

**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.

=====

અમદાવાદ મધ્યે ગુજરાત ઉચ્ચ અદાલતમાં

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૯૪૮/૧૯૯૩

માં

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૪૩૬/૨૦૦૬

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૬૪૪/૧૯૯૭

માં

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૪/૨૦૧૦

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૭૧૨૦/૧૯૯૧

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૭૧૨૧/૧૯૯૧

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૩૫૦૨/૧૯૯૨

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૯૪૭/૧૯૯૩

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૭૮૧૦/૧૯૯૩

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૬૩૯૪/૧૯૯૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૪૮૪/૧૯૯૯

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૩૦૬૪/૨૦૦૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૯૮૩૮/૨૦૦૪

મંજૂરી અને હસ્તાક્ષર અર્થે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કે.એસ. ઝવેરી

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એ.જી. ઉરૈઝી

=====

૧ શું લોકલ અખબારના રિપોર્ટ્સને ચુકાદો જોવા માટે મંજૂરી આપી શકાય?

૨ રિપોર્ટ્સને સંદર્ભિત કરવો કે નહીં?

૩ શું માનનીય ન્યાયમૂર્તિ ચુકાદાની આખરી નકલ જોવા માંગે છે?

૪ શું આ કેસમાં ભારતીય બંધારણ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈ આદેશના અર્થઘટન અંગે કાયદાનો કોઈ નોંધપાત્ર પ્રશ્ન સામેલ છે?

૫ શું તેને દીવાની ન્યાયાધીશને પરિપત્રિત કરવો જોઈએ?

=====

ગુજરાત જળ પુરવઠા અને ગટર વ્યવસ્થા બોર્ડ અને ૧..... અપીલકર્તા(ઓ)

વિરુદ્ધ

હરકાંતભાઈ કે. વ્યાસ અને ૨..... સામાવાળા(ઓ)

=====

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૪૩૬/૨૦૦૬માં ઉપસ્થિતી:

અપીલકર્તા(ઓ) નં.૧-૨ તરફે વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કમલ ત્રિવેદી, વકીલ શ્રી મેહુલ એચ. રાહોડ સાથે

સામાવાળા(ઓ) નં.૧-૨ તરફે વકીલ શ્રી પી.એચ. પાઠક

સામાવાળા નં.૩ તરફે રુલ બજેલ છે.

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૪/૨૦૦૬માં ઉપસ્થિતી:

અપીલકર્તા(ઓ) તરફે વકીલ શ્રી ડી.જી. ચૌહાણ

સામાવાળા(ઓ) તરફે વકીલ શ્રી પી.એચ. પાઠક

**વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૭૧૨૦/૧૯૯૧માં ઉપસ્થિતી:**

અપીલકર્તા(ઓ) તરફે વકીલ શ્રી પી.એચ. પાઠક

સામાવાળા(ઓ) નં.૧ તરફે વકીલ શ્રી ડી.જી. ચૌહાણ

**વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૭૧૨૧/૧૯૯૧માં ઉપસ્થિતી:**

અપીલકર્તા(ઓ) તરફે વકીલ શ્રી પી.એચ. પાઠક

સામાવાળા(ઓ) નં.૧-૨ તરફે વકીલ શ્રી ડી.જી. ચૌહાણ

**વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૩૫૦૨/૧૯૯૨માં ઉપસ્થિતી:**

અપીલકર્તા(ઓ) તરફે વકીલ શ્રી પી.એચ. પાઠક

સામાવાળા(ઓ) નં.૧ તરફે રૂલ બજેલ છે.

સામાવાળા(ઓ) નં.૨ તરફે વકીલ શ્રી ડી.જી. ચૌહાણ

**વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૯૪૭/૧૯૯૩માં ઉપસ્થિતી:**

અપીલકર્તા(ઓ) તરફે વકીલ શ્રી પી.એચ. પાઠક

સામાવાળા(ઓ) નં.૧ તરફે રૂલ બજેલ છે.

સામાવાળા(ઓ) નં.૨-૩ તરફે વકીલ શ્રી ડી.જી. ચૌહાણ

**વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૭૮૧૦/૧૯૯૩માં ઉપસ્થિતી:**

અપીલકર્તા(ઓ) તરફે વકીલ શ્રી પી.એચ. પાઠક

સામાવાળા(ઓ) નં.૩ તરફે રૂલ બજેલ છે.

સામાવાળા(ઓ) નં.૧-૨ તરફે વકીલ શ્રી ડી.જી. ચૌહાણ

**વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૬૩૯૪/૧૯૯૪માં ઉપસ્થિતી:**

અપીલકર્તા(ઓ) તરફે વકીલ શ્રી પી.એચ. પાઠક

સામાવાળા(ઓ) નં.૩ તરફે રૂલ બજેલ છે.

સામાવાળા(ઓ) નં.૧-૨ તરફે વકીલ શ્રી ડી.જી. ચૌહાણ

**વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૬૩૯૪/૧૯૯૪માં ઉપસ્થિતી:**

અપીલકર્તા(ઓ) તરફે વકીલ શ્રી પી.એચ. પાઠક

સામાવાળા(ઓ) નં.૧ તરફે રૂલ બજેલ છે.

સામાવાળા(ઓ) નં.૧-૨ તરફે વકીલ શ્રી ડી.જી. ચૌહાણ

**વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૪૮૪/૧૯૯૯માં ઉપસ્થિતી:**

અપીલકર્તા(ઓ) તરફે વકીલ શ્રી જીતેન્દ્ર પટેલ સાથે વકીલ શ્રી મુકેશ રાઠોડ

સામાવાળા (ઓ) નં.૧-૪ તરફે વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કમલ ત્રિવેદી, વકીલ શ્રી

મેહુલ એચ. રાઠોડ સાથે

**વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૩૦૬૪/૨૦૦૪માં ઉપસ્થિતી:**

અપીલકર્તા(ઓ) તરફે વકીલ શ્રી પી.એચ. પાઠક

સામાવાળા(ઓ) નં.૨ તરફે રૂલ બજેલ છે.

સામાવાળા(ઓ) નં.૧ તરફે વકીલ શ્રી એચ.એસ. મુન્શો

**વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૯૮૩૮/૨૦૦૪માં ઉપસ્થિતી:**

અપીલકર્તા(ઓ) તરફે વકીલ શ્રી પી.એચ. પાઠક

સામાવાળા(ઓ) નં.૧ તરફે રૂલ બજેલ છે.

સામાવાળા(ઓ) નં.૨ તરફે વકીલ શ્રી એચ.એસ. મુન્શો

=====

ન્યાયપીઠ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કે.એસ. ઝવેરી

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એ.જી. ઉરૈઝી

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એ.જી. ઉરૈઝીમાનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કે.એસ. ઝવેરી

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એ.જી. ઉરૈઝી

તારીખ: ૦૫/૦૩/૨૦૧૪

મૌખિક ચુકાદો

(માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી કે.એસ. ઝવેરી

૧. ગુજરાત વોટર સપ્લાય એન્ડ સેવરેજ બોર્ડ તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કમલ ત્રિવેદી, જેમને શ્રી મેહુલ રાઠોડ, શ્રી ડી.જી. ચૌહાણ અને શ્રી કિશોર પ્રજાપતિ દ્વારા સહાય આપવામાં આવી હતી, તથા કર્મચારીઓ તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી પી.એચ. પાઠક, જેમને સુશ્રી રીના કામાણી દ્વારા સહાય આપવામાં આવી હતી, તેમજ વિદ્વાન વકીલ શ્રી જિતેન્દ્ર પટેલ, જેમને શ્રી મુકેશ રાઠોડ દ્વારા સહાય આપવામાં આવી હતી,

તેમની દલીલો સાંભળવામાં આવી.

૨. લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૪૩૬/૨૦૦૬ લેટર્સ પેટન્ટની કલમ ૧૫ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવી છે, જેમાં વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૯૪૮/૧૯૯૩માં વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે તા. ૦૩.૧૨.૨૦૦૪ના રોજ આપેલા ચુકાદા અને આદેશને પડકારવામાં આવ્યો છે, જેના દ્વારા વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે મૂળ સામાવાળાઓ – બોર્ડને આદેશ આપ્યો હતો કે આવા કામદારોને દૈનિક વેતનધારી કર્મચારીઓ તરીકે ત્રણ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયેલી તારીખથી લઈને રિટ પ્રાપ્ત થયેલી તારીખથી ત્રણ મહિનાની અંદર તેમને લઘુત્તમ સમય-વેતનધોરણ મુજબ વેતન ચૂકવવામાં આવે ત્યાં સુધીના વેતનના બાકી હક ચૂકવવામાં આવે.

૨.૧ વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૯૪૮/૧૯૯૩ના મૂળ અરજદારો સામાવાળા નં. ૨-ગુજરાત જળ પુરવઠા અને ગટર વ્યવસ્થા બોર્ડના દૈનિક વેતનધોરણના કર્મચારીઓ હતા અને તેમણે કુશળ/અકુશળ મજૂર તરીકે બોર્ડની સેવામાં જોડાયા તે તારીખથી તેમની સેવાને નિયમિત કરવાની માંગણી કરી હતી. મૂળ અરજદારોએ તા. ૧૭મી ઓક્ટોબર, ૧૯૮૮ના સરકારી ઠરાવને પણ પડકાર્યો હતો, જેના દ્વારા આવા દૈનિક વેતનધોરણના કર્મચારીઓને દૈનિક વેતન પર પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કર્યાની તારીખથી પગારધોરણમાં લઘુત્તમ દરે વેતનનો લાભ આપવામાં આવ્યો હતો. વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ સમક્ષ મૂળ

અરજદારોનો દાવો એવો હતો કે આવો લાભ સેવામાં જોડાયાની તારીખથી અપાયો હોવો જોઈએ.

૨.૨ તે જ રીતે, લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૪ સન ૨૦૧૦ આ અદાલતના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૬૪૪ સન ૧૯૯૭ માં તા. ૧૧.૦૯.૨૦૦૨ના રોજ આપવામાં આવેલ ચુકાદો અને આદેશ સામે નિર્દેશિત છે, જેમાં વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે અપીલકર્તાઓને મૂળ અરજદારો, જેઓ દૈનિક વેતનધારક મજૂરો તરીકે તેઓ જે પદો પર કાર્યરત હતા તે સંબંધે ત્રણ વર્ષથી વધુ સેવા બજાવી ચૂક્યા છે, તેમને લઘુત્તમ વેતનધોરણ ચૂકવવા માટે દિશાનિર્દેશ આપ્યો હતો. વધુમાં, એવો પણ દિશાનિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો કે સરકારના ઠરાવ મુજબ મૂળ અરજદારો— મજૂરોને બાકી રહેલાં બાકીદારોની રકમ તા. ૩૧.૦૩.૨૦૦૩ પહેલાં ચૂકવવામાં આવે અને ઉક્ત ચુકાદાના બળે આવા સંબંધિત મજૂરોને ચૂકવવાપાત્ર થતી કોઈપણ વધુ બાકી રકમ પણ સંબંધિત મજૂરોને તા. ૩૧.૦૩.૨૦૦૩ પહેલાં ચૂકવવામાં આવે.

૨.૩ વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ સમક્ષ વિશેષ દિવાણી અરજી નં. ૧૬૪૪/૧૯૯૭ માં રજૂ થયેલી ફરિયાદ એ હતી કે તા. ૧૭મી ઓક્ટોબર ૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવના લાભો તેમાંના અરજદારોને આપવામાં આવ્યા નહોતા, જ્યારે તે રાજ્ય સરકારના અન્ય વિભાગો અથવા શાખાઓને આપવામાં આવ્યા

હતા. તેમાંના મૂળ અરજદારોએ એ પણ દલીલ કરી હતી કે ઉક્ત જી.આર.ના લાભો તેમને લાગુ પાડવામાં આવે તો પણ અને લાગુ પાડ્યા પછી પણ, તે સામાવાળા નિગમની નોકરીમાં દૈનિક વેતનદાર અથવા દૈનિક દરે કામદાર તરીકે ૩ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતાં મળવા જોઈએ.

૨.૪ વિશેષ દીવાની અરજીઓ નં. ૧૯૯૩ ની ૯૪૭ અને ૧૯૯૪ ની ૬૩૯૪ આ પ્રાર્થના સાથે દાખલ કરવામાં આવી છે કે તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવને, દૈનિક વેતનભોગી કર્મચારીઓને તેમની પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થાય ત્યાં સુધી પગારધોરણના લઘુત્તમ લાભથી વંચિત રાખે છે તે હદ સુધી, અધિકારપાર જાહેર કરવામાં આવે. તેમાંના મૂળ અરજદારો – કામદારોનો કેસ એવો છે કે તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ નો સરકારી ઠરાવ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ની જોગવાઈઓનો અધિકારપાર છે અને તેથી તે રદ કરવામાં આવવો જરૂરી છે, અને પરિણામે કામદારોને તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી સંબંધિત નિયમિત કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર પગારધોરણનું લઘુત્તમ વેતન આપવામાં આવે.

૨.૫ વિશેષ દીવાની અરજીઓ નં. ૩૦૬૪/૨૦૦૪, ૭૮૧૦/૧૯૯૩, ૩૫૦૨/૧૯૯૨, ૭૧૨૦/૧૯૯૧ અને ૭૧૨૧/૧૯૯૧ સંબંધિત બોર્ડ/નિગમ દ્વારા તેમાંના અરજદારોને તેઓ ૭/૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરે ત્યાં સુધી સંબંધિત કર્મચારી વર્ગોને ચૂકવવાપાત્ર પગારધોરણના લઘુત્તમ દરથી વંચિત રાખવાની

કાર્યવાહી વિરુદ્ધ દાખલ કરવામાં આવી છે અને એ જાહેર કરવા માટે કે દૈનિક વેતનધારી કર્મચારીઓ તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’ ના સિદ્ધાંતના લાભો મેળવવા હકદાર છે અથવા બીજા શબ્દોમાં, અરજદારોને તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી નિયમિત કર્મચારીઓ તરીકે ગણવા જોઈએ.

૨.૬ વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૪૮૪/૧૯૯૯ સામાવાળાઓને તારીખ ૧૩/૧૪.૦૭.૧૯૯૩ના રોજ વિશેષ દીવાની અરજીઓ નં. ૩૪૫૭/૧૯૯૧ તથા સંબંધિત બાબતોમાં આ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલ ચુકાદાનો અમલ કરવા દિશાનિર્દેશ આપવા માટેની પ્રાર્થના સાથે દાખલ કરવામાં આવી છે.

૨.૭ સન ૨૦૦૪ ની વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૯૮૩૮ એ એવી દિશા માટે દાખલ કરવામાં આવી છે કે, સામાવાળા બોર્ડ અરજદારો – શ્રમિકોને સેવા ના ત્રણ વર્ષ પૂર્ણ થયા પછી સમયમાન પગારધોરણના લાભો ન આપવાનો જે નિર્ણય કર્યો છે, તેને ગેરકાયદેસર જાહેર કરવામાં આવે અને બોર્ડને એવી દિશા આપવામાં આવે કે, અરજદારોને સેવા ના દસ વર્ષ પૂર્ણ થયા બાદ કાયમી કર્મચારીઓને મળતા તમામ લાભો આપવામાં આવે.

૩. બોર્ડ તરફથી હાજર રહેલા પરિષ્ક વકીલ શ્રી કમલ ત્રિવેદી, જેમની

સાથે બોર્ડના વિદ્વાન વકીલો શ્રી મેહુલ રાઠોડ અને શ્રી કિશોર પ્રજાપતિ હાજર હતા, તેમણે રજૂઆત કરી કે મૂળ અરજદારો – કામદારોને સેવામાં નિયમિતીકરણની માંગ કરવા અથવા બોર્ડના નિયમિત કાયમી કર્મચારીઓના સમકક્ષ પગારધોરણના લાભોની માંગ કરવા કોઈ કાનૂની અથવા ન્યાયસંગત હક નથી. તેમણે દલીલ કરી કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે એ વાતની મૂળવણી કરવી જોઈતી હતી કે નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા કર્મચારીઓના કાર્યો, ફરજોની પ્રકૃતિ, કામની ગુણવત્તા અને પરિમાણ, કાર્યપરિસ્થિતિઓ, જવાબદારીઓ, અનુભવ, શૈક્ષણિક લાયકાતો અને યોગ્યતા, ચોક્કસ યોજના માટે નિયુક્ત દૈનિક વેતનધોરણવાળા કર્મચારીઓથી ભિન્ન છે અને તેથી સમાન કામ માટે સમાન વેતનનો સિદ્ધાંત હાલના કેસના તથ્યો પર લાગુ પડતો નથી.

૩.૧ શ્રી ત્રિવેદીએ એવી દલીલ કરી કે હકીકતમાં અનુભવનું મહત્વ ગણતરીમાં લેવાય છે અને તેથી, ભલે કોઈ કર્મચારી છેલ્લા ત્રણ વર્ષથી સમાન પ્રકારનું કામ કરતો હોય, તો પણ તે આશરે દસ વર્ષની સેવા આપનાર અન્ય કર્મચારી સાથે સમાનતાનો દાવો કરી શકતો નથી.

૩.૨ શ્રી ત્રિવેદીએ રજૂ કર્યું કે ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’નો સિદ્ધાંત આંધળેપણે લાગુ કરી શકાય નહીં અને ઉક્ત સિદ્ધાંતમાં આમૂલ પરિવર્તન આવ્યું છે તથા તે અનેક પરિબલો પર આધાર રાખે છે.

૪. આ સંબંધમાં, શ્રી ત્રિવેદીએ નીચેના નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો છે:

૪.૧ સ્ટેટ ઑફ પંજાબ અને અન્ય વિ. સુરજિત સિંહ અને અન્ય [(૨૦૦૯) ૯ એસ.સી.સી. ૫૧૪] જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે એવો ઠરાવ કર્યો છે કે ‘સમાન કાર્ય માટે સમાન વેતન’ ના સિદ્ધાંતને બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૯(ડી) ને અનુચ્છેદ ૧૪ સાથે વાંચતાં નિશ્ચિત સ્થાન પ્રાપ્ત છે, તેમ છતાં તેનો યાંત્રિક રીતે અમલ થવો જોઈએ નહિ અને લાભ આપવાનો પ્રશ્ન સમાન કાર્ય, સમાન મૂલ્ય, નિમણૂકનો સ્ત્રોત અને રીત, વર્ગની સમાન ઓળખ તથા સર્વાંગી અથવા સંપૂર્ણ સમાનતા સહિતના અનેક પરિબળો પર નિર્ભર કરે છે. વધુમાં એવું પણ અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે કે દરેક કેસમાં ઊભો થતો એકમાત્ર પ્રશ્ન એ છે કે ભિન્ન તથ્યપરિસ્થિતિઓમાં આ સિદ્ધાંતનો અમલ કેવી રીતે કરવો.

૪.૨ સ્ટેટ ઑફ હરિયાણા અને અન્ય વિ. તિલક રાજ અને અન્ય [(૨૦૦૩) ૬ એસ.સી.સી. ૧૨૩] જેમાં સંબંધિત પરિચ્છેદો નીચે મુજબ વાંચાય છે:

૬. "સમાન કામ માટે સમાન વેતન" નો સિદ્ધાંત હંમેશા લાગુ પાડવો સહેલો નથી. અલગ અલગ સંસ્થાઓમાં, અથવા એક જ સંસ્થામાં પણ, અલગ વ્યક્તિઓ દ્વારા કરવામાં આવતા કામની સરખામણી કરીને તેની

મૂલવણી કરવામાં સ્વભાવગત મુશ્કેલીઓ રહેલી છે. ફેડરેશન ઓફ ઓલ ઇન્ડિયા કસ્ટમ્સ એન્ડ સેન્ટ્રલ એક્સાઈઝ સ્ટેનોગ્રાફર્સ (રિકગ્રાઈઝડ) એન્ડ અન્ય વિ. યુનિયન ઓફ માં, આ અદાલતે "સમાન કામ માટે સમાન વેતન" ના સિદ્ધાંતને સમજાવતા એવો નિર્ધાર કર્યો હતો કે સમાન હોદ્દા ધરાવતા અને સમાન પ્રકારનું કામ કરતા શાસકીય સેવકો વચ્ચે જવાબદારીની માત્રા, વિશ્વસનીયતા અને ગોપનીયતાના ભેદના આધારે વેતનધોરણોમાં કસ્ટોરિયલ ભિન્નતા માન્ય ભિન્નતા ગણાશે. શારીરિક પરિશ્રમની સમાન માત્રા હોવા છતાં કામની ગુણવત્તા ભિન્ન હોઈ શકે; કેટલાક કામ વધુ સંવેદનશીલ હોય છે, કેટલાંકમાં વધુ કુશળ વ્યવહારની જરૂર પડે છે, તો કેટલાંકમાં ઓછી — આ બધું રોજગારના સ્વરૂપ અને સંસ્કૃતિ પર આધારિત રીતે બદલાય છે. વધુમાં એવું પણ અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે કોઈ હોદ્દા સાથે જોડાયેલી જવાબદારીઓ અને તે હોદ્દાધારક પાસેથી અપેક્ષિત વિશ્વસનીયતાની માત્રા અંગે વહીવટી સત્તાધિકારીઓનો નિર્ણય સંબંધિત સત્તાધિકારીઓનું મૂલ્યાંકનાત્મક નિર્ધારણ ગણાશે, જે જો સદભાવપૂર્વક, વાજબી રીતે અને તર્કસંગત રીતે કરવામાં આવ્યું હોય, તો તેમાં અદાલત દ્વારા હસ્તક્ષેપ કરી શકાય તેમ નથી. "સમાન કામ માટે સમાન વેતન" એવી સંકલ્પના છે કે જેના અમલ માટે સમાન વેતનધોરણોની માંગ કરતા કર્મચારીઓના એક જૂથ અને એવા વેતનધોરણો પહેલેથી પ્રાપ્ત કરી ચૂકેલા બીજા કર્મચારીઓના જૂથ

વચ્ચે સંપૂર્ણ અને સર્વાંગી સમાનતા હોવી આવશ્યક છે. સમાન વેતનનો પ્રશ્ન હંમેશા ગણિતીય સૂત્રમાં રૂપાંતરિત કરી શકાય એવો નથી.

૪.૩ સ્ટેટ ઓફ એમ.પી. અને અન્ય વિ. યોગેશ ચંદ્ર દુબે અને અન્ય [(૨૦૦૬) ૮ એસ.સી.સી. ૬૭] જેમાં પરિષદ ૯, ૧૧ અને ૧૪ નીચે મુજબ વાંચવામાં આવે છે:

“૯. તેમાં ન તો કોઈ શંકા છે અને ન તો કોઈ વિવાદ છે કે સામાવાળાઓની નિમણૂક વૈધાનિક નિયમો અનુસાર કરવામાં આવી નહોતી. તેમની સેવાઓ પરિસ્થિતિની તાત્કાલિક જરૂરિયાતોને પૂરી કરવા માટે અધિકારીઓએ માત્ર લીધી હતી. કોઈ પદ મંજૂર કરવામાં આવ્યું નહોતું. ખાલી જગ્યાઓની સૂચના આપવામાં આવી નહોતી. હવે આ સુસ્થાપિત સિદ્ધાંત છે કે ભારતના સંવિધાનની કલમ ૧૨ ના અથમાં રાજ્ય, જાહેર રોજગાર આપતી વખતે, સંવિધાનિક તેમજ વૈધાનિક આવશ્યકતાઓનું પાલન કરવું ફરજિયાત છે. પદો પરની નિમણૂકો વર્તમાન નિયમો અનુસાર જ કરવી જોઈએ. નિયમિતીકરણ નિમણૂક કરવાની કોઈ પદ્ધતિ નથી. જો કોઈ ભરતી નિયમિતીકરણના માર્ગે કરવામાં આવે, તો તેનો અર્થ પાછળના દરવાજેથી કરવામાં આવેલી નિમણૂક એવો થાય, જેને કોઈ કાનૂની મંજૂરી નથી.

૧૧. જે વ્યક્તિની કોઈ રાજ્ય દ્વારા ભરતીના નિયમોનું અનુસરણ કરીને નિમણૂક કરવામાં આવી હોય, તે દરજ્જો ભોગવે છે. કોઈ પદ ભરવામાં આવે તે પહેલાં તે પદનું સર્જન કરવામાં આવેલું હોવું અને/અથવા તેને મંજૂરી આપવામાં આવેલી હોવી આવશ્યક છે. આ પ્રશ્ન તાજેતરમાં એમ.પી. હાઉસિંગ બોર્ડ અને અન્ય વિ. મનોજ શ્રીવાસ્તવ [(૨૦૦૬) ૨ એસ.સી.સી. ૭૦૨] માં વિચારણા માટે ઉપસ્થિત થયો હતો, જેમાં આ પ્રમાણે ઠરાવવામાં આવ્યું હતું:

"૩૩. આ મામલાના હેતુસર, અમે એ આધારે આગળ વધીએ છીએ કે ૧૯૬૧ નો અધિનિયમ ૧૯૭૩ ના અધિનિયમ અને તે હેઠળ ઘડાયેલા નિયમોની સરખામણીએ વિશેષ અધિનિયમ છે. પરંતુ ઉક્ત અધિનિયમોની જોગવાઈઓમાં કોઈ વિરુદ્ધાભાસ ન હોય ત્યારે, ૧૯૭૩ ના અધિનિયમ અને ૧૯૮૭ ના નિયમોમાં નિર્ધારિત ભરતી સંબંધિત જોગવાઈઓ સહિતની સેવા શરતો લાગુ પડશે. જો અનુગામી જોગવાઈઓના કારણે નિમણૂક અમાન્ય હોય, તો નિયમિતીકરણનો આશ્રય લઈને તેને માન્ય બનાવી શકાશે નહીં. નિયમિતીકરણના હેતુસર, જે સંબંધિત કર્મચારીને કાયમી દરજ્જો અર્પે છે, પદનું અસ્તિત્વ હોવું આવશ્યક છે. જોકે, અમે તાત્કાલિક ઉમેરવું ઇચ્છીએ છીએ કે નિયમિતીકરણ પોતે કાયમીત્વનો અર્થ કરતું નથી. અમે આ શબ્દનો ઉપયોગ ૧૯૬૩

ના નિયમોની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને કર્યો છે."

વધુમાં એવો અભિપ્રાય પણ વ્યક્ત કરવામાં આવ્યો હતો :

જે વ્યક્તિને તે માટે કોઈ સત્તા નથી તેના દ્વારા કરવામાં આવેલી નિમણૂક શૂન્ય ગણાશે. તો તેથી પણ વધુ કારણસર, કાયદાની ફરજિયાત જોગવાઈઓ અથવા સંવિધાનિક બાધ્યતાના ઉદ્દેશ્યનમાં કરવામાં આવેલી નિમણૂક પણ શૂન્ય ગણાશે. જો કાયદાની શરતો અનુસાર કોઈ નિમણૂક થઈ જ શકતી ન હોય, તો એવી નિમણૂક અધિનિયમની જોગવાઈઓના કાર્યક્ષેત્રમાં આવતી ન હોવાથી શૂન્ય ગણાશે; તેને કાયમી કર્મચારીઓના કેડરમાં સામેલ કરી શકાય નહીં. તેથી, નિયમોમાં સમાયેલ "કાયમી કર્મચારી" અને "કામચલાઉ કર્મચારી" ની વ્યાખ્યાઓનો અર્થઘટન અધિનિયમ દ્વારા હાંસલ કરવાના ઇરાદા હેતુ અને આશયને ધ્યાનમાં રાખીને કરવો આવશ્યક છે.

૧૪. કારણ કે સામાવાળાઓ કોઈપણ પદ પર નિયુક્ત ન હતા, તેથી અમારી દૃષ્ટિએ તેઓ કોઈપણ વેતનધોરણ મેળવવા હકદાર નથી."

૫. શ્રી ત્રિવેદીએ વધુમાં દલીલ કરી કે કુશળ/અકુશળ કામદારોને કામની આવશ્યકતા ઊભી થાય ત્યારે દૈનિક વેતનના ધોરણે રોકવામાં આવ્યા હતા અને તેમની નિમણૂક નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયાનો અનુસરણ કરીને અને/અથવા ભરતીના નિયમો અનુસાર કરવામાં આવી નથી. તેમણે રજૂઆત કરી કે હકીકતમાં દૈનિક વેતનધોરણના કામદારો સંબંધિત પદો માટે આવશ્યક લાયકાતો ધરાવતા નથી અને તેમની ઉપર નિયમિત કર્મચારીઓ જેવી જવાબદારીઓ પણ નથી અને તેથી વિવાદિત આદેશ રદ કરવામાં આવવો જોઈએ.

૫.૧ શ્રી ત્રિવેદીએ રજૂ કર્યું છે કે મૂળ અરજદારોએ વિશેષ દીવાની અરજીઓ નં. ૩૪૫૭/૧૯૯૧ અને સંલગ્ન બાબતોમાં આપવામાં આવેલા ચુકાદામાં નીચેના પ્રકરણોમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયોના આધાર લીધો હતો, અર્થાત્ સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા એન્ડ ઓર્સ. વિ. પિયારા સિંહ એન્ડ અર્સ, જે (૧૯૯૨) ૪ એસ.સી.સી. ૧૧૮ માં અહેવાલિત છે; ધીરેન્દ્ર ચમોલી એન્ડ અનધર વિ. સ્ટેટ ઓફ યુ.પી., જે (૧૯૮૬) ૧ એસ.સી.સી. ૬૩૭ માં અહેવાલિત છે; અને ડેઈલી રેટેડ કેઝ્યુઅલ લેબર પી એન્ડ ટી વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા, જે એ.આઈ.આર. ૧૯૮૭ એસ.સી. ૨૩૪૨ માં અહેવાલિત છે. ઉક્ત નિર્ણયોને ઉદ્દેખતાં, શ્રી ત્રિવેદીએ રજૂ કર્યું કે આ નિર્ણયો હવે સારો કાયદો રહ્યા નથી, કારણ કે નીચેના પ્રકરણોમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે તેમનો વિચાર કરીને તેમને નામંજૂર કર્યા છે :

પ.૨ (એ) સચિવ, કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી અને અન્ય  
[(૨૦૦૬) ૪ એસસીસી ૧] ખાસ કરીને પરિષદ ૨૬, ૪૬ અને ૫૪, જે નીચે  
મુજબ વાંચવા યોગ્ય છે:

“૨૬. આદરપૂર્વક, રાજ્યને સામાન્ય નિયમથી વિમુખ થઈ કાયમી  
પદો પર કામચલાઉ નિમણૂકો કરવાનો અવકાશ શા માટે  
આપવામાં આવવો જોઈએ? અમારી દૃષ્ટિએ, આ અદાલત રાજ્યને  
નિયમિત અને યોગ્ય ભરતી કરવા માટે આગ્રહ રાખવા બંધાયેલ છે  
અને નિયમિત ભરતીના નિયમોના સતત ઉદ્ધંધનને પ્રોત્સાહન ન  
આપવા અથવા તેની સામે આંખ મીંચી ન રાખવા પણ બંધાયેલ  
છે. કાયમી કરવાનો નિર્દેશ — અહીં નિયમિતીકરણ અને કાયમી  
કરવાની વચ્ચેનો ભેદ વિશેષ રીતે ઉદ્ઘાટિત કરવામાં આવ્યો ન  
હતો — માત્ર એટલું જ કરશે કે રાજ્ય, જે આદર્શ નિયોજક છે, તેને  
પોતાના જ નિયમોનું ઉદ્ધંધન કરવા પ્રોત્સાહન મળશે અને સ્પર્ધા  
કરવાની રાહ જોઈ રહેલા અનેક લોકોના ભોગે થોડાકને અયોગ્ય  
લાભ પ્રાપ્ત થશે. આદરપૂર્વક, પિયારા સિંહ (ઉપરોક્ત) ના  
પરિચ્છેદ ૫૦ માં આપવામાં આવેલા નિર્દેશો ત્યાંના પરિચ્છેદ ૪૫  
માં થયેલા નિષ્કર્ષ સાથે અમુક અંશે અસંગત છે. અતિ  
આદરપૂર્વક, અમને એવું જણાય છે કે નિર્દેશોમાંનો છેલ્લો નિર્દેશ  
સ્પષ્ટ રીતે તે નિર્ણયના પૂર્વ ભાગમાં સ્વીકારવામાં આવેલી

રોજગાર સંબંધિત બંધારણીય યોજનાના વિરુદ્ધ જાય છે. વાસ્તવમાં, એવું કહી શકાય નહીં કે આ નિર્ણયે એવો કાનૂની સિદ્ધાંત પ્રતિપાદિત કર્યો છે કે નિયમિત ભરતીની પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના જોડાયેલા તમામ એડ હોક, કામચલાઉ અથવા કેઝ્યુઅલ કર્મચારીઓને કાયમી કરી દેવા જોઈએ.

૪૬. કેટલાક સામાવાળાઓ તરફથી હાજર વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે દલીલ કરી હતી કે કાયદેસરની અપેક્ષાના સિદ્ધાંતના આધારે, કર્મચારીઓને, ખાસ કરીને વ્યાપારી કર વિભાગના કર્મચારીઓને, નિયમિત કરવાની દિશા આપવામાં આવવી જોઈએ, કારણ કે ધારવાડ (ઉપરોક્ત), પિયારા સિંહ (ઉપરોક્ત), જેકબ, અને ગુજરાત કૃષિ યુનિવર્સિટી તથા તેવા અન્ય નિર્ણયોએ તેમના મનમાં એવી અપેક્ષા ઊભી કરી છે કે તેમની સેવાઓ પણ નિયમિત કરવામાં આવશે. જ્યારે વહીવટી સત્તાધિકારીના નિર્ણયો કોઈ વ્યક્તિને એવો કોઈ લાભ અથવા ફાયદો હરપાવી દેવાના પરિણામરૂપ બને, જેને (૧) તે ભૂતકાળમાં નિર્ણય લેનાર સત્તાધિકારી દ્વારા ભોગવવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને જેનો તે કાયદેસરપણો એવો અભિપ્રાય રાખી શકે કે તેને તે લાભનો ભોગવટો ચાલુ રાખવાની મંજૂરી મળશે, જ્યાં સુધી તે લાભ પાછો ખેંચવા માટેના કેટલાક ચુકિતસંગત આધાર તેની જાણમાં મુકવામાં

ન આવે અને જેના વિષે તેને પોતાનો અભિપ્રાય રજૂ કરવાની તક આપવામાં ન આવે; અથવા (૨) નિર્ણય લેનાર સત્તાધિકારી તરફથી તેને એવી ખાતરી આપવામાં આવી હોય કે, તે લાભ પાછો ખેંચવો ન જોઈએ તે માટેના કારણો રજૂ કરવાની તક પહેલેથી આપ્યા વગર તે લાભ પાછો ખેંચવામાં આવશે નહીં, ત્યારે આ સિદ્ધાંતનો આશ્રય લઈ શકાય છે {જુઓ, લોર્ડ ડિપલોક, કાઉન્સિલ ઓફ સિવિલ સર્વિસ યુનિયન્સ વિ. મિનિસ્ટર ફોર ધ સિવિલ સર્વિસ (૧૯૮૫ અપીલ કેસિસ ૩૭૪), નેશનલ બિલ્ડિંગ્સ કન્સ્ટ્રક્શન કોર્પન. વિરુદ્ધ એસ. રઘુનાથન, (૧૯૯૮ (૭) એસસીસી ૬૬) અને ડૉ. ચંચલ ગોયલ વિરુદ્ધ રાજ્ય રાજસ્થાન (૨૦૦૩ (૩) એસસીસી ૪૮૫). એવો કોઈ કેસ નથી કે સરકાર અથવા સંબંધિત વિભાગે દૈનિક વેતનના ધોરણે નિમણૂક કરતી વખતે એવી કોઈ ખાતરી આપી હતી કે તેને આપવામાં આવેલ સ્થિતિ, તેને પાછી ખેંચવા માટે કોઈ યુક્તિસંગત કારણ અસ્તિત્વમાં આવે ત્યાં સુધી, પાછી ખેંચવામાં આવશે નહીં. પ્રારંભથી જ આવી નિમણૂક બંધારણીય યોજનાના વિરુદ્ધ હતી. વ્યાપારી કર વિભાગના કમિશનરે નિમણૂકોને કાયમી કરવાની કોશિશ કરી હતી, છતાં નિમણૂક સમયે કોઈ વચન આપવામાં આવ્યું હતું એવો કોઈ કેસ નથી. ધારવાડના નિર્ણય

પછી સરકારે જારી કરેલા પરિપત્રો અને નિર્દેશોને ધ્યાને લેતાં આવું કોઈ વચન આપવામાં આવ્યું હોઈ શકે તેમ પણ નહોતું. રાજ્યએ ભૂતકાળમાં સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા કર્મચારીઓનું નિયમિતીકરણ કર્યું હતું એવો કેસ ભલે હોય, છતાં હકીકત એ છે કે આવું નિયમિતીકરણ માત્ર ન્યાયિક દિશાનિર્દેશોના અનુસંધાને જ કરવામાં આવ્યું હતું, ભલે તે વહીવટી અધિકરણના હોય કે વડી અદાલતના, અને કેટલાક કેસોમાં આ અદાલતના. વધુમાં, કાયદેસરની અપેક્ષાના સિદ્ધાંતનો આશ્રય લઈ કર્મચારીઓ એવો દાવો કરી શકે નહીં કે તેમને કાયમી જ બનાવવામાં આવે અથવા સેવામાં નિયમિત જ કરવામાં આવે, જ્યારે તેમની પસંદગી નિમણૂંક માટેના નિયમો અનુસાર કરવામાં આવી ન હોય. કેટલીક બાબતોમાં અદાલતે તે કેસોમાં સંકળાયેલા કર્મચારીઓનું નિયમિતીકરણ કરવાનો આદેશ આપ્યો હતો, તે હકીકતનો ઉપયોગ કાયદેસરની અપેક્ષા આધારિત દાવો ઊભો કરવા માટે કરી શકાય નહીં. આ દલીલ સ્વીકારવામાં આવે તો તે બંધારણીય આજ્ઞાપત્રના પણ વિરુદ્ધ જશે. તેથી, આ બાબતની દલીલ નામંજૂર કરવી જ પડે.

પ૪. એ પણ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે જે નિર્ણયો આ નિર્ણયમાં નિર્ધારિત કરવામાં આવેલા સિદ્ધાંતના વિરોધમાં જાય છે, અથવા

જેમાં અહીં અમે જે ઠરાવ્યું છે તેના વિરોધમાં દિશાનિર્દેશો આપવામાં આવ્યા છે, તેઓ પૂર્વનિર્ણય તરીકેના તેમના દરજ્જાથી વંચિત ગણાશે. ”

પ.ર (બી) ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર વિ. દયાનંદ [(૨૦૦૮) ૧૦ એસ.સી.સી. ૧] જેમાં પરિચ્છેદ ૬૬ થી ૬૮ નીચે મુજબ છે:

“૬૬. ૧૯૮૦ના દાયકાના અને ૧૯૯૦ના દાયકાના પ્રારંભિક ચુકાદાઓ – ધીરેન્દ્ર ચમોલી વિ. ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય [૧૯૮૬ (૧) એસ.સી.સી. ૬૩૭], સુરીંદર સિંહ અને અન્ય એક વિ. એન્જિનિયર-ઇન-ચીફ, સી.પી.ડબલ્યુ.ડી. અને અન્ય [૧૯૮૬ (૧) એસ.સી.સી. ૬૩૯], દૈનિક વેતનદાર કેઝ્યુઅલ મજૂર વિ. ભારત સંઘ [૧૯૮૮ (૧) એસ.સી.સી. ૧૨૨], ધારવાડ જિલ્લા પી.ડબલ્યુ.ડી. સાક્ષર દૈનિક વેતન કર્મચારીઓનું સંગઠન વિ. કર્ણાટક રાજ્ય [૧૯૯૦ (૨) એસ.સી.સી. ૩૯૬], ભગવતી પ્રસાદ વિ. દિલ્હી રાજ્ય ખનિજ વિકાસ નિગમ (ઉપરોક્ત), હરિયાણા રાજ્ય વિ. પિયારા સિંહ (ઉપરોક્ત) એવા યુગના પ્રતિનિધિ છે જેમાં આ અદાલતે સંવિધાનમાં સમાર્પિષ્ટ સમાનતાની કલમના અથક્ષેત્રને વિસ્તૃત કરવા ઉત્સાહપૂર્વક પ્રયત્ન કર્યો હતો અને એવો નિર્દેશ આપ્યો હતો કે

કામચલાઉ/એડ હોક/દૈનિક વેતન ધોરણે નિયુક્ત કર્મચારીઓને પગાર અને ભથ્થાના ચુકવણાના પ્રશ્ને નિયમિત કર્મચારીઓની સમકક્ષ ગણવા જોઈએ અને તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવી જોઈએ. અનેક કેસોમાં, તેમની નિયુક્તિ/રોકાણના સ્ત્રોત અને રીતની પરવા કર્યા વિના કામચલાઉ/એડ હોક/દૈનિક વેતન/કેઝ્યુઅલ કર્મચારીઓના નિયમિતકરણ માટે સરકારો અને જાહેર નિયોજક દ્વારા બનાવવામાં આવેલી યોજનાઓને પણ મંજૂરી આપવામાં આવી હતી. કેટલાક કેસોમાં, અદાલતોએ રાજ્ય અને તેની સંસ્થાઓ/એજન્સીઓને આવા કર્મચારીઓની સેવાઓના નિયમિતકરણ માટે યોજનાઓ ઘડવા માટે પણ નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૬૭. સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિ. પિયારા સિંહ (ઉપરોક્ત) મામલામાં, આ સર્વોચ્ચ અદાલતે, જાહેર પદો પરની નિમણૂક સામાન્ય રીતે નિર્ધારિત એજન્સી મારફતે નિયમિત ભરતી દ્વારા જ થવી જોઈએ અને વહીવટી આવશ્યકતાઓને કારણે તદ્દર્થ અથવા કામચલાઉ રોજગાર આપવો જરૂરી બને ત્યારે પણ ઉમેદવાર રોજગાર વિનિમયમાંથી લેવો જોઈએ, અને જો રોજગાર વિનિમય પાસે કોઈ ઉમેદવાર ઉપલબ્ધ ન હોય અથવા ત્યાંથી પ્રાયોજિત ન કરવામાં આવ્યો હોય, તો અરજીપત્રો મંગાવવા યોગ્ય રીતથી જાહેર

સૂચના પ્રસિદ્ધ કરીને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ ની આવશ્યકતાઓને અનુરૂપ કોઈ પદ્ધતિનું અનુસરણ કરવું જોઈએ અને તેના પ્રતિસાદરૂપે અરજી કરનાર તમામ વ્યક્તિઓના કેસનો ન્યાયસંગત રીતે વિચાર કરવો જોઈએ, તે બાબતનું પુનરોચ્ચાર કરતાં આગળ અવલોકન કર્યું કે, જો કોઈ તદર્થ અથવા કામચલાઉ કર્મચારીને પૂરતા લાંબા ગાળા સુધી ચાલુ રાખવામાં આવ્યો હોય, તો સત્તાવાળાઓ પર એ ફરજિયાત કર્તવ્ય આવે છે કે, તે પાત્રતાની શરતો તથા સંતોષકારક સેવા અંગેની આવશ્યકતા પૂર્ણ કરતો હોય તે શરતે, તેના નિયમિતીકરણ અંગેના કેસનો વિચાર કરે. પિયારા સિંહના કેસમાં પ્રતિપાદિત સિદ્ધાંતોનું અનુસરણ લગભગ તમામ વડી અદાલતો દ્વારા કરવામાં આવ્યું હતું, જેથી સંબંધિત રાજ્ય સરકારો અને જાહેર સત્તાઓને માત્ર આ આધાર પર કે તદર્થ/કામચલાઉ/દૈનિક વેતનધારી કર્મચારીઓ ચોક્કસ અવધિ સુધી સેવા બજાવતા રહ્યા છે, તેમની સેવાઓનું નિયમિતીકરણ કરવા માટે દિશાનિર્દેશ આપવામાં આવે. કેટલાક કેસોમાં, પાછળના દરવાજેથી પ્રવેશ મેળવનારાઓની સેવાઓના નિયમિતીકરણ માટે ઘડાયેલ યોજનાઓને પણ મંજૂરી આપવામાં આવી હતી.

૬૮. ઉપર નોંધાયેલા ચુકાદાઓ અને આદેશોએ રાજકીય માળખા તથા શાસકીય અધિકારીતંત્રને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ના આત્માનું તેમજ રોજગાર વિનિમયો (ખાલી જગ્યાઓની ફરજિયાત સૂચના) અધિનિયમ, ૧૯૫૯ની જોગવાઈઓનું દંડમુક્તિ સાથે ઉદ્ધંધન કરવા પ્રોત્સાહન આપ્યું અને અમેરિકા સંયુક્ત રાજ્યમાં સોળમી અને સત્તરમી સદી દરમિયાન પ્રચલિત રહેલી લૂંટફાટ આધારિત નિમણૂક પદ્ધતિએ આ દેશમાં મજબૂત પાયો જમાવ્યો. દેશના છેડે છેડે હજારો વ્યક્તિઓને પાછળના દરવાજાની પદ્ધતિથી નોકરીએ રાખવામાં આવ્યા/જોડવામાં આવ્યા. ઊંચા તથા નીચા સ્તરના સત્તાકીય પ્રભાવવર્તુળોમાં ઓળખાણ અને પ્રભાવ ચલાવી શકનારા લોકોએ રોજગાર વિનિમયોમાં નોંધાયેલા અન્ય પાત્ર અને વધુ લાયકાત ધરાવતા વ્યક્તિઓના અધિકારોને કચડીને જાહેર રોજગારનો લાભ મેળવી લીધો. દેશના વિવિધ ભાગોમાં ગેરકાયદેસર રોજગારનું વિશાળ બજાર વિકસ્યું અને વ્યાપક ભ્રષ્ટાચારથી સમગ્ર પ્રણાલી પીડિત થઈ. આ બાબતને અદાલતે દિલ્હી ડેવલપમેન્ટ હોર્ટિકલ્ચર એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન વિ. દિલ્હી એડમિનિસ્ટ્રેશન, દિલ્હી અને અન્ય [૧૯૯૨ (૪) એસ.સી.સી. ૯૯] માં નીચેના શબ્દોમાં માન્યતા આપી હતી:

૨૩. ઉપર દર્શાવેલ કારણોસર અરજદારોને નિયમિત કરવા અંગે કોઈ નિર્દેશ આપી શકાય તેમ નથી તે હકીકત ઉપરાંત, માત્ર આ એક જ આધાર પર કે કામદારોએ ૨૪૦ અથવા તેથી વધુ દિવસ કામ કર્યું છે, કામદારોને નિયમિત કરવા માટેના નિર્દેશથી જે ઘાતક પરિણામો સર્જાઈ રહ્યા છે તેની પણ અમે નોંધ લઈ શકીએ છીએ. રોજગાર વિનિમય અધિનિયમ મુજબ રોજગાર વિનિમયમાં નોંધણીના આધારે ભરતી કરવી આવશ્યક છે, છતાં રોજગાર વિનિમય અને રોજગાર વિનિમયોમાં નોંધાયેલા વ્યક્તિઓની અવગણના કરીને, જે વ્યક્તિઓ રોજગાર વિનિમયમાં નોંધાયેલા નથી અથવા નોંધાયેલા હોવા છતાં રોજગાર નોંધણી યાદીની લાંબી રાહ યાદીમાં નીચેના ક્રમે છે, તેવી વ્યક્તિઓને સીધા નોકરીએ રાખવાની અને તેઓ દ્વારા સીધી નોકરી પ્રાપ્ત કરવાની પ્રથા સામાન્ય બની ગઈ છે. અદાલતો આ હકીકતનો ન્યાયિક સંજ્ઞાન લઈ શકે છે કે આવી રોજગારી નાણાં સહિતના વિવિધ ગેરકાયદેસર પ્રતિફળોના આધારે સીધી માંગવામાં આવે છે અને આપવામાં આવે છે. સંબંધિત નિયમોને વટાવવા માટે શરૂઆતમાં તકનિકી વિરામો સાથે અસ્થાયી અવધિ માટે રોજગાર આપવામાં

આવે છે, અને ત્યારબાદ ૨૪૦ અથવા તેથી વધુ દિવસ સુધી તે ચાલુ રાખવામાં આવે છે, જેથી નિયમિતીકરણનો લાભ આપી શકાય, કારણ કે ૨૪૦ અથવા તેથી વધુ દિવસ પૂર્ણ કરનારાઓને આપોઆપ નિયમિત કરવાનો ન્યાયિક પ્રવાહ છે તે વાત જાણીતી છે. ગેરકાયદેસર રોજગારીનું એક વિશાળ બજાર વિકસ્યું છે, જેના પરિણામે ભ્રષ્ટાચારનો નવો સ્ત્રોત ઉભો થયો છે અને વર્ષો સુધી રોજગાર વિનિમયોમાં રાહ જોતા રહેલા લોકોમાં નિરાશા ફેલાઈ છે. રોજગારમાં આવા પાશ્વર્ય પ્રવેશથી લાભ મેળવનાર તમામ વ્યક્તિઓને સંબંધિત નોકરીઓની ખરેખર જરૂર હોય જ એવું નથી. અન્યત્ર પહેલેથી રોજગાર ધરાવતા હોવા છતાં, વધુ સારા અને સુરક્ષિત ભવિષ્યલક્ષી લાભોને કારણે તેઓ આ નોકરીઓ સ્વીકારે છે. તેથી જ અદાલતો સમક્ષ આવતા મોટાભાગના પ્રકરણો સરકારના વિભાગો, જાહેર ઉપક્રમો અથવા એજન્સીઓમાં રોજગાર સંબંધિત હોય છે. અંતે વધારાના શ્રમબળનો ભારે ભાર તો જનતાએ જ વહન કરવો પડે છે. અવિચારપૂર્વકના નિયમિતીકરણની બીજી સમાન રીતે હાનિકારક અસર એ રહી છે કે અનેક એજન્સીઓએ, તાત્કાલિક અને આવશ્યક હોવા છતાં, કેઝ્યુઅલ અથવા

અસ્થાયી કાર્યો હાથ ધરવાનું બંધ કરી દીધું છે, કારણ કે એવો ભય રહે છે કે જો આવા કાર્યોમાં નિયોજિત વ્યક્તિઓને ૨૪૦ અથવા તેથી વધુ દિવસ સુધી ચાલુ રાખવાની જરૂર પડશે, તો તે કાર્યો સમયમર્યાદિત હોવા છતાં અને હાથ ધરાયેલા કાર્યો પૂર્ણ થયા બાદ કામદારોની જરૂરિયાત ન હોવા છતાં, તેમને નિયમિત કર્મચારીઓ તરીકે સમાવી લેવા પડશે. આ રીતે, જાહેર હિત બંને દૃષ્ટિએ જોખમમાં મુકાય છે.

૬૯. ગેરકાયદેસર અને પાછળના દરવાજાથી કરવામાં આવતી નિમણૂકોના ભયજનક પ્રવાહે અદાલતોને પુનર્વિચાર કરવા માટે મજબૂર કરી અને અનુવર્તી મોટી સંખ્યાના ચુકાદાઓમાં આ અદાલતે એડ-હોક અને કામચલાઉ કર્મચારીઓની સેવાઓના નિયમિતીકરણ અંગેના દાવાઓ સ્વીકારવાનો ઇનકાર કર્યો હતો અને વડી અદાલતો તથા વહીવટી ટ્રિબ્યુનલોએ પારિત કરેલા આદેશો પણ ઉલટાવ્યા હતા – ડિરેક્ટર, ઇન્સ્ટિટ્યૂટ ઓફ મેનેજમેન્ટ ડેવલપમેન્ટ, યુ.પી. વિ. પુષ્પા શ્રીવાસ્તવ [૧૯૯૨ (૪) એસ.સી.સી. ૩૩], ડૉ. એમ.એ. હક અને અન્ય વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય [૧૯૯૩ (૨) એસ.સી.સી. ૨૧૩], જે એન્ડ કે પબ્લિક સર્વિસ કમિશન વિ. ડૉ. નરિંદર

મોહન [૧૯૯૪ (૨) એસ.સી.સી. ૬૩૦], ડૉ. અરુન્ધતી  
 અજિત પરગાંવકર વિ. સ્ટેટ ઓફ મહારાષ્ટ્ર [૧૯૯૪ સપ્લિ. (૩)  
 એસ.સી.સી. ૩૮૦], યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિ. કિશન ગોપાલ  
 વ્યાસ [૧૯૯૬ (૭) એસ.સી.સી. ૧૩૪], યુનિયન ઓફ  
 ઇન્ડિયા વિ. મોતી લાલ [૧૯૯૬ (૭) એસ.સી.સી. ૪૮૧],  
 હિંદુસ્તાન શિપયાર્ડ લિ. વિ. ડૉ. પી. સાંબશિવા રાવ [૧૯૯૬  
 (૭) એસ.સી.સી. ૪૯૯], સ્ટેટ ઓફ એચ.પી. વિ. સુરેશ કુમાર  
 વર્મા [૧૯૯૬ (૭) એસ.સી.સી. ૫૬૨], ડૉ. સુરિંદર સિંહ  
 જામવાલ વિ. સ્ટેટ ઓફ જે એન્ડ કે [૧૯૯૬ (૯) એસ.સી.સી.  
 ૬૧૯], ઇ. રામકૃષ્ણાન વિ. સ્ટેટ ઓફ કેરળ [૧૯૯૬ (૧૦)  
 એસ.સી.સી. ૫૬૫], યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વિ.  
 બિશંબર દત્ત [૧૯૯૬ (૧૧) એસ.સી.સી. ૩૪૧], યુનિયન ઓફ  
 ઇન્ડિયા વિ. મહેન્દ્ર સિંહ [૧૯૯૭ (૧) એસ.સી.સી. ૨૪૭], પી.  
 રવિન્દ્રન અને અન્ય વિ. યુનિયન ટેરિટરી ઓફ પોંડિચેરી અને  
 અન્ય [૧૯૯૭ (૧) એસ.સી.સી. ૩૫૦], અશ્વિની કુમાર અને  
 અન્ય વિ. સ્ટેટ ઓફ બિહાર અને અન્ય [૧૯૯૭ (૨)  
 એસ.સી.સી. ૧], સંતોષ કુમાર વર્મા અને અન્ય વિ. સ્ટેટ ઓફ  
 બિહાર અને અન્ય [૧૯૯૭ (૨) એસ.સી.સી. ૭૧૩], સ્ટેટ ઓફ  
 યુ.પી. અને અન્ય વિ. અજય [૧૯૯૭ (૪) એસ.સી.સી. ૮૮],

પટણા યુનિવર્સિટી વિ. ડૉ. અમિતા તિવારી [૧૯૯૭ (૭)  
એસ.સી.સી. ૧૯૮] અને માધ્યમિક શિક્ષા પરિષદ વિ. અનિલ  
કુમાર મિશ્રા [૨૦૦૫ (૫) એસ.સી.સી. ૧૨૨].”

૫.૩ શ્રી ત્રિવેદીએ દલીલ કરી હતી કે ઉમાદેવી (ઉપરોક્ત) ના  
મામલામાં બંધારણીય ખંડપીઠના ચુકાદાના ફરરા પૃષ્ઠ માં સર્વોચ્ચ અદાલતે  
સ્પષ્ટ કર્યું છે કે તેના દ્વારા નિશ્ચિત કરાયેલા સિદ્ધાંતોના વિરુદ્ધ જતા અગાઉના  
નિર્ણયો નક્કીર તરીકેના તેમના દરજ્જાથી વંચિત ગણાશે. તેમણે રજૂઆત કરી  
હતી કે વર્તમાન કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં લેતાં આ વડી અદાલતની સ્પેશિયલ  
સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૩૫૪૭/૧૯૯૧ તથા તેની સાથે જોડાયેલા  
મામલાઓમાં વિભાગીય ખંડપીઠનો ચુકાદો નક્કીર તરીકેના તેના દરજ્જાથી હવે  
વંચિત થઈ ગયો છે અને હવે તે સારો કાયદો રહ્યો નથી, અને તેથી તે લાગુ કરી  
શકાય તેમ નથી.

૫.૪ શ્રી ત્રિવેદીએ વધુમાં રજૂઆત કરી કે વિશેષ દીવાની અરજી નં.  
૩૫૪૭ સન ૧૯૯૧ તથા સંલગ્ન બાબતોમાં આપવામાં આવેલ ચુકાદો તે  
અરજીકર્તા કર્મચારીઓ માટે લાગુ પડતો હતો અને અન્ય કર્મચારીઓના કામના  
સ્વરૂપ અંગે કોઈ વિવાદ નહોતો. તેમણે રજૂ કર્યું કે હકીકતમાં તથ્યોમાં થોડો ફરક  
હોય અથવા વધારાના તથ્યો હાજર હોય, તો તે નિર્ણયના દાખલાત્મક મૂલ્યમાં  
ભિન્ન નિષ્કર્ષ તરફ દોરી શકે છે અને તેથી વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૩૫૪૭ સન

૧૯૯૧ તથા સંલગ્ન બાબતોનો, જે થોડા ભિન્ન આધાર પર હતો, તે ચુકાદા પર વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે આધાર રાખવો ન જોઈતો હતો. આ સંદર્ભમાં, શ્રી ત્રિવેદીએ નીચેના નિર્ણયો પર આધાર મૂક્યો છે :

૫.૪ (એ) યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિ. ચજ્જુ રામ (મૃતક) તેના કાનૂની વારસદારો દ્વારા અને અન્ય [(૨૦૦૩) ૫ એસ.સી.સી. ૫૬૮] જેમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે હવે આ બાબત સુસ્થાપિત છે કે કોઈ નિર્ણય તે જે નક્કી કરે છે તેના માટે જ અધિકૃત હોય છે, અને તેમાંથી તર્કસંગત રીતે શું નિષ્કર્ષ કાઢી શકાય તેના માટે નહીં. એટલું જ સુસ્થાપિત છે કે તથ્યોમાં થોડો ફરક અથવા વધારાના તથ્યો ભિન્ન નિષ્કર્ષ તરફ દોરી શકે છે.

૫.૪ (બી) ભાવનગર યુનિવર્સિટી વિ. પાલિતાણા શુગર મિલ (પી) લિ. તથા અન્ય [(૨૦૦૩) ૨ એસસીસી ૧૧૧] જેમાં પણ ફક્ત ૫૯ માં એ જ સિદ્ધાંત ધારણ કરવામાં આવ્યો છે.

૫.૫ શ્રી ત્રિવેદીએ વધુમાં દલીલ કરી કે વિશેષ દીવાની અરજીઓ નં. ૧૯૯૧ ની ૩૪૫૭ તથા સંલગ્ન બાબતોમાં તા. ૧૩/૧૪.૦૭.૧૯૯૩ ના રોજ આપવામાં આવેલ ચુકાદાને માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ પડકારવામાં આવ્યો હતો, જે ભલે નામંજૂર કરવામાં આવ્યો હોય, છતાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા એસ.એલ.પી. નામંજૂર કરાયાનું બંધનકારક પૂર્વનિદાન કહી શકાય નહીં.

તેમણે રજૂઆત કરી કે જો ફક્ત નં. ૫૪ થી ૫૯, ૬૬, ૬૭, ૭૪ થી ૭૬નું અવલોકન કરવામાં આવે, તો એ પરથી સ્પષ્ટ થશે કે વિભાગીય ખંડપીઠે દૈનિક વેતનદારો અને કાયમી કર્મચારીઓ દ્વારા બજાવવામાં આવતી ફરજો વિષયક મુદ્દે પક્ષકારો વચ્ચે થયેલ વધુ કે ઓછી સહમતિને ધ્યાનમાં રાખીને દિશાનિર્દેશો આપ્યા હતા. આ સંદર્ભમાં પોતાની રજૂઆતને સમર્થન આપવા માટે શ્રી ત્રિવેદીએ નીચેના નિર્ણય પર આધાર મૂક્યો છે:

૫.૫ (એ) ભારત સંઘ તથા અન્ય વિ. જયપાલ સિંહ [(૨૦૦૪) ૧ એસ.સી.સી. ૧૨૧] જેમાં પરિચ્છેદ ૪ નીચે મુજબ વાંચવામાં આવે છે:

૪. વિષયનું તથા નોંધ પર ઉપલબ્ધ સામગ્રીનું, જેમાં અમારા ધ્યાન પર લાવવામાં આવેલા ચુકાદા અને આદેશોનો પણ સમાવેશ થાય છે, સાવધાનીપૂર્વક પરિચિંતન કર્યા પછી, અમારું મંતવ્ય એવું છે કે આ બાબત સુસ્થાપિત છે કે વિશેષ અનુમતિ અરજિને પ્રારંભિક તબક્કે તેના માટે વિગતવાર કારણો આપ્યા વિના ફગાવતો આદેશ આ અદાલત દ્વારા કાનૂનની કોઈ જાહેરાત કરતો નથી અને ન તો તે બંધનકારક નઝીર બને છે. તેના વિરુદ્ધ, અપીલકર્તા માટે આધારરૂપ માનવામાં આવેલ નિર્ણય ગુણદોષના આધારે તથા તે માટે વિશિષ્ટ રીતે નોંધાયેલા કારણો પર આધારિત છે અને તે બંધનકારક નઝીર તરીકે પણ કાર્ય કરે છે. તે જનો અવલોકન કરતાં, અમે માં અપનાવવામાં આવેલા દૃષ્ટિકોણ સાથે

આદરપૂર્વક સહમત છીએ. જો ફરિયાદ પક્ષ, જેના પરિણામે અંતે સંબંધિત વ્યક્તિનો નિર્દોષ છૂટકારો થયો, તે વિભાગના ઇશારે અથવા વિભાગ દ્વારા જ શરૂ કરવામાં આવ્યો હોત, તો કદાચ ભિન્ન વિચારણાઓ ઉપસ્થિત થઈ શકત. બીજી તરફ, જો કર્મચારી અથવા જાહેર સેવક તરીકેની વ્યક્તિ દીવાની તરીકે કોઈ ફોજદારી કેસમાં સંડોવાઈ હોય અને નીચલી અદાલત દ્વારા પ્રારંભિક દોષિત ઠરાવ્યા પછી તેને અનુસરમાં અપીલમાં નિર્દોષ છૂટકારો મળે, તો તેને સેવાને બહાર રાખવા બદલ વિભાગને કોઈ રીતે દોષારોપણ કરી શકાય નહિ, કારણ કે કાયદો ગુનામાં દોષિત ઠરાવાયેલી વ્યક્તિને સેવાને બહાર રાખવાનું અને સેવામાં યથાવત્ ન રાખવાનું બાધ્ય કરે છે. પરિણામે, અપીલકર્તાઓએ આધાર રાખેલા નિર્ણયમાં આપેલ કારણો માત્ર પ્રેરક જ નથી, પરંતુ ચુક્તિસંગતતાની સાથે પણ સુસંગત છે. પુનઃસ્થાપન કરવાનો દિશા નિર્દેશ આપતા આદેશના તે ભાગ સામે લેવાયેલ અપવાદ ટકી શકતો નથી અને સામાવાળાને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવો જ પડશે, કારણ કે અગાઉની મુક્તિ માત્ર તે ફોજદારી કાર્યવાહી અને દોષિત ઠરાવાના કારણે હતી; તેમ છતાં, જે અવધિ દરમિયાન સામાવાળા સેવામાં ન હતો તે સમયગાળા માટે તેને પાછલા વેતનનો ઇનકાર કરવાનો અપીલકર્તાઓને પૂર્ણ અધિકાર છે. અપીલકર્તાઓને તે સમયગાળા માટે ચૂકવણી કરવા જવાબદાર ઠરાવી શકાય નહિ, જે સમયગાળા દરમિયાન તેઓ

સામાવાળાની સેવાઓનો લાભ લઈ શક્યા નહોતાં. અમારી દૃષ્ટિએ, વડી અદાલતે આવા તમામ સંબંધિત પાસાઓ અને વિચારણાઓ પર ધ્યાન આપ્યા વિના પાછલા વેતન પણ મંજૂર કરીને ગંભીર ભૂલ કરી છે. પરિણામે, જ્યાં સુધી પાછલા વેતનના ચુકવણાંનો દિશા નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે ત્યાં સુધી વડી અદાલતનો આદેશ રદ કરવા યોગ્ય છે અને તેથી આથી રદ કરવામાં આવે છે.

૫.૫ (બી) ભાખરા બ્યાસ મેનેજમેન્ટ બોર્ડ વિ. ફૂશન કુમાર વિજ અને અન્ય [(૨૦૧૦) ૮ એસ.સી.સી. ૭૦૧] જેમાં પરિચ્છેદ-૧૮ નીચે મુજબ છે:

૧૮. જોકે, આ પ્રશ્ન હવે અમને વધુ સમય સુધી રોકી રાખવો ન જોઈએ, કારણ કે આ અદાલતની ત્રણ-ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠના સુવિચારિત ચુકાદા, જે ૨૦૦૦(૬) એસ.સી.સી. ૩૫૮ માં કુંહાયમ્મદ & અન્ય વિ. કેરળ રાજ્ય & અન્ય તરીકે અહેવાલિત છે, તેમાં આ અદાલતે સ્પષ્ટપણે ઠરાવ્યું હતું કે પ્રારંભિક તબક્કે વિશેષ અનુમતિ અરજાની માત્ર નામંજૂરી કોઈ બંધનકારક પૂર્વનિર્ણય બનાવતી નથી, અને તે અનુસાર, અગાઉના આદેશ પર આધાર રાખીને વડી અદાલતે પસાર કરેલો કોઈપણ આદેશ હજી પણ ત્યારબાદ પડકારી શકાય છે.

પ.૬ શ્રી ત્રિવેદીએ રજૂઆત કરી કે તે સમયના મંત્રી શ્રી દૌલતભાઈ પરમારના અધ્યક્ષસ્થાને રચાયેલ નવ સભ્યોની સમિતિએ વિવિધ વિભાગો અને સંઘોની રજૂઆતો/માગણીઓ પર વિચારણા કર્યા બાદ રાજ્ય સરકારને રાજ્ય સરકારના વિવિધ વિભાગોમાં કામ કરતાં દૈનિક વેતનદારોની માંગણીઓ અંગે પોતાનો અહેવાલ/ભલામણો સુપરત કર્યો હતો અને સમિતિની ઉક્ત ભલામણોના આધારે રાજ્ય સરકાર અને ગુજરાત રાજ્ય જાહર બાંધકામ મજૂર મંડળ તેમજ રાજ્ય સરકારના વિવિધ વિભાગો હેઠળ કામ કરતાં દૈનિક વેતનદાર કામદારોના વિવિધ અન્ય સંઘો વચ્ચે તારીખ ૦૧.૧૦.૧૯૮૮નો ઢિપક્ષીય ર(પી) સમાધાન થયો હતો. તેમણે રજૂઆત કરી કે આ સમાધાનને મજૂર સંઘોના સંબંધિત પ્રતિનિધિઓએ સ્વીકાર્યું હતું અને તેથી ઉક્ત સમાધાન મૂળ અરજદારો પર પણ બાંધધરીરૂપ છે.

પ.૭ શ્રી ત્રિવેદીએ રજૂઆત કરી કે ર(પી) સમાધાનની શરતો અનુસાર રાજ્ય સરકાર દ્વારા તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮નો એક ઠરાવ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં સમાધાનની તમામ શરતો અને નિયમોનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો, અને તેથી ૧૯૮૮નો ઉક્ત ઠરાવ રાજ્ય સરકારના વિવિધ વિભાગોમાં કાર્યરત તમામ દૈનિક વેતનદારોને, જેમાં અહીંના મૂળ અરજદારોનો પણ સમાવેશ થાય છે, બંધનકારક રહેશે. તેમણે રજૂઆત કરી કે આ ઠરાવ તેમની ઉપર બંધનકારક હોવાથી, મૂળ અરજદારો કોઈપણ રીતે મનસ્વિતાના આધાર પર તેની પડકારણા કરી શકતા નથી અને સમાધાનના આધારે આવેલ ઉક્ત ઠરાવની

શરતો અને નિયમોથી પર કોઈપણ લાભનો દાવો કરવો મૂળ અરજદારો માટે ખુલ્લો નથી.

પ.૮ શ્રી ત્રિવેદીએ આ અદાલતના પૂર્ણ પીઠના ગુજરાત ફોરેસ્ટ પ્રોડ્યુસર્સ, ગેધર્સ એન્ડ ફોરેસ્ટ વર્કર્સ, યુ.એન.આઈ. વિ. ગુજરાત રાજ્ય, અહેવાલિત ૨૦૦૪-૩ એલ.એલ.જે. ૨૫૯, ના પ્રકરણમાં આપવામાં આવેલા નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો છે અને રજૂઆત કરી છે કે તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮નો ઠરાવ તેમાં વિચારવામાં આવ્યો હતો તથા પરિચ્છેદ ૮૦ દ્વારા એવો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો કે ઉક્ત ઠરાવનો લાભ માત્ર એવા દૈનિક મજૂરોને જ લાગુ કરવો, જેઓ કોઈપણ વિભાગના જાળવણી અથવા બાંધકામના કામમાં કાર્યરત હોય. તેમણે રજૂઆત કરી કે વાસ્તવમાં પૂર્ણ પીઠના નિર્ણયનો આ ભાગ માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા વિચારવામાં આવ્યો હતો અને ફોરેસ્ટ વિભાગના જાળવણી અથવા બાંધકામના કામમાં રોકાયેલા દૈનિક મજૂરોને જ ઠરાવનો લાભ લાગુ કરવાનો નિર્દેશ બાધ્યકારી નથી એવું જાહેર કરવામાં આવ્યું હતું.

પ.૯ શ્રી ત્રિવેદીએ રાજ્ય ગુજરાત અને અન્ય વિ. પી.ડબલ્યુ.ડી. એમ્પ્લોયીઝ યુનિયન અને અન્ય વગેરેના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના ૨૦૧૩(૨) જી.એલ.એચ. ૬૯૨ (=જે.ટી. ૨૦૧૩ (૧૧) એસ.સી. ૬૪ : ૨૦૧૩ જે.એક્સ.(એસ.સી.) ૪૪૯) માં અહેવાલિત નિર્ણય પર પણ આધાર

મૂક્યો છે, જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે પરિષેદ ૧૭(૪) અને ૨૨માં અવલોકન કર્યું છે કે આ અદાલતનો ગુજરાત ફોરેસ્ટ પ્રોડ્યુસર્સ, ગેધર્સ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં પૂર્ણપીઠનો નિર્ણય બંધનકારક રહેશે નહીં અને હકીકતમાં તે તમામ વિભાગો પર લાગુ પડશે.

૬. લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૪/૨૦૧૦માં અપીલકર્તા – ગુજરાત વોટર રિસોર્સિઝ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન (હવે પછી જેને ‘કોર્પોરેશન’ તરીકે ઉલ્લેખવામાં આવે છે) તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી ડી.જી. ચૌહાણે રજૂ કર્યું કે તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮નો શાસકીય ઠરાવ તમામ યુનિયનો સાથે પરામર્શ કરીને પસાર કરવામાં આવ્યો હતો અને તેથી તે મજૂર યુનિયનો અને સરકાર વચ્ચે થયેલા સમાધાન પર આધારિત છે. તેમણે રજૂ કર્યું કે હકીકતમાં અપીલકર્તા – બોર્ડે તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ના શાસકીય ઠરાવનો સંપૂર્ણ અમલ કર્યો હતો અને પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતાં ઠરાવ હેઠળના તમામ લાભો ચૂકવ્યા હતા. તેમણે રજૂ કર્યું કે સામાવાળાઓ અપીલકર્તા – કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓ હોવાથી તે સમાધાન તેમના માટે બાંધધરીરૂપ હતું, તેથી કોઈ આધારભૂત તથ્યો વિના યુનિયન અને રાજ્ય સરકાર વચ્ચે થયેલા સમાધાનની શરતોમાં વિધાવાન એકલ ન્યાયાધીશે ફેરફાર કરવો યોગ્ય ન હતો.

૬.૧ શ્રી ચૌહાણે રજૂ કર્યું કે ૧૯૭૮નો ઠરાવ રાજ્ય સરકારના વિવિધ વિભાગો/બોર્ડો/નિગમોમાં કાર્યરત તમામ દૈનિક વેતનધારી મજૂરો સંબંધિત

સમાધાનના આધારે લેવામાં આવેલ નીતિગત નિર્ણય છે. તેમણે રજૂ કર્યું કે આ અદાલતે સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૩૫૪૭/૧૯૯૧ માં આપેલ ચુકાદો, હાલના કેસના તથ્યો અને પરિસ્થિતિઓમાં તથા ત્યારબાદ સર્વોચ્ચ અદાલતે નિર્ધારિત કરેલા કાયદાને ધ્યાનમાં લેતાં, લાગુ પડતો નથી.

૭. કામદારો તરફથી મિસ. રીના કામાણી સાથે હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી પી.એચ. પાઠકે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ આક્ષેપિત આદેશને સમર્થન આપ્યું હતું. તેમણે રજૂઆત કરી કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે આક્ષેપિત આદેશ પસાર કરતી વખતે આ અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠ દ્વારા સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૩૫૪૭ ઓફ ૧૯૯૧ તથા સંલગ્ન બાબતોમાં આપવામાં આવેલ બંધનકારક નિર્ણયનો વિચાર કર્યો છે. તેમણે રજૂઆત કરી કે આ અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠે પાંચ વર્ષ બાદ લઘુત્તમ સમયમાન મંજૂર કરવાની શરતને અસ્થિર ઠેરવી હતી અને બોર્ડને વેતનનું સમયમાન આપવા માટે યોજનામાં પાંચ વર્ષના સ્થાને ત્રણ વર્ષનો ફેરફાર કરવા તથા ત્યારબાદ ચુકાદાના પરિરહેદ ૬.૪ માં ઉલ્લેખિત યોજનાનું અમલીકરણ કરવા આદેશ આપ્યો હતો.

૭.૧ શ્રી પાઠકે વધુમાં રજૂઆત કરી કે, જણાવેલ ચુકાદાએ અંતિમતા પ્રાપ્ત કરી હતી, કારણ કે જ્યારે તેના વિરુદ્ધ એસ.એલ.પી. દ્વારા પડકાર કરવામાં આવ્યો ત્યારે સર્વોચ્ચ અદાલતે તેને યથાવત્ રાખ્યો હતો અને અપીલકર્તા બોર્ડે

પણ અરજીઓના તે સમૂહમાં આવેલા કર્મચારીઓ સંબંધે તેનો અમલ કર્યો હતો. તેમણે રજૂઆત કરી કે, તે કર્મચારીઓ મૂળ અરજદારો-મજૂરો જેવી જ સ્થિતિમાં હતા અને તેથી પક્ષકારો વચ્ચેનો વિવાદ અંતિમ બનતાં, બોર્ડે તમામ દૈનિક વેતનધોરણના કર્મચારીઓના હિતમાં સુધારેલી યોજના લાગુ કરવી પડે. તેમણે રજૂઆત કરી કે, આ અદાલત સમક્ષ પક્ષકાર રહેલ બોર્ડ માટે એવું કહેવું ખુલ્લું નથી કે વિભાગીય ખંડપીઠનો જે ચુકાદો સર્વોચ્ચ અદાલતે ચથાવત્ રાખ્યો હતો અને જેનો અમલ તેમણે પોતે કર્યો હતો, તે સારો કાયદો નથી. તેમણે રજૂઆત કરી કે, મુદ્દો યોજનામાં સુધારા સંબંધિત છે, તે અંતિમ બની ગયો છે અને તેથી બોર્ડને તેને પડકારવાની મંજૂરી આપી શકાતી નથી અને તેથી પ્રતિન્યાયના સિદ્ધાંતથી તે સ્પષ્ટપણે પ્રતિબંધિત છે.

૭.૨ શ્રી પાઠકે રજૂઆત કરી કે હરિયાણા રાજ્ય અને અન્ય વિ. પિયારા સિંહ અને અન્ય [(૧૯૯૨) ૪ એસ.સી.સી. ૧૧૮]; ધીરેન્દ્ર ચમોલી અને અન્ય વિ. યુ.પી. રાજ્ય [(૧૯૮૬) ૧ એસ.સી.સી. ૬૩૭] તથા ડેઈલી રેટેડ કેઝ્યુઅલ લેબર પી એન્ડ ટી વિ. ભારત સંઘ [એ.આઈ.આર. ૧૯૮૭ એસ.સી. ૨૩૪૨] ના કેસોમાં આવેલા નિર્ણયો અંગે, અપીલકર્તા બોર્ડ દ્વારા એવો દાવો કરવામાં આવ્યો છે કે આ નિર્ણયો સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા નામંજૂર કરવામાં આવ્યા છે. તેમણે રજૂઆત કરી કે ઉમાદેવી (ઉપરોક્ત) ના કેસના નિર્ણય અંગે જ્યાં સુધી પ્રશ્ન છે, ત્યાં સુધી કર્મચારીઓને ન્યૂનતમ પગારધોરણ આપવાનો મુદ્દો સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ નહોતો. સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષનો પ્રશ્ન એવો

હતો કે કાયદામાં નિર્ધારિત યોગ્ય પ્રક્રિયાનો અનુસરો કર્યા વિના સરકારી રોજગારમાં નિયમિત ધોરણે ભરતી કરવાની પરવાનગી આપી શકાય કે નહીં અને પાછળના દરવાજેથી આવેલા કર્મચારીઓને નિયમિત કરવામાં આવે કે નહીં. તેમણે રજૂઆત કરી કે નિત્યમજૂરીદાર કર્મચારીઓને ન્યૂનતમ પગારધોરણ મેળવવાનો હક તથા કેટલા વર્ષોની સેવાને આધારે તે હક ઊભો થાય છે, એવો મુદ્દો ઉમાદેવી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ વિચારણા માટે રજૂ કરવામાં આવ્યો ન હતો.

૭.૩ શ્રી પાઠકે હરિયાણા અને અન્ય વિ. પિયારા સિંહ અને અન્ય [(૧૯૯૨) ૪ એસ.સી.સી. ૧૧૮]; ધીરેન્દ્ર ચામોલી અને અન્ય વિ. સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. [(૧૯૮૬) ૧ એસ.સી.સી. ૬૩૭] તથા ડેઈલી રેટેડ કેઝ્યુઅલ લેબર પી એન્ડ ટી વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા [એ.આઈ.આર. ૧૯૮૭ એસ.સી. ૨૩૪૨] ના કેસોમાં આપવામાં આવેલા નિર્ણયો પર આધાર રાખીને રજૂઆત કરી છે કે બંધારણીય ખંડપીઠે પિયારા સિંહ (ઉપરોક્ત) અથવા ડેઈલી રેટેડ કેઝ્યુઅલ લેબર પી એન્ડ ટી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આપવામાં આવેલા ચુકાદાને સંપૂર્ણરૂપે અપ્રભાવી કર્યો નથી. તેમણે રજૂઆત કરી કે જે કર્મચારીઓ પાછળના દરવાજેથી પ્રવેશેલા હતા તેમના નિયમિતીકરણ માટે આપવામાં આવેલા નિર્દેશોની હદ સુધી જ તે અપ્રભાવી કરવામાં આવ્યો હતો.

૭.૪ શ્રી પાઠકે ઉમાદેવી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આપવામાં આવેલા નિર્ણય પર

આધાર રાખ્યો છે અને રજૂ કર્યું છે કે પિયારા સિંહના ચુકાદાનો ઉલ્લેખ કરતા ઉમાદેવીમાં બંધારણીય પીઠે હકીકતમાં ફકરા ૨૬ માં નીચે મુજબ ઉલ્લેખ કર્યો હતો:

૨૬. ... આદરપૂર્વક, રાજ્યને સામાન્ય નિયમથી વિખૂટું પડવાની અને સ્થાયી પદો પર કામચલાઉ નિમણૂકો કરવાની મંજૂરી શા માટે અપાવવી જોઈએ? અમારી દૃષ્ટિએ, આ અદાલત રાજ્યને નિયમિત અને યોગ્ય ભરતી કરવાની ફરજ પાડવા માટે બંધાયેલ છે અને નિયમિત ભરતીના નિયમોના સતત ઉલ્લંઘનને પ્રોત્સાહન ન આપવા અથવા તેના પ્રત્યે આંખ મીંચી ન રાખવા માટે પણ બંધાયેલ છે. સ્થાયીકરણ કરવાનો નિર્દેશ — નિયમિતીકરણ અને સ્થાયી બનાવવામાંનો ભેદ અહીં વિશેષરૂપે ઉદ્ઘાટિત કરવામાં આવ્યો ન હતો — માત્ર રાજ્યને, જે એક આદર્શ નિયોજક છે, તેના પોતાના નિયમોનું ઉલ્લંઘન કરવા પ્રોત્સાહિત કરી શકે અને સ્પર્ધા કરવા રાહ જોતા અનેક લોકોના ભોગે થોડાકને અયોગ્ય લાભ આપી શકે. આદરપૂર્વક, પીઆરા સિંહ (ઉપરોક્ત) ના ફકરા ૫૦ માં આપવામાં આવેલ નિર્દેશો તેમાંના ફકરા ૪૫ ના નિષ્કર્ષ સાથે અમુક અંશે અસંગત છે. અત્યંત આદરપૂર્વક, અમને એવું જણાય છે કે નિર્દેશોમાંનો છેલ્લો નિર્દેશ, નિર્ણયના પૂર્વભાગમાં સ્વીકારવામાં આવેલી રોજગારની બંધારણીય યોજનાને સ્પષ્ટપણે વિરુદ્ધ જાય છે. વાસ્તવમાં, એવું કહી શકાય નહીં કે આ નિર્ણયે એવો કાનૂની સિદ્ધાંત નિર્ધારિત કર્યો છે કે

નિયમિત ભરતીની પ્રક્રિયા અનુસર્યા વિના જોડાયેલા બધા એડ હોક, કામચલાઉ અથવા કેઝ્યુઅલ કર્મચારીઓને સ્થાયી કરવામાં આવવા જોઈએ.

૭.૫ શ્રી પાઠકે રજૂઆત કરી કે ડેઈલી રેટેડ કેઝ્યુઅલ મજૂરો (ઉપરોક્ત) કેસના ચુકાદા અંગે વિચાર કરતાં, પીઠે પરિચ્છેદ ૧૮ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

૧૮. ઉપરોક્ત ભેદને ધ્યાનમાં રાખ્યા વિના અને આ પ્રશ્ન સંબંધિત કાયદાની ચર્ચા કર્યા વિના અથવા નિયુક્તિની બંધારણીય યોજનાપ્રણાલી પર તે દિશાનિર્દેશોના પ્રભાવ અંગે વિચારણા કર્યા વિના, આ અદાલતે ડેઈલી રેટેડ કેઝ્યુઅલ લેબર વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા તથા અન્ય (૧૯૮૮ (૧) એસ.સી.આર. ૫૯૮) મામલામાં સરકારને એક વર્ષથી વધુ સમય સુધી ટપાલ અને ટેલિગ્રાફ વિભાગમાં સતત કાર્યરત દૈનિક વેતનધારક કેઝ્યુઅલ મજૂરોના સમાવી લેવાના હેતુથી યોજના ઘડવા દિશાનિર્દેશ આપ્યો હતો. એવું જણાય છે કે આ અદાલત ભારત એક સમાજવાદી ગણરાજ્ય છે એવી કલ્પનાથી પ્રેરાઈ ગઈ હતી અને તેનાથી એવો અનુસંગિક અર્થ કાઢવામાં આવ્યો હતો કે રાજ્યએ નિર્વહ કરવાની કેટલીક મહત્વપૂર્ણ ફરજો અસ્તિત્વમાં છે. જ્યાં એક બાજુ એવું કહેવું એક બાબત હોઈ શકે કે દૈનિક વેતનધારક કામદારો, સમાન પ્રકારનું કામ

કરતાં હોવાથી, તેમને તે જ વેતન મળવું જોઈએ જે નિયમિત રીતે નિયુક્ત કરાયેલા અને એ જ કામ કરતાં કર્મચારીઓને ચૂકવવામાં આવતું હતું, ત્યાં બીજી બાજુ એવું કહેવું સંપૂર્ણપણે જુદી બાબત બનશે કે સમાજવાદી ગણરાજ્ય અને તેની કાર્યપાલિકા પર કેન્ડ્રીયલ મજૂરો અથવા કામચલાઉ કર્મચારીઓ તરીકે નિમણૂક પામેલા તમામ વ્યક્તિઓને કાયમી દરજ્જો આપવાનો બાંધરો છે, અને તે પણ પસંદગીની પ્રક્રિયા વિના અથવા જાહેર રોજગાર સંબંધિત બંધારણ તથા તેના હેઠળ બનાવવામાં આવેલા કાયદાઓના આદેશોનું પાલન કર્યા વિના.

૭.૬ શ્રી પાઠકે દલીલ કરી કે ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં લેતાં સ્પષ્ટ થાય છે કે આ અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠે આધાર લીધેલા ઉપરોક્ત બંને ચુકાદાઓ દ્વારા પ્રતિપાદિત કાનૂન દૈનિક વેતનધોરણ પર કામ કરતા કર્મચારીઓને લઘુત્તમ વેતનધોરણ આપવાના પ્રશ્ન સુધી રદ કરવામાં આવ્યું નથી અને તેથી આ અદાલતના વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૩૫૪૭ ના ૧૯૯૧ તથા સંબંધિત બાબતોમાં આપવામાં આવેલ વિભાગીય ખંડપીઠનો ચુકાદો યોગ્ય કાનૂન છે અને માનનીય એકલ ન્યાયાધીશે તેનું યોગ્ય રીતે અનુસરણ કર્યું છે. શ્રી પાઠકે રજૂઆત કરી કે વિપરીત રીતે, જ્યાં સુધી લઘુત્તમ વેતનધોરણ આપવાનો પ્રશ્ન છે, ત્યાં સુધી સર્વોચ્ચ અદાલતે ઉમાદેવી (ઉપરોક્ત) ના તે જ ચુકાદાના પરિચ્છેદ ૫૫ માં વડી અદાલતે દૈનિક વેતનધોરણ પર કામ કરતા કર્મચારીઓને વડી અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠના ચુકાદાની તારીખથી લઘુત્તમ વેતનધોરણ

આપવાના અંગે આપેલા નિર્દેશોને યથાવત્ રાખ્યા હતા અને વડી અદાલતના ચુકાદાનો માત્ર તે ભાગ રદ કર્યો હતો, જેના દ્વારા નિયમિતકરણનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. શ્રી પાઠકે જેના પર આધાર મૂક્યો છે તે પરિચ્છેદ પપ નો સંબંધિત ભાગ નીચે મુજબ અહીં પુનઃપ્રસ્તુત કરવામાં આવે છે:

પપ. ... તેથી, અમારો એવો અભિપ્રાય છે કે, વધુમાં વધુ, વડી અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠે એ દિશાનિર્દેશ આપવો જોઈએ હતો કે નિયમિત કર્મચારીઓને જે વેતનરૂપ પગાર ચૂકવવામાં આવે છે તેનાં સમકક્ષ વેતન આ દૈનિક વેતનધારી કર્મચારીઓને તેના ચુકાદાની તારીખથી ચૂકવવામાં આવે. તેથી, વિભાગીય ખંડપીઠના દિશાનિર્દેશનો તે ભાગ સુધારવામાં આવે છે અને એવો દિશાનિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે આ દૈનિક વેતનધારીઓને સરકારી સેવામાં વાણિજ્ય કર વિભાગમાં તેમના સંવર્ગના કર્મચારીઓના નીચલા ગ્રેડના પગારના સમકક્ષ વેતન, વડી અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠના ચુકાદાની તારીખથી ચૂકવવામાં આવે. તેઓ માત્ર દૈનિક વેતનધારી હોવાને કારણે, તેમને અન્ય ભથ્થાં ચૂકવવાનો કોઈ પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી. અમારા આ નિષ્કર્ષને ધ્યાનમાં લેતાં કે આવી વ્યક્તિઓને સેવામાં કાયમી કરવા માટે અદાલતોએ દિશાનિર્દેશો જારી કરવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવતી નથી, અમે તેમના નિયમિતીકરણ માટે તેમના કેસો પર વિચાર કરવા રાજ્ય સરકારને દિશાનિર્દેશ આપતા વડી અદાલતના દિશાનિર્દેશનો તે ભાગ રદ કરીએ

છીએ....

૭.૭ શ્રી પાઠકે દલીલ કરી કે તેથી સામાવાળાઓ તરફથી આ આધાર પર રજૂ કરવામાં આવેલી દલીલો કે વિભાગીય ખંડપીઠ દ્વારા ઉદ્દેશિત અગાઉના ચુકાદાઓમાં પ્રતિપાદિત કાયદો અતિરૂઢ કરવામાં આવ્યો છે અને તેથી તે ટકાઉ નથી, તે ભ્રાંતિપૂર્ણ છે, ગ્રાહ્ય નથી અને તેથી અપીલ ફગાવી દેવી આવશ્યક છે.

૭.૮ શ્રી પાઠકે વધુમાં દલીલ કરી કે બોર્ડે પી.ડબલ્યુ.ડી. એમ્પ્લોયીઝ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના તાજેતરના નિર્ણય પર જે આધાર મૂક્યો છે, અને એવું કહેવામાં આવ્યું છે કે ઉક્ત ચુકાદામાં તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ ના ઠરાવનો વિચાર કરવામાં આવ્યો છે તથા તે વન વિભાગને લાગુ પડે છે એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે અને તેથી વિભાગીય ખંડપીઠનો ચુકાદો સારો કાયદો નથી, તે આ અદાલતે સ્વીકારવો જોઈએ નહીં. તેમણે દલીલ કરી કે ઉક્ત દલીલ ભ્રાંતિપૂર્ણ છે અને ટકી શકતી નથી, કારણ કે ઉપરોક્ત કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ મુદ્દો તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ ના ઠરાવની વન વિભાગ માટે તથા સરકારના વિવિધ વિભાગોમાં વિવિધ પ્રકારની પ્રવૃત્તિઓમાં રોકાયેલા કર્મચારીઓ માટે, તેમની નોકરીના સ્વરૂપની પરવા કર્યા વિના, લાગુ પડતાપણાનો હતો. તેમણે રજૂઆત કરી કે ઉક્ત ઠરાવની માન્યતા તે કેસમાં મુદ્દો નહોતો અને તેથી ઉક્ત ચુકાદાનો હાલની અપીલમાં ઉદ્ભવેલા મુદ્દા પર કોઈ ઉપયોગ નથી.

૭.૯ શ્રી પાઠકે દલીલ કરી હતી કે અપીલકર્તાઓએ હકીકતમાં ૧૯૯૩થી લઈને ૨૦૦૬ સુધી વિભાગીય ખંડપીઠ દ્વારા આપવામાં આવેલ નિર્દેશોનું પાલન ન કરીને અદાલતની અવમાનના કરવાનો પ્રયત્ન કર્યો છે. તેમણે રજૂ કર્યું હતું કે હકીકતમાં અપીલકર્તાઓએ કર્મચારીઓના બે વર્ગો ઊભા કરવાનો પ્રયત્ન કર્યો છે, અર્થાત્ જેમણે પાંચ વર્ષથી ઓછો સમય કામ કર્યું છે તેવા અને જેમણે પાંચ વર્ષથી વધુ સમય કામ કર્યું છે તેવા. તેમણે રજૂ કર્યું હતું કે દૈનિક વેતનધોરણ પર કામ કરતા કર્મચારીઓ વચ્ચે આપું વિખંડન ઊભું કરે છે એટલા અંશે આ ઠરાવ સત્તાથી પર છે.

૭.૧૦ શ્રી પાઠકે વધુમાં રજૂઆત કરી કે, કારણ કે રિટ અરજીઓ દ્વારા વૈધતા પડકારવામાં આવી છે, આ અદાલતને અધિકારક્ષેત્ર ન હોવાને કારણે આ અરજીઓની સુનાવણી કરવી નહીં જોઈએ. નોંધપાત્ર છે કે આ દલીલ મુદ્દાની ગુણદોષના આધારે બે દિવસ સુધી સુનાવણી કર્યા પછી અને જ્યારે અદાલતે પ્રાથમિક દૃષ્ટિએ એવો ઝોક દર્શાવ્યો કે વિભાગીય ખંડપીઠ દ્વારા જાહેર કરાયેલ કાનૂન હવે સારો કાનૂન રહ્યો નથી અને તેથી અપીલો મંજૂર થવા પાત્ર છે, ત્યારે દલીલોના અંતે રજૂ કરવામાં આવી હતી.

૮. રિટ અરજીમાં કેટલાક અરજદારો તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી જીતેન્દ્ર પટેલે શ્રી પાઠકની દલીલોને સ્વીકારી અને રજૂઆત કરી કે, અરજદારોએ લાંબા સમયગાળાની સેવા બજાવી હોવાથી તે જ અવગણવામાં

આવવી જોઈએ નહીં અને નિયમિત કર્મચારીઓને મળતા મુજબના ન્યૂનતમ પગારધોરણનો તેમને ચુકવણો કરવો આવશ્યક છે. શ્રી પટેલે નીચેના નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો છે: ૮.(એ) યુ.પી. સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ વિ. પુરણ ચંદ્ર પાંડે અને અન્ય, જે (૨૦૦૭) ૧૧ એસ.સી.સી. ૯૨ માં અહેવાલિત છે, જેમાં પરિચ્છેદ ૯ થી ૧૬ નીચે મુજબ વાંચે છે:

“૯. જે રિટ અરજદારો સોસાયટીની સેવામાં દૈનિક વેતનધારી હતા, તેમની સોસાયટીમાં નિમણૂક ૪.૫.૧૯૯૦ પહેલાં કરવામાં આવી હતી અને તેમની સેવાઓ વિજળી બોર્ડ દ્વારા એ જ રીતે અને એ જ સ્થિતિમાં પોતાના હવાલે લેવામાં આવી હતી. અમારા મત મુજબ, તેનો અર્થ એવો થાય છે કે ૨૮.૧૧.૧૯૯૬ના આદેશના લાભ માટે તેમની બાબત વિચારતાં સોસાયટીમાં આપેલી તેમની સેવાઓને અવગણવામાં આવી શકશે નહીં.

૧૦. અમારા મત મુજબ, તા. ૩.૪.૧૯૯૭ ની કાર્યવાહીથી આ સ્પષ્ટ થાય છે કે સોસાયટીના કર્મચારીઓને સોસાયટીમાં તેમની સેવાઓની સાતત્યતા સાથે વિજળી બોર્ડના કર્મચારીઓ ગણવા જોઈએ, અને એવું નથી કે જ્યારે તેમની સેવાઓ વિજળી બોર્ડ દ્વારા હસ્તગત કરવામાં આવી ત્યારે તેમને વિજળી બોર્ડ દ્વારા નવા નિયુક્ત કર્મચારીઓ તરીકે ગણવામાં આવે. બાબતને આ દૃષ્ટિએ

જોતા, રિટ અરજદારો (અત્રેના સામાવાળાઓ) વિજળી બોર્ડના તા. ૨૮.૧૧.૧૯૯૬ ના આદેશનો લાભ મેળવવા હકદાર છે. આ અભિપ્રાયને શ્રી રમાપતિ દુબે, મુખ્ય ઇજનેર, આર.પી.એમ.ઓ., યુ.પી. સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડના સોગંદનામાથી પણ આધાર મળે છે, જેમાં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે કે આ રીતે, બોર્ડના તા. ૨૮.૧૧.૧૯૯૬ ના આદેશનું, જેની નકલ રિટ અરજીએ એનેક્સર નં. ૫ તરીકે દાખલ કરવામાં આવી છે, પાલન કરવામાં આવ્યું છે અને કોઓપરેટિવ ઇલેક્ટ્રિક સપ્લાય સોસાયટીના કર્મચારીઓને બોર્ડના કર્મચારીઓને જે રીતે નિયમિતીકરણનો સમાન દરજ્જો અને લાભ આપવામાં આવ્યો હતો તે જ સમાન રીતે આપવામાં આવ્યો છે.

૧૧. અપીલકર્તા તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલે આ અદાલતના સચિવ, કાર્ણાટક રાજ્ય તથા અન્ય વિ. ઉમા દેવી (૩) તથા અન્ય (૨૦૦૬) જ એસ.સી.સી. ૧ ના નિર્ણય પર આધાર મૂક્યો છે અને એવી દલીલ કરી છે કે અદાલત દ્વારા નિયમિતીકરણ માટે કોઈ દિશા આપી શકાય નહીં. અમારા મત મુજબ, ઉમા દેવીના કેસમાં (ઉપરોક્ત) આપવામાં આવેલ નિર્ણય સ્પષ્ટપણે ભિન્ન છે. જ્યાં બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ના અનુસંધાને નિયમિતીકરણની માંગ કરવામાં આવી હોય એવા કેસમાં ઉપરોક્ત નિર્ણય લાગુ પડી

શકતો નથી.

૧૨. જેમ આ અદાલતે સ્ટેટ ઓફ માં નોંધ્યું છે

ઓરિસ્સા વિ. સુધાંશુ શેખર મિશ્રા (એ.આઈ.આર. ૧૯૬૮ એસ.સી. ૬૪૭ વિડે પરા ૧૩):—

“૧૩. ... કોઈ નિર્ણય માત્ર તે જે હકીકતમાં નક્કી કરે છે, તેના માટે જ પ્રાધિકારરૂપ હોય છે. કોઈ નિર્ણયમાં તેનું સારતત્વ તેની અનુપાતી સિદ્ધાંતમાં હોય છે અને તેમાં આવેલ દરેક ટિપ્પણીમાં નહીં, તેમજ તેમાં કરવામાં આવેલ વિવિધ ટિપ્પણીઓમાંથી જે તાર્કિક રીતે અનુસરે તેમાં પણ નહીં. આ વિષય પર અર્લ ઓફ હેલ્સબરી, એલ.સી. એ કિવન વિ. લીથમ, ૧૯૦૧ એસી ૪૯૫ માં આ મુજબ જણાવ્યું હતું:

એલેન વિ. ફ્લડ (૧૮૯૮) એસી ૧ ના કેસની અને તેમાં શું નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું તેની ચર્ચા કરતાં પહેલાં, સામાન્ય સ્વરૂપની બે ટિપ્પણીઓ છે જે હું કરવી ઇચ્છું છું, અને તેમાંની એક એ છે કે હું અગાઉ ઘણી વખત જે કહી ચૂક્યો છું તેનું પુનરાવર્તન કરું, કે દરેક ચુકાદો તે સાબિત થયેલ અથવા સાબિત થયેલ હોવાનું માનવામાં આવેલ વિશિષ્ટ તથ્યોને લાગુ પડે તે રીતે જ વાંચવો જોઈએ, કારણ કે તેમાં જોવા મળતા વાક્યપ્રયોગોની સામાન્યતા સમગ્ર

કાયદાનું નિરૂપણ કરવાના હેતુથી નથી, પરંતુ તે એવા વિશિષ્ટ તથ્યો દ્વારા નિયંત્રિત અને મર્યાદિત હોય છે જે કેસમાં આવા વાક્યપ્રયોગો જોવા મળે છે. બીજી ટિપ્પણી એ છે કે કોઈ કેસ ફક્ત તે હકીકતમાં જે નક્કી કરે છે તે માટે જ દૃષ્ટાંતરૂપ સત્તા ધરાવે છે. હું સંપૂર્ણપણે નકારી કાઢું છું કે તેમાંથી તર્કસંગત રીતે અનુસરતી જણાતી કોઈ વિધાન માટે તેનો ઉલ્લેખ કરી શકાય. આવી પ્રકારની ચુકિતધારા એ માન્યતા પર આધારિત છે કે કાયદો અનિવાર્ય રીતે એક તર્કસંગત સંહિતા છે, જ્યારે દરેક વકીલે સ્વીકારવું જ પડે કે કાયદો હંમેશા સર્વથા તર્કસંગત હોતો નથી.

૧૩. અંબિકા ક્વોરી વર્ક્સ વિ. ગુજરાત રાજ્ય અને અન્યઓ (૧૯૮૭) ૧ એસ.સી.સી. ૨૧૩ (પરિચ્છેદ ૧૮ જુઓ) માં આ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું:-

“૧૮. ... કોઈપણ નિર્ણયનો અનુપાત તે કેસના તથ્યોની પૃષ્ઠભૂમિમાં સમજવો આવશ્યક છે. ઘણાં સમય પહેલાં એવું કહેવાયું હતું કે કોઈ કેસ માત્ર તે હકીકતમાં જે નક્કી કરે છે તે માટે જ અધિકૃતતા ધરાવે છે, અને તેમાંથી તર્કસર જે અનુસરે છે તે માટે નહીં. ”

૧૪. ભાવનગર યુનિવર્સિટી વિ. પાળીતાલા શુગર મિલ્સ પ્રા. લિ. (૨૦૦૩) ૨ એસ.સી.સી. ૧૧૧ (ફકરો ૫૯ જુઓ) માં, આ

અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:-

૫૯. ... એ સુસ્થાપિત છે કે હકીકતોમાં થોડો ફરક અથવા વધારાની હકીકતો, નિર્ણયના દષ્ટાંતમૂલ્યમાં ઘણો ફરક પેદા કરી શકે છે.

૧૫. ભારત પેટ્રોલિયમ કોર્પોરેશન લિ. તથા અન્ય વિ. એન.આર. વૈરામણી તથા અન્ય (એ.આઈ.આર. ૨૦૦૪ એસ.સી. ૪૭૭૮) માં નિર્ધારિત કરાયેલ મુજબ, હકીકતી પરિસ્થિતિ પ્રકાશિત કર્યા વિના કોઈ નિર્ણય પર આધાર રાખી શકાય નહીં. એ જ ચુકાદામાં આ અદાલતે વધુમાં આ રીતે અવલોકન કર્યું હતું:-

“૯. અદાલતે જે નિર્ણય પર આધાર મૂકવામાં આવે છે, તેના તથ્યપરિસ્થિતિ સાથે હાલની તથ્યપરિસ્થિતિ કેવી રીતે સુસંગત બને છે તે અંગે ચર્ચા કર્યા વિના આવા નિર્ણયોને આધારે નિર્ભરતા રાખવી જોઈએ નહીં. અદાલતોના અવલોકનોને ન તો ચુકિલડના સિદ્ધાંતોની જેમ વાંચવા યોગ્ય છે અને ન તો અધિનિયમની જોગવાઈઓની જેમ, અને તે પણ સંદર્ભથી અલગ કરીને. આ અવલોકનોને તે જે સંદર્ભમાં કરવામાં આવ્યા હોવાનું જણાય છે, તે સંદર્ભમાં જ વાંચવા જરૂરી છે. અદાલતોના ચુકાદાઓનું અર્થઘટન અધિનિયમોની જેમ કરવાનું નથી. અધિનિયમના શબ્દો, વાક્યખંડો અને જોગવાઈઓનું અર્થઘટન કરવા માટે ન્યાયાધીશો

માટે વિસ્તૃત ચર્ચામાં પ્રવેશવું જરૂરી બની શકે, પરંતુ એવી ચર્ચાનો હેતુ સમજાવવાનો હોય છે, વ્યાખ્યા આપવાનો નથી. ન્યાયાધીશો અધિનિયમોનું અર્થઘટન કરે છે; તેઓ ચુકાદાઓનું અર્થઘટન કરતા નથી. તેઓ અધિનિયમોના શબ્દોનું અર્થઘટન કરે છે; તેમના શબ્દોનું અધિનિયમોની જેમ અર્થઘટન કરવાનું નથી.

લંડન ગ્રેવિંગ ડોક કો. લિ. વિ. હોર્ટન (૧૯૫૧ એસી ૭૩૭ પૃષ્ઠ.૭૬૧), લોર્ડ મેક ડર્મોટિ આ રીતે અવલોકન કર્યું:

આ મુદ્દાનો, અવશ્ય, માત્ર વિલ્સ, જે. દ્વારા વપરાયેલા મૂળ શબ્દોને એમ માનીને કે જાણે તેઓ સંસદના અધિનિયમનો ભાગ હોય, અને તે મુજબ તેની વ્યાખ્યાના યોગ્ય નિયમો લાગુ કરીને, નિકાલ કરી શકાય તેમ નથી. આથી તે અતિ પ્રતિષ્ઠિત ન્યાયાધીશો વાસ્તવમાં વાપરેલી ભાષાને આપવાનાં મહત્વપૂર્ણ વજનમાં કોઈ ઘટાડો થતો નથી.

હોમ ઓફિસ વિ. ડોર્સેટ ચાટ કો. (૧૯૭૦ (૨) ઓલ ઈ.આર. ૨૯૪) માં લોર્ડ રીડે કહ્યું હતું કે, લોર્ડ એટકિનનું ભાષણ કાયદાની વ્યાખ્યા સમાન ગણાવીને વર્તવું નહિ; નવી પરિસ્થિતિઓમાં તેમાં મર્યાદા અથવા યોગ્ય અપવાદોની જરૂર પડશે. મેગેરી, જે. એ (૧૯૭૧) ૧ ડબ્લ્યુ.એલ.આર. ૧૦૬૨ માં આ નોંધ્યું હતું: ‘અવશ્ય, રસેલ એલ. જે.ના અનામત ચુકાદાનું પણ એવું

અર્થઘટન કરવું નહિ કે જાણે તે સંસદનો અધિનિયમ હોય.’ અને, હેરિંગ્ટન વિ. બ્રિટિશ રેલવેઝ બોર્ડ (૧૯૭૨ (૨) ૬બ્લ્યુ.એલ.આર. ૫૩૭) માં લોર્ડ મોરિસે કહ્યું હતું: ‘ભાષણ અથવા ચુકાદાના શબ્દોને એવું માનીને વર્તવામાં હંમેશા જોખમ રહેલું છે કે જાણે તે વિધાનરૂપ કાયદાની જોગવાઈના શબ્દો હોય, અને એ યાદ રાખવું જોઈએ કે ન્યાયિક ઉચ્ચારો કોઈ ખાસ કેસના તથ્યોની પૃષ્ઠભૂમિમાં કરવામાં આવે છે.’

૧૧. પરિસ્થિતિજન્ય લવચીકતાના કારણે, એક વધારાની અથવા ભિન્ન હકીકત બે કેસોમાં નિષ્કર્ષો વચ્ચે બહુ મોટો ફરક પેદા કરી શકે છે. કોઈ નિર્ણય પર આંધળો આધાર રાખીને કેસોનો નિકાલ કરવો યોગ્ય નથી.

૧૨. પૂર્વનિર્ણયો લાગુ કરવાની બાબતમાં લોર્ડ ડેનિંગના નીચેના શબ્દો અતિપ્રમાણભૂત માનક તરીકે સ્વીકારવામાં આવ્યા છે: ‘દરેક મામલો તેના પોતાના તથ્યો પર આધાર રાખે છે અને એક મામલા અને બીજા મામલા વચ્ચેની નિકટ સમાનતા માત્ર પૂરતી નથી, કારણ કે એકમાત્ર મહત્વપૂર્ણ વિગત પણ સમગ્ર પરિપ્રેક્ષ્ય બદલી શકે છે; આવા મામલાઓનો નિર્ણય કરતી વખતે, કેસોને (કાર્ડોઝો, જે. દ્વારા જણાવ્યા મુજબ) એક મામલાનો રંગ બીજા મામલાના રંગ સાથે સરખાવીને નક્કી કરવાની લાલચથી બચવું

જોઈએ. તેથી, કોઈ મામલો રેખાની કઈ બાજુ આવે છે તે નક્કી કરવા માટે, બીજા મામલા સાથેની વ્યાપક સમાનતા જરાય નિર્ધારક નથી.’

\* \* \*

નજીરનો અનુસરણ માત્ર ત્યાં સુધી જ થવું જોઈએ જ્યાં સુધી તે ન્યાયનો માર્ગ દર્શાવે; પરંતુ તમને સુકાઈ ગયેલી ડાળખીઓ કાપી નાખવી અને બાજુની શાખાઓ છાંટી નાખવી જોઈએ, નહીં તો તમે પોતાને ઝાડઝંખાડ અને શાખાઓની ગૂંચવણમાં ખોવાઈ ગયેલા જણાશો. મારી વિનંતી એ છે કે ન્યાયનો માર્ગ એવા અવરોધોથી મુક્ત રાખવો જોઈએ જે તેની પ્રગતિમાં અડચણ ઊભી કરી શકે.

૧૬. અમને ઉપરોક્ત નિર્ણયો તથા તેમાં સમાયેલ સિદ્ધાંતોનો ઉલ્લેખ કરવા માટે બાધ્ય થવું પડે છે, કારણ કે અમને જણાય છે કે ઘણીવાર ઉમા દેવીસ કેસ (સુપ્રા) ને અદાલતો દ્વારા કોઈ નિશ્ચિત કેસના તથ્યો પર ધ્યાન આપ્યા વિના, જાણે તે ચુકિલડ્સના સૂત્ર સમાન હોય તે રીતે યાંત્રિક રીતે લાગુ કરવામાં આવે છે. આ અદાલતે ભાવનગર યુનિવર્સિટી (સુપ્રા) તથા ભારત પેટ્રોલિયમ કોર્પોરેશન લિ. (સુપ્રા) માં નોંધ્યું છે તેમ, તથ્યોમાં નાનો તફાવત અથવા તો એક વધારાનો તથ્ય પણ, કોઈ નિર્ણયના નજિરરૂપ મૂલ્યમાં બહુ મોટો ફરક પાડી શકે છે. તેથી, અમારી દૃષ્ટિએ, ઉમા

દેવીસ કેસ (સુપ્રા) ને કોઈ ચોક્કસ કેસના તથ્યો જોયા વિના ચાંત્રિક રીતે લાગુ કરી શકાય નહીં, કારણ કે તથ્યોમાં નાનો તફાવત પણ તે કેસના તથ્યો પર ઉમા દેવીસ કેસ (સુપ્રા) ને અલાગુ બનાવી શકે છે.”

૮. (બી) જ્યોતિબેન વિનોદભાઈ ભટ્ટ અને અન્ય વિ. ગુજરાત રાજ્ય તથા અન્ય, જેનો ઉલ્લેખ ૨૦૧૨(૩) જી.એલ.આર. ૨૩૬૮ માં થયો છે, ખાસ કરીને પરિષદ ૧૦ થી ૧૨, જે નીચે મુજબ છે:

૧૦. અરજીઓના આ સમૂહના હેતુસર, નિમણૂકના આદેશનો સંબંધિત ભાગ પુનઃઉત્પાદિત કરવો લાભદાયક રહેશે, જે નીચે મુજબ વાંચે છે; “હસ્તાક્ષર કરનાર સહાયકના પદ માટે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવાર અંગે નીચેનો આદેશ કરવા પ્રસન્નતા અનુભવે છે. તેને અત્રે જામનગર જિલ્લામાં પ્રતિ મહિના રૂપિયા ૩૦૫૦/- ના નિશ્ચિત વેતન પર, વહીવટી હિતાર્થે, સહાયક તરીકે તાત્કાલિક નિમણૂક કરવામાં આવે છે:- ..... તેણે નોંધ લેવાની રહેશે કે તેની નિમણૂક માત્ર કામચલાઉ વ્યવસ્થા રૂપે સંપૂર્ણપણે તાત્કાલિક એડહોક ધોરણે કરવામાં આવી છે અને તેની સેવાઓ કોઈપણ સમયે કોઈ સૂચના આપ્યા વિના અને કોઈ કારણ દર્શાવ્યા વિના સમાપ્ત કરવામાં પાત્ર રહેશે. જો તેની નિમણૂક અનિયમિત હોવાનું અથવા ભૂલવશ કરવામાં આવી હોવાનું

જાણવા મળશે, તો તે રદ કરવામાં આવશે અને તે બાબતમાં કોઈ રજૂઆત સાંભળવામાં આવશે નહીં .....

૧૦.૧ નિયુક્તિના આદેશનું સાદું વાચન દર્શાવે છે કે અરજદારોની નિયુક્તિ પ્રવર્તમાન વહીવટી આવશ્યકતાને કારણે દર મહિને રૂ. ૩૦૫૦/- ના નિશ્ચિત વેતન પર કરવામાં આવી હતી. નિયુક્તિના આદેશમાં સ્પષ્ટ અને નિર્વિવાદ શબ્દોમાં જણાવવામાં આવ્યું હતું કે તેમની નિયુક્તિ સંપૂર્ણપણે અસ્થાયી તદ્દર્થ ધોરણે અને કામચલાઉ વ્યવસ્થા તરીકે છે, તેમજ તેમની સેવાઓ કોઈપણ સમયે, કોઈ નોટિસ આપ્યા વિના અને કોઈ કારણ દર્શાવ્યા વિના, સમાપ્ત કરવામાં આવી શકશે.

૧૦.૨ ધ પોકેટ ઓક્સફોર્ડ ડિક્શનરી એન્ડ થીસોરસ, ૨૦૦૩ આવૃત્તિમાં, “એડ હોક” શબ્દની વ્યાખ્યા “એક વિશિષ્ટ હેતુ માટે” એવી કરવામાં આવી છે. ધ વેબસ્ટર્સ ન્યૂ વર્લ્ડ ડિક્શનરી, સેકન્ડ કોલેજ આવૃત્તિમાં “એડ હોક” ની વ્યાખ્યા “આ નિર્દિષ્ટ હેતુ માટે”, “માત્ર વિશેષ કેસ માટે, સામાન્ય લાગુ પડતાપણું વિના” એવી આપવામાં આવી છે. જો નિમણૂકના આદેશમાં દર્શાવાયેલ “એડ હોક” શબ્દના શબ્દકોશીય અર્થને આધારે જોવામાં આવે, તો એવું કહી શકાય કે અરજદારોની નિમણૂક એક નિર્દિષ્ટ હેતુ માટે કરવામાં આવી હતી. આદેશમાં એવું પણ જણાવવામાં આવ્યું છે કે

નિમણૂક “કામચલાઉ વ્યવસ્થા તરીકે” કરવામાં આવે છે, જેનો અર્થ એવો થાય છે કે નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થાય ત્યાં સુધી અરજદારો સંબંધિત પદ પર કાર્ય કરતા રહેશે. આવી નિમણૂક જિલ્લા અદાલતની વહીવટી આવશ્યકતા પૂરી કરવા માટે કરવામાં આવી હતી. નિમણૂકનો આદેશ પોતે જ સ્પષ્ટ છે. આદેશમાં ક્યાંય પણ એવું જણાવવામાં આવ્યું નથી કે અરજદારોની નિમણૂક નિયમિત અથવા કાયમી ધોરણે છે. હકીકતમાં, તેમાં સ્પષ્ટપણે જણાવવામાં આવ્યું છે કે નિમણૂક “માત્ર સંપૂર્ણપણે કામચલાઉ” ધોરણે છે. તેથી, આ બાબતમાં રત્તીમાત્ર પણ શંકા નથી કે અત્રેના અરજદારોની જામનગર જિલ્લા અદાલતમાં સહાયકો (જૂનિયર ક્લાર્કો) તરીકે નિમણૂક નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોની ગેરહાજરીથી ઊભી થયેલી વહીવટી આવશ્યકતા પૂરી કરવા માટે સંપૂર્ણપણે કામચલાઉ ધોરણે કરવામાં આવી હતી. તેથી, તેના અનુસંધાને અનિવાર્ય રીતે એવું અનુસરવામાં આવે છે કે જેમ જ નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોની નિમણૂક કરવામાં આવશે, તેમ અરજદારોએ તેમના માટે જગ્યા છોડવી પડશે.

૧૦.૩ શક્ય છે કે અરજદારોની નિમણૂક જિલ્લા રોજગાર વિનિમય દ્વારા તેમના નામો મોકલવામાં આવ્યા બાદ અને જામનગર જિલ્લા

અદાલત દ્વારા યોજાયેલી પરીક્ષા તેઓ પાસ કર્યા બાદ કરવામાં આવી હોય. તેથી, વધુમાં વધુ એટલું કહી શકાય કે અરજદારોની નિમણૂક ગેરકાયદેસર નહોતી. તેમ છતાં, કારણ કે અરજદારોની નિમણૂક કાયદાની યથાવિધી પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના, અર્થાત્ કોઈ જાહેર જાહેરાતના અનુસરણમાં કર્યા વિના કરવામાં આવી હતી, તેમની નિમણૂક નિઃસંદેહ રીતે “અનિયમિત” છે. જો અરજદારોની નિમણૂક નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા દ્વારા કરવામાં આવી હોત, તો નિમણૂકનો આદેશ એવો ન હોત; પરંતુ, કારણ કે તેમની નિમણૂક વહીવટી આવશ્યકતામાંથી ઉપજી હતી અને કોઈ યથાવિધી પસંદગી પ્રક્રિયાનું પાલન કરવામાં આવ્યું નહોતું, તેથી તેમની સેવા “શુદ્ધપણે કામચલાઉ” અને “તદર્થ ધોરણે” તરીકે વર્ગીકૃત કરવામાં આવી હતી. અરજદારો તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલ એ દર્શાવી શક્યા નહોતાં કે અરજદારોની નિમણૂક યથાવિધી પસંદગી પ્રક્રિયાનું પાલન કરીને તે પદ પર કરવામાં આવી હતી.

૧૧. વડી અદાલતે તા. ૧૫.૦૨.૨૦૧૨ની જાહેરાત પ્રસિદ્ધ કરી હતી, જેમાં વચમાં છૂટછાટ પહેલેથી જ આપવામાં આવેલી છે. જો અતિરિક્ત વચછૂટછાટ, જેમ પ્રાર્થના કરવામાં આવી છે તેમ, કેટલાક અરજદારોને, જેઓ વચમર્યાદા કરતાં વધુ વચના થઈ ગયા

હતા, અનુકૂળતા આપવા હેતુથી આપવામાં આવે, તો તે જાહેરાતની વ્યાપ્તિથી પર જતું ગણાશે. ભરતી સંબંધિત બાબતોમાં વચછૂટછાટ મંજૂર કરવાની સત્તા આ અદાલત પાસે નથી. વચછૂટછાટના પ્રશ્નનો નિર્ણય કરવાની યોગ્ય સત્તા નિયુક્તિ સત્તા પોતે જ છે, અદાલત નહીં. અરુણમોઝી ઇનિયારાસુના કેસમાં (ઉપરોક્ત) સર્વોચ્ચ અદાલતે પ્રતિપાદિત કરેલા સિદ્ધાંતને ધ્યાનમાં લેતાં, જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે સ્પષ્ટપણે ઠરાવ્યું છે કે મંડેમસની રિટ વડી અદાલત દ્વારા ત્યારે જ બહાર પાડી શકાય જ્યારે રિટ અરજદારને કાનૂની હક નિહિત હોય અને રાજ્ય પર તેની અનુરૂપ કાનૂની ફરજ હોય, હું આને એવો કેસ માનતો નથી જેમાં અરજદારોના હિતમાં વધુ વચછૂટછાટ આપીને રિટ અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરી શકાય.

૧૨. અરજદારોના નિયમિતીકરણનો મામલો પણ આ કારણસર વિચારાધીન લઈ શકાયો નથી કે અરજદારોમાંથી એકપણ અરજદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે ઉમાદેવીના કેસમાં (ઉપરોક્ત) નિર્ધારિત કરેલ માપદંડોને પૂર્ણ કરતો નથી. આ અદાલતના મત મુજબ, અરજદારોની નિમણૂકને “અનિયમિત” ગણાવી શકાય, “ગેરકાયદેસર” નહીં, અને તેથી, જો તેઓ અદાલતો અથવા ટ્રિબ્યુનલોના આદેશોના હસ્તક્ષેપ વિના દસ વર્ષ અથવા તેથી વધુ

સમય સુધી કામ કરતા રહ્યા હોત, તો ઉમાદેવીના કેસ (ઉપરોક્ત) ના પરિચ્છેદ-૫૩ માં નિર્ધારિત મુજબ, તેમને નિયમિતીકરણનો લાભ આપી શકાયો હોત. અરજદારો તેમની નિમણૂકની તારીખથી નિયમિત ખાલી પડેલ જગ્યાઓ પર કામ કરી રહ્યા છે તે હકીકત અંગે કોઈ વિવાદ નથી. જોકે, અરજદારોએ સેવાના દસ વર્ષ પૂર્ણ કર્યા નથી અને તેથી, તેમને ઉમાદેવીના કેસ (ઉપરોક્ત) માં પ્રતિપાદિત સિદ્ધાંતનો લાભ આપી શકાયો નહોતો. તેથી, આ આધારે પણ અરજદારોને નિયમિતીકરણનો લાભ આપી શકાયો નહોતો.”

૮. (સી) ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય વિ.મહેન્દ્રકુમાર ભગવંદાસ અને અન્ય, ૨૦૧૧ (૨) જીએલઆર ૧૨૯૦માં, વિશેષ કરીને પરિચ્છેદ ૫, જે નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવે છે:

૫. અગાઉ નોંધ્યા મુજબ, અનુગામી સરકારી ઠરાવ તા. ૧૮.૭.૧૯૯૪ દ્વારા તા. ૩.૧૧.૧૯૯૦ના સરકારી ઠરાવમાં સમાવાયેલ સૂચનાઓને સ્પષ્ટપણે અધિક્રમિત કરવામાં આવી છે, પરંતુ મૂળ સરકારી ઠરાવ તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ને અધિક્રમિત કરવામાં આવ્યો નથી. આ પણ સ્વીકારેલી સ્થિતિ છે કે કાયમી સેવાના મોટા ભાગના મૂળભૂત લાભો સંબંધિત કર્મચારીઓને

સરકારી ઠરાવ તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ના અનુસંધાને પહેલેથી જ આપવામાં આવ્યા છે. આવી પરિસ્થિતિમાં, સંબંધિત કર્મચારીઓને કાયમી તરીકે ગણવા અંગેની નામાવલી સરકાર દ્વારા સ્પષ્ટ કરવામાં આવી હતી અને તેથી અમુક લાભોનો ઇનકાર યોગ્ય અને કાયદેસર હતો, એવી દલીલ કરવામાં આવી. પરંતુ, તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ના સરકારી ઠરાવ મુજબ મોટા ભાગના કર્મચારીઓને મોટા ભાગના લાભો આપવા અને બાકીના થોડાક લાભોનો ઇનકાર કરવા માટે કોઈ આધાર કે વાજબી તર્કસંગત પાયો દર્શાવી શકાયો નથી. એકવાર સંબંધિત કર્મચારીઓને વાસ્તવમાં, તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ના સરકારી ઠરાવ મુજબ, તમામ હેતુઓ માટે કાયમી કર્મચારીઓ તરીકે માનવામાં આવ્યા હોય, તો પછી આવા કર્મચારીઓના એક વર્ગને, જેમને અનુગામી સરકારી ઠરાવ તા. ૧૮.૭.૧૯૯૪ દ્વારા ફરીથી “દૈનિક વેતનદાર” (રોજમદાર) તરીકે ઓળખાવવામાં આવ્યા, તેમના વિરુદ્ધ કોઈપણ ભેદભાવ અથવા લાભોના ઇનકારને તર્કસંગત રીતે સમજી શકાય તેમ નથી અને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ના પ્રકાશમાં તે માન્ય ઠરી શકે તેમ નથી. તેમજ રાજ્ય સરકાર, ત્યારબાદના એવા સરકારી ઠરાવ દ્વારા, જે સ્પષ્ટપણે અગાઉની સૂચનાઓને અધિક્રમિત કરે છે પરંતુ તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ના

અગાઉના સરકારી ઠરાવને નહીં, જેના દ્વારા કર્મચારીઓને લાભો આપવામાં આવ્યા હતા, સંબંધિત કર્મચારીઓને અપાયેલ હકો અને પહેલેથી જ આપવામાં આવેલા લાભો કાનૂની રીતે કબજે લઈ શકતી નથી. દૈનિક વેતનના આધારે ૧૫ વર્ષથી કાર્યરત કર્મચારીને તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ના સરકારી ઠરાવ હેઠળ કાયમી બનાવવામાં આવે, પરંતુ ત્યારબાદ તેને ફરીથી દૈનિક વેતનદાર તરીકે ગણવામાં આવે અને તેની સાથે તે મુજબ વર્તન કરવામાં આવે, એવી વાત પણ અસંગત અને નિરાધાર લાગે છે. વિદ્વાન એ.જી.પી.ની આ દલીલ કે આવા કર્મચારીઓએ અનુગામી સરકારી ઠરાવ તા. ૧૮.૭.૧૯૯૪ મુજબ મર્યાદિત લાભો સાથે દૈનિક વેતનદાર કર્મચારી તરીકે જ ચાલુ રહેવું પડે અને વધુમાં વધુ તેઓ “કાયમી દૈનિક વેતનદાર કર્મચારીઓ” ગણાઈ શકે, તે સ્વવિરોધાભાસી છે અને તેના સમર્થનમાં કોઈ કાનૂની જોગવાઈ કે ન્યાયિક દાખલો નથી. તેથી, નીચે કરવામાં આવેલી સ્પષ્ટતા સિવાય, આક્ષેપિત સંયુક્ત ચુકાદામાં હસ્તક્ષેપ કરવા માટે કોઈ કારણ નથી.”

૯. પ્રારંભે આ ઉલ્લેખ કરવો આવશ્યક છે કે, કારણ કે આ અપીલો આ અદાલતની દ્વિતીયાધીશ ખંડપીઠ સમક્ષ લંબિત હતી, તે જ વિષયવસ્તુ અંગે દાખલ કરવામાં આવેલ રિટ અરજીઓ બંને પક્ષોની સંમતિથી આ અદાલતના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા આ અપીલો સાથે સાંભળવા નિર્દેશિત કરવામાં

આવી હતી.

૯.૧ બન્ને અપીલો તે રિટ અરજીઓમાં આપેલ ચુકાદાઓને પડકારતાં દાખલ કરવામાં આવી હતી, જે માનનીય એકલ ન્યાયાધીશ સમક્ષ પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી લઘુત્તમ પગારધોરણ તથા સરકારના તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ના ઠરાવ હેઠળના લાભોની માંગણી સાથે દાખલ કરવામાં આવી હતી અને તે દ્વારા નિયમિતકરણની પણ માંગ કરવામાં આવી હતી. અપીલોના માધ્યમથી પડકારવામાં આવેલી બન્ને રિટ અરજીઓમાં માનનીય એકલ ન્યાયાધીશે સન ૧૯૯૨ની વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૩૪૪૭ અને સંલગ્ન બાબતોમાં તા. ૧૩/૧૪.૦૭.૧૯૯૩ના રોજ આપવામાં આવેલ ચુકાદા અને આદેશ પર આધાર રાખી, અપીલકર્તાઓને સેવા ના ત્રણ વર્ષ પૂર્ણ થતા લઘુત્તમ પગારધોરણ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો. રિટ અરજીઓમાંથી એકમાં, કામદારોએ પણ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૩૩(સી) (૧)ની જોગવાઈઓ હેઠળ ભુજ – કર્ણ સ્થિત શ્રમ અદાલત સમક્ષ વસૂલાત અરજી પણ દાખલ કરી હતી.

૯.૨ અમને એવું યોગ્ય જણાય છે કે અમે આ અદાલતની વિભાગીય પીઠ દ્વારા વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૩૪૪૭/૧૯૯૨ તથા સંલગ્ન બાબતોમાં પસાર કરાયેલા તા. ૧૩/૧૪.૦૭.૧૯૯૩ના આદેશ તરફ ફરી વળીશું. પીઠે, તે રિટ અરજીઓના સમૂહને મંજૂર કરતી વખતે અને તેમાંના સામાવાળાઓને ત્યાંના

અરજદાર કર્મચારીઓને, જેમણે ત્રણ વર્ષથી વધુ સેવા બજાવી હતી, તેઓ જે પદો પર કાર્યરત હતા તે પદોના વેતનધોરણના લઘુત્તમ દરે વેતન ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપતી વખતે, સર્વોચ્ચ અદાલતના ધરિન્દ્ર ચમોલી અને અન્ય વિ. ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય [(૧૯૮૬) ૧ એસ.સી.સી. ૬૩૭] તથા દૈનિક વેતનધારક કેન્ડ્રુઅલ મજૂર પી એન્ડ ટી વિ. ભારત સંઘ [એ.આઈ.આર. ૧૯૮૭ એસ.સી. ૨૩૪૨] કેસોમાં આપેલા નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો હતો.

૯.૩ નોંધપાત્ર છે કે આ નિર્ણયો પર માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતની બંધારણીય પીઠ દ્વારા આપવામાં આવેલ ઐતિહાસિક નિર્ણય એવા ઉમાદેવી (પૂર્વોક્ત) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે વિચારણા કરી છે. શ્રી પાઠકની દલીલો નોંધતી વખતે, જ્યાં સુધી આ નિર્ણયોનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી અમે ઉમાદેવી (પૂર્વોક્ત) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા કરવામાં આવેલી કેટલીક નોંધોને ઉદ્ધૃત કરી છે અને તેથી અમે તેને ફરીથી ઉદ્ધૃત કરવા ઇચ્છતા નથી. આ નિર્ણયના અન્ય સંબંધિત અંશો નીચે મુજબ પુનઃપ્રસ્તુત કરવામાં આવે છે:

જ. ....અદાલતોએ હંમેશા કાનૂની પાસાઓ ધ્યાનમાં રાખ્યા નથી અને ક્યારેક તો રોજગારની નિયમિત પ્રક્રિયા શરૂ થતી હોય તે પણ સ્થગિત કરી દીધી છે અને કેટલાક કેસોમાં તો આવા ગેરકાયદેસર, અનિયમિત અથવા અયોગ્ય રીતે પ્રવેશોલા વ્યક્તિઓને સેવામાં સમાવી લેવા માટે પણ દિશાનિર્દેશો આપ્યા છે. ....હવે સમય

આવી ગયો છે કે અદાલતો આવા વ્યક્તિઓના કહેવા પર નિયમિત પસંદગી અથવા ભરતીને અટકાવતા આદેશો જારી કરવાથી અને સ્થાપિત પ્રક્રિયા મુજબ નિયમિત નિમણૂક પ્રાપ્ત ન કરનારાઓને ચાલુ રાખવા માટે દિશાનિર્દેશો આપવાથી નિવૃત્ત રહે. ચાલુ રાખવા અંગેના આદેશો પસાર કરવાથી, જાહેર રોજગારની બંધારણીય યોજનાને જ નિષ્ફળ બનાવવાની પ્રવૃત્તિ થાય છે. ....ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળની વ્યાપક સત્તાઓનો ઉપયોગ ગેરકાયદેસરતા, અનિયમિતતા અથવા અયોગ્યતાઓને કાયમી બનાવવાના હેતુસર અથવા જાહેર રોજગારની સમગ્ર યોજનાને નિષ્ફળ બનાવવા માટે કરવાનો અભિપ્રાય નથી.....

૬. નોકરદાતા તરીકે રાજ્યની સત્તા ખાનગી નોકરદાતાની તુલનામાં વધુ મર્યાદિત હોય છે, કારણ કે તે બંધારણીય મર્યાદાઓને આધીન છે અને તેનો ઉપયોગ મનસ્વી રીતે કરી શકાય નહીં.....એ સ્વીકારવામાં આવ્યું છે કે સરકારનો કોઈ આદેશ, અધિસૂચના અથવા પરિપત્ર કાયદાની સત્તા હેઠળ ઘડાયેલા કાયદેસર નિયમોના સ્થાને મુકાઈ શકતો નથી. તેનું કારણ એ છે કે અન્ય કોઈ માર્ગ અપનાવવાથી વિનાશકારી પરિણામો આવી શકે, કારણ કે તે બંધારણીય યોજનાના હેઠળ દીવાની સેવકોને પ્રાપ્ત

કાર્યકાળની સુરક્ષા અને સમાનતાના અધિકારથી વંચિત કરશે. ....આથી, જ્યારે બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૯ હેઠળ ઘડાયેલા કાયદેસર નિયમો સંપૂર્ણ હોય, ત્યારે અપનાવવા યોગ્ય અને ન્યાયસંગત એકમાત્ર રીત એ છે કે તે રીતે ઘડાયેલા નિયમોના આધારે નિમણૂંકો કરવામાં આવે.

૧૨. ....સંઘ અથવા રાજ્ય સરકારનો આ અધિકાર નિઃસંદેહ માન્ય ગણવો જ પડે અને પરિસ્થિતિની જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવા માટે અસ્થાયી ધોરણે અથવા દૈનિક વેતન પર વ્યક્તિઓની નિમણૂક કરવા અંગે બંધારણમાં એવું કંઈ નથી કે જે આવા રોકાણને પ્રતિબંધિત કરે. પરંતુ, આવા રોકાણોનો આશ્રય લેવામાં આવ્યો છે તે હકીકતનો ઉપયોગ જાહેર રોજગારની મૂળભૂત યોજનાને નિષ્ફળ બનાવવા માટે કરી શકાતો નથી. ....સામાન્ય રીતે, અદાલતો માટે, ભલે તે બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ કાર્ય કરતી હોય કે બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૨ હેઠળ, બંધારણીય યોજનામાં કલ્પાયેલ પસંદગીની યોગ્ય પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના રોકાયેલા વ્યક્તિઓને કાયમી રોજગારમાં સમાવી લેવા અંગે દિશાનિર્દેશ આપવો યોગ્ય નથી.

૩૩. ....મોટા ભાગે જે નિષ્કર્ષ પ્રગટ થાય છે તે એ છે કે નિયમિત ભરતી પર જ આગ્રહ રાખવો જોઈએ; માત્ર આપત્કાળીન પરિસ્થિતિમાં જ કાયમી ખાલી જગ્યામાં કામચલાઉ નિમણૂક કરી શકાય, પરંતુ તે પછી વહેલી તકે નિયમિત ભરતી કરવી જોઈએ અને ઉપલબ્ધ ન હોય તેવી જગ્યાઓ પર કરાયેલ નિમણૂકોને નિયમિતીકરણ માટે ધ્યાનમાં લેવી નહીં.”

“૪૩. ....આથી, એ સ્પષ્ટ છે કે જાહેર રોજગારમાં સમાનતાના નિયમનું પાલન આપણા બંધારણનું એક મૂળભૂત લક્ષણ છે. ....અતએવ, જાહેર રોજગારની યોજનાને અનુરૂપ, આ અદાલતે કાયદો પ્રતિપાદિત કરતાં આવશ્યક રીતે એવો નિષ્કર્ષ દર્શાવવો પડે છે કે જ્યાં સુધી નિમણૂક સંબંધિત નિયમો મુજબ અને લાયકાત ધરાવતા વ્યક્તિઓ વચ્ચે યોગ્ય સ્પર્ધા પછી કરવામાં આવી ન હોય, ત્યાં સુધી તેવી નિમણૂક નિમાયેલ વ્યક્તિને કોઈ હક પ્રદાન કરતી નથી. જો તે કરાર આધારિત નિમણૂક હોય, તો કરાર પૂર્ણ થતા નિમણૂક સમાપ્ત થઈ જાય છે; જો તે દૈનિક મજૂરી અથવા કેઝ્યુઅલ ધોરણે જોડાણ અથવા નિમણૂક હોય, તો તે બંધ કરવામાં આવે ત્યારે સમાપ્ત થઈ જાય છે. તેવી જ રીતે, એક અસ્થાયી કર્મચારી પોતાની નિમણૂકની અવધિ

પૂર્ણ થયા પછી પોતાને કાયમી બનાવવાની માંગણી કરી શકતો નથી. આ બાબત પણ સ્પષ્ટ કરવી આવશ્યક છે કે માત્ર એટલા માટે કે કોઈ અસ્થાયી કર્મચારી અથવા કેઝ્યુઅલ વેતનદાર કામદારને તેની નિમણૂકની મુદતથી આગળ થોડો સમય ચાલુ રાખવામાં આવ્યો હોય, તો પણ જો મૂળ નિમણૂક સંબંધિત નિયમોમાં કલ્પાયેલ યોગ્ય પસંદગી પ્રક્રિયા અનુસરીને કરવામાં આવી ન હોય, તો તે માત્ર આવા ચાલુ રાખવાના આધારે નિયમિત સેવામાં સમાવી લેવાનો અથવા કાયમી બનાવવાનો હકદાર બનતો નથી. જેમની રોજગાર અવધિ પૂર્ણ થઈ ગઈ હોય તેવા અસ્થાયી કર્મચારીઓના કહેવા પર અથવા જેમને તેમની નિમણૂકના સ્વભાવસર કોઈ હક પ્રાપ્ત થતો જ નથી એવા કામચલાઉ કર્મચારીઓના કહેવા પર નિયમિત ભરતી અટકાવવી અદાલત માટે ખુલ્લું નથી. ....અદાલતોએ એ સુનિશ્ચિત કરતી વખતે સાવચેત રહેવું જોઈએ કે રાજ્ય અથવા તેની સાધનસામગ્રી દ્વારા પોતાના કારોબારની આર્થિક વ્યવસ્થા સાથે તેઓ અતિશય હસ્તક્ષેપ ન કરે અને બંધારણીય તથા કાનૂની આદેશોને બાજુ પર રાખવાની પ્રક્રિયાને સુગમ બનાવવાના સાધન તરીકે પોતાને ન અપાવે.

૪૬. ....વધુમાં, કાયદેસર અપેક્ષાના સિદ્ધાંતનો આશ્રય લેવાથી

કર્મચારીઓને એવો દાવો કરવાનો અધિકાર પ્રાપ્ત થતો નથી કે તેમને અવશ્ય કાયમી બનાવવામાં આવે અથવા સેવામાં નિયમિત કરવામાં આવે, જ્યારે તેમની નિમણૂક માટેના નિયમો મુજબ તેમની પસંદગી કરવામાં આવી નહોતી.

૪૮. ....દૈનિક વેતન પર કાર્યરત વ્યક્તિઓ પોતે જ એક અલગ વર્ગ રહે છે; તેઓ સંબંધિત નિયમોના આધારે નિયમિત રીતે ભરતી કરાયેલા વ્યક્તિઓની સરખામણીએ તેમના સામે ભેદભાવ કરવામાં આવ્યો છે એવો દાવો કરી શકતા નથી. ....દૈનિક વેતન પર અથવા કામચલાઉ રીતે અથવા કરારના આધારે નિયોજિત કરાયેલા વ્યક્તિઓને સેવામાં સમાવી લેવાના પોતાના હક્કનો દાવો કરવા માટે કોઈ મૂળભૂત અધિકાર હોતો નથી. આ અદાલતે જેમ નિર્ધારિત કર્યું છે તેમ, તેમને કોઈ પદના ધારક કહી શકાય નહીં, કારણ કે નિયમિત નિમણૂક માત્ર સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ની આવશ્યકતાઓને અનુરૂપ નિમણૂકો કરીને જ થઈ શકે...."

૫૪. એ પણ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે જે નિર્ણયો આ નિર્ણયમાં નિશ્ચિત કરાયેલા સિદ્ધાંતના પ્રતિકૂળ જાય છે, અથવા જેમાં અહીં

અમે જે નિર્ધારિત કર્યું છે તેના પ્રતિકૂળ દિશાનિર્દેશો આપવામાં આવ્યા છે, તેઓ પૂર્વનિર્ણયો તરીકેની પોતાની સ્થિતિથી વંચિત ગણાશે.

[ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે]

૯.૪ ઉપરોક્ત અનુચ્છેદો ઉદ્ધૃત કરવાનો કારણ એ છે કે આ બાબત ધ્યાનમાં રાખવી જોઈએ કે દૈનિક વેતનદાર કર્મચારીની સેવાઓ નિયમિત કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તે નિયમિત કર્મચારીના સમકક્ષ ન્યૂનતમ વેતનધોરણમાં સમાનતાનો દાવો કરી શકતો નથી. શ્રી પાઠકે દલીલ કરી હતી કે સર્વોચ્ચ અદાલતે ભલે તે નિર્ણયો ઉલટાવી દીધા હોય, છતાં તે નિયમિતીકરણના સંદર્ભમાં હતા અને ન્યૂનતમ વેતનધોરણ મંજૂર કરવા અંગે નહોતા. જ્યારે સર્વોચ્ચ અદાલતે દૈનિક વેતનધોરણના કર્મચારીઓના નિયમિતીકરણને મંજૂરી આપી નથી, ત્યારે ન્યૂનતમ વેતનધોરણ આપવાની કોઈ જ અવકાશ રહી શકતી નથી. ન્યૂનતમ વેતનધોરણનો લાભ આપવો એ સેવાઓ નિયમિત થયા પછીનું માત્ર અનુગામી પગલું છે.

૧૦. જ્યાં સુધી લઘુત્તમ પગારધોરણના ચુકવણાનો પ્રશ્ન છે, ત્યાં સુધી નિર્વિવાદ રીતે મૂળ અરજદારો દૈનિક વેતનધારક છે અને તેઓ કોઈ મંજૂર થયેલ પદ સામે કાર્યરત નથી. લઘુત્તમ વેતન અને લઘુત્તમ પગારધોરણની સંકલ્પનાઓ

ભિન્ન છે. જ્યારે કોઈ કર્મચારીને દૈનિક વેતન પર નિમવામાં આવે છે, ત્યારે તેને લઘુત્તમ દૈનિક વેતન ચૂકવવામાં આવે છે. કેન્દ્ર સરકાર અથવા રાજ્ય સરકારની સૂચનાઓ મુજબ, જે લઘુત્તમ વેતન લાગુ પડે તે લાગુ પડે છે, જ્યારે લઘુત્તમ પગારધોરણ પદ સાથે સંલગ્ન હોય છે અને તે નિયમિત કર્મચારીઓ પર લાગુ પડે છે. નિયમિત કર્મચારીઓની શૈક્ષણિક લાયકાતો, ભરતીની પદ્ધતિઓ તેમજ જવાબદારીઓ અને બાધ્યતાઓ દૈનિક વેતનધારક કર્મચારીઓથી ભિન્ન હોય છે. નિયમિત કર્મચારીઓ બદલી માટે પણ બાધ્ય હોય છે, જ્યારે દૈનિક વેતનધારક કર્મચારીઓની બદલી કરી શકાતી નથી.

૧૦.૧ અહીંના મૂળ અરજદારો અર્ધકુશળ અને અકુશળ મજૂરો છે, જેમને હેલ્પર, લાઈનમેન, ચોકીદાર, ઓપરેટર વગેરે તરીકે નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યા છે અને તેમને રાજ્ય સરકાર દ્વારા સમયાંતરે નિર્ધારિત કરવામાં આવતા લઘુત્તમ વેતન મુજબ તેમનું વેતન ચૂકવવામાં આવે છે. આ અરજદારો નિયમિત રીતે નિયુક્ત કર્મચારીઓ જેવી આવશ્યક લાયકાતો, અનુભવ, જવાબદારીઓ વગેરે ધરાવતા નથી અને તેથી તેઓને કોઈપણ રીતે નિયમિત કાયમી કર્મચારીઓની સમકક્ષ ગણાવી શકાય નહીં.

૧૧. સર્વોચ્ચ અદાલતે અનેક ચુકાદાઓની શ્રેણીમાં ઠરાવ્યું છે કે યોગ્ય સામગ્રીના અભાવે વડી અદાલત માત્ર નામાવલિ અથવા કામની સમાનતાના

અનુમાનના આધારે દૈનિક વેતનધારી કામદારો અથવા પ્રસંગોપાત કામદારોને નિયમિત રીતે નિયુક્ત કામદારોની સમકક્ષ વેતન સમાનતા આપી શકતી નથી. આ સંદર્ભે સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા સુરજીત સિંહ (ઉપરોક્ત), તિલક રાજ (ઉપરોક્ત), યોગેશ ચંદ્ર દુબે (ઉપરોક્ત) માં આપવામાં આવેલ નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કરી શકાય. અનેક ચુકાદાઓની શ્રેણીમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે નિર્દેશ આપ્યો છે કે દૈનિક વેતનધારીઓને માત્ર રાજ્ય સરકાર દ્વારા દૈનિક વેતનધારીઓ માટે જાહેર કરાયેલ લઘુત્તમ વેતન જ મળવા પાત્ર છે, લઘુત્તમ વેતનશ્રેણી નહીં. કાનૂનમાં નોંધપાત્ર પરિવર્તન આવ્યું છે, કારણ કે સમાન કામ માટે સમાન વેતનનો સિદ્ધાંત માત્ર એટલા માટે યાંત્રિક રીતે લાગુ કરી શકાય નહીં કે દૈનિક વેતનધારીઓ તેમના સમકક્ષ નિયમિત કર્મચારીઓ જેવાં સમાન ફરજો નિભાવતા હોય. અમારા મતે, સમાન કામ માટે સમાન વેતનનો સિદ્ધાંત મર્યાદિત પ્રયોગક્ષેત્ર ધરાવે છે, જે સર્વોચ્ચ અદાલતના તાજેતરના ચુકાદાઓની પ્રવૃત્તિ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે

૧૨. ઉપરોક્ત નિર્ધારિત કેસોમાં અપનાવવામાં આવેલા અભિપ્રાયોના સમૂહ પરથી સ્થિતિ સ્પષ્ટ થાય છે કે ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’ ના સિદ્ધાંતના આધારે વધુ ઊંચા વેતનધોરણ/પગારનો દાવો સાબિત કરવા માટે અરજદારોને એ સ્થાપિત કરવું પડશે કે તેઓ, જેમના વેતનધોરણ/પગારનો તેઓ દાવો કરે છે તે વ્યક્તિ અથવા વ્યક્તિઓ સાથે, તમામ બાબતોમાં સમકક્ષ સ્થિતિમાં છે. તેમને એવો આક્ષેપ કરવો અને પુરવાર કરવું આવશ્યક છે કે

ભરતીની પદ્ધતિ, નિર્ધારિત પાત્રતા લાયકાતો, ફરજોની પ્રકૃતિ, નિભાવવામાં આવતી જવાબદારીઓ અને જો લાગુ પડતા હોય તો બંને પદોને લાગુ પડતા સેવા નિયમો સમાન છે. તેઓ માત્ર એટલું દર્શાવીને કે તેઓ એ જ ફરજો બજાવતા આવ્યા છે જે અન્ય વર્ગના પદો ધારણ કરનાર વ્યક્તિઓ દ્વારા બજાવવામાં આવે છે, કેસમાં સફળ થઈ શકશે નહીં.

૧૩. રાજ્ય સરકારેએ રાજ્યના વિવિધ વિભાગોમાં કાર્યરત દૈનિક દરે વેતન મેળવનારા અકુશળ, અર્ધકુશળ અને કુશળ મજૂરોના વિવિધ પાસાઓ અને રજૂઆતો પર વિચારણા કર્યા બાદ પક્ષકારો વચ્ચે થયેલા ૨(પી) સમાધાનના આધારે તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮નો ઠરાવ બહાર પાડ્યો હતો. સમાધાનના પક્ષકારો, જેમાં દૈનિક વેતનદાર કર્મચારીઓના વિવિધ સંઘોનો સમાવેશ થતો હતો, તેમણે સમાધાનની તમામ શરતો અને નિયમોને સ્વીકાર્યા હતા. તેથી મૂળ અરજદારો તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ના ઠરાવથી બંધાયેલા છે.

૧૩.૧ પી.ડબલ્યુ.ડી. એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન (ઉપરોક્ત) ના મામલે, સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે:

“૨૦. વિવિધ વિભાગોમાં ઈમારતના જતન અને મરામતના કામમાં રોકાયેલા દૈનિક વેતનદારો તેમના કામસંબંધિત સુવિધાઓ માટે પહેલેથી જ હકદાર હતા. તેથી, અમને એવું જણાય છે કે સમિતિએ પોતાની

ભલામણને રાજ્યના વિવિધ વિભાગોમાં ઇમારતના જતન અને મરામતના કામમાં કાર્યરત દૈનિક વેતનદારો સુધી મર્યાદિત રાખી નથી. રાજ્ય સરકારે તેના તા. ૧૭મી ઓક્ટોબર, ૧૯૮૮ના ઠરાવ દ્વારા પણ તેને ઇમારતના જતન અને મરામતના કામમાં કાર્યરત દૈનિક વેતનદારો સુધી મર્યાદિત રાખ્યું નથી. અમને એવું જણાય છે કે તા. ૧૭મી ઓક્ટોબર, ૧૯૮૮નો ઠરાવ રાજ્યના વિવિધ વિભાગોમાં, જેમાં વન અને પર્યાવરણ વિભાગનો પણ સમાવેશ થાય છે, ઇમારતના જતન અને મરામતના કામ સિવાયના કામ સહિત કોઈપણ પ્રકારનું કામ કરતા તમામ દૈનિક વેતનદારોને લાગુ પડે છે. ગુજરાત વડી અદાલતના પૂર્ણ ખંડપીઠનો ગુજરાત ફોરેસ્ટ પ્રોજ્યુસર્સ, ગેઘરર્સ એન્ડ ફોરેસ્ટ વર્કર્સ યુનિયન (સુપ્રા) માં આપેલો નિર્ણય તથા રાજ્યના વન અને પર્યાવરણ વિભાગ તરફથી જારી કરાયેલો તા. ૨૨મી ડિસેમ્બર, ૧૯૯૯નો અનુગામી ઠરાવ, અમારા મત મુજબ, ટકી શકતા નથી, કારણ કે તેમાં તા. ૧૭મી ઓક્ટોબર, ૧૯૮૮ના ઠરાવનો આશય યોગ્ય રીતે સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યો નથી અને તેથી પૂર્ણ ખંડપીઠનો ઉપરોક્ત નિર્ણય તથા તા. ૨૨મી ડિસેમ્બર, ૧૯૯૯નો ઠરાવ ગુજરાત રાજ્યના વન અને પર્યાવરણ વિભાગના દૈનિક વેતનદારોને લાગુ કરી શકાય તેમ નથી.

૨૧. ઉપરોક્ત અવલોકનને ધ્યાનમાં લેતાં, અમને જણાય છે કે ગુજરાત વડી અદાલતની સંપૂર્ણ પીઠે ગુજરાત ફોરેસ્ટ પ્રોજ્યુસર્સ, ગેઘરર્સ એન્ડ

ફોરેસ્ટ વર્ક્સ યુનિયન (સુપ્રા) મામલે એ નક્કી કરતાં ભૂલભરેલા આધાર પર કાર્ય કર્યું હતું કે તા. ૧૭મી ઓક્ટોબર, ૧૯૮૮નો ઠરાવ માત્ર વન વિભાગના તે દૈનિક વેતનદારોને જ લાગુ પડે છે, જેઓ મકાન જાળવણી અને મરામતના કામમાં રોકાયેલા છે. ઉક્ત ચુકાદામાં નોંધાયેલા નિષ્કર્ષો અન્યથા પણ ટકી શકતા નથી. અમે અગાઉથી જ નોંધ્યું છે કે રાજ્ય સરકારનો તા. ૧૭મી ઓક્ટોબર, ૧૯૮૮નો ઠરાવ કોઈ નિશ્ચિત વિભાગ પૂરતો મર્યાદિત નથી; તે માર્ગ અને મકાન, વન અને પર્યાવરણ વિભાગ, જળ સંસાધન વિભાગ વગેરે સહિત તમામ વિભાગોને લાગુ પડે છે. અમે એ પણ નોંધ્યું છે કે માર્ગ અને મકાન વિભાગના પ્રધાનની અધ્યક્ષતાવાળી સમિતિએ, વિવિધ વિભાગોમાં મકાન જાળવણી અને મરામતના કામમાં રોકાયેલા દૈનિક વેતનદારોને અપાતા વેતન અને કામસંબંધિત સુવિધાઓનો વિચાર માત્ર પોતાની ભલામણોના હેતુસર કર્યો હતો. સમિતિએ ઉપરોક્ત ઠરાવ દ્વારા વિવિધ વિભાગોમાં મકાન જાળવણી અને મરામતના કામમાં રોકાયેલા દૈનિક વેતનદારો પૂરતી પોતાની ભલામણોને મર્યાદિત કરી નથી. તે કોઈપણ સ્વરૂપનું કામ કરતા અર્ધકુશળ કામદારો સહિતના તમામ દૈનિક વેતનદારોને લાગુ પડે છે, જેમાં વન વિભાગના તે દૈનિક વેતનદારોનો પણ સમાવેશ થાય છે, જેઓ મકાન જાળવણી અને મરામતના કામ સિવાયનું કામ કરે છે.”

૧૪. ઉપરોક્ત કારણોસર, અમને એવું લાગે છે કે વિદ્વાન એકલ

ન્યાયાધીશોએ પડકારાયેલ ચુકાદાઓ અને આદેશો પસાર કરવામાં ભૂલ કરી છે અને તેથી તે જ રદ કરવામાં આવવા જરૂરી છે।

૧૫. જ્યાં સુધી રિટ અરજીઓનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી સર્વોચ્ચ અદાલતે ઉમાદેવી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં ત્યારબાદ પ્રતિપાદિત કરેલા કાનૂનને ધ્યાનમાં લેતાં, પાછળના દરવાજેથી પ્રવેશ કરનાર આવા અરજદારોને નિયમિત કરી શકાય નહીં અને તેમને નિયમિત કાયમી કર્મચારીઓ સમકક્ષ પરિલાભો અને લાભો આપી શકાય નહીં. જો આ અદાલત આવા પાછળના દરવાજેથી પ્રવેશ કરનારાઓને નિયમિત કાયમી કર્મચારીઓની સમકક્ષ ગણે, તો તે ઉમાદેવી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતની બંધારણીય ખંડપીઠ દ્વારા પ્રતિપાદિત કરાયેલા કાનૂનની અવગણના અને અવલંઘન સમાન બનશે. જ્યારે કાનૂન સેવા પ્રવેશમાં પાછળના દરવાજેથી પ્રવેશને પ્રતિબંધિત કરે છે, ત્યારે પરોક્ષ રીતે આવા પાછળના દરવાજેથી પ્રવેશ કરનારાઓનું નિયમિતીકરણ પણ પ્રતિબંધિત છે. આવા દૈનિક વેતનધોરણવાળા કર્મચારીઓને નિયમિત વેતનશ્રેણી મંજૂર કરવી તે તેમની સેવાઓનું નિયમિતીકરણ કરવા સમાન ગણાશે. વધુમાં, આ અરજદારો પણ તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ ના ઠરાવથી બંધાયેલા છે. તેથી, જ્યાં માંગવામાં આવેલી પ્રાર્થના કાનૂનની સ્થિર થયેલી સ્થિતિના વિરુદ્ધ હોય તેવી રિટ અરજી મંજૂર કરવા માટે આ અદાલતને કોઈ કારણ દેખાતું નથી.

૧૫.૧ કામદારો તરફથી હાજર વિંદ્ધાન વડીલ દ્વારા ઉઠાવવામા આવેલ દલીલ એવી છે કે આ ઠરાવથી કામદારોના એકથી વધુ વર્ગો ઊભા કરવામાં આવ્યા છે અને તેથી તે સત્તાબાહ્ય છે. નોંધવું આવશ્યક છે કે જેમણે રોજગારના સ્થાયી નિયમોનું ઉલ્લંઘન કર્યું છે અને પાછલા બારણે અથવા અસામાન્ય પદ્ધતિઓ દ્વારા સેવામાં પ્રવેશ મેળવ્યો છે, તેઓ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના ઉલ્લંઘનનો દાવો કરી શકતા નથી. આ અરજીઓમાં અરજદારો બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નો લાભ માગી રહ્યા છે. કોઈ વાદકર્તા પોતાના મૂળભૂત અધિકારોનો લાભ માંગે તે પહેલાં, સ્વાભાવિક રીતે તેને પોતાના પક્ષમાં તે અધિકારો મંજૂર થાય તે માટેનો સ્પષ્ટ કેસ લઈને અદાલત સમક્ષ આવવું પડે. આ કેસમાં, અરજદારો એ દર્શાવવામાં અને સ્થાપિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયા છે કે તેઓને દૈનિક વેતનધારક તરીકે કાયમી મંજૂર પદ પર સેવામાં જોડવામાં આવ્યા હતા. સંબંધિત વિભાગોના કર્મચારી માળખામાં કાયમી મંજૂર પદ અસ્તિત્વમાં ન હોય તો, અરજદારોને સેવામાં કાયમી કેવી રીતે બનાવી શકાય અથવા તેમની સેવાઓ નિયમિત કેવી રીતે કરી શકાય.

૧૫.૨ પુનરુક્તિ થતી હોવા છતાં, અમને એવું જણાય છે કે આ તબક્કે એ ઉલ્લેખ કરવો અનિવાર્ય છે કે ઉમાદેવી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતની બંધારણીય પીઠ દ્વારા કરવામાં આવેલ નીચેની ટિપ્પણીઓથી અમે બંધાયેલ છીએ”

૪૩. ....આથી, જાહેર રોજગારમાં સમાનતાના નિયમનું પાલન આપણા સંવિધાનનું એક મૂળભૂત લક્ષણ છે તે સ્પષ્ટ થાય છે. ....આથી, જાહેર રોજગારની યોજનાને અનુરૂપ, આ અદાલતે કાનૂન પ્રતિપાદિત કરતી વખતે આવશ્યકરૂપે એવું ઠરાવવું પડે છે કે જ્યાં સુધી નિમણૂક સંબંધિત નિયમોની શરતો અનુસાર અને પાત્ર વ્યક્તિઓ વચ્ચે યોગ્ય સ્પર્ધા બાદ કરવામાં આવેલી ન હોય, ત્યાં સુધી તેવી નિમણૂકથી નિમણૂક પામનારને કોઈ અધિકાર પ્રાપ્ત થતો નથી. જો તે કરારાધીન નિમણૂક હોય, તો કરારની અવધિ પૂર્ણ થતાં નિમણૂકનો અંત આવે છે; જો તે દૈનિક વેતન અથવા કેઝ્યુઅલ ધોરણે જોડાણ અથવા નિમણૂક હોય, તો તે બંધ કરવામાં આવે ત્યારે તેનો અંત આવે છે. તે જ રીતે, કામચલાઉ કર્મચારી પોતાની નિમણૂકની મુદત પૂર્ણ થતાં તેને કાયમી કરવામાં આવે તેવી માંગણી કરી શકતો નથી. આ બાબત પણ સ્પષ્ટ કરવી જરૂરી છે કે માત્ર એટલા કારણે કે કોઈ કામચલાઉ કર્મચારી અથવા કેઝ્યુઅલ વેતનધારી કામદારને તેની નિમણૂકની મુદત કરતાં આગળ અમુક સમય સુધી ચાલુ રાખવામાં આવે, તો માત્ર આવા ચાલુ રાખવાના આધાર પર તેને નિયમિત સેવામાં સમાવી લેવો અથવા કાયમી કરવો તે માટે તે હકદાર બનતો નથી, જો મૂળ નિમણૂક સંબંધિત નિયમોમાં કલ્પાયેલ

પસંદગીની યોગ્ય પ્રક્રિયાનું પાલન કરીને કરવામાં આવી ન હોય. એવા કામચલાઉ કર્મચારીઓ, જેમની રોજગારની અવધિ પૂર્ણ થઈ ગઈ છે, અથવા એવા એડ-હોક કર્મચારીઓ, જેઓ તેમની નિમણૂકના સ્વભાવથી જ કોઈ અધિકાર પ્રાપ્ત કરતા નથી, તેમના કહેવા પરથી નિયમિત ભરતીને અટકાવવું અદાલત માટે ખુલ્લું નથી. ....અદાલતોએ એ બાબતમાં સાવચેત રહેવું જોઈએ કે તેઓ રાજ્ય અથવા તેની સાધનસામગ્રી દ્વારા તેમના કાર્યોના આર્થિક આયોજનમાં અતિરેક હસ્તક્ષેપ ન કરે અથવા સંવિધાનિક અને સાંવિધાનિક આદેશોને બાજુપાસ કરવા સુગમ બનાવતા સાધન તરીકે પોતાને ઉપયોગમાં આવવા ન દે.

૪૬. ....ઉપરાંત, કાયદેસરની અપેક્ષાના સિદ્ધાંતનો આશ્રય લેતાં કર્મચારીઓ એવો દાવો કરી શકતા નથી કે તેમને કાયમી બનાવવામાં જ આવે અથવા સેવામાં નિયમિત કરવામાં જ આવે, જ્યારે તેમની નિમણૂક માટેના નિયમો મુજબ તેમની પસંદગી કરવામાં આવી ન હતી.

૪૮. ....જે લોકો દૈનિક વેતન પર કામ કરી રહ્યા છે, તેઓ પોતે જ એક અલગ વર્ગ રહે છે; સંબંધિત નિયમોના આધારે નિયમિત રીતે ભરતી કરવામાં આવેલા લોકોની સરખામણીએ તેમની સામે

ભેદભાવ કરવામાં આવ્યો છે એવો દાવો તેઓ કરી શકતા નથી. ....દૈનિક વેતન પર અથવા કામચલાઉ રીતે અથવા કરારાધારે નિયુક્ત કરવામાં આવેલા લોકોને એવી કોઈ મૂળભૂત હકદારી નથી કે તેઓ સેવામાં સમાવી લેવાનો પોતાને હક છે એવો દાવો કરી શકે. આ અદાલતે જેમ ઠરાવ્યું છે તેમ, તેમને કોઈ પદના ધારક કહી શકાય નહીં, કારણ કે નિયમિત નિમણૂક તો માત્ર બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ની આવશ્યકતાઓને અનુરૂપ નિમણૂકો કરીને જ થઈ શકે....”

૫૪. વધુમાં, એ પણ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે જે નિર્ણયો આ નિર્ણયમાં નિશ્ચિત કરવામાં આવેલા સિદ્ધાંતના વિરુદ્ધ જાય છે, અથવા જેમાં અહીં અમે જે ઠરાવ્યું છે તેના વિરુદ્ધ જતા નિર્દેશો આપવામાં આવ્યા છે, તેઓ નઝીર તરીકેના પોતાના દરજ્જાથી વંચિત ગણાશે.

૧૫.૩ વધુમાં, તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮નો સરકારી ઠરાવ પણ પી.ડબ્લ્યુ.ડી. એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આપવામાં આવેલ નિર્ણય દ્વારા સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા માન્ય રાખવામાં આવ્યો છે અને તેથી સર્વોચ્ચ અદાલતના નિયમિતીકરણનો પ્રશ્ન માત્ર તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ના સરકારી ઠરાવ, જે પક્ષકારો વચ્ચે થયેલ ૨(પી) સમાધાનને અનુસરીને કરવામાં આવ્યો હતો,

તેના વિરુદ્ધ જ નહીં પરંતુ સ્થિર થયેલી કાનૂની સ્થિતિના પણ વિરુદ્ધ રહેશે. ઉપરોક્ત ચુકાદાનો સિદ્ધાંત એવો છે કે અદાલતો બંધારણીય યોજનાની બહાર કરવામાં આવેલી નિમણૂકોને પ્રોત્સાહન આપી શકતી નથી અને જે વ્યક્તિની નિમણૂક બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અનુસરીને કરવામાં આવી નથી, તેવી વ્યક્તિના નિયમિતીકરણ માટે અદાલતો દ્વારા કોઈપણ દિશાનિર્દેશ આપવો અનુચિત છે. જે વ્યક્તિ દૈનિક વેતનધારી, તદર્થ કર્મચારી, પરીવિદ્યાધીન, કામચલાઉ અથવા કરારઆધારિત કર્મચારી તરીકે કાર્યરત હોય અને જેને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬ અને ૩૦૯ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અનુસરીને નિમણૂક આપવામાં આવી ન હોય, તેની સેવાના નિયમિતીકરણ માટે આ અદાલત દ્વારા દિશાનિર્દેશ આપવો અનુચિત રહેશે. અમારી બંધારણીય યોજનામાં જાહેર રોજગારના પ્રશ્નમાં પાછળના દરવાજેથી પ્રવેશને કોઈ સ્થાન નથી.

૧૬. ઉપરોક્ત પરિસ્થિતિઓને ધ્યાને લેતાં, આ અપીલો આથી મંજૂર કરવામાં આવે છે. આક્ષેપિત ચુકાદો અને આદેશ તા. ૦૩.૧૨.૨૦૦૪, જે માનનીય એકલ ન્યાયાધીશે વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૯૪૮/૧૯૯૩ માં આપેલો હતો, તેમજ આ અદાલતના માનનીય એકલ ન્યાયાધીશે વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૬૪૪/૧૯૯૭ માં આપેલો તા. ૧૧.૦૯.૨૦૦૨ નો ચુકાદો અને આદેશ, આથી રદ કરવામાં આવે છે. અરજદારો – કામદારો દ્વારા રજૂ કરાયેલ વિશેષ દીવાની અરજીઓ નં. ૯૪૭/૧૯૯૩, ૬૩૯૪/૧૯૯૪,

૩૦૬૪/૨૦૦૪, ૭૮૧૦/૧૯૯૩, ૩૫૦૨/૧૯૯૨, ૭૧૨૦/૧૯૯૧,  
૭૧૨૧/૧૯૯૧, ૧૪૮૪/૧૯૯૯ અને ૯૮૩૮/૨૦૦૪, આથી નામંજૂર  
કરવામાં આવે છે.

(કે.એસ. ઝવેરી, ન્યાયમૂર્તિ)

(એ.જી. ઉરૈઝી, ન્યાયમૂર્તિ)

*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 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.*