

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

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

=====

[૨૦૧૫] ૩ એસ.સી.આર. ૫૪૨

અમરકાંત રાય

વિરુદ્ધ

બિહાર રાજ્ય અને અન્ય.

(સિવિલ અપીલ નં. ૨૮૩૫/૨૦૧૫)

માર્ચ ૧૩, ૨૦૧૫

[વી. ગોપાલા ગૌડા અને આર. બાનુમતિ, ન્યાયમૂર્તિઓ]

લેબર લોઝ: સેવાનું નિયમિતકરણ – નાઈટ ગાર્ડનું પદ – દૈનિક વેતન પર કામચલાઉ ધોરણે અપીલકર્તાની નિમણૂક – યુનિવર્સિટીએ ૨૪૦ દિવસથી વધુ કામ કરનાર વ્યક્તિઓને નિયમિત કરવાનો નિર્ણય લીધો – પ્રિન્સિપલે યુનિવર્સિટીના રજિસ્ટ્રારને અપીલકર્તાની સેવાઓ નિયમિત કરવા અરજ કરી

પરંતુ રજિસ્ટ્રારે ટર્મિનેશનનો હુકમ પસાર કર્યો – સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા થોડા દૈનિક વેતનદારો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ પિટિશન પર, હાઈકોર્ટે રજિસ્ટ્રારને દૈનિક વેતનદારોને તેમની નોકરી ફરી શરૂ કરવા દેવા નિર્દેશ આપ્યો અને અપીલકર્તા પણ તેની ફરજ પર જોડાયેલ – અપીલકર્તાને તેની સેવાની નિયમિતતાના દાવાની વિચારણા માટે ત્રણ સભ્યોની સમિતિ સમક્ષ હાજર રહેવા જણાવવામાં આવ્યું હતું, પરંતુ બી.એસ.યુ. એક્ટ, ૧૯૭૬ ના ઉદ્દેશનનો સ્પષ્ટ કેસ હોવાના કારણોસર તેને નકારી કાઢવામાં આવ્યો હતો – કોર્ટે ઠેરવેલ કે: અપીલકર્તાએ દૈનિક વેતન પર નાઈટ ગાર્ડના પદ પર ૨૯ વર્ષથી વધુ સમય સુધી યુનિવર્સિટીમાં સેવા આપી – નોંધપાત્ર સમય સુધી, યુનિવર્સિટીએ ક્યારેય એ મુદ્દો ઉઠાવ્યો ન હતો કે અપીલકર્તાની નિમણૂક બી.એસ.યુ. એક્ટના નિયમોની વિરુદ્ધ હતી – પ્રિન્સિપાલ અને યુનિવર્સિટી તેમજ શિક્ષણ સત્તાધિકારીઓ વચ્ચેના વિવિધ પત્રવ્યવહાર અને કેસના તથ્યોને ધ્યાનમાં લેતા, અપીલકર્તાની નિમણૂકને ગેરકાયદેસર કહી શકાય નહીં, પરંતુ તેને માત્ર અનિયમિત કહી શકાય – ઉમાદેવીના કેસમાં, એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે યોગ્ય રીતે મંજૂર કરાયેલ પદો પર થયેલ અનિયમિત નિમણૂક કે જેમણે ૧૦ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હોય તેમની ગુણદોષ પર વિચારણા કરી શકાય છે અને તેમને નિયમિત કરવા માટે એક વખતના પગલા તરીકે પગલાં લેવા જોઈએ – આ કેસમાં ઘડવામાં આવેલા અપવાદ પાછળનો ઉદ્દેશ્ય એવી નિમણૂકોના નિયમિતકરણની મંજૂરી આપવાનો હતો જે અનિયમિત છે પરંતુ

ગેરકાયદેસર નથી અને તે વ્યક્તિઓની રોજગારીની સુરક્ષા સુનિશ્ચિત કરવાનો હતો જેમણે રાજ્ય સરકાર અને તેમના સાધનોમાં ૧૦ વર્ષથી વધુ સેવા આપી છે – ઉમાદેવીમાં ઘડવામાં આવેલ સદર અપવાદ હાલના કેસના તથ્યોને લાગુ પડે છે – અપીલકર્તા પાસે કોઈ લાયકાતનો અભાવ હોય અથવા બે દાયકાથી વધુ સમયની તેની રોજગારી દરમિયાન કોઈ ડાઘ ધરાવતો રેકૉર્ડ હોય તેવી કોઈ સામગ્રી નથી – અપીલકર્તાએ ૨૯ વર્ષથી વધુ સમય સુધી યુનિવર્સિટીની સેવા કરી છે તેવા કેસના તથ્યો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં લેતા, ન્યાયના હિતમાં, સત્તાધિકારીઓને અપીલકર્તાની સેવાઓ ભૂતકાળની અસરથી નિયમિત કરવા નિર્દેશ – બિહાર સ્ટેટ યુનિવર્સિટીઝ એક્ટ, ૧૯૭૬ કલમો ૧૦(૬), ૩૫.

અપીલ મંજૂર કરતા, કોર્ટે ઠેરવેલ કે:

૧. નાઈટ ગાર્ડ તરીકે અપીલકર્તાની નિમણૂક કોલેજની જરૂરિયાત અને ચિંતાને કારણે કરવામાં આવી હતી. કોલેજના પ્રિન્સિપલે નાઈટ ગાર્ડના પદ પર અપીલકર્તાના નિયમિતકરણ માટેના કેસની ભલામણ કરી હતી અને આ રીતે યુનિવર્સિટી તત્કાલીન પ્રિન્સિપાલ દ્વારા અપીલકર્તાની નિમણૂકથી સારી રીતે પરિચિત હતી ભલે પ્રિન્સિપાલ આવી નિમણૂકો કરવા માટે સક્ષમ સત્તાધિકારી ન હતા અને આ રીતે અપીલકર્તા અને અન્ય કર્મચારીઓની નિમણૂક ૧૯૮૮ માં યુનિવર્સિટીના ધ્યાન પર લાવવામાં આવી હતી. નોંધપાત્ર સમય સુધી, યુનિવર્સિટીએ ક્યારેય એ મુદ્દો ઉઠાવ્યો ન હતો કે પ્રિન્સિપાલ દ્વારા અપીલકર્તાની નિમણૂક બી.એસ.યુ. એક્ટના નિયમોની વિરુદ્ધ હતી.

પ્રિન્સિપાલ અને યુનિવર્સિટી તેમજ શિક્ષણ સત્તાધિકારીઓ વચ્ચેના વિવિધ પત્રવ્યવહાર અને કેસના તથ્યોને ધ્યાનમાં લેતા, અપીલકર્તાની નિમણૂકને ગેરકાયદેસર કહી શકાય નહીં, પરંતુ તેને માત્ર અનિયમિત કહી શકાય.

૨. રાજ્ય સરકારે તમામ કોલેજોના રજિસ્ટ્રારને જાણ કરી હતી કે બિહાર સ્ટેટ યુનિવર્સિટી એન્ડ કોલેજ એમ્પ્લોઈઝ ફેડરેશન અને સરકાર વચ્ચે થયેલા સમાધાન મુજબ એ સંમતિ આપવામાં આવી હતી કે નિર્ધારિત સ્ટાફિંગ પેટર્નના આધારે શિક્ષણ સંસ્થાઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓની સેવાઓ નિયમિત કરવાની રહેશે. મંજૂર સ્ટાફિંગ પેટર્ન મુજબ, ક્લાસ **IV** કર્મચારીઓની બે ખાલી જગ્યાઓ હતી અને અપીલકર્તાની તેની સામે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.

૩. ઉમાદેવીના કેસમાં ઘડવામાં આવેલા અપવાદ પાછળનો ઉદ્દેશ્ય એવી નિમણૂકોના નિયમિતકરણની મંજૂરી આપવાનો હતો, જે અનિયમિત છે પરંતુ ગેરકાયદેસર નથી, અને તે વ્યક્તિઓની રોજગારીની સુરક્ષા સુનિશ્ચિત કરવાનો હતો જેમણે રાજ્ય સરકાર અને તેમના સાધનોમાં દસ વર્ષથી વધુ સેવા આપી છે. ઉમાદેવીમાં ઘડવામાં આવેલ અપવાદ હાલના કેસના તથ્યોને લાગુ પડે છે. સામાવાળાઓ દ્વારા એવી કોઈ સામગ્રી મૂકવામાં આવી નથી કે અપીલકર્તા પાસે કોઈ લાયકાતનો અભાવ હોય અથવા બે દાયકાથી વધુ સમયની તેની રોજગારી દરમિયાન કોઈ ડાઘ ધરાવતો રેકૉર્ડ હોય. અપીલકર્તાએ દૈનિક વેતન પર નાઈટ ગાર્ડના પદ પર ૨૯ વર્ષથી વધુ સમય સુધી યુનિવર્સિટીમાં સેવા આપી છે તે

હકીકતને ધ્યાનમાં લેતા, ન્યાયના હિતમાં, સત્તાધિકારીઓને અપીલકર્તાની સેવાઓ ભૂતકાળની અસરથી નિયમિત કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.

કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય (૨૦૦૬) ૪ એસ.સી.સી. ૧: ૨૦૦૬ (૩) એસ.સી.આર. ૯૫૩ – પર આધાર રાખવામાં આવેલ.

કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ એમ.એલ. કેસરી અને અન્ય (૨૦૧૦) ૯ એસ.સી.સી. ૨૪૭: ૨૦૧૦ (૯) એસ.સી.આર. ૫૪૩; નિહાલ સિંઘ અને અન્ય વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય અને અન્ય (૨૦૧૩) ૧૪ એસ.સી.સી.: ૨૦૧૩ (૧૧) એસ.સી.આર. ૧ – નો સંદર્ભ આપવામાં આવેલ.

કેસ લો સંદર્ભ

૨૦૦૬ (૩) એસ.સી.આર. ૯૫૩	પેરા ૪	પર આધાર રાખવામાં આવેલ
૨૦૧૦ (૯) એસ.સી.આર. ૫૪૩	પેરા ૧૨	સંદર્ભિત
૨૦૧૩ (૧૧) એસ.સી.આર. ૧	પેરા ૧૩	સંદર્ભિત

સિવિલ અપીલ હુકમત: સિવિલ અપીલ નં. ૨૮૩૫/૨૦૧૫.

પટના ખાતેની હાઈકોર્ટ ઓફ જ્યુડિકેચરના એલ.પી.એ. નં. ૧૩૧૨/૨૦૧૨ માં તારીખ ૨૦/૦૨/૨૦૧૩ ના ચુકાદા અને હુકમ પરથી.

અપીલકર્તા માટે પ્રદીપ ગુપ્તા, પરિણામ ગુપ્તા, માનસી ગુપ્તા, ડૉ. વિપિન ગુપ્તા.

સામાવાળાઓ માટે અભિનવ મુખર્જી, બિહુ શર્મા, પૂર્ણિમા કૃષ્ણ, રોહિત કે. સિંઘ.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિ આર. બાનુમતિ દ્વારા આપવામાં આવેલ. ૧. લીવ મંજૂર કરવામાં આવે છે.

૨. સ્પેશિયલ લીવ દ્વારા આ અપીલ પટના ખાતેની હાઈકોર્ટ ઓફ જ્યુડિકેયર દ્વારા તારીખ ૨૦/૦૨/૨૦૧૩ ના રોજ એલ.પી.એ. નં. ૧૩૧૨/૨૦૧૨ માં પસાર કરવામાં આવેલા હુકમમાંથી ઉદ્ભવે છે જે હાઈકોર્ટ દ્વારા લિમિને (in limine) રદ કરવામાં આવી હતી, જેના દ્વારા વિદ્વાન સિંગલ જજના હુકમને બહાલ રાખતા એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે દૈનિક વેતન તરીકે અપીલકર્તાની નિમણૂક સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા કરવામાં આવી ન હતી અને તે નિયમિતકરણ માટે હકદાર નથી.

૩. આ અપીલ દાખલ કરવા તરફ દોરી જનારા ટૂંકા તથ્યો નીચે મુજબ છે:— અપીલકર્તાની નિમણૂક બિહારના દલસંગ સરાય ખાતે લલિત નારાયણ મિથિલા યુનિવર્સિટી (જે હવે પછી "યુનિવર્સિટી" તરીકે ઉલ્લેખિત છે) સાથે સંલગ્ન રામાશ્રય બાલેશ્વર કોલેજ (જે હવે પછી "કોલેજ" તરીકે ઉલ્લેખિત છે) ના પ્રિન્સિપાલ દ્વારા જારી કરાયેલ તારીખ ૦૪/૦૬/૧૯૮૩ ના ઓફિસ ઓર્ડર

દ્વારા દૈનિક વેતન પર નાઈટ ગાર્ડની ક્લાસ IV જગ્યા પર કામચલાઉ ધોરણે કરવામાં આવી હતી. યુનિવર્સિટીએ તારીખ ૦૪/૦૭/૧૯૮૫ ના પત્ર દ્વારા ૨૪૦ દિવસથી વધુ કામ કરનાર વ્યક્તિઓને નિયમિત કરવાનો નિર્ણય લીધો હતો, અને તારીખ ૩૦/૦૩/૧૯૮૭ ના પત્ર મુજબ, જેના અનુસાર એક વર્ષથી વધુ સમયથી કામ કરતા કર્મચારીઓને નિયમિત કરવાની જરૂર છે. ત્યારબાદ, એડિશનલ કમિશનર-કમ-સેક્રેટરી, બિહાર દ્વારા તારીખ ૧૧/૦૭/૧૯૮૮ ના રોજ એક સમાધાન પસાર કરવામાં આવ્યું અને તેની નકલ યુનિવર્સિટીઓના વાઈસ ચાન્સેલરોને મોકલવામાં આવી, જેમાં એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે સ્ટાફ પેટર્ન મુજબ શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓની સેવાઓ નિયમિત કરી શકાય છે, વધુમાં એવી શરત લાદવામાં આવી હતી કે વર્તમાન અને ભવિષ્યની ખાલી જગ્યાઓ સામે નવી નિમણૂકો બિલકુલ કરવી જોઈએ નહીં. રામાશ્રય બાલેશ્વર કોલેજના પ્રિન્સિપલે તારીખ ૦૭/૧૦/૧૯૯૩ ના પત્ર દ્વારા યુનિવર્સિટીના રજિસ્ટ્રારને અપીલકર્તાની સેવાઓ નિયમિત કરવા અરજ કરી હતી; પરંતુ રજિસ્ટ્રારે તારીખ ૦૧/૦૩/૨૦૦૧ ના રોજ ટર્મિનેશનનો હુકમ પસાર કર્યો હતો. હાઈકોર્ટમાં સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા થોડા દૈનિક વેતનદારો દ્વારા રિટ પિટિશન નં. ૯૮૦૯/૧૯૯૮ દાખલ કરવામાં આવી હતી. હાઈકોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્દેશો મુજબ, યુનિવર્સિટીના રજિસ્ટ્રારે તારીખ ૨૨/૧૨/૨૦૦૧ ના પત્ર દ્વારા તમામ દૈનિક વેતનદારોને ૦૩/૦૧/૨૦૦૨

થી તેમની નોકરી ફરી શરૂ કરવાની મંજૂરી આપી હતી અને અપીલકર્તા પણ તેની ફરજ પર જોડાયેલ.

૪. કોલેજના પ્રિન્સિપલે ફરીથી તારીખ ૦૮/૦૧/૨૦૦૨ અને ૧૨/૦૭/૨૦૦૪ ના પત્રો દ્વારા અપીલકર્તાને બે ખાલી જગ્યાઓ પર સમાવી લેવા માટે ભલામણ કરી હતી. સી.ડબલ્યુ.જે.સી. નં. ૫૭૭૪/૨૦૦૦ માં હાઈકોર્ટના હુકમને અનુસરીને, તેને સેવાની નિયમિતતાના તેના દાવાની વિચારણા માટે વાઈસ-ચાન્સેલર દ્વારા રચાયેલી ત્રણ સભ્યોની સમિતિ સમક્ષ હાજર રહેવાની તક આપવામાં આવી હતી, પરંતુ તે નકારી કાઢવામાં આવી હતી કારણ કે તે સેક્રેટરી, કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ ઉમાદેવી (૩) અને અન્ય, (૨૦૦૬) ૪ એસ.સી.સી. ૧ માં બંધારણીય બેન્યના ચુકાદા દ્વારા નિર્ધારિત રિફ્રૂટમેન્ટ રુલ્સ મુજબ ન હતું અને તે અપીલકર્તાને રજિસ્ટ્રાર દ્વારા તારીખ ૨૫/૧૧/૨૦૦૭ ના પત્ર દ્વારા જણાવવામાં આવ્યું હતું. અપીલકર્તાએ રિટ પિટિશન (સિવિલ) નં. ૫૪૫/૨૦૦૮ દ્વારા હાઈકોર્ટનો આશરો લીધો હતો અને તારીખ ૨૬/૦૮/૨૦૧૧ ના હુકમ દ્વારા તેને રદ કરવામાં આવી હતી જેમાં એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે તે બિહાર સ્ટેટ યુનિવર્સિટીઝ એક્ટ, ૧૯૭૬ ની કલમ ૧૦(૬) અને કલમ ૩૫ ના ઉલ્લંઘનનો સ્પષ્ટ કેસ છે અને ત્રણ સભ્યોની સમિતિ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા હુકમમાં કોઈ ગેરકાયદેસરતા નથી. તેનાથી નારાજ થઈને, અપીલકર્તાએ એલ.પી.એ. નં. ૧૩૧૨/૨૦૧૨ દાખલ કરી હતી જે તારીખ ૨૬/૦૮/૨૦૧૧ ના હુકમને બહાલ રાખતા

લિમિનેમાં રદ કરવામાં આવી હતી. હાલની અપીલમાં, અપીલકર્તા ઉપરોક્ત હુકમને પડકારે છે.

૫. અપીલકર્તાના વિદ્વાન વકીલે દલીલ કરી હતી કે અપીલકર્તાએ દૈનિક વેતન પર ૨૯ વર્ષ સુધી પદ પર સેવા આપી હતી અને ઉમાદેવીના કેસ (સુપ્રા) માં પેરા ૫૩ માં લીધેલા નિર્ણય મુજબ પણ, ૧૦ વર્ષથી વધુ સમય સુધી કામ કરનારા કર્મચારીઓની અનિયમિત નિમણૂક પર ગુણદોષના આધારે વિચાર કરવો જોઈએ. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે અપીલકર્તા મંજૂર પદ પર કામ કરી રહ્યો છે અને તેની નિમણૂક ગેરકાયદેસર ન હતી પરંતુ કેસના તથ્યો અને સંજોગોમાં, તેની નિમણૂક માત્ર અનિયમિત નિમણૂક હોઈ શકે જે તેને નિયમિતકરણ માટે હકદાર બનાવે છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે ત્રણ સભ્યોની સમિતિ તેમજ હાઈકોર્ટે એ ધ્યાનમાં રાખ્યું ન હતું કે અપીલકર્તાના કેસની નિયમિતકરણ માટે ભલામણ કરવામાં આવી હતી.

૬. તેની વિરુદ્ધમાં, સામાવાળા નં. ૧ થી ૩ ના વિદ્વાન વકીલે દલીલ કરી હતી કે કોલેજના પ્રિન્સિપાલ પાસે બિહાર સ્ટેટ યુનિવર્સિટીઝ એક્ટ, ૧૯૭૬ હેઠળની વૈધાનિક યોજના મુજબ દૈનિક વેતન પર કોઈપણ પદ પર કોઈ નિમણૂક કરવાની સત્તા નથી. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે ત્રણ સભ્યોની સમિતિએ રેકૉર્ડ પર ઉપલબ્ધ દસ્તાવેજોની ચકાસણી કરી હતી અને અપીલકર્તાના નિયમિતકરણના દાવાને નકારી કાઢ્યો હતો અને હાઈકોર્ટે અપીલકર્તાના નિયમિતકરણના દાવાને યોગ્ય રીતે રદ કર્યો હતો.

૭. રજૂઆતને પુનરાવર્તિત કરતા, સામાવાળા નં. ૪ થી ૬ ના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે કોલેજના પ્રિન્સિપાલને યુનિવર્સિટી લોઝ હેઠળ ક્લાસ III અથવા ક્લાસ IV માં નિમણૂક કરવાની સત્તા આપવામાં આવી ન હતી અને અપીલકર્તાની કોઈ મંજૂર પદ સામે નિમણૂક કરવામાં આવી ન હતી અને તેથી તે નિયમિતકરણ માંગી શકે નહીં.

૮. અમે પરસ્પર દલીલો પર કાળજીપૂર્વક વિચાર કર્યો છે અને વાદગ્રસ્ત હુકમ અને રેકૉર્ડ પરની સામગ્રીનું પણ અવલોકન કર્યું છે.

૯. સામાવાળાની તે દલીલના સંદર્ભમાં કે અપીલકર્તાની નિમણૂક પ્રિન્સિપાલ દ્વારા કરવામાં આવી હતી જેઓ આવી નિમણૂક કરવા માટે સક્ષમ સત્તાધિકારી નથી અને તે બિહાર સ્ટેટ યુનિવર્સિટીઝ એક્ટનું ઉલ્લંઘન છે અને તેથી નિમણૂક ગેરકાયદેસર નિમણૂક છે, એ નોંધવું આવશ્યક છે કે નાઈટ ગાર્ડ તરીકે અપીલકર્તાની નિમણૂક કોલેજની જરૂરિયાત અને ચિંતાને કારણે કરવામાં આવી હતી. અગાઉ જોયું તેમ, કોલેજના પ્રિન્સિપાલે તારીખ ૧૧/૦૩/૧૯૮૮, ૦૭/૧૦/૧૯૮૩, ૦૮/૦૧/૨૦૦૨ અને ૧૨/૦૭/૨૦૦૪ ના પત્રો દ્વારા નાઈટ ગાર્ડના પદ પર અપીલકર્તાના નિયમિતકરણ માટેના કેસની ભલામણ કરી હતી અને આ રીતે યુનિવર્સિટી તત્કાલીન પ્રિન્સિપાલ દ્વારા અપીલકર્તાની નિમણૂકથી સારી રીતે પરિચિત હતી ભલે પ્રિન્સિપાલ આવી નિમણૂકો કરવા માટે સક્ષમ સત્તાધિકારી ન હતા અને આ રીતે અપીલકર્તા અને અન્ય કર્મચારીઓની નિમણૂક ૧૯૮૮ માં યુનિવર્સિટીના ધ્યાન પર લાવવામાં આવી

હતી. તેમ છતાં, ટર્મિનેશનની પ્રક્રિયા માત્ર વર્ષ ૨૦૦૧ માં શરૂ કરવામાં આવી હતી અને અપીલકર્તાને ૦૩/૦૧/૨૦૦૨ થી પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવ્યો હતો અને અંતે વર્ષ ૨૦૦૭ માં સેવાઓમાંથી દૂર કરવામાં આવ્યો હતો. અપીલકર્તાના વિદ્વાન વકીલે યોગ્ય રીતે દલીલ કરી છે તેમ, નોંધપાત્ર સમય સુધી, યુનિવર્સિટીએ ક્યારેય એ મુદ્દો ઉઠાવ્યો ન હતો કે પ્રિન્સિપાલ દ્વારા અપીલકર્તાની નિમણૂક બી.એસ.યુ. એક્ટના નિયમોની વિરુદ્ધ છે. પ્રિન્સિપાલ અને યુનિવર્સિટી તેમજ શિક્ષણ સત્તાધિકારીઓ વચ્ચેના વિવિધ પત્રવ્યવહાર અને કેસના તથ્યોને ધ્યાનમાં લેતા, અમારા મતે, અપીલકર્તાની નિમણૂકને ગેરકાયદેસર કહી શકાય નહીં, પરંતુ તેને માત્ર અનિયમિત કહી શકાય.

૧૦. બિહાર સરકારના માનવ સંસાધન વિકાસ વિભાગે, તેના તારીખ ૧૧/૦૭/૧૯૮૯ ના પત્ર દ્વારા તમામ કોલેજોના રજિસ્ટ્રારને જાણ કરી હતી કે બિહાર સ્ટેટ યુનિવર્સિટી એન્ડ કોલેજ એમ્પ્લોઈઝ ફેડરેશન અને સરકાર વચ્ચે તારીખ ૨૬/૦૪/૧૯૮૯ ના રોજ થયેલા સમાધાન મુજબ એ સંમતિ આપવામાં આવી હતી કે નિર્ધારિત સ્ટાફિંગ પેટર્નના આધારે શિક્ષણ સંસ્થાઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓની સેવાઓ નિયમિત કરવાની રહેશે. મંજૂર સ્ટાફિંગ પેટર્ન મુજબ, રામાશ્રય બાલેશ્વર કોલેજમાં ક્લાસ IV કર્મચારીઓની બે ખાલી જગ્યાઓ હતી અને અપીલકર્તાની તેની સામે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. વધુમાં, માનવ સંસાધન વિકાસ વિભાગ દ્વારા જારી કરાયેલ તારીખ ૧૦/૦૫/૧૯૯૧ ના રિઝોલ્યુશન નં. ૯૮૯ માં એવી જોગવાઈ છે કે ૧૦/૦૫/૧૯૮૬ સુધી કામ

કરતા કર્મચારીઓને ભવિષ્યમાં ઉદ્ભવતી ખાલી જગ્યાઓ સામે સમાયોજિત કરવામાં આવશે. જોકે, અપીલકર્તાની નિમણૂક ૧૯૮૩ માં કામચલાઉ ધોરણે તે પદ પર કરવામાં આવી હતી જે રાજ્ય સરકાર દ્વારા મંજૂર કરવામાં આવ્યું ન હતું, પરંતુ માનવ સંસાધન વિકાસ વિભાગના ઉપરોક્ત પત્રવ્યવહાર મુજબ, તે સ્પષ્ટ થાય છે કે રાજ્ય સરકારે ૧૦/૦૫/૧૯૮૬ સુધી કામ કરનારા કર્મચારીઓની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે હુકમો જારી કર્યા હતા. અમારા સુવિચારિત મતે, હાઈકોર્ટે રાજ્ય સરકાર દ્વારા જારી કરાયેલ વિવિધ પત્રવ્યવહારના પ્રકાશમાં અને પરિપત્રના પ્રકાશમાં અપીલકર્તાના કેસની તપાસ કરવી જોઈતી હતી, અપીલકર્તા નિયમિતકરણ માટેની વિચારણા માટે પાત્ર છે.

૧૧. અગાઉ જોયું તેમ, અપીલકર્તાનો કેસ ત્રણ સભ્યોની સમિતિને મોકલવામાં આવ્યો હતો અને ત્રણ સભ્યોની સમિતિએ આ કોર્ટ દ્વારા ઉમાદેવીના કેસ (સુપ્રા) માં આપવામાં આવેલા નિર્ણયના રેશિયો મુજબ તેની નિમણૂક ન હોવાનું જાહેર કરીને અપીલકર્તાના દાવાને નકારી કાઢ્યો હતો. ઉમાદેવીના કેસમાં, ભલે આ કોર્ટે ઠેરવ્યું હોય કે કામચલાઉ અથવા એડ-હોક સામે કરવામાં આવેલી નિમણૂકો નિયમિત કરવાની નથી, ચુકાદાના પેરા ૫૩ માં, એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે યોગ્ય રીતે મંજૂર કરાયેલ ખાલી પદો પર યોગ્ય લાયકાત ધરાવતી વ્યક્તિઓની અનિયમિત નિમણૂક કે જેમણે ૧૦ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હોય તેમની ગુણદોષ પર વિચારણા કરી શકાય છે અને

તેમને નિયમિત કરવા માટે એક વખતના પગલા તરીકે પગલાં લેવા જોઈએ. પેરા
પ૩ માં, કોર્ટે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

"પ૩. એક પાસાને સ્પષ્ટ કરવાની જરૂર છે. એવા
કિસ્સાઓ હોઈ શકે છે જ્યાં અનિયમિત નિમણૂકો
(ગેરકાયદેસર નિમણૂકો નહીં) જેમ કે એસ. વી.
નારાયણપ્પા, આર.એન. નંજુંદપ્પા અને બી.એન.
નાગરાજનમાં સમજાવવામાં આવ્યું છે અને ઉપર પેરા ૧૫
માં સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો છે, જે યોગ્ય રીતે મંજૂર
કરાયેલ ખાલી પદો પર યોગ્ય લાયકાત ધરાવતી
વ્યક્તિઓની કરવામાં આવી હોય અને કર્મચારીઓએ દસ
વર્ષ કે તેથી વધુ સમય સુધી કામ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું હોય
પરંતુ કોર્ટો અથવા ટ્રિબ્યુનલોના હુકમોના હસ્તક્ષેપ વિના.
આવા કર્મચારીઓની સેવાઓના નિયમિતકરણના પ્રશ્ન
પર ઉપર સંદર્ભિત કેસોમાં આ કોર્ટ દ્વારા નક્કી કરાયેલા
સિદ્ધાંતોના પ્રકાશમાં અને આ ચુકાદાના પ્રકાશમાં
ગુણદોષ પર વિચાર કરવો પડી શકે છે. તે સંદર્ભમાં,
ભારત સરકાર, રાજ્ય સરકારો અને તેમના સાધનોએ એક
વખતના પગલા તરીકે, આવી અનિયમિત રીતે નિમણૂક
કરાયેલા લોકોની સેવાઓને નિયમિત કરવા માટે પગલાં

લેવા જોઈએ, જેમણે કોર્ટો અથવા ટ્રિબ્યુનલોના હુકમોના કવર હેઠળ નહીં પરંતુ યોગ્ય રીતે મંજૂર કરાયેલ પદો પર દસ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હોય અને વધુમાં એ સુનિશ્ચિત કરવું જોઈએ કે તે ખાલી મંજૂર પદો ભરવા માટે નિયમિત ભરતી હાથ ધરવામાં આવે જે ભરવાની જરૂર છે, તેવા કિસ્સાઓમાં જ્યાં કામચલાઉ કર્મચારીઓ અથવા દૈનિક વેતનદારો અત્યારે કાર્યરત છે. પ્રક્રિયા આ તારીખથી છ મહિનાની અંદર શરૂ થવી જોઈએ. અમે એ પણ સ્પષ્ટ કરીએ છીએ કે નિયમિતકરણ, જો કોઈ પહેલેથી જ કરવામાં આવ્યું હોય, પરંતુ સબ જ્યુડિસ (sub judice) ન હોય, તો આ ચુકાદાના આધારે તેને ફરીથી ખોલવાની જરૂર નથી, પરંતુ બંધારણીય જરૂરિયાતને આગળ કોઈ બાયપાસ કરવી જોઈએ નહીં અને જેઓની બંધારણીય યોજના મુજબ યોગ્ય રીતે નિમણૂક કરવામાં આવી નથી તેમને નિયમિત કરવા અથવા કાયમી કરવા જોઈએ નહીં."

આ કેસમાં ઘડવામાં આવેલા અપવાદ પાછળનો ઉદ્દેશ્ય એવી નિમણૂકોના નિયમિતકરણની મંજૂરી આપવાનો હતો, જે અનિયમિત છે પરંતુ ગેરકાયદેસર

નથી, અને તે વ્યક્તિઓની રોજગારીની સુરક્ષા સુનિશ્ચિત કરવાનો હતો જેમણે રાજ્ય સરકાર અને તેમના સાધનોમાં દસ વર્ષથી વધુ સેવા આપી છે.

૧૨. ઉમાદેવીના કેસ (સુપ્રા) માં નિર્ધારિત સિદ્ધાંતોનું વિસ્તૃત વર્ણન કરતા અને કલાર્પિટક રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ એમ.એલ. કેસરી અને અન્ય, (૨૦૧૦) ૯ એસ.સી.સી. ૨૪૭ માં અનિયમિત અને ગેરકાયદેસર નિમણૂકો વચ્ચેનો તફાવત સમજાવતા, આ કોર્ટે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું:

"૭. ઉપરોક્ત પરથી તે સ્પષ્ટ થાય છે કે જો નીચેની શરતો પૂરી થાય તો ઉમાદેવી (૩) માં જાહેર કરાયેલા "નિયમિતકરણ" વિરુદ્ધના સામાન્ય સિદ્ધાંતોનો અપવાદ છે:

(૧) સંબંધિત કર્મચારીએ કોઈપણ કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલના વચગાળાના હુકમના લાભ અથવા રક્ષણ વિના મંજૂર પદ પર ૧૦ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હોવું જોઈએ. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, રાજ્ય સરકાર અથવા તેના સાધને કર્મચારીને નોકરીમાં રાખવો જોઈએ અને તેને દસ વર્ષથી વધુ સમય સુધી સ્પેરછાએ અને સતત સેવામાં ચાલુ રાખવો જોઈએ.

(૨) આવા કર્મચારીની નિમણૂક ગેરકાયદેસર ન હોવી જોઈએ, ભલે તે અનિયમિત હોય. જ્યાં નિમણૂકો મંજૂર પડો સામે કરવામાં આવતી નથી અથવા ચાલુ રાખવામાં આવતી નથી અથવા જ્યાં નિમણૂક પામેલી વ્યક્તિઓ નિર્ધારિત લઘુત્તમ લાયકાત ધરાવતી નથી, ત્યાં નિમણૂકો ગેરકાયદેસર ગણવામાં આવશે. પરંતુ જ્યાં કાર્યરત વ્યક્તિ નિર્ધારિત લાયકાત ધરાવતી હોય અને મંજૂર પડો સામે કામ કરતી હોય, પરંતુ ખુદી સ્પર્ધાત્મક પસંદગીની પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા વિના તેની પસંદગી કરવામાં આવી હોય, તો આવી નિમણૂકો અનિયમિત ગણવામાં આવે છે."

૧૩. ઉમાદેવીના કેસના રેશિયોને લાગુ કરતા, આ કોર્ટે નિહાલ સિંઘ અને અન્ય વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય અને અન્ય, (૨૦૧૩) ૧૪ એસ.સી.સી. ૬૫ માં પંજાબ રાજ્યની સેવાઓમાં સ્પેશિયલ પોલીસ ઓફિસરોને સમાવી લેવાનો નિર્દેશ આપતા નીચે મુજબ ઠેરવેલ:

"૩૫. તેથી, તે સ્પષ્ટ છે કે પદોના નિર્માણ માટેની જરૂરિયાતનું અસ્તિત્વ એ એક સુસંગત પરિબલ છે જેનો સંદર્ભ આપીને એક્ઝિક્યુટિવ સરકારે સુસંગત વિચારણાના આધારે તર્કબદ્ધ નિર્ણય લેવાની જરૂર છે.

અમારા મતે, જ્યારે હાલના કેસમાં મળેલા તથ્યો જેવા તથ્યો દર્શાવે છે કે પદોના નિર્માણની જરૂરિયાત છે, ત્યારે એક્ઝિક્યુટિવ સરકાર દ્વારા પોતાનું મન લગાવવામાં અને પદો બનાવવાનો નિર્ણય લેવામાં અથવા અપીલકર્તાઓ જેવી વ્યક્તિઓ પાસેથી દાવકાઓ સુધી કામ લેવાનું બંધ કરવામાં નિષ્ફળતા પોતે જ રાજ્ય તરફથી મનસ્વી કાર્યવાહી (નિષ્ક્રિયતા) હશે.

૩૬. બીજું પરિબળ જે રાજ્યે પદો બનાવતી વખતે અથવા નાબૂદ કરતી વખતે ધ્યાનમાં રાખવાની જરૂર છે તે આવા નિર્ણયમાં સંકળાયેલ નાણાકીય અસરો છે. પદોના નિર્માણનો અર્થ અનિવાર્યપણે રાજ્યની તિજોરી પર વધારાનો આર્થિક બોજ છે. રાજ્યની અગ્રતાના આધારે, નાણાંની ફાળવણી નિઃશંકપણે ધારાસભાના કાર્યક્ષેત્રમાં છે. જોકે હાલના કેસમાં નવા પદોના નિર્માણથી રાજ્ય પર કોઈ વધારાનો નાણાકીય બોજ ઊભો થશે નહીં કારણ કે વિવિધ બેંકો કે જેમના નિકાલ પર દરેક અપીલકર્તાની સેવાઓ ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવી છે તેઓ બોજ ઉઠાવવા માટે સંમત થયા છે. જો અપીલકર્તાઓને રાજ્યની સેવાઓમાં સમાવી લેવામાં આવે અને રાજ્ય દ્વારા

કાર્યરત સમાન રેન્કના પોલીસ અધિકારીઓની સમકક્ષ લાભો પૂરી પાડવામાં આવે તો તેના પરિણામે વધુ નાણાકીય પ્રતિબદ્ધતા આવે તો રાજ્ય માટે બેંકો પાસે આવા વધારાના બોજને પહોંચી વળવા માંગણી કરવાનું હંમેશા ખુલ્લું છે. દેખીતી રીતે રાજ્ય દ્વારા આવી કોઈ માંગ ક્યારેય કરવામાં આવી નથી. પરિણામ એ છે કે વિવિધ બેંકો જે આ અપીલકર્તાઓની સેવાઓનો લાભ લે છે તેઓ દાયકાઓના સમયગાળામાં સસ્તી મજૂરીના પુરવઠાનો આનંદ માણે છે. એ પણ નોંધવું પ્રાસંગિક છે કે આ બેંકો જાહેર ક્ષેત્રની બેંકો છે."

૧૪. અમારા મતે, ઉમાદેવીના પેરા ૫૩ માં ઘડવામાં આવેલ અપવાદ હાલના કેસના તથ્યોને લાગુ પડે છે. સામાવાળાઓ દ્વારા રેકૉર્ડ પર એવી કોઈ સામગ્રી મૂકવામાં આવી નથી કે અપીલકર્તા પાસે કોઈ લાયકાતનો અભાવ હોય અથવા બે દાયકાથી વધુ સમયની તેની રોજગારી દરમિયાન કોઈ ડાઘ ધરાવતો રેકૉર્ડ હોય. એ નોંધવું પ્રાસંગિક છે કે નિયમિતકરણ માટે દૈનિક વેતન પર સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતી વ્યક્તિઓની સેવાઓ એટલે કે એક ચતીન્દ્ર કુમાર મિશ્રા જેની નિમણૂક કલાર્કના પદ પર દૈનિક વેતન પર કરવામાં આવી હતી તેને ૧૯૮૭ થી નિયમિત કરવામાં આવ્યો હતો. અપીલકર્તા શરૂઆતમાં અમંજૂર પદ સામે કામ કરતો હોવા છતાં, અપીલકર્તા ૦૩/૦૧/૨૦૦૨ થી મંજૂર પદ સામે સતત

કામ કરી રહ્યો હતો. મંજૂર પદ સામે અન્ય કોઈ નાઈટ ગાર્ડની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી કે કેમ તે અંગેની વિગતો રેકૉર્ડ પર કોઈ સામગ્રી મૂકવામાં આવી ન હોવાથી, કેસના તથ્યો અને સંજોગોમાં, અમે ૦૧/૦૧/૨૦૧૦ થી નાણાકીય લાભો ચૂકવવાનું વલણ ધરાવીએ છીએ.

૧૫. અપીલકર્તાએ નાઈટ ગાર્ડના પદ પર ૨૯ વર્ષથી વધુ સમય સુધી યુનિવર્સિટીની સેવા કરી છે અને તેણે દૈનિક વેતન પર કોલેજની સેવા કરી છે તેવા કેસના તથ્યો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં લેતા, ન્યાયના હિતમાં, સત્તાધિકારીઓને અપીલકર્તાની સેવાઓ ભૂતકાળની અસરથી ૦૩/૦૧/૨૦૦૨ થી (જે તારીખે તે રજિસ્ટ્રારના નિર્દેશ મુજબ પદ પર ફરી જોડાયેલ) નિયમિત કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.

૧૬. એલ.પી.એ. નં. ૧૩૧૨/૨૦૧૨ માં હાઈકોર્ટનો તારીખ ૨૦/૦૨/૨૦૧૩ ના રોજનો વાદગ્રસ્ત હુકમ રદ કરવામાં આવે છે અને આ અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે. સત્તાધિકારીઓને અપીલકર્તાની સેવાઓને ભૂતકાળની અસરથી ૦૩/૦૧/૨૦૦૨ થી, અથવા પદ ખાલી પડ્યું હોય તે તારીખ જે પછીની હોય તે તારીખથી કલ્પિત રીતે નિયમિત કરવા અને ઉપરોક્ત સમયગાળા માટે નાણાકીય લાભ વગર નિર્દેશ આપવામાં આવે છે. જોકે, અપીલકર્તા ૦૧/૦૧/૨૦૧૦ થી નાણાકીય લાભો માટે હકદાર રહેશે. ૦૩/૦૧/૨૦૦૨ થી સમયગાળો સેવાની સાતત્યતા અને પેન્શનરી લાભો માટે લેવામાં આવશે.

૧૭. અપીલ ઉપર મુજબની શરતોમાં મંજૂર કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

અપીલ મંજૂર કરવામાં આવેલ.

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

=====

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

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