

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.

=====

પંજાબ રાજ્ય અને અન્ય

વી.

કુલદિપ સિંહ અને અન્ય

૮ જુલાઈ, ૨૦૦૨

[ડી. પી. મોહપાત્ર અને બ્રિજેશ કુમાર, ન્યાયમૂર્તિ શ્રીઓ]

સેવા કાયદો:

સબ-ડિવિઝનલ એન્જિનિયર-સિલેક્શન ગ્રેડ પે-ગ્રાન્ટ-જ્યારે કેડરમાં જુનિયર અધિકારીઓને વધુ પગાર આપવામાં આવ્યો હતો તે તારીખથી અથવા જ્યારે કોઈ કર્મચારી કેડરમાં ૧૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરે છે તે તારીખથી-યોજાય છે, સરકારી પરિપત્રો અનુસાર, કર્મચારીએ પસંદગી ગ્રેડ પગાર-સરકારી પરિપત્રો-નું અર્થઘટન દાવો કરવા માટે ૧૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરવી પડે છે.

પ્રતિવાદીઓ કરતાં જુનિયર અધિકારીઓ, જેઓ સબ-ડિવિઝનલ ઈજનેરો હતા, તેમને વધુ પગાર આપવામાં આવ્યો હતો.પ્રતિવાદીઓએ રિટ પિટિશન દાખલ કરીને રિટ ઓફ મેન્ડમસ માટે વિનંતી કરી હતી, જેમાં રાજ્ય સરકારને તેમનાથી જુનિયર અધિકારીઓને વધુ પગાર આપવામાં આવે તે તારીખથી પસંદગી ગ્રેડ પગાર ધોરણ આપવા માટે નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.અપીલકર્તાઓએ દલીલ કરી હતી કે પ્રતિવાદીઓને ૧૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થાય તે પહેલાં પસંદગી ગ્રેડ પગાર આપી શકાતો નથી, જે સરકારી પરિપત્રો હેઠળ આવા લાભ માટે પાત્રતાની શરત છે.હાઈકોર્ટે આ અરજીને મંજૂરી આપી હતી.

આ અદાલત સમક્ષ અપીલમાં, અપીલકર્તાઓએ દલીલ કરી હતી કે હાઈકોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો ચુકાદો અયોગ્ય છે અને તેને રદ કરવામાં આવે છે કારણ કે તે પસંદગી ગ્રેડ પગાર આપવાના હેતુ માટે પાત્રતા માપદંડ સૂચવતા પરિપત્રોની વિરુદ્ધ છે.

અપીલને મંજૂરી આપતા કોર્ટે ઠરાવ્યું:

૧.૧ સંબંધિત સરકારી પરિપત્રો અનુસાર, એક કર્મચારી, પસંદગી ગ્રેડ પગાર મેળવવા પાત્ર બનવા માટે, ૧૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરવી પડે છે, અને તે ઉપરોક્ત પાત્રતાના માપદંડને પૂર્ણ કરે તે પહેલાં તેને આ પ્રકારનો પગાર

આપવામાં આવતો નથી.તેના પરિણામે કોઈ પણ કર્મચારી ૧૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરતા પહેલા પસંદગી ગ્રેડ પગારનો દાવો કરી શકતો નથી, જેમાં તેના જુનિયર કર્મચારીને પહેલેથી જ આવા ગ્રેડનો પગાર આપવામાં આવ્યો છે તે આધારનો સમાવેશ થાય છે.એક પરિપત્રમાં સ્થિતિને વધુ સ્પષ્ટ કરવામાં આવી છે કે જુનિયર કર્મચારીને અગાઉ પસંદગી ગ્રેડ પગાર મળવાની સ્થિતિમાં, ઉપરોક્ત ગ્રેડમાં પદ પરિષ્ક કર્મચારી માટે ખાલી રાખી શકાય છે, જેને પસંદગી ગ્રેડ માટે નિર્ધારિત પગારનો લાભ ૧૫ વષ ની સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી જ આપી શકાય છે.આવા કિસ્સાઓમાં પરિષ્ક કર્મચારીના હિતનું રક્ષણ એવી જોગવાઈ કરીને કરવામાં આવે છે કે જુનિયર કર્મચારીને પરિષ્ક કર્મચારી કરતા અગાઉ પસંદગી ગ્રેડ પગાર મળે તેમ છતાં બે કર્મચારીઓ વચ્ચેની આંતર-પરિષ્કતા અવિરત રહેશે.[૪૩-જી, એચ; ૪૪-એ, બી]

૧.૨ સિલેક્શન ગ્રેડ પોસ્ટ માટે કર્મચારીના દાવાને પરિપત્રની જોગવાઈઓ અનુસાર જ વ્યવહાર કરવાનો હતો.ઉચ્ચ અદાલતના ચુકાદામાં જણાવેલા કારણો કે જ્યારે તેમનાથી જુનિયર કર્મચારીઓને પગાર આપવામાં આવ્યો હતો તે તારીખથી પ્રતિવાદીઓ ઉચ્ચ ગ્રેડ પગાર મેળવવા માટે હકદાર હતા, તે હેતુ માટે યોગ્ય અને અપ્રસ્તુત છે.ઉચ્ચ અદાલતે પરિપત્રોમાંની જોગવાઈઓની અવગણના કરી હતી જ્યારે અપીલકર્તાઓને ૧૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરતા પહેલા પ્રતિવાદીઓને પસંદગી ગ્રેડ પગાર આપવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો અને આ રીતે પક્ષકારો માટે બંધનકર્તા સરકારી પરિપત્રો વિરુદ્ધ રિટ ઓફ મેન્ડમસ જારી

કરવામાં સ્પષ્ટ ભૂલ હતી.[જજ-સી, ડી]

સિવિલ અપીલેટ જ્યુરિસડીક્શન: સિવિલ અપીલ નંબર ૩૬૪૩ ઓફ ૨૦૦૨.

સીડબ્લ્યુપી ૧૫૨૬૩/૯૭ માં પંજાબ અને હરિયાણા હાઈકોર્ટના ૨૫ માર્ચ, ૧૯૯૮ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

અપીલકર્તાઓ તરફે પી. પી. રાવ, એચ. એસ. મુંજરાલ અને રાજીવ શર્મા.

પ્રતિવાદી તરફે જીતેન્દ્ર શર્મા, એ. એસ. ચાહિલ, સુશ્રી એસ. જનાની, પી. એન. ઝા અને આર. ડી. ઉપાધ્યાય (એન. પી.).

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

પરવાનગી આપવામાં આવે છે.

પંજાબ રાજ્ય ના પીડબ્લ્યુડીના સચિવ દ્વારા આ અપીલ દાખલ કરવામાં આવી છે. (બી એન્ડ આર) લઘુ સચિવાલય અને મુખ્ય ઇજનેર, પીડબ્લ્યુ. ડી. (બી એન્ડઆર) પંજાબ અને હરિયાણા હાઈકોર્ટના ૨૫ માર્ચ, ૧૯૯૮ના ચુકાદા/આદેશ સામે શાખાને નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે, જેમાં પ્રતિવાદીઓ

દ્વારા અહીં દાખલ કરવામાં આવેલી ૧૯૯૭ની સિવિલ રિટ પિટિશન નં.૧૫૨૬૩ ને મંજૂરી આપવામાં આવી છે.આ કેસમાં ઉઠાવવામાં આવેલો વિવાદ એ તારીખ સાથે સંબંધિત છે કે જેમાંથી પ્રતિવાદીઓ રાજ્યના જાહેર બાંધકામ વિભાગમાં પેટા-વિભાગીય ઇજનેરો તરીકે પસંદગી ગ્રેડ પગાર મેળવવા માટે હકદાર છે; પછી ભલે તે ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૭૮ થી અમલમાં હોય, જ્યારે તેમના જુનિયર પેટા-વિભાગીય ઇજનેરો શ્રી દેવેન્દ્ર સિંહ સેખોનને પસંદગી ગ્રેડ પગાર મળ્યો હતો અથવા જ્યારે પ્રતિવાદીઓએ કેડરમાં ૧૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હતી.પડકાર હેઠળના ચુકાદામાં, ઉચ્ચ અદાલતે એવો મત વ્યક્ત કર્યો હતો કે પ્રતિવાદીઓ કરતાં જુનિયર શ્રી એ. એસ. માન અને શ્રી દેવેન્દ્ર સિંહ સેખોને ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૭૮થી પસંદગી ગ્રેડ પગાર આપવામાં આવ્યો હોવાથી, પ્રતિવાદીઓ તેમના કરતા વરિષ્ઠ છે અને જો તેઓ પેટા-વિભાગીય ઇજનેરોની કેડરની ૨૦ ટકા જગ્યાઓની અંદર છે, તો તે તારીખથી તેમને પસંદગી ગ્રેડ પગાર ન આપવાનું કોઈ કારણ નથી.તદનુસાર, ઉચ્ચ અદાલતે રિટ પિટિશનને મંજૂરી આપી અને અપીલકર્તાઓને નિર્દેશ આપ્યો કે જો પ્રતિવાદીઓ ઉપરોક્ત શરતો પૂર્ણ કરે છે, તો તેમને તેમના જુનિયરને જે તારીખથી ગ્રેડ આપવામાં આવ્યો હતો તે તારીખથી અસરકારક રીતે પસંદગી ગ્રેડ પગાર આપવો જોઈએ અને શ્રી દેવેન્દ્ર સિંહ સેખોનના કિસ્સામાં બાકી નીકળતી રકમ મુક્ત કરવામાં આવી હતી. ચુકાદા/આદેશમાં થયેલી ચર્ચાઓ પરથી એવું લાગે છે કે ઉચ્ચ ન્યાયાલય તેના ચુકાદાને આ સિદ્ધાંત પર આધારિત કરે છે કે જ્યારે કેડરમાં જુનિયરને વધુ પગાર આપવામાં આવે છે, ત્યારે તેના કરતા વરિષ્ઠ વ્યક્તિને જ્યાં સુધી આદેશ દ્વારા

જુનિયર અધિકારીને વ્યક્તિગત રીતે વધુ પગાર આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તે ઓછો પગાર મેળવી શકતો નથી.

આ કાર્યવાહીના હેતુ માટે જ્યાં સુધી સુસંગત હોય ત્યાં સુધી કેસનો વાસ્તવિક મેટ્રિક્સ આ રીતે કહી શકાય:શ્રી કુલદિપ સિંહ, પ્રતિવાદી નં. ૧, અને શ્રી દેવેન્દ્ર સિંહ સેખોનની નીમણૂક સબ ડીવીઝનલ ઇજનેર તરીકે પી ડબલ્યુડી ડીપાર્ટમેન્ટ પંજાબ રાજ્યમાં કરવામાં આવી હતી.શ્રી ટીકમ ચંદર બાલીની પંજાબ રાજ્યના જાહેર બાંધકામ વિભાગમાં પેટા-વિભાગીય ઇજનેરો તરીકે સીધી નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.જ્યારે શ્રી કુલદિપ સિંહ ૧૧ નવેમ્બર, ૧૯૭૦ના રોજ અને શ્રી ટીકમ ચંદર બાલી ૧૭ નવેમ્બર, ૧૯૭૦ના રોજ આ પદ પર જોડાયા; શ્રી દેવેન્દ્ર સિંહ સેખોં ૧૮ નવેમ્બર, ૧૯૭૦ના રોજ આ પદ પર જોડાયા હતા.અન્ય અધિકારી શ્રી એ. એસ. માન, જેમની નિમણૂક ૨૮ એપ્રિલ, ૧૯૫૬ના રોજ જુનિયર એન્જિનિયર તરીકે કરવામાં આવી હતી, તેમને ૨૨ ડિસેમ્બર, ૧૯૭૧થી સબ-ડિવિઝનલ એન્જિનિયર તરીકે બઢતી આપવામાં આવી હતી.શ્રી એ. એસ. માને ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૭૮થી પસંદગી ગ્રેડ પગારનો દાવો કરતો દાવો કર્યો હતો, કારણ કે તેમનાથી જુનિયર વ્યક્તિઓને પહેલેથી જ આ ગ્રેડ આપવામાં આવ્યો હતો.આ દાવાનો ચુકાદો ૨૪ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૮૫ના રોજ આપવામાં આવ્યો હતો.રાજ્ય દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલને ફગાવી દેવામાં આવી હતી.રાજ્ય દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી બીજી અપીલ પણ ૨૨ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૮૬ના રોજ ફગાવી દેવામાં આવી હતી.ત્યારબાદ, ૨૧

એપ્રિલ, ૧૯૮૯ના રોજ શ્રી એ. એસ. માનની તરફેણમાં સિલેક્શન ગ્રેડ પે બહાર પાડવામાં આવ્યો હતો.

સબ-ડિવિઝનલ એન્જિનિયર તરીકે શ્રી એ. એસ. માનથી વરિષ્ઠ શ્રી દેવેન્દ્ર સિંહ સેખોને પસંદગી ગ્રેડ પગારનો દાવો કરતી રિટ પિટિશન-સી. ડબલ્યુ. પી. નં.૧૪૭૭૭/૮૫ દાખલ કરી હતી. હાઈકોર્ટ દ્વારા ૧૨ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૯૬ના રોજ રિટ પિટિશનને આ આધાર પર મંજૂરી આપવામાં આવી હતી કે શ્રી એ. એસ. માન, જે રિટ અરજદારથી જુનિયર હતા, તેમને વધુ પગાર આપવામાં આવ્યો હોવાથી, રિટ અરજદાર પસંદગી ગ્રેડ પગાર મેળવવા માટે હકદાર છે. રાજ્ય દ્વારા દાખલ કરાયેલી વિશેષ રજા અરજી, ૧૯૯૭ની એસ.એલ.પી. (સી) નં.૧૧૪૦૯,૧૦ જુલાઈ, ૧૯૯૭ના રોજ લિમીનીમાં ફગાવી દેવામાં આવી હતી.

ત્યારબાદ, અહીં પ્રતિવાદીઓએ ૧૯૯૭ની રિટ પિટિશન, સી. ડબલ્યુ. પી. નં.૧૫૨૬૩ ઓફ ૧૯૯૭ દાખલ કરી હતી, જેમાં ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૭૮થી રાજ્ય સરકારને સિલેક્શન ગ્રેડ પે સ્કેલ આપવા માટે નિર્દેશ આપતી મેન્ડમસની રિટની વિનંતી કરવામાં આવી હતી, જ્યારે તેમના જુનિયર અધિકારીઓ શ્રી એ. એસ. માન અને શ્રી દેવેન્દ્ર સિંહ સેખોનને વધુ પગાર આપવામાં આવ્યો હતો.અહીં અપીલકર્તાઓ દ્વારા રિટ પિટિશનને મુખ્યત્વે એ આધાર પર પડકારવામાં આવી હતી કે અરજદારોને ૧૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થાય તે પહેલાં પસંદગી ગ્રેડ પગાર

આપી શકાતો નથી, જે સરકારી પરિપત્રો હેઠળ આવા લાભ માટે નિર્ધારિત પાત્રતાની શરત છે. અપીલકર્તાઓ દ્વારા જે સરકારી પરિપત્રો પર આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો તે હતા નં. ૮/૩૦/૭૮-એફ.આર. (પ) ૧૮૪૫, તારીખ ૩ માર્ચ, ૧૯૮૦ અને પરિપત્ર નં. ૭/૯૩/૮૫-૪/૫૯૫૬, તારીખ ૧૮ મે, ૧૯૮૭. શ્રી એ. એસ. માનને પસંદગી ગ્રેડ પગારનો લાભ આપવા અંગે, અહીં અપીલકર્તાઓનો કેસ એ હતો કે તેઓએ ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૭૮ સુધીમાં જુનિયર એન્જિનિયર અને સબ-ડિવિઝનલ એન્જિનિયરના ગ્રેડમાં ૧૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હતી અને તેથી, તેમને પસંદગી ગ્રેડ પગાર આપવામાં કોઈ કાનૂની અવરોધ નહોતો. શ્રી દેવેન્દ્ર સિંહ સેખોંના સંદર્ભમાં, અપીલકર્તાઓએ એ સ્થિતિ સ્વીકારી છે કે ૧૫ વર્ષ પૂર્ણ થાય તે પહેલાં તેમને પસંદગી ગ્રેડ પગારની મંજૂરી સરકારી પરિપત્રો અનુસાર ન હતી અને તેથી તે ભૂલભરેલી હતી. અપીલકર્તાઓએ ઉચ્ચ ન્યાયાલયના ચુકાદા અને રાજ્ય દ્વારા દાખલ કરાયેલી વિશેષ રજા અરજીને ફગાવી દેતા આ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશને ધ્યાનમાં રાખીને તેમની તરફેણમાં પસંદગી ગ્રેડ પગાર જાહેર કરવા માટે બંધાયેલા હોવાનું અનુભવ્યું હતું.

અપીલકર્તાઓ વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી પી. પી. રાવે દલીલ કરી હતી કે હાઈકોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો ચુકાદો/આદેશ અયોગ્ય છે કારણ કે તે પસંદગી ગ્રેડ પગાર આપવાના હેતુ માટે પાત્રતા માપદંડ સૂચવતા પરિપત્રોની વિરુદ્ધ છે અને ચુકાદો/આદેશ રદ કરવા માટે જવાબદાર છે. પ્રતિવાદીઓ વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી જીતેન્દ્ર શર્માએ તેમાં

જણાવેલા કારણો પર હાઈકોર્ટના ચુકાદા/આદેશને સમર્થન આપ્યું હતું.

ઉપર ચર્ચા કર્યા મુજબ હકીકતો અને પક્ષકારોના કેસ પર, અગાઉ ઘડવામાં આવેલ પ્રશ્ન નિર્ધારણ માટે ઊભો થાય છે.

આ પ્રશ્નનો જવાબ અનુક્રમે ૩ માર્ચ, ૧૯૮૦ અને ૧૮ મે, ૧૯૮૭ના રોજ બહાર પાડવામાં આવેલા બે સરકારી પરિપત્રોના અર્થઘટન પર આધારિત છે.ઉપરોક્ત પરિપત્રો વિવિધ સેવાઓના કેડરમાં પસંદગી ગ્રેડ પગાર આપવા અને બીજા પંજાબ પગાર પંચની ભલામણોના અમલીકરણ માટેના માપદંડ સાથે સંબંધિત છે.પરિપત્રોમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે, એવા કિસ્સાઓમાં પસંદગી ગ્રેડ પગારની જોગવાઈ કરવામાં આવશે કે જેમાં ઉચ્ચ હોદ્દાઓની સંખ્યા (એકસાથે લેવામાં આવેલા સ્તરોની) જેમાં કોઈ ચોક્કસ કેસમાં કર્મચારીઓ બઢતી મેળવી શકે છે, તે સેવાની કેડરની સંખ્યાના અડધાથી ઓછી હોય અને વધુમાં દરેક સ્તરે પસંદગી ગ્રેડ હોદ્દાઓની સંખ્યા મૂળભૂત સ્કેલની સંખ્યાના ૨૦ ટકાથી વધુ ન હોવી જોઈએ, જેના માટે પસંદગી ગ્રેડ હોદ્દાઓ મંજૂર કરવામાં આવે છે.પસંદગી શ્રેણીની જગ્યાઓની સંખ્યાની ગણતરી કરવાના હેતુસર, ત્રણ વર્ષથી અસ્તિત્વમાં રહેલી કામચલાઉ જગ્યાઓ સહિત તમામ જગ્યાઓને ધ્યાનમાં લેવાની છે.૩ માર્ચ, ૧૯૮૦ના પરિપત્રના પેરા (iii) માં ખાસ જણાવવામાં આવ્યું છે કે જ્યાં સુધી કોઈ અધિકારી ૧૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ ન કરે ત્યાં સુધી પસંદગી ગ્રેડ તેને સ્વીકાર્ય રહેશે નહીં.સેવા કાં તો મૂળભૂત સ્કેલમાં હોવી જોઈએ

જ્યાં મૂળભૂત સ્કેલ પર નિમણૂક સેવામાં નવા પ્રવેશના બિંદુથી હોય અથવા મૂળભૂત સ્કેલમાં કર્મચારીની સેવાના કુલ સરવાળા તરીકે અને નીચે એક સ્કેલમાં હોવી જોઈએ.૧૮ મે, ૧૯૮૭ના રોજ બહાર પાડવામાં આવેલા પરિપત્રમાં, વરિષ્ઠ કર્મચારી કરતાં અગાઉ લાયકાત ધરાવતા જુનિયર કર્મચારીને પસંદગી ગ્રેડ આપવાનું એક વિષય હતો.ઉપરોક્ત પરિપત્રમાં પુનરાવર્તન કરવામાં આવ્યું હતું કે જ્યાં સુધી કોઈ અધિકારી ૧૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ ન કરે ત્યાં સુધી પસંદગી ગ્રેડ તેને સ્વીકાર્ય રહેશે નહીં અને આવી સેવા કાં તો મૂળભૂત સ્કેલમાં હોવી જોઈએ જ્યાં મૂળભૂત સ્કેલ પર નિમણૂક સેવામાં નવા પ્રવેશના બિંદુથી હોય અથવા મૂળભૂત સ્કેલમાં અને નીચે આપેલા એક સ્કેલમાં કર્મચારીની સેવાનો સરવાળો હોવો જોઈએ.પસંદગી ગ્રેડમાં પ્લેસમેન્ટ માટે પાત્ર બનવાની સ્થિતિમાં જુનિયર કર્મચારીને વરિષ્ઠ કર્મચારી પહેલાં નિયત માપદંડોનું પાલન કરીને જુનિયર કર્મચારીને વરિષ્ઠ કર્મચારી પહેલાં પસંદગી ગ્રેડમાં મંજૂરી આપી શકાય કે કેમ તે કિસ્સામાં સ્થિતિને વધુ સ્પષ્ટ કરતી વખતે, એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે વરિષ્ઠ કર્મચારી પહેલાં પસંદગી ગ્રેડમાં પ્લેસમેન્ટ માટે પાત્ર બનનાર જુનિયર કર્મચારીને વરિષ્ઠ કર્મચારી માટે અનામત પદ (પસંદગી ગ્રેડમાં) રાખીને અને જ્યારે તે પસંદગી ગ્રેડ પગાર માટે પાત્ર બને ત્યારે પદ સામે વરિષ્ઠ કર્મચારીની નિમણૂક કરીને વરિષ્ઠ કર્મચારી કરતા અગાઉ પસંદગી ગ્રેડમાં મંજૂરી આપી શકાય છે.પરિપત્રમાં વધુ સ્પષ્ટતા કરવામાં આવી હતી કે જુનિયર કર્મચારીને પસંદગી ગ્રેડ આપવાની મંજૂરી વરિષ્ઠ કર્મચારીની વરિષ્ઠતાને પ્રતિકૂળ અસર કરશે નહીં.પરિપત્રમાં ખાસ જણાવવામાં આવ્યું હતું કે પસંદગી ગ્રેડમાં પ્લેસમેન્ટ

સંબંધિત અન્ય શરતો અગાઉની જેમ કાર્યરત રહેશે.

બે પરિપત્રોની સામગ્રીમાંથી, તે સ્પષ્ટ થાય છે કે પસંદગી ગ્રેડ પગાર મેળવવા માટે પાત્ર બનવા માટે કર્મચારીએ ૧૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરવી પડશે અને તે ઉપરોક્ત પાત્રતાના માપદંડને પૂર્ણ કરે તે પહેલાં તેને આ પ્રકારનો પગાર આપવામાં આવશે નહીં.તેના પરિણામે કોઈ પણ કર્મચારી ૧૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરતા પહેલા પસંદગી ગ્રેડ પગારનો દાવો કરી શકતો નથી, જેમાં તેના જુનિયર કર્મચારીને પહેલેથી જ આવા ગ્રેડનો પગાર આપવામાં આવ્યો હોય તે આધારનો સમાવેશ થાય છે.મે, ૧૯૮૭માં બહાર પાડવામાં આવેલા પરિપત્રમાં સ્થિતિને વધુ સ્પષ્ટ કરવામાં આવી છે જેમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે જુનિયર કર્મચારીને અગાઉ પસંદગી ગ્રેડ પગાર મળવાની સ્થિતિમાં, ઉપરોક્ત ગ્રેડમાં પદ પરિષ્ઠ કર્મચારી માટે ખાલી રાખી શકાય છે, જેને પસંદગી ગ્રેડ પગાર માટે નિર્ધારિત પગારનો લાભ ૧૫ વષ ની સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી જ આપી શકાય છે.આવા કિસ્સાઓમાં પરિષ્ઠ કર્મચારીના હિતનું રક્ષણ એવી જોગવાઈ કરીને કરવામાં આવે છે કે જુનિયર કર્મચારીને પરિષ્ઠ કર્મચારી કરતા અગાઉ પસંદગી ગ્રેડ પગાર મળે તેમ છતાં બંને કર્મચારીઓ વચ્ચેની આંતર-પરિષ્ઠતા અવિરત રહેશે.

પરિપત્રોમાં જણાવવામાં આવેલી સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, પસંદગી ગ્રેડ પદ માટે કર્મચારીના દાવાને પરિપત્રની જોગવાઈઓ અનુસાર જ વ્યવહાર

કરવાનો હતો.હાઈકોર્ટના ચુકાદા/આદેશમાં જણાવવામાં આવેલા કારણો કે પ્રતિવાદીઓ ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૭૮થી ઉચ્ચ ગ્રેડ પગાર મેળવવા માટે હકદાર હતા, કારણ કે તેમનાથી જુનિયર કર્મચારીઓને તે તારીખ સુધીમાં આવો પગાર આપવામાં આવ્યો હતો, તે હેતુ માટે અયોગ્ય અને અપ્રસ્તુત છે.ઉચ્ચ અદાલતે પરિપત્રોમાંની જોગવાઈઓની અવગણના કરી હતી જ્યારે અપીલકર્તાઓને ૧૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરતા પહેલા પ્રતિવાદીઓને પસંદગી ગ્રેડ પગાર આપવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.ઉચ્ચ અદાલતે સ્પષ્ટ રીતે સરકારી પરિપત્રો સામે આદેશની રિટ જારી કરવામાં ભૂલ કરી હતી, જે પક્ષકારો માટે બંધનકર્તા હતા.તેથી, ઉચ્ચ ન્યાયાલય દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો ચુકાદો/આદેશ અયોગ્ય છે.તદનુસાર, અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવે છે, ચુકાદો/આદેશને રદ કરવામાં આવે છે અને પ્રતિવાદીઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ અરજીને બરતરફ કરવામાં આવે છે.તે સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે જો પ્રતિવાદીઓએ હાઈકોર્ટના ચુકાદા/આદેશને અનુસરીને પહેલેથી જ કોઈ રકમ ઉપાડી લીધી હોય, તો તે તેમની પાસેથી વસૂલવામાં આવશે નહીં.કોઈ ખર્ચ 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.