અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઇ 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.

દ્વારકા પ્રસાદ અને અન્ય

વિરુદ્ધ

યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય.

જુલાઈ ૨૮, ૨૦૦૩

[દોરાઈસ્વામી રાજુ અને ડી. એમ. ધર્માધિકારી, ન્યાયમૂર્તિઓ]

સર્વિસ લો:

ડિપાર્ટમેન્ટ ઓફ રેવન્યુ (કસ્ટમ્સ એપ્રેઝર્સ રિક્રુટમેન્ટ) રૂલ્સ, ૧૯૮૮ – એપ્રેઝર ગ્રુપ 'બી' ની જગ્યા પર બઢતી – પ્રિવેન્ટિવ ઓફિસર્સ માટે ૨૦% ક્વોટા અને એક્ઝામિનિંગ ઓફિસર્સ માટે ૭૫% ક્વોટા નક્કી કરવા બાબત – પીઓ

(POs) ની દલીલ કે ઈઓ (EOs) ની સરખામણીમાં તેમના માટે ઓછો ક્વોટા નક્કી કરવામાં આવ્યો છે, આથી આ નિર્ધારણ મનસ્વી અને ભેદભાવપૂર્ણ છે અને તેથી અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરે છે – અપીલ પર કોર્ટે ઠેરવેલ કે: એપ્રેઝરની જગ્યા માટે ઈઓ ની સરખામણીમાં પીઓ માટે નક્કી કરાયેલા ઓછા ક્વોટામાં કોઈ કાનૂની અથવા બંધારણીય ખામી નથી – કાયદામાં ન્યાયી અને સમાન ધોરણે બઢતી માટે વિચારણા કરવાનો અધિકાર અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ હેઠળ કાનૂની અને મૂળભૂત અધિકાર તરીકે દાવો કરી શકાય છે પરંતુ બઢતીની તકોનો નહીં – વધુમાં પીઓ માટે ઓછા ક્વોટાના નિર્ધારણને ભેદભાવપૂર્ણ ગણાવવા માટે અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નો આશરો લઈ શકાય નહીં – ભારતનું બંધારણ, ૧૯૫૦ – અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬.

અપીલકર્તાઓની સેન્ટ્રલ સર્વિસીસ ગ્રુપ 'સી' (નોન–ગેઝેટેડ) માં પ્રિવેન્ટિવ ઓફિસર્સ–પીઓ (ગ્રેડ ૧) તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. બંધારણ હેઠળ ઘડવામાં આવેલા ડિપાર્ટમેન્ટ ઓફ રેવન્યુ (કસ્ટમ્સ એપ્રેઝર્સ રિક્રુટમેન્ટ) રૂલ્સ, ૧૯૮૮ એ એપ્રેઝરની બઢતીની જગ્યા માટે એક્ઝામિનિંગ ઓફિસર્સ (ઈઓ) માટે ૭૫% ક્વોટા અને પીઓ માટે ૨૦% ક્વોટા નક્કી કર્યો હતો. અપીલકર્તાઓએ નક્કી કરાયેલા ક્વોટાને પડકાર્યો કારણ કે તે ઈઓ ની તરફેણમાં નક્કી કરાયેલા ક્વોટાની સરખામણીમાં ઘણો ઓછો હતો. ટ્રિબ્યુનલે

તેને નકારી કાઢ્યો. આથી આ અપીલો દાખલ કરવામાં આવેલ છે.

અપીલકર્તાએ રજૂઆત કરી કે પીઓ ની બઢતી માટે ૨૦% ક્વોટાનું નિર્ધારણ તેમના કેડરના સંખ્યાબળના પ્રમાણમાં નથી; કે ઈઓ માટે ૭૫% ની સરખામણીમાં આવા નાના ક્વોટાનું નિર્ધારણ મનસ્વી અને ભેદભાવપૂર્ણ છે આથી તે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરે છે; કે સામાન્ય સંજોગોમાં પીઓ ને ગ્રેડ 'ડી' કેડરમાં બઢતી માટે પંદર વર્ષ લાગશે જ્યારે ઈઓ ને પાંચ વર્ષ લાગશે જે મોટું અસંતુલન ઊભું કરી રહ્યું છે; કે વર્ષ ૧૯૯૬–૯૭ માં સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ ઓફ કસ્ટમ્સ (પ્રિવેન્ટિવ) ની જગ્યા પર પીઓ ના અપગ્રેડેશનથી વ્યાપકપણે જોકે કડક રીતે નહીં, પરંતુ ઈઓ અને પીઓ ની બઢતીની તકોની બાબતમાં સમાનતા પ્રાપ્ત થઈ છે પરંતુ તેની માત્ર ભવિષ્યલક્ષી (prospectively) લાભદાયી અસર થશે; કે પીઓ ની જગ્યાઓનું અપગ્રેડેશન પૂર્વલક્ષી (retrospectively) રીતે અમલમાં મૂકવું જોઈએ; અને કે જોકે ગ્રુપ 'બી' જગ્યાની નીચે ઈઓ અને પીઓ બે અલગ–અલગ કેડરની રચના કરે છે પરંતુ એકવાર તેઓને ગ્રુપ 'બી' જગ્યા પર બઢતી આપવામાં આવે, યા તો પીઓ ની લાઈનમાં સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ (કસ્ટમ્સ) તરીકે અથવા પીઓ અને ઈઓ માટે ઉપલબ્ધ સંયુક્ત ચેનલમાં એપ્રેઝર્સ તરીકે, તો ગ્રુપ 'એ' ની આગામી ઉચ્ચ બઢતીના હેતુઓ માટે, તેઓ ફરીથી એક ફીડર જગ્યામાં જોડાય છે, આમ

પીઓ અને ઈઓ ની બે જગ્યાઓ ધારણ કરનારાઓ ન્યાયી અને સમાન વ્યવહારને પાત્ર છે.

સામાવાળા–યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયાએ રજૂઆત કરી કે જોકે પીઓ અને ઈઓ ની ભરતી સામાન્ય સ્પર્ધાત્મક પરીક્ષા દ્વારા કરવામાં આવી છે, પરંતુ તેમના કાર્યો અને કામનું સ્વરૂપ અલગ છે; કે પીઓ માટે એપ્રેઝરની જગ્યા માટે માત્ર ૨૦% ક્વોટા પૂરો પાડવાનો સભાન નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે, જે તેમના માટે એક્સ–કેડર જગ્યા છે કારણ કે તેઓની પોતાની ચેનલમાં સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ (કસ્ટમ્સ) ગ્રુપ 'બી' ની જગ્યા માટે ૧૦૦% ક્વોટા છે; અને કે એપ્રેઝરની એક્સ–કેડર જગ્યામાં જો તેમનો ક્વોટા ૨૦% થી વધુ વધારવામાં આવશે તો તેઓ ઈઓ ની તકો પર અતિક્રમણ કરશે.

અપીલોને નકારી કાઢતા, કોર્ટે **કોર્ટે ઠેરવેલ કે:**

૧. એપ્રેઝર ગ્રુપ 'બી' ની જગ્યા માટે ઈઓ ની સરખામણીમાં પીઓ માટે નક્કી કરાયેલા ઓછા ક્વોટામાં કોઈ કાનૂની અથવા બંધારણીય ખામી નથી. પીઓ માટે ઓછા ક્વોટાના નિર્ધારણને ભેદભાવપૂર્ણ ગણાવીને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નો આશરો લઈ શકાય નહીં. કાયદામાં તે સુસ્થાપિત છે કે ભેદભાવ વિના ન્યાયી અને સમાન ધોરણે બઢતી માટે વિચારણા કરવાનો અધિકાર અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ હેઠળ કાનૂની અને મૂળભૂત અધિકાર તરીકે

દાવો કરી શકાય છે પરંતુ બઢતીની તકોનો અધિકાર તરીકે દાવો કરી શકાય નહીં. [૭૯૬–ડી; ૭૯૬–એ–બી] ઓલ ઈન્ડિયા ફેડરેશન ઓફ સેન્ટ્રલ એક્સાઈઝ વિરુદ્ધ યુ.ઓ.આઈ., [૧૯૯૭] ૧ એસ.સી.સી. ૫૨૦, ને અલગ પાડવામાં આવ્યો. રામચંદ્ર શંકર દેવધર વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ મહારાષ્ટ્ર, એ.આઈ.એર. (૧૯૭૪) એસ.સી. ૨૫૯, પર આધાર રાખવામાં આવેલ.

૨. વિભાગના માળખા અને પેટર્નના આધારે ફીડર કેડરની જગ્યાઓની વિવિધ શ્રેણીઓની તરફેણમાં બઢતી માટે ક્વોટા અથવા અલગ–અલગ માર્ગો અને સીડીઓ (ladders) નક્કી કરવા એ એમ્પ્લોયરનો વિશેષાધિકાર છે, જે મુખ્યત્વે નીતિ નિર્ધારણ ક્ષેત્રને લગતો છે. ચોક્કસ જગ્યા માટે ચોક્કસ ક્વોટા નક્કી કરવામાં સંબંધિત વિચારણાઓમાં ફીડર ક્વોટામાં કેડરનું સંખ્યાબળ, ફીડર જગ્યા ધારણ કરનારાઓની યોગ્યતા, તેમની ફરજોનું સ્વરૂપ, અનુભવ અને ફીડર કેડરમાં જગ્યાઓ ધારણ કરનારાઓ માટે ઉપલબ્ધ બઢતીની ચેનલોનો સમાવેશ થાય છે. સૌથી મહત્વની બાબત એ છે કે બઢતી પર યોગ્ય ઉમેદવારો સાથે જગ્યા ભરવા માટે બઢતી આપનાર સત્તામંડળની જરૂરિયાત. ફીડર કેડરમાં ચોક્કસ જગ્યાનું માત્ર કેડરનું સંખ્યાબળ એ ફીડર શ્રેણીઓમાં જગ્યાઓ ધારણ કરનારા વિવિધ લોકો દ્વારા બઢતીની તકોમાં સમાનતાનો દાવો કરવાનો એકમાત્ર માપદંડ અથવા આધાર બની શકે નહીં. [૭૯૨–એફ–એચ; ૭૯૩–એ]

૩. સામાન્ય રીતે, જ્યાં ફીડર કેડરમાં અલગ–અલગ જગ્યાઓ પરથી અધિકારીઓને બઢતી માટે લેવાના હોય છે, ત્યાં ફીડર કેડરની દરેક જગ્યા માટેનો ક્વોટા તે જગ્યા પર મંજૂર થયેલા સંખ્યાબળના પ્રમાણમાં જાળવવામાં આવે છે. જોકે, આ દરેક કિસ્સામાં ચોક્કસ ગાણિતિક સચોટતાની સંપૂર્ણ સમાનતા સાથે સખત અમલનો અફર નિયમ બની શકે નહીં પરંતુ ખાતાકીય સેટઅપમાં પેટર્ન, માળખું અને પદાનુક્રમ તેમજ વહીવટીતંત્રની આકસ્મિક જરૂરિયાતો અને સંતુલન જાળવવાની જરૂરિયાતોના આધારે કિસ્સા મુજબ બદલાઈ શકે છે. અન્ય સંબંધિત વિચારણાઓ પણ છે જે ફીડર કેડરમાં દરેક જગ્યા માટે ક્વોટા નક્કી કરવાની પ્રથામાંથી માત્ર તેના સંખ્યાબળના પ્રમાણમાં ફેરફારની જરૂર પાડી શકે છે. [૭૯૩–એ–સી] ઓલ ઈન્ડિયા ફેડરેશન ઓફ સેન્ટ્રલ એક્સાઈઝ વિરુદ્ધ યુ.ઓ.આઈ., [૧૯૯૭] ૧ એસ.સી.સી. ૫૨૦, નો સંદર્ભ લેવામાં આવેલ.

૪.૧. ઘણી વખત ઓછી નોકરી ધરાવતા ઈઓ ને ગ્રુપ 'બી' માં એપ્રેઝરની જગ્યાઓ પર વહેલી બઢતી મળી જાય છે, માત્ર તે બાબત જ ઈઓ અને પીઓ માટે અનુક્રમે નક્કી કરાયેલા ૭૫% અને ૨૦% ના ક્વોટાને ભેદભાવપૂર્ણ કે મનસ્વી જાહેર કરવાનો આધાર બની શકે નહીં. એવી રજૂઆત કે જો પીઓ દ્વારા અરજ કર્યા મુજબ, તેમના ૨૦% ક્વોટાને વધારીને ૫૦% કે તેથી વધુ કરવામાં

આવે, તો એવી સંભાવના છે કે એપ્રેઝર્સની એક્સ–કેડર લાઈનમાં પણ પીઓ, ઈઓ થી આગળ નીકળી જશે અને બાદના (latter) માટે સ્થગિતતા (stagnation) આવશે. આવી પરિસ્થિતિમાં, બઢતીની તકોને સંતુલિત કરવા માટે, ઈઓ કે જેમની પાસે બઢતીની માત્ર એક જ ચેનલ છે તેમની સરખામણીમાં પીઓ કે જેમની પાસે બઢતીની બે ચેનલો છે, પીઓ ને સભાનપણે ઈઓ ની ચેનલમાં નાનો ક્વોટા આપવામાં આવ્યો છે. આમ, બંને જગ્યાઓ માટે આવો ક્વોટા નક્કી કરવામાં વિભાગ તરફથી કોઈ મનસ્વીપણું કે ભેદભાવપૂર્ણ વ્યવહાર નથી. એપ્રેઝરની એક્સ–કેડર જગ્યાની લાઈનમાં પીઓ ને બઢતીની ઓછી તકો મળવી એ ઈઓ ની પોતાની ચેનલમાં અને પીઓ ને તેમના મોટા કેડરના સંખ્યાબળને ધ્યાનમાં રાખીને પૂરી પાડવામાં આવેલી વધારાની ચેનલમાં બઢતીની તકોને સંતુલિત કરવાનું સ્વાભાવિક પરિણામ છે. [૭૯૪–એ–ડી]

૪.૨. જગ્યાઓના પે–સ્કેલમાં સમાનતાની જરૂરિયાત અથવા ઈચ્છનીયતા અલગ–અલગ અને અન્ય ઘણી વિચારણાઓ પર આધારિત છે અને તે આવી જગ્યાઓ વચ્ચે કોઈ સમાનતા દર્શાવતી નથી કે તમામ અને દરેક બાબતમાં સમાન વ્યવહારની જરૂરિયાત સૂચવતી નથી. જો કે, એ વાતનો ઈનકાર કરી શકાય નહીં કે ઈઓ નું આવશ્યક કાર્ય કસ્ટમ ડ્યુટીની આકારણીમાં એપ્રેઝર્સને મદદ કરવાનું છે જ્યારે પીઓ ની ફરજો મુખ્યત્વે દાણચોરી અને ડ્યુટીની ચોરી રોકવા માટે ફિલ્ડમાં હોય છે. વિભાગ માટે એપ્રેઝર્સની જગ્યા માટે ઈઓ ને વધુ

યોગ્ય માનવા અને તેમ છતાં તે જગ્યાઓમાંથી મર્યાદિત સંખ્યા માટે પીઓ પર વિચાર કરવો ખુલ્લું છે, જેઓ ક્યારેક અને અમુક કચેરીઓમાં એપ્રેઝરનું કામ પણ કરે છે. એપ્રેઝરની જગ્યાના ૨૦% માટે તેમને ધ્યાનમાં રાખીને ગ્રુપ 'બી' જગ્યાઓ પર બઢતીની તેમની તકો વધારવી પણ ઇચ્છનીય જણાય છે જે તેમની પોતાની લાઇનથી બહાર છે. ફરજોના સ્વરૂપ, કાર્યો અને ઈઓ ની સરખામણીમાં પીઓ માટે બઢતીની બે ચેનલોની ઉપલબ્ધતા પરથી, બંને કેડર બે અલગ અને ભિન્ન વર્ગો બનાવે છે જેમને ઉચ્ચ ગ્રુપ 'બી' જગ્યા પર બઢતી માટે અસમાન ક્વોટા પૂરો પાડીને અલગ વ્યવહાર આપી શકાય છે. [૭૯૪–ઈ–જી] કુલદીપ કુમાર ગુપ્તા વિરુદ્ધ એચ.પી. સ્ટેટ ઈલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ, [૨૦૦૧] ૧ એસ.સી.સી. ૪૭, નો સંદર્ભ લેવામાં આવેલ.

૪.૩. એ સ્વીકારી શકાય નહીં કે જોકે ગ્રુપ 'બી' જગ્યાની નીચે ઈઓ અને પીઓ બે અલગ–અલગ કેડરની રચના કરે છે પરંતુ એકવાર તેમને ગ્રુપ 'બી' જગ્યા પર બઢતી આપવામાં આવે યા તો સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ (કસ્ટમ્સ) તરીકે અથવા પીઓ અને ઈઓ માટે ઉપલબ્ધ સંયુક્ત ચેનલમાં એપ્રેઝર્સ તરીકે, તો ગ્રુપ 'એ' ની આગામી ઉચ્ચ બઢતીના હેતુઓ માટે, તેઓ ફરીથી એક ફીડર જગ્યામાં જોડાય છે, આમ, તેઓ ન્યાયી અને સમાન વ્યવહારને પાત્ર છે. ગ્રુપ 'બી' જગ્યાઓમાં બઢતીની બે ચેનલો છે; સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ ગ્રુપ 'બી' ની જગ્યા માટે ૧૦૦% અને એપ્રેઝરની જગ્યા માટે ૨૦%. ઈઓ પાસે ગ્રુપ 'બી' જગ્યા પર બઢતી માટે ૭૫%

ક્વોટા સાથે બઢતીની માત્ર એક જ ચેનલ છે. આમ બે જગ્યાઓ ધારણ કરનારાઓ સેવાની અલગ અલગ શરતો અને ફરજોના સ્વરૂપ સાથે બે અલગ વર્ગો બનાવે છે. ગ્રુપ 'બી' જગ્યાઓ પર બઢતીની તકો પૂરી પાડવાની બાબતમાં તેમની સાથે અલગ રીતે વ્યવહાર કરવો બઢતી આપનાર સત્તામંડળ માટે ખુલ્લું છે. [૭૯૫–ડી–એફ] સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન વિરુદ્ધ રાજેન્દ્ર કુમાર ગોદિકા, [૧૯૯૩] સપ્લી. ૩ એસ.સી.સી. ૧૫૦, નો સંદર્ભ લેવામાં આવેલ.

૪.૪. પીઓ ની જગ્યાઓના અપગ્રેડેશને ભવિષ્યલક્ષી રીતે વધુ રાહત આપી છે તેમાં કોઈ શંકા નથી, પરંતુ તેને પૂર્વલક્ષી રીતે અમલમાં મૂકવાનો અને લાંબા સમયથી પ્રચલિત યથાસ્થિતિને ખલેલ પહોંચાડવાનો કોઈ આધાર નથી, જેનાથી નોંધપાત્ર સમયથી સ્થાયી થયેલી બાબતો અસ્થિર થઈ જાય. [૭૯૬–એફ]

દીવાની અપીલ અધિકારક્ષેત્ર: સિવિલ અપીલ નં. ૫૩૩૨ ના. ૧૯૯૭. ઓ.એ. નં. ૪૫૬ ના. ૧૯૯૪ માં સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલના. મુંબઈ બેંચના. તારીખ ૩૦.૧૦.૧૯૯૬ ના. ચુકાદા અને હુકમમાંથી. સી.એ. નં. ૫૩૩૩ ના. ૧૯૯૭. સાથે પી. પી. રાવ, જનરંજન દાસ, જી. બાલાજી અને એસ. મિશ્રા સી.એ. નં. ૫૩૩૨/૯૭ માં અપીલકર્તા તરફથી. એ. કે. ગાંગુલી, જના કલ્યાણ દાસ સી.એ. નં. ૫૩૩૩/૯૭ માં અપીલકર્તા તરફથી. યુ.ઓ.આઈ. માટે પી.

પરમેશ્વરન વતી પી. પી. મલ્હોત્રા, હેમંત શર્મા અને સી. વી. સુબ્બા રાવ. સુશ્રી ચંદન રામમૂર્તિ સી.એ. નં. ૫૩૩૨/૯૭ માં સામાવાળા / પ્રતિવાદી તરફથી.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિ ધર્માધિકારી દ્વારા આપવામાં આવેલ. આ અપીલોમાં અપીલકર્તાઓ સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલની મુંબઈ બેંચના તારીખ ૩૦.૧૦.૧૯૯૬ ના હુકમની સાચીતા પર પ્રશ્ન ઉઠાવે છે અને તેનો વિરોધ કરે છે. અપીલકર્તાઓની નિમણૂક સેન્ટ્રલ સર્વિસીસ ગ્રુપ 'સી' (નોન–ગેઝેટેડ) માં પ્રિવેન્ટિવ ઓફિસર્સ (ગ્રેડ 1) તરીકે કરવામાં આવી હતી. ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પ્રશ્ન એપ્રેઝરની જગ્યા પર બઢતી માટે તેમના માટે નક્કી કરાયેલા ૨૦% ક્વોટાની માન્યતા અંગેનો હતો. તેમના મતે એક્ઝામિનિંગ ઓફિસર્સની તરફેણમાં નક્કી કરાયેલા ૭૫% ક્વોટાની સરખામણીમાં તેમના માટે નક્કી કરાયેલો ઘણો ઓછો ક્વોટા મનસ્વી અને ભેદભાવપૂર્ણ છે.

અધિકારીઓની બે શ્રેણીઓ એટલે કે પ્રિવેન્ટિવ ઓફિસર્સ અને એક્ઝામિનિંગ ઓફિસર્સને હવે પછી અનુકૂળતા માટે અનુક્રમે પીઓ (POs) અને ઈઓ (EOs) તરીકે ટૂંકમાં ઓળખવામાં આવશે.

ટ્રિબ્યુનલની મુંબઈ બેન્ચે પીઓ ના પડકારને ગુણદોષના આધારે અને રેસ જ્યુડિકાટા (res judicata) ના આધારે પણ એ જ ટ્રિબ્યુનલની મદ્રાસ

બેન્ચના બે–સભ્યોના ચુકાદા પર આધાર રાખીને નકારી કાઢ્યો હતો, જેમાં ઓલ ઇન્ડિયા કસ્ટમ્સ પ્રિવેન્ટિવ સર્વિસીસ ફેડરેશન દ્વારા પીઓ નું વર્ગ તરીકે પ્રતિનિધિત્વ કરતી પિટિશન પર સમાન પડકાર નકારવામાં આવ્યો હતો.

એ ઉલ્લેખ કરી શકાય છે કે બઢતીની જગ્યા એપ્રેઝર માટે ઈઓ માટે ઉપરોક્ત ૭૫% ક્વોટા અને પીઓ માટે ૨૦% ક્વોટા ભારતની બંધારણ ના અનુચ્છેદ ૩૦૯ હેઠળ ઘડવામાં આવેલા વૈધાનિક નિયમો એટલે કે, ડિપાર્ટમેન્ટ ઓફ રેવન્યુ (કસ્ટમ એપ્રેઝર્સ રિક્રુટમેન્ટ) રૂલ્સ ૧૯૮૮ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવ્યો છે.

અપીલકર્તાઓ નિયમો અને તેની સાથે જોડાયેલ અનુસૂચિની માન્યતા પર પ્રહાર કરે છે જ્યાં ઈઓ અને પીઓ માટે અનુક્રમે ૭૫% અને ૨૦% ક્વોટા નક્કી કરવામાં આવ્યો છે.

મુખ્ય રજૂઆત એ છે કે પીઓ ની બઢતી માટે ૨૦% ક્વોટાનું નિર્ધારણ તેમના કેડરના સંખ્યાબળના પ્રમાણમાં નથી. ઈઓ માટે ૭૫% ની સરખામણીમાં પીઓ માટે ૨૦% ના આવા નાના ક્વોટાના નિર્ધારણને મનસ્વી અને ભેદભાવપૂર્ણ ગણાવવામાં આવે છે અને તેથી ભારતની બંધારણ ના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરે છે.

આ અપીલોમાં પીઓ વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી પી. પી. રાવ અને શ્રી એ. કે. ગાંગુલી રજૂઆત કરે છે કે માન્ય સિદ્ધાંત એ છે કે વિવિધ ફીડર શ્રેણીઓ અથવા જગ્યાઓ વચ્ચે બઢતી માટે ક્વોટાનું નિર્ધારણ સંબંધિત કેડરના સંખ્યાબળના પ્રમાણમાં હોવું જોઈએ. ઓલ ઈન્ડિયા ફેડરેશન ઓફ સેન્ટ્રલ એક્સાઈઝ વિરુદ્ધ યુ.ઓ.આઈ., [૧૯૯૭] ૧ એસ.સી.સી. ૫૨૦ માં આ કોર્ટના નિર્ણય પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે.

એક વર્ગ તરીકે પીઓ પ્રત્યેના ભેદભાવપૂર્ણ વ્યવહારની તેમની ફરિયાદને સ્પષ્ટ કરવા અને ઉજાગર કરવા માટે, વકીલોએ અમને પીઓ અને ઈઓ વચ્ચે બઢતીની તકોમાં કથિત આઘાતજનક અસમાનતાઓને એક નજરમાં સમજાવવા માટે એક ચાર્ટ સોંપ્યો છે.

આસિસ્ટન્ટ કમિશનર, કસ્ટમ્સ (ગ્રુપ 'એ') |

|| ડીઆર (DR) (બઢતી) |

|||

સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ્સ એપ્રેઝર (ગ્રુપ 'બી') સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ્સ ઓફ

કસ્ટમ્સ (૨૫૦) (૫૨૦) સેન્ટ્રલ એક્સાઈઝ

(ગ્રુપ 'બી') | (ગ્રુપ 'બી')

| |

૧૦૦% બઢતી ––––––––––––––––––

પીઓ પ્રિવેન્ટિવ ડીઆર ૫૦% (૨૬૦) બઢતી ૫૦% (૨૬૦)

ઓફિસર્સ (ગ્રુપ 'સી') |

(૧૭૦૮) |

––––––––––––––––––––––––––––––––––––

––

| | |

૭૫% = ૧૯૫ ૨૦% = ૫૨ ૫% = ૧૩

(એક્ઝામિનર્સ) (૩૫૦) પ્રિવેન્ટિવ ઓફિસર્સ ઓફિસ સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ્સ*

(ગ્રુપ 'સી') (ગ્રુપ 'સી') (૧૭૦૮) (ગ્રુપ 'સી')

| | |

–––––––––––––– ––––––––––––––– |

| | | | |

૭૫% ૨૫% ૭૫% ૨૫% ૧૦૦%

ડીઆર બઢતી ડીઆર બઢતી બઢતી

યુડીસી યુડીસી યુડીસી

અને અને અને

સ્ટેનોસ સ્ટેનોસ સ્ટેનોસ

(ગ્રુપ 'સી')

- વધુમાં ઓએસ (OS) પાસે આસિસ્ટન્ટ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ઓફિસર્સ, એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ઓફિસર્સ અને ચીફ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ઓફિસર્સ તરીકે બઢતીની ચેનલ છે.

ઉપરોક્ત ચાર્ટ પરથી અરજદારો વતી એવું સમજાવવામાં આવ્યું છે કે બઢતીની તત્કાલીન કુલ ૨૫૩ મંજૂર જગ્યાઓમાંથી ૭૫% ક્વોટા કાઢવાથી, તત્કાલીન ઉપલબ્ધ ૪૬૯ ઈઓ ને બઢતી માટે વિચારણાની તક મળી હતી. તેની સામે એ બાબત તરફ ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું છે કે ૨૦% ક્વોટા કાઢવાથી, પીઓ ની ઉપલબ્ધ ૨૬૦૭ જગ્યાઓ માટે માત્ર ૩૩૭ જગ્યાઓ પીઓ ની બઢતીની વિચારણા માટે ઉપલબ્ધ હતી. આમ, ઘણા ઓછા સંખ્યાબળ ધરાવતા ઈઓ ની સરખામણીમાં વધુ સંખ્યાબળ ધરાવતા પીઓ માટે પૂરી પાડવામાં આવેલી બઢતીની તકો ઘણી ઓછી છે.

પીઓ ના જણાવ્યા મુજબ પીઓ માટે બઢતીની તકોમાં આ સ્પષ્ટ અસમાનતા અસ્તિત્વ ધરાવે છે. સામાન્ય સંજોગોમાં તેઓને ગ્રેડ 'ડી' કેડરમાં બઢતી માટે પંદર વર્ષ લાગશે જ્યારે ઈઓ ને તે ગ્રેડમાં બઢતી માટે માત્ર પાંચ વર્ષ લાગી શકે છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે આ પરિસ્થિતિ મોટું અસંતુલન ઊભું કરી

રહી છે કારણ કે પીઓ હેઠળ કારકુની કેડરમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ જેઓ ઈઓ તરીકે બઢતી મેળવી શકે છે તેઓ એપ્રેઝર્સ તરીકે બઢતી મેળવીને એવા ઘણા પીઓ ના સિનિયર બની જશે જેમની નીચે તેઓએ કામ કર્યું હતું.

સંબંધિત વિભાગનું પ્રતિનિધિત્વ કરતા યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ શ્રી પી. પી. મલ્હોત્રા અને હરીફ ઈઓ વતી હાજર રહેલા શ્રી નાગેશ્વર રાવે અપીલનો વિરોધ કર્યો છે અને રજૂ કરવામાં આવેલી વિવિધ દલીલોનો સામનો કરવાનો પ્રયાસ કર્યો છે. એમ્પ્લોયર તરીકે યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વતી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે જોકે પીઓ અને ઈઓ ની ભરતી સામાન્ય સ્પર્ધાત્મક પરીક્ષા દ્વારા કરવામાં આવી છે, પરંતુ તેમના કાર્યો અને કામનું સ્વરૂપ અલગ છે. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયાનું સ્ટેન્ડ એ છે કે, ચાર્ટમાં દર્શાવ્યા મુજબ, પીઓ પાસે બઢતીની બે ચેનલો છે; એક સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ (કસ્ટમ્સ) ગ્રેડ 'બી' ની જગ્યા માટે અને બીજી એપ્રેઝર ગ્રુપ 'બી' ની જગ્યા માટે. એપ્રેઝરની જગ્યા માટે પીઓ ને માત્ર ૨૦% ક્વોટા પૂરો પાડવાનો સભાન નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે જે તેમના માટે એક્સ-કેડર જગ્યા છે કારણ કે તેઓની પોતાની ચેનલમાં સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ (કસ્ટમ્સ) ગ્રુપ 'બી' ની જગ્યા માટે ૧૦૦% ક્વોટા છે. એ વાતનો ઇનકાર કરી શકાય નહીં કે ઈઓ મુખ્યત્વે ડ્યુટીની આકારણીમાં એપ્રેઝરને મદદ કરવામાં સામેલ હોય છે. પીઓ ફિલ્ડમાં કામ કરે છે અને મુખ્યત્વે દાણચોરી અને ડ્યુટીની ચોરી રોકવાની ફરજોમાં રોકાયેલા હોય છે.

બીજા પગાર પંચે એ હકીકતની નોંધ લીધી છે કે કોલકાતા, મુંબઈ અને ગોવા જેવા મોટા શહેરોની અમુક કસ્ટમ કચેરીઓમાં, કેટલીકવાર ઈઓ અને પીઓ ની ફરજો ઓવરલેપ થાય છે. તેથી, પગાર પંચે તેમના માટે સમાન પગાર ધોરણની ભલામણ કરી છે.

યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વતી અગાઉના ૧૯૬૧ ના નિયમોનો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો છે જે હેઠળ કસ્ટમ એપ્રેઝરની ઉચ્ચ જગ્યા પર બઢતી પીઓ અને ઈઓ વચ્ચે સેવાની લંબાઈ પર આધારિત હતી જેમાં અગાઉના (former) પર વય મર્યાદા હતી. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયાના જણાવ્યા મુજબ, ૧૯૬૧ ના નિયમોમાં, ઈઓ, પીઓ અને ઓફિસ સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ્સ (ઓએસ) માટે અનુક્રમે ૭૫%, ૨૦% અને ૫% ના ગુણોત્તરમાં અલગથી કોઈ ક્વોટા નક્કી કરવામાં આવ્યા ન હતા. એવો અનુભવ થયો હતો કે અગાઉના ભરતી નિયમો હેઠળ, ઈઓ મોટો ક્વોટા લઈ રહ્યા હતા અને તેથી તેમનો ક્વોટા ૭૨% થી ઘટાડીને ૫૪% કરવામાં આવ્યો હતો અને પીઓ અને ઓએસ ની બઢતીની સંભાવનાઓ અનુક્રમે ૧૨% થી વધારીને ૧૫% અને ૫% થી ૧૦% કરવામાં આવી હતી. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, ૧૯૮૮ ના નિયમો દ્વારા પીઓ અને ઓએસ ની બઢતીની સંભાવનાઓ વધારવામાં આવી હતી. જો એપ્રેઝરની જગ્યા ફક્ત એક્ઝામિનર્સના જૂથમાંથી ભરવામાં આવી હોત કે જેમની પાસે બઢતીની અન્ય કોઈ ચેનલ નથી, તો પીઓ ની બઢતીની સંભાવનાઓ વધુ ખરાબ હોત. એવી રજૂઆત કરવામાં

આવી છે કે પીઓ પાસે સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ (કસ્ટમ્સ) (ગ્રુપ 'બી') ની જગ્યા માટે તેમની પોતાની ચેનલમાં બઢતીની ૧૦૦% તકો છે અને એપ્રેઝરની એક્સ–કેડર જગ્યા માટે અન્ય ચેનલમાં જો તેમનો ક્વોટા ૨૦% થી વધુ વધારવામાં આવે તો તેઓ ઈઓ ની તકોમાં અતિક્રમણ કરશે. એપ્રેઝરની એક્સ–કેડર જગ્યા માટે પીઓ ના ક્વોટાને ૨૦% સુધી મર્યાદિત કરવા માટે સામાવાળાઓ દ્વારા આ કારણ આપવામાં આવ્યું છે.

આ અપીલોની સુનાવણી દરમિયાન આ કોર્ટના ધ્યાન પર લાવવામાં આવ્યું હતું કે વર્ષ ૧૯૯૬–૯૭ માં સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ ઓફ કસ્ટમ્સ (પ્રિવેન્ટિવ) ની જગ્યા પર પીઓ નું મોટા પાયે અપગ્રેડેશન થયું છે. આ અપગ્રેડેશનના પરિણામે ૨૦% ક્વોટામાં પીઓ ની બઢતીની તકોમાં સ્વાભાવિક રીતે સુધારો થયો છે. અપીલકર્તાઓ વતી એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે આ અપગ્રેડેશનથી વ્યાપકપણે જોકે કડક રીતે નહીં, પરંતુ ઈઓ અને પીઓ ની બઢતીની તકોની બાબતમાં સમાનતા પ્રાપ્ત થઈ છે પરંતુ તેની માત્ર ભવિષ્યલક્ષી (prospectively) લાભદાયી અસર થશે.

અપીલકર્તાઓ માટેના વિદ્વાન વકીલ રજૂઆત કરે છે કે કસ્ટમ્સના સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ તરીકે પીઓ ની નોંધપાત્ર સંખ્યામાં જગ્યાઓના અપગ્રેડેશન પછી પણ, જાન્યુઆરી ૧૯૮૮ થી ૨૯.૫.૧૯૯૭ ની વચ્ચે પીઓ દ્વારા ભોગવવામાં

આવેલા ભૂતકાળના અન્યાય માટેની ફરિયાદ, એટલે કે અમુક જગ્યાઓ અપગ્રેડ કરવામાં આવી તે પહેલાં, હજુ પણ જીવંત છે અને આ કોર્ટ દ્વારા નિરાકરણ માટે પાત્ર છે. એવું પણ રજૂ કરવામાં આવ્યું છે કે પીઓ ના સંખ્યાબળના પ્રમાણમાં તેમની બઢતી માટે યોગ્ય અથવા સમાન ક્વોટા યોગ્ય રીતે નક્કી કરવા પર તેઓને ગ્રેડ 'એ' જગ્યાઓ પર બઢતી માટે પૂર્વલક્ષી (retrospectively) વિચારણા કરવા અને કાલ્પનિક સિનિયોરિટી (notional seniority) નક્કી કરવા પાત્ર છે, કારણ કે, આ દરમિયાન, તેઓ પહેલેથી જ એક બઢતી મેળવી ચૂક્યા છે. અપીલકર્તાઓ વતી તેમના વકીલ દ્વારા એક સૂચન કરવામાં આવ્યું હતું કે કથિત ભૂતકાળની ગેરકાયદેસરતાઓને રદ કરીને સંપૂર્ણ ન્યાય કરવા માટે, ૧૯૯૬ માં પીઓ ની ૪૨૯ જગ્યાઓ અને ૧૯૯૭ માં ૧૨૦ જગ્યાઓના અપગ્રેડેશનને ૧૯૮૮ ના નિયમોની શરૂઆતની તારીખથી અમલમાં મૂકવા જોઈએ અને સામાવાળાઓને અપગ્રેડેશનના પરિણામે કાલ્પનિક રીતે ઉપલબ્ધ જગ્યાઓના આધારે પીઓ અને ઈઓ ની બઢતી પર ફરીથી વિચારણા કરવાની કવાયત હાથ ધરવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈએ. ગ્રુપ 'બી' થી ગ્રુપ 'એ' જગ્યાઓ પર પીઓ ની ભાવિ બઢતી માટેની વિચારણા સંબંધમાં પણ કેટલાક સૂચનો કરવામાં આવ્યા હતા.

યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયાના વકીલ દ્વારા પ્રાપ્ત થનારી ઔપચારિક સૂચનાઓની રાહ જોતા અમે ૧૬.૪.૨૦૦૨ ના રોજ બાબત મુલતવી રાખી હતી. ૩૦.૪.૨૦૦૩ ના

રોજ તેને ૯.૭.૨૦૦૩ ના રોજ ફરીથી લિસ્ટ કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. જે તારીખે આ બાબત વધુ સુનાવણી માટે લિસ્ટ કરવામાં આવી હતી ત્યારે યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયાના વિદ્વાન વકીલે, સૂચનાઓ પર, ખૂબ જ સ્પષ્ટપણે જણાવ્યું હતું કે બઢતી માટે તેમની પૂર્વલક્ષી વિચારણા માટે જગ્યાઓના અપગ્રેડેશન પછી અપીલકર્તાઓ વતી કરવામાં આવેલી દરખાસ્ત સરકારને અસ્વીકાર્ય છે કારણ કે તે અવ્યવહારુ છે અને તેમાં જાન્યુઆરી ૧૯૮૮ થી ૨૯.૫.૧૯૯૭ ની વચ્ચેની તમામ બઢતીઓને ફરીથી ખોલવાની કષ્ટદાયક કવાયતનો સમાવેશ થશે. તે મોટી સંખ્યામાં એવા ઈઓ અને પીઓ ને પણ પ્રતિકૂળ અસર કરશે જેઓ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પક્ષકાર ન હતા અને આ કોર્ટ સમક્ષ પણ પક્ષકાર નથી, તે ઉપરાંત લાંબા સમયથી અસ્તિત્વમાં આવેલી અને અગાઉના પ્રસંગે સક્ષમ ન્યાયનિર્ણય મંચો (adjudicating forums) દ્વારા માન્ય રાખવામાં આવેલી બાબતો અને પરિસ્થિતિઓને અસ્થિર કરશે.

વિભાગના માળખા અને પેટર્નના આધારે ફીડર કેડરની જગ્યાઓની વિવિધ શ્રેણીઓની તરફેણમાં બઢતી માટે ક્વોટા અથવા અલગ–અલગ માર્ગો અને સીડીઓ (ladders) નક્કી કરવા એ એમ્પ્લોયરનો વિશેષાધિકાર છે, જે મુખ્યત્વે નીતિ નિર્ધારણ ક્ષેત્રને લગતો છે. ચોક્કસ જગ્યા માટે ચોક્કસ ક્વોટા નક્કી કરવામાં સંબંધિત વિચારણાઓ વિવિધ છે જેમ કે ફીડર ક્વોટામાં કેડરનું સંખ્યાબળ, ફીડર જગ્યા ધારણ કરનારાઓની વધુ કે ઓછી યોગ્યતા, તેમની

ફરજોનું સ્વરૂપ, અનુભવ અને ફીડર કેડરમાં જગ્યાઓ ધારણ કરનારાઓ માટે ઉપલબ્ધ બઢતીની ચેનલો. તે બધામાં સૌથી મહત્વની બાબત એ છે કે બઢતી પર યોગ્ય ઉમેદવારો સાથે જગ્યા ભરવા માટે બઢતી આપનાર સત્તામંડળની જરૂરિયાત. આમ, ફીડર કેડરમાં જગ્યાઓની વિવિધ શ્રેણીઓ માટે ક્વોટા નક્કી કરવા માટે વિવિધ સંબંધિત પરિબળોની વિચારણા જરૂરી છે, જેમાંથી થોડાક દષ્ટાંત માટે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યા છે. ફીડર કેડરમાં ચોક્કસ જગ્યાનું માત્ર કેડરનું સંખ્યાબળ એ ફીડર શ્રેણીઓમાં જગ્યાઓ ધારણ કરનારા વિવિધ લોકો દ્વારા બઢતીની તકોમાં સમાનતાનો દાવો કરવાનો એકમાત્ર માપદંડ અથવા આધાર બની શકે નહીં.

સામાન્ય રીતે, જ્યાં ફીડર કેડરમાં અલગ–અલગ જગ્યાઓ પરથી અધિકારીઓને બઢતી માટે લેવાના હોય છે, ત્યાં ફીડર કેડરની દરેક જગ્યા માટેનો ક્વોટા તે જગ્યા પર મંજૂર થયેલા સંખ્યાબળના પ્રમાણમાં જાળવવામાં આવે છે. જોકે, આ દરેક કિસ્સામાં ચોક્કસ ગાણિતિક સચોટતાની સંપૂર્ણ સમાનતા સાથે સખત અમલનો અફર નિયમ બની શકે નહીં પરંતુ ખાતાકીય સેટઅપમાં પેટર્ન, માળખું અને પદાનુક્રમ તેમજ વહીવટીતંત્રની આકસ્મિક જરૂરિયાતો અને સંતુલન જાળવવાની જરૂરિયાતોના આધારે કિસ્સા મુજબ બદલાઈ શકે છે. અન્ય સંબંધિત વિચારણાઓ પણ છે, જેમાંથી કેટલીકનો ઉપર ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

છે, જે ફીડર કેડરમાં દરેક જગ્યા માટે ક્વોટા નક્કી કરવાની પ્રથામાંથી માત્ર તેના સંખ્યાબળના પ્રમાણમાં ફેરફારની જરૂર પાડી શકે છે.

પ્રસ્તુત કિસ્સામાં, યુઓઆઈ વતી, ઈઓ માટે ૭૫% ક્વોટાની સામે પીઓ માટે માત્ર ૨૦% ક્વોટા નક્કી કરવા માટે સંપૂર્ણ અને એકંદર વાજબીપણું દર્શાવવામાં આવ્યું છે. યુઓઆઈ દ્વારા કાઉન્ટર-એફિડેવિટમાં જણાવવામાં આવ્યું છે કે પીઓ માટે તેમની પોતાની લાઇનના નિયમિત બઢતી માર્ગમાં સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ (કસ્ટમ્સ) (ગ્રુપ 'બી') ની જગ્યા છે અને તેમાં તેમની પાસે ૧૦૦% બઢતી ક્વોટા છે. ઈઓ અને સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ્સ (ગ્રુપ 'સી') તે જગ્યાઓ પર બઢતી માટે કોઈ વિચારણાનો દાવો કરી શકતા નથી જે ફક્ત પીઓ માટે અનામત રાખવામાં આવી છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે પીઓ ની મોટી સંખ્યાની ઉપલબ્ધતા અને તેમની પોતાની લાઇનના મર્યાદિત સંખ્યાની બઢતી જગ્યાઓ માટે તેમના વચ્ચેની તીવ્ર સ્પર્ધાને ધ્યાનમાં રાખીને, એપ્રેઝર્સની જગ્યાઓ માટે તેમના માટે ૨૦% ની હદ સુધી બઢતીનો વધારાનો માર્ગ પૂરો પાડવામાં આવ્યો છે જે તેમના માટે તેમની પોતાની ચેનલની બહારની એક્સ-કેડર જગ્યા છે અને જેના માટે અન્યથા તેઓ હકદાર ન હોત. આમ, સુધારેલા નિયમો કે જેઓ તેમને બઢતીની બેવડી તકો પૂરી પાડે છે એટલે કે તેમની પોતાની ચેનલમાં ૧૦૦% અને ૭૫% ક્વોટા ધરાવતા ઈઓ ની સાથે એપ્રેઝર્સની એક્સ-કેડર જગ્યા માટે ૨૦%, તે તેમના હિતોનું પણ પૂરતા પ્રમાણમાં ધ્યાન રાખે છે અને તેને એટલા

મનસ્વી, ભેદભાવપૂર્ણ, ગેરવાજબી ન કહી શકાય કે આ કાર્યવાહીમાં હસ્તક્ષેપની જરૂર પડે.

પીઓ વતી આગળ કરવામાં આવેલી દલીલ એ છે કે એપ્રેઝરની જગ્યા પર બઢતી માટે નક્કી કરાયેલા ૨૦% ના ક્વોટા અને સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ (કસ્ટમ), ગ્રુપ 'બી' માટે નક્કી કરાયેલા ૧૦૦% ના ક્વોટાને એકસાથે ગણવામાં આવે તો પણ, પીઓ માટે બઢતી માટે ઉપલબ્ધ કુલ જગ્યાઓ ઈઓ માટે ઉપલબ્ધ જગ્યાઓ કરતા ઘણી ઓછી છે. વાસ્તવિક વ્યવહારમાં, જે દર્શાવવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે, ઘણા ઈઓ તુલનાત્મક રીતે ટૂંકા સેવાકાળમાં વહેલી બઢતી મેળવવામાં પીઓ કરતા આગળ નીકળી જાય છે. કેટલીકવાર, મિનિસ્ટરિયલ સ્ટાફમાંથી બઢતી મેળવેલા ઈઓ જેઓએ પીઓ હેઠળ કામ કર્યું હોય છે તેઓને બાદના (latter) કરતા વહેલા બઢતીની તક મળી જાય છે.

વિભાગ દ્વારા વધુ ચકાસણીને આધીન, અમને ધ્યાન પર લાવવામાં આવેલી વાસ્તવિકતાઓને સ્વીકારીને કે ઘણી વખત ઓછી નોકરી ધરાવતા ઈઓ ને ગ્રુપ 'બી' માં એપ્રેઝરની જગ્યાઓ પર વહેલી બઢતી મળી જાય છે, અમારા મતે, માત્ર તે બાબત જ ઈઓ અને પીઓ માટે અનુક્રમે નક્કી કરાયેલા ૭૫% અને ૨૦% ના ક્વોટાને ભેદભાવપૂર્ણ કે મનસ્વી જાહેર કરવાનો આધાર બની શકે નહીં. યુઓઆઈ વતી એ બાબત તરફ ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું છે કે જો પીઓ દ્વારા

અરજ કર્યા મુજબ, ૨૦% ક્વોટાને વધારીને ૫૦% કે તેથી વધુ કરવામાં આવે, તો એવી સંભાવના છે કે એપ્રેઝર્સની એક્સ–કેડર લાઇનમાં પણ પીઓ, ઈઓ થી આગળ નીકળી જશે અને બાદના (latter) માટે સ્થગિતતા (stagnation) આવશે. આવી પરિસ્થિતિમાં, બઢતીની તકોને સંતુલિત કરવા માટે, ઈઓ કે જેમની પાસે બઢતીની માત્ર એક જ ચેનલ છે તેમની સરખામણીમાં પીઓ કે જેમની પાસે બઢતીની બે ચેનલો છે, પીઓ ને સભાનપણે ઈઓ ની ચેનલમાં નાનો ક્વોટા આપવામાં આવ્યો છે. બંને જગ્યાઓ માટે આવો ક્વોટા નક્કી કરવામાં અમને વિભાગ તરફથી કોઈ મનસ્વીપણું કે ભેદભાવપૂર્ણ વ્યવહાર જણાતો નથી. એપ્રેઝરની એક્સ–કેડર જગ્યાની લાઇનમાં પીઓ ને બઢતીની ઓછી તકો મળવી એ ઈઓ ની પોતાની ચેનલમાં અને પીઓ ને તેમના મોટા કેડરના સંખ્યાબળને ધ્યાનમાં રાખીને પૂરી પાડવામાં આવેલી વધારાની ચેનલમાં બઢતીની તકોને સંતુલિત કરવાનું સ્વાભાવિક પરિણામ છે.

અપીલકર્તાઓ વતી બીજા પગાર પંચના અવલોકન પર ખૂબ ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે જેમાં પીઓ અને ઈઓ માટે સમાન પગાર ધોરણની ભલામણ કરવામાં આવી હતી કારણ કે તેમની ફરજો કંઈક અંશે સમાન છે અને કેટલીકવાર મોટા શહેરોની અમુક કસ્ટમ કચેરીઓમાં, ઓવરલેપ થાય છે. જગ્યાઓના પે–સ્કેલમાં સમાનતાની જરૂરિયાત અથવા ઈચ્છનીયતા અલગ–અલગ અને અન્ય ઘણી વિચારણાઓ પર આધારિત છે અને તે આવી જગ્યાઓ વચ્ચે કોઈ સમાનતા

દર્શાવતી નથી કે તમામ અને દરેક બાબતમાં સમાન વ્યવહારની જરૂરિયાત સૂચવતી નથી. જો કે, એ વાતનો ગંભીરતાથી ઇનકાર કરી શકાય નહીં કે ઈઓ નું આવશ્યક કાર્ય કસ્ટમ ડ્યુટીની આકારણીમાં એપ્રેઝર્સને મદદ કરવાનું છે જ્યારે પીઓ ની ફરજો મુખ્યત્વે દાણચોરી અને ડ્યુટીની ચોરી રોકવા માટે ફિલ્ડમાં હોય છે. વિભાગ માટે એપ્રેઝર્સની જગ્યા માટે ઈઓ ને વધુ યોગ્ય માનવા અને તેમ છતાં તે જગ્યાઓમાંથી મર્યાદિત સંખ્યા માટે પીઓ પર વિચાર કરવો ખુલ્લું છે, જેઓ ક્યારેક અને અમુક કચેરીઓમાં એપ્રેઝરનું કામ પણ કરે છે. એપ્રેઝરની જગ્યાના ૨૦% માટે તેમને ધ્યાનમાં રાખીને ગ્રુપ 'બી' જગ્યાઓ પર બઢતીની તેમની તકો વધારવી પણ ઇચ્છનીય જણાય છે જે તેમની પોતાની લાઇનથી બહાર છે. ફરજોના સ્વરૂપ, કાર્યો અને ઈઓ ની સરખામણીમાં પીઓ માટે બઢતીની બે ચેનલોની ઉપલબ્ધતા પરથી, બંને કેડર બે અલગ અને ભિન્ન વર્ગો બનાવે છે જેમને ઉચ્ચ ગ્રુપ 'બી' જગ્યા પર બઢતી માટે અસમાન ક્વોટા પૂરો પાડીને અલગ વ્યવહાર આપી શકાય છે. કુલદીપ કુમાર ગુપ્તા વિરુદ્ધ એચ.પી. સ્ટેટ ઈલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ, [૨૦૦૧] ૧ એસ.સી.સી. ૪૭૫ પૃષ્ઠ ૪૮૪–૮૫ (પેરા ૬) ના કેસમાં નીચેના અવલોકનો જુઓ:

"ક્વોટા પ્રદાન કરવો એ સર્વિસ જ્યુરિસ્પ્રુડન્સમાં નવું નથી અને જ્યારે પણ ફીડર શ્રેણી પોતે જ અલગ–અલગ શ્રેણીની વ્યક્તિઓની બનેલી હોય અને જ્યારે તેમને કોઈ બઢતી માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે, ત્યારે એમ્પ્લોયર દરેક શ્રેણી

માટે એક ક્વોટા નક્કી કરે છે જેથી બઢતી કેડર સંતુલિત રહે અને તે જ સમયે ફીડર શ્રેણીની દરેક શ્રેણીની વ્યક્તિઓને બઢતી માટે વિચારણાની તક મળે. આ એક અર્થમાં વહીવટીતંત્રના વ્યાપક હિતમાં પણ છે જ્યારે એમ્પ્લોયર જ બઢતી કેડરમાં જગ્યાઓની ટકાવારી નક્કી કરવા માટે સૌથી યોગ્ય છે, જેને વ્યક્તિઓની વિવિધ શ્રેણીઓ માટે અનામત રાખી શકાય. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો આ જોગવાઈ વાસ્તવમાં અનુચ્છેદ ૧૬(૧) માં સમાવિષ્ટ બંધારણીય આદેશને અસરકારક બનાવે છે, કારણ કે તે રોજગારને લગતી બાબતોમાં સમાન તક પ્રદાન કરશે અને ફીડર શ્રેણીમાં વ્યક્તિઓની નિર્દિષ્ટ શ્રેણીનો બઢતી મેળવવાનો ઈજારો રહેશે નહીં."

પીઓ માટે દલીલ કરતા વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલ રજૂઆત કરે છે કે આ કેસની સૌથી વિશિષ્ટ વિશેષતા એ છે કે જોકે ગ્રુપ 'બી' જગ્યાની નીચે ઈઓ અને પીઓ બે અલગ–અલગ કેડરની રચના કરે છે પરંતુ એકવાર તેઓને ગ્રુપ 'બી' જગ્યા પર બઢતી આપવામાં આવે, યા તો પીઓ ની લાઇનમાં સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ (કસ્ટમ્સ) તરીકે અથવા પીઓ અને ઈઓ માટે ઉપલબ્ધ સંયુક્ત ચેનલમાં એપ્રેઝર્સ તરીકે, તો ગ્રુપ 'એ' ની આગામી ઉચ્ચ બઢતીના હેતુ માટે, તેઓ ફરીથી એક ફીડર જગ્યામાં જોડાય છે. તેથી એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે તેમની સેવાની શરતોની આ વિશિષ્ટ વિશેષતાને કારણે, પીઓ અને ઈઓ ની બે જગ્યાઓ ધારણ કરનારાઓ ન્યાયી અને સમાન વ્યવહારને પાત્ર છે.

આ દલીલ પણ અસ્વીકાર્ય છે. જેમ કે ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું છે, ગ્રુપ 'બી' જગ્યાઓમાં પીઓ પાસે બઢતીની બે ચેનલો છે; સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ ગ્રુપ 'બી' ની જગ્યા માટે ૧૦૦% અને એપ્રેઝરની જગ્યા માટે ૨૦%, જ્યારે ઈઓ પાસે ગ્રુપ 'બી' જગ્યા પર બઢતી માટે ૭૫% ક્વોટા સાથે બઢતીની માત્ર એક જ ચેનલ છે. આમ બે જગ્યાઓ ધારણ કરનારાઓ સેવાની અલગ અલગ શરતો અને ફરજોના સ્વરૂપ સાથે બે અલગ વર્ગો બનાવે છે. ગ્રુપ 'બી' જગ્યાઓ પર બઢતીની તકો પૂરી પાડવાની બાબતમાં તેમની સાથે અલગ રીતે વ્યવહાર કરવો બઢતી આપનાર સત્તામંડળ માટે ખુલ્લું છે. સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન વિરુદ્ધ રાજેન્દ્ર કુમાર ગોદિકા, [૧૯૯૩] સપ્લી. ૩ એસ.સી.સી. ૧૫૦ પૃષ્ઠ ૧૬૭ ના કેસમાં, આ કોર્ટે પ્રો. વિલિસના બંધારણીય કાયદામાંથી નીચેના ફકરાને મંજૂરી સાથે ટાંક્યો અને તેના પર આધાર રાખીને ભેદભાવની ફરિયાદ પરની સમાન દલીલને નકારી કાઢી:– "ગાણિતિક સૂક્ષ્મતા અને સંપૂર્ણ સમાનતા જરૂરી નથી. સમાનતા, નહીં કે વ્યવહારની સમાનતા (identity of treatment), પૂરતી છે. જો કોઈ હકીકત પરિસ્થિતિ વ્યાજબી રીતે વર્ગીકરણને ટકાવી રાખવા માટે કલ્પી શકાય, તો તે હકીકત પરિસ્થિતિનું અસ્તિત્વ માની લેવું જોઈએ. જે કોઈ વર્ગીકરણ પર પ્રહાર કરે છે તેણે તે બતાવવાનો બોજો ઉઠાવવો જ પડશે કે તે કોઈ વાજબી આધાર પર ટકેલું નથી."

પીઓ માટે ઓછા ક્વોટાના નિર્ધારણને ભેદભાવપૂર્ણ ગણાવવા માટે ભારતની બંધારણ ના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નો આશરો લઈ શકાય નહીં. કાયદામાં તે સુસ્થાપિત છે કે ભેદભાવ વિના ન્યાયી અને સમાન ધોરણે બઢતી માટે વિચારણા કરવાનો અધિકાર અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ હેઠળ કાનૂની અને મૂળભૂત અધિકાર તરીકે દાવો કરી શકાય છે પરંતુ બઢતીની તકોનો અધિકાર તરીકે દાવો કરી શકાય નહીં (જુઓ રામચંદ્ર શંકર દેવધર વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ મહારાષ્ટ્ર, એ.આઇ.એર. (૧૯૭૪) એસ.સી. ૨૫૯ પેરા ૧૨ પૃષ્ઠ ૨૬૭). ઓલ ઈન્ડિયા ફેડરેશન ઓફ સેન્ટ્રલ એક્સાઈઝ વિરુદ્ધ યુ.ઓ.આઈ., [૧૯૭૭] ૧ એસ.સી.સી. ૫૨૦ ના કેસમાં અપીલકર્તાઓ વતી આધાર રાખવામાં આવેલો નિર્ણય અપીલકર્તાઓના કેસ માટે બહુ ઓછી મદદરૂપ છે. તે કેસમાં, આ કોર્ટે અરજદારોની ફરિયાદને અમુક હદ સુધી દૂર કરવા ક્વોટાના પુનઃનિર્ધારણ માટે વિભાગ દ્વારા કરવામાં આવેલી દરખાસ્તો પર વિચાર કર્યો હતો. સમાન પક્ષકારો વચ્ચેના ૧૯૯૯ (૩) એસ.સી.સી. ૩૮૪ માં નોંધાયેલા અન્ય કેસમાં, કોર્ટને નિર્ધારિત ક્વોટામાં ફેરફાર માટે કોઈ નિર્દેશ જારી કરવા માટે મનાવી શકાઈ ન હતી. તેથી, બેમાંથી કોઈ પણ નિર્ણય અપીલકર્તાઓ વતી રજૂ કરવામાં આવેલી દલીલને સમર્થન આપવામાં મદદરૂપ નથી.

એપ્રેઝર ગ્રુપ 'બી' ની જગ્યા માટે ઈઓ ની સરખામણીમાં પીઓ માટે નક્કી કરાયેલા ઓછા ક્વોટામાં અમને કોઈ કાનૂની અથવા બંધારણીય ખામી જણાતી

નથી. અમારા ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષને ધ્યાનમાં રાખીને અમારા માટે અન્ય વૈકલ્પિક અરજમાં જવું જરૂરી નથી કે વિભાગે પોતે પીઓ ની ચોક્કસ સંખ્યાની જગ્યાઓ અપગ્રેડ કરી હોવાથી, અને પીઓ માટે બઢતીની તકોમાં ભાવિ અસંતુલન અમુક હદ સુધી સુધારી લેવામાં આવ્યું હોવાથી, આ કોર્ટે કાલ્પનિક બઢતી માટે અપીલકર્તાઓના કેસની પુનર્વિચારણા કરવા અને પરિણામી નાણાકીય લાભ અને ઉચ્ચ જગ્યાઓ પર બઢતીની ભાવિ તકો સાથે બઢતી કેડરમાં તેમની સિનિયોરિટી નક્કી કરવા માટે અગાઉની તારીખથી અપગ્રેડેશનનો લાભ પાછો ધકેલવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈએ. સદર અપગ્રેડેશને ભવિષ્યલક્ષી રીતે વધુ રાહત આપી છે તેમાં કોઈ શંકા નથી, પરંતુ તેને પૂર્વલક્ષી રીતે અમલમાં મૂકવાનો અને લાંબા સમયથી પ્રચલિત યથાસ્થિતિને ખલેલ પહોંચાડવાનો કોઈ આધાર નથી, જેનાથી નોંધપાત્ર સમયથી સ્થાયી થયેલી બાબતો અસ્થિર થઈ જાય.

પરિણામે, બંને અપીલો નિષ્ફળ જાય છે અને આથી નકારી કાઢવામાં આવે છે પરંતુ સંજોગોમાં અમે પક્ષકારોને પોતાનો ખર્ચ જાતે ભોગવવા માટે છોડીશું.

અપીલ નકારી કાઢવામાં આવી.

==========

This judgment has been translated using an AI–assisted translation tool.

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.