

=====

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

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

=====

અનામત રાખ્યા તારીખ : ૧૭/૦૨/૨૦૨૬

જાહેર કર્યા તારીખ : ૦૬/૦૩/૨૦૨૬

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૨૦૮/૨૦૧૮

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી મૌલિક જે. શેલત

સહી/-

=====

રિપોર્ટિંગ માટે મંજૂર	હા	ના
	✓	

=====

દિનેશ કાનજીભાઈ રાઠવા

વિરુદ્ધ

ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(રો) નં. ૧ તરફે વકીલ શ્રી પી.એચ. પાઠક (૬૬૫)
સામાવાળા(ઓ) નં. ૧,૨,૩ તરફે સહાયક સરકારી વકીલ સુશ્રી નિધિ વ્યાસ

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી મૌલિક જે. શેલત

સીએવી ચુકાદો

[૧] અરજદાર તરફે ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ શ્રી પી.એચ. પાઠક તેમજ સામાવાળા - રાજ્ય અને તેના સત્તાવાળાઓ તરફે ઉપસ્થિત વિદ્વાન એ.જી.પી. સુશ્રી નિધિ વ્યાસને વિગતવાર સાંભળવામાં આવ્યા.

[૨] હાલની રિટ અરજી અરજદાર દ્વારા ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૨૨૬ હેઠળ નીચે મુજબની દાદ મેળવવા માટે દાખલ કરવામાં આવેલ છે:-

“(એ) માનનીય અદાલત મેન્ડામસ અને/અથવા સર્ટિઓરરીની રીટ અથવા અન્ય કોઈ યોગ્ય રીટ, હુકમ અથવા નિર્દેશ જારી કરવા મહેરબાની કરશો, જેમાં તારીખ ૧૭.૧૧.૨૦૧૬ અને ૨૧.૧૧.૨૦૧૬ ના હુકમ તેમજ તારીખ ૧૬.૦૬.૨૦૧૫ ના ઠરાવ (એનેક્સર-એ) માં અગાઉની સેવાઓ જમ કરવાની શરતો, જે અગાઉની સેવાઓની જમી અને પ્રારંભિક નિમણૂકની

તારીખથી સિનિયોરિટી ન ગણવાની જોગવાઈ કરે છે, તેને ગેરકાયદેસર, અયોગ્ય, મનસ્વી અને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નો ભંગ કરનાર જાહેર કરવા અને તે હદે તેને કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવા મહેરબાની કરશો.

(બી) માનનીય અદાલત એવું જાહેર કરવા મહેરબાની કરશો કે સામાવાળાઓએ માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાના સંદર્ભમાં વર્ગ-૩ ના કર્મચારી તરીકે અરજદાર દ્વારા આપવામાં આવેલી અગાઉની સેવાઓને ગેરકાયદેસર રીતે ભૂંસી નાખી છે અને તેથી સામાવાળાઓને વર્ગ-૩ ની જગ્યામાં તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી અરજદારની સિનિયોરિટી ધ્યાનમાં લેવા અને તમામ આનુષંગિક લાભો આપવા નિર્દેશ આપવા મહેરબાની કરશો.

(સી) માનનીય અદાલત એવું જાહેર કરવા મહેરબાની કરશો કે સામાવાળાઓએ અરજીને ગેરકાયદેસર રીતે નિયત પગારના ધોરણે મૂકી છે અને તેથી સામાવાળાઓને અરજદારને વર્ગ-૪ ના કર્મચારીને મળવાપાત્ર માન્ય ભથ્થાઓ સાથે લઘુત્તમ પગારધોરણ ચૂકવવા નિર્દેશ આપવા મહેરબાની કરશો.

(ડી) માનનીય અદાલત તારીખ ૧૬.૦૬.૨૦૧૫ ના ઠરાવને તે હદે કાયદાની દ્રષ્ટિએ ખામીયુક્ત જાહેર કરવા મહેરબાની કરશો જે લઘુત્તમ

પગારધોરણને બદલે નિયત પગાર પૂરો પાડે છે અને તેથી સામાવાળાઓને બ્રિજેશ વિપિનચંદ્ર શાહના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવ્યા હતા તેવા સમાન લાભો આપવા નિર્દેશ આપવા મહેરબાની કરશો.

(ઈ) અરજીની પ્રવેશપાત્રતા અને અંતિમ નિકાલ પેન્ડિંગ હોય તે દરમિયાન, માનનીય અદાલત સામાવાળાઓને અરજદારને વર્ગ-૪ ના કર્મચારીઓનું નિયમિત પગારધોરણ તત્કાળ ચૂકવવાનું શરૂ કરવા નિર્દેશ આપવા મહેરબાની કરશો.

(એફ) આ માનનીય અદાલત ન્યાયના હિતમાં જે અન્ય અને વધુ રાહત યોગ્ય અને વાજબી જણાશે તે આપવા મહેરબાની કરશો.”

કેસની હકીકતો

[૩] અરજદારના પિતા સામાવાળા નં. ૩ હેઠળ બીટ ગાર્ડ તરીકે સેવા આપી રહ્યા હતા અને સેવા દરમિયાન તારીખ ૩૦.૦૪.૧૯૯૪ ના રોજ ચાલુ નોકરીએ અવસાન પામ્યા હતા. પિતાના અવસાન પર અરજદારે રહેમરાહે નિમણૂક માટે અરજી કરી હતી, જે સ્વીકારવામાં આવી હતી. તદનુસાર, તારીખ ૧૫.૦૪.૧૯૯૬ ના પત્ર/હુકમ દ્વારા, અરજદારને તારીખ ૧૭.૦૪.૧૯૯૬ ના હુકમ મારફતે રૂ. ૯૫૦-૧૫૦૦ ના પગારધોરણમાં તદર્થ ધોરણે ક્લાર્ક (વર્ગ-૩) તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.

[૩.૧] વધુમાં, સેવાની શરત તરીકે, અરજદારે નિયત તકોમાં પૂર્વ-સેવા તાલીમ પરીક્ષા પાસ કરવાની આવશ્યકતા હતી. જો કે અરજદાર તમામ ઉપલબ્ધ તકોમાં ઉપસ્થિત રહ્યા હતા, તેમ છતાં તેઓ સદર પરીક્ષા પાસ કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા હતા.

[૩.૨] સેવા સમાપ્તિની આશંકા રાખીને, અરજદારે આ કોર્ટ સમક્ષ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૮૬૩૮/૧૯૯૯ દાખલ કરી આશરો લીધો હતો, જેમાં વચગાળાની રાહત મંજૂર કરવામાં આવી હતી. સદર અરજી તારીખ ૦૪.૦૨.૨૦૦૨ ના રોજ એવા અવલોકન સાથે નિકાલ પામી હતી કે જો અરજદાર વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર સમાવેશ કરવા માટે અરજી કરે (જ્યાં પૂર્વ-સેવા પરીક્ષા પાસ કરવી જરૂરી ન હતી), તો સત્તામંડળ તેના પર સહાનુભૂતિપૂર્વક વિચારણા કરી શકે છે.

[૩.૩] સમાન સંજોગોમાં, અન્ય એક કર્મચારીએ સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન નં. ૨૫૫૮૬/૨૦૧૦ દાખલ કરીને માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતનો આશરો લીધો હતો, જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે વર્ગ-૩ ની જગ્યાને બદલે વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિમણૂક કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો અને વધુમાં ઠરાવ્યું હતું કે પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી સિનિયોરિટી ગણવામાં આવશે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્દેશ મુજબ, સદર કર્મચારીને વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા અને સેવાની સળંગતા મંજૂર કરવામાં આવી હતી.

[૩.૪] તેના અનુસંધાને પણ સરકારે તારીખ ૧૬.૦૬.૨૦૧૫ ના રોજ ઠરાવ જારી કર્યો હતો, જેમાં પૂર્વ-સેવા તાલીમ પરીક્ષા પાસ ન કરવાને કારણે સેવામાંથી મુક્ત કરાયેલા કર્મચારીઓને વર્ગ-૪ ની જગ્યાઓ પર પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો. જો કે, સદર ઠરાવમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે અગાઉ કરવામાં આવેલી સેવા કોઈ પણ હેતુ માટે ગણવામાં આવશે નહીં અને આવી નિમણૂક નવી નિમણૂક તરીકે ગણવામાં આવશે. વધુમાં, આવી નિમણૂક પાંચ વર્ષ માટે નિયત પગાર પર કરવામાં આવશે.

[૩.૫] સદર ઠરાવના અનુસંધાનમાં, સામાવાળાઓએ તારીખ ૧૭.૧૧.૨૦૧૬ અને ૨૧.૧૧.૨૦૧૬ ના હુકમો જારી કર્યા હતા, જેમાં વર્ષ ૧૯૯૬ થી ૨૦૦૨ દરમિયાન અરજદાર દ્વારા કરવામાં આવેલી સેવાને સંપૂર્ણપણે રદ કરીને અને માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા મંજૂર કરવામાં આવ્યા મુજબ પાછલા વેતન વિના સેવાની સળંગતા આપ્યા વિના, અરજદારને નિયત પગાર પર વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.

[૩.૬] માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે સ્થાપિત કરેલા કાયદાથી વિપરીત, પોતાની અગાઉની સેવા જમ કરવાની અને નિમણૂકને નવી ગણવાની સામાવાળાઓની કાર્યવાહીથી વ્યથિત થઈને, અરજદારે તારીખ ૧૬.૦૬.૨૦૧૫ ના ઠરાવ અને આનુષંગિક હુકમોને ગેરકાયદેસર, મનસ્વી અને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરનાર ગણાવીને પડકારતાં ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ આ કોર્ટનો આશરો લીધો છે.

[જ] અરજદાર તરફે ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ શ્રી પી.એચ. પાઠકે નીચે મુજબની રજૂઆતો કરી હતી: -

[જ.૧] સામાવાળા દ્વારા જારી કરાયેલ તારીખ ૧૬.૦૬.૨૦૧૫ નો સરકારી ઠરાવ ગેરકાયદેસર, અયોગ્ય, મનસ્વી અને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નો ભંગ કરનાર છે, જ્યાં સુધી તે એવી જોગવાઈ કરે છે કે કર્મચારી દ્વારા આપવામાં આવેલી અગાઉની સેવાઓ કોઈપણ હેતુ માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે નહીં અને આવા કર્મચારીની નિમણૂક નિયત પગારના ધોરણે કરવામાં આવશે.

[જ.૨] તારીખ ૧૭.૧૧.૨૦૧૬ નો વાદગ્રસ્ત હુકમ પણ ગેરકાયદેસર અને અયોગ્ય છે, કારણ કે તે એવા ઠરાવના આધારે પસાર કરવામાં આવ્યો છે જે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશોથી વિપરીત છે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે સિવિલ અપીલ નં. ૭૩૫/૨૦૧૩ [૨૦૧૩ (૨) એસ.એલ.જે. ૭] માં આપેલા બ્રિજેશ વિપિન ચંદ્ર શાહ વિ. ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય ના કેસમાં સ્પષ્ટપણે ઠરાવ્યું છે કે કર્મચારી દ્વારા વર્ગ-૩ ની જગ્યા પર આપવામાં આવેલી અગાઉની સેવાઓ સિનિયોરિટીના હેતુ માટે ધ્યાનમાં લેવી જરૂરી છે. સામાવાળાઓ દ્વારા તારીખ ૧૬.૦૬.૨૦૧૫ નો ઠરાવ અને તારીખ ૧૭.૧૧.૨૦૧૬ તથા ૨૧.૧૧.૨૦૧૬ ના આનુષંગિક હુકમો જારી કરતી વખતે સદર બંધનકર્તા સિદ્ધાંતને સંપૂર્ણપણે અવગણવામાં આવ્યો છે, જેનાથી તેઓએ

મનસ્વી રીતે કાર્ય કર્યું છે.

[જ.૩] વધુમાં, સામાવાળાઓએ સદર ઠરાવ જારી કરતી વખતે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના ઉપરોક્ત ચુકાદાની નોંધ લીધી હોવા છતાં, તેઓ તેના સાચા અર્થ અને ભાવનામાં, ખાસ કરીને સેવાની સળંગતા, સિનિયોરિટી અને નિયમિત પગારધોરણ મેળવવાની હકદારીના સંદર્ભમાં તેનો અમલ કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા છે, જેથી આ કાર્યવાહી ગેરકાયદેસર બને છે.

[જ.૪] સામાવાળાઓએ, કોઈપણ વાજબી સમર્થન વિના, અરજદાર દ્વારા આપવામાં આવેલી અગાઉની સેવાઓ તેમજ તેમની ઉપાર્જિત સિનિયોરિટીને સંપૂર્ણપણે ભૂંસી નાખી છે અને નવી નિમણૂકનો હુકમ જારી કર્યો છે, જે ઉપર ઉદ્દેખિત માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશોથી સીધો વિપરીત છે.

[જ.૫] અરજદારને વર્ગ-૪ ના કર્મચારીઓને લાગુ પડતું નિયમિત પગારધોરણ નકારવામાં સામાવાળાઓ કોઈપણ રીતે વાજબી નથી. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે (૨૦૧૭) ૧ એસ.સી.સી. ૧૪૮ માં અહેવાલ થયેલા સ્ટેટ ઓફ પંજાબ વિ. જગજીત સિંહ ના કેસમાં ઠરાવ્યું છે કે અંશકાલીન અને દૈનિક વેતન મેળવતા કર્મચારીઓ પણ લઘુત્તમ પગારધોરણ મેળવવા માટે હકદાર છે. હાલના અરજદારનો કેસ માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા વિચારણામાં લેવાયેલા કેસો કરતાં ઘણી સારી સ્થિતિમાં છે, અને તેથી, અરજદાર વર્ગ-૪ ના કર્મચારીઓને

મળવાપાત્ર તમામ આનુષંગિક લાભો સાથે નિયમિત પગારધોરણ મેળવવા માટે હકદાર છે.

[૪.૬] તારીખ ૧૬.૦૬.૨૦૧૫ ના ઠરાવના બહાના હેઠળ, પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી અરજદારની સિનિયોરિટી ધ્યાનમાં ન લેવાની અને તેમને વર્ગ-૪ ના કર્મચારીનું નિયમિત પગારધોરણ નકારવાની સામાવાળાઓની કાર્યવાહી સત્તાનો દૂષિત ઉપયોગ ગણાય છે અને તે કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવાને પાત્ર છે.

[૪.૭] પોતાની રજૂઆતોના સમર્થનમાં, અરજદારના વિદ્વાન વકીલે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નીચે મુજબના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો છે: મોહમ્મદ ગની વિ. નેશનલ જિયોફિક્સિકલ રિસર્ચ ઇન્સ્ટિટ્યુટ, (૧૯૯૮) ૮ એસ.સી.સી. ૪૫૮ માં અહેવાલ થયેલ;

[૪.૮] એ બાબત નિર્દેશિત કરવામાં આવી છે કે નિયત પગાર પર નિમણૂકના સંદર્ભમાં બાબત સાથે સુસંગત મુદ્દો આ અદાલતના વિવિધ નિર્ણયો દ્વારા સીધી રીતે આવરી લેવાયેલ છે, પરંતુ તેઓ આ અદાલતની સમકક્ષ બેંચ દ્વારા સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૧૪૩૦૨/૨૦૨૫ અને સંલગ્ન બાબતોમાં જિતેન્દ્રકુમાર અશ્વિનભાઈ બ્રહ્મભટ્ટ વિ. ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય ના કેસમાં તારીખ ૧૫.૧૦.૨૦૨૫ ના રોજ તાજેતરમાં પસાર કરાયેલા નિર્ણય/હુકમ પર આધાર રાખશે.

[૪.૯] ઉપરોક્ત રજૂઆતો કરતાં, વિદ્વાન વકીલ શ્રી પાઠક આ કોર્ટને હાલની અરજી મંજૂર કરવા વિનંતી કરે છે.

સામાવાળાઓની રજૂઆતો

[૫] સામાવાળાઓ તરફે ઉપસ્થિત વિદ્વાન મદદનીશ સરકારી વકીલ સુશ્રી નિધિ વ્યાસે નીચે મુજબની રજૂઆતો કરી હતી: -

[૫.૧] એ બાબતમાં કોઈ વિવાદ નથી કે અરજદારને સામાવાળા નં. ૩ હેઠળ નાયબ વન સંરક્ષકની કચેરી, સામાજિક વનીકરણ વિભાગ, અમરેલી ખાતે તારીખ ૧૫.૦૬.૧૯૯૬ ના રોજ વર્ગ-૩ ના ક્લાર્ક તરીકે રહેમરાહે નિમણૂક આપવામાં આવી હતી, અને તારીખ ૧૧.૦૯.૨૦૦૨ ના પત્ર દ્વારા તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

[૫.૨] તે સુસંગત સમયે, અરજદારે ખુદ સોગંદ પર બાંહેધરી આપી હતી, જેના દ્વારા તેઓ સ્પષ્ટપણે સંમત થયા હતા કે વર્ષ ૨૦૦૨ થી ૨૦૧૬ વચ્ચેના સમયગાળા માટે તેઓ કોઈપણ નાણાકીય લાભો અથવા સેવાની સળંગતાનો દાવો કરશે નહીં. સદર બાંહેધરી રેકર્ડનો ભાગ છે અને જવાબ સાથે સામેલ રાખેલ છે.

[૫.૩] તારીખ ૧૬.૦૬.૨૦૧૫ નો સરકારી ઠરાવ સ્પષ્ટપણે જોગવાઈ કરે છે કે જ્યાં વર્ગ-૩ ના કર્મચારીઓને વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિયુક્ત કરવામાં આવે

છે, ત્યાં વર્ગ-૩ ની સેવામાંથી મુક્ત થયા અને વર્ગ-૪ ની સેવામાં નિમણૂક વચ્ચેના સમયગાળાને કોઈપણ બાકી રકમ આપવા માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે નહીં. તેમાં આગળ એવી પણ શરત રાખવામાં આવી છે કે અગાઉનો પગાર, રજા, પેન્શન અથવા અન્ય કોઈપણ સેવાકીય લાભો ચૂકવવામાં આવશે નહીં, અને આવી નિમણૂકને તે મતલબની બાંહેધરી આપવાને આધીન વર્ગ-૪ ની સેવામાં નવી નિમણૂક તરીકે ગણવામાં આવશે.

[પ.૪] અરજદારે પોતે તારીખ ૩૦.૦૭.૨૦૧૫ ના પત્ર દ્વારા વિનંતી કરી હતી કે તેમને વર્ગ-૪ ના કર્મચારી તરીકે નિયુક્ત કરતી વખતે તારીખ ૧૬.૦૬.૨૦૧૫ ના સરકારી ઠરાવ અનુસાર સખત રીતે લાભો આપવામાં આવે. તેને ધ્યાનમાં રાખીને, અરજદાર સદર ઠરાવથી વિપરીત કોઈપણ રાહત મેળવવા માટે હકદાર નથી.

[પ.૫] કાયદાની સ્થાપિત સ્થિતિ છે કે રહેમરાહે નિમણૂક એ નિયમિત નિમણૂક નથી પરંતુ સંકટમાં મુકાયેલા પરિવારને મદદ કરવાના ઉમદા હેતુ સાથે, કેટલાક નિયમો હળવા કરીને સરકારની નીતિ હેઠળ આવી નિમણૂક કરવામાં આવે છે. જે-તે સુસંગત સમયે વર્ગ-૩ ની શરતો પૂર્ણ ન કરવાના કિસ્સામાં વર્ગ-૪ માં નિમણૂક આપવા માટે રાજ્યની કોઈ નીતિ ન હોવાથી, અને માનનીય અદાલત દ્વારા ઘણા આદેશો પસાર કરવામાં આવ્યા હોવાથી, તે પૃષ્ઠભૂમિમાં, રાજ્ય સરકારે તારીખ ૧૬.૦૬.૨૦૧૫ નો જી.આર. જારી કર્યો હતો. આમ, વાદગ્રસ્ત ઠરાવ માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદાની

ભાવના સાથે સુસંગત છે. રાજ્ય સરકારે તેની સત્તાનો યોગ્ય રીતે ઉપયોગ કર્યો છે અને વાદગ્રસ્ત નીતિ બંધારણની જોગવાઈઓ સાથે સુસંગત છે અને આ કોર્ટે રાજ્યની નીતિગત બાબતમાં દખલ કરવી જોઈએ નહીં. અરજદાર એક તરફ નીતિનો લાભ લઈ રહ્યા છે અને બીજી તરફ, પોતાના આચરણને વાજબી ઠેરવ્યા વિના એ જ નીતિને રદ કરવાની માંગ કરી રહ્યા છે કારણ કે આ અરજી વિલંબ અને ક્ષતિઓથી બાધિત છે.

[પ.૬] અરજદારે વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર તેમની નિમણૂક કરતી વખતે બાંહેધરીની નિયમો અને શરતો સાથે સંમતિ દર્શાવીને સ્વીકારી હોવાથી, તેઓ સિનિયોરિટી અને બાકી રકમ જેવા કોઈપણ લાભો માટે હકદાર નથી.

[પ.૭] પોતાની રજૂઆતોના સમર્થનમાં, વિદ્વાન એ.જી.પી. એ નીચે મુજબના ચુકાદાઓ પર આધાર રાખ્યો છે:

(૧) સ્ટેટ ઓફ બિહાર વિ. બલીરામ સિંહ, ૨૦૧૮ (૧૪) સ્કેલ ૪૦૭ માં અહેવાલ થયેલ;

(૨) સ્ટેટ ઓફ બિહાર વિ. બિહાર પેન્શનર્સ સમાજ, (૨૦૦૬) ૫ એસ.સી.સી. ૬૫ માં અહેવાલ થયેલ.

[પ.૮] ઉપરોક્ત રજૂઆતો કરતાં, વિદ્વાન એ.જી.પી. સુશ્રી નિધિ વ્યાસ આ કોર્ટને હાલની રિટ અરજી નામંજૂર કરવા વિનંતી કરે છે.

[૬] સંબંધિત પક્ષકારો તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલો દ્વારા અન્ય કોઈ અને વધુ રજૂઆતો કરવામાં આવી નથી.

[૭] સંબંધિત પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા પછી અને તેમની દલીલો તથા દસ્તાવેજોનું અવલોકન કર્યા પછી, આ બાબત સાથે સુસંગત મુદ્દાઓ બે ગણા છે, જે નીચે મુજબ છે: -

(૧) શું પ્રશ્ન હેઠળનો તારીખ ૧૬.૦૬.૨૦૧૫ નો સરકારી ઠરાવ મનસ્વી, ભેદભાવપૂર્ણ, અયોગ્ય, અન્યાયી, અવાજબી અને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નો ભંગ કરનાર છે જ્યાં સુધી તે સેવાની સળંગતાના લાભો નકારે છે અને સંબંધિત કર્મચારીની નિમણૂકને નવી નિમણૂક ગણીને સિનિયોરિટીનું રક્ષણ કરતો નથી?

(૨) શું અરજદારની નિમણૂક રહેમરાહના આધારે થયેલી હોવાથી સામાવાળા દ્વારા તેમને ૫ વર્ષ માટે નિયત પગાર પર નિયુક્ત કરવા વાજબી છે?

વિશ્લેષણ મુદ્દા નં. ૧

[૮] પક્ષકારો વચ્ચે એ બાબતે કોઈ વિવાદ નથી કે સામાવાળા નં. ૩ હેઠળ બીટ ગાર્ડ તરીકે ફરજ બજાવતા અરજદારના પિતાનું તારીખ ૩૦.૦૪.૧૯૯૪ ના રોજ અકાળે અવસાન થવાને કારણે અરજદારને રહેમરાહના આધારે નિમણૂક

આપવામાં આવી હતી. અરજદારને તારીખ ૧૫.૦૪.૧૯૯૬ ના રોજ કલાર્ક, વર્ગ-૩ તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. અરજદાર જરૂરી કોમ્પ્યુટર પરીક્ષા પાસ ન કરી શક્યા હોવાથી, તેઓને તારીખ ૧૧.૦૯.૨૦૦૨ ના રોજ સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા. તે પહેલાં, અરજદારે સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૮૩૬૮/૧૯૯૯ દ્વારા આ કોર્ટનો આશરો લીધો હતો જેમાં આ કોર્ટે અરજદારને સામાવાળા સમક્ષ મોકલ્યા હતા અને સામાવાળાને અરજદારની રજૂઆત પર વિચારણા કરવા નિર્દેશ આપ્યો હતો જેથી અરજદારને વર્ગ-૪ તરીકે સેવામાં સમાવી શકાય. અરજદાર દ્વારા આવી વિનંતી કરવામાં આવી હોવા છતાં સામાવાળા દ્વારા તેના પર વિચાર કરવામાં આવ્યો ન હતો.

[૮.૧] પક્ષકારો વચ્ચે એ બાબતે પણ કોઈ વિવાદ નથી કે અરજદારની જેમ જ, અન્ય સમાન સ્થિતિ ધરાવતા નિમણૂક પામેલા કર્મચારીઓને પણ સામાવાળા દ્વારા તેમની સંબંધિત સેવાઓમાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા, કારણ કે તેઓએ પરીક્ષા પાસ કરી ન હતી. આવા નિમણૂક પામેલા કર્મચારીઓ પૈકીના એકે આ કોર્ટનો આશરો લીધો હતો અને મામલો માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત સુધી પહોંચ્યો હતો જેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે આવા નિમણૂક પામેલા કર્મચારીઓની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાના સામાવાળાના નિર્ણયમાં દખલ કરી ન હતી પરંતુ સંબંધિત અપીલકર્તાને સેવાની સળંગતા આપીને તેમજ સિનિયોરિટીનું રક્ષણ કરીને વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિયુક્ત કરવા સામાવાળાને નિર્દેશ આપ્યો હતો.

[૯] બ્રિજેશ વિપિન ચંદ્ર શાહ (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે કરેલા સુસંગત અવલોકનોને પુનરાવર્તિત કરવા યોગ્ય છે, જે નીચે મુજબ વંચાય છે:-

“૮. અમારો એવો સુવિચારિત મત છે કે સામાવાળાઓ દ્વારા લેવાયેલ વલણ બિનજરૂરી રીતે કઠોર છે. એ યાદ રાખવું જોઈએ કે અપીલકર્તાને શરૂઆતમાં રહેમરાહે નિમણૂક આપવામાં આવી હતી કારણ કે તેમના પિતા ચાલુ નોકરીએ અવસાન પામ્યા હતા. સેવા દરમિયાન અવસાન પામનાર મૃતકના પરિવારને તાત્કાલિક નાણાકીય સહાય પૂરી પાડવા માટે સામાન્ય સેવા નિયમોમાં છૂટછાટ આપીને રહેમરાહે નિમણૂક કરવામાં આવે છે. તે કમનસીબ છે કે અપીલકર્તા ઈન-સર્વિસ પરીક્ષા પાસ કરવામાં અસમર્થ રહ્યા હતા જેથી તેઓ વર્ગ-૩ ની જગ્યા પર ચાલુ રહી શકે. પરંતુ તેનું પરિણામ તેમને સેવામાંથી સંપૂર્ણપણે વંચિત રાખવામાં આવવું જોઈએ નહીં.

૯. ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાને રાખીને, અમે આ અપીલ મંજૂર કરીએ છીએ અને સામાવાળાઓને અપીલકર્તાને વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિયુક્ત કરવાનો નિર્દેશ આપીએ છીએ. વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર અપીલકર્તાની નિમણૂક તેઓને વર્ગ-૩ ની જગ્યા પર શરૂઆતમાં નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા તે તારીખથી રહેશે. તેમની સિનિયોરિટી પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી ગણવામાં આવશે. જો કે, અપીલકર્તા કોઈપણ પાછલા વેતન માટે હકદાર

રહેશે નહીં કારણ કે તેઓએ તેમની સેવા સમાપ્તિની તારીખ પછી કોઈપણ જગ્યા પર કામ કર્યું નથી.”

[૮.૧] ઉપરોક્ત હુકમ પરથી જોઈ શકાય છે તેમ, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા સ્પષ્ટપણે નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે કે સંબંધિત અપીલકર્તાની વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિમણૂક વર્ગ-૩ ની જગ્યા પર તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી રહેશે. આ જ તર્જ પર, આ કોર્ટની ડિવિઝન બેંચે એલપીએ નં. ૭૪૩/૨૦૧૬ માં પસાર કરેલા તારીખ ૧૬.૦૮.૨૦૧૬ ના તેના આદેશ મારફતે અન્ય સમાન સ્થિતિ ધરાવતા કર્મચારીઓના કેસ પર પણ વિચારણા કરી હતી અને રાજ્યને સમાન નિર્દેશ આપ્યો હતો. આમ, ઉપરોક્ત ચુકાદાઓના સંદર્ભમાં, કર્મચારીઓની સિનિયોરિટીનું રક્ષણ કરવું જોઈએ અને પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી સેવાની સળંગતા આપવી જોઈએ.

[૧૦] અરજદારે તારીખ ૩૦.૦૭.૨૦૧૫ ના તેમના પત્ર દ્વારા, તારીખ ૧૬.૦૬.૨૦૧૫ ના ઉપરોક્ત ઠરાવને ટાંકીને, સામાવાળાને તેમને વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિયુક્ત કરવા વિનંતી કરી હતી. તદનુસાર, સામાવાળાએ તારીખ ૨૧.૧૧.૨૦૧૬ ના હુકમ દ્વારા અરજદારને વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિયુક્ત કર્યા. નિમણૂકની શરતો મુજબ, અરજદાર તેમની સેવા સમાપ્તિની તારીખથી વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર પુનઃનિમણૂક સુધી કોઈ પાછલા વેતન મેળવવા માટે હકદાર નથી. ઉપરોક્ત ઠરાવ મુજબ, વર્ગ-૪ ની જગ્યા પરની નિમણૂક નવી નિમણૂક તરીકે ગણવામાં આવે છે. વધુમાં, ઉપરોક્ત નીતિ મુજબ, અરજદારને પ્રથમ ૫ વર્ષ માટે

નિયત પગાર મળશે, જેથી અરજદાર તેમની પુનઃનિમણૂકની તારીખથી નિયમિત પગારધોરણ અને અન્ય લાભો મેળવવા માટે હકદાર રહેશે નહીં. અરજદારે તારીખ ૧૭.૧૧.૨૦૧૬ ના રોજ ઉપરોક્ત શરતોની પુષ્ટિ કરતી બાંહેધરી રજૂ કરી હોવાનું જણાય છે.

[૧૦.૧] હવે, હાલની અરજી મારફતે, અરજદારે વર્ગ-૩ ની જગ્યા પર આપેલી તેમની અગાઉની સેવાને ધ્યાનમાં ન રાખીને વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર તેમની નિમણૂકને નવી નિમણૂક ગણવા અંગેની ઉપરોક્ત સેવાની શરતને એવા આધારે પડકારી છે કે તે ભેદભાવપૂર્ણ, મનસ્વી અને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નો ભંગ કરનાર છે. અરજદારે એવો પણ પડકાર ફેંક્યો છે કે સામાવાળાએ સરકારી નિયમ મુજબ પાંચ વર્ષના સમયગાળા માટે નિયત પગાર પર તેમની નિમણૂક કરીને ગેરકાયદેસરતા આચરી છે. સામાવાળા - રાજ્યે અરજદારના આ બંને વલણોનો મુખ્યત્વે એવા આધારે વિરોધ કર્યો છે કે એકવાર અરજદારે તેમાં નિર્ધારિત શરતો મુજબ કોઈપણ વાંધા વિના નિમણૂક સ્વીકારી લીધી હોય અને આ સંદર્ભમાં બાંહેધરી રજૂ કર્યા પછી, પાછળથી, અરજદારને કોઈપણ આધારે તેને પડકારવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં. એવી પણ દલીલ કરવામાં આવી છે કે ઘણા લાંબા સમય સુધી, અરજદાર તારીખ ૧૧.૦૮.૨૦૦૨ ના રોજ સેવામાંથી મુક્ત થયા બાદ અને તારીખ ૨૧.૧૧.૨૦૧૬ ના રોજ સેવામાં પુનઃસ્થાપિત થયા હોવાથી સેવા બહાર રહ્યા હતા, તેથી સેવાની સળંગતા અને તેમની સિનિયોરિટીના રક્ષણનો દાવો કરવા માટે હકદાર નથી. એવી પણ દલીલ

કરવામાં આવી છે કે રાજ્યની નીતિને અરજદાર દ્વારા પડકારી શકાય નહીં કારણ કે તે અરજદારના મૂળભૂત અધિકારનો ભંગ કરતી નથી. અરજદારનો કેસ અન્ય અરજદારો સાથે એટલો સમાન નથી કે જેમણે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત અથવા આ કોર્ટનો આશરો લીધો હતો.

[૧૧] બાબતને લગતા મુખ્ય મુદ્દા પર આગળ વધતાં પહેલાં, હું સર્વપ્રથમ એ અવલોકન કરવા માંગુ છું કે રાજ્ય યોગ્ય નીતિ ઘડવાની તેની સત્તામાં સંપૂર્ણપણે સક્ષમ છે અને આ કોર્ટ પાસે રાજ્યની નીતિગત બાબત / નીતિગત નિર્ણયમાં દખલગીરી કરવાની ખૂબ જ મર્યાદિત હકૂમત છે. એ બાબતમાં કોઈ વિવાદ નથી કે રાજ્ય દ્વારા ઘડવામાં આવેલી નીતિગત બાબતમાં દખલ કરવા માટે ન્યાયિક સમીક્ષાનો અવકાશ અત્યંત નહિવત્ છે. એ સુસ્થાપિત છે કે જ્યારે રાજ્યની નીતિ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નો ભંગ કરતી ન જણાય અથવા બંધારણના ભાગ-૩ હેઠળ ખાતરી આપવામાં આવેલા કોઈપણ મૂળભૂત અધિકારોનું ઉલ્લંઘન કરતી ન જણાય, ત્યારે આ કોર્ટે રાજ્યની આવી નીતિમાં દખલ કરવી જોઈએ નહીં.

[૧૧.૧] તે જ સમયે, એ સુવિદિત છે કે રાજ્યની દરેક નીતિનું મૂલ્યાંકન ભારતના બંધારણ હેઠળ, ખાસ કરીને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ હેઠળ ખાતરી આપવામાં આવેલા મૂળભૂત અધિકારોની કસોટી પર થવું જોઈએ. રાજ્યની નીતિ મનસ્વી, ભેદભાવપૂર્ણ, અયોગ્ય, અન્યાયી અને અવાજબી હોવી જોઈએ નહીં. જો નીતિ ભેદભાવપૂર્ણ, મનસ્વી, અસમાન, અવાજબી અથવા

અન્યાયી હોય, તો તે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન કરે છે. આવા સંજોગોમાં, આ કોર્ટ પાસે રાજ્ય દ્વારા ઘડવામાં આવેલી આવી નીતિમાં દખલ કરવાની સત્તા છે.

[૧૨] ઉપરોક્ત પ્રશ્નોના જવાબો મેળવવા માટે, આ કોર્ટે સર્વપ્રથમ તારીખ ૧૬.૦૬.૨૦૧૫ ના સરકારી ઠરાવની જોગવાઈઓની ચકાસણી કરવી જરૂરી છે, જેના આધારે રાજ્ય સરકારે અરજદારને વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર સમાવ્યા છે.

[૧૨.૧] આ કોર્ટે સર્વપ્રથમ તારીખ ૧૬.૦૬.૨૦૧૫ ની ઉપરોક્ત નીતિની ચકાસણી કરવાની જરૂર છે, જેના આધારે રાજ્યે અરજદારને વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિયુક્ત કર્યા છે. તારીખ ૧૬.૦૬.૨૦૧૫ ના સદર સરકારી ઠરાવનું વાજબી ભાષાંતર નીચે મુજબ વંચાય છે:

“રહેમરાહે નિમણૂકની યોજના હેઠળ વર્ગ-૩ ની જગ્યાઓ પર નિમણૂક પામેલા અને સેવા નિયમો મુજબ નિર્ધારિત/ગ્રેસ તકોમાં નિર્ધારિત પૂર્વ-સેવા તાલીમ પરીક્ષા પાસ કરવામાં નિષ્ફળ રહેલા કર્મચારીઓને વર્ગ-૪ માં સમાવવા બાબત.

ગુજરાત સરકાર સામાન્ય વહીવટ વિભાગ ઠરાવ ક્રમાંક: આરએચએમ-૧૦૨૦૧૫-૩૪૮-ક સચિવાલય, ગાંધીનગર તારીખ: ૧૬/૦૬/૨૦૧૫

વંચાણે લીધા:

(૧) સામાન્ય વહીવટ વિભાગનો ઠરાવ ક્રમાંક: ભરત-૨૧૯૭-ક, તારીખ
૧૦-૦૩-૨૦૦૦.

(૨) સામાન્ય વહીવટ વિભાગનો ઠરાવ ક્રમાંક: ભરત-૧૨૦૧-૯૧૦(૨)-ક,
તારીખ ૦૭-૦૯-૨૦૦૨.

(૩) સામાન્ય વહીવટ વિભાગનો ઠરાવ ક્રમાંક: ભરત-૧૨૦૧-૯૧૦(૩)-ક,
તારીખ ૦૭-૦૯-૨૦૦૨.

(૪) સામાન્ય વહીવટ વિભાગનો ઠરાવ ક્રમાંક: ભરત-૧૦૨૦૦૪-૩૮૫-ક,
તારીખ ૧૫-૦૬-૨૦૦૪.

(૫) સામાન્ય વહીવટ વિભાગનો ઠરાવ ક્રમાંક: ભરત-૧૦૨૦૦૪-૩૮૫-ક,
તારીખ ૩૦-૦૯-૨૦૦૪.

(૬) સામાન્ય વહીવટ વિભાગનો ઠરાવ ક્રમાંક: આરએચએમ-૧૦૨૦૦૯-
૧૬૫૧-ક, તારીખ ૦૫-૦૭-૨૦૧૧.

(૭) સામાન્ય વહીવટ વિભાગનો પરિપત્ર ક્રમાંક:
ભરત/૧૦૨૦૦૪/૧૦૦૩/ક, તારીખ ૦૯-૦૨-૨૦૦૫.

પ્રસ્તાવના:

ચાલુ સેવા દરમિયાન અવસાન પામનાર વગ -૩ અને વર્ગ-૪ ના

કર્મચારીઓના આશ્રિત કુટુંબના સભ્યોને રહેમરાહે નિમણૂક આપવા માટેની સુધારેલી યોજના ઉપર ક્રમ નં. (૧) પર વંચાણે લીધેલ સામાન્ય વહીવટ વિભાગના તારીખ ૧૦-૦૩-૨૦૦૦ ના ઠરાવથી રાજ્ય સરકાર દ્વારા અમલમાં મૂકવામાં આવી હતી, અને ઉપર ક્રમ નં. (૨), (૩), (૪) અને (૫) પર વંચાણે લીધેલા ઠરાવો મારફતે તેમાં સુધારા કરવામાં આવ્યા હતા. જો કે, ત્યારપછી, રહેમરાહે નિમણૂક આપવાની સદર યોજના બંધ કરવામાં આવી હતી અને તેના સ્થાને રાજ્ય સરકારે તારીખ ૦૫-૦૭-૨૦૧૧ ના ઠરાવ મારફતે એકીસાથે ઉચ્ચક નાણાકીય સહાય ચૂકવવાની યોજના અમલમાં મૂકી હતી, જે હાલમાં પ્રવર્તમાન છે.

૨. રહેમરાહે નિમણૂક આપવાની અગાઉની યોજના મુજબ, વર્ગ-૩ માં નિયુક્ત થયેલા કર્મચારીઓ સેવા નિયમો મુજબ નિર્ધારિત/ગ્રેસ તકોમાં પૂર્વ-સેવા તાલીમ પરીક્ષા પાસ કરવામાં નિષ્ફળ રહે તેવા કિસ્સાઓમાં તેઓની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવતી હતી. આ બાબતે એક આશ્રિત અરજદાર શ્રી બી.વી. શાહે પ્રથમ માનનીય હાઇકોર્ટ સમક્ષ અને ત્યારપછી માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષ દાદ માંગી હતી. શ્રી બી.વી. શાહ વિ. ગુજરાત સરકાર ના કેસમાં સ્પેશિયલ લીવ ટુ અપીલ નં. ૨૫૫૮૬/૨૦૧૦ દાખલ કરવામાં આવી હતી, જે માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા મંજૂર કરવામાં આવી હતી, જેના અનુસંધાને અરજદારે સિવિલ અપીલ નં. ૭૩૫/૨૦૧૩ દાખલ કરી હતી, જેમાં તારીખ ૧૮/૦૧/૨૦૧૩ ના ચુકાદા મારફતે એવા હુકમો આપવામાં આવ્યા હતા કે શ્રી શાહને વર્ગ-૩ ની જગ્યા પર હાજર

થયાની તારીખથી અસર સાથે વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિમણૂક આપવાની રહેશે. તદનુસાર, તેઓને વર્ગ-૪ ની જગ્યા માટે કોઈ પાછલી બાકી રકમ ચૂકવવાપાત્ર રહેશે નહીં તે શરતે “ખાસ કિસ્સા” તરીકે વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા છે. માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટના જણાવેલા ચુકાદા પર આધાર રાખીને, માનનીય હાઈકોર્ટ સમક્ષ કેટલાક કેસો દાખલ કરવામાં આવ્યા હતા, જેમાં માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટના તારીખ ૧૮/૦૧/૨૦૧૩ ના ચુકાદાનો સંદર્ભ આપીને, માનનીય હાઈકોર્ટે તેમાં નિર્ધારિત સિદ્ધાંત મુજબ ‘ખાસ કિસ્સાઓ’ તરીકે વર્ગ-૪ માં નિમણૂક આપવા માટે સંખ્યાબંધ ચુકાદાઓ આપ્યા છે અને વર્ગ-૩ ની જગ્યાઓ માટે નિર્ધારિત/ગ્રેસ તકોમાં પૂર્વ-સેવા તાલીમ પરીક્ષા પાસ ન કરી શકનારા કર્મચારીઓ/ઉમેદવારોને ખાસ કિસ્સા તરીકે વર્ગ-૪ માં રહેમરાહે નિમણૂક આપવા માટે રાજ્ય સરકારે હુકમો જારી કર્યા છે.

રહેમરાહે વર્ગ-૩ ની જગ્યાઓ પર નિયુક્ત થયેલા અને નિયમો મુજબ પૂર્વ-સેવા તાલીમ/ખાતાકીય પરીક્ષા પાસ ન કરી હોય તેવા કર્મચારીઓની સેવા સમાપ્ત કરવાને બદલે માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટના ચુકાદા મુજબ તેઓને વર્ગ-૪ માં નિમણૂક આપવા અંગે નીતિગત નિર્ણય લેવાની બાબત સરકારની સક્રિય વિચારણા હેઠળ હતી.

ઠરાવ:

૩. રહેમરાહે નિમણૂકની યોજના હેઠળ વર્ગ-૩ ની જગ્યાઓ પર નિમણૂક

પામેલા અને સેવાની શરતોના ભાગરૂપે નિયત તકોમાં પૂર્વ-સેવા તાલીમ પરીક્ષા પાસ કરી શક્યા ન હોય તેવા કર્મચારીઓના પરિવારો માટે આજીવિકાનો પ્રશ્ન ઊભો ન થાય તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે માનવીય અભિગમ સાથે આથી ઠરાવવામાં આવે છે કે તેઓની સેવા સમાપ્ત કરવાને બદલે નીચેની શરતોને આધીન ખાસ કિસ્સા તરીકે તેઓને વર્ગ-૪ ની જગ્યાઓ પર પુનઃનિયુક્ત કરવાના રહેશે:

(૧) આવા કિસ્સાઓમાં વર્ગ-૩ ની જગ્યા પરથી સેવા સમાપ્તિની તારીખથી વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિમણૂક સુધીના વચગાળાના સમયગાળા માટે પગાર અને ભથ્થાં ચૂકવવામાં આવશે નહીં. વધુમાં, અગાઉની સેવા કોઈપણ સંજોગોમાં અથવા કોઈપણ સ્વરૂપમાં પગાર, રજા, પેન્શન અથવા અન્ય કોઈપણ સેવા-સંબંધિત હેતુઓ માટે પાત્ર રહેશે નહીં. વર્ગ-૪ માં સિનિયોરિટી વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિમણૂકની તારીખથી નવેસરથી ગણવામાં આવશે. આ સંદર્ભમાં અરજદાર પાસેથી લેખિત બાંહેધરી મેળવવાની રહેશે.

(૨) આ ઠરાવ હેઠળ વર્ગ-૪ ના નિમણૂક હુકમો જારી કરતી વખતે સંબંધિત વિભાગે કેસની તમામ વિગતો આવરી લેતો સ્વયં-સ્પષ્ટ હુકમ જારી કરવાનો રહેશે.

૪. આ હુકમો રાજ્ય સરકાર/પંચાયત સેવાઓ તેમજ ગ્રાન્ટ-ઇન-એઇડ સંસ્થાઓના મૂતક કર્મચારીઓના રહેમરાહે નિમણૂક પામેલા આશ્રિત સભ્યોને

એકસમાન રીતે લાગુ પડશે. આ હુકમ અમલમાં આવતાંની સાથે ઉપર ક્રમ નં. (૭) પર વંચાણે લીધેલા પરિપત્રના ફકરા ૩(૧) અને (૨) ની સૂચનાઓ આથી રદ કરવામાં આવે છે.

૫. આ હુકમો આ વિભાગની આ જ નંબરની ફાઈલ પર નાણા વિભાગ તરફથી મળેલ તારીખ ૧૪-૦૫-૨૦૧૫ ની મંજૂરીના અનુસંધાનમાં જારી કરવામાં આવે છે.

ગુજરાતના રાજ્યપાલશ્રીના હુકમથી અને તેમના નામે. સહી/- (અવાચ્ય) (દેવી પંડ્યા) નાયબ સચિવ, સામાન્ય વહીવટ વિભાગ, ગુજરાત સરકાર.“

[૧૨.૨] ઉપરોક્ત જી.આર. ની પ્રસ્તાવના પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે તે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત અને આ કોર્ટ દ્વારા સંખ્યાબંધ કેસોમાં પસાર કરવામાં આવેલા આદેશને કારણે જારી કરવામાં આવ્યો હતો. આમ, ઉપરોક્ત જી.આર. રહેમરાહે નિમણૂક પામેલા કર્મચારીઓના હિતનું રક્ષણ કરતી રાજ્ય દ્વારા ઘડવામાં આવેલી સ્વતંત્ર નીતિથી વિપરીત, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત અને આ કોર્ટના સદર નિર્ણયો પર આધાર રાખીને રાજ્ય દ્વારા જારી કરવામાં આવ્યો હતો. એવું કહી શકાય કે અન્ય સમાન સ્થિતિ ધરાવતા નિમણૂક પામેલા કર્મચારીઓમાં આવા વધુ નિર્ણયો ટાળવા માટે, રાજ્યે તેની નીતિના રૂપમાં એટલે કે તારીખ ૧૬.૦૬.૨૦૧૫ ના ઠરાવ તરીકે સદર નિર્ણયો સ્વીકારવાનો સભાનપણે નિર્ણય કર્યો હતો. કોઈ પણ વ્યક્તિ સરળતાથી જોઈ શકે છે કે

અદાલતના ઉપરોક્ત નિર્ણયોમાં, જેમાં સ્પષ્ટપણે ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે જરૂરી કસોટી પાસ ન કરવાના આધારે વર્ગ-૩ ની જગ્યા પર ફરજ બજાવતા રહેમરાહે નિમણૂક પામેલા કર્મચારીઓની સેવા સમાપ્ત કરવાની રાજ્યની કાર્યવાહી મનસ્વી છે અને તે મુજબ, રાજ્યને તે વ્યક્તિઓને વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિયુક્ત કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો અને વર્ગ-૪ પર તેમની નિમણૂક તેઓ શરૂઆતમાં વર્ગ-૩ ની જગ્યા પર નિયુક્ત થયા હતા તે તારીખથી ગણવામાં આવશે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત / આ કોર્ટ દ્વારા તેમની સિનિયોરિટી પણ એવું જણાવીને સુરક્ષિત કરવામાં આવી હતી કે તેમની સિનિયોરિટી પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી ગણવામાં આવશે. અદાલતોએ તેઓએ કામ કર્યું ન હતું તે સમયગાળા માટે કોઈ પાછલા વેતન આપ્યા ન હતા.

[૧૨.૩] જ્યાં સુધી અરજદારના કેસનો સંબંધ છે, તેઓને પણ શરૂઆતમાં રહેમરાહના આધારે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા, જેથી તેઓ પણ સમાન સ્થિતિ ધરાવતા નિમણૂક પામેલા કર્મચારી છે જેમણે સામાવાળા - રાજ્ય દ્વારા હાલના અરજદારની સેવા સમાપ્તિ જેવી સમાન પ્રકારની સેવા સમાપ્તિ સામે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત અને આ કોર્ટનો આશરો લીધો હતો. મારા મતે, તેઓ બધા એક જ વર્ગમાં આવશે, એટલે કે, રહેમરાહે નિમણૂક પામેલા કર્મચારીઓ. એકવાર અરજદાર સજાતીય વર્ગના સભ્યો પૈકીના એક હોય, પછી રાજ્યે તે જ વર્ગના અન્ય સભ્યો દ્વારા મેળવવામાં આવેલા વર્તન કરતાં તેમને અલગ વર્તન આપીને અલગ રીતે વર્તવું જોઈએ નહીં. એ સાચું છે કે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત અને

આ કોર્ટના હસ્તક્ષેપને કારણે, રાજ્યે તેમની સિનિયોરિટીનું રક્ષણ કરીને સેવાની સળંગતા આપીને તેઓને વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિયુક્ત કરવા જરૂરી બન્યા હતા. ભવિષ્યમાં આવા આદેશો ટાળવા માટે, રાજ્યે ઉપરોક્ત ઠરાવ જારી કરીને નીતિ ઘડવાનો નિર્ણય કર્યો હતો.

[૧૨.૪] કાયદાની સુસ્થાપિત સ્થિતિ છે કે વર્ગીકરણ સ્પષ્ટ તફાવત પર આધારિત હોવું જોઈએ જે જૂથબદ્ધ વ્યક્તિઓ અથવા બાબતોને જૂથમાંથી બહાર રહી ગયેલા અન્યોથી અલગ પાડે છે; અને સદર તફાવત નીતિ દ્વારા પ્રાપ્ત કરવા માંગતા ઉદ્દેશ્ય સાથે બુદ્ધિગમ્ય સંબંધ ધરાવતો હોવો જોઈએ. હાલના કેસમાં રાજ્ય દ્વારા અન્ય નિમણૂક પામેલા કર્મચારીઓની જેમ સેવાની સળંગતા ન આપીને તેમજ અરજદારની સિનિયોરિટીનું રક્ષણ ન કરીને કરવામાં આવેલું વર્ગીકરણ સ્પષ્ટ તફાવત પર આધારિત નથી, કારણ કે આવા તમામ નિમણૂક પામેલા કર્મચારીઓ એક જ વર્ગમાં આવશે પરંતુ તેમની સાથે અલગ વર્તન કરવામાં આવ્યું છે, તે મુજબ તેઓ સમાન વર્તન મેળવવાને પાત્ર છે. વધુમાં, વર્ગીકરણ અને પ્રાપ્ત કરવા માંગતા ઉદ્દેશ્ય વચ્ચે કોઈ વાજબી સંબંધ નથી.

[૧૨.૫] રાજ્યે વર્ગ-૩ ની જગ્યા પરથી જેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી તેવા રહેમરાહે નિમણૂક પામેલા કર્મચારીઓને નિમણૂક આપવાનો સભાનપણે નિર્ણય કર્યો હોવાથી, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત / આ કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશને કારણે હોવા છતાં, રાજ્યે અન્ય સમાન સ્થિતિ ધરાવતી વ્યક્તિઓને આપવામાં આવ્યા હતા તેવા સમાન લાભો આપવા જરૂરી હતા.

અન્યોથી વિપરીત અરજદારને સમાન લાભો ન આપીને, રાજ્યે મનસ્વી રીતે કાર્ય કર્યું છે અને નીતિનો તે ભાગ ભેદભાવપૂર્ણ સ્વરૂપનો છે. રાજ્ય દ્વારા એવું કોઈ કારણ દર્શાવવામાં આવ્યું નથી કે તેણે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત / આ કોર્ટ દ્વારા સમાન સ્થિતિ ધરાવતા રહેમરાહે નિમણૂક પામેલા કર્મચારીઓને જે રાહત આપવામાં આવી હતી તેવી રાહત ન આપીને શા માટે વિચલન કર્યું, ભલે સદર નીતિ/ઠરાવ સંપૂર્ણપણે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત / આ કોર્ટના નિર્ણયો પર આધારિત હોય. હાલના કેસમાં રાજ્ય દ્વારા દાખલ કરાયેલા જવાબમાં ઓછામાં ઓછું કોઈ યોગ્ય કારણ સામે આવ્યું નથી.

[૧૨.૬] આ તબક્કે, હું (૨૦૦૩) ૫ એસ.સી.સી. ૪૩૭ માં અહેવાલ થયેલા યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિ. ઇન્ટરનેશનલ ટ્રેડિંગ કંપની ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયનો સંદર્ભ લેવા અને તેના પર આધાર રાખવા માંગુ છું જેમાં નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું છે:

“૧૫. જ્યારે કારોબારી સત્તાના ઉપયોગમાં નીતિ બદલવાની વિવેકબુદ્ધિ, જ્યારે કોઈ કાનૂન અથવા નિયમ દ્વારા અવરોધાયેલી ન હોય ત્યારે પૂરતી વ્યાપક હોય છે, અનુચ્છેદ ૧૪ ના સંદર્ભમાં જે અનિવાર્ય અને ગર્ભિત છે તે એ છે કે નીતિમાં ફેરફાર ન્યાયી રીતે થવો જોઈએ અને એવી છાપ ન આપવી જોઈએ કે તે મનસ્વી રીતે અથવા કોઈ અપ્રગટ માપદંડ દ્વારા કરવામાં આવ્યો હતો. અનુચ્છેદ ૧૪ નો વ્યાપક વ્યાપ અને રાજ્યની પ્રવૃત્તિના ક્ષેત્રને ધ્યાનમાં લીધા વિના આ કસોટી પર તેની માન્યતા માટે

લાયક બનવાની દરેક રાજ્ય કાર્યવાહીની આવશ્યકતા એ એક સ્વીકૃત સિદ્ધાંત છે. અનુરોધ ૧૪ ની મૂળભૂત આવશ્યકતા એ રાજ્ય દ્વારા પગલાં લેવામાં ન્યાયીપણું છે, અને સાર અને તત્વમાં બિન-મનસ્વીતા એ નિષ્પક્ષ વ્યવહારનું હૃદય છે. ન્યાયિક સમીક્ષાના પરિપ્રેક્ષ્યમાં કાર્યવાહી માત્ર તે હદે જ જવાબદાર છે કે રાજ્યે કોઈ સમજી શકાય તેવા કારણસર માન્ય રીતે કાર્ય કરવું જોઈએ, કોઈ અપ્રગટ હેતુ માટે મનસ્વી રીતે નહીં. મનસ્વીતાનો અર્થ અને સાચો આચાર અને ખ્યાલ ચોક્કસ રીતે વ્યાખ્યાયિત કરવા કરતાં વધુ સરળતાથી કલ્પી શકાય છે. વાદગ્રસ્ત પગલું મનસ્વી છે કે નહીં તે પ્રશ્નનો અંતિમ જવાબ આપેલ કેસની હકીકતો અને સંજોગો પર આપવાનો રહે છે. આવા કિસ્સાઓમાં લાગુ કરવાની મૂળભૂત અને સ્પષ્ટ કસોટી એ જોવાની છે કે શું વાદગ્રસ્ત પગલામાંથી કોઈ સમજી શકાય તેવો સિદ્ધાંત બહાર આવે છે અને જો એમ હોય, તો શું તે વાજબીપણાની કસોટીને ખરેખર સંતોષે છે.

૧૬. જ્યાં કોઈ કૃત્ય કરવા માટે ચોક્કસ પદ્ધતિ નિર્ધારિત કરવામાં આવી હોય અને પ્રક્રિયા અપનાવવામાં કોઈ અડચણ ન હોય, ત્યાં અલગ રીતે કાર્ય કરવાનું વિચલન જે કોઈ સમજી શકાય તેવો સિદ્ધાંત પ્રગટ કરતું નથી જે પોતે વાજબી હોય તેને મનસ્વી તરીકે ઓળખવામાં આવશે. દરેક રાજ્ય કાર્યવાહી કારણથી માહિતગાર હોવી જોઈએ અને તે અનુસરે છે કે કારણ વિનાનું કૃત્ય આપોઆપ મનસ્વી છે.” (ભારપૂર્વક ઉમેરેલ)

[૧૨.૭] ઉપર અવલોકન કર્યા મુજબ અને સદર નિર્ણયના ગુણોત્તરને ધ્યાનમાં લેતાં, જો નીતિ મનસ્વી, ભેદભાવપૂર્ણ, અવાજબી અને અન્યાયી જણાય, તો તે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નો ભંગ કરનાર છે. પ્રશ્ન હેઠળની ઉપરોક્ત નીતિ અન્ય સમાન સ્થિતિ ધરાવતી વ્યક્તિઓને, ભલે અદાલતો દ્વારા આપવામાં આવી હોય, તે મુજબ સમાન વર્તન / રાહત ન આપીને દેખીતી રીતે ભેદભાવપૂર્ણ હોવાથી, અને આવું કરવા માટે કોઈ માન્ય કારણો દર્શાવવામાં આવ્યા ન હોવાથી કારણ કે આવા વર્ગીકરણમાં કોઈ તર્કસંગતતા નથી, બાબતના તે દ્રષ્ટિકોણથી, ઉપરોક્ત નીતિને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નો ભંગ કરનાર ગણી શકાય.

[૧૩] વિદ્વાન એ.જી.પી. સુશ્રી વ્યાસ દ્વારા ટાંકવામાં આવેલા માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયોનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી, આ પૈકીનો કોઈ પણ નિર્ણય સામાવાળાના કેસ માટે મદદરૂપ નથી કારણ કે તે હાલની બાબત સાથે સુસંગત હકીકતોને લાગુ પડતો નથી. બલીરામ સિંહ (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે સ્પષ્ટપણે નોંધ્યું છે કે તેની સમક્ષના મૂળ અરજદારો - સામાવાળાઓ પૈકી કોઈએ પણ નિમણૂકની શરતો અને નિયમો સામે પ્રશ્ન ઉઠાવ્યો ન હતો; બલકે જે નીતિ હેઠળ તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી તેને પડકારી ન હતી. જ્યારે હાલના કેસમાં, અહીંના અરજદારે બંને સામે પ્રશ્ન ઉઠાવ્યો છે. તે કેસની હકીકતોમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતને નીતિની કાયદેસરતા નક્કી કરવા માટે જણાવવામાં આવ્યું ન હોવાથી, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે

તેની સમક્ષના અરજદારો-સામાવાળાઓની દલીલને ગ્રાહ્ય રાખી ન હતી. તેવી જ રીતે, બિહાર પેન્શનર્સ સમાજ (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં, એ સ્પષ્ટ થાય છે કે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ પડકારાયેલી નીતિ મનસ્વી કે ભેદભાવપૂર્ણ જણાઈ ન હતી, અને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નો ભંગ કરનાર ન જણાતાં, તેણે નીતિગત નિર્ણયમાં દખલ કરી ન હતી.

[૧૪] એકવાર આ અદાલતને જણાય છે કે ઉપરોક્ત નીતિ, જ્યાં સુધી તે સેવાની સળંગતાના લાભો નકારે છે અને અરજદારની સિનિયોરિટીનું રક્ષણ કરતી નથી, તે મનસ્વી, ભેદભાવપૂર્ણ, અયોગ્ય, અન્યાયી અને અવાજબી છે, આમ, તેને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નો ભંગ કરનાર ઠરાવવામાં આવે છે. પરિણામે, નિમણૂકની શરતો અથવા સદર નીતિ હેઠળ નિમણૂક સ્વીકારતી વખતે અરજદાર દ્વારા આપવામાં આવેલી કોઈપણ બાંહેધરી ધ્યાને લીધા વિના, તે તેમને બાંધશે નહીં, કારણ કે અરજદાર આ અદાલત સમક્ષ તેને પડકારવાના તેમના અધિકારોની સંપૂર્ણ મર્યાદામાં છે, કારણ કે પ્રશ્ન હેઠળની નીતિ મનસ્વી, ભેદભાવપૂર્ણ અને અવાજબી છે, આમ, ભારતના બંધારણના ભાગ-૩ હેઠળ ખાતરી આપવામાં આવેલા અરજદારના મૂળભૂત અધિકારનો ભંગ કરનાર છે. એ સુસ્થાપિત છે કે જ્યારે સામાવાળા - રાજ્યની વાદગ્રસ્ત કાર્યવાહી અરજદારના મૂળભૂત અધિકારનો ભંગ કરતી જણાય, ત્યારે પ્રતિબંધ અને/અથવા માફીનો સિદ્ધાંત રાજ્યના બચાવમાં આવી શકશે નહીં. [જુઓ - બશેશ્વર નાથ વિ. કમિશનર ઓફ ઇન્કમ-ટેક્સ, દિલ્હી, (૧૯૫૯) સપ્લિ. (૧) એસ.સી.આર. પૃષ્ઠ :

એ.આઈ.આર. ૧૯૫૯ એસ.સી. ૧૪૯].

[૧૫] ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાને રાખીને, મારા મતે, સામાવાળા - રાજ્યે અરજદારને વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિમણૂક કરતી વખતે તેઓ શરૂઆતમાં વર્ગ-૩ ની જગ્યા પર નિયુક્ત થયા હતા તે તારીખથી ગણીને સેવાની સળંગતા આપવી જરૂરી છે અને તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી તેમની સિનિયોરિટીનું રક્ષણ કરવું પણ જરૂરી છે. મુદ્દા નં. ૧ નો તે મુજબ જવાબ આપવામાં આવે છે.

મુદ્દા નં. ૨

[૧૬] અરજદારને તારીખ ૨૧.૧૧.૨૦૧૬ ના રોજ વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર પુનઃનિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા, પરંતુ હાલની સરકારી નીતિ મુજબ પ્રથમ ૫ વર્ષના સમયગાળા માટે નિયત પગાર પર નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. તદનુસાર, અરજદારને સદર સમયગાળા માટે નિયમિત પગારધોરણ, બોનસ, એલટીસી, રજાનું રોકડમાં રૂપાંતર વગેરેના કોઈપણ લાભો આપવામાં આવ્યા ન હતા.

[૧૭] આ બાબતને લગતો મુદ્દો જિતેન્દ્રકુમાર અશ્વિનભાઈ બ્રહ્મભટ્ટ (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં આ કોર્ટની સમક્ષ બેંચના નિર્ણય દ્વારા સીધો આવરી લેવામાં આવ્યો છે, જેમાં આ મુદ્દામાં સમાન હકીકતોને ધ્યાનમાં રાખીને, અગાઉના કેસ કાયદાઓ અને સરકારી ઠરાવોની વિચારણા કર્યા પછી, નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું હતું:

“૬. એવું જણાય છે કે આ કોર્ટ સમક્ષના અરજદારોને તારીખ ૧૫.૦૬.૨૦૦૪ ના સરકારી ઠરાવની શરતો અનુસાર રહેમરાહે નિમણૂક આપવામાં આવી હતી, જેમાં ૫ વર્ષના સમયગાળા માટે તદ્દર્થ ધોરણે નિયત પગાર પર નિમણૂકની જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી અને અરજદારોએ નિર્ધારિત સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાથી, અરજદારોને કેસના સંજોગો અનુસાર વર્ગ-૩ અથવા વર્ગ-૪ ની જગ્યાઓ પર સમાવવાના હતા. અરજદારોનો કેસ એવો છે કે અરજદારોને નિશ્ચિત મુદત માટે નિયત પગાર પર ખોટી રીતે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા અને જ્યારે આ સંદર્ભમાં અરજદારોની સમાન સ્થિતિ ધરાવતા લોકોએ ઉપર જણાવેલી રિટ અરજીઓ દાખલ કરીને આ કોર્ટનો આશરો લીધો હતો. એવું જણાય છે કે આ કોર્ટે તારીખ ૧૪.૦૩.૨૦૨૪ ના ચુકાદા મારફતે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત તેમજ આ કોર્ટના નિર્ણય પર આધાર રાખીને સામાવાળાઓને અરજદારોને સુધારેલા નિમણૂક હુકમો જારી કરવાનો નિર્દેશ આપીને રિટ અરજીઓ મંજૂર કરી હતી, જેમાં અરજદારોની નિમણૂકની તારીખથી સમયગાળાને નિયમિત પગારધોરણ તરીકે ગણવામાં આવશે. આ કોર્ટે વધુમાં સામાવાળાઓને અરજદારોને તમામ આનુષંગિક લાભો ચૂકવવા નિર્દેશ આપ્યો હતો, જે અરજદારો નિમણૂક હુકમોની તારીખમાં ફેરફાર થવા પર મેળવવા માટે હકદાર બનશે, જેમાં તારીખ ૦૧.૦૧.૨૦૨૦ થી લાભોની બાકી રકમનો સમાવેશ થાય છે.

સામાવાળાઓને હુકમની તારીખથી ૪ મહિનાના સમયગાળામાં આ ક્વાયત પૂર્ણ કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

૭. એવું જણાય છે કે રાજ્ય તેમજ કેટલીક જિલ્લા પંચાયતોએ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૬૫૯/૨૦૨૪ અને સંલગ્ન બાબતો મારફતે આ કોર્ટના ચુકાદા સામે લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ દાખલ કરી હતી અને જ્યારે માનનીય ડિવિઝન બેંચે તારીખ ૧૧.૦૭.૨૦૨૪ ના સંયુક્ત મૌખિક હુકમ મારફતે સદર નિર્ણયમાં અન્ય બાબતો સાથે તે હદે સુધારો કર્યો હતો કે તે અરજદારો જે બાકી રકમ મેળવવા માટે હકદાર બનશે, તે રિટ અરજીઓ દાખલ કર્યાની તારીખથી અગાઉના ત્રણ વર્ષના સમયગાળા સુધી મર્યાદિત રહેશે. માનનીય ડિવિઝન બેંચે વધુમાં સ્પષ્ટતા કરી છે કે માનનીય ડિવિઝન બેંચે આ કોર્ટ દ્વારા આદેશિત પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી નિયમિત પગારધોરણ આપવા સંબંધિત નિર્ણયમાં કોઈ દખલગીરી કરી નથી.

૮. આવી પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં લેતાં, ખાસ કરીને જ્યારે એ હકીકત અંગે કોઈ વિવાદ નથી કે હાલના અરજદારો ઉપર જણાવેલ અરજીઓના જૂથના અરજદારોની સમાન સ્થિતિ ધરાવે છે, ત્યારે ઉપરોક્ત રિટ અરજીઓના અરજદારોને જે લાભો આપવામાં આવ્યા હતા, તે લાભો હાલના અરજદારોને પણ મંજૂર કરવા જરૂરી છે.

૯. આવી સ્થિતિને ધ્યાને લેતાં, શરૂઆતમાં જ આ કોર્ટ સ્પેશિયલ સિવિલ

એપિલકેશન નં. ૧૦૭૩૮/૨૦૨૦ માં તારીખ ૧૪.૦૩.૨૦૨૪ ના આ કોર્ટના નિર્ણયના અવલોકનોનો સંદર્ભ લેવા માંગે છે, જેના ફકરા ૧૧.૧, ૧૧.૨, ૧૧.૩, ૧૧.૪, ૧૧.૫, ૧૧.૬, ૧૧.૭, ૧૧.૮ અને ૧૧.૯ વર્તમાન હેતુ માટે સુસંગત હોવાથી નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવે છે.

‘૧૧.૧. રજૂઆતોને ધ્યાને લેતાં, જ્યારે એવું જણાય છે કે મહત્વપૂર્ણ પાસાં પર, વિદ્વાન સમક્ષ બેંચ અને માનનીય ડિવિઝન બેંચે અરજદારોની તરફેણમાં હુકમો કર્યા છે, તેમ છતાં એવું જણાય છે કે રાજ્ય આ કોર્ટ સમક્ષ મુખ્યત્વે બે આધારો પર અરજીઓનો વિરોધ કરવાનો પ્રયાસ કરી રહ્યું છે, એટલે કે વિલંબના આધારે અને એ આધારે કે જે સમયે હાલના અરજદારો દ્વારા કરવામાં આવેલી રહેમરાહે નિમણૂકની અરજીઓ ધ્યાને લેવામાં આવી હતી, તે સમયે રાજ્યની એક અલગ નીતિ અસ્તિત્વમાં હતી અને તેથી રાજ્ય અરજદારોને નિશ્ચિત મુદત માટે નિયુક્ત કરવાના નિષ્કર્ષ પર આવવા માટે સંપૂર્ણ વાજબી હતું.

૧૧.૨. આ કોર્ટના સુવિચારિત મત મુજબ, ખાસ કરીને સચિન ઈશ્વરલાલ ચાવડા ના કેસમાં તારીખ ૧૮.૦૪.૨૦૨૨ ના વિદ્વાન સમક્ષ બેંચના નિર્ણયને ધ્યાનમાં લેતાં સામાવાળા રાજ્ય માટે આ મુદ્દો ઉઠાવવો હવે ખુલ્લો નથી, જેમાં સામાવાળાઓ દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી વિલંબની દલીલને સ્પષ્ટપણે નકારી કાઢવામાં આવી હતી અને જ્યારે એવું જણાય છે કે સદર નિર્ણયને આ કોર્ટની માનનીય ડિવિઝન બેંચ દ્વારા બહાલ

રાખવામાં આવ્યો હતો અને જ્યારે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે પણ અરજીમાં દખલ કરવાનો ઇનકાર કર્યો હતો, જેમાં માનનીય ડિવિઝન બેંચના નિર્ણયને પડકારવામાં આવ્યો હતો. તારીખ ૧૮.૦૪.૨૦૨૨ ના નિર્ણયના ફક્ત ૧૦, ૧૧, ૧૨ અને ૧૩, ખાસ કરીને જેમાં વિદ્વાન સમકક્ષ બેંચે સામાવાળા રાજ્યની તમામ અરજીઓ ભારે વિલંબિત હોવાની દલીલને નકારી કાઢી હતી, તે વર્તમાન હેતુ માટે સુસંગત હોવાથી નીચે દર્શાવવામાં આવે છે :-

“૧૦. સંબંધિત પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલો દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતોને ધ્યાને લેતાં, એવું જણાય છે કે શ્રી મનહરભાઈ રમણભાઈ નાઈક, જેઓને તેમની અરજી સમયે પ્રવર્તમાન આપક મર્યાદાની મર્યાદાના પરિણામે રહેમરાહે નિમણૂક નકારવામાં આવી હતી, જ્યારે નિમણૂક માટેનો તેમનો કેસ નકારી કાઢવામાં આવ્યો ત્યારે તેઓએ આ કોર્ટનો આશરો લીધો હતો. તારીખ ૧૦.૦૩.૨૦૦૦ અને ૦૭.૦૮.૨૦૦૨ ના સરકારી ઠરાવ મુજબની નીતિને ધ્યાનમાં રાખીને, કોર્ટે અરજદારના કેસને રહેમરાહે નિમણૂક માટે ધ્યાનમાં ન લેવાના રાજ્ય સરકારના વલણને રદ કર્યું હતું. સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૫૭૯/૨૦૦૨ માં તારીખ ૦૭.૧૦.૨૦૦૨ ના રોજ પસાર કરાયેલા હુકમનો સુસંગત ભાગ નીચે મુજબ વંચાય છે:

‘૪. અરજીની સુનાવણી વખતે, અરજદારના વિદ્વાન વકીલ તારીખ ૦૭-

૦૯-૨૦૦૨ ના સરકારી ઠરાવ પર આધાર રાખે છે જેમાં ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે રહેમરાહે નિમણૂકની બાબતોમાં આવક મર્યાદા દૂર કરતો તારીખ ૧૦-૦૩-૨૦૦૦ નો સરકારી ઠરાવ તારીખ ૦૧-૦૧-૧૯૯૬ થી અમલમાં મૂકવામાં આવશે.

૫. ઉપરોક્ત ઠરાવને ધ્યાને લેતાં, એ સ્પષ્ટ છે કે જે કેસોમાં મૃતકનું અવસાન તારીખ ૦૧-૦૧-૧૯૯૬ ના રોજ અથવા તે પછી થયું હોય, તેવા કિસ્સાઓમાં પરિવારોની આવક નિર્ધારિત મર્યાદા કરતાં વધી જવાના આધારે રહેમરાહે નિમણૂક નકારી શકાય નહીં કારણ કે હવે કોઈ મર્યાદા લાગુ પડશે નહીં.

૬. અરજદારના પિતાનું અવસાન હોદ્દો સંભાળતી વખતે અને તારીખ ૦૧-૦૧-૧૯૯૬ ના રોજ અથવા તે પછી એટલે કે તારીખ ૧૯-૦૬-૧૯૯૯ ના રોજ થયું હોવાના અરજદારના વિદ્વાન વકીલના નિવેદનને ધ્યાને લેતાં, એ સ્પષ્ટ છે કે હાલનો કેસ તારીખ ૦૭-૦૯-૨૦૦૨ ના સરકારી ઠરાવ સાથે વંચાણે લેવાતા તારીખ ૧૦-૦૩-૨૦૦૦ ના સરકારી ઠરાવ દ્વારા સંચાલિત થશે.’

૧૧. આ નિર્દેશોના આધારે, શ્રી મનહરભાઈ રમણભાઈ નાઈકને તારીખ ૨૩.૦૭.૧૯૯૪ ના હુકમ દ્વારા રૂ. ૨,૫૦૦/- ના નિયત પગાર પર રહેમરાહે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. તેઓની નિમણૂક અરજદારોના કિસ્સાની

જેમ જ નિયત પગાર પર હતી તે તારીખ ૧૨.૦૬.૨૦૧૯ ના રોજ રાજ્ય દ્વારા જારી કરાયેલા સુધારેલા હુકમ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે. તારીખ ૧૨.૦૬.૨૦૧૯ ના હુકમનું વાંચન દર્શાવે છે કે રાજ્ય સરકારે સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૫૭૯/૨૦૦૨ માં તારીખ ૦૭.૧૦.૨૦૦૨ ના રોજ પસાર કરાયેલા હુકમની ભાવનાને ધ્યાનમાં રાખીને તે અરજદારને રૂ. ૨,૫૦૦/- ના નિયત પગારમાં નિયુક્ત કરવાના હુકમમાં સુધારો કર્યો હતો અને પાંચ વર્ષ પૂર્ણ થયા પછી નહીં પરંતુ તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી નિયમિત પગારધોરણમાં તેમની નિમણૂકને સમર્થન આપ્યું હતું.

૧૨. હાલના કેસોની હકીકતો દર્શાવે છે કે અરજદારોનો કેસ સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૫૭૯/૨૦૦૨ ના અરજદાર જેવો જ છે. સુશ્રી ઠાકર દ્વારા દલીલ કરાયેલા કેસોમાં અરજદારો જેઓને તારીખ ૨૫.૦૭.૨૦૦૪ ના રોજ નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા અને સુશ્રી હર્ષલ પંડ્યાના કેસમાં, સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૪૯૫૩/૨૦૨૦ ના અરજદારને તારીખ ૧૨.૦૮.૨૦૦૪ ના રોજ નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. આ તમામ હુકમોનું અવલોકન દર્શાવે છે કે અરજદારોને સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૫૭૯/૨૦૦૨ ના અરજદારની જેમ રૂ. ૨,૫૦૦/- ના નિયત પગાર પર રહેમરાહે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. તારીખ ૧૨.૦૭.૨૦૧૯ ના રોજ જ અરજદાર શ્રી મનહરભાઈ રમણભાઈ નાઈકને પાંચ વર્ષ પૂર્ણ થવા પર નહીં પરંતુ તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી

નિયમિત પગારધોરણ પર નિયુક્ત થવાનો લાભ મળ્યો હતો અને હુકમમાં સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો. આ હુકમોના આધારે જ અરજદારો સમાન લાભોનો દાવો કરીને વર્ષ ૨૦૧૯-૨૦૨૦ માં આ કોર્ટનો આશરો લેવા માટે પ્રેરિત થયા હતા.

૧૩. તેથી સામાવાળાઓ તરફથી વિલંબનો વાંધો કે વર્ષ ૨૦૦૪ માં નિમણૂકો સ્વીકારી લીધા પછી અરજીઓ વિલંબિત છે, તેવો વાંધો ગેરસમજભર્યો છે.”

૧૧.૩. વિદ્વાન સમક્ષ બેંચના નિર્ણયને માનનીય ડિવિઝન બેંચ દ્વારા એલપીએ નં. ૮૫૫/૨૦૨૨ અને સંલગ્ન કેસોમાં તારીખ ૦૫.૦૯.૨૦૨૨ ના નિર્ણય મારફતે બહાલ રાખવામાં આવ્યો હતો. સદર નિર્ણયનું અવલોકન દર્શાવે છે કે વિદ્વાન સિંગલ જજના ચુકાદા સામેનો પડકાર મૂળ અરજદારો નોંધપાત્ર વિલંબ પછી કોર્ટ સમક્ષ આવ્યા હોવાના આધારે હતો, જે પાસાંનું અપીલકર્તાઓના જણાવ્યા મુજબ વિદ્વાન સમક્ષ બેંચ દ્વારા મૂલ્યાંકન કરવામાં આવ્યું ન હતું. માનનીય ડિવિઝન બેંચે અપીલકર્તાની રજૂઆતોને માન્ય ન રાખીને એલપીએ ફગાવી દીધી હતી. સદર નિર્ણયના ફકરા નં. ૩, ૪, ૫ અને ૧૧ વર્તમાન હેતુ માટે સુસંગત હોવાથી નીચે દર્શાવવામાં આવે છે :-

“૩. અપીલકર્તા દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલ એકમાત્ર આધાર અને જેના પર

ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો તે સમાન રાહતો મેળવવા માટે સામાવાળા કર્મચારી તરફથી થયેલ વિલંબ અને વિલંબિતતા છે, અને તે પણ સમાન સ્થિતિ ધરાવતા કર્મચારી એટલે કે મનહરકુમાર રમણલાલ નાયકના સંબંધમાં ગુજરાત રાજ્યના પંચાયત વિભાગ દ્વારા પસાર કરાયેલા તારીખ ૧૨.૦૬.૨૦૧૯ ના હુકમ પર આધાર રાખીને.

૪. રેકર્ડ પરથી ઉદ્ભવતી હકીકતો એ છે કે હાલના સામાવાળા કર્મચારીઓ, જેઓ મૂળ અરજદારો છે એટલે કે (૧) સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૪૬૪૨/૨૦૧૯ માં સચિન ઈશ્વરલાલ ચાવડા, જેઓને તારીખ ૧૬.૧૦.૨૦૦૪ થી નિમણૂકની અસર આપીને તારીખ ૨૫.૦૭.૨૦૦૪ ના રોજ નિમણૂક હુકમ આપવામાં આવ્યો હતો, (૨) સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૪૬૪૬/૨૦૧૯ માં પ્રકાશકુમાર પુરુષોત્તમદાસ મેવાડા, જેઓને તારીખ ૧૫.૧૦.૨૦૦૪ થી નિમણૂકની અસર આપીને તારીખ ૨૫.૦૭.૨૦૦૪ ના રોજ નિમણૂક હુકમ આપવામાં આવ્યો હતો, (૩) સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૪૮૭૩/૨૦૧૯ માં સંજયકુમાર લક્ષ્મણભાઈ કાલોતરા, જેઓને તારીખ ૧૪.૧૦.૨૦૦૪ થી નિમણૂકની અસર આપીને તારીખ ૨૫.૦૭.૨૦૦૪ ના રોજ નિમણૂક હુકમ આપવામાં આવ્યો હતો, (૪) સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૪૮૯૯/૨૦૧૯ માં દિનેશકુમાર ગોકળદાસ પારેખ, જેઓને તારીખ ૦૧.૧૧.૨૦૦૪ થી નિમણૂકની અસર આપીને તારીખ ૨૫.૦૭.૨૦૦૪ ના

રોજ નિમણૂક હુકમ આપવામાં આવ્યો હતો, (૫) સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૬૧૩૮/૨૦૨૦ માં વિજયકુમાર કાંતિભાઈ પટેલ, જેઓને તારીખ ૧૬.૧૧.૨૦૦૪ થી નિમણૂકની અસર આપીને તારીખ ૧૮.૦૮.૨૦૦૪ ના રોજ નિમણૂક હુકમ આપવામાં આવ્યો હતો, (૬) સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૬૧૩૮/૨૦૨૦ માં હરજિન્દરસિંહ રામસિંહ રાઠોડ, જેઓને તારીખ ૦૫.૧૨.૨૦૦૫ થી નિમણૂકની અસર આપીને તારીખ ૧૧.૧૧.૨૦૦૫ ના રોજ નિમણૂક હુકમ આપવામાં આવ્યો હતો, (૭) સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૬૧૪૨/૨૦૨૦ માં ભરતભાઈ નટવરભાઈ દરજી, જેઓને તારીખ ૦૮.૦૫.૨૦૦૫ થી નિમણૂકની અસર આપીને તારીખ ૧૫.૦૨.૨૦૦૫ ના રોજ નિમણૂક હુકમ આપવામાં આવ્યો હતો અને (૮) સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નં. ૬૧૪૦/૨૦૨૦ માં અજીતસિંહ બડેસિંહ સોલંકી, જેઓને તારીખ ૨૪.૦૫.૨૦૦૫ થી નિમણૂકની અસર આપીને તારીખ ૧૮.૦૪.૨૦૦૫ ના રોજ નિમણૂક હુકમ આપવામાં આવ્યો હતો, તેઓ નિયત પગાર પર નિયુક્ત થયા હતા. જો કે, રહેમરાહે સેવાની શરતોને લાગુ પડતી નીતિને ધ્યાનમાં રાખીને, મૂળ અરજદારોએ એવી વિનંતી કરી હતી કે તેઓને તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી નિયમિત પગારધોરણ પર નિયુક્ત કરવા જોઈતા હતા.

૫. અરજદારોના કેસને તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી નિયમિત

પગારધોરણ માટે ધ્યાને લેવામાં આવ્યો ન હોવાથી અને અન્ય કર્મચારી એટલે કે મનહરકુમાર રમણલાલ નાયકના કેસમાં તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી નિયમિત પગારધોરણની અસર આપવામાં આવી હોવાથી, હાલના સામાવાળા કર્મચારીઓ દ્વારા વર્ષ ૨૦૧૮ માં રિટ અરજીઓ દાખલ કરવામાં આવી હતી.

૬ થી ૧૦ xxx

૧૧. જ્યાં સુધી વિલંબનો સંબંધ છે, એ સાચું છે કે અરજદારો લાંબા સમય પછી કોર્ટ સમક્ષ આવ્યા છે; જો કે જો સંબંધિત સત્તામંડળ દ્વારા પસાર કરાયેલ તારીખ ૧૨.૦૬.૨૦૧૮ નો હુકમ જોવામાં આવે, તો સદર મનહરકુમાર રમણલાલ નાયક, જેઓને તારીખ ૨૩.૦૭.૨૦૦૩ ના રોજ રહેમરાહે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા અને વર્ષ ૨૦૧૭ માં આ કોર્ટ સમક્ષ દાખલ કરેલી અરજી બાદ તમામ લાભો આપવામાં આવ્યા હતા, અને આમ રાજ્ય સરકારે ખુદ સદર મનહરકુમાર રમણલાલ નાયક દ્વારા રજૂ કરાયેલા દાવાના સંદર્ભમાં વિલંબને માફ કર્યો હતો, અને તેથી હાલની અપીલોમાં તમામ સામાવાળા કર્મચારીઓને પણ સમાન વર્તન આપવું જરૂરી છે. વિદ્વાન સિંગલ જજે પણ વિલંબિત તબક્કે અરજી દાખલ કરવાનું ધ્યાનમાં રાખ્યું છે અને તે મુજબ અવલોકન કર્યું છે. વિદ્વાન સિંગલ જજે તેઓની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી કોઈ બાકી રકમ આપી નથી અને તારીખ ૦૧.૦૧.૨૦૧૦ થી લાભો આપ્યા છે, અને તેથી

વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમમાં કોઈ દખલગીરીની જરૂર નથી. આથી, હાલની અપીલો નામંજૂર કરવામાં આવે છે.”

૧૧.૪. આ કોર્ટના સુવિચારિત મત મુજબ, હાલના અરજદારો સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૪૬૪૨/૨૦૧૯ અને સંલગ્ન બાબતોના કેસમાં અરજદારોની સમાન સ્થિતિ ધરાવતા હોવાથી, માનનીય ડિવિઝન બેંચના અવલોકનો હાલની અરજીઓની હકીકતોમાં પણ સંપૂર્ણ બળ સાથે લાગુ પડશે.

૧૧.૫. જ્યાં સુધી સામાવાળા રાજ્ય વતી એવી રજૂઆતોનો સંબંધ છે કે જ્યારે અરજીઓ ધ્યાને લેવામાં આવી તે તારીખે એક અલગ નીતિ અસ્તિત્વમાં હતી, તેના પર પણ કોઈ વિચારણાની જરૂર નથી, ખાસ કરીને જ્યારે એલપીએ નં. ૨૮૭/૨૦૨૩ માં તારીખ ૦૩.૧૦.૨૦૨૩ ના નિર્ણય દ્વારા માનનીય ડિવિઝન બેંચે સદર વિવાદનો નિકાલ કર્યો હતો અને જ્યારે માનનીય ડિવિઝન બેંચના અવલોકનો આ કોર્ટ પર બંધનકર્તા હોવાથી, સદર મુદ્દા પર રાજ્યની રજૂઆતો કોઈપણ વિચારણાને પાત્ર નથી.

તારીખ ૦૩.૧૦.૨૦૨૩ ના નિર્ણયના ફક્ત ૪.૨, ૫, ૫.૧, ૫.૨ અને ૫.૩ વર્તમાન હેતુ માટે નીચે ટાંકવામાં આવે છે :-

“૪.૨ બીજી બાજુ, સામાવાળાના વિદ્વાન વકીલ આશિષ અવસ્થી (ઉપર

મુજબ) ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્ણયના આધારે રજૂઆત કરશે જેમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે રહેમરાહે નિમણૂક માટે મૃતક કર્મચારીના મૃત્યુ સમયે પ્રવર્તમાન નીતિ જ ધ્યાનમાં લેવાની રહેશે અને ત્યારપછીની નીતિ નહીં.

પ. આ કેસમાં હકીકતો અને આનુષંગિક પાસાઓ પર નજીકથી નજર નાખતાં, અરજી સમયે નીતિ અથવા અરજી પર વિચારણા સમયે પ્રવર્તમાન નીતિ લાગુ પડશે કે કેમ તે ધ્યાનમાં લીધા વિના વિવાદનો જવાબ આપી શકાય છે. સદર સિદ્ધાંતોનું વજન કરવાની કોઈ જરૂર નથી. એ વાત નિર્વિવાદ છે કે જ્યારે અરજદારો પાત્ર બન્યા અને તેઓએ રહેમરાહે નિમણૂક માટે અરજી કરી, ત્યારે રહેમરાહે નિમણૂકની ચોક્કસ યોજના તારીખ ૧૦.૦૩.૨૦૦૦ ના ઠરાવ મુજબ હતી. તારીખ ૧૫.૦૬.૨૦૦૪ નો ઠરાવ અને અન્ય ઠરાવો માત્ર સામાન્ય નીતિ દર્શાવતા હતા, જેના દ્વારા સરકારી સત્તાવાળાઓ નિશ્ચિત પગારના આધારે નિશ્ચિત મુદતની નિમણૂક આપતા હતા. કોઈક રીતે અરજદારોના કિસ્સામાં સદર નીતિ લાગુ કરવામાં આવી હતી અને અરજદારોને રહેમરાહે નિમણૂક ગણીને આવા પ્રકારની અને પ્રકૃતિની નિમણૂકો આપવામાં આવી હતી.

પ.૧ તારીખ ૧૦.૦૩.૨૦૦૦ ના ઠરાવમાં પ્રતિબિંબિત નીતિએ સ્પષ્ટપણે જોગવાઈ કરી હતી કે મૃતક કર્મચારીના પાત્ર સગા-સંબંધીઓને રહેમરાહે નિમણૂક આપવામાં આવશે. આ નિમણૂક એક કાયમી નિમણૂક હોવાનું

માનવામાં આવ્યું હતું અને કામચલાઉ નહીં. તે કાયમી ધોરણે આપવાનો લાભ હતો.

પ.૨ વિદ્વાન સિંગલ જજે તારીખ ૧૦.૦૩.૨૦૦૦ ના ઠરાવની યોજના અંગે અવલોકનો કરવામાં પોતાને ખોટી દિશામાં દોર્યા હતા, ફક્ત ૧૫ ને પુનઃઉત્પાદિત કરતાં, “અરજદારોનો દાવો તારીખ ૧૦-૦૩-૨૦૦૦ ના સરકારી ઠરાવ હેઠળ પ્રવર્તમાન નીતિ મુજબ નિમણૂક માટેનો છે. ઉપરોક્ત સરકારી ઠરાવનું અવલોકન દર્શાવે છે કે તે વર્ગ-૩ અને વર્ગ-૪ ના સંવર્ગના કર્મચારીઓના ચાલુ સેવા દરમિયાન અવસાન થવા પર તેમના આશ્રિતોને લાભ આપવાના હેતુ માટે હતો અને તેમાં સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો. જો કે, સમગ્ર સરકારી ઠરાવમાં નિયમિત પગારધોરણ પર નિયમિત જગ્યા પર નિમણૂક કરવા અંગે કશું જ ઉલ્લેખ નથી અને તેથી પગારધોરણ સામે નિમણૂક કરવા માટેના ઠરાવ હેઠળ કોઈ ચોક્કસ જોગવાઈની ગેરહાજરીમાં, કોર્ટ આવી હકીકતને રાજ્ય સરકારની નીતિ હોવાનું માની લેશે નહીં.”

પ.૩ રહેમરાહે નિમણૂક આપવી હંમેશા ચોક્કસ નીતિ અનુસાર હોય છે. અરજદારોના કિસ્સામાં તે નીતિ તારીખ ૧૦.૦૩.૨૦૦૦ ના ઠરાવમાં દર્શાવેલી હતી. વધુમાં, જ્યારે કોઈ વ્યક્તિને રહેમરાહે નિયુક્ત કરવામાં આવે છે, ત્યારે નિમણૂક ચોક્કસ જગ્યા સામે હોય છે. તે રીતે રહેમરાહે નિમણૂક એ નીતિની ચાર સીમાઓ હેઠળ કાયમી નિમણૂક છે.

અરજદારોનો કેસ તે મુજબ સંચાલિત થવો જરૂરી હતો.”

૧૧.૬. ઉપરોક્ત ફકરાઓનું અવલોકન સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે માનનીય ડિવિઝન બેંચનો એવો સુવિચારિત મત હતો કે રાજ્યની એવી દલીલ કે મૃતક કર્મચારીઓના મૃત્યુ સમયે પ્રવર્તમાન નીતિ અથવા અરજીઓ ધ્યાને લેતી વખતે પ્રવર્તમાન નીતિ સુસંગત નીતિ છે તે હકીકતને ધ્યાનમાં લીધા વિના આ મુદ્દાનો જવાબ આપી શકાય છે. એવું જણાય છે કે માનનીય ડિવિઝન બેંચનો સ્પષ્ટ મત હતો કે અરજદારો તારીખ ૧૦.૦૩.૨૦૦૦ ના ઠરાવના આધારે રહેમરાહે નિમણૂક મેળવવા માટે હકદાર હતા અને જ્યાં સુધી ત્યારપછીના તારીખ ૧૫.૦૬.૨૦૦૪ ના ઠરાવનો સંબંધ હતો, તે રાજ્યની સામાન્ય નીતિ હતી અને જ્યારે એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે નિયત પગાર માટે નિશ્ચિત મુદત પર અરજદારોની નિમણૂક તારીખ ૧૫.૦૬.૨૦૦૪ ની નીતિ મુજબ હોઈ શકે છે, પરંતુ રહેમરાહે તેમની નિમણૂક તારીખ ૧૦.૦૩.૨૦૦૦ ના સરકારી ઠરાવના આધારે હતી.

૧૧.૭. આમ, આ કોર્ટના સુવિચારિત મત મુજબ, રાજ્ય દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલા બંને મુદ્દાઓ આ કોર્ટની વિદ્વાન સમક્ષ બેંચ તેમજ માનનીય ડિવિઝન બેંચ દ્વારા પહેલેથી જ સંબોધવામાં આવ્યા હોવાથી, જ્યાં સુધી વિદ્વાન સમક્ષ બેંચ અથવા ડિવિઝનના સદર મંતવ્યમાં સુધારો કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી, તે આ કોર્ટ પર બંધનકર્તા રહેશે, ખાસ કરીને જ્યારે

હકીકતલક્ષી પરિસ્થિતિ પર વિદ્વાન સમક્ષ બેંચ તેમજ માનનીય ડિવિઝન બેંચ સમક્ષના કેસોમાં કર્મચારીઓ અને હાલના અરજદારો વચ્ચે કોઈ તફાવત નથી અને જ્યારે અરજદારો દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલો મુદ્દો પણ નિર્ણિત થયેલા મુદ્દા સાથે સંપૂર્ણપણે સમાન છે. ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાને લેતાં, વિદ્વાન એ.જી.પી. દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલા માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયો રાજ્યના પક્ષને આગળ ધપાવશે નહીં.

૧૧.૮. આ તબક્કે, વિદ્વાન એ.જી.પી. ની વિનંતી પર, એ બાબત તરફ નિર્દેશ કરવામાં આવ્યો છે કે કેટલાક કિસ્સાઓમાં, અરજદારોએ તેમની નિમણૂક સમયે જ તેમની નિશ્ચિત મુદતની નિમણૂકોને પડકારતાં આ કોર્ટનો આશરો લીધો હતો, જે અરજીઓ તે સમયે ધ્યાને લેવામાં આવી ન હતી. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે આવી વ્યક્તિઓએ સમાન સ્થિતિ ધરાવતી વ્યક્તિઓને આપવામાં આવેલી રાહતોના આધારે રાહત મેળવવા ફરીથી આ કોર્ટનો આશરો લીધો હોઈ શકે છે અને જ્યારે એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે આવી વ્યક્તિઓ આવી રાહતો મેળવવા માટે હકદાર રહેશે નહીં, કારણ કે મૂળ હુકમ જેના દ્વારા આ અરજી ફગાવી દેવામાં આવી હતી તે પક્ષકારો વચ્ચે આખરી બની ગયો છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે જે અરજદારો સદર હુકમથી વ્યથિત થવા જોઈતા હતા, તેઓએ તે સમયે તેને ન પડકારવાનું પસંદ કર્યું હોવાથી, સદર નિર્ણય આવા અરજદારો પર બંધનકર્તા રહેશે. બીજા રાઉન્ડની અરજી

સાથે આ કોર્ટ સમક્ષ આવતા કોઈપણ કર્મચારીની આવી આશંકાને દૂર કરવા માટે, અરજદારોના વિદ્વાન વકીલોએ અન્ય બાબતો સાથે દરેક અરજદારની વિગતો પૂરી પાડી છે, ખાસ કરીને જેમાં વિદ્વાન વકીલોએ સૂચનાઓ હેઠળ સ્પષ્ટપણે જણાવ્યું છે કે હાલની અરજીઓ, જેનો આ કોર્ટ દ્વારા વર્તમાન ચુકાદા મારફતે નિકાલ કરવામાં આવી રહ્યો છે, તે આ જ કાર્યવાહીના કારણ માટે આ કોર્ટ સમક્ષ અરજદારો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અરજીઓનો પ્રથમ રાઉન્ડ છે. હાલની અરજીઓમાં અરજીઓના જૂથનો નિર્ણય કરવાનો સમાવેશ થતો હોવાથી, વિદ્વાન વકીલો દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવેલા નિવેદનો સ્વીકારવામાં આવે છે અને રેકર્ડ પર લેવામાં આવે છે, તેમ છતાં તે જ સમયે, રાજ્ય અથવા સંબંધિત સક્ષમ સત્તાવાળાઓની તરફેણમાં આ હુકમમાં સુધારો કરવા માટે આ કોર્ટનો આશરો લેવાની સ્વતંત્રતા અનામત રાખવામાં આવે છે, જો પાછળના તબક્કે એવું જણાય કે અરજદારોમાંથી કોઈએ આ જ રાહતો માટે આ કોર્ટનો આશરો લીધો હતો અને તે આ કોર્ટ દ્વારા પહેલેથી જ નકારી કાઢવામાં આવી હતી.

૧૧.૯. ઉપરોક્ત ચર્ચા, અવલોકનો અને તારણોને ધ્યાનમાં રાખીને, આ કોર્ટ નીચે મુજબના નિર્દેશો જારી કરે છે:-

(૧) અરજદારોની પ્રારંભિક નિમણૂક તારીખથી પાંચ વર્ષનો સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી નહીં પરંતુ પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી જ નિયમિત

પગારધોરણ પર નિમણૂક તરીકે ગણવામાં આવશે;

(૨) અરજદારોને પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી તમામ આનુષંગિક લાભો મળવાપાત્ર રહેશે;

(૩) જો કે, અરજદારોને વાસ્તવિક બાકી પગારની ચૂકવણી રિટ અરજી દાખલ કર્યાની તારીખથી અગાઉના ત્રણ વર્ષ સુધી મર્યાદિત રહેશે.’

૧૪. એલપીએ નં. ૬૫૯/૨૦૨૪ માં માનનીય ડિવિઝન બેંચે પણ તારીખ ૧૧.૦૭.૨૦૨૪ ના રોજ નીચે મુજબ ઠરાવ્યું હતું:

“૧૪. અમારી સમક્ષના કર્મચારીઓએ એવી દલીલ કરી છે કે તેઓ તારીખ ૦૧.૦૧.૨૦૨૦ થી નહીં પરંતુ તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી બાકી રકમ મેળવવા માટે હકદાર છે, જ્યારે રાજ્યે તેને ત્રણ વર્ષ સુધી મર્યાદિત રાખવા માટે અરજ કરી છે.

૧૫. અમારા સુવિચારિત મત મુજબ, દરેક કર્મચારીઓની નિમણૂકની તારીખ અને રિટ અરજીઓ દાખલ કરવાની તારીખ પણ અલગ-અલગ હોવાની હકીકતને ધ્યાને લેતાં તારીખ ૦૧.૦૧.૨૦૨૦ તમામ કેસોમાં એકસમાન રીતે લાગુ કરી શકાય નહીં.

૧૬. અમે આ મુદ્દે સુનાવણી કરી છે. અમે આખરી હુકમ પસાર કરીએ તે પહેલાં શિવ દાસ (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયનો

સંદર્ભ લેવો યોગ્ય રહેશે. સેવા સમાપ્તિના હુકમોને પડકારતી રિટ અરજીઓ દાખલ કરવામાં થયેલા વિલંબ અને વિલંબિતતાના મુદ્દા સાથે કામ કરતી વખતે, સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે:

‘૧૦. પેન્શનના કિસ્સામાં કાર્યવાહીનું કારણ વાસ્તવમાં મહિને મહિને ચાલુ રહે છે. જો કે, અરજી દાખલ કરવામાં થયેલા વિલંબને નજરઅંદાજ કરવાનો તે આધાર હોઈ શકે નહીં. તે દરેક કેસની હકીકત પર આધાર રાખશે. જો અરજી વાજબી સમયગાળા કરતાં વધુ સમય પછી દાખલ કરવામાં આવે, જેમ કે ત્રણ વર્ષ પછી, તો સામાન્ય રીતે અદાલત તેને નકારી કાઢશે અથવા જે રાહત મંજૂર કરી શકાય તેને લગભગ ત્રણ વર્ષના વાજબી સમયગાળા સુધી મર્યાદિત કરશે. હાઈકોર્ટે ગુણદોષ પર અપીલકર્તાનો કેસ હતો કે નહીં તેની તપાસ કરી ન હતી. જો ગુણદોષ પર તેને જણાયું હોત કે દખલગીરી માટે કોઈ અવકાશ નથી, તો તેણે તેટલા આધારે જ રિટ અરજી ફગાવી દીધી હોત.’

૧૭. ત્યારપછી, તરસિમ સિંહ (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં, જ્યાં મુદ્દો પેન્શનના દાવાને લગતો હતો, ત્યાં સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે:

‘૫. સંક્ષિપ્તમાં કહેતાં, સામાન્ય રીતે, સેવા સંબંધિત વિલંબિત દાવાને વિલંબ અને વિલંબિતતાના આધારે (જ્યાં રિટ અરજી દાખલ કરીને ઉપાય

માંગવામાં આવે છે) અથવા મુદ્દતના આધારે (જ્યાં વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ અરજી કરીને ઉપાય માંગવામાં આવે છે) નકારી કાઢવામાં આવશે. સદર નિયમના અપવાદોમાંનો એક અપવાદ ચાલુ રહેતા અન્યાય સંબંધિત કેસો છે. જ્યાં સેવા સંબંધિત દાવો ચાલુ રહેતા અન્યાય પર આધારિત હોય, ત્યાં ઉપાય માંગવામાં લાંબો વિલંબ થયો હોય તેમ છતાં, ચાલુ રહેતો અન્યાય જે તારીખે શરૂ થયો હતો તે તારીખના સંદર્ભમાં રાહત આપી શકાય છે, જો આવો ચાલુ અન્યાય સતત ગુકસાનનો સ્ત્રોત ઊભો કરતો હોય. પરંતુ આ અપવાદનો પણ એક અપવાદ છે. જો ફરિયાદ કોઈ એવા હુકમ કે વહીવટી નિર્ણય સંબંધિત હોય જે અન્ય ઘણાં લોકોને પણ લગતી હોય અથવા અસર કરતી હોય, અને જો આ મુદ્દાને ફરીથી ખોલવાથી ત્રીજા પક્ષકારોના સ્થપાયેલા અધિકારોને અસર થતી હોય, તો દાવાને ગ્રાહ્ય રાખવામાં આવશે નહીં. દાખલા તરીકે, જો મુદ્દો પગાર અથવા પેન્શનની ચૂકવણી અથવા પુનઃનિર્ધારણ સંબંધિત હોય, તો વિલંબ છતાં રાહત આપી શકાય છે કારણ કે તે ત્રીજા પક્ષકારોના અધિકારોને અસર કરતું નથી. પરંતુ જો દાવામાં સિનિયોરિટી અથવા બઢતી વગેરે સંબંધિત મુદ્દાઓ સામેલ હોય, જે અન્ય લોકોને અસર કરે છે, તો વિલંબ દાવાને જૂનો બનાવી દેશે અને વિલંબિતતા/મુદ્દતનો સિદ્ધાંત લાગુ થશે. ભૂતકાળના સમયગાળા માટે બાકી રકમની વસૂલાતની આનુષંગિક રાહત સંબંધિત બાબતોમાં, વારંવાર થતા અન્યાય સંબંધિત સિદ્ધાંતો લાગુ

પડશે. પરિણામે, હાઈકોર્ટો સામાન્ય રીતે રિટ અરજી દાખલ કરવાની તારીખથી અગાઉના ત્રણ વર્ષ ના સમયગાળા માટે બાકી રકમ સંબંધિત આનુષંગિક રાહતને મર્યાદિત કરશે.’

૧૮. ઉપરોક્ત બંને ચુકાદાઓ પર સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા ઋષિભાઈ જગદીશચંદ્ર પાઠક વિ. ભાવનગર મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન, જેટી ૨૦૨૨ (૫) એસ.સી. ૪૭૦ ના કેસમાં વિચારણા કરવામાં આવી છે. તેમાં નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું છે:

‘૧૨. તરસિમ સિંહ (ઉપર મુજબ) માં, અદાલતોનો આશરો લેવામાં ૧૬ વર્ષના વિલંબે બાકી રકમના આનુષંગિક દાવાને અસર કરી હતી અને આમ, આ અદાલતે ૧૬ વર્ષ માટે વ્યાજ સાથે બાકી રકમ ચૂકવવાના નિર્દેશને રદ કર્યો હતો. અદાલતે “બાકી રકમ સંબંધિત રાહતને રિટ અરજીની તારીખથી માત્ર ત્રણ વર્ષ પહેલાં સુધી અથવા માંગણીની તારીખથી રિટ અરજીની તારીખ સુધી, જે ઓછું હોય તેટલા સમય માટે” મર્યાદિત કરી હતી. વધુમાં, બાકી રકમ પર વ્યાજ આપવાનો પણ ઇનકાર કરવામાં આવ્યો હતો.

૧૩. તરસિમ સિંહ (ઉપર મુજબ) માં ઉપરોક્ત ગુણોત્તર આ અદાલત દ્વારા મધ્ય પ્રદેશ રાજ્ય અને અન્ય વિ. યોગેન્દ્ર શ્રીવાસ્તવ, (૨૦૧૦) ૧૨ એસ.સી.સી. ૫૩૮ અને અસગર ઇબ્રાહીમ અમીન વિ. લાઈફ ઇન્સ્યોરન્સ

કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા, (૨૦૧૬) ૧૩ એસ.સી.સી. ૭૯૭ માં અનુસરવામાં આવ્યો છે. હાલના કેસની હકીકતોમાં, એ સ્વીકારવામાં આવે છે કે સામાવાળા-કોર્પોરેશને ગુજરાત હાઇકોર્ટ દ્વારા યોજનાના કરવામાં આવેલા અર્થઘટનને સ્વીકાર્યું હતું કે જેના દ્વારા અપીલકર્તાઓ, નાણાકીય અપગ્રેડેશન પર, આગામી પ્રમોશનલ પોસ્ટના ઉચ્ચતર ગ્રેડ પગારધોરણ માટે હકદાર બનશે, જે હાલના કેસમાં રૂ. ૫,૦૦૦-૮,૦૦૦/- છે. ઉપર નોંધ્યા મુજબ, ડિવિઝન બેંચનો વાદગ્રસ્ત ચુકાદો સદર સ્થિતિ સ્વીકારે છે અને અપીલકર્તાઓને સદર પગારધોરણ આપે છે પરંતુ અપીલકર્તાઓ દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ અરજીઓમાં સિંગલ જજના ચુકાદાની તારીખથી, એટલે કે ૩૧ જુલાઈ ૨૦૧૮ થી લાભ મર્યાદિત કરે છે. તરસિમ સિંહ (ઉપર મુજબ) માં નિર્ણય અને ગુણોત્તરને ધ્યાનમાં રાખીને ડિવિઝન બેંચે સદર લાભ આપવા માટે સિંગલ જજના નિર્ણય/ચુકાદાની તારીખ લેવી જોઈતી ન હતી, જેને અન્ય કેટલાક નિર્ણયોમાં અનુસરવામાં આવ્યો છે. તે સિવાય સિંગલ જજના નિર્ણયની તારીખ એક આકસ્મિક સંજોગ છે. વિલંબ અને વિલંબિતતા અથવા મુદ્દતના પ્રશ્નની તપાસ કરતી વખતે માત્ર રિટ અરજી દાખલ કરવાની તારીખ જ સુસંગત છે. અપીલકર્તાઓ, ઉપર જણાવેલ કેસ કાયદા અનુસાર, રિટ અરજી દાખલ કરવાની તારીખથી ત્રણ વર્ષ પહેલાંની બાકી રકમ માટે હકદાર બનશે.’

૧૯. સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું છે કે જે દાવો સેવાકીય લાભો સંબંધિત છે,

તે ચાલુ રહેતા અન્યાય સંબંધિત વિલંબ અને વિલંબિતતાના સદર નિયમનો એક અપવાદ છે. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે જ્યાં સેવા સંબંધિત દાવો ચાલુ અન્યાય પર આધારિત હોય, ત્યાં ઉપાય મેળવવામાં લાંબો વિલંબ થયો હોય તેમ છતાં રાહત આપી શકાય છે, જે તારીખે ચાલુ અન્યાય શરૂ થયો હતો તે તારીખના સંદર્ભમાં, જો આવો ચાલુ અન્યાય સતત નુકસાનનો સ્ત્રોત ઊભો કરતો હોય. પરંતુ અપવાદનો પણ અપવાદ છે. આખરે, એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે હાઈકોર્ટો સામાન્ય રીતે રિટ અરજી દાખલ કરવાની તારીખથી અગાઉના ૩ વર્ષના સમયગાળા માટે બાકી રકમ સંબંધિત આનુષંગિક રાહતને મર્યાદિત કરશે. ઋષિભાઈ જગદીશચંદ્ર પાઠક (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું છે કે તરસિમ સિંહ (ઉપર મુજબ) માં નિર્ણય અને ગુણોત્તરને ધ્યાને લેતાં હાઈકોર્ટે લાભો આપવા માટે વિદ્વાન સિંગલ જજના નિર્ણય/ચુકાદાની તારીખ લેવી જોઈતી ન હતી, અને વધુમાં સ્પષ્ટતા કરવામાં આવી છે કે “વિલંબ અને વિલંબિતતા અથવા મુદ્દતના પ્રશ્નની તપાસ કરતી વખતે માત્ર રિટ અરજી દાખલ કરવાની તારીખ જ સુસંગત છે, અને બાકી રકમ રિટ અરજી દાખલ કરવાની તારીખથી ત્રણ વર્ષ પહેલાં સુધી મર્યાદિત કરવાની રહેશે.”.

૨૦. આથી, ત્રણ વર્ષ માટે બાકી રકમ મર્યાદિત કરતી વખતે સંબંધિત રિટ અરજીઓ દાખલ કરવાની તારીખ ખૂબ જ સુસંગત બને છે. અપીલોના વર્તમાન જૂથમાં, રિટ અરજીઓ નોંધપાત્ર વિલંબ પછી દાખલ કરવામાં

આવી છે અને તેથી, આવા રિટ અરજદારોને વાસ્તવિક બાકી રકમની મંજૂરી ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે સ્પષ્ટ કરેલા કાયદા મુજબ સંચાલિત થાય છે. દરેક સંબંધિત અરજી દાખલ કરવાની તારીખથી અગાઉના ૩ વર્ષના સમયગાળા માટે બાકી રકમ મર્યાદિત કરવી જરૂરી છે. લેખ રામ (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર મૂકવામાં આવેલો આધાર વર્તમાન હકીકતોને લાગુ પડશે નહીં, કારણ કે કર્મચારી દ્વારા રિટ અરજીઓ દાખલ કરવામાં વિલંબ સંબંધિત મુદ્દો ન તો ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો કે ન તો તેની તપાસ કરવામાં આવી હતી.

૨૧. આ નિર્દેશો માત્ર તે કર્મચારીઓ પૂરતા જ સીમિત રહેશે, જેઓએ તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી નહીં પરંતુ મોડેથી નિયમિત પગારધોરણ આપવાની રાજ્ય સત્તાવાળાઓની કાર્યવાહી સામે ત્રણ વર્ષથી વધુ સમય વીતી ગયા બાદ મોડેથી રિટ અરજીઓ દાખલ કરી છે.

૨૨. આથી, સંબંધિત રિટ અરજીઓમાં વિદ્વાન સિંગલ જજો દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશોમાં ફેરફાર કરવામાં આવે છે અને તમામ કર્મચારીઓ સંબંધિત રિટ અરજીઓ દાખલ કર્યાની તારીખથી અગાઉના ૩ વર્ષના સમયગાળાથી વાસ્તવિક બાકી રકમ માટે હકદાર રહેશે. એ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે અમે પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી નિયમિત પગારધોરણ આપવા સંબંધિત નિર્ણયમાં કોઈ ફેરફાર કર્યો ન હોવાથી, તમામ કર્મચારીઓ માટે પગાર નિર્ધારણ અને અન્ય લાભો વચગાળાના

સમયગાળા માટે નોશનલ રીતે ગણવામાં આવશે.””

[૧૮] કાયદાની ઉપરોક્ત સ્થિતિ અને ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં આ કોર્ટની સમક્ષ બેંચ દ્વારા સંદર્ભિત આ કોર્ટની માનનીય ડિવિઝન બેંચના બંધનકર્તા નિર્ણયને ધ્યાને લેતાં, મારો એવો મત છે કે સામાવાળા - રાજ્યે અરજદારને ૫ વર્ષના સમયગાળા માટે નિયત પગાર પર નિયુક્ત કરીને ગંભીર ગેરકાયદેસરતા આચરી છે; બલ્કે અરજદારને તેમની પુનઃનિમણૂકના સમયે એટલે કે તારીખ ૨૧.૧૧.૨૦૧૬ ના રોજ સદર જગ્યા માટે નિર્ધારિત અને પ્રવર્તમાન નિયમિત પગારધોરણ પર વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર નિયુક્ત કરવા જરૂરી છે.

[૧૯] જ્યાં સુધી આ મુદ્દા માટે વિદ્વાન એ.જી.પી. દ્વારા રજૂ કરાયેલી દલીલોનો સંબંધ છે, મારી સમક્ષ ઉઠાવવામાં આવેલી લગભગ તમામ દલીલોનો વિલંબ/વિલંબિતતા સહિત જિતેન્દ્રકુમાર અશ્વિનભાઈ બ્રહ્મભટ્ટ (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં આ કોર્ટની સમક્ષ બેંચ દ્વારા નિકાલ કરવામાં આવ્યો છે. મુદ્દા નં. ૨ નો જવાબ તદનુસાર આપવામાં આવે છે.

નિષ્કર્ષ

[૨૦] ઉપરોક્ત અવલોકનો, ચર્ચાઓ અને કારણોને ધ્યાનમાં રાખીને, આથી એવું ઠરાવવામાં આવે છે કે સામાવાળા - રાજ્ય દ્વારા જારી કરાયેલ તારીખ ૧૬.૦૬.૨૦૧૫ ની ઉપરોક્ત નીતિ/ઠરાવ મનસ્વી, ભેદભાવપૂર્ણ, અયોગ્ય, અન્યાયી, અવાજબી અને તેથી ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નો ભંગ

કરનાર છે, જ્યાં સુધી તે સંબંધિત કર્મચારીઓ - રહેમરાહે નિમણૂક પામેલાઓને સિનિયોરિટીના રક્ષણ સાથે સેવાની સળંગતાના નોશનલ લાભો આપતો નથી, જે ઉપરોક્ત નિર્ણયોમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત અને આ કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવ્યા હતા.

[૨૦.૧] તદનુસાર, સામાવાળાઓને આથી નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે તેઓએ અરજદારને વર્ગ-૪ ની જગ્યા માટે સુધારેલો નિમણૂક હુકમ જારી કરવો, જેના દ્વારા તેમને વર્ગ-૩ ની જગ્યા પર તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી સેવાની સળંગતા નોશનલ રીતે અને સિનિયોરિટીનું રક્ષણ આપવું, જે તારીખ ૩૧ માર્ચ, ૨૦૨૬ ના રોજ અથવા તે પહેલાં કરવું. તેમ છતાં, અરજદાર વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર તેમની પુનઃનિમણૂક સુધી તેમની સેવા સમાપ્તિની તારીખથી કોઈ પાછલા વેતન મેળવવા માટે હકદાર નથી.

[૨૦.૨] અરજદાર તારીખ ૨૧.૧૧.૨૦૧૬ ના રોજ વર્ગ-૪ ની જગ્યા પર તેમની નિમણૂક પર તમામ આનુષંગિક લાભો સાથે નિયમિત પગારધોરણ મેળવવા માટે હકદાર છે. પરિણામે, પગારની બાકી રકમનો તફાવત સામાવાળા દ્વારા ગણતરી કરીને તારીખ ૩૦ એપ્રિલ, ૨૦૨૬ ના રોજ અથવા તે પહેલાં અરજદારને ચૂકવવામાં આવશે.

[૨૦.૩] એ કહેવાની જરૂર નથી કે આનુષંગિક લાભોમાં એ તમામ લાભોનો સમાવેશ થશે જે અરજદારને ઉપલબ્ધ થયા હોત જાણે કે અરજદારને

તેમની પુનઃનિમણૂકની તારીખે નિયમિત પગારધોરણ પર નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હોય અને તેમાં યોગ્ય સિનિયોરિટી નક્કી કરવી, પગાર નિર્ધારણ અને જીપીએફ ખાતું ખોલવું (જો લાગુ પડતું હોય) વગેરેનો સમાવેશ થશે, પરંતુ તે પૂરતું મર્યાદિત રહેશે નહીં.

[૨૦.૪] આથી સ્પષ્ટતા કરવામાં આવે છે કે અરજદારને તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી નિયમિત પગારધોરણ પર નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હોવાનું ગણવામાં આવશે જ્યારે તારીખ ૧૧.૦૯.૨૦૦૨ અને ૨૧.૧૧.૨૦૧૬ વચ્ચેનો સમયગાળો તમામ હેતુઓ માટે નોશનલ તરીકે ગણવામાં આવશે.

[૨૦.૫] સામાવાળાઓ ઉપરોક્ત નિર્ધારિત સમયગાળામાં ઉપરોક્ત નિર્દેશોનું પાલન કરશે.

[૨૧] ઉપરોક્ત તારણોને ધ્યાને લેતાં, હાલની અરજી અંશતઃ મંજૂર કરવામાં આવે છે. ઉપરોક્ત હદ સુધી રૂલ સંપૂર્ણ કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

સહી/-

(મૌલિક જે. શેલત, ન્યાયમૂર્તિ)

This judgment has been translated using an AI-assisted translation tool.

=====

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

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

=====