

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

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

=====

આવકવેરાના મુખ્ય કમિશનર, ભોપાલ અને અન્ય

વિરુદ્ધ

મિસ લીના જૈન અને અન્યો

નવેમ્બર ૨૦, ૨૦૦૬

[ન્યાયમૂર્તિ અરિજિત પાસાયત અને ન્યાયમૂર્તિ લોકેશ્વરસિંહપંત]

સેવા કાયદો:

નોંધપાત્ર સમય સુધી કામ કર્યું હોવાના આધારે કરારબદ્ધ કર્મચારીઓ દ્વારા નિયમિતકરણ-દાવો-ટ્રિબ્યુનલ એમ્પ્લોયરને તેમના કેસ પર વિચાર કરવા નિર્દેશ આપે છે-એમ્પ્લોયર દ્વારા લેખિત અરજી રદ કરવામાં આવે છે-અપીલ

પર, આ બાબત ઉમા દેવીના કેસમાં નિર્ણયના પ્રકાશમાં વિચારણા જરૂરી છે—
હાઈકોર્ટમાં મોકલવામાં આવે છે.

પ્રતિવાદીઓ કરારના આધારે ડેટા એન્ટ્રી ઓપરેટર તરીકે કામ કરતા હતા અને તેમને કલાકદીઠ ચૂકવણી કરવામાં આવતી હતી.તેઓએ આ આધાર પર નિયમનનો દાવો કર્યો હતો કે તેઓ લાંબા સમયથી કામ કરી રહ્યા હતા.ટ્રિબ્યુનલે અપીલકર્તાને તેમના કેસ પર વિચારણા કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.નારાજ અપીલકર્તાએ હાઈકોર્ટમાં રિટ પિટિશન દાખલ કરી હતી, જેને ફગાવી દેવામાં આવી હતી.એટલે વર્તમાન અપીલ.

અપીલને મંજૂરી આપવી અને ઉમા દેવીના કેસમાં ચુકાદાના પ્રકાશમાં નવી વિચારણા માટે આ બાબતને હાઈકોર્ટમાં મોકલવી, કોર્ટ.

ઠરાવ્યું:કામચલાઉ અથવા આકસ્મિક નિમણૂકો નિયમિત અથવા કાયમી બનાવવાનો નિર્દેશ આપતી વખતે, અદાલતો એ હકીકતથી પ્રભાવિત થાય છે કે સંબંધિત વ્યક્તિએ અમુક સમય માટે અને કેટલાક કિસ્સાઓમાં નોંધપાત્ર સમય માટે કામ કર્યું છે.એવું નથી કે જે વ્યક્તિ કામચલાઉ અથવા અનૌપચારિક રીતે કાર્યપ્રણાલી સ્વીકારે છે, તે તેની નોકરીની પ્રકૃતિથી વાકેફ નથી.તે આંખો ખુલી

રાખીને નોકરી સ્વીકારે છે.તે સાચું હોઈ શકે છે કે તે સોદા કરવાની સ્થિતિમાં નથી-લાંબા સમય સુધી નહીં-કારણ કે તે પોતાની આજીવિકા મેળવવા માટે કોઈ રોજગારની શોધમાં હોઈ શકે છે અને તેને જે મળે તે સ્વીકારે છે.પરંતુ માત્ર તે જ આધાર પર, જેટ્ટીસનને નિમણૂકની બંધારણીય યોજનાની પ્રશંસા કરવામાં આવશે નહીં અને એવો મત રાખવો જોઈએ કે જે વ્યક્તિએ કામચલાઉ અથવા આકસ્મિક રીતે નોકરી મેળવી છે તેને કાયમી ધોરણે ચાલુ રાખવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈએ.આમ કરવાથી, તે જાહેર નિમણૂકની બીજી રીત બનાવશે જે સ્વીકાર્ય નથી.જો કોર્ટ આ પ્રકારના કરારની નોકરીને આ આધાર પર રદબાતલ કરે કે પક્ષો હતા સમાન સોદાબાજીની સત્તા ન હોવાને કારણે, તે પણ અદાલતને તે કર્મચારીને કોઈ રાહત આપવા માટે સક્ષમ બનાવશે નહીં.જે વ્યક્તિ કામચલાઉ નોકરીમાં પ્રવેશ કરે છે અથવા કરાર અથવા કામચલાઉ કામદાર તરીકે જોડાય છે અને જેની કાર્યરીત સંબંધિત નિયમો અથવા પ્રક્રિયા દ્વારા માન્યતા પ્રાપ્ત યોગ્ય પસંદગી પર આધારિત નથી, તે નિમણૂક કામચલાઉ, કામચલાઉ અથવા કરારની પ્રકૃતિના પરિણામથી વાકેફ છે.જ્યારે પસંદગી માટે યોગ્ય પ્રક્રિયાને અનુસરીને અને જાહેર સેવા આયોગ સાથે પરામર્શ કરીને જ પદ પર નિમણૂક કરી શકાય છે ત્યારે આવી વ્યક્તિ પદ પર પુષ્ટિ માટે કાયદેસરની અપેક્ષાના સિદ્ધાંતનો ઉપયોગ કરી શકતી નથી.[૧૭૧-**G**; ૧૭૨-**A-B**; **G-H**; ૧૭૩-**A-B**]

**સચિવ, કાર્પાટક રાજ્ય અને અન્યો વિરુદ્ધ ઉમા દેવી અને અન્યો,
[૨૦૦૬] ૪ સેક ૧, તેના પર આધાર રાખ્યો.*

સિવિલ અપીલેટ જ્યુરિસડીક્શન: ૨૦૦૬ ની સિવિલ અપીલ નં.૫૦૭૪

ડબલ્યૂ. પી. નંબર ૧૯૭૪૧૧૯૯૮ માં જબલપુર ખાતે મધ્ય પ્રદેશ
હાઈકોર્ટના ૧૬-૭-૨૦૦૩ ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

અપીલકર્તાઓ માટે વિકાસ સિંહ, એ. એસ. જી., શિવ લક્ષ્મી, અમૃતા
નારાયણ, પ્રિતેશ કપૂર અને બી. વી. બલરામ દાસ.

પ્રતિવાદીઓ માટે અમિતેશ કુમાર અને લક્ષ્મી રમણ સિંહ.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિ અરિજીત પાસાયત દ્વારા આપવામાં આવ્યો
હતો. મંજૂરી આપવામાં આવી છે.

આ અપીલમાં પડકાર જબલપુર ખાતેની મધ્ય પ્રદેશ હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે ૧૯૯૮ની રિટ પિટિશન નંબર ૧૯૭૪માં પસાર કરેલા આદેશને છે.અપીલકર્તાઓએ જબલપુર ખાતે સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલ, જબલપુર બેન્ચ દ્વારા ૧૯૯૫ ના OA નંબર ૬૯૧ અને ૧૯૯૬ ના OA ૮૯ માં પસાર કરાયેલા સંયુક્ત આદેશને પડકાર્યો હતો (ટૂંકમાં 'CAT').પ્રતિવાદીઓએ કે. એ. ટી. ને નીચે ખસેડ્યું વિભાગ ૧૯ વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ અધિનિયમ, ૧૯૮૫ (ટૂંકમાં 'અધિનિયમ') તેમની સેવાઓને નિયમિત કરવાની માંગ કરે છે.

કેટ સમક્ષ પ્રતિવાદીઓનું વલણ એ હતું કે તેઓ કરારના આધારે ડેટા એન્ટ્રી ઓપરેટર્સ તરીકે તેમની ફરજો બજાવી રહ્યા છે અને તેમને ૧૦ રૂપિયા પ્રતિ કલાકના દરે દૈનિક મહત્તમ ૫૦ રૂપિયા સુધી પગાર આપવામાં આવી રહ્યો છે.તેઓ લાંબા સમયથી કામ કરી રહ્યા હોવાથી તેમણે લાંબા સમય સુધી સેવા પૂરી પાડવાના તથ્ય પર આધાર રાખીને નિયમિત કરવાની માંગ કરી હતી.

જવાબમાં, હાજર અપીલકર્તાઓએ દલીલ કરી હતી કે પ્રતિવાદીઓ વિભાગીય કર્મચારીઓ ન હતા અને તેમની ફરિયાદો કે. એ. ટી. સમક્ષ નકારી શકાય નહીં. કે. એ. ટી. દ્વારા કેટલાક અન્ય નિર્ણયો પર આધાર રાખીને, વર્તમાન અપીલકર્તાઓના વલણને નકારી કાઢવામાં આવ્યું હતું અને નિયમિત ધોરણે નિમણૂકના કેસો પર વિચાર કરવા માટે નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

હાઈકોર્ટ સમક્ષ એક રિટ અરજી દાખલ કરવામાં આવી હતી, જેને વિવાદિત આદેશ દ્વારા ફગાવી દેવામાં આવી હતી.

અપીલના સમર્થનમાં અપીલકર્તાઓના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે ઉચ્ચ ન્યાયાલયનો નિર્ણય આ અદાલતની બંધારણીય ખંડપીઠે સચિવ, કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્યો વિરુદ્ધ ઉમા દેવી અને અન્યો [૨૦૦૬ (૪) એસસીસી ૧] માં નિર્ધારિત કરેલા કાયદાની વિરુદ્ધ છે. બીજી તરફ પ્રતિવાદીઓ માટે વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે કેટે અગાઉના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો હોવાથી, ઉચ્ચ અદાલતને યોગ્ય રીતે કોઈ અલગ લક્ષણ મળ્યું નથી, અને તેથી અપીલ બરતરફ થવાને પાત્ર છે.

લાંબા સમય સુધી સેવા પૂરી પાડવાના આધારે નિયમિત કરવાનો પ્રશ્ન ઉમા દેવીના કેસમાં (ઉપરોક્ત) વિષય હતો. ચુકાદામાં આ મુદ્દાને વિસ્તૃત રીતે ઉકેલવામાં આવ્યો છે. તે અન્ય બાબતોની સાથે નીચે મુજબ યોજવામાં આવી હતી:

"૩૩.આ પાસા પર આ અદાલતના તમામ નિર્ણયોની નોંધ લેવી જરૂરી નથી.મોટે ભાગે જે બહાર આવે છે તે એ છે કે નિયમિત ભરતી પર ભાર મૂકવો જોઈએ, માત્ર આકસ્મિક સ્થિતિમાં કાયમી ખાલી જગ્યામાં કામચલાઉ નિમણૂક કરી શકાય છે, પરંતુ તે પછી ટૂંક સમયમાં નિયમિત ભરતી થવી જોઈએ અને બિન-ઉપલબ્ધ હોદ્દાઓ પર નિમણૂકો નિયમિત કરવા માટે નોંધવી જોઈએ નહીં.નિયમિતકરણનું નિર્દેશન કરતા કેસો મુખ્યત્વે એ આધાર પર આગળ વધ્યા છે કે કર્મચારીને અમુક સમયગાળા માટે કામ કરવાની મંજૂરી આપ્યા પછી, જાહેર રોજગાર માટેની બંધારણીય યોજનાની ચર્ચા કર્યા પછી, તેને ખરેખર તે અસર માટે કોઈ કાયદો ઘડ્યા વિના સમાવી લેવો જોઈએ.

XXX XXX XXX

૪૫. તે નિમણૂકો, કામચલાઉ અથવા આકસ્મિક, નિયમિત અથવા કાયમી બનાવવાનો નિર્દેશ આપતી વખતે, અદાલતો એ હકીકતથી પ્રભાવિત થાય છે કે સંબંધિત વ્યક્તિએ અમુક સમય માટે અને કેટલાક કિસ્સાઓમાં નોંધપાત્ર સમય માટે કામ કર્યું છે.એવું નથી કે જે વ્યક્તિ કામચલાઉ અથવા અનૌપચારિક રીતે નોકરી સ્વીકારે છે, તે તેની નોકરીની પ્રકૃતિથી વાકેફ નથી.તે આંખો ખુલ્લી રાખીને નોકરી સ્વીકારે

છે.તે સાચું હોઈ શકે છે કે તે સોદા કરવાની સ્થિતિમાં નથી-હથિયારોની લંબાઈ પર નહીં-કારણ કે તે પોતાની આજીવિકા મેળવવા માટે કોઈ રોજગારની શોધમાં હોઈ શકે છે અને તેને જે મળે તે સ્વીકારે છે.પરંતુ માત્ર તે જ આધાર પર, નિમણૂકની પેજ ૧૯૪૬ બંધારણીય યોજનાને રદ કરવી અને એવો મત રાખવો યોગ્ય રહેશે નહીં કે જે વ્યક્તિએ કામચલાઉ અથવા આકસ્મિક રીતે નોકરી મેળવી છે તેને કાયમી ધોરણે ચાલુ રાખવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈએ.આમ કરવાથી, તે જાહેર નિમણૂકની બીજી રીત બનાવશે જે સ્વીકાર્ય નથી.જો કોર્ટ આ પ્રકારની કરારની નોકરીને આ આધાર પર રદ કરશે કે પક્ષો પાસે સમાન સોદાબાજીની સત્તા નથી, તો તે પણ કોર્ટને તે કર્મચારીને કોઈ રાહત આપવા માટે સક્ષમ બનાવશે નહીં.વહીવટી જરૂરિયાતોને ધ્યાનમાં રાખીને અને જો લાદવામાં આવે તો, આવા અનોપચારિક અથવા કામચલાઉ રોજગાર પર સંપૂર્ણ પ્રતિબંધ શક્ય નથી, તેનો અર્થ એ છે કે કેટલાક લોકો કે જેઓ ઓછામાં ઓછા કામચલાઉ, કરાર અથવા આકસ્મિક રીતે રોજગાર મેળવે છે, તેમને તે રોજગાર પણ નહીં મળે જ્યારે આવા રોજગારને સુરક્ષિત કરવાથી તેમને ઓછામાં ઓછી થોડી રાહત મળે છે.છેવટે, આપણા વિશાળ દેશના અસંખ્ય નાગરિકો રોજગારની શોધમાં છે અને જો કોઈ વ્યક્તિ આવી નોકરી માટે જવા માટે ઈચ્છુક ન હોય તો તેને આકસ્મિક અથવા કામચલાઉ નોકરી સ્વીકારવાની ફરજ પાડવામા

આવતી નથી.તે સંદર્ભમાં જ વ્યક્તિએ એ આધાર પર આગળ વધવું પડે છે કે રોજગારને તેની પ્રકૃતિ અને તેનાથી થતા પરિણામોને સંપૂર્ણ રીતે જાણીને સ્વીકારવામાં આવ્યો હતો.બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, નોકરી સ્વીકારતી વખતે પણ સંબંધિત વ્યક્તિ તેની નોકરીની પ્રકૃતિ જાણે છે.તે વાસ્તવિક અર્થમાં કોઈ પદ માટે નિમણૂક નથી.જે હોદ્દામાં તેઓ કામચલાઉ રીતે કાર્યરત છે તે હોદ્દામાં તેમના દ્વારા મેળવેલા દાવાને અથવા તે હોદ્દામાં હિતને એવી તીવ્રતાની ગણી શકાય નહીં કે જેથી રાજ્યની સેવાઓમાં ઉપલબ્ધ હોદ્દાઓ પર નિયમિત નિમણૂકો કરવા માટે સ્થાપિત પ્રક્રિયા છોડી શકાય.આ દલીલ કે કોઈ વ્યક્તિ થોડા સમયથી આ પદ પર કામ કરી રહ્યો છે, તે માત્ર તેને નોકરીમાંથી કાઢી નાખવા માટે નહીં હોય, ભલે તે નોકરીની પ્રકૃતિથી વાકેફ હતો જ્યારે તેણે તેને પ્રથમ વખત હાથ ધરી હતી, તે એવી દલીલ નથી જે જાહેર રોજગાર માટે કાયદા દ્વારા સ્થાપિત પ્રક્રિયાને નાબૂદ કરવામાં સક્ષમ બનાવશે અને બંધારણીયતા અને તકની સમાનતાના આધારસ્તંભ પર પરીક્ષણ કરવામાં આવે ત્યારે નિષ્ફળ થવું પડશે. કલમ ૧૪ બંધારણ.

૪૭. જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ કામચલાઉ નોકરીમાં પ્રવેશ કરે છે અથવા કરાર અથવા કામચલાઉ કામદાર તરીકે સગાઈ મેળવે છે અને સગાઈ સંબંધિત નિયમો અથવા પ્રક્રિયા દ્વારા માન્યતા પ્રાપ્ત યોગ્ય પસંદગી પર આધારિત

નથી, ત્યારે તે નિમણૂક કામચલાઉ, કામચલાઉ અથવા કરારની પ્રકૃતિના પરિણામથી વાકેફ છે.આવી વ્યક્તિ પદ પર પુષ્ટિ માટે કાયદેસરની અપેક્ષાના સિદ્ધાંતનો ઉપયોગ કરી શકતી નથી જ્યારે પદ પર નિમણૂક માત્ર પસંદગી માટે યોગ્ય પ્રક્રિયાને અનુસરીને અને સંબંધિત કિસ્સાઓમાં, જાહેર સેવા આયોગ સાથે પરામર્શ કરીને કરી શકાય છે.તેથી, કાયદેસર અપેક્ષા સિદ્ધાંતને કામચલાઉ, કરારબદ્ધ અથવા અનોપચારિક કર્મચારીઓ દ્વારા સફળતાપૂર્વક આગળ ધપાવી શકાતો નથી.એવું પણ ન કહી શકાય કે રાજ્યએ આ વ્યક્તિઓને ક્યાં તો તેઓ જ્યાં છે ત્યાં ચાલુ રાખવા અથવા તેમને કાયમી બનાવવા માટે જોડતી વખતે કોઈ વચન આપ્યું છે.રાજ્ય બંધારણીય રીતે આવું વચન ન આપી શકે.તે પણ સ્પષ્ટ છે કે આ સિદ્ધાંતને પદ પર કાયમી બનાવવાની સકારાત્મક રાહત મેળવવા માટે લાગુ કરી શકાતો નથી.

પર. સામાન્ય રીતે, આવા કામચલાઉ કર્મચારીઓ જ્યારે અદાલતનો સંપર્ક કરે છે ત્યારે તેઓ જે માંગ કરે છે તે એ છે કે નોકરીદાતા, રાજ્ય અથવા તેના સાધનોને તેમને કાયમી સેવામાં સામેલ કરવા અથવા તેમને ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપવા માટે આદેશની રિટનો મુદ્દો છે.આ સંદર્ભમાં, પ્રશ્ન ઊભો થાય છે કે શું આવી વ્યક્તિઓની તરફેણમાં આદેશ જારી કરી શકાય છે.આ તબક્કે, આ અદાલતના બંધારણીય ખંડપીઠે આપેલા નિર્ણયનો સંદર્ભ આપવો યોગ્ય રહેશે. ડો. રાય શિવેન્દ્ર બહાદુર

વિ. નાલંદા કોલેજની સંચાલક મંડળ (૧૯૬૨) ધારો કે ૨ એસસીઆર ૧૪૪.તે કેસ તેમાં રિટ અરજદારને કોલેજના આચાર્ય તરીકે બઢતી આપવાના ઇનકારને કારણે ઊભો થયો હતો.આ અદાલતે એવું માન્યું હતું કે સત્તાવાળાઓને કંઈક કરવા માટે દબાણ કરવા માટે આદેશ જારી કરી શકે તે માટે, તે દર્શાવવું આવશ્યક છે કે કાયદો સત્તા પર કાનૂની ફરજ લાદે છે અને પીડિત પક્ષને તેને લાગુ કરવા માટે કાયદા અથવા નિયમ હેઠળ કાનૂની અધિકાર છે.આ શાસ્ત્રીય સ્થિતિ ચાલુ છે અને કર્મચારીઓને કાયમી બનાવવા માટે સરકારને નિર્દેશ આપતા કર્મચારીઓની તરફેણમાં આદેશ જારી કરી શકાયો નથી કારણ કે કર્મચારીઓ એવું બતાવી શકતા નથી કે તેમને કાયમી ધોરણે સમાવી લેવાનો લાગુ કરી શકાય તેવો કાનૂની અધિકાર છે અથવા તેમને કાયમી બનાવવાની રાજ્યની કાનૂની ફરજ છે.

ઉમા દેવીના કેસમાં (ઉપરોક્ત) જે કહેવામાં આવ્યું છે તેને ધ્યાનમાં રાખીને, અમે ઉપરોક્ત નિર્ણયના પ્રકાશમાં કેસને નવેસરથી વિચારણા કરવા માટે આ બાબતને ઉચ્ચ અદાલતમાં મોકલવાનું યોગ્ય માનીએ છીએ.

ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ વિના ઉપરોક્ત હદ સુધી અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવે છે.

અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવી છે.

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

=====

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

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