

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

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

=====

અમદાવાદ સ્થિત ગુજરાત હાઈકોર્ટ સમક્ષ

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૬૨૮૯/૨૦૧૧

મંજૂરી અને સહી માટે: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ સુશ્રી અભિલાષા કુમારી

=====

૧	શું સ્થાનિક સમાવારપત્રોના રિપોર્ટ્સને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવે છે?	હા
૨.	રિપોર્ટ્સને સંદર્ભિત કરવાં કે નહિ?	હા
૩.	શું લોર્ડશીપ ચુકાદાની સુવાચ્ય નકલ જોવાં ઇચ્છે છે?	ના
૪.	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન કે તેનાં હેઠળ કરવામાં આવેલ કોઈ હુકમ સબબ કોઈ મહત્વપૂર્ણ કાયદાકીય પ્રશ્ન સમાવિષ્ટ છે?	ના

=====

જે.એન. જગાણી અને ૨૮ અન્યો અરજદારો

વિરુદ્ધ

ગુજરાત રાજ્ય વતી એડિશનલ ચીફ અને ૩ અન્યો સામાવાળાઓ

=====

ઉપસ્થિતિ:

યાચિકાકર્તા(ઓ) નં.૯, ૧૭, ૨૫ કમી કરવામાં આવ્યા
યાચિકાકર્તા(ઓ) નં. ૧ – ૮, ૧૦ – ૧૬, ૧૮ – ૨૪, ૨૬ – ૨૯ વતી સિનિયર એડવોકેટ
શ્રી એસ.આઈ. નાણાવટિ સાથે એડવોકેટ્સ શ્રી સૌરભ મેહતા, સુશ્રી અનુજા એસ. નાણાવટી
સામાવાળા(ઓ) નં.૧ વતી એડવોકેટ શ્રી નિરજ અશર, આસિસ્ટન્ટ ગવર્નમેન્ટ પ્લીડર
સામાવાળા(ઓ) નં.૩ વતી એડવોકેટ શ્રી એચ.એસ. મુનશો
સામાવાળા(ઓ) નં.૧-૪ વતી નિયમની બજવાણી

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ સુશ્રી અભિલાષા કુમારી

તારીખ : ૧૦/૦૮/૨૦૧૬

મૌખિક ચુકાદો

૧. ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ આ અરજી દાખલ કરીને, અરજદારોએ સામાવાળા પક્ષકારોને પરમાદેશની રીટ અથવા અન્ય કોઈ યોગ્ય રીટ અથવા નિર્દેશ જારી કરવા માટે વિનંતી કરી છે, જેથી તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવામાં આવે અને તેમને રાજકોટ અને સાબરકાંઠા જિલ્લા પંચાયતોમાં સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા વ્યક્તિઓની સમકક્ષ ગણીને, તેમની મલ્ટી પર્પઝ હેલ્થ વર્કર્સ (પુરુષ) તરીકેની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખોથી તમામ આનુષંગિક અને પ્રાસંગિક લાભો આપવામાં આવે.
૨. કેસની હકીકતો ટૂંકમાં એવી છે કે, સામાવાળા નં. ૩, જિલ્લા વિકાસ અધિકારી, જૂનાગઢ દ્વારા વર્ષ ૧૯૮૮-૮૯ અને ૧૯૮૯-૯૦ માં 'મલ્ટી પર્પઝ હેલ્થ વર્કર્સ (પુરુષ)' [ટૂંકમાં "એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ)"] ની જગ્યા માટે અરજીઓ મંગાવતી એક જાહેરાત પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવી હતી. સદરહુ જાહેરાતમાં જણાવવામાં આવ્યું હતું કે ગુણવત્તા ધરાવતા ઉમેદવારોને તાલીમ સમયગાળા દરમિયાન તાલીમ આપવામાં આવશે અને દરેક ઉમેદવારને તાલીમ ભથ્થા તરીકે રૂ. ૧૨૫/- ચૂકવવામાં આવશે. તેમાં વધુમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે તાલીમ પૂર્ણ થયા બાદ, પસંદગી સમિતિ ઉમેદવારોની પસંદગી કરશે અને પસંદ થયેલ ઉમેદવારોની એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) તરીકે રૂ. ૯૫૦-૨૦-

૧૧૫૦-દક્ષતા રોધ (EB)-૨૫-૧૫૦૦ ના પગાર ધોરણમાં હંગામી ધોરણે નિમણૂક કરવામાં આવશે. સદરહુ જાહેરાતમાં એવું પણ જણાવવામાં આવ્યું હતું કે પસંદ થયેલ ઉમેદવારોએ બે વર્ષ સુધી એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) તરીકે પોતાની ફરજો બજાવવી પડશે અને તે માટે તેમણે રૂ. ૩,૦૦૦/- નું બોન્ડ રજૂ કરવાનું રહેશે. પ્રસ્તુત અરજદારોએ પ્રશ્નગત જગ્યા માટે સદરહુ જાહેરાતના અનુસંધાને અરજી કરી હતી. અરજીઓ ધ્યાને લીધા બાદ, સામાવાળા નં. ૩ એ અરજદારોને તેમના દસ્તાવેજો સાથે ઇન્ટરવ્યુ માટે હાજર રહેવા અંગેના કોલ-લેટર જારી કર્યા હતા. તે મુજબ, અરજદારો જિલ્લા પંચાયતના પ્રમુખ અને મુખ્ય જિલ્લા આરોગ્ય અધિકારીની બનેલી પસંદગી સમિતિ સમક્ષ વ્યક્તિગત રીતે હાજર રહ્યા હતા. અરજદારોના મૂળ દસ્તાવેજોની ચકાસણી કર્યા બાદ, પસંદગી સમિતિ દ્વારા મૌખિક ઇન્ટરવ્યુ લેવામાં આવ્યો હતો. એક પસંદગી યાદી તૈયાર કરવામાં આવી હતી અને અરજદારોને કોલ-લેટર જારી કરી તાલીમ કાર્યક્રમમાં જોડાવા અને રૂ. ૩,૦૦૦/- ના બોન્ડ રજૂ કરવા સૂચના આપવામાં આવી હતી. સદરહુ સૂચનાઓ મુજબ, તમામ અરજદારોએ બોન્ડ રજૂ કર્યા અને જિલ્લામાં તેમના સંબંધિત નિમણૂકના સ્થળોએ તાલીમમાં જોડાયા. તેમની તાલીમ સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કર્યા પછી, અરજદારોની એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) તરીકે હંગામી ધોરણે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. અરજદારોની નિમણૂક વર્ષ ૧૯૯૦-૯૨ દરમિયાન કરવામાં આવી હતી અને તેઓ આજ દિન સુધી સેવામાં ચાલુ

છે. વાસ્તવમાં, તમામ અરજદારોએ આશરે ૨૫ વર્ષની અવિરત સેવા પૂર્ણ કરી છે. એ બાબત નિર્વિવાદ છે કે અરજદારો રજા પ્રવાસ રાહત, રજા, રજાનું રોકડમાં રૂપાંતર, મુસાફરી ભથ્થું, મોંઘવારી ભથ્થું, કાયમી મુસાફરી ભથ્થું, મકાન ભાડું ભથ્થું, તબીબી ભથ્થું, મેડિકલેમ વગેરે જેવા લાભો મેળવી રહ્યા છે. તેઓ છટ્ટા પગાર પંચના લાભો પણ મેળવી રહ્યા છે અને તેમના જી.પી.એફ. ખાતાઓ પણ છે.

૩. અરજદારોની ફરિયાદ એ છે કે તેમની સેવાઓ આજ દિન સુધી નિયમિત કરવામાં આવી ન હોવાથી તેઓને ઉચ્ચતર પગારધોરણનો લાભ મળી રહ્યો નથી.
૪. અરજદારોનો ખાસ કેસ એવો છે કે, તેઓને આપવામાં આવેલા નિમણૂક પત્રોમાં શરત નં. ૧૦ નો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો, જે એવી જોગવાઈ કરે છે કે જ્યારે પણ એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) ની જગ્યા માટે નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં આવે, ત્યારે અરજદારોએ તેમાં ભાગ લેવો પડશે. તેમની નિમણૂકની તારીખોએ, જાહેરાતમાં દર્શાવેલ લાયકાતના માપદંડો મુજબ અરજદારોની ઉંમર ૧૭ થી ૨૨ વર્ષની વચ્ચે હતી. જોકે, આશરે છ વર્ષના સમયગાળા સુધી કોઈ પસંદગી પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં આવી ન હતી. તેમની હંગામી નિમણૂક પછી પ્રથમ વખત, જિલ્લા પંચાયત, જૂનાગઢ દ્વારા ૩૦.૦૩.૧૯૯૬ ના રોજ એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) ની પસંદગી પ્રક્રિયા માટેની જાહેરાત પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવી હતી. અરજદારોએ સદરહુ પસંદગી પ્રક્રિયામાં ભાગ લીધો

હતો. જોકે, કેટલાક અરજદારો ૨૫ વર્ષની અનુમતિપાત્ર વયમર્યાદા વટાવી ગયા હોવાથી તેઓને 'નાપાસ' જાહેર કરવામાં આવ્યા હતા. અન્ય અરજદારોને પણ તે જ કારણસર ભાગ લેવાની મંજૂરી આપવામાં આવી ન હતી.

૫. અરજદારોનો વધુમાં એવો કેસ છે કે, રાજ્ય સરકાર દ્વારા તારીખ ૦૨.૦૫.૧૯૯૧ નો એક સરકારી ઠરાવ પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવ્યો છે, જેના દ્વારા અરજદારો જેવા હંગામી કર્મચારીઓની સેવાઓ નિયમિત કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે. ઉપરોક્ત સરકારી ઠરાવના પ્રકાશમાં તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે સામાવાળા નં. ૩ ને વારંવાર રજૂઆતો કરવા છતાં, અત્યાર સુધી કોઈ સકારાત્મક પરિણામ આવ્યું નથી. સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા સામાવાળા નં. ૧, રાજ્ય સરકારને અનેક દરખાસ્તો મોકલવામાં આવી છે પરંતુ હજુ સુધી કોઈ જવાબ મળ્યો નથી.

૬. અરજદારો વધુમાં એવી દલીલ કરે છે કે, રાજકોટ જિલ્લા પંચાયત દ્વારા સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) કે જેઓને વયમર્યાદા વટાવી જવાના કારણે પસંદગી પ્રક્રિયામાં ભાગ લેવાની મંજૂરી આપવામાં આવી ન હતી, તેઓને તારીખ ૦૨.૦૫.૧૯૯૧ ના સરકારી ઠરાવનો લાભ આપવામાં આવ્યો છે. રાજ્ય સરકારે પોતે જ સાબરકાંઠા જિલ્લામાં એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) ની સેવાઓ પશ્ચાતવર્તી અસર થી નિયમિત કરી છે. તેથી, અરજદારો પણ સમાન વ્યવહાર મેળવવાને પાત્ર

છે. આ બાબતે સામાવાળા પક્ષકારો દ્વારા કોઈ નક્કર કાર્યવાહી કરવામાં ન આવતા, અરજદારો આ અદાલત સમક્ષ ઉપસ્થિત થયા છે.

૭. શ્રી એસ.આઈ. નાણાવટી , વિદ્વાન વરિષ્ઠ એડવોકેટ અને તેમની સાથે શ્રી સૌરભ મહેતા, વિદ્વાન એડવોકેટ, અરજદારો વતી ઉપસ્થિત રહ્યા છે અને તેમણે નીચે મુજબની રજૂઆતો કરી છે:

૮. અરજદારોની નિમણૂક તારીખ ૨૦.૦૭.૧૯૯૦ ની જાહેરાતના અનુસંધાને હાથ ધરવામાં આવેલી પસંદગી પ્રક્રિયા દ્વારા મંજૂર થયેલ અને ખાલી જગ્યાઓ પર કરવામાં આવી છે. જોકે અરજદારોની નિમણૂક શરૂઆતમાં તદર્થ ધોરણે કરવામાં આવી હતી, તેમ છતાં, તેમના નિમણૂક પત્રોમાં શરત નં. ૧૦ સ્પષ્ટપણે એવી જોગવાઈ કરે છે કે જ્યારે પણ નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા શરૂ કરવામાં આવે, ત્યારે અરજદારોએ તેમાં ભાગ લેવો જરૂરી રહેશે. તે મુજબ, અરજદારોએ ૩૦.૦૩.૧૯૯૬ ના રોજ સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા હાથ ધરવામાં આવેલી પસંદગી પ્રક્રિયામાં ભાગ લીધો હતો. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે વર્ષ ૧૯૯૧ થી ૧૯૯૬ સુધી સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા કોઈ પસંદગી પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં આવી ન હતી, તેમાં અરજદારોનો કોઈ વાંક નથી. આ સમયગાળા દરમિયાન, અરજદારોએ અનુમતિપાત્ર વયમર્યાદા વટાવી દીધી છે, તેથી તેઓને સેવા નિયમિત કરવાના એવા લાભોથી વચિત રાખવામાં આવી રહ્યા છે, જે જો પસંદગી પ્રક્રિયા અગાઉ (નિયત સમયે) હાથ ધરવામાં આવી હોત, તો તેમને પ્રાપ્ત થયા હોત.

૯. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે, અરજદારો જરૂરી લાયકાતના માપદંડો ધરાવે છે, તેમ છતાં ૩૦.૦૩.૧૯૯૬ ના રોજ હાથ ધરવામાં આવેલી ભરતી પ્રક્રિયામાં સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા માત્ર વયમર્યાદાના આધારે કેટલાક અરજદારોને 'નાપાસ' જાહેર કરવામાં આવ્યા હતા. કેટલાક અરજદારોને તો આ જ સમાન કારણોસર ભાગ લેવાની મંજૂરી પણ આપવામાં આવી ન હતી.

૧૦. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે, રાજકોટ જિલ્લામાં સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) ની સેવાઓ રાજકોટ જિલ્લા પંચાયત દ્વારા નિયમિત કરવામાં આવી છે. રાજ્ય સરકારે તારીખ ૧૩.૧૦.૨૦૦૯ ના રોજ એક આદેશ પસાર કરીને સાબરકાંઠા જિલ્લાના એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) ની સેવાઓ પશ્ચાતવર્તી અસર (retrospective effect) થી નિયમિત કરી છે. અરજદારો પણ સમાન પરિસ્થિતિમાં છે અને તેથી તેઓને પણ સમાન લાભ મળવો જોઈએ.

૧૧. વિદ્વાન પરિષ્ઠ કાઉન્સેલે 'સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્પોરેટ એન્ડ અધર્સ વિરુદ્ધ ઉમાદેવી (૩) એન્ડ અધર્સ – (૨૦૦૬) ૪ એસ.સી.સી. ૧' ના કેસમાં આપેલા ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો છે અને એવી રજૂઆત કરી છે કે, અરજદારોનો કેસ સદરહુ ચુકાદાના સિદ્ધાંત (ratio) માં પૂરેપૂરો બંધ બેસે છે, કારણ કે તેમની નિમણૂકો ગેરકાયદેસર ગણી શકાય નહીં પરંતુ અનિયમિત કહી શકાય. જોકે, તેમની નિમણૂકોમાં અનિયમિતતા એ

હકીકતને કારણે છે કે પસંદગી પ્રક્રિયા સમયસર હાથ ધરવામાં આવી ન હતી, જે પરિબળ અરજદારોના નિયંત્રણમાં નથી. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે, અરજદારોએ અત્યાર સુધીમાં આશરે ૨૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી છે. તેમની તરફેણમાં વચગાળાનો આદેશ ૧૧.૦૫.૨૦૧૧ ના રોજ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. તે તારીખ પહેલાં પણ અરજદારોએ અંદાજે ૨૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હતી, તેથી 'સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક એન્ડ અધર્સ વિરુદ્ધ ઉમાદેવી (૩) એન્ડ અધર્સ' (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં પ્રસ્થાપિત થયેલ સિદ્ધાંત તેઓને લાગુ પડશે અને તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે તેઓના નામ ધ્યાને લેવા જોઈએ.

૧૨. વિદ્વાન પરિષ્ઠ કાઉન્સેલ દ્વારા અન્ય જે ચુકાદા પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે તે 'યુ.પી. સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રીસિટી બોર્ડ વિરુદ્ધ પુરનચંદ્ર પાંડે એન્ડ અધર્સ – (૨૦૦૭) ૧૧ એસ.સી.સી. ૮૨' નો કેસ છે. તે કેસમાં, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે 'મેનકા ગાંધી વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા – (૧૯૭૮) ૧ એસ.સી.સી. ૨૪૮' ના ચુકાદા અને 'સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક એન્ડ અધર્સ વિરુદ્ધ ઉમાદેવી (૩) એન્ડ અધર્સ' (ઉપર મુજબ) ના ચુકાદાની ચર્ચા કરી છે, અને ઠરાવ્યું છે કે, તેમાં કોઈ શંકા નથી કે 'મેનકા ગાંધી' નો કેસ ખાસ કરીને સરકારી કર્મચારીઓના નિયમિતકરણ સાથે સંબંધિત નથી, પરંતુ વહીવટી કાર્યમાં 'વાજબીપણાનો સિદ્ધાંત' અને તેમાં પ્રસ્થાપિત કરવામાં આવેલો કાયદો સામાન્ય મહત્વ ધરાવે છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે, અન્ય સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા

કર્મચારીઓની સેવાઓ નિયમિત કરવામાં આવી હોવા છતાં, અરજદારોની સેવાઓ નિયમિત ન કરવાની સામાવાળા પક્ષકારોની કાર્યવાહી ગેરવાજબી અને અન્યાયી છે.

૧૩. અરજદારો વતી જે છેલ્લા ચુકાદા પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે તે 'પ્રવિણસિંહ દોલતસિંહ રાણા વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય - ૧૯૯૯ (૨) જી.એલ.આર. ૧૬૪૦' નો કેસ છે, જેમાં આ અદાલતે સામાવાળા પક્ષકારોને તે કેસના અરજદારનું નામ નિમણૂક માટે ધ્યાને લેવા નિર્દેશ આપ્યો હતો, ભલે તે વચમર્યાદા વટાવી ગયા હોય.

૧૪. સામાવાળા નં. ૧, ૨ અને ૪ વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન આસિસ્ટન્ટ ગવર્નમેન્ટ પ્લીડર શ્રી નીરજ આશરે એવી રજૂઆત કરી છે કે, રાજ્ય સરકારને 'ગુજરાત રાજ્ય પંચાયત કર્મચારી મહામંડળ' તરફથી એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) ની સેવાઓ નિયમિત કરવાની માંગણી કરતી અનેક રજૂઆતો પ્રાપ્ત થઈ હતી. તેના અનુસંધાને, રાજ્ય સરકારે તારીખ ૦૨.૦૫.૧૯૯૧ ના રોજ એક સરકારી ઠરાવ પસાર કર્યો હતો, જેમાં એવો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો કે આવી અનિયમિત નિમણૂકોને એ શરતે નિયમિત કરવી જોઈએ કે સંબંધિત જિલ્લા પંચાયતે છેલ્લા છ મહિનામાં હંગામી નિમણૂકો કરેલી હોવી જોઈએ નહીં. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે આ બાબતને ધ્યાને લેતા, રાજ્ય સરકારે અગાઉથી જ નિર્ણય લઈ લીધો હતો અને હવે સદરહુ સરકારી ઠરાવ પર અમલ કરવાની જવાબદારી સંબંધિત જિલ્લા પંચાયતની હતી.

૧૫. વિદ્વાન આસિસ્ટન્ટ ગવર્નમેન્ટ પ્લીડરે સામાવાળા નં. ૪, કમિશનર, આરોગ્ય, તબીબી અને તબીબી શિક્ષણ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા સોગંદનામા-જવાબ ના ફરિયા નં. ૭ તરફ અદાલતનું ધ્યાન દોર્યું છે, જેમાં એવું જણાવવામાં આવ્યું છે કે અરજદારોની નિમણૂક જિલ્લા પંચાયત, જૂનાગઢ દ્વારા કરવામાં આવી છે અને સેવા નિયમિત કરવાના લાભો, ઉચ્ચતર પગારધોરણની મંજૂરી વગેરે સદરહુ જિલ્લા પંચાયત દ્વારા જ આપવાના રહે છે.

૧૬. વિદ્વાન આસિસ્ટન્ટ ગવર્નમેન્ટ પ્લીડરે વધુમાં એવી રજૂઆત કરી છે કે, મલ્ટી પર્પઝ હેલ્થ વર્ક્સ (મહિલા) ના કિસ્સામાં, આ અદાલતની ખંડપીઠે 'સુરેખાબેન ચામરભાઈ' પટેલ અને અન્ય વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય – સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૮૬૧૧/૨૦૦૮ માં લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૮૫/૨૦૧૦ અને સંલગ્ન બાબતો' માં તારીખ ૨૦.૦૭.૧૯૯૦ ના રોજ એક ચુકાદો પસાર કર્યો છે, જેમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે તે કેસના અપીલકર્તાઓની નિમણૂકો નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અનુસર્યા વગર કરવામાં આવી હતી અને તેથી, આવી અનિયમિત નિમણૂકોને નિયમિત કરવા માટે આદેશ આપી શકાય નહીં. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે વર્તમાન કેસમાં પણ અરજદારોની નિમણૂકો નિયમિત નિમણૂકો નથી, તેથી વિભાગીય ખંડપીઠના ઉપરોક્ત ચુકાદાને ધ્યાને લેતા, અરજદારોને નિયમિત કરી શકાય નહીં.

૧૭. સામાવાળા નં. ૩ વતી વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી એચ.એસ. મુનશાએ સૂચનાઓ અનુસાર એવી રજૂઆત કરી છે કે, જિલ્લા પંચાયત, જૂનાગઢ દ્વારા અરજદારોની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે રાજ્ય સરકારને તારીખ ૨૪.૦૯.૧૯૯૭, ૧૧.૧૨.૨૦૦૦, ૨૫.૦૯.૨૦૦૧, ૧૮.૧૨.૨૦૦૧ અને ૦૫.૦૬.૨૦૦૬ ના રોજ અનેક દરખાસ્તો મોકલવામાં આવી હતી. સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા સોગંદનામા-જવાબ ઉદ્દેખ કરતા તેમણે વધુમાં રજૂઆત કરી છે કે, અરજદારોની નિમણૂક હંગામી ધોરણે, નિમણૂક પત્રોમાં લાદવામાં આવેલી કેટલીક શરતોને આધીન કરવામાં આવી હતી. અરજદારો કાયમી કર્મચારીઓ ન હોવાથી, નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા વિના તેઓને સેવા નિયમિત કરવા જેવા આનુષંગિક લાભો આપી શકાય નહીં. શ્રી મુનશાના જણાવ્યા અનુસાર, અરજદારોને આવી રાહત અને જિલ્લા પંચાયત, જૂનાગઢની સેવામાં કાયમી નોકરી મેળવવાનો કોઈ હક નથી.

૧૮. વિદ્વાન પરિષ્ઠ કાઉન્સેલ શ્રી એસ.આઈ. નાનાવટીએ પ્રત્યુત્તરમાં એવી રજૂઆત કરી છે કે, લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૮૫/૨૦૧૦ માં પસાર કરવામાં આવેલ વિભાગીય ખંડપીઠનો તારીખ ૨૦.૦૭.૧૯૯૦ નો જે ચુકાદો, વિદ્વાન આસિસ્ટન્ટ ગવર્નમેન્ટ પ્લીડર અને સામાવાળા નં. ૩ ના વિદ્વાન કાઉન્સેલ દ્વારા જેનો આધાર લેવામાં આવી રહ્યો છે, તે વર્તમાન કેસમાં લાગુ પડશે નહીં, કારણ કે વિભાગીય ખંડપીઠ સમક્ષના અપીલકર્તાઓનો કેસ વર્તમાન અરજદારોના કેસથી હકીકતલક્ષી રીતે

અલગ છે. બંને કેસોમાં નોંધપાત્ર તફાવત છે જે બાબતના મૂળ સુધી જાય છે. આવો જ એક તફાવત એ છે કે, મલ્ટી પર્પઝ હેલ્થ વર્ક્સ (મહિલા) જેઓ વિભાગીય ખંડપીઠ સમક્ષ અપીલકર્તાઓ હતા, તેમની નિમણૂકનો સમયગાળો માત્ર ૧૧ મહિનાની નિશ્ચિત મુદત માટે જ હતો, જ્યારે વર્તમાન કેસમાં અરજદારોને નિમણૂકનો આવો કોઈ નિશ્ચિત સમયગાળો આપવામાં આવ્યો નથી અને તેઓ તેમની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી આજ દિન સુધી સતત કાર્યરત છે અને અત્યાર સુધીમાં ૨૫ વર્ષથી વધુની સેવા પૂર્ણ કરી છે. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે, વિભાગીય ખંડપીઠ સમક્ષના અપીલકર્તાઓએ તારીખ ૦૧.૧૦.૨૦૦૭ ના સરકારી ઠરાવને એ હદ સુધી પડકાર્યો હતો કે જેમાં ૧૧ મહિના માટે કરાર આધારિત નિમણૂકો કરવાની જોગવાઈ હતી. વર્તમાન કેસમાં, આવો કોઈ સરકારી ઠરાવ પ્રશ્ન હેઠળ નથી કારણ કે જ્યારે અરજદારોની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી ત્યારે આ સરકારી ઠરાવ પ્રસિદ્ધ પણ થયો ન હતો અને તેમના કિસ્સામાં ક્યારેય લાગુ કરવામાં આવ્યો નથી. સદરહુ ચુકાદાને વધુ સ્પષ્ટ રીતે અલગ પાડતા, વિદ્વાન પરિષ્ઠ કાઉન્સેલ રજૂઆત કરે છે કે, વિભાગીય ખંડપીઠ સમક્ષના અપીલકર્તાઓને ૧૧ મહિના પૂરા થયા પછી અને ફરીથી કરાર આધારિત સેવામાં લેતા પહેલા બ્રેક (સેવા વિરામ) આપવામાં આવતો હતો, જ્યારે વર્તમાન અરજદારોને સેવામાં ક્યારેય કોઈ બ્રેક આપવામાં આવ્યો નથી. આથી, મલ્ટી પર્પઝ હેલ્થ વર્ક્સ (મહિલા) નો કેસ અહીંના અરજદારોના કેસથી અલગ છે અને

વિભાગીય ખંડપીઠનો ચુકાદો તે કેસની હકીકતો પર આધારિત હોવાથી તેને વર્તમાન કેસમાં લાગુ કરી શકાય નહીં.

૧૯. તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૧૬ ના રોજ, આ અદાલતે વિદ્વાન આસિસ્ટન્ટ ગવર્નમેન્ટ પ્લીડર શ્રી નીરજ આશરને એવી સૂચના મેળવવા વિનંતી કરી હતી કે, શું રાજ્ય સરકાર સાબરકાંઠા જિલ્લાના સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા વ્યક્તિઓના કિસ્સામાં કરવામાં આવ્યું છે તેમ, અરજદારોની સેવાઓ નિયમિત કરવા અંગે નીતિવિષયક નિર્ણય લેવાના પાસા પર વિચાર કરવા તૈયાર છે કે કેમ. આજે, જ્યારે આ અરજી સુનાવણી પર લેવામાં આવી, ત્યારે વિદ્વાન આસિસ્ટન્ટ ગવર્નમેન્ટ પ્લીડરે રજૂઆત કરી છે કે રાજ્ય સરકારે તારીખ ૨૫.૦૫.૨૦૧૬ ના રોજ જિલ્લા પંચાયત, જૂનાગઢને એક પત્ર પાઠવીને કેટલીક વિગતો માંગી છે. સદરજુ પત્રના અવલોકન પરથી જણાય છે કે તેમાં નામ, શૈક્ષણિક લાયકાત, જન્મ તારીખ, નિમણૂકની તારીખ અને જૂનાગઢ જિલ્લાના એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) એ પરીક્ષા પાસ કરી છે કે કેમ, અને જો કરી હોય તો ક્યારે, જેવી વિગતો માંગવામાં આવી છે. જોકે, આ પત્રમાં અદાલતના પ્રશ્ન (query) નો કોઈ ઉકેલ આવતો નથી. તેથી, એવું જણાય છે કે સંબંધિત પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલો દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતોના આધારે, આ અરજીનો ગુણદોષ (merits) પર ન્યાયિક નિર્ણય લેવો પડશે.

૨૦. એ હકીકત અંગે કોઈ વિવાદ નથી કે અરજદારોની નિમણૂક વર્ષ ૧૯૯૦-૯૧ ના અલગ-અલગ તારીખના વિવિધ નિમણૂક પત્રો દ્વારા હંગામી

ધોરણે એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) તરીકે કરવામાં આવી છે. આવો જ એક તારીખ ૨૯.૦૧.૧૯૯૦ નો નિમણૂક પત્ર અરજી સાથે બિડાણ-C તરીકે સામેલ કરવામાં આવ્યો છે. તમામ અરજદારોના નિમણૂક પત્રો એકસમાન છે અને તેમાં સમાન શરતો અને બોલીઓ છે. નિમણૂક પત્રોની શરત નં. ૧૦ જણાવે છે કે જ્યારે પણ નિયત પ્રક્રિયા મુજબ રચાયેલી પસંદગી સમિતિ દ્વારા પસંદગી પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં આવે અને તેની જાહેરાત પ્રસિદ્ધ થાય, ત્યારે ઉમેદવારે તેમાં ભાગ લેવો પડશે. તેથી, નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયામાં ભાગ લેવો એ અરજદારો માટે અનિવાર્ય હતું. અહીં એ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે તારીખ ૨૦.૦૭.૧૯૯૦ ની જાહેરાત, જેના અનુસંધાને અરજદારોની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, તેમાં અનુમતિપાત્ર વયમર્યાદા ૧૭ થી ૨૨ વર્ષ દર્શાવવામાં આવી હતી. જ્યારે ૩૦.૦૩.૧૯૯૬ ના રોજ નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા માટેની જાહેરાતમાં મહત્તમ વયમર્યાદા ૨૫ વર્ષ હતી. એ હકીકત બાબતે પણ કોઈ વિવાદ નથી કે વિધિવત રીતે નિયુક્ત પસંદગી સમિતિ દ્વારા ૩૦.૦૩.૧૯૯૬ સુધી કોઈ પસંદગી પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં આવી ન હતી. આ પ્રક્રિયા જિલ્લા પંચાયત દ્વારા શરૂ કરવાની હતી. જ્યારે સદરહુ પ્રક્રિયા શરૂ કરવામાં આવી અને તે અંગે જાહેરાત પ્રસિદ્ધ થઈ, ત્યારે અરજદારોએ તેમના નિમણૂક પત્રોની શરત નં. ૧૦ મુજબ તેમાં ભાગ લીધો હતો. એ જોઈ શકાય છે કે જે જાહેરાતના આધારે અરજદારોની નિમણૂક થઈ હતી તેમાં ઉપરની વયમર્યાદા ૨૨ વર્ષ હતી. ૩૦.૦૩.૧૯૯૬ ના રોજ જ્યારે પસંદગી પ્રક્રિયા

શરૂ થઈ, ત્યાં સુધીમાં અરજદારો નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા માટે જાહેર કરાયેલી ૨૫ વર્ષની અનુમતિપાત્ર વયમર્યાદા વટાવી ગયા હતા. જો જિલ્લા પંચાયતે અગાઉની જાહેરાત મુજબની ઉપરની વયમર્યાદાને ધ્યાનમાં રાખીને નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા હાથ ધરી હોત, તો તે તર્કસંગત અને વ્યાજબી ગણાત. જોકે, પંચાયતે તેમ કર્યું નહીં અને ઘણો સમય વીતાવી દીધો, જેના પરિણામે અરજદારો ૨૫ વર્ષની અનુમતિપાત્ર વયમર્યાદા વટાવી જવાના કારણે પસંદગી પ્રક્રિયામાંથી બાકાત રહી ગયા. અરજદારોના વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી સૌરભ મહેતાની સૂચના મુજબ અદાલતને જણાવવામાં આવ્યું છે કે, અરજદાર નં. ૧ થી ૭ એ પસંદગી પ્રક્રિયામાં ભાગ લીધો હતો પરંતુ વયમર્યાદા વટાવી જવાના કારણે તેમને 'નાપાસ' જાહેર કરવામાં આવ્યા હતા, જ્યારે અન્ય અરજદારોને તો પસંદગી પ્રક્રિયામાં ભાગ લેવાની મંજૂરી પણ આપવામાં આવી ન હતી કારણ કે તેઓએ પણ અનુમતિપાત્ર વયમર્યાદા વટાવી દીધી હતી.

૨૧. અરજદારોને આપવામાં આવેલા પ્રારંભિક નિમણૂક પત્રો પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે, સામાવાળા જિલ્લા પંચાયતનો હેતુ એવો હતો કે અરજદારો નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થાય અને જે મંજૂર થયેલ અને ખાલી જગ્યાઓ પર તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, તે જ જગ્યાઓ પર તેમની વિધિવત નિમણૂક કરવામાં આવે. આ પાસું શરત નં. ૧૦ પરથી જ સ્પષ્ટ થાય છે. સામાવાળા નં. ૩ એ ભરતી પ્રક્રિયા વહેલી શરૂ ન કરી અને ૧૯૯૬ સુધી એટલે કે પાંચ થી છ વર્ષ સુધી રાહ જોઈ, ત્યાં

સુધીમાં અરજદારો રૂપ વર્ષની અનુમતિપાત્ર વચમર્યાદા વટાવી ગયા હતા, તે હકીકત માટે અરજદારોને દોષ આપી શકાય નહીં.

૨૨. આ સંબંધમાં, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતના 'કે.કે. ગોહિલ વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય – (૨૦૧૫) ૮ એસ.સી.સી. ૬૫૨' ના કેસમાં આપેલા ચુકાદાનો ઉલ્લેખ કરવો પ્રસ્તુત રહેશે, જેનો સંબંધિત અંશ નીચે મુજબ છે:

“૧૩. જોકે, તારીખ ૨૪.૧૧.૨૦૦૪ ના પરિપત્ર દ્વારા, ગુજરાત સરકારે વડી અદાલતના (High Court) આદેશને ધ્યાને લઈને અગાઉના ઠરાવમાં સુધારો કર્યો હતો અને નિર્દેશ આપ્યો હતો કે જે કિસ્સાઓમાં ઉચ્ચતર પગારધોરણ મેળવવા માટે ખાતાકીય પરીક્ષા જરૂરી હોય, તો તેવા કિસ્સાઓમાં એ પણ એટલું જ જરૂરી છે કે ખાતાકીય પરીક્ષા સમયસર આયોજિત થવી જોઈએ. વધુમાં, તારીખ ૨૨.૦૬.૨૦૦૬ ના સરકારી આદેશ દ્વારા, વિભાગના ધ્યાન પર ખાસ એ બાબત લાવવામાં આવી હતી કે જો ઉચ્ચતર પગારધોરણ મેળવવા માટેના પાત્રતાના સમયગાળા દરમિયાન ઉચ્ચ ખાતાકીય પરીક્ષાનું આયોજન કરવામાં ન આવે, તો તેવા સંજોગોમાં ઉચ્ચતર પગારધોરણનો લાભ આવા આધારે અટકાવી શકાય નહીં. પ્રસ્તુત કેસમાં, સ્વીકૃતપણે, અપીલકર્તાને નવ વર્ષ પૂર્ણ થયા બાદ ઉચ્ચતર પગારધોરણ મંજૂર કરવાનો આદેશ કરવામાં આવ્યો હતો, પરંતુ ૧૯૯૪ ના અગાઉના પરિપત્રના આધારે તે પાછો ખેંચી લેવામાં આવ્યો હતો. વડી અદાલતે ૨૦૦૪ ના ત્યારપછીના પરિપત્રને ધ્યાને લીધો ન હતો અને ૧૯૯૪ ના પરિપત્રના આધારે, લાભ પાછો ખેંચવાના આદેશને માન્ય રાખ્યો હતો. આ કારણોસર વડી અદાલત દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ વિવાદિત આદેશ કાયદાની દ્રષ્ટિએ ટકી શકે તેમ નથી.”

(ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૨૩. તેથી, જો સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા સમયસર નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા શરૂ કરવામાં આવી હોત, તો અરજદારોને તેમની સેવાઓના નિયમિતકરણના જે ફળ (લાભો) પ્રાપ્ત થયા હોત, તેનાથી તેઓને વંચિત રાખી શકાય નહીં. એવું નથી કે સામાવાળા નં. ૩ એ હકીકતથી અજાણ હતા કે પસંદગી પ્રક્રિયા મોડી શરૂ કરવાથી અરજદારો વયમર્યાદા વટાવી જશે (overage થઈ જશે), કારણ કે તે જ સામાવાળા હતા જેમણે અગાઉની જાહેરાત પ્રસિદ્ધ કરી હતી જેમાં ઉપરની વયમર્યાદા ૨૨ વર્ષ નક્કી કરવામાં આવી હતી. આશરે પાંચ કે છ વર્ષ પછી, તારીખ ૩૦.૦૩.૧૯૯૬ ના રોજ નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા માટેની જાહેરાત બહાર પાડવામાં આવી હતી. એ સમજવા માટે સામાન્ય ગણિત જ પૂરતું છે કે પાંચ કે છ વર્ષ પસાર થયા પછી, જે ઉમેદવાર વર્ષ ૧૯૯૦ કે ૧૯૯૧ માં ૨૨ વર્ષની વયનો હતો, તે વર્ષ ૧૯૯૬ માં દેખીતી રીતે જ ૨૫ વર્ષની વય વટાવી ગયો હોય. તેથી, અરજદારોની નિમણૂક કરવાનો મુખ્ય હેતુ જ સામાવાળા નં. ૩ ના બેદરકાર અને અવિચારી વલણને કારણે નિષ્ફળ જાય છે. પરિણામે, ૨૫ વર્ષની સતત અને અવિરત સેવા પછી પણ અરજદારોને નિયમિતકરણ અને ઉચ્ચતર પગારધોરણના લાભો મેળવ્યા વિના હંગામી ધોરણે ચાલુ રહેવાની ફરજ પડી છે.

૨૪. રાજ્ય સરકારે તારીખ ૦૨.૦૫.૧૯૯૧ ના રોજ એક સરકારી ઠરાવ બહાર પાડ્યો છે, જેના દ્વારા તમામ જિલ્લાઓમાં હંગામી ધોરણે નિમણૂક પામેલા

એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) ની સેવાઓ નિયમિત કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે, જે શરતને આધીન છે કે સંબંધિત જિલ્લા પંચાયતે છેલ્લા છ મહિનામાં તદ્દર્થ નિમણૂકો કરેલી હોવી જોઈએ નહીં. વિદ્વાન આસિસ્ટન્ટ ગવર્નમેન્ટ પ્લીડરે રજૂઆત કરી છે કે સદરહુ સરકારી ઠરાવ મુજબ, અરજદારોની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે સામાવાળા નં. ૩ પાસે માર્ગ મોકળો હતો. રેકૉર્ડ પર એ હકીકત છે કે રાજકોટ જિલ્લામાં સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) ની સેવાઓ સંબંધિત જિલ્લા પંચાયત દ્વારા તારીખ ૦૨.૦૫.૧૯૯૧ ના સરકારી ઠરાવના અનુસંધાને નિયમિત કરવામાં આવી છે. સાબરકાંઠા જિલ્લાના એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) ના કિસ્સામાં, રાજ્ય સરકારે પોતે જ તારીખ ૧૩.૧૦.૨૦૦૯ ના નિર્ણય દ્વારા પહેલ કરીને, તેઓની સેવાઓ પશ્ચાતવર્તી અસર થી નિયમિત કરી છે, જે શરતને આધીન કે તેઓ તેમની નિમણૂકની પ્રારંભિક તારીખોએ તમામ પાત્રતાના માપદંડો પૂર્ણ કરતા હોય. રાજ્ય સરકારનો તારીખ ૧૩.૧૦.૨૦૦૯ નો આ નિર્ણય રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યો છે. સામાવાળા નં. ૩ અથવા રાજ્ય સરકાર દ્વારા અરજદારોને સમાન ગણવા માટે કોઈ સબળ કે ન્યાયી કારણ રજૂ કરવામાં આવ્યું નથી. સામાવાળા નં. ૩ એવું કહીને રાજ્ય સરકાર પર જવાબદારી ઢોળવાનો પ્રયાસ કરી રહ્યા છે કે તેમણે આ બાબતે સરકારને અનેક પત્રો લખ્યા છે, જ્યારે રાજ્ય સરકાર સોગંદનામા-જવાબમાં એવું જણાવીને જવાબદારી પરત મોકલી રહી છે કે, તારીખ ૦૨.૦૫.૧૯૯૧ ના સરકારી

ઠરાવ મુજબ અરજદારોની સેવાઓ નિયમિત કરવા અંગેનો નિર્ણય લેવાની જવાબદારી જૂનાગઢ જિલ્લા પંચાયતની હતી. બંને સોગંદનામા-જવાબમાં, અન્ય જિલ્લાઓના સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા વ્યક્તિઓની સરખામણીમાં અરજદારો સાથે કરવામાં આવેલા ભેદભાવભર્યા વર્તનને વ્યાજબી ઠેરવતું એક પણ કારણ આપવામાં આવ્યું નથી.

૨૫. એ વાત સાચી હોઈ શકે કે રાજકોટ જિલ્લાના કિસ્સામાં, સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) ની સેવાઓ સંબંધિત જિલ્લા પંચાયત દ્વારા નિયમિત કરવામાં આવી છે. જોકે, એ દેખીતું છે કે સાબરકાંઠા જિલ્લા પંચાયતના કિસ્સામાં, અરજદારો જેવી જ એકસમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) ની સેવાઓ રાજ્ય સરકાર દ્વારા જ પશ્ચાતવર્તી અસર થી નિયમિત કરવામાં આવી છે. રાજ્ય સરકારે આ અંગે નીતિવિષયક નિર્ણય લીધો છે, જે માત્ર સાબરકાંઠા જિલ્લાના એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) પૂરતો જ મર્યાદિત રાખવામાં આવ્યો છે. રાજ્યના અન્ય જિલ્લાઓના સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા તમામ એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) ને એક સમાન નીતિ હેઠળ કેમ આવરી લેવામાં આવ્યા નથી, તે ચોક્કસપણે મુંઝવણભર્યું છે. અરજદારો જેવા મલ્ટી પર્પઝ હેલ્થ વર્કર્સ (પુરુષ), જેમની નિમણૂક હંગામી ધોરણે કરવામાં આવી હતી પરંતુ તેઓને નિયમિત નિમણૂકના લાભોથી માત્ર એટલા માટે વંચિત રાખવામાં આવ્યા છે કારણ કે તેઓ અનુમતિપાત્ર વયમર્યાદા વટાવી ગયા ત્યાં સુધી નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં

આવી ન હતી, તેઓ કર્મચારીઓનો એક વિશિષ્ટ વર્ગ બનાવે છે. આવા કર્મચારીઓના માત્ર એક વિભાગને જ લાભ આપતા ટુકડે-ટુકડે નિર્ણયો લઈને એક જ વર્ગમાં અલગ-અલગ શ્રેણીઓ પાડી શકાય નહીં. આ એક 'પેટા-વર્ગીકરણ' સમાન ગણાશે જે કાયદાકીય રીતે માન્ય નથી, કારણ કે આ નિર્ણયને માત્ર એક ચોક્કસ જિલ્લાના એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) પૂરતો મર્યાદિત રાખવા પાછળ જે ઉદ્દેશ્ય સિદ્ધ કરવાનો છે તેની સાથે કોઈ તાર્કિક સંબંધ (rational nexus) જણાતો નથી. અરજદારો રાજકોટ અને સાબરકાંઠા જિલ્લાના અન્ય એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) જેવી જ એકસમાન પરિસ્થિતિમાં છે. તેથી, તેઓની સાથે ભેદભાવભર્યું વર્તન (discriminatory treatment) કરી શકાય નહીં. સામાવાળા સત્તાધિકારીઓ માત્ર આ પરિસ્થિતિનો લાભ લેવાનો પ્રયાસ નથી કરી રહ્યા પરંતુ એકબીજા પર દોષારોપણ કરવાનો પણ પ્રયાસ કરી રહ્યા છે, જે અરજદારોના હિતને નુકસાન પહોંચાડે તે રીતે મંજૂર કરી શકાય નહીં.

૨૬. કાયદાની આ એક પ્રસ્થાપિત સ્થિતિ છે, જેના માટે વધુ કોઈ વિસ્તૃત વિવરણની જરૂર નથી, કે સમાન વ્યક્તિઓ સાથે સમાન વ્યવહાર થવો જોઈએ અને એક જ વર્ગના લોકો સાથે અસમાન વર્તન કરી શકાય નહીં.

૨૭. અન્ય સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) ના કિસ્સામાં સંબંધિત જિલ્લા પંચાયતો અને સાબરકાંઠા જિલ્લામાં રાજ્ય સરકાર દ્વારા જે રીતે સેવાઓ નિયમિત કરવામાં આવી છે, તે રીતે અરજદારોની સેવાઓ નિયમિત ન કરવાની સામાવાળા સત્તાધિકારીઓની

કાર્યવાહી માત્ર મનસ્વી જ નહીં પરંતુ ભેદભાવભરી અને અન્યાયી પણ છે, અને તેથી તે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન છે. અરજદારો આશરે ૨૫ વર્ષ અથવા તેથી વધુ સમયથી સતત કાર્યરત હોવા છતાં, તેઓને સેવા નિયમિત કરવાના લાભોથી વંચિત રાખવામાં આવી રહ્યા છે. આ રીતે, સામાવાળાની આ કાર્યવાહી ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૬ અને ૨૧ ની જોગવાઈઓનું પણ ઉલ્લંઘન છે.

૨૮. સામાવાળા પક્ષે મલ્ટી પર્પઝ હેલ્થ વર્કર્સ (મહિલા) ના કિસ્સામાં વિભાગીય ખંડપીઠના ચુકાદા પર જે આધાર રાખ્યો છે તે પણ અસ્થાને (misplaced) છે. તે કિસ્સામાં, વિભાગીય ખંડપીઠ સમક્ષના અપીલકર્તાઓની નિમણૂક ૧૧ મહિનાની નિશ્ચિત મુદત માટે, કરાર આધારિત ધોરણે કરવામાં આવી હતી અને તેઓને દરેક ૧૧ મહિનાના સમયગાળા પછી ફરીથી સેવામાં લેતા પહેલા વિરામ (breaks) આપવામાં આવતો હતો. તે અરજીમાં તારીખ ૦૧.૧૦.૨૦૦૭ ના સરકારી ઠરાવને પણ એ હદ સુધી પડકારવામાં આવ્યો હતો કે જેમાં કરાર આધારિત નિમણૂકની જોગવાઈ હતી. વર્તમાન કેસમાં, અરજદારોની નિમણૂકો કરાર આધારિત પ્રકૃતિની નથી અને ઉપરોક્ત સરકારી ઠરાવ તેઓને ક્યારેય લાગુ કરવામાં આવ્યો નથી. વાસ્તવમાં, જ્યારે વર્ષ ૧૯૯૦-૯૧ માં અરજદારોની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી ત્યારે આ ઠરાવનું અસ્તિત્વ પણ નહોતું. વિભાગીય ખંડપીઠનું એ તારણ કે તે કેસના અપીલકર્તાઓની નિમણૂક અનિયમિત હતી અને તેથી તેઓ

નિયમિત થવાનો દાવો કરી શકે નહીં, તે તે કેસમાં પ્રવર્તતી હકીકતલક્ષી પરિસ્થિતિ પર આધારિત છે, જેની વર્તમાન કેસ સાથે કોઈ સામ્યતા નથી.

૨૯. 'સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કલાર્ટક અને અન્ય વિરુદ્ધ ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય (supra)' ના કેસમાં નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે:

“૫૩. એક પાસાને સ્પષ્ટ કરવાની જરૂર છે. એવા કિસ્સાઓ હોઈ શકે છે કે જ્યાં એસ.વી. નારાયણપ્પા, આર.એન. નાનજુંદપ્પા અને બી.એન. નાગરાજનના કેસોમાં સમજાવ્યા મુજબ અને ઉપર ફરરા ૧૫માં ઉલ્લેખ કર્યા મુજબ, યોગ્ય લાયકાત ધરાવતી વ્યક્તિઓની વિધિવત મંજૂર થયેલ ખાલી જગ્યાઓ પર અનિયમિત નિમણૂકો (ગેરકાયદેસર નિમણૂકો નહીં) કરવામાં આવી હોય અને તે કર્મચારીઓએ અદાલતો કે ટ્રિબ્યુનલોના વચગાળાના આદેશો વિના સતત દસ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય સુધી કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું હોય. આવા કર્મચારીઓની સેવાઓ નિયમિત કરવાનો પ્રશ્ન, ઉપર ઉલ્લેખિત કેસોમાં આ અદાલત દ્વારા નક્કી કરાયેલા સિદ્ધાંતો અને આ ચુકાદાને ધ્યાને રાખીને ગુણદોષ (merits) પર વિચારવો જોઈએ. તે સંદર્ભમાં, ભારત સરકાર, રાજ્ય સરકારો અને તેમના સંસ્થાકીય એકમોએ (instrumentalists), મંજૂર થયેલ જગ્યાઓ પર દસ વર્ષ કે તેથી વધુ સમયથી કામ કરતા આવા અનિયમિત રીતે નિમણૂક પામેલા કર્મચારીઓની સેવાઓને 'વન ટાઈમ મેઝર' (એક વખતની તક) તરીકે નિયમિત કરવા માટે પગલાં લેવા જોઈએ, જેઓ અદાલતો કે ટ્રિબ્યુનલોના આદેશોના રક્ષણ હેઠળ કાર્યરત ન હોય. વધુમાં, જ્યાં હાલમાં કામચલાઉ કર્મચારીઓ અથવા રોજમદારો કાર્યરત છે તેવી ખાલી મંજૂર જગ્યાઓ ભરવા માટે નિયમિત ભરતી પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં આવે તે સુનિશ્ચિત કરવું જોઈએ. આ પ્રક્રિયા આજની તારીખથી છ મહિનાની અંદર શરૂ કરવી આવશ્યક છે. અમે એ પણ સ્પષ્ટ કરીએ

છીએ કે જો કોઈ સેવા નિયમિતકરણ અગાઉથી જ થઈ ગયું હોય અને તે ન્યાયાધીન (sub-judice) ન હોય, તો આ ચુકાદાના આધારે તેને ફરીથી ખોલવાની જરૂર નથી; પરંતુ હવે પછી બંધારણીય જરૂરિયાતોનું ઉદ્ધંધન કરીને અથવા બંધારણીય યોજના મુજબ જેઓની વિધિવત નિમણૂક થઈ નથી તેમને નિયમિત કરવા કે કાયમી કરવા જોઈએ નહીં.”

૩૦. વર્તમાન કેસમાં, અરજદારોની હંગામી નિમણૂકોને ગેરકાયદેસર કહી શકાય નહીં, કારણ કે તેઓની નિમણૂક જાહેરાતના અનુસંધાને, મંજૂર થયેલ અને ખાલી જગ્યાઓ પર કરવામાં આવી છે. અરજદારોએ તેમના પક્ષમાં વચગાળાનો આદેશ (interim order) પસાર થયો તે પહેલાં જ દસ વર્ષ કરતાં ઘણો વધારે સમય સતત કામ કર્યું છે. સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા કાયદાના ઉપરોક્ત અર્થઘટન (enunciation of law) મુજબ, અરજદારોના કિસ્સામાં સેવા નિયમિત કરવા માટે વિચારણા થવી જોઈએ કારણ કે તેઓએ અનેક વર્ષો સુધી કામ કર્યું છે. 'સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક અને અન્ય વિરુદ્ધ ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય (supra)' ના કેસમાં આપેલા ચુકાદાની ચર્ચા સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા 'યુ.પી. સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ વિરુદ્ધ પુરણ ચંદ્ર પાંડે અને અન્ય (supra)' ના કેસમાં નીચે મુજબના શબ્દોમાં કરવામાં આવી છે:

“૧૭. પ્રસ્તુત કેસમાં રીટ અરજદારો (અહીં સામાવાળા પક્ષ) માત્ર એટલું જ ઈચ્છે છે કે ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડના મૂળ કર્મચારીઓની સરખામણીમાં (vis-a-vis) તેમની સાથે કોઈ ભેદભાવ ન થવો જોઈએ, કારણ કે ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ દ્વારા તેઓને "તે જ રીતે અને

તે જ હોદ્દા પર" (in the same manner and position) સમાવી લેવામાં આવ્યા છે. આથી, રીટ અરજદારોને સોસાયટીમાં તેમની મૂળ નિમણૂકની તારીખથી જ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડની સેવામાં નિમણૂક પામેલા માનવા (deemed) જોઈએ. તેઓ તમામની નિમણૂક ૦૪.૦૫.૧૯૯૦ પહેલા સોસાયટીમાં થઈ હોવાથી, ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડના ૨૮.૧૧.૧૯૯૬ ના તે નિર્ણયના લાભથી તેઓને વંચિત રાખી શકાય નહીં, જેમાં ૦૪.૦૫.૧૯૯૦ થી કાર્યરત ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડના કર્મચારીઓની સેવાઓ નિયમિત કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી. આનાથી વિપરીત અભિપ્રાય લેવો એ બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન ગણાશે. આપણે 'ઉમાદેવી (૩)' ના કેસને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ ને સુસંગત રહીને જ વાંચવો જોઈએ, અને આપણે તેને એવી રીતે ન વાંચી શકીએ જે તેને અનુચ્છેદ ૧૪ સાથે સંઘર્ષમાં ઉતારે. બંધારણ એ દેશનો સર્વોચ્ચ કાયદો છે, અને કોઈપણ ચુકાદો, સર્વોચ્ચ અદાલતનો પણ નહીં, બંધારણનું ઉલ્લંઘન કરી શકે નહીં."

ચોક્કસ, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે 'મેનકા ગાંધી' અને 'ઉમાદેવી' ના કેસના સંદર્ભમાં જે મહત્વનું કાયદાકીય અર્થઘટન કર્યું છે, તેનું ગુજરાતી ભાષાંતર નીચે મુજબ છે:

"૧૮. અમે વધુમાં એ નિર્દેશ કરી શકીએ છીએ કે, આ અદાલતની સાત ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે (Seven-Judge Bench) 'મેનકા ગાંધી વિરુદ્ધ ભારત સરકાર' ના કેસમાં આપેલા નિર્ણયમાં ઠરાવ્યું છે કે તર્કસંગતતા (reasonableness) અને બિન-સ્વેચ્છાચારીપણું (non-arbitrariness) એ બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નો ભાગ છે. તે પરથી એ ફલિત થાય છે કે સરકારે તર્કસંગત અને બિન-સ્વેચ્છાચારી રીતે કાર્ય કરવું જોઈએ, અન્યથા

બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉદ્દેશન થશે. 'મેનકા ગાંધી' નો કેસ સાત ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠનો નિર્ણય છે, જ્યારે 'ઉમાદેવી (૩)' નો કેસ આ અદાલતની પાંચ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠનો નિર્ણય છે. એ બાબત સુસ્થાપિત છે કે નાની ખંડપીઠનો નિર્ણય અદાલતની મોટી ખંડપીઠના નિર્ણય પર હાવી થઈ શકે નહીં (cannot override). એમાં કોઈ શંકા નથી કે 'મેનકા ગાંધી' નો કેસ ખાસ કરીને સરકારી કર્મચારીઓના નિયમિતકરણના પ્રશ્ન સાથે સંબંધિત નથી, પરંતુ વહીવટી કાર્યવાહીમાં તર્કસંગતતાનો સિદ્ધાંત અને તેણે જે કાયદો સ્થાપિત કર્યો છે, તે અમારા મતે, સામાન્ય રીતે દરેક બાબતે લાગુ પડે છે.”

“૧૯. પ્રસ્તુત કેસમાં ઘણા રીટ અરજદારો ૧૯૮૫ થી કાર્યરત છે, એટલે કે તેઓએ આશરે ૨૨ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી છે અને આટલા લાંબા સેવાકાળ પછી પણ જો તેઓના નિયમિતકરણના દાવાને નકારવામાં આવે, તો તે ચોક્કસપણે તર્કસંગત (reasonable) ગણાશે નહીં. આથી, ભેદભાવ ઉપરાંત, જો આટલી લાંબી સેવા આપનાર કર્મચારીઓને નિયમિતકરણના લાભથી વંચિત રાખવામાં આવે અને તેઓને તે જ પસંદગી પ્રક્રિયાનો સામનો કરવાની ફરજ પાડવામાં આવે જેનો સામનો નવા ઉમેદવારો (fresh recruits) એ કરવાનો હોય, તો તે સ્વેચ્છાચારીપણું (arbitrariness) અને અતાર્કિકતા (unreasonableness) ના આધારે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉદ્દેશન ગણાશે.”

(ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૩૧. વર્તમાન કેસમાં પણ, સામાવાળા જિલ્લા પંચાયત તેમજ રાજ્ય સરકારની કાર્યવાહીને વહીવટી કાર્યવાહીમાં તર્કસંગતતા (reasonableness in executive action) ના સિદ્ધાંત પર ચકાસવી આવશ્યક છે. આ

અદાલતના મતે, સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા માટેની જાહેરાત સત્વરે (expeditiously) પ્રસિદ્ધ ન કરવાની કાર્યવાહી અત્યંત અતાર્કિક છે; ખાસ કરીને જ્યારે અરજદારોના નિમણૂક પત્રોમાં એવી શરત લાદવામાં આવી હતી કે તેઓએ નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થવું પડશે, અને તેમ છતાં અરજદારો અનુમતિપાત્ર વયમર્યાદા વટાવી ન જાય ત્યાં સુધી વર્ષો સુધી પસંદગી પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં આવી ન હતી. સામાવાળા નં. ૩ એ નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા શરૂ કરતા પહેલાં છ વર્ષ જેટલો લાંબો સમય પસાર કર્યો, અને આ કાર્યવાહી દ્વારા એ સુનિશ્ચિત કર્યું કે તે દરમિયાન અરજદારો વયમર્યાદાના કારણે અપાત્ર (age-barred) બની જાય. પસંદગી પ્રક્રિયા શરૂ કરવાનું અરજદારોના હાથમાં નહોતું અને તેઓ આજે જે દુર્દશા (plight) માં મુકાયા છે તે માટે તેઓને દોષ આપી શકાય નહીં.

૩૨. આ સંબંધમાં, 'પ્રવિણસિંહ દોલતસિંહ રાણા વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય (supra)' ના કેસમાં આ અદાલત દ્વારા કરવામાં આવેલી ટિપ્પણીઓ (observations) અત્યંત ઉચિત (apposite) છે અને તેને અહીં નીચે મુજબ પુનઃ રજૂ કરવામાં આવે છે:

ચોક્કસ, 'પ્રવિણસિંહ દોલતસિંહ રાણા' ના કેસમાં નામદાર અદાલતે કરેલા આ અત્યંત તાર્કિક અવલોકનનું ગુજરાતી ભાષાંતર નીચે મુજબ છે:

“૩. ... ઉપરોક્ત હકીકતો એ બાબત વિચારવા માટે પૂરતી સ્પષ્ટ (eloquent) છે કે અરજદાર સાથે ન્યાયી વર્તન કરવામાં આવ્યું નથી, કારણ કે જે પસંદગી પ્રક્રિયામાં તેઓ પસંદ થયા હતા તેના

ફળ (લાભો) થી તેઓને વંચિત રાખી શકાય નહીં. આ પસંદગી પ્રક્રિયામાં તેઓ બંને પક્ષોને સાંભળ્યા પછી અદાલત દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા આદેશ મુજબ, આ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશનની પડતર અવધિ દરમિયાન હાજર રહ્યા હતા. જો અરજદાર કરતા નીચેના ક્રમ ધરાવતા ઉમેદવારોની નિમણૂક કરવામાં આવી હોય, તો અરજદારને એવા આધારે વંચિત રાખી શકાય નહીં કે જ્યારે અરજી આ અદાલત સમક્ષ પડતર હતી, ત્યારે તેઓ વચમર્યાદા વટાવી ગયા (વચોવૃદ્ધ થઈ ગયા) હતા. એકવાર, આ અદાલતના તારીખ ૨૫.૦૨.૧૯૯૩ ના આદેશ મુજબ અરજદારને પસંદગી પ્રક્રિયામાં હાજર રહેવાની વધુ એક તક એવી અપેક્ષા સાથે આપવામાં આવી હતી કે આગામી પસંદગી વર્ષ ૧૯૯૩-૯૪ માં હાથ ધરવામાં આવશે, ત્યારે માત્ર એટલા માટે કે પસંદગી પ્રક્રિયા વર્ષ ૧૯૯૬ માં યોજાઈ હતી, તેઓ હવે વચમર્યાદા વટાવી ગયા છે તેવા આધારે તેઓને પસંદગીના લાભથી વંચિત રાખી શકાય નહીં. વૃદ્ધત્વ (ઉંમર વધવી) એ એક એવી પ્રક્રિયા છે જેને કોઈ રોકી શકતું નથી. અરજદારે તેના નિયંત્રણમાં હોય તેવું તમામ કાર્ય કર્યું હતું. તેમણે સમયસર અદાલતનો સંપર્ક પણ કર્યો હતો. આ કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, આ અદાલત માણે છે કે અરજદાર વર્ષ ૧૯૯૬ ની પસંદગી યાદીમાં ક્રમ નં. ૩ પર હોવાને કારણે નિમણૂક માટે ચોક્કસપણે વિચારણાને પાત્ર છે અને તેમની પસંદગીના આધારે તેમનું નામ તારીખ ૪ ઓક્ટોબર ૧૯૯૬ ના બિડાણ-B ના આદેશમાં યોગ્ય સ્થાને સામેલ કરવું જોઈતું હતું.”

(ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૩૩. ઉપરોક્ત ચુકાદામાં આ અદાલતે ઠરાવ્યા મુજબ, વૃદ્ધત્વ (ઉંમર વધવી)

એ એક એવી પ્રક્રિયા છે જેને કોઈ રોકી શકતું નથી. સામાવાળા નં. ૩

દ્વારા અરજદારોના નિમણૂક પત્રોમાં 'શરત નંબર ૧૦' નો સમાવેશ કરતી વખતે અને વર્ષ ૧૯૯૬ માં નિયમિત પસંદગી માટેની જાહેરાત બહાર પાડતી વખતે આ પાસા પર વિચાર કરવો જોઈતો હતો. સમયના ચક્રને (ઘડિયાળના કાંટાને) ચાલતું અટકાવવું એ અરજદારોના હાથમાં નહોતું. જોકે, પસંદગી પ્રક્રિયા સમયસર (well in time) હાથ ધરવી એ સંપૂર્ણપણે સામાવાળા નં. ૩ ના હાથમાં હતું, જેથી અરજદારો જેવા વ્યક્તિઓ—જેમની નિમણૂક જ એ શરતે કરવામાં આવી હતી કે તેઓએ નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયામાં ભાગ લેવો પડશે—તેઓને એક ન્યાયી તક મળી શકી હોત. જિલ્લા પંચાયતના સંપૂર્ણપણે ઉદાસીન અને કેઝ્યુઅલ અભિગમને કારણે અરજદારોને સહન કરવા માટે મજબૂર કરી શકાય નહીં.

૩૪. તે જ સમયે, અદાલત એ હકીકતને નજરઅંદાજ કરી શકે નહીં કે રાજ્ય સરકાર એક 'આદર્શ નિયોક્તા' હોવી જોઈએ. રાજ્ય સરકાર માટે એ ઉચિત ગણાયું હોત કે તેણે અરજદારો જેવા એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) માટે સમગ્ર ગુજરાત રાજ્યને આવરી લેતી એક સમાન નીતિ ઘડી હોત, તેને બદલે તારીખ ૧૩.૧૦.૨૦૦૯ ના આદેશ મુજબ આ નિર્ણયને માત્ર સાબરકાંઠા જિલ્લામાં કાર્યરત એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) પૂરતો મર્યાદિત રાખવામાં આવ્યો. જો તેમ કરવામાં આવ્યું હોત તો, તેઓ કયા જિલ્લામાં કામ કરે છે તે ધ્યાનમાં લીધા વિના સમગ્ર રાજ્યમાં સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા તમામ એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) ને સમાન ગણવામાં આવ્યા હોત. તમામ એમ.પી.એચ.ડબલ્યુ(એમ) માટે નિર્ણય લેવાને બદલે માત્ર

એક ચોક્કસ જિલ્લામાં કામ કરતા કર્મચારીઓ માટે જ નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે, તે હકીકતે અરજદારોમાં ભારે આઘાત અને રોષ પેદા કર્યો છે, જે સમજી શકાય તેવું છે; કારણ કે તેઓનો કોઈ વાંક ન હોવા છતાં તેઓની સાથે ભેદભાવ કરવામાં આવ્યો છે.

૩૫. ઉપરોક્ત ચર્ચાના પરિણામે અને ઉપર જણાવેલ કારણોસર, આ અદાલતનો એવો અભિપ્રાય છે કે, સાબરકાંઠા જિલ્લામાં સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા વ્યક્તિઓના કિસ્સામાં રાજ્ય સરકાર દ્વારા તારીખ ૧૩.૧૦.૨૦૦૯ ના આદેશથી જે રીતે લાભો આપવામાં આવ્યા છે, તે જ રીતે આ અરજદારો પણ પશ્ચાતવર્તી અસર થી સેવા નિયમિત કરવાના લાભો મેળવવાને પાત્ર છે.

૩૬. આથી, નીચે મુજબનો હુકમ કરવામાં આવે છે:

સામાવાળાઓને નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે, અન્ય સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા કિસ્સાઓમાં જે રીતે કરવામાં આવ્યું છે તેમ, અરજદારોની નિમણૂકની પ્રારંભિક તારીખોથી તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે અને તે મુજબના તમામ આનુષંગિક લાભો આપવા માટે તેમના કિસ્સાઓ ધ્યાને લેવા. સંબંધિત સામાવાળાઓએ આ ચુકાદાની નકલ મળ્યાની તારીખથી ત્રણ મહિનાના સમયગાળામાં આ અંગેની જરૂરી કાર્યવાહી પૂર્ણ કરવાની રહેશે.

૩૭. ઉપરોક્ત શરતો અનુસાર પિટિશન મંજૂર કરવામાં આવે છે. તે મુજબ રૂલ એબ્સોલ્યુટ કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ કરવામાં આવતો નથી.

(ન્યાયમૂર્તિ અભિલાષા કુમારી)

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

=====

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

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