદારીઓની સમાનતા અંગેનો દાવો અસંદિગ્ધ હતો.અપીલકર્તાઓએ તેમના પ્રતિ-સોગંદનામામાં ચોક્કસ વલણ અપનાવ્યું છે કે કર્મચારીઓના બે વિભાગો વચ્ચે કોઈ સરખામણી શક્ય નથી કારણ કે કેન્દ્રીય સચિવાલયમાં વ્યક્તિગત સહાયક માટે નિર્ધારિત લાયકાત રાજ્ય નાગરિક સચિવાલયમાં વ્યક્તિગત સહાયક કરતા અલગ હોય છે.(૧૨૩-ડી-એફ)

૧.૨ એમ ધારીને પણ કે રિટ પિટિશનમાં દાવાનું કોઈ ચોક્કસ પંડન નહોતું, જે પ્રતિવાદી દ્વારા દાવો કરાયેલ પગારના સ્કેલની સમાનતાની મંજૂરી માટેનો આધાર ન બનાવી શકે.ઉચ્ચ અદાલતે ફરજો અને જવાબદારીઓની પ્રકૃતિ, રાજ્ય નાગરિક સચિવાલયમાં વ્યક્તિગત સહાયકોની ભરતી માટેની લાયકાત અને કેન્દ્રીય સચિવાલયમાં વ્યક્તિગત સહાયકોની લાયકાતની કોઈ સરખામણી કરી નથી.(૧૨૩-એફ-જી)

૨.૧ સમાન કામ માટે સમાન પગારનો દાવો એ કોઈ પણ કર્મચારીનો મૂળભૂત અધિકાર નથી, જો કે તે સરકાર દ્વારા હાંસલ કરવામાં આવતું બંધારણીય લક્ષ્ય

છે.પગારનું નિર્ધારણ અને ફરજો અને જવાબદારીઓમાં સમાનતાનું નિર્ધારણ એ એક જટિલ બાબત છે જે કારોબારીએ નિભાવવી પડે છે.આ બાબતમાં નિર્ણય લેતી વખતે, પ્રવર્તમાન નાણાકીય સ્થિતિ અને પગારના સુધારેલા ધોરણની વધારાની જવાબદારી સહન કરવાની રાજ્ય સરકારની ક્ષમતાને ધ્યાનમાં રાખીને કેટલાક સંબંધિત પરિબલોને ધ્યાનમાં લેવાના છે.એ પણ ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ કે રાજ્ય સરકારની પ્રવર્તમાન નીતિઓ હેઠળ વિવિધ પ્રકારની જગ્યાઓને આપવામાં આવતી પ્રાથમિકતા પણ રાજ્ય સરકાર દ્વારા વિચારણા માટે સુસંગત પરિબલ છે.(૧૨૫-ડી-એફ)

સચિવ, નાણાં વિભાગ અને અન્ય. વિ.પશ્ચિમ બંગાળ નોંધણી સેવા સંગઠન અને અન્ય, (૧૯૯૩) સુપ્રી.૧ એસ. સી. સી. ૧૫૩ પર આધાર રાખ્યો હતો.

૨.૨ સામેલ મુદ્દાઓની જટિલ પ્રકૃતિ, આ બાબતમાં નિર્ણયના દૂરગામી પરિણામો અને રાજ્ય સરકારના વહીવટ પર તેની અસરના સંદર્ભમાં, અદાલતોએ સામાન્ય રીતે પગાર નિર્ધારણ અને પગાર સમાનતા સંબંધિત વહીવટી નિર્ણયોમાં ઊંડાણપૂર્વક તપાસ કરવાનો પ્રયાસ કરવો જોઈએ નહીં.તેનો અર્થ એ નથી કે આ બાબત ન્યાયી નથી અથવા સરકાર દ્વારા લેવામાં આવેલા આવા વહીવટી નિર્ણયો સામે અદાલતો કોઈ કાર્યવાહી કરી શકતી નથી.અદાલતોએ આવી બાબતોમાં સંયમ સાથે સંપર્ક કરવો જોઈએ અને ત્યારે જ દખલ કરવી જોઈએ જ્યારે તેમને સંતોષ થાય કે સરકારનો નિર્ણય સ્પષ્ટ રીતે અતાર્કિક,

અન્યાયી અને કર્મચારીઓના એક વર્ગ માટે પૂર્વગ્રહયુક્ત છે અને સરકારે નિર્ણય લેતી વખતે એવા પરિબલોની અવગણના કરી છે જે આ મામલે નિર્ણય લેવા માટે સામગ્રી અને સુસંગત છે.અદાલતે પગારના ચોક્કસ પ્રમાણને મંજૂરી આપતી ઘોષણા આપવાનું ટાળવું જોઈએ અને સરકારને તેનો અમલ કરવા માટે દબાણ કરવું જોઈએ.(૧૨૫-એફ-એચ; ૧૨૬-એ,બી)

સીવીલ અપીલકીય અધિકારક્ષેત્ર: સીવીલ અપીલ નં. ૩૫૧૮ ઓફ ૧૯૯૭.

સી. ડબલ્યુ. પી. નંબર ૪૨૦૬/૧૯૯૫ના માં પંજાબ અને હરિયાણા હાઈકોર્ટના ૧૩ ઓગસ્ટ, ૧૯૯૬ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

અપીલકર્તાઓ તરફે પી. સી. જૈન, સુશ્રી હેમંતિકા વાહી અને મહાબીર સિંહ.

સામાવાળાઓ તરફે અનુપ જી. ચૌધરી, વિશાલ મલિક, જૂન ચૌધરી અને કે. એસ. રાણા.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિ ડી. પી. મોહપાત્રા દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો:

હરિયાણા રાજ્ય દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલ, જેનું પ્રતિનિધિત્વ મુખ્ય સચિવ અને હરિયાણા સરકારના સચિવ, નાણાં વિભાગ દ્વારા કરવામાં આવ્યું છે, તે ૧૩ ઓગસ્ટ, ૧૯૯૬ના રોજ પંજાબ અને હરિયાણા હાઈકોર્ટના

સીડબ્લ્યુપી નંબર ૪૨૦૬/૯૫ માં હરિયાણા સિવિલ સચિવાલય પર્સનલ સ્ટાફ એસોસિએશન દ્વારા તેના મહાસચિવ શ્રી રામ મેહર શર્મા દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા ચુકાદા સામે નિર્દેશિત છે.રિટ પિટિશનમાં, અરજદારે વ્યક્તિગત સહાયકોને (ટૂંકમાં, 'પી. એ.')

રૂ. ૨,૦૦૦-૩૫૦૦ વત્તા રૂ. ૧૫૦/- વિશેષ પગાર તરીકે આપવામાં આવ્યો હતો, જે કેન્દ્રીય સચિવાલયમાં કાર્યરત પી. એ. ને આપવામાં આવ્યો હતો, કારણ કે હરિયાણા રાજ્યએ ૧.૧.૧૯૮૬થી ચોથા કેન્દ્રીય પગાર પંચ દ્વારા પગાર ધોરણમાં સુધારાના સંબંધમાં કરવામાં આવેલી ભલામણોને સ્વીકારી લીધી હતી, જેમાં બાકી પગાર અને અન્ય લાભો જેવા તમામ પરિણામી લાભો સામેલ હતા.

બિનજરૂરી વિગતો વિના રિટ અરજદારનો કેસ એ હતો કે ૧૯૮૬ પહેલા હરિયાણાના નાગરિક સચિવાલયમાં પી. એ. કેન્દ્રીય સચિવાલયના પી. એ. કરતા વધુ પગાર મેળવતા હતા.ચોથા કેન્દ્રીય પગાર પંચના અહેવાલની પ્રાપ્તિ પર, કેન્દ્ર સરકારે પી. એ. ના પગાર ધોરણમાં સુધારો કરીને રૂ. ૨૦૦૦-૩૫૦૦ ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૮૬થી અમલમાં છે.જોકે હરિયાણા સરકારે ચોથા કેન્દ્રીય પગાર પંચની ભલામણો સ્વીકારી હતી અને કર્મચારીઓની અમુક શ્રેણીઓના સંદર્ભમાં તેનો અમલ કર્યો હતો, તેમ છતાં નાગરિક સચિવાલયમાં પી. એ. ના સંદર્ભમાં, પગારનું સુધારેલું ધોરણ રૂ. ૧૬૪૦-૨૯૦૦ + રૂ. ૧૫૦ને બદલે વિશેષ પગાર રૂ. ૨૦૦૦-૩૫૦૦.અરજદારનો આગળનો કેસ એ હતો કે શિક્ષણ, પોલીસ, પરિવહન, આરોગ્ય અને ઇજનેરી અને ટેકનિકલ સ્ટાફ જેવા

હરિયાણા રાજ્યના વિવિધ વિભાગોના કર્મચારીઓની અમુક શ્રેણીઓના સંદર્ભમાં રાજ્ય સરકારે ચોથા કેન્દ્રીય પગાર પંચની ભલામણ અનુસાર પગાર ધોરણમાં સુધારો કર્યો હતો અને તેમને રૂ. ૨૦૦૦-૩૫૦૦ જ્યારે કે પી. એ. ને રૂ. ૧૬૪૦-૨૯૦૦ માત્ર.અરજદારે દલીલ કરી હતી કે રાજ્ય સરકાર તરફથી આ પ્રકારની કાર્યવાહી મનસ્વી, ભેદભાવપૂર્ણ અને અતાર્કિક છે.અરજદારનો આગળનો કેસ એ હતો કે અરજદાર-સંગઠન અને તેના સભ્યો તરફથી ઘણી રજૂઆતો પ્રાપ્ત થયા પછી, રાજ્ય સરકારે આ બાબતને મુખ્ય સચિવની આગેવાની હેઠળના પગાર વિસંગતતા આયોગને મોકલી હતી, જેણે અરજદારના દાવાને સ્વીકાર્યો ન હતો, પરંતુ માત્ર ૧૨ વર્ષની સેવાની શરત સાથે પી. એ. ની ૨૦ ટકા જગ્યાઓ માટે રૂ.૨૦૦૦-૩૨૦૦.અરજદાર દ્વારા ભારપૂર્વક જણાવવામાં આવ્યું હતું કે નાગરિક સચિવાલયમાં કામ કરતા પી. એ. ને ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૮૬થી અમલમાં આવેલ રૂ.૨૦૦૦-૩૫૦૦ અને રાજ્ય સરકાર દ્વારા રૂ. ૨૦૦૦-૩૨૦૦ અને તે પણ માત્ર તે જ પી. એ. માટે કે જેમણે ૧૨ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી છે અને કેડરમાં મહત્તમ ૨૦ ટકા જગ્યાઓ સુધી સંપૂર્ણપણે ગેરકાયદેસર અને અન્યાયી છે.

રિટ પિટિશનમાં કરવામાં આવેલા આરોપોને નકારી કાઢતાં, પ્રતિવાદીઓએ તેમના પ્રતિ-સોગંદનામામાં અરજદાર દ્વારા કરવામાં આવેલા દાવાના આધાર પર સવાલ ઉઠાવ્યો હતો, જે એવી ધારણા પર આધારિત હતો કે રાજ્ય નાગરિક સચિવાલયમાં પી. એ. કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા કેન્દ્રીય સચિવાલયમાં

કામ કરતા પી. એ. ને આપવામાં આવેલા સમાન પગારના હકદાર હતા.સામાવાળાએ દલીલ કરી હતી કે પગારની સમાનતાના દાવાના હેતુ માટે આવી સરખામણી ખોટી હતી અને આ કેસમાં અરજદારને કોઈ ફાયદો થયો ન હતો.પ્રતિવાદીઓના જણાવ્યા અનુસાર, રાજ્ય સરકારે સૈદ્ધાંતિક રીતે ચોથા કેન્દ્રીય પગાર પંચના અહેવાલને સ્વીકાર્યો હોવા છતાં, તે અરજદારના સભ્યોને પોસ્ટ-ટુ-પોસ્ટ અને પગારની સમાનતાનો દાવો કરવા માટે હકદાર નથી.પ્રતિવાદીઓએ ભારપૂર્વક જણાવ્યું હતું કે પગાર ધોરણ નક્કી કરવા માટે ધ્યાનમાં લેવા જરૂરી વિવિધ સંબંધિત પાસાઓને ધ્યાનમાં રાખીને, રાજ્ય સરકારે રૂ. ૧૬૪૦-૨૯૦૦ નાગરિક સચિવાલયમાં કામ કરતા પી. એ. માટે અને ત્યારબાદ પગાર વિસંગતતા આયોગની ભલામણ પર, રાજ્ય સરકારે પસંદગી ગ્રેડ પગાર રૂ. ૨૦૦૦-૩૨૦૦ વત્તા ૧૨ વર્ષની સેવા સાથે પી. એ. ને રૂ.૧૫૦ વિશેષ પગાર અને કેડરમાં ૨૦ ટકા સુધીની જગ્યાઓ.પ્રતિવાદીઓએ દલીલ કરી હતી કે, આવા વહીવટી નિર્ણયો રાજ્ય સરકારની સત્તામાં છે; તેથી, નિર્ણયને મનસ્વી અથવા અતાર્કિક ન કહી શકાય.ઉચ્ચ અદાલતે ૧૩ ઓગસ્ટ, ૧૯૯૬ના રોજ આપેલા ચુકાદામાં રિટ પિટિશનને મંજૂરી આપી હતી અને જાહેર કર્યું હતું કે પી. એ. ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૮૬ થી રૂ.૨૦૦૦-૩૫૦૦, અને નિર્દેશ આપ્યો કે બાકી નીકળતી રકમ રિટ પિટિશન દાખલ કરવાની તારીખથી ૩૮ મહિના સુધી મર્યાદિત રહેશે, એટલે કે, ૨૧ માર્ચ, ૧૯૯૫, પરંતુ ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૮૬ થી કલ્પનાત્મક રીતે પગાર નક્કી કર્યા પછી.ઉચ્ચ અદાલતે વધુમાં નિર્દેશ આપ્યો હતો કે પસંદગી ગ્રેડ રૂ. ૨૦૦૦-૩૫૦૦ અને રાજ્ય એ વિચારણા કરી શકે છે કે

તે પી. એ. ને વિશેષ પગાર આપવા માંગે છે કે નહીં. હાઈકોર્ટના ચુકાદાથી વ્યથિત રાજ્ય સરકારે ચુકાદાને પડકારતી આ અપીલ દાખલ કરી છે.

ચુકાદામાં, ઉચ્ચ અદાલતે 'સમાન કામ માટે સમાન પગાર' ના સિદ્ધાંત પર નિર્ભરતા મૂકી હતી. તેણે કાયદાના સિદ્ધાંતની પણ નોંધ લીધી હતી કે સામાન્ય રીતે પગાર નક્કી કરવાની બાબત કાર્યકારી સત્તાવાળાઓ દ્વારા નક્કી કરવા માટે છોડી દેવામાં આવશે અને કોર્ટ ત્યારે જ દખલ કરશે જ્યારે તેને વર્ગીકરણ અયોગ્ય અથવા ભેદભાવપૂર્ણ લાગે. પછી ઉચ્ચ અદાલતે કેસની હકીકતો પર વિચારણા કરવાનું શરૂ કર્યું, ખાસ કરીને એ સ્થિતિની નોંધ લેતા કે અમુક અન્ય શ્રેણીના કર્મચારીઓના કિસ્સામાં, રાજ્ય સરકારે પગારના સુધારેલા ધોરણને બરાબર રૂ. ૨૦૦૦-૩૫૦૦, કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા મંજૂર કરવામાં આવ્યું હતું જ્યારે પી. એ. ના કિસ્સામાં નીચું ધોરણ નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું. ઉચ્ચ અદાલતે એવી ધારણા પર કાર્યવાહી કરી હોવાનું જણાવ્યું છે કે નાગરિક સચિવાલયમાં સેવા આપતા પી. એ. કેન્દ્રીય સચિવાલયમાં પી. એ. ની જેમ જ ફરજો અને જવાબદારીઓ નિભાવી રહ્યા છે, કારણ કે રિટ પિટિશનની અસરના દાવાને પ્રતિવાદીઓ દ્વારા રદિયો આપવામાં આવ્યો ન હતો. ઉચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું: "તે સાચું છે કે ધોરણ નક્કી કરવાનું કામ સરકારનું છે પરંતુ નિષ્પક્ષતા અને સમાનતાના સિદ્ધાંતોને અવગણીને તે કરી શકાતું નથી. પશ્ચિમ બંગાળ રાજ્ય વિરુદ્ધ અનવર અલી સરકાર, [૧૯૫૨] એસ. સી. આર. ૨૮૪, રણધીર સિંહ વિરુદ્ધ ભારત સંઘ અને અન્ય જેવા આ અદાલતના કેટલાક

નિર્ણયોનો ઉલ્લેખ કરતા. [૧૯૮૨] ૧ એસ. સી. સી. ૬૧૮, પી. સપિતા અને ઓઆરએસ. વિ.ભારત સંઘ અને અન્ય, [૧૯૮૫] ૩ એસ. સી. આર. ૨૯, મધ્ય પ્રદેશ રાજ્ય અને અબ્ર. વિ.પ્રમોદ ભારતીય અને અન્ય, (૧૯૯૩) । રીસન્ટ સર્વિસીસ જજમેન્ટ્સ ૬૧૮, પુરુષોત્તમ લાલ અને અન્ય વિ.ભારત સંઘ અને એ. એન. આર., એ. આઈ. આર. (૧૯૭૩) એસ. સી. ૧૯૮૮, હરિયાણા રાજ્ય જીવવિજ્ઞાની સંગઠન વિરુદ્ધ હરિયાણા રાજ્ય, (૧૯૯૪) ૪ તાજેતરની સેવાઓના ચુકાદાઓ જજ, ઉચ્ચ અદાલતે રિટ અરજદારનો કેસ સ્વીકાર્યો, રિટ અરજીને મંજૂરી આપી અને અગાઉ નોંધ્યા મુજબ નિર્દેશો જારી કર્યા.

અપીલકર્તાઓ વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી પી. સી. જૈને દલીલ કરી હતી કે ઉચ્ચ અદાલતે પગારની સમાનતા અને પગારના સુધારેલા ધોરણના નિર્ધારણને લગતા દાવામાં કાયદાના સ્થાયી સિદ્ધાંતોની અવગણના કરી છે. ઉચ્ચ ન્યાયાલયનો ચુકાદો સ્પષ્ટ રીતે ખોટો છે અને તેને રદ કરવો જોઈએ.

બીજી બાજુ, પ્રતિવાદી વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી અનુપ જી. ચૌધરીએ ચુકાદાને ટેકો આપતા વિનંતી કરી હતી કે કેસની હકીકતો અને સંજોગોના સંદર્ભમાં, ઉચ્ચ અદાલતે સામાવાળા દ્વારા વિનંતી કરાયેલા પગારના ધોરણની સમાનતાના દાવાને યોગ્ય રીતે સ્વીકાર્યો છે અને ચુકાદામાં કોઈ દખલગીરીની જરૂર નથી.

વિવાદિત ચુકાદામાં થયેલી ચર્ચાઓ પરથી આપણને સ્પષ્ટ થાય છે કે ઉચ્ચ અદાલતે સરકારી કર્મચારીઓના એક વર્ગ દ્વારા પગાર ધોરણની સમાનતા પર દાવાના નિર્ધારણ માટે કાયદાના કેટલાક સ્થાયી સિદ્ધાંતોની અવગણના કરી છે.સમાન કામ માટે સમાન પગાર અને પગારની બાબતમાં સમાન પગારના સિદ્ધાંતનો પુષ્કળ સંદર્ભ આપતી વખતે, ઉચ્ચ અદાલતે એ સ્થિતિની અવગણના કરી કે આ કેસમાં અરજદાર દ્વારા માંગવામાં આવેલી સમાનતા કેન્દ્ર સરકાર હેઠળ માત્ર સમાન હોદ્દો ધરાવતા કર્મચારીઓ સાથે હતી.રાજ્ય સરકારના કર્મચારીઓના એક વર્ગ દ્વારા કેન્દ્ર સરકારના કર્મચારીઓ સાથે માત્ર હોદ્દાઓના હોદ્દાના આધારે કરવામાં આવેલી આવી સરખામણી ખોટી હતી.ઉચ્ચ અદાલતે એવું માનીને પણ ભૂલ કરી હતી કે રિટ પિટિશનમાં કરવામાં આવેલી ફરજો અને જવાબદારીઓની સમાનતા અંગેનો દાવો અસંદિગ્ધ હતો.અપીલકર્તાઓએ તેમના પ્રતિ-સોગંદનામામાં ચોક્કસ વલણ અપનાવ્યું છે કે કર્મચારીઓના બે વિભાગો વચ્ચે કોઈ સરખામણી શક્ય નથી કારણ કે કેન્દ્રીય સચિવાલયમાં પી. એ. માટે નિર્ધારિત લાયકાત રાજ્ય નાગરિક સચિવાલયમાં પી. એ. થી અલગ છે.એમ ધારીને પણ કે રિટ પિટિશનમાં દાવાનું કોઈ ચોક્કસ ખંડન નહોતું, જે પ્રતિવાદી દ્વારા દાવો કરાયેલ પગારના સ્કેલની સમાનતાની મંજૂરી માટેનો આધાર ન બનાવી શકે.ઉચ્ચ અદાલતે ફરજો અને જવાબદારીઓની પ્રકૃતિ, રાજ્ય નાગરિક સચિવાલયમાં પી. એ. ની જગ્યાઓ પર ભરતી માટેની લાયકાતની કેન્દ્રીય સચિવાલયના પી. એ. ની લાયકાત સાથે કોઈ સરખામણી

કરી નથી.

સચિવ, નાણાં વિભાગ વિરુદ્ધ પશ્ચિમ બંગાળ નોંધણી સેવા સંગઠન અને અન્ય, [૧૯૯૩] પૂરક ૧ એસ. સી. સી. ૧૫૩ ના કેસમાં આ અદાલતે હોદ્દાઓના સમીકરણ અને સરકારી કર્મચારીઓના પગારના સમીકરણના પ્રશ્ન સાથે વ્યવહાર કરતા નીચેના અવલોકનો કર્યા હતા:

"અમે કેસ કાયદાને પાર કરવો જરૂરી નથી માનતા કે જેના પર અપીલકર્તાઓના વકીલ દ્વારા નિર્ભરતા મૂકવામાં આવી છે કારણ કે તે સારી રીતે નક્કી કરવામાં આવ્યું છે કે હોદ્દાનું સમીકરણ અને પગાર ધોરણનું નિર્ધારણ એ વહીવટીતંત્રનું પ્રાથમિક કાર્ય છે અને ન્યાયતંત્રનું નહીં અને તેથી, સામાન્ય રીતે અદાલતો નોકરીના મૂલ્યાંકનનું કાર્ય હાથ ધરશે નહીં જે સામાન્ય રીતે પગાર પંચ વગેરે જેવી નિષ્ણાત સંસ્થાઓ પર છોડવામાં આવે છે. પરંતુ તેનો અર્થ એ નથી કે અદાલતનો કોઈ અધિકારક્ષેત્ર નથી અને જો તેમની સાથે મનસ્વી સરકારી કાર્યવાહી અથવા નિષ્ક્રિયતા દ્વારા અન્યાયી વર્તન કરવામાં આવે તો પીડિત કર્મચારીઓ પાસે કોઈ ઉપાય નથી.જો કે, અદાલતોએ સમજવું જોઈએ કે નોકરીનું મૂલ્યાંકન એક મુશ્કેલ અને સમય માંગી લે તેવું કાર્ય છે, જે જરૂરી કુશળતા ધરાવતા કર્મચારીઓની સહાય ધરાવતી નિષ્ણાત સંસ્થાઓને પણ કર્મચારીઓના વિવિધ જૂથોના પ્રદર્શનનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે સંબંધિત ડેટા અને માપદંડોના અભાવને કારણે કેટલીકવાર હાથ ધરવાનું મુશ્કેલ લાગ્યું છે.આ માટે

નોકરીની જરૂરિયાતોની બદલાતી પ્રકૃતિને કારણે બાહ્ય સરખામણીઓ અને આંતરિક સંબંધોનો સતત અભ્યાસ કરવાની જરૂર પડશે. નોકરીના મૂલ્યાંકન માટે જે પરિબલોને ધ્યાનમાં રાખવા પડે છે તેમાં (i) તેમના વિભાગના કાર્ય કાર્યક્રમ (ii) તેમની પાસેથી અપેક્ષિત યોગદાનની પ્રકૃતિ (iii) તેમની વિવિધ ફરજો અને કાર્યોના નિર્વહનની તેમની જવાબદારી અને જવાબદારીની હદ (iv) તેમની ફરજોના નિર્વહનમાં તેમના પર ઉપલબ્ધ અથવા લાદવામાં આવેલી સ્વતંત્રતાઓ/મર્યાદાઓની હદ અને પ્રકૃતિ (v) તેમનામાં નિહિત સત્તાઓની હદ (vi) તેમની સત્તાઓના ઉપયોગ માટે ઉપરી અધિકારીઓ પર તેમની નિર્ભરતાની હદ (vii) અન્ય વિભાગો સાથે સંકલન કરવાની જરૂરિયાત વગેરેનો સમાવેશ થઈ શકે છે. અમે સેવાના ઇતિહાસ અને પગાર ધોરણની કુલ સંખ્યાને વાજબી સંખ્યા સુધી ઘટાડવાના વિવિધ સંસ્થાઓના પ્રયાસોનો પણ ઉલ્લેખ કર્યો છે. પગાર ધોરણની સંખ્યામાં આવો ઘટાડો સમાન ધોરણમાં તુલનાત્મક જોબ ચાર્ટ ધરાવતી વિવિધ પોસ્ટ્સ મૂકીને પોસ્ટ્સના બ્રોડબેન્ડિંગનો આશરો લઈને હાંસલ કરવો પડશે. પગાર ધોરણની સંખ્યામાં નોંધપાત્ર ઘટાડો અનિવાર્યપણે હોદ્દાઓ અને ગ્રેડના સંયોજન તરફ દોરી જશે જે અગાઉ અલગ અને અસમાન હતા. આમ કરતી વખતે, પગાર માળખાના આવા તર્કસંગતકરણથી વિસંગતતાઓ ઉભી ન થાય તેની ખાતરી કરવા માટે કાળજી લેવી આવશ્યક છે. સામાન્ય રીતે, પગાર માળખું અનેક પરિબલોને ધ્યાનમાં રાખીને વિકસાવવામાં આવે છે, જેમ કે, (i) ભરતીની પદ્ધતિ, (ii) જે સ્તરે ભરતી કરવામાં આવે છે, (iii) આપેલ કેડરમાં સેવાનો પદાનુક્રમ, (iv) જરૂરી લઘુત્તમ

શૈક્ષણિક/તકનીકી લાયકાતો, (v) બઢતીના માર્ગો, (vi) ફરજો અને જવાબદારીઓનું સ્વરૂપ, (vii) સમાન નોકરીઓ સાથે આડી અને ઊભી સાપેક્ષતા, (viii) જાહેર વ્યવહાર, (ix) સંતોષ સ્તર, (x) નોકરીદાતાની ચૂકવણી કરવાની ક્ષમતા વગેરે. અમે આ બાબતોનો અમુક વિગતવાર ઉલ્લેખ માત્ર એ વાત પર ભાર મૂકવા માટે કર્યો છે કે પગારનું માળખું વિકસાવતી વખતે ઘણા પરિબલોને ધ્યાનમાં રાખવા પડશે અને શ્રેણીબદ્ધ વ્યવસ્થાઓ, બઢતી માટેના માર્ગો વગેરેને ધ્યાનમાં રાખીને આડી અને ઊભી સંબંધોને કાળજીપૂર્વક સંતુલિત કરવા પડશે. આવા કાળજીપૂર્વક વિકસિત પગાર માળખાને સામાન્ય રીતે ખલેલ પહોંચાડવી જોઈએ નહીં કારણ કે તે સંતુલનને બગાડી શકે છે અને અન્ય કેડરમાં પણ ટાળી શકાય તેવી લહેર પેદા કરી શકે છે.સંભવતઃ આ જ કારણ છે કે ન્યાયિક સચિવ કે જેમણે બીજા (રાજ્ય) પગાર પંચમાં પેટા- નોંધણીકર્તાઓના પગારમાં નોંધપાત્ર વધારો કરવાની ભારપૂર્વક ભલામણ કરી હતી, તેમને ત્રીજા (રાજ્ય) પગાર પંચના અધ્યક્ષ તરીકે તેમની સમક્ષ નોંધણી સેવા દ્વારા કરવામાં આવેલી માંગને સ્વીકારવામાં મુશ્કેલી પડી હતી.તેથી, તેમાં કોઈ શંકા ન હોઈ શકે કે હોદ્દાનું સમીકરણ અને પગારનું સમીકરણ એ એક જટિલ બાબત છે જે નિષ્ણાત સંસ્થા પર છોડી દેવી શ્રેષ્ઠ છે, સિવાય કે કોઈ નિશ્ચિત નિષ્કર્ષ પર આવવા માટે રેકૉર્ડ પર નક્કર સામગ્રી હોય કે આપેલ હોદ્દો માટે પગાર ધોરણ નક્કી કરતી વખતે ગંભીર ભૂલ થઈ હતી અને અન્યાયને પૂર્વવત્ કરવા માટે કોર્ટની દખલગીરી એકદમ જરૂરી છે.(સંદર્ભ પૂરો પાડવામાં આવ્યો છે)

એ ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ કે સમાન કામ માટે સમાન પગારનો દાવો એ કોઈ પણ કર્મચારીનો મૂળભૂત અધિકાર નથી, જો કે તે સરકાર દ્વારા પ્રાપ્ત કરવાનું બંધારણીય લક્ષ્ય છે. પગાર નક્કી કરવો અને ફરજો અને જવાબદારીઓમાં સમાનતા નક્કી કરવી એ એક જટિલ બાબત છે જે કારોબારીએ નિભાવવી પડે છે. આ બાબતમાં નિર્ણય લેતી વખતે, પ્રવર્તમાન નાણાકીય સ્થિતિ અને પગારના સુધારેલા ધોરણની વધારાની જવાબદારી સહન કરવાની રાજ્ય સરકારની ક્ષમતાને ધ્યાનમાં રાખીને કેટલાક સંબંધિત પરિબલો, જેમાંથી કેટલાકની આ અદાલતે નક્કી કરેલા કેસમાં નોંધ લીધી છે, તે ધ્યાનમાં લેવાના છે. એ પણ ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ કે રાજ્ય સરકારની પ્રવર્તમાન નીતિઓ હેઠળ વિવિધ પ્રકારની જગ્યાઓને આપવામાં આવતી પ્રાથમિકતા પણ રાજ્ય સરકાર દ્વારા વિચારણા માટે સુસંગત પરિબલ છે. સામેલ મુદ્દાઓની જટિલ પ્રકૃતિ, આ મામલે નિર્ણયના દૂરગામી પરિણામો અને રાજ્ય સરકારના વહીવટ પર તેની અસરના સંદર્ભમાં અદાલતોએ એવો મત વ્યક્ત કર્યો છે કે સામાન્ય રીતે અદાલતોએ પગાર નિર્ધારણ અને પગાર સમાનતા સંબંધિત વહીવટી નિર્ણયોમાં ઊંડાણપૂર્વક તપાસ કરવાનો પ્રયાસ ન કરવો જોઈએ. તેનો અર્થ એ નથી કે આ બાબત ન્યાયી નથી અથવા સરકાર દ્વારા લેવામાં આવેલા આવા વહીવટી નિર્ણયો સામે અદાલતો કોઈ કાર્યવાહી કરી શકતી નથી. અદાલતોએ આવી બાબતોમાં સંયમ સાથે સંપર્ક કરવો જોઈએ અને ત્યારે જ દખલ કરવી જોઈએ જ્યારે તેમને સંતોષ થાય કે સરકારનો નિર્ણય સ્પષ્ટ રીતે અતાર્કિક, અન્યાયી

અને કર્મચારીઓના એક વર્ગ માટે પૂર્વગ્રહયુક્ત છે અને સરકારે નિર્ણય લેતી વખતે એવા પરિબલોની અવગણના કરી છે જે આ મામલે નિર્ણય લેવા માટે સામગ્રી અને સુસંગત છે.એવા કિસ્સામાં પણ કે જ્યાં અદાલત સરકાર દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા આદેશને બિનટકાઉ ગણાવે છે, ત્યારે સામાન્ય રીતે રાજ્ય સરકાર અથવા આ બાબતે પુનર્વિચાર કરવા અને યોગ્ય આદેશ પસાર કરવા માટે નિર્ણય લેનાર સત્તામંડળને નિર્દેશ આપવો જોઈએ.અદાલતે પગારના ચોક્કસ પ્રમાણને મંજૂરી આપતી ઘોષણા આપવાનું ટાળવું જોઈએ અને સરકારને તેનો અમલ કરવા માટે દબાણ કરવું જોઈએ.અગાઉ નોંધ્યું છે તેમ, વર્તમાન કેસમાં, ઉચ્ચ અદાલતે કર્મચારીઓના બે વિભાગોની ફરજો અને જવાબદારીઓની પ્રકૃતિની તુલના કરવાનો પણ કોઈ પ્રયાસ કર્યો નથી, એક રાજ્ય સચિવાલયમાં અને બીજો કેન્દ્રીય સચિવાલયમાં.તેણે મૂળભૂત સિદ્ધાંતની પણ અવગણના કરી છે કે નોકરીદાતાઓ દ્વારા જારી કરાયેલા કેટલાક નિયમો, નિયમો અને વહીવટી સૂચનાઓ છે જે કેડરના વહીવટને સંચાલિત કરે છે.

ઉપરોક્ત ફકરામાં થયેલી ચર્ચાઓ પર, અમને એવું માનવા માટે કોઈ ખચકાટ નથી કે હાઈકોર્ટ રિટ પિટિશનને મંજૂરી આપવામાં અને અપીલકર્તાઓને ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૮૬ થી રાજ્ય નાગરિક સચિવાલયના પી. એ. ને રૂ.૨૦૦૦-૩૫૦૦.હાઈકોર્ટનો ચુકાદો બિનટકાઉ છે.તેથી, અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવે છે અને પડકાર હેઠળના ચુકાદાને રદ કરવામાં આવે છે.અહીં સામાવાળા દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ અરજી રદ કરવામાં આવે છે.જોકે, ખર્ચ માટે કોઈ ઓર્ડર

આપવામાં આવશે નહીં.

અમે સ્પષ્ટ કરીએ છીએ કે જો હરિયાણા રાજ્ય નાગરિક સચિવાલયમાં સેવા આપતા વ્યક્તિગત સહાયક (ઓ) માંથી કોઈએ પડકાર હેઠળ હાઈકોર્ટના ચુકાદાને અનુસરીને કોઈ વધારાનું વેતન મેળવ્યું હોય/મેળવ્યું હોય તો આવી રકમ તેની પાસેથી વસૂલવામાં આવશે નહીં.

અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવી 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 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.