

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.

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

ગુજરાત ઉચ્ચ ન્યાયાલય અમદાવાદ

વિશેષ નાગરિક અરજીઓ ક્રમાંક

૪૨૬૩, ૬૧૮૨ થી ૬૨૫૮ સન ૨૦૧૨ સાથે

૧૦૫૬૩, ૧૨૬૦૭, ૧૩૩૫૪ સને ૨૦૧૫

મંજૂરી અને હસ્તાક્ષર માટે:

માનનીય સુશ્રી ન્યાયાધીશ સોનિયા ગોકાણી

=====

૧	શું સ્થાનિક અખબારોના પ્રતિનિધિઓને ચુકાદો જોવા માટે અનુમતિ આપવામાં આવી શકે?	
૨	રિપોર્ટરને સંદર્ભ માટે મોકલવું કે નહિ ?	
૩	શું ચુકાદાની ચોખ્ખી નકલ જોવાની ઇચ્છા ધરાવે છે ?	
૪	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અંગે અથવા તેના હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાનો કોઈ મહત્વનો પ્રશ્ન સંકળાયેલો છે?	

=====

એસ બી દલીયા અને ૬૮....અરજદાર(ઓ) વિરુદ્ધ

ગુજરાત રાજ્ય અને ૧....પ્રતિવાદી(ઓ)

=====

હાજરી: અરજદાર(ઓ) નં. ૨ – ૬૮ માટે શ્રી ગિરીશ પટેલ, વરિષ્ઠ વકીલ, સાથે શ્રી વૈભવ વ્યાસ અને શ્રી કમલ એમ સોજીત્રા, વકીલો

શ્રી નીરજ સોની, અરજદાર(ઓ) નં. ૧ માટે વકીલ સુશ્રી સંગીતા

વિશન, પ્રતિવાદી(ઓ) નં. ૧ માટે સહાયક સરકારી વકીલ
પ્રતિવાદી(ઓ) નં. ૧ માટે નિયમ પાછો પ્રાપ્ત થયો નથી
પ્રતિવાદી(ઓ) નં. ૨ માટે નિયમ તામિલ થયો

=====

કોરમ: માનનીય સુશ્રી ન્યાયાધીશ સોનિયા ગોકાણી

તારીખ : ૦૫/૦૫/૨૦૧૭

સી.એ.વી. ચુકાદો હકીકતી વિગતો:

૧. અરજીઓનો આ સમૂહ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ તથા ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ સંબંધિત બાબતોમાં, નીચે દર્શાવેલ પૃષ્ઠભૂમિમાં સેવા સતતતા અને સેવા શરતોના રક્ષણની માંગ સાથે રજૂ કરવામાં આવ્યો છે:

૧.૧ અરજદારોનો કેસ એવો છે કે જાહેરાત તથા રોજગાર વિનિમય કચેરીમાંથી નામોની ભલામણને અનુસરી પસંદગી પ્રક્રિયા પૂર્ણ કર્યા બાદ તેઓને સરકારના અધિકારીઓ દ્વારા સરકારી કોલેજોમાં વ્યાખ્યાતા પદ પર નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. આ પ્રક્રિયા શિક્ષણ વિભાગમાં સરકાર દ્વારા રચાયેલ અને શિક્ષણના સંયુક્ત નિયામકના અધ્યક્ષસ્થાને આવેલી સ્ટાફ પસંદગી સમિતિ દ્વારા હાથ ધરવામાં આવી હતી. આવી નિમણૂકને ઉચ્ચ શિક્ષણના કમિશનર દ્વારા મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને એવું જણાવાયું હતું કે ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ ("જી.પી.એસ.સી." તરીકે સંક્ષેપમાં) દ્વારા ઉમેદવારોની નિયમિત પસંદગી થાય ત્યાં સુધી આવી નિમણૂક તદર્થ આધારે હતી. અરજદારોની નિમણૂક પછી આવા અનેક વ્યક્તિઓની

પણ નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. અરજદારોનું કહેવું છે કે વર્ષ ૧૯૮૮થી ૧૯૯૮ સુધી, લગભગ એક દાયકાના ગાળામાં, પ્રતિવાદી સત્તાધિકારીઓએ વ્યાખ્યાતા પદ પર નિમણૂક માટે કોઈ ભરતી પ્રક્રિયા હાથ ધરી નહોતી અને તેથી અરજદારો સરકારી કોલેજોમાં તદ્દર્થ આધારે પોતાની સેવાઓ આપતા રહ્યા. જી.પી.એસ.સી.એ પદોની જાહેરાત કરી અને કાયદા હેઠળ સ્થાપિત પ્રક્રિયાનું અનુસરણ કરીને ઉમેદવારોની પસંદગી કરી. તે ઉમેદવારો આ હકીકતથી વ્યથિત હતા કે તદ્દર્થ નિયુક્તોના સતત ચાલુ રહેવાથી તેમના માટે કોઈ સ્થાન ઉપલબ્ધ કરવામાં આવ્યું નહોતું. બંને પક્ષો આ અદાલત સમક્ષ આવ્યા. આ રીતે આખો વિવાદ એ મુદ્દા પર કેન્દ્રિત હતો કે નિયમિત જાહેર સેવા આયોગના ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થાય ત્યાં સુધી સ્થાનિક સ્તરે નિયુક્ત કરાયેલા અને ત્યારબાદ જી.પી.એસ.સી. સાથે પરામર્શ વિના તથા ભરતી નિયમોની બહાર તદ્દર્થ તરીકે ચાલુ રાખવામાં આવેલા તદ્દર્થ વ્યાખ્યાતાઓને, જાહેર સેવા આયોગ દ્વારા પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ હોવા છતાં, માત્ર તેઓ લાંબા વર્ષો સુધી ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હોવાના આધારે, તે પદ પર નિયમિત ગણવા જોઈએ કે તેમને નિયમિત કરવા જોઈએ. વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે એવું ઠરાવ્યું કે, ભલે તદ્દર્થ વ્યાખ્યાતાઓને ભરતી નિયમોના વિરુદ્ધ ચાલુ રાખવાનો નિર્દેશ આપી શકાય નહીં, તેમજ વ્યાખ્યાતા વર્ગમાં નિમણૂકને નિયંત્રિત કરતાં વૈધાનિક નિયમો દ્વારા અનુમોદિત ન હોય એવી કોઈ રીતથી તેમને નિયમિત કરવાનો આદેશ પણ આપી શકાય નહીં. આ નિર્ણયને વિભાગીય ખંડપીઠ સમક્ષ પડકારવામાં આવ્યો હતો, જેણે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના નિર્ણયને યથાવત્ રાખ્યો. આ નિર્ણય ૨૦૦૩(૨) જી.એલ.આર. ૧૩૪૩માં જે.ડી. વોહરા વિ. કમલેશ ગોબરભાઈ પટેલ

અને અન્યના કેસમાં અહેવાલિત છે. તેમ છતાં, તેમણે લાંબા વર્ષો સુધી સેવા બજાવી હોવા બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, અપીલી અદાલતે સરકારને એવો નિર્દેશ આપ્યો કે “કારોબારી તંત્રની ફરજોના નિર્વહમાં અવિવેકી ઉદાસીનતા”ને કારણે લગભગ એક દાયકાના તેમના તદર્થ ચાલુ રહેવાને ધ્યાને લઈને, આ તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓને એક અલગ વર્ગ તરીકે ગણવામાં આવે.

૨. અરજદારોનું કહેવું છે કે તેમની સેવાનું સતત ચાલુ રહેવું તેમની કોઈ ભૂલને કારણે નહોતું. રાજ્ય સરકારે એવો નિર્ણય કર્યો હતો કે જીપીએસસી દ્વારા પસંદ થયેલા ઉમેદવારોને નિમણૂક આપ્યા બાદ પણ જે પદ ખાલી રહ્યા હતા, તે પદો પર અરજદારોને સરકારી મહાવિદ્યાલયોમાં સમાવી લેવામાં આવે. જીપીએસસી દ્વારા પસંદ થયેલા ઉમેદવારોને નિમણૂક આપવા માટે, “છેલ્લે આવેલો પહેલા જશે”ના સિદ્ધાંત મુજબ સૌથી કનિષ્ઠ એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓને એડ હોક સેવાઓમાંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. વર્ષ ૨૦૦૪માં સરકારે તેમને અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં સમાવી લેવાનો નિર્ણય કર્યો હતો. અરજદારો સૌથી કનિષ્ઠ ઉમેદવારો નહોતા. તેથી, તેમને સરકારી મહાવિદ્યાલયોમાંથી હટાવવાની જરૂરિયાત નહોતી અને પરિણામે તેઓ સરકારી મહાવિદ્યાલયોમાં સેવા આપતા રહ્યા અને અરજદારો કરતાં કનિષ્ઠ વ્યક્તિઓને અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં કામ કરવાની પરવાનગી આપવામાં આવી. અંદાજે ૮૮ એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓ, જે અરજદારો કરતાં કનિષ્ઠ હતા, તેમને અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા. અરજદારોનું કહેવું છે કે ત્યારબાદ વર્ષ ૨૦૦૭ અને ૨૦૦૮માં, સરકારી મહાવિદ્યાલયોમાંથી તેમને

અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં સમાવી લેવામાં આવ્યા. તે મુજબ, વર્ષ ૨૦૦૯માં, તેમાંથી પ્રથમ ૪૬ની સેવામાં કોઈ વિરામ નહોતો અને અરજદારો ક્રમાંક ૪૭ થી ૬૯ના કેસમાં, અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં તેમની સમાવી લેવાની પ્રક્રિયા માટે અરજદારોને કૃત્રિમ વિરામ આપવામાં આવ્યો હતો.

૩. અરજદારોનું એવું કહેવું છે કે, આ અદાલતની ક્લિન્યાયાધીશ પીઠે પણ અરજદારોની સેવાની શરતો પર પ્રતિકૂળ અસર થાય તેવો કોઈ આદેશ કર્યો ન હોવા છતાં, તેઓને સેવાની સાતત્યતા, વેતન સુરક્ષા, પેન્શન, ભવિષ્ય નિધિ, રજા વગેરે જેવા વિવિધ લાભોથી વંચિત રાખવામાં આવ્યા છે. તેમનું વધુમાં એવું કહેવું છે કે, અરજદારો કરતાં કનિષ્ઠ રહેલાઓને આ બધા લાભો આપવામાં આવ્યા છે અને અરજદારોને તે જ લાભોથી વંચિત રાખવામાં આવ્યા છે. વર્ષ ૨૦૦૪ માં વિવિધ ગ્રાન્ટ-ઇન-એડ કોલેજોમાં સમાવી લેવાયેલા લોકો પણ આવી પેન્શન અને જીપીએફનો લાભ મેળવી ચૂક્યા છે. ત્યારબાદ વર્ષ ૨૦૦૭ માં પણ એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓના બીજા સમૂહને ગ્રાન્ટ-ઇન-એડ કોલેજોમાં સીધા સમાવી લેવાયા હતા; તેમના મામલે પણ જીપીએફ ખાતું ચાલુ રાખવામાં આવ્યું હતું અને તે સમયે પણ અરજદારોને સત્તાવાળાઓ દ્વારા તેમની કોલેજોમાં કામ કરવા ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હતા. આમ, વર્ષ ૨૦૦૯ માં જ્યારે તેઓ ગ્રાન્ટ-ઇન-એડ કોલેજોમાં સમાવી લેવાયા, ત્યારે તેઓ આ લાભોથી વંચિત રાખવામાં આવ્યા. તેમનું જીપીએફ ખાતું બંધ કરી દેવામાં આવ્યું અને તેઓ પર નવી પેન્શન યોજના લાગુ પડશે એવું નક્કી કરવામાં આવ્યું. તેમની ફરિયાદ એવી છે કે વર્ષ ૨૦૦૯ સુધી પંદર વર્ષથી વધુ

સમયગાળા માટે તેમનું જીપીએફ ખાતું ખોલવામાં આવ્યું હતું અને ચલાવવામાં આવતું હતું. આ બાબતે અનેક રજૂઆતો કરવામાં આવી હતી, પરંતુ તે સ્વીકારવામાં આવી ન હતી.

૪. તેથી, અરજદારો દ્વારા વિશેષ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૯૯૨૧/૨૦૧૧ તથા તેના અનુસંગિક મામલાઓ દાખલ કરીને આ અદાલતનો આશરો લેવામાં આવ્યો હતો, જેનો આ અદાલતે (કોરમ: એચ.કે. રાઠોડ, ન્યાયાધીશ, જેમ તે સમયે તેઓ હતા) નિકાલ કર્યો હતો, જેમાં અદાલતે પ્રતિવાદી રાજ્યને વિનંતીનું સકારાત્મક રીતે પરીક્ષણ અને વિચારણા કરવા નિર્દેશ આપ્યો હતો, કારણ કે ગ્રાન્ટ-ઇન-એઇડ મહાવિધાલયોમાં જેમનું બદલીકરણ કરવામાં આવ્યું હતું અથવા જેમને સ્થાન આપવામાં આવ્યું હતું, તેઓ અરજદારો કરતાં કનિષ્ઠ હતા. સમાન સ્થિતિમાં આવેલા એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓના હિતમાં જે કોઈ લાભો અને વિશેષાધિકારો મંજૂર કરવામાં આવ્યા હોય, તે કનિષ્ઠ વ્યાખ્યાતાઓને ઉપલબ્ધ કરવાના હતા અને વર્તમાન અરજદારોને પણ આપવામાં આવે તે બાબતે વિચારણા થવી જોઈએ.

૫. ૧૧.૧૦.૨૦૧૧ ના રોજ આપવામાં આવેલા નિર્દેશના અનુસંધાને પ્રતિવાદી સત્તાધિકારી સમક્ષ વિગતવાર રજુઆત કરવામાં આવી હતી. પ્રતિવાદી સત્તાધિકારીએ ૧૨.૧૨.૨૦૧૧ ના રોજ આદેશ પસાર કરીને વિનંતી નામંજૂર કરી હતી. અરજદારોના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા અદાલતની અવમાનનાની કાર્યવાહીનો આક્ષેપ કરતા નોટિસ આપવામાં આવી હતી, તેમ છતાં પ્રતિવાદી સત્તાધિકારીએ તા.

૨.૮.૨૦૧૧ નો સુધારેલ આદેશ પસાર કર્યો હતો. આમ કરતાં, તેણે અદાલતના આદેશને ધ્યાનમાં લીધો નહોતો અને સરકારી ઠરાવના લાભો પણ અરજદારોને આપવામાં આવ્યા નહોતા. તેથી, વિવિધ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૪૩૦ ની ૨૦૧૨ તરીકે અવમાનના અરજી દાખલ કરવામાં આવી, જેનો આ અદાલતે તા. ૧૬.૨.૨૦૧૨ ના આદેશથી નિકાલ કર્યો હતો (કોરમ: અકિલ કુરેશી અને સી.એલ. સોની, ન્યાયાધીશો)

અને તે જ નીચે મુજબ પુનઃપ્રસ્તુત કરવામાં આવે છે:

“ ૧. અરજદાર મૂળ અરજદાર છે. તેમણે ઉપરોક્ત વિવિધ નિવૃત્તિઉત્તર લાભોની માંગ સાથે ઉપરોક્ત વિશેષ દીવાની અરજી દાખલ કરી હતી. અરજદારનો મામલો આ અદાલતના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે તા. ૨.૮.૨૦૧૧ના આદેશ દ્વારા સમાન પ્રકારની અન્ય અરજીઓ સાથે નિર્ધારિત કર્યો હતો. તેમાં નીચે મુજબના અવલોકનો અને નિર્દેશો આપવામાં આવ્યા હતા : “૪ અરજદારો દ્વારા આવું પ્રતિનિધિત્વ જ્યારે અને જેમ પ્રતિવાદી નં. ૧ને પ્રાપ્ત થાય ત્યારે, પ્રતિવાદી નં. ૧ને તા. ૧૨મી ફેબ્રુઆરી, ૨૦૦૪ના પરિશિષ્ટ-સી પાનું ૬૩ પરના અગાઉના આદેશનો વિચાર કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવે છે, જે હાલના અરજદારોની નિમણૂક પછી નિયુક્ત થયેલા અને સમાન સ્થિતિ ધરાવતા એડ-હોક વ્યાખ્યાતાઓના હિતમાં પસાર કરવામાં આવ્યો હતો અને તેથી તેઓ હાલના અરજદારો કરતાં કનિષ્ઠ ગણવામાં આવ્યા હતા; અને તે અનુસંધાને પ્રતિવાદી નં. ૧ને ગુજરાત સરકારના શિક્ષણ વિભાગ દ્વારા

નાણાં વિભાગ સાથેની સલાહ-મસલતથી પસાર કરવામાં આવેલ તા. ૨૯.૧૨.૧૯૯૩નો ઠરાવ, પરિશિષ્ટ જી પાનું ૯૬, નો પણ વિચાર કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવે છે, જેના દ્વારા વ્યાખ્યાતાઓના હિતમાં લાભો વિસ્તૃત કરવામાં આવ્યા હતા. અરજદારોના પ્રતિનિધિત્વનો વિચાર કરતી વખતે, પ્રતિવાદી નં. ૧ને રાજ્ય સરકારના આરોગ્ય અને કુટુંબ કલ્યાણ વિભાગ દ્વારા પસાર કરાયેલ તા. ૪/૧૦.૫.૧૯૯૯નો ઠરાવ, પરિશિષ્ટ એચ પાનું ૯૭, નો પણ વિચાર કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.

પ્રતિવાદી ક્રમાંક ૧ ને આ પાસાઓનું પરીક્ષણ કરીને અને વિચારણા કરીને અનુકૂળ દૃષ્ટિથી નિર્ણય લેવા માટે દિશાનિર્દેશ આપવામાં આવે છે, અને તે કરતી વખતે આ હકીકત ધ્યાનમાં રાખવામાં આવે કે અગાઉ વર્ષ ૨૦૦૪ માં બિનસરકારી અનુદાનપ્રાપ્ત મહાવિદ્યાલયોમાં બદલી કરાયેલા અથવા સમાયોજિત કરાયેલા એડહોક વ્યાખ્યાતાઓ વર્તમાન અરજદારો કરતાં જુનિયર હતા. તે જુનિયર અને સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા એડહોક વ્યાખ્યાતાઓના હિતમાં જે તે લાભો અને વિશેષાધિકારો મંજૂર કરવામાં આવ્યા હોય, તે બધા એવા લાભો પ્રતિવાદીઓ દ્વારા વર્તમાન અરજદારોના હિતમાં પણ વિસ્તૃત કરવામાં આવે.

૫ અરજદારો દ્વારા કરવામાં આવનાર રજૂઆત પર વિચાર કરતી વખતે, પ્રતિવાદીઓને ઉપરોક્ત દિનાંક ૧૨.૨.૨૦૦૪ ના આદેશો, દિનાંક

૨૯.૧૨.૧૯૯૩ નો ઠરાવ અને દિનાંક ૪/૧૦.૫.૧૯૯૯ નો આદેશ તેમજ ઉપર કરવામાં આવેલ અવલોકનો ધ્યાનમાં રાખવા માટે નિર્દેશ આપવામાં આવે છે, અને ત્યારબાદ અરજદારો પાસેથી રજૂઆત પ્રાપ્ત થયાની તારીખથી ત્રણ માસની અંદર તેનો નિર્ણય કરીને યોગ્ય કારણસભર આદેશ પસાર કરવો અને ત્યારપછી તે નિર્ણયની જાણ અરજદારોને તાત્કાલિક કરવી. હાલના આદેશમાં આ અદાલત દ્વારા જે આદેશો અને ઠરાવ/ઠરાવોનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે તેમની બધી નકલો અરજદારો, પ્રતિવાદી નં. ૧ અરજદારો દ્વારા કરવામાં આવનાર રજૂઆત સાથે પૂરી પાડે, જેથી પ્રતિવાદી નં. ૧ અરજદારો દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતનો અસરકારક રીતે વિચાર કરી શકે.

૬ આ અવલોકનો અને નિર્દેશો સાથે, ગુણદોષ અંગે કોઈપણ અભિપ્રાય વ્યક્ત કર્યા વિના, આ અદાલત દ્વારા આ અરજીઓનો નિકાલ કરવામાં આવે છે. જોકે, અંતિમ નિર્ણય અરજદારોના વિરુદ્ધ જાય તેવા કિસ્સામાં, અરજદારોને કાયદા મુજબ યોગ્ય મંચ સમક્ષ આવા નિર્ણયને પડકારવાનો અધિકાર ખુલ્લો રહેશે.” ૨. થોડી વિલંબ પછી, હાલના અરજદાર દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતનો નિકાલ સત્તાધિકારીઓએ તા. ૧૨.૧૨.૨૦૧૧ના આદેશ દ્વારા, જેનો સુધારો તા. ૨.૨.૨૦૧૨ના આદેશથી કરવામાં આવ્યો હતો, કર્યો. ઉક્ત આદેશ દ્વારા ગુજરાત રાજ્યના શિક્ષણ વિભાગના ઉપ સચિવે એવો નિષ્કર્ષ નોંધ્યો કે અરજદાર તથા અન્ય સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા શિક્ષકોને ન તો પેન્શનરી લાભો અને ન તો ભવિષ્ય નિધિના લાભો મેળવવાનો હક છે, પરંતુ તેઓ નવી

સી.પી.એફ. યોજના હેઠળ આવરી લેવાયેલા હોવાનું ઠરાવ્યું.

૩. અરજદાર તરફથી હાજર વકીલે જોરશોરથી દલીલ કરી કે તા. ૨.૮.૨૦૧૧ના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના આદેશમાં સમાયેલ અવલોકનો અને નિર્દેશોની અવગણના કરીને સત્તાધિકારીઓએ આદેશ કર્યો છે. વિશેષ કરીને, આદેશના ફક્ત જમાં સમાવાયેલા નિર્દેશો તરફ અમારું ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું, જેમાં વિદ્વાન ન્યાયાધીશે જોગવાઈ કરી હતી કે સમાન સ્થિતિમાં રહેલા કનિષ્ઠ તદ્દર્થ વ્યાખ્યાતાઓના હિતમાં જે જે લાભો અને વિશેષાધિકારો આપવામાં આવ્યા હોય, તે બધા આવા લાભો અદાલત સમક્ષના અરજદારોના કેસમાં પણ વિસ્તૃત કરવામાં આવે. વકીલે રજૂઆત કરી કે આવા હકારાત્મક નિર્દેશોની અવગણના કરવામાં આવી છે. તેથી, અદાલતના અવમાનનાનો કેસ બને છે.

૪.તેમ છતાં, અમારું મત એવું છે કે સત્તાધિકારીએ પોતાનું મન લાગુ કરીને અને નોંધપત્રક પર ઉપલબ્ધ સામગ્રીનું પરીક્ષણ કરીને કારણસભર આદેશ પસાર કર્યો છે, જે અરજદારને વ્યથિત કરતો હોય તો યોગ્ય કાર્યવાહી દાખલ કરવા માટે નવો કારણકાર્ય ઉદ્ભવી શકે, છતાં કેસના તથ્યોમાં તે અદાલતની અવમાનના કરવાના સમકક્ષ ગણાતું નથી.

૫. હાલના અરજદારને પેન્શન, ગ્રેયુઇટી વગેરે જેવા નિવૃત્તિત્તર લાભો સ્વતંત્ર રીતે માંગવાનો કોઈ હક છે કે નહીં, અથવા સમાન સ્થિતિ ધરાવતા એડહોક શિક્ષકોને

આવા લાભો આપવામાં આવ્યા હોવાના આધાર પર એવો હક છે કે નહીં, તે એવો પ્રશ્ન છે જે, જો અરજદાર દ્વારા તે માટે સ્વતંત્ર કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવે, તો તેવી સ્વતંત્ર કાર્યવાહીમાં નક્કી કરી શકાય. માનનીય એકલ ન્યાયાધીશના તા. ૨.૮.૨૦૧૧ ના આદેશના બળે, એવો હક અથવા તેમાંથી કેટલાક હકો અરજદારના હિતમાં સ્ફટિકિત થયા છે કે નહીં, તે પણ આવી કાર્યવાહીમાં તપાસી શકાય. કોઈ પણ સ્થિતિમાં, અમને એવું જણાતું નથી કે સત્તાધિકારીઓએ આ અદાલતના કોઈપણ નિર્દેશોનો જાણપૂર્વક અવગણના કરી હોય અથવા અવહેલના કરી હોય.

૬. પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં રાખીને, ડેપ્યુટી સેક્રેટરી દ્વારા તા. ૧૨.૧૨.૨૦૧૧ના આદેશ, જે બાદના તા. ૨.૨.૨૦૧૨ના આદેશ દ્વારા સુધારવામાં આવ્યો છે, તેની વિરુદ્ધ કાયદા મુજબ ઉપચાર મેળવવા માટે અરજદારને મુક્ત રાખીને, આ અદાલત-અવમાનની કાર્યવાહી બંધ કરવામાં આવે છે.

તે મુજબ નિકાલ કરવામાં આવ્યો.”

૬. અવમાનના અરજી પર વિચારણા કર્યા વગર, અદાલતે અરજદારોને કાયદા મુજબ, સ્વતંત્ર કાર્યવાહીની રીતે, એવા નિર્દેશોને આધાર તરીકે લઈને ઉપાય મેળવવાની પરવાનગી આપી છે, કારણ કે સમાન પરિસ્થિતિમાં રહેલા એડ હોક પ્રવક્તાઓને એવો લાભ આપવામાં આવ્યો છે. વર્તમાન અરજદારો દ્વારા આ અરજી આ અદાલતની અનુકંપા માગતા દાખલ કરવામાં આવી છે અને અન્ય બાબતો ઉપરાંત એ રજૂ કરવામાં આવ્યું છે કે અનુદાનિત

મહાવિધાલયમાં સમાવી લેવામાં આવ્યા પછી અરજદારોની સેવાઓને સતત તરીકે ન ગણવાની તથા તેમને તેમના કનિષ્ઠોને અપાયેલા લાભોથી વંચિત રાખવાની પ્રતિવાદી સત્તાધિકારીની કાર્યવાહી ટકાવી શકાય તેવી નથી. તેમણે પગાર સંરક્ષણ માટે પણ વિનંતી કરી છે. અરજદારોનો વધુ એવો કેસ છે કે અરજદારોએ સ્વૈચ્છિક રીતે અનુદાનિત મહાવિધાલયોમાં સેવા સ્વીકારી હતી અને અન્ય પ્રવક્તાઓ, જેઓએ સ્વૈચ્છિક રીતે અનુદાનિત મહાવિધાલયોમાં જોડાણ કર્યું ન હતું, તેમને કોઈ નિમણૂક આપવામાં આવી નથી અને તેથી તા. ૨૯.૧૨.૧૯૯૩નો સરકારી ઠરાવ અરજદારોના કેસમાં લાગુ કરવામાં આવવો જોઈએ. વધુમાં, સત્તાધિકારીઓએ પોતે જ અરજદારોને સમાવી લેવાનો નિર્ણય કર્યો હતો અને અરજદારો તેઓની સરખામણીએ વધુ સારા સ્થાને હશે, જેઓએ સ્વૈચ્છિક રીતે અનુદાનિત મહાવિધાલયોની સેવામાં જોડાણ કર્યું હતું અને તેથી પણ આ અદાલત સમક્ષ અનુકંપા માગવામાં આવી છે. બોમ્બે સામાન્ય ભવિષ્યનિર્વાહ નિધિ નિયમો હેઠળ, એક વર્ષની સેવા પૂર્ણ થવાને કારણે અરજદારોના જી.પી.એફ. ખાતાઓ ખોલવામાં આવ્યા હતા અને તેથી, તેમને અનુદાનિત મહાવિધાલયોમાં સમાવી લેવામાં આવ્યા બાદ, સત્તાધિકારીઓએ જણાવેલ જી.પી.એફ. ખાતાઓ ચાલુ રાખવા જરૂરી હતા. તેમને સેવાની સતતતાનો લાભ પણ આપવામાં આવવો જરૂરી છે. અરજદારો કરતાં ઘણાં કનિષ્ઠ રહેલા વ્યક્તિઓને સેવાની સતતતાનો લાભ આપવામાં આવ્યો હતો, જ્યારે અરજદારો, જેઓ એડ હોક પ્રવક્તા તરીકે નિયુક્ત કરાયા હતા અને જેઓએ

અનુસંધાને જી.પી.એસ.સી. દ્વારા યોજાયેલી પસંદગી પ્રક્રિયા પાર કરી હતી, તેમની સેવા નિયમિત કરવામાં આવી છે અને તેમની સેવાઓને રજા, પગાર અને પેન્શનના હેતુસર સતત માનવામાં આવી છે.

૭. ૧ પરિસ્થિતિઓ હેઠળ, અરજદારો દ્વારા વધુમાં એવું નિવેદિત કરવામાં આવ્યું છે કે યુનિવર્સિટી ગ્રાન્ટ્સ કમિશનના ‘યુનિવર્સિટીઓ અને મહાવિદ્યાલયોમાં શિક્ષકો તથા અન્ય શૈક્ષણિક સ્ટાફની નિમણૂક માટેની લઘુત્તમ લાયકાતો અને ઉચ્ચ શિક્ષણમાં ધોરણોના જતન માટેના ઉપાયો, ૨૦૧૦’ વિષયક નિયમોમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે સીધી ભરતી તથા કારકિર્દી પ્રગતિ યોજના હેઠળ બઢતી માટે, એક વર્ષથી વધુ અવધિની એડ હોક સેવા ગણતરીમાં લઈ શકાય, શરતે કે સેવાનો સમયગાળો એક વર્ષથી વધુનો રહ્યો હોય અને ઉમેદવારની નિમણૂક વિધિવત્ રચાયેલી પસંદગી સમિતિની ભલામણ પર કરવામાં આવી હોય તથા ઉમેદવારની પસંદગી એડ હોક અથવા તાત્કાલિક સેવાની સાતત્યમાં, કોઈપણ વિરામ વિના, કાયમી પદ પર કરવામાં આવી હોય. પરિસ્થિતિઓ હેઠળ, અદાલતની કૃપા પણ આ આધારે માગવામાં આવી છે કે જ્યારે યુ.જી.સી. દ્વારા કારકિર્દી પ્રગતિના હેતુસર એડ હોક સેવાઓને પણ ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે, ત્યારે ગ્રાન્ટ-ઇન-એઇડ મહાવિદ્યાલયોમાં અરજદારોના સમાવીકરણના કિસ્સામાં, સંબંધિત સત્તાધિકારીઓ દ્વારા ઉક્ત સેવાઓની ગણતરી કરવી આવશ્યક બને છે, વિશેષ કરીને ત્યારે, જ્યારે અરજદારો જરૂરી શૈક્ષણિક લાયકાતો ધરાવે છે અને

તેમની નિમણૂક વિધિવત્ રચાયેલી પસંદગી સમિતિ દ્વારા કરવામાં આવી હતી અને ઉક્ત નિમણૂકોને વિધિવત્ મંજૂરી આપવામાં આવી હતી ઉચ્ચ શિક્ષણના કમિશનર અને અરજદારોની સેવામાં કોઈ વાસ્તવિક વિરોધ નથી.

પ્રાર્થનાઓ:

૭. **અદાલતની અરજી** અરજદારો દ્વારા માંગવામાં આવેલ રાહતો નીચે મુજબ છે:

“૮. અરજદારો વિનમ્રતાપૂર્વક પ્રાર્થના કરે છે કે, ઉપરોક્ત રીતે અહીં દર્શાવેલ તથ્યો અને પરિસ્થિતિઓના આધારે તથા સુનાવણીના સમયે જે રજૂ કરવામાં આવે તે આધારે, માનનીય અદાલત પ્રતિવાદી સત્તાધિકારીઓને મંડેમસનો રિટ અથવા અન્ય કોઈ યોગ્ય રિટ, આદેશ અથવા નિર્દેશ જારી કરવા કૃપા કરે તથા નીચે મુજબ કૃપા કરે:

(એ) આ અરજ સાથે અનુક્રમે પરિશિષ્ટએય અને પરિશિષ્ટજે તરીકે જોડાયેલા તા. ૧૨.૧૨.૨૦૧૧ અને ૨.૨.૨૦૧૨ ના આદેશો રદ કરે, અને

(બી) વધુમાં પ્રતિવાદી સત્તાધિકારીઓને અરજદારોની સેવા તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી તમામ હેતુઓ માટે, જેમાં વેતન, પેન્શન અને રજાના હેતુઓનો પણ સમાવેશ થાય છે, સળંગ ગણવા અંગે નિર્દેશ આપે, અને

(સી) વધુમાં પ્રતિવાદી સત્તાધિકારીઓને અરજદારોની સેવાશરતો, જેમ કે વેતન, પેન્શન, રજા, ભવિષ્ય નિધિ વગેરે, ઓછામાં ઓછી તે હદ સુધી સુરક્ષિત રાખવા અંગે નિર્દેશ આપે જેટલી હદ સુધી એવો લાભ અરજદારો

- કરતાં જુનિયર વ્યક્તિઓના કેસમાં આપવામાં આવ્યો હોય, અને
- (ડી) આ અરજની સ્વીકારણી અને અંતિમ નિકાલ સુધી, માનનીય અદાલત પ્રતિવાદી સત્તાધિકારીઓને અરજદારોના નવા ભવિષ્ય નિધિ ખાતા ખોલવા માટે કોઈ દબાણાત્મક પગલાં લેતાં રોકે, અને
- (ઈ) આ અરજની સ્વીકારણી અને અંતિમ નિકાલ સુધી, માનનીય અદાલત પ્રતિવાદી સત્તાધિકારીઓને અરજદારોના જી.પી.એફ. ખાતાનું સંચાલન યથાવત્ ચાલુ રાખવા અંગે નિર્દેશ આપે, અને
- (એફ) આ અરજનો ખર્ચ અર્પે, અને
- (જી) જે રાહત યોગ્ય તથા વાજબી ગણાય તેવી કોઈપણ અન્ય રાહત મંજૂર કરવા અથવા કેસના તથ્યો અને પરિસ્થિતિઓમાં માનનીય અદાલત યોગ્ય અને યથોચિત માને એવો કોઈપણ અન્ય આદેશ પસાર કરવા.”

સરકારનું સંસ્કરણ:

૮. આ અદાલત દ્વારા જારી કરાયેલ નોટિસના અનુસંધાને પ્રતિવાદી નં.૧ અને નં.૨, સંયુક્ત નિયામક, શિક્ષણ આયુક્ત, ઉચ્ચ શિક્ષણ, ગાંધીનગર તરફથી જવાબરૂપ સોગંદનામું દાખલ કરવામાં આવ્યું છે. અન્ય બાબતો ઉપરાંત એવો દાવો કરવામાં આવ્યો છે કે અરજીઓ પ્રારંભિક તબક્કામાં જ ફગાવી દેવા યોગ્ય છે.

૮.૧ આ પ્રત્યુત્તર-સોગંદનામામાં એ બાબત પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે કે સરકાર કૉલેજોમાં એડ હૉક વ્યાખ્યાતા તરીકે કાર્યરત રહેલા અરજદારોની નિમણૂક

નવી સિરેથી કરવામાં આવી છે. સદભાવના દર્શાવવાના ઉપાયરૂપે, આ નિમણૂકો સહાનુભૂતિપૂર્ણ આધારે કરવામાં આવી હતી. કે.ડી. વોહરા (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં વિભાગીય ખંડપીઠે ગ્રાન્ટ-ઇન-એડ કૉલેજોમાં હાલના અરજદારોની નિમણૂક અંગે કોઈ શરત કે દિશાનિર્દેશ સામેલ કરવાનું પસંદ કર્યું નહોતું. નિમણૂકના હેતુસર કૉલેજોની ફાળવણી તબક્કાવાર રીતે “છેલ્લે આવેલો પહેલાં જશે” ના સિદ્ધાંતમાં પરિષ્ક્રિયાના આધારે કરવામાં આવી હતી. જિપીએસસી દ્વારા આરંભિત પ્રક્રિયામાં પસંદગી મેળવવામાં નિષ્ફળ ગયેલા અરજદારો તથા અન્ય એડ હૉક વ્યાખ્યાતાઓને સરકાર કૉલેજોમાં નિયમિત કરી શકાયા નહોતા અને તેથી તેમને બેરોજગાર કરી મૂકવાને બદલે માત્ર સહાનુભૂતિના આધારે નવી નિમણૂક આપી ગ્રાન્ટ-ઇન-એડ કૉલેજોમાં સમાવવામાં આવ્યા હતા.

૮.૨ અરજદારો દ્વારા દાખલ કરાયેલ અવમાનના અર્થે અદાલતે નોંધ્યું હતું કે અરજદારો માટે પેન્શન યોજનાનો દાવો વાસ્તવિક છે કે નહીં, તે અલગ અને સ્વતંત્ર ન્યાયિક કાર્યવાહીનો વિષય છે. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે માત્ર નિયમિત પૂર્ણકાલીન નિમણૂકના કિસ્સામાં જ વેતન સંરક્ષણ ઉપલબ્ધ બને છે અને જ્યાં સેવા તદર્થ હોય ત્યાં નહીં. તદર્થ સેવાના કાર્યકાળ દરમિયાન, વ્યાખ્યાતાઓ કોઈપણ પ્રકારની શરતો અને નિયમોથી મુક્ત હતા. પુનર્નિમણૂકના સમયે, તેમને નવી નિમણૂક સ્વીકારવાનો અથવા નામંજૂર કરવાનો અધિકાર આપવામાં આવ્યો હતો. રાજ્યના જણાવ્યા અનુસાર, નવી નિમણૂકો સુધારિત પેન્શન યોજના અમલમાં આવ્યા બાદ કરવામાં આવી હતી, જેમાં જી.પી.એફ. ખાતું

ખોલવાની આવશ્યકતા નહોતી. આવા ખાતાઓ તદર્થ સેવાઓ સાથે સંકળાયેલા હતા અને તેથી પ્રતિવાદીઓને જી.પી.એફ. ખાતાઓ બંધ કરવાની જરૂર હતી, જે તદર્થ સેવાઓ દરમિયાન સરકારી કોલેજોએ સ્થાનિક સ્તરે કરેલા પ્રસ્તાવના આધારે ખોલવામાં આવ્યા હતા અને વધુમાં વધુ એટલું જ કહી શકાય કે તે એક વહીવટી અનિયમિતતા હતી, જેને ઉચ્ચ શિક્ષણ કમિશનરના કાર્યાલયની મંજૂરી પ્રાપ્ત નહોતી. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે મેડિકલ કેડરના કર્મચારીઓને તદર્થ સેવાનો જે લાભ આપવામાં આવ્યો હોય તે અરજદારોને વિસ્તારી શકાતો નથી. નિયમિત નિમણૂક માટે જી.પી.એસ.સી. દ્વારા પસંદ કરાયેલા તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓના વર્ગને, રાજ્ય સરકારની નોકરીમાં તેમની સતતતા ધ્યાનમાં રાખીને, અગાઉની તદર્થ સેવાઓના આધાર પર રજા અને પેન્શનનો લાભ આપવામાં આવ્યો હતો, જેનો સેવાકીય નિયમો હેઠળ અનુસંધાન રાખી શકાય છે. જોકે, જે તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને જેમને સદ્ભાવના દર્શાવવાના ઉપાયરૂપે જુદી જુદી કોલેજોમાં નવા સીરિથી નિમણૂક આપવામાં આવી હતી, તેમને તે જ લાભો આપી શકાય નહીં. નવી નિમણૂક તાજી નિમણૂક હતી, જેમાં અરજદારો જોડાવા કે ન જોડાવા માટે સ્વતંત્ર હતા. સમગ્ર પ્રક્રિયા પારદર્શિતાથી હાથ ધરવામાં આવી હતી. અરજદારોની નવી નિમણૂકોના સમયે પેન્શન યોજના બંધ થઈ ગઈ હતી. તેમને જી.પી.એફ. ભંડોળની સતતતા મંજૂર ન કરવી કોઈ વિસંગતિ નથી. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે જી.પી.એસ.સી. દ્વારા ભલામણ કરવામાં આવી તે સમયે, તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓના જૂથોએ વિશેષ નાગરિક અરજી નં. ૨૩૯૫ ઓફ ૨૦૦૧ હેઠળ પસંદગી પ્રક્રિયાને

પડકારી હતી.

૮.૩ અરજદારો દ્વારા ત્રણ સોગંદનામાં દાખલ કરવામાં આવ્યા છે, જેમાંથી બે વધારાના સોગંદનામાં છે અને એકને પ્રતિઉત્તરરૂપ સોગંદનામું તરીકે ઓળખાવવામાં આવ્યું છે. તા. ૧૮.૨.૨૦૧૫ના સોગંદનામાંમાં એવું જણાવવામાં આવ્યું છે કે રાજ્ય સરકારે શિક્ષણ વિભાગમાં તા. ૨૨.૧૨.૨૦૧૪ના રોજ એક ઠરાવ પસાર કર્યો હતો, જેના દ્વારા સરકારી કૉલેજોમાં અસ્થાયી ધોરણે સેવા આપનાર એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓએ જી.પી.એસ.સી. દ્વારા તેમની પસંદગી પહેલાં એડ હોક ધોરણે આપેલી સેવાઓ, તેમને સિનિયર ગ્રેડ અને સિલેક્શન ગ્રેડ મંજૂર કરવા માટે ગણતરીમાં લેવા અંગે વિચારવામાં આવે, જો અન્યથા તા. ૧૭.૬.૧૯૯૯ના સરકારી ઠરાવમાં એવી જોગવાઈ નિર્ધારિત કરવામાં આવી હોય.

૮.૪ વધુમાં તેમનું એવું કહેવું છે કે અગાઉ સરકારના તા. ૩.૮.૨૦૧૧ ના ઠરાવ દ્વારા, જી.પી.એસ.સી. દ્વારા પસંદગી થવા પહેલાં જે વ્યાખ્યાતાઓ તદર્થે ધોરણે હતા, તેમની સેવાઓ પણ પગાર, પેન્શન અને રજાના હેતુસર નિયમિત કરવામાં આવી હતી.

૮.૫ તા. ૧૭.૬.૧૯૯૯ના સરકારી ઠરાવ દ્વારા, સરકારે પ્રવક્તાઓને વરિષ્ઠ કક્ષાનો પગારધોરણ/પસંદગી કક્ષાનો પગારધોરણ મંજૂર કરવાની નીતિ ઘડી હતી. તેથી, તા. ૧૭.૬.૧૯૯૯ અને તા. ૨૨.૧૨.૨૦૧૪ના સરકારી ઠરાવોને સાથે

વાંચતા, અરજદારો વરિષ્ઠ કક્ષાના પગારધોરણ તથા પસંદગી કક્ષાના પગારધોરણ બન્નેના લાભ માટે હકદાર બનશે. પ્રત્યુત્તર-સોગંદનામું:

૯. અરજદારો તરફથી અને તેમની વતી તારીખ ૫.૩.૨૦૧૩ના રોજ પ્રત્યુત્તર સોગંદનામું દાખલ કરવામાં આવ્યું છે. એવો આગ્રહ કરવામાં આવ્યો છે કે પ્રતિવાદી સત્તાધિકારી દ્વારા એવું કહેવું યોગ્ય નથી કે અરજદારોનું સમાવીકરણ પ્રતિવાદી-રાજ્ય તરફથી સદભાવના રૂપ પગલા તરીકે કરવામાં આવ્યું હતું. તે તો કાર્યપાલિકા તરફથી ફરજો બજાવવામાં બેદરકાર ઉદાસીનતા રાખવામાં આવતાં અદાલતે જારી કરેલા નિર્દેશોના અનુસંધાને કરવામાં આવ્યું હતું, જેને અદાલતે સ્પષ્ટપણે નિંદનીય ગણાવ્યું છે. આવા નિર્દેશોના અનુસંધાને, રાજ્ય સરકારે અરજદારોને જી.પી.એસ.સી. દ્વારા પસંદગી મેળવવાની તક આપ્યા બાદ જે જગ્યાઓ ખાલી રહી હતી તેવી સરકારી મહાવિદ્યાલયોની જગ્યાઓ પર તેમનું સમાવીકરણ કરવાનો નિર્ણય કર્યો અને સૌથી જુનિયર ઉમેદવારોને બહાર કરવામાં આવ્યા. તેઓ વધુમાં એવું કહે છે કે તારીખ ૧૯.૧૨.૧૯૮૧ અને ૩.૭.૧૯૯૮ના સરકારી ઠરાવો મુજબ, જે વ્યક્તિઓની શરૂઆતમાં તદર્થ ધોરણે નિમણૂક કરવામાં આવે પરંતુ ત્યારબાદ તેમની નિયમિત ધોરણે નિમણૂક થાય, તેમના મામલે તેમણે તદર્થ ધોરણે આપેલી સેવા પગાર સંરક્ષણ અને પેન્શનના હેતુ માટે સતત સેવા તરીકે ગણવી જોઈએ. તેઓ વધુમાં એવું કહે છે કે જો બોમ્બે સિવિલ સર્વિસિસ નિયમો, ૧૯૫૯ હેઠળ કોઈ સરકારી સેવક કોઈ કચેરી અથવા વિભાગમાં કાર્યરત હોય અને તેની પસંદગી જી.પી.એસ.સી., કેન્દ્રીકૃત ભરતી યોજના અથવા સરકાર દ્વારા મંજૂર અન્ય કોઈ

પદ્ધતિ દ્વારા, તે જ કચેરીમાં અથવા બીજી કોઈ કચેરીમાં, સરકાર હેઠળની કોઈ સેવા/સંવર્ગ/જગ્યા માટે થાય અને જો આવી પસંદગી પહેલાં તથા પછી આપેલી સેવા કોઈ ભૌતિક વિરુદ્ધ વિના સતત હોય, તો અગાઉની સેવા પગાર નિર્ધારણ અને રજાની ગણતરી માટે ગણવામાં આવશે.

૯.૧ તેઓ વધુમાં એવું કહે છે કે જી.પી.એસ.સી. દ્વારા પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોને સમાવી લીધા પછી પણ, તેથી વધુ સરકારી મહાવિદ્યાલયોમાં વ્યાખ્યાતાના ૩૦૦ પદો ખાલી હતા. આ નોંધપાત્ર હકીકત છે, અને તેથી સરકારનો આશય અરજદારો, જે સર્વાધિક વરિષ્ઠ વ્યાખ્યાતા છે, તેમની સેવા શરતોનું રક્ષણ કરવાનો હતો. અરજદારોની નિમણૂક વર્ષ ૧૯૮૭ થી ૧૯૯૭ દરમિયાન કરવામાં આવી હતી અને તે તબક્કે જી.પી.એફ. ખાતામાં પેન્શન યોજના અમલમાં હતી. આ નિમણૂકો નિયમો મુજબ પણ કરવામાં આવી હતી, જે ૧૫ થી ૨૦ વર્ષથી વધુ સમય સુધી ચાલુ રહી હતી અને અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં અરજદારોના સમાવીકરણ સુધી અમલમાં રહી હતી. પ્રતિવાદી સત્તાધિકારીએ જી.પી.એફ. ખાતું બંધ કરવાનો નિર્ણય કર્યો ત્યાર પછી જ અરજદારોને આ અદાલતનો આશરો લેવા તાત્કાલિક આવવું પડ્યું. તેઓ જૂની પેન્શન યોજના હેઠળ શાસિત રહી શકતા હોત અને કનિષ્ઠોને પહેલેથી જ આપવામાં આવેલ લાભ પણ તેમને ઉપલબ્ધ કરાવવો જોઈતો હતો.

૯.૨ તેમનો વધુમાં એવો દાવો છે કે, જે વ્યાખ્યાતાઓને વર્ષ ૨૦૦૭માં

સંબંધિત વિષયોમાં પદોની ઉપલબ્ધતા મુજબ સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા, તેમને જૂની પેન્શન યોજનાનો લાભ આપવામાં આવ્યો છે અને ઉચ્ચ શિક્ષણ કમિશનરના કાર્યાલય દ્વારા ખોલાયેલ જી.પી.એફ. ખાતું ચાલુ રાખવામાં આવ્યું છે. તેઓને પણ નવી વ્યાખ્યાયિત યોગદાનકારી પેન્શન યોજના, ૨૦૦૫ પછી સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા અને તેથી, આ ભેદભાવપૂર્ણ વર્તન સિવાય બીજું કંઈ નથી. તેથી, જે પરિસ્થિતિ ઉભી થાય છે તે એવી છે કે વર્ષ ૨૦૦૪માં સમાવી લેવામાં આવેલા વ્યક્તિઓને જૂની પેન્શન યોજનાનો લાભ આપવામાં આવી રહ્યો છે, જ્યારે વર્ષ ૨૦૦૬માં સમાવી લેવામાં આવેલા તે વરિષ્ઠ વ્યાખ્યાતાઓને આવા લાભોથી વંચિત રાખવામાં આવ્યા છે.

૯.૩ ગુજરાત સિવિલ સર્વિસિસ (પેન્શન) નિયમો, ૨૦૦૨ ના નિયમ ૨૫ મુજબ સરકારી કર્મચારીઓની પાત્રતાસભર સેવા અંગે જોગવાઈ કરવામાં આવી છે, જેના આધારે તેઓ પેન્શન યોજનાનો લાભ મેળવવા હકદાર બને છે. ઉક્ત નિયમમાં જોગવાઈ છે કે નિયમિત સ્થાપન પર પ્રોબેશન અવધિની સેવા સહિત બધી સેવાઓ, કોઈપણ હોદ્દામાં, ભલે તાત્કાલિક હોય કે કાયમી, ખંડિત હોય કે સતત, પેન્શન મંજૂર કરવા માટે પાત્રતાસભર સેવા તરીકે ગણવામાં આવશે. ઉક્ત નિયમમાં એવી કોઈ જોગવાઈ નથી કે એડ હોક આધાર પર બજાવેલી સેવા પેન્શનપાત્ર સેવા તરીકે ગણવામાં આવશે નહીં. પ્રતિવાદી સત્તાવાળાએ આ નિયમ તેમજ આ અદાલતની ખંડપીઠ દ્વારા લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૬૦૮૫ ઓફ ૨૦૦૨ માં કરાયેલ અવલોકનોનો સંપૂર્ણ અવગણ કર્યો છે. આજદિન સુધી સત્તાવાળાઓની ચૂક બાબતે

કોઈ જવાબદારી નિશ્ચિત કરવામાં આવી નથી.

૯.૪ તેમનો આ પણ અભિપ્રાય છે કે મેડિકલ ઓફિસર, ગુજરાત જાહેર આરોગ્ય સેવાઓ વર્ગ-૨ ના મામલામાં, તેમની દ્વારા એડ હોક ધોરણે બજાવાયેલી સેવાઓને સરકારના તા. ૧૭.૧.૨૦૦૮ ના સરકાર ઠરાવના બળે સતત સેવા તરીકે ગણવામાં આવી હતી. તેવી જ રીતે, સહાયક ઈજનેરો (સિવિલ) ના મામલામાં, તેમના શોષણ/કાયમીકરણ પછી તેમની નિમણૂક એડ હોક ધોરણે કરવામાં આવી હતી. તેમની સેવાઓ પણ પેન્શન અને નિવૃત્તિ લાભોના હેતુસર ગણવામાં આવી છે. આ પરિસ્થિતિઓમાં, અરજદારો, સમાન સ્થિતિ ધરાવતા કર્મચારીઓ હોવાને કારણે, વિશેષ મામલા તરીકે તેમની સેવાઓના કાયમીકરણનો એ જ લાભ તેમને પણ ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવે.

૯.૫ વધુ એક વધારાના સોગંદનામામાં, જે ૭.૫.૨૦૧૫ના રોજ કરવામાં આવ્યું હતું, તેમાં અરજદારો તરફથી અને તેમની તરફથી એવું કહેવાયું છે કે માહિતીનો અધિકાર અધિનિયમ હેઠળ અરજદારોને એવી માહિતી પ્રાપ્ત થઈ હતી કે રાજ્ય સરકારે એવો નિર્ણય લીધો છે કે જેના દ્વારા કુલ ૨૨૨ એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓને અનુદાન-સહાયિત મહાવિદ્યાલયોમાં સમાવી લેવાના હતા. નોંધ મુજબ અરજદારોના પગાર-રક્ષણનો મુદ્દો પણ વિચારણામાં લેવાનો હતો અને તેમની ભૂતકાળની સેવાઓ પણ વિચારાધીન હતી, તથા પુરાવો એ દર્શાવે છે કે અરજદારોની સેવા સતત છે અને તેમને નિયમો મુજબના પગારધોરણમાં પગાર

આપવામાં આવવો જોઈએ.

૯.૬ વધુમાં તેમનું કહેવું એવું છે કે તા. ૧૫.૧.૧૯૮૨ અને ૨૯.૧૨.૧૯૮૩ના સરકારી ઠરાવોમાં સમાવ્યા મુજબ, સરકારી કોલેજોમાં કાર્યરત વ્યાખ્યાતાઓ જ્યારે બિનસરકારી અનુદાનિત કોલેજોમાં જોડાયા હતા, ત્યારે તેમને વેતન સંરક્ષણનો લાભ આપવામાં આવ્યો હતો. નિયમિત વેતનશ્રેણીમાં વેતન મેળવનારા અરજદારોને જો લઘુત્તમ વેતનશ્રેણીમાં મૂકવામાં આવે, તો તેમને આર્થિક કઠિનાઈ સહન કરવી પડશે અને તે જ બાબત બંધારણમાં સમાયેલ સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન ગણાશે. વધુમાં અરજદારોનું એવું પણ કહેવું છે કે રાજ્ય સરકારે તા. ૨૩.૬.૨૦૦૮નો સરકારી ઠરાવ બહાર પાડ્યો હતો, જેમાં સરકારી કોલેજોમાં કાર્યરત એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓને અનુદાનિત કોલેજોમાં સમાવી લેવાનો નીતિગત નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો. **ઉક્ત** નીતિગત નિર્ણયને ધ્યાનમાં રાખીને અરજદારોને રૂા. ૮૦૦૦/-રૂા. ૧૩,૫૦૦/- ની વેતનશ્રેણીમાં મૂકવાનો નિર્ણય કરવામાં આવ્યો હતો અને તેમને રૂા. ૮૦૦૦/- ની લઘુત્તમ વેતનશ્રેણીમાં મૂકવામાં આવ્યા હતા. તા. ૩.૮.૨૦૧૧ના સરકારી ઠરાવને અનુસરીને, સરકારી કોલેજોમાં કાર્યરત અને ત્યારબાદ જી.પી.એસ.સી. મારફતે નિયુક્ત થયેલ એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓની સેવાઓ રજા, વેતન અને પેન્શનના હેતુસર નિયમિત કરવામાં આવી હતી. ઉચ્ચ શિક્ષણ આયુક્તની કચેરીએ તા. ૨૧.૩.૨૦૧૨નો કચેરી આદેશ બહાર પાડ્યો હતો, જેમાં **ઉક્ત** એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓની સેવાઓ, **ઉક્ત** કચેરી આદેશમાં દર્શાવેલ શરતોના આધીન રહી, તે હેતુસર નિયમિત કરવામાં આવી હતી. વધારાનું પ્રતિશપથપત્ર

૧૦ . પ્રતિવાદી ક્રમાંક ૧ અને ૨ તરફથી વધારાનું સોગંદનામું પણ તા. ૨૮.૮.૨૦૧૫ના રોજ દાખલ કરવામાં આવ્યું છે, જેમાં ઘટનાઓનો ક્રમ દર્શાવતાં તમામ વિગતવાર તથ્યો રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યા છે, જેથી નિશ્ચિતપણે એવી દલીલ કરી શકાય કે અરજદારોની નિમણૂક ભરતી નિયમો મુજબ નિયમિત પસંદગીની પ્રક્રિયા દ્વારા કરવામાં આવી નહોતી, પરંતુ તેમની ભરતી ભરતી નિયમોથી પર થઈ હતી. વડી અદાલતના અંતરિમ આદેશના કારણે એડ હોક વ્યાખ્યાતા તરીકે તેમની સેવાઓ ચાલુ રાખવામાં આવી હતી. તેથી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક વિ. ઉમા દેવી, ૨૦૦૬(૪) એસ.સી.સી. ૧ ના નિર્ણય મુજબ, તેમના પક્ષે નિયમિતીકરણનો કોઈ હક ઉત્પન્ન થતો નથી અને અન્ય કર્મચારીઓને ઉપલબ્ધ હોય તેવા તેમના વેતનનું રક્ષણ મેળવવા અથવા પેન્શનના લાભો મેળવવા જેવા અન્ય હકો પણ તેમને પ્રાપ્ત થતા નથી. શોષણનો લાભ મેળવી લીધા પછી તેમને તા. ૮.૧૨.૨૦૦૮ અને ૧૨.૧૨.૨૦૧૧ના સરકારી ઠરાવો પડકારવાની પરવાનગી પણ આપવી જોઈએ નહીં.

મૌખિક રજૂઆતો:

૧૧. આ અદાલતે બંને પક્ષોના વિદ્વાન વકીલોને વ્યાપક રીતે સાંભળ્યા છે, જેમણે વિસ્તૃત દલીલો રજૂ કરી હતી. અરજદારો તરફથી વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ શ્રી ગિરીશ પટેલ સાથે શ્રી કનાલ સોજીત્રા અને શ્રી નિરાજ સોની હાજર રહ્યા હતા, જ્યારે કુ. સંગીતા વિશન, વિદ્વાન સહાયક સરકારી વકીલ રાજ્ય તરફથી હાજર છે. બંને

પક્ષોએ પોતાના દષ્ટિકોણને સમર્થન આપવા માટે લેખિત રજૂઆતો પણ અર્પણ કરી છે અને મુદ્દા સંબંધે વિવિધ દસ્તાવેજો તથા અધિકૃત નિર્ણયો દ્વારા પોતાની મૌખિક રજૂઆતોને વધુ સમર્થિત પણ કરી છે.

કરવામાં આવેલી રજૂઆતોનું વિશદ વર્ણન આવશ્યક રહેશે નહીં અને તેનો વિચાર ચુકાદાના મુખ્ય ભાગમાં કરવામાં આવશે.

ઘટનાઓનો કાળક્રમ:

૧૨. અવિવાદિત તથ્યો એ છે કે અરજદારો સરકારી મહાવિદ્યાલયોમાં વ્યાખ્યાતા તરીકે ફરજ બજાવતા હતા. પસંદગી પ્રક્રિયા જી.પી.એસ.સી. દ્વારા પ્રારંભ કરવામાં આવી ન હતી, તેમ છતાં સ્થાનિક સ્તરે તેમને રોજગાર વિનિમય કચેરીમાંથી અથવા અન્ય રીતે બોલાવવામાં આવ્યા હતા. જાહેરાત પ્રસિદ્ધ કરીને તેમની તદર્થ ધોરણે પસંદગી કરવામાં આવી હતી. આ વ્યવસ્થા પદ પર નિયમિત રીતે પસંદ થયેલા જી.પી.એસ.સી.ના ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થાય ત્યાં સુધી રાખવામાં આવી હતી સરકારી મહાવિદ્યાલયો.

૧૩. આમ, નિમણૂક ૧૯૮૭ અને ૧૯૯૭ વચ્ચે કરવામાં આવી હતી. જ્યારે જી.પી.એસ.સી. દ્વારા પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થયા, ત્યારે તે તદર્થ કર્મચારીઓ અંગે પ્રશ્ન ઊભો થયો.

૧૪. મામલો આ અદાલતની દ્વિ-ન્યાયાધીશ ખંડપીઠ સમક્ષ પહોંચ્યો. વિશેષ

નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૨૩૯૫/૨૦૦૧ મુખ્ય બાબત હતી અને તેની સાથે અન્ય સંબંધિત અરજીઓ પણ હતી, જેઓ બધાની સંયુક્ત રીતે વિચારણા કરવામાં આવી હતી અને અદાલતે તા. ૪.૫.૨૦૦૧ના આંતરિક આદેશ દ્વારા વ્યાખ્યાતાઓ દ્વારા અથવા તેમની સંસ્થા દ્વારા શક્ય તેટલી વહેલી તકે અને કોઈપણ સ્થિતિમાં તા. ૧૦.૬.૨૦૦૧ સુધીમાં રજૂઆત કરવા નિર્દેશ આપ્યો હતો. વિરોધી ગઠનો દ્વારા અરજીઓ દાખલ કરવામાં આવી હતી. વિશેષ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૨૩૯૫/૨૦૦૧ તથા સંબંધિત બાબતો તે વ્યાખ્યાતાઓના ગઠન દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી હતી, જેઓ જી.પી.એસ.સી. દ્વારા પસંદ કરાયેલા હતા અને પોતાની નિમણૂકની રાહ જોઈ રહ્યા હતા. તેમણે સરકારને વ્યાખ્યાતા પદ પર તેમની નિમણૂક કરવા દિશા આપતો મંડેમસનો રિટ જારી કરવા પ્રાર્થના કરી હતી; તેમનું એ પણ કહેવું હતું કે, જ્યારે જી.પી.એસ.સી. દ્વારા પસંદ થયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ હોય, ત્યારે તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓ તરીકે કાર્યરત વ્યક્તિઓને ચાલુ રાખી શકાય નહીં. જી.પી.એસ.સી. દ્વારા પસંદ થયેલા ઉમેદવારોની ફરિયાદ એ પણ હતી કે, તેઓ જી.પી.એસ.સી. દ્વારા પસંદ થયેલા હોવા છતાં અને નિયમિત નિમણૂક જી.પી.એસ.સી.ની સલાહથી જ થવી જોઈએ એવો બંધારણીય આદેશ હોવા છતાં, તેમની કોઈ ભૂલ ન હોવા છતાં તેમને રાહ જોવડાવવામાં આવી રહ્યા હતા; જ્યારે બીજી તરફ, વિશેષ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૨૯૯૨/૨૦૦૧માં તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓએ એવો દાવો કર્યો હતો કે તેઓ અગાઉ કોલેજોમાં વ્યાખ્યાતા તરીકે સેવા બજાવતા હતા. તેમણે પોતાનો અધિકાર-સ્થાન ગુમાવ્યો હતો અને તેઓ લગભગ ૬ થી ૮ વર્ષથી વ્યાખ્યાતા તરીકે કાર્યરત હતા. તેમને વ્યાખ્યાતા તરીકે

નિયમિત કરવામાં આવવા જોઈએ. તેમણે તા. ૨૯.૯.૧૯૯૯ના ઢિ-ન્યાયાધીશ ખંડપીઠના ચુકાદા ઉપર પણ આધાર મૂક્યો હતો. ત્રીજી અરજી તરીકે વિશેષ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૨૯૮૮/૨૦૦૧ હતી, જે તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી હતી અને તેઓ પણ જી.પી.એસ.સી. દ્વારા પસંદ થયેલા હતા. અદાલતને જે બાબતે પ્રેરિત કરી હતી તે તા. ૨૯.૯.૧૯૯૯ના રોજ ઢિ-ન્યાયાધીશ ખંડપીઠ દ્વારા અપીલના નિકાલની હતી અને તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓને એક અઠવાડિયામાં રજૂઆત કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો તથા તે બાદ બે અઠવાડિયામાં સત્તાધિકારીએ ગુણદોષના આધારે તેનો વિચાર કરવાનો હતો. રાજ્યએ કોઈ નિર્ણય લીધો ન હોવાથી, તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓ અને/અથવા તેમની સંસ્થાની રજૂઆતનો શક્ય તેટલો વહેલી તકે અને તા. ૧૦.૬.૨૦૦૧ સુધીમાં નિર્ણય કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો.

૧૫. જે વ્યક્તિઓને જી.પી.એસ.સી. દ્વારા વ્યાખ્યાતાના પદ માટે નિયમિત ભરતી ઉપલબ્ધ થાય ત્યાં સુધી એડ હોક વ્યાખ્યાતા તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા, તેઓએ માનનીય એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા તા. ૧૫.૭.૨૦૦૨ના રોજ આપવામાં આવેલ સામાન્ય ચુકાદા અને આદેશ વિરુદ્ધ અપીલ દાખલ કરી હતી.

૧૬. જીપીએસસી મારફતે સીધી પસંદગી પામેલ ઉમેદવારો દ્વારા વિશેષ નાગરિક અરજી નં. ૨૩૯૫ ઓફ ૨૦૦૧ તથા તેની સમાન પ્રકારની બાબતો દાખલ

કરવામાં આવી હતી, જેમાં તેઓ જીપીએસસીની ભલામણ મુજબ વ્યાખ્યાતા પદ પર નિમણૂક માંગતા હતા; અને તે અરજી માનનીય એકલ ન્યાયાધીશે તા. ૧૫.૭.૨૦૦૨ના આદેશ દ્વારા મંજૂર કરી હતી અને તે જ તારીખે વિશેષ નાગરિક અરજી નં. ૪૩૮૬ ઓફ ૨૦૦૧, જે તે ઉમેદવારો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી હતી જેઓને જીપીએસસી દ્વારા પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો માટે બદલવા આવશ્યક હતા, તેને નામંજૂર કરવામાં આવી હતી.

૧૭. બંને પક્ષોએ વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના ઉક્ત ચુકાદાને પડકાર્યો હતો, કારણ કે તમામ સરકારી કોલેજોમાં કુલ ૪૬૫ ખાલી જગ્યાઓ હતી. તેમાંની ઘણી જગ્યાઓ તદર્થે કર્મચારીઓ દ્વારા ભરવામાં આવી હતી. આ જગ્યાઓ પર જી.પી.એસ.સી. દ્વારા નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોની નિમણૂક છ મહિનાની અવધિથી વધુ વિલંબિત થતાં, તેમણે ૩૦૦ વ્યાખ્યાતાઓની સતત નિમણૂકને પડકારેલી હતી. પસંદ કરાયેલા કેટલાક ઉમેદવારો એવા પણ હતા, જેઓ તદર્થે ધોરણે કાર્યરત ઉમેદવારો પણ હતા. કેટલાક ઉમેદવારો સરકારી શાળાઓમાં વર્ગ-૩ની જગ્યાઓ પરથી હતા, જેમાં તેમનો લીયન ચથાપત રાખવામાં આવ્યો હતો, જ્યારે બાકીના ઉમેદવારોને સીધી તદર્થે ધોરણે નિમણૂક આપવામાં આવી હતી. તેઓ જાણતા હતા કે જી.પી.એસ.સી.ના ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થાય ત્યાં સુધી જ તેઓએ પદ ધારણ કરવાનું હતું. સીધી પસંદગી દ્વારા પસંદ થયેલા ઉમેદવારોની કુલ સંખ્યામાંથી ૧૨૩ સીધી પસંદગીના ઉમેદવારોને, તદર્થે નિમણૂકધારકોના હિતમાં અમલમાં રહેલા વચગાળાના આદેશને ધ્યાનમાં લઈને, નિમણૂક આપવામાં

આવી નહોતી.

૧૮. એડ હોક નિમણૂકધારકોએ અનેક ફરિયાદો ઉઠાવી હતી કે તેમની નિમણૂક તા. ૨૧.૧૨.૧૯૯૨ ના પરિપત્ર અનુસાર રચાયેલ સ્થાનિક સમિતિ દ્વારા પસંદગી થયા બાદ કરવામાં આવી હતી, જેમાં સંયુક્ત નિયામક, ઉપ ભરતી નિયમોની આવશ્યકતા અનુસાર સંબંધિત મહાવિદ્યાલયોના નિયામક તેમજ પ્રાચાર્ય અને દંડાત્મક વિષયના વ્યાખ્યાતાઓમાંથી એક નિષ્ણાત.

૧૯. તેમના મુજબ, તેઓ કેટલાંક વર્ષોથી સતત કાર્યરત રહ્યા હોવાથી, વ્યાખ્યાતા તરીકેના આ પદો પર ચાલુ રહેવાનો અધિકાર તેમણે હાંસલ કર્યો હતો. તેમની નિમણૂકને વિધિસર માન્ય ગણાવી જોઈએ અને પસંદગી પામેલ ઉમેદવારોની સામે પણ તેમને ઉદ્દેખિત પદ ધારણ કરવાનો અધિકાર રહેતો. તા. ૨૧.૧૨.૧૯૯૨ના પરિપત્ર હેઠળ રચાયેલ ઇન્ટરવ્યુ સમિતિ દ્વારા તેમની પસંદગી થયા પછી, ઇન્ટરવ્યુમાં તેમની યોગ્યતા અગાઉથી જ નક્કી થઈ ચૂકી હતી. તેમનું એવું કહેવું હતું કે વિવિધ મહાવિદ્યાલયોમાં તેમના દીર્ઘ અનુભવ સામે કોઈ પ્રતિકૂળ સામગ્રી ન હોય ત્યારે, નવા ઉમેદવારોને સમાવવા માટે તેમની સેવા બંધ કરવાની કાર્યવાહી કરવી યોગ્ય ગણાય નહીં. દર્શાવ્યા મુજબ સમાન પરિસ્થિતિવાળા તાત્કાલિક કર્મચારીઓને આયુર્વેદિક મહાવિદ્યાલયોમાં તથા નર્મદા જળસંપત્તિ વિભાગમાં પણ નિયમિત કરવામાં આવ્યા હતા.

૨૦. પક્ષકારોની પરસ્પર વિરોધી રજૂઆતો તેમજ હકીકતી પરિસ્થિતિ અને વિષયસંદર્ભિત કાયદાનું વિસ્તૃતપણે વિચારણા કર્યા બાદ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ પીઠે કેટલાક નિર્દેશો આપીને બધી લેટર્સ પેટન્ટ અપીલો ફગાવી દીધી હતી. અદાલતે નોંધ્યું કે આ વિગતોમાંથી એક દુઃખદ ચિત્ર સામે આવે છે. પીઠના મત મુજબ, સરકારી શૈક્ષણિક સેવાઓ, વર્ગ-૨, (કોલેજિયેટ શાખા)માં વ્યાખ્યાતાઓના કેડરમાં નિમણૂકો કરવાની બાબતમાં પોતાના મહત્વપૂર્ણ બંધારણીય કાર્યો નિભાવવામાં કાર્યપાલિકા તેમજ જી.પી.એસ.સી. બંને તરફથી નિર્લજ્જ ઉદાસીનતા દર્શાવવામાં આવી હતી. પ્રારંભિક નિમણૂકના એક વર્ષથી વધુ સમય માટે તદર્થ નિમણૂકોના અવધિવિસ્તાર અંગે જી.પી.એસ.સી.ની સલાહ લેવાનો સમય જ ન હતો ત્યારે તદર્થ ધોરણે નિમણૂકો કરવામાં આવી હતી. રાજ્ય સરકારનું આ કારણદર્શન પણ યથાર્થ માનવામાં આવ્યું નહોતું કે કેટલાક વ્યાખ્યાતાઓએ નિયમિત જી.પી.એસ.સી. ભરતીથી નિમણૂક પામનાર ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થાય ત્યાં સુધી સેવાકાળ ચાલુ રાખવા માટે અદાલતમાંથી અંતરિમ આદેશ મેળવ્યો હતો. આ બાબતને સરકાર તથા કાર્યપાલિકાના કેટલાક અધિકારીઓની ગંભીર ઉદાસીનતા અને બેદરકારી તરીકે ગણવામાં આવી હતી.

૨૦.૧ ઉક્ત ચુકાદાના સંબંધિત પરિચ્છેદો નીચે પુનઃઉત્પન્ન કરવામાં આવે છે:

“૨૫. આ એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓને, જેમની નિમણૂકના એડ હોક સ્વરૂપને ધ્યાનમાં લેતા પ્રથમ વર્ષ માટે જીપીએસસીની પરામર્શ જરૂરી ન હતી, તે પ્રથમ વર્ષથી આગળ ઘણા વર્ષો સુધી ચાલુ રાખવામાં આવતા, તેમનામાં તેમને

નિયમિત કરવામાં આવશે એવી આશા પોષાઈ હોઈ શકે. હકીકતમાં, કાર્યાલય નોંધમાં, જે ૨૦૦૨ ની લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ ક્રમાંક ૮૧૭ માં ૧૪મી ઓક્ટોબર ૨૦૦૨ના રોજ દાખલ કરાયેલ સોગંદનામાના પરિશિષ્ટ "૨" ખાતે છે, તેમાં આ હકીકતનો ઉલ્લેખ છે કે એસોસિયેશનના હોદ્દેદારોને ૧૭-૫-૧૯૯૯ના રોજ જાહેર સંબંધ બેઠકમાં માનનીય મુખ્ય પ્રધાને સાંભળ્યા હતા, અને મુખ્ય પ્રધાને એવો નિર્દેશ આપ્યો હતો કે મંત્રીમંડળની ઉપસમિતીની અહેવાલના આધારે નિર્ણય લેવામાં આવશે, અને સિદ્ધાંતતઃ આ એડ હોક કર્મચારીઓને ચાલુ રાખવાનો નિર્ણય લેવાયો હતો અને પી.એસ.સી. દ્વારા પરીક્ષા લેવાના પ્રશ્ન બાબતે સંબંધિત મંત્રી સૂચનાઓ આપશે. જોકે આ નોંધને સરકારનો આદેશ કહી શકાય તેમ નથી અને તે માત્ર એટલું દર્શાવે છે કે આ બાબત સરકારના વિચારાધીન હતી, તેમ છતાં આવા વિચારથી એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓને એવું સમજાયું હશે કે તેમને સેવામાં નિયમિત કરવામાં આવશે. ૨૦૦૦ ની સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન ક્રમાંક ૨૩૯૫ માં ૧૪મી જૂન ૨૦૦૧ના રોજ દાખલ કરાયેલ સરકારના સોગંદનામામાં પણ એવું જણાવાયું હતું કે સરકારે, ઉક્ત અરજીમાં ૪-૫-૨૦૦૧ના રોજ કરવામાં આવેલ આદેશને અનુસરીને, જેમાં રાજ્ય સરકારને એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓના પ્રતિનિધિત્વો અંગે નિર્ણય લેવા નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો, એવો નિર્ણય લીધો હતો કે ૨૧-૧૨-૧૯૯૨ના પરિપત્ર હેઠળ રચાયેલ સ્થાનિક પસંદગી સમિતિ દ્વારા તેમની પસંદગી થયા બાદ ઉચ્ચ શિક્ષણ કમિશનરે સમયાંતરે સરકારની કોલેજોમાં એડ હોક ધોરણે વ્યાખ્યાતા તરીકે નિમેલા તમામ ૩૩૦ વ્યક્તિઓની સેવાઓને તેમની નિમણૂકની તારીખથી

નિયમિત કરવી જોઈએ, જેમ કે મેડિકલ ઓફિસર્સ, આયુર્વેદ, વર્ગ ૨ ના મામલે ૪-૧૨-૧૯૯૯ના જી.આર. હેઠળ કરવામાં આવ્યું હતું, અને આવા તમામ એડ હોક નિમણૂકધારકોની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે, વિશેષ કેસ તરીકે, જીપીએસસીને તેની મંજૂરી મેળવવા સંદર્ભ મોકલવો જોઈએ. તેથી, આ એડ હોક કર્મચારીઓનો કેસ જીપીએસસીની પરામર્શથી નિયમિત કરવામાં આવશે તેવો સ્પષ્ટ સંકેત હતો. જોકે, જ્યારે કાર્યપાલિકાને સમજાયું કે સોગંદનામામાં તેમણે કાનૂની ગંભીર ભૂલ કરી છે, ત્યારે આ અભિગમ બદલવામાં આવ્યો, કારણ કે ભરતી નિયમોને વિરુદ્ધ રીતે, અને જે પદ માટે પી.એસ.સી. મારફતે સીધી ભરતીના ઉમેદવારો પહેલેથી પસંદ થઈ ચૂક્યા હતા, તેવા પદ પર આ એડ હોક નિમણૂકધારકોને નિયમિત કરી શકાય તેમ નહોતાં. હકીકતમાં, અમારી દૃષ્ટિએ, આ બાબતોને એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓ અને નિયમિત સીધી પસંદગીથી આવેલા ઉમેદવારો વચ્ચે કોઈ "વિવાદ" છે એમ માનીને જોવી ન જોઈએ. પી.એસ.સી. મારફતે કાનૂની નિયમો મુજબ પસંદ થયેલા સીધી પસંદગીના ઉમેદવારોને રાહ જોવાની સજા આપી શકાય નહીં. તેમને તેમની દ્વારા ભરવાના નિર્ધારિત પદો પર કામે મૂકવામાં આવ્યા છે, તે યોગ્ય છે. એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓને, જો કંઈ હોય તો, કાર્યપાલિકા વિરુદ્ધ યોગ્ય ગેરરીતિની ફરિયાદ હોઈ શકે, કારણ કે જીપીએસસીની પરામર્શ વિના તેમને આટલા બધા વર્ષો સુધી એડ હોક ધોરણે ચાલુ રાખવામાં આવ્યા, જેથી તેમનામાં કોઈક દિવસ તેઓ સમાવી લેવાશે એવી આશા ઊભી થઈ. કાર્યપાલિકાએ તેમને માત્ર એક વર્ષ માટે જ એડ હોક નિમણૂક કરવાની સત્તા આપતા કાનૂની નિયમોના વિરુદ્ધ અને નિયમો દ્વારા નિર્ધારિત

રીતથી પદ ભરવાની પોતાની કાનૂની ફરજના ભંગરૂપે તેમને ચાલુ રાખીને મનસ્વી રીતે વર્તન કર્યું. જ્યાં આવા એક હોક નિમણૂકધારકો લાંબા વર્ષોથી ચાલુ રહ્યા હોય ત્યાં તેમની કાનૂની સત્તાઓને અનુરૂપ યોગ્ય રાહત આપવાની શક્યતા અંગે વિચારવું સરકાર માટે રહેશે. સર્વોચ્ચ અદાલતે પિયારા સિંહના કેસમાં (ઉપરોક્ત) ઠરાવ્યા મુજબ, સામાન્ય પ્રકારની ઉદારતાની ઘોષણા જારી કરવી અદાલતના અધિકારક્ષેત્રનો ભાગ નથી. તેથી, અપીલકર્તાઓ તરફથી ઉઠાવવામાં આવેલા દલીલો સ્વીકારી શકાય તેમ નથી.

૨૬. જોકે આ તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓને ભરતીના નિયમોના વિરુદ્ધ ચાલુ રાખવા માટે નિર્દેશ આપી શકાય તેમ નથી, તેમજ વ્યાખ્યાતાઓ, જી.ઈ.એસ., વર્ગ ૨ (કોલેજીયેટ શાખા)ના કેડરમાં નિમણૂકોને શાસન કરતા વૈધાનિક નિયમોથી સમર્થિત ન હોય તેવી કોઈપણ પદ્ધતિ દ્વારા તેમને નિયમિત કરવા માટે પણ આદેશ આપી શકાય તેમ નથી, તેમ છતાં, કેસના તથ્યો અને પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં લઈ, કાર્યપાલિકા તરફથી ફરજો બજાવવામાં બેદરકારીભરી ઉદાસીનતાના કારણે લગભગ એક દાયકાથી તેમની તદર્થ સતત નિમણૂક ચાલુ રહી હોવાને દ્રષ્ટિએ, અમે નિર્દેશ કરીએ છીએ કે આ તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓને એક અલગ વર્ગ તરીકે ગણવામાં આવે અને સરકાર પાસે અથવા સરકારના અધિકાર હેઠળ ઉપલબ્ધ હોય તેવી જગ્યાઓમાં, આવી જગ્યાઓને લાગુ પડતી વૈધાનિક જોગવાઈઓને અનુરૂપ, તેમના સમાવીકરણ માટે વિચારણા કરવામાં આવે. રાજ્ય સરકારને આ બાબતે પણ નિર્દેશ કરવામાં આવે છે કે ભરતીના નિયમોના વિરુદ્ધ

એક વર્ષથી વધુ સમય સુધી આ તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓને ચાલુ રાખતી વખતે જી.પી.એસ.સી. સાથે પરામર્શ ન કરવામાં આવેલ ગંભીર ચૂક અંગે તપાસ કરે અને તે બેદરકારીભર્યા પ્રમાદ માટે જવાબદારી નક્કી કરે, જેના પરિણામે જી.પી.એસ.સી. સાથે પરામર્શ કર્યા વિના આ તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓ લાંબા સમય સુધી ચાલુ રાખવામાં આવ્યા અને ભરતીના નિયમો તથા સામાન્ય નિયમો મુજબ જી.પી.એસ.સી. મારફતે આ જગ્યાઓ દાયકાથી વધુ સમય સુધી ભરવામાં આવી નહોતી, ખાસ કરીને ત્યારે જ્યારે, અમને જણાવ્યા મુજબ, કોઈપણ અદાલતનો અંતરિમ આદેશ અસ્તિત્વમાં ન હતો, જે નિયમિત ભરતીની પ્રક્રિયાને રોકી શક્યો હોત.

૨૬.૧ ઉપર દર્શાવેલ કારણોસર, અમે વધુમાં એવો પણ નિર્દેશ કરીએ છીએ કે રાજ્ય સરકારની આક્ષેપિત કાર્યવાહી દ્વારા જેમને ફરજમુક્ત કરવાનો આદેશ કરવામાં આવ્યો છે એવા દરેક અપીલકર્તા એડ હોક વ્યાખ્યાતા ને પ્રતીકાત્મક વળતર રૂપે એક મહિનાનો પગાર ચૂકવવામાં આવે, અને આવી રકમ તે બેદરકાર અધિકારીઓ પાસેથી વસૂલ કરવામાં આવે જેઓને રાજ્ય સરકાર દ્વારા ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગને અરજીઓ મોકલવામાં થયેલ નિષ્ક્રિયતા માટે અથવા પ્રારંભિક સ્થાનિક નિમણૂકના એક વર્ષથી વધુ સમય સુધી નિયમો હેઠળ જી.પી.એસ.સી.ની સલાહ લીધા વિના એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓને ગેરકાયદેસર રીતે ચાલુ રાખવા બદલ જવાબદાર ઠેરવવામાં આવે.

૨૬.૨ ઉપરોક્ત દિશાનિર્દેશોને આધીન રહીને, આ તમામ લેટર્સ પેટન્ટ

અપીલો ખર્ચ બાબતે કોઈ આદેશ કર્યા વિના નામંજૂર કરવામાં આવે છે. આ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલોમાં દાખલ કરવામાં આવેલી તમામ સિવિલ અરજીઓ પણ ખર્ચ બાબતે કોઈ આદેશ કર્યા વિના નામંજૂર થયેલી ગણાશે.”

.૨૧. કાર્યપાલિકાની ફરજો બજાવવામાં બેદરકારીપૂર્ણ ઉદાસીનતાને કારણે આ એડ હોક કર્મચારીઓ લગભગ એક દાયકાથી એડ હોક પદ પર સતત કાર્યરત રહ્યા હોવાને ધ્યાનમાં રાખીને, તેમને એક અલગ વર્ગ તરીકે ગણવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો, અને સરકાર પાસે અથવા સરકારના અધિકાર હેઠળ ઉપલબ્ધ હોય તેવા પદો પર, તેવા પદોને લાગુ પડતી વૈધાનિક જોગવાઈઓને અનુરૂપ, તેમને સમાવી લેવાનો આદેશ આપવામાં આવ્યો હતો. રાજ્ય સરકારની આક્ષેપિત કાર્યવાહીના કારણે જેમને કાર્યમુક્ત કરવાનો આદેશ આપવામાં આવ્યો હતો તેવા વ્યાખ્યાતાઓને પ્રતીકાત્મક વળતરરૂપે એક મહિનાનો પગાર ચૂકવવાનો અને તે રકમ ચૂકમાં રહેલા અધિકારી પાસેથી વસૂલ કરવાની દિશા આપવામાં આવી હતી.

૨૨. આ બાબતને સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ દિવાની અપીલ ક્રમાંક ૩૦૨૯ સન ૨૦૦૫ થી ૩૦૩૩ ના માધ્યમથી પડકારવામાં આવી હતી ૨૦૦૫ અને આ અપીલો ૧૭.૧.૨૦૦૮ના રોજ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી. એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે ઉક્ત આદેશના કારણે અપીલકર્તાઓને ૨૧.૧.૨૦૦૮ના રોજ નિર્ધારિત થયેલ મુલાકાત માટે હાજર થવાથી અટકાવાશે નહીં. ૨૩.૬.૨૦૦૮ના ઠરાવ દ્વારા, બાકી રહેલા આવા એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓને

બિન-સરકારી અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં શુભેચ્છા સ્વરૂપે રૂપિયા ૮૦૦૦-૧૩,૫૦૦/-ના વેતનધોરણે સમાવી લેવાનો નિર્ણય કરવામાં આવ્યો હતો, જે ૨૩.૧૨.૨૦૦૮ તારીખની વિશેષ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૧૮૨૯ ઓફ ૨૦૦૮ના પરિણામને આધીન હતો.

૨૩. અરજદારોની સેવા શરતો પર તા. ૩૧.૭.૧૯૯૧ના મૂળ નિમણૂક આદેશ મુજબ જેટલો પ્રભાવ પાડતો હતો તે હદ સુધી તા. ૨૩.૬.૨૦૦૮ના સરકારી ઠરાવને પડકારવા માટે ભારતના બંધારણની કલમ ૨૨૬ હેઠળ વિશેષ નાગરિક અરજી નં. ૬૭૮૫ સન ૨૦૦૮ દાખલ કરવામાં આવી હતી. વધુમાં એવી પણ પ્રાર્થના કરવામાં આવી હતી કે નિયમિતપણે પસંદ થયેલા જી.પી.એસ.સી.ના ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થાય ત્યાં સુધી અરજદારની સેવા શરતો, જેમાં તેનો પગારધોરણ, વરિષ્ઠતા અને સેવાની અવિરતતા વગેરેનો સમાવેશ થાય છે, સુરક્ષિત રાખવામાં આવે. વૈકલ્પિક રીતે, અરજદારોની સેવાની અવિરતતા, વરિષ્ઠતા અને પગારધોરણ સહિતની તેમની મૂળ સેવા શરતોનું સંરક્ષણ કરીને તેમને સરકારી અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં નિમણૂક આપવામાં આવે અને તે દ્વારા રાજ્યને અરજદારોને સેવા સ્વીકારવા માટે બાધ્ય કરવોથી કાયમી રીતે પ્રતિબંધિત કરવામાં આવે.

૨૪. સમકક્ષ ખંડપીઠ સમક્ષ તા. ૨૩.૬.૨૦૦૮ના સરકારી ઠરાવને કોઈ પડકાર આપવામાં આવ્યો નહોતો, જેમાં બિન-સરકારી અનુદાનિત સંસ્થામાં એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓના સમાવીકરણ/નિયુક્તિની જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી અને

તેથી, અદાલતે પણ આ બાબતે કોઈ અભિપ્રાય વ્યક્ત કર્યો નથી. અદાલતે એવું ઠરાવ્યું હતું કે, અરજદારો ઉપર બિન-સરકારી અનુદાનિત સંસ્થામાં નિયમિત પદ પરની નિયુક્તિ સ્વીકારવાની, જેમ રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું તેમ, કોઈ બળજબરી નહોતી. તા. ૨૩.૬.૨૦૦૮ના સરકારી ઠરાવ મુજબ, જો તેઓ નિયુક્તિ સ્વીકારવા ઈચ્છતા ન હોય, તો તેમને તેના પરિણામો ભોગવવા પડશે અને તેઓ નિયમિત પદ પર નિયુક્તિનો દાવો કરી શકશે નહીં. તેમણે એડ હોક વ્યાખ્યાતા તરીકેના પદ પર ચાલુ રાખવા માટે પ્રાર્થના કરી હતી, જેને અદાલતે મંજૂરી આપી હતી. અદાલતે કે.ડી.ના નિર્ણયનો પણ ઉલ્લેખ કર્યો હતો.

વોહરા (ઉપરોક્ત) ના નિર્ણયમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે જેમની પ્રારંભિક નિમણૂક નિયમિત પદ પર આવશ્યક પરીક્ષા પછી પણ શરૂઆતમાં તદર્થ આધારે કરવામાં આવી હોય, અને તેમની પ્રારંભિક નિમણૂક તદર્થ આધારે તથા નિયમો અનુસાર ન હોય, ત્યારે આવા પદો પર કરવામાં આવેલી કાર્યભારકાળની સેવા જ્યેષ્ઠતાના પુનઃગણતરી માટે ધ્યાનમાં લઈ શકાય નહીં. પંજાબ રાજ્ય અને અન્ય વિ. ઇશર સિંહ અને અન્ય, એ.આઈ.આર. ૨૦૦૨ એસ.સી. ૨૪૨૨ માં અહેવાલિત નિર્ણયનો પણ સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો છે, જેમાં અદાલત આ પ્રશ્ન પર વિચારણા કરી રહી હતી કે કર્મચારી દ્વારા બજાવાયેલ તદર્થ સેવા ધ્યાનમાં લેવાની છે કે નહીં, અને સર્વોચ્ચ અદાલતે નકારાત્મક ઉત્તર આપતાં એવું ઠરાવ્યું હતું કે પગારધોરણ મંજૂર કરવા માટે ૮/૧૮ વર્ષની સેવાની ગણતરીના હેતુસર અગાઉ અમલમાં રહેલી યોજનામાં બજાવેલી સેવા માન્ય ગણાવી શકાય તેવી ન હતી. આવો જ અભિપ્રાય હરિયાણા રાજ્ય વિ. હરિયાણા વેટરનટી એન્ડ એ. એચ. ટી. એસ. એસોસિએશન

અને અન્ય, વગેરે, એ.આઈ.આર. ૨૦૦૦ એસ.સી. ૩૦૨૦ માં અહેવાલિત નિર્ણયમાં પણ અપનાવવામાં આવ્યો હતો.

૨૫. તેથી, અદાલતે એમ ઠરાવ્યું કે અરજીકર્તાઓએ અસ્થાયી વ્યાખ્યાતા તરીકે તેમની દ્વારા બજાવાયેલી સેવાને ગણતરીમાં લઈને સેવાની સતતતા તથા વેતન સુરક્ષાનો દાવો કરી શકતા નથી, કારણ કે તેમણે ન તો પરીક્ષા પાસ કરી હતી અને ન તો જી.પી.એસ.સી. દ્વારા લેવામાં આવેલી પરીક્ષા પાસ કરી હતી; તેથી અસ્થાયી વ્યાખ્યાતા તરીકે તેમની બજાવેલી સેવાને ગણતરીમાં લઈને સેવાની સતતતા અને વેતન સુરક્ષા મંજૂર કરવાની તેમની પ્રાર્થના સ્વીકારી અને મંજૂર કરી શકાય નહીં.

૨૬. એડ હોક વ્યાખ્યાતા તરીકે સતત ચાલુ રાખવા અંગેની તેમની વિનંતિ પણ ૮.૧૨.૨૦૦૮ના રોજ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી. સરકારી ઠરાવ એવા કર્મચારીઓના સંબંધમાં સરકાર દ્વારા પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, જેઓ એડ હોક કર્મચારી તરીકે સેવા બજાવી રહ્યા હતા અને ત્યારબાદ બિન-સરકારી અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં સમાવી લેવાના નિર્દેશ આપવામાં આવ્યા હતા, જેથી તેમનું જી.પી.એફ. ખાતું બંધ કરવામાં આવે અને તેમને વ્યાજ સહિત સંપૂર્ણ રકમ ચૂકવવામાં આવે, આ શરતે કે જી.પી.એફ. ખાતું કાયમી રીતે બંધ રહેશે અને તેમની નિમણૂક નવી હોવાને કારણે તેઓ ૧.૪.૨૦૦૫થી અમલમાં આવેલી નવી પેન્શન યોજના દ્વારા શાસિત રહેશે. તેથી, આ પૃષ્ઠભૂમિમાં જી.પી.એફ. ખાતાની સતતતા, વેતન સુરક્ષા અને પેન્શન આપવાની બાબતમાં અરજદારોની પ્રાર્થનાનો વિચાર

કરવો જરૂરી બને છે. આ અરજીઓનો નિર્ણય સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ની કસોટી પર કરવાનું છે

ભારતનું બંધારણ. કે.ડી. પોહરા (ઉપરોક્ત) ના ચુકાદામાં પ્રતિપાદિત સિદ્ધાંતોને ધ્યાનમાં લેતાં, તમામ અરજદારોની તદર્થ ધોરણે થયેલી નિમણૂક પ્રચલિત નિયમોના ઉદ્વંધનમાં હતી. ગુજરાતના રાજ્યપાલે સરકારની કલા, વાણિજ્ય અને વિજ્ઞાન મહાવિદ્યાલયોમાં વ્યાખ્યાતા ના પદ માટે તેમજ ગુજરાત શૈક્ષણિક સેવા, વર્ગ-૨, (કોલેજિયેટ શાખા) ના પદ માટે ભરતીના નિયમન માટે નિયમો બનાવ્યા, જેને વ્યાખ્યાતા સરકારી કલા, વિજ્ઞાન અને વાણિજ્ય મહાવિદ્યાલયો (કોલેજિયેટ શાખા) ભરતી નિયમો, ૨૦૦૪ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. વિભાગીય પીઠે ઠરાવ્યા મુજબ, આવા મહાવિદ્યાલયોમાં ગુજરાત શૈક્ષણિક સેવા, વર્ગ-૨ (કોલેજિયેટ શાખા) માં વ્યાખ્યાતા ના પદ પર નિમણૂક તે પદ માટે સીધી પસંદગી દ્વારા થવાની હતી. ભરતી નિયમોમાં એવી કલ્પના કરવામાં આવી હતી કે પસંદગી જી.પી.એસ.સી. દ્વારા કરવામાં આવશે. ઉક્ત ભરતી નિયમોના નિયમ ૩ ની પરંતુક જોગવાઈએ જી.પી.એસ.સી. ને કેટલીક લાયકાતોમાં શિથિલતા આપવાનો અધિકાર આપ્યો હતો. ગુજરાત સામાન્ય નિયમો, ૧૯૬૭ ના નિયમ ૯(જી) મુજબ, નિમણૂકો જી.પી.એસ.સી. સાથે પરામર્શ કર્યા પછી કરવાનાં હતાં. વિભાગીય પીઠને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૯ ના વર્ગ-૩ ની પરંતુક જોગવાઈ હેઠળ પરામર્શની પ્રક્રિયા દૂર કરતી કોઈ નિયમાવલી બનાવવામાં આવી હોય એવું મળ્યું નહોતું. જ્યાં સુધી તે પદોનો પ્રશ્ન છે, ત્યાં સુધી સામાન્ય નિયમો અને કાનૂની બળ ધરાવતા નિયમો બંનેનો સંબંધિત તમામ પર બંધનકારક પ્રભાવ હતો.

૨૭. એવો નિષ્કર્ષ કરવામાં આવ્યો હતો કે રાજ્ય સરકારની કાર્યવાહી નિયમો દ્વારા આવરી લેવાયેલી હતી. નીચે મુજબ ઢિ-ન્યાયાધીશ ખંડપીઠના નિષ્કર્ષો અને અવલોકનોનો ઉલ્લેખ કરવો યોગ્ય રહેશે:

કે.ડી. વોહરા. (સુપ્રા) તરીકે

“૧૧.૬ બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૯ના ઉપબંધ હેઠળ બનાવાયેલા, આવી સેવાઓ અથવા પદો પર નિયુક્ત વ્યક્તિઓની ભરતી તથા સેવાશરતોને નિયમિત કરતા નિયમો, અનુચ્છેદ ૩૦૯માં કલ્પાયેલા મુજબ બંધારણની જોગવાઈઓ અથવા યોગ્ય વિધાનમંડળ દ્વારા બનાવાયેલા કોઈપણ અધિનિયમને આધીન રહી, પૂર્ણ બળ સાથે અમલમાં રહેશે. આ મર્યાદા સિવાય અને બાબત અંગે યોગ્ય વિધાનમંડળનો કોઈ અધિનિયમ ન હોય તેવી સ્થિતિમાં, આવા નિયમોને પૂર્ણ અસર મળશે અને તેમનો અમલ કરવો ફરજિયાત રહેશે. વર્તમાન કેસમાં, લેક્ચરર, જીઈએસ, વર્ગ ૨ (કોલેજિયેટ શાખા)ના પદ માટેના ભરતી નિયમો, સામાન્ય નિયમોના નિયમ ૯(૧) હેઠળ ઉપલબ્ધ પદ્ધતિઓમાંથી માત્ર એક જ ભરતીની પદ્ધતિ, એટલે કે “સીધી પસંદગી”, નિર્ધારિત કરે છે. બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૯ હેઠળ ઘડાયેલા સામાન્ય નિયમોના નિયમ ૯(૨) મુજબ, ઉપર નોંધ્યા મુજબ, આવી દરેક નિમણૂક જાહેર સેવા આયોગ સાથે પરામર્શ કર્યા બાદ જ કરવી રહેશે, સિવાય કે અનુચ્છેદ ૩૨૦ના ખંડ (૩) ના ઉપબંધ હેઠળ બનાવાયેલા કોઈ નિયમન મુજબ એવો પરામર્શ આવશ્યક ન હોય. તેથી, તેનું

અનિવાર્ય પરિણામ એ થાય છે કે, અનુચ્છેદ ૩૦૯ હેઠળ ઘડાયેલા ભરતી નિયમોમાં જે પદ માટે જાહેર સેવા આયોગ મારફતે સીધી પસંદગીને ભરતીની એકમાત્ર પદ્ધતિ તરીકે નિર્ધારિત કરવામાં આવી છે, તે ભરતીના મૂળભૂત અથવા આધારભૂત નિયમોમાં કોઈ શિથિલતા આપવામાં આવી શકે નહીં. અનુચ્છેદ ૧૬૨ સાથે અનુચ્છેદ ૧૬૬ વાંચવામાં આવે ત્યારે જારી કરાયેલા માત્ર કાર્યપાલક સૂચનો, કાયદાની શક્તિ ધરાવતા અનુચ્છેદ ૩૦૯ના ઉપબંધ હેઠળ બનાવાયેલા ભરતી નિયમોને અતિક્રમિત કરી શકતા નથી. કારણ કે લેક્ચરર્સ, જીઈએસ, વર્ગ ૨ નિયમો, ૧૯૮૦ હેઠળ સરકાર પાસે પદ પર નિમણૂક માટે સીધી પસંદગી સિવાયની અન્ય કોઈ પદ્ધતિ અપનાવવાનો વિકલ્પ શેષ રહેતો નથી, તેથી તેવું કરવું ભરતી નિયમોના સ્પષ્ટ વિરુદ્ધ જશે અને તેને કાનૂની રીતે માન્ય ગણાવી શકાશે નહીં. વાસ્તવમાં, નિયમિતીકરણને ભરતીની કોઈ પદ્ધતિ કહી શકાય નહીં. [જુઓ આર.એન. નાન્જુંડપ્પા વિ. થિમ્મૈયાહ, અહેવાલિત (૧૯૭૨) ૧ એસસીસી ૪૦૯].

૧૧.૭ નિયમિતીકરણની સત્તા, અધિનિયમમાં અથવા અનુચ્છેદ ૩૦૯ હેઠળ બનાવવામાં આવેલા નિયમોમાં કોઈ જોગવાઈના અભાવે, અનુચ્છેદ ૧૬૨ હેઠળની કાર્યપાલક સત્તાને સંદર્ભિત ગણાશે, અનુચ્છેદ ૩૦૯ હેઠળની વિધાનાત્મક અથવા નિયમ-નિર્માણ સત્તાને નહીં. તેથી, જ્યારે ક્ષેત્ર કાયદાથી આવરી લેવામાં આવેલ હોય, જેમાં કાયદાનો બળ ધરાવતા નિયમોનો પણ સમાવેશ થાય છે, ત્યારે એવી રીતે કાર્યપાલક સત્તાનો ઉપયોગ

કરવાની કોઈ અવકાશ રહેતો નથી કે જે આવા કાયદા સાથે વિરુદ્ધમાં જાય. વર્તમાન કેસમાં, રાજ્ય સરકારે કાયદાનો બળ ધરાવતા કોઈ નિયમિતીકરણ અથવા સમાવી લેવાના નિયમો બનાવીને એડ હોક નિમણૂકધારકોને સમાવવા માટે કોઈ પ્રયત્ન કર્યો નહોતો. ભરતીના નિયમો મુજબ, પી.એસ.સી. મારફતે પ્રત્યક્ષ પસંદગી દ્વારા લેક્ચરરો, જી.ઈ.એસ., વર્ગ ૨ (કોલેજિયેટ શાખા) ની ભરતીની જે પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં આવી હતી, તેને તેથી અટકાવી શકાય નહીં. હકીકતમાં, પસંદ થયેલા આવા ૩૪૨ પ્રત્યક્ષ ભરતીધારકોના નિમણૂક આદેશો પહેલેથી જ જારી કરવામાં આવી ચૂક્યા છે (૧૩૨ આદેશો ૧૦મી નવેમ્બર ૨૦૦૧ ના રોજ અને ૨૧૦ આદેશો ૯મી ઓક્ટોબર ૨૦૦૨ ના રોજ જારી કરવામાં આવ્યા હતા, જેમાંથી ૧૨૩ ને નિયુક્તિ-સ્થળ આપવાનું બાકી છે, તેમ વિદ્વાન એડવોકેટ જનરલે જણાવ્યું છે). પિયારા સિંહના કેસમાં (ઉપરોક્ત) સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યા મુજબ, નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોની નિમણૂક એડ હોક/અસ્થાયી કર્મચારીઓના હિતાર્થે અટકાવી શકાય નહીં અથવા સ્થગિત રાખી શકાય નહીં. વર્તમાન કેસમાં, એડ હોક કર્મચારીઓને નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા કર્મચારીઓ દ્વારા બદલવામાં આવી રહ્યા છે અને તેથી, અપીલકર્તાઓ આવા બદલાવ સામે કોઈ ફરિયાદ કરી શકતા નથી, કારણ કે એવો બદલાવ તેમની એડ હોક નિમણૂકોના સ્વભાવમાં જ અવલંબિત હતો અને તેમની અસ્થાયી સ્થિતિમાં કદી કોઈ ફેરફાર કરવામાં આવ્યો નહોતો.

૧૨. અપીલકર્તાઓની તરફથી એ દલીલ ઉપસ્થિત કરવામાં આવી હતી કે અપીલકર્તાઓની નિમણૂકોને નિયમિત ગણવી જોઈએ, કારણ કે તેમની પસંદગી સરકારના તા. ૨૧ ડિસેમ્બર ૧૯૯૨ના આદેશો દ્વારા નિર્ધારિત સ્થાનિક ભરતીની નીતિ મુજબ નિર્ધારિત સમિતિ દ્વારા કરવામાં આવી ત્યારે તેઓ આવશ્યક શૈક્ષણિક લાયકાતો ધરાવતા હતા. તા. ૨૧ ડિસેમ્બર ૧૯૯૨નું પરિપત્ર, જે નોંધ પર છે, તે દર્શાવે છે કે સરકારી કોલેજોમાં સ્થાનિક નિમણૂકો માટે અનુસરવાની પ્રક્રિયા અંગેના નિર્દેશો ઉચ્ચ શિક્ષણ કમિશનરની કચેરી દ્વારા જારી કરવામાં આવ્યા હતા. તેમાં અન્યો ઉપરાંત એવો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો કે આવી સ્થાનિક તદ્દર્થ નિમણૂકોના હેતુસર ઉમેદવારોના ઇન્ટરવ્યુ લેવા માટે એક પસંદગી સમિતિ રહેશે, જેમાં ઉચ્ચ શિક્ષણના સંયુક્ત નિયામક અથવા ઉચ્ચ શિક્ષણના સંયુક્ત નિયામક દ્વારા સત્તાપ્રાપ્ત સંયુક્ત/ઉપનિયામક કક્ષાના અધિકારી, જે અધ્યક્ષ રહેશે, સંબંધિત કોલેજના પ્રિન્સિપલ, તે કોલેજના સર્વાધિક વરિષ્ઠ વ્યાખ્યાતા તથા તે હેતુસર તૈયાર કરાયેલ વરિષ્ઠ વ્યાખ્યાતાઓની પેનલમાંથી નિયુક્ત કરાયેલ સંબંધિત વિષયના નિષ્ણાતનો સમાવેશ થશે. વધુમાં એમ પણ જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે સમિતિ તેના કાર્યોના નિર્વહ માટે ઓછામાં ઓછા ત્રણ સભ્યોની હાજરી અનિવાર્ય રહેશે, અને જો અધ્યક્ષ હાજર રહી શકતા ન હોય તો કોલેજના પ્રિન્સિપલ અધ્યક્ષ તરીકે કાર્ય કરશે. જે સર્વાધિક વરિષ્ઠ વ્યાખ્યાતા સભ્ય હતો તે હાજર ન રહે તો તે જ કોલેજના અન્ય વરિષ્ઠ વ્યાખ્યાતાને બોલાવવાનું પ્રિન્સિપલ પર છોડી દેવામાં આવ્યું હતું. તેવી જ રીતે, જો પેનલમાંથી આવેલ

વ્યાખ્યાતા તરીકેનો નિષ્ણાત સભ્ય ઇન્ટરવ્યુ લેવા માટે હાજર રહી શકતો ન હોય, તો સંબંધિત કોલેજમાં જ સંબંધિત વિષય ભણાવતા વ્યાખ્યાતાને બોલાવવાનું પ્રિન્સિપલ પર છોડી દેવામાં આવ્યું હતું. ચારેય સભ્યો દ્વારા અલગ-અલગ રૂપ ગુણમાંથી ગુણ ફાળવવાના હતા, અને આવા ગુણવિતરણના આધારે પ્રતિભાવારી યાદી તૈયાર કરવાની હતી. પરિપત્રમાં ખુદ્દા ઇન્ટરવ્યુની જોગવાઈ પણ કરવામાં આવી હતી. પરિપત્રના પરિચ્છેદ ૧૧ માં એવું જણાવાયું હતું કે, સામાન્ય રીતે, વ્યાખ્યાતાઓની પસંદગી માત્ર ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ દ્વારા સ્થાયી ધોરણે થવાની હતી. જોકે, અપવાદરૂપે, ઉપરોક્ત પ્રક્રિયા મુજબ તદર્થ તાત્કાલિક નિમણૂકો કરવામાં આવતી હતી. ઉપરોક્ત રીતથી સ્થાનિક નિમણૂકો કરવી શક્ય ન હોય, તો કેટલીક વિશિષ્ટ પરિસ્થિતિઓમાં પૂર્વ અનુમતિ લઈને ખુદ્દા ઇન્ટરવ્યુની પદ્ધતિ અપનાવી સ્થાનિક નિમણૂકો કરી શકાતી હતી. અમારી દષ્ટિએ સ્પષ્ટ છે કે ઉક્ત પરિપત્રમાં નિર્ધારિત પ્રક્રિયા મુજબ કામચલાઉ વ્યવસ્થા તરીકે કરાયેલી તદર્થ વ્યાખ્યાતાની સ્થાનિક નિમણૂકોનો હેતુ વ્યાખ્યાતા, જિ.ઈ.એસ., વર્ગ ૨ સેવાની સંવર્ગમાં નિયમિત નિમણૂક માટે કોઈ વૈકલ્પિક પદ્ધતિ નિર્ધારિત કરવાનો ન હતો; પરંતુ પોતાના સ્વભાવથી જ આવી નિમણૂકો નિયમિત ભરતી થયેલા ઉમેદવારોની ઉપલબ્ધિને આધીન હતી. સ્થાનિક નિમણૂકોની શરતોમાં જોગવાઈ હતી કે જેમ જ પી.એસ.સી.નો ઉમેદવાર અથવા બદલીથી આવેલ વ્યક્તિ પદ માટે હાજર થાય તેમ તદર્થ નિમણૂક ધરાવનારને મુક્ત કરવામાં આવશે. આ વાત સ્થાનિક નિમણૂકોની

શરત ક્રમાંક ૭ માંથી સ્પષ્ટ થાય છે, જે ઉક્ત પરિપત્ર સાથે નોંધ પર મૂકવામાં આવી છે. નિમણૂક આદેશોમાં, સ્વીકાર્ય રીતે, ખાસ ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો કે આ વ્યક્તિઓની નિમણૂક સંપૂર્ણપણે તદર્થ ધોરણે છે અને તેમને વ્યાખ્યાતાના પદ પર કોઈ હક રહેશે નહીં. આ આદેશોમાં સ્પષ્ટપણે જણાવાયું હતું કે જાહેર સેવા આયોગ મારફતે નિયમિત ઉમેદવાર ઉપલબ્ધ થાય અથવા વ્યાખ્યાતાઓની બદલી દ્વારા કોઈ આવે ત્યારે તદર્થ કર્મચારીને બદલી દેવાનો રહેશે. જે લોકોની નિમણૂક સરકારી શાળાઓમાં વર્ગ ૩ના પદ પરના તેમના ધારાધિકારને યથાવત રાખીને કરવામાં આવી હતી, તેઓને પાછા તેમના મૂળ પદ પર મોકલવાના હતા, અને અન્ય કિસ્સાઓમાં જ્યાં આવો ધારાધિકાર ન હતો, ત્યાં તદર્થ ભરતી થયેલાઓને મુક્ત કરવાના હતા. આ બાબતે કોઈ વિવાદ નથી કે આ તમામ અપીલકર્તાઓની નિમણૂકો સંપૂર્ણપણે તદર્થ ધોરણે કરવામાં આવી હતી, અને તેમાં સ્પષ્ટ શરત હતી કે જી.પી.એસ.સી.ના ઉમેદવાર ઉપલબ્ધ થાય ત્યારે તેમને મુક્ત કરવામાં આવશે.

૧૩. સ્થાનિક સમિતિ દ્વારા, જેમાં સંબંધિત કોલેજના પ્રિન્સિપાલ અને સર્વોચ્ચ વરિષ્ઠ વ્યાખ્યાતા સમિતિના સભ્ય હોવાથી તે કોલેજનો પ્રબળ અવાજ હતો અને જેના માટે ગણપૂર્તિ ત્રણ હતી, વ્યાખ્યાતાની તાત્કાલિક વ્યવસ્થા સ્વરૂપે કામચલાઉ નિમણૂક માટે કરવામાં આવેલી પસંદગીની સરખામણી, ભરતીના નિયમો અનુસાર ગુજરાત શિક્ષણ સેવા, વર્ગ ૨ માં વ્યાખ્યાતાઓના કેડરના પદ પર નિયમિત નિમણૂક માટે, જે સંવિધાનિક

સંસ્થા છે એવી ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ દ્વારા કરવામાં આવેલી પસંદગી સાથે સહેલાઈથી થઈ શકે તેમ નથી. આવી ભરતીનો હેતુ શિક્ષણના પદ માટે ઉપલબ્ધ શ્રેષ્ઠ પ્રતિભાને સુનિશ્ચિત કરવાનો છે. આવી સ્થાનિક સમિતિઓ અને જી.પી.એસ.સી. વચ્ચે કંઈપણ સામ્ય નથી. પી.એસ.સી.ના કાર્યોનો હેતુ એ સુનિશ્ચિત કરવાનો છે કે ખાલી જગ્યાઓ લાયક અને સક્ષમ વ્યક્તિઓથી ભરાય અને તે સગાંઓ, મિત્રો અથવા ખુશામતખોરો દ્વારા ન ભરાય. પી.એસ.સી.ની સત્તાઓ ભલે સલાહકાર સ્વરૂપની હોય, તેમ છતાં સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૩૨૦ ની ઉપકલમ (૩) મુજબ જોગવાઈ કરવામાં આવેલી રીતે તેની સલાહ લેવી આવશ્યક છે, જો કે નિર્દિષ્ટ વિષયો અથવા કોઈ વિશિષ્ટ વર્ગના કેસ અથવા પરિસ્થિતિ અંગે ઉપકલમ (૩)ના પ્રાવધાન હેઠળ બનાવવામાં આવેલા નિયમન દ્વારા આવી સલાહ લેવાની ફરજમાંથી મુક્તિ આપવામાં આવી હોય તો અલગ વાત છે. ખુદ્દા બજારમાંથી અરજીઓ મંગાવી યોગ્ય ઉમેદવારોની પસંદગી કરવાની સંવિધાનિક ફરજ આયોગને સોંપવામાં આવી હોવાથી, દરેક પાત્ર ઉમેદવારને ખુદ્દી સ્પર્ધા દ્વારા પસંદગી માટે વિચારણા મેળવવાનો મૂળભૂત અધિકાર રહેશે (જુઓ પી. રવિન્દ્રન વિ. યુનિયન ટેરિટરી ઓફ પોન્ડિચેરી, અહેવાલિત (૧૯૯૭) ૧ એસ.સી.સી. ૩૫૦ માં).

૧૩.૧ બંધારણમાં એવી કોઈ જોગવાઈ નથી કે જેના કારણે, જ્યારે પી.એસ.સી.ની સલાહ માગવામાં આવે ત્યારે તે દ્વારા આપવામાં આવેલી સલાહનો સ્વીકાર કરવો ફરજિયાત બને; તેથી કલમ ૩૨૦(૩)ની જોગવાઈ

ફરજિયાત નહીં પરંતુ માર્ગદર્શક સ્વરૂપની બને છે; પરંતુ તેનો એવો અર્થ થતો નથી કે કાર્યપાલક સરકાર માટે આયોગના અસ્તિત્વને સંપૂર્ણપણે અવગણવું અથવા કયા કેસોમાં તેની સલાહ લેવાય કે ન લેવાય તેવા કેસો મનસ્વી રીતે પસંદ કરવાનો રસ્તો ખુલ્લો છે. કલમ ૩૨૦ની ઉપકલમ (૩)ની જોગવાઈ સ્પષ્ટપણે એવું દર્શાવે છે કે જો નિર્દિષ્ટ વિષયોમાં પરામર્શ કરવાની પ્રક્રિયાને મુક્ત કરવી હોય, તો તે માટેના નિયમો બનાવવાના અને તે વિધાનમંડળ સમક્ષ મુકવાના હોય છે. એકવાર આવા નિયમો બનાવવામાં આવે, પછી તેમનું શબ્દશઃ અને ભાવશઃ પાલન થવાનું જ હોય છે. બંધારણની કલમ ૩૨૦ હેઠળ પી.એસ.સી.ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવતી સેવાઓમાં, પી.એસ.સી. દ્વારા યોજાનારી ખુલ્લી સ્પર્ધાત્મક ભરતીની પ્રક્રિયાને બાજુ પર મૂકી કાર્યપાલક સરકાર માટે ભરતી કરવાની કાર્યવાહી કરવી સ્વીકાર્ય રહેશે નહીં. ક્ષક્ષ ક્ષક્ષ ક્ષક્ષ ક્ષક્ષ ક્ષક્ષ ક્ષક્ષ

૧૭. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે, એડ હોક નિમણૂકધારકો લાંબા સમય સુધી ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હોવાના આધાર પર એવો અનુમાન કરવો જોઈએ કે ભરતીના નિયમોમાં તેમના હિતમાં શિથિલતા અપાઈ હતી અને તેઓને નિયમિત કરવામાં આવ્યા હોવાનું માનવું જોઈએ. અપીલકર્તાઓ તથા તેમના સમાન અન્ય લોકોની નિમણૂકો માત્ર સ્થાનિક નિમણૂકો હતી, જે નિયમોની બહાર કરવામાં આવી હતી, અને આવી એડ હોક નિમણૂકો જાહેર સેવા આયોગ સાથે પરામર્શ કર્યા વગર એક વર્ષથી વધુ સમયગાળા માટે કરી

શકાતી નહોતી. કાનૂની નિયમો અનુસાર નિયમિત ધોરણે પદો ભરવામાં આવ્યા ન હોવાથી, નિયમિત ભરતીની પ્રક્રિયા હાથ ધરવાના હેતુસર તે પદોને ખાલી ગણવાની આવશ્યકતા હતી. એડ હોક નિમણૂકધારકોની નિમણૂકની શરતોમાં સ્પષ્ટપણે એવું નિર્ધારિત હતું કે, પી.એસ.સી.નો ઉમેદવાર અથવા બદલીથી આવેલ વ્યક્તિ ઉપલબ્ધ થતા તેમને કાર્યમુક્ત કરવામાં આવશે. આ નિમણૂકધારકોની એવી એડ હોક સ્થિતિમાં કાનૂની બળ ધરાવતા કોઈ નિયમો અથવા વિનિયમો દ્વારા કોઈપણ તબક્કે ફેરફાર થયો નહોતો. તેથી, એડ હોક ક્ષમતા હેઠળ નિમણૂક પામેલા અપીલકર્તાઓ તથા તેમના સમાન અન્ય લોકો માત્ર એ જ ક્ષમતામાં પદો પર ચંપાવત્ રહ્યા, અને તેમની સ્થિતિમાં એડ હોક નિમણૂકધારકમાંથી નિયમિત ભરતી પામેલા તરીકે કોઈ ફેરફાર થવાનો નહોતો. સર્વોચ્ચ અદાલતે સ્ટેટ ઓફ એમ.પી. વિ. ધરમ બીર, અહેવાલિત (૧૯૯૮) ૬ એસ.સી.સી. ૧૬૫ માં ઠરાવ્યા મુજબ, કાનૂની નિયમોની કોઈ જોગવાઈ દ્વારા એવો પરિણામ વિશિષ્ટ રીતે કલ્પાયેલ ન હોય ત્યાં સુધી, કોઈ પણ શાસકીય કર્મચારી માટે સ્થિતિમાં આપોઆપ ફેરફારનો દાવો કરવો ખુલ્લો નથી. સેવાની આવશ્યકતાઓને કારણે નિયમિત પસંદગી અંતિમ થાય ત્યાં સુધી ઘણીવાર એડ હોક વ્યવસ્થા કરવી આવશ્યક બને છે. જો એક વર્ષથી વધુ સમય સુધી એડ હોક તરીકે ચાલુ રહેલા એડ હોક કર્મચારીઓને, તેમની તરફથી કરવામાં આવેલી દલીલ મુજબ, નિયમિત કરવામાં આવે અથવા તેઓ નિયમિત થયા હોવાનું માનવામાં આવે, તો તે કાનૂની નિયમો દ્વારા નિર્ધારિત રીત અને પ્રક્રિયા મુજબની પસંદગી અને નિમણૂકની સમગ્ર પ્રક્રિયાને નિષ્ફળ

બનાવશે, અને જેમ હાલના કેસમાં બનશે તેમ, નિયમિત રીતે પસંદ થયેલા વ્યક્તિઓ માટે કોઈ પદ બાકી રહેશે નહીં, કારણ કે એક જ પદને બે વ્યક્તિઓ નિયમિત ધોરણે ધારણ કરી શકતા નથી. સર્વોચ્ચ અદાલતે પિયારા સિંહના કેસમાં (ઉપરોક્ત) ઠરાવ્યા મુજબ, આવા એડ હોક કર્મચારીને શક્ય તેટલી વહેલી તકે નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા કર્મચારી દ્વારા બદલવાનો પ્રયત્ન હંમેશા થવો જોઈએ. એવો કામચલાઉ કર્મચારી પણ અન્ય લોકો સાથે આવી નિયમિત પસંદગી/નિમણૂક માટે સ્પર્ધા કરી શકે છે અને જો તે પસંદ થાય તો ઉત્તમ, પરંતુ જો તે પસંદ ન થાય, તો તેને નિયમિત રીતે પસંદ થયેલા ઉમેદવાર માટે સ્થાન છોડવું જ પડશે. નિયમિત રીતે પસંદ થયેલા ઉમેદવારની નિમણૂકને એડ હોક કર્મચારીને ચાલુ રાખવા માટે મુલતવી રાખવામાં આવી હોવાનું માનવામાં આવી શકશે નહીં. જ્યાં નિયમિત નિમણૂકોની પદ્ધતિ નિર્ધારિત કરતા કાનૂની નિયમો ક્ષેત્ર આવરી લે છે, ત્યાં અદાલતોને એવા કોઈ નિયમિતીકરણનો નિર્દેશ આપવો યોગ્ય ગણાશે નહીં, જે નિયમોની બહાર હોય. અદાલતી આદેશો હેઠળ કોઈ ગેરકાયદેસરતા સતત ચાલુ રહે તેવી મંજૂરી આપવી જોઈએ નહીં. તેથી, અદાલત જ્યારે એવું માને છે કે વ્યાખ્યાતા પદ પર સીધી પસંદગી દ્વારા નિયમિત નિમણૂકો માત્ર ભરતીના નિયમો અને સામાન્ય નિયમો મુજબ તથા તેમાં કલ્પ્યા મુજબ જી.પી.એસ.સી. સાથે પરામર્શ કરીને જ થઈ શકે, ત્યારે તે જ શ્વાસમાં એવો આદેશ આપી શકતી નથી કે નિયમિત જી.પી.એસ.સી. ભરતી પામેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થાય ત્યાં સુધી એક વર્ષથી વધુ સમયથી અનિયમિત રીતે ચાલુ રહેલા એડ હોક નિમણૂકધારકોને

તેમના એડ હોક ધોરણે લાંબા સમયથી ચાલુ રહેવાથી નિયમિત કરાયેલા ગણવા જોઈએ. આવું કરવું એટલે સીધી ભરતી પામેલાઓના સંદર્ભમાં કાનૂની નિયમોને માન્યતા આપી અને અમલમાં મૂકવાનો દાવો કરતા, એડ હોક નિમણૂકધારકોના સંદર્ભમાં સરકારને તે નિયમોનો ભંગ કરવા કહેવા બરાબર થાય. આવો આત્મવિરોધી અભિગમ કાનૂની પ્રણાલીની ઉપહાસ સમાન બનશે. જો એડ હોક નિમણૂકધારકોને માન્ય રીતે પદ ધારણ કરાવવાના હોય, તો ભરતીના નિયમો સાથે સુસંગત કોઈ યોજના અથવા માન્યતા આપતી કાનૂની જોગવાઈ ઘડવાનો પ્રશ્ન રાજ્ય સરકાર માટે રહેશે. એ સ્પષ્ટ છે કે, ભરતીના નિયમોમાં કોઈ કાનૂની અપવાદ રચવા માટે અથવા આવી કોઈ એડ હોક નિમણૂકને ભૂતલક્ષી અસરથી કાનૂની જોગવાઈ દ્વારા માન્ય કરવા માટે, રાજ્યને આ બાબતમાં કાયદેસર વ્યવસ્થા ઘડવા અદાલત દ્વારા બાધ્ય કરી શકાય નહીં.”

૨૮. નોંધવા યોગ્ય છે કે અરજદારોએ વિશેષ નાગરિક અરજી નં. ૨૩૯૫ દાખલ કરતાં પહેલાં નિયમિતીકરણ મેળવવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો. સેવાની સતતતા અંગે પુષ્ટિ માગીને ૨૦૦૧ તથા તેની સાથે સંકળાયેલા મામલાઓ. રિટ અરજી, જે વિશેષ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૯૩૮/૧૯૯૮ અને તેની સાથે સંકળાયેલા મામલાઓ હતી, તે નામંજૂર કરવામાં આવી હતી અને ઉક્ત સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. માંથી ઉદ્ભવેલ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૧૦૫૭ ઓફ ૧૯૯૯ પણ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી.

૨૯. રાજ્ય તરફથી જોરશોરથી દલીલ કરવામાં આવે છે કે અરજદારોની કોઈપણ પ્રાર્થના સ્વીકારવી એટલે કે.ડી. વોહરા. (ઉપરોક્ત) માં વિભાગીય ખંડપીઠના ચુકાદાની અસરને રદબાતલ કરવા બરાબર થશે, કારણ કે નિયમિતીકરણ સંબંધિત તમામ પાસાઓનો ઉક્ત ચુકાદામાં વિગતવાર ઉલ્લેખ કરીને નિવેડો કરવામાં આવ્યો છે, માંગવામાં આવેલી તમામ રાહતો નિયમિતીકરણ માટેની અનુસંગિક રાહતો છે અને વિશેષ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૬૭૮૫/૨૦૦૯, જે એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી હતી, તે પણ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી. ઉક્ત આદેશને ઉચ્ચતર મંચ સમક્ષ પડકારવામાં આવ્યો નથી અને તેથી તેને અંતિમતા પ્રાપ્ત થઈ ગઈ છે. રાજ્યનું આ પણ કહેવું છે કે અરજદારોએ તા. ૨૩.૬.૨૦૦૯ નો સરકારી ઠરાવ પડકાર્યો નથી. તેથી, અરજદારો હવે પાછા ફરીને સેવા લાભોના વિસ્તરણ વગેરે બાબતે સંદર્ભ માગી શકે નહીં, જે આ અદાલત દ્વારા અગાઉથી જ બે વખત નકારી કાઢવામાં આવ્યું છે. અદાલતે જે સમાવી લેવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો તે સેવાની સાતત્યતા સાથેનો નહોતો, પરંતુ માત્ર સાદો સમાવી લેવાનો હતો. જ્યારે અરજદારોનો અભિગમ એવો છે કે તેઓની નિમણૂક તા. ૧.૪.૨૦૦૫ પહેલાં કરવામાં આવી હતી અને ત્યારબાદ વર્ષ ૨૦૦૯ માં તેમને ગ્રાન્ટ-ઇન-એઇડ મહાવિધાલયોમાં સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા. પેન્શન અને ગ્રેયુઇટી જેવા નિવૃત્તિત્તર લાભોનો વિસ્તાર, સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓના આધારે, સ્વતંત્ર રીતે માગવામાં આવે છે. અરજદારોના જણાવ્યા મુજબ, આ એક એવો પ્રશ્ન છે જેનો સ્વતંત્ર રીતે વિવાદ ઉઠાવી શકાય અને તેથી

અરજદારો આ અદાલત સમક્ષ આવ્યા છે. બીજી તરફ, રાજ્ય સતત એવી દલીલ કરે છે કે આ સમૂહ અરજીઓમાં માંગવામાં આવેલી રાહત મંજૂર કરવામાં આવે તો તેનો અર્થ પરોક્ષ રીતે નિયમિતીકરણ આપવાનો થશે, જે મૂળભૂત રીતે વિભાગીય ખંડપીઠના નિર્ણયને અસર કરશે અને તે અનુમત્ય નથી. ૧૯૯૮ ની અરજીનો પણ ઉલ્લેખ કરવામાં આવે છે, જેમાં પણ સહઅધિકારક્ષેત્ર ધરાવતી ખંડપીઠના માનનીય એકલ ન્યાયાધીશે સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા એડ હોક કર્મચારીને સમાન પ્રકારના લાભો નકાર્યા હતા અને ત્યારબાદ કોઈ પડકાર કરવામાં આવ્યો ન હતો, અને તેથી આ અદાલતે સહઅધિકારક્ષેત્ર ધરાવતી ખંડપીઠના નિર્ણયને અનુસરવો જોઈએ એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે.

૩૦. એકમાત્ર ખુલ્લો માર્ગ એ છે કે સમાન પરિસ્થિતિમાં રહેલાઓને તે લાભો આપવામાં આવ્યા છે કે કેમ, જે અરજદારોને અથવા તો એ જ ઠરાવ દ્વારા અથવા તો સરકારના કાર્યાલય આદેશ દ્વારા નકારવામાં આવ્યા છે.

કારણો:

૩૧. ઉપર અહીં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો તેમ, અરજદારો સરકારી કોલેજોમાં વ્યાખ્યાતા તરીકે સેવામાં જોડાયા છે અને આવી નિમણૂક દીર્ઘકાલીન વિવાદોત્તર કાર્યવાહી પછી કરવામાં આવી હતી. ઉપર અહીં વિસ્તૃત રીતે ચર્ચા કરવામાં આવેલી ઘટનાઓની ક્રમવાર પરિસ્થિતિને જોતા, જ્યારે જી.પી.એસ.સી. દ્વારા પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોને એડ હોક કર્મચારીઓ, જેમાં વર્તમાન અરજદારોનો સમાવેશ થતો હતો,

દ્વારા ધરાવવામાં આવેલ પદ પર નિમણૂક આપવામાં આવી નહોતી, ત્યારે આ અદાલતે કે.ડી. વોહરા વિ. કમલેશ ગોબરભાઈ પટેલ અને અન્ય (ઉપરોક્ત) ના નિર્ણયમાં કડક દિશાનિર્દેશો આપ્યા હતા અને અરજદારો તથા તેમના સમાન સ્થિતિમાં આવેલા અન્ય લોકોને કોઈ નિયમિતીકરણ નકારતા, અદાલતે તેમને એક અલગ વર્ગ તરીકે માનવામાં આવે તેવો નિર્દેશ આપ્યો હતો અને તેમની સેવાનું કાયદા મુજબ નિયમિતીકરણ થવાની સંભાવના શોધવા માટે પણ વધુમાં નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૩૧.૧ તેથી, જી.પી.એસ.સી. દ્વારા પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોની નિમણૂક બાદ જે જગ્યા ખાલી રહી હતી, તે જગ્યાએ, માર્ગદર્શિકા ઘડ્યા પછી, જી.પી.એસ.સી.ની પરીક્ષા પાસ કરનાર વ્યક્તિઓને સમાવી શકાય તે માટે, અને નીચે વધુ વિગત મુજબ, સમયગાળો વીતી ગયાનો વિચાર કરીને, અરજીકર્તાઓને સમાવી લેવાના હતા. સૌથી કનિષ્ઠ તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓને વધારાના જાહેર કરવામાં આવ્યા અને સરકારએ તેમને અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં સમાવી લેવાનો નિર્ણય કર્યો. આ પ્રક્રિયા પ્રથમવાર વર્ષ ૨૦૦૪માં હાથ ધરવામાં આવી, કારણ કે આ અદાલતનો એક નિર્ણય વર્ષ ૨૦૦૩માં આપવામાં આવ્યો હતો. અંદાજે ૮૫ થી ૮૮ જેટલા વ્યાખ્યાતાઓને આ રીતે અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા, અને તેમને યથાવિધિ માન્યતા આપવામાં આવી હતી તેમજ તા. ૧૨.૨.૨૦૦૪ના આદેશના બળે તેમને જી.પી.એફ. યોજનાનો લાભ આપવામાં આવ્યો હતો. આપું એટલા માટે હતું કે તા. ૧.૪.૨૦૦૫ પહેલાં ઉક્ત યોજના અમલમાં હતી, અને આ

વ્યક્તિઓ સૌથી કનિષ્ઠ હોવાને કારણે વર્ષ ૨૦૦૪માં તેમને અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં સ્થાન આપવામાં આવ્યું હતું, તેથી તેમને જી.પી.એફ. યોજનાનો લાભ મળ્યો હતો. એ ભૂલવું નહીં જોઈએ કે જેમને સ્થાનાંતરિત કરવામાં આવ્યા હતા, તેઓ સૌથી કનિષ્ઠ હતા અને આ અદાલતના નિર્દેશનું પાલન કરવા માટે જી.પી.એસ.સી. દ્વારા પસંદ કરાયેલા લોકો માટે માર્ગ સુગમ કરવો સરકાર માટે આવશ્યક હતો. તેમની નિમણૂક તા. ૧૨.૨.૨૦૦૪ના રોજ થઈ અને જી.પી.એફ. યોજના તા. ૧.૪.૨૦૦૫ સુધી ચાલુ રહી, તે માત્ર ચદ્દર છે. જોકે, એ બાબત વિવાદાસ્પદ નથી કે વર્ષ ૨૦૦૭માં આશરે ૧૪ થી ૧૫ વ્યક્તિઓ એવી પણ હતી, જેમને અનુદાનિત સરકારી મહાવિદ્યાલયોમાં સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા. તેઓને પણ જી.પી.એફ. યોજનાનો લાભ મળતો હતો તે પાસાને સમર્થન આપે તેવું નોંધપાત્ર દસ્તાવેજ સાધન રેકૉર્ડ પર દેખાતું નથી. અન્ય કર્મચારીઓની બાબતે, જેમાં હાલના અરજીકર્તાઓનો સમાવેશ થાય છે, રાજ્ય સરકારે નવી વ્યાખ્યાયિત અંશદાયી પેન્શન યોજના તા. ૧.૪.૨૦૦૫થી અમલમાં મૂકી હતી. સરકારે આ કારણસર જી.પી.એફ. યોજનાનો લાભ બંધ કર્યો કે જેમને તા. ૧.૪.૨૦૦૫ પછી સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા, તેમને એવો લાભ આપી શકાય નહીં, કારણ કે યોજના જાતે જ બંધ કરવામાં આવી હતી. ત્યારપછી નિયુક્ત કરાયેલા તમામ વ્યક્તિઓ નવી વ્યાખ્યાયિત અંશદાયી પેન્શન યોજનાથી શાસિત થાય છે. નિર્વિવાદ રીતે, અરજીકર્તાઓની નિમણૂક આ અદાલતના તે નિર્દેશના અનુસંધાને સરકાર દ્વારા કરવામાં આવેલી વિચારણાના પરિણામે થઈ હતી, જેમાં સરકારે લાંબા વર્ષો સુધી કામ કરનારાઓની વ્યથા પર વિચાર કરવો એવો નિર્દેશ આપ્યો હતો. તેઓએ

હાલમાં જે મહાવિધાલયોમાં સેવા બજાવી છે, ત્યાં તા. ૮.૧૨.૨૦૦૮થી તેમને નવી નિમણૂક ધારકો તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા છે. હાલના અરજીકર્તાઓની બાબતે, તેમની સમાવી લેવાની પ્રક્રિયા સરકારની નીતિ મુજબ નવી નિમણૂક તરીકે જ ગણવાની હતી. તેમનું જી.પી.એફ. ખાતું પણ બંધ કરવામાં આવ્યું છે અને તેમની બાબતમાં સેવાની સાતત્યતા ધ્યાનમાં લેવામાં આવી નથી. આવી પરિસ્થિતિમાં, જી.પી.એફ. ખાતું ચાલુ રાખવાની હઠ કરવી અને સેવાની સાતત્યતા પણ માંગવી, શું કે.ડી. વોહરા વિ. કમલેશ ગોબરભાઈ પટેલ અને અન્ય (ઉપરોક્ત) મામલે આ અદાલતના નિર્ણયને અસરહીન બનાવવાના પ્રયત્ન સમાન નથી? નિશ્ચિતરૂપે, વર્ષ ૧૯૮૪થી અનુદાનિત મહાવિધાલયોમાં રહેલા સૌથી કનિષ્ઠ નિમણૂકધારકોને, જી.પી.એફ. યોજનાની સાતત્યતા તા. ૧.૪.૨૦૦૫ સુધી ચાલુ રહેનાં કારણે, જી.પી.એફ. ખાતું ચાલુ રાખવાનો લાભ મળ્યો હતો. તા. ૧.૪.૨૦૦૫થી સરકારની નીતિમાં ફેરફાર આવ્યો હોવાથી, તા. ૧.૪.૨૦૦૫ પછીના સમયગાળામાં નિયુક્ત કરાયેલા કોઈપણ વ્યક્તિને જી.પી.એફ. યોજનાનો લાભ ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવતો નથી.

૩૨. જેઓને વર્ષ ૨૦૦૭માં સમાવી લેવામાં આવ્યા છે, તેમની બાબતમાં નામમાત્રનું પણ કોઈ યોગ્ય સામગ્રી અદાલત સમક્ષ ઉપલબ્ધ નથી. અરજદારોના દાવાની આ રીતે કસોટી કરી શકાય કે તેઓ વર્ષ ૨૦૦૪ અને ૨૦૦૭માં સમાવી લેવાયેલા કર્મચારીઓના વર્ગ સાથે સમકક્ષ ગણવાની આગ્રહપૂર્વક માંગ કરી શકે કે નહીં. જો અગાઉ પ્રચલિત રહેલી લાભદાયી શરતો પાછળના તબક્કે પાછી ખેંચી

લેવામાં આવે, તો શું આવા ફેરફારોને માત્ર સંયોગવશ પરિસ્થિતિ તરીકે ગણવામાં આવે અને સમાન સ્થિતિમાં આવેલા કર્મચારીઓને તે જ લાભોથી વંચિત રાખવામાં આવે?

૩૨.૧ જ્યારે ૮૩ થી ૮૫ વ્યક્તિઓના પ્રથમ સમૂહને સરકારી મહાવિદ્યાલયોમાં, અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં સમાવી શકાયા નહોતા, ત્યારે તેમને સ્થાનાંતરિત કરવામાં આવ્યા હતા. આ સ્થાનાંતરણ પછી તેમની અગાઉથી અસ્તિત્વમાં રહેલી જી.પી.એફ. ખાતાઓ ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હતા અને કારણ કે તેવી જ નીતિ હતી, તેમની નિમણૂકને પણ નવી નિમણૂક તરીકે ગણવામાં આવી હતી અને એવું પ્રગટ થાય છે કે તે કર્મચારીઓને પણ સેવાની સતતતા મંજૂર કરવામાં આવી નહોતી. અરજદારો સમાન સ્થિતિ ધરાવતા તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓના હકોના આધારે નિવૃત્તિ પછીના લાભો તથા અન્ય હકો માંગે છે.

૩૨.૨ આ અદાલત આ હકીકતથી અજાણ રહી શક્તી નથી કે સમાન પરિસ્થિતિમાં રહેલ વ્યક્તિઓ, જેમને સરકારી કોલેજોમાંની સેવાના સંદર્ભમાં સેવાની સાતત્યતા અને વેતન સંરક્ષણ આપવામાં આવ્યું ન હતું, તેઓ વિશેષ નાગરિક અરજી નં. ૬૭૮૫ ઓફ ૨૦૦૮ દ્વારા આ અદાલત સમક્ષ આવ્યા હતા, જે ૮.૭.૨૦૦૮ના રોજ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી અને ત્યારબાદ તેને વધુ પડકારવામાં આવી ન હતી.

૩૨.૩ સંયુક્ત ખંડપીઠના સંબંધિત તારણો લાભપ્રદ રીતે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવે છે, જે આ પ્રમાણે વાંચાય છે: “૫. સંબંધિત પક્ષકારોની તરફેથી હાજર શિષ્ટ વકીલોને સાંભળવામાં આવ્યા. પ્રારંભે જ એ નોંધવું જરૂરી છે કે વ્યાખ્યાતા પદ પર નિમણૂક માટે ઉમેદવારે જી.પી.એસ.સી. દ્વારા લેવામાં આવતી પરીક્ષા પાસ કરવી જરૂરી છે અને તેની પસંદગી પણ જી.પી.એસ.સી. દ્વારા થવી આવશ્યક છે. સ્વીકાર્ય રીતે, અરજદારે જી.પી.એસ.સી.ની પરીક્ષા પાસ કરી નથી અને તેની પસંદગી પણ જી.પી.એસ.સી. દ્વારા થયેલી નથી. આ બધા વર્ષોથી અરજદાર તદર્થ વ્યાખ્યાતા તરીકે જ ચાલુ રાખવામાં આવ્યો છે. તેથી, કાયદેસરની આવશ્યકતાઓને ધ્યાનમાં લેતાં અરજદારને તદર્થ ધોરણે વ્યાખ્યાતા તરીકે ચાલુ રાખવા માટે હક્કરૂપે દાવો કરવાનો અધિકાર મળતો નથી. હકીકતમાં, આ પ્રાર્થના લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૪૮૫ ઓફ ૨૦૦૨ તથા અન્ય સંલગ્ન બાબતોમાં ખંડપીઠ દ્વારા નકારી કાઢવામાં આવી હતી, તેમ છતાં લેટર્સ પેટન્ટ અપીલનો નિકાલ કરતાં ખંડપીઠે એવું અવલોકન કર્યું હતું કે તેમની લાંબી સેવા ધ્યાનમાં લેતાં તેમને એક અલગ વર્ગ તરીકે ગણવામાં આવી શકે અને તેમને સરકારની અનુદાનિત સંસ્થામાં સમાવી શકાય. તે મુજબ, ઉપરોક્ત બાબતો ધ્યાનમાં રાખીને રાજ્ય સરકારે તા. ૨૩.૬.૨૦૦૯નો જી.આર. બહાર પાડ્યો હતો જેથી અરજદાર તથા અન્ય તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓ, જે વર્ષોથી સરકારની અનુદાનિત સંસ્થામાં કામ કરી રહ્યા છે, તેમને રૂપિયા ૮૦૦૦-૧૩૫૦૦/-ના નિયમિત વેતનધોરણમાં સમાવવા/નિમણૂક કરવા માટે વ્યવસ્થા કરવામાં આવે. નોંધવું જરૂરી છે કે ઉક્ત ઠરાવને પડકારવામાં આવ્યો છે અને વર્તમાન વિશેષ નાગરિક અરજીમાં ઉક્ત જી.આર.ને પડકારવામાં આવ્યો નથી, તેથી

આ અદાલત તા. ૨૩.૬.૨૦૦૯ના જી.આર. અંગે કોઈ મત વ્યક્ત કરતી નથી. તા. ૪.૭.૨૦૦૯ના રોજ એક શિબિર યોજાઈ હતી અને તે તબક્કે તથા તા. ૪.૭.૨૦૦૯ પછી અરજદારે વર્તમાન વિશેષ નાગરિક અરજી દાખલ કરી, જેમાં તદર્થ વ્યાખ્યાતા તરીકેની તેની પૂર્વ સેવા ગણતરીમાં લઈને સેવામાં સતતતા, પેતનનું સંરક્ષણ વગેરેનો દાવો કરવામાં આવ્યો છે અને/અથવા અરજદાર હાલમાં જે સરકારી કોલેજમાં સેવા આપે છે ત્યાં તેને તદર્થ વ્યાખ્યાતા તરીકે ચાલુ રાખવાની માંગ કરવામાં આવી છે. નોંધવું જરૂરી છે કે તા. ૨૩.૬.૨૦૦૯ના ઠરાવ મુજબ સરકારની અનુદાનિત સંસ્થામાં નિયમિત પદ પર અપાયેલ નિમણૂક સ્વીકારવા અરજદાર પર કોઈ બાંધધરી નથી. જો અરજદાર તા. ૨૩.૬.૨૦૦૯ના સરકારી ઠરાવ મુજબની નિમણૂક સ્વીકારવા ઈચ્છતો ન હોય, તો તેવી સ્થિતિમાં અરજદારે આવશ્યક પરિણામો ભોગવવાના રહેશે અને તે એક તરફ કેટલીક શરતો અને નિયમોના આધારે નિયમિત પદ પર નિમણૂકનો દાવો કરી શકે તેમ નથી અને બીજી તરફ તે નિમણૂક સ્વીકાર્યા વિના તેને તદર્થ વ્યાખ્યાતા તરીકે ચાલુ રાખવાની પ્રાર્થના કરી શકે તેમ નથી. જો અરજદાર સરકારી ઠરાવ મુજબ આપવામાં આવેલી નિયમિત પદની નિમણૂક સ્વીકારવા ઈચ્છતો ન હોય, તો તે તદર્થ વ્યાખ્યાતા તરીકે જ ચાલુ રહેશે અને તદર્થ વ્યાખ્યાતા તરીકે જે જે પરિણામો અનુસરે તે લાગુ પડશે. એવા મામલામાં પણ કે જ્યાં કોઈ કર્મચારીને શરૂઆતમાં તદર્થ તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હોય અને ત્યારબાદ આવશ્યક પરીક્ષા પાસ કર્યા પછી તેને અનુગામી રીતે નિયમિત પદ પર નિમણૂક આપવામાં આવી હોય, સર્વોચ્ચ અદાલતે કેશવ ચંદ્ર જોષી એન્ડ અધર્સ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા એન્ડ અધર્સ, એ.આઈ.આર. ૧૯૯૧ એસ.સી. ૨૮૪માં

અહેવાલિત કેસમાં ઠરાવ્યું છે કે જ્યાં પ્રારંભિક નિમણૂક માત્ર તદર્થ હોય અને નિયમો અનુસાર ન હોય તથા માત્ર અંતરિમ વ્યવસ્થા તરીકે કરવામાં આવી હોય, ત્યાં તે પદ પરની કાર્યકારી સેવાનો સમયગાળો વરિષ્ઠતા ગણવા માટે ગણતરીમાં લઈ શકાતો નથી. સ્ટેટ ઓફ પંજાબ એન્ડ અધર્સ વિ. ઈશર સિંહ એન્ડ અધર્સ, એ.આઈ.આર. ૨૦૦૨ એસ.સી. ૨૪૨૨માં અહેવાલિત કેસમાં, ઉચ્ચ વેતનધોરણના મંજૂરીના પ્રશ્ન અંગે, કર્મચારી દ્વારા આપવામાં આવેલી તદર્થ સેવા ગણવી કે નહીં તે મુદ્દા પર વિચાર કરતાં સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કરી ઠરાવ્યું હતું કે પ્રોફેન્સી સેટ અપ યોજનામાં ઉચ્ચ વેતનધોરણ મંજૂર કરવા માટે ૮/૧૮ વર્ષની સેવાની ગણતરી કરતાં કર્મચારીની તદર્થ સેવા ગણતરીમાં લઈ શકાય નહીં. આવો જ દષ્ટિકોણ સર્વોચ્ચ અદાલતે સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિ. હરિયાણા વેટરનટી એન્ડ એ.એચ.ટી.એસ. એસોસિએશન એન્ડ અનધર, એ.આઈ.આર.૨૦૦૦ એસ.સી. ૩૦૨૦માં અહેવાલિત કેસમાં વ્યક્ત કર્યો છે. ઉપરોક્તને ધ્યાનમાં લેતાં, અરજદાર તદર્થ વ્યાખ્યાતા તરીકે આપેલી સેવા ગણીને સેવામાં સતતતા અને વેતન સંરક્ષણનો દાવો કરી શકતો નથી. વધુમાં, નોંધવું જરૂરી છે કે અન્યથા પણ અરજદાર વ્યાખ્યાતા તરીકે નિયમિત નિમણૂકનો હક્કરૂપે દાવો કરી શકતો નથી, કારણ કે તેણે જી.પી.એસ.સી. દ્વારા લેવામાં આવતી પરીક્ષા પાસ કરી નથી અને તેની પસંદગી પણ જી.પી.એસ.સી. દ્વારા થયેલી નથી. આ પરિસ્થિતિમાં, સરકારની અનુદાનિત સંસ્થામાં અરજદારની નિમણૂક કરતી વખતે, તેણે તદર્થ વ્યાખ્યાતા તરીકે આપેલી સેવા ગણીને સેવામાં સતતતા, વેતન સંરક્ષણ વગેરે આપવા બાબતની અરજદારની પ્રાર્થના સ્વીકારી શકાતી નથી અને મંજૂર કરી શકાતી નથી. ”

૩૨.૪ સ્ટેટ ઓફ બિહાર વિ. એસ.એ. હસન અને અન્ય, જે (૨૦૦૨) ૩ એસ.સી.સી. ૫૬૬ માં અહેવાલિત છે, તે કેસમાં ખાનગી મેડિકલ કોલેજના કબજો લેવામાં આવવાનો મુદ્દો હતો અને પ્રતિવાદીઓ તે કોલેજના કર્મચારીઓ હતા. રાજ્ય સરકારે, એક જાહેરનામા દ્વારા, બિહાર પ્રાઇવેટ મેડિકલ કોલેજ (ટેકિંગ ઓવર) અધિનિયમ, ૧૯૭૮ ની જોગવાઈઓ અનુસાર, વર્ષ ૧૯૭૯ માં કોલેજનું સંચાલન પોતાના હસ્તક લીધું; પ્રતિવાદીઓ તદ્દર્થ ધોરણે કોલેજના કર્મચારીઓ તરીકે યથાવત રહ્યા. ત્યારબાદ, તેમની સેવા ઉક્ત અધિનિયમની કલમ ૬ મુજબ નિયમિત કરવામાં આવી. તેમને પેન્શન તથા પેન્શન સંબંધિત લાભો પણ, કોલેજના કબજા લીધાની તારીખથી લઈને નિવૃત્તિની તારીખ સુધીની સેવાકાળની ગણતરી કરીને, મંજૂર કરવામાં આવ્યા હતા. તેમ છતાં, વડી અદાલતે અગાઉના કેટલાક નિર્ણયો પર આધાર રાખીને, તેમને ખાનગી સંચાલન હેઠળની કોલેજમાં તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી લઈને તેમની નિવૃત્તિની તારીખ સુધીના સેવાકાળનો લાભ મેળવવાનો હકદાર ગણાવ્યા.

૩૨.૫ વડી અદાલતના કેટલાક અન્ય ચુકાદાઓનો ઉલ્લેખ કરીને વિપરીત દૃષ્ટિકોણ વ્યક્ત કરવામાં આવ્યો હતો અને અપીલકર્તા રાજ્યએ કાયદાની સ્થિતિ નિશ્ચિત કરવા માટે સર્વોચ્ચ અદાલતનો આશરો લીધો. અગાઉની સેવા પેન્શન માટે ગણતરીમાં લેવાના પ્રશ્ન અંગે અધિનિયમ મૌન હતો. અપીલ મંજૂર કરતાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું કે કોલેજનું તાબેદારી હસ્તાંતરણ થયાની તારીખથી પ્રતિવાદીઓ

પૂર્વવર્તી સંચાલનના કર્મચારીઓ રહ્યા નહોતા અને તેઓ રાજ્ય સરકારના તદર્થ ધોરણે કર્મચારીઓ બન્યા હતા. આ તદર્થ નિમણૂક બાદમાં નિયમિત કરવામાં આવી હતી અને તેથી તેઓ રાજ્ય સરકારના કાયમી કર્મચારીઓ બન્યા હતા. તેથી, કોલેજો ખાનગી સંચાલન હેઠળ હતી ત્યારે તેમણે આપી આવેલી સેવાનો કોઈ લાભ તેઓ દાવો કરી શકતા નથી, કારણ કે અગાઉની સેવાને કોઈપણ હદ સુધી ગણવામાં લેવા માટે કોઈ વિશિષ્ટ જોગવાઈ નહોતી. કર્મચારીઓ સંબંધિત કોઈપણ પેન્શન બાધ્યતા માટે પૂર્વવર્તી સંચાલન જવાબદાર હતું તે દર્શાવતું કોઈ સામગ્રી અદાલત સમક્ષ નહોતું. વધુમાં, ઉક્ત અધિનિયમની કલમ ૬માં શિક્ષકવર્ગ અને અન્ય કર્મચારીઓની શરતો અને સેવાકીય પરિસ્થિતિઓના નિર્ધારણના વિષય સાથે વિશેષ રીતે વ્યવહાર કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં પણ કોઈ હેતુ માટે ભૂતકાળની સેવાને મહત્વ આપવાનો ઉલ્લેખ નહોતો. તે બાબતે રાજ્યનો કોઈ આદેશ નહોતો અને તેથી, સર્વોચ્ચ અદાલતના જણાવ્યા મુજબ, પ્રતિવાદીઓનો દાવો ન તો કાયદેસર હતો અને ન તો તેની કોઈ તથ્યાત્મક આધારભૂતતા હતી. તેથી, અદાલતે ઠરાવ્યું કે પ્રતિવાદીઓ તેમના પેન્શન અને પેન્શનરી લાભોની ગણતરીના હેતુસર, તેઓ પૂર્વવર્તી રોજગારમાં હતા તે સમયગાળાની સેવાનો લાભ દાવો કરવા પાત્ર નથી. અદાલતે એવું પણ ઠરાવ્યું કે આપવામાં આવેલો ચુકાદો ભાવિ અસરથી અમલમાં આવશે. જેમણે નિવૃત્તિવય પૂર્ણ થતાં નિવૃત્તિ લીધી હતી અને જેમને અન્યથા આ લાભ આપવામાં આવ્યો હતો, તેમની પાસેથી કોઈ વસૂલાત કરવામાં આવશે નહીં.

૩૩. વીર કુનવર સિંહ યુનિવર્સિટી એડ હોક ટીચર્સ એસોસિયેશન અને અન્ય વિ. બિહાર સ્ટેટ યુનિવર્સિટી (સી.સી) સર્વિસ કમિશન અને અન્ય, (૨૦૦૯) ૧૭ એસ.સી.સી ૧૮૪ ના કેસમાં, અપીલકર્તા એસોસિયેશન વીર કુનવર સિંહ યુનિવર્સિટી સાથે સંલગ્ન વિવિધ મહાવિદ્યાલયોમાં નિયુક્ત એડ હોક શિક્ષકોની એક એસોસિયેશન હતી, અને તે બિહાર સ્ટેટ યુનિવર્સિટી અધિનિયમની જોગવાઈઓ દ્વારા શાસિત હતી.

૩૩.૧ નિયમિતકરણના દાવામાં, રાંચી યુનિવર્સિટીના એડ હોક શિક્ષકો સંબંધિત દિનાંક ૬.૧૨.૧૯૮૯ના અન્ય એક ચુકાદામાં સર્વોચ્ચ અદાલતે એડ હોક શિક્ષકોની નિમણૂક કરવાની સામાન્ય પ્રથાને નિંદનીય ગણાવી હતી અને મંજૂર કરાયેલ જગ્યાઓ પર લાયકાતના આધારે પસંદગી કરવાની વિધિ નિર્ધારિત કરી હતી. જોકે, સર્વોચ્ચ અદાલતે શિક્ષકોની ભરતી માટેની મહત્તમ વયમર્યાદામાં એડ હોક શિક્ષક તરીકે બજાવેલી સેવાના પરિમાણ સુધી છૂટછાટ મંજૂર કરી હતી. ફરીથી, યુનિવર્સિટી ગ્રાન્ટ્સ કમિશન દ્વારા પસંદગી કરવામાં આવે ત્યાં સુધી મંજૂર કરાયેલ જગ્યાઓ ચાલુ રાખવાની પરવાનગી આપવાની હતી અને તેઓએ હકીકતમાં જેટલા સમય માટે કામ કર્યું હોય તે સમયગાળા માટે તેમને વેતન ચૂકવવાનું હતું. ભરતી માટે ચાર મહિનાની સમયમર્યાદા નિર્ધારિત કરવામાં આવી હતી. હજારો જગ્યાઓ ખાલી પડેલી હોવાથી ચાર મહિનાની સમયમર્યાદાનું પાલન થઈ શક્યું નહોતું.

૩૩.૨ યુનિવર્સિટી ઓફ એડ હોક ટીચર્સ એસોસિયેશનના ફેડરેશન દ્વારા પટના

વડી અદાલત સમક્ષ એક રિટ અરજી દાખલ કરવામાં આવી હતી. અદાલતે નિર્ધારિત સમયમર્યાદામાં ખાલી પડેલાં પદોની ઓળખ કરવા માટે એક સમિતિની નિયુક્તિ કરી હતી અને વધુમાં એવું ઠરાવ્યું હતું કે તે પ્રશ્ન બાબતે સમિતિનો નિષ્કર્ષ અંતિમ રહેશે.

૩૩.૩ સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું કે લેક્ટરોની પદ પર ભરતી માટે મંજૂર કરાયેલ પદોની રચના અનિવાર્ય પૂર્વશરત છે અને કાયદાકીય જોગવાઈઓનું પાલન સ્વભાવથી જ ફરજિયાત છે. તે પણ ઠરાવ્યું કે જાહેર રોજગારમાં લાંબા સમયથી નિયુક્ત અને ચાલુ રાખવામાં આવેલા કામચલાઉ, કરારઆધારિત, કેઝ્યુઅલ, દૈનિક વેતનધોરણના અથવા તદર્થ કર્મચારીઓના શોષણ, નિયમિતીકરણ અથવા કાયમી સતત ચાલુ રાખવા માટે જાહેર રોજગાર ક્ષેત્રે બંધારણીય યોજનાનો, અધિનિયમનો અને નિયમોનો કડક પાલન કરવું આવશ્યક છે. જો બંધારણની કલમ ૧૪ હેઠળ પ્રતિપાદિત સમાનતાની બંધારણીય યોજનાનો ભંગ થયો હોય અને સાથે સાથે અધિનિયમની જોગવાઈઓનો પણ ભંગ થયો હોય, તો એવું ઠરાવવામાં આવ્યું કે સમાનતાની બંધારણીય યોજનાને વિરુદ્ધ ઘડાયેલ કાયદેસર વ્યવસ્થા સંપૂર્ણપણે ગેરકાયદેસર અને અધિકારક્ષેત્ર વિહોણી ગણાશે. “ સ્પષ્ટપણે, અત્રેના અપીલકર્તાઓ અને હસ્તક્ષેપકારોનો પ્રયાસ એવો હતો કે આ અદાલત તરફથી એવો નિર્દેશ મેળવવામાં આવે કે તેમના મામલાઓનો વિચાર જાહેર સેવા આયોગ દ્વારા, અથવા તેની ગેરહાજરીમાં રાજ્ય દ્વારા, અથવા યુનિવર્સિટી દ્વારા, તેઓએ ૧૯૯૩ પૂર્વે ધરાવેલી લાયકાતના આધારે કરવામાં આવે. અમારી મતાનુસાર, આ

સમયબિંદુએ એવો કોઈ નિર્દેશ આપી શકાય તેમ નથી. અમે એવું માન્ય રાખીશું કે રાજ્ય અને/અથવા યુનિવર્સિટીઓ આ અદાલતે નિર્ધારિત કરેલી સમયમર્યાદાનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળ ગયાં હતાં, પરંતુ જો આ બાબતમાં આ અદાલતના આદેશનો ભંગ થયો હોય તો પણ માત્ર તે કારણે એવો અનુમાન કાઢી શકાય નહીં કે પ્રતિવાદીઓએ, આ સંબંધમાં અમલમાં આવેલ કાયદાના ફેરફાર હોવા છતાં, હજી પણ આ અદાલતના આદેશનું પાલન કરવાનું હતું. આ તબક્કે એવો નિર્દેશ આપી શકાય તેમ નથી, કારણ કે આ અદાલતની બંધારણીય ખંડપીઠે ઉમાદેવી (ઉપરોક્ત) મામલામાં આપેલા નિર્ણયમાં નીચે મુજબ નિર્દેશ કર્યો હતો : "પૃ. ૩. એક પાસું સ્પષ્ટ કરવાનું છે. એવા મામલાઓ હોઈ શકે છે જ્યાં અનિયમિત નિમણૂકો (ગેરકાયદેસર નિમણૂકો નહીં), જેનો ઉલ્લેખ એસ.વી. નારાયણપ્પા, આર.એન. નંજુન્ડપ્પા અને બી.એન. નાગરાજનના મામલાઓમાં કરવામાં આવ્યો છે અને ઉપરના પરિણેદ ૧૫ માં પણ ઉલ્લેખિત છે, તેમાં યોગ્ય લાયકાત ધરાવતા વ્યક્તિઓની યોગ્ય રીતે મંજૂર થયેલ ખાલી પદો પર નિમણૂક કરવામાં આવી હોય અને તેવા કર્મચારીઓએ અદાલતો અથવા ન્યાયાધિકરણોના આદેશોના હસ્તક્ષેપ વિના દસ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય સુધી કામ ચાલુ રાખ્યું હોય. આવા કર્મચારીઓની સેવાનો નિયમિતીકરણ કરવાનો પ્રશ્ન ઉપરોક્ત મામલાઓમાં આ અદાલત દ્વારા સ્થાપિત સિદ્ધાંતોના પ્રકાશમાં તથા આ ચુકાદાના પ્રકાશમાં ગુણદોષના આધાર પર વિચારવાનો રહી શકે. તે સંદર્ભમાં, ભારત સંઘ, રાજ્ય સરકારો અને તેમની સાધનસામગ્રીઓએ એક વખતના ઉપાયરૂપે એવા અનિયમિત રીતે નિમણૂક કરાયેલા કર્મચારીઓની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે પગલાં લેવા જોઈએ, જેમણે

યોગ્ય રીતે મંજૂર થયેલ પદો પર દસ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું છે પરંતુ અદાલતો અથવા ન્યાયાધિકરણોના આદેશોના આવરણ હેઠળ નહીં; અને સાથે સાથે એ પણ સુનિશ્ચિત કરવું જોઈએ કે જ્યાં હાલ કામચલાઉ કર્મચારીઓ અથવા દૈનિક વેતનધોરણના કામદારો કાર્યરત હોય, ત્યાં ભરવાના બાકી રહેલા મંજૂર ખાલી પદોને ભરવા માટે નિયમિત ભરતી હાથ ધરવામાં આવે. આ પ્રક્રિયા આજની તારીખથી છ મહિનાની અંદર શરૂ કરવી આવશ્યક છે. અમે એ પણ સ્પષ્ટ કરીએ છીએ કે જો કોઈ નિયમિતીકરણ પહેલેથી જ કરવામાં આવ્યું હોય અને તે ન્યાયવિચારાધીન ન હોય, તો આ ચુકાદાના આધારે તેને ફરીથી ખોલવાની જરૂર નથી; પરંતુ બંધારણીય આવશ્યકતાને વધુ બાજુએ મૂકી, બંધારણીય યોજનાનુસાર યોગ્ય રીતે નિમણૂક ન થયેલ વ્યક્તિઓને નિયમિત અથવા કાયમી કરવાની વધુ પ્રક્રિયા થવી જોઈએ નહીં. ૫૪. એ પણ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે આ નિર્ણયમાં સ્થાપિત સિદ્ધાંતને વિરુદ્ધ જતાં નિર્ણયો, અથવા જેમાં અમારી અત્રેની ઠરાવટને વિરુદ્ધ જતા નિર્દેશો આપવામાં આવ્યા છે, તેઓ દાખલા તરીકેના પોતાના દરજ્જાથી વંચિત ગણાશે."

૩૪. આ અદાલત નોંધે છે કે ૪.૭.૨૦૦૮ના રોજ કરવામાં આવેલી બધી નિમણૂકોમાં વિશેષરૂપે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો કે સર્વોચ્ચ અદાલતની ખંડપીઠ દ્વારા ૧૧.૧૨.૨૦૦૨ના રોજ વિશેષ અનુમતિ અરજી ક્રમાંક ૩૦૨૯ થી ૩૦૩૩ of ૨૦૦૫માં આપવામાં આવેલા નિર્ણયોના અનુસંધાને તથા તે જ ફરિયાદ સામે કરવામાં આવેલા પડકાર અંગે સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા ૧૭.૧.૨૦૦૮ના રોજ

આપવામાં આવેલ નિર્ણયને ધ્યાને લઈને, અને શિક્ષણ વિભાગના ૨૩.૬.૨૦૦૮ના ઠરાવ મુજબ, અરજદારોને કલા, વાણિજ્ય, વિજ્ઞાન અને કાયદા મહાવિદ્યાલયોમાં સમાવી લેવામાં આવ્યા છે.

૩૫. હાલની આ અરજીમાં પણ, તા. ૨૩.૬.૨૦૦૮ ના સરકારી ઠરાવને કોઈ પડકારવામાં આવ્યો નથી. આ તબક્કે, ફરી એકવાર ઉક્ત તા. ૨૩.૬.૨૦૦૮ ના ઠરાવનો ઉલ્લેખ કરવો યોગ્ય રહેશે. બિન-સરકારી અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં સરકારી મહાવિદ્યાલયના એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓના સમાવી લેવાના શીર્ષક હેઠળ, વાદવિવાદનો પૂર્વ ઇતિહાસ તેમજ વડી અદાલતના નિર્દેશનો ઉલ્લેખ, અને સાથે વિભાગીય ખંડપીઠના નિર્દેશનો પણ વધુ ઉલ્લેખ આપવામાં આવ્યો છે. આ કર્મચારીઓએ વિશેષ નાગરિક અરજી નં. ૧૮૨૮ ઓફ ૨૦૦૮ તથા વિશેષ નાગરિક અરજી નં. ૧૮૨૪ ઓફ ૨૦૦૮ દ્વારા જે પડકાર કર્યો હતો, તેનો પણ ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે. તેમાં આગળ જણાવવામાં આવ્યું છે કે તા. ૨૩.૧૨.૨૦૦૮ ના સરકારી ઠરાવ દ્વારા પ્રતિબંધક આદેશ ખાલી કરવામાં આવ્યા બાદની પરિસ્થિતિમાં, બે દાયકાથી સેવા આપનાર આ તમામ વ્યાખ્યાતાઓને સદ્ભાવના રૂપે અનુદાનિત બિન-સરકારી મહાવિદ્યાલયોમાં સમાવી લેવાનો નિર્ણય કરવામાં આવ્યો હતો. તેમાં વધુમાં ઉલ્લેખ છે કે કુલ મળીને ૨૦૧ એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓ છે, જેઓને પ્રારંભિક રીતે રૂ. ૮૦૦૦/- થી ૧૩,૫૦૦/- ના પગારધોરણમાં મુકવામાં આવશે અને તેમને સમાવી લેતી વખતે રોસ્ટરનું પાલન કરવું પડશે. ઉચ્ચ શિક્ષણ કમિશનરને ઉક્ત આદેશના અમલીકરણ માટે અધિકૃત કરવામાં આવ્યા હતા. સેવા સતતતા

અથવા તેમના પેન્શનના અધિકાર બાબતે, અલબત્ત, એવી સ્થિતિ નથી.

૩૬. અનુગામી સરકારના ઠરાવ તા. ૩.૮.૨૦૧૧ દ્વારા સરકારી કૉલેજમાં કાર્યરત તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓ, જેઓને અનુસંધાને જી.પી.એસ.સી. મારફતે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, તેમની સેવાઓને રજા, પગાર અને પેન્શનના હેતુસર નિયમિત કરવાની જોગવાઈ કરવામાં આવી છે અને તા. ૨૧.૩.૨૦૧૨ના રોજ ઉચ્ચ શિક્ષણ કમિશનર દ્વારા કાર્યાલય આદેશ ચાલુ રાખવામાં આવ્યો છે, જેના દ્વારા ઉક્ત તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓની સેવાઓને ઉક્ત હેતુસર તે આદેશમાં નિર્ધારિત શરતના આધિન નિયમિત કરવાની છે.

૩૭. અહીં તા. ૧૭.૧.૨૦૦૮ ના શાસકીય ઠરાવનો ઉલ્લેખ કરવો પણ આવશ્યક બનશે, જેમાં અધોક ધોરણે નિયમિતીકરણ પહેલાં આપવામાં આવેલી સેવાનો સમયગાળો સતત ગણવાનો અને પેન્શન તથા અન્ય લાભોના હેતુસર વિચારવાનો હતો. આ શાસકીય ઠરાવ વિશિષ્ટ પ્રકરણ તરીકે ૧૨ ડૉક્ટરોના કિસ્સામાં જારી કરવામાં આવ્યો હતો; તેવી જ રીતે વ્યાવસાયિકોની અન્ય કેટલીક શ્રેણીઓના કિસ્સામાં પણ અધોક કર્મચારી સંબંધિત ઉક્ત મુદ્દાની ચર્ચા કરવામાં આવી હતી.

૩૮. તે કર્મચારીઓના મામલે, જેમણે ૧૯૮૭ થી ૧૯૯૪ દરમિયાન ૧૦ વર્ષથી વધુ સમય સુધી સેવા બજાવી હતી, રજા અને વેતનના હેતુસર તેમની તદર્થ સેવાની

ગણતરી કરવાનો પ્રશ્ન ઊભો થયો હતો. તદર્થ સેવાઓને જોડવાની હતી અને જો સેવામાં કોઈ વિરામ ન હોય, તો પેન્શનના હેતુસર પણ તેને સતત સેવા તરીકે ગણવી જરૂરી હતી. છતાં, કેટલાક કારણોસર કેટલાક કેસોમાં, જ્યાં જી.પી.એસ.સી. નિમણૂકના પ્રસ્તાવને સ્વીકારતું ન હોય, ત્યાં પણ તેના અભિપ્રાયની પરવા કર્યા વિના, સંબંધિત અધિકૃત અધિકારી વેતન, રજા અને પેન્શનના હેતુસર તદર્થ સેવાઓને જોડવાનો આદેશ આપી શકે છે. ૧૧૧ વ્યાખ્યાતાઓના મામલે સરકારે તેમની તદર્થ સેવા જોડેલી હતી. તેમાંના જેઓએ સરકારી મહાવિદ્યાલયોમાં તદર્થ વ્યાખ્યાતા તરીકે કામ કર્યું હતું, તેમને, જો સેવા અવિરત અને સતત હોય, તો એવો લાભ આપવામાં આવવાનો હતો.

૩૯. તેથી, આ અદાલતે નોંધ્યું હતું કે સરકારને રજાની, પગારની અને પેન્શનની હેતુસર એડ હોક સેવા અંગે વિચાર કરવાની સત્તા છે. અરજદારગણના હિતમાં જારી કરાયેલા નિમણૂકપત્રમાં આવી કોઈ જોગવાઈ કરવામાં આવી નથી. અદાલતે આ હકીકતને પણ માન્ય રાખવી જ રહી કે તમામ સરકારી ઠરાવો તેવા કર્મચારીઓ માટે છે, જેઓ નિયમિત રીતે સેવામાં પસંદ થયેલા હોય અને વધુમાં, અરજદારગણનો મામલો આ અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠના નિર્ણય તથા વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના આદેશની અવગણના કરીને વિચારવામાં આવી શકે નહીં.

ઘટનાઓનો સારાંશ:

૪૦. સંક્ષેપમાં કહીએ તો, તે સર્વથા સ્પષ્ટ છે કે અપીલકર્તાઓ દ્વારા, જે વર્ષ

૧૯૯૫માં તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓ હતા, આરંભવામાં આવેલો વિવાદપ્રવાસ વર્તમાન અરજીઓમાં પરિપૂર્ણ થયો છે.

૪૦.૧ ઈ.સ. ૧૯૯૫ માં, આ અદાલતે અંતરિમ રાહતના સ્વરૂપે એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓની સેવાઓનું સંરક્ષણ કર્યું હતું અને સત્તાધિકારીને યથાવત સ્થિતિ જાળવવા નિર્દેશ કર્યો હતો. ઈ.સ. ૧૯૯૮ માં, એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓના અન્ય એક સમૂહે પ્રસ્તાવિત સેવાસમાપ્તિ પડકારતી રિટ અરજીઓ રજૂ કરી હતી. આ અદાલતે અંતરિમ રાહત મંજૂર કરી હતી અને રાજ્ય સરકારને નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થાય ત્યાં સુધી અરજદારોને એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓ તરીકે ચાલુ રાખવા નિર્દેશ કર્યો હતો. અંતે, આ અરજીઓનો નિકાલ એ નિર્દેશ સાથે કરવામાં આવ્યો હતો કે જી.પી.એસ.સી. દ્વારા પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોની નિમણૂક થાય ત્યાં સુધી આ વ્યક્તિઓને ચાલુ રાખવામાં આવે.

૪૦.૨ તે પછી, સીધી ભરતીથી આવેલ ઉમેદવારો દ્વારા તેમને વ્યાખ્યાતા તરીકે નિમણૂક કરવા અરજીઓનો એક સમૂહ દાખલ કરવામાં આવ્યો અને એડ હોક નિમણૂકધારકો દ્વારા તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા પ્રતિઅરજીઓ દાખલ કરવામાં આવી. વિગતે નોંધ્યા મુજબ, માનનીય એકલ ન્યાયાધીશે સીધી ભરતીથી આવેલ ઉમેદવારોની અરજીઓ મંજૂર કરી અને એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓની અરજીઓ ફગાવી દીધી, એમ ઠરાવતાં કે તેમને વધારાના ગણવા, પરંતુ તેઓ કોઈ નિયમિત વેતન અથવા નાણાકીય લાભ મેળવવા હકદાર નહોતા.

૪૦.૩ આ બાબતને લેટર્સ પેટન્ટ અપીલો દાખલ કરીને વધુ પડકારવામાં આવી હતી અને તે જ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી. તેમ છતાં, અદાલતે રાજ્ય સરકારને આદેશ આપ્યો હતો કે, તદ્દન લગભગ એક દાયકાથી તેમની સતત સેવા ચાલુ રહેલી હોવાને ધ્યાનમાં રાખીને, એડ હોક કર્મચારીઓને એક અલગ વર્ગ તરીકે ગણાવી તેમના માટે યોજના ઘડે.

૪૦.૪ અપીલ કરવા માટે વિશેષ અનુમતિના માર્ગે સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ પડકાર પણ ૧૭.૧.૨૦૦૮ના રોજ કરવામાં આવ્યો હતો, જેના પરિણામે તેમને તે જ મહિનામાં નિયત થયેલ મુલાકાત માટે હાજર થવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી.

૪૯.૫ તે દરમિયાન, વર્ષ ૨૦૦૨માં વિભાગીય ખંડપીઠના નિર્દેશ અનુસાર આશરે ૮૩ વ્યક્તિઓને અનુદાનિત મહાવિધાલયોમાં સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા. વ્યાખ્યાતાઓના વ્યક્તિગત કેસ પર વિચારણા કરીને સર્વોચ્ચ અદાલતે આપેલા આદેશના અનુસંધાને ૧૫ વ્યક્તિઓને સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા.

૪૦.૫ એવું જણાય છે કે બાકીના તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓ સંબંધે રાજ્ય સરકારે સરકારી ઠરાવ બહાર પાડ્યો હતો. તે તદર્થ વ્યાખ્યાતાઓમાંથી એકના સેવા શરતો પર તેની અસર થતી હોવાના અંશે તેને પડકારવામાં આવ્યો હતો અને વિશેષ દિવાણી અરજી ક્રમાંક ૬૭૮૫ ઓફ ૨૦૦૯ માં વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે તે જ

ફગાવી દીધી હતી. તે મામલાના અરજીકર્તાઓ દ્વારા ત્યારબાદ વધુ કોઈ પડકાર કરવામાં આવ્યો ન હતો.

૪૦.૬ રાજ્ય સરકારે તેના શિક્ષણ વિભાગમાં તા. ૨૩.૬.૨૦૦૮ના રોજ એક સરકારી ઠરાવ બહાર પાડ્યો, જેમાં તા. ૧.૪.૨૦૦૫થી અમલમાં આવેલી નવી રીતે વ્યાખ્યાયિત અંશદાયી પેન્શન યોજના ધ્યાનમાં રાખીને સરકારી મહાવિદ્યાલયોમાં કાર્યરત એડ હોક પ્રાધ્યાપકોને સેવા પરથી મુક્ત કરવાની જોગવાઈ કરવામાં આવી અને પરિણામે એડ હોક પ્રાધ્યાપકોના જી.પી.એફ. ખાતા બંધ કરવામાં આવ્યા. વધુમાં, એ રીતે ઠરાવ કરવામાં આવ્યો કે એડ હોક પ્રાધ્યાપકોને સરકારી મહાવિદ્યાલયોમાંથી મુક્ત કરી અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં સમાવી લેવામાં આવે અને તેમને નવી રીતે વ્યાખ્યાયિત અંશદાયી પેન્શન યોજનાના આવરણ હેઠળ લેવામાં આવે.

૪૦.૭ કેટલાક અરજદારો દ્વારા વિશેષ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૧૧૧૦ સન ૨૦૧૧ રૂપે એક રિટ અરજી દાખલ કરવામાં આવી હતી અને આ અદાલતે તા. ૨.૮.૨૦૧૧ ના રોજ તે અરજીનો નિકાલ કરતાં અરજદારોને વિગતવાર પ્રતિનિધિત્વ રજૂ કરવાની મંજૂરી આપી હતી તથા પ્રતિવાદીઓને તેની વિચારણા કરવા નિર્દેશ આપ્યો હતો. અદાલતે નિર્દેશ આપ્યો હતો કે જેઓનું વર્ષ ૨૦૦૪ દરમિયાન બિન-સરકારી ગ્રાન્ટ-ઇન-એઇડ મહાવિદ્યાલયોમાં બદલી કરવામાં આવી હતી અથવા જેમને ત્યાં સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા, અને જે હાલના

અરજદારો કરતાં કનિષ્ઠ હતા તથા જેમને કેટલાક લાભો અને વિશેષાધિકારો આપવામાં આવ્યા છે, તે જ લાભો અને વિશેષાધિકારો હાલના અરજદારોના હિતમાં પણ વિસ્તૃત કરવામાં આવે. પ્રતિવાદીએ રાજ્ય સરકાર દ્વારા તા. ૪.૧૦.૧૯૯૯ ના રોજ પસાર કરાયેલા સરકાર ઠરાવને પણ ધ્યાનમાં રાખવાનો હતો.

૪૦.૮ સેવા સતતતાનો લાભ તથા પેન્શનસંબંધિત લાભો વિસ્તૃત કરવા માટે તેવી રજૂઆત ૧૧.૧૦.૨૦૧૧ ના રોજ કરવામાં આવી હતી અને તે જ રાજ્ય દ્વારા ૧૨.૧૨.૨૦૧૧ ના રોજ નકારવામાં આવી હતી.

૪૦.૯ તારીખ ૧૮.૧.૨૦૧૨ના રોજ, અરજદાર તરફના વિદ્વાન વકીલે રાજ્ય સરકારને અદાલતની અવમાનનાની નોટિસ પાઠવી હતી કે, આ અદાલતે પોતાના તા. ૨.૮.૨૦૧૧ના આદેશમાં આપેલા નિર્દેશો છતાં, દસ્તાવેજોની વિચારણા કરવામાં આવી નહોતી. અને તેથી, તમામ આદેશોને ધ્યાનમાં લઈને સુધારેલ આદેશ તા. ૨.૨.૨૦૧૨ના રોજ કરવામાં આવ્યો, અને પ્રતિવાદી દ્વારા એ વાત સંપ્રેષિત કરવામાં આવી છે કે, અગાઉના કર્મચારીઓને અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં સમાવી લેવાયા ત્યારે જી.પી.એફ. યોજના અમલમાં હતી, પરંતુ નવી નિર્ધારિત અંશદાનાત્મક પેન્શન યોજના અમલમાં આવ્યા બાદ, તે લાભો નિયમિત રીતે નિયુક્ત ઉમેદવારોને પણ ઉપલબ્ધ નથી.

૪૦.૧૦ ત્યારબાદ, વિવિધ નાગરિક અરજી ક્રમાંક ૪૩૦ સન ૨૦૧૨ આ

અદાલત સમક્ષ દાખલ કરવામાં આવી અને અદાલતે કાયદા અનુસાર યોગ્ય કાર્યવાહી કરવા માટે અરજદારોને સ્વતંત્રતા આપીને તેનો નિકાલ કર્યો.

૪૧. આ તબક્કે આ બાબતનો ઉલ્લેખ કરવો આવશ્યક છે કે એ.આઈ.આર. ૨૦૦૬ એસ.સી. ૧૮૦૬ માં અહેવાલિત સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્પોરેટ અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી અને અન્યના કેસમાં તથા ૨૦૧૦ (૯) એસ.સી.સી. ૨૪૭ માં અહેવાલિત સ્ટેટ ઓફ કર્પોરેટ અને અન્ય વિ. એમ. એલ. કેસરી અને અન્યના કેસમાં નિર્ધારિત સિદ્ધાંતો લાગુ પડતા નથી, કારણ કે મોટા ભાગના અરજદારોની એડ હોક વ્યાખ્યાતા તરીકેની સેવા આ અદાલતે આપેલા સંરક્ષણના બળે ચાલુ રાખવામાં આવી હતી. વધુમાં, તા. ૨૯.૧૨.૧૯૯૩ના સરકારી ઠરાવ પર મૂકાયેલો આધાર પણ સ્વીકાર્ય નથી, કારણ કે **ઉક્ત** સરકારી ઠરાવની જોગવાઈઓ સેવામાં રહેલા નિયમિત રીતે પસંદ થયેલા કર્મચારીઓ માટે લાગુ પડે છે, એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓ માટે નહીં. આ અદાલત આ હકીકતથી અજાણ રહી શકતી નથી કે આ અરજદારોએ પોતાને નિયમિત કરવાની વિશાળ કવાયત કરી હતી, જેને આ અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠે ડી. વોહરા વિ. કમલેશ ગોબરભાઈ પટેલ અને અન્ય (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં માત્ર સ્પષ્ટપણે નકારી જ નહોતી કાઢી, પરંતુ જેના વિરુદ્ધનો પડકાર અંતે સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ પણ નિષ્ફળ ગયો હતો. અદાલતે કાર્યપાલિકા તેમજ જી.પી.એસ.સી., જે એક સંવિધાનિક સત્તા છે, દ્વારા વ્યાખ્યાતાઓના કેડરમાં નિમણૂકો કરવા સંબંધિત તેમના અત્યંત મહત્વપૂર્ણ સંવિધાનિક કાર્યોના નિર્વહનમાં દર્શાવાયેલી સંપૂર્ણ બેદરકારીની નિંદા કરી હતી. અદાલત અહીં ઉપર ચર્ચાયેલ મુજબ

આ વર્તનને જાહેર પદમાં કૃત્યદોષના અપકૃત્ય તરીકે વર્ણવવા સુધી ગઈ હતી. અદાલતે વધુમાં એવું પણ ઠરાવ્યું હતું કે આ એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓને ભરતી નિયમોના વિરુદ્ધ તથા **ઉક્ત** વ્યાખ્યાતા કેડરમાં નિમણૂકોને શાસિત કરતી કાનૂની નિયમાવલીએ ન્યાયસંગત ન ઠરાવતી રીતે ચાલુ રાખવાનો નિર્દેશ આપી શકાય નહીં, અને તેથી કાર્યપાલિકાની “ફરજો બજાવવામાં બેદરકાર ઉદાસીનતા” ને કારણે લગભગ એક દાયકાથી તેમની એડ હોક સતતતાને ધ્યાનમાં રાખીને તેમને એક અલગ વર્ગ તરીકે ગણવા તથા સરકારમાં અથવા સરકારના અધિકાર હેઠળ ઉપલબ્ધ હોય તેવી પદવીમાં, આવી પદવીઓ માટે લાગુ પડતી કાનૂની જોગવાઈઓને અનુરૂપ રીતે, સમાવી લેવા બાબત વિચારણા કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. તેથી, આ અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠના આદેશના અધિદેશને નિષ્ફળ બનાવે તેવા પ્રકારનો કોઈપણ નિર્દેશ આપવો અનુમત્ય નથી.

૪૨. આ તબક્કે પ્રતિવાદી ક્રમાંક ૧ રાજ્ય તરફથી અને તેની તરફેણે દાખલ કરાયેલા વધુ સોગંદનામાનો ઉદ્દેશ કરવો યોગ્ય રહેશે, જેમાં જણાવવામાં આવ્યું છે કે આ અદાલત દ્વારા તા. ૧૧.૧૨.૨૦૦૨ના ચુકાદા બાદ અને તદનુસાર એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓ દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતો અંગે, રાજ્ય સરકાર હેઠળ અથવા રાજ્યના અધિકારીઓ હેઠળ એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓને સમાવી લેવા માટે જરૂરી નિર્ણય લેવા તેમની ફાઈલ વિભાગની અંદર તેમજ વિભાગો વચ્ચે ખસેડવામાં આવી હતી. રાજ્યનું કહેવું છે કે એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓએ રાજ્ય સરકાર સમક્ષ નિયમિતીકરણ માટે રજૂઆત કરવાની બદલે, વર્ષ ૨૦૦૩-૦૪માં અન્ય સમાન

સ્થિતિ ધરાવતા એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓએ જેમ કર્યું હતું તેમ ગ્રાન્ટ-ઇન-એડ મહાવિધાલયોમાં શોષણ માટે વિકલ્પ પસંદ કરવો જોઈએ હતો.

૪૨.૧ ગ્રાન્ટ-ઇન-એઇડ કોલેજોમાં સમાવી લેવા માટે તેમણે વિકલ્પ પસંદ કર્યો ન હોવાથી, અરજદારો હવે પાછા ફરીને ઉક્ત સત્તાધીશો અંગે દોષારોપણ કરી શકતા નથી. તેઓને પગાર સંરક્ષણનો લાભ તથા ખાસ કરીને અગાઉની પેન્શન યોજનાનો લાભ વધારી આપવાની માંગણીરૂપ ફરિયાદો કરવાની પણ પરવાનગી આપી શકાય નહિ. એડહોક પ્રવક્તાઓ વચ્ચેના પગારમાં આવેલ અસમાનતા સંયોગજન્ય પરિસ્થિતિનું પરિણામ છે, કારણ કે ૨૦૦૩-૦૪ દરમિયાન ગ્રાન્ટ-ઇન-એઇડ કોલેજોમાં રૂપિયા ૮૦૦૦-૧૩,૫૦૦/- ના પગારધોરણ સમાવવામાં આવેલા ૮૫ એડહોક પ્રવક્તાઓને વર્ષ ૨૦૦૪થી વધારો મળવા પાત્રતા હતી. અરજદારો સરકારી કોલેજોમાં એડહોક પ્રવક્તા તરીકે યથાવત્ રહ્યા, કારણ કે તેઓને ગ્રાન્ટ-ઇન-એઇડ કોલેજોમાં નવી સમાવી લેવાની સ્થિતિમાં ચૂકવવાના પ્રારંભિક રૂપિયા ૮૦૦૦/- ની સરખામણીએ, રાજ્ય સરકારના કર્મચારીઓને માન્ય તમામ અન્ય ભથ્થાઓ સાથે પ્રતિમાસ રૂપિયા ૧૦,૪૭૫/- નો વધુ ઊંચો પગારધોરણ મળતો હતો. પ્રતિવાદીઓનું વધુમાં એવું કહેવું છે કે રાજ્ય સરકારે વર્ષ ૨૦૦૭માં તથા વર્ષ ૨૦૦૮માં પણ એડહોક પ્રવક્તાઓને સમાવી લેવા માટે કેમ્પનું આયોજન કર્યું હતું. એડહોક પ્રવક્તાઓને પોતાના વિકલ્પો આપવા કહેવામાં આવ્યા હતા; તે કરવામાં આવ્યું ન હોવાથી, સરકારે તા. ૨૩.૬.૨૦૦૮ ના સરકારી ઠરાવ દ્વારા ૨૦૧ એડહોક પ્રવક્તાઓને સમાવી લેવાનો નિર્ણય કર્યો.

૪૩ . આ અદાલત નોંધે છે કે કે.ડી. વોહરા (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં ૧૩.૨.૨૦૦૩ના રોજ આપવામાં આવેલા નિર્ણય બાદ, કેટલાક એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓ, જેઓ તુલનાત્મક રીતે પાછળના તબક્કે એડ હોક વ્યાખ્યાતા તરીકે જોડાયા હતા, તેમને કાર્યાલય આદેશ જારી કરવામાં આવ્યા અને તેમની સેવાઓ તાત્કાલિક અસરથી સમાપ્ત કરવામાં આવી. તેમાં વધુમાં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે કે આવા કોઈપણ એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓ, જેઓની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી છે, જો લેખિતમાં વિકલ્પ આપે, તો તેને અથવા તેણીને પ્રાથમિક અથવા ઉચ્ચ શૈક્ષણિક સંસ્થાઓ/શાળાઓમાં સમાવી લેવા માટે જરૂરી પ્રક્રિયા અપનાવવામાં આવશે.

૪૪. સોગંદનામાના વિષયવસ્તુમાંથી તથા તા. ૧૩.૨.૨૦૦૩ના આ સંદેશાવ્યવહારમાંથી પણ સ્પષ્ટપણે જણાય છે કે માત્ર તે જ વ્યક્તિઓને, જેઓની સેવાઓ રાજ્ય દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, આ વિકલ્પ આપવામાં આવ્યો હતો. આ કોઈ સામાન્ય વિકલ્પ ન હતો કે જે તમામ એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓને આપવામાં આવ્યો હોય અને જેઓ કે.ડી. વોહરા (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં વિભાગીય ખંડપીઠ સમક્ષ હારી ગયા હતા. તેમાંથી જેઓ સરકારની કોલેજોમાં કામ કરતા જ રહ્યા હતા, તેઓને એવો કોઈ વિકલ્પ ઉપલબ્ધ ન હતો, જે એવો વિકલ્પ તેઓ એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓના મામલામાં ઉપલબ્ધ હતો કે જેઓ બિન-સરકારી અનુદાનિત કોલેજોમાં સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા. રાજ્ય તરફથી એવું કહેવું કે કારણ કે તેણે

વર્ષ ૨૦૦૯ પૂર્વે, એટલે કે વર્ષ ૨૦૦૭ અને ૨૦૦૮માં બદલી શિબિરો યોજી હતી, તેથી એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓમાંથી કોઈપણ વ્યક્તિએ તેનો વિકલ્પ પસંદ કરી શક્યો હોત, તે અનુચિત પણ છે અને ખોટો અભિગમ પણ છે. જ્યારે રાજ્ય પાસેથી એવી નીતિ ઘડવાની અપેક્ષા હતી કે જે સમાન સ્થિતિમાં આવેલા તમામ વ્યક્તિઓના મામલામાં લાગુ પડે, ત્યારે આ વર્ગના લોકો સંબંધે તેમને અલગ વર્ગ તરીકે ગણતાં રાજ્યનો કોઈપણ નિર્ણય વિશિષ્ટ માપદંડોના સમૂહના આધારે જ પરખવામાં આવવો જોઈએ હતો. રાજ્યનો એવો પણ અભિપ્રાય નથી કે બિન-સરકારી અનુદાનિત કોલેજોમાં કોઈ ખાલી જગ્યાઓ જ ન હતી, કારણ કે આગળના સોગંદનામામાં ક્યાંયથી એવું બહાર આવતું નથી કે આવી ખાલી જગ્યાઓના અભાવે અન્ય, જેઓ તુલનાત્મક રીતે પરિષ્ક્રિયા હતા, તેઓને સમાવી લેવામાં આવ્યા ન હતા. અરજદારો પાસે કોઈ પસંદગી ન હતી, કારણ કે તેઓ માનનીય એકલ ન્યાયાધીશ સમક્ષ પણ અને વિભાગીય ખંડપીઠ સમક્ષ પણ હારી ગયા હતા. નિયમિતીકરણ તથા વેતન સુરક્ષા બાબતે તેમની વિનંતી પણ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી. માત્ર એટલા કારણો કે તેઓ આશરે એક દાયકા કે બે દાયકા સુધી સતત ચાલુ રહ્યા હતા, અદાલતે રાજ્યને તેમના કેસોમાં નીતિગત નિર્ણય લેવા નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૪૫. તથ્યોની આવી પૃષ્ઠભૂમિમાં, અરજદારો સરકારી મહાવિદ્યાલયોમાં આગળ પણ ચાલુ રાખવા ઈચ્છતા હતા, અને તેથી બેઠકો તથા વિકલ્પનો ઉપયોગ કરવાની તક ઉપલબ્ધ હોવા છતાં તેમણે એવું કર્યું નહોતું, એવું કહેવું એટલે નોંધ પર રહેલી સામગ્રીથી સંપૂર્ણ વિપરીત તથ્યો જણાવવા સમાન છે.

૪૬. આનું અનુસંગિક પરિણામ એ છે કે સરકારી કોલેજોમાં સમાવી લેવામાં આવે તેવી તેમની રજૂઆતની વિનંતિ હતી, પરંતુ તેનાથી પણ એવો અર્થ નીકળતો નથી કે બિન-સરકારી અનુદાનિત કોલેજોમાં સમાવી લેવામાં આવવાનો વિકલ્પ તેમને જણાવવામાં આવ્યો હતો અને તેમ છતાં તેમણે સ્વૈચ્છિક રીતે પોતાની અપાયેલ પદ પર ચાલુ રહેવાનું પસંદ કર્યું હતું. નિશ્ચિતપણે, આ બધા વર્ષો દરમિયાન ત્યાં કાર્ય કર્યું હોવાથી અને સંભવતઃ સરકારી કર્મચારી હોવાના લાભોને ધ્યાનમાં રાખીને તેમની ઈચ્છા સરકારી કોલેજોમાં સમાવી લેવાવાની હતી; તે જ સમયે, જી.પી.એસ.સી. દ્વારા પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોની જરૂરી સંખ્યા ઉપલબ્ધ ન હોવાને કારણે તેમને ચાલુ રાખવાની રાજ્યની જરૂરિયાતને પણ અવગણવી શક્ય નથી. જો એવી સ્થિતિ ન હોત, તો રાજ્યને આ વ્યક્તિઓની સેવા સમાપ્ત કરવામાં અને તેમને બિન-સરકારી અનુદાનિત કોલેજોમાં સમાવી લેવાવાનો વિકલ્પ આપવા માટે કંઈપણ અડચણ ન હતી.

૪૭. તેથી, જે પરિસ્થિતિ ઉદ્ભવે છે તે એવી છે કે વર્ષ ૨૦૦૪માં અને ત્યારબાદ વર્ષ ૨૦૦૭માં જેમ કર્મચારીઓનું સમાવીકરણ કરવામાં આવ્યું હતું, તેમને બિન-સરકારી અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં સમાવીકરણ માટે ખાસ વિકલ્પ આપવામાં આવ્યો હતો, જ્યારે વર્તમાન અરજદારોને, જેઓ રાજ્ય અલગ વર્ગ તરીકે ગણતા વિશિષ્ટ યોજના બહાર પાડશે અને વિભાગીય ખંડપીઠ દ્વારા નિર્દેશિત મુજબ પ્રવર્તમાન નિયમો અનુસાર તેમનું સમાવીકરણ કરશે તેવી આશા સાથે સરકારી

મહાવિધાલયોમાં શિક્ષણ આપતા રહ્યા હતા, તેમને એવો કોઈ વિકલ્પ ન તો સામાન્ય રીતે અને ન તો કોઈ વિશિષ્ટ સંદેશાવ્યવહાર દ્વારા ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવ્યો હતો.

૪૮. આથી, આ અદાલત સમક્ષ એ પ્રશ્ન પણ ઉપસ્થિત થાય છે કે શું, સરકારી મહાવિધાલયોમાં તદર્થ કર્મચારીઓ તરીકે સેવા ચાલુ રાખતાં, અરજદારોને એવા કોઈ વિશેષ લાભો પ્રાપ્ત થયા છે કે જેના કારણે તેઓને, કિસ્મતજન્ય પરિસ્થિતિઓને લીધે, પોતાના કનિષ્ઠોને વધુ સારા વેતન અને લાભો મળતા હોવા અંગે ત્યારબાદ ફરિયાદ કરવાનો અધિકાર ન રહે.

૪૯. ખાસ કરીને, જ્યારે તેમને કોઈ વિકલ્પ આપવામાં આવ્યો ન હતો અને જ્યારે એવી કોઈ નીતિ અસ્તિત્વમાં નહોતી કે જેના કારણે તેઓ એવો વિકલ્પ ઉપયોગમાં મૂકી શકે, ત્યારે આ મુદ્દો ગૌણ બની જાય છે. નિશ્ચિતપણે, આ અદાલતનો દરવાજો ખટખટાવતા તેઓએ નિયમિતીકરણની વિનંતી સાથે તેમને સમાવી લેવાની પણ પ્રાર્થના કરી હતી. સ્પષ્ટ કારણોસર એવી પ્રાર્થના સ્વીકાર્ય બની શકી નહોતી. આ સ્પષ્ટ તથ્યોને અવગણીને પણ, જો વર્ષ ૨૦૦૯ સુધી દર વર્ષે એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓને રૂપિયા ૮૦૦૦-૧૩,૫૦૦/- ના પગારધોરણમાં ચૂકવાયેલું વેતન અને જી.પી.એસી. દ્વારા પસંદ કરાયેલા નિયમિત કર્મચારીઓને સ્વીકાર્ય અન્ય પરિલાભો ધ્યાનમાં લેવામાં આવે, તો એક તરફ અરજદારો દ્વારા પ્રાપ્ત કરાયેલ વેતન અને બીજી તરફ વર્ષ ૨૦૦૪માં અનુદાન-સહાય પ્રાપ્ત

મહાવિધાલયોમાં સમાવવામાં આવેલ એડ હોક વ્યાખ્યાતાઓના રૂપિયા ૮૦૦૦/- ના પ્રારંભિક વેતન સાથેના વેતનની તુલનાત્મક યાદી રાજ્ય દ્વારા વધુના સોગંદનામાના પરિશિષ્ટ-૫ ખાતે રજૂ કરવામાં આવી છે. નિર્વિવાદ રીતે, તેમનામાંથી જેઓ સરકારી સેવામાં ચાલુ રહ્યાં તેમને બિન-સરકારી અનુદાન-સહાય પ્રાપ્ત મહાવિધાલયોમાં રહેલા કર્મચારીઓ કરતાં વધુ ચૂકવણી કરવામાં આવી હતી. જો અરજદારોની તુલના કરવામાં આવે, તો એપ્રિલ, ૨૦૦૪ મહિને રૂપિયા ૧૦,૪૭૫/- વેતન ઉપાડતા તેઓને જી.પી.એફ., ડી.એ. અને એચ.આર.એ. શીર્ષક હેઠળ અનુક્રમે રૂપિયા ૫૨૩૮/-, રૂપિયા ૧૭૨૮/- અને રૂપિયા ૩૧૪૩/- મળતા હતા, જેનો કુલ રૂપિયા ૨૫,૫૮૪/- થાય છે; જ્યારે રૂપિયા ૮૦૦૦/- ના પગારધોરણમાં રહેલા વ્યક્તિઓને જી.પી.એફ., ડી.એ. અને એચ.આર.એ. અનુક્રમે રૂપિયા ૪૦૦૦/-, રૂપિયા ૧૩૨૦/- અને રૂપિયા ૨૪૦૦/- મળતા હતા, જેનો કુલ રૂપિયા ૧૫,૭૨૦/- થાય છે. આ તફાવત રૂપિયા ૭૫૪૮/- થાય છે. એપ્રિલ, ૨૦૦૪થી જાન્યુઆરી, ૨૦૦૯ સુધી આ તફાવત ચાલુ રહ્યો હતો. અરજદારો તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલ શ્રી વૈભવ વ્યાસે રજૂ કર્યાના મુજબ, વર્ષ ૨૦૦૪માં સમાવવામાં આવેલ તે વ્યાખ્યાતાઓની સરખામણીએ તેમને વધુમાં જે તમામ લાભો પ્રાપ્ત થયા હતા, તે પરત આપવા માટે તેઓ તૈયાર છે. જ્યાં સુધી પેન્શન યોજનાનો પ્રશ્ન છે, ત્યાં સુધી, સોગંદનામામાંથી જ નોંધાઈ શકે તેમ છે કે જૂની પેન્શન યોજના અને નવી રીતે નિર્ધારિત તુલનાત્મક પેન્શન યોજના વચ્ચેનો તફાવત, અધિકારીના શબ્દોમાં, વધુના જવાબી સોગંદનામામાં દર્શાવ્યા મુજબ, નીચે મુજબ છે:-

“(૧) જૂની પેન્શન યોજનામાં સંબંધિત કર્મચારીનું યોગદાન હોય છે, અને તે યોગદાન પરનું વ્યાજ સહિતની રકમ તેમની નિવૃત્તિ સમયે કર્મચારીઓને ચૂકવવામાં આવે છે, તેમજ દર મહિને પેન્શન, અન્ય નિવૃત્તિ લાભો, તથા સંબંધિત કર્મચારીના અવસાન પછી તેમના કુટુંબના સભ્યોને કુટુંબ પેન્શન ચૂકવવામાં આવે છે.

(૨) નવી નિર્ધારિત પેન્શન યોજના હેઠળ, કર્મચારી અને રાજ્ય સરકાર દ્વારા સમાન પ્રમાણમાં ફાળો આપવામાં આવે છે અને નિવૃત્તિ સમયે સંબંધિત કર્મચારીને તેના પર સંચિત થયેલ વ્યાજ સહિતની કુલ રકમ ચૂકવવામાં આવે છે. ઉદાહરણરૂપે, જો કર્મચારીનો ફાળો પ્રતિ મહિને રૂ.૧,૦૦૦/ હોય, તો એટલી જ રકમ રાજ્ય સરકાર દ્વારા ફાળવવાની રહે છે. રૂ.૨,૦૦૦/ ની ઉક્ત રકમ પર વ્યાજ પ્રાપ્ત થશે અને નિવૃત્તિ સમયે કર્મચારીને તેના પર સંચિત થયેલ વ્યાજ સહિતની કુલ રકમ તથા પેન્શન અને કુટુંબ પેન્શન સિવાયના અન્ય લાભો પ્રાપ્ત થશે.”

૫૦. વધુમાં, નવી વ્યાખ્યાયિત સહભાગી પેન્શનની શરૂઆત થયા પછી, સરકાર દ્વારા જારી કરવામાં આવેલા સરકાર અને પંચાયતના કર્મચારીઓ અંગેનો દિનાંક ૧૮.૩.૨૦૦૫ નો ઠરાવ, જેઓની નિમણૂક ૧.૪.૨૦૦૫ ના રોજ અથવા તે પછી કરવામાં આવી હોય, તેઓ ઉપરોક્ત નવી વ્યાખ્યાયિત અંશદાયી યોજનાથી શાસિત થાય છે અને અરજદારોની નિમણૂક ૧.૪.૨૦૦૫ પછી થયેલી હોવાથી, રાજ્યનો આગ્રહ એ છે કે તેઓ નવી વ્યાખ્યાયિત અંશદાયી પેન્શન યોજનાથી

શાસિત થશે. અગાઉની પેન્શન યોજનાના સંબંધમાં, કર્મચારીઓનો ફાળો તેમના નિવૃત્તિ સમયે વ્યાજ સાથે ચૂકવવામાં આવે છે તથા દર મહિને પેન્શન, અન્ય નિવૃત્તિ લાભો તેમજ સંબંધિત કર્મચારીના અવસાન પછી તેના પરિવારના સભ્યને પણ કુટુંબ પેન્શન, જૂની પેન્શન યોજના હેઠળ જે રીતે જોગવાઈ કરવામાં આવી છે તે મુજબ, ઉપલબ્ધ રહેશે. આ રીતે, જેમની નિમણૂક ૨૦૦૯ પહેલાં થઈ હતી તેઓને પેન્શન મળશે, જ્યારે હાલના અરજદારો તેનાથી વંચિત રહેશે, જો કે તેઓ અસ્થાયી ધોરણે સેવામાં ચાલુ રહ્યા ત્યાં સુધી તેમના જી.પી.એફ. ખાતાઓ ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હતા.

૫૧. આ અદાલત આ હકીકતથી સંપૂર્ણપણે અવગત છે કે કે.ડી. વોહરા (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આપવામાં આવેલા નિર્ણયમાં વિભાગીય ખંડપીઠે ત્યાંના પુનર્વિચાર અરજદારને નિયમિતીકરણ તેમજ અન્ય લાભો નકારી કાઢ્યા હતા, અને તે નિર્ણય સર્વોચ્ચ અદાલત સુધી યથાવત્ પુષ્ટિ પામેલો રહ્યો હતો; તેમ છતાં, રાજ્ય સરકાર તરફથી એવી કોઈ સંગ્રાહી અને સુસંગત નીતિ ના હોવાને કારણે, જે સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા વ્યક્તિઓના કેસમાં લાગુ કરી શકાત, વર્તમાન સ્થિતિ ઊભી થઈ છે. ઉપર વર્ણવ્યા મુજબ, અરજદારોમાંથી કોઈપણને, જેઓને બાદમાં વર્ષ ૨૦૦૯ માં બિન-સરકારી અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયમાં વ્યાખ્યાતા તરીકે સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા, વર્ષ ૨૦૦૪ માં તે સંસ્થાઓમાં સમાવી લેવાની ઓફર કરવામાં આવી નહોતી. જેઓને અગાઉ વર્ષ ૨૦૦૪ અને ૨૦૦૭ માં પણ સમાવી લેવામાં આવ્યા હતા, તેમના નિમણૂકપત્રમાં પણ તેમની સેવા શરતો અંગે કોઈ

સ્પષ્ટતા કરવામાં આવી નથી. તેવી જ રીતે, વર્તમાન અરજદારોના કેસમાં પણ, તેમને બિન-સરકારી અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં વ્યાખ્યાતા તરીકે નિયુક્ત કરવા સિવાય, તેમની સેવા શાસિત કરે તેવી અન્ય કોઈ વિગતો ઉપલબ્ધ નથી.

૫૨. આમ કહી ચૂક્યા પછી, આ ઉમેરવું જરૂરી બને છે કે વર્ષ ૨૦૦૪ના નિયુક્તધારકોને હાલમાં ઉપલબ્ધ ઊંચા લાભોને માત્ર સંયોગવશાત્ પરિસ્થિતિઓ તરીકે સ્વીકારવા માટે આ અદાલત તૈયાર નથી, કારણ કે એવા બધા અરજદારોને એવો કોઈ પ્રસ્તાવ કરવામાં આવ્યો નહોતો. નિશ્ચિતપણે, અરજદારો પણ સરકાર સંચાલિત મહાવિદ્યાલયોમાં સમાવી લેવાવા પ્રયત્નશીલ હતા, અને તેમની સ્થિતિમાં હોય તેવો કોઈપણ વ્યક્તિ એવો પ્રયત્ન કરે જ. બાબત તેમના હાથમાં નહોતી; જો સરકારે તેઓ બધાને બિન-સરકારી અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં સેવા આપવા માટે પ્રસ્તાવ કર્યો હોત, તો તેમની પાસે કોઈપણ પસંદગી જ રહી શકતી નહોતી. તેથી, જ્યારે બદલી શિબિરોનું આયોજન કરવામાં આવ્યું ત્યારે તેમણે સ્વેચ્છાએ આગળ વધ્યા નહોતા એવું કહેવું સ્વીકાર્ય પ્રસ્તાવ નથી.

૫૩. જેમ સૌ કોઈને જાણીતી બાબત છે તેમ, જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ સરકારી કર્મચારી હોય અને નોકરીમાં હોય, ત્યારે તે હંમેશા રાજ્ય સરકાર દ્વારા ઘડવામાં આવેલી નીતિઓથી શાસિત રહે છે અને આવી નીતિઓ ઘડવામાં સરકારી કર્મચારીઓને લગભગ કોઈ મતાધિકાર હોતો નથી. અરજદારોની પરિસ્થિતિ તો વધુને વધુ અતિ નાજુક હતી, કારણ કે તેઓ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલમાં પણ હારી

ચૂક્યા હતા અને તેમ જ સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ પણ, અને તેથી તેમની તરફથી કોઈપણ પ્રતિસાદ આપવાથી તેમને તેમની આજીવિકા સિવાય વધુ કશાનો ભોગ આપવો પડ્યો હોત નહીં.

૫૪. આ અદાલતને પીછળા દરવાજેથી પ્રવેશ પામનારાઓ પ્રત્યે કોઈ સહાનુભૂતિ હોઈ શકે નહિ અને વર્તમાન અરજદારોના મામલે, તેમની નિમણૂક સ્થાનિક કોલેજો દ્વારા નક્કી કરાયેલા માપદંડોના આધારે થયેલી હતી અને હકીકતોના તે સમગ્ર પરિધિની તપાસ કે.ડી. વોહરા (ઉપરોક્ત) ના મામલામાં અપાયેલ નિર્ણયમાં કરવામાં આવી ચૂકી છે, તેથી આ અદાલત તે પાસામાં વધુ ઊંડાણપૂર્વક પ્રવેશ કરશે નહિ. માત્ર એટલું નોંધવું પૂરતું છે કે કર્મચારીઓના તે વર્ગમાં, જેને આ અદાલતની ખંડપીઠે વર્ષ ૨૦૦૨માં, જ્યારે તે નિર્ણય આપવામાં આવ્યો હતો, ૧૦ વર્ષથી વધુ સેવા બજાવેલ હોવાને કારણે વિશેષ વર્ગ તરીકે ઓળખાવ્યો હતો, અને હવે વર્ષ ૨૦૧૭માં વ્યવહારિક રીતે ૨ ½ દાયકા બાદ, તેઓને કોઈ એકરૂપ નીતિ આપ્યા વિના પોતાના ભાગ્ય પર છોડી દેવામાં આવે, તો નિશ્ચિતરૂપે આ અદાલત એવો નિષ્કર્ષ કાઢશે કે આવી કાર્યવાહી ભેદભાવપૂર્ણ છે.

૫૫. બિન-સરકારી અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં બેઠકો ઉપલબ્ધ ન હોય તો રાજ્યને ક્રમશઃ સમાવી લેવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી, તેમ છતાં, આ વર્ગની સેવા શરતોને નિયંત્રિત કરતી સ્પષ્ટ નીતિ જાહેર ન કરવી, જ્યારે અદાલતે સમાવી લેવાની નીતિ અંગે ભલામણ કરી હતી, તે રાજ્ય માટે અનુમત્ય નથી. જો રાજ્યનું

વલણ એવું હોત કે આપું સમાવી લેવું અનુમત્ય જ નહોતું, તો તે અંગે તે સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ પડકાર આપી શકતું હોત, પરંતુ એવું કરવામાં આવ્યું નથી. હકીકતમાં, વિભાગીય ખંડપીઠ દ્વારા રાજ્યને એ રીતે સમજાવવામાં આવ્યું હતું કે રાજ્યચંત્રે કાયમી ઉકેલ ઘડવાની જરૂર છે. વર્ષ ૨૦૦૪માં જ બિન-સરકારી અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં ઓછામાં ઓછા ૮૫ વ્યાખ્યાતાઓને સમાવી લઈને રાજ્યએ વિભાગીય ખંડપીઠના નિર્દેશને સ્વીકારી લીધો છે. આ અદાલત રાજ્ય તરફથી કરાયેલ આ પગલાની કદર કરે છે, તેમ છતાં એ નોંધવું જરૂરી છે કે સંભવતઃ વધુ વિવાદોને જન્મ ન મળે તેવી શંકાથી અથવા સંભવિત પડકારને દાબી દેવાના હેતુથી, સમાન પરિસ્થિતિમાં આવેલા તમામ લોકો માટે કોઈ સ્પષ્ટ નીતિ ઘડવામાં આવી નહોતી. જો આ બાબતમાં સ્પષ્ટ નીતિ હોત, તો અનુદાનિત મહાવિદ્યાલયોમાં નિયમિત વ્યાખ્યાતા તરીકે તુલનાત્મક રીતે પાછળના સમયે જોડાયેલા લોકો દ્વારા હાલનો વિવાદ ઊભો થયો ન હોત. કારણ કે વર્ષ ૨૦૦૪માં નિયમિત વ્યાખ્યાતા તરીકે સમાવી લેવાયેલા લોકો નિર્વિવાદ રીતે પરિષ્ઠ અને અન્યથા સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા લોકો કરતાં ઘણું વધુ સારું વેતન અને લાભો ભોગવી રહ્યા છે, તેથી આ અરજીઓ ઉદ્ભવી છે.

૫૬. આવો ભેદભાવ અનુમત્ય નથી, ખાસ કરીને ત્યારે, જ્યારે તેઓ બધા સમાન કાર્યો અને ફરજો નિભાવતા હોય અને સમાન તથ્યો તથા પરિસ્થિતિઓના સમૂહ હેઠળ તેમની વ્યવસાયિક યાત્રા પસાર કરી હોય.

૫૭. પંજાબ રાજ્ય વિ. જગજીત સિંહના મામલામાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલ નિર્ણય, જે એ.આઈ.આર. ૨૦૧૬ એસ.સી. ૫૧૭૬ માં અહેવાલિત છે, “સમાન કામ માટે સમાન વેતન”ના સિદ્ધાંત અંગે છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે અગાઉના તમામ નિર્ણયોમાં નિર્ધારિત પરિમાણો સ્પષ્ટપણે દર્શાવ્યાં છે. તેમજ, ઉક્ત નિર્ણયના પરિણેદ જરૂર માં દર્શાવ્યા મુજબ, કઈ પરિસ્થિતિમાં આ સિદ્ધાંતનો આશ્રય લઈ શકાતો નથી તે પણ જણાવ્યું છે.

૫૭.૧ જગજીત સિંહ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં ઉક્ત નિર્ણયમાં કરાયેલા સંબંધિત અવલોકનોનું પુનરુચ્ચાર કરવો યોગ્ય રહેશે, જે નીચે મુજબ છે :

“જરૂર. ઉપરોક્ત અહીંના પરિણેદ ૭ થી ૨૪ માં નોંધાયેલા તમામ ચુકાદાઓ નિયમિત ધોરણે નિમણૂક પામેલા કર્મચારીઓ સંબંધિત છે, જેઓ ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’ ના સિદ્ધાંત હેઠળ વધુ વેતનની માંગણી કરતા હતા. આવા કર્મચારીઓ દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલ દાવો આ આધારે હતો કે તેઓ દ્વારા નિભાવાતી ફરજો અને જવાબદારીઓ એ જ પદની સામે હતી, જેના માટે અન્ય સરકારી વિભાગોમાં ઉચ્ચ વેતનશ્રેણી મંજૂર કરવામાં આવતી હતી. અથવા વૈકલ્પિક રીતે, તેમની ફરજો અને જવાબદારીઓ ભિન્ન હોવાનામાવાળા અન્ય પદોની સમકક્ષ હતી, પરંતુ તેમને નીચલી વેતનશ્રેણીમાં મૂકવામાં આવ્યા હતા. આ અદાલત દ્વારા નિર્ધારિત માપદંડો, જેમાં ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’ ના સિદ્ધાંતનો આશ્રય લેવાયો હતો અને તેની વિચારણા કરવામાં આવી હતી, તે અંગે અમારી

સામે અત્યંત સાવધાનીપૂર્વક રજૂઆત કરવામાં આવ્યા બાદ, આ અદાલતે નિર્ધારિત કરેલા માપદંડોને સ્પષ્ટ રીતે રેખાંકિત કરવું ન્યાયસંગત અને યોગ્ય રહેશે. ઉક્ત માપદંડો નોંધતી વખતે, અમે અસ્થાયી કર્મચારીઓને લગતા કેટલાક અન્ય ચુકાદાઓનો પણ ઉલ્લેખ કર્યો છે (જેનાં વિષે પણ વર્તમાન ચુકાદામાં વિચારણા કરવામાં આવી છે), જેમાં પણ આ અદાલતને ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’ ના સિદ્ધાંતના સંદર્ભમાં કાનૂની સ્થિતિ વ્યક્ત કરવાની તક મળી હતી. અમારી વિચારણાના પરિણામે અમને નીચે મુજબના નિષ્કર્ષો પ્રાપ્ત થયા છે: (૧) ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’ ના સિદ્ધાંત હેઠળ વિવાદિત પદની ફરજો અને જવાબદારીઓ સંદર્ભ પદની સમકક્ષ છે તે બાબતનો ‘પુરાવાનો ભાર’ તે દાવો કરનાર વ્યક્તિ પર રહે છે. જે વ્યક્તિ અદાલતનો આશ્રય લે છે તેણે એ સ્થાપિત કરવું પડે છે કે તેની કબજામાં રહેલું વિવાદિત પદ તેને સંદર્ભ પદની જેમ સમાન મૂલ્યવાળું સમાન કામ કરવાનું આવશ્યક બનાવે છે (જુઓ— ઓરિસ્સા યુનિવર્સિટી ટેકનોલોજી કેસ, લિમિટેડ કેસ, અને નેશનલ એલ્યુમિનિયમ કંપની લિમિટેડ કેસ).

(૨) દાવેદારે ધારિત કરેલું સંબંધિત પદ, સંદર્ભ પદની સરખામણીએ “અલગ વિભાગ” માં આવેલું છે, માત્ર આ હકીકતનો ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’ ના સિદ્ધાંત હેઠળ કરવામાં આવતા દાવાના નિર્ધારણ પર કોઈ પ્રભાવ પડતો નથી. સમાન ફરજો બજાવતા વ્યક્તિઓને, તેઓ સરકારના અલગ વિભાગોને સંબંધિત છે એ માત્ર કારણસર, તેમના વેતનના પ્રશ્નમાં અલગ

રીતે વર્તી શકાય નહીં (જુઓ— રણધીર સિંહનો કેસ, અને ડી.એસ. નકારા નો કેસ).

(૩) ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’ નો સિદ્ધાંત, વેતનના અસમાન દરજ્જાઓ ધરાવતા તેવા કેસોમાં લાગુ પડે છે, જે કોઈ વર્ગીકરણ પર આધારિત ન હોય અથવા અતાર્કિક વર્ગીકરણ પર આધારિત હોય (જુઓ – રણધીર સિંહ કેસ). સમાન વેતન માટે, જેમની સાથે સમકક્ષતા સ્થાપિત કરવાની માંગ કરવામાં આવે છે તે સંબંધિત કર્મચારીઓએ એવું કામ કરતા હોવા જોઈએ કે જે કાર્યાત્મક રીતે સમાન હોવા ઉપરાંત, સમાન ગુણવત્તા અને સંવેદનશીલતાવાળું પણ હોય (જુઓ – ફેડરેશન ઓફ ઓલ ઇન્ડિયા કસ્ટમ્સ એન્ડ સેન્ટ્રલ એક્સાઈઝ સ્ટેનોગ્રાફર્સ (રિકગ્રાઇઝ્ડ) કેસ, મેઓવા રામ કનોજિયા કેસ, ગૃહ કલ્યાણ કેન્દ્ર વર્કર્સ’ યુનિયન કેસ ૬ અને એસ.સી. ચંદ્રા કેસ).

(૪) સમાન હોદ્દો/પદનામ ધરાવતા વ્યક્તિઓને (વિવિધ વિભાગોમાં), પરંતુ જેઓની સત્તાઓ, ફરજો અને જવાબદારીઓ અસમાન હોય, તેમને જુદા જુદા વેતનધોરણોમાં મુકવામાં આવી શકે છે, અને તેઓ ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’ ના સિદ્ધાંતનો લાભ દાવો કરી શકતા નથી (જુઓ – માત્ર એટલા માટે કે સંબંધિત પદ અને સંદર્ભ પદનું પદનામ સમાન છે, તે સિદ્ધાંત આપોઆપ લાગુ પડી શકે નહીં).

(૫) ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’ ના સિદ્ધાંત હેઠળ કાર્યો અને જવાબદારીઓની સમાનતા નક્કી કરતી વખતે, એ ધ્યાનમાં રાખવું આવશ્યક

છે કે બંને પદોની ફરજો સમાન સંવેદનશીલતાવાળી હોવી જોઈએ અને ગુણાત્મક રીતે પણ સમાન હોવી જોઈએ. જવાબદારી, વિશ્વસનીયતા અને ગોપનીયતાની તીવ્રતામાં ભિન્નતા ધરાવતા પદો માટે વેતનધોરણોમાં ફરક કરવો માન્ય વર્ગીકરણના ક્ષેત્રમાં આવે છે, અને તેથી, વેતનમાં ભિન્નતા કાયદેસર અને અનુમત્ય ગણાશે (જુઓ— ધ ફેડરેશન ઓફ ઓલ ઇન્ડિયા કસ્ટમ્સ એન્ડ સેન્ટ્રલ એક્સાઈઝ સ્ટેનોગ્રાફર્સ (રેકર્ડાઈઝડ) કેસ ૩ અને ધ સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા કેસ ૮). વિચારાધીન પદના કામનું સ્વરૂપ સંદર્ભ પદ જેટલું જ હોવું જોઈએ અને તેનાથી ઓછું કઠિન ન હોવું જોઈએ. કામનો જથ્થો પણ સમાન હોવો જોઈએ. તેમજ, જવાબદારીનું સ્તર પણ સમાન હોવું જોઈએ. જો આ પરિમાણો પૂર્ણ થતા ન હોય, તો ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’ ના સિદ્ધાંત હેઠળ સમાનતાનો દાવો કરી શકાય નહીં (જુઓ સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. વિ. જે.પી. ચૌરસિયા, અને ધ ગૃહ કલ્યાણ કેન્દ્ર વર્કર્સ યુનિયન કેસ).

(૬) નિયમિત પગારધોરણમાં સ્થાન આપવા માટે, દાવેદાર નિયમિત નિમણૂક પામેલ વ્યક્તિ હોવો આવશ્યક છે. દાવેદારની પસંદગી ભરતીની નિયમિત પ્રક્રિયાના આધારે થયેલી હોવી જોઈએ. અસ્થાયી ધોરણે નિમણૂક પામેલ કર્મચારીને નિયમિત પગારધોરણમાં સ્થાન આપવાનો દાવો કરવાનો હક નથી (જુઓ – ઓરિસ્સા યુનિવર્સિટી ઓફ એગ્રીકલ્ચર એન્ડ ટેકનોલોજી પ્રકરણ).

(૭) સમાન અથવા સમાનપ્રકારના કાર્યો, ફરજો અને જવાબદારીઓ બજાવતાં

વ્યક્તિઓને પણ ભિન્ન પગારધોરણોમાં મૂકવામાં આવી શકે છે. જેમ કે – એ જ પદમાં ‘સિલેક્શન ગ્રેડ’. પરંતુ આ ભિન્નતા યોગ્ય આધાર પરથી ઉત્પન્ન થવી આવશ્યક છે, જેમ કે – પ્રતિભા અથવા વરિષ્ઠતા, આઈએ (જુઓ –).

(૮) જો સંબંધિત પદમાં ભરતી માટેની લાયકાતો, સંદર્ભ પદની સરખામણીએ ભિન્ન હોય, તો તેવો નિષ્કર્ષ કાઢવો મુશ્કેલ બની શકે કે તે પદોની ફરજો અને જવાબદારીઓ ગુણાત્મક રીતે સમાન અથવા તુલનીય છે (જુઓ – મેવારામ કનોજિયા પ્રકરણ, અને). આવા સંજોગોમાં ‘સમાન કાર્ય માટે સમાન વેતન’નો સિદ્ધાંત આહ્વાન કરી શકાય નહીં.

(૯) ‘સમાન કાર્ય માટે સમાન વેતન’ ના સિદ્ધાંત હેઠળ, જેના સાથે સમતા દાવો કરવામાં આવે છે તે સંદર્ભ પદ, વિષય પદ જેટલા જ સેવા-ક્રમમાં હોવું આવશ્યક છે. સંબંધિત પદોની સેવા-ક્રમની સ્થિતિ અને તેમની બઢતીની માર્ગરચના ભિન્ન હોય તો પદોના વેતનધોરણો ભિન્ન હોઈ શકે છે. ફરજો અને જવાબદારીઓ સમાન હોવા છતાં, ઉચ્ચતર પદ, જેમ કે બઢતીના પદ, સામે સમતા માન્ય ગણાવી શકાતી નથી (જુઓ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિ. કેસ).

(૧૦) ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’ ના સિદ્ધાંત હેઠળ, વિષયક પદ અને સંદર્ભ પદ વચ્ચે તુલના ત્યાં કરી શકાય નહીં, જ્યાં વિષયક પદ અને સંદર્ભ પદ જુદી જુદી સ્થાપનાઓમાં હોય અને તેમનું સંચાલન જુદું હોય. અથવા તો, જ્યાં સ્થાપનાઓ ભિન્ન ભૌગોલિક સ્થાનોમાં આવેલી હોય, ભલે તે એક જ નિયોજકની માલિકીની હોય (જુઓ – હર્બન્સ લાલ મામલો). જુદી રીતે

નિયુક્ત કરવામાં આવેલા અને જુદા ભંડોળમાંથી વેતન પામતા વ્યક્તિઓને વેતન સમાનતાનો અધિકાર પ્રાપ્ત થતો નથી (જુઓ ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર વિ. દયાનંદ).

(૧૧) કેટલીક સંભાવિત પરિસ્થિતિઓમાં, કેડરની સમાન શ્રેણીમાં એકત્રિત કરાયેલા પદો માટે પણ અલગ-અલગ વેતનધોરણો માન્ય હોઈ શકે છે. ઉદાહરણ તરીકે, જો પદોમાંના કોઈ એક પદની ફરજો અને જવાબદારીઓ વધુ કઠિન હોય, અથવા તે વધુ ઊંચા પ્રકારના કાર્યસંચાલનના કામ/જોખમને આધીન હોય, તો ‘સમાન કાર્ય માટે સમાન વેતન’નો સિદ્ધાંત લાગુ પડશે નહીં. તેમજ, જ્યારે સંદર્ભ પદમાં નિર્ણાયક નિર્ણયો લેવાની જવાબદારી સામેલ હોય અને વિષય પદ માટે એવી સ્થિતિ ન હોય (જુઓ – સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા કેસ).

(૧૨) સરકારની પ્રવર્તમાન નીતિઓ હેઠળ વિવિધ પ્રકારની જગ્યાઓને આપવામાં આવતી પ્રાથમિકતા પણ અલગ અલગ જગ્યાઓને અલગ અલગ વેતનધોરણ હેઠળ મૂકવા માટે સંબંધિત પરિબળ બની શકે છે. અહીં પણ, ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’ નો સિદ્ધાંત માત્ર આ આધાર પર દાવો કરી શકાતો નથી કે અગાઉના કોઈક સમયે વિષયસ્થ જગ્યા અને સંદર્ભસ્થ જગ્યા એક જ વેતનધોરણમાં મૂકવામાં આવી હતી. ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’ નો સિદ્ધાંત માત્ર ત્યારે જ લાગુ પડે છે જ્યારે એવું દર્શાવવામાં આવે કે વિષયસ્થ જગ્યાના અને સંદર્ભસ્થ જગ્યાના પદાધિકારીઓ ફરજો નિભાવે છે અને જવાબદારીઓ (જુઓ

(૧૪) ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’ના સિદ્ધાંત હેઠળ વેતનધોરણોમાં સમાનતા માટે ફરજોના સ્વરૂપમાં સમીકરણ અત્યંત મહત્વનું છે. જો એક પદની મુખ્ય પ્રકૃતિની ફરજો શિક્ષણકાર્યની હોય, જ્યારે બીજા પદની ફરજો અશૈક્ષણિક હોય, તો આ સિદ્ધાંત લાગુ પડશે નહીં. જો એક પદની ફરજોની પ્રભાવી પ્રકૃતિ નિયંત્રણ અને વ્યવસ્થાપનની હોય, જ્યારે વિષયવસ્તુરૂપ પદને એવી કોઈ ફરજો ન હોય, તો આ સિદ્ધાંત લાગુ પડશે નહીં. તેવી જ રીતે, જો એક પદની ફરજોની કેન્દ્રીય પ્રકૃતિ ગુણવત્તા નિયંત્રણની હોય, જ્યારે વિષયવસ્તુરૂપ પદને ગુણવત્તા નિયંત્રણની માત્ર અલ્પ ફરજો હોય, તો આ સિદ્ધાંત લાગુ પડશે નહીં (જુઓ –).

(૧૫) પગારધોરણોના પ્રશ્નમાં, સમાન નામાવલી ધરાવતા પદો પર રહેલા કર્મચારીઓ વચ્ચે પણ, અર્થાત્ મુખ્ય મથકે ફરજો બજાવતા કર્મચારીઓ અને સંસ્થાકીય/ઉપકચેરી સ્તરે કાર્યરત અન્ય કર્મચારીઓ વચ્ચે, માન્ય વર્ગીકરણ થઈ શકે છે (જુઓ – હુકુમ ચંદ ગુપ્તા કેસ), જ્યારે તેમની ફરજો ગુણાત્મક રીતે અસમાન હોય.

(૧૬) ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’નો સિદ્ધાંત ત્યાં લાગુ પડશે નહીં, જ્યાં સ્થગિતતા દૂર કરવાના હેતુથી, અથવા બઢતીના માર્ગોના અભાવને કારણે, સમાન ફરજો બજાવતા અને સમાન હોદ્દો ધરાવતા વ્યક્તિઓને ભિન્ન ઊંચું વેતનધોરણ આપવામાં આવે છે (જુઓ – હુકુમ ચંદ ગુપ્તા કેસ).

(૧૭) જ્યાં એક સંસ્થાના કર્મચારીઓના એક સમૂહ અને અન્ય ભિન્ન સંસ્થાના

કર્મચારીઓના બીજા સમૂહ વચ્ચે કોઈ સરખામણી જ નથી, ત્યાં ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’ ના સિદ્ધાંત હેઠળ વેતનશ્રેણીઓના સમીકરણનો કોઈ પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થતો નથી, ભલે બે સંસ્થાઓનો નોકરદાતા એક જ હોય. તેવી જ રીતે, જો બે સંસ્થાઓનું સંચાલન અને નિયંત્રણ ભિન્ન એકમો પાસે હોય, અને તે એકમો પરસ્પરથી સ્વતંત્ર હોય, તો ‘સમાન કામ માટે સમાન વેતન’ નો સિદ્ધાંત લાગુ પડતો નથી (જુઓ – એસ.સી. ચંદ્રા કેસ, અને નેશનલ એલ્યુમિનિયમ કંપની લિમિટેડ કેસ). ”

૫૭.૨ ઉક્ત નિર્ણયમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે આપેલા નિર્દેશોમાંથી એ નોંધાય છે કે સમાન પ્રકારની ફરજો બજાવતા વ્યક્તિઓને માત્ર એટલા કારણે કે તેઓ સરકારના અલગ-અલગ વિભાગોમાં આવે છે, વેતનના મામલામાં ભિન્ન રીતે વર્તી શકાતા નથી. જો કોઈ વર્ગીકરણ ન હોય અથવા ચુકિતસંગત વર્ગીકરણ ન હોય, તો અસમાન વેતનધોરણો માન્ય ગણાતા નથી. આ એકસરખું પદનામ ધરાવતા વ્યક્તિઓનો કેસ નથી, પરંતુ સમાન સત્તાઓ, ફરજો અને જવાબદારીઓ ધરાવતા વ્યક્તિઓનો કેસ છે. એ વિવાદિત નથી કે કાર્યોની ગુણવત્તા અને જવાબદારીના નિર્ધારણનો પ્રશ્ન ઊભો થાય છે. અદાલતે વધુમાં જવાબદારીની કક્ષા, વિશ્વસનીયતા અને ગોપનીયતામાં રહેલા ફરકના આધારે પદ માટે અલગ વેતનધોરણો રાખવાની મંજૂરી પણ આપી હતી અને એવું ઠરાવ્યું હતું કે તે માન્ય વર્ગીકરણના ક્ષેત્રમાં આવશે, અને તેવી સ્થિતિમાં વેતનમાં ભિન્નતા કાયદેસર અને માન્ય ગણાશે.

૫૮. આ અદાલતના મતાનુસાર, જે ભિન્નતા નોંધપોથી પર સ્પષ્ટપણે પ્રતિબિંબિત થાય છે, તે એવા વ્યક્તિઓ વચ્ચે છે, જે એકસરખા કાર્યો, ફરજો અને જવાબદારીઓ નિભાવી રહ્યા છે; અને જેમની નિમણૂક સમાન તથ્યો અને પરિસ્થિતિઓના સમૂહમાં કરવામાં આવી હતી અને, તેથી, કાયદેસર આધાર વિના ઊભી થતી આવી ભિન્નતા ટકાવારીને પાત્ર નથી.

૫૮.૧ સમકક્ષ ખંડપીઠે એક અસ્થાયી વ્યાખ્યાતાના મામલે ચુકાદો આપ્યો હોય ત્યારે ન્યાયિક ઔચિત્યનું પાલન કરવાની આવશ્યકતા અંગે સજાગ રહીને, અને અરજીઓના આ સમૂહમાં પડકાર ‘સમાન કાર્ય માટે સમાન વેતન’ વિષયક બંધારણીય આદેશોનું પાલન ન થવાને લગતો હોવાથી, આ અદાલતે સમગ્ર પ્રશ્નની સઘન તપાસ કરવી આવશ્યક ગણેલી છે.

૫૯. અરજદારો દ્વારા ઉચ્ચ શિક્ષણના કમિશનરના તે આદેશને પડકારવામાં આવ્યો નથી, જેના દ્વારા તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, તેમજ તેમની સમાવી લેવાની પ્રારંભિક આજ્ઞાઓને પણ પડકારવામાં આવી નથી. તે કારણે આ અદાલતને હસ્તક્ષેપ કરવામાં અવરોધ થવો જોઈએ નહીં, કારણ કે તે તેમની ફરિયાદો નથી; પરંતુ તેમની વ્યથાનું મુખ્ય કારણ એ છે કે વેતન, પેન્શન અને રજા માટે તેમની કનિષ્ઠ સહકર્મચારીઓના કેસમાં જેમ સતત સેવા લાભ આપવામાં આવ્યો છે તેમ તેમને સતત સેવા લાભ આપવામાં આવ્યો નથી. સમાન સ્થિતિ

ધરાવતા કર્મચારીઓ વચ્ચે માત્ર તેમની સમાવી લેવાની તારીખના સમયભેદના આધારે ભેદભાવ કરવો કાયદા હેઠળ અસ્વીકાર્ય હોવાથી માન્ય રાખી શકાય તેમ નથી.

૬૦. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાનમાં લેતાં, રાજ્ય સત્તાધિકારીઓ તરફથી કરવામાં આવેલી કાર્યવાહી ભેદભાવપૂર્ણ, અનુમતિપાત્ર ન હોય તેવી અને કાયદાની સ્થિર થયેલ સ્થિતિના વિરુદ્ધ હોવાનું નિષ્કર્ષિત કરવું જરૂરી બને છે અને તેથી તેમાં હસ્તક્ષેપ કરવો જરૂરી બને છે.

૬૧. પરિણામે, અરજીઓનો વર્તમાન જૂથ સફળ થાય છે અને તે મુજબ મંજૂર કરવામાં આવે છે. અનુક્રમે સંબંધિત અરજીઓમાં પડકારવામાં આવેલ તા. ૧૨.૧૨.૨૦૧૧ અને ૨.૨.૨૦૧૨ના આદેશો, તા. ૮.૧૨.૨૦૦૮નો સરકારનો ઠરાવ, તા. ૧.૧૧.૨૦૧૨નો પરિપત્ર અને તા. ૨૯.૪.૨૦૧૫નો પત્ર રદ કરવામાં આવે છે. પ્રતિવાદી સત્તાધિકારીને અરજદારોને વર્ષ ૨૦૦૪માં એ જ પદ પર નિમણૂક પામેલા તે વ્યાખ્યાતાઓને સમકક્ષ તમામ લાભો આપવા માટે નિર્દેશ કરવામાં આવે છે.

૬૨. સરકાર સંચાલિત મહાવિદ્યાલયોમાં અસ્થાયી વ્યાખ્યાતા તરીકેની પદવી પર અરજદારોએ મેળવેલા લાભોમાં વેતનનો સમાવેશ થતો હોય, અને જો તેના પરિણામે તેમને વર્ષ ૨૦૦૪માં સમાવી લેવાયેલા વ્યક્તિઓ કરતાં વધુ વેતન મળ્યું

હોય, તો આ અદાલતે ઉઠાવેલા વિશિષ્ટ પ્રશ્નના અનુસંધાનમાં અરજદારોએ તેમના-
તેમના વિદ્વાન વકીલો મારફતે જે સંમતિ દર્શાવી છે તે મુજબ, આવી રકમ પરત
કરવામાં આવશે અથવા વેતનના તફાવત અથવા અન્ય તેવા લાભો સામે
સમાયોજિત કરવામાં આવશે, જેના હકદાર વર્તમાન અરજદારો આ અરજીઓના
સમૂહમાં સફળ થવાને કારણે હાલના ચુકાદા મુજબ બનશે.

૬૩. પ્રતિવાદી ક્રમાંક ૧ તરફથી વિદ્વાન સહાયક સરકારી વકીલ સુશ્રી સંગીતા
વિશન દ્વારા આ આદેશની અમલવારીને આઠ (૮) અઠવાડિયા માટે સ્થગિત રાખવા
વિનંતી કરવામાં આવી છે. વિનંતી સ્વીકારવામાં આવે છે.

૬૪. તદનુસાર નિકાલ કરવામાં આવે છે. તેમ છતાં, ખર્ચ બાબતે કોઈ આદેશ
કરવામાં આવશે નહીં. પ્રત્યક્ષ સેવા માટે પરવાનગી આપવામાં આવે છે.

(સોનિયા ગોકાણી, ન્યાયાધીશ.)

This judgment has been translated using AI Tool

— M/s. Hyperlink E-Solutions Pvt. Ltd.

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદીત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં
જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહીં. 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.
