

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

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

=====

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ ખાતે

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૩૦૬૨/૨૦૧૫

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તીશ્રી જે. બી. પારડીવાલા

=====

૧. શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને આ ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપી શકાય?: હા
૨. શું આ ચુકાદાને રિપોર્ટર સમક્ષ મોકલવો જોઈએ કે નહીં? :હા
૩. શું નામદાર ન્યાયમૂર્તીઓ ચુકાદાની ફેર કોપી જોવા માંગે છે? :ના
૪. શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણ અથવા તેના હેઠળના કોઈ આદેશના અર્થઘટન અંગે કાયદાનો કોઈ નોંધપાત્ર પ્રશ્ન સંકળાયેલો છે? :ના

=====

ગુજરાત મજદૂર સભા અને ૧ અરજદારો

વિરુદ્ધ

વલસાડ નગરપાલિકા અને ૩.... પ્રતિવાદીઓ

=====

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર નં. ૧, ૨ માટે શ્રી અમરીશ એન. પટેલ (૨૨૭૭)

પ્રતિવાદી નં. ૨, ૩ માટે શ્રી ઉત્કર્ષ શર્મા, એ.જી.પી. (૧)

પ્રતિવાદી નં. ૧ માટે શ્રી યોગી કે. ગઢિયા (૫૯૧૩)

પ્રતિવાદી નં. ૪ માટે કુ. ઈ. શૈલજા (૨૬૭૧)

પ્રતિવાદી નં. ૩ માટે ડીએસ દ્વારા નોટિસ બજાવવામાં આવી (૫)

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિશ્રી જે. બી. પારડીવાલા

તારીખ: ૦૨/૧૧/૨૦૧૮

સીએવી ચુકાદો

૧. "જ્યારે મોટા પાયે માનવીય સમસ્યા બંધારણીય કેનવાસ પર અત્યંત પ્રામાણિકતા સાથે પીડાદાયક રીતે રજૂ થાય છે, કદાચ એ સમજીને કે પીડા એ "માનવજાતના સાર્વભૌમ માસ્ટર્સ" માંથી એક છે, ત્યારે બંધારણીય અદાલત કેવી રીતે પ્રતિક્રિયા આપે છે? જ્યારે કામદારોને

એવી પરિસ્થિતિને કારણે અનિશ્ચિતતાની પ્રચંડ દુર્દશા સાથે ઝઝૂમવાની ફરજ પડે છે જે તેમને એવું અનુભવવા મજબૂર કરે છે કે તેઓ ન તો અહીંના છે ન તો ત્યાંના, ત્યારે કાયદામાં કોર્ટે કેવી પ્રતિક્રિયા આપવી જોઈએ? અમે આને કમનસીબ કર્મચારીઓ દ્વારા સામનો કરવામાં આવતી એક અસહ્ય દુર્ઘટના તરીકે માનીએ છીએ જે આ કોર્ટના ગંભીર ધ્યાનની માંગ કરે છે, કારણ કે કેટલાક કર્મચારીઓએ ભૂખમરાને કારણે અંતિમ શ્વાસ લીધા છે, ભૂખની તીવ્ર માંગને પહોંચી વળવા અસમર્થ હોવાને કારણે સતત તણાવ, અને ગરીબી જેણે તેમને સમયસર સારવાર મેળવવામાં અડચણ ઉભી કરી, અને કેટલાક પરિવારો અણધારી રીતે અર્થહીન અસ્તિત્વ – પશુ સમાન અસ્તિત્વ – યોગ્ય ખોરાક વિના, કપડાં વિના અને વાસ્તવિક આશ્રય વિનાની સ્થિતિમાં ધકેલાઈ ગયા છે."

[જુઓ: સ્ટેટ ઓફ ઝારખંડ અને અન્ય વિરુદ્ધ હરિહર યાદવ અને અન્ય {૨૦૧૪ (૨) એસ.સી.સી. ૧૧૪}]

૨. હું મારા ચુકાદાની શરૂઆત સુપ્રીમ કોર્ટના ઉપરોક્ત અવલોકનો સાથે કરવા પ્રેરાયો છું કારણ કે મારી સામે પણ લગભગ એવી જ સ્થિતિ છે જેમાં વલસાડ નગરપાલિકાના વિવિધ વિભાગોમાં કામ કરતા ૪૦૦ થી વધુ કર્મચારીઓએ ફરિયાદ કરી છે કે તેઓ છેલ્લા પચીસ વર્ષથી વધુ સમયથી રોજુંદા

વેતન / હંગામી કર્મચારીઓ તરીકે કામ કરી રહ્યા છે. તેઓની ફરિયાદ છે કે આજ દિન સુધી, સંબંધિત સત્તાવાળાઓએ તેમને નિયમિત મહેકમ પર મૂકવા માટે કોઈ પગલાં લીધા નથી. તેઓનો કેસ એવો છે કે નગરપાલિકાના સત્તાવાળાઓ સહિત રાજ્ય સરકારની આવી નિષ્ક્રિયતાના પરિણામે, તેઓને નિયમિત ધોરણે કામ કરતા કર્મચારીને મળતા લાભોથી વંચિત રાખવામાં આવ્યા છે. તેઓનો કેસ એવો છે કે તેમની નિમણૂક નિયમો અને વિનિયમો અનુસાર કરવામાં આવી હતી અને તેઓ નિયમિત કામ કરી રહ્યા છે, તેમ છતાં, તેઓને રોજુંદા વેતન / હંગામી કર્મચારીઓ માનીને પગાર વગેરે ચૂકવવામાં આવી રહ્યો છે.

૩. ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળની આ રિટ અરજી દ્વારા, રિટ અરજદાર, એક ટ્રેડ યુનિયને, નીચેની રાહતો માટે પ્રાર્થના કરી છે:

"૧. નામદાર કોર્ટ પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ ને મંજૂર કરાયેલ શેડ્યૂલ મુજબ કાયમી કામદારોને નિયમિત અને કાયમી બનાવવા અને સંબંધિત ખાલી જગ્યાની તારીખથી કાયમી કામદારો તરીકે તેમને સમાવવાનો અને એનેક્સર - ૨ પર સૂચિબદ્ધ કર્મચારીઓને અન્ય કાયમી કામદારો/કર્મચારીઓને ચૂકવવામાં આવતા ડબ્બા પગાર પંચની ભલામણો અને મૂળ પગાર, ડી.એ. અને અન્ય તમામ ભથ્થાંનો લાભ આપવાનો નિર્દેશ આપે અને વધુમાં ખાલી જગ્યાની તારીખથી તેની બાકી રકમ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપે અને

વધુમાં હકદાર બન્યાની તારીખથી ૧૨% ના દરે વ્યાજ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપે.

૨. અરજદાર વધુમાં પ્રાર્થના કરે છે કે પ્રતિવાદી નં. ૧ થી ૨ ને વધુમાં નિર્દેશ આપવામાં આવે કે બાકીના કામદારો કે જેમણે ૫ વર્ષ અથવા ૧૦ વર્ષની લઘુત્તમ લાયકાત સેવા પૂર્ણ કરી છે તેઓને પણ નિયમિત અને કાયમી કરવામાં આવે અને વૈકલ્પિક રીતે, પ્રતિવાદીઓને નિર્દેશ આપવામાં આવે કે બાકીના તમામ કામદારોને વર્ગ ૪ અને/અથવા વર્ગ ૩ માટેના સ્કેલના લઘુત્તમ ધોરણે નિયમિત પગાર ધોરણ, મૂળ પગાર, ડી.એ. અને અન્ય તમામ ભથ્થાં અને ગુજરાત સરકાર દ્વારા પસાર કરાયેલા ઠરાવ મુજબ અને ઉમાદેવીના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા પ્રસ્થાપિત કાયદા મુજબ ૫/૧૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કર્યાની તારીખથી મૂળ પગાર ડી.એ. અને અન્ય તમામ ભથ્થાં ચૂકવવામાં આવે અને એવી પણ પ્રાર્થના કરવામાં આવે છે કે આ પ્રતિવાદીઓને વધુમાં નિર્દેશ આપવામાં આવે કે આ તમામ કામદારોને તેઓએ ૫/૧૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હોય તે તારીખથી બાકી રકમ ચૂકવે.

૩. નામદાર કોર્ટ પ્રતિવાદી નં. ૧ થી ૨ ને ગુજરાત નગરપાલિકા અધિનિયમ અને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૪૩ ની

ફરજિયાત જોગવાઈ મુજબ વર્ગ ૩ અને ૪ ની જગ્યાઓ માટેના શેડ્યૂલમાં વધારો કરવા અંગે તપાસ કરવાનો નિર્દેશ આપે કારણ કે વિસ્તારના વિસ્તરણને ધ્યાનમાં રાખીને અને નાગરિક સેવાઓના અધિકારને બંધારણીય ફરજોના ભાગરૂપે ગણવામાં આવે છે અને વધુમાં તેમને એનેક્સર ૨ પરની સિનિયોરિટી યાદી મુજબ બાકીનાને કાયમી કરવાનો અને કાયમી કામદારોના તમામ લાભો આપવાનો નિર્દેશ આપે.

૪. નામદાર કોર્ટ પ્રતિવાદી નં. ૧ ને પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટની વૈધાનિક જોગવાઈ મુજબ એનેક્સર ૨ પર સૂચિબદ્ધ કામદારોને તેમના જોડાવાની સંબંધિત તારીખથી ૧૨% વ્યાજ સાથે દર મહિને ૧૯ થી ૨૮ દિવસ (એટલે કે ૭ દિવસ) ના અવેતન વેતન/વેતન નકારવા બદલ ચૂકવણી કરવાનો નિર્દેશ આપે અને પ્રતિવાદી નં. ૧ ને તમામ કામદારોને સમય વળતર ચૂકવવાનો પણ નિર્દેશ આપે કારણ કે જાણીજોઈને સમયસર વેતન ચૂકવવામાં આવતું નથી અને ઇનકાર સંપૂર્ણપણે અન્યાયી અને ગેરકાયદેસર છે.

૫. નામદાર કોર્ટ પ્રતિવાદી નં. ૪ ને એનેક્સર ૨ અને ૩ પર સૂચિબદ્ધ તમામ કર્મચારીઓને તેમના જોડાવાની સંબંધિત

તારીખથી યોજના મુજબના લાભોના અમલીકરણ માટે પ્રતિવાદી નં. ૧ સામે એમ્પ્લોઈઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ મિસેલેનિયસ અને અન્ય જોગવાઈ અધિનિયમ ૧૯૫૨ ની જોગવાઈ મુજબ જરૂરી તપાસ કરવાનો નિર્દેશ આપે અને પ્રતિવાદી નં. ૧ પાસેથી દંડ અને વ્યાજ સાથે અધિનિયમની યોજના મુજબ ચૂકવવાપાત્ર તમામ રકમ (નોકરીદાતા અને કર્મચારીઓનો હિસ્સો) વસૂલવાનો પણ નિર્દેશ આપે અને વધુમાં ઈ.પી.એફ. અધિનિયમ મુજબ શિક્ષાપાત્ર ગુનો કરવા બદલ પ્રતિવાદી નં. ૧ સામે પગલાં લેવાનો નિર્દેશ આપે.

૬. નામદાર કોર્ટ પ્રતિવાદી નં. ૧ ને એનેક્સર ૨ પર સૂચિબદ્ધ તમામ કામદારોને ગુજરાત શોપ્સ એન્ડ એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ એક્ટ ૧૯૪૮ ની જોગવાઈ મુજબ ૩૯ દિવસની રજાઓ અને રજાઓ આપવાનો નિર્દેશ આપે.

૭. નામદાર કોર્ટ પ્રતિવાદી નં. ૩ ને મિનિમમ વેજીસ એક્ટ મુજબ લઘુત્તમ વેતન નકારવા બદલ, તમામ કામદારો દ્વારા તેમના જોડાવાની સંબંધિત તારીખથી ૨૬ દિવસ માટે સતત કામ કરવા છતાં પેમેન્ટ ઓફ વેજીસ એક્ટની જોગવાઈનું ઉલ્લંઘન કરીને પગાર નકારવા બદલ, સાપ્તાહિક રજા નકારવા બદલ, ગુજરાત શોપ્સ એન્ડ એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ એક્ટ ૧૯૪૮ ની જોગવાઈ મુજબ ૩૯

દિવસની રજાઓ અને તહેવારોની રજાઓ નકારવા બદલ, દાયકાઓથી મંજૂર કરાયેલ શેડ્યૂલ હોવા છતાં કાયમી કર્મચારીઓનો દરજ્જો નકારવા બદલ પ્રતિવાદી નં. ૧ સામે પગલાં લેવાનો નિર્દેશ આપે, અને આ રીતે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫-ટી દ્વારા પ્રતિબંધિત અનુસૂચિ-૫ ની બાબત-૧૦ મુજબ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા આચરી છે અને કલમ ૨૫-યુ મુજબ શિક્ષાપાત્ર ગુનો કર્યો છે.

૮. તમામ સંબંધિત કામદારોને પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ દ્વારા તેમના ગંભીર શોષણ સામે ૫ લાખ રૂપિયાના દરે એડહોક વળતર ચૂકવવામાં આવશે, જેના કારણે કામદારો અને તેમના પરિવારોએ વર્ષો સુધી શારીરિક, માનસિક, સામાજિક અને આર્થિક રીતે સહન કર્યું છે.

૯. નામદાર કોર્ટ આ અરજીનો ખર્ચ મંજૂર કરવાની કૃપા કરે.

૧૪ વચગાળાની રાહત

(૧) અરજદાર આ નામદાર કોર્ટને પ્રાર્થના કરે છે કે પ્રતિવાદી નં. ૧ ને જાન્યુઆરી ૨૦૧૫ થી તેમના સંબંધિત નિયમિત વર્ગ ૩ અને ૪ કેટેગરી પર છટ્ટા પગાર મુજબ પગારની ચૂકવણી કરવાનો નિર્દેશ

આપે, મૂળ પગાર અને અન્ય ભથ્થાં નક્કી કર્યા પછી નિયમિત પગાર ધોરણ અને મૂળ પગાર, ડી.એ. અને અન્ય તમામ ભથ્થાં તાત્કાલિક ચૂકવવામાં આવે અને દર મહિને તે ચૂકવવાનું ચાલુ રાખવામાં આવે.

(૨) આ નામદાર કોર્ટ પ્રતિવાદી નં. ૨ ને એનેક્સર. ૨ પર જોડેલી સિનિયોરિટી ચાદી મુજબ કામદારોને કાયમી બનાવવા મંજૂર કરાયેલ શેડ્યૂલ મુજબ તાત્કાલિક નિર્ણય/મંજૂરી લેવાનો નિર્દેશ આપવાની કૃપા કરે.

(૩) અરજદાર પ્રાર્થના કરે છે કે તમામ સંબંધિત કામદારોને ૦૧/૦૧/૨૦૧૫ થી અને ત્યારબાદ મિનિમમ વેજુસ એક્ટ, ૧૯૪૮ હેઠળ પૂરા પાડવામાં આવેલ ઓછામાં ઓછું લઘુત્તમ વેતન ચૂકવવામાં આવે, શોપ્સ એન્ડ એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ એક્ટ હેઠળ પૂરા પાડવામાં આવેલ રજાના લાભો આપવામાં આવે, તાત્કાલિક જરૂરી યુનિફોર્મ તેમજ સલામતી સાધનો પૂરા પાડવામાં આવે અને પી.એફ. ફાળાની યોગ્ય કપાત કરવામાં આવે અને ૦૧/૦૧/૨૦૧૫ થી જમા કરવામાં આવે.

(૪) આ નામદાર કોર્ટ પ્રતિવાદી નં. ૧ ને નિર્દેશ આપવાની કૃપા કરે કે એનેક્સર ૨ પર સૂચિબદ્ધ કામદારોને ડિસેમ્બર ૨૦૧૪ અને

ત્યારબાદ નિયમિતપણે ૨૬ દિવસનો પગાર ચૂકવવામાં આવે અને તેમની હાજરી પણ હાજરી કાર્ડમાં નિયમિતપણે નોંધવામાં આવે."

૪. રિટ અરજદાર દ્વારા રિટ અરજીમાં જે કેસ રજૂ કરવામાં આવ્યો છે તે તેના પોતાના શબ્દોમાં નીચે મુજબ છે:

"૧. અરજદાર અત્રે મંજૂર કરાયેલી જગ્યાઓ સામે કામદારોને કાયમી કરવાના પ્રતિવાદી નં. ૧ થી ૪ નોકરીદાતાઓના ઇનકાર સામે અને મિનિમમ વેજીસ એક્ટ, ૧૯૪૮ હેઠળ લઘુત્તમ વેતન ચૂકવવાના ઇનકાર સામે અને બોમ્બે શોપ્સ એન્ડ એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ એક્ટ હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલી રજા, પરચૂરણ રજા અને માંદગીની રજા મંજૂર કરવા તેમજ ચૂકવણી સાથેની સાપ્તાહિક રજા મંજૂર કરવાના ઇનકાર સામે અને કામદારોના પ્રોવિડન્ટ ફંડમાં નિર્ધારિત ફાળા કરતાં ઓછી કપાત કરવા અને જમા કરાવવા માટે અને કામદારોને અન્ય સુવિધાઓ પૂરી પાડવાના ઇનકાર સામે આ અરજી દાખલ કરે છે. અને તે ઉપરાંત, તમામ કામદારોએ મહિનામાં ૨૬/૨૭ દિવસ કામ કરવું પડે છે છતાં માત્ર ૧૯ દિવસ માટે વેતન ચૂકવવામાં આવે છે.

૨. અરજદાર યુનિયન ટ્રેડ યુનિયન્સ એક્ટ, ૧૯૨૬ હેઠળ નોંધાયેલું ટ્રેડ યુનિયન છે અને તેનો નોંધણી નંબર જી -

૨૧૧૮ છે, તારીખ ૩૦/૧૨/૧૯૮૦ અને ખાસ કરીને ૩૦ થી વધુ વર્ષોથી સામાજિક અને આર્થિક રીતે પછાત કામદારોના કલ્યાણ માટે કામ કરે છે અને મોટાભાગના કામદારો અરજદાર યુનિયનના સભ્યો છે. જ્યારે અરજદાર નં. ૨ અને અન્ય કામદારો પ્રતિવાદી નં. ૧ સાથે કામ કરી રહ્યા છે અને ભારતના નાગરિક પણ છે અને તેથી, ભારતના બંધારણ અને ભારતના બંધારણના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો અને અન્ય કાયદાઓ હેઠળ બાંધધરીકૃત રક્ષણ મેળવવા હકદાર છે.

૩. અરજદારો રજૂઆત કરે છે કે પ્રતિવાદી નં. ૧ નગરપાલિકાએ ગુજરાત નગરપાલિકા અધિનિયમ, ૧૯૬૩ હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલ તેની વૈધાનિક જવાબદારીઓ નિભાવવા માટે ઘણા કામદારોને કામે રાખ્યા હતા. અરજદાર યુનિયન રજૂઆત કરે છે કે પ્રતિવાદી નં. ૧ નગરપાલિકાએ તારીખ ૨૭/૦૧/૨૦૧૪ ના રોજ યોજાયેલી તેની જનરલ બોડી મીટિંગમાં એક ઠરાવ પસાર કર્યો હતો જેના દ્વારા એવો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો કે મંજૂર કરાયેલી જગ્યાઓ સામે બાકી રહેલી ખાલી જગ્યાઓ વહેલી તકે ભરવામાં આવશે. ઉક્ત ઠરાવમાં એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે નગરપાલિકાની જોગવાઈઓ મુજબ તે એક સ્વાયત્ત સંસ્થા છે અને બંધારણમાં ૭૪મા સુધારા મુજબ,

નગરપાલિકા અધિનિયમના હેતુઓને પૂર્ણ કરવા માટે સ્વતંત્ર અને સક્ષમ રીતે કાર્ય કરવા અધિકૃત છે. ઠરાવમાં એ પણ જણાવવામાં આવ્યું છે કે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૨ માં વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ નગરપાલિકા એક વૈધાનિક સંસ્થા હોવાથી તેણે કાયદાની જોગવાઈઓ મુજબ કાર્ય કરવું પડશે અને તે નગરપાલિકાની જનતાને જવાબદાર છે અને તેઓ કાયદા હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવતી આવશ્યક સેવાઓ માટે નાગરિકોને જવાબદાર છે. ઠરાવમાં વધુમાં જણાવવામાં આવ્યું છે કે વલસાડ નગરપાલિકા ૩૦/૦૫/૧૮૫૫ ના રોજ અસ્તિત્વમાં આવી છે અને પહેલાથી જ ૪૭૫ મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ છે અને તેની વિગતો ઠરાવમાં દર્શાવેલ છે જે દર્શાવે છે કે નગરપાલિકામાં ૪૭૫ મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ હતી. જ્યારે કે કાયમી કેટેગરીમાં માત્ર ૨૨૩ જગ્યાઓ જ ભરવામાં આવી હતી અને બાકીની ૨૫૨ જગ્યાઓ હજુ પણ ખાલી છે અને ખાલી પડેલી ૨૫૨ જગ્યાઓ પૈકી, ૧૦૦ જગ્યાઓ વર્ગ ૩ ની અને ૧૪૧ વર્ગ ૪ ની છે. અરજદાર રજૂઆત કરે છે કે એક દાયકા કરતા વધુ સમયથી ૨૫૨ જગ્યાઓ ખાલી હોવા છતાં, વલસાડ નગરપાલિકા એ હકીકત હોવા છતાં આ જગ્યાઓ ભરી રહી નથી કે નગરપાલિકા અધિનિયમની કલમ ૫૦ નગરપાલિકાને જ્યારે જગ્યાઓ પહેલેથી જ મંજૂર હોય ત્યારે ખાલી

જગ્યાઓ ભરવા અધિકૃત કરે છે. હકીકતમાં નગરપાલિકા અધિનિયમની કલમ ૫૦ મુજબ તેમાં નિહિત સત્તાઓનો ઉપયોગ કરી રહી નથી જે નીચે મુજબ છે, અને બિનજરૂરી રીતે પ્રતિવાદી નં. ૨ એટલે કે નગરપાલિકાના ડાયરેક્ટરનો સંપર્ક કરવાની પ્રક્રિયાને અનુસરી રહી છે, અને આ રીતે તેમાં નિહિત સત્તાઓનો ઉપયોગ ન કરીને તેમજ ગરીબ વર્ગ ૩ અને ૪ ના કામદારોને કાયમી ન કરીને અને ખાલી પડેલી કાયમી જગ્યાઓમાં તેમની સેવાઓ કાયમી ન કરીને તેમનું શોષણ કરી રહી છે. ગુજરાત નગરપાલિકા અધિનિયમ, ૧૯૬૩ ની કલમ ૫૦ નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે:

કલમ ૫૦: નગરપાલિકાઓના અન્ય અધિકારીઓ અને સેવકોની નિમણૂક:

(૧) નગરપાલિકા, ડાયરેક્ટરની પૂર્વ મંજૂરી સાથે, કલમ ૪૭ ની પેટા-કલમ (૧) અને (૨) માં નિર્દિષ્ટ કરેલા સિવાયના અધિકારીઓ અને સેવકોની એવી જગ્યાઓ ઉભી કરી શકશે જે તે પોતે અધિનિયમ હેઠળની ફરજો નિભાવવાના હેતુ માટે જરૂરી માને.

(૨) આવા અધિકારીઓ અને સેવકોની ભરતી અને સેવાની શરતો એવી રહેશે જે કલમ ૨૭૧ હેઠળ બનાવેલા નિયમો અનુસાર નક્કી કરવામાં આવે. પેટા-કલમ (૧) માં ઉલ્લેખિત કોઈપણ જગ્યામાં નિમણૂક કરવાની સત્તા નગરપાલિકા અથવા નગરપાલિકા દ્વારા કલમ ૨૭૧ હેઠળ આ વતી બનાવેલા નિયમો દ્વારા અધિકૃત સત્તાધિકારીમાં નિહિત રહેશે.

અરજદાર રજૂઆત કરે છે કે નગરપાલિકાના ડાયરેક્ટરની મંજૂરી માત્ર નવી જગ્યાઓ ઉભી કરવા માટે જ જરૂરી છે જ્યારે વર્તમાન કેસમાં મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ છે અને પેટા-કલમ (૩) હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલ છે તેમ, નગરપાલિકાએ પોતે જ કાયમી જગ્યાઓમાં ખાલી જગ્યા ભરવાની રહેશે. આને ધ્યાનમાં રાખીને અરજદાર યુનિયન રજૂઆત કરે છે કે પ્રતિવાદી નગરપાલિકા દાયકાઓથી તેમાં નિહિત સત્તાઓનો ઉપયોગ ન કરીને સામાજિક અને આર્થિક રીતે પછાત કામદારોનું બિનજરૂરી અને અન્યાયી રીતે શોષણ કરી રહી છે કારણ કે ૧૯૮૬ થી કામ કરતા કર્મચારીઓને કાયમી કરવામાં આવ્યા નથી.

૩. અરજદારો વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે ઉક્ત ઠરાવમાં જ જણાવવામાં આવ્યું છે કે જ્યારે જગ્યાઓ મંજૂર કરવામાં આવી હતી

ત્યારે નગરપાલિકાનો કુલ વિસ્તાર ૪૯૧ હતો અને તેની વસ્તી ૧,૧૫,૦૦૦ હતી જ્યારે નગરપાલિકામાં અન્ય વિસ્તારોના વિસ્તરણને કારણે, હવે નગરપાલિકાનો કુલ વિસ્તાર ૧૩.૯૮ ચો.કિમી છે, અને આના કારણે પણ નગરપાલિકા દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવતી સેવાઓ સંતોષકારક નથી. અરજદાર યુનિયન જણાવે છે કે તેણે ઠરાવ જોડ્યો હોવાથી, ઠરાવમાં દર્શાવેલ અન્ય હકીકતો આ અરજીમાં દર્શાવવામાં આવી નથી, પરંતુ પ્રતિવાદી નં. ૧ નગરપાલિકાના ઠરાવનો સંદર્ભ લેવા અને તેના પર આધાર રાખવા પરવાનગી માંગે છે જે એનેક્સર ૧ પર જોડેલો છે.

૪. અરજદાર વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે ઠરાવમાં ઉલ્લેખિત ઉપરોક્ત લઘુત્તમ સંખ્યા એ સરકાર દ્વારા મંજૂર કરાયેલ લઘુત્તમ સંખ્યા છે. એ નોંધવું પણ પ્રાસંગિક છે કે આ લઘુત્તમ સંખ્યા વર્ષ ૧૯૭૪ માં અરજદારને ઉપલબ્ધ માહિતી મુજબ નક્કી કરવામાં આવી છે. ત્યારબાદ, અત્રે ઉપર જણાવ્યા મુજબ, પ્રતિવાદી નગરપાલિકાના વિસ્તારોમાં વધારો થયો છે તેમજ વસ્તીમાં પણ વધારો થયો છે અને આવા સંજોગોમાં નગરપાલિકાના કર્મચારીઓની લઘુત્તમ સંખ્યામાં ઓછામાં ઓછો બે ગણો વધારો કરવાની જરૂર છે. જ્યારે કે આ કિસ્સામાં, નગરપાલિકા ૧૯૮૬ થી

કામ કરતા કર્મચારીઓને દાયકાઓથી ખાલી પડેલી જગ્યાઓમાં નિયમિત અને કાયમી કરી રહી નથી.

અરજદાર વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે અત્રે ઉપર જણાવ્યા મુજબ, નગરપાલિકા અધિનિયમની કલમ ૫૦ હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલ છે તેમ, એકવાર જગ્યા મંજૂર થઈ જાય પછી તે નગરપાલિકા દ્વારા જ ભરવાની રહે છે અને તેના માટે કોઈ અલગ મંજૂરીની જરૂર નથી. આ રજૂઆતના સમર્થનમાં અરજદાર તારીખ ૨૨/૦૧/૨૦૦૪ અને ૦૧/૦૨/૨૦૧૦ ના ગુજરાત સરકારના ઠરાવો પર આધાર રાખે છે. આ બંને ઠરાવોમાં, સરકારે નગરપાલિકાના વર્ગને ધ્યાનમાં રાખીને નગરપાલિકાની લઘુત્તમ સંખ્યા નક્કી કરી છે. આ ઠરાવો મુજબ જો કોઈ નગરપાલિકા લઘુત્તમ સંખ્યા નક્કી થયા પછી જગ્યાઓ વધારવા માંગતી હોય, તો તે નગરપાલિકાઓના ડાયરેક્ટર મારફત મંજૂર થવી જોઈએ. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, સંખ્યા વધારવા માટે જ વધુ મંજૂરીની જરૂર છે. અન્યથા, ખાલી જગ્યાઓ ભરવા માટે નગરપાલિકા પોતે જ જગ્યાઓ ભરવા માટે અધિકૃત છે. આ વિગતો દર્શાવે છે કે પ્રતિવાદી નં. ૧ નગરપાલિકા બિનજરૂરી રીતે અને તેમાં નિહિત સત્તાઓનો ઉપયોગ ન કરીને એ દર્શાવવાનો પ્રયાસ કરી રહી છે કે તે નગરપાલિકાઓના ડાયરેક્ટરની મંજૂરી લીધા પછી ખાલી

જગ્યાઓ મેળવવાનો પ્રયાસ કરી રહી છે અને આવી પદ્ધતિથી તેણે ખાલી પડેલી મંજૂર જગ્યાઓ સામે નિયમિત અને કાયમી ન કરીને બે દાયકાથી વધુ સમયથી ૨૦૦ થી વધુ કામદારોનું શોષણ કર્યું છે.

૫. અરજદાર વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે હકીકતમાં મોટાભાગના કર્મચારીઓ બે દાયકાથી વધુ સમયથી કામ કરી રહ્યા છે. મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ પણ બે દાયકાથી વધુ સમયથી ખાલી પડેલી છે. અરજદાર વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે પ્રતિવાદી નગરપાલિકા પ્રત્યેક મહિનામાં ૨૬/૨૭ દિવસ માટે તમામ કર્મચારીઓ પાસેથી કામ લઈ રહી છે. જોકે, મોટાભાગના કર્મચારીઓ/કામદારોને માત્ર ૧૯ દિવસ માટે જ વેતન ચૂકવવામાં આવે છે. નગરપાલિકાની આ કાર્યવાહી મિનિમમ વેજસ એક્ટ, ૧૯૪૮, પેમેન્ટ ઓફ વેજસ એક્ટ, ૧૯૩૬ ના ઉલ્લંઘનમાં છે કારણ કે વેતનની કપાત કોઈપણ યોગ્ય પ્રક્રિયા વિના કે કામદારોને કોઈ નોટિસ આપ્યા વિના કરવામાં આવે છે અને આ પેમેન્ટ ઓફ વેજસ એક્ટ, ૧૯૩૬ માં વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબનો દંડ છે. વધુમાં નગરપાલિકાની આ કાર્યવાહી કોન્ટ્રાક્ટ એક્ટની કલમ ૨૩ ના ઉલ્લંઘનમાં છે તેમજ તે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૩ અને ભારતના બંધારણના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન છે. અન્યથા પણ નગરપાલિકાને

તેમના દ્વારા કરવામાં આવેલા કામ માટે તેમનો પગાર નકારવાનો કોઈ અધિકાર નથી, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે પગાર જે કામદારોની આજીવિકા છે અને તેનો ઇનકાર એ જીવનના અધિકારનો ઇનકાર છે જેમાં કર્મચારીઓની ગરિમાનો સમાવેશ થાય છે. અરજદાર વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે ખાલી પડેલી મંજૂર જગ્યાઓમાં જે તમામ કર્મચારીઓને કાયમી કરવામાં આવ્યા નથી તેવા યુનિયન તેમના વિભાગવાર નામો, તેમના જોડાવાની સંબંધિત તારીખ મુજબ સિનિયોરિટી સ્ટેટસ, હોદ્દો, દર મહિને કરવામાં આવતી ચૂકવણીની વિગતો અને પી.એફ. કપાતની તારીખની વિગતો રજૂ કરી રહ્યું છે. અને અરજદાર યુનિયનને ઉપલબ્ધ માહિતી મુજબ આ કર્મચારીઓની યાદી આ સાથે એનેક્સર ૨ તરીકે જોડવામાં આવી છે. આ કર્મચારીઓને બોમ્બે શોપ્સ એન્ડ એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ એક્ટ હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવતી પ્રિવિલેજ લીવ, સિક લીવ, કેઝ્યુઅલ લીવ તેમજ રાષ્ટ્રીય રજાઓ પણ આપવામાં આવતી નથી.

૬. અરજદાર યુનિયન વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે પ્રતિવાદીઓ ઉપર જણાવ્યા મુજબ અન્યાય તો કરી જ રહ્યા છે પરંતુ મિનિમમ વેજીસ એક્ટ, ૧૯૪૮ હેઠળ પૂરા પાડવામાં આવેલ લઘુત્તમ વેતન ચૂકવવામાં પણ નિષ્ફળ ગયા છે. આ દર્શાવે છે કે પ્રતિવાદી નં. ૧

અને ૨ આ કામદારોને લઘુત્તમ વેતન પણ ચૂકવી રહ્યા નથી અને તેઓ ગંભીર શોષણને પાત્ર છે. અરજદાર વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે આ કામદારોને લઘુત્તમ વેતન પણ ચૂકવવામાં આવતું નથી અને તેમને યુનિફોર્મ, ચોમાસા માટે રેઈનવેર અને શિયાળા માટે ગરમ કપડાં પૂરા પાડવામાં આવતા નથી અને સલામતીના સાધનો પણ પૂરા પાડવામાં આવતા નથી અને તેના કારણે તેઓ શારીરિક અને સ્વાસ્થ્યની દૃષ્ટિએ ઘણું સહન કરી રહ્યા છે. અરજદાર વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે આ તમામ કામદારો પાસે મહિનામાં ૨૬/૨૭ દિવસ કામ કરાવવામાં આવે છે. પરંતુ તેમને મહિનામાં માત્ર ૧૯ દિવસ માટે જ ચૂકવણી કરવામાં આવે છે. તેઓને મિનિમમ વેજસ એક્ટ ૧૯૪૮ તેમજ શોપ્સ એન્ડ એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ એક્ટ હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવતી સાપ્તાહિક રજા અને/અથવા ચૂકવણી સાથેની સાપ્તાહિક રજા પૂરી પાડવામાં આવતી નથી. એ નોંધવું પણ પ્રાસંગિક છે કે મહિનામાં ૨૬/૨૭ દિવસ કામ લેવા છતાં તેમને મહિનામાં માત્ર ૧૯ દિવસ માટે જ ચૂકવણી કરવામાં આવે છે. એ નોંધવું પણ પ્રાસંગિક છે કે સામાન્ય રીતે તેમને ૧૦ કલાક કામ કરવાની ફરજ પાડવામાં આવી છે અને વિવિધ પ્રસંગોએ તેમણે ચોવીસ કલાક કામ કરવું પડે છે. જોકે, મિનિમમ વેજસ એક્ટ ૧૯૪૮ હેઠળ પૂરા પાડવામાં આવેલ ઓવરટાઈમ ભથ્થું

તેમને ચૂકવવામાં આવતું નથી. અરજદાર વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે આ કામદારોને પ્રિવિલેજ લીવ, કેઝ્યુઅલ લીવ અને સિક લીવ જેવી કોઈપણ પ્રકારની રજા આપવામાં આવતી નથી અને તેમને રાષ્ટ્રીય રજાઓનો લાભ લેવાની પરવાનગી આપવામાં આવતી નથી. એટલું જ નહીં, આની સામે તેમને ઓવરટાઈમ ભથ્થાં કે પગારના રૂપમાં વળતર પણ આપવામાં આવતું નથી. અરજદાર વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે શોપ્સ એન્ડ એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ એક્ટ ૧૯૪૮ ની કલમ ૩૫ પ્રકરણ ૭, ૨૧ દિવસની પ્રિવિલેજ લીવ, ૭ દિવસ માટે કેઝ્યુઅલ લીવ, ૭ દિવસ માટે સિક લીવ અને વર્ષમાં ૪ દિવસ કે જેને રાજ્ય સરકાર સત્તાવાર ગેઝેટમાં જાહેરનામા દ્વારા રાષ્ટ્રીય અને તહેવારોની રજાઓ તરીકે સ્પષ્ટ કરી શકે છે, તેની જોગવાઈ કરે છે. આવી સ્પષ્ટ જોગવાઈઓ હોવા છતાં દૈનિક વેતન મેળવતા તમામ કામદારોને કોઈપણ પ્રકારની રજા પૂરી પાડવામાં આવતી નથી અને તેથી, પ્રતિવાદીઓને આ તમામ રજાઓ માટે તેમના જોડાવાની તારીખથી શરૂ થતા સમગ્ર સમયગાળા માટે દૈનિક દર કરતાં બમણા દરે ઓવરટાઈમ ભથ્થું ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે અને નગરપાલિકાને ભવિષ્યમાં દર વર્ષે આ રજાઓ પૂરી પાડવાનો વધુ નિર્દેશ આપવામાં આવે. પ્રતિવાદી નં. ૧ ને બાકીના દિવસો એટલે કે પ્રત્યેક મહિનાના સાતથી આઠ

દિવસ માટે દરેક કામદારના જોડાવાની તારીખથી ચૂકવણી કરવાનો વધુ નિર્દેશ આપવામાં આવે કારણ કે તમામ કામદારોએ દરેક મહિનામાં લગભગ તમામ કામકાજના દિવસો એટલે કે મહિનામાં ૨૬/૨૭ દિવસ કામ કર્યું છે; જ્યારે તેમને માત્ર ૧૯ દિવસ માટે જ ચૂકવણી કરવામાં આવી છે. તેથી, પ્રતિવાદી નં. ૧ ને આ કર્મચારીઓ દ્વારા ભોગવવામાં આવેલ નુકસાન અને ગેરકાયદેસર કપાતની વાર્ષિક ૧૨% ના દરે વ્યાજ સાથે ભરપાઈ કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે. યુનિયન પાસે ઉપલબ્ધ માહિતી મુજબ જે કર્મચારીઓ ૨૬ દિવસ કામ કરવા છતાં વેતન ચૂકવવામાં આવતું નથી તેમની યાદી એનેક્સર ૨ તરીકે જોડેલ છે.

૭. અરજદાર યુનિયન વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે આ તમામ કર્મચારીઓ જેમને

૭. કાયમી કરવામાં આવ્યા નથી, તેમની સરકારી પ્રોવિડન્ટ ફંડ હેઠળ પ્રોવિડન્ટ ફંડની કપાત કરવામાં આવતી નથી કે એમ્પ્લોઈઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ્સ એક્ટ, ૧૯૫૨ હેઠળ પણ ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૧ સુધી પી.એફ. ની કપાત કરવામાં આવી નથી. અરજદાર યુનિયન રજૂઆત કરે છે કે એમ્પ્લોઈઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ્સ એક્ટ, ૧૯૫૨ ની કલમ ૧૬ હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલ જોગવાઈ મુજબ, દરેક સંસ્થાએ દરેક કર્મચારીના જોડાવાની તારીખથી તેના પ્રોવિડન્ટ

ફંડના ફાળાની કપાત કરવાની રહે છે, સિવાય કે જ્યારે તેઓ રાજ્ય સરકારના કર્મચારીઓ દ્વારા આવરી લેવામાં આવ્યા હોય જેઓ કોઈપણ યોજના અનુસાર કન્ટ્રીબ્યુટરી પ્રોવિડન્ટ ફંડ અથવા ઓલ્ડ એજ પેન્શનનો લાભ મેળવવા હકદાર હોય. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, રાજ્ય સરકારમાં કામ કરતા તમામ કર્મચારીઓ સરકારી યોજના(ઓ) નો લાભ મેળવવા હકદાર છે. વૈકલ્પિક રીતે, તેઓ એમ્પ્લોઈઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ્સ એક્ટ ૧૯૫૨ ની જોગવાઈઓ હેઠળ લાભ મેળવવા હકદાર છે; જ્યારે પ્રતિવાદી નગરપાલિકાએ ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૧ સુધી કોઈપણ યોજના(ઓ) નો લાભ આપ્યો નથી. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, કર્મચારીઓને ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૧ સુધી સરકારી અથવા એમ્પ્લોઈઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ્સ એક્ટ ૧૯૫૨ એમ કોઈપણ યોજના(ઓ) નો લાભ આપવામાં આવ્યો નથી. તેથી, નગરપાલિકાને નિર્દેશ આપવામાં આવે કે તમામ કર્મચારીઓને તેમના જોડાવાની તારીખથી કોઈપણ પી.એફ. યોજનાનો લાભ આપવામાં આવે અને જ્યારે તેમને કાયમી કરવામાં આવે, જો પી.એફ. ની કપાત ઈ.પી.એફ. એક્ટ હેઠળ કરવામાં આવે. તો તેને સરકારી પી.એફ. માં ટ્રાન્સફર કરવામાં આવે. અરજદાર એવા કર્મચારીઓની યાદી અત્રે રજૂ કરે છે જેમની પી.એફ. કપાત ૦૧/૦૨/૨૦૧૧ થી ઈ.પી.એફ. એક્ટની

જોગવાઈઓ હેઠળ કરવામાં આવે છે. જોકે, આ કર્મચારીઓ તેમના જોડાવાની તારીખ(ઓ) પરથી સ્પષ્ટ થાય છે તેમ ઘણા સમય પહેલા જોડાયા હતા. તેથી, પ્રતિવાદી નં. ૧ નગરપાલિકાને ઈ.પી.એફ. એક્ટ હેઠળ આ કર્મચારીઓના બંને ફાળા જમા કરાવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે અથવા તેને તમામ કર્મચારીઓની જી.પી.એફ. ની રકમ સરકારી પ્રોવિડન્ટ ફંડ સાથે જમા કરાવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે. આ કર્મચારીઓની યાદી જેમની પી.એફ. કપાત ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૧ થી કરવામાં આવી છે તે એનેક્સર ૨ તરીકે જોડેલ છે. અરજદાર યુનિયન વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે એવા કર્મચારીઓ છે જેઓ એક દાયકાથી વધુ સમયથી કામ કરી રહ્યા છે જેમને આજદિન સુધી કોઈ પી.એફ. યોજનાનો લાભ આપવામાં આવ્યો નથી.

૮. અરજદાર યુનિયન વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે ઉપરોક્ત ગંભીર અન્યાયને કારણે તમામ દૈનિક વેતન મેળવતા કામદારો જેમને કાયમી કરવામાં આવ્યા ન હતા તેઓ ૨૪/૦૯/૨૦૧૪ થી હડતાલ પર ઉતરી ગયા હતા. પ્રતિવાદી નં. ૧ ના અધિકારીઓ દ્વારા આપવામાં આવેલી ખાતરીને કારણે કામદારોએ તેમની હડતાલ પાછી ખેંચી લીધી હતી. જોકે, પ્રતિવાદી નં. ૧ ને ખાતરી આપવાની આદત છે પરંતુ તેને ખાલી જગ્યાઓ ભરવાની તેમજ

મંજૂર થયેલી ખાલી જગ્યાઓ સામે કર્મચારીઓને નિયમિત અને કાયમી કરવાની સત્તા હોવા છતાં કોઈને કોઈ બહાને તેમાં નિહિત સત્તાનો અમલ કરવાની આદત નથી, અને તેથી વર્તમાન અરજી દાખલ કરવામાં આવી છે.

૯. તમામ દૈનિક વેતન મેળવતા કામદારો જેમને કાયમી કરવામાં આવ્યા નથી તેઓ દાયકાઓથી વધુ સમયથી કામ કરી રહ્યા છે. અને તેથી પણ, પ્રતિવાદીઓએ તેમને નિયમિત અને કાયમી કરવા જરૂરી છે. અન્યથા પણ, ગુજરાત સરકાર દ્વારા પસાર કરાયેલા ઠરાવ મુજબ આ કામદારો નિયમિત પગાર ધોરણ, પગાર, મોંઘવારી ભથ્થું અને અન્ય ભથ્થાં મેળવવા હકદાર છે જેની અસર એ છે કે ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરનાર કામદારો સંબંધિત કામદારોએ પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કર્યાની તારીખથી તેમના નિયમિત પગાર ધોરણ, ડી.એ. અને અન્ય ભથ્થાંનું લઘુત્તમ મેળવવા હકદાર છે. આને ધ્યાનમાં રાખીને, અરજદાર યુનિયન પ્રાર્થના કરે છે કે પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ ને એનેક્ષર ૨ પર સૂચિબદ્ધ તમામ દૈનિક વેતન મેળવતા કામદારોને નિયમિત અને કાયમી કરવાનો અને તેમને નિયમિત પગાર ધોરણ, મૂળ પગાર, ડી.એ. અને અન્ય તમામ ભથ્થાં ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે. અન્યથા પણ એનેક્ષર-૨ પર સૂચિબદ્ધ તમામ કામદારો નિયમિત ભરતી પ્રક્રિયા

પૂર્ણ કર્યા પછી કાયમી કામદારોની સમાન જવાબદારીઓ સાથે સમાન કામ કરી રહ્યા છે. જોકે ઉમાદેવીના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા પ્રસ્થાપિત કાયદાની સંપૂર્ણપણે વિરુદ્ધ સમાન કામ માટે સમાન વેતનનો તેમને ઇનકાર કરવામાં આવે છે. આ ઉપરાંત આ તમામ કામદારોએ પણ દસ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી છે અને તેથી તેઓ પણ ઉમાદેવીના ચુકાદાના ફકરા ૫૩ ના નિર્દેશ મુજબ લાભ મેળવવા હકદાર છે.

૧૦. અરજદાર યુનિયન વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે તેણે ગુજરાત રાજ્યના લેબર કમિશનર, ડેપ્યુટી લેબર કમિશનર, સુરત, વાપી, આસિસ્ટન્ટ લેબર કમિશનર, વલસાડ અને સરકારી લેબર ઓફિસર, વલસાડને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫-ટી અને ચુ, વેતન ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૩૬ ની જોગવાઈઓ, ગ્રેયુઈટી અધિનિયમ અને કર્મચારી ભવિષ્ય નિધિ અધિનિયમ, ૧૯૫૨ ના ઉદ્વંધન બદલ પ્રતિવાદી નંબર ૧ નગરપાલિકા સામે યોગ્ય પગલાં લેવા માટે તારીખ ૧ જાન્યુઆરી, ૨૦૧૫ નો પત્ર લખ્યો છે. અરજદાર વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે અરજદાર યુનિયન દ્વારા કરવામાં આવેલી ફરિયાદ પર આમાંના કોઈ પણ શ્રમ સત્તાધિકારી દ્વારા કોઈ કાર્યવાહી કરવામાં આવી નથી. અરજદાર યુનિયન વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે તેણે વલસાડ

નગરપાલિકા, વલસાડના ચીફ ઓફિસર, એટલે કે પ્રતિવાદી નંબર ૧ ને તારીખ ૦૮/૦૧/૨૦૧૫ નો એક પત્ર પણ લખ્યો છે અને તેના દ્વારા મંજૂર થયેલી ખાલી જગ્યાઓ ભરવામાં થતા બિનજરૂરી વિલંબ અને તે દ્વારા નગરપાલિકાના કર્મચારીઓનું શોષણ કરવા સામે વિરોધ નોંધાવ્યો છે. અરજદાર યુનિયને દરેક કર્મચારીના વેતનમાં દર મહિને સાતથી આઠ દિવસના વેતનની કપાત સામે પણ વાંધો ઉઠાવ્યો હતો. અરજદાર યુનિયને કર્મચારી ભવિષ્ય નિધિ અધિનિયમ, ૧૯૫૨ અને સમાન કામ માટે સમાન વેતનના અમલીકરણનો મુદ્દો પણ ઉઠાવ્યો હતો. અરજદાર યુનિયને ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીઝ, ગાંધીનગરને તારીખ ૦૮/૦૧/૨૦૧૫ નો પત્ર પણ મોકલ્યો છે, જે તમામ મુદ્દાઓને સ્પષ્ટ કરે છે.

૧૧. અરજદાર યુનિયન રજૂઆત કરે છે કે ચીફ ઓફિસર, વલસાડ નગરપાલિકાએ તેમના તારીખ ૦૬/૦૧/૨૦૧૫ ના પત્ર દ્વારા અરજદાર યુનિયનને જાણ કરી છે કે જ્યાં સુધી મંજૂર થયેલી ખાલી જગ્યાઓ ભરવાનો સવાલ છે, ત્યાં સુધી તેમણે કલેક્ટર, વલસાડની ભલામણ સાથે તારીખ ૨૩/૦૮/૨૦૧૪ નો પત્ર નગરપાલિકાના ડાયરેક્ટરને તેમના તારીખ ૨૬/૦૮/૨૦૧૪ ના પત્ર દ્વારા સુપરત કર્યો છે અને મંજૂરી મેળવ્યા પછી તે ખાલી

જગ્યાઓ ભરશે. અરજદાર યુનિયન રજૂઆત કરે છે કે અત્રે ઉપર જણાવ્યા મુજબ, હકીકતમાં, પહેલેથી જ મંજૂર થયેલી ખાલી જગ્યાઓ ભરવા માટે, નગરપાલિકાના ડાયરેક્ટરની કોઈ મંજૂરી અથવા પરવાનગી જરૂરી નથી, અને આ રજૂઆતને તુકસાન પહોંચાડ્યા વિના, અરજદાર યુનિયન કહે છે કે પ્રતિવાદી નંબર ૧ નગરપાલિકાની દરખાસ્ત છેલ્લા ચાર મહિનાથી વધુ સમયથી પ્રતિવાદી નંબર ૨ એટલે કે નગરપાલિકાના ડાયરેક્ટર પાસે પડતર છે અને આ સંજોગોમાં આ નામદાર કોર્ટને પ્રાર્થના કરવામાં આવે છે કે પ્રતિવાદી નંબર ૨ થી જ ને પહેલેથી જ મંજૂર થયેલી અને તે પણ એક દાયકા કે તેથી વધુ સમય પહેલાં મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ ભરવા માટે જરૂરી નિર્દેશ જારી કરવામાં આવે. અરજદાર યુનિયને ચીફ ઓફિસર, વલસાડ નગરપાલિકા, પ્રતિવાદી નંબર ૧ ને તારીખ ૨૯/૧૨/૨૦૧૪ નો પત્ર સુપરત કર્યો છે જેમાં ખાસ જણાવવામાં આવ્યું છે કે નગરપાલિકા પાસે જાતે જગ્યાઓ ભરવાની સત્તા છે અને કોઈ પરવાનગી કે મંજૂરી જરૂરી નથી અને આ બહાના હેઠળ લગભગ ૨૦૦ કામદારોને એક દાયકા કે તેથી વધુ સમયથી કાયમી કરવામાં આવ્યા નથી. અરજદાર રજૂઆત કરે છે કે તારીખ ૨૭/૦૧/૨૦૧૪ ના ઠરાવ દ્વારા પ્રતિવાદી નંબર ૧ નગરપાલિકાએ અસ્તિત્વમાં રહેલા કર્મચારીઓને હાલની મંજૂર

થયેલી જગ્યા પર કાયમી કરવાનો ઠરાવ પહેલેથી જ પસાર કરી દીધો છે અને તેથી નગરપાલિકા દ્વારા લાભો નકારવા એ સંપૂર્ણપણે અન્યાયી, ગેરવાજબી, મનસ્વી અને ગુજરાત નગરપાલિકા અધિનિયમની જોગવાઈઓની વિરુદ્ધ છે."

૫. રિટ અરજીમાં ઉઠાવવામાં આવેલા આધારો નીચે મુજબ છે:

"એ. અરજદાર યુનિયન રજૂઆત કરે છે કે પ્રતિવાદી નંબર ૨ એ તારીખ ૧૮/૦૮/૨૦૧૦ ના આદેશ દ્વારા પ્રાંતિજ નગરપાલિકા માટે લઘુત્તમ મંજૂર સંખ્યા પહેલેથી જ મંજૂર કરી દીધી હતી જેમાં કુલ ૩૫ મંજૂર જગ્યાઓ છે જે ૧૮/૦૮/૨૦૧૦ થી એટલે કે ૪ વર્ષથી વધુ સમયથી ખાલી પડી છે. અરજદાર યુનિયન અને સંબંધિત કામદારોએ ઘણી રજૂઆતો કરી હતી પરંતુ તેનું કોઈ પરિણામ આવ્યું નથી. પ્રતિવાદી નંબર ૧ ના ભાગરૂપે ઇનકારની આ ક્રિયા સ્પષ્ટપણે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬, ૧૯ અને ૨૧ અને ભારતના બંધારણના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન છે અને ગુજરાત નગરપાલિકા અધિનિયમની ફરજિયાત જોગવાઈની વિરુદ્ધ છે. આ અરજદાર વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે મોટાભાગના સંબંધિત કામદારો કે જેમને કાયમી કરવા જરૂરી હતા તેમના ઇન્ટરવ્યુ પ્રતિવાદી દ્વારા ૨૮/૦૧/૨૦૧૪ ના રોજ

લેવામાં આવ્યા હતા. ઇન્ટરવ્યુ લેવા છતાં પણ આ કામદારોને કાયમી કરવામાં આવ્યા નથી અને તેમનું શોષણ અવિરત ચાલુ છે.

બી. અરજદાર વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે કામદારોએ ૯ વર્ષથી લઈને ૩૦ વર્ષ સુધીની સેવાનો લઘુત્તમ સમયગાળો પૂર્ણ કર્યો હોવા છતાં. તેમને કાયમી કરવામાં આવ્યા નથી અને ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી તેમને નિયમિત પગાર ધોરણ ચૂકવવામાં આવ્યું નથી જે સરકારી નિયમોની વિરુદ્ધ છે અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ ની અનુસૂચિ-૫ માં પ્રતિબંધિત અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન પણ છે. પ્રતિવાદીઓની આ ક્રિયા ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬ અને ૨૧ અને ભારતના બંધારણના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન છે અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ માં પ્રદાન કર્યા મુજબ શિક્ષાપાત્ર ગુનો પણ છે. અન્યથા પણ જેઓએ નગરપાલિકામાં દસ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હોય તેમના નિયમિતકરણનો ઇનકાર એ ઉમાદેવીના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા જારી કરાયેલા ચુકાદા અને ગુણોત્તર અને દિશા અને ખાસ કરીને ચુકાદાના ફકરા ૫૩ ની સંપૂર્ણપણે વિરુદ્ધ છે. આમ પ્રતિવાદી નંબર ૧ અને ૨ ની કાર્યવાહી તમામ બાબતોમાં કાયદાની સંપૂર્ણ વિરુદ્ધ છે.

સી. અરજદાર વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે લગભગ તમામ કામદારો અનુસૂચિત જાતિના છે અને નીતિ અનુસાર અને આપણા બંધારણમાં પૂરી પાડવામાં આવેલી જોગવાઈઓ મુજબ તેમને કાયદાનું તમામ રક્ષણ અને ભારતના બંધારણ હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલી તમામ બાંધકામો પૂરી પાડવામાં આવવી જોઈએ અને ખાસ કરીને, તેમને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬, ૨૧ અને ભારતના બંધારણના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોનું રક્ષણ પૂરું પાડવું જોઈએ.

ડી. અરજદાર વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે અત્રે ઉપર જણાવ્યા મુજબ, લઘુત્તમ વેતન અધિનિયમ, ૧૯૪૮ હેઠળ પૂરું પાડવામાં આવેલ લઘુત્તમ વેતન પ્રતિ દિવસ રૂ.૨૨૨ રૂપિયા છે જ્યારે કેટલાક કામદારોને લઘુત્તમ વેતન અધિનિયમ, ૧૯૪૮ હેઠળ પૂરા પાડવામાં આવેલ લઘુત્તમ વેતનના ૫૦% પણ ચૂકવવામાં આવતા નથી. તમામ સંબંધિત કામદારોને લઘુત્તમ વેતન અધિનિયમ, ૧૯૪૮ હેઠળ નિર્ધારિત વેતન કરતાં ઓછું ચૂકવવામાં આવે છે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું છે કે લઘુત્તમ વેતન કરતાં ઓછું ચૂકવવું એ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૩ નું ઉલ્લંઘન છે અને કામદારોને 'ફોર્સેડ લેબર' અથવા 'બોન્ડેડ લેબર' તરીકે

ઓળખવામાં આવશે. આ બાબતને ધ્યાનમાં લેતાં પણ આ માનનીય અદાલતનો હસ્તક્ષેપ બિલકુલ જરૂરી છે.

ઈ. અરજદાર યુનિયન વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે આ કામદારોને યુનિફોર્મ અને સુરક્ષા સાધનો કે રેઈનવેર અથવા શિયાળુ યુનિફોર્મ પૂરા પાડવામાં આવતા નથી અને તેના કારણે તેઓ શારીરિક રીતે ઘણું સહન કરી રહ્યા છે અને વારંવાર બીમાર પડે છે. તેથી પણ આ તમામ કામદારોને ભારે વળતરના રૂપમાં વળતર આપવું જરૂરી છે. અરજદાર યુનિયન વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે, અત્રે ઉપર રજૂ કર્યા મુજબ, દુકાનો અને સ્થાપના અધિનિયમ, ૧૯૪૮ હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલ જોગવાઈ મુજબ, દરેક કામદાર ૨૧ દિવસની પ્રિવિલેજ લીવ, ૭ કેઝ્યુઅલ લીવ, ૭ સિક લીવ અને ૪ રાષ્ટ્રીય અને તહેવારોની રજાઓ મેળવવા માટે હકદાર છે. આ કામદારોને તમામ ત્રીસ દિવસ કામ કરવાની ફરજ પાડવામાં આવે છે અને માત્ર ૨૯ દિવસ માટે ચૂકવણી કરવામાં આવે છે અને તેમને સાપ્તાહિક રજા આપવામાં આવતી નથી કે દુકાનો અને સ્થાપના અધિનિયમ હેઠળ કોઈ રજા આપવામાં આવતી નથી. કામદારોને લગભગ તમામ દિવસોમાં દિવસના ૧૦ કલાક કામ કરવાની ફરજ પણ પાડવામાં આવે છે અને કેટલીકવાર ચોવીસ કલાક કામ કરવાનું પણ કહેવામાં આવે છે. આમ છતાં, આ કામદારોને ક્યારેય

વધારાના કામ માટે અથવા સાપ્તાહિક રજાના દિવસોમાં કામ કરવા માટે ઓવરટાઈમ ચૂકવવામાં આવતો નથી અને તમામ પ્રકારની રજાઓ માટે વળતર પણ ચૂકવવામાં આવતું નથી. તેથી પ્રતિવાદીઓની આ કાર્યવાહી પણ દુકાનો અને સ્થાપના અધિનિયમ, લઘુત્તમ વેતન અધિનિયમ, ૧૯૪૮ ની જોગવાઈઓ અને ખાસ કરીને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬ અને ૨૧ અને ભારતના બંધારણના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોની વિરુદ્ધ છે.

એફ. અરજદાર યુનિયન રજૂઆત કરે છે કે અત્રે ઉપર રજૂ કર્યા મુજબ કામદારોના વેતનમાંથી યોગ્ય પ્રોવિડન્ટ ફંડ કપાત થતી નથી તેમજ એમ્પ્લોયરનો હિસ્સો પ્રોવિડન્ટ ફંડ સત્તાવાળાઓ પાસે જમા કરવામાં આવ્યો નથી. આ બાબતને ધ્યાનમાં લેતાં, પ્રતિવાદી નંબર ૧ નગરપાલિકાએ કર્મચારી ભવિષ્ય નિધિ અધિનિયમ ૧૯૫૨ ની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કર્યું છે અને તેથી, પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનરને પૂર્વલક્ષી અસરથી કર્મચારી ભવિષ્ય નિધિ અધિનિયમ, ૧૯૫૨ ની જોગવાઈઓ લાગુ કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે.

જી. અરજદાર રજૂઆત કરે છે કે તમામ કામદારોએ ૨૬ દિવસ માટે કામ કર્યું છે અને સાપ્તાહિક રજાના દિવસોમાં પણ કામ કર્યું

છે, તેમ છતાં કામદારોને ૨૬/૩૦ દિવસના બદલે માત્ર ૧૯ દિવસ માટે જ વેતન/પગાર ચૂકવવામાં આવે છે, જે લઘુત્તમ વેતન અધિનિયમ, વેતન ચૂકવણી અધિનિયમની ફરજિયાત જોગવાઈઓની સંપૂર્ણપણે વિરુદ્ધ છે અને આવો ઇનકાર તેમની આજીવિકાનો ઇનકાર છે અને તેથી પણ તે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪, ૨૧ અને ૨૩ ની સંપૂર્ણપણે વિરુદ્ધ છે.

૬. રિટ અરજદારે તેમની લેખિત રજૂઆતો ફાઈલ કરી છે. લેખિત રજૂઆતો નીચે મુજબ છે:

"૧. ઉપરોક્ત શીર્ષકવાળી અરજી યુનિયન દ્વારા વિવિધ રાહત માટે દાખલ કરવામાં આવી છે અને અરજીમાં મુખ્યત્વે એવી પ્રાર્થના કરવામાં આવી છે કે વર્ગ-૩ અને વર્ગ-૪ ની શ્રેણીના હંગામી/રોજુંદા વેતન મેળવતા કામદારો, જેમની કાયદાની યોગ્ય પ્રક્રિયા બાદ ભરતી કરવામાં આવી હતી, તેમને કાયમી ગણવામાં આવે અને તેમની સેવાઓ પ્રતિવાદી નંબર ૧ દ્વારા નિયમિત કરવામાં આવે, જે ગુજરાત રાજ્યની ઐતિહાસિક રીતે સૌથી જૂની નગરપાલિકા છે અને તેઓ દાયકાઓથી કાયમી મહેકમ ધરાવે છે. [જુઓ પ્રાર્થના પાના નંબર ૧૩ અને ફકરા નંબર ૧૩ (૧) અને ૧૩(૨) અરજીમાં]. ઐતિહાસિક રીતે પ્રતિવાદી નંબર ૧ દ્વારા

કામે રાખવામાં આવેલા રોજુંદા વેતન મેળવતા / હંગામી કામદારોની ભરતી અને નિમણૂકો મંજૂર કરેલા મહેકમ સામે અને ભરતી નિયમો અનુસાર કરવામાં આવી હતી. મંજૂર થયેલા મહેકમની વિગતો પ્રતિવાદી નંબર ૧ નગરપાલિકા દ્વારા પાના નંબર ૨૩૬ પર એનેક્ષર-આર૩ તરીકે રજૂ કરવામાં આવી છે. પ્રતિવાદી નંબર ૧ નગરપાલિકા દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી વિગતો મુજબ ૧૯૯૦ માં નગરપાલિકાનું કુલ મંજૂર મહેકમ ૪૭૪ હતું, જેમાંથી સરકારના નિર્દેશ મુજબ ૨૦% જગ્યાઓ ઘટાડવામાં આવી હતી અને તેથી તે ૩૯૦ સુધી પહોંચી ગઈ છે. ૧૫/૧૨/૨૦૧૬ સુધીમાં મંજૂર થયેલી ૩૯૦ જગ્યાઓમાંથી, મંજૂર મહેકમમાં ૨૦૦ જગ્યાઓ ખાલી છે. (જુઓ પાના નંબર ૨૩૬ થી ૨૩૮) ૧૫/૧૨/૨૦૧૬ પહેલાં રોજુંદા વેતન મેળવતા કામદારો તરીકેની તમામ નિમણૂકો નગરપાલિકાના ડાયરેક્ટર દ્વારા તેમના પત્ર નંબર આરએલએચ-વલસાડ-૧૭૦૩ તારીખ ૦૮/૧૧/૧૯૮૫ દ્વારા યોગ્ય રીતે મંજૂર કરાયેલા ભરતી નિયમો મુજબ કામદારોની લાયકાત અને વય મર્યાદાને ધ્યાનમાં રાખીને કામદારોની કાયમી જરૂરિયાત/મહેકમ સામે કરવામાં આવી છે. ભરતી નિયમોની નકલ પાના નંબર પર એનેક્ષર તરીકે રજૂ કરવામાં આવી છે. તેની નકલ એનેક્ષર. ૧ તરીકે જોડેલ છે આમ જે દિવસે

અરજીના સંબંધિત કામદારોની નગરપાલિકામાં નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અથવા તેઓ જોડાયા હતા તે દિવસે તેઓ નગરપાલિકાની સંબંધિત શ્રેણીમાં મંજૂર મહેકમમાં કાયમી કામદારો તરીકે નિમણૂક મેળવવા લાયક હતા. વર્ષોથી પ્રતિવાદી નંબર ૧ નગરપાલિકા દ્વારા રોજુંદા વેતન મેળવતા કામદારો/હંગામી કામદારો તરીકે નિમણૂક પામેલા કામદારોને કાયમી કરવામાં આવ્યા હતા જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ નિવૃત્ત થાય અને જગ્યા ખાલી પડે. જોકે, જ્યારે પણ પ્રતિવાદી નંબર ૧ એ કાયમી કરવાનો ઇનકાર કર્યો છે ત્યારે કામદારોએ ઔદ્યોગિક વિવાદ ઉભો કર્યો હતો અને વિદ્વાન ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તે ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યો હતો અને એવોર્ડ દ્વારા કાયમી કરવાનો નિર્ણય આપવામાં આવ્યો હતો અને પ્રતિવાદી નંબર ૧ દ્વારા તેનો અમલ કરવામાં આવ્યો હતો.

તે બાબતમાં કોઈ વિવાદ નથી કે અરજીના સંબંધિત કામદારો દાયકાઓથી કામ કરી રહ્યા છે અને તેમને કોઈપણ કારણો વિના કાયમી કરવાના અધિકારોથી ઇરાદાપૂર્વક વંચિત રાખવામાં આવ્યા છે. એ પણ નિર્વિવાદ હકીકત છે કે વર્ષોથી મંજૂર મહેકમ ભરવામાં આવતું નથી અને કાયમી કરવાના અધિકારો છીનવી લેવાના હેતુથી, કામદારોને રોજુંદા વેતન મેળવતા કામદારો/હંગામી તરીકે ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હતા જે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની

અનુસૂચિ-૫ ની બાબત નંબર ૧૦ મુજબ સ્પષ્ટપણે પ્રતિબંધિત અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા છે.

અરજી દાખલ કર્યા પછી અને આ કોર્ટના હસ્તક્ષેપ પછી પ્રતિવાદી નંબર ૧ એ ઉપરોક્ત સંદર્ભિત નિયમો મુજબ ૧૦૫ જગ્યાઓ પર ભરતીની પરવાનગી આપવા માટે નગરપાલિકાના ડાયરેક્ટર, જે અત્રે પ્રતિવાદી નંબર ૨ છે, તેમની સમક્ષ અરજી કરી છે અને તેના બદલામાં નગરપાલિકાના ડાયરેક્ટરે તેમના તારીખ ૨૩/૦૨/૨૦૧૬ ના આદેશ નંબર ૧૨૯૨ દ્વારા વર્તમાન નિયમો મુજબ ભરતી માટે પરવાનગી આપી છે. નગરપાલિકાના ડાયરેક્ટરના આ આદેશ મુજબ, નીચેની પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં આવી છે અને નિમણૂક પત્રો જારી કરવામાં આવ્યા છે.

(એ) અરજીના પાના નંબર ૨૪૨ અને ૨૪૩ પર વર્ગ ૪ કેટેગરીમાં ૪૧ હરિજન વાલ્મીકિ સફાઈ કામદાર અને ૩૯ ઝાડુવાળા સફાઈ કામદારની જગ્યાઓ માટે જાહેરાત આપવામાં આવી હતી અને તેમની નિમણૂક અનુક્રમે ૨૭/૧૨/૨૦૧૬ અને ૧૬/૦૭/૨૦૧૬ ના મહિનામાં કરવામાં આવી હતી.

(બી) અરજીના પાના નંબર ૨૪૪ પર, વર્ગ-૩ ની ૧૩ જગ્યાઓ જેમાં ૧ રેકૉર્ડ ક્લાર્ક, ૧ રેકૉર્ડ કીપર, ૧ કેશિયર, ૬ ક્લાર્ક, ૧ સેનિટરી ઈન્સ્પેક્ટર, ૩ મુકાદમ, ૧ ફિટરનો સમાવેશ થાય છે તેની ૧૯૮૫ ના નિયમો મુજબ જાહેરાત કરવામાં આવી હતી. ૧૩ જગ્યાઓમાંથી ૬ ક્લાર્કની જગ્યાઓ, ૧ સેનિટરી ઈન્સ્પેક્ટર, ૩ મુકાદમની નિમણૂક નગરપાલિકા દ્વારા વર્ગ-૩ કેટેગરીમાં કામે રાખવામાં આવેલા રોજુંદા વેતન મેળવતા/હંગામી કામદારોમાંથી કોઈપણ વધુ પ્રક્રિયા વિના અને માત્ર તેમની વર્તમાન લાયકાત અને ૧૯૮૫ ના ભરતી નિયમોને ધ્યાનમાં લઈને વચના આધારે કરવામાં આવી હતી. ૧૩ જગ્યાઓ માટે જાહેરાત આપવામાં આવી હતી અને ૨ ક્લાર્ક અને ૧ ફિટરે ભરતીમાં ભાગ લીધો હતો અને તેઓ લાયક છે અને પ્રતિવાદી નંબર ૧ નગરપાલિકા સાથે કામ કરી રહ્યા છે, તેમ છતાં ૨ ક્લાર્ક અને ૧ ફિટર માટે કોઈ નિમણૂક પત્રો જારી કરવામાં આવ્યા નથી. ભરતી બાદ ક્લેરિકલ કેટેગરીમાં નિમણૂક પત્રો ૧૭/૦૭/૨૦૧૭ ના રોજ જારી કરવામાં આવ્યા હતા.

(સી) ૧૦૫ જગ્યાઓમાંથી ૫ પટાવાળાની જગ્યાઓ, પ્રતિવાદી નંબર ૧ નગરપાલિકા દ્વારા ૧૭/૦૭/૨૦૧૭ ના રોજ રોજુંદા વેતન મેળવતા પટાવાળા/હંગામી પટાવાળા તરીકે કામ કરતા

સૌથી વરિષ્ઠ કામદારોમાંથી સીધી નિમણૂકના આદેશો જારી કરવામાં આવ્યા હતા.

આમ, ૩૯૦ મંજૂર જગ્યાઓમાંથી, નગરપાલિકાના ડાયરેક્ટર દ્વારા ૧૦૫ જગ્યાઓ ભરવાની પરવાનગી આપવામાં આવી છે જેમાં ૮૦ સફાઈ કામદારની જગ્યાઓ, ક્લેરિકલ કેટેગરીમાં ૬ જગ્યાઓ, મુકાદમની ૩ જગ્યાઓ, સેનિટરી ઇન્સ્પેક્ટરની ૧ જગ્યા, પટાવાળાની ૫ જગ્યાઓ ભરવામાં આવી છે અને નિમણૂક પત્રો જારી કરવામાં આવ્યા છે. હજુ પણ કલાર્કની ૨ જગ્યાઓ અને ફિટરની ૧ જગ્યા માટે કોઈ કારણ વિના નિમણૂક પત્ર જારી કરવામાં આવ્યો નથી અને તેથી અરજદાર પ્રાર્થના કરે છે કે નામદાર કોર્ટ પ્રતિવાદી નંબર ૧ નગરપાલિકાને પસંદગી પામેલા ઉમેદવારોને નિમણૂક પત્રો જારી કરવાનો નિર્દેશ આપે. પસંદગી પામેલા કામદારોના નામ ૦૨/૦૮/૨૦૧૭ ના રોજ દાખલ કરવામાં આવેલા વધુ સોગંદનામામાં પાના નંબર ૫૦૭ પર દર્શાવવામાં આવ્યા છે.

(ડી) જ્યાં સુધી વર્ગ-૪ કેટેગરીમાં પાના નંબર ૨૪૦ પર ઉલ્લેખિત ૧૦૫ જગ્યાઓમાંથી ક્લીનરની ૭ જગ્યાઓનો સવાલ છે, જોકે નગરપાલિકાના ડાયરેક્ટર દ્વારા આઉટસોર્સિંગના ધોરણે તે માટે

પરવાનગી આપવામાં આવી છે અને નગરપાલિકાના ડાયરેક્ટર વતી દાખલ કરવામાં આવેલા સોગંદનામામાં ફકરા નંબર ૫ માં એવો બચાવ કરવામાં આવ્યો છે કે તારીખ ૦૧/૦૪/૨૦૧૦ ના સરકારી ઠરાવ મુજબ આ જગ્યાઓ નીતિ મુજબ ભરવાની રહેશે જે સમગ્ર રાજ્યમાં લાગુ કરવામાં આવી રહી છે અને તે જ તમામ નગરપાલિકાઓને લાગુ પડે છે. આ સંદર્ભે ઉપરોક્ત ઠરાવ વર્તમાન મંજૂર મહેકમને લાગુ પડી શકે નહીં જે સરકારી ઠરાવ અમલમાં આવ્યો તે પહેલાથી જ અસ્તિત્વમાં છે. સરકારી ઠરાવનો અમલ પૂર્વલક્ષી અસરથી થઈ શકે નહીં અને તેથી અરજદાર પ્રાર્થના કરે છે કે નામદાર કોર્ટ સ્પષ્ટતા કરે કે તારીખ ૦૧/૦૪/૨૦૧૦ નો આ ઠરાવ ૧૯૮૩ થી અસ્તિત્વમાં રહેલા મંજૂર મહેકમને લાગુ પડશે નહીં અને કલીનરની ૭ જગ્યાઓ જે ઠરાવ પહેલા અસ્તિત્વમાં છે તે નિયમિત ભરતી પ્રક્રિયા દ્વારા ભરવામાં આવશે.

(ઈ) સોગંદનામામાં નગરપાલિકાના ડાયરેક્ટર વતી ફકરા નંબર ૩ અને ૪ માં એવું જણાવવામાં આવ્યું છે કે પ્રતિવાદી નંબર ૧ માં વિવિધ જગ્યાઓની ભરતી માટે નવા ભરતી અને બઢતીના નિયમો ૨૯/૦૯/૨૦૧૭ ના રોજ મંજૂર કરવામાં આવ્યા છે અને તેથી પ્રતિવાદી નંબર ૧ નગરપાલિકા અન્ય લાગુ કાયદા ઉપરાંત ઉપરોક્ત વિકાસ મુજબ ખાલી જગ્યાઓની ભરતીની વધુ પ્રક્રિયા

હાથ ધરી શકે છે. એવું પણ જણાવવામાં આવ્યું છે કે પ્રતિવાદી નંબર ૧ નગરપાલિકાએ તેના તારીખ ૦૬/૧૦/૨૦૧૭ ના પત્ર દ્વારા ૬૯ જગ્યાઓ ભરવા માટે નવી દરખાસ્ત કરી છે અને ઉક્ત દરખાસ્તનો વહેલી તકે જવાબ આપવામાં આવશે. (જુઓ ડેપ્યુટી ડાયરેક્ટરના તારીખ ૦૯/૧૦/૨૦૧૭ ના સોગંદનામાના ફક્ત ૪ અને ૫. આ સંદર્ભે અરજદાર યુનિયન નીચે મુજબ રજૂઆત કરવા માંગે છે:

(એ) ૬૯ તરીકે દર્શાવેલ કુલ જગ્યાઓ સાચી નથી અને હકીકતમાં કુલ ખાલી જગ્યાઓ લગભગ ૧૦૫ છે. પ્રતિવાદી નંબર ૧ નગરપાલિકાએ પાના નંબર ૨૩૬ પર ૧૫/૧૨/૨૦૦૬ સુધીમાં ૨૦૦ જગ્યાઓને ખાલી જગ્યાઓ તરીકે દર્શાવી છે, જેમાંથી ૧૦૫ જગ્યાઓ માટે નગરપાલિકાના ડાયરેક્ટરના અગાઉના તારીખ ૨૩/૦૨/૨૦૧૬ ના આદેશ દ્વારા પરવાનગી આપવામાં આવી છે. અરજીનું પાનું ૨૩૯.

(બી) જે કામદારો આ જગ્યા પર દાયકાઓથી રોજુંદા વેતન મેળવતા કામદારો / હંગામી કામદારો તરીકે કામ કરી રહ્યા છે અને ૧૯૮૫ ના નિયમો મુજબ ૧. શૈક્ષણિક લાયકાત, ૨. તેમની પ્રારંભિક નિમણૂક સમયે ઉંમર જેવા પાત્રતા માપદંડો પૂર્ણ કરે છે

અને ૧૯૯૦ ના મંજૂર મહેકમ પર નિમણૂક પામ્યા છે તેઓ નિમણૂક મેળવવા પાત્ર છે અને/અથવા તેમની સેવાઓ ૧૯૮૫ ના નિયમો મુજબ નિયમિત કરવી અને/અથવા કાયમી કરવી જરૂરી છે.

આ સંદર્ભે અરજદાર ભગવતી પ્રસાદ વિરુદ્ધ દિલ્લી મિનરલ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશનના કેસમાં ૧૯૯૦ ૧ એસ.સી.સી. પાના નંબર ૩૬૧. ફરરા નંબર ૬ માં નોંધાયેલા સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાનો સંદર્ભ લેવા પરવાનગી માંગે છે જેમાં કામદારોની સેવાઓના નિયમન અને પુષ્ટિના કેસની વિચારણા કરતી વખતે, સુપ્રીમ કોર્ટે ઠરાવ્યું છે કે:

"વિવિધ જગ્યાઓ માટે નિર્ધારિત પ્રારંભિક લઘુત્તમ શૈક્ષણિક લાયકાત નિઃશંકપણે ધ્યાનમાં લેવા જેવું પરિબળ છે, પરંતુ તે સેવામાં પ્રારંભિક પ્રવેશ સમયે છે. એકવાર રોજુંદા વેતન મેળવતા કામદારો તરીકે નિમણૂકો કરવામાં આવી હોય અને તેમને નોંધપાત્ર સમય સુધી કામ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હોય, તો નિર્ધારિત શૈક્ષણિક લાયકાતનો અભાવ હોવાના આધારે તેમને સંબંધિત જગ્યાઓ પર પુષ્ટિ નકારવી એ કઠોર અને નિર્દયી બાબત હશે. અમારા મતે ત્રણ વર્ષનો અનુભવ, સંજોગોમાં, પુષ્ટિ માટે

પૂરતો હશે, પ્રતિવાદી દ્વારા ઊભા કરાયેલા ટૂંકા ગાળા/સમયગાળા માટે સેવાના કૃત્રિમ ભંગને અવગણીને."

ડાયરેક્ટર, પ્રિન્ટીંગ એન્ડ સ્ટેશનરી ડિપાર્ટમેન્ટ વિરુદ્ધ મોતીલાલના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના તાજેતરના ચુકાદામાં જે ૨૦૧૪ ૧૧ એસ.સી.સી. પાના નંબર ૪૭૦ માં નોંધાયેલ છે જેમાં ગ્રુપ-ડી જગ્યામાં રોજાંદા વેતન મેળવતા કામદાર તરીકે કામદારોની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને તેઓ ૧૯૮૫ ના જૂના નિયમો મુજબ પાત્ર હતા, જોકે ૨૦૦૧ ના નવા નિયમોમાં લાયકાત વધારવામાં આવી હતી અને તેથી તેઓને નિયમિતકરણ માટે ધ્યાનમાં લેવા માટે અયોગ્ય ઠરાવવામાં આવ્યા હતા. હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં લેતા સુપ્રીમ કોર્ટે ઠરાવ્યું છે કે વર્ષોથી કામ કરતા કામદારો અને તેમની પ્રારંભિક નિમણૂક સમયે તેઓ જગ્યા માટે યોગ્ય ગણવા પાત્ર હતા. અને તેથી નિયમોમાં અનુગામી ફેરફાર ગ્રુપ-ડી કર્મચારીઓના નિયમિતકરણ મેળવવાના અધિકારો છીનવી શકે નહીં.

સર્વોચ્ચ અદાલતના ઉપરોક્ત બે ચુકાદાઓને ધ્યાનમાં લઈને અને વર્તમાન અરજીની હકીકતોને ધ્યાનમાં લઈને અને એ હકીકતોને પણ ધ્યાનમાં લઈને કે ૧૦૫ જગ્યાઓ માટેની ભરતી નગરપાલિકાના ડાયરેક્ટરની મંજૂરી મુજબ ૧૯૮૫ ના નિયમો

મુજબ યોજવામાં આવે છે અને એ હકીકતને પણ ધ્યાનમાં લઈને કે કામદારોની રોજીંદા વેતન મેળવતા/હંગામી તરીકેની પ્રારંભિક ભરતી સમયે તેઓ પ્રવર્તમાન નિયમો મુજબ લાયકાત ધરાવતા હતા અને સમાનતાને ધ્યાનમાં લઈને અને સંબંધિત કામદારોએ જેટલો સમય કામ કર્યું છે તે સમયગાળાને ધ્યાનમાં લઈને, નામદાર કોર્ટ નગરપાલિકાના ડાયરેક્ટરને નિર્દેશ આપવાની કૃપા કરે કે તેઓ પ્રતિવાદી નંબર ૧ નગરપાલિકાને ૧૯૯૦ માં અથવા તે પહેલાં અસ્તિત્વમાં રહેલી ૩૯૦ જગ્યાઓમાંથી બાકીની તમામ ખાલી જગ્યાઓ ભરવા માટે મંજૂરી અથવા પરવાનગી આપવાની વિચારણા કરતી વખતે તમામ રોજીંદા વેતન મેળવતા કામદારોની પાત્રતા અને નિમણૂક માટે તેમના કેસની વિચારણા કરવા માટે ૧૯૮૫ ના નિયમો મુજબ તેમની ઉંમર અને લાયકાત ધ્યાનમાં લે.

(એફ) ઉપરોક્ત બાબતોને ગુકસાન પહોંચાડ્યા વિના અરજદાર રજૂઆત કરે છે કે આ એવો કેસ છે જેમાં નિયમિતકરણ/કાયમીકરણ આપવા માટે નીચેના ચુકાદામાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા પ્રસ્થાપિત ગુણોત્તર પર આ કોર્ટ દ્વારા વિચારણા કરવાની જરૂર છે.

૧. સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કાર્પાટક વિરુદ્ધ ઉમાદેવી. ૨૦૦૪ ૭ એસ.સી.સી. પાના નંબર ૧ ફકરો ૫૩ માં નોંધાયેલ. જેઓએ રાજ્ય અને અથવા રાજ્ય સેવાની સંસ્થામાં ૧૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી છે તેઓ કોર્ટ સમક્ષ આવા કેસો પર વિચાર કરે.

૨. નિયમિતકરણ અને કાયમીકરણના કેસો પર વિચાર કરતી વખતે, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની અનુસૂચિ ૫ ની બાબત ૧૦ ના અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા પર પ્રસ્થાપિત ગુણોત્તર પર આ કોર્ટ દ્વારા વિચારણા કરવાની જરૂર છે ખાસ કરીને જ્યારે સંબંધિત કામદારો મંજૂર મહેકમ પર કામ કરી રહ્યા હોય અને નગરપાલિકાના ડાયરેક્ટર દ્વારા મંજૂર કરાયેલ ૧૯૮૫ ના નિયમો મુજબ લાયકાત ધરાવતા હોય અને વર્ષોથી મંજૂર મહેકમ ખાલી હોવાની હકીકત હોવા છતાં પ્રતિવાદી નંબર ૧ એ જાણીજોઈને કાયમી કરવાના અધિકારનો ઇનકાર કર્યો હોય.

(એ) ઉમરાળા ગ્રામ પંચાયત ૨૦૧૫ ૧૨ એસ.સી.સી. પાના નંબર ૭૭૫ માં નોંધાયેલ. સંબંધિત ફકરા ૧૦, ૧૧, ૧૨, ૧૩, ૧૭, ૧૮ ૨૦. આ ચુકાદામાં ૫ વર્ષ પૂર્ણ થયા પછી કામદાર કાયમી થવા માટે હકદાર છે અને કાયમી મહેકમ પર કામ કરવા છતાં કાયમી કરવાનો ઇનકાર એ સ્પષ્ટપણે અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાનો કેસ

છે. જ્યારે એમ્પ્લોયર અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સાથે સંકળાયેલો હોય ત્યારે ઉમાદેવીનો ગુણોત્તર લાગુ પડશે નહીં.

(બી) તમિલનાડુ ટર્મિનેટેડ ફુલ ટાઈમ ટેમ્પરરી એલઆઈસી એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન ૨૦૧૫ ૯ એસ.સી.સી. પાના નંબર ૬૨, કાયમી જગ્યા સામે રોજુંદા વેતન મેળવતા અને હંગામી કામદારો કે જેઓ કાયમી પ્રકૃતિનું કામ કરી રહ્યા છે તેમના કેસની વિચારણા કરતી વખતે અને તેમને કેટલાક વર્ષો સુધી આ રીતે ચાલુ રાખવા એ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાનો સ્પષ્ટ કેસ હોવાનું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું. ફરરા ૪૮ અને ૪૮ જુઓ.

(સી) ઓએનજીસી વિરુદ્ધ પેટ્રોલિયમ કોલ લેબર યુનિયન ૨૦૧૫ ૬ એસ.સી.સી. પાના નંબર ૪૯૪ માં નોંધાયેલ હંગામી સુરક્ષા ગાર્ડ તરીકે વર્ષો સુધી કામ કરતા હોવા છતાં કાયમી કરવાના અધિકારનો ઇનકાર કરવામાં આવ્યો હતો તેના કેસની વિચારણા કરતી વખતે તેને પ્રતિબંધિત અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાનું કૃત્ય હોવાનું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું. આ કિસ્સામાં કોર્ટે એ હકીકતને ધ્યાનમાં લીધી છે કે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ અથવા હાઈકોર્ટ સમક્ષ પ્લીડિંગનો અભાવ એ કોર્ટને આચરણ અને કેસની સ્પષ્ટ હકીકતોના આધારે અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાના કેસ પર વિચાર કરતા અટકાવતો નથી.

(ડી) સુદર્શન રાજપૂત વિરુદ્ધ ચુપીએસઆરટીસી ૨૦૧૫ ૨ એસ.સી.સી. પાના ૩૧૭ માં નોંધાયેલ ૩ વર્ષ સુધી કામ કરતા કોન્ટ્રાક્ટ ડ્રાઈવરના કેસની વિચારણા કરતી વખતે જોકે તેનું કામ કાયમી પ્રકૃતિનું હતું અને કાયમી કરવાના અધિકારો નકારવાના હેતુથી કોન્ટ્રાક્ટ સિસ્ટમ અપનાવવામાં આવી હતી જેને અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાનું કૃત્ય હોવાનું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું.

૩. ડેપ્યુટી ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીના સોગંદનામામાં જે ત્રીજો મુદ્દો ઉઠાવવામાં આવ્યો છે તે રાજ્યના શહેરી ગૃહ નિર્માણ અને શહેરી વિકાસ વિભાગ દ્વારા પ્રતિવાદી નંબર ૧ માં અબ્રામા અને મોગરાવાડીના વધારાને કારણે જગ્યાઓના વધેલા શેડ્યૂલની મંજૂરી અથવા સ્વીકૃતિ આપવાના સંદર્ભમાં છે, અરજદાર રજૂઆત કરે છે કે વિભાગને એક મહિનાની અંદર શેડ્યૂલ વધારવાની પ્રક્રિયા પૂર્ણ કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે અથવા "નામદાર કોર્ટ ન્યાયના હિતમાં યોગ્ય માને તેવો આદેશ કરે જેથી જે કામદારો વર્ષોથી કામ કરી રહ્યા છે તેમને આ જગ્યા પર લાભ આપી શકાય.

નામદાર કોર્ટ કૃપા કરીને ઉપરોક્ત પાસાને ધ્યાનમાં લે અને યોગ્ય નિર્દેશ આપે જેથી અરજદાર અને સંબંધિત કામદારોના અધિકારો જોખમાય નહીં."

૭. શ્રી પટેલ, તેમની રજૂઆતોના સમર્થનમાં, નીચેના ચુકાદાઓ પર આધાર રાખે છે:

(૧) ભગવતી પ્રસાદ વિરુદ્ધ દિલ્હી સ્ટેટ મિનરલ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન [(૧૯૯૦) ૧ એસ.સી.સી. ૩૬૧]

(૨) અમૃતલાલ ગુપ્તા વિરુદ્ધ બુધવંતી [(૧૯૯૦) ૧ એસ.સી.સી. ૩૬૫]

(૩) ડાયરેક્ટર, પ્રિન્ટિંગ એન્ડ સ્ટેશનરી ડિપાર્ટમેન્ટ, ઉત્તર પ્રદેશ, ગવર્નમેન્ટ પ્રેસ અને અન્ય વિરુદ્ધ મોતીલાલ અને અન્ય [(૨૦૧૪) ૧૧ એસ.સી.સી. ૪૭૦]

(૪) ઉમરાળા ગ્રામ પંચાયત વિરુદ્ધ સેક્રેટરી, મ્યુનિસિપલ, એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન અને અન્ય [(૨૦૧૫) ૧૨ એસ.સી.સી. ૭૭૫]

(૫) તમિલનાડુ ટર્મિનેટેડ કુલ ટાઇમ ટેમ્પરરી એલઆઇસી એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન વિરુદ્ધ લાઇફ ઇન્શ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય [(૨૦૧૫) ૯ એસ.સી.સી. ૬૨]

(૭) ઓઈલ એન્ડ નેચરલ ગેસ કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ
પેટ્રોલિયમ કોલ લેબર યુનિયન અને અન્ય [(૨૦૧૫) ૬
એસ.સી.સી. ૪૯૪]

(૮) સુદર્શન રાજપૂત વિરુદ્ધ ઉત્તર પ્રદેશ સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ
કોર્પોરેશન [(૨૦૧૫) ૨ એસ.સી.સી. ૩૧૭]

૮. તારીખ ૦૨/૦૮/૨૦૧૭ ના રોજ, રિટ અરજદાર વતી અન્ય
બાબતોની સાથે સાથે નીચે મુજબ જણાવતું એક વધુ સોગંદનામું દાખલ કરવામાં
આવ્યું હતું:

"હું જણાવું છું કે વર્તમાન સોગંદનામું માત્ર ૧૭૮ મંજૂર જગ્યાઓના
મંજૂર મહેકમ પર કામ કરી રહેલા કર્મચારીઓની વાસ્તવિક સ્થિતિ
દર્શાવવાના હેતુથી દાખલ કરવામાં આવ્યું છે, જેના માટે
સામાવાળા નગરપાલિકાએ ડાયરેક્ટર મ્યુનિસિપાલિટીને
કર્મચારીઓની ભરતી કરવાની મંજૂરી આપવા વિનંતી કરી હતી,
ડાયરેક્ટર મ્યુનિસિપાલિટીએ શરૂઆતમાં ૧૦૫ જગ્યાઓ પર
ભરતી કરવાની મંજૂરી આપી હતી. હું જણાવું છું કે ૧૦૫
જગ્યાઓમાંથી ૮૫ જગ્યાઓ ભરાઈ ગઈ છે અને ૧૦ જગ્યાઓ હજુ
ભરવાની બાકી છે એટલે કે ૧) કલાર્કની ૨ જગ્યાઓ ૨) ૧ ફિટર
અને ૩) ૭ કલીનર. હું જણાવું છું કે ૧૩ જગ્યાઓ માટે જાહેરાત

પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવી હતી અને ભરતી પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં આવી હતી અને તે કેટેગરીમાં ૧૦ કર્મચારીઓની નિમણૂક કરવામાં આવી છે એટલે કે ૧) ૧ સેનિટરી સબ-ઇન્સ્પેક્ટર, ૨) ૬ કલાર્ક ૩) ૩ મુકાદમ. હું જણાવું છું કે સામાવાળા નગરપાલિકા દ્વારા જાહેરાત કરાયેલી ૧૩ જગ્યાઓમાંથી, ફિટરની ૧ જગ્યા અને કલાર્કની ૨ જગ્યા હજુ પાછા ખાલી છે અને વર્તમાન અરજીના સંબંધિત કર્મચારીઓ આ જગ્યા પર એક દાયકાથી વધુ સમયથી કામ કરી રહ્યા હોવા છતાં સામાવાળા નગરપાલિકાએ નિમણૂકનો કોઈ આદેશ આપ્યો નથી. હું જણાવું છું કે આ ૩ ખાલી જગ્યાઓ પર, ફિટરની જગ્યા પર શ્રી જીતેન્દ્ર બાબુભાઈ પટેલ તારીખ ૦૧/૦૭/૨૦૦૦ થી અને કલાર્કની જગ્યા પર શ્રીમતી ભાવનાબેન એન. મિસ્ત્રી અને શ્રી હિરેન સી. પટેલ સામાવાળા નગરપાલિકામાં અનુક્રમે તારીખ ૦૧/૦૪/૧૯૯૯ અને ૧૩/૦૨/૨૦૦૨ થી કામ કરી રહ્યા છે. આમ ૧૦૫ જગ્યાઓમાંથી ૧૦ જગ્યાઓ હજુ પાછા ખાલી છે અને સંબંધિત કર્મચારીઓ મંજૂર મહેકમ પર કામ કરતા હોવા છતાં કોઈ નિમણૂક આદેશ આપવામાં આવ્યા નથી.

૨. આ ઉપરાંત ૧૭૮ જગ્યાઓમાંથી ૮૩ જગ્યાઓ હજુ પાછા ખાલી છે અને તે ૮૩ જગ્યાઓના મંજૂર મહેકમ સામે, હાલમાં

વર્તમાન અરજીના સંબંધિત કર્મચારીઓ કામ કરી રહ્યા છે અને તેમાંથી મોટા ભાગના કર્મચારીઓ ૧૦ વર્ષથી વધુ સમયથી કામ કરી રહ્યા છે. સંબંધિત જગ્યા અને કર્મચારીઓનું નામ, હોદ્દો, વિભાગ, જોડાયાની તારીખ અને સેવાની મુદતના વર્ષો દર્શાવતી વિગતોની નકલ આ સાથે એનેક્ષર – આર/૧૨ તરીકે જોડેલ છે."

- નગરપાલિકા વતી રજૂઆતો:

૯. વલસાડ નગરપાલિકા વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ શ્રી યોગી કે. ગઢિયાએ પણ તેમની લેખિત રજૂઆતો રજૂ કરી છે, જે નીચે મુજબ છે:

"૩. વર્તમાન સામાવાળાએ શરૂઆતમાં અરજીમાં ઉઠાવવામાં આવેલા આક્ષેપો અને દલીલોનો ઇનકાર કરતો પોતાનો સોગંદનામું-જવાબ દાખલ કર્યો હતો. અરજીની પોષણક્ષમતા અંગે એક ચોક્કસ દલીલ ઉઠાવવામાં આવી છે અને વધુમાં જણાવાયું છે કે સુસ્થાપિત કાયદાકીય સ્થિતિ મુજબ, અરજદાર પાસે આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ વૈકલ્પિક ઉપાય ઉપલબ્ધ છે. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે અરજીમાં ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલો અત્યંત વિવાદાસ્પદ હકીકતોના પ્રશ્નો છે અને તેથી, ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળની વર્તમાન સીધી અરજીમાં તેની વિચારણા થઈ શકે નહીં. વધુમાં જણાવાયું છે કે માંગવામાં આવેલી દાદનો નિર્ણય માત્ર પુરાવા રજૂ

કર્ચા બાદ અને રેકૉર્ડ પરના દસ્તાવેજ પુરાવાઓનું અવલોકન કર્યા પછી આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળની હકીકત શોધતી સત્તા દ્વારા જ થઈ શકે છે. વધુમાં ઉક્ત જવાબમાં એવું પણ જણાવવામાં આવ્યું હતું કે કાયદાની યોગ્ય પ્રક્રિયાને અનુસર્યા વિના નિયમિતકરણ આપતો કોઈપણ આદેશ બેકડોર એન્ટ્રી સમાન બનશે અને તેથી આવો આદેશ પસાર કરી શકાય નહીં, ખાસ કરીને જ્યારે ગુજરાત નગરપાલિકા અધિનિયમ નિયમિત નિમણૂકના કિસ્સામાં અનુસરવાની ચોક્કસ પ્રક્રિયાની જોગવાઈ કરે છે. તે જ જવાબમાં વધુમાં જણાવાયું છે કે સ્વીકૃતપણે ઉક્ત વ્યક્તિઓની નિમણૂક કાયદાની યોગ્ય પ્રક્રિયાને અનુસરીને કરવામાં આવી નથી તેથી તેઓ સીધી અરજીમાં માંગ્યા મુજબની રાહત મેળવી શકે નહીં. ઉક્ત જવાબમાં આગળ એવું પણ જણાવાયું છે કે નગરપાલિકાએ એકંદર ખર્ચની જાળવણી અને નિયમન કરવું પડે છે અને તે ચોક્કસ ટકાવારીથી વધુ ન હોઈ શકે. જો ખર્ચ તે ટકાવારીથી વધી જાય, તો યોગ્ય પ્રક્રિયાને અનુસરીને નિમણૂક પામેલા નિયમિત કર્મચારીઓને તેમના કોઈ વાંક વિના નીચલા પગાર પંચમાં પરત મૂકવા પડશે. સામાવાળાએ કેટલાક ચુકાદાઓ પર પણ આધાર રાખ્યો છે જેમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે ખુફી આંખે પોતાની પ્રારંભિક નિમણૂક સ્વીકારનાર રોજમદાર કામદારોને આવી રાહત

આપી શકાય નહીં. આ આધારો પર, વર્તમાન સામાવાળાએ અરજી ફગાવી દેવાની પ્રાર્થના કરી છે.

૪. વર્તમાન સામાવાળાએ વધુ સોગંદનામું દાખલ કર્યું છે અને એવી દલીલ કરી છે કે નગરપાલિકાનું મંજૂર મહેકમ (૨૦% કપાત પછી) ૩૯૦ કર્મચારીઓનું છે જ્યારે ૪૬ કર્મચારીઓના નિયમિતકરણની માંગ કરતી અરજી દાખલ કરવામાં આવી છે. સંબંધિત સમયે ૩૯૦ માંથી, ૧૯૦ જગ્યાઓ પહેલેથી ભરાયેલી હતી અને ૨૦૦ જગ્યાઓ ખાલી હતી. નગરપાલિકાએ નિયત પ્રક્રિયા મુજબ કલેક્ટર મારફતે ડાયરેક્ટર મ્યુનિસિપાલિટીઝને ૧૭૮ જગ્યાઓ ભરવાનો પ્રસ્તાવ મોકલ્યો હતો. તદનુસાર, તારીખ ૨૩/૦૨/૨૦૧૬ ના આદેશથી ૧૦૫ જગ્યાઓ ભરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી. એવું પણ સમજાવવામાં આવ્યું હતું કે અધિનિયમ એક ચોક્કસ પ્રક્રિયા પૂરી પાડે છે જેના દ્વારા નગરપાલિકા દ્વારા જગ્યા ભરવા માટે મંજૂરી મેળવવાની હોય છે. ઉક્ત દરખાસ્ત કલેક્ટરને મોકલવાની હોય છે જેઓ તેનું અવલોકન કર્યા પછી અને જરૂરી ભલામણ આપ્યા પછી તેને ડાયરેક્ટર મ્યુનિસિપાલિટીઝને મોકલે છે. ડાયરેક્ટર દરખાસ્તની વ્યાજબીતા, નગરપાલિકાની નાણાકીય ક્ષમતા વગેરે સહિતના વિવિધ પાસાઓની પણ તપાસ કરે છે અને પછી યોગ્ય લાગે તેવી શરતોને

આધીન મંજૂરી આપે છે. વધુમાં જણાવાયું હતું કે ડાયરેક્ટર દ્વારા આપવામાં આવેલી મંજૂરીના પગલે, સફાઈ કામદારો અને હરિજન સફાઈ કામદારોની જગ્યાઓ ભરવા માટે જાહેરાત આપવામાં આવી હતી અને યોગ્ય પ્રક્રિયા પછી, નગરપાલિકા દ્વારા નિયમિત નિમણૂકો કરવામાં આવી છે. એ પણ નોંધનીય છે કે વર્તમાન અરજીમાં સંબંધિત વ્યક્તિઓ એવા રોજમદારોને વચમર્યાદામાં છૂટછાટ આપવામાં આવી હતી અને તેઓને પણ નિમણૂક આપવામાં આવી હતી. ઉક્ત સોગંદનામામાં વધુમાં જણાવાયું છે કે સંબંધિત વ્યક્તિઓએ એક કરતાં વધુ વખત ઉપદ્રવ અને અશાંતિ સર્જી હતી અને તેઓ વર્ષ ૨૦૧૪ માં ગેરકાયદે હડતાળ પર ગયા હતા. ત્યારબાદ વર્તમાન અરજી પડતર હતી તે દરમિયાન પણ તેઓ તારીખ ૨૨/૦૨/૨૦૧૬ થી અચોક્કસ મુદતની હડતાળ પર ગયા હતા. તેઓએ તેમના ગેરકાયદેસર કારણમાં ન જોડાનારા અન્ય કર્મચારીઓને પણ ધમકી આપી હતી અને સમગ્ર વહીવટને ઠપ કરી દીધો હતો. વર્તમાન સામાવાળાએ પરિસ્થિતિને નિયંત્રિત કરવા માટે પોલીસ સત્તાવાળાઓ તેમજ શ્રમ સત્તાવાળાઓની દરમિયાનગીરી લેવી પડી હતી અને વહીવટ ચલાવવા માટે સરકારી એજન્સીઓની પણ મદદ લેવી પડી હતી. તે અસરના સંબંધિત દસ્તાવેજો એનેક્સર આર૧ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવ્યા છે. એવી પણ

રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે અરજદાર સાફ હાથ સાથે આ નામદાર કોર્ટ સમક્ષ આવ્યા નથી અને મહત્વપૂર્ણ હકીકતો છુપાવી છે કારણ કે આ જ કામદારોએ સમાન રાહતની માંગ કરતી સુરતની ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ વિવિધ સંદર્ભ કેસો દાખલ કર્યા હતા. તે અસરના દસ્તાવેજ પુરાવા એનેક્ષર આરર દ્વારા રજૂ કરવામાં આવ્યા છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે ઉપર જણાવ્યા મુજબ, કામદારો પાસે વૈકલ્પિક ઉપાય ઉપલબ્ધ છે અને એનેક્ષર આરર પરથી જોઈ શકાય છે તેમ, તેઓએ પહેલેથી જ વૈકલ્પિક ઉપાયનો લાભ લીધો છે અને તેથી વર્તમાન અરજી ટકી શકે નહીં. અન્ય તમામ કેસોમાં સંકળાયેલા કામદારોની સંખ્યા કુલ મળીને ૩૬૨ થાય છે. ઉક્ત સોગંદનામામાં વધુમાં જણાવાયું છે કે નગરપાલિકા પર ૫૬ કરોડ રૂપિયાનું દેવું છે અને જો નિયમિતકરણનો આદેશ પસાર કરવામાં આવશે તો તેનાથી વિનાશક પરિસ્થિતિ સર્જાશે. ઉપરોક્ત આધારો તેમજ સુસ્થાપિત કાનૂની સ્થિતિ પર, વર્તમાન અરજીને ફગાવી દેવા માટે પ્રાર્થના કરવામાં આવી હતી.

૫. અરજદારે પ્રત્યુત્તરનું સોગંદનામું દાખલ કર્યું છે અને જણાવ્યું છે કે ડાયરેક્ટર મ્યુનિસિપાલિટીઝ દ્વારા ૧૦૫ જગ્યાઓ ભરવા માટે આપવામાં આવેલી મંજૂરીના પ્રકાશમાં સંબંધિત

વ્યક્તિઓને કાયમી દરજ્જો આપવો જોઈએ. તેઓએ ઉક્ત ચાદીઓની સત્યતા સાબિત કરવા માટે કોઈપણ દસ્તાવેજ પુરાવા વિના પોતાની રીતે તૈયાર કરેલી વિવિધ ચાદીઓ પણ રજૂ કરી છે. તેઓએ નગરપાલિકામાં નવા વિસ્તારો એટલે કે અબ્રામા અને મોગરાવાડીના સમાવેશના પ્રકાશમાં મંજૂર મહેકમમાં વધારો કરવાની પણ માંગ કરી છે. તેઓએ ધોળકા નગરપાલિકાના ભરતી નિયમો પણ રેકૉર્ડ પર રજૂ કર્યા છે જે વર્તમાન કેસમાં પ્રસ્તુત નથી. તેઓએ પોતાની ગેરકાયદેસર હડતાળને વાજબી ઠેરવવાનો પ્રયાસ કર્યો છે જેને યોગ્ય સરકાર દ્વારા પ્રતિબંધિત કરવામાં આવી હતી. તેઓએ સંબંધિત કામદારોને નિયમિત કરીને નિયમિત ભરતીની પ્રક્રિયાને બાયપાસ કરવાની પણ માંગ કરી છે જે ભારતના બંધારણની જોગવાઈઓની વિરુદ્ધ હશે. તેઓએ સ્પષ્ટપણે સ્વીકાર્યું છે કે સંદર્ભ કેસો દાખલ કરવામાં આવ્યા છે અને તેથી માત્ર આ જ આધાર પર વર્તમાન અરજી ફગાવી દેવાને પાત્ર છે. વર્તમાન સામાવાળા વર્તમાન અરજીમાં અરજદાર દ્વારા રજૂ કરાયેલા કોઈપણ એનેક્ષરને સ્વીકારતા નથી.

૬. ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીઝે તેમનો સોગંદનામું-જવાબ દાખલ કર્યો છે જેમાં સ્પષ્ટપણે જણાવાયું છે કે અરજદારે તેને ઉપલબ્ધ ઉપાયોને બાયપાસ કરવાનો પ્રયાસ કર્યો

છે. વધુમાં જણાવાયું છે કે નગરપાલિકા અધિનિયમની કલમ ૪૯ અને કલમ ૫૦ મુજબ, ખાલી જગ્યાઓ ભરવા માટે ડાયરેક્ટર મ્યુનિસિપાલિટીઝની પૂર્વ મંજૂરી ફરજિયાતપણે જરૂરી છે અને સમયાંતરે સંબંધિત નીતિઓ સહિતના ઘણા પરિબળોને ધ્યાનમાં લીધા પછી જ મંજૂરી આપવામાં આવે છે. ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને ડાયરેક્ટર, મ્યુનિસિપાલિટીઝે અરજી ફગાવી દેવા પ્રાર્થના કરી છે.

૭. અરજદારે દસ્તાવેજી યાદી દ્વારા રેકૉર્ડ પર વિવિધ આદેશો, નિયમો, ઠરાવો વગેરે રજૂ કર્યા છે. રજૂ કરાયેલ પ્રથમ એવોર્ડ એટલે કે રેફ. (એલસીવીડી) નં. ૦૨/૯૭ એ એકતરફી એવોર્ડ છે અને તેથી તેને લાગુ કરી શકાય નહીં. બીજું, એસ.સી.એ. નં. ૭૭૨૭/૧૩ માં પસાર કરાયેલ આદેશ પણ સમાધાન પર આધારિત છે. એસ.સી.એ. નં. ૬૯૪૫/૯૯ માં પસાર થયેલ આદેશ વર્તમાન નગરપાલિકા સાથે સંબંધિત નથી અને ઉક્ત કેસની હકીકતો તદ્દન અલગ હતી. તેથી તે કેસ પણ લાગુ પડતો નથી. તેવી જ રીતે એસ.સી.એ. નં. ૨૩૮૩૪/૦૭ માં પસાર કરાયેલ આદેશ પણ પક્ષકારો વચ્ચેની સમજૂતી પર આધારિત છે. વાપી નગરપાલિકાના ભરતી નિયમો, ડાયરેક્ટર મ્યુનિસિપાલિટીઝનો આદેશ વગેરેને વર્તમાન કેસ સાથે કોઈ

લેવાદેવા નથી, ખાસ કરીને જ્યારે વર્તમાન નગરપાલિકાના પોતાના નિયમો છે. તેવી જ રીતે એસ.સી.એ. નં. ૧૦૭૫૧/૧૫ માં પસાર કરાયેલ આદેશ કોઈ ચોક્કસ વ્યક્તિ સાથે સંબંધિત છે જ્યાં નામદાર હાઈકોર્ટ દ્વારા અરજીઓ પણ ફગાવી દેવામાં આવી છે. છેલ્લે, રેફ. (આઈટી) નં. ૬૫૮/૮૨ માં પસાર કરાયેલ એવોર્ડ વર્તમાન કેસમાં લાગુ કરી શકાય નહીં કારણ કે વર્ષ ૧૯૮૪ એટલે કે એવોર્ડની તારીખ પછી કાયદાની સુસ્થાપિત સ્થિતિમાં મોટો ફેરફાર થયો છે અને કામદારોએ પહેલા આઈ.ડી. એક્ટ હેઠળ સત્તાધિકારીનો સંપર્ક કર્યો હતો અને આ નામદાર કોર્ટ સમક્ષ સીધા આવ્યા ન હતા. તેથી દસ્તાવેજોનો સમગ્ર સેટ અરજદારને મદદરૂપ નથી.

૮. વર્તમાન સામાવાળાએ ફરીથી તારીખ ૦૬/૦૬/૨૦૧૬ નું સોગંદનામું દાખલ કર્યું છે જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે જણાવાયું છે કે ૩૯૦ જગ્યાઓમાંથી, ૦૧/૦૪/૨૦૧૬ ની સ્થિતિએ ૧૯૭ જગ્યાઓ ખાલી છે. વધુમાં જણાવાયું છે કે ડાયરેક્ટર મ્યુનિસિપાલિટીઝ દ્વારા અપાયેલા આદેશ/મંજૂરી મુજબ ૮૦ જગ્યાઓ ભરાઈ ગઈ છે. એ નોંધવું પ્રાસંગિક છે કે વર્તમાન અરજીના તમામ પાત્ર કર્મચારીઓ એટલે કે ૬૪ વ્યક્તિઓને નિમણૂક આપવામાં આવી છે. ત્યારબાદ

નગરપાલિકાએ ૯૨ ખાલી જગ્યાઓ (૧૯૭-૧૦૫) માંથી ૬૯ ખાલી જગ્યાઓ ભરવા માટે બીજી દરખાસ્ત મોકલી છે. તેવી જ રીતે મંજૂર મહેકમમાં વધારો કરવાની દરખાસ્ત પણ મોકલવામાં આવી છે.

૯. અરજદારે ત્યારબાદ વધુ સોગંદનામું આપ્યું છે જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે જણાવાયું છે કે વિવિધ મંજૂર જગ્યાઓ ખાલી છે અને કોઈ પગલાં લેવામાં આવ્યા નથી. વધુમાં જણાવાયું છે કે ભરતી કરાયેલા કર્મચારીઓને કહ્યા પગાર પંચ મુજબ ચૂકવણી કરવામાં આવતી નથી. તેના અનુસંધાનમાં નામદાર કોર્ટે તારીખ ૨૨/૦૮/૨૦૧૬ નો આદેશ પસાર કર્યો છે. જો પાના ૪૩૪ પરના દસ્તાવેજનું અવલોકન કરવામાં આવે, તો સ્પષ્ટ થશે કે તારીખ ૦૨/૦૬/૨૦૧૬ ની ૬૯ જગ્યાઓ ભરવાની દરખાસ્ત ધ્યાને લેવામાં આવી ન હતી અને નગરપાલિકાને ભરતી નિયમોમાં સુધારો કરવાનો નિર્દેશ આપતો પત્ર જારી કરવામાં આવ્યો હતો.

૧૦. વર્તમાન સામાવાળાએ ઘટનાક્રમને પગલે અન્ય સોગંદનામું દાખલ કર્યું જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે જણાવાયું કે તેઓએ નગરપાલિકાની ૧૮૫ જગ્યાઓ દ્વારા મહેકમ વધારવાનો પ્રસ્તાવ ડાયરેક્ટર મ્યુનિસિપાલિટીઝને મોકલ્યો હતો, જેમણે

બદલામાં માંગવામાં આવેલી જગ્યાઓની સંખ્યાની વ્યાજબીતા તેમજ સ્પષ્ટતા માંગી હતી. તદનુસાર, તારીખ ૦૨/૦૩/૨૦૧૭ ના રોજ નગરપાલિકાએ જવાબ મોકલ્યો અને ૯૭ જગ્યાઓ માટે વધારો માંગ્યો. ઉક્ત સોગંદનામામાં વધુમાં જણાવાયું છે કે સુધારેલા ડ્રાફ્ટ ભરતી નિયમો તારીખ ૦૨/૦૩/૨૦૧૭ ના રોજ કલેક્ટરને મોકલવામાં આવ્યા છે. નામદાર કોર્ટે તારીખ ૧૯/૦૧/૨૦૧૭ ના રોજ મૌખિક આદેશ પસાર કર્યો હતો અને ઉમાદેવીના કેસમાં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્ણયના પ્રકાશમાં નિયમિતકરણની શક્યતા ચકાસવા નગરપાલિકાને નિર્દેશ આપ્યો હતો. તેનો જવાબ ઉપરોક્ત સોગંદનામા-જવાબના ફકરા ૪ માં આપવામાં આવ્યો છે.

૧૧. અરજદારે ત્યારબાદ ફરીથી વધારાનું સોગંદનામું આપ્યું અને જણાવ્યું કે ફિટરની ૧ જગ્યા, કલાર્કની ૨ જગ્યા અને અન્ય ૧૦ જગ્યાઓ ખાલી છે. વધુમાં જણાવાયું છે કે અન્ય ૮૩ ખાલી જગ્યાઓમાંથી, અરજીની મોટાભાગની સંબંધિત વ્યક્તિઓ ઉક્ત જગ્યા પર કામ કરી રહી છે અને તેમની વિગતો દર્શાવતો ચાર્ટ આપ્યો છે. વર્તમાન સામાવાળા ચાર્ટમાં ઉદ્દેખિત વિગતોની અધિકૃતતાનો ઇનકાર કરે છે અને અરજદાર પાસે તેની સખત સાબિતી માંગે છે.

૧૨. અરજદારે ફરીથી સોગંદનામું દાખલ કર્યું જેમાં અન્ય બાબતો સાથે જણાવ્યું કે ફાયર બ્રિગેડ વિભાગમાં કેટલીક જગ્યાઓ ખાલી છે અને તેની ભરતી જૂના ભરતી નિયમો દ્વારા થવી જોઈએ. આ સંદર્ભમાં નામદાર કોર્ટ એ નોંધવાની કૃપા કરે કે ડાયરેક્ટર મ્યુનિસિપાલિટીઝના નિર્દેશો મુજબ ભરતી પ્રક્રિયા હાથ ધરવાની છે અને ખાલી ૬૯ જગ્યાઓ ભરવાની દરખાસ્ત સ્વીકારવામાં આવી ન હતી અને નગરપાલિકાને પહેલા ભરતી નિયમોમાં સુધારો કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

૧૩. પ્રતિવાદી નં. ૨ એટલે કે ડાયરેક્ટર મ્યુનિસિપાલિટીઝે અન્ય સોગંદનામું દાખલ કર્યું જેમાં અન્ય બાબતો સાથે જણાવ્યું કે ભરતી નિયમોમાં સુધારા માટે તારીખ ૦૬/૦૯/૨૦૧૭ ના રોજ પત્ર મોકલવામાં આવ્યો છે અને નગરપાલિકા દ્વારા પ્રસ્તાવિત ભરતી નિયમોને મંજૂરી આપતો આદેશ પણ તારીખ ૩૧/૦૯/૨૦૧૭ ના રોજ મોકલવામાં આવ્યો છે. ઉક્ત જવાબમાં વધુમાં જણાવાયું છે કે ૬૯ જગ્યાઓ પર ભરતીની મંજૂરી ટૂંક સમયમાં મોકલવામાં આવશે. વધુમાં જણાવાયું છે કે જ્યાં સુધી મહેકમમાં વધારો કરવાનો સંબંધ છે, તેમાં થોડો સમય લાગશે. છેલ્લે એવું જણાવાયું છે કે આઉટસોર્સિંગ દ્વારા

ભરવાની જગ્યાઓનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી, તેને દૂર કરી શકાય નહીં કારણ કે તે જી.એ.ડી. દ્વારા પસાર કરાયેલા તારીખ ૦૧/૦૪/૨૦૧૦ ના જી.આર. મુજબ છે જે તમામ સંબંધિત નગરપાલિકાઓને એકસમાન રીતે લાગુ પડે છે.

૧૪. છેલ્લે સામાવાળા નં. ૪ એટલે કે ઈ.પી.એફ.ઓ. એ પોતાનો સોગંદનામું-જવાબ દાખલ કર્યો જેમાં અન્ય બાબતો સાથે જણાવ્યું કે તારીખ ૦૮/૦૧/૨૦૧૧ ના જાહેરનામા દ્વારા નગરપાલિકાઓને ઈ.પી.એફ. અને એમ.પી. એક્ટ લાગુ કરવામાં આવ્યો છે અને તે મુજબ વર્તમાન નગરપાલિકા પણ તારીખ ૦૮/૦૧/૨૦૧૧ થી આ કાયદા હેઠળ આવરી લેવામાં આવી છે. વધુમાં જણાવાયું છે કે જો કોઈ લેણાં હોય તો તેનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે ઈ.પી.એફ. અને એમ.પી. એક્ટની કલમ ૭એ હેઠળ તપાસ શરૂ કરવામાં આવી છે અને છેલ્લે અરજી ફગાવી દેવાની વિનંતી કરવામાં આવી છે.

આમ, આજ દિન સુધી વર્તમાન અરજીમાં ઉપરોક્ત રેકૉર્ડ અને કાર્યવાહી થઈ છે અને સંબંધિત પક્ષકારો દ્વારા આખરી લેખિત રજૂઆતો આપવા માટે નામદાર કોર્ટ દ્વારા આ બાબત હવે તારીખ ૦૮/૦૨/૨૦૧૮ ના રોજ મુલતવી રાખવામાં આવી છે.

૧૫. ઉપરોક્ત રેકૉર્ડ અને કાર્યવાહી પરથી જાણી શકાય છે કે અરજી પેનિંગ હતી તે દરમિયાન વિવિધ ઘટનાક્રમ બન્યા છે. કેટલીક નિર્વિવાદ હકીકતો એ છે કે ૨૦% કપાત પછી, નગરપાલિકાનું કુલ મંજૂર મહેકમ ૩૯૦ કર્મચારીઓનું છે. ઉક્ત ૩૯૦ જગ્યાઓમાંથી આજની તારીખે ૨૫૦ જગ્યાઓ ભરાયેલી છે અને બાકીની ૧૪૦ જગ્યાઓ ખાલી છે. ખાલી ૬૯ જગ્યાઓ ભરવાનો પ્રસ્તાવ ડાયરેક્ટર મ્યુનિસિપાલિટીઝ સમક્ષ પેનિંગ છે. વધુમાં, નગરપાલિકાના ભરતી નિયમોમાં સુધારો કરવામાં આવ્યો છે. ત્રીજું, અબ્રામા અને મોગરાવાડી મ્યુનિસિપલ બોરોનો સમાવેશ થવાને કારણે મહેકમ વધારવાનો પ્રસ્તાવ શહેરી વિકાસ અને શહેરી ગૃહ નિર્માણ વિભાગ સમક્ષ પેનિંગ છે. ડાયરેક્ટર મ્યુનિસિપાલિટીઝ દ્વારા અપાયેલી પરવાનગી મુજબ સફાઈ કામદારો અને હરિજન સફાઈ કામદારોની ૮૦ જગ્યાઓ ભરાઈ ગઈ છે. અપાયેલી પરવાનગી મુજબ અન્ય ૧૫ જગ્યાઓ ભરવામાં આવી છે. ઉક્ત પરવાનગી પણ અમુક નિયમો અને શરતોને આધીન આપવામાં આવી હતી અને ભરતી માત્ર તે મુજબ જ કરવાની રહેશે અને અરજદાર દ્વારા માંગ્યા મુજબ સીધી રીતે નહીં. ડાયરેક્ટર મ્યુનિસિપાલિટીના પ્રથમ સોગંદનામા પરથી સ્પષ્ટ થાય છે તેમ, જ્યાં સુધી ડાયરેક્ટર દ્વારા પરવાનગી આપવામાં ન આવે

ત્યાં સુધી કોઈ ભરતી થઈ શકે નહીં. ૭ ક્લીનર, ૨ ક્લાર્ક અને ૧ ફિટરની જગ્યાઓ ભરવાનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી, ૭ ક્લીનર માટે, માનવબળ પૂરો પાડવા માટે અધિકૃત એજન્સીને મોકલવા માટેનો પ્રસ્તાવ પહેલેથી જ તૈયાર છે કારણ કે તે આઉટસોર્સિંગ દ્વારા ભરવાની છે. ૨ ક્લાર્કની વાત છે ત્યાં સુધી, નગરપાલિકાએ પહેલેથી જ ક્વાયત કરી લીધી છે અને આદર્શ આચારસંહિતા હટતાની સાથે જ નિમણૂક પ્રક્રિયા હાથ ધરશે જે કદાચ ૨૦/૦૨/૨૦૧૮ ના રોજ થશે. ફાયરમેન અંગે અરજદારની ફરિયાદનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી, ૬૯ જગ્યાઓ ભરવાની પરવાનગી મળ્યા પછી અને મહેકમ વધારવામાં આવ્યા પછી તેની કાળજી લેવામાં આવશે. પી.એફ. લેણાંની કથિત ઓછી ચૂકવણી અંગે અરજદારની ફરિયાદ ખોટી છે અને અન્યથા પણ ૦૮/૦૧/૨૦૧૧ પહેલાં આ અધિનિયમ પોતે જ લાગુ ન હતો જે સામાવાળા નંબર ૪ દ્વારા દાખલ કરાયેલા સોગંદનામા-જવાબ પરથી અનુમાન કરી શકાય છે. વધુમાં, જો કોઈ લેણાં હોય તો તેનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે ઉક્ત કાયદા હેઠળ તપાસ પણ શરૂ કરવામાં આવી છે અને તેથી પણ ફકરા-૧૩ (પ) માં માંગેલી દાદ ટકી શકતી નથી. અરજદાર વધુમાં રજૂઆત કરે છે કે જો માંગ્યા મુજબની રાહત આપતો આદેશ પસાર કરવામાં આવે તો તે માત્ર

નગરપાલિકા અધિનિયમની જોગવાઈઓની વિરુદ્ધ જ નહીં પરંતુ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬ અને ૧૯ નું પણ ઉલ્લંઘન કરશે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે નગરપાલિકા પર નાણાકીય રીતે એટલો મોટો બોજ આવી જશે કે તે કોઈપણ સંજોગોમાં ટકી શકશે નહીં. વધુમાં આનાથી નિયમિત કર્મચારીઓ માટે પણ સમસ્યા ઊભી થશે જેમને જો કુલ ખર્ચ ૪૮% થી વધી જાય તો નીચલા પગાર ધોરણમાં પરત મૂકવા પડશે. તેથી પણ માંગેલી રાહત આપી શકાય નહીં.

૧૬. વર્તમાન સામાવાળા નમ્રતાપૂર્વક રજૂઆત કરે છે કે અરજદારની મુખ્ય પ્રાર્થના સંબંધિત કામદારોના નિયમિતકરણ સાથે સંબંધિત છે જે સંખ્યામાં ૪૪૬ છે. હવે ઉપર જણાવ્યા મુજબ, ૨૦% કપાત પછી નગરપાલિકાનું મંજૂર મહેકમ ૩૯૦ જગ્યાઓનું છે. હાલમાં ૨૫૦ જગ્યાઓ ભરાયેલી છે અને ૧૪૦ ખાલી છે. બીજું, નગરપાલિકાએ ખર્ચને ધ્યાનમાં લેવો પડે છે જે ૪૮% થી વધી શકે નહીં. વધુમાં, નગરપાલિકા ડાયરેક્ટર મ્યુનિસિપાલિટીઝ પાસેથી પરવાનગી મેળવ્યા પછી જ ખાલી જગ્યાઓ ભરી શકે છે અને તે પણ નિર્ધારિત શરતો તેમજ સરકારી ધોરણો અને નિયમો તેમજ અમલમાં રહેલી નીતિઓને આધીન રહીને થવું જોઈએ. મહેકમ વધારવા માટે પણ વિવિધ ધોરણો

અમલમાં છે જે નક્કી કરશે કે તે થઈ શકે કે નહીં. આવી અરજી પાછા સક્ષમ સત્તાધિકારી સમક્ષ પેનિંગ છે. વધુમાં, એવું અનુમાન કરી શકાય છે કે સંબંધિત વ્યક્તિઓ આક્ષેપ મુજબ ખાલી મંજૂર મહેકમ પર કામ કરી રહી નથી. તેથી, માત્ર આ જ આધાર પર, વર્તમાન અરજી ફગાવી દેવાને પાત્ર છે. જવાબ આપનાર સામાવાળા રજૂઆત કરે છે કે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળની વર્તમાન અરજી એ આધાર પર પોષણક્ષમ નથી કે અરજદારો પાસે આઈ.ડી. એક્ટ, ૧૯૪૭ હેઠળ વૈકલ્પિક ઉપાય ઉપલબ્ધ છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે સુસ્થાપિત કાનૂની સ્થિતિ મુજબ જ્યારે કોઈ વિશેષ અધિનિયમ હોય જે ફરિયાદના નિવારણ માટે મશીનરી પૂરી પાડતો હોય, ત્યારે નામદાર હાઈકોર્ટ સીધી રિટ અરજીમાં તેને ધ્યાને લઈ શકે નહીં. તેથી પાછા અરજી ફગાવી દેવી જરૂરી છે."

૧૦. શ્રી ગઢિયાએ, તેમની રજૂઆતોના સમર્થનમાં, નીચેના ચુકાદાઓ પર આધાર રાખ્યો છે:

- (૧) હળવદ નગરપાલિકા અને અન્ય વિરુદ્ધ જાની દીપકભાઈ ચંદ્રવદનભાઈ [(૨૦૦૩) ૨ જી.એચ.જે. ૩૯૭ (ફરો ૧૮)]
- (૨) યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય વિરુદ્ધ રામસિંઘ ઠાકુર અને અન્ય [૨૦૧૨ એ.આઈ.આર. એસ.સી.ડબલ્યુ. ૩૮૦૬]

- (૩) યુ.પી. પાવર કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય વિરુદ્ધ બીજલી મજદૂર સંઘ અને અન્ય [૨૦૦૭ (૧૧૩) એફ.એલ.આર. ૮૨૧]
- (૪) રાજુલા મ્યુનિસિપાલિટી વિરુદ્ધ ભાગુભાઈ અપ્પાભાઈ ધાખડા [સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૬૭૦૨/૨૦૦૧]
- (૫) ઈનુષભાઈ બચુભાઈ જોખીયા અને અન્ય ચાર વિરુદ્ધ રાજુલા નગરપાલિકા [૨૦૧૬(૧) સી.એલ.આર. ૬૩૬]
- (૬) સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક અને અન્ય વિરુદ્ધ કે.જી.એસ.ડી. કેન્ટીન એમ્પ્લોઈઝ વેલફેર એસોસિએશન અને અન્ય [૨૦૦૬ (૧) સી.એલ.આર. ૪૦૭]
- (૭) તાલુકા ડેવલપમેન્ટ ઓફિસર વિરુદ્ધ રમેશચંદ્ર એમ. ભટ્ટ [૨૦૦૩(૩) જી.એલ.એચ. ૪૧૭]
- (૮) વાઈસ ચાન્સેલર વિરુદ્ધ અખિલેશકુમાર ખરે અને અન્ય [૨૦૧૫(૩) સી.એલ.આર. ૪૬૪]
- (૯) સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત અને અન્ય વિરુદ્ધ નરેન્દ્રભાઈ જેઠાભાઈ સોલંકી [૨૦૧૧ (૧) સી.એલ.આર. ૩૮૪]
- (૧૦) ચેતનકુમાર સુરેશભાઈ પટેલ વિરુદ્ધ ઓ.એન.જી.સી. લિમિટેડ [સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૨૩૦૨/૨૦૧૫]

(૧૧) ડી.ડી.ઓ. વિરુદ્ધ રમેશ નગજીભાઈ વાડેસા [લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નંબર ૭૨૬/૨૦૧૬]

(૧૨) જયેશકુમાર જે. ભટ્ટ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત [૨૦૧૭ (૧૫૪) એફ.એલ.આર. ૮૮૫]

(૧૩) બ્રહ્મપાલ અને અન્ય વિરુદ્ધ બી.એચ.ઈ.એલ. અને અન્ય [૨૦૦૧ (૮૮) એફ.એલ.આર. ૮૫૧]

• આ કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા વિવિધ આદેશો:

૧૧. તારીખ ૨૩/૦૩/૨૦૧૫ નો સામાવાળાઓને નોટિસ જારી કરતો પ્રથમ આદેશ નીચે મુજબ છે:

"મંજૂર જગ્યા સામે અરજદાર નં. ૨-કામદારને કાયમી કર્મચારી બનાવવાના સામાવાળા નં. ૧ થી ૪ નોકરીદાતાઓના ઇનકાર સામે અને મિનિમમ વેજીસ એક્ટ, ૧૯૪૮ હેઠળ લઘુત્તમ વેતન આપવાના ઇનકાર સામે ફરિયાદ કરીને, અરજદારો દ્વારા આ અરજી કરવામાં આવી છે.

અરજદારો વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ શ્રી અમરીશ પટેલે રજૂઆત કરી છે કે વિવિધ રજૂઆતો અને સમજાવટ છતાં, અરજદાર નં. ૨ ના લેણાં આજ દિન સુધી ચૂકવવામાં આવ્યા

નથી. તેમણે વધુમાં જણાવ્યું છે કે કચેરીમાં જોડાયેલા કર્મચારીઓના અન્ય જૂથને પણ કહ્યા પગાર પંચના લાભો આપવામાં આવ્યા નથી. જોકે બગસરા નગરપાલિકાના કેસ સહિત અન્ય નગરપાલિકાઓના કર્મચારીઓના કિસ્સામાં આ કોર્ટે ખાસ કરીને કર્મચારીઓની તરફેણમાં નિર્ણય આપ્યો છે અને કહ્યા પગાર પંચનો લાભ આપ્યો છે.

સામાવાળાઓને તારીખ ૦૬/૦૪/૨૦૧૫ ના રોજ પરત કરવાની નોટિસ જારી કરો. સામાવાળા નં. ૨ વતી વિદ્વાન આસિસ્ટન્ટ ગવર્નમેન્ટ પ્લીડર શ્રી નીરજ આશર નોટિસની બજવાણી જતી કરે છે.

ડાયરેક્ટ સર્વિસની પરવાનગી આપવામાં આવે છે."

૧૨. તારીખ ૧૮/૦૪/૨૦૧૬ ના રોજ, આ કોર્ટે નીચે મુજબનો આદેશ પસાર કર્યો:

"૧. સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૬૭૩/૨૦૧૩ માં, સામાવાળા નંબરો ૭ અને ૮ વતી આજે સોગંદનામું-જવાબ દાખલ કરવામાં આવી રહ્યું છે. તેને રેકૉર્ડ પર લેવાનો આદેશ કરવામાં આવે છે. સામાવાળા નં. ૪ વતી આજે વધારાનું સોગંદનામું દાખલ

કરવામાં આવ્યું છે. તેને રેકૉર્ડ પર લેવાનો આદેશ કરવામાં આવે છે.

૨. સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૩૦૬૨/૨૦૧૫ માં, સામાવાળા નં. ૨ દ્વારા સોગંદનામું-જવાબ દાખલ કરવામાં આવ્યું છે, જેને રેકૉર્ડ પર લેવાનો આદેશ કરવામાં આવે છે.

૩. બાબતોની નોંધપાત્ર સુનાવણી કરવામાં આવી છે. જોકે, સમયના અભાવે સુનાવણી પૂર્ણ કરવી શક્ય નથી. બંને બાબતો તારીખ ૦૭/૦૬/૨૦૧૬ ના રોજ સૂચિબદ્ધ કરો. બંને બાબતોને અંશતઃ સાંભળેલી ગણવામાં આવે છે. આ કોર્ટ (કોરમઃ માનનીય ન્યાયમૂર્તીશ્રી જે. બી. પારડીવાલા) સમક્ષ સૂચિબદ્ધ કરવામાં આવે.

૪. હું એ હકીકતની નોંધ લઉં છું કે સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૬૭૩/૨૦૧૩ ના સામાવાળા નંબરો ૭ અને ૮ સામે પદના દુરુપયોગ અને ભ્રષ્ટાચારના ગંભીર આક્ષેપો કરવામાં આવ્યા છે. સામાવાળા નં. ૮ હિતેશ પી. પટેલનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી ભ્રષ્ટાચાર અને પદના દુરુપયોગના આક્ષેપો વધુ ગંભીર છે. મને કહેવામાં આવ્યું છે કે તેઓ નગરપાલિકાના ચીફ એન્જિનિયર તરીકે ફરજ બજાવી રહ્યા છે. મને સામાવાળા નં. ૮, એટલે કે હિતેશ પી. પટેલ સામે લેખિતમાં ઘણી ફરિયાદો મળી છે. હું એ

હકીકતની પણ નોંધ લઉં છું કે નગરપાલિકાએ ખાતાકીય પગલાં શરૂ કર્યા હતા અને શ્રી હિતેશ પટેલને સસ્પેન્શન હેઠળ મૂક્યા હતા, પરંતુ ત્યાર બાદ, કોઈને કોઈ કારણસર, તેમને ફરી એકવાર તેમની સેવા ફરી શરૂ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી છે. આજની તારીખે, ખાતાકીય તપાસ પેનિંગ છે અને પ્રાથમિક તપાસ અહેવાલ સૂચવે છે કે ભ્રષ્ટાચાર અને સત્તાના દુરુપયોગના આરોપો પ્રાથમિક દૃષ્ટિએ સાબિત થાય છે.

૫. નગરપાલિકા વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ શ્રી વિજય પટેલ નિવેદન આપે છે કે નગરપાલિકા વહેલી તકે યોગ્ય પગલાં લેશે અને જો કેસ બનતો હોય તો સામાવાળા નં. ૮ ને સસ્પેન્શન હેઠળ મૂકવા અંગે પણ વિચારણા કરશે.

૬. જો નગરપાલિકા પોતાની મેળે યોગ્ય પગલાં લે અને બાબતને ગંભીરતાથી ધ્યાને લે તો સારું છે, અન્યથા આ કોર્ટ આ બાબતની સુનાવણી પૂર્ણ થયા બાદ યોગ્ય આદેશો પસાર કરવા વિચારણા કરશે. હું સ્પષ્ટતા કરું કે રિટ અરજી એટલે કે સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૬૭૩/૨૦૧૩ પેનિંગ હોવાથી તે નગરપાલિકાને સામાવાળા નંબરો ૭ અને ૮ સામે, ખાસ કરીને

સામાવાળા નં. ૮ સામે થયેલા આક્ષેપોની તપાસ કરવામાં અને કાયદા અનુસાર યોગ્ય કાર્યવાહી કરવામાં બાધક બનશે નહીં."

૧૩. ત્યારબાદ, તારીખ ૨૨/૦૮/૨૦૧૬ ના રોજ, નીચે મુજબનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો:

"૧. જ્યાં સુધી વિવિધ જગ્યાઓ પર ભરતીનો સ બંધ છે ત્યાં સુધી કેટલીક પ્રગતિ થઈ છે. મને જાણ કરવામાં આવી છે કે મહેકમ પરની બાણું મંજૂર જગ્યાઓમાંથી ઓગણસિતેર જગ્યાઓ ભરવાનો પ્રસ્તાવ કલેક્ટર, વલસાડને મોકલવામાં આવ્યો હતો અને કલેક્ટર, વલસાડે તેમના અહેવાલ સાથે તે ગુજરાત રાજ્યના ડાયરેક્ટર, મ્યુનિસિપાલિટીઝને મોકલી આપ્યો છે. ડાયરેક્ટરે કેટલાક પ્રશ્નો ઉઠાવ્યા છે જેના જવાબો નગરપાલિકા આપે તેવી અપેક્ષા છે જેથી દરખાસ્ત પર આગળની પ્રક્રિયા થઈ શકે. જો ડાયરેક્ટર દ્વારા ઓગણસિતેર જગ્યાઓ ભરવા અંગે કોઈ પ્રશ્નો ઉઠાવવામાં આવ્યા હોય જેમાં ફાયર બ્રિગેડ વિભાગનો પણ સમાવેશ થાય છે, તો નગરપાલિકા ખાતરી કરશે કે તે પ્રશ્નોના વહેલી તકે જવાબ આપવામાં આવે. જવાબો મળ્યા પછી, ડાયરેક્ટર તેનું અવલોકન કરશે અને વહેલી તકે યોગ્ય નિર્ણય લેશે. એ કહેવાની જરૂર નથી કે કોઈપણ નાગરિક સંસ્થાનો ફાયર

બ્રિગેડ વિભાગ એક મહત્વપૂર્ણ વિભાગ છે અને ઉક્ત વિભાગમાં લાયકાત ધરાવતા ફાયરમેન તેમજ અન્ય સ્ટાફ હોવો આવશ્યક છે. આજની તારીખે સ્થિતિ એવી છે કે ફાયર બ્રિગેડ વિભાગમાં કામ કરતા તમામ કર્મચારીઓ હંગામી છે અને છેલ્લા કેટલાક વર્ષોથી કામ કરી રહ્યા છે.

૨. જ્યાં સુધી અન્ય દરખાસ્તોનો સંબંધ છે, વિદ્વાન આસિસ્ટન્ટ ગવર્નમેન્ટ પ્લીડર જણાવે છે કે ડાયરેક્ટરે તેમના અહેવાલ સાથે તે દરખાસ્તો ગુજરાત રાજ્યના શહેરી ગૃહ નિર્માણ અને શહેરી વિકાસ વિભાગને મોકલી આપી છે. હું અપેક્ષા રાખું છું કે રાજ્ય સરકાર આ દરખાસ્તોને સર્વોચ્ચ પ્રાથમિકતા આપે અને વહેલી તકે યોગ્ય નિર્ણય લે.

૩. વિદ્વાન વકીલ શ્રી પટેલે આ તબક્કે ધ્યાન દોર્યું હતું કે આ કોર્ટે પગાર ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો હોવા છતાં આજ દિન સુધી કશું ચૂકવવામાં આવ્યું નથી. આ કંઈક પરેશાન કરનારું છે. નગરપાલિકા વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ ખાતરી આપે છે કે તેઓ સંબંધિત સત્તાધિકારી સાથે વાત કરશે અને પગાર ચૂકવાય તે જોશે. પગાર વહેલી તકે ચૂકવવામાં આવશે.

૪. બાબતને તારીખ ૦૮/૧૧/૨૦૧૬ ના રોજ પોસ્ટ કરો. તે તારીખે આ બાબતમાં વધુ પ્રગતિનો અહેવાલ આપવામાં આવશે. આ આદેશની એક નકલ નગરપાલિકા વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ શ્રી ગઢિયાને તેમજ આગળની જાણકારી માટે રાજ્ય વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન એ.જી.પી. શ્રી સ્વપ્નેશ્વર ગૌતમને પૂરી પાડવામાં આવે."

૧૪. તારીખ ૧૬/૧૨/૨૦૧૬ ના રોજ, નીચે મુજબનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો:

"નગરપાલિકા વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ જણાવે છે કે હરિજન સફાઈ કામદારની બાકીની ૧૬ જગ્યાઓ આવતા અઠવાડિયે જ ભરી દેવામાં આવશે. તેઓ વધુમાં જણાવે છે કે નગરપાલિકાએ ભરતી નિયમોમાં સુધારો કરવાના હેતુથી એક સમિતિની રચના કરી છે. જે સમિતિની રચના કરવામાં આવી છે તે વહેલી તકે આ બાબત હાથ પર લેશે અને જરૂરી કાર્યવાહી કરશે તેવી અપેક્ષા છે.

એવું જણાય છે કે તારીખ ૧૬/૦૩/૨૦૧૬ ની જાહેરાતના અનુસંધાનમાં ૧૩ જગ્યાઓ ભરવાની છે, જોકે, આ સંદર્ભમાં પણ કોઈ પ્રગતિ થઈ નથી. નગરપાલિકા આ પાસા પર પણ ધ્યાન આપશે અને વહેલી તકે જરૂરી કાર્યવાહી કરશે.

આ બાબતમાં વધુ પ્રગતિ તારીખ ૨૯/૧૨/૨૦૧૬ ના રોજ જણાવવામાં આવશે."

૧૫. તારીખ ૧૯/૦૧/૨૦૧૭ ના રોજ, નીચે મુજબનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો:

"૧. આ કોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા તારીખ ૧૬/૧૨/૨૦૧૬ ના આદેશ મુજબ, નગરપાલિકાએ હરિજન સફાઈ કામદારોની સોળ જગ્યાઓ ભરી દીધી છે. જોકે, ભરતી નિયમોમાં સુધારો કરવાના મુદ્દા પર વિચારણા કરી રહેલી સમિતિ તરફથી કોઈ આગળની પ્રગતિ થઈ નથી. રચાયેલી સમિતિ આ બાબતમાં વહેલી તકે યોગ્ય કામગીરી કરે તેવી અપેક્ષા છે.

૨. સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્પોરેટ વિરુદ્ધ ઉમાદેવી અને અન્ય, (૨૦૦૬) ૪ એસ.સી.સી. ૧ માં નોંધાયેલા સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્ણયને ધ્યાનમાં રાખીને નગરપાલિકાને તેના કર્મચારીઓની સેવાઓને નિયમિત કરવાની શક્યતા ચકાસવા નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.

૩. મને જાણ કરવામાં આવી છે કે કર્મચારીઓ છેલ્લા ૨૦ વર્ષથી વધુ સમયથી એડહોક ધોરણે નગરપાલિકામાં સેવા આપી રહ્યા છે.

૪. નગરપાલિકા વતી ઉપસ્થિત વિજ્ઞાન વકીલ શ્રી ગઢિયા આ સંદર્ભમાં તેમના પક્ષકારો સાથે વાત કરશે.

૫. વધુ સુનાવણી માટે બાબત તારીખ ૧૬/૦૨/૨૦૧૭ ના રોજ પોસ્ટ કરો.

૬. આ આદેશની નકલ નગરપાલિકા વતી ઉપસ્થિત વિજ્ઞાન વકીલ શ્રી ગઢિયાને આગળ મોકલવા માટે પૂરી પાડવામાં આવે."

૧૬. તારીખ ૩૦/૦૬/૨૦૧૭ ના રોજ, નીચે મુજબનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો:

"૩. આજની તારીખે બનેલી ઘટના એ છે કે નગરપાલિકાએ ગુજરાત રાજ્યના ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીઝને વર્ગ-૩ અને વર્ગ-૪ ની ૯૭ જગ્યાઓ દ્વારા વર્તમાન મહેકમ વધારવાની માંગણી કરતી દરખાસ્ત મોકલી આપી છે. શહેરની સીમમાં આવેલા કેટલાક વધારાના વિસ્તારોના સમાવેશને પગલે નગરપાલિકા દ્વારા આ દરખાસ્ત મોકલવામાં આવી છે. વિસ્તાર વધવાની સાથે, નગરપાલિકાને સ્વચ્છતા વગેરે જેવી સેવાઓની સંભાળ રાખવા માટે વધુ કર્મચારીઓની જરૂર પડશે. મને જાણ કરવામાં આવી છે

કે આજની તારીખે આ દરખાસ્ત ગુજરાત રાજ્યના ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીઝ સમક્ષ પેઢિંગ છે. ડાયરેક્ટર વહેલી તકે આ દરખાસ્તની તપાસ કરશે અને કાયદા અનુસાર આ સંદર્ભમાં યોગ્ય નિર્ણય લેશે.

૪. બીજો ઘટનાક્રમ એ છે કે નગરપાલિકાએ તેના ભરતી નિયમોમાં સુધારો કર્યો છે. સુધારેલા નિયમોમાં હવે વર્ગ-૩ અને વર્ગ-૪ ની જગ્યાઓ માટે ઇન્ટરવ્યુ લેવાનું રદ કરવામાં આવ્યું છે. નગરપાલિકા વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ દ્વારા મને જાણ કરવામાં આવી છે કે સુધારેલા નિયમો મંજૂરી માટે કલેક્ટર, વલસાડને મોકલવામાં આવ્યા છે. કલેક્ટર, વલસાડ તેનું અવલોકન કરશે અને કાયદા અનુસાર વહેલી તકે આ સંદર્ભમાં યોગ્ય નિર્ણય લેશે.

૫. ત્રીજો ઘટનાક્રમ નગરપાલિકા દ્વારા છ ક્લાર્ક અને પાંચ પટાવાળાઓની સેવાઓ નિયમિત કરવાનો નિર્ણય લેવાના રૂપમાં છે. મને જણાવવામાં આવ્યું છે કે આ છ ક્લાર્ક અને પાંચ પટાવાળાઓ ૨૦ વર્ષથી વધુ સમયથી સેવામાં છે. જોકે, આ સંદર્ભમાં કોઈ આગળની પ્રગતિ થઈ નથી. નગરપાલિકા આ સંદર્ભમાં પણ વહેલી તકે નિર્ણય લેશે.

૬. આ બાબતની સુનાવણી દરમિયાન, મેં નોંધ્યું છે કે ફાયર બ્રિગેડ વિભાગમાં કોઈ નિયમિત સ્ટાફ નથી. હકીકતમાં, નગરપાલિકા પાસે લાયકાત ધરાવતા ફાયરમેન પણ નથી. કોઈપણ નગરપાલિકાનો ફાયર બ્રિગેડ વિભાગ એક મહત્વપૂર્ણ વિભાગ છે.

મને જાણ કરવામાં આવી છે કે ફાયર બ્રિગેડ વિભાગના કર્મચારીઓ આજની તારીખે હંગામી ધોરણે છે. તેઓ તમામે ૨૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી છે અને તેમાંથી કેટલાક નજીકના ભવિષ્યમાં નિવૃત્ત થવાની સંભાવના છે. નગરપાલિકા ફાયર બ્રિગેડ વિભાગના કર્મચારીઓની સેવાનું નિયમિતકરણ કાયદા અનુસાર ધ્યાનમાં લેશે અને વધુ ખાસ કરીને જ્યારે મહેકમ પર જગ્યાઓ મંજૂર કરવામાં આવી હોય. નગરપાલિકાને આ દિશામાં તદ્દનુસાર કાર્ય કરવા અને કાયદા અનુસાર યોગ્ય નિર્ણય લેવા નિર્દેશ આપવામાં આવે છે. વધુમાં, પ્રગતિ વિશે આગામી સુનાવણીની તારીખે કોર્ટને જાણ કરવામાં આવશે.

બાબત તારીખ ૨૮/૦૭/૨૦૧૭ ના રોજ પોસ્ટ કરો. ડાયરેક્ટ સર્વિસની પરવાનગી છે.

આ આદેશની એક નકલ રાજ્ય વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન એ.જી.પી.
શ્રી સ્વપ્નેશ્વર ગૌતમને આગળ મોકલવા માટે વહેલી તકે પૂરી
પાડવામાં આવે."

૧૭. તારીખ ૦૮/૦૯/૨૦૧૭ ના રોજ, નીચે મુજબનો આદેશ પસાર
કરવામાં આવ્યો:

"૧. આજની તારીખે કોઈ ખાસ પ્રગતિ નથી. નગરપાલિકા વતી ઉપસ્થિત
વિદ્વાન વકીલ શ્રી ગઢિયા જણાવે છે કે જ્યાં સુધી નિયમોના સુધારાના પ્રશ્નનો
સંબંધ છે, ડાયરેક્ટોરેટ ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીઝની કચેરીએ તારીખ
૦૭/૦૯/૨૦૧૭ ના પત્ર દ્વારા ચાર પ્રશ્નો ઉઠાવ્યા છે. વિદ્વાન વકીલના
જણાવ્યા મુજબ, તે ચાર પ્રશ્નોના જવાબ નગરપાલિકાએ આપવા પડશે.

૨. નગરપાલિકાના ચીફ ઓફિસર આજે કોર્ટમાં રૂબરૂ હાજર છે. તેઓ નિવેદન
આપે છે કે આજથી બે અઠવાડિયાના સમયગાળામાં ડાયરેક્ટોરેટની કચેરી દ્વારા
ઉઠાવવામાં આવેલા પ્રશ્નોના યોગ્ય જવાબ આપવામાં આવશે.

૩. રાજ્ય વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન એ.જી.પી. શ્રી શર્મા જણાવે છે કે મંજૂર
મહેકમ વધારવાના મુદ્દાનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી શહેરી ગૃહ નિર્માણ અને શહેરી

વિકાસ વિભાગ દ્વારા તેની તપાસ કરવામાં આવી રહી છે. શહેરી વિકાસ વિભાગ તરફથી પણ કોઈ પ્રગતિ થઈ નથી.

૪. અરજદાર વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ શ્રી પટેલ ફાયર બ્રિગેડ વિભાગની મંજૂર જગ્યાઓ અંગે આજની તારીખે સાચી સ્થિતિ દર્શાવતું વિગતવાર વધારાનું સોગંદનામું દાખલ કરવા માંગે છે.

૫. નગરપાલિકાને ખાતરી કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે આજથી બે અઠવાડિયાના સમયગાળામાં તારીખ ૦૭/૦૯/૨૦૧૭ ના પત્રના સંદર્ભમાં તમામ જરૂરી સ્પષ્ટતાઓ સાથેનો યોગ્ય જવાબ ડાયરેક્ટરની કચેરીને આપવામાં આવે. ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીઝની કચેરી, નગરપાલિકા તરફથી જવાબ મળ્યા પછી, તેનું અવલોકન કરશે અને વહેલી તકે કાયદા અનુસાર યોગ્ય નિર્ણય લેશે. હું અપેક્ષા રાખું છું કે ડાયરેક્ટર, મ્યુનિસિપાલિટીઝ આ કેસમાં તાત્કાલિક પગલાં લે કારણ કે પૂરતા સ્ટાફના અભાવે લોકોએ ભોગવવું પડે છે. હું રાજ્ય સરકાર પાસેથી, તેના શહેરી વિભાગમાં, તાત્કાલિક પગલાં લેવાની અને મંજૂર મહેકમ વધારવાની દરખાસ્ત અંગે યોગ્ય નિર્ણય લેવાય તે જોવાની પણ અપેક્ષા રાખું છું. પુનરાવર્તનના ભોગે પણ એવું કહેવામાં આવે છે કે ઘણા આસપાસના વિસ્તારો હવે નગરપાલિકાનો ભાગ છે. નગરપાલિકાની પ્રાદેશિક સીમા ખૂબ વધી ગઈ છે. નગરપાલિકાને વહેલી તકે વધારાના માનવબળની જરૂર છે.

૫. એ નોંધવું ખૂબ જ દુર્ભાગ્યપૂર્ણ છે કે આજની તારીખે ફાયર બ્રિગેડ વિભાગના મંજૂર મહેકમમાંથી માત્ર છ કર્મચારીઓ જ નિયમિત ધોરણે કામ કરી રહ્યા છે. ૧૯ કર્મચારીઓ છેલ્લા લગભગ ૨૦ વર્ષથી હંગામી ધોરણે સેવા આપી રહ્યા છે. જો ૬૯ જગ્યાઓ ભરવા અંગેના નિયમો આખરી કરવામાં આવે, તો સંભવતઃ ફાયર બ્રિગેડ વિભાગમાં નિયમિત ધોરણે ઘણી વધુ જગ્યાઓ ભરી શકાશે. નગરપાલિકા પાસે આજની તારીખે યોગ્ય લાયકાત ધરાવતા ફાયરમેન નથી. સુનાવણીની આગામી તારીખ સુધીમાં, હું આ બાબતમાં કેટલાક હકારાત્મક જવાબો અને નક્કર પ્રગતિની અપેક્ષા રાખું છું, જેમાં નિષ્ફળ જતાં, આ કોર્ટ આગળના આદેશો પસાર કરશે.

૬. એવું લાગે છે કે નગરપાલિકા આ કોર્ટને ગેરમાર્ગે દોરી રહી છે. ૧૦૫ જગ્યાઓમાંથી જો તેઓ જૂના નિયમો હેઠળ ૯૫ જગ્યાઓ ભરી શક્યા હોત, તો નગરપાલિકા બાકીની ૧૦ જગ્યાઓ નવા નિયમોના આધારે ભરવાનો આગ્રહ કેમ રાખે છે જેને હજુ મંજૂરી મળવાની બાકી છે? નગરપાલિકાએ આ બાબતે ખુલાસો કરવો પડશે.

૭. અરજદાર વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ શ્રી પટેલ રજૂઆત કરે છે કે સિનિયોરિટી અંગે ઉઠાવવામાં આવેલો મુદ્દો પણ તદ્દન ગેરસમજભર્યો છે. તેઓ રજૂઆત કરે છે કે નગરપાલિકા ૧૦ જગ્યાઓની નિમણૂક આખરી કરવા

બંધાયેલી છે, જે આજની તારીખે હજુ પણ પેલિંગ છે. આ મુદ્દા પર ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીઝે વહેલી તકે ધ્યાન આપવાની જરૂર છે.

૮. સુનાવણીની આગામી તારીખે, હું આ કોર્ટ સમક્ષ ડાયરેક્ટરની કચેરીના કોઈ જવાબદાર અધિકારી હાજર રહે તેવી અપેક્ષા રાખું છું. આજની તારીખે કોઈ હાજર નથી. હું આગામી સુનાવણીની તારીખે શહેરી વિકાસ વિભાગના કોઈ જવાબદાર અધિકારી હાજર રહે તેવી અપેક્ષા રાખું છું જેથી આ કોર્ટને આગળના વિકાસથી માહિતગાર કરી શકાય. માત્ર ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીઝની કચેરી સાથે જોડાયેલા લો ઓફિસર આજે કોર્ટને મદદ કરવા માટે હાજર છે.

૯. બાબત તારીખ ૨૬/૦૮/૨૦૧૭ ના રોજ પોસ્ટ કરો."

૧૮. તારીખ ૧૦/૧૦/૨૦૧૭ ના રોજ, નીચે મુજબનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો:

"૧. નગરપાલિકા નિયામકની કચેરી, ગાંધીનગરના નાયબ નિયામક શ્રી નરેશ આર. પટેલ દ્વારા યોગ્ય રીતે સમર્થન કરાયેલ સોગંદનામું-જવાબ પ્રતિવાદી નં. ૨ વતી આજે દાખલ કરવામાં આવ્યો છે જેમાં અન્ય બાબતો સાથે નીચે મુજબ જણાવાયું છે:

"૨. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે શહેરી ગૃહ નિર્માણ અને શહેરી વિકાસ વિભાગની તારીખ ૦૬/૧૧/૨૦૧૫ ની સરકારી

નીતિને ધ્યાનમાં રાખીને, વર્ગ-૩ અને વર્ગ-૪ માં ભરતી પ્રક્રિયા માટેના ઇન્ટરવ્યુ નાબૂદ કરવામાં આવ્યા છે. ઉક્ત નીતિના પાલનમાં, તમામ નગરપાલિકાઓને તેમના નિયમોમાં ઉક્ત હદ સુધી સુધારો કરવા વિનંતી કરવામાં આવી હતી. વલસાડ નગરપાલિકાએ તારીખ ૦૬/૦૮/૨૦૧૭ ના પત્રવ્યવહાર દ્વારા તેમના સુધારેલા નિયમો તારીખ ૦૬/૧૧/૨૦૧૫ ના સરકારી ઠરાવને અનુરૂપ છે તેની ખાતરી કરીને ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીની મંજૂરી માંગી હતી. તારીખ ૦૬/૦૮/૨૦૧૭ નો પત્રવ્યવહાર આ સાથે એનેક્ષર-૧ તરીકે સામેલ છે.

૩. તેથી, ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીએ ગુજરાત નગરપાલિકા અધિનિયમ, ૧૯૬૩ ની કલમ ૨૭૧ હેઠળ મળેલી સત્તાઓની રૂએ તારીખ ૨૮/૦૮/૨૦૧૭ ના પોતાના આદેશ દ્વારા ઉક્ત નિયમોને મંજૂર કર્યા છે. તારીખ ૨૮/૦૮/૨૦૧૭ ના આદેશની નકલ આ સાથે એનેક્ષર-૨ તરીકે સામેલ છે.

૪. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે ઉપરોક્ત વિકાસને ધ્યાનમાં રાખીને, હવે નગરપાલિકા અન્ય લાગુ કાયદાઓ સાથે ભરતીની આગળની પ્રક્રિયા હાથ ધરી શકે છે. નગરપાલિકાએ તારીખ ૦૬/૧૦/૨૦૧૭ ના રોજ ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીને

પત્રવ્યવહાર કર્યો છે અને સીધી ભરતી અને બઢતી દ્વારા ૬૯ જગ્યાઓ ભરવા માટે નવી દરખાસ્ત મોકલી છે અને ઉક્ત દરખાસ્તનો ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટી દ્વારા વહેલી તકે જવાબ આપવામાં આવશે. તારીખ ૦૬/૧૦/૨૦૧૭ ના ઉક્ત પત્રવ્યવહારની નકલ આ સાથે એનેક્ષર-૩ તરીકે સામેલ છે.

૫. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે જ્યાં સુધી આઉટસોર્સિંગ દ્વારા ભરવાની કેટલીક જગ્યાઓનો સંબંધ છે, તે સામાન્ય વહીવટ વિભાગ દ્વારા તારીખ ૦૧/૦૪/૨૦૧૦ ના સરકારી ઠરાવ દ્વારા સંચાલિત થાય છે જે તમામ નગરપાલિકાઓને એકસમાન રીતે લાગુ પડે છે, કારણ કે તે રાજ્યની નીતિ હોવાથી તેનાથી વિચલિત થઈ શકાતું નથી.

૬. હું જણાવું છું અને રજૂ કરું છું કે વલસાડ નગરપાલિકામાં અબ્રામા-મોગરાવાડી નગરપાલિકાઓનો સમાવેશ થવાને કારણે વધારાનું મહેકમ મેળવવા સંબંધિત મુદ્દાનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી, તે અંગેની પ્રક્રિયા ચાલુ છે અને અન્ય વિભાગો સાથે પરામર્શ કરીને શહેરી ગૃહ નિર્માણ અને શહેરી વિકાસ વિભાગ દ્વારા યોગ્ય નિર્ણય લેવામાં આવશે અને વિવિધ પરિબલો ધ્યાનમાં લેવાના હોવાથી

તેમાં વ્યાપક ક્વાયતની જરૂર પડશે. તેથી, ઉક્ત વિભાગ દ્વારા યોગ્ય નિર્ણય લેવામાં આવશે."

૨. સોગંદનામું-જવાબ સાથેના દસ્તાવેજોને રેકૉર્ડ પર લેવાનો આદેશ કરવામાં આવે છે.

૩. એવું જણાય છે કે મહેકમનું કુલ સંખ્યાબળ ૩૯૦ જગ્યાઓનું છે. કુલ મંજૂર મહેકમમાંથી ૧૭૮ જગ્યાઓ ભરવાનો પ્રસ્તાવ મોકલવામાં આવ્યો હતો. આવી દરખાસ્ત રાજ્ય સરકાર દ્વારા સ્વીકારવામાં આવી હતી. જોકે, ૧૭૮ માંથી ૧૦૫ જગ્યાઓ ભરવાની પરવાનગી આપવામાં આવી હતી. નગરપાલિકાએ ૧૦૫ માંથી ૯૫ જગ્યાઓ ભરી દીધી છે. ૧૦ જગ્યાઓમાંથી, ૭ જગ્યાઓ રાજ્ય સરકારની નીતિ અનુસાર આઉટસોર્સિંગ દ્વારા ભરવાની છે. જો આવી નીતિ હોય, તો આઉટસોર્સિંગ દ્વારા ૭ જગ્યાઓ ભરવા દો અને જ્યાં સુધી બાકીની ૩ જગ્યાઓનો સંબંધ છે, તે પણ નિયમો અનુસાર ભરવામાં આવશે.

૪. એવું જણાય છે કે ત્યારબાદ નગરપાલિકાએ ૬૯ જગ્યાઓ ભરવા માટે નવી દરખાસ્ત મોકલી આપી હતી. આવી દરખાસ્ત મળતાં, ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીઝે નગરપાલિકાને ભરતી નિયમોમાં સુધારો કરવા અને ત્યારબાદ ભરતી પ્રક્રિયા હાથ ધરવા નિર્દેશ આપ્યો હતો. આ સુધારો માત્ર ભરતીના હેતુ માટે ઇન્ટરવ્યુ નાબૂદ કરવા પૂરતો જ હતો. નિયમો હવે સુધારેલા અને મંજૂર થયેલા છે. આ તબક્કે

એકમાત્ર અસ્પષ્ટ ક્ષેત્ર એ છે કે શું ૬૯ મંજૂર જગ્યાઓ હવે નવા નિયમો અનુસાર ભરવાની છે કે સુધારા પહેલાં પ્રવર્તતા નિયમો મુજબ. જો ભરતીના સંબંધમાં નવા નિયમો લાગુ કરવામાં આવે, તો સંભવતઃ છેલ્લા કેટલાક વર્ષોથી નગરપાલિકામાં સેવા આપતા ઘણા કર્મચારીઓ લાભ મેળવી શકશે નહીં. હું આ એટલા માટે કહી રહ્યો છું કારણ કે ૧૦૫ માંથી તે ૯૫ જગ્યાઓ જૂના નિયમો અનુસાર ભરવામાં આવી હતી.

૫. હાલ પૂરતું, સામાવાળાઓને આજે દાખલ કરાયેલા જવાબ મુજબ કાર્ય કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.

૬. આ બાબત તારીખ ૨૪/૧૧/૨૦૧૭ ના રોજ પોસ્ટ કરો."

• આ રિટ અરજી પેઝિંગ હતી તે દરમિયાન થયેલા ઘટનાક્રમો:

૧૯. આ કોર્ટ દ્વારા સમયાંતરે પસાર કરાયેલા ઉપર સંદર્ભિત આદેશોનું કંઈક પરિણામ આવ્યું છે. વલસાડ નગરપાલિકાના મંજૂર મહેકમમાં ૨૦% કપાત પછી ૩૯૦ જગ્યાઓનો સમાવેશ થાય છે. આજની તારીખે ૨૫૦ જગ્યાઓ ભરાયેલી છે અને ૧૪૦ ખાલી છે. ખાલી ૬૯ જગ્યાઓ ભરવાની દરખાસ્ત ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીઝ સમક્ષ પેઝિંગ છે. વચગાળાના સમયગાળા દરમિયાન, નગરપાલિકાના ભરતી નિયમોમાં સુધારો કરવામાં આવ્યો છે. સીમમાં આવેલા બે ગામો એટલે કે અબ્રામા અને મોગરાવાડી હવે નગરપાલિકા વિસ્તારમાં સમાવિષ્ટ થઈ ગયા હોવાથી નગરપાલિકાએ મહેકમ વધારવા વિનંતી કરી છે. આ

દરખાસ્ત, આજની તારીખે, શહેરી વિકાસ અને શહેરી ગૃહ નિર્માણ વિભાગ, ગુજરાત રાજ્ય સમક્ષ પેન્ડિંગ છે. ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીઝ દ્વારા અપાયેલી પરવાનગી અનુસાર સફાઈ કામદાર અને હરિજન સફાઈ કામદારની ૮૦ જગ્યાઓ ભરાઈ ગઈ છે. ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીઝ દ્વારા આપવામાં આવેલી પરવાનગી મુજબ અન્ય ૧૫ જગ્યાઓ ભરવામાં આવી છે. એવું જણાય છે કે નગરપાલિકાના ફાયર બ્રિગેડ વિભાગનો સમગ્ર સ્ટાફ હંગામી ધોરણે છે. ફાયર બ્રિગેડ વિભાગમાં કામ કરતા કર્મચારીઓએ વીસ વર્ષથી વધુ સેવા આપી છે, પરંતુ તેઓને હજુ પણ હંગામી કર્મચારીઓ તરીકે ગણવામાં આવે છે. નગરપાલિકાનું વલણ એવું છે કે મહેકમ વધારવામાં આવે અને ૬૯ જગ્યાઓ ભરવાની ક્વાયત હાથ ધરવામાં આવે કે તરત જ ફાયર બ્રિગેડ વિભાગના સમગ્ર સ્ટાફની નિયમિત ધોરણે ભરતી કરવામાં આવશે.

૨૦. રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી વલસાડ નગરપાલિકાની અત્યંત દયનીય સ્થિતિ દર્શાવે છે. વલસાડ નગરપાલિકા ગુજરાત રાજ્યની સૌથી જૂની નગરપાલિકાઓ પૈકીની એક છે. અન્ય કોઈપણ નગરપાલિકાની જેમ અહીં પણ વહીવટ કથળી ગયો છે.

૨૧. ગમે તે હોય, વલસાડ નગરપાલિકાના મહેકમ પર રોજુંદા વેતન મેળવતા કર્મચારીઓની સ્થિતિ નીચે મુજબ છે:

ક્રમ નં.	વિભાગનું નામ	રોજમદારો/ કામદારોની સંખ્યા	કુલ
૧	ફાયર બ્રિગેડ વિભાગ	૧ થી ૧૯	૧૯
૨	વારિગૃહ કલ્યાણબાગ ઇલેક્ટ્રિક મોટર ઓપરેટર્સ (પાણી)	૧ થી ૧૦	૧૦
૩	રોજમદાર વાલ્વમેન કલ્યાણબાગ (પાણીની ટાંકી)	૧ થી ૧૫	૧૫
૪	રોજમદાર મજૂર કલ્યાણબાગ (પાણીની ટાંકી)	૧ થી ૧૧	૧૧
૫	હેડ વોટર વર્ક્સ ઓપરેટર અબ્રામા	૧ થી ૭	૭
૬	હેડ વોટર વર્ક્સ લેબર અબ્રામા	૧ થી ૨૨	૨૨
૭	ડ્રેનેજ વિભાગ, પમ્પિંગ સ્ટેશન	૧ થી ૧૩	૧૩
૮	ડ્રેનેજ વિભાગ (હરિજન કામદાર) ડ્રાઈવર, પટાવાળા, લાઈન ઇન્સ્પેક્ટર, મુકાદમ	૧ થી ૨૪	૨૪
૯	આરોગ્ય વિભાગ, સફાઈ કામદાર, કરાર આધારિત ડ્રાઈવર	૧ થી ૧૪૭	૧૪૭
૧૦	આરોગ્ય વિભાગ, સફાઈ કામદાર, મુકાદમ	૧ થી ૪	૪

૧૧	આરોગ્ય વિભાગ, હરિજન કામદાર, કરાર આધારિત ડ્રાઈવર	૧ થી ૨૮	૨૮
૧૨	લાઈટ વિભાગ, વાયરમેન, ટેમ્પો ડ્રાઈવર	૧ થી ૧૩	૧૩
૧૩	અબ્રામા ઝોન સફાઈ કામદાર, વાયરમેન, મુકાદમ	૧ થી ૨૩	૨૩
૧૪	વાલિયા વોટર ટેન્ક અબ્રામા ઝોન ઓપરેટર, વાલ્વમેન, મજૂર	૧ થી ૨૨	૨૨
૧૫	ચૂંટણી વિભાગ, થિયેટર ઓડિટોરિયમ ક્લાર્ક	૧ થી ૬	૬
	મોહનભાઈ મંગાભાઈ પટેલ (હેડ વોટર વર્ક્સ અબ્રામા) નિવૃત્ત		
૧૬	બિલ્ડિંગ વિભાગ, ડ્રાઈવર, ક્લીનર, જેસીબી ડ્રાઈવર, મજૂર, મિકેનિક, મુકાદમ	૧ થી ૩૪	૩૪
૧૭	મોગરાવાડી ઝોન રોજમદાર કામદાર, પટાવાળા	૧ થી ૪૨	૪૨
૧૮	ઓફિસ સ્ટાફના પટાવાળા	૧ થી ૬	૬
		કુલ	૪૪૬

૨૨. એ નોંધવું ચોંકાવનારું અને અત્યંત દુઃખદ છે કે ફાયર બ્રિગેડ વિભાગના કેટલાક કર્મચારીઓ ૧૯૯૧, ૧૯૯૨, ૧૯૯૬, ૧૯૯૮ અને ત્યારબાદના સમયથી નિમાયેલા છે. તેઓ બધા અન્ય કોઈપણ નિયમિત કર્મચારીની જેમ જ તેમની ફરજો અને કાર્યો બજાવી રહ્યા છે. કેટલાક હંગામી કર્મચારીઓ લગભગ પચીસ વર્ષથી વધુ સેવા આપ્યા પછી નિવૃત્ત થયા છે. તેઓ કોઈપણ લાભ વિના હંગામી કર્મચારી તરીકે નિવૃત્ત થયા હતા. હંગામી કર્મચારીઓએ, આજની તારીખે, આ કોર્ટના દ્વારા ખખડાવ્યા છે એવી પ્રાર્થના સાથે કે તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવામાં આવે, અન્યથા, તેમના જીવનના છેલ્લા દિવસોમાં જીવવું તેમના માટે મુશ્કેલ બની જશે. તેઓ સેવામાં નિયમિતકરણની માંગ કરી રહ્યા છે.

• કાયદાકીય સ્થિતિ:

૨૩. કર્મચારીઓના નિયમિતકરણ સંબંધિત મુદ્દો મહુવા મ્યુનિસિપાલિટી વિરુદ્ધ મહેશભાઈ જીણાભાઈ સરવૈયાના કેસમાં તારીખ ૦૬/૦૩/૨૦૧૮ ના રોજ નિર્ણિત લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નંબર ૧૦૩૬/૨૦૧૬ અને તેની સાથેની અપીલોના જૂથમાં આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ સમક્ષ વિચારણા માટે આવ્યો હતો, જેમાં મહુવા નગરપાલિકામાં ૧૯૯૭ / ૧૯૯૮ થી કામ કરતા રોજમદારોએ પ્રાર્થના કરી હતી કે તેમને નિયમિત કર્મચારી બનાવવામાં આવે. હું ડિવિઝન બેન્ચના સંબંધિત અવલોકનો નીચે મુજબ ટાંકી શકું છું:

"પ. સંબંધિત પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોની રજૂઆતોને ધ્યાનમાં લીધા પછી, આ કોર્ટ સમક્ષનો મુદ્દો એ છે કે શું વિદ્વાન સિંગલ જજે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના એવોર્ડની પુષ્ટિ કરવામાં કોઈ ભૂલ કરી છે. આ બાબતને સમજવા માટે, આપણે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ વિવાદમાં રહેલી બાબતોને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે. અનિવાર્યપણે, કામદાર અને વિરોધ કરનાર નોકરીદાતા દ્વારા દાખલ કરાયેલા દાવાના નિવેદન અને લેખિત જવાબ અને તેની સમક્ષ રજૂ કરાયેલા પુરાવાઓના આધારે, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલે બે મુદ્દાઓ નક્કી કરવાના હતા:

(એ) શું દાવો કરનારાઓ/ક્લાર્ક/વર્ગ-૪ ના કર્મચારીઓ નગરપાલિકાની ખાલી જગ્યાઓ પર નિયમિતકરણ માટે હકદાર હતા?

(બી) શું સંબંધિત કામદારો કાયમી ક્લાર્કોને મળતા પગાર અને પગાર ધોરણ મેળવવા માટે હકદાર હતા, એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે તેઓ આવા કાયમી કર્મચારીઓ દ્વારા કરવામાં આવતી ફરજો જેવી જ ફરજો બજાવતા હતા? ...

૧૧.૧ તેથી નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ, સ્ટેટ ઓફ પંજાબ વિરુદ્ધ જગજીતસિંઘ અને અન્ય [(૨૦૧૭) ૧ એસ.સી.સી. ૧૪૮] ના કેસમાં ઉપર જણાવેલ ચુકાદામાં દર્શાવેલા કારણોસર એવા મતની હતી કે નિયમિતપણે રોકાયેલા સરકારી કર્મચારીઓની સમકક્ષ લઘુત્તમ વેતન માટે હંગામી કર્મચારીઓના દાવાને નકારી શકાય નહીં. નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા ચુકાદાના ફકરા ૬૧ માં અંતિમ નિર્દેશો

જારી કરવામાં આવ્યા હતા જેમાં ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે તેમને કોઈ સંકોચ નથી કે સંબંધિત તમામ હંગામી કર્મચારીઓ તે જ પદ ધરાવતા નિયમિત કર્મચારીઓને આપવામાં આવતા નિયમિત પગાર ધોરણમાં સૌથી નીચા સ્તરના લઘુત્તમ પગાર ધોરણ મુજબ વેતન મેળવવા હકદાર રહેશે.

૧૨. ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને, ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા સામાવાળાઓને નગરપાલિકા હેઠળ નિયમિતકરણ અને કાયમી દરજ્જાનો લાભ આપવા અંગે આપવામાં આવેલો નિર્દેશ અને વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા તેની પુષ્ટિ કરવામાં આવેલ હોવાથી તે આથી રદબાતલ કરવામાં આવે છે. જોકે, જગજીતસિંઘ અને અન્ય (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં પ્રસ્થાપિત કાયદા અનુસાર, અમારો એવો અભિપ્રાય છે અને અમે એવું ઠરાવીએ છીએ કે અહીં સામાવાળાઓ જેઓ ક્લાર્ક/વર્ગ-૪ ના કર્મચારીઓ તરીકે કામ કરી રહ્યા છે તેઓ તે જ પદ ધરાવતા નિયમિત કર્મચારીઓને ઉપલબ્ધ લઘુત્તમ પગાર ધોરણ (સમયાંતરે સુધારેલા મોંઘવારી ભથ્થા સાથે) મેળવવા હકદાર છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, અહીં તે સામાવાળાઓ જેઓ ક્લાર્કના સંવર્ગમાં પોતાની ફરજો બજાવી રહ્યા છે તેઓ એવોર્ડની તારીખ એટલે કે ૦૪/૦૭/૨૦૧૫ થી ૩,૦૫૦-૪,૫૮૦/- રૂપિયાના નિયમિત પગાર ધોરણના લઘુત્તમ વેતનની સમકક્ષ વેતન મેળવવા હકદાર રહેશે. વર્ગ-૪ ની જગ્યાઓ પર રોકાયેલા તે સામાવાળાઓને પણ એવોર્ડની તારીખ એટલે કે ૦૪/૦૭/૨૦૧૫ થી નિયમિત વર્ગ-૪ ના કર્મચારીઓને આપવામાં આવતી લાઈનો પર સમયાંતરે સુધારેલા નિયમિત પગાર

ધોરણના લઘુત્તમ સમકક્ષ વેતનનો લાભ આપવામાં આવશે. અપીલકર્તા નગરપાલિકાને નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે તે એવોર્ડની તારીખથી બાકી રકમ સાથે અહીંના સામાવાળાઓને સમયાંતરે સુધારેલા પગાર ધોરણના લઘુત્તમ સમકક્ષ વેતન આપવાનો લાભ લંબાવે.

૧૩. એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે રેકૉર્ડ પર આવ્યું છે કે સામાવાળાઓ બે દાયકાથી વધુ સમયથી નગરપાલિકા સાથે કામ કરી રહ્યા છે અને વિવિધ કારકુની જગ્યાઓ અને અન્ય સંવર્ગો ધરાવતું મહેકમ વર્ષ ૧૯૭૩ માં જ મંજૂર કરવામાં આવ્યું હતું અને જાહેર સેવાઓના ક્ષેત્રમાં વિવિધ પ્રવૃત્તિઓને ધ્યાનમાં રાખીને અને આજની તારીખે વહીવટી મહેકમને ધ્યાનમાં રાખીને નગરપાલિકા માટે નગરપાલિકાના વિવિધ વિભાગોમાં કર્મચારીઓની જરૂરિયાત વિશે વિગતો આપીને સક્ષમ સત્તાધિકારીને દરખાસ્ત મોકલવાનું ખુલ્લું રહેશે. જ્યારે સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા આવા મહેકમને મંજૂરી આપવામાં આવે ત્યારે, સામાવાળાઓ – કર્મચારીઓના અનુભવ અને લાયકાતના આધારે તેમના દાવાને અન્ય કર્મચારીઓની સિનિયોરિટીને ધ્યાનમાં રાખીને નગરપાલિકાના નિયમિત મહેકમમાં કાયમી થવાના તેમના દાવા માટે એકસાથે ધ્યાનમાં લઈ શકાય છે. વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ આક્ષેપિત આદેશમાં તદનુસાર ફેરફાર કરવામાં આવે છે. ઉપરોક્ત નિર્દેશો સાથે અપીલો અંશતઃ મંજૂર કરવામાં આવે છે." ૨૪. આ કોર્ટના ઉપરોક્ત ડિવિઝન બેન્ચના નિર્ણયને સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન (સિવિલ) નંબર ૨૯૩૧૬/૨૦૧૮ દાખલ કરીને સુપ્રીમ કોર્ટ

સમક્ષ પડકારવામાં આવ્યો હતો. સુપ્રીમ કોર્ટે તારીખ ૨૭/૦૮/૨૦૧૮ ના આદેશ દ્વારા એસ.એલ.પી. ફગાવી દીધી અને તે દ્વારા આ કોર્ટના ડિવિઝન બેન્ચના નિર્ણયની પુષ્ટિ કરી.

૨૫. (૨૦૧૮) ૮ એસ.સી.સી. ૨૩૮ માં નોંધાયેલા નરેન્દ્ર કુમાર તિવારી અને અન્ય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ ઝારખંડ અને અન્યના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના ખૂબ જ તાજેતરના ચુકાદામાં નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું છે:

"૪. પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલને સાંભળ્યા પછી અને ઉમાદેવી (૩) માં બંધારણીય બેન્ચના નિર્ણય તેમજ સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક અને અન્ય વિરુદ્ધ એમ. એલ. કેસરી અને અન્ય [(૨૦૧૦) ૯ એસ.સી.સી. ૨૪૭] માં ઉમાદેવી (૩) ની સમજૂતી આપતા આ કોર્ટના અનુગામી નિર્ણયને ધ્યાનમાં લીધા પછી, અમારો એવો મત છે કે હાઈકોર્ટે ઉમાદેવી (૩) ના નિર્દેશો તેમજ કેસરીમાં તેની વિચારણાનો અવ્યવહારુ દૃષ્ટિકોણ અપનાવવામાં ભૂલ કરી છે.

૫. ઉમાદેવી (૩) [સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક વિરુદ્ધ ઉમાદેવી (૩), (૨૦૦૬) ૪ એસ.સી.સી. ૧] નો નિર્ણય રોજમદાર કામદારોની અનિયમિત કે ગેરકાયદેસર રીતે નિમણૂક કરવાની અને તેમને અનિશ્ચિત સમય સુધી ચાલુ રાખવાની અમુક અંશે નુકસાનકારક પ્રથાનો અંત લાવવાનો હતો. હકીકતમાં, અહેવાલના ફકરા ૪૯ માં, એ દર્શાવવામાં આવ્યું હતું કે કાયદાના શાસન મુજબ નિમણૂકો બંધારણીય રીતે થવી જરૂરી છે અને રાજ્યને જાહેર રોજગારની બાબતમાં એવી

અનિયમિતતા ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં જે બંધારણીય યોજના અનુસાર રોજગાર મેળવી શકતા લોકોને પ્રતિકૂળ અસર કરે. આ જ કારણસર એક વખતનું પગલું અને કટ-ઓફ તારીખની વિભાવના એ આશા અને અપેક્ષા સાથે દાખલ કરવામાં આવી હતી કે રાજ્ય અનિયમિત અથવા ગેરકાયદેસર નિમણૂકો કરવાનું બંધ કરશે અને તેના બદલે નિયમિત ધોરણે નિમણૂકો કરશે.

૬. એક વખતના પગલાની વિભાવનાને કેસરીમાં અહેવાલના ફક્ત ૯, ૧૦ અને ૧૧ માં વધુ સમજાવવામાં આવી હતી જે નીચે મુજબ વાંચવામાં આવે છે:

"૯. "એક વખતનું પગલું" શબ્દને તેના યોગ્ય પરિપ્રેક્ષ્યમાં સમજવો પડશે. આનો સામાન્ય રીતે અર્થ એવો થશે કે ઉમાદેવી (૩) ના નિર્ણય પછી, દરેક વિભાગ અથવા દરેક એકમે એક વખતની ક્વાયટ હાથ ધરવી જોઈએ અને તમામ કેઝ્યુઅલ, રોજમદાર અથવા એડહોક કર્મચારીઓની યાદી તૈયાર કરવી જોઈએ જેઓ અદાલતો અને ટ્રિબ્યુનલોની દરમિયાનગીરી વિના દસ વર્ષથી વધુ સમયથી કામ કરી રહ્યા છે અને તેઓ ખાલી જગ્યાઓ સામે કામ કરી રહ્યા છે કે કેમ અને તે પદ માટે જરૂરી લાયકાત ધરાવે છે કે કેમ તેની ચકાસણી પ્રક્રિયાને આધીન રાખવા જોઈએ અને જો તેમ હોય, તો તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવી જોઈએ.

૧૦. ઉમાદેવી (૩) માં નિર્ણયની તારીખથી છ મહિનાના અંતે, કેટલાક રોજમદાર/એડહોક/કેઝ્યુઅલ કર્મચારીઓના કેસો અદાલતો સમક્ષ હજુ પણ પેન્ડિંગ હતા. પરિણામે, કેટલાક વિભાગો અને એકમોએ એક વખતની નિયમિતકરણ પ્રક્રિયા શરૂ કરી ન હતી. બીજી બાજુ, કેટલાક સરકારી વિભાગો

અથવા એકમોએ એક વખતની ક્વાયત હાથ ધરી હતી જેમાં કેટલાક કર્મચારીઓને કાં તો તેમના કેસ અદાલતોમાં પેલિંગ હોવાના આધારે અથવા માત્ર ભૂલથી વિચારણામાંથી બાકાત રાખવામાં આવ્યા હતા. આવા સંજોગોમાં, જે કર્મચારીઓ ઉમાદેવી (૩) ના નિર્ણયના ફક્ત ૫૩ ની શરતો હેઠળ ધ્યાનમાં લેવા માટે હકદાર હતા, તેઓ માત્ર એટલા માટે નિયમિતકરણ માટે ધ્યાનમાં લેવાનો પોતાનો અધિકાર ગુમાવશે નહીં કે તેમના કેસોની વિચારણા કર્યા વિના એક વખતની ક્વાયત પૂર્ણ કરવામાં આવી હતી, અથવા ઉમાદેવી (૩) ના ફક્ત ૫૩ માં ઉલ્લેખિત છ મહિનાનો સમયગાળો સમાપ્ત થઈ ગયો છે. એક વખતની ક્વાયતમાં તે તમામ રોજમદાર/એડહોક/કેઝ્યુઅલ કર્મચારીઓને ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ જેમણે અદાલતો અથવા ટ્રિબ્યુનલોના કોઈપણ વચગાળાના આદેશોનું રક્ષણ મેળવ્યા વિના ૧૦/૦૪/૨૦૦૬ ની સ્થિતિએ ૧૦ વર્ષની સતત સેવા આપી હતી. જો કોઈ નોકરીદાતાએ ઉમાદેવી (૩) ના ફક્ત ૫૩ મુજબ એક વખતની ક્વાયત યોજી હોય, પરંતુ ઉમાદેવી (૩) ના ફક્ત ૫૩ નો લાભ મેળવવા માટે હકદાર એવા કેટલાક કર્મચારીઓના કેસો ધ્યાનમાં લીધા ન હોય, તો સંબંધિત નોકરીદાતાએ એક વખતની ક્વાયતના ચાલુ ભાગ તરીકે તેમના કેસો પણ ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ. એક વખતની ક્વાયત ત્યારે જ પૂર્ણ થશે જ્યારે ઉમાદેવી (૩) ના ફક્ત ૫૩ મુજબ ધ્યાનમાં લેવા માટે હકદાર તમામ કર્મચારીઓને ધ્યાનમાં લેવામાં આવે.

૧૧. ઉમાદેવી (૩) ના ફક્ત ૫૩ માં ઉક્ત નિર્દેશ પાછળનો હેતુ બેવડો છે. પ્રથમ એ સુનિશ્ચિત કરવાનો છે કે જેમણે ઉમાદેવી (૩) માં નિર્ણય આપવામાં આવ્યો તે તારીખ પહેલાં અદાલતો અથવા ટ્રિબ્યુનલોના કોઈપણ વચગાળાના આદેશોના રક્ષણ વિના દસ વર્ષથી વધુ સતત સેવા આપી છે, તેમની લાંબી સેવાને ધ્યાનમાં રાખીને તેમને નિયમિતકરણ માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવે. બીજું એ સુનિશ્ચિત કરવાનું છે કે વિભાગો/એકમો લાંબા સમય સુધી રોજમદાર/એડહોક/કેઝ્યુઅલ ધોરણે વ્યક્તિઓને નોકરીમાં રાખવાની પ્રથા ચાલુ ન રાખે અને પછી સમયાંતરે તેઓએ દસ વર્ષથી વધુ સેવા આપી હોવાના આધારે તેમને નિયમિત ન કરે, જેથી ભરતી અને નિમણૂક સંબંધિત બંધારણીય અથવા વૈધાનિક જોગવાઈઓ નિષ્ફળ ન જાય. નિર્દેશની સાચી અસર એ છે કે જે તમામ વ્યક્તિઓએ ૧૦/૦૪/૨૦૦૬ ના રોજ [ઉમાદેવી (૩) માં નિર્ણયની તારીખ] કોઈપણ અદાલત અથવા ટ્રિબ્યુનલના કોઈપણ વચગાળાના આદેશના રક્ષણ વિના દસ વર્ષથી વધુ સમય માટે ખાલી જગ્યાઓ પર જરૂરી લાયકાત ધરાવીને કામ કર્યું છે, તેઓ નિયમિતકરણ માટે વિચારણા મેળવવા હકદાર છે. નોકરીદાતાએ ઉમાદેવી (૩) ના નિર્ણયના છ મહિનાની અંદર નિયમિતકરણની આવી ક્વાયત હાથ ધરી નથી અથવા આવી ક્વાયત માત્ર મર્યાદિત થોડા લોકોના સંબંધમાં જ હાથ ધરવામાં આવી હતી તે હકીકત આવા કર્મચારીઓને એક વખતના પગલા તરીકે ઉમાદેવી (૩) માં ઉપરોક્ત નિર્દેશો મુજબ નિયમિતકરણ માટે વિચારણા મેળવવાના અધિકારથી વંચિત કરશે નહીં."

૭. ઉમાદેવી (૩) ના નિર્ણયનો હેતુ અને આશય તેથી બેવડો હતો, એટલે કે, ભવિષ્યમાં અનિયમિત અથવા ગેરકાયદે નિમણૂકો અટકાવવાનો અને બીજું, ભૂતકાળમાં જેઓની અનિયમિત નિમણૂક કરવામાં આવી હતી તેમને લાભ આપવાનો. ઉમાદેવી (૩) ના નિર્ણય પછી લગભગ એક દાયકા સુધી ઝારખંડ રાજ્યએ અનિયમિત નિમણૂકો ચાલુ રાખી તે હકીકત એ વાતનો સ્પષ્ટ સંકેત છે કે તે માને છે કે અનિયમિત નિમણૂકો ચાલુ રાખવી યોગ્ય છે, અને જ્યારે પણ જરૂર પડે ત્યારે અનિયમિત રીતે નિમાયેલા કર્મચારીઓની સેવાઓ એ આધારે સમાપ્ત કરવી કે તેઓ અનિયમિત રીતે નિમાયા હતા. આ કર્મચારીઓને નિયમિતકરણના લાભો ન આપીને અને તેમના માથા પર તલવાર લટકતી રાખીને તેમનું શોષણ કરવાનું એક સ્વરૂપ સિવાય બીજું કંઈ નથી. આ બરાબર તે જ છે જે ઉમાદેવી (૩) અને કેસરી ટાળવા માંગતા હતા.

૮. જો ઉમાદેવી (૩) માં બંધારણીય બેન્ચના નિર્ણયની ભાવનાને ભૂલીને કડક અને શાબ્દિક અર્થઘટન ધ્યાનમાં લેવામાં આવે તો ઝારખંડ રાજ્યના અનિયમિત રીતે નિમાયેલા કોઈપણ કર્મચારીને ક્યારેય નિયમિત કરી શકાય નહીં કારણ કે તે રાજ્ય માત્ર ૧૫/૧૧/૨૦૦૦ ના રોજ અસ્તિત્વમાં આવ્યું હતું અને કટ-ઓફ તારીખ ૧૦/૦૪/૨૦૦૬ તરીકે નક્કી કરવામાં આવી હતી. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, આ રીતે બંધારણીય બેન્ચના આશયથી વિપરીત અનિયમિત રીતે નિમાયેલા કર્મચારીઓને અનિશ્ચિત સમય સુધી ચાલુ રાખવાની હાનિકારક પ્રથા ચાલુ રહેશે.

૯. હાઈકોર્ટે તેમજ ઝારખંડ રાજ્યએ સમગ્ર મુદ્દાને સંદર્ભિત પરિપ્રેક્ષ્યમાં ધ્યાનમાં લેવો જોઈતો હતો અને માત્ર રાજ્યના નાણાકીય કે અન્ય હિતના દૃષ્ટિકોણથી જ નહીં – કર્મચારીઓના હિતને પણ ધ્યાનમાં રાખવું જરૂરી છે. ઝારખંડ રાજ્ય દ્વારા આખરે જે પ્રાપ્ત કરવામાં આવ્યું છે તે નિયમિત નિમણૂકોની પ્રક્રિયાને ટૂંકાવીને તેના બદલે અનિયમિત ધોરણે નિમણૂકો કરવાનું છે. આ ભાગ્યે જ સારું શાસન કહી શકાય.

૧૦. સંજોગો અનુસાર, અમારો એવો મત છે કે નિયમિતકરણ નિયમોનું વ્યવહારિક અર્થઘટન થવું જોઈએ અને અપીલકર્તાઓએ, જો તેઓએ નિયમિતકરણ નિયમોના અમલની તારીખે ૧૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હોય, તો તેઓને તેમના દ્વારા આપવામાં આવેલી સેવાનો લાભ મળવો જોઈએ. જો તેઓએ ૧૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હોય તો ગેરવર્તણૂક વગેરે જેવો તેમના નિયમિતકરણ સામે કોઈ માન્ય વાંધો ન હોય તો તેઓને નિયમિત કરવા જોઈએ.

૧૧. અમારા તારણોને ધ્યાનમાં રાખીને હાઈકોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ આક્ષેપિત ચુકાદો અને આદેશ રદ કરવામાં આવે છે. રાજ્યે આજથી ચાર મહિનાની અંદર અપીલકર્તાઓના દરજ્જાના નિયમિતકરણ અંગે નિર્ણય લેવો જોઈએ. અપીલોનો તદનુસાર નિકાલ કરવામાં આવે છે."

૨૬. ઉમરાળા ગ્રામ પંચાયત વિરુદ્ધ સેક્રેટરી, મ્યુનિસિપલ એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન અને અન્ય, ૨૦૧૫ (૨) સી.એલ.આર. ૫૭ માં નોંધાયેલા કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે:

"૧૦...તે એક સ્વીકૃત હકીકત છે કે સંબંધિત કામદારો દ્વારા જે કામ કરવામાં આવી રહ્યું હતું તે અપીલકર્તા-પંચાયતના કાયમી કામદારો જેવું જ હતું. તેઓ સમાન કલાકો માટે પણ કામ કરી રહ્યા છે, જોકે, કાયમી અને બિન-કાયમી કામદારો વચ્ચે વેતન/પગારની ચૂકવણીમાં વિસંગતતા ચિંતાજનક છે અને તેને આઈ.ડી. એક્ટની પાંચમી અનુસૂચિની એન્ટ્રી નંબર ૧૦ સાથે વંચાતા આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨(આરએ) હેઠળ વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા તરીકે ગણવી જોઈએ, જે આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫(ટી) હેઠળ પ્રતિબંધિત છે. વધુમાં, લેબર કોર્ટ સમક્ષ રેકૉર્ડ પર એવો કોઈ દસ્તાવેજી પુરાવો રજૂ કરવામાં આવ્યો નથી જે દર્શાવે કે વર્તમાન કામદારો અપીલકર્તા-પંચાયતના કાયમી કર્મચારીઓ કરતા ઓછું કે ઓછા કલાકો માટે કામ કરી રહ્યા છે. આમ, પ્રથમ દૃષ્ટિએ, સંબંધિત કામદારો દ્વારા કરવામાં આવતું કામ કાયમી પ્રકૃતિનું રહ્યું છે અને લેબર કોર્ટ તેમજ હાઈકોર્ટ વિવાદના મુદ્દાઓ પર સાચા નિષ્કર્ષ પર આવ્યા છે અને અપીલકર્તા-પંચાયતની દલીલને યોગ્ય રીતે ફગાવી દીધી છે કારણ કે તે અપીલકર્તા-પંચાયત દ્વારા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન છે જે આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫(ટી) હેઠળ પ્રતિબંધિત છે અને તે આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫(યુ) હેઠળ અપીલકર્તા તરફથી વૈધાનિક ગુના સમાન પણ છે જેના માટે તેની સામે કાર્યવાહી થઈ શકે છે.

૧૧. વધુમાં, લેબર કોર્ટે યોગ્ય રીતે ઠરાવ્યું છે કે પંચાયતના મહેકમમાં કામદારોની ભરતી માટે કોઈ પ્રતિબંધ નથી કારણ કે એ દર્શાવવા માટે પુરાવા છે

કે દરખાસ્ત કરીને, જિલ્લા પંચાયતે અપીલકર્તા-પંચાયતના મહેકમમાં કાર્યબળમાં વધારો કર્યો છે અને તેથી, અપીલકર્તા-પંચાયત વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન સિનિયર વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલી દલીલ કે અપીલકર્તાની પંચાયતમાં કામદારો માટે માત્ર મર્યાદિત સંખ્યામાં કાયમી ખાલી જગ્યાઓ છે તે કાયદામાં ટકવાપાત્ર નથી.[cite: ૧૨]

૧૨. વધુમાં, અમે એ હકીકતની પણ નોંધ લીધી છે કે પંચાયતની નાણાકીય સ્થિતિ એટલી નબળી નથી કારણ કે પંચાયતની કોઈપણ પ્રવૃત્તિ બંધ કરવામાં આવી નથી, કારણ કે અપીલકર્તા-પંચાયતના અન્ય તમામ કામદારોને તેમનું વેતન નિયમિતપણે ચૂકવવામાં આવે છે.[cite: ૧૨] આમ, જો સંબંધિત કામદારોને કાયમી કરવામાં આવે તો તેમને વેતન/પગાર અને અન્ય નાણાકીય લાભો ચૂકવવા માટે અપીલકર્તા-પંચાયતને વધારાનો ખર્ચ ઉઠાવવામાં કોઈ મુશ્કેલી પડશે નહીં.[cite: ૧૨]

૧૩. વધુમાં, આઈ.ડી. એક્ટની કલમ ૨૫(ટી) સ્પષ્ટપણે જણાવે છે કે અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાને પ્રોત્સાહન આપવું જોઈએ નહીં અને તેને બંધ કરવી જોઈએ.[cite: ૧૨] વર્તમાન કેસમાં, અપીલકર્તા-પંચાયત દ્વારા "સમાન કામ, સમાન વેતન" ના સિદ્ધાંતનું ઉલ્લંઘન કરવામાં આવ્યું છે કારણ કે તેઓ સંબંધિત કામદારો સાથે અયોગ્ય વર્તન કરી રહ્યા છે અને તેથી, પ્રતિવાદી-યુનિયન દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી માંગને સ્વીકારવાની જરૂર છે.[cite: ૧૨] હાઈકોર્ટે આમ, લેબર કોર્ટના

એવોર્ડમાં યોગ્ય રીતે દખલ કરી નથી કારણ કે તે કાયદેસર છે અને સબળ અને માન્ય કારણો દ્વારા સમર્થિત છે.[cite: ૧૨]

૧૪. તેથી, વિદ્વાન સિંગલ જજ તેમજ હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કર્યો છે અને યોગ્ય રીતે ઠરાવ્યું છે કે લેબર કોર્ટ પાસે ઔદ્યોગિક વિવાદનો નિર્ણય લેવાનું અધિકારક્ષેત્ર છે જે તેને ડેપ્યુટી કમિશનર ઓફ લેબર, અમદાવાદ દ્વારા મોકલવામાં આવ્યો છે.[cite: ૧૨] મહારાષ્ટ્ર સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન અને અન્ય વિરુદ્ધ કાસ્ટેરાઈબ રાજ્ય પી. કર્મચારી સંગઠન (૨૦૦૯) ૮ એસ.સી.સી. ૫૫૬ : (એ.આઈ.આર. ૨૦૦૯ એસ.સી. (સપ્લી) ૨૬૫૬ : ૨૦૦૯ એ.આઈ.આર. એસ.સી.૬બલ્યુ. ૬૧૦૪) ના કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણય પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે, જેમાં નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું છે:[cite: ૧૨]

"૩૨. કલમ ૩૦ હેઠળ ઔદ્યોગિક અને લેબર કોર્ટોને આપવામાં આવેલી સત્તા ખૂબ જ વ્યાપક છે અને તેમાં દર્શાવેલ હકારાત્મક કાર્યવાહી સમાવિષ્ટ છે અને સંપૂર્ણ નથી.[cite: ૧૨] કાયમી કર્મચારીઓના દરજ્જા અને વિશેષાધિકારોથી વંચિત રાખવાના હેતુથી બદલી, કેઝ્યુઅલ અથવા હંગામી તરીકે નોકરીએ રાખવા અને વર્ષો સુધી તેમને તે રીતે ચાલુ રાખવા એ અનુસૂચિ ૪ ની બાબત ૬ હેઠળ નોકરીદાતા તરફથી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા છે.[cite: ૧૨] એકવાર ફરિયાદમાં નોકરીદાતા તરફથી આવી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સ્થાપિત થઈ જાય, તો ઔદ્યોગિક

અને લેબર કોર્ટો ભૂલ કરનાર નોકરીદાતાને નિવારક તેમજ હકારાત્મક નિર્દેશ જારી કરવા માટે સત્તા ધરાવે છે." [cite: ૧૨]

વધુમાં, દુર્ગાપુર કેઝ્યુઅલ વર્કર્સ યુનિયન વિરુદ્ધ ફૂડ કોર્પોરેશન ઓફ ઈન્ડિયા (૨૦૧૪) ૧૩ સ્કેલ ૬૪૪ : (૨૦૧૫ એ.આઈ.આર. એસ.સી.ડબલ્યુ. ૨૫) ના કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણય પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે, જેમાં નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું છે: [cite: ૧૨]

"૧૯. નોકરીદાતા દ્વારા અયોગ્ય વેપાર પ્રથા અને રાહત આપવા બાબતે ઉમાદેવી (૩), (એ.આઈ.આર. ૨૦૦૬ એસ.સી. ૧૮૦૬ : ૨૦૦૬ એ.આઈ.આર. એસ.સી.ડબલ્યુ. ૧૯૯૧) ના નિર્ણયની અસર સંબંધિત લગભગ સમાન મુદ્દા પર આ કોર્ટ દ્વારા ૦૯/૦૭/૨૦૧૪ ના રોજ નક્કી કરાયેલ સિવિલ અપીલ નંબર ૬૩૨૭/૨૦૧૪ માં અજયપાલ સિંહ વિરુદ્ધ હરિયાણા વેરહાઉસિંગ કોર્પોરેશનના કેસમાં વિચારણા કરવામાં આવી હતી. [cite: ૧૨] ઉક્ત કેસમાં, આ કોર્ટે અવલોકન કર્યું અને નીચે મુજબ ઠરાવ્યું: [cite: ૧૨]

૨૦. ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટની જોગવાઈઓ અને તેમાં પૂરી પાડવામાં આવેલી ઔદ્યોગિક અને લેબર કોર્ટોની સત્તાઓ ઉમાદેવીના કેસમાં વિચારણા હેઠળ ન હતી. [cite: ૧૨] અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાને લગતો મુદ્દો ઉમાદેવીના કેસમાં નિર્ણય માટેનો વિષય ન હતો કે તેમાં નિર્ણય લેવામાં આવ્યો ન હતો. [cite: ૧૨]

૨૧. અમે નોંધ્યું છે કે ઈન્ડસ્ટ્રીયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ ઔદ્યોગિક વિવાદોના પતાવટ માટે અને તેમાં ઉદ્દેખિત કેટલાક અન્ય હેતુઓ માટે બનાવવામાં આવ્યો છે.[cite: ૧૨] તે નોકરીદાતા તરફથી કર્મચારીઓને કાયમી કર્મચારીઓનો દરજ્જો અને વિશેષાધિકારો આપ્યા વિના લાંબા સમય સુધી કેઝ્યુઅલ અથવા હંગામી કર્મચારીઓ તરીકે રોકવામાં અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા પર પ્રતિબંધ મૂકે છે...."[cite: ૧૨]

૧૫. આમ, આ કોર્ટના ઉપર જણાવેલ કેસોના પ્રકાશમાં, એ સંપૂર્ણપણે સ્પષ્ટ છે કે હાઈકોર્ટના ચુકાદાઓ અને આદેશો અને લેબર કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલ એવોર્ડ વ્યાજબી છે અને તે ન્યાયી અને યોગ્ય રીતે પહોંચવામાં આવ્યા છે.[cite: ૧૨]

૧૬. અપીલકર્તા માટે વિદ્વાન સિનિયર વકીલ દ્વારા સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્લાટક અને અન્ય વિરુદ્ધ ઉમાદેવી અને અન્ય (૨૦૦૬) ૪ એસ.સી.સી. ૧ : (એ.આઈ.આર. ૨૦૦૫ એસ.સી. ૧૮૦૬ : ૨૦૦૬ એ.આઈ.આર. એસ.સી.૬બલ્યુ. ૧૯૯૧) માં આ કોર્ટના નિર્ણય પર રાખવામાં આવેલ આધાર વર્તમાન કેસની હકીકતલક્ષી સ્થિતિને લાગુ પડતો નથી અને નીચલી અદાલતો દ્વારા પહોંચવામાં આવેલા સબળ કારણોના પ્રકાશમાં અમારા દ્વારા તેને સ્વીકારી શકાય નહીં.[cite: ૧૨]

૧૭. ઉપર જણાવેલ કારણોને લીધે અને વર્તમાન કેસની હકીકતો અને સંજોગોના પ્રકાશમાં, અમે ઠરાવીએ છીએ કે સંબંધિત કામદારોની સેવાઓ કાયમી પ્રકૃતિની છે, કારણ કે તેઓએ તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી કેલેન્ડર વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ કામ કર્યું છે, જે રેકૉર્ડ પરના પુરાવાઓ પરથી સ્પષ્ટ છે.[cite: ૧૨] તેથી, અપીલકર્તા-પંચાયત દ્વારા તેમની સેવાઓ કાયમી ન કરવી એ ભૂલભરેલું છે અને કાયદામાં ભૂલ સમાન પણ છે.[cite: ૧૨] આથી, તેને કાયદામાં ટકી રહેવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં.[cite: ૧૨]

૧૮. ઉપર જણાવેલા કારણોસર, અમે અપીલો ફગાવી દઈએ છીએ અને અપીલકર્તાઓને નિર્દેશ આપીએ છીએ કે તેઓ સંબંધિત કામદારોને નિવૃત્તિ લાભો આપવાના હેતુસર સુપરએન્યુએશનની ઉંમર પ્રાપ્ત કરે ત્યાં સુધી રોજંદા વેતન કામદારો તરીકે તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકના પાંચ વર્ષ પછી કાયમી કર્મચારીઓ તરીકે ગણે.[cite: ૧૨]

૧૯. અપીલકર્તાને વધુમાં નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે તેઓ સંબંધિત કામદારો અને મૃતક કામદારોના કાનૂની પ્રતિનિધિઓને કુલ ૧૫ વર્ષના સમયગાળા માટે કાયમી સફાઈ કામદારોના પદ માટે નક્કી કરાયેલા સુધારેલા પગાર ધોરણ મુજબ નિયમિત પગાર ધોરણ ચૂકવે.[cite: ૧૨] તેનો અમલ આ ચુકાદાની નકલ મળ્યાની તારીખથી છ અઠવાડિયાની અંદર કરવામાં આવશે અને આ કોર્ટના

અવલોકન માટે તેનો પાલન અહેવાલ રજૂ કરવામાં આવશે.[cite: ૧૨] કોઈ ખર્ચ નહીં." [cite: ૧૨]

૨૭. મહારાષ્ટ્ર સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન અને અન્ય વિરુદ્ધ કાસ્ટેરાઈબ રાજ્ય પરિવહન કર્મચારી સંગઠન, (૨૦૦૯) ૮ એસ.સી.સી. ૫૫૬ માં નોંધાયેલા કેસમાં, સુપ્રીમ કોર્ટે ફરિયાદી પટ અને પદ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે:[cite: ૧૨]

"પટ. અમે ઉપર જે ઠરાવ્યું છે તેમાં, માન્યતા પ્રાપ્ત ન હોય તેવા યુનિયન દ્વારા દાખલ કરાયેલી બે ફરિયાદોમાં અસરગ્રસ્ત કર્મચારીઓ કલીનર્સના પદ માટે કાયમી લાભો મેળવવા હકદાર ન પણ હોય કારણ કે આ ફરિયાદો પોષણક્ષમ નથી.[cite: ૧૨] પરંતુ વર્તમાન હકીકતલક્ષી સ્થિતિમાં, અમારા ચુકાદામાં, આ તબક્કે જો માન્યતા પ્રાપ્ત ન હોય તેવા યુનિયનના કહેવા પર ફરિયાદો પોષણક્ષમ ન હોવાને કારણે, આ કર્મચારીઓને કલીનર્સના પદને લાગુ પડતા દરજ્જા, વેતન અને કાયમીપણાના લાભોથી વંચિત રાખવામાં આવે તો તે ન્યાયની મજાક ઉડાવવા સમાન હશે જ્યારે સમાન સ્થિતિમાં રહેલા કર્મચારીઓ જેમણે વ્યક્તિગત રીતે ફરિયાદ દાખલ કરી હતી તેઓ કલીનર્સના પદને લાગુ પડતા કાયમીપણાના લાભો મેળવશે.[cite: ૧૨]

પદ. આ અપવાદરૂપ પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, પક્ષકારો વચ્ચે સંપૂર્ણ ન્યાય કરવા માટે, ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪૨ હેઠળ અમારી પૂર્ણ

સત્તાનો ઉપયોગ કરીને, જોકે અમે કોર્પોરેશનની તરફેણમાં પ્રશ્ન (બે) નો જવાબ આપ્યો છે કે કાસ્ટેરાઈબ રાજ્ય પી. કર્મચારી સંગઠન દ્વારા દાખલ કરાયેલી બે ફરિયાદો જ્યાં સુધી અનુસૂચિ ૪ ની બાબત ૬ હેઠળ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી પોષણક્ષમ નથી છતાં કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, અમે નિર્દેશ આપીએ છીએ કે આ બે ફરિયાદોમાંના કર્મચારીઓ પણ ફરિયાદ (યુ.એલ.પી.) નંબર ૪૪૨/૯૨ ના કર્મચારીઓની જેમ જ કલીનર્સના પદને લાગુ પડતા દરજ્જા, વેતન અને કાયમીપણાના અન્ય લાભો મેળવશે." [cite: ૧૨]

૨૮. જૂનાગઢ એગ્રીકલ્ચર યુનિવર્સિટી વિરુદ્ધ માલતી બી. દવે [તારીખ ૦૮/૦૮/૨૦૧૩ ના રોજ નિર્ણિત સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૧૭૫૬/૨૦૦૫] વચ્ચેના કેસમાં આ કોર્ટના એક વિદ્વાન સિંગલ જજ સમક્ષ એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે કર્મચારીઓની નિમણૂક કાયદામાં નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અનુસાર કરવામાં આવી ન હતી, અને તેથી, તેઓ સેવામાં નિયમિતકરણની માંગ કરવા હકદાર નથી. [cite: ૧૨] વિદ્વાન સિંગલ જજે આવી દલીલને નકારી કાઢતા ફકરા ૭ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું: [cite: ૧૨]

"ઉપર નોંધાયેલા કારણોસર, આ અરજી અંશતઃ મંજૂર કરવામાં આવે છે. [cite: ૧૨] ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલ, રાજકોટના સંદર્ભ (આઈટી) નંબર ૧૧૯/૧૯૯૧ માં તારીખ ૨૭/૦૩/૨૦૦૪ ના આક્ષેપિત એવોર્ડમાં એ હદ સુધી ફેરફાર કરવામાં આવ્યો છે કે પ્રતિવાદી કામદાર માત્ર ૦૧/૦૪/૨૦૦૪ ની અસરથી

ભવિષ્યલક્ષી બાકી રકમ માટે હકદાર રહેશે, અને અગાઉની તારીખથી નહીં. [cite: ૧૨] આક્ષેપિત એવોર્ડમાં સમાવિષ્ટ અન્ય નિર્દેશોમાં કોઈ દખલ કરવામાં આવતી નથી, અને આ કોર્ટ દ્વારા ૧૧/૦૨/૨૦૦૫ ના રોજ મંજૂર કરાયેલ વચગાળાની રાહત રદ કરવામાં આવે છે.[cite: ૧૨] રૂલ માત્ર ઉપરોક્ત હદ સુધી નિરપેક્ષ કરવામાં આવે છે.[cite: ૧૨] ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ નથી.[cite: ૧૨] પરિણામે, પ્રતિવાદીને ૦૧/૦૮/૧૯૯૪ ની અસરથી ટાઇપિસ્ટ-કમ-ક્લાર્કના પગાર ધોરણ માટે હકદાર ઠરાવવામાં આવે છે, જેમાં ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આદેશ આપ્યા મુજબના તમામ પરિણામલક્ષી લાભો, જેમ કે વાર્ષિક ઈજાફા, પગાર સુધારણા, વગેરે અરજદાર નોકરીદાતા સાથે કામ કરતા અન્ય કર્મચારીઓને આપવામાં આવે છે, તેવા ફેરફાર સાથે કે, પગારના તફાવતની બાકી રકમ પ્રતિવાદીને ૦૧/૦૪/૨૦૦૪ ની અસરથી ચૂકવવામાં આવશે.[cite: ૧૨] આ બાકી રકમ અરજદાર દ્વારા, પ્રતિવાદીને, આજથી ત્રણ મહિનાના સમયગાળામાં ચૂકવવાનો આદેશ કરવામાં આવે છે." [cite: ૧૨]

૨૯. એક્ઝિક્યુટિવ એન્જિનિયર અને અન્ય વિરુદ્ધ ધ સેક્રેટરી [તારીખ ૨૮/૦૧/૨૦૧૩ ના રોજ નિર્ણિત સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૬૧૨૩/૨૦૦૭] માં, આ કોર્ટના એક વિદ્વાન સિંગલ જજે ફકરા ૪ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:[cite: ૧૨]

"ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને, જ્યારે વર્તમાન અરજીમાં સંકળાયેલા મુદ્દાનો નિર્ણય આ કોર્ટ દ્વારા ઉપર ટાંકવામાં આવેલા નિર્ણય દ્વારા પહેલેથી જ

લેવામાં આવ્યો છે અને કેસની વિશિષ્ટ હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને અને સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્પોરેટ અને અન્ય વિરુદ્ધ ઉમા દેવી (૨૦૦૬) ૪ એસ.સી.સી. ૧ ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્ણયમાં અને અમરેલી મ્યુનિસિપાલિટી વિરુદ્ધ ગુજરાત પ્રદેશ મ્યુનિસિપલ એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન ૨૦૦૪ (૩) જી.એલ.આર. ૧૮૪૧ ના કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણયમાં પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતને ધ્યાનમાં રાખીને, અરજદારને પ્રતિવાદી-સંઘના સભ્યો/કામદારોની સેવાઓને મંજૂર જગ્યાઓ મુજબ અને સિનિયોરિટી યાદી મુજબ નિયમિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.[cite: ૧૨] જોકે, એ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે જો કોઈ સિનિયોરિટી યાદી ન હોય, તો અરજદાર દસ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થવા પર પ્રતિવાદી-કામદારોની સેવાઓ નિયમિત કરશે.[cite: ૧૨] ઉપરોક્ત કવાયત આજથી સાત મહિનાના સમયગાળામાં પૂર્ણ કરવામાં આવશે." [cite: ૧૨]

૩૦. એકિઝક્યુટિવ એન્જિનિયર (ઉપર મુજબ) માં વિદ્વાન સિંગલ જજના નિર્ણયને સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષ લઈ જવામાં આવ્યો હતો.[cite: ૧૨] સુપ્રીમ કોર્ટે સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન (સીસી) નંબર ૧૯૫૧૫/૨૦૧૩ માં પસાર કરાયેલા તારીખ ૧૯/૧૧/૨૦૧૩ ના આદેશ દ્વારા સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન ફગાવી દઈને ચુકાદાની પુષ્ટિ કરી હતી.[cite: ૧૨]

૩૧. કરમસદ નગરપાલિકાનો સમાન મુદ્દો અપીલમાં લેવામાં આવ્યો હતો, જે લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નંબર ૪૬૯/૨૦૧૩ અને અન્ય [કરમસદ મ્યુનિસિપાલિટી વિરુદ્ધ અમરતભાઈ મોહનભાઈ હરિજન અને ૨૨ અન્ય, આ કોર્ટ દ્વારા તારીખ ૦૧/૦૪/૨૦૧૩ ના રોજ નિર્ણિત] છે અને તમામ સફાઈ કામદારોની સેવાઓ નિયમિત કરવાનો નિર્દેશ જારી કરવામાં આવ્યો હતો.[cite: ૧૨]

૩૨. તાલાલા ગ્રામ પંચાયત વિરુદ્ધ ભરતકુમાર એલ. અગ્રાવત અને ૨૨ અન્ય [તારીખ ૨૮/૦૯/૨૦૧૨ ના રોજ નિર્ણિત સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૨૦૩૫/૨૦૦૩] વચ્ચેના કેસમાં, વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા, સુપ્રીમ કોર્ટના વિવિધ નિર્ણયોનો સંદર્ભ લીધા પછી, ફક્ત ૩૦ માં નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું છે:[cite: ૧૨]

"(બી) આ નગરપાલિકામાં નિમણૂકો ક્યારેય કોઈપણ ભરતી નિયમો દ્વારા કરવામાં આવી ન હતી અથવા કોઈપણ પ્રક્રિયાઓનું ક્યારેય પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું અને હકીકત એ રહે છે કે અગાઉના પ્રસંગોએ સમગ્ર મહેકમ એવા કર્મચારીઓથી ભરેલું હતું જેમણે કોર્ટમાંથી આદેશ મેળવ્યા હતા જેનું પાલન કરવામાં આવ્યું છે.[cite: ૧૨] વર્તમાન કેસમાં પણ જ્યારે નોકરીદાતાના આદેશમાં કર્મચારીઓની અયોગ્યતા અથવા ગેરલાયકાત વિશે કંઈ કહેવામાં આવ્યું નથી, ત્યારે પ્રવર્તમાન ભરતી નિયમો ધ્યાનમાં લેવામાં આવે તો પણ, આ તબક્કે તેમની રોજગારીમાં ખલેલ પહોંચાડવી જોઈએ નહીં." [cite: ૧૨]

૩૩. સુપ્રીમ કોર્ટે દુર્ગાપુર કેઝ્યુઅલ વર્ક્સ યુનિયન અને અન્ય વિરુદ્ધ ફૂડ કોર્પોરેશન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય ૨૦૧૫ (૧) સી.એલ.આર. ૩૭૯ માં નોંધાયેલા કેસમાં ફરરા ૨૩ અને ૨૪ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે:[cite: ૧૨]

"૨૩. અયોગ્ય વેપાર પ્રથા હતી તે સ્વીકાર્યા પછી, હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ માટે આક્ષેપિત એવોર્ડમાં દખલ કરવાનું ખુલ્લું ન હતું.[cite: ૧૨]

૨૪. ઉપરોક્ત કારણોસર, અમે એફ.એમ.એ. નંબર ૨૩૪૫/૨૦૦૫ (સી.એ.એન. ૮૬૮૫/૨૦૦૭ અને સી.એ.એન. ૪૭૨૬/૨૦૦૮) માં કલકત્તા ખાતે હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા પસાર કરાયેલ તારીખ ૨૫/૦૨/૨૦૦૯ નો આક્ષેપિત ચુકાદો બાજુ પર રાખીએ છીએ.[cite: ૧૨] ૧૯૯૯ ની ડબલ્યુ.પી. નંબર ૨૧૩૬૮ (ડબલ્યુ) માં તારીખ ૧૮/૦૨/૨૦૦૫ ના આદેશ દ્વારા વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા સમર્થન આપ્યા મુજબ સંદર્ભ નંબર ૨૧/૧૯૯૬ માં ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલ તારીખ ૦૯/૦૬/૧૯૯૯ નો એવોર્ડ કાયમ રાખવામાં આવે છે.[cite: ૧૨] પ્રતિવાદી-કોર્પોરેશનને ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આદેશ આપ્યા મુજબ તેની નિયત તારીખથી એવોર્ડનો અમલ કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.[cite: ૧૨] ઉપરોક્ત અવલોકનો અને નિર્દેશો સાથે અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે.[cite: ૧૨] કોઈ ખર્ચ નહીં." [cite: ૧૨]

૩૪. સુપ્રીમ કોર્ટે અમરકાંત રાય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ બિહાર અને અન્ય ૨૦૧૫ (૨) એલ.એલ.જે. ૧ (એસ.સી.) માં નોંધાયેલા કેસમાં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે:
[cite: ૧૨]

"૧૨. ઉમાદેવીના કેસમાં (એ.આઈ.આર. ૨૦૦૬ એસ.સી. ૧૮૦૬) (ઉપર મુજબ) પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતોનું વિસ્તરણ કરતા અને સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક અને અન્ય વિરુદ્ધ એમ. એલ. કેસરી અને અન્ય, (૨૦૧૦) ૮ એસ.સી.સી. ૨૪૭ : (એ.આઈ.આર. ૨૦૧૦ એસ.સી. ૨૫૮૭) માં અનિયમિત અને ગેરકાયદેસર નિમણૂકો વચ્ચેનો તફાવત સમજાવતા, આ કોર્ટે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું:[cite: ૧૨]

"૭. ઉપરોક્ત પરથી એ સ્પષ્ટ છે કે ઉમાદેવી (૩) માં પ્રતિપાદિત કરાયેલા "નિયમિતકરણ" વિરુદ્ધના સામાન્ય સિદ્ધાંતોનો એક અપવાદ છે, જો નીચેની શરતો પૂર્ણ થાય તો:[cite: ૧૨]

(૧) સંબંધિત કર્મચારીએ કોઈપણ અદાલત અથવા ટ્રિબ્યુનલના વચગાળાના આદેશના લાભ અથવા રક્ષણ વિના યોગ્ય રીતે મંજૂર કરાયેલ પદ પર ૧૦ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હોવું જોઈએ.[cite: ૧૨] બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, રાજ્ય સરકાર અથવા તેની સંસ્થાએ કર્મચારીને નોકરીએ રાખ્યો હોવો જોઈએ અને તેને સ્વેચ્છાએ અને સતત દસ વર્ષથી વધુ સમય માટે સેવામાં ચાલુ રાખ્યો હોવો જોઈએ.[cite: ૧૨]

(૨) આવા કર્મચારીની નિમણૂક ગેરકાયદેસર ન હોવી જોઈએ, ભલે તે અનિયમિત હોય.[cite: ૧૨] જ્યાં નિમણૂકો મંજૂર કરાયેલ જગ્યાઓ સામે કરવામાં આવતી નથી અથવા ચાલુ રાખવામાં આવતી નથી અથવા જ્યાં નિમણૂક પામેલા લોકો નિર્ધારિત લઘુત્તમ લાયકાત ધરાવતા નથી, ત્યાં નિમણૂકો ગેરકાયદેસર માનવામાં આવશે.[cite: ૧૨] પરંતુ જ્યાં નોકરીમાં રાખવામાં આવેલ વ્યક્તિ નિર્ધારિત લાયકાતો ધરાવતી હતી અને મંજૂર જગ્યાઓ સામે કામ કરી રહી હતી, પરંતુ ખુદી સ્પર્ધાત્મક પસંદગીની પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા વિના તેની પસંદગી કરવામાં આવી હતી, ત્યાં આવી નિમણૂકો અનિયમિત માનવામાં આવે છે." [cite: ૧૨]

૧૩. ઉમાદેવીના કેસના ગુણોત્તરને લાગુ કરતાં, આ કોર્ટે નિહાલ સિંહ અને અન્ય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ પંજાબ અને અન્ય, (૨૦૧૩) ૧૪ એસ.સી.સી. ૬૫ : (એ.આઈ.આર. ૨૦૧૩ એસ.સી. ૩૫૪૭) માં પંજાબ રાજ્યની સેવાઓમાં સ્પેશિયલ પોલીસ ઓફિસર્સને સમાવી લેવાનો નિર્દેશ આપતાં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું:[cite: ૧૨]

"૩૫. તેથી, તે સ્પષ્ટ છે કે જગ્યાઓના નિર્માણની જરૂરિયાતનું અસ્તિત્વ એ એક સંબંધિત પરિબળ છે જેના સંદર્ભમાં વહીવટી સરકારે સંબંધિત બાબતોના આધારે તર્કસંગત નિર્ણય લેવો જરૂરી છે.[cite: ૧૨] અમારા મતે, જ્યારે વર્તમાન કેસમાં પ્રવર્તતા તથ્યો એ દર્શાવે છે કે જગ્યાઓ ઊભી કરવાની જરૂર છે, ત્યારે વહીવટી સરકારની પોતાનું મન લગાવવામાં અને જગ્યાઓ ઊભી કરવાનો

નિર્ણય લેવામાં નિષ્ફળતા અથવા અહીં અપીલકર્તાઓ જેવી વ્યક્તિઓ પાસેથી દાયકાઓ સુધી કામ લેવાનું બંધ કરવામાં નિષ્ફળતા એ પોતે જ રાજ્ય તરફથી મનસ્વી પગલું (નિષ્ક્રિયતા) ગણાશે.[cite: ૧૨]

૩૬. અન્ય પરિબળ જે રાજ્યે જગ્યાઓ ઊભી કરતી વખતે અથવા નાબૂદ કરતી વખતે ધ્યાનમાં રાખવાની જરૂર છે તે આવા નિર્ણયમાં સામેલ નાણાકીય અસરો છે.[cite: ૧૨] જગ્યાઓ ઊભી કરવાનો અર્થ એ છે કે રાજ્યની તિજોરી પર વધારાનો નાણાકીય બોજ.[cite: ૧૨] રાજ્યની પ્રાથમિકતાઓને આધારે, નાણાંની ફાળવણી નિઃશંકપણે સંપૂર્ણપણે વિધાનસભાના અધિકારક્ષેત્રમાં છે. [cite: ૧૨] જોકે વર્તમાન કેસમાં નવી જગ્યાઓ ઊભી કરવાથી રાજ્ય માટે કોઈ વધારાનો નાણાકીય બોજ ઊભો થશે નહીં કારણ કે વિવિધ બેંકો કે જેના નિકાલ પર દરેક અપીલકર્તાઓની સેવાઓ ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવે છે તેઓ આ બોજ ઉઠાવવા સંમત થયા છે.[cite: ૧૨] જો અપીલકર્તાઓને રાજ્યની સેવાઓમાં સમાવી લેવામાં અને રાજ્ય દ્વારા નોકરીમાં રખાયેલા સમાન રેન્કના પોલીસ અધિકારીઓની સમકક્ષ લાભો પૂરા પાડવામાં પરિણામે વધુ નાણાકીય જવાબદારી ઊભી થાય, તો રાજ્ય માટે બેંકો પાસે આવા વધારાના બોજને પહોંચી વળવા માંગ કરવાનું હંમેશા ખુલ્લું છે.[cite: ૧૨] દેખીતી રીતે રાજ્ય દ્વારા ક્યારેય આવી કોઈ માંગ કરવામાં આવી નથી.[cite: ૧૨] પરિણામ એ છે કે વિવિધ બેંકો જેઓ આ અપીલકર્તાઓની સેવાઓનો લાભ લે છે તેઓ

દાચકાઓ સુધી સસ્તા મજૂરના પુરવઠાનો આનંદ માણે છે.[cite: ૧૨] એ પણ નોંધવું પ્રાસંગિક છે કે આ બેંકો જાહેર ક્ષેત્રની બેંકો છે." [cite: ૧૨]

૧૪. અમારા મતે, ઉમાદેવી, (એ.આઈ.આર. ૨૦૦૬ એસ.સી. ૧૮૦૬) ના ફક્ત ૫૩ માં દર્શાવેલ અપવાદ વર્તમાન કેસની હકીકતોને લાગુ પડે છે.[cite: ૧૨] પ્રતિવાદીઓ દ્વારા રેકૉર્ડ પર એવી કોઈ સામગ્રી મૂકવામાં આવી નથી કે અપીલકર્તા બે દાચકાથી વધુ સમયની તેમની નોકરી દરમિયાન કોઈ લાચકાતનો અભાવ ધરાવતા હોય અથવા કોઈ ડાઘ ધરાવતો રેકૉર્ડ ધરાવતા હોય.[cite: ૧૨] એ નોંધવું પ્રાસંગિક છે કે નિયમિતકરણ માટે દૈનિક વેતન પર સમાન સ્થિતિમાં રહેલા વ્યક્તિઓની સેવાઓ એટલે કે એક ચતીન્દ્ર કુમાર મિશ્રા જેમને કલાર્કના પદ પર દૈનિક વેતન પર નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા તેમને ૧૯૮૭ થી નિયમિત કરવામાં આવ્યા હતા.[cite: ૧૨] અપીલકર્તા અગાઉ બિન-મંજૂર જગ્યા સામે કામ કરી રહ્યા હોવા છતાં, અપીલકર્તા ૦૩/૦૧/૨૦૦૨ થી મંજૂર જગ્યા સામે સતત કામ કરી રહ્યા હતા.[cite: ૧૨] મંજૂર જગ્યા સામે કોઈ અન્ય નાઈટ ગાર્ડની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી કે કેમ તેની વિગતો અંગે રેકૉર્ડ પર કોઈ સામગ્રી મૂકવામાં આવી ન હોવાથી, કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, અમે ૦૧/૦૧/૨૦૧૦ થી ચૂકવવાપાત્ર નાણાકીય લાભો આપવા માટે વલણ ધરાવીએ છીએ.[cite: ૧૨]

૧૫. કેસની હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં લેતા કે અપીલકર્તાએ નાઈટ ગાર્ડના પદ પર ૨૯ વર્ષથી વધુ સમય માટે યુનિવર્સિટીમાં સેવા આપી છે અને તેમણે કૉલેજમાં દૈનિક વેતન પર સેવા આપી છે, ન્યાયના હિતમાં, સત્તાવાળાઓને ૦૩/૦૧/૨૦૦૨ (જે તારીખે તેમણે રજિસ્ટ્રારના નિર્દેશ મુજબ પદ પર પુનઃપ્રવેશ કર્યો હતો) ની અસરથી પૂર્વલક્ષી રીતે અપીલકર્તાની સેવાઓ નિયમિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.[cite: ૧૨]

૧૬. એલપીએ નંબર ૧૩૧૨/૨૦૧૨ માં તારીખ ૨૦/૦૨/૨૦૧૩ ના રોજ હાઈકોર્ટનો આક્ષેપિત આદેશ બાજુ પર રાખવામાં આવે છે અને આ અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે.[cite: ૧૨] સત્તાવાળાઓને ૦૩/૦૧/૨૦૦૨ ની અસરથી અથવા પદ ખાલી થયાની તારીખથી, જે મોડું હોય, અને ઉપરોક્ત સમયગાળા માટે નાણાકીય લાભ વિના પૂર્વલક્ષી રીતે અપીલકર્તાની સેવાઓને નોશનલી નિયમિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.[cite: ૧૨] જોકે, અપીલકર્તા ૦૧/૦૧/૨૦૧૦ થી નાણાકીય લાભો મેળવવા માટે હકદાર રહેશે.[cite: ૧૨] ૦૩/૦૧/૨૦૦૨ થી શરૂ થતો સમયગાળો સેવાની સાતત્યતા અને પેન્શનરી લાભો માટે લેવામાં આવશે."[cite: ૧૨]

૩૫. યુ.પી. સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ વિરુદ્ધ પૂરન ચંદ્ર પાંડે અને અન્ય, ૨૦૦૭ (૭) સુપ્રીમ ટુડે ૩૭૪ માં, સુપ્રીમ કોર્ટે ફકરા ૧૮ અને ૧૯ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે:[cite: ૧૨]

"૧૮. અમે આગળ નિર્દેશ કરી શકીએ છીએ કે માલોકા ગાંધી વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય એ.આઈ.આર. ૧૯૭૮ એસ.સી. ૫૯૭ માં આ કોર્ટની સાત ન્યાયાધીશોની બેન્ચના નિર્ણયમાં ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે વ્યાજબીપણું અને બિન-મનસ્વીપણું એ બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નો ભાગ છે.[cite: ૧૨] તે અનુસાર છે કે સરકારે વ્યાજબી અને બિન-મનસ્વી રીતે કાર્ય કરવું જોઈએ અન્યથા બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન થશે.[cite: ૧૨] માલોકા ગાંધીનો કેસ (ઉપર મુજબ) એ સાત ન્યાયાધીશોની બેન્ચનો નિર્ણય છે, જ્યારે ઉમા દેવીનો કેસ (ઉપર મુજબ) આ કોર્ટની પાંચ ન્યાયાધીશોની બેન્ચનો નિર્ણય છે.[cite: ૧૨] એ સુસ્થાપિત છે કે નાની બેન્ચનો નિર્ણય કોર્ટની મોટી બેન્ચના નિર્ણયને રદ કરી શકે નહીં.[cite: ૧૨] કોઈ શંકા નથી, માલોકા ગાંધીનો કેસ (ઉપર મુજબ) ખાસ કરીને સરકારી કર્મચારીઓના નિયમિતકરણના પ્રશ્ન સાથે વ્યવહાર કરતો નથી, પરંતુ વહીવટી કાર્યવાહીમાં વ્યાજબીપણાનો સિદ્ધાંત અને તેણે જે કાયદો પ્રસ્થાપિત કર્યો છે, તે અમારા મતે, સામાન્ય રીતે લાગુ પડે છે.[cite: ૧૨]

૧૯. વર્તમાન કેસમાં ઘણા રિટ અરજદારો ૧૯૮૫ થી કામ કરી રહ્યા છે એટલે કે તેઓએ લગભગ ૨૨ વર્ષ સેવા આપી છે અને આવા લાંબા સમયની સેવા પછી પણ જો નિયમિતકરણ માટેના તેમના દાવાને નકારી કાઢવામાં આવે તો તે ચોક્કસપણે વ્યાજબી નહીં હોય.[cite: ૧૨] આથી ભેદભાવ ઉપરાંત, જો આવી લાંબી સેવા આપનાર કર્મચારીઓને નિયમિતકરણના લાભથી વંચિત

રાખવામાં આવે અને નવા ભરતી થયેલા લોકોએ જે પસંદગીનો સામનો કરવો પડે છે તેનો જ સામનો કરવા મજબૂર કરવામાં આવે તો મનસ્વીપણું અને ગેરવાજબીપણાના આધારે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું પણ ઉલ્લંઘન થશે." [cite: ૧૨]

૩૬. સ્ટેટ ઓફ ઝારખંડ (ઉપર મુજબ) માં, સુપ્રીમ કોર્ટે, આદર્શ નોકરીદાતા તરીકે રાજ્યની ભૂમિકા અને સામાજિક અને આર્થિક સુરક્ષા જાળવી રાખવાની તેની જવાબદારી સમજાવતી વખતે, ફકરા ૫૨, ૫૩, ૫૪, ૫૫, ૫૬ અને ૫૭ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે: [cite: ૧૨]

"૫૨. ઉભરી આવેલી સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, અમે આદર્શ નોકરીદાતા તરીકે રાજ્યની ભૂમિકા પર વિચાર કરવા મજબૂર છીએ. [cite: ૧૨] સોમ પ્રકાશ રેખી વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા (૧૯૮૧) ૧ એસ.સી.સી. ૪૪૯ : (એ.આઈ.આર. ૧૯૮૧ એસ.સી. ૨૧૨) માં ન્યાયમૂર્તીશ્રી કૃષ્ણ ઐયરે આ મુજબ જણાવ્યું છે:— [cite: ૧૨]

"૭૦. સામાજિક ન્યાય એ આપણા બંધારણનો અંતરાત્મા છે, રાજ્ય આર્થિક ન્યાયનો પ્રમોટર છે, બંધારણ અને દેશને ટકાવી રાખતો સ્થાપક વિશ્વાસ ભારતીય માનવતા છે. [cite: ૧૨] જાહેર ક્ષેત્ર એ સામાજિક અંતરાત્મા ધરાવતો આદર્શ નોકરીદાતા છે, શ્રાપિત થનાર આત્મા વિનાની કે બાળી શકાનાર શરીર વિનાની કોઈ કૃત્રિમ વ્યક્તિ નથી." [cite: ૧૨]

૫૩. ગુરમેલ સિંહ અને અન્ય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ પંજાબ અને અન્ય (૧૯૯૧) ૧ એસ.સી.સી. ૧૮૯ : (એ.આઈ.આર. ૧૯૯૩ એસ.સી. ૧૩૮૮) માં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે એક આદર્શ નોકરીદાતા તરીકે રાજ્ય પાસે કામગીરીમાં નિષ્પક્ષતા દર્શાવવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે.[cite: ૧૨]

૫૪. બલરામ ગુપ્તા વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય ૧૯૮૭ (સપ્લી) એસ.સી. ૨૨૮ : (એ.આઈ.આર. ૧૯૮૭ એસ.સી. ૨૩૫૪) માં, કોર્ટે અવલોકન કર્યું કે એક આદર્શ નોકરીદાતા તરીકે સરકારે તેના કર્મચારીઓ સાથે ઉચ્ચ પ્રામાણિકતા અને નિખાલસતાથી વર્તવું જોઈએ.[cite: ૧૨]

૫૫. સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિરુદ્ધ પ્યારા સિંહ (૧૯૯૨) ૪ એસ.સી.સી. ૧૧૮ : (એ.આઈ.આર. ૧૯૯૨ એસ.સી. ૨૧૩૦ : ૧૯૯૨ એ.આઈ.આર. એસ.સી.ડબલ્યુ. ૨૩૧૫) માં કોર્ટે ચુકાદો આપ્યો છે કે આવી બાબતોમાં કોર્ટની મુખ્ય ચિંતા કાયદાનું શાસન સુનિશ્ચિત કરવાની અને તે જોવાની છે કે કારોબારી નિષ્પક્ષ રીતે કાર્ય કરે છે અને તેના કર્મચારીઓ સાથે અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ની જરૂરિયાતો સાથે સુસંગત રીતે ન્યાયી વ્યવહાર કરે છે.[cite: ૧૨]

૫૬. ભૂપેન્દ્ર નાથ હજારિકા અને અન્ય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ આસામ અને અન્ય (૨૦૧૩) ૨ એસ.સી.સી. ૫૧૬ : (એ.આઈ.આર. ૨૦૧૩ એસ.સી. ૨૩૪ : ૨૦૧૩ એ.આઈ.આર. એસ.સી.ડબલ્યુ. ૪૦૧) માં, અલગ સંદર્ભમાં હોવા

છતાં, આદર્શ નોકરીદાતા તરીકે રાજ્યની ભૂમિકા પર ભાર મૂકતા, કોર્ટે અવલોકન કર્યું:[cite: ૧૨]

"કપ...એ વાત હંમેશા ધ્યાનમાં રાખવી જોઈએ કે કર્મચારીઓની કાયદેસરની આકાંક્ષાઓને કચડી નાખવામાં ન આવે અને એવી પરિસ્થિતિ ઊભી ન થાય જ્યાં આશાઓ નિરાશામાં પરિણમે.[cite: ૧૨] દરેક માટે આશા ભવ્ય રીતે કિંમતી હોય છે અને આદર્શ નોકરીદાતાએ તેમની સિનિયોરિટી સાથે ચેસની રમત રમીને તેને કપટપૂર્ણ અને વિશ્વાસઘાતીમાં પરિવર્તિત ન કરવી જોઈએ.[cite: ૧૨] શાંત સંવેદનશીલતા અને સંબંધિત નિષ્ઠાની ભાવના દરેક પગલામાં પ્રતિબિંબિત થવી જોઈએ.[cite: ૧૨] વિશ્વાસનું વાતાવરણ પ્રવર્તવું જોઈએ અને જ્યારે કર્મચારીઓને સંપૂર્ણ ખાતરી હોય કે તેમના વિશ્વાસ સાથે દગો કરવામાં આવશે નહીં અને તેમની સાથે ગૌરવપૂર્ણ નિષ્પક્ષતાથી વ્યવહાર કરવામાં આવશે તો જ સુશાસનના ખ્યાલને સાકાર કરી શકાશે." [cite: ૧૨]

૫૭. જો ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતોની એરણે વર્તમાન તથ્યલક્ષી મેટ્રિક્સનું પરીક્ષણ કરવામાં આવે, તો તેમાં કોઈ શંકા નથી કે રાજ્યો અને કોર્પોરેશનો બંનેએ અનુકૂળતાપૂર્વક "આદર્શ નોકરીદાતા" ના ખ્યાલનો બહિષ્કાર કર્યો છે.[cite: ૧૨] એવું કહેવું ખોટું નહીં હોય કે તેઓએ શાંતિપૂર્ણ નિર્લેપતા સાથે, દ્રષ્ટિ વિના, જવાબદારીથી વંચિત રહીને અને આવી પરિસ્થિતિમાં તેમની ભૂમિકાને ભૂલીને આવું કર્યું છે.[cite: ૧૨] તેમની કાર્યવાહી લાગણીહીનતાનું વલણ, ઉદાસીનતાની વૃત્તિ અને કૂર સંવેદનહીનતા સાથેનું વિચલન દર્શાવે છે.[cite: ૧૨]

૧૨] રાજ્યો કે કોર્પોરેશનોમાંથી કોઈએ એક ક્ષણ માટે પણ કર્મચારીઓની આજીવિકા વિશે વિચાર્યું નથી.[cite: ૧૨] કર્મચારીઓને જે પરિસ્થિતિમાં ધકેલી દેવામાં આવ્યા છે તેનાથી તેઓ સાવ અજાણ રહ્યા છે.[cite: ૧૨] સુશાસનવાળા રાજ્યમાં સરકાર કોઈ અજાણ્યાની જેમ વર્તી શકે નહીં.[cite: ૧૨] તેણે સક્રિય ભૂમિકા ભજવવાની હોય છે.[cite: ૧૨] તેની પાસે રચનાત્મક અને પ્રગતિશીલ દ્રષ્ટિ હોવી જોઈએ.[cite: ૧૨] જો રાજ્યનું વિભાજન ન થયું હોત તો સામાન્ય રીતે શું થયું હોત અને ભાલકો (BHALCO) ના કર્મચારીઓએ કેવું ભવિષ્ય ભોગવ્યું પડ્યું હોત તે એક સાવ અલગ બાબત છે.[cite: ૧૨] આ દુર્ઘટના માત્ર વિભાજનના કારણે સર્જાઈ છે.[cite: ૧૨] એ સાચું છે કે કાયદા હેઠળ વિભાજન થયું છે અને બે રાજ્યો વચ્ચે ઊભા થનારા વિવાદોના ઉકેલ માટે કેન્દ્ર સરકારને ભૂમિકા સોંપવામાં આવી છે.[cite: ૧૨] પરંતુ કર્મચારીઓ સાથે ગિનિપિગ્સ (પ્રયોગ માટેના પ્રાણીઓ) હોય તે રીતે જે પ્રયોગો કરવામાં આવ્યા છે તે કાયદેસર રીતે માન્ય નથી અને નિઃશંકપણે સંપૂર્ણપણે ગેરવાજબી છે.[cite: ૧૨] તે બંધારણના આત્માને ઠેસ પહોંચાડે છે અને કોઈને પણ આપું કરવાનો અધિકાર નથી." [cite: ૧૨]

૩૭. ચીફ કન્સર્વેટર ઓફ ફોરેસ્ટ અને અન્ય વિરુદ્ધ જગન્નાથ મારુતિ કંધારે અને અન્ય [એ.આઈ.આર. ૧૯૯૬ એસ.સી. ૨૮૯૮] ના કેસમાં, સુપ્રીમ કોર્ટે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું:[cite: ૧૨]

"૧૮. આ આપણને બીજા મુખ્ય પ્રશ્ન તરફ દોરી જાય છે કે શું વર્તમાન કેસની હકીકતો પર એવું ઠરાવી શકાય કે અપીલકર્તાઓ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા અપનાવવા માટે દોષિત હતા.[cite: ૧૨] અગાઉ જણાવ્યા મુજબ, પ્રતિવાદીઓએ સ્ટેટ એક્ટની અનુસૂચિ ૪ ની બાબત ૬ હેઠળ જે જણાવવામાં આવ્યું છે તેના પર આધાર રાખીને ઉપરોક્ત કૃત્યનો આક્ષેપ કર્યો હતો જે નીચે મુજબ વાંચવામાં આવે છે:[cite: ૧૨]

"કર્મચારીને કાયમી કર્મચારીઓનો દરજ્જો અને વિશેષાધિકારોથી વંચિત રાખવાના હેતુથી "બદલી", કેઝ્યુઅલ અથવા હંગામી તરીકે નોકરીએ રાખવા અને વર્ષો સુધી તેમને તે રીતે ચાલુ રાખવા".[cite: ૧૨]

૧૯. ઇન્ડસ્ટ્રીયલ કોર્ટને વર્તમાન કેસમાં અપીલકર્તાઓએ અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાનો આશરો લીધો હોવાનું જણાયું છે કારણ કે જે પ્રતિવાદી-કામદારોએ કોર્ટનો સંપર્ક કર્યો હતો તેઓ સ્વીકૃતપણે રાજ્યની ૫ થી ૬ વર્ષથી નોકરીમાં હતા અને દરેક વર્ષમાં ૧૦૦ થી ૩૩૦ દિવસ સુધીના સમયગાળા માટે કામ કર્યું હતું.[cite: ૧૨] આ સંદર્ભમાં સુશ્રી જયસિંહ અપીલકર્તાઓ દ્વારા જ ઇન્ડસ્ટ્રીયલ કોર્ટ સમક્ષ દાખલ કરાયેલા નિવેદન તરફ અમારું ધ્યાન દોરે છે, જેની નકલ સી.એ. નંબર ૪૩૭૫/૯૦ ના પાના ૭૫ થી ૭૬ પર છે.[cite: ૧૨] તેનું અવલોકન દર્શાવે છે કે કેટલાક પ્રતિવાદીઓએ ૧૯૭૭ અને ૧૯૭૮ માં માત્ર થોડા દિવસો જ કામ કર્યું હતું, જોકે ત્યારબાદ તેઓએ પોતે જ લાંબા સમય સુધી કામ કર્યું હતું, જે ગીતાજી બબન કદમના કિસ્સામાં, જેમનું નામ સીરીયલ નંબર ૪ પર છે, ૧૯૮૨

માં ૩૨૨ સુધી ગયું હતું, જોકે ૧૯૭૮ માં તેમણે ૪-૧/૨ દિવસ કામ કર્યું હતું.
[cite: ૧૨] (કેટલાક અન્ય પ્રતિવાદીઓ બાબતે પણ સમાન સ્થિતિ છે).
[cite: ૧૨]

૨૧. શ્રી ધોળકિયા આ રજૂઆત સાથે સહમત થશે નહીં કારણ કે, તેમના મતે, પ્રશ્ન હેઠળની બાબત વર્ષો સુધી વ્યક્તિઓને કેઝ્યુઅલ તરીકે નોકરીએ રાખવા વિશે જણાવીને જ અટકી નથી ગઈ જેને અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા તરીકે વર્ણવવા માટે પૂરતી ગણી શકાય, જે બાબતના બીજા ભાગમાં જે જણાવાયું છે તે પરથી સ્પષ્ટ થાય છે, તે સ્થાપિત કરવાનો બોજ કામદારો પર હતો કે તેમને વર્ષો સુધી ચાલુ રાખવાનો હેતુ તેમને કાયમી કર્મચારીઓના દરજ્જા અને વિશેષાધિકારોથી વંચિત રાખવાનો હતો.[cite: ૧૨] સુશ્રી જયસિંહ એવો દાવો કરીને આનો જવાબ આપે છે કે કોઈપણ કામદાર માટે તે સ્થાપિત કરવું મુશ્કેલ હશે કે આવી બાબતમાં નોકરીદાતાનો ઉદ્દેશ્ય શું છે, કારણ કે તે તેના વ્યક્તિલક્ષી સંતોષના ક્ષેત્રમાં હશે જે ફક્ત તેને જ ખબર હોય.[cite: ૧૨] તેણી રજૂઆત કરે છે કે અમે કામદાર પર એવો બોજ ન લાદી શકીએ જેનો તે નિકાલ કરી શકે નહીં.[cite: ૧૨]

૨૨. અમે ઉપરોક્ત સામસામી દલીલો પર યોગ્ય વિચાર કર્યો છે અને, અમારા મતે, સ્ટેટ એક્ટનો ઉદ્દેશ્ય, અન્ય બાબતોની સાથે, કેટલીક અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાઓને અટકાવવાનો હોવાથી, જો કામદાર પર એવો બોજ લાદવામાં આવે

જેનો તે વ્યાજબી રીતે નિકાલ કરી શકે નહીં તો તે ઉદ્દેશ્ય નિષ્ફળ જશે અથવા નિરાશ થશે.[cite: ૧૨] અમારા મતે, જો બદલી, કેઝ્યુઅલ અથવા હંગામી કર્મચારીઓને વર્ષો સુધી ચાલુ રાખવામાં આવે તો કોઈ ચોક્કસ કેસની હકીકતો પર બાબતના બીજા ભાગમાં ઉદ્દેખિત અનુમાન લગાવવાની મંજૂરી મળશે. [cite: ૧૨] અમે આગળ જણાવીએ છીએ કે વર્તમાન કેસ એવો જ હતો કારણ કે રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી પરથી અમે સંતુષ્ટ છીએ કે ઔદ્યોગિક અદાલત પુણે (અને ૧૫ ઔદ્યોગિક અદાલત, અહેમદનગર) ગયેલા ૨૫ કામદારોને લાંબા વર્ષોથી તેમને કાયમી કર્મચારીઓનો દરજ્જો આપવાથી વંચિત રાખવાના પ્રાથમિક હેતુથી કેઝ્યુઅલ તરીકે રાખવામાં આવ્યા હતા કારણ કે આ દરજ્જો આપવા માટે નોકરીદાતાએ કામદારોને મિનિમમ વેજીસ એક્ટ હેઠળ નક્કી કરેલા દર કરતાં વધુ દરે ચૂકવણી કરવી પડી હતી.[cite: ૧૨] અમે અન્ય કોઈ સંભવિત હેતુ વિશે વિચારી શકતા નથી કારણ કે, એ ચાદ રાખી શકાય કે પાચગાંવ પાર્વતી યોજનાનો હેતુ લોકોની મનોરંજક અને શૈક્ષણિક આકાંક્ષાઓ પૂરી કરવાનો પણ હતો, જે અલ્પજીવી ઉદ્દેશ્યો નથી, પરંતુ ઉત્કૃષ્ટ રીતે કાયમી છે.[cite: ૧૨] અમે અહેમદનગરના પર્યાવરણ-પ્રદૂષણ-સંભાળ કાર્ય વિશે પણ એવું જ કહીશું, જેની જરૂરિયાત પ્રદૂષણમાં વધારો થવાને કારણે વધી રહી છે.[cite: ૧૨] આમ બંને પ્રકારના કામના ચહેરા પર કાયમીપણું સ્પષ્ટ લખાયેલું છે.[cite: ૧૨] જો, આવા પ્રોજેક્ટ્સમાં પણ, વ્યક્તિઓને વર્ષો સુધી કેઝ્યુઅલ ધોરણે નોકરીમાં રાખવામાં આવે તો હેતુ સ્પષ્ટ થાય છે; કોઈ તપાસની જરૂર નથી.[cite: ૧૨]

તેથી, અમે બીજા પ્રશ્નનો જવાબ પણ અપીલકર્તાઓની વિરુદ્ધમાં આપીએ છીએ." [cite: ૧૨]

૩૮. મેં અગાઉ અવલોકન કર્યું છે તેમ, હંગામી કર્મચારી તરીકે અનિશ્ચિત લાંબા સમય માટે કર્મચારીને ચાલુ રાખવાના પરિણામે આવા કર્મચારી દ્વારા નોકરીદાતા માટે કરવામાં આવતા કામ માટે લેણા થતા કાયદેસરના મહેનતાણાને નકારવામાં આવે છે અને એવું અનુમાન ઊભું થાય છે કે તે હેતુ માટે આવી વ્યક્તિને સતત નોકરીએ રાખવા માટે કાયમી કામ અસ્તિત્વમાં છે. [cite: ૧૨] આવી પ્રથા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા અને કર્મચારીના શોષણ સમાન છે. [cite: ૧૨] આવી પ્રથા સ્પષ્ટપણે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નું ઉલ્લંઘન કરે છે અને તેવા શુષ્ક આધાર પર તેનો બચાવ પણ કરી શકાય નહીં કે સત્તાનો ઉપયોગ સત્તાધિકારીના વિવેક પર હોવાથી, આવી સત્તાધિકારી આવી સત્તાનો ઉપયોગ કરવા માટે બંધાયેલ નથી, અને જેના લાભ માટે આવી જોગવાઈ કરવામાં આવી છે તે વ્યક્તિમાં અનુરૂપ રીતે અમલ કરવા પાત્ર અધિકાર નિહિત નથી. [cite: ૧૨]

૩૯. હવે એ કાયદાના સમાન રક્ષણ માટે અનુચ્છેદ ૧૪ હેઠળની બંધારણીય ગેરંટીમાં નિશ્ચિતપણે જડાઈ ગયું છે કે તેની રક્ષણાત્મક છત્ર રાજ્યની કાર્યવાહીના તમામ ક્ષેત્રો સુધી પહોંચે છે જે ગેરવાજબી અને મનસ્વી છે. [cite: ૧૨] મનસ્વીપણું સમાનતાની વિરુદ્ધ છે. [cite: ૧૨] હું મારી જાતને યાદ કરાવું છું કે અનુચ્છેદ ૧૪ ની એક પ્રજાતિ, અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ માં સમાવિષ્ટ મૂળભૂત

અધિકારોના દૂરગામી પરંતુ અત્યાર સુધી અજાણ્યા પરિમાણને ખુલ્લું પાડતી વખતે સુપ્રીમ કોર્ટે શું કહ્યું હતું, ઈ. પી. રોયપ્પા વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ તમિલનાડુ [૧૯૭૪ એ.આઈ.આર. ૫૫૫] માં કહ્યું છે:[cite: ૧૨]

"અનુચિત ૧૪ એ જીનસ છે જ્યારે અનુચિત ૧૬ એ પ્રજાતિ છે.... તેથી, મૂળભૂત સિદ્ધાંત કે જે અનુચિત ૧૪ અને ૧૬ બંનેને જાણ કરે છે તે સમાનતા અને ભેદભાવ સામે પ્રતિબંધ છે.[cite: ૧૨]સમાનતા એ ઘણા પાસાઓ અને પરિમાણો ધરાવતો ગતિશીલ ખ્યાલ છે અને તેને પરંપરાગત અને સિદ્ધાંતવાદી મર્યાદાઓમાં "બાંધી, કેદ કરી અને મર્યાદિત" કરી શકાય નહીં. [cite: ૧૨] હકારાત્મક દૃષ્ટિકોણથી, સમાનતા મનસ્વીપણાની વિરોધી છે. [cite: ૧૨] હકીકતમાં સમાનતા અને મનસ્વીપણું કટ્ટર દુશ્મનો છે; એક પ્રજાસત્તાકમાં કાયદાના શાસનનું છે જ્યારે બીજું, નિરપેક્ષ રાજાની મરજી અને ધૂનનું.[cite: ૧૨] જ્યાં કોઈ કાર્ય મનસ્વી હોય છે, તેમાં એ ગર્ભિત હોય છે કે તે રાજકીય તર્ક અને બંધારણીય કાયદા બંને અનુસાર અસમાન છે અને તેથી તે અનુચિત ૧૪ નું ઉલ્લંઘન કરે છે, અને જો તે જાહેર રોજગાર સંબંધિત કોઈપણ બાબતને અસર કરે છે, તો તે અનુચિત ૧૬ નું પણ ઉલ્લંઘન કરે છે.[cite: ૧૨] અનુચિત ૧૪ અને ૧૬ રાજ્યની કાર્યવાહીમાં મનસ્વીતા પર પ્રહાર કરે છે અને નિષ્પક્ષતા અને સમાનતાપૂર્ણ વ્યવહાર સુનિશ્ચિત કરે છે." [cite: ૧૨]

૪૦. જાહેર રોજગારમાં એડહોક/કેઝ્યુઅલ/હંગામી ધોરણે કરવામાં આવતી નિમણૂકો અનુચિત ૧૬ ના દુરુપયોગને જન્મ આપે છે અને તેને સાંખી લેવામાં

આવવી જોઈએ નહીં તેવી ચેતવણી આપતી વખતે, તે જ સમયે કોર્ટે રાજ્ય / નાગરિક સત્તાવાળાઓ દ્વારા તેના કર્મચારીઓ માટે નિષ્પક્ષ ડીલના ભાગરૂપે એવી વ્યક્તિઓની સેવાઓને નિયમિત કરવા માટે યોજના ઘડવાની જરૂરિયાતને માન્યતા આપી છે કે જેઓ કાયમી દરજ્જા અને સમાન કે સમાન કામ કરવા માટે કાયમી ધોરણે નિમાયેલા લોકો સમાન અધિકારો વિના લાંબા સમયથી આવી સ્થિતિમાં કામ કરી રહ્યા હોય.[cite: ૧૨] આ સંદર્ભે રાજ્યની જવાબદારી સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિરુદ્ધ પ્યારા સિંહ (ઉપર મુજબ) માં સમજાવવામાં આવી છે અને દર્શાવવામાં આવી છે.[cite: ૧૨] સુપ્રીમ કોર્ટે કહ્યું:[cite: ૧૨]

"સામાન્ય નિયમ નિર્ધારિત એજન્સી મારફતે નિયમિત ભરતીનો છે પરંતુ વહીવટની જરૂરિયાતો ક્યારેક એડહોક અથવા હંગામી નિમણૂક કરવાની માંગ કરી શકે છે.[cite: ૧૨] બીજું, એડહોક અથવા હંગામી કર્મચારીને અન્ય એડહોક અથવા હંગામી કર્મચારી દ્વારા બદલવો જોઈએ નહીં; તેને માત્ર નિયમિત રીતે પસંદ કરેલ કર્મચારી દ્વારા જ બદલવો જોઈએ.[cite: ૧૨] જો કોઈ કારણસર એડહોક અથવા હંગામી કર્મચારીને યોગ્ય રીતે લાંબા સમય સુધી ચાલુ રાખવામાં આવે, તો સત્તાવાળાઓએ તેના નિયમિતકરણના કેસને ધ્યાનમાં લેવો જોઈએ જો તે નિયમો અનુસાર પાત્ર અને લાયક હોય અને તેનો સેવા રેકૉર્ડ સંતોષકારક હોય અને તેની નિમણૂક રાજ્યની અનામત નીતિની વિરુદ્ધ ન હોય." [cite: ૧૨]

૪૧. ઉપરોક્ત અવલોકનો કર્મચારીના નિયમિત મહેકમ પર કરવામાં આવેલી નિમણૂકોના સંદર્ભમાં કરવામાં આવ્યા હતા.[cite: ૧૨] જોકે, કોર્ટે નિયમિત મહેકમમાં કોઈપણ પદ પર નિમાયેલા એડહોક કર્મચારી અને જરૂરિયાતના આધારે કેઝ્યુઅલ મજૂર તરીકે રોકાયેલા વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓ વચ્ચે સ્પષ્ટ ભેદ દોર્યો હતો.[cite: ૧૨] કોર્ટે અવલોકન કર્યું:[cite: ૧૨]

"જ્યાં સુધી વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓ અને કેઝ્યુઅલ મજૂરોના સભ્યોનો સંબંધ છે, તેમને બને તેટલી વહેલી તકે અને શક્ય હોય ત્યાં સુધી નિયમિત કરવાનો પ્રયાસ હોવો જોઈએ, જો તે પદ માટે કોઈ લાયકાત નિર્ધારિત કરવામાં આવી હોય તો તે પૂર્ણ કરવાને આધીન અને કામની ઉપલબ્ધતાને પણ આધીન.[cite: ૧૨] જો કેઝ્યુઅલ મજૂરને યોગ્ય રીતે લાંબા સમય સુધી એટલે કે ૨ કે ૩ વર્ષ માટે ચાલુ રાખવામાં આવે તો એવું અનુમાન ઊભું થઈ શકે છે કે તેની સેવાઓની નિયમિત જરૂરિયાત છે.[cite: ૧૨] આવી સ્થિતિમાં, સંબંધિત સત્તાધિકારી માટે તેના નિયમિતકરણની શક્યતા ચકાસવી ફરજિયાત બની જાય છે.[cite: ૧૨] આવું કરતી વખતે, સત્તાવાળાઓએ વ્યક્તિ પ્રત્યે સહાનુભૂતિ સાથે હકારાત્મક અભિગમ અપનાવવો જોઈએ.[cite: ૧૨] આ કોર્ટ દ્વારા વારંવાર ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે તેમ, કર્મચારીને તેના કામમાં શ્રેષ્ઠ પ્રદાન કરવા માટે નોકરીની સુરક્ષા જરૂરી છે." [cite: ૧૨]

૪૨. 'અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા' શબ્દ જ તેમાં રહેલી મનસ્વીતા દર્શાવે છે.[cite: ૧૨] જો નોકરીદાતાની કાર્યવાહીમાં આવી મનસ્વીતા સામેના ઉપાયને સામાન્ય રીતે

ધારાસભા દ્વારા સ્વીકારવામાં આવ્યો હોય તો રાજ્ય અથવા તેના કોઈપણ સાધન દ્વારા અપનાવવામાં આવે તો તે ઓછું મનસ્વી હોઈ શકે નહીં.[cite: ૧૨] રાજ્યની કાર્યવાહીમાં આવી મનસ્વીતાના પરિણામે અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નું ઉલ્લંઘન થાય છે તેના પર વધારે ભાર મૂકી શકાય નહીં.[cite: ૧૨] જો રાજ્ય અથવા તેના સાધન દ્વારા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા અપનાવવામાં આવે, તો તે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નું ઉલ્લંઘન લાવે છે.[cite: ૧૨] આની સાથે જ, હાઈકોર્ટના અસાધારણ અધિકારક્ષેત્રનો આશરો લઈને બંધારણીય ઉપાયો દ્વારા પણ, તેના અમલીકરણની માંગ કરવાનો તેનો અધિકાર અસ્તિત્વમાં આવે છે.[cite: ૧૨] રાજ્યની કોઈપણ મનસ્વી કાર્યવાહી, અનુરૂપ રીતે નાગરિકમાં રાજ્યની તેની કોઈપણ પ્રવૃત્તિઓના ક્ષેત્રમાં અયોગ્ય, મનસ્વી અને અન્યાયી રીતે વર્તન ન પામવાનો અમલ કરવા પાત્ર અધિકાર નિહિત કરે છે.[cite: ૧૨]

૪૩. કેઈલી રેટેડ કેઝ્યુઅલ લેબર વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [એ.આઈ.આર. ૧૯૮૭ એસ.સી. ૨૩૪૨] ના કેસમાં આ મુદ્દાને વિગતવાર વિચારણા મળી છે. [cite: ૧૨] આ કેસ વિવિધ સ્થળોએ ભારત સરકારના પોસ્ટ અને ટેલિગ્રાફ વિભાગમાં કેઝ્યુઅલ કર્મચારીઓ દ્વારા કરવામાં આવેલા દાવામાંથી ઉદ્ભવ્યો હતો.[cite: ૧૨] ખાસ કરીને વિભાગમાં સૌથી નીચલા સ્તરે અનુરૂપ નિયમિત સંવર્ગના કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર લઘુત્તમ પગાર કરતાં ઓછો પગાર ચૂકવવાના હેતુસર નિયમિત રીતે ભરતી કરાયેલા કર્મચારીઓ અને કેઝ્યુઅલ

કર્મચારીઓમાં કર્મચારીઓના વર્ગીકરણની નિંદા કરતી વખતે અને વધુમાં વેતનની ચૂકવણીના વિવિધ સ્તરો બનાવવાના હેતુથી આવા કેઝ્યુઅલ કર્મચારીઓને ત્રણ વર્ગોમાં વર્ગીકૃત કરવાને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના ઉદ્દેશ્ય તરીકે ગણાવતા, કોર્ટે કહ્યું:—[cite: ૧૨]

"ભારત એક સમાજવાદી પ્રજાસત્તાક છે.[cite: ૧૨] આનો અર્થ એ છે કે અમુક મહત્વપૂર્ણ જવાબદારીઓ અસ્તિત્વમાં છે જે રાજ્યએ નિભાવવી પડે છે.[cite: ૧૨] કામ કરવાનો અધિકાર, રોજગારની મુક્ત પસંદગીનો અધિકાર, કામની ન્યાયી અને સાનુકૂળ પરિસ્થિતિઓનો અધિકાર, પોતાના અને પોતાના પરિવાર માટે યોગ્ય જીવન ધોરણ સુનિશ્ચિત કરતું ન્યાયી અને સાનુકૂળ મહેનતાણું મેળવવાનો અધિકાર, અને કામની સુરક્ષાનો અધિકાર એ કેટલાક એવા અધિકારો છે જે યોગ્ય કાયદાકીય અને વહીવટી પગલાંઓ દ્વારા સુનિશ્ચિત કરવા જોઈએ..... આ જ કારણસર મેનેજમેન્ટ અને ખાસ કરીને સરકારી એજન્સીઓએ કામદારોને ગેરવાજબી રીતે લાંબા સમય સુધી કેઝ્યુઅલ મજૂરો અથવા હંગામી કર્મચારીઓ તરીકે રહેવા દેવા જોઈએ નહીં.[cite: ૧૨] પોસ્ટ અને ટેલિગ્રાફ્સ વિભાગમાં કરવામાં આવી રહ્યું છે તેમ વ્યક્તિઓને વર્ષો સુધી કેઝ્યુઅલ મજૂરો તરીકે રાખવાનું શું ઔચિત્ય છે?[cite: ૧૨] શું તે તેમને ઓછું વેતન ચૂકવવા માટે છે?[cite: ૧૨] એવું ન હોઈ શકે કારણ કે કોમ્યુનિકેશન વિભાગમાં એટલો બધો વિકાસ કરવાનો છે કે તમારે વધુ કામદારોની જરૂર છે ચાલો આપણે સૂત્ર યાદ રાખીએ ; "ઉત્પાદન કરો અથવા નાશ પામો".

[cite: ૧૨] આ કોઈ ખાલી સૂત્ર નથી.[cite: ૧૨] આપણે આપણા પોતાના જોખમે વધુ ઉત્પાદન કરવામાં નિષ્ફળ જઈએ છીએ.[cite: ૧૨] આ પૃષ્ઠભૂમિની વિરુદ્ધ અમે કહીએ છીએ કે લાંબા સમયગાળા માટે હંગામી કર્મચારીઓ અથવા કેઝ્યુઅલ મજૂરોનું નિયમિતકરણ ન કરવું એ કોઈ સમજદારીભરી નીતિ નથી.[cite: ૧૨] તેથી, અમે પ્રતિવાદીઓને પોસ્ટ્સ અને ટેલિગ્રાફ્સ વિભાગમાં એક વર્ષથી વધુ સમયથી સતત કામ કરતા કેઝ્યુઅલ મજૂરોને શક્ય હોય ત્યાં સુધી સમાવી લેવા માટે તર્કસંગત ધોરણે એક યોજના તૈયાર કરવાનો નિર્દેશ આપીએ છીએ." [cite: ૧૨]

૪૪. બંધારણીય આદેશને અમલમાં મૂકવા માટે તર્કસંગત ધોરણે કેઝ્યુઅલ કામદારોની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા આ હકારાત્મક આદેશ જારી કરવામાં આવ્યો હતો.[cite: ૧૨]

૪૫. જેકોબ એમ. પુથુપરમ્બિલ વિરુદ્ધ કેરળ વોટર ઓથોરિટી [૧૯૯૦ એ.આઈ.આર. ૨૨૨૮] માં, કેરળ વોટર ઓથોરિટી હેઠળ સેવા આપતા કર્મચારીઓના સંબંધમાં પ્રશ્ન ઊભો થયો હતો.[cite: ૧૨] તેમને ૦૧/૦૪/૧૯૮૪ અને ૦૪/૦૮/૧૯૮૬ વચ્ચે રોજગાર વિનિમય દ્વારા રોજગારી આપવામાં આવી હતી.[cite: ૧૨] તેમની નિમણૂકો હંગામી ધોરણે હોવાથી તેમની સેવાઓ સમાપ્ત થવાની આશંકાથી અરજીઓ દાખલ કરવામાં આવી હતી.[cite: ૧૨] હાઈકોર્ટે અરજીઓ ફગાવી દીધી

જેનાથી સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષ અપીલો થઈ.[cite: ૧૨] કેટલીક અરજીઓ અનુરોધે ૩૨ હેઠળ સીધી સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષ પણ દાખલ કરવામાં આવી હતી. [cite: ૧૨] કોર્ટે નિયમ ૯ નો સંદર્ભ લીધો જે કટોકટીમાં તાત્કાલિક ખાલી જગ્યા હંગામી ધોરણે અન્યથા કાયદા અનુસાર ભરવાની મંજૂરી આપે છે.[cite: ૧૨] જોકે નિયમ મુજબ આવી હંગામી રોજગારી ત્રણ મહિના એટલે કે ૧૮૦ દિવસથી વધુ સમયગાળા માટે ચાલુ ન રહેવી જોઈએ અને આ રીતે હંગામી ધોરણે નિમાયેલ વ્યક્તિને બને તેટલી વહેલી તકે સેવાના સભ્ય અથવા ઉક્ત નિયમો હેઠળ પદ સંભાળવા માટે લાયક મંજૂર ઉમેદવાર દ્વારા બદલવી જોઈએ પરંતુ તેમની તાત્કાલિક હંગામી નિમણૂકો લાંબા સમય સુધી ચાલુ રહી.[cite: ૧૨] કોર્ટે બંધારણના ભાગ ૩ નો સંદર્ભ આપ્યો અને કહ્યું:[cite: ૧૨]

"બંધારણ 'સમાનતા' ની બાંધધરી આપે છે, ભેદભાવને વખોડે છે, કોઈપણ સ્વરૂપમાં બળજબરીપૂર્વકની મજૂરીને પ્રતિબંધિત કરે છે અને દંડિત કરે છે અને બાળ મજૂરી સહિત શ્રમના શોષણ સામે રક્ષણ લંબાવે છે.[cite: ૧૨] આ ગેરંટી આપ્યા પછી, અન્ય બાબતોની સાથે, બંધારણ ઘડનારાઓએ 'રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો' શીર્ષક હેઠળ બંધારણના ભાગ ૪ માં દેશના શાસન માટેનો માર્ગ તૈયાર કર્યો.[cite: ૧૨] આ સિદ્ધાંતો લોકોની આશાઓ અને આકાંક્ષાઓને પ્રતિબિંબિત કરે છે.[cite: ૧૨] જોકે આ ભાગની જોગવાઈઓ કોઈપણ અદાલત દ્વારા લાગુ કરી શકાય તેવી નથી, તેમ છતાં તેમાં નિર્ધારિત સિદ્ધાંતો દેશના શાસનમાં મૂળભૂત છે અને કાયદા બનાવવામાં તેનો ઉપયોગ

કરવાની રાજ્યની જવાબદારી છે.[cite: ૧૨] તેથી તેમાં નિર્ધારિત સિદ્ધાંતો તે ઉદ્દેશ્યો અને લક્ષ્યોને વ્યાખ્યાયિત કરે છે જેને પ્રાપ્ત કરવા માટે રાજ્યએ સમય જતાં પ્રયાસ કરવો જોઈએ.[cite: ૧૨] તેથી જ્યારે પણ રાજ્યએ કાયદા બનાવવાની જરૂર હોય ત્યારે સમાનતાવાદી સમાજની સ્થાપના માટે આવશ્યક સામાજિક અને આર્થિક સ્વતંત્રતા સુરક્ષિત કરવાના ઉદ્દેશ્યથી આ સિદ્ધાંતો સાથે સુસંગત રીતે તેમ કરવું જોઈએ.[cite: ૧૨] તેથી, આ ભાગ ફરજિયાત કરે છે કે રાજ્ય અસમાનતાઓને ઓછી કરીને અને કામ કરવાનો અધિકાર તેમજ બેરોજગારીના કિસ્સામાં જાહેર સહાય સુરક્ષિત કરવા માટે અસરકારક જોગવાઈ કરીને, જોકે તેની આર્થિક ક્ષમતાઓની મર્યાદામાં રહીને લોકોના કલ્યાણને પ્રોત્સાહન આપવાનો પ્રયાસ કરશે.[cite: ૧૨] આમ પ્રસ્તાવના સામાજિક-આર્થિક ન્યાયનું વચન આપે છે, મૂળભૂત અધિકારો અમુક ન્યાયપૂર્ણ સામાજિક-આર્થિક અધિકારો પ્રદાન કરે છે અને માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો સામાજિક-આર્થિક લક્ષ્યો નક્કી કરે છે જે રાજ્યએ પ્રાપ્ત કરવાનો પ્રયાસ કરવો જોઈએ. [cite: ૧૨] આ ત્રણેય મળીને બંધારણનો મુખ્ય ભાગ અને અંતરાત્મા બનાવે છે." [cite: ૧૨]

૪૬. કોર્ટે ત્યારબાદ પી કે નારાયણી વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ કેરળ [૧૯૯૫ એસ.સી.સી. (૧) ૧૪૨], અને ભારતીય ડાક તાર મજદૂર મંચ મારફતે પી એન્ડ ટી વિભાગ હેઠળ નોકરી કરતા ડેઈલી રેટેડ કેઝ્યુઅલ લેબર વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [(૧૯૮૮) ૧ એસ.સી.સી. ૧૨૨] માં સુપ્રીમ કોર્ટના

અગાઉના નિર્ણયોનો સંદર્ભ આપ્યો, અને કર્મચારીઓની ચાર શ્રેણીઓના નિયમિતકરણનો નિર્દેશ આપ્યો.[cite: ૧૨]

૪૭. એ વાત પર ભાર મૂકતા કે સામાન્ય નિયમ એ છે કે નિયમિત ભરતી નિર્ધારિત એજન્સી દ્વારા થવી જોઈએ પરંતુ એ વાત સ્વીકારી કે જરૂરિયાતોને લીધે ક્યારેક એડહોક/હંગામી કર્મચારીઓને બને તેટલી વહેલી તકે નિયમિત પસંદ કરેલા કર્મચારી દ્વારા બદલવાની જરૂર પડી શકે છે અને એડહોક અથવા હંગામી કર્મચારીને અન્ય એડહોક અથવા હંગામી કર્મચારી દ્વારા બદલવો જોઈએ નહીં પરંતુ તેને માત્ર નિયમિત પસંદ કરેલા કર્મચારી દ્વારા જ બદલવો જોઈએ. [cite: ૧૨] નિમણૂક સત્તાધિકારી તરફથી મનસ્વી કાર્યવાહી ટાળવા માટે આ જરૂરી છે.[cite: ૧૨]

૪૮. જોકે, કોર્ટે યોગ્ય રીતે લાંબા સમય સુધી સતત હંગામી રોજગારથી ઉદ્ભવતી સમાનતાઓ પણ નોંધી અને કહ્યું:[cite: ૧૨]

"જો કોઈ કારણસર, એડહોક અથવા હંગામી કર્મચારીને યોગ્ય રીતે લાંબા સમય સુધી ચાલુ રાખવામાં આવે, તો સત્તાવાળાઓએ તેના નિયમિતકરણના કેસને ધ્યાનમાં લેવો જોઈએ જો તે નિયમો અનુસાર પાત્ર અને લાયક હોય અને તેનો સેવા રેકૉર્ડ સંતોષકારક હોય અને તેની નિમણૂક રાજ્યની અનામત નીતિની વિરુદ્ધ ન હોય.[cite: ૧૨]

યોગ્ય માર્ગ એ રહેશે કે દરેક રાજ્ય આવા કર્મચારીઓના નિયમિતકરણ માટે એક યોજના તૈયાર કરે, જો પહેલેથી પ્રચલિત ન હોય, જે તેની અનામત નીતિ સાથે સુસંગત હોય અને જો કોઈ યોજના પહેલેથી જ તૈયાર કરવામાં આવી હોય, તો તેને અહીંના અમારા અવલોકનો સાથે સુસંગત બનાવી શકાય જેથી આ સંદર્ભમાં ટાળી શકાય તેવા મુકદ્દમા ઓછા કરી શકાય.[cite: ૧૨]

૪૯. વધુ અગત્યનું, કોર્ટે વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓની સ્થિતિ નોંધીને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ અને અન્ય કલ્યાણકારી કાયદાઓ હેઠળ આવતા કામદારોના સંદર્ભમાં અવલોકન કર્યું અને કહ્યું:[cite: ૧૨]

"જ્યાં સુધી વર્ક-ચાજર્ડ કર્મચારીઓ અને કેઝ્યુઅલ મજૂરોનો સંબંધ છે, તેમને બને તેટલી વહેલી તકે અને શક્ય હોય ત્યાં સુધી નિયમિત કરવાનો પ્રયાસ હોવો જોઈએ, જો તે પદ માટે કોઈ લાયકાત નિર્ધારિત કરવામાં આવી હોય તો તે પૂર્ણ કરવાને આધીન અને કામની ઉપલબ્ધતાને પણ આધીન.[cite: ૧૨] જો કેઝ્યુઅલ મજૂરને યોગ્ય રીતે લાંબા સમય સુધી એટલે કે બે કે ત્રણ વર્ષ માટે ચાલુ રાખવામાં આવે તો એવું અનુમાન ઊભું થઈ શકે છે કે તેની સેવાઓની નિયમિત જરૂરિયાત છે.[cite: ૧૨] આવી સ્થિતિમાં, સંબંધિત સત્તાધિકારી માટે તેના નિયમિતકરણની શક્યતા ચકાસવી ફરજિયાત બની જાય છે.[cite: ૧૨] આવું કરતી વખતે, સત્તાવાળાઓએ વ્યક્તિ પ્રત્યે સહાનુભૂતિ સાથે હકારાત્મક અભિગમ અપનાવવો જોઈએ.[cite: ૧૨] આ કોર્ટ દ્વારા વારંવાર ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે તેમ, કર્મચારીને તેના કામમાં શ્રેષ્ઠ પ્રદાન કરવા માટે

નોકરીની સુરક્ષા જરૂરી છે.[cite: ૧૨] આ માત્ર થોડાક અવલોકનો છે જે અમને કરવા જરૂરી લાગ્યા, આ કેસની હકીકતો અને આવા કર્મચારીઓ દ્વારા કરવામાં આવતા મુકદ્દમાના ધોધને કારણે.[cite: ૧૨] તે સંપૂર્ણ નથી અથવા તેને અપરિવર્તનશીલ તરીકે સમજી શકાય નહીં.[cite: ૧૨] દરેક સરકાર અથવા સત્તામંડળે તમામ સંબંધિત સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને નિયમિતકરણ માટે પોતાના માપદંડો અથવા સિદ્ધાંતો ઘડવા પડે છે, પરંતુ આવું કરતી વખતે, તેણે અહીં આપેલા અવલોકનો ધ્યાનમાં રાખવા જોઈએ." [cite: ૧૨]

૫૦. સિદ્ધાંતમાં એવું ઠરાવતી વખતે કે જે કર્મચારીની સેવામાં પ્રવેશ ભરતી નિયમોની સંપૂર્ણ અવગણના કરીને ગેરકાયદેસર હોય અથવા અસ્તિત્વમાં રહેલી ખાલી જગ્યા પર ન હોય, તેને નિયમિતકરણ માટે કોઈ કેસ મળતો નથી, સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા નિયમિતકરણની જરૂર હોય તેવા કેસો અને અશ્વિની કુમાર વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ બિહાર [એ.આઈ.આર. ૧૯૯૭ એસ.સી. ૧૬૨૮] માં નિયમિતકરણની વિચારણા કરી શકાતી નથી તેવા કેસો વચ્ચેનો તફાવત દર્શાવવામાં આવ્યો હતો, કોર્ટે કહ્યું:[cite: ૧૨]

"આ સંબંધમાં એ નોંધવું પ્રાસંગિક છે કે કોઈપણ સરકારી સેવા સહિત કોઈપણ સેવામાં નિયમિતકરણનો પ્રશ્ન બે આકસ્મિકતાઓમાં ઊભો થઈ શકે છે ખાલી જગ્યાઓ જે લાંબા સમયની હોય સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા એડહોક ધોરણે અથવા દૈનિક વેતનના ધોરણે નિમણૂકો કરવામાં આવે છે અને તે સમયાંતરે

ચાલુ રાખવામાં આવે છે અને પદાધિકારીઓ કોઈપણ કૃત્રિમ વિરામ ચાલુ રાખે છે, અને તેમની સેવાઓ તેમને રોજગારી આપતી સંસ્થા દ્વારા અન્યથા જરૂરી હોય છે, આવા કર્મચારીઓની સેવા કારકિર્દીમાં એક સમય આવી શકે છે જેમને આવા કર્મચારીને નિયમોનું પાલન કરીને ઉપલબ્ધ મંજૂર ખાલી જગ્યા સામે લેવામાં આવવા જોઈએ અને નિયમિતકરણ ઊભું થઈ શકે છે જ્યારે ઉપલબ્ધ ખાલી જગ્યા સામે કર્મચારીઓનો પ્રારંભિક પ્રવેશ પ્રક્રિયાગત ક્વાયતમાં કોઈ ખામી ધરાવતો જણાય જોકે નિમણૂક કરનાર વ્યક્તિ આવી પ્રારંભિક ભરતી કરવા માટે સક્ષમ હોય અને અન્યથા આવી ભરતી માટે યોગ્ય પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યું હોય.[cite: ૧૨] ત્યારબાદ વહીવટી જરૂરિયાતની આકસ્મિકતાના પ્રકાશમાં પ્રારંભિક અનિયમિતતામાં છૂટછાટ આપવાની જરૂર ઊભી થઈ શકે છે, સંબંધિત વ્યક્તિને ઉપલબ્ધ કરાવી શકાય છે, પ્રારંભિક પ્રવેશ તમામ સ્થાપિત નિયમોનો ન હોવો જોઈએ અને કોઈપણ સંજોગોમાં આવી ખાલી જગ્યાઓ ભરવા માટે બેક ડોર એન્ટ્રી કડક રીતે ટાળવી જોઈએ.[cite: ૧૨] જોકે, એવા કર્મચારીની નિમણૂકને નિયમિત કરવાનો કોઈ પ્રસંગ ક્યારેય ઊભો થશે નહીં કે જેનો પ્રારંભિક પ્રવેશ જ કલંકિત હોય અને ભરતીની આવશ્યક પ્રક્રિયાના સંપૂર્ણ ભંગમાં હોય અને ખાસ કરીને જ્યારે એવી કોઈ ખાલી જગ્યા ન હોય જેના પર ઉમેદવારનો આવો પ્રારંભિક પ્રવેશ ક્યારેય થઈ શક્યો હોય.[cite: ૧૨] શરૂઆતથી જ કલંકિત અને આ પછીના વર્ગના કેસોની ભરતી માટે કોઈ પ્રવેશકર્તા ક્યારેય ટકી શકશે નહીં." [cite: ૧૨]

૫૧. ગુજરાત એગ્રીકલ્ચર યુનિવર્સિટી વિરુદ્ધ લાલુ બેચર [એ.આઈ.આર. ૨૦૦૧ એસ.સી. ૨૦૧] ના કેસમાં, સુપ્રીમ કોર્ટને ફરીથી લાંબા સમય સુધી હંગામી કેઝ્યુઅલ નિમણૂકના ખ્યાલ અને નિયમિતકરણ માટે આવા કર્મચારીઓ પ્રત્યે રાજ્ય અથવા રાજ્યના સાધનની જવાબદારી અંગેના મુદ્દા પર વિચાર કરવાની તક મળી.[cite: ૧૨] સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષ અપીલકર્તા ગુજરાત કૃષિ યુનિવર્સિટી હતી, જે ગુજરાત રાજ્ય દ્વારા સંપૂર્ણપણે અનુદાનિત છે અને કૃષિ અને સંલગ્ન વિજ્ઞાન અને માનવતામાં શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓમાં રોકાયેલી છે અને કૃષિ અને અન્ય સંલગ્ન વિજ્ઞાનમાં સંશોધન પણ ચલાવી રહી છે.[cite: ૧૨] તેણે તેની વિવિધ પ્રવૃત્તિઓ માટે રોજમદાર કામદારો રોક્યા હતા.[cite: ૧૨] તે કામદારોને રાજ્ય સરકાર દ્વારા સમયાંતરે નક્કી કરાયેલ લઘુત્તમ વેતન મુજબ ચૂકવણી કરવામાં આવતી હતી.[cite: ૧૨] ભરતી નિયમો હેઠળ નિયમિત નિમણૂકના હેતુ માટે તેમની શૈક્ષણિક લાયકાત, વય મર્યાદા અને અન્ય સંબંધિત આવશ્યકતાઓ વિશેના સંબંધિત પરિબલોને ધ્યાનમાં લીધા વિના કામની જરૂરિયાતોને કારણે આવી વ્યક્તિઓને રોકવામાં આવી હતી.[cite: ૧૨] વિવિધ પ્રોજેક્ટ્સ સાથે જુદા જુદા સ્થળોએ વિવિધ કૃષિ સંશોધન કેન્દ્રોમાં કાર્યરત તે રોજમદાર કામદારો વિવિધ શ્રેણીઓના અકુશળ, અર્ધ-કુશળ, કુશળ અને ફિલ્ડ મજૂરો હતા.[cite: ૧૨] યુનિવર્સિટી રાજ્ય સરકાર દ્વારા સંપૂર્ણપણે ભંડોળ પૂરું પાડવામાં આવતી ગ્રાન્ટ-ઇન-એઇડ સંસ્થા હોવાથી, તેના કર્મચારીઓની નિમણૂક માટે રાજ્ય સરકારની પૂર્વ મંજૂરી જરૂરી છે.[cite: ૧૨]

હકીકતમાં, રાજ્ય સરકાર દ્વારા મંજૂર કરાયેલી તમામ જગ્યાઓ યુનિવર્સિટી દ્વારા ભરતી નિયમો મુજબ ભરવામાં આવી હતી.[cite: ૧૨] પરંતુ પ્લમ્બર, સુથાર, સફાઈ કામદારો, પંપ ઓપરેટરો, હેલ્પરો અને કડિયા વગેરે જેવા રોજમદાર કામદારોના કિસ્સામાં, તેમના માટે કોઈ જગ્યાઓ મંજૂર કરવામાં આવી ન હતી અને તેથી તેઓ દૈનિક વેતનના ધોરણે કામ કરતા હતા, આમ, તેમની નિમણૂક અનિયમિત ધોરણે હતી અને ભરતી નિયમો અનુસાર ન હતી.[cite: ૧૨] ઉપરોક્ત પરિસ્થિતિમાં, અપીલકર્તા ગુજરાત કૃષિ યુનિવર્સિટીએ તેના કામદારોના નિયમિતકરણ અને કાયમી દરજ્જાના દાવાઓનો વિરોધ કર્યો હતો. [cite: ૧૨] ભારતીય ડાક તાર મજદૂર મંચ મારફતે પી એન્ડ ટી વિભાગ હેઠળ નોકરી કરતા ડેઈલી રેટેડ કેઝ્યુઅલ લેબર વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [(૧૯૮૮) ૧ એસ.સી.સી. ૧૨૨] માં સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્ણય પર આધાર રાખીને, આ કોર્ટના એક સિંગલ જજે, ગુજરાત કૃષિ યુનિવર્સિટી વિરુદ્ધ રાહોડ લેબર બેચર (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં, ગુજરાત કૃષિ યુનિવર્સિટીને નિયમિતકરણ પ્રદાન કરવા માટે યોજના રજૂ કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો અને એવો પણ નિર્દેશ આપ્યો હતો કે કાયમી દરજ્જો આપવાની આવી યોજના માત્ર કોર્ટ સમક્ષના કામદારો પૂરતી સીમિત રાખી શકાય નહીં કારણ કે આવા મોટી સંખ્યામાં કામદારો સંકળાયેલા હતા, જેના વિશેના વિવાદો વિવિધ લેબર કોર્ટોમાં પેન્ડિંગ હતા, અને એવા સૂચન સાથે કે દરેક કેસમાં અલગથી આવા હેતુ માટે બહુવિધ યોજનાઓ બનાવવાને બદલે તમામ પેન્ડિંગ મુકદ્દમાઓને ધ્યાનમાં

લેવાના હેતુ માટે એક વ્યાપક યોજના બનાવવી વાજબી અને ન્યાયી રહેશે.
[cite: ૧૨] ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા તે આદેશ સામેની અપીલ ફગાવી દેવામાં
આવી હતી અને સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષ આગળની અપીલ દરમિયાન અપીલકર્તા
ગુજરાત કૃષિ યુનિવર્સિટીએ તબક્કાવાર રીતે તેના કામદારો માટે
નિયમિતકરણની યોજના બનાવવાના નિર્દેશને પડકાર્યો હતો.[cite: ૧૨]
ઉપરોક્ત સંજોગોમાં જ યુનિવર્સિટી દ્વારા નિયમિતકરણનો દાવો કરવાના
અધિકાર પર પ્રશ્ન ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો.[cite: ૧૨] કોર્ટે અવલોકન કર્યું:
[cite: ૧૨]

"તે પણ સુસ્થાપિત છે કે, જો નોકરીદાતા દ્વારા કર્મચારીઓના કાયદેસરના દાવા
સામે તેના નાણાકીય લાભ માટે રોજમદાર કામદારો પાસેથી તેમના
નિયમિતકરણને ધ્યાનમાં લીધા વિના લાંબા વર્ષો સુધી સતત કામ લેવામાં આવે
છે, તો આ કોર્ટ દ્વારા તેને વારંવાર અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા તરીકે ઠરાવવામાં આવ્યું
છે.[cite: ૧૨]

પર. તેથી, કોર્ટે રોજમદાર કામદાર અથવા એડહોક નિમણૂક પામેલા કર્મચારી
પાસેથી કાં તો નાણાકીય લાભ માટે અથવા કામદારોના માથા પર લટકતી
તલવાર રાખીને તેમને વધુ અસરકારક રીતે નિયંત્રિત કરવા માટે લાંબા સમય
સુધી કામ લેવાની નવી સંસ્કૃતિની નિંદા કરતા કહ્યું:[cite: ૧૨]

"જો કામ એવી પ્રકૃતિનું હોય, જે સતત લેવું પડતું હોય અને કોઈપણ સંજોગોમાં
જ્યારે આ પેટર્ન દેખીતી બની જાય, જ્યારે તેઓ વર્ષોવર્ષ કામ કરવાનું ચાલુ રાખે,

તો નોકરીદાતા માટે એકમાત્ર વિકલ્પ તેમને નિયમિત કરવાનો છે આવી સ્થિતિમાં જો ખાલી જગ્યા હોય તો નોકરીદાતા પર કાનૂની જવાબદારી આવે છે કે તે નિયમો મુજબ જો કોઈ હોય તો અને જ્યાં જરૂરી હોય ત્યાં લાયકાતોમાં છૂટછાટ આપીને આવા કામદારો સાથે તે ભરે, જ્યાં લાંબા અનુભવને આવી લાયકાતો સમાન ગણી શકાય.[cite: ૧૨] જો કોઈ જગ્યા અસ્તિત્વમાં ન હોય તો આવા કામની માત્રાનું મૂલ્યાંકન કરવાની અને તેમના સમાવેશ માટે આવી સમકક્ષ જગ્યા ઊભી કરવાની ફરજ લાદવામાં આવે છે." [cite: ૧૨]

૫૩. કોર્ટે ભારતીય ડાક તાર મજદૂર મંચ મારફતે પી એન્ડ ટી વિભાગ હેઠળ નોકરી કરતા ડેઈલી રેટેડ કેઝ્યુઅલ લેબર વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા (ઉપર મુજબ), સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિરુદ્ધ પ્યારા સિંહ (ઉપર મુજબ), સુરેન્દર સિંહ વિરુદ્ધ એન્જિનિયર-ઇન-ચીફ, સીપીડબલ્યુડી [(૧૯૮૬) ૧ એસ.સી.સી. ૬૩૯], મૂળ રાજ ઉપાધ્યાય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ હિમાચલ પ્રદેશ [૧૯૯૪ સપ્લી (૨) એસ.સી.સી. ૩૧૬], ધારવાડ ડિસ્ટ્રિક્ટ પીડબલ્યુડી લિટરેટ ડેઈલી વેજસ એમ્પ્લોઈઝ એસોસિએશન વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક [(૧૯૯૦) ૨ એસ.સી.સી. ૩૯૬], ભગવતી પ્રસાદ વિરુદ્ધ દિલ્લી સ્ટેટ મિનરલ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન [(૧૯૯૦) ૧ એસ.સી.સી. ૩૬૧] અને મોટી સંખ્યામાં અન્ય કેસોનો પણ સંદર્ભ આપીને આ નિષ્કર્ષને મજબૂતી આપી હતી.[cite: ૧૨]

૫૪. ઉપરોક્ત ચર્ચા પરથી, તે સ્પષ્ટ થાય છે કે સુપ્રીમ કોર્ટે હંગામી, કેઝ્યુઅલ અને એડહોક ધોરણે રોજગારી ચાલુ રાખવાને બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૯, ૪૧ અને ૪૨ માં નિહિત રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોના પ્રકાશમાં વાંચવામાં આવતા બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬ અને ૨૧ નું ઉદ્દેશન કરતી મનસ્વીતાના કૃત્ય તરીકે જોયું છે.[cite: ૧૨] રાજ્યની કાર્યવાહીમાં વ્યાજબીપણાની કસોટી બંધારણીય યોજનામાં, ખાસ કરીને અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૨૧ ના સંદર્ભમાં વ્યાપ્ત છે, જે સામાજિક અને આર્થિક ન્યાયના ઉત્કૃષ્ટ આદર્શમાં તેના સકારાત્મક અભિવ્યક્તિ અને પ્રદર્શનને મર્યાદિત કરે છે જે માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોને પ્રેરિત અને જીવંત કરે છે અને અનુચ્છેદ ૧૪ રાજ્યની કાર્યવાહીમાં મનસ્વીતા પર પ્રહાર કરે છે.[cite: ૧૨]

૫૫. સેન્ટ્રલ ઈનલેન્ડ વોટર ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ બ્રોજો નાથ (૨બી) [૧૯૮૬ એ.આઈ.આર. ૧૫૭૧] માં, કોર્ટે કહ્યું:[cite: ૧૨]

"..... રાજ્યની કાર્યવાહીઓ, જેમાં રાજ્યના સાધનો અને એજન્સીઓની કાર્યવાહીઓ સામેલ છે, તે માત્ર ભાગ ૩ દ્વારા બાંધધરી આપવામાં આવેલ મૂળભૂત અધિકારો સાથે સુસંગત ન હોવી જોઈએ પરંતુ ભાગ ૪ દ્વારા નિર્ધારિત રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો અનુસાર પણ હોવી જોઈએ.[cite: ૧૨] અનુચ્છેદ ૩૯ નો ખંડ (એ) જોગવાઈ કરે છે કે રાજ્ય, ખાસ કરીને, તેની નીતિને "નાગરિકો, પુરુષો અને સ્ત્રીઓને સમાન રીતે આજીવિકાના પર્યાપ્ત સાધનોનો અધિકાર મળે તે સુનિશ્ચિત કરવા" તરફ દોરશે.[cite: ૧૨] અનુચ્છેદ ૪૧

રાજ્યને તેની આર્થિક ક્ષમતા અને વિકાસની મર્યાદામાં "કામ કરવાનો અધિકાર સુરક્ષિત કરવા માટે અસરકારક જોગવાઈઓ કરવા" માટે ફરજ પાડે છે.[cite: ૧૨] કોઈ કારણ વિના આજીવિકાના સાધનો છીનવી લઈને નાગરિકોને આજીવિકાના પર્યાપ્ત સાધનો સુરક્ષિત કરી શકાતા નથી.[cite: ૧૨] "કામ કરવાનો અધિકાર સુરક્ષિત કરવા માટે અસરકારક જોગવાઈ" કરવાની રીત કોઈ વ્યક્તિને રોજગારી આપીને અને પછી કોઈ કારણ વિના તેને રોજગારીમાંથી કાઢી મૂકવાની હોઈ શકે નહીં.[cite: ૧૨] તેથી, રાજ્યના કોઈ સાધન અથવા એજન્સીની કાર્યવાહી, જો તે નિયમ ૯ ના ખંડ (એ) જેવો સેવા નિયમ બનાવે છે, તો તે માત્ર અનુચ્છેદ ૧૯ નું જ ઉલ્લંઘન કરશે નહીં પરંતુ અનુચ્છેદ ૩૯ ના ખંડ (એ) માં અને અનુચ્છેદ ૪૧ માં સમાવિષ્ટ રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોની પણ વિરુદ્ધ હશે."[cite: ૧૨]

૫૬. આ સંબંધમાં, બંધુઆ મુકિત મોરચા વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [૧૯૮૪ એસ.સી.આર. (૨) ૬૭] માં સુપ્રીમ કોર્ટના નીચેના અવલોકનો પણ મારું ધ્યાન ખેંચે છે.[cite: ૧૨]

"ફ્રાન્સિસ મુલિનના કેસ (એ.આઈ.આર. ૧૯૮૦ એસ.સી. ૮૪૯) માં આ કોર્ટ દ્વારા અનુચ્છેદ ૨૧ ને આપવામાં આવેલા અર્થઘટન હેઠળ ખાતરી આપ્યા મુજબ શોષણમુક્ત માનવીય ગૌરવ સાથે જીવવું એ આ દેશમાં દરેકનો મૂળભૂત અધિકાર છે.[cite: ૧૨] અનુચ્છેદ ૨૧ માં સ્થાપિત માનવીય ગૌરવ સાથે જીવવાનો આ અધિકાર રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો અને ખાસ કરીને

અનુચ્છેદ ૩૯ ના ખંડો (ઈ) અને (એફ) અને અનુચ્છેદ ૪૧ અને ૪૨ માંથી તેનો જીવનશ્વાસ મેળવે છે." [cite: ૧૨]

અનુચ્છેદ ૩૯ ના ખંડો (ઈ) અને (એફ), અનુચ્છેદ ૪૧ માં સમાવિષ્ટ રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો કાયદાની અદાલતમાં લાગુ કરી શકાય તેવા નથી તેવું અવલોકન કર્યા પછી કોર્ટે આગળ કહ્યું, ન્યાયિક પ્રક્રિયા દ્વારા રાજ્યને કાયદો બનાવવા માટે મજબૂર કરવું કદાચ શક્ય ન હોય "પરંતુ જ્યાં રાજ્ય દ્વારા કામદારોને તે જરૂરિયાતો પૂરી પાડતો કાયદો પહેલેથી જ ઘડવામાં આવ્યો હોય અને આમ મૂળભૂત માનવીય ગૌરવ સાથે જીવવાના તેમના અધિકારમાં રોકાણ કરવામાં આવ્યું હોય, નક્કર વાસ્તવિકતા અને સામગ્રી સાથે, રાજ્ય ચોક્કસપણે આવા કાયદાનું પાલન સુનિશ્ચિત કરવા માટે બંધાયેલ હોઈ શકે છે કારણ કે આવા કાયદાના અમલીકરણને સુરક્ષિત કરવામાં રાજ્ય તરફથી નિષ્ક્રિયતા એ અનુચ્છેદ ૨૫૬ માં સ્થાપિત માનવીય ગૌરવ સાથે જીવવાના અધિકારના ઈનકાર સમાન હશે જે જોગવાઈ કરે છે કે, સંસદ દ્વારા બનાવેલા કાયદાઓ અને તે રાજ્યમાં લાગુ પડતા કોઈપણ અસ્તિત્વમાં રહેલા કાયદાઓનું પાલન સુનિશ્ચિત કરવા માટે દરેક રાજ્યની કારોબારી સત્તાનો ઉપયોગ કરવામાં આવશે." [cite: ૧૨] રાજ્ય એ જોવા માટે બંધારણીય જવાબદારી હેઠળ છે કે કોઈપણ વ્યક્તિના મૂળભૂત અધિકારનું કોઈ ઉલ્લંઘન ન થાય, ખાસ કરીને જ્યારે તે સમુદાયના નબળા વર્ગોનો હોય અને જે તેનું શોષણ કરી રહ્યો હોય તેવા મજબૂત અને શક્તિશાળી વિરોધી સામે કાનૂની લડાઈ લડવા અસમર્થ હોય." [cite: ૧૨] તેથી કેન્દ્ર

સરકાર રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોના પાલનમાં કામદારોને મૂળભૂત માનવીય ગૌરવપૂર્ણ જીવન સુરક્ષિત કરવાના હેતુસર સંસદ દ્વારા ઘડવામાં આવેલા વિવિધ સામાજિક કલ્યાણ અને શ્રમ કાયદાઓનું પાલન સુનિશ્ચિત કરવા બંધાયેલ છે." [cite: ૧૨]

૫૭. આ પરિસર સાથે કોર્ટે ઠરાવ્યું કે હરિયાણા રાજ્યને માનવીય ગૌરવપૂર્ણ જીવન જીવવા માટે સક્ષમ બનાવવાના હેતુથી ઘડવામાં આવેલા વિવિધ સામાજિક કલ્યાણ અને શ્રમ કાયદાઓના લાભો નકારવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં. [cite: ૧૨] તેથી રાજ્યએ એ સુનિશ્ચિત કરવું જોઈએ કે નોકરીદાતાઓ કામદારોના લાભ માટે ઘડવામાં આવેલા વિવિધ સામાજિક કલ્યાણ અને શ્રમ કાયદાઓનું પાલન કરે. [cite: ૧૨] આ એક બંધારણીય જવાબદારી છે જે કેન્દ્ર સરકાર અને રાજ્ય સામે બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૨ હેઠળ રિટ અરજી દ્વારા લાગુ કરી શકાય છે." [cite: ૧૨]

૫૮. આમ, અનુચ્છેદ ૩૯, ૪૧ અને ૪૨ માં સ્થાપિત રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોને અમલમાં મૂકવા માટેના કાયદાના અમલીકરણને પણ બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૯ નો આશરો લઈને મૂળભૂત અધિકારો તરીકે લાગુ કરવા માટે આટલા ઉચ્ચ સ્થાન પર મૂકવામાં આવ્યા છે. [cite: ૧૨]

૫૯. તેવી જ રીતે, યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિરુદ્ધ હિન્દુસ્તાન ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન [૧૯૯૩ એસ.સી.આર. (૩) ૧૨૮] માં, બંધારણના ભાગ ૩ ના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૯ અને ૨૧ અને રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોની પરસ્પર ક્રિયા પર, કોર્ટે કહ્યું:[cite: ૧૨]

"હવે વ્યાજબીપણાની કસોટી પર આવીએ છીએ જે બંધારણીય યોજનામાં વ્યાપ્ત છે, કોર્ટે કેટલાક કેસોમાં ખાસ કરીને અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૯ અને ૨૧ ના સંદર્ભમાં વ્યાજબીપણાની આ વિભાવના પર વિચાર કર્યો છે અને ઠરાવ્યું છે કે તે સામાજિક અને આર્થિક ન્યાયના ઉત્કૃષ્ટ આદર્શમાં તેનું સકારાત્મક અભિવ્યક્તિ અને પ્રદર્શન શોધે છે જે માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોને પ્રેરિત અને જીવંત કરે છે અને અનુચ્છેદ ૧૪ રાજ્યની કાર્યવાહીમાં મનસ્વીતા પર પ્રહાર કરે છે." [cite: ૧૨]

૬૦. આ સંદર્ભમાં કોર્ટ દ્વારા ઇ. પી. રોયપ્પા વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ તમિલનાડુ [૧૯૭૪ એસ.સી.આર. (૨) ૩૪૮], મેનકા ગાંધી વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [૧૯૭૮ એસ.સી.આર. (૨) ૬૨૧] અને કસ્તુરી લાલ લક્ષ્મી રેડ્ડી વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ જમ્મુ એન્ડ કાશ્મીર [૧૯૮૦ એસ.સી.આર. (૩) ૧૩૩૮] ના કેસોનો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો.[cite: ૧૨]

૬૧. એ નોંધવું જોઈએ કે રોયપ્પાના કેસમાં નિર્ણય પહેલા, અનુચ્છેદ ૧૪ માં વ્યાજબીપણાની કસોટી આવા વર્ગીકરણ દ્વારા પ્રાપ્ત કરવાના ઉદ્દેશ્ય માટે તર્કસંગત સંબંધ ધરાવતા વર્ગીકરણના વ્યાજબીપણાની કસોટી પર ભેદભાવના

કેસની તપાસ કરવા પૂરતી મર્યાદિત હતી.[cite: ૧૨] પરંતુ રોયપ્પાના કેસમાં, સુપ્રીમ કોર્ટે અનુચ્છેદ ૧૪ ની ભાવના અને આત્માના સૌથી શક્તિશાળી અને હકારાત્મક પરિમાણ વિશે અભિપ્રાય આપ્યો હતો જે રાજ્યની કાર્યવાહીના દરેક ક્ષેત્રમાં મનસ્વીતા, ગેરવાજબીપણા અને અન્યાયીપણાના મૂળને કાપી નાખે છે. [cite: ૧૨]

૬૨. "હવે આ મહાન સમાનતાવાદી સિદ્ધાંતની સામગ્રી અને પહોંચ શું છે" તેવો પ્રશ્ન ઊભો કર્યા પછી, કોર્ટે અવલોકન કર્યું:[cite: ૧૨]

"તે એક સ્થાપક વિશ્વાસ છે, બોઝ, જે. ના શબ્દોનો ઉપયોગ કરવા માટે, "જીવનનો એક માર્ગ", અને તેને સંકુચિત ઔપચારિક અથવા લેક્સિકોગ્રાફિક અભિગમને આધીન ન રાખવો જોઈએ.[cite: ૧૨] આપણે તેના તમામ વ્યાપક અવકાશ અને અર્થને ટૂંકાવવાના કોઈપણ પ્રયાસને સાંખી શકીએ નહીં, કારણ કે આવું કરવું તેની સક્રિય વિશાળતાનું ઉદ્ધંધન કરવા સમાન હશે.[cite: ૧૨]

સમાનતા એ ઘણા પાસાઓ અને પરિમાણો ધરાવતો ગતિશીલ ખ્યાલ છે અને તેને પરંપરાગત અને સિદ્ધાંતવાદી મર્યાદાઓની અંદર "બાંધી, કેદ કરી અને મર્યાદિત" કરી શકાય નહીં.[cite: ૧૨] હકારાત્મક દૃષ્ટિકોણથી, સમાનતા મનસ્વીપણાની વિરોધી છે.[cite: ૧૨] હકીકતમાં સમાનતા અને મનસ્વીપણું કહ્દર દુશ્મનો છે; એક પ્રજાસત્તાકમાં કાયદાના શાસનનું છે જ્યારે બીજું, નિરપેક્ષ રાજાની મરજી અને ધૂનનું.[cite: ૧૨] જ્યાં કોઈ કાર્ય મનસ્વી હોય છે, તેમાં એ ગર્ભિત હોય છે કે તે રાજકીય તર્ક અને બંધારણીય કાયદા બંને અનુસાર અસમાન

છે અને તેથી તે અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન કરે છે, અને જો તે જાહેર રોજગાર સંબંધિત કોઈપણ બાબતને અસર કરે છે, તો તે અનુચ્છેદ ૧૬ નું પણ ઉલ્લંઘન કરે છે.[cite: ૧૨] અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ રાજ્યની કાર્યવાહીમાં મનસ્વીતા પર પ્રહાર કરે છે અને નિષ્પક્ષતા અને સમાનતાપૂર્ણ વ્યવહાર સુનિશ્ચિત કરે છે. [cite: ૧૨] તેઓ માંગ કરે છે કે રાજ્યની કાર્યવાહી સમાન સ્થિતિમાં રહેલા તમામ લોકોને સમાન રીતે લાગુ પડતા માન્ય સંબંધિત સિદ્ધાંતો પર આધારિત હોવી જોઈએ અને તે કોઈપણ અસંબંધિત અથવા અપ્રસ્તુત બાબતો દ્વારા માર્ગદર્શિત હોવી જોઈએ નહીં કારણ કે તે સમાનતાનો ઈનકાર હશે." [cite: ૧૨]

હંગામી અને એડહોક નિમણૂકો પર આવતાં, કોર્ટે કહ્યું:—[cite: ૧૨]

"એ દર્શાવ્યું પણ જરૂરી છે કે અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ની વ્યાપ્તિ અને પહોંચ એવા કિસ્સાઓ સુધી મર્યાદિત નથી જ્યાં પ્રભાવિત સરકારી કર્મચારીને પદ પર અધિકાર હોય.[cite: ૧૨] જો કોઈ સરકારી કર્મચારી કાર્યકારી હોદ્દા પર હોય તો પણ, તે અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના ઉલ્લંઘનની ફરિયાદ કરી શકે છે જો તેની સાથે મનસ્વી કે અન્યાયી વર્તન કરવામાં આવ્યું હોય અથવા રાજ્ય તંત્ર દ્વારા સત્તાનો દૂષિત ઇરાદાથી ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હોય, તેથી, અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના ઉલ્લંઘનના આરોપનો એવો જવાબ ન આપી શકાય કે અરજદારને મુખ્ય સચિવના પદ પર કોઈ અધિકાર નહોતો પરંતુ તે માત્ર તે પદ પર કાર્યકારી હતો." [cite: ૧૨]

૬૩. મેનકા ગાંધીના કેસ અને અજય હસિયાના કેસમાં કોર્ટ દ્વારા આ દષ્ટિકોણનો પુનરોચ્ચાર કરવામાં આવ્યો હતો.[cite: ૧૨] મેનકા ગાંધીના કેસમાં કોર્ટે કહ્યું:[cite: ૧૨]

"તેના તમામ વ્યાપક અવકાશ અને અર્થને ટૂંકાવવાનો કોઈ પ્રયાસ કરવો જોઈએ નહીં, કારણ કે આવું કરવું તેની વિશાળતાનું ઉદ્ધંધન કરવા સમાન હશે.[cite: ૧૨] સમાનતા એ ઘણા પાસાઓ અને પરિમાણો ધરાવતો ગતિશીલ ખ્યાલ છે અને તેને પરંપરાગત અને સિદ્ધાંતવાદી મર્યાદાઓમાં કેદ કરી શકાય નહીં.[cite: ૧૨] સમાનતા અને મનસ્વીપણું કદર દુશ્મનો છે; એક પ્રજાસત્તાકમાં કાયદાના શાસનનું છે જ્યારે બીજું નિરપેક્ષ રાજાની મરજી અને ધૂનનું.[cite: ૧૨] અનુચ્છેદ ૧૪ રાજ્યની કાર્યવાહીમાં મનસ્વીતા પર પ્રહાર કરે છે અને નિષ્પક્ષતા અને સમાનતાપૂર્ણ વ્યવહાર સુનિશ્ચિત કરે છે.[cite: ૧૨] વ્યાજબીપણાનો સિદ્ધાંત જે કાનૂની તેમજ દાર્શનિક રીતે, સમાનતા અથવા બિન-મનસ્વીપણાનું આવશ્યક તત્વ છે તે અનુચ્છેદ ૧૪ માં સર્વવ્યાપી હાજરીની જેમ વ્યાપ્ત છે અને અનુચ્છેદ ૨૧ દ્વારા કલ્પવામાં આવેલી પ્રક્રિયાએ અનુચ્છેદ ૧૪ સાથે સુસંગત રહેવા માટે વ્યાજબીપણાની કસોટીનો જવાબ આપવો જોઈએ જેથી તે યોગ્ય અને ન્યાયી અને નિષ્પક્ષ હોય અને મનસ્વી, કાલ્પનિક અથવા દમનકારી ન હોય." [cite: ૧૨]

૬૪. અજય હસિયાના કેસ [૧૯૮૧ એ.આઈ.આર. ૪૮૭ : ૧૯૮૧ એસ.સી.આર. (૨) ૭૯] માં સિદ્ધાંતનો પુનરોચાર કરવામાં આવ્યો હતો.
[cite: ૧૨]

૬૫. ઉપરોક્ત આધાર પર, રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોમાં દર્શાવ્યા મુજબ અને સંવર્તી સૂચિની એન્ટ્રીઓ નંબર ૨૧, ૨૨ અને ૨૪ માં ગણાવેલ વિષયો પર ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ અને તેના હેઠળ કરવામાં આવેલી જોગવાઈઓના સ્વરૂપમાં સંસદ દ્વારા ઘડવામાં આવેલા કાયદા મુજબ બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬ અને ૨૧ હેઠળ મૂળભૂત અધિકારના તેના અભિવ્યક્તિમાં સકારાત્મક તરીકે નિયમિતકરણ પર વિચાર કરવાની રાજ્યની જરૂરિયાતો અને અયોગ્ય શ્રમ પ્રથામાં પરિણમતી કાયમી દરજ્જા અને નિયમિત રોજગારી વિના સેવામાં અનિશ્ચિત સમય સુધી ચાલુ રાખવા સામેના ઉપાયનો અધિકાર એ મૂળભૂત અધિકારનો એક ભાગ છે.[cite: ૧૨]

૬૬. નિર્ણય લેવાયેલા કેસોની લાંબી શૃંખલામાંથી તારવેલા સિદ્ધાંતોનો સારાંશ આપતાં એવું કહી શકાય કે તે સુસ્થાપિત છે:[cite: ૧૨]

(૧) સરકારી સેવાની બાબતમાં સામાન્ય નિયમ નિર્ધારિત એજન્સી દ્વારા નિયમિત ભરતીનો છે, એડહોક અથવા હંગામી વ્યક્તિઓની ભરતી એ વહીવટની જરૂરિયાતોને કારણે આપવામાં આવેલી અપવાદરૂપ છૂટ છે.[cite:

૧૨] આવી હકીકતલક્ષી સ્થિતિમાં આવા હંગામી કર્મચારીને નિયમિત પસંદ કરેલા કર્મચારીઓ દ્વારા બદલવાનો પ્રયાસ પણ કરવામાં આવશે.[cite: ૧૨]

(૨) કાયદો લાંબા સમય સુધી એડહોક અથવા હંગામી રોજગારી ચાલુ રાખવાની તરફેણ કરતો નથી, કારણ કે તે બિનઆરોગ્યપ્રદ અને ગેરવાજબી સેવા વાતાવરણ ઊભું કરે છે જે ઔદ્યોગિક શાંતિ જોખમાવે છે અને જેની કામની સુરક્ષા સતત જોખમમાં હોય છે તેમના ગૌરવ અને જીવનની ગુણવત્તાને જોખમી રીતે અસર કરે છે.[cite: ૧૨]

(૩) બંધારણનો અનુચ્છેદ ૧૪ તેની પ્રવૃત્તિઓના તમામ ક્ષેત્રોમાં રાજ્યની કાર્યવાહીમાં મનસ્વીપણું અને ગેરવાજબીપણા સામેના નિયમનું મૂર્ત સ્વરૂપ છે. [cite: ૧૨] બંધારણનો અનુચ્છેદ ૨૧ જે જીવન અને વ્યક્તિગત સ્વતંત્રતા છીનવી લેવા સામે રક્ષણની બાંધધરી આપે છે તેમાં ગૌરવપૂર્ણ આજીવિકાના અધિકારનો સમાવેશ થાય છે.[cite: ૧૨] અનુચ્છેદ ૩૯(ડી) સ્ત્રી અને પુરુષ બંને માટે સમાન કામ માટે સમાન વેતન સુરક્ષિત કરવા તરફ રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો સ્પષ્ટ કરે છે અને અનુચ્છેદ ૪૨ કામની ન્યાયી અને માનવીય પરિસ્થિતિઓ સુરક્ષિત કરવામાં રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો નિર્ધારિત કરે છે.[cite: ૧૨]

(૪) સમાન કામ માટે સમાન વેતન અને વાજબી સમયગાળામાં લાંબા સમયના કેન્દ્રિય કર્મચારીઓને નિયમિત કરીને રોજગારીની સુરક્ષાને આપણી નીતિમાં બંધારણીય લક્ષ્ય તરીકે સર્વસંમતિથી સ્વીકારવામાં આવી છે.[cite: ૧૨] આ

માટે, ભાર એ રહ્યો છે કે મેનેજમેન્ટ, ખાસ કરીને સરકારી એજન્સીઓએ કામદારોને ગેરવાજબી રીતે લાંબા સમય સુધી કેઝ્યુઅલ મજૂરો અથવા હંગામી કર્મચારીઓ તરીકે રહેવા દેવા જોઈએ નહીં.[cite: ૧૨]

(૫) એડહોક પર કેટલાક સમયગાળા માટે માત્ર ચાલુ રાખવાથી કાયમીપણાનો અધિકાર મળતો નથી પરંતુ જ્યાં કોઈ કારણસર એડહોક અથવા હંગામી અથવા વર્ક ચાજર્ડ કર્મચારીઓને યોગ્ય રીતે લાંબા સમય સુધી ચાલુ રાખવામાં આવે છે ત્યાં તેઓ નિયમિતકરણની માંગ કરવાનો અધિકાર ધરાવે છે અને સત્તાવાળાઓ યોગ્ય રીતે તેમના નિયમિતકરણના કેસ પર વિચારણા કરવા માટે બંધાયેલા છે. [cite: ૧૨]

(૬) નિયમોની અવગણના કરીને કરવામાં આવેલી નિમણૂકને નિયમિત કરવા માટે સેવાનો સીધો માપદંડ બનાવીને અનુચ્છેદ ૧૬ ના આદેશને નિષ્ફળ બનાવવા માટે સરકારી એજન્સીઓ દ્વારા નિયમિતકરણનો આશરો લઈ શકાય નહીં, જે સંજોગોમાં નિમણૂક કરવામાં આવી હતી તેની અવગણના કરીને બેક ડોર એન્ટ્રીઓને પરવાનગી આપવા માટે નવી ભરતીની રીત તરીકે.[cite: ૧૨]

(૭) નિયમિતકરણ માટે દાવો રજૂ કરવાની પ્રથમ શરત વ્યાજબી રીતે કાયમી ધોરણે કામની ઉપલબ્ધતા છે.[cite: ૧૨] કેઝ્યુઅલ અથવા એડહોક કર્મચારીનું અમુક સમય માટે માત્ર ચાલુ રાખવાથી સતત રોજગારી અથવા વર્ક ચાજર્ડ માટેની જરૂરિયાત વિશે અનુમાન લગાવવાનો અધિકાર મળતો નથી પરંતુ કેઝ્યુઅલ અથવા એડહોક કર્મચારી અથવા વર્ક ચાજર્ડને ઘણા વર્ષોના લાંબા

ગાળા માટે ચાલુ રાખવાથી નિયમિત કાયમી રોજગારીની જરૂરિયાત માટે અનુમાન ઊભું થાય છે તે વાજબી હોઈ શકે છે.[cite: ૧૨]

(૮) રાજ્યની એજન્સીઓ દ્વારા વાજબી સારવારના અધિકાર અને બંધારણીય જોગવાઈઓમાંથી ઉદ્ભવતી નોકરીની સુરક્ષા ઉપરાંત, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ એ સમાન કામ માટે સમાન વેતન સુનિશ્ચિત કરવા અને નોકરીદાતાઓ અને કર્મચારીઓ બંને દ્વારા અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા આચરવા સામે પ્રતિબંધ પૂરો પાડીને ન્યાયી અને માનવીય પરિસ્થિતિઓ સાથે નોકરીની સુરક્ષા સુનિશ્ચિત કરવાના ક્ષેત્રમાં રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોને અમલમાં મૂકતું કાયદાકીય પગલું છે અને અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા શબ્દને વ્યાખ્યાયિત કરે છે જેમાં કામદારને લાંબા સમય સુધી નોકરી પર રાખવાની પ્રથાનો સમાવેશ થાય છે જેમાં તેમને બદલી, કેઝ્યુઅલ, હંગામી, એડહોક વર્ક ચાજર્ડ તરીકે ઓળખાવવામાં આવે છે જેથી તેમને કાયમી દરજ્જો અને તેની સાથે જોડાયેલ લાભો અને વિશેષાધિકારો નકારી શકાય.[cite: ૧૨]

(૯) ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ દ્વારા સંચાલિત નોકરીદાતા હેઠળ કેઝ્યુઅલ અથવા હંગામી અથવા વર્ક ચાજર્ડ તરીકે લાંબા સમય સુધી ચાલુ રહેલા કામદારો દ્વારા કાયમીપણા માટેનો દાવો એ એવી માંગ છે જે સામૂહિક સોદાબાજી દ્વારા પ્રાપ્ત કરી શકાય છે અથવા એવો દાવો જે ઔદ્યોગિક વિવાદને જન્મ આપે છે જેનો આઈ.ડી. એક્ટની જોગવાઈઓ હેઠળ નિર્ણય દ્વારા અમલ કરી શકાય છે.[cite: ૧૨]

(૧૦) ઔદ્યોગિક વિવાદ તરીકે કાયમી દરજ્જાના દાવાનો નિર્ણય કે જેને ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલને મોકલવાનો વિષય બનાવવામાં આવ્યો છે તે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓમાંથી ઉદ્ભવતા સિદ્ધાંતો દ્વારા સંચાલિત થાય છે જે જરૂરી અસરો દ્વારા એ પ્રશ્ન નક્કી કરવાનું સામેલ કરે છે કે શું સતત કેઝ્યુઅલ અથવા હંગામી રોજગારી એ વાસ્તવિક વહીવટી જરૂરિયાત છે કે નોકરીદાતા તરફથી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સમાન છે, કારણ કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ કાયમીપણાનો દાવો સીધો નોકરીદાતા દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા સામેના પ્રતિબંધમાંથી ઉદ્ભવે છે.[cite: ૧૨]

(૧૧) રોજમદાર કામદારોની એડહોક અથવા હંગામી અથવા કેઝ્યુઅલ રોજગારીના લાંબા સમયમાંથી ઉદ્ભવતી પરિસ્થિતિમાં, અદાલતોએ સતત નોકરીદાતાને ન્યાયી અને વાજબી ધોરણે આવા કામદારોના નિયમિતકરણ માટે એક યોજના ઘડવા નિર્દેશો જારી કરવાનો આશરો લીધો છે અથવા તેની સમક્ષના અરજદારોને કેસના સંજોગો મુજબ નિયમિત કરવા માટેના નિર્દેશો પણ જારી કર્યા છે પરંતુ સામાન્ય રીતે પ્રથમ તબક્કે નોકરીદાતાને જ એકસાથે અથવા તબક્કાવાર રીતે કાયમી ધોરણે આવા કેઝ્યુઅલ કામદારોને સમાવી લેવાની ન્યાયી અને વાજબી રીતે યોજના ઘડવાની તક આપવામાં આવે છે અને આવી યોજનાને તેની મંજૂરી આપતા પહેલા, જો કોઈ વાંધા હોય તો, તેને ધ્યાનમાં લીધા છે.[cite: ૧૨]

(૧૨) કાયમી દરજ્જો અને તેની સાથે જોડાયેલ વળતર અને વિશેષાધિકારો આપવા તરીકે રાહત આપવાના પ્રશ્ન પર વિચાર કરતી વખતે, આવા કેઝ્યુઅલ કર્મચારીઓ માટે તેની સામે ઉપયોગમાં લેવા માટે કાયમી પ્રકૃતિના કામનું અસ્તિત્વ પ્રાથમિક વિચારણા છે અને નિયમિત અને કાયમી ધોરણે સમાવેશની હદ નિયમિત કામની ઉપલબ્ધતાની હદ પર આધાર રાખે છે જેની સામે હંગામી કર્મચારીને નિયમિતપણે રોજગારી આપી શકાય.[cite: ૧૨] જે કિસ્સામાં સંસ્થા પોતે જ હંગામી પ્રકૃતિની હોય ત્યાં નિયમિતકરણ અથવા કાયમીપણાનો આશરો લઈ શકાય નહીં; જ્યાં રોજગારીનો ઉદ્દેશ્ય રોજગારી પ્રદાન કરવાનો નથી પરંતુ જવાહર યોજના હેઠળ રોજગારી જેવા સમાજના નબળા વર્ગોની નાણાકીય સ્થિતિ સુધારવાનો છે અથવા જ્યાં અશ્વિની કુમાર (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં બન્યું હતું તેમ ગેરરીતિઓ, અનિયમિતતાઓ અથવા છેતરપિંડી આચરીને રોજગારી સુરક્ષિત કરવામાં આવી હોય અથવા પ્રદાન કરવામાં આવી હોય જ્યાં તપાસ અહેવાલ મુજબ પ્રોજેક્ટના ડાયરેક્ટર શ્રી મલિક દ્વારા માત્ર ૮૦૦ વ્યક્તિઓની તત્કાલીન પ્રવર્તમાન જરૂરિયાતના તમામ પ્રમાણની બહાર છ હજાર વ્યક્તિઓને નિમણૂકો આપવામાં આવી હોવાનું જણાયું હતું.[cite: ૧૨] તેવા કિસ્સામાં નિયમો વિરુદ્ધની નિમણૂકો શરૂઆતથી જ રદબાતલ અને શૂન્ય ગણવામાં આવી હતી.[cite: ૧૨]

૬૭. ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતો ગુજરાત રાજ્યની કોઈપણ નગરપાલિકાના હંગામી / કરાર આધારિત / એડહોક / હંગામી કર્મચારીઓને સમાન રીતે લાગુ પડે છે.

[cite: ૧૨] નગરપાલિકા દ્વારા મુખ્યત્વે ત્રણ આધારો પર આ અરજીનો વિરોધ કરવામાં આવ્યો છે: પ્રથમ, કે હંગામી કર્મચારીઓની નિમણૂક નિયમો અને વિનિયમો અનુસાર કરવામાં આવી ન હતી અને તેઓ સંબંધિત પદો માટે લાયકાત ધરાવતા નથી; બીજું, વલસાડ નગરપાલિકાના કર્મચારીઓ પાસે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ હેઠળ વૈકલ્પિક ઉપાય ઉપલબ્ધ છે અને તેઓએ પહેલેથી જ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ હેઠળ યોગ્ય સત્તાધિકારી સમક્ષ યોગ્ય કાર્યવાહી શરૂ કરી છે; અને ત્રીજું, નગરપાલિકાનો ખર્ચ વાસ્તવિક આવક કરતાં ૪૮% થી વધુ ન હોવો જોઈએ.[cite: ૧૨] ત્રણમાંથી કોઈ પણ આધાર યુનિયન દ્વારા કર્મચારીઓ વતી માંગવામાં આવેલી રાહતોનો ઇનકાર કરવા માટે પૂરતા ખાતરીપૂર્વક કે સબળ નથી.[cite: ૧૨] ઉપર નોંધ્યા મુજબ, નગરપાલિકાએ ન્યાયની મજાક ઉડાવી છે.[cite: ૧૨] હાથ પરનો કેસ નગરપાલિકાના સંચાલક મંડળ તરફથી દાદાગીરી અને મનસ્વીતા સિવાય બીજું કંઈ નથી.[cite: ૧૨] ફાયર બ્રિગેડ વિભાગમાં છેલ્લા પચીસ વર્ષથી વધુ સમયથી પોસ્ટેડ ૧૯ કર્મચારીઓની સેવા લીધા પછી, શું નગરપાલિકાના મોંમાં એ દલીલ શોભે છે કે તેઓ નિયમિત ધોરણે નિમણૂક મેળવવા લાયક નથી? [cite: ૧૨] આટલા વર્ષોના આખા સમયગાળા માટે, તેઓએ ફરજમાં બેદરકારી કે લાપરવાહી કે ઉપેક્ષા વગેરેની કોઈ પણ ફરિયાદ વિના ફાયર બ્રિગેડ વિભાગની સેવા કરી છે.[cite: ૧૨] હકીકતમાં, આગ અને અન્ય કુદરતી આફતોના કિસ્સામાં નગરપાલિકા ફાયર બ્રિગેડ વિભાગના ઇન્ચાર્જ હંગામી

કર્મચારીઓ પર સંપૂર્ણપણે નિર્ભર છે.[cite: ૧૨] હું ફાયર બ્રિગેડ વિભાગનો ઉદ્ધેખ માત્ર ઉદાહરણ તરીકે કરી રહ્યો છું.[cite: ૧૨] બીજા ઘણા વિભાગો છે જેમાં કર્મચારીઓ છેલ્લા વીસ વર્ષથી વધુ સમયથી રોજમદાર / હંગામી છે. [cite: ૧૨] ફકરા: ૨૧ માં જે ચાર્ટ આપવામાં આવ્યો છે તે પરિસ્થિતિને એકદમ સ્પષ્ટ કરે છે.[cite: ૧૨] ઓછામાં ઓછું, એક વાત સ્પષ્ટ છે કે નગરપાલિકા આ અરજીમાં એ વાતનો ઇનકાર કરી શકી નથી કે વિવિધ વિભાગોમાં કર્મચારીઓ છેલ્લા પચીસ વર્ષથી વધુ સમયથી રોજમદાર / હંગામી કર્મચારીઓ તરીકે સેવા આપી રહ્યા છે અને તેમને લઘુત્તમ વેતન અધિનિયમની જોગવાઈઓ અને તે સંદર્ભે રાજ્ય સરકાર દ્વારા સમયાંતરે પસાર કરવામાં આવેલા ઠરાવો અનુસાર લઘુત્તમ વેતન પણ ચૂકવવામાં આવતું નથી.[cite: ૧૨]

૬૮. મારી તરફેણમાં અતુલ સી. સોની અને અન્ય વિરુદ્ધ ગુજરાત વોટર સપ્લાય એન્ડ સીવરેજ બોર્ડ ના કેસમાં આ કોર્ટના એક વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૧૫૬૩/૧૯૯૨ અને તેની સાથેની અરજીઓમાં પસાર કરાયેલો તારીખ ૩૧/૦૧/૨૦૧૩ નો ચુકાદો છે.[cite: ૧૨] ઉક્ત ચુકાદામાં, ફકરા ૨.૧, ૨.૨ અને ૩ માં, હકીકતો નોંધવામાં આવી છે.[cite: ૧૨] ફકરા ૨.૧, ૨.૨ અને ૩ નીચે મુજબ છે:[cite: ૧૨]

"૨.૧ સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૧૫૬૩/૧૯૯૨ માં અરજદારો માટે વિદ્વાન સિનિયર વકીલ શ્રી ઓઝાએ જણાવ્યું હતું કે તમામ અરજદારોની પ્રતિવાદી – ગુજરાત વોટર સપ્લાય એન્ડ સીવરેજ બોર્ડ (ટૂંકમાં પ્રતિવાદી બોર્ડ)

સાથે વર્ષ ૧૯૮૮ સુધી રોજમદારો તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને તમામ લોકોને તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવમાંથી મળતા લાભો આપવામાં આવે છે, જે મુજબ નિર્ધારિત વર્ષોની સેવા પૂર્ણ કરવા પર, તેઓને પગાર ધોરણમાં લેવામાં આવે છે, જોકે, અરજદારોની એ ફરિયાદ છે કે જોકે અરજદારોને તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવના લાભો આપવામાં આવે છે, પરંતુ તેમને કેટલાક લાભો આપવામાં આવતા નથી, જે અન્યથા અન્ય કાયમી કર્મચારીઓને આપવામાં આવે છે.[cite: ૧૨] આ ફરિયાદને વિસ્તૃત કરવા માટે, અરજદારોના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા એવું જણાવવામાં આવ્યું છે કે ટ્રાન્સપોર્ટ એલાઉન્સ, ટ્રાવેલિંગ એલાઉન્સ, ટ્રાન્સફર ટ્રાવેલિંગ એલાઉન્સ, રજા રોકડમાં રૂપાંતર અને લીવ ટ્રાવેલ કન્સેશન જેવા લાભો કર્મચારીઓના આ જૂથને આપવામાં આવતા નથી.[cite: ૧૨]

૨.૨ આ અરજીમાં અરજદારોના વિદ્વાન વકીલે જણાવ્યું છે કે, તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવમાં સમાવિષ્ટ સરકારની નીતિને ધ્યાનમાં રાખીને, પાંચ/દસ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થવા પર, મૂળ રૂપે રોજમદારો તરીકે નિમણૂક પામેલા લોકોની નિયમિત કર્મચારીઓ તરીકે ગણતરી કરવામાં આવે છે, તેમનો પગાર નિયમિત પગાર ધોરણમાં નક્કી કરવામાં આવે છે અને અન્ય સેવા શરતો પણ અન્ય કોઈપણ નિયમિત રીતે નિમાયેલ કર્મચારી જેવી જ હોય છે.[cite: ૧૨] એવું વધુમાં જણાવાયું છે કે આ તમામ અરજદારોને પ્રતિવાદી બોર્ડના અન્ય કોઈપણ કર્મચારીની જેમ નિયમિત પગાર ધોરણ આપવામાં આવે

છે, જોકે ઉપર ઉલ્લેખિત પાંચ લાભો આ અરજદારોને આપવામાં આવતા નથી. [cite: ૧૨] એ દર્શાવવામાં આવ્યું છે કે સરકારની નીતિ તેમજ કાયદાની સુસ્થાપિત સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, કર્મચારીઓના બે જૂથો વચ્ચે તેમની નિમણૂકની પ્રારંભિક પદ્ધતિના આધારે ભેદભાવ કરવો ગેરકાયદેસર અને અસ્વીકાર્ય છે, જોકે હવે તેઓ તમામ બાબતોમાં સમાન સ્તરે કામ કરી રહ્યા છે. [cite: ૧૨] આ સંદર્ભે, સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત વિરુદ્ધ મહેન્દ્રકુમાર ભગવાનદાસ ૨૦૧૧ (૨) જી.એલ.આર. ૧૨૯૦ (એલ.પી.એ. નંબર ૯૫૮/૨૦૦૧ અને સંલગ્ન બાબતો, તારીખ ૧૮/૦૩/૨૦૧૧) ના કેસમાં આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચના નિર્ણય પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે.[cite: ૧૨] એ પણ દર્શાવવામાં આવ્યું છે કે આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચના ઉક્ત ચુકાદાને રાજ્ય સત્તાવાળાઓ દ્વારા ભારતની નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષ પડકારવામાં આવ્યો હતો અને ઉક્ત પડકાર પણ એસ.એલ.પી. (સિવિલ) ૩૫૦૪૩-૩૫૦૪૮/૨૦૧૨ પર નોંધાયેલ તારીખ ૦૯/૧૧/૨૦૧૨ ના આદેશ દ્વારા નિષ્ફળ ગયો હતો.[cite: ૧૨] તેથી એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે આ કોર્ટ દ્વારા આ મુદ્દો પહેલેથી જ નક્કી કરવામાં આવ્યો છે અને આ અરજદારોને પણ આવા લાભો આપવામાં આવે.[cite: ૧૨]

૩. પ્રતિવાદી બોર્ડના વિદ્વાન વકીલ શ્રી ડી. જી. ચૌહાણે દલીલ કરી હતી કે, જ્યાં સુધી સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૧૫૬૩/૧૯૯૨ માં ઉઠાવવામાં આવેલી ફરિયાદનો સંબંધ છે, પગાર ધોરણ આપવા અને મોંઘવારી ભથ્થાની

ચુકવણી વગેરે અંગેના તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવમાંથી મળતા લાભો અરજદારોને પહેલેથી જ આપવામાં આવ્યા છે અને તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવમાંથી ન મળતા હોય તેવા લાભોનો અરજદારો દ્વારા દાવો કરી શકાય નહીં.[cite: ૧૨] સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત વિરુદ્ધ મહેન્દ્રકુમાર ભગવાનદાસ [એલ.પી.એ. નંબર ૯૫૮/૨૦૦૧] (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચના નિર્ણય પર અરજદારો દ્વારા રાખવામાં આવેલા આધાર અંગે, પ્રતિવાદી બોર્ડના વિદ્વાન વકીલે દલીલ કરી હતી કે ઉક્ત કેસમાં, વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા કાયમી લાભ આપવામાં આવ્યો હતો અને ઉક્ત આદેશ સામેની અપીલો ફગાવી દેતી વખતે, ડિવિઝન બેન્ચે આ દૃષ્ટિકોણ વ્યક્ત કર્યો હતો, અને તેથી ઉક્ત ચુકાદો આ કેસની હકીકતોમાં લાગુ કરી શકાય નહીં." [cite: ૧૨]

૬૯. અરજીઓ મંજૂર કરતી વખતે, આ કોર્ટે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:[cite: ૧૨]

"૮. સંબંધિત પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા પછી અને રેકૉર્ડનું અવલોકન કર્યા પછી, આ કોર્ટે જણાવ્યું છે કે તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવમાં અન્ય બાબતોની સાથે સાથે એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે ત્યારબાદ કોઈપણ કચેરી દ્વારા રોજમદાર તરીકે કોઈ નિમણૂક કરવામાં આવશે નહીં.[cite: ૧૨] ઉક્ત તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવને પ્રતિવાદી બોર્ડ દ્વારા તારીખ ૦૮/૦૬/૧૯૮૯ ના પરિપત્ર દ્વારા નીતિ તરીકે

અપનાવવામાં આવ્યો હતો.[cite: ૧૨] તારીખ ૦૮/૦૬/૧૯૮૯ નો ઉક્ત પરિપત્ર પ્રતિ-ઉત્તર સોગંદનામા સાથે રેકૉર્ડ પર છે.[cite: ૧૨] સરકારની ઉક્ત નીતિ મુજબ, ત્યારબાદ રોજમદાર તરીકે કોઈ નિમણૂક કરવાની ન હતી. [cite: ૧૨] એ જોવું જરૂરી છે કે સરકારની આ નીતિ માત્ર કાગળ પર જ રહી છે, અને જાહેર ફરજો બજાવતા વિવિધ સરકારી સંગઠનોની કામગીરીની પ્રકૃતિને ધ્યાનમાં લેતા, જેમ કે પ્રતિવાદી બોર્ડ કે જેને પાણી પુરવઠા અને ગટર વ્યવસ્થાની જાહેર ફરજ સોંપવામાં આવી છે, ઉક્ત નીતિનું પાલન કરવા કરતાં તેનું ઉલ્લંઘન વધુ થાય છે.[cite: ૧૨] આ પૃષ્ઠભૂમિમાં, પ્રતિવાદી બોર્ડના તારીખ ૦૮/૦૩/૧૯૮૯ ના પરિપત્ર પછી પણ પ્રતિવાદી બોર્ડમાં રોજમદારોની નિમણૂક થવાનું ચાલુ રહ્યું, અને તેથી પ્રતિવાદી બોર્ડે ફરીથી તારીખ ૩૦/૧૧/૧૯૮૪ નો પરિપત્ર જારી કરીને પુનરોચ્ચાર કર્યો કે હવે કોઈ વધુ રોજમદારોની નિમણૂક ન કરવી.[cite: ૧૨] વિદ્વાન વકીલ શ્રી મુનશાને ખાસ કરીને એ વાતની પુષ્ટિ કરવા માટે પૂછવામાં આવ્યું હતું કે ઓછામાં ઓછું ૩૦/૧૧/૧૯૮૪ પછી પ્રતિવાદી બોર્ડમાં કોઈ રોજમદારની નિમણૂક કરવામાં આવી નથી.[cite: ૧૨] આ અંગે, વિદ્વાન વકીલ શ્રી મુનશાએ, પ્રતિવાદી બોર્ડના સત્તાવાળાઓ પાસેથી સૂચનાઓ લીધા પછી, જણાવ્યું હતું કે ૩૦/૧૧/૧૯૮૪ પછી પણ, પ્રતિવાદી બોર્ડની વિવિધ કચેરીઓમાં સેંકડો રોજમદારોની નિમણૂક કરવામાં આવી છે.[cite: ૧૨] આ અંગેની વિગતો આપતું નિવેદન પણ રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યું છે.[cite: ૧૨] વર્તમાન

અરજદારોને માત્ર એ આધાર પર તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવના લાભો નકારવામાં આવ્યા છે કે તેમની નિમણૂક પ્રતિવાદી બોર્ડના તારીખ ૩૦/૧૧/૧૯૯૪ ના પરિપત્ર પછી કરવામાં આવી છે, અને ઉક્ત પરિપત્રમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે હવે કોઈ વધુ રોજમદારોની નિમણૂક કરવામાં આવશે નહીં.[cite: ૧૨] આ સંદર્ભમાં એ નોંધવું જરૂરી છે કે, પ્રતિવાદી બોર્ડ દ્વારા તેની પોતાની નીતિ મુજબ ૧૯૮૮/૧૯૮૯ પછી કોઈ રોજમદારની નિમણૂક કરવાની ન હતી, તો પણ આવી નિમણૂકો કરવામાં આવી હતી અને તેમને તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવમાંથી મળતા લાભ પણ આપવામાં આવે છે.[cite: ૧૨] પ્રતિવાદી બોર્ડે ૩૦/૧૧/૧૯૯૪ ના રોજ આવી નીતિનો પુનરોચ્ચાર કર્યો અને ત્યારબાદ કોઈ રોજમદારની નિમણૂક કરવાની ન હતી છતાં પણ પ્રતિવાદી બોર્ડે અરજદારો જેવા સેંકડો લોકોની નિમણૂક કરી.[cite: ૧૨] વધુમાં પ્રતિવાદી બોર્ડ દ્વારા આવી નિમણૂકોને ગેરકાયદેસર કહેવું ખોટું હશે, કારણ કે તે તેની જાહેર સેવાની જવાબદારી નિભાવવા માટેની તેની વાસ્તવિક જરૂરિયાતો માટે હતી.[cite: ૧૨] જ્યારે આ રોજમદારોને તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવનો લાભ આપવાની વાત આવે છે, ત્યારે પ્રતિવાદી બોર્ડનું સંચાલન આ રોજમદારોની નિમણૂકની તેની કાર્યવાહીને ગેરકાયદેસર ગણાવે છે, જે કાયદામાં માત્ર અસ્વીકાર્ય જ નથી પરંતુ તેને નકારી કાઢવા અને વખોડી કાઢવાની જરૂર છે.[cite: ૧૨] આ સંદર્ભે ભારતીય સેવા સમાજ ટ્રસ્ટ વિરુદ્ધ યોગેશભાઈ અંબાલાલ પટેલ અને અન્ય ના

કેસમાં ભારતની નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્ણયનો સંદર્ભ આપી શકાય છે, જે (૨૦૧૨) ૮ એસ.સી.સી. ૩૧૦ માં નોંધાયેલ છે, જેમાં, સુપ્રીમ કોર્ટે એ અસરનો ચુકાદો આપ્યો છે કે નોકરીદાતા એવી દલીલ કરી શકે નહીં કે તેણે કોઈક સમયે કોઈ ગેરકાયદેસરતા આચરી હતી અને તેથી, સંબંધિત કર્મચારી અમુક લાભ માટે હકદાર નથી.[cite: ૧૨] આ ચુકાદાને ધ્યાનમાં રાખીને, પ્રતિવાદી બોર્ડના વિદ્વાન વકીલની એ દલીલ કે ૦/૧૧/૧૯૯૪ પછી તેમના દ્વારા નિયુક્ત કરાયેલા રોજમદારો ગેરકાયદેસર નિમણૂક પામેલા હતા અને તેથી તેઓ કોઈપણ રાહત માટે હકદાર નથી, તેને નકારી કાઢવામાં આવે છે.[cite: ૧૨]

૯. જ્યાં સુધી પ્રતિવાદી બોર્ડના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નંબર ૨૬૭૯૦/૨૦૦૭ અને સંલગ્ન બાબતોના તારીખ ૦૧/૦૭/૨૦૦૯ ના આ કોર્ટના નિર્ણય પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે, ત્યાં સુધી મને જણાય છે કે પ્રતિવાદી બોર્ડનો તારીખ ૦૮/૦૬/૧૯૮૯ નો પરિપત્ર કોર્ટના ધ્યાનમાં લાવવામાં આવ્યો ન હતો અને તેના અનુગામી તારીખ ૩૦/૧૧/૧૯૯૪ ના પરિપત્રની અસર પણ વિવાદનો મુદ્દો ન હતી.[cite: ૧૨] વધુમાં, લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નંબર ૨૧૧૭/૨૦૧૦ માં ૧૧/૧૦/૨૦૧૦ ના રોજ ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા તારીખ ૦૧/૦૭/૨૦૦૯ ના ઉક્ત આદેશને કાયમ રાખ્યા પછી, આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચનો તારીખ ૧૮/૦૩/૨૦૧૧ નો અનુગામી નિર્ણય છે અને ઉક્ત ચુકાદા સામેની સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન પણ

ઉપર નોંધ્યા મુજબ ફગાવી દેવામાં આવી છે.[cite: ૧૨] વધુમાં, આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચનો ઉક્ત, અનુગામી તારીખ ૧૮/૦૩/૨૦૧૧ નો નિર્ણય બરાબર તે જ મુદ્દા પર છે જે અરજીઓના આ જૂથમાં વિચારણા હેઠળ છે.[cite: ૧૨] આ સંજોગોમાં, હું આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચના આ અનુગામી નિર્ણયથી બંધાયેલો છું, જેને અરજીઓના આ જૂથમાં આ ચુકાદો અને આદેશ નોંધવા માટે અનુસરવામાં આવે છે.[cite: ૧૨] પ્રતિવાદી બોર્ડના વિદ્વાન વકીલે રાઘવેન્દ્ર રાવ અને અન્ય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક અને અન્યના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો છે જે (૨૦૦૯) ૪ એસ.સી.સી. ૬૩૫ માં નોંધાયેલ છે, એવું દલીલ કરવા માટે કે જ્યારે નિમણૂકો કાયદેસર રીતે કરવામાં આવી ન હતી, ત્યારે નિમણૂક પામેલાઓ લાભોનો દાવો કરી શકતા નથી.[cite: ૧૨] જોકે, ઉપર નોંધ્યા મુજબ, ભારતીય સેવા સમાજ ટ્રસ્ટ (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં ભારતની નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા વ્યક્ત કરવામાં આવેલ અભિપ્રાય માત્ર અનુગામી જ નથી અને બંધનકર્તા શક્તિ ધરાવશે, પરંતુ હકીકતો પર, અરજીઓના આ જૂથમાં સંપૂર્ણપણે લાગુ પડે છે, જેને આ કોર્ટે અનુસરી છે. [cite: ૧૨]

૧૦. ઉપર ચર્ચા કર્યા મુજબ હકીકતો અને કાયદાની સંપૂર્ણતાને ધ્યાનમાં લેતા, મને જણાય છે કે તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવના લાભો નકારવા માટે પ્રતિવાદી બોર્ડ દ્વારા ૩૦/૧૧/૧૯૯૪ ની કટ ઓફ તારીખના આધારે રોજમદારોનું જે જૂથ બનાવવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે, તે ગેરકાયદેસર અને

મનસ્વી છે અને તે નકારી કાઢવામાં આવે છે.[cite: ૧૨] એવું ઠરાવવામાં આવે છે કે જે રોજમદારોની નિમણૂક ૩૦/૧૧/૧૯૯૪ પછી કરવામાં આવી છે તેઓને પણ તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવના લાભો આપવામાં આવશે અને આમ, તેઓ સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૫૬૩/૧૯૯૨ ના અરજદારો સમાન રહેશે અને સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૫૬૩/૧૯૯૨ ના અરજદારો દ્વારા દાવો કરવામાં આવેલા અને ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવેલા લાભો માટે પણ હકદાર રહેશે.[cite: ૧૨]

૧૧. પ્રતિવાદી બોર્ડના વિદ્વાન વકીલો દ્વારા એવો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે કે, આ અરજીઓ પેન્ડિંગ હતી તે દરમિયાન, કેટલાક અરજદારોએ કાં તો તેમની નોકરી છોડી દીધી છે અને એકને પ્રતિવાદી બોર્ડ દ્વારા ગેરવર્તણૂક માટે નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવામાં આવ્યો હતો.[cite: ૧૨] આ સંબંધમાં તેથી સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે, આ ચુકાદા અને આદેશમાં સમાવિષ્ટ નિર્દેશોને અમલમાં મૂકતી વખતે, આવી વ્યક્તિઓ તેઓ સેવામાં હતા ત્યાં સુધી જ લાભ માટે હકદાર રહેશે અને આ અરજીઓમાં ચુકાદાના પરિણામે કોઈ પણ રીતે તેમને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવશે નહીં.[cite: ૧૨]

૧૨. ઉપર નોંધાયેલા કારણોસર, આ બધી અરજીઓ મંજૂર કરવામાં આવે છે. [cite: ૧૨] પ્રતિવાદીઓને નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે તેઓ આ કોર્ટ દ્વારા લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નંબર ૯૫૮/૨૦૧૧ અને સંલગ્ન બાબતોમાં નોંધાયેલા

તારીખ ૧૮/૦૩/૨૦૧૧ ના ચુકાદા અને આદેશમાં નિર્દેશિત અને સ્પષ્ટ કર્યા મુજબ આ અરજદારોને તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવના લાભો મંજૂર કરે.[cite: ૧૨] આ નિર્દેશોમાંથી ઉદ્ભવતા લાભો અંગેની ગણતરી આજથી ચાર મહિનાના સમયગાળામાં કરવામાં આવશે અને તેની વાસ્તવિક ચૂકવણી આજથી આઠ મહિનાના સમયગાળામાં અરજદારોને કરવામાં આવશે. [cite: ૧૨]

૧૩. જોકે ઉપરોક્ત નિર્દેશો માત્ર વર્તમાન અરજદારો પૂરતા છે, એવી અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે કે પ્રતિવાદી બોર્ડ સાથે કામ કરતા સમાન સ્થિતિમાં રહેલા ગરીબ લોકોને ટાળી શકાય તેવા મુકદ્દમામાં ધકેલવામાં ન આવે.[cite: ૧૨]

૧૪. દરેક અરજીમાં રૂલ નિરપેક્ષ કરવામાં આવે છે.[cite: ૧૨] ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ નથી." (ભાર મૂક્યો છે)[cite: ૧૨]

૭૦. વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ ઉપરોક્ત ચુકાદાને લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નંબર ૩૨૫/૨૦૧૩ અને સંલગ્ન અપીલો દાખલ કરીને આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ સમક્ષ પડકારવામાં આવ્યો હતો.[cite: ૧૨] ગુજરાત વોટર સપ્લાય એન્ડ સીવરેજ બોર્ડ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી તમામ અપીલો નીચે મુજબ અવલોકન કરીને ફગાવી દેવામાં આવી હતી:[cite: ૧૨]

"૧૨. હવે, અમે ૩૦/૧૧/૧૯૯૪ પછી નિમાયેલા રોજમદારોના કેસની તપાસ કરવા આગળ વધીએ છીએ.[cite: ૧૨] અપીલકર્તાઓની એવી દલીલ છે કે બોર્ડે ૩૦/૧૧/૧૯૯૪ ના રોજ એક નીતિવિષયક નિર્ણય લીધો હતો કે નવા કોઈ રોજમદારોની નિમણૂક કરવામાં ન આવે.[cite: ૧૨] તેમ છતાં, પૂર્વ પરવાનગી અથવા ઉચ્ચ અધિકારીઓને જાણ કર્યા વિના પણ તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, જેના માટે ૩૦/૧૧/૧૯૯૪ ના રોજ જારી કરાયેલ વહીવટી સૂચનાઓના ભંગ બદલ સંખ્યાબંધ અધિકારીઓ પર દંડ લાદવામાં આવ્યો છે. [cite: ૧૨] ગ્રાસ રૂટ લેવલ પર રોજમદારો તરીકે નિમણૂક નિયમિત ભરતી માટે નિર્ધારિત કોઈ નિયમિત પ્રક્રિયાને અનુસર્યા વિના કરવામાં આવે છે અને તેથી તેમને નિયમિતકરણનો અથવા તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવમાંથી મળતા લાભોનો કોઈ અધિકાર નથી.[cite: ૧૨]

૧૩. એ સ્વીકૃત સ્થિતિ છે કે અપીલકર્તા બોર્ડે તારીખ ૦૮/૦૬/૧૯૮૯ ના પોતાના પરિપત્ર દ્વારા તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવને નીતિ તરીકે અપનાવ્યો હતો.[cite: ૧૨] ઉક્ત ઠરાવ, અન્ય બાબતોની સાથે સાથે, એ જોગવાઈ કરે છે કે ત્યારબાદ કોઈપણ કચેરી દ્વારા રોજમદાર તરીકે કોઈ નિમણૂક કરવામાં આવશે નહીં.[cite: ૧૨] તેમ છતાં, બોર્ડ દ્વારા રોજમદારોની નિમણૂક ચાલુ રહી અને તેમને ઉપરોક્ત સરકારી ઠરાવમાંથી મળતા લાભો આપવામાં આવ્યા.[cite: ૧૨] ત્યારબાદ અપીલકર્તા બોર્ડે તારીખ ૩૦/૧૧/૧૯૯૪ ના બીજા પરિપત્ર દ્વારા પોતાની નીતિનો પુનરોચ્ચાર કર્યો કે

કોઈ રોજમદારની નિમણૂક કરવામાં આવશે નહીં પરંતુ તેમ છતાં ૩૦/૧૧/૧૯૯૪ પછી સેંકડો રોજમદારોની નિમણૂક કરવામાં આવી અને હવે બોર્ડ તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ ના સરકારી ઠરાવમાંથી મળતા લાભો ૩૦/૧૧/૧૯૯૪ પછી નિમાયેલા આવા રોજમદારોને તેમની નિમણૂકને ગેરકાયદેસર ગણાવીને આપવાનો ઇનકાર કરે છે, જે સ્વીકારી શકાય નહીં કારણ કે તે મનસ્વી અને કાયદામાં અયોગ્ય છે.[cite: ૧૨] એક તરફ, બોર્ડ પરિપત્ર જારી કરે છે કે ૩૦/૧૧/૧૯૯૪ થી કોઈ રોજમદારની નિમણૂક કરવામાં આવશે નહીં અને તેમ છતાં તે જ બોર્ડ તેમની પોતાની નીતિના ઘોર ઉદ્ધંધનમાં સેંકડો રોજમદારોની નિમણૂક કરે છે અને ૧૫ વર્ષથી વધુ સમય પસાર થયા પછી આ રોજમદારોની નિમણૂક કરવાની કાર્યવાહીને ગેરકાયદેસર ગણાવે છે તે સ્વીકારી શકાય નહીં અને નકારી કાઢવાની જરૂર છે.[cite: ૧૨] બોર્ડ પોતાના ખોટા કામો માટે અન્યોને સજા આપી શકે નહીં.[cite: ૧૨] એ સુસ્થાપિત કાનૂની દરખાસ્ત છે કે પોતાની જ બદનામીનો આક્ષેપ કરતી વ્યક્તિને કોઈપણ ફોરમ પર સાંભળી શકાય નહીં.[cite: ૧૨] જો કોઈ વ્યક્તિએ કોઈ ભૂલ કરી હોય, તો તેને પોતાની જ ભૂલનો લાભ લેવાની પરવાનગી આપી શકાય નહીં.[cite: ૧૨]

૧૪. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાનમાં રાખીને, અમને વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદા અને આદેશમાં કોઈ ક્ષતિ જણાતી નથી અને અમે વિદ્વાન

સિંગલ જજ દ્વારા નોંધવામાં આવેલા કારણો સાથે સંપૂર્ણપણે સંમત છીએ.

[cite: ૧૨]

૧૫. ઉપરોક્ત ચર્ચાઓ અને કારણોસર, સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૧૧૨૮૦/૨૦૧૩ અને સંલગ્ન બાબતોમાં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલ તારીખ ૩૧/૦૧/૨૦૧૩ નો સામાન્ય ચુકાદો અને આદેશમાં કોઈ દખલગીરીની જરૂર નથી.[cite: ૧૨] લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નંબરો ૩૨૫/૨૦૧૩, ૩૨૬/૨૦૧૩, ૩૨૭/૨૦૧૩, ૩૨૮/૨૦૧૩, ૩૨૯/૨૦૧૩ અને ૩૩૦/૨૦૧૩, તદનુસાર, ફગાવી દેવામાં આવે છે." [cite: ૧૨] (ભાર મૂક્યો છે)

૭૧. આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચનો ઉપર ઉલ્લેખિત ચુકાદો સ્પેશિયલ લીવ ટુ અપીલ નં. ૨૯૧૦૮ - ૨૯૧૧૪/૨૦૧૪ [ગુજરાત વોટર સપ્લાય એન્ડ સીવરેજ બોર્ડ અને અન્ય વિરુદ્ધ પી.ડબલ્યુ.ડી. એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન અને અન્ય] દાખલ કરીને સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષ પ્રશ્ન હેઠળ મૂકવામાં આવ્યો હતો. સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા એસ.એલ.પી. માં તારીખ ૨૫/૧૦/૨૦૧૭ ના રોજ પસાર કરવામાં આવેલ આદેશ નીચે મુજબ છે:

"આ અરજીઓનો આ કોર્ટના તારીખ ૧૪/૦૮/૨૦૧૫ ના આદેશમાં નોંધાયેલા અરજદાર - બોર્ડ વતી આપવામાં આવેલા નિવેદનની શરતો મુજબ નિકાલ કરવામાં આવે છે."

એસ.એલ.પી. નો નિકાલ કરતી વખતે સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા ઉલ્લેખિત તારીખ ૧૪/૦૮/૨૦૧૫ નો આદેશ નીચે મુજબ છે:

"વકીલને સાંભળ્યા પછી કોર્ટે નીચે મુજબનો આદેશ કર્યો એસ.એલ.પી.(સી) નં. ૨૯૧૧૪/૨૦૧૪:

એસ.એલ.પી. (સી) નં. ૨૯૧૧૪/૨૦૧૪ માં બજવાણી અધૂરી છે. બજવાણી ન થયેલ પ્રતિવાદીઓને દસ્તી બજવાણી કરી શકાય. અરજદાર-બોર્ડ માટે વિદ્વાન સિનિયર વકીલ શ્રી એલ. એન. રાવ રજૂઆત કરે છે કે બોર્ડ સૈદ્ધાંતિક રીતે એવો નિર્ણય લીધો છે કે વર્ષ ૧૯૯૪ પછી રોજંદા વેતનના ધોરણે નિમણૂક પામેલા આવા કર્મચારીઓ પણ તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ ના સરકારી આદેશના લાભો મેળવવા હકદાર રહેશે. તેઓ રજૂઆત કરે છે કે ઉક્ત નિર્ણયના પ્રકાશમાં, આવા કર્મચારીઓને મળવાપાત્ર લાભો છ અઠવાડિયાની મુદતની અંદર આ કોર્ટના આદેશની શરતોમાં ભવિષ્ય માટે મુક્ત કરવામાં આવશે. તે રજૂઆત નોંધવામાં આવી છે.

સુનાવણી માટે એસ.એલ.પી. ને નોન-મિસેલેનિયસ દિવસે પોસ્ટ કરો."

સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન પણ નજીવા ફેરફાર સાથે ફગાવી દેવામાં આવી. મારો મત એવો છે કે તારીખ ૧૭/૧૦/૧૯૮૮ નો ઠરાવ અથવા તેમાં નિર્ધારિત નીતિની ભાવના નગરપાલિકાના કર્મચારીઓને પણ લાગુ પડવી જોઈએ. આ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ સાથે સુસંગત રહેશે. અતુલ સોની (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કરવા અને તેના પર આધાર

રાખવાનું કારણ નગરપાલિકા વતી કરવામાં આવેલી એ જોરદાર દલીલને સીધી રીતે ફગાવી દેવાનું છે કે તમામ હંગામી કર્મચારીઓની સંબંધિત સમયે કાયદાની કોઈ પ્રક્રિયાને અનુસર્યા વિના નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને અન્યથા પણ તેઓ આવી જગ્યાઓ પર નિમણૂક મેળવવા માટે લાયક નથી. અતુલ સોની (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં, જેની ડિવિઝન બેન્યુ દ્વારા પુષ્ટિ કરવામાં આવી છે અને એસ.એલ.પી. માં સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા વધુ પુષ્ટિ કરવામાં આવી છે, તે સ્પષ્ટપણે પ્રસ્થાપિત કરવામાં આવ્યું છે કે પોતાની જ બદનામીનો આક્ષેપ કરતી વ્યક્તિને કોઈપણ ફોર્મ પર સાંભળી શકાય નહીં. જો કોઈ વ્યક્તિએ કોઈ ભૂલ કરી હોય, તો તેને પોતાની જ ભૂલનો લાભ લેવાની પરવાનગી આપી શકાય નહીં. ૭૨. ભારત એક સમાજવાદી પ્રજાસત્તાક છે. આનો અર્થ એ છે કે અમુક મહત્વપૂર્ણ જવાબદારીઓ અસ્તિત્વમાં છે જે રાજ્યએ નિભાવવી પડે છે. કામ કરવાનો અધિકાર, રોજગારની મુક્ત પસંદગીનો અધિકાર, કામની ન્યાયી અને સાનુકૂળ પરિસ્થિતિઓનો અધિકાર, બેરોજગારી સામે રક્ષણનો અધિકાર, કામ કરનાર દરેક વ્યક્તિને પોતાને અને પોતાના પરિવાર માટે યોગ્ય જીવન ધોરણ સુનિશ્ચિત કરતું ન્યાયી અને સાનુકૂળ મહેનતાણું મેળવવાનો અધિકાર, કોઈપણ પ્રકારના ભેદભાવ વિના સમાન કામ માટે સમાન વેતનનો દરેક વ્યક્તિનો અધિકાર, આરામ, નવરાશ, કામના કલાકો પર વાજબી મર્યાદા અને પગાર સાથેની સમયાંતરે રજાઓનો અધિકાર, ટ્રેડ યુનિયનો બનાવવાનો અધિકાર અને પોતાની પસંદગીના ટ્રેડ યુનિયનોમાં જોડાવાનો અધિકાર અને કામની સુરક્ષાનો

અધિકાર એ કેટલાક એવા અધિકારો છે જે યોગ્ય કાયદાકીય અને વહીવટી પગલાંઓ દ્વારા સુનિશ્ચિત કરવા જોઈએ. એ સાચું છે કે આ તમામ અધિકારો એકસાથે આપી શકાતા નથી. પરંતુ તેઓ સમાજવાદી લક્ષ્ય દર્શાવે છે. આ દિશામાં સિદ્ધિની માત્રા આર્થિક સંસાધનો, લોકોની ઉત્પાદન કરવાની ઈચ્છા અને સૌથી વધુ સમગ્ર દેશમાં ઔદ્યોગિક શાંતિના અસ્તિત્વ પર આધારિત છે. તે અધિકારોમાંથી કામની સુરક્ષાનો પ્રશ્ન અત્યંત મહત્વનો છે. જો કોઈ વ્યક્તિને એવી લાગણી ન હોય કે તે ઉત્પાદનમાં રોકાયેલ સંસ્થાનો ભાગ છે તો તે વધુ ઉત્પાદન કરવા માટે પોતાનો શ્રેષ્ઠ પ્રયાસ કરશે નહીં. સંલગ્નતાની તે ભાવના ત્યારે જ ઉદ્ભવે છે જ્યારે તેને લાગે છે કે તેને મેનેજમેન્ટની મરજીથી બીજા જ દિવસે રોજગારીમાંથી કાઢી મૂકવામાં આવશે નહીં. આ જ કારણસર વિશ્વના વિવિધ ભાગોમાં દેશોની આર્થિક બાબતોના પ્રભારીઓ દ્વારા વારંવાર એવું અવલોકન કરવામાં આવે છે કે બને ત્યાં સુધી કર્મચારીઓને કામની સુરક્ષાની ખાતરી આપવી જોઈએ જેથી તેઓ ઉત્પાદનના મહત્તમીકરણમાં ફાળો આપી શકે. આ જ કારણસર મેનેજમેન્ટ અને ખાસ કરીને સરકારી એજન્સીઓએ કામદારોને ગેરવાજબી લાંબા સમય સુધી કેઝ્યુઅલ મજૂરો અથવા હંગામી કર્મચારીઓ તરીકે રહેવા દેવા જોઈએ નહીં. પોસ્ટલ અને ટેલિગ્રાફ વિભાગમાં કરવામાં આવી રહ્યું છે તેમ વ્યક્તિઓને વર્ષો સુધી કેઝ્યુઅલ મજૂરો તરીકે રાખવાનું શું ઔચિત્ય છે? શું તે તેમને ઓછું વેતન ચૂકવવા માટે છે? તો તે શ્રમનું શોષણ છે. શું તેનું કારણ એ છે કે તમે જાણતા નથી કે કામદારો માટે પૂરતું કામ

છે? એવું ન હોઈ શકે કારણ કે કોમ્યુનિકેશન વિભાગમાં એટલો બધો વિકાસ કરવાનો છે કે તમારે વધુ કામદારોની જરૂર છે. કુશળ, અર્ધ-કુશળ અને અકુશળ વર્ગોના કર્મચારીઓને કોઈ આપેલ જગ્યાએ કરવા માટે કામ ન હોય તો પણ એક વિભાગમાંથી બીજા વિભાગમાં ખસેડી શકાય છે. પ્રશાસકોએ સમજવું જોઈએ કે જો કોઈ કામદાર કોઈ દિવસે બેકાર રહે છે, તો દેશ તે સંપત્તિ ગુમાવે છે જે તેણે તે દિવસ દરમિયાન પેદા કરી હોત. આપણું વેતન માળખું એવું છે કે કામદારને હંમેશા તે જે ઉત્પાદન કરે છે તેના કરતા ઓછું ચૂકવવામાં આવે છે. તો પછી લોકોને શા માટે બેકાર રહેવા દો છો? તેમને તો ખવડાવવા અને પહેરાવવાના જ છે. તો પછી આપણે તેમને કામ કેમ પૂરાં પાડતાં નથી? રસ્તા બનાવવા, રેલ્વે બાંધકામ, ઘર બાંધકામ, સિંચાઈ યોજનાઓ, સંદેશાવ્યવહાર વગેરે જેવા વિવિધ પ્રકારના કામો છે જે મોટા પાયે હાથ ધરવા પડે છે. આ પ્રકારની પ્રવૃત્તિઓમાં વિકાસ (ભલે તેમાં વધારે વિદેશી હૂંડિયામણ સામેલ ન હોય) સમાજની જરૂરિયાતો સાથે ગતિ જાળવી શકતો નથી. અમે આ બધું માત્ર એટલા માટે કહી રહ્યા છીએ જેથી લોકોને માનવશક્તિ (જે એક ઘસાતી જતી સંપત્તિ છે) ના બહેતર સંચાલનની જરૂરિયાત સમજાઈ શકે, જેનો ઉપયોગ ન થવાથી મૂલ્યવાન માનવ સંસાધનોનું અનિવાર્ય નુકસાન થાય છે. ચાલો આપણે સૂત્ર યાદ રાખીએ: "ઉત્પાદન કરો અથવા નાશ પામો". આ કોઈ ખાલી સૂત્ર નથી. આપણે આપણા પોતાના જોખમે વધુ ઉત્પાદન કરવામાં નિષ્ફળ જઈએ છીએ. આ પૃષ્ઠભૂમિની વિરુદ્ધ અમે કહીએ છીએ કે લાંબા સમયગાળા માટે હંગામી કર્મચારીઓ અથવા

કેઝ્યુઅલ મજૂરોનું નિયમિતકરણ ન કરવું એ કોઈ સમજદારીભરી નીતિ નથી.
[જુઓ: ભારતીય ડાક તાર મજદૂર મંચ મારફતે પી એન્ડ ટી વિભાગ હેઠળ નોકરી
કરતા ડેઈલી રેટેડ કેઝ્યુઅલ લેબર વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય
૧૯૮૮ (૧) એસ.સી.સી. ૧૨૨ : એ.આઈ.આર. ૧૯૮૭ એસ.સી. ૨૩૪૨ માં
નોંધાયેલ].

૭૩. બાબતના ઉપરોક્ત મતને ધ્યાનમાં રાખીને, આ અરજીનો નીચેના
નિર્દેશો સાથે નિકાલ કરવામાં આવે છે:

[૧] પ્રતિવાદી - નગરપાલિકાના સંબંધિત
કર્મચારીઓને તે જગ્યાઓના પગાર ધોરણના લઘુત્તમ
મેળવવા હકદાર ઠરાવવામાં આવે છે કે જેના પર તેઓ
પાંચ વર્ષના સમયગાળા માટે કામ કરી રહ્યા છે.

[૨] પ્રતિવાદી - વલસાડ નગરપાલિકાને નિર્દેશ
આપવામાં આવે છે કે ૦૧/૦૧/૨૦૧૯ થી તે તમામ
હંગામી કર્મચારીઓને સંબંધિત જગ્યાઓ સાથે જોડાયેલ
પગાર ધોરણનું લઘુત્તમ ચૂકવે, જેઓ પાંચ વર્ષથી વધુ
સેવા આપી ચૂક્યા છે અને હજુ પણ સેવામાં ચાલુ છે.

તેમનો પગાર ૦૧/૦૧/૨૦૧૮ ની અસરથી તદનુસાર નક્કી કરવામાં આવશે અને ચૂકવવામાં આવશે.

[૩] તમામ હંગામી કર્મચારીઓને આ આદેશની રિટ મળ્યાની તારીખથી છ મહિનાના સમયગાળાની અંદર છેલ્લા પાંચ વર્ષના પગારના તફાવતની બાકી રકમ ચૂકવવામાં આવશે. જોકે રોજમદારો / હંગામી કર્મચારીઓ શરૂઆતના પાંચ વર્ષ પૂર્ણ થયાના સમયગાળાથી બાકી રકમ મેળવવા હકદાર છે, તેમ છતાં નગરપાલિકાને આર્થિક બોજનો સામનો કરવો ન પડે તે જોવાના હેતુથી, છેલ્લા પાંચ વર્ષની બાકી રકમ ચૂકવવામાં આવશે.

[૪] ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીઝ, ગુજરાત રાજ્યને આ આદેશની રિટ મળ્યાની તારીખથી ત્રણ મહિનાની અંદર વલસાડ નગરપાલિકાના મહેકમ પરના તમામ રોજમદારો / હંગામી કર્મચારીઓના નિયમિતકરણ માટે એક યોજના ઘડવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.

[૫] શહેરી ગૃહ નિર્માણ અને શહેરી વિકાસ વિભાગ તેમજ ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીઝ, ગુજરાત રાજ્ય સમક્ષ વલસાડ નગરપાલિકાના સંબંધમાં પડતર તમામ દરખાસ્તો, વધુ ખાસ કરીને વલસાડ શહેરની બહાર આવેલા વિસ્તારોના સમાવેશને ધ્યાનમાં રાખીને વર્તમાન મહેકમમાં વધારો કરવા માટેની દરખાસ્તો પર વિચારણા કરવામાં આવશે અને આ આદેશની રિટ મળ્યાની તારીખથી ત્રણ મહિનાની અંદર કાયદા મુજબ તેનો નિકાલ કરવામાં આવશે.

[૬] વલસાડ નગરપાલિકાને નરેન્દ્ર કુમાર તિવારી (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્ણયને ધ્યાનમાં રાખીને સુધારેલા નિયમોને બદલે જૂના નિયમોના આધારે બાકીની ઓગણસિત્તેર જગ્યાઓ ભરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે. ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીઝ દ્વારા ઘડવામાં આવી શકે તેવી યોજના મુજબ કર્મચારીઓને સેવામાં નિયમિત કરવાના કેસની વિચારણા કરતી વખતે, સુધારેલા નિયમો પહેલાં અમલમાં રહેલા નિયમોની જોગવાઈ લાગુ કરવામાં આવશે.

[૭] આ નિર્દેશોમાંથી ઉદ્ભવતા બાકી રકમના લાભો અંગેની ગણતરી આ આદેશની રિટ મળ્યાની તારીખથી ચાર મહિનાના સમયગાળાની અંદર હાથ ધરવામાં આવશે અને તેની વાસ્તવિક ચૂકવણી આજથી આઠ મહિનાના સમયગાળાની અંદર તમામ હંગામી કર્મચારીઓને કરવામાં આવશે.

૭૪. ઉપરોક્ત નિર્દેશો સાથે, આ રિટ અરજીનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.

૭૫. રજિસ્ટ્રી આ કોર્ટ દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશોના પાલનનો અહેવાલ આપવા માટે ત્રણ મહિનાના સમયગાળા પછી ફરી એકવાર આ બાબતને પોસ્ટ કરશે.

૭૬. રજિસ્ટ્રીને આ ચુકાદાની એક નકલ ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીઝ, ગુજરાત રાજ્યને વહેલી તકે મોકલવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે. ડાયરેક્ટર ઓફ મ્યુનિસિપાલિટીઝ, ગુજરાત રાજ્યને આ ચુકાદા પર ધ્યાન આપવા અને તે મુજબ કાર્યવાહી કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.

(માનનીય ન્યાયમૂર્તિશ્રી જે. બી. પારડીવાલા)

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

=====

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

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