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

<u>DISCLAIMER:</u> 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.

[૨૦૦૯] ૧૦ એસ. સી. આર. ૬૩૪

એ. મંજુલા ભાષિણી અને અન્ય

વિરુધ્ધ

ધ મેનેજિંગ ડિરેક્ટર, એ.પી. વુમેન્સ કોઓપરેટિવ ફાઇનાન્સ કોર્પોરેશન લિમિટેડ

અને અન્ય

(સિવિલ અપીલ નં. ૩૭૦૨/૨૦૦૬)

જુલાઈ ૬, ૨૦૦૯

[માનનીય ન્યાયમૂર્તિશ્રીઓ બી.એન. અગ્રવાલ અને જી.એસ. સિંઘવી]

આંધ્ર પ્રદેશ (રેગ્યુલેશન ઓફ એપોઇન્ટમેન્ટ્સ ટુ પબ્લિક સર્વિસીસ એન્ડ રેશનલાઇઝેશન ઓફ સ્ટાફ પેટર્ન એન્ડ પે સ્ટ્રક્ચર) એક્ટ, ૧૯૯૪:

એમેન્ડિંગ એક્ટ નં. ૩ અને ૨૭/૧૯૯૮ — બંધારણીય માન્યતા — ઠેરવેલ કે: બંધારણના અલ્ટ્રા વાયર્સ નથી.

કલમો ૭, ૭એ:

આંધ્ર પ્રદેશ સરકારના વિવિધ ખાતાઓમાં અને તેની એજન્સીઓ/સાધનોમાં પૂર્ણ સમયના આધારે રોજમદાર અથવા નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા એકત્રિત પગાર પર અથવા આકસ્મિક કર્મચારી તરીકે નોકરી કરતા વ્યક્તિઓ — પાંચ વર્ષ પૂરા થવા પર સેવામાં નચમિત થવાની પાત્રતા — ઠેરવેલ કે: ૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૨૭ ની કલમ ૭ ના પ્રથમ પ્રોવાઈઝોમાં સમાવિષ્ટ નિયમિત કરવાની નીતિ એ માત્ર એક વાર માટેનું માપદંડ છે જેનો હેતુ માત્ર તે રોજમદાર કર્મચારીઓ વગેરેને લાભ આપવાનો છે જેમણે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ અથવા તે પહેલાં ૫ વર્ષની સતત સેવા પૂર્ણ કરી હોય. ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ પછી ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરનારા કર્મચારીઓ નિયમિત કરવાનો દાવો કરી શકતા નથી — ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા કરવામાં આવેલી આ જાહેરાત કે નિયમિત કરવા પરનો પ્રતિબંધ ૧૯.૮.૧૯૯૮ થી એટલે કે જે તારીખથી ૧૯૯૮ નો એક્ટ નં. ૨૭ અમલમાં આવ્યો ત્યારથી અસરકારક રહેશે અને તે તારીખ સુધીમાં જે તમામ વ્યક્તિઓએ ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હોય તેઓ સેવામાં નિયમિત કરવા માટે વિચારણા કરવા પાત્ર બનશે તેને રદ કરવામાં આવે છે.

રોજમદાર કર્મચારીઓ અને અન્ય લોકો કે જેઓ ૧૯૯૪ ના એક્ટ (સુધારેલ) ની કલમ ૭ હેઠળ આવરી લેવાયેલા છે અને જેઓની સેવાઓ અત્યાર સુધી નિયમિત કરવામાં આવી નથી, તેઓ નિયમિત કરવા માટે વિચારણા કરવાને પાત્ર રહેશે અને તેમની સેવાઓ તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. માં દર્શાવેલ શરતોના પાલનને આધીન નિયમિત કરવામાં આવશે. આ નીતિએ તમામ રોજમદાર કર્મચારીઓને સદર એક્ટના અમલની તારીખને ધ્યાનમાં લીધા વિના નિયમિત કરવાનો અકાટ્ય અધિકાર આપ્યો નથી — તેથી એમ કહી શકાય નહીં કે ધારાસભાએ રોજમદાર કર્મચારીઓનો સંચિત અથવા સ્થાપિત અધિકાર છીનવી લીધો છે.

કલમ ૭એ નો સમાવેશ કરવો એ કોર્ટની ન્યાયિક સમીક્ષાની સત્તા પર અતિક્રમણ સમાન નથી.

કટ ઓફ ડેટ — મુખ્ય એક્ટના પ્રારંભની તારીખ તરીકે નિર્ધારિત કટ ઓફ ડેટ નક્કી કરવી — મનસ્વી, ગેરવાજબી, અસંગત કે ભેદભાવપૂર્ણ ગણાવી શકાય નહીં — ભારતનું બંધારણ, અનુચ્છેદ ૧૪.

ભારતનું બંધારણ, ૧૯૫૦:

અનુચ્છેદો ૨૪૫, ૨૪૬ — ધારાસભાઓને આપવામાં આવેલી સાર્વભૌમ સત્તાઓ — જોકે ધારાસભા ન્યાયિક નિર્ણયને રદ, ઉલટાવી કે ઓવરરાઇડ કરી

શકતી નથી, પરંતુ જે શરતો પર આવો નિર્ણય આધારિત છે તેમાં મૂળભૂત રીતે ફેરફાર અથવા બદલાવ કરતો માન્ય કાયદો ઘડીને તે ન્યાયિક નિર્ણયને નિષ્ફળ બનાવી શકે છે. આવા કાયદાને ધારણાત્મક તારીખથી અથવા ચોક્કસ તારીખથી ભૂતકાળની અસર પણ આપી શકાય છે.

ધારાકીય હેતુ — બાહ્ય સહાય મેળવવી — ચોક્કસ એક્ટ ઘડીને પ્રાપ્ત કરવા માંગતા સાચા હેતુ/ઉદ્દેશ્યની પ્રશંસા કરવા માટે અથવા આવા એક્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલા વર્ગીકરણની વાજબીતા નક્કી કરવા માટે ઉદ્દેશ્યો અને કારણોના નિવેદનને બાહ્ય સહાય તરીકે પણ જોઈ શકાય છે.

ન્યાયિક સમીક્ષા:

આંધ્ર પ્રદેશ (રેગ્યુલેશન ઓફ એપોઇન્ટમેન્ટ્સ ટુ પબ્લિક સર્વિસીસ એન્ડ રેશનલાઈઝેશન ઓફ સ્ટાફ પેટર્ન એન્ડ પે સ્ટ્રક્ચર) એક્ટ, ૧૯૯૪ માં સુધારો કરતા ૧૯૯૮ ના સુધારા અધિનિયમ ૨૭ ની કલમ ૭એ — કોર્ટની ન્યાયિક સમીક્ષાની સત્તા પર અતિક્રમણ સમાન નથી.

અપીલોમાં, જેમાંથી કેટલીક રાજ્ય સરકાર અને તેની એજન્સીઓ/સાધનો દ્વારા અને કેટલીક કર્મચારીઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી છે, જેઓ આંધ્ર પ્રદેશ

એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલ અને/અથવા હાઇકોર્ટ સમક્ષ સંબંધિત સત્તાધિકારીઓને તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે મેન્ડામસ જારી કરવાની અરજ સ્વીકારવામાં સફળ થઈ શક્યા ન હતા, વિચારણા માટે ઉપસ્થિત થયેલા પ્રશ્નો આ હતા:

(૧) શું આંધ્ર પ્રદેશ સરકારના વિવિધ ખાતાઓમાં અને તેની એજન્સીઓ/સાધનોમાં પૂર્ણ સમયના આધારે રોજમદાર અથવા નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા એકત્રિત પગાર પર અથવા આકસ્મિક કર્મચારી તરીકે નોકરી કરતા વ્યક્તિઓ ૫ વર્ષ પૂરા થવા પર સેવામાં નિયમિત થવા માટે હકદાર છે; અને

(૨) શું ૧૯૯૮ ના સુધારા એક્ટ નં. ૩ અને ૨૭ દ્વારા આંધ્ર પ્રદેશ (રેગ્યુલેશન ઓફ એપોઈન્ટમેન્ટ્સ ટુ પબ્લિક સર્વિસીસ એન્ડ રેશનલાઈઝેશન ઓફ સ્ટાફ પેટર્ન એન્ડ પે સ્ટ્રક્ચર) એક્ટ, ૧૯૯૪ માં કરવામાં આવેલા સુધારા બંધારણના જોગવાઈઓના અલ્ટ્રા વાયર્સ છે.

કર્મચારીઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલોને ફગાવી દેતાં અને રાજ્ય સરકાર અને રાજ્યની એજન્સીઓ/સાધનો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલોને ગ્રાહ્ય રાખતાં, કોર્ટે ઠેરવેલ કે:

૧.૧. આંધ્ર પ્રદેશ (રેગ્યુલેશન ઓફ એપોઈન્ટમેન્ટ્સ ટુ પબ્લિક સર્વિસીસ એન્ડ રેશનલાઈઝેશન ઓફ સ્ટાફ પેટર્ન એન્ડ પે સ્ટ્રક્ચર) એક્ટ, ૧૯૯૪ બિન–નિયમિત નિમણૂકોને રોકવા, સ્ટાફ પેટર્ન અને પગાર માળખાને તાર્કિક બનાવવા અને તેના દ્વારા બિનજરૂરી ખર્ચ ઘટાડવા અને નિર્દિષ્ટ ભરતી એજન્સીઓ દ્વારા પસંદ કરાયેલા લોકોને જ મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ પર નિમણૂક આપવામાં આવે તે સુનિશ્ચિત કરવાના રાજ્ય સરકાર દ્વારા લેવાયેલા નિર્ણયના પૃષ્ઠભૂમિમાં ઘડવામાં આવ્યો હતો. વિધેયકમાં સમાવિષ્ટ ઉદ્દેશ્યો અને કારણોના નિવેદનમાંથી આ સ્પષ્ટપણે જોઈ શકાય છે જે ૧૯૯૪ ના એક્ટ અને તેમાં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓના ઘડતર તરફ દોરી ગયું હતું. [પેરા ૧૬] [૬૭૦–જી–એચ; ૬૭૧–એ]

૧.૨. ધારાસભાના સાચા હેતુ અને/અથવા વિશિષ્ટ એક્ટના ઘડતર દ્વારા પ્રાપ્ત કરવા માંગતા ઉદ્દેશ્યની પ્રશંસા કરવા માટે અને/અથવા આવા એક્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલા વર્ગીકરણની વાજબીતા નક્કી કરવા માટે ઉદ્દેશ્યો અને કારણોના નિવેદનને બાહ્ય સહાય તરીકે પણ જોઈ શકાય છે. [પેરા ૨૨] [૬૭૫–ઈ–એફ]

દિલ્હી ડેવલપમેન્ટ હોર્ટીકલ્ચર એમ્પ્લોઈઝ યુનિયન વિરુધ્ધ દિલ્હી એડમિનિસ્ટ્રેશન (૧૯૯૨) ૪ એસ.સી.સી. ૯૯; સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિરુધ્ધ પ્યારા સિંહ (૧૯૯૨) ૪ એસ.સી.સી. ૧૧૮; ડિસ્ટ્રિક્ટ કલેક્ટર વિરુધ્ધ એમ.એલ. સિંહ ૧૯૯૮ (૨) એ.એલ.ટી. ૫ (એસ.સી.); ડી. શેષારાણી વિરુધ્ધ મેનેજિંગ ડિરેક્ટર, એ.પી. વુમેન્સ કો–ઓપ. ફાઈનાન્સ કોર્પોરેશન ૨૦૦૧ (૨) એ.એલ.ટી.

૬૦૭; મિનરવા મિલ્સ લિમિટેડ વિરુધ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા (૧૯૮૦) ૨ એસ.સી.સી. ૫૯૧; એલ. ચંદ્ર કુમાર વિરુધ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા (૧૯૯૫) ૧ એસ.સી.સી. ૪૦૦; એસ.એસ. બોલા વિરુધ્ધ બી.ડી. સરદાના ૧૯૯૭ (૮) એસ.સી.સી. ૫૨૨; ગુજરાત એગ્રીકલ્ચરલ યુનિવર્સિટી વિરુધ્ધ રાઠોડ લાભુભાઈ બેચરભાઈ ૨૦૦૧ (૩) એસ.સી.સી. ૫૭૪; ઈન્દ્રા સાહની વિરુધ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા ૨૦૦૦ (૧) એસ.સી.સી. ૧૬૮; મદન મોહન પાઠક વિરુધ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા (૧૯૭૮) ૨ એસ.સી.સી. ૫૦; સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત વિરુધ્ધ રમણ લાલ કેશવ લાલ સોની (૧૯૮૩) ૨ એસ.સી.સી. ૩૩; ચેરમેન, રેલ્વે બોર્ડ વિરુધ્ધ સી.આર. રંગધામૈયા (૧૯૯૭) ૬ એસ.સી.સી. ૬૨૩; ગવર્નમેન્ટ ઓફ આંધ્ર પ્રદેશ વિરુધ્ધ જી.વી.કે. ગર્લ્સ હાઇ સ્કૂલ (૨૦૦૦) ૮ એસ.સી.સી. ૩૭૦; અશ્વિની કુમાર ઘોષ વિરુધ્ધ અરબિંદો બોઝ એ.આઈ.આર. ૧૯૫૨ એસ.સી. ૩૬૯; એ. તંગલ કુંજુ મુસલિયાર વિરુધ્ધ એમ. વેંકટાચલમ પોટ્ટી એ.આઈ.આર. ૧૯૫૬ એસ.સી. ૨૪૬; સેન્ટ્રલ બેન્ક ઓફ ઈન્ડિયા વિરુધ્ધ વર્કમેન એ.આઈ.આર. ૧૯૬૦ એસ.સી. ૧૨; ભાઈજી વિરુધ્ધ સબ–ડિવિઝનલ ઓફિસર, થાંદલા (૨૦૦૩) ૧ એસ.સી.સી. ૬૯૨; બી. બેનર્જી વિરુધ્ધ શ્રીમતી અનીતા પાન (૧૯૭૫) ૧ એસ.સી.સી. ૧૬૬; કે.પી. વર્ગીસ વિરુધ્ધ આઇ.ટી.ઓ., એર્નાકુલમ (૧૯૮૧) ૪ એસ.સી.સી. ૧૭૩; ચર્ન ત્સોંગ શાંગ વિરુધ્ધ એસ.ડી. બાઈજલ (૧૯૮૮) ૧ એસ.સી.સી. ૫૦૭; ઉત્કલ કોન્ટ્રાક્ટર્સ એન્ડ જોઈનરી વિરુધ્ધ સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા ૧૯૮૭ (૩) એસ.સી.સી. ૨૭૯ અને ગુરુદેવદત્ત

વી.કે.એસ.એસ.એસ. મર્યાદિત વિરુધ્ધ સ્ટેટ ઓફ મહારાષ્ટ્ર (૨૦૦૧) ૪ એસ.સી.સી. ૫૩૪, સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૨. જો રાજ્ય સરકારે ૧૯૯૪ ના એક્ટની જોગવાઈઓનો નિષ્ઠાપૂર્વક અમલ કર્યો હોત, તો તે હજારો વ્યક્તિઓની બિન-નિયમિત રોજગારીના કારણે સર્જાયેલી ગડબડને સાફ કરવામાં સફળ રહી હોત અને તેના દ્વારા નોંધપાત્ર મહેસૂલ બચાવી શકી હોત જેનો ઉપયોગ કલ્યાણકારી યોજનાઓ અને વિકાસ કાર્યક્રમોના અમલીકરણ માટે થઈ શક્યો હોત. પબ્લિક સર્વિસ કમિશન/કોલેજ સર્વિસ કમિશન વગેરે જેવી નિર્દિષ્ટ ભરતી એજન્સીઓ દ્વારા પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોમાંથી અથવા એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જ દ્વારા સ્પોન્સર કરાયેલા ઉમેદવારોમાંથી જ મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ પર નિમણૂકો કરવામાં આવે તે સુનિશ્ચિત કરીને, રાજ્ય સરકાર કાયદાના શાસન દ્વારા સ્થાપિત પ્રણાલી પ્રત્યેની તેની પ્રતિબદ્ધતા અને બંધારણ અને અન્ય સંબંધિત વૈધાનિક જોગવાઈઓમાં સમાવિષ્ટ સમાનતાના સિદ્ધાંતનું તેના સાચા અર્થમાં પાલન કરવાનો તેનો નિર્ધાર દર્શાવી શકી હોત. દુર્ભાગ્યે, એવું બન્યું નહીં કારણ કે, હાલના રોજમદાર કર્મચારીઓ અને અસ્થાયી ધોરણે નિમાયેલા વ્યક્તિઓના નિયમિતકરણ સામે કલમ ૭ માં સમાવિષ્ટ પ્રતિબંધ હોવા છતાં, રાજ્ય સરકાર સ્થાપિત હિતો દ્વારા લાદવામાં આવેલા દબાણ સામે ઝૂકી ગઈ અને તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ નો જી.ઓ. જારી કર્યો, જેમાં રોજમદાર અથવા નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા એકત્રિત પગાર પર નિમાયેલા, જેમણે સતત ૫ વર્ષ સુધી કામ કર્યું હતું અને ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ, એટલે કે ૧૯૯૪ ના એક્ટના અમલની તારીખે ચાલુ હતા,

તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટેની નીતિનો સમાવેશ થાય છે. આ એક જ વાર માટેનો ઉપાય હતો અને તમામ રોજમદાર કર્મચારીઓના ૫ વર્ષ પૂરા થવા પર તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટેની ચાલુ પ્રક્રિયા/યોજના ન હતી. [પેરા ર૪] [૬૭૮-એફ-એચ; ૬૭૯-એ-ડી]

યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિરુધ્ધ મોહન પાલ (૨૦૦૨) ૪ એસ.સી.સી. ૫૭૩; યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિરુધ્ધ ગગન કુમાર ૨૦૦૫ (૬) એસ.સી.સી. ૭૦ અને ડિરેક્ટર જનરલ, દૂરદર્શન, મંડી હાઉસ વિરુધ્ધ માનસ ડે ૨૦૦૫ (૧૩) એસ.સી.સી. ૪૩૭, સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૩.૧. તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. ની ભાષામાં અસ્પષ્ટતા અને અપૂર્ણતાને દૂર કરવા અને નિયમિત કરવાની નીતિને ૧૯૯૪ ના એક્ટનો અભિન્ન ભાગ બનાવવા માટે, ધારાસભાએ ૧૯૯૮ ના સુધારા એક્ટ નં. ૩ અને ૧૯૯૮ ના ૨૭ ઘડ્યા. નિયમિત કરવાની નીતિને ૧૯૯૪ ના એક્ટનો એક ભાગ બનાવવાનો હેતુ ૧૯૯૪ ના એક્ટના મુખ્ય ઉદ્ધેશ્યને હળવો કરવાનો ન હતો, એટલે કે, બિન-નિયમિત નિમણૂકોના દૂષણને રોકવા અને તે પણ સુનિશ્ચિત કરવા માટે કે નિયુક્ત ભરતી એજન્સીઓ દ્વારા પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોમાંથી જ મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ પર નિમણૂકો કરવામાં આવે પરંતુ રોજમદાર અને અસ્થાયી કર્મચારીઓને નિયમિત કરવા સામે કલમ ૭ માં સમાવિષ્ટ પ્રતિબંધ સાથે તેને સુસંગત બનાવવા માટે પણ હતો. ૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૨૭ ની પ્રસ્તાવના સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે તારીખ

૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. માં સમાવિષ્ટ નીતિનો હેતુ રોજમદાર અથવા નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા એકત્રિત પગાર પર નિમાયેલા વ્યક્તિઓના નિયમિતકરણ માટે એક જ વાર માટેનો ઉપાય હતો, જેમણે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ અથવા તે પહેલાં ૫ વર્ષની સતત સેવા પૂર્ણ કરી હોય, એટલે કે ૧૯૯૪ ના એક્ટના અમલની તારીખે અને તે તમામ 'રોજમદાર કર્મચારીઓ' જ્યારે પણ ૫ વર્ષનો સમયગાળો પૂર્ણ કરે ત્યારે તેમના નિયમિતકરણ માટેની સતત ચાલતી યોજના ન હતી. કલમ ૭ ના પ્રથમ પ્રોવાઈઝોની ભાષા કે જેના દ્વારા ૧૯૯૪ ના એક્ટમાં નિયમિત કરવાની નીતિ ઉમેરવામાં આવી હતી તે દર્શાવે છે કે સુધારા તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. માં સમાવિષ્ટ નીતિમાં અસ્પષ્ટતા દૂર કરવાના એકમાત્ર ઉદ્દેશ્ય સાથે કરવામાં આવ્યા હતા અને તેનો હેતુ ડિસ્ટ્રિક્ટ કલેક્ટર વિરુધ્ધ એમ.એલ. સિંહના ચુકાદાને રદ કરવાનો કે ઓવરરાઈડ કરવાનો ન હતો. [પેરા ૨૬] [૬૮૧–એફ–એચ; ૬૮૨–એ–સી]

૩.૨. એમાં કોઈ શંકા નથી કે જો તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. માં સમાવિષ્ટ નીતિની ભાષા કલમ ૭ માં નવી દાખલ કરાયેલ પ્રોવાઈઝો સમાન હોત અને તેમાં કોઈ અસ્પષ્ટતા ન હોત, તો અદાલતોએ તેનું એવું અર્થઘટન કર્યું ન હોત કે જે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ પહેલાં રોજમદાર તરીકે નિમાયેલ તમામ વ્યક્તિઓને ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થવાની તારીખને ધ્યાનમાં લીધા વિના નિયમિત કરવાનો દાવો કરવા માટે પાત્ર બનાવે. તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. માં સમાવિષ્ટ નીતિએ સદર એક્ટના અમલની તારીખને ધ્યાનમાં લીધા વિના તમામ રોજમદાર કર્મચારીઓને

(જેમ કે ૧૯૯૪ ના એક્ટની કલમ ૨(ii) માં આ શબ્દ વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવ્યો છે) સેવામાં નિયમિત કરવાનો અકાટ્ય અધિકાર આપ્યો ન હતો. તેથી, એમ કહી શકાય નહીં કે ૧૯૯૪ ના એક્ટમાં નિયમિત કરવાની નીતિનો સમાવેશ કરીને, ધારાસભાએ રોજમદાર કર્મચારીઓનો સંચિત અથવા સ્થાપિત અધિકાર છીનવી લીધો છે. [પેરા ૨૬] [૬૮૨-સી-એફ]

ડિસ્ટ્રિક્ટ કલેક્ટર વિરુધ્ધ એમ.એલ. સિંહ ૧૯૯૮ (૨) એ.એલ.ટી. ૫ (એસ.સી.) સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૪. ધારાકીય અને ન્યાયિક કાર્યો વચ્ચેનો તફાવત જાણીતો છે. તેની ધારાકીય સક્ષમતાના ક્ષેત્રમાં અને અન્ય બંધારણીય મર્યાદાઓને આધીન, કાયદા ઘડવાની ધારાસભાની સત્તા સાર્વભૌમ છે. તે સત્તાના પ્રયોગમાં, ધારાસભા ભવિષ્યલક્ષી તેમજ ભૂતકાળની અસરથી પણ કાયદો ઘડી શકે છે. ધારાસભા દ્વારા ઘડવામાં આવેલા કાયદા અનુસાર પક્ષકારોના અધિકારોનો નિર્ણય કરવો એ ન્યાયિક કાર્ય છે. તે કાર્યના પ્રદર્શનમાં, કોર્ટ કાયદામાં મૂર્તિમંત ધારાસભાના હેતુ અને આદેશનું અર્થઘટન કરે છે અને તેને અમલમાં મૂકે છે. જો કોર્ટને માલૂમ પડે કે વિશિષ્ટ કાયદો ધારાસભાની સત્તા અથવા બંધારણની કોઈ જોગવાઈના અલ્ટ્રા વાયર્સ છે, તો તેને રદ કરી શકાય છે. એ પણ સુસ્થાપિત છે કે ધારાસભા માત્ર જાહેરનામા દ્વારા, તેનાથી વધુ કંઈ કર્યા વિના, ન્યાયિક નિર્ણયને સીધી રીતે રદ, ઉલટાવી કે ઓવરરાઇડ કરી શકતી નથી. જો કે તે, બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૪૫ અને

૨૪૬ દ્વારા તેને આપવામાં આવેલી સાર્વભૌમ સત્તાઓના પ્રયોગમાં, જે શરતો પર આવો નિર્ણય આધારિત છે તેમાં મૂળભૂત રીતે ફેરફાર અથવા બદલાવ કરતો માન્ય કાયદો ઘડીને ન્યાયિક નિર્ણયને નિષ્ફળ બનાવી શકે છે. આવા કાયદાને ધારણાત્મક તારીખથી અથવા ચોક્કસ તારીખથી ભૂતકાળની અસર પણ આપી શકાય છે. [પેરા ૨૭] [૬૮૪–એ–ઈ]

ગવર્નમેન્ટ ઓફ એ.પી. વિરુધ્ધ એચ.એમ.ટી. લિમિટેડ ૧૯૭૫ (૨) એસ.સી.સી. ૨૭૪; ઈન્ડિયન એલ્યુમિનિયમ કો. વિરુધ્ધ સ્ટેટ ઓફ કેરળ ૧૯૯૬ (૭) એસ.સી.સી. ૬૩૭; ચકોલાસ સ્પિનિંગ એન્ડ વીવિંગ મિલ્સ લિમિટેડ વિરુધ્ધ કે.એસ.ઈ. બોર્ડ ૧૯૮૮ (૨) કે.એલ.ટી. ૬૮૦; પૃથ્વી કોટન મિલ્સ લિમિટેડ વિરુધ્ધ ભરૂચ બોરો મ્યુનિસિપાલિટી ૧૯૬૯ (૨) એસ.સી.સી. ૨૮૩; પટેલ ગોરધનદાસ હરગોવિંદદાસ વિરુધ્ધ મ્યુનિસિપલ કમિશનર ૧૯૬૪ (૨) એસ.સી.આર. ૬૦૮; ઓરિએન્ટ પેપર મિલ્સ લિમિટેડ વિરુધ્ધ સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા એ.આઈ.આર. ૧૯૬૧ એસ.સી. ૧૪૩૮; મેસર્સ મિશ્રીલાલ જૈન વિરુધ્ધ સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા ૧૯૭૭ (૩) એસ.સી.સી. ૨૧૨; તીરથ રામ રાજેન્દ્ર નાથ વિરુધ્ધ સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. ૧૯૭૩ (૩) એસ.સી.સી. ૫૮૫; આઈ.એન. સક્સેના વિરુધ્ધ સ્ટેટ ઓફ એમ.પી. ૧૯૭૬ (૪) એસ.સી.સી. ૭૫૦; એ.એન. સહગલ વિરુધ્ધ રાજે રામ શ્યોરણ ૧૯૯૨ સપ્લીમેન્ટરી (૧) એસ.સી.સી. ૩૦૪; એસ.એલ. ચોપરા વિરુધ્ધ સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા ૧૯૯૨ સપ્લીમેન્ટરી (૧) એસ.સી.સી. ૩૯૧; ઝોહરાબી વિરુધ્ધ અર્જુના ૧૯૮૦ (૨) એસ.સી.સી. ૨૦૩;

ચેરમેન, રેલ્વે બોર્ડ વિરુધ્ધ સી.આર. રંગધામૈયા (૧૯૯૭) ૬ એસ.સી.સી. ૬૨૩ અને માઈલાપોર ક્લબ વિરુધ્ધ સ્ટેટ ઓફ ટી.એન. ૨૦૦૫ (૧૨) એસ.સી.સી. ૭૫૨, સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૫. ૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૩ અને ૨૭ દ્વારા ૧૯૯૪ ના એક્ટમાં કરવામાં આવેલા સુધારાઓ ડિસ્ટ્રિક્ટ કલેક્ટર વિરુધ્ધ એમ.એલ. સિંહના ચુકાદાને રદ અથવા ઓવરરાઈડ કરવાની અસર ધરાવતા નથી. વધુમાં, ૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૨૭ ની કલમ ૭ ના પ્રથમ પ્રોવાઈઝોમાં સમાવિષ્ટ નિયમિત કરવાની નીતિ એ માત્ર એક વાર માટેનું માપદંડ છે જેનો હેતુ માત્ર તે રોજમદાર કર્મચારીઓ વગેરેને લાભ આપવાનો છે જેમણે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ અથવા તે પહેલાં ૫ વર્ષની સતત સેવા પૂર્ણ કરી હોય અને ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ પછી ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરનારા કર્મચારીઓ નિયમિત કરવાનો દાવો કરી શકતા નથી. [પેરા ૩૭] [૬૯૭–જી–એચ; ૬૯૮–એ–બી]

ડિસ્ટ્રિક્ટ કલેક્ટર વિરુધ્ધ એમ.એલ. સિંહ ૧૯૯૮ (૨) એ.એલ.ટી. ૫ (એસ.સી.), સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૬. ૧૯૯૪ નો એક્ટ ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ થી અમલમાં આવ્યો હતો, એટલે કે જે તારીખે ઓર્ડિનન્સ સરકારી ગેઝેટમાં પ્રકાશિત થયો હતો. તેથી, તે તારીખને તારીખ

૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. દ્વારા પરિપત્રિત નિયમિત કરવાની નીતિ પર સીધો સંબંધ હતો, જે રાજ્ય સરકાર દ્વારા બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૬૨ હેઠળ તેની કારોબારી સત્તાના પ્રયોગમાં જારી કરવામાં આવ્યો હતો. જ્યારે તે નીતિ કલમ ૭ ના પ્રોવાઇઝોના રૂપમાં ૧૯૯૪ ના એક્ટમાં સમાવવામાં આવી હતી, ત્યારે ધારાસભા ૫ વર્ષની સતત સેવાની જરૂરિયાત પૂરી કરનારા રોજમદાર કર્મચારીઓની પાત્રતા નક્કી કરવા માટે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ સિવાયની કોઈ તારીખ નક્કી કરી શકી ન હોત. જો કલમ ૭ ના પ્રોવાઇઝોના હેતુ માટે રોજમદાર કર્મચારીઓની ૫ વર્ષની સેવા ગણવા માટે કોઈ અન્ય તારીખ નક્કી કરવામાં આવી હોત, તો ૧૯૯૪ નો એક્ટ ઘડીને પ્રાપ્ત કરવા માંગતો ઉદ્દેશ્ય નિષ્ફળ ગયો હોત, કારણ કે મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ પર નિમણૂક માટે નિયમિત ભરતી થઈ શકી ન હોત અને પાછલા બારણેથી પ્રવેશ કરનારાઓએ તમામ જગ્યાઓ રોકી લીધી હોત. તેથી, ૧૯૯૪ ના એક્ટની કલમ ૭ હેઠળ આવરી લેવાયેલા રોજમદાર કર્મચારીઓ અને અન્ય લોકોની પાત્રતા નક્કી કરવા માટે ધારાસભા દ્વારા નિર્ધારિત કટ ઓફ ડેટ એટલે કે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ને મનસ્વી, ગેરવાજબી, અસંગત કે ભેદભાવપૂર્ણ ગણાવી શકાય નહીં. [પેરા ૩૯] [૬૯૮–એફ–એચ; ૬૯૯–એ–સી]

૭.૧. વાદગ્રસ્ત ચુકાદાના પેરા ૫૪, ૬૭, ૬૮ અને ૭૨ નું વાંચન દર્શાવે છે કે ડિવિઝન બેન્ચે રોજમદાર કર્મચારીઓની નિયમિતકરણ માટેની પાત્રતા નક્કી કરવા માટે કલમ ૭ ના પ્રથમ પ્રોવાઇઝોમાં દર્શાવેલ કટ ઓફ ડેટ એટલે કે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ને મનસ્વી, અસંગત કે ભેદભાવપૂર્ણ માની ન હોવા છતાં, તેણે

માત્ર એ આધાર પર સદર તારીખ ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ થી બદલીને ૧૯.૮.૧૯૯૮ કરી કે ૧૯૯૮ નો એક્ટ નં. ૨૭ તે તારીખથી અમલમાં આવ્યો હતો. એકવાર ડિવિઝન બેન્ચે ૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૩ અને ૨૭ ની માન્યતા સામેના પડકારને ફગાવી દીધો, પછી ૧૯૯૪ ના એક્ટની કલમ ૭ ના પ્રથમ પ્રોવાઈઝોમાં દર્શાવેલ પાત્રતાની તારીખમાં ફેરફાર કરવા માટે અને તેના દ્વારા નિયમિત કરવા માટે વિચારણા કરી શકાય તેવા રોજમદાર કર્મચારીઓની પાત્રતાના ક્ષેત્રને વિસ્તૃત કરવા માટે કોઈ વ્યાજબીપણું ન હતું. [પેરા ૪૨] [૭૦૨-ડી-જી]

૭.૨. ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા કરવામાં આવેલી આ જાહેરાત કે નિયમિત કરવા પરનો પ્રતિબંધ ૧૯.૮.૧૯૯૮ થી એટલે કે જે તારીખથી ૧૯૯૮ નો એક્ટ નં. ૨૭ અમલમાં આવ્યો ત્યારથી અસરકારક રહેશે અને તે તારીખ સુધીમાં જે તમામ વ્યક્તિઓએ ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હોય તેઓ સેવામાં નિયમિત કરવા માટે વિચારણા કરવા પાત્ર બનશે તેને રદ કરવામાં આવે છે. જો કે, એ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે રોજમદાર કર્મચારીઓ અને અન્ય લોકો કે જેઓ ૧૯૯૪ ના એક્ટ (સુધારેલ) ની કલમ ૭ હેઠળ આવરી લેવાયેલા છે અને જેઓની સેવાઓ અત્યાર સુધી નિયમિત કરવામાં આવી નથી, તેઓ નિયમિત કરવા માટે વિચારણા કરવાને પાત્ર રહેશે અને તેમની સેવાઓ તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. માં દર્શાવેલ શરતોના પાલનને આધીન નિયમિત કરવામાં આવશે. આ મુદ્દા પર આગળની મુકદ્દમાબાજી ટાળવાના હેતુથી, આંધ્ર પ્રદેશ સરકાર, તેના અધિકારીઓ અને રાજ્યની એજન્સીઓ/સાધનોને આ હુકમની નકલ મળ્યા/રજૂ કર્યાના ચાર

મહિનાની અંદર પાત્ર કર્મચારીઓની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટેની કવાયત પૂર્ણ કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે, જે બાબત આવા કોઈપણ કર્મચારી દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અરજી, રિટ અરજી અથવા અપીલ ટ્રિબ્યુનલ અથવા હાઇકોર્ટ અથવા આ કોર્ટ દ્વારા ફગાવી દેવામાં આવી હોઈ શકે તે તથ્યથી પ્રભાવિત થયા વિના રહેશે. આ હુકમ દ્વારા નિર્ણિત કેટલીક અપીલો અંશકાલીન કર્મચારીઓ સાથે સંબંધિત હોવાથી, નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે તારીખ ૨૩.૭.૧૯૯૭ ના જી.ઓ. (પી). નં. ૧૧૨ માં દર્શાવેલ શરતોને ધ્યાનમાં રાખીને તેમના કેસોમાં પણ આવી જ કવાયત હાથ ધરવામાં આવે અને ચાર મહિનામાં પૂર્ણ કરવામાં આવે. [પેરા ૪૩] [૭૦૩-બી-જી]

યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિરુધ્ધ પરમેશ્વરન મેચ વર્ક્સ (૧૯૭૫) ૧ એસ.સી.સી. ૩૦૫; સુષમા શર્મા વિરુધ્ધ સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન (૧૯૮૫) સપ્લીમેન્ટરી એસ.સી.સી. ૪૫; યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિરુધ્ધ સુધીર કુમાર જયસ્વાલ (૧૯૯૪) ૪ એસ.સી.સી. ૨૧૨ અને યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિરુધ્ધ કે.જી. રાધાકૃષ્ણ પાનિકર (૧૯૯૮) ૫ એસ.સી.સી. ૧૧૧, આધાર રાખવામાં આવ્યો.

કેસ લો રેફરન્સ:

(૧૯૯૨) ૪ એસ.સી.સી. ૯૯	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨
(૧૯૯૨) ૪ એસ.સી.સી. ૧૧૮	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૬
૧૯૯૮ (૨) એ.એલ.ટી. ૫ (એસ.સી.)	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૭

૨૦૦૧ (૨) એ.એલ.ટી. ૬૦૭	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૨
(૧૯૮૦) ૨ એસ.સી.સી. ૫૯૧	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૨
(૧૯૯૫) ૧ એસ.સી.સી. ૪૦૦	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૨
૧૯૯૭ (૮) એસ.સી.સી. ૫૨૨	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૩
૨૦૦૧ (૩) એસ.સી.સી. ૫૭૪	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૩
૨૦૦૦ (૧) એસ.સી.સી. ૧૬૮	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૩
(૧૯૭૮) ૨ એસ.સી.સી. ૫૦	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૪
(૧૯૮૩) ૨ એસ.સી.સી. ૩૩	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૪
(૧૯૯૭) ૬ એસ.સી.સી. ૬૨૩	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૪
(૨૦૦૦) ૮ એસ.સી.સી. ૩૭૦	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૪
એ.આઇ.આર. ૧૯૫૨ એસ.સી. ૩૬૯	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૬
એ.આઇ.આર. ૧૯૫૬ એસ.સી. ૨૪૬	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૬
એ.આઇ.આર. ૧૯૬૦ એસ.સી. ૧૨	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૬
(૨૦૦૩) ૧ એસ.સી.સી. ૬૯૨	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૬
(૧૯૭૫) ૧ એસ.સી.સી. ૧૬૬	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૭
(૧૯૮૧) ૪ એસ.સી.સી. ૧૭૩	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૮
(૧૯૮૮) ૧ એસ.સી.સી. ૫૦૭	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૧૯
૧૯૮૭ (૩) એસ.સી.સી. ૨૭૯	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૦
(૨૦૦૧) ૪ એસ.સી.સી. ૫૩૪	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૧
(૨૦૦૨) ૪ એસ.સી.સી. ૫૭૩	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૪

૨૦૦૫ (૬) એસ.સી.સી. ૭૦	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૪
૨૦૦૫ (૧૩) એસ.સી.સી. ૪૩૭	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૪
૧૯૭૫ (૨) એસ.સી.સી. ૨૭૪	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૮
૧૯૯૬ (૭) એસ.સી.સી. ૬૩૭	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૯
૧૯૮૮ (૨) કે.એલ.ટી. ૬૮૦	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૯
૧૯૬૯ (૨) એસ.સી.સી. ૨૮૩	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૯
૧૯૬૪ (૨) એસ.સી.આર. ૬૦૮	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૯
એ.આઇ.આર. ૧૯૬૧ એસ.સી. ૧૪૩૮	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૯
૧૯૭૭ (૩) એસ.સી.સી. ૨૧૨	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૯
૧૯૭૩ (૩) એસ.સી.સી. ૫૮૫	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૯
૧૯૭૬ (૪) એસ.સી.સી. ૭૫૦	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૨૯
૧૯૯૨ સપ્લીમેન્ટરી (૧) એસ.સી.સી. ૩૦૪	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૩૦
૧૯૯૨ સપ્લીમેન્ટરી (૧) એસ.સી.સી. ૩૯૧	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૩૦
૧૯૮૦ (૨) એસ.સી.સી. ૨૦૩	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૩૦
૨૦૦૫ (૧૨) એસ.સી.સી. ૭૫૨	સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો	પેરા ૩૧
(૧૯૭૫) ૧ એસ.સી.સી. ૩૦૫	આધાર રાખવામાં આવ્યો	પેરા ૩૯
(૧૯૮૫) સપ્લીમેન્ટરી એસ.સી.સી. ૪૫	આધાર રાખવામાં આવ્યો	પેરા ૪૦
(૧૯૯૪) ૪ એસ.સી.સી. ૨૧૨	આધાર રાખવામાં આવ્યો	પેરા ૪૧
(૧૯૯૮) ૫ એસ.સી.સી. ૧૧૧	આધાર રાખવામાં આવ્યો	પેરા ૪૧

સિવિલ એપેલેટ જ્યુરિસડિક્શન: સિવિલ અપીલ નં. ૩૭૦૨/૨૦૦૬.

હૈદરાબાદ સ્થિત આંધ્ર પ્રદેશ હાઈકોર્ટના ડબલ્યુ.એ. નં. ૭૦૪, ૭૨૦, ૭૨૭, ૭૨૪, ૭૪૧, ૭૧૭, ૭૦૭, ૭૪૬, ૭૩૪, ૭૨૫, ૭૪૫, ૭૧૮/૨૦૦૧ માં તારીખ ૨૮.૪.૨૦૦૧ ના ચુકાદા અને હુકમમાંથી, ડબલ્યુ.એ. ૫૫૦/૨૦૦૧ માં તારીખ ૨૭.૪.૨૦૦૧ ના ચુકાદા અને હુકમમાંથી અને ડબલ્યુ.એ. નં. ૭૧૫, ૭૦૩ અને ૭૧૩/૨૦૦૧ માં તારીખ ૨૮.૪.૨૦૦૧ ના ચુકાદા અને હુકમમાંથી.

સાથે

સી.એ. નં. ૩૬૮૫, ૩૭૦૩, ૩૭૦૪, ૩૭૦૫, ૩૭૦૬, ૩૭૦૭, ૩૭૦૯, ૩૭૧૦, ૩૭૧૨, ૩૭૧૩, ૩૭૧૪, ૩૭૧૫, ૩૭૧૬, ૩૭૧૭, ૩૭૧૮, ૩૭૨૧, ૩૭૨૩, ૩૭૨૪, ૩૭૨૬, ૩૭૨૭, ૩૭૨૮, ૩૭૨૯, ૩૭૩૦, ૩૭૩૧, ૩૭૩૨, ૩૭૩૩, ૩૭૩૪, ૩૭૩૭, ૩૭૪૨, ૩૭૪૪, ૩૭૪૮, ૩૭૪૯, ૩૭૫૦, ૩૭૫૧, ૩૭૫૨, ૩૭૫૩, ૩૭૫૪ અને ૩૭૫૫/૨૦૦૬.

ઉપસ્થિત પક્ષકારો તરફે દીપંકર પી. ગુપ્તા, આર. સુંદરવર્ધન, ટી.એન. રાવ, મનજીત કિરપાલ, મિતીન મહાપાત્રા, ડી. ભારતી રેડ્ડી, રોય અબ્રાહમ, સીમા જૈન, વિમલેશ કુમાર, હિમિન્દર લાલ, એસ. વલ્લીનાયગમ, સી.વાય. રમેશ, બી.વી. નિરેન, વાય. રાજા ગોપાલ રાવ, સી.એસ.એન. મોહન રાવ, આર. સંથાના ક્રિષ્નન,

કે. રાધા રાણી, પી. વિજય કુમાર, ડી. મહેશ બાબુ, જી. રામકૃષ્ણ પ્રસાદ, સુયોધન બાયરાપાનેની, સિદ્ધાર્થ પટનાયક, અમર પાલ, એલ. રોશમની (પી.એસ.એન. એન્ડ કો. માટે), ટી.વી. જ્યોર્જ, ડો. રોક્સના સ્વામી, આર.એન. કેશવાની, ડી.ટી.વી. રત્નમ, સુભાષ શર્મા, અન્નમ ડી.એન. રાવ, કે. શારદા દેવી, પી. વેંકટ રેડ્ડી, અનિલ કુમાર ટાંડલે, વાય. રમેશ, વાય. વિસ્મય, ડી. મહેશ બાબુ, જી. રામકૃષ્ણ પ્રસાદ, અમર પાલ, બી. શ્રીધર, કે. રામ કુમાર, શકીલ અહમદ સૈયદ, સુધા ગુપ્તા, ગુંટુર પ્રભાકર, રાણા રણજીત સિંહ, જી. શેષાગિરી રાવ, અનીસ અહમદ ખાન, ટી. અનામિકા, આશા ગોપાલન નાયર, નવીન આર. નાથ અને અરીબમ ગુણેશ્વર શર્મા.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તી જી.એસ. સિંઘવી દ્વારા આપવામાં આવેલ.

૧. શું આંધ્ર પ્રદેશ સરકારના વિવિધ ખાતાઓમાં અને તેની એજન્સીઓ/સાધનોમાં પૂર્ણ સમયના આધારે રોજમદાર અથવા નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા એકત્રિત પગાર પર અથવા આકસ્મિક કર્મચારી તરીકે નોકરી કરતા વ્યક્તિઓ ૫ વર્ષ પૂરા થવા પર સેવામાં નિયમિત થવા માટે હકદાર છે અને શું સુધારા એક્ટ નં. ૩ અને ૨૭/૧૯૯૮ દ્વારા આંધ્ર પ્રદેશ (રેગ્યુલેશન ઓફ એપોઇન્ટમેન્ટ્સ ટુ પબ્લિક સર્વિસીસ એન્ડ રેશનલાઇઝેશન ઓફ સ્ટાફ પેટર્ન એન્ડ પે સ્ટ્રક્ચર) એક્ટ, ૧૯૯૪ (ટૂંકમાં '૧૯૯૪ નો એક્ટ') માં કરવામાં આવેલા સુધારા બંધારણની જોગવાઈઓના અલ્ટ્રા વાયર્સ છે તે પ્રશ્નો આ અપીલોમાં નિર્ણય માટે

ઉપસ્થિત થાય છે, જેમાંથી કેટલીક અપીલો રાજ્ય સરકાર અને તેની એજન્સીઓ/સાધનો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી છે અને કેટલીક કર્મચારીઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી છે, જેઓ આંધ્ર પ્રદેશ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલ (ટૂંકમાં "ટ્રિબ્યુનલ") અને/અથવા હાઈકોર્ટને સંબંધિત સત્તાધિકારીઓને તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે મેન્ડામસ જારી કરવાની અરજ સ્વીકારવા માટે સમજાવી શક્યા ન હતા.

૨. ૧૯૭૦, ૮૦ ના દાયકામાં અને ૯૦ ના દાયકાની શરૂઆતમાં, દેશ જાહેર રોજગારના ક્ષેત્રમાં એક અસાધારણ ઘટનાનો સાક્ષી બન્યો. બંધારણના અનુચ્છેદો ૧૪ અને ૧૬ માં સમાવિષ્ટ સમાનતાના સિદ્ધાંત, એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જીસ (કમ્પલસરી નોટિફિકેશન ઓફ વેકન્સીઝ) એક્ટ, ૧૯૫૯ (ટૂંકમાં '૧૯૫૯ નો એક્ટ') અને બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૯ ના પ્રોવાઈઝો હેઠળ ઘડવામાં આવેલા નિયમોનું ઉલ્લંઘન કરીને કેન્દ્ર અને રાજ્ય સરકારો હેઠળ લાખો વ્યક્તિઓને રોકવામાં/નોકરીએ રાખવામાં આવ્યા હતા. જે અધિકારીઓને વર્ગ III અને વર્ગ IV ની જગ્યાઓ પર નિમણૂકો કરવાની જવાબદારી સોંપવામાં આવી હતી તેઓએ તેમની સત્તાનો દુરુપયોગ કર્યો અને સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતી અન્ય વ્યક્તિઓના દાવાઓ ધ્યાનમાં લીધા વિના તેમના મનપસંદ અથવા રાજકીય સત્તા ભોગવતા તમામ લોકોને નોકરીએ રાખ્યા. બંધારણમાં સમાવિષ્ટ સમાનતાના આદેશ અને અન્ય વૈધાનિક જોગવાઈઓનું પાલન કરવાનું ટાળવા માટે, સત્તાપ્રાપ્ત સત્તાધિકારીઓએ પોતાની પસંદગીના વ્યક્તિઓને રોજમદાર અથવા નોમિનલ

મસ્ટર રોલ અથવા કરાર અથવા અંશકાલીન ધોરણે એ આશા સાથે નોકરીએ રાખવાની પદ્ધતિનો આશરો લીધો કે ભવિષ્યમાં કોઈ તારીખે સરકાર આવા કર્મચારીઓને નિયમિત કરવા માટે નીતિ ઘડશે. આ રીતે, સગાંવાહવાદ, પક્ષપાત અને ભ્રષ્ટાચાર પણ નિમણૂકોનું લક્ષણ બની ગયા અને દેશમાં એક મોટું ગેરકાયદેસર રોજગાર બજાર વિકસિત થયું, જે તથ્યની આ કોર્ટે દિલ્હી ડેવલપમેન્ટ હોર્ટીકલ્ચર એમ્પ્લોઇઝ યુનિયન વિરુધ્ધ દિલ્હી એડમિનિસ્ટ્રેશન [(૧૯૯૨) ૪ એસ.સી.સી. ૯૯] માં નોંધ લીધી હતી.

૩. આંધ્ર પ્રદેશ રાજ્ય ઉપરોક્ત દૂષણમાંથી અપવાદ ન હતું. રાજ્યના વિવિધ સરકારી ખાતાઓમાં અને એજન્સીઓ/સાધનોમાં રોજમદાર અથવા નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા એકત્રિત પગાર અથવા અંશકાલીન ધોરણે હજારો વ્યક્તિઓને નોકરીએ રાખવામાં આવ્યા હતા. કેટલાક કેસોમાં, મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ ઉપલબ્ધ ન હોવા છતાં રોજગાર આપવામાં આવ્યો હતો. જગ્યાઓ અસ્તિત્વમાં હોવા છતાં પણ, સંબંધિત સત્તાધિકારીઓએ ન તો જાહેરાત જારી કરી કે ન તો એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જ(ઓ) ને રિક્વિઝિશન મોકલ્યું અને બંધારણના અનુચ્છેદો ૧૪ અને ૧૬ તથા ૧૯૫૯ ના એક્ટ સહિત સંબંધિત વૈધાનિક જોગવાઈઓની સંપૂર્ણ અવગણના કરીને નિમણૂકો કરી, જેનાથી હજારો બેરોજગાર વ્યક્તિઓ જાહેર જગ્યાઓ/કચેરીઓમાં નિમણૂક માટે વિચારણા કરવાના તેમના અધિકારથી વંચિત રહ્યા.

૪. બિન–નિયમિત નિમણૂકોના દૂષણને રોકવા માટે, જે રાજ્ય પર બિનજરૂરી નાણાકીય બોજ ઉભો કરી રહ્યું હતું, અને તેના દ્વારા કલ્યાણકારી યોજનાઓ અને વિકાસ કાર્યક્રમોને પ્રતિકૂળ અસર પહોંચાડી રહ્યું હતું અને યુવા પેઢીના સભ્યોમાં અસંતોષ પણ ઉભો કરી રહ્યું હતું જેમને નિમણૂક માટેની વિચારણાના અધિકારથી વંચિત રાખવામાં આવ્યા હતા, આંધ્ર પ્રદેશ સરકારે રોજમદાર પરની નિમણૂક પર સંપૂર્ણ પ્રતિબંધ મૂકવા, અસ્થાયી ધોરણે નિમણૂકને નિયંત્રિત કરવા અને સ્ટાફ પેટર્ન અને પગાર માળખાને તાર્કિક બનાવવા માટે કાયદો લાવવાનો નિર્ણય કર્યો. તે નિર્ણયને આગળ ધપાવવા માટે, આંધ્ર પ્રદેશના રાજ્યપાલે આંધ્ર પ્રદેશ (રેગ્યુલેશન ઓફ એપોઇન્ટમેન્ટ્સ ટુ પબ્લિક સર્વિસીસ એન્ડ રેશનલાઈઝેશન ઓફ સ્ટાફ પેટર્ન એન્ડ પે સ્ટ્રક્ચર) ઓર્ડિનન્સ, ૧૯૯૩ બહાર પાડ્યો. તે તારીખ ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના સ્ટેટ ગેઝેટમાં પ્રકાશિત થયો હતો. ઓર્ડિનન્સના સ્થાને ૧૯૯૪ નો એક્ટ લાવવામાં આવ્યો હતો, જે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ થી અમલમાં આવ્યો હતો. બિન–નિયમિત નિમણૂકોને રોકવાનો અને રાજ્યના તિજોરી પરનો બોજ ઘટાડવાનો રાજ્ય સરકારનો નિર્ધાર વિધાનસભા સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવેલા વિધેયકમાં સમાવિષ્ટ ઉદ્દેશ્યો અને કારણોના નિવેદનમાં સ્પષ્ટપણે પ્રતિબંધિત થાય છે, જેના સંબંધિત ભાગો નીચે મુજબ ઉદ્ધૃત કરવામાં આવ્યા છે:

> "............ કર્મચારીઓની સંખ્યા પ્રચંડ દરે વધી રહી છે. ૧૯૭૬, ૧૯૮૧ અને ૧૯૮૮ માં રાજ્ય સરકાર દ્વારા હાથ ધરવામાં આવેલી સરકારી કર્મચારીઓની વસ્તી ગણતરી અને ૧૯૯૩ માં અંદાજિત

કરાયા મુજબ દર્શાવે છે કે સરકાર, યુનિવર્સિટીઓ, ગ્રાન્ટ–ઇન–એઇડ મેળવતી સંસ્થાઓ અને જાહેર ક્ષેત્રના સાહસો, સ્થાનિક સ્વરાજ્યની સંસ્થાઓના કર્મચારીઓની સંખ્યા ૧૯૭૬ માં ૬.૭૮ લાખથી વધીને ૧૯૯૩ માં ૧૨.૩૪ લાખ થઈ ગઈ છે જે ૮૨% નો વધારો દર્શાવે છે. આમાંથી, એકલા રાજ્યના ખાતાઓમના કર્મચારીઓ ૨.૮૫ લાખથી વધીને ૫.૫૬ લાખ થયા છે જે ૯૫% નો વધારો દર્શાવે છે. જાહેર ક્ષેત્રના સાહસો ૧.૪૪ લાખથી ૧૨૮% વધીને ૩.૨૮ લાખ થયા છે. સરકારી કર્મચારીઓ અને સ્થાનિક સ્વરાજ્યની સંસ્થાઓના કર્મચારીઓમાં, વર્ગ IV અને અન્ય કેટેગરીઓ લગભગ ૪૧% જેટલી છે.

ખર્ચની વિગતો દર્શાવે છે કે સરકારી કર્મચારીઓ, પંચાયત રાજના કર્મચારીઓ, ગ્રાન્ટ–ઇન–એઇડમાંથી ચૂકવવામાં આવતા કર્મચારીઓના પગાર, ભથ્થાં અને પેન્શન પાછળ ખર્ચાયેલી રકમ ૧૯૯૩–૯૪ માં નિયત તારીખે પગાર આપવા માટે રૂ. ૪૨૭૭ કરોડની રકમ થાય છે. સરકાર માને છે કે તેના કર્મચારીઓને માત્ર પગાર ચૂકવવા માટે યોજનાઓ હાથ ન ધરીને લોકોના હિતોની અવગણના કરવી અને તેનો ભોગ પણ આપવો એ યોગ્ય નથી.

પગાર અને પેન્શનની પ્રતિબદ્ધતા ઉપરાંત સરકાર પર ભારે દેવાની ચુકવણીનો બોજ છે. દેવું પણ વર્ષોવર્ષ વધતું રહ્યું છે. ૧૯૮૩ માં કુલ બાકી દેવું રૂ. ૨૫૪૩ કરોડ હતું. તે હવે ૧૯૯૩–૯૪ દરમિયાન રૂ. ૧૦૯૭૦ કરોડે પહોંચી ગયું છે. હાલમાં, સરકાર દર વર્ષે વ્યાજની ચુકવણી માટે રૂ. ૧૦૧૨ કરોડ અને મુદલ રકમની પરત ચુકવણી માટે રૂ. ૩૩૦ કરોડ જેટલી રકમ ચૂકવી રહી છે. ૧૯૯૩–૯૪ માં બિન–આયોજિત ખર્ચની વસ્તુઓની કુલ રકમ રૂ. ૬૨૨૨ કરોડ થાય છે, જે ટાળી શકાય તેમ નથી. નાણાંના અભાવે સરકાર સંખ્યાબંધ સિંચાઈ યોજનાઓ અને વીજળી યોજનાઓ પૂર્ણ કરવા માટે સક્ષમ નથી. એ જ કારણસર પૂર્ણ થયેલી સિંચાઈ યોજનાઓ અને રસ્તાઓ જેવી ઉત્પાદક અસ્કયામતોની યોગ્ય જાળવણી કરવામાં આવી રહી નથી જેના પરિણામે અસ્કયામતોનો બગાડ થાય છે જેનું પુનઃસ્થાપન કરવા માટે કરોડો રૂપિયાનો ખર્ચ થશે. હાલમાં, સરકાર ભારત સરકાર, માર્કેટ બોરોઇંગ્સ અને અન્ય તમામ કેટેગરીની લોનમાંથી મેળવેલા દેવાના ૮૧% રકમ પરત ચુકવણી માટે ખર્ચી રહી છે; જેનો અર્થ એ થાય છે કે કુલ દેવાના માત્ર ૧૯% જ આપણા સંસાધનોમાં ઉમેરાય છે. પરંતુ એવો અંદાજ છે કે આવતા વર્ષથી પરત ચુકવણી દેવાની આવક કરતાં વધુ હશે. જો સરકાર આવા દેવાના છટકામાં સપડાઈ જશે તો રાજ્ય સરકાર માટે ઉપલબ્ધ રકમ તેના પોતાના કર અને બિન–કર મહેસૂલ અને ભારત સરકાર તરફથી મળતા હિસ્સા સુધી મર્યાદિત રહેશે.

૧૯૯૩–૯૪ માં ભારત સરકાર તરફથી મળનારો હિસ્સો લગભગ રૂ. ૧૬૯૮ કરોડ અપેક્ષિત છે. મહેકમ પરનો ખર્ચ રાજ્યના પોતાના કર અને બિન–કર મહેસૂલના ૧૦૫% હોવાથી, એ જોઈ શકાય છે કે આ ખર્ચ અને અન્ય બિન–આયોજિત ખર્ચ વચ્ચે સરકારે મોટાભાગના સંસાધનો પૂરા કરી દીધા હશે જેનાથી કલ્યાણકારી યોજનાઓ અને વિકાસ કાર્યક્રમો માટે ખૂબ જ ઓછી રકમ બચશે. કોઈ પણ સરકાર કલ્યાણકારી અને વિકાસલક્ષી પ્રવૃત્તિઓની આવી સંપૂર્ણ અવગણના કરવાની મંજૂરી આપી શકતી ન હોવાથી, રાજ્યના કર્મચારીઓને સમયસર પગાર મળશે નહીં અને આખરે તેમને પૂરો પગાર પણ મળશે નહીં.

બિન–નિયમિત નિમણૂકો હજારો બેરોજગાર વ્યક્તિઓના હિતોને પ્રતિકૂળ અસર કરી રહી છે જેમણે એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જમાં નોંધણી કરાવી છે અને ઓર્ડર માટે પોતાના વારાની રાહ જોઈ રહ્યા છે. તે અનુસૂચિત જાતિ, અનુસૂચિત જનજાતિ અને પછાત વર્ગોના હિતોને પણ પ્રતિકૂળ અસર કરી રહી છે જેઓ રોજગારમાં અનામત ધરાવે છે કારણ કે એન.એમ.આર. નિમણૂકો આ કેટેગરીઓ માટેના અનામતનું ધ્યાન રાખતી નથી. સરકારે સરકારી ખાતાઓમાં કાયદા અનુસાર ભરતી કરવા માટે આંધ્ર પ્રદેશ પબ્લિક સર્વિસ કમિશન ઉપરાંત ડિસ્ટ્રિક્ટ સિલેક્શન કમિટીઓ અને કેટલીક એડહોક

સિલેક્શન કમિટીઓની રચના કરી છે. બિન–નિયમિત નિમણૂકો આ કાયદેસર ભરતી સંસ્થાઓને તેમના કાર્યો કરવાથી વંચિત કરી રહી છે. મંજૂર થયેલી સંખ્યા કરતાં વધુ બિન–નિયમિત નિમણૂકોના પરિણામે ઔદ્યોગિક સાહસો બિન–વ્યવહારુ અને આખરે માંદા પડી જશે. જ્યારે કોઈ એકમ માંદુ પડે છે, ત્યારે તેના પરિણામે છટણી થાય છે અને બંધ પણ થઈ જાય છે, આમ, મંજૂર થયેલી સંખ્યા સામે અને પસંદગીની અધિકૃત પ્રક્રિયા દ્વારા ભરતી કરાયેલા હાલના કર્મચારીઓના હિતોને પ્રતિકૂળ અસર થાય છે. તેવી જ રીતે સરકારી ખાતાઓમાં મંજૂર થયેલી સંખ્યા કરતાં વધુ અનાધિકૃત નિમણૂકો પણ કર્મચારીઓની સંખ્યામાં વધારો કરશે અને તે હદ સુધી યોગ્ય માધ્યમથી ભરતી કરાયેલા હાલના કર્મચારીઓની સંભાળ રાખતી સરકાર સામે કામ કરશે. તેથી, આ એક્ટ એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જના ઉમેદવારો, અનામત કેટેગરીઓ, યોગ્ય માધ્યમથી ભરતી કરાયેલા હાલના કર્મચારીઓના હિતો અને ભરતી એજન્સીઓના કાયદેસરના કાર્યોનું રક્ષણ કરશે.

ઉપરોક્ત બાબતો પરથી જોઈ શકાય છે કે સ્ટાફ પરના વધુ પડતા ખર્ચથી ઉદ્ભવતી રાજ્યની નાણાકીય સ્થિતિ એટલી ચિંતાજનક છે કે તેને સામાન્ય વહીવટી પગલાં અને સૂચનાઓ દ્વારા ઉકેલી શકાય તેમ નથી. તેથી, એવું વિચારવામાં આવે છે કે એક એવો સમય આવી ગયો

છે જ્યારે આપણે કાયદો ઘડીને ગેરકાયદેસર અને બિન–નિયમિત નિમણૂકો માટે નિવારક કાર્યવાહીની જોગવાઈ કરવી પડશે. તે મુજબ નીચેના ઉદ્દેશ્યો પ્રાપ્ત કરવા માટે કાયદો ઘડવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે, એટલે કે:–

(એ) કાયદા દ્વારા આવરી લેવાયેલી સંસ્થાઓમાં આવી નિમણૂકો પર સંપૂર્ણ પ્રતિબંધ મૂકવો;

(બી) કાયદાના ઉલ્લંઘન બદલ જાહેર સેવકો દ્વારા કરવામાં આવતી નિમણૂકો માટે સખત શાસ્તીઓ લાદવી;

(સી) ટ્રિબ્યુનલ અથવા હાઈકોર્ટના હુકમોનું પાલન ન કરવા બદલ જાહેર સેવકોને કોર્ટના અનાદર માટે જવાબદાર ઠેરવવામાંથી બચાવવા અને તે માટે યોગ્ય જોગવાઈઓ કરીને કાયદાની અદાલતો સમક્ષ અગાઉથી દાખલ કરાયેલા સેવાઓ નિયમિત કરવાનો દાવો કરતા પેન્ડિંગ કેસોના ઉપશમ માટે; અને

(ડી) એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જમાં નોંધાયેલા ઉમેદવારોના હિતો, અનુસૂચિત જાતિ, અનુસૂચિત જનજાતિ અને પછાત વર્ગોના

અનામતના અધિકારો, યોગ્ય માધ્યમથી ભરતી કરાયેલા હાલના કર્મચારીઓના અધિકારો અને આંધ્ર પ્રદેશ પબ્લિક સર્વિસ કમિશન, ડિસ્ટ્રિક્ટ સિલેક્શન કમિટીઓ અને સરકાર દ્વારા રચાયેલી અન્ય સિલેક્શન કમિટીઓના કાર્યોનું રક્ષણ કરવું.

આ કાયદો રાજ્યની નાણાકીય સ્થિતિને વધુ વણસતી અટકાવશે અને સાથે સાથે કલ્યાણકારી અને વિકાસલક્ષી પ્રવૃત્તિઓ માટેના સંસાધનોની બચત કરશે."

૫. અનુકૂળ સંદર્ભ માટે, ૧૯૯૪ ના એક્ટ (અસૂધારેલ) ની કલમો ૨(ii), ૩, ૪, ૭ અને ૯ નીચે મુજબ પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવે છે:

"૨(ii) 'રોજમદાર કર્મચારી' એટલે કોઈ પણ વ્યક્તિ કે જે કોઈ જાહેર સેવામાં રોજમદારના ચુકવણીના આધારે રોકાયેલ છે અને તેમાં નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા એકત્રિત પગારના આધારે પૂર્ણ–સમય અથવા અંશ–કાલીન અથવા પીસ રેટના આધારે અથવા વર્કચાર્જડ કર્મચારી તરીકે રોકાયેલ વ્યક્તિ અને કોઈપણ અન્ય સમાન કેટેગરીના કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે જેને ગમે તે નામથી ઓળખવામાં

આવે, નિયમિત ધોરણે સંબંધિત નિયમો અનુસાર મંજૂર થયેલી જગ્યા પર પસંદગી પામેલ અને નિમાયેલ હોય તેના સિવાય.

૩. રોજમદાર નિમણૂકો પર પ્રતિબંધ અને અસ્થાયી નિમણૂકોનું નિયમન.– (૧) કોઈ પણ જાહેર સેવામાં કોઈ પણ જગ્યા પર, કોઈ પણ વર્ગ, કેટેગરી અથવા ગ્રેડમાં રોજમદાર કર્મચારી તરીકે કોઈ પણ વ્યક્તિની નિમણૂક પર આથી પ્રતિબંધ મૂકવામાં આવે છે.

(૨) સક્ષમ સત્તાધિકારીની પૂર્વ મંજૂરી વિના અને સંબંધિત ઉમેદવારનું નામ એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જ દ્વારા સ્પોન્સર કરાયા વિના કોઈ પણ જાહેર સેવામાં કોઈ પણ જગ્યા પર, કોઈ પણ વર્ગ, કેટેગરી અથવા ગ્રેડમાં કોઈ અસ્થાયી નિમણૂક કરવામાં આવશે નહીં.

૪. ભરતીનું નિયમન.– કોઈ પણ જાહેર સેવામાં કોઈ પણ જગ્યા પર કોઈ પણ વર્ગ, કેટેગરી અથવા ગ્રેડમાં કોઈ ભરતી કરવામાં આવશે નહીં સિવાય કે,

(એ) પબ્લિક સર્વિસ કમિશન/કોલેજ સર્વિસ કમિશન દ્વારા નિમણૂક માટે પસંદ કરાયેલા અને ભલામણ કરાયેલા ઉમેદવારોના પેનલમાંથી જ્યાં જગ્યા સદર કમિશનના અધિકારક્ષેત્રમાં હોય;

(બી) તે અર્થે જારી કરાયેલા સંબંધિત નિયમો અથવા હુકમો અનુસાર તે હેતુ માટે રચાયેલી કોઈ સિલેક્શન કમિટી દ્વારા તૈયાર કરાયેલી પેનલમાંથી; અને

(સી) જ્યાં ક્લોઝ (એ) અને (બી) અનુસાર સિવાય અન્યથા ભરતી કરવાની છૂટ હોય તેવા અન્ય કિસ્સાઓમાં જરૂરી લાયકાત ધરાવતા અને એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જ દ્વારા સ્પોન્સર કરાયેલા ઉમેદવારોમાંથી.

સ્પષ્ટતા: શંકાઓ દૂર કરવા માટે આથી જાહેર કરવામાં આવે છે કે આ કલમમાંનું કંઈ પણ જાહેર સેવામાં રોકાયેલ કોઈ પણ વ્યક્તિના પુત્ર/પુત્રી/જીવનસાથીની તરફેણમાં કરાતી અનુકંપા નિમણૂકોને લાગુ પડશે નહીં જે સેવામાં હોય ત્યારે મૃત્યુ પામે છે અથવા તબીબી કારણોસર સેવામાંથી નિવૃત્ત થાય છે, જે સમયાંતરે જારી કરાયેલા સંબંધિત હુકમો અનુસાર હોય.

૭. સેવાઓ નિયમિત કરવા પર પ્રતિબંધ.– રોજમદાર કર્મચારી હોય તેવી કોઈ વ્યક્તિ અને કલમ ૩ હેઠળ અસ્થાયી ધોરણે નિમાયેલ હોય અને આ એક્ટના પ્રારંભે તે રીતે ચાલુ હોય તેવી કોઈ વ્યક્તિને કોઈપણ કારણસર સેવાઓ નિયમિત કરવાનો દાવો કરવાનો અધિકાર રહેશે નહીં કે ક્યારેય હતો તેમ માનવામાં આવશે નહીં અને આવી વ્યક્તિની સેવાઓ કોઈ પણ નોટિસ આપ્યા વિના અને કોઈ પણ કારણ દર્શાવ્યા વિના ગમે ત્યારે સમાપ્ત કરવાને પાત્ર રહેશે:

પરંતુ શરત એ છે કે ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫–એફ ની મર્યાદામાં આવતા વર્કમેનના કિસ્સામાં, સેવાઓ સમાપ્ત કરવાના કિસ્સામાં એક મહિનાનો પગાર અને સદર કલમ હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર વળતર ચૂકવવામાં આવશે:

પરંતુ વધુમાં શરત એ છે કે આ કલમમાંનું કંઈ પણ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ના પ્રકરણ V–B દ્વારા શાસિત વર્કમેનને લાગુ પડશે નહીં.

સ્પષ્ટતા.– શંકાઓ દૂર કરવા માટે આથી જાહેર કરવામાં આવે છે કે આ કલમ હેઠળ સેવાઓની સમાપ્તિ બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧ ના

અથવા કર્મચારીઓની બરતરફી કે હકાલપટ્ટી માટેની જોગવાઈ કરતા અન્ય કોઈ સંબંધિત કાયદાના અર્થમાં સેવામાંથી બરતરફી કે હકાલપટ્ટી માનવામાં આવશે નહીં પરંતુ તે માત્ર સેવા સમાપ્તિ જ ગણાશે, જે કોઈ સજા સમાન નથી.

૯. દાવાઓનું ઉપશમ.– કોર્ટ, ટ્રિબ્યુનલ અથવા અન્ય સત્તાધિકારીના કોઈ પણ ચુકાદા, ડિક્રી અથવા હુકમમાં દર્શાવેલ કોઈ પણ બાબત હોવા છતાં, તમામ રોજમદાર કર્મચારીઓ અને અસ્થાયી ધોરણે નિમાયેલી વ્યક્તિઓના નિયમિત નિમણૂક માટેના દાવાઓ ઉપશમ પામશે અને તે અનુસાર,–

(એ) રોજમદાર અથવા અસ્થાયી નિમણૂક પામેલાઓ દ્વારા સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે સરકાર અથવા કોઈ પણ વ્યક્તિ અથવા સત્તાધિકારી સામે કોઈ પણ કોર્ટ, ટ્રિબ્યુનલ અથવા અન્ય સત્તાધિકારીમાં કોઈ દાવો અથવા અન્ય કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવશે નહીં, ચલાવવામાં આવશે નહીં કે ચાલુ રાખવામાં આવશે નહીં;

(બી) કોઈ પણ કોર્ટ આવી વ્યક્તિઓની સેવાઓ નિયમિત કરવાનો નિર્દેશ આપતી કોઈ ડિક્રી અથવા હુકમનો અમલ કરશે નહીં; અને

(સી) સેવાઓ નિયમિત કરવાનો દાવો કરતી કોઈ પણ કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલમાં પેન્ડિંગ તમામ વાહનો ઉપશમ પામશે."

૬. ૧૯૯૪ નો એક્ટ ઘડાયો કે તરત જ, ગેરકાયદેસર રોજગાર બજારના લાભાર્થીઓ અને પાછલા બારણેથી પ્રવેશ કરનારાઓ કલમ ૭ ની શરતો હેઠળ તેમની સેવાઓ સમાપ્ત થવાની આશંકા ધરાવતા થયા. તેથી, તેઓએ રાજકીય અને અમલદારશાહી માળખામાં તેમના માર્ગદર્શકો અને સહાનુભૂતિ ધરાવનારાઓ દ્વારા રાજ્ય સરકારનો સંપર્ક કર્યો અને તે કલમની કડકતા હળવી કરવામાં સફળ રહ્યા. આ એ વાત પરથી સાબિત થાય છે કે સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિરુધ્ધ પ્યારા સિંહ [(૧૯૯૨) ૪ એસ.સી.સી. ૧૧૮] માં આ કોર્ટના ચુકાદાનો આશરો લઈને અને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૬૨ હેઠળ તેની કારોબારી સત્તાનો ઉપયોગ કરીને, રાજ્ય સરકારે તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના રોજ જી.ઓ.એમ.એસ. નં. ૨૧૨ (જેને હવે પછી 'તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ.' તરીકે ઉલ્લેખિત છે) જારી કર્યો, જેથી રોજમદાર અથવા નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા એકત્રિત પગાર પર નિમાયેલા લોકોની સેવાઓ એ શરતે નિયમિત કરવામાં સરળતા રહે કે આવી વ્યક્તિઓએ ઓછામાં ઓછા ૫ વર્ષના સમયગાળા માટે સતત કામ કર્યું હોય અને ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ ચાલુ હોય. તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. ના સંબંધિત ભાગો નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યા છે:

"સરકારના ધ્યાને આવ્યું છે કે રાજ્ય સરકારના નિયંત્રણ હેઠળની સંસ્થાઓ અને સ્થાપનો, સ્થાનિક સત્તાધિકારીઓ, રાજ્ય સરકારની માલિકીના અને નિયંત્રિત કોર્પોરેશનો અને રાજ્ય સરકાર દ્વારા સ્થાપિત અન્ય સંસ્થાઓના નિમણૂક કરનારા સત્તાધિકારીઓએ સરકાર દ્વારા સમયાંતરે જારી કરાયેલી સૂચનાઓનું ઘોર ઉલ્લંઘન કર્યું છે અને કોઈ પણ જગ્યા ન હોવા છતાં અને એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જ દ્વારા સ્પોન્સર કરાયા વિના અને અનુસૂચિત જાતિ, અનુસૂચિત જનજાતિ અને પછાત વર્ગો માટેના અનામતના નિયમનું પાલન કર્યા વિના રોજમદાર ધોરણે અથવા અસ્થાયી ધોરણે વિવિધ કેટેગરીની સેવાઓમાં અંધાધૂંધ વ્યક્તિઓની નિમણૂક કરી છે. મોટાભાગના કિસ્સાઓમાં, વિશિષ્ટ કામ માટે નિમાયેલી વ્યક્તિઓની જરૂરિયાત પૂરી થયા પછી પણ તેમને ચાલુ રાખવામાં આવ્યા છે. અમુક સમય વીત્યા પછી, આ તમામ નિમણૂક પામેલાઓએ તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે વિવિધ અદાલતો અને ટ્રિબ્યુનલોનો આશરો લીધો છે અને અદાલતો તથા ટ્રિબ્યુનલો રાજ્ય સરકારને એ આધારે સેવાઓ નિયમિત કરવા નિર્દેશ આપી રહી છે કે તેમની પાસે લાંબી સેવાનો જમા ઉધાર છે. આ પદ્ધતિ રાજ્ય સરકારના નાણા પર મોટો બોજ ઉભો કરી રહી છે. સરકારે જાહેર હિતમાં કાયદા દ્વારા અનાધિકૃત અને બિન–નિયમિત નિમણૂકો પર પ્રતિબંધ મૂકવો અનિવાર્ય માન્યો છે. તે અનુસાર રાજ્ય સરકારે ઉપર વંચાણે લીધેલા સંદર્ભમાં જાહેર

સેવાઓમાં નિમણૂકોનું નિયમન કરવા માટે અને સ્ટાફ પેટર્ન અને પગાર માળખાને તાર્કિક બનાવવા માટે કાયદો ઘડ્યો છે. આનાથી ભરતી પ્રક્રિયા યોગ્ય માર્ગે સુવ્યવસ્થિત થશે, એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જીસ (કમ્પલસરી નોટિફિકેશન ઓફ વેકન્સીઝ) એક્ટને તેના સાચા અર્થ અને ભાવનામાં અમલમાં મુકાશે, બંધારણમાં સમાવિષ્ટ અનામતના નિયમનું અત્યંત કડકપણે પાલન થશે અને કાયદાનું ઉલ્લંઘન કરનારા દોષિતોને સજા થશે. ઉપર્યુક્ત એક્ટ ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ થી અમલમાં આવ્યો છે.

૨. ૨ જા વંચાણે લીધેલા સંદર્ભ દ્વારા, વિવિધ સરકારી કચેરીઓ, સ્થાનિક સ્વરાજ્યની સંસ્થાઓ, જાહેર ક્ષેત્રના સાહસો વગેરે પાસેથી માહિતી મેળવવામાં આવી છે, સરકારને મળેલી માહિતી પરથી જોઈ શકાય છે કે નિમણૂક કરનારા સત્તાધિકારીઓએ સરકાર દ્વારા જારી કરાયેલી સૂચનાઓનું ઉલ્લંઘન કર્યું છે અને વિવિધ વ્યક્તિઓની નિમણૂક કરી છે. સરકારી કચેરીઓ, સ્થાનિક સ્વરાજ્યની સંસ્થાઓ, યુનિવર્સિટીઓ, જાહેર ક્ષેત્રના સાહસો અને સરકારી નાણાં પર ચાલતી વિવિધ અન્ય સંસ્થાઓમાં અંધાધૂંધ નિમણૂકો કરવામાં આવી છે. વાસ્તવમાં, આ તમામ રોજમદાર/અસ્થાયી કર્મચારીઓને ચાલુ રાખવાની કોઈ જરૂર નથી કારણ કે તે તમામ મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ પર નિમાયેલા નથી અને ઘણા કિસ્સાઓમાં ભરતી એમ્પ્લોયમેન્ટ

એક્સચેન્જ દ્વારા કરવામાં આવી ન હતી. તેમની નિમણૂક અનામતના નિયમનું પાલન કર્યા વિના કરવામાં આવી હતી અને વર્કચાર્જ્ડ કર્મચારીઓના કિસ્સામાં, તેમની પાસે કોઈ કામ નથી કારણ કે જે વિશિષ્ટ કામ માટે તેમને નીમવામાં આવ્યા હતા તે અગાઉથી પૂર્ણ થઈ ગયું છે. જોકે એક્ટ જોગવાઈ કરે છે કે રોજમદાર કર્મચારી હોય તેવી કોઈ વ્યક્તિ અને અસ્થાયી ધોરણે નિમાયેલ હોય તેવી કોઈ વ્યક્તિને કોઈ પણ કારણસર સેવા નિયમિત કરવાનો દાવો કરવાનો કોઈ અધિકાર રહેશે નહીં, છતાં સરકારનો એવો પ્રયાસ રહ્યો છે કે શક્ય તેટલા વધુ એન.એમ.આર./રોજમદાર કર્મચારીઓને નિયમિત કરવામાં આવે જેઓ અન્યથા વર્કલોડની જરૂરિયાત મુજબ લાયક હોય અને સાથે સાથે તેમની સેવાઓ નિયમિત ન થાય તો થનારી મુશ્કેલીને ધ્યાનમાં રાખવામાં આવે. સુપ્રીમ કોર્ટે સિવિલ અપીલ નં. ૨૯૭૯/૯૨ અને બેચમાં તારીખ ૧૨.૮.૧૯૯૨ ના પોતાના ચુકાદામાં નિયમિત કરવા માટે યોગ્ય નીતિ ઘડવાનું પણ અવલોકન કર્યું છે. તે અનુસાર, સરકારે આ સમગ્ર મુદ્દાની કાળજીપૂર્વક ચકાસણી કર્યા પછી અને તારીખ ૧૪.૩.૧૯૯૦ ના જનરલ એડમિનિસ્ટ્રેશન ડિપાર્ટમેન્ટના જી.ઓ.એમ.એસ. નં. ૧૯૩ સહિત આ વિષય પરના તમામ અગાઉના હુકમોનું અતિક્રમણ કરીને અને ભારતની સુપ્રીમ કોર્ટના ઉપર્યુક્ત ચુકાદાને ધ્યાનમાં રાખીને, રોજમદાર/એન.એમ.આર. અથવા એકત્રિત પગાર પર નિમાયેલા અને

સદર એક્ટના પ્રારંભની તારીખે ચાલુ હોય તેવા વ્યક્તિઓની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે એક યોજના ઘડી છે. સરકારે તે અનુસાર નિર્ણય લીધો છે કે જે વ્યક્તિઓએ ઓછામાં ઓછા ૫ વર્ષના સમયગાળા માટે સતત કામ કર્યું હોય અને ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ ચાલુ હોય તેમની સેવાઓ નીચેની શરતોના પાલનને આધીન નિમણૂક કરનારા સત્તાધિકારીઓ દ્વારા નિયમિત કરવામાં આવે:

(૧) નિમાયેલી વ્યક્તિઓ જે તારીખથી તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવાની હોય તે તારીખે અમલમાં હોય તેવા નિયમો અનુસાર નિર્ધારિત લાયકાત ધરાવતી હોવી જોઈએ.

(૨) તેઓ એન.એમ.આર./રોજમદાર કર્મચારી તરીકે નિમણૂકની તારીખે વય મર્યાદાની અંદર હોવા જોઈએ.

(૩) અનામતનો નિયમ જ્યાં પણ લાગુ પડતો હોય ત્યાં પાલન કરવામાં આવશે અને બેક–લોગ ભવિષ્યની જગ્યાઓ સામે સેટ–ઓફ કરવામાં આવશે.

(૪) એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જમાંથી ઉમેદવારોને સ્પોન્સર કરવામાંથી છૂટછાટ આપવામાં આવે છે.

(૫) સમાવેશ વર્કલોડ અનુસાર ચાલુ રાખવા માટે જરૂરી માનેલી જગ્યાઓની સ્પષ્ટ ખાલી જગ્યાઓ સામે કરવામાં આવશે, જેમાં આંધ્ર

પ્રદેશ પબ્લિક સર્વિસ કમિશન / ડિસ્ટ્રિક્ટ સિલેક્શન કમિટીને અગાઉથી અધિસૂચિત કરાયેલી જગ્યાઓ સિવાય.

(૬) વર્કચાર્જડ એસ્ટાબ્લિશમેન્ટના કિસ્સામાં, જ્યાં કોઈ સ્પષ્ટ ખાલી જગ્યાઓ નહીં હોય, કારણ કે વર્કચાર્જડ પરનો ખર્ચ પી.એસ. ચાર્જિસના નિશ્ચિત ટકાવારી પર હોય છે અને કામ પૂરું થતાંની સાથે જ વર્કચાર્જડ એસ્ટાબ્લિશમેન્ટની સેવાઓ સમાપ્ત કરવી પડશે, તેઓને અન્ય ખાતાઓમાં, ડિસ્ટ્રિક્ટ કચેરીઓમાં એ શરતે ગોઠવવામાં આવશે જો લાસ્ટ ગ્રેડ સર્વિસની સ્પષ્ટ ખાલી જગ્યાઓ હોય."

૭. રોજમદાર અથવા નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા એકત્રિત પગાર પર નિમાયેલા પરંતુ ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ ૫ વર્ષ પૂરા ન કરનારા સંખ્યાબંધ વ્યક્તિઓએ અનુક્રમે હાઇકોર્ટ અને ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ રિટ અરજીઓ અને અરજીઓ દાખલ કરીને ઉપરોક્ત જી.ઓ. ને પડકાર્યો. હાઇકોર્ટના વિદ્વાન સિંગલ જજ સાહેબે રિટ અરજીઓ ગ્રાહ્ય રાખી અને ઠેરવ્યું કે રોજમદાર અથવા નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા કરાર ધોરણે નિમાયેલા તમામ વ્યક્તિઓ ૫ વર્ષ પૂરા થવા પર નિયમિત કરવા માટે વિચારણા કરવા માટે પાત્ર છે. ડિવિઝન બેન્ચે વિદ્વાન સિંગલ જજ સાહેબના હુકમને એ સુધારા સાથે બહાલ રાખ્યો કે રોજમદારો વગેરે ૫ વર્ષની સતત સેવા પૂર્ણ થયાની તારીખથી નિયમિત કરવા માટે વિચારણા કરવા માટે પાત્ર બનશે. રાજ્ય સરકાર અને રાજ્યની એજન્સીઓ અને સાધનો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી સ્પેર્શિયલ લીવ પીટીશનો આ કોટ દ્વારા ડિસ્ટ્રિક્ટ કલેક્ટર વિરુધ્ધ એમ.એલ. સિંહ

[૧૯૯૮ (૨) એ.એલ.ટી. ૫ (એસ.સી.)] શીર્ષક વાળા ચુકાદા દ્વારા ફગાવી દેવામાં આવી હતી, જે નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યો છે:

"અમે પક્ષકારોના વિદ્વાન કાઉન્સેલોને સાંભળ્યા છે. આ બાબતો રોજમદાર ધોરણે નિમાયેલા સામાવાળાઓને નિયમિત કરવા અને પગાર ચૂકવવા સાથે સંબંધિત છે. વાદગ્રસ્ત ચુકાદા દ્વારા, હાઇકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે, વિદ્વાન સિંગલ જજ સાહેબ દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમને સુધારા સાથે પુષ્ટિ આપતાં, નિર્દેશ આપ્યો છે કે સતત પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરનારા તમામ કર્મચારીઓને તારીખ એપ્રિલ ૨૨, ૧૯૯૪ ના જી.ઓ.એમ.એસ. નં. ૨૧૨ ની શરતો અનુસાર નિયમિત કરવા માટે વિચારણા કરવી જોઈએ અને તેઓને તે કેટેગરીના કાયમી કર્મચારીઓને ચૂકવવામાં આવતા પગારની સમકક્ષ પગાર ચૂકવવો જોઈએ. પગારની ચુકવણી સંબંધે પક્ષકારો વચ્ચે કોઈ વિવાદ નથી કે તે નિયમિતકરણની તારીખથી ચૂકવવાનો રહેશે. જ્યાં સુધી નિયમિત કરવાનો સંબંધ છે, અમારો અભિપ્રાય છે કે હાઇકોર્ટે યોગ્ય રીતે નિર્દેશ આપ્યો છે કે જી.ઓ.એમ.એસ. નં. ૨૧૨ ના જાહેરનામાના આધારે, સામાવાળા કર્મચારીઓને તે તારીખ અથવા તારીખોથી નિયમિત કરવામાં આવશે જે તારીખે તેઓએ સતત પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હોય. જો કે એ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે સદર જી.ઓ.એમ.એસ. નં. ૨૧૨ માં દર્શાવેલ અન્ય શરત નિયમિત કરવાના હેતુ માટે પૂરી કરવી

પડશે. સ્પેશિયલ લીવ પીટીશનો તે અનુસાર નિકાલ કરવામાં આવે છે. કોઈ ખર્ચ નહીં."

૮. અંશકાલીન કર્મચારીઓ, જેઓ તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. દ્વારા આવરી લેવાયેલા ન હતા તેઓએ પણ તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવાનો દાવો કરીને ટ્રિબ્યુનલ અને હાઇકોર્ટનો આશરો લીધો. તારીખ ૨૫.૪.૧૯૯૭ ના વચગાળાના હુકમ દ્વારા, હાઇકોર્ટે નિર્દેશ આપ્યો કે તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે એક યોજના ઘડવામાં આવે. રાજ્ય સરકારે હાઇકોર્ટના નિર્દેશનો તાત્કાલિક અમલ કર્યો અને જે અંશકાલીન કર્મચારીઓએ ઓછામાં ઓછા ૧૦ વર્ષના સમયગાળા માટે સતત કામ કર્યું હતું અને ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ ચાલુ હતા તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે નીચેની શરતોને આધીન તારીખ ૨૩.૭.૧૯૯૭ નો જી.ઓ. (પી) નં. ૧૧૨ જારી કર્યો:–

૧. "સમાવેશ વર્કલોડ અનુસાર ચાલુ રાખવા માટે જરૂરી માનેલી જગ્યાઓની સ્પષ્ટ ખાલી જગ્યાઓ સામે કરવામાં આવશે, જેમાં આંધ્ર પ્રદેશ પબ્લિક સર્વિસ કમિશન અથવા કિસ્સો હોય તે મુજબ, ડિસ્ટ્રિક્ટ સિલેક્શન કમિટીને અગાઉથી અધિસૂચિત કરાયેલી જગ્યાઓ સિવાય.

૨. નિમાયેલી વ્યક્તિ જે તારીખથી તેની સેવાઓ નિયમિત કરવાની હોય તે તારીખે અમલમાં હોય તેવા નિયમો અનુસાર નિર્ધારિત લાયકાત ધરાવતી હોવી જોઈએ.

૩. વ્યક્તિ અંશકાલીન કર્મચારી તરીકે નિમણૂકની તારીખે વય મર્યાદાની અંદર હોવી જોઈએ.

૪. અનામતનો નિયમ જ્યાં પણ લાગુ પડતો હોય ત્યાં પાલન કરવામાં આવશે અને બેક–લોગ ભવિષ્યની જગ્યાઓ સામે સેટ ઓફ કરવામાં આવશે.

૫. એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જમાંથી ઉમેદવારને સ્પોન્સર કરવામાંથી છૂટછાટ આપવામાં આવે છે.

૬. જો બે ઉમેદવારો હોય, એક અંશકાલીન અને બીજો પૂર્ણ–સમયનો કર્મચારી (રોજમદાર કર્મચારી) કોઈ પણ કેટેગરી અથવા નામનો અને માત્ર એક જ જગ્યા અસ્તિત્વમાં હોય, તો ૨૫–૧૧–૧૯૯૩ પહેલાં અગાઉ આપેલ સતત સેવાના સંદર્ભમાં બે વચ્ચેનો સૌથી સિનિયર વ્યક્તિ, બે વર્ષની અંશકાલીન સેવાને એક વર્ષની પૂર્ણ–સમયની સેવા તરીકે ગણીને, સાપેક્ષ સિનિયરિટી ગણવામાં આવશે અને તે મુજબ બંનેમાંથી સિનિયર વ્યક્તિ માટે નિયમિતકરણ સૂચવવામાં આવશે.

૭. નાણા અને આયોજન (એફ.ડબલ્યુ.પી.સી.III) ખાતાના તારીખ ૨૨–૪–૧૯૯૪ ના જી.ઓ.એમ.એસ. નં. ૨૧૨ ની શરતો અનુસાર અગાઉથી કરાયેલ પૂર્ણ–સમયના કર્મચારીની સેવાઓનું નિયમિતકરણ વર્તમાન હુકમને અસર આપવા માટે પુનઃ ખોલવામાં આવશે નહીં."

૯. જોકે, સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિરુધ્ધ પ્યારા સિંહ (ઉપર મુજબ) માં આ કોર્ટે એવો સિદ્ધાંત નિર્ધારિત કર્યો ન હતો કે સરકાર/જાહેર એમ્પ્લોયર તમામ રોજમદાર કર્મચારીઓ અને સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા વ્યક્તિઓ માટે નીતિ ઘડવા માટે બંધાયેલા છે અને તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. માં સમાવિષ્ટ નીતિનો હેતુ રોજમદાર અથવા નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા એકત્રિત પગાર પર નિમાયેલા વ્યક્તિઓ જેમણે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ ૫ વર્ષની સતત સેવા પૂર્ણ કરી હતી તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે માત્ર એક જ વાર માટેનો ઉપાય હતો, હાઇકોર્ટ દ્વારા તેનું અર્થઘટન, જે આ કોર્ટ દ્વારા માન્ય રાખવામાં આવ્યું હતું તે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ અથવા તે પહેલાં રોજમદાર અથવા નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા એકત્રિત પગાર પર નિમાયેલા તમામ લોકો દ્વારા સેવા નિયમિત કરવા માટેના દાવાઓ દાખલ કરવાનો આધાર બની ગયું અને નિયમિત કરવા માટે પાત્રતા નક્કી કરવા માટે જી.ઓ. માં દર્શાવેલ કટ ઓફ ડેટ બિનજરૂરી બની ગઈ.

૧૦. તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. માં સમાવિષ્ટ નિયમિત કરવાની નીતિના મૂળભૂત ઉદ્દેશ્યને સ્પષ્ટપણે લાવવા અને તેને કાયદાનો અભિન્ન ભાગ બનાવવાના હેતુથી, ધારાસભાએ ૧૯૯૪ ના એક્ટમાં સુધારો કર્યો. પ્રથમ સુધારો ૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૩ દ્વારા કરવામાં આવ્યો હતો, જે તારીખ ૩.૧.૧૯૯૮ ના આંધ્ર પ્રદેશ ગેઝેટમાં પ્રકાશિત થયો હતો અને તાત્કાલિક અમલમાં આવ્યો હતો. ૧૯૯૮ ના સુધારા એક્ટ નં. ૩ ની કલમો ૧, ૨ અને ૩ આ મુજબ છે:

> "૧. ટૂંકી સંજ્ઞા અને પ્રારંભ. (૧) આ એક્ટને આંધ્ર પ્રદેશ (રેગ્યુલેશન ઓફ એપોઇન્ટમેન્ટ્સ ટુ પબ્લિક સર્વિસીસ એન્ડ રેશનલાઇઝેશન ઓફ સ્ટાફ પેટર્ન એન્ડ પે સ્ટ્રક્ચર) (એમેન્ડમેન્ટ) એક્ટ, ૧૯૯૮ કહી શકાશે.
>
> (૨) તે તાત્કાલિક અમલમાં આવશે.
>
> ૨. ૧૯૯૪ ના એક્ટ ૨ ની કલમ ૪ નો સુધારો. આંધ્ર પ્રદેશ (રેગ્યુલેશન ઓફ એપોઇન્ટમેન્ટ્સ ટુ પબ્લિક સર્વિસીસ એન્ડ રેશનલાઇઝેશન ઓફ સ્ટાફ પેટર્ન એન્ડ પે સ્ટ્રક્ચર) એક્ટ, ૧૯૯૪ માં, (જેને હવે પછી મુખ્ય એક્ટ તરીકે ઉલ્લેખિત છે), કલમ ૪ માં, સબ–સેક્શન (૨) માં, કલોઝ (બી) પછી, નીચે મુજબ ઉમેરવામાં આવશે, એટલે કે: –
>
> > "(સી) અનુસૂચિત જાતિ અથવા અનુસૂચિત જનજાતિના સભ્યોની તરફેણમાં કરવામાં આવતી નિમણૂકોને, જેઓ અથવા જેમના માતાપિતા અથવા જીવનસાથી અત્યાચારોનો

ભોગ બન્યા છે, સમયાંતરે જારી કરાયેલા સંબંધિત હુકમો અનુસાર."

૩. મુખ્ય એક્ટની કલમ ૭ નો સુધારો. મુખ્ય એક્ટની કલમ ૭ માં;-

(એ) શરૂઆતના ફકરામાં "સેક્શન ૩ એન્ડ" અભિવ્યક્તિ માટે, "સેક્શન ૩ એન્ડ નો પર્સન હુ" અભિવ્યક્તિ બદલવામાં આવશે;

(બી) પ્રથમ પ્રોવાઇઝોમાં, "પ્રોવાઈડેડ ધેટ" શબ્દો માટે, "પ્રોવાઈડેડ ઓલસો ધેટ" શબ્દો અને બીજા પ્રોવાઈઝોમાં, "પ્રોવાઈડેડ ફર્ધર ધેટ" શબ્દો માટે, "પ્રોવાઈડેડ ઓલસો ધેટ" શબ્દો અનુક્રમે બદલવામાં આવશે;

(સી) શરૂઆતના ફકરા પછી અને તે રીતે સુધારેલા પ્રથમ પ્રોવાઈઝો પહેલાં, નીચેની જોગવાઈઓ દાખલ કરવામાં આવશે, એટલે કે:

"પરંતુ શરત એ છે કે જે વ્યક્તિએ રોજમદાર/એન.એમ.આર./એકત્રિત પગાર/પૂર્ણ સમયના આધારે આકસ્મિક કર્મચારી તરીકે ઓછામાં ઓછા પાંચ વર્ષના સમયગાળા માટે સતત કામ કર્યું હોય અને આ એક્ટના પ્રારંભની તારીખે તે રીતે

ચાલુ હોય તેની સેવાઓ નાણા અને આયોજન (એફ.ડબલ્યુ.પી.સી. III) ખાતાના તારીખ ૨૨ મી એપ્રિલ, ૧૯૯૪ ના જી.ઓ.એમ.એસ. નં. ૨૧૨ માં ઘડાયેલી યોજના અનુસાર નિયમિત કરવામાં આવશે:

પરંતુ વધુમાં શરત એ છે કે જે વ્યક્તિએ અંશકાલીન ધોરણે ઓછામાં ઓછા દસ વર્ષના સમયગાળા માટે સતત કામ કર્યું હોય અને આ એક્ટના પ્રારંભની તારીખે તે રીતે ચાલુ હોય તેની સેવાઓ નાણા અને આયોજન (એફ.ડબલ્યુ.પી.સી. III) ખાતાના તારીખ ૨૩ મી જુલાઈ, ૧૯૯૭ ના જી.ઓ.(પી). ૧૧૨ માં ઘડાયેલી યોજના અનુસાર નિયમિત કરવામાં આવશે."

૧૧. ૮ મહિના પછી, ૧૯૯૪ ના એક્ટમાં ફરીથી ૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૨૭ દ્વારા સુધારો કરવામાં આવ્યો. બીજા સુધારા એક્ટની પ્રસ્તાવના અને કલમો ૧, ૪ અને ૭એ નીચે મુજબ વંચાય છે:

"જ્યારે, આંધ્ર પ્રદેશ (રેગ્યુલેશન ઓફ એપોઇન્ટમેન્ટ્સ ટુ પબ્લિક સર્વિસીસ એન્ડ રેશનલાઈઝેશન ઓફ સ્ટાફ પેટર્ન એન્ડ પે સ્ટ્રક્ચર) એક્ટ, ૧૯૯૪ ની જોગવાઈઓ અનુસાર અને નાણા અને આયોજન (એફ.ડબલ્યુ.પી.સી.III) ખાતાના તારીખ ૨૨ મી એપ્રિલ, ૧૯૯૪ ના

જી.ઓ.એમ.એસ. નં. ૨૧૨ માં સરકાર દ્વારા જારી કરાયેલા હુકમોમાં ઘડાયેલી યોજના અનુસાર, જે વ્યક્તિએ રોજમદાર/એન.એમ.આર./એકત્રિત પગાર/પૂર્ણ સમયના આધારે આકસ્મિક કર્મચારી તરીકે કામ કર્યું હોય અને ઉપરોક્ત એક્ટ અમલમાં આવ્યો તે તારીખ ૨૫ મી નવેમ્બર, ૧૯૯૩ ના રોજ તે રીતે ચાલુ પણ હોય તેની સેવાઓ નિયમિત કરવામાં આવશે;

અને જ્યારે, વિવિધ અદાલતો દ્વારા આપવામાં આવેલા વિવિધ ચુકાદાઓમાં, નાણા અને આયોજન (એફ.ડબલ્યુ.પી.સી.III) ખાતાના તારીખ ૨૨ મી એપ્રિલ, ૧૯૯૪ ના જી.ઓ.એમ.એસ. નં. ૨૧૨ માં સરકાર દ્વારા જારી કરાયેલા હુકમોનું એવું અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું છે કે, ૨૫ મી નવેમ્બર, ૧૯૯૩ ના રોજ પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થવાનો અર્થ એ થાય કે જ્યારે પણ કોઈ કર્મચારી પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરે અને સદર એક્ટની કલમ ૭ હેઠળના પ્રથમ પ્રોવાઇઝોનું એવું પણ અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું છે કે તે બે અલગ અને સ્વતંત્ર શરતો છે;

અને જ્યારે, સદર અર્થઘટન સરકારના ઉદ્દેશ્ય અને નીતિથી વિપરીત છે;

અને જ્યારે, સરકારે સદર એક્ટની કલમ ૭ ના સદર પ્રોવાઇઝોમાં માલૂમ પડેલી અસ્પષ્ટતાને દૂર કરવી જરૂરી માની છે;

૧. ટૂંકી સંજ્ઞા અને પ્રારંભ. (૧) આ એક્ટને આંધ્ર પ્રદેશ (રેગ્યુલેશન ઓફ એપોઇન્ટમેન્ટ્સ ટુ પબ્લિક સર્વિસીસ એન્ડ રેશનલાઇઝેશન ઓફ સ્ટાફ પેટર્ન એન્ડ પે સ્ટ્રક્ચર) (સેકન્ડ એમેન્ડમેન્ટ) એક્ટ, ૧૯૯૮ કહી શકાશે.

(૨) કલમ ૩ નું સબ–સેક્શન (૧) ૨૮ મી ઓક્ટોબર, ૧૯૯૬ ના રોજ અમલમાં આવ્યું હોવાનું માનવામાં આવશે અને બાકીની જોગવાઈઓ તાત્કાલિક અમલમાં આવશે.

૪. કલમ ૭ નો સુધારો. મુખ્ય એક્ટની કલમ ૭ માં પ્રથમ પ્રોવાઇઝો માટે, નીચે મુજબનો પ્રોવાઇઝો બદલવામાં આવશે, એટલે કે:–

પરંતુ શરત એ છે કે તે વ્યક્તિઓની સેવાઓ જેઓ ૨૫ મી નવેમ્બર, ૧૯૯૩ ના રોજ ચાલુ હોય અને ૨૫ મી નવેમ્બર, ૧૯૯૩ ના રોજ અથવા તે પહેલાં રોજમદાર, અથવા નોમિનલ મસ્ટર રોલ, અથવા

એકત્રિત પગાર પર અથવા પૂર્ણ સમયના આધારે આકસ્મિક કર્મચારી તરીકે પાંચ વર્ષની સેવાનો સતત ન્યૂનતમ સમયગાળો પૂર્ણ કર્યો હોય, તેઓ જો નાણા અને આયોજન (એફ.ડબલ્યુ.પી.સી. III) ખાતાના તારીખ ૨૨ મી એપ્રિલ, ૧૯૯૪ ના જી.ઓ.એમ.એસ. નં. ૨૧૨ માં ઘડાયેલી યોજનામાં નિર્ધારિત અન્ય શરતો પૂરી કરીને અન્યથા લાયક હોય તો જ મૌલિક ખાલી જગ્યાઓમાં નિયમિત કરવામાં આવશે.

૭એ. દાવાઓનું ઉપશમ. (૧) કોઈપણ સરકારી હુકમ, ચુકાદો, ડિક્રી અથવા કોઈપણ કોર્ટ, ટ્રિબ્યુનલ અથવા અન્ય સત્તાધિકારીના હુકમમાં દર્શાવેલ બાબતો હોવા છતાં, કોઈ પણ વ્યક્તિ આંધ્ર પ્રદેશ (રેગ્યુલેશન ઓફ એપોઇન્ટમેન્ટ્સ ટુ પબ્લિક સર્વિસીસ એન્ડ રેશનલાઈઝેશન ઓફ સ્ટાફ પેટર્ન એન્ડ પે સ્ટ્રક્ચર) (એમેન્ડમેન્ટ) એક્ટ, ૧૯૯૮ દ્વારા સમાવવામાં આવ્યા મુજબ કલમ ૭ ના પ્રથમ પ્રોવાઈઝો હેઠળ સેવા નિયમિત કરવાનો દાવો કરશે નહીં.

(૨) સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે સરકાર અથવા કોઈ પણ વ્યક્તિ અથવા અન્ય સત્તાધિકારી સામે કોઈ પણ કોર્ટ, ટ્રિબ્યુનલ અથવા અન્ય સત્તાધિકારીમાં કોઈ દાવો અથવા અન્ય કાર્યવાહી ચલાવવામાં આવશે નહીં કે ચાલુ રાખવામાં આવશે નહીં અને આવી તમામ પેન્ડિંગ કાર્યવાહીઓ તરત જ ઉપશમ પામશે;

(૩) કોઈ પણ કોર્ટ સરકાર અથવા કોઈ પણ વ્યક્તિ અથવા અન્ય સત્તાધિકારીને સેવાઓ નિયમિત કરવાનો નિર્દેશ આપતી કોઈ ડિક્રી અથવા હુકમનો અમલ કરશે નહીં."

૧૨. રોજમદાર કર્મચારીઓ અને સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા વ્યક્તિઓ જેઓ સુધારાઓથી પ્રભાવિત થવાના હતા તેઓએ હાઈકોર્ટ સમક્ષ દાખલ કરાયેલી રિટ અરજીઓની બેચમાં તેને પડકાર્યા. કેટલાક કર્મચારીઓએ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ અરજીઓ પણ દાખલ કરી. ડી. શેષારાણી વિરુધ્ધ મેનેજિંગ ડિરેક્ટર, એ.પી. વુમેન્સ કો–ઓપ. ફાઈનાન્સ કોર્પોરેશન [૨૦૦૧ (૨) એ.એલ.ટી. ૬૦૭] શીર્ષક વાળા ચુકાદા દ્વારા હાઈકોર્ટના વિદ્વાન સિંગલ જજ સાહેબ દ્વારા રિટ અરજીઓ ગ્રાહ્ય રાખવામાં આવી હતી. વિદ્વાન સિંગલ જજ સાહેબે ઠેરવ્યું કે સુધારાઓ અરજદારોને બંધારણના અનુચ્છેદો ૧૪, ૧૬ અને ૨૧ હેઠળ આપવામાં આવેલા મૂળભૂત અધિકારો અને અનુચ્છેદો ૩૯એ, ૪૧, ૪૨ અને ૪૩ માં સમાવિષ્ટ રાજ્યની નીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોથી વિપરીત છે. વિદ્વાન સિંગલ જજ સાહેબે વધુમાં ઠેરવ્યું કે સુધારા એક્ટની કલમ ૭એ જેના દ્વારા પીડિત વ્યક્તિઓને ન્યાયિક સમીક્ષાનો ઈનકાર કરવામાં આવ્યો હતો તે મિનરવા મિલ્સ લિમિટેડ વિરુધ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [(૧૯૮૦) ૨ એસ.સી.સી. ૫૯૧] અને એલ. ચંદ્ર કુમાર વિરુધ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [(૧૯૯૫) ૧ એસ.સી.સી. ૪૦૦] માં સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા નિર્ધારિત કાયદાથી વિપરીત છે. વિદ્વાન સિંગલ જજ સાહેબે ત્યાર બાદ સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિરુધ્ધ પ્યારા સિંહ (ઉપર મુજબ) માં આ કોર્ટના ચુકાદા પર આધાર

રાખ્યો અને જાહેર કર્યું કે રાજ્ય સરકાર ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થવાની તારીખથી રોજમદારો વગેરેની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે જગ્યાઓ ઊભી કરવા માટે બંધાયેલી છે.

૧૩. રાજ્ય સરકાર અને તેની એજન્સીઓ/સાધનો દ્વારા કરવામાં આવેલી અપીલો ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા ગ્રાહ્ય રાખવામાં આવી હતી અને એસ.એસ. બોલા વિરુધ્ધ બી.ડી. સરદાના [૧૯૯૭ (૮) એસ.સી.સી. ૫૨૨], ગુજરાત એગ્રીકલ્ચરલ યુનિવર્સિટી વિરુધ્ધ રાઠોડ લાભુભાઈ બેચરભાઈ [૨૦૦૧ (૩) એસ.સી.સી. ૫૭૪] અને ઈન્દ્રા સાહની વિરુધ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [૨૦૦૦ (૧) એસ.સી.સી. ૧૬૮] માં આ કોર્ટના ચુકાદાઓ પર આધાર રાખીને વિદ્વાન સિંગલ જજ સાહેબના હુકમને રદ કરવામાં આવ્યો હતો. ડિવિઝન બેન્ચે રોજમદારો વગેરેની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે જગ્યાઓ ઊભી કરવા માટે રાજ્ય સરકારને વિદ્વાન સિંગલ જજ સાહેબ દ્વારા આપેલા નિર્દેશને પણ ઉલટાવી દીધો, પરંતુ જાહેર કર્યું કે નિયમિત કરવા પર લાદવામાં આવેલો પ્રતિબંધ સુધારા એક્ટ નં. ૨૭/૧૯૯૮ ના અમલની તારીખથી એટલે કે ૧૯.૮.૧૯૯૮ થી અસરકારક રહેશે અને તે અમલમાં આવવાની તારીખ સુધીમાં જે તમામ વ્યક્તિઓએ ૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હોય તેઓ તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે વિચારણા કરવા પાત્ર બનશે. ડિવિઝન બેન્ચના ચુકાદાના સંબંધિત ભાગો નીચે ઉદ્ધૃત કરવામાં આવ્યા છે:

"૫૮. તેથી સમગ્ર આધાર કે જેના પર વિદ્વાન સિંગલ જજ સાહેબનો ચુકાદો આધારિત છે તે ભૂલભરેલો છે. અગાઉ દર્શાવ્યા મુજબ નિમણૂકની પદ્ધતિ, તેની જરૂરિયાતો, મંજૂર થયેલી જગ્યાઓની ગેરહાજરી, વૈધાનિક નિયમોનું બિન–પાલન ધ્યાનમાં લેતાં અંશકાલીન કર્મચારીઓ, એડહોક કર્મચારીઓ અને એન.એમ.આર. સેવામાં ચાલુ રહેવાનો કોઈ પણ કાયદેસર અધિકાર મેળવતા નથી. વાસ્તવમાં, જી.ઓ.એમ.એસ. નં. ૨૧૨ ના કારણે તેમને નિયમિત કરવા માટે વિચારણા કરવા માટે આપવામાં આવેલા અધિકાર સિવાય અને તેના સિવાય, તેમની પાસે કોઈ કાયદેસર અધિકાર ન હતો. હવે એ સુસ્થાપિત સિદ્ધાંત છે કે હાઇકોર્ટના તેમજ ભારતની સુપ્રીમ કોર્ટના ચુકાદાઓની શ્રેણીના કારણે લાંબી સેવા કાયમીપણામાં પરિણમશે નહીં કે તેના કારણે કર્મચારીનો હોદ્દો બદલી શકાશે નહીં.

૫૯. આ એવો કેસ પણ નથી જ્યાં સદર સુધારા એક્ટના કારણે પક્ષકારો વચ્ચેના વ્યક્તિગત નિર્ણયને દૂર કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હોય જેની શરતો હેઠળ માત્ર તેમના અધિકારો અને જવાબદારીઓને અસર થઈ હતી. નીતિ વિષયક નિર્ણયનું અર્થઘટન એ જજમેન્ટ ઇન રેમ છે અને તેના કારણે, પક્ષકારો વચ્ચે કોઈ અધિકારો આપ્યા ન હતા કે તેનો નિર્ણય લેવાયો ન હતો.

૬૦. વેલિડેશન એક્ટ અથવા તે હેતુ માટેનો કોઈ પણ સુધારા એક્ટ સત્તાના વિભાજનના સિદ્ધાંતનું ઉલ્લંઘન કરતો નથી. એ પણ સર્વવિદિત છે કે બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ તેના ક્ષેત્રાધિકારનો પ્રયોગ કરતી વખતે કોર્ટ કાયદા પર ન્યાયિક સમીક્ષાની તેની સત્તાનો પ્રયોગ કરતી વખતે દ્વેષ અથવા અન્ય કોઈ આધારે એક્ટને અમાન્ય ઠેરવશે નહીં. આવો અભિગમ, અમારા અભિપ્રાય મુજબ, તદ્દન અયોગ્ય છે કારણ કે કાયદો ધારાકીય કપટના દૂષણથી પીડાય છે કે નહીં તે પ્રશ્ન ધારાકીય સક્ષમતા સુધી જ મર્યાદિત રાખવો જોઈએ અને અન્યથા નહીં. રોજગારનો અધિકાર એ મૂળભૂત અધિકાર કે બંધારણીય અધિકાર નથી. બંધારણના અનુચ્છેદો ૧૪ અને ૧૬ ની શરતોમાં નાગરિકનો અધિકાર માત્ર તેના માટેની વિચારણા પૂરતો મર્યાદિત છે. આમ એમ દલીલ કરવી અયોગ્ય રહેશે કે તે મિલકતનો અધિકાર હશે.

૬૭. હવે પછી વિચારણા માટે ઉપસ્થિત થઈ શકે તેવો આગામી પ્રશ્ન એ હશે કે શું કટ ઓફ ડેટ ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ એટલી મનસ્વી છે કે જે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ ના ક્રોધને આકર્ષિત કરે.

૬૮. કટ ઓફ ડેટ નક્કી કરવી એ સામાન્ય રીતે સ્વેચ્છાચારી નથી હોતી, સિવાય કે એવું કહી શકાય તેમ હોય કે આવી તારીખ મનસ્વી

રીતે અથવા તરંગી રીતે નક્કી કરવામાં આવી છે અને તેના માટે કોઈ કારણ અસ્તિત્વમાં નથી.

૬૯. પિયારા સિંહના કેસમાં (ઉપરોક્ત) સુપ્રિમ કોર્ટના નિર્ણય બાદ સરકારે એક સમિતિની નિમણૂક કરી હતી. સમિતિએ આ બાબતની તપાસ કરી હતી અને કટ ઓફ ડેટ નક્કી કરવા સહિત કેટલીક ભલામણો કરી હતી. આવી નીતિગત નિર્ણયના અમલમાં આવવાને ધ્યાનમાં રાખીને આવી કટ ઓફ ડેટ નક્કી કરવામાં આવી હતી. સુષ્મા શર્મા વિરુદ્ધ રાજસ્થાન રાજ્યના કેસમાં સુપ્રિમ કોર્ટે ઠેરવેલ કે :

એ ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ કે સરકાર અથવા ધારાસભાના પગલામાં બુદ્ધિમત્તા અથવા બુદ્ધિમત્તાનો અભાવ કોર્ટ દ્વારા ન્યાયનિર્ણય યોગ્ય નથી. આ સંદર્ભમાં મેટ્રોપોલિસ થિયેટર કંપની વિરુદ્ધ સિટી ઓફ શિકાગો અને અર્નેસ્ટ જે. મેગરસ્ટેડ ((૧૯૧૨) ૫૭ ૧ એડ ૭૩૦) ના કેસમાં યુ.એસ. સુપ્રિમ કોર્ટના અવલોકનો જુઓ. કાયદામાં ખામી શોધવી એ તેની અમાન્યતા સિદ્ધ કરતી નથી. ત્યાં વિદ્વાન ન્યાયાધીશ મિસ્ટર જસ્ટિસ મેકકેનાએ નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:

"તે અન્યાયી અને દમનકારી લાગી શકે છે, છતાં ન્યાયિક હસ્તક્ષેપથી મુક્ત હોઈ શકે છે. સરકારની સમસ્યાઓ વ્યવહારિક હોય છે અને તે રફ એકોમોડેશનને વ્યાજબી ઠેરવી શકે છે, જો કે તેની જરૂરિયાત ન હોય, અસંગત અને અવિજ્ઞાનિક હોઈ શકે છે. પરંતુ આવી ટીકા પણ ઉતાવળે વ્યક્ત કરવી જોઈએ નહીં. શું શ્રેષ્ઠ છે તે હંમેશા સમજી શકાતું નથી, કોઈ પણ પસંદગીની બુદ્ધિમત્તા સામે વિવાદ થઈ શકે છે અથવા તેને અપરાધ ગણાવી શકાય છે. સરકારની માત્ર ભૂલો આપણા ન્યાયિક સમીક્ષાને આધીન નથી. માત્ર તેના સ્પષ્ટપણે સ્વેચ્છાચારી ઉપયોગોને જ રદબાતલ જાહેર કરી શકાય છે.

આ ફકરાને પ્રાગ આઈસ એન્ડ ઓઈલ મિલ્સ વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા ((૧૯૭૮) ૩ એસસીઆર ૨૯૩ પેજ ૩૩૩ પર : એ.આઇ.આર. ૧૯૭૮ એસસી ૧૨૯૬ પેજ ૧૩૧૮ પર) માં મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ ચંદ્રચૂડ દ્વારા માન્યતા સાથે ટાંકવામાં આવ્યો છે.

૭૦. વળી પાછું કાવેરી વોટર ડિસ્પ્યુટ્સ ટ્રિબ્યુનલના કિસ્સામાં સુપ્રિમ કોર્ટે સ્પષ્ટપણે ઠેરવેલ કે :

જે હદ સુધી વ્યાદેશ આ કોર્ટના અને સેન્ટ્રલ લેજિસ્લેશન હેઠળ નિમાયેલા ટ્રિબ્યુનલના નિર્ણયમાં હસ્તક્ષેપ કરે છે, તે સ્પષ્ટપણે ગેરબંધારણીય છે કારણ કે તે માત્ર બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૬૨ ની જોગવાઈઓ સાથે સીધા સંઘર્ષમાં નથી, જેના હેઠળ સદર અધિનિયમ બનાવવામાં આવ્યો છે, પરંતુ રાજ્યની ન્યાયિક સત્તા સાથે પણ સંઘર્ષમાં છે.

૭૧. આ બાબતનો બીજો પાસું છે જે આપણે દૃષ્ટિઓઝલ ન કરી શકીએ. ૧૯૯૪ ના એક્ટ ૨ ની શરતો અનુસાર એનએમઆર, પાર્ટ-ટાઇમ અથવા એડ હોક કર્મચારીઓની ભરતી કરવા પર સંપૂર્ણ પ્રતિબંધ લાદવામાં આવ્યો હતો. આમ ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ અને ત્યારથી કોઈને રોજગારી આપવામાં આવી ન હતી કે આપી શકાઈ ન હોત. આવી કોઈપણ નિમણૂક સદર ૧૯૯૪ ના એક્ટ ૨ ની જોગવાઈઓનું સ્પષ્ટપણે ઉલ્લંઘન કરશે જે માત્ર દંડનીય જોગવાઈ ધરાવતી નથી પરંતુ કર્મચારીઓને ચૂકવવામાં આવેલા આવા તમામ પગાર અને ભથ્થાં રાજ્યને ચૂકવવા માટે અધિકારીઓ પર વૈધાનિક જવાબદારી પણ લાદે છે. આવા બિલ મંજૂર કરવા માટે તિજોરીઓ પર પણ પ્રતિબંધ લાદવામાં આવ્યો હતો.

૭૨. ૧૯૯૮ નો એક્ટ ૨૭ તારીખ ૧૯.૮.૧૯૯૮ ના રોજ અમલમાં આવ્યો છે. આમ, નિયમિતકરણ આપવા સંબંધિત જે પ્રતિબંધ હવે લાદવામાં આવશે, તે તે તારીખથી અસરકારક રહેશે. શું એવું કહી શકાય કે તારીખ ૧૩.૮.૧૯૯૮ ના રોજ પાંચ વર્ષની સતત સેવા એ એક એવી શરત છે જે સંપૂર્ણપણે સ્વેચ્છાચારી અને અતાર્કિક છે જેથી બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૨૪૬ આકર્ષાય? ઉપરોક્ત પ્રશ્નનો જવાબ નકારાત્મક આપવો જ જોઈએ. એ કહેવું પુનરાવર્તન થશે કે જી.ઓ.એમ.એસ. નં. ૨૧૨ ના કારણે કોઈ પણ શ્રમિક તે મુજબ નિમણૂક મેળવવાનો કોઈ નિહિત હક પ્રાપ્ત કરતો નથી. પરંતુ જે કર્મચારીઓ માપદંડો પૂર્ણ કરે છે તેઓ માત્ર તેના માટે વિચારણા મેળવવા માટે હકદાર હતા. ઉપરોક્ત જી.ઓ.એમ.એસ. નં. ૨૧૨ ની શરતો અનુસાર સેવાનું નિયમિતકરણ તેમાં ગણાવેલી શરતોની પરિપૂર્તિ પર આધારિત છે. એમ.એલ. સિંહના કેસમાં (ઉપરોક્ત) સુપ્રિમ કોર્ટના નિર્ણયથી સ્પષ્ટ થાય છે તેમ, નિહિત હક અને વિચારણા મેળવવાના હક વચ્ચેનો તફાવત ધ્યાનમાં રાખવો જોઈએ, કારણ કે સ્પષ્ટ જગ્યાની આવશ્યકતા તેની સાથે સીધો સંબંધ ધરાવે છે. જો સ્પષ્ટ જગ્યાઓ હોત તો પણ, રાજ્યની અનામત નીતિને ધ્યાનમાં રાખીને આવી જગ્યાઓ ભરવાની જરૂર હતી."

૧૪. કર્મચારીઓના વિદ્વાન વકીલે વિદ્વાન સિંગલ જજ ના હુકમનું સમર્થન કર્યું અને દલીલ કરી કે ડિવિઝન બેન્ચે ૧૯૯૮ ના સુધારા એક્ટ નં. ૩ અને ૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૨૭ ને બંધારણીય જાહેર કરીને ગંભીર ભૂલ કરી છે. વિદ્વાન વકીલે મદન મોહન પાઠક વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા [(૧૯૭૮) ૨ એસસીસી ૫૦], સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત વિરુદ્ધ રમણ લાલ કેશવ લાલ સોની [(૧૯૮૩) ૨ એસસીસી ૩૩], ચેરમેન, રેલ્વે બોર્ડ વિરુદ્ધ સી.આર. રંગધામૈયા [(૧૯૯૭) ૬ એસસીસી ૬૨૩], ગવર્નમેન્ટ ઓફ આંધ્રપ્રદેશ વિરુદ્ધ જી.વી.કે. ગર્લ્સ હાઈસ્કૂલ [(૨૦૦૦) ૮ એસસીસી ૩૭૦] માં આ કોર્ટના ચુકાદાઓ પર આધાર રાખ્યો અને દલીલ કરી કે ૧૯૯૪ ના એક્ટમાં કરવામાં આવેલા સુધારાઓ માત્ર એટલા માટે જ રદ કરવા પાત્ર નથી કારણ કે તે ડિસ્ટ્રિક્ટ કલેક્ટર વિરુદ્ધ એમ.એલ. સિંહ (ઉપરોક્ત) માં આ કોર્ટના ચુકાદાને નિષ્ફળ બનાવવાની અસર ધરાવે છે, પરંતુ એટલા માટે પણ કારણ કે ૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૨૭ ની કલમ ૭એ એ કોર્ટની ન્યાયિક સમીક્ષાની સત્તા પર સ્પષ્ટ અતિક્રમણ છે, જે બંધારણના મૂળભૂત લક્ષણોમાંનું એક છે. વિદ્વાન વકીલે વધુમાં દલીલ કરી કે તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. માં સમાવિષ્ટ નીતિના આધારે, રોજમદાર અથવા નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા એકત્રિત પગાર પર નિમાયેલા વ્યક્તિઓએ સેવામાં નિયમિત થવાનો હક પ્રાપ્ત કર્યો હતો અને રાજ્ય ૧૯૯૪ ના એક્ટમાં પશ્ચાતવર્તી અસરથી સુધારો કરીને તેમને સદર હકથી વંચિત કરી શકે નહીં. વિદ્વાન વકીલની બીજી દલીલ એ છે કે એકવાર આ કોર્ટે ઠેરવેલ કે રોજમદાર અથવા નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા એકત્રિત પગાર પર નિમાયેલા તમામ વ્યક્તિઓ ૫ વર્ષની સતત સેવા પૂરી કર્યાની તારીખથી નિયમિત થવા માટે હકદાર

છે, ત્યારે ધારાસભા નિયમિતકરણના હેતુ માટે રોજમદારો વગેરેની પાત્રતા નક્કી કરવા માટે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ને કટ ઓફ ડેટ તરીકે નિર્ધારિત કરવા માટે ન્યાયી ન હતી. વિદ્વાન વકીલે ભારપૂર્વક જણાવ્યું હતું કે તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. પર આ કોર્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલું અર્થઘટન આખરી છે અને ૧૯૯૪ ના એક્ટમાં સુધારો કરીને તેને રદ કરી શકાય નહીં.

૧૫. આંધ્રપ્રદેશ રાજ્ય અને તેની એજન્સીઓ/સાધનો તરફે ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલે દલીલ કરી કે તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. માં સમાવિષ્ટ નિયમિતકરણની નીતિના અંતર્ગત હેતુને સ્પષ્ટ કરવા અને તેને વિધિનું એક અભિન્ન અંગ બનાવવા માટે ૧૯૯૪ ના એક્ટમાં સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો અને ડિવિઝન બેન્ચે યોગ્ય રીતે ઠેરવેલ કે સુધારા એક્ટ્સ ડિસ્ટ્રિક્ટ કલેક્ટર વિરુદ્ધ એમ.એલ. સિંહ (ઉપરોક્ત) માં આ કોર્ટના ચુકાદાને નિષ્ફળ કરવાની અસર ધરાવતા નથી. વિદ્વાન વકીલે નિર્દેશ કર્યો કે તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. માં સમાવિષ્ટ નીતિ એ રોજમદાર અથવા અસ્થાયી ધોરણે નિમાયેલા વ્યક્તિઓના નિયમિતકરણ સામે કલમ ૭ માં સમાવિષ્ટ નકારાત્મક આદેશને શિથિલ કરવા માટેનો એક વખતનો ઉપાય હતો અને દલીલ કરી કે ધારાસભાએ નિયમિતકરણના હેતુ માટે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ અથવા તે પહેલાં ૫ વર્ષની સતત સેવા પૂરી કરવાની જરૂરિયાતો નક્કી કરીને તેના ક્ષેત્રાધિકારનું ઉલ્લંઘન કર્યું નથી. જો કે, તેઓએ ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા તમામ રોજમદારો અને તેવા અન્ય લોકોના કેસોને નિયમિત કરવા માટે વિચારણા કરવાના આપેલા નિર્દેશ સામે સવાલ ઉઠાવ્યો જેમણે

૧૯.૮.૧૯૯૮ ના રોજ એટલે કે જે તારીખે ૧૯૯૮ નો સુધારા એક્ટ નં. ૨૭ ગેઝેટમાં પ્રકાશિત થયો હતો તે તારીખે ૫ વર્ષ પૂરા કર્યા હતા, એ દલીલ કરીને કે ડિવિઝન બેન્ચ માટે નિયમિતકરણ માટેની પાત્રતાની તારીખ ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ થી બદલીને ૧૯.૮.૧૯૯૮ સુધી લંબાવવી કાયદાકીય રીતે અગ્રાહ્ય હતી માત્ર એટલા માટે કે એક્ટ નં. ૨૭ ઓફ ૧૯૯૮ દ્વારા કલમ ૭ માં કરવામાં આવેલો સુધારો પશ્ચાતવર્તી અસરથી અમલમાં મૂકવામાં આવ્યો ન હતો.

૧૬. ઉપરોક્ત બાબતોના પ્રકાશમાં, આપણે સૌ પ્રથમ એ વિચારણા કરીશું કે શું ૧૯૯૪ ના એક્ટમાં કરવામાં આવેલા સુધારાઓ ડિસ્ટ્રિક્ટ કલેક્ટર વિરુદ્ધ એમ.એલ. સિંહ (ઉપરોક્ત) માં આ કોર્ટના ચુકાદાને નિષ્ફળ અથવા રદ કરવાની અસર ધરાવે છે અને શું ૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૨૭ ની કલમ ૭એ એ કોર્ટની ન્યાયિક સમીક્ષાની સત્તા પર અતિક્રમણ સમાન છે. આ હેતુ માટે, ૧૯૯૪ ના એક્ટનું સાચું સ્વરૂપ, તેના ઘડતર દ્વારા દૂર કરવાનો પ્રયાસ કરાયેલ અનિષ્ટ અને તેના સુધારાના કારણોને સમજવું જરૂરી છે. અનિયમિત નિમણૂકો પર અંકુશ લાવવા, સ્ટાફની પેટર્ન અને પગાર માળખાને તર્કસંગત બનાવવા અને તેના દ્વારા બિનજરૂરી ખર્ચ ઘટાડવા અને મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ સામે માત્ર નિર્દિષ્ટ ભરતી એજન્સીઓ દ્વારા પસંદ કરાયેલા લોકોને જ નિમણૂક આપવામાં આવે તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે રાજ્ય સરકાર દ્વારા લેવાયેલા નિર્ણયના પૃષ્ઠભૂમિમાં ૧૯૯૪ નો એક્ટ ઘડવામાં આવ્યો હતો. આ વિધેયકમાં સમાવિષ્ટ હેતુઓ અને કારણોના નિવેદન પરથી સ્પષ્ટપણે જણાઈ આવે છે જેના કારણે ૧૯૯૪ નો એક્ટ ઘડાયો અને તેમાં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓ જેનો

સંદર્ભ હવે પછી આપવામાં આવશે. જોકે અશ્વિની કુમાર ઘોષ વિરુદ્ધ અરબિંદો બોસ [એ.આઇ.આર. ૧૯૫૨ એસસી ૩૬૯] માં એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે વિધેયકમાં સમાવિષ્ટ હેતુઓ અને કારણોના નિવેદનનો ઉપયોગ અથવા આધાર કાયદાના અર્થઘટનના હેતુ માટે કરી શકાતો નથી, પરંતુ પાછળના ચુકાદાઓમાં આ નિયમનું કડકપણે પાલન કરવામાં આવ્યું નથી. એ. થંગલ કુંજુ મુસલિયાર વિરુદ્ધ એમ. વેંકટાચલમ પોટ્ટી [એ.આઇ.આર. ૧૯૫૬ એસસી ૨૪૬] માં, હેતુઓ અને કારણોના નિવેદનનો ઉપયોગ કાયદામાં કરવામાં આવેલા વર્ગીકરણની વ્યાજબીતા ચકાસવા માટે કરવામાં આવ્યો હતો જેથી તે બંધારણનું ઉલ્લંઘન કરે છે કે વિરુદ્ધ છે તે જોઈ શકાય. સેન્ટ્રલ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ વર્કમેન [એ.આઇ.આર. ૧૯૬૦ એસસી ૧૨] માં એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે હેતુઓ અને કારણોના નિવેદનનો ઉપયોગ કાયદા સુધી દોરી જતી પૃષ્ઠભૂમિ અને અગાઉની પરિસ્થિતિને સમજવાના મર્યાદિત હેતુ માટે કરી શકાય છે. ભાઈજી વિરુદ્ધ સબ-ડિવિઝનલ ઓફિસર, થાંદલા [(૨૦૦૩) ૧ એસસીસી ૬૯૨] સહિત અન્ય અનેક ચુકાદાઓમાં આ જ વલણનું પુનરાવર્તન કરવામાં આવ્યું હતું, જેમાં કોર્ટે જસ્ટિસ જી.પી. સિંહ દ્વારા લિખિત 'પ્રિન્સિપલ્સ ઓફ સ્ટેચ્યુટરી ઇન્ટરપ્રિટેશન', ૮મી આવૃત્તિ, ૨૦૦૧ નો સંદર્ભ આપ્યો હતો અને અવલોકન કર્યું હતું:

> "પૃષ્ઠભૂમિ, અગાઉની પરિસ્થિતિ, કાયદાના સંબંધમાં આસપાસના સંજોગો અને કાયદા દ્વારા જે અનિષ્ટ દૂર કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હતો તેને સમજવા માટે હેતુઓ અને કારણોના નિવેદનનો

સંદર્ભ આપવો ગ્રાહ્ય છે. ન્યાયિક સત્તાનું વજન એ મતની તરફેણમાં છે કે ધારાસભા દ્વારા કાયદાનો મસૂદો તૈયાર કરતી વખતે ઉપયોગમાં લેવાયેલી ભાષાના સ્પષ્ટ અર્થને મર્યાદિત અને નિયંત્રિત કરવાના હેતુ માટે અને તેના અમલમાંથી તેવા વ્યવહારોને બાકાત રાખવા માટે હેતુઓ અને કારણોના નિવેદનનો ઉપયોગ કરી શકાતો નથી જે તે સ્પષ્ટપણે આવરી લે છે."

૧૭. બી. બેનરજી વિરુદ્ધ શ્રીમતી અનિતા પાન [(૧૯૭૫) ૧ એસસીસી ૧૬૬] માં, આ કોર્ટે કલકત્તા હાઇકોર્ટ દ્વારા વ્યક્ત કરાયેલા અભિપ્રાયને મંજૂરી આપી હતી કે વેસ્ટ બંગાળ પ્રીમિસિસ ટેનન્સી (સેકન્ડ એમેન્ડમેન્ટ) બિલ, ૧૯૬૯ માં સમાવિષ્ટ હેતુઓ અને કારણોના નિવેદન અને વિધેયક રજૂ કરતી વખતે મંત્રી દ્વારા કરાયેલા ભાષણ સહિત ધારાસભાની કાર્યવાહીને સુધારાના સાચા સ્વરૂપને સમજવા માટે જોઈ શકાય છે અને અવલોકન કર્યું:

"આવા દુઃખદાયક શહેરી વિકાસની ઉપેક્ષાનો વિસ્ફોટક અર્થ વ્યાજબી રીતે રાજ્યને જમીનદારોના મિલકતના હક પર સખત નિયંત્રણો લાદવાની ફરજ પાડે છે. અને જ્યારે મોટા પાયા પર હિતકારી કાનૂની અવરોધોને નાથવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવે છે ત્યારે કાયદાને વધુ અસરકારક કવચથી સજ્જ કરીને આ નવા પડકારનો સામનો કરવામાં આવે છે અને તે સુધારા એક્ટનો તર્ક છે. વિદ્વાન ન્યાયાધીશો યોગ્ય

રીતે ધારાસભાની કાર્યવાહી, કુખ્યાત સામાન્ય જ્ઞાન અને યોગ્ય રીતે તેમના ધ્યાન પર લાવવામાં આવેલા અન્ય સંબંધિત પરિબળોનો સંદર્ભ આપે છે. સંસદીય ચર્ચાઓના અવાજોને અણદેખા કરવાની "સાઉન્ડ-પ્રૂફ થિયરી", જે એક સમયે બ્રિટિશ પરંપરા દ્વારા પવિત્ર ગણવામાં આવતી હતી, તેને કાયદાકીય રીતે વધુ વાસ્તવિક અને સામાજિક રીતે જવાબદાર સિદ્ધાંત દ્વારા બદલવામાં આવી છે કે જ્યારે તેમની કૃતિનું અર્થઘટન કરવામાં આવી રહ્યું હોય ત્યારે કાયદાકીય લેખકોને સાંભળવામાં આવે."

૧૮. કે.પી. વર્ગીસ વિરુદ્ધ આઈટીઓ, એર્નાકુલમ [(૧૯૮૧) ૪ એસસીસી ૧૭૩] માં, આ કોર્ટે કલમ ૫૨(૨) ના અર્થઘટન માટે સખત અર્થઘટનનો નિયમ લાગુ કરવો જોઈએ તેવી મહેસૂલ પક્ષની દલીલને ફગાવી દેતા, સંસદ સમક્ષ રજૂ કરાયેલા વિધેયકમાં સમાવિષ્ટ હેતુઓ અને કારણોના નિવેદન અને નાણામંત્રી દ્વારા કરાયેલા ભાષણનો સંદર્ભ આપ્યો અને અવલોકન કર્યું:

"હવે એ વાત સાચી છે કે જ્યારે કોઈ વૈધાનિક જોગવાઈ ઘડવા માટેનું વિધેયક ચર્ચાઈ રહ્યું હોય ત્યારે ગૃહમાં ધારાસભાના સભ્યો દ્વારા કરવામાં આવેલા ભાષણો વૈધાનિક જોગવાઈના અર્થઘટનના હેતુ માટે અગ્રાહ્ય છે પરંતુ વિધેયક રજૂ કરવાના કારણની સ્પષ્ટતા કરતા વિધેયકના રજૂકર્તા દ્વારા કરવામાં આવેલા ભાષણનો સંદર્ભ કાયદા

> દ્વારા દૂર કરવા માંગતા અનિષ્ટ અને જે હેતુ અને ઉદ્દેશ્ય માટે કાયદો ઘડવામાં આવ્યો છે તે નક્કી કરવાના હેતુ માટે ચોક્કસપણે આપી શકાય છે. આ માત્ર પશ્ચિમી દેશોમાં જ નહીં પરંતુ ભારતમાં પણ કાનૂની વિચારસરણીના તાજેતરના વલણ સાથે સુસંગત છે કે કાયદાનું અર્થઘટન એ અર્થ નક્કી કરવાની એક કવાયત હોવાથી, તાર્કિક રીતે સંબંધિત હોય તેવી દરેક બાબત ગ્રાહ્ય હોવી જોઈએ."

૧૯. ચેર્ન તાઓંગ શાંગ વિરુદ્ધ એસ.ડી. બાઈજલ [(૧૯૮૮) ૧ એસસીસી ૫૦૭] માં, કોર્ટે મરીટાઇમ ઝોન્સ ઓફ ઇન્ડિયા (રેગ્યુલેશન ઓફ ફિશિંગ બાય ફોરેન વેસલ્સ) એક્ટ, ૧૯૮૧ ઘડીને હાસલ કરવા માંગતા ઉદ્દેશ્યનો સંદર્ભ આપ્યો એટલે કે ભારતીય માછીમારોના રક્ષણ માટે અવરોધક શિક્ષા પૂરી પાડીને ભારતીય પક્ષકારો દ્વારા ચાર્ટર કરાયેલા વિદેશી જહાજો સહિતના વિદેશી જહાજો દ્વારા માછલીઓની ગેરકાયદેસર ચોરી અટકાવવી અને અવલોકન કર્યું:

> "એ ઉલ્લેખ કરવો યોગ્ય છે કે કાયદાનું અર્થઘટન કરતી વખતે કોર્ટે ધારાસભાની ઇચ્છા અને નીતિ નક્કી કરવાની હોય છે જે કાયદાના ઉદ્દેશ્ય અને યોજના તથા તેમાં ઉપયોગમાં લેવાયેલી ભાષા પરથી સમજી શકાય છે. આ સંદર્ભમાં જોતાં એ સ્પષ્ટ થાય છે કે સદર એક્ટ ૧૯૮૨ માં સુધારેલા મરીટાઇમ ઝોન ઓફ ઇન્ડિયા રૂલ્સના રુલ ૮(૧)(ક્યુ) માં નિર્દિષ્ટ કર્યા મુજબ ભારતના વિશિષ્ટ આર્થિક ક્ષેત્રમાં

ભારતીય નાગરિકો દ્વારા ચાર્ટર કરાયેલા વિદેશી જહાજો દ્વારા માછલીઓની ચોરી અટકાવવાના તથા સદર એક્ટની જોગવાઈઓ અને સદર એક્ટની કલમ ૫ હેઠળ આપેલા પરમિટની શરતો અને નિયમોના ભંગને અટકાવવાના એકમાત્ર હેતુથી બનાવવામાં આવ્યો છે."

૨૦. ઉત્કલ કોન્ટ્રાક્ટર્સ એન્ડ જોઈનરી વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા [૧૯૮૭ (૩) એસસીસી ૨૭૯] માં, કોર્ટે ઓરિસ્સા ફોરેસ્ટ પ્રોડ્યુસ (કંટ્રોલ ઓફ ટ્રેડ) એક્ટ, ૧૯૮૧ ની જોગવાઈઓનું અર્થઘટન કર્યું અને અવલોકન કર્યું:–

".........જો આપણે કાયદાનું કારણ જાણીએ તો કાયદો શ્રેષ્ઠ રીતે સમજી શકાય છે. કાયદાનું કારણ એ તેના અર્થઘટન માટેનું સૌથી સલામત માર્ગદર્શક છે. કાયદાના શબ્દો તેના કારણ પરથી પોતાનો રંગ લે છે. આપણે કાયદાનું કારણ કેવી રીતે શોધી શકીએ? બાહ્ય અને આંતરિક સહાયકો છે. બાહ્ય સહાયકોમાં જ્યારે વિધેયક સંસદમાં રજૂ કરવામાં આવે ત્યારે હેતુઓ અને કારણોનું નિવેદન, વિધેયક અગાઉની સમિતિઓના અહેવાલો અને સંસદીય સમિતિઓના અહેવાલો છે. સંસદની ચર્ચાઓમાં ક્યારેક–ક્યારેક ડોકિયું કરવાની મંજૂરી છે. આંતરિક સહાયકોમાં આમુખ, યોજના અને એક્ટની જોગવાઈઓ છે. કાયદાનું કારણ શોધી કાઢ્યા પછી અને આ રીતે

પવન તરફ સઢ ગોઠવ્યા પછી, અર્થઘટનકાર આગળ વધી શકે છે. કાયદામાંની કોઈ જોગવાઈ અને કાયદાના કોઈ શબ્દનું અલગથી અર્થઘટન કરી શકાય નહીં. કોઈપણ જોગવાઈ કે શબ્દનું અર્થઘટન કરવાનો પ્રયાસ કરતા પહેલા દરેક જોગવાઈ અને દરેક શબ્દને સામાન્ય રીતે જોવો જોઈએ. સેટિંગ અને પેટર્ન મહત્વપૂર્ણ છે. એ પણ યાદ રાખવું મહત્વપૂર્ણ છે કે સંસદ તેનો શ્વાસ બિનજરૂરી રીતે વેડફતી નથી. જે રીતે સંસદ પાસેથી બિનજરૂરી અભિવ્યક્તિઓનો ઉપયોગ કરવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવતી નથી, તેવી જ રીતે સંસદ પાસેથી બિનજરૂરી રીતે પોતાને વ્યક્ત કરવાની પણ અપેક્ષા રાખવામાં આવતી નથી. જે રીતે સંસદ કોઈ અર્થ વગરના કોઈ શબ્દનો ઉપયોગ કરતી નથી, તેવી જ રીતે સંસદ જ્યાં કોઈ કાયદાની જરૂર ન હોય ત્યાં કાયદો બનાવતી નથી. સંસદ માત્ર કાયદો બનાવવા ખાતર કાયદો બનાવે છે તેમ માની શકાય નહીં; કે જે કહેવું બિનજરૂરી છે તે કહેવા માટે અથવા જે પહેલેથી જ માન્ય રીતે થયેલું છે તે કરવા માટે કાયદો બનાવવામાં સંલગ્ન થતી નથી. સંસદ બિનજરૂરી રીતે કાયદો બનાવે છે તેમ માની શકાય નહીં."

૨૧. ગુરુદેવદત્ત વીકેએસએસએસ મર્યાદિત વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ મહારાષ્ટ્ર [(૨૦૦૧) ૪ એસસીસી ૫૩૪] માં, આ કોર્ટની ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેન્ચે મહારાષ્ટ્ર કોઓપરેટિવ સોસાયટીઝ એક્ટ, ૧૯૬૦, મહારાષ્ટ્ર કોઓપરેટિવ

સોસાયટીઝ (સેકન્ડ એમેન્ડમેન્ટ) ઓર્ડિનન્સ, ૨૦૦૧ ની જોગવાઈઓનું અર્થઘટન કર્યું અને અવલોકન કર્યું:

"વધુમાં, વિધેયક રજૂ કર્યા પછી અને સંસદ સમક્ષ તેના પરની ચર્ચા દરમિયાન, જો આવી ચર્ચાના કારણે કોઈ ચોક્કસ જોગવાઈ ઉમેરવામાં આવે, તો વિધેયકના હેતુઓ અને કારણોના નિવેદનમાં કોઈ ઉદ્દેશ્યના સંકેતનો પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી અને થઈ શકતો નથી. જો કોઈ અસ્પષ્ટતા હોય તો ધારાસભાના આશય મૂલ્યાંકન કરવા માટે, હેતુઓ અને કારણોનું નિવેદન, જો કે તે પોતે જ એક આવશ્યક સહાયક નથી, માત્ર જો જરૂરી હોય તો જ અર્થઘટન માટેના સહાયક તરીકે જોઈ શકાય છે. અને તેના માટે કોઈ અપવાદ લઈ શકાય નહીં, આ કોઈ અનિવાર્ય આવશ્યકતા નથી પરંતુ જ્યારે ધારાસભાના યોગ્ય આશયની પ્રશંસા કરવાની અનિવાર્ય જરૂરિયાતનો સામનો કરવો પડે ત્યારે નિવેદન જોઈ શકાય છે પરંતુ અન્યથા નહીં.

જ્યારે ઘટનાક્રમના સામાન્ય ક્રમમાં હેતુઓ અને કારણોના નિવેદનને અર્થઘટન માટેનું મુખ્ય કે પ્રાથમિક સહાયક કહી શકાય નહીં પરંતુ જો શશિકાંત લક્ષ્મણ કાલે વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા [૧૯૯૦ (૪) એસસીસી ૩૬૬] ના કિસ્સામાં વર્ગીકરણની વ્યાજબીતા નક્કી કરવા

માટે જરૂરી હોય તો ધારાસભાના વર્ગીકરણની પૃષ્ઠભૂમિને સમજવા માટે હેતુઓ અને કારણોના નિવેદનને ઉપયોગી રીતે જોઈ શકાય છે."

૨૨. ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાંથી જે સિદ્ધાંત તારવી શકાય છે તે એ છે કે ચોક્કસ એક્ટના ઘડતર તરફ દોરી જતા વિધેયકમાં સમાવિષ્ટ હેતુઓ અને કારણોના નિવેદનને તેમાં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓનું અર્થઘટન કરવા માટેનો એકમાત્ર આધાર બનાવી શકાય નહીં, તેમ છતાં પૃષ્ઠભૂમિ, અગાઉની પરિસ્થિતિ અને કાયદા દ્વારા જે અનિષ્ટ દૂર કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હતો તેને સમજવા માટે તેનો સંદર્ભ આપી શકાય છે. ધારાસભાના સાચા આશય અને/અથવા વિશિષ્ટ એક્ટના ઘડતર દ્વારા હાસલ કરવા માંગતા ઉદ્દેશ્યને સમજવા માટે અથવાવા આવા એક્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલા વર્ગીકરણની વ્યાજબીતા નક્કી કરવા માટે બાહ્ય સહાયક તરીકે હેતુઓ અને કારણોના નિવેદનને પણ જોઈ શકાય છે.

૨૩. આપણે હવે આંધ્રપ્રદેશ વિધાન સભામાં રજૂ કરવામાં આવેલા વિધેયકમાં સમાવિષ્ટ હેતુઓ અને કારણોના નિવેદન તરફ જઈ શકીએ છીએ. તેના અવલોકનથી જણાય છે કે ૧૯૭૬ અને ૧૯૯૩ વચ્ચે, રાજ્ય સરકાર, રાજ્યની એજન્સીઓ/સાધનો અને સરકાર પાસેથી સહાય મેળવતી સંસ્થાઓ/સંસ્થાઓના કુલ કર્મચારીઓની સંખ્યામાં ૮૨% નો વધારો થયો છે એટલે કે ૬.૭૮ લાખથી વધીને ૧૨.૩૪ લાખ થયો છે અને ૧૯૯૩-૧૯૯૪ માં, રાજ્ય સરકારે કર્મચારીઓના પગાર, ભથ્થાં, પેન્શન વગેરેની ચૂકવણીમાં કુલ મહેસૂલના ૮૦% થી

વધુ ખર્ચ કરવો પડ્યો હતો જેના કારણે રાજ્યના મહેસૂલ પર ભારે બોજ પડ્યો હતો જેણે કલ્યાણકારી યોજનાઓ અને વિકાસ કાર્યક્રમોના અમલીકરણને પ્રતિકૂળ રીતે અસર કરી હતી. તે સિવાય, અનુસૂચિત જાતિઓ, અનુસૂચિત જનજાતિઓ અને અન્ય પછાત વર્ગોના હજારો બેરોજગાર વ્યક્તિઓમાં અસંતોષ વધી રહ્યો હતો, જેઓ એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જમાં નોંધાયેલા હતા પરંતુ મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ સામે નિમણૂક માટેની પસંદગીમાં સ્પર્ધા કરવાની તક મેળવી શક્યા ન હતા. પરિસ્થિતિને ઉગારવાના હેતુથી, રાજ્ય સરકારે રોજમદાર પરની રોજગારી પર સંપૂર્ણપણે પ્રતિબંધ મૂકવાનો અને અસ્થાયી ધોરણે નિમણૂકને મર્યાદિત કરવાનો અને સાથે સાથે, મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ સામે માત્ર નિર્દિષ્ટ ભરતી એજન્સીઓની ભલામણો પર જ તમામ નિમણૂકો કરવામાં આવે તે સુનિશ્ચિત કરવાનો નિર્ણય લીધો. તે નિર્ણયને આગળ ધપાવતા, આંધ્રપ્રદેશના રાજ્યપાલે અધ્યાદેશ બહાર પાડ્યો, જેનું સ્થાન ૧૯૯૪ ના એક્ટ દ્વારા લેવામાં આવ્યું. 'દૈનિક વેતન કર્મચારી' (રોજમદાર) શબ્દને કલમ ૨(ii) માં કોઈપણ જાહેર સેવામાં દૈનિક વેતનની ચૂકવણીના આધારે રોકાયેલ કોઈપણ વ્યક્તિ તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવ્યો છે અને તેમાં પૂર્ણ–સમય અથવા અંશકાલીન અથવા પીસ રેટના આધારે અથવા વર્કચાર્જ્ડ કર્મચારી તરીકે અને હોદ્દા ગમે તે હોય તેવા અન્ય સમાન શ્રેણીના કર્મચારીઓ સહિત નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા એકત્રિત પગારના આધારે રોકાયેલ વ્યક્તિનો સમાવેશ થાય છે, તે સિવાયના જેઓ નિયમિત ધોરણે સંબંધિત નિયમો અનુસાર મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ પર પસંદગી પામ્યા હોય અને નિમાયા હોય. 'જાહેર સેવા' શબ્દને કલમ ૨(vi) માં સરકારની કોઈપણ કચેરી અથવા સ્થાપના, સ્થાનિક

સત્તામંડળ, રાજ્ય સરકારની સંપૂર્ણ માલિકીની અથવા નિયંત્રણ હેઠળની કોર્પોરેશન અથવા ઉપક્રમ, રાજ્યની ધારાસભા દ્વારા બનાવાયેલા કોઈપણ કાયદા હેઠળ સ્થાપિત મંડળ પછી તે નિગમિત હોય કે નહીં, જેમાં યુનિવર્સિટીનો સમાવેશ થાય છે, અને રાજ્ય સરકાર દ્વારા અથવા મંડળોના નોંધણી સંબંધિત અત્યાર સુધી અમલમાં હોય તેવા કોઈપણ કાયદા હેઠળ નોંધાયેલી સોસાયટી દ્વારા સ્થાપિત અન્ય કોઈપણ મંડળ જે નિભાવ માટે રાજ્ય સરકાર પાસેથી સંપૂર્ણ અથવા અંશતઃ ફંડ મેળવે છે અથવા કોઈપણ શૈક્ષણિક સંસ્થા પછી તે નોંધાયેલી હોય કે નહીં પણ સરકાર પાસેથી સહાય મેળવતી હોય તેમાં સેવા તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવી છે. કલમ ૩(૧) દ્વારા, કોઈપણ જાહેર સેવામાં કોઈપણ જગ્યા પર, કોઈપણ વર્ગ, શ્રેણી અથવા ગ્રેડમાં દૈનિક વેતન કર્મચારી તરીકે કોઈપણ વ્યક્તિની નિમણૂક પર સંપૂર્ણ પ્રતિબંધ લાદવામાં આવ્યો. કલમ ૩(૨) દ્વારા, એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી કે સક્ષમ સત્તામંડળની પૂર્વ મંજૂરી વિના અને સંબંધિત ઉમેદવારનું નામ એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જ દ્વારા પ્રાયોજિત કર્યા વિના કોઈપણ જાહેર સેવામાં કોઈપણ જગ્યા પર, કોઈપણ વર્ગ, શ્રેણી અથવા ગ્રેડમાં કોઈ અસ્થાયી નિમણૂક કરવામાં આવશે નહીં. એક્ટની કલમ ૪ નિર્ધારિત કરે છે કે પબ્લિક સર્વિસ કમિશન/કોલેજ સર્વિસ કમિશન દ્વારા નિમણૂક માટે પસંદ કરાયેલા અને ભલામણ કરાયેલા ઉમેદવારોની પેનલમાંથી અથવા સંબંધિત નિયમો કે હુકમો અનુસાર તે હેતુ માટે ગઠિત કમિટી દ્વારા તૈયાર કરાયેલી પેનલમાંથી અથવા જરૂરી લાયકાત ધરાવતા અને એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જ દ્વારા પ્રાયોજિત ઉમેદવારોમાંથી જ કોઈપણ જાહેર સેવામાં કોઈપણ જગ્યા પર, કોઈપણ વર્ગ, શ્રેણી અથવા ગ્રેડમાં ભરતી કરવામાં

આવશે. એક્ટની કલમ ૫ જોગવાઈ કરે છે કે જ્યાં કલમ ૪ થી વિપરીત નિમણૂક કરવામાં આવી હોય, ત્યાં ડ્રોઇંગ ઓથોરિટી સંબંધિત નિમાયેલ વ્યક્તિના પગાર બિલ પર સહી કરશે નહીં અને પે એન્ડ એકાઉન્ટ્સ ઓફિસર, સબ–ટ્રેઝરી ઓફિસર અથવા અન્ય કોઈપણ અધિકારી જેના પર પગાર બિલ મંજૂર કરવાની ફરજ લાદવામાં આવી છે તે આવું બિલ મંજૂર કરશે નહીં. કલમ ૬ એક્ટની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરીને નિમણૂક કરવા માટે જવાબદાર ચૂંટાયેલા હોદ્દા ધરાવનારાઓ અથવા અન્ય કોઈપણ અધિકારી અથવા સત્તામંડળ પર વિવિધ પ્રકારના દંડ લાદવાની કલ્પના કરે છે. તે એક્ટની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરીને નિમાયેલ વ્યક્તિને ચૂકવવામાં આવેલા પગાર અને ભથ્થાંની વસૂલાત માટે પણ જોગવાઈ કરે છે. કલમ ૭ માં રોજમદાર તરીકે અથવા અસ્થાયી ધોરણે નિમાયેલા વ્યક્તિઓના નિયમિતકરણ સામે પ્રતિબંધ સમાવિષ્ટ છે. તે નિર્ધારિત કરે છે કે આવા નિમાયેલ વ્યક્તિને કોઈપણ કારણોસર સેવાનું નિયમિતકરણ માંગવાનો કોઈ હક રહેશે નહીં અને તેની સેવા કોઈપણ નોટિસ વિના અને કોઈ કારણ દર્શાવ્યા વિના સમાપ્ત કરવાને પાત્ર રહેશે. કલમ ૭ ના પ્રથમ પરંતુ ની બળથી, એવા શ્રમિકના કિસ્સામાં અપવાદ કરવામાં આવ્યો છે જેને ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭ ની કલમ ૨૫(એફ) લાગુ પડે છે. આવી વ્યક્તિની સેવા કલમ ૨૫(એફ) ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા પછી જ સમાપ્ત કરી શકાય છે. એક્ટની કલમ ૯ માં નોન–ઓબ્સ્ટેન્ટ ક્લોઝ (બિન–અવરોધક કલમ) સમાવિષ્ટ છે અને નિર્ધારિત કરે છે કે કોઈપણ કોર્ટ, ટ્રિબ્યુનલ અથવા અન્ય સત્તામંડળના કોઈપણ ચુકાદા, હુકમનામા અથવા હુકમમાં કંઈપણ આપેલું હોય તેમ છતાં, તમામ રોજમદારો અને અસ્થાયી ધોરણે

નિમાયેલા વ્યક્તિઓના નિયમિત નિમણૂકના દાવો રદબાતલ થશે અને કોઈપણ રોજમદાર અથવા અસ્થાયી નિમાયેલા વ્યક્તિઓ દ્વારા કોઈપણ કોર્ટ, ટ્રિબ્યુનલ અથવા અન્ય સત્તામંડળમાં કોઈ દાવો અથવા અન્ય કાર્યવાહી દાખલ, જાળવી કે ચાલુ રાખી શકાશે નહીં અને કોઈ કોર્ટ આવી વ્યક્તિઓની સેવાઓને નિયમિત કરવાનો નિર્દેશ આપતા કોઈ હુકમનામા અથવા હુકમનો અમલ કરશે નહીં. કલમ ૧૦(૧) સક્ષમ સત્તામંડળની પૂર્વ મંજૂરી વિના જાહેર સેવાને લગતી કોઈપણ કચેરી અથવા સ્થાપનામાં જગ્યાઓ ઊભી કરવા પર પ્રતિબંધ લાદે છે. કલમ ૧૦(૨) જાહેર કરે છે કે પેટા-કલમ (૧) ના ભંગમાં ઊભી કરાયેલી કોઈપણ જગ્યા પર કરવામાં આવેલી કોઈપણ નિમણૂક અમાન્ય રહેશે અને કલમો ૫, ૬ અને ૭ ની જોગવાઈઓ આવી નિમણૂકને આવેશ્યક ફેરફારો સાથે લાગુ પડશે. કલમ ૧૧ માં તમામ કચેરીઓ અને સ્થાપનાઓમાં હાલની સ્ટાફ પેટર્ન અને યુનિવર્સિટીઓના શૈક્ષણિક સ્ટાફ સિવાયના વિવિધ શ્રેણીઓના કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર પગારધોરણ, ભથ્થાં, એક્સ-ગ્રેશિયા વગેરેની સમીક્ષા કરવા માટે એક સમિતિની રચના કરવાની અને સમિતિ દ્વારા રાજ્ય સરકારને વિશિષ્ટ ભલામણો ધરાવતો અહેવાલ રજૂ કરવાની કલ્પના કરવામાં આવી હતી. કલમ ૧૨ દ્વારા, સમિતિને કેટલીક નિર્દિષ્ટ બાબતોના સંબંધમાં સિવિલ કોર્ટની સત્તાઓ આપવામાં આવી હતી. કલમ ૧૪ એક્ટ હેઠળ શિક્ષાપાત્ર કોઈપણ ગુનાના દુષ્પ્રેરણ માટે દંડ લાદવાની ધારણા કરે છે. કલમ ૧૫ એક્ટની જોગવાઈઓ વિરુદ્ધ કામ કરતી કંપનીઓના અધિકારીઓ પર દંડ લાદવાની જોગવાઈ કરે છે.

૨૪. જો રાજ્ય સરકારે ૧૯૯૪ ના એક્ટની જોગવાઈઓનો નિષ્ઠાપૂર્વક અમલ કર્યો હોત, તો તે હજારો વ્યક્તિઓની અનિયમિત રોજગારીને કારણે ઊભી થયેલી ગડબડને સાફ કરવામાં સફળ રહી હોત અને તેના દ્વારા નોંધપાત્ર મહેસૂલ બચાવી શકી હોત જેનો ઉપયોગ કલ્યાણકારી યોજનાઓ અને વિકાસ કાર્યક્રમોના અમલીકરણ માટે થઈ શક્યો હોત. પબ્લિક સર્વિસ કમિશન/કોલેજ સર્વિસ કમિશન વગેરે જેવી નિર્દિષ્ટ ભરતી એજન્સીઓ દ્વારા પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોમાંથી જ અથવા એમ્પ્લોયમેન્ટ એક્સચેન્જ દ્વારા પ્રાયોજિત ઉમેદવારોમાંથી જ મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ સામે નિમણૂકો કરવામાં આવે તે સુનિશ્ચિત કરીને, રાજ્ય સરકાર કાયદાના શાસન દ્વારા સ્થાપિત પ્રણાલી પ્રત્યેની પોતાની પ્રતિબદ્ધતા અને બંધારણમાં સ્થાપિત સમાનતાની કલમ અને અન્ય સંબંધિત વૈધાનિક જોગવાઈઓનું તેમની સાચી ભાવનામાં પાલન કરવાનો દ્રઢ નિશ્ચય દર્શાવી શકી હોત. કમનસીબે, એવું બન્યું નહીં કારણ કે, હયાત રોજમદારો અને અસ્થાયી ધોરણે નિમાયેલા વ્યક્તિઓના નિયમિતકરણ સામે કલમ ૭ માં સમાવિષ્ટ પ્રતિબંધ હોવા છતાં, રાજ્ય સરકાર સ્થાપિત હિતો દ્વારા લાદવામાં આવેલા દબાણ હેઠળ નમી ગઈ અને તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના રોજ જી.ઓ. બહાર પાડ્યો જેમાં રોજમદાર અથવા નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા એકત્રિત પગાર પર નિમાયેલા, જેમણે સતત ૫ વર્ષ કામ કર્યું હતું અને ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ એટલે કે ૧૯૯૪ ના એક્ટના અમલની તારીખે ચાલુ હતા, તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવાની નીતિનો સમાવેશ થાય છે. આ એક વખતનો ઉપાય હતો અને તમામ રોજમદારોના ૫ વર્ષ પૂરા થવા પર તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટેની ચાલુ પ્રક્રિયા/યોજના ન હતી. કેઝ્યુઅલ મજૂરોને અસ્થાયી

દર્જ્જો આપવા અને તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે ૧૯૯૩ માં ભારત સરકાર દ્વારા ઘડાયેલી આવી જ એક નીતિ વિચારણા હેઠળ લાવવામાં આવી હતી આ કોર્ટ દ્વારા યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ મોહન પાલ [(૨૦૦૨) ૪ એસસીસી ૫૭૩] માં અને એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે આ પ્રકારની નીતિનું અર્થઘટન નિર્દિષ્ટ મુદત પૂરી થવાની તારીખ ધ્યાનમાં લીધા વિના તમામ કેઝ્યુઅલ મજૂરોના પક્ષમાં સેવામાં નિયમિત થવાનો હક ઊભો કરતી હોવા તરીકે કરી શકાય નહીં. ૧૯૯૩ ની સ્કીમમાં કેઝ્યુઅલ મજૂરોને અસ્થાયી દરજ્જો આપવા અને નિયમિત કરવાનો લાભ આપવાની કલ્પના કરવામાં આવી હતી જેમણે એક વર્ષમાં ૨૪૦ દિવસ પૂરા કર્યા હોય (અઠવાડિયામાં ૫ દિવસ ચાલુ રહેતી કચેરીઓના કિસ્સામાં ૨૦૬ દિવસ). જેઓએ આ શરત પૂરી કરી ન હતી તેઓ સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ગયા, જેણે તેમની અરજીઓ ગ્રાહ્ય રાખી અને ઠેરવ્યું કે કેઝ્યુઅલ મજૂરો જ્યારે અને જે રીતે ૧૯૯૩ ની સ્કીમમાં ગણાવેલી શરતો પૂરી કરે ત્યારે અસ્થાયી દરજ્જો અને નિયમિતકરણનો લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે. સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલના હુકમને ઉલટાવતા, આ કોર્ટે અવલોકન કર્યું:

> અમે નથી માનતા કે સ્કીમની કલમ ૪ તેને ચાલુ યોજના તરીકે વિચારે છે. "અસ્થાયી" દરજ્જો પ્રાપ્ત કરવા માટે, કેઝ્યુઅલ મજૂર સ્કીમ શરૂ થયાની તારીખે રોજગારીમાં હોવો જોઈએ અને તેણે ઓછામાં ઓછા એક વર્ષની સતત સેવા પણ આપી હોવી જોઈએ જેનો અર્થ એ થાય કે તે એક વર્ષમાં ઓછામાં ઓછા ૨૪૦ દિવસ અથવા અઠવાડિયામાં ૫

દિવસ ચાલુ રહેતી કચેરીઓના કિસ્સામાં ૨૦૬ દિવસ માટે રોકાયેલ હોવો જોઈએ. સ્કીમની કલમ ૪ પરથી, તમામ કેઝ્યુઅલ વર્કરોને જ્યારે પણ તેઓ એક વર્ષની સતત સેવા પૂરી કરે ત્યારે "અસ્થાયી" દરજ્જો આપવાના હેતુ માટે લાગુ કરવા માટેની આ સામાન્ય માર્ગદર્શિકા હોવાનું જણાતું નથી. અલબત્ત, જ્યારે પણ જરૂર જણાય ત્યારે કેઝ્યુઅલ મજૂરોને "અસ્થાયી" દરજ્જો આપવામાં આવે અને પાછળથી તેમને ગ Group 'ડી' ની જગ્યાઓ પર સમાવી લેવામાં આવે તે માટે કોઈ સ્કીમ તૈયાર કરવાનું કેન્દ્ર સરકાર પર નિર્ભર છે."

યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિરુદ્ધ ગગન કુમાર [૨૦૦૫ (૬) એસસીસી ૭૦] અને ડિરેક્ટર જનરલ, દૂરદર્શન, મંડી હાઉસ વિરુદ્ધ માનસ ડે [૨૦૦૫ (૧૩) એસસીસી ૪૩૭] માં અગાઉ જણાવેલા ચુકાદાના ગુણોત્તરનું પુનરાવર્તન કરવામાં આવ્યું હતું.

૨૫. જ્યાં સુધી આ અપીલોનો સંબંધ છે, આપણે જોઈએ છીએ કે વિદ્વાન સિંગલ જજ તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. નું અર્થઘટન તમામ રોજમદારોને આવો સમયગાળો પૂરો થયો હોય કે પૂરો થયો હોત તે તારીખ ધ્યાનમાં લીધા વિના ૫ વર્ષ પૂરા થયાની તારીખથી સેવામાં નિયમિત કરવાનો દાવો કરવા માટે હકદાર બનાવે છે તે રીતે કર્યું હતું. ડિવિઝન બેન્ચે વિદ્વાન સિંગલ જજ ના હુકમને એ ફેરફાર સાથે જાળવી રાખ્યો કે નિયમિતકરણ ૫ વર્ષની સતત સેવા પૂરી કર્યાની તારીખથી

થશે. આ કોર્ટે ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા લેવાયેલા વલણને દેખીતી રીતે મંજૂર કર્યું કારણ કે જો કે તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. માં સમાવિષ્ટ નીતિનો હેતુ ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ ૫ વર્ષની સેવા પૂરી કરનારાઓના નિયમિતકરણની સુવિધા માટે એક વખતનો ઉપાય હતો, છતાં તેમાં એવી કોઈ વિશિષ્ટ શરત ન હતી કે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ માત્ર ૫ વર્ષની સતત સેવા પૂરી કરનારાઓને જ નિયમિત કરવામાં આવશે. ડિસ્ટ્રિક્ટ કલેક્ટર વિરુદ્ધ એમ.એલ. સિંહ (ઉપરોક્ત) ના ચુકાદાનું વાંચન એ સ્પષ્ટ કરે છે કે હાઇકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચના ચુકાદાની ચોક્કસાઈની તપાસ કરતી વખતે, આ કોર્ટે તે પૃષ્ઠભૂમિ પર વિચાર કર્યો ન હતો જેમાં ૧૯૯૪ નો એક્ટ ઘડવામાં આવ્યો હતો, તેના દ્વારા દૂર કરવાનો પ્રયાસ કરાયેલ અનિષ્ટ અને કલમ ૭ સહિત તેમાં સમાવિષ્ટ વિવિધ જોગવાઈઓ જેના દ્વારા એ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે રોજમદાર અથવા અસ્થાયી ધોરણે રોકાયેલ અને એક્ટના અમલની તારીખે ચાલુ રહેલ કોઈ પણ વ્યક્તિને સેવાનું નિયમિતકરણ માંગવાનો હક રહેશે નહીં અથવા ક્યારેય માનવામાં આવશે નહીં અને તેની સેવા કોઈપણ સમયે નોટિસ વિના અને કોઈ કારણ દર્શાવ્યા વિના સમાપ્ત કરવાને પાત્ર રહેશે. આપણે અવલોકન કરી શકીએ છીએ કે જો તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. નો મસૂદો તૈયાર કરવા માટે જવાબદાર અધિકારીઓએ ૧૯૯૪ ના એક્ટની જોગવાઈઓને ધ્યાનપૂર્વક વાંચવાની તકલીફ લીધી હોત તો "આવી વ્યક્તિઓ જેમણે ન્યૂનતમ ૫ વર્ષ સુધી સતત કામ કર્યું છે અને ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ ચાલુ છે" એવા શબ્દોનો ઉપયોગ કરવાને બદલે, તેઓએ "આવી વ્યક્તિઓ જેમણે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ અથવા તે પહેલાં રોજમદાર અથવા નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા એકત્રિત પગાર પર સતત

સેવાના ન્યૂનતમ ૫ વર્ષ પૂરા કર્યા છે" એવા શબ્દોનો ઉપયોગ કર્યો હોત. જો કે, સંબંધિત અધિકારીઓ દ્વારા મનનો બિલકુલ ઉપયોગ ન કરવાના પરિણામે નિયમિતકરણની નીતિમાં અસ્પષ્ટ શબ્દપ્રયોગનો ઉપયોગ થયો જેણે અસંખ્ય દાવોઓ ઊભા કર્યા જેના માટે વ્યક્તિગત કર્મચારીઓ અને રાજ્ય સરકારે ટાળી શકાય તેવી કવાયત માટે નાણાં રોકવાની જરૂર પડી.

૨૬. તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. ની ભાષામાં અસ્પષ્ટતા અને અપૂર્ણતા દૂર કરવા અને નિયમિતકરણની નીતિને ૧૯૯૪ ના એક્ટનો એક અભિન્ન અંગ બનાવવા માટે, ધારાસભાએ ૧૯૯૮ ના સુધારા એક્ટ નં. ૩ અને ૨૭ ઘડ્યા. નિયમિતકરણની નીતિને ૧૯૯૪ ના એક્ટનો એક ભાગ બનાવવાનો ઉદ્દેશ્ય ૧૯૯૪ ના એક્ટના મુખ્ય ઉદ્દેશ્યને ઓછો કરવાનો ન હતો, એટલે કે, અનિયમિત નિમણૂકોના દૂષણને નાથવું અને એ પણ સુનિશ્ચિત કરવું કે મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ સામે માત્ર નિયુક્ત ભરતી એજન્સીઓ દ્વારા પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોમાંથી જ નિમણૂકો કરવામાં આવે પરંતુ તેને રોજમદારો અને અસ્થાયી કર્મચારીઓના નિયમિતકરણ સામે કલમ ૭ માં સમાવિષ્ટ પ્રતિબંધ સાથે સુસંગત બનાવવાનો પણ હતો. ૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૨૭ ના આમુખ પરથી સ્પષ્ટપણે જણાય છે કે તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. માં સમાવિષ્ટ નીતિનો હેતુ ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ અથવા તે પહેલાં એટલે કે ૧૯૯૪ ના એક્ટના અમલની તારીખે ૫ વર્ષની સતત સેવા પૂરી કરનારા રોજમદાર અથવા નોમિનલ મસ્ટર રોલ અથવા એકત્રિત પગાર પર નિમાયેલા વ્યક્તિઓના નિયમિતકરણ માટે એક વખતનો ઉપાય હતો અને તે તમામ

'રોજમદારો' માટે ૫ વર્ષનો સમયગાળો પૂરો થાય તે મુજબ નિયમિત કરવાની કોઈ ચાલુ યોજના ન હતી. કલમ ૭ ના પ્રથમ પરંતુ ની ભાષા જેના દ્વારા નિયમિતકરણની નીતિને ૧૯૯૪ ના એક્ટમાં દાખલ કરવામાં આવી હતી તે દર્શાવે છે કે તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. માં સમાવિષ્ટ નીતિમાં અસ્પષ્ટતા દૂર કરવાના એકમાત્ર ઉદ્દેશ્ય સાથે સુધારા કરવામાં આવ્યા હતા અને તેનો હેતુ ડિસ્ટ્રિક્ટ કલેક્ટર વિરુદ્ધ એમ.એલ. સિંહ (ઉપરોક્ત) ના ચુકાદાને નિષ્ફળ કરવાનો કે રદ કરવાનો ન હતો. અમને કોઈ શંકા નથી કે જો તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. માં સમાવિષ્ટ નીતિની ભાષા કલમ ૭ માં નવી દાખલ કરાયેલા પરંતુ માં સમાવિષ્ટ ભાષા જેવી જ હોત અને તેમાં કોઈ અસ્પષ્ટતા ન હોત, તો અદાલતોએ તેનું અર્થઘટન એવી રીતે કર્યું ન હોત જે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ પહેલા રોજમદાર તરીકે નિમાયેલા તમામ વ્યક્તિઓને ૫ વર્ષની સેવા પૂરી કર્યાની તારીખ ધ્યાનમાં લીધા વિના નિયમિતકરણનો દાવો કરવા માટે હકદાર બનાવે. અહીં એ પણ ઉલ્લેખ કરવો યોગ્ય રહેશે કે તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. માં સમાવિષ્ટ નીતિએ એક્ટના અમલની તારીખને ધ્યાનમાં લીધા વિના તમામ રોજમદારોને (જેમ કે ૧૯૯૪ ના એક્ટની કલમ ૨(ii) માં વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવ્યું છે) સેવામાં નિયમિત થવાનો અખંડિત હક આપ્યો ન હતો. તેથી, એવું કહી શકાય નહીં કે ૧૯૯૪ ના એક્ટમાં નિયમિતકરણની નીતિનો સમાવેશ કરીને, ધારાસભાએ રોજમદારોના પ્રાપ્ત થયેલા અથવા નિહિત હકને છીનવી લીધો છે. એ નોંધવું રસપ્રદ છે કે સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા વિરુદ્ધ પિયારા સિંહ (ઉપરોક્ત) માં આ કોર્ટના ચુકાદાનો, જેનો આશ્રય રાજ્ય સરકાર દ્વારા આવા નિયમિતકરણ સામે કલમ ૭ માં સમાવિષ્ટ પ્રતિબંધ હોવા છતાં

રોજમદારો વગેરેના નિયમિતકરણ માટેની નીતિ તૈયાર કરવા માટે લેવામાં આવ્યો હતો, એવું નિર્ધારિત કરતો નથી કે રોજમદારો, કેઝ્યુઅલ કર્મચારીઓ, વર્ક ચાર્જ કર્મચારીઓ વગેરેનું જથ્થાબંધ નિયમિતકરણ કરવામાં આવશે. હાઈકોર્ટ એ જાહેર કરવામાં સાચી હતી કે કેમ કે સરકાર નિયમિતકરણ માટેની શરત તરીકે ચોક્કસ તારીખે ચોક્કસ મુદતની સેવાની જરૂરિયાત નક્કી કરી શકી ન હોત તે પ્રશ્ન સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે, આ કોર્ટે અવલોકન કર્યું:

"આ હુકમો એવા કાયદાના સ્વરૂપમાં નથી જે હાલની અને ભવિષ્યની તમામ પરિસ્થિતિઓને લાગુ પડે. તે એક ચોક્કસ સમયે સરકાર સામે ઉપસ્થિત થયેલી આપેલ પરિસ્થિતિને પહોંચી વળવા માટે બહાર પાડવામાં આવ્યા હતા. તેથી, સંજોગોમાં, સદર તારીખ સુધીમાં સેવાનો વિશિષ્ટ સમયગાળો (પછી તે એક વર્ષ હોય કે બે વર્ષ હોય) પૂર્ણ થઈ ગયો હોવો જોઈએ તેવી ચોક્કસ તારીખ નક્કી કરવામાં કંઈ ખોટું ન હતું. ઉદાહરણ તરીકે, હરિયાણા સરકાર દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલા હુકમો લો. પ્રથમ હુકમ તારીખ ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૮૦ નો છે. તે કહે છે કે, વ્યક્તિએ ૩૧ ડિસેમ્બર, ૧૯૭૯ ના રોજ એટલે કે હુકમ બહાર પાડવાના આગલા દિવસે બે વર્ષની સેવા પૂરી કરી હોવી જોઈએ. જો કે આવી તારીખ નક્કી કરવી સ્વેચ્છાચારી અને અયોગ્ય છે તેમ કહી શકાય? તેવી જ રીતે ૩ જાન્યુઆરી, ૧૯૮૩ ના રોજનો હુકમ ૧૫ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૮૨ ને સંબંધિત તારીખ તરીકે નક્કી કરે છે. આ

જાહેરનામું/હુકમ બે બાબતો કરે છે. પ્રથમ, તે ૧૫ સપ્ટેમ્બર, ૧૯૮૨ ના રોજ ઓછામાં ઓછી બે વર્ષની સેવા પૂરી કરનારાઓના કિસ્સામાં એસએસએસબી ના ક્ષેત્રાધિકારમાંથી ક્લાર્કની ગ્રેડ III ની જગ્યાઓને બાકાત રાખે છે, અને બીજું, તે કેટલીક શરતોને આધીન તેમના નિયમિતકરણ માટે જોગવાઈ કરે છે. હાઇકોર્ટમાં આ તારીખ અંગે કોઈ ચોક્કસ વાંધો ઉઠાવવામાં આવ્યો ન હતો. પરિણામે હરિયાણા સરકારને આ ચોક્કસ તારીખ શા માટે નક્કી કરવામાં આવી તે સ્પષ્ટ કરવાની કોઈ તક મળી ન હતી. આવી તક આપ્યા વિના, સદર તારીખ નક્કી કરવાનું સ્વેચ્છાચારી છે તેમ ઠેરવી શકાય નહીં. જે વધુ સંબંધિત છે તે એ છે કે હાઇકોર્ટે એવું ઠેરવ્યું નથી કે આ ચોક્કસ તારીખ સ્વેચ્છાચારી છે. તેના મતે, કોઈપણ તારીખ નક્કી કરવી એ સ્વેચ્છાચારી છે, કારણ કે તેના મતે હુકમમાં એવું કહેવું જોઈએ કે જે કોઈ પણ વ્યક્તિ નિર્ધારિત સેવાનો સમયગાળો પૂરો કરે છે તેને આવા સેવાનો સમયગાળો પૂરો થવા પર નિયમિત કરવામાં આવે. ૨૪ માર્ચ, ૧૯૮૭ ના રોજનો પછીનો હુકમ તારીખ ૩૧ ડિસેમ્બર, ૧૯૮૬ નિર્ધારિત કરે છે એટલે કે અગાઉના વર્ષનો અંત. સંજોગોમાં, કેસના તથ્યો અને સંજોગોમાં તારીખ નક્કી કરવાનું સ્વેચ્છાચારી ઠેરવી શકાય તે માટે આપણને કોઈ આધાર જણાતો નથી."

(મહત્વ દર્શાવાયું)

૨૭. ધારાસભીય અને ન્યાયિક કાર્યો વચ્ચેનો તફાવત જાણીતો છે. તેની ધારાસભીય ક્ષમતાના ક્ષેત્રમાં અને અન્ય બંધારણીય મર્યાદાઓને આધીન, કાયદા ઘડવાની ધારાસભાની સત્તા સંપૂર્ણ છે. તે સત્તાના ઉપયોગમાં, ધારાસભા ભવિષ્યલક્ષી તેમજ પશ્ચાતવર્તી અસરથી કાયદો ઘડી શકે છે. ધારાસભા દ્વારા ઘડવામાં આવેલા કાયદા અનુસાર પક્ષકારોના હકોનો ન્યાયનિર્ણય કરવો એ ન્યાયિક કાર્ય છે. તે કાર્યના પ્રદર્શનમાં, કોર્ટ અર્થઘટન કરે છે અને કાયદામાં સમાવિષ્ટ ધારાસભાના આશય અને આદેશને અમલમાં મૂકે છે. જો કોર્ટને જણાય કે ચોક્કસ કાયદો ધારાસભાની સત્તા અથવા બંધારણની કોઈપણ જોગવાઈની બહાર છે, તો તેને રદ કરી શકાય છે. એ પણ સુસ્થાપિત છે કે ધારાસભા માત્ર જાહેરનામા દ્વારા, તેનાથી વધુ કંઈ કર્યા વિના, ન્યાયિક નિર્ણયને સીધી રીતે રદબાતલ, ઉલટાવી કે બદલી શકતી નથી. જો કે તે, બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૪૫ અને ૨૪૬ દ્વારા તેને આપવામાં આવેલી સંપૂર્ણ સત્તાઓના ઉપયોગમાં, જે પરિસ્થિતિઓ પર આવો નિર્ણય આધારિત છે તેને મૂળભૂત રીતે બદલીને અથવા ફેરફાર કરીને માન્ય કાયદો ઘડીને ન્યાયિક નિર્ણયને નિષ્ક્રિય બનાવી શકે છે. આવા કાયદાને માન્ય તારીખ સાથે અથવા ચોક્કસ તારીખથી પશ્ચાતવર્તી અસર પણ આપી શકાય છે.

૨૮. શું ધારાસભા પાસે દેખીતી રીતે પૂર્વ–અસ્તિત્વ ધરાવતા ચુકાદાને અસર કરતા કાયદા ઘડવાની અથવા કોર્ટ દ્વારા ચોક્કસ રીતે અર્થઘટન કરાયેલા હાલના કાયદામાં સુધારો કરવાની સત્તા છે કે કેમ તે પ્રશ્ન પર ઘણા કેસોમાં વિચારણા કરવામાં આવી છે. ગવર્નમેન્ટ ઓફ આંધ્રપ્રદેશ વિરુદ્ધ એચ.એમ.ટી. લિમિટેડ

[૧૯૭૫ (૨) એસસીસી ૨૭૪] માં, આ કોર્ટે વિચારણા કરી કે શું ૧૯૭૪ ના સુધારા એક્ટ નં. ૧૬ દ્વારા આંધ્રપ્રદેશ (ગ્રામ પંચાયત) એક્ટમાં સમાવિષ્ટ 'મકાન' ની વ્યાખ્યામાં કરવામાં આવેલા સુધારાનો હેતુ હાઈકોર્ટના ચુકાદાને રદ કરવાનો હતો કે જેણે અણસુધારેલી વ્યાખ્યાનું અર્થઘટન કર્યું હતું અને ઠેરવ્યું હતું કે ફેક્ટરી પરિસર સિવાયની ઈમારતો 'મકાન' ન હતી. 'મકાન' શબ્દની અણસુધારેલી અને સુધારેલી વ્યાખ્યાઓ નોંધ્યા પછી, કોર્ટે નીચે મુજબ ઠેરવેલ:–

> "'મકાન' ની નવી વ્યાખ્યા જેને કાયદામાં પશ્ચાતવર્તી અસરથી વાંચવાની છે તે બંને વાંધાઓને અસરકારક રીતે પહોંચી વળે છે જેના કારણે હાઈકોર્ટે ઠેરવ્યું હતું કે સામાવાળા દ્વારા બાંધવામાં આવેલી ઈમારતો 'મકાન' ન હતી. સુધારા દ્વારા, જૂની કલમ: "સામાન્ય રસ્તા પરથી અલગ મુખ્ય પ્રવેશદ્વાર ધરાવતું" કાઢી નાખવામાં આવ્યું છે અને 'મકાન' ની વ્યાખ્યામાં 'ફેક્ટરી' નો સમાવેશ કરવા માટે તેને પુનઃગઠિત કરવામાં આવી છે. એ સ્પષ્ટ છે અને અવિવાદિત છે કે સામાવાળા દ્વારા બાંધવામાં આવેલી ઈમારતો – કોલોનીની ઈમારતો તેમજ ફેક્ટરીની ઈમારતો – 'મકાન' ના વર્ણનને સંપૂર્ણપણે પૂર્ણ કરે છે અને કલમ ૨(૧૫) માં સમાવિષ્ટ નવી વ્યાખ્યામાં સ્પષ્ટપણે આવે છે.

પશ્ચાતવર્તી અસરથી 'મકાન' શબ્દની પુનઃ વ્યાખ્યા કરીને અને અણસુધારેલા એક્ટ હેઠળ લાદવામાં આવેલા કરવેરાને માન્ય કરીને જાણે કે કોઈપણ કોર્ટના કોઈપણ ચુકાદા, હુકમનામા અથવા હુકમમાં કંઈપણ આપેલું હોય તેમ છતાં, જ્યારે કર લાદવામાં આવ્યો હતો તે તારીખે સુધારેલો સદર એક્ટ અમલમાં હતો, ધારાસભાએ ન્યાયિક કાર્ય પર અતિક્રમણ કર્યું છે તેવી સામાવાળાની દલીલમાં અમને કોઈ તથ્ય જણાતું નથી. કાયદો પસાર કરવાની ધારાસભાની સત્તા તેને ભવિષ્યલક્ષી તેમજ પશ્ચાતવર્તી અસરથી પસાર કરવાની સત્તા દર્શાવે છે, એક બીજાથી કમ નથી. તેની ધારાસભીય ક્ષમતાના ક્ષેત્રમાં અને અન્ય બંધારણીય મર્યાદાઓને આધીન, કાયદા ઘડવાની ધારાસભાની સત્તા સંપૂર્ણ છે. યુનાઈટેડ પ્રોવિન્સિસ વિરુદ્ધ અતિકા બેગમ માં, ગ્વાયર, સી.જે. એ એવી દલીલને ફગાવી દેતા કે ભારતીય ધારાસભાઓ પાસે પશ્ચાતવર્તી અસરથી હાલના કાયદા બદલવાની કોઈ સત્તા નથી, અવલોકન કર્યું કે તેમની સત્તાઓની મર્યાદામાં ભારતીય ધારાસભાઓ બ્રિટિશ સંસદ જેટલી જ સર્વોચ્ચ અને સાર્વભૌમ હતી અને તે સત્તાઓ "પશ્ચાતવર્તી કાયદા સામેના વિચિત્ર અને અસામાન્ય પ્રતિબંધ" ને આધીન ન હતી. પશ્ચાતવર્તી અસરથી કાયદાને માન્ય કરવાની સત્તા, ઉપરોક્ત મર્યાદાઓને આધીન, વિશિષ્ટ વિષય પર કાયદો બનાવવાની આનુષંગિક સત્તા છે.

એ નોંધવું મહત્વપૂર્ણ છે કે રાજ્ય ધારાસભાએ હાઇકોર્ટના ચુકાદાને રદબતલ કર્યો નથી કે રદ કર્યો નથી. તેણે જૂની કલમ ૨(૧૫) ના સ્થાને નવી કલમ ૨(૧૫) મૂકીને 'મકાન' ની વ્યાખ્યામાં સુધારો કર્યો છે અને જોગવાઈ કરી છે કે નવી વ્યાખ્યા પશ્ચાતવર્તી અસર ધરાવશે, કોઈપણ કોર્ટ અથવા અન્ય સત્તામંડળના કોઈપણ ચુકાદા, હુકમનામા અથવા હુકમમાં કંઈપણ આપેલું હોય તેમ છતાં. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, તેણે હાઇકોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણયના આધારને દૂર કરી દીધો છે જેથી બદલાયેલા સંજોગોમાં નિર્ણય આપી શકાયો ન હોત. જો જૂની કલમ ૨(૧૫) 'મકાન' ની વ્યાખ્યા સુધારેલી કલમ ૨(૧૫) જે રીતે કરે છે તે રીતે કરતી હોત, તો એમાં કોઈ શંકા નથી કે હાઇકોર્ટનો નિર્ણય અલગ હોત. વાસ્તવમાં, અમારી સમક્ષ એ બાબતે કોઈ વિવાદ ન હતો કે સામાવાળા દ્વારા બાંધવામાં આવેલી ઇમારતો ૧૯૭૪ ના એક્ટ દ્વારા સુધારેલી કલમ ૨(૧૫) ની જરૂરિયાતોને સંપૂર્ણપણે પૂર્ણ કરે છે."

(મહત્વ દર્શાવાયું)

૨૯. ઇન્ડિયન એલ્યુમિનિયમ કો. વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ કેરળ [૧૯૯૬ (૭) એસસીસી ૬૩૭] માં, આ કોર્ટે કેરળ ઇલેક્ટ્રિસિટી સરચાર્જ (લેવી એન્ડ કલેક્શન) એક્ટ, ૧૯૮૯ ની માન્યતા ચકાસી અને તેને જાળવી રાખી. ચુકાદા પરથી એ ફલિત થાય છે કે ફાઇનાન્સ એક્ટ, ૧૯૭૮ ની કલમ ૩૬ દ્વારા, સેન્ટ્રલ એક્સાઇઝ એન્ડ

સોલ્ટ એક્ટ, ૧૯૪૪ માં એક્સાઇઝ એક્ટના પ્રથમ શિડ્યુલમાં આઇટમ ૧૧–ઈ હેઠળ વીજળી પર કેન્દ્રીય અબકારી જકાત લાદવા માટે સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો અને પ્રતિ કિલોવોટ વીજળી યુનિટ ૨ પૈસા નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો. કેરળ સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડને કેન્દ્રીય અબકારી જકાત લાદવાથી થયેલા નુકસાનની ભરપાઈ કરવા માટે, રાજ્ય સરકારે કેરળ એસેન્શિયલ આર્ટિકલ્સ કંટ્રોલ (ટેમ્પરરી પાવર્સ) એક્ટ, ૧૯૬૧ ની કલમ ૩ હેઠળ એક હુકમ બહાર પાડ્યો જેના દ્વારા યુનિટ દીઠ ૨.૫ પૈસાના દરે સરચાર્જ લાદવામાં આવ્યો. ૧.૧૦.૧૯૮૪ ના રોજ, ભારત સરકારે વીજળી પરની અબકારી જકાત પાછી ખેંચી લીધી. જો કે, રાજ્ય સરકારે સરચાર્જ પાછો ખેંચ્યો ન હતો. તેથી, ગ્રાહકોએ હાઇકોર્ટમાં રિટ અરજી દાખલ કરી. રિટ અરજીની પેન્ડન્સી દરમિયાન, રાજ્ય સરકારે ઓર્ડિનન્સ બહાર પાડીને સરચાર્જ લાદવાનું બંધ કર્યું. ચાકોલાસ સ્પિનિંગ એન્ડ વીવિંગ મિલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ કે.એસ.ઈ. બોર્ડ [૧૯૮૮ (૨) કેએલટી ૬૮૦] માં, હાઇકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે ઠેરવ્યું કે સરચાર્જ લાદવો એ રાજ્યની ક્ષમતા બહાર હતો. હાઇકોર્ટના હુકમ સામે દાખલ કરવામાં આવેલી સ્પેશિયલ લીવ પીટીશન ફગાવી દેવામાં આવી હતી. ત્યારબાદ, કેરળ ઇલેક્ટ્રિસિટી સરચાર્જ (લેવી એન્ડ કલેક્શન) ઓર્ડિનન્સ, ૧૯૮૯ બહાર પાડવામાં આવ્યો હતો, જે પાછળથી ૧૯૮૯ નો એક્ટ બન્યો હતો. આ કોર્ટે ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ દ્વારા સપ્લાય કરવામાં આવતી વીજળી પર સરચાર્જ લાદવા માટે કાયદો ઘડવાની રાજ્યની સત્તાને જાળવી રાખી હતી. કોર્ટે પૃથ્વી કોટન મિલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ ભરૂચ બોરો મ્યુનિસિપાલિટી [૧૯૬૯ (૨) એસસીસી ૨૮૩], પટેલ ગોરધનદાસ હરગોવિંદદાસ વિરુદ્ધ મ્યુનિસિપલ કમિશનર [૧૯૬૪ (૨)

એસસીઆર ૬૦૮], ઓરિએન્ટ પેપર મિલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા [એ.આઇ.આર. ૧૯૬૧ એસસી ૧૪૩૮], મેસર્સ મિશ્રીલાલ જૈન વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા [૧૯૭૭ (૩) એસસીસી ૨૧૨], તીરથ રામ રાજેન્દ્ર નાથ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. [૧૯૭૩ (૩) એસસીસી ૫૮૫], ગવર્નમેન્ટ ઓફ આંધ્રપ્રદેશ વિરુદ્ધ એચ.એમ.ટી. લિમિટેડ (ઉપરોક્ત), આઇ.એન. સક્સેના વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ એમ.પી. [૧૯૭૬ (૪) એસસીસી ૭૫૦] અને અન્ય કેટલાક ચુકાદાઓનો સંદર્ભ આપ્યો અને કોર્ટે ઠેરવેલ :

> "વેલિડેટિંગ એક્ટની માન્યતા નીચેના પરીક્ષણો દ્વારા નક્કી કરવાની રહેશે: (i) શું વેલિડેટિંગ એક્ટ ઘડનારી ધારાસભા વિષય-વસ્તુ પર ક્ષમતા ધરાવે છે; (ii) શું વેલિડેશન દ્વારા, ધારાસભાએ અગાઉના કાયદામાં કોર્ટે શોધેલી ખામી દૂર કરી છે; (iii) શું વેલિડેટિંગ કાયદો બંધારણના ભાગ III ની જોગવાઈઓ સાથે સુસંગત છે. જો આ પરીક્ષણો પૂરા થાય, તો એક્ટ ભૂતકાળના વ્યવહારોને માન્ય કરી શકે છે જેને કોર્ટ દ્વારા ગેરબંધારણીય જાહેર કરવામાં આવ્યા હતા. ધારાસભા અમલમાં રહેલા કાયદાના સંદર્ભમાં ન્યાયતંત્ર પર નિર્ણય લેવાનું છોડ્યા વિના કાયદાના ઘડતરના બળથી કેસનો ન્યાયનિર્ણય કરવાની સત્તા ધારણ કરી શકતી નથી. ધારાસભા ચુકાદો જે આધાર પર આધારિત છે તેને યોગ્ય રીતે દૂર કર્યા વિના કોર્ટના નિર્ણયને રદબતલ કરવા માટે પણ અસમર્થ છે.

કોર્ટ પાસે અમાન્ય કાયદાને માન્ય કરવાની કે ગેરકાયદેસર રીતે ઉઘરાવેલા અને એકત્રિત કરેલા કરને કાયદેસર કરવાની કે અમાન્યતાના ધોરણને દૂર કરવાની કે ઉપાય પૂરો પાડવાની સત્તા નથી. આ ન્યાયિક કાર્યો નથી પરંતુ ધારાસભાનું વિશિષ્ટ ક્ષેત્ર છે. તેથી, તેઓ ન્યાયિક સત્તા પર અતિક્રમણ નથી.

ધારાસભીય સત્તાનો ઉપયોગ કરતી વખતે, ધારાસભા માત્ર જાહેરનામા દ્વારા, તેનાથી વધુ કંઈ કર્યા વિના, ન્યાયિક નિર્ણયને સીધી રીતે રદબતલ, સુધારી કે બદલી શકતી નથી. તે તેના ધારાસભીય ક્ષેત્રની અંદરના વિષય પર પશ્ચાતવર્તી અસરથી તેના સ્વરૂપમાં મૂળભૂત રીતે ફેરફાર કરીને અથવા બદલીને માન્ય કાયદો ઘડીને ન્યાયિક નિર્ણયને નિષ્ક્રિય બનાવી શકે છે. બદલાયેલી કે ફેરફાર થયેલી પરિસ્થિતિઓ એવી હોવી જોઈએ કે જો કાયદાને અમાન્ય જાહેર કરતી વખતે તે પરિસ્થિતિઓ અસ્તિત્વમાં હોત તો કોર્ટ દ્વારા અગાઉનો નિર્ણય આપવામાં આવ્યો ન હોત. તેને માન્ય તારીખ સાથે અથવા ચોક્કસ તારીખથી પશ્ચાતવર્તી કાયદાને અમલમાં મૂકવાની સત્તા પણ આપવામાં આવી છે...........

ચાકોલાસ કેસમાં દર્શાવવામાં આવેલી ખામીને કેરળ ઈલેક્ટ્રિસિટી સરચાર્જ (લેવી એન્ડ કલેક્શન) એક્ટ, ૧૯૮૯ હેઠળ દૂર કરવામાં આવી છે. પરિણામે, આ એક્ટની કલમ ૧૧ એ આધારને દૂર કરીને ચાકોલાસ કેસમાં દર્શાવેલી અમાન્યતાને માન્ય કરી. બદલાયેલી પરિસ્થિતિમાં, હાઈકોર્ટે એક્ટ હેઠળ ચાકોલાસ કેસ આપ્યો ન હોત. તેણે ચાકોલાસ કેસમાં આપેલા રિટને નિષ્ક્રિય બનાવી દીધો છે. અમાન્ય

કાયદા હેઠળ ગેરકાયદેસર રીતે એકત્રિત કરેલી જકાત રિફંડ કરવાને બદલે, કલમ ૧૧ એ ગેરકાયદેસર વસૂલાતને માન્ય કરી અને ભૂતકાળના વ્યવહારોની જવાબદારીને એક્ટ હેઠળ માન્ય તરીકે નિર્દેશિત કરી અને ગ્રાહકો પર જવાબદારી પણ લાદી. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, કલમ ૧૧ ની અસર એ છે કે અમાન્ય કાયદા હેઠળ થયેલી ગેરકાયદેસર વસૂલાત જાળવી રાખવાની છે અને તે જ હવે એક્ટ હેઠળ માન્ય ગણાશે. આ રીતે વિચારતાં, કલમ ૧૧ એ કોર્ટની ન્યાયિક સત્તા પરનું દૂષણ નથી અને તે એક્ટના ભાગ તરીકે કાયદાનો માન્ય ભાગ છે."

૩૦. એસ.એસ. બોલા વિરુદ્ધ બી.ડી. સરદાના (ઉપરોક્ત) નો ચુકાદો વિગતવાર સંદર્ભ માંગે છે કારણ કે તે કેસમાં વિચારાયેલો મુખ્ય મુદ્દો આ અપીલોમાં ઉઠાવવામાં આવેલા મુદ્દા સમાન છે. તે કેસના તથ્યો દર્શાવે છે કે એ.એન. સહગલ વિરુદ્ધ રાજે રામ શેઓરાન [૧૯૯૨ સપ્લી (૧) એસસીસી ૩૦૪] અને એસ.એલ. ચોપરા વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા [૧૯૯૨ સપ્લી (૧) એસસીસી ૩૯૧] માં, આ કોર્ટે બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૯ ના પરંતુ હેઠળ ઘડાયેલા નિયમોનું અર્થઘટન કર્યું હતું અને એન્જિનિયરિંગ સેવાઓના સભ્યોની સિનિયોરિટી નક્કી કરવા માટે કેટલાક નિર્દેશો આપ્યા હતા. લગભગ ત્રણ વર્ષ પછી, રાજ્ય ધારાસભાએ હરિયાણા સર્વિસ ઓફ એન્જિનિયર્સ, ક્લાસ I, પબ્લિક વર્ક્સ ડિપાર્ટમેન્ટ (બિલ્ડિંગ્સ એન્ડ રોડ્સ બ્રાંચ), (પબ્લિક હેલ્થ બ્રાંચ) એન્ડ (ઈરિગેશન બ્રાંચ) એક્ટ, ૧૯૯૫ ઘડ્યો અને હાલના નિયમો રદ કર્યા. આ એક્ટને ૧.૧૧.૧૯૬૬ એટલે કે જે તારીખે હરિયાણા રાજ્યની રચના થઈ હતી તે તારીખથી પશ્ચાતવર્તી અસર આપવામાં આવી હતી.

પંજાબ અને હરિયાણા હાઈકોર્ટે એક્ટની વિવિધ જોગવાઈઓને એવા ગ્રાઉન્ડ પર રદ કરી હતી કે તે એ.એન. સહગલ વિરુદ્ધ રાજે રામ શેઓરાન (ઉપરોક્ત) અને એસ.એલ. ચોપરા વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા (ઉપરોક્ત) માં આ કોર્ટના અગાઉના ચુકાદાઓને નિષ્ફળ કરવાના એકમાત્ર ઉદ્દેશ્યથી ઘડવામાં આવી હતી. ૨:૧ ની બહુમતીથી, આ કોર્ટે ઠેરવ્યું કે ૧૯૯૫ નો એક્ટ કાયદાનો માન્ય ભાગ છે અને હાઈકોર્ટના હુકમને રદ કર્યો. જી.બી. પટનાયક, ન્યાયમૂર્તિ (જેઓ ત્યારે હતા), જેમણે બહુમતીનો મુખ્ય ચુકાદો આપ્યો હતો તેમણે નોંધ્યું કે સહગલના કેસમાં અને ચોપરાના કેસમાં, કોર્ટે ભરતીના નિયમોને અમાન્ય કર્યા ન હતા પરંતુ સીધા નિમાયેલાઓ અને બઢતી મેળવનારાઓની અંદરોઅંદરની સિનિયોરિટી નક્કી કરવા સંબંધિત કેટલીક જોગવાઈઓનું માત્ર અર્થઘટન કર્યું હતું અને ઠેરવ્યું હતું કે એક્ટને એવા ગ્રાઉન્ડ પર અમાન્ય કરી શકાય નહીં કે તે ન્યાયિક કાર્ય પર અતિક્રમણ હતું. ન્યાયમૂર્તિ પટનાયકે ત્યાર પછી હરિયાણા વિધાનસભામાં રજૂ કરાયેલા વિધેયકમાં સમાવિષ્ટ હેતુઓ અને કારણોના નિવેદન, સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત વિરુદ્ધ રમણ લાલ કેશવ લાલ સોની (ઉપરોક્ત) સહિત આ કોર્ટના વિવિધ ચુકાદાઓનો સંદર્ભ આપ્યો અને કોર્ટે ઠેરવેલ :

> "..........ઉપરોક્ત કાનૂની પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને જ્યારે વાદગ્રસ્ત એક્ટની તપાસ કરવામાં આવે છે ત્યારે એ નિષ્કર્ષ અનિવાર્ય છે કે સદર એક્ટ હરિયાણા ધારાસભા દ્વારા ન્યાયિક સત્તા પચાવી પાડવાનો એક્ટ છે તેમ કહી શકાય નહીં, પરંતુ બીજી તરફ તે સાતમી

અનુસૂચિની યાદી II ની એન્ટ્રી ૪૧ હેઠળ જેમના પર તેમની પાસે ધારાસભીય ક્ષમતા હતી તે રાજ્ય ધારાસભા દ્વારા ઘડવામાં આવેલો કાયદાનો માન્ય ભાગ છે અને કાયદાને પશ્ચાતવર્તી અસર આપીને સહગલ અને ચોપરામાં આ કોર્ટના અગાઉના ચુકાદાઓ નિષ્ક્રિય બન્યા છે. પરંતુ કારણ કે આ અગાઉના ચુકાદાની અમાન્યતાની માત્ર જાહેરાત સમાન નથી કે ધારાસભા દ્વારા ન્યાયિક ક્ષેત્રમાં અતિક્રમણ સમાન નથી, તેથી કોર્ટ તેને અમાન્ય ઠેરવવામાં વ્યાજબી રહેશે નહીં. એ કહેવાની જરૂર નથી કે વાદગ્રસ્ત એક્ટને ધારાસભીય ક્ષમતાના અભાવના ગ્રાઉન્ડ પર પડકારવામાં આવ્યો નથી કે બંધારણના ભાગ III ની કોઈપણ જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરતો હોવાનું સ્થાપિત થયું નથી. પરિણામે મિ. સચરની દલીલને ફગાવી દેવાની રહેશે અને એક્ટને કાયદેસર જાહેર કરવાનો રહેશે. તેથી, અનિવાર્યપણે, ૧૯૬૧ ના અગાઉના નિયમો અનુસાર વિવિધ તારીખો પર તૈયાર કરવામાં આવેલી સિનિયોરિટી યાદી રદ કરવી પડશે અને એક્ટની જોગવાઈઓ અનુસાર નવી સિનિયોરિટી યાદી તૈયાર કરવી પડશે કારણ કે એક્ટને ૧-૧૧-૧૯૬૬ થી પશ્ચાતવર્તી અસર આપવામાં આવી છે. જો કે, એ પુનરાવર્તિત કરી શકાય છે કે ૧૯૬૧ ના ભરતી નિયમો અનુસાર તૈયાર કરવામાં આવેલી સિનિયોરિટી યાદીના આધારે અગાઉથી કરવામાં આવેલી કોઈપણ બઢતીમાં કોઈપણ રીતે ફેરફાર કરવામાં આવશે નહીં."

ન્યાયમૂર્તિ પટનાયકે ત્યાર પછી ઝોહરાબી વિરુદ્ધ અર્જુના [૧૯૮૦ (૨) એસસીસી ૨૦૩] ના ચુકાદાનો સંદર્ભ આપ્યો, જેમાં એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે એક્ટની જોગવાઈઓનો લાભ લેવાનો માત્ર હક એ પ્રાપ્ત થયેલો હક નથી અને આગળ અવલોકન કર્યું:

> "ઉપરોક્ત બાબતોમાં, એવું ઠેરવવું જ જોઈએ કે સીધા નિમાયેલાઓ પાસે કોઈ નિહિત હક ન હતો કે પૂર્વ-સુધારેલા નિયમો હેઠળ એક્ઝિક્યુટિવ એન્જિનિયરોની સિનિયોરિટી યાદીમાં ચોક્કસ સ્થાન મેળવવાની બાબતમાં તેમની તરફેણમાં કોઈ હક પ્રાપ્ત થયો ન હતો જેને એક્ટ દ્વારા છીનવી લેવામાં આવ્યો હોવાનું કહેવાય છે કારણ કે આવો હક કર્મચારીનો નિહિત હક નથી કે તેને પ્રાપ્ત થયેલો હક કહી શકાય નહીં. આમ ધારાસભા માટે કાયદામાં સુધારો કરવા માટે કોઈ અવરોધ નથી જેના પરિણામે એક્ઝિક્યુટિવ એન્જિનિયરના કેડરમાં અંદરોઅંદરની સ્થિતિ બદલાઈ શકે છે. પરિણામે, હરિયાણા સર્વિસ ઓફ એન્જિનિયર્સ, ક્લાસ I, પબ્લિક વર્ક્સ ડિપાર્ટમેન્ટ (બિલ્ડિંગ્સ એન્ડ રોડ્સ બ્રાંચ), (પબ્લિક હેલ્થ બ્રાંચ) એન્ડ (ઈરિગેશન બ્રાંચ) અનુક્રમે એક્ટ, ૧૯૯૫ ના ઘડતરમાં અમને કોઈ અમાન્યતા જણાતી નથી."

એસ. સગીર અહમદ, ન્યાયમૂર્તી જેમણે ન્યાયમૂર્તિ પટનાયક સાથે સંમતિ દર્શાવી હતી તેમણે નીચેના શબ્દોમાં પોતાના વિચારો વ્યક્ત કર્યા:

"ન્યાયતંત્રના વિશિષ્ટ ક્ષેત્રમાં કાયદો જેવો છે તેમ સમજાવવો એ રહેશે અને તે કેવો હોવો જોઈએ તે અટકળ કરવાનો નથી કારણ કે તે ધારાસભાનું કાર્ય છે. ધારાસભા દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો કાયદો ગેરબંધારણીય છે તેમ ઠેરવવું એ પણ ન્યાયતંત્રની વિશિષ્ટ સત્તામાં છે. તે પરિસ્થિતિમાં ધારાસભા લાચાર પ્રાણી બની જતી નથી કારણ કે તે એક જીવંત બંધારણનો જીવંત સ્તંભ બની રહે છે. જો કે તે ન્યાયિક નિર્ણયને સીધી રીતે રદબતલ કરી શકતી નથી, પરંતુ ન્યાયિક નિર્ણયો દ્વારા નક્કી કરાયેલા અથવા જાહેર કરાયેલા કાયદામાં ફેરફાર કરવા માટે અનુચ્છેદ ૨૪૫, ૨૪૬ અને ૨૪૮ હેઠળ સંપૂર્ણ સત્તાઓ ધરાવે છે. અનવર ખાન મહેબૂબ કો. વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ એમ.પી. માં આ કોર્ટ દ્વારા આ જ અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું જેણે ફર્મ છોટાભાઈ જેઠાભાઈ પટેલ એન્ડ કો. વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ એમ.પી. માં તેના અગાઉના નિર્ણયને પરોક્ષ રીતે રદબતલ કરવાની અસર કરી હતી. ધારાસભા એવા એક્ટને પણ માન્ય કરી શકે છે જેને કોર્ટ દ્વારા અમાન્ય જાહેર કરવામાં આવ્યો હતો અથવા તેની અમાન્યતાના ગ્રાઉન્ડ્સ દૂર કરવા માટે પશ્ચાતવર્તી અસરથી તેમાં સુધારો કરી શકે છે.

(જુઓ: રાય રામકૃષ્ણ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ બિહાર અને જાદવ બાહુજી વિરુદ્ધ મ્યુનિસિપલ કમિટી.)

કાયદો બનાવવાની સત્તામાં અનુચ્છેદ ૨૦(૧) દ્વારા લાદવામાં આવેલા મર્યાદાને આધીન તેને પશ્ચાતવર્તી અસર આપવાની સત્તાનો સમાવેશ થાય છે કે ધારાસભા પશ્ચાતવર્તી ફોજદારી કાયદા બનાવી શકતી નથી. ધારાસભા માટે પશ્ચાતવર્તી અસરથી અન્ય કોઈ કાયદો બનાવવો માન્ય રહેશે શરતે કે નિહિત હક છીનવી લેવાના કારણોસર કોઈ મૂળભૂત હકનું ઉલ્લંઘન થતું ન હોય. બંધારણની યોજના હેઠળ, ન્યાયિક નિર્ણયની આખરીતાનો અંત લાવવા માટે ધારાસભા સક્ષમ છે અને તેથી, જે એક્ટ પર તે ચુકાદો આધારિત હતો તેનો આધાર બદલીને કોર્ટના ચુકાદાને નિષ્ક્રિય બનાવવા માટે ધારાસભા સક્ષમ રહેશે.

જ્યાં, જોકે, વૈધાનિક જોગવાઈનું કોર્ટ દ્વારા ચોક્કસ રીતે અર્થઘટન કરવામાં આવે છે અને વૈધાનિક જોગવાઈઓ પર મૂકવામાં આવેલા અર્થઘટનના પ્રકાશમાં ચુકાદાનો અમલ કરવા માટે નિર્દેશો બહાર પાડવામાં આવે છે, ત્યાં ધારાસભાએ વેલિડેટિંગ એક્ટ પસાર કરવાની જરૂર નથી. આ પરિસ્થિતિમાં, ધારાસભા, અનુચ્છેદ ૨૪૫, ૨૪૬ અને ૨૪૮ હેઠળની તેની સંપૂર્ણ સત્તાઓના ઉપયોગમાં કોર્ટ દ્વારા

આપેલા ચુકાદાનો આધાર બનતી જોગવાઈઓમાં મૂળભૂત રીતે ફેરફાર કરતો નવો એક્ટ બનાવી શકે છે. આ પશ્ચાતવર્તી અસરથી કરી શકાય છે. જ્યાં સુધી સેવાની શરતોનો સંબંધ છે, અનુચ્છેદ ૩૦૯ હેઠળ સેવા નિયમો બનાવીને અથવા ધારાસભાના એક્ટ દ્વારા તેમને પશ્ચાતવર્તી અસરથી બદલી શકાય છે."

૩૧. માયલાપોર ક્લબ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ ટી.એન. [૨૦૦૫ (૧૨) એસસીસી ૭૫૨] માં, ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેન્ચે મદ્રાસ સિટી ટેનન્ટ્સ પ્રોટેક્શન (એમેન્ડમેન્ટ) એક્ટ, ૧૯૯૪ (૧૯૯૬ નો એક્ટ નં. ૨) ની કલમો ૨ અને ૩ ની માન્યતા ચકાસી. ૧૯૯૬ ના એક્ટની કલમ ૨ દ્વારા, મદ્રાસ સિટી ટેનન્ટ્સ પ્રોટેક્શન એક્ટ, ૧૯૨૧ ની કલમ ૧ માં સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો અને કલમ (એફ) ઉમેરવામાં આવી હતી જે હિન્દુ, મુસ્લિમ, ખ્રિસ્તી અથવા અન્ય ધર્મોની ધાર્મિક સંસ્થાઓ અને ધાર્મિક ચેરિટીઝની માલિકીની જમીનના ભાડાપટ્ટા માટે મુક્તિ પૂરી પાડે છે. કલમ ૩ દ્વારા, એવું જાહેર કરવામાં આવ્યું હતું કે આવી ધાર્મિક સંસ્થા અથવા ધાર્મિક ચેરિટીની માલિકીની કોઈપણ જમીનના સંબંધમાં ભાડૂઆત દ્વારા શરૂ કરવામાં આવેલી કોઈપણ કાર્યવાહી, જેને કોઈપણ કોર્ટ અથવા અન્ય સત્તામંડળ સમક્ષ પેન્ડિંગ એક્ટના અમલમાંથી મુક્તિ આપવામાં આવી રહી હતી, તે રદબાતલ થશે અને મદ્રાસ સિટી ટેનન્ટ્સ પ્રોટેક્શન એક્ટ, ૧૯૨૧ ના વિસ્તરણ દ્વારા આપવામાં આવેલા તમામ હકો અને વિશિષ્ટ અધિકારો બંધ થઈ જશે અને અમલ અયોગ્ય બનશે. જો કે, એવી અસર માટે એક પરંતુ ઉમેરવામાં આવ્યો હતો કે

કલમ ૩ માં સમાવિષ્ટ કંઈપણ સુધારા એક્ટના અમલમાં આવવાની તારીખ પહેલાં જે દાવા અથવા કાર્યવાહીમાં આપેલા હુકમનામા અથવા હુકમનો સંપૂર્ણ અમલ થયો હતો અથવા સંતોષ થયો હતો તેને અમાન્ય બનાવશે નહીં. ભાડૂઆત ક્લબ વતી એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે ૧૯૯૬ ના એક્ટ નં. ૨ ની કલમો ૨ અને ૩ દ્વારા કરવામાં આવેલો સુધારો, જેના દ્વારા અમુક ભાડાપટ્ટાઓને મુક્તિ આપવામાં આવી હતી તે મૂળ એક્ટના ઉદ્દેશ્ય સાથે સુસંગત ન હતો. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે સુધારા એક્ટની કલમ ૩ જે અમુક પેન્ડિંગ કાર્યવાહીઓને રદબાતલ કરવા માટે જોગવાઈ કરતી હતી તે ન્યાયિક કાર્યવાહીનો અંત લાવવા માટેનું ધારાસભીય કાર્ય હતું અને તે સ્પષ્ટપણે ગેરબંધારણીય હતું. પ્રથમ દલીલને ફગાવી દેતા, કોર્ટે અવલોકન કર્યું:

> "કાયદો બનાવવાની સત્તા એ ધારાસભામાં નિહિત સંપૂર્ણ સત્તા છે અને જ્યાં સુધી કાયદાને પડકારનારાઓ સ્પષ્ટપણે સ્થાપિત ન કરે કે બંધારણ હેઠળના તેમના મૂળભૂત હકો પ્રભાવિત થયા છે અથવા ધારાસભામાં ધારાસભીય ક્ષમતાનો અભાવ હતો, ત્યાં સુધી તેઓ ધારાસભાની બુદ્ધિમત્તામાં આગળ લાવવામાં આવેલા ઘડતર સામે તેમના પડકારમાં સફળ થશે નહીં. કાયદાનો લાભ મેળવવા માટેના હકનું પ્રદાન, નિહિત હક ન હોવાને કારણે, કાયદો બનાવનારી ધારાસભા દ્વારા પાછો ખેંચી શકાય છે. પશ્ચાતવર્તી અમલ ધરાવતો કાયદો લાવવા માટે ધારાસભા માટે ખુલ્લું છે. તે સ્થિતિ અવિવાદિત છે.

જ્યારે તે નિહિત હકો અથવા પ્રાપ્ત થયેલા હકોને અસર કરે છે, ત્યારે તે પ્રશ્ન પર તે સંદર્ભમાં વિચાર કરવો પડશે. પરંતુ કાયદાનો લાભ લેવાના હકને પ્રાપ્ત થયેલો હક નહીં હોવાનું ઠેરવવામાં આવ્યું છે. એવું કહી શકાય નહીં કે સુધારા એક્ટ ૧૯૯૬ ના ૨ માં ધારાસભીય ક્ષમતાનો અભાવ હતો અથવા તે ગેરબંધારણીય છે. મૂળ એક્ટના ઉદ્દેશ્યને ધાર્મિક સંસ્થાઓ અને ધાર્મિક ચેરિટીઝના હકોનું રક્ષણ કરવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે સંતુલિત કરવાનો વિષય ધારાસભા માટે છે અને ધારાસભા પાસે ઉપલબ્ધ સામગ્રીના આધારે આવી ધાર્મિક સંસ્થાઓ અને ધાર્મિક ચેરિટીઝની ઇમારતોને મુક્તિ આપવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે."

બીજી દલીલને ફગાવી દેતા, કોર્ટે અવલોકન કર્યું:

"અહીં વાદગ્રસ્ત ૧૯૯૬ ના સુધારા એક્ટ ૨ ની કલમ ૩ દ્વારા, જે ૧૯૬૦ ના સુધારા એક્ટની કલમ ૯ સાથે સમાન છે, ધારાસભાનો આશય પેન્ડિંગ કાર્યવાહીને પ્રભાવિત કરવાનો હતો. બીજી રીતે પણ, એકવાર કાયદાની લાગુ પડવાની ક્ષમતા જ પાછી ખેંચી લેવામાં આવે, પછી આવા પાછા ખેંચ્યા પછી, તે કાયદા હેઠળ અગાઉ લાભાર્થી હોઈ શકનાર અથવા રહેલા વ્યક્તિને કોઈ રાહત આપી શકાય નહીં. અહીં, કલમ જોગવાઈ કરે છે કે મૂળ એક્ટની કલમ ૯ હેઠળ ભાડૂઆત દ્વારા

કરવામાં આવેલા દાવા અનુસાર કેટલાક પગલાં લેવામાં આવ્યા હોય તો પણ, સંસ્થાઓની તરફેણમાં ઘડવામાં આવેલી મુક્તિને ધ્યાનમાં રાખીને કાર્યવાહી ચાલુ રાખી શકાતી નથી. ૧૯૯૬ ના સુધારા એક્ટ ૨ ની કલમ ૩ વાંચતા, એવું કહી શકાય નહીં કે તે ન્યાયિક નિર્ણય સાથેનો ધારાસભીય હસ્તક્ષેપ છે. ૧૯૯૬ ના સુધારા એક્ટ ૨ ની કલમ ૩ ના પરંતુ એ ન્યાયિક નિર્ણયો પર આધારિત પૂર્ણ થયેલા વ્યવહારોને બચાવ્યા છે. સદર કલમ ૩ જે કરે છે તે બધું એ સ્પષ્ટ કરવાનું છે કે સુધારાનો આશય પેન્ડિંગ કાર્યવાહીઓને લાગુ કરવાનો છે. જનરલ કલોઝીઝ એક્ટની કલમ ૬ ના સંદર્ભમાં, જ્યાં સુધી એવું દર્શાવવામાં ન આવે કે જનરલ કલોઝીઝ એક્ટની કલમ ૬ હેઠળ દાવેદારને કોઈ હક પ્રાપ્ત થયો છે, ત્યાં સુધી એક્ટને પેન્ડિંગ કાર્યવાહીઓમાં વધુ લાગુ કરી શકાશે નહીં તે સ્પષ્ટ કરતી આવી જોગવાઈ કોઈપણ રીતે અમાન્ય કે અસમર્થ નથી. જ્યાં સુધી કાર્યવાહી પૂર્ણ ન થાય અને જમીનદારના હકો ભાડૂઆતને ટ્રાન્સફર ન થાય ત્યાં સુધી ભાડૂઆતને કોઈ હક પ્રાપ્ત થતો નથી. તે માત્ર હક પ્રાપ્ત કરવાની પ્રક્રિયામાં છે, તેની વિનંતી પર પ્રક્રિયા શરૂ કરવામાં આવી છે. જ્યારે પેન્ડિંગ કાર્યવાહી સુધારા દ્વારા પ્રભાવિત થાય છે, ત્યારે ધારાસભા માટે એ જોગવાઈ કરવાનું ખુલ્લું છે કે સદર પ્રક્રિયા ચાલુ રાખી શકાતી નથી. ૧૯૯૬ ના સુધારા એક્ટ ૨ ની કલમ ૩ દ્વારા માત્ર તે જ

કરવામાં આવ્યું છે. તેથી સુધારા એક્ટની કલમ ૩ સામેના પડકારમાં કોઈ ગુણદોષ નથી."

૩૨. કેસના આ પાસાથી અલગ થતાં પહેલાં, કર્મચારીઓના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા જેમના પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે તે ચુકાદાઓનો ગુણોત્તર નોંધવો આપણને યોગ્ય લાગે છે. મદન મોહન પાઠક વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા (ઉપરોક્ત) માં, સાત ન્યાયાધીશોની બેન્ચે લાઈફ ઈન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન (મોડિફિકેશન ઓફ સેટલમેન્ટ) એક્ટ, ૧૯૭૬ ની બંધારણીય માન્યતા પર વિચાર કર્યો, જેના દ્વારા કરારની શરતો અનુસાર કર્મચારીઓને બોનસ ચૂકવવા માટે કલકત્તા હાઈકોર્ટ દ્વારા આપેલા મેન્ડેમસને રદ કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હતો. આ કોર્ટે જાહેર કર્યું કે ૧૯૭૬ નો એક્ટ બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧(૨) નો ભંગ કરે છે અને એવું પણ ઠેરવ્યું કે માત્ર નવો કાયદો લાવીને, સંસદ કરારની શરતો અનુસાર કર્મચારીઓને રોકડ બોનસ ચૂકવવા માટે હાઈકોર્ટ દ્વારા આપેલા મેન્ડેમસને રદ કરી શકતી નથી.

૩૩. સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત વિરુદ્ધ રમણ લાલ કેશવ લાલ સોની (ઉપરોક્ત) માં, આ કોર્ટે પ્રશ્ન પર વિચાર કર્યો કે શું રાજ્ય ધારાસભા પશ્ચાતવર્તી અસરથી ગુજરાત પંચાયત એક્ટ, ૧૯૬૧ માં સુધારો કરી શકે છે અને પંચાયતોના કર્મચારીઓને સરકારી કર્મચારી તરીકેના તેમના દરજ્જાથી વંચિત કરી શકે છે. હાઈકોર્ટે ગ્રામ અને નગર પંચાયતોના સ્થાનિક કેડરના સભ્યો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ અરજી

ગ્રાહ્ય રાખી અને જાહેર કર્યું કે તેઓ સરકારી કર્મચારીઓનો દરજ્જો પ્રાપ્ત કરી ચૂક્યા છે. હાઈકોર્ટે જગ્યાઓનું સમકક્ષીકરણ, પગારધોરણનું સુધારણા અને પગારની ચૂકવણી માટે પરિણામી નિર્દેશો પણ આપ્યા. અપીલની પેન્ડન્સી દરમિયાન, ૧૯૬૧ ના એક્ટમાં ૧૯૭૮ થી પશ્ચાતવર્તી અસરથી સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો અને પંચાયત સેવાના સભ્યોને સરકારી કર્મચારીઓ તરીકેના તેમના દરજ્જાથી વંચિત કરવાનો પ્રયાસ કરવામા આવ્યો હતો. આ કોર્ટે એ ગ્રાઉન્ડ પર સુધારાને રદ કર્યો કે તેણે પંચાયતોના કર્મચારીઓ દ્વારા પ્રાપ્ત કરાયેલા મૂળભૂત હકનું ઉલ્લંઘન કર્યું છે અને અવલોકન કર્યું:

> "હવે, ૧૯૭૮ માં સુધારા એક્ટ પસાર થયો તે પહેલાં, ૧૯૬૧ ના મુખ્ય એક્ટની જોગવાઈઓને આભારી, ગ્રામ અને નગર પંચાયતોના મંત્રીઓ, અધિકારીઓ અને સેવકો તરીકે પંચાયત સેવામાં ફાળવવામાં આવેલા ભૂતપૂર્વ મ્યુનિસિપલ કર્મચારીઓએ સરકારી કર્મચારીઓનો દરજ્જો પ્રાપ્ત કર્યો હતો. સરકારી કર્મચારીઓ તરીકેનો તેમનો દરજ્જો ત્યાં સુધી નાબૂદ કરી શકાતો નથી, જ્યાં સુધી જગ્યાઓ નાબૂદ કરવામાં ન આવે અને બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧ ની જોગવાઈઓ અનુસાર તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં ન આવે. તેમજ અલગ વ્યવહાર માટે તેમને અલગ તારવવાની મંજૂરી ન હતી. તે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નો ભંગ કરશે. ઈતિહાસ અને વંશાવળીના આધારે કથિત વિભેદનને વ્યાજબી ઠેરવવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હતો, જેમ કે તે હતો. એવું

કહેવામાં આવ્યું હતું કે તલાટીઓ અને કોટવાળો જેઓ ગ્રામ અને નગર પંચાયતોના મંત્રીઓ, અધિકારીઓ અને સેવકો બન્યા હતા તેઓ સરકારી કર્મચારીઓ હતા, શરૂઆતમાં પણ, જ્યારે મ્યુનિસિપલ કર્મચારીઓ જેઓ ગ્રામ અને નગર પંચાયતોના આવા મંત્રીઓ, અધિકારીઓ અને સેવકો બન્યા હતા તે ન હતા. દરેકે પોતાના મૂળના 'બ્રાન્ડ' નું નિશાન વહન કર્યું હતું અને જે સ્ત્રોતમાંથી તેઓ સેવામાં આવ્યા હતા તેના આધારે વર્ગીકરણ, એવો દાવો કરવામાં આવ્યો હતો કે, ગ્રાહ્ય હતું.

અમે સ્પષ્ટ છીએ કે તે નથી. એકવાર તેઓ સમાન ફરજો બજાવવા માટે સેવાની સામાન્ય ધારામાં જોડાયા પછી, તેમના મૂળના આધારે કોઈ વર્ગીકરણ કરવાની સ્પષ્ટપણે મંજૂરી નથી. આવું વર્ગીકરણ અયોગ્ય અને હાસલ કરવા માંગતા ઉદ્દેશ્ય માટે સંપૂર્ણપણે અસંગત હશે. અનુચ્છેદ ૩૧૧ અને અનુચ્છેદ ૧૪ ના આ બે અવરોધોની આસપાસ નેવિગેટ કરવા માટે જ સુધારા એક્ટને પશ્ચાતવર્તી બનાવવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે, જેથી એવી કૃત્રિમ પરિસ્થિતિ ઊભી થાય જાણે ભૂતપૂર્વ મ્યુનિસિપલ કર્મચારીઓ ક્યારેય રાજ્ય હેઠળની સેવાના સભ્યો બન્યા જ ન હોય. ૧૭ વર્ષ પહેલાં અસ્તિત્વમાં રહેલી પરિસ્થિતિમાં કૃત્રિમ રીતે પાછા ફરીને શું આજના પ્રાપ્ત થયેલા બંધારણીય હકોનો નાશ કરવા માટે કાયદો બનાવી શકાય? ના.

કાયદો શુદ્ધ અને સરળ છે, સ્વ–છળનાત્મક છે, જો આપણે ધારાસભા દ્વારા બનાવેલા કાયદાના સંદર્ભમાં આવી અભિવ્યક્તિનો ઉપયોગ કરી શકીએ. ધારાસભા હાલના કાયદા હેઠળ પ્રાપ્ત થયેલા કોઈપણ નિહિત હકને છીનવી લેવા અથવા ઘટાડવા માટે પશ્ચાતવર્તી અસરથી કાયદો બનાવવા માટે ચોક્કસપણે ક્ષમતા ધરાવે છે પરંતુ કારણ કે કાયદાઓ લેખિત બંધારણ હેઠળ બનાવવામાં આવે છે, અને બંધારણના કરો અને ન કરો નું પાલન કરવું પડે છે, તેથી મૂળભૂત હકોનું ઉલ્લંઘન થાય તે રીતે ભવિષ્યલક્ષી કે પશ્ચાતવર્તી કાયદા બનાવી શકાતા નથી. કાયદાએ આજે પક્ષકારોના પ્રાપ્ત થયેલા કે મેળવેલા હકોને ધ્યાનમાં રાખીને આજે બંધારણની જરૂરિયાતોને સંતોષવી જોઈએ. કાયદો એવું કહી શકે નહીં કે, ૨૦ વર્ષ પહેલા પક્ષકારો પાસે કોઈ હક ન હતા, તેથી, જો કાયદો ૨૦ વર્ષ પાછળની તારીખનો હોય તો બંધારણની જરૂરિયાતો પૂરી થશે. આપણે આજના હકો સાથે સંબંધ ધરાવીએ છીએ, ગઈકાલના નહીં. ધારાસભા આજે ૨૦ વર્ષ પહેલાંની પરિસ્થિતિના સંદર્ભમાં કાયદો બનાવી શકતી નથી અને ઘટનાઓના ક્રમ અને ૨૦ વર્ષ દરમિયાન પ્રાપ્ત થયેલા બંધારણીય હકોની ઉપેક્ષા કરી શકતી નથી. તે અત્યંત સ્વેચ્છાચારી, અયોગ્ય અને ઈતિહાસનો અસ્વીકાર હશે."

૩૪. ચેરમેન, રેલ્વે બોર્ડ વિરુદ્ધ સી.આર. રંગધામૈયા (ઉપરોક્ત) માં, બંધારણીય બેન્ચે એ પ્રશ્ન પર વિચાર કર્યો કે શું રેલ્વે પ્રશાસન પશ્ચાતવર્તી અસરથી નિયમોમાં સુધારો કરી શકે છે અને કર્મચારીઓને ચૂકવવાપાત્ર પેન્શન ઘટાડી શકે છે અને ઠેરવ્યું કે આવા સુધારાથી બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નું ઉલ્લંઘન થાય છે, કારણ કે તે કર્મચારીઓના નિહિત હકને અસર કરે છે.

૩૫. ગવર્નમેન્ટ ઓફ આંધ્રપ્રદેશ વિરુદ્ધ જી.વી.કે. ગર્લ્સ હાઈસ્કૂલ (ઉપરોક્ત) માં, આ કોર્ટે નકારાત્મક જવાબ આપ્યો કે શું સરકાર જી.ઓ. બહાર પાડી શકે અને શાળાને ગ્રાન્ટ–ઈન–એઈડનો લાભ આપવાનો ઈનકાર કરી શકે અને સામાવાળાની તરફેણમાં હાઈકોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા ચુકાદાના લાભનો ઈનકાર કરવા માટે આંધ્રપ્રદેશ એજ્યુકેશન એક્ટ, ૧૯૮૨ માં સુધારો કરી શકે.

૩૬. ઉપર નોંધેલા કોઈપણ કેસમાં, આ કોર્ટે આપણે તપાસેલા પ્રશ્ન સમાન મુદ્દા પર વિચાર કર્યો ન હતો. તેથી, ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ અથવા તે પહેલાં ૫ વર્ષની સતત સેવા પૂરી કરી ન હોઈ શકે તે બાબત ધ્યાનમાં લીધા વિના નિયમિતકરણ માટે રોજમદારોના દાવાને ગ્રાહ્ય રાખવા માટે તે કેસોમાં નિર્ધારિત કાયદાના સિદ્ધાંત પર આધાર રાખી શકાય નહીં.

૩૭. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાનમાં રાખીને, આપણે ઠેરવીએ છીએ કે ૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૩ અને ૨૭ દ્વારા ૧૯૯૪ ના એક્ટમાં કરવામાં આવેલા સુધારાઓ ડિસ્ટ્રિક્ટ કલેક્ટર વિરુદ્ધ એમ.એલ. સિંહ (ઉપરોક્ત) ના ચુકાદાને નિષ્ફળ અથવા રદ કરવાની અસર ધરાવતા નથી. આપણે વધુમાં ઠેરવીએ છીએ કે ૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૨૭ ની કલમ ૭ ના પ્રથમ પરંતુ માં સમાવિષ્ટ નિયમિતકરણની નીતિ એ માત્ર તે જ રોજમદારો વગેરેને લાભ આપવા માટેનો એક વખતનો ઉપાય છે જેમણે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ના રોજ અથવા તે પહેલાં ૫ વર્ષની સતત સેવા પૂરી કરી હતી અને જે કર્મચારીઓએ ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ પછી ૫ વર્ષની સેવા પૂરી કરી છે તેઓ નિયમિતકરણનો દાવો કરી શકતા નથી.

૩૮. શું ૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૨૭ ની કલમ ૭એ ન્યાયિક સમીક્ષા પરની કોર્ટની સત્તા પર અતિક્રમણ સમાન છે તે પ્રશ્નનો માયલાપોર ક્લબ વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ તમિલનાડુ (ઉપરોક્ત) માં ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેન્ચના ચુકાદાને ધ્યાનમાં રાખીને નકારાત્મક જવાબ આપવામાં આવ્યો છે અને આપણે આદરપૂર્વક તે ચુકાદાના ગુણોત્તરનું પાલન કરીએ છીએ. અન્યથા પણ, ૧૯૯૪ ના એક્ટની કલમ ૭ ના પ્રથમ પરંતુ માં સમાવિષ્ટ નિયમિતકરણની નીતિ પર આપણા દ્વારા મૂકવામાં આવેલા અર્થઘટનને ધ્યાનમાં રાખીને, દાવાઓ રદબાતલ થવાનો પ્રશ્ન વગેરે કેવળ શૈક્ષણિક બની ગયો છે.

૩૯. આપણે હવે એ વિચારણા કરીશું કે શું ૧૯૯૪ ના એક્ટની કલમ ૭ ના પ્રથમ પરંતુ માં નિર્દિષ્ટ કટ ઓફ ડેટ, એટલે કે, ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ (૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૨૭ દ્વારા સુધારેલા મુજબ) નિયમિતકરણ માટે વિચારણા કરવા માટે રોજમદારોની પાત્રતા નક્કી કરવા માટે સ્વેચ્છાચારી, અતાર્કિક અને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નો ભંગ કરનારી છે કે કેમ. અવિવાદિતપણે, ૧૯૯૩ માં બહાર પાડવામાં આવેલો ઓર્ડિનન્સ રોજમદાર પરની રોજગારી પર પ્રતિબંધ મૂકવા અને અસ્થાયી ધોરણે નિમણૂકોને મર્યાદિત કરવા અને સાથે સાથે, બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ માં સમાવિષ્ટ સમાનતાના સિદ્ધાંત સાથે સુસંગત પ્રક્રિયા અપનાવીને જાહેર સેવાઓમાં ભરતીને વ્યવસ્થિત કરવા માટે રાજ્ય દ્વારા ધારાસભીય સત્તાનો પ્રથમ ઉપયોગ હતો. ૧૯૯૪ નો એક્ટ ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ થી અમલમાં આવ્યો હતો, એટલે કે, જે તારીખે ઓર્ડિનન્સ સત્તાવાર ગેઝેટમાં પ્રકાશિત થયો હતો. તેથી, તે તારીખનો તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. દ્વારા પરિપત્રિત નિયમિતકરણની નીતિ સાથે સીધો સંબંધ હતો, જે રાજ્ય સરકાર દ્વારા બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૬૨ હેઠળ તેની કારોબારી સત્તાના ઉપયોગમાં બહાર પાડવામાં આવ્યો હતો. જ્યારે તે નીતિને ૧૯૯૪ ના એક્ટમાં કલમ ૭ ના પરંતુ ના રૂપમાં દાખલ કરવામાં આવી હતી, ત્યારે ધારાસભા ૫ વર્ષની સતત સેવાની જરૂરિયાત પૂરી કરનારા રોજમદારોની પાત્રતા નક્કી કરવા માટે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ સિવાયની કોઈ તારીખ નક્કી કરી શકી ન હોત. જો કલમ ૭ ના પરંતુ ના હેતુ માટે રોજમદારોની ૫ વર્ષની સેવાની ગણતરી કરવા માટે અન્ય કોઈ તારીખ નક્કી કરવામાં આવી હોત, તો ૧૯૯૪ નો એક્ટ ઘડીને હાસલ કરવાનો ઉદ્દેશ્ય નિષ્ફળ ગયો હોત, કારણ કે મંજૂર

થયેલી જગ્યાઓ પર નિમણૂક માટે નિયમિત ભરતી થઈ શકી ન હોત અને ચોરઘૂસણખોરોએ તમામ જગ્યાઓ પચાવી પાડી હોત. તેથી, રોજમદારો અને ૧૯૯૪ ના એક્ટની કલમ ૭ દ્વારા આવરી લેવાયેલા અન્ય લોકોની પાત્રતા નક્કી કરવા માટે ધારાસભા દ્વારા નિર્ધારિત કટ ઓફ ડેટ એટલે કે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ ને સ્વેચ્છાચારી, અયોગ્ય, અતાર્કિક કે ભેદભાવપૂર્ણ કહી શકાય નહીં. આપણો આ અભિપ્રાય આ વિષય પરના ન્યાયિક દ્રષ્ટાંતો સાથે સુસંગત છે. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિરુદ્ધ પરમેશ્વરન મેચ વર્ક્સ [(૧૯૭૫) ૧ એસસીસી ૩૦૫] માં, ત્રણ ન્યાયાધીશોની બેન્ચને એ નિર્ણય લેવા માટે કહેવામાં આવ્યું હતું કે શું જાહેરાત કરવાની તારીખ, એટલે કે, સપ્ટેમ્બર ૪, ૧૯૬૭ રાહતી દરે જકાતનો લાભ આપવા માટે નક્કી કરવામાં આવી હતી તે અતાર્કિક અને સ્વેચ્છાચારી હતી. હાઈકોર્ટે જાહેર કર્યું કે રાહતી દરે જકાતનો લાભ આપવા માટે નક્કી કરાયેલી કટ ઓફ ડેટ બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નો ભંગ કરે છે. આ કોર્ટે હાઈકોર્ટ દ્વારા લેવાયેલા વલણને અમાન્ય ઠેરવ્યું અને ઠેરવ્યું કે વર્ગીકરણના આધાર તરીકે તારીખની પસંદગીને હંમેશા સ્વેચ્છાચારી કહી શકાય નહીં જો તેના માટે કોઈ વિશિષ્ટ કારણ ન દર્શાવવામાં આવ્યું હોય તો પણ, સિવાય કે તેને તરંગી કે વિચિત્ર દર્શાવવામાં આવે. વધુમાં એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે ચોક્કસ તારીખ નક્કી કરવા માટે કોઈ ગાણિતિક કે તાર્કિક રસ્તો નથી અને ધારાસભા અથવા તેના પ્રતિનિધિના નિર્ણયને સ્વીકારવો જ જોઈએ સિવાય કે તારીખ નક્કી કરવી એ વ્યાજબી મર્યાદાથી ઘણી દૂર હોવાનું જણાય.

૪૦. સુષ્મા શર્મા વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન [(૧૯૮૫) સપ્લી. એસસીસી ૪૫] માં, રાજસ્થાન યુનિવર્સિટીઝ ટીચર્સ (એબ્ઝોર્પ્શન ઓફ ટેમ્પરરી લેક્ચરર્સ) એક્ટ, ૧૯૭૩ ની શરતો અનુસાર સમાવેશના હેતુ માટે અસ્થાયી શિક્ષકોની પાત્રતા નક્કી કરવા માટે કટ ઓફ ડેટ તરીકે ૨૫ મી જૂન, ૧૯૭૫ ની નક્કી કરેલી તારીખને ભેદભાવ અને અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ ના ભંગના ગ્રાઉન્ડ પર પડકારવામાં આવી હતી. હાઈકોર્ટના એક વિદ્વાન સિંગલ જજ જાહેર કર્યું કે કટ ઓફ ડેટ સ્વેચ્છાચારી અને બંધારણમાં સ્થાપિત સમાનતાની કલમનો ભંગ કરનારી હતી. ડિવિઝન બેન્ચે વિદ્વાન સિંગલ જજ ના હુકમને ઉલટાવ્યો અને ઠેરવ્યું કે કટ ઓફ ડેટ સમાનતાના સિદ્ધાંતનું ઉલ્લંઘન કરતી નથી. આ કોર્ટે ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા લેવાયેલા વલણને મંજૂર કર્યું અને અવલોકન કર્યું:

> "આ કાયદાનો ઉદ્દેશ્ય લાંબા સમયથી સેવા આપતા અસ્થાયી વ્યાખ્યાતાઓનો સમાવેશ કરવાનો હતો. તેથી અનુભવ અને સતત રોજગારી એ જરૂરી ઘટકો હતા. ઓર્ડિનન્સના હિન્દી સંસ્કરણમાં ઉપયોગમાં લેવાયેલી અભિવ્યક્તિ "કે પ્રારંભ કે સમય ઇસ રૂપ મેં કાર્ય કર રહે હૈ" ઓર્ડિનન્સના અમલના સમયે આ રીતે કામ કરવાનું "અને ચાલુ રાખવું" એવો અર્થ કરવા માટે સક્ષમ છે. કાયદાના હેતુની પૃષ્ઠભૂમિને ધ્યાનમાં રાખીને તે યોગ્ય અર્થઘટન હશે અને જો તે યોગ્ય અર્થઘટન હોય જે ઓર્ડિનન્સ અને એક્ટના અંગ્રેજી સંસ્કરણ તેમજ એક્ટના ઉદ્દેશ્ય સાથે સુસંગત હોય તો અમારા મતે એક્ટ અને

ઓર્ડિનન્સનો અર્થ એવો કરવો જોઈએ કે માત્ર તેઓ જ સ્ક્રિનિંગ માટે પાત્ર હશે જેઓ જૂન ૨૫, ૧૯૭૫ પહેલા નિમાયા હતા અને ઓર્ડિનન્સના અમલના સમયે એટલે કે જૂન ૧૨, ૧૯૭૮ ના રોજ ચાલુ હતા એટલે કે લગભગ ત્રણ વર્ષ. જો તે સાચું વાંચન હોય, તો અમે આ ટીકાને સ્વીકારવામાં અસમર્થ છીએ કે જેઓ જૂન ૨૫, ૧૯૭૫ પહેલા ટૂંકા સમયગાળા માટે નિમાયા હતા પછી ફરીથી વિરામ સાથે ઓર્ડિનન્સના અમલના સમયે એટલે કે જૂન ૧૨, ૧૯૭૮ ના રોજ જ કામ કરતા હતા તેઓ પણ પાત્ર બનશે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો ખૂબ ઓછા અનુભવ ધરાવતા લોકો સમાવેશ માટે પાત્ર બનશે. તે કાયદાનો ઉદ્દેશ્ય હોઈ શકે નહીં. તેને વ્યાજબી રીતે વાંચી શકાય નહીં. તેથી યોગ્ય અર્થઘટન પર તેનો અર્થ એ છે કે જૂન ૨૫, ૧૯૭૫ ના રોજ અથવા તે પહેલાં અસ્થાયી વ્યાખ્યાતાઓ તરીકે નિમાયેલા અને ઓર્ડિનન્સના અમલ વખતે ચાલુ રહેલા તમામ અસ્થાયી વ્યાખ્યાતાઓ પર યુનિવર્સિટી દ્વારા સમાવેશ માટેના સ્ક્રિનિંગ માટે વિચારણા કરવામાં આવશે. અભિવ્યક્તિ "ચાલુ હતા" એ મહત્વપૂર્ણ છે. આ અસ્થાયી વ્યાખ્યાતાઓની નિમણૂકને નિયમિત કરવા માટેના પરિબળોમાંના એક તરીકે અનુભવ અને સેવાની નિરંતરતા સુનિશ્ચિત કરવાના એક્ટના ઉદ્દેશ્ય સાથે સુસંગત છે. અસ્થાયી વ્યાખ્યાતાઓની નિમણૂકને નિયમિત કરવા માટે, અમુક સતત અનુભવ જરૂરી છે. જો ધારાસભા અનુભવના ચોક્કસ સમયગાળાને જરૂરી માને છે, તો આવા

નિર્ણયની બુદ્ધિમત્તા ન્યાયિક સમીક્ષાને આધીન નથી. ઓર્ડિનન્સની કલમ ૩ અને એક્ટની કલમ ૩ ના ઉપરોક્ત વ્યાજબી અર્થને ધ્યાનમાં રાખીને, અમારો અભિપ્રાય છે કે સમાવેશ માટેના સ્ક્રિનિંગ માટે નક્કી કરાયેલા માપદંડ એ એક્ટના હેતુ સાથે કોઈ સંબંધ ન ધરાવતો અતાર્કિક માપદંડ ન હતો. તેથી, એ ટીકા કે જૂન ૨૫, ૧૯૭૫ પહેલા માત્ર બે કે ત્રણ મહિના માટે પણ કામ કરનાર અને ત્યારબાદ લાંબા વિરામ સાથે ઓર્ડિનન્સના અમલ વખતે યુનિવર્સિટીની રોજગારીમાં રહેનાર શિક્ષક પાત્ર બનશે પરંતુ જૂન ૨૬, ૧૯૭૫ થી એટલે કે નક્કી કરાયેલી તારીખ જૂન ૨૫, ૧૯૭૫ પછી ત્રણ વર્ષ માટે સતત કામ કરનાર શિક્ષક અપાત્ર બનશે અને તે રીતે લાંબા અનુભવ સામે ભેદભાવ થશે, તે સ્વીકારી શકાય નહીં. આવું અર્થઘટન એ સંબંધિત જોગવાઈઓમાં ઉપયોગમાં લેવાયેલી ભાષા દ્વારા અસમર્થિત અયોગ્ય અર્થઘટન હશે. એ સુસ્થાપિત છે કે જો સ્ક્રિનિંગ માટે અથવા સમાવેશ માટે અનુભવનો ચોક્કસ સમયગાળો નક્કી કરવામાં આવે છે, તો તે ધારાસભાની બુદ્ધિમત્તામાં છે, અને ચોક્કસ નોકરી અથવા ચોક્કસ રોજગારી માટે કયો સમયગાળો પર્યાપ્ત હોવો જોઈએ તે ન્યાયિક સમીક્ષાને આધીન નથી."

(મહત્વ દર્શાવાયું)

૪૧. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિરુદ્ધ સુધીર કુમાર જેસ્વાલ [(૧૯૯૪) ૪ એસસીસી ૨૧૨] માં, એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે ઈન્ડિયન એડમિનિસ્ટ્રેટિવ સર્વિસ/ઈન્ડિયન ફોરેન સર્વિસ વગેરેમાં ભરતી માટે યોજાયેલી પરીક્ષામાં હાજર રહેલા ઉમેદવારોની વયની બાબતમાં પાત્રતા નક્કી કરવા માટે ૧ લી ઓગસ્ટને કટ ઓફ ડેટ તરીકે નક્કી કરવાનું માત્ર એટલા માટે સ્વેચ્છાચારી કહી શકાય નહીં કારણ કે પ્રાથમિક પરીક્ષા તે તારીખ પહેલા યોજાઈ હતી. કોર્ટે ભારત સરકાર દ્વારા આપેલી સ્પષ્ટતા સ્વીકારી કે વર્ષની ૧ લી ઓગસ્ટ સામાન્ય રીતે ઉમેદવારોની પાત્રતા નક્કી કરવા માટે નક્કી કરવામાં આવે છે અને પ્રાથમિક પરીક્ષા યોજતા પહેલા તેમાં સુધારો કરવામાં આવ્યો ન હતો કારણ કે તે માત્ર એક સ્ક્રિનિંગ ટેસ્ટ હતી અને આખરી પરિણામ તૈયાર કરતી વખતે આવી પરીક્ષામાં મેળવેલા ગુણ ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યા ન હતા. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિરુદ્ધ કે.જી. રાધાકૃષ્ણ પાણિકર [(૧૯૯૮) ૫ એસસીસી ૧૧૧] માં, એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે નિવૃત્તિના લાભોના હેતુ માટે પ્રોજેક્ટ કેઝ્યુઅલ મજૂરોની ભૂતકાળની સેવાની ગણતરીના હેતુ માટે ૧.૧.૧૯૬૧ ને કટ ઓફ ડેટ તરીકે નક્કી કરવાનો રેલ્વે પ્રશાસનનો નિર્ણય સ્વેચ્છાચારી કે અયોગ્ય ન હતો કારણ કે કેઝ્યુઅલ મજૂરોના નિયમિતકરણ માટે બે અલગ-અલગ સ્કીમો તૈયાર કરવામાં આવી હતી.

૪૨. જે પ્રશ્ન વિચારવાનો બાકી રહે છે તે એ છે કે શું ડિવિઝન બેન્ચ એવું ઠેરવવામાં વ્યાજબી હતી કે ૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૨૭ ના અમલની તારીખે એટલે કે ૧૯.૮.૧૯૯૮ ના રોજ ૫ વર્ષની સેવા પૂરી કરનારા તમામ રોજમદારો તેમની

સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે વિચારણા મેળવવા માટે હકદાર બનશે. વાદગ્રસ્ત ચુકાદાના પેરા ૫૪, ૬૭, ૬૮ અને ૭૨ ના વાંચનથી જણાય છે કે જો કે ડિવિઝન બેન્ચને નિયમિતકરણ માટે રોજમદારોની પાત્રતા નક્કી કરવા માટે કલમ ૭ ના પ્રથમ પરંતુ માં નિર્દિષ્ટ કટ ઓફ ડેટ એટલે કે ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ સ્વેચ્છાચારી, અતાર્કિક કે ભેદભાવપૂર્ણ જણાઈ ન હતી, છતાં તેણે માત્ર એ ધારણા પર સદર તારીખ ૨૫.૧૧.૧૯૯૩ થી બદલીને ૧૯.૮.૧૯૯૮ કરી કે ૧૯૯૮ નો એક્ટ નં. ૨૭ તે તારીખથી અમલમાં આવ્યો હતો. અમારા મતે, એકવાર ડિવિઝન બેન્ચે ૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૩ અને ૨૭ ની માન્યતા સામેના પડકારને નકારી કાઢ્યો, પછી ૧૯૯૪ ના એક્ટની કલમ ૭ ના પ્રથમ પરંતુ માં નિર્દિષ્ટ પાત્રતાની તારીખમાં ફેરફાર કરવા માટે અને તેના દ્વારા નિયમિતકરણ માટે વિચારણા કરી શકાય તેવા રોજમદારોની પાત્રતાના ક્ષેત્રને લંબાવવા માટે કોઈ આધાર ન હતો. પરિણામ સ્વરૂપે, આપણે ઠેરવીએ છીએ કે ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા કરવામાં આવેલી જાહેરાત કે ૧૯૯૮ ના એક્ટ નં. ૨૭ ના અમલમાં આવવાની તારીખે ૫ વર્ષની સેવા પૂરી કરનારા તમામ વ્યક્તિઓ તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવા માટે વિચારણા મેળવવા માટે હકદાર બનશે તે કાયદાકીય રીતે અસમર્થિત છે અને રદ કરવા પાત્ર છે.

૪૩. પરિણામે, કર્મચારીઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલો (૨૦૦૬ ની સિવિલ અપીલ નં. ૩૭૦૨, ૩૭૦૩, ૩૭૦૪, ૩૭૦૫, ૩૭૦૬, ૩૭૦૭, ૩૭૦૯, ૩૭૧૦, ૩૭૨૧, ૩૭૩૩, ૩૭૩૪, ૩૭૩૭, ૩૭૪૨, ૩૭૪૪, ૩૭૪૮, ૩૭૪૯ અને ૩૭૫૧) ફગાવી દેવામાં આવે છે અને રાજ્ય સરકાર અને રાજ્યની

એજન્સીઓ/સાધનો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલો (૨૦૦૬ ની સિવિલ અપીલ નં. ૩૬૮૫, ૩૭૧૨, ૩૭૧૩, ૩૭૧૪, ૩૭૧૫, ૩૭૧૬, ૩૭૧૭, ૩૭૧૮, ૩૭૨૩, ૩૭૨૪, ૩૭૨૬, ૩૭૨૭, ૩૭૨૮, ૩૭૨૯, ૩૭૩૦, ૩૭૩૧, ૩૭૩૨, ૩૭૫૦, ૩૭૫૨, ૩૭૫૩, ૩૭૫૪ અને ૩૭૫૫) મંજૂર કરવામાં આવે છે. ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા કરવામાં આવેલી આ જાહેરાત કે નિયમિતકરણ પરનો પ્રતિબંધ ૧૯.૮.૧૯૯૮ થી એટલે કે જે તારીખે ૧૯૯૮ નો એક્ટ નં. ૨૭ અમલમાં આવ્યો તે તારીખથી અસરકારક રહેશે અને તે તારીખે ૫ વર્ષની સેવા પૂરી કરનારા તમામ વ્યક્તિઓ સેવાનું નિયમિતકરણ મેળવવા માટે વિચારણાપાત્ર બનશે તેને રદ કરવામાં આવે છે. જો કે, એ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે રોજમદારો અને ૧૯૯૪ ના એક્ટ (સુધારેલા) ની કલમ ૭ દ્વારા આવરી લેવાયેલા અન્ય લોકો જેમની સેવાઓ અત્યાર સુધી નિયમિત કરવામાં આવી નથી, તેઓ નિયમિતકરણ માટે વિચારણા મેળવવા માટે હકદાર બનશે અને તેમની સેવાઓ તારીખ ૨૨.૪.૧૯૯૪ ના જી.ઓ. માં ગણાવેલી શરતોની પરિપૂર્તિને આધીન નિયમિત કરવામાં આવશે. આ મુદ્દા પર વધુ દાવો ટાળવાના હેતુથી, અમે આંધ્રપ્રદેશ સરકાર, તેના અધિકારીઓ અને રાજ્યની એજન્સીઓ/સાધનોને નિર્દેશ આપીએ છીએ કે આ હુકમની નકલ મળ્યા/રજૂ કર્યાના ચાર મહિનાની અંદર પાત્ર કર્મચારીઓની સેવાઓ નિયમિત કરવાની કવાયત પૂરી કરે, એ વાતથી પ્રભાવિત થયા વિના કે આવા કોઈપણ કર્મચારી દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અરજી, રિટ અરજી અથવા અપીલ ટ્રિબ્યુનલ અથવા હાઈકોર્ટ અથવા આ કોર્ટ દ્વારા ફગાવી દેવામાં આવી હોય. આ હુકમ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવેલી કેટલીક અપીલો અંશકાલીન કર્મચારીઓ સાથે સંબંધ

ધરાવતી હોવાથી, અમે નિર્દેશ આપીએ છીએ કે તારીખ ૨૩.૭.૧૯૯૭ ના જી.ઓ. (પી). નં. ૧૧૨ માં ગણાવેલી શરતોને ધ્યાનમાં રાખીને તેમના કિસ્સામાં પણ આવી જ કવાયત હાથ ધરવામાં આવે અને ચાર મહિનાની અંદર પૂરી કરવામાં આવે.

જી.એન. અપીલોનો નિકાલ કરવામાં આવ્યો.

This judgment has been translated using AI Tool

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઇ 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.