

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

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

ગુજરાત વડી અદાલતમાં અમદાવાદ ખાતે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૬૨૧ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૨૭૨૭ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૫૫૮ સન ૨૦૧૪

થી

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૬૧૮ સન ૨૦૧૪ સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૧૪૫ સન ૨૦૧૪ સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૬૨૨ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૨૭૨૬ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૦૦૫ સન ૨૦૧૪

થી

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૦૮૦ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૨૭૩૦ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૦૮૪ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૦૮૩ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૫૫૦ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૫૫૩ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૫૫૮ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૬૨૩ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૬૮૭ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૮૯૦ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૯૫૭ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૯૫૮ સન ૨૦૧૪

થી

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૪૦૦૪ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૪૦૧૧ સન ૨૦૧૪

થી

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૪૦૩૫ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૪૦૩૭ સન ૨૦૧૪

સાથે વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૬૩૦૫ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૬૩૦૬ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૪૪૫૬ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૪૦૩૮ સન ૨૦૧૪

થી વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૪૦૯૨ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૫૮૨૬ સન ૨૦૧૪

થી

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૬૨૧૬ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૮૦૫૫ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૮૦૫૨ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૩૯૮ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૪૪૦૧ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૪૮૫૩ સન ૨૦૧૪

થી

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૪૮૫૬ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૬૬૯૩ સન ૨૦૧૪

થી

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૬૭૦૨ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૪૨૩૬ સન ૨૦૧૪

થી

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૪૨૬૫ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૪૪૦૨ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૪૪૦૩ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૪૪૦૪ સન ૨૦૧૪

સાથે વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૪૪૦૫ સન ૨૦૧૪
સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૪૪૦૬ સન ૨૦૧૪

સાથે

દીવાની અરજી નં. ૧૩૦૫૮ સન ૨૦૧૪

માં

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૩૪૪૦ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૩૪૪૦ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૩૬૪૫ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૪૮૫૭ સન ૨૦૧૪

થી

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૪૮૭૧ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૩૯૮૯ સન ૨૦૧૩

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૩૦૩૪ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૫૮૬ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૬૫૪ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૧૫૭ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૪૮૨ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૪૮૩ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૪૮૪ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૪૮૫ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૪૮૬ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૪૮૭ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૫૯૨૬ સન ૨૦૧૫ સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૫૭૨૬ સન ૨૦૧૫ સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૫૭૩૦ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૭૦૫૯ સન ૨૦૧૫ સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૫૯૩૫ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૭૦૬૦ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૭૧૨૪ સન ૨૦૧૫

સાથે વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૬૯૫૪ સન ૨૦૧૫

થી

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૬૯૫૯ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૮૬૩૭ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૮૬૪૩ સન ૨૦૧૪

થી

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૮૬૪૪ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૮૬૪૬ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૬૨૦૨ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૭૯૩૩ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૭૮૬૩ સન ૨૦૧૫ સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૭૮૫૮ સન ૨૦૧૫ સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૯૭૧૬ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૬૯૨૭ સન ૨૦૧૪

થી

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૬૯૯૧ સન ૨૦૧૪

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૫૬૦૪ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૨૧૧૦૫ સન ૨૦૧૫

થી

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૨૧૧૦૬ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૨૦૯૫૧ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૨૩૨ સન ૨૦૧૬

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૬૭૯૩ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૩૩૪ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૭૧૭૩ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૭૧૭૪ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૫૯૨૪ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૭૭૫૬ સન ૨૦૧૫

સુધી

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૭૭૫૮ સન ૨૦૧૫

સાથે

વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૬૨૧૮ સન ૨૦૧૫

સાથે

દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૧૯૦૫ સન ૨૦૧૫

સાથે

દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૧૯૦૬ સન ૨૦૧૫

સાથે

દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૧૮૦૮ સન ૨૦૧૫

સાથે

દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૧૮૧૪ સન ૨૦૧૫

મંજૂરી અને હસ્તાક્ષર માટે :

માનનીય સુશ્રી ન્યાયમૂર્તિ સોનિયા ગોકાણી

=====

૧	સ્થાનિક અખબારોના અહેવાલકારોને ચુકાદો જોવા દેવા પાત્ર છે કે નહીં ?	
૨	અહેવાલનિગારને સંદર્ભિત કરવું કે નહીં ?	
૩	લોર્ડશીપ્સ ચુકાદાની ફેર નકલ જોવાનું ઇચ્છે છે કે કેમ ?	
૪	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અંગેનો અથવા તેના હેઠળ કરવામાં આવેલ કોઈપણ આદેશ અંગેનો કાયદાનો મહત્વનો પ્રશ્ન સંકળાયેલો છે?	

=====

પ્રજાપતિ હિતેશ મોહનલાલ અને ૧૫....અરજદાર(ઓ) વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય અને ૨....પ્રતિવાદી(ઓ)

=====

ઉપસ્થિત રહ્યા :-

અરજદારો માટે સંબંધિત અરજીઓમાં શ્રી શાલિન મહેતા, વરિષ્ઠ વકીલ,
સુશ્રી વિધી જે. ભટ્ટ, વકીલ સાથે.

અરજદારોની સંબંધિત અરજીઓમાં અરજદારો તરફથી શ્રી એસ.આઈ.
નાણાવટી, વરિષ્ઠ વકીલ, સુશ્રી અનુજા નાણાવટી, વકીલ સાથે.

શ્રી કે.બી. પુજારા, વરિષ્ઠ વકીલ સાથે શ્રી એ.એસ. અસ્થાવડી, વકીલ, સંબંધિત
અરજીઓમાં અરજદારો તરફથી.

શ્રી હસિત દવે, અરજદારો તરફે તેમની અનુરૂપ અરજીઓમાં વકીલ.

એમઆર વિજય પટેલ, એચએલ પટેલ એડવોકેટ્સ તરફથી, સંબંધિત
અરજીઓમાં અરજદારો માટે વકીલ.

શ્રી વી.ડી. પારઘી, સંબંધિત અરજામાં અરજદારો તરફથી વકીલ.

શ્રી એનસી ઠક્કર, સંબંધિત અરજીઓમાં અરજદારો તરફથી વકીલ.

શ્રી રામ નંદન સિંહ, વકીલ, સંબંધિત અરજીઓમાં અરજદારો તરફથી. શ્રી
આરપી માંકડ, વકીલ, સંબંધિત અરજીઓમાં અરજદારો તરફથી.

અનુસંગિક અરજીઓમાં અરજદારો માટે એડવોકેટ શ્રી અમરેશ એન. પટેલ.

અનુસંગિક અરજીઓમાં અરજદારો માટે એડવોકેટ શ્રી એસ.પી. કોટિયા.

સુશ્રી સેજલ માંડવિયા, સંબંધિત અરજીઓમાં અરજદારો તરફથી વકીલ. શ્રી
એમ.ટી. સૈયદ, સંબંધિત અરજામાં અરજદાર તરફથી વકીલ.

પ્રતિવાદીઓ તરફેથી શ્રી કમલ બી. ત્રિવેદી, એડવોકેટ જનરલ, સાથે સુશ્રી
સંગીતા વિશેન, સહાયક સરકારી વકીલ.

=====

કોરમ માનનીય સુશ્રી ન્યાયાધીશ સોનિયા ગોકાણી :

તારીખ : ૦૧/૦૭/૨૦૧૬

સી.એ.વી. સામાન્ય ચુકાદો

૧. સંબંધિત બાબતોમાં નિયમ. સંબંધિત બાબતોમાં નિયમની નોટિસની ઔપચારિક સેવા સંબંધિત પ્રતિવાદીઓ તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ દ્વારા માફ કરવામાં આવે છે. સંબંધિત બાબતોમાં નિયમ તાત્કાલિક નિર્ધારિત કરવામાં આવે છે. ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬ અને ૨૨૬ હેઠળ રજૂ કરાયેલી આ બધી રિટ અરજીઓમાં કાયદા તથા હકીકતના સમાન પ્રશ્નો ઉદ્ભવે છે, અને તેથી આ સામૂહિક ચુકાદા દ્વારા તેઓને સાથે મળીને નિર્ણયાર્થે હાથ ધરવામાં આવી છે. નિર્ણયના હેતુ માટે આવશ્યક હકીકતો વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૬૨૧/૨૦૧૪ તેમજ વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૧૪૫/૨૦૧૪માંથી લેવામાં આવે છે.

અરજદારોનું વર્ણન :

૨. સંક્ષિપ્ત સ્વરૂપમાં હકીકતો આ મુજબ છે :

૨.૧ સને ૨૦૧૪ ની વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૬૨૧ના અરજદારો સિવિલ ઇજનેરીમાં ડિપ્લોમા ધરાવે છે. તેમની મહાત્મા ગાંધી રાષ્ટ્રીય ગ્રામિણ રોજગાર ગેરંટી યોજના હેઠળ ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટના પદ પર ૧૬મી જૂન ૨૦૦૮થી ૧લી માર્ચ ૨૦૧૨ વચ્ચેની જુદી જુદી તારીખોએ ૧૧ મહિનાની નિશ્ચિત મુદત માટે કરારના આધારે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. આવી નિમણૂક ટેકનિકલ પિરામ પછી સમયાંતરે નવીકરણ કરવામાં આવતી હતી. તેથી અરજદારોએ કુલ મળીને અંદાજે ૨ થી ૬ વર્ષની સેવા બજાવી છે.

૨.૨ અરજદારોનું એવું કહેવું છે કે તા. ૨૩ ડિસેમ્બર ૨૦૧૩ના રોજ, ગુજરાત સરકારે પંચાયત, ગ્રામ આવાસ અને ગ્રામ વિકાસ વિભાગમાં એક ઠરાવ બહાર પાડ્યો હતો, જેમાં નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું કે મહાત્મા ગાંધી રાષ્ટ્રીય ગ્રામ રોજગાર ગેરંટી યોજના [“આગળથી જેને “મનરેગ યોજના” તરીકે ઉલ્લેખવામાં આવશે”] ના સ્થાપન પર કરાયેલી તમામ કરારાધીન નિમણૂકો કરારની અવધિ પૂર્ણ થતાં, એટલે કે ૨૮ ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૪ના રોજ, સમાપ્ત કરવામાં આવશે અને યથાવિહિત

સુધારેલ લાયકાતો અને અનુભવના આધારે નવી ભરતી દ્વારા તે પદો ભરવામાં આવશે.

૨.૩ અરજદારોનું કહેવું છે કે પંચાયત, ગ્રામ આવાસ અને ગ્રામ વિકાસ વિભાગ દ્વારા તા. ૧૪ ઓગસ્ટ ૨૦૧૪ના રોજ બહાર પાડવામાં આવેલ સરકારના ઠરાવમાં રાજ્ય; જિલ્લો; તાલુકો અને ગામ સ્તરે સ્થાપનામાં રહેલી તમામ જગ્યાઓ માટે તા. ૧ માર્ચ ૨૦૧૪થી તા. ૨૮ ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૭ સુધીના સમયગાળા માટેની ભરતી કાર્યક્રમની વિગત દર્શાવવામાં આવી છે. અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, આ સરકારના ઠરાવના બળે અરજદારોને કરાર આધારે પોતાની સેવાઓ ચાલુ રાખવા માટે ભરતીની સામાન્ય પ્રક્રિયામાંથી પસાર થવું આવશ્યક બને છે, કારણ કે જાહેર જાહેરાત પણ તા. ૨૮ ઓગસ્ટ ૨૦૧૪ના રોજ બહાર પાડવામાં આવી હતી, અને તેથી વર્તમાન રિટ અરજીના સ્વરૂપે આ પડકાર કરવામાં આવ્યો છે.

૨.૪ અરજદારોનું એવું કહેવું છે કે તેમની ટેકનિકલ સહાયકોના પદ પર ભરતી ભરતી પ્રક્રિયાની નિયમિત પદ્ધતિ દ્વારા કરવામાં આવી હતી અને રાજ્ય સરકાર દ્વારા અમલમાં મુકાયેલી ઉક્ત યોજનાના અંતર્ગત વિવિધ તાલુકા કક્ષાની કચેરીઓમાં તેમને નિમણૂકો આપવામાં આવી હતી.

૨.૫ એવો નિવેદન કરવામાં આવ્યો છે કે રાષ્ટ્રીય ગ્રામિણ રોજગાર ગેરંટી અધિનિયમ, ૨૦૦૫ [સંક્ષેપમાં “અધિનિયમ”] પમી સપ્ટેમ્બર ૨૦૦૫ના રોજ અમલમાં આવ્યો, જે દેશના ગ્રામિણ વિસ્તારોમાં આવેલા પરિવારોની જીવનોપાર્જન સંબંધિત સુરક્ષામાં વૃદ્ધિ લાવવા માટે, દરેક એવા પરિવારમાં જેના પુખ્ત સભ્ય અકુશળ હસ્તકૌશલ્ય વિનાનું શારીરિક કામ કરવા સ્વયંસેવક તરીકે આગળ આવે છે, તેને દરેક નાણાકીય વર્ષમાં ઓછામાં ઓછા એકસો દિવસની ખાતરીસભર વેતનયુક્ત રોજગારી પૂરી પાડવાની જોગવાઈ કરે છે, તેમજ તે સંબંધિત અથવા તેની અનુસંગિક બાબતો માટે પણ જોગવાઈ કરે છે.

૨.૬ અરજદારોનું એવું કહેવું છે કે અધિનિયમની કલમ ૧૮ હેઠળ, યોજનાના સુચારૂ અમલીકરણ માટે જિલ્લા કાર્યક્રમ સંયોજક અને કાર્યક્રમ અધિકારીઓને જરૂરી કર્મચારીવર્ગ તથા તકનિકી સહાય ઉપલબ્ધ કરાવવાની રાજ્ય સરકારની ફરજ છે. પંચાયત, ગ્રામ ગૃહનિર્માણ અને ગ્રામ વિકાસ વિભાગ દ્વારા તા. ૨૮મી જૂન ૨૦૦૬ના રોજ બહાર પાડવામાં આવેલા ઠરાવ દ્વારા રાજ્ય સ્તરે જરૂરી સ્થાપનાને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી. સ્થાપનાના સભ્યોની પણ ૧૧ મહિનાની અવધિ માટે કોઈપણ ભથ્થા વિના કરાર આધારે નિશ્ચિત માસિક વેતન પર નિમણૂક કરવામાં આવે છે. પંચાયત, ગ્રામ ગૃહનિર્માણ અને ગ્રામ વિકાસ વિભાગ દ્વારા તા. ૧૨મી ડિસેમ્બર ૨૦૦૮ના રોજ બહાર પાડવામાં આવેલા ઠરાવમાં રાજ્ય, જિલ્લા, તાલુકા અને ગામ સ્તરની વિવિધ સંવર્ગોની સ્થાપનાઓ માટે લઘુત્તમ લાયકાત પણ નિર્ધારિત કરવામાં આવી છે. નિશ્ચિત માસિક વેતન સંબંધિત ઉમેદવારોના અનુભવ સાથે જોડવામાં આવ્યું હતું.

૨.૭ ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટના પદ માટે નિર્ધારિત લઘુત્તમ લાયકાત “સિવિલ એન્જિનિયરિંગમાં ડિપ્લોમા તથા એક વર્ષનો અનુભવ” છે. જો આ લઘુત્તમ લાયકાત ધરાવતા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ ન હોય, તો “કમ્પ્યુટર સંચાલનનું જ્ઞાન ધરાવતા સર્વેયર” તરીકે લાયક ઉમેદવારોની પસંદગી કરવાની રહેશે. એવો આક્ષેપ કરવામાં આવ્યો છે કે અલ્પ નિશ્ચિત માસિક વેતનને કારણે લાયકાતપ્રાપ્ત અને અનુભવી વ્યક્તિઓએ નોકરી છોડી જવાનું શરૂ કર્યું છે. તેના પરિણામે યોજનાની સરળ કામગીરી અને અમલમાં અવરોધ ઊભો થયો છે. આ બાબતનો ભાન થતાં પંચાયત, ગ્રામ આવાસ અને ગ્રામ વિકાસ વિભાગે તા. ૧૫મી સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૦ના અન્ય એક ઠરાવ દ્વારા તા. ૨૮મી ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૪ સુધીની સ્થાપનાને મંજૂરી આપતાં તથા વિવિધ કેડર અને પદો માટે આવશ્યક લઘુત્તમ લાયકાત અને અનુભવ સાથે માસિક નિશ્ચિત વેતન નિર્ધારિત કરતાં ઠરાવ બહાર પાડ્યો. પ્રોત્સાહનરૂપે, સંબંધિત કર્મચારીના કાર્યપ્રદર્શનના આધારે દર વર્ષે વેતનમાં વધુમાં વધુ ૧૫% જેટલો વધારો કરવામાં આવ્યો હતો. જોકે, રોજગારના કરારનો અંત લાવવા માટે એક માસની નોટિસ અથવા નોટિસના સ્થાને વેતનની જોગવાઈ વિચારવામાં આવી હતી.

૨.૮ અરજદારોનું વધુમાં કહેવું છે કે ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટોના માસિક નિશ્ચિત વેતનમાં, સિવિલ એન્જિનિયરિંગમાં ડિપ્લોમા તથા એક વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા વ્યક્તિઓ માટે, રૂપિયા ૧૦,૦૦૦/= માંથી વધારીને રૂપિયા ૧૩,૦૦૦/= કરવામાં આવ્યો છે અને ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટ તરીકે કાર્યરત લાયક સર્વેયરો માટે માસિક નિશ્ચિત વેતન રૂપિયા ૫,૦૦૦/= પ્રતિ માસમાંથી સુધારીને રૂપિયા ૮,૦૦૦/= પ્રતિ માસ કરવામાં આવ્યું છે.

૨.૯ અરજદારોના કહેવા મુજબ, દિનાંક ૨૩મી ડિસેમ્બર ૨૦૧૩ના રોજ, ઉક્ત પંચાયત, ગ્રામ આવાસ અને ગ્રામ વિકાસ વિભાગે એક ઠરાવ બહાર પાડ્યો હતો, જેમાં નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું હતું કે યોજનાની સ્થાપનામાં કરવામાં આવેલી તમામ કરારઆધારિત નિમણૂકો કરારગાળાની અવધિ પૂર્ણ થતાં, એટલે કે ૨૮મી ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૪ના રોજ, સમાપ્ત કરવામાં આવવી જોઈએ. ઉક્ત ઠરાવમાં વધુમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે સ્થાપનાના તમામ પદો સુધારેલ લાયકાત અને અનુભવના આધારે કરવામાં આવનાર નવી ભરતી દ્વારા ભરવામાં આવવા જોઈએ. તેમ છતાં, ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટના પદ માટે આવશ્યક લાયકાત અને અનુભવે કોઈ ફેરફાર કરવામાં આવ્યો નથી અને રૂ. ૧૩,૦૦૦/= તરીકે નિર્ધારિત કરાયેલ વેતનમાં પણ કોઈ ફેરફાર કરવામાં આવ્યો નથી. હકીકતમાં, દિનાંક ૧૫મી સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૦ના ઠરાવના બળે અરજદારોને મંજૂર કરાયેલા વાર્ષિક વધારાઓનો ઉમેરો થવાથી તેઓ પ્રતિ માસ રૂ. ૧૩,૦૦૦/= કરતાં વધુ રકમ મેળવી રહ્યા છે.

૨.૧૦ સારરૂપે, અરજદારોનું કહેવું એવું છે કે ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટની જગ્યાની ભરતીના મામલે, જો ભરતી પ્રક્રિયા તા. ૨૩મી ડિસેમ્બર ૨૦૧૩ અને તા. ૧૪મી ઓગસ્ટ ૨૦૧૪ના સરકારશ્રીના ઠરાવો અનુસાર હાથ ધરવામાં આવે, તો અરજદારોને અગ્રતા અને પ્રાધાન્ય આપવું જોઈએ. પ્રતિવાદીઓ દ્વારા અરજદારોને ફરી એક વખત ભરતી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થવા માટે મજબૂર કરવું ખોટું છે, જ્યારે વાસ્તવમાં તેઓ પાસે માત્ર આવશ્યક લાયકાત જ નહીં, પરંતુ ઉક્ત જગ્યાનો અનુભવ પણ છે. તેમનું

કહેવું છે કે પ્રતિવાદીઓ તરફથી કરવામાં આવેલ આવી કાર્યવાહી કાનૂની અપેક્ષા વિરુદ્ધ છે અને ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪નું ઉલ્લંઘન કરે છે. વધુમાં, અરજદારોને એ જ ભરતી પ્રક્રિયામાં બીજી વારથી પસાર થવા માટે મજબૂર કરી શકાય નહીં. તેથી તેમણે તા. ૨૩મી ડિસેમ્બર ૨૦૧૩ અને તા. ૧૪મી ઓગસ્ટ ૨૦૧૪ના સરકારશ્રીના ઠરાવો સામે નીચે મુજબની પ્રાર્થનાઓ સાથે પડકાર કર્યો છે :

“[એ] ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટના પદો માટે તા. ૨૮મી ઓગસ્ટ ૨૦૧૪ની જાહેર જાહેરાત મુજબ અરજદારોને ભરતી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થવું જરૂરી ઠરાવે છે એટલી હદ સુધી અને જેટલા અંશે તા. ૨૩મી ડિસેમ્બર ૨૦૧૩ અને ૧૪મી ઓગસ્ટ ૨૦૧૪ના વાંધાગ્રસ્ત સરકારના ઠરાવો રદ કરવા માટે સર્ટિઓરારીનો રિટ અથવા અન્ય યોગ્ય રિટ બહાર પાડવા;

[બી] તા. ૨૩મી ડિસેમ્બર ૨૦૧૩ અને ૧૪મી ઓગસ્ટ ૨૦૧૪ના આક્ષેપિત સરકારી ઠરાવો કાયદેસર રીતે દોષપૂર્ણ, મનસ્વી અને ભેદભાવપૂર્ણ હોવાનું જાહેર કરવા તથા તેથી, તેઓ ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટના પદ માટે અરજીકર્તાઓને ભરતી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થવાની આવશ્યકતા લાદે છે તે હદ સુધી અને જે હદે સુધી, બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬નું ઉલ્લંઘન કરતા હોવાનું જાહેર કરવા;

[સી] પ્રતિવાદી સત્તાધિકારીઓને ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટની જગ્યાઓ માટે તા. ૨૮મી ઓગસ્ટ ૨૦૧૪ની જાહેર જાહેરાત મુજબ તથા તા. ૨૩મી ડિસેમ્બર ૨૦૧૩ અને તા. ૧૪મી ઓગસ્ટ ૨૦૧૪ના સરકારી ઠરાવો હેઠળની ભરતી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થવાની તેમની પાસેથી માંગણી કર્યા વિના, અરજદારોના સેવા કરારને તે જ શરતો અને નિયમો પર તથા અત્યાર સુધી જે રીતે વેતન ચૂકવવામાં આવતું રહ્યું છે તે જ રીતે નવીકરણ કરવા આદેશ આપતો

અથવા નિર્દેશ આપતો મેન્ડેમસનો રિટ અથવા અન્ય યોગ્ય રિટ જારી કરવા;

[ડી] ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટ્સના પદ માટેની ભરતી પ્રક્રિયા, જેટલી હદ સુધી અને જ્યાં સુધી તેમાં અરજદારોને તારીખ ૨૩મી ડિસેમ્બર ૨૦૧૩ અને ૧૪મી ઓગસ્ટ ૨૦૧૪ના સરકારના ઠરાવો હેઠળની પ્રક્રિયામાંથી પસાર થવાનું આવશ્યક બનાવવામાં આવ્યું હોય, તે હદ સુધી સ્થગિત રાખવા; હાલની રિટ અરજીના પ્રવેશ અને અંતિમ સુનાવણી બાકી હોય ત્યાં સુધી;

[ઈ] પ્રતિવાદી સત્તાધિકારીઓને ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટની ૧૬ જગ્યાઓ ખાલી જ રાખવા માટે, વર્તમાન અરજીની સ્વીકારણી અને અંતિમ સુનાવણી બાકી રહેલી હોય ત્યાં સુધી, નિર્દેશ આપવા.

[એફ] ન્યાયના હિતમાં, યોગ્ય અને ઉચિત માનવામાં આવે તેવો કોઈપણ અન્ય અને/અથવા વધુ આદેશ પસાર કરવા."

૩. વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૧૪૫ ના ૨૦૧૪ ના અરજદારો અલગ અલગ હોદ્દાઓમાં, જેમ કે હિસાબનિશ, મદદનીશો, એમ.આઈ.એસ. કોઓર્ડિનેટર, તકનિકી મદદનીશો, એ.પી.ઓ.-એન.આર.ઈ.જી.એ. વગેરે તરીકે કાર્યરત છે. અરજદારોનું કહેવું છે કે તા. ૨૩મી ડિસેમ્બર ૨૦૧૩, ૧૮મી ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૪ અને ૨૮મી ઓગસ્ટ ૨૦૧૪ ના સરકારી ઠરાવો દ્વારા વર્તમાન કર્મચારી માળખું રદ કરી નવી ભરતીની પ્રક્રિયા હાથ ધરવા તથા હાલના કર્મચારીઓને માત્ર તા. ૩૧મી માર્ચ ૨૦૧૫ સુધી અથવા નવી નિમણૂકો કરવામાં આવે ત્યાં સુધી, જે પહેલાં થાય તે મુજબ, ચાલુ રાખવાનો નિર્ણય કરવામાં આવ્યો છે. હાલના કર્મચારીઓને કાર આધારિત નવા કર્મચારીઓ દ્વારા બદલવામાં આવે ત્યાં સુધી ચાલુ રાખવાનો આ નિર્ણય પ્રાથમિક દૃષ્ટિએ સંવિધાનવિરુદ્ધ, કાયદેસર રીતે અયોગ્ય અને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬નું ઉલ્લંઘન કરનાર છે.

૩.૧ સારાંશરૂપે, કર્મચારીઓના આ સમૂહ દ્વારા કરવામાં આવેલ પડકાર એવો છે કે યોજનાની શરૂઆતથી જ તેઓ નિષ્ઠાપૂર્વક કાર્ય કરી રહ્યા છે અને તેથી પ્રતિવાદીઓ દ્વારા વર્તમાન સ્થાપનાને બંધ કરીને સંપૂર્ણપણે નવા ભરતી થયેલા કર્મચારીઓને લાવવાનો કોઈ વાજબી, કાનૂની કે માન્ય આધાર નથી, જ્યારે અરજદારોની ભરતી કાયદા અનુસાર નિર્ધારિત યોગ્ય પ્રક્રિયાનું અનુસરણ કરીને, એટલે કે જાહેરાતના પ્રકાશન, પસંદગી પ્રક્રિયા અને નિયુક્તિ આદેશો દ્વારા કરવામાં આવી છે. અરજદારોનું કહેવું છે કે હવે તેમને સમાન પ્રક્રિયામાંથી ફરી પસાર થવા માટે કહેવામાં આવી રહ્યું છે, જે જાહેર બજાનાં પર અનાવશ્યક ખર્ચ પણ સાબિત થશે. અરજદારોના મુજબ, સરકાર દ્વારા અરજદારોને તાલીમ આપવાના હેતુસર પહેલેથી જ વિશાળ રકમ ખર્ચવામાં આવી છે, અને અરજદારો સંતોષકારક રીતે પોતાની ફરજો બજાવી રહ્યા છે, તેમજ આ એવી યોજના છે જે ગ્રામ્ય લોકોના હિત માટે ચાલુ રહેવાની છે, અને તેથી કાયદાની સ્થિર સ્થિતિ એવી છે કે કરાર આધારિત કર્મચારીઓના એક સમૂહને બીજા કરાર આધારિત કર્મચારીઓના સમૂહથી બદલાવી શકાય નહીં.

૩.૨ અરજદારો દ્વારા વધુમાં એવું સરેરાશ કરવામાં આવ્યું છે કે આશરે ૫૭૦૦ જગ્યાઓ માટે જાહેરાત પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવી છે અને અરજદારોની જાણ મુજબ ૫૭૦૦ જગ્યાઓમાંથી માત્ર ૧૭૦૦ જગ્યાઓ જ ખાલી છે અને ૪૦૦૦ જગ્યાઓ પર અરજદારો જેવા વ્યક્તિઓ પહેલેથી જ કાર્યરત છે. જાહેરાત મુજબ નવી સ્થાપના ૨૦૧૭ સુધીની હોવાને કારણે, ૨૦૧૭માં પણ એ જ પગલું/ કાર્યવાહી પુનરાવર્તિત થશે તેવી પૂરતી શક્યતા છે, જે યુવાનો માટે અત્યંત નિરોત્સાહક છે. અરજદારોની વ્યથા એવી છે કે ૨૪૦ દિવસ કામ કરનાર મજૂર પણ સેવામાં ચાલુ રહેવાનો હકદાર બને છે, જ્યારે હાલના કેસમાં પ્રતિવાદીઓએ કોઈ ચુકિતપૂર્ણ કારણ વિના તેમના કર્મચારીઓને બહારનો રસ્તો બતાવ્યો છે. અરજદારોનું કહેવું છે કે જાહેરાત પ્રસિદ્ધ કરવાની આક્ષેપિત કાર્યવાહી સ્પષ્ટ રીતે બંધારણની જોગવાઈઓના વિરુદ્ધ છે અને તે અધિનિયમ તેમજ યોજનાના શબ્દ અને ભાવના બન્નેના વિરોધમાં છે.

૩.૩ અરજદારોનું વધુમાં એવું કહેવું છે કે, તેઓમાંથી કેટલાકે સંબંધિત સત્તાધિકારીઓ સમક્ષ પોતાનો મામલો અગાઉથી જ રજૂ કર્યો છે, તેમ છતાં, હજી સુધી કોઈ પ્રતિસાદ પ્રાપ્ત થયો નથી. તેથી, પડકારવામાં આવેલ કાર્યવાહી મનસ્વી, ભેદભાવપૂર્ણ તથા ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬, ૧૯ અને ૨૧ ના ઉલ્લંઘનરૂપ હોવાનું કારણ ઉઠાવી, આ રિટ અરજીઓમાં પડકાર કરવામાં આવ્યો છે.

૩.૪ વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૧૪૫ ઓફ ૨૦૧૪ ના અરજદારો દ્વારા એક વધારાનું સોગંદનામું દાખલ કરવામાં આવ્યું છે, જેમાં અન્ય બાબતો ઉપરાંત એવો દાવો કરવામાં આવ્યો છે કે પ્રતિવાદીઓ તેઓને ભૂલપૂર્વક એ રીતે ગણે છે કે તેમની નિમણૂક એડ હોક અથવા કામચલાઉ ધોરણે કરવામાં આવી છે, જ્યારે હકીકતમાં અરજદારોની નિમણૂક જાહેરાતના અનુસંધાને તથા ખુદી સ્પર્ધા, લેખિત પરીક્ષા અને મૌખિક મુલાકાતો દ્વારા હાથ ધરાયેલી નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા પૂર્ણ કર્યા બાદ કરવામાં આવી છે, અને તેથી તેમની નિમણૂકને એડ હોક કે કામચલાઉ એવી કોઈપણ રીતે ઓળખી શકાય નહીં અને તેમને સેવામાંથી દૂર કરી શકાય નહીં અથવા તેમની સેવા સમાપ્ત કરી શકાય નહીં અથવા કરારઆધારિત ધોરણે નવા કર્મચારીઓના સમૂહ દ્વારા, જેમની પસંદગી તા. ૨૮ ઓગસ્ટ ૨૦૧૪ ની જાહેરાતના અનુસંધાને કરવામાં આવે, તેમની જગ્યાએ મૂકી શકાય નહીં.

૩.૫ વધુમાં, અરજદારોના જણાવ્યા મુજબ, તા. ૨૮મી ઓગસ્ટ ૨૦૧૪ની જાહેરાતમાં કરાર આધારિત નિમણૂક દ્વારા ભરતી કરવાની સચોટ સમાન પ્રક્રિયા સમાવવામાં આવી છે, જેવી હાલના અરજદારો દ્વારા અનુસરવામાં આવી હતી, અને તેથી, આવી જાહેરાતના અનુસંધાને પસંદ કરાયેલા તથા નિમણૂક પામેલા નવા પસંદગીધારકોની પણ તદર્થ અને અસ્થાયી ધોરણે નિમણૂક થવાની છે.

૩.૬ હરિયાણા રાજ્ય વિ. પિયારા સિંહ, અહેવાલિત ૧૯૯૨ (૪) એસ.સી.સી. ૧૧૮ ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે આપેલા નિર્ણય પર

આધાર મુકતા, એ બાબત પર ભાર મૂકવામાં આવે છે કે એડ હોક અથવા કામચલાઉ કર્મચારીને અન્ય કોઈ એડ હોક અથવા કામચલાઉ કર્મચારી દ્વારા બદલવો જોઈએ નહીં, પરંતુ તેને માત્ર નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલ કર્મચારી દ્વારા જ બદલવો જોઈએ. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે ઉપરોક્ત નિર્ણય **કર્ણાટક રાજ્યના સચિવ વિ. ઉમા દેવી**, અહેવાલિત ૨૦૦૬ (૪) એસ.સી.સી. ૧ ના મામલે બંધારણીય ખંડપીઠ દ્વારા અતિકાંત કરવામાં આવ્યો હોવા છતાં, એડ હોક કર્મચારીને અન્ય એડ હોક કર્મચારી દ્વારા બદલવો નહીં જોઈએ એવો જે કાનૂની સિદ્ધાંત પ્રતિપાદિત કરવામાં આવ્યો હતો તે અતિકાંત કરવામાં આવ્યો નથી, અને તેથી કાનૂનનો તે સિદ્ધાંત હજી પણ યથાવત્ અમલમાં છે, જેમ કે **પ્રદીપ નવીનભાઈ પટેલ વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય**, ૨૦૧૪ (૨) જી.એલ.એચ. ૫૦૧ માં પણ ઠરાવવામાં આવ્યું છે.

૩.૭ અરજદારોનું વધુમાં એવું કહેવું છે કે ભારત સરકારના ગ્રામ વિકાસ મંત્રાલયના નેશનલ રૂરલ લાઈવલીહૂડ મિશન કાર્યક્રમ હેઠળ, જે રાજ્ય સરકાર અને કંપનીઝ એક્ટ, ૧૯૫૬ ની કલમ ૬૧૭ હેઠળની સરકારી કંપની ગુજરાત લાઈવલીહૂડ પ્રમોશન કંપની લિમિટેડ મારફતે “મિશન મંગલમ” યોજનાના અંતર્ગત અમલમાં મૂકવામાં આવે છે, તે હેઠળના કર્મચારીઓ દ્વારા પણ સમાન સ્વભાવની અરજીઓ કરવામાં આવી છે. તેવી જ રીતે, સરકારી આયુર્વેદ કોલેજોના એડ હોક રીડર્સ અને લેક્ટરર્સ દ્વારા પણ અરજીઓ કરવામાં આવી છે, જેમાં તેઓ સૌને અંતરિમ રાહત દ્વારા સંરક્ષણ આપવામાં આવ્યું છે.

૩.૮ વિશેષ સિવિલ અરજી નં. ૧૩૧૪૫/૨૦૧૪ માં માંગવામાં આવેલી મહત્વપૂર્ણ પ્રાર્થનાઓનું પુનઃઉત્પાદન કરવું યોગ્ય છે, જે નીચે મુજબ વાંચાય છે :

“૨૭(એ) લોર્ડશીપ્સ પ્રતિવાદીઓ દ્વારા જાહેર કરાયેલ તા. ૨૮.૦૮.૨૦૧૪ની જાહેરાતને રદ કરતાં માંડેમસનો રિટ અથવા અન્ય યોગ્ય રિટ, આદેશ અથવા નિર્દેશ બહાર પાડવા કૃપા કરે;

(બી) પ્રતિવાદીઓ દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલા તારીખ ૨૩.૧૨.૨૦૧૩, ૧૮.૦૨.૨૦૧૪ અને ૨૮.૦૮.૨૦૧૪ ના ઠરાવો, જ્યાં સુધી અને જે હદે તેઓ વર્તમાન અરજદારોની રોજગારી ૩૧.૦૩.૨૦૧૫ સુધી અથવા નવી નિમણૂકો કરવામાં આવે ત્યાં સુધી, જેમાંથી જે પહેલું થાય ત્યાં સુધી મર્યાદિત કરે છે, તે હદ સુધી રદ કરવામાં આવે તે માટે લોર્ડશીપ્સ મંડામસનો રિટ અથવા અન્ય યોગ્ય રિટ, આદેશ અથવા નિર્દેશ બહાર પાડવા પ્રસન્ન થાય;

(સી) આપના લોર્ડશીપ્સ મહેરબાની કરીને મહાત્મા ગાંધી રાષ્ટ્રીય ગ્રામિણ રોજગાર ગેરંટી અધિનિયમ, ૨૦૦૫ હેઠળની યોજના અમલમાં રહે ત્યાં સુધી અરજદારોને તેમની નોકરીમાં ચાલુ રાખવાનો અધિકાર છે એવો ઠરાવ કરતાં મેન્ડેમસનો રિટ અથવા અન્ય યોગ્ય રિટ, આદેશ અથવા દિશાનિર્દેશ જારી કરવા કૃપા કરે;

(ડી) લોર્ડશીપ્સ કૃપા કરીને એ રીતે ઠરાવે, જાહેર કરે અને નિર્દેશ આપે કે હાલના અરજદારો પસંદગી અને નિમણૂકની નિયમિત પ્રક્રિયા અગાઉથી જ પૂર્ણ કરી ચૂક્યા છે અને તેથી પ્રતિવાદીઓ દ્વારા તા. ૨૮.૦૮.૨૦૧૪ના રોજ પ્રસિદ્ધ કરાયેલ જાહેરાત અનુસાર તેમને ફરીથી નવી પસંદગી અને નિમણૂકની પ્રક્રિયામાંથી પસાર થવાની આવશ્યકતા નથી;

(પ) આ અરજિની સુનાવણી અને અંતિમ નિકાલ બાકી હોય ત્યાં સુધી, પ્રતિવાદીઓ દ્વારા જારી કરવામાં આવેલ તા. ૨૮.૦૮.૨૦૧૪ની વિવાદિત જાહેરાતની આગળની અમલવારી પર સ્થગન આપવાની કૃપા કરશો;

(એફ) આ અરજીએની સુનાવણી અને અંતિમ નિકાલ બાકી રહેલ હોય ત્યાં સુધી, પ્રતિવાદીઓ, તેમના પ્રતિનિધિઓ અને નોકરોને અરજદારોની સેવાઓ બંધ કરવા/ મુક્ત કરવા/ કાર્યમુક્ત કરવા/ સમાપ્ત કરવા થી રોકવા કૃપા કરશો;

(જી) આ અરજની સુનાવણી અને અંતિમ નિકાલ બાકી રહે ત્યાં સુધી, કૃપા કરીને પ્રતિવાદીઓ, તેમના પ્રતિનિધિઓ અને સેવકોને કરારના આધારે કર્મચારીઓના નવા સમૂહ દ્વારા અરજદારોને હટાવવાથી/બદલવાથી અટકાવવાનો આદેશ કરવો;

(એચ) આ અરજની સુનાવણી અને અંતિમ નિકાલ સુધી, પ્રતિવાદીઓ, તેમના પ્રતિનિધિઓ અને કર્મચારીઓને, અરજદારોની સેવા શરતોમાં તેમના માટે પ્રતિકૂળ થાય તે રીતે કોઈપણ પ્રકારનો ફેરફાર કરવાથી રોકવા કૃપા કરીને આદેશ કરવામાં આવે;”

પ્રતિવાદીઓનું સંસ્કરણ :

૪. પ્રતિવાદી નં.૩ ની તરફથી ડેપ્યુટી કમિશનર, રૂરલ દ્વારા જવાબરૂપ સોગંદનામું દાખલ કરવામાં આવ્યું છે

વિકાસ વિભાગે અન્ય બાબતો સાથે એવું દર્શાવ્યું છે કે અરજકર્તાઓને સેવાઓમાં ચાલુ રહેવાનો કોઈ કાનૂની અધિકાર તો દૂર રહ્યો, મૂળભૂત અધિકાર પણ નથી, કારણ કે તેઓને માત્ર એમજીએનઆરઈજી યોજના અમલમાં મૂકવા માટે કરારના આધાર પર નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા, જે કાયમી સ્વરૂપની યોજના નથી. અરજકર્તાઓએ નિશ્ચિત અવધિની નોકરી સ્વીકારી લીધા બાદ હવે પાછા ફરીને તેની સામે પડકાર ઉઠાવી શકે નહીં, તેમજ તા. ૨૮મી ઓગસ્ટ ૨૦૧૪ની જાહેરાત અનુસંધાને ભરતી પ્રક્રિયાનો ભાગરૂપ પરીક્ષામાં હાજર રહેવામાંથી મુક્તિ પણ માંગી શકે નહીં. ઉક્ત યોજના માંગ આધારિત છે અને સંબંધિત પદો પર વધુ ત્રણ વર્ષનો વધારો કોઈપણ વ્યક્તિ હક્કના રૂપે દાવો કરી શકતી નથી.

૪.૧ અરજદારોને ત્રણ વર્ષની અવધિ માટે નિશ્ચિત મુદતી કરાર આધારિત ધોરણે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, તે બાબત વિવાદાસ્પદ નથી; છતાં, તેમના પક્ષે કોઈ કાનૂની હક તો દૂર, મૂળભૂત અધિકાર પણ ઉપલબ્ધ ન હોવા છતાં, તેમણે સંબંધિત હોદ્દાઓ પર ઉક્ત કરાર આધારિત નિમણૂકને વધુ ત્રણ વર્ષની અવધિ માટે લંબાવવા અંગે

દિશા-નિર્દેશોની માગણી કરી હતી. પ્રતિવાદીના જણાવ્યા અનુસાર, વિધાનમંડળે એક અધિનિયમ ઘડ્યો છે, જેમાં અન્ય બાબતો ઉપરાંત, એવા દરેક ગ્રામિણ કુટુંબને, જેના પુખ્ત વયના સભ્ય અકુશળ હસ્તકૌશલ્ય આધારિત કામ કરવા સ્વૈચ્છિક રીતે આગળ આવે, તેને એક આર્થિક વર્ષમાં ૧૦૦ દિવસની ખાતરીપૂર્ણ વેતન આધારિત રોજગારી પૂરી પાડવાની જોગવાઈ કરવામાં આવી છે. આ માંગ આધારિત કાર્યક્રમ હોવાથી, કામ માંગનાર વેતનાર્થીઓ દ્વારા કામની માંગ ઉદ્ભવે ત્યારે જ કામ ઉપલબ્ધ કરાવવાની પ્રક્રિયા સક્રિય બને છે. પ્રતિવાદીનું વધુ કહેવું છે કે અધિનિયમની કલમ ૧૮ની જોગવાઈઓ અનુસાર, યોજનાના અસરકારક અમલીકરણ માટે જરૂરી હોય તેવા આવશ્યક કર્મચારીવર્ગ અને તકનીકી સહાય જિલ્લા કાર્યક્રમ સંયોજક અને કાર્યક્રમ અધિકારીઓને ઉપલબ્ધ કરાવવું રાજ્ય માટે ફરજિયાત છે. તેમ છતાં, રાજ્યને જે જરૂરી જણાય તે મુજબ કર્મચારીવર્ગ અને તકનીકી સહાયની આવશ્યક વ્યવસ્થા કરવાની બાબત રાજ્યના વિવેકાધિકારમાં આવે છે. તેથી, પરંતુકનો હેતુ એવો છે કે જ્યાં અને જ્યારે જરૂર પડે ત્યાં અને ત્યારે કર્મચારીવર્ગ તથા તકનીકી સહાય ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવે. કાર્યાત્મક માર્ગદર્શિકા, ૨૦૧૩ ગ્રામ વિકાસ મંત્રાલય દ્વારા અધિનિયમના અધ્યાય ૧૨ અનુસાર ઘડવામાં આવી છે.

૪.૨ વધુમાં એવો દાવો કરવામાં આવે છે કે રાજ્યએ તેના પંચાયતો, ગ્રામ ગૃહનિર્માણ અને ગ્રામ વિકાસ વિભાગમાં યોજનાના યોગ્ય અમલીકરણ માટે સ્થાપના મંજૂર કરતી ૧૫મી સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૦ તારીખની ઠરાવ બહાર પાડ્યો હતો. ઉક્ત ઠરાવમાં રાજ્ય કક્ષાની, જિલ્લા કક્ષાની, તાલુકા કક્ષાની તથા ગ્રામ કક્ષાની સ્થાપનાનું પ્રાવધાન કરવામાં આવ્યું છે, જેના હેઠળ રાજ્ય કક્ષાએ અગિયાર જગ્યાઓ મંજૂર કરવામાં આવી છે, જે પ્રત્યાયોજન પર મુકવામાં આવેલા સરકારી કર્મચારીઓ દ્વારા સંચાલિત થાય છે; અને રાજ્ય કક્ષાએ નવ (૯) સંવર્ગોના કર્મચારીઓને કરારના આધારે નિયુક્ત કરવામાં આવે છે. આ જ માળખાનું અનુસરણ જિલ્લા કક્ષાએ અને તાલુકા કક્ષાએ પણ કરવામાં આવે છે. વધુમાં ઉમેરવામાં આવે છે કે જિલ્લા કક્ષાએ અને તાલુકા કક્ષાએ દરેકે સાત

સંવર્ગો ઉપરાંત ગ્રામ કક્ષાએ એક સંવર્ગ અને રાજ્ય કક્ષાએ નવ સંવર્ગો ૧૫મી સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૦ તારીખના સરકારી ઠરાવ દ્વારા મંજૂર કરવામાં આવ્યા છે અને ઉક્ત સંબંધિત સંવર્ગો માટે જિલ્લા, તાલુકા અને ગ્રામ કક્ષાએ મળીને સર્જાયેલ કુલ જગ્યાઓની સંખ્યા ૧૫૫૮૨ છે.

૪.૩ તેમનો એવો દાવો છે કે ૧૫મી સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૦ના ઠરાવ દ્વારા અરજદારોની ત્રણ વર્ષના નિશ્ચિત ગાળાના માટે ૨૮મી ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૪ સુધી નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને ઉક્ત ગાળાની અવધિ પૂર્ણ થતાં, ૩૧મી સુધી મુદતવધારો મંજૂર કરવામાં આવ્યો. માર્ચ ૨૦૧૫ સુધી અથવા સરકારના તા. ૨૩મી ડિસેમ્બર ૨૦૧૩ના ઠરાવમાં નિર્ધારિત નવી શરતો અને નિયમો મુજબ જે કરાર આધારિત નિમણૂકો કરવામાં આવે, તે સુધી; એમાંથી જે પહેલું આવે તે. જોકે, મધ્યવર્તી અવધિમાં એટલે કે વર્ષ ૨૦૧૨માં, કેન્દ્ર સરકારે અધ્યાય ૧૧ અર્થાત્ વ્યવસ્થાપન માહિતી પ્રણાલીનો સમાવેશ કરીને કેટલીક ફેરફારો અમલમાં મૂક્યા હતા અને અન્ય બાબતો સાથે સાથે, કર્મચારીઓ દ્વારા હસ્તચાલિત રીતે તૈયાર કરવામાં આવતા મેન્યુઅલ મસ્ટર રોલ્સની પદ્ધતિનો ત્યાગ કરવામાં આવ્યો હતો. તેથી, કમ્પ્યુટર અને માહિતી પ્રણાલીની શરૂઆત થવાને કારણે, ઉપરોક્ત ૨૪ કેડરો માટેની જૂની આવશ્યકતા અને લાયકાતને, ઉક્ત પ્રણાલીને અનુરૂપ સુધારેલી લાયકાતથી બદલી દેવામાં આવી છે. પરિશિષ્ટ-૩માં નોંધ પર એક તુલનાત્મક કોષ્ટક પણ મૂકવામાં આવ્યો છે, જેમાં જૂની લાયકાતની સામે નવી લાયકાત દર્શાવવામાં આવી છે.

૪.૪ આથી, પ્રતિવાદી દ્વારા ભારપૂર્વક રજૂ કરવામાં આવે છે કે હાલની અરજીઓ કાયદાના સ્થાપિત સિદ્ધાંતોના વિરુદ્ધ છે અને અરજદારો અધિકારરૂપે રાજ્ય સરકારને તેમની અનુકૂળતા મુજબ લાયકાતો નિર્ધારિત કરવા તથા પોતાને પાત્ર બનાવવાની દિશામાં આદેશિત કરી શકતા નથી. વધુમાં એવો દાવો કરવામાં આવ્યો છે કે કરાર આધારિત નિમણૂક માટે લેવાતી પરીક્ષામાં આશરે ૬૦,૦૦૦ ઉમેદવારો સ્પર્ધા કરવાના છે, જેમાં ગુજરાત ટેકનોલોજિકલ યુનિવર્સિટી અને ઇન્સ્ટિટ્યૂટ

ઓફ રૂલ મેનેજમેન્ટ, આનંદને પરીક્ષા યોજવાનો કાર્ય સોંપવામાં આવ્યો છે જેથી પારદર્શિતા જળવાઈ રહે અને તેના પરિણામે વધુ કૌશલ્ય અને લાયકાત ધરાવતા અનુભવી ઉમેદવારોની નિમણૂક કરવામાં આવે. પ્રતિવાદીએ પોતાના જવાબી સોગંદનામામાં વધુમાં એવી દલીલ કરી છે કે જે વ્યક્તિઓ પહેલેથી જ કરાર આધારિત રીતે કાર્યરત છે, તેમના હિતમાં તેમને વેઈટેજ તરીકે ૧૫% ગુણ આપવાની ખાસ જોગવાઈ કરવામાં આવી છે તથા પ્રશ્નપત્રમાં એમજીએનઆરઈજી યોજના સંબંધિત ૧૦ થી ૨૦ ગુણ જેટલા પ્રશ્નોનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે. આથી અરજદારો તથા અન્ય તેવા વ્યક્તિઓ, જે પહેલેથી જ કરાર આધારિત રીતે કાર્યરત છે, તેઓને આવનારી પરીક્ષામાં વધુ સારી રીતે પ્રદર્શન કરવામાં સુવિધા થશે. પ્રતિવાદી દ્વારા વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે અરજદારોને જણાવેલ પરીક્ષામાં, જે ૩૦મી નવેમ્બર ૨૦૧૪ના રોજ નિર્ધારિત છે, હાજર થવા માટે આદેશિત કરવામાં આવે અને પ્રક્રિયાને સ્થગિત ન કરવામાં આવે, કારણ કે તેનાથી આશરે ૩૫૦૦ જગ્યાઓ પ્રતિકૂળ રીતે પ્રભાવિત થશે, જેના પરિણામે યોજનામાં નિર્ધારિત મુજબ ગ્રામ્ય વિસ્તારોના અકુશળ ગરીબ કુટુંબોને રોજગાર મળવાથી વંચિત થવું પડશે. એવો ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે કે માત્ર એ કારણે કે ભૂતકાળમાં અરજદારોએ અમુક પરીક્ષા પાસ કરી હતી, તેઓ કોઈ મુક્તિનો દાવો કરી શકતા નથી, અને તે કારણે તેઓને ફરીથી હાજર થવાથી મુક્તિ મળી શકતી નથી, કારણ કે લાયકાતમાં ફેરફાર થયો છે અને નવી માહિતી પ્રૌદ્યોગિકી પ્રણાલીની શરૂઆત પણ આવા ફેરફારોને આવશ્યક બનાવે છે; તેથી તેઓએ પરીક્ષામાં હાજર રહી તેને પાસ કરવી જરૂરી રહેશે. પ્રતિવાદી મુજબ, અરજદારોમાં ન તો મુક્તિનો દાવો કરવાનો કોઈ હક નિહિત છે અને ન તો પ્રતિવાદી સાથેની તેમની સેવા તેમને કોઈ રાહત માગવાનો હક આપે છે.

૪.૫ વધુમાં, પ્રતિવાદી ક્રમાંક ૩ તરફથી ગ્રામ વિકાસ વિભાગના ઉપઆયુક્ત દ્વારા પ્રતિઉત્તરરૂપ વધુ સોગંદનામું પણ દાખલ કરવામાં આવ્યું છે, જેમાં અન્ય બાબતો ઉપરાંત એવું જણાવવામાં આવ્યું છે કે અરજદારોને કરાર આધારિત રીતે નિયુક્ત કરતી વખતે સત્તાધિકારીઓએ

તેમને ક્યારેય સદાકાળ સુધી ચાલુ રાખવાનો કોઈ વાચદો કર્યો નહોતો, અને તેથી યોજના અમલમાં હોય ત્યાં સુધી તેમને રોજગારમાં ચાલુ રાખવા માટે પરમાદેશનો રિટ જારી કરવાની માંગ તેઓ કરી શકતા નથી; ખાસ કરીને ત્યારે, જ્યારે કોઈ કાનૂન સંબંધિત સત્તાધિકારીઓ પર એવી કાનૂની ફરજ લાદતું નથી. યોજનાની વિવિધ વિશેષતાઓને ઉજાગર કરીને એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે રાજ્ય સત્તાધિકારીઓ માટે કરાર આધારિત નિયુક્તિઓનો અંત લાવવો અને ભરતી પ્રક્રિયાને આગળ વધારવી આવશ્યક છે.

૪.૬ મુખ્ય ભાર વર્ષ ૨૦૧૩માં ભારત સરકાર દ્વારા જારી કરવામાં આવેલી સુધારેલ કાર્યકારી માર્ગદર્શિકાઓ પર છે, જેમાં યોજનાના અસરકારક અમલીકરણ માટે અનેક ફેરફારો કરવામાં આવ્યા છે. પ્રતિવાદી મુજબ, સમગ્ર યોજના માહિતી પ્રૌદ્યોગિકી આધારિત અને વેબ આધારિત છે. તેથી, ઈ-મસ્ટરનો મુદ્દો, ઇલેક્ટ્રોનિક ઇન્ડ મેનેજમેન્ટ સિસ્ટમ દ્વારા લાભાર્થીઓના ખાતામાં નાણાંનું હસ્તાંતરણ, કાર્યોના આયોજન અને અમલ માટે માહિતી પ્રૌદ્યોગિકીનો ઉપયોગ, વગેરે ફરજિયાત બનાવવામાં આવ્યા છે. વધુમાં, વર્ષ ૨૦૧૧થી યોજનાના અમલીકરણને વધુ અસરકારક બનાવવા અને ઉત્પાદક તથા ટકાઉ સંપત્તિઓનું સર્જન કરવા માટે મોટી સંખ્યામાં નિર્દેશો અને સલાહો આપવામાં આવી છે. આગળ, કાર્યકારી માર્ગદર્શિકા-૨૦૧૩ જારી થયા બાદ, કાર્યોના આયોજન અને અમલમાં વધુ સારી ગુણવત્તા સુનિશ્ચિત કરવા માટે કેન્દ્રીય સરકાર દ્વારા મોટી સંખ્યામાં નિર્દેશો અને સલાહો જારી કરવામાં આવી છે. જારી કરવામાં આવેલા મધ્યવર્તી નિર્દેશોમાં પ્રત્યેક અને દરેક એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી.એ. કાર્યોના ઉત્પાદન અને પરિણામોને માપવા પર વધુ ભાર મુકવામાં આવ્યો છે. પરિવર્તિત પરિસ્થિતિનો સામનો કરવા માટે રાજ્ય સ્તરે દસ નવા વર્ગો રચવામાં આવ્યા છે અને જિલ્લાકક્ષાએ તેમજ તાલુકાકક્ષાએ બે નવા વર્ગો રચવામાં આવ્યા છે. મોટાભાગના વર્ગોમાં લાયકાતોમાં સુધારો કરવામાં આવ્યો છે અને સ્થિર વેતનમાં પણ નોંધપાત્ર વધારો કરવામાં આવ્યો

છે. ગ્રામ સ્તરે, સ્ટાફનું પુનર્ગઠન કરવામાં આવ્યું છે અને ગ્રામ રોજગાર સેવકના વર્ગમાં પણ તે કરવામાં આવ્યું છે. અગાઉ નિયુક્ત કરાયેલા ૧૩૭૧૫માંથી માત્ર ૧૮૨૯ જ નોકરીમાં રહ્યા છે, જેનો અર્થ એ થાય છે કે આશરે ૧૧૮૮૬ લોકોએ વેતન અપર્યાપ્ત હોવાના આધારે નોકરી છોડી દીધી છે. પૂરતું વેતન આપવામાં આવવું જોઈએ તે હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને તથા વધુ ઉચ્ચ લાયકાત આવશ્યક છે, એટલે કે ધોરણ ૧૨ પાસના બદલે ઓછામાં ઓછી સ્નાતકની પદવી આવશ્યક છે, અને ગામોને એકત્રિત કરીને તેને કલસ્ટર સ્તરની જગ્યા બનાવવામાં આવી છે તે હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને, ગ્રામ રોજગાર સેવકોનું વેતન રૂપિયા ૪,૦૦૦/= પ્રતિ માસથી બમણું કરીને રૂપિયા ૮,૦૦૦/= પ્રતિ માસ કરવામાં આવ્યું છે. આમ, અગાઉ અસ્તિત્વમાં રહેલી ગ્રામ રોજગાર સેવકની ૧૩૭૧૫ જગ્યાઓનું હવે પુનર્ગઠન કરીને ૨૭૪૩ કલસ્ટર કોઓર્ડિનેટર તરીકે રૂપાંતર કરવામાં આવ્યું છે. એ પણ દર્શાવવામાં આવ્યું છે કે ૨૯૯૨ કરાર આધારિત કર્મચારીઓમાંથી પંચાણું ટકા કર્મચારીઓએ લેખિત પરીક્ષા માટે અગાઉથી અરજી કરી દીધી છે. વધુમાં, એવું પણ દર્શાવવામાં આવ્યું છે કે આ અરજદારોને નિશ્ચિતપણે અન્ય કરતાં લાભ મળશે, કારણ કે તેઓએ આપેલી સેવાઓ માટે ૧૦ થી ૨૦ ગુણ સુધીનું ચથોચિત વજન લેખિત પરીક્ષામાં તેમને આપવાનું છે.

૫. જ્યારે અરજદારોનો એવો મામલો છે કે, તેઓમાંથી થોડાકને બાદ કરતાં, અરજદારોની બહુમતી યોજનાના હેઠળ નવી નિમણૂક સ્વીકારવા તૈયાર નથી. નવા આદેશો નવા કરાર હેઠળ છે અને નિમણૂક માત્ર ૧૧ મહિનાની અવધિ માટે છે. આવી નિમણૂક ૨૮મી ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૭ સુધી અથવા ૧૧ મહિનાની અવધિ સુધી, જે અગાઉ થાય તે મુજબ, રહેશે. અરજદારો પહેલેથી જ સાત વર્ષ સેવા આપી ચૂક્યા છે અને દર ૧૧ મહિને વેતનમાં વધારો કરવાની જોગવાઈ છે. અરજદારો જો ૨૦૧૪ની પસંદગીના આધારે જોડાય, તો તેઓને શરૂઆતથી ગણવામાં આવશે અને તે નવી ભરતી તરીકે ગણાશે.

અરજદારો દ્વારા મૌખિક રજૂઆતો :

૬. તેથી વધુ બળપૂર્વક, અરજદારો તરફથી હાજર રહેલા વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી શાલિન મહેતા, સુશ્રી વિધિ ભટ્ટ, શીખેલા વકીલ સાથે ઉપસ્થિત રહી, એ રજૂ કર્યું છે કે પ્રતિવાદી સત્તાધિકારીઓ દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલ આક્ષેપો ચાર પ્રકારના છે, અર્થાત્, (એ) યોજના કાયમી સ્વરૂપની નથી; (બી) તે બજારપ્રેરિત છે; (સી) સમાવી લેવું અનુમતિયોગ્ય નથી અને (ડી) અધિનિયમની કલમ ૧૮નું અર્થઘટન રાજ્યને વિવેકાધિકાર આપે છે.

૬.૧ વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલના જણાવ્યા મુજબ, અધિનિયમ વર્ષ ૨૦૦૫થી અમલમાં છે અને જાહેર કાર્યો દ્વારા ગ્રામ્ય ગરીબોને પ્રત્યક્ષ પૂરક વેતન આધારિત રોજગાર પૂરો પાડવાના ઘોષિત હેતુથી તેને લાવવામાં આવ્યો છે. અનેક કાર્યક્રમો શરૂ કરવામાં આવ્યા હતા અને આ યોજના એ હેતુથી અધિનિયમરૂપે અમલમાં મુકાઈ હતી કે અકુશળ હસ્તકૌશલ્ય આધારિત કામ કરવા સ્વૈચ્છિક રીતે તૈયાર થતા દરેક ગ્રામ્ય કુટુંબના પુખ્ત સભ્યોને દરેક નાણાકીય વર્ષમાં ઓછામાં ઓછા એકસો દિવસનું વેતન આપવામાં આવે. તેમનો દાવો છે કે નજીકના ભવિષ્યમાં આ અધિનિયમ/યોજનાનો હેતુ સિદ્ધ થશે તેવી શક્યતા અતિ અલ્પ છે અને જ્યાં સુધી ગ્રામ્ય ક્ષેત્રમાં અર્ધબેરોજગાર અને વધારાની શ્રમિક શક્તિ અસ્તિત્વમાં રહેશે, ત્યાં સુધી તેમને જાહેર કાર્યો દ્વારા પૂરક વેતન આધારિત રોજગાર આપવાની જરૂર રહેશે. તેથી, તેમણે આગ્રહ કર્યો કે વહીવટી ખર્ચમાંથી ૬% કેન્દ્રીય સરકારએ વહન કરવો પડે અને ૯૪% ખર્ચ રાજ્યએ વહન કરવાના રહે. તેમણે ભારપૂર્વક જણાવ્યું કે તદર્થ વ્યક્તિઓને તદર્થ કર્મચારીઓથી બદલી મૂકવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે નહીં. કરવામાં આવતું ચૂકવણું વાસ્તવમાં એટલું અલ્પ છે કે વર્તમાન સમયમાં કોઈ વ્યક્તિ તેનો આશરો લઈને જીવી શકે તેમ નથી. વ્યક્તિને જીવનોપાર્જનનો મૂળભૂત અધિકાર છે અને એવા ત્રણ માર્ગદર્શક તત્ત્વો છે જે રાજ્ય માટે આ વ્યક્તિઓને ચાલુ રાખવાનું ફરજિયાત બનાવે છે. સેવા સમાપ્તિની પ્રક્રિયા મોહમ્મદ અબ્દુલ કાદિર અને અન્ય વિ. ડિરેક્ટર જનરલ ઓફ પોલીસ, આસામ અને અન્ય,

અહેવાલિત (૨૦૦૯) ડ એસ.સી.સી. ૬૧૧, મામલે સર્વોચ્ચ અદાલતે આપેલા નિર્દેશો સાથે અસંગત છે. તેમણે વ્યથા વ્યક્ત કરી કે કૃત્રિમ વિરામો આપવામાં આવ્યા હતા અને તે છતાં આ વ્યક્તિઓ તમામ વર્ષો સુધી કામગીરી કરતા રહ્યા હતા. આ વ્યક્તિઓની પસંદગી અને ભરતી જ્યારે કરવામાં આવી ત્યારે તે ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ સાથે સુસંગત હતી. ગુજરાત ટેકનોલોજિકલ યુનિવર્સિટીએ ગુણાધાર પર આધારિત આ પસંદગીની પ્રક્રિયા હાથ ધરી હતી અને નિમણૂકના આદેશો આપવામાં આવ્યા હતા, જેમાં નિમણૂકની શરતો અને નિયમોનો ઉલ્લેખ છે. તેમણે આગ્રહ કર્યો કે કમ્પ્યુટર કૌશલ્ય અને માહિતી પ્રૌદ્યોગિકીનું જ્ઞાન શરૂઆતથી જ સંબંધિત પદ માટે આવશ્યકતા હતી. કોઈપણ તબક્કે પ્રતિવાદીઓએ અરજદારોને તેમની અન્ય લાયકાતો સુધારવા અથવા તકનીકી કૌશલ્યમાં વધારો કરવા કહ્યું નહોતું. તેથી, અરજદારો પાસેથી એટલા ઘણા વર્ષો બાદ પરીક્ષા પાસ કરવાની કઠિનતા સહન કરવાની અપેક્ષા રાખી શકાય નહીં. જેઓએ માત્ર સુધારેલી લાયકાતના આધારે યોગ્યતા પ્રાપ્ત કરી છે, તેમને ફરી પરીક્ષા આપવાની ફરજ પાડવી જોઈએ નહીં, કારણ કે તે અત્યંત વિલક્ષણ લાગે છે અને તેમાં તર્કસંગત આધારનો અભાવ છે. વધુમાં, એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી.એ. સંસદનો અધિનિયમ છે અને તેની કોઈ યોજનાથી તુલના થઈ શકે નહીં. તેમણે વધુમાં દલીલ કરી કે કાયદો કદી બજાર પ્રેરિત શક્તિઓના આધિન નથી હોતો. તેની આવશ્યકતા સતત છે અને વર્તમાન અરજદારોના સંદર્ભમાં ઉક્ત અધિનિયમની કલમ ૧૮ સત્તાનું સ્ત્રોત છે, જે રાખો અને હટાવો જેવી નીતિને મંજૂરી આપતી નથી. ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ સાથે સુસંગત રીતે તમામ વિધિઓનું વાંચન થવું જોઈએ. વિદ્વાન વકીલના જણાવ્યા મુજબ, અરજદારો વધારાની લાયકાતો હાંસલ કરવા વિરોધી નથી, પરંતુ પ્રતિવાદીઓએ અપનાવેલી પદ્ધતિ વાંધાજનક છે.

૭. વિદ્વાન વકીલ શ્રી કે.બી. પુજારાએ વર્ષ ૨૦૦૭-૨૦૦૮ના કેટલાક અરજદારોની કરવામાં આવેલી નિમણૂકના આદેશોમાંથી જોરદાર રીતે દર્શાવ્યું છે કે તેમના આદેશો વર્ષ ૨૦૦૬ જેટલા જૂના છે અને તે આદેશોમાં

તેમની નિમણૂકની શરતો તથા નિયમોનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે. તેમણે એવો આગ્રહ કર્યો છે કે સરકારનો ઠરાવ તા. ૧૫ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૦ના રોજ બહાર પાડવામાં આવ્યો હતો અને યોગ્ય રીતે મંજૂર કરાયેલ જગ્યાઓ ઉપર અરજદારોની નિમણૂકો કરવામાં આવી હતી. તેમનો પગાર અલ્પ છે, કાર્યકાળ ઓછો છે અને જ્યાં બહોળી સંખ્યામાં વ્યક્તિઓ તાલુકા અથવા ગામડાંના સ્તરે છે ત્યાં યોજનાના અમલમાં એ જ મુખ્ય અડચણ છે. તેમણે વધુમાં ઉમેર્યું કે ગુણક્રમના આધારે નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા પૂર્ણ થયા બાદ તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી છે.

૮. વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૨૭૨૭ માં અરજદારો તરફેથી હાજર રહેલા વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ શ્રી સુધીર નાનાવટીએ દલીલ કરી છે કે ૫૮ વ્યક્તિઓએ પરીક્ષા પાસ કરી છે. દસ ઉમેદવારોએ પરીક્ષા પાસ કરી નથી અને ૧૭ને બોલાવવામાં આવ્યા નહોતા. તેમણે દલીલ કરી છે કે નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોને કર્મચારીઓના બીજા સમૂહથી બદલી શકાતા નથી. તેમણે વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૨૦૦ ઓફ ૨૦૧૩ માં આપવામાં આવેલા નિર્ણય પર આધાર મૂકવાનો પ્રયત્ન કર્યો છે, ખાસ કરીને ઉક્ત નિર્ણયના અનુચ્છેદ ૨૫, ૨૬ અને ૩૧ પર ભાર મુક્યો છે. વિદ્વાન વકીલના જણાવ્યા મુજબ સરકારની કાર્યવાહી મનસ્વી હોવાથી તેમાં હસ્તક્ષેપ આવશ્યક બને છે. અરજદારો જે માંગણી કરી રહ્યા છે તે વધુ ત્રણ વર્ષની મુદતવધારાની છે. સરકારની તાજેતરની ૨૦૧૩ ની ભરતીમાં તલાટી-કમ-મંત્રી અને કનિષ્ઠ લિપિક માટે ૧૨મું ધોરણ પાસ લાયકાત રાખવામાં આવી છે, તો અહીં સ્નાતક કર્મચારીઓ પર શા માટે આગ્રહ રાખવામાં આવે છે. જોકે, તેમણે દલીલ કરી છે કે એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી.એ.ની કલમ ૧૮ આ અરજદારોની સેવાની સતતતા આવશ્યક કરે છે અને તેમાંથી ઘણાઓએ પહેલેથી જ પરીક્ષા પાસ કરી છે.

૯. વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૦૮૩/૨૦૧૪ માં અરજદારો તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી બી.એસ. પટેલે રજૂ કર્યું છે કે ૨૮૭ અરજદારોમાંથી ૨૨૦ એ પરીક્ષા પાસ કરી છે. જ્યારે રોજગાર સ્વરૂપે કાયમી

હોય અને કાયદો પોતે એવું કહેતો હોય, ત્યારે સરકાર અથવા તે માટે રાજ્ય માટે એવું કહેવું ખુલ્લું નથી કે બજારપ્રેરિત શક્તિઓ તેમની કાર્યવાહીનું નિયંત્રણ કરે. દેશ આત્મનિર્ભર બને ત્યાં સુધી, વિદ્વાન વકીલના જણાવ્યા મુજબ, આવા સ્વરૂપના રોજગારને આવા વ્યક્તિઓ દ્વારા આધાર આપવાની જરૂર રહેશે.

૧૦. સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૮૧૮૩ અને ૧૮૧૫૧ ના અરજદારો તરફથી હાજર રહેલા શ્રી રામનંદન સિંહે દલીલ કરી કે તેઓ ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટો, ગ્રામ સેવકો અને એમ.એસ. કોઓર્ડિનેટરો છે. તેઓ બધા જરૂરી લાયકાત ધરાવે છે. ફક્ત આ ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટો પાસે નવી ધોરણસરની લાયકાત નથી. તેમ છતાં, તેઓ પોતાની ફરજ કાળજીપૂર્વક બજાવતા રહ્યા છે. દિલ્લી વડી અદાલતે **નરિંદર સિંહ અહૂજા અને અન્ય વિ. સચિવ, આરોગ્ય અને પરિવાર કલ્યાણ મંત્રાલય**ના પ્રકરણમાં તા. ૦૩ નવેમ્બર, ૨૦૧૪ ના રોજ, ડબલ્યુ.પી.(સી) નં. ૧૭૪૧ ઓફ ૨૦૧૪ અંગે વિચાર કરતી વખતે આપેલા નિર્ણય પર આધાર મૂકવામાં આવ્યો છે. તેમના મતે, અન્ય હોદ્દાઓ પર ખાલી જગ્યાઓ ઉપલબ્ધ છે. જ્યારે સંઘનો મોટો હિસ્સો ફાળો હોય છે, ત્યારે રાજ્ય ભેદભાવપૂર્ણ નીતિ અપનાવી શકતું નથી. વધુમાં, જેમણે અદાલતનો આશરો લીધો છે, તેમને સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવ્યા છે અને બાકીનાં લોકોની સેવાઓ બંધ કરવામાં આવી છે, અને આવો ભેદભાવપૂર્ણ અભિગમ પણ અનુમત્ય નથી.

૧૧. વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૧૩૪૪૦ ઓફ ૨૦૧૪ માં અરજદારો તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી નિરવ ઠક્કરે દલીલ કરી છે કે અરજદારોની પ્રારંભિક નિમણૂક તા. ૧૫મી સપ્ટેમ્બર ૨૦૦૮ના પરિપત્ર મુજબ છ મહિનાની અવધિ માટે કરવામાં આવી હતી અને તેઓ આજદિન સુધી ચાલુ રાખવામાં આવ્યા છે, અને તેથી વર્તમાન અરજદારોને નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોની નિમણૂક થાય ત્યાં સુધી ચાલુ રાખવા જોઈએ.

રાજ્ય સરકાર તરફથી મૌખિક રજૂઆતો :

૧૨. પ્રતિવાદી- રાજ્ય તરફથી વિદ્વાન સહાયક સરકારી વકીલ સુશ્રી સંગીતા વિશેન સાથે હાજર રહેલા વિદ્વાન એડવોકેટ જનરલ શ્રી કમલ બી. ત્રિવેદીએ જોરદાર રીતે રજૂ કર્યું છે કે આ અધિનિયમ એટલે કે મહાત્મા ગાંધી રાષ્ટ્રીય ગ્રામિણ રોજગાર ગેરંટી અધિનિયમ, ૨૦૦૫ દેશના ગ્રામિણ વિસ્તારોમાં ગરીબ પરિવારોની જીવનોપાર્જન સુરક્ષા વધારવાના હેતુથી બનાવવામાં આવ્યો હતો, જેથી દરેક એવા ગ્રામિણ પરિવારમાં, જેના પુખ્ત વયના સભ્યો ગેરકુશળ હસ્તકામ કરવા સ્વૈચ્છિક રીતે આગળ આવે છે, તેમને એક આર્થિક વર્ષમાં ઓછામાં ઓછા ૧૦૦ દિવસનું રોજગાર ગેરંટીયુક્ત ન્યૂનતમ વેતન પર પૂરું પાડવામાં આવે. આ કેન્દ્ર સરકારના ગ્રામ વિકાસ મંત્રાલય દ્વારા જારી કરાયેલ ૨૦૧૩ની કાર્યકારી માર્ગદર્શિકા, જે અધિનિયમની કલમ ૨૨ સાથે વાંચવામાં આવે, તો જો યોજનાનો ખર્ચ રૂપિયા ૧૦૦/= હોય, તો ગ્રામજનો માટેનો મજૂરી ખર્ચ ઓછામાં ઓછો રૂપિયા ૬૦/= રહેશે અને સામગ્રી ખર્ચ રૂપિયા ૪૦/= રહેશે, જેમાંથી મજૂરી અને સામગ્રી ખર્ચ સંબંધિત ખર્ચના ૬% તરીકે વધુમાં વધુ રૂપિયા ૬/= વહીવટી ખર્ચ તરફ વાપરી શકાય છે. સામગ્રી ખર્ચનો બે-તૃતિયાંશ ભાગ કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા અને એક-ચતુર્થાંશ ભાગ રાજ્ય સરકાર દ્વારા વહન કરવામાં આવવાનો રહે છે. અન્ય સરકારી યોજનાઓથી ભિન્ન રીતે, એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી.એ. માંગ આધારિત છે, અને તેથી, અધિનિયમની અનુસૂચિ-૧ માં નિર્દિષ્ટ મુજબ, ભરતી કરાયેલ સ્ટાફ અને તકનિકી માનવબળમાં કામોની જરૂરિયાત અનુસાર ફેરફાર કરવો જરૂરી બને છે.

૧૩. મનરેગ યોજના ના અમલીકરણ માટે નિયુક્ત કરવામાં આવતા કર્મચારીઓની સંખ્યા ચાલુ કામોની સંખ્યા તેમજ તે માટેના વહીવટી ખર્ચ પર નિર્ભર રહેશે. તેથી, મનરેગ ના અમલીકરણ માટે ભરતી કરાયેલ કોઈપણ વ્યક્તિ કામ માટે માંગ હોય ત્યાં સુધી જ યોજના ચાલુ રાખી શકાય; અન્યથા તેને ચાલુ રાખી શકાય નહીં. તેમણે વધુમાં દલીલ કરી કે દમણ અને દીવના કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશમાં, અકુશળ હસ્તમજૂરી માટે પ્રતિદિન રૂપિયા ૪૦૦/= જેટલું વધુ વેતન ઉપલબ્ધ હોવાને કારણે, કામોની કોઈ માંગ રહી નથી, કારણ કે વિશાળ વિસ્તાર ઔદ્યોગિકીકરણની પ્રક્રિયા અને જહાજરાની પ્રવૃત્તિઓથી આવરી લેવાયો છે અને હાલમાં ખાતરીસભર લઘુત્તમ વેતન દર પ્રતિદિન રૂપિયા ૧૭૮/= છે. વધુમાં, યોજનાના અસરકારક અમલીકરણ માટે ભરતી કરવામાં આવતા લોકોની લાયકાતમાં ફેરફાર કરી શકાય અને જ્યારે અધિનિયમની

અનુસૂચિ ૧ માં નિર્દિષ્ટ કામોની શ્રેણીમાં ફેરફાર થાય ત્યારે સહાયક સ્ટાફ માટે પણ અલગ લાયકાતોની જરૂર પડશે. વધુમાં, વહીવટી ખર્ચ આવર્તિત આધારે કુલ ખર્ચના ૬% થી વધુ ન હોવો જોઈએ. તેમણે દલીલ કરી કે ૨૦૧૨૨૦૧૩ થી ૪ જ્યાં વહીવટી ખર્ચ ૬% થી વધી જાય છે ત્યાં તે ભાર રાજ્ય દ્વારા વહન કરવામાં આવે છે. તેમના જણાવ્યા મુજબ, એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી. યોજનાનું આવરણ જેટલું વધુ હશે, તેટલી વધુ વહીવટી ખર્ચની રકમ રાજ્ય સરકારોના વપરાશાર્થે ઉપલબ્ધ થશે. રાજ્યનું દુર્ભાગ્યવશ ગુજરાત દેશભરમાં ક્રમાંક નં. ૧૯ પર આવેલું છે. તેમણે વધુમાં રજૂઆત કરી કે વર્ષ ૨૦૧૧માં સ્ટાફ/તકનીકી માનવબળની નિમણૂક વર્ષ ૨૦૦૮માં ભારત સરકાર દ્વારા જારી કરાયેલ કાર્યકારી માર્ગદર્શિકાઓના આધારે કરવામાં આવી હતી. જ્યારે વર્ષ ૨૦૧૩ની સુધારેલી માર્ગદર્શિકાઓ વિવિધ ફેરફારો જરૂરી ઠરાવતી રીતે જારી કરવામાં આવી હતી, કારણ કે સમગ્ર યોજના માહિતી પ્રૌદ્યોગિકી આધારિત અને વેબ-આધારિત બની ગઈ છે. ઇ-મસ્ટરનો પ્રશ્ન, ઇલેક્ટ્રોનિક ફંડ મેનેજમેન્ટ સિસ્ટમ દ્વારા લાભાર્થીઓના ખાતાઓમાં નાણાંનું હસ્તાંતરણ, કાર્યોના આયોજન અને અમલીકરણ માટે માહિતી પ્રૌદ્યોગિકીનો ઉપયોગ વગેરે ફરજિયાત બનાવવામાં આવ્યા છે, અને તેથી કાર્યોના વધુ સારા આયોજન અને અમલીકરણ માટે વધુ ઉત્તમ ગુણવત્તાવાળું માનવબળ આવશ્યક રહેશે.

૧૩.૧ વિદ્વાન એડવોકેટ જનરલનો એવો દાવો છે કે એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી. યોજના અમલમાં મૂકવા માટે રાજ્યએ એપ્રિલ ૨૦૧૧ મહિનામાં વિવિધ કેડરમાં આશરે ૧૨,૦૦૦ વ્યક્તિઓની ભરતી કરી હતી, જે સ્વીકાર્ય રીતે કાયમી ધોરણે નહોતી, ન તો નિર્ધારિત વેતનધોરણ સાથેના નિયમિત સ્થાપન પર હતી, પરંતુ નિશ્ચિત મુદત માટે અને નિશ્ચિત માસિક વેતન પર કામચલાઉ તથા કરાર આધારિત હતી. કારણ કે આ પદો કાયમી, નિશ્ચિત અને સદંતર સ્વરૂપના નથી, તેથી આવા નિયુક્તોને નિયમિત કરવાની અથવા અન્ય સમાન પરિસ્થિતિમાં આવેલા નિયમિત સરકારી કર્મચારીઓ સમકક્ષ ગણવાની કોઈ હકદારી ઊભી થતી નથી. સમગ્ર દેશમાં તમામ રાજ્યોએ સહાયક કર્મચારીઓની ભરતી માત્ર કરાર આધારિત ધોરણે કરવાની પદ્ધતિ અપનાવી છે, જે પોતે જ એનું સૂચક છે કે કેન્દ્ર સરકારે ઉક્ત યોજનાને કાયમી, નિશ્ચિત અને સદંતર સ્વરૂપની

તરીકે કલ્પી નથી. માર્ગદર્શિકાના અધ્યાય-૪ માં કેન્દ્ર સરકારે પણ કર્મચારીઓને કરાર આધારિત ધોરણે નિમણૂક કરવાની પદ્ધતિને સમર્થન આપ્યું છે. તેમ છતાં, કાર્યકર્તાઓની ભરતી નીતિ શું હશે તે બાબત તેણે રાજ્ય સરકાર પર છોડેલી છે.

૧૩.૨ વિદ્વાન એડવોકેટ જનરલના જણાવ્યા મુજબ, કોઈપણ પદ સાથે કોઈ નિર્ધારિત વેતનધોરણ સંલગ્ન નથી અને, તેથી, વર્તમાન કેસોના સમૂહમાં એવી પરિસ્થિતિ સર્જાતી નથી કે જેમાં એક જ પ્રકારના પદો પર બે વર્ગના વ્યક્તિઓ કાર્યરત હોય — એક એડ હોક હેસિયતમાં નિશ્ચિત માસિક વેતન પર અને બીજા નિયમિત હેસિયતમાં વેતનધોરણ સાથે.

અતે, યુ.પી. લેન્ડ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન અને અન્ય વિ. મોહદ. ખુરશીદ અનવર અને અન્યના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલ, (૨૦૧૦) ૭ એસ.સી.સી. ૭૩૯ માં અહેવાલિત નિર્ણય અહીં લાગુ પડતો નથી. તેમણે વધુમાં દલીલ કરી છે કે સંબંધિત અરજદારગણ તરફથી હાજર થયેલા વિદ્વાન વકીલો જે ચુકાદાઓ પર આધાર રાખવા માગે છે, તે બધા ચુકાદાઓ એવા કાયમી સ્થાપનોને લગતા છે, જ્યાં નિર્ધારિત પગારધોરણ ધરાવતાં કાયમી પદો પર વ્યક્તિઓની નિમણૂક નિશ્ચિત વેતન સાથે તદર્થ ધોરણે કરવામાં આવી હતી અને લાયક વ્યક્તિઓની કાયમી ધોરણે નિમણૂક માટે નિયમિત ભરતી કરવાની જગ્યાએ, તેમને તદર્થ કર્મચારીઓના બીજા સમૂહથી બદલવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવ્યો હતો, જ્યારે અહીં એવી પરિસ્થિતિ નથી.

(ભારપૂર્વક ઉલ્લેખિત)

૧૩.૩ હાલમાં એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી યોજના હેઠળ રોકાયેલા અને કાર્યરત કુલ ૨૯૫૫ વ્યક્તિઓની સંખ્યામાંથી ૨૧૮૬ અરજદારો તેનો ભાગ બને છે. જોકે, તા. ૨૩મી ડિસેમ્બર ૨૦૧૩ ના સરકારના ઠરાવ મુજબ, કરાર આધારે વિવિધ કેડર માટે નિયુક્ત થનારી મંજૂર જગ્યાઓની કુલ સંખ્યા ૫૭૯૬ છે. વધુમાં, ગ્રામ રોજગાર સેવકના કેડરમાં કરાર આધારિત કર્મચારીઓએ પણ એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી યોજના અમલમાં મૂકવાની

હોય છે, તેથી વિવિધ કાર્યો નિર્વહ કરવા માટે ઇલેક્ટ્રોનિક લેવડદેવડ ધરાવતા, અંગ્રેજી ભાષામાં રહેલા વિશેષ સોફ્ટવેરનું સંચાલન કરવું જરૂરી બને છે, જેમાં [એ] માંગ નોંધવી અને ત્યારબાદ માંગ થયાના ૧૫ દિવસની અંદર ગ્રામ્ય ઘરગથ્થુ એકમોને કામ ફાળવવું; [બી] ઇલેક્ટ્રોનિક મસ્ટર રોલમાં તેમની હાજરી નોંધવી; [સી] ગ્રામ પંચાયત સ્તરે ૬૦ :૪૦ વેતન-સામગ્રીનું પ્રમાણ જાળવવું; [ડી] એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી.એ સાથે સંબંધિત તમામ રજીસ્ટરો જાળવવા અને [ઈ] ગ્રામસભાની બેઠકો તથા સામાજિક ઓડિટને સુગમ બનાવવી, તેનો સમાવેશ થાય છે. અગાઉ જરૂરી લાયકાત કોમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન સાથે ધોરણ ૧૨ પાસ હતી, જે હવે નિર્વહવાની મહત્વપૂર્ણ ફરજો ધ્યાનમાં રાખીને કોમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન સાથે સ્નાતક સુધી બદલી દેવામાં આવી છે.

૧૩.૪ કુલ અરજદારોમાંથી અંદાજે ૧૨૨૯ અરજદારો ગ્રામ રોજગાર સેવકો છે; જેમાંથી તાજેતરની પરીક્ષાના પરિણામે ૫૭૨ પાત્ર ઠર્યા છે, જ્યારે બાકીના ૬૫૭ વ્યક્તિઓ ગુણ્યાદીમાં આવેલ નથી. તેઓ રાજ્ય સરકારમાં નિયમિત રીતે નિયુક્ત સમકક્ષ વર્ગના કર્મચારીઓ સાથે કોઈ પગારધોરણ અથવા કહેવાતી લઘુત્તમ મજૂરી અથવા સમતા દાવો કરી શકતા નથી. વધુમાં, ગ્રામ રોજગાર સેવકને લાગુ પડતી કાયદેસરની નિશ્ચિત લઘુત્તમ મજૂરી અંગે તેમના દાવાને સમર્થન આપતા કોઈ કથનો નોંધાયેલા નથી. બધા ગ્રામ રોજગાર સેવકો પ્રોગ્રામ ઓફિસર એટલે કે તાલુકા વિકાસ અધિકારીના અધિન કાર્યરત રહ્યા છે અને તલાટી-કમ-મંત્રીના અધિન નથી.

૧૩.૫ વધુમાં, જિલ્લાસ્તરે ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટના કેડર અંગે જરૂરી લાયકાત સિવિલ એન્જિનિયરિંગમાં ડિપ્લોમા અને માસિક નિશ્ચિત વેતન રૂ. ૧૩,૦૦૦/= હતું, જે હવે બદલીને સિવિલ એન્જિનિયરિંગમાં બેચલર ડિગ્રી અને માસિક નિશ્ચિત વેતન રૂ. ૨૦,૦૦૦/= કરવામાં આવ્યું છે. જૂની લાયકાત હેઠળ જિલ્લાસ્તરે ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટ તરીકે કાર્યરત એવા આઠ અરજદારો છે. તેમ છતાં, જણાવેલા ટેકનિકલ

આસિસ્ટન્ટોમાંથી ચાર ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટ પાત્ર ઠર્યા છે, જ્યારે બાકીના ચાર પાસે તો આવશ્યક લાયકાત નથી અથવા તેઓ તાજેતરની પરીક્ષામાં નિષ્ફળ ગયા છે.

૧૩.૬ વધુમાં, તેમનું એવું કહેવું છે કે તાલુકા સ્તરે [સિવિલ] ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટ માટે ૧૫મી સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૦ની સ્થિતિએ જરૂરી જૂની લાયકાતમાં ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હતો અને સર્વેયરની શ્રેણી દૂર કરવામાં આવી છે, તથાપિ તાલુકા સ્તરે હજી પણ ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટ તરીકે ફરજ બજાવતા તમામ તેર અરજદારો પાસે સુધારેલ માર્ગદર્શિકાઓમાં નિર્ધારિત ઉચ્ચ લાયકાત નથી.

૧૩.૭ શીખેલા એ.જી. દ્વારા રજૂ કરવામાં આવ્યું મુજબ, સંબંધિત સમયબિંદુએ આંકડાશાસ્ત્રીય સહાયકનો કેડર આંકડાશાસ્ત્ર/અર્થશાસ્ત્ર/ગણિત મુખ્ય વિષય સાથેનું સ્નાતક હતું. તેમ છતાં, નવી કમ્પ્યુટર તકનીકના પ્રયોગથી, હાલ એ જ કાર્ય એમ.આઈ.એસ. કોઓર્ડિનેટરો દ્વારા કરવાનું રહે છે, અને તેથી, ઉક્ત કેડરને રદ કરવાની વિચારણા કરવામાં આવી છે, અને એ કારણે આ પદની જાહેરાત કરવામાં આવી નથી. કુલ ૧૬ અરજદારોમાંથી ૧૩ની વધુ માસિક વેતન ધરાવતા અન્ય પદો માટે પસંદગી કરવામાં આવી છે. ખૂબ જ જોરપૂર્વક એવી દલીલ કરવામાં આવી છે કે સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાઓને અધિનિયમ તરીકે વાંચવા યોગ્ય નથી, તેમ છતાં, તેમાંથી પ્રવર્તતા પૂર્વનિર્ણયોનો અમલ માત્ર ત્યારે જ કરવો, જ્યારે નિર્ધારિત થયેલ કેસોના તથ્યો અને હાલમાં હાથે રહેલા કેસના તથ્યો પરસ્પર તુલ્ય હોય.

૧૪. આ રીતે, બંને પક્ષોએ કરેલ પરસ્પર વિરોધી રજૂઆતોમાંથી, નિર્ધારણ માટે ઉદ્ભવેલા કેટલાક મુદ્દાઓ આ મુજબ છે :

(૧) શું તા. ડિસેમ્બર ૨૩, ૨૦૧૩ અને ઓગસ્ટ ૧૪, ૨૦૧૪ ના સરકારી ઠરાવો મનસ્વી અને ભેદભાવપૂર્ણ છે, કારણ કે તેઓ અરજદારોને પસંદગી અને

ભરતીની પ્રક્રિયામાં ફરી એકવારથી પસાર થવાની આવશ્યકતા મૂકે છે, અને શું નીતિ સંબંધિત બાબતોમાં આ અદાલતનો હસ્તક્ષેપ વાજબી છે.

(૨) શું પ્રતિવાદી, વર્ષ ૨૦૧૩ માં નીતિમાં થયેલા ફેરફારના અનુસંધાને, શૈક્ષણિક લાયકાત અને તકનીકી કુશળતાના ઉન્નયન પર આગ્રહ રાખી શકે.

(૩) જે સ્થાપના કાયમી નથી, તે અંગે અરજદારો યોજના ચાલુ રહે ત્યાં સુધી તેમના કરારના નવીનીકરણની માંગ કરીને પોતાને સતત ચાલુ રાખવા અને તેમના સ્થાને અન્ય કર્મચારીઓના સમૂહની નિમણૂક ન કરવામાં આવે તેવી હઠાગ્રહ કરી શકે કે કેમ.

કાયદાકીય મુદ્દાઓ :

૧૫. રાજ્ય તરફથી સર્વપ્રથમ ભાર આ બાબતે મૂકવામાં આવ્યો છે કે પડકારાયેલ ઠરાવ દ્વારા ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હોઈ, રાજ્યના નીતિગત નિર્ણયમાં હસ્તક્ષેપ કરવો નહીં. ન્યાયતંત્ર પાસેથી કાર્યપાલક સત્તાધિકારીનું સ્થાન ગ્રહણ કરવાની અપેક્ષા રાખી શકાય નહીં. વધુમાં, કરાર આધારિત રોજગારમાં સતત ચાલુ રાખવાનો કોઈ સંવિધાનિક અથવા કાનૂની હક અસ્તિત્વમાં નથી તેમજ સમાવી લેવા અને સમાન વેતન મેળવવાના હકના અભાવ અંગેનો મુદ્દો પણ ભારપૂર્વક રજૂ કરવામાં આવ્યો છે. આ તમામ પાસાઓ અંગેની ચર્ચા એકસાથે કરવામાં આવશે.

૧૬. વિષયસંબંધિત કાયદાને ધ્યાનમાં લેતાં, પ્રથમ તો, **પી.યુ. જોશી તથા અન્ય વિ. અકાઉન્ટન્ટ જનરલ, અમદાવાદ તથા અન્ય, (૨૦૦૩) ૨ એસ.સી.સી. ૬૩૨** ના મામલામાં, રાજ્યમાં આવેલ અકાઉન્ટન્ટ જનરલ્સની કચેરી સંબંધિત ભારતીય ઓડિટ એન્ડ અકાઉન્ટ્સ વિભાગની સ્થાપનાના વિવિધ કેડરોના પગારધોરણમાં સમતાનો પ્રશ્ન ઉદ્ભવ્યો હતો. તેમને ૦૧ માર્ચ ૧૯૮૪થી બે ભાગમાં વહેંચી અને પુનઃરચના કરવામાં આવી હતી, એટલે કે [એ] અકાઉન્ટન્ટ જનરલ (અકાઉન્ટ્સ એન્ડ એન્ટાઈટલમેન્ટ્સ) અને (બી) અકાઉન્ટન્ટ જનરલ (ઓડિટ). વિવાદ એથી ઊભો થયો હતો કે બંને કચેરીઓમાં પાત્રતાના માપદંડ સાથે પગારધોરણોને સમકક્ષ બનાવવાના હતા. અપીલકર્તાઓનો દાવો તકોની સમાનતા અને સમાન સંરક્ષણના ઇનકાર પર આધારિત હતો. સર્વોચ્ચ અદાલતે તેમાં એવો નિર્ધાર કર્યો હતો કે હોદ્દાઓની રચના, હોદ્દાઓના

નામકરણ, કેડર, વર્ગો, તેમની રચના/નાબૂદી, લાયકાતોની નિર્ધારણા અને બઢતીના માર્ગો તથા તેવી બઢતી માટે પૂર્ણ કરવાના માપદંડો સહિત સેવાની અન્ય શરતો સંબંધિત પ્રશ્નો નીતિક્ષેત્રને આવરી લે છે, જે રાજ્યના વિશિષ્ટ વિવેકાધિકાર અને અધિકારક્ષેત્રમાં આવે છે; હા, ભારતના બંધારણમાં અવલોકિત મર્યાદાઓ અથવા પ્રતિબંધોના આધીન રહીને, અને કાયદેસર ન્યાયાધિકરણો માટે સરકારને ભરતીની કોઈ વિશિષ્ટ પદ્ધતિ અથવા પાત્રતાના માપદંડ અપનાવવા દિશા આપવી યોગ્ય નથી.

સર્વોચ્ચ અદાલતે કરેલ અવલોકનો, જે આ મુજબ છે, તેને પુનઃઉત્પાદિત કરવું યોગ્ય રહેશે :

૧૦. અમે બંને પક્ષકારોની તરફથી કરવામાં આવેલી રજૂઆતોનો સાવધાનીપૂર્વક વિચાર કર્યો છે. પદોની રચના, માળખું, નામકરણ, કેડરો, વર્ગો, તેમનું સર્જન/નાબૂદી, લાયકાતોના નિર્ધારણ તથા બઢતીના માર્ગો અને તેવી બઢતી માટે પૂર્ણ કરવાના માપદંડો સહિત સેવાની અન્ય શરતો સંબંધિત પ્રશ્નો નીતિના ક્ષેત્રને અનુસરે છે અને, નિશ્ચિતપણે, ભારતના બંધારણમાં કલ્પાયેલ મર્યાદાઓ અથવા પ્રતિબંધોના અધીન રહી, તે રાજ્યની વિશિષ્ટ વિવેકસત્તા અને અધિકારક્ષેત્રમાં આવે છે; અને ઓછામાં ઓછું કાયદેસર ન્યાયાધિકરણો માટે તો સરકારને ભરતીની કોઈ વિશિષ્ટ પદ્ધતિ અથવા પાત્રતાના માપદંડો અથવા બઢતીના માર્ગો અપનાવવા નિર્દેશ આપવો, અથવા રાજ્યના મતના સ્થાને પોતાનો મત પ્રતિસ્થાપિત કરીને તેને લાદવો, યોગ્ય નથી. સમાન રીતે, રાજ્ય માટે સેવામાં સંબંધિત નિયમોમાં ફેરફાર કરવો અને વહીવટી આવશ્યકતાઓ મુજબ અથવા તેમની આવશ્યકતા ઊભી થાય તેમ, સમયાંતરે લાયકાતો, પાત્રતાના માપદંડો તથા બઢતીના માર્ગો સહિત સેવાની અન્ય શરતોમાં વધારો/કાપકૂટ દ્વારા પરિવર્તન, સુધારો અને ફેરબદલી કરવી, સંપૂર્ણપણે ખુલ્લું અને તેની સક્ષમતાની અંદર છે. તે જ રીતે, રાજ્ય યોગ્ય નિયમો દ્વારા વિભાગોનું વિલીનીકરણ કરવા અથવા વિભાગોને વધુ ભાગોમાં વિભાજિત કરવા, તથા વધુ વર્ગીકરણ, વિભાજન અથવા વિલીનીકરણ કરીને

પદો અથવા કેડરોના ભિન્ન વર્ગો રચવા અધિકૃત છે; તેમજ હાલના કેડરો/પદોને નાબૂદ કરીને અને નવા કેડરો/પદો સર્જીને, સમયાંતરે જરૂરી હોય તેમ, સેવાના માળખા અને કેડરો/વર્ગોની પુનર્રચના અને પુનર્ગઠન કરવા પણ સત્તાધિકારી છે. રાજ્યના કોઈ પણ કર્મચારીને એવો કોઈ અધિકાર નથી કે તે દાવો કરી શકે કે સેવાની શરતોને શાસન કરતા નિયમો સર્વ હેતુઓ માટે હંમેશા એ જ રહેવા જોઈએ જે તે સેવામાં પ્રવેશ્યો ત્યારે હતા; અને કોઈ નિર્ધારિત સમયબિંદુએ પહેલેથી કમાયેલ, પ્રાપ્ત થયેલ અથવા ઉપાર્જિત હકો અથવા લાભોની ખાતરી કરવા અથવા તેમના સંરક્ષણને બાદ કરતાં, સરકારી કર્મચારીને રાજ્યની તે સત્તાને પડકારવાનો કોઈ અધિકાર નથી કે જે સત્તા દ્વારા અસ્તિત્વમાં રહેલી સેવાના સંબંધમાં પણ નવા નિયમોમાં સુધારો, ફેરફાર કરીને તેમને અમલમાં લાવવામાં આવે.

૧૭. સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા અને અન્ય વિ. તિલકા રાજ અને અન્ય, (૨૦૦૩)

૬ એસ.સી.સી. ૧૨૩ ના મામલે, દૈનિક વેતનદારો દ્વારા નિયમિત કર્મચારીઓ સાથે વેતનશ્રેણીની સમતાનો દાવો કરવામાં આવ્યો હતો અને તેમણે પોતાની દ્વારા આપવામાં આવેલી લાંબી સેવા અવધિને ધ્યાનમાં લઈ નિયમિતીકરણનો પોતાનો અધિકાર પણ દાવો કર્યો હતો. તેમણે સમાન કાર્ય માટે સમાન વેતનનો દાવો કર્યો હતો. વડી અદાલતે અરજીએ મંજૂરી આપી હતી, તેમ છતાં તેમને તે નિયમિત વેતનશ્રેણી આપવામાં આવી ન હતી જે તેમના નિયમિત સમકક્ષોને મળતી હતી. તેઓને મોંઘવારી ભથ્થા સાથે વેતનશ્રેણીના લઘુત્તમ દર મેળવવાનો હકદાર ઠરાવવામાં આવ્યા હતા.

સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે, “..‘સમાન કાર્ય માટે સમાન વેતન’નો સિદ્ધાંત હંમેશાં લાગુ કરવો સહેલો નથી. જુદી જુદી સંસ્થાઓમાં અથવા એક જ સંસ્થામાં જુદા જુદા વ્યક્તિઓ દ્વારા કરવામાં આવેલા કાર્યની તુલના અને મૂલવણી કરવામાં સ્વભાવજ અડચણો રહેલી છે...સમાન વેતન સંબંધિત પ્રશ્નને હંમેશાં ગણિતીય સૂત્રમાં રૂપાંતરિત કરી

શકાય એમ નથી.” સર્વોચ્ચ અદાલતે પોતાના નિર્ણયમાં પરિચ્છેદ ૭, ૧૧ અને ૧૨ માં કરેલા સંબંધિત અવલોકનો અહીં પુનઃપ્રસ્તુત કરવું લાભદાયક રહેશે, જે આ મુજબ છે :

“૭. સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. વિ. જે.પી. ચૌરસિયા (૧૯૮૯ (૧) એસ.સી.સી. ૧૨૧) માં, એ દર્શાવવામાં આવ્યું હતું કે “સમાન કામ માટે સમાન વેતન” નો સિદ્ધાંત સમાન સ્વરૂપના દરેક કામના દરેક કેસમાં યાંત્રિક રીતે લાગુ પડતો નથી. હરબંસ લાલ વિ. સ્ટેટ ઓફ હિમાચલ પ્રદેશ (૧૯૮૯(૪) એસ.સી.સી. ૪૫૯) માં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે માત્ર કોઈ વ્યક્તિને સુધાર અથવા હસ્તકલા કાર્યકર તરીકે ઓળખાવતી નામાવલી એટલી પૂરતી નથી કે તે નિયમિત સેવામાં રહેલા અન્ય સુધાર જેવું જ કામ કરતો હતો એવો નિષ્કર્ષ કાઢી શકાય. ભિન્ન સંચાલન ધરાવતા અન્ય સ્થાપનોમાંના સમકક્ષો સાથે, અથવા એક જ સંચાલનની માલિકી હોવા છતાં ભિન્ન સ્થળોએ આવેલી સંસ્થાઓમાંના સમકક્ષો સાથે પણ, તુલના કરી શકાતી નથી. ઉત્પન્ન થતું કામનું ગુણધર્મ ભિન્ન હોઈ શકે છે, તેમજ સોંપવામાં આવેલ કામનું સ્વરૂપ પણ ભિન્ન હોઈ શકે છે. આ માત્ર દૈનિક પ્રવૃત્તિની તુલના નથી. “સમાન કામ માટે સમાન વેતન” ના સિદ્ધાંતના અમલીકરણ માટે આપેલ નોકરીના વિવિધ પરિમાણોના વિચારની આવશ્યકતા છે. જરૂરી ચોકસાઈ અને તે નોકરીમાં આવશ્યક કુશળતા, નોકરી પ્રમાણે ભિન્ન હોઈ શકે છે. તેનું મૂલવણ અને નિર્ધારણ નિષ્ણાત મંડળ પર જ છોડવું જોઈએ. ગાઝિયાબાદ ડેવલપમેન્ટ ઓથોરિટી વિ. વિક્રમ ચૌધરી (૧૯૯૫ (૫) એસ.સી.સી. ૨૧૦) માં પણ એ જ અભિપ્રાય વ્યક્ત કરવામાં આવ્યો હતો.

૧૧. વેતનધોરણ કોઈ નિશ્ચિત પદ સાથે સંકળાયેલું હોય છે અને દૈનિક વેતનદારના મામલે, તે કોઈ પદ ધારણ કરતો નથી. પ્રતિવાદી કામદારો કોઈ પદ ધારણ કરતા હોવાનું માનવામાં આવી શકતા નથી જેથી તેઓ સમાન વેતન અને ભથ્થાના દાવા સહિત કોઈપણ

અથવા તમામ હેતુઓ માટે નિયમિત અને કાયમી કર્મચારીવર્ગ સાથે કોઈ સરખામણીનો દાવો કરી શકે. સમાનતાના આધારે રાહતનો દાવો કરવા માટે, દાવેદારોએ કથિત ભેદભાવની સામે બીજા વર્ગની સમકક્ષ હકોનો દાવો કરવા પાત્ર બનતા પહેલાં સમકક્ષતાનો સ્પષ્ટ આધાર તથા તેના પરિણામરૂપ પ્રતિકૂળ ભેદભાવને પુરવાર કરવો આવશ્યક છે. બંને વર્ગોની ફરજોનું સ્વરૂપ શું હતું તે અંગે વડી અદાલત સમક્ષ કોઈ સામગ્રી રજૂ કરવામાં આવી નહોતી અને “સમાન કાર્ય માટે સમાન વેતન” નો સિદ્ધાંત કોઈ અમૂર્ત સિદ્ધાંત છે એવું ઠરાવવું શક્ય નથી.

૧૨. “સમાન કાર્ય માટે સમાન વેતન” એ એવો સિદ્ધાંત છે કે જેના લાગુ પડવા માટે સમાન વેતનધોરણોની માંગણી કરતા કર્મચારીઓના એક જૂથ અને જે અન્ય કર્મચારીઓએ પહેલેથી જ આવા વેતનધોરણો પ્રાપ્ત કર્યા છે તે જૂથ વચ્ચે સંપૂર્ણ અને સર્વાંગી સમાનતા હોવી આવશ્યક છે. સમાન વેતનનો પ્રશ્ન હંમેશા ગણિતીય સૂત્રમાં રૂપાંતરિત કરી શકાતો નથી.”

૧૮. સેક્રેટરી, કાર્પાટક રાજ્ય તથા અન્ય વિ. ઉમાદેવી તથા અન્ય, જે (૨૦૦૬) ૪ એસ.સી.સી. ૧ માં અહેવાલિત છે, તે કેસમાં બંધારણીય યોજનાથી અથવા જાહેર રોજગારથી બહાર રહીને જાહેર રોજગારમાં લાંબા સમય સુધી નિયુક્ત અને ચાલુ રાખવામાં આવેલા કામચલાઉ, કરાર આધારિત, પ્રસંગોપાત, દૈનિક વેતનધારી અથવા તદર્થ કર્મચારીઓના સમાવી લેવાની, નિયમિત કરવાની અથવા કાયમી ચાલુ રાખવાની બાબતનો પ્રશ્ન હતો. સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ વડી અદાલતોને પ્રાપ્ત વિશાળ સત્તાઓનો ઉપયોગ ગેરકાયદેસરતાઓ, અનિયમિતતાઓ અથવા અયોગ્યતાઓને કાયમી બનાવવા માટે કરવાનો હેતુ નથી. સમાન અધિકારોના સંરક્ષણ માટે પ્રેરેલી તરીકે અને સંરક્ષક તરીકે વડી અદાલતોની ભૂમિકા ભૂલવી જોઈએ નહીં. પ્રસંગોપાત મજૂરો અથવા કામચલાઉ કર્મચારીઓને નિયમિત અથવા કાયમી જાહેર રોજગારનો કોઈ અધિકાર હોતો નથી. તેઓએ તેની પ્રકૃતિ અને તેમાંથી ઉદ્ભવતા પરિણામોને સંપૂર્ણ રીતે જાણીને તે સ્વીકાર્યું છે એવું

માનવું જોઈએ. આ સંદર્ભમાં ખંડપીઠે કરેલી નોંધોનું પુનઃઉત્પાદન કરવું જરૂરી રહેશે, જે આ મુજબ છે

“૪૭. જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ અસ્થાયી રોજગારમાં પ્રવેશ કરે છે અથવા કરાર આધારિત અથવા પ્રસંગોપાત કામદાર તરીકે નિમણૂક પામે છે અને એવી નિમણૂક સંબંધિત નિયમો અથવા પ્રક્રિયા દ્વારા માન્ય યોગ્ય પસંદગીના આધારે થયેલી ન હોય, ત્યારે તે વ્યક્તિને નિમણૂકનું સ્વરૂપ અસ્થાયી, પ્રસંગોપાત અથવા કરાર આધારિત હોવાનું તથા તેના પરિણામોનું જ્ઞાન હોય છે. આવી વ્યક્તિ, જ્યારે તે પદ પર નિમણૂક માત્ર પસંદગી માટેની યોગ્ય પ્રક્રિયા અનુસરીને અને સંબંધિત કેસોમાં જાહેર સેવા આયોગની સલાહથી જ થઈ શકે, ત્યારે તે પદ પર સ્થાયીકરણ મેળવવા માટે વાજબી અપેક્ષાના સિદ્ધાંતનો આશરો લઈ શકતી નથી. તેથી, અસ્થાયી, કરાર આધારિત અથવા પ્રસંગોપાત કર્મચારીઓ દ્વારા વાજબી અપેક્ષાનો સિદ્ધાંત સફળતાપૂર્વક આગળ ધપાવી શકાય નહીં. આ પણ માનવામાં આવી શકશે નહીં કે આવા વ્યક્તિઓને નિમણૂક આપતી વખતે રાજ્યએ તેમને તેઓ જ્યાં છે ત્યાં જ ચાલુ રાખવા માટે અથવા તેમને કાયમી બનાવવા માટે કોઈ વચન આપ્યું છે. રાજ્ય બંધારણીય રીતે એવું વચન આપી શકતું નથી. આ પણ સ્પષ્ટ છે કે પદ પર કાયમી બનાવવાની હકારાત્મક રાહત માંગવા માટે પણ આ સિદ્ધાંતનો આશરો લઈ શકાય નહીં.

૪૮. ત્યારબાદ એવી દલીલ કરવામાં આવી કે આ રીતે નિયુક્ત કરાયેલા કર્મચારીઓના સંવિધાનના કલમો ૧૪ અને ૧૬ હેઠળના હકોનું ઉદ્ધંધન થાય છે. એવું કહેવામાં આવે છે કે રાજ્યએ કર્મચારીઓ સાથે અન્યાયી વર્તન કર્યું છે, કારણ કે તેમને લઘુત્તમ વેતન કરતાં ઓછા વેતન પર નિયોજિત કરવામાં આવ્યા છે અને સીધી ભરતી દ્વારા નિયુક્ત થયેલા, સમાન કામ બદલ વધુ વેતન અથવા પગાર મેળવનાર કર્મચારીઓની સરખામણીએ, તેમની પાસેથી ઘણો લાંબા ગાળે કામ લેવામાં આવ્યું છે. અમારી સમક્ષ

રહેલા કર્મચારીઓને સંબંધિત વિભાગમાં દૈનિક વેતન પર, જે વેતન તેમને અગાઉથી જણાવવામાં આવ્યું હતું, તે આધારે રોકવામાં આવ્યા હતા. એવો કોઈ કેસ નથી કે સંમતિ થયેલ વેતન ચૂકવવામાં આવતું નહોતું. જે લોકો દૈનિક વેતન પર કામ કરતા હતા તેઓ પોતે જ એક અલગ વર્ગ બનાવતા હતા; તેઓ એવો દાવો કરી શકતા નથી કે સંબંધિત નિયમોના આધારે નિયમિત રીતે ભરતી કરાયેલા લોકોની સરખામણીએ તેમની સામે ભેદભાવ રાખવામાં આવ્યો છે. દૈનિક વેતન પરના રોજગારના આધારે એવો કોઈ હક ઊભો થઈ શકતો નથી કે આવા કર્મચારીને નિયમિત રીતે ભરતી કરાયેલા ઉમેદવારની સમકક્ષ ગણવામાં આવે અને તેને સેવામાં કાયમી કરવામાં આવે, ભલે સમાન કામ બદલ સમાન વેતનનો સિદ્ધાંત માંગ માટે આહ્વાન કરી શકાય એમ માન્ય ગણીએ તો પણ. દૈનિક વેતન પર અથવા કામચલાઉ રીતે અથવા કરારના આધારે નિયોજિત કરાયેલા લોકોને એવો કોઈ મૂળભૂત અધિકાર નથી કે તેઓ સેવામાં સમાવી લેવાય તેવો હક દાવો કરી શકે. આ અદાલતે જેમ ઠરાવ્યું છે તેમ, તેમને પદધારક કહી શકાય નહીં, કારણ કે નિયમિત નિમણૂક તો ફક્ત સંવિધાનના કલમો ૧૪ અને ૧૬ની આવશ્યકતાઓને અનુરૂપ નિમણૂકો કરીને જ થઈ શકે. દૈનિક વેતન પર નિયોજિત અન્ય કર્મચારીઓ સાથે સમાન વર્તન મેળવવાનો હક, નિયમિત રીતે નિયોજિત કરાયેલા લોકો સાથે સમાન વર્તન મેળવવાના દાવા સુધી વિસ્તારી શકાય નહીં. તે અસમાન લોકોને સમાન ગણવા સમાન થશે. તેઓ સંબંધિત ભરતી નિયમોની શરતો મુજબ ક્યારેય પસંદ કરાયેલા ન હોવા છતાં, તેને સેવામાં સમાવી લેવા હકના દાવા માટે પણ આધારરૂપ બનાવી શકાય નહીં. તેથી સંવિધાનના કલમો ૧૪ અને ૧૬ પર આધારિત દલીલો નામંજૂર કરવામાં આવે છે.”

૧૯. ઇન્ડિયન ડ્રગ્સ એન્ડ ફાર્માસ્યુટિકલ્સ લિમિટેડ વિ. વર્કમેન, ઇન્ડિયન ડ્રગ્સ એન્ડ ફાર્માસ્યુટિકલ્સ લિમિટેડ, જે (૨૦૦૭) ૧ એસસીસી ૪૦૮ માં અહેવાલિત છે, તે કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે, “ ‘કામચલાઉ કર્મચારી’ શબ્દ એક સામાન્ય શ્રેણી છે, જેના હેઠળ તેની અનેક ઉપશ્રેણીઓ

આવે છે, જેમ કે, કેઝ્યુઅલ કર્મચારી, દૈનિક વેતનદાર કર્મચારી, એડ હોક કર્મચારી, વગેરે. દૈનિક વેતનદાર અથવા કેઝ્યુઅલ કામદાર માત્ર કામચલાઉ કર્મચારી જ હોય છે અને એ સુસ્થાપિત છે કે કામચલાઉ કર્મચારીને પદ પર કોઈ હક નથી, અથવા સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવવાનો હક નથી, સમાવી લેવાનો હક નથી, તો નિયમિત બનાવવાનો અને નિયમિત વેતન મેળવવાનો તો પ્રશ્ન જ ઊભો થતો નથી. ... કેઝ્યુઅલ અથવા કામચલાઉ રોજગાર શબ્દના વાસ્તવિક અર્થમાં કોઈ પદ પરની નિમણૂક ગણાતો નથી. એ દલીલ કે કોઈ વ્યક્તિએ થોડોક સમય તે પદ પર કામ કર્યું છે, તેથી તેને બંધ કરવો ન્યાયસંગત નહીં ગણાય, ભલે તેણે પ્રથમ વખત તે રોજગાર સ્વીકાર્યો ત્યારે રોજગારના સ્વરૂપની જાણ રાખી હોય, એવી દલીલ છે કે જે જાહેર રોજગાર માટે કાયદા દ્વારા સ્થાપિત પ્રક્રિયાને બાજુએ મૂકી દેવા સક્ષમ બને.”

(ભારપૂર્વક દર્શાવેલ)

સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષના કેસમાં, અપીલકર્તા એક જાહેર ક્ષેત્રનું ઉપક્રમ હતું, જે ઔષધીય ઉત્પાદનોનું ઉત્પાદન કરતું હતું. વિવાદ તેના એવા દસ કર્મચારીઓ સંબંધિત હતો, જેઓને દૈનિક વેતનના ધોરણે કેઝ્યુઅલ કામદારો તરીકે એ કારણે નિમવામાં આવ્યા હતા કે તેઓ સેવામાં રહેલા અવસ્થામાં મૃત્યુ પામેલા કર્મચારીઓના આશ્રિતો હતા. તેમની નિમણૂકો મજૂર સંઘ દ્વારા લાંબા ગાળાના આંદોલન અને ઔદ્યોગિક સુમેળ જળવાઈ રહે તે હેતુસર કરવામાં આવી હતી; જોકે અપીલકર્તા-કંપનીની સેવામાં આવા પ્રકારની કરણાનુસાર રોજગારી આપવાની કોઈ નીતિ જ અસ્તિત્વમાં નહોતી, અને કંપની પહેલેથી જ અતિરિક્ત કર્મચારીબળ ધરાવતી હતી. અપીલકર્તા-કંપનીની આર્થિક સ્થિતિ વર્ષ ૧૯૮૬થી ગંભીર બની ગઈ હતી, કારણ કે તેને ભારે નુકસાન થઈ રહ્યું હતું અને તેથી નવી ભરતી પર પણ પ્રતિબંધ મૂકવામાં આવ્યો હતો. આ પરિસ્થિતિઓમાં, જ્યારે આ વ્યક્તિઓએ શ્રમ અદાલતનો આશરો લીધો, ત્યારે તેઓ નિયમિતીકરણ માટે હકદાર હોવાનું માનવામાં આવ્યું. આનો કંપનીએ વડી અદાલતમાં પડકાર કર્યો, અને વડી અદાલતે નિયમિતીકરણનો આદેશ રદ કર્યો, કારણ કે માધ્યમિક શિક્ષા પરિષદ, યુ.પી.

વિ. અનિલ કુમાર મિશ્રા, જે (૨૦૦૫) ૫ એસસીસી ૧૨૨ માં અહેવાલિત છે, તે કેસના નિર્ણય મુજબ ૨૪૦ દિવસ અથવા તેથી વધુ સેવા પૂર્ણ કરવાથી નિયમિતીકરણનો હક ઊભો થતો નથી. જોકે, તેણે કંપનીને આવા કર્મચારીઓને તેમની નિવૃત્તિ વચ્ચે સુધી પોતાની સેવામાં ચાલુ રાખવા અને વધુમાં તેમને નિયમિત કર્મચારીઓ સમાન વેતન ચૂકવવા નિર્દેશ આપ્યો હતો. આ પરિસ્થિતિઓમાં, કંપનીએ સર્વોચ્ચ અદાલતનો આશરો લીધો અને અદાલતે ઠરાવ્યું કે વડી અદાલત અને શ્રમ અદાલતના આદેશો સંપૂર્ણપણે અન્યાયસંગત હતા અને ટકી શકે તેમ નહોતા, અને તે મુજબ, બંને આદેશો રદ કરવામાં આવ્યા.

તેમાં કરવામાં આવેલા કેટલાક નિષ્કર્ષો અને અવલોકનો અહીં લાભદાયક રીતે પુનરુત્પન્ન કરવામાં આવે છે:

“૪૦. તેથી, અદાલતોએ ન્યાયિક સંયમનું પાલન કરવું જોઈએ અને કાર્યપાલિકા અથવા વિધાનમંડળના કાર્યક્ષેત્રમાં અતિક્રમણ કરવું નહીં. પદોની રચના કરવા, આવા પદો પર નિમણૂક કરવા, નિયમિતીકરણ, પગારધોરણો નિર્ધારિત કરવા, સેવામાં ચાલુ રાખવા, બઢતી આપવી વગેરે સંબંધિત આદેશો સૌ કાર્યપાલિકા અથવા વિધાનમંડળના કાર્યો છે, અને દુર્લભ તથા અપવાદરૂપ કેસ સિવાય ન્યાયાધીશો માટે આ ક્ષેત્રમાં પ્રવેશ કરવો અત્યંત અયોગ્ય છે. સંબંધિત નિર્ધારિત ચુકાદાઓ અને ન્યાયિક સંયમના તત્ત્વદર્શનનું વિગતવાર પ્રતિપાદન મદ્રાસ વડી અદાલતે રામ મુથુરામાલિંગમ વિ. ડી.વાય. એસ.પી. એ.આઈ.આર. ૨૦૦૫ મેડ ૧ માં કર્યું છે, અને તેમાં વ્યક્ત કરાયેલા અભિપ્રાયો સાથે અમે સંપૂર્ણપણે સહમત છીએ.

૪૧. નિઃસંદેહ, કેટલાક નિર્ણયોમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે કામચલાઉ અથવા એડ હોક કર્મચારીઓનું નિયમિતીકરણ કરવા અંગે નિર્દેશ આપ્યા છે, પરંતુ એ સુસ્થાપિત છે કે કાનૂનનો કોઈ સિદ્ધાંત પ્રતિપાદિત કર્યા વિના સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલ

માત્ર નિર્દેશ પૂર્વનિર્ણય બનતો નથી. માત્ર ત્યારે જ, જ્યારે સર્વોચ્ચ અદાલત કાનૂનનો કોઈ સિદ્ધાંત પ્રતિપાદિત કરે, ત્યારે તે પૂર્વનિર્ણય ગણાય. ઘણી વખત સર્વોચ્ચ અદાલત કાનૂનનો કોઈ સિદ્ધાંત પ્રતિપાદિત કર્યા વિના નિર્દેશો આપે છે; તેવી સ્થિતિમાં તે પૂર્વનિર્ણય ગણાતો નથી. ઉદાહરણ તરીકે, સર્વોચ્ચ અદાલત ઘણી વખત કાનૂનનો કોઈ સિદ્ધાંત પ્રતિપાદિત કર્યા વિના કોઈ વ્યક્તિની નિમણૂક કરવા અથવા કોઈ કામચલાઉ કર્મચારીનું નિયમિતીકરણ કરવા અથવા વેતન ચુકવવા વગેરે અંગે નિર્દેશ આપે છે. આવું ઘણી વખત માનવતાવાદી વિચારણાઓના આધારે કરવામાં આવે છે, પરંતુ તે વડી અદાલત પર બંધનકારક એવા પૂર્વનિર્ણય તરીકે અમલમાં આવતું નથી. ઉદાહરણ તરીકે, જો સર્વોચ્ચ અદાલત એવા કોઈ કર્મચારીની સેવા નિયમિત કરવાની દિશા આપે કે જેણે ૩ વર્ષની સેવા બજાવી હોય, તો તેનો અર્થ એવો થતો નથી કે જેમણે ૩ વર્ષની સેવા બજાવી હોય એવા તમામ કર્મચારીઓનું નિયમિતીકરણ કરવું જ પડે. તેથી, એવો નિર્દેશ પૂર્વનિર્ણય નથી. મ્યુનિસિપલ કમિટી, અમૃતસર વિ. હજારા સિંહ, એ.આઈ.આર. ૧૯૭૫ એસ.સી. ૧૦૮૭ માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે નિરીક્ષણ કર્યું હતું કે નિર્ણયમાં કાનૂન સંબંધિત નિવેદન જ બંધનકારક હોય છે. સ્ટેટ ઓફ પંજાબ વિ. બલદેવ સિંહ, ૧૯૯૯ (૬) એસ.સી.સી. ૧૭૨ માં, આ અદાલતે નિરીક્ષણ કર્યું હતું કે નિર્ણયમાં સમાવાયેલ દરેક વાત પૂર્વનિર્ણય બનતી નથી. દિલ્લી એડમિનિસ્ટ્રેશન વિ. મનોહરલાલ, એ.આઈ.આર. ૨૦૦૨ એસ.સી. ૩૦૮૮ માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે નિરીક્ષણ કર્યું હતું કે કાનૂનનો કોઈ સિદ્ધાંત પ્રતિપાદિત કર્યા વિના અપાયેલ માત્ર નિર્દેશ પૂર્વનિર્ણય નથી. ડિવિઝનલ કંટ્રોલર, કે.એસ.આર.ટી.સી. વિ. મહાદેવ શેઠી, ૨૦૦૩ (૭) એસ.સી.સી. ૧૯૭ માં, આ અદાલતે નીચે મુજબ નિરીક્ષણ કર્યું હતું: “....સામાન્ય રીતે, નિર્ણય એ અદાલત સમક્ષ રહેલા મામલાનો નિર્ણય હોય છે, જ્યારે તે નિર્ણયના આધારરૂપ સિદ્ધાંત, ત્યારબાદ નિર્ણય માટે સમક્ષ આવતા કેસમાં પૂર્વનિર્ણય તરીકે બંધનકારક બને છે. આપેલ પરિસ્થિતિની આવશ્યકતા કરતાં વધુ પ્રમાણમાં

પૂર્વનિર્ણયનો વ્યાપ અને અધિકાર કદી અનાવશ્યક રીતે વિસ્તૃત કરવો જોઈએ નહીં. અનુગામી ન્યાયાધીશ પર સત્તારૂપે બંધનકારક એવી એકમાત્ર બાબત એ સિદ્ધાંત છે, જેના આધારે કેસનો નિર્ણય કરવામાં આવ્યો હતો..”

૪૨. જમ્મુ એન્ડ કાશ્મીર પબ્લિક સર્વિસ કમિશન વિ. ડૉ. નરેન્દ્ર મોહન, એ.આઈ.આર. ૧૯૯૪ એસ.સી. ૧૮૦૮ માં, આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે એડ હૉક નિમણૂકોના નિયમિતીકરણ માટે અદાલત દ્વારા સમયાંતરે જારી કરાયેલ નિર્દેશો આ નિર્ણયનો અનુપાતી સિદ્ધાંત નથી, પરંતુ ઉપરોક્ત નિર્દેશોને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪૨ હેઠળ ગણવા યોગ્ય છે. અંતે આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે પ્રતિવાદીઓના કેસો નિયમિતીકરણ માટે વિચારવા પબ્લિક સર્વિસ કમિશનને નિર્દેશ આપવા માટે વડી અદાલતે તે ચુકાદા પર અનુપાતી સિદ્ધાંત તરીકે આધાર મૂકવામાં યોગ્યતા દાખવી નહોતી. તે નિર્ણયમાં આ અદાલતે નોંધ્યું હતું :

૧૧. આ અદાલતે ડૉ. એ.કે. જૈન વિ. યુનિયન ઑફ ઇન્ડિયા, ૧૯૮૮ (૧) એસ.સી.આર. ૩૩૫ માં, ૧ ઑક્ટોબર, ૧૯૮૪ના રોજ અથવા તે પહેલાં નિયુક્ત કરાયેલા એડ હૉક ડૉક્ટરોની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે અનુચ્છેદ ૧૪૨ હેઠળ દિશાનિર્દેશો આપ્યા હતા. તે તેમાં રહેલી વિશિષ્ટ હકીકતો અને પરિસ્થિતિઓના આધારે અનુચ્છેદ ૧૪૨ હેઠળ આપેલો દિશાનિર્દેશ છે. તેથી, પ્રતિવાદીઓના કેસો પર વિચાર કરવા માટે પી.એસ.સી.ને દિશાનિર્દેશ આપવા હેતુથી તે ચુકાદા પર સિદ્ધાંતરૂપ આધાર મૂકવામાં વડી અદાલત યોગ્ય નહોતી. અનુચ્છેદ ૧૪૨ હેઠળની સત્તા ફક્ત આ અદાલતમાં જ નિહિત છે. ડૉ. પી.સી.સી. રાવાણી વિ. યુનિયન ઑફ ઇન્ડિયા ૧૯૯૨ (૧) એસ.સી.સી. ૩૩૧ માંનો સિદ્ધાંત પણ અનુચ્છેદ ૧૪૧ હેઠળ પ્રાધિકારરૂપ નથી. તેમાં એડ હૉક નિયુક્તિઓને નિયમિત કરવા માટે આ અદાલતે બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૨ હેઠળ બહાર પાડેલા આદેશો અંતિમ બની ગયા હતા. જ્યારે અમલીકરણ ન

થવાને કારણે અવમાનના અરજિ દાખલ કરવામાં આવી, ત્યારે યુનિયને આ અદાલતના આદેશોને અમલમાં મૂકવામાં પોતાની મુશ્કેલી દર્શાવતી અરજી સાથે આગળ આવ્યું હતું. તે સંદર્ભમાં, અમલીકરણ બાબતે યુનિયન દ્વારા દર્શાવાયેલી મુશ્કેલીઓની મૂલવણી કરતાં આ અદાલતે બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૨ હેઠળ આપવામાં આવેલા આદેશના અમલીકરણ માટે વધુ દિશાનિર્દેશ આપ્યો હતો. તેથી, તે અનુચ્છેદ ૧૪૧ હેઠળનો કોઈ સિદ્ધાંત નહીં પરંતુ વધારે કરીને અમલવારીના સ્વરૂપનું છે. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિ. જિયાન પ્રકાશ સિંહ, ૧૯૯૩(૫) જે.ટી. (એસ.સી.) ૬૮૧ માં આ અદાલતની ત્રણ ન્યાયાધીશોની પીઠે એ.કે. જેનના કેસમાં કરાયેલા આદેશના પ્રભાવ પર વિચાર કર્યો હતો અને એમ ધારણ કર્યું હતું કે એડ હૉક ધોરણે નિયુક્ત કરાયેલા અને ૧ ઓક્ટોબર, ૧૯૮૪ પછી કાર્યભાર સંભાળનાર ડૉક્ટરોને પુષ્ટિ માટે કોઈ આપોઆપ હક નથી અને ભરતી માટે તેમને પી.એસ.સી. સમક્ષ હાજર રહી પોતાની તક અજમાવવી પડશે. એચ.સી. પુટ્ટસ્વામી વિ. હોન'બલ ચીફ જસ્ટિસ ઓફ કર્ણાટક, એ.આઈ.આર. ૧૯૯૧ એસ.સી. ૨૯૫ : (૧૯૯૧ લેબ ૧ સી ૨૩૫) માં, આ અદાલતે કર્ણાટક રાજ્યની અધીનસ્થ અદાલતોમાં પી.એસ.સી.ની સલાહ વિના કલાર્ક વગેરેના પદ પરની નિયુક્તિઓ માન્ય નથી તેમ ઠરાવતાં, અનુચ્છેદ ૧૪૨ હેઠળની સત્તાનો ઉપયોગ કરીને, માનવતાવાદી આધારે તેમની નિયુક્તિઓ નિયમિત ગણવા દિશાનિર્દેશ આપ્યો હતો, કારણ કે તેમણે ૧૦ વર્ષથી વધુ સેવા બજાવી હતી. નોંધવાનું એ છે કે ભરતી માત્ર લિપિક વર્ગ (વર્ગ-૩ પદ) માટે હતી અને તે અનુચ્છેદ ૧૪૧ હેઠળનો કોઈ સિદ્ધાંત નથી. સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિ. પિયારા સિંહ, (૧૯૯૨ એ.આઈ.આર. એસ.સી. ૨૧૩૦) માં, આ અદાલતે નોંધ્યું હતું કે સામાન્ય નિયમ નિર્ધારિત એજન્સી મારફતે ભરતી કરવાનો છે, પરંતુ વહીવટી આવશ્યકતાઓને કારણે એડ હૉક અથવા અસ્થાયી નિયુક્તિ કરી શકાય. આવી સ્થિતિમાં, આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે આવી એડ હૉક અથવા અસ્થાયી કર્મચારીઓને શક્ય તેટલી વહેલી તકે નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા કર્મચારીઓથી

બદલી દેવા હંમેશા પ્રયત્ન થવા જોઈએ. તેથી, આ અદાલતે એવો કોઈ સામાન્ય નિયમ સ્થાપિત કરવાનો આશય ધરાવ્યો હતો એવું જણાતું નથી કે એડ હૉક નિયુક્તિની દરેક શ્રેણીમાં, જો એડ હૉક નિયુક્ત વ્યક્તિ લાંબા ગાળે ચાલુ રહે, તો ભરતીના નિયમોમાં શિથિલતા રાખવી જોઈએ અને નિયમિતકરણ દ્વારા નિયુક્તિ કરવી જોઈએ. આ રીતે વિચારતાં, વિભાગીય પીઠનો દિશાનિર્દેશ સ્પષ્ટપણે ગેરકાયદેસર છે એવું ઠરાવવા અમને કોઈ સંકોચ નથી અને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે રાજ્ય સરકારને ખાલી જગ્યાઓની જાણ પી.એસ.સી.ને કરવા તથા પી.એસ.સી.એ જાહેરાત આપી નિયમો અનુસાર ઉમેદવારોની ભરતી કરવી જોઈએ એમ દિશાનિર્દેશ આપ્યો તે યોગ્ય છે.

૪૭. અમારું મત એવું છે કે જો અદાલત/અધિકરણ એવો નિર્દેશ આપે કે દૈનિક દરે કામ કરતો અથવા તદર્થ અથવા આકસ્મિક કર્મચારીને અધિકવચનિવૃત્તિની તારીખ સુધી સેવામાં ચાલુ રાખવો જોઈએ, તો તેનો અવ્યક્ત અર્થ એવો થાય છે કે આવા કર્મચારીને નિયમિત કરવામાં આવી રહ્યો છે, જે આ અદાલતે સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક વિ. ઉમાદેવી (ઉપરોક્ત) તથા આ અદાલતના અન્ય નિર્ણયોમાં નિર્ધારિત કર્યાનું અનુસરીને કરી શકાય તેમ નથી.

૪૮. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાનમાં લેતા, અમારું મત છે કે ઉપર દર્શાવેલ કારણોસર શ્રમ અદાલત તેમજ વડી અદાલતના આદેશો સંપૂર્ણપણે અયોગ્ય હતા અને તેઓ કાયમ રાખી શકાય તેમ નથી. તેથી, અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે. વડી અદાલત અને શ્રમ અદાલતનો પડકારિત ચુકાદો રદ કરવામાં આવે છે અને શ્રમ અદાલતને કરવામાં આવેલ સંદર્ભનો ઉત્તર નકારાત્મક રીતે આપવામાં આવે છે. ખર્ચ બાબતે કોઈ આદેશ રહેશે નહીં.

૪૯. આ મામલાથી વિદાય લેતાં પહેલાં, અમે જણાવવા ઇચ્છીએ છીએ કે યદ્યપિ આ અદાલતને દેશના દરેક વ્યક્તિને યોગ્ય રોજગાર

આપવામાં આવે તો અત્યંત આનંદ થશે, તથાપિ હકીકત એ છે કે આપણા દેશની અર્થવ્યવસ્થાની વર્તમાન સ્થિતિમાં રોજગારની સંખ્યા મર્યાદિત છે. તેથી, અમારી હાર્દિક ઇચ્છા હોવા છતાં, દરેક વ્યક્તિને રોજગાર આપી શકાય તેમ નથી.

૫૦. અહીં ઉલ્લેખ કરવો યોગ્ય છે કે ન્યાયિક આદેશો દ્વારા રોજગારની જગ્યાઓ ઊભી કરી શકાય નહીં, તેમજ વિધાનમંડળ કે કાર્યપાલિકાના નિર્ણયો દ્વારા પણ તે શક્ય નથી. રોજગાર ત્યારે ઊભો થાય છે જ્યારે અર્થવ્યવસ્થા ઝડપી ગતિએ વિસ્તરે, અને તેનો અર્થ એ થાય છે કે જ્યારે ઝડપી ઔદ્યોગિકીકરણ થાય. હાલમાં, આપણા દેશમાં પરિસ્થિતિ એવી છે કે જોકે અર્થવ્યવસ્થાએ કેટલાક ક્ષેત્રોમાં થોડો વિકાસ કર્યો છે, પરંતુ હકીકત એ છે કે તેનો લાભ માત્ર ગણતરીના થોડાક લોકોને જ થયો છે, જ્યારે જનસમુદાયની દુર્દશા વધુ ખરાબ બની છે. આપણા દેશમાં બેરોજગારી વધી રહી છે અને તે વ્યાપક તથા દીર્ઘકાલીન સ્વરૂપ ધારણ કરી ચૂકી છે. ઉદાહરણરૂપે, કેટલીક સંસ્થાઓમાં ચપરાશીની એક જગ્યાની જાહેરાત કરવામાં આવે ત્યારે તેના માટે એક હજારથી વધુ અરજદારો હોય છે, જેમાંથી ઘણાં પાસે એમ.એ., એમ.એસસી., એમ.કોમ. અથવા એમ.બી.એ.ની ઉપાધિઓ હોય છે. તાજેતરમાં પશ્ચિમ મધ્ય પ્રદેશના એક જિલ્લામાં પ્રાથમિક શાળાના શિક્ષકોની આશરે ૧૪૦ જગ્યાઓ જાહેર કરવામાં આવી હતી, અને તેના માટે આશરે ૧૩૦૦૦ અરજદારો હતા, એટલે કે પ્રત્યેક જગ્યાએ લગભગ ૧૦૦ અરજદારો. દેશના અનેક ભાગોમાં ખેડૂતોએ મોટા પાયે કરેલ આત્મહત્યાઓ પણ બેરોજગારીનું સ્તર દર્શાવે છે. આ દેશની સામાજિક અને આર્થિક હકીકતો છે, જેને અવગણવામાં આવી શકતી નથી.

૫૧. કોઈ વ્યક્તિ ખૂબ ઉદાર હૃદયનો હોઈ શકે, પરંતુ આર્થિક વાસ્તવિકતાઓ પણ જોવી જ પડે. નિમણૂકો આપવાનો અર્થ રાષ્ટ્રીય રાજકોષ પર વધારાનો આર્થિક બોજ ઉમેરવો થાય છે. આવા નિમણૂક પામેલાઓને વેતન ચૂકવવા માટેનો નાણાંનો જથ્થો

આકાશમાંથી પડતો નથી, અને તે માત્ર જનતા પર વધારાના કર લાદીને અથવા નવા ધિરાણ લઈને જ મેળવવામાં આવી શકે છે, અને આ બંને બાબતો અંતે લોકો પર વધારાનો બોજ જ ઊભો કરશે.

પર. નિઃસંદેહ, અનુચ્છેદ ૪૧ કામ કરવાનો અધિકાર પ્રદાન કરે છે, પરંતુ આપણા બંધારણના રચયિતાઓએ તેને જ્ઞાતપૂર્વક રાજ્યની નીતિના નિર્દેશક તત્વોમાં રાખ્યો છે અને તેથી અનુચ્છેદ ૩૭ના દૃષ્ટિકોણે તેને અમલમાં લાવી શકાય એવો બનાવ્યો નથી, કારણ કે બંધારણના રચયિતાઓએ પોતાના વિવેકથી સમજ્યું હતું કે દરેક વ્યક્તિને રોજગાર આપવામાં આવે તે તેમની ઇચ્છા હતી, છતાં આપણા દેશની વાસ્તવિક પરિસ્થિતિઓને અવગણવી શક્ય નથી. અમારી દૃષ્ટિએ, બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૧નો અર્થ એટલો વિસ્તૃત કરી શકાય નહિ કે દરેક વ્યક્તિને અવશ્ય નોકરી આપવામાં જ આવે. ઉપલબ્ધ નોકરીઓની સંખ્યા મર્યાદિત છે, અને તેથી અદાલતોએ આ બાબતનો વાસ્તવવાદી દૃષ્ટિકોણ અપનાવવો જોઈએ અને આત્મસંયમ રાખવો જોઈએ.

પ૩. રાજેન્દ્ર વિ. સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન, એ.આઈ.આર. ૧૯૯૯ એસ.સી. ૯૨૩ માં, આ અદાલતે દિલ્હી ડેવલપમેન્ટ હોર્ટીકલ્ચર એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન વિ. દિલ્હી એડમિનિસ્ટ્રેશન, દિલ્હી, એ.આઈ.આર. ૧૯૯૨ એસ.સી. ૭૮૯ માં આપેલા પોતાના જ નિર્ણયનું અનુસરણ કરતાં ઠરાવ્યું હતું કે જીવનોપાર્જનનો હક બંધારણમાં મૂળભૂત અધિકાર તરીકે સમાવવાનો વ્યવહાર નથી માનવામાં આવ્યો હતો અને તેથી બંધારણીય યોજનાના અંતર્ગત રોજગારની પણ ખાતરી આપવામાં આવેલી નથી. સંદીપ કુમાર વિ. સ્ટેટ ઓફ યુ.પી., એ.આઈ.આર. ૧૯૯૨ એસ.સી. ૭૧૩ માં આ અદાલતે નિરીક્ષણ કર્યું હતું કે જ્યાં યોજનામાં કોઈ કામ જ ન હોય ત્યાં કર્મચારીઓને નિયમિત કરી શકાતા નથી. સ્ટેટ ઓફ હિમાચલ પ્રદેશ વિ. અશ્વની કુમાર, ૧૯૯૬ (૧) જે.ટી. ૨૧૪ માં આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે જ્યાં નાણાંની અનુપલબ્ધતાને કારણે કોઈ યોજના

બંધ કરવી પડે ત્યાં યોજનાથી પ્રભાવિત થયેલા કર્મચારીઓને નિયમિત કરવા માટેનો નિર્દેશ આપી શકાય નહીં, કારણ કે એવો નિર્દેશ પદોની રચના કરવા અને કામની અનુપલબ્ધતા હોવા છતાં તેને ચાલુ રાખવા સમાન થાય. આવો જ અભિપ્રાય સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. વિ. યુ.પી. માધ્યમિક શિક્ષા પરિષદ શ્રમિક સંગ, એ.આઈ.આર. ૧૯૯૬ એસ.સી. ૭૦૮ માં લેવામાં આવ્યો હતો. આ નિર્ણયોમાંથી એ અનુસરે છે કે કામચલાઉ કર્મચારીઓને (તેમને કેઝ્યુઅલ, એડ હોક અથવા દૈનિક વેતનધારી કામદારો કહેવામાં આવતા હોય તો પણ) સમાવી લેવા, અથવા સેવામાં યથાવત્ રાખવા, અથવા નિયમિત વેતન મેળવવા માટે કોઈ કાનૂની હક નથી.”

૨૦. મોહદ. અબ્દુલ કાદિર અને અન્ય વિ. ડિરેક્ટર જનરલ ઓફ પોલીસ, આસામ અને અન્ય, જેનો ઉદ્દેશ (૨૦૦૯) ૬ એસીસી ૬૧૧ માં અહેવાલિત છે, તે કેસમાં પ્રશ્ન એવા સ્ટાફના નિયમિતીકરણ અંગે હતો, જે કોઈ નિશ્ચિત પ્રોજેક્ટ અથવા યોજના માટે નિયોજિત કરવામાં આવ્યો હતો, જે સ્વભાવથી અસ્થાયી હતી, જોકે તે સમયાંતરે ચાલુ રાખવામાં આવતી હતી. પ્રશ્ન દાયકાઓ સુધી યોજનાને ચાલુ રાખવાના પ્રભાવ અંગે હતો. સર્વોચ્ચ અદાલતના મતે, આવા વ્યક્તિઓ નિયમિતીકરણનો દાવો કરી શકતા નથી અને તેઓ અન્ય કોઈ પ્રોજેક્ટ અથવા યોજનામાં સતત સેવા અથવા નિયમિતીકરણનો દાવો પણ કરી શકતા નથી, કારણ કે આવી અસ્થાયી યોજનામાં પદોનું અસ્તિત્વ યોજના પોતે જ જેટલું હોય તેટલું જ સીમિત હોય છે. સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષના અપીલકર્તાઓ બે ભૂતપૂર્વ સૈનિકો હતા, જેઓ પ્રિવેન્શન ઓફ ઇન્ફિલ્ટ્રેશન ઓફ ફોરેનર્સ એડિશનલ સ્કીમ, ૧૯૮૭ હેઠળ નિયોજિત કરવામાં આવ્યા હતા, જેનો હેતુ વિદેશીઓની ઓળખ અને દેશનિકાલ માટે આસામ સરકારની વ્યવસ્થાને મજબૂત બનાવવાનો હતો. યોજના નિશ્ચિત જ અસ્થાયી હતી, પરંતુ તેને સમયાંતરે ચાલુ રાખવામાં આવતી હતી. અપીલકર્તાઓએ યોજનાના વિરુદ્ધ કેટલીક ફરિયાદો ઉઠાવી હતી. વડી અદાલતના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે તેમની રિટ અરજી મંજૂર કરી હતી, તેમ છતાં, વિભાગીય ખંડપીઠે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશનો ચુકાદો રદ કર્યો હતો. અપીલીય અદાલત સમક્ષ

ઉઠાવાયેલ પ્રશ્ન એ હતો કે અપીલકર્તાઓ નિયમિતીકરણ મેળવવા પાત્ર હતા કે નહીં. સર્વોચ્ચ અદાલતે, નિયમિતીકરણનો દાવો નામંજૂર કરતાં, એવું ઠરાવ્યું હતું કે જેમને કોઈ નિશ્ચિત પ્રોજેક્ટ અથવા યોજનાના સંદર્ભમાં જોડવામાં આવ્યા હોય, એવા વ્યક્તિઓની તે પ્રોજેક્ટ અથવા યોજના હેઠળની તદ્દર્થ સેવાઓ પ્રોજેક્ટ અથવા યોજના પૂર્ણ થતાં અંત પામે છે. તે યોગ્ય રહેશે કે ઉક્ત નિર્ણયના પરિચ્છેદ ૧ થી ૩; ૧૪ થી ૧૮ અને ૨૨ થી ૨૪ માં નોંધાયેલ સંબંધિત અવલોકનો અને નિષ્કર્ષો અહીં પુનઃઉત્પન્ન કરવામાં આવે, જે આ મુજબ છે:

“૧. ભારત સરકારે આસામ માટે વર્ષ ૧૯૬૦માં વિદેશીઓની ઘૂસણખોરી નિવારણ યોજના (પી.આઈ.એફ. યોજના, સંક્ષેપમાં) ઘડી હતી, જેથી વિદેશીઓની ઓળખ અને દેશનિકાલ માટે આસામની શાસકીય ચાંત્રિકતાને મજબૂત બનાવી શકાય. આ યોજના સમયાંતરે વિસ્તૃત કરવામાં આવી છે અને આજ સુધી અમલમાં છે.

૨. તા. ૩.૬.૧૯૮૭ના પત્રવ્યવહાર દ્વારા ભારત સરકારે પીઆઈએફ યોજનાના હેઠળ રાષ્ટ્રપતિ દ્વારા મંજૂર કરાયેલ નીચે મુજબના વધારાના પદોની મંજૂરી વિશે આસામ સરકારને જાણ કરી હતી: ઇન્સ્પેક્ટરો-૫, સબ-ઇન્સ્પેક્ટરો-૩૨૩, હેડ કોન્સ્ટેબલો-૩૦૬ અને કોન્સ્ટેબલો-૬૪૬. ઉક્ત પીઆઈએફ વધારાની યોજનાના હેઠળ, ભારત સરકારે એ વાત સ્વીકારી હતી કે વધારાના પદોમાં નિયુક્ત કરાયેલ વ્યક્તિઓના પગાર અને ભથ્થાના ખર્ચની પરતફેર કરવામાં આવશે, શરતે કે તમામ વધારાના પદો માત્ર ભૂતપૂર્વ સૈનિકો દ્વારા જ ભરવામાં આવ્યા હોય. તેમજ, ઉક્ત વધારાની યોજના માટે રાજ્ય દ્વારા થયેલ અન્ય તમામ ખર્ચની પણ પરતફેર કરવા તે સંમત થયું હતું.

૩. પી.આઈ.એફ. વધારાની યોજનામાં જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે મંજૂરી તેના જારી થયાની તારીખ (૩.૬.૧૯૮૭) થી બે વર્ષની

અવધિ માટે માન્ય રહેશે અને તે પછી મુખ્ય પી.આઈ.એફ. યોજના સાથે તેની સમીક્ષા કરવામાં આવશે. ૩.૬.૧૯૮૭ તારીખની વધારાની યોજના હેઠળ મંજૂર કરાયેલા વિવિધ પદો માટે ભૂતપૂર્વ સૈનિકોની પસંદગી કરવા માટે એક પસંદગી બોર્ડની રચના કરવામાં આવી હતી. ક્ષ ક્ષ ક્ષ

૧૪. યોજના કેટલાક દાયકાઓથી અમલમાં હતી અથવા સંબંધિત કર્મચારી એકાદ કે બે દાયકાઓ સુધી એડ હોક ધોરણે ચાલુ રહ્યો હતો, માત્ર તે હકીકતથી કર્મચારીને કાયમીકરણ અથવા નિયમિતીકરણ માંગવાનો હક પ્રાપ્ત થતો નથી. યોજનાના સંદર્ભે કોઈ પદોને મંજૂરી આપવામાં આવી હોય તો પણ, આવી મંજૂરી યોજનાની અવધિ સાથે સમાપ્તિ પામતા એડ હોક અથવા અસ્થાયી પદોની હોય છે, કાયમી પદોની નથી. [ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે]

૧૫. યોજના પૂર્ણ થવા પર અથવા યોજના બંધ થવા પર, આવા પ્રોજેક્ટ અથવા યોજનાના સંદર્ભે અથવા તેના સંબંધમાં નિયોજિત કરવામાં આવેલા વ્યક્તિઓને સેવામાં ચાલુ રહેવાનો કોઈ હક દાવો કરી શકતા નથી, તેમજ અન્ય કોઈ પ્રોજેક્ટ અથવા સેવામાં નિયમિતીકરણની માંગ પણ કરી શકતા નથી. (જુઓ ભગવન દાસ વિ. સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા – ૧૯૮૭ (૪) એસ.સી.સી. ૬૩૪, દિલ્હી ડેવલપમેન્ટ હોર્ટિકલ્ચર એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન વિ. દિલ્હી એડમિનિસ્ટ્રેશન – ૧૯૯૨ (૪) એસ.સી.સી. ૯૯, હિંદુસ્તાન સ્ટીલ વર્ક્સ કન્સ્ટ્રક્શન લિ. વિ. એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન – ૧૯૯૫ (૩) એસ.સી.સી. ૪૭૪, યુપી લેન્ડ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન વિ. અમર સિંહ – ૨૦૦૩ (૫) એસ.સી.સી. ૩૮૮, માધ્યમિક શિક્ષા પરિષદ યુપી વિ. અનિલ કુમાર મિશ્રા – ૨૦૦૫ (૫) એસ.સી.સી. ૧૨૨, સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કાર્ણાટક વિ. ઉમાદેવી – ૨૦૦૬ (૪) એસ.સી.સી. ૩૧, ઇન્ડિયન કાઉન્સિલ ઓફ મેડિકલ રિસર્ચ વિ. કે. રાજ્યલક્ષ્મી – ૨૦૦૭ (૨) એસ.સી.સી. ૩૩૨, અને લાલ મહંમદ વિ. ઇન્ડિયન રેલવે કન્સ્ટ્રક્શન કો. લિ. – ૨૦૦૭ (૨)

એસ.સી.સી. ૫૧૩). આ સ્થિર થયેલી કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં લેતાં, અપીલકર્તાઓ નિયમિતીકરણ મેળવવા હકદાર રહેશે નહીં.

૧૬. હવે અમે તા. ૧૭.૩.૧૯૯૫ ના પરિપત્ર દ્વારા અમલમાં મુકાયેલી વાર્ષિક સેવાસમાપ્તિ અને પુનર્નિયુક્તિની પ્રક્રિયા અંગેની પડકારને વિચારણા માટે લઈ શકીએ છીએ. પીઆઈએફ યોજના અને પીઆઈએફ વધારાની યોજના ભારત સરકાર દ્વારા અમલમાં મુકવામાં આવી હતી. યોજનામાં આવી આવર્તક સેવાસમાપ્તિ અને પુનર્નિયુક્તિનો કોઈ વિચાર કરવામાં આવ્યો નથી અને તેની કોઈ આવશ્યકતા પણ રાખવામાં આવી નથી. યોજનાના હેઠળ પસંદગી પામવા માટે માત્ર ભૂતપૂર્વ સૈનિકો જ પાત્ર છે અને તે પણ યોજનાના નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા બાદ જ. તેઓ આ માન્યતા હેઠળ યોજનામાં જોડાયા હતા કે જ્યાં સુધી પીઆઈએફ વધારાની યોજના ચાલુ રહેશે ત્યાં સુધી તેમની સેવા ચાલુ રાખવામાં આવશે. આવી કૃત્રિમ વાર્ષિક વિરછેદો અને પુનર્નિયુક્તિઓ યોજનાના સંચાલનની જવાબદારી સોંપવામાં આવેલી રાજ્ય એજન્સી દ્વારા અમલમાં મુકવામાં આવી હતી. આ અદાલતે હંમેશા સેવામાં કૃત્રિમ વિરછેદોને નાપસંદ કર્યા છે.

૧૭. જ્યારે તદર્થ નિમણૂક કોઈ યોજના હેઠળ કરવામાં આવી હોય અને તે યોજનામાં નિર્ધારિત પસંદગી પ્રક્રિયા અનુસાર કરવામાં આવી હોય, ત્યારે યોજના ચાલુ રહે ત્યાં સુધી તે યોજના હેઠળ નિયુક્ત કરાયેલાઓને ચાલુ રાખવામાં ન આવે તેવું માનવા માટે કોઈ કારણ નથી. યોજનાઓ હેઠળની તદર્થ નિમણૂકો સામાન્ય રીતે યોજનાસહઅવધિ હોય છે (અવશ્ય, તબીબી અથવા શિસ્તભંગના આધારે, અથવા અસંતોષકારક સેવા માટે, અથવા નિવૃત્તિની સામાન્ય વય પ્રાપ્ત થવા પર, તે પહેલાં સેવા સમાપ્ત કરવાની શરતને આધિન). તેમની તદર્થ સેવાનો સમયગાળો કેટલો પણ હોય અથવા યોજના કોઈ પણ હોય, તેઓ નિયમિતીકરણ મેળવવા માટે હકદાર બનશે નહીં અને નિયમિત કર્મચારીઓને ઉપલબ્ધ કાર્યકાળની

સુરક્ષા તથા સેવાના લાભો માટે પણ પાત્ર ગણાશે નહીં. આ પરિપ્રેક્ષ્યમાં, ખાસ કરીને યોજના સતત ચાલુ હોવા બાબતને ધ્યાનમાં રાખતાં, પસંદગી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા પછી રોજગારમાં લેવામાં આવેલ ભૂતપૂર્વ સૈનિકને, માત્ર એટલા માટે કે તેમની નિમણૂકને તદ્દર્થ નિમણૂક કહેવાય છે, દર વર્ષે સેવા સમાપ્તિ અને પુનઃનિયોજનની વ્યથા, ચિંતા, અપમાન અને ચઢાવ-ઉતારને ભોગવવા માટે આધીન બનાવવાની જરૂર નથી.

૧૮. તેથી અમારો એવો મત છે કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે આ નોંધ કરતાં ન્યાયસંગત રીતે કહ્યું હતું કે દર વર્ષે સેવાસમાપ્તિ કરીને પુનર્નિયુક્તિ કરવાની પ્રક્રિયા ટાળવી જોઈએ અને યોજના ચાલુ રહે ત્યાં સુધી અપીલકર્તાઓને ચાલુ રાખવા જોઈએ, પરંતુ સંપૂર્ણપણે એડ હોક અને અસ્થાયી ધોરણે, યોજના સાથે સહસમાપી તરીકે. તા. ૧૭.૩.૧૯૯૫નો તે પરિપત્ર, જેમાં વાર્ષિક સેવાસમાપ્તિઓ કરીને અને ત્યારબાદ નવી નિમણૂક કરીને કૃત્રિમ વિરામ આપવાનો નિર્દેશ કરવામાં આવ્યો હતો, પી.આઈ.એફ. એડિશનલ સ્કીમને વિરુદ્ધ તથા સેવા ન્યાયશાસ્ત્રના સિદ્ધાંતોને વિરુદ્ધ હોવાથી, રદ કરવા યોગ્ય છે. એક્સ એક્સ એક્સ

૨૨. અમે આ હકીકતથી અવગત છીએ કે આ મુદ્દો નીતિનો વિષય છે અને તેના નાણાકીય તેમજ અન્ય પ્રભાવો છે. પરંતુ જ્યાં જાહેર હિતને સ્પર્શતો કોઈ મુદ્દો નીતિ સાથે સંકળાયેલા સંબંધિત સત્તાધિકારીઓના ધ્યાન પર આવ્યો નથી, અથવા જ્યાં બાકી રહેલા કોઈ મુદ્દા અંગે ત્વરિત નિર્ણય લેવામાં થયેલી નિષ્ફળતા જાહેર હિતને હાનિકારક થવાની સંભાવના ધરાવે છે, ત્યાં યોગ્ય કેસોમાં સંબંધિત સત્તાધિકારીઓનું ધ્યાન સંકળાયેલા મુદ્દા તરફ દોરવામાં અદાલતો નિષ્ફળ જાય, તો તેઓ પોતાની ફરજમાં નિષ્ફળ ગણાશે. અદાલતો નીતિ રચનાર બની શકતી નથી અને બનવી પણ નહીં જોઈએ, તેમ છતાં જ્યારે નીતિની જરૂરિયાત હોય અથવા નીતિમાં

ફેરફાર કરવાની જરૂર હોય ત્યારે તેઓ નિશ્ચિતપણે પ્રેરક તરીકે કાર્ય કરી શકે છે.

૨૩. પ્રતિવાદીઓ દ્વારા વિચારણા કરવાની આવશ્યકતા ધરાવતો અન્ય એક મુદ્દો વેતનનો પ્રશ્ન છે. પ્રથમ અપીલકર્તાના કેસમાં નિમણૂકનો આદેશ દર્શાવે છે કે તેની નિમણૂક સમયમાન વેતનશ્રેણીમાં કરવામાં આવી હતી. તેથી પ્રથમ અપીલકર્તા અને સમાન સ્થિતિ ધરાવતા અન્ય કર્મચારીઓ વેતનશ્રેણીના નિયમો અનુસાર વાર્ષિક વૃદ્ધિ મેળવવા હકદાર રહેશે. દ્વિતીય અપીલકર્તાની નિમણૂક નિશ્ચિત વેતન પર કરવામાં આવી હતી. પરંતુ દ્વિતીય અપીલકર્તા તથા નિશ્ચિત વેતન પર નિમણૂક પામેલા અન્ય વ્યક્તિઓના કેસમાં પણ એવો આક્ષેપ કરવામાં આવ્યો છે કે રાજ્ય સરકારે તેમની નિમણૂકોને સમયમાન વેતનશ્રેણીની નિમણૂક તરીકે ગણાવી હતી અને તે આધારે કેન્દ્ર સરકાર પાસેથી પરતફેરની માંગણી કરી હતી.

૨૪. જો રાજ્ય સરકારે નિશ્ચિત વેતન પર કરવામાં આવેલી નિમણૂકોને સમયમાન મુજબની નિમણૂકો તરીકે ગણાવી હોય, અને તે આધાર પર ભારત સરકાર પાસેથી પરતચૂકવણીનો દાવો કર્યો હોય, તો રાજ્ય સરકારે સંપૂર્ણ ન્યાયસંગતતા દાખવીને, સંબંધિત કર્મચારીઓને આવા વેતનના સમયમાનનો લાભ આપવો જોઈએ. જ્યારે વ્યક્તિઓને એક જ યોજનાના અંતર્ગત રોકવામાં આવે છે, ત્યારે ભેદભાવપૂર્ણ વર્તન, એટલે કે કેટલાકને વાર્ષિક વધારોનો લાભ આપવો અને અન્યને ઉક્ત લાભ નકારવો, ટાળવું જોઈએ.”

૨૧. અજય અશોકરાવ ઘાટોલે અને અન્ય વિ. મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય અને અન્યના મામલામાં, જેનો અહેવાલ ૨૦૧૩ (૪) બોમ. સી.આર. ૧૭૭ માં પ્રગટ થયેલો છે, બોમ્બે વડી અદાલતની ઔરંગાબાદ ખંડપીઠ કરાર આધારે ડેટા એન્ટ્રી ઓપરેટરોની નિમણૂકના મામલાનો વિચાર કરી રહી હતી. અગાઉ નિમાયેલ વ્યક્તિઓને વધુ એક વર્ષ સુધી ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી,

પરંતુ ત્યારબાદ દરેક મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન માટે કેટલીક વધુ જગ્યાઓ ઉમેરીને, તાત્કાલિક કરાર આધારિત વ્યવસ્થા ચાલુ રાખવા માટે તમામ જગ્યાઓ ફરીથી જાહેર કરવામાં આવી હતી. અદાલતે ઠરાવ્યું કે નિમણૂક માટેની પ્રક્રિયા લાયકાતો પ્રત્યેના વિચારમાં અને સરકારના ઠરાવમાં દર્શાવેલી પ્રક્રિયા પ્રત્યે સંપૂર્ણ પારદર્શિતા પ્રતિબિંબિત કરે છે અને તેનો અનુસરણ કરવામાં આવ્યું હતું. જગ્યાઓ ભલે તાત્કાલિક રાખવાની મંજૂર કરવામાં આવી હતી, તેમ છતાં તેને વધુ એક વર્ષ માટે ચાલુ રાખવામાં આવી હતી. અદાલતે ઠરાવ્યું કે બંધારણીય યોજનામાં કલ્પાયેલ પસંદગીની યોગ્ય પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના નિમાયેલ આવા વ્યક્તિઓને કાયમી નોકરીમાં સમાવી લેવા માટે અદાલતો દ્વારા દિશાનિર્દેશ આપવો યોગ્ય નથી, તેવો અભિપ્રાય સંપૂર્ણપણે ગેરસ્થાને છે, કારણ કે પસંદગી પ્રક્રિયા થઈ ચૂકી હતી. અદાલતે વધુમાં ઠરાવ્યું કે અરજદારોને આ બાબતની સંપૂર્ણ જાણ હતી કે તેમની નિમણૂક એક વર્ષની મર્યાદિત અવધિ માટે કરાર આધારે કરવામાં આવી હતી. પ્રતિવાદીએ અરજદારોની સેવાઓને વધુ એક વર્ષ માટે ચાલુ રાખી હતી. રાજ્ય સરકારે કરાર આધારે કાર્યરત ડેટા એન્ટ્રી ઓપરેટરોને ચૂકવવાના માનધન અંગેની સ્થિતિની સમીક્ષા કરી અને તે મુજબ તે રૂ. ૬,૦૦૦/= પ્રતિ મહિના પરથી વધારીને રૂ. ૮,૬૦૦/= પ્રતિ મહિના કર્યું. રાજ્ય સરકારે દરેક મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન સ્તરે ડેટા એન્ટ્રી ઓપરેટરની એક જગ્યા સર્જવાના પ્રસ્તાવને મંજૂરી આપી. જોકે, જ્યાં સુધી અરજદારો દ્વારા ધરાવવામાં આવેલી ડેટા એન્ટ્રી ઓપરેટરની જગ્યાઓનો સંબંધ હતો, ત્યાં સુધી તે નિર્ણયમાં ફરીથી જાહેરાત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો નહોતો. માત્ર સર્જાયેલ વધારાની જગ્યાઓ જ ભરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી. સર્વોચ્ચ અદાલતે **મોહમ્મદ અબ્દુલ કાદિર [સુપારા]** ના મામલામાં આપેલા નિર્ણયને અનુસરી અદાલતે રિટ અરજી મંજૂર કરી હતી.

૨૨. સ્ટેટ ઓફ ઝારખંડ અને અન્ય વિ. હરિહર યાદવ અને અન્ય, (૨૦૧૪)
 ૨ એસ.સી.સી. ૧૧૪ માં અહેવાલિત કેસમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે કામદારોના બાકી હક્કોની ચુકવણી માટે વિગતવાર દિશાનિર્દેશો આપતાં એવું ઠરાવ્યું હતું કે રાજ્ય અને રાજ્ય નિગમોએ આદર્શ નોકરીદાતાની કલ્પનાને સુવિધાપૂર્વક તિરસ્કૃત કરી દીધી હતી અને વર્ષો સુધી કર્મચારીઓ

પાસેથી કામ લેવાયા છતાં તેમને વેતન ચૂકવવાની પોતાની જવાબદારીનો ત્યાગ કર્યો હતો. સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષના કેસમાં, બિહાર રાજ્યએ બિહાર હિલ એરિયા લિફ્ટ ઇરિગેશન કોર્પોરેશન લિમિટેડ નામે એક કંપની સ્થાપી હતી અને તેનું કંપનીઝ એક્ટ, ૧૯૫૬ હેઠળ નોંધણી કરાવ્યું હતું. કંપનીનો હેતુ મોટા વ્યાસવાળા કૂવાઓના ઇનટેક, વેલ્સ લિફ્ટ ઇરિગેશન યોજનાઓ તેમજ આવી સિંચાઈ સુવિધાઓ માટે યોગ્ય અન્ય ઉપકરણોના માધ્યમથી પર્વતીય વિસ્તારોના ખેડુતોને નિયમિત સિંચાઈ સુવિધા સુનિશ્ચિત કરવા માટે જળસ્રોતોની શોધખોળ કરવી, અમલમાં મૂકવી, સ્થાપિત કરવી, વિકસાવવી, પ્રોત્સાહન આપવું, સુધારવું, સ્થાપના કરવી, નાણાંકીય સહાય આપવી, સંચાલન કરવું, વહીવટ કરવો અને જાળવણી કરવી અને કંપનીના મતે ઉપરોક્ત વિસ્તારોના ખેડુતો માટેની સિંચાઈ સુવિધાઓના વિકાસને પ્રોત્સાહન આપનાર અથવા આગળ ધપાવનાર હોય તેવી કોઈપણ વર્ણનની સ્પેર પાર્ટ્સ, યાંત્રિક સાધનો, અમલી સાધનો, સામગ્રી, પદાર્થો, માલસામાન અથવા વસ્તુઓનું ઉત્પાદન કરવું હતું. અદાલતે ઠરાવ્યું કે અદાલતો લેખિત બંધારણીય માળખાને પ્રતિસાદ આપવા બંધાયેલી છે, જેમાં રાજ્યની નીતિના નિર્દેશક તત્વો અભિન્ન ભાગ રચે છે. બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૨ના અર્થમાં રાજ્ય, નોકરીદાતા તરીકે, સામાજિક અને આર્થિક ન્યાયના પવિત્ર ઉદ્દેશ્યો અનુસાર વર્તવાનો પવિત્ર કર્તવ્ય ધરાવે છે. અદાલતે પોતાના નિર્ણયના પરિચ્છેદ ૧૯ થી ૨૨ માં આ મુજબ અવલોકન કર્યું છે :

૧૯. જેમ ઘટનાઓ ઉજાગર થઈ છે, તેમ બિહાર રાજ્યમાં અનેક સરકારી નિગમો અને કંપનીઓ તેમના કર્મચારીઓને વેતન ચૂકવી રહી નહોતી અને સમગ્ર પરિસ્થિતિ સંપૂર્ણ અરાજકતામાં હતી. કાયદેસર નિગમના એક કર્મચારીએ આત્મદાહ કરવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો, જેના પરિણામે તેને ગંભીર ઇજાઓ પહોંચી અને અંતે તે જ ઇજાઓને કારણે તેનું અવસાન થયું. તે સમયે, જનહિતચિંતક વ્યક્તિ કપિલા હિંગોરાનીએ બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૨ હેઠળ આ અદાલત સમક્ષ રિટ અરજી દાખલ કરી હતી અને અન્ય બાબતો ઉપરાંત એવો દાવો કર્યો હતો કે બિહાર રાજ્યમાં સ્થિત વિવિધ

સરકારી કંપનીઓ/જાહેર ક્ષેત્રના ઉપક્રમોએ તેમના કામદારો અને અન્ય કર્મચારીઓને લાંબા સમયથી વેતન ચૂકવ્યું નથી, જેના પરિણામે આવી કર્મચારીઓ પર નિર્ભર રહેલા મોટા સંખ્યાના પરિવારો પર મૃત્યુ અને અતિદુર્વહ દુઃખો આવી પડ્યા છે. બે-ન્યાયાધીશની પીઠે, કપિલા હિંગોરાની વિ. બિહાર રાજ્ય {સુપ્રા} ના મામલાનો વિચાર કરતાં, મુખ્ય વિવાદને આ રીતે સંક્ષિપ્ત કર્યો હતો: “શું બિહાર રાજ્યની સરકાર રાજ્ય માલિકીની નિગમો, જાહેર ક્ષેત્રના ઉપક્રમો અથવા કાયદેસર સંસ્થાઓના કર્મચારીઓને બાકી રહેલા વેતનની ચુકવણી માટે પરોક્ષ રીતે જવાબદાર છે, અને જો હોય તો કેટલા અંશે, એ આ રિટ અરજીમાં સંકળાયેલ મૂળ પ્રશ્ન છે.

૨૦. નોંધનીય છે કે, આ અદાલત સમક્ષ ૧૨.૩.૨૦૦૩ના રોજ એક યાદી રજૂ કરવામાં આવી હતી અને તેમાં ભાલ્કોનું નામ ક્રમાંક નં. ૧૯ પર હતું. અદાલતે વિવાદિત મુદ્દાનો વિસ્તૃત રીતે વિચાર કર્યો હતો અને રાજ્યમાં વ્યાપક નિરાશાજનક પરિસ્થિતિની નોંધ લીધી હતી, કારણ કે ભૂખમરો અથવા કુપોષણને કારણે મૃત્યુ થયાં હતાં અને કર્મચારીઓને લાંબા સમયથી તથા કેટલાક કિસ્સાઓમાં સ્વીકાર્યા મુજબ દાયકાથી વધુ સમય સુધી વેતન ચૂકવવામાં આવ્યું ન હતું. બિહાર રાજ્ય દ્વારા એવો અભિપ્રાય લેવામાં આવ્યો હતો કે, મોટાભાગની સંસ્થાઓ કંપનીઝ એક્ટ, ૧૯૫૬ હેઠળ નોંધાયેલ અથવા સ્થાપિત કંપનીઓ હોવાને ધ્યાનમાં લેતાં, શેરધારકોના હકો અને દાવિત્યો ઉપરોક્ત અધિનિયમની જોગવાઈઓથી શાસિત થશે અને ઉપરોક્ત કંપનીઓના દાવિત્યો “લિક્વિડેટિંગ ઓફ વેઈલ” ના સિદ્ધાંતનો અથવા અન્યથા આશરો લઈને રાજ્ય પર મૂકવામાં આવી શકશે નહીં. વધુમાં એવી દલીલ પણ કરવામાં આવી હતી કે, પ્રશ્નની વ્યાપકતાને ધ્યાનમાં લેતાં, જે દાવિત્યો નિર્દેશિત કરવામાં આવે તેનું ૮૦% ભારત સંઘ દ્વારા અને ૧૦% રાજ્ય સરકાર દ્વારા તથા બાકીનો હિસ્સો સંબંધિત કંપનીઓની મિલ્કતોના વેચાણમાંથી પૂર્ણ કરવામાં આવે તો તે ન્યાયસંગત અને યોગ્ય ગણાશે. જાહેર હિતથી પ્રેરિત વ્યક્તિ કપીલા હિંગોરાણી, પોતાની જાતે હાજર રહી, એવી દલીલ

કરી હતી કે, જો કે બહારથી એમ જણાતું હોય કે કર્મચારીઓ કંપનીઝ એક્ટ, ૧૯૫૬ હેઠળ સ્થાપિત કંપનીઓમાં કામ કરે છે, તેમ છતાં પોતાના જ કર્મચારીઓના વેતનના ચુકવણાંના પ્રશ્નમાં રાજ્ય પોતાનું દાયિત્વ ટાળી શકતું નથી.

૨૧. અદાલતે અનેક નિર્ણયોનો ઉલ્લેખ કર્યો અને એવું નિર્ધારિત કર્યું કે સરકારી કંપનીઓ/જાહેર ક્ષેત્રના ઉપક્રમો “રાજ્ય” હોવાના કારણે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૧ મુજબ તમામ વ્યક્તિઓના જીવન અને સ્વાતંત્ર્યનો માન રાખવા માટે બંધારણીય રીતે જવાબદાર બનશે અને તેથી તેઓએ પોતાના કર્મચારીઓના મામલાઓમાં પણ એવું કરવું જ જોઈએ. વધુમાં એવું અભિપ્રેત કરવામાં આવ્યું કે બિહાર રાજ્યની સરકાર, સર્વ હેતુઓ અને આશયો માટે, શેરહોલ્ડર છે; ભલે કાયદાની દૃષ્ટિએ કંપનીના દેવાદારો પ્રત્યે તેની જવાબદારી તેના દ્વારા ધારિત શેરો સુધી મર્યાદિત હોઈ શકે, પરંતુ સરકારી કંપનીઓ ઉપર તે જે ઊંડો અને સર્વવ્યાપક નિયંત્રણ ચલાવે છે તેને ધ્યાનમાં લેતાં, માનવ અધિકારો અને/અથવા દીવાનીના જીવન અને સ્વાતંત્ર્ય સંબંધિત હકોના અમલીકરણના પ્રશ્નમાં, રાજ્ય ઉપર આ વધારાનું કર્તવ્ય પણ આવે છે કે આવી નિગમોના કર્મચારીઓના હકોનું ઉદ્ધંધન ન થાય તે નિશ્ચિત કરે.

૨૨. માનનીય ન્યાયાધીશોએ વધુમાં નિરીક્ષણ કર્યું હતું કે ઊંડો અને વ્યાપક નિયંત્રણ અમલમાં મૂકવાનો અધિકાર, તેના પરિણામે, બિહાર સરકારને એ સુનિશ્ચિત કરવાની જવાબદારી પણ નિભાવવા પાત્ર બનાવે છે કે કર્મચારીઓ સંબંધિત જીવન અને સ્વતંત્રતાની જોગવાઈનું સંપૂર્ણ રક્ષણ થાય. બિહાર રાજ્ય સરકાર પર ભારતના દીવાની એવા સરકારી માલિકીની કંપનીઓ/નિગમોના કર્મચારીઓના જીવન અને સ્વતંત્રતાનું રક્ષણ કરવાની બંધારણીય ફરજ હતી. કંપનીના કારોબાર ઉપરના તેના

વ્યાપક પર્યવેક્ષણના અધિકારને ધ્યાનમાં લેતા તેની ઉપર વધારાની જવાબદારી પણ હતી. વધુમાં એમ પણ ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે રાજ્ય, તેના પર્યવેક્ષણના અધિકાર અને/અથવા ઊંડા અને વ્યાપક નિયંત્રણને ધ્યાનમાં લેતા, એવું કહેવાની પરવાનગી આપી શકાય નહીં કે તેને રાજ્ય સરકારના ઉપક્રમોની વાસ્તવિક સ્થિતિની જાણ નહોતી અને/અથવા તેને આ બાબતે અજાણ રાખવામાં આવ્યું હતું કે તેમના કર્મચારીઓના પગાર વર્ષો સુધી ચૂકવવામાં આવ્યા નહોતા, જેના પરિણામે ભૂખમરાથી મૃત્યુ અને/અથવા મોટી સંખ્યામાં કર્મચારીઓ દ્વારા આત્મહત્યા કરવામાં આવી હતી. તેમાં એવું નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું છે કે જવાબદારીનો સિદ્ધાંત સત્તાધિકારીને સોંપવામાં આવેલી સત્તામાંથી ઉત્પન્ન થાય છે. તે સિવાય, આ સ્વરૂપના પ્રકરણમાં રાજ્ય તરફથી થયેલી નિષ્ફળતાને આ દૃષ્ટિકોણથી પણ જોવી આવશ્યક છે કે કાયદેસર સત્તાધિકારીઓએ આ હેતુસર ઘડાયેલા સામાજિક કલ્યાણ સંબંધિત કાયદાઓ, ઉદાહરણ તરીકે, વેતન ચુકવણી અધિનિયમ, લઘુત્તમ વેતન અધિનિયમ, વગેરે, અમલમાં મૂકવામાં નિષ્ફળતા દર્શાવી હતી અને/અથવા બેદરકારી દાખવી હતી. ભારતના બંધારણના ભાગ ૪ માં પ્રતિપાદિત આવી કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓ નિર્વિવાદપણે કલ્યાણકારી રાજ્ય તરીકે રાજ્ય અને તેની કાયદેસર સત્તાધિકારીઓ ઉપર તેઓ કાયદેસર રીતે બજાવવા બાધ્ય હોય તેવી બધી જ બાબતો બજાવવાની ફરજ આરે છે.”

(ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૨૩. નિઃસંદેહ, સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ જે ઘટનાઓ ઘટી હતી તે વિવિધ દ્વારા બિનચુકવણી હતી સરકારી નિગમો અને કંપનીઓ દ્વારા લાંબા સમય સુધી થયેલ આ પરિસ્થિતિના પરિણામે, આવા કર્મચારીઓ પર નિર્ભર મોટી સંખ્યામાં પરિવારો પર મૃત્યુ અને અગમ્ય દુઃખો આવી પડ્યા. રાજ્યમાં સર્જાયેલ નિરાશાજનક વાતાવરણ, જેના પરિણામે ભૂખમરો અને કુપોષણની પરિસ્થિતિ ઊભી થઈ, તેનાથી પ્રેરાઈ જાહેર હિતચિંતક વ્યક્તિએ અદાલતના

દ્વારા ખટખટાવ્યા અને પરિસ્થિતિની સમસ્તતાને ધ્યાનમાં લઈ, ન્યાયના હિતમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે અનેક દિશાનિર્દેશો જારી કર્યા.

૨૪. ભગવતી પ્રસાદ વિ. દિલ્હી સ્ટેટ મિનરલ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશનના કેસમાં, જે (૧૯૯૦) ૧ એસ.સી.સી. ૩૬૧ માં અહેવાલિત છે, પ્રશ્ન લાંબા સમયથી સેવામાં રહેલા અને સેવામાં કૃત્રિમ વિરામો આપવામાં આવેલા દૈનિક વેતનધોરણના કામદારોના નિયમિતીકરણ અને સ્થાયીકરણ અંગેનો હતો. સર્વોચ્ચ અદાલતના જણાવ્યા અનુસાર, સંબંધિત વ્યક્તિઓએ નિમણૂકના સંબંધિત તબક્કે લઘુત્તમ શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવતી હતી કે નહીં, પરંતુ જ્યારે કામદારોને લાંબો વ્યવહારુ અનુભવ પ્રાપ્ત થયો હોય ત્યારે સ્થાયીકરણના તબક્કે તે બાબત નિર્ધારક નથી. અદાલતે આ પ્રમાણે નિરીક્ષણ કર્યું હતું

૬. મુખ્ય વિવાદ એ પ્રશ્નને કેન્દ્રમાં રાખે છે કે કેટલાક અરજદારો સંબંધિત પદો પર કાયમી કરવાની પાત્રતા પ્રાપ્ત કરે તે માટે જરૂરી લાયકાતો ધરાવે છે કે નહીં. નિર્વિવાદ હકીકતો એ છે કે અરજદારોની નિમણૂક ૧૯૮૩ થી ૧૯૮૬ દરમિયાન કરવામાં આવી હતી અને તે સમયથી તેઓ કાર્યરત રહ્યા છે તથા તેઓએ પોતાના ધારિત પદોને સંબંધિત ફરજોનું વાસ્તવિક નિર્વહ કરતા પૂરતો અનુભવ પ્રાપ્ત કર્યો છે. વ્યવહારુ અનુભવ હંમેશા વ્યક્તિને ફરજો અસરકારક રીતે બજાવવામાં સહાય કરે છે અને યોગ્યતા આંકવા માટે વિશ્વસનીય માર્ગદર્શક બને છે. વિવિધ પદો માટે પ્રારંભિક લઘુત્તમ શૈક્ષણિક લાયકાત નિર્ધારિત કરવામાં આવી હોય તે નિશ્ચિતપણે ધ્યાનમાં લેવા યોગ્ય પરિબળ છે, પરંતુ તે સેવાકીય પ્રવેશના પ્રારંભિક તબક્કે જ છે. એકવાર દૈનિક વેતનધોરણના કામદારો તરીકે નિમણૂકો કરવામાં આવી હોય અને તેમને નોંધપાત્ર લાંબા ગાળે કામ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હોય, ત્યારે તેઓમાં નિર્ધારિત શૈક્ષણિક લાયકાતનો અભાવ છે એવા આધારે તેમને સંબંધિત પદોમાં કાયમીકરણ ન આપવું કઠોર અને અતિશય કઠિન ગણાય. અમારા મત મુજબ, પ્રતિવાદી દ્વારા રચાયેલા ટૂંકા ગાળાના સેવા-વિરામના

કૃત્રિમ વિરામને અવગણીને, પરિસ્થિતિમાં ત્રણ વર્ષનો અનુભવ કાયમીકરણ માટે પૂરતો ગણાશે. જો સેવા સમાપ્તિ અને પુનઃનિમણૂકના ગાળાઓ વચ્ચે ત્રણ મહિનાથી વધુ અંતર હોય, તો ત્રણ વર્ષની અવધિની ગણતરીમાં તે અવધિને બાકાત રાખી શકાય. કારણ કે અમારી સમક્ષના અરજદારો ઉપરોક્ત રીતે ગણતરી કરેલી ત્રણ વર્ષની સેવાની આવશ્યકતા પૂર્ણ કરે છે, અમે આદેશ આપીએ છીએ કે સૌથી વરિષ્ઠ એવા ૪૦ કામદારોને તાત્કાલિક અસરથી નિયમિત કરવામાં આવે અને બાકી રહેલા ૧૧૮ અરજદારોને તબક્કાવાર રીતે, ૧ એપ્રિલ, ૧૯૯૧ પહેલાં, નિયમિત કરવામાં આવે અને સ્થાયી હુકમો અનુસાર આગામી ઉચ્ચ પદ પર બઢતી આપવામાં આવે. તમામ અરજદારો સમાન પદ પર નિયમિત ધોરણે નિયુક્ત વ્યક્તિઓ સમકક્ષ અથવા સમાન ફરજો બજાવતા વ્યક્તિઓ સમકક્ષ સમાન વેતન મેળવવા હકદાર છે, અને તેઓ તે પદો માટે સમયાંતરે સુધારાતા વેતનધોરણ તથા તમામ ભથ્થાં મેળવવા હકદાર છે. અમે વધુમાં આદેશ આપીએ છીએ કે અરજદાર પૈકી સેવામાંથી બહાર કરવામાં આવેલા ૧૬ અરજદારોને, રિટ અરજી લંબિત હોવા છતાં, તાત્કાલિક પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે. યોગ્ય બઢતીના માર્ગો ઊભા કરવા જોઈએ અને પ્રતિવાદીએ એવા પદો પર બઢતી માટે પાત્ર ઉમેદવારોના મામલાનો વિચાર કરવો જોઈએ. પ્રતિવાદીને નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે ઔદ્યોગિક ટ્રિબ્યુનલના મહેનતાણાંની ચૂકવણી માટે રૂ. ૧૦,૦૦૦/= ની રકમ આ અદાલતની નોંધણી શાખામાં ચાર અઠવાડિયામાં જમા કરાવે.

૨૫. રાજેન્દ્ર પુત્ર વિત્તલરાવ કમલે વિ. મહારાષ્ટ્ર સરકાર તથા અન્યના કેસમાં અહેવાલિત છે [૨૦૧૨ (૪) એમએચ. એલજે ૫૦૫], અપીલકર્તાઓની કાનૂની સલાહકારો, કાયદા અધિકારીઓ અને કાયદા પોલીસ મહાનિર્દેશક અથવા પોલીસ કમિશનર, ગ્રેટર મુંબઈ હેઠળ કરારના આધારે નિમણૂક પામેલા ઈન્સ્ટ્રક્ટરો. જાન્યુઆરી ૨૦૧૦થી કરારગત અવધિ પૂર્ણ થતાં, તેમણે પોતાની સેવાસમાપ્તિ સામે પડકાર ઉઠાવતા તથા જે સરકારી ઠરાવોની શરતો હેઠળ

તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, તેમાંની કેટલીક શરતોને પણ પડકારતા મહારાષ્ટ્ર વહીવટી અધિકરણ, ઔરંગાબાદ ખંડપીઠનો અભિગમ કર્યો. તેમણે રાજ્યને કાયદા અધિકારીઓ/ઇન્સ્ટ્રક્ટરો તરીકે તેમની નિમણૂકો નિયમિત કરવા માટે દિશાનિર્દેશ આપવાની પણ પ્રાર્થના કરી. અધિકરણે તા. ૨૧મી ઓગસ્ટ ૨૦૦૬ના સરકારી ઠરાવની શરત ક્રમાંક ૩ તથા તા. ૧૫મી સપ્ટેમ્બર ૨૦૦૬ના સરકારી ઠરાવની શરતો (એ), (બી) અને (સી) રદ કરી, તેમ છતાં કાયદા અધિકારીઓ/ઇન્સ્ટ્રક્ટરોના પદો પર તેમની નિમણૂક નિયમિત કરવાની પ્રાર્થના મંજૂર કરી નહોતી.

રિટ અરજીઓના બે સમૂહોને પ્રાથમિકતા આપવામાં આવી હતી – એક રાજ્ય સરકાર દ્વારા ઉપરોક્ત કલમો રદ કરવાનો નિર્ણય વિરુદ્ધ અને બીજો અરજદારો દ્વારા કાયદા અધિકારીઓ/પ્રશિક્ષકો તરીકેની તેમની નિમણૂકોને નિયમિત કરવાની અને ચાલુ રાખવાની રાહત ન આપવાના ટ્રિબ્યુનલના નિર્ણય વિરુદ્ધ. વડી અદાલતે, કાયદાના કેટલાક મુદ્દાઓ ઘડી કાઢ્યા પછી, રાજ્ય તેમજ મૂળ અરજદારો દ્વારા દાખલ કરાયેલી બધી અરજીઓ ફગાવી દીધી. તેણે **મોહદ. અબ્દુલ કાદિર અને અન્ય વિ. ડિરેક્ટર જનરલ ઓફ પોલીસ, આસામ અને અન્ય [સુપ્રા]** ના નિર્ણય પર આધાર રાખીને એવું ધારણ કર્યું કે કાયદા સલાહકારો અને કાયદા અધિકારીઓના કેડરમાં ૪૭૧ કાયમી પદો સરકાર દ્વારા સર્જવામાં આવ્યા હતા. અદાલતે એ પણ નોંધ્યું કે નિમણૂકના સમયે કોઈ સ્પર્ધાત્મક પરીક્ષા લેવાઈ નહોતી. તેમની નિમણૂક નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વગર તદર્થ સ્થાનિક સમિતિઓ દ્વારા કરવામાં આવી હતી. અરજદારોને ૧૧ મહિનાની મુદત માટે નિમણૂક માટે પસંદ/નામાંકિત કરવામાં આવ્યા હતા. અદાલતે અવલોકન કર્યું કે ભલે તેઓને અન્ય તદર્થ નિમણૂકધારકો દ્વારા બદલવામાં આવી શકતા નથી, તેમ છતાં તેઓ કાયમીપણાનો દરજ્જો પ્રાપ્ત કરી શકતા નથી, તેમજ સર્વોચ્ચ અદાલતની બંધારણીય પીઠના **સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી અને અન્ય, (૨૦૦૬) ૪ એસ.સી.સી. ૧** ના કેસના નિર્ણયના પ્રકાશમાં તેમની નિમણૂકો કાયમી પણ કરી શકાય નહીં.

૨૬. વધુ એક એવો નિર્ણય, જેના પર આધાર મૂકવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવ્યો છે, તે પ્રદીપ નવીનભાઈ પટેલ વિ. ગુજરાત રાજ્યના કેસમાં છે, જે (૨૦૧૪) જી.એલ.એચ. (૨) ૫૦૧ માં અહેવાલિત છે, જેમાં અરજદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરીને તેમની જગ્યાએ એડ હોક/કામચલાઉ/કરાર આધારિત કર્મચારીઓના બીજા સમૂહને મુકવા માટે રાજ્ય સરકાર દ્વારા કરવામાં આવેલી કાર્યવાહી પડકારવામાં આવી હતી, જેઓની શરતો અને નિયમો અરજદારો જેવા જ હતા. અદાલતે, વિગતવાર ચર્ચા કર્યા બાદ, એવો નિર્ધાર કર્યો કે જ્યાં સુધી પદો નિયમિતપણે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો દ્વારા ભરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી, ભરતીની યોગ્ય પ્રક્રિયા અનુસરીને ચાલુ રહેલા વ્યક્તિઓને હટાવી શકાય નહીં, અને તેથી એવો ઠરાવ કરવામાં આવ્યો કે જ્યાં સુધી જી.પી.એસ.સી. દ્વારા નિયમિતપણે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ ન થાય ત્યાં સુધી એડ હોક કર્મચારીઓની સેવા સમાપ્ત કરી શકાય નહીં. ઉક્ત નિર્ણયમાં અદાલતે એ પણ ઠરાવ્યું હતું કે કરાર આધારિત/કામચલાઉ/એડ હોક નિયુક્તિઓનું લાંબા સમય સુધી અસ્તિત્વ જ એ બાબત સ્થાપિત કરશે કે આવા પદોને નિયમિત ધોરણે ભરવાની વાસ્તવિક જરૂરિયાત છે. વારંવાર અથવા સતત એડ હોક પદ્ધતિનો આશ્રય લેવો ન જોઈએ. આ અદાલતના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે (કોરમ : સુશ્રી અભિલાષા કુમારી, ન્યાયાધીશ) પ્રદીપ નવીનભાઈ પટેલ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આપેલ સંબંધિત અવલોકનો અને નિષ્કર્ષો અહીં પુનઃઉદ્ધૃત કરવાનું યોગ્ય રહેશે, જે નીચે મુજબ છે :

“૧૮. સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા એન્ડ અધર્સ વિ. પિયારા સિંહ એન્ડ અધર્સ (સુપ્રા.) ના ચુકાદામાં પ્રગટ કરાયેલ કાનૂનનો સિદ્ધાંત, તે અર્થનો કે એડ-હોક અથવા અસ્થાયી કર્મચારીઓને અન્ય એડ-હોક અથવા અસ્થાયી કર્મચારીઓ દ્વારા બદલવા ન જોઈએ, સર્વોચ્ચ અદાલતની વિશાળ પીઠ દ્વારા સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક એન્ડ અધર્સ વિ. ઉમાદેવી (૩) એન્ડ અધર્સ (સુપ્રા.) માં સ્પર્શાયેલ નથી. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે કાનૂનનો આ સિદ્ધાંત હજુ પણ પ્રવર્તમાન છે. સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક એન્ડ

અધર્સ વિ. ઉમાદેવી (૩) એન્ડ અધર્સ (સુપ્રા.) ના પરિચ્છેદ-૫૪ નો ઉલ્લેખ કરતાં, વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે દલીલ કરી છે કે સર્વોચ્ચ અદાલતની બંધારણીય પીઠે સ્પષ્ટ કર્યું છે કે જે સિદ્ધાંતો આ નિર્ણયના વિરુદ્ધ જાય છે, તેઓને હવે પછી નઝીર તરીકે માનવામાં આવશે નહીં. સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક એન્ડ અધર્સ વિ. ઉમાદેવી (૩) એન્ડ અધર્સ (સુપ્રા.) નો ચુકાદો, લાંબા સમયથી જે પદો પર તેઓ કામ કરતાં આવ્યા છે તે પદો સામે અસ્થાયી અથવા કેઝ્યુઅલ કામદારો અથવા દૈનિક વેતનધારકોની નિયુક્તિની કાયદેસરતા કે અન્યથા વિષેનો છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે નિયુક્તિની વિવિધ પદ્ધતિઓ પર વિચાર કર્યો છે, જેમાં કેટલીક નિયુક્તિઓને અનિયમિત અને અન્યને ગેરકાયદેસર ગણાવી છે, અને આવી નિયુક્તિઓ અંગે કાનૂનના સિદ્ધાંતો નિર્ધારિત કર્યા છે. આ સિદ્ધાંતો હાથે રહેલા મામલામાં સંબંધિત ઠરશે નહીં, કારણ કે આ મામલો એડ-હોક કર્મચારીઓને અન્ય એડ-હોક કર્મચારીઓ દ્વારા બદલવાના પ્રશ્નને લગતો છે.

૧૯. એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર વિ. દયાનંદ અને અન્ય (સુપ્રા.) ના ચુકાદામાં, તાત્કાલિક કર્મચારીઓની સેવાઓના નિયમિતીકરણ અંગે, પરિચ્છેદ-૬૭ માં સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા અને અન્ય વિ. પિયારા સિંહ અને અન્ય (સુપ્રા.) ના કેસનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે. તે સંદર્ભમાં, સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય (સુપ્રા.) ના ચુકાદાનો પરિચ્છેદ-૨૬ આ ચુકાદામાં પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યો છે, જેમાં સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા અને અન્ય વિ. પિયારા સિંહ અને અન્ય (સુપ્રા.) ના પરિચ્છેદ-૫૦ ને નામંજૂર કરવામાં આવ્યો છે.

૨૦. તેવી જ રીતે, મહારાષ્ટ્ર સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન વિ. કાસ્ટરાઈબે રાજ્ય પરિવહન કર્મચારી સંગઠન (સુપ્રા.) ના મામલામાં, નિયમિતીકરણના સંદર્ભમાં, સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા એન્ડ

અધર્સ વિ. પીઆરા સિંહ એન્ડ અધર્સ (સુપ્રા.) ના કેસનો ઉદ્દેખ કરવામાં આવ્યો છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે આ ચુકાદામાં નિર્ધારિત કર્યું છે કે સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા એન્ડ અધર્સ વિ. પીઆરા સિંહ એન્ડ અધર્સ (સુપ્રા.) નો ચુકાદો, યોગ્ય કાયદો નિર્ધારિત કરતો નથી, જ્યાં વૈધ અપેક્ષાના સિદ્ધાંતનો આશ્રય લઈને કર્મચારીઓએ સેવામાં કાયમીકરણ અથવા નિયમિતીકરણનો દાવો કરી શકે, જ્યારે તેમની નિમણૂક માટેના નિયમો મુજબ તેમની પસંદગી કરવામાં આવી ન હોય. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે વિદ્વાન સહાયક સરકારી વકીલની આ દલીલ કે સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા એન્ડ અધર્સ વિ. પીઆરા સિંહ એન્ડ અધર્સ (સુપ્રા.) નો ચુકાદો સંપૂર્ણપણે નામંજૂર કરવામાં આવ્યો છે, તેથી, યોગ્ય નથી. એડ-હોક કર્મચારીને બીજા એડ-હોક કર્મચારીથી બદલી દેવા ન જોઈએ એવો કાનૂની સિદ્ધાંત સર્વોચ્ચ અદાલતની બંધારણીય ખંડપીઠ દ્વારા નામંજૂર કરવામાં આવ્યો નથી. સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કલાર્ટક એન્ડ અધર્સ વિ. ઉમાદેવી (૩) એન્ડ અધર્સ (સુપ્રા.) માં, જે નામંજૂર કરવામાં આવ્યું છે તે માત્ર સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા એન્ડ અધર્સ વિ. પીઆરા સિંહ એન્ડ અધર્સ (સુપ્રા.) ના ચુકાદાના પરિચ્છેદ-૫૦ માં નિર્ધારિત કાનૂની સિદ્ધાંત છે, અને આખો ચુકાદો નહીં.

૨૧. આ અદાલતે અરજદારો તરફથી વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી ડી.સી. ડેવ, રાજ્ય સરકાર તરફથી વિદ્વાન સહાયક સરકારી વકીલો શ્રી ડી.એમ. દેવનાની અને શ્રી વિશાલ પટેલ તથા ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ તરફથી વિદ્વાન વકીલ શ્રી ડી.જી. શુક્લાને વિસ્તૃતપણે સાંભળ્યા છે અને નોંધ પર રહેલી સામગ્રી તેમજ બારમાં કરવામાં આવેલી રજૂઆતોનું પરિચિંતન કર્યું છે.

૨૨. આ બાબત વિવાદિત નથી કે અરજદારો પાસે જી.પી.એસ.સી. દ્વારા આવશ્યક માનવામાં આવેલી સરકારી એન્જિનિયરિંગ કોલેજો અને સરકારી પોલિટેકનિકોમાં સહાયક પ્રાધ્યાપક/વ્યાખ્યાતા પદો માટેની જરૂરી લાયકાતો ઉપલબ્ધ છે. તેમ છતાં, હકીકત એ જ રહે છે

કે સંબંધિત સમયગાળામાં, જ્યારે અરજદારોની નિયુક્તિ કરવામાં આવી, ત્યારે ઉક્ત પદો ભરવા માટે જી.પી.એસ.સી. દ્વારા નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ નહોતા. વધુમાં, નિયમિત ભરતી માટે રાજ્ય સરકારે જી.પી.એસ.સી.ને કોઈ માંગપત્ર મોકલ્યું નહોતું. તેથી, રાજ્ય સરકારે ઉક્ત પદો ૧૧ મહિનાની મુદત માટે અથવા જી.પી.એસ.સી. દ્વારા નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થાય ત્યાં સુધી કરારાધાર પર ભરવા માટે જાહેરાત બહાર પાડવાની પ્રથા અપનાવી. નોંધનીય છે કે આ અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠે લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૨૯૮૬/૨૦૧૦ તથા તેની સાથે જોડાયેલા મામલાઓમાં તા. ૦૭.૦૮.૨૦૧૧ના ચુકાદામાં સમાન પરિસ્થિતિનો વિચાર કર્યો હતો. ઉક્ત ચુકાદામાં વિભાગીય ખંડપીઠે રાજ્ય સરકારને સરકારી એન્જિનિયરિંગ કોલેજો અને સરકારી પોલિટેકનિકોમાં સહાયક પ્રાધ્યાપક/વ્યાખ્યાતાની બાકી રહેલી ૧૧૦૬ ખાલી જગ્યાઓ તથા ઉદ્ભવેલી અન્ય કોઈ ખાલી જગ્યાઓ ભરવા માટે પગલાં લેવા નિર્દેશ આપ્યો હતો. રાજ્ય સરકારને પોતાનું માંગપત્ર વહેલી તારીખે જી.પી.એસ.સી.ને મોકલવા માટે નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. વિભાગીય ખંડપીઠના ઉક્ત ચુકાદાને અનુસરીને માંગપત્ર લગભગ બે વર્ષ પછી માત્ર તા. ૦૭.૦૮.૨૦૧૩ના રોજ મોકલવામાં આવ્યું હતું.

૨૩. ઉપર નોંધ્યા મુજબ, વિભાગીય ખંડપીઠ દ્વારા ચુકાદો આપવામાં આવ્યા પછીના મધ્યવર્તી અવધિ દરમિયાન અને રાજ્ય સરકાર દ્વારા જી.પી.એસ.સી.ને મોકલવામાં આવેલી માંગણી બાદ, રાજ્ય સરકારે સરકારી ઈજનેરી કોલેજો અને સરકારી પોલિટેકનિકોમાં સહાયક પ્રાધ્યાપક/વ્યાખ્યાતા ની જગ્યાઓ ૧૧ મહિનાની અવધિ માટે અથવા નિયમિત રીતે પસંદ થયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થાય ત્યાં સુધી કરારઆધારિત ધોરણે ભરવા માટે જાહેરાત પ્રસિદ્ધ કરી હતી. આ જાહેરાતના અનુસંધાને જ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૧૩ મહિનામાં અરજદારોની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. આ સ્વીકારેલી સ્થિતિ છે

કે આજદિન સુધી જી.પી.એસ.સી. દ્વારા નિયમિત રીતે પસંદ થયેલા એવા કોઈ ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ નથી, જે અરજદારોનું સ્થાન લઈ શકે. તેથી સરકારે અરજદારોને તેમની જ સમાન શરતો અને નિયમો પર અન્ય કરારઆધારિત કર્મચારીઓના સમૂહથી બદલવાનો નિર્ણય કર્યો છે; અર્થાત્, અરજદારો જેવા કામચલાઉ/ તદ્દર્થ કર્મચારીઓને નિયમિત રીતે પસંદ થયેલા ઉમેદવારો દ્વારા બદલવાને બદલે કામચલાઉ/ તદ્દર્થ કર્મચારીઓના બીજા સમૂહથી બદલવાના પ્રયત્નો કરવામાં આવી રહ્યા છે.

૨૪. આ તબક્કે, આ બાબત સ્પષ્ટ કરવી યોગ્ય રહેશે કે અરજદારોની નિમણૂક કરારાત્મક સ્વરૂપની હોવાથી, જેમના વિરોધે તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી છે તે પદો ભલે ખાલી પડે હોય, તોય તે પદો ઉપર તેમનો કોઈ હક ઉત્પન્ન થતો નથી. સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક એન્ડ અધર્સ વિ. ઉમાદેવી (૩) એન્ડ અધર્સ (સુપ્રા.) માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે :

૪૭. જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ અસ્થાયી રોજગારમાં પ્રવેશે છે અથવા કરારઆધારિત કે કેન્ડુઅલ કર્મચારી તરીકે નિમણૂક પામે છે અને તેવી નિમણૂક સંબંધિત નિયમો અથવા પ્રક્રિયા દ્વારા માન્ય યોગ્ય પસંદગીના આધારે કરવામાં આવેલી ન હોય, ત્યારે તેને આ બાબતની જાણ હોય છે કે નિમણૂકનું સ્વરૂપ અસ્થાયી, કેન્ડુઅલ અથવા કરારઆધારિત છે અને તેના અનુસંગી પરિણામો શું છે. આવી વ્યક્તિ, જ્યારે પદ પરની નિમણૂક માત્ર યોગ્ય પસંદગી પ્રક્રિયાનું પાલન કરીને અને સંબંધિત કિસ્સાઓમાં લોક સેવા આયોગ સાથે પરામર્શ કરીને જ થઈ શકે, ત્યારે તે પદ પર કાયમી કરવાની માંગ માટે વૈધ અપેક્ષાના સિદ્ધાંતનો આશ્રય લઈ શકતી નથી. તેથી, અસ્થાયી, કરારઆધારિત અથવા કેન્ડુઅલ કર્મચારીઓ દ્વારા વૈધ અપેક્ષાના સિદ્ધાંતનો સફળતાપૂર્વક અવલંબ કરી શકાય નહીં. વધુમાં, આવા વ્યક્તિઓને નિમણૂક આપતી વખતે રાજ્યએ તેમને તેઓ જે સ્થાને છે ત્યાં જ ચાલુ રાખવાનો અથવા

તેમને કાયમી કરવાનો કોઈ વચન આપ્યું હતું એવું પણ માનવામાં આવી શકે નહીં. રાજ્ય બંધારણીય રીતે આવું વચન આપી શકતું નથી. આ બાબત પણ સ્પષ્ટ છે કે પદ પર કાયમી કરવાની હકારાત્મક રાહત મેળવવા માટે પણ આ સિદ્ધાંતનો આશ્રય લઈ શકાય નહીં.”

૨૫. કાયદાની આ સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખતાં, નોંધવામાં આવી શકે છે કે વર્તમાન મામલામાં, અરજદારો તેઓ કરારાધીન/કામચલાઉ ધોરણે ધારણ કરતા હોદ્દાઓ સામે નિયમિતીકરણ અથવા પુષ્ટિ માંગી રહ્યા નથી. અરજદારોની તરફથી એ સ્વીકારવામાં આવ્યું છે કે આ હોદ્દાઓ સામે તેમને કોઈ કાયમી હક નથી. તેમજ, અરજદારોએ એવો કોઈ હક દાવો કર્યો નથી કે જી.પી.એસ.સી. દ્વારા નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થયા પછી તેઓ સેવામાં ચાલુ રહે. તેથી, આ અરજીઓનો વ્યાપ એ હદ સુધી સીમિત થાય છે કે અરજદારોએ રાજ્ય સરકારની તે કાર્યવાહી પડકારી છે, જેમાં તેમની સેવા સમાપ્ત કરીને તેમના સ્થાને અન્ય એક સમૂહના તદર્થ/કામચલાઉ/કરારાધીન કર્મચારીઓની નિમણૂંક કરવાની માંગ કરવામાં આવી છે, જેમની શરતો અને નિયમો અરજદારોના સમાન જ રહેશે. આ અદાલત સમક્ષ નિર્ધારણ માટેનો પ્રશ્ન એ રહેશે કે રાજ્ય સરકાર દ્વારા કામચલાઉ કર્મચારીઓ એવા અરજદારોને અન્ય એક સમૂહના કામચલાઉ કર્મચારીઓથી બદલી નાખવાની કાર્યવાહી કાયદેસર રીતે ટકી શકે તેવી છે કે નહીં.

૨૬. સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય (ઉપરોક્ત) માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા અને અન્ય વિ. પિયારા સિંહ અને અન્ય (ઉપરોક્ત) માં સર્વોચ્ચ અદાલતના ત્રણ માનનીય ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠ દ્વારા નિર્ધારિત કાનૂની સિદ્ધાંતોનો ઉલ્લેખ કર્યો છે. ચુકાદામાંથી સંબંધિત અવતરણો અહીં નીચે પુનઃપ્રસ્તુત કરવામાં આવે છે :

૨૫. ત્યારબાદ આ અદાલતે ફક્ત ૪૫ થી ૪૯ માં આ મુજબ નિષ્કર્ષ આપ્યો: (એસ.સી.સી. પૃ.૧૫૨)

"૪૫. સ્વાભાવિક રીતે, સામાન્ય નિયમ નિર્ધારિત એજન્સી દ્વારા નિયમિત ભરતીનો છે, પરંતુ વહીવટી તાત્કાલિક જરૂરિયાતો ક્યારેક તદર્થ અથવા અસ્થાયી નિમણૂક કરવાની માંગણી કરી શકે છે. આવી પરિસ્થિતિમાં, એવો તદર્થ/અસ્થાયી કર્મચારી શક્ય તેટલી વહેલી તકે નિયમિત રીતે પસંદ થયેલા કર્મચારી દ્વારા બદલાઈ જાય તે માટે હંમેશા પ્રયત્ન થવો જોઈએ. એવો અસ્થાયી કર્મચારી પણ આવી નિયમિત પસંદગી/નિમણૂક માટે અન્ય લોકો સાથે સ્પર્ધા કરી શકે છે. જો તેની પસંદગી થાય, તો તે શુભ છે, પરંતુ જો તેની પસંદગી ન થાય, તો તેણે નિયમિત રીતે પસંદ થયેલા ઉમેદવારને સ્થાન આપવું જ પડશે. આવા તદર્થ/અસ્થાયી કર્મચારીના હિતાર્થે નિયમિત રીતે પસંદ થયેલા ઉમેદવારની નિમણૂક રોકી રાખી શકાય નહીં અથવા સ્થગિત રાખી શકાય નહીં.

૪૬. બીજું, તદર્થ અથવા અસ્થાયી કર્મચારીને બીજા તદર્થ અથવા અસ્થાયી કર્મચારી દ્વારા બદલી દેવો નહીં; તેને માત્ર નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા કર્મચારી દ્વારા જ બદલવો જોઈએ. નિયુક્તિ સત્તાધિકારીની તરફથી મનસ્વી કાયવાહી ટાળવા માટે આ આવશ્યક છે.

૪૭. ત્રીજું, વહીવટની તાત્કાલિક આવશ્યકતાઓને કારણે જ્યાં એડ હોક અથવા કામચલાઉ નિમણૂક કરવી આવશ્યક બને ત્યાં સામાન્ય રીતે એવી નિમણૂક રોજગાર વિનિમયમાંથી કરવી જોઈએ, સિવાય કે એવી સ્થિતિ હોય જેમાં વિલંબ સહન કરી શકાય તેમ ન હોય; આવી સ્થિતિમાં તે તાત્કાલિક કારણની નોંધ ફાઈલ પર દર્શાવવી અનિવાર્ય છે. જો કોઈ ઉમેદવાર ઉપલબ્ધ ન હોય અથવા રોજગાર વિનિમય દ્વારા પ્રાયોજિત કરવામાં આવ્યો ન હોય, તો બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૬ ની આવશ્યકતાઓને અનુરૂપ કોઈ યોગ્ય પદ્ધતિ

અપનાવવી જોઈએ. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, અરજીઓ મંગાવવા માટે યોગ્ય રીતમાં જાહેર સૂચના પ્રસિદ્ધ કરવી આવશ્યક છે અને તેના પ્રતિસાદરૂપે અરજીઓ કરનાર તમામ વ્યક્તિઓનો ન્યાયસંગત રીતે વિચાર કરવો જોઈએ.

૪૮. ઉપરોક્ત પ્રક્રિયાઓ દ્વારા લાયકાત ધરાવતા વ્યક્તિઓ ઉપલબ્ધ ન હોય ત્યારે જ બિનલાયક વ્યક્તિની નિમણૂંક કરવી જોઈએ.

૪૯. જો કોઈપણ કારણસર કોઈ તદર્થ અથવા કામચલાઉ કર્મચારીને નોંધપાત્ર લાંબા ગાળાસુધી ચાલુ રાખવામાં આવે, તો સત્તાવાળાઓએ નિયમો અનુસાર તે પાત્ર અને લાયક હોય અને તેની સેવા નોંધ સંતોષકારક હોય તથા તેની નિમણૂંક રાજ્યની અનામત નીતિને વિરુદ્ધ ન જતી હોય, તેવી શરતે તેના નિયમિતીકરણ અંગેનો તેનો કેસ વિચારવો જ જોઈએ. ”

૨૬. આદરપૂર્વક, રાજ્યને સામાન્ય નિયમથી વિખૂટું પડીને કાયમી પદો પર અસ્થાયી રોજગાર આપવાની છૂટ શા માટે અપાય? અમારી દૃષ્ટિએ, આ અદાલત રાજ્યને નિયમિત અને યોગ્ય ભરતી કરવાની જ આગ્રહપૂર્વક ફરજ પાડવા બાધ્ય છે અને નિયમિત ભરતીના નિયમોના સતત ઉલ્લંઘનને પ્રોત્સાહન ન આપવા અથવા તેની તરફ આંખ આડા કાન ન કરવા પણ બાધ્ય છે. કાયમી કરવાનો નિર્દેશ — નિયમિતીકરણ અને કાયમી કરવાના ભેદને અહીં ભારપૂર્વક ઉદ્દેખવામાં આવ્યો નહોતો — માત્ર રાજ્યને, જે આદર્શ નિયોજક છે, પોતાના જ નિયમોનો ભંગ કરવા પ્રોત્સાહિત કરી શકે અને સ્પર્ધા કરવા રાહ જોઈ રહેલા ઘણા લોકોના ભોગે થોડાકને અયોગ્ય લાભ આપશે. આદરપૂર્વક, પિયારા સિંહના પરિચ્છેદ ૫૦ (એસ.સી.સી.નો) માં આપવામાં આવેલ નિર્દેશ, તેમાં જ આવેલા પરિચ્છેદ ૪૫ (એસ.સી.સી.નો) ના નિષ્કર્ષ સાથે કંઈક હદ સુધી અસંગત છે. અત્યંત આદર સાથે, અમને એવું જણાય છે કે

નિર્દેશોમાંનો છેલ્લો નિર્દેશ સ્પષ્ટપણે નિર્ણયના પૂર્વભાગમાં માન્ય રાખવામાં આવેલ રોજગારની સંવિધાનિક યોજનાના વિરુદ્ધ જાય છે. વાસ્તવમાં, એવું કહી શકાય નહીં કે આ નિર્ણયે એવો કાયદાનો સિદ્ધાંત સ્થાપ્યો છે કે નિયમિત ભરતીની પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વગર નિયુક્ત કરાયેલા તમામ એડ હોક, અસ્થાયી અથવા પ્રસંગોપાત કર્મચારીઓને કાયમી બનાવી દેવા જોઈએ.” (ભાર મૂકવામાં આવેલ છે)

૨૭. નોંધનીય છે કે સચિવ, કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય (ઉપરોક્ત) ના મામલામાં, સર્વોચ્ચ અદાલતની સંવિધાન પીઠે કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય વિ. પિયારા સિંહ અને અન્ય (ઉપરોક્ત) ના મામલામાં પ્રતિપાદિત કાનૂની સિદ્ધાંતોમાં કોઈ હસ્તક્ષેપ કર્યો નથી કે તેમને ક્ષીણ કર્યા નથી, એ અર્થમાં કે એડ-હોક અથવા અસ્થાયી કર્મચારીને બીજા એડ-હોક અથવા અસ્થાયી કર્મચારીથી બદલી શકાતો નથી, પરંતુ તેને માત્ર નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા કર્મચારીથી જ બદલી શકાય, જેથી નિમણૂક સત્તાધિકારી તરફથી મનસ્વીપણા ટાળી શકાય. સંવિધાન પીઠે કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય વિ. સિંહ અને અન્ય (ઉપરોક્ત) ના મામલામાં આપવામાં આવેલા નિર્દેશો સાથે સંમતિ દર્શાવી નહોતી, કારણ કે ઉક્ત ચુકાદાના પરિણેદ-૫૦ માં પિયારા બાબતમાં અસ્થાયી કર્મચારીઓની સેવાઓના નિયમિતીકરણ માટે રાજ્ય સરકાર દ્વારા યોજના તૈયાર કરવાની બાબત સમાવિષ્ટ હતી. એડ-હોક નિમણૂકધારકો સંબંધિત કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય વિ. પિયારા સિંહ અને અન્ય (ઉપરોક્ત) ના ચુકાદામાં પ્રતિપાદિત કાનૂની સિદ્ધાંત, જેમ કે સચિવ, કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય (ઉપરોક્ત) ના પરિણેદ-૨૫ માં પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યો છે, તે સચિવ, કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય (ઉપરોક્ત) ના મામલામાં સંવિધાન પીઠ દ્વારા અસ્પર્શિત રહ્યો છે. તેથી, એ કાનૂની સિદ્ધાંત કે એડ-હોક અથવા અસ્થાયી કર્મચારીને બીજા એડ-હોક અથવા અસ્થાયી

કર્મચારીથી બદલવો નહીં, આજે પણ ચથાવત્ અમલમાં છે. નિમણૂક સત્તાધિકારીએ, અને વર્તમાન મામલામાં રાજ્ય સરકારે, નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોની નિમણૂક કરવાની પ્રક્રિયાનો આશ્રય લેવો જ જોઈએ. આ પ્રક્રિયા, ભલે શરૂ થઈ ગઈ હોય, તેની પૂર્ણતા માટે લગભગ એક વર્ષ, નહીં તો વધુ સમય લાગશે. અરજદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરીને અને સતત એડ-હોક નિમણૂકોનો આશ્રય લઈને રાજ્ય સરકાર દ્વારા અસ્થાયી કર્મચારીઓનો બીજો સમૂહ લાવવા માટે કોઈ વાજબી કારણ નથી.

૨૮. આ અદાલતે સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી (૨) અને અન્ય (સુપ્રા.) તથા સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય (સુપ્રા.) ના મામલાઓમાં આવેલા ચુકાદાઓ, તેમજ ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર વિ. દયાનંદ અને અન્ય (સુપ્રા.) અને મહારાષ્ટ્ર સ્ટેટ રોડ ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન વિ. કાસ્ટરીબે રાજ્ય પરિવહન કર્મચારી સંઘટના (સુપ્રા.) ના ચુકાદાનો સાવધાનીપૂર્વક અભ્યાસ કર્યો છે. સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી (૨) અને અન્ય (સુપ્રા.) ના મામલે, રાજ્ય અથવા તેની સંસ્થાઓ દ્વારા અસ્થાયી અથવા કેઝ્યુઅલ ધોરણે, અથવા દૈનિક વેતન આધારિત નિયુક્ત કરાયેલા કર્મચારીઓને, તેઓ કાર્યરત હોય તે પછી પર તેમને કાયમી કરવા અથવા સમાવી લેવા દિશાનિર્દેશ આપતા મેન્ડેમસની રિટ જારી કરવા માટે વડી અદાલતનો આશરો લેવાનો અધિકાર છે કે નહીં, તે પ્રશ્ન અંગે સર્વોચ્ચ અદાલતની વિશાળ ખંડપીઠને સંદર્ભ કરવામાં આવ્યો હતો. સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય (સુપ્રા.) ના અનુચ્છેદ-૨૬ માં, સર્વોચ્ચ અદાલતની બંધારણીય ખંડપીઠે સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા અને અન્ય વિ. પિયારા સિંહ અને અન્ય (સુપ્રા.) ના અનુચ્છેદ-૫૦ માં પ્રતિપાદિત કાનૂની સિદ્ધાંતોને, જ્યાં સુધી અસ્થાયી અથવા કેઝ્યુઅલ અથવા દૈનિક વેતનધારી કામદારોના નિયમિતીકરણ માટે યોજનાની તૈયારી કરવા રાજ્યોને દિશાનિર્દેશો આપવામાં આવ્યા હતા, ત્યાં સુધી

મંજૂરી આપી નહોતી. બંધારણીય ખંડપીઠ સમક્ષનો સંદર્ભ આવા કર્મચારીઓના નિયમિતીકરણ બાબતનો હતો અને તે હદ સુધી સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા અને અન્ય વિ. પિયારા સિંહ અને અન્ય (સુપ્રા.) માં પ્રતિપાદિત કાનૂની સિદ્ધાંતોને સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય (સુપ્રા.) દ્વારા નિરસ્ત કરવામાં આવ્યા છે, અને અનુચ્છેદ-૫૦ માં અસ્થાયી/કેઝ્યુઅલ કામદારો તથા દૈનિક વેતનધારીઓના નિયમિતીકરણને સ્પર્શતા ભાગને નિરસ્ત કરવામાં આવ્યો છે. તેમ છતાં, સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા અને અન્ય વિ. પિયારા સિંહ અને અન્ય (સુપ્રા.) ના ચુકાદામાં પ્રતિપાદિત તે કાનૂની સિદ્ધાંત કે એડ-હોક કર્મચારીઓને બીજા એડ-હોક કર્મચારીઓ દ્વારા બદલી શકાય નહીં, તેને નિરસ્ત કરવામાં આવ્યો નથી. સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા અને અન્ય વિ. પિયારા સિંહ અને અન્ય (સુપ્રા.) નો સમગ્ર ચુકાદો નિરસ્ત કરવામાં આવ્યો નથી અને એડ-હોક કર્મચારીઓને અન્ય એડ-હોક કર્મચારીઓ દ્વારા બદલી શકાય નહીં એવો પ્રતિપાદિત કાનૂની સિદ્ધાંત આજે પણ માન્ય છે.

૨૯. ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર વિ. દયાનંદ અને અન્ય (ઉપરોક્ત)માં, હરિયાણા રાજ્ય અને અન્ય વિ. પિયારા સિંહ અને અન્ય (ઉપરોક્ત)ના મામલાનો ઉલ્લેખ માત્ર કામચલાઉ કર્મચારીઓની સેવાઓના નિયમિતીકરણના સંદર્ભમાં કરવામાં આવ્યો છે અને સેક્રેટરી, કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય (ઉપરોક્ત)ના ચુકાદાના ફકરા-૨૬નું પુનઃઉત્પાદન કરવામાં આવ્યું છે.

૩૦. મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમ વિ. કાસ્ટરાઈબે રાજ્ય પરિવહન કર્મચારી સંઘટના (ઉપરોક્ત) માં, માત્ર નિયમિતીકરણના સંદર્ભમાં સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા એન્ડ અદર્સ વિ. પિયારા સિંહ એન્ડ અદર્સ (ઉપરોક્ત) નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે. વધુમાં, ઓફિશિયલ લિક્વિડેટર વિ. દયાનંદ એન્ડ અદર્સ (ઉપરોક્ત) તથા

મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય માર્ગ પરિવહન નિગમ વિ. કાસ્ટરાઈબે રાજ્ય પરિવહન કર્મચારી સંઘટના (ઉપરોક્ત) બંને ચુકાદાઓ અનુક્રમે ત્રણ અને બે માનનીય ન્યાયાધીશો દ્વારા અપાયેલા છે, જ્યારે સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક એન્ડ અદર્સ વિ. ઉમાદેવી (૩) એન્ડ અદર્સ (ઉપરોક્ત) માંનો ચુકાદો સર્વોચ્ચ અદાલતના પાંચ માનનીય ન્યાયાધીશો દ્વારા આપવામાં આવ્યો છે. સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક એન્ડ અદર્સ વિ. ઉમાદેવી (૩) એન્ડ અદર્સ (ઉપરોક્ત) ના પરિચ્છેદ-૫૪ માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું છે :

૫૪. એ પણ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે જે નિર્ણયો આ નિર્ણયમાં નિશ્ચિત કરવામાં આવેલા સિદ્ધાંતના વિરુદ્ધ જાય છે, અથવા જેમાં અમે અહીં જે ઠરાવ્યું છે તેના વિરુદ્ધ દિશાનિર્દેશો આપવામાં આવ્યા છે, તે તેમના પૂર્વદષ્ટાંત તરીકેના દરજ્જાથી વંચિત ગણાશે.

૩૧. કર્ણાટક રાજ્યના સચિવ અને અન્ય વિ. ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય (પૂર્વોક્ત) ના નિર્ણયમાં સ્થિર કરાયેલા સિદ્ધાંતો અસ્થાયી/આકસ્મિક/દૈનિક વેતનધારી કર્મચારીઓના નિયમિતીકરણ સંબંધિત છે. ઉપરોક્ત બાબતને ધ્યાનમાં લેતા, આ અદાલત અરજદારો તરફથી વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલે રજૂ કરેલી દલીલો સાથે સંમત થવા માટે પ્રવૃત્ત છે કે હરિયાણા રાજ્ય અને અન્ય વિ. પિયારા સિંહ અને અન્ય (પૂર્વોક્ત) માં પ્રતિપાદિત કાનૂની સિદ્ધાંત, કે એડ-હોક કર્મચારીઓને બીજા સમૂહના એડ-હોક કર્મચારીઓથી બદલવા જોઈએ નહીં, પરંતુ માત્ર નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો દ્વારા જ બદલવા જોઈએ, તે ક્ષીણ થયો નથી અને હજુ પણ યથાવત્ અમલમાં છે.

૩૨. સમાન દષ્ટિકોણ પત્ર પેટન્ટ અપીલ ક્રમાંક ૨૯૮૬/૨૦૧૦ તથા સંબંધિત બાબતોમાં તા. ૦૭.૦૯.૨૦૧૧ના ચુકાદામાં વિભાગીય ખંડપીઠ દ્વારા અપનાવવામાં આવ્યો હતો. જ્યારે અપીલોની સુનાવણી ચાલી રહી હતી, ત્યારે પ્રારંભમાં વિભાગીય

ખંડપીઠે તા. ૨૪.૦૩.૨૦૧૧નો એક આંતરિમ આદેશ પસાર કર્યો હતો, જેના દ્વારા એવો નિર્દેશ કરવામાં આવ્યો હતો કે નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો દ્વારા જગ્યાઓ ભરાય ત્યાં સુધી સહાયક પ્રોફેસરો/વ્યાખ્યાતાઓને હલાવવામાં ન આવે. આ નિર્દેશોને તા. ૦૭.૦૮.૨૦૧૧ના અંતિમ ચુકાદા દ્વારા અંતિમતા પ્રાપ્ત થઈ છે. તમામ પત્ર પેટન્ટ અપીલોનો નિકાલ કરતાં વિભાગીય ખંડપીઠે સ્પષ્ટ કર્યું છે કે નિયમિત નિમણૂકો થાય ત્યાં સુધી તેમાંના પ્રતિવાદીઓ રહેલા એડ-હોક વ્યાખ્યાતાઓ/સહાયક પ્રોફેસરોને યથાવત્ રાખવામાં આવશે. રાજ્ય સરકારને વિભાગીય ખંડપીઠે પોતાના તા. ૨૪.૦૩.૨૦૧૧ના આદેશમાં દર્શાવ્યા મુજબની આંતરિમ વ્યવસ્થા ચાલુ રાખવાનો નિર્દેશ કરવામાં આવ્યો હતો. આ ચુકાદાને અંતિમતા પ્રાપ્ત થઈ છે, કારણ કે તેના વિરુદ્ધ આગળ કોઈ પડકાર કરવામાં આવ્યો નથી. વિદ્વાન સહાયક સરકારી વકીલો દ્વારા સૂચવવામાં આવ્યું છે કે રાજ્ય સરકારે માત્ર આ ચુકાદો સ્વીકાર્યો જ નથી, પરંતુ તેનો અમલ પણ કર્યો છે. તે કેસોમાં વિભાગીય ખંડપીઠ સમક્ષ રહેલા એડ-હોક સહાયક પ્રોફેસરો/વ્યાખ્યાતાઓને યથાવત્ રાખવામાં આવ્યા હતા અને નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ ન થાય ત્યાં સુધી તેઓ આજે પણ યથાવત્ છે. જીપીએસસી દ્વારા નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થયા પછી અરજદારોને જગ્યાઓ પર કોઈ દાવો રહી શકતો નથી, તે બાબત ફરીથી દોહરાવતાં પણ, આ અદાલતને સમજાતું નથી કે સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા સહાયક પ્રોફેસરો/વ્યાખ્યાતાઓના મામલે વિભાગીય ખંડપીઠના ચુકાદાનો અમલ કરનાર રાજ્ય સરકારે ફરી એકવાર એ જ પદ્ધતિનો આશરો શા માટે લીધો છે, જેને અગાઉ વિભાગીય ખંડપીઠે અસ્વીકારેલી હતી. કારણ આધારિત/કામચલાઉ/એડ-હોક નિમણૂકોનો અત્યંત લાંબા ગાળાથી અસ્તિત્વ જ દર્શાવે છે કે જગ્યાઓ નિયમિત ધોરણે ભરવાની વાસ્તવિક આવશ્યકતા છે. કર્ણાટક રાજ્યના સચિવ તથા અન્ય વિ. ઉમાદેવી (૩) તથા અન્ય (ઉપરોક્ત)ના નિર્ણયમાં જે રીતે જાહેર નિમણૂકોની બંધારણીય યોજના સ્પષ્ટ કરવામાં આવી છે,

તે મુજબ નિયમિત જગ્યાઓ પરની નિમણૂકો યોગ્ય પ્રક્રિયા અનુસરીને જ થવી જોઈએ. રાજ્યના હિતમાં, સંસ્થાના હિતમાં, અથવા વર્તમાન પ્રકરણમાં વિદ્યાર્થીઓના શૈક્ષણિક ભવિષ્યના હિતમાં, એડ-હોક પદ્ધતિનો વારંવાર કે સતત આશરો લેવો યોગ્ય નથી. અગિયાર મહિનાની મુદત માટે એડ-હોક ધોરણે સહાયક પ્રોફેસરો/વ્યાખ્યાતાઓની નિમણૂક કરીને, ત્યારબાદ તેઓને ફરી બીજા સમૂહના એડ-હોક સહાયક પ્રોફેસરો/વ્યાખ્યાતાઓથી ફરીથી, તે જ અગિયાર મહિનાની ટૂંકી મુદત માટે બદલતા રહેવું, અને નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થાય ત્યાં સુધી આ પ્રક્રિયા વારંવાર ચાલુ રાખવી, તે નિશ્ચિતપણે વિદ્યાર્થીઓના હિતને હાનિકારક બનશે. આ એવો પાસો છે જે વિચારણાર્હ છે. સહાયક પ્રોફેસરો/વ્યાખ્યાતાઓની નિમણૂકનો હેતુ શાસકીય ઈજનેરી મહાવિદ્યાલયો અને શાસકીય પોલિટેકનિકોના વિદ્યાર્થીઓને શિક્ષણ આપવાનો છે. જો એવી પદ્ધતિ અપનાવવામાં આવે કે જે વિદ્યાર્થીઓના અભ્યાસની સતતતા ખોરવી નાંખે અને પરિણામે તેમને મળતા શિક્ષણની ગુણવત્તા ઘટાડે, તો તે હાંસલ કરવાના હેતુ સાથે કોઈ યુક્તિપૂર્ણ સંબંધ ધરાવતી ગણાય નહીં. આ ઉપરાંત, અરજદારોની સેવાઓ મધ્ય સત્ર દરમિયાન સમાપ્ત કરવાની માંગણી કરવામાં આવી રહી છે, જે વિદ્યાર્થીઓના અભ્યાસ પર વધુ પ્રતિકૂળ અસર કરશે.

૩૩. જી.પી.એસ.સી. વતી કરવામાં આવેલી રજૂઆતો પરથી એવું પ્રગટ થાય છે કે નિયમિત જગ્યાઓ ભરવા માટેની માંગણી રાજ્ય સરકાર તરફથી ૦૭.૦૮.૨૦૧૩ના રોજ આવી છે. નિયમિત ભરતી માટેની પ્રક્રિયા હજુ પાછા ચાલુ છે અને, જી.પી.એસ.સી.ના વિદ્વાન વકીલ શ્રી ડી.જી. શુક્લા દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆત મુજબ, તેને પૂર્ણ થવામાં હજુ વધુ ૧૦ થી ૧૨ મહિના લાગી શકે છે. એવું સત્ય હોઈ શકે છે કે અરજદારોને તેઓ અસ્થાયી ધોરણે ધારણ કરતા હોદ્દાઓ પર કોઈ કાયમી હક નથી; તેમ છતાં, અરજદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરીને અગિયાર મહિનાઓ માટે નવા અસ્થાયી વ્યક્તિઓની

નિમણૂક કરવામાં આવે તો તેનાથી કયો તર્કસંગત હેતુ સિદ્ધ થશે તે સમજવું મુશ્કેલ છે. આવું પગલું સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા એન્ડ અદર્સ વિ. પિયારા સિંહ એન્ડ અદર્સ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં પ્રતિપાદિત થયેલ કાનૂની સિદ્ધાંતના વિરોધમાં થશે, જેનો ઉલ્લેખ સેક્ટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક એન્ડ અદર્સ વિ. ઉમાદેવી (૩) એન્ડ અદર્સ (ઉપરોક્ત) ના ચુકાદામાં કરવામાં આવ્યો છે. વધુમાં, તેનાથી બહુવિધ વાદવિવાદો ઊભા થશે, જેમ કે હાલ પણ સ્થિતિ એવી જ છે.

૩૪. અરજદારોની તરફેણી રજૂ કરવામાં આવ્યું છે તે મુજબ, વર્તમાન અરજીઓમાં પડકાર માત્ર એટલી હદ સુધી મર્યાદિત છે કે અરજદારની સેવાઓનો અંત લાવવામાં આવ્યો છે જેથી અન્ય એક સમૂહના તદર્થ કર્મચારીઓને સ્થાન આપવામાં આવે. તે સરકાર ઈજનેરી કોલેજો અને સરકાર પોલિટેકનિક્સમાં તા. ૧૫.૦૮.૨૦૧૩ની જાહેરાતના અનુસંધાને નિમણૂક કરવામાં આવેલા હોય શકે એવા સહાયક પ્રાધ્યાપકો/વ્યાખ્યાતાઓ સુધી, અથવા અન્ય કોઈ ખાલી જગ્યાઓ સુધી, વિસ્તરતો નથી.

૩૫. તદનુસાર, ઉપરોક્ત ચર્ચાના સંચિત પ્રભાવરૂપે અને ઉપર અહીં દર્શાવેલા કારણોસર, તેમજ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૨૯૮૬/૨૦૧૦ અને સંબંધિત બાબતોમાં વિભાગીય ખંડપીઠ દ્વારા તા. ૦૭.૦૯.૨૦૧૧ના રોજ આપવામાં આવેલ ચુકાદાને ધ્યાનમાં લેતાં, અરજીઓ આંશિક રીતે મંજૂર કરવામાં આવે છે, એટલી હદ સુધી કે સરકારી એન્જિનિયરિંગ કોલેજો અને સરકારી પોલિટેકનિકોમાં કામચલાઉ/ કરાર આધારે સહાયક પ્રાધ્યાપકો/ વ્યાખ્યાતાઓ તરીકે અરજદારોની સેવાઓ, જીપીએસસી દ્વારા નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થાય ત્યાં સુધી, સમાપ્ત કરવામાં આવશે નહીં.

૩૬. આથી સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે, જીપીએસસી મારફતે નિયમિત રીતે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થયા પછી,

અરજદારો હાલમાં જે પદો પર કાર્યરત છે તે પદો અંગે આ ચુકાદાથી તેમને કોઈ હક પ્રાપ્ત થશે નહીં.”

૨૭. આ નિર્ણયને લેટર્સ દ્વારા પડકારવામાં આવ્યો હતો પેટન્ટ અપીલ નં.૧૦૮૫ ઓફ ૨૦૧૪, જેમાં તે આ અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠ (કોરમ : કે.એસ. ઝવેરી અને એ.જી. ઉરાઈઝી, ન્યાયાધીશો.) એ તારીખ ફેબ્રુઆરી ૧૮, ૨૦૧૫ ના આદેશ દ્વારા, નીચે મુજબ ઠરાવ્યું :

“૪. સંક્ષેપમાં તથ્યો એવા છે કે અપીલકર્તા નં.૨-ટેકનિકલ એજ્યુકેશનના કમિશનરે પોતાની વેબસાઈટ પર સરકારની એન્જિનિયરિંગ કોલેજો અને સરકારી પોલીટેકનિકોમાં આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર/લેક્ટરના ખાલી પડેલા હોદ્દાઓ કરાર આધારિત ધોરણે, અગિયાર મહિનાની નિશ્ચિત અવધિ માટે અથવા ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ (જી.પી.એસ.સી., સંક્ષેપમાં) દ્વારા નિયમિતપણે પસંદ થયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થાય ત્યાં સુધી, જે પૈકી જે પહેલાં બને તે સુધી, ભરવા માટે જાહેરાત પ્રસિદ્ધ કરી હતી. ઉક્ત જાહેરાતના અનુસંધાને, અત્રેના પ્રતિવાદીઓએ ઉક્ત હોદ્દાઓ માટે અરજીઓ કરી હતી. તેઓ ઉક્ત હોદ્દાઓ માટે આવશ્યક લાયકાત ધરાવતા હોવાથી, વિવિધ તારીખોના નિમણૂક આદેશો બહાર પાડી તેમને આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર/લેક્ટર તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. અત્રેના પ્રતિવાદીઓના નિમણૂક આદેશો તમામ કેસોમાં સરખા છે અને તેમાં એકસરખી શરતો તથા નિયમો સમાવિષ્ટ છે. નિમણૂકપત્રોની શરત નં.૧ મુજબ, નિમણૂકની અવધિ અગિયાર મહિનાની હતી અથવા જી.પી.એસ.સી. દ્વારા નિયમિતપણે પસંદ થયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ થાય ત્યાં સુધી હતી.

૪.૧ વર્તમાન પ્રકરણોમાં, અગિયાર મહિનાનો સમયગાળો ફેબ્રુઆરી, ૨૦૧૪ મહિનામાં પૂર્ણ થવાનો હતો. તેમની સેવાઓ સમાપ્ત થવાની ભીતિથી અને અગિયાર મહિનાનો સમયગાળો પૂર્ણ થાય તે પહેલાં, અત્રેના પ્રતિવાદીઓએ રિટ અરજીઓ દાખલ કરીને

આ અદાલતનો આશરો લીધો હતો. વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૭૦૯/૨૦૧૪ તથા સંલગ્ન પ્રકરણોમાં (અને અન્ય અરજીઓમાં સમાન આદેશો દ્વારા) આ અદાલતે તા. ૨૦.૦૧.૨૦૧૪ના આદેશથી, લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ ક્રમાંક ૨૯૮૬/૨૦૧૦ તથા સંબંધિત પ્રકરણોમાં ખંડપીઠ દ્વારા તા. ૦૭.૦૯.૨૦૧૧ના આપેલ ચુકાદાને અનુસરીને, અરજદારોને કામચલાઉ આંતરિમ વ્યવસ્થા રૂપે એ રીતે સંરક્ષણ આપ્યું હતું કે પ્રતિવાદીઓની કરારમુદત પૂર્ણ થઈ ગઈ હોવાના આધાર પર તેમની સેવાની શરતોમાં ફેરફાર કરવામાં આવશે નહીં. આ વ્યવસ્થા આગળના આદેશ સુધી ચાલુ રાખવાની હતી. અદાલતે એ પણ સ્પષ્ટ કર્યું હતું કે આ આદેશથી પ્રતિવાદીઓને કોઈ હક પ્રાપ્ત થવાનો નથી. નોંધવું યોગ્ય છે કે રિટ અરજીની લંબિત સ્થિતિ દરમિયાન, રાજ્ય સરકારે તા. ૨૦.૦૧.૨૦૧૪ના રોજ સરકારી એન્જિનિયરિંગ કોલેજો અને સરકારી પોલિટેકનિકોમાં સહાયક પ્રોફેસર/વ્યાખ્યાતા પદોની ભરતી માટે ફરીથી નવી જાહેરાત બહાર પાડી હતી, અને તે પણ ફરી અગિયાર મહિનાના સમયગાળા માટે, આ અદાલત સમક્ષના પ્રતિવાદીઓના પ્રકરણોમાં લાગુ પડતી સમાન શરતો અને નિયમો પર.

૪.૨ રિટ અરજીમાં પ્રતિવાદીઓની ફરિયાદ એવી હતી કે તેમની નિયુક્તિ અગિયાર માસની અવધિ માટે કરાર આધારિત/એડ-હોક ધોરણે કરવામાં આવી હતી, તેથી જ્યાં સુધી જી.પી.એસ.સી. દ્વારા નિયમિત રીતે પસંદ થયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ ન થાય, ત્યાં સુધી સમાન નિયમો અને શરતો પર કરાર આધારિત/એડ-હોક ધોરણે અન્ય સહાયક પ્રોફેસરો/વ્યાખ્યાતાઓની નિયુક્તિ કરીને તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવી જોઈએ નહીં. તેથી, પ્રતિવાદીઓએ આ અદાલત સમક્ષ વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૬૮૨ સન ૨૦૧૪ દાખલ કરી હતી. આ અદાલતે આક્ષેપિત આદેશ દ્વારા ઉક્ત અરજી ભાગે મંજૂર કરી હતી. તેથી, આ અપીલો.

પ. શ્રી શુક્લા અને શ્રી પટેલ, અપીલકર્તાઓ માટેના વિદ્વાન એ.જી.પી.ઓએ સંયુક્ત રીતે રજૂ કર્યું છે કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે વર્ષ ૨૦૧૦ ની લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૨૯૮૬ ના નિર્ણયને અનુસરીને પ્રશ્નાધીન ચુકાદો અને આદેશ પસાર કરતાં ભૂલ કરી છે. અપીલકર્તાઓ માટેના વિદ્વાન એ.જી.પી.ઓની આગળની દલીલ એવી છે કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે આ હકીકતની મૂલવણી કરી નથી કે અહીંના અપીલકર્તાઓને ૦૧.૦૨.૨૦૧૪ ના રોજ પૂર્ણ થયેલા કરારની સમયમર્યાદા વધારવાની કોઈ સત્તા નહોતી, કારણ કે ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ (પરામર્શમાંથી મુક્તિ) વિનિયમો, ૧૯૬૦ ની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેતાં, સંબંધિત પદો પર ભરતી કરવાની સત્તા અને અધિકાર માત્ર જી.પી.એસ.સી.ને જ હતો.

પ.૧. આવી રજૂઆત કરીને, અપીલકર્તાઓ તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન એ.જી.પી.ઓએ વિનંતી કરી કે આ અદાલત આ અપીલો મંજૂર કરે અને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા પસાર કરાયેલા આક્ષેપિત આદેશોને રદ કરે.

૬. બીજી તરફ, પ્રતિવાદીઓ તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ શ્રી નિસર્ગ શાહે પડકારાયેલ ચુકાદો અને આદેશને તથા વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના નિર્ણયને સમર્થન આપતાં રજૂ કર્યું કે, વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે નોંધ પર ઉપલબ્ધ સામગ્રીનું મૂલવણ કરીને પડકારાયેલ ચુકાદો અને આદેશો પસાર કર્યા છે. તેથી, તેમણે વિનંતી કરી કે આ અદાલત વર્તમાન અપીલો નામંજૂર કરે અને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના પડકારાયેલ ચુકાદા અને આદેશની પુષ્ટિ કરે.

૭. અમે પક્ષકારો તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા છે અને નોંધ પર ઉપલબ્ધ સામગ્રીનું પરિશીલન કર્યું છે. અમે વિદ્વાન સિંગલ ન્યાયાધીશના પડકારાયેલ ચુકાદા અને આદેશોનું પણ પરિશીલન કર્યું છે અને જાણવા મળ્યું છે કે વિદ્વાન સિંગલ ન્યાયાધીશે દૃઢ કારણોના આધારે રિટ અરજીઓનો અંશતઃ સ્વીકાર કર્યો છે. અમારી દૃષ્ટિએ, વિદ્વાન સિંગલ ન્યાયાધીશે લેટર પેટન્ટ અપીલ ક્રમાંક

૨૯૮૬/૨૦૧૦ તથા સંબંધિત મામલામાં વિભાગીય ખંડપીઠ દ્વારા તા. ૦૭.૦૯.૨૦૧૧ના રોજ આપવામાં આવેલા નિર્ણયનું યોગ્ય રીતે અનુસરણ કર્યું છે અને યોગ્ય રીતે ઠરાવ્યું છે કે અહીંના અરજદારો-પ્રતિવાદીઓની સેવા જી.પી.એસ.સી. દ્વારા નિયમિતપણે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ ન થાય ત્યાં સુધી સમાપ્ત કરવામાં આવશે નહીં. અમારી દૃષ્ટિએ, વિદ્વાન સિંગલ ન્યાયાધીશે જે નિર્ણય પર આધાર મૂક્યો છે તે આ બાબતોમાં સંકળાયેલા મુદ્દાને સંપૂર્ણપણે આવરી લે છે. વધુમાં, અમારી દૃષ્ટિએ, એડ-હોક કર્મચારીઓને અન્ય એડ-હોક કર્મચારી દ્વારા બદલવા જોઈએ નહીં, પરંતુ માત્ર નિયમિતપણે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો દ્વારા જ બદલવા જોઈએ.

૮. ઉપરોક્ત તથ્યોને ધ્યાનમાં લેતા, અમારો વિચારપૂર્વકનો મત એવો છે કે વિધાવંત એકલ ન્યાયાધીશે વિવાદિત ચુકાદો અને આદેશો પસાર કરતી વખતે કોઈ ભૂલ કરી નથી. તેથી, અમારી દૃષ્ટિએ, વિધાવંત એકલ ન્યાયાધીશે નોંધેલા નિષ્કર્ષોમાં હસ્તક્ષેપ કરવો યોગ્ય નહીં ગણાય.

૯. ઉપરોક્ત કારણોસર, હાલની અપીલો ફગાવી દેવામાં આવે છે. આ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે પ્રતિવાદીઓની સેવાની શરતો અને નિયમો યથાવત્ રહેશે અને ભાવિમાં પ્રતિવાદીઓને તેમની સેવાનો ચાલુ રાખવા માટે દાવો કરવાનો હકદાર ગણાશે નહીં.”

ઉપરોક્ત ચર્ચામાંથી નીકળતો નિષ્કર્ષ એ છે કે જાહેર રોજગારીના મામલામાં, કોઈ વ્યક્તિ અસ્થાયી રોજગારમાં પ્રવેશે અથવા કરારઆધારિત કામદાર તરીકે નિયુક્ત થાય, તો જો આવી નિયુક્તિ માન્ય પ્રક્રિયા અથવા નિયમો પર આધારિત ન હોય, તો તે ચુક્તિસંગત અપેક્ષાનો સિદ્ધાંત આગળ ધરી શકતો નથી. સ્પષ્ટપણે ભારપૂર્વક કહેવામાં આવ્યું છે કે તેઓ પોતાને કાયમી ધોરણે નિયમિત રીતે ભરતી કરાયેલા કર્મચારીઓ સાથે સમકક્ષ પણ ગણાવી શકતા નથી. દરેક જાહેર રોજગારીને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ની કસોટી પાર કરવી આવશ્યક છે. તે જ સમયે, અસ્થાયી ધોરણે અથવા તદર્થ ધોરણે નિયુક્ત કરાયેલા લોકોને, નિયમિત પસંદગી પછી

નિયુક્ત થયેલાઓને કૃત્રિમ વિરામ આપીને, અન્ય તદર્થ કર્મચારીઓના સમૂહથી બદલી શકાતા નથી અને કૃત્રિમ વિરામો દ્વારા તેમને બીજા કર્મચારીવર્ગથી બદલી નાખવાનો કોઈપણ પ્રયાસ સર્વોચ્ચ અદાલતે કોઈ પણ તબક્કે મંજૂર કર્યો નથી. તે જ સાથે, તેમાં સ્પષ્ટપણે જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે યોજનાની હેઠળ નિયુક્ત થયેલાઓને, ભલે આવી યોજના ઘણાં લાંબા સમય સુધી ચાલુ રહેતી હોય, કાયમીકરણ માટે આગ્રહ કરવાનો કોઈ હક્ક નથી. વધુમાં વધુ, જો તેઓ નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા બાદ નિયુક્ત થયેલા હોય, તો યોજના ચાલુ રહે ત્યાં સુધી તેઓ ચાલુ રહી શકે અને તેમની નિયુક્તિ યોજના સાથે સમાપ્ત થતી હોઈ શકે. મોહન. કાદિર [સુપ્રા] ના કેસના નિર્ણયમાંથી આ વાત સંપૂર્ણપણે સ્પષ્ટ થાય છે, જેમાં કર્મચારીઓ સરહદ પર ઘુસણખોરી તપાસવા માટે અત્યંત સંવેદનશીલ પદ પર લગભગ બે દાયકાઓ સુધી ચાલુ રહ્યા હતા, છતાં પણ સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે તેઓ ખુફી આંખે તેમાં જોડાયા હતા અને કૃત્રિમ વિરામોનો આશરો લઈને તેમની બદલી કરવી અગ્રાહ્ય હોવા છતાં, કાયમીકરણ માટેનો તેમનો આગ્રહ સ્વીકાર્ય ગણાવી શકાતો નથી. વર્તમાન કેસોના તથ્યો પર કાયદો લાગુ કરતાં પહેલાં, કેટલીક મહત્વપૂર્ણ શાસકીય ઠરાવોનો તેમના કાળક્રમ મુજબ ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી બનશે.

ઉપરોક્ત અહીં ઉલ્લેખિત તમામ ચુકાદાઓ એ બાબત પર આગ્રહ રાખે છે કે કાયમી સ્થાપનામાં કર્મચારીઓને અન્ય એક સમૂહના તદર્થ કર્મચારીઓ દ્વારા બદલી મૂકવા ન જોઈએ. સર્વોચ્ચ અદાલત તથા આ અદાલતના વિવિધ નિર્ણયોથી કાનૂની સ્થિતિ સંપૂર્ણપણે સ્પષ્ટ કરવામાં આવી છે. આવા નિર્ણયોમાં નિર્ધારિત અનુપાત લાગુ કરતાં, વિશેષ કરીને પ્રદીપ નવીનભાઈ પટેલ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં, જો ભરતી પ્રક્રિયાનું પાલન કરીને નિયુક્ત કરાયેલા તદર્થ કર્મચારીઓના એક સમૂહને અન્ય એક સમૂહના તદર્થ કર્મચારીઓ દ્વારા બદલી મૂકવામાં આવી રહ્યો હોય, તો આ અદાલતને નિશ્ચિતપણે હસ્તક્ષેપ કરવાની જરૂર પડશે.

આ અધિનિયમની કલમ ૧૮ના વિશેષ સંદર્ભ સાથે
એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી.એ.નો ઉદ્દેશ્ય :

૨૮. અહીં અધિનિયમના વ્યાપક ઉદ્દેશ્યો અને માળખાનો ઉલ્લેખ કરવો યોગ્ય છે. આ અધિનિયમ ૦૫ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૫થી અમલમાં આવ્યો છે. મૂળરૂપે, તે નેશનલ રૂરલ એમ્પ્લોયમેન્ટ ગેરંટી એક્ટ (નારેગા) હતો. આ અધિનિયમ, જેને એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી.એ. તરીકે ઓળખવામાં આવે છે, તે વર્ષ ૨૦૦૯માં ૨૦૦૯ના ૪૬મા સુધારા દ્વારા ૦૨ ઓક્ટોબર, ૨૦૦૯થી અમલમાં આવે તે રીતે પ્રતિસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો.

૨૮.૧ આ અધિનિયમ મૂળભૂત રીતે દેશના ગ્રામિણ વિસ્તારોમાં આવેલા પરિવારોના જીવનનિર્વાહ અને સુરક્ષામાં વધારો થાય તે માટે, એવા દરેક પરિવારમાં જેના પુખ્ત વયના સભ્ય અકુશળ હસ્તશ્રમ કરવા માટે સ્વેચ્છાએ આગળ આવે છે, તેને દરેક આર્થિક વર્ષમાં ઓછામાં ઓછા ૧૦૦ દિવસનું બાંધધરીયુક્ત વેતન આધારિત રોજગાર પૂરો પાડવા માટે લાવવામાં આવ્યો છે. હેતુઓ અને કારણોના નિવેદનમાં જણાવવામાં આવ્યું છે કે આ કાયદેસર વ્યવસ્થા ગ્રામિણ વિસ્તારોના ગરીબ પરિવારોને ૧૦૦ દિવસ માટે બાંધધરીયુક્ત હક્કરૂપે વેતન આધારિત રોજગાર સુરક્ષિત કરવા માટેનું અગ્રગણ્ય પ્રયત્નરૂપ છે. આથી, દર વર્ષે ઓછામાં ઓછા વેતનદરે દરેક ગ્રામિણ, શહેરી ગરીબ અને નીચલા મધ્યમવર્ગના પરિવારમાં ઓછામાં ઓછા એક સક્ષમ વ્યક્તિને ઓછામાં ઓછા ૧૦૦ દિવસના રોજગારની કાનૂની બાંધધરી ઉપલબ્ધ થશે.

૨૮.૨ ઉક્ત બાંધધરીને અમલમાં મુકવા માટે, કાયદાનો પ્રારંભ થયાની તારીખથી છ મહિનાની અંદર યોજના તૈયાર કરવી રાજ્યની જવાબદારી રહેશે.

૨૮.૩ અસરકારક અમલીકરણની સમીક્ષા અને દેખરેખ માટે, કેન્દ્ર અને રાજ્ય સ્તરે, રોજગાર ગેરંટી પરિષદોની સ્થાપના કરવામાં આવે છે. અમલીકરણ માટેની નિશ્ચિત જવાબદારીઓ જિલ્લા પંચાયત, જિલ્લા કાર્યક્રમ સંયોજક વગેરેને સોંપવામાં આવી છે. કેન્દ્ર સરકાર તેમજ રાજ્ય સરકારે રોજગાર ગેરંટી નિધિની રચના કરી છે.

૨૯. આ તબક્કે, અધિનિયમની કલમ ૧૮નો વિશિષ્ટ ઉલ્લેખ આવશ્યક બને છે, જે નીચે મુજબ છે :

૧૮. યોજનાના અમલીકરણમાં રાજ્ય સરકારની જવાબદારીઓ :
યોજના અસરકારક રીતે અમલમાં મૂકી શકાય તે માટે જરૂરી હોય તેવો આવશ્યક સ્ટાફ અને તકનીકી સહાય જિલ્લા કાર્યક્રમ સંયોજક અને કાર્યક્રમ અધિકારીઓને રાજ્ય સરકાર ઉપલબ્ધ કરાવશે.

૨૯.૧ આથી, તે જોગવાઈ કરે છે કે રાજ્ય સરકાર યોજનાના અસરકારક અમલીકરણ માટે જરૂરી હોય તેવો આવશ્યક સ્ટાફ અને તકનીકી સહાય જિલ્લા કાર્યક્રમ સંકલનકર્તા અને કાર્યક્રમ અધિકારીઓને ઉપલબ્ધ કરાવશે. આથી રાજ્ય સરકાર પર યોજનાના અસરકારક અમલીકરણ માટે આવશ્યક સહાયક સ્ટાફ ઉપલબ્ધ કરાવવાનો ફરજિયાત દાયિત્વ મુકવામાં આવ્યો છે. વર્ષ ૨૦૦૮ અને ૨૦૧૩ની માર્ગદર્શિકાઓ બંને સ્પષ્ટપણે જોગવાઈ કરે છે કે આવા સ્ટાફને રાષ્ટ્રીય તેમજ રાજ્ય સ્તરે સેવાઓ પૂરી પાડવા માટે કરાર આધારિત પદ્ધતિએ નિમવામાં આવવા જરૂરી રહેશે અને તે કાર્યકર્તાઓ માટેની ભરતી નીતિ રાજ્ય સરકાર દ્વારા ઘડવાની રહેશે. સ્વીકાર્ય રીતે, એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી. યોજનાની કરાર આધારિત સ્થાપનામાં કોઈપણ પદ સાથે કોઈ નિર્ધારિત વેતનમાન જોડાયેલું નથી.

૨૯.૨ આ અધિનિયમનો હેતુ અરજદારોને બાંચધરીયુક્ત રોજગાર ઉપલબ્ધ કરાવવાનો નથી, જેઓ અધિનિયમના ઉદ્દેશને સિદ્ધ કરવા માટે સહાયક રૂપે કાર્ય કરે છે. આ અધિનિયમનો મૂળ હેતુ એવો છે કે દરેક ગ્રામ્ય કુટુંબને, જેના સક્ષમ સભ્ય અકુશળ કામ કરવા તૈયાર હોય, તેને આજીવિકા ઉપલબ્ધ કરાવવી. તેથી, રાષ્ટ્રીય સ્તરની કઠોર વાસ્તવિકતા ધ્યાનમાં લેતાં, એવું અવશ્ય નોંધાય છે કે એમ.એન.જી.આર.ઈ.જી.એ. હેઠળ બનાવવામાં આવેલી યોજના સ્વયં સ્થાયી, નિશ્ચિત અને/અથવા સદાકાલીન નથી; તે મહાત્મા ગાંધી રાષ્ટ્રીય ગ્રામિણ રોજગાર બાંચધરી અધિનિયમ, ૨૦૦૫ હેઠળ અમલમાં આવેલી એવી યોજના છે, જેને કેન્દ્રીય સરકાર, જ્યારે તેને એવું ભાન થાય કે અધિનિયમને પોતાનો હેતુ અને

ઉદ્દેશો સિદ્ધ કરી દીધા છે અથવા કોઈ વ્યક્તિગત રાજ્યની આર્થિક પરિસ્થિતિમાં તેની આગળની જાળવણી જરૂરી નથી, ત્યારે કાયદાપુસ્તકમાંથી રદ કરવાનો વિકલ્પ અપનાવી શકે છે, જેમ કે વિદ્વાન એડવોકેટ જનરલ દ્વારા રજૂઆતો દરમિયાન દીવ કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશના કિસ્સામાં જણાવાયું હતું. નજીકના ભવિષ્યમાં એવો વિક્રમસમાન લક્ષ્યાંક સિદ્ધ થવાની શક્યતા બહુ ઓછી જણાય છે, યદ્યપિ દેશમાં આવી આદર્શવાદી આર્થિક સ્થિતિ કાર્યરત બને તેવી સામૂહિક ઈચ્છા અને અભિલાષા હોવી સ્વાભાવિક છે. તેમ છતાં, આ ચર્ચા અનુમાનના ક્ષેત્રમાં આવે છે અને તેને આગળ ખેંચવાની જરૂર નથી. એટલું નોંધવું પૂરતું છે કે અરજદારોનું કરાર આધારિત રોજગાર આ યોજનાના આધિન છે અને તેઓએ આ હકીકત સંપૂર્ણપણે જાણીને તે સ્વીકાર્યું છે, તેમજ કોઈ સ્થાયી સ્થાપના અસ્તિત્વમાં ન હોવાથી, તેઓ વધુમાં વધુ યોજના અમલમાં રહે ત્યાં સુધી પોતાની સતત નિમણૂકનો દાવો કરી શકે.

૨૯.૩ ઉપરોક્ત કરવામાં આવેલી ચર્ચા તથા નીચે અનુસરનાર ચર્ચાના પરિપ્રેક્ષ્યમાં, રાજ્યના પક્ષે એવું કહેવું યોગ્ય નહીં ગણાય કે આ અધિનિયમ, જે અન્યથા ગ્રામિણ વિસ્તારોમાં આવેલા ઘરેલુ એકમોને દરેક નાણાકીય વર્ષમાં ઓછામાં ઓછા ૧૦૦ દિવસની ખાતરીયુક્ત વેતન આધારિત રોજગારી દ્વારા જીવનનિર્વાહની સુરક્ષા પ્રદાન કરવા માટે રચાયેલ છે, બજારચાલિત છે.

૩૦. તે જ સમયે, એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી. યોજના હેઠળ નિયુક્ત થયેલ વ્યક્તિઓ સમાન પરિસ્થિતિમાં આવેલા નિયમિત કર્મચારીઓની સરખામણીએ સમકક્ષ લાભોની માંગણી કરી શકતા નથી. ઉપર નોંધ્યા મુજબ, અરજદારો બધા જ આવશ્યક સ્ટાફ તથા તકનીકી સહાયની શ્રેણીમાં આવે છે, જે યોજનાના અસરકારક અમલીકરણ માટે અધિનિયમની કલમ ૧૮ હેઠળ જોગવાઈ મુજબ છે. હકીકતમાં અરજદારો એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી. યોજના હેઠળ વિસ્તૃત હસ્તરૂપે કાર્ય કરે છે, જેઓને યોજનાના સફળ અમલીકરણમાં જિલ્લા કાર્યક્રમ સંયોજક અને કાર્યક્રમ અધિકારીઓને સહાય પૂરી પાડવાની આવશ્યકતા છે, જેથી ઉક્ત અધિનિયમના આવા લાભો વાસ્તવમાં લાભાર્થીઓ સુધી પહોંચે તેની ખાતરી થાય. અરજદારોને આ બાબતની પણ

જાણ છે કે આ અધિનિયમ કાયમી રોજગાર પૂરો પાડવા માટે બનાવાયેલ નથી. રાજ્યની નીતિનિર્દેશક તત્વોની કલમ ૪૧ ભલે એવો વિચાર રજૂ કરે છે કે રાજ્ય પોતાની આર્થિક ક્ષમતા અને વિકાસની મર્યાદામાં બેરોજગારીની સ્થિતિમાં કામનો હક, શિક્ષણ અને જાહેર સહાય પ્રાપ્ત થાય તે માટે અસરકારક જોગવાઈ કરશે. છતાં, આ તત્વો ન્યાયાલયમાં અમલમાં મૂકાવી શકાય તેવા બનાવવામાં આવેલા નથી. સર્વોચ્ચ અદાલતે માધ્યમિક શિક્ષા પરિષદના કેસમાં (ઉપરોક્ત) ઉલ્લેખ કર્યો છે તેમ, સર્વોચ્ચ અદાલતના કેટલાક નિર્ણયો એવો સિદ્ધાંત સ્થાપિત કરે છે કે જ્યારે યોજના બંધ થઈ જાય અથવા નાણાં ઉપલબ્ધ ન હોય ત્યારે કર્મચારીઓ સેવા ચાલુ રાખવાની જિંદ કરી શકતા નથી.

૩૦.૧ અદાલત દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલ એક નિશ્ચિત પૂછપરછના જવાબમાં, રાજ્યએ વિગતવાર માહિતી રજૂ કરી છે કે દેશમાં તમામ રાજ્ય સરકારોએ, એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી. યોજના અમલમાં મૂકતી વખતે, ઉક્ત અધિનિયમની કલમ ૧૮ હેઠળ સહાયક કર્મચારીઓની ભરતી કરારઆધારિત ધોરણે કરી છે અને સહાયક કર્મચારીઓ તથા તકનિકી સહાયની નિમણૂક માટે પોતાની નીતિ નક્કી કરવાનો અધિકાર રાજ્ય સરકારોને સોંપવામાં આવ્યો છે.

રાજ્ય દ્વારા અમલીકરણ અને ઠરાવો :

૩૧. ૨૯મી જૂન ૨૦૦૬ના રોજ, રાજ્ય સરકારે તેના પંચાયત, ગ્રામ આવાસ અને ગ્રામ વિકાસ વિભાગ મારફતે એન.આર.ઈ.જી. અધિનિયમ, ૨૦૦૫ની જોગવાઈઓના અનુસરણમાં સ્થાપનાને મંજૂરી આપતો ઠરાવ બહાર પાડ્યો.

૩૧.૧ ઉક્ત સરકારી ઠરાવના બળે ચાર વર્ગોને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી, વિઝ., (૧) હિસાબ સહાયક; (૨) સચિવાલય સહાયક; (૩) ડેટા એન્ટ્રી ઓપરેટર અને (૪) આઈટી સહાયક – છ જિલ્લાઓ માટે પ્રત્યેકના છ પદો સર્જવામાં આવ્યા હતા, આમ કુલ ૩૬ પદો થયા.

૩૧.૨ ત્યારબાદ, ત્રણ કેડર એટલે કે, (૧) આઈટી સહાયક-૧ પદ; (૨) હિસાબ સહાયક-૧ પદ; અને (૩) ડેટા એન્ટ્રી ઓપરેટર - ૪૮ તાલુકાઓ માટે પ્રત્યેકે ૨ પદ [કુલ ૧૯૨ પદ] મંજૂર કરવામાં આવ્યા હતા. તેથી, ઉપર જણાવ્યા મુજબ, જિલ્લામાં અને તાલુકા સ્તરે કુલ મળીને ૨૨૮ પદો મંજૂર કરવામાં આવ્યા હતા. આ પદો પરની નિમણૂકો સંબંધિત જિલ્લાઓ દ્વારા કોઈપણ નિમણૂક પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના કરવામાં આવી હતી.

૩૧.૩ ૨૨મી જૂન ૨૦૦૭ના રોજ, યોજનાનો લાભ વિસ્તૃત કરવા માટે વધુ ત્રણ જિલ્લાઓ એટલે કે વલસાડ, નવસારી અને ભરૂચનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો. રાજ્ય સરકારે, ઠરાવ બહાર પાડી, સચિવાલય સહાયક, ડેટા એન્ટ્રી એવા ત્રણ વર્ગો રદ કરીને સમગ્ર માળખાનું પુનર્ગઠન કર્યું ઓપરેટર અને આઈટી સહાયક ઉપરાંત વધુ બે કેડર, એટલે કે, એમઆઈએસ કો-ઓર્ડિનેટર - ૧ પદ; ટેકનિકલ સહાયક - ૧ પદ, દરેક જિલ્લામાં રજૂ કરીને ગોઠવવામાં આવ્યા. એકાઉન્ટ સહાયકનું પદ જિલ્લાસ્તરે યથાવત્ રાખવામાં આવ્યું. નવી રચના મુજબ ૯ જિલ્લાઓ માટે ત્રણ કેડર હતા, જેથી કુલ ૨૭ પદો થયા. જ્યારે તાલુકા સ્તરે આઈટી સહાયક અને એકાઉન્ટ સહાયકના કેડર રદ કરવામાં આવ્યા અને ડેટા એન્ટ્રી ઓપરેટરના કેડરને એમઆઈએસ કો-ઓર્ડિનેટર તરીકે પુનઃનામકરણ કરવામાં આવ્યું. વધુમાં, ટેકનિકલ સહાયકનું કેડર નવા સિરેથી ચાર પદો સાથે રજૂ કરવામાં આવ્યું. કુલ મળીને, ૬૬ તાલુકાઓ માટે બે કેડર હેઠળ છ પદો મંજૂર કરવામાં આવ્યા, જેથી કુલ ૩૯૬ પદો થયા. જ્યારે ગ્રામ પંચાયત સ્તરે, જૂની રચના રદ કરીને તેના સ્થાને દરેક ગ્રામ પંચાયત માટે ગ્રામ રોજગાર સેવકનું કેડર મૂકવામાં આવ્યું, જેમાં ૪,૧૪૭ પદો હતા.

૩૧.૪ ૩૭ જૂન ૨૦૦૮ના રોજ, વધુ ૧૭ જિલ્લાઓને યોજનાના કાર્યક્ષેત્ર હેઠળ લાવવામાં આવ્યા. રાજ્ય સરકારે તા. ૨૨મી જૂન ૨૦૦૭ના સરકારી ઠરાવ દ્વારા અગાઉથી મંજૂર કરાયેલા સંવર્ગોને યથાવત્ રાખીને નવી રીતે ઉમેરાયેલા ૧૭ જિલ્લાઓ માટે વધારાના હોદ્દાઓની રચના કરી. તેથી, ૩૭

જૂન ૨૦૦૮ની સ્થિતિએ, ૨૬ જિલ્લાઓ માટેની રચના નીચે આપેલ કોષ્ટકરૂપમાં દર્શાવ્યા મુજબ હતી.

૩૧.૫ નવા ઉમેરાયેલા ૧૭ જિલ્લાઓ માટે સહાયક તાલુકા કાર્યક્રમ અધિકારી અને વધારાના સહાયક ઈજનેર [પ્રત્યેકનો એક હોદ્દો] ના કેડરો કરારાધારિત ધોરણે ભરવાના નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા. ઉક્ત સ્થાપના ૨૮મી ફેબ્રુઆરી ૨૦૦૯ સુધી મંજૂર કરવામાં આવી હતી.

૩૧.૬ તા. ૧૨ ડિસેમ્બર ૨૦૦૮ના ઠરાવ દ્વારા ડેપ્યુટી ડિસ્ટ્રિક્ટ પ્રોગ્રામ કોઓર્ડિનેટર, વર્ક્સ મેનેજર [ડેપ્યુટી એક્ઝિક્યુટિવ એન્જિનિયર – વર્ગ ૨] અને એકાઉન્ટ્સ મેનેજરના સંવર્ગોને પ્રતિનિયુક્તિ દ્વારા આ હોદ્દાઓ ભરવાને બદલે કરારના ધોરણે ભરવાની પરવાનગી આપવામાં આવી હતી. જિલ્લા સ્તરે ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટના સંવર્ગ અંગે, તેમની શૈક્ષણિક લાયકાત અને વેતનમાં ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હતો. તે જ રીતે, તાલુકા સ્તરે આસિસ્ટન્ટ પ્રોગ્રામ ઓફિસર અને ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટના સંવર્ગો અંગેની શૈક્ષણિક લાયકાતમાં ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હતો. પુનઃ તા. ૨૫ માર્ચ ૨૦૦૯ના અન્ય એક ઠરાવ દ્વારા ઉપરોક્ત મુજબ જિલ્લા, તાલુકા અને ગ્રામ પંચાયત સ્તરે ૧૫,૮૯૮ હોદ્દાઓનું માળખું તા. ૩૦ જૂન ૨૦૦૯ સુધી લંબાવવામાં આવ્યું હતું. તા. ૧૫ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૦ના ઠરાવ દ્વારા, યોજનાના અસરકારક અમલીકરણમાં રાજ્યને થયેલી કેટલીક મુશ્કેલીઓને કારણે, કેટલીક કાર્યવાહી અમલમાં મૂકવી જરૂરી હોવાનું નક્કી કરવામાં આવ્યું અને તેથી, કાર્યની મૂલવણીના આધારે મંજૂર કરાયેલ સ્થાપન પર કાર્યરત કર્મચારીઓના વેતનમાં ૧૫% વધારો કરવાની, તેને ૬% વહીવટી ખર્ચ સુધી મર્યાદિત રાખવાની અને સ્થાપનાને તા. ૨૮ ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૪ સુધી ચાલુ રાખવાની નીતિગત નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો.

આ રીતે, કરારગાળાને વિસ્તરણ આપીને પગારમાં વધારો કરીને સ્થાપનનું ફરી એકવાર પુનર્ગઠન કરવામાં આવ્યું હતું.

૩૧.૭ જિલ્લા સ્તરે, ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટના કેડરમાં ૨૬ જિલ્લાઓ પૈકી દરેક માટે એક વધારાનું પદ સર્જવામાં આવ્યું, જેના પરિણામે જિલ્લા સ્તરે ૨૬ પદો થયા. એવી શિથિલતા આપવામાં આવી હતી કે જો પ્રતિનિયુક્તિ પર ઉમેદવારો ઉપલબ્ધ ન હોય, તો તેવી સ્થિતિમાં ઉક્ત કેડરો એટલે કે ડેપ્યુટી ડિસ્ટ્રિક્ટ પ્રોગ્રામ કો-ઓર્ડિનેટર, વર્ક્સ મેનેજર, એકાઉન્ટ મેનેજરના પદો કરાર આધારિત ભરવાના રહેશે. તાલુકા સ્તરે, વધુ ચાર કેડરો એટલે કે આસિસ્ટન્ટ વર્ક્સ મેનેજર, ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટ [સિવિલ], સ્ટેટિસ્ટિકલ આસિસ્ટન્ટ અને એકાઉન્ટ્સ આસિસ્ટન્ટના તાલુકા સ્તરે પ્રત્યેક ૨૨૪ પદો, આમ કુલ ૮૯૬ પદો, કરાર આધારિત ભરવા માટે રજૂ કરવામાં આવ્યા. આ રીતે, તાલુકા સ્તરની સ્થાપનામાં કેડરની સંખ્યા ત્રણ કેડરથી વધારીને સાત કરવામાં આવી અને ગામ પંચાયત સ્તરે ગ્રામ રોજગાર સેવકના વધારાના ૧૫ પદો સર્જવામાં આવ્યા, જેના કારણે કુલ પદોની સંખ્યા ૧૩,૭૧૫ થઈ.

:: રાજ્ય સ્તરીય સ્થાપના ::

ક્રમ સંખ્યા.	સરકારી ઠરાવ, તા. સપ્ટેમ્બર ૧૫, ૨૦૧૦ મુજબ વર્તમાન પદ	વેતનધોરણ અને શૈક્ષણિક લાયકાત	તા. ડિસેમ્બર ૨૩, ૨૦૧૩ના જી.આર. અનુસાર શૈક્ષણિક લાયકાત અને વેતનધોરણ
૧.	રાજ્ય કાર્યક્રમ અધિકારી	એમ.બી.એ./ એમ.એસ.ડબ્લ્યુ. /એમ.આર.એસ. તથા ત્રણ વર્ષનો અનુભવ/કમ્પ્યુટર નું જ્ઞાન	ગ્રામ્યના પ્રસિદ્ધ સંસ્થાનમાંથી એમ.બી.એ./એમ. એસ.ડબ્લ્યુ./પી. જી.પી.આર.એમ.
		પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે. પ્રતિ માસ રૂપિયા ૩૦૦૦૦/- નક્કી વેતન	વ્યવસ્થાપન વિ. આઈ.આર.એમ.એ. /આઈ.આઈ.એફ. એમ. અને સરકાર/ વિકાસ પ્રાધિકરણ જાહેર ક્ષેત્રમાં ત્રણ

			વર્ષનો અનુભવ, કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન, પ્રતિ મહિને રૂપિયા ૫૦,૦૦૦/- નો નિશ્ચિત વેતન
૨.	ક્ષમતા નિર્માણ સંયોજક	એમ.એસ.ડબલ્યુ. / એમ.આર.એમ./ એમ.આર.એસ./ એમ.બી.એ. તેમજ અનુભવ ધરાવતા/ કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન ધરાવતા ઉમેદવારને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે. પ્રતિ મહિનો રૂપિયા ૧૫૦૦૦/- નો નિશ્ચિત વેતન ----- ----- ----- -- બે વર્ષથી વધુનો અનુભવ પ્રતિ મહિનો રૂપિયા ૨૦૦૦૦/- નો નિશ્ચિત વેતન	એમએસડબલ્યુ/ એમઆરએમ/ એમઆરસી/ એમબીએ/ પીજીઆરએમ અને સરકાર/ વિકાસ સત્તામંડળ જાહેર ક્ષેત્રમાં ત્રણ વર્ષનો અનુભવ, કમ્પ્યુટરના જ્ઞાન સાથે, પ્રતિ મહિના રૂપિયા ૨૫,૦૦૦/- સ્થિર વેતન
૩.	સિસ્ટમ વિશ્લેષક	એમ.સી.એ./ બી.ઇ. (કમ્પ્યુટર)/ બી.ઇ. (૧.ટી.)/ એમ.એસસી. (આઈ.ટી.) તથા અનુભવી/ કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન ધરાવતા ઉમેદવારને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે. પ્રતિ મહિને રૂ.૧૫૦૦૦/- નો નિશ્ચિત વેતન	એમ.સી.એ./ બી.ઇ. (કમ્પ્યુટર)/ બી.ઇ. (૧.ટી.)/ એમ.એસસી. (આઈ.ટી./ આઈ.સી.ટી.) અને સરકાર/ વિકાસ પ્રાધિકરણ જાહેર ક્ષેત્રમાં ઓછામાં ઓછા બે વર્ષનો અનુભવ, વેબ

			ડેવલપરને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે, પ્રતિ મહિને રૂ.૨૦,૦૦૦/- નો નિયત વેતન
૪.	ડેપ્યુટી ચિટનીશ	બી.બી.એ./ બી.બી.એમ./ બી.કોમ અને એક વર્ષનો અનુભવ (પ્રથમ વર્ગ પ્રાપ્ત કરેલ અને કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન ધરાવતા ઉમેદવારને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે) પ્રતિ મહિના રૂ.૧૦,૦૦૦/- નો નિશ્ચિત પગાર ----- ----- ----- --	બી.એ./ બી.કોમ./ બી.એસસી./ બી.બી.એ./ બી.બી.એમ. સરકાર/વિકાસ પ્રાધિકરણ જાહેર ક્ષેત્રમાં એક વર્ષનો અનુભવ, કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન આવશ્યક છે અથવા એમ.એ./એમ.કોમ ./એમ.એસસી. કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન આવશ્યક છે, પ્રતિ માસ રૂપિયા ૧૫,૦૦૦/-નું નિશ્ચિત વેતન
૫.	તકનીકી સહાયક	બી.ઈ. સિવિલ (પ્રથમ વર્ગને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે)	બી.ઈ. સિવિલ અને બે વર્ષનો અનુભવ
		પ્રતિ મહિનો રૂ. ૧૬,૫૦૦/- નું નિશ્ચિત વેતન	સરકાર/ વિકાસ પ્રાધિકરણ જાહેર ક્ષેત્ર, રૂ.૨૦,૦૦૦/- નો નિશ્ચિત પગાર
૬.	એમ.આઈ.એસ. સમન્વયક	સ્નાતક અને (સીઆઈસી/ડીસી એ/પીજીડીસીએ) એક વર્ષનો અનુભવ (અંગ્રેજીનું જ્ઞાન,	(૧) એમ.આઈ.એસ. કો-ઓર્ડિનેટર (ઈ.એફ.એમ.એસ.) (એમ.સી.એ.

		ગુજરાતી ટાઇપ અને કમ્પ્યુટર) પ્રતિ માસ રૂપિયા ૭,૫૦૦/- નો નિશ્ચિત વેતન	સાથે બી.કોમ. (એમ.એસસી. આઈ.ટી./ આઈ.સી.ટી.) અથવા પી.જી.ડી.સી.એ. સાથે બી.કોમ. (બે વર્ષનો અનુભવ) (૨) એમ.આઈ.એસ. કો-ઓર્ડિનેટર (નરેગા સોફ્ટ) એમ.સી.એ. (એમ.એસસી. આઈ.ટી./આઈ.સી.ટી.) અથવા બી.સી.એ./પી.જી.ડી.સી.એ. (બે વર્ષનો અનુભવ) (૩) એમ.આઈ.એસ. કો-ઓર્ડિનેટર (જી.આઈ.એસ.) એમ.સી.એ. (એમ.એસસી. આઈ.ટી./આઈ.સી.ટી.) અથવા બી.સી.એ./પી.જી.ડી.સી.એ. (બે વર્ષનો અનુભવ) (૪) એમ.આઈ.એસ. કો-ઓર્ડિનેટર (મોનીટરીંગ) એમ.સી.એ. (એમ.એસસી. આઈ.ટી./આઈ.સી.ટી.) અથવા બી.સી.એ./પી.જી.
--	--	---	--

			ડી.સી.એ. (બે વર્ષનો અનુભવ) પ્રતિ મહિને રૂપિયા ૧૨,૫૦૦/- નું નિશ્ચિત વેતન
૭.	કાર્યકારી સહાયક	સ્નાતક, અંગ્રેજી અથવા ગુજરાતી સ્ટેનોગ્રાફી જ્ઞાન અને કમ્પ્યુટરનો અનુભવ પ્રતિ મહિને રૂ.૬,૦૦૦/- નો નિશ્ચિત પગાર	ગુજરાતી/ અંગ્રેજી ટાઇપિંગ જ્ઞાન ધરાવતો સ્નાતક જરૂરી છે પ્રતિ મહિનો રૂપિયા ૮,૦૦૦/-
૮.	ડેટા એન્ટ્રી ઓપરેટર	સ્નાતક, અંગ્રેજી અથવા ગુજરાતી ટાઇપિંગ જ્ઞાન તથા કમ્પ્યુટરનો અનુભવ (સી.સી.સી.) પ્રતિ મહિને રૂ. ૫,૦૦૦/- નું નિયત વેતન	આઈટીઆઈ (ડેટા એન્ટ્રી ઓપરેટર) સાથે સ્નાતક, અંગ્રેજી અથવા ગુજરાતી ટાઇપિંગ જ્ઞાન આવશ્યક છે અને કમ્પ્યુટર (સીસીસી)નો અનુભવ જરૂરી છે, પ્રતિ મહિના રૂ. ૭,૫૦૦/-નું નિશ્ચિત વેતન
૯.	તકનીકી નિષ્ણાત	બી.ઈ. સિવિલ/ બી.ટેક., એમ.ઈ. સિવિલ/ એમ.ટેક. ને પ્રથમ પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે	બી.ઈ. સિવિલ/ એમ.ઈ. સિવિલને પ્રથમ પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે અને બે વર્ષનું
		(બે વર્ષનો અનુભવ) દર મહિને રૂપિયા ૨૦,૦૦૦/- નો નિશ્ચિત પગાર	સરકાર/ વિકાસ સત્તામંડળ જાહેર ક્ષેત્રમાં અનુભવ, પ્રતિ માસ રૂપિયા ૨૫,૦૦૦/- નિશ્ચિત વેતન

:: જિલ્લા સ્તરીય સ્થાપના ::

ક્ર. નં.	સરકારી ઠરાવ તા. સપ્ટેમ્બર ૧૫, ૨૦૧૦ મુજબ વર્તમાન હોદ્દો	પગારધોરણ અને શૈક્ષણિક લાયકાત	૨૩ ડિસેમ્બર, ૨૦૧૩ની તારીખના જીઆર મુજબ શૈક્ષણિક લાયકાત અને પગારધોરણ
૧.	ઉપ જિલ્લા કાર્યક્રમ સમન્વયક	સરકાર દ્વારા માન્યતા પ્રાપ્ત યુનિવર્સિટીમાંથી કોઈપણ વિષયમાં સ્નાતકોત્તર અથવા એમ.એસ.ડબલ્યુ. / અને સરકાર/ અર્ધસરકારી/ પ્રતિષ્ઠિત સંસ્થામાં ત્રણ વર્ષનો અનુભવ/ કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન ધરાવતા ઉમેદવારોને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે, પ્રતિ મહિનો રૂ.૨૦,૦૦૦/- ની નિશ્ચિત પગારરકમ અથવા ----- ----- ----- -- પ્રથમ વર્ગની એમ.બી.એ./ ગ્રામિણ વ્યવસ્થાપનમાં સ્નાતકોત્તર ડિપ્લોમા/ ગ્રામિણ વિકાસમાં સ્નાતકોત્તર	એમ.બી.એ./ એમ.આર.એસ./ એમ.એસ.ડબલ્યુ. / એમ.એસસી. એગ્રી/ એમ.ટેક. એગ્રી અને સરકાર/ વિકાસ સત્તામંડળ જાહેર ક્ષેત્ર/ ખાનગી ક્ષેત્રમાં ઓછામાં ઓછા ચાર વર્ષનો અનુભવ, પ્રતિ મહિનો રૂ.૩૦,૦૦૦/- ની નિશ્ચિત વેતનરકમ

		ડિપ્લોમા અથવા તેની સમકક્ષ લાયકાત અને સરકાર/ અર્ધસરકારી/ પ્રતિષ્ઠિત સંસ્થામાં ત્રણ વર્ષનો અનુભવ/ કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન ધરાવતા ઉમેદવારોને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે, પ્રતિ મહિનો રૂ.૨૫,૦૦૦/- ની નિશ્ચિત પગારરકમ અથવા નિવૃત્ત કર્મચારી માટે સરકારના નિયમો અનુસાર.	
૨.	કાર્ય વ્યવસ્થાપક	બી.ઈ. સિવિલ અને બે વર્ષનો અનુભવ, પ્રતિ મહિના રૂ.૨૦,૦૦૦/- નું નિશ્ચિત વેતન અથવા ----- ----- ----- - ડિપ્લોમા સિવિલ અને બે વર્ષનો અનુભવ, પ્રતિ મહિના રૂ.૧૬,૫૦૦/- નું નિશ્ચિત વેતન અથવા નિવૃત્ત કર્મચારીને	બી.ઈ. સિવિલ અને સરકારી / વિકાસ પ્રાધિકરણ જાહેર ક્ષેત્ર / ખાનગી ક્ષેત્રમાં ઓછામાં ઓછા ચાર વર્ષનો નિયત માસિક વેતન રૂપિયા ૨૫,૦૦૦/- પ્રતિ મહિનો

		સરકારના નિયમો મુજબ.	
૩.	હિસાબ વ્યવસ્થાપક	એમ.કોમ – ૫૫% (પ્રથમ વર્ગને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે) અને બે વર્ષનો હિસાબી કામનો અનુભવ/ ટેલી અને કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન, પ્રતિ મહિના રૂ.૧૫,૦૦૦/- નો નિશ્ચિત પગાર અથવા નિવૃત્ત કર્મચારીને સરકારના નિયમો મુજબ.	એમ.કોમ અને સરકાર / વિકાસ સત્તામંડળ જાહેર ક્ષેત્ર / ખાનગી ક્ષેત્રમાં ઓછામાં ઓછા બે વર્ષનો અનુભવ તથા ટેલીનું જ્ઞાન અથવા નિવૃત્ત હિસાબ અધિકારી (વર્ગ- ૨ અને તેથી ઉપરનો વેતન) ને પ્રતિ મહિને રૂ. ૧૫,૦૦૦/- નું નિશ્ચિત વેતન
૪.	તકનીકી સહાયક	ડિપ્લોમા સિવિલ, એક વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા ઉમેદવારને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે, દર મહિને રૂપિયા ૧૩,૦૦૦/- નું નિશ્ચિત વેતન	બી.ઇ. સિવિલ અને સરકાર / વિકાસ પ્રાધિકરણ જાહેર ક્ષેત્ર / ખાનગી ક્ષેત્રમાં ઓછામાં ઓછા બે વર્ષનો અનુભવ. માસદીઠ રૂપિયા ૨૦,૦૦૦/- નું નિશ્ચિત વેતન
૫.	એમ.આઈ.એસ. સંયોજક	સ્નાતક અને (સીઆઈડી/ડીસી એ/પીજીડીસીએ) એક વર્ષનો અનુભવ (અંગ્રેજી, ગુજરાતી ટાઇપ તથા કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન) પ્રતિ મહિના રૂપિયા ૭,૫૦૦/- નું નિશ્ચિત વેતન	એમ.સી.એ./ એમ.એસસી. (આઈ.ટી./આઈ. સી.ટી.) બી.સી.એ. અથવા પી.જી.ડી.સી.એ. અને સરકાર/ વિકાસ પ્રાધિકરણ જાહેર ક્ષેત્રમાં બે વર્ષનો અનુભવ,

			પ્રતિ મહિનો રૂપિયા ૧૨,૫૦૦/- નો નિશ્ચિત વેતન
૬.	હિસાબ સહાયક	બી.કોમ – ૫૦% અને વધુ તથા બે વર્ષ	બી.કોમ. તથા ટેલીનું જ્ઞાન અને ન્યૂનતમ
		હિસાબી કામનો અનુભવ અને કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન ધરાવતા નિવૃત્ત કર્મચારીને પ્રતિ મહિનો રૂપિયા ૧૦,૦૦૦/- ના સ્થિર વેતન મુજબ અથવા સરકારના નિયમો મુજબ.	સરકાર / વિકાસ સત્તામંડળ જાહેર ક્ષેત્ર / ખાનગી ક્ષેત્રમાં બે વર્ષનો અનુભવ, પ્રતિ મહિને રૂપિયા ૧૦,૦૦૦/- નું નિશ્ચિત વેતન
૭.	તકનીકી સહાયક	ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટ ડિપ્લોમા સિવિલ, એક વર્ષનો અનુભવ ધરાવતા ઉમેદવારને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે (દરેક જિલ્લામાં એક) દર મહિને રૂપિયા ૧૩,૦૦૦/- નિશ્ચિત વેતન	બી.ઈ. સિવિલ અને સરકારમાં/ વિકાસ સત્તામંડળમાં જાહેર ક્ષેત્રમાં/ ખાનગી ક્ષેત્રમાં ઓછામાં ઓછા બે વર્ષનો અનુભવ પ્રતિ મહિનો રૂ. ૨૦,૦૦૦/-

:: તાલુકા સ્તરીય સ્થાપના ::

અનુ. ક્ર.	શાસન ઠરાવ તા. સપ્ટેમ્બર ૧૫, ૨૦૧૦ મુજબ વર્તમાન પદ	વેતનઘોરણ અને શૈક્ષણિક લાયકાત	તા. ૨૩ ડિસેમ્બર, ૨૦૧૩ ના શાસકીય ઠરાવ મુજબ શૈક્ષણિક લાયકાત અને
-----------	---	---------------------------------	---

			વેતનધોરણ
૧.	સહાયક પ્રોગ્રામર	કોઈપણ વિષયમાં સ્નાતક (પ્રથમ વર્ગને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે) કમ્પ્યુટરમાં એમ.એસ. ઓફિસનું જ્ઞાન દર મહિને રૂ.૧૦,૦૦૦/- નો નિશ્ચિત પગાર અથવા ----- ----- ----- -- એમ.કોમ./ એમ.એસસી./ એમ.બી.એ./ એમ.આર.એસ./ એમ.એસ.ડબલ્યુ. / એમ.આર.એમ. પ્રથમ વર્ગ અને બે વર્ષનો અનુભવ, કમ્પ્યુટરમાં એમ.એસ. ઓફિસનું જ્ઞાન દર મહિને રૂ.૧૨,૦૦૦/- નો નિશ્ચિત પગાર	કોઈપણ વિષયમાં સ્નાતક અને સરકાર/ વિકાસ સત્તામંડળ જાહેર ક્ષેત્ર/ ખાનગી ક્ષેત્રમાં ઓછામાં ઓછો બે વર્ષનો અનુભવ, કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન અનિવાર્ય છે, પ્રતિ મહિના રૂપિયા ૧૫,૦૦૦/- નો નિશ્ચિત પગાર
૨.	ટેકનિકલ સહાયક (સિવિલ)	ડિપ્લોમા સિવિલ, અગ્રતા આપવામાં આવશે	ડિપ્લોમા સિવિલ અને ઓછામાં ઓછા બે વર્ષનું
		એક વર્ષની અનુભવ ધરાવતા ઉમેદવારને પ્રતિ મહિનો રૂપિયા ૧૩,૦૦૦/- નો નિશ્ચિત પગાર	સરકારી / વિકાસ પ્રાધિકરણ જાહેર ક્ષેત્ર / ખાનગી ક્ષેત્રમાં અનુભવ, કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન

		અથવા ----- ----- ----- – સર્વેચર આઈ.ટી.આઈ. – અનુભવી ઉમેદવારને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે પ્રતિ મહિનો રૂપિયા ૮,૦૦૦/- નો નિશ્ચિત પગાર	ફરજિયાત છે. પ્રતિ મહિનો રૂ.૧૩,૦૦૦/- નિશ્ચિત વેતન
૩.	એમ.આઈ.એસ. સંયોજક	સ્નાતક અને (સીઆઈસી/ડીસી એ/ પીજીડીસીએ) એક વર્ષનો અનુભવ, (અંગ્રેજી, ગુજરાતી ટાઈપ અને કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન) પ્રતિ મહિનો રૂપિયા ૭,૫૦૦/- નો નિશ્ચિત પગાર	એમ.સી.એ./ એમ.એસસી. (આઈ.ટી./ આઈ.સી.ટી.) બી.સી.એ. અથવા પી.જી.ડી.સી.એ. અને સરકાર / વિકાસ સત્તામંડળ જાહેર ક્ષેત્ર/ ખાનગી ક્ષેત્રમાં ઓછામાં ઓછા એક વર્ષની અનુભવ માસિક રૂ.૧૦,૦૦૦/- ના નિશ્ચિત વેતન પર
૪.	સહાયક કાર્ય વ્યવસ્થાપક	બી.ઈ. સિવિલ – અનુભવી ઉમેદવારને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે (દરેક તાલુકા દીઠ એક) પ્રતિ મહિને રૂપિયા ૧૬,૫૦૦/-નું નિશ્ચિત વેતન	બી.ઈ. સિવિલ અને સરકાર / વિકાસ સત્તામંડળ જાહેર ક્ષેત્ર / ખાનગી ક્ષેત્રમાં ઓછામાં ઓછા એક વર્ષની અનુભવ ધરાવનાર માસિક રૂપિયા ૧૬,૫૦૦/- ના નિશ્ચિત વેતન પર

પ.	ટેકનિકલ સહાયક	ડિપ્લોમા સિવિલ – અનુભવી ઉમેદવારને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે (દરેક તાલુકા દીઠ એક) પ્રતિ મહિના રૂપિયા ૧૩,૦૦૦/- નો નિશ્ચિત વેતન અથવા સર્વેયર- આઈ.ટી.આઈ. – અનુભવી ઉમેદવારને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવશે (દરેક તાલુકા દીઠ એક) પ્રતિ મહિના રૂપિયા ૮,૦૦૦/- નો નિશ્ચિત વેતન	ડિપ્લોમા સિવિલ અને સરકાર/ વિકાસ પ્રાધિકરણ જાહેર ક્ષેત્ર/ ખાનગી ક્ષેત્રમાં બે વર્ષનો અનુભવ, પ્રતિ મહિના રૂપિયા ૧૩,૦૦૦/- ની નિયત વેતનરકમ
ક.	આંકડાશાસ્ત્રીય સહાયક	આંકડાશાસ્ત્ર/ મુખ્ય વિષય તરીકે ધરાવતા પ્રથમ વર્ગના સ્નાતક	સ્નાતક (ગણિતશાસ્ત્ર/ આંકડાશાસ્ત્ર) અથવા નિવૃત્ત આંકડાકીય સહાયક અથવા
		અર્થશાસ્ત્ર અને ગણિત અથવા આંકડાશાસ્ત્ર સંબંધિત વિષયમાં સ્નાતક ધરાવતા નિવૃત્ત કર્મચારી (દરેક તાલુકા દીઠ એક) માટે પ્રતિ માસ રૂપિયા ૧૦,૦૦૦/- ની નિશ્ચિત વેતનદર અથવા આંકડાશાસ્ત્ર/ અર્થશાસ્ત્ર અને	સાંખ્યિકીય સંવર્ગના ઉચ્ચ પદો. પ્રતિ માસ રૂપિયા ૧૨,૦૦૦/- નું નિશ્ચિત વેતન

		ગણિત મુખ્ય વિષયો સાથે માસ્ટર ડિગ્રી અથવા આંકડાશાસ્ત્ર સંબંધિત વિષયમાં સ્નાતક ધરાવતા નિવૃત્ત કર્મચારી/ કમ્પ્યુટર જ્ઞાન ધરાવતા માટે પ્રતિ માસ રૂપિયા ૧૨,૦૦૦/- ની નિશ્ચિત વેતનદર	
૭.	એકાઉન્ટ સહાયક	બી.કોમ.માં ૫૦%થી વધુ ગુણ સાથે અને ખાતાકીય કાર્યનો બે વર્ષનો અનુભવ તથા કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન ધરાવનાર; પ્રતિ મહિનો રૂપિયા ૧૦,૦૦૦/-નું નિશ્ચિત વેતન	બી.કોમ. (૫૦% અને તેથી વધુ) સરકાર/ વિકાસ પ્રાધિકરણ જાહેર ક્ષેત્ર/ ખાનગી ક્ષેત્રમાં ઓછામાં ઓછો એક વર્ષનો અનુભવ પ્રતિ મહિનો રૂ.૧૦,૦૦૦/-

:: ગામ સ્તર સ્થાપના ::

ક્રમાંક	સરકારી ઠરાવ તારીખ સપ્ટેમ્બર ૧૫, ૨૦૧૦ મુજબ વર્તમાન પદ	વેતનશ્રેણી અને શૈક્ષણિક લાયકાત	૨૩ ડિસેમ્બર, ૨૦૧૩ના તારીખના જી.આર. મુજબ શૈક્ષણિક લાયકાત અને વેતનધોરણ
૧.	ગ્રામ રોજગાર સેવક	ગામનો રહેવાસી, ધોરણ ૧૨ પાસ તથા કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન ધરાવતા ઉમેદવારને અને સ્નાતકોને પ્રાધાન્ય	કમ્પ્યુટરનું સ્નાતક સ્તરનું જ્ઞાન આવશ્યક છે નિશ્ચિત વેતન રૂ.૭,૦૦૦/- પ્રતિ મહિનો અને

		આપવામાં આવશે. પ્રતિ મહિનો રૂપિયા ૪,૦૦૦/- નો નિશ્ચિત વેતન આપવામાં આવશે.	રૂ.૧૦૦૦/- (પ્રવાસ ભથ્થું)
--	--	--	------------------------------

૩૨. આ મુજબ, પુનર્ગઠનના એક ભાગરૂપે, તારીખ ૨૩મી ડિસેમ્બર ૨૦૧૩ના સરકારી ઠરાવ મુજબ કલ્પાયેલ સંવર્ગોમાં કરારઆધારિત નિયુક્તિ માટેની વિગતવાર અને પારદર્શક પ્રક્રિયા અમલમાં લાવવામાં આવી. આ કાર્ય સંબંધિત હોદ્દાઓની શૈક્ષણિક લાયકાતમાં ફેરફાર કરીને કરવામાં આવ્યું. નવા ૭ જિલ્લાઓની રચના થવાથી, તે ૭ જિલ્લાઓ માટે વધારાના હોદ્દાઓ સર્જવામાં આવ્યા તથા તાલુકા સ્તરે ૪૯ વધારાના હોદ્દા અને ૮૫૪ વધારાના હોદ્દાઓ સર્જવામાં આવ્યા. ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટનો એક હોદ્દો દૂર કરવામાં આવ્યો છે અને તેના સ્થાને સ્ટેટ ક્વોલિટી મેનેજમેન્ટ-ડેપ્યુટી એન્જિનિયરનો હોદ્દો રચવામાં આવ્યો છે. જ્યારે, ગ્રામ પંચાયત સ્તરે, કુલ ૧૩,૭૧૫ હોદ્દાઓ ગ્રામ રોજગાર સેવકના છે, એટલે કે, કલસ્ટર કોઓર્ડિનેટરે હવે ૫ ગ્રામ પંચાયતોની દેખરેખ રાખવાની રહેશે.

૩૨.૧ ૧૮મી ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૪ના રોજ, સ્થાપનાનો કાર્યકાળ, જે ૨૮મી ફેબ્રુઆરી, ૨૦૧૪ના રોજ પૂર્ણ થવાનો હતો, તે છ મહિના માટે અથવા ભરતી પ્રક્રિયાની પૂર્ણતા સુધી, જે પહેલાં થાય તે મુજબ, લંબાવવામાં આવ્યો. વધુમાં, ૨૮મી ઓગસ્ટ ૨૦૧૪ના રોજ તે ૩૧મી માર્ચ ૨૦૧૫ સુધી અથવા પસંદગી પ્રક્રિયાની પૂર્ણતા સુધી, જે પહેલાં થાય તે મુજબ, લંબાવવામાં આવ્યો. ત્યારબાદ, ૨૭મી માર્ચ ૨૦૧૫ અને ૧૫મી જુલાઈ ૨૦૧૫ના રોજ, સ્થાપનાનો કાર્યકાળ સમયાંતરે લંબાવવામાં આવ્યો અને અંતે તે ૩૦મી સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૫ સુધી લંબાયેલો રહ્યો.

૩૨.૨ આ રીતે, ૧૨ ડિસેમ્બર, ૨૦૧૩ના તારીખના ઠરાવ દ્વારા, સ્થાપના ૦૧ માર્ચ, ૨૦૧૪થી ૨૮ ફેબ્રુઆરી, ૨૦૧૭ સુધી મંજૂર કરવામાં આવી, કારણ કે અગાઉનો સમયગાળો ૨૮ ફેબ્રુઆરી, ૨૦૧૪ના રોજ સમાપ્ત

થવાનો હતો. આના અનુસંધાને, સુધારેલી લાયકાત સાથે ૫૬૧૬ જગ્યાઓ ધરાવતા ૩૬ વિવિધ કેડર માટે જાહેર જાહેરાત બહાર પાડવામાં આવી. ૨૩ ડિસેમ્બર, ૨૦૧૩ના સરકારી ઠરાવમાં આવેલી શરતો અને નિયમો, ૧૫ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૧૦ના તારીખના સરકારી ઠરાવ દ્વારા સમાવિષ્ટ કરાયેલ શરતો અને નિયમોથી કંઈક અંશે ભિન્ન છે. મુખ્ય ભાર લાયકાતના સુધારણા અને માહિતી પ્રૌદ્યોગિકી પર છે.

૩૨.૩ ઘણા કરાર આધારિત કર્મચારીઓએ, વર્ષ ૨૦૧૧ની પરીક્ષા પાસ કરી હોવા છતાં, પસંદગી પ્રક્રિયામાં ભાગ લીધો હતો, જ્યારે ગ્રામ રોજગાર સેવક વર્ગમાંથી ઘણા લોકો ભાગ લઈ શક્યા નહોતાં, કારણ કે અગાઉ વર્ષ ૨૦૧૧માં ગ્રામ રોજગાર સેવકો માટે આવશ્યક શૈક્ષણિક લાયકાત ધોરણ ૧૨ પાસ હતી, જે હવે કોઈપણ પ્રવાહમાં સ્નાતક તરીકે બદલવામાં આવી છે. ઊંચી લાયકાતની આવશ્યકતા દાખલ કરવી નિશ્ચિતરૂપે પ્રશંસનીય બાબત છે, છતાં ગ્રામ રોજગાર સેવક વર્ગમાંથી અનુભવ અને સતત સેવા ધરાવતા ઘણા લોકો પણ આ અસમર્થતાને કારણે ભાગ લઈ શક્યા નહોતાં. તેવી જ રીતે, ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટના મામલે શૈક્ષણિક લાયકાત ડિપ્લોમા સિવિલ અથવા આઈ.ટી.આઈ. (સર્વેયર) હતી, જ્યારે વર્ષ ૨૦૧૪ની પુનઃચયના પછી જિલ્લા સ્તરે બી.ઈ. સિવિલ લાયકાત નિર્ધારિત કરવામાં આવી. નિશ્ચિતરૂપે, તાલુકા સ્તરે ડિપ્લોમા સિવિલ આવશ્યક હતું. તેથી ક્ષેત્રમાં કાર્યરત આવા વ્યક્તિઓને જિલ્લા સ્તરની જગ્યાઓ માટેની પરીક્ષામાં બેસવાની મંજૂરી પણ મળી નહોતી.

૩૨.૪ રેકૉર્ડ પરથી ધ્યાનમાં આવે છે કે અગાઉના વર્ષ ૨૦૦૯માં, જ્યારે કરાર આધારિત નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, ત્યારે તે જાહેર જાહેરાત દ્વારા કરવામાં આવી હતી, અને ત્યારબાદ ઉમેદવારોની મુલાકાત લેવામાં આવી હતી.

૩૨.૫ વર્ષ ૨૦૧૧માં ત્રણ કેડર, અર્થાત્ ગ્રામ રોજગાર સેવક, ટેકનિકલ આસિસ્ટન્ટ અને સ્ટેટિસ્ટિકલ એનાલિસ્ટ માટે લેખિત પરીક્ષા લેવામાં

આવી હતી અને મોટાભાગે જે વ્યક્તિઓ હાલમાં કામ કરવાનું ચાલુ રાખે છે, તેઓએ વર્ષ ૨૦૧૧ની આ પરીક્ષા પાસ કરી છે.

માહિતી પ્રૌદ્યોગિકીની બદલાયેલ નીતિમાં ભૂમિકા :

૩૩. આ જ ચર્ચાનો બીજો એક પાસો એ છે કે ત્યારથી કરાયેલ નિમણૂકોને જિદ્દાકક્ષાના સંયોજક અને કાર્યક્રમ અધિકારીના વર્ગના અધિકારીઓને આવશ્યક સ્ટાફ અને તકનીકી સહાય તરીકે કાર્ય કરવાનું હોય છે, તેથી રાજ્ય માટે એવા વ્યક્તિઓની પસંદગી કરવી તેટલી જ મહત્વપૂર્ણ છે, જેઓ શૈક્ષણિક અને તકનીકી રીતે વધુ સજ્જ હોય. પ્રૌદ્યોગિકીના આગમન સાથે અને વ્યવહારમાં પારદર્શિતાની આવશ્યકતા હોવાને કારણે, કોઈપણ સરકારી અથવા ખાનગી સંસ્થામાં કાર્યરત તમામ વ્યક્તિઓ માટે માહિતી પ્રૌદ્યોગિકીનું જ્ઞાન અનિવાર્ય છે. નોંધનીય છે કે વર્ષ ૨૦૧૩ની અધ્યતન નીતિમાં પણ પુનઃ ભારપૂર્વક જણાવવામાં આવ્યું છે કે યોજના માહિતી પ્રૌદ્યોગિકી આધારિત અને વેબ આધારિત છે, અને તેથી ઇલેક્ટ્રોનિક વ્યવસ્થાપન પ્રણાલી દ્વારા નાણાંનું હસ્તાંતરણ કરવું, કામના આયોજન અને અમલીકરણ માટે માહિતી પ્રૌદ્યોગિકીનો ઉપયોગ કરવો, ઇ-મસ્ટર જારી કરવું તથા અન્ય તમામ હેતુઓ માટે પ્રૌદ્યોગિકીનો ઉપયોગ કરવો ફરજિયાત બનાવવામાં આવ્યો છે, જેથી અધિનિયમમાં જ નિહિત હેતુઓની પૂર્ણતા થાય.

૩૩.૧ ધ્યાનમાં આવે છે કે અરજીઓના આ સમૂહમાં ૨૧૮૬ અરજદારો છે, જેઓ હાલમાં એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી. યોજના અમલમાં મૂકવાના કાર્યમાં રોકાયેલા છે અને તા. ૨૩ ડિસેમ્બર, ૨૦૧૩ના સરકારી ઠરાવ મુજબ મંજૂર થયેલ પદોની કુલ સંખ્યા ૫૭૯૬ છે. ગ્રામ રોજગાર સેવકોને એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી. યોજના વિશેષ સોફ્ટવેર મારફતે અમલમાં મૂકવાની હોય છે, જે અંગ્રેજી ભાષામાં છે અને વિવિધ કાર્યો હાથ ધરવા માટે ઇલેક્ટ્રોનિક વ્યવહારો ધરાવે છે, જેમાં [એ] માંગ નોંધવી અને ત્યારબાદ માંગના ૧૫ દિવસની અંદર ગ્રામિણ ગૃહસ્થને કામ ફાળવવું; [બી] ઇલેક્ટ્રોનિક મસ્ટર રોલમાં તેમની હાજરી નોંધવી; [સી] ગ્રામ પંચાયત સ્તરે ૬૦ : ૪૦ મજૂરી-સામગ્રી ગુણોત્તર જાળવવું; [ડી] એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી.એ. સંબંધિત તમામ રજીસ્ટરો જાળવવા; અને [ઈ] ગ્રામસભાની બેઠકો તથા સામાજિક અંકેશણને સુગમ બનાવવું, નો સમાવેશ થાય છે.

અગાઉ આ પદ માટે આવશ્યક લાયકાત હતી તે હવે કમ્પ્યુટર જ્ઞાન સાથેના સ્નાતક સુધી બદલવામાં આવી છે.

૩૩.૨ ઉપરોક્ત મુજબ, વર્ષ ૨૦૦૮માં ભારત સરકાર દ્વારા સ્ટાફ તથા ટેકનિકલ માનવબળની નિમણૂક માટે કાર્યાત્મક માર્ગદર્શિકાઓ પૂરી પાડવામાં આવી હતી અને તેના આધારે રાજ્યએ સ્થાપના તથા યોજના પ્રસ્તાવિત કરી હતી, જે ગુજરાત રાજ્ય દ્વારા વર્ષ ૨૦૦૮/૨૦૦૯માં અમલમાં મુકવામાં આવી હતી. કેડરવાર સ્થાપનાને સરકારના ૧૫ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૧૦ના ઠરાવ દ્વારા મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને પસંદગી પ્રક્રિયા વર્ષ ૨૦૧૧માં હાથ ધરવામાં આવી હતી. તે પછી, સુધારેલ માર્ગદર્શિકાઓ પણ વર્ષ ૨૦૧૩માં બહાર પાડવામાં આવી હતી અને રાજ્યએ ૨૩ ડિસેમ્બર, ૨૦૧૩ના સરકાર ઠરાવ દ્વારા આગળ વધીને વર્ષ ૨૦૧૪માં જાહેરાત આપી યોજના પણ તૈયાર કરી હતી, જે પડકારાધીન છે. સતત ભારપૂર્વક જણાવવામાં આવ્યું હતું કે સુધારેલ માર્ગદર્શિકાઓ પછી સંપૂર્ણ યોજના માહિતી પ્રૌદ્યોગિકી આધારિત તથા વેબ-આધારિત બની ગઈ છે, જેમાં ઈ-મસ્ટર, માહિતી પ્રૌદ્યોગિકીનો ઉપયોગ વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

૩૩.૩ હાલના સમયમાં કોઈપણ સેવામાં કાર્યકુશળ કામગીરી માટે કમ્પ્યુટરનું વધુ સારું અને અદ્યતન જ્ઞાન પ્રાપ્ત કરવું અનિવાર્ય પૂર્વશરત છે. કમ્પ્યુટરનો ઉપયોગ આજના દિવસની આવશ્યકતા બની ગયો હોવાથી, કાર્યની ઉત્તમ ગુણવત્તા, આયોજન તથા એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી. યોજનાના કાર્યક્ષમ અમલીકરણ અને અમલવારી માટે કમ્પ્યુટરનું જ્ઞાન અનિવાર્ય છે. તે તમામ કરારઆધારિત કર્મચારીઓ પહેલેથી જ કમ્પ્યુટર પર કાર્ય કરી રહ્યા છે અને એ બાબત વિવાદાસ્પદ નથી કે અગાઉની નીતિમાં પણ નોંધપાત્ર હદ સુધી કમ્પ્યુટરનો ઉપયોગ કલ્પવામાં આવ્યો હતો. એવું જણાય છે કે યોજનાના અસરકારક સંચાલન માટે નિશ્ચિત અવધિ માટે નિશ્ચિત

માસિક વેતન પર વિવિધ વર્ગોમાં મોટી સંખ્યામાં વ્યક્તિઓની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.

૩૩.૪ આ અદાલતના મતે, માહિતી પ્રૌદ્યોગિકી કેન્દ્ર દ્વારા પ્રદાન કરવામાં આવેલી કાર્યકારી માર્ગદર્શિકાઓનો અભિન્ન ભાગ હતી, અગાઉના વર્ષોમાં પણ, અને તે જ કેન્દ્રની માર્ગદર્શિકાઓના આધારે રાજ્ય દ્વારા બનાવવામાં આવેલી યોજનાનો ભાગ બની રહી હતી. માહિતી પ્રૌદ્યોગિકી અંગે કેન્દ્રની તાજેતરની માર્ગદર્શિકાઓમાં અને તે અનુસંધાને રાજ્યની માર્ગદર્શિકાઓમાં આપવામાં આવેલ કોઈપણ વધારાના ભારને પણ, તેમના સ્થાનેપણા અંગે, આ અદાલતે મહત્વ આપ્યું નથી.

૩૪. આ તબક્કે નજરઅંદાજ કરી શકાય નહીં એવો વધુ એક પાસો એ છે કે કર્મચારીઓના આ સમૂહને એસપીઆઈપીએ તથા નિર્મા ઇન્સ્ટિટ્યૂટ ખાતે સઘન તાલીમ પણ આપવામાં આવી છે. અરજદારોની કામગીરી પણ રાજ્ય દ્વારા સંતોષકારક હોવાનું જણાયું છે અને સમય વીતવાના કારણે મોટાભાગના અરજદારો વયમર્યાદાથી પણ બહાર થઈ ગયા છે. યોજનાના અનુસંધાને, સમયાંતરે આપવામાં આવેલા વધારો દ્વારા બહુમતી અરજદારોની નોકરી ૩૦ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૧૫ સુધી ચાલુ રાખવામાં આવી હતી અને તેઓ હજી પણ કામ કરી રહ્યા છે, અલબત્ત, ત્યારબાદ તો આ અદાલતના આદેશથી અથવા રાજ્ય તરફથી વિદ્વાન એડવોકેટ જનરલ દ્વારા અદાલતને તેવી ખાતરી આપવામાં આવી હોવાથી.

૩૫. ચુકવણીના પ્રશ્ન અંગે, મોહન. અબ્દુલ કાદિર (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર ફરી એકવાર આધાર મૂકવામાં આવ્યો છે. સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષના મામલામાં, અપીલકર્તાઓમાંથી એકની નિમણૂક વેતનશ્રેણી મુજબ કરવામાં આવી હતી, જ્યારે અન્યની નિમણૂક નિશ્ચિત વેતન પર કરવામાં આવી હતી અને આક્ષેપ એવો હતો કે રાજ્ય સરકારે એ તેમની નિમણૂક નિશ્ચિત વેતન પર હોવા છતાં વેતનશ્રેણી મુજબ કરી હતી અને રાજ્ય કેન્દ્રીય સરકાર પાસેથી વેતનશ્રેણીના આધારે પરિશ્રમિકનો દાવો કરી રહ્યું હતું.

૩૬. આ સંદર્ભમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું કે રાજ્ય સરકારે જ્યારે નિશ્ચિત વેતન પરની નિમણૂકોને સમયમાન મુજબની નિમણૂકો તરીકે ગણાવી અને તે આધારે ભારત સરકાર પાસેથી પરતફેરની માંગણી કરી હોય, ત્યારે રાજ્ય સરકારે સંપૂર્ણ ન્યાયસંગતતા સાથે સંબંધિત કર્મચારીઓને આવા સમયમાનના વેતનનો લાભ આપવો જોઈએ. વધુમાં, તેણે એવું પણ ઠરાવ્યું કે જો વ્યક્તિઓ એ જ યોજનામાં નિમણૂક પામેલ હોય, તો કેટલાકને વાર્ષિક વધારાનો લાભ આપવો અને અન્યને તે લાભ નકારવો એવું ભેદભાવપૂર્ણ વર્તન ટાળવું જોઈએ.

૩૬.૧ જ્યારે, વર્તમાન કેસમાં રેકૉર્ડમાંથી આવો કોઈ કેસ બહાર આવતો નથી. એવો કેસ નથી કે કેટલાક કર્મચારીઓને સમયસર પે-સ્કેલમાં નિમણૂક આપવામાં આવી છે અને બાકીનાને નિશ્ચિત વેતન પર રાખવામાં આવ્યા છે. તેમનો એવો પણ કેસ નથી કે રાજ્ય સરકાર આ નિમણૂકોને સમયસર પે-સ્કેલમાં ગણાવી કેન્દ્ર સરકાર પાસેથી કોઈ વળતર માગી રહી છે. તેથી, સરકારી કર્મચારીઓની સમકક્ષ સમયસર પે-સ્કેલ મંજૂર કરવાની જિદ્દ રાખવા માટે કોઈ દિશા આપવી યોગ્ય નથી.

૩૬.૨ અદાલતો નીતિ-નિર્માતા બની શકતી નથી અને બનવી પણ જોઈએ નહીં. તેમ છતાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ધારણ કર્યું છે તે મુજબ પ્રેરક તરીકે કાર્ય કરતાં, વધુમાં વધુ એટલું કહી શકાય કે રાજ્ય સરકારને કેન્દ્ર સરકાર સાથે પરામર્શ કરીને આવશ્યક ચીજવસ્તુઓના ભાવોમાં થયેલા તીવ્ર વધારા અને જીવનનિર્વાહના કુલ ધોરણ વિશે સજાગ રહેવાની જરૂર છે. નિશ્ચિત રકમના વેતન પર આધારિત પગારમાં સમયાંતરે સુધારો કરવાની આવશ્યકતા સમાપ્ત થઈ શકે નહીં. રાજ્યએ આ બાબત પણ ધ્યાનમાં રાખવાની છે કે નિયમિત કર્મચારીઓના વેતનમાં જ્યારે સમયાંતરે સુધારો કરવામાં આવે છે, ત્યારે નિશ્ચિત પગાર પર રહેલાઓના મામલામાં આ વાસ્તવિકતાનો અનિવાર્ય રીતે વિચાર કરવો જરૂરી છે. અરજદારો નિશ્ચિત પગાર પર કરાર આધારિત નિમણૂક છે તે જાણીને, ખુદ્દી આંખે, સેવામાં જોડાયા હતા તેમ છતાં, જે લોકો

નિષ્ઠાવાન અને પરિશ્રમી છે તેઓ મૌનમાં પીડા સહન કરે અથવા, જેમ આ કેસમાં સેંકડો લોકોએ કર્યું છે તેમ, નોકરી છોડી દે એવી સંભાવના નકારી શકાય નહીં; અને બીજી તરફ, તેમાંના કેટલાક કાયદેસરના ઉપાયો સિવાયના અન્ય ઉપાયોનો આશરો લે તેવી શક્યતા પણ રહેલી છે; આ એવો મુદ્દો છે જે રાજ્યના ધ્યાનની માંગણી કરે છે.

૩૬.૩ સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘના તા. ૧૮ નવેમ્બર, ૨૦૧૪ના અહેવાલ મુજબ સમગ્ર વિશ્વમાં ભારતમાં યુવાનોની સંખ્યા સર્વાધિક છે. વર્ષ ૨૦૧૧ની જનગણના મુજબ કુલ વસ્તીના ૪૧% લોકો ૨૦ વર્ષથી ઓછી વયજૂથમાં આવે છે. વસ્તીના અડધા લોકો ૨૦ વર્ષથી ૫૯ વર્ષના વયજૂથ વચ્ચે છે. ૩૫૬ મિલિયન લોકો ૧૦-૨૪ વર્ષના વયજૂથમાં આવે છે અને યુનેસ્કોના મુજબ વર્ષ ૨૦૧૫માં ૧૫-૨૪ વર્ષના વયજૂથમાં યુવા સાક્ષરતા ૮૦.૨% હતી. માનનીય જીવનોપાર્જનના સાધનોની તકની શોધમાં રહેલા યુવાનો પ્રત્યે રાજ્ય સરકાર ઉદાસીન રહી શકતી નથી. પ્રણાલીની પ્રતિસાદક્ષમતા જાળવી ન રાખવામાં આવે તેવી સ્થિતિમાં તેમની ઊભી, આડી, આર્થિક તથા સામાજિક પ્રગતિ માટેની અભિલાષા અને તેમની અપરિમિત નિરાશા તથા હતાશાને પણ અવગણવામાં આવી શકે નહીં.

૩૭. તેથી, અધિનિયમની આ યાત્રા અને વિવિધ ઠરાવોથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે જે અધિનિયમમાં વર્ષ ૨૦૦૦માં સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો તેને પુનઃનામકરણ કરીને એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી. અધિનિયમ તરીકે ઓળખાવવામાં આવ્યો. આ યોજના વર્ષ ૨૦૦૬થી અમલમાં છે. સંસ્થાકીય માળખાના સ્તરે તેમજ લાયકાત અને વેતન બાબતે સમયાંતરે ફેરફારો કરવામાં આવ્યા છે, ઓછામાં ઓછું કેટલીક જગ્યાઓના સંબંધમાં તો એમ નિશ્ચિત રીતે કહેવાય. વેતનમાં તેમજ જગ્યાઓની સંખ્યામાં વધારો કરતી વખતે કાર્યક્ષમતાનું મૂલ્યાંકન પણ આ સમગ્ર પ્રક્રિયાનો અભિન્ન ભાગ રહ્યું છે, જોકે, રાજ્યએ કુલ ખર્ચના ૬%થી વધુ વહીવટી ખર્ચ ન વધે તેવો પ્રયત્ન કર્યો છે. રાજ્યએ વર્ષ ૨૦૦૮માં જાહેર જાહેરાત આપ્યા પછી પસંદગી કરી હતી, જેમાં

મૌખિક મુલાકાત પસંદગીની પદ્ધતિ હતી, જ્યારે વર્ષ ૨૦૧૧માં મૌખિક મુલાકાત સાથે લેખિત પરીક્ષા લેવામાં આવી હતી અને જાહેર જાહેરાતની આવશ્યક પ્રક્રિયા અનુસરીને, કરાર આધારિત ભરતી માટે પ્રચલિત નિયમો અને નીતિગત નિર્ણયોનું પાલન કરીને, નિમણૂકો કરવામાં આવી હતી.

૩૮. આ રીતે, સ્પષ્ટ થાય છે કે યોજનાના પ્રારંભિક અમલીકરણથી જ અરજદારોમાંના બહુમતી પ્રતિવાદી રાજ્ય સાથે કાર્યરત રહ્યા છે. કર્મચારીઓની કુલ સંખ્યામાંથી, અરજદારોમાંના બહુમતી લોકોએ ૨૦૦૯ અથવા ૨૦૧૧ વર્ષની ભરતી પ્રક્રિયા પાસ કરી છે. આમાંથી બહુમતી કર્મચારીઓએ ૨૦૧૪ વર્ષની પસંદગી પ્રક્રિયા પણ પાસ કરી છે, કારણ કે તેમણે કરાર આધારિત રીતે તેઓ જે પદો પર કાર્યરત હતા તે પદો તેમજ ખાલી પડેલા પદોને લગતી જાહેરાતના અનુસંધાને અરજીઓ કરી હતી. કેટલાક અરજદારોએ પરીક્ષા પાસ કરી છે, પરંતુ આ સ્પર્ધાત્મક પરીક્ષા હોવાને કારણે તેઓ પસંદગી પામ્યા નથી, અને તેમમાંથી ઘણાંએ લેખિત પરીક્ષા પાસ કર્યા બાદ તથા પાત્ર ઠર્યા હોવા છતાં જોડાવાનું નકાર્યું, કારણ કે તેમની મુખ્ય આક્ષેપ એ છે કે તેઓએ પ્રતિવાદી રાજ્યમાં લાંબા સમયથી સેવા આપી હોવા છતાં તેમને નવી નિમણૂક આપવામાં આવી રહી છે. તેમના મુજબ, તેનાથી ભવિષ્યમાં સંબંધિત પદ પર કાયમી કરવામાં આવવાના તેમના અધિકારને જોખમ ઊભું થઈ શકે છે. નોંધનીય છે કે રાજ્યએ સેવા બજાવતા તમામ અરજદારોને લેખિત પરીક્ષામાં બેસવાની મંજૂરી આપી હતી. તેમને તેમની કુશળતા/નિપુણતા/અનુભવ માટે વધારાના ગુણ પણ આપવામાં આવ્યા છે. કર્મચારીઓમાંથી મોટાભાગે માત્ર અરજી જ કરી નહોતી, પરંતુ તેમણે દર્શાવેલ પરીક્ષા પણ પાસ કરી હતી. કરાર આધારિત રોજગારના વિસ્તરણની છેલ્લી તારીખ પહેલાં જ આ અદાલત સમક્ષ આવેલા અરજદારો, આ અદાલતના આદેશના બળે અથવા વિધાવાન એડવોકેટ જનરલ દ્વારા અપાયેલા આશ્વાસનના આધારે, સતત કાર્યરત રહ્યા છે. અન્ય શબ્દોમાં, આ સમક્ષ રહેલા ખૂબ થોડા અરજદારો અદાલતના કર્મચારી નથી, તેમાંથી બહુમતી એ જ સ્થાપનામાં યથાવત્ કાર્યરત છે.

નીચે દર્શાવેલ રીતે કોષ્ટક સ્વરૂપમાં ઉપસ્થિત થતી પરિસ્થિતિ વધુ સારી રીતે દર્શાવી શકાય છે :

ક્રમાંક	વિશેષ વિગતો	વિગતો
૧.	એમ.જી.એન.આર.ઈ.જી.એ. હેઠળ કાર્યરત કરાર આધારિત કર્મચારીઓની કુલ સંખ્યા [જિલ્લો, બ્લોક, કલસ્ટર (મધ્યવર્તી સ્તર)/ ગ્રામ પંચાયત]	૨૬૪૯
૨.	રિટ અરજીઓ દાખલ કરનાર કર્મચારીઓની કુલ સંખ્યા.	૨૨૩૩
૩.	આ અદાલતે આપેલ રક્ષણના બળે નોકરીમાં સતત કાર્યરત રહેલા કર્મચારીઓની કુલ સંખ્યા.	૧૭૧૮
૪.	પરીક્ષામાં ઉપસ્થિત થયેલા અરજદારોની કુલ સંખ્યા.	૨૦૫૬
૫.	પરીક્ષા પાસ કરનાર અરજદારોની કુલ સંખ્યા.	૧૬૭૫
૬.	પરીક્ષા પાસ કરેલ અને પાત્ર થયેલ અરજદારોની કુલ સંખ્યા.	૧૧૦૮

૩૯. વધુ સારી મૂલવણી માટે તેને અરજદારવાર વિશેષ દીવાની અરજી ક્રમાંક ૧૩૧૪૫ ઓફ ૨૦૧૪ તથા તેવી અન્ય અરજીઓમાંથી વધુ ઉપવિભાજિત કરી શકાય છે, જેમાં નીચે મુજબ એક પાનાવાળા અરજીઓના સમૂહનો પણ સમાવેશ થાય છે : કરાર

એસ આર . એન ઓ	એસ સી એ નં .	એન એસ એ . એમ ઈઓ એફ ધ પીટિશ નર	ડી એ ટી ઈ ઓ જે ઓ આઈ એન આઈ એન જી	ડબલ્યુ એચ ઈ ટી એચ એફ સી એલ ઈ એ આર ઈ એક્સ એ એમ	આઈ એફ વાય ઈ ઈ આર આઈ એન ઈ ડબલ્યુ એચ આઈ સી આઈ વાય ઈ એ	એસ ડબલ્યુ એચ ઈ ટી એચ સી એલ ઈ એ આર એચ ઈ એક્સ એ એમ આર	શું તેઓ જોડાયા હતા	સી ઓ એન ટી આર ઈ આર ઈ એમ પી એલ ઓ એમ ઈ એન ટી ડબલ્યુ એચ ઈ ટી એચ ડી સી ઓ એન ટી આઈ એન
૧	૧૩૧૪૫ /૨	સી૦ ૧એચ	બી એચ એ	૧ વાય	૨ ૦ ૧	૪ વાય	એન	વાય ઈ

		જએ યુ એચ એ એન જે એ જી ડી આઈ એસ એચ બી એચ એ આઈ ડી આઈ એલ આઈ પી	એટ આઈ / ૩ /૨ ૦ ૧	ઈ એસ		ઈ એસ	ઓ	એસ
૨	૧૫૮૨૬	બી રિજા જેસ ઈન એચ બી એ પી યુ બી એચ એ સી એચ યુ ડી એ	એસ એ ૧ એમ ૧ એ /૪ / ૨ ૦ ૦	૯ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩	૧૫૮૨૭	મ એન આ એન આઈ એસ એચ બી એચ એ આઈ એસ એ	વિ. એ૧ એલ આઈ/ વાય૨ એ ૭ /૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		જી આર એ એમ બી એચ એ આઈ બી એ						
૪	૧૫૮૨૮	એસ એ એન જે એ વાય બી એચ આઈ એ એ આર વી આઈ એન ડી બી એચ આઈ એ કે એ એન	ઝ એ ૧ આર / ઈયર એ ૭ / ૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાઈ ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૫	૧૫૮૨૯	એસ એચ ડી ઈ વી એસ આઈ એન એચ બી એ એલ વી એ એન ટી બી એચ એ આઈ એમ	ઓ આર ૧ ઈ ૦ / ૨ ૦ / ૨ ૦	૧ ૦ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૬	૧૫૮૩૦	અમિત રમેશભ	૫ / ૧ ૨ / ૨	૦ વાય	૨ ૦ ૧	૪ વાય	એન	વાય ઈ

		ાઈ સોલંકી	૦ ૧	ઈ એસ		ઈ એસ	ઓ	એસ
૭	૧૫૮૩૧	એસ અ તા નિ પ્ર વિ ન ભા ઈ એચ .	૩ / ૧ ૭ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૮	૧૫૮૩૨	ચ હ અ વ દ અ ક ઈ સ હ ઓ ર બ હ અ ઈ પ ર એ મ અ જ	આઈબ ી એચ૩ એ / ૧આઈ ૭ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૯	૧૫૮૩૩	એમ ઈ એચ તા એન ઈ વિ એલ કુ એમ એ આર કે આઈ આર એ એન કુ એમ	અ ર૩ / ૧ ૭ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૦	૧૫૮૩૪	જ ચા બે ન ગો પા લભા ઈ રા થો દ	૩ / ૧ ૭ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૧	૧૫૮૩૫	ગો હિ લ ભા રા લુ મા ર રા	એન જી બી૩ એચ/ ૧ એ ૭	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		ય સા	આઈ / ૨ ૦ ૧					
૧ ૨	૧૫૮૩૬	વાઘેલા જગદી શભાઈ ગોરા	બી એચ૩ એ / આઈ૧ ૭ /૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૩	૧૫૮૩૭	દ એ બી એચ આઈ એન આઈ ટી ઈ એસ એચ બી એચ એ આઈ જે આઈ એન એ બી એચ એ આઈ					ડાબું	એલ ઈ એફ ટી
૧ ૪	૧૫૮૩૮	એન ઈ ટે એસ એચ પી આર એ ડી આઈ પી બી એચ એ આઈ એમ એ કે ડબલ્યુ	એ ૧ /૨ ૮ /૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		એ એન						
૧૫	૧૫૮૩૯	ભુરા ભાઈ બાજુ ભાઈ દેટ્રો જા	૯ / ૧ / ૨૦ ૦	૮ વાય ઈએસ	૨૦૧	૧ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૬	૧૫૮૪૦	૨ એજુ એસ એચ એ એચ યુ એસ ઈ એન એસ એચ એ એસ એચ એ એમ ડી	એઆર ૧૧ / ૫ / ૨૦૧	૧ વાય ઈએસ	૨૦૧	૧ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૭	૧૫૮૪૧	કેરિસ હન એ કુમાર ડિલિ પબહ આઈ જેઓ સ	એચ આઈ ૧ / ૨૮ / ૨૦ ૧	૪ વાય ઈએસ	૨૦૧	૪ વાય ઈએસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૮	૧૫૮૪૨	હરેશ ભાઈ રાનછ હોદ ભાઈ	પીએ૩ એન/ ૧સી ટએચ / એર એલ૦ એ ૧	૧ વાય ઈએસ	૨૦૧	૪ વાય ઈએસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૯	૧૫૮૪૩	એસ એચ એ કેટી	૧ / ૨ ૮ / ૨	૪ વાય ઈએસ	૨૦૧	૪ વાય ઈએસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		આઈ એસ આઈ એન એચ આર એ એમ એસ આઈ એન એચ ડી ઓ ડી આઈ વાય એ	૦ ૧					
૨ ૦	૧૫૮૪૪	પી રા વી ઇન બી એચ એ આઈ જે આઈ વી રા એ જે બી એચ એ આઈ વી એ ડી એચ	અ વિ. અ ૧ ન/૨ અ ૮ /૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૧	૧૫૮૪૫	ગો હે લ પ્રા કા શ કુ મા ર ધિ રૂ	બી એચ એ ૮ /આઈ ૮ /૨ ૦ ૦	૮ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૨	૧૫૮૪૬	જે ઓ એસ એચ આઈ	૮ / ૩ /૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	ના અથવા નહિ	વાય ઈ એસ

		બી એ કે યુ એલ બી એચ એ આઈ બી એ બી યુ બી એચ આઈ						
૨ ૩	૧૫૮૪૭	એસ ઓ એલ એ એન કી એમ ઈ એચ યુ એલ બી એચ એ આઈકે એ એન ટી આઈ બી એચ એ	૧ ૮ / ૩ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૪	૧૫૮૪૮	જ દ વ સં જય ભાઈ વાઘા જિબ	એચ એટ આઈ / ૩ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૫	૧૫૮૪૯	ધ અ રા જી ય અ ડિ ન એ શ ભ અ	બી એચ એ એટ આઈ / ૩ / ૨	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		ઈ હ અ જિં	૦ ૧					
--	--	--------------	-----	--	--	--	--	--

૨ ૬	૧૫ ૮૫૦	બી અ વ અ લિય અ વિ ઈકર અ મ્મ હ અ ઈ બી અ ચ એચ	યુ બી ૮એચ /એ૩ આઈ/ ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૭	૧૫ ૮૫૧	ડી યુ ડી એચ એ ટી બી એચ એ વી ઈ એસ એચ કે યુ એમ એ આર એલ એ	લજીબ ૧ હ ર અ / ૧ઈ' ૪ /૨ ૦	૧ ૦ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	ના અથવા નહીં	વ હ ા
૨ ૮	૧૫ ૮૫૨	ભ અ વ ે શ વ ઈ ન ુ ભ આ ઈ ગ અ જ ે ર આ	૧ ૧ /૯ / ૨ ૦ ૧	૧ એન ઓ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૯	૧૫ ૮૫૩	ટી રૂ પી ટી આઈ એચ એ એસ	એન આઈ પ /૧ ૩ /૨ ૦	૩ એન ઓ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		એમ યુ કે એચ બી એચ આઈ વી એ એ એસ એ	૧					
૩૦	૧૫ ૮૫૪	ભા દ રે શ દા દુ ભા ઈ ટિ તો સા	૩ / ૨ ૩ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૧	૧૫ ૮૫૫	એન ઈ ખ ઈ લ જી ઉ એન ડબલ્યુ એ આર ટી આર એ આઈ આર એ જી વાય એ જી યુ	આરયુ ૮ / ૭ / ૨૦ ૧	૩ એન ઓ	૨૦૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૨	૧૫ ૮૫૬	જે કે જા એસ એચ એ કે ટી આઈ એસ આઈ એન એચ જી એચ એ એન	ય એટ એમ / ૧સ કઈન / ૨૬ ૦ ૧	૦ એન ઓ	૨૦૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		એસ એચ						
૩૩	૧૫ ૮૫૭	બી એ એસ એ એન વી આઈ એમ એ એલ એસ આઈ એન જી એચ એ આર ઈ એન આર એ	એસ ઈન ૧એચ / ૧ / ૨૦૧	૩ એન ઓ	૨૦૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૪	૧૫ ૮૫૮	એસ હ ઈ ય અ લ એ એસ હ વી ઈ એન બી એચ યુ પી એ ટી બી એચ એ આઈ	૫ / ૪ / ૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૫	૧૫ ૮૫૯	વી એ ડીઆ ઈઆ જીઆ એન ઈ એ એસ એચ આર એ એમ ઈ એ એસ	એ આઈ ૫ / ૧૬ / ૨૦ ૧	૩ એન ઓ	૨૦૧	૪ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		એચ બી એચ						
૩૬	૧૫ ૮૬૦	ગોસ્વા મી વિજય નટવર ગીરી	૭ / ૧ ૬ / ૨ ૦ ૦	૯ એન ઓ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૭	૧૫ ૮૬૧	કે એ સી એચ એચ ઈ ચ એ પી આર એ વી ઈ એન એ એમ એ એન એસ યુ કે	એચ બી૩ એચ / એ૧ આઈ૪ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૮	૧૫ ૮૬૨	અ ગ ર અ વ અ ત વિજય મહેન્દ્ર બ	એચ એ જઆઈ / ૧ ૦ / ૨ ૦ ૧	૨ એન ઓ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૯	૧૫ ૮૬૩	કે અ વ અ થ ઈય અ એન ઈપ ઉ લકુ મ અ ર વી ઈન	ઓ ડી બી૧ એચ/ ૧એ / આઈર ૦ ૧	૩ એન ઓ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૪૦	૧૫ ૮૬૪	મ અ હ ઈ પ અ	૧ ૧ / ૧ ૬	૧ ૩ એન	૨ ૦ ૧	૪ વાય	એન	વાય ઈ

		ત ડ હ ઈ રુ બ હ અ ઈ એસ ઓ જિ ત્ર અ	/૨૦	ઓ		ઈ એસ	ઓ	એસ
૪૧	૧૫ ૮૬૫	દે સાઈ લાલજી લાક્ષ મ ન ભાઈ	૩ /૨ ૮ /૨ ૦ ૧	૧ એન ઓ	૨૦૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૪૨	૧૫ ૮૬૬	બ અ ગ દ અ ર અ જે સ હ એસ અ મ અ ત બ હ અ ઈ	૫ /૩ /૨૦ ૧	૨ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૪૩	૧૫ ૮૬૭	એચ એ આર ડી આઈકે જે એ એમ એન એ ડી એ એસ બી યુ ટી એ એન આઈ	૧ /૧ /૨૦ ૧	૩ એન ઓ	૨૦૧	૪ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૪૪	૧૫ ૮૬૮	અ શ હ ઈ શ બ અ ન સ ઈ દ અ સ હ અ રિ ય	ઈ ઈ ૩ /૧૫ /૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		અ ન						
૪૫	૧૫ ૮૬૯	એ જ ય સી હ એ એન ડી યુ એલ એ એલ પી યુ આર ઓ એચ આઈ ટી	૪ / ૨ / ૨ ૦ ૧	૨ એન ઓ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૪૬	૧૫ ૮૭૦	ચે ત ન બ બુ ભા ઈ વા ઘે લા	૧ / ૧ ૩ / ૨ ૦ ૧	૦ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૪૭	૧૫ ૮૭૧	મ નો જ પ્રે મ્મિજ બ્હા ઈ વે ગ્દા	૩ / ૧ ૮ / ૨ ૦ ૧	૦ એન ઓ	૨ ૦ ૧	૪ વાઈ ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૪૮	૧૫ ૮૭૨	ડી ઈ એન ઈ એસ એચ એન એ એન એ બી એચ એ આઈ કે એચ એ એમ બી એચ	એ લા ૩ / ૨ ૨ / ૨ ૦ ૧	૦ એન ઓ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૪૯	૧૫	જ ન ક	૧ / ૧	૩ એન	૨ ૦ ૧	૪ વાય	એન	વાય ઈ

	૮૭૩	ન વ લ ભ ા ઈ ક ઉ બ ા વ ત	/૨૦ ૧	ઓ		ઈ એસ	ઓ	એસ
પ૦	૧૫ ૮૭૪	વાઘેલા વિપુલ અલજી ભાઈ	૧ / ૮ /૨૦ ૧	જ એન ઓ	૨૦૧	જ એન ઓ	એન ઓ	વ હ ા
પ૧	૧૫ ૮૭૫	હ અ ર ખ અ ન ઈ જ અ ય એ શ	૬ / ૧ ૪ / ૨ ૦ ૧	ર વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
પ૨	૧૫ ૮૭૬	સા ન જ ય કે ડી ઓ ડી ય અ	૩ / ૮ /૨૦ ૧	૦ વાય ઈ એસ	૨૦૧	જ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
પ૩	૧૫ ૮૭૭	જે ય ન્તિ ભા ઈ આર પટેલ	૪ / ૧ /૨૦ ૧	ર વાય ઈ એસ	૨૦૧	જ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
પ૪	૧૫ ૮૭૮	ગૌરંગ એચ પરમાર	૧૧ / ૧૧ / ૨૦	૦ ૮ વાય ઈ એસ	૨૦૧	જ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
પ૫	૧૫ ૮૭૯	ક ઔ શ િ ક વ દ ા વ ે	૨ / ૨ / ૨૦ ૦	૮ વાય ઈ એસ	૨૦૧	જ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

૫૬	૧૫ ૮૮૦	પરેશભ ાઈ એલ ચાવડા	૨ / ૩ / ૨૦ ૧	૨ એન ઓ	૨૦૧	૪ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૫૭	૧૫ ૮૮૧	દ અ શ ર અ થ ભ અ ઈ એન આર અ થ વ ઈ	૧ ૨ / ૫ / ૨૦૧	૩ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૫૮	૧૫ ૮૮૨	પ્રવિન ભાઈ જી. પરમાર	૧૦ / ૨ / ૨૦૦	૯ -	-	-	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૬૦	૧૫ ૮૮૩	એન આઈ ટી ઈન જી વી ઓરા	૪ / ૧ / ૨૦ ૦	૮ એન ઓ	૨૦૧	૪ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૬૧	૧૫ ૮૮૪	રામદેવ સિંહ એચ. ઝાલા	૬ / ૧ / ૨૦ ૦	૯ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૪ વાય ઈ એસ	ના અથવા નહીં	વાય ઈ એસ
૬૨	૧૫ ૮૮૫	ભારા તભા ઈ પી. જા દ વ	૩ / ૨ ૩ / ૨ ૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૬૩	૧૫ ૮૮૬	મેહુલભ ાઈ એલ. કાચિયા	૩ / ૧ ૯ / ૨ ૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૬૪	૧૫ ૮૮૭	સા ઈ લે શ જી . એલ એ	૩ / ૧ ૯ / ૨ ૦૧	૧ એન ઓ	૨૦૧	૪ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		કે યુ એમ						
ક પ	૧૫ ૮૮૮	ધ ન શ્ ય ા મ જી. ક ા ન ા ત્ર ા	૯ / ૧ / ૨ ૦ ૦	૯ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
ક ક	૧૫ ૮૮૯	ગૌતમ ભાઈ પી. રામાનુ જ	૯ / ૧ / ૨ ૦ ૦	૯ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
ક ગ	૧૫ ૮૯૦	વિ મ અ લ જે પી અ ટ એ લ	૮ / ૧ ૧ / ૨ ૦ ૦	૯ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
ક ળ	૧૫ ૮૯૧	વ ઓ ર અ અ બ દ ઉ લ ડ અ વ અ લ	૧ ૪ / ૩ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
ક લ	૧૫ ૮૯૨	આર યુ સી એચ આઈ ટી કે પી પટેલ	૩ / ૧ / ૨ ૦ ૧	૨ -	-	-	એન ઓ	વાય ઈ એસ
ક ળ	૧૫ ૮૯૩	દ િ વ ય ા બ ે ન આર પી પ ા	૧ ૨ / ૨ / ૨ ૦ ૧	૩ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		ં ચ ો લ િ						
૭૧	૧૫ ૮૯૪	શિ વ અ ભ અ ઈ જી એમ અ ક વ અ ન અ	૧ / ૨ ૪ / ૨ ૦ ૧	૦ -	-	-	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૭૨	૧૫ ૮૯૫	દિલીપ ભાઈકે એલ આખત રિયા	૬ / ૬ / ૨ ૦ ૦	૯ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૭૩	૧૫ ૮૯૬	મુકેશ ભા ઈ મ કાર્થ ઈય અ	૩ / ૧ ૪ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૭૪	૧૫ ૮૯૭	તેજસ ભાઈકે ડી દવે	૩ / ૧ ૯ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૭૫	૧૫ ૮૯૮	નરે ન્દ્રસિંહ ડી જાડેજા	૧ ૦ / ૯ / ૨ ૦ ૦	૯ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૭૬	૧૫૮૯ ૯	જિટ ઈ એન ડી આર એ બી એચ એ આઈ પી ડી એ વી ઈ	૨ / ૧ ૪ / ૨ ૦ ૧	૧ -	-	-	એન ઓ	વાય ઈ એસ

૭૭	૧૫૯૦ ૦	ઋ એ લા શ એ ક ટી ઈ સિનહ વી	૦ ૫ .૦ ૩ .૨ ૦	૧ ૦ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૭૮	૧૫૯૦ ૧	ડી ઈન ઈ શ કે યુ એમ એ આર આર સાંઘા ણી	૨ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૭૯		જીલા બી એચ એ આઈ જે સા ઈટ એ કા						
૮૦	૧૫૯૦ ૨	ભ અ વ ના બે ન જી જી હા તા લી યા	૫ / ૨ ૫ / ૨ ૦ ૦	૯ -	-	-	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૮૧	૧૫૯૦ ૩	જા ય પ અ લસિ ન હ પી આર અ ન અ	૨ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	ના ઓ	વાય ઈ એસ
૮૨	૧૫૯૦ ૪	વી ઈન એ બી ઈ એન એલ વી એ જી	૩ / ૨ ૨ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		એચ ઈ એલ એ						
૮૩	૧૫૯૦ ૫	પી આર એ ટી આઈ કે કે યુ એમ એ આર કે જીતી યા	૧૨ /૬ / ૨૦૧	૩ -	-	-	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૮૪	૧૫૯૦ ૬	આર ક્ષ ઈ ત છ તર ઓ લા	૨ /૧ ૯ /૨ ૦૧	૧ એન ઓ	૨૦૧	૪ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૮૫	૧૫૯૦ ૭	હ અર પ અ લસિન હ અ સ અર વ અ ઈ ય અ	૨ /૧ ૫ /૨ ૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૮૬	૧૫૯૦ ૮	સ્ન એ હ અ એલ્બી એચ એ આઈ આર કે અ ઈ લા	૩ /૧ ૪ /૨ ૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૮૭	૧૫૯૦ ૯	આર એ કે એસ એચ આઈ ટી પી કે એચ એ કે	૧૦ /૧૪ /૨૦	૦૯ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		એચ આઈ						
૮૮	૧૫૯૧ ૦	કે એ એન ટી આઈ એમ પી એ આર જી આઈ	૭ / ૩ / ૨૦ ૦	૯ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૮૯	૧૫૯૧ ૧	ભ એ વી આઈ એન એ વી ઓ આર એ	૨ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૪ વાય ઈ એસ	ના	વાય ઈ એસ
૯૦	૧૫૯૧ ૨	સિધેરા જસિંહ જી ઝાલા	૧ ૫ / ૦ ૨ / ૨૦	૧ ૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૯૧	૧૫૯૧ ૩	ર અ મ ભ અ દ ર અ સિંહ ડી જ અ દ અ વ	૬ / ૬ / ૨૦ ૦	૯ -	-	-	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૯૨	૧૫૯૧ ૪	આ ર વિ રા જસિંહ આર પી પરમાર	૩ / ૧ ૮ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વ હ ા ં
૯૩	૧૫૯૧ ૫	ડી ઈક્સ ઈટ બી એચ એ આઈ એન પી	૪ / ૨ ૮ / ૨ ૦ ૧	૧ -	-	-	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		આર એ જા પી એ ટી આઈ						
૯૪	૧૫૯૧ ૬	ન અ રે શ ભ અ ઈ પી પી અ મ્મ અ ર	૩ / ૧ ૮ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૯૫	૧૫૯૧ ૭	મ અ યુ ર સિ ન હ કે ડી ઓ ડ ઈ ય અ	૧ / ૧ ૬ / ૨ ૦ ૦	૯ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૯૬	૧૫૯૧ ૮	આર એ જી એચ વી ઈ એન ડી આર એ સિંહ આઈ ઝાલા	૭ / ૧ / ૨ ૦ ૦	૯ એન ઓ	૨ ૦ ૧	૪ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૯૭	૧૫૯૧ ૯	ર મે શ ભા ઈ એચ ય વ દા	૬ / ૨ / ૨ ૦ ૧	૧ -	-	-	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૯૮	૧૫૯૨ ૦	એચ ઈ ટ ઈ શ બી એચ એ આ ઈ કે ડી ઈ વી એ ઈ વાય	૩ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		એ						
૯૯	૧૫૯૨ ૧	સ ચ હ ઈ ન પ અ ર મ અ ર	૮ / ૧ / ૨ ૦ ૦	૯ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૦ ૦	૧૫૯૨ ૨	ચિ રા ગ આર પી અ તે લ	૭ / ૧ ૭ / ૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	ના અથવા નહિ	વાય ઈ એસ
૧ ૦ ૧	૧૫૯૨ ૩	વિ ન ઓ ડ ભ આ ઈ એન પી અ ર ઘ ઈ	૩ / ૧ ૪ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૦ ૨	૧૫૯૨ ૪	એન ઈક ઈર આ જેસિન હ એસ પી અર મ અર	૩ / ૧ ૯ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૦ ૩	૧૫૯૨ ૫	એસ એ એન જે એ વાય કે પી એ ટી ઈ એલ	લે ફ ટ જોબ					
૧ ૦ ૪		એ જા ય સિંહ એચ આર અના	ડાબી નોકરી					
૧ ૦ ૫	૧૫૯૨ ૬	અ શ વ ઈ ન ક	અ એન ૧સી	૮ વાય		પી એ એસ	એન	વાય ઈ

		અ ઈ લ અ શ ચ અ ન દ ર અ પી	રએચ /ઓ૧ એલ/ આઈર ૦ ૦	ઈ એસ		એસ	ઓ	એસ
૧ ૦ ૬	૧૫૯૨ ૭	કે એ એન એસ એ જી આર એ એસ એ જી એ આર જે એ વાય એન ટી આઈ એલ એ એલ	૩ / ૧ ૪ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૦ ૭	૧૫૯૨ ૮	દ અ ક સ અ પ અ ર બ અ ત બ હ અ ઈ બ હ અ દ અ ર ક અ	૪ / ૩ ૦ / ૨ ૦ ૧	૦ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૦ ૮	૧૫૯૨ ૯	એસ એ એન જે એ વાય એ આર જે એ એન બી એચ એ આઈ કે ઓ ટી	૨ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૦ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		એ ડી આઈ વાય એ						
૧ ૦ ૯	૧૫૯૩ ૦	એસ આઈ ડી એચ ડી એચ પી યુ આર એ આર એ જે ઈ એસ એચ ડી એચ	એ આર ૩ એમ / ૧ એ ૭ એસ / ૨ એચ ૦ આઈ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૧ ૦	૧૫૯૩ ૧	વી આઈ આર એ એન આઈકે ઈ ટી એ એન કે યુ એમ એ આર એમ ઈ	જી એચ૧ એ / ૩જે / આઈબ ીર ૦એચ ૦એ	૯ આઈ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૧ ૧	૧૫૯૩ ૨	કે એચ ઈ આર એન આઈ એલ ડી આઈ પી એચ એ આર એસ યુ કે એચ બી	એ આઈજ / ૭ / ૨ ૦ ૧	૨ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વહાલ

		એચ						
૧ ૧ ૨	૧૫૯૩ ૩	એમ એ જે ઈ વી એ ડી આઈવા ચ એ એસ એ બી બી આઈ આર એ એ	ડી એ૧ એમ/ ૫ બી/૨ એચ ૦ એ ૧ આઈ	૦ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧એન ઓ ટી એ પી પી	લાઈ ડી.એન . ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૧ ૩	૧૫૯૩ ૪	પી એ એન ડી વાય એ આર એ કે ઈ એસ એચ જે એ વાય એ એન	ટી ૧આઈ એલ ૨ એ / રએલ ૬ /૨ ૦	૦ ૮ વાય ઈ એસ		પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૧ ૪	૧૫૯૩ ૫	ઓ ડી ઈ ડી એ આર એ એમ ઓ એચ એ એન એ ઈ બી એચ	એ બી૩ એચ / રએ ૮આઈ /૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	હા
૧ ૧ ૫	૧૫૯૩ ૬	બી એચ એ આર ડી એ ડી ઈ વી આર એ જે કે એ આર	એન બી૩ / એચર એટ / આઈર ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		એસ એ						
૧ ૧ ૬	૧૫૯૩ ૭	બી એચ એ આર ડી એ એલ એ એલ એ જે આઈ બી એચ એ આઈ બી એ	બી યુ જબી / એચ૧ એ/૨ આઈ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૧ ૭	૧૫૯૩ ૮	સી એચ યુ ડી એ એસ એમ એ સી એચ એ એન ડી આર એ એસ એચ	આઈએ ચ ૩ કે / ૨એ ૮ એલ / ૨યુ ૦બી ૧	એચ ૧ એ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૧ ૮	૧૫૯૩ ૯	જે એ એલ એ એલ આઈકે એ એસ એ એમ એસ એચ એ આઈ બી આર એ	એચ આઈએ મ૩ / એસર એચપ એ/૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ એફ એ આઈ એલ	ના કે ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૧ ૯	૧૫૯૪ ૦	કે એચ ઈ આર એમ એ	એ આઈ૩ /૨ ૫	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧એન ઓ ટી એ પી	અસત્ય ડી.એન	વાય ઈ એસ

		વાય યુ આર પી એ આર બી એ ટી બી એચ	/૨૦ ૧			પી	. ઓ	
૧૨૦	૧૫૯૪ ૧	એસ એ આર વી એ એન આઈ એસ એચ એ એચ આઈ ડી કે એચ એ એમ એ	એચ ૩એમ / એર પએન / ડીર ૦કે ૧	એચ ૧ એ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ એફ એ આઈ એલ	એન ઓ	વ હ ાં
૧૨૧	૧૫૯૪ ૨	પારસો તમ એમ. એલ. અગાધ રિયા	૨ / ૧ ૭ / ૨ ૦ ૦	૮ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૨૨	૧૫૯૪ ૩	એસ એ એન કે ઈ ટી પી. એસ ઓ એન પી એ એલ	૩ / ૧ ૮ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૨૩	૧૫૯૪ ૪	કે અર્સ હ અ ન એન. એન અ દ અ ન	૬ / ૩ / ૨૦ ૦	૮ વાય ઈ એસ		પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		ઈ ય અ						
૧૨૪	૧૫૯૪ ૫	કે ત ન બી .પી અ મ અ ર	૩ /૨ ૧ /૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧એન ઓ ટી એ પી પી	લાય ડી.એન . ઓ	વાય ઈ એસ
૧૨૫	૧૫૯૪ ૬	યુ વ રા જ એમ .બી એ સ ઈ યા	૩ /૨ ૧ /૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ન ઓ ટી એ પી પી	અસત્ય dN O	વાય ઈ એસ
૧૨૬	૧૫૯૪ ૭	આર એ ટી એચ ઓ ડી એસ એ એન જે એ વાય કે યુ એમ એ આર	બી એ ડસી / એચ૩ યુ/૨ બી ૦ એચ૧ એ૦	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ એફ એ આઈ એલ	એન ઓ	વ હ ા
૧૨૭	૧૫૯૪ ૮	એમ એ એન વી એ આર એલ એ એલ આઈ ટી કે યુ એમ એ આર એલ એ	કે એચ૧ એ૦ / બી૨ એચ૧ એ/૨ આઈ૦	૦૯ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ એફ એ આઈ એલ	ના	વાય ઈ એસ
૧૨૮		જે ઓ એસ એચ આઈ એ એન કે આઈ ટી એ	એ આઈ ૩/૧ ૫/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ એફ એ આઈ એલ	ના અથવા નહિ	વાય ઈ એસ

		એચ એ આર ઈ એસ એચ બી એચ						
૧૨૯		જે ઈ ટી એચ વી એ એમ ઈ એન એસ આઈ આર એ એમ એસ એચ આઈ બી એચ	એ આઈ ૩/૧ ૫/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૩૦		વી એ એન વી આઈ એ આર એસ એચ આઈ જે જ એ બી એચ એ આઈ	૩/૧ ૫/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૩૧		વી એ એન વી આઈ કે એચ આઈ એમ એ આર એ	૩/૧ ૫/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ એફ એ આઈ એલ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		એમ એ						
૧૩૨		એસ ઓ આર એ ટી એચ એસ યુ એન આઈ એલ જી ઓ પી એ એલ બી એચ એ	૧ ૩/૧ ૫/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	હા
૧૩૩		બી એ આર એ ડી એલ એ કે એચ એમ એ એન વી આઈ જે એ એન એ	એન ડી૩ બી/૧ એચ ૫ એ/ ૨૧૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ એફ એ આઈ એલ	ના અથવા નહિ	વાય ઈ એસ
૧૩૪		સી એચ એ વી ડી એ એમ એ એચ ઈ એસ એચ કે યુ એમ એ આર	બી એચ૩ આઈકે /૧ એચ ૫ એ/ ૨બી૦ એચ૧	એ૧ ૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ એફ એ આઈ એલ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૩૫		બી એલ ઓ સી એચ એસ એ	એ ૩ /એચ ૧ એમ ૫ /એ ૨ ૦ડી	૧ એચ એ વાય આઈ ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		બી એ એન એ બી ઈ એન એસ એચ ઈ આર	૧બી					
૧૩૬		પી એ એન ડી આઈ ટી એ એસ એચ ઓ કે સી એચ આઈ એન એ બી એચ એ	૧ ૩/૧ ૫/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૩૭		એમ ઓ આર આઈ ડી એચ આઈ આર યુ બી એચ આઈ કે એચ એ આઈ બી એચ એ આઈ	૩/૧ ૫/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૩૮		સી એચ	૧ ૩/૧	૧ વાય	૨૦૧	૧ એફ એ	એન	વાય ઈ

		એચ એ ટી આર ઓ ડી આઈ વાય એ પી યુ એન જે એ બી એચ એ એલ એ કે એચ એમ એ એન બી એચ એ આઈ	૫/૨૦ ૧	ઈ એસ		આઈ એલ	ઓ	એસ
૧૩૯		ઝે એ એન કે એ ટી કે એ એન જે આઈ ડી એ એન એ બી એચ એ	૧ ૩/૧ ૫/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ એફ એ આઈ એલ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૪૦		જે એ ડી એ વી કે એ એલ પી ઈ એસ એચ એન એ આર એસ આઈ એન	બી એચ૩ /એ૧ આઈ૫ /૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		એચ						
૧૪૧		એસ ઓ એલ એ એન કે આઈ જે એ વાય ઈ એસ એચ આર એ જે એસ એચ આઈ બી	એચ ૩એ / આઈ ૧ ૫/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વ હ ા
૧૪૨		એસ એ પી એ આર આઈ વાય એ વી આઈ જે એ વાય વી આઈ ટી ટી એચ એ એલ	બી એચ ૩ /એ ૧ આઈ ૫ /૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૪૩		જે ઓ એસ એચ આઈ એચ ઈ એમ એ એક્સ આઈ એચ એ આર ઈ	એ આઈ ૩/૧ ૫/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ એફ એ આઈ એલ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		એસ એચ બી એચ						
૧૪૪		જી ઓ એચ ઈ એલ એન એ આર ઈ એસ એચ જી ઓ વી ઈન ડીબી	એચ એડ આઈ/ ૧ ૫/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૪૫		જે એ ડી એ વી પી આર એ એફ યુ એલ બી એચ એ આઈ આર એ એન ડી	એચ ડઆઈ આર/ ૧બી ૫એચ / એર ૦આઈ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૪૬		સી એચ એ વી ડી એ એસ એ એન ડી આઈ પી એન એ ટી એચ એ બી	એચ એડ આઈ/ ૧ ૫/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ એફ એ આઈ એલ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

૧૪૭		આર એ ટી એચ ઓ ડી આર એ કે ઈ એસ એચ આર એ એમ ઈ એસ એચ	બી એચ૩ /એ૧ આઈપી /૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૪૮		જી એ વી એ ડી આઈ વાય એ ડી એ વાય એ બી એચ એ આઈ આર એ	એમ બી૩ / એચ૧ એ પ આઈ/ ૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૪૯	૧૫૦૪ ૯	ડી એચ એ કે એ એન એચ ઈ એમ એ એન ટી એન એ ટી વી એ	આર એલ ૧એ૧ એલ / ૨ ૧ /૨ ૦	૦૯ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૫૦	૧૫૦૫ ૦	પી એ આર એ જી આઈ એસ યુ આર ઈ	જે આઈબ ી૩ એચ/ ૨ એ જ આઈ/	૮ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ એફ એ આઈ એલ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		એસ એચ બી એચ એ આઈ એચ યુ એમ	૨૦૦					
૧૫૧	૧૫૦૫ ૧	એસ ઓ એલ એ એન કે આઈ એસ એ એન આઈ ડી આર એ જે એ કે બી એચ	એ આઈ૩ /૧ ૫/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૫૨	૧૫૦૫ ૨	ઓ ઝેડ એ ડી એચ આર યુ ટી આઈ એ .	૧/૧ ૫/૨૦ ૦	૯ વાય ઈ એસ		એફ એ આઈ એલ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૫૩	૧૫૦૫ ૩	આર એ એમ એ એન આઈ ડી એ વાય એ બી ઈ એન એન એ આર	બી ૩એચ /એ૧ આઈ૬ /૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		એસ આઈ એચ						
૧૫૪	૧૫૦૫ ૪	વાય આસ આય એસ આય એન આય એન ડી જી આય આર આય એસ એચ બી એચ આય	૩/૧ ૬/૨૦ ૧	૧ વાય ઈએસ	૨૦૧	૧ન ઓ ટી એ પી પી	લાઈ ડી.એન . ઓ	વાય ઈ એસ
૧૫૫	૧૫૦૫ ૫	જે ઓ એસ એચ આઈ બી એચ યુ પી એ ટી આર એ વાય જે ઈ એન ટી આઈ એલ	એલ ૩/૧ ૬/૨૦ ૧	૧ વાય ઈએસ	૨૦૧	૧ એફ એ આઈ એલ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૫૬	૧૫૦૫ ૬	વી એ જી એચ ઈએલ એ એમ	એન ટી૩ બી/૧ એચ ૬	૧ વાય ઈએસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		આઈ એન એ બી ઈ એન વી એ એસ એ	એ/ રઆઈ ૦૧					
૧૫૭	૧૫૦૫ ૭	આર એ ટી એચ ઓ ડી બી એચ એ આર એ ટી એસ ઓ એમ એ બી	એચ એ૩ આઈ/ ૧ ૬/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૫૮	૧૫૦૫ ૮	ડી એ એફ એ ડી એ પી યુ એન એ એલ એ એલ એન એ આર એ એન	બી ૩એચ /એ૧ આઈફ /૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૫૯	૧૫૦૫ ૯	જી એ એમ બી એચ એ વી એ એચ એ આર ઈ એસ એચ એચ આઈ	જે આઈબ ી૩ / એચ૧ એ ૬ આઈ/ ૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		આર એ						
૧૬૦	૧૫૦૬ ૦	ટી એ એન કે ટી આર યુ પી ટી આઈબ ી ઈ એન એન એ આર એસ આઈએ ચ બી	એચ એ૩ / આઈ૧ ૬/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૬૧	૧૫૦૬ ૧	એસ એચ ઈ કે એચ એ વી એ કે આઈ એસ એચ ઓ આર બી એચ એ આઈ આર	એમ ૩ /બી ૧ એચ ૬ એ/૨ આઈ ૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧એન ઓ ટી એ પી પી	લાઈ ડી.એન . ઓ	વાય ઈ એસ
૧૬૨	૧૫૦૬ ૨	એમ એ એલ એ ડીઆઈ જી વી આઈજી એ વાય એસ આઈએ ચ એ	યુ બી૩ એચ/ ૧એ ૬૧/૨ ૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ એફ એ આઈ એલ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		એમ એ આર						
૧૬૩	૧૫૦૬ ૩	પી આઈ પી એ એલ આઈ વાય એ પી આઈ વાય યુ એસ એચ ડી ઈવી એ જે આઈ બી	એચ એ૩ આઈ/ ૧ ૬/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧એન ઓ ટી એ પી પી	લાય ડી.એન . ઓ	વાય ઈ એસ
૧૬૪	૧૫૦૬ ૪	એન આઈ એમ એ વી એ ટી એમ આઈ એલ એ એન એમ એ એચ ઈ એસ એચ બી	એચ એ૩ / ૧૧ ૬/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૬૫	૧૫૯૬ ૫	ત અ વ અ ન ઈ અ હ મ અ દ મ ઉ સ હ અ બ હ	૧૧ / ૨ ૪ / ૨ ૦	૦૯ વાય ઈ એસ		પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		અ ઈ						
૧૬૬	૧૫૯૬ ૬	કે અ થ અ દ એન આઈ એલ ઈ એસ એચ ડી અ વાય અ બી એચ આઈ	૨/૩ /૨ ૦૦૯	વાય ઈ એસ	૨૦૧	એન ઓ ટી આઈ એન પી એ ૧ એફ એ આઈ એલ એલ આઈ એસ ટી	એસ એસ અને એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૬૭	૧૫૯૬ ૭	પી અ ર્મા ર આર અ મ્મિ ક સી હ અ એન ડી યુ એલ એ એલ	૩/૨ ૨/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	એન ઓ ટી આઈએ ન પી એ ૧ એફ એ આઈએ લ એલ આઈ એસ ટી	એસ એસ અને એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૬૮	૧૫૯૬ ૮	વી એ એન વી આઈ એસ એ એન જે એ વાય બી એ બી યુ બી એચ એ આઈ	૧૦ / ૧ ૨ /૨ ૦	૦૯ વાય ઈ એસ		પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

૧૬૯	૧૫૯૬ ૯	જે એની વિપુલ નરેન્દ્ર ભાઈ	૧૧ / ૧૯ /૨૦	૦૮ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૭૦	૧૫૯૭ ૦	ચ ઓ હ ા ન મ ય ુ ર જ ય ન તિ ભ ા ઈ	૩/૧ ૭/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૭૧	૧૫૯૭ ૧	બી અ લ અ સ અ રા એલ અ ખ અ એમ ઈ પ અ	૩/૧ ૬/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૭૨	૧૫૯૭ ૨	વાઘેલા ગોવિંદ દયાભા ઈ	૩/૧ ૬/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૭૩	૧૫૯૭ ૩	ભટ્ટ કિરીત મનસુ ખલાલ	૩/૧ ૬/૨૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૭૪	૧૫૯૭ ૪	ટી એચ એ કા એન આઈ વી એ એન ઈ ટ એ બી ઈ એન બી એ	લ ૪/૪ /૨ ૦૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ એફ એ આઈ એલ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		બી યુ એલ એ						
૧૭૫	૧૫૯૭ ૫	ઝા લા ડે વા યા ટીભા ઈ પા બા ટભ	એ આઈ ૧૧ / ૨ ૧ / ૨ ૦	૦૯ વાય ઈ એસ		પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૭૬	૧૫૯૭ ૬	વે ગ દા ક રુ ના લ્-બ હ આ ઈ બી હિ ખા બ	એચ એ જઆઈ / ૩ ૦ / ૨ ૦ ૧	૦ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૭૭	૧૫૯૭ ૭	ચ હ વ ડા નિખિલે શ જિતેન્દ્ર બ	એચ એ૩ આઈ / ૧ ૮ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ એફ એ આઈ એલ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૭૮	૧૫૯૭ ૮	ઓ દ એ ડ રા સો મે શ ડે વા ભા ઈ	૩ / ૧ ૮ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૭૯	૧૫૯૭ ૯	આઈજા ડા નરેન્દ્ર શીહ માન	એસ એચ ૩આઈ એચ / ૧ ૬ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ એફ એ આઈ એલ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૮૦	૧૫૯૮ ૦	આ ઈ જ એ ડ એ પી	લાઈ એ૩ એન /	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ એફ એ આઈ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		આર એ ડ વાય યુ એમ એ એન એસ એચ આઈ એચ કે એ	૧એસ ૭એચ / આઈએ ચર ૦ ૧			એલ		
૧ ૮ ૧	૧૫૯૮ ૧	વી વાય એ એસ એન એ આઈ એમ આઈ એસ એચ કે યુ એમ એ આર એસ એચ એ આઈ એલ ઈ	એસ એચ ૩બી / એચ૧ એ ૬ આઈ / ર ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ		પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૮ ૨	૧૫૯૮ ૨	એમ અ ક વ અ ન અ વિ. ર અ જલ અ લ એસ અ ક અ ર અ બ હ	એ આઈ૩ /૧ ૬ /ર ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	ર ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૮ ૩	૧૫૯૮ ૩	ચ હ વ દા ક લ્પે શ ગે લા	૩ /૧ ૭ /ર ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	ર ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		ભા ઈ						
૧ ૮ ૪	૧૫૯૮ ૪	કે યુ બી એ વી એ ટી એ મિસ્ટ્રા એસ.	૧ ૧ / ૨ ૧ / ૨ ૦	૦ ૯ વાય ઈ એસ		પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૮ ૫	૧૫૯૮ ૫	એસ ઓ એલ એ એન કે આઈ વી આઈ એલ એ એસ એચ કે યુ એમ એ આર સી .	૮ / ૨ ૨ / ૨ ૦ ૦	૮ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૮ ૬	૧૫૯૮ ૬	પી યુ એન જી ઈ આર એ એચ ઈ ટી એ એલ બી એ એલ એ ડી .	૩ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૮ ૭	૧૫૯૮ ૭	કે હ યુ તા દ એસ એ આર એમ એ એન બી એચ એ	૩ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		આઈ આર .						
૧ ૮ ૮	૧૫૯૮ ૮	ચ હ અ વ દ અ બ હ અ ર અ ત બ હ અ ઈ એસ .	૩ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ એફ એ આઈ એલ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૮ ૯	૧૫૯૮ ૯	એસ ઓ એલ એ એન કે આઈ વી આઈ જે એ વાય બી એચ એ આઈ આર .	૩ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ન્ ઓ ટી એ પી પી	લાઈ ડી.એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૯ ૦	૧૫૯૯ ૦	ચ હ ઔ હ ા ન ન ઈ ત એ સ હ બ હ ા ઈ બી .	૩ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૯ ૧	૧૫૯૯ ૧	જે અ ડ એ વી પી યુ એન જે એ બી એચ એ આઈ	૩ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ એફ એ આઈ એલ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		બી.						
૧૯૨	૧૫૯૯ ૨	ચ ઔ હ ા ન વી અ ર એસ આઈ એન જી બી એચ આઈ કે .	૩ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૯૩	૧૫૯૯ ૩	જે કે જા એમ એ એન યુ બી એચ એ એન .	૩ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	હા
૧૯૪	૧૫૯૯ ૪	કે અ ચે લા કે ઈસ હોઓ ર્ન એચ એ ઈ જી .	૩ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૯૫	૧૫૯૯ ૫	એમ અ કે વી અ ના ના બી હ અ તિબે એન કે .	૩ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ એફ એ આઈ એલ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧૯૬	૧૫૯૯ ૬	પી એ એમ પી એ એન	૩ / ૧ ૫ / ૨	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		આઈ વાય એ કે એ એન એ બી એચ એ આઈ પી.	૦ ૧			એસ		
૧ ૯ ૭	૧૫૯૯ ૭	વી એ લા એમ એ એન ડી એ એન બી એચ એ આઈ બી .	૩ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૯ ૮	૧૫૯૯ ૮	બી એ રા ડ એ મા આર એસ આઈ એન એચ બી એચ એ આઈ આર .	૩ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૧ ૯ ૯	૧૫૯૯ ૯	એમ ઓ રિ એ વી એન આઈ એસ એચ બી એચ એ	૩ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		આઈ બી .						
૨૦૦	૧૬૦૦ ૦	એસ ઓ એલ એ એન કી કે એ એમ એલ ઈ એસ એચ બી એચ એ આઈ વી .	૩ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ		પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૦૧	૧૬૦૦ ૧	હી રા લ મ મ અ કવા ના	૩ / ૧ ૫ / ૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૦૨	૧૬૦૦ ૨	કુનાદિ યા કલ્પેશ છ્હાગા	એન બી૧ એચ ૧ એ / રઆઈ ૩ / ૨ ૦	૦૯ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ પી એ એસ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૦૩	૧૬૦૦ ૩	આર .કે . રા થ ઓ દ	૭ / ૯ / ૨૦ ૧૦	હા	૨૦૧	૦ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૦૪	૧૬૦૦ ૪	વિ ન ઓ ડ પી. એન એ કે યુ એમ	૨૩ / ૦૮ / ૨૦	૧૨ વાય ઈ એસ	—	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૦૫	૧૬૦૦	હે ત લ	૨૧	૦૮	—	હા	એન	વાય ઈ

	પ	એ . ડા વે	/૦૭ /૨૦	વાય ઈ એસ			ઓ	એસ
૨૦૬	૧૬૦૦ ૬	નરેશ એચ . મકવા ના	૧૪ /૦૩ /૨૦	૧૦ વાય ઈ એસ	—	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૦૭	૧૬૦૦ ૭	ગોહેલ સા ન જાયવી .	૭/૯ /૨૦ ૧૩	હા	—	વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૦૮	૧૬૦૦ ૮	અંબ અસ અન અહ અરદ ઈકજે અગદ ઈસહ ચ	એચ ૧એ ૬એન /ડી૦ આર૩ એ /૨ ૦	૧૨ વાય ઈ એસ	—	વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૦૯	૧૬૦૦ ૯	એનએ એનડી એએ એન આઈ એલ બી એચએ આઈ એલએ એલ બી એચએ આઈ	૧૨ /૩ / ૨૦૧	૧વાય ઈએસ	૨૦૧	૧વાય એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૧૦	૧૬૦૧ ૦	ચંદ રકિશ નઅર	૧૪ /૯ / ૨૦૧	હા	—	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		વિ નં ભા	૩					
૨૧૧	૧૬૦૧ ૧	જ અ દ એ જ આ ર અ સ હ મ ઈ ત આ ર અ સ ઉ બ હ આ	૧૪ /૦૩ /૨૦	૧૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૧૨	૧૬૦૧ ૨	વી ઈ ર એ એન આઈ એ એસ એચ એમ આઈ ટી એ એ .	૧૫ /૦૬ /૨૦	૦૯ વાય ઈ એસ	—	વ ય સ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૧૩	૧૬૦૧ ૩	એસ ઓ ડી એચ એ એચ એ આર પી એ એલ એસ આઈ એન એચ એ એન આઈ આર યુ ડી ડી	એચ એસ ૧ઈન ૫ એચ/ ૦૩ /૨૦	૧૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૧૪	૧૬૦૧ ૪	જે અ દે જા વિજા ય	૧૨ /૩ /	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		સ ઈન હ ધા નુ બ હા	૨ ૦ ૧					
૨ ૧ ૫	૧૬૦૧ ૫	ક ન રા વિજય સ મતભા ઈ	૧ / ૪ / ૨ ૦ ૧ ૧	વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૧ ૬	૧૬૦૧ ૬	આ ર થ ઓ ડ વી આ સ એ એન ટી જે ઈ આર એ એમ બી એચ એ આઈ	૧ ૪ / ૦ ૩ / ૨ ૦	૧ ૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૧ ૭	૧ ૬ ૦ ૧ ૭	જ અ દ એ જ આ અ શ ઓ ક સ ઈ ન હ ગ ઉ લ આ બ સ ઈ ન	એચ ૧ ૩ / ૦ ૩ / ૨ ૦	૧ ૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૧ ૮	૧૬૦૧ ૮	એન ઓ વાય ડી એ આઈ કે બી એ એલ એચ .	૯ / ૨ / ૨ ૦ ૦ ૯	હા	—	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ

૨૧૯	૧૬૦૧ ૯	એન એ કે યુ એમ એસ એ ટી આઈ એસ એચ પી .	૨૮ /૦૩ /૨૦ ૧	એન ૧ ઓ	૨૦૧	૧ એન ઓ	એન ઓ	હા
૨૨૦	૧૬૦૨ ૦	જે ઓ એસ એચ આઈ જે આઈ એમ આઈ ટી એસ .	૨૧ /૦૩ /૨૦ ૧	વાય ૧ ઈ એસ	૨૦૧	૧ વાય એ સ	ના	વાય ઈ એસ
૨૨૧	૧૬૦૨ ૧	કે અ મુ ર જે યે શ પી.	૧૪ /૦૫ /૨૦ ૧	વાય ૦ ઈ એસ	—	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૨૨	૧૬૦૨ ૨	ગોધમ હેમાત ડી.	૮ / ૩ /૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૨૩	૧૬૦૨ ૩	આર યુ પી એસ ઈન જી એચ. એમ એ એન ઈ કે	૭ / ૯ /૨૦ ૧૦	વાય ઈ એસ	—	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૨૪	૧૬૦૨ ૪	એમ ઈદ ઈર વિ.	૩ / ૯ /૨૦	એન ઓ	—	એન ઓ	એન ઓ	હા

		બી. એ ૨ ઓ ટી	૧ ૩					
૨ ૨ ૫	૧૬૦૨ ૫	વી ઈજા ય એસ . એન એ કે યુ એમ	૧ ૦ /૪ / ૨ ૦ ૧ ૨	વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૨ ૬	૧૬૦૨ ૬	પી રાઈટ એ શ વી . એસ એ એન જી એચ એ વી આઈ	૧ ૫ /૦ ૯ /૨ ૦ ૧	વાય ૧ ઈ એસ	—	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૨ ૭	૧૬૦૨ ૭	એ ત લ બા જી. ગો હિ લ	૧ ૯ /૦ ૪ /૨ ૦ ૧	વાય ૦ ઈ એસ	—	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૨ ૮	૧૬૦૨ ૮	આર એ જે કે યુ એમ એ આર આર. ડી. દત્તાત્રી	૧ /૪ /૨ ૦ ૧ ૧	વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૨ ૯	૧૬૦૨ ૯	અં બ અ લિય વિ ર પી.	૧ /૪ /૨ ૦ ૧ ૧	હા	૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

૨૩૦	૧૬૦૩ ૦	અં બ અ લિયા ડ ઈલિપ	૧ / ૪ / ૨૦ ૧ ૧	હા	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૩૧	૧૬૦૩ ૧	જે ઓ ડી પી ઈ ટી એચ એ બી એચ એ આઈ	૧ / ૪ / ૨૦ ૧ ૧	હા	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૩૨	૧૬૦૩ ૨	કે શ રિ યા કે અ ના ભા ઈ	૧ / ૪ / ૨૦ ૧ ૧	હા	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૩૩	૧૬૦૩ ૩	આ રે જે એ જી એ આર બી એચ એ વી ઈ એસ એચ	૧ / ૪ / ૨૦ ૧ ૧	હા	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૩૪	૧૬૦૩ ૪	એચ અ લા એન અ જમા	૧ / ૪ / ૨૦ ૧ ૧	એન ઓ	૨૦૧	૧ એન ઓ	નો	વાય ઈ એસ
૨૩૫	૧૬૦૩ ૫	રા થ ઓ દ વ અ દા અ ભ ગ ઓ ક અ ભ	૨ ૫ / ૦ ૬ / ૨૦	૦ ૯ વાય ઈ એસ	—	વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		હ અ ઈ						
૨૩૬	૧૬૦૩ ૬	૨૫૮ ન રે શ ક ડુ મ ર ચ ં દ ર	એ કે ક એ / એ ન ૭ ટી / બી ર એ ચ ૦ એ ૧ આ ઈ ૦	એ ન ઓ	૨૦૧	૧ એ ન ઓ	એ ન ઓ	વા ચ ઈ એ સ
૨૩૭	૧૬૦૩ ૭	જી એ જે આ ર એ અ એ આ ર જ યુ એ ન ડી ઈ એ ન ઈ એ સ એ ચ બી એ ચ એ આ ઈ	૧૩ / ૦ ૧ / ૨ ૦	૧ ૧ વા ચ ઈ એ સ	૨૦૧	૧ વા ચ ઈ એ સ	એ ન ઓ	વા ચ ઈ એ સ
૨૩૮	૧૬૦૩ ૮	ઝ અ લ અ ર ઈ ચ અ પી ર અ શ અ ન ત જી ઓ પી અ લ બી એ ચ	એ આ ઈ ૧ ૦ / ૯ / ૨ ૦ ૧	૩ એ ન ઓ	—	હા	ના	વા ચ ઈ એ સ
૨૩૯	૧૬૦૩ ૯	ચૌ હા ણ પ્ર વિ ણ દે વ જી ભા ઈ	૧૩ / ૦ ૯ / ૨ ૦	૧ ૦ એ ન ઓ	—	હા	નો	વા ચ ઈ એ સ
૨૪૦	૧૬૦૪	ક અ સુ	૧ ૫	૧ ૧	૨૦૧	૧ વા ચ	એ ન	વા ચ ઈ

	૦	ઝડ પ અ રે શ લ આ લિજ બહ આ ઈ	/૦ ૩ /૨ ૦	વાય ઈ એસ		ઈ એસ	ઓ	એસ
૨ ૪ ૧	૧૬૦૪ ૧	કે એ ટી આઈ વાય એ આર વાય યુ એન યુ એસ એન ઓ ઓ આર એમ એ એમ એ એમ એ ડી	બી એચ એ ૯ આઈ/ ૩ /૨ ૦ ૧ ૧	હા	૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૪ ૨	૧૬૦૪ ૨	સ ઔ ન દ ર વ ા ચ હ ે ત ા ન ક ુ મ ા ર આર	એ એમ ૯ઈ / એસ૩ એચ / રબી ૦એચ ૧એ ૧આઈ	એન ઓ	૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૪ ૩	૧૬૦૪ ૩	એસ આઈ પી એ આઈ વી એ એસ ઈ એમ એ લિ બી એચ એ	૧ પ /૦ ૩ /૨ ૦	૧ ૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		આઈ						
૨૪૪	૧૬૦૪ ૪	ડી અ લ્સ અ ન ઈ ય અ એમ ઈ હ યુ એલ જે અ જી ડ ઈ એસ એચ બી એચ	એ આઈ ૯ / ૩ / ૨૦૧ ૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૪૫	૧૬૦૪ ૫	અ જી ડિ ય અ અ જય મ અ ન સુ ખ ભા ઈ	૭ / ૭ / ૨૦ ૧૦	વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૪૬	૧૬૦૪ ૬	ગો હિ લ પ્ર અ કુલ રા મ ભા ઈ	૧ / ૬ / ૨૦ ૧૦	ના	—	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૪૭	૧૬૦૪ ૭	વ અ ર અ ન ઈ ચ અ ડ ઈ વ જ ઈ બ અ ત ઉ ક ભ અ ઈ	૧૫ / ૦૫ / ૨૦	૧૦ નં	—	વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૪૮	૧૬૦૪ ૮	જે ઈ વા બી એચ એ	૨૬૦ વી / અ૦	વાય ર ઈ એસ	—	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		આ ઈ પી એ આર બી એ ટી બી એચ એ આ ઈ એમ ઓ ડ	ડડ ઈ/યર અ ૦ ૧					
૨ ૪ ૯	૧૬૦૪ ૯	કે ઈઝ એચ ઓ આર એસ આઈ એન એચ બી એચ એ રા ટી એસ આઈ એન એચ જે	૧એ ૦ડી / ઈ૯ જે/એ ૨ ૦ ૧ ૩	હા	-	વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૫ ૦	૧૬૦૫ ૦	હિરેન કાંજીભ ાઈ દાવે	૭ / ૪ / ૨ ૦ ૧ ૨	વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૫ ૧	૧૬૦૫ ૧	લ અ ખ ઉ ક અ ર સ હ અ ન બ હ અ ઈ વ અ ગ	૧૬ ૪ઈ / લ૦ અ ૭ / ૨ ૦ ૦	એન ૯ ઓ	-	એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૫ ૨	૧૬૦૫ ૨	વી એ જેએસ	૧ ૨ / ૩ /	એન	૨ ૦ ૧	૧ એન	એન	વ હા

		ઈન એ ભા ભા ભા ઈ ગો જિયા	૨૦૧ ૧	ઓ		ઓ	ઓ	
૨૫૩	૧૬૦૫ ૩	એમયુ ર્પઅરિ એચઈ મઅ ન્ટપઅ રિજી	૧ઓ૨ એસ / ડબ્લ્યુ ૩ /એર એમ૦ ૧આઈ ૧	હા	૨૦૧	૧વાય ઈએસ	એન ઓ	વાયઈ એસ
૨૫૪	૧૬૦૫ ૪	કમલે શન અર્સ હિ બહ ાઈ વા	૧જા૨ /૩/ ૨૦૧ ૧	વાયઈ એસ	૨૦૧	૧વાય ઈએસ	એન ઓ	વાયઈ એસ
૨૫૫	૧૬૦૫ ૫	દિલીપ ગારસુ નદાગર્ રરામ	૧૬૨ અ / ૩ટી / ૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧	૧વાય ઈએસ	એન ઓ	વાયઈ એસ
૨૫૬	૧૬૦૫ ૬	નઅ વિન પઅર બઅ ટીબ્હ અઈ અમ બઅ	એલર આઈ વાયપ એ /૦ ૩ /૨ ૦૧	વાય૧ ઈએસ	૨૦૧	૧વાય ઈએસ	એન ઓ	વાયઈ એસ
૨૫૭	૧૬૦૫ ૭	મુકેશ નાથા ભાઈ	૧અ રલી ય/૩	વાયઈ એસ	૨૦૧	૧વાય ઈએસ	એન ઓ	વાયઈ એસ

		અં બ	અ / ર ૦ ૧ ૧					
૨ ૫ ૮	૧૬૦૫ ૮	ભટ્ટી જીતેન મહેન્દ્રા ભાઈ	૧ ૮ / ૧ ૦ / ૨ ૦	૦ ૮ વાય ઈ એસ	—	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૫ ૯	૧૬૦૫ ૯	એન ઈમ એ વી એ ટી એન ઈર એમ એ એલ એસ યુ આર ઈ એસ એચ સી એચ એ એન	ડી આરર એ ૧ / ૦ ૩ / ૨ ૦	૧ ૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૬ ૦	૧૬૦૬ ૦	જી એ એમ બી એચ એ વી એ એમ એ એન એસ યુ કે એચ બી એચ એ આઈ ડી	એચ આઈ આર ૧એ ૯જેએ લ એ / ૦ એલ ૩ / ૨ ૦	૧ ૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૬ ૧	૧૬૦૬ ૧	ભિ મા ભિ ડિ મ્પા લ્હે ન	૧ ૭ / ૦ ૪ / ૨ ૦	૧ ૧ વાય ઈ એસ	—	વાય ઈ એસ	એન ઓ	હા

		કા ન જી						
૨ ૬ ૨	૧૬૦૬ ૨	પા ર મ આ ર ર આ મ એ સ હ ચ હ આ ન દ ર આ ડી એચ	એ એન દએસ /યુ૩ કે/ રએચ ૦એલ એ ૧ એલ ૧	હા	૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૬ ૩	૧૬૦૬ ૩	ચ હ ઔ હ ણ ક ઈ ર તિ ક ઉ મ અ ર જ ઈ વ ર અ જ બ હ	એ ૧ઈ જ /૦ ૩ /૨ ૦	૧ ૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૬ ૪	૧૬૦૬ ૪	મ ઉ ન ધ વ અ હ અજ બ હ અ ઈ મ અ ધ અ બ	એચ એ આઈદ /૩ / ૨ ૦ ૧ ૧	હા	૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૬ ૫	૧૬૦૬ ૫	જે ચ દે એ પ રા દ ઈ અ	૧ જ /૦ ૩ /૨ ૦	૧ ૧ વાય ઈ એસ	૨ ૦ ૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨ ૬ ૬	૧૬૦૬ ૬	એસ એ ઈલે એસ એચ પી. કે ઓ આર એ ડી	૨ /દ /૨ ૦ ૧ ૧	વાય ઈ એસ	—	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		આઈ વાય એ						
૨૬૭	૧૬૦૬ ૭	જે યે શ એન. મુનગ્રા	૨૪ /૦૩ /૨૦	૧૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૬૮	૧૬૦૬ ૮	ન ઈ ટે શ ડી . એલ એ એસ કે એ આર આઈ	૨૪ /૦૩ /૨૦	૧૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૬૯	૧૬૦૬ ૯	એસ એ વી એ એમ. ચીરોડિ યા	૧૫ /૦૪ /૨૦	૧૦ વાય ઈ એસ	—	હ ા	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૭૦	૧૬૦૭ ૦	આર એ તા પી. વી એ કે એ તા આર	૧૦ /૩ / ૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૭૧	૧૬૦૭ ૧	જોશ્નાબે ન પી. કંટારિય ા	૧૦ /૩ / ૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૭૨		યુ પે ન્દ્ર સિન્હ જે. જે. જા દે જા	૧૦ /૩ / ૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ વાય એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૭૩	૧૬૦૭ ૨	હ ા ર પ ા લ સ િ ન	૧૦ /૩ / ૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વ હા

		હ સી . જે ડે જા						
૨૭૪	૧૬૦૭ ૩	મ ન સુ ખ ભા ઈ પુ ના ભા ઈ મ ક	ડબલ્યુ રએ લ એન / ૦એ લ /૨૦	૧૧ વાય ઈ એસ	—	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૭૫	૧૬૦૭ ૪	એમ ઈર એ એલ કે યુ એમ એ આર એ એમ આર યુ ટી એલ એ એલ વી ઈર ઓ જે એ	૨૪ /૦૩ /૨૦	૧૧ એન ઓ	૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વ હા

૧વાય ઈ એસ ૦વાય ઈ એસ ૨૦ / ૦૬ / ૨૦૧૧ હ વા દિ યા રવાય ઈ એસ લ એન ઓ
દા તિ ૧૨ / ૩ / ૨૦૧૧ હિ રા જલા લ ૧૯ / ૦૩ / ૨૦ એ આઈ ૧૪ / ૦૩ / ૨૦

૨૭૬	૧૬૦૭ ૫	એસ હે એ એમ જી આઈ બી એચ એ આઈ એ. બી. બી એ બી આર આઈ વાય એ	૧૦ /૪ / ૨૦૧	૨ એન ઓ	૨૦૧ ૧	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ
-----	-----------	--	-------------------	-----------	----------	----	---------	-------------

૨૭૭	૧૬૦૭ ૬	ડી એ એન જી એ આર એચ ઈ એમ એ ટી આર એ એમ એસ એચ આઈ	૧૫ /૦૩ /૨૦	૧૧ એન ઓ	૨૦૧ ૧	વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૭૮	૧૬૦૭ ૭	આ રા થ ઓ ડ આ રા એ એમ ઈ એસ એચ કે યુ એમ એ આ રા એમ યુ એલ એ જે	આઈબ ી એચ૧ એ પ આઈ / ૦૩ /૨૦	૧૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧ ૧	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૭૯	૧૬૦૭ ૮	એમ ઈ જી એચ આર એ જે એસ આઈ એન એચ બી એસ ઓ ડી એચ એ	૧૫ /૦૪ /૨૦	૧૧ વાય ઈ એસ	૨૦૧ ૧	હા	ના	વાય ઈ એસ
૨૮૦	૧૬૦૭ ૯	આર એ કે ઈ એસ એચ	૧ /૪ /૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧ ૧	હા	ના	વાય ઈ એસ

		પી પી એ આર એમ એ આર						
૨૮૧	૧૬૦૮ ૦	પી આર એ એમ એ આર વી એ એસ એચ આર એ એમ જે	૬ / ૮ / ૨૦ ૧૩	વાય ઈ એસ	–	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૮૨	૧૬૦૮ ૧	બી એ આર એમ એ ડી એ એસ એ એન ડી આઈપી વી	૧ / ૪ / ૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧ ૧	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૮૩	૧૬૦૮ ૨	પી આઈ પી એ વી એ ટી એસ યુ એન આઈ એલ આર	૧ / ૪ / ૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧ ૧	હા	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૮૪	૧૬૦૮ ૩	આર એ ટી એચ ઓ પી આર એ વી ઈન એલ	૧ / ૪ / ૨૦ ૧૧	એન ઓ	૨૦૧ ૧	નેા	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૮૫	૧૬૦૮	એસ યુ	એ ટી	વાય ઈ	૨૦૧	૪ વાય	એન	વાય ઈ

	૪	એન આઈ એલ બી એચ એ આઈ આર એ એમ ઈ એસ એચ બી એચ એ આઈ પી	૧ઈ / એલ૭ /૨ ૦૦૯	એસ		ઈ એસ	ઓ	એસ
૨૮૬	૧૬૦૮ ૫	આર એ એમ એ એન બી એચ એ આઈ ડી. સી એચ એ યુ ડી એચ એ આર	૧ ૩/૧૭ /૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	હા
૨૮૭	૧૬૦૮ ૬	જે આઈ જી એ એન ઈ એસ એચ કે યુ એમ એ આર એચ. બી એચ ઓ વાય	ઈ ૯/૨૭ /૨૦૧	૨ એન ઓ		એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

૨૮૮	૧૬૦૮ ૭	એસ એચ વાય એ એમ બી એચ એ આઈ એસ ઓ એન યુ બી એચ એ આઈ એ એચ	આઈ આર૭ /૨૪/ ૨૦૦	૯ વાય ઈએસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈએસ	એન ઓ	વાય ઈએસ
૨૮૯	૧૬૦૮ ૮	હી રે ન બી એચ એ આઈ એસ. ડી એ એન જી ઈ	૧/૨૯ /૨૦૧	૪ વાય ઈએસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈએસ	એન ઓ	હા
૨૯૦	૧૬૦૮ ૯	જી એ યુ ટી એ એમ બી એચ એ આઈ બી . જી એ એન જી યુ આર	ડી ઈ ૮/૩૧ /૨૦૧	૨ વાય ઈએસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈએસ	એન ઓ	હા
૨૯૧	૧૬૦૮ ૦	ધી એચ એ આર એમ ઈ એન ડી	ડી ઈર એલ/ ૧૦/૨ ૦૧	૪ વાય ઈએસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈએસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		આર એ બી એચ એ આઈ ડી. ટી એ એન						
૨૯૨	૧૬૦૯ ૧	દિલ ઈપ બી એચ એ આઈ બુ ધિ ચ એ બી એચ એ આઈ પી એ	ડબલ્યુ ૩એ/ ટઆર /૨ ૦૧૩	વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૯૩	૧૬૦૯ ૨	એમ એચ ઈ એસ એચ બી એચ એ આઈ એમ . જી એ વી આઈ ટી	૩/૭/ ૨ ૦૧૩	હા	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	ના કે ઓ	વાય ઈ એસ
૨૯૪	૧૬૦૯ ૩	એસ એ ડી યુ બી એચ એ આઈ એલ . બી એચ ઓ	૩/૨૨ /૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		વાય ઈ						
૨૯૫	૧૬૦૯ ૪	વી આઈ પી યુ બી એચ એ આઈ એમ. એસ એ બી એ એલ ઈ	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૨૯૬	૧૬૦૯ ૫	વાય ઓ જી ઈ એસ એચ બી એચ એ આઈ ડી. પી એ ટી ઈ એલ	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	વાય ઈએસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	હા ય ઈ એસ
૨૯૭	૧૬૦૯ ૬	બી એચ એ વી યુ બી એચ એ આઈ આઈ. સી એચ એ યુ ડી એચ એ આર આઈ	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	હા
૨૯૮	૧૬૦૯ ૭	પી આર એ વી આઈ	૩/૪/ ૨	વાય ઈએસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈએસ

		એન બી એચ એ આઈ જે. કે યુ વી એ આર	૦૧૧					
૨૯૯	૧૬૦૯ ૮	પી આર એ જી એન ઈ એસ એચ બી એચ એ આઈ એસ. એમ એ એલ આઈ	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૦૦	૧૬૦૯ ૯	અ નિ લ ભા ઈ એમ . ચૌ ધ રી	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	હા	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૦૧	૧૬૧૦ ૦	જે આઈ ટી ઈ એન ડી આર એ બી એચ એ આઈ એ. જી એ એમ આઈ ટી	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	એન ઓ		એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૦૨	૧૬૧૦ ૧	ઈસ અ વી અ ર	૩/૧૪	૪ વાય	૨૦ ૧	૪ વાય	એન	વાય

		બી એચ એ આઈ આર . ડી ઈ એસ એમ યુ કે એચ	/૨૦૧	ઈએસ		ઈ એસ	ઓ	ઈએસ
૩૦૩	૧૬૧૦ ૨	એસ એ એન ટી ઓ એસ એચ બી એચ એ આઈ એમ . જી એ વાય કે ડબલ્યુ	એ ડી૩/ ૧૪/૨ ૦૧	૪ વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈએસ
૩૦૪	૧૬૧૦ ૩	એસ એચ એ એચ આઈ એન બી ઈ એન એફ . એમ યુ એલ એ	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	વાય ઈએસ	૨૦ ૧	૧ એન ઓ	એન ઓ	હા
૩૦૫	૧૬૧૦ ૪	લ એ લ એ બી એચ એ આઈ આર. કે એચ એ	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૧ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		ટી						
૩૦૬	૧૬૧૦ ૫	જે આઈ ટી ઈ એસ એચ બી એચ એ આઈ એ . પી એ ટી ઈ એલ	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૦૭	૧૬૧૦ ૬	એમ એચ ઈ એસ એચ બી એચ એ આઈ જી. બી એ એન જી એ એલ	૩/૧૭ /૨૦૧	૧ વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	હા
૩૦૮	૧૬૧૦ ૭	એસ એ ટી આઈ એસ એચ બી એચ એ આઈ એલ. જી એ વી આઈ ટી	૨/૧/ ૨ ૦૧૨	એન ઓ		એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૦૯	૧૬૧૦ ૮	એસ એચ જ	૩/૪/ ૨	વાય ઈ	૨૦ ૧	૪ વાય	એન	વાય ઈ

		ડી એચ એ એસ બી એચ એ આઈ વાય. થોરાત	૦૧૧	એસ		ઈ એસ	ઓ	એસ
૩૧૦	૧૬૧૦ ૯	અ ન ઈ લ ભ અ ઈ બ . ગ અ વ ઈ ટ	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૧૧	૧૬૧૧ ૦	જે એ વાય એસ એચ બી એચ એ આઈ બી . સી એચ એ યુ ડીએચ એ આર	૧ ૩/૪/ ૨ ૦૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૧૨	૧૬૧૧ ૧	એલ એ ટી એ બી ઈ એન કે. પી એ ડબલ્યુ એ આર	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૧ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૧૩	૧૬૧૧ ૨	આર ઓ એસ એચ એ	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		એન બી એચ એ આઈ એ એચ આઈ આર						
૩૧૪	૧૬૧૧ ૩	પ આઈ એન એ બી ઈ એન એસ . કે ઓ કે એ એન આઈ	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૧૫	૧૬૧૧ ૪	રંજીતા બેન આર. ગામિત	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૧ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૧૬	૧૬૧૧ ૫	પી યુ એસ પી એ જે એ એલ આઈ બી ઈ એન જે. પી. એ ટી ઈ એલ	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	હા	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	હા
૩૧૭	૧૬૧૧ ૬	જે ઓ વાય ટી આઈ બી ઈ એન જી. જી. એ.	૯/૨૯ /૨૦૧	૨ એન ઓ		એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

		એમ આઈ ટી						
૩૧૮	૧૬૧૧ ૭	એસ એ આર એમ આઈ એલ એ બી ઈ એન જી. જી એ એમ આઈ ટી	૯/૨૯ /૨૦૧	૨ એન ઓ		એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૧૯	૧૬૧૧ ૮	બી એચ એ આર ટી બી એચ એ આઈ એમ. એસ ઓ એન ઈ વી એન ઈ	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	હા
૩૨૦	૧૬૧૧ ૯	એ ટી યુ એલ બી એચ એ આઈ પી. જી એ વી આઈ ટી	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૧ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૨૧	૧૬૧૨ ૦	જી એ એન ઈ	૩/૪/ ૨	હાં	૨૦ ૧	૪ વાય	એન	વાય ઈ

		એસ એચ બી એચ એ આઈ જી. એસ યુ આર કે એ આર	૦૧૧			ઈ એસ	ઓ	એસ
૩૨૨	૧૬૧૨ ૧	જી એ એમ એ એન બી એચ એ આઈ આર . જી એ એન જી ઓ ડી એ	૩/૪/ ૨ ૦૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૨૩	૧૬૧૨ ૨	એ એસ એચ આઈ કે એ બી ઈ એન કે . સી એચ એ યુ ડી એચ એ આર	૧ ૯/૨૯ /૨૦૧	૨ વાય ઈ એસ	૨૦ ૧	૪ વાય ઈ એસ	એન ઓ	વાય ઈ એસ
૩૨૪		ડી એચ એ આર એમ ઈ એસ એચ ટી પી એ ટી ઈ	૬/૩/ ૨ ૦૧૨	હા	૨૦ ૧	૧ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈએસ

		એલ						
૩૨૫	૧૬૧૨ ૩	આર એ કે ઈ એસ એચ એમ પી એ ટી ઈ એલ	૧/૮/ ૨ ૦૧૨	હા	૨૦ ૧	૧ એન ઓ	એન ઓ	વાય ઈ એસ

૧/૨૮/૨૦૧૪ ડી ઈ એલર/૧૦/૨૦૧ ૩/૨૨/૨૦૧૧ ૩/૧૪/૨૦૧૪ ૨૦ ૧૧
૩/૧૭/૨૦૧૧ ૮/૨૮/૨૦૧૨ ૧ ૮/૨૮/૨૦૧૨

૩૨૬	૧૬૧૨ ૪	પ્રિતેશ આર ટેલર	૧૩/૨ /૨૦૦ ૮	હા	૨૦૧૧	ના	ના	હા
૩૨૭	૧૬૧૨ ૫	ચિરાગ બી પાટીલ	૧/૧/ ૨૦૧૪	હા	૨૦૧૪	હા	ના	હા
૩૨૮	૧૬૧૨ ૬	ધવલ એસ ભારજી	૨/૧/ ૨૦૧૪	ના	૨૦૧૪	હા	ના	હા
૩૨૯	૧૬૧૨ ૭	અનિમે શ એમ પટેલ	૨૧/૧ /૨૦૧ ૪	ના	૨૦૧૪	હા	ના	હા
૩૩૦	૧૬૧૨ ૮	રેખાબે ન જી પટેલ	૨૩/૬ /૨૦૧ ૪	ના	૨૦૧૪	હા	ના	હા
૩૩૧	૧૬૧૨ ૯	ડિમ્પલ જે રાહોડ	૧૧/૬ /૨૦૧ ૪	ના	૨૦૧૪	હા	ના	હા
૩૩૨	૧૬૧૩ ૦	કમલેશ જે ધાંગર	૧૮/૨ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૩૩	૧૬૧૩ ૧	ચાતિન એ	૧૮/૨ /૨૦૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા

		પટેલ	૧					
૩૩૪	૧૬૧૩ ૨	અંકિતા જે પટેલ	૨૫/૨ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૩૫	૧૬૧૩ ૩	શિધી જે. મહેતા	૧૯/૨ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	ના	ના	હા
૩૩૬	૧૬૧૩ ૪	રેશ્મા એમ પટેલ	૧૯/૨ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	ના	ના	હા
૩૩૭	૧૬૧૩ ૫	ભગવત ી એન પટેલ	૧૯/૨ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૩૮	૧૬૧૩ ૬	ચેતના ડી પટેલ	૨૫/૨ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૩૯	૧૬૧૩ ૭	જાગૃતિ આર પટેલ	૧૯/૨ /૨૦૧ ૧	-	-	ડાબું	ના	ડાબે
૩૪૦	૧૬૧૩ ૮	હેમા બી પટેલ	૨૪/૨ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૪૧	૧૬૧૩ ૯	મહેશ ટી ખડોળા	૧૯/૨ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	ના	ના	હા
૩૪૨	૧૬૧૪ ૦	ભૂપેન્દ્ર સી રાઠોડ	૧૯/૨ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૪૩	૧૬૧૪ ૧	ચેતના જે પટેલ	૧૯/૨ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	ના	ના	હા
૩૪૪	૧૬૧૪	મિહિતા	૧૯/૨	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા

	૨	એમ પટેલ	/૨૦૧ ૧					
૩૪૫	૧૬૧૪ ૩	જયેશ ડી ટેન્ડેલ	૧૯/૨ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૪૬	૧૬૧૪ ૪	નિરિક્ષા ટી પટેલ	૧૯/૨ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	ના	ના	હા
૩૪૭	૧૬૧૪ ૫	મયુરી પી રાઠોડ	૧૯/૨ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૪૮	૧૬૧૪ ૬	દિવ્યા વિ. પટેલ	૧૯/૨ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	ના	ના	હા
૩૪૯	૧૬૧૪ ૭	હર્સદ કે દલસા ણિયા	૧૩/૨ /૨૦૧ ૨	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૫૦	૧૬૧૪ ૮	શિલ્પા જે. ધીમ્મર	૧૪/૦ ૩/૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૫૧	૧૬૧૪ ૯	નિમેષ એ પટેલ	૫/૯/ ૨૦૦૯	હા	—	ના	ના	હા
૩૫૨	૧૬૧૫ ૦	હિરેન બી. પટેલ	૭/૮/ ૨૦૦૯	હા	—	ના	ના	હા
૩૫૩	૧૬૧૫ ૧	કૌશલ એમ શુક્લા	૨૨/૦ ૩/૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૫૪	૧૬૧૫ ૨	રેખા એન પટેલ	૨૧/૦ ૨/૨૦ ૦૯	હા	—	ના	ના	હા

૩૫૫	૧૬૧૫ ૩	ભવેશ પટેલ	૧૭/૩ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૫૬	૧૬૧૫ ૪	નરેશ નાઈકા	૧૧/૩ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	ના	ના	હા
૩૫૭	૧૬૧૫ ૫	ધર્મેશ રાઠોડ	૩/૨/ ૨૦૧૪	હા	૨૦૧૪	હા	ના	હા
૩૫૮	૧૬૧૫ ૬	રાકેશ રાઠોડ	૧૧/૩ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૫૯	૧૬૧૫ ૭	દર્શનિક ા પટેલ	૧૧/૩ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૬૦	૧૬૧૫ ૮	કવિતા ઠાકોર	૧૧/૩ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	ના	ના	હા
૩૬૧	૧૬૧૫ ૯	પ્રીતિ એમ પટેલ	૧૫- ૦૩- ૨૦૧૧	હા	૨૦૧૧	ના	ના	હા
૩૬૨	૧૬૧૬ ૦	પટેલ શૈલેશ ભાઈ લહાન ભાઈ	૧૧.૦ ૪.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૬૩	૧૬૧૬ ૧	મહલા નરેન્દ્ર ભાઈ શંકરભા ઈ	૨૬.૧ ૧.૨૦ ૦૮	હા	૨૦૧૧	ના	ના	હા
૩૬૪	૧૬૧૬ ૨	બિરારી સુનીલ ભાઈ નગીન	૨૫.૦ ૮.૨૦ ૦૯	ના	૨૦૧૪	હા	ના	હા

		ભાઈ						
૩૬૫	૧૬૧૬ ૩	પટેલ ચિરાગ ભાઈ ધનસુ ખભાઈ	૧૧.૦ ૪.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	ના	ના	હા
૩૬૬	૧૬૧૬ ૪	પટેલ હિનાબે ન પારસો તભાઈ	૧૯.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૬૭	૧૬૧૬ ૫	પટેલ દર્શિલ શાંતિલ ાલ	૦૯.૦ ૨.૨૦ ૧૨	હા	૨૦૧૧	ના	ના	હા
૩૬૮	૧૬૧૬ ૬	પટેલ નરેન્દ્ર ભાઈ અરવિંદ ભાઈ	૩૧.૧ ૨.૨૦ ૧૩	ના	૨૦૧૪	હા	ના	હા
૩૬૯	૧૬૧૬ ૭	ગારાસિ યા જિતેન્દ્ર કુમાર દાહ્યા ભાઈ	૩૧.૦ ૮.૨૦ ૦૭	ના	૨૦૧૪	હા	ના	હા
૩૭૦	૧૬૧૬ ૮	પટેલ પ્રદીપા બેન સોમાભ ાઈ	૩૧.૦ ૮.૨૦ ૧૨	ના	૨૦૧૪	હા	ના	હા
૩૭૧	૧૬૧૬ ૯	પટેલ દક્ષાબે ન મણિલ	૦૧.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	ના	ના	હા

		ાલ						
૩૭૨	૧૬૧૭ ૦	ચાવડા હરી કલ્પેશ ભાઈ પરાભુ ભાઈ	૧૪.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	ના	ના	હા
૩૭૩	૧૬૧૭ ૧	ગણવી ત જીતુભા ઈ દેવાભા ઈ	૧૪.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૭૪	૧૬૧૭ ૨	પટેલ નરેશભ ાઈ રમેશભ ાઈ	૦૭.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૭૫	૧૬૧૭ ૩	ગાયકવ ાડ રાજેશ ભાઈ છગન ભાઈ	૦૭.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૭૬	૧૬૧૭ ૪	ભોયે ચેતના બેન મનુભા ઈ	૧૪.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	વાય ઈ એસ	ના	વાય ઈ એસ
૩૭૭	૧૬૧૭ ૫	ગણવિ ત જે અગણ ભાઈ બસનુ ભાઈ	૦૭.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈએસ	૨૦૧૧	ના	ના	વાય ઈએસ

૩૭૮	૧૬૧૭ ૬	પટેલ સુરેખા બહેન શંકરભા ઈ	૦૭.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈએસ	૨૦૧૧	વાય ઈ એસ	ના	વાય ઈ એસ
૩૭૯	૧૬૧૭ ૭	સોલંકી જીતેશ ભાઈ જગદી શભાઈ	૦૧.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	વાય ઈ એસ	ના	વાય ઈ એસ
૩૮૦	૧૬૧૭ ૮	પ્રજાપ તિ એ શિશુમ ાર નાનજી ભાઈ	૦૭.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	ના	ના	વાય ઈ એસ
૩૮૧	૧૬૧૭ ૯	પટેલ વિ. ઈરલકુ મારી સુમન ભાઈ	૧૪. ૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	ના	ના	વાય ઈ એસ
૩૮૨	૧૬૧૮ ૦	પરમાર એ મિશાબ હેન ભરત સિંહ	૦૭.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	ના	ના	વાય ઈ એસ
૩૮૩	૧૬૧૮ ૧	પટેલ વિ. રશભકુ માર રમેશભ ાઈ	૦૧.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	વાય ઈ એસ	ના	વાય ઈ એસ
૩૮૪	૧૬૧૮ ૨	ચાવધા રી	૦૧.૦ ૩.૨૦	વાય ઈ	૨૦૧૧	વાય ઈ	ના	વાય ઈ

		વિજય ભાઈ બિસ્તુ ભાઈ	૧૧	એસ		એસ		એસ
૩૮૫	૧૬૧૮ ૩	કુકાણા દીનુભા ઈ વિ. અલાલ ભાઈ	૧૮.૦ ૨.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	વાય ઈ એસ	ના	વાય ઈ એસ
૩૮૬	૧૬૧૮ ૪	ધિમ્મર જિગ્નેશ કુમાર નટવર લાલ	૦૧.૦ ૩.૨૦ ૧૪	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	વાય ઈ એસ	ના	વાય ઈ એસ
૩૮૭	૧૬૧૮ ૫	પટેલ શિલ્પા બેન ચિમન ભાઈ	૧૮.૦ ૨.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	ના	ના	વાય ઈ એસ
૩૮૮	૧૬૧૮ ૬	પટેલ નીતિન કુમાર બાબુભ ાઈ	૧૪.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	વાય ઈ એસ	ના	વાય ઈ એસ
૩૮૯	૧૬૧૮ ૭	પટેલ વિણા બેન રૂમાશી ભાઈ	૧ ૮.૦૨. ૨૦૧૧	વાય ઈએસ	૨૦૧૧	વાય ઈએસ	ના	વાય ઈ એસ
૩૯૦	૧૬૧૮ ૮	ગણવિ ત સુનીતા બેન શિવાલ ભાઈ	૦૧.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	વાય ઈ એસ	ના	વાય ઈ એસ

૩૯૧	૧૬૧૮ ૯	ગરાસિ યા જે અશોદા બેન ઠાકોર ભાઈ	૧૮. ૦૨. ૨૦૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	ના	ના	વાય ઈએસ
૩૯૨	૧૬૧૮ ૦	પટેલ મિનેષ ભાઈ સોમાભ ાઈ	૧૫.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	વાય ઈએસ	ના	વાય ઈ એસ
૩૯૩	૧૬૧૮ ૧	પટેલ ભિપિન ભાઈ બાબુભ ાઈ	૦૭.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	ના	ના	વાય ઈ એસ
૩૯૪	૧૬૧૮ ૨	અરજદ ાર સંગીતા બહેન મગન ભાઈ	૦૭.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈએસ	૨૦૧૧	વાય ઈએસ	ના	વાય ઈ એસ
૩૯૫	૧૬૧૮ ૩	ભોયા નિતાબે ન એ જીતભા ઈ	૦૭.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	ના	ના	વાય ઈ એસ
૩૯૬	૧૬૧૮ ૪	ગામિત કમલા બેન જે અટરિય ાભા ઈ	૦૧.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈએસ	૨૦૧૧	ના	ના	વાય ઈ એસ
૩૯૭	૧૬૧૮ ૫	પટેલ ચંદ્રકાં તભાઈ	૦૭.૦ ૩.૨૦	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	ના	ના	હા ચેસ

		મણિલ ાલ	૧૧					
૩૯૮	૧૬૧૯ ૬	ચૌધરી મનીષા બેન શાંતિભ ાઈલા લ	૦૭.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૩૯૯	૧૬૧૯ ૭	પટેલ રાજીવ કુમાર ભૂલાભ ાઈ	૦૧.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈએસ	૨૦૧૧	હા	ના	વાય ઈ એસ
૪૦૦	૧૬૧૯ ૮	ગણવિ ત એ ભીમન્ ચુભાઈ છનાભા	૧ ૦ ૧ . ૦ ૩ . ૨૦૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	હા	ના	વાય ઈ એસ
૪૦૧	૧૬૧૯ ૯	ધીમ્મર સાગરકુ માર નટવર લાલ	૦૭.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	વાય ઈ એસ	ના	વાય ઈ એસ
૪૦૨	૧૬૨૦ ૦	ગણવિ ત દક્ષાબે ન શુકરભા ઈ	૦૭.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	ના	ના	વાય ઈ એસ
૪૦૩	૧૬૨૦ ૧	પટેલ નિલેશ ભાઈ બાલુભ ાઈ	૦૧.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	વાય ઈ એસ
૪૦૪	૧૬૨૦	પરમાર	૦૭.૦	વાય ઈ	૨૦૧૧	વાય ઈ	ના	હા

	૨	વીજય સિંહ અભેસિં હ	૩.૨૦ ૧૧	એસ		એસ		
૪૦૫	૧૬૨૦ ૩	પટેલ જે ચોતિકા બેન સુરેશભ ાઈ	૦૭.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	વાય ઈ એસ	ના	વાય ઈએસ
૪૦૬	૧૬૨૦ ૪	પટેલ સોનલ બેન મગન ભાઈ	૦૭.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	વાય ઈ એસ	ના	વાય ઈ એસ
૪૦૭	૧૬૨૦ ૫	પટેલ એ રવિંદભ ાઈ મહારુ ભાઈ	૦૭.૦ ૪.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	હા	ના	વાય ઈ એસ
૪૦૮	૧૬૨૦ ૬	પટેલ. ચેતના બેન. પરભુભ ાઈ	૧૯ / ૦૨/૨ ૦૦૯	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	વાય એસ	ના	વાય ઈ એસ
૪૦૯	૧૬૨૦ ૭	પટેલ. નિકિતા . મહુલભ ાઈ.	૭/૯/ ૨૦૦૯	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	ના	ના	વાય ઈ એસ
૪૧૦	૧૬૨૦ ૮	વ્યાસ. વ વૈભવ. અ શોક્કુમ	૩૦/૬ /૨૦૧ ૧	હા	૨૦૧૧	ના	ના	વાય ઈ એસ

		ાર.						
૪૧૧	૧૬૨૦ ૯	પટેલ. સરસ્વ તીબેન. સોમાભ ાઈ.	૧૪/૦ ૩/૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	હા	ના	વાય ઈએસ
૪૧૨	૧૬૨૧ ૦	મહાકા લ.રિપ લ.નવી નચંદ્ર.	૧૨ / ૩/૨૦ ૧૨	હા	૨૦૧૧	વાય ઈ એસ	ના	વાય ઈ એસ
૪૧૩		ગાવિત ઉમેશ ભાઈ એસ.	—	—	—	—	ડાબે	ડાબે
૪૧૪	૧૬૨૧ ૧	પટેલ એ મિશાબે ન ગુણવં તભાઈ	૨૫.૦ ૧.૨૦ ૧૩	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	ના	ના	વાય ઈ એસ
૪૧૫	૧૬૨૧ ૨	પટેલ કિર્તિકુ માર બાબુભ ાઈ	૦૩.૧ ૧.૨૦ ૦૮	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	વાય એસ	ના	વાય ઈ એસ
૪૧૬	૧૬૨૧ ૩	પટેલ પ્રદીપ ભાઈ ધીરુભ ાઈ	૦૩.૦ ૮.૨૦ ૧૨	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	વાય એસ	ના	હા
૪૧૭	૧૬૨૧ ૪	ટેલર વી ઈશાભા ઈ હરિશભ	૧૪.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈ એસ	૨૦૧૧	વાય ઈએસ	ના	હા

		ાઈ						
૪૧૮	૧૬૨૧ ૫	પટેલ દીપક ભાઈ મગન ભાઈ	૨૧.૦ ૩.૨૦ ૧૧	વાય ઈએસ	૨૦૧૧	વાય ઈએસ	ના	વાય ઈ એસ
૪૧૯	૧૬૨૧ ૬	પટેલ ધર્મેશકુ માર ધીરુભ ાપી અ	જે ૦ ૧૫૬. ૧૩૨ ઓ.૨ એફ ૦૧૦૮ ૮૪	હા	૨૦૧૧	વાય એસ	ના	વાય ઈ એસ

૧૯/૦૨/૨૦૦૯ ૧૨/૩/૨૦૧૨ પટેલ ધર્મેશકુમાર ધીરુભાઈ પા ગે ૧૬૩ નો ૧૮૪

૪૨૦	૧૭૧૨ ૪	જૈમિની મનહર ભાઈ સાગરિ યા	૦૧.૦ ૯.૨૦ ૧૨	હા	૨૦૧૨	હા	હા	હા
૪૨૧	૧૫૭૨ ૬	જાલુ અરવિંદ કરણભ ાઈ	૨૪.૦ ૪.૨૦ ૧૦	હા	૨૦૧૦	હા	ના	હા
૪૨૨		જિતેન્દ્ર જમન ભાઈ કંસાગર ા	૨૫.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૪૨૩		કલ્પેશ ભેજાભ ાઈ	૨૮.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૪૨૪		ભારડા રાધેશ્યા મ	૧૮.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	આપેલ નથી પરીક્ષા	પરીક્ષા આપવા માં	હા

		બાબુભ ાઈ					આવી નથી	
૪૨૫		હિતેશકુ માર ભગવા નજીભા ઈ સિંધવા	૧૬.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૪૨૬		ચાવડા કીર્તિનં દન ઘોઘાજી ભાઈ	૧૬.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૪૨૭	૧૩૧૫ ૭	જાલુ રણજિ ત ખીમાભ ાઈ	૦૩.૦ ૪.૨૦ ૧૨	હા	૨૦૧૨	ના	ના	હા
૪૨૮		ખટારિ યા વિક્રમ	૧૬.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	ના	ના	હા
૪૨૯		અંબા જી ભગવં જી	મૃતક					
૪૩૦		સુવાગ્ય ા જિગ્નેશ	૧૦.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	ના	ના	હા
૪૩૧		મારુ વિપુલ	૧૬.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૪૩૨		પરીખ હેમંત	૧૬.૦ ૪.૨૦ ૧૨	હા	૨૦૧૨	હા	ના	હા

૪૩૩	૧૯૭૧ ૬/૧૫	રણજિ તસિંહ પી. ચાવડા	૦૨.૦ ૪.૨૦ ૧૨	હા	૨૦૧૨	હા	હા	હા
૪૩૪		અતુલ ભાઈ બી. ચામડિ યા	૦૨.૦ ૪.૨૦ ૧૨	ના	—	ના	ના	ના
૪૩૫		નિલેશ આર. પેનલિ યા	૨૯.૦ ૧.૨૦ ૧૦	હા	૨૦૧૪	હા	હા	ના
૪૩૬		અંકિતા બી. વધવા ના	૧૫.૦ ૫.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૪	હા	હા	હા
૪૩૭		દામજી સી. થાલેશા	૧૮.૦ ૩.૨૦ ૧૧	ના	૨૦૧૧	ના	ના	ના
૪૩૮		ચકુર કે. જિજ્ઞ્ણા	૨૧.૦ ૨.૨૦ ૧૨	ના	૨૦૧૧	ના	ના	ના
૪૩૯		જાગૃતિ પી. બોરાડે	૨૦.૦ ૫.૨૦ ૧૩	હા	૨૦૧૪	હા	ના	ના
૪૪૦		અશ્વિન એમ. માછી	૦૩.૦ ૧.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	ના
૪૪૧	૧૮૦૫ ૫/૧૪	ચુડાસ મા ચજુપેન્ દ્રસિંહ નરેન્દ્ર	૧૬.૦ ૨.૨૦ ૦૯	હા	૨૦૧૪	હા	ના	હા

		સિંહ						
૪૪૨		બ્રિજેશ ભાઈ મહેન્દ્ર ભાઈ મહેતા	૦૩.૦ ૮.૨૦ ૦૯	હા	૨૦૧૪	પરિણા મ દર્શાવ વામાં આવેલ નથી	ના	હા
૪૪૩		ભટ્ટ અંકિત પ્રણવકુ માર	૩૦.૦ ૬.૨૦ ૧૪	હા	૨૦૧૪	પરિણા મ દર્શાવ વામાં આવેલ નથી	ના	ના
૪૪૪		પ્રજેશ ભાઈ કાંતિભ ાઈ પટેલ	૨૩.૦ ૯.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૪	પરિણા મ દર્શાવ વામાં આવેલ નથી	ના	હા
૪૪૫		બરોટ દિગ્વિ જય જિતેન્દ્ર ભાઈ	૦૩.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૪૪૬		થાકોર પુનાજી કાંતિભ ાઈ	૨૦.૧ ૦.૨૦ ૧૦	હા	૨૦૧૪	—	ના	ડાબે
૪૪૭		રાવલ સપના દહ્યાલા લ	૧૧.૦ ૭.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૪	હા	ના	ડાબું
૪૪૮		જાસ્મિ ન મોહન	૧૧.૦ ૬.૨૦	હા	૨૦૧૪	પરિણા મ દર્શાવ	ના	હા

		ભાઈ મેકવા ન	૦૮			વામાં આવેલ નથી		
૪૪૯		પટેલ ધ્વનિ દિનેશ ભાઈ	૧૮.૦ ૪.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૪	ના	ના	હા
૪૫૦		પરમાર ભાવના બેન દેવજી ભાઈ	૧૧.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૪	હા	ના	હા
૪૫૧		પલક એસ. કોઠારી	—	હા	૨૦૧૪	—	ના	હા
૪૫૨		ત્રિવેદી અમિતા હર્ષદરા ય	—	હા	૨૦૧૪	—	ના	હા
૪૫૩		વાઘેલા બલદેવ હરજીભ ાઈ	૨૭.૦ ૨.૨૦ ૧૨	હા	૨૦૧૪	હા	હા	હા
૪૫૪		પટેલ રમેશ હેમુભા ઈ	૨૦.૧ ૦.૨૦ ૧૦	હા	૨૦૧૪	—	ના	હા
૪૫૫		રાઠોડ વિશાલ કુમાર દિલીપ સિંહ	—	હા	૨૦૧૪	—	ના	હા
૪૫૬		ચૌહાણ અલીમ સાની	—	હા	૨૦૧૪	—	ના	હા

		ગુલામ હુસેન						
૪૫૭		વાલંદ નવીન ચંદ્ર બી.	૧૧.૦ ૬.૨૦ ૧૦	—	—	—	ના	હા
૪૫૮		પટેલ ભવેશકુ માર આર.	૨૧.૦ ૧.૨૦ ૧૪	હા	૨૦૧૪	—	ના	હા
૪૫૯		ચૌધરી સોનલ મિનુભા ઈ	૦૧.૦ ૪.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૪	હા	ના	ના
૪૬૦		ખલીફા મૌસીન ા ઈબ્રાહિ મભાઈ	૦૮.૦ ૭.૨૦ ૧૦	હા	૨૦૧૪	ના	ના	હા
૪૬૧		સોલંકી અશોક કુમાર હિમત લાલ	૦૩.૦ ૮.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૪	હા	ના	હા
૪૬૨		ચુડાસ મા દિગ્વિ જયસિં હ વિક્રમ સિંહ	૧૧.૦ ૬.૨૦ ૦૮	હા	૨૦૧૪	હા	ના	હા
૪૬૩		પટેલ હિતેશ ભાઈ ભરતભ	—	હા	૨૦૧૪	—	ના	હા

		ાઈ						
૪૬૪		ભેંજારિ યા વિજય ભાઈ મધુભા ઈ	૦૩.૦ ૮.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૪	હા	ના	હા
૪૬૫		રાઠોડ રણજિ ત એ.	૧૧.૧ ૧.૨૦ ૦૮	હા	૨૦૧૪	ના	ના	હા
૪૬૬		વાઘેલા વીના પરશોત મભાઈ	૧૦.૧ ૦.૨૦ ૦૮	હા	૨૦૧૪	હા	ના	હા
૪૬૭	૧૬૨૧ ૮/૧૫	ચૌહાણ કપિલ ચંદ્ર જશવંત ભાઈ	૨૦.૦ ૨.૨૦ ૦૮	હા	૨૦૦૮	હા	ના	ના
૪૬૮		પરમાર રાજેન્દ્ર સિંહ ચંદ્રસિં હ	૦૭.૧ ૧.૨૦ ૦૮	હા	૨૦૦૮	લાગુ પડતું નથી	ના	ના
૪૬૯		પરમાર રાજેન્દ્ર કુમાર ચંદુભા ઈ	૨૧.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	લાગુ પડતું નથી	ના	ના
૪૭૦		ઝાલા ગોપાલ ભાઈ રાવજી ભાઈ	૦૩.૦ ૪.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	આપેલ નથી	ના	ના

૪૭૧		ધીનો જા હેતલબે ન રાજેન્દ્ર કુમાર	૦૯.૦ ૩.૨૦ ૧૨	હા	૨૦૧૨	ના	ના	હા
૪૭૨	૧૫૯૩ ૫/૧૫	બિપીન કુમાર માધાભ ાઈ મનવર	૦૧.૦ ૮.૨૦ ૦૯	હા	૨૦૧૧	ના	લાગુ પડતું નથી	ના
૪૭૩		હિતેશ વજુભા ઈ તેજાણી	૦૭.૦ ૪.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	ના	લાગુ પડતું નથી	ના
૪૭૪		પ્રવીણ ભાઈ ભવાન જીભાઈ બારિયા	૦૪.૦ ૪.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	ના	લાગુ પડતું નથી	હા
૪૭૫		સંજય કાલુભા ઈ મેઘાણી	૦૪.૦ ૪.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	ના	લાગુ પડતું નથી	હા
૪૭૬		વાજા સિંહ અરજ ણ ભટ્ટ	૦૪.૦ ૪.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	ના	લાગુ પડતું નથી	હા
૪૭૭		જગદી શ પશાભા ઈ વણકર	૧૨.૦ ૩.૨૦ ૧૨	હા	૨૦૧૧	ના	લાગુ પડતું નથી	હા
૪૭૮		સંજય મહેશભ	૦૧.૦ ૪.૨૦	હા	૨૦૧૧	ના	લાગુ પડતું	ના

		ાઈ રાવરા ણી	૦૮				નથી	
૪૭૯		ભવેશ દિલસુ ખભાઈ ખેતાંણ ી	૨૧.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૪૮૦		અભિ જિત અશોક ભાઈ માલવ ણિયા	૨૨.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	ના	હા
૪૮૧	૨૦૯૫ ૧/૧૫	મનસંગ કાખણ પાલ પરમાર	૦૧.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	લાગુ પડતું નથી	ના
૪૮૨		દીપક લખુભા ઈ સિંધવ	૦૧.૦ ૩.૨૦ ૧૧	હા	૨૦૧૧	હા	લાગુ પડતું નથી	ના

કાયમીપણાની તુલનાએ સતતતા ::

૪૦. વિવાદિત ૨૮ ઓગસ્ટ, ૨૦૧૪ની જાહેરાત પડવડ પદો માટે હતી. અંદાજે ૪૦૦૦ પદો પર અરજદારો તથા તેમની સમાન સ્થિતિ ધરાવતા અન્ય કરાર આધારિત કર્મચારીઓ કામ કરી રહ્યા છે. નોંધવું જરૂરી છે કે ૨૩ ડિસેમ્બર, ૨૦૧૩ના પડકારાયેલ ઠરાવ અને તેનાથી અનુસૂત જાહેરાત મુજબ, નવું સ્થાપન વર્ષ ૨૦૧૭ સુધી, અર્થાત્ ૦૧ માર્ચ, ૨૦૧૪ થી ૨૮ ફેબ્રુઆરી, ૨૦૧૭ સુધીના સમયગાળા માટે મંજૂર કરવામાં આવ્યું છે.

અરજદારો દ્વારા આ ગેરરીતિ અંગે કરાયેલ રજૂઆત તેથી યથાર્થ રીતે ઉઠાવવામાં આવી છે કે, જેઓમાંથી જે અરજદારો વર્ષ ૨૦૧૧ અને

ત્યારબાદ જોડાયા હતા, તેઓને આ નવી જાહેરાતના કારણે સેવામાથી દૂર કરવામાં આવ્યા છે. હાલમાં જેઓની નિમણૂક થઈ રહી છે, તેઓની સેવા વર્ષ ૨૦૧૭માં સમાપ્ત કરી દેવામાં આવે તેવી સંભાવના છે. આ પ્રકારના વારંવારના ફેરફારનો, નિશ્ચિતપણે, તેવા લોકોના જીવન પર ગંભીર પ્રતિકૂળ પ્રભાવ પડશે, જેઓ હાલમાં એવી વયે પહોંચી ગયા છે જ્યાં અન્યત્ર સરકારી રોજગાર મેળવવો લગભગ અસંભવ છે. આ યોજના આટલા બધા વર્ષોથી ચાલુ રહી છે અને તેના અસરકારક અમલીકરણ માટે વધુ ગતિ આપવામાં આવી રહી છે, તેથી સહાય ટીમની વધુ સારી અને ઉચ્ચ લાયકાત હંમેશા ઈચ્છનીય છે, પરંતુ જો રાજ્યની કાર્યવાહી અન્યથા મનમાની અને દેશના સ્થિર કાયદા વિરુદ્ધ જણાય, તો તે નિશ્ચિતપણે મંજૂર કરી શકાય તેવી નથી. આ તબક્કે મોહદ. વિ. સ્ટેટ ઓફ આસામ [સુપ્રા] મામલે સર્વોચ્ચ અદાલતે આપેલો નિર્ણય ધ્યાનમાં રાખવો જરૂરી છે. ઉક્ત નિર્ણયને અનુસરે પછી વિવિધ વડી અદાલતો તેમજ સર્વોચ્ચ અદાલતે પણ અનુસર્યો છે. જેમ દર્શાવાયું છે, વિષયસંબંધી કાયદાની ચર્ચા કરતી વખતે, નિશ્ચિત સમયગાળા માટે અથવા સ્વભાવથી તાત્કાલિક એવી યોજનામાં રોજગારમાં રાખવામાં આવેલ કર્મચારીવર્ગ, ભલે સમયાંતરે તે ચાલુ રાખવામાં આવ્યો હોય, અને યોજનાના દાયકાઓ સુધી ચાલુ રહેવાથી તેઓ પણ ચાલુ રાખવામાં આવ્યા હોય, તેમ છતાં અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે આવા વ્યક્તિઓ નિયમિતીકરણનો દાવો કરી શકતા નથી અને તેમની સેવા પ્રકલ્પ અથવા યોજના પૂર્ણ થાય ત્યારે સમાપ્ત થાય છે. કોઈપણ પ્રકલ્પ અથવા યોજનામાં નિયમિતીકરણ માટે આગ્રહ કરવો પણ અનુમત્ય નથી અને પદોનું અસ્તિત્વ યોજનાના અવસાન સાથે સમાપ્તિ પામનાર રહેશે. સર્વોચ્ચ અદાલતે એ પણ ઠરાવ્યું છે કે આ પ્રકારનો મુદ્દો, નીતિ વિષયક બાબત તરીકે, જેમાં આર્થિક તથા અન્ય પરિણામો સંકળાયેલા હોય, અર્થાત્ જાહેર હિતને સ્પર્શતા મુદ્દાઓ, નીતિ સાથે સંકળાયેલા સત્તાધિકારીઓના ધ્યાનમાં આવ્યા નથી અને બાકી રહેલા મુદ્દે ત્વરિત નિર્ણય ન લેવો જાહેર હિતને હાનિકારક બનવાની શક્યતા ધરાવે છે. જો અદાલત સંબંધિત સત્તાધિકારીનું ધ્યાન તેની તરફ દોરે નહીં, તો અદાલત પોતાની ફરજ બજાવવામાં નિષ્ફળ જશે. અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે અદાલતો નીતિ બનાવનાર બની શકે નહીં અને બનવી પણ ન જોઈએ, તેમ છતાં જ્યાં

નીતિની જરૂર હોય અથવા નીતિમાં ફેરફારની આવશ્યકતા હોય ત્યાં તેઓ નિશ્ચિતપણે પ્રેરક તત્વ બની શકે છે.

૪૧. આ અદાલતને નિર્ણયોની શ્રેણી અંગે સંપૂર્ણ જાગૃતિ છે, જેમાંથી કેટલીકનો ઉદ્દેશ ઉપરોક્ત કાયદાકીય ચર્ચામાં થયો છે, કે પદોની રચના/નાબૂદી, કેડરની રચના, સેવાની લાયકાતોના નિર્ધારણ વગેરેનો વિષય રાજ્યના વિશિષ્ટ કાર્યક્ષેત્રમાં આવે છે અને યોગ્યતા અથવા પસંદગીની પદ્ધતિ અંગે દિશાનિર્દેશ આપવો અદાલતોનું કાર્ય નથી, તેમજ રાજ્યના મંતવ્યના સ્થાને પોતાનું મંતવ્ય પ્રતિસ્થાપિત કરવું પણ અદાલતોને યોગ્ય નથી. વહીવટી આવશ્યકતાઓને અનુરૂપ નિયમોમાં સુધારા, વધારા અને ફેરફારોનો વ્યવહાર રાજ્યને જ કરવા માટે છોડવો જોઈએ.

૪૧.૧ ફરીથી, જાહેર રોજગારમાં લાંબા સમય માટે નિમણૂક કરાયેલા અથવા ચાલુ રાખવામાં આવેલા કરારઆધારિત કર્મચારીઓને, સામાન્ય રીતે, કાયદેસર અપેક્ષાના સિદ્ધાંત હેઠળ દાવો કરવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં. તેમને કામે લગાડતી વખતે કાયમી બનાવવાનો વાચદો રાજ્યએ કર્યો હતો, એવો કોઈ સિદ્ધાંત પણ સ્વીકાર્ય ગણાવી શકાય તેમ નથી. સમાન કાર્ય માટે સમાન વેતન અંગેનો તેમનો દાવો અથવા પ્રાર્થના પણ સરળતાથી ગણિતીય સૂત્રમાં રૂપાંતરિત કરી શકાય તેવી નથી. ઉમા દેવી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય મુજબ પણ આ કર્મચારીઓ પોતે જ એક સ્વતંત્ર વર્ગ રહે છે. તેમ છતાં, આ અદાલત, સાથે સાથે, આ હકીકતથી અજાણ રહી શકતી નથી કે સંબંધિત ભરતીના નિયમો/ માર્ગદર્શિકાઓ મુજબ પસંદગીની યોગ્ય પ્રક્રિયા અનુસરીને, તેમની નિમણૂક નિશ્ચિત કરાર મુદતે, નિશ્ચિત કેડરમાં કરવામાં આવી છે. તેમના કાર્યનિષ્ફળતાની સમીક્ષા આધારે આપવામાં આવતા સમયાંતરે મુદતવધારા અને યોજનાની સતત અમલવારી પણ એવા પરિબળો છે, જે તેમની સેવાઓ ચાલુ રાખવાના દાવાને વધુ મજબૂત બનાવશે.

૪૨. અરજદારોના નિયમિતીકરણ માટેની પ્રાર્થના અંગે, આ અદાલતે ફરી એકવાર સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા મોહડ. અબ્દુલ કાદિર અને અન્ય વિ. ડિરેક્ટર ડિરેક્ટર જનરલ ઓફ પોલીસ, આસામ અને અન્યના કેસમાં આપવામાં આવેલ અને (૨૦૦૯) ૬ એસ.સી.સી. ૬૧૧ માં અહેવાલિત નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી છે, જેમાં અપીલકર્તાઓ પૂર્વ સૈનિકો હતા અને તેઓ પ્રિવેન્શન ઓફ ઇન્ફિલ્ટ્રેશન ઓફ ફોરેનર્સ એડિશનલ સ્કીમ, ૧૯૮૭ હેઠળ નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. આ યોજના અન્યથા વિદેશીઓની શોધખોળ અને દેશનિકાલ માટે આસામ સરકારની યાંત્રિક વ્યવસ્થા મજબૂત કરવા માટે બનાવવામાં આવી હતી. યોજના અસ્થાયી હતી, પરંતુ સમયાંતરે તેની મુદત વધારવામાં આવતા તે લગભગ બે દાયકાઓ સુધી ચાલુ રાખવામાં આવી હતી. સર્વોચ્ચ અદાલતે આ રીતે નિયમિતીકરણનો દાવો નામંજૂર કર્યો હતો કે જો કોઈ અસ્થાયી અથવા તદ્દર્થ નિમણૂક અથવા જોડાણ કોઈ નિશ્ચિત પ્રોજેક્ટ અથવા વિશિષ્ટ યોજનાના સંબંધમાં હોય, તો આવી યોજનાના હેઠળ તેવા વ્યક્તિઓની સેવા પ્રોજેક્ટ અથવા યોજનાની પૂર્ણતા/બંધ/સમાપ્તિ સાથે સમાપ્ત થઈ જશે. અદાલતે આગળ એમ પણ ઠરાવ્યું હતું કે માત્ર એટલા માટે કે યોજના કેટલાક દાયકાઓ સુધી અમલમાં રહી હતી અને સંબંધિત કર્મચારી એક અથવા બે દાયકાઓ સુધી ચાલુ રહ્યો હતો, તેથી તેમને કાયમીકરણ માગવાનો અથવા નિયમિતીકરણ માગવાનો કોઈ હક પ્રાપ્ત થતો નથી. જો યોજનાને ધ્યાનમાં રાખીને કોઈ પદોને મંજૂરી આપવામાં આવી હોય, તો તેવી મંજૂરી યોજનાસહગામી તદ્દર્થ અથવા અસ્થાયી પદોની હોય છે, કાયમી પદોની નહીં.

૪૩. આ રીતે, આ મુદ્દા સંબંધિત વિવિધ નિર્ણયોનો ઉલ્લેખ કર્યા બાદ, સર્વોચ્ચ અદાલતે એવા લોકોને પણ કાયમી દરજ્જો આપવાનો ઇનકાર કર્યો છે, જેઓ આવા પ્રોજેક્ટ અથવા યોજનાના સંબંધમાં નિમાયેલા હતા. સેવામાં ચાલુ રહેવાના હક્ક અંગે અથવા અન્ય કોઈ પ્રોજેક્ટ કે સેવામાં નિયમિતીકરણ માંગવા અંગે, આ અદાલતનું મત છે કે અરજીકર્તાઓએ તેમના સેવાઓના નિયમિતીકરણ માટે, તેઓ પ્રોજેક્ટમાં પૂરતા લાંબા સમયથી સતત કાર્યરત

રહ્યા હોવાના આધાર પર જે દાવો કર્યો છે, તે અદાલતને સ્વીકાર્ય હરે તેમ નથી.

૪૪. આ અદાલતે પ્રદીપ નવીનભાઈ પટેલ (ઉપરોક્ત) ના આ ચુકાદામાં ઠરાવ્યું અને અવલોકન કર્યું હતું કે કરારાધીન નિમણૂકનો લાંબા સમયગાળા સુધીનો સતત પ્રવાહ આવા પદો નિયમિત ધોરણે ભરવાની વાસ્તવિક જરૂરિયાત સ્થાપિત કરે છે. કોઈપણ સેવામાં વારંવાર અથવા સતત તદર્થતા ઇચ્છનીય નથી. અને તેમ છતાં, જો કાયમી સ્થાપના ઊભી કરવી સંભવ ન હોય, કારણ કે આવી નિમણૂકો યોજના અમલમાં મૂકવા માટેની હોય, તો તે યોજનાની અવધિ સાથે સહઅવધી રાખીને કરવી જરૂરી છે. એકવાર નિયમો અથવા માર્ગદર્શિકાઓનું પાલન કરીને અથવા નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા દ્વારા નિમણૂક કરવામાં આવી જાય, ત્યારબાદ વારંવાર ફેરફારો કરીને અને તદર્થતા અપનાવી નવી પસંદગી કરવી નિશ્ચિતપણે આવકારદાયક પગલું નથી.

અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, જો અરજદારોને કાયદા હેઠળ કાયમીકરણનો દાવો કરવામાં પ્રતિબંધિત કરવામાં આવ્યા હોય, તો રાજ્યને પણ તેવી પરિસ્થિતિનો શોષણ કરવાની પરવાનગી આપી શકાય નહીં. આદર્શ નિયોજક તરીકે, કરારઆધારિત કર્મચારીઓ પાસેથી પ્રાપ્તિય અને શ્રેષ્ઠતમ કાર્યક્ષમતા માંગ રાખતાં, તેમની વિરુદ્ધ કોઈપણ ફરિયાદ વિના નોંધપાત્ર લાંબા સમયગાળા સુધી સેવા બજાવનાર નિયમિત રીતે પસંદ થયેલ કરારઆધારિત કર્મચારીઓને દૂર કરવા માટે નવી નીતિનો આશરો લેવાની અપેક્ષા રાખી શકાય નહીં.

૪૫. તે જ સમયે, વર્ષ ૨૦૧૩ માં તૈયાર કરવામાં આવેલી સુધારેલી નીતિ માર્ગદર્શિકાઓમાં, ઉપર દર્શાવેલ કોષ્ટક પરથી સ્પષ્ટ થાય છે તેમ, દરેક કેસમાં ફરજ બજાવતા વ્યક્તિઓની લાયકાતમાં વધારો કરવામાં આવ્યો છે.

વધુ સારી લાયકાત સાથે નિર્ધારિત વર્ષોનો અનુભવ પણ આવશ્યકતાનો એક ભાગ છે. નિશ્ચિતપણે, જે અરજદારો પહેલેથી જ તે

ક્ષેત્રમાં કાર્યરત હતા તેઓએ અત્યાર સુધીમાં તે ક્ષેત્રનો ઘણા વર્ષોનો અનુભવ પ્રાપ્ત કરી લીધો છે.

૪૬. અંદાજે ૧૨૨૯ અરજદારો છે, જે ગ્રામ રોજગાર સેવકો છે; જેમાંથી તાજેતરની પરીક્ષાના પરિણામે ૫૭૨ પાત્ર ગણાયા છે, જ્યારે બાકી રહેલા ૬૫૭ વ્યક્તિઓ અથવા તો પરીક્ષા પાસ ન કરી શકવાને કારણે અથવા જૂની લાયકાત ધરાવતા હોવાને કારણે ગુણક્રમ યાદીમાં આવતાં નથી. ગ્રામ રોજગાર સેવકોમાંથી કોઈપણ વ્યક્તિ રાજ્ય સરકારમાં નિયમિત રીતે નિયુક્ત કર્મચારીઓ સમકક્ષ વેતનધોરણ અથવા ન્યૂનતમ વેતનનો દાવો કરી શકશે નહીં, જેમ કે વિશેષ સિવિલ અરજી નં. ૯૮૯૮ સન ૨૦૧૩ અને ૩૦૨૪ સન ૨૦૧૪ના કેસમાં હતું. તેમને નિયમિત રીતે કાર્યરત કર્મચારીઓની સરખામણીએ કોઈપણ વેતનધોરણનો દાવો કરવાની મંજૂરી ન આપવા માટે પૂરતા કારણો દર્શાવવામાં આવ્યા છે. સાથે સાથે, ૬૫૭ વ્યક્તિઓને રોજગાર ન આપવો, તે પણ અથવા તો પરીક્ષા પાસ કર્યા હોવા છતાં પસંદગી માટે પાત્રતા પ્રાપ્ત ન કરી હોવાના આધારે અથવા કમ્પ્યુટર જ્ઞાન સાથે સ્નાતકની જગ્યાએ ધોરણ ૧૨ પાસની જૂની લાયકાત ધરાવતા હોવાના આધારે, આ અદાલતના મતે અનુમત્ય ન ગણાય.

૪૭. હકીકતોની પરિસ્થિતિ પરથી જોવામાં આવે તો, કર્મચારીઓની કુલ સંખ્યામાંથી ઘણા કર્મચારીઓએ અત્યંત અલ્પ વેતનપદ્ધતિ અને સેવા શરતોને ધ્યાનમાં રાખીને કરારાધારિત નોકરી છોડી દીધી છે અને તેમ છતાં, તેમાંના ઘણા કર્મચારીઓ યોજનાના અંતર્ગત નિયમિતીકરણ મેળવવા ઈચ્છુક હોવાથી સેવા ચાલુ રાખી છે, ખાસ કરીને ત્યારે જ્યારે યોજના અથવા પ્રકલ્પ ચાલુ રહ્યો છે અને થોડા સમય સુધી ચાલુ રહેવાની સંભાવના છે. આ અદાલત માટે એવું કોઈ જોખમી અનુમાન કરવું પણ યોગ્ય નથી કે આવી યોજના અથવા પ્રકલ્પને કેટલા સમયગાળા સુધી ચાલુ રાખવાની આવશ્યકતા રહેશે. ઉપર ચર્ચા મુજબ, મનરેગામાં નિર્ધારિત હેતુઓ નજીકના ભવિષ્યમાં પૂર્ણ થશે તેવી સંભાવના અત્યંત ઓછી છે. તમામ સંભાવનાઓ અનુસાર, આ હેતુઓને પૂર્ણ કરવા માટે પ્રકલ્પ અથવા યોજનાની સતતતા અત્યંત લાંબા સમય સુધી

આવશ્યક બની શકે છે. જોકે યોજના ચાલુ રહી શકે, પરંતુ ગ્રામ્ય વિસ્તારોમાં જીવનનિર્વાહમાં વૃદ્ધિ અને કુટુંબની સુરક્ષા પ્રદાન કરવા માટે વિસ્તૃત વહીવટી ભુજાઓ તરીકે કાર્ય કરતા આવા કર્મચારીઓમાં વ્યવસ્થાની પુનર્ચના થવાથી ફેરફાર આવી શકે છે. આ બાબતનો પુનરાચ્ચાર કરવો જરૂરી છે કે ઉક્ત ૨૦૦૫ના અધિનિયમમાં જે જોગવાઈ કરવામાં આવી છે તે મુજબ દરેક નાણાકીય વર્ષમાં દરેક કુટુંબને નોકરીદાતા દ્વારા ૧૦૦ દિવસની ખાતરીસભર મંજૂરી આપવાની છે. આ ખાતરીસભર વેતનયુક્ત રોજગાર ગ્રામ્ય વિસ્તારોના કુટુંબોના ભાગરૂપ એવા લાખો પરિવારો માટે છે. અમલવારી દળનો ભાગ રહેલાઓ માટે સતત સેવા અથવા કાયમીકરણની કોઈ ખાતરી અધિનિયમ નિશ્ચિતપણે આપતું નથી, કારણ કે સમયગતિ સાથે માત્ર વ્યવસ્થાની પુનર્ચના જ આવશ્યક બનતી નથી, પરંતુ તેમાં અન્ય પાસાઓનો પણ સમાવેશ થઈ શકે છે. જેમ નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું છે, કાયમીકરણના દાવાને સમર્થન આપે એવો કોઈ કાનૂની હક ગેરહાજર હોય ત્યારે, માત્ર એટલા કારણે કે મનરેગામાં નિર્ધારિત હેતુ હજુ ઘણો દૂરનો લાગે છે, તે પણ તેના માટે કોઈ કારણ, તો દૂર રહી, શક્તિશાળી આધારરૂપ કારણ પૂરું પાડી શકતું નથી.

૪૮. અગાઉના પરિચ્છેદમાં નોંધ્યું મુજબ, સમયાંતરે ઉક્ત યોજના અમલમાં મૂકવા માટેની સ્થાપનાત્મક રચનામાં પુનર્ગઠન કરવામાં આવ્યું છે. આપું છેલ્લું પુનર્ગઠન રાજ્ય દ્વારા વર્ષ ૨૦૧૩માં કરવામાં આવ્યું હતું, જેમાં આ વ્યવસ્થામાં કાર્યરત વ્યક્તિઓને કરારગત અવધિ માટે મુદતવધારો આપવામાં આવ્યો હતો. કાર્યના મૂલ્યાંકનના આધારે મંજૂર સ્થાપનાને પગારમાં ૧૫% વધારો તથા તેને ૬% વહીવટી ખર્ચ સુધી મર્યાદિત રાખવા જેવા નવા ઉપાયો રજૂ કરવામાં આવ્યા હતા. અને તેમ છતાં, તા. ૨૩ ડિસેમ્બર, ૨૦૧૩ના સરકારના ઠરાવમાં નિર્ધારિત શરતો અને નિયમો, ઉપરોક્ત રીતે અહીં અગાઉ ઉલ્લેખિત મર્યાદિત પાસા સિવાય, કોઈ અન્ય લાભોને મંજૂરી આપતા નથી.

૪૯. તેઓમાંથી જેમણે નીતિ માર્ગદર્શિકાઓમાં ફેરફાર અને લાયકાતોમાં વધારો થયા બાદ પણ પરીક્ષા પાસ કરી છે, તેઓને નિશ્ચિતપણે અન્ય કોઈ તદર્થ કર્મચારીઓના સમૂહ દ્વારા બદલી નાખવાની જરૂર નથી. તેઓમાંથી ઘણાંએ

સ્થાયિત્વ ન આપવાના આધાર પર જોડાવાનું પસંદ કર્યું નથી. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાનમાં લેતાં, તેઓએ આ તમામ વર્ષોથી જે પદ પર સેવા બજાવી છે તે પદ પર તેમને સ્થાયિત્વ પ્રાપ્ત કરાવવા માટે મેન્ડેમસનો રિટ અથવા તેના સમાન અન્ય કોઈ રિટ જારી કરવાની તેમની જિદ્દ સ્વીકારી શકાય તેવી નથી. અરજદારોને ઉપલબ્ધ કરાવી શકાય તેવી મર્યાદિત સુરક્ષા એટલી જ છે કે તેમને ચાલુ રાખવામાં આવે અને તેમને તદર્થ કર્મચારીઓના બીજા સમૂહ દ્વારા બદલી ન નાખવામાં આવે.

૫૦. નિઃસંદેહ, આ બાબત પર ભારપૂર્વક ઉલ્લેખ કરવો આવશ્યક છે કે આ કરારાધીન કર્મચારીઓએ પોતાને અદ્યતન રાખવા જરૂરી છે અને સમય પસાર થતાં તેમની વ્યવસાયિક કુશળતાઓમાં વધારો કરે તેવી અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે. વહીવટી આવશ્યકતાઓને કારણે સમયાંતરે જરૂરિયાતોમાં થતા ફેરફારોને ધ્યાનમાં રાખીને, રાજ્ય સરકાર દ્વારા આવા કરારાધીન કર્મચારીઓને ઉચ્ચ લાયકાતો અને કુશળતાઓ પ્રાપ્ત કરીને પોતાને સજ્જ કરી શકે તે માટે એક વ્યવસ્થા ઉપલબ્ધ કરાવવી આવશ્યક છે. જ્ઞાન અને કુશળતાના આધારને વિસ્તૃત કરવા માટે તમામ વિભાગોમાં સેવાકાલીન તાલીમ આપવાની પ્રથા સરકારી વિભાગો માટે અજાણી નથી. તે માટે તદર્થ કર્મચારીઓને નવા નિયુક્ત કરાયેલા કર્મચારીઓથી બદલવાની આવશ્યકતા નથી. આવા જ્ઞાન અને કુશળતાથી સજ્જ બની, આ કર્મચારીઓએ પોતાની ક્ષમતા વધારવાની અને કાર્યક્ષમ પરિણામ આપવાની જરૂર છે. સ્પર્ધાત્મકતાનો અમલ, વ્યવસાયિક કુશળતાઓના વિકાસની પદ્ધતિ તેમજ શિસ્તના નિયમોની કડકાઈ અમલમાં મૂકવાની મંજૂરી આપતાં હોવા છતાં, રાજ્યને કરારની શરતો પર તદર્થ ધોરણે સંપૂર્ણપણે નવા કર્મચારીઓના સમૂહને નિયુક્ત કરવાની પરવાનગી આપી શકાતી નથી.

૫૧. જેમની નવી ભરતી થવાની છે અને જે સેવા ચાલુ રાખી રહ્યા છે એવા લોકોની લાયકાતમાં ભિન્નતા હોવી પણ સેવા ચાલુ રાખવાનો હક નકારવાનો આધાર બની શકતી નથી. દરેક સ્થાપનમાં આવું બનતું હોય છે કે અગાઉથી નોકરીમાં રહેલા કર્મચારીઓ પાસે નિયમોમાં થયેલા સુધારાને કારણે હવે આવશ્યક ગણાતી લાયકાત કરતાં ઓછી લાયકાત હોઈ શકે. માત્ર આ

કારણસર જ, જેઓએ નિષ્ઠાપૂર્વક, પરિશ્રમપૂર્વક અને જેમના વિરુદ્ધ કોઈ ફરિયાદ વિના કામ કર્યું હોય, એવી વ્યક્તિને બહાર કરી શકાતી નથી. ઉપરોક્ત ચર્ચાના પ્રકાશમાં કાયમીકરણની વિનંતી નકારતાં, એટલું નોંધવામાં આવે છે કે વર્ષ ૨૦૧૪માં લેવામાં આવેલી પરીક્ષામાં પરિણામોનું મૂલ્યાંકન અને અંતિમીકરણ કરતી વખતે નિષ્ણાતતા, કૌશલ્ય તેમજ અરજદારોને ક્ષેત્રમાં રહેલા અનુભવ માટે ગુણ ફાળવવાના માપદંડ નક્કી કરવામાં આવ્યા હતા.

લાયકાતમાં આ ફેરફાર અને ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતી વખતે માહિતી પ્રૌદ્યોગિકીના ઉપયોગ પર અતિશય ભાર મૂકવો, રાજ્ય દ્વારા મૂળભૂત ફેરફાર કરવા માટે આગળ ધરાયેલા બે મુખ્ય આધાર છે; અને જેમ અહીં પૂર્વે નિર્ધારિત, ચર્ચાયેલ અને અવલોકિત કરવામાં આવ્યું છે, તેમ તે સરકારના દિનાંક ડિસેમ્બર ૨૩, ૨૦૧૩ના ઠરાવમાં જોગવાઈ મુજબ બદલાવ કે સ્થાને પ્રતિસ્થાપન કરવાની મંજૂરી આપવા માટે પૂરતા કે પર્યાપ્ત તો નથી જ, અને તો પણ શક્તિશાળી રીતે માન્ય તો બિલકુલ નથી.

:: અમલકારી આદેશ ::

પર. ઉપરોક્ત કારણોને આધારે, હાલની અરજીઓના આ સમૂહને ભાગે મંજૂર કરવામાં આવે છે.

પર.૧ અરજીકર્તાઓની તેમની કરારાધીન સેવાઓને નિયમિત કરી સ્થાપનામાં તેમને કાયમી બનાવવાની પ્રાર્થના નામંજૂર કરવામાં આવે છે. અરજીકર્તાઓને આપવામાં આવતી મર્યાદિત રક્ષા એટલી જ છે કે તેમને તેમની કરારાધીન નોકરીમાં ચાલુ રાખવામાં આવે અને તદર્થતાના આધારે કરારાધીન કર્મચારીઓના બીજા સમૂહથી તેમનું સ્થાનાંતરણ ન કરવામાં આવે. અરજીકર્તાઓને વર્તમાન કેડરમાં ત્યાં સુધી ચાલુ રાખવામાં આવશે જ્યાં સુધી ઉક્ત યોજના ચાલુ રહે, પરંતુ સંપૂર્ણપણે કરારાધીન આધારે, અને આવી નિમણૂક તેમની કામગીરીના મૂલ્યાંકન તથા તેમની ઉપર લાગુ કરવામાં આવે તેવી સેવા અને શિસ્તના નિયમોને આધીન રહી, યોજનાની અવધિ સાથે સહઅવધિ રહેશે.

પ્રતિવાદી-રાજ્ય જ્ઞાનના સમયાંતરે સુધારણા, તકનીકી કુશળતાના પરિષ્કાર અને વિષયસંબંધિત સર્વાંગી તૈયારી, તેમજ કમ્પ્યુટરીકરણ બાબતે પણ આગ્રહ રાખશે.

પર.૨ તારીખ ૨૩ ડિસેમ્બર, ૨૦૧૩ અને ૨૮ ઓગસ્ટ, ૨૦૧૪ના સરકારના ઠરાવો તથા તારીખ ૨૮ ઓગસ્ટ, ૨૦૧૪ની જાહેર જાહેરાત અનુસાર વર્ષ ૨૦૧૪માં હાથ ધરાયેલી ભરતીની અનુસંગિક પ્રક્રિયા સામેનો પડકાર ફક્ત અરજદારોના સંબંધમાં સફળ થાય છે. વર્ષ ૨૦૧૪ની અંતિમ પરીક્ષામાં લાયક ઠરેલા તે અરજદારોને પ્રતિવાદી-રાજ્ય દ્વારા તેમની નવી નિમણૂક ઉપર આગ્રહ રાખ્યા વગર કરારઆધારિત રોજગારમાં ચાલુ રાખવામાં આવશે.

પ્રતિવાદી સત્તાધિકારીઓ અરજદારોના સેવાનો કરાર અત્યાર સુધી જે શરતો અને નિયમો પર ચાલુ રાખવામાં આવ્યો છે, તે જ શરતો અને નિયમો પર નવેસરથી નવીકરણ કરશે

પર.૩ તે અરજદારો જેમણે પરીક્ષા પાસ કરી છે અને વર્ષ ૨૦૧૪ ની ભરતી પ્રક્રિયામાં લાયક ઠર્યા નથી, તેઓને, જો તેઓ વર્ષ ૨૦૦૯ અને ૨૦૧૧ માં કાયદેસર રીતે સ્વીકાર્ય પદ્ધતિ દ્વારા થયેલી તેમની પસંદગીના અનુસંધાને પહેલેથી જ કરાર આધારિત સેવામાં હોય, તો તેમની સેવા બંધ કરવામાં આવશે નહીં.

પર.૪ અરજદારોમાંથી જેઓએ તેમના કરાર આધારિત રોજગારનો સમયવધારો ન મળવાને કારણે તેમની સેવા સમાપ્ત થયા પછી આ અદાલતનો આશરો લીધો છે, પરંતુ જેમને અન્યથા નિયમો હેઠળ પસંદગી થયા બાદ અથવા જાહેર જાહેરાતને અનુસરીને નિમણૂક આપવામાં આવી હતી, તેઓને તેમના મૂળ પદો પર સતત સેવા આપવા માટે પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવશે. આને તેમની કરાર આધારિત નિમણૂકમાં કોઈ વિરુદ્ધ વિના થયેલ રોજગાર તરીકે ગણવામાં આવશે.

પર.૫ એ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે વર્ષ ૨૦૧૪માં પડકાર હેઠળની ઉપરોક્ત ઠરાવો અને પસંદગી પ્રક્રિયા અનુસાર નવી રીતે કરવામાં આવેલી જે નિમણૂકો છે, તે આ ચુકાદાથી કોઈ પણ રીતે પ્રભાવિત થશે નહીં.

પર.૬ એવું સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે જિલ્લા, તાલુકા અથવા ગ્રામ પંચાયત સ્તરે કોઈપણ કેડરમાં કાયમીકરણ આપવા બાબતે રાજ્યની કોઈ નીતિ અસ્તિત્વમાં ન હોવાને કારણે અરજદારોની સેવાની અવધિના મુદ્દે કોઈ નિર્ધારણ થવું યોગ્ય નથી. જોકે, ભવિષ્યમાં રાજ્ય દ્વારા આવી કોઈ નીતિ બનાવવામાં આવે, તો અરજદારોને તેમની સેવાની સતતતા અંગેનો દાવો ઉઠાવવાની મુક્તતા રહેશે અને તેઓ પોતાની પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી સેવાની અવધિનો મુદ્દો ઉઠાવવા હકદાર રહેશે. આ અદાલતે અરજીઓના વર્તમાન સમૂહમાં ઉક્ત મુદ્દાનો અંતિમ નિર્ણય કર્યો નથી અને યોગ્ય પ્રસંગ ઉપસ્થિત થાય ત્યારે ભવિષ્યમાં અરજદારો તે મુદ્દો રજૂ કરી શકે તે માટે આ મુદ્દો ખુલ્લો રાખ્યો છે.

પર.૭ અંતિમ નોંધ રૂપે, આ નિરીક્ષણ કરવામાં આવે છે કે સર્વોચ્ચ અદાલતના શબ્દોમાં જો આ અદાલત પ્રેરક તરીકે કાર્ય ન કરે અને રાજ્ય સરકારનું ધ્યાન આ બાબત તરફ દોરે નહીં કે જ્યાં કરારઆધારિત નિયુક્તિઓ દાયકાથી વધુ સમયથી ચાલુ રહી છે અને તમામ સ્તરે સજ્જતા વધારવા છતાં તેમની સતત આવશ્યકતા હજુ પણ અનુભવાય છે, ત્યાં કાયમી સ્થાપના સર્જવા બાબતે નીતિગત નિર્ણય લેવાની જરૂર પડી શકે છે, તો આ અદાલત પોતાની ફરજમાં નિષ્ફળ જશે. કારણ કે તેમાં વિશાળ આર્થિક અસર સંકળાયેલી છે, આ બાબત રાજ્યના તાત્કાલિક ધ્યાનાર્થે વ્યાપક કવાયતની માંગણી કરે છે.

નિયમ ઉપરોક્ત હદ સુધી સંપૂર્ણ કરવામાં આવે છે. તેમ છતાં, ખર્ચ બાબતે કોઈ આદેશ રહેશે નહીં.

મુખ્ય અરજીઓના નિકાલને ધ્યાનમાં લેતા, સંબંધિત દીવાની અરજીઓ હવે ટકી રહેતી નથી અને તેથી તેમનો પણ અનુરૂપ રીતે નિકાલ કરવામાં આવે છે.

તે મુજબ નિકાલ કરવામાં આવે છે.

(સુશ્રી સોનિયા ગોકાણી, જે.)

:: વધુ આદેશ ::

ઉપરોક્ત ચુકાદો પ્રસિદ્ધ થયા બાદ, પ્રતિવાદી-રાજ્ય તરફથી હાજર રહેલાં સુશ્રી સંગીતા વિશેન, વિદ્વાન વકીલે, આ ચુકાદાની અમલવારી અને અમલને સ્થગિત રાખવા વિનંતી કરી છે.

બંને પક્ષોને સાંભળ્યા બાદ, પ્રતિવાદી-રાજ્ય તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલ ઉપરોક્ત વિનંતી સ્વીકારવામાં આવે છે. આ ચુકાદાનો અમલ અને પ્રવર્તન આજથી છ અઠવાડિયાની મુદત સુધી સ્થગિત રહેશે.

શ્રી કે.બી. પુજારા, સંબંધિત અરજદારો તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલે વધુમાં એવી દલીલ કરી છે કે જે અરજદારોને સેવામાંથી વિમુખ કરવામાં આવ્યા છે અને જેમના મામલાઓ અંતિમ સુનાવણી ચાલી રહી હોવાથી સુનાવણી માટે હાથ ધરવામાં આવી શક્યા નહોતા, તેમને ફરી સેવામાં પુનઃસ્થાપિત થવાનો લાભ આપવામાં આવવો જોઈએ.

અરજદારો તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલની વિનંતી સ્વીકારવામાં આવતી નથી. ઉપર દર્શાવ્યા મુજબ સમગ્ર આદેશ સ્થગિત જ રહે, કારણ કે આ તબક્કે આ પ્રકારનો ખંડિત સ્થગન કોઈ એક પક્ષને પ્રતિકૂળ અસર પહોંચાડી શકે છે.

(સુશ્રી સોનિયા ગોકાણી, ન્યાયાધીશ.)

વિષય:—મહાત્મા ગાંધી રાષ્ટ્રીય ગ્રામિણ રોજગાર ગેરંટી (મનરેગા) યોજના હેઠળ કરાર આધારિત કર્મચારીઓની સેવાની સાતત્યતા અને લાયકાતના સુધારા સાથે નવી ભરતી કરવાના સરકારી ઠરાવોને પડકારતી રિટ અરજીઓ અંગેનો સામાન્ય ચુકાદો.

Translation of this judgement has been provided by M/s Hyperlink E-solutions Pvt.Ltd.

=====

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

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