

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.

=====

ભગવાનદાસ તિવારી અને અન્યો

વિરુદ્ધ

દેવાસ શાજાપુર ક્ષેત્રિય ગ્રામીણ બેંક અને અન્ય

નવેમ્બર ૮, ૨૦૦૬

[જસ્ટિસ શ્રી અરિજીત પાસાયત અને જસ્ટિસ શ્રી લોકેશ્વર સિંહ પંતા]

સેવા કાયદો:

બઢતી-બેંકિંગ સેવાઓ-જુનિયર મેનેજમેન્ટ ગ્રેડ I-બઢતી 'વરિષ્ઠતા-કમ-મેરિટ' ના આધારે કરવામાં આવશે કે 'વરિષ્ઠતા-કમ-મેરિટ' ના સિદ્ધાંતને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને એમ્પ્લોયર બેંકે માપદંડ નક્કી કરીને 'યોગ્યતા-કમ-વરિષ્ઠતા' ની નીતિ અપનાવી હતી કે જે કર્મચારીઓએ કામ અને ઈન્ટરવ્યૂના સંદર્ભમાં ૬૦ માંથી ઓછામાં ઓછા ૪૫ ગુણ મેળવ્યા હોય તેમને જ બઢતી માટે પસંદ કરવામાં આવશે. અરજી માન્ય નથી કારણ કે ક્યાંય પણ

ફરજિયાત માપ તરીકે જપ ગુણ મેળવવાની શરત ન હતી-યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે કોઈ લઘુત્તમ ગુણ સૂચવવામાં આવ્યા ન હતા-શરતનો ઉમેરો, જેના માટે ખાસ જોગવાઈ કરવામાં આવી નથી, તે અસ્વીકાર્ય છે-જોગવાઈઓને નીચે વાંચવાનો સિદ્ધાંત કેસના તથ્યો પર લાગુ કરી શકાતો નથી-પ્રાદેશિક ગ્રામીણ બેંકો (અધિકારીઓ અને અન્ય કર્મચારીઓની નિમણૂક અને બઢતી) નિયમો, ૧૯૮૮ની બીજી અનુસૂચિ કલમ ૭.

બઢતી-કોઈ પણ કર્મચારીને બઢતી મેળવવાનો અધિકાર નથી-પરંતુ તેને બઢતી માટે વિચારણા કરવાનો અધિકાર છે.

'યોગ્યતા-કમ-વરિષ્ઠતા' અને 'વરિષ્ઠતા-કમ-યોગ્યતા' ના પ્રોત્સાહન સિદ્ધાંત-વચ્ચેનો તફાવત, ચર્ચા કરવામાં આવી.

પ્રતિવાદી નંબર ૧-બેંકે જુનિયર મેનેજમેન્ટ ગ્રેડ I માં કામ કરતા અધિકારીઓ માટે આગામી પ્રમોશનલ પોસ્ટ, મિડલ મેનેજમેન્ટ II પર વિચારણા કરવા માટે પ્રમોશન નીતિ જારી કરી. નીતિની દ્રષ્ટિએ, બઢતી વરિષ્ઠતા-કમ-ગુણવત્તાના આધારે કરવાની હતી.પ્રતિવાદી નંબર ૨ થી ૮ ને બઢતી આપવામાં આવી હતી.જો કે તેમના કેટલાક સાથીઓએ હાઈકોર્ટ સમક્ષ રિટ પિટિશન દાખલ કરી હતી જેમાં દલીલ કરવામાં આવી હતી કે વરિષ્ઠતા-કમ-ગુણવત્તાના સિદ્ધાંતને

મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને પ્રતિવાદી નંબર 1-બેકે માપદંડ તક્કી કરીને યોગ્યતા-કમ-વરિષ્ઠતાની નીતિ અપનાવી હતી કે જે કર્મચારીઓએ ૬૦ માંથી ૪૫ ગુણ મેળવ્યા હોય.

માપદંડ એ અને સી. આઈ. ઇ. ના સંદર્ભમાં કામનું પ્રદર્શન અને ઇન્ટરવ્યૂ બઢતી માટે પસંદ કરવામાં આવશે.રિટ પિટિશન રદ કરવામાં આવી હતી.એટલે હાલની અરજી

અપીલનો નિકાલ કરતા કોર્ટે કહ્યું:

૧. તમામ સેવાઓમાં, પછી ભલે તે જાહેર હોય કે ખાનગી, ઉચ્ચ હોદ્દાઓ અને નીચલા હોદ્દાઓનો સમાવેશ કરતી જગ્યાઓનો પદાનુક્રમ નિશ્ચિતપણે હોય છે.બઢતી, જેમ કે સેવા કાયદાના ન્યાયશાસ્ત્ર હેઠળ સમજવામાં આવે છે, તે ક્રમ, ગ્રેડ અથવા બંનેમાં પ્રગતિ છે અને કોઈ પણ કર્મચારીને બઢતી આપવાનો અધિકાર નથી, પરંતુ તેને બઢતી માટે વિચારણા કરવાનો અધિકાર છે.[૭૬૭-ઈ-એફ]

સંત રામ શર્મા વિરુદ્ધ રાજસ્થાન રાજ્ય અને અન્યો, AIR (૧૯૬૭) SC ૧૯૧૦, નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.

૨.૧."યોગ્યતા-ક્રમ-વરિષ્ઠતા" નો સિદ્ધાંત યોગ્યતા અને ક્ષમતા પર વધુ ભાર મૂકે છે અને વરિષ્ઠતા ઓછી મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે.જ્યારે યોગ્યતા અને ક્ષમતા લગભગ સમાન હોય ત્યારે જ વરિષ્ઠતાને મહત્વ આપવું જોઈએ.બીજી બાજુ, વરિષ્ઠતા અને યોગ્યતાના સિદ્ધાંતો વચ્ચેની જેમ, 'વરિષ્ઠતા-ક્રમ-યોગ્યતા' નો માપદંડ વરિષ્ઠતા પર વધુ ભાર મૂકે છે.[૭૬૫-ઈ, એફ; ૭૬૬-સી]

૨.૨.ઉચ્ચ અદાલતે એક મૂળભૂત પરિબળ ચૂકી ગયું.પરિપત્રમાં ક્યાંય પણ લઘુતમ ગુણ એ અને સી માપદંડ સાથે સંબંધિત હોવાનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો નથી અને ક્યાંય પણ ફરજિયાત માપ તરીકે લઘુતમ જપ ગુણ મેળવવાની શરત નથી.જો ખરેખર કહેવાતા માપદંડ પર કહેવાતા લઘુતમ ગુણ લાગુ કરવાનો ઇરાદો હોત તો તે ખાસ કરીને તે રીતે પ્રદાન કરવામાં આવ્યો હોત.જોગવાઈઓને વાંચવાનો સિદ્ધાંત ખરેખર કેસની હકીકતો પર લાગુ થતો નથી.જે શરત માટે ખાસ જોગવાઈ કરવામાં આવી નથી તેને ઉમેરવી અસ્વીકાર્ય છે.

[૭૬૭-સી, ડી]

૨.૩.તાત્કાલિક કિસ્સામાં, યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે ઓછામાં ઓછા ગુણ નક્કી કરવામાં આવ્યા છે તે વલણ માટે કોઈ આધાર નથી.૬૦ માંથી જપ ગુણ યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે લઘુતમ ગુણની પ્રિસ્ક્રિપ્શન સાથે સંબંધિત છે તેનો કોઈ ઉલ્લેખ નથી.૬૦ માંથી લઘુતમ ગુણ જપ હોવાની દલીલનો અર્થ એ છે કે કર્મચારીએ ૭૫ ટકા ગુણ મેળવવાના છે.આટલી ઊંચી ટકાવારી યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે લઘુતમ ગુણ નક્કી કરવાનું માપ ન હોઈ શકે.તે દેખીતી રીતે યોગ્યતા-ક્રમ-વરિષ્ઠતા તરફ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવાનો કેસ હશે.

[૭૬૮-એફ-એચ]

બી. વી. શિવૈયા અને અન્યો વી. એસ. કે. અડાંકી બાબુ અને અન્યો, [૧૯૯૮] ૬ એસ. સી. સી. ૭૨૦ પર આધાર રાખ્યો હતો.

જગદીગૌડા, સી. એન. વી. એસ. ચેરમેન, કાવેરી ગ્રામીણ બેંક, [૧૯૯૬] ૯
એસસીસી

એ ૬૭૭; ભારત સંઘ વી. એસ. મોહનલાલ કપૂર અને અન્યો [૧૯૭૩] ૨ એસ. સી. સી. ૮૩૬; મૈસૂર રાજ્ય અને અન્ય વી. એસ. સૈયદ મહમૂદ અને અન્યો, [૧૯૬૮] ૩ એસ. સી. આર. ૩૬૩; કેરળ રાજ્ય અને અન્ય વી. એસ. એન. એમ. થોમસ અને અન્યો, [૧૯૭૬] ૨ એસ. સી. સી. ૩૧૦; મૈસૂર રાજ્ય અને અન્ય વી. એસ. સૈયદ મહમૂદ અને અન્યો, એ. આઈ. આર. (૧૯૬૮) એસ. સી. ૧૧૧૩; કે. સામંતારાય વી. એસ. નેશનલ ઇન્શ્યોરન્સ કંપની લિમિટેડ, એ. આઈ. આર. (૨૦૦૩) એસ. સી. ૪૪૨૨ અને ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય વી. એસ. જલાલ ઉદ્દીન અને અન્યો, [૨૦૦૫] ૧ એસ. સી. સી. ૧૬૯, નો ઉલ્લેખ છે.

દિવાની અપીલેટ જ્યુરિસડીશન:દિવાની અપીલ નંબર ૪૭૨૨/૨૦૦૬.

મધ્ય પ્રદેશ હાઈકોર્ટના અંતિમ ચુકાદા અને આદેશની તારીખ ૨૬/૦૬/૨૦૦૪ પરથી, એલ. પી. એ. નંબર ૨૯૪/૨૦૦૧ માં ઇન્દોર ખાતેની બેન્ચ.

અપીલકર્તાઓ માટે યુ. યુ. લલિત, સી. કે. સાસી.

પ્રતિવાદીઓ માટે એ. કે. ચિતાલે, વિકાંત સિંહ બૈસ, નીરજ શર્મા, એસ. એસ. રે અને રાખી રે.

કોર્ટનો ચુકાદો જસ્ટિસ શ્રી અરિજીત પાસાયત દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો. રજા આપવામાં આવી છે.

અપીલકર્તાઓ મધ્યપ્રદેશ હાઈકોર્ટની ઇન્દોર બેન્ચની ડિવિઝન બેન્ચે આપેલા ચુકાદાની કાયદેસરતા પર સવાલ ઉઠાવે છે.વિવાદિત ચુકાદા દ્વારા ૨૫/૦૬/૨૦૦૧ પર નિર્ણય કરાયેલ રિટ પિટિશન નંબર ૭૯૯/૨૦૦૦ માં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા લેવામાં આવેલા દૃષ્ટિકોણને સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું.

વાસ્તવિક સ્થિતિ લગભગ નિર્વિવાદ છે અને આવશ્યકપણે નીચે મુજબ છે:

ઉપરોક્ત રિટ પિટિશન દસ વ્યક્તિઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી હતી જેઓ સંબંધિત સમયે દેવાસ શાજાપુર ક્ષેત્રીય ગ્રામીણ બેંક એફ (ત્યારબાદ 'બેંક' તરીકે ઓળખાય છે) ના કર્મચારીઓ હતા.રિટ પિટિશનમાં પડકાર પ્રતિવાદી નંબર ૧- બેંક દ્વારા જારી કરાયેલા બઢતીના આદેશ અને પ્રતિવાદીઓ ૨ થી ૮ ને આપવામાં આવેલી બઢતીનો હતો.રિટ અરજદારો અને પ્રતિવાદીઓ ૨ થી ૮ સંબંધિત સમયે જુનિયર મેનેજમેન્ટ ગ્રેડ I માં અધિકારીઓ તરીકે કામ કરતા હતા. ૨૬.૧૧.૧૯૯૯ પર, બેંકે પ્રમોશન નીતિ જારી કરી હતી, જેમાં જુનિયર મેનેજમેન્ટ ગ્રેડ I માં કામ કરતા અધિકારીઓ પાસેથી મિડલ મેનેજમેન્ટ II તરીકે ઓળખાતા આગામી પ્રમોશનલ પદ પર વિચારણા કરવા માટે અરજીઓ મંગાવવામાં આવી હતી. નીતિની દ્રષ્ટિએ, બઢતી વરિષ્ઠતા-કમ-ગુણવત્તાના આધારે કરવાની હતી અને નીતિમાં બઢતી માટેના કેસોની વિચારણા માટે માપદંડ પણ પૂરા પાડવામાં આવ્યા હતા.સંબંધિત કલમ પ્રાદેશિક ગ્રામીણ બેંકો (અધિકારીઓ અને અન્ય કર્મચારીઓની નિમણૂક અને બઢતી) નિયમો, ૧૯૮૮

(ટૂંકમાં 'નિયમો') ની બીજી અનુસૂચિની કલમ ૭ છે.આ નિયમ ૨૮/૦૯/૧૯૮૮ થી અમલમાં આવ્યો હતો અને તેને કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા ઘડવામાં આવ્યો હતો.પ્રતિવાદી નંબર ૧-બેંકની સ્થાપના પ્રાદેશિક ગ્રામીણ બેંક અધિનિયમ, ૧૯૭૬ (ટૂંકમાં 'અધિનિયમ') ની જોગવાઈઓ હેઠળ કરવામાં આવી છે.કાયદાની કલમ ૨૯ હેઠળ કેન્દ્ર સરકારને બેંકની જોગવાઈઓનું અમલીકરણ કરવા માટે રાષ્ટ્રીય બેંક સાથે પરામર્શ કર્યા પછી નિયમો બનાવવાની સત્તા છે.પ્રાદેશિક ગ્રામીણ બેંક (સુધારા) અધિનિયમ, ૧૯૮૭ (ટૂંકમાં 'સુધારા અધિનિયમ') દ્વારા કલમ ૨૯ની પેટા-કલમ (૨) ની કલમ (બી) (એ) દાખલ કરવામાં આવી હતી, જે કેન્દ્ર સરકારને કાયદાની કલમ ૧૭ સાથે વાંચીને કલમ ૨૯ હેઠળ આપવામાં આવેલી સત્તાનો ઉપયોગ કરીને પ્રાદેશિક ગ્રામીણ બેંકના અધિકારીઓ અને કર્મચારીઓની નિમણૂક કરવાની રીત સંબંધિત નિયમો બનાવવા માટે સશક્ત બનાવે છે. નિયમોના નિયમ ૫ મુજબ તમામ ખાલી જગ્યાઓ બીજી અનુસૂચિમાં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓ અનુસાર પ્રતિનિયુક્તિ, બઢતી અથવા સીધી ભરતી પર ભરવાની છે.અનુસૂચિની કલમ ૭ વિસ્તાર વ્યવસ્થાપક અથવા વરિષ્ઠ વ્યવસ્થાપક તરીકે બઢતી સાથે સંબંધિત છે.કલમ ૭ નીચે પ્રમાણે વાંચે છે:

"વિસ્તારના સંચાલકો અથવા વરિષ્ઠ સંચાલકો:

(અ) ભરતીનો સ્રોત

બેંકમાં કામ કરતા પુષ્ટિ થયેલા અધિકારીઓમાંથી સો ટકા બઢતી દ્વારા બઢતી વરિષ્ઠતા-કમ-ગુણવત્તાના આધારે હશે. જો યોગ્ય અધિકારીઓ આંતરિક રીતે ઉપલબ્ધ ન હોય તો, પ્રાયોજક બેંકો અને અન્ય બેંકો અથવા સંસ્થાઓના અસ્થાયી અધિકારીઓને પ્રતિનિયુક્તિ પર લઈને આ જગ્યાઓ ભરી શકાય છે.

(બી) લાયકાત અને લાયકાત

(i) માન્યતા પ્રાપ્ત યુનિવર્સિટીમાંથી સ્નાતક અથવા ભારત સરકાર દ્વારા માન્યતા પ્રાપ્ત કોઈપણ સમકક્ષ લાયકાત, કૃષિ અથવા વાણિજ્ય અથવા અર્થશાસ્ત્રના સ્નાતકને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવે છે.

((ર) સંબંધિત પ્રાદેશિક ગ્રામીણ બેંકમાં અધિકારી તરીકે આઠ વર્ષની સેવા. જો જરૂરી અનુભવ ધરાવતા યોગ્ય ઉમેદવાર ઉપલબ્ધ ન હોય તો બોર્ડ નેશનલ બેંકની પૂર્વ મંજૂરી સાથે બે વર્ષથી વધુ ન હોય તેવા સમયગાળામાં છૂટ આપી શકે છે.

નોંધ: એરિયા મેનેજર્સ અને સિનિયર મેનેજર્સનું પદ ક્રમમાં સમકક્ષ હશે અને રહેશે.

બી.

આંતરપરિવર્તનશીલ બનો.

(c) પસંદગીની રીત.

બઢતી માટેના અધિકારી તરીકે અગાઉના ત્રણ વર્ષના સમયગાળા માટે ઇન્ટરવ્યૂ અને મૂલ્યાંકન કામગીરી.

પરિપત્ર મુજબ નિર્ધારિત ધોરણ નીચે મુજબ છે:

સી.

"(૭) પ્રમાણભૂત:બઢતીની પ્રક્રિયામાં પસંદગીનું ધોરણ નીચે મુજબ રહેશે:—

((અ) કાર્યની કામગીરી

—મહત્તમ ૩૦ ગુણ

ડી.

(છેલ્લા ૩ વર્ષ માટે કાર્ય પ્રદર્શન)

(બી) સેવાનો સમયગાળો

—મહત્તમ ૪૦ ગુણ

(૨ મહત્તમ ૪૦ ગુણને આધિન સેવાના પૂર્ણ સમયગાળા માટે દર વર્ષે ગુણ)

ઈ.

((૮) ઈન્ટરવ્યૂ

—મહત્તમ ૩૦ ગુણ.

કુલ મહત્તમ ગુણ

—૧૦૦ ચિહ્નો

બઢતી માટે પસંદ થવા માટે, ઓછામાં ઓછા ૪૫ ગુણ મેળવવાનું ફરજિયાત રહેશે.

જી.

રિટ અરજદારોની ફરિયાદ હતી કે વરિષ્ઠતા-કમ-ગુણવત્તાના આધારે બઢતીના સિદ્ધાંતને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને પ્રતિવાદી નંબર ૧ બેંકે માપદંડ નક્કી કરીને યોગ્યતા-કમ-વરિષ્ઠતાની નીતિ અપનાવી હતી કે જે કર્મચારીઓએ માપદંડ A અને C એટલે કે કામની કામગીરી અને ઇન્ટરવ્યૂના સંદર્ભમાં ૬૦ માંથી ૪૫ ગુણ મેળવ્યા હોય તેમને જ બઢતી માટે પસંદ કરવામાં આવશે.

અપીલકર્તાઓ અનુસાર પરિપત્રમાં આવી કોઈ જરૂરિયાત નહોતી અને બઢતી માટે પસંદ થવા માટે માત્ર ઓછામાં ઓછા ૪૫ ગુણ મેળવવાની જરૂર હતી. ૬૦ માંથી ઓછામાં ઓછા ૪૫ ગુણ નક્કી કરીને, આધાર વરિષ્ઠતા-કમ-યોગ્યતાથી યોગ્યતા-કમ-વરિષ્ઠતામાં બદલાઈ ગયો.

લર્નડ સિંગલ જજે આ દલીલ સ્વીકારી ન હતી અને રિટ અરજીને ફગાવી દીધી હતી. એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે આ અદાલત દ્વારા બી. વી. શિવૈયા અને અન્યો વિરુદ્ધ વી. એસ. કે. અડાંકી બાબુ અને અન્યો, [૧૯૯૮] ૬ એસસીસી ૭૨૦ માં જે કહેવામાં આવ્યું છે તેને ધ્યાનમાં રાખીને, બેંક દ્વારા અપનાવવામાં આવેલું વલણ યોગ્ય હતું. બી. વી. શિવૈયા કેસ (ઉપરોક્ત) ના ફક્ત ૧૬, ૧૮ અને ૩૭ નો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો કે વરિષ્ઠતા-કમ-ગુણવત્તાનો માપદંડ ખરેખર લાગુ કરવામાં આવ્યો હતો. ઉપરોક્ત માપદંડ લાગુ કરતી વખતે, માત્ર વરિષ્ઠતાને ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ નહીં, અને ગુણવત્તાને અવગણી શકાય

નહીં.કાવેરી ગ્રામીણ બેંક, [૧૯૯૬] ૯ એસ. સી. સી. ૬૭૭ના સી. એન. વી. એસ. ચેરમેન, જગતિગૌડામાં પણ આ નિર્ણયનો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો.

ડિવિઝન બેન્ચે વર્તમાન કેસમાં આ સિદ્ધાંત યોગ્ય રીતે લાગુ કરવામાં આવ્યો હોવાનું અવલોકન કરીને વિદ્વાન સિંગલ જજના ચુકાદાને સમર્થન આપ્યું હતું.જોકે પરિપત્રમાં એવો કોઈ ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો ન હતો કે કર્મચારીએ ૬૦ માંથી ૪૫ થી વધુ ગુણ મેળવવાના હોય, તે હેતુ હોવાનું જણાય છે.

આ અપીલની સુનાવણીના સમયે ઉચ્ચ અદાલત સમક્ષ અપીલકર્તાઓના વલણનો પુનરોચ્ચાર કરવામાં આવ્યો હતો.

બીજી તરફ પ્રતિવાદીઓ માટે વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે વરિષ્ઠતા-કમ-ગુણવત્તાના માપદંડથી કોઈ વિચલન નથી.ઉમેદવારને ૬૦ માંથી ૪૫ ગુણ મેળવવાની જરૂર હતી કારણ કે જ્યાં સુધી સેવાની વાત છે ત્યાં સુધી ગુણ મેળવવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ નહોતો, તે માત્ર એક નિષ્કર્ષ હતો.

"યોગ્યતા-કમ-વરિષ્ઠતા" નો સિદ્ધાંત યોગ્યતા અને ક્ષમતા પર વધુ ભાર મૂકે છે અને વરિષ્ઠતા ઓછી મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે.જ્યારે યોગ્યતા અને ક્ષમતા લગભગ સમાન હોય ત્યારે જ વરિષ્ઠતાને મહત્વ આપવું જોઈએ.ભારતીય

વહીવટી સેવા/ભારતીય પોલીસ સેવા (બઢતી દ્વારા નિમણૂક) નિયમો, ૧૯૫૫ના નિયમ ૫ (૨) ના સંદર્ભમાં, જેમાં સૂચવવામાં આવ્યું હતું કે "આવી યાદીમાં સમાવેશ કરવા માટેની પસંદગી વરિષ્ઠતાને ધ્યાનમાં રાખીને તમામ બાબતોમાં યોગ્યતા અને યોગ્યતાના આધારે કરવામાં આવશે", ભારત સંઘના ન્યાયાધીશ મેથ્યુ જે. વી. એસ. મોહનલાલ કપૂર અને અન્યો, [૧૯૭૩] ૨ એસસીસી ૮૩૬ એ કહ્યું છે:—

"યાદીમાં સમાવેશ કરવા માટે, તમામ બાબતોમાં યોગ્યતા અને યોગ્યતા એ વહીવટી વિચારણા હોવી જોઈએ અને વરિષ્ઠતા એ ગૌણ ભૂમિકા ભજવવી જોઈએ. જ્યારે યોગ્યતા અને યોગ્યતા લગભગ સમાન હોય ત્યારે જ વરિષ્ઠતા એક નિર્ણાયક પરિબલ હશે, અથવા જો બે પાત્ર ઉમેદવારોની યોગ્યતા અને યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરવું અને નક્કર નિષ્કર્ષ પર આવવું વાજબી રીતે શક્ય ન હોય, તો વરિષ્ઠતા પ્રમાણ સુધી પહોંચશે.

એ જ રીતે, જે. બેગ (જે તે સમયે વિદ્વાન મુખ્ય ન્યાયાધીશ હતા) એ કહ્યું છે (એસસીસી પી.૮૫૧, રાગ ૨૨):

"૨૨.આમ, અમે વિચારીએ છીએ કે સંબંધિત નિયમોમાં ઉપયોગમાં લેવાતા શબ્દોના સાદા અર્થને અનુરૂપ સાચો મત એ છે કે પસંદગીની સૂચિમાં સ્થાન માટે પ્રવેશ "અથવા" સમાવેશ "પરીક્ષા સ્પર્ધાત્મક છે અને તમામ પાત્ર ઉમેદવારોને તુલનાત્મક રીતે લાગુ પડે છે અને પરીક્ષામાં પાસ માર્ક્સની જેમ ન્યૂનતમ નથી.પસંદગી સમિતિ પાસે લાયકાત ધરાવતા ઉમેદવારોમાંથી ઉપલબ્ધ શ્રેષ્ઠ પ્રતિભાની અનિયંત્રિત પસંદગી હોય છે, જે તમામ લાયકાત ધરાવતા ઉમેદવારોના સેવા રેકૉર્ડ દ્વારા જાહેર કરવામાં આવેલી હકીકતોના મૂલ્યાંકનમાં લાગુ કરવામાં આવેલા વાજબી માપદંડના સંદર્ભ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે છે, જેથી અહીં યોગ્યતા નહીં પણ વરિષ્ઠતા એ સંચાલક પરિબળ છે.

બીજી બાજુ, વરિષ્ઠતા અને યોગ્યતાના સિદ્ધાંતો વચ્ચેની જેમ, 'વરિષ્ઠતા-ક્રમ-યોગ્યતા' નો માપદંડ વરિષ્ઠતા પર વધુ ભાર મૂકે છે.મૈસૂર રાજ્ય અને અન્ય વી. એસ. સૈયદ મહમૂદ અને અન્યોમાં, [૧૯૬૮] ૩ એસ. સી. આર. ૩૬૩, મૈસૂર રાજ્ય દિવાની સેવાઓ સામાન્ય ભરતી ડી નિયમો, ૧૯૫૭ના નિયમ (એ) (બી) પર વિચારણા કરતી વખતે, જેમાં વરિષ્ઠતા-ક્રમ-ગુણવત્તાના

આધારે પસંદગી દ્વારા બઢતીની જરૂર હતી, આ અદાલતે અવલોકન કર્યું છે કે નિયમમાં "બઢતી માટે પાત્ર વ્યક્તિઓમાંથી પદની ફરજો નિભાવવા માટે ઉમેદવારની યોગ્યતાને આધિન પરિષ્ઠતાને આધારે" પસંદગી દ્વારા બઢતીની જરૂર છે. એવું ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું કે જ્યાં બઢતી પરિષ્ઠતા-ક્રમ-યોગ્યતા પર આધારિત હોય, ત્યાં અધિકારી માત્ર તેની પરિષ્ઠતાના E આધારે અધિકારની બાબત તરીકે બઢતીનો દાવો કરી શકતો નથી અને જો તે ઉચ્ચ પદની ફરજો નિભાવવા માટે અયોગ્ય જણાય, તો તેને પસાર કરી શકાય છે અને તેના જુનિયર અધિકારીને બઢતી આપવામાં આવી શકે છે.

કેરળ રાજ્ય અને અન્ય વી. એસ. એન. એમ. થોમસ અને અન્યોમાં, [૧૯૭૬] ૨ એસ. સી. સી. ૩૧૦, એ. એન. રે, સી. જે. એ આ રીતે "પરિષ્ઠતા-ક્રમ-યોગ્યતા" (એસ. સી. સી. <આઈ. ડી. ૧>, પેરા ૩૮) ના માપદંડને સમજાવ્યો છે:—

"બઢતીના સંદર્ભમાં સામાન્ય સિદ્ધાંતો કાં તો યોગ્યતા-ક્રમ-પરિષ્ઠતા અથવા પરિષ્ઠતા-ક્રમ-યોગ્યતા છે. પરિષ્ઠતા-ક્રમ-ગુણવત્તાનો અર્થ એ છે કે વહીવટની કાર્યક્ષમતા માટે જરૂરી લઘુત્તમ જરૂરી ગુણવત્તાને ધ્યાનમાં રાખીને, ઓછા ગુણવાન હોવા છતાં પરિષ્ઠને પ્રાથમિકતા આપવામાં આવશે.

ઉપરોક્ત સ્થિતિ સિવૈયાના કેસમાં (ઉપરોક્ત) પ્રકાશિત કરવામાં આવી હતી.ઉપરોક્ત ચુકાદાના પેરા ૧૮માં નીચે મુજબ નોંધવામાં આવી હતી:—

"આમ આપણે એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચીએ છીએ કે બઢતીની બાબતમાં "વરિષ્ઠતા-કમ-યોગ્યતા" નો માપદંડ એવું માને છે કે વહીવટની કાર્યક્ષમતા માટે જરૂરી લઘુતમ જરૂરી ગુણવત્તાને ધ્યાનમાં રાખીને, વરિષ્ઠ, ભલે ઓછા ગુણવાન હોય, તેને પ્રાથમિકતા આપવામાં આવશે અને યોગ્યતાનું તુલનાત્મક મૂલ્યાંકન કરવાની જરૂર નથી.લઘુતમ જરૂરી ગુણવત્તાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે, સક્ષમ અધિકારી લઘુતમ ધોરણ નક્કી કરી શકે છે જે જરૂરી છે અને બઢતી માટે વિચારણા માટે પાત્ર કર્મચારીની ગુણવત્તાના મૂલ્યાંકનની રીત પણ સૂચવી શકે છે.આ પ્રકારનું મૂલ્યાંકન સર્વિસ રેકોર્ડ અને ઇન્ટરવ્યૂના આધારે કામગીરીના મૂલ્યાંકનના આધારે ગુણ નિર્ધારિત કરીને અને લઘુતમ ગુણ નિર્ધારિત કરીને કરી શકાય છે જે વ્યક્તિને વરિષ્ઠતા-કમ-ગુણવત્તાના આધારે બઢતી મેળવવા માટે હકદાર બનાવશે.

હાઈકોર્ટના વિદ્વાન સિંગલ જજ અને ડિવિઝન બેન્ચના વિવાદિત ચુકાદામાં એક મૂળભૂત પરિબળ ચૂકી ગયું હતું.પરિપત્રમાં ક્યાંય પણ લઘુતમ ગુણ એ અને સી માપદંડ સાથે સંબંધિત હોવાનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો નથી અને ક્યાંય પણ ફરજિયાત માપ તરીકે લઘુતમ ૩૫ ગુણ મેળવવાની શરત નથી.જો ખરેખર

કહેવાતા માપદંડ પર કહેવાતા લઘુત્તમ ગુણ લાગુ કરવાનો ઇરાદો હોત તો તે ખાસ કરીને તે રીતે પ્રદાન કરવામાં આવ્યો હોત. ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા નોંધવામાં આવ્યું છે કે પરિપત્રમાં અથવા પ્રતિવાદી નંબર ૧-બેંકના ૧૧૫મા કે ૧૧૭મા અહેવાલમાં આ પાસા વિશે કોઈ ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો નથી. જોગવાઈઓને વાંચવાનો સિદ્ધાંત ખરેખર કેસની હકીકતો પર લાગુ થતો નથી. જો પ્રતિવાદીઓનું વલણ સ્વીકારવામાં આવે, તો તેનો અર્થ એવી શરતનો ઉમેરો થશે કે જેના માટે ખાસ જોગવાઈ કરવામાં આવી નથી. તે અસ્વીકાર્ય છે.

તમામ સેવાઓમાં, પછી ભલે તે જાહેર હોય કે ખાનગી, ઉચ્ચ હોદ્દાઓ અને નીચલા હોદ્દાઓનો સમાવેશ કરતી જગ્યાઓનો પદાનુક્રમ નિશ્ચિતપણે હોય છે. બઢતી, જેમ કે સેવા કાયદાના ન્યાયશાસ્ત્ર હેઠળ સમજવામાં આવે છે, તે ક્રમ, ગ્રેડ અથવા બંનેમાં પ્રગતિ છે અને કોઈ પણ કર્મચારીને બઢતી આપવાનો અધિકાર નથી, પરંતુ તેને બઢતી માટે વિચારણા કરવાનો અધિકાર છે. સંત રામ શર્મા વિરુદ્ધ રાજસ્થાન રાજ્ય અને અન્ય, AIR (૧૯૬૭) SC ૧૯૧૦ માં નીચેના અવલોકનો નોંધપાત્ર છે:

"યોગ્ય બઢતી નીતિનો પ્રશ્ન વિવિધ વિરોધાભાસી પરિબલો પર આધાર રાખે છે. તે સ્પષ્ટ છે કે એકમાત્ર પદ્ધતિ જેમાં સંપૂર્ણ નિષ્પક્ષતા સુનિશ્ચિત કરી શકાય છે તે છે કે તમામ બઢતી સંપૂર્ણપણે વરિષ્ઠતાના આધારે કરવામાં આવે. તેનો

અર્થ એ કે જો કોઈ પદ ખાલી પડે તો તે તે વ્યક્તિ દ્વારા ભરવામાં આવે છે જેણે તરત જ નીચેના પદ પર સૌથી વધુ સમય સુધી સેવા આપી હોય.પરંતુ વરિષ્ઠતા પ્રણાલીમાં મુશ્કેલી એ છે કે તે એટલી ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ છે કે તે વ્યક્તિગત ગુણવત્તાને ધ્યાનમાં લેવામાં નિષ્ફળ જાય છે.એક વ્યવસ્થા તરીકે શ્રેષ્ઠ અધિકારીઓ સિવાય દરેક અધિકારી માટે તે યોગ્ય છે; એક અધિકારી પાસે જીતવા કે હારવા માટે કંઈ નથી, જો તે ખરેખર એટલો બિનકાર્યક્ષમ ન બને કે તેની સામે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી કરવી પડે.પરંતુ, આ વ્યવસ્થા સંબંધિત અધિકારીઓ માટે વાજબી હોવા છતાં, તે લોકો પર ભારે બોજ છે અને જાહેર વ્યવસાયના કાર્યક્ષમ સંચાલન પર મોટો દબાણ છે.તેથી, સમસ્યા એ છે કે તમામ અધિકારીઓને પ્રગતિની વાજબી સંભાવના કેવી રીતે સુનિશ્ચિત કરવી અને તે જ સમયે સૌથી સક્ષમ વ્યક્તિ દ્વારા જગ્યાઓ ભરવામાં જાહેર હિતનું રક્ષણ કેવી રીતે કરવું?બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, પ્રશ્ન એ છે કે યોગ્ય બઢતી-નીતિમાં વરિષ્ઠતા અને યોગ્યતા વચ્ચે યોગ્ય સંતુલન કેવી રીતે શોધવું.

વરિષ્ઠતા-ક્રમ-યોગ્યતા અને યોગ્યતા-ક્રમ-વરિષ્ઠતાના સિદ્ધાંતો વૈચારિક રીતે અલગ છે.પહેલાના માટે, વરિષ્ઠતા પર વધુ ભાર મૂકવામાં આવે છે, જો કે તે નિર્ણાયક પરિબલ નથી, જ્યારે પછીની યોગ્યતા નિર્ણાયક પરિબલ છે.મૈસૂર રાજ્ય અને અન્ય વી. એસ. સૈયદ મહમૂદ અને અન્યો, એ. આઈ. આર. (૧૯૬૮) એસ. સી. ૧૧૧૩માં એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે મૈસૂર

રાજ્ય દિવાની સેવાઓ (સામાન્ય ભરતી) નિયમો, ૧૯૫૭ના નિયમ ૪ (૩) (બી) ની પૃષ્ઠભૂમિમાં, જેમાં પરિષ્ઠતા-ક્રમ-ગુણવત્તાના આધારે પસંદગી દ્વારા બઢતીની જરૂર હતી, તે નિયમમાં "બઢતી માટે પાત્ર વ્યક્તિઓમાંથી પદની ફરજો નિભાવવા માટે ઉમેદવારની યોગ્યતાને આધિન પરિષ્ઠતા" ના આધારે પસંદગી દ્વારા બઢતીની જરૂર હતી.એવું ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું કે જ્યાં બઢતી પરિષ્ઠતા-ક્રમ-યોગ્યતા પર આધારિત હોય ત્યાં અધિકારી માત્ર તેની પરિષ્ઠતાના આધારે અધિકારની બાબત તરીકે બઢતીનો દાવો કરી શકતો નથી અને જો તે ઉચ્ચ હોદ્દાની ફરજો નિભાવવા માટે અયોગ્ય જણાય, તો તેને પસાર કરી શકાય છે અને તેના જુનિયર અધિકારીને બઢતી આપવામાં આવી શકે છે.પરંતુ બઢતી આપવી કે નહીં તે નક્કી કરવા માટે આ એકમાત્ર રીતો નથી.

આ પાસાઓ કે. સામંતારાય વિ. નેશનલ ઇન્શ્યોરન્સ કંપની લિમિટેડ, AIR (૨૦૦૩) SC ૪૪૨૨, અને ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્યમાં VS જલાલ ઉદ્દીન અને અન્યો, [૨૦૦૫] ૧ SCC ૧૬૯ માં પ્રકાશિત કરવામાં આવ્યા હતા.

તાત્કાલિક કિસ્સામાં, યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે ઓછામાં ઓછા ગુણ નક્કી કરવામાં આવ્યા છે તે વલણ માટે કોઈ આધાર નથી.૬૦ માંથી લઘુતમ ગુણ ૪૫ હોવાની દલીલનો અર્થ એ છે કે કર્મચારીએ ૭૫ ટકા ગુણ મેળવવાના છે.આટલી ઊંચી ટકાવારી યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે લઘુતમ ગુણ નક્કી

કરવાનું માપ ન હોઈ શકે.તે દેખીતી રીતે G યોગ્યતા-કમ-વરિષ્ઠતા તરફ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવાનો કેસ હશે.સિવૈયા કેસ (ઉપરોક્ત) ના પેરા ૩૭માં, આ અદાલતે નોંધ્યું હતું કે યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે નિર્ધારિત લઘુતમ ગુણ વરિષ્ઠતા-કમ-ગુણવત્તાના સિદ્ધાંતથી અલગ નથી.પરંતુ અહીં વાસ્તવિક સ્થિતિ અલગ છે.૬૦ માંથી ૪૫ ગુણ યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે લઘુતમ ગુણની પ્રિસ્ક્રિપ્શન સાથે સંબંધિત છે તેનો કોઈ ઉલ્લેખ નથી.જલાલ ઉદ્દીનના કિસ્સામાં (ઉપરોક્ત) એ નોંધવામાં આવ્યું હતું કે વરિષ્ઠતા-કમ-મેરિટમાં વરિષ્ઠતા પર વધુ ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે, જોકે તે નિર્ણાયક પરિબલ નથી.યોગ્યતા-કમ-શ્રેષ્ઠતાના કિસ્સામાં, યોગ્યતા એક નિર્ણાયક પરિબલ બની જાય છે.હકીકતમાં, આ અદાલત દ્વારા સિવૈયા કેસ (ઉપરોક્ત) ના ફરરા ૧૯,૨૦,૨૪ અને ૨૫માં નોંધવામાં આવેલી સ્થિતિ ચુકાદાના ફરરા ૧૬ સિવાય લગભગ સમાન હકીકતની પરિસ્થિતિ સાથે વ્યવહાર કરે છે.

જ્યાં સુધી પ્રતિવાદી ૨,૩ અને ૪ નો સંબંધ છે ત્યાં સુધી અપીલકર્તાઓને કોઈ ફરિયાદ નથી કારણ કે તેમની જોડાવાની તારીખ અગાઉની છે અને તેઓએ વધુ ગુણ મેળવ્યા છે.જ્યાં સુધી તેમની વાત છે, અપીલ ફગાવી દેવામાં આવે છે.

અપીલ દર્શાવેલ હદ સુધી સફળ થવા માટે બંધાયેલી છે.પ્રતિવાદી નંબર ૧ જરૂરી વિગતો તૈયાર કર્યા પછી ચુકાદાને અનુરૂપ બઢતી માટે નવા આદેશો જારી કરશે.ખર્ચ અંગે કોઈ ઓર્ડર આપવામાં આવશે નહીં.

બી. બી.

અપીલનો નિકાલ કરવામાં આવ્યો.

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.*