

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.

કે. સામંતરા વાય

વિરુદ્ધ

નેશનલ વીમા કંપની લિમિટેડ.

૧૨ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૩

[ડોરેસ્વામી રાજુ અને અરિજીત પાસાયત, જે. જે.]

સેવા કાયદો:વરિષ્ઠતા-બઢતી-અધિકારીઓ માટેની નીતિ-વરિષ્ઠતા-કમ-યોગ્યતા અને યોગ્યતા-કમ-વરિષ્ઠતા-તે બંને વચ્ચેનો તફાવત-બઢતી માટે અયોગ્ય જણાતા-રજૂઆત નામંજૂર-લેખિત અરજી આ આધાર પર દાખલ કરવામાં આવી હતી કે નીતિ વરિષ્ઠતા-કમ-ગુણવત્તાના સિદ્ધાંતની અવગણના કરે છે અને યોગ્યતા પર અનુચિત ભાર મૂકે છે-યોગ્યતાને બરતરફ કરે છે:વરિષ્ઠતા-કમ-ગુણવત્તામાં વરિષ્ઠતા પર વધુ ભાર મૂકવામાં આવે છે જ્યારે યોગ્યતા-કમ-વરિષ્ઠતામાં યોગ્યતા એ નિર્ણાયક પાસું છે.પરંતુ જેમ જેમ વ્યક્તિ બઢતીના હોદ્દાઓની સીડીમાં ઉપર જાય છે તેમ તેમ વરિષ્ઠતાનું મહત્વ

ઘટે છે અને ગુણવત્તાને પ્રાધાન્ય મળે છે-બઢતી નીતિમાં માત્ર વરિષ્ઠતા પર જ નહીં પરંતુ યોગ્યતા તેમજ અન્ય સંબંધિત પાસાઓ પર પણ ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો-ઉચ્ચ ન્યાયાલયના આ નિર્ણયને સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું.

અપીલકર્તા પ્રતિવાદી-કંપનીમાં વહીવટી અધિકારી તરીકે કામ કરતો હતો.સામાવાળાએ "અધિકારીઓ માટે બઢતી નીતિ"જાહેર કરી.અપીલકર્તાને બઢતી માટે યોગ્ય ગણવામાં આવ્યો ન હતો અને વ્યવસ્થાપન સમિતિના અધ્યક્ષ સમક્ષ તેમની રજૂઆતને નકારી કાઢવામાં આવી હતી.અપીલકર્તા દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ અરજી હાઈકોર્ટ દ્વારા ફગાવી દેવામાં આવી હતી.આથી આ અપીલ કરવામાં આવી છે.

અપીલકર્તા વતી એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે વરિષ્ઠતા-કમ-ગુણવત્તાના સિદ્ધાંતને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને યોગ્યતા પર અનુચિત ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો.

સામાવાળા વતી, એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે સમગ્ર નીતિના વાંચન પર તે સ્પષ્ટ હતું કે વરિષ્ઠતા-કમ-યોગ્યતા એ બઢતી આપવા માટેનો એકમાત્ર માપદંડ નથી.

અરજી નામંજૂર કરતાં કોર્ટે

ઠેરવ્યું કે :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 સર્વિસ લૉ જ્યુરિસપ્રુડેન્સ હેઠળ સમજાય છે, તે ક્રમ, ગ્રેડ અથવા બંનેમાં પ્રગતિ છે અને કોઈ પણ કર્મચારીને બઢતી મેળવવાનો અધિકાર નથી, પરંતુ તેને બઢતી માટે વિચારણા કરવાનો અધિકાર છે.[૬૭૩-સી, ડી]

સંત રામ શર્મા વિરુદ્ધ રાજસ્થાન રાજ્ય અને અન્યો, AIR (૧૯૬૭) **SC ૧૯૧૦**
અને સિન્ડિકેટ બેંક અનુસૂચિત જાતિ અને અનુસૂચિત જનજાતિ કર્મચારી સંગઠન (રેગ્યુલેશન) વિરુદ્ધ ભારત સરકાર અને અન્યો, [૧૯૯૦] સપ.એસ.
સી. સી. ૩૫૦ નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.

૨. પરિષ્ઠતા-ક્રમ-યોગ્યતા અને યોગ્યતા-ક્રમ-પરિષ્ઠતાના સિદ્ધાંતો વૈચારિક રીતે અલગ છે.પહેલાના માટે, પરિષ્ઠતા પર વધુ ભાર મૂકવામાં આવે છે, જો કે તે નિર્ણાયક પરિબળ નથી, જ્યારે પછીની યોગ્યતા નિર્ણાયક પરિબળ છે.[૬૭૩-એચ, ૬૭૪-એ)

મૈસૂર રાજ્ય વિ. સૈયદ મહમૂદ, AIR (૧૯૬૮) **SC ૧૧૧૩** નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.

૩. "અધિકારીઓ માટે બઢતી નીતિ"સેવા માળખાને પિરામિડની જેમ દર્શાવે છે.જેટલું ઊંચું પ્રમોશનલ હોદ્દાઓની સીડીમાં જાય છે તે નોંધપાત્ર રીતે પરિષ્ઠતાનું મહત્વ ગુમાવે છે, અને ગુણવત્તાને પ્રાધાન્ય મળે છે.[૬૭૫-૭)

૪. બઢતી નીતિ અથવા નિયમ નિર્ધારિત કરતી વખતે, જ્યાં સુધી નીતિ સત્તાની રંગીન કવાયત ન હોય ત્યાં સુધી યોગ્યતા અને પરિષ્ઠતાના સંદર્ભમાં આપવામાં આવતા ભારણના વિસ્તાર અને પરિમાણને અલગથી સ્પષ્ટ કરવા માટે નોકરીદાતા માટે હંમેશા ઇ ખુલ્લું છે.[૬૭૬-૮)

વી. શિવૈયા વિ. કે. અડાંકી બાબુ, [૧૯૯૮) ૬ એસસીસી ૭૨૦, લાગુ પડતા નથી.

પ.૧.આ કિસ્સામાં, નીતિ ઘડતર પહેલાં, કેટલીક માર્ગદર્શિકાઓ અસ્તિત્વમાં હતી અને નીતિનો ઉદ્દેશ અધિકારીઓ કેડરમાં બઢતી સંબંધિત હાલની માર્ગદર્શિકાને તર્કસંગત અને સંહિતાબદ્ધ કરવાનો હતો.ત્યાં કોઈ વૈધાનિક નિયમ કાર્યરત નથી.તે નોકરીદાતા પર છે કે તે બઢતી માટેના માપદંડ નક્કી કરે, જે ખરેખર નીતિ ઘડતરના ક્ષેત્ર સાથે સંબંધિત છે.તેથી, વહીવટીતંત્રના પદાનુક્રમમાં

હોદ્દાઓના વર્ગ, શ્રેણી અને પ્રકૃતિ અને આવા હોદ્દાઓ માટે કાર્યક્ષમતાની જરૂરિયાતોને આધારે, યોગ્યતાને પ્રાધાન્ય આપતા વરિષ્ઠતા-ક્રમ-ગુણવત્તાના સિદ્ધાંત પર દાવાઓનો ચુકાદો આપવા માટે સામાવાળાને તેના પોતાના માપદંડ રાખવાની મંજૂરી હતી.[૬૭૬-ડી, ઇ]

પ.ર.સમગ્ર નીતિનું વાંચન દર્શાવે છે કે ભાર માત્ર વરિષ્ઠતા પર જ નહોતો અને યોગ્યતા અને અન્ય સંબંધિત પાસાઓ પર પણ ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો. [૬૭૬-એફ]

સિવિલ એપેલેટ જ્યુરિસ્ટિક્શન:

સિવિલ અપીલ નંબર ૭૨૮૦/૨૦૦૩.

૧૯૯૨ ના ઓ. જે. સી. નંબર ૬૫૩૨ માં ઓરિસ્સા હાઈકોર્ટના જ.૭.૨૦૦૨ ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

અપીલકર્તા માટે ચાસોબંત દાસ, અરવિંદ કુમાર તિવારી અને સુદર્શન મેનન.

મુકૂલ રોહતગી, એડિશનલ સોલિસિટર જનરલ અને સામાવાળા વતી રેમેશ્વર પ્રસાદ ગોયલ.

કોર્ટનો ચુકાદો આના દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો

અરિજીત પાસાયત, જે.:પરવાનગી આપવામાં આવી.

બઢતીને યોગ્ય રીતે નકારી કાઢવામાં આવી છે કે કેમ અને યોગ્યતા-કમ-વરિષ્ઠતાના સિદ્ધાંતો અને વરિષ્ઠતા-કમ-ગુણવત્તાના સિદ્ધાંતો વચ્ચે વૈચારિક તફાવત શું છે તે મોટી સંખ્યામાં કેસોમાં વિવાદનો વિષય રહ્યો છે.તે અસામાન્ય નથી કે કોઈ ચોક્કસ સેવામાં પ્રવેશ કરતી વ્યક્તિને એવી અપેક્ષા હોય કે તે પદાનુક્રમમાં ઉપર જશે અને તેનો અસ્વીકાર નિશ્ચિતપણે મુકદ્દમામાં પરિણમે છે.હાથ પરનો કેસ કોઈ અપવાદ નથી.

મુકદ્દમાના ઇતિહાસના શ્રેશોલ્ડ પર, અપીલકર્તા નેશનલ ઇન્શ્યોરન્સ કંપની લિમિટેડ (ત્યારબાદ 'એમ્પ્લોયર'તરીકે ઓળખાય છે) ના વહીવટી અધિકારી તરીકે કામ કરતા હતા.૧૪.૨.૧૯૯૦ પર પ્રમોશનલ નીતિ ઘડવામાં આવી હતી અને તેને "અધિકારીઓ માટે પ્રમોશન નીતિ"કહેવામાં આવે છે.તે કલમ ૩.૧માં દર્શાવવામાં આવ્યું હતું.હું કહું છું કે આ નીતિની જોગવાઈઓ જનરલ મેનેજરના કેડર સહિત અધિકારીઓની બઢતીને લાગુ પડે છે.અપીલકર્તા સંબંધિત સમયગાળા એટલે કે ૧૯૯૧-૯૨ અને ૧૯૯૨-૯૩ ની બઢતી માટે યોગ્ય ન હોવાનું જણાયું હતું.તેમને બઢતી આપવામાં આવી ન હોવાથી, તેમણે એમ્પ્લોયર-કંપનીની મેનેજિંગ કમિટીના અધ્યક્ષને રજૂઆત કરી હતી કે વહીવટી

અધિકારી/શાખા મેનેજરના કેડરમાં તેમના ઘણા જુનિયરને બઢતી આપવામાં આવી હતી જે તેમને નકારી કાઢવામાં આવી હતી.જ્યારે ૧૯૯૧-૯૨ સમયગાળા માટે રજૂઆત નકારી કાઢવામાં આવી હતી, અને ૧૯૯૨-૯૩ માટે પણ એવું જ હતું, ત્યારે અપીલકર્તાએ ઓરિસ્સા હાઈકોર્ટ સમક્ષ રિટ અરજી દાખલ કરી હતી.રિટ પિટિશનમાં મૂળભૂત વલણ એ હતું કે અપીલકર્તાને ખોટી રીતે બઢતી આપવાનો ઇનકાર કરવામાં આવ્યો હતો.રિટ પિટિશનની સુનાવણી દરમિયાન એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે પોલિસીના પેરા ૭.૧ની કલમની શરતો પેરા ૧.૨ની શરતોથી અલગ છે.એ બાબત પર પ્રકાશ પાડવામાં આવ્યો હતો કે બઢતી વરિષ્ઠતા-કમ-ગુણવત્તાના આધારે આપવામાં આવશે.૧૦૦ માંથી જર ગુણ વરિષ્ઠતા માટે નક્કી કરવામાં આવ્યા હોવાથી, વરિષ્ઠતા-કમ-ગુણવત્તાના સિદ્ધાંતને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને યોગ્યતા પર અનુચિત ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો.ઉમેશ ચંદ પંડ્યા વિરુદ્ધ ધ ન્યૂ ઇન્ડિયા એસ્યોરન્સ કંપની અને અન્યો ઉપેન્દ્ર કુમાર પ્રધાન વિરુદ્ધ ધ ન્યૂ ઇન્ડિયા એસ્યોરન્સ કંપની અને અન્યો કેસમાં રાજસ્થાન હાઈકોર્ટના વિદ્વાન ન્યાયાધીશના ચુકાદામાં મજબૂત નિર્ભરતા મૂકવામાં આવી હતી, જે ન્યૂ ઇન્ડિયા એસ્યોરન્સ કંપનીની નીતિમાં સમાન જોગવાઈ ધરાવતી ૨૯.૫.૧૯૯૭ પર વિતરિત કરવામાં આવી હતી.નોકરીદાતાએ આ દાવાનો આ આધાર પર વિરોધ કર્યો હતો કે પ્રમોશનલ નીતિ અને તેના અંતર્ગતના ઉદ્દેશ્યને વાંચીને, તે સ્પષ્ટ છે કે કોઈ ઉદ્દંધન થયું નથી.એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે બઢતી માટેનો આધાર માત્ર વરિષ્ઠતા

નથી પરંતુ પરિષ્ઠતા-કમ-યોગ્યતા અને અન્ય સંબંધિત પાસાઓ છે, જે સ્પષ્ટપણે જોડાયેલા છે અને બઢતી માટેની પસંદગીની પ્રક્રિયા સાથે જોડાયેલા છે. વિવાદિત ચુકાદા દ્વારા ઉચ્ચ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો કે અપીલકર્તા કોઈ રાહત મેળવવા માટે હકદાર નથી અને બઢતી નકારવામાં નોકરીદાતાની નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયામાં કોઈ ગેરકાયદેસરતા નથી.

અપીલકર્તાના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે પેરા ૧.૨ એ સ્પષ્ટ કરે છે કે બઢતી માટેનો આધાર માત્ર પરિષ્ઠતા-કમ-યોગ્યતા છે અને ૧૦૦ માંથી ૪૨ ગુણ ફાળવીને, કહેવાતી ગુણવત્તાને અનુચિત મહત્વ આપીને આવી નીતિની અવગણના કરવામાં આવી છે. બી. વી. શિવેયા અને અન્યો ઓઆરએસ વિ. માં આ અદાલતનો નિર્ણય કે. અડાંકી બાબુ અને અન્યો અન્ય, [૧૯૯૮) ૬ કલમ ૭૨૦ નો અરજીને સમર્થન આપવા માટે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો. જવાબમાં, એડિશનલ સોલિસિટર જનરલ શ્રી મુકુલ રોહતાગીએ રજૂઆત કરી હતી કે સમગ્ર નીતિને વાંચીને એ સ્પષ્ટ થાય છે કે બઢતી આપવા માટે પરિષ્ઠતા-કમ-મેરિટ એકમાત્ર માપદંડ નથી. પેરા ૭.૨ પોતે જ સ્પષ્ટ કરે છે કે જેમ જેમ વ્યક્તિ હોદ્દાઓના પદાનુક્રમમાં ઉપર જાય છે તેમ તેમ પરિષ્ઠતાનું મહત્વ ઓછું હોય છે, અને યોગ્યતાનું વધુ મહત્વ હોય છે. સિંડિકેટ બેંક અનુસૂચિત જાતિ અને અન્યો અનુસૂચિત જનજાતિ કર્મચારી સંગઠન (રેગ્યુલેશન) ને તેના જનરલ સેક્રેટરી, કે. એસ. બદ્દિલયા અને અન્યો વી.

યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા દ્વારા સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો. તેના અધિક સચિવ, નાણાં મંત્રાલય (આર્થિક બાબતોના વિભાગ), બેંકિંગ વિભાગ અને અન્યો અન્ય, [૧૯૯૦] સપ. SCC ૩૫૦ દલીલ કરે છે કે પરિષ્કૃતા-કમ-યોગ્યતા અને અન્ય તમામ સંબંધિત પાસાઓની યોગ્ય રીતે નોંધ લેવામાં આવી છે, ફરિયાદ કરવાનો કોઈ અવકાશ નથી.તેણે ધ્યાન દોર્યું હતું કે રિટ પિટિશનમાં નીતિ અથવા તેની અસરકારકતાને કોઈ પડકાર આપવામાં આવ્યો ન હતો અને દલીલ દરમિયાન જ કદાચ રાજસ્થાન હાઈકોર્ટના ચુકાદાથી સમર્થન મેળવવામાં આવ્યું હતું અને પેરા ૭ ની કાયદેસરતા અંગે અરજી કરવામાં આવી હતી.તે પણ પ્રકાશિત કરવામાં આવે છે કે નીતિ એક દાયકાથી વધુ સમયથી અમલમાં છે, અને પેરા ૭.૨ ના આધારે બઢતી પામેલા એક પણ અધિકારીનું નેતૃત્વ કર્યા વિના પણ, રિટ અરજી ખોટી હતી.

તમામ સેવાઓમાં, પછી ભલે તે જાહેર હોય કે ખાનગી, ઉચ્ચ હોદ્દાઓ અને નીચલા હોદ્દાઓનો સમાવેશ કરતી જગ્યાઓનો પદાનુક્રમ નિશ્ચિતપણે હોય છે.બઢતી, જેમ કે સર્વિસ લો જ્યુરિસપ્રુડેન્સ હેઠળ સમજવામાં આવે છે, તે ક્રમ, ગ્રેડ અથવા બંનેમાં પ્રગતિ છે અને કોઈ પણ કર્મચારીને બઢતી મેળવવાનો અધિકાર નથી, પરંતુ તેને બઢતી માટે વિચારણા કરવાનો અધિકાર છે.સંત રામ શર્મા વિરુદ્ધ રાજસ્થાન રાજ્ય અને અન્યો 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 ખાતામાં સૌથી લાંબા 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 પ્રણાલી તરીકે તે શ્રેષ્ઠ અધિકારીઓ સિવાય દરેક અધિકારી માટે વાજબી છે; એક અધિકારી પાસે જીતવા કે હારવા માટે કંઈ નથી જો તે ખરેખર એટલો બિનકાર્યક્ષમ ન બને કે તેની સામે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી કરવામાં આવે.જો કે, 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 પરિષ્ઠતા અને યોગ્યતા વચ્ચે યોગ્ય સંતુલન કેવી રીતે શોધવું.

પરિષ્ઠતા-ક્રમ-યોગ્યતા અને યોગ્યતા-ક્રમ-પરિષ્ઠતાના સિદ્ધાંતો વૈચારિક રીતે અલગ છે.પહેલાના માટે, પરિષ્ઠતામાં વધુ ભાર મૂકવામાં આવે છે, જો કે તે નિર્ણાયક પરિબલ નથી.જ્યારે અંદર.બાદમાંની યોગ્યતા એ નિર્ણાયક પરિબલ છે.મૈસૂર રાજ્યમાં અને અન્યો વિ.સૈયદ મોહમ્મદ અને અન્યો, *AIR* (૧૯૬૮) *SC* ૧૧૧૩, એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે મૈસૂર રાજ્ય સિવિલ સેવાઓ (સામાન્ય ભરતી) નિયમો, ૧૯૫૭ના નિયમ ૪ (૩) (b) ની પૃષ્ઠભૂમિમાં, જેમાં પરિષ્ઠતા-ક્રમ-યોગ્યતાના આધારે પસંદગી દ્વારા બઢતીની જરૂર હતી, તે નિયમમાં "બઢતી માટે પાત્ર વ્યક્તિઓમાંથી પદની ફરજો નિભાવવા માટે ઉમેદવારની યોગ્યતાને આધિન પરિષ્ઠતાને 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 પદની 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.

અમે કાનૂની સ્થિતિનું વધુ વિશ્લેષણ કરીએ તે પહેલાં, બઢતી નીતિના કેટલાક સંબંધિત ફકરાઓ કાઢવા યોગ્ય રહેશે.

"૧.૧ તેનો મુખ્ય ઉદ્દેશ અધિકારીઓ કેડર(કલાસ-૧)માં બઢતી સંબંધિત હાલની માર્ગદર્શિકાને તર્કસંગત અને સંહિતાબદ્ધ કરવાનો છે. અને ઉચ્ચ જવાબદારીઓ નિભાવવા માટે અધિકારીઓની કાયદેસરની આકાંક્ષાઓને ધ્યાનમાં રાખીને, અધિકારીઓને પદાનુક્રમમાં આગળ વધવા માટે વાજબી તકો પૂરી પાડવા માટે પ્રેરિત પ્રેરણા સાથે સારી રીતે વ્યાખ્યાયિત બઢતી નીતિ ઘડવી.

૧.૨ પરિષ્ઠતા-કમ-ગુણવત્તાના આધારે પસંદગીની પ્રક્રિયા દ્વારા અધિકારીઓની બઢતીની જોગવાઈ કરીને આ હાંસલ કરવાનો હેતુ છે.જ્યારે પરિષ્ઠતા એ એક જાણીતી હકીકત છે જે સેવાના વર્ષોની સંખ્યાને આધારે છે, યોગ્યતા, અન્ય બાબતોની સાથે નોકરીનું જ્ઞાન, ભૂતકાળની કામગીરી, યોગ્યતા અને વૃદ્ધિની ક્ષમતાનો સમાવેશ કરે છે.આનું મૂલ્યાંકન કામગીરી મૂલ્યાંકન પ્રણાલીના આધારે કરવામાં આવશે.મૂલ્યાંકન અને મુલાકાતમાં અધિકારીઓની ભલામણો અને ટિપ્પણીઓ લાગુ પડતી હોવાથી યોગ્યતા અને વિકાસની ક્ષમતાનું મૂલ્યાંકન કરી શકાય છે.

૭. બઢતી માટેના માપદંડો અને અને વેઈટેજ :

૭.૧ બઢતી માટેની પસંદગી વરિષ્ઠતા, વીમા લાયકાત અને યોગ્યતા-કમ-વરિષ્ઠતાની ક્ષમતાના આધારે કરવામાં આવશે, જે કામગીરીના મૂલ્યાંકનમાં બહાર પાડવામાં આવે છે.વધુમાં, મેનેજરના કેડરમાં બઢતી માટે પસંદગી પહેલાં ઈન્ટરવ્યૂ લેવામાં આવશે.મૂલ્યાંકનમાં, વિવિધ માપદંડ માટે આંકડાકીય ગુણના સંદર્ભમાં મહત્તમ ભારાંક નીચે મુજબ નક્કી કરવામાં આવશે:

	એ.એ.ઓ. થી	એ.ઓ. થી	એ.એમ. થી	ડે. મેનેજર થી	બી
	એ.ઓ.	એ.એમ.		ડે. એમ. મેનેજર	
(એ) વરિષ્ઠતા	૬૦	૪૨	૩૦	૨૦	સી
(બી) વીમા લાયકાત	૧૦	૮			ડી
(સી) સી.આર. ફોર્મ					
(એક) સી.આર. માં લક્ષણો	૧૦	૧૫	૨૦	૧૫	
(બે) કામગીરી	૧૦	૧૫	૨૫	૨૫	
(ત્રણ) વૃદ્ધિની	૧૦	૨૦	૨૫	૨૫	ઈ

	એ.એ.ઓ. થી	એ.ઓ. થી	એ.એમ. થી	ડે. મેનેજર થી	બી
સંભાવના					
(ડી) ઇન્ટરવ્યુ				૧૫	
કુલ	૧૦૦	૧૦૦	૧૦૦	૧૦૦	

નોંધ: વીમા લાયકાત માટેના ગુણ ૧૯૯૨ અને ત્યારબાદ બઢતીની કવાયત માટે અમલમાં આવશે.ત્યાં સુધી એ. એ. ઓ. થી એ. ઓ. અને એ. ઓ. થી એ. એમ. માટે કુલ ગુણ અનુક્રમે ૯૦ થી ૯૨ હશે.

જેમ કે નીતિમાંથી કાઢવામાં આવેલી લાક્ષણિક માહિતી દર્શાવે છે કે જી સેવા માળખું પિરામિડ જેવું છે.જેટલું ઊંચું પ્રમોશનલ હોદ્દાઓની સીડીમાં જાય છે તે નોંધપાત્ર રીતે વરિષ્ઠતાનું મહત્વ ગુમાવે છે, અને ગુણવત્તાને પ્રાધાન્ય મળે છે.

સિન્ડિકેટ બેંકના કેસમાં (ઉપરોક્ત) પેરા ૧૪ના અવલોકનો વિવાદ પર નોંધપાત્ર પ્રકાશ પાડે છે.ત્રીજી પદ્ધતિ (વરિષ્ઠતા-કમ-યોગ્યતા અને યોગ્યતા-કમ-વરિષ્ઠતા પદ્ધતિઓ ઉપરાંત) ને માન્યતા આપવામાં આવી છે.તેને "પ્રચારની સંકર પદ્ધતિ"તરીકે વર્ણવવામાં આવી છે.બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, એવા કેસોની ત્રીજી શ્રેણી છે જ્યાં વરિષ્ઠતાને યોગ્ય રીતે માન આપવામાં આવે છે અને યોગ્યતાને યોગ્ય રીતે માન્યતા આપવામાં આવે છે.

બઢતી નીતિ અથવા નિયમ નિર્ધારિત કરતી વખતે, જ્યાં સુધી બઢતી નીતિ સત્તાનો રંગબેરંગી ઉપયોગ ન હોય, અથવા દખલગીરી અને અન્ય સંબંધિત બાબતોના કોઈ પણ કાયદાકીય અવકાશના ઉદ્ધંધનની અસર ન હોય ત્યાં સુધી નોકરીદાતા માટે યોગ્યતા અને વરિષ્ઠતાના સંદર્ભમાં અલગથી ક્ષેત્ર અને વેઈટેજના પરિમાણને સ્પષ્ટ કરવા માટે હંમેશા ખુલ્લું છે.બી. વી. શિવૈયાના કેસમાં (ઉપરોક્ત) નિર્ણય હકીકતો અને કાયદામાં સ્પષ્ટ રીતે અલગ પડે છે.તે એક એવો કેસ હતો જ્યાં કાયદાકીય નિયમો ક્ષેત્રને સંચાલિત કરતા હતા.આ અદાલતે, અન્ય બાબતોની સાથે, એવું માન્યું હતું કે વૈધાનિક નિયમોથી અલગ હોય તેવી શરતો નક્કી કરવી અસ્વીકાર્ય છે.આ કિસ્સામાં, ફેબ્રુઆરી, ૧૯૯૦માં નીતિ ઘડવામાં આવી તે પહેલાં, કોઈ સંહિતાબદ્ધ પ્રિસ્ક્રિપ્શનો નહોતા.તે પ્રતિવાદી-નિયોક્તાનું વલણ હતું કે નીતિ ઘડવામાં આવે તે પહેલાં, કેટલીક માર્ગદર્શિકાઓ અસ્તિત્વમાં હતી અને નીતિનો ઉદ્દેશ અધિકારીઓ કેડરમાં બઢતી સંબંધિત હાલની માર્ગદર્શિકાને તર્કસંગત અને સંહિતાબદ્ધ કરવાનો હતો.ત્યાં કોઈ વૈધાનિક નિયમ કાર્યરત નથી.તે નોકરીદાતા પર છે કે તે બઢતી માટેના માપદંડ નક્કી કરે, જે ખરેખર નીતિ ઘડતરના ક્ષેત્ર સાથે સંબંધિત છે.તેથી, વહીવટીતંત્રના પદાનુક્રમમાં હોદ્દાઓના વર્ગ, શ્રેણી અને પ્રકૃતિ અને આવા હોદ્દાઓ માટે કાર્યક્ષમતાની જરૂરિયાતોને આધારે, યોગ્યતાને પ્રાધાન્ય આપતા

વરિષ્ઠતા-કમ-ગુણવત્તાના સિદ્ધાંત પર દાવાઓનો ચુકાદો આપવા માટે સામાવાળાને તેમના પોતાના માપદંડ રાખવાની મંજૂરી હતી.

સમગ્ર નીતિનું વાંચન દર્શાવે છે કે ભાર માત્ર વરિષ્ઠતા પર જ નહોતો અને યોગ્યતા અને અન્ય સંબંધિત પાસાઓ પર પણ ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો.આ નિષ્કર્ષને ધ્યાનમાં રાખીને અપીલકર્તા દ્વારા અપનાવવામાં આવેલા પ્રશ્ન અપરાધ-બેઠકના વલણ અને અસરગ્રસ્ત વ્યક્તિઓનો અમલ ન કરવો તે જરૂરી નથી.આ અપીલમાં દખલગીરીનો કોઈ અવકાશ નથી, જે તે મુજબ રદ કરવામાં આવે છે.ખર્ચમાં સરળતા રહે.

અપીલ ફગાવી દેવામાં આવે 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.

વિષય - અધિકારીઓ માટે બઢતી નીતિ"સેવા માળખાને પિરામિડની જેમ દર્શાવે છે.જેટલું ઊંચું પ્રમોશનલ હોદ્દાઓની સીડીમાં જાય છે તે નોંધપાત્ર રીતે વરિષ્ઠતાનું મહત્વ ગુમાવે છે, અને ગુણવત્તાને પ્રાધાન્ય મળે છે