

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.

=====

નિલંશુ ભૂષણ બાસુ વગેરે

વિરુદ્ધ

દેબ કે. સિન્હા અને અન્ય વગેરે.

૩૧ ઓગસ્ટ, ૨૦૦૧

[એસ. રાજેન્દ્ર બાબુ અને બ્રિજેશ કુમાર, ન્યાયમૂર્તિઓ]

સેવા કાયદો:

કલકત્તા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન એક્ટ, ૧૯૮૦: કલમ ૧૪.

કલકત્તા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન (મેયર-ઈન-કાઉન્સિલ દ્વારા નિમણૂક કરાયેલા અધિકારીઓની ભરતી) નિયમો, ૧૯૮૫, પરિશિષ્ટ-૭.

સીધી ભરતી દ્વારા પસંદગી-જાહેર સેવા આયોગની સલાહથી ચીફ મ્યુનિસિપલ એન્જિનિયરની નિમણૂક-હાઈકોર્ટે પસંદગીમાં અપનાવવામાં

આવેલી માર્ગદર્શિકા મનસ્વી હોવાના આધારે પસંદગી રદ કરી-તેણે એવું પણ ઠરાવ્યું કે વિભાગીય ઉમેદવારોને તેમની યોગ્યતા અને અનુકૂળતાને આધીન બઢતી આપવા માટે અગ્રતા આપવી જોઈએ અને જો તે વ્યવહાર ન હોય તો જ સીધી ભરતી માટે જવું-અપીલ પર, ઠરાવવામાં આવ્યું કે, જો નિયમો પરવાનગી આપતા હોય, તો સીધી ભરતી દ્વારા અથવા બઢતી દ્વારા કોઈ શરત લાદીને નિમણૂક કરવી તે કાનૂનમાં જોગવાઈ ઘડવા સમાન ગણાશે અને નિમણૂક કરનાર સત્તાધિકારીના વહીવટી કાર્યમાં દખલગીરી સમાન ગણાશે-ન્યાયિક સંસ્થાઓએ ભરતીની પદ્ધતિ પસંદ કરવામાં કારોબારીની ડહાપણ પર ન્યાય કરવા બેસવાનું નથી.

જવાબદાર પદ પરનો અનુભવ એટલે માત્ર નીચેના જ પદ પરનો અનુભવ એવો નથી-પસંદગીને માત્ર એવા આધારે નકારી શકાય નહીં કે ગુણનું કોઈ વિભાજન (break up) નહોતું-તજજ્ઞ મંડળ દ્વારા કાર્ય અનુભવ અને વ્યક્તિગત ઈન્ટરવ્યુના આધારે ગુણવત્તાના મૂલ્યાંકનને નકારી શકાય નહીં.

ચીફ મ્યુનિસિપલ એન્જિનિયર (સિવિલ) ના પદ પર ભરતી કલકત્તા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન એક્ટ, ૧૯૮૦ અને કલકત્તા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન (મેયર-ઈન-કાઉન્સિલ દ્વારા નિમણૂક કરાયેલા અધિકારીઓની ભરતી) નિયમો ૧૯૮૫ ની જોગવાઈઓ અનુસાર કરવામાં આવી હતી. નિયમોના પરિશિષ્ટ-૭ ના ક્રમ નં.૮ મુજબ, સીધી ભરતી તેમજ બઢતી દ્વારા ચીફ એન્જિનિયર (સિવિલ) ની પસંદગી અને નિમણૂક માટે લાયકાત નિર્ધારિત કરવામાં આવી

હતી. અધિનિયમની કલમ ૧૪(૩)(એ) મુજબ, કોર્પોરેશને જાહેર સેવા આયોગની સલાહથી સીધી ભરતી દ્વારા ઉક્ત પદ માટે ઉમેદવારની પસંદગી કરી હતી. હાઈકોર્ટે એવું ઠરાવીને પસંદગી રદ કરી હતી કે ભરતીની પદ્ધતિ એટલે કે સીધી પસંદગી અથવા બઢતી નક્કી કરવા માટે કોઈ માર્ગદર્શિકાનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું અને એવો અભિપ્રાય આપ્યો હતો કે જ્યારે બંને પદ્ધતિઓ ઉપલબ્ધ હોય, ત્યારે સૌ પ્રથમ બઢતી દ્વારા ભરતીની પ્રક્રિયા પસંદ કરવી જોઈએ; જો કોઈ યોગ્ય ઉમેદવાર ઉપલબ્ધ ન હોય તો જ સીધી ભરતીનો આશરો લઈ શકાય; નહીંતર તે નિમણૂક કરનાર સત્તાધિકારી દ્વારા સત્તાનો મનસ્વી અને ભેદભાવપૂર્ણ ઉપયોગ ગણાશે; અને કોર્પોરેશન દ્વારા ભરતીની પદ્ધતિ અંગે જાહેર આયોગની સલાહ લેવી જોઈતી હતી. તેથી આ અપીલ કરવામાં આવી છે. સંલગ્ન એસએલપી પણ આ જ નિમણૂક સંબંધિત છે.

અપીલ મંજૂર રાખતા અને સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન ફગાવી દેતા, અદાલતે ઠરાવ્યું: ૧.૧. કલકત્તા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન એક્ટ, ૧૯૮૦ અથવા કલકત્તા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન (મેયર-ઈન-કાઉન્સિલ દ્વારા નિમણૂક કરાયેલા અધિકારીઓની ભરતી) નિયમો, ૧૯૮૫ ની જોગવાઈઓ હાઈકોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત કરવામાં આવેલા સિદ્ધાંતોને સમર્થન આપતી નથી. જ્યારે નિયમો યોગ્ય સત્તાધિકારી પર નિર્ણય છોડીને સીધી ભરતી દ્વારા અથવા બઢતી દ્વારા કોઈ પદ પર ભરતી કરવાની પરવાનગી આપે છે, ત્યારે એવું નક્કી કરવું મુશ્કેલ છે કે બઢતી દ્વારા ભરતીની પ્રક્રિયા અનિવાર્યપણે પ્રથમ અપનાવવી જ જોઈએ.

વાસ્તવમાં તે કાનૂનમાં એક જોગવાઈ ઘડવા સમાન ગણાશે.

સ્ટેટ ઓફ આંધ્રપ્રદેશ અને અન્ય વિ. સદાનંદન અને અન્ય, એઆઈઆર (૧૯૮૯) એસસી ૨૦૬૦, પર આધાર રાખવામાં આવ્યો.

૧.૨. ભરતીની પદ્ધતિઓ અને કઈ શ્રેણીમાંથી ભરતી કરવી જોઈએ તે તમામ બાબતો કારોબારીના વિશિષ્ટ ક્ષેત્રાધિકારમાં આવે છે. ભરતીની પદ્ધતિ અથવા કઈ શ્રેણીઓમાંથી ભરતી કરવી જોઈએ તે પસંદ કરવામાં કારોબારીની ડહાપણ પર ન્યાય કરવા બેસવાનું ન્યાયિક સંસ્થાઓનું કામ નથી કારણ કે આ કારોબારી દ્વારા લેવાના નીતિવિષયક નિર્ણયો છે. આવા નિર્ણયો શુદ્ધ વહીવટી પ્રકૃતિના હોય છે. રેકૉર્ડની ચકાસણી દર્શાવે છે કે ભરતીની પદ્ધતિના પ્રશ્ન પર મેયર-ઈન-કાઉન્સિલ દ્વારા ચર્ચા કરવામાં આવી હતી. તેથી, ચર્ચાની પર્યાપ્તતા અથવા લેવાયેલા નિર્ણયની શુદ્ધતા માટે નોંધની સામગ્રી પર શંકા ન કરવી જોઈએ. (૪૯૯-બી-સી:ઈ)

૧.૩. કલમ ૧૪ ની પેટા-કલમ (૩) ના ખંડ (એ) મુજબ, આપેલા પદ પર નિમણૂક મેયર-ઈન-કાઉન્સિલ દ્વારા રાજ્ય જાહેર સેવા આયોગની સલાહથી કરવામાં આવશે. 'ભરતી' શબ્દ વ્યાપક છે જેમાં જાહેર સેવામાં કોઈ વ્યક્તિનો સમાવેશ કરવા માટે પૂરી પાડવામાં આવેલી કોઈપણ પદ્ધતિ એટલે કે નિમણૂક, પસંદગી, બઢતી અથવા ડેપ્યુટેશનનો સમાવેશ થાય છે. જો કે, કલમ ૧૪(૩) માં 'ભરતી' શબ્દનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો નથી. તેથી, કાયદાની જોગવાઈ કોઈપણ રીતે એવા નિષ્કર્ષ પર દોરી જતી નથી કે ભરતીની પદ્ધતિ અંગે નિર્ણય

લેવા માટે જાહેર સેવા આયોગની સલાહ લેવી જોઈએ.

કે. નારાયણ અને અન્ય વિ. સ્ટેટ ઓફ કાર્પોરેશન અને અન્ય, [૧૯૯૪] સપ્લ. (૧) ૪૪; નો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો.

૧.૪. નિયમો હેઠળ સીધી ભરતીની પદ્ધતિ અનુમતિપાત્ર છે. તે યોગ્યતા (મેરિટ) પર આધારિત ખુલ્લી પસંદગી હતી. તેથી એવું કહી શકાય નહીં કે અપનાવવામાં આવેલી સીધી ભરતીની પદ્ધતિથી કોઈ અયોગ્ય પરિણામ આવ્યું, અથવા તે ભેદભાવપૂર્ણ હતું. બંધારણની કલમ ૧૬ નું કોઈપણ પ્રકારે ઉલ્લંઘન થયું નથી. તેથી હાઈકોર્ટનો આદેશ ટકી શકે તેમ નથી.

૨. પસંદગીને માત્ર એવા તર્ક પર નકારી શકાય નહીં કે ગુણનું કોઈ વિભાજન નહોતું અથવા તે અરજદારોના જણાવ્યા મુજબ હોવું જોઈતું હતું. તજજ્ઞ મંડળ દ્વારા ઉમેદવારોના કાર્ય અનુભવો અને વ્યક્તિગત ઇન્ટરવ્યુના આધારે તેમની યોગ્યતાના મૂલ્યાંકનને આવા આધારો પર નકારી શકાય નહીં.

દીવાની અપીલ અધિકારક્ષેત્ર:

દીવાની અપીલ નં. ૬૩૫૬/૧૯૯૮.

ડબલ્યુ.પી. નં. ૫૨૪/૧૯૯૮ માં કલકત્તા હાઈકોર્ટના તારીખ ૧૮.૯.૯૮ ના ચુકાદા અને આદેશ પરથી.

૧૯૯૮ ની એસએલપી (સી) નં. ૧૫૦૬૨. સાથે

અપીલકર્તા વતી દીપાંકર ગુપ્તા, બીજન કુમાર ઘોષ અને પ્રણબ કુમાર મુલ્લિક.

સામાવાળાઓ વતી વી.આર. રેહ્મા અને તાપસ રે, અનિલ અગરવાલા, કે.વી. વિજયકુમાર,

કે.વી. વિશ્વનાથન, શ્યામલ ગાંગુલી, ગૌરવ જૈન અને સુશ્રી આભા જૈન.

અદાલતનો ચુકાદો નીચે મુજબ જાહેર કરવામાં આવ્યો હતો:

બ્રિજેશ કુમાર, ન્યાયમૂર્તિ. કલકત્તા હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા પસાર કરાયેલા તારીખ ૧૮ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૯૮ ના ચુકાદા અને આદેશ વિરુદ્ધ વર્તમાન અપીલ દાખલ કરવામાં આવી છે, જેણે રિટ પિટિશન મંજૂર રાખી હતી અને કલકત્તા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનના ચીફ મ્યુનિસિપલ એન્જિનિયર (સિવિલ) ના પદ માટે અપીલકર્તાની પસંદગી રદ કરી હતી.

જ્યારે એસ.એલ.પી. નં. ૧૫૦૬૨/૯૮ કલકત્તા હાઈકોર્ટના તારીખ ૧૧ ઓગસ્ટ, ૧૯૯૮ ના અન્ય એક ચુકાદા વિરુદ્ધ દાખલ કરવામાં આવી છે, જેણે સુભેન્દુ મૈત્રી અને અન્ય દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ પિટિશનને ફગાવી દીધી હતી જેમાં એ જ પસંદગીને અલગ આધારો પર પડકારવામાં આવી હતી. કારણ કે બંને બાબતો એક જ પસંદગી અને એક જ પદ સાથે સંબંધિત છે, તેથી તેને સાથે સૂચિબદ્ધ કરવામાં આવી છે અને સાથે સાંભળવામાં આવી છે. તેથી, સંયુક્ત આદેશ કરવામાં આવે છે.

કલકત્તા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનમાં ચીફ મ્યુનિસિપલ એન્જિનિયર (સિવિલ) નું પદ ખાલી પડ્યું હતું. આવા પદો પર ભરતી કલકત્તા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન એક્ટ ૧૯૮૦ અને કલકત્તા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન (મેયર-ઇન-કાઉન્સિલ દ્વારા નિમણૂક કરાયેલા અધિકારીઓની ભરતી) નિયમો ૧૯૮૫ ની જોગવાઈઓ અનુસાર કરવામાં આવે છે. કલકત્તા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન એક્ટ (ટૂંકમાં 'એક્ટ') ની કલમ ૧૪ કોર્પોરેશનના અધિકારીઓ અને કર્મચારીઓ સાથે સંબંધિત છે. કલમ ૧૪ (૧) નો ખંડ (એફ) મેયર-ઇન-કાઉન્સિલ સમયાંતરે નક્કી કરે તેટલી સંખ્યામાં ડેપ્યુટી મ્યુનિસિપલ કમિશનરો અને ચીફ મ્યુનિસિપલ એન્જિનિયરોની જોગવાઈ કરે છે. અધિનિયમની કલમ ૧૪ ની પેટા-કલમ (૩) અને (૪) નીચે મુજબ ટાંકવામાં આવી છે:

"(૩) પેટા-કલમ (૧) ના ખંડ (ઇ) થી (જે) માં ઉલ્લેખિત અન્ય અધિકારીઓની નિમણૂક કરવામાં આવશે (એ) રાજ્ય જાહેર સેવા આયોગની સલાહથી મેયર-ઇન-કાઉન્સિલ દ્વારા, અથવા (બી) જો મેયર-ઇન-કાઉન્સિલ તેમ નક્કી કરે તો, જાહેરનામા દ્વારા, સરકારની સેવામાં હોય અથવા રહેલા હોય તેવા વ્યક્તિઓમાંથી મેયર-ઇન-કાઉન્સિલની સલાહથી રાજ્ય સરકાર દ્વારા

(૪) મેયર-ઇન-કાઉન્સિલ દ્વારા નિમણૂક કરાયેલા અધિકારીઓની ભરતી માટેની પદ્ધતિ અને જરૂરી લાયકાતો, તેમજ વર્તણૂક, શિસ્ત અને નિયંત્રણ સહિતની સેવાની શરતો નિર્ધારિત કરવામાં આવે

તેવી રહેશે."

ચીફ મ્યુનિસિપલ એન્જિનિયરોના પદો કલમ ૧૪ ની પેટા-કલમ (૧) ના ખંડ (એફ) ને નિર્દિષ્ટ કરે છે. તેથી ઉક્ત પદો પર નિમણૂક કલમ ૧૪ ની પેટા-કલમ (૩) ના ખંડ (એ) અને (બી) અનુસાર કરવાની રહેશે.

કલકત્તા મ્યુનિસિપલ (મેયર-ઇન-કાઉન્સિલ દ્વારા નિમણૂક કરાયેલા અધિકારીઓની ભરતી) નિયમો ૧૯૮૫ (ટૂંકમાં, "નિયમો") મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનના અધિકારીઓની ભરતી માટે લાયકાત અને અન્ય શરતો નક્કી કરે છે. ચીફ મ્યુનિસિપલ એન્જિનિયર (સિવિલ) નું પદ નિયમોના પરિશિષ્ટ-૭ ના ક્રમ નં. ૮ પર છે. તે સીધી ભરતી દ્વારા તેમજ બઢતી દ્વારા નિમણૂક માટે ચીફ મ્યુનિસિપલ એન્જિનિયર (સિવિલ) ની પસંદગી અને નિમણૂક માટેની લાયકાત નક્કી કરે છે. આ લાયકાતો નીચે મુજબ છે:

"૮. ચીફ મ્યુનિસિપલ એન્જિનિયર (સિવિલ) રૂ. ૨૦૦૦-૧૨૫/૨-૨,૨૩૭૫:

ઉક્ત અધિનિયમની કલમ ૧૪ ની પેટા-કલમ (૩) ના ખંડ (એ)

હેઠળની લાયકાત અને ઉંમર:-

(A) સીધી ભરતી માટે-આવશ્યક

(a) ભારતના નાગરિક.

(b) માન્ય યુનિવર્સિટીમાંથી સિવિલ એન્જિનિયરિંગની ડિગ્રી અથવા

તેની સમકક્ષ.

- (c) સરકારી સેવામાં અથવા વૈધાનિક સંસ્થાઓમાં અથવા પ્રતિષ્ઠિત એન્જિનિયરિંગ અથવા કન્સ્ટ્રક્શન કંપનીઓમાં જવાબદાર પદ અથવા પદો પર એન્જિનિયર તરીકે ૧૨ વર્ષનો અનુભવ, છેલ્લો મેળવેલો મૂળ પગાર રૂ. ૧,૮૦૦ થી ઓછો ન હોવો જોઈએ.
- (d) ભરતીના વર્ષના જાન્યુઆરીના પ્રથમ દિવસે ઉંમર ૪૫ વર્ષથી વધુ ન હોવી જોઈએ, જે સારી લાયકાત ધરાવતા અથવા સારો અનુભવ ધરાવતા ઉમેદવારો માટે શિથિલ કરી શકાય તેવી છે. ઇચ્છનીય: સિવિલ એન્જિનિયરિંગ/પબ્લિક હેલ્થ એન્જિનિયરિંગમાં પોસ્ટ ગ્રેજ્યુએટ ડિગ્રી કે ડિપ્લોમા.

B. બઢતી માટે:

- (a) તરત જ નીચેના પદ પર ૨ વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા અને માન્ય યુનિવર્સિટીમાંથી સિવિલ એન્જિનિયરિંગ ડિગ્રી અથવા ડિપ્લોમા અથવા તેની સમકક્ષ લાયકાત સાથે મ્યુનિસિપલ એન્જિનિયરિંગ સેવામાં કુલ ૧૦ વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા અધિકારીઓમાંથી;
- (b) ઉંમરનો કોઈ બાધ નથી."

કોર્પોરેશને જાહેર સેવા આયોગની સલાહથી સીધી ભરતી દ્વારા ચીફ મ્યુનિસિપલ એન્જિનિયર (સિવિલ) ના પદ માટે ઉમેદવારની પસંદગી કરવાની પ્રક્રિયા શરૂ કરી હતી. પસંદગી યોજાઈ હતી અને વર્તમાન અપીલકર્તા (રિટ પિટિશનમાં સામાવાળા નં. ૫) ની યોગ્ય રીતે પસંદગી કરવામાં આવી હતી. હાઈકોર્ટે એવા આધારે પસંદગી રદ કરી છે કે ચીફ મ્યુનિસિપલ એન્જિનિયર (સિવિલ) ના પદ પર ભરતી કાં તો સીધી ભરતી દ્વારા અથવા બઢતી દ્વારા થઈ શકે છે. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે કઈ પરિસ્થિતિઓમાં ભરતી સીધી પસંદગી પ્રક્રિયા દ્વારા અથવા બઢતી દ્વારા થવી જોઈએ તે અંગે કોઈ માર્ગદર્શિકા નથી. તેથી, ભરતીની કઈ પદ્ધતિ અપનાવવી જોઈએ તે નક્કી કરવામાં મનસ્વીતાનું તત્વ છે. હાઈકોર્ટેનો એવો અભિપ્રાય હતો કે જ્યારે બંને પદ્ધતિઓ ઉપલબ્ધ હોય, ત્યારે સૌ પ્રથમ વિભાગીય ઉમેદવારોમાંથી બઢતી દ્વારા ભરતીની પ્રક્રિયાનો આશરો લેવો જોઈએ અને જો યોગ્ય ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ ન હોય તો જ સીધી ભરતીની પદ્ધતિ અપનાવવી જોઈએ, નહીંતર તે વિભાગીય અધિકારીઓ સામે સત્તાનો મનસ્વી અને ભેદભાવપૂર્ણ ઉપયોગ ગણાશે કારણ કે વિભાગીય ઉમેદવારો પણ ઉચ્ચ પદો પર નિમણૂક માટે વિચારણા મેળવવાની કેટલીક કાયદેસર અપેક્ષાઓ રાખે છે. હાઈકોર્ટેનું સંબંધિત અવલોકન અને તારણો નીચે મુજબ ટાંકવામાં આવ્યા છે:

"....અમને એ કહેવામાં અને ઠરાવવામાં કોઈ સંકોચ નથી કે જ્યારે પણ આવી પરિસ્થિતિ ઊભી થાય અથવા ઊભી થઈ શકે, ત્યારે કોર્પોરેશને સૌ

પ્રથમ બઢતી દ્વારા નિમણૂકના કેસ પર વિચાર કરવો જોઈએ અને, માત્ર ત્યારે જ જ્યારે તે આયોગની સલાહથી નક્કી કરે કે બઢતી દ્વારા નિમણૂક ઈચ્છનીય કે વ્યવહારુ નથી અથવા કોઈપણ હેતુ કે કારણસર જરૂરી નથી, ત્યારે તેની પાસે આવા પદ ભરવા માટે સીધી ભરતીની પદ્ધતિ અપનાવવાનો વિકલ્પ રહેશે. બઢતીની તરફેણમાં પ્રથમ વિકલ્પનો ઉપયોગ કરવા પાછળ એક તર્ક છે. તર્ક એ છે કે જ્યારે તમારી પાસે વંશવેલામાં નીચેના સ્તરે અધિકારીઓનો આખો સમૂહ ઉપલબ્ધ હોય, ત્યારે શું તમારી એ પ્રથમ ફરજ નથી કે આયોગની સલાહથી તેમની યોગ્યતા, ગુણવત્તા અને અનુકૂળતા પર વિચાર કરો અને માત્ર ત્યાર બાદ જ નક્કી કરો કે તેમનામાંથી કોઈ તે હોદ્દો સંભાળવા માટે લાયક અને યોગ્ય છે કે નહીં, અને, આવો નિર્ણય લેવાયા પછી અને તમને માલૂમ પડે કે કોઈ પણ બઢતી માટે યોગ્ય નથી, ત્યારે જ સીધી ભરતી માટે આગળ વધો."

અધિનિયમ અથવા નિયમોની જોગવાઈઓ ઉપર દર્શાવેલા સિદ્ધાંતને સમર્થન આપતી નથી. હાઈકોર્ટના જણાવ્યા મુજબ, વિભાગીય ઉમેદવારોની યોગ્યતાની પ્રથમ ચકાસણી કર્યા વિના સીધી સીધી ભરતી માટે નિર્ણય લેવો તે મનસ્વી છે. એવું પણ ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે ભરતી સીધી ભરતી દ્વારા થવી જોઈએ કે બઢતી દ્વારા તે અંગે નિર્ણય લેતી વખતે કોર્પોરેશને જાહેર સેવા આયોગની સલાહ લેવી જોઈતી હતી.

અમને લાગે છે કે એકવાર નિયમો યોગ્ય સત્તાધિકારી પર નિર્ણય છોડીને સીધી ભરતી દ્વારા અથવા બઢતી દ્વારા કોઈ પદ પર ભરતી કરવાની પરવાનગી આપે છે, ત્યારે એવું કહેવું કે નક્કી કરવું મુશ્કેલ બનશે કે બઢતી દ્વારા ભરતીની પ્રક્રિયા અનિવાર્યપણે પ્રથમ અપનાવવી જ જોઈએ. વાસ્તવમાં, તે કાનૂનમાં એક જોગવાઈ ઘડવા સમાન ગણાશે.

તે અસરના કોઈ નિયમોની ગેરહાજરીમાં, કોઈપણ વિશિષ્ટ પદ પર ભરતી માટે કઈ પદ્ધતિ અપનાવવી જોઈએ તે અંગે નિર્ણય લેવો તે નિમણૂક કરનાર/યોગ્ય સત્તાધિકારીનું વહીવટી કાર્ય રહેશે. તે તે હેતુ માટે સંબંધિત વિવિધ પરિબલો પર આધારિત હોઈ શકે છે જેમ કે પદનો દરજ્જો, તેની જવાબદારીઓ અને નોકરીની જરૂરિયાતો, યોગ્ય લાયકાતો તેમજ ઇચ્છનીય હોઈ શકે તેવી ઉંમરને પણ આવો વહીવટી નિર્ણય લેતી વખતે ધ્યાનમાં લઈ શકાય છે. આ સંબંધમાં, અપીલકર્તા-પસંદ થયેલા ઉમેદવાર વતી એઆઈઆર ૧૯૮૯ એસસી ૨૦૬૦ પર અહેવાલિત સ્ટેટ ઓફ આંધ્રપ્રદેશ અને અન્ય વિ. સદાનંદમ અને અન્યના નિર્ણય પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે. એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે, જે પડકારવામાં આવેલા ચુકાદામાં પણ ટાંકવામાં આવ્યું છે કે "... અમારે માત્ર એ દર્શાવવાની જરૂર છે કે ભરતીની પદ્ધતિ અને કઈ શ્રેણીમાંથી સેવામાં ભરતી કરવી જોઈએ તે તમામ બાબતો વિશિષ્ટ રીતે કારોબારીના ક્ષેત્રાધિકારમાં છે. ભરતીની પદ્ધતિ અથવા કઈ શ્રેણીઓમાંથી ભરતી કરવી જોઈએ તે પસંદ કરવામાં કારોબારીની ડહાપણ પર ન્યાય કરવા બેસવાનું

ન્યાયિક સંસ્થાઓનું કામ નથી કારણ કે તે નીતિવિષયક નિર્ણયોની બાબતો છે જે વિશિષ્ટ રીતે કારોબારીના દાયરામાં આવે છે."

ઉપરોક્ત અવલોકનો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે આવો નિર્ણય શુદ્ધ વહીવટી પ્રકૃતિનો છે. હાઈકોર્ટે રેકૉર્ડની ચકાસણી પરથી શોધી કાઢ્યું કે આ બાબત પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો, અને કોર્પોરેશનના રેકૉર્ડમાંથી તે સંબંધમાં સત્તાવાર નોંધ પણ રજૂ કરી છે. મ્યુનિસિપલ કમિશનરની નોંધ પણ ટાંકવામાં આવી છે. તે તારીખ ૨૬.૩.૧૯૯૭ ની છે અને નીચે મુજબ વંચાય છે:

"એમઆઈસીમાં ચર્ચા થયા મુજબ, આપણે ખુદી સ્પર્ધા દ્વારા શ્રેષ્ઠ ઉમેદવારની પસંદગી માટે જવું જોઈએ"

મ્યુનિસિપલ કમિશનરની ઉપરોક્ત નોંધ દર્શાવે છે કે ચીફ મ્યુનિસિપલ એન્જિનિયર (સિવિલ) ના પદ પર ભરતીની પદ્ધતિના પ્રશ્ન અંગે મેયર-ઈન-કાઉન્સિલ દ્વારા ચર્ચા કરવામાં આવી હતી અને ત્યારબાદ અને તેના આધારે ખુદી સ્પર્ધા દ્વારા શ્રેષ્ઠ ઉમેદવાર મેળવવાનું નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું. અદાલત માટે એ મુશ્કેલ છે અને ઉપર ટાંકવામાં આવેલી 'નોંધ' પર અથવા એમઆઈસીમાં ચર્ચાની પર્યાપ્તતા અથવા લેવાયેલા નિર્ણયોની શુદ્ધતા વિશે શંકા કરીને આ બાબતમાં વધુ ઊંડા ઉત્તરવું વ્યવહારુ પણ નથી. હકીકત એ રહે છે કે મેયર-ઈન-કાઉન્સિલે બાબત પર ચર્ચા કરી અને સીધી ભરતી માટે જવાનું નક્કી કર્યું. અમારી સમક્ષ એવું રજૂ કરવામાં આવ્યું નથી કે એમઆઈસી પાસે આવો નિર્ણય

લેવાની કોઈ સત્તા નહોતી અથવા લેવાયેલો નિર્ણય દૂષિત દાનતથી પ્રેરિત છે. એવા નિષ્કર્ષ પર આવવા માટે કોઈ આધાર નથી કે બઢતીની પ્રક્રિયા અનિવાર્યપણે પ્રથમ અપનાવવી જ જોઈએ અને યોગ્ય ઉમેદવારની અનુપલબ્ધતાના કિસ્સામાં જ સીધી ભરતીનો આશરો લઈ શકાય.

જ્યાં સુધી એ દલીલનો સંબંધ છે કે મેયર-ઈન-કાઉન્સિલે ભરતી સીધી ભરતી દ્વારા કરવાની છે કે બઢતી દ્વારા તે અંગે નિર્ણય લેવામાં જાહેર સેવા આયોગની સલાહ લેવી જોઈતી હતી, તો અમારા મતે તેમાં કોઈ તથ્ય નથી. કલમ ૧૪ ની પેટા-કલમ (૩) ના ખંડ (a) માં એટલી જ જોગવાઈ છે કે આપેલા પદો પર નિમણૂક મેયર-ઈન-કાઉન્સિલ દ્વારા રાજ્ય જાહેર સેવા આયોગની સલાહથી કરવામાં આવશે અને ખંડ (b) જો મેયર-ઈન-કાઉન્સિલ તેમ નક્કી કરે તો, સરકારની સેવામાં હોય અથવા રહેલા હોય તેવા વ્યક્તિઓમાંથી મેયર-ઈન-કાઉન્સિલની સલાહથી રાજ્ય સરકાર દ્વારા નિમણૂકની જોગવાઈ કરે છે. કલમ ૧૪ ની પેટા-કલમ (૩) અને (૪) નું વાંચન આપણને કોઈપણ રીતે એવા નિષ્કર્ષ પર દોરી જતું નથી કે ભરતીની કઈ પદ્ધતિ અપનાવવી જોઈએ તે અંગે નિર્ણય લેવા માટે જાહેર સેવા આયોગની સલાહ લેવાની હોય છે. આ સંબંધમાં સામાવાળાના વિદ્વાન વકીલે ૧૯૯૪-સપ્લ.(૧) એસસીસી-૪૪ પર અહેવાલિત કે. નારાયણન અને અન્ય વિ. સ્ટેટ ઓફ કલોર્નિડ અને અન્યના નિર્ણયનો સંદર્ભ આપ્યો છે. અમારું ધ્યાન ખાસ કરીને ચુકાદાના ફક્ત ૬ તરફ દોરવામાં આવ્યું છે જ્યાં એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે: "'ભરતી' શબ્દ

વ્યાપક છે જેમાં જાહેર સેવામાં કોઈ વ્યક્તિનો સમાવેશ કરવા માટે પૂરી પાડવામાં આવેલી કોઈપણ પદ્ધતિનો સમાવેશ થાય છે. નિમણૂક, પસંદગી, બઢતી, ડેપ્યુટેશન એ બધી ભરતીની જાણીતી પદ્ધતિઓ છે".

આ અવલોકન માત્ર 'ભરતી' શબ્દના અર્થની વ્યાપકતા દર્શાવે છે જેમાં નિમણૂક કરવા માટે જરૂરી અન્ય પગલાંઓ ઉપરાંત નિમણૂકનો પણ સમાવેશ થઈ શકે છે. પરંતુ કલમ ૧૪ (૩) માં એવી જોગવાઈ છે કે આવા અધિકારીઓની મેયર-ઈન-કાઉન્સિલ દ્વારા રાજ્ય જાહેર સેવા આયોગની સલાહથી "નિમણૂક" કરવામાં આવશે. 'ભરતી' શબ્દનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો નથી. તેથી, નારાયણ અને અન્ય (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં કરાયેલા અવલોકનો સામાવાળાઓને તેમની એ દલીલના સમર્થનમાં મદદ કરશે નહીં કે ભરતીની કઈ પદ્ધતિ એટલે કે સીધી ભરતી કે બઢતી અપનાવવી જોઈએ તે અંગે નિર્ણય લેવા માટે પણ રાજ્ય જાહેર સેવા આયોગની સલાહ લેવી જોઈતી હતી. એ પણ નોંધનીય છે કે અધિનિયમની કલમ ૧૪ ની પેટા-કલમ (૩) ના ખંડ (b) માં નિમણૂકની બીજી એક પદ્ધતિ પૂરી પાડવામાં આવી છે, એટલે કે, રાજ્ય સરકાર મેયર-ઈન-કાઉન્સિલની સલાહથી સરકારની સેવામાં હોય અથવા રહેલા હોય તેવા વ્યક્તિઓમાંથી નિમણૂક કરી શકે છે. નિમણૂકની આ પદ્ધતિ ત્યારે અપનાવવામાં આવશે જો "મેયર-ઈન-કાઉન્સિલ તેમ નક્કી કરે" (ભાર મૂક્યો છે). વધુમાં એ પણ દર્શાવી શકાય કે અધિનિયમની કલમ ૧૪ ની પેટા-કલમ (૪), અન્ય બાબતોની સાથે, જોગવાઈ કરે છે કે ભરતીની પદ્ધતિ નિર્ધારિત

કરવામાં આવે તેવી રહેશે. ઉપર દર્શાવેલી જોગવાઈઓ એટલે કે પેટા-કલમ (૩) ના ખંડ (એ) અને (બી) અને કલમ ૧૪ ની પેટા-કલમ (૪), એ દલીલ માટે કોઈ અવકાશ છોડતી નથી કે નિમણૂક સીધી ભરતી દ્વારા કરવાની છે કે બઢતી દ્વારા તે અંગે નિર્ણય લેતા પહેલા મેયર-ઈન-કાઉન્સિલે જાહેર સેવા આયોગની સલાહ લેવી જોઈતી હતી.

ત્યારબાદ એવું સબમિટ કરવામાં આવ્યું છે કે વિભાગીય અધિકારીઓ સાથે ભેદભાવ રાખવામાં આવ્યો છે કારણ કે માત્ર તે જ વિભાગીય અધિકારીઓ અરજી કરી શકતા હતા જેઓ સીધી ભરતીના ઉમેદવારો માટે નિર્ધારિત લાયકાતો અને ખાસ કરીને ઉંમર વિશેની શરત સંતોષતા હતા, કારણ કે મહત્તમ વય મર્યાદા ૪૫ વર્ષ હતી. આ સંબંધમાં એવું અવલોકન કરી શકાય કે નિયમોમાં લાયકાતો નક્કી કરવામાં આવી છે જેમાં અરજદાર માટેની ઉપલી વય મર્યાદા પણ સામેલ છે. એવી માહિતી આપવામાં આવી છે કે ત્યાં ચાલીસ બહારના ઉમેદવારો અને અન્ય આઠ વિભાગમાં કામ કરતા ઉમેદવારો હતા. ૪૮ ઉમેદવારોમાંથી, અપીલકર્તાની પસંદગી કરવામાં આવી હતી, જેઓ વિભાગમાં એક્ઝિક્યુટિવ એન્જિનિયર તરીકે કામ કરતા હોવાનું કહેવાય છે. સામાવાળાના વિદ્વાન વકીલના જણાવ્યા મુજબ તેઓ ડેપ્યુટી ચીફ એન્જિનિયર કરતા પણ વરિષ્ઠ અને ઉચ્ચ અધિકારી બની જશે, જેઓ કાં તો પસંદ થયા નથી અથવા વય મર્યાદાના કારણે અથવા આવા કોઈ કારણસર અરજી કરી શક્યા ન હતા. એવું સબમિટ કરવામાં આવ્યું છે કે વિભાગમાં કામ કરતા વરિષ્ઠ અધિકારીઓની

અવગણના કરવી અથવા જુનિયર અધિકારીઓને તેમની ઉપર મૂકવાથી માત્ર અયોગ્ય પરિણામો જ આવશે. એવું અવલોકન કરી શકાય કે નિયમો હેઠળ પરવાનગી આપ્યા મુજબ સીધી ભરતીની પદ્ધતિ અપનાવવામાં આવી હતી. લાયકાતો સંતોષતી કોઈપણ વ્યક્તિ અરજી કરવા માટે મુક્ત હતી જેમાં વિભાગીય ઉમેદવારોનો પણ સમાવેશ થાય છે. અન્ય રિટ પિટિશનના કેટલાક અરજદારો એવા છે જેમણે અરજી કરી હતી પરંતુ અસફળ રહ્યા હતા. તે યોગ્યતા (મેરિટ) પર આધારિત ખુદી પસંદગી હતી અને વરિષ્ઠતા પર નહીં. તેથી, એવી દલીલ કરી શકાય નહીં કે અપનાવવામાં આવેલી સીધી ભરતીની પદ્ધતિથી કોઈ અયોગ્ય પરિણામો આવ્યા અથવા તે ભેદભાવપૂર્ણ હતું. આ સંબંધમાં એ પણ ઉદ્દેખ કરી શકાય કે અપીલકર્તાના વિદ્વાન વકીલે સબમિટ કર્યું હતું કે નિયમો હેઠળ નિર્ધારિત ઈચ્છનીય લાયકાતોમાં પોસ્ટ ગ્રેજ્યુએટ લાયકાત પણ એક હતી. વધુમાં એવું સબમિટ કરવામાં આવ્યું છે કે અપીલકર્તા એકમાત્ર ઉમેદવાર હતા જેઓ પોસ્ટ ગ્રેજ્યુએટ લાયકાત ધરાવતા હતા. જો કે, અમે પસંદગીની યોગ્યતા પર નથી. પસંદગી સમિતિએ તે ઉમેદવારની પસંદગી કરી જેને તેણે અરજદારોમાં શ્રેષ્ઠ માન્યા. તેથી અમને સામાવાળાઓ વતી ઉઠાવવામાં આવેલી આ રજૂઆતમાં પણ કોઈ દમ જણાતો નથી.

અમને જણાતું નથી કે સામાવાળાઓ વતી દલીલ કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે તે મુજબ બંધારણની કલમ ૧૬ નું કોઈપણ પ્રકારે ઉલ્લંઘન થયું છે. અમને હાઈકોર્ટ માટે એવું ઠરાવવાનો કોઈ આધાર જણાતો નથી કે સૌ

પ્રથમ બઢતીની પ્રક્રિયાનો આશરો લેવો જોઈએ અને જો બઢતી માટે યોગ્ય કોઈ ઉમેદવાર ઉપલબ્ધ ન હોય તો જ સીધી ભરતીનો આશરો લઈ શકાય. આ સાચો અભિગમ નથી. હાઈકોર્ટનો આદેશ ટકી શકે તેમ નથી.

હવે અમે સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન નં. ૧૫૦૬૨/૧૯૯૮ તરફ ધ્યાન દોરી શકીએ. એ નોંધી શકાય કે એસ.એલ.પી. ના તમામ અપીલકર્તાઓએ તક લીધી અને પસંદગી પ્રક્રિયામાં ભાગ લીધો પરંતુ તેઓ અસફળ રહ્યા.

અરજદારોના જણાવ્યા મુજબ, વિચારણા માટે પાત્ર બનવા માટે જરૂરી અનુભવ જવાબદાર પદ પરનો હોવો જોઈએ જેનો અર્થ એ થાય કે જે પદ માટે ભરતી કરવામાં આવી રહી છે તેની બરાબર નીચેના પદ પર, એટલે કે વર્તમાન કેસમાં ડેપ્યુટી મ્યુનિસિપલ ચીફ એન્જિનિયર (સિવિલ) ના પદ પર. બીજી દલીલ એ હતી કે ઇન્ટરવ્યુના સમયે વિવિધ પરિબલો માટે ગુણનું કોઈ વિભાજન (break-up) કરવામાં આવ્યું ન હતું. વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા આ બંને દલીલો ફગાવી દેવામાં આવી હતી અને અપીલમાં ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા તે આદેશને માન્ય રાખવામાં આવ્યો છે.

અરજદારના વિદ્વાન વકીલ એ રજૂઆતને સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા કે "જવાબદાર પદ" પરના અનુભવનો અર્થ બરાબર નીચેના પદ પરનો અનુભવ થાય. તેમણે મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન (પર્સનલ ડિપાર્ટમેન્ટ) દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલા તારીખ ૧ એપ્રિલ, ૧૯૯૨ ના પરિપત્રનો સંદર્ભ આપ્યો. તે મેડિકલ ઓફિસર, આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર અને ડેપ્યુટી એસેસર કલેક્ટર,

ડેપ્યુટી ટ્રેઝરર વગેરે જેવા 'એ' શ્રેણીના પદો પર ભરતી સંબંધિત છે. એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે સુપરવાઈઝરી પદ પરના અનુભવનો અર્થ એ પદની તરત જ નીચેનું પદ થશે જેના પર બઢતી આપવાની છે, ઉદાહરણ તરીકે આસિસ્ટન્ટ એસેસર/આસિસ્ટન્ટ કલેક્ટર/આસિસ્ટન્ટ ટ્રેઝરર વગેરેના પદ પરનો અનુભવ ડેપ્યુટી એસેસર, ડેપ્યુટી કલેક્ટર, ડેપ્યુટી ટ્રેઝરર વગેરેના પદ પર બઢતી માટે સુપરવાઈઝરી પદ પરનો અનુભવ ગણાશે. અમને ભાગ્યે જ જણાય છે કે આ પરિપત્ર હાથ પરના કેસમાં લાગુ પડશે. તે 'એ' શ્રેણીના પદો માટે વિશિષ્ટ છે અને તમામ શ્રેણીઓ અને રેન્ક માટે નથી. અન્ય એક પરિપત્ર તારીખ ૨૧.૬.૧૯૮૮ નો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો છે જે ડેપ્યુટી ચીફ એન્જિનિયર (સિવિલ), ડેપ્યુટી ચીફ એન્જિનિયર (મિકેનિકલ) વગેરેના પદ પર ભરતી સંબંધિત છે. ઉક્ત પરિપત્રના માધ્યમથી, એક્ઝિક્યુટિવ એન્જિનિયરના પદ પર અથવા તેના જેવા કોઈ સમાન પદ પરનો અનુભવ જરૂરી હતો. તે પ્રથમ તો ડેપ્યુટી ચીફ એન્જિનિયરના પદ પર ભરતી સંબંધિત છે. તેને ચીફ મ્યુનિસિપલ એન્જિનિયર (સિવિલ) ના પદ પર ભરતી માટે લાગુ કરી શકાય નહીં. ચીફ મ્યુનિસિપલ એન્જિનિયર (સિવિલ) ના પદ માટે જરૂરી લાયકાતની શરતોમાં આવી કોઈ શરત સામેલ નથી. જ્યાં પણ બરાબર નીચેના પદ પરના અનુભવની જરૂર હોય છે, ત્યાં આવી જોગવાઈ વિશિષ્ટ રીતે સામેલ કરવામાં આવે છે. આ આધારે સામાન્ય રીતે એવું ઠરાવી શકાય નહીં કે કોઈપણ રેન્ક કે શ્રેણીના દરેક પદ માટે 'જવાબદાર પદ' નો અર્થ અનિવાર્યપણે તે પદની તરત જ નીચેનું પદ

થવો જોઈએ જેના માટે ભરતી કરવાની છે.

ત્યારબાદ અમારું ધ્યાન તારીખ ૧૧ ઓગસ્ટ, ૧૯૯૮ ની પિટિશનના જોડાણ 'ઝેડ' તરફ દોરવામાં આવ્યું છે. તે મ્યુનિસિપલ સેક્રેટરી દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલી નોટિસ છે જે માહિતી આપે છે કે કલકત્તા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનની બેઠક ૧૮ ઓગસ્ટ, ૧૯૯૮ ના રોજ બપોરે ૧.૦૦ વાગ્યે યોજાવાની હતી. તે પછી એજન્ડા દર્શાવે છે જે મુજબ એમઆઈસીની ભલામણો પર વિચાર કરવાનો હતો અને સાથે જ સીએમસી (P&D) ના પદ માટે ભરતીના નિયમો ઘડવા અંગે ડીએમસી (HQ) ની દરખાસ્ત પર પણ વિચાર કરવાનો હતો. જોડાણ 'ઝેડ' ના આંતરિક પૃષ્ઠ ૫ પર સૂચિત લાયકાતો દર્શાવવામાં આવી છે અને ખંડ (૨) માં એવું સૂચિત છે કે રાજ્ય સરકારમાં ડેપ્યુટી ચીફ એન્જિનિયરના રેન્કમાં વરિષ્ઠ પદ પર અથવા તેની સમકક્ષ પદ પર ઓછામાં ઓછો પાંચ વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા હોય તેવા એન્જિનિયર તરીકે સરકાર/અર્ધ-સરકાર અથવા વૈધાનિક સંસ્થા વગેરેમાં બાર વર્ષનો અનુભવ હોવો જોઈએ. વધુમાં એવી જોગવાઈ છે કે છેલ્લો મેળવેલો પગાર સ્કેલ પશ્ચિમ બંગાળ સરકારના ડેપ્યુટી ચીફ એન્જિનિયર અથવા તેના સમકક્ષ પદ કરતાં ઓછો ન હોવો જોઈએ. અરજદાર દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલો આ દસ્તાવેજ ભરતી માટેના નિયમો ઘડવા માટેની કેટલીક ભલામણો ધરાવતો વિચારણા માટેનો માત્ર એક એજન્ડા છે. તે દરખાસ્તની સ્થિતિમાં હતો. અન્ય એક હકીકત જે નોંધનીય છે તે એ છે કે દરખાસ્તમાં પણ ચીફ મ્યુનિસિપલ એન્જિનિયર

(સિવિલ) ના પદ પર ભરતી માટે આવી કોઈ લાયકાત સૂચવવામાં આવી નથી. અમારા મતે અરજદાર ઉપર ઉદ્દેશિત કોઈપણ દસ્તાવેજો દ્વારા એ સાબિત કરવામાં સંપૂર્ણપણે નિષ્ફળ રહ્યા છે કે "જવાબદાર પદ પરનો અનુભવ" અભિવ્યક્તિનો અર્થ, વર્તમાન કેસમાં, ડેપ્યુટી ચીફ એન્જિનિયરના પદ પરનો અનુભવ થાય જે ચીફ મ્યુનિસિપલ એન્જિનિયર (સિવિલ) ના પદની તરત જ નીચેનું પદ છે. અરજદાર વતી કરવામાં આવેલી આ રજૂઆતમાં અમને કોઈ દમ જણાતો નથી.

બીજી ફરિયાદ એ છે કે ઉમેદવારની પસંદગી કરવા માટે ધ્યાનમાં લેવાયેલા વિવિધ પરિબલો માટે ઇન્ટરવ્યુમાં ગુણનું કોઈ વિભાજન (break up) કરવામાં આવ્યું ન હતું. અમને આ રજૂઆતમાં પણ કોઈ તથ્ય જણાતું નથી. પસંદગી સમિતિએ વિવિધ ઉમેદવારોને ગુણ આપ્યા હતા જે હાઈકોર્ટના ચુકાદાની ચકાસણી પરથી સ્પષ્ટ થાય છે. પસંદ થયેલા ઉમેદવારે સૌથી વધુ ગુણ મેળવ્યા હતા. પસંદગી જાહેર સેવા આયોગ દ્વારા કરવામાં આવી હતી. તમામ ઉમેદવારો નિર્ધારિત લાયકાતો સંતોષતા હતા. અમારા મતે પસંદગીને અરજદાર દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી માત્ર એવી દલીલો પર નકારી શકાય નહીં કે ગુણનું કોઈ વિભાજન નહોતું અથવા તે અરજદારોના જણાવ્યા મુજબ હોવું જોઈતું હતું. તમામ ઉમેદવારો જરૂરી લાયકાત અને અનુભવ ધરાવતા હતા, અને તેઓ જુદી જુદી સંસ્થાઓમાં કામ કરતા હોવા જોઈએ. તજજ્ઞ મંડળ દ્વારા તેમના કાર્ય અને અનુભવ તથા વ્યક્તિગત ઇન્ટરવ્યુના આધારે તેમની યોગ્યતાના મૂલ્યાંકનને

આવા આધારો પર નકારી શકાય નહીં. આમ એસ.એલ.પી. માં કોઈ દમ નથી.

ઉપર થયેલી ચર્ચાને ધ્યાનમાં લેતા, અમે ૧૯૯૮ ની દીવાની અપીલ નં. ૬૩૫૬ મંજૂર રાખીએ છીએ અને કલકત્તા હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા પસાર કરાયેલા તારીખ ૧૮ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૯૮ ના ચુકાદાને રદ કરીએ છીએ. કલકત્તા હાઈકોર્ટના તારીખ ૧૧ ઓગસ્ટ, ૧૯૯૮ ના ચુકાદા વિરુદ્ધ દાખલ કરાયેલી સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન (દીવાની) નં. ૧૫૦૬૨ ફગાવી દેવામાં આવે છે.

ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ નથી.

અપીલ મંજૂર અને પિટિશન ફગાવી દેવામાં આવી.

This judgment has been translated using AI.

=====

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.