<u>અસ્વીકરણ</u>: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઇ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

<u>DISCLAIMER</u>: The translated judgement in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

==

અમદાવાદ ખાતેની ગુજરાત ઉચ્ચ ન્યાયાલયમાં

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૧૪૪૧ / ૨૦૧૨

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૩૮૫૩ / ૨૦૧૨

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૪૯૧૬ / ૨૦૧૩

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૫૩૩૬ / ૨૦૧૩

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૪૮૩૨ / ૨૦૧૩

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૪૭૩૧ / ૨૦૧૩

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૩૮૭૬ / ૨૦૧૩

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૬૦૪૪ / ૨૦૧૩

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૩૮૭૭ / ૨૦૧૩

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૪૦૯૧ / ૨૦૧૩

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૪૩૨૬ / ૨૦૧૩

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૩૫૮૩ / ૨૦૧૩

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૪૭૫૮ / ૨૦૧૪

સાથે

સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૩૩૭૧ / ૨૦૧૪

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૧૪૪૧ / ૨૦૧૨ માં

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૨૦૫૭ / ૨૦૧૪

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૯૫૦૨ / ૨૦૧૪

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૬૧૮૧ / ૨૦૧૪

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૬૫૬૪ / ૨૦૧૪

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૮૨૬૯ / ૨૦૧૪

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૫૧૯૬ / ૨૦૧૪

સાથે

સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૪૧૨૧ / ૨૦૧૪

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ સુશ્રી સોનિયા ગોકાણી

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

==

તાલેશકુમાર મગનભાઈ પટેલ અને ૪૫ – અરજદાર(ઓ)

વિરૂદ્ધ

અમદાવાદ મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન કમિશનરશ્રી મારફતે અને ૧ –

સામાવાળા(ઓ)

==

ઉપસ્થીતી:–

અરજદારો માટે વિ. વકીલો સુશ્રી રેણુ ડી ચૌધરી અને નિમિષા શર્મા સાથે વિ. સિનિયર વકીલ શ્રી યતીન ઓઝા

સામાવાળા(ઓ) નં. ૨ માટે વિ. એજીપી શ્રી નીરજ આશર

સામાવાળા માટે વિ. વકીલ શ્રી દીપ ડી વ્યાસ સાથે વિ. સિનિયર વકીલ શ્રી કમલ ત્રિવેદી

સામાવાળા(ઓ) નં. ૨ માટે નોટિસ બજાવવામાં આવી

==

કોરમઃ **માનનીય ન્યાયમૂર્તિ સુશ્રી સોનિયા ગોકાણી**

૨૩ જૂન ૨૦૧૫

સીએવી ચુકાદો

અરજીઓના આ જૂથમાં હકીકતો અને કાયદાના સમાન પ્રશ્નો સંકળાયેલા હોવાથી, તેઓનો નિર્ણય આ સામાયિક ચુકાદા અને હુકમ દ્વારા કરવામાં આવી રહ્યો છે. મુદ્દાના નિર્ણયના હેતુ માટે જરૂરી એવી સંક્ષિપ્ત સ્વરૂપમાં હકીકતો સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૧૪૭૧ / ૨૦૧૨ માંથી લેવામાં આવી છે.

અરજદારોની નિમણૂક વર્ષ ૧૯૯૪ માં મલેરિયા હેલ્થ ડિપાર્ટમેન્ટ દ્વારા કરવામાં આવી હતી અને તેઓ સેવાઓમાં કૃત્રિમ વિરામ સાથે કામ કરવાનું ચાલુ રાખતા હતા અને વર્ષ ૨૦૦૬ થી, તેઓ સેવામાં વિરામ વગર સતત કામ કરી રહ્યા છે. ૩૧ જુલાઈ ૨૦૧૦ ના રોજ એક પરિપત્ર બહાર પાડવામાં આવ્યો હતો જેમાં કોર્પોરેશને વર્ગ ૪ માં કામ કરતા તે કર્મચારીઓ પાસેથી અરજીઓ મંગાવી હતી જેમણે ૩૦ જૂન ૨૦૧૦ ના રોજ ઓછામાં ઓછી એક વર્ષની સેવા સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કરી હોય, જેથી બે વર્ષના પ્રોબેશન પર સહાયકની કાયમી પોસ્ટ માટે પસંદગી યાદી તૈયાર કરી શકાય.

૨. અરજદારોનું એવું કહેવું છે કે પાર્ટ ટાઈમ કર્મચારીઓ તરીકે આપવામાં આવેલી સેવાઓ માટે તેમને દર મહિને મામૂલી રકમ ચૂકવવામાં આવે છે અને ચોમાસાની ઋતુમાં, અરજદારોની સેવાઓ પૂર્ણ–સમયના રોજમદાર તરીકે લેવામાં આવે છે. અરજદારોનું એવું કહેવું છે કે તેમની સેવા ૧૨ એપ્રિલ ૨૦૧૦; ૬ મે ૨૦૧૦; ૨૭ મે ૨૦૧૧ અને ૬ જુલાઈ ૨૦૧૨ ના

રોજના પરિપત્રો બહાર પાડીને સમયાંતરે લંબાવવામાં આવી છે. એવો પણ દાવો કરવામાં આવ્યો છે કે તેઓ કોર્પોરેશન દ્વારા જારી કરવામાં આવેલ ઓળખપત્ર ધરાવે છે અને તેમને ચૂંટણી ફરજ વગેરે જેવા અન્ય કામ માટે પણ મોકલવામાં આવે છે. કેટલાક અરજદારો ગ્રેજ્યુએટ છે, જેઓ સેવાઓ માટે જરૂરી લાયકાત કરતાં વધુ લાયકાત ધરાવે છે. અરજદારોનું એવું કહેવું છે કે કોર્પોરેશનની જરૂરિયાત હોવા છતાં, તેમને સેવામાં નિયમિત કરવામાં આવ્યા નથી. તેઓ બધા આશરે અઢાર વર્ષથી વધુ સમયથી નિષ્ઠાપૂર્વક કામ કરી રહ્યા છે, અને તેથી, તેમની સેવાઓને નિયમિત કરવાની અને તેમને તમામ લાભો આપવાની જરૂરિયાત છે; જેમાં ૬ ઠ્ઠા પગાર પંચમાંથી મળતા લાભોનો પણ સમાવેશ થાય છે. મુખ્યત્વે, જે માંગણી કરવામાં આવી છે તે એ છે કે તેઓએ ૫ વર્ષ અને ૯૦૦ દિવસ પૂરા કર્યા હોવાથી તેમને સેવામાં નિયમિત કરવામાં આવે.

૩. નીચે મુજબની દાદ માંગવામાં આવી છે –

> *"[એ] આપ નામદાર આ વર્તમાન અરજીઓને મંજૂર કરવા કૃપા કરશો;*
>
> *[બી] આપ નામદાર પરમાદેશ સ્વરૂપની રિટ અથવા પરમાદેશ સ્વરૂપની રિટ કે અન્ય કોઈ યોગ્ય રિટ, હુકમ અને/અથવા સૂચનાઓ જારી કરીને સામાવાળાને નિમણૂકની તારીખથી તમામ પરિણામી લાભો સાથે અરજદારોને સમાવી લેવા આદેશ આપવા કૃપા કરશો;*

[સી] આપ નામદાર સામાવાળાને અરજદારોને નિયમિત કર્મચારી તરીકે ગણવા અને નિયમિત કર્મચારીઓના તમામ પરિણામી લાભો અરજદારોને આપવા આદેશ કરવા કૃપા કરશો;

[ડી] આપ નામદાર સામાવાળાની અરજદારોને નિયમિત ન કરવાની કાર્યવાહી ગેરવાજબી, ભેદભાવપૂર્ણ અને કાયદા વિરૂદ્ધની છે તેવું જાહેર કરવા કૃપા કરશો;

[ઈ] આ અરજીની સુનાવણી અને આખરી નિકાલ પેન્ડિંગ હોય ત્યાં સુધી, આપ નામદાર સામાવાળાને અરજદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરતા રોકવા અને સામાવાળાને અરજદારોની સેવાઓ ચાલુ રાખવા વધુ આદેશ આપવા કૃપા કરશો;

[એફ] આપ નામદાર અરજદારોને તારીખ ૦૫.૦૫.૨૦૧૦ ના પરિપત્રના લાભો આપવા કૃપા કરશો;

[જી] આપ નામદાર ન્યાયના હિતમાં અરજદારોની તરફેણમાં કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં જે યોગ્ય અને ઉચિત જણાય તેવી અન્ય અને વધુ રાહત/ઓ આપવા કૃપા કરશો."

૪. સોગંદનામા પરના જવાબમાં, કોર્પોરેશને આ તમામ વર્ષો દરમિયાન અરજદારોએ કૃત્રિમ વિરામ સાથે કામ કર્યું હોવાનો ઈનકાર કર્યો છે. એવો પણ ઈનકાર કરવામાં આવ્યો છે કે સોલિડ વેસ્ટ મેનેજમેન્ટ એન્ડ

કન્ઝર્વન્સી સર્વિસીસનો તારીખ ૫ જુલાઈ ૨૦૧૦ નો કચેરી હુકમ નિયમિતકરણ અથવા સમાવેશ માટેની પાત્રતા ધરાવતો હોવાનો હેતુ ધરાવે છે, જેમ કે અરજદારો દ્વારા દાવો કરવામાં આવ્યો છે તે ઈરાદા સાથે કે અરજદારો દ્વારા તેમની રોજમદાર કર્મચારીઓ તરીકેની સેવાઓ અંગે મુક્તપણે છૂપાવવામાં આવ્યું છે. સામાવાળાનું વધુમાં એવું કહેવું છે કે કેટલાક કામદારો દ્વારા સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૫૦૧૯/૨૦૦૧ અને તેને સંલગ્ન કેસો સંતોષવામાં આવ્યા હતા જેમાં સમાધાન થયું હતું પરંતુ તે માત્ર તે રોજમદારોના સંદર્ભમાં છે જેમણે ૧૫ ઓગસ્ટ ૨૦૦૪ ના રોજ પૂર્ણ–સમયના રોજમદાર તરીકે પાંચ વર્ષ અને ૯૦૦ દિવસની સેવા પૂર્ણ કરી હતી. તે સદર ઠરાવ મુજબ વર્ગ ૪ ના કર્મચારીઓને કાયમી ધોરણના લાભો આપવા માટેનો એક અપવાદરૂપ ઉપાય હતો. એ બાબત પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે કે જ્યાં સુધી તેઓ કાયમી પોસ્ટ પર ન હોય ત્યાં સુધી સમાવી લેવાનો કોઈ હક નથી. કોર્પોરેશનનું એવું કહેવું છે કે વર્ગ ૪ માં કામ કરતી વ્યક્તિઓ માટે પસંદગી યાદી તૈયાર કરવા માટે તારીખ ૩૧ જુલાઈ ૨૦૧૦ ના પરિપત્ર મારફતે સૂચનાઓ જારી કરવામાં આવી હતી. જેના અનુસંધાને ૧૦૬૧ અરજીઓ મળેલ, જેમાંથી ૪૧૨ અરજદારો દ્વારા આપવામાં આવેલી વિગતો અપૂર્ણ હતી. આવી સૂચનાઓ/પરિપત્રમાં વય મર્યાદા, પાત્રતા, લાયકાત વગેરે અંગે કોઈ સ્પષ્ટતા ન હતી, અને તેથી, ડેપ્યુટી મ્યુનિસિપલ કમિશનર [વહીવટ]; ડેપ્યુટી મ્યુનિસિપલ કમિશનર [આરોગ્ય] અને ડેપ્યુટી મ્યુનિસિપલ કમિશનર [હોસ્પિટલો] ના બનેલા ત્રણ સભ્યોની એક સમિતિની રચના કરવામાં આવી હતી. વધુમાં, પસંદગીના ધોરણો અને અન્ય સંબંધિત મુદ્દાઓને લગતા મુદ્દાઓને ઉકેલવા માટે ચીફ ઓફિસર [એમઓએચ],

ફરિયાદ અધિકારી અને લેબર ઓફિસરની બનેલી એક સમિતિની પણ રચના કરવામાં આવી હતી. પાછળથી, કમિશનરે સમગ્ર પ્રક્રિયાને રદ્દ કરવાનો અને અરજીઓને દફતરે કરવાનો નિર્ણય લીધો.

૪.૧ પ્રત્યુત્તર અને પ્રત્યુત્તર પરના ઉત્તરના સોગંદનામા પણ રેકોર્ડ પર લાવવામાં આવ્યા છે.

૪. બંને પક્ષોએ પોતાના પરસ્પર વિરોધી સ્ટેન્ડના સમર્થનમાં વિસ્તારપૂર્વક રજૂઆતો કરી.

૫.૧ અરજદારો માટે ઉપસ્થિત રહેલા વિ. વકીલ સુશ્રી રેણુ ચૌધરી સાથેના વિ. સિનિયર વકીલ શ્રી વાય. એન. ઓઝાએ આગ્રહપૂર્વક તેમની રજૂઆતો કરતા અન્ય બાબતોની સાથે સાથે એવી વિનંતી કરી કે કોર્પોરેશન દ્વારા બનાવવામાં આવેલી નીતિ એ એક કલ્યાણકારી નીતિ છે. આ અરજી પેન્ડિંગ હતી તે દરમિયાન પણ અન્ય ઘણા લોકોને નોકરીમાં નિયમિત કરવામાં આવ્યા છે. અરજદારો પોતાના અગાઉના વર્ષોની સેવા જતી કરવા તૈયાર ન હોવાથી, તેમને સમાવવામાં આવ્યા નથી. જો કે, કલ્યાણકારી અર્થઘટનનો નિયમ ઉદાર રીતે અર્થઘટનની માંગ કરશે. તેમના જણાવ્યા મુજબ, તારીખ ૫ જુલાઈ ૨૦૧૦; ૩૧ જુલાઈ ૨૦૧૦; ૧૪ ઓક્ટોબર ૨૦૧૦ અને ૪ માર્ચ ૨૦૧૪ ના ચાર પત્રવ્યવહારો છે જેમને સંપૂર્ણપણે અવગણવામાં આવ્યા છે. કોર્પોરેશનનો

એવો કેસ ક્યારેય નહોતો કે આ નીતિ માત્ર પૂર્ણ–સમયના રોજમદારો માટે હતી અને પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારો માટે નહીં. તેમણે લંબાણપૂર્વક એ દલીલ પણ કરી હતી કે ભારતના બંધારણમાં સમાવિષ્ટ સમતાનું સામાવાળાઓ દ્વારા તેમની કથિત ગેરવાજબી કાર્યવાહી દ્વારા કેવી રીતે ઉલ્લંઘન કરવામાં આવ્યું છે. પોતાની દલીલોના સમર્થનમાં, વિ. વકીલે નીચેના ઓથોરિટીઓ પર આધાર રાખ્યો :–

[એ] શ્યામ સુંદર વિ. રામ કુમાર, ૨૦૦૧ (૮) એસસીસી ૨૪;

[બી] એસ. અપ્પુકુટ્ટન વિ. થુન્ડીયીલ જાનકી અમ્મા, ૧૯૯૮ (૨) એસસીસી ૩૭૨;

[સી] હરનામ સિંહ અને અન્ય વિ. રીજિયોનલ ટ્રાન્સપોર્ટ ઓથોરિટી, કલકત્તા રીજન અને અન્ય, એઆઇઆર ૧૯૫૪ એસસી ૧૯૦;

[ડી] નેશનલ ઇન્સ્યોરન્સ કંપની લિમિટેડ વિ. કિરાલ સિંહ, ૨૦૧૪ (૫) એસસીસી ૧૮૯;

[ઈ] બરૌની રિફાઇનરી પ્રગતિશીલ શ્રમિક પરિષદ વિ. ઇન્ડિયન ઓઇલ કોર્પોરેશન લિમિટેડ, ૧૯૯૧ [૧] એસસીસી ૪;

[એફ] જી.એમ, સિક્યુરિટી પેપર મિલ્સ વિ. આર.એસ શર્મા, ૧૯૮૬ (૨) એસસીસી ૧૫૧;

[જી] યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિ. ઈબ્રાહિમ ઉદ્દીન, ૨૦૧૨ (૮) એસસીસી ૧૪૮;

[એચ] શ્રીરામ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ એન્ટરપ્રાઈઝીસ લિમિટેડ વિ. મહાક સિંહ, ૨૦૦૭ (૪) એસસીસી ૯૪;

[આઈ] અમરેન્દ્ર કુમાર મોહાપાત્રા વિ. સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા, ૨૦૧૪ (૪) એસસીસી ૫૮૩;

[જે] એ. મંજુલા ભાષિણી વિ. એ.પી વુમન્સ કોઓપ. ફાઈનાન્સ કોર્પોરેશન લિમિટેડ, ૨૦૦૯ (૮) એસસીસી ૪૩૧.

૫.૨ તેનાથી વિરૂદ્ધ, કોર્પોરેશન માટે વિ. વકીલ શ્રી દીપ ડી. વ્યાસ સાથે ઉપસ્થિત રહેલા વિ. સિનિયર વકીલ શ્રી કમલ ત્રિવેદીએ સખત રજૂઆત કરી હતી કે ૧૨૮ અરજદારો પાર્ટ-ટાઈમ રોજમદારો છે અને પૂર્ણ-સમયના રોજમદારો નથી. તેઓ ૨૦૦૬ થી કામ કરી રહ્યા છે. તેમની પાસેથી દૈનિક ૮ કલાકનું કામ માત્ર ચોમાસાની ઋતુમાં લેવામાં આવે છે. તેઓ એન્ટી મલેરિયા ડિપાર્ટમેન્ટમાં છે તે હકીકત પરથી જ, તેમને મોંઝબાની રીતે આવા કામમાં રોકવામાં આવ્યા છે. તેઓ ચોમાસાની ઋતુના ચાર મહિના દરમિયાન આઠ કલાક અને બાકીના આઠ મહિના દરમિયાન ચાર કલાક કામ કરે છે. કોઈ પણ ભરતી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયું નથી કે કોઈને પણ નિયમિતપણે અનુસરવામાં આવતી પદ્ધતિમાં રોકવામાં આવ્યા નથી. ભરતીની કોઈ પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં આવી નથી, તેમના નામ પણ એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જમાંથી મંગાવવામાં આવ્યા

નથી. નિયમિત કરવાના હેતુ માટે, કોર્પોરેશન દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલી યોજના પાંચ વર્ષની સેવા અને ૯૦૦ દિવસના કામના અનુભવની વાત કરે છે. દર વર્ષે ૧૮૦ દિવસના કામની જરૂરિયાત પણ જતી કરવામાં આવી છે. આ નીતિ પૂર્ણ–સમયના રોજમદારો માટે હતી અને પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારો માટે નહીં. તેમને નિયમિત કરવાનું બિલકુલ શક્ય નથી. તેમનું એવું કહેવું છે કે આ કાર્યવાહી પેન્ડિંગ હતી તે દરમિયાન, ૧ જુલાઈ ૨૦૧૪ ના રોજ, ઘણા લોકોની દુર્દશાને ધ્યાનમાં રાખીને, નીતિગત નિર્ણય તરીકે પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારોના હોદ્દાને પૂર્ણ–સમયના રોજમદારોમાં ફેરવવામાં આવ્યો છે. જો કે, તેમનો સમાવેશ પાંચ વર્ષ પછી જ શક્ય બનશે. જેમણે આ વિકલ્પ પર સહી ન કરવાનું પસંદ કર્યું તેઓ જ બાકી રહી ગયા છે અને કોર્ટ સમક્ષ વિરોધ કરી રહ્યા છે.

૫.૩ વિ. વકીલે સેક્રેટરી ટુ ગવર્નમેન્ટ, સ્કૂલ એજ્યુકેશન ડિપાર્ટમેન્ટ, ચેન્નઈ વિ. આર. ગોવિંદસ્વામી અને અન્ય, [૨૦૧૪] ૪ એસસીસી ૭૬૯ માં નોંધાયેલ કેસમાં એપેક્સ કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા એક ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો છે, જેમાં અપીલકર્તા બેંક સાથે ૧૦ વર્ષથી વધુ સમયથી કામ કરતા પાર્ટ–ટાઇમ સફાઈ કામદારોના કેસમાં, કોર્ટે ઠરાવ્યું અને અવલોકન કર્યું કે કોર્ટના કેટલાક વચગાળાના હુકમોના રક્ષણ હેઠળ અસ્થાયી અથવા એડહોક અથવા રોજમદાર કર્મચારી દ્વારા સેવાનું માત્ર ચાલુ રહેવું, તેમને સેવામાં સમાવી લેવાનો કોઈ હક આપશે નહીં કારણ કે આવી સેવા 'મુકદ્દમા આધારિત રોજગાર' હશે. એક કે બે વર્ષની સેવા તો બાજુ પર રહી, લાંબા વર્ષો સુધી અસ્થાયી, એડહોક અથવા રોજમદાર

તરીકેની સેવા પણ જો કર્મચારી મંજૂર થયેલી પોસ્ટ સામે કામ ન કરતો હોય તો તેને નિયમિત કરવાનો દાવો કરવાનો હક આપશે નહીં. કોર્ટે વધુમાં અવલોકન કર્યું કે કાનૂની હકના અભાવે સહાનુભૂતિ અને લાગણી એ સેવાઓને નિયમિત કરવા માટે માન્ય ગ્રાઉન્ડ બની શકે નહીં.

૫.૪ પોતાની રજૂઆતોના સમર્થનમાં, વિ. વકીલે નીચેના ઓથોરિટીઓ પર પણ આધાર રાખ્યો :

એ] પંજાબ વોટર સપ્લાય એન્ડ સીવરેજ બોર્ડ વિ. રણજોધ સિંહ અને અન્ય, (૨૦૦૭) ૨ એસસીસી ૪૯૧ માં નોંધાયેલ;

બી] ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર વિ. દયાનંદ અને અન્ય, (૨૦૦૮) ૧૦ એસસીસી ૧ માં નોંધાયેલ;

સી] સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન અને અન્ય વિ. દયા લાલ અને અન્ય, (૨૦૧૧) ૨ એસસીસી ૪૨૯ માં નોંધાયેલ;

ડી] સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા અને અન્ય વિ. મમતા મોહંતી, (૨૦૧૧) ૩ એસસીસી ૪૩૬ માં નોંધાયેલ;

ઈ] સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા અને અન્ય વિ. તિલક રાજ અને અન્ય, (૨૦૦૩) ૬ એસસીસી ૧૨૩ માં નોંધાયેલ;

એફ] સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા અને અન્ય વિ. જસમેર સિંહ અને અન્ય, (૧૯૯૬) ૧૧ એસસીસી ૭૭ માં નોંધાયેલ.

૬. આ રીતે બંને પક્ષોને સાંભળ્યા પછી અને આ વિષય પરની સામગ્રીને ધ્યાનમાં લીધા પછી, એ જોઈ શકાય છે કે તમામ અરજદારો ૨૦૦૬ થી કોર્પોરેશન સાથે એન્ટી મલેરિયા પ્રવૃત્તિઓમાં કામ કરતા પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારો છે, જેઓ વર્ષમાં લગભગ આઠ મહિના દરરોજ ચાર કલાક કામ કરે છે, જ્યારે તેઓ ચોમાસાની ઋતુમાં ચાર મહિના માટે આઠ કલાક કામ કરે છે. એ એક બિનતકરારી હકીકત છે કે તમામ અરજદારો કોઈ પણ નિયમિત ભરતી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા વિના કામ કરી રહ્યા છે. તેમની નિમણૂકો કોઈ જાહેરાતને અનુલક્ષીને અથવા એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જમાંથી નામો મંગાવીને કરવામાં આવી નથી. વર્ષ ૧૯૭૮–૭૯ માં, કોર્પોરેશને એક નીતિગત નિર્ણય લઈને ૩૩૪ નંબરનો વહીવટી હુકમ બહાર પાડ્યો હતો કે જેઓએ ૩૧ માર્ચ ૧૯૭૮ ના રોજ એક વર્ષમાં ઓછામાં ઓછી ૧૮૦ દિવસની હાજરી સાથે ઓછામાં ઓછી પાંચ વર્ષની સતત સેવા અથવા તેથી વધુ પૂર્ણ કરી હોય તેમને નિયમિત કરવાના હેતુ માટે ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ.

૬.૧ એન્જિનિયરિંગ ડિપાર્ટમેન્ટના તે રોજમદારોને રેફરન્સ નં. ૧૭૯/૧૯૭૫ માં પસાર કરાયેલા ચુકાદા અનુસાર લાભો આપવામાં આવ્યા હતા.

૬.૨ ૨૭ સપ્ટેમ્બર ૧૯૮૨ ના રોજ, કોર્પોરેશનની જનરલ બોર્ડે તેના ઠરાવ નં. ૧૧૧૦ દ્વારા સ્ટેન્ડિંગ કમિટીના તારીખ ૧ સપ્ટેમ્બર ૧૯૮૨ ના ઠરાવ નં. ૧૪૬૧ ને મંજૂરી આપીને સદર વહીવટી હુકમમાંથી કાઢી

નાખવાનો નિર્ણય કર્યો. "રોજમદારો કે જેઓએ ઓછામાં ઓછી પાંચ વર્ષની સતત સેવા સાથે વર્ષમાં ઓછામાં ઓછા ૧૮૦ દિવસ પૂરા કર્યા હોય" એ શબ્દો કાઢી નાખવામાં આવ્યા હતા અને તેના બદલે નીતિમાં જે શબ્દો બદલવામાં આવ્યા તે છે, "..જે રોજમદારોએ પાંચ વર્ષથી વધુ સેવા આપી હોય તેવા કિસ્સામાં, તેમના કામકાજના દિવસોને ૧૮૦ વડે ભાગવા જોઈએ અને જો કુલ અનુભવ પાંચ વર્ષ કે તેથી વધુ થાય, તો તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવી." બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, નિયમિત કરવાના હેતુ માટે અને ઉપર જણાવેલ આઈટી રેફરન્સનો લાભ આપવા માટે રોજમદારો માટે દર વર્ષે ૧૮૦ દિવસ પૂરા કરવાની સખત જરૂરિયાતમાં છૂટછાટ આપવામાં આવી હતી. અને તેથી, અલગથી વ્યક્તિગત રીતે દર વર્ષે ૧૮૦ દિવસની જરૂરિયાતના બદલે પાંચ વર્ષમાં ૯૦૦ દિવસનું કામ પૂર્ણ કરવાની જરૂરિયાત દ્વારા બદલવામાં આવી હતી.

૬.૩ ૧૬ ઓગસ્ટ ૧૯૮૪ ના રોજ, કોર્પોરેશને કોઈ પણ ડિપાર્ટમેન્ટમાં શિડ્યુલ પોસ્ટ્સ પર પાંચ વર્ષમાં ૯૦૦ દિવસ કામ કરનાર રોજમદારોના સંબંધમાં વધુ સૂચનાઓ આપતો એક પરિપત્ર બહાર પાડ્યો જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે સાથે સૂચના આપવામાં આવી હતી કે તેમને નિયમિત કરવા જોઈએ અને તેવા કામદારોની યાદી દર વર્ષે બે વાર તૈયાર કરવી જોઈએ અને દર વર્ષે ૩૧ માર્ચ અને ૩૦ સપ્ટેમ્બરના રોજ સંબંધિત ડિપાર્ટમેન્ટને મોકલવી જોઈએ. આમ, આનાથી અનિયમિત કામદારોને અને તેવા કામદારોને પણ લાભ થયો, જેમણે પાંચ વર્ષના સમયગાળામાં ૯૦૦ દિવસ માટે કામચલાઉ ગોઠવણ તરીકે કામ કર્યું હતું.

૬.૪ ત્યારબાદ કોર્પોરેશન દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલા ૨૩ માર્ચ ૧૯૯૯ ના પરિપત્રમાં કોર્પોરેશનની નીતિ, ખાસ કરીને ૨૭ સપ્ટેમ્બર ૧૯૮૨ ના ઠરાવ મુજબ નિયમિત કરવા માટે પાત્ર રોજમદારોની ફાઈલો મોકલવા માટે સૂચના આપવામાં આવી હતી અને તેના કારણે મુકદ્દમાઓમાં વધારો થયો હતો.

૬.૫ સ્ટેન્ડિંગ કમિટીએ તારીખ ૧૩ ઓગસ્ટ ૨૦૦૪ નો ઠરાવ નં. ૪૪૭ પસાર કર્યો અને નિર્ણય લીધો કે વર્ગ ૪ માં આવતા તે રોજમદાર સફાઈ કામદારો જેમણે સેવામાં પાંચ વર્ષ ચાલુ રાખ્યા હોય અને ૧૫ ઓગસ્ટ ૨૦૦૪ ના રોજ પાંચ વર્ષના સદર સમયગાળા દરમિયાન ૯૦૦ દિવસ કામ કર્યું હોય તેમને આવા અપવાદરૂપ ઉપાય તરીકે કાયમી કામદારો બનાવવામાં આવે.

૬.૬ ૩ સપ્ટેમ્બર ૨૦૦૪ ના રોજ, કામદારો દ્વારા કરવામાં આવેલી સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૫૦૧૯/૨૦૦૧ વાળી રિટ અરજીમાં, આ કોર્ટે શરતોના સંબંધમાં પક્ષકારોની સંમતિથી એક હુકમ પસાર કર્યો અને કોર્ટે એ પણ અવલોકન કર્યું કે ઠરાવના અનુસંધાને, રોજમદાર વર્ગ ૪ ના કામદારો પાસેથી અરજીઓ મંગાવીને વિવાદોનો ઉકેલ લાવવા માટે કોર્પોરેશન દ્વારા પ્રક્રિયા શરૂ કરવામાં આવી હતી.

૬.૭ ૩ જાન્યુઆરી ૨૦૦૮ ના રોજ, કમિશનરે એક પરિપત્ર બહાર પાડીને કોર્પોરેશનના તમામ સત્તાધિકારીઓ તેમજ તમામ ડિપાર્ટમેન્ટ્સને જાણ કરી હતી કે સ્ટેન્ડિંગ કમિટીના તારીખ ૧૩ ઓગસ્ટ ૨૦૦૪ ના ઠરાવને અનુસરીને, સતત સેવાના ૫ વર્ષ પૂરા કરનાર અને ૯૦૦ દિવસ કામ કરનાર તમામ પૂર્ણ–સમયના રોજમદારોને કાયમી કરવામાં આવે. સદર ઠરાવ નિયમિત કરવાની પ્રચલિત નીતિનો ઉલ્લેખ કરે છે અને સૂચવે છે કે તે પૂર્ણ–સમયના રોજમદારો માટે હતી અને પાર્ટ–ટાઈમરો માટે નહીં.

૬.૮ ૫ જુલાઈ ૨૦૧૦ ના રોજ, મ્યુનિસિપલ કમિશનરે સફાઈ કામદારો માટે હુકમ નં. ૧/૨૦૧૦–૨૦૧૧ પસાર કર્યો હતો જેના કિસ્સામાં, ૯૦૦ પૂર્ણ–સમયના દિવસો પૂરા થયા ન હતા અથવા તે કર્મચારીઓના કિસ્સામાં જેમના કિસ્સામાં ૧૮૦૦ પાર્ટ–ટાઈમ દિવસો પૂરા થયા ન હતા. સદર હુકમમાં એવું જણાવવામાં આવ્યું છે કે તેમને બાકીના દિવસો પૂરા કરવા માટે કામ કરવાની મંજૂરી આપવી જોઈએ અને ત્યારબાદ નિયત ફોર્મમાં તેમની અરજીઓ મંગાવવામાં આવે અને મૂલ્યાંકન કર્યા પછી, તેમને કાયમી કરવા કે નહીં તે વિચારણા કરવા માટે સક્ષમ સત્તાધિકારીની મંજૂરી માટે તેમના નામ મોકલવામાં આવે.

૬.૯ સદર હુકમને, જો કે, તારીખ ૭ મે ૨૦૧૪ ની મંજૂરી સમયે અવગણવામાં આવ્યો હતો.

૭. ૩૧ જુલાઈ ૨૦૧૦ ના રોજ, કોર્પોરેશને વર્ગ ૪ માં કામ કરતા કર્મચારીઓ પાસેથી અરજીઓ મંગાવતો એક પરિપત્ર બહાર પાડ્યો, જેમણે બે વર્ષના પ્રોબેશન પર સહાયકની કાયમી પોસ્ટ માટે પસંદગી યાદી તૈયાર કરવા માટે ૩૦ જૂન ૨૦૧૦ ના રોજ ઓછામાં ઓછું એક વર્ષ સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કર્યું હોય. ઉપર ઉલ્લેખ કર્યા મુજબ, ૧૦૩૦ અરજીઓ મળી હતી અને તેમાંથી ૪૦૮ અરજીઓ અપૂર્ણ જણાઈ હતી અને સદર પરિપત્રમાં વય મર્યાદા, પાત્રતાના માપદંડ, લાયકાત વગેરે દર્શાવવામાં આવ્યા ન હોવાથી, અને ઉમેદવારો દ્વારા આવી કોઈ વિગતો પણ પૂરી પાડવામાં આવી ન હોવાથી, જટિલ મુદ્દાઓની તપાસ માટે એક સમિતિની રચના કરવામાં આવી હતી. આખરે, આવી સમિતિ દ્વારા લેવામાં આવેલા નિર્ણયને પાછળથી કમિશનર દ્વારા રદ્દ કરવામાં આવ્યો હતો અને તમામ અરજીઓને દફતરે કરવાનો આદેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

૭.૧ ૧૪ ઓક્ટોબર ૨૦૧૦ ના રોજ, એક શ્રી ભાવેશ ગોવિંદભાઈ પટેલના સંબંધમાં એક હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો જ્યાં તેમના પૂર્ણ–સમયના દિવસોની કુલ સંખ્યા ૪૪૯ હતી અને પાર્ટ–ટાઇમ દિવસોની કુલ સંખ્યા ૧૮૯ હતી, જે તેમાં દર્શાવે છે કે ૯૦૦ પૂર્ણ–સમયના દિવસો અથવા ૧૮૦૦ પાર્ટ–ટાઇમ દિવસો પૂરા કરવા માટે, ખૂટતા દિવસોની સંખ્યા ૩૫૭ છે. ત્યારબાદ, તારીખ ૫ જુલાઈ ૨૦૧૦ અને ૧૪ ઓક્ટોબર ૨૦૧૦ બંને હુકમોનો અમલ કરવામાં આવ્યો ન હતો. કોર્પોરેશનના જણાવ્યા મુજબ, મ્યુનિસિપલ કમિશનર દ્વારા ૭ મે

૨૦૧૪ ના રોજ આપવામાં આવેલી મંજૂરીને ધ્યાનમાં રાખીને સ્પષ્ટપણે જાહેર કરવામાં આવ્યું હતું કે પૂર્ણ–સમયના દિવસો અને પાર્ટ–ટાઇમ દિવસોની સંખ્યાને એકીકૃત કરવાની અથવા ખૂટતા દિવસો પર કામ પૂરું કરવાની મંજૂરી આપીને તેને ૯૦૦ પૂર્ણ–સમયના દિવસો કે ૧૮૦૦ પાર્ટ–ટાઇમ દિવસો પૂરા કરવા દેવાની કોર્પોરેશનની ક્યારેય નીતિ રહી નથી, અને તેથી, અરજદારો આ બે હુકમોનો લાભ લઈ શકતા નથી જે ક્યારેય અમલમાં મૂકાયા ન હતા, અને તેથી, અમલમાં નથી.

૭.૨ ત્યારબાદ, મ્યુનિસિપલ કમિશનરે ૪ માર્ચ ૨૦૧૪ ના રોજ ૨૦ ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૪ ના પ્રસ્તાવને મંજૂરી આપી હતી જેમાં હાલના અરજદારો સહિત ૩૩૦ પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારોને રેસિડેન્શિયલ વેલફેર એસોસિએશનના હવાલે મૂકવા માટે જેઓની મુદત અન્યથા ૩૦ એપ્રિલ ૨૦૧૪ થી સમાપ્ત થવાની હતી. આવી મંજૂરીના અમલ અને બજવણી તથા કામગીરી પર સ્ટે માંગતી સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૩૩૭૧/૨૦૧૪ મારફતે સ્ટે માંગવામાં આવ્યો હતો. આ કોર્ટે વચગાળાની રાહત આપી હતી અને ૨૫ માર્ચ ૨૦૧૪ ના રોજ અરજદારોની સેવા શરતો અંગે યથાસ્થિતિ જાળવવાનો આદેશ આપ્યો હતો. એવું જણાય છે કે ૨૫ માર્ચ ૨૦૧૪ ના રોજ જ, ૨ વર્ષના પ્રોબેશન પર સહાયક તરીકે પસંદગી યાદી તૈયાર કરવા માટે ૩૦ જૂન ૨૦૧૦ ના રોજ એક વર્ષ પૂર્ણ કરનાર વર્ગ ૪ ના કર્મચારીઓને લગતા તારીખ ૩૧ જુલાઈ ૨૦૧૦ ના પરિપત્રનો અમલ કરવા માટે એક પ્રસ્તાવ આગળ મોકલવામાં આવ્યો હતો. આ કમિશનર

દ્વારા ૧૭ એપ્રિલ ૨૦૧૪ ના રોજ સ્વીકારવામાં આવ્યો નથી, અને તેથી, સદર પરિપત્ર પણ અમલમાં મુકાયો નથી.

૭.૩ ૨૬ એપ્રિલ ૨૦૧૪ ના રોજ, કમિશનરે ૪ માર્ચ ૨૦૧૪ ના રોજની અગાઉની મંજૂરીનો અમલ ન કરવાના પ્રસ્તાવને મંજૂરી આપી હતી કે જેના દ્વારા ૩૦૦ પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારોને રેસિડેન્શિયલ વેલફેર એસોસિએશનના હવાલે મૂકવામાં આવ્યા હતા અને રેસિડેન્શિયલ વેલફેર એસોસિએશન પાસેથી કામ કરાવવા માટે મૂકવામાં આવ્યા હતા. ૭ મે ૨૦૧૪ ના રોજ, કમિશનર દ્વારા અન્ય બાબતોની સાથે સાથે એવી જાહેરાત કરતી મંજૂરી આપવામાં આવી છે કે જેઓએ ૯૦૦ પૂર્ણ–સમયના દિવસો અથવા ૧૮૦૦ પાર્ટ–ટાઇમ દિવસો પૂરા કર્યા ન હોય તેમને ખૂટતા દિવસો પૂર્ણ કરવા દેવા અથવા પૂર્ણ–સમય અથવા પાર્ટ–ટાઇમ દિવસોની સંખ્યાને એકીકૃત કરવા દેવાની કોર્પોરેશનની ક્યારેય નીતિ રહી નથી. તે સ્પષ્ટ કરે છે કે ૫ વર્ષની સતત સેવા હોવી જોઈએ જે દરમિયાન તેઓએ પૂર્ણ–સમયના રોજમદારો તરીકે ૯૦૦ દિવસ કામ કર્યું હોવું જોઈએ અને એક વર્ષ સુધી સેવામાં ગેરહાજરીને સેવામાં વિરામ તરીકે ગણવામાં આવશે.

૭.૪ સ્ટેન્ડિંગ કમિટીએ ૯ જુલાઈ ૨૦૧૪ ના રોજ ઠરાવ નં. ૩૨૬ પસાર કર્યો હતો જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે સાથે કોર્પોરેશનમાં સદર પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારોને પરિવહન ભથ્થું અને મહિને ચાર પગારી રજા આપવા સાથે ૮ કલાકના પૂર્ણ–સમયના કામનો લાભ આપવાનો ઠરાવ કરવામાં

આવ્યો હતો. આવો લાભ એવા કિસ્સામાં આપવામાં આવે છે જ્યાં દર મહિને હાજરી ૭૦% થી વધુ હોય અને કમિશનરની મંજૂરી મળ્યા બાદ આવી નીતિ જુલાઈ ૨૦૧૪ થી અમલમાં આવી હતી.

૮. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨ (પી) ની જોગવાઈઓ અને નિયમોના નિયમ ૬૨ (૨) સાથે વાંચતા, યુનિયનના બહુમતી સભ્યો સાથે કોર્પોરેશનના પાર્ટ–ટાઈમ રોજમદારોના સંદર્ભમાં એક કરાર પર આવવામાં આવ્યું હતું. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, ૧ જુલાઈ ૨૦૧૪ થી આ નીતિગત નિર્ણય અસરકારક બનતાં, પાર્ટ–ટાઈમ રોજમદારો પૂર્ણ–સમયના રોજમદાર કામદારો તરીકે કામ કરશે જેમને મેડિકલ ભથ્થું અને અન્ય આનુષંગિક લાભો સાથે દર મહિને રૂ. ૭,૭૩૦/– ની કુલ રકમ મળશે. આ રૂપાંતરની શરતોમાંની એક શરત કોર્પોરેશન સામે કરાયેલા તમામ પેન્ડિંગ કેસો પાછા ખેંચવાની છે. આને મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનની જનરલ બોર્ડ દ્વારા ૨૫ જુલાઈ ૨૦૧૪ ના રોજ મંજૂર કરવામાં આવ્યું હતું. ૬ ડિસેમ્બર ૨૦૧૪ ના રોજ એક પરિપત્ર બહાર પાડવામાં આવ્યો હતો કે તે તમામ અરજદારો કે જેમણે કરારના લાભો મેળવવાના બદલામાં કોર્પોરેશન સામેના પેન્ડિંગ કેસો પાછા ખેંચવાના મુચરકા પર સહી કરવાનો ઈનકાર કર્યો હતો તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવશે.

૮.૧ આવા પરિપત્રને સ્પેશ્યલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૧૩૧૯૪/૨૦૧૪ દ્વારા પડકારવામાં આવ્યો હતો જ્યાં કોર્પોરેશને

નિવેદન આપ્યું હતું કે કોઈપણ અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવશે નહીં.

૮.૨ આથી, એન્ટી મલેરિયા ડિપાર્ટમેન્ટમાં કામ કરતા હાલના અરજદારો દ્વારા જે પ્રશ્ન ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો છે તે એ છે કે તેઓ કોર્પોરેશનની તે નીતિનો લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે કે જે તેઓને નિયમિત કરવા સંબંધિત છે જેમણે ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હોય અને ૫ વર્ષના સદર સમયગાળા દરમિયાન ૯૦૦ દિવસ કામ કર્યું હોય, ખાસ કરીને જ્યારે કોર્પોરેશન દ્વારા શરૂઆતથી જ ભારપૂર્વક જણાવવામાં આવ્યું છે કે આ નીતિ પૂર્ણ–સમયના રોજમદારો માટે છે અને પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારો માટે નથી. સામાવાળા કોર્પોરેશનનું એવું કહેવું છે કે નિયમિત કરવાનો લાભ મેળવવા માટે પાંચ વર્ષની સતત સેવામાં ૯૦૦ દિવસનું કામ પૂરું કરવા માટે પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારોને પૂર્ણ–સમયના કામના દિવસો અને પાર્ટ–ટાઇમ કામના દિવસોની સંખ્યાને એકીકૃત કરવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં. કોર્પોરેશનના જણાવ્યા મુજબ, તારીખ ૫ જુલાઈ ૨૦૧૦; ૩૧ જુલાઈ ૨૦૧૦ અને ૧૪ ઓક્ટોબર ૨૦૧૦ ના વહીવટી નિર્ણયો ક્યારેય અમલમાં મૂકવામાં આવ્યા નથી કે જેના દ્વારા ૩૦ જૂન ૨૦૧૦ ના રોજ ઓછામાં ઓછું એક વર્ષ પૂર્ણ કરનાર માટે બે વર્ષના પ્રોબેશન પર સહાયકો માટે પસંદગી યાદી તૈયાર કરવામાં આવી હતી અને ત્રણ કર્મચારીઓને નિયમિત કરવાનો લાભ મેળવવાના હેતુ માટે ખૂટતા દિવસો પૂરા કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અથવા પૂર્ણ–સમયના કામના દિવસો અને પાર્ટ–ટાઇમ કામના દિવસોની સંખ્યાને એકીકૃત કરવાની

મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને તેથી, આવા નિર્ણયના કોઈ અમલીકરણના અભાવે તેમાંથી કોઈ સમાનતા માંગી શકાય નહીં.

૮.૩ એ પણ રેકોર્ડની બાબત છે કે ૧ જુલાઈ ૨૦૧૪ ના રોજ, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓ હેઠળ પક્ષકારો વચ્ચે થયેલા તારીખ ૧૮ જુલાઈ ૨૦૧૪ ના કરારને અનુસરીને પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારોને પૂર્ણ–સમયના રોજમદારોમાં ફેરવવામાં આવ્યા છે, જ્યાં ૧૨૮ અરજદારોમાંથી સાઠે સહી કરી છે જ્યારે બાકીના પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારો તરીકે ચાલુ રહ્યા છે. આમ, એવું જણાય છે કે ૧૯૭૮–૭૯ થી કોર્પોરેશન દ્વારા એક સુસંગત નીતિને અનુસરવામાં આવે છે જ્યાં વર્ષમાં ઓછામાં ઓછા ૧૮૦ દિવસની હાજરી સાથે પાંચ વર્ષની સતત સેવા પૂર્ણ કરનારાઓને તેમની સેવા નિયમિત કરવા માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યા હતા. પાછળથી ૧૯૮૨ ના વર્ષમાં આવી જરૂરિયાતમાં છૂટછાટ આપવામાં આવી હતી અને વર્ષમાં ઓછામાં ઓછા ૧૮૦ દિવસ પૂરા કરવાની જરૂરિયાતને બદલે પાંચ વર્ષની સતત સેવામાં કુલ ૯૦૦ દિવસ કરવામાં આવ્યા હતા. ૧ જુલાઈ ૨૦૧૪ ના રોજ લેવાયેલા છેલ્લા નિર્ણયમાં પણ, જેઓ પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારો હતા તેમને ચોક્કસપણે પેન્ડિંગ કેસો પાછા ખેંચવાની શરતે રૂ. ૭,૭૩૦/– ના લઘુત્તમ પગાર ઉપરાંત અન્ય આનુષંગિક લાભો સાથે પૂર્ણ–સમયના રોજમદારોમાં ફેરવવામાં આવ્યા છે. એકવાર તેઓને પૂર્ણ–સમયના રોજમદારો તરીકે કામ કરવાની તક આપવામાં આવ્યા પછી, પાંચ વર્ષનો સમયગાળો પૂરો થતાં, તેમને નિયમિત કરવાનું શક્ય બનશે.

૮.૪ તેથી, જવાબ આપવાનો મુખ્ય પ્રશ્ન એ છે કે શું ૨૦૦૬ થી સેવામાં ચાલુ રહેલા અરજદારો વર્ષમાં ચાર મહિના માટે પૂર્ણ–સમયના રોજમદારો તરીકે અને આઠ મહિનાના સમયગાળા માટે પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારો તરીકેની તેમની સેવાને એકત્રિત કરવાનો આગ્રહ રાખી શકે જેથી નિયમિત કરવાનો લાભ મેળવી શકાય અને શું તેઓ અધિકાર તરીકે અથવા સમાનતાના સિદ્ધાંત પર આવા નિયમિતકરણનો દાવો કરી શકે ?

૯. સ્વીકાર્યપણે, અરજદારોના કિસ્સામાં દર વર્ષે પૂર્ણ–સમયના રોજમદાર તરીકેના કુલ દિવસો ૧૨૦ દિવસ થશે, કારણ કે તેઓ એન્ટી મલેરિયા ડિપાર્ટમેન્ટમાં ચોમાસામાં ચાર મહિના માટે પૂર્ણ–સમયના રોજમદારો તરીકે કામ કરે છે અને બાકીના સમયગાળા માટે, તેઓ પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારો તરીકે કામ કરે છે. અને તેથી, પાંચ વર્ષના સમયગાળામાં, તેમના કામના કુલ દિવસો ૬૦૦ દિવસથી વધુ હોઈ શકે નહીં જ્યારે પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદાર તરીકે, આઠ મહિના કામ કર્યું હોવાથી, અરજદારોના દિવસોની કુલ સંખ્યા ૨૪૦ થશે અને પાંચ વર્ષના સમયમાં, તે ક્યારેય ૧૮૦૦ દિવસ સુધી પહોંચી શકે નહીં જો પાંચ વર્ષમાં પૂર્ણ–સમયના દિવસો તરીકે ૬૦૦ દિવસનું કામ પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારના ૧૨૦૦ દિવસો સાથે જોડવામાં ન આવે. પૂર્ણ–સમયના રોજમદાર તરીકે સતત ૫ વર્ષની સેવા અને તેવા કામના ૯૦૦ દિવસની લઘુત્તમ જરૂરિયાત અંગે ૧૯૮૨ થી જ કોર્પોરેશન દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી

નીતિ હાલના અરજદારો દ્વારા તેમની નિમણૂકના સ્વરૂપથી જ ક્યારેય પૂર્ણ થઈ શકે નહીં.

૯.૧ આ તબક્કે એ ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી છે કે સામાવાળા–કોર્પોરેશનના જણાવ્યા મુજબ એન્ટી મલેરિયા પ્રવૃત્તિઓ માટે અથવા તે બાબતે અન્ય કોઈ ડિપાર્ટમેન્ટ્સ માટે ઉપયોગમાં લેવા માટે જરૂરી માનવબળ અથવા કાર્યબળની જરૂરિયાત અંગે ક્યારેય વૈજ્ઞાનિક અભ્યાસ હાથ ધરવામાં આવ્યો નથી. જો કે, ચોમાસાના સમયગાળા દરમિયાન મચ્છરોના ઉપદ્રવનું જોખમ ચરમસીમા પર હોવાથી, આ રોજમદારોને ચાર મહિના માટે પૂર્ણ–સમય રોકી શકાય છે અને બાકીના સમય માટે, વર્ગ ૪ ના કર્મચારીઓ તરીકે દિવસમાં ચાર કલાક તેમની ફરજ લેવામાં આવે છે. અરજદારો છેલ્લા નવ વર્ષથી કોર્પોરેશન સાથે ચાલુ છે. જો તેઓ સમગ્ર આયુષ્ય દરમિયાન ચાલુ રહે તો પણ, કોઈપણ તબક્કે, તેઓ પાંચ વર્ષના આપેલા બ્લોકમાં ૯૦૦ દિવસ પૂરા કરવાની જરૂરિયાત પૂરી કરી શકતા નથી. અલબત્ત ૨૦૧૦ ના વર્ષમાં, કોર્પોરેશને કેટલાક કર્મચારીઓના કિસ્સામાં ૫ વર્ષના સમયગાળામાં ૯૦૦ દિવસનું કામ પૂરું કરવામાં કેટલાક દિવસો ખૂટતા હોવાથી તેમને પૂર્ણ–સમયના કર્મચારીઓ તરીકે વધારાના દિવસો કામ કરવાની મંજૂરી આપવાનું વિચાર્યું હતું. કોર્પોરેશન દ્વારા સોગંદનામા પર સ્પષ્ટ શબ્દોમાં એવો પણ ઈનકાર કરવામાં આવ્યો છે કે આવો લાભ અન્ય લોકોને આપવામાં આવ્યો હતો, અને તેથી, સમાનતાના સિદ્ધાંત પરનો ભાર અરજદારો માટે ઉપલબ્ધ રહેશે નહીં. ૧ જુલાઈ ૨૦૧૪ ની નીતિ પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારોના લાભ

માટે છે, જેમને પૂર્ણ–સમયના દૈનિક વેતનનો લાભ આપવામાં આવ્યો હતો અને એન્ટી મલેરિયા ડિપાર્ટમેન્ટના આવા ૧૬૭ કામદારોએ આવા કરાર માટે સંમતિ આપી હતી. કોર્પોરેશને તેના તારીખ ૩ માર્ચ ૨૦૧૪ ના પરિપત્ર દ્વારા પાર્ટ–ટાઈમ કામદારોના સમગ્ર પરિવારને તબીબી સુવિધાઓ સાથે પગરખાં, ઊની કપડાં, છત્રી વગેરેનો લાભ આપવા સંમતિ દર્શાવી હતી.

૯.૨ એક તરફ કોર્પોરેશનનું એવું સ્ટેન્ડ રહ્યું છે કે આ તમામ કામદારો ભરતી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા વિના સેવામાં પ્રવેશ્યા છે, તેઓને કોઈ જાહેરાતને અનુલક્ષીને નિમણૂક આપવામાં આવી નથી કે એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જમાંથી તેમના નામ મંગાવવામાં આવ્યા નથી અને તેથી, તેઓ નિયમિત કરવાનો દાવો કરી શકતા નથી. બીજી તરફ, તેમનામાંથી જેઓ તેમની શરતો માટે સંમત થયા હતા તેઓને ૨ (પી) કરારના આધારે તેમની સેવાને પૂર્ણ–સમયના રોજમદારો તરીકે રૂપાંતરિત કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી છે અને જેઓએ તેમના પેન્ડિંગ કેસો પાછા ખેંચી લીધા છે તેમને પાંચ વર્ષ સુધી કામ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી છે અને પાંચ વર્ષની મુદતના અંતે પૂર્ણ–સમયના રોજમદાર તરીકે ૯૦૦ દિવસનું કામ પૂરું કરવા પર તેમનો સમાવેશ સુનિશ્ચિત કરવામાં આવ્યો છે. તેમની સેવાઓ માત્ર એન્ટી મલેરિયા ડિપાર્ટમેન્ટમાં જ નહીં પરંતુ કોઈપણ ડિપાર્ટમેન્ટમાં વાપરી શકાય છે. આ સમજૂતી યુનિયન કક્ષાએ હતી જ્યાં હાજરીની લઘુત્તમ જરૂરિયાત ૬૦% હશે. તેઓને સોંપવામાં આવેલા કામ મુજબ અન્ય કોઈપણ ડિપાર્ટમેન્ટમાં કામ કરવાનો હક રહેશે. હાલના

અરજદારોએ તેમના હકના આધારે તેમજ સમાનતા અને ન્યાયીપણાના સિદ્ધાંતને રજૂ કરીને આવા લાભો માંગ્યા છે અને ભારપૂર્વક જણાવ્યું છે કે વન ટાઇમ મેઝર તરીકે, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક વિ. ઉમા દેવી [ઉપરોક્ત] ના કેસમાં પણ આવો સમાવેશ મંજૂર કરવામાં આવ્યો છે. આ નીતિ અગાઉના વર્ષો માટે ચાલુ રાખવામાં આવી હોવા છતાં, ઉમા દેવી [ઉપરોક્ત] ના કેસ પછી, કોર્પોરેશને વન ટાઇમ મેઝર તરીકે તે લોકોને સમાવ્યા નથી જેઓ અગાઉથી તેની સેવા આપી રહ્યા હતા.

૯.૩ ૩ જાન્યુઆરી ૨૦૦૮ ના રોજ, ૧૫ ઓગસ્ટ ૨૦૦૪ ના રોજ સતત સેવાના પાંચ વર્ષ પૂરા કરનાર અને ૯૦૦ દિવસ કામ કરનાર પૂર્ણ–સમયના રોજમદારોને કાયમી કરવામાં આવ્યા છે. યુનિયન સાથેના કરારમાં, પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારો તરીકે અને ખાસ કરીને પૂર્ણ–સમયના રોજમદારો તરીકે કામ કરનાર વ્યક્તિઓ માટે ફરી એકવાર, ઔદ્યોગિક વિવાદ {ગુજરાત} નિયમોના નિયમ ૬૨ (૨) સાથે વાંચતા ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨(પી) હેઠળ સમજૂતી કરવામાં આવી છે.

૧૦. ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨ (પી) મુજબ "કરાર" શબ્દ વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવ્યો છે જેનો અર્થ સમાધાન પ્રક્રિયાઓ દરમિયાન થયેલો કરાર થાય છે અને જેમાં માલિક અને કામદારો વચ્ચે સમાધાન પ્રક્રિયાઓ સિવાયના પ્રસંગે થયેલી એવી લેખિત સમજૂતીનો સમાવેશ થાય છે જ્યાં આવી સમજૂતી પર પક્ષકારો દ્વારા

નિયત કરવામાં આવે તે રીતે સહી કરવામાં આવી હોય અને જેની નકલ યોગ્ય સરકાર અને સુલેહ અધિકારીને મોકલવાની હોય છે.

૧૦.૧ એપેક્સ કોર્ટ દ્વારા ઠરાવ્યા અને અવલોકન કર્યા મુજબ આ કલમમાં કરારની બે કેટેગરીઓ વિચારવામાં આવી છે જેમ કે, [૧] સમાધાન પ્રક્રિયાઓ દરમિયાન થયેલો કરાર; અને [૨] સમાધાન પ્રક્રિયાઓ સિવાયના પ્રસંગે માલિક અને કામદારો વચ્ચે થયેલી લેખિત સમજૂતી. જ્યારે બંને પક્ષોની સહી સાથે સમાધાન પ્રક્રિયાઓ સિવાયના પ્રસંગે કરાર કરવામાં આવે છે, ત્યારે આવા કરારની વાજબીતા અને ન્યાયીપણાના પ્રશ્નની પણ તપાસ કરી શકાય છે; અલબત્ત, જે તારીખે તે થયો હોય તે તારીખે તેની સ્થિતિ સંદર્ભે. આવો કરાર તમામ પક્ષકારો માટે બંધનકર્તા છે.

૧૧. સ્વીકાર્યપણે, નિયમોના નિયમ ૬૨ (૨) સાથે વાંચતા કલમ ૨ (પી) ની જોગવાઈઓ હેઠળનો કરાર વર્તમાન કાર્યવાહી દરમિયાન કરવામાં આવ્યો હતો. આ સ્ટેન્ડિંગ કમિટીના તારીખ ૯ જુલાઈ ૨૦૧૪ ના ઠરાવ નં. ૩૨૬ અને જનરલ બોર્ડના તારીખ ૨૫ જુલાઈ ૨૦૧૪ ના ઠરાવ નં. ૨૪૧ દ્વારા આપવામાં આવેલી મંજૂરીને અનુસરીને હતો, કે આવો કરાર કરવામાં આવ્યો હતો. અગાઉનો નિર્ણય ૧ જાન્યુઆરી ૨૦૧૪ થી માત્ર પૂર્ણ–સમયના રોજમદારોને જ લાગુ પડે છે અને પાર્ટ–ટાઇમ રોજમદારોને નહીં, અલબત્ત એન્ટી મલેરિયા ડિપાર્ટમેન્ટના ૧૬૭ પાર્ટ–ટાઇમ કામદારોએ નિયત ફોર્મમાં આવા કરાર માટે સંમતિ આપી

હતી અને તેઓ અન્ય ડિપાર્ટમેન્ટ્સમાં પણ કામ કરવા માટે સંમત થયા છે. ખાસ કરીને, જ્યારે આ શાંતિ સ્થાપવા માટે કરવામાં આવ્યો છે, ત્યારે તે નિયમિત કરવાની બાબતમાં મદદ કરી શકશે નહીં. કોર્પોરેશનમાં કુલ ૬૦૦૦ પાર્ટ–ટાઈમ રોજમદારો છે જેઓ દરરોજ ચાર કલાક કામ કરે છે. અધિનિયમની કલમ ૨ (પી) હેઠળનો આ કરાર આવા ૬૦૦૦ પાર્ટ–ટાઈમ રોજમદારોને લાભ આપશે. મુખ્યત્વે, સ્વચ્છતાના ઉચ્ચ ધોરણો જાળવવા અને અમદાવાદ શહેરને વધુ સુંદર બનાવવા તેમજ કામદારો વચ્ચે ઔદ્યોગિક શાંતિ લાવવા માટે, આ કરાર કરવામાં આવ્યો છે.

૧૧.૧ કલમ ૨(પી) ના કરારના સંબંધમાં, જેના પર આધાર રાખવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે તે નિર્ણય જનરલ મેનેજર, સિક્યુરિટી પેપર મિલ, હોશંગાબાદ વિ. આર. એસ શર્મા અને અન્ય, (૧૯૮૬) ૨ એસસીસી ૧૫૧ માં નોંધાયેલ કેસમાં છે જ્યાં કોર્ટે જણાવ્યું છે કે એકવાર સમાધાન પ્રક્રિયાઓ દરમિયાન મેનેજમેન્ટ અને યુનિયન વચ્ચે કરાર થઈ જાય પછી, મેનેજમેન્ટ અને તમામ કામદારોનું પ્રતિનિધિત્વ ન કરતા અન્ય યુનિયન વચ્ચે સમાધાન પ્રક્રિયા સિવાયના પ્રસંગે કરવામાં આવેલો પાછળથી કરાર તેનો ભાગ ન હોય તેવા લોકો માટે બંધનકર્તા રહેશે નહીં. સામાવાળા તરફથી અરજદાર માટે તે શરતોનું પાલન કરવાનો કોઈ આગ્રહ નથી કે તેમની સેવા સમાપ્તિની નોટિસને તે કરારની શરતોથી બંધાયેલા રહેવા માટે પરોક્ષ લાદણ તરીકે ગણવી જોઈએ નહીં. આવો કરાર જ્યારે મોટા હેતુ માટે કરવામાં આવે છે, ત્યારે તે

પોતાનામાં જ, રિટ હુકમશાહીનો ઉપયોગ કરવાની માંગ કરતી આ કોર્ટ સમક્ષ ઉપસ્થિત અરજદારોને બંધનકર્તા હોઈ શકે નહીં.

૧૧.૨ આધાર રાખવાનો પ્રયાસ કરાયેલ અન્ય એક નિર્ણય બરૌની રિફાઈનરી પ્રગતિશીલ શ્રમિક પરિષદ વિ. ઈન્ડિયન ઓઈલ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય, ૧૯૯૧ [૧] એસસીસી ૪ માં નોંધાયેલ કેસમાં છે. એપેક્સ કોર્ટના જણાવ્યા અનુસાર, "કરારો" ને બે શ્રેણીઓમાં વહેંચવામાં આવ્યા છે જેમ કે, [૧] સમાધાન પ્રક્રિયાઓની બહાર થયેલા કરારો [કલમ ૧૮ (૩)(૧)]; અને [૨] સમાધાન પ્રક્રિયાઓ દરમિયાન થયેલા કરારો. પ્રથમ શ્રેણીમાં આવતા કરારનો મર્યાદિત ઉપયોગ છે કારણ કે તે માત્ર સમજૂતી કરનાર પક્ષકારોને જ બાંધે છે પરંતુ બીજી શ્રેણીમાં આવતા કરારનો વિસ્તારિત ઉપયોગ છે કારણ કે તે ઔદ્યોગિક વિવાદના તમામ પક્ષકારો માટે, સમાધાન પ્રક્રિયાઓમાં હાજર રહેવા માટે સમન્સ પાઠવવામાં આવ્યા હતા તેવા અન્ય તમામ લોકો માટે અને વિવાદની તારીખે જે સ્થાપના અથવા સ્થાપનાના ભાગને વિવાદ સંબંધિત હતો તે સ્થાપનામાં કાર્યરત તમામ વ્યક્તિઓ માટે અને તે પછી સ્થાપનામાં જોડાનાર અન્ય તમામ માટે બંધનકર્તા છે. તેથી, માન્યતા પ્રાપ્ત બહુમતી યુનિયન સાથે સમાધાન પ્રક્રિયાઓ દરમિયાન કરવામાં આવેલો કરાર સ્થાપનાના તમામ કામદારો માટે બંધનકર્તા રહેશે, જેઓ તેનો વિરોધ કરનાર લઘુમતી યુનિયનના હોય તેઓ માટે પણ. તે હદ સુધી તે કરારના સામાન્ય કાયદાથી અલગ પડે છે. તેનો હેતુ સ્પષ્ટપણે સુલેહ અધિકારીની સક્રિય મદદથી પહોંચેલા કરારની પવિત્રતા જાળવી રાખવાનો છે અને

વ્યક્તિગત કર્મચારી અથવા લઘુમતી યુનિયનને કરારને નિષ્ફળ બનાવવાથી નિરુત્સાહિત કરવાનો છે. એવી એક અંતર્નિહિત ધારણા છે કે સુલેહ અધિકારીની મદદથી પહોંચેલો કરાર ન્યાયી અને વાજબી હોવો જોઈએ અને તેથી, તેને કરાર પર સહી કરનાર યુનિયનના કામદારો પર જ નહીં પરંતુ અન્ય લોકો પર પણ સુરક્ષિત રીતે બંધનકર્તા બનાવી શકાય છે. તેથી જ સમાધાન પ્રક્રિયાઓ દરમિયાન થયેલા કરારને ન્યાયનિર્ણય કરતી સત્તા દ્વારા આપવામાં આવેલા એવોર્ડની સમકક્ષ ગણવામાં આવે છે."

૧૨. આ તબક્કે અરજદારોની દલીલને ધ્યાનમાં લેવી યોગ્ય રહેશે કે કલ્યાણકારી યોજનાના કિસ્સામાં, ઉદાર અભિગમ અપનાવવાની જરૂર છે અને જેના માટે વિ. સિનિયર વકીલ શ્રી ઓઝાએ જે ઓથોરિટીઓ પર આધાર રાખવાનો પ્રયાસ કર્યો છે તેમાંની એક હરનામ સિંહ અને અન્ય વિ. રીજિયોનલ ટ્રાન્સપોર્ટ ઓથોરિટી, કલકત્તા અને અન્ય, એઆઈઆર ૧૯૫૪ એસસી ૧૯૦ માં નોંધાયેલ કેસમાં છે જ્યાં એપેક્સ કોર્ટ સમક્ષ નાની ટેક્સીઓને પરમિટ જારી કરવા અને તેમના માટે નીચા ભાડા નક્કી કરવા સામે પડકાર ફેંકવામાં આવ્યો હતો. પ્રશ્ન એ હતો કે શું તેનાથી પ્રવર્તમાન પરમિટ ધારકોના પોતાના વ્યવસાય કરવાના મૂળભૂત અધિકારો અને કાયદાના સમાન રક્ષણના તેમના અધિકારનું ઉલ્લંઘન થશે. એપેક્સ કોર્ટે સત્તાધિકારીની આવી કાર્યવાહીને તાર્કિક વર્ગીકરણ પર આધારિત હોવાનું જણાયું હતું.

૧૨.૧ કોર્ટે, આ રીતે ઠરાવતી વખતે, નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું, "..કોઈ વર્ગને લાગુ પડતો કાયદો બંધારણીય છે, જો તેના માટે પૂરતો આધાર અથવા કારણ હોય. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, વૈધાનિક ભેદભાવને કાયદાના સમાન રક્ષણના ઈનકાર તરીકે રદ્દ કરી શકાય નહીં જો તેને વ્યાજબી ઠેરવવા માટે હકીકતોની કોઈપણ સ્થિતિની વાજબી રીતે કલ્પના કરી શકાય. એ સ્પષ્ટ છે કે જાહેર જનતાના એક વર્ગના હિતમાં અને લાભ માટે જ નાની ટેક્સીઓ શરૂ કરવામાં આવી છે અને આવી કારોના કદ, હોર્સ પાવર અને ચલાવવાના ખર્ચને ધ્યાનમાં રાખીને સસ્તા દરો નક્કી કરવામાં આવ્યા છે. અમે આ વર્ગીકરણમાં કોઈ અવાજબીપણું અથવા બંધારણની કલમ ૧૪ ની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરતો કોઈ ભેદભાવ જોઈ શકતા નથી.."

૧૨.૨ એસ. અપ્પુકુટ્ટન વિ. થુન્ડીયીલ જાનકી અમ્મા અને અન્ય, (૧૯૮૮) ૨ એસસીસી ૩૭૨ માં નોંધાયેલ કેસના નિર્ણય પર આધાર રાખવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે, જેમાં ગણોત અને જમીન કાયદાઓ – ખાસ કરીને કેરળ લેન્ડ રિફોર્મ્સ એક્ટ, ૧૯૬૩ નું અર્થઘટન કરતી વખતે, એપેક્સ કોર્ટે ઠરાવ્યું છે કે કલ્યાણકારી કાયદાઓ માટે, કલ્યાણકારી અને ઉદાર અર્થઘટન લાગુ કરવાની જરૂર છે. કાયદાના અર્થઘટનના આ મૂળભૂત સિદ્ધાંત સામે ભાગ્યે જ કોઈ અસંમતિ હોઈ શકે. જો કે, અરજદારોએ જે વિનંતી કરી છે તે નીતિનું અર્થઘટન કરવાની છે, કાયદાનું નહીં. અરજદારો તરફથી આગ્રહ એ છે કે જો કાયદાનું ઉદાર

અર્થઘટન કરી શકાય, તો નીતિ વિષયક માર્ગદર્શિકાનું પણ ચોક્કસપણે વધુ ઉદાર અભિગમ સાથે અર્થઘટન કરી શકાય.

૧૨.૩ શ્યામ સુંદર અને અન્ય વિ. રામ કુમાર અને અન્ય, (૨૦૦૧) ૮ એસસીસી ૨૪ માં નોંધાયેલ કેસમાં, ફરીથી કાયદાનું ખાસ કરીને કલ્યાણકારી કાયદાનું અર્થઘટન કરવાનો પ્રશ્ન હતો અને કોર્ટે ઠરાવ્યું કે અર્થઘટનનો એવો કોઈ નિયમ નથી કે કલ્યાણકારી કાયદો હંમેશા ભૂતકાળની અસરથી અમલમાં આવે છે. આ ઓથોરિટી વધુમાં સુસ્થાપિત સિદ્ધાંતનું ઉચ્ચારણ કરે છે કે અર્થઘટનના નિયમો ન્યાયના હેતુઓને આગળ ધપાવવામાં અદાલતોને સહાય કરવા માટે છે.

૧૨.૪ આ ઓથોરિટી મુખ્યત્વે એ બાબત પર છે કે શું કલ્યાણકારી કાયદો ભૂતકાળની અસરથી અમલમાં આવે છે, ત્યારે પણ જ્યારે કાયદો સ્પષ્ટપણે અથવા જરૂરી સુધારા દ્વારા ભૂતકાળની અસરથી અમલમાં લાવવામાં આવ્યો ન હોય. સારાંશમાં આ વર્તમાન કેસની હકીકતોને બહુ લાગુ પડી શકે નહીં.

૧૨.૫ નેશનલ ઈન્સ્યોરન્સ કંપની લિમિટેડ અને અન્ય વિ. કિરાલ સિંહ, (૨૦૧૪) ૫ એસસીસી ૧૮૯ માં નોંધાયેલ કેસના નિર્ણય પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે જ્યાં આંતરિક મદદ સાથે ગૌણ/ડેલિગેટેડ કાયદાના અર્થઘટનનો પ્રશ્ન હતો. તેમનું અર્થઘટન કરતી વખતે, એપેક્સ

કોર્ટે જનરલ ઈન્સ્યોરન્સ બિઝનેસ [નેશનાલાઈઝેશન] એક્ટ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૧૭એ હેઠળની તેની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા બનાવવામાં આવેલી જનરલ ઈન્સ્યોરન્સ એમ્પ્લોઈઝ સ્પેશિયલ વોલન્ટરી રિટાયરમેન્ટ સ્કીમ, ૨૦૦૪ [ટૂંકમાં "૨૦૦૪ ની સ્કીમ"] નું અર્થઘટન કરવું જરૂરી હતું જ્યાં અગાઉની પેન્શન સ્કીમમાં "નિવૃત્તિ" શબ્દનું અર્થઘટન કરવાના સંબંધમાં પ્રશ્ન હતો જ્યાં આ અભિવ્યક્તિને મર્યાદિત અર્થ આપવામાં આવ્યો હતો. કોર્ટે વૈધાનિક વ્યાખ્યામાં વપરાયેલા "અર્થ" શબ્દનો અર્થ આપ્યા પછી ઠરાવ્યું કે સામાન્ય રીતે તેનો અર્થ એવો થાય કે વ્યાખ્યા સંપૂર્ણ છે. જો કે, અર્થઘટનનો સામાન્ય નિયમ અપવાદ વિનાનો નથી. એપેક્સ કોર્ટે રિઝર્વ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા વિ. પીઅરલેસ જનરલ ફાઈનાન્સ એન્ડ ઇન્વેસ્ટમેન્ટ કંપની લિમિટેડ, (૧૯૮૭) ૧ એસસીસી ૪૨૪ માં નોંધાયેલ કેસમાં એક નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો જ્યાં કોર્ટે ઠરાવ્યું છે કે શ્રેષ્ઠ અર્થઘટન એ છે જેમાં કોર્ટ માત્ર લખાણ પર જ નહીં પરંતુ તે સંદર્ભ પર પણ આધાર રાખે છે જેમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે. એપેક્સ કોર્ટે સદર નિર્ણયમાંથી ફકરો ૩૩ ટાંક્યો હતો, જે નીચે મુજબ પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યો છે:

> *"૩૩. અર્થઘટન લખાણ અને સંદર્ભ પર આધારિત હોવું જોઈએ. તેઓ અર્થઘટનનો આધાર છે. જો કસોટી ટેક્સચર છે, તો સંદર્ભ એ છે જે રંગ આપે છે તેમ કહી શકાય. બેમાંથી એક પણ અવગણી શકાય નહીં. બંને મહત્વપૂર્ણ છે. તે અર્થઘટન શ્રેષ્ઠ છે જે શાબ્દિક અર્થઘટનને સંદર્ભ સાથે મેળ*

ખાતું કરે છે. કાયદાનું શ્રેષ્ઠ અર્થઘટન ત્યારે થાય છે જ્યારે આપણે જાણીએ છીએ કે તે શા માટે ઘડવામાં આવ્યો હતો. આ જ્ઞાન સાથે, કાયદો પહેલા સમગ્ર રીતે વાંચવો જોઈએ અને પછી કલમ દર કલમ, કલમની પેટા કલમ, વાક્યપ્રયોગ દર વાક્યપ્રયોગ અને શબ્દ દર શબ્દ વાંચવો જોઈએ. જો કોઈ કાયદાને, તેના ઘડતરના સંદર્ભમાં, આવા સંદર્ભ દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવેલા કાયદા–નિર્માતાના ચશ્મા સાથે જોવામાં આવે, તો તેની યોજના, કલમો, પેટા કલમો, વાક્યપ્રયોગો અને શબ્દો રંગ પકડી શકે છે અને જ્યારે કાયદાને સંદર્ભ દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવેલા ચશ્મા વિના જોવામાં આવે તેના કરતાં અલગ દેખાઈ શકે છે. આ ચશ્મા સાથે, આપણે સમગ્ર કાયદાને એકંદરે જોવો જોઈએ અને શોધવું જોઈએ કે દરેક કલમ, દરેક પેટા કલમ, દરેક વાક્યપ્રયોગ અને દરેક શબ્દનો અર્થ શું છે અને આખા કાયદાની યોજનામાં બંધબેસતા કરવા માટે શું ડિઝાઈન કરવામાં આવ્યું છે. કાયદાનો કોઈ ભાગ અને કાયદાનો કોઈ શબ્દ અલગથી સમજી શકાય નહીં. કાયદાનું અર્થઘટન એવું કરવું પડે છે જેથી દરેક શબ્દનું એક સ્થાન હોય અને દરેક વસ્તુ તેના સ્થાને હોય."

૨૫.૬ અરજદારોનું એવું કહેવું છે કે કામદારોના યુનિયન અને કોર્પોરેશન વચ્ચે થયેલો કરાર સુલેહ અધિકારીની મદદથી કરવામાં આવ્યો ન હતો, અને તેથી, લઘુમતી પર તેની કોઈ બંધનકર્તા અસર રહેશે નહીં કે

તેની વાજબીતા અને ન્યાયીપણાની કોઈ અંતર્નિહિત ધારણા હોઈ શકે નહીં. એ વાત સાચી છે કે આ સમાધાન પ્રક્રિયાઓ દરમિયાન થયું નથી કે કામદારોનું પ્રતિનિધિત્વ કરતા યુનિયન અને બીજી તરફ કોર્પોરેશન વચ્ચે સમાધાન થયું છે અને છતાં, આ કોર્ટ હાલમાં આવા કરારની કાયદેસરતા અને યોગ્યતા નક્કી કરી રહી નથી કારણ કે હિતધારકોમાંથી કોઈને કોઈ ફરિયાદ નથી.

૧૩. ઉપરોક્ત નિર્ણયો પરથી સંકેત લઈને, જે બાબત પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે તે એ છે કે જો ૯૦૦ દિવસ અને ૧૮૦૦ દિવસ બંનેને જોડીને કોર્પોરેશનની નીતિનું અર્થઘટન કરવામાં ઉદાર અભિગમ અપનાવવામાં આવે, તો તે તે લોકો માટે વ્યાજબી વર્ગીકરણ સમાન બનશે જેઓ આ તમામ વર્ષોથી ચાર મહિના માટે પૂર્ણ-સમયના રોજમદારો તરીકે અને બાકીના આઠ મહિનાના સમયગાળા માટે પાર્ટ-ટાઇમ રોજમદારો તરીકે કામ કરી રહ્યા છે. હકીકતલક્ષી પાસાઓની વધુ સ્પષ્ટતા આ ચુકાદામાં પાછળથી કરવામાં આવશે.

૧૪. તે મુદ્દામાં વધુ ઊંડાણપૂર્વક ઉતરતા પહેલા, અરજદારોના વિ. વકીલ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી દલીલોમાંની એક આ તબક્કે ધ્યાનમાં લેવી જરૂરી છે કે જે આ કોર્ટ દ્વારા તેના હુકમ [જે રેકોર્ડ પર લાવવામાં આવ્યો નથી] દ્વારા નિર્દેશિત કર્યા મુજબ દસ્તાવેજો રજૂ ન કરવા સંબંધિત છે, અને તેથી, વિપરીત અનુમાન દોરવું જરૂરી છે. આવા

દાવાને સમર્થન આપવા માટે આધાર રાખવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હોય તેવા નિર્ણયો નીચે મુજબ છે :

[એ] યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિ. ઈબ્રાહિમ ઉદ્દીન અને અન્ય, [૨૦૧૨] ૮ એસસીસી ૧૪૮; અને

[બી] શ્રીરામ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ એન્ટરપ્રાઈઝીસ લિમિટેડ વિ. મહાક સિંહ અને અન્ય, ૨૦૦૭ (૪) એસસીસી ૯૪.

૧૪.૧ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિ. ઈબ્રાહિમ ઉદ્દીન અને અન્ય [ઉપરોક્ત] ના કેસમાં, સીપીસી ના ઓર્ડર ૪૧ રૂલ ૨૭ હેઠળ રજૂ કરવાના વધારાના પુરાવા અંગે એક પ્રશ્ન ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો હતો. એપેક્સ કોર્ટના જણાવ્યા અનુસાર, અપવાદરૂપ સંજોગોમાં તેને મંજૂરી આપવી એ અપીલ કોર્ટની વિવેકબુદ્ધિ છે અને આવી વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ સાવચેતીપૂર્વક ન્યાયિક રીતે ત્યારે જ કરવામાં આવે જ્યારે રૂલ (૨) હેઠળ આપવામાં આવેલી પૂર્વ-જરૂરી શરત અસ્તિત્વમાં હોય. તે યુનિયન સામે જમીનના માલિકી હકની જાહેરાત માટેનો દાવો હતો. પુરાવાનો બોજ વાદી પર હતો. હાઈકોર્ટે બોજ યુનિયન પર શિફ્ટ કર્યો. એપેક્સ કોર્ટે પક્ષકાર દ્વારા તમામ મહત્વપૂર્ણ પુરાવા પાછા ખેંચવાના મુદ્દા સાથે અને કયા સંજોગોમાં વિપરીત અનુમાન દોરી શકાય તેની સાથે કામ પાડ્યું હતું. કોર્ટની વિચારણા માટે એપેક્સ કોર્ટના જણાવ્યા અનુસાર સંબંધિત પરિબળો પક્ષકારની દલીલો છે. દસ્તાવેજો/પુરાવા રોકી રાખવાની સુસંગતતા - શું પક્ષકાર દ્વારા સીપીસી ના ઓર્ડર ૧૧ ની શરતો અનુસાર દસ્તાવેજો રજૂ કરવા માટે અરજી કરવામાં આવી છે અને શું

કોર્ટના હુકમ છતાં દસ્તાવેજો રજૂ કરવામાં આવ્યા નથી. વિપરીત અનુમાન દોરી શકાય કે નહીં તે નક્કી કરવા માટે કોર્ટે તમામ બાબતોની ચકાસણી કરવી જરૂરી છે.

૧૪.૨ સુનાવણી દરમ્યાન કેટલાક દસ્તાવેજો રજૂ ન કરવાના કારણ સિવાય, આ બાબતની આ વિષય પર બહુ અસર પડશે નહીં. કારણ કે આ દસ્તાવેજો અગાઉથી જ રેકોર્ડ પર લાવવામાં આવ્યા હતા, અને તેથી, અરજદારોના આ કારણને કોઈ સમર્થન મળવાપાત્ર નથી.

૧૪.૩ શ્રીરામ ઈન્ડસ્ટ્રીયલ એન્ટરપ્રાઈઝીસ લિમિટેડ વિ. મહાક સિંહ અને અન્ય, (૨૦૦૭) ૪ એસસીસી ૯૪ માં નોંધાયેલ કેસમાં, કામદારોએ તેમની સેવાના સમયગાળા માટે વૈધાનિક જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘન તરીકે છટણીને પડકારી હતી, તેઓએ દસ્તાવેજો રજૂ કરવા માટે વિનંતી કરી હતી. માલિકે છટણીની તારીખ પહેલાના માત્ર ૧૨ મહિનાના રેકોર્ડ રજૂ કર્યા હતા અને અગાઉના વર્ષોના રેકોર્ડ રજૂ કર્યા ન હતા. આવી પરિસ્થિતિમાં, એપેક્સ કોર્ટે ઠરાવ્યું કે માલિકે અગાઉના વર્ષોના રેકોર્ડને બિનજરૂરી ગણાવવામાં ભૂલ કરી હતી. કામદારોએ તેમના કબજામાં રહેલા દસ્તાવેજો રજૂ કરીને તેમનો પ્રાથમિક બોજ હળવો કર્યો હોવાથી, હાઈકોર્ટે માલિકની વિરુદ્ધમાં યોગ્ય રીતે વિપરીત અનુમાન દોર્યું હતું.

૧૫. તેમની સેવાનો તમામ રેકોર્ડ સામાવાળા કોર્પોરેશન પાસે છે તેવું માની લઈએ તો પણ, એ વાત અંગે કોઈ વિવાદ નથી કે અરજદારો લાંબા સમયથી આઠ મહિના માટે ચાર કલાક પાર્ટ–ટાઈમ રોજમદારો તરીકે અને વર્ષના બાકીના ચાર મહિના માટે પૂર્ણ–સમયના રોજમદારો તરીકે કામ કરી રહ્યા છે. કર્મચારીને ધ્યાનમાં લેવાના હેતુ માટે અગાઉ વારંવાર ચર્ચા કર્યા મુજબ વર્ષમાં અલગથી ૧૮૦ દિવસ પૂરા કરવાની જરૂરિયાતને બદલે પાંચ વર્ષ અને ૯૦૦ દિવસ પૂરા કરવાની જરૂરિયાત છે. આમાંના કેટલાક અરજદારો દાવા મુજબ ૨૦૦૬ ના વર્ષ અગાઉથી પણ કામ કરતા હોઈ શકે છે. પ્રશ્ન તેમની ફરજો બજાવવાના સમયગાળાનો નથી. આ પાંચ વર્ષ અને ૯૦૦ દિવસનો માપદંડ છે જેને કોર્પોરેશન દ્વારા નીતિ તરીકે અપનાવવામાં આવ્યો છે જેમાં તેઓ બંધબેસતા નથી. એન્ટી મલેરિયા ડિપાર્ટમેન્ટ સાથે કામ કરતી વ્યક્તિઓની કુલ સંખ્યા ૩૩૦ છે. કોર્પોરેશન દ્વારા ઘડવામાં આવેલી અને બહુમતી કર્મચારીઓના કિસ્સામાં અપનાવવામાં આવેલી નીતિગત માર્ગદર્શિકા આશરે ૬૦૦૦ પાર્ટ–ટાઈમ રોજમદારો માટે છે. અરજદારો જે ઈચ્છે છે તે નીતિનું ઉદારતાથી અર્થઘટન કરવાનું છે અને આવા માપદંડ/જરૂરિયાત ક્યારેય પૂરી કરવાની અશક્યતાને ધ્યાનમાં રાખીને તેમના સમાવેશને મંજૂરી આપવાનું છે. તેથી, વિગતો રજૂ ન કરવાની આ બાબતને વધુ આગળ ખેંચી શકાય નહીં.

૧૫.૧ અરજદારોનો દાવો મુખ્યત્વે અને વિશેષરૂપે નિયમિત કરવા માટેનો હોવાથી, હકીકતો પર જતા પહેલા, આ વિષય પરના કાયદા

પર વિચારણા થવી જરૂરી છે. એપેક્સ કોર્ટના વિવિધ ચુકાદાઓ છે જે સ્પષ્ટ શબ્દોમાં નક્કી કરે છે કે કઈ શરતો હેઠળ પાર્ટ–ટાઇમ કામદારો તરીકે કામ કરનારાઓ તેમની સેવાઓને નિયમિત કરવાની વિનંતી કરી શકે છે.

પંજાબ વોટર સપ્લાય એન્ડ સીવરેજ બોર્ડ વિ. રણજોધ સિંહ અને અન્ય, (૨૦૦૭) ૨ એસસીસી ૪૯૧ ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટ કેટલાક કર્મચારીઓના કેસ પર વિચારણા કરી રહી હતી જેઓ નિયમિત કરવાની માંગ કરી રહ્યા હતા. એપેક્સ કોર્ટે ઠરાવ્યું હતું કે વૈધાનિક સંસ્થાઓ વૈધાનિક નિયમો હેઠળ નક્કી કરવામાં આવેલા ભરતીના નિયમો લાગુ કરવા માટે બંધાયેલી છે. ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૨ ના અર્થમાં આ વૈધાનિક સંસ્થાઓ 'રાજ્ય' હોવાથી, તેઓ સમાનતાની બંધારણીય યોજનાનો અમલ કરવા માટે બંધાયેલી છે. જે કર્મચારીઓ અનિયમિત છે તેમને નિયમિત કરી શકાય છે પરંતુ ગેરકાયદેસર કર્મચારીઓને નહીં. જે વ્યક્તિઓની નિમણૂક ભરતીના નિયમોનું પાલન કર્યા વિના અને પસંદગી પ્રક્રિયાને અનુસર્યા વિના કરવામાં આવી હતી તેઓ નિયમિત કરવાનો આગ્રહ રાખી શકે નહીં. આ સંબંધમાં બેન્ચ દ્વારા કરવામાં આવેલા કેટલાક અવલોકનોને ટાંકવા યોગ્ય રહેશે, જે આ મુજબ છે:

> *"૧૭. ઉપરોક્ત ફકરાઓને એકસાથે વાંચતા ચોક્કસપણે સંકેત મળશે કે બંધારણીય બેન્ચે નિયમિત કરવાનો નિર્દેશ આપતી વખતે ધ્યાનમાં રાખ્યું હતું તે આવી નિમણૂકોના*

સંબંધમાં હતું, જે કુદરતી રીતે અનિયમિત હતી અને ગેરકાયદેસર ન હતી.

૧૮. અનિયમિતતા અને ગેરકાયદેસરતા વચ્ચેનો તફાવત સ્પષ્ટ છે. નેશનલ ફર્ટિલાઈઝર્સ લિમિટેડ અને અન્ય વિ. સોમવીર સિંહ [(૨૦૦૬) ૫ એસસીસી ૪૯૩] માં નીચે મુજબના શબ્દોમાં તેનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે:

"૨૩. સામાવાળાઓ તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલની એ દલીલ કે નિમણૂકો અનિયમિત હતી અને ગેરકાયદેસર ન હતી, તે એક કરતાં વધુ કારણોસર સ્વીકારી શકાય નહીં. તેમની નિમણૂક માત્ર તેમની અરજીઓના આધારે કરવામાં આવી હતી. ભરતીના નિયમોનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું. પસંદગી સમિતિ પણ યોગ્ય રીતે રચવામાં આવી ન હતી. રોજગાર પરના પ્રતિબંધને ધ્યાનમાં રાખીને, કાયદામાં કોઈ ભરતી મંજૂર ન હતી. અપીલકર્તા દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી અનામત નીતિ જાળવવામાં આવી ન હતી. લઘુમતીઓના કેસોને પણ યોગ્ય વિચારણા આપવામાં આવી ન હતી.

૨૪. બંધારણીય બેન્ચે સ્ટેટ ઓફ મૈસૂર વિ. એસ. વી. નારાયણપ્પા, આર. એન. નાંજુન્દપ્પા વિ. ટી. થિમ્મૈયા અને બી. એન. નાગરાજન વિ. સ્ટેટ ઓફ કર્નાટક માં સમજાવ્યા મુજબ માત્ર તે જ કર્મચારીઓની સેવાઓને નિયમિત કરવાનો નિર્દેશ આપવાનું વિચાર્યું હતું જેમની નિમણૂકો અનિયમિત હતી, જેમાં આ કોર્ટે અવલોકન કર્યું હતું: [ઉમાદેવી (૩) કેસ ૧, એસસીસી પેજ ૨૪, પેરા ૧૬]

"૧૬. બી. એન. નાગરાજન વિ. સ્ટેટ ઓફ કર્નાટક માં આ કોર્ટે સ્પષ્ટપણે ઠરાવ્યું હતું કે 'નિયમિત' અથવા 'નિયમિતકરણ' શબ્દો કાયમીપણાનો અર્થ દર્શાવતા નથી અને તેનો અર્થ નિમણૂકોના સમયગાળાના સ્વરૂપનો વિચાર આપવા માટે કરી શકાય નહીં. તે શબ્દો કોઈપણ પ્રક્રિયાગત અનિયમિતતાઓને માફ કરવા માટે ગણવામાં આવ્યા છે અને તેનો હેતુ માત્ર એવા દોષોને દૂર કરવાનો છે જે નિમણૂકો કરવામાં અનુસરવામાં આવેલી પદ્ધતિને આભારી છે."

૨૫. આ કોર્ટ દ્વારા ઉપરોક્ત નિર્ણયોમાં નક્કી કરવામાં આવેલા ધોરણો દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે તો, સામાવાળાઓની નિમણૂકો ગેરકાયદેસર છે. આમ, તેઓ સેવામાં ચાલુ રહેવાનો કોઈ કાનૂની અધિકાર ધરાવતા

નથી." {જુઓ સ્ટેટ ઓફ મધ્યપ્રદેશ અને અન્ય વિ. યોગેશ ચંદ્ર દુબે અને અન્ય [(૨૦૦૬) ૮ એસસીસી ૬૭)] અને સ્ટેટ ઓફ એમ. પી. અને અન્ય વિ. લલિત કુમાર વર્મા [૨૦૦૬ (૧૨) સ્કેલ ૬૪૨].}

૧૯. વર્તમાન કેસમાં, હાઈકોર્ટે સામાવાળાઓનો નિયમિતકરણ માટેના તેમના દાવાના સંબંધમાં કાનૂની અધિકાર છે તેવા તારણ પર આવ્યા બાદ રીટ ઓફ મેન્ડેમસ જારી કરી ન હતી, જે કરવા તે બંધાયેલી હતી. તે માત્ર રાજ્ય દ્વારા અપનાવવામાં આવેલા કથિત નીતિગત નિર્ણયના આધારે જ નિર્દેશો જારી કરવા આગળ વધી હતી. તે એ નોંધવામાં નિષ્ફળ રહી કે પરિપત્ર પત્ર દ્વારા નીતિગત નિર્ણય અપનાવી શકાય નહીં અને, અગાઉ નોંધ્યું છે તેમ, તે સંબંધમાં ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૬૨ ના સંદર્ભમાં અપનાવવામાં આવેલો નીતિગત નિર્ણય પણ રદબાતલ ગણાશે. કોઈપણ ખાતાકીય પત્ર અથવા કારોબારી સૂચના વૈધાનિક નિયમ અને બંધારણીય જોગવાઈઓ પર પ્રભુત્વ ધરાવી શકે નહીં. આમ, પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના કરવામાં આવેલી કોઈપણ નિમણૂક સત્તાબહારની ગણાશે.

૨૦. આ કોર્ટે, તાજેતરમાં ઈન્ડિયન ડ્રગ્સ એન્ડ ફાર્માસ્યુટિકલ્સ લિમિટેડ વિ. વર્કમેન, ઈન્ડિયન ડ્રગ્સ એન્ડ

ફાર્માસ્યુટિકલ્સ લિમિટેડ [૨૦૦૬ (૧૨) સ્કેલ ૧] માં અભિપ્રાય આપ્યો હતો કે ભરતીના નિયમોમાં છૂટછાટ આપી શકાય નહીં અને અદાલતો/ટ્રિબ્યુનલો નિયમોથી પર જઈને કામચલાઉ નિમણૂક પામેલાઓને નિયમિત કરવાનો નિર્દેશ આપી શકતા નથી, કે તે કામચલાઉ કર્મચારી (ચાર્જ વાળા, એડહોક કે દૈનિક વેતનદાર કહેવાય) ની સેવા ચાલુ રાખવાનો અથવા તેમને નિયમિત પગાર ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપી શકતા નથી. {જુઓ મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન, જબલપુર વિ. ઓમપ્રકાશ દુબે [સિવિલ અપીલ નં. ૫૬૦૭/૨૦૦૬ @ એસ.એલ.પી. (સી) નં. ૫૦૬૫/૨૦૦૬, તારીખ ૫ ડિસેમ્બર ૨૦૦૬ ના રોજ નિકાલ કરેલ].}

૨૧. સ્ટેટ ઓફ પંજાબ અને અન્ય વિ. લખવિંદર સિંહ અને અન્ય [સિવિલ અપીલ નં. ૭૯૯૫/૨૦૦૨] માં આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચના તારીખ ૭ સપ્ટેમ્બર ૨૦૦૬ ના હુકમ તરફ અમારું ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું, જેમાં તેમાં દર્શાવેલા આ કોર્ટના નિર્ણયોના પ્રકાશમાં બાબતો પર નવેસરથી વિચારણા કરવા માટે બાબતો રિમાન્ડ કરવામાં આવી હતી. ચીફ કમિશનર ઓફ ઈનકમ ટેક્સ, ભોપાલ અને અન્ય વિ. મેસર્સ લીના જૈન અને અન્ય [૨૦૦૬

(૧૨) સ્કેલ ૪૧૧] માં પણ આવો જ હુકમ કરવામાં આવ્યો હોવાનું જણાય છે.

૨૨. અમને તેમ કરવા માટે મનાવી શકાય તેમ નથી કારણ કે આ કોર્ટના નિર્ણયો અમારી સમક્ષ સ્પષ્ટ છે. અમે તેને અવગણી શકીએ નહીં. એવો ઝાંખો અસ્પષ્ટ સુઝાવ આપવામાં આવ્યો હતો કે સામાવાળાઓ જગ્યાઓ ધરાવવા માટે પાત્ર હોવાથી અને તેઓ લાંબા સમયથી સતત કામ કરી રહ્યા હોવાથી, આ કોર્ટે પડકારાયેલા ચુકાદામાં દખલગીરી કરવી જોઈએ નહીં. આ કોર્ટના નિર્ણયોની શ્રેણીને ધ્યાનમાં રાખીને, અમે સદર રજૂઆત સ્વીકારી શકીએ નહીં.

૨૩. સામાવાળાઓ દૈનિક વેતનના આધારે રોજગારી પર હતા અને તેમની સેવાઓ કોર્પોરેશનમાં ટ્રાન્સફર કરવામાં આવી હતી તેવી રજૂઆત કરવાનો પ્રયાસ પણ કરવામાં આવ્યો હતો. એવો કોઈ કેસ બનાવવામાં આવ્યો ન હતો અને ગમે તે રીતે, જ્યારે સામાવાળાઓ પોતે અપીલકર્તા–બોર્ડ દ્વારા કરારના આધારે નિમણૂક પામવા સંમત થયા હતા, ત્યારે આ તબક્કે તેઓ એવું કહી શકે નહીં કે રાજ્ય પંજાબ દ્વારા અપીલકર્તા–બોર્ડને તેમની સેવાઓની કથિત ટ્રાન્સફર ગેરકાયદેસર હતી. સ્પેશિયલ લીવ પિટિશનમાં પણ એવો કોઈ કેસ બનાવવામાં આવ્યો નથી."

૧૫.૨ ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર વિ. દયાનંદ અને અન્ય, (૨૦૦૮) ૧૦ એસસીસી ૧ માં નોંધાયેલ કેસમાં, એપેક્સ કોર્ટે ઠરાવ્યું છે કે જાહેર રોજગારમાં, કેડર અથવા જગ્યાઓ ઊભી કરવા કે નાબૂદ કરવાના અથવા ભરતીના સ્ત્રોત અથવા પદ્ધતિ નક્કી કરવાના માલિકના નિર્ણયને ન્યાયિક સમીક્ષામાંથી મુક્તિ મળતી નથી. જો કે, તે માત્ર ત્યારે જ વાપરી શકાય છે જ્યારે તે દર્શાવવામાં આવે કે માલિકની કાર્યવાહી કોઈપણ બંધારણીય અથવા વૈધાનિક જોગવાઈઓની વિરુદ્ધ છે અથવા સ્પષ્ટપણે મનસ્વી છે અથવા બદનક્ષીભર્યા કૃત્યથી દૂષિત છે. કોર્ટ દ્વારા એ પણ ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે જેઓ દૈનિક વેતનદાર તરીકે કે કામચલાઉ અથવા કરારના આધારે રોકાયેલા છે તેઓ સેવામાં સમાવેશ કરવાનો દાવો કરવાનો કોઈ મૂળભૂત અધિકાર ધરાવતા નથી અને નિયમિત નિમણૂક માત્ર બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ની જરૂરિયાતને સુસંગત રીતે જ કરી શકાય છે. નિયમિતપણે નિમણૂક પામેલા કર્મચારીઓ સાથે સમાન રીતે વર્તવાનો અધિકાર પણ એવા કર્મચારીઓ સુધી લંબાવી શકાય નહીં જેઓ પોતે એક અલગ વર્ગ બનાવે છે.

૧૫.૩ હાથ પરના કેસને સુસંગત હોય તેવા કેટલાક અવલોકનોને ટાંકવા યોગ્ય રહેશે, જે આ મુજબ છે –

> *"૭૧. સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્નાટક વિ. ઉમા દેવી (ઉપરોક્ત) માં, બંધારણીય બેન્ચે ફરીથી એ પ્રશ્ન પર વિચારણા કરી કે*

શું રાજ્ય સમાનતાના સિદ્ધાંતના ઉલ્લંઘનમાં નિમણૂક પામેલા અથવા આવી નિમણૂક ઉમેદવારને નિયમિત કેડરમાં નિયમિતકરણ અથવા સમાવેશ માંગવાનો કોઈ અધિકાર આપશે નહીં તેવી સ્પષ્ટ શરત સાથે નિમણૂક પામેલા એડહોક/કામચલાઉ/દૈનિક વેતનદારની સેવાઓને નિયમિત કરવા માટેની યોજના ઘડી શકે છે અને શું કોર્ટ આવા ઉમેદવારના નિયમિતકરણ અથવા સમાવેશ માટે મેન્ડેમસ જારી કરી શકે છે અને તેનો નકારાત્મક જવાબ આપ્યો હતો. કોર્ટે કાયદાના શાસનમાં સ્થપાયેલી વ્યવસ્થામાં બંધારણવાદની વિભાવના, સામાન્ય રીતે સમાનતાના સિદ્ધાંતને અને ખાસ કરીને રોજગારીની બાબતમાં સમાનતાને આપવામાં આવેલા વિસ્તૃત અર્થ, સંપૂર્ણપણે કામચલાઉ અથવા એડહોક ધોરણે નિમણૂક પામેલા અથવા દૈનિક વેતન પર અથવા કેઝ્યુઅલ મજૂરો તરીકે રોકાયેલા વ્યક્તિઓની સેવાઓને નિયમિત કરવા માટે હાઈકોર્ટો અને આ કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્દેશોના કારણે સરકારી તિજોરી પર ઊભા થયેલા અયોગ્ય નાણાકીય બોજ સંબંધિત એક સહિતની બહુવિધ સમસ્યાઓ તરફ ધ્યાન દોર્યું હતું, આર. એન. નાંજુન્દપ્પા વિ. ટી. થિમ્મૈયા [૧૯૭૨ (૧) એસસીસી ૪૦૯], ડેઈલી રેટ કેઝ્યુઅલ લેબર વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [૧૯૮૮ (૧) એસસીસી ૧૨૨], ભગવતી પ્રસાદ વિ. દિલ્હી સ્ટેટ મિનરલ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન [૧૯૯૦ (૧) એસસીસી ૩૬૧],

ધારવાડ ડિસ્ટ્રિક્ટ પી.ડબલ્યુ.ડી. લિટરેટ ડેઈલી વેજ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન અને અન્ય વિ. સ્ટેટ ઓફ કર્નાટિક અને અન્ય [૧૯૯૦ (૨) એસસીસી ૩૯૬], સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિ. પિયારા સિંહ [૧૯૯૨ (૪) એસસીસી ૧૧૮] અને સ્ટેટ ઓફ પંજાબ વિ. સુરિન્દર કુમાર [૧૯૯૧ (૧) એસસીસી ૪૮૯] સહિત આશરે ત્રણ ડઝન ચુકાદાઓનો સંદર્ભ આપ્યો હતો અને ઠરાવ્યું હતું :

"૪૭. જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ કામચલાઉ રોજગારીમાં પ્રવેશ કરે છે અથવા કરાર આધારિત કે કેઝ્યુઅલ કામદાર તરીકે રોકાય છે અને આવી સગવડ સંબંધિત નિયમો અથવા પ્રક્રિયા દ્વારા માન્ય કરાયેલ યોગ્ય પસંદગી પર આધારિત નથી, ત્યારે તે નિમણૂક કામચલાઉ, કેઝ્યુઅલ કે કરાર આધારિત સ્વરૂપની હોવાના પરિણામોથી વાકેફ હોય છે. આવી વ્યક્તિ જગ્યા પર કાયમી થવા માટે ન્યાયી અપેક્ષાના સિદ્ધાંતનો આશ્રય લઈ શકે નહીં જ્યારે જગ્યા પર નિમણૂક માત્ર પસંદગીની યોગ્ય પ્રક્રિયાનું પાલન કરીને અને સંબંધિત કિસ્સાઓમાં, જાહેર સેવા આયોગની સલાહથી જ થઈ શકતી હોય. તેથી, ન્યાયી અપેક્ષાનો સિદ્ધાંત કામચલાઉ, કરાર આધારિત અથવા કેઝ્યુઅલ કર્મચારીઓ દ્વારા સફળતાપૂર્વક આગળ ધરી શકાય નહીં. એવું પણ કહી શકાય નહીં કે રાજ્યે આ વ્યક્તિઓને રોકતી વખતે તેઓ જ્યાં છે ત્યાં ચાલુ રાખવા

માટે અથવા તેમને કાયમી કરવા માટે કોઈ વચન આપ્યું હતું. રાજ્ય બંધારણીય રીતે આવું વચન આપી શકે નહીં. એ પણ સ્પષ્ટ છે કે જગ્યા પર કાયમી થવાનો હકારાત્મક રાહત મેળવવા માટે આ સિદ્ધાંતનો આશ્રય લઈ શકાય નહીં.

૪૮. ત્યારબાદ એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે આ રીતે નિમણૂક પામેલા કર્મચારીઓના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ હેઠળના અધિકારોનું ઉલ્લંઘન થયું છે. એવું જણાવવામાં આવ્યું છે કે રાજ્યે કર્મચારીઓને લઘુમતી વેતન કરતાં ઓછા વેતન પર રોકીને અને સમાન કામ કરવા માટે વધુ વેતન અથવા પગાર મેળવતા સીધા ભરતી થયેલા કર્મચારીઓની સરખામણીમાં તેમની પાસેથી ખૂબ લાંબા સમય સુધી કામ લઈને તેમની સાથે અન્યાયી વર્તન કર્યું છે. અમારી સમક્ષના કર્મચારીઓ સંબંધિત ખાતામાં દૈનિક વેતન પર એવા વેતન પર રોકાયેલા હતા જે તેમને જણાવવામાં આવ્યું હતું. એવો કોઈ કેસ નથી કે સંમતિ આપેલ વેતન ચૂકવવામાં આવતું ન હતું. જેઓ દૈનિક વેતન પર કામ કરી રહ્યા છે તેઓ પોતે એક અલગ વર્ગ બનાવે છે, તેઓ એવો દાવો કરી શકતા નથી કે સંબંધિત નિયમોના આધારે નિયમિતપણે ભરતી થયેલા કર્મચારીઓની સરખામણીમાં તેમની સાથે ભેદભાવ કરવામાં આવ્યો છે. દૈનિક વેતન પરની રોજગારી પર એવો દાવો કરવાનો કોઈ અધિકાર

સ્થાપિત થઈ શકે નહીં કે આવા કર્મચારી સાથે નિયમિતપણે ભરતી થયેલા ઉમેદવારની સમકક્ષ વર્તન કરવામાં આવે, અને રોજગારમાં કાયમી કરવામાં આવે, ભલે એવું માની લેવામાં આવે કે સમાન કામ માટે સમાન વેતનનો દાવો કરવા માટે આ સિદ્ધાંતનો આશ્રય લઈ શકાય. દૈનિક વેતન પર અથવા કામચલાઉ અથવા કરારના આધારે રોકાયેલા લોકોમાં સેવામાં સમાવવાનો દાવો કરવાનો કોઈ મૂળભૂત અધિકાર નથી. જેમ કે આ કોર્ટ દ્વારા ઠરાવવામાં આવ્યું છે, તેઓને કોઈ જગ્યાના ધારક કહી શકાય નહીં, કારણ કે, નિયમિત નિમણૂક માત્ર અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ની જરૂરિયાતોને સુસંગત રીતે નિમણૂકો કરીને જ કરી શકાય છે. દૈનિક વેતન પર રોકાયેલા અન્ય કર્મચારીઓ સાથે સમાન વર્તન મેળવવાનો અધિકાર, નિયમિતપણે નિમણૂક પામેલા કર્મચારીઓ સાથે સમાન વર્તનના દાવા સુધી લંબાવી શકાય નહીં. તે અસમાનો સાથે સમાન તરીકે વર્તવા સમાન બનશે. સંબંધિત ભરતીના નિયમો અનુસાર તેમની ક્યારેય પસંદગી કરવામાં આવી ન હોવા છતાં સેવામાં સમાવવાનો અધિકાર મેળવવા માટે પણ તેના પર આધાર રાખી શકાય નહીં. તેથી અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ પર આધારિત દલીલો રદબાતલ કરવામાં આવે છે.

૪૯. એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે કર્મચારીઓને નિયર્મિત ન કરવાની રાજ્યની કાય વાહી કાયદાના શાસનના માળખામાં ન્યાયી ન હતી. કાયદાનું શાસન રાજ્યને બંધારણ દ્વારા અનુમાનિત કર્યા મુજબ અને અમે અગાઉ દર્શાવેલી રીતે નિમણૂકો કરવા માટે મજબૂર કરે છે. આમાંના મોટાભાગના કિસ્સાઓમાં, તેમાં કોઈ શંકા નથી કે, કર્મચારીઓએ ચોક્કસ સમયગાળા માટે કામ કર્યું હતું પરંતુ આ કર્મચારીઓની વિનંતીથી શરૂ કરવામાં આવેલી ટ્રિબ્યુનલો અને અદાલતોમાં કાર્યવાહીની પેન્ડન્સીને કારણે પણ બન્યું છે. તદુપરાંત, આ પ્રકારની દલીલ સ્વીકારવાનો અર્થ એ થશે કે રાજ્યને જાહેર રોજગારની બાબતમાં ગેરકાયદેસરતા ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપવામાં આવશે અને તે આપણા દ્વારા, ભારતના લોકો દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી બંધારણીય યોજનાનું ખંડન બનશે. તેથી દૈનિક વેતન પર રોકાયેલા તમામ વ્યક્તિઓને કાયમી કરવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈએ તેવી દલીલ સ્વીકારવી શક્ય નથી. જ્યારે રીટ દ્વારા રાહત મેળવવા માટે કોર્ટનો સંપર્ક કરવામાં આવે છે, ત્યારે કોર્ટે અનિવાર્યપણે પોતાની જાતને પૂછવું પડે છે કે તેની સમક્ષની વ્યક્તિ પાસે અમલ કરવા માટે કોઈ કાનૂની અધિકાર હતો કે નહીં. ખૂબ જ સ્પષ્ટ બંધારણીય યોજનાના પ્રકાશમાં વિચારણા કરતા, એવું કહી શકાય નહીં કે કર્મચારીઓ સંબંધિત નિયમો અનુસાર અથવા અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના પાલનમાં

ક્યારેય નિમણૂક પામ્યા ન હોવા છતાં કાયમી થવાનો કાનૂની અધિકાર સ્થાપિત કરવા માટે સક્ષમ રહ્યા છે."

"૭૫. અનુચ્છેદ ૧૪૧ ના આધારે, સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્નાટક વિ. ઉમા દેવી (ઉપરોક્ત) માં બંધારણીય બેન્ચનો ચુકાદો મોટી બેન્ચ દ્વારા રદ ન થાય ત્યાં સુધી આ કોર્ટ સહિત તમામ અદાલતો માટે બંધનકર્તા છે. એડહોક/કામચલાઉ/દૈનિક વેતનદાર/કેઝ્યુઅલ કર્મચારીઓ દ્વારા કરવામાં આવેલા સેવાનો નિયમિતકરણના દાવાને સ્વીકારવાનો ઈનકાર કરવા માટે અથવા આવા કર્મચારીઓને રાહત આપતા હાઈકોર્ટના હુકમોને રદ કરવા માટે બે-ન્યાયાધીશોની વિવિધ બેન્ચો દ્વારા બંધારણીય બેન્ચના ચુકાદાના રેશિયોને અનુસરવામાં આવ્યો છે - ઈન્ડિયન ડ્રગ્સ એન્ડ ફાર્માસ્યુટિકલ્સ લિમિટેડ વિ. વર્કમેન [૨૦૦૭ (૧) એસસીસી ૪૦૮], ગંગાધર પિલ્લાઈ વિ. સિમેન્સ લિમિટેડ [૨૦૦૭ (૧) એસસીસી ૫૩૩], કેન્દ્રીય વિદ્યાલય સંગઠન વિ. એલ. વી. સુબ્રમણ્યેશ્વર [૨૦૦૭ (૫) એસસીસી ૩૨૬], હિન્દુસ્તાન એરોનોટિક્સ લિમિટેડ વિ. દાન બહાદુર સિંહ [૨૦૦૭ (૬) એસસીસી ૨૦૭]. જો કે, યુ.પી. એસઈબી વિ. પૂરણ ચંદ પાંડે [૨૦૦૭ (૧૧) એસસીસી ૯૨] જેમાં શ્રી ગુપ્તા દ્વારા આધાર રાખવામાં આવ્યો છે, તેમાં બે-ન્યાયાધીશોની બેન્ચે એવો સુઝાવ

આપીને બંધારણીય બેન્ચના ચુકાદાને હળવો કરવાનો પ્રયાસ કર્યો છે કે સદર નિર્ણય એવા કિસ્સામાં લાગુ કરી શકાય નહીં જ્યાં બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ ના અનુસંધાનમાં નિયમિતકરણ માંગવામાં આવ્યું હોય અને તે મેનેકા ગાંધી વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [૧૯૭૮ (૧) એસસીસી ૨૪૮] માં સાત–ન્યાયાધીશોની બેન્ચના ચુકાદા સાથે વિરોધાભાસી છે."

"૯૦. એ નોંધતા અમને દુઃખ થાય છે કે આ વિષય પરના કેટલાક ચુકાદાઓ છતાં, ન્યાયિક શિસ્તના મૂળભૂત સિદ્ધાંતોના ઉલ્લંઘનને લગતા કેસોની સંખ્યામાં નોંધપાત્ર વધારો થયો છે. હાઈકોર્ટોના વિદ્વાન સિંગલ ન્યાયાધીશો અને બેન્ચો હકીકતોમાં થોડા તફાવતને કારણ તરીકે દર્શાવીને સમકક્ષ અને મોટી બેન્ચો દ્વારા આપવામાં આવેલા ચુકાદા અને ઘડવામાં આવેલા કાયદાને અનુસરવા અને સ્વીકારવાનો ઈનકાર કરે છે. તેથી, એ પુનરોચ્ચાર કરવો જરૂરી બન્યો છે કે બંધારણીય વિચારધારા પ્રત્યે અનાદર અને શિસ્તભંગની ન્યાયિક સંસ્થાની વિશ્વસનીયતા પર ગંભીર અસર પડે છે અને તકના મુકદ્દમાને પ્રોત્સાહન મળે છે. એ યાદ રાખવું જોઈએ કે અનુમાનિતતા અને નિશ્ચિતતા એ છેલ્લા છ દાયકામાં આ દેશમાં વિકસાવવામાં આવેલ ન્યાયિક ન્યાયશાસ્ત્રનું એક મહત્વપૂર્ણ લક્ષણ છે અને ઉચ્ચ

ન્યાયતંત્રના પરસ્પર વિરોધી ચુકાદાઓની આવૃત્તિમાં વધારો સિસ્ટમને ગણતરી ન થઈ શકે તેવું નુકસાન કરશે કારણ કે મૂળ સ્તરની અદાલતો કયો ચુકાદો સાચો કાયદો ઘડે છે અને કયો અનુસરવો જોઈએ તે નક્કી કરવા માટે સક્ષમ રહેશે નહીં."

"૯૫. રણધીર સિંહ વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા (ઉપરોક્ત) ના રેશિયોનો પુનરોચ્ચાર કરવામાં આવ્યો હતો અને કેટલાક કેસોમાં લાગુ કરવામાં આવ્યો હતો – ધીરેન્દ્ર ચમોલી વિ. સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. (ઉપરોક્ત), સુરિન્દર સિંહ અને અન્ય વિ. એન્જિનિયર–ઈન–ચીફ, સીપીડબલ્યુડી અને અન્ય (ઉપરોક્ત), ડેઈલી રેટેડ કેઝ્યુઅલ લેબર વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા (ઉપરોક્ત), ધારવાડ ડિસ્ટ્રિક્ટ પી.ડબલ્યુ.ડી. લિટરેટ ડેઈલી વેજ એમ્પ્લોયીઝ એસોસિએશન વિ. સ્ટેટ ઓફ કર્નાટિક (ઉપરોક્ત) અને જયપાલ વિ. સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા [૧૯૮૮ (૩) એસસીસી ૩૫૪] અને એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે નિયમિત કર્મચારીઓ જેવી જ ફરજો બજાવતો દૈનિક વેતનદાર કર્મચારી પણ સમાન પગાર માટે હકદાર છે. જો કે, ફેડરેશન ઓફ ઓલ ઈન્ડિયા કસ્ટમ્સ એન્ડ સેન્ટ્રલ એક્સાઈઝ સ્ટેનોગ્રાફર્સ (રેકગ્નાઈઝ્ડ) યુનિયન વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [૧૯૮૮ (૩) એસસીસી ૯૧], મેવા રામ કનોજિયા વિ. એ.આઈ.આઈ.એમ.એસ. [૧૯૮૯

(૨) એસસીસી ૨૩૫], વી. માર્કન્ડેય વિ. સ્ટેટ ઓફ એ.પી. [૧૯૮૯ (૩) એસસીસી ૧૯૧], હરબંસ લાલ અને અન્ય વિ. સ્ટેટ ઓફ હિમાચલ પ્રદેશ અને અન્ય [૧૯૮૯ (૪) એસસીસી ૪૫૯], સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. અને અન્ય વિ. જે.પી. ચૌરસિયા અને અન્ય [૧૯૮૯ (૧) એસસીસી ૧૨૧], ગૃહ કલ્યાણ વર્કર્સ યુનિયન વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [૧૯૯૧ (૧) એસસીસી ૬૧૯], ગાઝિયાબાદ ડેવલપમેન્ટ ઓથોરિટી વિ. વિક્રમ ચૌધરી [૧૯૯૫ (૫) એસસીસી ૨૧૦], સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા અને અન્ય વિ. જસમેર સિંહ અને અન્ય [૧૯૯૬ (૧૧) એસસીસી ૭૭], સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિ. સુરિન્દર કુમાર [૧૯૯૭ (૩) એસસીસી ૬૩૩], યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિ. કે.વી. બેબી [૧૯૯૮ (૯) એસસીસી ૨૫૨], સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા વિ. બલરામ સાહૂ [૨૦૦૩ (૧) એસસીસી ૨૫૦], ઉત્કલ યુનિવર્સિટી વિ. જ્યોતિર્મયી નાયક [૨૦૦૩ (૪) એસસીસી ૭૬૦], સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા અને અન્ય વિ. તિલક રાજ અને અન્ય [૨૦૦૩ (૬) એસસીસી ૧૨૩], યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિ. તારિત રંજન દાસ [૨૦૦૩ (૧૧) એસસીસી ૬૫૮], અપંગશુ મોહન લોધ વિ. સ્ટેટ ઓફ ત્રિપુરા [૨૦૦૪ (૧) એસસીસી ૧૧૯], સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિ. ચરણજીત સિંહ [૨૦૦૬ (૯) એસસીસી ૩૨૧], હિન્દુસ્તાન એરોનોટિક્સ લિમિટેડ વિ. દાન બહાદુર સિંહ (ઉપરોક્ત), કેન્દ્રીય વિદ્યાલય સંગઠન વિ. એલ.વી.

સુબ્રમણ્યેશ્વર (ઉપરોક્ત) અને કેન્ટીન મજદૂર સભા વિ. મેટલર્જિકલ એન્ડ એન્જિનિયરિંગ કન્સલ્ટન્ટ્સ (ઈન્ડિયા) લિમિટેડ [૨૦૦૭ (૭) એસસીસી ૭૧૦] માં, કોર્ટે જાગૃતપણે અને વારંવાર રણધીર સિંહ વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા (ઉપરોક્ત) ના ચુકાદાથી વિચલન કર્યું હતું અને ઠરાવ્યું હતું કે હોદ્દામાં અથવા કામના જથ્થામાં સમાનતા એ પગાર ધોરણોની બાબતમાં સમાનતાના નિર્ણાયક નથી અને સમાન કામ માટે સમાન પગારના સિદ્ધાંત પર આધારિત દાવાને સ્વીકારતા અને મંજૂર કરતા પહેલા, કોર્ટે ભરતી/નિમણૂકનો સ્ત્રોત અને પદ્ધતિ, લાયકાતો, કામનું સ્વરૂપ, મૂલ્ય નિર્ણય, જવાબદારીઓ, વિશ્વસનીયતા, અનુભવ, ગોપનીયતા, કાર્યાત્મક જરૂરિયાત વગેરે જેવા પરિબળો પર વિચાર કરવો જ જોઈએ."

૧૫.૪ સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન એન્ડ અધર્સ વિ. દયા લાલ એન્ડ અધર્સના કિસ્સામાં, જે (૨૦૧૧) ૨ એસસીસી ૪૨૯ થી રિપોર્ટ થયેલ છે, તેમાં નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે નિયમિતકરણ (રેગ્યુલરાઈઝેશન) અને પગારમાં સમાનતાને લગતા સુસ્થાપિત સિદ્ધાંતોનો પુનરોચ્ચાર કર્યો છે. બેંચ દ્વારા કરવામાં આવેલા સંબંધિત અવલોકનોને અહીં પુનઃ રજૂ કરવા યોગ્ય રહેશે, જે આ મુજબ છે :

"૧૨. અમે શરૂઆતમાં જ નિયમિતકરણ અને પગારમાં સમાનતા સંબંધિત નીચેના સુસ્થાપિત સિદ્ધાંતોનો સંદર્ભ આપી શકીએ છીએ, જે આ અપીલોના સંદર્ભમાં સુસંગત છે :

(i) બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરતી વખતે વડી અદાલતો નિયમિતકરણ, શોષણ (એબ્સોર્પ્શન) કે કાયમી ચાલુ રાખવા માટેના નિર્દેશો આપશે નહીં, સિવાય કે નિયમિતકરણનો દાવો કરનાર કર્મચારીઓની નિમણૂક ખુલ્લી સ્પર્ધાત્મક પ્રક્રિયામાં સંબંધિત નિયમો અનુસાર નિયમિત ભરતીના અનુસંધાનમાં, મંજૂર થયેલ ખાલી જગ્યાઓ સામે કરવામાં આવી હોય. અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ માં સમાવિષ્ટ સમાનતાના ખંડનું ચુસ્તપણે પાલન થવું જોઈએ અને અદાલતોએ કર્મચારીની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે એવો કોઈ નિર્દેશ આપવો જોઈએ નહીં જે બંધારણીય યોજનાનું ઉલ્લંઘન કરતો હોય. પસંદગીની પ્રક્રિયાના તત્વોમાંના એકનું પાલન ન થવાને કારણે જે બાબત અનિયમિત છે, પરંતુ જે પ્રક્રિયાના મૂળ સુધી જતી નથી, તેને નિયમિત કરી શકાય છે, પરંતુ બેક ડોર એન્ટ્રી (ચોર દરવાજેથી પ્રવેશ), બંધારણીય યોજના વિરુદ્ધની નિમણૂકો અને/અથવા અયોગ્ય ઉમેદવારોની નિમણૂકને નિયમિત કરી શકાય નહીં.

(ii) કોર્ટના કેટલાક વચગાળાના હુકમોના રક્ષણ હેઠળ અસ્થાયી (ટેમ્પરરી) અથવા તદર્થ (એડહોક) અથવા દૈનિક વેતન (ડેઈલી વેજ) ધરાવતા કર્મચારી દ્વારા સેવા ચાલુ રાખવા માત્રથી જ તેને સેવામાં સમાવી લેવાનો કોઈ અધિકાર પ્રાપ્ત થશે નહીં, કારણ કે આવી સેવા 'લિટિજિયસ એમ્પ્લોયમેન્ટ' (વિવાદાસ્પદ રોજગાર) ગણાશે. લાંબા વર્ષો સુધીની ટેમ્પરરી, એડહોક કે ડેઈલી વેજ સેવા પણ, એક કે બે વર્ષની સેવાની તો વાત જ છોડો, જો કર્મચારી મંજૂર થયેલ જગ્યા સામે કામ ન કરી રહ્યો હોય, તો તેને નિયમિતકરણનો દાવો કરવાનો અધિકાર આપશે નહીં. કાનૂની અધિકારના અભાવે સહાનુભૂતિ અને સંવેદના એ નિયમિતકરણનો કોઈ હુકમ કરવા માટેના આધાર બની શકે નહીં.

(iii) કટ ઓફ ડેટ સાથે નિયમિતકરણ માટે કોઈ યોજના ઘડવામાં આવી હોય (એટલે કે એવી યોજના જેમાં વ્યક્તિઓએ ચોક્કસ વર્ષોની સેવા પૂરી કરી હોય અને કટ ઓફ ડેટના રોજ રોજગારમાં ચાલુ હોય), તો પણ કટ ઓફ ડેટ પછી નિમણૂક પામેલા અન્ય લોકો માટે એવો દાવો કરવો કે દલીલ કરવી શક્ય નથી કે કટ ઓફ ડેટ લંબાવીને આ યોજના તેમને પણ લાગુ કરવી જોઈએ અથવા ક્રમશઃ કટ

ઓફ ડેટ્સ પૂરી પાડતી નવી યોજનાઓ ઘડવા માટે નિર્દેશ માંગવો શક્ય નથી.

(iv) ભાગકાલીન (પાર્ટ–ટાઈમ) કર્મચારીઓ નિયમિતકરણ માંગવા માટે હકદાર નથી કારણ કે તેઓ કોઈ મંજૂર થયેલ જગ્યાઓ સામે કામ કરી રહ્યા નથી. પાર્ટ–ટાઈમ ટેમ્પરરી કર્મચારીઓને સમાવી લેવા, નિયમિત કરવા કે કાયમી ચાલુ રાખવા માટેનો કોઈ નિર્દેશ હોઈ શકે નહીં.

(v) સરકાર સંચાલિત સંસ્થાઓમાં પાર્ટ–ટાઈમ ટેમ્પરરી કર્મચારીઓ 'સમાન કામ માટે સમાન વેતન'ના સિદ્ધાંત પર સરકારના નિયમિત કર્મચારીઓ સાથે પગારમાં સમાનતાનો દાવો કરી શકે નહીં. ના તો ખાનગી રોજગાર ધરાવતા કર્મચારીઓ, જો તેઓ પૂર્ણ સમય સેવા આપતા હોય તો પણ, સરકારી કર્મચારીઓ સાથે પગારમાં સમાનતા માંગી શકે છે. રાજ્ય સામે ચોક્કસ પગારનો દાવો કરવાનો અધિકાર કરાર હેઠળ અથવા કાયદા (સ્ટેચ્યુટ) હેઠળ ઉદ્ભવવો જોઈએ."

૧૫.૫ સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા એન્ડ અનધર વિ. મમતા મોહંતીના કિસ્સામાં, જે (૨૦૧૧) ૩ એસસીસી ૪૩૬ થી રિપોર્ટ થયેલ છે, તેમાં

નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે પેરા ૩૫ અને ૩૬ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું અને અવલોકન કર્યું છે :–

"૩૫. એક સમયે આ અદાલતનો એવો અભિપ્રાય હતો કે એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જમાંથી નામો મંગાવવાથી જાહેર રોજગારમાં સગાંવાદ અને ભ્રષ્ટાચારના દૂષણને અમુક અંશે ડામી શકાશે. પરંતુ, પાછળથી એવા નિષ્કર્ષ પર આવ્યા કે અનુચ્છેદ ૧૬ ની આવશ્યકતાઓને સુસંગત એવી યોગ્ય પદ્ધતિ અનુસરવી જોઈએ. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો યોગ્ય રીતે જાહેર નોટિસ આપીને અરજીઓ મંગાવવી જોઈએ અને તેના જવાબમાં અરજી કરનાર તમામ લોકો પર નિષ્પક્ષ રીતે વિચારણા થવી જોઈએ. જો એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જમાંથી ઉમેદવારોના નામો મંગાવવામાં આવ્યા હોય તો પણ, તેના સિવાય એમ્પ્લોયર માટે એ ફરજિયાત છે કે તેણે બહોળો પ્રચાર ધરાવતા વર્તમાનપત્રોમાં જગ્યાઓની જાહેરાત આપીને અથવા રેડિયો અને ટેલિવિઝનમાં જાહેરાત કરીને ખુલ્લા બજારમાંથી તમામ યોગ્ય ઉમેદવારો પાસેથી અરજીઓ આમંત્રિત કરવી જોઈએ, કારણ કે માત્ર એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જમાંથી નામો મંગાવવાથી બંધારણના સદર અનુચ્છેદની આવશ્યકતા પૂરી થતી નથી. (જુઓ: દિલ્હી ડેવલપમેન્ટ હોર્ટીકલ્ચર એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન વિ. દિલ્હી એડમિનિસ્ટ્રેશન, દિલ્હી એન્ડ અધર્સ, એઆઈઆર ૧૯૯૨

એસસી ૭૮૯; સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા એન્ડ અધર્સ વિ. પિયારા સિંહ એન્ડ અધર્સ, એઆઈઆર ૧૯૯૨ એસસી ૨૧૩૦; એક્સાઈઝ સુપ્રિન્ટેન્ડેન્ટ મલકાપટનમ, કૃષ્ણા ડિસ્ટ્રિક્ટ, એ.પી. વિ. કે.બી.એન. વિશ્વેશ્વર રાવ એન્ડ અધર્સ, (૧૯૯૬) ૬ એસસીસી ૨૧૬; અરુણ તિવારી એન્ડ અધર્સ વિ. જિલ્લા મનસવી શિક્ષક સંઘ એન્ડ અધર્સ, એઆઈઆર ૧૯૯૮ એસસી ૩૩૧; બિનોદ કુમાર ગુપ્તા એન્ડ અધર્સ વિ. રામ આશ્રય મહતો એન્ડ અધર્સ, એઆઈઆર ૨૦૦૫ એસસી ૨૧૦૩; નેશનલ ફર્ટિલાઈઝર્સ લિમિટેડ એન્ડ અધર્સ વિ. સોમવીર સિંહ, એઆઈઆર ૨૦૦૬ એસસી ૨૩૧૯; ટેલિકોમ ડિસ્ટ્રિક્ટ મેનેજર એન્ડ અધર્સ વિ. કેશબ દેબ, (૨૦૦૮) ૮ એસસીસી ૪૦૨; સ્ટેટ ઓફ બિહાર વિ. ઉપેન્દ્ર નારાયણ સિંહ એન્ડ અધર્સ, (૨૦૦૯) ૫ એસસીસી ૬૫; અને સ્ટેટ ઓફ મધ્યપ્રદેશ એન્ડ અનધર વિ. મોહમ્મદ ઈબ્રાહિમ, (૨૦૦૯) ૧૫ એસસીસી ૨૧૪).

૩૬. તેથી, એ સુસ્થાપિત કાનૂની સ્થિતિ છે કે તમામ યોગ્ય ઉમેદવારો પાસેથી અરજીઓ આમંત્રિત કર્યા વિના કોઈપણ વ્યક્તિની અસ્થાયી (ટેમ્પરરી) કે તદર્થ (એડહોક) ધોરણે પણ નિમણૂક કરી શકાય નહીં. જો માત્ર એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જમાંથી નામો મંગાવીને અથવા નોટિસ બોર્ડ વગેરે પર નોટિસ મૂકીને કોઈ નિમણૂક કરવામાં આવે તો તે

બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ની આવશ્યકતા પૂરી કરશે નહીં. આવો માર્ગ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના આદેશોનું ઉલ્લંઘન કરે છે કારણ કે તે જેઓ જગ્યા માટે યોગ્ય ઉમેદવારો છે તેમને વિચારણામાં લેવામાં આવવાથી વંચિત રાખે છે. આ જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘનમાં રોજગાર મેળવનાર વ્યક્તિ પગાર સહિત કોઈ રાહત મેળવવા માટે હકદાર નથી. વૈધ અને કાનૂની નિમણૂક માટે ઉક્ત બંધારણીય આવશ્યકતાનું ફરજિયાત પાલન થવું જરૂરી છે. અનુચ્છેદ ૧૬ માં સમાવિષ્ટ સમાનતાના ખંડ માટે એ જરૂરી છે કે આવી દરેક નિમણૂક ખુલ્લી જાહેરાત દ્વારા કરવામાં આવે જેથી તમામ યોગ્ય વ્યક્તિઓ ગુણવત્તા (મેરિટ) પર સ્પર્ધા કરી શકે."

૧૫.૬ એ. મંજુલા ભાષિણી એન્ડ અધર્સ વિ. મેનેજિંગ ડિરેક્ટર, આંધ્ર પ્રદેશ વિમેન્સ કોઓપરેટિવ ફાઇનાન્સ કોર્પોરેશન લિમિટેડ એન્ડ અનધરના કિસ્સામાં, જે [૨૦૦૯] ૮ એસસીસી ૪૩૧ થી રિપોર્ટ થયેલ છે, તેમાં અરજદારો આંધ્રપ્રદેશ સરકારના વિવિધ વિભાગો અને તેની એજન્સીઓમાં દૈનિક વેતન (ડેઇલી વેજ) ના ધોરણે રોજગાર ધરાવતા હતા અને ૫ વર્ષ પૂરા થવા પર સેવામાં નિયમિતકરણ માંગ્યું હતું. તેમણે તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે પરમાદેશની રિટ (રિટ ઓફ મેન્ડમસ) માંગી હતી. આંધ્ર પ્રદેશ [રેગ્યુલેશન ઓફ એપોઈન્ટમેન્ટ્સ ટુ પબ્લિક સર્વિસીસ એન્ડ રેશનાલાઈઝેશન ઓફ સ્ટાફ પેટર્ન એન્ડ પે

સ્ટ્રક્ચર] એક્ટ, ૧૯૯૪ માં ૧૯૯૮ ના કાયદા નં. ૨ દ્વારા કરવામાં આવેલા સુધારાને પણ પડકારવામાં આવ્યો હતો. નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે એ પ્રશ્ન પર વિચાર કર્યો કે શું આવો સુધારો બંધારણની જોગવાઈઓથી અતિ–અધિકાર (અલ્ટ્રા વાયર્સ) છે. અદાલતે આ મુજબ નિષ્કર્ષ કાઢ્યો;

> *"૯૯. વિચારણા હેઠળ રહેલો પ્રશ્ન એ છે કે શું ડિવિઝન બેંચ ૧૯૯૮ ના કાયદા નં. ૨૭ ના અમલની તારીખે, એટલે કે ૧૯/૦૮/૧૯૯૮ ના રોજ ૫ વર્ષની સેવા પૂરી કરનારા તમામ દૈનિક વેતન ધરાવતા કર્મચારીઓ તેમની સેવાઓના નિયમિતકરણ માટે વિચારણા કરવા પાત્ર બનશે તેવું ઠરાવવામાં વ્યાજબી હતી.*
>
> *૧૦૦. આક્ષેપિત ચુકાદાના ફકરા ૧૪, ૬૭, ૬૮ અને ૭૨ ના વાંચનથી જણાય છે કે, ડિવિઝન બેંચને નિયમિતકરણ માટે દૈનિક વેતન ધરાવતા કર્મચારીઓની પાત્રતા નક્કી કરવા માટે ૧૯૯૪ ના કાયદાની કલમ ૭ ના પ્રથમ પરંતુ (ફર્સ્ટ પ્રોવાઈસો) માં નિર્દિષ્ટ કટ ઓફ ડેટ એટલે કે ૨૫/૧૧/૧૯૯૩ મનસ્વી, અસંગત કે ભેદભાવપૂર્ણ ન જણાઈ હોવા છતાં, તેણે માત્ર એ આધાર પર ઉક્ત તારીખ ૨૫/૧૧/૧૯૯૩ થી બદલીને ૧૯/૦૮/૧૯૯૮ કરી હતી કે ૧૯૯૮ નો કાયદો નં. ૨૭ તે તારીખથી અમલમાં આવ્યો*

હતો. અમારા મતે, એકવાર ડિવિઝન બેંચે ૧૯૯૮ ના કાયદા નં. ૩ અને ૨૭ ની વૈધતા સામેના પડકારને નકારી કાઢ્યો હતો, તો પછી ૧૯૯૪ ના કાયદાની કલમ ૭ ના પ્રથમ પરંતુમાં નિર્દિષ્ટ પાત્રતાની તારીખમાં ફેરફાર કરવા માટે અને તે દ્વારા નિયમિતકરણ માટે વિચારણા કરી શકાય તેવા દૈનિક વેતન ધરાવતા કર્મચારીઓની પાત્રતાનો ઝોન વિસ્તારવા માટે કોઈ વ્યાજબી આધાર નહતો.

૧૦૧. પરિણામ સ્વરૂપે, અમે ઠરાવીએ છીએ કે ડિવિઝન બેંચ દ્વારા કરવામાં આવેલી એ જાહેરાત કે ૧૯૯૮ ના કાયદા નં. ૨૭ ના અમલમાં આવવાની તારીખે ૫ વર્ષની સેવા પૂરી કરનાર તમામ વ્યક્તિઓ તેમની સેવાઓના નિયમિતકરણ માટે વિચારણા કરવા માટે હકદાર બનશે, તે કાનૂની રીતે અસંગત (સસ્ટેનેબલ નથી) છે અને રદ કરવા પાત્ર છે. પરિણામે, કર્મચારીઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલો (સિવીલ અપીલ નં. ૩૭૦૨, ૩૭૦૩, ૩૭૦૪, ૩૭૦૫, ૩૭૦૬, ૩૭૦૭, ૩૭૦૯, ૩૭૧૦, ૩૭૨૧, ૩૭૩૩, ૩૭૩૪, ૩૭૩૭, ૩૭૪૨, ૩૭૪૪, ૩૭૪૮, ૩૭૪૯ અને ૩૭૫૧/૨૦૦૬) રદ કરવામાં આવે છે અને રાજ્ય સરકાર અને રાજ્યના સંસ્થાન/ઓથોરિટીઝ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલો (સિવીલ અપીલ નં. ૩૬૮૫, ૩૭૧૨, ૩૭૧૩, ૩૭૧૪, ૩૭૧૫, ૩૭૧૬, ૩૭૧૭, ૩૭૧૮,

૩૭૨૩, ૩૭૨૪, ૩૭૨૬, ૩૭૨૭, ૩૭૨૮, ૩૭૨૯, ૩૭૩૦, ૩૭૩૧, ૩૭૩૨, ૩૭૫૦, ૩૭૫૨, ૩૭૫૩, ૩૭૫૪ અને ૩૭૫૫/૨૦૦૬) મંજૂર કરવામાં આવે છે."

૧૬. નિયમિત કર્મચારીઓને મળવાપાત્ર સમાન પગાર અને સમાન લાભો માટેની વિનંતીના સંબંધમાં, સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા એન્ડ અનધર વિ. તિલક રાજ એન્ડ અધર્સના કિસ્સામાં, જે (૨૦૦૩) ૬ એસસીસી ૧૨૩ થી રિપોર્ટ થયેલ છે, તેમાં નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું છે કે દરેક પરિસ્થિતિમાં 'સમાન કામ માટે સમાન વેતન'નો સિદ્ધાંત લાગુ કરવાનો નથી. વડી અદાલત માટે એવો નિર્દેશ આપવો યોગ્ય રહેશે નહીં કે સમાન જગ્યા ધરાવતા નિયમિત કર્મચારીઓને ચૂકવવામાં આવતો હોય તેવો જ પગાર અને ભથ્થા ચૂકવવામાં આવે. અદાલતે આ મુજબ ઠરાવ્યું,

"૧૧. પગારધોરણ એક ચોક્કસ જગ્યા સાથે જોડાયેલું હોય છે અને દૈનિક વેતન ભોગી (ડેઇલી વેજર) ના કિસ્સામાં, તે કોઈ જગ્યા ધરાવતો નથી. સામાવાળા કામદારો સમાન પગાર અને ભથ્થાના દાવો સહિત કોઈપણ અથવા તમામ હેતુઓ માટે નિયમિત અને કાયમી સ્ટાફ સાથે કોઈ સરખામણી કરવા માટે પણ કોઈ જગ્યા ધરાવે છે તેમ માની શકાય નહીં. સમાનતાના આધારે રાહતનો દાવો કરવા માટે, કથિત ભેદભાવ સામે અન્ય જૂથ સાથે સમાન ધોરણે

અધિકારોનો દાવો કરવા માટે પાત્ર બનતા પહેલા સમાનતાનો સ્પષ્ટ આધાર સાબિત કરવાની જવાબદારી દાવેદારોની છે. બંનેમાંથી કોઈ શ્રેણીના ફરજોના સ્વરૂપ અંગે વડી અદાલત સમક્ષ કોઈ સામગ્રી મૂકવામાં આવી ન હતી અને એવું પકડવું શક્ય નથી કે "સમાન કામ માટે સમાન વેતન" નો સિદ્ધાંત એક અમૂર્ત (એબ્સ્ટ્રેક્ટ) સિદ્ધાંત છે.

૧૨. "સમાન કામ માટે સમાન વેતન" એ એક એવી વિભાવના છે કે જેને લાગુ કરવા માટે સમાન પગારધોરણનો દાવો કરનાર કર્મચારીઓના જૂથ અને જેણે આ અગાઉથી આવું પગારધોરણ મેળવ્યું છે તેવા કર્મચારીઓના અન્ય જૂથ વચ્ચે સંપૂર્ણ અને સમગ્ર સમાનતા હોવી જરૂરી છે. સમાન પગાર અંગેની સમસ્યાને હંમેશા ગાણિતિક સૂત્રમાં રૂપાંતરિત કરી શકાતી નથી."

૧૬.૧ સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા એન્ડ અધર્સ વિ. જસમેર સિંહ એન્ડ અધર્સના કિસ્સામાં, જે (૧૯૯૬) ૧૧ એસસીસી ૭૭ થી રિપોર્ટ થયેલ છે, તેમાં દૈનિક ધોરણે નિમાયેલા કામદારોને લઘુત્તમ વેતનની ચૂકવણીનો પ્રશ્ન હતો જ્યાં અદાલતે ઠરાવ્યું છે કે જે કર્મચારીઓ નિયમિત સેવામાં ન હતા તેમને સમાન પગારધોરણ લાગુ થઈ શકે નહીં. બેંચના શબ્દોમાં –

"૮. તેથી, એ સ્પષ્ટ છે કે અલગ–અલગ કામો ધરાવતી વિવિધ વ્યક્તિઓના જૂથો દ્વારા કરવામાં આવતા કામની ગુણવત્તાનું મૂલ્યાંકન કરવું પડશે. શૈક્ષણિક અથવા તકનીકી લાયકાતમાં તફાવતો હોઈ શકે છે જે તેમના કામ માટે લાવવામાં આવતી કુશળતા પર અસર કરી શકે છે, ભલે કામનું હોદ્દાનું નામ સમાન હોય. સેવામાં કાર્યક્ષમતા સાથે સુસંગત હોય તેવા અન્ય વિષયો પણ હોઈ શકે છે જે અનુભવ અને વરિષ્ઠતા જેવા માપદંડોના આધારે, અથવા કેડરમાં સ્થિરતા અટકાવવાની જરૂરિયાત પર આધારિત પગારધોરણમાં તફાવતોને વ્યાજબી ઠેરવી શકે છે, જેથી પગારધોરણના શિખરે પહોંચેલા લોકો પાસેથી સારા પ્રદર્શન મેળવી શકાય. આવા વિવિધ સમાન વિષયો હોઈ શકે છે જે કામમાં કાર્યક્ષમ પ્રદર્શન પર અસર કરી શકે છે. આ અદાલતે વારંવાર અવલોકન કર્યું છે કે પગારધોરણના હેતુઓ માટે આવા કામોનું મૂલ્યાંકન નિષ્ણાત સંસ્થાઓ પર છોડવું જોઈએ અને, સિવાય કે કોઈ દુર્ભાવના (મલા ફાઈડ્સ) હોય, તેના મૂલ્યાંકનને સ્વીકારવું જોઈએ.

૯. આ અદાલતે હરબંસ લાલ એન્ડ અધર્સ વિ. સ્ટેટ ઓફ હિમાચલ પ્રદેશ એન્ડ અધર્સ (સુપ્રા) ના કિસ્સામાં વધુમાં ઠરાવ્યું છે કે તે કેસમાં અદાલત સમક્ષ રહેલા દૈનિક ધોરણે નિમાયેલા કામદારો નિયત કર્યા મુજબ આવા કામદારોને

મળવાપાત્ર લઘુત્તમ વેતન મેળવવા માટે હકદાર હતા અને નિયમિત સેવામાં સમાન કર્મચારીઓને લાગુ પડતા પગારધોરણમાં લઘુત્તમ નહીં, સિવાય કે એમ્પ્લોયરે આવા પગારધોરણમાં લઘુત્તમ વેતન દૈનિક ધોરણે નિમાયેલા કામદારોને લાગુ કરવાનો નિર્ણય લીધો હોય. ગાઝિયાબાદ ડેવલપમેન્ટ ઓથોરિટી વિ. વિક્રમ ચૌધરી એન્ડ અધર્સ (સુપ્રા) ના કિસ્સામાં પણ આ જ સ્થિતિ પુનરાવર્તિત કરવામાં આવી છે.

૧૦. તેથી, વર્તમાન અપીલોમાં સામાવાળાઓ જેઓ દૈનિક વેતન પર રોજગાર ધરાવે છે તેમને હરિયાણા રાજ્યની નિયમિત સેવામાં સમાન જગ્યાઓ ધરાવતી વ્યક્તિઓ સાથે સમાન ગણી શકાય નહીં. દૈનિક ધોરણે નિમાયેલા કામદારોએ નિયમિત કામદારો માટે નિયત કરાયેલી લાયકાતો ધરાવવી જરૂરી નથી, ના તો તેમણે ભરતી સમયે વય સંબંધિત આવશ્યકતા પૂરી કરવાની હોય છે. નિયમિત કર્મચારીઓની જે રીતે પસંદગી કરવામાં આવે છે તે રીતે તેમની પસંદગી કરવામાં આવતી નથી. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો પસંદગી માટેની આવશ્યકતાઓ એટલી કઠોર હોતી નથી. નિયમિત સેવા સંબંધિત અન્ય જોગવાઈઓ પણ છે જેમ કે સેવાના સભ્યની બદલી થવાની જવાબદારી, અને નિયત કર્યા મુજબ શિસ્ત વિષયક અધિકારક્ષેત્રને આધીન

હોવું, જે દૈનિક ધોરણે નિમાયેલા કામદારોને આધીન હોતું નથી. તેથી, તેમના વેતનના હેતુઓ માટે તેમને નિયમિત કામદારો સાથે સમાન ગણી શકાય નહીં. ના તો તેઓ નિયમિતપણે રોજગાર ધરાવતા લોકોના નિયમિત પગારધોરણના લઘુત્તમનો દાવો કરી શકે છે."

૧૬.૨ સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત એન્ડ અધર્સ વિ. ગજાજી ગોપાલજી જાડેજા એન્ડ અધર્સ [એલપીએ નં. ૭૧૨/૨૦૧૫ અને તેની સાથેની અપીલો] ના કિસ્સામાં આ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા ચુકાદા પર અરજદારો દ્વારા ભારે નિર્ભરતા મૂકવામાં આવી છે, જ્યાં (૨૦૦૩) ૬ એસસીસી ૪૬૯ થી રિપોર્ટ થયેલ સ્ટેટ ઓફ વેસ્ટ બંગાળ એન્ડ અધર્સ વિ. પંથા ચેટર્જી એન્ડ અધર્સના કિસ્સામાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા ચુકાદા પર નિર્ભરતા મૂકવામાં આવી હતી. તે બાબતમાં, પાર્ટ ટાઈમ અને કાયમી બોર્ડર વિંગ હોમગાર્ડ્સ વચ્ચે તફાવત દર્શાવવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હતો, જે અદાલતના મતે લુપ્ત થઈ ગયો હતો કારણ કે બંનેએ સમાન પરિસ્થિતિઓ અને સંજોગોમાં ખભેથી ખભા મિલાવીને સાથે કામ કર્યું હતું અને સમાન ફરજો બજાવી હતી. તેથી સર્વોચ્ચ અદાલતનો એવો અભિપ્રાય હતો કે રાજ્ય સરકાર કે કેન્દ્ર સરકાર તે લાભોનો ઇનકાર કરી શકે નહીં જે બીડબલ્યુએચજીના કાયમી સ્ટાફને ઉપલબ્ધ હતા. વધુમાં, તેઓ તમામ બોમ્બે હોમગાર્ડ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ અને બોમ્બે હોમગાર્ડ્સ રૂલ્સ, ૧૯૫૩ ની જોગવાઈઓ દ્વારા સંચાલિત હતા અને તેમણે વ્યવહારિક રીતે સદર સંસ્થાની સેવા કરવામાં તેમનું

આખું જીવન વિતાવ્યું હતું. અદાલતે એ પણ નોંધ્યું કે તેઓ સહાયક પોલીસ દળ તરીકે કામ કરી રહ્યા હતા અને તેમાંના મોટાભાગના નિવૃત્તિની વયની નજીક હતા. તેમણે પોતાના ઘરથી દૂર વીસ વર્ષથી વધુ સમય સુધી અને એક વર્ષમાં ૩૦૦ થી વધુ દિવસો સુધી સેવા આપી હતી.

૧૬.૩ આવો કેસ અરજદારોના કેસ સાથે કોઈપણ રીતે સરખાવી શકાય નહીં.

૧૬.૪ એમ.પી. સ્ટેટ કોઓપરેટિવ બેંક લિમિટેડ, ભોપાલ વિ. નાનૂરામ યાદવ એન્ડ અધર્સ, જે (૨૦૦૭) ૮ એસસીસી ૨૬૪ થી રિપોર્ટ થયેલ છે, તેમાં ઠરાવવામાં આવ્યું છે અને અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે કે નિયમો/સરકારી પરિપત્રો હેઠળની યોગ્ય પ્રક્રિયાને અનુસર્યા વિના અને જાહેરાત આપ્યા વિના અથવા ખુલ્લા બજારમાંથી અરજીઓ આમંત્રિત કર્યા વિના કરવામાં આવેલી નિમણૂકો બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના ભંગ સમાન ગણાશે. તે એ પણ કહે છે કે નિયમિતકરણ એ નિમણૂકની પદ્ધતિ હોઈ શકે નહીં. ન્યૂનતમ શૈક્ષણિક લાયકાત અને અન્ય આવશ્યકતાઓને અવગણીને કરવામાં આવેલી કોઈપણ નિમણૂકને નિયમિતકરણનો સહારો લઈને અવગણી શકાય નહીં. વૈધાનિક નિયમોના ભંગમાં, કોઈ નિયમિતકરણની મંજૂરી નથી.

૧૬.૫ સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક વિ. એમ.એલ. કેસરીના કિસ્સામાં, જે (૨૦૧૦) ૯ એસસીસી ૨૪૭ થી રિપોર્ટ થયેલ છે, આ પાસાને સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા વધુ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું. ઉમાદેવીના કેસમાં દર્શાવ્યા મુજબ નિયમિતકરણ અંગેના સિદ્ધાંતને સમજાવતા, તે આ ત્રણ આવશ્યકતાઓમાં ફલિત થાય છે [i] સંબંધિત કર્મચારીએ કોઈપણ કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલના વચગાળાના હુકમના લાભ અથવા રક્ષણ વિના વિધિવત મંજૂર થયેલ જગ્યા પર ૧૦ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય માટે કામ કર્યું હોવું જોઈએ; [ii] આવા કર્મચારીની નિમણૂક ગેરકાયદેસર ન હોવી જોઈએ, ભલે તે અનિયમિત હોય; અને [iii] સંબંધિત વ્યક્તિ સદર જગ્યા માટે નિયત કરેલી લાયકાત ધરાવતી હોવી જોઈએ. આવી વ્યક્તિ, જો તેણે ખુલ્લી સ્પર્ધાની પ્રક્રિયામાંથી પસાર થવું ન પડ્યું હોય તો પણ, નિમણૂક અનિયમિત ગણાય છે, અને તેથી, નિમણૂક પામેલા લોકો ગેરકાયદેસર નહીં પરંતુ અનિયમિત હોવા જોઈએ જેથી તેને નિયમિત કરી શકાય.

૧૬.૬ અમરેન્દ્ર કુમાર મોહાપાત્રા એન્ડ અધર્સ વિ. સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા એન્ડ અધર્સના કિસ્સામાં, જે (૨૦૧૪) ૪ એસસીસી ૫૮૩ થી રિપોર્ટ થયેલ છે, તેમાં પ્રશ્ન ઓરિસ્સા સર્વિસ ઓફ એન્જિનિયર્સ [વેલિડેશન ઓફ એપોઈન્ટમેન્ટ] એક્ટ, ૨૦૦૨ ની બંધારણીય વૈધતા અંગેનો હતો જેના દ્વારા વિવિધ એન્જિનિયરિંગ પાંખોના ૮૮૧ તદર્થ (એડહોક) આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરોની નિમણૂકને વૈધ ઠેરવવામાં આવી હતી. ઓરિસ્સાની વડી અદાલતે, રિટ અરજીઓની બેચમાં, આક્ષેપિત

કાયદાને એ આધારે રદ કર્યો હતો કે તે રિટ અરજદારોને આપેલા મૂળભૂત અધિકારોનું ઉલ્લંઘન કરે છે. સમસ્યા એન્જિનિયરિંગની વિવિધ શાખાઓમાં આશરે ૨૦૦૦ બેરોજગાર ડિગ્રી ધારકોની હતી. આ પ્રસ્તાવમાં બેરોજગાર ગ્રેજ્યુએટ એન્જિનિયરોને સમાવી લેવા માટે બે તબક્કાની કાર્યયોજનાની કલ્પના કરવામાં આવી હતી. કાર્યયોજનાના પ્રથમ ભાગમાં આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરોની ૧૨૭ જગ્યાઓ પાછી ખેંચવાની જોગવાઈ હતી જે પબ્લિક સર્વિસ કમિશનને મોકલવામાં આવી હતી અને બેરોજગાર ડિગ્રી ધારકોની નિમણૂક કરીને ભરવા માટે તેના દ્વારા જાહેરાત કરવામાં આવી હતી. પ્રસ્તાવના બીજા ભાગમાં બેરોજગાર ડિગ્રી ધારકોને સમાવી લેવા માટે વિવિધ વિભાગોમાં જુનિયર એન્જિનિયરોની ૬૧૪ જગ્યાઓ ઊભી કરવાની કલ્પના કરવામાં આવી હતી. સર્વોચ્ચ અદાલતે વિગતવાર ચર્ચા કર્યા પછી, પસંદગી પ્રક્રિયાના આધારે અને ગુણવત્તા (મેરિટ) ના આધારે, નિયમોથી પર હોવા છતાં, સરકારી હુકમ ના અનુસંધાનમાં શરૂઆતમાં નિમાયેલા સ્ટાઈપેન્ડરી એન્જિનિયરોની તદર્થ આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરો તરીકેની નિમણૂકના નિયમિતકરણની વૈધતાને માન્ય રાખી છે. ૨૦૦૨ ના કાયદાની બંધારણીય વૈધતાને પણ માન્ય રાખવામાં આવી હતી કારણ કે તે ઉમાદેવીના કેસ [સુપ્રા] માં નિયત કરાયેલી તમામ આવશ્યકતાઓનું પાલન કરતી હોવાનું જણાયું હતું. અદાલતે નોંધ્યું કે તદર્થ સ્ટાઈપેન્ડરી એન્જિનિયરો તરીકે નિમણૂક પામેલા લોકોની પસંદગી પ્રક્રિયા સંબંધિત નિયમો અનુસાર ન હોઈ શકે, પરંતુ આવી નિમણૂકો કરવાની પદ્ધતિમાં સંપૂર્ણ મનસ્વીપણું નહતું અને પસંદગી મેરિટના આધારે હતી. તદર્થ ધોરણે સ્ટાઈપેન્ડરી એન્જિનિયરોની નિમણૂક અને ત્યારબાદ તેમનું

નિયમિતકરણ ના તો અચાનક થયું હતું ના તો તે કોઈ રાજકીય કે અન્ય બાહ્ય વિચારણાથી પ્રેરિત હતું. વધુમાં, આવું નિયમિતકરણ કાયદા (લેજિસ્લેશન) દ્વારા કરવાનો આદેશ આપવામાં આવ્યો હતો. તેની કારોબારી સત્તાનો ઉપયોગ કરવાને બદલે, અદાલતનો તેથી અભિપ્રાય હતો કે કારોબારી સત્તાનો ઉપયોગ કરીને જે સિદ્ધ કરી શકાય છે તે ચોક્કસપણે કાયદા દ્વારા સિદ્ધ કરી શકાય છે. આ કાયદાનો મુખ્ય હેતુ આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરો તરીકે કામ કરનાર વ્યક્તિઓની સેવાઓને નિયમિત કરવાનો હતો અને કાયદાનો સાચો હેતુ નિયમિતકરણનો હતો, વૈધતા પ્રદાન કરવાનો (વૈલિડેશન) નહતો. ઉપર ઉલ્લેખ કર્યા મુજબ, આ કાયદો આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરોની નિમણૂક સાથે જોડાયેલી અમાન્યતા અંગેના ન્યાયિક ચુકાદામાંથી ઉદ્ભવતી કોઈ ગૂંચવણ વિના આવ્યો હતો અને માત્ર એટલા માટે કે રાજ્ય સ્ટાઈપેન્ડરી એન્જિનિયરોની નિમણૂક કરવા કે તેમને સમાવી લેવા આતુર હતું. આમ, કારોબારી સત્તાઓનો ઉપયોગ કરવા અને નિયમિતકરણની યોજના બનાવવાને બદલે, જ્યારે રાજ્ય સરકારે કાયદો ઘડ્યો હતો, ત્યારે સર્વોચ્ચ અદાલતે ઉમાદેવી [સુપ્રા] ના કેસનો અને ખાસ કરીને પેરા–૫૩ નો સંદર્ભ આપ્યો હતો જે અનિયમિતપણે પરંતુ ગેરકાયદેસર રીતે નહીં નિમાયેલા લોકોની સેવાને નિયમિત કરવા માટે એક વખતનો અપવાદ આપવાની મંજૂરી આપતો હતો.

૧૭. અનિયમિત નિમણૂક શેનાથી બનશે તે હવે રીસ ઈન્ટેગ્રા (અનિર્ણિત પ્રશ્ન) નથી. ઉમાદેવીના કેસના નિર્ણયના પેરા–૫૩ માં

અપવાદ તરીકે એક વખતના પગલા તરીકે નિયમિતકરણ માટેની ત્રણ આવશ્યકતાઓ દર્શાવવામાં આવી છે એટલે કે, [i] કર્મચારીઓએ દસ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય માટે કામ કર્યું હોવું જોઈએ; [ii] તેમણે કોઈપણ કોર્ટ કે ટ્રિબ્યુનલના વચગાળાના હુકમના લાભ કે રક્ષણ વિના વિધિવત મંજૂર થયેલ જગ્યા પર તે રીતે કામ કર્યું હોવું જોઈએ; અને [iii] તેઓ નિમણૂક માટે નિયત કરેલી ન્યૂનતમ લાયકાત ધરાવતા હોવા જોઈએ. આ ત્રણ આવશ્યકતાઓ સંતોષાવાને આધીન, નિમણૂક પ્રક્રિયામાં ખુલ્લી સ્પર્ધાત્મક પસંદગીનો સમાવેશ થતો ન હોય તો પણ, નિમણૂકને ગેરકાયદેસર નહીં પરંતુ અનિયમિત ગણવામાં આવશે અને તે દ્વારા નિયમિતકરણ માટે પાત્ર બનશે.

૧૭.૧ આ નિર્ણયના પેરા ૪૨, ૪૩, ૪૪ અને ૪૫ માં બેંચ દ્વારા કરવામાં આવેલા અવલોકનોને પુનઃ રજૂ કરવા યોગ્ય રહેશે, જે આ મુજબ છે;

> *"૪૨. અગાઉ નોંધ્યું તેમ, ઉમાદેવીના કેસ (સુપ્રા) માં આપવામાં આવેલ નિર્ણયમાં ગેરકાયદેસર નિમણૂકોનું નહીં પરંતુ અનિયમિત નિમણૂકોનું નિયમિતકરણ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી. પરંતુ પ્રશ્ન એ છે કે શું વર્તમાન કેસમાં નિમણૂકોને ગેરકાયદેસર તરીકે વર્ણવી શકાય અને જો તે ન હોય તો, શું માત્ર નિયમિતકરણ માટેના વૈધાનિક કાયદાની સમાનતાના આધારે જ નહીં પરંતુ ઉમાદેવીના કેસ (સુપ્રા)*

માં નિર્ણયના પેરા ૫૩ માં રહેલા સિદ્ધાંતના આધારે પણ, આટલા લાંબા સમયથી તદર્થ (એડહોક) આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર તરીકે કામ કરનારા ડિગ્રી ધારક જુનિયર એન્જિનિયરોની સેવાઓ નિયમિત કરવા રાજ્યને આદેશ આપી શકાય.

૪૩. અનિયમિત નિમણૂક શેનાથી બનશે તે હવે રીસ ઈન્ટેગ્રા (અનિર્ણિત પ્રશ્ન) નથી. સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક વિ. એમ. એલ. કેસરી એન્ડ અધર્સ (૨૦૧૦) ૯ એસસીસી ૨૪૭ ના કેસમાં આ અદાલતના નિર્ણયમાં તે પ્રશ્ન તપાસવામાં આવ્યો છે અને ઉમાદેવીના કેસ (સુપ્રા) માં દર્શાવ્યા મુજબ નિયમિતકરણ અંગેના સિદ્ધાંતને સમજાવવામાં આવ્યો છે. તે કેસમાં નિર્ણયમાં નિયમિતકરણ માટેની નીચેની ત્રણ આવશ્યકતાઓનો સારાંશ આપવામાં આવ્યો હતો (૧) કર્મચારીઓએ દસ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય માટે કામ કર્યું હોય, (૨) તેમણે કોઈપણ કોર્ટ કે ટ્રિબ્યુનલના વચગાળાના હુકમના લાભ કે રક્ષણ વિના વિધિવત મંજૂર થયેલ જગ્યા પર તે રીતે કામ કર્યું હોય અને (૩) તેઓ નિમણૂક માટે નિયત કરેલી ન્યૂનતમ લાયકાત ધરાવતા હોવા જોઈએ. આ ત્રણ આવશ્યકતાઓ સંતોષાવાને આધીન, નિમણૂક પ્રક્રિયામાં ખુલ્લી સ્પર્ધાત્મક પસંદગીનો સમાવેશ થતો ન હોય તો પણ, નિમણૂકને ગેરકાયદેસર નહીં પરંતુ અનિયમિત ગણવામાં

આવશે અને તે દ્વારા નિયમિતકરણ માટે પાત્ર બનશે. આ અંગે પેરા ૭ યોગ્ય છે અને આ તબક્કે તેમાંથી અવતરણ લઈ શકાય:

"૭. ઉપરના પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે જો નીચેની શરતો પૂરી થતી હોય તો ઉમાદેવીના કેસમાં દર્શાવેલ "નિયમિતકરણ" વિરુદ્ધના સામાન્ય સિદ્ધાંતોમાં એક અપવાદ રહેલો છે :

(i) સંબંધિત કર્મચારીએ કોઈપણ કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલના વચગાળાના હુકમના લાભ અથવા રક્ષણ વિના વિધિવત મંજૂર થયેલ જગ્યા પર ૧૦ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય માટે કામ કર્યું હોવું જોઈએ. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, રાજ્ય સરકારે અથવા તેની સંસ્થા/અધિકારીએ કર્મચારીને રોજગાર આપ્યો હોવો જોઈએ અને તેને સ્વેચ્છાએ અને સતત દસ વર્ષથી વધુ સમય માટે સેવામાં ચાલુ રાખ્યો હોવો જોઈએ.

(ii) આવા કર્મચારીની નિમણૂક ગેરકાયદેસર ન હોવી જોઈએ, ભલે તે અનિયમિત હોય. જ્યાં મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ સામે નિમણૂકો કરવામાં આવી ન હોય કે ચાલુ રાખવામાં આવી ન હોય અથવા જ્યાં નિમણૂક પામેલી

વ્યક્તિઓ નિયત કરેલી ન્યૂનતમ લાયકાત ધરાવતી ન હોય, ત્યાં નિમણૂકો ગેરકાયદેસર ગણાશે. પરંતુ જ્યાં રોજગાર મેળવનાર વ્યક્તિ નિયત લાયકાત ધરાવતી હોય અને મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ સામે કામ કરતી હોય, પરંતુ ખુલ્લી સ્પર્ધાત્મક પસંદગીની પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા વિના પસંદ કરવામાં આવી હોય, તો આવી નિમણૂકોને અનિયમિત ગણવામાં આવે છે."

એ કોઈનો કેસ નથી કે ડિગ્રી ધારક જુનિયર એન્જિનિયરો આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર તરીકે નિમણૂક માટે યોગ્ય ન હતા કારણ કે તેઓ પણ માન્યતા પ્રાપ્ત સંસ્થાઓમાંથી ડિગ્રી ધરાવે છે. એ પણ કોઈનો કેસ નથી કે તેમની મંજૂર થયેલ જગ્યા સામે નિમણૂક કરવામાં આવી ન હતી. સમયાંતરે ઉપલબ્ધ ખાલી જગ્યાઓની વાસ્તવિક સંખ્યા અંગે કેટલીક ચર્ચા થઈ હતી પરંતુ અમને એ ઠરાવવામાં કોઈ સંકોચ નથી કે કરવામાં આવેલી નિમણૂકો તમામ સંબંધિત સમયે મંજૂર થયેલ જગ્યાઓ સામે હતી. ઓરિસ્સા રાજ્ય વતી ઉપસ્થિત રહેલા વિદ્વાન એડિશનલ સોલિસિટર જનરલ શ્રી નાગેશ્વર રાવ દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવેલી માહિતી, હકીકતમાં, એવું સૂચવે છે કે ખાલી જગ્યાઓની સંખ્યા તમામ સમયે તદર્થ (એડહોક) ધોરણે કરવામાં આવેલી નિમણૂકોની સંખ્યા કરતાં વધુ હતી. એ પણ સ્પષ્ટ છે કે ડિગ્રી ધારકોમાંના દરેકે

એડહોક આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર તરીકે તેમની નિમણૂક થઈ ત્યારથી ૧૦ વર્ષથી વધુ સમય માટે કામ કર્યું છે. તે દ્રષ્ટિએ, સ્ટાઈપેન્ડરી એન્જિનિયરોની એડહોક ધોરણે કરવામાં આવેલી આ નિમણૂકોને ગેરકાયદેસર તરીકે વર્ણવવી મુશ્કેલ છે જેથી તે ઉમાદેવીના કેસ (સુપ્રા) માં કલ્પના કરાયેલી યોજનાના દાયરાની બહાર આવે.

૪૫. ઉપરોક્ત ચર્ચાનો અંતિમ નિષ્કર્ષ એ છે કે માત્ર એટલા માટે નહીં કે ઉમાદેવીના કેસ (સુપ્રા) માં આ અદાલતે અગાઉથી કરવામાં આવેલી નિમણૂકો અથવા આપવામાં આવેલા નિયમિતકરણમાં ખલેલ પહોંચાડી ન હતી, પરંતુ એટલા માટે પણ કે નિર્ણયમાં જ અનિયમિત નિમણૂકોના કિસ્સામાં નિયમિતકરણની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી, તેથી આવું નિયમિતકરણ આપતા વૈધાનિક કાયદામાં આ તબક્કે કોઈ હસ્તક્ષેપ કરવાની જરૂર નથી, જ્યારે નિમણૂક પામેલા અથવા નિયમિત થયેલા લોકોએ તેમના સંબંધિત વિભાગોમાં, કેટલાક કિસ્સાઓમાં ૨૨ વર્ષ જેટલા લાંબા સમય સુધી સેવા આપ્યા પછી નિવૃત્ત થવાનું શરૂ કરી દીધું છે."

૧૭.૨ આમ, નિયમિતકરણના પાસા પર, ઉમાદેવીના કેસના પેરા ૫૩ માં અપવાદો દર્શાવવામાં આવ્યા છે જ્યાં તેણે અનિયમિત નિમણૂક

માટે નિયમિતકરણની મંજૂરી આપી હતી અને ગેરકાયદેસર રીતે નિમાયેલા લોકો માટે નહીં.

૧૭.૩ રેણુ એન્ડ અનધર વિ. ડિસ્ટ્રિક્ટ એન્ડ સેશન્સ જજ, તિસ હજારી એન્ડ અનધરના કિસ્સામાં, જે એઆઈઆર ૨૦૧૪ એસસી ૨૧૭૫ થી રિપોર્ટ થયેલ છે, તેમાં નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૬ હેઠળ કરવામાં આવતી જાહેર નિમણૂકના મુદ્દા પર વિચાર કર્યો છે. તે બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૯, ૨૩૫, ૧૪ અને ૧૬ હેઠળની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને સંબંધિત અદાલતના મુખ્ય ન્યાયાધીશ દ્વારા અદાલતના સ્ટાફની નિમણૂકના સંબંધમાં એક મુદ્દો હતો, જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે વિગતવાર ચર્ચા કર્યા પછી ઠરાવ્યું કે યોગ્ય પ્રક્રિયા અનુસર્યા વિના કોઈપણ વ્યક્તિની નિમણૂક કરી શકાય નહીં ના તો તપાસ કર્યા વિના અથવા ન્યાયના કુદરતી સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યા વિના તેને દૂર કરી શકાય. તેણે વધુમાં ઠરાવ્યું કે વડી અદાલત અને તાબાની અદાલતોના સ્ટાફની દરેક નિમણૂક બંધારણીય દર્શન/સિદ્ધાંતો સાથે સુસંગત હોવી જોઈએ જ્યાં ભરતી કરતી વખતે વૈધાનિક નિયમો અને અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬ નું ચુસ્તપણે પાલન કરવું આવશ્યક છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે કરેલા કેટલાક તારણો અને અવલોકનો સુસંગત રહેશે, કારણ કે તેણે જાહેર જગ્યાઓ પર નિમણૂક કરતી વખતે અપનાવવાની રીતો વિશે વિગતવાર ચર્ચા કરી છે જ્યાં તમામ યોગ્ય ઉમેદવારો પાસેથી અરજીઓ મંગાવતી જાહેરાત આપવી અનિવાર્ય છે. જાહેરાતમાં પસંદગી અને ભરતી માટે ઉપલબ્ધ જગ્યાઓની સંખ્યા નિર્દિષ્ટ કરવી જ જોઈએ. આવી જગ્યા

માટેની લાયકાત અને અન્ય પાત્રતાના માપદંડો સ્પષ્ટપણે દર્શાવવામાં આવવા જોઈએ અને ભરતી પ્રક્રિયાનું સમયપત્રક નિશ્ચિતતા અને સ્પષ્ટતા સાથે પ્રકાશિત કરવું જોઈએ. જાહેરાતમાં જે નિયમો હેઠળ પસંદગી કરવાની હોય તે નિયમો પણ દર્શાવવા જોઈએ અને નિયમોના અભાવે, જે પ્રક્રિયા હેઠળ પસંદગી હાથ ધરવામાં આવનાર હોય તે પ્રક્રિયા દર્શાવવી જોઈએ. મનસ્વીપણું અટકાવવા અને પસંદગી પ્રક્રિયા શરૂ થયા પછી પસંદગીના માપદંડોમાં ફેરફાર ટાળવા માટે આ જરૂરી છે, જેનાથી અન્યના ભોગે કોઈને અન્યાયી લાભ ન થાય. સંબંધિત તારણો અને અવલોકનો જે આ મુજબ છે :

"૧૨. જાહેર નિમણૂકોના કિસ્સામાં અપનાવવાના સિદ્ધાંતો આ અદાલત દ્વારા એમ.પી. સ્ટેટ કોઓપરેટિવ બેંક લિમિટેડ, ભોપાલ વિ. નાનૂરામ યાદવ એન્ડ અધર્સ, (૨૦૦૭) ૮ એસસીસી ૨૬૪ માં નીચે મુજબ ઘડવામાં આવ્યા છે:

"(૧) નિયમો/સરકારી પરિપત્રો હેઠળની યોગ્ય પ્રક્રિયાને અનુસર્યા વિના અને જાહેરાત આપ્યા વિના અથવા ખુલ્લા બજારમાંથી અરજીઓ આમંત્રિત કર્યા વિના કરવામાં આવેલી નિમણૂકો ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના ભંગ સમાન ગણાશે.

(૨) નિયમિતકરણ એ નિમણૂકની પદ્ધતિ હોઈ શકે નહીં.

(૩) કાયદાની ફરજિયાત જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘનમાં અને ખાસ કરીને ન્યૂનતમ શૈક્ષણિક લાયકાત અને અન્ય આવશ્યક લાયકાતને અવગણીને કરવામાં આવેલી નિમણૂક સંપૂર્ણપણે ગેરકાયદેસર રહેશે. આવી ગેરકાયદેસરતાને નિયમિતકરણનો સહારો લઈને સુધારી શકાતી નથી.

(૪) જેઓ ચોર દરવાજેથી (બેક–ડોર) આવે છે તેમણે તે જ દરવાજેથી જવું જોઈએ.

(૫) જો વૈધાનિક નિયમોના ભંગમાં નિમણૂકો કરવામાં આવી હોય તો ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૬૨ હેઠળ આપવામાં આવેલી વૈધાનિક સત્તાનો ઉપયોગ કરીને કોઈ નિયમિતકરણ મંજૂર નથી.

(૬) અદાલતે અયોગ્ય રીતે દર્શાવેલી સહાનુભૂતિ પર પોતાના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ નહીં.

(૭) જો કરવામાં આવેલી ગેરરીતિ એટલી બહોળી અને સર્વવ્યાપી હોય, પરિણામને અસર કરતી હોય, જેથી ગેરકાયદેસર રીતે લાભ મેળવનાર અથવા અન્યાયી રીતે તેમની પસંદગીથી વંચિત રહેનાર વ્યક્તિઓને પસંદ કરવાનું મુશ્કેલ બને, તો પસંદ થયેલ દરેક ઉમેદવારને વ્યક્તિગત કારણ દર્શાવો નોટિસ આપવી ના તો શક્ય બનશે ના તો જરૂરી બનશે. તેનો એકમાત્ર ઉપાય સમગ્ર પસંદગી રદ કરવાનો રહેશે.

(૮) જ્યારે સમગ્ર પસંદગી દુર્ગંધયુક્ત હોય, કપટમાંથી ઉદ્‌ભવી હોય અને છળકપટથી પૂર્ણ થઈ હોય, ત્યારે વ્યક્તિગત નિર્દોષતાનું કોઈ સ્થાન નથી અને સમગ્ર પસંદગી રદ કરવી પડશે."

૧૩. આવો જ અભિપ્રાય આ અદાલતની બંધારણીય બેંચ દ્વારા સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક એન્ડ અધર્સ વિ. ઉમાદેવી એન્ડ અધર્સ, એઆઈઆર ૨૦૦૬ એસસી ૧૮૦૬ માં પુનરાવર્તિત કરવામાં આવ્યો છે, જેમાં અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે કે વૈધાનિક નિયમોના ઉલ્લંઘનમાં તેમજ બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના ઉલ્લંઘનમાં કરવામાં આવેલી કોઈપણ નિમણૂક રદબાતલ (નલિટી) ગણાશે. "જાહેર રોજગારની પ્રક્રિયામાં બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને

૧૬ નું પાલન કરવું અનિવાર્ય છે". અદાલતે વધુમાં એવી પ્રાર્થનાને ફગાવી દીધી હતી કે લાંબા સમયથી કામ કરતા એડહોક નિમણૂક પામેલા લોકો પર નિયમિતકરણ માટે વિચારણા કરવામાં આવે કારણ કે આવો માર્ગ માત્ર રાજ્યને તેના પોતાના નિયમોનું ઉલ્લંઘન કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરે છે અને સ્પર્ધા કરવા માટે રાહ જોઈ રહેલા ઘણા લોકોના ભોગે કેટલાક લોકોને અયોગ્ય લાભ આપશે.

૧૪. સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા એન્ડ અનધર વિ. મમતા મોહંતી, (૨૦૧૧) ૩ એસસીસી ૪૩૬ માં, આ અદાલતે બધાને તકની સમાનતા પૂરી પાડવાના બંધારણીય સિદ્ધાંત સાથે કામ પાર પાડ્યું જે ફરજિયાતપણે જરૂરી બનાવે છે કે જગ્યા અગાઉથી સૂચિત કરવામાં આવવી જોઈએ જેનો અર્થ એ થાય છે કે ભરતીની માહિતી સાર્વજનિક ક્ષેત્રમાં યોગ્ય રીતે પ્રસારિત થવી જોઈએ જેથી તમામ યોગ્ય ઉમેદવારોના મહત્તમ ભાગીદારીની ખાતરી કરી શકાય; જેથી સમાન તકના અધિકારને અમલમાં મૂકી શકાય. અદાલતે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું:–

"તેથી, એ સુસ્થાપિત કાનૂની સ્થિતિ છે કે તમામ યોગ્ય ઉમેદવારો પાસેથી અરજીઓ આમંત્રિત કર્યા વિના કોઈપણ વ્યક્તિની અસ્થાયી (ટેમ્પરરી) કે તદર્થ (એડહોક) ધોરણે

પણ નિમણૂક કરી શકાય નહીં. જો માત્ર એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જમાંથી નામો મંગાવીને અથવા નોટિસ બોર્ડ વગેરે પર નોટિસ મૂકીને કોઈ નિમણૂક કરવામાં આવે તો તે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ની આવશ્યકતા પૂરી કરશે નહીં. આવો માર્ગ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના આદેશોનું ઉલ્લંઘન કરે છે કારણ કે તે જેઓ જગ્યા માટે યોગ્ય ઉમેદવારો છે તેમને વિચારણામાં લેવામાં આવવાથી વંચિત રાખે છે. આ જોગવાઈઓના ઉલ્લંઘનમાં રોજગાર મેળવનાર વ્યક્તિ પગાર સહિત કોઈ રાહત મેળવવા માટે હકદાર નથી. વૈધ અને કાનૂની નિમણૂક માટે ઉક્ત બંધારણીય આવશ્યકતાનું ફરજિયાત પાલન થવું જરૂરી છે. અનુચ્છેદ ૧૬ માં સમાવિષ્ટ સમાનતાના ખંડ માટે એ જરૂરી છે કે આવી દરેક નિમણૂક ખુલ્લી જાહેરાત દ્વારા કરવામાં આવે જેથી તમામ યોગ્ય વ્યક્તિઓ ગુણવત્તા (મેરિટ) પર સ્પર્ધા કરી શકે."

૧૫. જ્યાં આવી કોઈપણ નિમણૂક કરવામાં આવે છે, તેને કાયદાની અદાલતમાં પડકારી શકાય છે. કો–વોરંટો (કયા અધિકારથી) ની કાર્યવાહી એક ન્યાયિક ઉપાય પૂરો પાડે છે જેના દ્વારા કોઈપણ વ્યક્તિ, જે સ્વતંત્ર મૂળભૂત જાહેર હોદ્દો અથવા ફ્રેન્ચાઈઝી અથવા સ્વતંત્રતા ધરાવે છે, તેને એ દર્શાવવા માટે બોલાવવામાં આવે છે કે તે કયા અધિકારથી

ઉક્ત હોદ્દો, ફ્રેન્ચાઈઝી કે સ્વતંત્રતા ધરાવે છે, જેથી તેનો તે હોદ્દા પરનો હક યોગ્ય રીતે નક્કી કરી શકાય, અને જો એવું તારણ આવે કે હોદ્દો ધરાવનાર વ્યક્તિને કોઈ અધિકાર/હક નથી, તો તેને ન્યાયિક હુકમ દ્વારા તે હોદ્દા પરથી દૂર કરવામાં આવશે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, કો-વોરંટોની પ્રક્રિયા ન્યાયતંત્રને કારોબારીને કાયદા વિરુદ્ધ જાહેર હોદ્દા પર નિમણૂક કરવાથી નિયંત્રિત કરવા માટે અને નાગરિકને જે જાહેર હોદ્દાનો અધિકાર છે તેનાથી વંચિત રહેતા બચાવવા માટે એક શસ્ત્ર આપે છે. આ કાર્યવાહી જાહેર હોદ્દા પર ગેરકાયદેસર કબજો જમાવનારાઓ (હડપ કરનારાઓ) થી જનતાનું રક્ષણ કરવા માટે પણ વલણ ધરાવે છે જેમને કાં તો કારોબારીની મિલીભગતથી અથવા તેની ઉદાસીનતાના કારણે ચાલુ રહેવા દેવામાં આવ્યા હોય. આથી એ જોવા મળશે કે કોઈ વ્યક્તિ કો-વોરંટોની રિટનો અસરકારક રીતે દાવો કરે તે પહેલાં, તેણે અદાલતને સંતોષ આપવો પડશે કે પ્રશ્ન હેઠળનો હોદ્દો જાહેર હોદ્દો છે અને તે કાનૂની સત્તા વિના બિનઅધિકૃત કબજેદાર દ્વારા ધરાવવામાં આવ્યો છે, અને તે અનિવાર્યપણે એ બાબતની તપાસ તરફ દોરી જશે કે કથિત બિનઅધિકૃત કબજેદારની નિમણૂક કાયદા અનુસાર કરવામાં આવી છે કે નહીં. કો-વોરંટોની રિટ જારી કરવા માટે, અદાલતે સંતોષ મેળવવો પડશે કે નિમણૂક વૈધાનિક નિયમોથી વિપરિત છે અને જગ્યા ધરાવતી વ્યક્તિને તે ધરાવવાનો કોઈ અધિકાર નથી. (જુઓ: ધ યુનિવર્સિટી ઓફ

મૈસૂર એન્ડ અનધર વિ. સી. ડી. ગોવિંદ રાવ એન્ડ અનધર, એઆઈઆર ૧૯૬૫ એસસી ૪૯૧; શ્રી કુમાર પદ્મ પ્રસાદ વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા એન્ડ અધર્સ, એઆઈઆર ૧૯૯૨ એસસી ૧૨૧૩; બી.આર. કપૂર વિ. સ્ટેટ ઓફ તમિળનાડુ એન્ડ અનધર, એઆઈઆર ૨૦૦૧ એસસી ૩૪૩૫; ધ મોર મોડર્ન કો–ઓપરેટિવ ટ્રાન્સપોર્ટ સોસાયટી લિમિટેડ વિ. ફાઈનાન્સિયલ કમિશનર એન્ડ સેક્રેટરી ટુ ગવર્નમેન્ટ, હરિયાણા એન્ડ અનધર, એઆઈઆર ૨૦૦૨ એસસી ૨૫૧૩; અરુણ સિંહ વિ. સ્ટેટ ઓફ બિહાર એન્ડ અધર્સ, એઆઈઆર ૨૦૦૬ એસસી ૧૪૧૩; હરિ બંશ લાલ વિ. સહોદર પ્રસાદ મહતો એન્ડ અધર્સ, એઆઈઆર ૨૦૧૦ એસસી ૩૫૧૫; અને સેન્ટ્રલ ઈલેક્ટ્રિસિટી સપ્લાય યુટિલિટી ઓફ ઓડિશા વિ. ધોબેઈ સાહૂ એન્ડ અધર્સ, (૨૦૧૪) ૧ એસસીસી ૧૬૧).

૧૬. જાહેર નિમણૂકની બીજી મહત્વપૂર્ણ આવશ્યકતા પારદર્શિતાની છે. તેથી, જાહેરાતમાં પસંદગી અને ભરતી માટે ઉપલબ્ધ જગ્યાઓની સંખ્યા નિર્દિષ્ટ કરવી જ જોઈએ. આવી જગ્યાઓ માટેની લાયકાત અને અન્ય પાત્રતાના માપદંડો સ્પષ્ટપણે દર્શાવવામાં આવવા જોઈએ અને ભરતી પ્રક્રિયાનું સમયપત્રક નિશ્ચિતતા અને સ્પષ્ટતા સાથે પ્રકાશિત કરવું જોઈએ. જાહેરાતમાં જે નિયમો હેઠળ પસંદગી કરવાની હોય તે

નિયમો પણ દર્શાવવા જોઈએ અને નિયમોના અભાવે, જે પ્રક્રિયા હેઠળ પસંદગી હાથ ધરવામાં આવનાર હોય તે પ્રક્રિયા દર્શાવવી જોઈએ. મનસ્વીપણું અટકાવવા અને પસંદગી પ્રક્રિયા શરૂ થયા પછી પસંદગીના માપદંડોમાં ફેરફાર ટાળવા માટે આ જરૂરી છે, જેનાથી અન્યના ભોગે કોઈને અન્યાયી લાભ ન થાય.

૧૭. આમ, ઉપરોક્ત નિર્ણયો બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના સંદર્ભમાં જાહેર જગ્યાઓ સામે નિમણૂક કરતી વખતે મર્યાદાઓ નક્કી કરવા માટેના સત્તાવાર નિર્ણયો છે. આ અદાલત દ્વારા વારંવાર જેની ટીકા/અનિચ્છા વ્યક્ત કરવામાં આવી છે તે "ચોર દરવાજેથી નિમણૂકો (બેકડોર એપોઈન્ટમેન્ટ્સ) અથવા નિયમોથી પરની નિમણૂકો" છે.

સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. એન્ડ અધર્સ વિ. યુ.પી. સ્ટેટ લો ઓફિસર્સ એસોસિએશન એન્ડ અધર્સ, એઆઈઆર ૧૯૯૪ એસસી ૧૬૫૪ માં, આ અદાલતે જાહેર નિમણૂકમાં ચોર દરવાજેથી પ્રવેશ સાથે કામ પાર પાડતી વખતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

"નિમણૂકની પદ્ધતિ ખરેખર એ સુનિશ્ચિત કરવા માટે ગણતરી કરવામાં આવતી નથી કે માત્ર ગુણવત્તાયુક્ત (મેરિટોરિયસ) ઉમેદવારો જ હંમેશા નિમાશે અથવા કરવામાં આવેલી નિમણૂકો મેરિટ સિવાયની વિચારણાઓ પર રહેશે નહીં. માર્ગદર્શિકાના અભાવે, નિમણૂક સંપૂર્ણપણે વ્યક્તિગત અથવા રાજકીય વિચારણા પર થઈ શકે છે અને મનસ્વી હોઈ શકે છે. આવું હોવાથી આવી મનસ્વી પ્રક્રિયા દ્વારા જે નિમણૂક પામે છે તેઓ ભાગ્યે જ ફરિયાદ કરી શકે છે જો તેમની નિમણૂકનો અંત પણ તેટલો જ મનસ્વી હોય. જેઓ ચોર દરવાજેથી (બેક–ડોર) આવે છે તેમણે તે જ દરવાજેથી જવું પડે છે.... શરૂઆતથી જ કેટલાક જોડાણો અને કરારો સ્પોઈલ્સ સિસ્ટમ (લાભ વહેંચણી પદ્ધતિ) ની કામગીરીની નીપજ હોઈ શકે છે. તેમને બચાવવા માટે કોઈ કાનૂની ચિંતા હોવાની જરૂર નથી." (ભાર મૂક્યો)

૧૮. અત્રે ઉપર કરવામાં આવેલી ચર્ચા પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે દૈનિક વેતન ધરાવતા કર્મચારીઓની નિમણૂક ગેરકાયદેસર નહીં પરંતુ અનિયમિત રીતે કરવામાં આવી હોય, ત્યારે એક વખતના પગલા તરીકે વિચારણા કરવાની અવકાશ રહી શકે છે, અન્યથા તે કર્મચારીઓને સમાવી લેવા માટે કે નિયમિતપણે નિમાયેલા કર્મચારીઓ સાથે પગાર અને અન્ય લાભોમાં સમાનતા મેળવવાનો કોઈ સ્વતંત્ર અધિકાર નથી.

૧૯. ઉમાદેવી અને એમ. એલ. કેસરી [સુપ્રા] ના કિસ્સાના ચુકાદાઓ અને તે ચુકાદાઓનું અનુસરણ કરનારા ચુકાદાઓ મુજબ જતાં, અરજદારો એન્ટી મેલેરિયા વિભાગમાં વર્ગ IV ના કર્મચારીઓ તરીકે મંજૂર થયેલ જગ્યાઓ સામે ચાલુ રહ્યા નથી. અરજદારો વર્ગ IV ના કર્મચારીની જગ્યા પર નિમણૂક માટે જરૂરી નિયત કરેલી ન્યૂનતમ લાયકાત ધરાવે છે કે કેમ તે સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું નથી. એવું માની લઈએ કે અરજદારો આવી લાયકાત ધરાવે છે, મંજૂર થયેલ જગ્યા પર સેવામાં ૧૦ વર્ષનો સમયગાળો પૂરો કર્યો ન હોવાથી, આવી નિમણૂકને ગેરકાયદેસર ગણવામાં આવશે. નિયમિતકરણની મંજૂરી અનિયમિત કર્મચારીઓ માટે આપવામાં આવે છે અને ગેરકાયદેસર માટે નહીં.

૨૦. એ નોંધવું જોઇએ કે ઉમાદેવીના કેસના પેરા ૫૩ માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે વર્ષ ૨૦૦૬ માં એક વખતના પગલા તરીકે કર્મચારીઓને નિયમિત કરવા માટેની યોજનાની કલ્પના કરી હતી. વર્તમાન કેસમાં, કોર્પોરેશને સ્ટેન્ડિંગ કમિટીના તારીખ ૧૩મી ઓગસ્ટ ૨૦૦૪ ના ઠરાવનો સંદર્ભ આપ્યો હતો જ્યાં ૫ વર્ષની સતત સેવા પૂરી કરનાર અને ઉક્ત પાંચ વર્ષના સમયગાળા દરમિયાન ૯૦૦ દિવસ કામ કરનાર તમામ પૂર્ણ-સમયના દૈનિક વેતન ભોગીઓને અપવાદરૂપ કેસ તરીકે કોર્પોરેશનના કાયમી કામદારો બનાવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. જો આ સુપ્રિમ કોર્ટના નિર્દેશોના અનુસંધાનમાં એક વખતનું પગલું હતું, તો ત્યાર પછી આવી નીતિ ચાલુ રાખવાનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત

થતો નથી કારણ કે આ સતત ચાલતી બાબત હોઈ શકે નહીં. જાહેર રોજગારમાં કોઈપણ ગેરકાયદેસરતા અટકાવવા અને આવા રોજગારમાં પારદર્શિતા લાવવાના હેતુથી જ સર્વોચ્ચ અદાલતે વારંવાર ચોર દરવાજેથી કોઈપણ પ્રવેશ આપવાની મંજૂરી ન આપવા પર ભાર મૂક્યો હતો. ૬૦૦૦ ભાગકાલીન (પાર્ટ–ટાઇમ) કર્મચારીઓનું પ્રતિનિધિત્વ કરતા યુનિયન સાથે કરવામાં આવેલી સમાધાન/સમજૂતી આ અદાલત સમક્ષ પડકાર હેઠળ ન હોવાથી, તેમણે કામ કરેલા વર્ષોની સંખ્યા અને સેવામાં આવી મજબૂતી મંજૂર થયેલ જગ્યા સામે હતી કે નહીં તે અંગેની તમામ વિગતો એવા કેટલાક મુદ્દાઓ છે જેમાં જઈ શકાય નહીં. સેક્રેટરી ટુ ગવર્નમેન્ટ, સ્કૂલ એજ્યુકેશન ડિપાર્ટમેન્ટ, ચેન્નઈ વિ. આર. ગોવિંદસ્વામી એન્ડ અધર્સ [સુપ્રા] ના કિસ્સામાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલ નિર્ણય જેમાં ૧૦ વર્ષથી વધુ સમયથી કામ કરતા પાર્ટ–ટાઇમ સફાઈ કામદારોએ નિયમિતકરણ માટે હકદારી માંગી હતી, અદાલતે ઠરાવ્યું છે કે જો વ્યક્તિ મંજૂર થયેલ જગ્યા સામે કામ કરતી ન હોય તો લાંબી સેવા આપી હોવા છતાં પણ તે નિયમિતકરણ માટે હકદાર રહેશે નહીં.

૨૧. અત્રે ઉપર ચર્ચા કરેલ હકીકતો પરથી જોઈ શકાય છે તેમ, પાર્ટ–ટાઇમ દૈનિક વેતન ભોગીઓ તરીકે કામ કરતા વ્યક્તિઓની પસંદગીની પ્રક્રિયા એ રીતે સંપૂર્ણપણે મનસ્વી જણાય છે કે આવી નિમણૂકો/પસંદગી કોઈપણ કાયદા કે નિયમોનું પાલન કરીને પસંદગી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થવા પર અથવા મેરિટના આધારે આધારિત નથી. આવી નિમણૂકો તદર્થ (એડહોક) ધોરણે કરવામાં આવી હતી અને તે આ

તમામ વર્ષો સુધી ચાલુ રહી હતી. ૨(પી) સમજૂતી/સમાધાન દ્વારા આવા કેટલાક કામદારોને નિયમિત કરવાની પ્રક્રિયા શરૂ થઈ છે જેના દ્વારા તેમને પૂર્ણ–સમયના દૈનિક વેતન ભોગી બનાવવામાં આવે છે અને એકવાર પાંચ વર્ષમાં ૯૦૦ દિવસ પૂરા થઈ જાય પછી તે તેમને સમાવી લેવાનો માર્ગ મોકળો કરશે. તેનો હેતુ એન્ટી–મેલેરિયા દૈનિક ધોરણે નિમાયેલા કામદારો તરીકે કામ કરનારાઓની સેવાઓને નિયમિત કરવાનો હતો અને આવી કાર્યવાહી તે લોકો માટે છે જેણે પાર્ટ–ટાઈમ કામ કર્યું છે અને અમુક ચોક્કસ વર્ષો પછી પણ સમાવા માટેના માપદંડો પૂરા કરી શકતા નથી. મંજૂર થયેલ જગ્યાઓની તો વાત જ છોડો, કોર્પોરેશન દ્વારા કરવામાં આવેલ સમજૂતીનો લાભ કોઈ યોગ્ય પ્રક્રિયા અનુસર્યા વિના રોજગાર મેળવનાર અને પૂર્ણ–સમયના દૈનિક વેતન ભોગી પણ ન હોય તેવા લોકોની સેવા નિયમિત કરવા માટે માંગવામાં આવે છે. અનિયમિત અને ગેરકાયદેસર નિમણૂક શેનાથી બનશે તે અંગે અત્રે ઉપર પૂરતી ચર્ચા કરવામાં આવી છે. જો કે, અરજદારોને નિયમિત કર્મચારીઓ જાહેર કરીને સમાવી લેવાનો આગ્રહ રાખવો અને કોર્પોરેશનના નિયમિત કર્મચારીઓને મળવાપાત્ર લાભો તેમને આપવાનો આગ્રહ રાખવો તે બિલકુલ સ્વીકારી શકાય નહીં. અનિયમિત રીતે પણ જો મંજૂર થયેલ જગ્યાઓ પર નિમણૂક કરવામાં ન આવી હોય તો અરજદારોને સમાવી લેવાનો કોઈ અધિકાર નથી. તે પૂર્ણ–સમયના દૈનિક વેતન ભોગીઓ અને અન્ય લોકો સાથેની સમજૂતી ઔદ્યોગિક શાંતિ જાળવવા અને મોટા હેતુને સર કરવા માટે હતી અને વધુમાં, આ અદાલત આવી સમજૂતી સામેના કોઈ પડકારની તપાસ કરી રહી નથી.

૨૧.૧ જાહેર સત્તામંડળો માટે જગ્યાઓ ન ભરવી અને સતત ધોરણે ચોર દરવાજેથી પ્રવેશની અનુમતિ આપવી એ અલબત્ત ખોટું છે. નિયમોના ભંગમાં દૈનિક વેતન ભોગીઓ અથવા પાર્ટ–ટાઈમ કર્મચારીઓ દ્વારા જગ્યાઓ ભર્યા પછી નિયમિતકરણ એ નિમણૂકની પદ્ધતિ હોઈ શકે નહીં. જે કર્મચારીઓના રોજગારને ગેરકાયદેસર નહીં પરંતુ અનિયમિત ગણી શકાય તેવા કિસ્સામાં, ઉમાદેવી {સુપ્રા} અને સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક વિ. એમ. એલ. કેસરી {સુપ્રા} ના કિસ્સાના નિર્ણયોનું સંયુક્ત વાંચન એક વખતના પગલા તરીકે નિયમિતકરણની મંજૂરી આપે છે. તે ફરીથી નિયમિત અને સતત ચાલતી બાબત હોઈ શકે નહીં, અન્યથા, તે વહીવટી સત્તા ધરાવનારાઓના હાથમાં એક સાધન બની જશે અને તે મનસ્વીપણું અને સગાંવાદને પ્રોત્સાહન આપશે જેના પર આ નિર્ણયો અસંતોષ વ્યક્ત કરે છે અને બંધારણીય આદેશોની આવશ્યકતાઓ પર ભાર મૂકીને તેના પર અંકુશ રાખવા માંગે છે.

૨૨. ઉપર નોંધ્યા મુજબ, કોર્પોરેશન વતી ઉમાદેવી [સુપ્રા] ના કિસ્સામાં નિર્ણય પછી તારીખ ૧૩મી ઓગસ્ટ ૨૦૦૪ ના ઠરાવના અનુસંધાનમાં કમિશનર દ્વારા અગાઉથી એક પરિપત્ર જારી કરવામાં આવ્યો હતો જેના દ્વારા ૫ વર્ષની સતત સેવા પૂરી કરનાર અને ૯૦૦ દિવસ કામ કરનાર તે પૂર્ણ–સમયના દૈનિક વેતન ભોગીઓને કાયમી કરવામાં આવ્યા હતા. આવો ઠરાવ નિયમિતકરણની પ્રચલિત નીતિનો સંદર્ભ આપે છે અને નિર્દિષ્ટ કરે છે કે તેનો હેતુ પૂર્ણ–સમયના દૈનિક વેતન ભોગીઓને નિયમિત કરવાનો હતો અને પાર્ટ–ટાઈમ દૈનિક વેતન

ભોગીઓને નહીં. અરજદારો દ્વારા ૫મી જુલાઈ ૨૦૧૦ ના હુકમના અમલ માટેનો આગ્રહ, જેમાં ૯૦૦ પૂર્ણ–સમયના દિવસોના બદલે જે કર્મચારીઓના કિસ્સામાં ૧૮૦૦ પાર્ટ–ટાઈમ દિવસો પૂરા થયા છે, તેને કોઈપણ રીતે સમર્થન આપી શકાય નહીં. અન્યથા તેમને બાકી રહેલા દિવસોની સંખ્યા પૂરી કરવાની અને અરજી કરવાની તક આપવાની હતી જેને યોગ્ય વિચારણા બાદ મંજૂરી માટે સક્ષમ સત્તાધિકારીને મોકલવાની હતી અને વ્યક્તિને કાયમી કરી શકાય કે નહીં તે નક્કી કરવાનું હતું. પાછળથી આને સંપૂર્ણપણે બાજુ પર મૂકી દેવામાં આવ્યું હતું; જે અત્રે ઉપર નોંધ્યા મુજબ ૭મી મે ૨૦૧૪ ના રોજ થયું હતું. તેથી, આદેશના રૂપમાં આવા હુકમનો અમલ કરવાનો આગ્રહ રાખવો તે સંપૂર્ણપણે અને તદ્દન બિનજરૂરી/અયોગ્ય છે. આ અદાલતના મતે કોર્પોરેશનને નીતિના ભાગરૂપે આ ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપવી એ મનસ્વીપણાના કૃત્યને સમર્થન આપવા સમાન ગણાશે જેને અત્રે ઉપર ચર્ચા કરેલ સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયો દ્વારા અંકુશમાં લેવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે. વધુમાં, આ સત્તાધિકારીઓને ખુલ્લી સ્પર્ધાત્મક પસંદગીનો આશરો લીધા વિના ચોર દરવાજેથી પ્રવેશ ચાલુ રાખવા માટે વધુ પ્રોત્સાહિત કરશે. કોઈ નીતિ હોય તેમ જણાતું નથી પરંતુ જે પ્રાપ્ત કરવામાં આવ્યું છે તે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨ [પી] હેઠળની સમજૂતી/સમાધાન છે. સત્તાધિકારીઓને તેમાં છૂટછાટ આપવા માટે નિર્દેશ આપવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ ઊભો થતો નથી ના તો પાંચ વર્ષના સમયગાળામાં ૧૮૦૦ પાર્ટ–ટાઈમ દિવસો પૂરા કરવાની વ્યવહારિક અશક્યતાના આધારે પાંચ વર્ષના સમયગાળામાં ૯૦૦ પૂર્ણ–સમયના દિવસોના બદલે ૧૮૦૦ પાર્ટ–ટાઈમ દિવસોની ગણતરી કરીને સમયગાળામાં છૂટછાટ આપવાનું સત્તાધિકારી

માટે ફરજિયાત બનાવવાનો કોઈ પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થશે. અમરેન્દ્ર કુમાર મોહાપાત્રા એન્ડ અધર્સ વિ. સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા એન્ડ અધર્સ, [સુપ્રા] ના કિસ્સામાં જે માન્ય રાખવામાં આવ્યું હતું તે નિયમિતકરણ માટે બનાવવામાં આવેલા કાયદાની વૈધતા હતી, જેમાં ઉમાદેવી [સુપ્રા] અને એમ. એલ. કેસરી [સુપ્રા] ના કિસ્સામાં આપવામાં આવેલા સિદ્ધાંતનો પણ પુનરોચ્ચાર કરવામાં આવ્યો હતો, તેને કોઈપણ સંજોગોમાં વર્તમાન કેસમાં લાગુ કરી શકાય નહીં. ખાસ કરીને જ્યારે વર્તમાન કેસમાં નિમણૂક પ્રક્રિયામાં સ્પર્ધાત્મક પસંદગી પ્રક્રિયાનો સમાવેશ થતો ન હતો અને જ્યારે અરજદારો પૂર્ણ–સમયના દૈનિક વેતન ભોગી તરીકે મંજૂર થયેલ જગ્યા પર કામ પણ કરતા નથી. ફરીથી, કોર્પોરેશને ઉમાદેવી અને અન્ય નિર્ણયો આવ્યા તે સમયે ત્યાં હાજર લોકોની સેવાઓને નિયમિત કરવાનું એક વખતનું પગલું અગાઉથી જ લીધું હોવાથી, કાયદા હેઠળ નિયમિતકરણ માટે કોઈ નિર્દેશ આપવા યોગ્ય નથી. ખાસ કરીને જ્યારે કરવામાં આવેલી નિમણૂક પોતે નિયમોથી પર હોય અને આ વિષય પરની સુસ્થાપિત માર્ગદર્શિકાઓના ભંગમાં હોય ત્યારે નિયમિત થવો એ કોઈ મૂળભૂત અધિકાર કે કાનૂની અધિકાર નથી. તેથી, રિટ અરજીઓના વર્તમાન જૂથમાં માંગવામાં આવેલી દાદ, આ અદાલતના મતે, સ્વીકાર્ય જણાતી નથી અને અરજીઓ રદ કરવાને પાત્ર છે.

૨૩. પૂર્ણ કરતા પહેલા, એ નોંધવું ઈચ્છનીય રહેશે કે આ તમામ વ્યક્તિઓ પાર્ટ–ટાઈમ દૈનિક વેતન ભોગીઓ તરીકે ઘણા વર્ષોથી ચાલુ રહ્યા છે. કોઈના પણ કામ સામે કોઈ ફરિયાદ હોય તેમ જણાતું નથી.

નિયમિતકરણનો લાભ મળવાની આશામાં અને શક્ય છે કે તેમનામાંથી ઘણાએ અન્ય લોકો સાથે ન જોડાવાનું પસંદ કર્યું હોય જ્યારે ૨(પી) સમજૂતીના બળે, તેમના સહ–કર્મચારીઓમાંથી ઘણાએ પડતર કેસો પાછા ખેંચી લીધા હતા અને પાંચ વર્ષ માટે કામ કરવા સંમત થયા હતા અને પાંચ વર્ષમાં પૂર્ણ–સમયના દૈનિક વેતન ભોગીઓ તરીકે ૯૦૦ દિવસનો સમયગાળો પૂરો કરવા પર તેમને સમાવી લેવાની ખાતરી આપવામાં આવી છે. ઘણા વર્ષોથી પાર્ટ–ટાઈમ દૈનિક વેતન ભોગીઓ તરીકે ચાલુ રાખવામાં આવેલા મોટી સંખ્યામાં કર્મચારીઓના કારણે ઔદ્યોગિક શાંતિ જાળવવા અને સંસ્થાના ભલા માટે આ કરવામાં આવ્યું હતું જેઓ અન્યથા પૂર્ણ–સમયના દૈનિક વેતન ભોગી તરીકે પાંચ વર્ષ પૂરા કરવાના લાભ માટે હકદાર જણાયા નથી. આ અરજદારો, જો નિયમિતકરણનો લાભ મેળવવા ઈચ્છતા હોય, તો તેઓ સંબંધિત સત્તાધિકારીનો સંપર્ક કરી શકે છે જેઓ આ તમામ વર્ષો દરમિયાન પાર્ટ–ટાઈમ દૈનિક વેતન ભોગી તરીકે તેમના રોજગારને ચાલુ રાખતી ઘટનાઓના ક્રમને ધ્યાનમાં રાખીને, તેમના કિસ્સામાં સમજૂતીનો આવો લાભ લંબાવવા પર વિચાર કરી શકે છે.

૨૪. પરિણામ સ્વરૂપે, રિટ અરજીઓ નિષ્ફળ જાય છે અને રદ કરવામાં આવે છે. દરેક કેસમાં જારી કરવામાં આવેલ રૂલ નિસી ખર્ચ અંગેના કોઈ હુકમ વિના રદબાતલ કરવામાં આવે છે.

{સુશ્રી સોનિયા ગોકાણી, ન્યાયમૂર્તિશ્રી}

પ્રકાશ*

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

==

<u>અસ્વીકરણ</u>: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઇ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

<u>DISCLAIMER</u>: 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.