

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

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

=====

ગુજરાત ઉચ્ચ ન્યાયાલય, અમદાવાદ સમક્ષ
આર/સ્પેશયલ સિવિલ એપ્લીકેશન નં. ૪૧૩૩/૨૦૨૦
સાથે
સિવિલ એપ્લીકેશન (ફોર સ્ટે) નં. ૧/૨૦૨૪
ઈન આર/સ્પેશયલ સિવિલ એપ્લીકેશન નં. ૪૧૩૩/૨૦૨૦

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ મૌલિક જે. શેલત

=====

અહેવાલ કરવાની મંજૂરી	હા	ના
	હા	

=====

સંજયભાઈ બાબુભાઈ પરમાર અને અન્યો

વિરુદ્ધ

ગુજરાત રાજ્ય અને અન્યો

=====

ઉપસ્થિતિ:

ચાચિકાકર્તા(ઓ) નં. ૨૨, ૫ મૃત પક્ષકારો વતી કાનૂની વારસદારો/
પ્રતિનિધિઓ

ચાચિકાકર્તા(ઓ) નં. ૧, ૧૦, ૧૧, ૧૨, ૧૩, ૧૪, ૧૫, ૧૬, ૧૭, ૧૮,
૧૯, ૨, ૨૦, ૨૧, ૨૩, ૨૪, ૨૫, ૨૬, ૨૭, ૨૮, ૨૯, ૩, ૩૦, ૩૧, ૩૨,
૩૩, ૪, ૬, ૭, ૮, ૯ વતી સુશ્રી મમતા આર. વ્યાસ (૯૯૪)

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ વતી સુશ્રી ફોરમ સુખડવાલા, એ.જી.પી.

સામાવાળા(ઓ) નં. ૩ વતી શ્રી મોનર્ક પંડ્યા વતી શ્રી હૃદય બુચ (૨૩૭૨)

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧, ૨ તરફે નોટીસની પ્રત્યક્ષ બજવણી

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ મૌલિક જે. શેલત

તારીખ: ૧૫/૧૨/૨૦૨૫

ઓરલ જજમેન્ટ

૧. રિટ નોટિસ તાત્કાલિક અસરથી પરત કરવાની રહેશે. પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨
વતી વિદ્વાન એજીપી સુશ્રી સુખડવાલા રિટ નોટિસની બજવણી સ્વીકારે છે.
પ્રતિવાદી નં. ૩ વતી વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી હૃદય બુચના સ્થાને વિદ્વાન
એડવોકેટ શ્રી મોનર્ક પંડ્યા રિટ નોટિસની બજવણી સ્વીકારે છે. પક્ષકારોના
વિદ્વાન વકીલોની સંમતિથી, આ બાબતની આજે અંતિમ સુનાવણી હાથ
ધરવામાં આવે છે.

૨. અરજદારો વતી વિદ્વાન એડવોકેટ સુશ્રી મમતા આર. વ્યાસ, પ્રતિવાદી નં. ૧
અને ૨ વતી વિદ્વાન આસિસ્ટન્ટ ગવર્નમેન્ટ પ્લીડર સુશ્રી સુખડવાલા અને
પ્રતિવાદી નં. ૩ વતી વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી મોનર્ક પંડ્યાની વિસ્તૃત સુનાવણી
કરવામાં આવી.

૩. આ વર્તમાન અરજી ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૬ અને ૨૨૬ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવી છે, જેમાં નીચે મુજબના રાહતની માંગણી કરવામાં આવી છે:

"(A) આપના માનનીય ન્યાયાધીશો મેન્ડમસની રિટ અથવા અન્ય કોઈ યોગ્ય રિટ, આદેશ અથવા નિર્દેશ જારી કરવા કૃપા કરશે કે અરજદારો તેમની નિમણૂકની તારીખથી સંબંધિત ક્લાસ-III અને ક્લાસ-IV ની જગ્યાઓ પર નિયમિત થવાને પાત્ર છે અને વધુમાં પ્રતિવાદી નં. ૧ સરકારને તમામ અરજદારોના નિયમિતકરણનો મંજૂરી આદેશ જારી કરવા અને નિમણૂકની તારીખથી નિયમો મુજબ પગાર ચૂકવવા અને વ્યાજ સાથે બાકી રકમ ચૂકવવા નિર્દેશ આપવા કૃપા કરશે;

(AA) તારીખ ૨૩/૦૮/૨૦૧૮ ના આદેશને (Annex. "Q") રદબાતલ કરવા અને પ્રતિવાદીઓને નિર્દેશ આપવા કૃપા કરશે કે તેઓ અરજદારોની નિમણૂકની તારીખથી તેમની સેવાઓનું નિયમિતકરણ કરે અને આ પદના તમામ પરિણામી લાભો ચૂકવે.

(B) આપના માનનીય ન્યાયાધીશો મેન્ડમસની રિટ અથવા અન્ય કોઈ યોગ્ય રિટ, આદેશ અથવા નિર્દેશ જારી કરી યુનિવર્સિટીને નિર્દેશ આપવા કૃપા કરશે કે જ્યાં સુધી સરકાર નિયમિતકરણનો યોગ્ય આદેશ પસાર ન કરે ત્યાં સુધી અરજદારોની સેવા શરતોમાં કોઈ ફેરફાર ન કરે અને નિયમો મુજબ છટ્ટા અને સાતમા પગાર પંચ મુજબ પગાર ચૂકવે;

(C) આ રિટ અરજીની પ્રવેશ, સુનાવણી અને અંતિમ નિકાલ સુધી, આપના માનનીય ન્યાયાધીશો યુનિવર્સિટીને જાહેરાત નં. ૦૧/૨૦૨૦ મુજબ જગ્યાઓ ભરવાથી રોકવા કૃપા કરશે;

(D) આ રિટ અરજીની પ્રવેશ, સુનાવણી અને અંતિમ નિકાલ સુધી, આપના માનનીય ન્યાયાધીશો યુનિવર્સિટીને અરજદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા અથવા સેવા શરતોમાં ફેરફાર કરવાથી રોકવા અને તેમને તેમની

ફરજ બજાવવા દેવા અને દર મહિને નિયમિત પગાર ચૂકવવા નિર્દેશ
આપવા કૃપા કરશે;"

કેસની ટૂંકી હકીકતો:

જ. અરજીની ટૂંકી હકીકતો નીચે મુજબ છે:

જ.૧ તમામ અરજદારોની નિમણૂક પ્રતિવાદી નં. ૩ મહારાજ કૃષ્ણકુમારસિંહજી ભાવનગર યુનિવર્સિટી (ત્યારબાદ "યુનિવર્સિટી" તરીકે ઓળખવામાં આવશે) દ્વારા ૧૯૯૭ અને ૨૦૦૩ ના વર્ષો વચ્ચે ક્લાસ-III અને ક્લાસ-IV ની જગ્યાઓ પર કરવામાં આવી હતી (નિમણૂકની તારીખ અરજી સાથે જોડાયેલ ચાદીમાં દર્શાવેલ છે). જોકે અરજદારો નિશ્ચિત વેતન પર કામ કરી રહ્યા છે, તેમ છતાં તેમની સેવાઓના નિયમિતકરણનો કોઈ લાભ આપવામાં આવ્યો નથી, તેમ છતાં પ્રતિવાદી નં. ૩ યુનિવર્સિટી દ્વારા અહીંના પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ ને વારંવાર વિનંતીઓ કરવામાં આવી હતી.

જ.૨ અરજદારોએ ગુજરાત યુનિવર્સિટી સર્વિસિસ ટ્રિબ્યુનલ (ત્યારબાદ "ટ્રિબ્યુનલ" તરીકે ઓળખવામાં આવશે) નો અરજી નં. ૧૧/૨૦૦૬ દ્વારા સંપર્ક કર્યો હોય તેમ જણાય છે, જેમાં તેમણે નિયમિતકરણની માંગણી કરી હતી, જેમાં પક્ષકારોની સુનાવણી કર્યા પછી, વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલે અહીંના પ્રતિવાદી નં. ૨ ને અરજદારોના નિયમિતકરણના દાવા અંગે યોગ્ય નિર્ણય લેવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો. તેવા નિર્દેશ અંગે કોઈ નિર્ણય લેવામાં આવ્યો ન હતો.

જ.૩ ત્યારબાદ પણ, અરજદારોએ તેમની સેવાઓને નિયમિત કરીને નિયમિત પગારનો લાભ મેળવવા માટે પ્રતિવાદીઓને અનુસરવાના ઘણા પ્રયત્નો કર્યા,

પરંતુ તેમના માટે કંઈપણ સકારાત્મક પરિણામ આવ્યું નહીં. તેથી, તેઓએ ફરીથી ૨૦૧૦ ના વર્ષમાં વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલનો સંપર્ક કર્યો, જેમાં સુનાવણી કર્યા પછી, યુનિવર્સિટીને અરજદારોની સેવાઓને નિયમિત કરવા અંગે યોગ્ય નિર્ણય લેવાનો અને આ બાબતે અંતિમ નિર્ણય લીધાના ત્રણ મહિના સુધી અરજદારોને જારી કરાયેલ કારણદર્શક નોટિસનો અમલ ન કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

૪.૪ રેકૉર્ડ પરથી જણાય છે કે યુનિવર્સિટીએ ૨૦૧૦ થી ૨૦૧૮ વચ્ચે પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ નો સંપર્ક કર્યો હતો, જેના દ્વારા અહીંના પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ ને અરજદારોની સેવાઓને નિયમિત કરવા માટે યુનિવર્સિટીની વિનંતી પર વિચાર કરવા વિનંતી કરવામાં આવી હતી. તે વિવાદમાં નથી કે એક્ઝિક્યુટિવ કાઉન્સિલે તેની ૧૨/૦૭/૨૦૧૮ ની મીટિંગમાં અને તે પહેલાં પણ, અરજદારોને નિયમિતકરણનો લાભ આપવાનું નક્કી કર્યું હતું અને તે મુજબ, અરજદારોના કેસો પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ ને મોકલવામાં આવ્યા છે. તે પણ વિવાદમાં નથી, જે યુનિવર્સિટી દ્વારા પ્રતિવાદી નં. ૧ ને સંબોધિત ૧૩/૧૦/૨૦૧૩ ના પત્રમાંથી જોઈ શકાય છે કે, છઠ્ઠા પગાર પંચના અમલીકરણ પર, યુનિવર્સિટીમાંથી ૯૦ જગ્યાઓ નાબૂદ કરવામાં આવી હતી અને તેના દૈનિક કાર્યને પહોંચી વળવા અને વહીવટીતંત્રનો બોજ ઘટાડવા માટે, યુનિવર્સિટી દ્વારા ક્લાસ-III અને ક્લાસ-IV ની જગ્યાઓ પર દૈનિક વેતન મેળવનારા અને નિશ્ચિત વેતન મેળવતા કર્મચારીઓની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. યુનિવર્સિટી દ્વારા મંજૂર કરાયેલ જગ્યાઓ ભરવા માટે જરૂરી પરવાનગી આપવાની વિનંતી

કરવામાં આવી હોય તેમ જણાય છે, પરંતુ રાજ્ય દ્વારા કોઈપણ સમયે કોઈ પરવાનગી આપવામાં આવી નથી.

૪.૫ ત્યારબાદ, જ્યારે અરજદારોએ આ અરજી દ્વારા આ કોર્ટનો સંપર્ક કર્યો, ત્યારે આ કોર્ટના હસ્તક્ષેપને કારણે પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ ને અરજદારોના નિયમિતકરણના દાવા અંગે યોગ્ય નિર્ણય લેવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. તેથી, પ્રતિવાદી નં. ૨ ની ઓફિસ દ્વારા યુનિવર્સિટીને જારી કરાયેલ ૨૫/૦૬/૨૦૨૦ ના સંદેશાવ્યવહાર દ્વારા, એવું જાણવા મળ્યું કે પ્રતિવાદી નં. ૧ ના ૨૩/૦૮/૨૦૧૮ ના નિર્ણય દ્વારા, નિશ્ચિત વેતન પર નિમણૂક કરાયેલ ૩૪ કર્મચારીઓની સેવાઓને નિયમિત કરવાની યુનિવર્સિટીની વિનંતી રાજ્ય દ્વારા નકારી કાઢવામાં આવી હતી. આ અરજીમાં હવે ૨૩/૦૮/૨૦૧૮ ના આવા નિર્ણયને પડકારવામાં આવ્યો છે, જેને આ અરજીમાં સુધારાની મંજૂરી આપવામાં આવી છે.

અરજદારોની રજૂઆતો:

૫. અરજદારો વતી વિદ્વાન એડવોકેટ સુશ્રી મમતા આર. વ્યાસે નીચે મુજબની રજૂઆતો કરી છે:

૫.૧ અરજદારો પ્રતિવાદી નં. ૩ સાથે ૧૯૯૭ થી ૨૦૦૩ ના વર્ષો વચ્ચે ક્લાસ-III અને ક્લાસ-IV ની જગ્યા પર આજ દિન સુધી નિશ્ચિત વેતન પર કામ કરી રહ્યા છે અને કાયદાની પ્રસ્થાપિત સ્થિતિ હોવા છતાં, અરજદારોને તેમની સેવામાં નિયમિતકરણનો લાભ આપવામાં આવ્યો નથી. એવી રજૂઆત કરવામાં

આવે છે કે તમામ અરજદારો યુનિવર્સિટીમાં મંજૂર જગ્યાઓ સામે કામ કરી રહ્યા છે અને નિયમિત કર્મચારીઓની જેમ તેમની ફરજો બજાવી રહ્યા છે, જોકે નિશ્ચિત વેતન પર છે પરંતુ આખો દિવસ કામ કરી રહ્યા છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે તમામ અરજદારો તેમની ફરજ/કામ બજાવી રહ્યા છે જે પ્રકૃતિમાં કાયમી છે.

પ.૨ વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે જ્યારે અરજદારોના કિસ્સાઓ યુનિવર્સિટી દ્વારા પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ ને યોગ્ય રીતે ભલામણ કરવામાં આવ્યા છે, જે પણ કેસ હોય અને તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકો ગેરકાયદેસર નથી, તેના બદલે તેઓ મંજૂર જગ્યા પર કામ કરી રહ્યા છે, તેથી તેમની સેવાઓ પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ દ્વારા નિયમિત કરવાની જરૂર છે.

પ.૩ વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે જોકે અરજદારોના નિયમિતકરણ માટેના કેસ પર વિચાર કરવા માટે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો અને યુનિવર્સિટીની એક્ઝિક્યુટિવ કાઉન્સિલ દ્વારા અરજદારોના નિયમિતકરણ માટેના કેસોની ભલામણ કરતો નિર્ણય લેવા છતાં, જ્યારે પ્રતિવાદી નં. ૧ દ્વારા ૨૩/૦૮/૨૦૧૮ ના રોજ વિવાદિત આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો ત્યારે અરજદારોને સુનાવણીની કોઈ તક આપવામાં આવી ન હતી.

પ.૪ એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે પ્રતિવાદી નં. ૧ એ વર્તમાન કેસના રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ કોઈ પણ હકીકતોને ધ્યાનમાં લીધી નથી અને બિન-બોલતા આદેશ દ્વારા, અરજદારોના સેવા નિયમિતકરણના દાવાને નકારી કાઢ્યો છે.

પ.પ અરજદારોના મતે, પ્રતિવાદી નં. ૧ નો વિવાદિત નિર્ણય માત્ર કાયદામાં ખોટો જ નથી, પરંતુ માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા નીચેના નિર્ણયોમાં દર્શાવેલ કાયદાની પ્રસ્થાપિત સ્થિતિથી વિપરીત છે:

(i) જગ્ગો વિરુદ્ધ ભારત સંઘ અને અન્ય ૨૦૨૪ એસ.સી.સી. ઓનલાઈન એસ.સી. ૩૮૨૬: ૨૦૨૪ આઈ.એન.એસ.સી. ૧૦૩૪.

(ii) શ્રીપાલ અને અન્ય વિરુદ્ધ નગર નિગમ, ગાઝિયાબાદ ૨૦૨૫ એસ.સી.સી. ઓનલાઈન એસ.સી. ૨૨૧: ૨૦૨૫ જી.એલ.એચ. (૩) ૧૪૨.

(iii) ધરમ સિંહ અને અન્ય વિરુદ્ધ ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય અને અન્ય – ૨૦૨૫ એસ.સી.સી. ઓનલાઈન એસ.સી. ૧૭૩૫: એ.આઈ.આર. ૨૦૨૫ એસ.સી. ૩૮૯૭.

પ.૬ ઉપરોક્ત રજૂઆતો કરીને, અરજદારો વતી વિદ્વાન એડવોકેટ સુશ્રી વ્યાસ આ કોર્ટને આ અરજીમાં કરવામાં આવેલી પ્રાર્થનાઓને મંજૂર કરવા વિનંતી કરે છે.

પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ (રાજ્ય) ની રજૂઆતો:

૬. વિદ્વાન એજીપી સુશ્રી ફોરમ સુખડવાલાએ નીચે મુજબની રજૂઆતો કરીને આ અરજીનો જોરદાર વિરોધ કર્યો છે:

ક.૧ તમામ અરજદારોની નિમણૂક પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ ની અગાઉની મંજૂરી લીધા વિના યુનિવર્સિટી દ્વારા કરવામાં આવી છે; તેથી, તેમની નિમણૂકો ગેરકાયદેસર છે અને અનિયમિત નથી.

ક.૨ યુનિવર્સિટી, ૧૪/૧૦/૨૦૦૯ ના સરકારી ઠરાવ વિશે સંપૂર્ણ જાણકારી ધરાવે છે, જેના દ્વારા રાજ્યની અગાઉની મંજૂરી વિના, રોજગારના કોઈપણ માધ્યમથી ભરવા માટે કોઈ જગ્યા બનાવી શકાતી નથી અને તેમ, યુનિવર્સિટીની કાર્યવાહી ઉપરોક્ત સરકારી ઠરાવથી વિપરીત છે, તેથી તે રાજ્ય દ્વારા મંજૂર કરી શકાતી નથી કારણ કે તે કાયદામાં ટકી શકે તેમ નથી.

ક.૩ એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે જ્યારે યુનિવર્સિટીએ, ૨૦૦૯ માં જારી કરાયેલ સરકારી ઠરાવ તેમજ ૦૩/૦૩/૨૦૧૬ ના રોજ, સ્પષ્ટ અવજ્ઞામાં અરજદારોની નિશ્ચિત વેતન પર નિમણૂક કરી, ત્યારે તેમના નિયમિતકરણનો દાવો અને અરજદારોને આવો લાભ આપવાની યુનિવર્સિટીની વિનંતી સ્વીકારી શકાય નહીં, જેને રાજ્ય સત્તાવાળાઓ દ્વારા યોગ્ય રીતે નકારી કાઢવામાં આવી છે.

ક.૪ વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે જ્યારે અરજદારોની નિમણૂક યુનિવર્સિટી દ્વારા સરકારી ઠરાવની અવજ્ઞામાં કરવામાં આવી છે, ત્યારે રાજ્યના ખર્ચા પર નિયમિતકરણનો કોઈ લાભ આપવા માટે કોઈ નાણાકીય બોજ નાખી શકાય નહીં, કારણ કે અરજદારોની સેવાઓને નિયમિત કરીને નિયમિત પગાર-ધોરણ આપવાનો આવો વધારાનો નાણાકીય બોજ યુનિવર્સિટી દ્વારા ઉઠાવવાની જરૂર છે.

૬.૫ વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે યુનિવર્સિટી પાસે તેની જરૂરિયાત મુજબ નોન-ટીચિંગ સ્ટાફની જગ્યા પર સીધી ભરતી કરવાની કોઈ સત્તા નથી, પરંતુ આવી જગ્યા પર કોઈ વ્યક્તિની નિમણૂક કરતા પહેલા, પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ ની અગાઉની મંજૂરી લેવી જરૂરી છે, જે વર્તમાન કેસમાં દેખીતી રીતે ખૂટે છે. જ્યારે યુનિવર્સિટીએ આવી મંજૂરી વિના અરજદારોની નિમણૂક કરી છે, ત્યારે અરજદારોના કેસો રાજ્ય દ્વારા નિયમિતકરણ માટે ધ્યાનમાં લઈ શકાય નહીં.

૬.૬ ઉપરોક્ત રજૂઆતો કરીને, વિદ્વાન એજીપી સુશ્રી સુખડવાલા આ કોર્ટને આ અરજીને બરતરફ કરવા વિનંતી કરશે.

પ્રતિવાદી નં. ૩ (યુનિવર્સિટી) ની રજૂઆતો:

૭. પ્રતિવાદી નં. ૩ વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી મોનાર્ક પંડ્યાએ નીચે મુજબની રજૂઆતો કરી છે:

૭.૧ વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી પંડ્યા માત્ર એટલી જ રજૂઆત કરશે કે યુનિવર્સિટીએ અરજદારોના નિયમિતકરણ માટેના કેસો પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ ને મોકલ્યા છે, પરંતુ પ્રતિવાદી નં. ૧ દ્વારા પસાર કરાયેલ ૨૩/૦૮/૨૦૧૮ ના વિવાદિત આદેશને જોતા, યુનિવર્સિટી પોતાની રીતે અરજદારોની સેવાઓને નિયમિત કરી શકતી નથી.

૭.૨ એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે જ્યાં સુધી ૧૯૯૭ અને ૨૦૦૩ ના વર્ષો વચ્ચે તમામ અરજદારોની નિમણૂકનો સંબંધ છે, ત્યાં સુધી કોઈ વિવાદ નથી, કારણ કે તેમની સેવાઓ યુનિવર્સિટી દ્વારા તેના દૈનિક વહીવટને પહોંચી વળવા

માટે જરૂરી છે, જેના માટે ભૂતકાળમાં મંજૂરી આપવા માટે રાજ્યને વિનંતી મોકલવામાં આવી હતી, પરંતુ પ્રાપ્ત થઈ ન હતી. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે અરજદારોને તેમની સંબંધિત નિમણૂકની તારીખથી નિયમિતકરણનો લાભ આપી શકાય નહીં.

૮. સંબંધિત પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલો દ્વારા અન્ય કોઈ અને વધુ રજૂઆતો કરવામાં આવી રહી નથી.

વિશ્લેષણ:

૯. સંબંધિત પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોની સુનાવણી કર્યા પછી અને તેમની સંબંધિત દલીલો વાંચ્યા પછી અને રેકૉર્ડ પરની ઉપરોક્ત નિર્વિવાદિત હકીકતોને ધ્યાનમાં લેતા, નીચે મુજબનું તારણ નીકળશે:

(i) તમામ અરજદારોની નિમણૂક યુનિવર્સિટી દ્વારા ૧૯૯૭ થી ૨૦૦૩ ના વર્ષો વચ્ચે અનુક્રમે ક્લાસ-III અને ક્લાસ-IV ની જગ્યાઓ પર કરવામાં આવી છે. તમામ અરજદારો નિશ્ચિત વેતન પર નિયુક્ત છે અને આખો દિવસ તેમની ફરજો બજાવી રહ્યા છે.

(ii) અરજદારો કામ કરી રહ્યા છે અને તેમની ફરજો બજાવી રહ્યા છે જે અન્યથા યુનિવર્સિટીના નિયમિત કર્મચારીઓ દ્વારા કરવામાં આવી હોત, જો પ્રતિવાદી નં. ૧/૨ ની યોગ્ય મંજૂરી સાથે નિમણૂક કરવામાં આવી હોત.

(iii) રેકૉર્ડ પર તે નિર્વિવાદિત રહ્યું છે કે અરજદારોની ફરજ પ્રકૃતિમાં છૂટીછવાઈ નથી, પરંતુ તે કાયમી છે. યુનિવર્સિટી દ્વારા તેમની હાજરી કાયમી ધોરણે જરૂરી છે, કોઈ કામચલાઉ સમયગાળા માટે નહીં.

(iv) યુનિવર્સિટીએ અરજદારોની સેવાઓને નિયમિત કરવા માટે તેની ભલામણ પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ ને મોકલી છે, જે પણ કેસ હોય, કારણ કે યુનિવર્સિટીના દૈનિક વહીવટને પહોંચી વળવા માટે અરજદારોની સેવાઓ યુનિવર્સિટી દ્વારા જરૂરી છે.

(v) ૧૯૯૭ અને ૨૦૦૩ ના વર્ષો વચ્ચે તેમની સંબંધિત નિમણૂકથી આજ દિન સુધી અરજદારોની અવિરત સેવાઓ કોઈપણ કોર્ટ/ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા આપવામાં આવેલ કોઈપણ સ્ટે ઓર્ડરની રક્ષણાત્મક છત્રછાયા વિના છે.

(vi) તે સાચું છે કે ભૂતકાળમાં અરજદારોએ તેમના નિયમિતકરણના દાવા માટે ટ્રિબ્યુનલનો સંપર્ક કર્યો હતો, જેમાં ટ્રિબ્યુનલે પ્રતિવાદીઓને તેમના દાવા પર વિચાર કરવા નિર્દેશ આપ્યો હોય તેમ જણાય છે. તે મુજબ, યુનિવર્સિટીએ તેમની સેવાઓના નિયમિતકરણ માટે પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ સમક્ષ અરજદારોના કેસો હકારાત્મક રીતે મોકલ્યા હતા.

(vii) યુનિવર્સિટીની એક્ઝિક્યુટિવ કાઉન્સિલે ૨૦૧૮ ના વર્ષમાં અને તે પહેલાં અરજદારોના દાવા પર વિચાર કરવાનો નિર્ણય લીધો હતો, જેના દ્વારા તેઓ જે જગ્યાઓ પર કામ કરી રહ્યા છે તે સંબંધિત જગ્યાઓ પર તેમની સેવાઓને નિયમિત કરવા સંમત થયા હતા.

(viii) યુનિવર્સિટી દ્વારા પ્રતિવાદી નં. ૧ ને જારી કરાયેલ ૧૩/૧૦/૨૦૧૩ ના પત્ર દર્શાવે છે કે, મંજૂર જગ્યાઓ સામે ભરતી કરવાની પરવાનગી માટે યુનિવર્સિટીની વિનંતી હોવા છતાં, પ્રતિવાદી નં. ૧ ની બાજુથી આવી કોઈ પરવાનગી મળી ન હતી. તેથી, તેના વહીવટને સરળતાથી ચલાવવા માટે, યુનિવર્સિટીએ ક્લાસ-III અને ક્લાસ-IV ની જગ્યાઓ પર દૈનિક વેતન મેળવનારા અને નિશ્ચિત વેતન મેળવતા કર્મચારીઓની નિમણૂક કરી હતી.

(ix) રાજ્યએ તેના ૨૩/૦૮/૨૦૧૮ ના વિવાદિત નિર્ણય દ્વારા, કોઈ કારણ આપ્યા વિના યુનિવર્સિટીની વિનંતીને નકારી કાઢી હતી, જે વિવાદિત આદેશના વાંચનમાંથી સ્પષ્ટ છે.

૧૦. રેકૉર્ડ પરની ઉપરોક્ત નિર્વિવાદિત હકીકતોનું વિશ્લેષણ કર્યા પછી, તે ખૂબ જ ચોક્કસ છે કે તમામ અરજદારોની નિમણૂક યુનિવર્સિટી દ્વારા ૧૯૯૭ અને ૨૦૦૩ ના વર્ષો વચ્ચે નિશ્ચિત વેતન પર ક્લાસ-III અને ક્લાસ-IV ની જગ્યાઓ પર કરવામાં આવી છે. આવી નિમણૂકો યુનિવર્સિટી દ્વારા તેના દૈનિક વહીવટને પહોંચી વળવા માટે કરવામાં આવે છે; અન્યથા, તે તેના વહીવટને સરળતાથી ચલાવી શક્યું ન હોત. તેથી, તમામ અરજદારોનું કામ પ્રકૃતિમાં કાયમી છે. આ કોર્ટ સમક્ષ દાખલ કરાયેલ તેના જવાબમાં પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ ની બાજુથી કોઈ ચોક્કસ સમર્થન પ્રાપ્ત થઈ રહ્યું નથી કે યુનિવર્સિટી દ્વારા મંજૂર જગ્યાઓ ભરવા માટે વારંવાર વિનંતીઓ કરવા છતાં, રાજ્ય દ્વારા આવી કોઈ પરવાનગી કેમ આપવામાં આવી ન હતી. આવી પરિસ્થિતિમાં, જ્યારે અરજદારોએ એક દાયકાથી વધુ સમય સુધી તેમની ફરજો બજાવીને કામ કર્યું છે

જે અન્યથા યુનિવર્સિટીના નિયમિત કર્મચારીઓ દ્વારા કરવામાં આવી હોત, ત્યારે તેમની સેવાઓને નિયમિત કરવાનો તેમનો દાવો પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ દ્વારા સ્વીકારવાની જરૂર છે.

૧૧. આ તબક્કે, ધરમ સિંહ (સુપ્રા) ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના તાજેતરના ભૂતકાળના નિર્ણયનો સંદર્ભ લેવો યોગ્ય રહેશે, જેમાં લગભગ સમાન તથ્યાત્મક પરિસ્થિતિમાં, જગ્ગો (સુપ્રા) અને શ્રીપાલ (સુપ્રા) ના કેસમાં તેના અગાઉના નિર્ણયોને ધ્યાનમાં લીધા પછી અને તેવી જ રીતે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના બંધારણીય બેંચના ચુકાદા સચિવ, કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ ઉમાદેવી અને અન્ય – ૨૦૦૬ (૪) એસ.સી.સી. ૧ માં, તે અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું અને આ મુજબ રાખવામાં આવ્યું હતું:

"૯. વધુમાં, તે નિર્વિવાદ છે કે અરજદારો દ્વારા કરવામાં આવેલ કાર્યની પ્રકૃતિ, એટલે કે અરજીઓની છટણી અને તપાસ, રવાનગી અને ઓફિસ સર્પોર્ટ, અને ડ્રાઇવિંગ, ૧૯૮૯ અને ૧૯૯૨ વચ્ચે તેમની નિમણૂક પછી કમિશનના કામકાજમાં સતત અને અભિન્ન અંગ રહ્યા છે. કમિશને પોતે જ ચૌદ જગ્યાઓની મંજૂરી માટે ખસેડ્યું અને અરજદારો સહિત ચૌદ દૈનિક વેતન મેળવનારાઓની યાદી પૂરી પાડી. તે સુસંગત આંતરિક માંગ, નિયમિત ઓફિસના કલાકો પર અરજદારોના શ્રમના અવિરત ઉપયોગ સાથે, એ નિષ્કર્ષને મજબૂત બનાવે છે કે ફરજો કાયમી છે. મંજૂર સંખ્યાના અભાવે એવી દલીલ કરતી વખતે દાયકાઓ સુધી આવું કામ મેળવવાનું ચાલુ રાખવું એ એવી સ્થિતિ છે જે ટકી શકતી નથી.

૧૧. વધુમાં, તે સ્પષ્ટ કરવું આવશ્યક છે કે અરજદારોને નોન-સૂટ કરવા માટે ઉમાદેવી (સુપ્રા) પર હાઈકોર્ટ દ્વારા મૂકવામાં આવેલ નિર્ભરતા ખોટી રીતે મૂકવામાં આવી છે. ઉમાદેવી (સુપ્રા) થી વિપરીત, અમારી સમક્ષ પડકાર જાહેર રોજગારની બંધારણીય યોજનાને બાયપાસ કરવાનું આમંત્રણ નથી. તે નોકરીદાતાની જરૂરિયાતની પોતાની સ્વીકૃતિ અને દાયકાઓના સતત નિર્ભરતા છતાં જગ્યાઓ મંજૂર કરવાના રાજ્યના મનસ્વી ઇનકારોનો પડકાર છે. બીજી તરફ, ઉમાદેવી (સુપ્રા) ગેરકાયદેસર નિમણૂકો અને અનિયમિત જોડાણો વચ્ચે તફાવત દોરે છે અને જોખમી રોજગારના કાયમીકરણને સમર્થન આપતું નથી જ્યાં કામ પોતે જ કાયમી છે અને રાજ્ય વર્ષો સુધી પોતાનું ઘર વ્યવસ્થિત કરવામાં નિષ્ફળ ગયું છે. જગ્ગો વિરુદ્ધ ભારત સંઘ અને શ્રીપાલ અને અન્ય વિરુદ્ધ નગર નિગમ, ગાઝિયાબાદમાં આ કોર્ટના તાજેતરના નિર્ણયોએ ભારપૂર્વક ચેતવણી આપી છે કે ઉમાદેવી (સુપ્રા) નો ઉપયોગ લાંબા ગાળાના "એડ હોકિંગ" દ્વારા શોષણને ન્યાયી ઠેરવવા, આઉટસોર્સિંગનો પ્રોક્સી તરીકે ઉપયોગ કરવા, અથવા મૂળભૂત સમાનતાના ઇનકારને ન્યાયી ઠેરવવા માટે ઢાલ તરીકે કરી શકાતો નથી જ્યાં વિસ્તૃત સમયગાળામાં સમાન ફરજો વસૂલવામાં આવે છે. તેમાં દર્શાવેલ સિદ્ધાંતો વર્તમાન કેસ પર સંપૂર્ણ બળ સાથે લાગુ પડે છે. શ્રીપાલ (સુપ્રા) માંથી સંબંધિત ફકરાઓ નીચે મુજબ પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યા છે:

"૧૪. પ્રતિવાદી એમ્પ્લોયર ઉમાદેવી (સુપ્રા) પર નિર્ભર રહે છે કે દૈનિક-વેતન અથવા કામચલાઉ કર્મચારીઓ આવા શોષણને પૂરી પાડતા વૈધાનિક નિયમોના અભાવે કાયમી શોષણનો દાવો કરી શકતા નથી. જો કે, વારંવાર પુનરાવર્તિત થયા મુજબ, ઉમા દેવી પોતે જ એવી નિમણૂકો વચ્ચે તફાવત કરે છે જે "ગેરકાયદેસર" છે અને જે "અનિયમિત" છે, બાદમાં નિયમિતકરણ માટે પાત્ર છે જો તેઓ કેટલીક શરતો પૂરી કરે. વધુ મહત્વની વાત એ છે કે, ઉમા દેવી એમ્પ્લોયર દ્વારા કાયદેસરની ભરતી

કર્ચા વિના વર્ષોથી ચાલતી શોષણકારી જોડાણોને ન્યાયી ઠેરવવા માટે ઢાલ તરીકે સેવા આપી શકતી નથી. રેકૉર્ડને જોતા જે કોઈ સાચી કોન્ટ્રાક્ટર-આધારિત વ્યવસ્થા બતાવતું નથી અને કાયમી હોર્ટિકલ્ચર સ્ટાફ માટે સુસંગત જરૂરિયાત દર્શાવે છે, નવી ભરતી પર કથિત ભાર, જોકે વાસ્તવિક છે, અનિશ્ચિત દૈનિક-વેતન સ્થિતિ અથવા ચાલુ અયોગ્ય પ્રથાઓને ન્યાયી ઠેરવી શકતી નથી.

૧૫. તે સ્પષ્ટ છે કે અરજદાર કામદારોએ ઘણા વર્ષો સુધી તેમની સેવાઓ સતત આપી, ક્યારેક એક દાયકાથી વધુ સમય સુધી. જો અમુક મસ્ટર રોલ્સ સંપૂર્ણ રીતે રજૂ કરવામાં ન આવ્યા હોય, તો પણ એમ્પ્લોયર દ્વારા આવા રેકૉર્ડ પૂરા પાડવામાં નિષ્ફળતા- આમ કરવાના નિર્દેશો છતાં- સુસ્થાપિત મજૂર ન્યાયશાસ્ત્ર હેઠળ પ્રતિકૂળ અનુમાનની મંજૂરી આપે છે. ભારતીય મજૂર કાયદો એવી સંજોગોમાં કાયમી દૈનિક-વેતન અથવા કરાર આધારિત જોડાણોનો સખત વિરોધ કરે છે જ્યાં કામ પ્રકૃતિમાં કાયમી છે. નૈતિક અને કાનૂની રીતે, જે કામદારો વર્ષો પછી નગરપાલિકાની ચાલુ જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરે છે તેમને સારાંશ તરીકે બરતરફ કરી શકાતા નથી, ખાસ કરીને અસલી કોન્ટ્રાક્ટર કરારના અભાવે. આ તબક્કે, જગ્ગો વિરુદ્ધ ભારત સંઘમાં આ કોર્ટના તાજેતરના ચુકાદા દ્વારા અનિશ્ચિત "કામચલાઉ" રોજગાર પ્રથાઓની વ્યાપક ટીકાને નીચેના ફક્રાઓમાં યાદ કરવી યોગ્ય રહેશે:

""૨૨. કામચલાઉ રોજગાર કરારોનો વ્યાપક દુરુપયોગ, જે આ કેસમાં દર્શાવવામાં આવ્યું છે, તે એક વ્યાપક પ્રણાલીગત મુદ્દો પ્રતિબિંબિત કરે છે જે કામદારોના અધિકારો અને નોકરીની સુરક્ષાને પ્રતિકૂળ અસર કરે છે. ખાનગી ક્ષેત્રમાં, ગીગ અર્થતંત્રના ઉદયને કારણે જોખમી રોજગાર વ્યવસ્થાઓમાં વધારો થયો છે, જે ઘણીવાર લાભો, નોકરીની સુરક્ષા અને યોગ્ય સારવારના અભાવ દ્વારા લાક્ષણિકતા ધરાવે છે. આવી પ્રથાઓની કામદારોનું શોષણ

કરવા અને મજૂર ધોરણોને નબળા પાડવા માટે ટીકા કરવામાં આવી છે. સરકારી સંસ્થાઓ, જેમને નિષ્પક્ષતા અને ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવાની જવાબદારી સોંપવામાં આવી છે, તેમની પાસે આવી શોષણકારી રોજગાર પ્રથાઓને ટાળવાની વધુ મોટી જવાબદારી છે. જ્યારે જાહેર ક્ષેત્રની સંસ્થાઓ કામચલાઉ કરારોનો દુરુપયોગ કરે છે, ત્યારે તે માત્ર ગીગ અર્થતંત્રમાં જોવા મળતા હાનિકારક પ્રવાહોને જ પ્રતિબિંબિત કરતું નથી પરંતુ એક ચિંતાજનક ઉદાહરણ પણ સ્થાપિત કરે છે જે સરકારી કામગીરીમાં જાહેર વિશ્વાસને નબળો કરી શકે છે.

૨૫. તે એક અસ્વસ્થ વાસ્તવિકતા છે કે કામચલાઉ કર્મચારીઓ, ખાસ કરીને સરકારી સંસ્થાઓમાં, ઘણીવાર શોષણના બહુપક્ષીય સ્વરૂપોનો સામનો કરે છે. જ્યારે કામચલાઉ કરારોનો પાયાનો હેતુ ટૂંકા ગાળાની અથવા મોસમી જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવાનો હોઈ શકે છે, ત્યારે તેઓ કર્મચારીઓ પ્રત્યેના લાંબા ગાળાના જવાબદારીઓને ટાળવા માટે એક પદ્ધતિ બની ગયા છે. આ પ્રથાઓ ઘણી રીતે પ્રગટ થાય છે:

"કામચલાઉ" લેબલ્સનો દુરુપયોગ: કામ માટે રોકાયેલા કર્મચારીઓ જે આવશ્યક, પુનરાવર્તિત અને સંસ્થાના કામકાજ માટે અભિન્ન છે, તેમને ઘણીવાર "કામચલાઉ" અથવા "કરાર આધારિત" તરીકે લેબલ કરવામાં આવે છે, ભલે તેમની ભૂમિકાઓ નિયમિત કર્મચારીઓની ભૂમિકાઓને પ્રતિબિંબિત કરતી હોય. આવા વર્ગીકરણ કામદારોને તે ગરિમા, સુરક્ષા અને લાભોથી વંચિત રાખે છે જેના માટે નિયમિત કર્મચારીઓ હકદાર છે, તેમ છતાં સમાન કાર્યો કરે છે.

મનસ્વી સમાપ્તિ: કામચલાઉ કર્મચારીઓને ઘણીવાર કારણ કે નોટિસ વિના બરતરફ કરવામાં આવે છે, જે વર્તમાન કેસમાં જોવામાં આવ્યું છે. આ પ્રથા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોને નબળી પાડે છે અને કામદારોને સેવાની ગુણવત્તા અથવા સમયગાળાને ધ્યાનમાં લીધા વિના સતત અસુરક્ષાની સ્થિતિમાં મૂકે છે.

કારકિર્દીની પ્રગતિનો અભાવ: કામચલાઉ કર્મચારીઓ ઘણીવાર કૌશલ્ય વિકાસ, બઢતી અથવા વધારાના પગાર વધારાની તકોમાંથી બાકાત રહે છે. તેઓ તેમની ભૂમિકાઓમાં સ્થિર રહે છે, જે તેમના અને તેમના નિયમિત સમકક્ષો વચ્ચે પ્રણાલીગત અસમાનતા બનાવે છે, તેમ છતાં તેમનું યોગદાન સમાન રીતે મહત્વનું છે.

આઉટસોર્સિંગનો ઢાલ તરીકે ઉપયોગ: સંસ્થાઓ કામચલાઉ કર્મચારીઓ દ્વારા કરવામાં આવતી ભૂમિકાઓને આઉટસોર્સિંગ કરી રહી છે, અસરકારક રીતે શોષિત કામદારોના એક સેટને બીજા સાથે બદલી રહી છે. આ પ્રથા માત્ર શોષણને કાયમી બનાવતી નથી પરંતુ નિયમિત રોજગાર ઓફર કરવાની જવાબદારીને બાયપાસ કરવાના ઇરાદાપૂર્વકના પ્રયત્નોને પણ દર્શાવે છે.

મૂળભૂત અધિકારો અને લાભોનો ઇનકાર: કામચલાઉ કર્મચારીઓને ઘણીવાર પેન્શન, પ્રોવિડન્ટ ફંડ, સ્વાસ્થ્ય વીમો અને પેઈડ રજા જેવા મૂળભૂત લાભો નકારવામાં આવે છે, ભલે તેમનો કાર્યકાળ દાયકાઓ સુધી વિસ્તરેલો હોય. સામાજિક સુરક્ષાનો આ અભાવ તેમને અને તેમના પરિવારોને અયોગ્ય મુશ્કેલીમાં મૂકે છે, ખાસ કરીને બીમારી, નિવૃત્તિ અથવા અનપેક્ષિત સંજોગોમાં."

૧૩. જેમ અમે જગ્ગો (સુપ્રા) અને શ્રીપાલ (સુપ્રા) બંનેમાં અવલોકન કર્યું છે, આઉટસોર્સિંગ એ અનિશ્ચિતતાને કાયમી બનાવવા અને યોગ્ય

જોડાણ પ્રથાઓને બાજુ પર મૂકવા માટે એક અનુકૂળ ઢાલ બની શકતું નથી જ્યાં કામ પ્રકૃતિમાં કાયમી છે. કમિશનની વધુ દલીલ કે અરજદારો "પૂર્ણ-સમય" કર્મચારીઓ નથી પરંતુ માત્ર વચગાળાના આદેશોને કારણે ચાલુ છે, તે પણ તેમના કેસને આગળ વધારતું નથી. તે વચગાળાનું રક્ષણ ચોક્કસપણે જોડાણના લાંબા ઇતિહાસ અને રાજ્યના ઇનકારોના પડકારના પેન્ડન્સીને કારણે આપવામાં આવ્યું હતું. તે ન તો એવા અધિકારો બનાવે છે જે અસ્તિત્વમાં ન હતા ન તો તે અધિકારોને ભૂંસી નાખે છે જે તે ઇનકારોની કાયદેસરતાના યોગ્ય ન્યાયિક નિર્ણય પર ઉદ્ભવી શકે છે.

૧૭. નિષ્કર્ષ પહેલાં, અમને યાદ રાખવું જરૂરી લાગે છે કે રાજ્ય (અહીં કેન્દ્ર અને રાજ્ય સરકારો બંનેનો ઉલ્લેખ છે) માત્ર એક બજાર સહભાગી નથી પરંતુ એક બંધારણીય એમ્પ્લોયર છે. તે સૌથી મૂળભૂત અને પુનરાવર્તિત જાહેર કાર્યો કરનારાઓના ખર્ચ પર બજેટને સંતુલિત કરી શકતું નથી. જ્યાં કામ દિવસ પછી દિવસ અને વર્ષ પછી વર્ષ પુનરાવર્તિત થાય છે, ત્યાં સ્થાપનાએ તે વાસ્તવિકતાને તેની મંજૂર સંખ્યા અને જોડાણ પ્રથાઓમાં પ્રતિબિંબિત કરવી જોઈએ. કામચલાઉ લેબલ્સ હેઠળ નિયમિત શ્રમનું લાંબા ગાળાનું નિષ્કર્ષણ જાહેર વહીવટમાં વિશ્વાસને ક્ષીણ કરે છે અને સમાન રક્ષણના વચનનું ઉલ્લંઘન કરે છે. નાણાકીય કઠોરતા ચોક્કસપણે જાહેર નીતિમાં સ્થાન ધરાવે છે, પરંતુ તે એવું તાવીજ નથી જે નિષ્પક્ષતા, કારણ અને કાયદેસરની રેખાઓ પર કામ ગોઠવવાની ફરજને નકારી કાઢે છે.

૧૮. વધુમાં, તે નોંધવું આવશ્યક છે કે "એડ-હોકિઝમ" ત્યાં ખીલે છે જ્યાં વહીવટ અપારદર્શક હોય. રાજ્ય વિભાગોએ ચોક્કસ સ્થાપના રજિસ્ટર, મસ્ટર રોલ્સ અને આઉટસોર્સિંગ વ્યવસ્થાઓ રાખવી અને રજૂ કરવી આવશ્યક છે, અને તેઓએ પુરાવા સાથે સમજાવવું જોઈએ કે તેઓ કાયમી જગ્યાઓ પર કામચલાઉ જોડાણને શા માટે પસંદ કરે છે જ્યાં કામ

કાયમી છે. જો "અવરોધ" નો આશરો લેવામાં આવે, તો રેકૉર્ડ બતાવવું જોઈએ કે કયા વિકલ્પો પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો, સમાન રીતે મૂકાયેલા કામદારો સાથે શા માટે અલગ વર્તન કરવામાં આવ્યું હતું, અને પસંદ કરેલ અભ્યાસક્રમ ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૬ અને ૨૧ સાથે કેવી રીતે સંરેખિત થાય છે. લાંબા સમય સુધી અસુરક્ષાના માનવીય પરિણામો પ્રત્યે સંવેદનશીલતા એ ભાવનાત્મકતા નથી. તે એક બંધારણીય શિસ્ત છે જે જાહેર કચેરીઓ ચલાવતા દરેક નિર્ણયને અસર કરતી હોવી જોઈએ.

૧૯. અરજદારોની લાંબી, નિર્વિવાદ સેવા, તેમની ફરજોની સ્વીકૃત કાયમી પ્રકૃતિ અને ખાલી જગ્યાઓ અને તુલનાત્મક નિયમિતકરણ દર્શાવતી સામગ્રીને ધ્યાનમાં રાખીને, અમે નીચે મુજબના નિર્દેશો જારી કરીએ છીએ:

i. નિયમિતકરણ અને સુપરન્યુમરી જગ્યાઓનું સર્જન: તમામ અરજદારો ૨૪.૦૪.૨૦૦૨ થી નિયમિત ગણાશે, જે તારીખે હાઈકોર્ટ કમિશન દ્વારા નવી ભલામણ અને અરજદારો માટે જગ્યાઓ મંજૂર કરવા પર રાજ્ય દ્વારા નવી નિર્ણય લેવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો. આ હેતુ માટે, રાજ્ય અને અનુગામી સ્થાપના (યુ.પી. એજ્યુકેશન સર્વિસિસ સિલેક્શન કમિશન) કોઈપણ ચેતવણીઓ અથવા પૂર્વશરતો વિના સંબંધિત કેડર, ક્લાસ-III (ડ્રાઈવર અથવા સમકક્ષ) અને ક્લાસ-IV (પ્યુન/એટેન્ડન્ટ/ગાર્ડ અથવા સમકક્ષ) માં સુપરન્યુમરી જગ્યાઓ બનાવશે. નિયમિતકરણ પર, દરેક અરજદારને પદ માટે નિયમિત પગાર-ધોરણના ન્યૂનતમથી ઓછો પગાર આપવામાં આવશે નહીં, જો વધુ હોય તો છેલ્લે મેળવેલ વેતનનું રક્ષણ સાથે અને અરજદારો પગાર ગ્રેડ મુજબ પગાર સ્કેલમાં અનુગામી વધારા માટે હકદાર રહેશે. પરિષ્ક્રિયા અને બઢતી માટે, સેવા ઉપર જણાવેલ નિયમિતકરણની તારીખથી ગણવામાં આવશે.

૨૦. અમે આ નિર્દેશોને વ્યાપકપણે ઘડ્યા છે કારણ કે, કેસ પછી કેસ, આવા બાબતોમાં આ કોર્ટના આદેશો નવી તકનીકીતાઓ, રોલિંગ "પુનઃવિચારણા," અને વહીવટી ડ્રિફ્ટ સાથે મળ્યા છે જે વર્ષોથી દૈનિક વેતન પર કામ કરનારાઓ માટે અસુરક્ષાને વધુ લંબાવે છે. તેથી, અમે શીખ્યા છીએ કે આવા કેસોમાં ન્યાય સરળ નિર્દેશો પર આધાર રાખી શકતો નથી, પરંતુ તે સ્પષ્ટ ફરજો, નિશ્ચિત સમયરેખાઓ અને ચકાસણીપાત્ર પાલનની માંગ કરે છે. એક બંધારણીય એમ્પ્લોયર તરીકે, રાજ્યને ઉચ્ચ ધોરણો રાખવામાં આવે છે અને તેથી તેણે તેના કાયમી કામદારોને મંજૂર પાયા પર ગોઠવવા જોઈએ, કાયદેસરના જોડાણ માટે બજેટ બનાવવું જોઈએ, અને ન્યાયિક નિર્દેશોને અક્ષર અને ભાવનામાં અમલમાં મૂકવા જોઈએ. આ જવાબદારીઓનું પાલન કરવામાં વિલંબ એ માત્ર બેદરકારી નથી પરંતુ તે ઇનકારની એક સભાન પદ્ધતિ છે જે આ કામદારો માટે આજીવિકા અને ગરિમાને ક્ષીણ કરે છે. ઓપરેટિવ સ્કીમ જે અમે અહીં સુપરન્યુમરી જગ્યાઓના સર્જન, સંપૂર્ણ નિયમિતકરણ, અનુગામી નાણાકીય લાભો અને પાલનના શપથપત્ર સાથે સેટ કરી છે, તે એક માર્ગ છે જે અધિકારોને પરિણામોમાં રૂપાંતરિત કરવા અને ફરીથી પુષ્ટિ કરવા માટે રચાયેલ છે કે જોડાણમાં નિષ્પક્ષતા અને વહીવટમાં પારદર્શિતા એ કૃપાની બાબતો નથી, પરંતુ ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૬ અને ૨૧ હેઠળની જવાબદારીઓ છે."

(ભાર આપવામાં આવ્યો છે)

૧૨. આમ, ઉપરોક્ત તથ્યોને ધ્યાનમાં રાખીને અને ધરમ સિંહ (સુપ્રા) ના કેસના ગુણોત્તરને હાથમાં રહેલા કેસ પર લાગુ કરીને, હું એવા મતના છું કે પ્રતિવાદી નં. ૧ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ ૨૩/૦૮/૨૦૧૮ નો વિવાદિત નિર્ણય તેમજ આ બાબતમાં રાજ્ય દ્વારા લેવામાં આવેલ સ્ટેન્ડ, કાયદામાં

અસ્થાયી છે, કારણ કે વિવાદિત આદેશ એક બિન-બોલતો આદેશ છે અને આ કોર્ટ સમક્ષ રાજ્ય દ્વારા લેવામાં આવેલ સ્ટેન્ડ માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના ઉપરોક્ત બંધનકર્તા નિર્ણયોને જોતા ટકી શકશે નહીં.

૧૩. ઉપરોક્ત તથ્યો અને કાયદાની સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, હું રાજ્ય વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન આસિસ્ટન્ટ ગવર્નમેન્ટ પ્લીડર સુશ્રી સુખડવાલા દ્વારા કરવામાં આવેલી કોઈ પણ રજૂઆતોથી બિલકુલ પ્રભાવિત નથી, તેથી, નકારી કાઢવામાં આવે છે.

નિષ્કર્ષ:

૧૪. ઉપરોક્ત કારણોને ધ્યાનમાં રાખીને, નીચે મુજબના આદેશ-નિર્દેશ પસાર કરવામાં આવે છે:

૧૪.૧ પ્રતિવાદી નં. ૧ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ ૨૩/૦૮/૨૦૧૮ નો વિવાદિત આદેશ આથી રદબાતલ કરવામાં આવે છે.

૧૪.૨ તમામ અરજદારો, જેમની નિમણૂક યુનિવર્સિટી દ્વારા ૧૯૯૭ અને ૨૦૦૩ ની વચ્ચે ક્લાસ-III અને IV ની જગ્યા પર કરવામાં આવી છે, પરંતુ નિશ્ચિત વેતન પર, તેઓ નિયમિતકરણનો લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે. તેથી, ક્લાસ-III અને ક્લાસ-IV ની જગ્યાઓ પર તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી, જે પણ કેસ હોય, તેમની દસ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયા પછી, પ્રતિવાદીઓ દ્વારા તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવાની જરૂર છે. [જુઓ – ઉમા દેવી અને અન્ય (સુપ્રા) – ફકરો-૫૩].

૧૪.૩ પ્રતિવાદી નં. ૧ અને ૨ ને આથી નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે તેઓ ક્લાસ-III અને ક્લાસ-IV ની જગ્યાઓ પર તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી, જે પણ કેસ હોય, તેમની દસ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થયા પછી અરજદારોની સેવાઓને નિયમિત કરે.

૧૪.૪ અરજદારોની સેવાઓના નિયમિતકરણનો આવો આદેશ પ્રતિવાદી નં. ૧ અથવા ૨ દ્વારા, જે પણ કેસ હોય, ૨૮.૦૨.૨૦૨૬ ના રોજ અથવા તે પહેલાં પસાર કરવામાં આવશે.

૧૪.૫ યુનિવર્સિટી સાથે તેમની (અરજદારોની) સંબંધિત જોડાવાની તારીખ દર્શાવતો ચાર્ટ, જે આ અરજી સાથે પરિશિષ્ટ-A માં ઉપલબ્ધ છે, તેને ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે અને પ્રતિવાદી નં. ૧ અથવા ૨ દ્વારા પ્રતિવાદી નં. ૩ યુનિવર્સિટી પાસેથી પણ પુષ્ટિ કરી શકાય છે.

૧૪.૬ એકવાર પ્રતિવાદી નં. ૧ અથવા ૨ દ્વારા નિયમિતકરણનો આવો આદેશ પસાર કરવામાં આવે, પછી પ્રતિવાદીઓ અરજદારોને તેમની સેવાઓના નિયમિતકરણની તારીખથી તેમની નિવૃત્તિની તારીખ સુધી, જે પણ કેસ હોય, નિયમો મુજબ પગારના લાગુ સંશોધનો સહિત નિયમિત પગાર ચૂકવશે.

૧૪.૭ નિયમિતકરણના આદેશથી વહેતા તમામ પરિણામી લાભો, પગારના તફાવતની બાકી રકમ સહિત, ગણતરી કરવામાં આવશે અને ૩૦/૦૪/૨૦૨૬ ના રોજ અથવા તે પહેલાં અરજદારોને ચૂકવવામાં આવશે.

૧૫. ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષને ધ્યાનમાં રાખીને, વર્તમાન અરજી આંશિક રીતે મંજૂર કરવામાં આવે છે. રિટ નોટિસને ઉપરોક્ત હદ સુધી સંપૂર્ણ કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ રહેશે નહીં. સીધી બજવાણીની પરવાનગી છે.

(મૌલિક જે. શેલત, ન્યાયમૂર્તિ)

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