

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.

=====

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલિકેશન નં. ૭૪૬૨/૨૦૧૨ માં તારીખ

૨૧/૧૨/૨૦૧૮ ના ચુકાદામાં સુધારો

સી/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલિકેશન નં. ૭૩૩૧/૨૦૧૨ હુકમ

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ ખાતે

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલિકેશન નં. ૭૩૩૧/૨૦૧૨

[આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલિકેશન નં. ૭૪૬૨/૨૦૧૨ માં તારીખ

૨૧/૧૨/૨૦૧૮ ના હુકમની સ્પીકિંગ ટુ મિનિટ્સ માટેની નોટ પર]

=====

દયાબેન બેચરભાઈ બાબરીયા

વિરુદ્ધ

ગુજરાત રાજ્ય

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(ઓ) નં. ૧ તરફથી શ્રી બી.બી. ગોગિયા (૫૮૫૧)

અરજદાર(ઓ) નં. ૧ તરફથી સુશ્રી કાજલ એલ. કાલવાણી (૬૬૨૩)

અરજદાર(ઓ) નં. ૧ તરફથી સુશ્રી મુસ્કાન એ. ગોગિયા (૬૬૨૪)

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ તરફથી શ્રી વી.આર. જાની, એજીપી અને શ્રી ગોહિલ,
એજીપી

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ ને ડીએસ(પ) દ્વારા નોટિસ બજવણી થયેલ

સામાવાળા(ઓ) નં. ૨, ૩ ને રુલ બજવણી થયેલ (૬૪)

સામાવાળા(ઓ) નં. ૪ ને રુલ અબજવણી (૬૮)

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી મોહિન્દર પાલ

તારીખ : ૨૮/૧૨/૨૦૧૮

મૌખિક હુકમ

સ્પીકિંગ ટુ મિનિટ્સ માટેની આ નોટ દ્વારા, અરજદારો તરફેના વિદ્વાન વકીલો પૈકીના એક, કેસોના જૂથ પૈકી સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૭૩૩૧/૨૦૧૨ માં પોતાનું નામ ઉપસ્થિત તરીકે દર્શાવવા માંગે છે. તારીખ ૨૧.૧૨.૨૦૧૮ ના હુકમમાં ફક્ત મુખ્ય કેસમાં અરજદાર તરફે ઉપસ્થિત રહેલા વિદ્વાન વકીલનું નામ જ દર્શાવેલ છે. હવે, કચેરીએ સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૭૩૩૧/૨૦૧૨ માં અરજદાર તરફે ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ તરીકે શ્રી બી.બી. ગોગિયાનું નામ દર્શાવવું. સ્પીકિંગ ટુ મિનિટ્સ માટેની આ નોટનો તે મુજબ નિકાલ કરવામાં આવે છે. રજિસ્ટ્રીએ તે મુજબ નવી રિટ જારી કરવી.

(મોહિન્દર પાલ, ન્યાયમૂર્તિ)

આશિષ એમ. ગઢિયા

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ ખાતે

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૭૪૬૨/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૦૬૯૭/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૦૭૫/૨૦૧૩

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૧૦૪૫/૨૦૧૩

વિથ

સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧/૨૦૧૬ (સીએ/૪૪૦૬/૨૦૧૬)

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૧૦૫૦/૨૦૧૩

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૧૯૩૮/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૨૭૮૭/૨૦૦૮

વિથ

સિવિલ અપિલકેશન નં. ૨/૨૦૧૨ (સીએ/૧૨૩૧૮/૨૦૧૨)

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૨૮૦૪/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૨૮૧૫/૨૦૦૪

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૩૨૬૮/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૩૪/૨૦૧૦

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૩૫૫૫/૨૦૦૮

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૩૬૦૧/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૩૬૦૨/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૩૬૦૩/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૩૮૮૨/૨૦૦૯

વિથ

સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧/૨૦૧૨ (સીએ/૧૯૦૭/૨૦૧૨)

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૩૮૮૪/૨૦૦૯

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૪૪૭૫/૨૦૧૫

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૬૧૧૦/૨૦૧૧

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૬૫૯૫/૨૦૦૭

વિથ

સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧/૨૦૧૨ (સીએ/૩૩૪૦/૨૦૧૨)

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૭૧૦૬/૨૦૦૭

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૭૯૮૯/૨૦૧૫

વિથ

સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧/૨૦૧૬ (સીએ/૬૦૧૫/૨૦૧૬)

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૮૧૯૭/૨૦૧૩

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૯૬/૨૦૧૦

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૯૭૨/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૯૭૩/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૯૭/૨૦૧૦

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૯૮/૨૦૧૦

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૯૯/૨૦૧૦

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૨૬૦૦/૨૦૧૨

વિથ

સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧/૨૦૧૨ (સીએ/૬૪૯૫/૨૦૧૨)

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૨૭૫૮/૨૦૧૨

વિથ

સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧/૨૦૧૨ (સીએ/૬૫૨૨/૨૦૧૨)

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૨૮૨૦૬/૨૦૦૭

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૨૮૨૦૭/૨૦૦૭

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૨૮૨૦૮/૨૦૦૭

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૩૧૪૯/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૩૪૨૭/૨૦૧૦

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૪૨૪૫/૨૦૧૫

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૪૨૪૬/૨૦૧૫

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૪૨૪૭/૨૦૧૫

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૪૨૪૮/૨૦૧૫

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૪૨૪૯/૨૦૧૫

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૪૩૯૮/૨૦૧૦

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૪૬૬૯/૨૦૧૨

વિથ

સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧/૨૦૧૨ (સીએ/૬૯૬૦/૨૦૧૨)

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૭૧૯૭/૨૦૧૦

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૭૩૩૧/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૭૪૬૩/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૭૪૬૭/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૭૪૬૮/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૭૪૬૯/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૮૦૬૬/૨૦૧૧

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૮૨૪૫/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૮૮૪૪/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૮૮૪૫/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૯૦૮૦/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૯૨૪૦/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૯૨૫૩/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૯૭૫૦/૨૦૧૨

વિથ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૯૭૫૯/૨૦૧૨

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી મોહિન્દર પાલ

૧	શું સ્થાનિક અખબારોના રીપોર્ટ્સને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી છે?	
૨	રીપોર્ટરને મોકલવામાં આવે કે નહીં?	
૩	શું ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની આખરી નકલ જોવા માંગે છે?	
૪	શું આ કેસમાં ભારતીય બંધારણ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલ કોઈ હુકમના અર્થઘટન અંગે કાયદાનો કોઈ નોંધપાત્ર પ્રશ્ન સમાયેલ છે?	

વિનોદભાઈ શિવરામભાઈ રાઠોડ

વિરુદ્ધ

ગુજરાત રાજ્ય

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(ઓ) નં. ૧, ૧૦, ૧૧, ૧૨, ૧૩, ૧૪, ૧૫, ૧૬, ૧૭, ૧૮, ૧૯, ૨, ૨૦,
૨૧, ૨૨, ૨૩, ૨૪, ૨૫, ૨૬, ૨૭, ૨૮, ૨૯, ૩, ૩૦, ૩૧, ૩૨, ૩૩, ૩૪, ૩૫,
૩૬, ૩૭, ૩૮, ૩૯, ૪, ૪૦, ૪૧, ૪૨, ૪૩, ૪૪, ૪૫, ૪૬, ૪૭, ૪૮, ૪૯, ૫, ૫૦,
૫૧, ૫૨, ૫૩, ૫૪, ૫૫, ૫૬, ૫૭, ૫૮, ૫૯, ૬, ૬૦, ૬૧, ૬૨, ૬૩, ૬૪, ૬૫, ૭,
૮, ૯ તરફથી વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી શાલીન મહેતા સાથે સુશ્રી વિધિ જે. ભટ્ટ
(૬૧૫૫)

સામાવાળાઓ તરફથી સરકારી વકીલ સુશ્રી મનીષા એલ. શાહ સાથે શ્રી વી.આર.
જાની અને શ્રી શિરીષ ગોહિલ, એજીપી

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી મોહિન્દર પાલ

તારીખ : ૨૧/૧૨/૨૦૧૮

સીએવી ચુકાદો

૧. કાયદાનો સમાન પ્રશ્ન હોવાના કારણે આ તમામ સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશનો એકસાથે લેવામાં આવે છે, જ્યારે સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૭૪૬૨/૨૦૧૨ અને સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૩૮૮૨/૨૦૦૯ ને મુખ્ય કેસ તરીકે ગણવામાં આવે છે.

૨. સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન્સ નં. ૧૭૯૮૯/૨૦૧૫ અને ૧૦૬૯૭/૨૦૧૨ તથા ૧૦૭૫/૨૦૧૩ ની હકીકતો થોડી અલગ હોવા છતાં તેને પણ આ બાબતો સાથે લેવામાં આવે છે.

૩. ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬, ૨૧, ૨૩ અને ૨૨૬ હેઠળની આ રિટ પિટિશનો મારફતે, મોટાભાગે, અરજદારોએ નીચે મુજબની દાદ માટે અરજ કરી છે:

(એ) સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા જારી કરવામાં આવેલ તારીખ ૨૫.૪.૨૦૧૨ નો સરકારી સંકલ્પ, જેમાં સરકારી અધિકારીઓને વર્ગ-૪ ના પાર્ટ-ટાઇમ કર્મચારીઓની સેવાઓ તારીખ ૩૧.૫.૨૦૧૨ થી સમાપ્ત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે, તેને રદબાતલ અને બાતલ ઠેરવવા માટે આપ નામદાર સર્ટિઓરાટીની રિટ જારી કરવા મહેરબાની કરશો;

(બી) સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા જારી કરવામાં આવેલ તારીખ ૨૫.૪.૨૦૧૨ ના સરકારી સંકલ્પ અને તેના મૂળ સરકારી સંકલ્પ તારીખ ૧૦.૨.૨૦૦૬ ના અનુસંધાને અરજદારોની સેવાઓ તારીખ ૩૧.૫.૨૦૧૨ થી સમાપ્ત ન

કરવાનો સામાવાળાઓને આદેશ આપતી મેન્ડામસની રિટ જારી કરવા આપ નામદાર મહેરબાની કરશો;

(સી) સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા જારી કરવામાં આવેલ તારીખ ૧૦.૨.૨૦૦૬ અને ૨૫.૪.૨૦૧૨ ના સરકારી સંકલ્પ હેઠળ અરજદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાથી સામાવાળાઓને કાયમ માટે અટકાવતો અટકાયતી અને મનાઈ હુકમ (સીઝ એન્ડ ડિસિસ્ટ ઓર્ડર) પસાર કરવા આપ નામદાર મહેરબાની કરશો;

(ડી) સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા જારી કરવામાં આવેલ તારીખ ૧૦.૨.૨૦૦૬ ના સરકારી સંકલ્પને ભવિષ્યલક્ષી અસર આપવાનો સામાવાળા નં. ૩ ને નિર્દેશ આપતી મેન્ડામસની રિટ જારી કરવા આપ નામદાર મહેરબાની કરશો અને વધુમાં જાહેર કરવા મહેરબાની કરશો કે સદર સરકારી સંકલ્પ તારીખ ૧૦.૨.૨૦૦૬ પહેલાં નિમણૂક પામેલા અરજદારોને પશ્ચાતવર્તી અસરથી લાગુ થઈ શકે નહીં;

(ઈ) અરજદારોની સેવાઓ અનુચિત, અન્યાયી અને અવાજબી રીતે સમાપ્ત કરવાની સામાવાળાઓની કાર્યવાહી બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬, ૨૧ અને ૨૩ સાથે અસંગત અને વિપરીત હોવાનું જાહેર કરવા આપ નામદાર મહેરબાની કરશો;

(એફ) વૈકલ્પિક રીતે, ઉમા દેવીના કેસના પેરા ૫૩ ના પ્રકાશમાં અરજદારોની સેવા નિયમિત કરવા માટે તમામ અરજદારોના કેસો વ્યક્તિગત રીતે ધ્યાને લેવાનો સામાવાળાઓને નિર્દેશ આપવા આપ નામદાર મહેરબાની કરશો;

(જી) હાલની પિટિશનની દાખલ લાયકાત અને આખરી સુનાવણી પેટિંગ હોય તે દરમિયાન, સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા જારી કરવામાં આવેલ તારીખ ૨૫.૪.૨૦૧૨ નો સરકારી સંકલ્પ, જેનાથી અરજદારોની સેવાઓ તારીખ ૩૧.૫.૨૦૧૨ ના રોજ સમાપ્ત કરવામાં આવે છે, તેના અમલ અને કાર્યવાહી પર મનાઈ હુકમ આપવા આપ નામદાર મહેરબાની કરશો;

જ. અરજદારો આરોગ્ય, તબીબી સેવાઓ અને તબીબી શિક્ષણ, વેચાણવેરા વિભાગ અને રાજ્ય સરકારના અન્ય વિભાગોમાં ૧૦ વર્ષથી વધુ સમયથી કામ કરતા વર્ગ-૪ ના પાર્ટ-ટાઇમ કર્મચારીઓ છે. આ અરજદારો પૈકીના મોટાભાગના છ કલાકથી વધુ સમય માટે કામ કરી રહ્યા છે અને તેમને રૂ. ૧૩૫૦/- નું નિયત વેતન ચૂકવવામાં આવી રહ્યું છે.

પ. રાજ્ય સરકારના નાણા વિભાગે તારીખ ૧૦.૨.૨૦૦૬ ના રોજ સરકારી સંકલ્પ જારી કરીને આકસ્મિક ખર્ચ ભંડોળ (કન્ટિન્જન્સી ફંડ) માંથી પાર્ટ-ટાઇમરોની નિમણૂક કરવાની અને વેતન ચૂકવવાની તમામ વિભાગોની સત્તાઓ પાછી ખેંચી લીધી હતી. વધુમાં, એવો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો કે પાર્ટ-ટાઇમ કર્મચારીઓ દ્વારા કરવામાં આવતી કામગીરી આઉટસોર્સિંગ એજન્સીને સોંપવામાં આવે.

તારીખ ૧૦.૨.૨૦૦૬ ના સરકારી સંકલ્પનો ઉદ્દેશ્ય સેવામાં પાર્ટ-ટાઇમ કર્મચારીઓને નિયમિત કરવાથી ઉદ્ભવનારા સંભવિત મોટા નાણાકીય બોજને ઘટાડવાનો હતો.

૬. આવો સંકલ્પ પસાર કરવામાં આવ્યો હોવા છતાં, સરકારી સત્તામંડળોના વિભાગોને પાર્ટ-ટાઇમ કર્મચારીઓની જરૂરિયાત હતી અને આઉટસોર્સિંગની વૈકલ્પિક વ્યવસ્થા સમય માંગી લે તેવી હોવાથી, નાણા વિભાગે પાર્ટ-ટાઇમ કર્મચારીઓને સેવામાં ચાલુ રાખવા માટે સમય લંબાવતા વિવિધ સરકારી સંકલ્પો બહાર પાડ્યા હતા. જોકે, તારીખ ૨૫.૪.૨૦૧૨ ના સરકારી સંકલ્પ દ્વારા નાણા વિભાગે તમામ સરકારી કચેરીઓને તારીખ ૩૧.૫.૨૦૧૨ ના રોજ અથવા તે પહેલાં વર્ગ-૪ ના પાર્ટ-ટાઇમ કર્મચારીઓની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે આખરી અલ્ટીમેટમ આપ્યું હતું.

૭. અરજદારોની સેવાઓ તારીખ ૩૧.૫.૨૦૧૨ ના રોજ અથવા તે પહેલાં સમાપ્ત કરવાની હતી અને આઉટસોર્સિંગના નામે તેમના સ્થાને તદ્દર્થ (એડહોક) કર્મચારીઓનો અન્ય સમૂહ મૂકવાનો હતો. આવી સમાપ્તિની આશંકાથી, અરજદારોએ ઉપરોક્ત પિટિશનો મારફતે આ કોર્ટનો આશરો લીધો હતો. સરકારની આઉટસોર્સિંગ નીતિથી પ્રભાવિત થયેલા સમાન સ્થિતિ ધરાવતા અન્ય વ્યક્તિઓએ પણ આ કોર્ટ સમક્ષ આવી જ પિટિશનો દાખલ કરી હતી, જેનો આ સંયુક્ત ચુકાદા દ્વારા નિકાલ કરવામાં આવી રહ્યો છે.

૮. આ પિટિશનો વિચારણામાં લેતી વખતે, આ કોર્ટે સ્પેશિયલ સિવિલ અપ્લિકેશન નં. ૭૪૬૭/૨૦૧૨ માં તારીખ ૩૧.૫.૨૦૧૨ નો મૌખિક હુકમ પસાર કર્યો હતો અને રુલ જારી કર્યો હતો. તારીખ ૧૧.૬.૨૦૧૨ ના રોજ પરત ખેંચવાની વચગાળાની દાદ અંગેની નોટિસ પણ જારી કરવામાં આવી હતી અને તારીખ ૩૧.૫.૨૦૧૨ ના સદર હુકમનો અમલી ભાગ નીચે મુજબ પુનઃ રજૂ કરવામાં આવે છે:

“૧૪. હકીકતો અને સંજોગોની સમગ્રતાને ધ્યાને લેતાં, જે પૈકીના કેટલાક ઉપર સંક્ષિપ્તમાં નોંધવામાં આવ્યા છે, આ કોર્ટનું માનવું છે કે જો આજ રોજ બપોર સુધીની સ્થિતિ (ચથાસ્થિતિ) જાળવી રાખવાનો હુકમ કરવામાં આવે તો સરકારને કોઈ નુકસાન, ખાસ કરીને કોઈ અસમર્થનીય નુકસાન થશે નહીં, બીજી તરફ, જો તે મંજૂર કરવામાં નહીં આવે, તો અરજદારો, જેમને અન્યથા પણ નજીવું વેતન ચૂકવવામાં આવે છે, તેઓ તેમની આજીવિકા ગુમાવશે, સેંકડો પરિવારો ભૂખમરાનો ભોગ બનશે અને માત્ર થોડાક કોન્ટ્રાક્ટરો જેઓ અન્યથા પણ ધનિક હોઈ શકે છે, તેઓ વધુ ધનિક બનશે. આ પાસાઓને તેમજ ઉપર સંદર્ભિત આ કોર્ટની ડિવિઝન બેંચ અને વિદ્વાન સિંગલ જજના હુકમોને ધ્યાને લેતાં, એવો હુકમ કરવામાં આવે છે કે ગુજરાત સરકારના નાણા વિભાગ દ્વારા જારી કરવામાં આવેલ તારીખ ૨૫મી એપ્રિલ, ૨૦૧૨ નો વાદગ્રસ્ત સરકારી સંકલ્પ, આ કોર્ટના વિશેષ હુકમ સુધી અમલમાં મૂકવામાં આવશે નહીં અને તમામ અરજદારો

અંગે આજ રોજ બપોર સુધી પ્રવર્તમાન યથાસ્થિતિ આ કોર્ટના વિશેષ હુકમ સુધી જાળવી રાખવામાં આવશે. ડાયરેક્ટ સર્વિસની પરવાનગી આપવામાં આવે છે.”

૯. આ રિટ પિટિશનોમાં ઉઠાવવામાં આવેલી ઉપરોક્ત ફરિયાદને ધ્યાને લેતાં, આ કોર્ટ દ્વારા વિચારણા માટે ઉદ્ભવતો મુદ્દો નીચે મુજબ સારાંશિત કરી શકાય છે:

(૧) એકવાર કામચલાઉ નિમણૂકો લાંબા સમય સુધી ચાલુ રહ્યા પછી, ભારતના બંધારણના આમુખમાં વચન આપેલ સામાજિક-આર્થિક ન્યાયના લક્ષ્ય સાથે રાજ્યનીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો અને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ હેઠળ ખાતરી આપવામાં આવેલ મૂળભૂત અધિકારોને ધ્યાને લેતાં, શું કોઈ ખાનગી એજન્સી/કોન્ટ્રાક્ટરને કામ/કોન્ટ્રાક્ટ લેબર આઉટસોર્સ કરીને આ કર્મચારીઓની સેવાઓ સમાપ્ત કરી શકાય અને તેમના સ્થાને અન્ય કામચલાઉ કર્મચારીઓ મૂકી શકાય?

(૨) શું સ્ટેટ ઓફ કર્લાંટક વિરુદ્ધ ઉમા દેવી ના કેસમાં નિર્ધારિત માર્ગદર્શિકાને ધ્યાને લેતાં અરજદારોને નિયમિત કરી શકાય?

(૩) શું અરજદારો લઘુત્તમ વેતન મેળવવા માટે હકદાર છે કે તેમના કેસમાં 'સમાન કામ માટે સમાન વેતન' નો સિદ્ધાંત લાગુ પડે છે?

૧૦. બંને પક્ષોએ ઉપરોક્ત રજૂઆતોના પ્રકાશમાં વિગતવાર દલીલો કરી છે. અરજદારો તરફે ઉપસ્થિત વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ શ્રી શાલીન મહેતાએ દલીલ કરી

છે કે શ્રમના શોષણનો ઇતિહાસ સંસ્કૃતિના ઇતિહાસ જેટલો જ જૂનો છે. નોકરીદાતાઓ દ્વારા કરવામાં આવતા આવા શોષણ અને અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા વિરુદ્ધ કામદારો અને તેમના સંગઠનો દ્વારા સતત સંઘર્ષ ચાલતો રહ્યો છે પરંતુ તે આજે પણ કોઈને કોઈ સ્વરૂપે ચાલુ છે. સરકારી વિભાગો, કે જે આદર્શ નોકરીદાતા તરીકે કાર્ય કરે તેવી અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે, તેમાં કામનું આઉટસોર્સિંગ અને કોન્ટ્રાક્ટ લેબરની રોજગારી સતત વધી રહી છે, જે આવી અયોગ્ય શ્રમ પ્રથાનું એક ઉદાહરણ છે. અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ માં સમાવિષ્ટ મૂળભૂત અધિકારો કાયદા સમક્ષ સમાનતા અને જાહેર રોજગારીમાં તકની સમાનતાની ખાતરી આપે છે. વધુમાં, અનુચ્છેદ ૩૯ એવી જોગવાઈ કરે છે કે રાજ્ય વિશેષ રૂપે પોતાની નીતિ એ સુનિશ્ચિત કરવા તરફ દોરશે કે નાગરિકો, પુરુષો અને સ્ત્રીઓ સમાન રીતે આજીવિકાના પર્યાપ્ત સાધનોનો અધિકાર ધરાવે છે. તેમના જણાવ્યા મુજબ, આજીવિકાના પર્યાપ્ત સાધનો સુનિશ્ચિત કરવા તરફ પોતાની નીતિ દોરવાની તેની હકારાત્મક જવાબદારી પૂર્ણ કરવાને બદલે, રાજ્ય, આઉટ/કોન્ટ્રાક્ટ લેબરની નીતિ અપનાવીને, જાણીજોઈને એવી પરિસ્થિતિઓનું નિર્માણ કરી રહ્યું છે જે વાસ્તવમાં બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૬ હેઠળ રોજગાર સંબંધિત બાબતોમાં સમાન તકના અધિકારને નાબૂદ કરે છે. આ દલીલોના સમર્થનમાં, તેમણે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત તેમજ આ કોર્ટના વિવિધ ચુકાદાઓનો સંદર્ભ આપ્યો છે, જે નીચે મુજબ છે:

૧) ગુજરાત ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ, થર્મલ પાવર સ્ટેશન, ઉકાઈ, ગુજરાત વિરુદ્ધ હિન્દ મઝદૂર સભા અને અન્ય, રિપોર્ટેડ ઇન (૧૯૯૫) ૫ એસસીસી ૨૭;

૨) રવીન્દ્ર સિંઘ અને અન્ય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. અને અન્ય, રિપોર્ટેડ ઇન ૨૦૧૩-૪-એલએલજે-૫૮૧(અલ્હાબાદ);

૩) નિહાલ સિંઘ અને અન્ય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ પંજાબ અને અન્ય, રિપોર્ટેડ ઇન (૨૦૧૩) ૧૪ એસસીસી ૬૫;

૧૧. બીજી તરફ, વિદ્વાન સરકારી વકીલ સુશ્રી મનીષા શાહે આ દલીલોનું ખંડન કરતાં રજૂઆત કરી હતી કે આ કર્મચારીઓ પૈકીના કેટલાકે અગાઉ સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલિકેશન નં. ૧૩૮૮૨/૨૦૦૯ સહિતની અલગ સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલિકેશન મારફતે આ કોર્ટનો આશરો લીધો હતો, જેમાં તારીખ ૪.૨.૨૦૧૦ ના રોજ વચગાળાનો હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. સદર હુકમના પેરા-૫ માં સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે જે અરજદારોને ઉપરોક્ત શરતો પર તેમની સેવાઓની જરૂરિયાત મુજબ રોજગારી આપવામાં આવી શકે છે, તેઓ કોઈપણ પ્રકારના સમાનતા/ન્યાયના અધિકાર (ઇક્વિટી) નો દાવો કરશે નહીં અને આ હુકમ હેઠળની તેમની રોજગારી નિયમિતતા, નિયમિત પગાર, દરજ્જો અથવા કોઈપણ કાયમી જગ્યા પર રોજગારી માટેના કોઈપણ દાવાનો આધાર બનશે નહીં. એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે એકવાર આ વચગાળાનો હુકમ કન્ફર્મ થઈ ગયો હોય અને અરજદારો નિવૃત્તિની વય સુધી પહોંચે ત્યાં સુધી તેમને તે જ

વેતન પર જાળવી રાખવાના હતા, ત્યારે તેઓ સેવામાં નિયમિતતા કે કાયમીપણાનો દાવો કરી શકે નહીં.

૧૨. વિદ્વાન સરકારી વકીલ સુશ્રી મનીષા શાહે વધુમાં એવી દલીલ કરી છે કે અરજદારોની મૂળ નિમણૂકો આવી નિમણૂકો માટે નિર્ધારિત પ્રક્રિયા મુજબની ન હતી અને વાસ્તવમાં, પાછલા બારણેથી થયેલ પ્રવેશ હતો. આ નિમણૂકોને નિયમિત નિમણૂક તરીકે ગણી શકાય નહીં કારણ કે આવી નિમણૂકો નિયમિત જગ્યા પર ન હતી કે આ નિમણૂકો કાયમી સ્વરૂપની પણ ન હતી. એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે સમાન કામ માટે સમાન વેતન અંગેનો અરજદારોનો દાવો તેમણે કરેલી અરજોમાં ક્યાંય રજૂ કરવામાં આવ્યો નથી કે પિટિશનોમાં કોઈ સુધારો પણ કરવામાં આવ્યો નથી. કોઈપણ અરજના અભાવે, કોર્ટ અરજદારોને સમાવવા માટે નિયમ બહાર જઈને દાદ આપવાના પોતાના કાર્યક્ષેત્રથી આગળ વધી શકે નહીં. વિદ્વાન સરકારી વકીલે વધુમાં **સ્ટેટ ઓફ જમ્મુ એન્ડ કાશ્મીર વિરુદ્ધ ડિસ્ટ્રિક્ટ બાર એસોસિએશન, રિપોર્ટેડ ઇન ૨૦૧૬(૦)એઆઈજેઈએલ-એસસી-૫૯૪૮૬** ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો છે, જેમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે રાજ્ય અને તેના ઉપક્રમોને ગેરકાયદેસર નિમણૂકોને માન્ય કરવા માટે આ બારીનો ઉપયોગ કરવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં અને નિયમિતતા માટે ઘડવામાં આવેલા સિદ્ધાંતો કામચલાઉ અથવા તદ્દર્થ કર્મચારીને નિયમિતતા માટે યોજના ઘડવાનો રાજ્યને આદેશ આપતી રિટ મેળવવાનો અધિકાર આપવા અથવા સ્થાપિત કરવા માટે નથી.

૧૩. આ કોર્ટે બંને પક્ષો દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતો પર વિચારણા કરી છે અને વિદ્વાન વકીલો દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલા ચુકાદાઓનું અવલોકન કર્યું છે. આઉટસોર્સિંગની નીતિ તરફ વળવાનો રાજ્ય સરકારનો પ્રયાસ ખર્ચ ઘટાડવાનો પ્રયત્ન જણાય છે. જોકે, રાજ્ય જે ભોગે આ નાણાંની બચત કરશે તે ભોગ ઘણો મોટો જણાય છે. ભારત જેવા દેશમાં જ્યાં બેરોજગારીના ઊંચા દરને કારણે ઘણા લોકો એવા મહેનતાણા માટે કામ કરવા તૈયાર થઈ શકે છે જે અત્યંત ઓછું હોઈ શોષણ સમાન હોઈ શકે છે. જોકે, કાયદો ખાનગી નોકરીદાતાના હાથે પણ આવા શોષણની પરવાનગી આપતો નથી. શું રાજ્ય સરકાર, જે રાજ્યનીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોના અમલીકરણની બંધારણીય વિચારધારા સાથે જોડાયેલી છે, જે અનુચ્છેદ ૪૩ હેઠળ જોગવાઈ કરે છે કે રાજ્ય યોગ્ય કાયદા દ્વારા અથવા આર્થિક સંગઠન દ્વારા અથવા અન્ય કોઈપણ રીતે તમામ કામદારો માટે નિર્વાહ વેતન અને કામ કરવાની ન્યાયી પરિસ્થિતિઓ સુનિશ્ચિત કરવાનો પ્રયાસ કરશે, તે જ્યારે પોતાના કામદારોને મહેનતાણું ચૂકવવાની વાત આવે ત્યારે આવા તમામ સિદ્ધાંતોની અવગણના કરી શકે? તેનો જવાબ નકારાત્મક જ હોવો જોઈએ. આ કોર્ટ એ બાબતથી વાકેફ છે કે *ઈપ્સો-ફેક્ટો* (આપમેળે), ખાનગી નોકરીદાતાઓ માટે નિર્ધારિત લઘુત્તમ વેતન સરકારી કર્મચારીઓ પર લાગુ થશે નહીં.

૧૪. ગુજરાત ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ, થર્મલ પાવર સ્ટેશન, ઉકાઈ, ગુજરાત વિરુદ્ધ હિન્દ મઝદૂર સભા (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે:

“સીધા કર્મચારીઓના બદલે કોન્ટ્રાક્ટ લેબર રાખવાનો એકમાત્ર દેખીતો હેતુ ખર્ચ ઘટાડીને નાણાકીય લાભ મેળવવાનો છે. તે એક અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા છે તે હકીકત ઉપરાંત, સંબંધિત ઉપક્રમ અને સમગ્ર દેશ એમ બંનેના દ્રષ્ટિકોણથી તે આર્થિક રીતે ટૂંકી દ્રષ્ટિવાળી અને અયોગ્ય નીતિ પણ છે. આર્થિક વૃદ્ધિ માત્ર ઉત્પાદન અને નફાના સંદર્ભમાં માપવાની નથી. તેને મુખ્યત્વે લોકોની રોજગારી અને કમાણીના સંદર્ભમાં માપવાની હોય છે. મનુષ્ય વિકાસનું કેન્દ્રબિંદુ હોવો જોઈએ. ઉપક્રમો દ્વારા અપનાવવામાં આવેલ વલણ બેરોજગારી ઘટાડવાની જરૂરિયાત અને બેરોજગારોને નોકરી આપવા માટે સમયાંતરે જાહેર કરવામાં આવેલી સરકારી નીતિ સાથે અસંગત છે. આ આપણા બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૮, ૩૯, ૪૧, ૪૨, ૪૩ અને ૪૭ માં સમાવિષ્ટ માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોના આદેશ ઉપરાંતની બાબત છે....”

૧૫. આમ, જે કામ માટે અરજદારોને રાખવામાં આવ્યા છે તે કાયમી (સતત) સ્વરૂપનું કામ હોવાથી, તેને આઉટસોર્સ કરવું એ એક અયોગ્ય અને અવાજબી નીતિ હોવા ઉપરાંત એક અયોગ્ય શ્રમ પ્રથા હોવાનું ન્યાયિક રીતે સ્થાપિત થયેલ છે અને તેથી, અરજદારોની સેવાઓની આનુષંગિક સમાપ્તિ સાથે તેને આઉટસોર્સ કરવાનો તારીખ ૧૦.૨.૨૦૦૬ અને ૨૫.૪.૨૦૧૨ ના સરકારી સંકલ્પોમાં સમાવિષ્ટ સરકારનો નિર્ણય ગંભીરતાપૂર્વક વિચારણા માંગી લે છે.

૧૬. રવીન્દ્ર સિંઘ અને અન્ય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. અને અન્ય (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં સંડોવાયેલો મુદ્દો એ હતો કે “શું વૈધાનિક નિયમો દ્વારા સંચાલિત વર્ગ-૪ ની જગ્યાઓ પર નિમણૂક સરકારી આદેશ દ્વારા કાયદેસર રીતે પ્રતિબંધિત કરી શકાય? તારીખ ૮.૯.૨૦૧૦ ના સરકારી આદેશમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે વર્ગ-૪ ની જગ્યાઓ પર કોઈ નિમણૂક કરવામાં આવશે નહીં અને કામ “આઉટસોર્સિંગ” મારફતે કરાવવામાં આવશે.

૧૭. કેસની ઉપરોક્ત હકીકતો અને સંજોગોમાં, અલ્હાબાદ હાઈકોર્ટે એવું ઠરાવ્યું હતું કે:

“તારીખ ૮.૯.૨૦૧૦ ના સરકારી આદેશનો પેરા ૨ સ્પષ્ટપણે ગેરકાયદેસર, મનસ્વી અને કાયદાઓ એટલે કે ૧૮૬૧ ના અધિનિયમ સાથે વંચાણે લેતાં ૨૦૦૯ ના નિયમોથી અધિકારાતીત (અલ્ટ્રા વાયર્સ) છે, તેમજ બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬ અને ૧૯ નું ઉલ્લંઘન કરનાર છે, અને તેથી તે રદબાતલ કરવામાં આવે છે.”

૧૮. સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક વિરુદ્ધ ઉમા દેવી અને અન્ય (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે જો નીચેની શરતો પૂરી થતી હોય તો સેવામાં નિયમિતતા/સમાવેશ શક્ય છે:

(૧) કર્મચારીની પ્રારંભિક નિમણૂક કાયદેસર હોવી જોઈએ એટલે કે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ માં સમાવિષ્ટ બંધારણીય યોજના સાથે સુસંગત અને અનુરૂપ રીતે થયેલી હોવી જોઈએ;

(૨) કર્મચારીએ ૧૦ વર્ષ કે તેથી વધુ સમયની સેવા આપી હોવી જોઈએ;

(૩) કર્મચારી કોઈપણ કોર્ટના હુકમનો આશરો લીધા વિના સેવામાં ચાલુ રહ્યો હોવો જોઈએ; અને

(૪) મંજૂર થયેલી જગ્યા અસ્તિત્વમાં હોવી જોઈએ;

૧૯. અહીં એ બાબત નિર્દેશિત કરી શકાય કે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના ઉપરોક્ત ચુકાદાના પરિણામે, સામાવાળા રાજ્ય સરકારે તારીખ ૧૬.૫.૨૦૦૮ ના સંકલ્પ દ્વારા સુધારેલ તારીખ ૧.૫.૨૦૦૭ નો સરકારી સંકલ્પ પસાર કર્યો હતો, જેમાં ૧૦ વર્ષ કે તેથી વધુ સમયની સેવા આપનાર તમામ પાર્ટ-ટાઈમ/તદ્ધર્થ/કામચલાઉ કર્મચારીઓને "એક વખત" માટે નિયમિત કરવાની જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી.

૨૦. હાલના કેસમાં, અરજદારો સેવામાં નિયમિત થવા અથવા સમાવેશ પામવા માટે ઉપરોક્ત ચુકાદાના પેરા-૫૩ માં જણાવ્યા મુજબની જરૂરી શરતો પૂર્ણ કરતા હતા. પિટિશનોના આ જૂથમાંના તમામ અરજદારો, જેમણે દસ કે તેથી વધુ વર્ષની સેવા આપી છે, પછી ભલે તે વેચાણવેરા વિભાગમાં હોય કે આરોગ્ય અને પરિવાર કલ્યાણ વિભાગમાં હોય, તેઓ ઉમા દેવી (ઉપર મુજબ) ના પેરા ૫૩ ની શરતો

મુજબ એક વખતની નિયમિતતા માટે હકદાર છે. એવું જણાય છે કે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાનો અમલ કરવાને બદલે, સામાવાળાઓએ વાદગ્રસ્ત સંકલ્પ પસાર કરીને કર્મચારીઓથી છુટકારો મેળવવાની આ પદ્ધતિ અપનાવી છે.

૨૧. વિદ્વાન સરકારી વકીલે એ મુદ્દા પર ભાર મૂક્યો છે કે અરજદારોની નિમણૂકો બિન-મંજૂર જગ્યાઓ પર હતી અને નિમણૂકની શરતોના ઉલ્લંઘનમાં હતી.

૨૨. નિહાલ સિંઘ અને અન્ય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ પંજાબ અને અન્ય (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં, દલીલનો પ્રથમ ભાગ કે મંજૂર જગ્યાના અભાવે, રાજ્યને હાલના અરજદારો જેવા વ્યક્તિઓને રાજ્યની સેવાઓમાં સમાવવા માટે ફરજ પાડી શકાય નહીં, તેનો જવાબ આ ચુકાદામાં આપવામાં આવ્યો છે. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે આ ચુકાદાના પેરા-૩૨ માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે:

“૩૨....અમે ફક્ત એટલું જ કહી શકીએ કે રાજ્ય જે વિવિધ કાર્યો બજાવવાનું હાથ ધરે છે તેને ધ્યાનમાં રાખીને લોકોની રોજગારીની જરૂરિયાતના આધારે જગ્યાઓ રાજ્ય દ્વારા ઊભી કરવાની હોય છે:

“દરેક સાર્વભૌમ સરકારને તેના યોગ્ય સંચાલન અને તેના પોતાના આંતરિક વહીવટ માટે જે કોઈ જાહેર હોદ્દા જરૂરી જણાય તે ઊભા કરવાનો પોતાના અધિકારક્ષેત્રમાં અધિકાર અને સત્તા છે.”

૨૩. આમ, જો રાજ્ય સરકાર જગ્યાઓ ઊભી કરવામાં નિષ્ફળ જાય, તો મંજૂરી વિના આવી જગ્યાઓ પર વર્ષોથી કામ કરતા કર્મચારીઓને સરકારની નિષ્ક્રિયતા

માટે સહન કરવા દઈ શકાય નહીં. આવા કેસોમાં મંજૂરી માની લેવી પડશે જેથી કર્મચારીઓને સરકારના વાંક માટે ભોગવવું ન પડે. દસ કે તેથી વધુ વર્ષોથી સરકારના વિવિધ વિભાગોમાં કામ કરતા પાર્ટ-ટાઇમરો માટે કોઈ મંજૂરી જ ન હતી તેવી દલીલ કરવાની રાજ્ય સરકારને પરવાનગી આપી શકાય નહીં. પિટિશનોના આ જૂથમાંના અરજદારો *ઉમા દેવી (ઉપર મુજબ)* હેઠળ એક વખતની નિયમિતતા માટે પાત્ર છે.

૨૪. વિદ્વાન સરકારી વકીલે વધુમાં દલીલ કરી છે કે લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૧૦૭/૨૦૦૯ માં સિવિલ અપિલકેશન નં. ૧૦૧૪/૨૦૦૯ માં કોર્ટે હુકમ કર્યો હતો કે અરજદારો વેતનની સમાનતા અને સેવામાં નિયમિતતાનો દાવો કરશે નહીં.

૨૫. એ બાબત જોઈ શકાય છે કે આ કોર્ટે તારીખ ૧૬.૧૨.૨૦૦૯ ના હુકમ દ્વારા, આઉટસોર્સિંગના કારણે સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવેલા અરજદારોની તરફેણમાં વચગાળાની દાદ તરીકે ફરજિયાત પુનઃસ્થાપના મંજૂર કરતી વખતે એવું અવલોકન કર્યું હતું કે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા *ઉમા દેવી (ઉપર મુજબ)* ના કેસમાં નિર્ધારિત કર્યા મુજબ, નોકરીદાતા એક તદ્દર્થ કર્મચારીના સ્થાને બીજા તદ્દર્થ કર્મચારીને મૂકી શકે નહીં તે એક સુસ્થાપિત કાયદો છે. તારીખ ૭.૭.૨૦૧૭ ના મૌખિક ચુકાદા દ્વારા, આ કોર્ટની ડિવિઝન બેંચે સ્પેશિયલ સિવિલ અપિલકેશન નં. ૫૨૮૫/૨૦૦૮ માં લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૧૦૭/૨૦૦૭ નો નીચે મુજબના નિર્દેશો સાથે નિકાલ કર્યો હતો:

“૮. હાલની અપીલમાં કરવામાં આવેલી અરજને જોતાં અને વર્ષ ૨૦૦૯ માં વચગાળાનો હુકમ પસાર થયા પછી અપીલકર્તાઓ/અરજદારો પૂરતા લાંબા સમયગાળા માટે સેવામાં ચાલુ રહ્યા છે તે હકીકતને ધ્યાને લેતાં, જો સામાવાળા સત્તાધિકારીઓને અપીલકર્તાઓને સેવામાં ચાલુ રાખવા માટેના નિર્દેશો જારી કરવામાં આવે તો ન્યાયના હિત સચવાશે.

૯. અરજદારો-અપીલકર્તાઓને રક્ષણ આપવામાં આવ્યું છે તે હકીકતને ધ્યાને લેતાં, સામાવાળાઓને એ સુનિશ્ચિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે જો પ્રશ્નવાળું કામ જેના માટે તેઓને રોજગારી આપવામાં આવી છે તે ચાલુ રહે, તો અપીલકર્તાઓ જે કામગીરી કરે છે તે કામ આઉટસોર્સ કરવામાં આવશે નહીં કે જ્યાં સુધી અપીલકર્તાઓ વર્ગ-૪ ના કર્મચારીઓ માટે નિર્ધારિત નિવૃત્તિની વય સુધી ન પહોંચે ત્યાં સુધી અપીલકર્તાઓના સ્થાને કોઈપણ તદ્દર્થ કર્મચારીઓને મૂકવામાં આવશે નહીં. અપીલનો તે મુજબ નિકાલ કરવામાં આવે છે.”

૨૬. માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે ઉમા દેવી (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં અને ઉમા દેવી (ઉપર મુજબ) પહેલાં આપવામાં આવેલા શ્રેણીબદ્ધ ચુકાદાઓમાં સતત એવું ઠરાવ્યું છે કે તદ્દર્થ કર્મચારીઓના સ્થાને તદ્દર્થ કર્મચારીઓનો અન્ય સમૂહ મૂકી શકાય નહીં. કોન્ટ્રાક્ટરો મારફતે અરજદારોની કામગીરી આઉટસોર્સ કરતી વખતે રાજ્ય સરકારની યોજના અરજદારોના સ્થાને તદ્દર્થ કર્મચારીઓનો અન્ય સમૂહ મૂકવા સિવાય બીજું કંઈ નથી, જેની પરવાનગી આપી શકાય નહીં.

૨૭. એ બાબત જોઈ શકાય છે કે પિટિશનોના જૂથમાંની બે-એક પિટિશનોમાંના થોડા અરજદારો સિવાય, મોટાભાગના અરજદારો જ્યારે તેઓ જે કામમાં રોકાયેલા હતા તે કામ આઉટસોર્સ કરવાના સરકારના નિર્ણયની કાયદેસરતા અને માન્યતાને પડકારતી રિટ પિટિશનો દાખલ કરીને આ કોર્ટનો આશરો લીધો ત્યારે સેવામાં હતા. અરજદારોને લઘુત્તમ વેતન કરતાં ઓછા વેતન સાથે સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હતા અને આ તમામ વર્ષો દરમિયાન તેમનું શોષણ કરવામાં આવ્યું હતું. વધુમાં, તારીખ ૧૧.૧૨.૨૦૧૪ ના મૌખિક ચુકાદાની અવગણના કરીને સત્તાધિકારીઓ અરજદારોને લઘુત્તમ વેતનનો સુધારેલો દર ચૂકવી રહ્યા નથી. જો તેઓ દિવસમાં ૪ કલાકથી વધુ કામ કરતા હોય તો તેમને હજુ પણ રોજના રૂ. ૨૨૦/- ના દરે વિશેષ ભથ્થા સાથે, અને જો દિવસમાં ૪ કલાકથી ઓછું કામ કરતા હોય તો રોજના રૂ. ૧૧૦/- ના દરે વત્તા વિશેષ ભથ્થા સાથે વેતન ચૂકવવામાં આવી રહ્યું છે.

૨૮. રોજમદાર કર્મચારીઓ, તદ્દર્થ કર્મચારીઓ, કેઝ્યુઅલ ધોરણે નિમાયેલા કર્મચારીઓ, કરાર આધારિત કર્મચારીઓ અને તેવા અન્ય કર્મચારીઓ સહિતના કામચલાઉ કર્મચારીઓને “સમાન કામ માટે સમાન વેતન” ના સિદ્ધાંતના અમલના સંબંધમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે સ્ટેટ ઓફ પંજાબ વિરુદ્ધ જગજીત સિંઘ, રિપોર્ટેડ ઇન (૨૦૧૭) ૧ એસસીસી ૧૪૮ ના કેસમાં “સમાન કામ માટે સમાન વેતન” ના સિદ્ધાંતના અમલના સંદર્ભમાં કાનૂની માપદંડોની વિગતવાર છણાવટ કર્યા પછી ઠરાવ્યું હતું કે તેમાં કોઈ શંકા હોઈ શકે નહીં કે સમાન કામ માટે સમાન વેતનનો સિદ્ધાંત તમામ કામચલાઉ કર્મચારીઓને લાગુ

પડશે, જેથી તેઓ તે જ જગ્યા ધરાવતા નિયમિત રીતે જોડાયેલા સરકારી કર્મચારીઓના પે સ્કેલના લઘુત્તમ વેતન સમકક્ષ વેતન મેળવવાનો અધિકાર ધરાવે છે. પેરા-૫૪, ૫૫, ૫૭ અને ૫૮ માં, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે:

“૫૪. તેમાં કોઈ શંકાને સ્થાન નથી કે, 'સમાન કામ માટે સમાન વેતન' નો સિદ્ધાંત બંધારણની વિવિધ જોગવાઈઓના અર્થઘટનમાંથી ઉદ્ભવ્યો છે. આ સિદ્ધાંત આ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા મોટી સંખ્યાના ચુકાદાઓ મારફતે પ્રતિપાદિત કરવામાં આવ્યો છે, અને તે આ અદાલત દ્વારા જાહેર કરાયેલ કાયદો બને છે. ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪૧ હેઠળ તે ભારતમાંની તમામ અદાલતો પર બંધનકર્તા છે. આ સિદ્ધાંતના માપદંડોનો સારાંશ અમે ઉપર ફક્ત ૪૨ માં આપ્યો છે. 'સમાન કામ માટે સમાન વેતન' નો સિદ્ધાંત કામચલાઉ કર્મચારીઓ (જેમને વર્કચાર્જ, રોજમદાર, કેઝ્યુઅલ, તદ્દર્થ, કરાર આધારિત અને તેવા અલગ અલગ સ્વરૂપે વર્ણવવામાં આવ્યા છે) સુધી પણ લંબાવવામાં આવ્યો છે. કામચલાઉ કર્મચારીઓને લગતી કાનૂની સ્થિતિનો સારાંશ અમે ઉપર ફક્ત ૪૪ માં આપ્યો છે. વારંવાર જાહેર કરવામાં આવેલી ઉપરોક્ત કાનૂની સ્થિતિનો અમે ફરી એકવાર પુનરોચ્ચાર કરીએ છીએ.

૫૫. અમારા સુવિચારિત મતે, શ્રમના ફળથી વંચિત રાખવા માટે કૃત્રિમ માપદંડો નક્કી કરવા તે ભ્રામક છે. તે જ કામ માટે રોકાયેલા કર્મચારીને, તે

જ ફરજો અને જવાબદારીઓ બજાવતા અન્ય કર્મચારી કરતાં ઓછું વેતન ચૂકવી શકાય નહીં. કલ્યાણકારી રાજ્યમાં તો ચોક્કસપણે નહીં જ. આપું કૃત્ય અપમાનજનક હોવા ઉપરાંત માનવીય ગૌરવના મૂળ પાયા પર પ્રહાર કરે છે. જેને ઓછા વેતને કામ કરવાની ફરજ પાડવામાં આવે છે, તે સ્વેચ્છાએ તેમ કરતો નથી. તે પોતાના સ્વમાન અને ગૌરવના ભોગે, પોતાની આત્મ-પ્રતિષ્ઠાના ભોગે અને પોતાની પ્રામાણિકતાના ભોગે, પોતાના પરિવારને અન્ન અને આશ્રય પૂરો પાડવા માટે તેમ કરે છે. કારણ કે તે જાણે છે કે જો તે ઓછું વેતન સ્વીકારશે નહીં, તો તેના આશ્રિતોને ભારે ચાતનાઓ ભોગવવી પડશે. સમાન સ્થિતિ ધરાવતા અન્યોની સરખામણીમાં ઓછું વેતન ચૂકવવાનું કોઈપણ કૃત્ય, પ્રભુત્વ ધરાવતી સ્થિતિમાંથી ઉદ્ભવતા શોષણયુક્ત ગુલામીનું કૃત્ય બને છે. નિઃશંકપણે, આ કાર્યવાહી દમનકારી, દબાવનારી અને બળજબરીવાળી છે, કારણ કે તે અનિચ્છનીય તાબેદારી માટે મજબૂર કરે છે.

૫૭. કામચલાઉ કર્મચારીઓ (રોજમદાર કર્મચારીઓ, તદ્દર્થ નિમણૂક પામેલાઓ, કેઝ્યુઅલ ધોરણે નિમાયેલા કર્મચારીઓ, કરાર આધારિત કર્મચારીઓ અને તેવા અન્ય) ના સંબંધમાં 'સમાન કામ માટે સમાન વેતન' ના સિદ્ધાંતના અમલના સંદર્ભમાં કાનૂની માપદંડોની વિગતવાર છણાવટ કર્યા પછી, અમારે જે એકમાત્ર પરિબળ નક્કી કરવાનું રહે છે તે એ છે કે શું સંબંધિત કર્મચારીઓ (આ કોર્ટ સમક્ષના), સમાન/અનુરૂપ

જગ્યાઓ ધરાવતા નિયમિત કર્મચારીઓ દ્વારા બજાવવામાં આવતી ફરજો અને જવાબદારીઓ જેવી જ સમાન ફરજો અને જવાબદારીઓ બજાવી રહ્યા હતા. આ કવાયત માટે ઉપર ફકરા જરૂર માં અમારા દ્વારા સારાંશિત કરાયેલ 'સમાન કામ માટે સમાન વેતન' ના સિદ્ધાંતના માપદંડો લાગુ કરવાની જરૂર પડશે. જોકે, બાબતના વર્તમાન પાસાનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી, અમારા માટે વાસ્તવિક સ્થિતિ નોંધવી મુશ્કેલ નથી. અમે એમ એટલા માટે કહીએ છીએ કારણ કે પંજાબ રાજ્યનું પ્રતિનિધિત્વ કરતા વિદ્વાન વકીલ દ્વારા નિખાલસપણે સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું કે અપીલોના વર્તમાન જૂથમાંના તમામ કામચલાઉ કર્મચારીઓની નિમણૂક એવી જગ્યાઓ સામે કરવામાં આવી હતી જે નિયમિત સંવર્ગ/મહેકમમાં પણ ઉપલબ્ધ હતી. એ પણ સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું કે તેમની રોજગારી દરમિયાન, સંબંધિત કામચલાઉ કર્મચારીઓને એવી ફરજો અને જવાબદારીઓ બજાવવા માટે અવારનવાર ડેપ્યુટ કરવામાં આવતા હતા, જે કોઈ ચોક્કસ સમયે નિયમિત કર્મચારીઓને સોંપવામાં આવી હતી. તેવી જ રીતે, મૂળ જગ્યાઓ ધરાવતા નિયમિત કર્મચારીઓને પણ સમયાંતરે તે જ કામ બજાવવા માટે મૂકવામાં આવતા હતા, જે કામચલાઉ કર્મચારીઓને સોંપવામાં આવ્યું હતું. તેથી, તેમાં કોઈ શંકાને સ્થાન નથી કે અપીલોના વર્તમાન સમૂહમાં કામચલાઉ કર્મચારીઓ દ્વારા બજાવવામાં આવેલી ફરજો અને જવાબદારીઓ નિયમિત કર્મચારીઓ દ્વારા બજાવવામાં આવતી ફરજો અને જવાબદારીઓ જેવી જ સમાન હતી. અપીલકર્તાઓનો એવો કેસ નથી

કે સામાવાળા-કર્મચારીઓ નિયમિત ધોરણે નિમણૂક માટે નિર્ધારિત લાયકાત ધરાવતા ન હતા. વધુમાં, રાજ્યનો એવો કેસ નથી કે ઉપર ફકરા જરૂર માં અમારા દ્વારા સારાંશિત કરાયેલા કોઈપણ સિદ્ધાંતોના આધારે કામચલાઉ કર્મચારીઓ પૈકીનો કોઈપણ વેતનની સમાનતા માટે હકદાર રહેશે નહીં. તેમાં કોઈ શંકા હોઈ શકે નહીં કે, 'સમાન કામ માટે સમાન વેતન' નો સિદ્ધાંત તમામ સંબંધિત કામચલાઉ કર્મચારીઓને લાગુ પડશે, જેથી તેઓ તે જ જગ્યા ધરાવતા નિયમિત રીતે જોડાયેલા સરકારી કર્મચારીઓના પે-સ્કેલના લઘુત્તમ વેતન સમકક્ષ વેતન મેળવવાનો અધિકાર ધરાવે છે.

૫૮. ઉપરોક્ત ફકરામાં અમારા દ્વારા વ્યક્ત કરવામાં આવેલી સ્થિતિને ધ્યાને લેતાં, અમને એવું ઠરાવવામાં કોઈ સંકોચ નથી કે કેસોના હાલના જૂથમાંના તમામ સંબંધિત કામચલાઉ કર્મચારીઓ, તે જ જગ્યા ધરાવતા નિયમિત કર્મચારીઓને મળવાપાત્ર પે-સ્કેલના લઘુત્તમ વેતન (નિયમિત પે-સ્કેલમાં સૌથી નીચલા ગ્રેડ પર) ના દરે વેતન મેળવવા માટે હકદાર રહેશે.”

૨૯. સમાન કામ માટે સમાન વેતનની રજૂઆતનો વિરોધ કરતી વખતે, વિદ્વાન સરકારી વકીલે એ મુદ્દા પર ભાર મૂક્યો છે કે સ્ટેટ ઓફ પંજાબ વિરુદ્ધ જગજીત સિંઘ (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં ઉપરોક્ત ચુકાદામાં આપવામાં આવેલી દાદ અંગે

અરજદારો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી હાલની પિટિશનોમાં કોઈ અરજ કરવામાં આવી નથી.

૩૦. એ બાબત જોઈ શકાય છે કે અરજદારોએ વર્ષ ૨૦૧૨ માં આ કોર્ટનો આશરો લીધો હતો. કેઝ્યુઅલ મજૂરો, તદ્દર્થ કર્મચારીઓ, પાર્ટ-ટાઇમ કર્મચારીઓ અને વર્ગ-૪ ની જગ્યાઓ આઉટસોર્સ કરવા અંગેનો કાયદો સમય જતાં વિકસિત થયો છે. આખરે, સર્વોચ્ચ અદાલતે ઉપરોક્ત વર્ગના કર્મચારીઓની ફરિયાદનો અંત આણ્યો છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે વિવિધ અદાલતો દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાને ધ્યાનમાં લીધો હોય તેમ જણાય છે, અને આખરે એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચી છે કે તમામ સંબંધિત કામચલાઉ કર્મચારીઓ તે જ જગ્યા ધરાવતા નિયમિત કર્મચારીઓને મળવાપાત્ર પે-સ્કેલના લઘુત્તમ વેતન (નિયમિત પે-સ્કેલમાં સૌથી નીચલા ગ્રેડ પર) ના દરે વેતન મેળવવા માટે હકદાર રહેશે. આ ચુકાદો વર્ષ ૨૦૧૬ માં આપવામાં આવ્યો હોવાથી, જ્યારે અરજદારોએ વર્ષ ૨૦૧૨ માં આ કોર્ટનો આશરો લીધો હતો, ત્યારે ઉપરોક્ત ચુકાદામાં નિર્ધારિત કાયદા માટે રજૂઆત કરવાનું તેમના જ્ઞાનમાં ન હતું. આ કોર્ટનો સુવિચારિત મત છે કે ઉપરોક્ત ચુકાદામાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા નિર્ધારિત કરવામાં આવેલ કાયદો હાલના કેસની હકીકતોને સંપૂર્ણપણે લાગુ પડે છે કારણ કે મોટાભાગના અરજદારો નિયમિત પસંદગી પદ્ધતિ મારફતે સેવામાં આવ્યા છે અને તેમણે ૧૫/૨૦ વર્ષથી વધુ સમયની સેવા આપી છે.

અન્યથા પણ, વિદ્વાન સરકારી વકીલ દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલોને વધુ લંબાવી શકાય નહીં કારણ કે કેસની હકીકતો અને સંજોગોના આધારે દાદમાં ફેરફાર (મોલ્ડ) કરવો એ હંમેશાં કોર્ટની વિવેકબુદ્ધિની બાબત છે. કલમ (એફ) માં નિયમિતતા મેળવવા માટે માંગવામાં આવેલી દાદ એ નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા વર્ગ-૪ ના કર્મચારીઓ સાથેની સમાનતા સિવાય બીજું કંઈ નથી. આ કોર્ટ સ્ટેટ ઓફ પંજાબ વિરુદ્ધ જગજીત સિંઘ (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા ચુકાદાથી સંતુષ્ટ હોવાથી, અરજદારો દ્વારા માંગવામાં આવેલી અરજ (દાદ) માં તે મુજબ ફેરફાર કરી શકાય છે.

૩૧. બીજી રીતે પણ, અરજદારોએ ૧૫/૨૦ વર્ષથી વધુ સમયની સેવા આપી દીધા પછી ભરતીની પદ્ધતિ અર્થહીન બની જાય છે. વર્ગ-૪ ની જગ્યા માટે લાયકાત અને જરૂરિયાતની પદ્ધતિ શું હોઈ શકે તે ચર્ચાસ્પદ બાબત છે. તમામ અરજદારો વર્ગ-૪ ના કર્મચારીઓની કામગીરી કરી રહ્યા હતા અને નિયમિતપણે ભરતી થયેલા વર્ગ-૪ ના કર્મચારીઓ દ્વારા બજાવવામાં આવતી તે જ કામગીરી બજાવી રહ્યા હતા. વધુમાં, તમામ અરજદારો જરૂરી લાયકાત પૂર્ણ કરતા હોવાનું જણાય છે. એકવાર તેમની ભરતીની પદ્ધતિ સમાન હોય અને તે જ જગ્યા પરના કાયમી કર્મચારીઓ જે ફરજો બજાવે છે તે જ ફરજો તેઓ બજાવી રહ્યા હોય, ત્યારે વેતનની ચૂકવણી વખતે અરજદારો સાથે ભેદભાવ રાખી શકાય નહીં.

૩૨. ઉપર જણાવ્યા મુજબ, રાજ્ય સરકારના તારીખ ૩૧.૫.૨૦૧૨ ના સંકલ્પના અમલમાં આવ્યા પછી કેટલાક અરજદારો સેવા બહાર છે. આ અરજદારો તારીખ ૩૧.૫.૨૦૧૨ પહેલાં તેમના અન્ય સમકક્ષ કર્મચારીઓ સાથે કામ કરતા હતા. તારીખ ૩૧.૫.૨૦૧૨ ના સંકલ્પને કારણે રાજ્યના વર્ગ-૪ ના સંખ્યાબંધ કર્મચારીઓ પ્રભાવિત થયા હોવાથી, તમામ અસરગ્રસ્ત વ્યક્તિઓ તેમની સેવા સમાપ્તિ સામે અદાલતોમાંથી મનાઈ હુકમ મેળવી શક્યા ન હતા. એ નિર્વિવાદ હકીકત છે કે આ તમામ અરજદારો રાજ્ય સરકારના તારીખ ૨૫.૪.૨૦૧૨ અને ૩૧.૫.૨૦૧૨ ના સંકલ્પોથી પ્રભાવિત થયેલા છે. તેઓને અદાલતોમાંથી તેમની સેવા સમાપ્તિ સામે મનાઈ હુકમ મેળવવામાં નસીબદાર રહેલા કર્મચારીઓની સમકક્ષ ગણવાના રહેશે. તે મુજબ, આ ચુકાદામાં આ કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલી દાદ રાજ્ય સરકારના સંકલ્પોથી પ્રભાવિત થયેલા તમામ કર્મચારીઓને લાગુ કરવામાં આવશે, પછી ભલે તેઓ આઉટસોર્સ કર્મચારીઓ તરીકે ચાલુ રહ્યા હોય કે આ સંકલ્પોને ધ્યાને લેતાં તેમની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય.

૩૧. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાને લેતાં, આ તમામ પિટિશનો મંજૂર કરવામાં આવે છે. અરજદારો તે જ જગ્યા ધરાવતા નિયમિત કર્મચારીઓને મળવાપાત્ર પે-સ્કેલના લઘુત્તમ વેતન (નિયમિત પે-સ્કેલમાં સૌથી નીચલા ગ્રેડ પર) ના દરે વેતન મેળવવા માટે હકદાર ઠરે છે. જોકે, તેઓ ભૂતકાળની સેવા માટેના પગારના એરિયર્સ મેળવવા માટે હકદાર રહેશે નહીં. અરજદારોને ૧લી જાન્યુઆરી, ૨૦૧૮ થી ઉપરોક્ત પે-સ્કેલ મળશે. જેઓ સેવા બહાર છે તેઓને તાત્કાલિક સેવામાં

પાછા લેવામાં આવશે અને જ્યાંથી તેમની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી તે જ જગ્યા પર નિમણૂક આપવામાં આવશે. જો તેઓ વચનિવૃત્તિની ઉંમરે ન પહોંચ્યા હોય, તો તેઓને પણ તે જ તારીખથી પગાર મળશે. તમામ પિટિશનોમાં ઉપરોક્ત મર્યાદા સુધી રુલ સંપૂર્ણ (એક્સોલ્યુટ) કરવામાં આવે છે.

૩૨. વિદ્વાન સરકારી વકીલે આ ચુકાદાના અમલ અને કાર્યવાહી પર ત્રણ અઠવાડિયા માટે મનાઈ હુકમ આપવા વિનંતી કરી છે. અરજદારો તરફેણા વિદ્વાન વકીલે આ વિનંતીનો સખત વિરોધ કર્યો છે. જોકે, કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, આ ચુકાદાના અમલ અને કાર્યવાહી પર તારીખ ૭.૧.૨૦૧૯ સુધી મનાઈ હુકમ આપવામાં આવે છે.

૩૩. મુખ્ય પિટિશનોના નિકાલને ધ્યાને લેતાં, આ તમામ સિવિલ અપ્લિકેશનો અસ્તિત્વમાં રહેતી નથી અને તેનો તે મુજબ નિકાલ કરવામાં આવે છે.

(મોહિન્દર પાલ, ન્યાયમૂર્તિ)

ડી.બી. માંડેરા

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

=====

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

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