

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.

=====

અમદાવાદ મધ્યે ગુજરાત હાઈકોર્ટ ખાતે
લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૧૩૧૭ ઓફ ૨૦૧૬;
ઈન
ખાસ સિવિલ અરજી નં. ૧૦૪૯૬ ઓફ ૨૦૦૨;
સહ
સિવિલ અરજી (ફોર સ્ટે) નં. ૧ ઓફ ૨૦૧૬;
ઈન લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૧૩૧૭ ઓફ ૨૦૧૬

મંજૂરી અને હસ્તાક્ષર માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તીશ્રી એસ.આર. બ્રહ્મભટ્ટ, – અને –
માનનીય ન્યાયમૂર્તીશ્રી વી.પી. પટેલ

૧	શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે?	
૨	પત્રકારને સોંપવામાં આવે કે નહીં?	
૩	શું માનનીય ન્યાયમૂર્તીશ્રી ચુકાદાની આખરી નકલ જોવા માંગે છે?	
૪	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે?	

=====

રાજેન્દ્ર અમૃત રાજગુરુ અને ૩૦ અન્ય(ઓ) – વિરુદ્ધ –
ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય ૧

=====

ઉપસ્થિતિ:

શ્રી હેમાંગ એમ. શાહ (૫૩૯૯), અપીલકર્તા નં

૧,૧૦,૧૧,૧૨,૧૩,૧૪,૧૫,૧૬,૧૭,૧૮,૧૯,૨૦,૨૧,૨૨,૨૩,

૨૪,૨૫,૨૬,૨૭,૨૮,૨૯,૩૦,૩૧,૪,૫,૬,૭,૮,૯ તરફે
શ્રી એ. ડી. ઓઝા (૫૧૫) સામાવાળા(ઓ) નં ૨ તરફે
નોટીસ ની બજવાણી(૪) સામાવાળા નં ૧ તરફે

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તીશ્રી એસ.આર. બ્રહ્મભટ્ટ - અને -
માનનીય ન્યાયમૂર્તીશ્રી વી.પી. પટેલ
તારીખ: ૨૭/૦૧/૨૦૨૦ - સી.એ.વી ચુકાદો
(દ્વારા: માનનીય ન્યાયમૂર્તીશ્રી વી.પી. પટેલ)

૧. આ અપીલ અપીલકર્તા મૂળ અરજદારો દ્વારા લેટર્સ પેટન્ટના કલમ ૧૫ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવી છે, કારણ કે તેઓ ૦૭.૦૯.૨૦૧૬ ના રોજ વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા ૨૦૦૨ ના સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૦૪૯૬ માં પસાર કરાયેલા ચુકાદા અને આદેશથી નારાજ અને અસંતુષ્ટ છે.

૨. અપીલકર્તાઓ તરફથી શ્રી હેમાંગ એમ. શાહ સાથે વરિષ્ઠ વકીલ, વિદ્વાન વકીલ શ્રી શાલિન મહેતા, પ્રતિવાદી નં. ૧ તરફથી શ્રી એડવોકેટ શ્રી એડીઓઝા અને પ્રતિવાદી નં. ૧ - ગુજરાત રાજ્ય તરફથી શ્રી ઉત્કર્ષ શર્મા, વિદ્વાન એજીપી, વિદ્વાન વકીલ શ્રી કમલ બી. ત્રિવેદી, સાંભળ્યા.

પડકાર હેઠળનો આદેશ:-

૩. અપીલકર્તાઓએ ભારતના બંધારણના કલમ ૧૪, ૧૬, ૨૧, ૩૮, ૩૯એ, ૪૧, ૪૨, ૪૩, ૪૬ અને ૨૨૬ હેઠળ ૨૦૦૨ની ખાસ સિવિલ અરજી નં. ૧૦૪૯૬ દાખલ કરી છે, જેમાં ફકરા ૧૯ (એ), (બી) અને (સી) માં નીચે મુજબ રાહતોનો દાવો કરવામાં આવ્યો છે:

"(A) ૧/૧૦/૨૦૦૨ ના ઓફિસ ઓર્ડર દ્વારા લેખિત પરીક્ષા અને મૌખિક

ઈન્ટરવ્યુના પ્રિસ્ટિફિકેશનને અતાર્કિક, મનસ્વી, ગેરવાજબી અને અન્યાયી જાહેર કરીને અને કોર્ટના આદેશની અક્ષરશઃ વિરુદ્ધ અને તેથી, ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૬ અને ૨૧નું ઉલ્લંઘન કરતી, ગેરકાયદેસર, રદબાતલ અને તેને રદ કરવી;

(B) ૧/૧૦/૨૦૦૨ ના કાર્યાલય આદેશના અમલીકરણ દ્વારા બોર્ડમાં સમાવિષ્ટ થવા માટે અરજદારો માટે લેખિત પરીક્ષા અને મૌખિક પરીક્ષા પાસ કરવાનો આગ્રહ રાખતા પ્રતિવાદીઓને રોકવા;

(C) પ્રતિવાદીઓને અરજદારોની કાર્યક્ષમતા અને ગુણવત્તાનું મૂલ્યાંકન તેમના ૧૮ થી ૨૦ વર્ષથી વધુના કુલ અનુભવના આધારે કરવા અને તેમને બોર્ડની સેવાઓમાં સમાવિષ્ટ કરવા અને લેખિત પરીક્ષા અને મૌખિક ઈન્ટરવ્યૂ પાસ કરવાનો આગ્રહ રાખ્યા વિના, વાંધાજનક ઓફિસ ઓર્ડર મુજબ તેમને તમામ પરિણામી લાભો સાથે નિયમિત કરવા નિર્દેશ આપવો;

૩.૧ વિદ્વાન સિંગલ જજે ૭.૯.૨૦૦૬ ના આદેશ દ્વારા ૨૦૦૨ ના ખાસ સિવિલ અરજી નં. ૧૦૪૯૬ ને નીચે મુજબ ફગાવી દીધી છે:

(a) રાજ્ય દ્વારા નિયમિતકરણ માટે તૈયાર કરાયેલી યોજના, લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૩૫૭ ઓફ ૨૦૦૦ માં ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા જારી કરાયેલ નિર્દેશ સાથે કોઈપણ રીતે વિરોધાભાસી નથી.

(b) નિયમિતકરણની શરતો ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશ સાથે

કોઈપણ રીતે વિરોધાભાસી નથી.

(c) નિયમિતકરણની શરતો ગેરવાજબી, મનસ્વી અથવા ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪નું ઉલ્લંઘન કરતી નથી.

(d) નિયમિતકરણની શરતો જેમાં બોર્ડ લેખિત પરીક્ષા અને ત્યારબાદ મૌખિક ઇન્ટરવ્યૂ લેવાનો નિર્ણય લીધો છે તેને મનસ્વી નિર્ણય અથવા ગેરવાજબી શરત કહી શકાય નહીં.

(e) જો રિટ અરજદારોનો મત હતો કે આ યોજના ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશ સાથે સુસંગત નથી, તો અરજદારે ૨૦૦૭ સુધી સ્પષ્ટતા અંગે કોઈ પ્રયાસ કર્યો નથી.

કેસની સંક્ષિપ્ત હકીકતો:—

૪. અપીલકર્તાઓ માટે દલીલ:

૪.૧ અપીલકર્તાઓ તરફથી વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી શાલિન મહેતાએ રજૂઆત કરી હતી કે માનનીય અદાલત દ્વારા ૦૭/૦૮/૨૦૧૬ ના રોજ સ્પેશિયલ સિવિલ અરજી નં. ૧૦૪૯૬ ઓફ ૨૦૦૨ માં પસાર કરાયેલ મૌખિક ચુકાદો રદ કરવો અને રદ કરવો જરૂરી છે કારણ કે વિદ્વાન સિંગલ જજે સાચા અને સાચા તથ્યોને સમજવામાં ભૂલ કરી હતી, તેથી, તેનાથી અપીલકર્તાઓ સાથે ગંભીર અન્યાય થયો છે. અપીલકર્તા નં. ૫, ૧૧, ૩૧ સિવાયના અરજદારો અનુસૂચિત જાતિ અથવા અનુસૂચિત જનજાતિ અથવા OBC ના છે. તેઓ રોજગાર વિનિમય દ્વારા બોર્ડ દ્વારા અને પસંદગી સમિતિ દ્વારા પસંદગી પછી

દૈનિક વેતન પર કાર્યરત છે. તેઓ ૧૯૮૨ થી સતત કામ કરી રહ્યા હતા અને મૂળ કાર્યવાહી સમયે તેઓએ ૧૮ થી ૨૦ વર્ષથી વધુ સેવા પૂર્ણ કરી હતી. તેમના વર્તન અથવા કામગીરી અંગે કોઈ ફરિયાદ નહોતી અને તેમાંથી કોઈની સામે કોઈ શિસ્તભંગના પગલાં લેવામાં આવ્યા નથી. તેઓએ તેમની સેવા દ્વારા પ્રામાણિકપણે, કાર્યક્ષમ રીતે અને શ્રેષ્ઠ ક્ષમતાઓ સાથે તેમની ફરજો નિભાવી હતી.

૪.૨ વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે ૨ સિવાયના અપીલકર્તાઓ ૪૫ વર્ષથી વધુ ઉંમરના હતા અને તેમના પરિવારોમાં બાળકો છે જે પોતે પરીક્ષા આપી રહ્યા છે. ૦૧/૧૦/૧૯૯૯ ના સરકારી ઠરાવ મુજબ, જો કર્મચારીઓએ વિભાગીય પરીક્ષા સમયે ૪૫ વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ કરી હોય તો તેમને વિભાગીય પરીક્ષામાંથી મુક્તિ આપવામાં આવી છે. તેથી, તેમને તેમના શોષણ માટે પરીક્ષામાં બેસવાનું કહેવું પણ કઠોર અને કઠોર હશે.

૪.૩ વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે માનનીય અદાલતનો પ્રતિવાદીને નિર્દેશ અપીલકર્તાઓની કાર્યક્ષમતા અને ભૂતકાળના પ્રદર્શનના આધારે ચકાસણી અથવા પસંદગી પ્રક્રિયા દ્વારા અપીલકર્તાઓને નિયમિત કરવા અથવા સમાવિષ્ટ કરવાની યોજના તૈયાર કરવાનો છે. જોકે, પ્રતિવાદીઓએ લેખિત કસોટી અને મૌખિક કસોટીની યોજના ઘડી છે જેમાં ગુજરાતી (વ્યાકરણ સાથે) માટે ૩૦ ગુણ; અંગ્રેજી માટે ૧૫ ગુણ; વ્યાકરણ

સાથે અંગ્રેજી માટે ૨૦ ગુણ; સામાન્ય જ્ઞાન માટે ૩૫ ગુણ અને મૌખિક કસોટી માટે ૨૫ ગુણનો સમાવેશ થાય છે. લેખિત કસોટી અથવા મૌખિક કસોટી વ્યક્તિની કાર્યક્ષમતા અને અનુભવનું મૂલ્યાંકન કરવાની એકમાત્ર પદ્ધતિ ન હોઈ શકે. વધુમાં, જો કોઈ વ્યક્તિએ ૧૫ થી ૨૦ વર્ષથી વધુ સમય માટે કોઈ ચોક્કસ પોસ્ટ પર કામ કર્યું હોય અને જો કાર્ય સંતોષકારક હોય અને કોઈ ફરિયાદ ન હોય તો SSC સ્તરની લેખિત કસોટી બિલકુલ જરૂરી નથી અને ફક્ત તેમને તેમના નિયમિત કાર્યમાં સમાવિષ્ટ કરવાનો નિર્ણય લેવા માટે જ વાજબી છે.

૪.૪ વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે આ માનનીય કોર્ટના નિર્દેશ મુજબ, નિવેશ ફક્ત કાર્યક્ષમતા અને ભૂતકાળના પ્રદર્શનના આધારે ચકાસણી અથવા પસંદગી પર આધારિત હોવો જોઈએ. આ નિર્દેશ કોઈ લેખિત પરીક્ષા અથવા મૌખિક ઇન્ટરવ્યુની વાત કરતો નથી. તેથી, અપીલકર્તાઓને તેમના ૧૫ થી ૨૦ વર્ષના ભૂતકાળના પ્રદર્શનના આધારે અને ફક્ત તેમની કાર્યક્ષમતાના આધારે જજ કરવા જોઈએ. તેમને લેખિત કે મૌખિક પરીક્ષામાં હાજર રહેવાનો નિર્દેશ આપીને તેમને બોર્ડની સેવામાં સમાવિષ્ટ થવાની તક અને તેના દ્વારા આજીવિકાના પર્યાપ્ત સાધનથી વંચિત રાખવા સમાન છે જે ભારતના બંધારણની કલમ ૨૧નું ઉલ્લંઘન છે.

૪.૫ તેમાંથી મોટાભાગના નિવૃત્ત થઈ ગયા છે અને હાલમાં બોર્ડમાં ફક્ત બે અપીલકર્તાઓ જ કાર્યરત છે. સાચા અને સાચા તથ્યોને ન સમજવાથી કે

ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૩૫૭/૦૦ માં જારી કરાયેલા નિર્દેશનું અર્થઘટન ન કરવાથી આવી પરિસ્થિતિ ઊભી થઈ છે. નિવૃત્તિ પછી આ અપીલકર્તાઓ નિરાશ અને સૂકા થઈ જશે કારણ કે તેઓ કોઈપણ નિવૃત્તિ લાભો મેળવવા માટે હકદાર રહેશે નહીં, જેના પરિણામે વૃદ્ધાવસ્થા દરમિયાન આ અપીલકર્તાઓએ હાથ-પગની સ્થિતિમાં રહેવું પડશે. આ ભારતના બંધારણની કલમ ૨૧ નું ઉલ્લંઘન ગણાશે.

૪.૬ વરિષ્ઠ વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે બોર્ડ તરફથી કરવામાં આવેલી કાર્યવાહી ખૂબ જ મનસ્વી છે અને ડિવિઝન બેન્ચે ૦૪/૦૫/૨૦૦૧ ના રોજ આપેલા આદેશના ઉદ્દેશ્યને જ નિરાશ કરે છે. ડિવિઝન બેન્ચનો ક્યારેય કોઈ લેખિત પરીક્ષા તેમજ મૌખિક ઇન્ટરવ્યુ લેવાનો ઇરાદો નહોતો. નિયમિતકરણની શરતો આ માનનીય કોર્ટ દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશોના અવકાશથી ઘણી આગળ વધે છે. વિદ્વાન સિંગલ જજે ભૂલ કરીને એવું તારણ કાઢ્યું કે અપીલકર્તાઓએ સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૦૪૯૬/૦૨ દાખલ કરવાને બદલે સ્પષ્ટતા મેળવવા માટે અરજી દાખલ કરવી જોઈતી હતી. વિદ્વાન સિંગલ જજે આવા નિષ્કર્ષ નોંધવા જોઈતા ન હતા, ખાસ કરીને જ્યારે ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા બોર્ડ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી સમીક્ષા અરજીમાં ૨૨/૧૦/૨૦૧૧ ના રોજ પસાર કરાયેલા આદેશે તેને ફગાવી દીધો હતો.

૪.૭ અપીલકર્તાઓએ સંબંધિત સમયે બોર્ડ સમક્ષ ફરિયાદ ઉઠાવી હતી

અને તેમને અપેક્ષા હતી કે આ યોજના રદ કરવામાં આવશે અથવા તેમાં સુધારો કરવામાં આવશે, પરંતુ કોઈ અસરકારક પગલાં લેવામાં આવ્યા ન હતા, તેથી, તેમણે ખાસ સિવિલ અરજી નં. ૧૦૪૯૬/૦૨ દાખલ કરવાની ફરજ પડી હતી. આ માનનીય કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા ૦૪/૦૮/૨૦૦૧ ના ચુકાદા અને આદેશ દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશોમાંથી મળતા લાભો જેમ છે તેમ વહેવા જોઈએ અને "કાર્યક્ષમતા" અને "ભૂતકાળની કામગીરી" અભિવ્યક્તિઓનો ખોટો અર્થઘટન કર્યા વિના. આ અભિવ્યક્તિ સ્પષ્ટપણે આદેશ આપે છે કે અપીલકર્તાઓ દ્વારા કરવામાં આવતી/નિકાલ કરવામાં આવતી સેવાને મહત્વ આપવું પડશે.

૪.૮ નિષ્કર્ષમાં, વિદ્વાન સિનિયર કાઉન્સેલે રજૂઆત કરી હતી કે ૦૭/૦૯/૨૦૧૬ ના રોજનો ચુકાદો રદ કરવો અને બાજુ પર રાખવો જરૂરી છે કારણ કે વિદ્વાન સિંગલ જજે સાચા અને સાચા તથ્યોને સમજવામાં ભૂલ કરી છે, જેના પરિણામે અપીલકર્તાઓ ૧૮ થી ૨૦ વર્ષથી વધુ સમય સુધી બોર્ડમાં સેવા આપ્યા પછી નિવૃત્તિ લાભો મેળવવાના તેમના અધિકારથી પણ વંચિત રહ્યા છે.

પ્રતિવાદીઓ માટે દલીલો:

૫. બીજી તરફ, પ્રતિવાદી બોર્ડના વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કમલ બી. ત્રિવેદીએ શ્રી એડીઓઝા સાથે રજૂઆત કરી છે કે ભૂતકાળમાં પ્રશ્નમાં રહેલી જગ્યા માટે નિયમિત ધોરણે ભરતી દરમિયાન, ભરતીમાં પદ્ધતિ, રીત અને પ્રક્રિયા

૦૧/૧૦/૨૦૦૨ ના રોજ નિયમિતકરણ યોજનામાં નિર્ધારિત પદ્ધતિ, રીત અને પ્રક્રિયાની તુલનામાં ઓછી કઠોર નહોતી, જે આ માનનીય કોર્ટના નિર્દેશો અનુસાર અપીલકર્તાઓને ઓફર કરવામાં આવી હતી.

૫.૧ ઉપરોક્ત યોજના મુજબ, જે લોકો તેમના પ્રથમ પ્રયાસમાં સફળ ન થાય તેમને સમયમર્યાદામાં ત્રણ તક આપવાની હતી, જેથી તેઓ તેમાંથી પસાર થઈ શકે. જોકે, હકીકત એ છે કે અહીં અપીલકર્તાઓ જેવા વ્યક્તિઓમાંથી કુલ નવ વ્યક્તિઓએ ઉપરોક્ત પ્રક્રિયા સફળતાપૂર્વક પસાર કરી હતી, જેને બાકીના અપીલકર્તાઓ દ્વારા પડકારવામાં આવે તેવી શક્યતા છે, જેઓ ઉપરોક્ત પ્રક્રિયામાંથી મુક્ત મેળવવા માટે એક પ્રકારનો વિશેષાધિકાર મેળવવા માંગતા હોય તેવું લાગે છે કારણ કે આ માનનીય કોર્ટના નિર્દેશ મુજબ "તેમની કાર્યક્ષમતા અને ભૂતકાળના પ્રદર્શનના આધારે ચકાસણી અથવા પસંદગી" ની એકમાત્ર પદ્ધતિ ન હોઈ શકે.

૫.૨ વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે ૧૯૮૦ થી ૧૯૮૩ ના સમયગાળા દરમિયાન, પ્રતિવાદી બોર્ડે જુનિયર કલાર્ક તરીકે ભરતી કરી ન હતી. જોકે, ૧૯૮૬ ના ખાસ સિવિલ અરજી નં. ૪૬૨૨ ના પેઝિંગ દરમિયાન, પ્રતિવાદી બોર્ડે એક સંપૂર્ણ ભરતી પ્રક્રિયા અનુસરી હતી અને ૪૨ વ્યક્તિઓની ભરતી કરવામાં આવી હતી. વધુમાં રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે તે સમયે, વડોદરા અને ગાંધીનગર એમ બે સ્થળોએ પરીક્ષા લેવામાં આવી હતી

જેમાં પ્રશ્નપત્ર ૧૦૦ ગુણનું હતું જેમાં ત્રણ ભાગ/વિષયો, જેમ કે ૧૦ બૌદ્ધિક કસોટી ૨) અંકગણિત કસોટી અને ૩૦ સામાન્ય જ્ઞાન કસોટીનો સમાવેશ થતો હતો. ત્યારબાદ, લેખિત પરીક્ષામાં સફળતાપૂર્વક પાસ થયેલા ઉમેદવારોનો ઇન્ટરવ્યુ પાંચ સભ્યોની સમિતિ દ્વારા લેવામાં આવ્યો હતો. જોકે, ઉપરોક્ત ભરતી ઝુંબેશમાં નિષ્ફળ ગયેલા અપીલકર્તાઓનો ઇન્ટરવ્યુ લેવામાં આવ્યો હતો.

૫.૩ વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે બોર્ડે ૧૯૭૮ માં ભરતીનું કાર્ય હાથ ધર્યું હતું, જેમાં જાહેરાતના પ્રતિભાવમાં, છ હજાર અરજીઓ પ્રાપ્ત થઈ હતી અને રોજગાર વિનિમય તરફથી ૨૦૦ અરજીઓ અને સમાજ કલ્યાણ વિભાગ તરફથી ૨૦ અરજીઓ પ્રાપ્ત થઈ હતી અને SSC અથવા ગ્રેજ્યુએશનમાં મેળવેલા ગુણના આધારે, ઘણા ઉમેદવારોને શોર્ટલિસ્ટ કરવામાં આવ્યા હતા અને ત્યારબાદ લેખિત પરીક્ષા લેવામાં આવી હતી અને તેના આધારે, ભરતી કરવામાં આવી હતી, પરંતુ જેઓ તેમના પહેલા પ્રયાસમાં નિષ્ફળ ગયા હતા તેમને વધુ તકો આપ્યા વિના.

૫.૪ વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે નિયમિતકરણ માટેની યોજના અપીલકર્તાઓને સમાવી લેવા માટે બનાવવામાં આવી હતી. વાજબી તકો આપવામાં આવી હતી. વય મર્યાદામાં છૂટછાટ આપવામાં આવી હતી. અપીલકર્તાઓ એક કરતાં વધુ પ્રયાસનો લાભ લઈ શકે છે. આ યોજના LPA ૩૫૭/૨૦૦૦ માં આ અદાલત દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશ અનુસાર

કાર્યક્ષમતાના આધારે ચકાસણી અથવા પસંદગી આગળ વધારવા માટે તૈયાર છે. નિર્દેશ મુજબ, ખાસ ૪૦ જગ્યાઓ બનાવવામાં આવી હતી અને ભરતી પ્રક્રિયા ચોજાઈ હતી. ૯ મૂળ અપીલકર્તાઓની પસંદગી કરવામાં આવી હતી જે દર્શાવે છે કે લેખિત પરીક્ષા અને મૌખિક ઇન્ટરવ્યુ વાજબી હતો અને યોજના યોગ્ય, યોગ્ય, ન્યાયી, ન્યાયપૂર્ણ અને પરિસ્થિતિનો સામનો કરવા માટે યોગ્ય હતી. વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદા અને આદેશમાં કોઈ ખામીઓ નથી. આ અપીલને ખર્ચ સાથે રદ કરવા વિનંતી છે.

૬. કેસની સંક્ષિપ્ત હકીકતો: અરજદારની ભરતીથી આજ સુધી બનેલી મહત્વપૂર્ણ ઘટનાઓનો ઘટનાક્રમ અહીં મૂકવો જરૂરી છે, જે નીચે મુજબ છે:

સિનિયર	તારીખ / વર્ષ અને ઘટનાઓ
૧.	૧૯૭૮ – ગુજરાત માધ્યમિક અને ઉચ્ચતર માધ્યમિક બોર્ડ (પ્રતિવાદી નં. ૨) એ કાયમી અને નિયમિત ધોરણે જુનિયર ક્લાર્કની ભરતી માટે જાહેરાત બહાર પાડી, ત્યારબાદ ઇન્ટરવ્યૂ અને લેખિત પરીક્ષા લેવામાં આવી, જે આખરે સફળ ઉમેદવારની ભરતીમાં પરિણમી.
૨.	૧૯૮૨-૧૯૮૩ – બોર્ડના પરીક્ષા પહેલા અને પછીના કાર્ય માટે અપીલકર્તા સહિત ૪૦ વ્યક્તિઓને દૈનિક વેતન કારકુન તરીકે રાખવામાં આવ્યા હતા.
અગાઉનો મુકદ્દમો	

૩.	૨૫.૮.૧૯૮૬ – ૪૦ વ્યક્તિઓએ ૧૯૮૬ ની ખાસ સિવિલ અરજી નં. ૪૬૨૨ દાખલ કરી હતી જેમાં તેમની સેવાને તમામ પરિણામી લાભો સાથે નિયમિત કરવા માંગ કરવામાં આવી હતી, જોકે તે બધા તાજેતરના ભૂતકાળમાં દૈનિક વેતન તરીકે કાર્યરત હતા.
૪.	૧૯૮૬-૧૯૯૬ – ૧૯૮૬ ના ઉપરોક્ત ખાસ સિવિલ અરજી નં. ૪૬૨૨ ના પેનિંગ દરમિયાન, પ્રતિવાદી નં. ૨ એ લેખિત પરીક્ષા અને ઇન્ટરવ્યુ સહિતની સંપૂર્ણ ભરતી પ્રક્રિયાને અનુસરીને જુનિયર ક્લાર્કની ભરતી માટે પસંદગી કસોટી ઓફર કરી હતી. આ ભરતી પ્રક્રિયામાં ૪૨ વ્યક્તિઓને કાયમી અને નિયમિત ધોરણે ભરતી કરવામાં આવી હતી. અરજદારો અને અન્ય સમાન સ્થિતિ ધરાવતા વ્યક્તિઓને પણ ભરતી ઝુંબેશમાં ભાગ લેવાની તક આપવામાં આવી હતી. રિટ અરજદારોમાંથી ફક્ત ૭ જ સફળ થયા હતા.
૫.	૨૨.૧૦.૧૯૯૬ – રિટ પિટિશનના કારણ શીર્ષક SCA ૪૬૨૨/૧૯૮૬ માંથી અનુગામી ૭ અરજદારોના નામ કાઢી નાખવામાં આવ્યા.
૬.	૧૨.૬.૨૦૦૦ – SCA ૪૬૨૨/૧૯૮૬ ને આ કોર્ટના સિંગલ જજે નીચે મુજબ અવલોકન કરીને શીખ્યા: "આવા કર્મચારીઓને કાયમી રોજગાર આપતા પહેલા તેમને ટેસ્ટ આપવાની બોર્ડની કાર્યવાહી સંપૂર્ણપણે ન્યાયી અને કાયદેસર છે. અરજદારો દ્વારા દાવો કરવામાં આવ્યો છે તેમ આવી કાર્યવાહીને નુકસાન પહોંચાડી શકાય નહીં. એવું પણ લાગે છે કે ઉત્તરદાતાઓ નં. ૩ થી ૩૭ એ બોર્ડના કર્મચારીઓ છે જેમને કાયમી સ્થાપના પર પસંદ કરવામાં આવ્યા છે અને નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા છે. તેમાંથી કેટલાક કર્મચારીઓને શરૂઆતમાં અરજદારો સાથે દૈનિક વેતન પર નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. જો કે, તેઓએ સફળતાપૂર્વક પસંદગી કસોટી

	પાસ કરી હોવાથી, તેમની સેવાઓ તેમની પસંદગીની તારીખથી નિયમિત કરવામાં આવી છે. પસંદગી કસોટી સફળતાપૂર્વક પાસ કરનારા આવા કર્મચારીઓની સેવાઓ નિયમિત કરવામાં બોર્ડની કાર્યવાહીને દોષી ઠેરવી શકાય નહીં. જો કે, ધ્યાનમાં લેતા
	આ અરજદારો દ્વારા લાંબા સમયથી સેવા આપવામાં આવી છે, તેથી, જ્યારે આવી પસંદગીઓ કરવામાં આવી રહી હોય ત્યારે આ અરજદારોને નિયમિત પસંદગીની તક આપવામાં આવે તે ન્યાયી હોવું જોઈએ. તેથી, નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે જ્યારે નિયમિત પસંદગીઓ કરવામાં આવે છે, ત્યારે બોર્ડ નિયમિત પસંદગી માટે અરજદારોના કેસ પર પણ વિચાર કરશે, આવા અરજદારો દ્વારા સામનો કરવામાં આવતી વય-મર્યાદાને ધ્યાનમાં લીધા વિના, જો સંબંધિત અરજદારો તેમની પ્રથમ નિમણૂકની તારીખે વય મર્યાદામાં હોય."
૭.	૧૯.૬.૨૦૦૦ – SCA ૪૬૨૨/૧૯૮૬ ના બાકીના ૩૩ અરજદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી.
૮.	૪.૧૦.૨૦૦૦ – ૧૯.૬.૨૦૦૦ ના રોજના સમાપ્તિ હુકમની કાયદેસરતાને પડકારતી અરજી SCA ૧૦૫૨૨/૨૦૦૦ દાખલ કરવામાં આવી .
૯.	૯.૧૦.૨૦૦૦ – SCA ૪૬૨૨/૧૯૮૬ માં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા ૧૨.૬.૨૦૦૦ ના રોજ આપવામાં આવેલા આદેશથી નારાજ અને અસંતુષ્ટ હોવાથી, LPA ૩૫૭/૨૦૦૦ દાખલ કરવામાં આવી હતી . ડિવિઝન બેન્ચે સ્ટે મંજૂર કર્યો હતો , જેમાં અરજદારોની સેવાઓની સમાપ્તિ પર રોક લગાવવામાં આવી હતી.

૧૦.	<p>૪.૫.૨૦૦૧ – આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે નિકાલ કર્યો નીચેની દિશા સાથે LPA ૩૫૭/૨૦૦૦:</p> <p>"૧૦. ગુજરાત કૃષિ યુનિવર્સિટી (સુપ્રા) ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના અવલોકનોનો આધાર લઈને, અમે ૧૨.૬.૨૦૦૦ ના વિજ્ઞાન સિંગલ જજના નિર્દેશોને નીચેના નિર્દેશો દ્વારા બદલીને આ અપીલને મંજૂરી આપીએ છીએ:</p> <p>(i) ગુજરાત રાજ્ય, શિક્ષણ વિભાગના સચિવ (પ્રતિવાદી નં.૧) દ્વારા ગુજરાત માધ્યમિક શિક્ષણ બોર્ડ (પ્રતિવાદી નં.૨) દ્વારા સંપર્ક કરવામાં આવતા, <u>જુનિયર ક્લાર્કની ૪૦ કે તેથી વધુ સુપરન્યુમરરી જગ્યાઓ બનાવવાનું વિચારશે જેમાં હોદ્દો, નામકરણ અને પગાર ધોરણ યોગ્ય ગણાશે</u>. આ હેતુ માટે, બોર્ડ દ્વારા એક મહિનાના સમયગાળામાં રાજ્ય સરકારને લેખિતમાં ઔપચારિક અભિગમ રજૂ કરવામાં આવશે;</p> <p>(ii) જુનિયર ક્લાર્કની સુપરન્યુમરરી પોસ્ટ્સની રચના પર,</p>
	<p>પ્રતિવાદી બોર્ડ અપીલકર્તાઓની કાર્યક્ષમતા અને ભૂતકાળની કામગીરીના આધારે <u>ચકાસણી અથવા પસંદગીની પ્રક્રિયા દ્વારા અપીલકર્તાઓને નિયમિત કરવા અથવા શોષવાની યોજના તૈયાર કરશે</u> ;</p> <p>(iii) જ્યાં સુધી પ્રતિવાદીઓ નં. ૩ થી ૩૭ નો સંબંધ છે, કારણ કે તેમની નિમણૂક અરજીના પરિણામને આધીન અને હાલની મંજૂર જગ્યાઓ સામે કરવામાં આવી છે, પ્રતિવાદી બોર્ડ નિમણૂક પ્રક્રિયાને અંતિમ સ્વરૂપ આપવા માટે આગળ વધી શકે છે પરંતુ અપીલકર્તાઓના સેવાઓના શોષણ અથવા નિયમિતકરણના અધિકારો અને દાવાને પૂર્વગ્રહ રાખ્યા વિના.</p> <p>(iv) નવી બનાવેલી જગ્યાઓ પર અપીલકર્તાઓ અને મંજૂર</p>

	<p>જગ્યાઓ પર પ્રતિવાદીઓ નં. ૩ થી ૩૭ ની સેવાને સમાવિષ્ટ કરવા અથવા નિયમિત કરવા માટે પોસ્ટ્સ બનાવવાની પ્રક્રિયા, પ્રતિવાદીઓ નં. ૧ અને ૨ દ્વારા આજથી ત્રણ મહિનાની બાહ્ય મર્યાદામાં પૂર્ણ કરવા દો. ત્યાં સુધી, અપીલકર્તાઓ અને પ્રતિવાદીઓ નં. ૩ થી ૩૭ ને આ આદેશ આપવાની તારીખે અસ્તિત્વમાં રહેલા સમાન નિયમો અને શરતો પર પ્રતિવાદી બોર્ડની સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવશે.</p> <p>જોકે, કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, અમે પક્ષકારોને પોતાનો ખર્ચ ઉઠાવવા દઈએ છીએ. સિવિલ અરજીઓ પર કોઈ આદેશ આપવામાં આવતો નથી."</p>
૧૧.	<p>૬.૬.૨૦૦૧ – આ અદાલત દ્વારા LPA ૩૫૭/૨૦૦૦ માં પસાર કરાયેલા આદેશ અનુસાર, રાજ્ય સરકારે પ્રતિવાદી નં. ૨ માટે જુનિયર ક્લાર્કની ૪૦ સુપરન્યુમરરી જગ્યાઓ બનાવવાનો સરકારી ઠરાવ બહાર પાડ્યો.</p>
૧૨.	<p>૩૦.૮.૨૦૦૧ – રાજ્ય સરકારે સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષ ૨૦૦૧ ના ખાસ અપીલ (સિવિલ) નં. ૧૦૪૬૯ ને પ્રાધાન્ય આપ્યું છે જેમાં માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટે ૩૦.૮.૨૦૦૧ ના રોજ પ્રતિવાદી નં. ૨ ને યોગ્ય રાહત સાથે આ કોર્ટમાં જવાની મંજૂરી આપી હતી.</p>
૧૩.	<p>૨૨.૧૦.૨૦૦૧ – પ્રતિવાદી નં. ૨ એ સમીક્ષા માટે વિવિધ સિવિલ અરજી નં. ૧૬૩૩/૨૦૦૧ ને પસંદ કરી છે જે ૨૨.૧૦.૨૦૦૧ ના આદેશ દ્વારા નકારી કાઢવામાં આવી હતી.</p>
૧૪.	<p>૨૬.૬.૨૦૦૨ – વિદ્વાન સિંગલ જજે ૪.૫.૨૦૦૧ ના રોજ SCA નં. ૧૦૫૨૨/૨૦૦૨ માં અરજદારોને પુનઃસ્થાપિત કરવાની મંજૂરી આપતો આદેશ પસાર કર્યો.</p>

૧૫.	૧.૧૦.૨૦૦૨ – આ કોર્ટ દ્વારા LPA ૩૫૭/૨૦૦૦ માં જારી કરાયેલા નિર્દેશ અનુસાર, પ્રતિવાદી નં.૨ બોર્ડે નિયમિતકરણ માટે એક યોજના ઘડી છે જેમાં લેખિત પરીક્ષા અને ઇન્ટરવ્યુનો સમાવેશ થાય છે.
૧૬.	૧.૧૦.૨૦૦૨ – ૩૨ અરજદારોએ નિયમિતકરણ યોજનાની પ્રક્રિયા, નિયમો અને શરતોનું પાલન કરવા માટે જરૂરી બાંધધરી આપી.
વર્તમાન મુકદ્દમા	
૧૭.	<p>૨૧.૧૦.૨૦૦૨ – ૩૧ અરજદારોએ SCA નં. ૧૦૪૯૬/૨૦૦૨ દ્વારા નિયમિતકરણ યોજનાને પડકારતી રિટ અરજી દાખલ કરી છે, કારણ કે યોજનામાં હાથ ધરવાનો પ્રસ્તાવિત ટેસ્ટ અરજદારો માટે કઠોર અને ખૂબ મુશ્કેલ હશે અને નીચેની રાહતની માંગ કરી રહ્યા છે: "...તમારા લોર્ડશીપ્સ પ્રમાણપત્ર, આદેશ અથવા અન્ય કોઈપણ યોગ્ય રિટ, નિર્દેશ જારી કરવા માટે ખુશ થઈ શકે છે.</p> <p>અથવા ઓર્ડર આપો</p> <p>(A) ૧.૧૦.૨૦૦૨ ના ઓફિસ ઓર્ડર દ્વારા લેખિત પરીક્ષા અને મૌખિક ઇન્ટરવ્યુના પ્રિસ્ક્રિપ્શનને અતાર્કિક, મનસ્વી, ગેરવાજબી અને અન્યાયી જાહેર કરવું અને કોર્ટના આદેશની અક્ષરશઃ વિરુદ્ધ અને તેથી, ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૬ અને ૨૧નું ઉલ્લંઘન કરતું, ગેરકાયદેસર, રદબાતલ અને તેને રદ કરવું;</p> <p>(B) ૧.૧૦.૨૦૦૨ ના ઓફિસ ઓર્ડરના અમલીકરણ દ્વારા બોર્ડમાં સમાવિષ્ટ થવા માટે અરજદારો માટે લેખિત પરીક્ષા અને મૌખિક પરીક્ષા પાસ કરવાનો આગ્રહ રાખતા પ્રતિવાદીઓને રોકવા;</p> <p>(C) પ્રતિભાવ આપનારાઓને કાર્યક્ષમતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે નિર્દેશિત કરવા અને</p>

	<p>અરજદારોની ગુણવત્તા ૧૮ થી ૨૦ વર્ષથી વધુના તેમના કુલ અનુભવના આધારે ચકાસવી અને તેમને બોર્ડની સેવાઓમાં સમાવી લેવા અને વાંધાજનક ઓફિસ ઓર્ડર દ્વારા નિર્ધારિત લેખિત પરીક્ષા અને મૌખિક ઇન્ટરવ્યુ પાસ કરવાનો આગ્રહ રાખ્યા વિના તેમને તમામ પરિણામી લાભો સાથે નિયમિત કરવા;</p> <p>(D) અન્ય કોઈ યોગ્ય આદેશ પસાર કરવો;</p> <p>(E) ઉપરોક્ત શરતોમાં વચગાળાની રાહત સહિત વચગાળાની રાહત આપવી અને આ અરજીના નિકાલ સુધી કેસના નિકાલ માટે અરજદારોની લેખિત પરીક્ષા અને મૌખિક ઇન્ટરવ્યુ લેવાથી પ્રતિવાદીઓને રોકવું."</p>
૧૮.	<p>૨૩.૭.૨૦૦૩ – એકલ ન્યાયાધીશે ફક્ત ૧૯(ઈ) ની શરતોમાં રાહત આપી, બોર્ડને પેન્ડન્સી દરમિયાન અને રિટ પિટિશનના નિકાલ સુધી અરજદારોને સેવાઓમાં સમાવિષ્ટ કરવાના હેતુથી નિયમિતકરણ યોજના હેઠળ લેખિત પરીક્ષા અને મૌખિક ઇન્ટરવ્યુ યોજવાથી રોક્યો.</p>
૧૯.	<p>૨૦૦૯-૨૦૧૬ – આ સમયગાળા દરમિયાન, રિટ પિટિશન પેન્ડિંગ હોવા છતાં, ૫૮ વર્ષની ઉંમરે ૨૭ અરજદારોની સેવાઓ સમાપ્ત થઈ ગઈ, જ્યારે ૨ અરજદારો એટલે કે અરજદાર નં. ૧૯ અને અરજદાર નં. ૧૨નું અનુક્રમે ૩.૫.૨૦૧૧ અને ૧૦.૧૧.૨૦૧૦ ના રોજ અવસાન થયું. બાકીના ૨ એટલે કે અરજદાર નં. ૫ અને અરજદાર નં. ૧૨ ને જેમ તેમ ચાલુ રાખવામાં આવ્યા.</p>

૨૦.	<p>૭.૯.૨૦૧૬ – વિદ્વાન સિંગલ જજે નીચે મુજબ અવલોકન કરીને SCA ૧૦૪૯૬/૨૦૦૨ ને રદ કર્યો છે:</p> <p>"ઉપરોક્ત કારણોસર, આ રિટ-અરજી નિષ્ફળ જાય છે અને આથી તેને નકારી કાઢવામાં આવે છે. જે તમામ રિટ-અરજદારો હજુ પણ સેવામાં છે તેઓ ૧ ઓક્ટોબર ૨૦૦૨ ના રોજ નિયમિતકરણ યોજના અનુસાર લેખિત પરીક્ષા તેમજ મૌખિક ઇન્ટરવ્યુમાં હાજર રહી શકે છે. જો તેઓ યોજના અનુસાર લાયક ઠરે છે, તો તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવામાં આવશે. વચગાળાની રાહત</p>
	<p>અગાઉ મંજૂર કરાયેલા સ્ટેન્ડ ખાલી થયા. નિયમ રદ કરાયો."</p>
૨૧.	<p>૭.૧૦.૨૦૧૬ – હાલનો એલપીએ ૭.૯.૨૦૧૬ ના રોજ વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા એસસીએ ૧૦૪૯૬/૨૦૦૨ માં આપેલા ઉપરોક્ત ચુકાદા સામે દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો.</p>
૨૨.	<p>૪.૧.૨૦૧૭ – ૨૦૦૨ ના SCA ૧૦૪૯૬ માં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશ અનુસાર, બાકીના અરજદારો એટલે કે અરજદાર નં. ૫ અને ૨૫ નિયમિતકરણ યોજનામાં જોગવાઈ મુજબ લેખિત પરીક્ષા અને મૌખિક ઇન્ટરવ્યુમાં હાજર રહ્યા અને તેમને મંજૂરી મળી. તેઓ બોર્ડની સેવામાં નિયમિત થયા.</p>

નિયમિતકરણનો દાવો:

૭. અરજદારો તરફથી વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી શાલિન મહેતાનો મુખ્ય દલીલ એ છે કે અરજદારોની નિમણૂક બોર્ડ દ્વારા રોજગાર વિનિમય દ્વારા અને દૈનિક વેતન પર પસંદગી સમિતિની પસંદગી પછી કરવામાં આવી હતી. અરજદારોની સેવાનો સમયગાળો ૧૮ થી ૨૦ વર્ષથી વધુ છે. અરજદારો દ્વારા

કરવામાં આવતા પ્રદર્શન કાર્ય અંગે કોઈ ફરિયાદ નથી. અરજદારો સામે કોઈ શિસ્તભંગના પગલાં લેવામાં આવ્યા નથી. LPA ૩૫૭/૨૦૦૦ માં હાઈકોર્ટના નિર્દેશને કારણે નિયમિતકરણની કાયદેસર અપેક્ષા અસ્તિત્વમાં છે.

૮. આ હેતુ માટે, વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કમલ ત્રિવેદી દ્વારા ટાંકવામાં આવેલા માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટના નીચેના ચુકાદાઓનો સંદર્ભ લેવો જરૂરી છે જે અહીં નીચે મુજબ ટાંકવામાં આવ્યા છે:

૮.૧ માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે (૨૦૧૧) ૩ એસસીસી ૪૩૬ – ઓરિસ્સા રાજ્ય અને એનઆર. વિરુદ્ધ. મમતા મોહંતી માં નોંધાયેલા ચુકાદામાં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે:

"૩૫. એક સમયે આ કોર્ટનો મત હતો કે રોજગાર વિનિમયમાંથી નામો બોલાવવાથી જાહેર રોજગારમાં ભત્રીજાવાદ અને ભ્રષ્ટાચારના ભયને અમુક હદ સુધી કાબુમાં લઈ શકાય છે. પરંતુ, પાછળથી, તે નિષ્કર્ષ પર આવ્યો કે કલમ ૧૬ ની જરૂરિયાતો સાથે સુસંગત કોઈ યોગ્ય પદ્ધતિનું પાલન કરવું જોઈએ. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, અરજીઓ મંગાવતી યોગ્ય રીતે એક નોટિસ પ્રકાશિત થવી જોઈએ અને તેના જવાબમાં અરજી કરનારા બધા લોકોનો ન્યાયી રીતે વિચાર કરવો જોઈએ. જો ઉમેદવારોના નામ રોજગાર વિનિમયમાંથી મંગાવવામાં આવે તો પણ, નોકરીદાતા દ્વારા ખુલ્લા બજારમાંથી તમામ લાયક ઉમેદવારો પાસેથી વ્યાપક પ્રસાર ધરાવતા અખબારોમાં ખાલી જગ્યાઓની જાહેરાત કરીને અથવા રેડિયો અને

ટેલિવિઝનમાં જાહેરાત કરીને અરજીઓ મંગાવવી ફરજિયાત છે કારણ કે ફક્ત રોજગાર વિનિમયમાંથી નામો બોલાવવાથી બંધારણના ઉપરોક્ત કલમની આવશ્યકતાઓ પૂર્ણ થતી નથી. (જુઓ: દિલ્લી વિકાસ બાગાયતી કર્મચારી સંઘ વિરુદ્ધ દિલ્લી વહીવટ, દિલ્લી અને અન્ય, AIR ૧૯૯૨ SC ૭૮૯; હરિયાણા રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ પિયારા સિંહ અને અન્ય, AIR ૧૯૯૨ SC ૨૧૩૦; આબકારી અધિક્ષક મલ્કાપટ્ટનમ, કૃષ્ણા જિલ્લો, એપી વિ. કેબીએન વિશ્વેશ્વર રાવ એન્ડ ઓર્સ., (૧૯૯૬) ૬ SCC ૨૧૬; અરુણ તિવારી અને ઓ.આર.એસ. v. જીલ્લા મનસ્વી શિક્ષક સંઘ અને ઓર., AIR ૧૯૯૮ SC ૩૩૧; બિનોદ કુમાર ગુપ્તા અને ઓ.આર.એસ. v. રામ આશ્રય મહોતો અને ઓર., AIR ૨૦૦૫ SC ૨૧૦૩; નેશનલ ફર્ટિલાઇઝર્સ લિ. અને ઓ.આર.એસ. v. સોમવીર સિંહ, AIR ૨૦૦૬ SC ૨૩૧૯; ટેલિકોમ ડિસ્ટ્રિક્ટ મેનેજર અને ઓ.આર.એસ. v. કેશબ દેબ, (૨૦૦૮) ૮ SCC ૪૦૨; બિહાર રાજ્ય વિ. ઉપેન્દ્ર નારાયણ સિંઘ એન્ડ Ors., (૨૦૦૯) ૫ SCC ૬૫; અને મધ્ય પ્રદેશ રાજ્ય અને એનઆર. વિ. મોહમ્મદ ઈબ્રાહિમ, (૨૦૦૯) ૧૫ SCC ૨૧૪). ૩૬. તેથી, એ એક સ્થાયી કાનૂની દરખાસ્ત છે કે કોઈપણ વ્યક્તિની નિમણૂક કામચલાઉ અથવા અસ્થાયી ધોરણે પણ બધા લાયક ઉમેદવારો પાસેથી અરજીઓ મંગાવ્યા વિના કરી શકાતી નથી. જો કોઈ નિમણૂક ફક્ત રોજગાર વિનિમયમાંથી નામો મંગાવીને અથવા નોટિસ

બોર્ડ પર નોંધ મૂકીને કરવામાં આવે છે, જે બંધારણના કલમ ૧૪ અને ૧૬ ની જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરશે નહીં. આ પ્રકારનો અભ્યાસક્રમ ભારતના બંધારણના કલમ ૧૪ અને ૧૬ ના આદેશોનું ઉલ્લંઘન કરે છે કારણ કે તે ૫૯ માટે લાયક ઉમેદવારોને વિચારણાથી વંચિત રાખે છે. આ જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરીને કાર્યરત વ્યક્તિ પગાર સહિત કોઈપણ રાહત માટે હકદાર નથી. માન્ય અને કાનૂની નિમણૂક માટે ઉપરોક્ત બંધારણીય આવશ્યકતાનું ફરજિયાત પાલન પૂર્ણ કરવું આવશ્યક છે. કલમ ૧૬ માં સમાવિષ્ટ સમાનતા કલમ માટે જરૂરી છે કે આવી દરેક નિમણૂક ખુદી જાહેરાત દ્વારા કરવામાં આવે જેથી બધા લાયક વ્યક્તિઓ યોગ્યતા પર સ્પર્ધા કરી શકે.

શરૂઆતમાં ખરાબ ક્રમ:

૩૭. એ એક સ્થાયી કાનૂની દરખાસ્ત છે કે જો કોઈ ઓર્ડર તેની શરૂઆતમાં ખરાબ હોય, તો તે પછીના તબક્કે પવિત્ર થતો નથી. પછીની કાર્યવાહી/વિકાસ એવી ક્રિયાને માન્ય કરી શકતી નથી જે તેની શરૂઆતમાં કાયદેસર ન હતી, કારણ કે ગેરકાયદેસરતા ઓર્ડરના મૂળ પર પ્રહાર કરે છે. આવા ઓર્ડરને માન્ય કરવો કોઈપણ સત્તાની ક્ષમતાની બહાર હશે. કોઈ વ્યક્તિને એવા કાયદા પર આધાર રાખવાની મંજૂરી આપવી તે વિડંબના હશે, જેના ઉલ્લંઘનમાં તેણે લાભ મેળવ્યા છે. જો પ્રારંભિક તબક્કે કોઈ ઓર્ડર કાયદામાં ખરાબ હોય, તો તેના પરિણામે

આગળની બધી કાર્યવાહી બિનઅનુભવી રહેશે અને તેને ફરજિયાતપણે બાજુ પર રાખવી પડશે. કાયદામાં અધિકાર ફક્ત અને ફક્ત ત્યારે જ અસ્તિત્વમાં છે જ્યારે તેનું કાયદેસર મૂળ હોય. (જુઓ: ઉપેન ચંદ્ર ગોગોઈ વિરુદ્ધ આસામ રાજ્ય અને અન્ય, AIR ૧૯૯૮ SC ૧૨૮૯; મંગલ પ્રસાદ તમોલી (મૃત) એલ.આર. વિરુદ્ધ નરવદેશ્વર મિશ્રા (મૃત) એલ.આર. અને અન્ય, AIR ૨૦૦૫ SC ૧૯૬૪; અને રિતેશ તિવારી અને અન્ય વિરુદ્ધ યુપી અને અન્ય રાજ્ય, AIR ૨૦૧૦ SC ૩૮૨૩)."

૮.૨ બિહાર રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ કીર્તિ નારાયણ પ્રસાદ – ભારતની સુપ્રીમ કોર્ટમાં સિવિલ અપીલ નં. ૮૬૪૯ ઓફ ૨૦૧૮ (૨૦૧૨ ના એસએલપી (સિવિલ) નં. ૨૪૭૪૨ માંથી ઉદ્ભવતા)

૧૩. ઉમાદેવી (સુપ્રા) માં બંધારણીય બેન્ચે ઠરાવ્યું છે કે જ્યાં સુધી નિમણૂક સંબંધિત નિયમો અનુસાર અને લાયક વ્યક્તિઓ વચ્ચે યોગ્ય સ્પર્ધા પછી કરવામાં ન આવે, ત્યાં સુધી તે નિમણૂક કરનારને કોઈ અધિકાર આપશે નહીં. જો તે કરાર આધારિત નિમણૂક હોય, તો નિમણૂક કરારના અંતે સમાપ્ત થાય છે, જો તે દૈનિક વેતન અથવા કેઝ્યુઅલ ધોરણે નિમણૂક અથવા નિમણૂક હોય, તો તે બંધ થાય ત્યારે પણ સમાપ્ત થશે. કામચલાઉ કર્મચારી તેની નિમણૂકની મુદત પૂરી થયા પછી કાયમી થવાનો દાવો કરી શકતો નથી. એ પણ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે ફક્ત કામચલાઉ કર્મચારી અથવા કેઝ્યુઅલ વેતન કામદારને તેની નિમણૂકની

મુદત કરતાં વધુ સમય માટે ચાલુ રાખવામાં આવે છે, તેથી તે નિયમિત સેવામાં સમાવિષ્ટ થવાનો અથવા કાયમી થવાનો હકદાર રહેશે નહીં, ફક્ત આવા સાતત્યના બળ પર, જો મૂળ નિમણૂક સંબંધિત નિયમો દ્વારા કલ્પના મુજબ પસંદગીની યોગ્ય પ્રક્રિયાને અનુસરીને કરવામાં આવી ન હોય. ઉમાદેવી (સુપ્રા) ના ફક્ત ૪૩ માં, તે નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું હતું:

"૪૩. આમ, એ સ્પષ્ટ છે કે જાહેર રોજગારમાં સમાનતાના નિયમનું પાલન એ આપણા બંધારણનું મૂળભૂત લક્ષણ છે અને કાયદાનું શાસન આપણા બંધારણનો મુખ્ય ભાગ હોવાથી, અદાલત ચોક્કસપણે કલમ ૧૪ ના ઉલ્લંઘનને સમર્થન આપતો આદેશ પસાર કરી શકશે નહીં અથવા બંધારણના કલમ ૧૬ સાથે વાંચેલા કલમ ૧૪ ની આવશ્યકતાઓનું પાલન કરવાની જરૂરિયાતને અવગણવાનો આદેશ આપી શકશે નહીં. તેથી, જાહેર રોજગાર માટેની યોજના સાથે સુસંગત, આ અદાલતે કાયદો ઘડતી વખતે, આવશ્યકપણે એવું ઠરાવવું પડશે કે જ્યાં સુધી નિમણૂક સંબંધિત નિયમોના સંદર્ભમાં ન હોય અને લાયક વ્યક્તિઓ વચ્ચે યોગ્ય સ્પર્ધા પછી ન હોય, તો તે નિમણૂક કરનારને કોઈ અધિકાર આપશે નહીં. જો તે કરાર આધારિત નિમણૂક હોય, તો નિમણૂક કરારના અંતે સમાપ્ત થાય છે, જો તે દૈનિક વેતન અથવા કેઝ્યુઅલ ધોરણે નિમણૂક

અથવા નિમણૂક હોય, તો તે બંધ થાય ત્યારે પણ સમાપ્ત થશે. તેવી જ રીતે, કામચલાઉ કર્મચારી તેની નિમણૂકની મુદત પૂરી થયા પછી કાયમી થવાનો દાવો કરી શકશે નહીં. એ પણ સ્પષ્ટ કરવું જરૂરી છે કે ફક્ત એટલા માટે કે કોઈ કામચલાઉ કર્મચારી અથવા કેન્ડિડેટ વેતન કામદારને તેની નિમણૂકની મુદત કરતાં વધુ સમય માટે ચાલુ રાખવામાં આવે છે, તે નિયમિત સેવામાં સમાવિષ્ટ થવાનો કે કાયમી થવાનો હકદાર રહેશે નહીં, જો મૂળ નિમણૂક સંબંધિત નિયમો દ્વારા નક્કી કરાયેલી યોગ્ય પસંદગી પ્રક્રિયાને અનુસરીને કરવામાં આવી ન હોય. કોર્ટને એવા કામચલાઉ કર્મચારીઓના કહેવા પર નિયમિત ભરતી અટકાવવાનો અધિકાર નથી જેમની રોજગારનો સમયગાળો સમાપ્ત થઈ ગયો છે અથવા એવા એડહોક કર્મચારીઓ કે જેઓ તેમની નિમણૂકના સ્વભાવથી કોઈ અધિકાર પ્રાપ્ત કરતા નથી. બંધારણની કલમ ૨૨૬ હેઠળ કાર્યરત ઉચ્ચ અદાલતોએ સામાન્ય રીતે ભરતી નિયમિત રીતે અને બંધારણીય યોજનાના સંદર્ભમાં કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તેમને સમાવિષ્ટ કરવા, નિયમિત કરવા અથવા કાયમી ચાલુ રાખવા માટે નિર્દેશો જારી કરવા જોઈએ નહીં. ફક્ત એટલા માટે કે કોઈ કર્મચારી કોર્ટના આદેશના આપરણ હેઠળ ચાલુ રહ્યો હતો, જેને આપણે ચુકાદાના પહેલા ભાગમાં "કાનૂની રોજગાર" તરીકે વર્ણવ્યું છે, તે

સેવામાં સમાવિષ્ટ થવા અથવા કાયમી થવાનો કોઈ અધિકાર ધરાવતો નથી. હકીકતમાં, આવા કિસ્સાઓમાં, હાઈકોર્ટ વચગાળાના નિર્દેશો જારી કરવામાં વાજબી ન હોઈ શકે, કારણ કે, છેવટે, જો તેનો સંપર્ક કરનાર કર્મચારીને રાહત માટે હકદાર ગણવામાં આવે છે, તો તે રાહતને એવી રીતે ઢાળવાનું શક્ય બની શકે છે કે આખરે તેના પર કોઈ પૂર્વગ્રહ ન આવે, જ્યારે તેની નોકરી ચાલુ રાખવાનો વચગાળાનો નિર્દેશ પસંદગી માટેની નિયમિત પ્રક્રિયાને રોકશે અથવા રાજ્ય પર એવા કર્મચારીને ચૂકવણી કરવાનો બોજ લાદશે જે ખરેખર જરૂરી નથી. અદાલતોએ એ સુનિશ્ચિત કરવામાં સાવચેત રહેવું જોઈએ કે તેઓ રાજ્ય અથવા તેના સાધનો દ્વારા તેના બાબતોના આર્થિક વ્યવસ્થામાં બિનજરૂરી રીતે દખલ ન કરે અથવા બંધારણીય અને વૈધાનિક આદેશોને બાયપાસ કરવામાં મદદ કરવા માટે પોતાને સાધનો ન આપે."

(ભાર પૂરો પાડવામાં આવ્યો છે)

૧૪. જોકે, ફકરા ૫૩ માં એક વખતના પગલા તરીકે નિયમિતકરણ સામેના સામાન્ય સિદ્ધાંતોમાં અપવાદ કરવામાં આવ્યો છે જે નીચે મુજબ છે:

"૫૩. એક પાસું સ્પષ્ટ કરવાની જરૂર છે. એવા કિસ્સાઓ હોઈ શકે છે જ્યાં એસ.વી. નારાયણપ્પા, આર.એન. નનજુન્ડપ્પા અને બી.એન. નાગરાજનમાં સમજાવ્યા મુજબ અને ઉપરોક્ત ફકરા ૧૫ માં ઉલ્લેખિત,

યોગ્ય રીતે મંજૂર ખાલી જગ્યાઓ પર યોગ્ય રીતે લાયક વ્યક્તિઓની અનિયમિત નિમણૂકો (ગેરકાયદેસર નિમણૂકો નહીં) કરવામાં આવી હોય અને કર્મચારીઓ દસ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય માટે કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલના આદેશોના હસ્તક્ષેપ વિના કામ કરતા રહ્યા હોય. આવા કર્મચારીઓની સેવાઓને નિયમિત કરવાનો પ્રશ્ન ઉપરોક્ત કેસોમાં અને આ ચુકાદાના પ્રકાશમાં આ કોર્ટ દ્વારા ઉકેલાયેલા સિદ્ધાંતોના પ્રકાશમાં યોગ્યતા પર ધ્યાનમાં લેવો જોઈએ. તે સંદર્ભમાં, ભારત સંઘ, રાજ્ય સરકારો અને તેમના સાધનોએ આવા અનિયમિત રીતે નિયુક્ત લોકોની સેવાઓને એક વખતના પગલા તરીકે નિયમિત કરવા માટે પગલાં લેવા જોઈએ, જેમણે દસ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય માટે યોગ્ય રીતે મંજૂર જગ્યાઓ પર કામ કર્યું છે પરંતુ કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલના આદેશોના આવરણ હેઠળ નહીં અને ખાતરી કરવી જોઈએ કે ખાલી મંજૂર જગ્યાઓ ભરવા માટે નિયમિત ભરતી કરવામાં આવે છે, જે ભરવાની જરૂર હોય છે, એવા કિસ્સાઓમાં જ્યાં કામચલાઉ કર્મચારીઓ અથવા દૈનિક વેતન મેળવનારાઓને હવે કાર્યરત છે. આ તારીખથી છ મહિનાની અંદર પ્રક્રિયા શરૂ થવી જોઈએ. અમે એ પણ સ્પષ્ટ કરીએ છીએ કે નિયમિતકરણ, જો કોઈ પહેલાથી જ કરવામાં આવ્યું હોય, પરંતુ ન્યાયાધીન ન હોય, તો આ ચુકાદાના આધારે તેને ફરીથી ખોલવાની જરૂર નથી, પરંતુ બંધારણીય જરૂરિયાતને અવગણીને બંધારણીય યોજના અનુસાર યોગ્ય રીતે નિયુક્ત

ન થયેલા લોકોને નિયમિત કરવા અથવા કાયમી બનાવવા જોઈએ નહીં.

૧૬. ઓરિસ્સા રાજ્ય અને એનઆર. વિ. મમતા મોહંતી, (૨૦૧૧) ૩ એસસીસી ૪૩૬ માં, આ કોર્ટે ઠરાવ્યું છે કે એકવાર નિમણૂકનો આદેશ પ્રારંભિક નિમણૂક સમયે ખરાબ થઈ ગયો હોય, તો પછીના તબક્કે તેને પવિત્ર કરી શકાતો નથી. તે આ રીતે ઠરાવવામાં આવ્યું હતું:

"૬૮(i) શરૂઆતના તબક્કે પ્રતિવાદીઓ/શિક્ષકોની નિમણૂક કરતી વખતે તમામ કેસોમાં ૧૯૭૪ના નિયમો હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કરવામાં આવ્યું નથી. કેટલાક વ્યક્તિઓની નિમણૂક ફક્ત કોલેજના નોટિસ બોર્ડ પર થોડી નોંધ મૂકીને કરવામાં આવી હતી. આમાંના કેટલાક શિક્ષકોએ પસંદગી બોર્ડ સમક્ષ ઇન્ટરવ્યુ ટેસ્ટનો સામનો કર્યો ન હતો. એકવાર પ્રારંભિક નિમણૂક સમયે નિમણૂકનો ઓર્ડર પોતે જ ખરાબ થઈ જાય, પછી તેને પછીના તબક્કે પવિત્ર કરી શકાતો નથી".

(ભાર પૂરો પાડવામાં આવ્યો છે)

૧૭. તાત્કાલિક કેસોમાં રિટ અરજદારોએ તેમની સેવા નિયમિત કરવા અને તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાના આદેશને રદ કરવા માટે ચોક્કસ વિનંતી સાથે હાઈકોર્ટ સમક્ષ અરજીઓ દાખલ કરી છે. તેમણે રાજ્ય સમિતિ દ્વારા રજૂ કરાયેલા અહેવાલને પણ પડકાર્યો છે. વાસ્તવિક વિવાદ એ છે કે શું રિટ અરજદારોની કાયદેસર અને માન્ય રીતે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. રાજ્ય સમિતિનો તારણો એ છે કે ઘણા રિટ અરજદારોએ નક્કી અથવા

બનાવટી નિમણૂક પત્ર રજૂ કરીને નિમણૂક મેળવી હતી અથવા સંબંધિત સિવિલ સર્જન-કમ-ચીફ મેડિકલ ઓફિસર દ્વારા પોસ્ટિંગ ઓર્ડર જારી કરીને ગુપ્ત રીતે સરકારી સેવામાં સામેલ કરવામાં આવ્યા હતા. રિટ અરજદારો સિવિલ સર્જન-કમ-ચીફ મેડિકલ ઓફિસર દ્વારા કરવામાં આવેલા ગેરકાયદેસર આદેશોના લાભાર્થી છે. તેમને તેમની નિમણૂકની વાસ્તવિકતા સ્થાપિત કરવા અને કારણ દર્શાવવા માટે નોટિસ આપવામાં આવી હતી. તેમાંથી કોઈ પણ રાજ્ય સમિતિ સમક્ષ તેમની નિમણૂકની વાસ્તવિકતા અથવા કાયદેસરતા સ્થાપિત કરી શક્યું નથી. રેકૉર્ડ પરની સામગ્રીની પ્રશંસા અંગે રાજ્ય સમિતિએ અભિપ્રાય આપ્યો છે કે તેમની નિમણૂક ગેરકાયદેસર અને શરૂઆતથી જ રદબાતલ હતી. અમને રાજ્ય સમિતિના તારણો સાથે અસંમત થવાનું કોઈ કારણ મળતું નથી. આ સંજોગોમાં, ઉમાદેવી (સુપ્રા) ના ચુકાદાના ફક્ત ૫૩ નો ઉપયોગ કરીને તેમની સેવાઓને નિયમિત કરવાનો પ્રશ્ન ઉભો થતો નથી. અરજદારોની નિમણૂક શરૂઆતથી જ રદબાતલ હોવાથી, તેમને રાજ્યના સિવિલ સેવકો કહી શકાય નહીં. તેથી, બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧ અથવા અન્ય કોઈપણ શિસ્ત નિયમો હેઠળ શિસ્તબદ્ધ કાર્યવાહી હાથ ધરવી યોગ્ય રહેશે નહીં.

૮.૩ માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે (૨૦૦૬) જ SCC ૧ - સચિવ, કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ ઉમાદેવી (૩) અને અન્યમાં નોંધાયેલા

ચુકાદામાં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે:

૪૮. ત્યારબાદ દલીલ કરવામાં આવી હતી કે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬

હેઠળ આ રીતે નિયુક્ત કરાયેલા કર્મચારીઓના અધિકારોનું ઉલ્લંઘન થાય છે. એવું કહેવામાં આવ્યું છે કે રાજ્યએ કર્મચારીઓને લઘુત્તમ વેતન કરતાં ઓછા વેતન પર નોકરી આપીને અને તેમની પાસેથી લાંબા સમય સુધી કામ કાઢીને અન્યાયી વર્તન કર્યું છે, જેની સરખામણી સીધી ભરતી કરાયેલા કર્મચારીઓ કરતા વધુ વેતન અથવા સમાન કામ કરવા બદલ પગાર મેળવતા હતા. અમારા પહેલાના કર્મચારીઓ સંબંધિત વિભાગમાં દૈનિક વેતન પર રોકાયેલા હતા જે તેમને જાણ કરવામાં આવ્યું હતું. એવો કોઈ કિસ્સો નથી કે સંમત થયેલ વેતન ચૂકવવામાં આવતું ન હતું. જેઓ દૈનિક વેતન પર કામ કરી રહ્યા છે તેઓ પોતે જ એક વર્ગ બનાવે છે, તેઓ દાવો કરી શકતા નથી કે તેમની સાથે સંબંધિત નિયમોના આધારે નિયમિત ભરતી કરાયેલા લોકો સાથે ભેદભાવ કરવામાં આવે છે. દૈનિક વેતન પર રોજગાર પર એવો કોઈ અધિકાર સ્થાપિત કરી શકાતો નથી કે આવા કર્મચારી સાથે નિયમિત ભરતી કરાયેલા ઉમેદવારની સમકક્ષ વર્તણૂક થવી જોઈએ અને તેમને રોજગારમાં કાયમી બનાવવામાં આવે, ભલે તે ધારી લેવામાં આવે કે સમાન કામ માટે સમાન વેતનનો દાવો કરવા માટે સિદ્ધાંતનો ઉપયોગ કરી શકાય. દૈનિક વેતન પર, કામચલાઉ ધોરણે અથવા કરાર આધારિત નોકરી કરનારાઓને એવો કોઈ મૂળભૂત

અધિકાર નથી કે તેઓ દાવો કરે કે તેમને સેવામાં સમાવિષ્ટ થવાનો અધિકાર છે. જેમ કે આ અદાલતે ઠરાવ્યું છે, તેમને કોઈ પદના ધારક કહી શકાય નહીં, કારણ કે, બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ની જરૂરિયાતોને અનુરૂપ નિમણૂકો કરીને જ નિયમિત નિમણૂક કરી શકાય છે. દૈનિક વેતન પર કાર્યરત અન્ય કર્મચારીઓ સાથે સમાન વર્તન મેળવવાનો અધિકાર, નિયમિત રીતે કાર્યરત લોકો સાથે સમાન વર્તનના દાવા સુધી વિસ્તૃત કરી શકાતો નથી. તે અસમાન લોકોને સમાન ગણવા જેવું ગણાશે. સંબંધિત ભરતી નિયમોના સંદર્ભમાં ક્યારેય તેમની પસંદગી કરવામાં આવી ન હોવા છતાં, સેવામાં સમાવિષ્ટ થવાના અધિકારનો દાવો કરવા પર પણ આધાર રાખી શકાય નહીં . તેથી, બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ પર આધારિત દલીલો રદ કરવામાં આવે છે.

૪૯. એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે કર્મચારીઓને નિયમિત ન કરવાની રાજ્યની કાયદાની શાસનના માળખામાં વાજબી નહોતી. કાયદાનું શાસન રાજ્યને બંધારણ દ્વારા કલ્પના મુજબ અને અમે અગાઉ સૂચવ્યા મુજબ નિમણૂકો કરવાની ફરજ પાડે છે. આમાંના મોટાભાગના કિસ્સાઓમાં, નિઃશંકપણે, કર્મચારીઓએ લાંબા સમય સુધી કામ કર્યું હતું પરંતુ કર્મચારીઓના કહેવાથી શરૂ થયેલી ટ્રિબ્યુનલ્સ અને અદાલતોમાં કાર્યવાહી પેઝિંગ હોવાથી પણ આવું થયું

છે. વધુમાં, આ પ્રકારની દલીલ સ્વીકારવાનો અર્થ એ થશે કે રાજ્યને જાહેર રોજગારના મામલે ગેરકાયદેસરતાને કાયમી રાખવાની મંજૂરી આપવામાં આવશે અને તે આપણા, ભારતના લોકો દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી બંધારણીય યોજનાનો ઈનકાર હશે. તેથી, આ દલીલ સ્વીકારવી શક્ય નથી કે દૈનિક વેતન પર કાર્યરત તમામ વ્યક્તિઓને કાયમી કરવા માટે કોઈ નિર્દેશ હોવો જોઈએ. જ્યારે રિટ દ્વારા રાહત માટે કોર્ટનો સંપર્ક કરવામાં આવે છે, ત્યારે કોર્ટે આવશ્યકપણે પોતાને પૂછવું પડે છે કે શું તેની પહેલાંની વ્યક્તિને લાગુ કરવાનો કોઈ કાનૂની અધિકાર હતો. ખૂબ જ સ્પષ્ટ બંધારણીય યોજનાના પ્રકાશમાં ધ્યાનમાં લેતા, એવું કહી શકાય નહીં કે કર્મચારીઓ કાયમી થવાનો કાનૂની અધિકાર સ્થાપિત કરી શક્યા છે, ભલે તેમની નિમણૂક સંબંધિત નિયમો અનુસાર અથવા બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના પાલનમાં ક્યારેય કરવામાં આવી ન હોય.

૫૧. ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૧ દ્વારા સુરક્ષિત જીવનના અધિકારમાં રોજગારનો અધિકાર શામેલ હશે તેવી દલીલ પણ આ તબક્કે સ્વીકારી શકાતી નથી. કાયદો ગતિશીલ છે અને આપણું બંધારણ એક જીવંત દસ્તાવેજ છે. ભવિષ્યમાં કોઈ સમયે, રોજગારના અધિકારને જીવનના અધિકારની વિભાવના હેઠળ પણ લાવી શકાય છે અથવા મૂળભૂત અધિકાર તરીકે પણ સમાવી શકાય છે. નવો કાયદો કદાચ શરૂઆત છે. હાલની પરિસ્થિતિમાં, આપણી સામેના કર્મચારીઓના કહેવા પર આવી

દલીલ સ્વીકારવાથી મોટી સંખ્યામાં અન્ય ઉમેદવારોને પદ અથવા રોજગાર માટે સ્પર્ધા કરવાની તકથી વંચિત રાખવાનું પરિણામ આવશે. રોજગારનો તેમનો અધિકાર, જો તે જીવનના અધિકારનો ભાગ હોય, તો તે એવા લોકો દ્વારા રદ કરવામાં આવશે જેઓ આકસ્મિક રીતે પ્રવેશ્યા છે અથવા જેઓ પાછલા દરવાજેથી આવ્યા છે. ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૯(એ) હેઠળ રાજ્ય પર જે જવાબદારી મૂકવામાં આવી છે તે એ સુનિશ્ચિત કરવાની છે કે બધા નાગરિકોને સમાન રીતે આજીવિકાના પર્યાપ્ત સાધનોનો અધિકાર હોય. જો અદાલતો એ સ્વીકારે કે સરકારી સેવામાં અથવા તેના સાધનોની સેવામાં કોઈ પદ પર નિમણૂક ફક્ત બંધારણની સંબંધિત જોગવાઈઓના સંદર્ભમાં સંબંધિત કાયદા દ્વારા માન્ય રીતે યોગ્ય પસંદગી દ્વારા જ થઈ શકે છે, તો તે નીતિ સાથે વધુ સુસંગત રહેશે. ન્યાયને વ્યક્તિગત બનાવવાના નામે, બંધારણીય યોજના અને કોર્ટ સમક્ષ રહેલા થોડા લોકોની સામે અસંખ્ય લોકોના અધિકારો પ્રત્યે આપણી આંખો બંધ કરવી પણ શક્ય નથી. રાજ્ય નીતિના નિર્દેશક સિદ્ધાંતોને બંધારણના ભાગ III હેઠળ નાગરિકને ઉપલબ્ધ અધિકારો અને નાગરિકોના ચોક્કસ જૂથ પ્રત્યે નહીં પણ બધા પ્રત્યે રાજ્યની જવાબદારી સાથે પણ સમાધાન કરવું પડશે. તેથી, અમે બંધારણની કલમ ૨૧ ના આધારે દલીલને રદ કરીએ છીએ.

૫૫. વાણિજ્યિક કર વિભાગમાં સેવા સંબંધિત કેસોમાં, હાઈકોર્ટે નિર્દેશ આપ્યો

છે કે દૈનિક વેતન પર રોકાયેલા કર્મચારીઓને સરકારી સેવામાં તેમના કેડરના નિયમિત કર્મચારીઓને ચૂકવવામાં આવતા પગાર અને ભથ્થા સમાન વેતન ચૂકવવામાં આવે, જે તારીખથી તેઓ અનુક્રમે નિયુક્ત થયા હતા. વાંધો તેમની સગાઈની તારીખથી ચુકવણી માટેના નિર્દેશ સામે લેવામાં આવ્યો હતો. અમને જાણવા મળ્યું છે કે હાઈકોર્ટે સ્પષ્ટપણે ભૂલ કરી હતી કે આ કર્મચારીઓને સરકારી સેવામાં તેમના કેડરના નિયમિત કર્મચારીઓને ચૂકવવામાં આવતા પગાર અને ભથ્થા સમાન વેતન ચૂકવવામાં આવે, જે તારીખથી તેઓ અનુક્રમે નિયુક્ત થયા હતા અથવા નિયુક્ત થયા હતા. જ્યારે હાઈકોર્ટ સમક્ષ આ કેસમાં પ્રશ્ન એ હતો કે શું આ કર્મચારીઓ સમાન કામ માટે સમાન પગાર મેળવવા માટે હકદાર હતા અને અન્ય કોઈ લાભ મેળવવા માટે હકદાર હતા ત્યારે રાજ્ય પર આવી જવાબદારી લાદવાનું હાઈકોર્ટ માટે ખુલ્લું નહોતું. તેઓ આવું ન કરવા માટે દિશાનિર્દેશોના દાંડામાં પણ રોકાયેલા હતા. તેથી, અમારું માનવું છે કે, શ્રેષ્ઠ રીતે, હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે નિર્દેશ આપવો જોઈતો હતો કે નિયમિત કર્મચારીઓને ચૂકવવામાં આવતા પગાર જેટલો વેતન આ દૈનિક વેતન કર્મચારીઓને તેના ચુકાદાની તારીખથી ચૂકવવામાં આવે. તેથી, ડિવિઝન બેન્ચના નિર્દેશના તે ભાગમાં ફેરફાર કરવામાં આવે છે અને નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચના ચુકાદાની તારીખથી, આ દૈનિક વેતન મેળવનારાઓને સરકારી સેવામાં વાણિજ્યિક

કર વિભાગમાં તેમના કેડરના સૌથી નીચલા ગ્રેડના કર્મચારીઓના પગાર જેટલો વેતન ચૂકવવામાં આવે. કારણ કે, તેઓ ફક્ત દૈનિક વેતન મેળવનારા છે, તેથી તેમને અન્ય ભથ્થાં ચૂકવવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ ઉભો થતો નથી. અમારા નિષ્કર્ષને ધ્યાનમાં રાખીને, કોર્ટ આવા વ્યક્તિઓને સેવામાં કાયમી બનાવવા માટે નિર્દેશો જારી કરે તેવી અપેક્ષા નથી, અમે હાઈકોર્ટના નિર્દેશના તે ભાગને બાજુ પર રાખીએ છીએ જેમાં સરકારને નિયમિતકરણ માટેના તેમના કેસોની વિચારણા કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. અમે એ પણ નોંધ્યું છે કે હાઈકોર્ટે તે પાસાની જાહેરાત કરી નથી કે તે નિયમિતકરણ હતું કે તે કાયમીકરણ આપી રહ્યું હતું જેને હાઈકોર્ટ દ્વારા નિર્દેશિત કરવામાં આવી રહ્યો હતો. આવી સ્થિતિમાં, તે સંદર્ભમાં નિર્દેશ રદ કરવામાં આવશે અને રાજ્ય દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલોને તે હદ સુધી મંજૂરી આપવામાં આવશે. જો મંજૂર કરેલી જગ્યાઓ ખાલી હોય (તે ખાલી હોવાનું કહેવાય છે) તો રાજ્ય નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા દ્વારા તે જગ્યાઓ ભરવા માટે તાત્કાલિક પગલાં લેશે. પરંતુ જ્યારે નિયમિત ભરતી હાથ ધરવામાં આવે છે, ત્યારે CA નંબર ૩૫૯૫-૩૬૧૨ માં પ્રતિવાદીઓ અને વાણિજ્યિક કર વિભાગમાં સમાન રીતે સ્થિત, તેમને ભરતી માટે લાદવામાં આવેલી વય મર્યાદાને માફ કરીને અને વિભાગમાં નોંધપાત્ર સમયગાળા માટે કામ કરવા માટે તેમને થોડું મહત્વ આપીને સ્પર્ધા કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવશે.

બંધારણની કલમ ૧૪૨ હેઠળ આ કોર્ટ દ્વારા તેમની સાથે ન્યાય કરવા માટે સત્તાનો ઉપયોગ કરવાની તે હદ હશે."

૯. ઉપરોક્ત કેસોમાં માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટે નિર્ધારિત કરેલા સિદ્ધાંતને ધ્યાનમાં રાખીને, અપીલકર્તાના વર્તમાન કેસમાં પણ તે જ લાગુ પડે છે જે નીચે મુજબ છે:

(a) નોકરીદાતાએ ખુદા બજારમાંથી બધા લાયક ઉમેદવારો પાસેથી અરજીઓ મંગાવવાનું ફરજિયાત છે, જેમાં વ્યાપક પ્રસાર ધરાવતા અખબારોમાં ખાલી જગ્યાની જાહેરાત કરવી જોઈએ અથવા રેડિયો અને ટેલિવિઝનમાં જાહેરાત કરવી જોઈએ કે રોજગાર વિનિમયમાંથી ફક્ત નામો બોલાવવામાં આવ્યા છે.

(b) જો શરૂઆતના તબક્કે કોઈ આદેશ કાયદાની દૃષ્ટિએ ખોટો હોય, તો તેના પરિણામે આગળની બધી કાર્યવાહી અમાન્ય રહેશે અને તેને ફરજિયાતપણે બાજુ પર રાખવી પડશે.

(c) જ્યાં સુધી નિમણૂક સંબંધિત નિયમોના સંદર્ભમાં અને લાયક વ્યક્તિઓ વચ્ચે યોગ્ય સ્પર્ધા પછી કરવામાં ન આવે, ત્યાં સુધી તે નિમણૂક કરનારને કોઈ અધિકાર આપશે નહીં.

(d) જો તે કરાર આધારિત નિમણૂક હોય, તો નિમણૂક કરારના અંતે સમાપ્ત થાય છે, જો તે દૈનિક વેતન અથવા કેઝ્યુઅલ ધોરણે સગાઈ અથવા નિમણૂક હોય, તો તે બંધ થવા પર પણ સમાપ્ત થશે.

- (e) કામચલાઉ કર્મચારી તેની નિમણૂકની મુદત પૂરી થયા પછી કાયમી થવાનો દાવો કરી શકતો નથી. એ પણ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે કામચલાઉ કર્મચારી અથવા કેઝ્યુઅલ વેતન કામદારને તેની નિમણૂકની મુદત કરતાં વધુ સમય માટે ચાલુ રાખવામાં આવે છે, તેથી જો મૂળ નિમણૂક સંબંધિત નિયમો દ્વારા કલ્પના કરાયેલ પસંદગીની યોગ્ય પ્રક્રિયાને અનુસરીને કરવામાં આવી ન હોય તો, તે નિયમિત સેવામાં સમાવિષ્ટ થવા અથવા કાયમી થવાનો હકદાર રહેશે નહીં.
- (f) ફક્ત એટલા માટે કે કોઈ કર્મચારીએ કોર્ટના આદેશના આડમાં કામ ચાલુ રાખ્યું હોય, જેને આપણે "કાનૂની રોજગાર" તરીકે વર્ણવ્યું છે... તેને સેવામાં સમાવિષ્ટ થવાનો કે કાયમી થવાનો કોઈ અધિકાર રહેશે નહીં.
- (g) અરજદારોની નિમણૂક શરૂઆતથી જ રદબાતલ હોવાથી, તેમને રાજ્યના સિવિલ સેવકો કહી શકાય નહીં.
- (h) દૈનિક વેતન પર રોજગાર પર એવો કોઈ અધિકાર ન હોઈ શકે કે આવા કર્મચારીને નિયમિત ભરતી કરાયેલા ઉમેદવારની સમકક્ષ ગણવામાં આવે અને તેમને રોજગારમાં કાયમી કરવામાં આવે.
- (i) જે લોકો દૈનિક વેતન પર, કામચલાઉ ધોરણે અથવા કારણના આધારે કાર્યરત છે તેમને એવો દાવો કરવાનો કોઈ મૂળભૂત અધિકાર નથી કે તેઓ સેવામાં સમાવિષ્ટ થવાનો અધિકાર ધરાવે છે.
- (j) દૈનિક વેતન પર કાર્યરત અન્ય કર્મચારીઓ સાથે સમાન વર્તન મેળવવાનો

અધિકાર, નિયમિત રીતે કાર્યરત કર્મચારીઓ સાથે સમાન વર્તન માટેના દાવા સુધી વિસ્તૃત કરી શકાતો નથી.

(k) ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૧ દ્વારા સુરક્ષિત જીવનના અધિકારમાં રોજગારનો અધિકાર શામેલ હશે તેવી દલીલ પણ આ તબક્કે સ્વીકારી શકાય નહીં.

(l) હાલની પરિસ્થિતિ મુજબ, આપણી સમક્ષ કર્મચારીઓના કહેવા પર આવી દલીલ સ્વીકારવાથી મોટી સંખ્યામાં અન્ય ઉમેદવારો રોજગાર પદ માટે સ્પર્ધા કરવાની તકથી વંચિત રહેશે.

(m) કારણ કે, તેઓ ફક્ત દૈનિક વેતન મેળવનારા છે, ... કે કોર્ટ આવા વ્યક્તિઓને સેવામાં કાયમી કરવા માટે નિર્દેશો જારી કરે તેવી અપેક્ષા નથી, અમે હાઈકોર્ટના નિર્દેશના તે ભાગને બાજુ પર રાખીએ છીએ જેમાં સરકારને તેમના કેસોને નિયમિત કરવા માટે વિચારણા કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

(n) જો મંજૂર જગ્યાઓ ખાલી હોય, તો રાજ્ય નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા દ્વારા તે જગ્યાઓ ભરવા માટે તાત્કાલિક પગલાં લેશે.

૧૦. હાલના કેસના તથ્યો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં લેતા, નીચેની હકીકતો બહાર આવે છે:

(a) અરજદારોની નિમણૂક દૈનિક વેતનના ધોરણે કરવામાં આવે છે.

(b) અરજદારોની મંજૂર પોસ્ટ પર નિમણૂક કરવામાં આવી ન હતી.

(c) ભરતી પહેલાં કોઈ જાહેર જાહેરાત બહાર પાડવામાં આવતી ન હતી, ફક્ત રોજગાર વિનિમયમાંથી નામો મંગાવવામાં આવતા હતા.

(d) કોર્ટના આદેશ દ્વારા અરજદારોને સેવામાં રક્ષણ આપવામાં આવ્યું હતું.

(e) અનિયમિત અને ગેરકાયદેસર નિમણૂક માટે કોઈ કાયદેસર અપેક્ષા નથી.

ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને અમને જાણવા મળ્યું કે અરજદારોના નિયમિતકરણનો દાવો કાયદાની નજરમાં યોગ્ય નથી. નિયમિતકરણ માટેની યોજના – માન્યતા:

૧૧. અરજદારોના વિદ્વાન વકીલે ભાર મૂક્યો છે કે;

(a) LPA ૩૫૭/૨૦૦૦ માં આ કોર્ટ દ્વારા જારી કરાયેલ નિર્દેશને ધ્યાનમાં રાખીને નિયમિતકરણ માટેની યોજના અતાર્કિક, મનસ્વી, ગેરવાજબી અને ગેરવાજબી છે.

(b) સરકારે ૧.૧.૧૯૯૯ ના રોજ એક પરિપત્ર બહાર પાડ્યો છે જેમાં ૪૫ વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ કરનારા કર્મચારીઓને વિભાગીય પરીક્ષામાંથી મુક્તિ આપવાનો ઉદ્દેશ છે.

(c) અરજદારો દ્વારા પરીક્ષામાં હાજર રહેવા માટેની શરતો ખૂબ જ કડક અને કઠોર છે.

(d) અરજદારોએ પરિવારની ભારે જવાબદારી નિભાવવી પડે છે અને તેમણે ચોક્કસ વય મર્યાદા વટાવી દીધી છે.

(e) લેખિત પરીક્ષા તેમજ મૌખિક ઇન્ટરવ્યુ આ કોર્ટ દ્વારા LPA ૩૫૭/૨૦૦૦

માં જારી કરાયેલ નિર્દેશ સાથે સુસંગત નથી.

૧૨. નિયમિતકરણની યોજના માન્ય છે કે નહીં તે નક્કી કરવા માટે, નીચેના ખ્યાલો ધ્યાનમાં લેવા જરૂરી છે.

૧૩. પસંદગી: અપીલકર્તાના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી છે કે પસંદગી અરજદારોના ભૂતકાળના પ્રદર્શન દ્વારા કરી શકાય છે, લેખિત પરીક્ષા અને મૌખિક ઇન્ટરવ્યુ દ્વારા નહીં. વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કમલ ત્રિવેદીએ માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાને ટાંકી છે જેમાં 'પસંદગી' શબ્દનું અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું છે. પસંદગીની વિભાવનાનું અર્થઘટન એપી પબ્લિક સર્વિસ કમિશન, હૈદરાબાદ અને અન્ય વિરુદ્ધ બી. શરત ચંદ્ર અને અન્યના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાના પ્રકાશમાં કરવું જરૂરી છે, જે (૧૯૯૦) ૨ એસસીસી ૬૬૯ માં નોંધાયેલ છે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ફક્ત ૭ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે:

"જો 'પસંદગી' શબ્દનો અર્થ એ થાય કે નિમણૂક માટે યાદી તૈયાર કરીને ઉમેદવારોની પસંદગી કરવાની અંતિમ ક્રિયા, તો ટ્રિબ્યુનલનો નિષ્કર્ષ ગેરવાજબી ન હોઈ શકે. પરંતુ ગોળાકાર શબ્દસમૂહો ચોરસ જવાબો આપી શકતા નથી. તે અર્થ સ્વીકારતા પહેલા, આપણે તેના પરિણામો, વિસંગતતાઓ અને અનિશ્ચિતતાઓ જોવી જોઈએ જે તેના તરફ દોરી શકે છે. ટ્રિબ્યુનલ હકીકતમાં એ વાત પર વિવાદ કરતું નથી કે પસંદગીની

પ્રક્રિયા જાહેરાત જારી કરવાથી શરૂ થાય છે અને નિમણૂક માટે પસંદગીની યાદી તૈયાર કરવા સાથે સમાપ્ત થાય છે. ખરેખર, તેમાં અરજીઓ આમંત્રિત કરવા, અરજીઓની ચકાસણી, ખામીયુક્ત અરજીઓનો અસ્વીકાર અથવા અયોગ્ય ઉમેદવારોને દૂર કરવા, પરીક્ષાઓ યોજવા, ઇન્ટરવ્યુ અથવા વિવા વોસ માટે બોલાવવા અને નિમણૂક માટે સફળ ઉમેદવારોની યાદી તૈયાર કરવા જેવા વિવિધ પગલાંઓનો સમાવેશ થાય છે. જાહેર સેવા આયોગની કાર્યવાહીના નિયમોનો નિયમ ૩ પણ આ બધા પગલાં સૂચવે છે. જ્યારે પસંદગીની પ્રક્રિયામાં આવા વિવિધ પગલાં હોય છે, ત્યારે નિમણૂક માટે ઉમેદવારની યોગ્યતા માટે લઘુત્તમ અથવા મહત્તમ ઉંમર કોઈપણ વધઘટ અથવા અનિશ્ચિત તારીખ પર આધાર રાખવાની મંજૂરી આપી શકાતી નથી. જો પસંદગીનો અંતિમ તબક્કો વિલંબિત થાય છે અને ઘણી વાર વિવિધ કારણોસર આવું થાય છે, તો અરજીની તારીખે ૪૬૭ લાયક ઉમેદવારોને અંતિમ તબક્કે તેમની ભૂલ વિના બહાર કરી દેવામાં આવી શકે છે. તેથી, લઘુત્તમ અથવા મહત્તમ વય પ્રાપ્ત કરવાની તારીખ ચોક્કસ હોવી જોઈએ, અને ઉમેદવારો માટે અરજી કરવા અને ભરતી એજન્સી માટે અરજીઓની ચકાસણી કરવા માટે ચોક્કસ તારીખે નક્કી કરવી જોઈએ. તેથી, પસંદગી શબ્દને ફક્ત પસંદગી યાદીની તૈયારીના તથ્ય તરીકે ગણવો ગેરવાજબી રહેશે. નિયમ બનાવનાર સત્તાધિકારીનો આટલો ખરાબ હેતુ કંઈ નહોતો.

૧૪. યોગ્યતા:

અરજદારો તરફથી વિદ્વાન વકીલે વલસાલા કુમારી દેવી એમ. વિરુદ્ધ નિયામક, ઉચ્ચતર માધ્યમિક શિક્ષણ અને અન્યના કેસમાં (૨૦૦૭) ૧૧ સ્કેલ ૪૩૧ માં આપેલા ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો છે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ફરિયાદ ૧૩ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે:

"૧૧) ૨૭.૬.૧૯૯૦ ના સરકારી આદેશમાં "વરિષ્ઠતા અને યોગ્યતાને આધીન"

શબ્દનો અર્થ યોગ્યતાના તુલનાત્મક મૂલ્યાંકન નથી અને તેનો અર્થ ફક્ત ચોક્કસ પદ માટે યોગ્યતા છે અને યોગ્યતા નિર્ધારિત લાયકાત અને જરૂરી અનુભવ સાથે સંબંધિત છે. જનરલ એજ્યુકેશન સબઓર્ડિનેટ સર્વિસમાંથી બઢતી દ્વારા નિમણૂક અને સીધી ભરતી માટે નિર્ધારિત ૭૫% ખાલી જગ્યાઓ પર નિમણૂક વચ્ચેના તફાવતને ધ્યાનમાં રાખીને, અમારું માનવું છે કે ડિરેક્ટર, ઉચ્ચ માધ્યમિક શાળા, તિરુવનંતપુરમ, કેરળ દ્વારા મળેલ તારણો કે 'HSST માં બઢતી દ્વારા નિમણૂક' માટે વરિષ્ઠતા માપદંડ નથી તે ભૂલભરેલું છે અને ઉપરોક્ત સરકારી આદેશોના સંદર્ભમાં નથી. જોકે આદેશમાં, એવું કહેવામાં આવ્યું છે કે પાંચમો પ્રતિવાદી અપીલકર્તા કરતાં વધુ યોગ્ય છે, જેમ કે અપીલકર્તા વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ દ્વારા યોગ્ય રીતે નિર્દેશ કરવામાં આવ્યો છે, તે દર્શાવવામાં આવ્યું નથી કે આવા નિર્ણય પર પહોંચવા માટેના કારણો અથવા આધારો દર્શાવવામાં આવ્યા નથી કે પાંચમો પ્રતિવાદી પોસ્ટ માટે અપીલકર્તા કરતાં વધુ યોગ્ય જણાયો હતો. અમે એ દલીલ સાથે પણ

સહમત છીએ કે ડિરેક્ટરે પસંદગી સમિતિના નિર્ણયને યાંત્રિક રીતે સ્વીકારી લીધો છે કે લાયકાત ધરાવતા હાઈસ્કૂલ સહાયકો માટે નિર્ધારિત ૨૫% ક્વોટા સામે HSST માં બઢતી દ્વારા નિમણૂક માટે પસંદગીનો સંદર્ભ લીધા વિના, પાંચમા પ્રતિવાદી અપીલકર્તા કરતાં વધુ યોગ્ય છે. અમારું માનવું છે કે ડિરેક્ટરે HSST ના પદ પર નિમણૂક માટે પાંચમા પ્રતિવાદીની પસંદગીને જાળવી રાખીને ગેરકાયદેસરતા કરી છે. વધુમાં, પાંચમા પ્રતિવાદીને અપીલકર્તા કરતાં પસંદ કરવામાં આવ્યો છે કારણ કે BA માં તેનો મુખ્ય વિષય ઇતિહાસ છે જે HSA માંથી HSST માં બઢતી માટે સંપૂર્ણપણે અપ્રસ્તુત છે. ૨૭.૬.૧૯૯૦ ના સરકારી આદેશમાં, B.Ed સાથે સંબંધિત વિષયમાં બીજા વર્ગની માસ્ટર ડિગ્રી નિર્ધારિત કરવામાં આવી છે. એ નોંધવું સુસંગત છે કે અપીલકર્તા અને પાંચમા પ્રતિવાદીએ મૈસુર યુનિવર્સિટીમાંથી MA ડિગ્રી મેળવી છે અને પાંચમા પ્રતિવાદીએ સામાજિક અભ્યાસ સાથે B.Ed કર્યું છે. પસંદગી સમિતિ દ્વારા પાંચમા પ્રતિવાદીને પસંદ કરવા માટે આપવામાં આવેલું બીજું કારણ એ છે કે તેની પાસે અંગ્રેજી, કન્નડ અને મલયાલમ ભાષામાં નિપુણતા છે જ્યારે અપીલકર્તા પાસે અંગ્રેજી અને મલયાલમ ભાષામાં નિપુણતા છે. અપીલકર્તા વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ દ્વારા યોગ્ય રીતે દર્શાવ્યા મુજબ, એકવાર નિર્ધારિત લાયકાતની આવશ્યકતા પૂર્ણ થઈ જાય, પછી પસંદગી વરિષ્ઠતા અને યોગ્યતાના આધારે થવી જોઈએ અને લાયકાતની

તુલના અથવા યોગ્યતાના તુલનાત્મક મૂલ્યાંકનનો કોઈ અવકાશ નથી. 'યોગ્યતા' શબ્દનો અર્થ એ છે કે નિમણૂક થનાર વ્યક્તિ કાયદેસર રીતે લાયક હશે અને 'લાયક' નો અર્થ 'પસંદ કરવા માટે યોગ્ય' તરીકે લેવો જોઈએ.

તેનાથી વિપરીત, વિદ્વાન વકીલ શ્રી કમલ ત્રિવેદીએ ભારત સંઘ અને અન્ય વિરુદ્ધ દેવેન્દ્ર વીર સાહીના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો છે, જેમાં (૧૯૯૫) ૨ SCC ૪૬૩ માં નોંધાયેલ છે, જેમાં ફક્ત ૪ અને ૫ માં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે:

"૪. પ્રતિવાદીએ તેમની સેવાઓની સમાપ્તિને અલ્હાબાદ બેન્ચ, સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ પડકારી હતી. ટ્રિબ્યુનલે તેના વાંધાજનક ચુકાદા અને આદેશ દ્વારા ઠરાવ્યું છે કે પ્રતિવાદીને ફક્ત તેમના ગુપ્ત અહેવાલોના આધારે નિયમિતકરણ માટે વિચારણા કરવી જોઈતી હતી જેમ કે ડૉ. એ.કે. જૈનના કેસમાં (સુપ્રા) આસિસ્ટન્ટ મેડિકલ ઓફિસરના કિસ્સામાં કરવામાં આવ્યું હતું. ટ્રિબ્યુનલે વધુમાં ઠરાવ્યું હતું કે જ્યાં સુધી પ્રતિવાદીના કેસને આ આધારે નિયમિતકરણ માટે ધ્યાનમાં લેવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તેમની સેવાઓ સમાપ્ત થવી જોઈએ નહીં. અપીલકર્તાઓએ ટ્રિબ્યુનલના આદેશને પડકારતી હાલની અપીલ દાખલ કરી છે.

૫. પ્રતિવાદીની નિમણૂક ૧,૧૦.૧૯૮૪ પછી થઈ હતી અને તેથી તેમને ડૉ.

એ.કે. જૈનના કેસમાં (ઉપર) આપવામાં આવેલા નિર્દેશોનો લાભ મળી શકતો નથી. ૧.૧૦.૧૯૮૪ પછી નિમણૂક પામેલા સહાયક તબીબી અધિકારીઓના સંદર્ભમાં, અપીલકર્તાઓએ એવા ડોક્ટરોની સેવાઓ નિયમિત કરવાનો નિર્ણય લીધો હતો જેમને યુનિયન પબ્લિક સર્વિસ કમિશન દ્વારા નિયમિત કરવા માટે યોગ્ય ગણવામાં આવ્યા હતા. યુનિયન પબ્લિક સર્વિસ કમિશને આસિસ્ટન્ટ મેડિકલ અધિકારીઓના સર્વિસ રેકૉર્ડને ધ્યાનમાં લીધા હતા અને નિયમિત કરવા માટે તેમની યોગ્યતા નક્કી કરવા માટે તેમનો ઇન્ટરવ્યુ પણ લીધો હતો. નિયમિત કરવાની આ પ્રક્રિયામાં અમને ખામી શોધવાનું કોઈ કારણ દેખાતું નથી.

૧૫. કાર્યક્ષમતા: એવી પણ દલીલ કરવામાં આવે છે કે કાર્યક્ષમતાનું મૂલ્યાંકન ભૂતકાળની સેવાઓ દ્વારા થઈ શકે છે. લેખિત પરીક્ષા અને મૌખિક ઇન્ટરવ્યૂની કોઈ આવશ્યકતા નથી. વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કમલ ત્રિવેદીએ યુપી રાજ્ય અને ડૉ. કે.યુ.અનારી અને અન્ય કેસના ચુકાદાને ટાંક્યો છે, જે (૨૦૦૨) ૧ એસસીસી ૬૧૬ માં નોંધાયેલ છે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ફક્ત ૧૦ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે:

"૧૦. ઉપરોક્ત ચુકાદામાં થયેલી ચર્ચાઓ પરથી એવું લાગે છે કે હાઈકોર્ટે કાર્યક્ષમતાના માપદંડને પાર કરવા અને પ્રમોશન માટેના માપદંડો વચ્ચે ભેદ પાડ્યો છે. હાઈકોર્ટે એવો મત વ્યક્ત કર્યો છે કે મેડિકલ કોલેજના શિક્ષકની કાર્યક્ષમતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે સંશોધન કાર્ય જરૂરી નથી,

જોકે તે "પ્રમોશનના હેતુ માટે વધારાની લાયકાત" હોઈ શકે છે. હાઈકોર્ટ દ્વારા ચુકાદામાં નોંધાયેલા અવલોકનો અને તારણો સ્પષ્ટપણે ભૂલભરેલા છે. અમને ખરેખર એ જાણીને મૂંઝવણ થાય છે કે હાઈકોર્ટે એક સિદ્ધાંત રજૂ કર્યો છે કે ૨૧મી સદીમાં મેડિકલ કોલેજના શિક્ષકે કોઈપણ સંશોધન કાર્યમાં પોતાને જોડવાની જરૂર નથી. આ ખ્યાલ માત્ર સમય સાથે સુસંગત નથી પણ મેડિકલ કોલેજોમાં શિક્ષણના ધોરણને સુધારવામાં અવરોધ પણ છે. જો અવલોકનો/તારણો સાચા તરીકે સ્વીકારવામાં આવે તો તેનો અર્થ તબીબી શિક્ષણની લાઈનમાં સામાન્યતાને પ્રોત્સાહન આપવાનો થશે. શિક્ષણમાં ઉચ્ચ સ્તરની નિપુણતા જાળવવા માટે મેડિકલ કોલેજમાં શિક્ષક દ્વારા સંશોધન ઇચ્છનીય અને સુસંગત છે. તાજેતરના સમયમાં તબીબી વિજ્ઞાને ખૂબ પ્રગતિ કરી છે અને વિશ્વભરમાં તબીબી શિક્ષણ અને સંશોધન સાથે સંકળાયેલી સંસ્થાઓમાં વિવિધ વિશેષતાઓમાં વધુ વિકાસ માટે સતત પ્રયાસો કરવામાં આવી રહ્યા છે. આવી સ્થિતિમાં, મેડિકલ કોલેજના શિક્ષક માટે કાર્યક્ષમતાના સ્તરને પાર કરવા અથવા તો પ્રમોશન (ફક્ત વધારાની લાયકાત તરીકે જણાવવામાં આવે છે) માટે સંશોધન સંબંધિત નથી તેવો દૃષ્ટિકોણ રાખવો યોગ્ય નથી. અમને એવું માનવામાં કોઈ ખચકાટ નથી કે હાઈકોર્ટના અવલોકનો અને તારણો જેનો ઉદ્દેશ અગાઉ કરવામાં આવ્યો છે તે ટકાઉ નથી. કાર્યક્ષમતાના સ્તરને પાર કરવું એ કર્મચારીની કાર્યક્ષમતા પર દેખરેખ રાખવાનું એક જાણીતું

માધ્યમ છે જે તેને તેની સેવા કારકિર્દીમાં પ્રગતિ કરવામાં મદદ કરે છે. કાર્યક્ષમતા શબ્દમાં તેની ફરજો કાર્યક્ષમ અને સંતોષકારક રીતે નિભાવવા માટે જરૂરી તમામ સંબંધિત બાબતોનો સમાવેશ થાય છે. શિક્ષકના કિસ્સામાં, ખાસ કરીને મેડિકલ કોલેજના શિક્ષકના કિસ્સામાં, તે ખૂબ જ જરૂરી છે કે તે તેની વિશેષતાના તબીબી વિજ્ઞાનના ક્ષેત્રમાં થયેલા તમામ વિકાસથી વાકેફ રહે અને જો તે સંશોધન કાર્યમાં રોકાયેલ હોય તો તે આ વધુ સારી રીતે પ્રાપ્ત કરી શકે છે. તે જે રીતે સંશોધન કરે છે અને તેને મળેલા પરિણામોનું મૂલ્યાંકન કરે છે તે નિષ્ણાતો દ્વારા ચકાસણીનો વિષય છે; પરંતુ એવું ન કહી શકાય કે મેડિકલ કોલેજના શિક્ષક પાસેથી કોઈ સંશોધન કરવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવતી નથી. પોતાના વિદ્યાર્થીઓને યોગ્ય રીતે શીખવવા માટે શિક્ષકે વિષયમાં ઉચ્ચ સ્તરની નિપુણતા જાળવી રાખવી પડશે. અહીં એ નોંધવું યોગ્ય છે કે પાત્ર યાદીમાં પ્રવેશો કરવા માટે નિર્ધારિત ફોર્મેટમાં શિક્ષક દ્વારા કરવામાં આવેલા સંશોધન કાર્યને લગતી એક કોલમ હોય છે. અમારા મતે, આ એ માનવા માટે પૂરતું છે કે અધિકારીઓએ કર્મચારીનું યોગ્ય મૂલ્યાંકન કરવાના હેતુ માટે સંશોધનને સંબંધિત વિચારણા તરીકે ધ્યાનમાં લીધું હતું અને અમારા મતે તે યોગ્ય રીતે યોગ્ય છે. આ સ્થિતિ સારી રીતે નક્કી છે કે પાત્ર યાદીમાં એન્ટ્રી કરતી વખતે ઉદ્દેશ્ય ધોરણોના આધારે યોગ્ય મૂલ્યાંકન કરવું જોઈએ કારણ કે પાત્ર યાદી એ પ્રાથમિક સામગ્રી છે જે કર્મચારીની

સેવા કારકિર્દીમાં વધુ પ્રગતિ માટેનો આધાર બનાવે છે. પાત્ર યાદીમાં એન્ટ્રીઓ કર્મચારીને કાર્યક્ષમતાના સ્તરને પાર કરવાની તેમજ પ્રમોશન માટે પરવાનગી આપવાના હેતુ માટે જરૂરી અને મહત્વપૂર્ણ છે. કમનસીબે, હાઈકોર્ટના અવલોકનો અને તારણો સૂચવે છે કે કાર્યક્ષમતાના સ્તરને પાર કરવું એ એક સ્વાભાવિક બાબત અને નિષ્ક્રિય ઔપચારિકતા છે. આવી છાપ, જેમ કે અગાઉ નોંધ્યું છે, તે સ્પષ્ટપણે ભૂલભરેલી છે. તેથી, WPN0.૧૪૬૮૬/૮૮ માં હાઈકોર્ટનો ચુકાદો ટકાઉ નથી અને તેને બાજુ પર રાખવો જોઈએ. કારણ કે બીજા કેસમાં એટલે કે WPN0.૧૫૯૮૯/૮૭ માં ચુકાદો સંપૂર્ણપણે ઉપરોક્ત રિટ અરજીમાં આપેલા ચુકાદા પર આધારિત છે, તેને પણ બાજુ પર રાખવો જોઈએ.

૧૬. નાણાકીય બોજ: વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કમલ ત્રિવેદીએ ભારપૂર્વક દલીલ કરી છે કે અરજદારોને નિયમિત કરવાથી રાજ્યને ભારે નાણાકીય બોજ સહન કરવો પડે છે. એટલું જ નહીં, પરંતુ આ રાજ્યના અન્ય અરજદારો અથવા સમાન સ્થિતિ ધરાવતા કર્મચારીઓ પર અસર કરી શકે છે જે રાજ્યના ભૂતપૂર્વ તપાસકર્તા પર ગંભીર બોજ લાવી શકે છે. વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે તમિલનાડુ રાજ્ય સરકારના સચિવ, વાણિજ્યિક કર અને નોંધણી વિભાગ, સચિવાલય અને અનુ. વિરુદ્ધ એ. સિંગામુથુના કિસ્સામાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાનો ઉલ્લેખ કર્યો છે અને તેના પર આધાર રાખ્યો છે,

જે (૨૦૧૭) જ SCC ૧૧૩ માં અહેવાલિત છે. ફક્ત ૧૮ માં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે:

"૧. રજા મંજૂર કરવામાં આવી. આ સિવિલ અપીલ ૦૪.૦૭.૨૦૧૨ ના મદ્રાસ ખાતેના ન્યાયાલયના હાઈકોર્ટના ચુકાદામાંથી ઉદ્ભવે છે, જેમાં ૨૦૧૨ ના રિટ અપીલ નં. ૧૨૦૯ ને ફગાવી દેવામાં આવ્યો હતો, જેના દ્વારા પ્રતિવાદીને દસ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયાની તારીખથી પગાર અને અન્ય લાભો સાથે નિયમિતકરણ આપવાના નિર્દેશ આપતા વિદ્વાન સિંગલ જજના આદેશને સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું. ૧૮. વિદ્વાન સિંગલ જજે ૨૮.૦૨.૨૦૦૬ ના રોજ GOMs.No.૨૨ નો લાભ પ્રતિવાદીને આપવામાં ભૂલ કરી હતી, તે પણ પ્રતિવાદીની દસ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયાની તારીખથી પાછલી અસરથી. પ્રતિવાદીની નિમણૂક ૦૧.૦૪.૧૯૮૯ ના રોજ કરવામાં આવી હતી અને ૩૧.૦૩.૧૯૯૯ ના રોજ દસ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હતી. અપીલકર્તાઓ માટેના વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા યોગ્ય રીતે દલીલ કરવામાં આવી છે કે, જો પ્રતિવાદીને દસ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયાની તારીખથી નાણાકીય લાભ આપવાના હોય, તો તે છે ૦૧.૦૪.૧૯૯૯ ના રોજ તેમના નિયમિતકરણની તારીખ, એટલે કે ૧૮.૦૬.૨૦૧૨, સુધી, રાજ્ય પ્રત્યેની નાણાકીય પ્રતિબદ્ધતા પેન્શન ઉપરાંત પગાર પેટે આશરે રૂ. ૧૦,૮૫,૧૧૩/- (આશરે) હશે જેની રાજ્યના ખજાના પર મોટી અસર

પડશે. આ ઉપરાંત, અપીલકર્તાના વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે નોંધણી વિભાગના સંદર્ભમાં, લગભગ ૧૭૨ વ્યક્તિઓને વિવિધ G.O. હેઠળ નિયમિત કરવામાં આવ્યા હતા. અને જો વાંધાજનક આદેશ યથાવત રહે છે, તો સરકારે તે તમામ વ્યક્તિઓને દસ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયાની તારીખથી પાછું વેતન ચૂકવવું પડશે અને આની રાજ્યના ખજાના પર ભારે અસર પડશે. કારણ કે પ્રતિવાદીને તેમના દસ વર્ષ પૂર્ણ થયાની તારીખથી નિયમિત કરવાનો નિર્દેશ આપતો વાંધાજનક આદેશ રાજ્યના ખજાના પર ભારે અસર કરશે, તેથી આ વાંધાજનક આદેશ આ સ્કોર પર પણ ટકી શકે નહીં.

૧૭. કલમ ૧૪: અરજદારોએ ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪ હેઠળ સમાનતાનો દાવો કર્યો છે. ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪. ઓરિસ્સા રાજ્યના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતનો ચુકાદો અને (૨૦૧૧) ૩ SCC ૪૩૬ માં નોંધાયેલ અન્ય વિરુદ્ધ મમતા મોહંતીના ચુકાદા વિવાદનો નિર્ણય લેવા માટે સુસંગત છે. ફક્ત ૫૬ માં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે:

"એ એક સ્થાયી કાનૂની દરખાસ્ત છે કે કલમ ૧૪ ગેરકાયદેસરતાને કાયમી બનાવવા માટે નથી અને તે નકારાત્મક સમાનતાની કલ્પના કરતી નથી. આમ, જો અન્ય સમાન સ્થિતિ ધરાવતી વ્યક્તિઓને અજાણતામાં અથવા ભૂલથી કોઈ લાભ આપવામાં આવ્યો હોય, તો પણ આવા આદેશ

અરજદારને સમાન રાહત મેળવવાનો કોઈ કાનૂની અધિકાર આપતો નથી."

૧૮. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાનમાં રાખીને નીચેની બાબતો બહાર આવે છે:

- (a) કાર્ય પસંદગીને ફક્ત પસંદગી યાદીની તૈયારીના તથ્ય તરીકે ગણવી ગેરવાજબી છે. પસંદગીમાં પરીક્ષા લેવાનો અને ઇન્ટરવ્યુ અથવા વિવા વોસ માટે બોલાવવાનો અને નિમણૂક માટે સફળ ઉમેદવારોની યાદી તૈયાર કરવાનો સમાવેશ થાય છે.
- (b) યોગ્યતા એ પણ દર્શાવે છે કે તે વ્યક્તિનો ઇન્ટરવ્યુ લઈ શકાય છે.
- (c) તેથી તેઓ નિયમિતકરણને કાયદેસર અપેક્ષા તરીકે દાવો કરી શકતા નથી. ફક્ત કાર્ય પ્રદર્શન યોગ્યતા અને પસંદગી માટેનો માપદંડ ન હોઈ શકે.
- (d) કાર્યક્ષમતા અભિવ્યક્તિમાં તેની ફરજો કાર્યક્ષમ અને સંતોષકારક રીતે નિભાવવા માટે જરૂરી બધી સંબંધિત બાબતોનો સમાવેશ થાય છે.
- (e) એડહોક કર્મચારીઓને નિયમિત કરતી વખતે રાજ્યના એક્સચેન્જ પરનો નાણાકીય બોજ ગણવો જરૂરી છે.
- (f) બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ હેઠળ દૈનિક વેતન મેળવનાર વ્યક્તિ નિયમિત કર્મચારીઓ સાથે સમાનતાનો દાવો કરી શકતો નથી.

૧૯. અરજદારો તરફથી વકીલની એક દલીલ એ છે કે ઉમાદેવીના કેસમાં ચુકાદો LPA ૩૫૭/૨૦૦૦ ના નિર્ણય પછી આપવામાં આવ્યો છે. તેથી તે

હાલના કેસમાં લાગુ પડી શકે નહીં. આ દલીલ માન્ય ન હોઈ શકે કારણ કે ચુકાદો ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૬, ૧૯ પર આધારિત છે, આ કલમો / જોગવાઈઓ LPA ૩૫૭/૨૦૦૦ માં ચુકાદો પસાર થાય તે પહેલાં ઉપલબ્ધ હતી. ઉમાદેવીમાં કરવામાં આવેલ અર્થઘટનને ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૬ અને ૧૯ સાથે સંકળાયેલ વિરોધાભાસ નક્કી કરવા માટે માર્ગદર્શક પરિબળ તરીકે લઈ શકાય છે.

નિયમિતકરણ યોજના વિશે:

૨૦. અમે પ્રતિવાદી નં. ૨ દ્વારા ઘડવામાં આવેલી ૧.૧૦.૨૦૦૨ ની નિયમિતકરણ યોજનાનો અભ્યાસ કર્યો છે અને આ કેસમાં બનેલી હકીકતો/ઘટનાઓ પર વિચાર કર્યો છે જેનો સારાંશ નીચે મુજબ આપી શકાય છે:

- (a) ૩૧ અરજદારોએ ૧.૧૦.૨૦૦૨ ના રોજ યોજનામાં નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અને શરતોનું પાલન કરવા માટે લેખિત બાંધધરી આપી છે.
- (b) ખાસ સિવિલ અરજી નં. ૪૬૨૨/૧૯૯૬ માં દાવો કરાયેલી રાહત મુજબ, અરજદારોએ કોઈપણ કસોટી/પરીક્ષા/ઇન્ટરવ્યૂ કે પસંદગી કર્યા વિના નિયમિતકરણ અને કાયમી ભરતીની માંગણી કરી છે અને નિયમિત પગાર ધોરણ અને અન્ય તમામ લાભો અને ભથ્થાં આપવાની માંગ કરી છે.
- (c) નિયમિતકરણ યોજનામાં ઉદ્દેખિત પદ્ધતિ, રીત અને પ્રક્રિયા નિયમિત નિમણૂકની પદ્ધતિ, રીત અને પ્રક્રિયા કરતાં કડક નથી.

- (d) યોજનામાં કોઈ અલગ પાર્સિંગ ધોરણ અપનાવવામાં આવ્યું નથી.
- (e) નિયમિતકરણ યોજના હેઠળ લેવામાં આવતી પરીક્ષામાં બેસવા માટે અરજદારને ત્રણ તક આપવામાં આવે છે. જો પૂરતું વાજબી કારણ દર્શાવવામાં આવે તો ઉમેદવારને ચોથી તક પણ આપવામાં આવે છે.
- (f) જપ વર્ષની ઉંમર ધરાવતી વ્યક્તિને ફક્ત વિભાગીય પરીક્ષા માટે મુક્તિ આપવામાં આવે છે, ભરતી પરીક્ષા માટે નહીં.
- (g) નવ ઉમેદવારો યોજનાની પરીક્ષા સફળતાપૂર્વક પાસ થયા છે, તે દર્શાવે છે કે યોજના હેઠળ અપનાવવામાં આવેલ ધોરણ સામાન્ય છે અને ગેરવાજબી, મનસ્વી નથી.

૨૧. અપીલના મેમોમાં કરવામાં આવેલા નિવેદનો, રેકૉર્ડ પર રજૂ કરાયેલા દસ્તાવેજ પુરાવાઓ, પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલો દ્વારા રજૂ કરાયેલી દલીલો, માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટે ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાં દર્શાવેલ ગુણોત્તર અને કેસના તથ્યો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં લેતા, અમારું માનવું છે કે અપીલ રદ કરવાને પાત્ર છે. તે મુજબ રદ કરવામાં આવે છે. જો કોઈ હોય તો, સ્ટે / વચગાળાની રાહત તાત્કાલિક અસરથી રદ કરવામાં આવે છે.

સિવિલ અરજીનો નિકાલ તે મુજબ કરવામાં આવ્યો.

(માનનીય ન્યાયમૂર્તિશ્રી એસ.આર. બ્રહ્મભટ્ટ)

(માનનીય ન્યાયમૂર્તિશ્રી વી.પી. પટેલ)

This judgment has been translated using AI 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 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.