

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.

=====

ગુજરાત વડી અદાલતમાં અમદાવાદ ખાતે
સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૧૦૮૨૯ / ૨૦૦૩
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૪૫૭૫ / ૨૦૧૪
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૪૬૨૧ / ૨૦૧૪
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૪૯૮૨ / ૨૦૧૪
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૧૦૮૫૫ / ૨૦૧૪
ઈન
સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૩૯૯૨ / ૨૦૧૪
વિથ
નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૩૯૯૯ / ૨૦૧૫
ઈન
સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૩૯૯૨ / ૨૦૧૪
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૧૦૮૩ / ૨૦૧૫
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૪૧૮૯ / ૨૦૧૨
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૧૦૩૦૮ / ૨૦૧૨
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૧૩૬૭૦ / ૨૦૧૨
વિથ

સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૩૬૭૫ / ૨૦૧૨
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૫૨૭૮ / ૨૦૧૨
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૫૨૮૦ / ૨૦૧૨
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૫૨૮૨ / ૨૦૧૨
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૭૦૨૭ / ૨૦૧૨
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૭૨૫૨ / ૨૦૧૨
સુધી

સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૭૨૭૫ / ૨૦૧૨
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૭૨૭૮ / ૨૦૧૨
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૭૨૮૩ / ૨૦૧૨
થી
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૭૩૨૮ / ૨૦૧૨
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૭૩૪૬ / ૨૦૧૨
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૭૩૪૭ / ૨૦૧૨
થી
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૭૪૫૫ / ૨૦૧૨
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૫૮૨ / ૨૦૧૩
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૫૮૩ / ૨૦૧૩
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૬૩૮ / ૨૦૧૩
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૬૩૯ / ૨૦૧૩
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૨૩૫ / ૨૦૧૩
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૨૬૧ / ૨૦૧૩
વિથ

સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૩૨૪૭ / ૨૦૧૩
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૩૩૦૯ / ૨૦૧૩
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૩૩૪૪ / ૨૦૧૩
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૩૬૫૨ / ૨૦૧૩
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૪૦૪૬ / ૨૦૧૩
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૮૪૫૦ / ૨૦૧૩
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૩૦૭૯ / ૨૦૧૩
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૪૧૫૩ / ૨૦૧૩
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૫૮૩૯ / ૨૦૧૩
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૨૨૦૬ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૨૨૨૯ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૮૫૯૬ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૮૭૧૭ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૮૭૧૮ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૮૭૧૯ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૦૮૧૧ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૨૩૯૮ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૨૪૨૪ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૪૮૨૬ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૫૦૯૪ / ૨૦૧૪

વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૧૫૧૦૯ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૧૫૧૧૦ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૧૬૬૪૫ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૧૬૬૫૧ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૧૮૫૩૨ ની ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૮૫૩૩ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૮૫૫૬ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૮૫૫૭ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૨૧૦૬ / ૨૦૧૫
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૩૦૪૨ / ૨૦૧૫
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૩૦૭૧ / ૨૦૧૫
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૪૬૮૮ / ૨૦૧૫
 થી
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૪૬૯૪ વર્ષ ૨૦૧૫
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૫૨૫૫ / ૨૦૧૫
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૮૭૮૩ / ૨૦૧૫
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૮૭૮૮ / ૨૦૧૫
 થી
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૮૭૯૨ / ૨૦૧૫
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૧૧૫૪ / ૨૦૧૫
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૧૧૫૫ / ૨૦૧૫
 થી

સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૧૧૫૭ / ૨૦૧૫
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૮૩૮૫ / ૨૦૧૩
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૬૧૫૭ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૭૧૦૮ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૭૨૨૩ / ૨૦૧૨
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૬૧૬ / ૨૦૧૩
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૬૧૭ / ૨૦૧૩
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૩૩૫૭ / ૨૦૧૩
 સાથે
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૬૦૪૫ / ૨૦૧૩
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૬૦૪૬ / ૨૦૧૩
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૨૧૧૪ / ૨૦૧૩
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૨૩ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૨૪ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૮૮૪૦ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૮૮૪૧ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૨૭૮૩ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૬૭૮ ની ૨૦૧૨
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૮૦૧૮ / ૨૦૧૪
 વિથ
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૩૫૫ / ૨૦૧૫
 થી
 સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૩૬૧ / ૨૦૧૫

વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૧૪૭૪ / ૨૦૧૩
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૮૭ ની ૨૦૧૪
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૬૮૬૪ / ૨૦૧૪
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૮૨૦૧ / ૨૦૧૪
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૫૨૬૬ / ૨૦૧૫
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૫૩૫૨ / ૨૦૧૫
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૭૬૧૨ / ૨૦૧૫
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૭૬૧૪ / ૨૦૧૫
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૨૧૧૭ / ૨૦૧૩
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૧૩૩૦ / ૨૦૧૫
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૧૩૩૧ / ૨૦૧૫
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૮૧૧૨ / ૨૦૧૪
વિથ
સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૮૪૮૫ / ૨૦૧૪

મંજૂરી અને હસ્તાક્ષર માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જે.બી. પારડીવાળા

=====

=

૧	શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે?	હા
૨	પત્રકારને રીફર કરવામાં આવશે કે નહીં?	હા
૩	શું માનનીય શ્રી ન્યાયમૂર્તિ ચુકાદાની ખરી નકલ જોવા માંગે છે?	ના
૪	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે?	ના

=====

=

ગુજરાત મજૂર સભા....અરજદાર(ઓ)

વિરુદ્ધ

ગુજરાત રાજ્ય અને ર....પ્રતિવાદી(ઓ)

=====

=

હાજરીમાં :

એસ.સી.એ. નં.૧૦૮૨૯ ઓફ ૨૦૦૩, એસ.સી.એઝ. નંઓ.૪૫૭૫, ૪૬૨૧, ૪૯૮૨, ૯૧૧૨, ૯૪૯૫ ઓફ ૨૦૧૪, સી.એ. નં.૧૦૮૫૫ ઓફ ૨૦૧૪, સી.એ. નં.૩૯૯૨ ઓફ ૨૦૧૫: અરજદારો માટે શ્રી એમ પી પ્રજાપતિ, વકીલ; પ્રતિવાદી – ગુજરાત રાજ્ય માટે શ્રી પ્રકાશ કે. જાની, એડલ એડવોકેટ જનરલ સાથે સુશ્રી મનીષા લવકુમાર શાહ, સરકારી વકીલ સાથે શ્રી સ્વપ્નેશ્વર ગૌતમ, એજીપી

એસ.સી.એઝ. નં.૪૧૮૯, ૧૦૩૦૮, ૧૩૬૭૦, ૧૩૬૭૫, ૧૫૨૭૯, ૧૫૨૮૦, ૧૫૨૮૨, ૧૭૦૨૭, ૧૭૨૫૨ થી ૧૭૨૭૫, ૧૭૨૭૯, ૧૭૨૯૩ થી ૧૭૩૨૮, ૧૭૩૪૬, ૧૭૩૪૭ થી ૧૭૪૫૫ / ૨૦૧૨ના, એસ.સી.એઝ. નં.૫૮૨, ૫૮૩, ૬૩૮, ૬૩૯, ૧૨૩૫, ૧૨૬૧, ૩૨૪૭, ૩૩૦૯, ૩૩૪૪, ૩૬૫૨, ૪૦૪૬, ૮૪૫૦, ૧૩૦૭૯, ૧૪૧૫૩ / ૨૦૧૩ના, એસ.સી.એઝ. નં.૨૨૦૬, ૨૨૨૯, ૧૦૮૧૧, ૧૨૩૯૮, ૧૨૪૨૪, ૧૪૮૨૬, ૧૫૦૯૪, ૧૫૧૦૯, ૧૫૧૧૦, ૧૬૬૪૫, ૧૬૬૫૧, ૧૮૫૩૨, ૧૮૫૩૩, ૧૮૫૫૬, ૧૮૫૫૭ / ૨૦૧૪ના, એસ.સી.એઝ. નં.૧૦૮૩, ૨૧૦૬, ૩૦૪૨, ૩૦૭૧, ૪૬૮૮ થી ૪૬૯૪, ૫૨૫૫, ૮૭૮૩, ૮૭૮૮ થી ૮૭૯૨, ૧૧૧૫૪, ૧૧૧૫૫ થી ૧૧૧૫૭, ૧૧૩૩૦, ૧૧૩૩૧ / ૨૦૧૫ના: અરજદારો તરફથી વકીલ શ્રી ટી.આર. મિશ્રા, પ્રતિવાદી – ગુજરાત રાજ્ય તરફથી એડિશનલ એડવોકેટ જનરલ શ્રી પ્રકાશ કે. જાની સુશ્રી મનીષા લવકુમાર શાહ, સરકારી વકીલ સાથે તથા શ્રી ઋત્વિજ ઓઝા, એ.જી.પી. સાથે, એસ.સી.એ. નં.૮૪૫૦ /

૨૦૧૩માં પ્રતિવાદી નં.૧ તરફથી વકીલ શ્રી ડી.જી. ચૌહાણ, એસ.સી.એ.
નં.૧૩૬૭૦ / ૨૦૧૨માં પ્રતિવાદી નં.૨ તરફથી વકીલ શ્રી એચ.એસ. મુનશા

એસ.સી.એઝ નં. ૧૫૮૩૯, ૧૮૩૮૫ / ૨૦૧૩, એસ.સી.એઝ નં. ૮૫૯૬,
૮૭૧૭, ૮૭૧૮, ૮૭૧૯, ૬૧૫૭, ૭૧૦૮ / ૨૦૧૪: અરજદારો તરફથી
વકીલ શ્રી મુરલિન દેવનાની, પ્રતિવાદી – ગુજરાત રાજ્ય તરફથી શ્રી પ્રકાશ કે.
જાની, વધારાના એડવોકેટ જનરલ, સાથે સુશ્રી મનીષા લવકુમાર શાહ, સરકારી
વકીલ, સાથે શ્રી ઋત્વિજ ઓઝા, સહાયક સરકારી વકીલ

એસ.સી.એઝ નં.૧૭૨૨૩, ૧૬૭૮ / ૨૦૧૨ના, એસ.સી.એઝ નં.૬૧૬,
૬૧૭, ૩૩૫૭, ૬૦૪૫, ૬૦૪૬, ૧૨૧૧૪, ૧૧૪૭૪, ૧૨૧૧૭ / ૨૦૧૩ના,
એસ.સી.એઝ નં.૨૩, ૨૪, ૯૮૪૦, ૯૮૪૧, ૧૨૭૮૩, ૧૮૦૧૯, ૮૭,
૧૬૮૬૪, ૧૮૨૦૧ / ૨૦૧૪ના,

એસ.સી.એઝ. નં.૩૫૫ થી ૩૬૧, ૫૨૬૬, ૫૩૫૨, ૭૬૧૨, ૭૬૧૪ વર્ષ
૨૦૧૫ ના:

શ્રી જે.એ. અદેસરા, અરજદારો તરફથી વકીલ

શ્રી પ્રકાશ કે. જાની, અધિક એડવોકેટ જનરલ સાથે સુશ્રી મનીષા

લવકુમાર શાહ, સરકારી વકીલ સાથે શ્રી સ્વપ્નેશ્વર ગૌતમ, સહાયક સરકારી
વકીલ તરફથી

પ્રતિવાદી – ગુજરાત રાજ્ય

એસ.સી.એ. નં.૧૫૨૮૦ / ૨૦૧૨:

શ્રી મુકેશ કે રાઠોડ, વકીલ અરજદારો તરફથી

પ્રતિવાદી ક્રમાંક ૧ તરફથી એચએસ મુનશો, વકીલ

શ્રી પ્રકાશ કે જાની, વધારાના એડવોકેટ જનરલ સાથે સુશ્રી મનીષા

લવકુમાર શાહ, સરકારી વકીલ તથા શ્રી સ્વપ્નેશ્વર ગૌતમ, સહાયક સરકારી

વકીલ તરફથી

પ્રતિવાદી – ગુજરાત રાજ્ય

=====

=

કોરમ: માનનીય શ્રી ન્યાયાધીશ જે.બી. પારડીવાળા

તારીખ : ૦૪/૦૨/૨૦૧૬

સી.એ.વી. સામાન્ય ચુકાદો

૧ કારણ કે ઉપર શીર્ષકિત રિટ અરજીઓના સમૂહમાં ઉઠાવવામાં આવેલા મુદ્દાઓ બહુઅંશે એકસરખા છે, તેથી તે બધાની એકસાથે સાંભળણી કરવામાં આવી હતી અને આ સામાન્ય ચુકાદા અને આદેશ દ્વારા તેમનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.

૨ સર્વોચ્ચ અદાલતે, લોર્ડશીપ દીપક મિશ્રા, ન્યાયાધીશ દ્વારા, સ્ટેટ ઓફ ઝારખંડ અને અન્ય વિ. હરિહર ચાદવ અને અન્ય [૨૦૧૪ (૨) એસ.સી.સી. ૧૧૪] કેસમાં આપેલા અતિ તાજેતરના નિર્ણયમાં નીચે મુજબના અવલોકનો કર્યા છે:

જ્યારે બંધારણીય કેન્વાસ પર અંકિત વિશાળ પરિમાણની માનવીય સમસ્યા ઊંડા પ્રામાણિક ભાવ સાથે વેદનાપૂર્વક પ્રગટ થાય, અને કદાચ આ બોધ સાથે કે પીડા માનવજાતિના “સર્વભૌમ સ્વામીઓ” માંની એક છે, ત્યારે બંધારણીય અદાલત એવી પરિસ્થિતિનો પ્રતિસાદ કેવી રીતે આપે? કાયદાની દૃષ્ટિએ અદાલતે કેવી પ્રતિક્રિયા આપવી આવશ્યક બને, જ્યારે કામદારોને એવી સર્જાયેલી પરિસ્થિતિને કારણે પોતાના અસ્તિત્વ અને જોડાણની ભાવનાને લગતી વિકરાળ કઠિનાઈ સાથે સંઘર્ષ કરવા માટે મજબૂર થવું પડે અને તેમને એવું અનુભવાય કે તેઓ ન અહીંના રહ્યાં છે ન ત્યાંના? અમારે દૃષ્ટિએ, આ દુર્ભાગ્યગ્રસ્ત કર્મચારીઓએ ભોગવેલી એવી અસહ્ય વિપત્તિ છે કે જે આ અદાલતના ગંભીર ધ્યાનાર્થે પાત્ર બને છે, કારણ કે કેટલાક કર્મચારીઓ ભૂખમરાને કારણે, આહારની તીવ્ર જરૂરિયાતો પૂર્ણ કરવામાં અસમતાની સતત માનસિક તાણને કારણે, અને સમયસર સારવાર મેળવવામાં અવરોધક બનેલી દારિદ્ર્યાવસ્થાને કારણે પોતાનો અંતિમ શ્વાસ લઈ ચૂક્યા છે; અને કેટલાક પરિવારોને યોગ્ય આહાર વિના, વસ્ત્ર વિના અને વાસ્તવિક આશ્રય વિના,

અનિચ્છિત રીતે માત્ર નિર્થક જીવનનિર્વાહની સ્થિતિમાં — પ્રાણીસદૃશ અસ્તિત્વમાં — ધકેલી દેવામાં આવ્યા છે.

૩ હું લગભગ સમાન પરિસ્થિતિનો સામનો કરી રહ્યો છું, જેમાં રાજ્ય સરકારના વિવિધ વિભાગોમાં કાર્યરત આશરે ૭૦૦થી વધુ કર્મચારીઓએ ફરિયાદ કરી છે કે તેઓ છેલ્લા લગભગ ૩૦ વર્ષથી વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં છે. આજ દિન સુધી સંબંધિત અધિકારીઓએ તેમને અસ્થાયી સ્થાપનામાં મૂકવા માટે કોઈ પગલાં લીધાં નથી. એવી ફરિયાદ કરવામાં આવી છે કે રાજ્ય સરકાર તરફથી થયેલી આવી નિષ્ક્રિયતાના પરિણામે તેઓ તે લાભોથી વંચિત રાખવામાં આવ્યા છે, જે લાભો અન્યથા અસ્થાયી સ્થાપનામાં કાર્યરત કર્મચારીને પ્રાપ્ત થતા હોય છે. કેટલાક અરજદારો એવી ફરિયાદ પણ કરી છે કે ભલે તેઓને અસ્થાયી સ્થાપનામાં સમાવી લેવામાં આવ્યા હોય, તેમ છતાં તે ખૂબ મોડા તબક્કે કરવામાં આવ્યું હતું, જ્યારે રાજ્ય સરકારની નીતિ મુજબ, તા. ૬ ઓગસ્ટ, ૧૯૭૩ના પરિપત્રમાં નિર્ધારિત મુજબ, વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતા જ તેમને અસ્થાયી સ્થાપનામાં સમાવી લેવાં જોઈતા હતા.

૪ એવું જણાય છે કે અરજદારો દ્વારા તેમને વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાંથી કામચલાઉ સ્થાપનામાં સમાવી લેવાનો જે સમગ્ર દાવો આગળ ધરવામાં આવ્યો છે, તે રાજ્ય સરકારની તે નીતિના આધારે છે, જે જાહેર કામ વિભાગ દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલા તા. ૬ ઓગસ્ટ, ૧૯૭૩ના ઠરાવના સ્વરૂપમાં તે સમયે અમલમાં હતી. એવું પણ જણાય છે કે અરજદારોને ૧૯૭૩ના ઠરાવનો લાભ આપવામાં આવે તે

પહેલાં, રાજ્ય સરકારે તા. ૨૦ ઑગસ્ટ, ૨૦૧૪ના સરકારી ઠરાવ દ્વારા તેને રદ કરવો, અથવા કહેતાં તેને પરત ખેંચવી, યોગ્ય માન્યું. તેથી, હવે રાજ્ય સરકારનો અભિગમ એવો હોવાનું જણાય છે કે અગાઉનો ૧૯૭૩નો ઠરાવ રદ કરવામાં આવ્યો હોવાથી, વર્ક ચાર્જ કર્મચારીઓને કામચલાઉ સ્થાપનામાં સમાવી લેવા માટે તે ઠરાવને અમલમાં મૂકવાનો પ્રશ્ન જ ઊભો થતો નથી.

૫ આવી પરિસ્થિતિઓમાં, અરજદારોએ ઓછા વધારે પ્રમાણમાં નીચે મુજબની રાહતો માટે પ્રાર્થના કરી છે:

“૧૩(એ). લોર્ડશીપ્સ કૃપા કરીને મેન્ડેમસ સ્વરૂપે આદેશ, દિશાનિર્દેશ અને/અથવા રિટ તેમજ/અથવા અન્ય યોગ્ય રિટ, આદેશ અથવા દિશાનિર્દેશ જારી કરે, જેથી પ્રતિવાદીઓને આદેશ આપવામાં આવે કે અરજદારોને વર્કચાર્જ કર્મચારીઓ તરીકે ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતા તેમને અસ્થાયી સ્થાપના પર ગણવામાં આવે અને વધુમાં પ્રતિવાદીઓને આદેશ આપવામાં આવે કે અરજદારોને અસ્થાયી સ્થાપનામાં ૯ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયાની તારીખથી ૯, ૧૮ અને ૨૭ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતા ઉચ્ચતર પગારધોરણ મંજૂર કરે;

(બી) કે, લોર્ડશીપ્સ વધુ પ્રસન્ન થઈ પ્રતિવાદીઓને અરજીકર્તાઓને વર્કચાર્જ સ્થાપનામાંથી કામચલાઉ સ્થાપનામાં પરિવર્તિત કરવા માટે દિશાનિર્દેશ આપે અને તે પછી સેવા ના ૯, ૧૮ અને ૨૭ વર્ષ પૂર્ણ થતાં ઉચ્ચતર ગ્રેડનો વધુ લાભ મંજૂર કરે;

(સી) કે આપના લોર્ડશીપ્સ આ અરજી સાથે અંકિત એએનએન.એમ તરીકે દર્શાવેલ તા. ૨૦૮૨૦૧૪ના વિવાદિત જી.આર.ને મનમાની, ભેદભાવપૂર્ણ તથા ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬નું ઉલ્લંઘન કરનાર હોવાથી રદ કરવા પ્રસન્ન થાય;

(ડી) આ અરજીના પ્રવેશ તથા અંતિમ નિકાલ બાકી હોય ત્યાં સુધી, લોર્ડશીપ્સ પ્રતિવાદીઓને આ માનનીય અદાલતે એસ.સી.એ. નં. ૭૪૬૪/૧૯૯૬ અને એલ.પી.એ. નં. ૧૩૬૦/૨૦૧૧ માં આપેલા ચુકાદાના પ્રકાશમાં અરજદારોનો કેસ વિચારવા અંગે દિશાનિર્દેશ આપવા કૃપા કરે;

(ઈ) ન્યાયહિતમાં માનનીય અદાલત યોગ્ય અને ઉચિત ગણે તેવી અન્ય તથા આવી વધુ રાહત;”

●અરજદારો તરફથી રજૂઆતો:

૬ સંબંધિત અરજદારો તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલે જોરશોરથી રજૂ કર્યું કે આ મુદ્દો મોટા ભાગે આ અદાલતના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા રશિમકાબેન ત્રિકમલાલ અને અન્ય વિ. ગુજરાત રાજ્ય [સ્પે. સિવિલ એપિલિકેશનસ્પે. સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૭૪૬૪ ઓફ ૧૯૯૬, તા. ૨૧મી જાન્યુઆરી, ૨૦૧૧ના રોજ નક્કી કરાયેલ] મામલામાં આપવામાં આવેલા ચુકાદા અને આદેશ દ્વારા આવરી લેવાયેલો છે. તેમણે વધુમાં રજૂ કર્યું કે વિદ્વાન એકલ

ન્યાયાધીશનો ઉક્ત ચુકાદો વિભાગીય ખંડપીઠ દ્વારા પુષ્ટિ પામ્યો હતો, અને ત્યારબાદ વિશેષ અનુમતિ અરજી (નાગરિક) (સીસી) ક્રમાંક ૧૭૨૨૧ ઓફ ૨૦૧૨માં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા પણ તેની પુષ્ટિ કરવામાં આવી હતી.

૭ વિદ્વાન વકીલે વધુમાં રજૂ કર્યું કે અરજદારો લગભગ ત્રણ દાયકાથી કાર્યભારિત સ્થાપનામાં કાર્યભારિત કર્મચારીઓ તરીકે સેવા બજાવી રહ્યા છે. જો રાજ્ય સરકારે લગભગ ત્રણ દાયકાના સતત સમયગાળા સુધી અરજદારોની સેવાઓ લેવી યોગ્ય માનેલી હોય, તો એવું કહી શકાય કે કાર્યનું સ્વરૂપ કાયમી હતું. તેમણે રજૂ કર્યું કે કાર્યભારિત સ્થાપનામાં પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતા અરજદારોને અસ્થાયી સ્થાપનામાં સમાવી લઈને તેમને વર્ષ ૧૯૭૩ના શાસકીય ઠરાવના લાભો આપવામાં આવવા જોઈએ હતા.

૮ અરજદારો તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલે જોરશોરથી રજૂ કર્યું કે રાજ્ય સરકાર દ્વારા વર્ષ ૧૯૭૩ના ઠરાવને વર્ષ ૨૦૧૪ના ઠરાવ દ્વારા રદ કરવાની / પરત ખેંચવાની કાર્યવાહી માત્ર અત્યંત મનમાની અને સ્વૈરચારી તરીકે જ ગણાવી શકાય તેવી નથી, પરંતુ તેને અસંવિધાનિક અને અતિ દુર્ભાગ્યપૂર્ણ પણ ગણાવી શકાય તેવી છે.

૯ વિદ્વાન વકીલે રજૂ કર્યું કે વર્ષ ૧૯૭૩ના ઠરાવને રાજ્ય સરકાર દ્વારા ભૂતલક્ષી અસરથી પરત ખેંચવું કાયદેસર રીતે અનુમત્ય નહોતું.

૧૦ વિદ્વાન વકીલે રજૂ કર્યું કે વર્ષ ૨૦૧૪ ની વિવાદિત અધિસૂચના ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૯(એ) નું ઉલ્લંઘન કરતી છે. વિદ્વાન વકીલે વધુમાં રજૂ કર્યું કે સંભવતઃ વર્ષ ૨૦૧૪ નો સરકારી ઠરાવ બહાર પાડવાનો એકમાત્ર હેતુ નાણાકીય અસરનો સામનો કરવાનો હતો. તેમણે રજૂ કર્યું કે નાણાકીય અસરનો બચાવ કાયદામાં ટકાઉ નથી. તેમણે જોરદાર રીતે રજૂ કર્યું કે કાયદાની સ્થિર સ્થિતિને ધ્યાનમાં લેતા, ખાસ કરીને ઉપર ઉલ્લેખિત વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા આપવામાં આવેલ નિર્ણય, જેને લેટર્સ પેટન્ટ અપીલમાં સમર્થન મળ્યું હતું અને ત્યારબાદ વિશેષ અનુમતિ અરજીમાં પણ સમર્થન મળ્યું હતું, તે જોતા રાજ્ય સરકારે પોતાના કર્મચારીઓને આ અદાલત સમક્ષ આવવા માટે મજબૂર કરવા જોઈએ નહોતાં.

૧૧ અરજદારો તરફથી હાજર થયેલા વિદ્વાન વકીલે વધુમાં રજૂ કર્યું કે તમામ અરજદારોની નિમણૂક રોજગાર વિનિમય કચેરી મારફતે કાયદા અનુસાર કરવામાં આવી હતી. તેમની નિમણૂકોને પાછળના દરવાજેથી પ્રવેશ તરીકે વર્ણવી શકાય નહીં. ભરતી નિયમો અને વિનિયમો અનુસાર કરવામાં આવી હતી.

૧૨ પોતાની રજૂઆતોના સમર્થનમાં, અરજદારો તરફથી હાજર થયેલા વિદ્વાન વકીલે નીચે દર્શાવેલ નિર્દિષ્ટ ચુકાદાઓ પર આધાર મૂક્યો હતો:

(૧) ઇન્ડિયન ઓઇલ કોર્પોરેશન લિમિટેડનું વ્યવસ્થાપન અને તેના કામદારો

[૧૯૭૫ (૨) એલએલજે ૩૧૯]

(૨) સ્ટેટ ઓફ ઝારખંડ અને અન્ય એક વિ. હરિહર ચાદવ અને અન્ય
[૨૦૧૪(૨) એસસીસી ૧૧૪]

(૩) યુ.પી. રાજ્ય વીજળી બોર્ડ વિ. પૂરન ચંદ્ર પાંડે અને અન્ય [૨૦૦૭ (૭)
સર્વોચ્ચ ટુડે ૩૭૪]

(૪) બેંગલોર વોટર સપ્લાય એન્ડ સ્યુવેજ બોર્ડ વિ. રાજપ્પા અને અન્ય,
[એ.આઈ.આર. ૧૯૭૮ એસ.સી. ૫૪૮]

(૫) લોકમંત ન્યૂઝપેપર્સ પ્રા. લિ. વિ. શંકરપ્રસાદ, [(૧૯૯૯) ૬ એસ.સી.સી.
૨૭૫]

(૬) એમ/એસ. ટાટા આયર્ન એન્ડ સ્ટીલ કો. લિ. વિ. ધ વર્કમેન એન્ડ અધર્સ,
[૧૯૭૨ (૨) એલએલજે ૨૫૯]

(૭) કલકત્તા ઇલેક્ટ્રિક સપ્લાય કોર્પ. લિ. અને કલકત્તા ઇલેક્ટ્રિક સપ્લાય
વર્કર્સ' યુનિયન અને અન્ય, [૧૯૯૫(૧) એલએલજે ૮૭૪]

(૮) સી.સી.ઈ. લખનૌ વિ. એમ/એસ. વિમકો લિ., [૨૦૦૭(૭) સુપ્રીમ
૩૮૦]

(૯) મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમ અને અન્ય વિ. કાસ્ટરિબે રાજ્ય
પરિવહન કર્મચારી સંઘટના, [૨૦૦૯ (૮) એસસીસી ૫૫૬]

(૧૦) દુર્ગાપુર કેઝ્યુઅલ વર્ક્સ યુનિયન તથા અન્ય વિ. ફૂડ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા તથા અન્ય, [૨૦૧૫ (૧) સી.એલ.આર. ૩૭૯]

(૧૧) ઉમરાળા ગ્રામ પંચાયત વિ. સચિવ, મ્યુનિસિપલ એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન અને અન્ય, [૨૦૧૫ (૨) એલએલજે ૪૦૩ (એસસી)]

(૧૨) અમરકાંત રાય વિ. બિહાર રાજ્ય અને અન્ય, [૨૦૧૫(૨) એલએલજે એસસી ૧]

(૧૩) તમિલ નાડુ ટર્મિનેટેડ કુલ ટાઇમ ટેમ્પરરી એલ.આઈ.સી. કર્મચારીઓ વિ. લાઇફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય, [સિવિલ અપીલ નં. ૬૯૫૦ / ૨૦૦૯ની, સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા ૧૮મી માર્ચ, ૨૦૧૫ના રોજ નિર્ણય કરાયેલ].

●રાજ્ય સરકાર તરફથી રજૂઆતો :

૧૩ શ્રી પ્રકાશ કે. જાની, પ્રતિવાદી-ગુજરાત રાજ્ય તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન એડિશનલ એડવોકેટ જનરલ, જેમને વિદ્વાન સહાયક સરકારી વકીલે સહાયતા આપી હતી, તેમણે તમામ રિટ અરજીઓનો કડક વિરોધ કરતાં રજૂ કર્યું કે અરજદારોમાંથી કોઈને પણ એવો દાવો કરવાનો કોઈ કાનૂની અથવા નિહિત અધિકાર નથી કે વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં પાંચ વર્ષોની સેવા પૂર્ણ થતાં તેમને

કામચલાઉ સ્થાપનામાં સમાવી લેવાયા હોત. શ્રી જાની એ રજૂ કર્યું કે ૧૯૭૩ના સરકારના ઠરાવ પર આધારિત સમગ્ર દાવો ભ્રાંતિપૂર્ણ છે.

૧૪ શ્રી જાની એ રજૂ કર્યું કે તમામ અરજદારોની નિમણૂકો ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ સાથે સુસંગત ન હતી.

૧૫ શ્રી જાની એ રજૂ કર્યું કે ૧૯૭૩નો સરકારી ઠરાવ શરતી ગણાવી શકાય એવો હતો અને તેણે અરજદારોના પક્ષે અસ્થાયી સ્થાપનામાં સમાવી લેવાની માંગ કરવા માટે કોઈ પરમ અથવા કોઈ કાનૂની હક પ્રદાન કર્યો નહોતો.

૧૬ શ્રી જાની રજૂ કર્યું કે હકીકતમાં, વર્ષ ૧૯૭૮માં જ રાજ્ય સરકારે વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપના પર કોઈપણ વ્યક્તિની નિમણૂક ન કરવા અંગે નીતિગત નિર્ણય લીધો હતો, પરંતુ આવા નીતિગત નિર્ણય હોવા છતાં, સંબંધિત વિભાગોએ અરજદારોની ભરતી કરી હતી.

૧૭ શ્રી જાની એ રજૂ કર્યું કે યોગ્ય વિચારવિમર્શ બાદ પોતાની નીતિમાં ફેરફાર કરવો રાજ્ય સરકારની સત્તાની અંદર આવે છે.

૧૮ શ્રી જાની એ રજૂ કર્યું કે વર્ષ ૨૦૧૪ના સરકારના ઠરાવના અનુસંધાને, અરજદારો કામચલાઉ સ્થાપનામાં સમાવી લેવા માટે દાવો કરી શકતા નથી.

૧૯ શ્રી જાનીએ રજૂ કર્યું કે ઉપરોક્ત ઉલ્લેખિત આ અદાલતના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા આપવામાં આવેલ ચુકાદો, જેને લેટર્સ પેટન્ટ અપીલમાં સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું અને ત્યારબાદ સર્વોચ્ચ અદાલતે પણ સમર્થન આપ્યું હતું, તે અરજદારોને સહાયક બનશે નહીં, કારણ કે ૧૯૭૩નો સરકારનો ઠરાવ હવે અસ્તિત્વમાં રહ્યો નથી. શ્રી જાનીએ રજૂ કર્યું કે નિયુક્તિની પદ્ધતિ, લાયકાતો વગેરે બાબતે દરેક અરજીઓમાં હકીકત સંબંધિત અત્યંત વિવાદાસ્પદ પ્રશ્નો સામેલ છે. આવી પરિસ્થિતિમાં, આ અદાલત રાજ્ય સરકારને અરજદારોને કામચલાઉ સ્થાપનામાં સમાવી લેવા બાબતે કોઈ મંડેમસનો રિટ જારી ન કરે.

૨૦ શ્રી જાનીએ રજૂ કર્યું કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ અરજદારોને અસરકારક ઉપાય ઉપલબ્ધ હોવાથી, તે આધાર પર રિટ અરજીઓ નામંજૂર થવા યોગ્ય છે, અને તે મુજબ તેમણે સંદર્ભ દ્વારા યોગ્ય વિવાદ ઉઠાવવો જોઈતો હતો.

૨૧ શ્રી જાની એ રજૂ કર્યું કે ગુજરાત રાજ્ય સર્વાંગી કલ્યાણના વિચારથી માર્ગદર્શિત થાય છે. આર્થિક અસરકારકતાઓને ધ્યાનમાં લેતાં, કામચલાઉ ખર્ચ આધારિત સ્થાપનામાંથી અરજદારોને કામચલાઉ સ્થાપનામાં સમાવી લેવું સરકાર માટે વ્યવહારુ નથી. શ્રી જાની એ રજૂ કર્યું કે વર્ષ ૨૦૧૪નો સરકારનો ઠરાવ કોઈ પણ રીતે અસંવિધાનિક અથવા ગેરકાયદેસર ગણાવી શકાય તેમ નથી, કારણ કે તે અરજદારોના કોઈ સ્થાપિત અથવા કાયદેસર હકો છીનવી લેતો નથી.

૨૨ ઉપરોક્ત સંદર્ભિત પરિસ્થિતિઓમાં, શ્રી જાની એ પ્રાર્થના કરી કે, કોઈપણ રિટ અરજીઓમાં કોઈ સાર નથી હોવાથી, તે નામંજૂર થવા પાત્ર છે.

૨૩ પોતાની રજૂઆતોના સમર્થનમાં, નીચેના નિર્ણયો પર આધાર મૂકવામાં આવ્યો છે:

(૧) જમ્મુ અને કાશ્મીર રાજ્ય વિ. શ્રી ત્રિલોકી નાથ ખોસા અને અન્ય
[(૧૯૭૪) ૧ એસસીસી ૧૯]

(૨) કે.એન. થાનકી વિ. ગુજરાત રાજ્ય [(૧૯૮૯) ૨ જી.એલ.એચ. ૨૫૪]

(૩) હિમાચલ પ્રદેશ રાજ્ય અને અન્ય વિ. કૈલાશ ચંદ મહાજન અને અન્ય
[૧૯૯૨ પૂરક (૨) એસસીસી ૩૫૧]

(૪) કુસુમમ હોટેલ્સ (પી) લિ. વિ. કેરળ રાજ્ય વીજળી બોર્ડ [(૨૦૦૮) ૧૩
એસીસી ૨૧૩]

(૫) ગુજરાત રાજ્ય તથા અન્ય વિ. નરસિંહદાસ કૃષ્ણદાસ અગ્રાવલ
[૨૦૦૬(૧) જી.એલ.આર. ૧૪૬]

(૬) યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વિ. કાર્ટિક ચંદ્ર મોન્ડલ અને અન્ય
[(૨૦૧૦) ૨ એસ.સી.સી. ૪૨૨]

(૭) સ્ટેટ બેન્કના સ્ટાફ યુનિયન (મદ્રાસ સર્કલ) વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય [(૨૦૦૫) ૭ એસસીસી ૫૮૪]

(૮) કાર્પાટક રાજ્યના સચિવ અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી (૩) અને અન્યો [(૨૦૦૬) ૪ એસ.સી.સી. ૧]

(૯) યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા તથા અન્ય વિ. એ.એસ. પિલ્લૈ તથા અન્ય [(૨૦૧૦) ૧૩ એસીસી ૪૪૮]

(૧૦) સરકારના સચિવ, સ્કૂલ, શિક્ષણ વિભાગ, ચેન્નઈ વિ. આર. ગોવિંદસ્વામી અને અન્ય [(૨૦૧૪) ૪ એસસીસી ૭૬૯]

(૧૧) નંદ કુમાર વિ. બિહાર રાજ્ય અને અન્યો [(૨૦૧૪) ૫ એસ.સી.સી. ૩૦૦]

(૧૨) સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન અને અન્ય વિ. દયા લાલ અને અન્ય [એ.આઈ.આર. ૨૦૧૧ એસ.સી. ૧૧૯૩]

૨૪ શ્રી જાની, વિદ્વાન એડવોકેટ જનરલે પણ ગાંધીનગર, આર એન્ડ બી વિભાગના અન્ડર સેક્રેટરી મારફતે યોગ્ય રીતે પ્રતિજ્ઞાપિત અને પ્રતિવાદી નં. ૧ની તરફેથી દાખલ કરાયેલા જવાબરૂપ સોગંદનામામાં કરાયેલા નીચેના કથનો પર આધાર મૂક્યો છે:

“૮. હું આદરપૂર્વક રજૂ કરું છું કે તા. ૧૬.૦૮.૧૯૭૩ના સરકારી ઠરાવ દ્વારા, પ્રારંભે ગુજરાત સરકારે એવી નીતિ અમલમાં મૂકી હતી કે કોઈપણ કામોના જાળવણી અને મરામત અથવા સિંચાઈના સંચાલન સંબંધિત, જે કામો પ્રાથમિક સ્વરૂપે આવશ્યક હોય અથવા ખૂબ દીર્ઘકાલીન ધોરણે આવશ્યક હોય, તે બાબતમાં વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનાના પદોને રૂપાંતરિત કરવામાં આવે અને આ કારણોસર વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનાના પદોને કામચલાઉ સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત કરવાનો નિર્ણય કરવામાં આવ્યો હતો. આ સાથે સંલગ્ન અને પરિશિષ્ટ-આર-૧ તરીકે નિર્દિષ્ટ દસ્તાવેજ તા. ૧૬.૦૮.૧૯૭૩ના સરકારી ઠરાવની નકલ છે. આ તબક્કે, નોંધવું અત્યંત મહત્વપૂર્ણ છે કે આ રૂપાંતરની પ્રક્રિયામાં મુખ્યત્વે ત્રિ-સ્તરીય પ્રક્રિયા સામેલ છે, જે પાત્રતા, શરતોની પૂર્ણતા અને ઉપલબ્ધ પદો પર આધારિત છે; રૂપાંતરની મૂળભૂત પાયાની શરૂઆત દૈનિક વેતનદાર ચાર્જ સ્થાપનાથી થાય છે; ત્યારબાદ વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનાનું કામચલાઉ સ્થાપનામાં રૂપાંતરણ થાય છે. તેથી, દરેક પ્રક્રિયાને સ્પષ્ટ રીતે સમજવા માટે, સૌપ્રથમ, કામચલાઉ સ્થાપના અને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનાની વ્યાખ્યા તેમજ સરકારની અનુરૂપ નીતિનો ઉલ્લેખ કરવો અતિ પ્રાસંગિક છે.

૧૨. હું વધુમાં રજૂ કરું છું કે દૈનિક વેતનદાર કર્મચારીની નિમણૂક કરવાની પ્રક્રિયા એવી છે કે કોઈપણ કામ માટે પ્રસંગોપાત રોકાયેલા કર્મચારીને ચુકવણી પખવાડિયા અથવા મહિના ના અંતરે કરવાપાત્ર હોય છે અને તેમના નામો પ્રારંભે હાજરી નોંધપોથીમાં નોંધવામાં આવે છે. હું આદરપૂર્વક રજૂ કરું છું કે સર્વેક્ષણ,

આલેખન, ટ્રેસિંગ વગેરે માટે વિવિધ યોજનાઓમાં નિયુક્ત કરવામાં આવેલા કાર્યભારિત કર્મચારીઓને કાર્યભારિત તરીકે ગણવા યોગ્ય છે, અને કર્મચારીને નિશ્ચિત કામ પર જ રોકવામાં આવવો આવશ્યક છે તથા કાર્યભારિત સ્થાપનાનું નિર્ધારણ યોજનાઓના ખર્ચના પ્રમાણના આધારે કરવામાં આવે છે. આવા પદોને મંજૂરી આપતી વખતે, તે કામો પર ખર્ચાયેલ સમયના પ્રમાણમાં કામો માટે ખર્ચ ફાળવવામાં આવે છે અને જેમના માટે તેઓ નિમણૂક પામ્યા હોય તે કામો સ્થગિત અથવા બંધ કરવામાં આવે ત્યારે કાર્યભારિત કર્મચારીઓને સેવા પરથી દૂર કરવા જોઈએ અને કામો પુનઃ શરૂ થતા જ તેમને ફરીથી રોજગારમાં લેવા જોઈએ. આ તબક્કે કાર્યભારિત સ્થાપનાના સંબંધમાં ધ્યાન દોરવું આવશ્યક છે; કાર્યભારિત સ્થાપના માટે કામો પર થનારા ખર્ચના ૨% જેટલો ખર્ચ કરવામાં આવી શકે છે.

૧૩. હું કહું છું અને રજૂ કરું છું કે તાત્કાલિક સ્થાપના સમયાંતરે ઊભી થતી વધારાની દેખરેખની જરૂરિયાત પૂર્ણ કરવા માટે છે અને પી.ડબલ્યુ.ડી. સ્થાપના કામોના ખર્ચ મુજબ તથા જેટલી હદ સુધી જરૂરી હોય તેટલી સંકોચન તેમજ વિસ્તરણ માટે સક્ષમ હોવી જોઈએ. હું વધુમાં રજૂ કરું છું કે તાત્કાલિક નિમણૂકો હંમેશા “આગલા આદેશ સુધી” કરવામાં આવવી જોઈએ, અને આવી રીતે નિમણૂક કરવામાં આવેલા વ્યક્તિઓને સ્પષ્ટપણે સમજાવવામાં આવવું જોઈએ કે તેઓને કોઈ કારણ આપ્યા વિના કોઈપણ સમયે ફરજમુક્ત કરવામાં આવી શકે છે.

૧૪. હું કહું છું કે ઉપર ઉલ્લેખિત વ્યાખ્યાઓના સંદર્ભમાં, દૈનિક વેતનધારી કામદારોને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં તથા વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનાને કામચલાઉ સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત કરવા સંબંધિત તમામ સરકારના ઠરાવનો ઉલ્લેખ કરવો પ્રસ્તુત છે. જે સરકારના ઠરાવ દ્વારા દૈનિક વેતનધારી કામદારોને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત કરી શકાય છે, તેવો સરકારનો ઠરાવ ઉલ્લેખવા યોગ્ય છે. તા. ૦૪.૦૭.૧૯૭૩ના સરકારના ઠરાવ દ્વારા પ્રથમ વખત સરકારે દૈનિક વેતનધારી કામદારોને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત કરવાની નીતિ અમલમાં મૂકી હતી. ઉપરોક્ત સરકારનો ઠરાવ કેટલીક શરતો સાથે પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, જેનો ઉલ્લેખ ઉક્ત ઠરાવમાં કરવામાં આવ્યો છે. રૂપાંતરણ માટેની પ્રથમ અને મુખ્ય આવશ્યકતા દૈનિક વેતનધારી કામદાર તરીકે ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરવાની છે. દૈનિક વેતનધારીમાંથી વર્ક-ચાર્જ સ્થાપના સંબંધિત સરકારના ઠરાવનો કાળક્રમ મુજબનો ચાર્ટ નીચે મુજબ છે: આ સાથે સંલગ્ન અને અનુબંધ-આર-૨ (એકત્રિત) તરીકે ચિહ્નિત ઉપરોક્ત સરકારના ઠરાવોની નકલો જોડવામાં આવી છે.

સરકારી ઠરાવોની તારીખ	સંક્ષિપ્ત સાર
૦૪/૦૭/૧૯૭૩	રોજમદારને વર્ક ચાર્જ સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત કરવું. આ રૂપાંતર વર્ક ચાર્જ સ્થાપનામાં સરકારના ઠરાવમાં ઉલ્લેખિત શરતોને આધીન રહેશે.

	તે માટે ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયેલી હોવી આવશ્યક છે. નવી ખાલી પડેલી જગ્યાની ભરતી કરવી અથવા વર્ક ચાર્જડ કર્મચારીની ખાલી પડેલી જગ્યાની ભરતી કરવી. પ્રથમ પ્રાથમિકતા દૈનિક વેતનદાર (રોજમદાર) ને આપવામાં આવશે. આ રોજમદારની દીર્ઘ સેવા ધ્યાનમાં લઈને કરવાનું રહેશે. જો સંબંધિત વર્ગમાં ખાલી જગ્યા હોય, તો આ રૂપાંતર ભરતીના નિયમો સાથે સુસંગત હોવું આવશ્યક છે.
૧૬/૧૧/૧૯૭૩	તારીખ ૦૪/૭/૧૯૭૩ ના અગાઉના જી.આર.નું સ્પષ્ટીકરણ વર્તમાન જી.આર.માં કરવામાં આવ્યું હતું. • જેના દ્વારા એવું સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે જેમણે કેલેન્ડર વર્ષમાં ઓછામાં ઓછા ૧૮૦ દિવસ કામ કર્યું હોય, તેમની સેવા એક વર્ષ માટે દૈનિક વેતનદાર તરીકે ગણવામાં આવશે. પરંતુ, કાર્યભારિત

	લાભો આપવા માટે સેવા ૫ વર્ષ ગણતી વખતે ૨૪૦ દિવસનો માપદંડ લાગુ પડશે.
૦૩/૦૨/૧૯૮૭	વર્ક-ચાર્જ્ સ્થાપનામાં કોઈપણ વ્યક્તિની ભરતી કરવી નહીં. • નવા દૈનિક વેતનભોગી કામદારો. મસ્ટર રોલ પર રોજગાર આપવો નહીં.
૧૧/૦૭/૧૯૮૮	૩/૦૨/૧૯૮૭ના જી.આર. માં જારી કરવામાં આવેલી સૂચનાનું પુનરાવર્તન કરીને દૈનિક વેતનદારોની ભરતી ન કરવાની સૂચના આપવામાં આવી હતી. • ઉક્ત પરિપત્ર દ્વારા સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે સમિતિની રચના અને તે સમયે ચાલી રહેલી પ્રક્રિયાને ધ્યાનમાં લેતા, વર્ક ચાર્જ્ સ્થાપનામાં કોઈ પણ દૈનિક વેતનદારની ભરતી કરવાની આવશ્યકતા નહોતી.
૩૧/૩/૧૯૮૯	આ પરિપત્રમાં સરકારે જી.આર. ૦૩/૦૨/૧૯૮૭ દ્વારા જારી કરાયેલ

	સૂચનોને પુનઃજારી કર્યા.
‘૩૦/૦૫/૧૯૮૯	આ પરિપત્રમાં ફરીથી સરકારે, કામચલાઉ ચાર્જડ સ્થાપનામાં રૂપાંતરણ પર પ્રતિબંધ અંગે જીઆર-૦૩/૦૨/૧૯૮૭ ની એ જ રજૂઆત પુનરાવર્તિત કરી.
‘૦૫/૦૬/૧૯૮૯	આ ઠરાવમાં – સરકારે કામચલાઉ ખર્ચ-ભારિત સ્થાપનામાં રૂપાંતર પર પ્રતિબંધ અંગેના ૦૩/૦૨/૧૯૮૭ના જી.આર.ના એ જ પ્રસ્તાવને પુનરોચ્ચાર કર્યો હતો. • આ સરકારી ઠરાવમાં નોંધ ૧ દ્વારા એ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે તા. ૧૭.૧૦.૧૯૮૮ના ઠરાવ દ્વારા દૈનિક વેતનદારોના વેતન સંબંધિત આદેશો પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવ્યા હતા. દૈનિકના રૂપાંતર માટે કોઈ શરત નથી
	કામચલાઉ મજૂરને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં સામેલ કરવામાં આવતો નથી, તેથી દૈનિક મજૂરોને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં સમાવેશ કરવાના નથી.

	વર્તમાન ઠરાવમાં આ બાબત સ્પષ્ટ કરવામાં આવી અને સૂચના આપવામાં આવી કે કોઈપણ દૈનિક મજૂરને વર્ક-ચાજર્ડ સ્થાપનામાં સમાવેશ કરવો નહીં.
૦૫/૦૧/૧૯૯૦	દૈનિક વેતનધોરણના કામદારો માટેના વેતન અને સેવાઓ બાબતની નવી નીતિના અનુસંધાનમાં જૂની સૂચનાઓનો અતિક્રમણ. દૈનિક વેતનધોરણના કામદારો સંબંધે અગાઉના તમામ સરકાર ઠરાવો અતિક્રમિત કરવામાં આવે છે.

૧૫. હું આગળ આદરપૂર્વક રજૂ કરું છું કે તા. ૧૬.૦૮.૧૯૭૩ના સરકારી ઠરાવ દ્વારા, પ્રારંભે ગુજરાત સરકારે જાળવણી અને મરામત સંબંધિત કોઈપણ કામો અથવા સિંચાઈ વ્યવસ્થાપન બાબતે, જે અથવા તો પ્રારંભિક સ્વરૂપે જરૂરી હોય અથવા બહુ દીર્ઘકાળીન આધાર પર જરૂરી હોય, તેવા વર્ક-ચાજર્ડ સ્થાપનના પદોના રૂપાંતર અંગેની નીતિ અમલમાં મૂકી હતી અને આ કારણોસર વર્ક-ચાજર્ડ સ્થાપનના પદોને કામચલાઉ સ્થાપનમાં રૂપાંતરિત કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો.

૧૬. હું વિનમ્રતાપૂર્વક રજૂ કરું છું કે ઉપરોક્ત ઠરાવમાં એ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે અગાઉ બાકી રહેલો પ્રસ્તાવ નિકાલ થયેલો માનવામાં આવે છે અને રૂપાંતર માટે નવો પ્રસ્તાવ ઉપરોક્ત શાસકીય ઠરાવમાં આપવામાં આવેલી સૂચનાઓ મુજબ રજૂ કરવો જોઈએ. આ તબક્કે ઉદ્દેખ કરવો આવશ્યક છે કે કામચલાઉ સ્થાપનામાં વર્ક-ચાર્જડ સ્થાપનામાંથી રૂપાંતર માટે નવો પ્રસ્તાવ મોકલતી વખતે, દરેક પદ માટે યોગ્ય ન્યાયસંગત કારણ દર્શાવવું તથા અસ્તિત્વમાન ધોરણો અને પાત્રતા માપદંડો સૂચવવા ફરજિયાત હતું, જે કર્મચારીને કામચલાઉ સ્થાપનામાં રૂપાંતર કરતી વેળાએ નક્કી કરી શકાય. તેમ છતાં, એવો રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે વર્ક-ચાર્જડ કર્મચારીને આપમેળે કામચલાઉ સ્થાપનામાં સમાવી શકાય નહિ, પરંતુ “એજ કેડરમાં” પદ ખાલી થાય ત્યારે જ કર્મચારીનું રૂપાંતર કરી શકાય. વધુમાં, એ પણ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું છે કે ભૂતકાળમાં એવા તમામ વર્ક-ચાર્જડ કર્મચારીઓને, જેઓએ વર્ક-ચાર્જડ તરીકે ૫ વર્ષ સેવા પૂર્ણ કરી હોવાના આધારે શાસકીય ઠરાવ મુજબ કામચલાઉ સ્થાપનામાં રૂપાંતર મેળવ્યું હતું, તેમની બાબતમાં હકીકતમાં સંબંધિત વિભાગ અથવા વર્તુળમાં લાંબા ગાળે કામ ચાલુ રાખવાની ન્યાયસંગત જરૂરિયાત હતી અને તેથી સમયની જરૂરિયાત પૂરી કરવા માટે વર્ક-ચાર્જડ કર્મચારી તરીકે કામ કરતા કર્મચારીઓને કામચલાઉ સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત કર્મચારી તરીકે માનવામાં આવ્યા હતા. અત્રે એ પણ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે ‘વર્ક-ચાર્જડ કર્મચારીનું કામચલાઉ સ્થાપનામાં રૂપાંતર બઢતી નથી’. એ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે આ કાર્યવાહી સ્થાપનામાં લોકોની જરૂરિયાત પૂરી કરવા માટે

શરૂ કરવામાં આવી હતી. હું રજૂ કરું છું કે કામચલાઉ સ્થાપના માટે કોઈ મંજૂર પદ ઉપલબ્ધ નથી. ત્યાંની નિમણૂક કામની સતત જરૂરિયાતના આધારે થાય છે. હું રજૂ કરું છું કે માત્ર ૫ વર્ષ સેવા પૂર્ણ થવાથી અરજદારોને રૂપાંતરના લાભોનો દાવો કરવાનો હક પ્રાપ્ત થતો નથી. અરજદાર દ્વારા તેને હકની બાબત તરીકે દાવો કરી શકાય નહિ. હું વિનમ્રતાપૂર્વક રજૂ કરું છું કે અરજદારની નિમણૂક પાછળના દરવાજેથી પ્રવેશના સ્વરૂપની છે, તેવું હોય તો પણ.

૧૭. હું કહું છું કે ઉપર સમજાવેલ કારણોસર અરજદારનો દાવો મંજૂર કરી શકાય તેમ નથી; આ કાર્ય માત્ર ત્યારે જ કરવામાં આવશે જ્યારે કોઈ વિભાગ અથવા વર્તુળની નિશ્ચિત સ્થાપનામાં તાત્કાલિક આવશ્યકતા ઊભી થઈ હોય.

૧૮. હું કહું છું કે રાજ્ય સરકારના માર્ગ અને મકાન વિભાગે સરકારના ઠરાવ દ્વારા તારીખ ૧૨.૧૨.૧૯૮૮ના રોજ કામચલાઉ ખર્ચે નિમાયેલ સ્થાપના માટેના નિયમો બહાર પાડ્યા છે. તેની પ્રતિ અહીં જોડેલ છે અને પરિશિષ્ટ-આર-૩ તરીકે ચિહ્નિત કરવામાં આવેલ છે, જે તારીખ ૧૨.૧૨.૧૯૮૮ના રોજ બહાર પાડવામાં આવેલા નિયમોની નકલ છે.

૧૯. હું કહું છું અને રજૂ કરું છું કે રાજ્ય સરકારે તા. ૨૦.૦૮.૨૦૧૪ના સરકારના ઠરાવ દ્વારા વર્કચાર્જ સ્થાપનાને કામચલાઉ સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત કરવાની મનાઈ કરવાનો નિર્ણય કર્યો છે. આ સાથે જોડાયેલ અને અનુબંધક-આર-૪ તરીકે ચિહ્નિત તા. ૨૦.૦૮.૨૦૧૪ના સરકારના ઠરાવની નકલ છે. રાજ્ય સરકારે તા. ૧૬.૦૮.૧૯૭૩ના સરકારના ઠરાવને રદ કરવાનો નિર્ણય કર્યો છે. આ

તબક્કાએ ઉદ્દેખ કરવો અત્યંત જરૂરી છે કે ૧૯૭૩ના જી.આર.ને રદ કરવાનો આ નીતિગત નિર્ણય ગુજરાત એન્જિનિયર રિસર્ચ ઇન્સ્ટિટ્યૂટ (જેરી) દ્વારા તા. ૨૫.૦૬.૨૦૦૬ના રોજ મોકલવામાં આવેલા પ્રસ્તાવના અનુસંધાને લેવામાં આવ્યો હતો, અને તે જ પ્રસ્તાવ રાજ્ય સરકારના નાણાં વિભાગના મુખ્ય સચિવને મોકલવામાં આવ્યો હતો તથા તા. ૨૬.૦૪.૨૦૦૭ના રોજ નાણાં વિભાગના મુખ્ય સચિવે તા. ૧૬.૦૮.૧૯૭૩ના સરકારના ઠરાવને રદ કરવા માટેની ભલામણ આગળ ધપાવી હતી. આ પૃષ્ઠભૂમિમાં તા. ૧૬.૦૮.૧૯૭૩ના સરકારના ઠરાવને રદ કરવા માટે વહીવટી પ્રક્રિયા શરૂ કરવામાં આવી હતી અને તા. ૨૧.૦૮.૨૦૦૮ના રોજ રાજ્યના મુખ્ય સચિવે પણ તે જને રદ કરવાની ભલામણ કરી હતી અને જેરીનો પ્રસ્તાવ પણ નામંજૂર કરવામાં આવ્યો હતો. તે પછી, આ મુદ્દા અંગે વધુ વિચારવિમર્શ રાજ્ય સરકારના નાણાં પ્રધાનની અધ્યક્ષતામાં તા. ૦૪.૦૪.૨૦૧૩ની બેઠકમાં કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં નાણાં વિભાગના મુખ્ય સચિવ, માર્ગ અને મકાન વિભાગના મુખ્ય સચિવ, કાનૂન વિભાગના સચિવ, સામાન્ય વહીવટ વિભાગના મુખ્ય સચિવ (કાર્મિક) અને સંબંધિત વિભાગોના પરિષ્ઠ અધિકારીઓ હાજર રહ્યા હતા. તા. ૦૪.૦૪.૨૦૧૩ના રોજ યોજાયેલી બેઠકમાં યોગ્ય વિચારવિમર્શ બાદ તા. ૧૬.૦૮.૧૯૭૩ના સરકારના ઠરાવને રદ કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો અને તેને સંબંધિત પ્રધાને મંજૂરી આપી હતી તથા રાજ્યના હિતમાં નીતિગત નિર્ણય તરીકે રાજ્ય સરકારની સર્વોચ્ચ સત્તાએ પણ તેને મંજૂરી આપી હતી.

૨૦. હું એવું કહું છું અને રજૂ કરું છું કે નિયમિત સ્થાપનમાં અલગ અલગ હોદ્દાઓ માટે અલગ અલગ ભરતી નિયમો છે, જે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૯ હેઠળ ઘડવામાં આવ્યા છે, અને દરેક હોદ્દા તેમજ સંવર્ગ માટે લાયકાત નિર્ધારિત કરવામાં આવી હતી. આ સાથે સંલગ્ન અને અનુબંધક-આર-પ (સામૂહિક) તરીકે ચિહ્નિત કરેલ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૯ હેઠળ રાજ્ય સરકાર દ્વારા ઘડવામાં આવેલા ભરતી નિયમોની નકલો આ મુજબ છે: ૧. હમાલ, સાચર કામદાર અને સર્વર વર્ગ-૪, ૨. રસોઈયા વર્ગ-૪ માટે, ૩. પેનલ ઓપરેટર માટે, ૪. ઇલેક્ટ્રીશિયન અને ઇલેક્ટ્રિકલ મિકેનિકલ, હેડ વાયરમેન મિકેનિકલ, લિફ્ટ મિકેનિક્સ ઇન્સ્ટ્રુમેન્ટ રિપેરર્સ અને આર્મેચર, ૫. લોરી ડ્રાઇવર, રોડ રોલર ડ્રાઇવર, ૬. ડ્રાઇવરો માટે, ૭. વર્ક આસિસ્ટન્ટ વર્ગ-૨, ૮. પેઇન્ટર, મસ્યોર્સ, ફાયરમેન અને બ્લેકસ્મિથ્સ, ૯. ટેલિફોન ઓપરેટર, ૧૦. ટ્રેસર, ૧૧. બિન-સચિવાલય ક્લાર્કો, ક્લાર્ક-કમ-ટાઇપિસ્ટ અને ટાઇપિસ્ટ, ૧૨. કેશિયર, ૧૪. ફિટર્સ અને કાર્પેન્ટર્સ, ૧૫. બોરિંગ મિકેનિક્સ અને ફોરમેન (મિકેનિક્સ). આ તબક્કે સ્પષ્ટ કરવું જરૂરી છે કે તમામ હોદ્દાઓ માટે ભરતી નિયમોમાં અલગ અલગ લાયકાતના માપદંડો નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યા હતા. વર્ક-ચાજર્ડ સ્થાપન હેઠળ સેવા આપતા કર્મચારીએ ભરતી નિયમોમાં નિર્ધારિત લાયકાતના માપદંડો પૂર્ણ કરવાના રહે છે; ત્યાર બાદ જ તે કર્મચારીને તાત્કાલિક સ્થાપનમાં રૂપાંતરિત કરી શકાય.

૨૧. હું કહું છું અને રજૂ કરું છું કે તા. ૦૩.૦૨.૧૯૮૭ના સરકારી ઠરાવ તથા ત્યારબાદના સરકારી ઠરાવ દ્વારા દૈનિક વેતનધારક કામદારોને કાર્યભારિત સ્થાપનામાં ભરતી કરવા અંગેના પ્રતિબંધો અંગે સ્પષ્ટતા કરવામાં આવી હતી. તેમાં સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે કાર્યભારિત સ્થાપનામાં દૈનિક વેતનધારક કામદારોની નિમણૂકને મર્યાદિત કરતી રાજ્ય સરકારની નીતિ તા. ૦૫.૦૧.૧૯૯૦ના સરકારી ઠરાવ દ્વારા પુષ્ટિ કરવામાં આવી હતી. ઉક્ત સરકારી ઠરાવમાં અગાઉના સરકારી ઠરાવ દ્વારા જારી કરાયેલ સૂચના, જેના દ્વારા પ્રતિબંધને અતિક્રમિત કરવામાં આવ્યો હતો, તે અતિક્રમિત કરવામાં આવી, પરંતુ કાર્યભારિત સ્થાપનામાં દૈનિક વેતનધારક કામદારોની ભરતી અંગેનો પ્રતિબંધ યથાવત્ રહ્યો. આ તબક્કે, એ સ્પષ્ટ કરવું મહત્વપૂર્ણ છે કે તા. ૨૦.૦૮.૨૦૧૪નો સરકારી ઠરાવ, ગુજરાત સરકારના નીતિગત નિર્ણય તરીકે કાર્યભારિત સ્થાપનામાંથી અસ્થાયી સ્થાપનામાં રૂપાંતરણ કરવાની નીતિ જાહેર કરવામાં આવી હતી તે પ્રારંભિક સરકારી ઠરાવ સહિત, રદ કરે છે.

૨૨. હું કહું છું અને રજૂ કરું છું કે પુનરુક્તિના જોખમે જણાવું છું કે ઉપરોક્ત પરિચ્છેદોમાં ઉલ્લેખ મુજબ યોગ્ય વિચારવિમર્શ પછી તથા ગુજરાત સરકાર દ્વારા યોગ્ય વિચારણા કર્યા બાદ, તા. ૨૦.૦૮.૨૦૧૪ ના સરકારના ઠરાવ દ્વારા અગાઉની નીતિ રદ કરવાનો નીતિગત નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો. તેથી, મારી વિનમ્ર પ્રાર્થના છે કે આ અદાલતે રાજ્ય સરકારના આ નીતિગત નિર્ણયમાં હસ્તક્ષેપ કરવો નહીં.”

રૂપ પક્ષકારોની તરફથી હાજર થયેલા વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા બાદ અને નોંધપર રહેલ સામગ્રીનું વિચારણા કર્યા બાદ, રિટ અરજીઓના આ સમૂહમાં નીચેના પ્રશ્નો મારી વિચારણા માટે ઉપસ્થિત થાય છે:

(૧) શું રાજ્ય સરકાર દ્વારા કામચલાઉ સ્થાપનામાં, વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાંથી, સતત પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયા બાદ પણ રિટ અરજદારોને સમાવી ન લેવાની કાર્યવાહી મનસ્વી, અસંવિધાનિક અને સામાજિક તથા આર્થિક ન્યાયના તત્વને વિરુદ્ધ ગણાવી શકાય?

(૨) શું રાજ્ય સરકારને ૧૯૭૩ના વર્ષના સરકારી ઠરાવને ભૂતલક્ષી અસરથી રદ કરવાની સત્તા હતી, અને તે દ્વારા કર્મચારીઓને વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં પાંચ વર્ષની સતત સેવા પૂર્ણ થતાં વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાંથી અસ્થાયી સ્થાપનામાં સમાવી લેવાની માંગ કરવાનો તેમના હક્કથી વંચિત કરી શકાતાં હતા કે નહીં.

(૩) શું આ રિટ અરજીઓમાં પડકારવામાં આવેલો તા. ૨૦મી ઓગસ્ટ, ૨૦૧૪નો સરકારનો ઠરાવ ઔદ્યોગિક વિવાદો અધિનિયમની કલમ ૯(એ)નું ઉલ્લંઘન કરનાર છે?

(૪) શું આ રિટ અરજીઓમાં પડકારવામાં આવેલ વર્ષ ૨૦૧૪નો સરકારનો ઠરાવ અસંવિધાનિક ગણાવી શકાય અને શું તે રદ કરવાને પાત્ર છે?

(પ) લગભગ ત્રીસ વર્ષીય સેવા અવધિ પસાર થયા પછી રાજ્ય સરકાર દ્વારા ગેરકાયદેસર નિમણૂકો અથવા અનિયમિત નિમણૂકોનો ઉઠાવવામાં આવેલો બચાવ કાયદામાં ન્યાયસંગત અથવા ટકી રહેવા યોગ્ય છે કે કેમ?

(ડ) વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં લગભગ ત્રણ દાયકાથી વધુ સમયથી કાર્યરત તેના કર્મચારીઓના હિતોનું રક્ષણ કરવા માટે આદર્શ નિયોજક તરીકે રાજ્ય સરકાર પાસેથી શું અપેક્ષિત હતું?

●વિશ્લેષણ:

૨૬ બંને પક્ષોએ પ્રસ્તુત કરેલી પરસ્પર વિરુદ્ધ રજૂઆતો તરફ વળતાં પહેલાં, હું વર્ષ ૧૯૭૩ના તે સરકારના ઠરાવ પર નજર કરું, જે આ રિટ અરજીઓ દાખલ કરવાનો આધાર છે. તા. ૧૬મી ઓગસ્ટ, ૧૯૭૩નો સરકારનો ઠરાવ નીચે મુજબ છે:

“જાળવણી મરામતના વર્ક-ચાજર્ડ પદોનું રૂપાંતર અને

પી.ડબલ્યુ.ડી. હેઠળ સિંચાઈનું સંચાલન કામચલાઉ સ્થાપનામાં

ગુજરાત સરકાર, જાહેર બાંધકામ વિભાગ, ઠરાવ ઈસી-ડબલ્યુસીઈ-

૧૨૭૨(૨)-જી, તા. ૧૬મી ઓગસ્ટ, ૧૯૭૩.

વાંચો: સરકારનો ઠરાવ પી.ડબ્લ્યુ.ડી. નં. ડબ્લ્યુ.સી.ઈ૧૨૭૦જી-૯૦/(૮)/જી, તા. ૨૯૧૨૧૯૭૨.

ઠરાવ:

ઉપરોક્ત ઉલ્લેખિત સરકારના જાહેરનામા, જાહેર બાંધકામ વિભાગ, ક્રમાંક ડબ્લ્યુ.સી.ઈ.-૧૨૭૦-જી-૯૯(૮)-જી તા. ૨૯મી ડિસેમ્બર, ૧૯૭૧ હેઠળ, એવો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો કે વર્ક-ચાજર્ડ સ્થાપનામાં કાર્યરત વ્યક્તિઓની સેવા શરતોમાં સુધારો થયેલ હોવાને ધ્યાનમાં રાખીને વર્ક-ચાજર્ડ પદોને કામચલાઉ પદોમાં રૂપાંતરિત કરવાની બાબત વિચારણા હેઠળ લેવી નહીં. વર્ક-ચાજર્ડ પદોના રૂપાંતરણનો પ્રશ્ન સરકાર દ્વારા પુનર્વિચારવામાં આવ્યો છે. આવા પુનર્વિચાર પછી સરકારે સિદ્ધાંતતઃ સ્વીકાર્યું છે કે કોઈપણ કામોના જાળવણી અને મરામત અથવા સિંચાઈ વ્યવસ્થાપન સંબંધિત વર્ક-ચાજર્ડ સ્થાપનાના વિવિધ પદો, જે કાયમી ધોરણે અથવા બહુ દીર્ઘકાલીન ધોરણે આવશ્યક હોય, તે માત્ર તે હદ સુધી કામચલાઉ પદોમાં રૂપાંતરિત કરવામાં આવે અને તે હદ સુધી વર્ક-ચાજર્ડ પદો રદ કરવામાં આવે.

૨. તેથી, પી.ડબ્લ્યુ.ડી. હેઠળના વિભાગના વડાઓને વિનંતી કરવામાં આવે છે કે તેઓ કૃપા કરીને ખાતરી કરે કે કોઈપણ કામોના જાળવણી અને મરામત અથવા સિંચાઈ વ્યવસ્થાપન સંબંધિત, અસ્થાયી સ્થાપનામાં રૂપાંતર માટે પ્રસ્તાવિત કામચલાઉ વેતનભોગી પદો ઓછામાં ઓછા પાંચ વર્ષના ન્યૂનતમ સમયગાળા માટે સતત અસ્તિત્વમાં રહ્યા હોય અને તેમનો કાયમી રીતે અથવા

અત્યંત લાંબા ગાળાના ધોરણે, કહીએ તો ૧૦ થી ૧૫ વર્ષ માટે, આવશ્યકતા હોય.

૩. સંલગ્ન નમૂનામાં દરેક વિભાગ માટે અલગ અલગ પ્રસ્તાવો રજૂ કરવા, જેમાં દરેક વ્યક્તિગત પદના રૂપાંતરણ માટેનું ચુકિતકરણ દર્શાવવું તથા આવા પદો માટે હાલ પ્રચલિત ધોરણો અથવા જે ધોરણો નક્કી કરી શકાય તે દર્શાવવાના રહેશે. પહેલેથી અસ્તિત્વમાં રહેલા કામચલાઉ/કાયમી પદોની સંખ્યા પણ નમૂનામાં ઉલ્લેખિત કરી શકાય અને પ્રસ્તાવો રજૂ કરતી વખતે તેને ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે.

૪. સરકાર સ્તરે બાકી રહેલા તમામ પૂર્વવર્તી પ્રસ્તાવોનો નિકાલ થયેલો ગણવો અને આ ઠરાવમાં સમાવાયેલ સૂચનાઓ અનુસાર નવા પ્રસ્તાવો રજૂ કરવા.

૫. આ મુદ્દાઓને નાણાં વિભાગની સંમતિ પ્રાપ્ત છે, જે આ વિભાગની સમાન ક્રમાંકવાળી ફાઈલ પર તા. ૧૦-૭-૭૩ ના તેના નોંધપત્ર મુજબ છે.

ગુજરાતના રાજ્યપાલના આદેશથી અને તેમના નામે.

પી.એચ. પારેખ, સરકારના ઉપસચિવ, જાહેર બાંધકામ વિભાગ.”

૨૭ હવે હું તા. ૨૦મી ઓગસ્ટ, ૨૦૧૪ના વાંધાગ્રસ્ત સરકારી ઠરાવ પર વિચાર કરું. તેનો મુક્ત અંગ્રેજી અનુવાદ નીચે મુજબ વાંચે છે:

તે સમયના જાહેર નિર્માણ વિભાગ (હાલ માર્ગ અને મકાન વિભાગ) ના કામચલાઉ સ્થાપનામાં વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓના સમાવી લેવા બાબતના તા. ૧૬.૦૮.૧૯૭૩ ના ઠરાવના ૨૬ અંગે.

ગુજરાત સરકાર માર્ગ અને મકાન વિભાગનો ઠરાવ ક્રમાંક:

ઈ.એસ.ટી./૧૨૨૦૦૭/૬/૫૬/જી ૧૪/૧, સરદાર ભવન, સચિવાલય,
ગાંધીનગર

તારીખ: ૨૦/૮/૨૦૧૪

સંદર્ભ: (૧) તે સમયના જાહેર કામ વિભાગ દ્વારા જારી કરાયેલ ઠરાવ ક્રમાંક: ડબલ્યુસીઈ/૧૨૭૨/(૨)/જી તા. ૧૬/૮/૨૦૧૩.

(૨) માર્ગ અને મકાન વિભાગ દ્વારા જારી કરાયેલ પરિપત્ર ક્રમાંક ડી.આર.આઈ./૧૦૮૩/૮૩/જી૨, તા. ૩/૨/૧૯૮૭. માર્ગ અને મકાન વિભાગ દ્વારા જારી કરાયેલ ઠરાવ ક્રમાંક ડી.આર.આઈ./૨૧૦૨/૮૮૩/૧૨૬/જી૨, તા. ૫/૧/૧૯૯૦ (૩).

(૪) માર્ગ અને મકાન વિભાગ દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલ ઠરાવ ક્રમાંક ઈ.એસ.ટી./૧૦૮૮/૨૬/જી, તા. ૧૨/૧૨/૧૯૮૮. પ્રસ્તાવના : સંબંધિત સમયે જ્યારે જાહેર બાંધકામ વિભાગ અસ્તિત્વમાં હતો, ત્યારે તા. ૧૬/૮/૧૯૭૩ના ઠરાવમાં એવી જોગવાઈ હતી કે જે વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓએ તા. ૧૬/૮/૧૯૭૩ના રોજ વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં સતત પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હોય અને જે વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓની ૧૦ થી ૧૫ વર્ષની સેવાઓ

બાકી રહી હોય, તેવા કિસ્સામાં તા. ૧૬/૮/૧૯૭૩નો ઠરાવ એવા વર્ક ચાર્જ સ્થાપનાના કર્મચારીઓને અસ્થાયી સ્થાપનામાં સમાવી લેવા માટે જોગવાઈ કરે છે. આવા જી.આર.ના આધારે કેટલાક વર્ક ચાર્જ કર્મચારીઓને અસ્થાયી દરજ્જો, અર્થાત્ અસ્થાયી સ્થાપનામાં સ્થાન, આપવામાં આવ્યું હતું અને તે અંગેના પ્રસ્તાવો કરવામાં આવ્યા હતા, જેને સંબંધિત સમયે મંજૂરી આપવામાં આવી હતી. ઉપરોક્ત ઠરાવના પ્રકાશન સમયે નર્મદા જળ સંસાધન, જળ પુરવઠા અને કલ્પસર વિભાગ તેમજ માર્ગ અને મકાન વિભાગ, એકમાત્ર જાહેર બાંધકામ વિભાગ તરીકે અસ્તિત્વમાં હતા, પરંતુ અનુસંધાને ઉપરોક્ત બંને વિભાગો અલગ પડ્યા અને વિભાજન પછી પણ તે ઠરાવનો અમલ બંને અલગ સ્વતંત્ર વિભાગો અંગે થતો રહ્યો. વધુમાં, તેના અમલીકરણના ભાગરૂપે ગુજરાત એન્જિનિયરિંગ રિસર્ચ ઇન્સ્ટિટ્યૂટ (જેરી) ના વર્ક ચાર્જ કર્મચારીઓ બાબતની ફાઇલ ક્રમાંક ડબલ્યુ.સી.ઈ./૧૦૯૬/૧૨/૨/જી, સંબંધિત વિભાગ, અર્થાત્ નર્મદા જળ સંસાધન, જળ પુરવઠા અને કલ્પસર વિભાગ દ્વારા, ગુજરાત એન્જિનિયરિંગ રિસર્ચ ઇન્સ્ટિટ્યૂટ (જેરી) ના વર્ક ચાર્જ કર્મચારીઓને અસ્થાયી સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત કરવા માટે તા. ૨૫/૬/૨૦૦૬ના રોજ મોકલવામાં આવી હતી અને તે સરકારની મંજૂરી માટે રવાના કરવામાં આવી હતી; અને તે પ્રાપ્ત થતા, નાણાં વિભાગના મુખ્ય સચિવે જાહેર બાંધકામ વિભાગ દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલ તા. ૧૬/૮/૧૯૭૩ના ઠરાવને રદ કરવા બાબત તા. ૨૬/૪/૨૦૦૭નો આદેશ કર્યો અને તેના અનુસંધાને તે ઠરાવને રદ કરવા માટેની વહીવટી પ્રક્રિયા શરૂ કરવામાં આવી અને તા. ૨૧/૮/૨૦૦૮ના રોજ મુખ્ય સચિવે તે ઠરાવને

તાત્કાલિક અસરથી રદ કરવા માટેના નિર્દેશો જારી કર્યા. આથી, તા. ૨૫/૬/૨૦૦૬થી સરકારે વર્ક ચાર્જ સ્થાપનાના કર્મચારીઓને અસ્થાયી સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત કરવા માટેના પ્રસ્તાવો મંજૂર કર્યા નથી. ત્યારબાદ આ ઠરાવને રદ કરવા માટે, માનનીય નાણાં મંત્રીની અધ્યક્ષતામાં, તે ઠરાવને તાત્કાલિક અસરથી રદ કરવા બાબતે વધુ વિચારણા કરવામાં આવી. સંબંધિત વિભાગોના ઉચ્ચ કક્ષાના અધિકારીઓની એક બેઠક તા. ૪/૪/૨૦૧૩ના રોજ બોલાવવામાં આવી અને તે મુજબ ઉક્ત જી.આર.ને રદ કરવા માટે આદેશો કરવામાં આવ્યા અને તેના ભાગરૂપે, ઠરાવ રદ કરવા માટે હાથ ધરાયેલ વહીવટી પ્રક્રિયાના પરિણામે, નાણાં વિભાગ, સામાન્ય વહીવટ વિભાગ, સંબંધિત વિભાગોના માનનીય મંત્રીઓ તેમજ સરકારની મંજૂરી મેળવવા બાબત વિષય રજૂ કરવામાં આવ્યો અને તા. ૩૧/૭/૨૦૧૪ની મંજૂરીના આધારે ઉક્ત ઠરાવ રદ કરવો જરૂરી છે.

:ઠરાવ:

ઉપરોક્ત અહીં ઉલ્લેખિત માર્ગ અને મકાન વિભાગ દ્વારા, ચોક્કસ રીતે જી શાખા દ્વારા જારી કરાયેલ ક્રમાંક નં. (૧) મુજબના તા. ૧૬/૮/૧૯૭૩ના ઠરાવ અનુસાર, સરકારએ વર્કચાર્જ કર્મચારીઓને કામચલાઉ સ્થાપનામાં સમાવી લેવા બાબતે ઠરાવ કર્યો હતો. ઉક્ત ઠરાવ મુજબ, વર્કચાર્જ સ્થાપનામાં સતત પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરેલ અને જેમની બાકી સેવા ૧૦ થી ૧૫ વર્ષની હોય એવા કર્મચારીઓને કામચલાઉ સ્થાપનામાં સમાવી લેવા માટેની જોગવાઈ કરતો ઉક્ત

ઠરાવ તે સમયગાળામાં પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવ્યો હતો અને ઉક્ત ઠરાવનો લાભ મેળવવા માટે વિવિધ સ્તરે રજૂઆતો કરવામાં આવી હતી; જોકે, તે જ કારણે વિવિધ વહીવટી પ્રશ્નો ઉદ્ભવ્યા છે અને નાણાકીય ભાર સંબંધિત વિવિધ પ્રશ્નો/જટિલતાઓ ઊભી થઈ છે અને ઊભી થતી રહી છે, અને વર્તમાન પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં લેતા સરકાર દ્વારા ઉક્ત ઠરાવ રદ કરવો યોગ્ય માનવામાં આવ્યો છે.

વિચારપૂર્વકના વિચારવિમર્શ બાદ જાહેર નિર્માણ વિભાગનો ઠરાવ

વિભાગ તા. ૧૬/૮/૧૯૭૩ના અને અન્ય સંબંધિત ઠરાવો, તે મુજબ, તેમના જારી થવાની તારીખથી રદ કરવામાં આવે છે. જે કેસો નિયમિત કરવામાં આવ્યા છે અને જેમા ઠરાવના આધારે અંતિમ નિર્ણયો પહેલેથી જ લેવામાં આવ્યા છે, એવા કેસો ફરીથી ખોલવામાં આવશે નહીં/ફરી વિચારવામાં આવશે નહીં.

આ આદેશો જનરલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ડિપાર્ટમેન્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલી તા. ૧૭/૧/૨૦૧૪ ની મંજૂરીના આધારે તેમજ ફાઇનાન્સ ડિપાર્ટમેન્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલી તા. ૨૮/૧/૨૦૧૪ ની મંજૂરીના આધારે તેમજ તા. ૩૧/૭/૨૦૧૪ ની નોંધોના આધારે સરકારની મંજૂરીના આધારે પસાર કરવામાં આવ્યા છે અને તે જના આધારે ઉક્ત આદેશો પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવે છે.

ગુજરાતના રાજ્યપાલના આદેશથી અને તેમના નામે.

એસડી/(અસ્પષ્ટ) (રમેશ પટેલ) અવર સચિવ માર્ગ અને મકાન વિભાગ”

૨૮ “કામચલાઉ સ્થાપના” અને “કાર્યભારિત સ્થાપના” શબ્દોની વ્યાખ્યા ગુજરાત પબ્લિક વર્ક્સ ડિપાર્ટમેન્ટ મેન્યુઅલ હેઠળ આપવામાં આવી છે. આ વ્યાખ્યાઓ ગુજરાત પબ્લિક વર્ક્સ ડિપાર્ટમેન્ટ મેન્યુઅલના ભાગ ૨, વર્ગ ૪, પાનું ૪૭ પર દર્શાવવામાં આવી છે. હું નીચે મુજબ આ બંને વ્યાખ્યાઓ ઉદ્ધૃત કરી શકું છું:

“(એ) કામચલાઉ સ્થાપના:

(૧) સમયાંતરે ઊભી થતી વધારાની દેખરેખની માંગને પૂર્ણ કરવા તથા જાહેર બાંધકામ ખાતાની સ્થાપનાઓ કામકાજ પર થતો ખર્ચ ઘટે અથવા વધે ત્યારે સંકોચન તેમજ વિસ્તરણ બંને માટે સક્ષમ રહે તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે, કાયમી સ્થાપનાઓને જરૂરી હોય તેટલી હદ સુધી અસ્થાયી સ્થાપનાઓ દ્વારા પૂરક બનાવી શકાય અને તેમની સંખ્યાશક્તિ સમયાંતરે કરવાનાં કામના સ્વરૂપ અનુસાર બદલાતી રહી શકે. અસ્થાયી સ્થાપનામાં એવી બધી અકાયમી સ્થાપનાઓનો સમાવેશ થશે કે જે, કોઈપણ હોદ્દા હેઠળ નિમણૂક કરવામાં આવી હોય તેમ છતાં, વિભાગ અથવા ઉપવિભાગના સામાન્ય હેતુઓ માટે અથવા કોઈ કામ કે કામોની વાસ્તવિક અમલવારીથી ભિન્ન એવા સામાન્ય દેખરેખના હેતુ માટે જાળવવામાં આવે છે.

(૨) જો કામચલાઉ સ્થાપનાના સભ્યોને કોઈ વિશેષ કાર્ય માટે રોકવામાં આવ્યા હોય, તો તેમનું રોકાણ માત્ર તે કાર્ય ચાલે તે અવધિ સુધી જ રહેશે. તમામ

કામચલાઉ નિમણૂકો હંમેશા “આગલા આદેશ સુધી” તરીકે જ કરવી જોઈએ અને તેમ નિમાયેલા વ્યક્તિઓને સ્પષ્ટ રીતે સમજાવવામાં આવવું જોઈએ કે તેઓને કોઈપણ સમયે કોઈ કારણ આપ્યા વિના સેવામાંથી મુક્ત કરવામાં આવી શકે છે. આ શરતો વ્યક્તિઓને સ્પષ્ટ રીતે સમજાવી દેવાઈ જોઈએ અને તેમની પાસેથી લખિત ઘોષણા મેળવવી જોઈએ કે તેઓએ આ શરતો સ્પષ્ટ રીતે સમજી લીધી છે. નોંધ : ૧ : પેટી સ્થાપનાઓ અને તેવી સ્થાપનાઓ, જેઓનું વેતન કાર્યોના ખર્ચે ચાર્જ કરવામાં આવે છે, તેઓને કામચલાઉ સેવા ઘોષણા રજૂ કરવાની ફરજમાંથી મુક્તિ આપવામાં આવે છે. નોંધ-૨: ૧૬મી ડિસેમ્બર, ૧૯૫૮ પછી ભરતી કરાયેલા જુનિયર એન્જિનિયર, સુપરવાઈઝરો અને ઓવરસીયરોને પદનો રાજીનામો આપવાની પોતાની મનશા અંગે ઓછામાં ઓછા ૩ મહિનાની પૂર્વ સૂચના આપવાની ફરજ પાડવી જોઈએ અને સરકારએ પણ, પોતાની તરફથી, જો તેમની સેવા સમાપ્ત કરવી હોય તો તેમને એ જ રીતે ઓછામાં ઓછી ૩ મહિનાની પૂર્વ સૂચના આપવી જોઈએ. ઓછામાં ઓછા ૩ મહિનાની પૂર્વ સૂચના આપવાની, જે બંને પક્ષો પર બંધનકારક રહેશે, તેવી શરત નિમણૂકના આદેશોમાં નિર્દિષ્ટ કરવી જોઈએ.

(૩) અસ્થાયી સ્થાપનાને મંજૂરી આપવા અંગે મુખ્ય અને સુપરિન્ટેન્ડન્ટ એન્જિનિયર તથા એક્ઝિક્યુટિવ એન્જિનિયરોની સત્તાઓ પરિશિષ્ટ ૨૭ માં ક્રમાંક ૨(૧) પર આપવામાં આવી છે.

(૪) કામચલાઉ સ્થાપનાના રજા, પ્રવાસ અને અન્ય ભથ્થાં બોમ્બે સિવિલ સર્વિસીઝ રૂલ્સમાંના સંબંધિત નિયમો દ્વારા નિયમિત થાય છે. તેઓને સામાન્ય રીતે પેન્શનનો કોઈ દાવો હોતો નથી.

(૫) સુપરિન્ટેન્ડન્ટ એન્જિનિયરોને અસ્થાયી મહેસૂલ સ્થાપનાના સભ્યોને, વર્ક ચાર્જ સ્થાપનાના સભ્યોના કિસ્સામાં અને પરિછેદ ૮૨ ની કલમ (સી) ની ઉપકલમો (૪) માં ઉલ્લેખિત દરે અને શરતોએ, પ્રવાસ ભથ્થું મંજૂર કરવાની સત્તા આપવામાં આવે છે.

(૬) સ્થાનિક અધિકારી દ્વારા આદેશિત અસ્થાયી કર્મચારીના બદલીના આદેશો, શક્ય હોય ત્યાં સુધી, વિભાગોની અંદર જ મર્યાદિત રાખવા જોઈએ.

(બી) વર્ક-ચાર્જ સ્થાપના:

૮૯. વર્ક-ચાર્જ પદો એવા પદો છે જેઓનું વેતન સીધું જ કાર્યના ખર્ચે દાખલ કરવામાં આવે છે, અને વર્ક-ચાર્જ કર્મચારીઓ તે છે કે જેઓ આવા પદો પર નિયમિત સ્થાપના પર કોઈ સ્થાન વિના નિયુક્ત કરવામાં આવે છે. વર્ક્સ સ્થાપનામાં એવી સ્થાપનાનો સમાવેશ થશે જે કોઈ વિશિષ્ટ કાર્યના અથવા વિશિષ્ટ યોજનાના ઉપકાર્યોના સામાન્ય દેખરેખથી ભિન્ન રીતે, વાસ્તવિક અમલીકરણ પર નિયોજિત હોય, અથવા એવા કાર્ય અથવા ઉપકાર્યો સાથે સંબંધિત વિભાગીય મજૂરી, ભંડાર અને યાંત્રિક સાધનોની ગોણ દેખરેખ પર નિયોજિત હોય. જ્યારે કાયમી અથવા અસ્થાયી સ્થાપના પર દાખલ

કર્મચારીઓને આ સ્વરૂપના કાર્ય પર નિયોજિત કરવામાં આવે, ત્યારે તેમનું વેતન વગેરે તત્કાળ માટે સીધું જ તે કાર્યના ખર્ચે દાખલ કરવું જોઈએ; અને નિયમિત સ્થાપનામાં તેમના બદલીરૂપ કર્મચારીઓનું વેતન વગેરે લઘુ મથાળું ‘સ્થાપના’ ઉપર દાખલ કરવું. સ્થાપના ઉપર જેટલો ખર્ચ થઈ શકે તે કાર્યો ઉપર થનારા ખર્ચના ૨ ટકા જેટલો છે. નોંધ-૧: યોજનાઓ તૈયાર કરવા માટેના અંદાજોમાં સર્વેક્ષણ, ચિત્રાંકન, ટ્રેસિંગ વગેરે માટે જે સ્થાપના રાખવામાં આવે છે તેને કાર્યના અમલીકરણ પર નિયોજિત ગણવી જોઈએ અને તેથી તેને વર્ક-ચાર્જ્ડ તરીકે ગણવી જોઈએ. નોંધ-૨: સક્ષમ સત્તાધિકારી એ નિયમમાં છૂટ આપી શકે છે, જે નિર્ધારિત કરે છે કે વર્ક સ્થાપના ચોક્કસ કાર્ય પર જ નિયોજિત હોવી આવશ્યક છે, અને એવા કિસ્સાઓમાં આવી સ્થાપનાનો ખર્ચ સંબંધિત કાર્યો વચ્ચે કયા અનુપાતમાં વહેંચવો તે નક્કી કરી શકે છે; પરિશિષ્ટ ૨૭ માં ક્રમાંક ૫ જુઓ. અપવાદ – વિવિધ જાળવણી અને મરામત કાર્યો પર અને ક્યારેક મૂળ લઘુ કાર્યો પર નિયોજિત વર્ક-ચાર્જ્ડ સ્થાપનાના કિસ્સામાં, આવા પદોને મંજૂરિ આપતી વખતે તે સ્થાપના કયા કાર્યો પર નિયોજિત છે તે કાર્યોના નામ ખાસ ઉલ્લેખવાની જરૂર નથી, કારણ કે કાર્યપાલક ઈજનેરો તે ખર્ચ સંબંધિત કાર્યો વચ્ચે, તે કાર્યો પર ખર્ચાયેલા સમયના પ્રમાણમાં વહેંચશે. વિદ્યુત વિભાગોના કાર્યપાલક ઈજનેરો સિવાયના કાર્યપાલક ઈજનેરોએ વિવિધ કાર્યો પર દાખલ કરાયેલ આવી સ્થાપનાનો ખર્ચ વહેંચવા માટેના આંકડાઓનો યોગ્ય હવાલો, સ્થાનિક હિસાબ-ચકાસણી નિરીક્ષણ સમયે તપાસ માટે, જાળવી રાખવો જોઈએ. નોંધ-૩: વર્ક-ચાર્જ્ડ સ્થાપનાને તે કાર્યો અસ્થાયી રીતે બંધ

અથવા સ્થગિત કરવામાં આવે ત્યારે બંધ કરી દેવી જોઈએ અને કાર્યો ફરી શરૂ થતાં જ પુનઃ નિયોજિત કરવી જોઈએ. નોંધ-૪: કાયમી સ્થાપના પર દાખલ કર્મચારીઓને કાર્યના વાસ્તવિક અમલીકરણ પર માત્ર મહત્વપૂર્ણ મુખ્ય કાર્યોના કિસ્સામાં જ નિયોજિત કરવાં જોઈએ. નોંધ-૫: સ્થાનિક અધિકારીઓ દ્વારા આદેશિત વર્ક-ચાર્જ વ્યક્તિઓના બદલી હુકમો શક્ય તેટલા વિભાગોની અંદર મર્યાદિત રાખવા જોઈએ. નોંધ-૬: જો કાયમી અને અસ્થાયી સ્થાપના પરના કર્મચારીઓને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપના પર બદલી કરવામાં આવે અને તેમને એ શરતે મકાનભાડા ભથ્થું અને પ્રતિપૂર્તિ સ્થાનિક ભથ્થું મંજૂર કરવામાં આવે કે તેઓ નિયમિત સ્થાપના પર હોય ત્યારે તેમને જે વેતન અને ભથ્થાં માન્ય હોય તે જ લેતા રહે, તો નિયમિત સ્થાપના પર આ પદો સામે નિયુક્ત કરવામાં આવેલા બદલીરૂપ કર્મચારીઓને મકાનભાડા ભથ્થું અને પ્રતિપૂર્તિ સ્થાનિક ભથ્થું મંજૂર કરવું નહીં, કારણ કે નિયમિત સ્થાપના પરના કર્મચારીઓને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપના પર પ્રતિનિયુક્ત ન કરવામાં આવ્યા હોત તો આ વ્યક્તિઓને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપના પર જ નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હોત.

૯૦. કાર્યોના સ્થાપન ખર્ચને અંદાજમાં અલગ ઉપશીર્ષક તરીકે દર્શાવવો આવશ્યક છે. નોંધ-૧: માર્ગ સપાટીઓના આધુનિકીકરણ માટેના અંદાજોના કિસ્સામાં, કાર્ય-ચાર્જ સ્થાપન માટેની જોગવાઈ અંદાજિત ખર્ચના ૨ ટકા મુજબ કરવી જોઈએ. નોંધ-૨: જ્યારે કાર્યોના સ્થાપન માટેની જોગવાઈ અંદાજમાં ટકાવારીના આધારે કરવામાં આવે, ત્યારે તે હંમેશા અનિવાર્ય રીતે આકસ્મિક

ખર્ચ સહિતના કામના અંદાજિત ખર્ચ પર ગણવી જોઈએ જેથી, આકસ્મિક ખર્ચ માટેની રકમનો ઉપયોગ કરવો પડે ત્યારે પણ, જોગવાઈ પૂરતી રહે.

૯૧. તમામ કેસોમાં વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં રોજગાર આપવા માટે સક્ષમ સત્તાધિકારીની પૂર્વ મંજૂરી આવશ્યક છે, અને તેમાં દરેક નિમણૂક અંગે (૧) એકમૂલ્ય પગારનો દર, (૨) મંજૂરીનો સમયગાળો અને (૩) કામનું સંપૂર્ણ નામ (અંદાજપત્રમાં દર્શાવ્યા મુજબ) તથા જે ફરજોના સ્વરૂપ પર નિયુક્ત વ્યક્તિને કામે રાખવામાં આવશે તે દર્શાવવું જોઈએ; વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનાને મંજૂરી આપવાના ચીફ અને સુપરિન્ટેન્ડન્ટ ઇજનેર તથા એક્ઝિક્યુટિવ ઇજનેરની સત્તાઓ પી.ડબ્લ્યુ.ડી. મેન્યુઅલ ખંડ ૨ ના પરિશિષ્ટ ૨૭ માં સિનિયર ક્રમાંક ૨(૨) ખાતે વિગતવાર દર્શાવવામાં આવી છે.

૯૧એ. સર્કલોના સુપરિન્ટેન્ડિંગ એન્જિનિયરો, પોર્ટ્સના નિયામક, એન્જિનિયરિંગ રિસર્ચ ઇન્સ્ટિટ્યૂટના નિયામક, સરકારના ઇલેક્ટ્રિકલ એન્જિનિયર અને વિભાગોના એક્ઝિક્યુટિવ એન્જિનિયરોને, જ્યાં જરૂરી હોય ત્યાં, કાર્યોની વિગતવાર દેખરેખ માટે, તેમના અધિનસ્ત કર્મચારીઓને (જૂનિયર એન્જિનિયર, સુપરવાઈઝરો અને ઓવરસીયરો) તેમજ ખલાસીઓને તેમની અધિનસ્ત વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં રોજગારમાં મુકવા માટે અધિકૃત કરવામાં આવે છે, શરતે કે તેમનો ખર્ચ કાર્યોના અંદાજોમાં વર્ક-ચાર્જ સ્થાપના માટે કરાયેલ જોગવાઈમાંથી પૂરું થતો હોય અને જાહેર નિર્માણ વિભાગના પરિશિષ્ટ ૨૭ માં ક્રમાંક ૨ ખાતે નિર્ધારિત મર્યાદાઓને આધીન હોય.

મેન્યુઅલ વોલ્યુમ ૨.”

૨૯ કાર્ય-આરોપિત સ્થાપનામાં કર્મચારીની સ્થિતિ માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત તેમજ આ અદાલત સમક્ષ વિવિધ ચુકાદાઓમાં વિચારણા માટે આવી છે. સ્થાપનાના બે પ્રકાર છે, એક સામાન્ય સ્થાપના અને બીજી કાર્ય-આરોપિત સ્થાપના. કાર્ય-આરોપિત સ્થાપનાના કામદારોનો અથ એવો સ્થાપના થાય છે કે જેના ખર્ચા, જેમાં કર્મચારીઓના વેતન અને ભથ્થાઓનો સમાવેશ થાય છે, કાર્ય સામે આકારપાત્ર હોય છે. કાર્ય-આરોપિત સ્થાપના નિયમિત સ્થાપનાથી ભિન્ન છે, જે સ્વભાવથી કાયમી હોય છે.

૩૦ કાર્યભારિત સ્થાપના સ્થાપિત કરવી અને તેની સતતતા સરકારના ઉપક્રમ, પ્રકલ્પ અથવા કોઈ કાર્યયોજનાની હાજરી તથા તેના અમલીકરણ માટે નાણાંની ઉપલબ્ધતા પર આધારિત હોય છે. કાર્યભારિત સ્થાપનામાં નિયોજિત કર્મચારીઓ, તેમના કાર્યનું સ્વરૂપ અને તેઓ દ્વારા બજાવવામાં આવતી ફરજો, તેમની ભરતી અને સેવાશરતો, નિયમિત સ્થાપનામાં નિયોજિત કર્મચારીઓથી ભિન્ન હોય છે. નિયમિત સ્થાપના અને કાર્યભારિત સ્થાપના, બન્ને સ્થાપનાના બે જુદા પ્રકારો છે અને તેથી તે સ્થાપનાઓમાં નિયોજિત કર્મચારીઓ બે જુદા અને સ્વતંત્ર વર્ગો રહે છે.

૩૧ જસપંત સિંહ અને અન્ય વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય, (૧૯૭૯) ૪ એસ.સી.સી. ૪૪૦ ના મામલામાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે વ્યાપક

દષ્ટિકોણથી પરીક્ષણ કરીને એવું નિર્ધારિત કર્યું છે કે વર્ક-ચાજર્ડ સ્થાપના એટલે સામાન્ય રીતે એવી સ્થાપના કે જેના ખર્ચાઓ, જેમાં કર્મચારીઓના વેતન અને ભથ્થાનો પણ સમાવેશ થાય છે, સંબંધિત કામ પર જ ભારરૂપે ચઢાડવામાં આવે છે. વર્ક-ચાજર્ડ સ્થાપનામાં દાખલ કર્મચારીઓના વેતન અને ભથ્થા સામાન્ય રીતે તે કામના અંદાજિત ખર્ચના અલગ ઉપ-મથાળા હેઠળ દર્શાવવામાં આવે છે. વર્ક-ચાજર્ડ કર્મચારીઓને અસ્થાયી ધોરણે રોકવામાં આવે છે અને તેમની નિમણૂકો નિર્દિષ્ટ કામના અમલીકરણ માટે કરવામાં આવે છે. તેમની નોકરીના સ્વરૂપમાંથી જ સ્પષ્ટ થાય છે કે જે એકમાત્ર હેતુ માટે તેમને રોકવામાં આવ્યા હોય તે કામ પૂર્ણ થતાં તેમની સેવાઓ આપોઆપ સમાપ્ત થઈ જાય છે.

૩૨ વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનાના કર્મચારીઓની સ્થિતિ રાજ્ય ઓફ રાજસ્થાન વિ. કુન્જી રામન, (૧૯૯૭) ૨ એસ.સી.સી. ૫૧૭ ના પ્રકરણમાં વિચારણા માટે આવી હતી અને સર્વોચ્ચ અદાલતે એવો અભિપ્રાય વ્યક્ત કર્યો હતો કે વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં નિયુક્ત કર્મચારીઓ ભિન્ન વર્ગ રહે છે, તેઓ નિયમિત સ્થાપનામાં નિયુક્ત કર્મચારીઓની સમકક્ષ હોવાનો દાવો કરી શકતા નથી અને વધુમાં એવું પણ ઠરાવ્યું હતું કે બે જુદા જુદા નિયમસમૂહોની રચના, એક વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનાના કર્મચારીઓ માટે અને બીજો નિયમિત સ્થાપનાના કર્મચારીઓ માટે, ગેરકાયદેસર, મનસ્વી અને ભેદભાવપૂર્ણ કહી શકાય નહિ, કારણ કે અદાલતે માન્યું હતું કે નિયમિત સ્થાપનાના કર્મચારીઓની નિમણૂક વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં નિયુક્ત કર્મચારીઓથી સંપૂર્ણપણે અલગ અને વિશિષ્ટ

છે. નિયમિત સ્થાપનામાં નિયુક્ત કર્મચારીઓના મામલે ખર્ચ સામાન્ય નિધિમાંથી વહન કરવામાં આવે છે, જ્યારે વર્ક ચાર્જ સ્થાપના તરીકે નિયુક્ત કર્મચારીઓના મામલે વેતન સહિતનો ખર્ચ યોજના પર વહન કરવામાં આવે છે. ચુકાદાના પરિષેદ ૬, ૭ અને ૮ ઉદ્ઘૂત કરવાનું પ્રસ્તુત રહેશે, જે નીચે મુજબ છે:

"૬. જેમ આ અદાલતે જસવંત સિંહ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા માં દર્શાવ્યું છે, તે મુજબ વ્યાપક અર્થમાં વર્ક-ચાર્જ સ્થાપના એવો સ્થાપન તંત્ર છે, જેના ખર્ચા, જેમાં કર્મચારીવર્ગના વેતન અને ભથ્થાં પણ સમાવેશ થાય છે, "કામો" પર આદેય હોય છે. વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં સમાવાયેલા કર્મચારીઓના વેતન અને ભથ્થાં સામાન્ય રીતે કામોના અંદાજિત ખર્ચના અલગ ઉપશીર્ષક તરીકે દર્શાવવામાં આવે છે. વર્ક-ચાર્જ કર્મચારીઓ તાત્કાલિક ધોરણે નિમવામાં આવે છે અને તેમની નિમણૂકો નિર્દિષ્ટ કામના અમલ માટે કરવામાં આવે છે. તેમની નોકરીના સ્વભાવથી જ, જે એકમાત્ર હેતુ માટે તેઓને રોજગાર આપવામાં આવ્યો હોય તે કામો પૂર્ણ થતાં જ તેમની સેવાઓ આપમેળે સમાપ્ત થઈ જાય છે. તેથી, વર્ક-ચાર્જ સ્થાપના ભૌતિક તથા ગુણાત્મક રીતે નિયમિત સ્થાપના કરતાં ભિન્ન છે.

૮. આ રીતે, કાર્યભારિત સ્થાપના સ્વભાવથી કાયમી હોય તેવી નિયમિત સ્થાપનાથી ભિન્ન છે. કાર્યભારિત સ્થાપનાની રચના અને તેનો સતત અસ્તિત્વ સરકાર કોઈ યોજના અથવા સ્કીમ અથવા "કાર્ય" હાથ ધરે છે કે નહીં અને તેના અમલીકરણ માટે નાણાં ઉપલબ્ધ છે કે નહીં તેના પર આધારિત છે. જ્યાં સુધી

કાર્યભારિત સ્થાપનામાં નિયુક્ત કર્મચારીઓનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી માત્ર તેમની ભરતી અને સેવાની શરતો જ નહીં પરંતુ તેઓએ કરવાનું કાર્ય અને ફરજોનું સ્વરૂપ પણ નિયમિત સ્થાપનાના કર્મચારીઓ જેવું નથી. નિયમિત સ્થાપના અને કાર્યભારિત સ્થાપના એમ બે જુદા પ્રકારની સ્થાપનાઓ છે અને તેથી તેમાં નિયોજિત વ્યક્તિઓ બે અલગ અને સ્પષ્ટ વર્ગો રચે છે. આ કારણસર, જો કાર્યભારિત સ્થાપનામાં નિયુક્ત વ્યક્તિઓ માટે અલગ નિયમો બનાવવામાં આવ્યા હોય અને નિયમિત સ્થાપનામાં કાર્યરત વ્યક્તિઓને લાગુ પડતા સામાન્ય નિયમો તેમને લાગુ કરવામાં આવ્યા ન હોય, તો એવું કહી શકાય નહીં કે સરકાર દ્વારા તેમની સાથે મનસ્વી અને ભેદભાવપૂર્ણ રીતે વર્તન કરવામાં આવ્યું છે. એ સુસ્થાપિત છે કે કર્મચારીઓના જુદા જુદા વર્ગો માટે જુદા જુદા નિયમો બનાવવાની સત્તા સરકાર પાસે છે. તેથી, અમે વર્ષ ૧૯૮૩ ની નાગરિક અપીલ ક્રમાંક ૬૫૩ માં અપીલકર્તાની તરફથી ઉઠાવવામાં આવેલ આ દલીલ નામંજૂર કરીએ છીએ કે આર.એસ.આર. ના નિયમ ૨ ની કલમો (જી), (એચ) અને (૧) બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરે છે, અને વડી અદાલતે અપનાવેલ દૃષ્ટિકોણને સમર્થન આપીએ છીએ ”.

૩૩ હરિયાણા રાજ્ય વિ. પિયારા સિંહ એ.આઈ.આર. ૧૯૮૨ એસ.સી. ૨૧૩૦ ના મામલામાં સર્વોચ્ચ અદાલતે, જસવંત સિંહ (ઉપરોક્ત) ના મામલામાં લેવાયેલા નિર્ણય પર વિચારણા કર્યા પછી, નોંધ્યું હતું કે જ્યાં સુધી કામચલાઉ ખર્ચે રાખવામાં આવેલા કર્મચારીઓ અને આકસ્મિક મજૂરોનો પ્રશ્ન છે, ત્યાં સુધી

શક્ય તેટલું અને શક્ય તેટલું વહેલી તકે, સંબંધિત પદ માટે નિર્ધારિત લાયકાતો, જો કોઈ હોય, તેઓ પૂર્ણ કરતા હોય તથા કામની ઉપલબ્ધતા હોવાના આધીન રહી, તેમનું નિયમિતીકરણ કરવાનો પ્રયાસ કરવો જોઈએ. જો કોઈ આકસ્મિક મજૂરને નોંધપાત્ર લાંબા ગાળે — માનો બે કે ત્રણ વર્ષ — સુધી ચાલુ રાખવામાં આવે, તો એ બાબતનો અનુમાન ઉપજી શકે કે તેની સેવાઓની નિયમિત જરૂરિયાત છે. આવી પરિસ્થિતિમાં, સંબંધિત સત્તાવાળાને તેના નિયમિતીકરણની શક્યતા તપાસવી ફરજિયાત બને છે. એવું કરતી વખતે, સત્તાવાળાઓએ વ્યક્તિ પ્રત્યે સહાનુભૂતિ સાથે સકારાત્મક અભિગમ અપનાવવો જોઈએ. સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા વારંવાર ભારપૂર્વક કહેવામાં આવ્યું છે તેમ, કોઈ કર્મચારી પોતાની ફરજમાં શ્રેષ્ઠ કાર્ય આપી શકે તે માટે સેવાનો સ્થાયિત્વ જરૂરી છે.

૩૪ હવે ઉપર ઉલ્લેખિત આ અદાલતના એક વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે આપેલા તે નિર્ણય પર હું વિચારું છું, જેના પર અરજદારોની તરફથી પ્રબળ આધાર મુકવામાં આવ્યો છે. સ્પે. સિવિલ એપિલકેશન નં. ૭૪૬૪/૧૯૯૬ માં, ૫૪ કર્મચારીઓએ તેમની અનુક્રમી નિમણૂકની તારીખથી સેવા ના ૯, ૧૮ અને ૨૭ વર્ષ પૂર્ણ થતાં ઉચ્ચ પગારધોરણોના લાભો વિસ્તારવા પ્રાર્થના કરી હતી. ઉક્ત મામલામાં નિવારવામાં આવેલ ફરિયાદ એવી હતી કે સરકારે તા. ૭ જુલાઈ, ૧૯૯૩નો શાસકીય ઠરાવ બહાર પાડ્યો હતો અને તે મુજબ, વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરનાર વ્યક્તિઓને કામચલાઉ સ્થાપનાના

કર્મચારીઓમાં રૂપાંતરિત કરવાના હતા. તેમ છતાં, અનુક્રમે ૧૯૭૩, ૧૯૭૫ અને ૧૯૭૭માં વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં ભરતી કરાયેલા વ્યક્તિઓને ૧૯૮૦માં કામચલાઉ સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત કરવામાં આવ્યા હતા, જ્યારે તેમને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતાં જ આ લાભો આપવાના હતા. વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે, અરજી મંજૂર કરતાં, નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

“૧. હાલની અરજી પૃષ્ઠ કર્મચારીઓના સમૂહ દ્વારા તેમની પોતાની-પોતાની નિમણૂકની તારીખથી સેવા ના ૮-૧૮-૨૭ વર્ષ પૂર્ણ થતાં ઊંચા વેતનધોરણના લાભો વિસ્તારવા માટે પ્રાર્થના કરતા દાખલ કરવામાં આવી છે. અરજિના પરિષ્દ ૧૪ (બી) માં કરાયેલ પ્રાર્થના તા. ૧૬મી ઓગસ્ટ, ૧૯૮૪ના શાસકીય ઠરાવ (પરિશિષ્ટ-ડી) ને રદ કરવાની છે. પરિષ્દ ૧૪ (બીબી) માં એવી પ્રાર્થના કરવામાં આવી છે કે અરજદારોનો દાવો નામંજૂર કરતો તા. ૭મી જૂન, ૧૯૮૮નો આદેશ પણ રદ કરવામાં આવે. પરિષ્દ ૧૪ (બીબીબી) માં કરાયેલ પ્રાર્થના એવી દિશા માગે છે કે અરજદારોને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનાના કર્મચારીઓમાંથી પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતાં તાત્કાલિક સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત કરવામાં આવે અને સંબંધિત હકદાર તારીખોથી ઊંચા વેતનધોરણનો રાહતલાભ આપવામાં આવે.

૨. વિદ્યમાન સહાયક સરકારી વકીલ આ બાબતનો વિવાદ કરી શક્યા નહોતાં કે વર્ક-ચાર્જ કર્મચારીઓને કામચલાઉ સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત કરવાનો લાભ અરજદારોને ઉપલબ્ધ હતો. હકીકતમાં, અરજદારોએ પરિશિષ્ટ-ઈ દ્વારા તેમની

સંબંધિત નિમણૂકની તારીખો તથા કઈ તારીખથી તેમને કામચલાઉ સ્થાપનામાં લેવામાં આવ્યા તેની વિગતો નોંધ પર મૂકી છે.

૩. વર્તમાન અરજીની કલમ કરવામાં આવેલી સંક્ષિપ્ત ફરિયાદ એ છે કે સરકારે તા. ૭મી જુલાઈ, ૧૯૯૩નો જી.આર. (પરિશિષ્ટ-બી) બહાર પાડ્યો છે અને તેના અનુસંધાને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરનાર વ્યક્તિઓને અસ્થાયી સ્થાપનાના કર્મચારીઓમાં રૂપાંતરિત કરવાના રહે છે. પરંતુ, વર્તમાન કેસમાં, પરિશિષ્ટ-ઈમાંથી દેખાય છે તેમ, વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં અનુક્રમે ૧૯૭૩, ૧૯૭૫ અને ૧૯૭૭માં ભરતી કરવામાં આવેલ વ્યક્તિઓને ૧૯૯૦માં અસ્થાયી સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત કરવામાં આવ્યા હતા, જ્યારે આ લાભ તો વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતાં જ આપવામાં આવવો જોઈએ હતો. ઉદાહરણ તરીકે કહીએ તો, અરજદાર ક્રમાંક ૧ શ્રી ટી.પી. પટેલની નિમણૂક તા. ૧૫મી માર્ચ, ૧૯૭૩ના રોજ કરવામાં આવી હતી અને તેમને તા. ૪મી ઓગસ્ટ, ૧૯૯૦ના રોજ અસ્થાયી સ્થાપનામાં લેવામાં આવ્યા હતા. નોંધ પર મૂકવામાં આવેલા જી.આર. મુજબ, અરજદારોને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતા વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાંથી અસ્થાયી સ્થાપનામાં લેવાયેલા હોવા જોઈએ હતા. આ લાભ આપવામાં આવ્યો નહોતો, જેના પરિણામે ૯-૧૮-૨૭ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતાં ઉચ્ચ પગારધોરણોના લાભમાં પણ અતિશય વિલંબ થયો છે. અરજદારોએ તા. ૧૭.૦૧.૨૦૦૦નો જી.આર. નોંધ પર મૂક્યો છે, જેમાં

જાણાવવામાં આવ્યું છે કે વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરનાર કર્મચારીઓને અસ્થાયી સ્થાપનાના કર્મચારીઓમાં રૂપાંતરિત કરવાના રહે છે.

૪. અરજદારો એ પણ આ અદાલતના તા. ૨૨.૯.૧૯૯૮ ના અન્ય સ્પે. સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૨૫૪૯ ઓફ ૧૯૯૮ માં આપવામાં આવેલા આદેશ (કોરમ: કે.આર. વ્યાસ, ન્યાયાધીશ) પર આધાર રાખ્યો છે. વિદ્વાન એ.જી.પી. એ નિષ્પક્ષ રીતે સ્વીકાર્યું કે હાલની અરજીમાં ઉઠેલો મુદ્દો તે અગાઉના આદેશથી આવરી લેવાયેલો છે. જી.આર. નં. ૬૦૯૫.સી.ઈ.-૧૨૭૨/(૨)/જી તા. ૧૬ ઓગસ્ટ, ૧૯૭૩ પર પણ આધાર મૂકવામાં આવ્યો છે, જેના સંબંધિત પરિણેદ ર નીચે મુજબ વાંચે છે:

અતે પી.૬૦૯૫.ડી. હેઠળ વિભાગના પ્રમુખને વિનંતી કરવામાં આવે છે કે તેઓ કૃપા કરીને ખાતરી કરે કે કોઈપણ કામના જાળવણી અને સમારકામ અથવા સિંચાઈ વ્યવસ્થાપન અંગેની જે વર્ક-ચાર્જ જગ્યાઓને કામચલાઉ સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત કરવાની દરખાસ્ત કરવામાં આવે છે, તે ઓછામાં ઓછા પાંચ વર્ષના ગાળાથી સતત અસ્તિત્વમાં રહેલી હોવી જોઈએ અને તેમની જરૂરિયાત કાયમીરૂપે અથવા અતિ દીર્ઘકાલીન ધોરણે, એટલે કે ૧૦ થી ૧૫ વર્ષ માટે હોવી આવશ્યક છે.”

૫. અરજદારોએ દિનાંક ૫મી જુલાઈ, ૧૯૯૧ ના જી.આર.ને નોંધ પર મૂક્યો છે, જેમાં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે કે “જરૂરી ફેરફાર સાથે આ લાભ પંચાયતના

કર્મચારીઓ અને પ્રાથમિક શિક્ષકોને પણ ઉપલબ્ધ રહેશે". આ ઠરાવ સીધો અરજદારોને લાગુ પડે છે, જેઓ અમદાવાદ ખાતે માર્ગ અને મકાન વિભાગની વર્કશોપમાં કાર્યપાલક ઈજનેર હેઠળ કામ કરે છે.

૬. અરજદારઓ તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ દ્વારા અરજીના ફકરા ૧૪(બી) માં કરાયેલ પ્રાર્થના દબાવવામાં આવતી નથી, કારણ કે સેવા ના પાંચ વર્ષ પૂર્ણ થતાં કાર્યભારિત કર્મચારીઓને અસ્થાયી કર્મચારીઓ તરીકે રૂપાંતરિત કરવા દિશાનિર્દેશ આપતાં સરકારના ઠરાવો અંગે વિદ્વાન એ.જી.પી. દ્વારા કોઈ વિવાદ કરવામાં આવ્યો નથી.

૭. અરજદારોએ સેવાના પાંચ વર્ષ પૂર્ણ કર્યાના દિવસે તેમને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાંથી ટેમ્પરરી સ્થાપનામાં નિયમસર રૂપાંતરિત કરવામાં આવ્યા હોવા અંગેના નિર્વિવાદ તથ્યોને ધ્યાનમાં લેતાં, તેનો સ્વાભાવિક પરિણામ એ થાય કે તેમને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાંથી ટેમ્પરરી સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત થયેલા માનવામાં આવ્યાની તારીખથી સેવાના નવ વર્ષ પૂર્ણ થતાં, સેવાના ૯-૧૮-૨૭ વર્ષોની યોજનાના અંતર્ગત ઊંચા પગારધોરણનો લાભ અરજદારોને ઉપલબ્ધ થશે.

૮. તેથી, પ્રતિવાદીઓને અરજદારોની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી, જે નિવેદનના સ્તંભ-૪ માં દર્શાવવામાં આવી છે (અરજી સાથેના પરિશિષ્ટ-ઈ), વર્ક-ચાર્જ કર્મચારીઓ તરીકે પાંચ વર્ષ પૂર્ણ થતાં, અરજદારોને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપના પરથી અસ્થાયી સ્થાપનામાં રૂપાંતરણનો લાભ મંજૂર કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવે છે અને તે મુજબ અરજદારોએ અસ્થાયી સ્થાપનામાં સેવા

દરમિયાન નવ, અઢાર અને સત્તાવીસ વર્ષ પૂર્ણ કર્યા હોય તે તારીખથી તેમને ઉચ્ચતર વેતનધોરણો મંજૂર કરવા વધુ નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.

૯. અરજીની સુનાવણી દરમિયાન, અરજદારો તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલે રજૂ કર્યું હતું કે ૫૪ અરજદારોમાંથી કેટલાક નિવૃત્ત થયા છે અને કેટલાકનું અવસાન થયું છે. તેથી, તેવા અરજદારોને, જેઓ નિવૃત્ત થયા છે અને/અથવા જેઓનું અવસાન થયું છે, તેઓને પણ ઉચ્ચતર વેતનધોરણનો લાભ મેળવવાનો હક રહેશે અને આદેશની નકલ પ્રાપ્ત થયાની તારીખથી બે મહિનાની અંદર, આ આદેશના બળે બાકી પડતી રકમ, જે તે સંજોગોમાં, તેમને અથવા તેમના કાનૂની વારસદારોને ચૂકવવામાં આવશે. ઉપરોક્ત હદ સુધી નિયમ તે મુજબ પરિપૂર્ણ કરવામાં આવે છે, ખર્ચ બાબતે કોઈ આદેશ વિના.”

૩૫ ઉપરોક્ત ઉલ્લેખિત ચુકાદો અને આદેશ, જે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, તેને ગુજરાત રાજ્યએ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૧૩૬૦ ઓફ ૨૦૧૧ દાખલ કરીને પડકાર્યો હતો. ઉક્ત લેટર્સ પેટન્ટ અપીલને તા. ૧૭મી ઓક્ટોબર, ૨૦૧૧ના ચુકાદા દ્વારા ફગાવી દેવાનો આદેશ કરવામાં આવ્યો હતો, જે નીચે મુજબ છે:

આ આંતર-અદાલતી લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ દ્વારા, અપીલકર્તાઓ – મૂળ પ્રતિવાદીઓએ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન ક્રમાંક ૭૪૬૪ ઓફ ૧૯૯૬માં

વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા તા. ૨૧.૦૧.૨૦૧૧ના રોજ આપવામાં આવેલ ચુકાદો અને આદેશને પડકાર્યો છે।

૨. અમે અપીલકર્તાઓ તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન સહાયક સરકારી વકીલ શ્રી એન. જે. શાહ અને પ્રતિવાદીઓ તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી ટી. આર. મિશ્રાને સાંભળ્યા છે.

૩. પ્રાપ્ત થયેલી સૂચનાઓના આધારે માનનીય સહાયક સરકારી વકીલે રજૂ કર્યું છે કે માનનીય એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા ચુકાદો આપવામાં આવ્યા બાદ, મુદ્દો રાજ્ય સરકાર સમક્ષ પ્રલંબિત છે અને કોઈ નિર્ણય લેવામાં આવ્યો નથી.

૩. અમારા મત મુજબ, અહીંના પ્રતિવાદીઓના કેસ પર વિચાર કરતાં, વિવાદિત ચુકાદા અને આદેશમાં માનનીય એકલ ન્યાયાધીશે પરિચ્છેદ ૭ થી ૯ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે :-

“૭. અરજીકર્તાઓને તેમની પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયેલી તારીખે વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાંથી કામચલાઉ સ્થાપનામાં નિયમિતરૂપે રૂપાંતરિત કરવામાં આવ્યા હતા તે અંગેના નિર્વિવાદ તથ્યોને ધ્યાનમાં લેતાં, તેના સ્વાભાવિક પરિણામરૂપે એવું થશે કે તેઓને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાંથી કામચલાઉ સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત થયેલા ગણવામાં આવેલી તારીખથી નવ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થાય ત્યારે ૯-૧૮-૨૭ વર્ષની સેવાયોજનાના અંતર્ગત ઉચ્ચ પગારધોરણનો લાભ ઉપલબ્ધ થશે.

૮. તેથી, પ્રતિવાદીઓને આદેશ આપવામાં આવે છે કે તેઓ અરજદારોને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં કર્મચારીઓ તરીકે પાંચ વર્ષ પૂર્ણ થતા, તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી, જે નિવેદનના કોલમ-૪ માં દર્શાવવામાં આવી છે (અરજી સાથેનું પરિશિષ્ટ-ઈ), વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાંથી તાત્કાલિક સ્થાપનામાં રૂપાંતરણનો લાભ આપે અને તે મુજબ અરજદારોએ તાત્કાલિક સ્થાપનામાં સેવા દરમિયાન નવ, અઢાર અને સત્તાવીસ વર્ષ પૂર્ણ કર્યાની તારીખોથી ઉચ્ચ પગારધોરણો પણ મંજૂર કરે.

૯. અરજાની સુનાવણી દરમિયાન, અરજદારોના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું કે ૫૪ અરજદારોમાંથી કેટલાક નિવૃત્ત થયા છે અને કેટલાકનું અવસાન થયું છે. તેથી, આ મુજબ આદેશ આપવામાં આવે છે કે જે અરજદારો નિવૃત્ત થયા છે અને/અથવા જેમનું અવસાન થયું છે, તેઓ પણ ઉચ્ચ પગારધોરણના લાભ મેળવવા હકદાર રહેશે અને તેમને અથવા પ્રસંગોપાત તેમના કાનૂની વારસદારોને, આ આદેશના બળે બાકી પડતી રકમો, આ આદેશની નકલ પ્રાપ્ત થયાની તારીખથી બે મહિનાની અંદર ચૂકવવામાં આવશે.”

૪. ઉપરોક્ત પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં લેતાં, અમારા મતાનુસાર, વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે કોઈ ભૂલ કરી નથી. કોઈ હસ્તક્ષેપ કરવો આવશ્યક નથી. આ અપીલમાં કોઈપણ પ્રકારનું સારત્વ નથી અને તે નામંજૂર થવા પાત્ર છે. તે મુજબ, તે નામંજૂર કરવામાં આવે છે. સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે આ આદેશને નજીર તરીકે ગણવામાં નહીં આવે.

પ. અપીલ નામંજૂર થવાના અનુસંધાને, સ્થગિતી માટેની દીવાની અરજી પણ નામંજૂર થયેલી ગણાય છે.”

૩૬ એવું જણાય છે કે ઉપરોક્ત બે ઉદ્દેશિત ચુકાદાઓથી અસંતુષ્ટ રહેલા ગુજરાત રાજ્યએ સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ વિશેષ અનુમતિ અરજી પ્રાધાન્ય આપી હતી અને તા. ૫મી ઓક્ટોબર, ૨૦૧૦ ના આદેશ દ્વારા તે વિશેષ અનુમતિ અરજી પણ નામંજૂર કરવાની આજ્ઞા કરવામાં આવી હતી.

૩૭ હું આ હકીકતનો નોંધ લઉં છું કે અરજદાર પૈકી થોડાક પ્રતિવાદીઓ હેઠળ વિવિધ પદો પર દૈનિક વેતનદાર તરીકે કામ કરી રહ્યા છે, જેમ કે ચોકીદાર, વેઈટર, રૂમ બોય, માળી, સફાઈકર્મી, કારીગર, મિસ્ટ્રી, પંપમેન, ડ્રાઈવર, સુથાર વગેરે. તેમણે પાંચ વર્ષથી પાંત્રીસ વર્ષ વચ્ચે સેવા બજાવી છે. તેમણે અનુક્રમે તા. ૪ જુલાઈ, ૧૯૭૩ અને તા. ૧૬ નવેમ્બર, ૧૯૭૩ના બે શાસકીય ઠરાવોનો અવલોકન કરતાં પોતાને વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં સમાવી લેવા માટેનો દાવો રજૂ કર્યો છે. તેમનો મામલો એવો છે કે તેઓ બંને ઠરાવોમાં ઉદ્દેશિત તમામ શરતો પૂર્ણ કરે છે.

૩૮ મારી સમક્ષ આવેલી અરજીઓની સંખ્યાને ધ્યાનમાં લેતાં, દરેક અરજદારની બધી વિગતો સમાવી લેવી મારા માટે મુશ્કેલ છે. તેથી, હું દરેક અરજદારની સ્થિતિ સંબંધે અને વિવિધ સરકારી ઠરાવો હેઠળ કેટલીક કર્મચારીવર્ગને દૈનિક

વેતનધોરણમાંથી વર્ક ચાર્જ સ્થાપનામાં તથા વર્ક ચાર્જમાંથી તાત્કાલિક સ્થાપનામાં સમાવી લેવાના સંદર્ભમાં પહેલેથી જ આપવામાં આવેલા લાભો બાબતે, વ્યક્તિગત અરજદારોની વિગતમાં બહુ ઊંડે ગયા વિના, એક યોગ્ય સમજૂતી રજૂ કરવાનો પ્રસ્તાવ કરું છું.

૩૯ સંબંધિત અરજદારો તરફથી હાજર થયેલ વિદ્વાન વકીલે મને જરૂરી વિગતો લેખિતમાં આપી છે, પરંતુ ઉપર નોંધ્યા મુજબ, તમામ વિગતોનો સમાવેશ કરવો શક્ય નથી; અન્યથા હકીકતો અત્યંત વિશાળ બની જશે.

૪૦ હવે હું તા. ૧૬મી ઓગસ્ટ, ૧૯૭૩ના સરકારના ઠરાવ પર વિચાર કરું છું. તે જ કામચલાઉ ચાર્જવાળી જગ્યાઓને કામચલાઉ સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત કરવા સંબંધિત છે. મેં પેરા – ૨૬માં સમગ્ર ઠરાવ ઉદ્ધૃત કર્યો છે. ઉક્ત ઠરાવનું સાદું વાચન દર્શાવે છે કે સરકારે સિદ્ધાંતતઃ સ્વીકાર્યું હતું કે કોઈપણ કામ અથવા સિંચાઈ વ્યવસ્થાપનના જતન અને મરામત સંદર્ભે કામચલાઉ ચાર્જવાળા સ્થાપનામાં આવેલી વિવિધ જગ્યાઓ, જે કાયમી રીતે અથવા અત્યંત દીર્ઘકાલીન ધોરણે જરૂરી હોય, તેને કામચલાઉ જગ્યાઓમાં રૂપાંતરિત કરવી જોઈએ અને કામચલાઉ ચાર્જવાળી જગ્યાઓ રદ કરવી જોઈએ. આ ઠરાવ એ પણ દર્શાવે છે કે જાહેર નિર્માણ વિભાગ હેઠળના વિભાગપ્રમુખોને એ સુનિશ્ચિત કરવા વિનંતી કરવામાં આવી હતી કે કામચલાઉ ચાર્જવાળી જગ્યાઓ પાંચ

વર્ષની અવધિ સુધી એવી જરૂરિયાત સાથે જળવાઈ રહે કે જે કાયમી રીતે અથવા અત્યંત દીર્ઘકાલીન ધોરણે, અર્થાત દસથી પંદર વર્ષ માટે, આવશ્યક હોય.

૪૧ આ રીતે, રાજ્ય સરકાર દ્વારા વર્ક ચાર્જ સ્થાપનામાં કાર્યરત એવા કર્મચારીઓના હિતમાં કેટલાક લાભો પ્રદાન કરતો નીતિગત નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો. એ બાબત વિવાદાસ્પદ નથી કે ૧૬મી ઓગસ્ટ, ૧૯૭૩નો ઠરાવ, નીતિગત નિર્ણયના સ્વરૂપમાં, ૨૦મી ઓગસ્ટ, ૨૦૧૪ના ઠરાવ દ્વારા તે રદ કરવામાં આવ્યો ત્યાં સુધી અમલમાં રહ્યો હતો. એ બાબત પણ વિવાદાસ્પદ નથી કે ૧૯૭૩ અને ૨૦૧૪ વચ્ચે, ઉક્ત ઠરાવના લાભો સેંકડો કર્મચારીઓને આપવામાં આવ્યા હતા, કારણ કે તે દરેક અરજીઓના નિવેદનોમાંથી જ સ્પષ્ટ થાય છે અને તેનો કોઈપણ રીતે ખંડન કરવામાં આવ્યો નથી.

૪૨ એવું જણાય છે કે સરકારે તા. ૧૬મી ઓગસ્ટ, ૧૯૭૩ના ઠરાવને રદ કરવાનો યોગ્ય વિચાર કરીને તા. ૨૦મી ઓગસ્ટ, ૨૦૧૪નો ઠરાવ પસાર કર્યો, જેને મેં પેરા – ૨૭માં સમાવેશ કર્યો છે, આ આધારે કે ૧૯૭૩નો ઠરાવ તે સમયે પસાર કરવામાં આવ્યો હતો જ્યારે નર્મદા જળસંપત્તિ, જળપુરવઠા અને કલ્પસાર વિભાગ તેમજ માર્ગ અને મકાન વિભાગને જાહેર બાંધકામ વિભાગના એક અખંડ અંગ તરીકે માનવામાં આવતા હતા. તેમ છતાં, પાછળથી તેઓ બધાને વિભાજિત કરવામાં આવ્યા હતા, અને આવા વિભાજન છતાં પણ તે ઠરાવ અમલમાં મૂકાતો રહ્યો હતો. માત્ર ત્યારે જ, જ્યારે ગુજરાત એન્જિનિયરિંગ રિસર્ચ

ઈન્સ્ટિટ્યૂટ, વડોદરાના વર્ક ચાર્જ કર્મચારીઓએ વર્ક ચાર્જ કર્મચારીઓને કામચલાઉ સ્થાપનામાં રૂપાંતરિત કરવાની બાબત ઉઠાવી અને તે અંગેનો પ્રસ્તાવ આગળ ધપાવવામાં આવ્યો, ત્યારે સરકારે આવી નીતિ રદ કરવાનો યોગ્ય વિચાર કર્યો. એવું જણાય છે કે એવો નિર્ણય વર્ષ ૨૦૦૬માં લેવાયો હતો, પરંતુ તેને અમલમાં મૂકવા માટે લગભગ સાત વર્ષ લાગ્યા અને તે રીતે તા. ૨૦મી ઓગસ્ટ, ૨૦૧૪નો ઠરાવ અસ્તિત્વમાં આવ્યો. મેં નોંધ્યું છે કે માત્ર એક જ આધાર દર્શાવવામાં આવ્યો છે, અને તે છે આર્થિક બોજો. સરકારે એ સ્પષ્ટ કરવાનો યોગ્ય વિચાર કર્યો કે તેવા તમામ કેસો, જે ૧૯૭૩ના ઠરાવના આધારે નિયમિત કરવામાં આવ્યા હતા અને જેમાં અંતિમ નિર્ણય પહેલેથી જ લેવામાં આવ્યો હતો, તેઓ ફરીથી ખોલવામાં આવશે નહીં. આથી, હાલના અરજદારોને ૧૯૭૩ના ઠરાવના લાભો આપવામાં આવે તે પહેલાં જ, તે ૨૦૧૪માં રદ કરવામાં આવ્યો અને હવે સરકારનું કહેવું છે કે આવી કોઈ નીતિ અસ્તિત્વમાં નથી, તેથી અરજદારોને કોઈ રાહત આપવામાં આવવી જોઈએ નહીં.

૪૩ આ તબક્કે, હું બે મુદ્દાઓનું પરીક્ષણ કરવાનો પ્રસ્તાવ કરું છું. પ્રથમ, પ્રતિવાદી – રાજ્ય તરફથી ઉઠાવવામાં આવેલી પ્રાથમિક વાંધાની બાબત, અરજદારોને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ વિવાદ ઉઠાવવા ઉપલબ્ધ વૈકલ્પિક ઉપાયના સંદર્ભમાં, અને દ્વિતીય, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૮અ ની લાગુ પડતાશ.

જઝ વૈકલ્પિક ઉપાય અંગેના વિવાદ પર હું વિચાર કરું તે પહેલાં, હું ઔદ્યોગિક વિવાદો અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૯એ પર નજર કરું. કલમ ૯એ નીચે મુજબ વાંચાય છે:

“૯એ. ફેરફારની નોટિસ

કોઈપણ નિયોજક, જે ચોથી અનુસૂચીમાં નિર્દિષ્ટ કોઈ પણ મુદ્દા અંગે કોઈ કામદારને લાગુ પડતી સેવા શરતોમાં કોઈ ફેરફાર અમલમાં મૂકવાનો પ્રસ્તાવ કરે છે, તે એવો ફેરફાર અમલમાં મૂકાશે નહીં,

(એ) આવા ફેરફારથી પ્રભાવિત થવાની સંભાવના ધરાવતા કામદારોને, અમલમાં મૂકવા માટે પ્રસ્તાવિત ફેરફારના સ્વરૂપ અંગે, નિર્ધારિત રીતમાં નોટિસ આપ્યા વિના; અથવા

(બી) આવી નોટિસ આપ્યાના એકવીસ દિવસની અંદર : પરંતું એ શરતે કે એવો કોઈપણ ફેરફાર અમલમાં મૂકવા માટે કોઈ નોટિસ આવશ્યક રહેશે નહીં

(એ) જ્યાં ફેરફાર કોઈપણ [સમાધાન અથવા એવોર્ડ;] ના અનુસરણમાં કરવામાં આવ્યો હોય

(બી) જ્યાં ફેરફારથી અસર પામવાની સંભાવના ધરાવતા કામદારો એવા વ્યક્તિઓ હોય, જેમને ઇંડામેન્ટલ એન્ડ સપ્લિમેન્ટરી રૂલ્સ, સિવિલ સર્વિસિસ (કલાસિફિકેશન, કંટ્રોલ એન્ડ અપીલ) રૂલ્સ, સિવિલ સર્વિસિસ (ટેમ્પરરી

સર્વિસ) રૂલ્સ, રિવાઈઝ્ડ લીવ રૂલ્સ, સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ, સિવિલિયન્સ ઇન ડિફેન્સ સર્વિસિસ (ક્લાસિફિકેશન, કંટ્રોલ એન્ડ અપીલ) રૂલ્સ અથવા ઇન્ડિયન રેલવે એસ્ટેબ્લિશમેન્ટ કોડ અથવા અધિકૃત સરકાર દ્વારા આ બાબતમાં રાજપત્રમાં સૂચિત કરવામાં આવતા અન્ય કોઈ નિયમો અથવા વિનિયમો લાગુ પડતા હોય.”

જપ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ હેઠળની ચોથી અનુસૂચિ એવી સેવાની શરતો અંગે છે, જેમાં ફેરફાર કરવા માટે નોટિસ આપવાની હોય છે. ચોથી અનુસૂચિ નીચે મુજબ છે:

“ચોથી અનુસૂચિ (કલમ ૮૨ જુઓ)

સેવાની એવી શરતો, જેમાં ફેરફાર અંગે નોટિસ આપવાની રહેશે

૧. વેતન, જેમાં ચૂકવણીનો સમયગાળો અને રીતનો સમાવેશ થાય છે ;

૨. અમલમાં રહેલા કોઈપણ કાયદા હેઠળ કોઈપણ પ્રોવિડન્ટ ફંડમાં અથવા કામદારોના હિતાર્થે માલિક દ્વારા ચૂકવેલ અથવા ચૂકવવાની બાકી હોય તેવી ફાળવણી ;

૩. પ્રતિપૂર્તિકારક અને અન્ય ભથ્થાં ;

૪. કામના કલાકો અને વિશ્રામના અંતરાલો;

૫. વેતન સાથેની રજા અને રજાઓ ;

૬. સ્થાયી આદેશો મુજબ સિવાય અન્ય રીતે પાળી મુજબના કામકાજમાં ફેરફાર શરૂ કરવો અથવા તેને બંધ કરવો;

૭. ગ્રેડ મુજબ વર્ગીકરણ ;

૮. કોઈપણ પ્રચલિત રૂઢિગત રાહત અથવા વિશેષાધિકારની પરત ખેંચણી અથવા પ્રચલિત વપરાશમાં ફેરફાર;

૯. શિસ્તના નવા નિયમોનો પરિચય કરવો, અથવા પ્રવર્તમાન નિયમોમાં ફેરફાર કરવો, સિવાય જ્યાં સુધી તે સ્થાયી આદેશોમાં જોગવાઈ કરાયેલ હોય;

૧૦. સંચંત્ર અથવા તકનીકનું ચુકિતસંગતીકરણ, પ્રમાણભૂતકરણ અથવા સુધારણા, જે કામદારોની છટણી તરફ દોરી જવાની શક્યતા ધરાવે છે;

૧૧. કોઈપણ વ્યવસાય અથવા પ્રક્રિયા અથવા વિભાગ અથવા શિફ્ટમાં રોજગાર પામેલા અથવા રોજગાર પામવાના વ્યક્તિઓની સંખ્યામાં કોઈપણ વધારો અથવા ઘટાડો (આકસ્મિક સિવાય) [જે એવી પરિસ્થિતિઓના કારણે થયો ન હોય, જેના ઉપર નિયોક્તાનું કોઈ નિયંત્રણ ન હોય]”

૪૬ ૧૯૪૭ના અધિનિયમની કલમ ૮એનું વિશ્લેષણ સ્પષ્ટ રીતે દર્શાવે છે કે આ જોગવાઈ ત્યારે અમલમાં આવે છે જ્યારે નિયામક કોઈ કર્મચારીને લાગુ પડતી સેવાની કોઈપણ શરતમાં ફેરફાર કરવાનો પ્રસ્તાવ કરે, અને એકવાર એવું

કરવામાં આવે પછી કર્મચારીઓને એકવીસ દિવસ આપવાના રહે છે. મારા વિચાર માટેનો પ્રશ્ન એ રહેશે કે ૧૯૭૩ના વર્ષનો તે સરકાર ઠરાવ, જેના દ્વારા વર્ક-ચાજર્ડ કર્મચારીઓને વર્ક-ચાજર્ડ સ્થાપનામાં પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતાં તાત્કાલિક સ્થાપનામાં સમાવી લેવાયા માટે કેટલાક લાભો આપવામાં આવ્યા હતા, તેને પરત ખેંચીને સરકારે સેવાની શરતોમાં કોઈ નોંધપાત્ર ફેરફાર કર્યો હતો કે કેમ, કારણ કે અરજદારોને, સંબંધિત સમયબિંદુએ અમલમાં રહેલી રાજ્ય સરકારની નીતિ મુજબ, વર્ક-ચાજર્ડ હોદ્દાઓમાંથી તાત્કાલિક સ્થાપનામાં સમાવી લેવાતા હોવાનો લાભ વંચિત કરવામાં આવ્યા હોવાનું કહેવાઈ શકે.

૪૭ અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, કામચલાઉ સ્થાપનામાં કામચાજર્ડ કર્મચારીઓને કામચાજર્ડ સ્થાપનામાં તેમની પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતા અને તેમનું કામ દસથી પંદર વર્ષના સમયગાળા માટે આવશ્યક હતું તે બાબતને ધ્યાનમાં રાખી તેમને સમાવી લેવાનો રાજ્ય સરકારનો નીતિગત નિર્ણય, અને લગભગ ૪૧ વર્ષના સમયગાળા પછી અચાનક જ તે જ બાબત પાછી ખેંચી લેવી, શું સેવાની શરતોમાં ફેરફાર ગણાવી શકાય કે નહીં. “સેવાની શરતો” શબ્દપ્રયોગનો અર્થ શું થાય છે તે પણ જોવો અને સમજવો જરૂરી છે.

૪૮ એમ/એસ. ટાટા આયર્ન એન્ડ સ્ટીલ (ઉપરોક્ત) માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૮એ ના હેતુ તરફ નિર્દેશ કરતાં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

ધારા ૯એ ઘડવાનું વાસ્તવિક લક્ષ્ય અને હેતુ એવો જણાય છે કે કામદારોને પ્રસ્તાવિત ફેરફારના પ્રભાવ પર વિચાર કરવાની તક મળે અને જરૂરી હોય તો તે પ્રસ્તાવ અંગે પોતાનો અભિપ્રાય રજૂ કરી શકે. આવી પરામર્શ પ્રક્રિયા વધુમાં વહીવટ તંત્ર અને કામદારોમાં ઔદ્યોગિક પ્રગતિ તથા વધેલી ઉત્પાદનક્ષમતામાં સામૂહિક સંયુક્ત હિતની ભાવનાને પ્રેરિત કરવાની સેવા પણ આપે છે.

૪૯ સેવાની એવી શરતો હોઈ શકે છે, જે ન તો કરારની શરતો તરીકે સમાવિષ્ટ કરવામાં આવી હોય અને ન તો સેવા નિયમો તરીકે બનાવવામાં આવી હોય (જુઓ : પુરુષોત્તમ દલ ઢીંગરા વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, એ.આઈ.આર. ૧૯૫૮ એસ.સી. ૩૬). સેવા સંબંધિત બાબતોમાં સતત અને નિરવરિછન્ન સેવા, ભલે તે નિયમ તરીકે સમાવેશ કરવામાં આવી હોય કે ન હોય, સેવાની એક શરતનું સ્વરૂપ ધારણ કરે છે (જુઓ : એમ/એસ. દાલમિયા સિમેન્ટ (ભારત) લિ., ન્યૂ દિલ્હી વિ. ઘેઈર વર્કમેન એન્ડ અનધર, એ.આઈ.આર. ૧૯૬૭ એસ.સી. ૨૦૯).

૫૦ લોકમત ન્યૂઝપેપર્સ (ઉપરોક્ત) માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૯એ ની જોગવાઈઓનું વિગતવાર સ્પષ્ટીકરણ કર્યું હતું. પરિચ્છેદ ૩૧ માં કલમ ૯એ અને અનુસૂચિ ઉદ્ધૃત કર્યા પછી, સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન કરેલું:

ક્રમ ક્રમાંક ૧-૯ અને ૧૧ અંગે જેટલું સંબંધિત છે, તેટલું સ્પષ્ટ બને છે કે કામદારોની સેવા શરતોમાં એવો કોઈપણ ફેરફાર અમલમાં મૂકવામાં આવે તે પહેલાં, આવા પ્રસ્તાવિત ફેરફાર માટે પૂર્વશરત તરીકે કલમ ૯-એ હેઠળ નોટિસ જારી કરવી આવશ્યક છે; આવી નોટિસરૂપ પૂર્વશરતનું પાલન કર્યા વિના, પ્રસ્તાવિત ફેરફાર કાનૂની રીતે અમલમાં આવી શકે નહીં. અમે આ અનુસૂચિના ક્રમ ક્રમાંક ૧૦ સાથે સીધો સંબંધ રાખીએ છીએ. તેથી, એ સ્પષ્ટ બને છે કે કોઈપણ વ્યવસ્થાપન દ્વારા જો પ્લાન્ટ અથવા તકનીકનું કોઈ ચુકિતકરણ, પ્રમાણિકરણ અથવા સુધારો કરવામાં આવવાનો હોય અને તેવા ઉપક્રમથી કામદારોની છટણી થવાની સંભાવના હોય, તો તેવા ચુકિતકરણ, પ્રમાણિકરણ અથવા પ્લાન્ટ અથવા તકનીકના સુધારાને, જે પરિસ્થિતિ અનુસાર લાગુ પડે, અમલમાં મૂકતાં પહેલાં કલમ ૯-એ હેઠળ અગાઉથી કામદારોને નોટિસ આપવાની રહે છે, જેથી તેઓને દર્શાવવાની તક મળે કે આવનારી ચુકિતકરણ વગેરેની નવી યોજનાને કારણે તેમની છટણી ન થવી જોઈએ અને નવી યોજના અમલમાં મૂકાયા છતાં કામદારોની એવી પ્રસ્તાવિત છટણી ટાળવા માટે વ્યવસ્થાપન પાસે ઉપલબ્ધ ઉપાયો અને સાધનો તેઓ સૂચવી શકે. પરિણામે, કલમ ૯-એને ચોથી અનુસૂચિના ક્રમ ક્રમાંક ૧૦ સાથે વાંચતાં, તેની જ શબ્દરચના પરથી એવો નિષ્કર્ષ આવશ્યક બને છે “કે જે કોઈપણ વ્યવસ્થાપન પોતાના હાલના કાર્યબળ માટે ચુકિતકરણ, પ્રમાણિકરણ અથવા પ્લાન્ટ અથવા તકનીકના સુધારાની કોઈ ભાવિ યોજના દ્વારા નવી કાર્યપદ્ધતિ અમલમાં મૂકવા માગે છે અને જેનામાં ભાવિમાં કામદારોની છટણી થવાની વૃત્તિ રહેલી હોય” તેને

પ્રસ્તાવિત ફેરફાર અંગે પૂર્વ નોટિસ આપવી જ પડશે. તેથી, એવું ઠરાવવું આવશ્યક છે કે કલમ ૯-એ હેઠળની નોટિસ સંબંધિત ચુકિતકરણના અમલ પહેલાં આપવી જોઈએ; તેવા ચુકિતકરણના અમલ બાદ આપી શકાય નહીં. વર્તમાન કેસમાં, પક્ષકારો વચ્ચે આ બાબતે કોઈ વિવાદ નથી કે અપીલકર્તાના કમ્પોઝિંગ વિભાગમાં, જ્યાં પ્રતિવાદી કામ કરતો હતો, ત્યાં અગાઉ કમ્પોઝિંગનું કામ હાથથી, એટલે કે હાથવગું રીતે, કરવામાં આવતું હતું. તે પ્રતિવાદીની હાલની સેવા શરત હતી. તે પ્રકારના કામના સ્થાને મશીન દ્વારા ફોટો ટાઇપ કમ્પોઝિશન અપનાવી યાંત્રિક કાર્ય લાવવામાં આવતા, પ્રતિવાદીની તે સમયની હાલની સેવા શરત પર પ્રતિકૂળ અસર થવી અનિવાર્ય હતી. પરિણામે, અપીલકર્તાના કાર્યસ્થળે ફોટો ટાઇપ કમ્પોઝિંગ મશીન સ્થાપિત કરીને પ્રતિવાદીની સેવા શરતમાં એવો ફેરફાર અમલમાં મૂકતાં પહેલાં, જેના અમલીકરણથી સીધી રીતે પ્રતિવાદીની છટણી થવાની સંભાવના હતી, તેવા ફોટો ટાઇપ મશીનને કાર્યરત બનાવતાં પહેલાં કલમ ૯-એ હેઠળ નોટિસ આપવી અનિવાર્ય હતી...

પ૦.૧ પેરા ૩૪ માં, તેણે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:

“અગાઉ નોંધ્યા મુજબ, કલમ ૯-એની યોજના સાથે ચોથી અનુસૂચિના મુદ્દા ૧૦નું વાચન કરતાં સ્પષ્ટ થાય છે કે, કર્મચારીઓની વર્તમાન સેવા શરતોને અસર થવાની શક્યતા અને વૃત્તિ ધરાવતી આવા પ્રકારની તર્કસંગતીકરણની નવી યોજના અમલમાં મૂકતા પહેલાં, ફોટો કમ્પોઝિંગ મશીન સ્થાપિત કરવા પૂર્વે

કલમ ૯-એ હેઠળની નોટિસ જારી કરવી આવશ્યક હતી. આવી નોટિસ જાન્યુઆરી, ૧૯૮૧ પહેલાં, જ્યારે આવું મશીન પ્રાયોગિક પગલા તરીકે પરિસરમાં લાવવામાં આવ્યું હતું, અથવા ઓછામાં ઓછું ૪-૧૧-૧૯૮૧ પહેલાં, જ્યારે તે જ મશીન નાગપુર ખાતે અપીલકર્તાના પરિસરમાં છાપકામ માટેના ચાંત્રિક ઉપકરણના ખાતરીપૂર્વકના આવશ્યક ઘટક તરીકે સ્થાપિત રાખવામાં આવ્યું હતું, ત્યારે મોકલી શકાય તેમ હતી. જો આવી નોટિસ પ્રતિવાદી-કર્મચારી અને તે જ રીતે સ્થિત અન્ય કર્મચારીઓને આપવામાં આવી હોત, તો તેઓ અપીલકર્તાને તર્કસંગતીકરણના અન્ય કોઈ પ્રકારનો આશ્રય લેવા માટે અથવા નાગપુર ખાતે અપીલકર્તાના તે જ પરિસરમાં અન્ય કોઈ વિભાગમાં તેમને યોગ્ય કામ પર સમાવી લેવા માટે રાજી કરી શક્યા હોત. એવો અવસર પ્રતિવાદીને ક્યારેય ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવ્યો નહોતો. તેથી, મશીનની સ્થાપના પછી અને તર્કસંગતીકરણની યોજના અમલમાં મુકાયા બાદ જારી કરવામાં આવેલી કલમ ૯-એ હેઠળની નોટિસ પ્રાથમિક દ્રષ્ટિએ જ જન્મથી નિષ્ફળ અને અયોગ્ય નોટિસ હતી અને તે અધિનિયમની કલમ ૯-એની જોગવાઈઓનું સ્પષ્ટ ઉલ્લંઘન કરતી હતી, જે ઘોડા પહેલાં ગાડું મૂકવા સમાન હતું. કલમ ૯-એ હેઠળની આવી અયોગ્ય અને ગેરકાયદેસર નોટિસ કાયદેસર રીતે અપીલકર્તાને પ્રતિવાદીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની સત્તા આપી શકતી નહોતી. આ તબક્કે અમે ઉલ્લેખ કરી શકીએ કે ૨૨-૬-૧૯૮૨ તારીખના વાંધાધીન સેવા સમાપ્તિ આદેશમાં સ્પષ્ટપણે નીચે મુજબ ઉલ્લેખિત છે :

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૯-એ હેઠળ રપમી માર્ચ, ૧૯૮૨ ના રોજ અપાયેલી નોટિસમાં, મેનેજમેન્ટે નોંધ્યું હતું કે કમ્પોઝિંગ વિભાગમાં નવી ટેકનોલોજી રજૂ કરવાનો હેતુ સિદ્ધ કરવા માટે સેવામાથી રપ કામદારોની સંખ્યા ઘટાડવાની જરૂર પડી શકે છે.

સમાધાન અધિકારીએ પોતાના તા. ૨૨૬૮૨ ના આદેશમાં નોંધ્યું છે કે આ નોટિસના આધારે શરૂ કરવામાં આવેલી કાર્યવાહી અસફળ સાબિત થઈ છે અને તેથી હવે મેનેજમેન્ટે નીચે દર્શાવેલ રપ કામદારોની સેવા તાત્કાલિક અસરથી સમાપ્ત કરવાનો નિર્ણય કર્યો છે.

કામદારોનું નામ હોદ્દો

૧ શ્રી મણીરામ ચૌધરી ફોરમેન

૨ શ્રી શંકરપ્રસાદ પાઠક ફોરમેન

૩ થી રપ ...”

આ રીતે અહીંના પ્રતિવાદી સહિત ચાલીબદ્ધ કામદારોને સેવામાંથી મુક્ત કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હતો. તેથી, પડકારાયેલ સેવા મુક્તિ આદેશનો આધાર રપમી માર્ચ, ૧૯૮૨ તારીખની કલમ ૯-એ હેઠળની નોટિસ છે. એક વાર તે આધાર અયોગ્ય, ગેરકાયદેસર અને અવાંછિત ગણાઈને દૂર થઈ જાય, પછી પ્રતિવાદી વિરુદ્ધનો સમગ્ર છટકી આદેશનો માળખો ધરાશાયી થઈ જાય છે.

૫૦.૨ પરિછેદ ૩૫ અને ૩૬ માં, તેણે નીચે મુજબ નિરીક્ષણ કર્યું;

“૩૫.હાલના તબક્કે એ પણ નોંધવું યોગ્ય રહેશે કે હાલના કેસમાં જે કલમ ૯ – એ સાથે વાંચવાના સૂચિ જના મુદ્દા ૧૦ હેઠળ નોટિસ જારી કરવાની અવધિનો પ્રશ્ન ઉદ્ભવે છે, તે અંગે આ અદાલતના ત્રણ વિદ્વાન ન્યાયાધીશોની પીઠ દ્વારા અપાયેલા બે નિર્ણયોમાં સ્પષ્ટપણે નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું છે કે આવી નોટિસ રેશનલાઇઝેશન યોજનાના અમલ પહેલાં આવશ્યક રીતે આપેલી હોવી જોઈએ. આ તબક્કે તે નિર્ણયોનો ઉપયોગી રીતે ઉલ્લેખ કરી શકાય. મેસર્સ નોર્થ બ્રૂક્ જ્યુટ કો. લિ. વિ. ઘેર વર્કમેન, (૧૯૬૦) ૩ એસ.સી.આર. ૩૬૪ : (એ.આઈ.આર. ૧૯૬૦ એસ.સી. ૮૭૯) ના કેસમાં, આ અદાલતની ત્રણ ન્યાયાધીશોની પીઠ સમક્ષ આ પ્રશ્ન વિચારાધીન આવ્યો હતો કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૯-એ હેઠળની નોટિસ પછી પ્રસ્તાવિત રેશનલાઇઝેશન યોજના અંગે કરવામાં આવેલા સંદર્ભમાં, સંદર્ભની કાર્યવાહી બાકી હોય ત્યારે આવી યોજના વાસ્તવમાં અમલમાં મૂકી શકાય કે નહીં અને મેનેજમેન્ટ તરફથી કરાયેલ એવું કૃત્ય ગેરકાયદેસર ગણાવી શકાય કે નહીં, જેથી આવી અમલવારીથી અસરગ્રસ્ત કામદારોને હડતાળ પર જવાનો અને તેમ છતાં હડતાળ અવધિના વેતન મેળવવાનો હક પ્રાપ્ત થાય. આ પ્રશ્નનો હકારાત્મક જવાબ આપતાં, આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૯-એ હેઠળ નોટિસ આપ્યા બાદ, જ્યારે રેશનલાઇઝેશન યોજના અમલમાં મૂકવામાં આવવાની હોવાનું કહેવાયું હતું પરંતુ વાસ્તવમાં અમલમાં મૂકવામાં આવી નહોતી, ત્યારે

આવી પ્રસ્તાવિત અમલવારી સંબંધિત વિવાદનો નિકાલ સક્ષમ અદાલત દ્વારા ન થાય ત્યાં સુધી તેને અમલમાં મૂકી શકાય નહીં. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની સૂચિ જના મુદ્દા ક્રમાંક ૧૦ હેઠળ કલ્પિત પ્રસ્તાવિત રેશનલાઇઝેશન યોજનાનો વિચાર કરતાં નીચે મુજબ અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું :

આથી, જે ચુકિતકરણ અમલમાં મૂકવામાં આવ્યું હતું તેની બે અસરો થઈ હતી— પ્રથમ, કેટલાક કામદારો વધારાના બની જતા અને તેમને સેવામાંથી મુક્તિનો સામનો કરવો પડતો; અને બીજી, બાકીના કામદારોને વધુ કાર્યભાર વહન કરવો પડતો. તેથી, ચુકિતકરણ યોજનાનો અમલ કામદારોના હિતવિરુદ્ધ સેવા શરતોમાં સ્પષ્ટ ફેરફાર હતો.

આ ફેરફાર ૧૬મી ડિસેમ્બરે કરવામાં આવ્યો હતો, તે સમયે યોજનાને લગતો સંદર્ભ પહેલેથી જ કરવામાં આવ્યો હતો અને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ બાકી હતો. તેથી ટ્રિબ્યુનલે યોગ્ય રીતે ઠરાવ્યું છે કે આ અમલમાં મૂકવું ધારા ૩૩ નું ઉલ્લંઘન હતું.”

૩૬. તેથી, ઉપરોક્ત નિર્ણયે સ્પષ્ટપણે એવું ઠરાવ્યું છે કે માત્ર તર્કસંગત બનાવેલી યોજનાની અમલવારી કરવી એ જ પોતે કામદારોની સેવા શરતોમાં તેમના અહિતમાં ફેરફાર સમાન ગણાશે. તેથી, એ અનુસરે છે કે આવા પ્રકારનો ફેરફાર અમલમાં મૂકતા પહેલાં, એટલે કે, એવી તર્કસંગતિકરણ યોજના અમલમાં મૂકતા પહેલાં કે જેમાં કામદારોની સેવા શરતોમાં ફેરફાર કરવાની પ્રવૃત્તિ રહેલી

હોય, અધિનિયમની કલમ ૯-એ હેઠળની નોટિસ પૂર્વશરત તરીકે અનિવાર્ય બની જાય છે. જો અપીલકર્તા પક્ષના વિદ્વાન વકીલની દલીલ સાચી માનવામાં આવે કે મશીન પ્રથમ પ્રયોગાત્મક ધોરણે સ્થાપિત કરી શકાય અથવા તે કંઈક સમયથી કાર્યરત રહી હોય અને પછી તેને સંપૂર્ણ કાર્યક્ષમ મશીન તરીકે ચાલુ રાખવાની જરૂર પડે, અને નોકરીદાતા જ્યારે અને ત્યારે મશીનના આવા પ્રારંભના સીધા પરિણામરૂપ કામદારોની સેવા સમાપ્ત કરવાનો નિર્ણય કરે ત્યારે તે અધિનિયમની કલમ ૯-એ હેઠળ નોટિસ આપી શકે, તો ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૯-એને અનુસૂચિ જની વસ્તુ ક્રમાંક ૧૦ સાથે વાંચવાથી જે સંપૂર્ણ યોજના બને છે તે નિષ્પ્રભ અને બિનકાર્યક્ષમ બની જશે. તર્કસંગતિકરણ યોજના અમલમાં મૂકતા પહેલાં આવી નોટિસ આપવાનો હેતુ નિષ્ફળ થઈ જશે અને ત્યારબાદ તર્કસંગતિકરણ યોજનાના પ્રસ્તાવિત અમલને કેન્દ્રમાં ધરાવતા, અને જેના પરિણામે કામદારોની છટણી થવાની શક્યતા હોય એવા વિવાદ બાબતે સમાધાન અધિકારીને સૌહાર્દપૂર્ણ સમાધાન સાધવાનો કોઈ અસરકારક અવસર બાકી રહેશે નહીં. તેમજ, સમાધાન અધિકારી પાસેથી નિષ્ફળતા અહેવાલ પ્રાપ્ત થયા પછી રાજ્ય સરકારને આવા જીવંત ઔદ્યોગિક વિવાદને સત્તાધિકૃત અદાલત સમક્ષ ગુણદોષના આધારે નિર્ણયાર્થે સંદર્ભિત કરવાનો પણ કોઈ અવસર બાકી રહેશે નહીં. સ્પષ્ટ છે કે, જ્યારે તર્કસંગતિકરણ યોજનાના પ્રસ્તાવિત અમલ અંગેનો એવો વિવાદ સત્તાધિકૃત અદાલતને નિર્ણયાર્થે મોકલવામાં આવે છે, ત્યારે તે અદાલત પક્ષકારોને સાંભળીને અને પુરાવા પર વિચાર કરીને આ નિષ્કર્ષે આવી શકે છે કે પ્રસ્તાવિત યોજના હકીકતોના આધાર

પર યોગ્ય ઠરે છે કે નહીં અને કલમ ૯-એની જોગવાઈઓના ભંગથી અનુસરી આવેલ છટાણીના આદેશો ગેરકાયદેસર બન્યા છે કે નહીં. આવી સત્તાધિકૃત અદાલત તે મુજબ યોગ્ય અનુસંગી આદેશો પણ આપી શકે છે કે જેમાં વ્યવસ્થાપનને એવી તર્કસંગતિકરણ યોજના પાછી ખેંચવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે અથવા કોઈપણ સ્થિતિમાં, જો એવી છટાણી અધિનિયમની કલમ ૯-એની જોગવાઈઓનું પાલન ન કરવાને કારણે ગેરકાયદેસર હોવાનું જણાય, તો કામદારોને યોગ્ય બાકી વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો આદેશ આપી શકે છે. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની અનુસૂચિ ૪ની વસ્તુ ક્રમાંક ૧૦માં ઉલ્લેખિત પ્રમાણે, અસ્તિત્વમાન કામદારોને વધારાના બનાવી દેવાની અને તેમની છટાણી થવાની સંભાવના ધરાવતી પ્રસ્તાવિત તર્કસંગતિકરણ યોજના સાથે સંબંધિત રીતે કલમ ૯-એ હેઠળની નોટિસ કયા તબક્કે આપી શકાય તે પ્રશ્નનો આ અદાલતની ત્રણ ન્યાયાધીશોવાળી ખંડપીઠે હિન્દુસ્તાન લીવર લિમિટેડ વિ. રામ મોહન રાય, (૧૯૭૩) ૪ એસ.સી.સી. ૧૪૧ : (એ.આઈ.આર. ૧૯૭૩ એસ.સી. ૧૧૫૬ : ૧૯૭૩ લેબ આઈ.સી. ૭૮૪) માં ફરી એકવાર પરીક્ષણ કર્યું હતું. તે કેસમાં, આ અદાલત સમક્ષના અપીલકર્તા હિન્દુસ્તાન લીવર લિમિટેડ દ્વારા અમલમાં મૂકવા માટે પ્રસ્તાવિત તર્કસંગતિકરણ અને પુનઃસંગઠન યોજનાનો પ્રશ્ન હતો, અને તેવી પુનઃસંગઠન યોજના અમલમાં મૂકતા પહેલાં કલમ ૯-એ હેઠળ પૂર્વ નોટિસ કામદારોને આપવામાં આવી હતી, પરંતુ તે યોજનામાં તેમને સ્થાનચ્યુત કરવાની કે તેમની છટાણી કરવાની કોઈ પ્રવૃત્તિ અથવા શક્યતા નહોતી. કામદારોની દલીલ એવી હતી કે આવી યોજના માટે પણ

કલમ ૯-એ હેઠળની નોટિસ અનિવાર્ય હતી. પ્રશ્નાસ્પદ પુનઃસંગઠન યોજનાનું પરીક્ષણ કરતાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું કે જ્યારે એ યોજના કોઈપણ કામદારની છટણી થવાની શક્યતા સર્જતી નહોતી ત્યારે કલમ ૯-એને અનુસૂચિ જની વસ્તુ ક્રમાંક ૧૦ સાથે વાંચતાં, કેસના તથ્યો પર તે જોગવાઈઓ આકર્ષિત થતી નહોતી. આ સંદર્ભમાં, કામદારોના વિદ્વાન વકીલની દલીલનો વિચાર કરતાં, અલાગિરીસ્વામી જે. દ્વારા (પરિષ્દે ૭) કલમ ૯-એની યોજના અને અનુસૂચિ જની વસ્તુ ક્રમાંક ૧૦ અંગે નીચે મુજબની પ્રાસંગિક નોંધો કરવામાં આવી હતી :

૮. તેમણે વધુમાં દલીલ કરી કે ચુકિતકરણ અને માનકીકરણ સ્વયંમાં જ મુદ્દા ૧૦ હેઠળ આવશે, ભલે તે કામદારોની છટણી તરફ દોરી જવાની સંભાવના ધરાવતા ન હોય, અને માત્ર પ્લાન્ટ અથવા પદ્ધતિમાં સુધારો જ એવો છે કે તેને મુદ્દા ૧૦ હેઠળ આવવા માટે કામદારોની છટણી તરફ દોરી જવાની સંભાવના હોવી આવશ્યક છે. તેમની વધુ એક રજૂઆત એ હતી કે માનકીકરણનો અર્થ માત્ર વેતનનું માનકીકરણ એવો જ થાય. અમે આ દલીલ સ્વીકારી શકતા નથી. અમને એવું જણાય છે કે તે મુદ્દામાં આવેલા શબ્દો અને શબ્દસમૂહોની ગોઠવણી દર્શાવે છે કે માત્ર એવું ચુકિતકરણ અથવા માનકીકરણ અથવા પ્લાન્ટ અથવા પદ્ધતિમાં એવો સુધારો, જે કામદારોની છટણી તરફ દોરી જવાની સંભાવના ધરાવે, તે જ તે મુદ્દા હેઠળ આવશે. બીજા શબ્દોમાં, ચુકિતકરણ અથવા માનકીકરણ માત્ર પોતે જ મુદ્દા ૧૦ હેઠળ આવશે નહીં, જો સુધી તે કામદારોની છટણી તરફ દોરી જવાની સંભાવના ધરાવતું ન હોય. મજૂર પંચના અહેવાલના

પાનું ૨૫૭ પર ચુકિતકરણ અંગેનો ઉલ્લેખ અને તેમાં વેતનના માનકીકરણનો ઉલ્લેખ આ સંદર્ભમાં ખાસ મદદરૂપ નથી. માનકીકરણ કોઈપણ વસ્તુનું હોઈ શકે, આવશ્યક નથી કે તે માત્ર વેતનનું જ હોય. તે કામના ભારનું માનકીકરણ, ઉત્પાદનનું માનકીકરણ, કામના કલાકોનું માનકીકરણ અથવા રજાના અધિકારોનું માનકીકરણ હોઈ શકે. ખરેખર, એલેમ્બિક કેમિકલ વર્ક્સ કો. લિ. વિ. ધ વર્કમેન (એ.આઈ.આર. ૧૯૬૧ એસ.સી. ૬૪૭) ના એક નિર્ણયમાં સેવાની શરતોના માનકીકરણ, કામના કલાકોના માનકીકરણ, વેતન માળખાના માનકીકરણનો ઉલ્લેખ છે. તે કેસ પોતે જ રજાના માનકીકરણ સાથે સંબંધિત હતો. આ પુનઃસંયોજન મુદ્દા ૧૦ હેઠળ આવે છે કે નહીં, તે સંપૂર્ણ પ્રશ્ન એ વાત પર નિર્ભર કરે છે કે શું તે કામદારોની છટણી તરફ દોરી જવાની સંભાવના ધરાવતું હતું.

ઉપરોક્ત નિર્ણયને ધ્યાનમાં લેતાં, એ સ્પષ્ટ થાય છે કે જો પ્રસ્તાવિત ચુકિતકરણની યોજના વર્તમાન કામદારોને વધારાના બનાવી દેવાની અને તેમને છટણીને પાત્ર બનાવવાની સંભાવના ધરાવતી હોય, તો અનુસૂચિ ૪ ની મુદ્દા ક્રમાંક ૧૦ નિર્વિવાદ રીતે લાગુ પડશે અને આવી યોજના અમલમાં મૂકવા પહેલાંની આવશ્યક પૂર્વશરત તરીકે, આવી ચુકિતકરણ યોજના અમલમાં મૂકવાનો પ્રસ્તાવ કરતું સંચાલન ધારા ૯ –એ હેઠળ નોટિસ જાહેર કરશે; પરંતુ જો પ્રસ્તાવિત યોજના કોઈપણ વર્તમાન કામદારોને સ્થાનચ્યૂત કરવાની સંભાવના ધરાવતી ન હોય, તો માત્ર એવું ચુકિતકરણ, જેને કામદારોની ભાવિ છટણીની

સંભાવના સાથે કોઈ સંબંધ ન હોય, તે અનુસૂચિ ૪ ની મુદ્દા ક્રમાંક ૧૦ ને આકર્ષિત કરશે નહીં અને તે વર્તમાન કાર્યરત કર્મચારીવર્ગ પર કોઈ હાનિકારક અસર ન ધરાવતી સૌમ્ય ચુકિતકરણ યોજના તરીકે જ રહેશે.”

૫૦.૩ મુદ્દા ક્રમાંક ૩ અંગે ઉઠાવવામાં આવેલ મુદ્દાનો નિષ્કર્ષ કરતી વખતે, પરિષદ ૩૭ માં તેણે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:

“૩૭. ઉપરોક્ત સુસ્થાપિત કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં લેતા, આ નિષ્કર્ષથી બચવાનો કોઈ અવકાશ રહેતો નથી કે કલમ ૯-એ હેઠળ તા. ૨૫મી માર્ચ, ૧૯૮૨ની વિવાદિત નોટિસ, જે ફોટો કમ્પોઝિંગ મશીનની વાસ્તવિક સ્થાપના થયા બાદ ઘણો સમય વીતી ગયા પછી જારી કરવામાં આવી હતી, તે કલમ ૯-એને અનુસૂચિ ૪ની મુદ્દા ક્રમાંક ૧૦ સાથે વાંચતાં તેના કસોટીપથ્થર પર ખામીયુક્ત ઠરે છે. આવી નોટિસ માન્ય અને કાનૂની બનવા માટે, આવી મશીનના પરિચય પહેલાં જ અપાયેલી હોવી આવશ્યક હતી અને આવી મશીનની વાસ્તવિક સ્થાપના તથા કાર્યક્ષમ પ્રારંભ પછી અપાયેલી હોઈ શકતી નહોતી. આ સંદર્ભમાં વિભાગીય ખંડપીઠ દ્વારા અપાયેલ નિર્ણય તથ્યો તથા કાયદા બંને દૃષ્ટિએ સંપૂર્ણપણે વાજબી હોવાનું જણાય છે. તેથી, એવું ઠરાવવું જ પડશે કે પ્રતિવાદીની વિવાદિત સેવાસમાપ્તિ અથવા મુક્તિ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૯-એની જોગવાઈઓનો ભંગ કરતી હતી અને અપીલકર્તાએ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૯-એની ફરજિયાત

આવશ્યકતાઓનું પાલન કર્યા વિના તેને સેવામાંથી મુક્ત કર્યો હતો. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૯-એનું પાલન ન થવાનો પરિણામ એ થાય છે કે સેવાની શરતોમાં થયેલ ફેરફાર મૂળથી જ શૂન્ય બને છે. આ કાનૂની સ્થિતિ વર્કમેન ઓફ ધ ફૂડ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા વિ. ફૂડ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા, (૧૯૮૫)૨ એસ.સી.સી. ૧૩૬ : (એ.આઈ.આર. ૧૯૮૫ એસ.સી. ૬૭૦ : ૧૯૮૫ લેબ આઈ.સી. ૮૭૬)ના કેસમાં સુસ્થાપિત કરવામાં આવી છે, જેમાં આ સર્વોચ્ચ અદાલતની ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે, દેસાઈ જેએ અહેવાલના પરિષ્કેદ ૧૯માં, નીચે મુજબ સિદ્ધાંત પ્રતિપાદિત કર્યો હતો :

૧૯. આ તબક્કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૯-એ ના પ્રભાવનું પરીક્ષણ કરવું આવશ્યક છે. જેમ અહીં અગાઉ દર્શાવવામાં આવ્યું છે, તેમ કલમ ૯-એ અનુસાર, ચોથી અનુસૂચિમાં નિર્દિષ્ટ કોઈ પણ બાબત સંબંધે કોઈ કામદારને લાગુ પડતી સેવાની શરતોમાં કોઈ ફેરફાર અમલમાં મૂકવાનો પ્રસ્તાવ ધરાવતા નિયોક્તા પર ઇચ્છિત અથવા અભિપ્રેત ફેરફાર અંગે નોટિસ આપવાની ફરજિયાત જવાબદારી મૂકવામાં આવી છે. પ્રસ્તાવિત ફેરફારના સ્વરૂપ અંગે, નિર્ધારિત રીત મુજબ, તે ફેરફારથી અસર પામવાની શક્યતા ધરાવતા કામદારને નોટિસ આપ્યા વગર, અને આવી નોટિસ આપ્યાની તારીખથી ૨૧ દિવસની અંદર, તે એવો ફેરફાર કરી શકતો નથી. કલમ ૯-એ માં એક પરંતુક છે, જેનો અહીં કોઈ સંબંધ નથી.....અતેથ, સ્પષ્ટ છે કે ફેરફાર અમલમાં મૂકતાં પહેલાં ફેરફારની નોટિસ આપવી અનિવાર્ય હતી; અન્યથા તે ગેરકાયદેસર ફેરફાર

ગણાત. આવો કોઈપણ ગેરકાયદેસર ફેરફાર ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૩૧(૨) હેઠળ દંડને આહ્વાન કરે છે. એવો ફેરફાર, જે દંડનીય ફોજદારી ગુનો બને છે, તે નિઃસંદેહ ગેરકાયદેસર ફેરફાર જ ગણાય. એવો નિષ્કર્ષ આવશ્યક રીતે કરવો પડે કે, અન્ય કોઈ વધારાની બાબત વિના, આવો ગેરકાયદેસર ફેરફાર સંપૂર્ણપણે અસફળ રહેશે.

મુદ્દો ક્રમાંક ૩, તેથી, અપીલકર્તાના વિરોધમાં અને પ્રતિવાદીના પક્ષમાં હકારાત્મક રીતે જવાબ અપાયો છે.”

૫૧ તેથી, એવું પ્રતીત થાય છે કે લોકમાન્ત ન્યૂઝપેપર્સ (ઉપરોક્ત) મામલે, સર્વોચ્ચ અદાલતને ઔદ્યોગિક વિવાદો અધિનિયમની કલમ ૮એનો વિચાર, કર્મચારીઓને વધારાના બનાવી તેમને છટાણીપાત્ર બનાવવાની શક્યતા ધરાવતી પ્રસ્તાવિત ચુકિતકરણ યોજનાની સરખામણીમાં, કરવા માટે અનુરોધવામાં આવી હતી. સર્વોચ્ચ અદાલતે એવો અભિપ્રાય વ્યક્ત કર્યો હતો કે તે કેસના તથ્યોમાં અનુસૂચિ જની મુદ્દા ક્રમાંક ૧૦ મુજબ, આવી યોજના અમલમાં મૂકવા માટે પૂર્વશરતરૂપે, વ્યવસ્થાપન દ્વારા ચુકિતકરણની આવી યોજના અમલમાં મૂકવાના પ્રસ્તાવ અંગે કલમ ૮એ હેઠળ નોટિસ જારી કરવી આવશ્યક બનશે; તેમ છતાં, અદાલતે આગળ સ્પષ્ટીકરણ આપ્યું હતું કે જો પ્રસ્તાવિત યોજના હાલના કોઈપણ કર્મચારીને સ્થલાંતરિત કરવાની શક્યતા ધરાવતી ન હોય, તો માત્ર એવું ચુકિતકરણ, જેનો કર્મચારીઓની ભાવિ છટાણીની શક્યતા સાથે કોઈ સંબંધ ન હોય, તે અનુસૂચિ જની મુદ્દા ક્રમાંક ૧૦ને આકર્ષિત કરશે નહીં અને તે માત્ર

ચુક્તિકરણની એવી યોજના જ રહેશે કે જેનો તે સમયબિંદુએ અસ્તિત્વમાં રહેલા કાર્યરત કર્મચારીવર્ગ પર કોઈ પ્રતિકૂળ પ્રભાવ ન હોય.

પર હાલના કેસમાં, અમે રાજ્ય સરકારના તે નિર્ણય સાથે સંકળાયેલા છીએ કે જેના દ્વારા રાજ્ય સરકારે ૧૯૭૩ના સરકારી ઠરાવને અમલમાંથી દૂર કર્યો હતો; આ ઠરાવ હેઠળ સરકારે પોતાની અગાઉની નીતિનું પુનર્વિશ્લેષણ કરીને કામચલાઉ સ્થાપનામાં કોઈપણ વર્ક-ચાર્જ કર્મચારીને સમાવી ન લેવું યોગ્ય માન્યું હતું. શું એવું કહી શકાય કે રાજ્ય સરકારે વર્ષ ૧૯૭૩માં લીધેલો તે નીતિ-નિર્ણય, કે જેમાં વર્ક-ચાર્જ કર્મચારીને પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયા પછી અને વધુ દસથી પંદર વર્ષની સેવા આવશ્યક હોય ત્યારે તેને કામચલાઉ સ્થાપનામાં સમાવી લેવામાં આવશે, કર્મચારીઓને કોઈ પ્રચલિત છૂટછાટ પ્રદાન કરતો હતો અને જે સેવાની શરતોનો ભાગ બની ગયો હતો, અને આવી છૂટછાટને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૮૬ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના પાછી ખેંચવાથી રાજ્ય સરકારની કાર્યવાહી દૂષિત બની જાય?

પર “સેવાની શરતો” આ અભિવ્યક્તિનો અર્થ સર્વોચ્ચ અદાલતે તેના અનેક ચુકાદાઓમાં સમજાવ્યો છે. તેમાંના થોડા ઉદ્ધૃત કરવા હોય તો, સ્ટેટ ઓફ મધ્ય પ્રદેશ એન્ડ અધર્સ વિ. શાર્દુલ સિંહ [૧૯૭૦ (૧) એસ.સી.સી. ૧૦૮] ના કેસમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે પરિચ્છેદ ૮ અને ૯ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

“૮. આ પરંતુક હેઠળ પ્રદાન કરવામાં આવેલી સત્તાઓમાંથી એક સત્તા, પરિસ્થિતિ મુજબ સંઘ અથવા રાજ્યની નાગરિક સેવાઓમાં નિયુક્ત થયેલ વ્યક્તિઓની સેવાની શરતોનું નિયમન કરતા નિયમો બનાવવા અંગેની છે. “સેવાની શરતો” એવો પ્રયોગ વ્યાપક અર્થવાળો છે. આ અદાલતે પ્રધોત કુમાર બોઝ વિ. ધ હોન ‘બલ ધ ચીફ જર્સ્ટિસ ઓફ કલકત્તા હાઈ કોર્ટ (૧૯૫૫) ૨ એસ.સી.આર. ૧૩૩૧ માં દર્શાવ્યા મુજબ, કોઈ અધિકારીની બરતરફી એવો મુદ્દો છે, જે “જાહેર સેવકોની સેવાની શરતો” ની અંદર આવે છે. પ્રિવી કાઉન્સિલની ન્યાયિક સમિતિએ નોર્થ વેસ્ટ ફ્રન્ટિયર પ્રોવિન્સ વિ. સુરજ નારાયણ આનંદ (૧૯૪૮) એલ.આર. ૭૫ આઈ.એ. ૩૪૩ માં એવો દૃષ્ટિકોણ અપનાવ્યો હતો કે બરતરફ કરવાની હક, ગવર્નમેન્ટ ઓફ ઇન્ડિયા એક્ટ, ૧૯૩૫ ની કલમ ૨૪૩ હેઠળ આવેલા શબ્દોના અર્થમાં સેવાની શરત છે. લોર્ડ થેન્કર્ટનએ બોર્ડ તરફથી તેમાં અવલોકન કર્યું હતું કે, “પ્રસંગ ‘સેવાની શરતો’ એવા પ્રયોગને કોઈ વિશેષ અર્થસૂચકતા આપે છે કે કેમ તે વિચારણા સિવાય, લોર્ડશીપ્સ કોઈ આવી વિશેષ અર્થસૂચકતાના અભાવે, એવી જોગવાઈઓને, જે એવી પરિસ્થિતિઓ નિર્ધારિત કરે છે કે જેમાં નિયોજકને સેવા સમાપ્ત કરવાની પાત્રતા પ્રાપ્ત થાય, સેવાની શરતો સિવાય અન્ય કંઈ ગણવામાં અસમર્થ છે, ભલે આ જોગવાઈઓ કરારજન્ય હોય કે કાનૂની; તેથી તેમનો મત છે કે આ પ્રયોગનો સ્વાભાવિક અર્થ આવી જોગવાઈઓને આવરી લેશે.” પી. બાલકૌંટૈયા વિ. ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા એન્ડ ઓર્સ. (૧૯૫૮) એસ.સી.આર. ૧૦૫૨ માં આ અદાલતે એ આધાર પર કાર્યવાહી કરી હતી કે રેલવે અધિકારીની સેવા સમાપ્તિ

માટે જોગવાઈ કરતો નિયમ, ગવર્નમેન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા એક્ટ, ૧૯૩૫ ની કલમો ૨૪૧(૨), ૨૪૭ અને ૨૬૩(૩) દ્વારા સરકારને પ્રદાન કરાયેલી સત્તાઓના પ્રયોગમાં બનાવવામાં આવી શકે છે.

૯. 'સેવાની શરતો' અભિવ્યક્તિનો અર્થ એવી તમામ શરતો થાય છે, જે કોઈ વ્યક્તિ દ્વારા પદ ધારણ કરવાનું તેના નિમણૂકના સમયથી લઈને તેની નિવૃત્તિ સુધી અને તેનાથી પણ આગળ, પેન્શન વગેરે જેવા વિષયોમાં, નિયંત્રિત કરે છે."

પ૪ ઈન્દ્રા સાહ્ની વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [૧૯૯૨ સપ્લ. (૩) એસસીસી ૨૧૭] માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે પરિચ્છેદ ૩૭૮ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

“રંગાયારી કેસમાં યોગ્ય રીતે ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે અનુચ્છેદ ૧૬(૪) અનુચ્છેદ ૧૬(૧) અને (૨) દ્વારા આવરી લેવાયેલા સમગ્ર ક્ષેત્રને આવરી લેતો નથી. સેવાની શરતો, જે રોજગાર સંબંધિત બાબતો છે, તે અવસરની સમાનતાના સિદ્ધાંત દ્વારા સંરક્ષિત છે અને તેનો વિષય-વસ્તુરૂપે સમાવેશ થતો નથી

અનુચ્છેદ ૧૬(૪). કાયદાનો સ્થિર સિદ્ધાંત એ છે કે બઢતીનો હક સેવા-શરત છે. કોઈ વ્યક્તિની નિમણૂક થયા બાદ તે અંગે લાગુ પડતી સેવા-શરતોથી તે

શાસિત થાય છે. નિમણૂક અને સેવા-શરતો સેવાના બે અલગ પ્રસંગો છે. સેવા-શરતો સંપૂર્ણપણે “રોજગાર સંબંધિત બાબતો” શબ્દપ્રયોગના વ્યાપમાં આવે છે અને તે અનુચ્છેદ ૧૬(૧) હેઠળ આવરી લેવાય છે, અનુચ્છેદ ૧૬(૪) હેઠળ નહીં. જ્યારે સેવા-શરતોની બધી અન્ય શરતો અનુચ્છેદ ૧૬(૪)ના વ્યાપક્ષેત્રની બહાર પડે છે અને સંપૂર્ણપણે અનુચ્છેદ ૧૬(૧) હેઠળ આવરી લેવાય છે, ત્યારે ‘પદો’ શબ્દપ્રયોગને ખેંચી તાણીને અર્થ આપી બઢતીને અનુચ્છેદ ૧૬(૪)ના ક્ષેત્રમાં લાવવાનો શું ન્યાયસંગત આધાર રહે છે? અનુચ્છેદ ૧૬(૧), ૧૬(૨) અને ૧૬(૪) વાંચતા માત્ર એક જ નિષ્કર્ષ નીકળે છે કે બઢતી સહિતની બધી સેવા-શરતો અનુચ્છેદ ૧૬(૧) અને ૧૬(૨) હેઠળ સુરક્ષિત છે. અનુચ્છેદ ૧૬(૪) માત્ર એટલી હદ સુધી અપવાદરૂપ વ્યવસ્થા કરે છે કે તે રાજ્ય સરકારને નિમણૂકના પ્રારંભિક તબક્કે નિમણૂકો અથવા પદોના અનામત અંગે કોઈ જોગવાઈ કરવાની મંજૂરી આપે છે, બઢતીની પ્રક્રિયામાં નહીં.”

પપ શ્રી પ્રકાશ કે. જાની, વિદ્વાન વધારાના એડવોકેટ જનરલે જોરદાર રીતે રજૂ કર્યું કે પરિસ્થિતિઓ જેમ માંગ કરે તેમ પોતાની નીતિમાં ફેરફાર, સુધારો અથવા બદલાવ કરવાનો અધિકાર સરકારને છે. તેમણે રજૂ કર્યું કે રાજ્ય સરકારે વર્ષ ૧૯૭૩માં લીધેલો નીતિગત નિર્ણય એવો કહી શકાય નહીં કે જેના દ્વારા અત્રેના અરજદારોના પક્ષે વર્ક ચાર્જ્ડ કર્મચારીઓ તરીકે પાંચ વર્ષ પૂર્ણ થતાં જ તેમને કામચલાઉ સ્થાપનામાં સમાવી લેવાનો કોઈ સંપૂર્ણ અથવા નિહિત અધિકાર

પ્રાપ્ત થયો હોય. તેમણે વધુમાં રજૂ કર્યું કે આવી નીતિના અનુસંધાને અપાતો એવો લાભ “સેવાની શરતો” અભિવ્યક્તિના ક્ષેત્રમાં આવશે નહીં, અને તેથી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૯એ વર્તમાન કેસમાં લાગુ પડશે નહીં. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૯એની જોગવાઈઓનું પાલન કરવાની રાજ્ય સરકાર પર કોઈ આવશ્યકતા કે કોઈ બાધ્યતા નહોતી. પોતાના વાદના સમર્થનમાં તેમણે આ અદાલતના બે નિર્ણયો પર આધાર મૂક્યો, જેમાં એક કે.એન. થાનાકી (ઉપરોક્ત) ના કેસનો અને બીજો એમ.આઈ. ઇસાણી, એકિઝક્યુટિવ એન્જિનિયર, સુરેન્દ્રનગર જિલ્લા પંચાયત વિ. સુરેન્દ્રનગર જિલ્લા બાંધકામ મજૂર સંઘ [૧૯૮૯ (૧) જી.એલ.આર. ૩૮૦] ના કેસનો હતો.

પક આ અદાલતના વિભાગીય ખંડપીઠે કે.એન. થાનાકી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

૨. અરજદારોની વ્યથા એવી છે કે તેમણે વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓ તરીકે પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હોવા છતાં, તેમને કામચલાઉ સરકારી સેવકો તરીકે માનવામાં આવતા નથી અને તે આધાર પરના તમામ લાભો આપવામાં આવતા નથી. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે કર્મચારીઓએ પાંચ વર્ષથી વધુ સેવા પૂર્ણ કરી હોવા છતાં તેમને વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં જ ચાલુ રાખવું ગેરકાયદેસર છે અને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪નું ઉલ્લંઘન કરે છે. અરજદારોનો વધુ એક દાવો એવો છે કે તા. ૮૧૧૯૭૬ના ઠરાવ ક્રમાંક પીએએસ/૫૫૭૫/(જપ)/સી ને

ધ્યાનમાં લેતા તેઓ કામચલાઉ અથવા કાયમી સરકારી સેવકોનો દરજ્જો મેળવવા હકદાર છે. આ અદાલતે બહાર પાડેલા નિયમના પ્રતિસાદરૂપે, પ્રતિવાદીઓએ તેમના જવાબી સોગંદનામા દાખલ કર્યા છે અને તેમાં તેમણે દર્શાવ્યું છે કે સરકાર ઉપરોક્ત સરકારી ઠરાવ મુજબ વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં રહેલા આ કર્મચારીઓને લાભો આપી રહી છે. વધુમાં એવું દર્શાવવામાં આવ્યું છે કે ઉપરોક્ત ઠરાવ અને સરકારની નીતિ મુજબ, વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓને કામચલાઉ કર્મચારીઓને આપવામાં આવતા લાભો આપવામાં આવે છે, પરંતુ તેઓ કામચલાઉ કર્મચારીનો દરજ્જો મેળવવા હકદાર નથી. વધુમાં એવું પણ દર્શાવવામાં આવ્યું છે કે સરકાર દ્વારા નિર્ધારિત કરાયેલ વર્ષોની સંખ્યા પૂર્ણ થતાં તેઓ કામચલાઉ કર્મચારીઓ તરીકે સમાવવામાં આવવા માટે પાત્ર બને છે, પરંતુ વાસ્તવિક સમવણી તો ખાલી જગ્યાઓ ઉભી થાય ત્યારે અને તેવી રીતે જ થવાની રહે છે. અરજદારો વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓ છે તે હકીકત વિવાદાસ્પદ નથી. માત્ર એટલા માટે કે તેમણે ચોક્કસ વર્ષોની સેવા બજાવી છે, તેનાથી તેઓ કામચલાઉ અથવા કાયમી સરકારી સેવકોનો દરજ્જો મેળવવા હકદાર બની જતા નથી. જવાબી સોગંદનામામાં યોગ્ય રીતે દર્શાવ્યા મુજબ, ચોક્કસ વર્ષોની પૂર્ણતા પછી તેઓ કામચલાઉ સેવકો તરીકે સમવણી માટે પાત્ર બને છે. તેનો અર્થ એ નથી કે કામચલાઉ કર્મચારીઓ તરીકે સમાવવામાં આવવા માટે પાત્ર બન્યા પછી તરત જ તેઓને કામચલાઉ કર્મચારીઓ તરીકે નિમણૂક મેળવવાનો અને તેમ રીતે વર્તીવ મેળવવાનો હક મળી જાય. તેમની વાસ્તવિક સમવણી તેમની જ્યેષ્ઠતા અને જગ્યાઓની ઉપલબ્ધતા અનુસાર થવાની રહે છે. તેથી, અમે એવો

અભિપ્રાય વ્યક્ત કરીએ છીએ કે પ્રતિવાદીઓએ તેમને કામચલાઉ અથવા કાયમી સેવકો તરીકે ન માનવા અને તે આધાર પર તમામ લાભો ન આપવાની જે કાર્યવાહી કરી છે, તેને ગેરકાયદેસર અથવા મનસ્વી કહી શકાય નહીં.

૫૭ એમ.આઈ. ઈસાની, એકિઝક્યુટિવ એન્જિનિયર, સુરેન્દ્રનગર જિલ્લા પંચાયત વિ. સુરેન્દ્રનગર જિલ્લા બાંધકામ મજૂર સંઘ [૧૯૮૯ (૧) જીએલઆર ૩૮૦] ના કેસમાં, વિભાગીય ખંડપીઠને લગભગ સમાન મુદ્દા પર વિચાર કરવાનો અવસર મળ્યો હતો. તેણે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

૨. અરજદાર—વ્યવસ્થાપન તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલે રજૂ કર્યું છે કે આ કામદારોને કાયમી કરવા માટે શ્રમ અદાલતે સરકારના ઠરાવો આંક ૧૬ અને ૧૭ પર આધાર રાખ્યો છે. જોકે, અરજદાર—વ્યવસ્થાપન મુજબ, તે પરિપત્રોનું શ્રમ અદાલતે સંપૂર્ણપણે ખોટું વાચન અને ખોટો અમલ કર્યો છે. અરજદાર—વ્યવસ્થાપન મુજબ, તે પરિપત્રો હેઠળ નામમાત્ર મસ્ટર રોલ પર કામ કરતા દૈનિક વેતનદાર કામદારોને વર્ક ચાર્જ્ડ સ્થાપનામાં લેવવાના હોય છે અને તેમાં માત્ર એટલું જ જોગવાયેલું છે કે નામમાત્ર મસ્ટર રોલ પર દૈનિક વેતનદાર કામદાર તરીકે ઓછામાં ઓછી પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયા બાદ આવા વ્યક્તિઓ વર્ક ચાર્જ્ડ સ્થાપનામાં લેવામાં આવવા માટે પાત્ર બનશે. આંક ૧૭ તા. ૪-૭-૧૯૭૩નો સરકારનો ઠરાવ છે. તેમાં ઉલ્લેખ છે કે દૈનિક કામદારોને નામમાત્ર મસ્ટર રોલ પર લેવામાં આવે છે અને આવા કામદારો વર્ષોથી કામ કરતા હોવા

છતાં તેમને સેવાના કોઈ લાભ મળતા નથી અને આવા દૈનિક વેતનદાર કામદારોને વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં ગણવા બાબતનો પ્રશ્ન સરકારની વિચારણા હેઠળ હતો અને યોગ્ય વિચારણા પછી સરકારે એવો નિર્ણય કર્યો હતો કે જ્યારે પણ વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનાના હોદ્દાઓ પર ભરતીનો પ્રશ્ન ઊભો થાય ત્યારે કેટલીક શરતોને આધીન રહી દૈનિક વેતનદાર કામદારોને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે; જેમ કે વરિષ્ઠતા, ઓછામાં ઓછી પાંચ વર્ષની સેવા, રોજગાર વિનિમય મારફતે આવવાની આવશ્યકતામાં શિથિલતા, શૈક્ષણિક લાયકાત અને અનુભવ વિશે ભરતીના નિયમોનું પાલન, તેમજ વયમર્યાદામાં શિથિલતા વગેરે. આંક ૧૬ દ્વારા તા. ૧૬ ૧૯૭૩ના સરકારના ઠરાવથી એવી સ્પષ્ટતા કરવામાં આવી હતી કે જો કોઈ કામદારે એક કેલેન્ડર વર્ષમાં ઓછામાં ઓછા ૧૮૦ દિવસ કામ કર્યું હોય તો તેને એક વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરેલ માનવામાં આવશે. જોકે, દૈનિક વેતનદાર તરીકેની પાંચ વર્ષની સેવા ગણવા માટે, વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં નિમણૂક માટે પાત્ર બનવા હેતુએ, વર્ષ દીઠ સરેરાશ હાજરી ૨૪૦ દિવસની હોવી જોઈએ. કામદારો દ્વારા અને શ્રમ અદાલત દ્વારા જેના પર આધાર મૂકવામાં આવ્યો છે એવા આ સરકારના ઠરાવો માત્ર એટલું જ દર્શાવે છે કે નામમાત્ર મસ્ટર રોલ પરના કામદારો પાંચ વર્ષની સેવા બાદ વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં લેવામાં આવવા માટે પાત્ર બને છે. આ ઠરાવો એવો ઉપબંધ કરતા નથી કે દૈનિક વેતનદાર કામદારો તરીકેની પાંચ વર્ષની સેવા પૂરી થતાં જ તેમને કાયમી બનાવવાના રહે. કાયમીપણાનો દરજ્જો નામમાત્ર મસ્ટર રોલ પરના દૈનિક વેતનદાર કામદારોની સ્થિતિથી ઘણો દૂરનો છે. કામદારો દ્વારા અવલંબિત ઠરાવો દર્શાવે છે કે નામમાત્ર

મસ્ટર રોલ પરના આવા દૈનિક વેતનદાર કામદારો વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં લેવામાં આવવા માટે પાત્ર બનશે. તેથી, આ બંને ઠરાવો પર આધાર રાખીને કાયમીપણાની માંગણી શ્રમ અદાલત દ્વારા મંજૂર કરી શકાય તેમ નહોતી. કામદારો તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલે રજૂ કર્યું છે કે કાયમીપણાની માંગણી તે કાયમી સ્વરૂપના કામ પર પણ આધારિત છે, જે કામ આ કામદારો વર્ષોથી કરતા આવ્યા છે. શ્રમ અદાલતે માત્ર સરકારના આંક ૧૬ અને ૧૭ એવા બે ઠરાવોના આધારે કાર્યવાહી કરી છે, જે દૈનિક વેતનદાર કામદારોને વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં લેવામાં આવવા માટે પાત્ર બનાવવાની જોગવાઈ કરે છે, અને શ્રમ અદાલતે એ પ્રશ્નમાં પ્રવેશ કર્યો નથી કે શું આ કામદારોને વર્ક ચાજર્ડ અથવા અસ્થાયી અથવા નિયમિત અથવા કાયમી કામદારો તરીકે લેવામાં આવવા હકદાર હતા કે નહીં. શ્રમ અદાલતે નામમાત્ર મસ્ટર રોલ પરના દૈનિક વેતનદાર કામદારોની સ્થિતિથી કાયમીપણાં સુધીના આ વિવિધ તબક્કાઓનો પ્રશ્ન વિચાર્યો નથી. તેથી, ન્યાયહિતમાં, વિવાદિત એવોર્ડ રદ કરીને કાયદા મુજબ નવા નિર્ણય માટે મામલો શ્રમ અદાલતને પરત મોકલવો યોગ્ય ગણાશે.

પટ ઉપર ઉલ્લેખિત બે વિભાગીય ખંડપીઠના નિર્ણયો ધ્યાનમાં લેતાં, શ્રી જાનીની આ રજૂઆતને નિશ્ચિત હદ સુધી બળ મળે છે કે ૧૯૭૩ના સરકારના ઠરાવે વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓને કામચલાઉ સ્થાપનામાં સમાવી લેવાની માંગ કરવા માટે કોઈ નિર્વિવાદ અથવા અંકિત હક્ક પ્રદાન કર્યો ન હતો. તેમની વાસ્તવિક સમાવવામાં આવવું તેમની વરિષ્ઠતા અને પદોની ઉપલબ્ધતા પર

નિર્ભર રહેવાનું હતું. તેમ છતાં, તેથી રાજ્ય સરકારને અહીંના અરજદારો જેવા વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓના દાવા પર વિચાર કરવાની ફરજમાંથી મુક્તિ મળતી નથી. આ બાબત વિવાદાસ્પદ નથી કે વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં ત્રીસ વર્ષ સેવા આપ્યા બાદ પણ સરકારે તેમને કામચલાઉ સ્થાપનામાં સમાવી લેવા માટે તેમના મામલાની વિચારણા કરવી યોગ્ય માનેલી નહોતી.

પદ ઉપર ઉલ્લેખિત નિર્ણયો પરથી જે નિયમ પ્રકાશમાં આવે છે તે એવો છે કે સેવાની શરતોમાં ફેરફાર નોકરીદાતાએ, કાયદાની જોગવાઈ સાથે સુસંગત રહેવા માટેના દૃષ્ટિકોણથી કરેલો હોવા છતાં, એવો હોવો જોઈએ કે જે કામદારોને તેમની પહેલેથી અસ્તિત્વમાં રહેલી સેવા-શરત, જેનો લાભ તેઓ પ્રથા અથવા પરંપરાગત વિશેષાધિકાર વગેરે રૂપે લઈ રહ્યા હતા, તેના સંબંધમાં પ્રતિકૂળ અસર પહોંચાડે. વધુમાં, જ્યાં સેવાની શરતમાં એવો ફેરફાર અનુસરવાની આવશ્યક કાનૂની જોગવાઈનું પાલન કર્યા વિના કરવામાં આવે છે, ત્યાં પક્ષકારો વચ્ચે ન્યાયનિર્ણયપાત્ર પ્રશ્ન ઉભો થાય છે, જેનો વિચાર આવા વિવાદોના નિવારણ માટે કલ્પાયેલ યોગ્ય મંચ દ્વારા કરી શકાય છે.

૬૦ મારા માટે આ દલીલની મૂળવણી સ્વીકારવી મુશ્કેલ છે કે, રાજ્ય સરકારની નીતિ, જેમ કે વર્ષ ૧૯૭૩ના ઠરાવમાં પ્રતિબિંબિત થાય છે, તે કોઈપણ “રૂઢિગત છૂટ” અથવા “વિશેષાધિકાર”ના પરિઘમાં આવશે. “વિશેષાધિકાર” એ “અન્ય લોકોને મળતા સામાન્ય લાભથી પર કોઈ વ્યક્તિ અથવા વ્યક્તિઓના

વર્ગને આપવામાં આવેલો અથવા તેમના દ્વારા ભોગવાતો હક, લાભ અથવા મુક્તિ” છે. છૂટ એ એક અનુદાન છે અને અધિનિયમ રૂઢિગત છૂટ અંગે કહે છે. તેનો અર્થ એ થાય છે કે, આવી છૂટને કોઈ રૂઢિનો આધાર હોવો આવશ્યક છે.

૬૧ હાથ ધરાયેલા વર્તમાન કેસમાં, અરજદારોમાંથી કોઈને પણ વાસ્તવમાં એવા લાભો મળ્યા નહોતા કે જેઓને ઔદ્યોગિક વિવાદો અધિનિયમની કલમ ૯અ ની જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘનમાં પાછા ખેંચવામાં આવ્યા હોવાનું કહી શકાય. જો કોઈ લાભો આપવાના હોત, તો તે વિસ્તૃત કરવામાં આવે તે પહેલાં જ, સરકારે તે નીતિ રદ કરવી યોગ્ય ગણાવી અને ૧૯૭૩નો સરકારશ્રીનો ઠરાવ રદ કર્યો.

૬૨ તે મુદ્દાનો એક પાસો છે.

૬૩ બીજું એ છે કે, એક ક્ષણ માટે એવું માન્ય રાખીએ કે આ સ્વરૂપના કેસમાં ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૯અ લાગુ પડે છે અને તે સેવા શરતોને અમલમાં મૂકતા પહેલાં બનતું હોય, તો કર્મચારીને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૯અ હેઠળ નિર્ધારિત શરતોનું પાલન કરવું પડશે, અને ત્યારબાદ, સર્વોચ્ચ અદાલતના અનેક નિર્ણયોમાં જણાવ્યા મુજબ, સંબંધિત કામદારોને, જો જરૂરી હોય તો, ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવવું નિશ્ચિતપણે ખુલ્લું રહેશે. આ દૃષ્ટિએ, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૯અનું અપાલન આ કેસમાં કોઈ મહત્વ ધરાવતું ન હોઈ શકે.

૬૪ તે જેમ હોય તેમ, ઔદ્યોગિક વિવાદો અધિનિયમની કલમ ૯એ અંગે અરજદારોની તરફેથી રજૂ કરવામાં આવેલી દલીલથી હું પ્રભાવિત થયો નથી. તેથી, હું આ નિષ્કર્ષે પહોંચ્યો છું કે ઔદ્યોગિક વિવાદો અધિનિયમની કલમ ૯એની જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘનના આધાર પર માત્ર ૨૦૧૪નો વિવાદિત શાસકીય ઠરાવ રદ કરવા યોગ્ય નથી.

૬૫ ઉપરોક્ત બાબત મને અત્રેના અરજદારોને ઉપલબ્ધ વૈકલ્પિક ઉપાય અંગેની દલીલ પર વિચાર કરવા તરફ દોરી જાય છે. શ્રી જાનીના જણાવ્યા મુજબ, આ અરજીઓ નામંજૂર થવી જોઈએ, કારણ કે અરજદારોને વૈકલ્પિક ઉપાય ઉપલબ્ધ છે. આ તબક્કાએ હવે અરજદારોને યોગ્ય મંચ સમક્ષ ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉઠાવવા કહેવું અને આ અદાલતમાંથી તેમને બિનસહાય રીતે પરત મોકલવું અતિશય ગણાશે.

૬૬ ભારતના સંવિધાનની કલમ ૨૨૬ હેઠળ પ્રેરોગેટિવ રિટો જારી કરવાની વડી અદાલતની સત્તા સ્વભાવથી પૂર્ણ છે અને ભારતના સંવિધાનની અન્ય કોઈ જોગવાઈ અથવા કોઈ વિધાન દ્વારા તેને મર્યાદિત કરી શકાતી નથી, તે સાચું છે; પરંતુ વડી અદાલતો એ આવી સત્તાના પ્રયોગ અંગે પોતાને જ અમુક નિયંત્રણો આંક્યા છે. આવા નિયંત્રણોમાંનું એક એ છે કે જો અસરકારક અને કારગર ઉપાય ઉપલબ્ધ હોય, તો વડી અદાલત સામાન્ય રીતે ભારતના સંવિધાનની કલમ ૨૨૬ હેઠળના પોતાના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરશે નહીં. પરંતુ ફરીથી,

વૈકલ્પિક ઉપાય ઉપલબ્ધ હોવાના આધારે રિટ અધિકારક્ષેત્રના અપવર્જનનો આ નિયમ રિટ અરજી સ્વીકારવામાં કોઈ નિરપેક્ષ અવરોધ રૂપે કાર્ય કરતો નથી; તે દરેક કેસના તથ્યો પર નિર્ભર રહી પ્રયોગ કરવાની વિવેકાધીનતા સંબંધિત એક નિયમ છે. આ પાસા અંગે, સર્વોચ્ચ અદાલતની સંવિધાન પીઠ દ્વારા એ.વી. વેંકટેશ્વરન, કલેક્ટર ઓફ કસ્ટમ્સ વિ. રમચંદ સોભરાજ વાધવાણી અને અન્ય, એ.આઈ.આર. ૧૯૬૧ એસ.સી.માં અહેવાલિત, જેમાં પ્રતિપાદિત નીચેના અવલોકનો, જે આજે પણ પ્રભાવી છે, અત્યંત યોગ્ય છે :

આ અદાલતના ચુકાદામાંથી અમે જે અવતરણો ઉદ્ઘૂત કર્યા છે, તે દર્શાવે છે કે (૧) શીખેલા સોલિસિટર જનરલે પર્યાપ્ત વૈકલ્પિક ઉપાયના અસ્તિત્વના પ્રભાવ સંબંધિત સામાન્ય નિયમ માટે જે બે અપવાદો સૂત્રબદ્ધ કર્યા હતા, તે કદી પણ સર્વસમાવેશક નહોતા, અને (૨) તેનાથી પર પણ, વૈકલ્પિક ઉપાયના અસ્તિત્વ છતાં અરજી સ્વીકારવાની અને અરજદારને રાહત આપવાની વિવેકસત્તા વડી અદાલતમાં નિહિત હતી. અમે ફક્ત એટલું ઉમેરવાનું જરૂરી માનીએ છીએ કે અદાલતે કયા સામાન્ય સિદ્ધાંતોના વ્યાપક ધોરણે કાર્ય કરવું જોઈએ તે સ્પષ્ટપણે નિર્ધારિત થઈ ચૂક્યું હોવાથી, તે સિદ્ધાંતોનો દરેક વિશિષ્ટ પ્રકરણના તથ્યો પર ઉપયોગ અનિવાર્ય રીતે વિવિધ વ્યક્તિગત તથ્યો પર નિર્ભર રહેવો જ જોઈએ, અને તે તથ્યો અદાલતની વિવેકસત્તાનો યોગ્ય ઉપયોગ કેવી રીતે થવો જોઈએ તે નિયંત્રિત કરશે; તેમજ, જે બાબત આ રીતે મુખ્યત્વે વિવેકસત્તાની જ હોય, તેમાં દરેક એવા પ્રકરણમાં, જે અદાલત સમક્ષ આવે,

કઠોરતાપૂર્વક લાગુ કરવામાં આવે એવા અચળ નિયમો નિર્ધારિત કરવું શક્ય નથી, અથવા શક્ય હોય તો પણ ઈચ્છનીય નથી.

૬૭ હરબંસલાલ સાહનિયા અને અન્ય વિ./એસ. ઈન્ડિયન ઓઈલ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય, જે (૨૦૦૩) ૨ એસ.સી.સી. ૧૦૭ માં અહેવાલિત છે, તેમાં, એવી પરિસ્થિતિઓનું સૂચીકરણ કરતાં જેમાં વૈકલ્પિક ઉપાય ઉપલબ્ધ હોવા છતાં વડી અદાલત પોતાના રિટ અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરી શકે, સર્વોચ્ચ અદાલતે આ પ્રમાણે અવલોકન કર્યું:

...વૈકલ્પિક ઉપાય ઉપલબ્ધ હોવાને કારણે રિટ અધિકારક્ષેત્રના બહિષ્કારનો નિયમ વૈવેકાધીન નિયમ છે અને બાધ્યતાનો નથી. યોગ્ય પ્રકરણમાં, વૈકલ્પિક ઉપાય ઉપલબ્ધ હોવા છતાં, વડી અદાલત ઓછામાં ઓછી ત્રણ પરિસ્થિતિઓમાં તેમનું રિટ અધિકારક્ષેત્ર હજી પણ વાપરી શકે છે; (૧) જ્યાં રિટ અરજીએ કોઈપણ મૂળભૂત અધિકારોના અમલીકરણની માંગણી કરી હોય; (૨) જ્યાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન થયું હોય અથવા, (૩) જ્યાં આદેશો અથવા કાર્યવાહી સંપૂર્ણપણે અધિકારક્ષેત્ર વિહોણી હોય અથવા અધિનિયમની બંધારણીય માન્યતાને પડકારવામાં આવી હોય.

૬૮ હું આ વર્તમાન મામલાની સંપૂર્ણપણે ભિન્ન દૃષ્ટિકોણ અથવા પરિમાણથી તપાસ કરવાનો પ્રસ્તાવ કરું છું. શું રાજ્ય સરકારની તરફથી અહીંના અરજદારોને ત્રીસ વર્ષથી વધુ સમય સુધી વર્ક યાજર્ડ કર્મચારીઓ તરીકે રાખવા માટે કોઈ

ન્યાયસંગતતા છે? શું આવી કાર્યવાહી નિંદાપાત્ર ગણાવા લાયક છે? શું આ ઓછા વેતન ચૂકવવા માટે કરવામાં આવ્યું છે? શું આ શ્રમિકોના શોષણ સમાન છે? વિવાદિત ઠરાવ પસાર કરી શકાતો હતો કે નહીં, અથવા તેને ભૂતલક્ષી અસર આપી શકાતી હતી કે નહીં, તેવા મુદ્દાઓનો હું વિચાર કરીશ; પરંતુ મારું સમગ્ર ધ્યાન સરકારની તરફથી કરવામાં આવેલી અયોગ્ય અને અન્યાયી કાર્યવાહી પર કેન્દ્રિત છે, જેને ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ના ભંગરૂપ ગણાવી શકાય.

૬૯ કુસુમમ હોટેલ્સ (પી) લિમિટેડ (ઉપરોક્ત) માં, કેરળ સરકારે રાહત અંગેની નવી નીતિ જાહેર કરી હતી. તા. ૧૧મી જુલાઈ, ૧૯૯૬ના જી.ઓ.ના કારણે અપીલકર્તાને ઉપલબ્ધ કરાયેલ રાહતોમાંથી એકનો લાભ પાછો ખેંચી લેવામાં આવ્યો હતો. સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષનો પ્રશ્ન એ હતો કે તા. ૨૬મી સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૦નો ઉક્ત જી.ઓ., તેને પૂર્વલક્ષી અસર અને પૂર્વવર્તી અમલ આપવામાં આવ્યો હોઈ, વાજબી હતો કે કેમ. સર્વોચ્ચ અદાલતે, વિદ્યુત (પુરવઠા) અધિનિયમ, ૧૯૪૮ રાજ્યને પૂર્વલક્ષી અસરથી દિશાનિર્દેશ જારી કરવાની સત્તા આપતો નથી એવું ઠરાવતાં અને તા. ૨૭મી જૂન ૨૦૦૦ના પડકારાયેલ જી.ઓ.નો અમલ ભાવિપ્રવર્તી હોવાનું ધારણ કરતાં, નીચે મુજબના અવલોકનો કર્યા હતા:

૧૭. હવે કાનૂનનો એક સુસ્થાપિત સિદ્ધાંત છે કે પ્રોમિસરી એસ્ટોપેલનો સિદ્ધાંત રાજ્ય પર લાગુ પડે છે. આ બાબત પણ વિવાદાસ્પદ નથી કે તમામ વહીવટી આદેશો સામાન્ય રીતે ભવિષ્યલક્ષી સ્વરૂપના ગણવાના હોય છે. જ્યારે કોઈ નીતિગત નિર્ણયને ભૂતલક્ષી અમલ આપવાનો હોય, ત્યારે તે બાબત સ્પષ્ટ શબ્દોમાં અથવા આવશ્યક અભિપ્રાયથી દર્શાવવી આવશ્યક છે. એવો નિર્દેશ જારી કરનાર સત્તાધિકારીને તે કરવા માટે સત્તા હોવી જ જોઈએ. બોર્ડે રાજ્યના નિર્ણયને અનુસરીને કાર્ય કર્યું હોવાથી, તે એવો નિર્ણય લઈ શકતું નહોતું જે આવા કાયદેસરના નિર્દેશોના ભંગરૂપ હોય. બોર્ડ દ્વારા ૧૫.૫.૧૯૯૯ને કટ-ઓફ તારીખ તરીકે નક્કી કરવામાં આવી હતી. તે, પોતપોતાની રીતે, એવું કરી શક્યું ન હોત. પરંતુ રાજ્ય ૨૬.૯.૨૦૦૦ના શાસકીય આદેશ જારી કરતી વખતે પોતાના બંને ઉક્ત કટ-ઓફ તારીખ નક્કી કરી શકતું હતું. જોકે, અમે આ વાત સાથે સહમત નથી કે ઉક્ત આદેશને ભૂતલક્ષી અસર આપવાથી સમગ્ર શાસકીય આદેશ રદ કરી દેવો જોઈએ અથવા તે માત્ર તે કારણે જ સ્વતઃ અયોગ્ય ગણવો જોઈએ; પરંતુ અમારો અર્થ એ છે કે તેને ફક્ત આદેશની તારીખથી જ, એટલે કે ભવિષ્યલક્ષી રીતે, અમલમાં મૂકી શકાય, અને પૂર્વ તારીખથી, એટલે કે ભૂતલક્ષી રીતે નહીં. ૨૬. ઉપરોક્ત ચર્ચામાંથી ઉપજતો કાનૂની સિદ્ધાંત એ છે કે આ પ્રકારના કેસમાં તે માટેના કોઈ મૂળભૂત તથ્યો સ્થાપિત કરવામાં આવ્યા નથી, તેથી પ્રોમિસરી એસ્ટોપેલનો સિદ્ધાંત લાગુ પડશે નહીં. તેમ છતાં, રાજ્યને તેની નીતિગત નિર્ણયમાં ફેરફાર કરવા, સુધારો કરવા અથવા તેને રદ કરવા હકદાર ગણાશે. આવો નીતિગત નિર્ણય જો જાહેર હિતમાં લેવાયો હોય, તો તેને

અમલમાં મુકવો જોઈએ. કેટલીક પરિસ્થિતિઓમાં, તેને ભૂતલક્ષી અસર પણ થઈ શકે, પરંતુ જો સત્તાનો સ્ત્રોત કોઈ અધિનિયમ અથવા કાયદેસરની જોગવાઈઓમાંથી ઉદ્ભવે છે, તો માત્ર એ કારણે જ તેને અયોગ્યતાના આધારે રદ કરી શકાય એટલું પૂરતું નથી. તેમ છતાં, અમારી સાંવિધાનિક રચનામાં, અધિનિયમ અને/અથવા તેની હેઠળ જારી કરવામાં આવેલ કોઈપણ નિર્દેશ ભવિષ્યલક્ષી છે એવું અનુમાન કરવાનું રહે છે, જ્યાં સુધી ભૂતલક્ષી અસર સ્પષ્ટ શબ્દોમાં અથવા આવશ્યક અભિપ્રાયથી દર્શાવવામાં આવી ન હોય. આ કાનૂનના શા/નો એક સિદ્ધાંત છે. એવો અનુમાન ઊભો કરી શકાય કે કોઈ અધિનિયમ અથવા કાયદેસરના નિયમોનો અમલ માત્ર ભવિષ્યલક્ષી હોય છે.

૭૦ એમ.જી.બી. ગ્રામિણ બેંક વિ. ચક્રવર્તી સિંહ [(૨૦૧૪) ૧૩ એસ.સી.સી. ૫૮૩] માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે “નિહિત” શબ્દનો અર્થ સમજાવ્યો હતો. સર્વોચ્ચ અદાલતે પરિચ્છેદ ૧૧, ૧૨ અને માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું

૧૩:

૧૧. બ્લેક્સ લો ડિક્શનરી (૬મી આવૃત્તિ) ના પૃષ્ઠ ૧૫૬૩ પર ‘વેસ્ટેડ’ શબ્દની વ્યાખ્યા આ પ્રમાણે આપવામાં આવી છે કે “વેસ્ટેડ’, નિશ્ચિત; ઉપાર્જિત; સ્થાપિત; નિરપેક્ષ; પૂર્ણ. નિરપેક્ષ માલિકીના હકોનું સ્વરૂપ ધરાવતું અથવા તેવા હકોમાં પ્રદાન કરાયેલ; આકસ્મિક ન હોય તેવું; પૂર્વવર્તી શરતથી નિષ્ફળ બનાવી શકાય તેવું ન હોય તેવું. હકો ત્યારે ‘વેસ્ટેડ’ ગણાય છે જ્યારે

વર્તમાન અથવા ભવિષ્યલક્ષી ઉપભોગનો હક કોઈ નિશ્ચિત વ્યક્તિ અથવા વ્યક્તિઓની વર્તમાન હિતરૂપ મિલકત બની ગયો હોય; ભવિષ્યમાં મળનારા લાભોની માત્ર અપેક્ષા, અથવા પ્રવર્તમાન કાયદાઓ યથાવત્ રહેશે તેવી ધારણા પર આધારિત મિલકતમાં આકસ્મિક હિત, વેસ્ટેડ હકોનું નિર્માણ કરતું નથી.

૧૨. વેબસ્ટર્સ કોમ્પ્રેહેન્સિવ ડિક્શનરી (ઇન્ટરનેશનલ એડિશન) ના પાનું ૧૩૯૭ પર, 'વેસ્ટેડ' ની વ્યાખ્યા આ પ્રમાણે કરવામાં આવી છે: કાયદામાં એવી હકદારી તરીકે ધારિત, જે કોઈ અનિશ્ચિતતા ને આધીન ન હોય; સંપૂર્ણ; કાયદાથી સ્થાયી અધિકાર તરીકે સ્થાપિત; વેસ્ટેડ હિત. (જુઓ: મોસામ્મત બીબી સયેદા વિ. સ્ટેટ ઓફ બિહાર એ.આઈ.આર. ૧૯૯૬ એસ.સી. ૧૯૩૬ : (૧૯૯૬ એ.આઈ.આર. એસ.સી.૬બલ્યુ. ૨૨૮૩); અને જે.એસ. ચાદવ વિ. સ્ટેટ ઓફ ઉત્તર પ્રદેશ (૨૦૧૧) ૬ એસ.સી.સી. ૫૭૦) : (એ.આઈ.આર. ૨૦૧૧ એસ.સી. (સપ્પ.) ૬૫૯ : ૨૦૧૧ એ.આઈ.આર. એસ.સી.૬બલ્યુ. ૩૦૭૮).

૧૩. આથી, નિહિત હક એવો હક છે, જે કોઈપણ સંયોગથી સ્વતંત્ર હોય છે અને સંબંધિત વ્યક્તિની સંમતિ વિના તેને હરી લઈ શકાય નહીં. નિહિત હક કરાર, અધિનિયમ અથવા કાયદાની અમલવારીથી ઉત્પન્ન થઈ શકે છે. જ્યાં સુધી કોઈ પક્ષકારને ઉપાર્જિત અથવા નિહિત હક પ્રાપ્ત ન થયો હોય, ત્યાં સુધી નીતિગત નિર્ણય/યોજના બદલવામાં આવી શકે. (જુઓ: કુલદીપ સિંહ વિ. ગવર્નમેન્ટ, એન.સી.ટી. દિલ્હી, એ.આઈ.આર. ૨૦૦૬ એસ.સી. ૨૬૫૨)"

૭૧ સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન વિ. ઉચ્છબ લાલ છાનવાલ [(૨૦૧૪) ૧ એસસીસી ૧૪૪] માં, સર્વોચ્ચ અદાલતને બઢતીની નીતિને અસર કરતી વિવાદિત પરિપત્રની અનુક્રમે લાગુ પડતાની વિચારણા કરવા માટે કહેવામાં આવ્યું હતું. વિવાદિત પરિપત્ર તા. ૨૬મી જુલાઈ, ૨૦૦૬નું હતું, જ્યારે બઢતી સંબંધિત વિવાદ વર્ષ ૧૯૯૬-૯૭નો હતો. સર્વોચ્ચ અદાલતે પરિચ્છેદ ૮ અને ૯ માં નીચે મુજબ નિરીક્ષણ કર્યું હતું:

“૮. બન્ને અપીલોમાં પ્રતિવાદીઓ તરફથી હાજર વિદ્વાન વડીલે રજૂ કર્યું કે નિંદા, જે એક લઘુ દંડ છે, તે સમગ્ર સેવા કારકિર્દી માટે અવરોધ બની શકતી નથી અને તે નિર્ધારિત સમયગાળા સુધી મર્યાદિત રાખવી જરૂરી છે, અને જ્યારે વરિષ્ઠતા-સહ-યોગ્યતાના આધારે વિચારણા થતી હોય ત્યારે વરિષ્ઠતાને યોગ્ય મહત્વ આપવું પડે. ઉપરોક્ત હેતુ માટે તેમણે તે નિર્ણયો પર આધાર મૂક્યો, જેઓ પર વડી અદાલતે આધાર રાખ્યો હતો. તેમણે વધુમાં દલીલ કરી કે વડી અદાલતે યોગ્ય રીતે એવો અભિપ્રાય વ્યક્ત કર્યો છે કે વર્ષ ૨૦૦૬માં બહાર પાડવામાં આવેલ પરિપત્રને વર્ષ ૧૯૯૬-૯૭ સંબંધિત બઢતીના મુદ્દા પર પૂર્વલક્ષી અસરથી લાગુ કરી શકાય નહીં.

૯. આ બાબતે કણમાત્ર પણ શંકા રહી શકતી નથી કે પરિપત્ર સંબંધે વડી અદાલતે નોંધેલ નિષ્કર્ષ સંપૂર્ણપણે યોગ્ય અને અખંડનીય છે. પ્રતિવાદીઓને બઢતીથી વંચિત રાખી શકાય તેમ હતું એવો દાવો કરવા માટે રાજ્ય દ્વારા ઉક્ત

પરિપત્ર પર આધાર રાખી શકાય તેમ નહોતો. જોકે, હાલના કેસ માટે ઉક્ત પરિપત્ર સર્વથા અગત્યરહિત છે, કારણ કે અમે જે ઠરાવવાનું છીએ તે મુજબ.”

૭૨ ગલ્ફ ગોન્સ હોટેલ્સ હોટેલ્સ કંપની લિમિટેડ અને અન્ય વિ. યુનિયન ઑફ ઇન્ડિયા અને અન્ય [એ.આઈ.આર. ૨૦૧૫ એસ.સી. ૨૦૩૨] માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે એ સિદ્ધાંત સમજાવ્યો હતો કે જ્યાં સુધી નીતિ કાર્યપાલિકા અને વહીવટી સત્તાધિકારીઓને માર્ગદર્શન આપવા માટે ઘડાયેલા સમ નિયમોના ક્ષેત્રમાં રહે છે, ત્યાં સુધી તે સત્તાધિકારીઓ માટે એ બાબતની ઘોષણારૂપે બંધનકારક બની શકે છે કે તેના હેઠળ તેઓ પાસેથી શું કરવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે. હું પરિષદ ૧૧ માં કરાયેલા અવલોકનો ઉદ્ધૃત કરી શકું છું,

૧૨ અને ૧૩ નીચે મુજબ:

“૧૧. સંબંધિત પક્ષકારોના કેસોની નોંધ લેવાઈ ચૂકી હોવાથી હવે જરૂરી ચર્ચાનો પ્રારંભ કરી શકાય. બેનેટ કોલમેન એન્ડ કોલમેન એન્ડ કો. વિ. યુનિયન ઑફ ઇન્ડિયા માં, ન્યૂઝપ્રિન્ટના આયાત પર શરતો લાદવા માટે કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા જાહેર કરાયેલ ‘ન્યૂઝપ્રિન્ટ પોલિસી’ ને મૂળભૂત અધિકારોના ભંગના આધારે પડકારવામાં આવી હતી. બેગ, ન્યાયાધીશે, સહમતીસભર ચુકાદામાં આ પ્રમાણે નોંધ્યું:

જેને “નીતિ” કહેવાય છે તે, જ્યારે તે પોતાને અત્રે સુધી કે કથિત “કાયદા”ના સ્વરૂપમાં પ્રગટ કરે છે, ત્યારે ન્યાયપરીક્ષણયોગ્ય બની શકે છે. સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૩(૩)(એ) મુજબ, “કાયદા”માં “કોઈપણ ઓર્ડિનન્સ, આદેશ, ઉપનિયમ, નિયમ, [ચિત્ર] વિનિયમ, અધિસૂચના, પ્રથા અથવા ઉપયોગ, જેને ભારતના પ્રદેશમાં કાયદાનું બળ પ્રાપ્ત હોય” નો સમાવેશ થાય છે. જ્યાં સુધી નીતિ કાર્યપાલક અને વહીવટી સત્તાધિકારીઓને માર્ગદર્શન આપવા માટે ઘડાયેલા નિયમોના ક્ષેત્રમાં જ રહે છે, ત્યાં સુધી તે, તેમની પાસેથી તેના હેઠળ શું કરવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે તેની જાહેરાત તરીકે, તે સત્તાધિકારીઓને બંધનકર્તા થઈ શકે છે. પરંતુ, જ્યાં સુધી વિવાદિત નીતિએ “કાયદા”નું બળ પ્રાપ્ત કર્યું હોવાનું દર્શાવવામાં ન આવે, ત્યાં સુધી તે નાગરિકોને બંધનકર્તા બની શકતી નથી.

(ફકરો ૯૩ – ભારપૂર્વક ઉમેરવામાં આવેલ) ૧૨. ‘કાયદો’ શું છે? એવો પ્રશ્ન અનેક વિધાનશાસ્ત્રીઓ માટે ગૂંચવણરૂપ રહ્યો છે; તેમ છતાં, તેની દુર્લભ વ્યાખ્યાની શોધ યથાવત્ ચાલુ છે. આ પ્રશ્નનો ઉત્તર નિશ્ચિત રીતે પ્રતિપાદિત કરવો અવિચારી હોઈ શકે; તેના બદલે, વિધાનશાસ્ત્રીય સિદ્ધાંતોમાં સહમતિના મુદ્દાઓનું પરીક્ષણ કરીને આગળ વધવું યોગ્ય થાય. આ તમામ સિદ્ધાંતોમાં જે બાબત સામાન્ય જણાય છે તે એ છે કે કાયદામાં નિશ્ચિત સ્વરૂપ હોવું આવશ્યક છે; તેમાં સ્પષ્ટ આદેશ/અભિવ્યક્ત નિર્દેશ હોવો જોઈએ, જે નિર્ધારક, અનુમતિપ્રદ અથવા દંડાત્મક હોઈ શકે; અને કાયદો સ્પષ્ટપણે ઓળખી શકાય તેવો હેતુ સિદ્ધ કરવાનો પણ પ્રયત્ન કરતો હોવો જોઈએ. સ્વરૂપ પોતે અથવા

તેના અભાવને અંતિમ નિર્ણાયક માનવામાં આવશે નહીં અને તેના પ્રભાવને સહાયક અથવા સમર્થક બળ તરીકે વિચારવું પડશે, તેમ છતાં, સ્પષ્ટ આદેશ અને હેતુનું પ્રકટીકરણ અનિવાર્ય છે.

૧૩. તેથી, એવું સમજાઈ શકે કે સરકારની નીતિ, જો તે અમલમાં રહેલા અન્ય કાયદાઓમાં રહેલા નિશ્ચિત સ્વરૂપને અનુરૂપ હોય અને તેમાં બાધ્યકારી આદેશ સમાવવામાં આવેલો હોય તથા તે વિશિષ્ટ હેતુ પ્રગટ કરતી હોય, તો તે “ ‘કાયદા’નું બળ” પ્રાપ્ત કરી શકે છે...”

૭૩ હું એવા મતનો છું કે તા. ૧૬મી ઓગસ્ટ, ૧૯૭૩નો સરકારનો ઠરાવ નિશ્ચિત હેતુ સાથે બહાર પાડવામાં આવ્યો હતો. હેતુ એવો હતો કે વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરનાર વ્યક્તિઓને તાત્કાલિક સ્થાપનાના કર્મચારીઓ તરીકે રૂપાંતરિત કરવામાં આવે. નોંધવું અત્યંત દુર્ભાગ્યપૂર્ણ છે કે અહિંના અરજદારો, આવી નીતિ અમલમાં હોવા છતાં અને તે બાબતે અવિરત પ્રતિનિધિત્વ કરવા છતાં, વર્ષો સુધી વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓ તરીકે જ ચાલુ રહ્યા. તેઓ લગભગ ત્રણ દાયકાની અવધિ સુધી સતત રહ્યા તે હકીકત પોતે જ એ દર્શાવે છે કે તેમને આટલા બધા વર્ષો સુધી વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓ તરીકે ગણવામાં આવી શક્યા હોત નહીં. સરકારના ઠરાવો મુજબ, અરજદારોને પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતા વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાંથી તાત્કાલિક સ્થાપનામાં સમાવી લેવાં જોઈએ હતા. આ લાભ આપવામાં આવ્યો

નહીં હોવાથી, તેમને ૯, ૧૮ અને ૨૭ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતાં ઉચ્ચતર વેતનધોરણોના લાભો આપવામાં આવ્યા નહોતા. એ બાબત વિવાદાસ્પદ નથી કે તેમની બધીની નિમણૂક નિયમો અને વિનિયમો અનુસાર કરવામાં આવી હતી અને તે પણ નિયમિત ભરતી પ્રક્રિયા બાદ. નોંધવું અત્યંત દુર્ભાગ્યપૂર્ણ છે કે તેઓ વર્ષો સુધી કોઈપણ બઢતીના માર્ગ વિના વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓ તરીકે કામ કરતા રહ્યા.

૭૪ સર્વોચ્ચ અદાલતે કાઉન્સિલ ઓફ સાયન્ટિફિક એન્ડ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ રિસર્ચ એન્ડ અનધર વિ. કે.જી.એસ. ભટ્ટ એન્ડ અનધર, જે (૧૯૮૯) ૪ એસ.સી.સી. ૬૩૫ માં અહેવાલિત છે, તે કેસમાં નિર્ધારિત કર્યું હતું:

... વારંવાર એવું કહેવામાં આવે છે અને ખરેખર, કુશળતાપૂર્વક, કે કોઈ જાહેર કે ખાનગી સંસ્થા માત્ર ‘એક હાથ’ ને ભાડે રાખતી નથી, પરંતુ સમગ્ર માણસને કામે લગાડે છે અથવા રોજગાર આપે છે. કોઈ વ્યક્તિને સંસ્થા દ્વારા માત્ર એક નોકરી માટે નહીં, પરંતુ સમગ્ર કારકિર્દી માટે ભરતી કરવામાં આવે છે. તેથી, તેને પ્રગતિ કરવાની તક આપવી જ જોઈએ. આ મુક્ત ઉદ્યોગ પ્રણાલીની સૌથી પ્રાચીન અને સર્વોપરી મહત્વપૂર્ણ વિશેષતા છે. પ્રગતિ માટેની તક કોઈપણ સંસ્થાની ઉન્નતિ માટે આવશ્યક આવશ્યકતા છે. તે કર્મચારી વિકાસ માટે પણ એક પ્રેરક તત્વ છે. દરેક સંચાલને આશાસ્પદ કર્મચારીઓને ઉચ્ચ સ્થાન સુધી આગળ વધવા માટે વાસ્તવિક તકો પૂરી પાડવી જ જોઈએ. “જે સંસ્થા બઢતી

માટે સંતોષકારક પ્રક્રિયા વિકસાવવામાં નિષ્ફળ જાય છે, તે વહીવટી ખર્ચ, કર્મચારી વિતરણની ખોટી ગોઠવણી, નીચું મનોબળ અને અપર્યાપ્ત કાર્યક્ષમતા જેવા માપદંડોમાં, વ્યવસ્થાપક ન હોય એવા કર્મચારીઓ તથા તેમના દેખરેખ અધિકારીઓ બંને સંબંધે, ભારે દંડ ચૂકવવા બંધાયેલી છે.” એવી કોઈ આધુનિક વ્યવસ્થા હોઈ જ શકે નહીં, તો કારકિર્દી આયોજન, માનવશક્તિ વિકાસ, સંચાલન વિકાસ વગેરેની તો વાત જ ક્યાંથી આવે, જે બઢતીની પ્રણાલી સાથે સંકળાયેલ ન હોય...

જપ એ જ પ્રશ્ન પુનઃ વિચારણા માટે સામે આવ્યો હતો, જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે ડૉ. સુશ્રી ઓ.ઝેડ. હસ્સૈન વિ. યુનિયન ઑફ ઇન્ડિયા, ૧૯૯૦ (સપિલ.) એસ.સી.સી. ૬૮૮ માં કાનૂન આ રીતે પ્રતિપાદિત કર્યું હતું:

...આથી, બઢતી સેવા ની એક સામાન્ય પરિઘટના છે. ત્યાં પણ એ બાબત માટે કોઈ ન્યાયસંગત કારણ નથી કે, જ્યારે અન્ય મંત્રાલયોમાં સમાન સ્થિતિ ધરાવતા અધિકારીઓને બઢતીનો લાભ પ્રાપ્ત થતો હોય, ત્યારે ડિરેક્ટર જનરલ ઑફ હેલ્થ સર્વિસિસની સ્થાપનામાં ગેર-વૈધકીય ‘એ’ ગ્રુપના વૈજ્ઞાનિકોને આવા લાભથી વંચિત રાખવામાં આવે. કલ્યાણકારી રાજ્યમાં કાર્યક્ષમ જાહેર સેવા હોવી આવશ્યક છે અને, તેથી, કાઉન્સિલ તથા તેના સભ્યો દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતો પર ધ્યાન આપવું અને આ વર્ગના અધિકારીઓ માટે બઢતીનો માર્ગ ઉપલબ્ધ કરાવવો આરોગ્ય મંત્રાલયનું કર્તવ્ય હોવું જોઈએ હતું...

૭૬ ત્રિપુરા રાજ્ય વિ. કે.કે. રોય [(૨૦૦૪) ૯ એસ.સી.સી. ૬૫ : એ.આઈ.આર. ૨૦૦૪ એસ.સી. ૧૨૪૯] માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે પરિચ્છેદ ૬ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

૬. આ એવો મામલો નથી કે જેમાં બઢતી માટેનો કોઈ માર્ગ અસ્તિત્વમાં હતો. આ એવો મામલો પણ નથી કે જેમાં રાજ્યએ બઢતીની નીતિમાં સુધારા કરવાની મનશા રાખી હતી. બંધારણની કલમ ૧૨ ના અર્થમાં રાજ્ય હોવાને કારણે, અપીલકર્તાએ ભારતના બંધારણની કલમો ૧૪ અને ૧૬ માં નિરૂપીત તેની બંધારણીય ફરજોને ધ્યાનમાં રાખીને પ્રતિવાદી માટે બઢતીના માર્ગો સર્જવા જોઈએ હતા. તેની બંધારણીય ફરજો હોવા છતાં, રાજ્ય એવો અભિપ્રાય લઈ શકતું નથી કે અહીંના પ્રતિવાદીએ નિમણૂકની ઓફરની શરતો અને નિયમોને, બઢતી માટે કોઈ માર્ગ નથી તે બાબત સંપૂર્ણ જાણ હોવા છતાં, સ્વીકારી લીધાં હોવાથી, તે તેમાંથી પાછો ફરી શકતો નથી. રાજ્યના બંધારણીય કાર્યોને ધ્યાનમાં લેતાં, પ્રતિબંધ અથવા હક્કત્યાગના સિદ્ધાંતો લાગુ કરવાના હોય એવો આ મામલો નથી. આ બાબત વિવાદિત નથી કે ભારતમાં અન્ય રાજ્યો અને ભારત સંઘે, આ સંદર્ભે પગાર પંચ દ્વારા કરવામાં આવેલી ભલામણોને ધ્યાનમાં રાખીને, ખાતરીયુક્ત કારકિર્દી બઢતીની યોજના અમલમાં મૂકી હતી, જે મુજબ કોઈ પદાધિકારીને ૧૨ વર્ષના ગાળામાં બઢતી ન મળે તો તેને એક ઉચ્ચતર પગારધોરણ આપવામાં આવે છે, અને ૨૪ વર્ષ પૂર્ણ થતાં બીજું, જો આ દરમિયાન બઢતીના માર્ગો અસ્તિત્વમાં હોવા છતાં તેને બઢતી આપવામાં આવી ન હોય.

પૂછપરછ કરવામાં આવતા, અપીલકર્તા તરફથી હાજર થયેલા વિદ્વાન વકીલ પણ એ દર્શાવી શક્યા નહોતાં કે ત્રિપુરા રાજ્યએ આવી કોઈ યોજના અમલમાં મૂકી છે. અમને આશ્ચર્ય થાય છે કે ભારતમાં અન્ય રાજ્યોની જેમ અપીલકર્તાએ આવી યોજના શા માટે અમલમાં મૂકી નહોતી અને એવું કરવામાં તેને શું અડચણ હતી. બઢતી સેવા શરતનો એક ભાગ હોવાથી અને તેની આવશ્યકતાઓને ધ્યાનમાં લેતાં, જેમ કે આ અદાલતે અગાઉ ઉલ્લેખિત નિર્ણયો માં દર્શાવ્યું છે, એવી અપેક્ષા રાખવામાં આવતી હતી કે અપીલકર્તાએ ઉક્ત સિદ્ધાંતનું અનુસરણ કરવું જોઈએ હતું.

૭૭ ફૂડ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા વિ. પરાશોતમ દાસ બંસલ, (૨૦૦૮)

૫ એસ.સી.સી. ૧૦૦ માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે પરિચ્છેદ ૧૨ અને ૧૩ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

“૧૨. જ્યારે કર્મચારીઓને બઢતીની તક લાંબા વર્ષો સુધી (આ કેસમાં ૩૦ વર્ષ) એ આધાર પર નકારવામાં આવે છે કે તે બઢતીની સંભાવનાથી બહાર રાખવામાં આવેલી કર્મચારીઓની શ્રેણીમાં આવે છે, ત્યારે ઉચ્ચ અદાલતને જરૂરી દિશાનિર્દેશ જારી કરવાની અધિકારિતા રહેશે.

૧૩. જો અધિકારીઓના કોઈ વિશિષ્ટ વર્ગના સંબંધમાં બઢતી માટે કોઈ માર્ગ ઉપલબ્ધ ન હોય અને તેના પરિણામે વર્ષો સુધી સ્થગનતા સર્જાઈ હોય, તો

અદાલત ભલે એ બાબતે કોઈ દિશાનિર્દેશ ન આપે કે યોજના કઈ રીતથી ઘડવી જોઈએ અથવા તે કારણસર વિવિધ વિભાગોમાં કાર્યરત અધિકારીઓ તથા સરકારના અધિકારીઓ માટે અસ્તિત્વમાં રહેલા બઢતીના પ્રચલિત માર્ગના અમલમાં હસ્તક્ષેપ ન કરે, છતાં યોજના ઘડવા માટે દિશાનિર્દેશ આપવાનો અધિકાર દેશની ઉચ્ચ અદાલતને નકારી શકાય નહીં. ”

૭૮ ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય વિજળી મંડળ વિ. પૂરન ચંદ્ર પાંડે અને અન્ય, ૨૦૦૭ (૭) સુપ્રીમ કુર્ડે ૩૭૪ માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે પરિષ્દેદ ૧૮ અને ૧૯ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

“૧૮. અમે વધુમાં દર્શાવી શકીએ છીએ કે આ અદાલતની સાત-ન્યાયાધીશોની પીઠના નિર્ણયમાં મેનેકા ગાંધી વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય. એ.આઈ.આર. ૧૯૭૮ એસ.સી. ૫૯૭ માં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે યુક્તિસંગતતા અને મનસ્વીપણા-રહિતતા સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ નો ભાગ છે. તેથી અનુસરે છે કે સરકારએ યુક્તિસંગત અને મનસ્વીપણા-રહિત રીતે કાર્ય કરવું આવશ્યક છે, અન્યથા સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન થશે. મેનેકા ગાંધીના કેસમાં (ઉપરોક્ત) સાત-ન્યાયાધીશોની પીઠનો નિર્ણય છે, જ્યારે ઉમા દેવીના કેસમાં (ઉપરોક્ત) આ અદાલતની પાંચ-ન્યાયાધીશોની પીઠનો નિર્ણય છે. એ સવિશેષ સ્થિર થયેલું છે કે નાની પીઠનો નિર્ણય અદાલતની મોટી પીઠના નિર્ણયને અતિક્રમિત કરી શકતો નથી. નિઃસંદેહ, મેનેકા ગાંધીનો કેસ

(ઉપરોક્ત) ખાસ કરીને સરકારી કર્મચારીઓના નિયમિતીકરણના પ્રશ્ન સાથે સંબંધિત નથી, પરંતુ કાર્યપાલિકાની કાર્યવાહી માં યુક્તિસંગતતાનો સિદ્ધાંત અને તે દ્વારા પ્રતિપાદિત કાનૂન, અમારી દૃષ્ટિએ, સામાન્ય રીતે લાગુ પડે છે.

૧૯. વર્તમાન કેસમાં, ઘણા રિટ અરજદારો ૧૯૮૫થી કાર્યરત રહ્યા છે, એટલે કે તેમણે આશરે ૨૨ વર્ષની સેવા આપી છે, અને આવી લાંબી અવધિની સેવા પછી પણ જો તેમની નિયમિતકરણની માંગ નકારવામાં આવે, તો તે નિશ્ચિતપણે યુક્તિસંગત ગણાશે નહીં. તેથી, ભેદભાવ ઉપરાંત, જો આવી લાંબી સેવા આપનાર કર્મચારીઓને નિયમિતકરણનો લાભ ન અપાય અને તેમને નવી ભરતી થયેલા ઉમેદવારોને સામનો કરવો પડે તેવી જ પસંદગી પ્રક્રિયાનો સામનો કરાવવામાં આવે, તો બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪નું પણ મનસ્વિતતા અને અયુક્તિસંગતતાના આધાર પર ઉલ્લંઘન થશે.”

૭૯ સ્ટેટ ઓફ ઝારખંડ (સુપ્રા) માં, રાજ્યની આદર્શ નિયોક્તા તરીકેની ભૂમિકા અને સામાજિક તથા આર્થિક સુરક્ષાને જાળવી રાખવાની તેની જવાબદારી સમજાવતા સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ પરિચ્છેદ ૫૨, ૫૩, ૫૪, ૫૫, ૫૬ અને ૫૭ માં અવલોકન કર્યું હતું:

“૫૨. જે સ્થિતિ ઊભી થઈ છે તેને ધ્યાનમાં રાખતાં, આદર્શ નોકરીદાતા તરીકે રાજ્યની ભૂમિકા પર વિચાર કરવા માટે અમે બાધ્ય બનીએ છીએ. સોમ પ્રકાશ

રેખી વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા (૧૯૮૧) ૧ એસ.સી.સી. ૪૪૯ :
(એ.આઈ.આર. ૧૯૮૧ એસ.સી. ૨૧૨) માં, કૃષ્ણ અચ્યર, ન્યાયાધીશે આ
પ્રમાણે જણાવ્યું છે:

૭૦. સામાજિક ન્યાય અમારા બંધારણનું અંતઃકરણ છે, રાજ્ય આર્થિક ન્યાયનું
પ્રોત્સાહક છે, અને જે સ્થાપક આસ્થા બંધારણ તથા દેશને ટકાવી રાખે છે તે
ભારતીય માનવતા છે. જાહેર ક્ષેત્ર સામાજિક અંતઃકરણ ધરાવતા આદર્શ
નોકરીદાતા સમાન છે, એવો આત્માવિહીન કૃત્રિમ વ્યક્તિ નથી કે જેને શાપિત
કરી શકાય અથવા એવો દેહ નથી કે જેને દહન કરી શકાય.

૫૩. ગુરમૈલ સિંહ અને અન્ય વિ. પંજાબ રાજ્ય અને અન્ય (૧૯૯૧) ૧
એસસીસી ૧૮૯ : (એઆઈઆર ૧૯૯૩ એસસી ૧૩૮૮) માં એવો નિર્ધાર
કરવામાં આવ્યો છે કે આદર્શ નોકરીદાતા તરીકે રાજ્ય પાસેથી તેની કાર્યવાહી માં
ન્યાયસંગતતા દર્શાવવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે.

૫૪. બલરામ ગુપ્તા વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય એક, ૧૯૮૭
(સપ્લિ.) એસસી ૨૨૮ : (એઆઈઆર ૧૯૮૭ એસસી ૨૩૫૪) માં, અદાલતે
અવલોકન કર્યું હતું કે આદર્શ નિયોજક તરીકે સરકારએ પોતાના કર્મચારીઓ સાથે
ઉચ્ચ પ્રામાણિકતા અને નિખાલસતાથી વર્તવું આવશ્યક છે.

૫૫. સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિ. પિયારા સિંહ (૧૯૯૨) ૪ એસીસી ૧૧૮ : (એઆઈઆર ૧૯૯૨ એસસી ૨૧૩૦ : ૧૯૯૨ એઆઈઆર એસસીડબલ્યુ ૨૩૧૫) માં અદાલતે એવો નિર્ણય આપ્યો છે કે આવા મામલાઓમાં અદાલતની મુખ્ય ચિંતા કાનૂનના શા/ને સુનિશ્ચિત કરવાની અને કાર્યપાલિકા ન્યાયસંગત રીતે વર્તે છે તથા અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ની આવશ્યકતાઓને અનુરૂપ પોતાના કર્મચારીઓને ન્યાયસંગત વર્તન આપે છે તે જોવાની છે.

૫૬. ભૂપેન્દ્ર નાથ હજારીકા અને અન્ય વિ. આસામ રાજ્ય અને અન્ય . (૨૦૧૩) ૨ એસ.સી.સી. ૫૧૬ : (એ.આઈ.આર. ૨૦૧૩ એસ.સી. ૨૩૪ : ૨૦૧૩ એ.આઈ.આર. એસ.સી.ડબલ્યુ. ૪૦૧), માં, ભલે ભિન્ન સંદર્ભમાં, રાજ્યની આદર્શ નોકરદાતા તરીકેની ભૂમિકા પર ભાર મૂકતા અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

૬૫...આ બાબત હંમેશા ધ્યાનમાં રાખવી જોઈએ કે કર્મચારીઓની વાજબી આકાંક્ષાઓનો ગળાઘોંટો ન થાય અને એવી પરિસ્થિતિ ઊભી ન થાય કે જેમાં આશાઓ નિરાશામાં પૂર્ણ થાય. દરેક માટે આશા અતિ મૂલ્યવાન છે અને આદર્શ નિયોક્તાએ તેમની વરિષ્ઠતા સાથે શતરંજનો ખેલ રમી તેને કપટપૂર્ણ અને વિશ્વાસઘાતક બનાવવી જોઈએ નહીં. શાંત સમજૂતી અને ચિંતાશીલ નિષ્ઠાની ભાવના દરેક પગલે પ્રતિબિંબિત થવી જોઈએ. વિશ્વાસનું વાતાવરણ પ્રબળ રહેવું આવશ્યક છે અને જ્યારે કર્મચારીઓ સંપૂર્ણ નિશ્ચિત હોય કે તેમના વિશ્વાસનો

ભંગ કરવામાં આવશે નહીં અને તેમની સાથે ગૌરવપૂર્ણ ન્યાયસંગતતા સાથે વર્તન કરવામાં આવશે, ત્યારે જ સારા શા/ની કલ્પના સાકાર બની શકે.

૫૭. જો વર્તમાન તથ્યાત્મક પરિસ્થિતિનું ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતોની કસોટી પર પરીક્ષણ કરવામાં આવે, તો એ બાબતે શંકાનો લેશમાત્ર અવકાશ રહેતો નથી કે બંને રાજ્યો અને નિગમોએ “આદર્શ નોકરીદાતા”ની સંકલ્પનાને સગવડપૂર્વક તિરસ્કૃત કરી દીધી છે. એમ કહેવું અયોગ્ય નહીં બને કે તેમણે આપું પ્રશાંત મહાસાગર જેવી શાંતિ સાથે, દષ્ટિવિહિન રીતે, જવાબદારીથી રહિત થઈને અને આવી પરિસ્થિતિમાં પોતાની ભૂમિકાથી અજાણ રહીને કર્યું છે. તેમની કાર્યવાહી નિર્વિકારતાની વૃત્તિ, નિષ્ક્રિયતાપ્રત્યે ઝોક અને નિષ્ફુર નિર્વિકારતા સાથેની વિપથગામિતાને પ્રતિબિંબિત કરે છે. રાજ્યોમાંથી કોઈ એકેય કે નિગમોમાંથી કોઈ એકેયે કર્મચારીઓના જીવનોપાર્જન વિશે એક ક્ષણ માટે પણ વિચાર કર્યો નથી. કર્મચારીઓને જે સ્થિતિ સુધી ધકેલી દેવામાં આવ્યા છે, તે સ્થિતિથી તેઓ સંપૂર્ણપણે પરાયા બની રહ્યા છે. સારા શા/વાળા રાજ્યમાં સરકાર પરાયા જેવી રીતે વર્તી શકતી નથી. તેની સક્રિય ભૂમિકા હોય છે. તેને રચનાત્મક અને પ્રગતિશીલ દષ્ટિકોણ રાખવો જરૂરી છે. જો રાજ્યનું વિભાજન થયું ન હોત, તો સામાન્ય રીતે શું બન્યું હોત અને ભાલકોના કર્મચારીઓનું ભવિષ્ય શું બન્યું હોત, તે એકદમ અલગ બાબત છે. આ દુર્ભાગ્ય માત્ર અને માત્ર રાજ્યના વિભાજનને કારણે જ આવ્યું છે. નિશ્ચિતપણે, કાયદા હેઠળ રાજ્યનું વિભાજન થયું છે અને બંને રાજ્યો વચ્ચે ઊભા થનારા વિવાદોનું સમાધાન કરવા માટે કેન્દ્ર

સરકારને ભૂમિકા સોંપવામાં આવી છે. પરંતુ કર્મચારીઓ સાથે જાણે તેઓ પ્રયોગશાળાના પ્રાણી હોય તેવી રીતે કરવામાં આવેલો પ્રયોગ કાનૂની રીતે માન્ય નથી અને નિઃસંદેહ સંપૂર્ણપણે અંતરાત્માને ઝંઝોડી નાંખે એવો છે. તે સંવિધાનની આત્માને આઘાત પહોંચાડે છે અને કોઈને પણ આવું કરવાનો અધિકાર નથી.”

૮૦ ચીફ કન્સર્વેટર ઓફ ફોરેસ્ટ એન્ડ અનધર વિ. જગન્નાથ મારુતિ કંધારે એન્ડ અનધર [એ.આઈ.આર. ૧૯૯૬ એસ.સી. ૨૮૯૮] ના મામલામાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું હતું:

“૧૮. આથી અમે બીજા મુખ્ય પ્રશ્ન તરફ આવીએ છીએ કે વર્તમાન કેસના તથ્યોના આધારે શું એવું માનવામાં આવી શકે કે અપીલકર્તાઓએ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા અપનાવવાનો દોષ કર્યો હતો. જેમ અગાઉથી જ દર્શાવવામાં આવ્યું છે, પ્રતિવાદીઓએ રાજ્ય અધિનિયમની અનુસૂચિ ૪ ની મુદ્દા ૬ હેઠળ જે જણાવવામાં આવ્યું છે તેના આધાર પર ઉપરોક્ત કૃત્યનો આક્ષેપ કર્યો હતો, જે નીચે મુજબ છે :

કર્મચારીઓને “બદલી”, આકસ્મિક અથવા કામચલાઉ તરીકે નોકરીએ રાખવા અને તેમને તે જ સ્થિતિમાં વર્ષો સુધી ચાલુ રાખવા, તે હેતુસર કે તેમને કાયમી કર્મચારીઓના દરજ્જા અને વિશેષાધિકારોથી વંચિત રાખી શકાય.

૧૯. વર્તમાન પ્રકરણમાં ઔદ્યોગિક અદાલતે એવો નિષ્કર્ષ નોંધ્યો છે કે અપીલકર્તાઓએ અન્યાયી શ્રમ પ્રથા નો આશરો લીધો હતો, કારણ કે અદાલતનો આશરો લેનાર પ્રતિવાદી-કામદારો નિર્વિવાદ રીતે રાજ્યની નોકરીમાં ૫ થી ૬ વર્ષથી હતા અને દર વર્ષે તેમણે ૧૦૦ થી ૩૩૦ દિવસ સુધીનો સમય કામ કર્યું હતું. સુશ્રી જેસિંગ આ સંદર્ભમાં અપીલકર્તાઓએ સ્વયં ઔદ્યોગિક અદાલત સમક્ષ દાખલ કરેલા નિવેદન તરફ અમારું ધ્યાન દોરે છે, જેની નકલ સી.એ.નં. ૪૩૭૫/૮૦ ના પાનું ૭૫ થી ૭૬ પર છે. તેના અવલોકનથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કેટલાક પ્રતિવાદીઓએ ૧૯૭૭ અને ૧૯૭૮માં માત્ર થોડા જ દિવસ કામ કર્યું હતું, જોકે અનુસંધાને તેમણે પોતે વધુ લાંબા સમયગાળા માટે કામ કર્યું હતું; ગિતાજી બાબન કદમના મામલામાં, જેમનું નામ ક્રમાંક નં. ૪ પર છે, ૧૯૮૨માં તે ૩૨૨ દિવસ સુધી પહોંચ્યું હતું, જ્યારે ૧૯૭૮માં તેમણે ૪-૧/૨ દિવસ કામ કર્યું હતું. (કેટલાક અન્ય પ્રતિવાદીઓ અંગે પણ સ્થિતિ સમાન છે).

૨૧. શ્રી ધોળકિયા આ રજૂઆત સાથે સંમત થવા તૈયાર ન હતા, કારણ કે તેમના કહેવા મુજબ, પ્રશ્નાધીન મુદ્દામાં માત્ર એટલું જણાવવાથી કે વ્યક્તિઓને વર્ષો સુધી આકસ્મિક કામદારો તરીકે રોજગારમાં રાખવામાં આવ્યા હતા, તેને અન્યાયી શ્રમપ્રથા તરીકે વર્ણવવા માટે પૂરતું ગણાવી શકાય નહીં, જે વાત આ મુદ્દાના બીજા ભાગમાંથી સ્પષ્ટ થાય છે; તેથી, કામદારો પર એ સ્થાપિત કરવાનો ભાર હતો કે તેમને વર્ષો સુધી ચાલુ રાખવાનો હેતુ તેમને કાયમી કર્મચારીઓનો દરજ્જો અને સુવિધાઓથી વંચિત રાખવાનો હતો. સુશ્રી જયસિંગ

તેનો જવાબ એ રીતે આપે છે કે આવી બાબતમાં નિયોજકનો હેતુ શું હતો તે કોઈ પણ કામદાર માટે સ્થાપિત કરવું મુશ્કેલ રહેશે, કારણ કે તે તેના વ્યક્તિગત સંતોષના ક્ષેત્રમાં આવે છે અને તેની જાણ માત્ર તેને જ હોઈ શકે. તેઓ રજૂ કરે છે કે એવો ભાર, જે કામદાર ઉઠાવી શકતો નથી, તે કામદાર પર મૂકવો જોઈએ નહીં. ૨૨. અમે ઉપરોક્ત પરસ્પરવિરોધી દલીલો પર યોગ્ય વિચાર કર્યો છે અને અમારી દૃષ્ટિએ, રાજ્ય અધિનિયમનો એક હેતુ અન્યાયી શ્રમપ્રથાઓના નિવારણનો પણ હોવાથી, જો એવો ભાર કામદાર પર મુકવામાં આવે જેને તે વાજબી રીતે ઉઠાવી ન શકે, તો તે હેતુ નિષ્ફળ જશે અથવા વ્યર્થ બની જશે. અમારા મત મુજબ, કોઈ વિશિષ્ટ કેસના તથ્યોના આધારે, જો બદલી, આકસ્મિક અથવા અસ્થાયી કામદારોને વર્ષો સુધી તેવી જ સ્થિતિમાં રાખવામાં આવ્યા હોય, તો આ મુદ્દાના બીજા ભાગમાં ઉલ્લેખિત અનુમાન કાઢવું મંજૂર ગણાશે. અમે વધુમાં જણાવીએ છીએ કે વર્તમાન કેસ એવો જ હતો, કારણ કે નોંધ પર રહેલી સામગ્રી પરથી અમે સંતોષ પામ્યા છીએ કે પુણેની ઔદ્યોગિક અદાલતમાં ગયેલા ૨૫ કામદારોને (અને અહમદનગરની ઔદ્યોગિક અદાલતમાં ગયેલા ૧૫ કામદારોને) લાંબા વર્ષો સુધી આકસ્મિક કામદારો તરીકે મુખ્યત્વે એ હેતુથી રાખવામાં આવ્યા હતા કે તેમને કાયમી કર્મચારીઓનો દરજ્જો મળવાથી વંચિત રાખી શકાય, કારણ કે એવો દરજ્જો આપવાથી નિયોજકને કામદારોને લઘુત્તમ વેતન અધિનિયમ હેઠળ નક્કી કરાયેલા દર કરતાં વધુ દરે વેતન ચૂકવવું પડત. અમને કોઈ અન્ય સંભવિત હેતુ વિચારવામાં આવતો નથી, કારણ કે એ યાદ રાખવું જોઈએ કે પાચગાંવ પાર્વતી યોજના જનતાની મનોરંજનાત્મક તથા

શૈક્ષણિક અભિલાષાઓને પણ સંતોષવા માટે રચવામાં આવી હતી, અને તે હેતુઓ શૈક્ષણિક નહીં પરંતુ ઉત્તમ રીતે કાયમી સ્વરૂપના છે. અહમદનગરના પર્યાવરણ-પ્રદૂષણ-સંભાળના કાર્ય વિશે પણ અમે એ જ વાત કહેશું, જેના માટેની જરૂરિયાત પ્રદૂષણમાં વૃદ્ધિના કારણે વધતી જ રહી છે. તેથી, બંને પ્રકારના કામના સ્વરૂપ પરથી કાયમીત્વ સ્પષ્ટ પ્રગટ થાય છે. જો આવા પ્રકલ્પોમાં પણ વ્યક્તિઓને વર્ષો સુધી આકસ્મિક ધોરણે નોકરીમાં રાખવામાં આવે, તો હેતુ પોતે જ સ્પષ્ટ થઈ જાય છે; વધુ તપાસની આવશ્યકતા રહેતી નથી. તેથી, અમે બીજા પ્રશ્નનો જવાબ પણ અપીલકર્તાઓના વિરોધમાં આપીએ છીએ.”

૮૧ સર્વોચ્ચ અદાલતે દુર્ગાપુર કેઝ્યુઅલ વર્ક્સ યુનિયન વિ. ફૂડ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા [(૨૦૧૪) ૧૩ સ્કેલ ૬૪૪] માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

“૧૯. નિયોજક દ્વારા અયોગ્ય વેપાર પ્રથા સંબંધિત લગભગ સમાન મુદ્દો અને રાહત મંજૂર કરવામાં ઉમાદેવી (૩) ના નિર્ણયનો પ્રભાવ, આ અદાલતે અજાયપાલ સિંહ વિ. હરિયાણા વેરહાઉસિંગ કોર્પોરેશન, નાગરિક અપીલ નં. ૬૩૨૭ ઓફ ૨૦૧૪, તા. ૯મી જુલાઈ, ૨૦૧૪ના રોજ નિર્ધારિત, કેસમાં વિચાર્યો હતો. ઉક્ત કેસમાં, આ અદાલતે નીચે મુજબ નોંધ્યું અને ઠરાવ્યું હતું:

“૨૦. ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ અધિનિયમની જોગવાઈઓ તથા તેમાં ઇન્ડસ્ટ્રિયલ અને લેબર અદાલતોને આપવામાં આવેલી સત્તાઓ ઉમાદેવીના કેસમાં ક્યારેય વિચારાધીન હતી જ નહીં. અન્યાયી શ્રમ પ્રથાને સંબંધિત મુદ્દો ન તો નિર્ણયનો વિષય હતો અને ન તો ઉમાદેવીના કેસમાં તેનો નિર્ણય કરવામાં આવ્યો હતો.

૨૧. અમે નોંધ્યું છે કે ઔદ્યોગિક વિવાદો અધિનિયમ ઔદ્યોગિક વિવાદોના સમાધાન માટે તથા તેમાં ઉદ્દેખિત કેટલાક અન્ય હેતુઓ માટે બનાવવામાં આવ્યો છે. તેમાં નોકરીદાતા દ્વારા કર્મચારીઓને લાંબા સમયગાળા સુધી કાયમી કર્મચારીઓનો દરજ્જો અને વિશેષાધિકારો આપ્યા વિના તેમને કેઝ્યુઅલ અથવા કામચલાઉ કર્મચારીઓ તરીકે નિમણૂક કરીને તેમની સામે અન્યાયી શ્રમ પ્રથા અપનાવવા પ્રતિબંધ મૂકવામાં આવ્યો છે.”

૮૨ એવું જણાય છે કે સરકારે માત્ર આ અદાલતના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૭૪૬૪ ઓફ ૧૯૯૬માં આપવામાં આવેલ ચુકાદાને નિષ્પ્રભ કરવા દૃષ્ટિએ જ આ નીતિને દૂર કરવી યોગ્ય ગણેલી હતી. જેનો ઉદ્દેશ ચુકાદાના પરિચ્છેદ ૩૪માં છે, અને જેને આ અદાલતની વિભાગીય પીઠે અપીલમાં યથાવત્ રાખ્યો હતો, તેમજ ત્યારબાદ સર્વોચ્ચ અદાલતે પણ પુનઃ સમર્થન આપ્યું હતું.

૮૩ હાલના તબક્કે પૂર્વલક્ષી અમલ અથવા પૂર્વપ્રભાવક કે ભાવી અમલના પ્રશ્નમાં પ્રવેશ્યા વિના હું પુનરોચ્ચાર કરું છું કે સરકારે અરજદારોને વર્ક-ચાજર્ડ સ્થાપનામાં આશરે ત્રીસેક વર્ષ સુધી ચાલુ રાખી શક્યા હોત નહીં અને આ કાર્યવાહી સ્વયં અન્યાયી તથા અયોગ્ય છે. સરકાર ઠરાવને તેના જારી થયાના દિવસથી રદ કરવાની સરકારની આ જ કાર્યવાહી પ્રાથમિક દષ્ટિએ સદ્ભાવનાના અભાવની ધોતક છે.

૮૪ થોડા સમય માટે હું માનું છું કે કોઈપણ સમયે એવો કોઈ સરકારી ઠરાવ અસ્તિત્વમાં નહોતો. થોડા સમય માટે હું એવું પણ માનું છું કે પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતા વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓને કામચલાઉ સ્થાપનામાં સમાવી લેવા માટે એવી કોઈ નીતિ નહોતી, તો પણ સામાજિક ફરજના એક અંગરૂપે સરકાર વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓને કામચલાઉ રોજગારનો દરજ્જો આપવા બંધાયેલ હતી, કારણ કે તે મનસ્વી અને અયોગ્ય રીતે વર્તી શકતી નથી.

૮૫ જાહેર કામો વિભાગ હેઠળના વિભાગાધ્યક્ષોને કામચલાઉ સ્થાપનામાં રૂપાંતર માટે યોગ્ય દરખાસ્ત કરવાની બાબતે ખાતરી કરવા વિનંતી કરવામાં આવી હતી. તેમને સંલગ્ન પ્રારૂપમાં દરેક વિભાગ માટે અલગ અલગ દરખાસ્તો રજૂ કરવા કહેવામાં આવ્યું હતું, જેમાં દરેક વ્યક્તિગત પદના રૂપાંતર માટેનું ચુક્તિકરણ આપવાનું અને એવા પદો માટે અસ્તિત્વમાં રહેલા ધોરણો અથવા નિર્ધારિત થઈ શકેલા ધોરણો દર્શાવવાના હતા. આ રીતે, સંબંધિત સત્તાધિકારી,

એટલે કે વિભાગાધ્યક્ષો પર, વર્ક ચાર્જ પદોને કામચલાઉમાં રૂપાંતર કરવાની ફરજ મુકવામાં આવી હતી. એકવાર એ વિવાદિત ન હોય અથવા એવું દર્શાવવામાં આવે કે વર્ક ચાર્જમાંથી કોઈ વ્યક્તિને કામચલાઉ સ્થાપનામાં સમાવી લેવા માટેની બધી શરતો અસ્તિત્વમાં હતી, ત્યારે જે હેતુ માટે આવી સત્તા સત્તાધિકારીને સોંપવામાં આવી છે તે હેતુ માટે તે સત્તાધિકારીએ પોતાની સત્તાનો ઉપયોગ કરવો તેની ફરજ બની જાય છે.

૮૬ સિદ્ધાંતનું સંક્ષિપ્ત નિરૂપણ લોર્ડ કેન્સે દ્વારા એક સદીથી વધુ પહેલાં જુલિયસ વિ. લોર્ડ નિશપ ઓફ ઓક્સફર્ડ માં કરવામાં આવ્યું હતું:

જે કાર્ય કરવાની સત્તા પ્રદાન કરવામાં આવી છે તેની પ્રકૃતિમાં, જે હેતુ માટે તે કરવામાં આવવાનું છે તેમાં, જે પરિસ્થિતિઓ હેઠળ તે કરવામાં આવવાનું છે તેમાં, અથવા જે વ્યક્તિ કે વ્યક્તિઓના હિત માટે તે સત્તાનો ઉપયોગ કરવામાં આવવાનો છે તેમના હકમાં, એવું કંઈક હોઈ શકે છે, જે તે સત્તાને ફરજ સાથે સંલગ્ન કરે, અને જેના પર તે સત્તા નિહિત કરવામાં આવી છે તે વ્યક્તિએ, જ્યારે તેને તે કરવા માટે કહેવામાં આવે ત્યારે, તે સત્તાનો ઉપયોગ કરવો તેની ફરજ બનાવે છે.

૮૭ આવી સત્તાનો ઉપયોગ કરવા માટેની શરતો સ્થાપિત થઈ જાય ત્યારે આવી સત્તાનો ઉપયોગ કરવાની ફરજની અમલક્ષમતાના વિષયમાં, અદાલત મારફતે પણ સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું. લોર્ડ કેન્સે જણાવ્યું :

જ્યાં કોઈ સત્તા એ હેતુસર કોઈ જાહેર અધિકારીને સોંપવામાં આવે છે કે તેનો ઉપયોગ વિશેષરૂપે નિર્દિષ્ટ કરાયેલા એવા વ્યક્તિઓના હિત માટે કરવામાં આવે, જેમના સંદર્ભે વિધાનમંડળે એવી પરિસ્થિતિઓની વ્યાખ્યા આપી હોય કે જેણાં આધારે તેઓ તે સત્તાના પ્રયોગની માંગ કરવાની હકદાર બને છે, ત્યાં તે સત્તાનો પ્રયોગ થવો જોઈએ અને અદાલત તે સત્તાનો પ્રયોગ કરવામાં આવે તે માટે નિર્દેશ કરશે.

૮૮ આ સિદ્ધાંત સમયની કસોટી પર ખરો ઉતર્યો છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે આ સિદ્ધાંતને સતત મંજૂરી આપી છે અને તેનો અમલ કર્યો છે. જુલિયસ વિ. લોર્ડ બિશપમાં પ્રતિપાદિત સિદ્ધાંતને, પંજાબ શીખ રેગ્યુલર મોટર સર્વિસ, મૌઘાપારા વિ. રિજનલ ટ્રાન્સપોર્ટ ઓથોરિટી, રાયપુર અને અન્ય [એ.આઈ.આર. ૧૯૬૬ એસ.સી. ૧૩૧૮] માં, સર્વોચ્ચ અદાલતની બંધારણીય ખંડપીઠ દ્વારા, જેની અવધિ સમાપ્ત થઈ ગઈ હતી એવા પરવાનાને નવીકરણ કરવા માટેની સક્ષમ સત્તાનું અર્થઘટન કરતી વખતે, મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને તેનો અમલ કરવામાં આવ્યો હતો. અદાલતે જણાવ્યું હતું :

આવી નવીનીકરણની સત્તાનો ઉપયોગ સત્તાધિકારીના વિવેકાધિકાર પર આધારિત નથી, પરંતુ જે વિશિષ્ટ કેસમાંથી આવી સત્તા ઉત્પન્ન થાય છે તેના પુરાવા પર આધારિત છે.

૮૯ એલ. હૃદય નારાયણ વિ. આઈ.ટી. કમિશનર [એ.આઈ.આર. ૧૯૭૧ એસ.સી. ૩૩] માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે લોર્ડ કેન્સ દ્વારા પ્રતિપાદિત સિદ્ધાંતને મંજૂરી આપતાં જણાવ્યું હતું :

જો કોઈ અધિનિયમ જાહેર અધિકારીને નિર્ધારિત પરિસ્થિતિઓના સમૂહમાં કોઈ કાર્ય કરવાની સત્તા આપે છે, તો જ્યારે હિતસંબંધિત અને અરજી કરવાનો અધિકાર ધરાવતો કોઈ પક્ષ તે બાબતમાં દરખાસ્ત કરે અને સત્તાનો ઉપયોગ કરવા માટેની પરિસ્થિતિઓ અસ્તિત્વમાં હોવાનું દર્શાવવામાં આવે, ત્યારે તે પ્રકરણને અનુરૂપ રીતમાં પોતાની સત્તાનો ઉપયોગ કરવો તેના માટે અનિવાર્ય બને છે. અધિનિયમમાં વપરાયેલા શબ્દો પ્રાથમિક દૃષ્ટિએ સક્ષમ બનાવનારા હોય તો પણ, અદાલતો નાગરિકના જાહેર કે ખાનગી અધિકારના અમલીકરણને સહાયરૂપ થવા માટે પ્રદાન કરાયેલી સત્તાનો ઉપયોગ કરવાની ફરજ હોવાની અનુમાન કરવા સહેલાઈથી તત્પર થાય છે.

૯૦ એવું જણાય છે કે વર્ષો સુધી વિભાગોના વડાઓ દ્વારા આવા કોઈ પગલાં લેવાયા નહોતાં.

૯૧ જેમ કે મેં અગાઉ નિરીક્ષણ કર્યું છે, વર્ક-ચાર્જ સ્થાપનામાં અનિશ્ચિત લાંબા સમયગાળા સુધી કોઈ કર્મચારીને ચાલુ રાખવાના પરિણામે, આવા કર્મચારી દ્વારા નિયોજક માટે બજાવવામાં આવેલા કાર્ય બદલ મળવાપાત્ર વાજબી પરિલાભોનો ઈનકાર થાય છે અને એવો અનુમાન ઊભો થાય છે કે તે હેતુસર આવા વ્યક્તિને

સતત રોજગાર આપવા માટે કાયમી કામ અસ્તિત્વમાં છે. આવી પ્રથા અન્યાયી શ્રમપ્રથા તથા કર્મચારીના શોષણ સમાન છે. આવી પ્રથા સ્પષ્ટપણે સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬નું ઉલ્લંઘન કરે છે અને આ નબળા આધાર પર તેનું સમર્થન પણ થઈ શકતું નથી કે સત્તાનો ઉપયોગ સત્તાધિકારીના વિવેકાધીન ક્ષેત્રમાં હોવાથી, એવો સત્તાધિકારી તે સત્તાનો ઉપયોગ કરવા માટે બંધાયેલ નથી, અને જે વ્યક્તિના હિત માટે આવી જોગવાઈ કરવામાં આવી છે તેમાં અનુરૂપ રીતે અમલપાત્ર અધિકાર પણ સ્થાપિત થતો નથી.

૯૨ હવે અધિનિયમના સમક્ષ સમાન સંરક્ષણ માટેના બંધારણીય ઉપબંધ તરીકે અનુચ્છેદ ૧૪ હેઠળ આ સિદ્ધાંત દઢપણે સ્થાપિત થઈ ગયો છે કે તેનું રક્ષણાત્મક છત્ર રાજ્યની એવી દરેક કાર્યવાહી સુધી વિસ્તરે છે, જે અયોગ્ય અને મનસ્વી હોય. મનસ્વીપણું સમાનતાનો પ્રતિવાદ છે. હું મારા મનને સર્વોચ્ચ અદાલતે શું કહ્યું હતું તે યાદ અપાવું છું, જ્યારે તેણે અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬માં નિહિત મૂળભૂત અધિકારોના દૂરગામી પરંતુ તે સમય સુધી અજાણ રહેલા ત્રીજા પરિમાણને સ્પષ્ટ કરતાં, જેમાં અનુચ્છેદ ૧૬, અનુચ્છેદ ૧૪ની એક પ્રજાતિ છે, ઈ.પી. રોયપ્પા વિ. સ્ટેટ ઓફ તમિલનાડુ [૧૯૭૪ એ.આઈ.આર. ૫૫૫]માં કહ્યું હતું.

કલમ ૧૪ મૂળ વર્ગ છે જ્યારે કલમ ૧૬ તેની ઉપપ્રજાતિ છે....અત્યારથી, કલમ ૧૪ અને ૧૬ બન્નેને જે મૂળભૂત સિદ્ધાંત માર્ગદર્શન આપે છે તે સમાનતા અને

ભેદભાવ સામેનો પ્રતિબંધ છે.સમાનતા એક ગતિશીલ સંકલ્પના છે, જેના અનેક પાસાઓ અને પરિમાણો છે, અને તેને "પરંપરાગત અને મતાંધ મર્યાદાઓની અંદર બાંધી, સીમિત કરી અને કેદ કરીને રાખી શકાય નહીં. સકારાત્મક દૃષ્ટિકોણથી, સમાનતા મનસ્વિતાના વિરોધી સ્વરૂપની છે. હકીકતમાં, સમાનતા અને મનસ્વિતા પરસ્પરના શપથગ્રહિત શત્રુઓ છે; એક ગણરાજ્યમાં કાયદાના શા/ સાથે સંબંધિત છે જ્યારે બીજી નિરંકુશ રાજાના મનસ્વી ઈચ્છા અને મનમાની સાથે સંબંધિત છે. જ્યાં કોઈ કૃત્ય મનસ્વી હોય છે, ત્યાં રાજકીય તર્ક અને સંવિધાનિક કાયદા બન્ને અનુસાર તેમાં અસમાનતા નિહિત હોવાનું સ્વયંસિદ્ધ છે અને તેથી તે કલમ ૧૪નું ઉલ્લંઘનકારક બને છે, અને જો તે જાહેર રોજગાર સંબંધિત કોઈ મુદ્દાને અસર કરતું હોય, તો તે કલમ ૧૬નું પણ ઉલ્લંઘનકારક બને છે. કલમો ૧૪ અને ૧૬ રાજ્યની કાર્યવાહીમાંથી મનસ્વિતાને પ્રહાર કરે છે અને વ્યવહારમાં ન્યાયસંગતતા તથા સમાનતા સુનિશ્ચિત કરે છે.

૯૩ જાહેર રોજગારમાં એડ હોંક/આકસ્મિક/કામચલાઉ આધારે કરવામાં આવતી નિમણૂકો સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૬ના દુરુપયોગને જન્મ આપે છે અને તેને માન્ય રાખી શકાય તેવી નથી, તેવી ચેતવણી આપતાં જ, તે જ સમયે અદાલતે રાજ્ય દ્વારા તેના કર્મચારીઓ સાથે ન્યાયસંગત વર્તનના એક અંગ તરીકે એ પણ માન્ય કર્યું છે કે, આવી પરિસ્થિતિમાં, કાયમી દરજ્જા વિના અને એ જ અથવા સમાન કામ નિભાવવા માટે કાયમી રીતે નિયુક્ત કરાયેલા કર્મચારીઓને સમકક્ષ

હકો વિના, લાંબા સમયથી કામ કરતા આવા વ્યક્તિઓની સેવા નિયમિત કરવાની યોજના ઘડવાની જરૂર છે. આ બાબતમાં રાજ્યની ફરજ શું છે તે સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિ. પિયારા સિંહ (ઉપરોક્ત) માં સમજાવવામાં અને પ્રતિપાદિત કરવામાં આવી છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે કહ્યું હતું :

સામાન્ય નિયમ એ છે કે નિર્ધારિત એજન્સી દ્વારા નિયમિત ભરતી થવી જોઈએ; પરંતુ પ્રશા/ની તાત્કાલિક આવશ્યકતાઓ ક્યારેક તદર્થ અથવા અસ્થાયી નિમણૂક કરવાની માંગ કરી શકે છે. બીજું, એક તદર્થ અથવા અસ્થાયી કર્મચારીને બીજા તદર્થ અથવા અસ્થાયી કર્મચારીથી બદલી શકાય નહીં; તેને માત્ર નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા કર્મચારીથી જ બદલવો જોઈએ. જો કોઈ કારણસર કોઈ તદર્થ અથવા અસ્થાયી કર્મચારીને નોંધપાત્ર લાંબા ગાળા સુધી ચાલુ રાખવામાં આવે, તો સત્તાધિકારીઓએ તેના નિયમિતીકરણ અંગેનો કેસ વિચારવો જ જોઈએ, શરતે કે તે નિયમો અનુસાર પાત્ર અને લાયકાત ધરાવતો હોય, તેની સેવાનો નોંધવહિ સંતોષકારક હોય અને તેની નિમણૂક રાજ્યની અનામત નીતિના વિરોધમાં ન જતી હોય.

૯૪ આ અવલોકનો કર્મચારીની નિયમિત સ્થાપનામાં કરવામાં આવેલી નિમણૂકોના સંદર્ભમાં કરવામાં આવ્યા હતા. જોકે, અદાલતે નિયમિત સ્થાપનામાં કોઈપણ પદ પર નિમણૂક કરાયેલા એડ હોક કર્મચારી અને જરૂરિયાતના આધારે અસ્થાયી મજૂર તરીકે નિયોજિત કરવામાં આવતા વર્ક

ચાજર્ડ કર્મચારીઓ વચ્ચે સ્પષ્ટ ભેદ દર્શાવ્યો હતો. અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું :

જ્યાં સુધી વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓ અને કેઝ્યુઅલ મજૂરોના સભ્યોનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી પ્રયત્ન એવો હોવો જોઈએ કે, તેઓ સંબંધિત પદ માટે નિર્ધારિત લાયકાતો, જો કોઈ હોય, પૂર્ણ કરતા હોય અને કામની ઉપલબ્ધતા પણ હોય, તેવી શરતે શક્ય તેટલા પ્રમાણમાં અને શક્ય તેટલી વહેલી તકે તેમનું નિયમિતીકરણ કરવામાં આવે. જો કોઈ કેઝ્યુઅલ મજૂરને પૂરતા લાંબા સમયગાળા સુધી, કહેવાય કે ૨ અથવા ૩ વર્ષ સુધી, ચાલુ રાખવામાં આવે, તો એવી અનુમાન ધારણા ઊભી થઈ શકે કે તેની સેવાઓની નિયમિત જરૂરિયાત છે. આવી પરિસ્થિતિમાં, સંબંધિત સત્તાધિકારી માટે તેના નિયમિતીકરણની શક્યતાનું પરીક્ષણ કરવું ફરજિયાત બની જાય છે. આવું કરતી વખતે, સત્તાધિકારીઓએ વ્યક્તિ પ્રત્યે સહાનુભૂતિ સાથે હકારાત્મક અભિગમ અપનાવવો જોઈએ. જેમ આ અદાલતે વારંવાર ભારપૂર્વક જણાવ્યું છે, તેમ કોઈ કર્મચારી પોતાની ફરજમાં શ્રેષ્ઠ પ્રદાન કરી શકે તે માટે સેવાનો કાર્યકાળ સુરક્ષિત હોવો આવશ્યક છે.

૯૫ 'અન્યાયી શ્રમ પ્રથા' શબ્દસમૂહ પોતે જ તેમાં રહેલી મનસ્વીતાને સૂચવે છે. સામાન્ય રીતે નિયોજકની કાર્યવાહીમાંથી ઉદ્ભવતી આવી મનસ્વીતાના વિરુદ્ધનો ઉપાય જો વિધાનમંડળ દ્વારા સ્વીકારવામાં આવ્યો હોય, તો રાજ્ય અથવા તેના કોઈ સાધન દ્વારા તે અપનાવવામાં આવે ત્યારે તે ઓછી મનસ્વી

ગણાવી શકાય નહીં. રાજ્યની આવી મનસ્વી કાર્યવાહીથી બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬નું ઉલ્લંઘન થાય છે, તે બાબતને અતિશયોક્તિપૂર્વક પણ ઓછું કહી શકાય નહીં. જો રાજ્ય અથવા તેનું કોઈ સાધન અન્યાયી શ્રમ પ્રથા અપનાવે, તો તે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ના ઉલ્લંઘનને જન્મ આપે છે. તેથી, વડી અદાલતના અસાધારણ અધિકારક્ષેત્રનો આશ્રય લઈને, બંધારણીય ઉપાયો દ્વારા પણ, તેના અમલીકરણની માંગ કરવાનો તેનો હક અસ્તિત્વમાં આવે છે. રાજ્યની કોઈપણ મનસ્વી કાર્યવાહી સાથે અનુરૂપ રીતે નાગરિકમાં એવો અમલયોગ્ય અધિકાર નિહિત થાય છે કે રાજ્ય તેની પ્રવૃત્તિના કોઈપણ ક્ષેત્રમાં તેની સાથે અન્યાયી, મનસ્વી અને અયોગ્ય વર્તન ન કરે.

૯૬ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિ. ડેઈલી રેટેડ કેઝ્યુઅલ લેબર [એ.આઈ.આર. ૧૯૮૭ એસ.સી. ૨૩૪૨] ના મામલામાં આ મુદ્દાનો વિગતવાર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો. આ કેસ વિવિધ સ્થળોએ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયાના પોસ્ટ એન્ડ ટેલિગ્રાફ વિભાગમાં કામ કરતા કેઝ્યુઅલ કર્મચારીઓ દ્વારા કરવામાં આવેલ દાવામાંથી ઉદ્ભવ્યો હતો. વિભાગની ખાસ કરીને નીચલી કક્ષાઓમાં અનુરૂપ નિયમિત વર્ગોના કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર લઘુત્તમ વેતન કરતાં ઓછું વેતન ચૂકવવાના હેતુથી કર્મચારીઓનું નિયમિત રીતે ભરતી કરાયેલા કર્મચારીઓ અને કેઝ્યુઅલ કર્મચારીઓ તરીકે વર્ગીકરણ કરવું, અને વધુમાં આવા કેઝ્યુઅલ કર્મચારીઓનું વેતનના ભિન્ન સ્તરો નક્કી કરવા માટે ત્રણ વર્ગોમાં વર્ગીકરણ

કરવું, બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬નું ઉલ્લંઘનકારક છે એવી નિંદા કરતાં અદાલતે કહ્યું:

ભારત એક સમાજવાદી પ્રજાસત્તાક છે. તેનો અર્થ એવો થાય છે કે રાજ્યએ નિર્વહ કરવાની કેટલીક મહત્વપૂર્ણ ફરજો અસ્તિત્વમાં છે. કામ કરવાનો અધિકાર, રોજગારીની મુક્ત પસંદગીનો અધિકાર, કામની ન્યાયસંગત અને અનુકૂળ પરિસ્થિતિઓનો અધિકાર, પોતાને અને પોતાના પરિવારને શિષ્ટ જીવન નિર્વાહ સુનિશ્ચિત કરે તેવા ન્યાયસંગત અને અનુકૂળ વેતનનો અધિકાર, અને કામની સુરક્ષાનો અધિકાર એવા કેટલાક અધિકારો છે, જેઓ યોગ્ય વિધાનાત્મક અને કાર્યપાલક પગલાં દ્વારા સુનિશ્ચિત થવા જોઈએ..... ફરીથી, આ જ કારણસર, ખાસ કરીને સંચાલનો અને શાસકીય સંસ્થાઓએ કામદારોને અયોગ્ય રીતે લાંબા સમય સુધી પ્રસંગોપાત મજૂરો અથવા અસ્થાયી કર્મચારીઓ તરીકે રહેવા દેવા જોઈએ નહીં. પોસ્ટ અને ટેલિગ્રાફ્સ વિભાગમાં જેમ કરવામાં આવી રહ્યું છે તેમ, વર્ષો સુધી લોકોને પ્રસંગોપાત મજૂર તરીકે રાખવાની કોઈ અધિકારિતા ક્યાં છે? શું તે તેમને ઓછું વેતન ચૂકવવા માટે છે? એવું હોઈ શકતું નથી, કારણ કે સંચાર વિભાગમાં એટલો વિકાસ હાથ ધરવાનો છે કે તમને વધુ કામદારોની જરૂર છે ચાલો, આપણે આ સૂત્ર યાદ રાખીએ; "ઉત્પાદન કરો અથવા નષ્ટ થાઓ". આ ખાલી સૂત્ર નથી. આપણે આપણા પોતાના જોખમે વધુ ઉત્પાદન કરવામાં નિષ્ફળ જઈએ છીએ. આ પૃષ્ઠભૂમિ સામે અમે કહીએ છીએ કે

અસ્થાયી કર્મચારીઓ અથવા પ્રસંગોપાત મજૂરોનું લાંબા ગાળે નિયમિતીકરણ ન કરવું બુદ્ધિસંગત નીતિ નથી. તેથી, અમે પ્રતિવાદીઓને આદેશ કરીએ છીએ કે પોસ્ટ્સ અને ટેલિગ્રાફ્સ વિભાગમાં એક વર્ષથી વધુ સમયથી સતત કામ કરતા પ્રસંગોપાત મજૂરોને શક્ય તેટલા પ્રમાણમાં સમાવી લેવા માટે તર્કસંગત આધારે એક યોજના તૈયાર કરે.

૯૭ બંધારણીય આદેશને અમલમાં મૂકવા માટે તર્કસંગત આધારે કેબ્યુઅલ કામદારોની સેવાઓ નિયમિત કરવા બાબતનો આ સકારાત્મક આદેશ સર્વોચ્ચ અદાલતે આપ્યો હતો.

૯૮ જેકબ એમ. પુથુપરમ્બિલ વિ. કેરળ વોટર ઓથોરિટી [૧૯૯૦ એ.આઈ.આર. ૨૨૨૮] મામલામાં, પ્રશ્ન કેરળ વોટર ઓથોરિટીના હેઠળ સેવા આપતા કર્મચારીઓના સંબંધમાં ઊભો થયો હતો. તેઓને ૧લી એપ્રિલ, ૧૯૮૪ થી ૪થી ઓગસ્ટ, ૧૯૮૬ વચ્ચે રોજગાર વિનિમય કચેરીઓ મારફતે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. તેમની નિયુક્તિઓ તાત્કાલિક ધોરણે હોવાથી તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવશે તેવી આશંકાથી અરજીઓ દાખલ કરવામાં આવી હતી. વડી અદાલતે તે અરજીઓ ફગાવી દીધી, જેના પરિણામે સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ અપીલો દાખલ થઈ. કેટલીક અરજીઓ સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૩૨ હેઠળ સીધી સર્વોચ્ચ અદાલતમાં પણ દાખલ કરવામાં આવી હતી. અદાલતે નિયમ ૯ નો ઉલ્લેખ કર્યો, જેમાં કાયદા અનુસાર ન હોય તે રીતે પણ આપત્કાલીન

પરિસ્થિતિમાં તાત્કાલિક રીતે તાત્કાલિક ખાલી જગ્યા ભરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી. તે નિયમમાં એ આવશ્યક હતું કે આવી તાત્કાલિક નિમણૂક ત્રણ મહિના, અર્થાત્ ૧૮૦ દિવસથી વધુ સમય સુધી ચાલુ ન રહે અને આવી રીતે તાત્કાલિક રીતે નિયુક્ત થયેલ વ્યક્તિને શક્ય તેટલી વહેલી તકે સેવાના સભ્ય અથવા જણાવેલ નિયમો હેઠળ તે પદ ધારણ કરવા માટે લાયક અને મંજૂર ઉમેદવાર દ્વારા બદલી દેવામાં આવે, તેમ છતાં તેમની તાત્કાલિક અને તાત્કાલિક જરૂરિયાત આધારિત નિમણૂકો વધુ લાંબા સમય સુધી ચાલુ રહી. અદાલતે સંવિધાનના ભાગ ૩ નો ઉલ્લેખ કરીને જણાવ્યું:

સંવિધાન 'સમાનતા'ની ખાતરી આપે છે, ભેદભાવને ઘૂણાસ્પદ માને છે, કોઈપણ સ્વરૂપની બળજબરીની મજૂરીને પ્રતિબંધિત કરે છે તથા દંડનીય બનાવે છે અને બાળમજૂરી સહિત મજૂરીના શોષણ સામે રક્ષણ આપે છે. અન્ય બાબતો સાથે આ ખાતરીઓ આપ્યા પછી, સંવિધાન રચયિતાઓએ 'રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો' શીર્ષકવાળા સંવિધાનના ભાગ ૪ માં દેશના શા/ માટેનો માર્ગ નિર્ધારિત કર્યો. આ સિદ્ધાંતો લોકોની આશાઓ અને અભિલાષાઓનું પ્રતિબિંબ પાડે છે. ભલે આ ભાગની જોગવાઈઓ કોઈપણ અદાલત દ્વારા અમલમાં મૂકાવી શકાય તેવી ન હોય, તેમ છતાં તેમાં નિર્ધારિત કરાયેલા સિદ્ધાંતો દેશના શા/માં મૂળભૂત છે અને કાયદા બનાવતી વખતે તેમને લાગુ કરવાની રાજ્ય પર ફરજ છે. તેથી, તેમાં નિર્ધારિત કરાયેલા સિદ્ધાંતો તે હેતુઓ અને લક્ષ્યો નિર્ધારિત કરે છે, જેને રાજ્યએ સમયગાળા દરમિયાન સિદ્ધ કરવાનો પ્રયત્ન

કરવો આવશ્યક છે. તેથી જ્યારે પણ રાજ્યએ કાયદા બનાવવા જરૂરી બને ત્યારે સમતાવાદી સમાજની સ્થાપના માટે અતિઆવશ્યક એવી સામાજિક અને આર્થિક સ્વતંત્રતા સુનિશ્ચિત કરવા હેતુસર તેને આ સિદ્ધાંતો સાથે સુસંગત રીતે કાયદા બનાવવા જોઈએ. તેથી, આ ભાગ એ આદેશ આપે છે કે રાજ્ય અસમાનતાઓને ઘટાડીને લોકોના કલ્યાણના પ્રોત્સાહન માટે પ્રયત્ન કરશે અને બેરોજગારીના પ્રસંગોમાં, તેની આર્થિક ક્ષમતાની મર્યાદાઓની અંદર હોવા છતાં, કામના અધિકાર તથા જાહેર સહાય પ્રાપ્ત કરવાના અધિકારને સુનિશ્ચિત કરવા માટે અસરકારક જોગવાઈ કરશે. આમ, પ્રસ્તાવના સામાજિક-આર્થિક ન્યાયનું વચન આપે છે, મૂળભૂત અધિકારો કેટલાક ન્યાયલક્ષી સામાજિક-આર્થિક અધિકારો પ્રદાન કરે છે અને માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો તે સામાજિક-આર્થિક લક્ષ્યો નક્કી કરે છે, જેને હાંસલ કરવા રાજ્યએ પ્રયત્નશીલ રહેવું જોઈએ. આ ત્રણેય મળીને સંવિધાનનો મર્મ અને અંતરાત્મા રચે છે.

૯૯ ત્યારબાદ અદાલતે સર્વોચ્ચ અદાલતના પી.કે. નારાયણી વિ. સ્ટેટ ઓફ કેરલા [૧૯૯૫ એસ.સી.સી. (૧) ૧૪૨], અને ભારતીય ડાક તાર મજૂર મંચ મારફતે પી એન્ડ ટી વિભાગમાં નિયુક્ત દૈનિક વેતનદાર કામચલાઉ મજૂર વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા [(૧૯૮૮) ૧ એસ.સી.સી. ૧૨૨], જેવા અગાઉના નિર્ણયોનો ઉલ્લેખ કર્યો અને કર્મચારીઓની ચાર શ્રેણીઓનું નિયમિતીકરણ કરવાનો નિર્દેશ કર્યો.

૧૦૦ હરિયાણા રાજ્ય વિ. પિયારા સિંહ (ઉપરોક્ત) માં, અનિયમિત નિમણૂક અને લાંબા સમય સુધી ચાલુ રહેલી તદર્થ અસ્થાયી નોકરીમાંથી ઊભી થયેલી સમસ્યાને વધુ સર્વાંગી ધ્યાન આપવામાં આવ્યું.

૧૦૧ જ્યારે આ વાત પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો કે સામાન્ય નિયમ એવો છે કે નિયમિત ભરતી નિર્ધારિત એજન્સી દ્વારા થવી જોઈએ, ત્યારે એ પણ સ્વીકારવામાં આવ્યું કે પરિસ્થિતિની તાત્કાલિક આવશ્યકતાઓને કારણે ક્યારેક તદર્થ/કામચલાઉ કર્મચારીઓની નિમણૂક કરવી પડી શકે; પરંતુ તેવા તદર્થ અથવા કામચલાઉ કર્મચારીને શક્ય તેટલી વહેલી તકે નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા કર્મચારી દ્વારા બદલી દેવા જોઈએ અને તદર્થ અથવા કામચલાઉ કર્મચારીને બીજા તદર્થ અથવા કામચલાઉ કર્મચારી દ્વારા બદલી દેવો જોઈએ નહીં, પરંતુ તેને ફક્ત નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા કર્મચારી દ્વારા જ બદલવો આવશ્યક છે. નિમણૂક સત્તાધિકારી તરફથી મનસ્વી કાર્યવાહી ટાળવા માટે આ જરૂરી છે.

૧૦૨ જોકે, અદાલતે તુલનાત્મક રીતે લાંબા સમયગાળા સુધી ચાલુ રહેલા અસ્થાયી રોજગાર પરથી ઉદ્ભવતી સમન્યાયસંગત પરિસ્થિતિઓનું પણ ધ્યાન દોર્યું અને જણાવ્યું:

“જો કોઈપણ કારણસર, એડ હોક અથવા અસ્થાયી કર્મચારીને નોંધપાત્ર લાંબા ગાળા સુધી ચાલુ રાખવામાં આવે, તો સત્તાધિકારીઓએ તેના નિયમિતીકરણ માટેના કેસ પર વિચાર કરવો જ જોઈએ, શરતે કે તે નિયમો અનુસાર પાત્ર અને લાયક હોય, તેની નોંધાયેલ સેવા સંતોષકારક હોય અને તેની નિમણૂક રાજ્યની અનામત નીતિને વિરુદ્ધ ન જતી હોય.

યોગ્ય માર્ગ એ હશે કે દરેક રાજ્ય, જો આવો કોઈ ઉપાય પહેલેથી અમલમાં ન હોય, તો પોતાના અનામત નીતિ સાથે સુસંગત રીતે આવા કર્મચારીઓના નિયમિતીકરણ માટે યોજના તૈયાર કરે અને જો યોજના પહેલેથી ઘડવામાં આવી હોય, તો આ બાબતમાં ટાળવાય તેવી વાદવિવાદી કાર્યવાહી ઘટાડવા હેતુથી તેને અહીં કરવામાં આવેલા અમારા અવલોકનો સાથે સુસંગત બનાવવામાં આવે.

૧૦૩ વધુ મહત્વપૂર્ણ એ છે કે, અદાલતે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ અને અન્ય કલ્યાણકારી કાયદાઓના છત્રછાયામાં આવતાં મજૂરો અંગે, વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓની સ્થિતિનો ઉલ્લેખ કરીને, નીચે મુજબ જણાવ્યું:

જ્યાં સુધી કાર્યભારિત કર્મચારીઓ અને પ્રસંગોપાત મજૂરોનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી પ્રયત્ન એવો હોવો જોઈએ કે, તેમના દ્વારા સંબંધિત પદ માટે નિર્ધારિત લાયકાતો, જો કોઈ હોય, પૂર્ણ કરવામાં આવે અને કાર્ય ઉપલબ્ધ હોય તે શરતે, શક્ય તેટલા પ્રમાણમાં અને શક્ય તેટલી વહેલી તકે તેમને નિયમિત કરવામાં આવે. જો કોઈ પ્રસંગોપાત મજૂરને ઘણો લાંબો સમયગાળો — માની લો બે કે

ત્રણ વર્ષ — સુધી ચાલુ રાખવામાં આવે, તો એવી ધારણા ઊભી થઈ શકે કે તેની સેવાઓની નિયમિત જરૂરિયાત અસ્તિત્વમાં છે. આવી સ્થિતિમાં, સંબંધિત સત્તાધિકારી માટે તેની નિયમિતીકરણની શક્યતાનું પરીક્ષણ કરવું ફરજિયાત બની જાય છે. આપું કરતી વખતે, સત્તાધિકારીઓએ વ્યક્તિ પ્રત્યે સહાનુભૂતિ સાથે સકારાત્મક અભિગમ અપનાવવો જોઈએ. જેમ આ અદાલતે વારંવાર ભારપૂર્વક જણાવ્યું છે, તેમ કોઈ કર્મચારી પોતાની નોકરીમાં શ્રેષ્ઠ કાર્ય આપી શકે તે માટે સેવા-સ્થિરતા આવશ્યક છે. આ તો માત્ર થોડા નિરીક્ષણો છે, જે આ કેસના તથ્યો અને આવા કર્મચારીઓ દ્વારા શરૂ કરાયેલા વિવાદોના પ્રવાહને ધ્યાનમાં રાખીને, અમને કરવું આવશ્યક લાગ્યું. તે સંપૂર્ણ નથી અને તેમને અપરિવર્તનીય તરીકે પણ સમજવામાં આવી શકે નહીં. દરેક સરકાર અથવા સત્તાધિકારીએ તમામ સંબંધિત પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં રાખીને નિયમિતીકરણ માટે પોતાના માપદંડો અથવા સિદ્ધાંતો ઘડવાના હોય છે, પરંતુ એવું કરતી વખતે, અહીં કરાયેલા નિરીક્ષણો ધ્યાનમાં રાખવા જોઈએ.

૧૦૪ સિદ્ધાંતરૂપે એવું ઠેરવતાં કે જે કર્મચારીની સેવામાં પ્રવેશ ભરતીના નિયમોને સંપૂર્ણ અવગણીને ગેરકાયદેસર રીતે કરવામાં આવ્યો હોય અથવા જે વર્તમાન ખાલી જગ્યામાં નિમણૂક પામ્યો ન હોય, તેને નિયમિતીકરણનો કોઈ હકનો કેસ બનતો નથી, ત્યારે સર્વોચ્ચ અદાલતે અશ્વિની કુમાર વિ. સ્ટેટ ઓફ મિહાર [એ.આઈ.આર. ૧૯૯૭ એસ.સી. ૧૬૨૮] માં નિયમિતીકરણ આવશ્યક હોય

તેવા કેસો અને જેમાં સેવાનું નિયમિતીકરણ વિચારણા માટે લઈ શકાતું નથી તેવા કેસો વચ્ચેનો ભેદ દર્શાવતા અદાલતે આમ કહ્યું:

આ સંદર્ભમાં એ નોંધવું યોગ્ય છે કે કોઈપણ સેવામાં, જેમાં કોઈપણ સરકાર સેવા પણ સમાવેશ પામે છે, નિયમિતીકરણનો પ્રશ્ન બે પરિસ્થિતિઓમાં ઊભો થઈ શકે છે. લાંબા ગાળાની ખાલી જગ્યાઓ હોય અને સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા એડ હોક ધોરણે અથવા દૈનિક વેતન ધોરણે નિમણૂકો કરવામાં આવી હોય અને તે સમયાંતરે ચાલુ રાખવામાં આવી હોય, અને હોદ્દેદારોને કોઈ કૃત્રિમ વિરામ વિના સતત રોજગારમાં રાખવામાં આવ્યા હોય, તેમજ તેઓને રોજગાર આપતી સંસ્થાને તેમની સેવાઓની અન્યથા જરૂરિયાત હોય, ત્યારે આવા કર્મચારીઓની સેવા કારકિર્દીમાં એવો સમય આવી શકે છે કે આવા કર્મચારીઓની નિમણૂક ઉપલબ્ધ મંજૂર થયેલી ખાલી જગ્યામાં નિયમોનું પાલન કરીને કરવી જ જોઈએ, અને નિયમિતીકરણનો પ્રશ્ન ઊભો થઈ શકે છે. બીજી પરિસ્થિતિ એ હશે કે જ્યારે ઉપલબ્ધ ખાલી જગ્યાના વિરોધે કર્મચારીઓનો પ્રારંભિક પ્રવેશ પ્રક્રિયાત્મક કાર્યવાહી દરમિયાન થયેલી કોઈ ખામીથી પીડિત હોવાનું જણાય, ભલે નિમણૂક કરનાર વ્યક્તિ એવી પ્રારંભિક ભરતી કરવા સક્ષમ હોય અને તેવી ભરતી માટેની યથોચિત પ્રક્રિયાનું અન્યથા પાલન કર્યું હોય. ત્યારે વહીવટી આવશ્યકતાઓની તાત્કાલિક જરૂરિયાતના પ્રકાશમાં, પ્રારંભિક તબક્કાની એવી અનિયમિતતાને માફ કરવાની જરૂરિયાત ઊભી થઈ શકે છે અને આવી અનિયમિત પ્રારંભિક નિમણૂકનો લાભ સંબંધિત વ્યક્તિને ઉપલબ્ધ કરાવી શકાય; પરંતુ એવો

પ્રારંભિક પ્રવેશ સ્થાપિત થયેલા તમામ નિયમોના સંપૂર્ણ ભંગરૂપ હોવાનું જણાય નહીં અને કોઈપણ પરિસ્થિતિમાં આવી ખાલી જગ્યાઓ ભરવા માટે પાછળના દરવાજેથી કરવામાં આવતા પ્રવેશોને કડક રીતે ટાળવા જ પડશે. પરંતુ, એવા કર્મચારીની નિમણૂકને નિયમિત કરવાની કોઈ પરિસ્થિતિ ક્યારેય ઊભી નહીં થાય, જેના પ્રારંભિક પ્રવેશ પર જ કલંક લાગેલો હોય અને જે ભરતી માટે જરૂરી પ્રક્રિયાના સંપૂર્ણ ભંગમાં થયો હોય, ખાસ કરીને જ્યારે એવી કોઈ ખાલી જગ્યા જ ન હોય જેના ઉપર ઉમેદવારનો એવો પ્રારંભિક પ્રવેશ ક્યારેય કરવામાં આવી શક્યો હોત. એવો પ્રવેશ શરૂઆતથી જ કલંકિત ગણાશે અને આ પાછળ દર્શાવેલી શ્રેણીના કેસોમાં એવો પ્રવેશકર્તા ક્યારેય ટકી શકશે નહીં.

૧૦૫ ગુજરાત એગ્રીકલ્ચર યુનિવર્સિટી વિ. લભુ બેચર [એ.આઈ.આર. ૨૦૦૧ એસ.સી. ૨૦૧] ના કેસમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતને ફરી એકવાર લાંબા ગાળાની અસ્થાયી રોજિંદી નિમણૂકની સંકલ્પના તથા આવા કર્મચારીઓના નિયમિતીકરણ અંગે રાજ્ય અથવા રાજ્યની સાધનસંસ્થાની ફરજ સંબંધિત મુદ્દા પર વિચાર કરવાની તક પ્રાપ્ત થઈ હતી. સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ અપીલકર્તા ગુજરાત કૃષિ યુનિવર્સિટી હતી, જેને ગુજરાત રાજ્ય તરફથી સંપૂર્ણ અનુદાન મળતું હતું અને જે કૃષિ તથા સંલગ્ન વિજ્ઞાનો અને માનવતા વિષયક શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓમાં સંકળાયેલી હતી તથા કૃષિ અને અન્ય સંલગ્ન વિજ્ઞાનોમાં સંશોધન પણ કરતી હતી. તેણે પોતાની વિવિધ પ્રવૃત્તિઓ માટે દૈનિક વેતનધોરણ પર કામદારોને રોક્યા હતા. તે કામદારોને રાજ્ય સરકાર દ્વારા સમયાંતરે નક્કી

કરાયેલા લઘુત્તમ વેતન મુજબ ચુકવણી કરવામાં આવતી હતી. આવી વ્યક્તિઓને ભરતીના નિયમો હેઠળ નિયમિત નિમણૂકના હેતુ માટે તેમની શૈક્ષણિક લાયકાત, વયમર્યાદા અને અન્ય સંબંધિત આવશ્યકતાઓ જેવા સંબંધિત પરિબલોને ધ્યાનમાં લીધા વગર, કામની તાત્કાલિક જરૂરિયાતોને કારણે રોકવામાં આવ્યા હતા. વિવિધ સ્થળોએ આવેલા અલગ અલગ કૃષિ સંશોધન કેન્દ્રોમાં અલગ અલગ પ્રોજેક્ટ્સ હેઠળ રાખવામાં આવેલા તે દૈનિક વેતનધોરણના કામદારોમાં અકુશળ, અર્ધકુશળ, કુશળ તથા વિવિધ વર્ગોના ક્ષેત્ર મજૂરોનો સમાવેશ થતો હતો. યુનિવર્સિટી રાજ્ય સરકાર દ્વારા સંપૂર્ણ ભંડોળિત અનુદાનપ્રાપ્ત સંસ્થા હોવાથી, પોતાના કર્મચારીઓની નિમણૂક માટે તેને રાજ્ય સરકારની પૂર્વમંજૂરી આવશ્યક હતી. હકીકતમાં, રાજ્ય સરકારે મંજૂર કરેલી તમામ જગ્યાઓ યુનિવર્સિટીએ ભરતીના નિયમો અનુસાર ભરી હતી. પરંતુ દૈનિક વેતનધોરણના જે કામદારો પ્લમ્બર, સુતાર, સફાઈ કામદાર, પંપ સંચાલકો, મદદનીશો અને ગવંડીઓ વગેરે હતા, તેમના માટે કોઈ જગ્યાઓ મંજૂર કરવામાં આવી નહોતી અને તેથી તેઓ દૈનિક દરના આધારે કામ કરતા હતા; પરિણામે, તેમની નિમણૂકો અનિયમિત ધોરણે હતી અને ભરતીના નિયમો અનુસાર નહોતી. ઉપરોક્ત પરિસ્થિતિમાં, અપીલકર્તા ગુજરાત એગ્રીકલ્ચરલ યુનિવર્સિટીએ પોતાના કામદારો દ્વારા નિયમિતીકરણ અને કાયમી દરજ્જાની કરાયેલ માંગણીઓનો વિરોધ કર્યો હતો. આ અદાલતના એકલ ન્યાયાધીશે, ડેઈલી રેટેડ કેઝ્યુઅલ લેબર એમ્પ્લોય્ડ અન્ડર પી એન્ડ ટી ડિપાર્ટમેન્ટ શ્રી ભારતીયા ડાક તાર મજદૂર મંચ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા [(૧૯૮૮) ૧

એસ.સી.સી. ૧૨૨] મામલામાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર આધાર રાખીને, ગુજરાત એગ્રીકલ્ચરલ યુનિવર્સિટી વિ. રાહોડ લેબર બેચર (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં, ગુજરાત એગ્રીકલ્ચરલ યુનિવર્સિટીને નિયમિતીકરણ આપવા માટે યોજના રજૂ કરવાની દિશા આપી હતી અને સાથે સાથે એવું પણ નિર્દેશ આપ્યો હતો કે કાયમી દરજ્જો આપવાની આવી યોજના અદાલત સમક્ષ રહેલા માત્ર તે કામદારો પૂરતી મર્યાદિત રહી શકે નહીં, કારણ કે આવા કામદારોની સંખ્યા ઘણી મોટી હતી અને તે સંબંધિત વિવાદો વિવિધ શ્રમ અદાલતોમાં બાકી હતા; તેમજ એવો સૂચન પણ કરાયો હતો કે કેસમાં અલગથી અનેક યોજનાઓ બનાવવાને બદલે બાકી રહેલા તમામ વાદવિવાદોને ધ્યાનમાં લેવા માટે એક સર્વસમાવેશક યોજના ઘડવી ન્યાયસંગત અને યોગ્ય રહેશે. તે આદેશ વિરુદ્ધની અપીલ ખંડપીઠ દ્વારા નામંજૂર કરવામાં આવી હતી અને ત્યારબાદ સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ વધુ અપીલ કરવામાં આવી હતી, જેના પ્રવાહ દરમિયાન અપીલકર્તા ગુજરાત એગ્રીકલ્ચરલ યુનિવર્સિટીએ પોતાના કામદારો માટે તબક્કાવાર રીતે નિયમિતીકરણની યોજના ઘડવાની દિશાને પડકારી હતી. ઉપરોક્ત પરિસ્થિતિઓમાં જ યુનિવર્સિટી દ્વારા નિયમિતીકરણનો દાવો કરવાનો અધિકાર પ્રશ્નમાં મુકાયો હતો. અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું:

“એ પણ સુસ્થાપિત છે કે જો નોકરીદાતા, કર્મચારીઓના વૈધ દાવાને અવગણીને પોતાના આર્થિક લાભ માટે, દૈનિક વેતનદાર કામદારો પાસેથી ઘણા વર્ષો સુધી સતત કામ લે છે અને તેમની નિયમિતીકરણ બાબતે વિચારણા કરતો

નથી, તો તે આ અદાલત દ્વારા વારંવાર અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા તરીકે ઠરાવવામાં આવ્યું છે.

૧૦૬ તેથી, નાણાકીય લાભ માટે અથવા કામદારોના માથા ઉપર ડેમોક્રેસીની તલવાર લટકતી રાખીને તેમની ઉપર વધુ અસરકારક નિયંત્રણ જાળવવા માટે દૈનિક વેતનધારક કામદાર અથવા એડ હોક નિમણૂકધારક પાસેથી લાંબા સમય સુધી કામ લેવાય તેવી નવી સંસ્કૃતિની અદાલતે નિંદા કરતાં જણાવ્યું હતું:

જો કામ એવી પ્રકૃતિનું હોય કે જે સતત લેવાતું રહેવાનું હોય અને કોઈપણ સ્થિતિમાં જ્યારે આ રીતરિવાજ સ્પષ્ટ બને, એટલે કે તેઓ વર્ષો સુધી સતત કામ કરતા રહે, ત્યારે નિયોજક માટે એકમાત્ર વિકલ્પ તેમને નિયમિત કરવાનો જ રહે છે આવી સ્થિતિમાં, જો ખાલી પદ ઉપલબ્ધ હોય, તો એવા કામદારોને, જો કોઈ નિયમો હોય તો તેમ અનુસાર અને જ્યાં જરૂરી હોય ત્યાં લાયકાતોમાં શિથિલતા આપી, ભરતી કરવાનો કાયદેસર ફરજ નિયોજક પર આવે છે, જ્યાં દીર્ઘ અનુભવ એવી લાયકાતોની સમતુલ્ય ગણાવી શકાય. જો કોઈ પદ અસ્તિત્વમાં ન હોય, તો આવા કામના પરિમાણનું મૂલ્યાંકન કરી અને તેમના સમાવી લેવા માટે તે સમક્ષ પદનું સર્જન કરવાનો ફરજ મૂકવામાં આવે છે.

૧૦૭ અદાલતે આ નિષ્કર્ષને વધુ મજબૂત બનાવતાં પી એન્ડ ટી વિભાગમાં રોજંદારી દરે કાર્યરત કેઝ્યુઅલ મજૂરો બાબતે ભારતીયા ડાક તાર મજૂર મંચ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા (ઉપરોક્ત), સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિ. પિયારા સિંહ

(ઉપરોક્ત), સુરેન્દ્ર સિંહ વિ. એન્જિનિયર-ઇન-ચીફ, સીપીડબ્લ્યુડી [(૧૯૮૬) ૧ એસસીસી ૬૩૯], મૂળ રાજ ઉપાધવાવા વિ. સ્ટેટ ઓફ હિમાચલ પ્રદેશ [૧૯૯૪ સપિલ. (૨) એસસીસી ૩૧૬], ધારવાડ ડિસ્ટ્રી. પીડબ્લ્યુડી લિટરેટ ડેઇલી વેજિસ એમ્પ્લોઇઝ એસોસિએશન વિ. સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક [(૧૯૯૦) ૨ એસસીસી ૩૯૬], ભગવતી પ્રસાદ વિ. દિલ્લી સ્ટેટ મિનરલ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન [(૧૯૯૦) ૧ એસસીસી ૩૬૧] તથા અન્ય અનેક કેસોનો પણ સંદર્ભ લીધો હતો.

૧૦૮ ઉપરોક્ત ચર્ચામાંથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સર્વોચ્ચ અદાલતે તાત્કાલિક, કેન્ડ્રુઅલ અને એડ હોક ધોરણે રોજગારની સતતતા ને મનમાનીનું એવું કૃત્ય માન્યું છે, જે બંધારણની કલમો ૧૪, ૧૬ અને ૨૧નું, બંધારણની કલમો ૩૯, ૪૧ અને ૪૨માં સમાવાયેલ રાજ્યની નીતિનાં માર્ગદર્શક તત્વોના પ્રકાશમાં વાંચતાં, ઉદ્ધંધન કરે છે. રાજ્યની કાર્યવાહી અંગે ચુકિતસંગતતાની કસોટી સમગ્ર બંધારણીય યોજનામાં વ્યાપી છે, ખાસ કરીને કલમો ૧૪ અને ૨૧ના સંદર્ભમાં, જેનું સકારાત્મક પ્રકટીકરણ અને અભિવ્યક્તિ સામાજિક અને આર્થિક ન્યાયના ઉદ્ધાત આદર્શમાં જોવા મળે છે, જે માર્ગદર્શક તત્વોને પ્રેરિત કરે છે અને સજીવ બનાવે છે, અને કલમ ૧૪ રાજ્યની કાર્યવાહીમાંથી મનમાની પર પ્રહાર કરે છે.

૧૦૯ સેન્ટ્રલ ઈનલેન્ડ વોટર ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન લિ. વિ. બ્રોજો નાથ (૨બી)
[૧૯૮૬ એ.આઈ.આર. ૧૫૭૧] માં, અદાલતે જણાવ્યું:

..... રાજ્યની ક્રિયાઓ, જેમાં રાજ્યના સાધનો અને એજન્સીઓની ક્રિયાઓનો પણ સમાવેશ થાય છે, તે માત્ર ભાગ ૧૧૧ દ્વારા ખાતરી આપવામાં આવેલા મૂળભૂત અધિકારોને અનુરૂપ જ હોવી જોઈએ એવું નહીં, પરંતુ ભાગ ૪ દ્વારા નિર્ધારિત રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોને પણ અનુરૂપ હોવી જોઈએ. અનુચ્છેદ ૩૯ ના ખંડ (એ) માં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે રાજ્યએ, ખાસ કરીને, પોતાની નીતિને તે દિશામાં દોરવી જોઈએ કે "નાગરિકો, પુરુષો અને સ્ત્રીઓ, બંનેને સમાન રીતે જીવનનિર્વાહના પૂરતા સાધનોનો અધિકાર પ્રાપ્ત થાય." અનુચ્છેદ ૪૧ રાજ્યને તેની આર્થિક ક્ષમતા અને વિકાસની મર્યાદાઓની અંદર રહીને "કામ કરવાનો અધિકાર સુનિશ્ચિત કરવા અસરકારક જોગવાઈઓ કરવા" ની આવશ્યકતા મૂકે છે. જીવનનિર્વાહના સાધનો કોઈ કારણ વિના છીનવી લઈને નાગરિકોને જીવનનિર્વાહના પૂરતા સાધનો સુનિશ્ચિત કરી શકાતા નથી. "કામ કરવાનો અધિકાર સુનિશ્ચિત કરવા અસરકારક જોગવાઈ કરવાની" પદ્ધતિ કોઈ વ્યક્તિને રોજગાર આપી પછી કોઈ કારણ વિના તેને રોજગારમાંથી બહાર ફેંકી દેવાની હોઈ શકે નહીં. રાજ્યના કોઈ સાધન અથવા એજન્સી દ્વારા, જો તે સેવા નિયમ ઘડે, જેમ કે નિયમ ૯ ના ખંડ (એ) અથવા તેના સમકક્ષ કોઈ નિયમ, તો એવી કાર્યવાહી માત્ર અનુચ્છેદ ૧૯ નો ભંગ કરનાર જ નહીં ગણાય,

પરંતુ અનુચ્છેદ ૩૯ ના ખંડ (એ) અને અનુચ્છેદ ૪૧ માં સમાયેલ રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોને પણ વિરુદ્ધ ગણાશે.

૧૧૦ આ સંદર્ભમાં, બંધુઆ મુક્તિ મોર્યા વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [૧૯૮૪ એસસીઆર માં સર્વોચ્ચ અદાલતના નીચેના અવલોકનો

(૨) ૬૭], તેમજ મારું ધ્યાન દોરે છે.

આ દેશમાં દરેક વ્યક્તિનો, શોષણથી મુક્ત માનવીય ગૌરવ સાથે જીવવાનો મૂળભૂત અધિકાર છે, જેનો આ અદાલતે ફ્રાન્સિસ મુલિનના કેસમાં (એ.આઈ.આર. ૧૯૮૦ એસ.સી. ૮૪૯) અનુચ્છેદ ૨૧ ને આપેલા અર્થઘટન હેઠળ આશ્વા/ આપ્યું છે. માનવીય ગૌરવ સાથે જીવવાનો આ અધિકાર, જે અનુચ્છેદ ૨૧ માં નિહિત છે, તેને રાજ્યની નીતિના નિર્દેશક તત્વોમાંથી અને વિશેષ કરીને અનુચ્છેદ ૩૯ ના ખંડો (ઈ) અને (એફ) તેમજ અનુચ્છેદો ૪૧ અને ૪૨ માંથી જીવનશ્વાસ પ્રાપ્ત થાય છે.

અદાલતે આગળ એમ જણાવ્યું કે, કલમ ૩૯ ના ખંડો (ઈ) અને (એફ) તથા કલમ ૪૧ માં સમાવાયેલ રાજ્યની નીતિનિર્દેશક તત્વો અદાલતમાં કાનૂની રીતે અમલમાં મૂકી શકાય એવા નથી, તેવી નોંધ કર્યા પછી, ન્યાયિક પ્રક્રિયા દ્વારા રાજ્યને કાયદો બનાવવા માટે બાધ્ય કરવું કદાચ શક્ય ન હોય; “પરંતુ જ્યાં રાજ્યએ કામદારો માટે તે આવશ્યકતાઓ પૂરી પાડતો કાયદો પહેલેથી જ બનાવ્યો હોય અને તેથી તેમના માનવીય મૂળભૂત ગૌરવ સાથે જીવવાના

અધિકારને સ્પષ્ટ વાસ્તવિકતા અને તાત્પર્ય આપ્યું હોય, ત્યાં તેવા કાયદાના પાલનની ખાતરી કરવા માટે રાજ્યને નિશ્ચિતપણે બાધ્ય કરી શકાય, કારણ કે આવા કાયદાના અમલીકરણને સુનિશ્ચિત કરવામાં રાજ્યની નિષ્ક્રિયતા માનવીય ગૌરવ સાથે જીવવાના અધિકારના ઈનકાર સમાન ગણાશે, જે કલમ ૨૫૬ માં અંતર્નિહિત છે, અને જેમાં જોગવાઈ છે કે દરેક રાજ્યની કાર્યપાલક સત્તાનો એવો ઉપયોગ કરવામાં આવશે કે સંસદ દ્વારા બનાવાયેલા કાયદાઓ તથા તે રાજ્યમાં લાગુ પડતા હાલના કાયદાઓનું પાલન સુનિશ્ચિત થાય. રાજ્ય પર બંધારણીય ફરજ છે કે તે નિહાળે કે કોઈપણ વ્યક્તિના મૂળભૂત અધિકારનું ઉલ્લંઘન ન થાય, ખાસ કરીને જ્યારે તે સમાજના નબળા વર્ગોને સંબંધિત હોય અને તેનો શોષણ કરનાર મજબૂત તથા શક્તિશાળી વિરોધી સામે કાનૂની લડત લડવામાં અસમર્થ હોય. તેથી, સંસદે કામદારોને રાજ્યની નીતિનિર્દેશક તત્વોના પાલનરૂપે માનવીય મૂળભૂત ગૌરવસભર જીવન સુરક્ષિત કરવા હેતુથી બનાવેલા વિવિધ સામાજિક કલ્યાણ તથા શ્રમ કાયદાઓનું પાલન સુનિશ્ચિત કરવા માટે કેન્દ્ર સરકાર બાધ્ય છે."

૧૧૧ આ આધારોથી અદાલતે એવું ધારણ કર્યું કે હરિયાણા રાજ્યને માનવીય ગૌરવ સાથેનું જીવન જીવવા માટે તેમને સક્ષમ બનાવવા હેતુથી બનાવવામાં આવેલ વિવિધ સામાજિક કલ્યાણ અને મજૂરી કાયદાઓના લાભોથી વંચિત રાખવાની પરવાનગી આપી શકાય નહીં. તેથી રાજ્યએ સુનિશ્ચિત કરવું જરૂરી છે કે માલિકો કામદારોના હિત માટે બનાવવામાં આવેલ વિવિધ સામાજિક કલ્યાણ

અને મજૂરી કાયદાઓનું પાલન કરે. આ એક બંધારણીય બાધ્યતા છે, જે બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૨ હેઠળ રિટ અરજિ દ્વારા કેન્દ્ર સરકાર અને રાજ્ય વિરુદ્ધ અમલમાં મૂકી શકાય છે."

૧૧૨ તેથી, રાજ્યની નીતિના નિર્દેશાત્મક સિદ્ધાંતોને અમલમાં મૂકવા માટે કાયદાનો અમલ સંવિધાનની કલમો ૩૮, ૪૧ અને ૪૨ માં પણ સમાવી દેવામાં આવ્યો છે, જેને એટલું ઉચ્ચ સ્થાન આપવામાં આવ્યું છે કે સંવિધાનની કલમ ૩૮ નો આશ્રય લઈ તેને મૂળભૂત અધિકારોની માફક અમલપાત્ર બનાવવામાં આવે.

૧૧૩ તેવી જ રીતે, યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિ. હિંદુસ્તાન ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન [૧૯૮૩ એસસીઆર (૩) ૧૨૮], માં કલમ ૧૪, ૧૯ અને

સંવિધાનના ભાગ ૩ની ૨૧ અને રાજ્યની નીતિનાં દિશાસૂચક સિદ્ધાંતો અંગે, અદાલતે કહ્યું હતું: "હવે સંવિધાનિક યોજનામાં વ્યાપી રહેલી વાજબીપણાની કસોટી તરફ આવીએ તો, અદાલતે અનેક કેસોમાં, ખાસ કરીને અનુચ્છેદો ૧૪, ૧૯ અને ૨૧ના સંદર્ભમાં, વાજબીપણાની આ સંકલ્પનાનો વિચાર કર્યો છે અને એવો નિર્ધાર કર્યો છે કે તેનું સકારાત્મક પ્રકટીકરણ અને અભિવ્યક્તિ, દિશાસૂચક સિદ્ધાંતોને પ્રેરણા આપતા અને સજીવન બનાવતા સામાજિક અને આર્થિક ન્યાયના ઉદ્ઘાત આદર્શમાં મળે છે અને અનુચ્છેદ ૧૪ રાજ્યની કાર્યવાહીમાંથી મનસ્વીપણાને આઘાત પહોંચાડે છે."

આ સંદર્ભમાં અદાલતે ઈ.પી. રોયાપ્પા વિ. તામિલનાડુ રાજ્ય [૧૯૭૪ એસ.સી.આર. (૨) ૩૪૮], મેનકા ગાંધી વિ. ભારત સંઘ [૧૯૭૮ એસ.સી.આર. (૨) ૬૨૧] અને કસ્તુરી લાલ લક્ષ્મી રેડ્ડી વિ. & કાશ્મીર રાજ્ય [૧૯૮૦ એસ.સી.આર. (૩) ૧૩૩૮] ના કેસોનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો.

૧૧૫ એવું નોંધવામાં આવી શકે છે કે રોયાપ્પાના કેસમાં લેવાયેલા નિર્ણય પહેલાં, અનુચ્છેદ ૧૪માં યુક્તિસંગતતાની કસોટી એટલી મર્યાદિત હતી કે તે ભેદભાવના કેસોની તપાસ, એવા વર્ગીકરણની યુક્તિસંગતતાની કસોટી પર કરતી હતી, જે વર્ગીકરણ દ્વારા હાંસલ કરવાના અભિપ્રેત ઉદ્દેશ સાથે તર્કસંગત સંબંધ ધરાવતું હોય. પરંતુ રોયાપ્પાના કેસમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે એવો અભિપ્રાય વ્યક્ત કર્યો હતો કે અનુચ્છેદ ૧૪ની ભાવના અને આત્માનું સૌથી શક્તિશાળી અને સકારાત્મક પરિમાણ રાજ્યની કાર્યવાહી ના દરેક ક્ષેત્રમાં મનમાની, અયુક્તિસંગતતા અને અન્યાયીપણાના મૂળ પર પ્રહાર કરે છે.

૧૧૬ પ્રશ્ન ઉઠાવ્યા પછી: "હવે આ મહાન સમતુલ્યકારી સિદ્ધાંતનો વિષયવસ્તુ અને વ્યાપ શું છે", અદાલતે નિરીક્ષણ કર્યું:

બોસ, ન્યાયાધીશના શબ્દોમાં કહીએ તો, તે સ્થાપક શ્રદ્ધા છે, "જીવન જીવવાનો માર્ગ" છે, અને તેને સંકુચિત, પાંડિત્યપ્રધાન અથવા શબ્દકોશ આધારિત અભિગમને આધીન કરવી જોઈએ નહીં. તેના સર્વસમાવેશક વિસ્તાર

અને અર્થને સંકોચવાનો કોઈપણ પ્રયત્ન અમે સ્વીકારી શકતા નથી, કારણ કે આપું કરવું તેની સક્રિય વ્યાપકતાનું ઉદ્ધંધન કરવાનું થશે. સમાનતા એક ગતિશીલ સંકલ્પના છે, જેના ઘણા પાસાઓ અને પરિમાણો છે, અને તેને પરંપરાગત તથા સિદ્ધાંતવાદી મર્યાદાઓની અંદર "બંધી, ઘેરી અને સીમિત" કરી શકાતી નથી. સકારાત્મક દૃષ્ટિકોણથી જોવામાં આવે તો સમાનતા મનમાનીની વિરોધી છે. હકીકતમાં, સમાનતા અને મનમાની એકબીજાના શપથબદ્ધ શત્રુઓ છે; એકનું સ્થાન પ્રજાસત્તાકમાં કાનૂનના શા/માં છે, જ્યારે બીજું નિરંકુશ રાજાના મનસ્વીપણું અને હઠમાં સ્થિત છે. જ્યાં કોઈ કૃત્ય મનસ્વી હોય, ત્યાં તેમાં રાજકીય તર્કશાસ્ત્ર અને બંધારણીય કાનૂન બંને મુજબ અસમાનતા સમાયેલ હોય છે અને તેથી તે અનુચ્છેદ ૧૪નું ઉદ્ધંધન કરે છે, અને જો તે જાહેર રોજગાર સંબંધિત કોઈ બાબતને અસર કરે, તો તે અનુચ્છેદ ૧૬નું પણ ઉદ્ધંધન કરે છે. અનુચ્છેદો ૧૪ અને ૧૬ રાજ્યની કાર્યવાહીમાં મનમાની પર પ્રહાર કરે છે અને ન્યાયસંગતતા તથા સમાન વર્તન સુનિશ્ચિત કરે છે. તેઓ આવશ્યક બનાવે છે કે રાજ્યની કાર્યવાહી માન્ય અને સંબંધિત એવા સિદ્ધાંતો પર આધારિત હોવી જોઈએ, જે સમાન સ્થિતિમાં આવેલા સૌ પર સમાન રીતે લાગુ પડે, અને તે કોઈ બાહ્ય અથવા અસંગત વિચારણાઓથી પ્રેરિત ન હોવી જોઈએ, કારણ કે તે સમાનતાનો ઇનકાર થશે.

કામચલાઉ અને એડ હૉક નિમણૂકો અંગે અદાલતે જણાવ્યું કે:

આ બાબત પણ દર્શાવવી આવશ્યક છે કે અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નો વ્યાપ અને પહોંચ માત્ર એવા કેસો સુધી મર્યાદિત નથી જ્યાં અસરગ્રસ્ત જાહેર સેવકને કોઈ પદ પર હક હોય. ભલે કોઈ જાહેર સેવક કાર્યભારરૂપ પદ પર હોય, તેમ છતાં જો તેની સાથે મનમાની રીતે અથવા અન્યાયપૂર્વક વર્તન કરવામાં આવ્યું હોય અથવા રાજ્યચંત્ર દ્વારા સત્તાનો દુર્ભાવનાપૂર્વક ઉપયોગ તેના વિરુદ્ધ કરવામાં આવ્યો હોય, તો તે અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના ભંગ અંગે ફરિયાદ કરી શકે છે. તેથી, અનુચ્છેદ હેન્ડ ૧૬ ના ઉદ્દેશનના આક્ષેપનો એવો જવાબ પૂરતો નથી કે અરજદારને મુખ્ય સચિવના પદ પર કોઈ હક નહોતો, પરંતુ તે માત્ર તે પદ પર કાર્યભારરૂપે હતો.

૧૧૭ આ દષ્ટિકોણ સર્વોચ્ચ અદાલતે મનિકા ગાંધીના કેસમાં અને અજય હાસિયાના કેસમાં પુનરોચ્ચાર કર્યો હતો. મનિકા ગાંધીના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે જણાવ્યું હતું:

તેના વ્યાપ અને અર્થ, જે સર્વસમાવેશક છે, તેને સંકુચિત કરવાનો કોઈ પ્રયત્ન કરવો જોઈએ નહીં, કારણ કે આવું કરવું તેની વ્યાપકતાનો ભંગ કરવાનું સમાન થશે. સમાનતા એ અનેક પાસાઓ અને પરિમાણો ધરાવતી ગતિશીલ કલ્પના છે અને તેને પરંપરાગત તથા સિદ્ધાંતવાદી મર્યાદાઓની અંદર કેદ કરી શકાતી નથી. સમાનતા અને મનસ્વીપણું પરસ્પર ઘોર શત્રુઓ છે; એકનું સ્થાન ગણરાજ્યમાં કાનૂનના શા/માં છે, જ્યારે બીજું નિરંકુશ રાજાના મરજીમુજબના વલણ અને

ચંચળ ઈચ્છા સાથે સંબંધિત છે. અનુચ્છેદ ૧૪ રાજ્યની કાર્યવાહીમાંથી મનસ્વીપણાને આઘાત પહોંચાડે છે અને વ્યવહારમાં ન્યાયસંગતતા તથા સમાનતાની ખાતરી આપે છે. ચુક્તિસંગતતાનો સિદ્ધાંત, જે કાનૂની તેમજ તત્ત્વચિંતનના દૃષ્ટિકોણે સમાનતા અથવા અમનસ્વીપણાનો અનિવાર્ય તત્ત્વ છે, તે અનુચ્છેદ ૧૪ માં સર્વવ્યાપી ઉપસ્થિતિની માફક વ્યાપ્ત છે અને અનુચ્છેદ ૨૧ હેઠળ વિચારવામાં આવેલી પ્રક્રિયાએ અનુચ્છેદ ૧૪ સાથે સુસંગત રહેવા માટે ચુક્તિસંગતતાની કસોટી પૂર્ણ કરવી આવશ્યક છે; તે યોગ્ય, ન્યાયસંગત અને નિષ્પક્ષ હોવી જોઈએ અને મનસ્વી, કલ્પિત અથવા દમનકારી ન હોવી જોઈએ.

૧૧૮ આ સિદ્ધાંત અજેય હસિયાના કેસમાં [૧૯૮૧ એ.આઈ.આર.માં

૪૮૭ : ૧૯૮૧ એસસીઆર (૨) ૭૯].

૧૧૯ ઉપરોક્ત પૂર્વધારણા પર, સમવર્તી ચાદીની એન્ટ્રી ક્રમાંક ૨૧, ૨૧ અને ૨૪ માં ઉલ્લેખિત વિષયો અંગે સંસદ દ્વારા બનાવવામાં આવેલ કાયદા તરીકે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમના સ્વરૂપમાં, તથા તેના હેઠળ કરવામાં આવેલી જોગવાઈઓમાં પ્રતિબિંબિત, અને રાજ્યની નીતિનાં માર્ગદર્શક તત્ત્વોથી પ્રેરિત બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬ અને ૨૧ હેઠળના મૂળભૂત અધિકારના પ્રાગટ્યરૂપ સકારાત્મક અધિકાર તરીકે નિયમિતીકરણ પર વિચાર કરવા રાજ્યની આવશ્યકતા, તેમજ કાયમી દરજ્જો અને નિયમિત રોજગાર આપ્યા વિના સેવામાં અનિશ્ચિત અવધિ સુધી ચાલુ રાખવાના પરિણામે ઉત્પન્ન થતી અન્યાયી

શ્રમપ્રથાના વિરુદ્ધ ઉપચાર મેળવવાનો અધિકાર, મૂળભૂત અધિકારનો એક ભાગ છે.

૧૨૦ નક્કી થયેલ કેસોની લાંબી શ્રેણીમાંથી નિષ્કર્ષિત સિદ્ધાંતનો સારાંશરૂપે ઉલ્લેખ કરીએ તો એવું કહી શકાય કે તે સારી રીતે સ્થિર થયેલું છે:

(૧) સરકારી સેવાની બાબતમાં સામાન્ય નિયમ નિર્ધારિત એજન્સી દ્વારા નિયમિત ભરતી કરવાનો છે; એડ હોક અથવા તાત્કાલિક કર્મચારીઓની ભરતી શા/ની તાત્કાલિક આવશ્યકતાઓને કારણે અપાતી અપવાદરૂપ છૂટ છે. આવી હકીકતસભર પરિસ્થિતિમાં આવા તાત્કાલિક કર્મચારીને નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા કર્મચારીઓ દ્વારા બદલી મૂકવાનો પ્રયત્ન પણ કરવામાં આવશે.

(૨) કે કાયદો તદર્થ અથવા કામચલાઉ રોજગારને લાંબા ગાળાઓ સુધી ચાલુ રાખવાને અનુમોદન કરતો નથી, કારણ કે તે અસ્વસ્થ અને અયોગ્ય સેવા-પરિસ્થિતિ ઊભી કરે છે, જે ઔદ્યોગિક શાંતિને જોખમમાં મૂકે છે અને જેમના કામની સુરક્ષા સતત ભય હેઠળ રહે છે, એવા લોકોના જીવનની ગૌરવતા અને ગુણવત્તા પર ગંભીર પ્રતિકૂળ અસર કરે છે.

(૩) બંધારણનો અનુચ્છેદ ૧૪ રાજ્યની તેની તમામ પ્રવૃત્તિઓના સર્વ ક્ષેત્રોમાં કરાતી કાર્યવાહી દરમિયાન મનમાની અને અયોગ્યતા વિરુદ્ધના સિદ્ધાંતનું મૂર્ત સ્વરૂપ છે. બંધારણનો અનુચ્છેદ ૨૧, જે જીવન અને વ્યક્તિગત સ્વતંત્રતાથી

વંચિત કરવાના વિરોધમાં રક્ષણની ખાતરી આપે છે, તેમાં માનસભર આજીવિકાના અધિકારનો પણ સમાવેશ થાય છે. અનુચ્છેદ ૩૯(ડી) સ્ત્રી અને પુરુષ બન્ને માટે સમાન કાર્ય બદલ સમાન વેતન સુનિશ્ચિત કરવા બાબતે રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક તત્વો નિર્દેશિત કરે છે અને અનુચ્છેદ જર કાર્યની ન્યાયસંગત અને માનવીય પરિસ્થિતિઓ સુનિશ્ચિત કરવા સંબંધિત રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક તત્વો નિર્ધારિત કરે છે.

(જ) સમાન કામ માટે સમાન વેતન અને યોગ્ય સમયગાળાની અંદર લાંબા ગાળાથી કામ કરતાં કેઝ્યુઅલ કર્મચારીઓને નિયમિત કરીને રોજગારની સુરક્ષા આપવી, આ બાબતોને અમારી નીતિના બંધારણીય લક્ષ્ય તરીકે સર્વસંમતિથી સ્વીકારવામાં આવી છે. આ હેતુ માટે ભાર આ બાબત પર મૂકવામાં આવ્યો છે કે વ્યવસ્થાપન, ખાસ કરીને સરકારની એજન્સીઓએ, કામદારોને અયોગ્ય રીતે લાંબા સમયગાળા સુધી કેઝ્યુઅલ મજૂરો અથવા કામચલાઉ કર્મચારીઓ તરીકે રહેવા દેવા જોઈએ નહીં.

(પ) માત્ર થોડા સમય સુધી તદર્થ ધોરણે ચાલુ રાખવામાં આવવાથી માત્ર તે આધાર પર કાયમીકરણનો અધિકાર પ્રાપ્ત થતો નથી, પરંતુ જ્યાં કોઈપણ કારણસર તદર્થ અથવા કામચલાઉ અથવા કાર્યભારિત કર્મચારીઓને નોંધપાત્ર લાંબા સમયગાળા સુધી ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હોય, ત્યાં તેમને નિયમિતીકરણની માંગ કરવાનો અધિકાર હોય છે અને સત્તાધિકારીઓ ઉપર

તેમની નિયમિતીકરણ બાબતની રજૂઆતનો ન્યાયસંગત રીતે વિચાર કરવાની ફરજ આવે છે.

(૬) સરકારી એજન્સીઓ દ્વારા નિયમિતીકરણનો આશરો નવી ભરતીના ઉપાય તરીકે લેવામાં આવી શકતો નથી, જેથી પાછળના દરવાજેથી પ્રવેશોને મંજૂરી આપી અનુચ્છેદ ૧૬ના અધિદેશને નિષ્ફળ બનાવવામાં આવે, તેમજ સેવા માટે કડક અને યાંત્રિક માપદંડ અપનાવી નિયમોની બહાર કરીને કરવામાં આવેલી નિમણૂકનું નિયમિતીકરણ કરવામાં આવે, અને એવી નિમણૂક કયા સંજોગોમાં કરવામાં આવી હતી તેની પરવા કર્યા વિના.

(૭) નિયમિતીકરણ માટે હકનો દાવો કરવાની પ્રથમ શરત એ છે કે યોગ્ય રીતે કાયમી સ્વરૂપના આધારે કામ ઉપલબ્ધ હોવું જોઈએ. માત્ર થોડા સમય સુધી કોઈ કેઝ્યુઅલ અથવા તદર્થ કર્મચારીને ચાલુ રાખવામાં આવ્યો હોય તેનાથી સતત રોજગારીની જરૂરિયાત અથવા કાર્યભારિત કામ અંગેનો હક અનુમાનિત થતો નથી; પરંતુ કેઝ્યુઅલ અથવા તદર્થ કર્મચારીને, અથવા કાર્યભારિત કામને, અનેક વર્ષોના લાંબા ગાળે ચાલુ રાખવામાં આવ્યું હોય, તો નિયમિત કાયમી રોજગારીની જરૂરિયાત અંગેનું અનુમાન ઊભું થાય છે અને તે યોગ્ય માનવામાં આવી શકે છે.

(૮) રાજ્યની એજન્સીઓ દ્વારા વાજબી વર્તન મેળવવાના અધિકાર અને બંધારણીય જોગવાઈઓમાંથી ઉત્પન્ન થતી નોકરીની સુરક્ષા ઉપરાંત, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ એ એવી વિધાનાત્મક વ્યવસ્થા છે કે જે સમાન કામ માટે સમાન વેતન સુનિશ્ચિત કરવાનો તથા ન્યાયસંગત અને માનવીય પરિસ્થિતિઓ સાથે નોકરીની સુરક્ષા સુનિશ્ચિત કરવાનો રાજ્યની નીતિના દિશાસૂચક સિદ્ધાંતોને અમલમાં મૂકે છે; અને તે માટે નોકરીદાતાઓ તેમજ કર્મચારીઓ બન્ને દ્વારા અન્યાયી શ્રમ વ્યવહારના અમલ સામે પ્રતિબંધ મૂકી, તેમજ “અન્યાયી શ્રમ વ્યવહાર” શબ્દસમૂહને એવું વર્તન સમાવેશ થાય તેમ વ્યાખ્યાયિત કરે છે કે જેમાં કામદારોને લાંબા ગાળાઓ સુધી બદલી, કેઝ્યુઅલ, કામચલાઉ, એડ હોક અથવા વર્ક-ચાજર્ડ તરીકે દર્શાવીને તેમને કાયમી દરજ્જો તથા તે સાથે સંકળાયેલા લાભો અને વિશેષાધિકારોથી વંચિત રાખવાનો હેતુ રહેલો હોય.

(૯) ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ દ્વારા શાસિત નોકરીદાતા હેઠળ લાંબા ગાળે કેઝ્યુઅલ અથવા કામચલાઉ અથવા વર્ક-ચાજર્ડ તરીકે સતત કામ કરતા કામદારો દ્વારા કાયમીકરણ માટે કરવામાં આવતો દાવો એવી માંગ છે, જે સામૂહિક વાટાઘાટ દ્વારા પ્રાપ્ત કરી શકાય છે અથવા એવો દાવો છે, જેમાંથી ઔદ્યોગિક વિવાદ ઊભો થાય છે અને જેનો અમલ આઈ.ડી. અધિનિયમની જોગવાઈઓ હેઠળ ન્યાયનિર્ણય દ્વારા કરાવી શકાય છે.

(૧૦) ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને સંદર્ભરૂપે મોકલવામાં આવેલ ઔદ્યોગિક વિવાદ તરીકે કાયમી દરજ્જા અંગેના દાવાનો નિર્ણય, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓમાંથી પ્રસ્ફુટિત થતા સિદ્ધાંતો દ્વારા શાસિત થાય છે; જેમાં આવશ્યક અનુસંગરૂપે આ પ્રશ્નનું નિર્ધારણ સમાવેશ પામે છે કે સતત કેઝ્યુઅલ અથવા અસ્થાયી રોજગાર માત્ર વાસ્તવિક વહીવટી આવશ્યકતા છે કે નહીં, અથવા તે નોકરીદાતા તરફથી અયોગ્ય શ્રમિક પ્રથાના સમાન છે; કારણ કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ કાયમીપણાના દાવાનો સીધો ઉદ્ભવ નોકરીદાતા દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી અયોગ્ય શ્રમિક પ્રથા સામેના પ્રતિબંધમાંથી થાય છે.

(૧૧) દૈનિક વેતનધોરણે કામ કરતા કામદારોના એડ હોક અથવા અસ્થાયી અથવા કેઝ્યુઅલ રોજગારના લાંબા ગાળામાંથી ઉદ્ભવતી પરિસ્થિતિમાં, અદાલતોએ સતતપણે ન્યાયસંગત અને વાજબી આધારે આવા કામદારોના નિયમિતીકરણ માટે યોજના ઘડવા બાબતે નિયોજકને નિર્દેશો આપવાનો આશ્રય લીધો છે, અથવા કેસની પરિસ્થિતિઓ જે મુજબ આવશ્યકતા દર્શાવે તે મુજબ પોતાના સમક્ષના અરજદારોને નિયમિત કરવા અંગે પણ નિર્દેશો આપ્યા છે; પરંતુ સામાન્ય રીતે પ્રથમ તકે નિયોજકને જ એવી ન્યાયસંગત અને વાજબી રીતથી, એકસાથે અથવા તબક્કાવાર રીતે, આવા કેઝ્યુઅલ કામદારોને કાયમી ધોરણે સમાવવામાં લેવાની યોજના ઘડવાની તક આપવામાં આવે છે અને આવી યોજનાને મંજૂરી આપતા પહેલાં, જો કોઈ વાંધાઓ હોય, તો તેમની પણ વિચારણા કરવામાં આવે છે.

(૧૨) કાયમી દરજ્જો પ્રદાન કરવા તથા તે સાથે સંકળાયેલા વેતનભથ્થાં અને વિશેષાધિકારો અંગે રાહત આપવાની બાબત પર વિચાર કરતી વખતે, મુખ્ય વિચારણા એવી છે કે આવા કામચલાઉ કર્મચારીઓનો ઉપયોગ કરી શકાય તેવા કાયમી સ્વરૂપના કામનું અસ્તિત્વ છે કે નહીં; અને નિયમિત તથા કાયમી ધોરણે સમાવી લેવાની હદ એ ઉપલબ્ધ નિયમિત કામની હદ પર આધારિત રહે છે, જેના સામે અસ્થાયી કર્મચારીને નિયમિત રીતે નિયુક્ત કરી શકાય. જ્યાં સંસ્થા પોતે જ અસ્થાયી સ્વરૂપની હોય ત્યાં નિયમિતીકરણ અથવા કાયમીકરણનો આશરો લેવો નહીં; જ્યાં રોજગાર આપવાનો હેતુ ન હોય પરંતુ જવાહર યોજના હેઠળના રોજગાર જેવી રીતે સમાજના નબળા વર્ગોની આર્થિક સ્થિતિમાં સુધારો લાવવાનો હેતુ હોય; અથવા જ્યાં અશ્વની કુમાર (ઉપરોક્ત) ના મામલામાં જેવી રીતે ગેરકાયદેસરતા, અનિયમિતતા અથવા છેતરપિંડી કરીને રોજગાર મેળવવામાં આવ્યો હોય અથવા ઓફર કરવામાં આવ્યો હોય, ત્યાં પણ એવો આશરો લેવો નહીં. તે મામલામાં તપાસ અહેવાલ મુજબ પ્રોજેક્ટના ડિરેક્ટર શ્રી મલિકે ગેરકાયદેસરતા, અનિયમિતતા અને છેતરપિંડી કરીને, તે સમયે પ્રોજેક્ટને માત્ર આશરે ૮૦૦ વ્યક્તિઓની જ જરૂરિયાત હોવા છતાં, તે જરૂરિયાતની સરખામણીએ સંપૂર્ણપણે અસંગત રીતે ૬,૦૦૦ વ્યક્તિઓને નિમણૂકો આપી હોવાનું જાણવા મળ્યું હતું. આવી સ્થિતિમાં નિયમોના વિરુદ્ધ થયેલી નિમણૂકોને આરંભથી જ રદબાતલ અને શૂન્ય ગણવામાં આવી હતી.

૧૨૧ હવે હું શ્રી જાની, વિદ્વાન અતિરિક્ત એડવોકેટ જનરલ દ્વારા તેમના નિવેદનોના સમર્થનમાં અવલંબવામાં આવેલા નિર્ણયોને ધ્યાનમાં લઈશ.

૧૨૨ રાજ્ય રાજસ્થાન (ઉપરોક્ત) માં, સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષનો મુદ્દો સહાયપ્રાપ્ત છાત્રાલયોમાં વર્ષ ૧૯૮૫ અને ૧૯૮૬માં સહાયક સુપરિન્ટેન્ડન્ટ તરીકે તાત્કાલિક રીતે નિમણૂક કરાયેલા વ્યક્તિઓને સંબંધિત હતો. વર્ષ ૧૯૯૬માં “સહાયક” ઉપસર્ગ કાઢી નાખવામાં આવ્યો હતો અને ત્યારબાદ, પ્રતિવાદીઓ સુપરિન્ટેન્ડન્ટ તરીકે ઓળખાતા હતા. રિટ અરજીઓ એ દલીલ સાથે દાખલ કરવામાં આવી હતી કે તેઓ પૂર્ણ સમયના ધોરણે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા અને સરકારી છાત્રાલયોના સુપરિન્ટેન્ડન્ટના સમાન કાર્યો બજાવતા હતા, પરંતુ તેમને માત્ર નગણો પગાર ચૂકવવામાં આવતો હતો જ્યારે સરકારી છાત્રાલયોમાં તેમના સમકક્ષોને ઘણો વધુ પગાર ચૂકવવામાં આવતો હતો. તેમણે પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી છાત્રાલય સુપરિન્ટેન્ડન્ટના પદો પર નિયમિતીકરણ અને સમાજ કલ્યાણ વિભાગના વર્ગ ‘સી’ છાત્રાલયોના છાત્રાલય સુપરિન્ટેન્ડન્ટને સમકક્ષ પગાર ચૂકવવાની માંગણી કરી હતી. સર્વોચ્ચ અદાલતે પરિષ્દ ૧૨માં કરેલ અવલોકનો પર ભરોસો મુકવામાં આવ્યો છે. પરિષ્દ ૧૨ નીચે મુજબ છે:

વડી અદાલતે જે નિર્ણય પર આધાર મૂક્યો, એટલે કે વડી અદાલતના

અંશકાલીન સમાજ કલ્યાણ સંઘના નિર્ણયમાં, નિઃસંદેહ રાજ્ય સરકારને

અંશકાલીન રસોઈયાઓ અને ચોકીદારોના નિયમિતીકરણ માટે યોજના ઘડવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો. ઉક્ત નિર્ણયમાંથી સ્પષ્ટ થાય છે કે આવી યોજના એકમાત્ર એક વખતના ઉપાય તરીકે ઉદ્દેશિત હતી. વધુમાં, ઉમા દેવી (એ.આઈ.આર. ૨૦૦૬ એસ.સી. ૧૮૦૬ : ૨૦૦૬ એ.આઈ.આર. એસ.સી.ડબ્લ્યુ. ૧૯૯૧) પૂર્વે, વડી અદાલતે આ નિર્ણય સર્વોચ્ચ અદાલતના ડેઈલી રેટેડ કેઝ્યુઅલ લેબર વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા [૧૯૮૮ (૧) એસ.સી.સી. ૧૨૨] : (એ.આઈ.આર. ૧૯૮૭ એસ.સી. ૨૩૪૭); ભગવતી પ્રસાદ વિ. દિલ્હી સ્ટેટ મિનરલ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન [૧૯૯૦ (૧) એસ.સી.સી. ૩૬૧] : (એ.આઈ.આર. ૧૯૯૦ એસ.સી. ૩૭૧) અને ધારવાડ જિલ્લા પી.ડબ્લ્યુ.ડી. લિટરેટ દલિત વેજ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન વિ. સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક [૧૯૯૦ (૨) એસ.સી.સી. ઉપર આધાર રાખીને આપ્યો હતો

૩૯૬] : (એ.આઈ.આર. ૧૯૯૦ એસ.સી. ૮૮૩). આ દિશાનિર્દેશોનું સંવિધાન પીઠ દ્વારા ઉમા દેવી મામલામાં વિચારણા કરવામાં આવ્યું, તેનું સ્પષ્ટીકરણ કરવામાં આવ્યું અને વાસ્તવમાં તેને બાજુએ મૂકી દેવામાં આવ્યા. અંશકાલીન સમાજ કલ્યાણ સંઘમાં લેવાયેલ નિર્ણય હવે સારો કાયદો રહ્યો નથી. દરેક પરિસ્થિતિમાં, ભલે ૧.૫.૧૯૯૫ પૂર્વે સેવામાં રહેલા વ્યક્તિઓના નિયમિતીકરણ માટે કોઈ એક વખતની યોજના રહી હોય, તો પણ અનિયમિત અથવા અંશકાલીન નિમણૂકોના નિયમિતીકરણ માટે યોજના પાછળ યોજના

ઘડવા અંગે ક્રમશઃ દિશાનિર્દેશો આપવાની વાત સ્પષ્ટપણે સંભવ નથી. તેથી, ઉક્ત નિર્ણયથી કોઈ સહાય મળતી નથી. ”

૧૨૨.૧ મારા મતે, આ નિર્ણય હાલના કેસને લાગુ પડતો નથી. હાલનો કેસ બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ના અર્થક્ષેત્રમાં મનમાની અને અન્યાયી કાર્યવાહી અંગે છે.

૧૨૩ ત્રિલોકી નાથ ખોસા (સુપ્રા) માં, બંધારણીય ખંડપીઠ સમક્ષનો મુદ્દો એવો હતો કે જો વિવિધ સ્ત્રોતોમાંથી દર્શાવાયેલ વ્યક્તિઓને એક જ વર્ગમાં એકીકૃત કરવામાં આવ્યા હોય, તો શું તેમની શૈક્ષણિક લાયકાતોના આધારે બઢતીના હેતુસર તેમનું વર્ગીકરણ કરી શકાય. પરિચ્છેદ ૧૬ માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

એક દલીલ, જેને મુક્તી બહાઉદ્દીન ન્યાયાધીશે, જે વડી અદાલતની લેટર્સ પેટન્ટ બેન્ચના વિદ્વાન ન્યાયાધીશોમાંના એક હતા, અનુમોદન આપ્યું હતું અને જે અમારી સમક્ષ પુનરાવર્તિત કરવામાં આવી છે, એવી છે કે પડકારાયેલ નિયમોની “ભૂતલક્ષી” અમલવારી સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬નું ઉદ્ધંધન કરે છે. આ દલીલનું મૂળવપું મુશ્કેલ છે અને તેને સ્વીકારવું અશક્ય છે. માત્ર એ કારણસર કે કોઈ સેવા નિયમ હાલના કર્મચારીઓ પર લાગુ પડે છે, તેની અમલવારીને ભૂતલક્ષી ગણાવવી ખોટી વાત છે. એવો નિયમ, જે બઢતીના

હેતુસર આવા કર્મચારીઓનું વર્ગીકરણ કરે છે, નિશ્ચિતપણે તેઓ પર અસર કરે છે જેઓ નિયમ ઘડાયા પહેલાં સેવામાં પ્રવેશ્યા હતા, પરંતુ તે ભવિષ્યમાં કાર્ય કરે છે, એ અર્થમાં કે તે તેઓના, જે પહેલેથી જ સેવામાં છે, બઢતીના ભવિષ્યના અધિકારનું શા/ કરે છે. પડકારાયેલ નિયમો પહેલેથી અપાયેલી કોઈ બઢતી પાછી ખેંચતા નથી અથવા પહેલેથી મંજૂર કરાયેલ કોઈ પગારધોરણ ઘટાડતા નથી. તેઓ ગુણાત્મક ધોરણ નિર્ધારિત કરીને વર્ગીકરણની જોગવાઈ કરે છે, અને તે ધોરણનું માપ શિક્ષણપ્રાપ્તિ છે. આવા વિચારાધાર પર આધારિત વર્ગીકરણ ભેદભાવના દોષથી પીડિત છે કે નહીં તે એક અલગ બાબત છે, જેને અમે તાત્કાલિક વિચારશું; પરંતુ નિશ્ચિતપણે, નિયમને પ્રથમ ભૂતલક્ષી માની લેવું અને ત્યારબાદ તે ભૂતકાળ સુધી પોતાનો વ્યાપ વિસ્તારી સમાન અવસરની બાંહેધરીનું ઉદ્ધંધન કરે છે એ કારણસર તેને રદ કરવો, યોગ્ય નથી. જો સેવા શરતોનું શા/ કરતા નિયમો પહેલેથી સેવામાં રહેલા વ્યક્તિઓના અહિતમાં ક્યારેય કાર્ય કરી શકતા ન હોત, તો નિવૃત્તિ વય અચલ જ રહી હોત અને જાહેર હિતમાં ફરજિયાત નિવૃત્તિની યોજનાઓ ભૂતલક્ષિતાના શિલાખંડ પર નિષ્ફળ ગઈ હોત. પરંતુ સેવા નિયમોની એવી અસર નથી અને તેમનું સાચું વર્ણન પણ એવું નથી કે તેઓ હાલના કર્મચારીઓને અસર કરે છે એટલા માટે તેઓ ભૂતલક્ષી છે. આ સુસ્થાપિત છે કે સરકાર હેઠળનું રોજગાર, અન્ય કોઈ માલિક હેઠળના રોજગારની જેમ, ભલે કરારજન્ય ઉદ્ભવ ધરાવતું હોય, તો પણ સરકારી કર્મચારી પોતાની પદનિયુક્તિ થતાં જ એક ‘સ્થિતિ’ પ્રાપ્ત કરે છે. પરિણામે, તેના અધિકારો અને ફરજો કાનૂની અથવા સંવિધાનિક સત્તા હેઠળ નિર્ધારિત થવા પાત્ર

બને છે, અને તે સત્તાનો ઉપયોગ કરવા માટે કોઈ પરસ્પર સંમતિની આવશ્યકતા રહેતી નથી. સરકાર પોતાના કર્મચારીઓની શરતો અને સેવાશરતોમાં એકતરફી ફેરફાર કરી શકે છે અને યદ્યપિ આધુનિક સમયમાં જાહેર સેવાઓ સંબંધિત બાબતોમાં સહમતિ પ્રાપ્ત કરવાનો ઘણીવાર પ્રયત્ન કરવામાં આવે છે, તો પણ સેવા નિયમોની માન્યતા માટે સંમતિ પૂર્વશરત નથી, ભલે સેવાનો ઉદ્ભવ કરારજન્ય હોય.

૧૨૩.૧ ઉપર નોંધાયેલ નિર્ણયનો આધાર આ રજૂઆતને મજબૂત કરવા માટે લેવાયો છે કે, ભલે ૧૯૭૩નો સરકાર ઠરાવ સેવાની શરત તરીકે અર્થઘટિત કરવામાં આવે, તો પણ તે નીતિ સંબંધિત બાબત હોવાથી, સરકારને તે નીતિ રદ કરવાની હંમેશા છૂટ છે અને આવી કાર્યવાહી સેવાની શરતોમાં ફેરફાર ગણાશે નહીં. મારા મત મુજબ, આ નિર્ણય પણ સહાયક નથી, કારણ કે મારી સમક્ષનો મુદ્દો અરજદારોને વર્ક ચાર્જ સ્થાપનામાં લગભગ ત્રીસ જેટલા વર્ષોથી ચાલુ રાખવાનો છે. ભલે હું એમ માનું કે નીતિ પાછી ખેંચવાથી તેમની સેવાની શરતોમાં ફેરફાર થયો હોવાનું કહી શકાય નહીં, છતાં સરકાર પર તેમને કામચલાઉ સ્થાપનામાં મુકવાની ફરજ છે.

૧૨૪ કાર્તિક ચંદ્ર મોન્ડલ (ઉપરોક્ત) માં, સંઘે પ્રતિવાદીઓને તેમની લાયકાતોને અનુરૂપ યોગ્ય કોઈપણ પદ પર સમાવી લેવા માટે કેન્દ્રીય વહીવટી અધિકરણ દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્દેશોને જાળવી રાખતાં કલકત્તા વડી અદાલત દ્વારા કરવામાં આવેલા આદેશની કાયદેસરતા અને માન્યતાને પડકાર્યો

હતો. સંઘ દ્વારા દાખલ કરાયેલ અપીલ મંજૂર કરતાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે, તેના અન્ય વિવિધ નિર્ણયો પર ચર્ચા કર્યા પછી, પરિચ્છેદ ૨૫ માં નીચે મુજબ નિરીક્ષણ કર્યું હતું:

“૨૫. ભલે એમ માન્ય ધરીએ કે સમાન સ્થિતિમાં રહેલ વ્યક્તિઓને સમાવી લેવાનો આદેશ કરવામાં આવ્યો હતો, તો પણ જો તે કાર્ય ભૂલવશ કરવામાં આવ્યું હોય, તો તે વધુ ગેરકાયદેસરતા સતત ચાલુ રાખવાનો આધાર બની શકતું નથી. જો કોઈ નિમણૂક ગેરકાયદેસર રીતે અથવા અનિયમિત રીતે કરવામાં આવી હોય, તો તે જ વધુ નિમણૂક માટેનો આધાર બની શકતી નથી. જાહેર હિત અથવા તેના મહત્વના વર્ગના કલ્યાણને હાનિ પહોંચે તે રીતે વધુ ભૂલને સતત ચાલુ રાખવાની મંજૂરી કોઈ ભૂલભર્યા નિર્ણયને આપી શકાતી નથી. આ આ અદાલતનો સતત અભિગમ રહ્યો છે. તેમ છતાં, અમે આ મુદ્દે આ અદાલતના તાજેતરના એક નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કરવા ઇચ્છીએ છીએ, જે બિહાર રાજ્ય વિ. ઉપેન્દ્ર નારાયણ સિંહ અને અન્ય [(૨૦૦૯) ૫ એસીસી ૬૫] ના કેસમાં આપવામાં આવ્યો હતો, જેનો સંબંધિત અંશ નીચે ઉતારવામાં આવે છે :

૬૭. હવે સુધી આ બાબત સ્થિર થઈ ચૂકી છે કે કલમ ૧૪ માં અવતરિત કાયદા સમક્ષ સમાનતાની બાંહેધરી એક સકારાત્મક સંકલ્પના છે અને નાગરિક અથવા અદાલત દ્વારા તેનો અમલ નકારાત્મક રીતે કરાવી શકાતો નથી. જો કોઈ વ્યક્તિ અથવા વ્યક્તિઓના સમૂહના હિતમાં કોઈ ગેરકાયદેસરતા અથવા અનિયમિતતા આચરવામાં આવી હોય અથવા કોઈ ન્યાયિક મંચ દ્વારા ખોટો આદેશ પસાર

કરવામાં આવ્યો હોય, તો એ જ અનિયમિતતા અથવા ગેરકાયદેસરતાનું પુનરાવર્તન કરવા કે તેને વધારવા માટે, અથવા ખોટો આદેશ પસાર કરાવવા માટે, અન્ય લોકો ઉચ્ચતર અથવા શ્રેષ્ઠ અદાલતના અધિકારક્ષેત્રને આહ્વાન કરી શકતા નથી.

[આ સંદર્ભમાં આ અદાલતના અગાઉના નિર્ણયોનો પણ ઉલ્લેખ કરી શકાય. આ પણ જુઓ: ૧) ફરીદાબાદ સીટી સ્ટેન સેન્ટર વિ. ડી.જી. હેલ્થ સર્વિસિસ અને અન્ય [(૧૯૯૭) ૭ એસ.સી.સી. ૭૫૨] : (૧૯૯૭ એ.આઈ.આર. એસ.સી.ડબ્લ્યુ. ૩૭૧૬); ૨) સાઉથ ઈસ્ટર્ન કોલકિલ્ડ્સ લિ. વિ. સ્ટેટ ઓફ એમ.પી. અને અન્ય [(૨૦૦૩) ૮ એસ.સી.સી. ૬૪૮] : (૨૦૦૩ એ.આઈ.આર. એસ.સી.ડબ્લ્યુ. ૫૨૫૮) અને ૩) મહારાજ કૃષ્ણ ભટ્ટ અને અન્ય એક વિ. સ્ટેટ ઓફ જે. એન્ડ કે. અને અન્ય [(૨૦૦૮) ૯ એસ.સી.સી. ૨૪] : (૨૦૦૮ એ.આઈ.આર. એસ.સી.ડબ્લ્યુ. ૫૪૨૧)].”

૧૨૪.૧ ઉપર નોંધાયેલ નિર્ણય પણ કોઈ રીતે સહાયક નથી. હાલનો કેસ એવો નથી કે જેમાં નિમણૂક ગેરકાયદેસર હોય અને જેને વધુ નિમણૂકના આધારરૂપ બનાવવાની માંગ કરવામાં આવી હોય.

૧૨૫ ગુજરાત રાજ્યમાં (ઉપરોક્ત), આ અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠે ખાનગી અનુદાનિત અને માન્ય શૈક્ષણિક સંસ્થાઓની પ્રાથમિક શાળાઓના શિક્ષકો માટે

રાજ્ય સરકારે ઘડેલી પેન્શન યોજનામાં નિર્દિષ્ટ કટ-ઓફ તારીખ રદ કરનાર વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના નિર્ણયનો વિચાર કર્યો હતો. વિભાગીય ખંડપીઠે પરિચ્છેદ ૯ માં નીચે મુજબના અવલોકનો કર્યા હતા:

ઉપર નોંધાયેલા ન્યાયિક દૃષ્ટાંતમાંથી જે સિદ્ધાંતો નિષ્કર્ષરૂપે બહાર આવે છે તે એવા છે કે, જો પ્રવર્તમાન પેન્શન યોજના સુધારવામાં આવે અથવા ઉદાર બનાવવામાં આવે, તો તેવા સુધારા/ઉદારીકરણનો લાભ હાલના પેન્શનધારકોને આપવો ફરજિયાત બને છે અને કોઈ નિશ્ચિત તારીખના સંદર્ભે તેમને બે અથવા તેથી વધુ વર્ગોમાં વહેંચી શકાય નહીં, સિવાય કે એવો વર્ગીકરણ કરવા અથવા પેન્શનધારકોને બે જૂથોમાં વહેંચવા માટે સશક્ત અને યુક્તિસંગત કારણો અસ્તિત્વમાં હોય. જોકે, જો નોકરીદાતા પ્રથમ વખત નવી યોજના અમલમાં મૂકે, તો યોજનાના અમલીકરણ માટે કોઈ ચોક્કસ તારીખ નિર્ધારિત કરવું તેનો અધિકારક્ષેત્રમાં સંપૂર્ણપણે આવે છે અને જે વ્યક્તિઓ તે તારીખ પહેલાં નિવૃત્ત થઈ ગયેલા હોય તેઓ ભેદભાવ અંગે ફરિયાદ કરી શકશે નહીં અથવા નોકરીદાતાને કટ-ઓફ તારીખ પહેલાં નિવૃત્ત થયેલાઓ સુધી પેન્શન યોજનાનો લાભ વિસ્તૃત કરવા દિશા આપાવવા માટે કલમો ૧૪ અને ૧૬ હેઠળ સંવર્ધિત સમાનતાના સિદ્ધાંતનો આશ્રય લઈ શકશે નહીં. તે જ રીતે, જો પ્રવર્તમાન ભવિષ્યનિધિ યોજના ને બદલે પેન્શન યોજના અમલમાં મૂકવામાં આવે, તો પેન્શન યોજના અમલમાં લાવવા માટે કટ-ઓફ તારીખ નક્કી કરવાની વિવેકાધીન સત્તા નોકરીદાતાને છે અને તે તારીખ પહેલાં નિવૃત્ત થયેલા

ભવિષ્યનિધિ ધારકો એવો વાદ કરી શકશે નહીં કે પેન્શન યોજના તેમના સમાનતાના મૂળભૂત અધિકારનું ઉલ્લંઘન કરે છે. નવી પેન્શન યોજનાના અમલીકરણ માટે નક્કી કરવામાં આવેલી તારીખ મનસ્વી છે તે સાબિત કરવાનો ભાર હંમેશા અરજદાર પર રહે છે અને ખૂબ જ મજબૂત કેસ સ્થાપિત કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી અદાલત નોકરીદાતાએ પસંદ કરેલી તારીખમાં હસ્તક્ષેપ કરશે નહીં. સામાન્ય રીતે, અદાલત એવો અનુમાન કરશે કે પેન્શન યોજનાના અમલીકરણ માટે નક્કી કરાયેલ તારીખ યુક્તિસંગત છે અને તે ભેદભાવના દોષથી પીડાતી નથી. જોકે, આપું અનુમાન ખંડનીય છે અને જો અરજદાર દ્વારા સાબિત કરવામાં આવે કે તારીખની પસંદગી સંપૂર્ણપણે મનસ્વી છે અથવા અયુક્તિસંગત છે અથવા હેતુથી સંપૂર્ણપણે ભટકી ગયેલી છે, તો અદાલત નોકરીદાતા દ્વારા વપરાયેલી વિવેકાધીન સત્તાને રદબાતલ કરી શકે છે.

૧૨૫.૧ ઉપરોક્ત નોંધાયેલ નિર્ણય પણ કોઈ રીતે સહાયક નથી, કારણ કે તે નવી પેન્શન યોજનાના અમલીકરણ માટે તારીખ નક્કી કરવાની બાબત સાથે સંબંધિત છે અને કેસના તથ્યોમાં, વિભાગીય પીઠે એવો મત વ્યક્ત કર્યો હતો કે કપાત-તારીખ મનસ્વી નહોતી.

૧૨૬ સ્ટેટ બેંક'સ સ્ટાફ યુનિયન (પૂર્વોક્ત) માં, પ્રશ્ન સુધારાની પૂર્વલક્ષી અમલવારી અને કર્મચારીઓના અધિકાર પર તેની અસર અંગે હતો. સર્વોચ્ચ

અદાલતે પરિણેદ ૨૧ માં “રેટ્રોએક્ટિવ” અને “રેટ્રોસ્પેક્ટિવ” અભિવ્યક્તિઓનું સ્પષ્ટીકરણ કર્યું છે, જે નીચે મુજબ વાંચે છે:

પી. રામનાથ અચ્યર દ્વારા અડવાન્સ લો લેક્સિકોન (૩જી આવૃત્તિ, ૨૦૦૫) માં પૃષ્ઠ ૪૧૨૪ ભાગ ૪ પર “રેટ્રોએક્ટિવ” અને “રેટ્રોસ્પેક્ટિવ” અભિવ્યક્તિઓની વ્યાખ્યા નીચે મુજબ કરવામાં આવી છે:

“પૂર્વલક્ષી; ભૂતકાળ તરફ કાર્યરત; જે ભૂતકાળની બાબતોને અસર કરે છે. (કોઈ અધિનિયમ, નિર્ણય વગેરે વિષે) જેના કાર્યક્ષેત્ર અથવા અસરનો વ્યાપ ભૂતકાળમાં ઘટેલી બાબતો સુધી વિસ્તરે છે. તેને પ્રતિપશ્ચાત્કીય પણ કહેવામાં આવે છે. (બ્લેક, ૭મી આવૃત્તિ.

૧૯૯૯)

‘પૂર્વલક્ષી અસર’ એવો શબ્દપ્રયોગ છે જેનો ઉપયોગ વકીલો ઘણી વાર કરે છે, પરંતુ તેની વ્યાખ્યા ભાગ્યે જ કરવામાં આવે છે. વધુમાં, વિશ્લેષણ કરતાં જલદી સ્પષ્ટ થાય છે કે તેનો ઉપયોગ ઓછામાં ઓછા બે ભિન્ન અભિપ્રાયો આવરી લેવા માટે થાય છે. પ્રથમ, જેને ‘ખરી પૂર્વલક્ષી અસર’ કહી શકાય, તે એવા કાર્ય અથવા વ્યવહાર ઉપર કાનૂનની નવી નિયમનો અમલ કરવામાં સમાયેલ છે, જે તે નિયમ જાહેર કરવામાં આવ્યો તે પહેલાં પૂર્ણ થઈ ચૂક્યો હતો. બીજો અભિપ્રાય, જેને ‘અર્ધ-પૂર્વલક્ષી અસર’ તરીકે ઉલ્લેખવામાં આવશે, ત્યારે ઊભો

થાય છે જ્યારે કાનૂનની નવી નિયમનો અમલ પૂર્ણતાની પ્રક્રિયામાં રહેલા કાર્ય અથવા વ્યવહાર ઉપર કરવામાં આવે છે.....આ અભિપ્રાયોના આધારે પૂર્ણ થયેલા અને બાકી રહેલા વ્યવહારો વચ્ચેનો ભેદ છે...." (ટી.સી. હાર્ટલી, ધ ફાઉન્ડેશન્સ ઓફ યુરોપિયન કમ્યુનિટી લો ૧૨૯ (૧૯૮૧)).

પશ્ચાદ્દર્શી જે વીતી ગયું છે તેની તરફ પાછું જોવું; ભૂતકાળનું મનનમાં લાવવું.

ભૂતકાળના સમયથી કાર્યરત.

પ્રત્યાવર્તી' શબ્દ થોડોક અસ્પષ્ટ છે અને બહુ પ્રમાણમાં ગૂંચવણ એ હકીકતને કારણે ઊભી થઈ છે કે તેનો એક કરતાં વધુ અર્થોમાં ઉપયોગ થાય છે. જોકે સામાન્ય રીતે અદાલતો તેવા કોઈપણ અધિનિયમને પ્રત્યાવર્તી ગણે છે, જે તેના અમલમાં આવવા પહેલાં અસ્તિત્વમાં આવેલા કેસો અથવા હકીકતો પર એવી રીતે લાગુ પડે છે કે તે અગાઉ કરવામાં આવેલા વ્યવહારોના સ્વરૂપ અથવા પરિણામોને, અથવા ભૂતકાળના અન્ય વર્તનને, ભલે માત્ર ભવિષ્ય માટે જ હોય તોય અસર કરે. તેથી, કોઈ અધિનિયમ માત્ર એટલા માટે પ્રત્યાવર્તી ગણાતો નથી કે તે અસ્તિત્વમાં રહેલા અધિકારોને અસર કરે છે; તેમજ તે માત્ર એટલા માટે પણ પ્રત્યાવર્તી ગણાતો નથી કે તેની ક્રિયા માટે જરૂરી બાબતોનો કોઈ ભાગ તેના પસાર થવાનાં પહેલાંના સમય અને પૂર્વવર્તી પરિસ્થિતિઓમાંથી લેવાયો હોય. (ખંડ.જ્જ હેલ્સબરીઝ લો ઓફ ઇંગ્લેન્ડ, ચોથી આવૃત્તિ, પાનું ૫૭૦ પરિચ્છેદ ૯૨૧).

૧૨૬.૧ ઉપર ઉલ્લેખિત સર્વોચ્ચ અદાલતનો નિર્ણય કાયદાની પૂર્વપ્રભાવી અમલવારી અંગે છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે “રેટ્રોએક્ટિવ” અને “રેટ્રોસ્પેક્ટિવ” શબ્દપ્રયોગોના અર્થનું પણ સ્પષ્ટીકરણ કર્યું છે. આ નિર્ણયનો રાજ્ય દ્વારા એ રજૂઆતને મજબૂત બનાવવા માટે આધાર લેવામાં આવી રહ્યો છે કે ૨૦૧૪ના આક્ષેપિત ઠરાવનું જારીકરણ અમલમાં પૂર્વપ્રભાવી ગણાવી શકાય તેમ નહોતું, પરંતુ તે રેટ્રોએક્ટિવ ગણાશે. આક્ષેપિત ઠરાવ અમલમાં પૂર્વપ્રભાવી છે કે રેટ્રોએક્ટિવ છે, તે વિચારણીય બાબતોમાંની એક છે, પરંતુ હસ્તગત પ્રશ્નનું પરીક્ષણ સંકુચિત અથવા પંડિતીય રીતે નહીં, પરંતુ વધુ વ્યાપક અને વધુ સ્થાયી વિચારણા પરથી થવું જોઈએ. આવી વિચારણાનું પરિપ્રેક્ષ્ય એક લેખિત બંધારણનું છે, જેના હેઠળ રાજ્ય અને તેની અંગસંસ્થાઓએ (જેમાં કાર્યપાલિકા અને વિધાનમંડળનો સમાવેશ થાય છે) કાર્ય કરવાનું હોય છે, અને તેમને બંધારણના મૂળભૂત આદેશો સાથે સુસંગત રહી કાર્ય કરવું પડે છે, જેમાં કલમો ૧૪, ૧૬, ૧૮ અને ૨૧ તેમની ગૌરવશાળી વિષયવસ્તુને કારણે પ્રખ્યાત છે. એક અર્થમાં, ભારતીય વહીવટી કાયદાનો વિકાસ મોટા પ્રમાણમાં બંધારણની કલમ ૧૪નું ‘ક્રિયામાં ન્યાયસંગતતા’ના સિદ્ધાંતને આવરી લેતી તરીકે પ્રગતિશીલ અર્થઘટન સાથે સંકળાયેલો રહ્યો છે. એ. કે. ગોપાલન, એ.આઈ.આર. ૧૮૫૦ એસ.સી. ૨૭ થી લઈને મેનેકા ગાંધી, એ.આઈ.આર. ૧૮૭૮ એસ.સી. ૫૮૭ સુધી, અંદાજે ૩૦ વર્ષના ગાળામાં કાયદાની જે યાત્રા રહી છે (જે સમયગાળો ઇંગ્લેન્ડમાં પણ ‘વહીવટી કાયદાની સર્વગ્રાહી પદ્ધતિ તરફની પ્રગતિ’ સાથે સુસંગત થાય છે, અને જેને લોર્ડ ડિપલોકે “મારા ન્યાયિક

જીવનકાળમાં અંગ્રેજ અદાલતોની સૌથી મોટી સિદ્ધિ” ગણાવી હતી—જુઓ આઈ.આર.સી. વિ. બન્ડરેશન ઓફ સેલ્ફ-એમ્પ્લોયડ, (૧૯૮૧) ૨ ઓલ ઈ.આર. ૯૩ ખાતે ૧૦૪) તે બંધારણીય ઇતિહાસ અને કાયદાના કોઈપણ વિદ્યાર્થીઓ માટે એક ઉદ્ઘાટક લક્ષણ સાબિત થશે. એક અર્થમાં, મેનેકા ગાંધીના કેસમાં સમાવાયેલા પ્રતિપાદનો તથા આર. ડી. શેટ્ટીના કેસ, એ.આઈ.આર. ૧૯૭૯ એસ.સી. ૧૬૨૮, અને અજય હાસિયાના કેસ, એ.આઈ.આર. ૧૯૮૧ એસ.સી. ૪૮૭માં થયેલા તેમના વધુ વિસ્તરણો, ‘કાયદાની અગ્રસ્થાનની ઊંચાઈઓ’ને ચિહ્નિત કરે છે, જે ‘દુર્વહીવટના સંધ્યાક્ષેત્ર’ના વિરોધમાં છે.

૧૨૭ શ્રીમતી મણેકા ગાંધી વિ. યુનિયન, એ.આઈ.આર. ૧૯૭૯ એસ.સી. ૫૯૭, ના પૃષ્ઠ ૬૨૪ પર આવેલો નીચેનો અવતરણ, કાયદા અને કાનૂની પ્રક્રિયા પ્રત્યે અદાલતોના અભિગમનો માર્ગદર્શક સંકેત છે:

“અનુચ્છેદ ૧૪ રાજ્યની કાર્યવાહી માં મનમાની સામે પ્રહાર કરે છે અને વર્તનમાં ન્યાયસંગતતા તથા સમાનતા સુનિશ્ચિત કરે છે. ચુકિતસંગતતાનો સિદ્ધાંત, જે કાનૂની તેમજ તત્ત્વચિંતનાત્મક રીતે સમાનતા અથવા અમનમાનીપણાનું એક અનિવાર્ય તત્ત્વ છે, તે વ્યાપક અને સર્વવ્યાપી ઉપસ્થિતિની માફક અનુચ્છેદ ૧૪ માં વ્યાપ્ત છે, અને અનુચ્છેદ ૨૧ દ્વારા કલ્પાયેલ પ્રક્રિયા અનુચ્છેદ ૧૪ સાથે સુસંગત રહેવા માટે ચુકિતસંગતતાની કસોટી પર ખરી ઉતરવી આવશ્યક છે. તે

યોગ્ય, ન્યાયસંગત અને વાજબી ' હોવી જોઈએ અને મનમાની, કલ્પિત અથવા દમનકારી ન હોવી જોઈએ; અન્યથા, તે કોઈ પ્રક્રિયા જ ગણાશે નહીં અને અનુચ્છેદ ૨૧ ની આવશ્યકતા પૂર્ણ થયેલી માનવામાં આવશે નહીં." (ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે).

૧૨૮ જોસેફ રાઝ દ્વારા લખાયેલ "ધ રૂલ ઓફ લો એન્ડ ઇટ્સ વર્ચ્યુ" શીર્ષકના લેખમાં આવેલ નીચેનો પ્રારંભિક અવતરણ આ મુદ્દાઓને ઉજાગર કરે છે:

"એફ. એ. હાયેકે કાયદાના શા/ના આદર્શનું સૌથી સ્પષ્ટ અને સૌથી શક્તિશાળી પ્રતિપાદન પૈકીનું એક આપ્યું છે: 'બધી તકનીકી બાબતોથી મુક્ત કરીને કહીએ તો, તેનો અર્થ એ છે કે સરકાર પોતાની બધી કાર્યવાહીમાં પૂર્વનિર્ધારિત અને અગાઉથી જાહેર કરાયેલા નિયમોથી બંધાયેલી હોય છે — એવા નિયમો, જેનાથી એ પૂર્વે અનુમાન કરી શકાય કે નિર્ધારિત પરિસ્થિતિઓમાં સત્તાધિકારી પોતાની બળજબરીય સત્તાઓનો કેવી ન્યાયસંગત નિશ્ચિતતા સાથે ઉપયોગ કરશે, અને આ જ્ઞાનના આધારે વ્યક્તિ પોતાના વ્યક્તિગત કાર્યોનું આયોજન કરી શકે.' " (ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

જુઓ ૧૯૭૭ લો ક્વાર્ટરલી રિવ્યૂ, ખંડ ૯૩, પાનું ૧૯૫.

૧૨૯ ફરીથી એ જ વિચાર 'કાયદાના શા/'ના મૂળભૂત આદર્શોમાંથી ઉત્પન્ન થયેલ સિદ્ધાંતો અંગે ચર્ચા કરતી વખતે વ્યક્ત કરવામાં આવ્યો છે—કાયદાના

શા/ના વધુ મહત્વપૂર્ણ સિદ્ધાંતો પૈકીનો એક, પૃષ્ઠ ૧૯૮ પર, નીચેના શબ્દોમાં જણાવવામાં આવ્યો છે:

"બધા કાયદાઓ ભવિષ્યલક્ષી, જાહેર અને સ્પષ્ટ હોવા જોઈએ. પૂર્વપ્રભાવી કાયદા દ્વારા કોઈ વ્યક્તિને માર્ગદર્શન મળી શકતું નથી. ક્રિયાના સમયે એવો કાયદો અસ્તિત્વમાં હોતો નથી. ક્યારેક ત્યારબાદ નિશ્ચિતપણે જાણીતું બને છે કે પૂર્વપ્રભાવી કાયદો ઘડવામાં આવશે. જ્યારે આવું બને છે ત્યારે પૂર્વપ્રભાવ કાયદાના શા/ સાથે વિસંગત થતો નથી (જોકે અન્ય આધારોએ તેના વિરુદ્ધ વાંધો ઉઠાવી શકાય). કાયદો જાહેર અને પૂરતા પ્રમાણમાં પ્રસિદ્ધ કરાયેલો હોવો જોઈએ. જો તે લોકોને માર્ગદર્શન આપવાનો હોય તો તેઓ માટે તે શું છે તે જાણી શકવું શક્ય હોવું જોઈએ." (જુઓ પૃષ્ઠ ૧૯૮ અને ૧૯૯) જેમની પાસેથી કાયદો તેના પાલનની અપેક્ષા રાખે છે એવા વ્યક્તિઓ સુધી પૂરતો પ્રસાર, તેથી, કાયદાની સ્વયં એક મૂળભૂત આવશ્યકતા તરીકે માન્ય ઠરાવવામાં આવ્યો છે.

૧૩૦ હિમાચલ પ્રદેશ રાજ્ય (ઉપરોક્ત) મામલે, રિટ અરજદાર દ્વારા વડી અદાલત સમક્ષ એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે અધ્યાદેશ દ્વારા તેને દૂર કરવા માટે રાજ્ય તરફથી જાણપૂર્વક પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હતો. તે જ સંવિધાનના કલમ ૧૪ અને ૧૬નું ઉલ્લંઘન કરનાર હતું. રિટ અરજદાર દ્વારા એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે ૬૫ વર્ષની વય વટાવી ગયેલો હોવાથી અધ્યાદેશથી પ્રભાવિત થતો તે એકમાત્ર વ્યક્તિ હતો. એવી દલીલ કરવામાં

આવી હતી કે અધ્યાદેશ સત્તાનો રંગીન પ્રયોગ હતો. સર્વોચ્ચ અદાલતે વૈધ અપેક્ષાના સિદ્ધાંતના આધારે આ દલીલ નકારી કાઢી હતી. આ નિર્ણય પણ કોઈ રીતે મદદરૂપ થતો નથી.

૧૩૧ ચેન્નઈના ગવર્નમેન્ટના સચિવ, સ્કૂલ એજ્યુકેશન ડિપાર્ટમેન્ટ (ઉપરોક્ત) માં, દસ વર્ષથી વધુ સમયથી બેંકમાં કામ કરતા અર્ધસમયિક સફાઈ કર્મચારીઓએ નિયમિતીકરણ માટે પ્રાર્થના કરી હતી. સર્વોચ્ચ અદાલતે પણ ૮ માં નીચે મુજબ નિરીક્ષણ કર્યું હતું:

“રાજસ્થાન રાજ્ય અને અન્ય વિ. દયા લાલ અને અન્ય, એ.આઈ.આર. ૨૦૧૧ એસ.સી. ૧૧૯૩ : (૨૦૧૧ એ.આઈ.આર. એસ.સી.૬૦૫) માં, આ અદાલતે દરેક સંભવિત પરિસ્થિતિમાં અનિયમિત અથવા ભાગ-સમયની નિમણૂકોના નિયમિતીકરણના વ્યાપનો વિચાર કર્યો છે અને તેમાં સંકળાયેલા મુદ્દાઓના સંદર્ભમાં નિયમિતીકરણ અને વેતનમાં સમાનતા સંબંધિત સુસ્થાપિત સિદ્ધાંતો નિર્ધારિત કર્યા છે. તે નીચે મુજબ છે:

“૮(૧) બંધારણની કલમ ૨૨૬ હેઠળની સત્તાનો ઉપયોગ કરતી વડી અદાલતો, નિયમિતીકરણ, સમાવી લેવું અથવા કાયમી ચાલુ રાખવા અંગેના નિર્દેશો આપશે નહીં, સિવાય કે નિયમિતીકરણનો દાવો કરતા કમ ચારીઓની નિમણૂક, મંજૂર ખાલી જગ્યાઓ સામે, સંબંધિત નિયમો અનુસાર અને ખુદી સ્પર્ધાત્મક પ્રક્રિયા દ્વારા થયેલી નિયમિત ભરતીના અનુસંધાને કરવામાં આવી હોય. કલમ ૧૪ અને

૧૬માં સમાવિષ્ટ સમાનતાના ઉપબંધનું કડકપણે પાલન થવું જોઈએ અને અદાલતો કર્મચારીની સેવાઓના નિયમિતીકરણ અંગે એવો કોઈ નિર્દેશ ન આપે જે બંધારણીય યોજનાનું ઉલ્લંઘન કરતો હોય. પસંદગી પ્રક્રિયાના એવા ઘટકોમાંથી કોઈ એકના પાલનના અભાવે, જે પ્રક્રિયાના મૂળ સુધી પહોંચતું નથી, જો કંઈક અનિયમિતતા રહી હોય તો તેનો નિયમિતીકરણ થઈ શકે, પરંતુ પાછળના દરવાજેથી થયેલી પ્રવેશ નિમણૂકો, બંધારણીય યોજનાના વિરુદ્ધ થયેલી નિમણૂકો અને/અથવા અચોગ્ય ઉમેદવારોની નિમણૂકોનું નિયમિતીકરણ થઈ શકતું નથી.

(૨) અદાલતના કેટલાક વચગાળાના આદેશોના આડશ હેઠળ કામચલાઉ અથવા એડ હોક અથવા દૈનિક વેતનધારક કર્મચારી દ્વારા માત્ર સેવાની સતતતા જાળવવામાં આવે તેનાથી તેને સેવામાં સમાવી લેવાનો કોઈ અધિકાર પ્રાપ્ત થતો નથી, કારણ કે આવી સેવા “વિવાદાસ્પદ રોજગાર” ગણાશે. માત્ર એક કે બે વર્ષની સેવા તો દૂર રહી, અનેક વર્ષોની કામચલાઉ, એડ હોક અથવા દૈનિક વેતનધારક સેવા પણ, જો તે મંજૂર થયેલી જગ્યા સામે કામ કરતો ન હોય, તો આવા કર્મચારીને નિયમિતીકરણની માંગ કરવાનો હક આપતી નથી. કાનૂની અધિકારના અભાવે, નિયમિતીકરણનો કોઈ આદેશ પસાર કરવા માટે સહાનુભૂતિ અને ભાવના આધાર બની શકતા નથી.

(૩) જ્યાં નિયમિતીકરણ માટે એક યોજના કટ-ઓફ તારીખ સાથે ઘડવામાં આવે છે (અર્થાત્ એવી યોજના, જેમાં જેઓએ નિર્ધારિત સંખ્યાના વર્ષોની સેવા

પૂર્ણ કરી હોય અને કટ-ઓફ તારીખે રોજગારમાં ચાલુ હોય તેવા વ્યક્તિઓ માટે જોગવાઈ કરવામાં આવી હોય), ત્યાં કટ-ઓફ તારીખ પછી નિમણૂક પામેલ અન્ય વ્યક્તિઓ માટે એવો દાવો કરવો અથવા એવી દલીલ કરવી શક્ય નથી કે કટ-ઓફ તારીખને વિસ્તારીને તે યોજના તેમની ઉપર પણ લાગુ કરવી જોઈએ, અથવા અનુક્રમી કટ-ઓફ તારીખોનો પ્રાવધાન કરતી નવી યોજનાઓ ઘડવા માટે કોઈ દિશાનિર્દેશ માગવો.

(૪) અંશકાલીન કર્મચારીઓ કોઈ મંજૂર કરાયેલ પદ સામે કામ કરતા નથી, તેથી તેઓ નિયમિતીકરણ માગવાનો હક ધરાવતા નથી. અંશકાલીન કામચલાઉ કર્મચારીઓના શોષણ, નિયમિતીકરણ અથવા કાયમી ચાલુ રાખવા માટે કોઈ દિશાનિર્દેશ આપી શકાય નહીં.

(૫) સરકાર સંચાલિત સંસ્થાઓમાં ભાગ-સમયના અસ્થાયી કર્મચારીઓ સમાન કામ માટે સમાન વેતનના સિદ્ધાંતના આધારે સરકારના નિયમિત કર્મચારીઓની સમકક્ષ વેતનની માંગણી કરી શકતા નથી. તેમજ ખાનગી રોજગારમાં રહેલા કર્મચારીઓ, ભલે તેઓ પૂર્ણ સમય સેવા બજાવતા હોય, તેઓ પણ સરકારના કર્મચારીઓની સમકક્ષ વેતનની માંગણી કરી શકતા નથી. રાજ્ય સામે નિશ્ચિત વેતનની માંગણી કરવાનો અધિકાર કરાર હેઠળ અથવા કાયદા હેઠળ જ ઉત્પન્ન થવો જોઈએ. " (ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે) "

૧૩૨ ઉપર ઉલ્લેખિત ચુકાદાનું પ્રમાણસૂત્ર એ છે કે માત્ર ઘણા વર્ષોની દીર્ઘ સેવા જ, જો કર્મચારી અન્યથા મંજૂર થયેલ પદ સામે કામ કરતો ન હોય, તો તેને નિયમિતીકરણનો દાવો કરવાનો હક આપતી નથી. હું એટલું કહી શકું કે સર્વોચ્ચ અદાલતે ઉમાદેવી(૩) (ઉપરોક્ત) પર આધાર રાખ્યો હતો. સર્વોચ્ચ અદાલતનો આ નિર્ણય, જો તેને નજીકથી તપાસવામાં ન આવે, તો નિશ્ચિતપણે રાજ્યને મદદરૂપ થાય, પરંતુ જ્યારે હું બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ પર વિચારણા કરી રહ્યો છું, ત્યારે ઉમાદેવી(૩) (ઉપરોક્ત) યાંત્રિક રીતે લાગુ કરવી જોઈએ નહીં. મેં મેનકા ગાંધીના કેસની (ઉપરોક્ત) ચર્ચા પહેલેથી જ કરી છે. મેનકા ગાંધીનો કેસ (ઉપરોક્ત) સાત-ન્યાયાધીશોવાળી પીઠનો નિર્ણય છે. જ્યારે ઉમાદેવી(૩)નો કેસ સર્વોચ્ચ અદાલતની પાંચ-ન્યાયાધીશોવાળી પીઠનો નિર્ણય છે અને વધુ મહત્વનું એ છે કે આ પાસાની કાળજી સર્વોચ્ચ અદાલતે યુ.પી. સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ વિ. પૂરન ચંદ્ર પાંડે અને અન્ય [૨૦૦૭ (૭) સુપ્રીમ ટુકે ૩૭૪] માં લીધી છે, જેના પરિચ્છેદ ૧૮ નીચે મુજબ છે:

૧૮. અમે વધુમાં આ દર્શાવી શકીએ છીએ કે આ અદાલતના સાત-ન્યાયાધીશોની પીઠના માણેકા ગાંધી વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય, એ.આઈ.આર. ૧૯૭૮ એસ.સી. ૫૯૭ ના નિર્ણયમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ નો એક ભાગ તરીકે ચુકિતસંગતતા અને મનસ્વીપણા-વિહિનતા સમાવેશ પામે છે. તેથી અનુસરે છે કે સરકારએ ચુકિતસંગત અને અમનસ્વી રીતે વર્તવું જોઈએ, અન્યથા સંવિધાનના અનુચ્છેદ

૧૪ નો ભંગ થશે. માણેકા ગાંધીનો મામલો (ઉપરોક્ત) સાત-ન્યાયાધીશોની પીઠનો નિર્ણય છે, જ્યારે ઉમા દેવીનો મામલો (ઉપરોક્ત) આ અદાલતની પાંચ-ન્યાયાધીશોની પીઠનો નિર્ણય છે. આ સુસ્થાપિત છે કે નાની પીઠનો નિર્ણય અદાલતની મોટી પીઠના નિર્ણયને અતિક્રમિત કરી શકતો નથી. નિઃસંદેહ, માણેકા ગાંધીનો મામલો (ઉપરોક્ત) ખાસ કરીને સરકારી કર્મચારીઓના નિયમિતીકરણના પ્રશ્ન સાથે સંબંધિત નથી, પરંતુ કાર્યપાલક કાર્યવાહી માં ચુકિતસંગતતાનો સિદ્ધાંત અને તેમાં પ્રસ્થાપિત કાયદો, અમારા મત મુજબ, સામાન્ય લાગુ પડતો છે.

૧૩૩ એ.એસ. પિલ્લૈ (ઉપરોક્ત) ના મામલામાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ફરી એકવાર દૈનિક વેતનધોરણે કામ કરતા અંશકાલીન કર્મચારીઓના સમાવી લેવાના હકના પ્રશ્ન પર વિચાર કર્યો હતો. તે કેસના વિશિષ્ટ હકીકતોમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે પરિચ્છેદ ૧૫ અને ૧૬ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

“૧૫. અરજદારો પ્રતિસાદીઓ હેઠળ ભાગ-સમય કર્મચારીઓ તરીકે અનેક વર્ષોથી કાર્યરત છે અને તેમને નિયમિત કર્મચારીઓને આપવામાં આવતો પગાર મળતો નથી, તે સાચું છે; પરંતુ સાથે સાથે એ નોંધવું પણ પ્રાસંગિક છે કે અરજદારોની અને પ્રતિસાદીઓ દ્વારા નિમણૂક કરાયેલા અન્ય બેન્ડ્સમેનની કાર્યપરિસ્થિતિઓ સમાન નથી. અરજદારો નિયમિત રોજગારમાં નથી. તેઓ માત્ર ભાગ-સમય કર્મચારીઓ છે, જે સપ્તાહમાં બે અથવા ત્રણ વખત પોતાની ફરજો

બજાવે છે અને જ્યારે તેઓ પોતાની ફરજો બજાવે છે ત્યારે તેમને દૈનિક મજૂરી ચૂકવવામાં આવે છે. દૈનિક મજૂરી ઉપરાંત, તેમને પ્રોત્સાહનરૂપે દર મહિને નિશ્ચિત રકમ પણ ચૂકવવામાં આવે છે અને તેમને વાળ કપાવવા, યુનિફોર્મ ધોવડાવવા માટે ભથ્થાં પણ આપવામાં આવે છે તથા કેટલીક વખત તેમને નાસ્તો અથવા બપોરનું ભોજન પણ આપવામાં આવે છે.

૧૬. અરજદારોને કોઈપણ નિયમિત કેડરમાં ક્યારેય નિયમિત નિમણૂક આપવામાં આવી નહોતી. અમારા મત મુજબ, અરજદારોને તેવા કોઈપણ કેડરમાં સમાવી લેવાવાનો કોઈ હક નથી જેમાં તેઓ આવતાં નથી. અમારા મત મુજબ, વડી અદાલતે એવો અભિપ્રાય વ્યક્ત કરતાં ભૂલ કરી હતી કે પ્રતિવાદી-સત્તાધિકારીઓ દ્વારા અરજદારોનું શોષણ કરવામાં આવ્યું હતું, કારણ કે નાગરિકો પાસેથી પ્રાપ્ત થતી રકમમાંથી ૮૦% રકમ પ્રતિવાદીઓ રાખી લેતા હતા જ્યારે માત્ર ૨૦% રકમ અરજદારોને આપવામાં આવતી હતી. નોંધનીય છે કે અરજદારો દૈનિક વેતનધારક છે અને ઉપરોક્ત દૈનિક મજૂરી તથા અન્ય ભથ્થાઓ ઉપરાંત, જ્યારે તેઓ નાગરિકો દ્વારા આયોજિત કોઈ સમારંભમાં કાર્યક્રમ રજૂ કરે છે ત્યારે ઉપરોક્ત રકમ તેમને ચૂકવવામાં આવે છે. પ્રતિવાદી-સત્તાધિકારીઓએ અરજદારોને વાઘકાર તરીકે તાલીમ આપી છે અને તેમને પ્રતિવાદીઓ દ્વારા યુનિફોર્મ પણ પૂરું પાડવામાં આવે છે.”

૧૩૩.૧ અહીં ફરીથી મુદ્દો નિયમિતીકરણને લગતો હતો. જ્યારે હાલનો કેસ અરજદારોને અસ્થાયી સ્થાપનામાં મુકવા સંબંધિત છે.

૧૩૪ નંદ કુમાર (ઉપરોક્ત) માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ફરીથી સરકારી ઉપક્રમના દૈનિક વેતનદારોની સ્થિતિ અને હકો પર વિચાર કર્યો હતો. અદાલતે આ હકીકતની નોંધ લીધી હતી કે દૈનિક વેતનદારોની નિયુક્તિ યોગ્ય પ્રક્રિયા દ્વારા કરવામાં આવી નહોતી અને તેઓ પદ પર સ્થાયીકરણ માટે વૈધ અપેક્ષાના સિદ્ધાંતનો આશ્રય લઈ શકતા નહોતા. આ નિર્ણય પણ રાજ્યને સહાયક નથી.

૧૩૫ હું માત્ર એટલું જ કહી શકું છું કે કોઈપણ નિર્ણયનું તત્ત્વ તે કેસના તથ્યોની પૃષ્ઠભૂમિમાં સમજવું આવશ્યક છે.

૧૩૬ સર્વોચ્ચ અદાલતે સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા વિ. સુધાંસુ સેખર મિશ્રા (એ.આઈ.આર. ૧૯૬૮ એસ.સી. ૬૪૭, ફકરા ૧૩ મુજબ) માં અવલોકન કર્યું છે કે:

“નિર્ણય માત્ર તે જે વાસ્તવમાં નક્કી કરે છે તેના માટે જ અધિકારરૂપ હોય છે. નિર્ણયમાં જે તત્ત્વસ્વરૂપ હોય છે તે તેનો રેશિયો હોય છે અને તેમાં આવેલ દરેક અવલોકન, અથવા તેમાં કરવામાં આવેલા વિવિધ અવલોકનોમાંથી તર્કસર ઉપજતું દરેક તારણ નથી. આ વિષય પર અર્લ ઓફ હેલ્સબરી, એલ.સી.એ કિપન વિ. લીથેમ, ૧૯૦૧ એસી ૪૯૫ માં આ પ્રમાણે કહ્યું હતું:

હવે એલન વિ. ફ્લૂ (૧૯૮૯) એ ૧ ના કેસની અને તેમાં શું નિર્ણય કરવામાં આવ્યો હતો તેની ચર્ચા કરતાં પહેલાં, સામાન્ય સ્વરૂપની બે નોંધો છે જે હું કરવી

ઈચ્છું છું, અને તેમાંની એક એ છે કે હું અગાઉ ઘણી વાર જે કહ્યું છે તે ફરીથી દોહરાવું, કે દરેક ચુકાદો તે સાબિત થયેલા, અથવા સાબિત થયેલા હોવાનું માન્ય રાખવામાં આવેલા, વિશિષ્ટ તથ્યોને લાગુ પડે તે રીતે વાંચવો જોઈએ, કારણ કે તેમાં જોવા મળતી વ્યાપક અભિવ્યક્તિઓનો હેતુ સમગ્ર કાયદાનું નિવેચન કરવાનું નથી, પરંતુ તે જે કેસમાં આવી અભિવ્યક્તિઓ જોવા મળે છે તેના વિશિષ્ટ તથ્યો દ્વારા નિયંત્રિત અને મર્યાદિત હોય છે. બીજી નોંધ એ છે કે કોઈ કેસ માત્ર તે હકીકતમાં જે નિર્ણય કરે છે તેના માટે જ પ્રાધિકૃત હોય છે. હું સંપૂર્ણપણે નકારું છું કે તેમાંથી તર્કસંગત રીતે અનુસરતું જણાતું કોઈ સિદ્ધાંત સ્થાપિત કરવા માટે તેનો ઉદ્દેશ કરી શકાય. આવી પ્રકારની તર્કપદ્ધતિ એ માન્યતા પર આધારિત છે કે કાયદો આવશ્યક રીતે એક તર્કસંગત સંહિતા છે, જ્યારે દરેક વકીલે સ્વીકારવું જ પડે કે કાયદો હંમેશાં સર્વથા તર્કસંગત હોતો નથી.

૧૩૭ માં અંબિકા ક્વોરી વર્ક્સ વિ. ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય

(૧૯૮૭) ૧ એસીસી ૨૧૩ (વિકે પેરા ૧૮), સર્વોચ્ચ અદાલતે નોંધ્યું હતું:

કોઈપણ નિર્ણયનું પ્રમાણસૂત્ર તે કેસના તથ્યોની પૃષ્ઠભૂમિમાં સમજવું આવશ્યક છે. ઘણાં સમય પહેલાં એવું કહેવાયું હતું કે કોઈ કેસ માત્ર તે વાસ્તવમાં જે નક્કી કરે છે તેના માટે જ દાખલા સ્વરૂપ સત્તા ધરાવે છે, અને તેમાંથી તર્કશાસ્ત્રીય રીતે જે અનુસરતું હોય તેના માટે નહીં.

૧૩૮ ભાવનગર યુનિવર્સિટી વિ. પાલિતાણા સુગર મિલ્સ પ્રા. લિ.

(૨૦૦૩) ૨ એસસીસી ૧૧૧ (પેરા ૫૯ મુજબ), સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું:

એ સુસ્થાપિત છે કે હકીકતોમાં થોડીક ભિન્નતા અથવા વધારાની હકીકતો કોઈ નિર્ણયના પૂર્વદષ્ટાંત મૂલ્યમાં ઘણો ફેર પાડી શકે છે.

૧૩૯ ભારત પેટ્રોલિયમ કોર્પોરેશન લિ. અને અન્ય વિ. એન. આર. વૈરામણી અને અન્ય (એ.આઈ.આર. ૨૦૦૪ એસ.સી. ૪૭૭૮) માં ઠરાવ્યા મુજબ, હકીકતી પરિસ્થિતિનો ખુલાસો કર્યા વિના કોઈ નિર્ણય પર આધાર રાખી શકાય નહીં. તે જ ચુકાદામાં સર્વોચ્ચ અદાલતે વધુમાં આ પણ અવલોકન કર્યું હતું:

“અદાલતે, જે નિર્ણય પર આધાર મૂકવામાં આવ્યો હોય તેના તથ્યપરિસ્થિતિ સાથે હાલની તથ્યપરિસ્થિતિ કેવી રીતે સુસંગત બેસે છે તે અંગે ચર્ચા કર્યા વિના, આવા નિર્ણયો પર આધાર મૂકવો જોઈએ નહીં. અદાલતોના અવલોકનોને ચુકિલડના સિદ્ધાંતોની માફક અથવા અધિનિયમની જોગવાઈઓ સમાન, અને તે પણ પ્રસંગસંદર્ભથી વિમુખ કરીને, વાંચવા જેવા નથી. આ અવલોકનોને જે સંદર્ભમાં તેઓ કરવામાં આવ્યા હોવાનું જણાય છે તે સંદર્ભમાં જ વાંચવા જરૂરી છે. અદાલતોના ચુકાદાઓનું અર્થઘટન અધિનિયમોની જેમ કરવાનું નથી. અધિનિયમના શબ્દો, શબ્દપ્રયોગો અને જોગવાઈઓનું અર્થઘટન કરવા માટે ન્યાયાધીશોને ક્યારેક વિસ્તૃત ચર્ચામાં પ્રવેશ કરવો જરૂરી બની શકે, પરંતુ એવી

ચર્ચાનો હેતુ સ્પષ્ટીકરણ કરવાનો હોય છે, વ્યાખ્યા નિર્ધારિત કરવાનો નહીં. ન્યાયાધીશો અધિનિયમોનું અર્થઘટન કરે છે; તેઓ ચુકાદાઓનું અર્થઘટન કરતા નથી. તેઓ અધિનિયમોના શબ્દોનું અર્થઘટન કરે છે; તેમના પોતાના શબ્દોને અધિનિયમોની જેમ અર્થઘટિત કરવાના નથી.

લંડન ગ્રેવિંગ ડોક કો. લિ. વિ. હોર્ટન (૧૯૫૧ એસી ૭૩૭, પૃ.

૭૬૧), લોર્ડ મેક ડમોટે અવલોકન કર્યું:

નિઃસંદેહ, વિલ્સ, જે. દ્વારા વપરાયેલા મૂળ ચોક્કસ શબ્દોને એમ માનીને કે જાણે તેઓ સંસદના અધિનિયમનો ભાગ હોય અને તેના અનુરૂપ અર્થઘટનના નિયમો લાગુ કરીને જ આ બાબતનો નિરાકરણ લાવી શકાય તેમ નથી. એટલું કહેવાનો અર્થ એ કદી નથી કે તે અતિ પ્રખર ન્યાયાધીશો વાસ્તવમાં વાપરેલી ભાષાને આપવાનું મહત્વ ઓછું ગણવામાં આવે.

હોમ ઓફિસ વિ. ડોર્સેટ ચાટ કો. (૧૯૭૦ (૨) ઓલ ઈ.આર. ૨૯૪) લોર્ડ

રીડે જણાવ્યું હતું કે, લોર્ડ એટકિનનું નિવેદન એવો રીતે માનવામાં આવવું જોઈએ નહીં જાણે તે કોઈ કાનૂની વ્યાખ્યા હોય; નવી પરિસ્થિતિઓમાં તેમાં મર્યાદા મૂકવાની જરૂર પડશે. મેગેરી, ન્યાયાધીશો (૧૯૭૧)૧ ડબ્લ્યુએલઆર ૧૦૬૨ માં નોંધ્યું હતું: નિશ્ચિતપણે, રસેલ એલ. ન્યાયાધીશના અનામત ચુકાદાનું પણ એવું અર્થઘટન કરવું નહીં જાણે તે સંસદનો અધિનિયમ હોય.

અને, હેરિગ્ટન વિ. બ્રિટિશ રેલવેઝ બોર્ડ (૧૯૭૨ (૨) ડબલ્યુ.એલ.આર. ૫૩૭) લોર્ડ

મોરિસે કહ્યું:

વક્તવ્ય અથવા ચુકાદાના શબ્દોને કાયદાકીય અધિનિયમની જોગવાઈના શબ્દો સમાન ગણીને વર્તવામાં હંમેશા જોખમ રહેલું હોય છે, અને એ યાદ રાખવું જોઈએ કે ન્યાયિક ઉચ્ચારો કોઈ નિશ્ચિત કેસના તથ્યોની પરિસ્થિતિમાં કરવામાં આવે છે.

પરિસ્થિતિજન્ય લવચીકતાને કારણે, એક વધારાની અથવા ભિન્ન હકીકત બે કેસોના નિષ્કર્ષોમાં બહુ મોટો ફરક પેદા કરી શકે છે. કોઈ નિર્ણય પર અંધપણે આધાર રાખીને કેસોનો નિકાલ કરવો યોગ્ય નથી.

પૂર્વનિર્ણયો લાગુ કરવાની બાબતમાં લોર્ડ ડેનિંગના નીચેના શબ્દો પ્રામાણિક સિદ્ધાંતરૂપ બની ગયા છે:

દરેક કેસ તેના પોતાના તથ્યો પર આધારિત હોય છે અને એક કેસ અને બીજા કેસ વચ્ચેની નિકટ સમાનતા પૂરતી નથી, કારણ કે એક જ મહત્વપૂર્ણ વિગત પણ સમગ્ર પરિદ્રશ્ય બદલી શકે છે; આવા કેસોનો નિર્ણય કરતી વખતે, કેસોનો નિર્ણય (જેમ કાર્ડોઝો, જે. એ કહ્યું છે તેમ) એક કેસનો રંગ બીજા કેસના રંગ સાથે સરખાવીને કરવાની લાલચથી બચવું જોઈએ. તેથી, કોઈ કેસ રેખાની કઈ

બાજુ આવે છે તેનો નિર્ણય કરવા માટે, બીજા કેસ સાથેનું વ્યાપક સામ્ય જરાય નિર્ધારક નથી.

*** **

પૂર્વનિર્ણયનું અનુસરણ માત્ર તેટલા હદ સુધી જ કરવું જોઈએ જેટલું તે ન્યાયના માર્ગને ચિહ્નિત કરે; પરંતુ તમને સુકાઈ ગયેલી ડાળખીઓ કાપી નાખવી અને બાજુની શાખાઓ છાંટવી આવશ્યક છે, નહિતર તમે ઝાંખરા અને શાખાઓના ગૂંચવાડામાં પોતે જ ભટકી જશો. મારી વિનંતી એ છે કે ન્યાયનો માર્ગ એવા અવરોધોથી મુક્ત અને સ્પષ્ટ રાખવો જોઈએ જે તેની ગતિમાં અડચણ ઊભી કરી શકે.

૧૪૦ હવે હું આ વિચારણા કરી શકું છું કે રાજ્ય સરકાર દ્વારા કામચલાઉ સ્થાપન પર કાર્યભારિત કર્મચારીઓને તેમની પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતા તેમને શામેલ કરવાની પોતાની નીતિ દૂર કરવાનો જે નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે, તેને અરજદારો દ્વારા કેટલી હદ સુધી પ્રશ્નાધીન બનાવવામાં આવી શકે.

૧૪૧ સરકારે નીતિમાં ફેરફાર કરવાની ક્ષમતા અંગે ભાગ્યે જ કોઈ વિવાદ ઊભો કરી શકાય. કેવી નીતિ હોવી જોઈએ તે બાબતને કડક ન્યાયિક પુનર્વિલોકન હેઠળ લાવી શકાતી નથી. તેમ છતાં, જે નિર્ણય અથવા નીતિમાં ફેરફારથી જાહેર હિતને અસરકારક પરિણામો ઊભા થાય છે, તેવો ફેરફાર માત્ર સ્વઈચ્છાથી કરી શકાય નહીં. એ સત્તાસીન વ્યક્તિઓની મનસ્વી કલ્પના પણ હોઈ શકે નહીં.

હાલના કેસના સંદર્ભમાં નીતિમાં કરાયેલો ફેરફાર નિશ્ચિતપણે દૂરગામી પરિણામો ધરાવતો અત્યંત ગંભીર ફેરફાર છે. તેનો જાહેર હિત પર નિશ્ચિત પ્રભાવ પડે છે. ધામપુર શુગર (કાશીપુર) લિ. વિ. ઉત્તરાંચલ રાજ્ય [(૨૦૦૭) ૮ એસ.સી.સી. ૪૧૮] કેસમાં, પાનું ૪૪૭ પર, અનુચ્છેદ ૮૧ અને ૮૨ માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

“૮૧. હવે, આ બાબત સુસ્થાપિત છે અને તે માટે કોઈ પ્રાધિકાર દર્શાવવાની જરૂર નથી કે દરેક સત્તાનો ઉપયોગ નિષ્ઠાપૂર્વક અને સદ્ભાવથી થવો જોઈએ. સો વર્ષથી પણ વધુ પહેલાં, લોર્ડ લિન્ડલે એ જનરલ એસેમ્બલી ઓફ ફ્રી ચર્ચ ઓફ સ્કોટલેન્ડ વિ. ઓવર્ટાઉન માં કહ્યું હતું: “મારા મતે આ સ્પષ્ટ છે કે આમાં તથા સત્તા સર્જતા અન્ય દસ્તાવેજોમાં પણ એક શરત નિહિત છે, અર્થાત્ સત્તાઓનો ઉપયોગ તે જ હેતુ માટે નિષ્ઠાપૂર્વક થવો જોઈએ, જેના માટે તે પ્રદાન કરવામાં આવી છે.” અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, જાહેર પ્રાધિકરણની દરેક કાર્યવાહી સર્વોચ્ચ સદ્ભાવ, વાસ્તવિક સંતોષ પર આધારિત હોવી જોઈએ અને તે કારણ તથા તર્કધારથી સમર્થિત હોવી જોઈએ. તેથી, અદાલતની માત્ર સત્તા જ નહીં પરંતુ ફરજ પણ છે કે તે સુનિશ્ચિત કરે કે તમામ સત્તાધિકારીઓ તેમની સત્તાઓનો ઉપયોગ યોગ્ય રીતે, કાયદેસર રીતે અને સદ્ભાવથી કરે. જો સત્તાઓનો ઉપયોગ વાંકા હેતુથી, દુર્ભાવથી અથવા બાહ્ય કે અપ્રસ્તુત વિચારણાઓના આધારે કરવામાં આવે, તો તે કાયદાને માન્ય સત્તાના ઉપયોગ

સમાન ગણાતો નથી અને આવી કાર્યવાહી કાનૂન અનુસારની કાર્યવાહી તરીકે વર્ણવી શકાતી નથી.

૮૨. પરંતુ, જેમ અગાઉ પહેલેથી જ ચર્ચા કરવામાં આવી છે, તેમ કાયદાની અદાલત પાસેથી સરકારની નીતિઓના “અનન્વેષિત મહાસાગર” માં પ્રવેશ કરવાની અપેક્ષા રાખી શકાતી નથી. એકવાર એવું માન્ય થાય કે સરકારને નીતિ ઘડવાની અને પુનઃઘડવાની, બદલવાની અને ફરીથી બદલવાની, સમાયોજિત કરવાની અને પુનઃસમાયોજિત કરવાની સત્તા છે, ત્યારે માત્ર એ આધાર પર કે અગાઉની નીતિનો ત્યાગ કરવામાં આવ્યો હતો, તેમાં ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હતો અથવા તેનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું, તેવી કાર્યવાહી સંવિધાનની જોગવાઈઓની વિરુદ્ધ, ગેરકાયદેસર, મનસ્વી અથવા અધિકારાતીત જાહેર કરી શકાતી નથી. અગાઉની નીતિ વધુ ઉત્તમ હતી અને પ્રચલિત પરિસ્થિતિને વધુ અનુકૂળ હતી, એવી દલીલના આધાર પર પણ તેની સામે પડકાર ઉઠાવી શકાતો નથી.”

૧૪૨ એ.પી. ડેરી ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન, ફેડરેશન વિ. બી. નરસિંહા રેડ્ડી [(૨૦૧૧) ૯ એસ.સી.સી. ૨૮૬] માં, પાનું ૩૦૬ પર, પરિચ્છેદ ૪૦ માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે આ પ્રમાણે અવલોકન કર્યું હતું:

૪૦. રાજ્યની સરકારના મામલામાં, અનુગામી સરકાર પૂર્વવર્તી સરકારનું અધૂરું રહેલું કાર્ય ચાલુ રાખવા અને પૂર્ણ કરવા માટે ફરજબદ્ધ છે, કારણ કે તે પગલું

સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૨ ના અર્થમાં “રાજ્ય”નું પગલું છે, જે અવિરત રીતે અસ્તિત્વમાં રહે છે; તેથી, કોઈ નિશ્ચિત વિષય અંગે પૂર્વવર્તી સરકારે લીધેલા રાજ્યના પગલાને વિરોધી એવી દલીલ નવી સરકાર કરી શકે તેવી આવશ્યકતા રહેતી નથી. રાજ્ય, અવિરત અસ્તિત્વ ધરાવતી સંસ્થા હોવાને કારણે, નિર્ધારિત કેસમાં પોતાનો અભિપ્રાય બદલવાથી રોકી શકાય છે, પરંતુ જ્યાં તપાસ હાથ ધરીને એ નિષ્કર્ષે પહોંચવામાં આવ્યું હોય કે કરાયેલ પગલું કાયદા સાથે સુસંગત નહોતું, ત્યાં પ્રતિબંધનો સિદ્ધાંત લાગુ પડતો નથી. આથી, જ્યાં સુધી પૂર્વવર્તી સરકારે કરેલું કાર્ય કાનૂની જોગવાઈઓના વિરોધમાં, અયોગ્ય અથવા નીતિવિરુદ્ધ હોવાનું જણાતું નથી, ત્યાં સુધી માત્ર બીજી રાજકીય પક્ષ સત્તામાં આવી છે એટલા માટે રાજ્યએ પોતાનો અભિપ્રાય બદલવો જોઈએ નહીં. “કોઈ વ્યક્તિ અથવા રાજકીય પક્ષનો રાજકીય એજન્ડા કાયદાના શા/ને વિક્ષેપક હોવો જોઈએ નહીં.” સરકારે સ્વાર્થસિદ્ધિ હિતો, પક્ષપાતપૂર્ણ સગાપો અને તેના જેવા સંબંધજાળથી ઉપર ઊઠવું જરૂરી છે, કારણ કે શા/ના સિદ્ધાંતોની કસોટી ન્યાય, સમતા અને નિષ્પક્ષ વ્યવહારના કસોટીપથ પર થવાની હોય છે. નિર્ણય સદભાવનાપૂર્વક લેવાયેલો હોવો જોઈએ અને તે વૈધ હોવો આવશ્યક છે. (જુઓ ઑંકાર લાલ બાજાજ વિ. ભારત સંઘ, કર્ણાટક રાજ્ય વિ. ઓલ ઇન્ડિયા મેન્યુફેક્ચરર્સ ઓર્ગેનાઇઝેશન અને ટી.એન. રાજ્ય વિ. કે. શ્યામ સુંદર).

૧૪૩ બૃજ મોહન લાલ વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [(૨૦૧૨) ૬ એસ.સી.સી. ૫૦૨], ના પૃષ્ઠ ૫૪૫ પર, પરિછેદ ૯૬, ૯૭, ૯૮, ૯૯, ૧૦૦ અને ૧૦૧ માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

“૯૬. કાનૂનનો આ એક સ્થિર સિદ્ધાંત છે કે નીતિના ઘડતર અને અમલીકરણ સંબંધિત બાબતો મુખ્યત્વે સરકારના કાર્યક્ષેત્રમાં આવે છે. સારા શા/માટેની આ એક સ્થાપિત આવશ્યકતા છે કે સરકાર એવી નીતિઓ ઘડે જે ન્યાયસંગત હોય અને વ્યાપક જનહિતમાં લાભદાયક હોય. નીતિઓના ઘડતર અંગે સરકારને સ્વતંત્રતા પ્રાપ્ત છે. સરકારને યોગ્ય અને સમુચિત જણાય તેવી કોઈ વિશિષ્ટ નીતિ અપનાવવી તે સરકાર પર નિર્ભર છે અને કાનૂન તેને આવી નીતિના ઘડતરમાં છૂટછાટ અને સ્વતંત્રતા આપે છે. સામાન્ય રીતે, અદાલતો આવી બાબતોમાં ન્યાયિક પુનર્વિલોકનની સત્તાનો ઉપયોગ કરવાનો ઇનકાર કરે. પરંતુ આ સામાન્ય નિયમ અપવાદોથી રહિત નથી. અદાલતોએ પુનઃપુનઃ એવો અભિપ્રાય વ્યક્ત કર્યો છે કે જો નીતિગત નિર્ણયો મનસ્વી, ચંચળમતિપૂર્ણ અથવા દુર્ભાવનાપૂર્ણ હોય, તો તેઓ નીતિ સંબંધિત બાબતોનું નિરાકરણ કરવાનું અસ્વીકાર કરશે નહીં.

૯૭. નીતિ સંબંધિત એવા મુદ્દાઓ, જે ન્યાયિક સમીક્ષા માટે પાત્ર હોય છે, અને એવા મુદ્દાઓ, જેમાં અદાલતો પોતાના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવાની ના પાડી દેતી હોય છે, તેમની વચ્ચેનો ભેદ સ્પષ્ટ કરતાં, આ અદાલતે બેનેટ

કોલમેન એન્ડ કો. વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું હતું:
(એસ.સી.સી. પૃ. ૮૩૪, પેરા ૧૨૫)

૧૨૫. ... અરજદારોની આ દલીલ કે સરકારએ તમામ સમાચારપત્રોના માલિકોની જરૂરિયાતને શક્ય તેટલી મહત્તમ હદ સુધી પૂરી પાડવા માટે ન્યૂઝપ્રિન્ટના આયાતને વધુ પ્રાધાન્ય આપવું જોઈએ, તે આયાતની નીતિ સંબંધિત બાબત છે અને આ અદાલતને શાસકીય નીતિના અપરિચિત મહાસાગરમાં ધકેલી શકાય નહીં.

૯૮. રાજ્યની નીતિ સંબંધિત મુદ્દાઓમાં આ અદાલતે જ્યાં હસ્તક્ષેપ કર્યો છે અને ન્યાયિક સમીક્ષાની મર્યાદિત સત્તાનો ઉપયોગ કર્યો છે તેવા કેસોની આપણે તપાસ કરવી આવશ્યક છે. આસિફ હમીદ વિ. સ્ટેટ ઓફ જે એન્ડ કે માં આ અદાલતે નોંધ્યું હતું કે, જ્યાં પડકાર રાજ્યની કાર્યવાહીને લગતો હોય ત્યાં અદાલતે કાયદા અનુસાર કાર્ય કરવું જોઈએ અને રાજ્યએ સંવિધાન હેઠળ તેને સોંપવામાં આવેલી સત્તાઓ અને કાર્યોની મર્યાદામાં રહીને કાર્ય કર્યું છે કે કેમ તે નક્કી કરવું જોઈએ. જો એવું ન હોય, તો યોગ્ય સાવચેતી સાથે, સ્વાભાવિક રીતે, તે કાર્યવાહી રદ કરવી જોઈએ. સામાન્ય રીતે, આવા મુદ્દાઓમાં અદાલતો કોઈ દિશાનિર્દેશ આપતી નથી અથવા સલાહ આપતી નથી. આ અદાલતે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું હતું: (એસસીસી પૃ. ૩૭૪, પેરા ૧૯)

“૧૯. જ્યારે રાજ્યની કોઈ કાર્યવાહી પડકારવામાં આવે છે, ત્યારે અદાલતનું કાર્ય કાનૂન અનુસાર તે કાર્યવાહીનું પરીક્ષણ કરવાનું અને આ નિર્ધારિત કરવાનું હોય છે કે વિધાનમંડળ અથવા કાર્યપાલિકાએ બંધારણ હેઠળ સોંપવામાં આવેલી સત્તાઓ અને કાર્યોની મર્યાદામાં રહીને કાર્ય કર્યું છે કે નહીં, અને જો નહીં, તો અદાલતે તે કાર્યવાહી રદ કરવી જ જોઈએ. આમ કરતાં અદાલતે પોતાની સ્વયં – લાઠેલી મર્યાદાઓની અંદર જ રહેવું જોઈએ. અદાલત સરકારની સમકક્ષ શાખાની કાર્યવાહી અંગે નિર્ણય કરતી હોય છે. વહીવટી તંત્રની ન્યાયિક સમીક્ષા કરવાની સત્તાનો ઉપયોગ કરતી વખતે અદાલત અપીલીય સત્તાધિકારી નથી. બંધારણ અદાલતને નીતિના પ્રશ્નોમાં કાર્યપાલિકાને નિર્દેશ આપવા અથવા સલાહ આપવા, અથવા બંધારણ મુજબ જે કોઈ બાબત વિધાનમંડળ અથવા કાર્યપાલિકાના કાર્યક્ષેત્રમાં આવે છે તે બાબતે ઉપદેશ આપવાની પરવાનગી આપતું નથી, જો કે આ સત્તાધિકારીઓ પોતાની બંધારણીય મર્યાદાઓ અથવા કાનૂની સત્તાઓનો અતિક્રમ ન કરતા હોય.” (ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૯૯. એ પણ કાયદાનું સ્થાપિત સિદ્ધાંત છે કે સરકારને પોતાની નીતિઓ ઘડવાની જ નહીં, પરંતુ તેમાં ફેરફાર કરવાની સત્તા અને અધિકાર પણ છે. નીતિનું સ્વરૂપ કેવી રીતે નક્કી કરવું અથવા તેનો અમલ કેવી રીતે કરવો અને તેનો વ્યાપ શું હોવો જોઈએ તે અંગે સરકારની સત્તા અત્યંત વ્યાપક છે, શરત એટલી કે તે મનસ્વી અથવા અયોગ્ય ન હોવી જોઈએ. અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, રાજ્ય પોતાની શાસકીય ફરજો નિભાવવાને માટે અથવા પોતાના હેતુઓ સિદ્ધ

કરવા માટે પોતાની નીતિઓ ઘડી શકે અથવા પુનઃઘડી શકે, પરંતુ આવી આપવામાં આવેલી સ્વતંત્રતા મૂળભૂત બંધારણીય મર્યાદાઓને આધિન છે અને તેના શબ્દોમાં એટલી નિરંકુશ નથી કે તે મનસ્વી કાર્યવાહી સુધીને પણ અનુમતિ આપે.

૧૦૦. આ અદાલતે રાજ્યના નીતિગત નિર્ણયો માં હસ્તક્ષેપ કરવો જોઈએ કે નહીં તે અંગે, અન્ય ચુકાદાઓમાં દર્શાવ્યા મુજબ, કેટલાક કસોટી-માપદંડોનો સાર આ મુજબ રજૂ કરી શકાય:

(૧) જો નીતિ વાજબીપણાની કસોટી પૂર્ણ કરવામાં નિષ્ફળ જાય, તો તે અસંવિધાનિક ગણાશે.

(૨) નીતિમાં ફેરફાર ન્યાયસંગત રીતે કરવામાં આવવો જોઈએ અને તે કોઈ ગૂઢ હેતુસર મનસ્વી રીતે કરવામાં આવ્યો હોય તેવી છાપ પડવી જોઈએ નહીં.

(૩) નીતિને દ્વેષભાવ, અયોગ્યતા, મનમાનીપણું અથવા અયોગ્ય ન્યાયહીનતા વગેરેના આધાર પર દોષિત ઠરાવી શકાય છે.

(૪) જો નીતિ કોઈ અધિનિયમ અથવા બંધારણના વિરુદ્ધ હોવાનું જણાય, અથવા આ જોગવાઈઓ પાછળ રહેલા તત્ત્વજ્ઞાનને વિરોધી હોય.

(૫) તે અધિનિયમ અથવા વિધાનની જોગવાઈઓથી બહાર છે.

(ક) જો પ્રતિનિધિએ તેને સોંપવામાં આવેલી સત્તાની મર્યાદા બહાર કાર્યવાહી કરી હોય.

૧૦૧. આ સ્વરૂપના મામલાઓને બે મુખ્ય વર્ગોમાં વર્ગીકૃત કરી શકાય: એક વર્ગ રાજ્યના સામાન્ય નીતિગત નિર્ણયોને લગતા મામલાઓનો છે અને બીજો રાજ્યની રાજકોષીય નીતિઓને લગતો છે. પૂર્વવર્તી વર્ગના મામલાઓમાં, જ્યાં કાર્યવાહી મનસ્વી, દુર્ભાવનાપૂર્ણ અથવા દેશના અમલમાં રહેલા કાયદાના વિરોધમાં હોય ત્યાં અદાલતોએ ન્યાયિક પુનર્વલોકનની વ્યાપ્તિ વિસ્તારી છે; જ્યારે ઉત્તરવર્તી વર્ગના મામલાઓમાં, આવી ન્યાયિક પુનર્વલોકનની વ્યાપ્તિ ઘણું જ સંકુચિત હોય છે. તેમ છતાં, અયોગ્યતા, મનસ્વીપણું, અન્યાયી કાર્યવાહી અથવા કાયદાના શબ્દ, આશય અને તત્ત્વજ્ઞાનના વિરોધમાં રહેલી નીતિઓ તેમજ સોંપાયેલ સત્તાની માન્ય મર્યાદાઓથી પર વિસ્તરતી નીતિઓ એવા પ્રસંગો ગણાશે જેમાં અદાલતો સરકારની નીતિમાં હસ્તક્ષેપ કરવા આગળ આવશે.”

૧૪૪ મારા મતે, નીતિમાં થયેલ આયાનક ફેરફાર, ભલે તે અનુમત્ય હોય, છતાં કામચલાઉ ખર્ચ પરના સ્થાપનામાં કાર્યરત સેંકડો કર્મચારીઓ માટે તેનો દૂરગામી પ્રભાવ પડશે. આવી નીતિને ચથાવત્ તરીકે હું ભંગ કરતો નથી. જ્યારે સરકારે તેને સમાપ્ત કરવું યોગ્ય માન્યું છે, ત્યારે તે તેમ જ રહે, પરંતુ ઓછામાં ઓછું કામચલાઉ ખર્ચ પરના સ્થાપનામાં હાલની તારીખે કાર્યરત કર્મચારીઓની

બાબતમાં, તેમની ત્રીસ વર્ષની સેવા અને નીતિના એકતાલીસ વર્ષ પૂર્ણ થયા પછી તેમને તેમાંથી વંચિત ન રાખવા જોઈએ.

૧૪૫ હું વિવાદિત વર્ષ ૨૦૧૪ના ઠરાવને નીતિગત બાબત હોવાને કારણે સ્વતઃ ગેરકાયદેસર અથવા અસંવિધાનિક જાહેર કરવા ઈચ્છુક નથી, પરંતુ હું નિશ્ચિતપણે એટલું કહું છું કે તેનાં પરિણામે અહીંના અરજદારો, જેઓ સંખ્યામાં સાતસોથી વધુ છે, તેઓને વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાંથી અસ્થાયી સ્થાપનામાં સમાવી લેવા અંગે વિચારણા થવાની તેમની કાયદેસર હકદારીથી વંચિત ન રાખવા જોઈએ. હવે પછી રાજ્ય સરકારે સ્પષ્ટ કરી દેવું કે તેઓ કોઈપણ વ્યક્તિને વર્ક ચાજર્ડ તરીકે નિમણૂક કરશે નહીં અથવા સેવા વર્ષોની સંખ્યા ગમે તેટલી હોય તે છતાં કોઈપણ વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીને અસ્થાયી સ્થાપનામાં સમાવી લેશે નહીં, યદ્યપિ ઉપર ચર્ચા કરેલ મુજબ આ કાર્યવાહી ફરી એક વાર ચર્ચાનો વિષય બનશે. મારું મત છે કે જે તમામ અરજદારો વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં કાર્યરત છે, તેઓને અગાઉની નીતિ અનુસાર જે તારીખથી તેઓ પાત્ર બન્યા હતા, તે તારીખથી તાત્કાલિક અસ્થાયી સ્થાપનામાં સમાવી લેવા જોઈએ.

૧૪૬ આ મામલે મેં જે દૃષ્ટિકોણ અપનાવ્યો છે તેનાથી ભિન્ન કોઈપણ દૃષ્ટિકોણ અપનાવવો સામાન્ય બુદ્ધિનો વિરોધી બનશે અથવા સામાન્ય માણસની ન્યાયભાવનાને આઘાત પહોંચાડશે. ચંદ્રચૂડ, ન્યાયાધીશ (ત્યારે તેમના લોર્ડશીપ હતા), એ સુશ્રી ઇન્દિરા ગાંધી વિ. શ્રી રાજ નારાયણ [૧૯૭૫

(સપ્ત.) એસ.સી.સી. ૧] માં પરિચ્છેદ ૬૮૧ માં નીચે મુજબ એક અત્યંત મહત્વપૂર્ણ અવલોકન કર્યું હતું:

ન્યાય અંગે સામાન્ય માનવીની ભાવના જ લોકશાહીઓને ટકાવી રાખે છે અને એવી ભીતિ છે કે ૩૯મો સુધારો તેના પડકારાયેલ ભાગો દ્વારા ન્યાયની તે ભાવનાને ગંભીર રીતે આઘાત પહોંચાડી શકે છે.

તેથી, ન્યાયાધીશે સામાન્ય માણસની ન્યાયબુદ્ધિનો વિચાર અવશ્ય કરવો જોઈએ અને માત્ર તર્ક તથા કાયદાના શબ્દશઃ અર્થનો દાસ બની રહેવું જોઈએ નહીં.

૧૪૭ મારો અંતિમ નિષ્કર્ષ નીચે મુજબ છે:

(૧) રિટ અરજીઓ ચલણયોગ્ય છે અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ અથવા અન્ય કોઈ યોગ્ય કાયદા હેઠળ વૈકલ્પિક ઉપાય ઉપલબ્ધ હોવાના આધાર પર નામંજૂર કરવા પાત્ર નથી.

(૨) પાંચ વર્ષની સતત સેવા પૂર્ણ થવા પર અને અન્ય શરતોની પૂર્તિ થયા છતાં કામચલાઉ સ્થાપનામાં કાર્યભારિતમાંથી રિટ અરજદારોને સમાવી ન લેવાની રાજ્ય સરકારની કાર્યવાહી, સામાજિક અને આર્થિક ન્યાયની સંકલ્પનાના વિરુદ્ધ છે. રાજ્યએ, એક આદર્શ નિયોજક તરીકે, કર્મચારીઓની વાજબી આશાઓનો

ગળાઘોટો ન કરવો જોઈએ હતો. તેણે એવી પરિસ્થિતિ ઊભી કરી કે જેમાં આશાઓનો અંત નિરાશામાં આવ્યો.

(૩) ઔદ્યોગિક વિવાદો અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૮એ ની એવી કોઈ ભૂમિકા નથી અને ઉઠાવવામાં આવેલ મુદ્દો કોઈ મહત્વનો નથી.

(૪) આ રિટ અરજીઓમાં પડકારવામાં આવેલ વર્ષ ૨૦૧૪નો સરકારનો ઠરાવ નીતિ વિષયક બાબત હોવાથી તેમાં હસ્તક્ષેપ કરવામાં આવતો નથી, પરંતુ તે જ સમયે, રિટ અરજદારો અગાઉની નીતિના લાભો મેળવવા હકદાર છે, ખાસ કરીને ત્યારે જ્યારે આવી નીતિ એકતાલીસ વર્ષ સુધી અમલમાં રહી હતી અને રિટ અરજદારો લગભગ ત્રીસ વર્ષથી સેવા બજાવી રહ્યા છે.

૧૪૮ પરિણામે, તમામ રિટ અરજીઓ ભાગરૂપે મંજૂર કરવામાં આવે છે. (૧) રાજ્ય સરકારને આદેશ આપવામાં આવે છે કે તે રિટ અરજદારોને વર્ક-ચાજર્ડ સ્થાપનામાંથી કામચલાઉ સ્થાપનામાં સમાવી લે અને તેમને નીચે દર્શાવ્યા મુજબના લાભો આપે:

(એ) રાજ્ય સરકાર પ્રથમ તે તારીખ નક્કી કરશે કે જે તારીખે અગાઉ અમલમાં રહેલી નીતિ મુજબ રિટ અરજદારો કામચલાઉ સ્થાપનામાં સમાવી લેવાયા માટે પાત્ર બન્યા હતા. તે સંબંધમાં જે કોઈ તારીખ નક્કી કરવામાં આવે, ત્યારબાદ નવ વર્ષનો સમયગાળો કામચલાઉ સ્થાપનામાં કામગીરી કરી હોવા તરીકે ગણવામાં આવવો જોઈએ. તેને સ્પષ્ટ શબ્દોમાં કહીએ તો, દાખલા તરીકે, જો

કોઈ કર્મચારી વર્ષ ૧૯૯૫માં વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં સમાવી લેવાયા માટે પાત્ર હતો, તો કામચલાઉ સ્થાપનામાં નવ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કર્યા બાદ તે પ્રથમ ઉચ્ચતર પગારધોરણ મેળવવા હકદાર બન્યો હોત, એટલે કે ૧૯૯૫ + ૯ = ૨૦૦૪. તે મુજબ લાભોની ગણતરી કરવામાં આવશે.

(૨) જ્યાં સુધી દૈનિક વેતનધારકોનો પ્રશ્ન છે, રાજ્ય સરકારને આદેશ આપવામાં આવે છે કે તેઓને જે તારીખથી તેઓ અન્યથા સમાવી લેવા માટે પાત્ર હતા તે તારીખથી વર્ક ચાજર્ડ સ્થાપનામાં સમાવી લે. ઉદાહરણ તરીકે, જો તેઓ વર્ષ ૧૯૯૫માં સમાવી લેવાયા હોત, તો તે પછી નવ વર્ષ બાદ, અર્થાત્ ૨૦૦૪થી, લાભો પ્રાપ્ત થશે. હું અપેક્ષા રાખું છું કે રાજ્ય સરકાર, આદર્શ નિયોજક તરીકે, તે મુજબ અને તાત્કાલિક રીતે કાર્ય કરશે.

(૩) જો અરજદારોમાંથી કોઈ નિવૃત્ત થયું હોય અથવા અવસાન પામ્યું હોય, તો એવા અરજદારો પણ ઉપરોક્ત શરતો મુજબ લાભો મેળવવા હકદાર રહેશે અને પરિસ્થિતિ મુજબ તેઓને અથવા તેમના કાનૂની વારસદારોને, આ આદેશના બળે ચૂકવવાપાત્ર થતી રકમ તાત્કાલિક ચૂકવવામાં આવશે.

મુખ્ય રિટ અરજીઓમાં પસાર કરાયેલા આદેશને ધ્યાનમાં લેતાં, સંબંધિત બધી નાગરિક અરજીઓ, જો કોઈ હોય, તેનો પણ નિકાલ કરવામાં આવે છે.

(જે.બી. પારડીવાળા, ન્યાયમૂર્તિ)

ચુકાદો અને આદેશ ઉચ્ચારવામાં આવ્યા બાદ, રાજ્ય સરકાર તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન સરકારી વકીલ સુશ્રી મનીષા લવકુમાર શાહે એવી વિનંતી કરી કે રાજ્ય સરકાર આ જ ચુકાદાને ઉચ્ચતર મંચ સમક્ષ પડકારવા ઇચ્છે છે, તેથી આ ચુકાદાની અમલવારીને આઠ અઠવાડિયાની મુદત માટે સ્થગિત રાખવામાં આવે. આ પ્રાર્થનાનો અરજદારો તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ દ્વારા જોરદાર વિરોધ કરવામાં આવ્યો છે. કેસના તથ્યો અને પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં રાખીને, આજે ઉચ્ચારવામાં આવેલ ચુકાદો અને આદેશની અમલવારીને ચાર અઠવાડિયાની મુદત માટે સ્થગિત રાખવામાં આવે છે.

(જે.બી.પારડીવાળા, ન્યાયમૂર્તિ)

*he translation of this judgment has been provided by M/s Hyperlink
E-Solutions Pvt. Ltd.*

=====

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.