

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

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

---

સી.એ. ૮૩૨૨/૨૦૦૯

[૨૦૧૪] ૨ એસ.સી.આર. ૧૦૩૧

અમરેન્દ્ર કુમાર મોહાપાત્રા તથા અન્ય

વિરુદ્ધ

રાજ્ય ઓરિસ્સા અને અન્યઓ.

(દીવાની અપીલ નં. ૮૩૨૨/૨૦૦૯)

ફેબ્રુઆરી ૧૯, ૨૦૧૪

[ટી.એસ. ઠાકુર અને વિક્રમજિત સેન, ન્યાયમૂર્તી શ્રી.]

ઓરિસ્સા ઇજનેરોની સેવા (નિમણૂકની માન્યતા) અધિનિયમ, ૨૦૦૨:

અધિનિયમનું સ્વરૂપ અને ઉદ્દેશ્ય – નિર્ધારિત થયું: આ અધિનિયમને માન્યતાપ્રદાયક અધિનિયમ કહેવાય તેમ નથી – હાલના કેસમાં આ કાયદાકીય જોગવાઈ એડ હોક અથવા કામચલાઉ ધોરણે જાહેર પદ પર કાર્યરત હોદ્દદારોની સેવાઓના નિયમિતીકરણ સંબંધિત કાયદા સાથે સંબંધિત છે, અને તે પણ એ જ રીતે જેમ આવા કામચલાઉ નિમણૂકોનું નિયમિતીકરણ તે હેતુ માટેની યોજના મુજબ આદેશિત કરવામાં આવે છે – પડકાર હેઠળનું વિધાન, જે પોતાને માન્યતા અધિનિયમ હોવાનું દર્શાવતું હતું, તે માન્યતા અધિનિયમ નહોતું, પરંતુ એ એવું અધિનિયમ હતું જેણે એડ હોક સહાયક ઇજનેરો તરીકે કાર્યરત સ્નાતક સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોની સહાયક ઇજનેરો તરીકેની નિમણૂકોનું નિયમિતીકરણ કર્યું હતું – કાયદાઓનું અર્થઘટન – કાયદાકીય જોગવાઈનું શીર્ષક.

એડ હોક વેતનભોગી ઇજનેરોને નિયમિતીકરણ આપતો અધિનિયમ – તેની સાંવિધાનિક માન્યતા – ઠરાવાયું: પડકારાયેલું કાયદાનિર્માણ કોઈ પણ સાંવિધાનિક ખામીથી પીડિત નથી અને તેને રદ કરવામાં વડી અદાલતથી ભૂલ થઈ હતી – વડી અદાલતનો વિવાદિત ચુકાદો રદ કરવામાં આવે છે।

અસ્થાયી માનધનભોગી ઇજનેરોનું નિયમિતીકરણ - ઠરાવાયું: બેરોજગાર ડિગ્રીધારકોની નિમણૂક પ્રક્રિયા રાજ્ય સરકાર દ્વારા પસાર કરાયેલા ઠરાવથી શરૂ થઈ હતી - તે ઠરાવે વધુમાં બે વર્ષની અવધિ પૂર્ણ થયા પછી તેમને સેવામાં સમાવી લેવાની કલ્પના પણ કરી હતી - વધુમાં, તેમની નિમણૂકો પસંદગી પ્રક્રિયાના આધારે અને યોગ્યતા ક્રમના આધારે કરવામાં આવી હતી - માનધનભોગી ઇજનેરોની અસ્થાયી ધોરણે નિમણૂક વડી અદાલતના નિર્દેશના અનુસંધાને કરવામાં આવી હતી - તેમની નિમણૂકો એવી જાહેર સૂચના મુજબ કરવામાં આવી હતી જેના દ્વારા બેરોજગાર હોય અને કોઈપણ શાખામાં ઇજનેરીની ડિગ્રી ધરાવતો દરેક વ્યક્તિ અરજી કરવા માટે મુક્ત હતો - નિમણૂકની પ્રક્રિયા કોઈપણ તબક્કે અદાલત સમક્ષ પડકારવામાં આવી ન હતી - આવી નિમણૂકો કરવાની પદ્ધતિમાં સંપૂર્ણ મનમાની હતી અને તેથી બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬નો ભંગ થયો હતો, એવું કહી શકાય નહીં - ભારતનું બંધારણ, ૧૯૫૦ - અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬.

એડ હોક સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોનું નિયમિતીકરણ - ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરો - ઠરાવ્યું: તેઓમાન્ય સંસ્થાઓમાંથી ડિગ્રી ધરાવતા હોવાથી સહાયક ઇજનેર તરીકે નિમણૂક માટે લાયક હતા, તેમની નિમણૂક મંજૂર થયેલ પદો સામે કરવામાં આવી હતી - તેઓમાંથી દરેકે એડ હોક સહાયક ઇજનેર તરીકે પોતાની નિમણૂકથી સતત ૧૦ વર્ષથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું છે - તેથી, સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોની એડ હોક ધોરણે કરાયેલ આવી નિમણૂકોને એવી ગેરકાયદેસર કહી શકાય નહીં કે જે ઉમાદેવીના કેસમાં કલ્પાયેલ યોજનાના

વ્યાપથી બહાર પડે, જેમાં ગેરનિયમિત નિમણૂકોનું નિયમિતીકરણ માન્ય રાખવામાં આવ્યું હતું, ગેરકાયદેસર નિમણૂકોનું નહીં – ડિગ્રીધારક જુનિયર ઈજનેરોનો પ્રથમ સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઈજનેર તરીકે અને ત્યારબાદ સહાયક ઈજનેર તરીકે પ્રવેશ "પાછળના દરવાજેથી" થયો હતો એવું કહી શકાય નહીં – આવી રીતે નિયમિતીકરણ આપતું વિધાનિક અધિનિયમ, આ મોડા તબક્કે, ત્યારે હસ્તક્ષેપ માંગતું નથી જ્યારે નિમણૂક પામેલ અથવા નિયમિત કરાયેલ વ્યક્તિઓએ પોતપોતાના વિભાગોમાં સેવા આપ્યા પછી, કેટલાક કિસ્સાઓમાં ૨૨ વર્ષ જેટલો લાંબો સમય પૂર્ણ કરીને, નિવૃત્ત થવાનું પણ શરૂ કરી દીધું છે.

ડિગ્રીધારક જુનિયર એન્જિનિયરોનું નિયમિતીકરણ – નિર્ધારિત કરવામાં આવે છે: રિટ અરજદારોને માત્ર એટલા કારણો સ્ટાઇપેન્ડિયરીઓ સમક્ષ સ્થિતિમાં હોવાનું કહી શકાય નહીં કે તેઓ પણ એડ હોક સહાયક એન્જિનિયરો તરીકે કાર્યરત હતા – "અપૂર્ણ સમાવેશ" ના આધાર પરનો પડકાર અદાલતો દ્વારા સહેલાઈથી સ્વીકારવામાં આવતો નથી – તેમ છતાં, હાલમાં એડ હોક સહાયક એન્જિનિયરો તરીકે કાર્યરત ડિગ્રીધારક જુનિયર એન્જિનિયરોને સેવામાં નિયમિતીકરણનો રાહત મળવાનો હક છે, કારણ કે તેઓએ કેટલાક કિસ્સાઓમાં ૧૭ થી ૧૮ વર્ષ સુધી એડ હોક આધારે સહાયક એન્જિનિયરો તરીકે લાંબા વર્ષોની સેવા બજાવી છે.

કલમો ૩(૨) અને ૩(૩) – પરિષ્ક્રિતા – સ્ટાઇપેન્ડિયરી સહાયક ઈજનેરોને તેમના તેવી એડ હોક નિમણૂક થયેલી તારીખથી મંજૂર કરાયેલ – નિર્ધારિત થયું : આ હદ સુધી અદાલત યોગ્ય રીતે રાહતને અનુરૂપ ઘડી શકે છે –

પરિસ્થિતિઓમાં, ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરો, જેઓ હાલ એડ હોક ધોરણે સહાયક ઇજનેરો તરીકે કાર્યરત છે, અર્થાત્ વડી અદાલતમાં રિટ અરજદારો, તેઓને વેલિડેશન અધિનિયમ દ્વારા સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોને જેમ તે જ તારીખથી નિયમિતીકરણ આપવામાં આવ્યું હતું, તેમ જ અસરથી નિયમિતીકરણની રાહત મેળવવાનો હક છે – પડકારાયેલ કાયદાની કલમ ૩(૨) અથવા કલમ ૩(૩)ની જોગવાઈઓમાં કોઈ ગેરકાયદેસરતા અથવા બંધારણીય ક્ષતિ નથી – તે જ રીતે, ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરો, જેઓ એડ હોક ધોરણે સહાયક ઇજનેરો તરીકે બઢતી પામેલા છે અને જેઓને તેમની સેવાકાળની લંબાઈના આધારે નિયમિતીકરણનો હકદાર માનવામા આવ્યા છે, તેમને પણ સમાન લાભ આપવો જોઈએ – પરંતુ સ્ટાઇપેન્ડિયરી પ્રવાહમાંથી તથા જુનિયર ઇજનેરોની શ્રેણીમાંથી આવા તમામ નિયમિત કરાયેલા સહાયક ઇજનેરોને એકત્રિત રીતે બઢતીપ્રાપ્ત સહાયક ઇજનેરોની નીચે ક્રમ આપવામાં આવશે.

ઓરિસ્સા સરકારે, ઇજનેરીની વિવિધ શાખાઓમાં બેરોજગાર રહેલા ૨૦૦૦ ડિગ્રીધારકોની સમસ્યાનો નિવારણ કરવા માટે, વિવિધ સરકારી વિભાગો, પ્રકલ્પો, જાહેર ક્ષેત્રની સંસ્થાઓ, સહકારી મંડળીઓ અને ઉદ્યોગો વગેરેમાં નિમણૂક માટે સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરો તરીકે પેનલમાં સમાવેશ કરવા અરજીઓ આમંત્રિત કરી હતી. પ્રાપ્ત થયેલી અરજીઓનો, તે હેતુસર રચાયેલ સમિતિ દ્વારા વિચાર કરવામાં આવ્યો, અને યોગ્ય ગણાયેલા ઉમેદવારોની નિમણૂકો ૧૯૯૧ થી ૧૯૯૪ દરમિયાન કરવામાં આવિરુદ્ધ ૧૨.૩.૧૯૯૬ના રોજ, સરકારે એવો

ઠરાવ પસાર કર્યો કે સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોને નિયમિત ખાલી જગ્યાઓ સામે રૂપિયા ૨૦૦૦-૩૫૦૦/- ના વેતનધોરણમાં અથવા તેવી જ કોઈ સમાન જગ્યાએ એડ હોક ધોરણે સહાયક ઇજનેર તરીકે નિયુક્ત કરી શકાય. આ ઠરાવને, જયંત કુમાર દે અને અન્ય વિરુદ્ધ ઓરિસ્સા રાજ્ય અને અન્ય માં વડી અદાલતે તા. ૧૮-૧૨-૧૯૯૬ના રોજ પસાર કરેલા આદેશોના અનુસંધાને અમલમાં મૂકવામાં આવ્યો. તે મુજબ, સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોને ૧૯૯૭ થી ૨૦૦૧ દરમિયાન એડ હોક ધોરણે સહાયક ઇજનેર તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા. વધુમાં, ૮૬ ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરોને ૫% ખાલી જગ્યાઓ સામે એડ હોક ધોરણે સહાયક ઇજનેર તરીકે બઢતી આપવામાં આવિરુદ્ધ રાજ્ય વિધાનમંડળે ઓરિસ્સા સર્વિસ ઓફ ઇજનેર્સ (નિમણૂકનું માન્યકરણ) અધિનિયમ, ૨૦૦૨ અમલમાં મૂક્યો, જેના દ્વારા ૮૮૧ એડ હોક સહાયક ઇજનેરોની સેવાઓ અધિનિયમ અમલમાં આવ્યાની તારીખથી નિયમિત કરવામાં આવિરુદ્ધ આ અધિનિયમ દ્વારા તેમના પરસ્પર પરિષ્ઠતા અને પેન્શન, રજા તથા વાર્ષિક વધારો માટે તેમની સેવાની ગણતરી અંગે પણ જોગવાઈ કરવામાં આવિરુદ્ધ

અનેક રિટ અરજીઓ દાખલ કરવામાં આવી હતી, જેમાં ૨૦૦૨ના અધિનિયમની માન્યતાને પડકારવામાં આવી હતી. વડી અદાલતની ક્લિસદસ્ય ખંડપીઠે તેના તા. ૧૫-૧૦-૨૦૦૮ના આદેશ દ્વારા વિવાદિત અધિનિયમને રદ કર્યો હતો.

હાલની અપીલોમાં, વિચારણા માટે નીચે મુજબના કાનૂની પ્રશ્નો ઉદ્ભવ્યા:

"૧. પડકારાયેલ વિધાનનું યથાર્થ સ્વરૂપ અને તાત્પર્ય શું છે? વધુ વિશેષરૂપે, શું પડકારાયેલ વિધાન માન્યકરણ માટેનું અધિનિયમ છે કે શું તે એડ હોક ધોરણે નિયુક્ત કરાયેલા વ્યક્તિઓને નિયમિતકરણ પ્રદાન કરતું અધિનિયમ છે?

૨. જો આક્ષેપિત અધિનિયમ માત્ર નિયમિતીકરણ આપે છે, તો શું તે કોઈ બંધારણીય ખામીથી પીડાય છે?

૩. શું પડકારાયેલ વિધાનની કલમ ૩(૨) કોઈ અસંવિધાનિકતાથી ગ્રસ્ત છે, જેટલા અંશે તે સ્ટાઈપેન્ડિયરી આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરોને તેઓ એડ હોક ધોરણે નિમણૂક પામ્યા હતા તે તારીખથી અમલમાં આવતી જયેષ્ઠતા આપવાનો અભિપ્રાય દર્શાવે છે?"

અપીલો મંજૂર કરતાં, અદાલત

નિર્ણય અપાયો:

પ્રશ્ન નં. ૧ અંગે

૧.૧ આ અદાલતે એવા કોઈપણ કાયદા માટે, જે કોઈ અધિનિયમ, નિયમ, કાર્યવાહી અથવા કાર્યવાહીને માન્ય ઠેરવવાનો દાવો કરે છે, ઓળખેલ બે આવશ્યક તત્વો આ મુજબ છે: (એ) માન્યકરણ અધિનિયમ બનાવતી વિધાનમંડળને તે કાયદો બનાવવાની સક્ષમતા હોવી જોઈએ; અને (બી) અધિનિયમ અથવા કાર્યવાહીની અમલઅયોગ્યતા અથવા અમાન્યતાનું કારણ દૂર કરવું આવશ્યક છે. [ફરો ૨૩] [૧૦૬૨-સી-ડી]

શ્રી પૃથ્વી કોટન મિલ્સ લિ. અને અન્ય વિરુદ્ધ બ્રોચ બરો મ્યુનિસિપાલિટી અને અન્ય ૧૯૭૦ (૧) એસ.સી.આર. ૩૮૮ = (૧૯૬૯) ૨ એસ.સી.સી. ૨૮૩; હરી સિંહ અને અન્ય વિરુદ્ધ ધ મિલિટરી એસ્ટેટ ઓફિસર અને અન્ય ૧૯૭૩ (૧) એસ.સી.આર. ૫૧૫ = (૧૯૭૨) ૨ એસ.સી.સી. ૨૩૯; અને આઈ.ટી.ડબલ્યુ. સિન્નોડ ઇન્ડિયા લિ. વિરુદ્ધ કલેક્ટર ઓફ સેન્ટ્રલ એક્સાઈઝ ૨૦૦૩ (૫) સપ્લિ. એસ.સી.આર. ૭૫૧ = (૨૦૦૪) ૩ એસ.સી.સી. ૪૮ – ઉપર આધાર રાખવામાં આવ્યો.

બ્લેક્સ લો ડિક્શનરી (૯મી આવૃત્તિ, પાનું નં. ૧૫૪૫) – નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

૧.૨ માન્યકરણ સંબંધિત કાયદાઓ અંગેના ન્યાયિક નિર્ણયો સામાન્ય રીતે એવી પરિસ્થિતિઓ સાથે સંબંધિત હોય છે, જેમાં કોઈ કૃત્ય, નિયમ, કાર્યવાહી અથવા કાર્યવાહીને સક્ષમ અધિકારક્ષેત્ર ધરાવતી અદાલતે અમાન્ય ગણાવી હોય અને ત્યારબાદ વિધાનમંડળે તેમાં હસ્તક્ષેપ કરીને તેને માન્ય ઠેરવ્યું હોય. [ફકરો ૨૫] [૧૦૬૩-ડી]

મદન મોહન પાઠક વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા ૧૯૭૮ (૩) એસ.સી.આર. ૩૩૪ = (૧૯૭૮) ૨ એસ.સી.સી. ૫૦, ઇન્ડિયન એલ્યુમિનિયમ કો. વગેરે વિરુદ્ધ કેરળ રાજ્ય અને અન્ય ૧૯૯૬ (૨) એસ.સી.આર. ૨૩ = (૧૯૯૬) ૭ એસ.સી.સી. ૬૩૭, મેરઠ ડેવલપમેન્ટ ઓથોરિટી વગેરે વિરુદ્ધ સતીબિર સિંહ અને અન્ય વગેરે ૧૯૯૬ (૬) સપ્લિ. એસ.સી.આર. ૫૨૯ = (૧૯૯૬) ૧૧

એસ.સી.સી. ૪૬૨, આઈ.એન. સક્સેના વિરુદ્ધ મધ્ય પ્રદેશ રાજ્ય ૧૯૭૬ (૩)  
એસ.સી.આર. ૨૩૭ = (૧૯૭૬) ૪ એસ.સી.સી. ૭૫૦, વિરેન્ડર સિંહ હૂડા  
અને અન્ય વિરુદ્ધ હરિયાણા રાજ્ય અને અન્ય એક ૨૦૦૪ (૫) સપ્લ.  
એસ.સી.આર. ૭૨૦ = (૨૦૦૪) ૧૨ એસ.સી.સી. ૫૮૮ અને બિહાર રાજ્ય  
અને અન્ય વિરુદ્ધ બિહાર પેન્શનર્સ સમાજ (૨૦૦૬) ૫ એસ.સી.સી. ૬૫;  
એમ.પી.વિરુદ્ધ સુંદરરામિયર એન્ડ કો. વિરુદ્ધ એ.પી. રાજ્ય અને અન્ય એક  
એ.આઈ.આર. ૧૯૫૮ એસ.સી. ૪૬૮ – નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો.

વેચર એન્ડ સન્સ લિ. વિરુદ્ધ લંડન સોસાયટી ઓફ કોમ્પોઝિટર્સ [૧૯૧૩]  
એસી ૧૦૭ – નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો.

૧.૩ હાલના પ્રકરણમાં, રાજ્ય સરકાર સામે કોઈ પ્રતિકૂળ ન્યાયિક ઉચ્ચાર થયો  
ન હતો કે જેથી માન્યકરણ અધિનિયમ લાવવાની આવશ્યકતા ઊભી થાય. તેમ  
છતાં, પડકારાયેલ વિધાનનું શીર્ષક તે વિધાનને માન્યકરણ અધિનિયમ તરીકે  
વર્ણવે છે. નિઃસંદેહ, કાયદાનું શીર્ષક વિધાનનો એક મહત્વપૂર્ણ ભાગ છે અને  
વિધાનની સામાન્ય વ્યાપ્તિ નક્કી કરવા માટે તેનો સંદર્ભ લઈ શકાય છે. પરંતુ  
આવા કોઈપણ વિધાનનું સાચું સ્વરૂપ હંમેશા તેને આપેલા નામના આધારે નહીં  
પરંતુ તેની વાસ્તવિક તત્વવસ્તુના આધારે નક્કી કરવાનું રહે છે. [ફરો ૨૬]  
[૧૦૬૪-ડી-એફ]

મેક્સવેલ ઓન ઇન્ટરપ્રિટેશન ઓફ સ્ટેટ્યુટ્સ ( ૧૨મી આવૃત્તિ, પાનું ૬ ), નો  
સંદર્ભ લેવાયો.

૧.૪ આક્ષેપિત વિધાન સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયરોની નિમણૂકને સહાયક એન્જિનિયર તરીકે નિયમિત કરે છે. જોકે, વિધાનમંડળે આકસ્મિક નિમણૂકોને માન્ય ઠેરવવું જરૂરી ગણ્યું તે પાછળ કોઈ તર્કસંગત આધાર નથી, ખાસ કરીને જ્યારે આવી નિમણૂકો સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયરો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ અરજીઓમાં વડી અદાલતે આપેલા નિર્દેશોના અનુસંધાને સરકારે કરી હતી. આ સંપૂર્ણપણે સ્પષ્ટ છે કે આ વિધાનનો તાત્પર્ય હકીકતમાં એવા વ્યક્તિઓની સેવાઓને નિયમિત કરવાનો હતો જેઓ સહાયક એન્જિનિયરની હેસિયતમાં કામ કરી ચૂક્યા હતા. કોઈ ગેરકાયદેસર કૃત્ય, કાર્યવાહી અથવા નિયમ અથવા વિધાનનું અસ્તિત્વ, તેને માન્ય ઠેરવનારા કોઈપણ માન્યકારી વિધાન માટે અનિવાર્ય તત્વ છે. જે હજી કરવાનું બાકી હોય, સહન કરાયેલું ન હોય અથવા અધિનિયમિત કરવામાં આવ્યું ન હોય તેની માન્યતા આપી શકાય નહીં. એવું વિધાન, જેણે આવા કોઈ અસ્તિત્વહીન કૃત્યને માન્ય ઠેરવ્યું ન હતું, પરંતુ માત્ર કલ્પિત કાયદાકીય ઉપાયનો આશ્રય લઈને આકસ્મિક સહાયક એન્જિનિયરોને રાજ્યના કાયમી કર્મચારીઓ તરીકે નિમણૂક કરી હતી, તેને માન્યકારી કાયદો કહી શકાય નહીં. [પરા ૨૯-૩૨] [૧૦૬૬-બી-સી, એફ; ૧૦૬૭-જી; ૧૦૬૮-બી]

૧.૫ હસ્તગત પ્રકરણમાં આવેલ અધિનિયમનો વિષય, જાહેર પદ પર એડ હોક અથવા અસ્થાયી ધોરણે કાર્યરત પદધારકોના નિયમિતીકરણ સંબંધિત કાયદા સાથે સંબંધિત છે, અને તે એ જ રીતે છે જેમ કે તે હેતુ માટેની કોઈ યોજનાના આધારે આવી અસ્થાયી નિમણૂકોનું નિયમિતીકરણ આદેશિત કરવામાં આવે છે.

આ સ્થિર સિદ્ધાંત છે કે સરકાર તેના કાર્યપાલક અધિકારના ઉપયોગથી જે હાંસલ કરી શકતી હોય તે નિશ્ચિતપણે વિધાન દ્વારા પણ હાંસલ કરી શકે, અને વર્તમાન પ્રકરણમાં ખરેખર તે જ કરવામાં આવ્યું છે. તેથી પડકાર હેઠળનું વિધાન, તે જેમ પોતે દર્શાવતું હતું તે પ્રમાણે માન્યીકરણ અધિનિયમ નહોતું, પરંતુ એવું અધિનિયમ હતું જેણે એડ હોક સહાયક ઇજનેર તરીકે કાર્યરત ગ્રેજ્યુએટ સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોની સહાયક ઇજનેર તરીકેની નિમણૂકનું નિયમિતીકરણ કર્યું હતું. [પરા ૩૩] [૧૦૬૮-સી, જી; ૧૦૬૯-એ]

સચિયદાનંદ મિશ્રા વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા અને અન્ય. (૨૦૦૪) ૮ એસ.સી.સી. ૫૯૯ – લાગુ પડતો નથી એમ ઠરાવવામાં આવ્યો.

પ્રશ્ન નં. ૨ અંગે

૨.૧ ઉમાદેવીના કેસમાં, બંધારણીય પીઠે એવું નિર્ધારિત કર્યું છે કે ગેરકાયદેસર અથવા અનિયમિત રીતે નિયુક્ત કરાયેલા વ્યક્તિઓનું નિયમિતીકરણ ક્યારેય જાહેર સેવામાં ભરતીની વૈકલ્પિક પદ્ધતિ બની શકતું નથી. આવી ભરતી, આ અદાલતના મત મુજબ, બંધારણની કલમો ૧૪ અને ૧૬માં સમાવિષ્ટ બાંહેધરીઓના સંપૂર્ણ પ્રતિકૂળ હતી. જોકે, આ અદાલતે પહેલેથી જ થયેલ નિયમિતીકરણોને અસ્થિર કર્યા નહોતાં. તે અર્થમાં, નિર્ણયનો અનુપાત તેના અમલમાં ભાવિપ્રવર્તી હતો. વધુમાં, આ અદાલતે નિર્ણયના પરિચ્છેદ ૫૩માં એવા કર્મચારીઓની સેવાઓના નિયમિતીકરણ માટે એક વખતનો અપવાદ મંજૂર કર્યો હતો, જેઓને અનિયમિત રીતે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા અને જેઓએ

દસ વર્ષ અથવા તેથી વધુ સમય સુધી સેવા બજાવી હતી. [પરિચ્છેદ ૩૪-૩૫]  
[૧૦૬૯-સી-ડી, જી-એચ]

સચિવ, કર્ણાટક રાજ્ય તથા અન્ય વિરુદ્ધ ઉમાદેવી (૩) તથા અન્ય ૨૦૦૬  
(૩) એસ.સી.આર. ૯૫૩ = (૨૦૦૬) ૪ એસ.સી.સી. ૧ - નો ઉલ્લેખ કરવામાં  
આવ્યો.

૨.૨ વર્તમાન કેસમાં, ડિપ્લોમા ધારક જુનિયર ઇજનેરો સીધી ભરતીના કોટામાં  
સહાયક ઇજનેર તરીકે નિમણૂક મેળવવા માટે પાત્ર નહોતા. માત્ર એ હકીકતના  
આધારે કે જેમની સેવાઓ નિયમિત કરવામાં આવી હોય તેઓ વરિષ્ઠતામાં તેમના  
કરતાં ઉપર સ્થાન પામી શકે, તે કારણે તેઓ નિયમિતીકરણ વિરુદ્ધ કોઈ  
ફરિયાદ કરી શકતા નહોતા. વરિષ્ઠતા એ કેડરમાં નિમણૂકનું એક અનુસંગ છે,  
જેનું નિયમન સંબંધિત નિયમો દ્વારા થવું આવશ્યક છે. તેથી, વરિષ્ઠતાના  
સંદર્ભમાં ડિપ્લોમા ધારકોને થતી સંભવિત હાનિ નિયમિતીકરણને અસંવિધાનિક  
અથવા ગેરકાયદેસર બનાવતી નથી તથા તેને ઉમાદેવીના કેસના પરિચ્છેદ  
૫૩ની પરિધિથી બહાર પણ લઈ જતી નથી. [પરિચ્છેદ ૩૮] [૧૦૭૨-એફ-  
એચ; ૧૦૭૩-એ]

૨.૩ ઉમાદેવીના કેસમાં આપેલા નિર્ણયમાં ગેરનિયમિત નિમણૂકોને નિયમિત  
કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી, ગેરકાયદેસર નિમણૂકોને નહીં.  
ઉમાદેવીના કેસના નિર્ણયમાં નિયમિતીકરણ માટેની નીચે મુજબની ત્રણ  
આવશ્યક બાબતોનો સાર આપ્યો હતો: (૧) કર્મચારીઓએ દસ વર્ષ કે તેથી વધુ

સમય સુધી કામ કર્યું હોવું જોઈએ, (૨) તેમણે એવી રીતે કોઈ અદાલત અથવા ટ્રિબ્યુનલના વચગાળાના આદેશના લાભ અથવા રક્ષણ વિના, વિધિવત્ મંજૂર થયેલા પદ પર કામ કર્યું હોવું જોઈએ, અને (૩) તેમની પાસે નિમણૂક માટે નિર્ધારિત લઘુત્તમ લાયકાત હોવી જોઈએ. આ ત્રણેય આવશ્યકતાઓ પૂર્ણ થતી હોવા પર, ભલે નિમણૂક પ્રક્રિયામાં ખુફી સ્પર્ધાત્મક પસંદગીનો સમાવેશ ન થયો હોય, તેવી નિમણૂકને ગેરનિયમિત ગણવામાં આવશે અને ગેરકાયદેસર નહીં, અને તેથી તે નિયમિતીકરણ માટે પાત્ર ગણાશે. [ફકરો ૪૦-૪૧] [૧૦૭૩-એફ; ૧૦૭૪-બી-ડી]

કર્ણાટક રાજ્ય વિરુદ્ધ એમ.એલ. કેસરી અને અન્ય. ૨૦૧૦ (૯) એસ.સી.આર. પ૪૩ = (૨૦૧૦) ૯ એસ.સી.સી. ૨૪૭ - નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૨.૪ ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરો અંગે કહીએ તો, તેઓ માન્ય સંસ્થાઓમાંથી ડિગ્રી ધરાવતા હોવાથી સહાયક ઇજનેર તરીકે નિયુક્તિ માટે પાત્ર હતા, અને તેમની નિમણૂક મંજૂર કરાયેલ પદો સામે કરવામાં આવી હતી. રાજ્ય સરકાર દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવેલી માહિતી હકીકતમાં સૂચવે છે કે તેમાંના દરેકે એડ હોક સહાયક ઇજનેર તરીકેની પોતાની નિમણૂકથી આજદિન સુધી ૧૦ વર્ષથી વધુ સમય કામ કર્યું છે. તેથી, સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોની એડ હોક ધોરણે કરવામાં આવેલી આ નિમણૂકોને ગેરકાયદેસર એવી કહી શકાય નહીં કે જે ઉમાદેવીના કેસમાં કલ્પાયેલી યોજનાના કાર્યક્ષેત્રની બહાર પડે. [ફકરો ૪૨] [૧૦૭૫-બી-ઈ]

૨.૫ તેથી, માત્ર એટલા માટે જ નહીં કે ઉમેદવીના કેસમાં આ અદાલતે પહેલેથી કરવામાં આવેલી નિમણૂકો અથવા મંજૂર કરાયેલ નિયમિતીકરણમાં હસ્તક્ષેપ કર્યો નહોતો, પરંતુ એ માટે પણ કે તે નિર્ણયે પોતે જ અનિયમિત નિમણૂકના કિસ્સામાં નિયમિતીકરણની મંજૂરી આપેલી હતી, એવા નિયમિતીકરણને મંજૂરી આપતી વિધાનિક જોગવાઈમાં આ વિલંબિત તબક્કે હસ્તક્ષેપ કરવાની આવશ્યકતા ઉભી થતી નથી, ખાસ કરીને ત્યારે જ્યારે નિમણૂક પામેલ અથવા નિયમિત કરાયેલ વ્યક્તિઓએ પોતાના સંબંધિત વિભાગોમાં સેવા આપતાં આપતાં પહેલેથી જ નિવૃત્તિ લેવાની શરૂઆત કરી દીધી છે અને કેટલાક કિસ્સાઓમાં તેઓએ બાવીસ વર્ષ જેટલી લાંબી સેવા પણ બજાવી છે. [ફરો ૪૩] [૧૦૭૫-એફ-જી]

૨.૬ બેરોજગાર ડિગ્રીધારકોની નિમણૂક પ્રક્રિયા રાજ્ય સરકારે પસાર કરેલા ઠરાવથી શરૂ થઈ હતી. તે ઠરાવમાં વધુમાં બે વર્ષની અવધિ પૂર્ણ થયા પછી તેમને સેવામાં સમાવી લેવાની કલ્પના કરવામાં આવી હતી. વધુમાં, તેમની નિમણૂકો પસંદગી પ્રક્રિયાના આધારે તેમજ ગુણક્રમના આધારે કરવામાં આવી હતી. જાહેર સેવા આયોગને સંદર્ભ મોકલવો નિઃસંદેહ અનાવશ્યક માનવામાં આવ્યો હતો, પરંતુ હકીકત એ છે કે તેમની નિમણૂકો એવી જાહેરનામા અનુસંધાને કરવામાં આવી હતી, જેના દ્વારા જે કોઈ બેરોજગાર હોય અને કોઈપણ શાખામાં ઈજનેરીની ડિગ્રી ધરાવતો હોય, તેને અરજી કરવાની છૂટ હતી. જે બાબત મહત્વપૂર્ણ છે તે એ છે કે બેરોજગાર ડિગ્રીધારકોની પેનલમાં સમાવિષ્ટ કરવાની પ્રક્રિયા અને તેમની નિમણૂકની પ્રક્રિયા કોઈપણ તબક્કે અદાલત સમક્ષ

પડકારવામાં આવી નહોતી. તેથી, ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરોનો સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેર તરીકે અને ત્યારબાદ સહાયક ઇજનેર તરીકે પ્રવેશ "પાછલા બારણેથી" થયો હતો એવું સૂચવવું સંપૂર્ણપણે યોગ્ય નથી. પસંદગી અને નિમણૂકની પ્રક્રિયા સંબંધિત નિયમો મુજબ જેવી હોવી જોઈએ તેવી કદાચ નહોતી, પરંતુ એટલું કહેવું તો અત્યંત અતિશયોકિતપૂર્ણ થશે કે આવી નિમણૂકો કરવાની રીતમાં સંપૂર્ણ મનસ્વીપણું હતું, જેથી સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નો ભંગ થાય. [ફક્ટો ૪૪] [૧૦૭૫-એચ; ૧૦૭૬-એ-એચ]

૨.૭ ઉપરાંત, સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોની નિમણૂક જુનિયર ઇજનેરોના સ્તરે કરવામાં આવી હતી. આ વિષય અંગે વડી અદાલત તરફથી કોઈ નિષ્કર્ષ ઉપલબ્ધ ન હોવા તથા રેકૉર્ડ પર કોઈ દૃઢ અને વિશ્વસનીય સામગ્રી ન હોવા કારણે, સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોની નિમણૂક શરૂઆતથી જ આસિસ્ટન્ટ ઇજનેરો તરીકે કરવામાં આવી હતી એવું ઠરાવી શકાય નહીં. આ પણ નોંધપાત્ર છે કે સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોની એડ હોક ધોરણે નિમણૂક વડી અદાલતના નિર્દેશને અનુસરીને કરવામાં આવી હતી, જે પણ એક વધુ કારણ છે કે સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરો માટે એવો દાવો કરવો ખુલ્લો નથી કે તેઓ સર્વ સમયગાળા દરમિયાન આસિસ્ટન્ટ ઇજનેરો તરીકે કાર્યરત હતા. તેમ છતાં, સ્નાતક ઇજનેરોને સ્ટાઇપેન્ડિયરી તરીકે નિયુક્ત કરવું એક સ્પષ્ટ પ્રતિનિધિત્વના આધારે હતું, જે સરકારના ઠરાવ તથા વડી અદાલત સમક્ષ દાખલ કરાયેલા તેના પ્રતિસોગંદનામામાંથી સ્પષ્ટ થાય છે, કે અંતે તેમને સેવા ખાતે આસિસ્ટન્ટ ઇજનેરો તરીકે સમાવી લેવામાં આવશે. [પરા ૪૫-૪૬] [૧૦૭૭-અ-ઈ, હ]

૨.૮ ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરોના આ દાવા અંગે કે નિયમિતીકરણમાં તેમની સામે ભેદભાવ કરવામાં આવ્યો હતો, પ્રારંભે એટલું કહેવું સર્વવિદિત છે કે કોઈપણ વિધાનને તેની સાથે બંધારણીય માન્યતાનો અનુમાન જોડાયેલો હોય છે. તેમજ આ સિદ્ધાંત પણ સ્થિર થયેલો છે કે અનુચ્છેદ ૧૪ વાજબી વર્ગીકરણને પ્રતિબંધિત કરતો નથી. વર્તમાન મામલામાં, આક્ષેપિત વિધાનના લાભાર્થીઓ પોતે જ એક સ્વતંત્ર વર્ગ રચે છે, કારણ કે તેઓ બેરોજગાર ડિગ્રીધારકો હતા જેઓને એકમુષ્ટ વેતન પર સ્ટાઈપેન્ડરી ઇજનેરો તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. તેમની નિમણૂકની પદ્ધતિ પણ ભિન્ન હતી, કારણ કે ભલે તેઓની પસંદગી આંતરિક પરિચાતાક્રમના આધારે કરવામાં આવી હતી, છતાં પસંદગીની પ્રક્રિયા પોતે જાહેર સેવા આયોગ દ્વારા હાથ ધરવામાં આવી નહોતી. એડ હોક સહાયક ઇજનેરો તરીકે તેમની નિમણૂક પણ વડી અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્દેશના અનુસંધાને થઈ હતી, ભલે તે નિર્દેશ પોતે રાજ્ય સરકાર દ્વારા પસાર કરાયેલા એવા ઠરાવ પર આધારિત હતો કે જેમાં સંતોષકારક કાર્યપ્રદર્શનના પુરાવા પર આવી નિમણૂકોની જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી. વિધાનના આધારે રહેલો હેતુ સ્પષ્ટપણે એવો હતો કે એડ હોક ધોરણે સહાયક ઇજનેરો તરીકે નિયુક્ત કરાયેલા આવા સ્ટાઈપેન્ડરીઓની સેવાઓનો સતત ઉપયોગ સુનિશ્ચિત કરવામાં આવે, તેથી વર્ગીકરણ અને હાંસલ કરવાનાં હેતુ વચ્ચે વાજબી સંબંધ હતો. [ફકરો ૪૯ અને ૫૨] [૧૦૭૯-સી; ૧૦૮૨-ઈ-એચ]

સ્ટેટ ઓફ વેસ્ટ બંગાળ વિરુદ્ધ અનવર અલી સરકાર ૧૯૫૨ એસ.સી.આર.

૨૮૪ = એ.આઈ.આર. ૧૯૫૨ એસ.સી. ૭૫; રામ કૃષ્ણ દાલમિયા વિરુદ્ધ શ્રી

જસ્ટિસ એસ.આર. તૅંદુલકર અને અન્ય ૧૯૫૯ એસ.સી.આર. ૨૭૯ = એ.આઈ.આર. ૧૯૫૮ એસ.સી. ૫૩૮); પુનઃ : ધ સ્પેશિયલ કોર્ટ્સ બિલ, ૧૯૭૯ (૨) એસ.સી.આર. ૪૭૬ = (૧૯૭૯) ૧ એસ.સી.સી. ૩૮૦ – સંદર્ભિત.

૨.૯ રિટ અરજદારોને માત્ર એટલા કારણે કે તેઓ પણ એડ હોક સહાયક ઈજનેરો તરીકે કાર્યરત હતા, સ્ટાઇપેન્ડિયરીઓની સમાન સ્થિતિમાં આવેલાં હોવાનું કહી શકાય નહીં. આ કાયદાનો હેતુ એ નથી કે તમામ એડ હોક સહાયક ઈજનેરોનું, આવી નિમણૂકો જે પરિસ્થિતિઓમાં થઈ હોય તેની પરવા કર્યા વિના, નિયમિતીકરણ કરવામાં આવિરુદ્ધ છતાં, આ આક્ષેપિત કાયદાએ પોતાનો લાભ માત્ર એવા એડ હોક સહાયક ઈજનેરો સુધી મર્યાદિત રાખ્યો છે, જેઓ રાજ્ય સરકારના એક નીતિગત નિર્ણયના અનુસંધાને સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઈજનેરો તરીકે સેવામાં આવ્યા હતા, અને જેનો હેતુ તેમની સેવાઓનો ઉપયોગ કરવાનો તથા રાજ્યમાં બેરોજગારીની સમસ્યાનો સામનો કરવાનો હતો. હેતુ એવો હોવાને કારણે, અન્ય રીતોથી અથવા એવી પરિસ્થિતિઓમાં નિયુક્ત કરાયેલા એડ હોક સહાયક ઈજનેરો, જે પરિસ્થિતિઓમાં સ્ટાઇપેન્ડિયરીઓ સેવામાં પ્રવેશ્યા હતા તે સિવાય, આ કાયદા અંગે અન્યાયની ફરિયાદ કરી શકતા નથી અથવા બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪નો પ્રકોપ આ કાયદા પર આમંત્રિત કરી શકતા નથી.

[પરિચ્છેદ ૫૨] [૧૦૮૩-સી-એફ]

૨.૧૦ "અપૂરતા સમાવેશ" પર આધારિત પડકાર અદાલતો દ્વારા સહેલાઈથી સ્વીકારવામાં આવતો નથી. તેથી, પડકાર હેઠળનું વિધાન કોઈપણ સંવિધાનિક

ખામીથી પીડિત નથી અને તેને રદ કરવામાં વડી અદાલતે ભૂલ કરી હતી. [ફકરો ૫૩ અને ૫૬] [૧૦૮૪-બી; ૧૦૮૭-બી]

ગુજરાત રાજ્ય તથા અન્ય વિરુદ્ધ શ્રી અંબિકા મિલ્સ લિ., અમદાવાદ તથા અન્ય. ૧૯૭૪ (૩) એસ.સી.આર. ૭૬૦ = (૧૯૭૪) ૪ એસ.સી.સી. ૬૫૬; વેસ્ટ બંગાળના કાનૂની બાબતોના સુપરિન્ટેન્ડન્ટ અને રિમેમ્બરન્સર વિરુદ્ધ ગિરિશ કુમાર નવાલખા તથા અન્ય. ૧૯૭૫ (૩) એસ.સી.આર. ૮૦૨ = (૧૯૭૫) ૪ એસ.સી.સી. ૭૫૪; અજય કુમાર બેનર્જી તથા અન્ય વિરુદ્ધ ભારત સંઘ તથા અન્ય. ૧૯૮૪ (૩) એસ.સી.આર. ૨૫૨ = (૧૯૮૪) ૩ એસ.સી.સી. ૧૨૭ – આધારરૂપે અવલંબવામાં આવેલ.

૨.૧૧ તેમ છતાં, હાલમાં એડ હોક સહાયક ઈજનેરો તરીકે કાર્યરત ડિગ્રીધારક જુનિયર ઈજનેરોને સેવામાં નિયમિતકરણનો રાહત મેળવવાનો હક છે, કારણ કે કેટલાક કિસ્સાઓમાં તેમણે એડ હોક ધોરણે સહાયક ઈજનેરો તરીકે ૧૭ થી ૧૮ વર્ષ સુધી લાંબા વર્ષોની સેવા આપી છે. તેમણે લગભગ જીવનભર સેવા બજાવી છે અને એડ હોક ધોરણે હોવા છતાં મૂળભૂત ખાલી જગ્યાઓ પર પદ ધારણ કર્યું છે. સમયના આટલા વિલંબિત તબક્કે તેમને તેમના મૂળ પદ પર પરત મોકલવાથી તેમને કઠિનાઈ ઉપસ્થિત થશે. ઉપરાંત, ઘટનાઓના પ્રવાહને, ખાસ કરીને આ હકીકતને અવગણવી શક્ય નથી કે બંને વર્ગો માટે સ્વરૂપ પામેલી એ જ સરકારી નીતિ અનુસાર અને એ જ લાયકાતો સાથે પાછળના સમયબિંદુએ નિયુક્ત કરાયેલા સ્ટાઈપેન્ડિયરીઓને સરકાર દ્વારા વિધાનના માધ્યમથી નિયમિત કરવામાં આવ્યા છે. આ હદ સુધી, આ અદાલત યોગ્ય રીતે રાહતને

સ્વરૂપ આપી શકે છે. આ પરિસ્થિતિઓમાં, આ અદાલત ઠરાવે છે કે હાલમાં એડ હોક ધોરણે સહાયક ઇજનેરો તરીકે કાર્યરત ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરો, અર્થાત્ વડી અદાલતમાંના રિટ અરજદારો, સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોને માન્યકરણ અધિનિયમ દ્વારા જે તારીખથી આવું નિયમિતકરણ આપવામાં આવ્યું હતું, એ જ તારીખથી નિયમિતકરણના રાહત મેળવવા હકદાર છે. [ફકરો ૫૭] [૧૦૮૭-સી-ડી; ૧૦૮૮-સી-ઈ]

પ્રશ્ન નં. ૩ અંગે

૩.૧ વર્તમાન મામલામાં એડ હોક સહાયક ઇજનેરોની પ્રારંભિક નિમણૂક નિયમોમાં નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કરીને કરવામાં આવી ન હતી, તેમ છતાં માન્યતા અધિનિયમ દ્વારા તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવામાં આવી ત્યાં સુધી તેઓએ પોતાના હોદ્દાઓ પર અવરોધ વિના સતત કામગીરી ચાલુ રાખી હતી. વિવાદિત અધિનિયમની કલમ ૩(૩) માં ઉદ્દેશિત પરિષ્કૃતિ અને અન્ય લાભોની મંજૂરી કાયદેસર રીતે અસમર્થનીય હતી અથવા અન્ય કોઈ સ્ત્રોતમાંથી નિમણૂક પામેલા સેવામાં રહેલા સહાયક ઇજનેરોના કોઈ પ્રાપ્ત અધિકારનું ઉલ્લંઘન કરતી હતી, એવું માનવા માટે કોઈ અવકાશ નથી. વિવાદિત કાયદાની કલમ ૩(૨) અથવા કલમ ૩(૩) ની જોગવાઈઓમાં કોઈ ગેરકાયદેસરતા અથવા બંધારણીય ખામી નથી. [પરિચ્છેદ ૬૫ અને ૭૦] [૧૦૮૨-બી-ડી; ૧૦૮૭-બી]

ડાયરેક્ટ રિફ્રૂટ ક્લાસ ૨ એન્જિનિયરિંગ ઓફિસર્સ એસોસિએશન વિરુદ્ધ મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય અને અન્ય. ૧૯૯૦ (૨) એસ.સી.આર. ૯૦૦ = (૧૯૯૦) ૨ એસ.સી.સી. ૭૧૫; યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વગેરે વગેરે વિરુદ્ધ લલિતા એસ. રાવ અને અન્ય વગેરે વગેરે ૨૦૦૧ (૨) એસ.સી.આર. ૧૦૫૯ = (૨૦૦૧) ૫ એસ.સી.સી. ૩૮૪; આંધ્ર પ્રદેશ રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ કે.એસ. મુરલીધર અને અન્ય. ૧૯૯૨ (૧) એસ.સી.આર. ૨૯૫ = (૧૯૯૨) ૨ એસ.સી.સી. ૨૪૧; અને નરેન્દ્ર ચઢ્ઢા અને અન્ય વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય. ૧૯૮૬ (૧) એસ.સી.આર. ૨૧૧ = (૧૯૮૬) ૨ એસ.સી.સી. ૧૫૭ – ઉપર નિર્ભર રાખવામાં આવ્યું.

૩.૨ તેમ છતાં, એ માટે કોઈ કારણ નથી કે તદ્દુપ દિશાનિર્દેશ રિટ-અરજદારો એવા ડિગ્રીધારક જુનિયર એન્જિનિયરો અંગે, જેઓને એડ હોક ધોરણે સહાયક એન્જિનિયર તરીકે બઢતી આપવામાં આવી હતી અને જેમને તેમની સેવા અવધિ ના આધારે નિયમિતીકરણનો હકદાર માનવામા આવ્યા છે, તેમને પણ સમાન લાભ ન આપવામાં આવિરુદ્ધ પરંતુ સ્ટાઇપેન્ડિયરી પ્રવાહમાંથી અને જુનિયર એન્જિનિયરોની શ્રેણીમાંથી આવા બધા નિયમિત કરાયેલા સહાયક એન્જિનિયરોને મળીને બઢતીપ્રાપ્ત સહાયક એન્જિનિયરો કરતાં નીચે ક્રમ આપવામાં આવશે. [પરા ૭૧] [૧૦૯૭-બી-સી, ઈ-એફ]

૪. પરિણામે આ અદાલત નીચે મુજબ આદેશ કરે છે:

(૧) વડી અદાલત દ્વારા તા. ૧૫-૧૦-૨૦૦૮ના રોજ આપવામાં આવેલો આક્ષેપિત ચુકાદો અને આદેશ રદ કરવામાં આવે છે.

(૨) રિટ-અરજદારો એવા ડિગ્રીધારક જુનિયર એન્જિનિયરો, જે એડ હોક ધોરણે સહાયક એન્જિનિયર તરીકે કાર્યરત છે, તથા તેવા સર્વે અન્ય સમાન સ્થિતિ ધરાવતા અને સેવાકાળમાં રહેલા ડિગ્રીધારક જુનિયર એન્જિનિયરો માટે અનામત પ્રસ્તાવિત ૫% ક્વોટા સામે એડ હોક સહાયક એન્જિનિયર તરીકે બઢતી પામેલા કર્મચારીઓની સેવાઓ, ઓડિશા સર્વિસ ઓફ એન્જિનિયર્સ (નિયુકિતની માન્યતા) અધિનિયમ, ૨૦૦૨ અમલમાં આવ્યું તે તારીખથી નિયમિત ગણાશે. વધુમાં એવો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે સેવાકાળમાં રહેલા આવા ડિગ્રીધારક જુનિયર એન્જિનિયરો, જેઓ એડ હોક ધોરણે સહાયક એન્જિનિયર તરીકે બઢતી પામ્યા છે, તેમને પ્રોમોટીઓની નીચે અને વિવાદિત અધિસૂચના મુજબ નિયમિત કરાયેલા સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયરોની ઉપર સ્થાન આપવામાં આવશે. વિવાદિત વિધાન હેઠળ સહાયક એન્જિનિયર તરીકે નિયમિત કરાયેલા સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયરો અને આ આદેશ મુજબ નિયમિત કરાયેલા જુનિયર એન્જિનિયર ડિગ્રીધારકો વચ્ચેની પારસ્પરિક જયેષ્ઠતા, તેઓની એડ હોક ધોરણે સહાયક એન્જિનિયર તરીકે પ્રથમ નિયુકિતની તારીખના આધારે નક્કી કરવામાં આવશે. [પરા ૭૫] [૧૦૯૯-સી-એચ; ૧૧૦૦-એ]

ચુકાદા કાનૂન સંદર્ભ:

૧૯૭૩ (૧) એસ.સી.આર. ૫૧૫ પરિચ્છેદ ૨૨ પર આધારિત

૨૦૦૩ (૫) સપ્લ. એસ.સી.આર. ૭૫૧ પર ફરરા ૨૨માં અવલંબ રાખવામાં આવ્યો

૧૯૭૦ (૧) એસ.સી.આર. ૩૮૮ પરિચ્છેદ ૨૩ માં અવલંબિત

૧૯૭૮ (૩) એસ.સી.આર. ૩૩૪ નો પરિચ્છેદ ૨૫ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે

૧૯૯૬ (૨) એસ.સી.આર. ૨૩ નો પરિચ્છેદ ૨૫ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે

૧૯૯૬ (૬) સપ્લ. એસ.સી.આર. ૫૨૯ નો પરા ૨૫ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

૧૯૭૬ (૩) એસ.સી.આર. ૨૩૭ નો પરિચ્છેદ ૨૫ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે

૨૦૦૪ (૫) સપ્લ. એસ.સી.આર. ૭૨૦ નો પેરા ૨૫ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

(૨૦૦૬) ૫ એસ.સી.સી. ૬૫ નો પરિચ્છેદ ૨૫ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

એ.આઈ.આર. ૧૯૫૮ એસ.સી. ૪૬૮ નો પરિચ્છેદ ૨૭ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.

[૧૯૧૩] એસી ૧૦૭ નો પરિચ્છેદ ૨૮ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે।

૨૦૦૪ (૮) એસ.સી.સી. ૫૯૯ ને અપ્રયોજ્ય ગણાવવામાં આવ્યું, પરા ૩૩

૨૦૦૬ (૩) એસ.સી.આર. ૯૫૩ નો પરા ૩૪ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે

૨૦૧૦ (૯) એસ.સી.આર. ૫૪૩ નો પરિચ્છેદ ૪૧ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

૧૯૫૨ એસસીઆર ૨૮૪ નો પરિચ્છેદ ૪૯ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

૧૯૫૯ એસ સીઆર ૨૭૯નો પરિચ્છેદ ૪૯ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે

૧૯૭૯ (૨) એસ.સી.આર. ૪૭૬નો પરા ૪૯માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

૧૯૭૪ (૩) એસ.સી.આર. ૭૬૦ પરિચ્છેદ ૫૩માં અવલંબિત

૧૯૭૫ (૩) એસ.સી.આર. ૮૦૨ પર પરિચ્છેદ ૫૪ માં આધાર રાખવામાં આવ્યો

૧૯૮૪ (૩) એસ.સી.આર. ૨૫૨ પરિચ્છેદ ૫૫ પર અવલંબિત

૧૯૯૦ (૨) એસ.સી.આર. ૯૦૦ ઉપર પરિચ્છેદ ૬૨ માં અવલંબ રાખવામાં આવ્યો

૨૦૦૧ (૨) એસ.સી.આર. ૧૦૫૯ પર આધાર રાખવામાં આવ્યો, ફરો ૬૬

૧૯૯૨ (૧) એસ.સી.આર. ૨૯૫ પર પરિચ્છેદ ૬૭ માં અવલંબન રાખવામાં આવ્યું

૧૯૮૬ (૧) એસસીઆર ૨૧૧ પર ફરો ૬૮ માં આધાર રાખવામાં આવ્યો

દીવાની અપીલ અધિકારક્ષેત્ર : દીવાની અપીલ નં. ૮૩૨૨ સન ૨૦૦૯ ની.

ઓરિસ્સાની વડી અદાલત, કટક દ્વારા ડબ્લ્યુ.પી.સી. નં. ૧૧૦૯૩/૨૦૦૬ માં

તા. ૧૫.૧૦.૨૦૦૮ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

સાથે

દીવાની અપીલ નં. ૮૩૨૩ સન ૨૦૦૯ની.

દીવાની અપીલ નં. ૮૩૨૪ સન ૨૦૦૯ ની.

દીવાની અપીલ નં. ૮૩૨૫ સન ૨૦૦૯ની.

દિવાની અપીલ નં. ૮૩૨૬ સન ૨૦૦૯ની।

નાગરિક અપીલ નં. ૮૩૨૭ સન ૨૦૦૯ની.

દિવાની અપીલ નં. ૮૩૨૮ સન ૨૦૦૯ની.

દિવાની અપીલ નં. ૮૩૨૯ ની ૨૦૦૯.

દીવાણી અપીલ નં. ૮૩૩૦ સન ૨૦૦૯ની।

સિવિલ અપીલ નં. ૮૩૩૧ સન ૨૦૦૯ ની.

દીવાણી અપીલ નં. ૧૭૬૮ સન ૨૦૦૬ ની.

નાગરિક અપીલ નં. ૧૯૪૦ વર્ષ ૨૦૧૦ની.

એલ. નાગેશ્વર રાવ, એ.એસ.જી., રાજીવ ધવન, પી.એસ. નરસિંહા, પદ્મવ  
શિશોદિયા, અશોક કુમાર પાંડે, જે.એન. દુબે, મનીષ ગોસ્વામી ( મેપ એન્ડ કો.  
માટે ), રાધા શ્યામ જેના, રાજનીશ ભાસ્કર, ઐશ્વર્યા ભાટી, જી.પી. કેપ્ટ. કરણ  
સિંહ ભાટી, શિખાશિશ મિશ્રા, સુવિનય દાશ, ડી. અભિનવ રાવ, શિવરાજ

ગાંવકર, લિંગરાજ સારંગી, એસ.આર. સેટિયા, સી.કે. સુચરિતા, વાય. પ્રભાકર  
રાવ અપીલકર્તાઓ તરફથી.

એસ.કે. ઢોલકિયા, જયંત દાસ, અશોક કુમાર પાંડે, જે.એન. દુબે, પી.એન.  
મિશ્રા, પી.એસ. પટવાલિયા, ફખરુદ્દીન, એમ.કે. દાસ, એન. રામચંદ્રન,  
લિંગરાજ સારંગી, રાજનીશ ભાસ્કર, એસ.આર. સેતિયા, અભિષ્ક કુમાર, યુ.સી.  
મહાન્તિ, પી.કે. પટ્ટનાયક, નિકિલેશ રામચંદ્રન, રાજ કિશોર ચૌધરી, એસ.  
કમલ મિશ્રા, રીતેશ અગ્રવાલ, આર. ભાસ્કર, સદફ રહમાન, ઉમેશ ચંદ્ર  
મહાન્તિ, એ.પી. મહાન્તિ, સિબો શંકર મિશ્રા, કુમાર ગૌરવ, પી.કે. પટ્ટનાયક,  
એસ.કે. પટ્ટણી, કુમાર ગૌરવ, બી.એન. દુબે, દેવાશિષ મિશ્રા, સંજીવ  
પાણિગ્રાહી, સિદ્ધાર્થ ચૌધરી, એલ. નિધમ શર્મા, કીર્તિ રેણુ મિશ્રા, અપુર્વ  
ઉપમન્યુ, સી.કે. સુચરિતા, બૃજ ભૂષણ, મનોજ કે. દાસ, એમ.સી. ઢીંગરા,  
જિતેન્દ્ર કુમાર, સામાવાળાઓ તરફથી.

અદાલતનો ચુકાદો નીચે મુજબ પ્રસ્તુત કરવામાં આવ્યો હતો દ્વારા

ટી.એસ. ઠાકુર, ન્યાયમૂર્તી શ્રી.

૧. આ અપીલોમાં વિચારણા માટે કાયદાના સામાનાં પ્રશ્નો ઊભા થાય છે, જેનો  
એક સાથે સુનાવણી કરવામાં આવ્યો હતો અને આ સામાનાં આદેશ દ્વારા તેમનો  
નિકાલ કરવામાં આવે છે. નિર્ધારણ માટે ઉદ્ભવતો મુખ્ય મુદ્દો, જેને ઓરિસા  
સર્વિસ ઑફ એન્જિનિયર્સ (નિમણૂકની માન્યતા) અધિનિયમ, ૨૦૦૨ તરીકે  
વર્ણવવામાં આવ્યો છે, તેની બંધારણીય માન્યતાને સ્પર્શે છે; જેના દ્વારા રાજ્ય

એન્જિનિયરિંગ સેવાની સિવિલ, મિકેનિકલ અને ઇલેક્ટ્રિકલ એન્જિનિયરિંગ શાખાઓ સાથે સંબંધિત ૮૮૧ એડ હોક સહાયક ઇજનેરોની નિમણૂકોને માન્યતા આપવામાં આવી છે, ભલે આવી બધી નિમણૂકો ઓરિસા સર્વિસ ઑફ એન્જિનિયરિંગના નિયમો, ૧૯૪૧ના ભંગમાં કરવામાં આવી હતી. ઓરિસાની વડી અદાલતે તેના સમક્ષ દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ અરજીઓના એક સમૂહમાં, આક્ષેપિત કાયદાને આ આધાર પર રદ કર્યો છે કે તે બંધારણની કલમ ૧૪ અને ૧૬ હેઠળ રિટ અરજદારોને બાંહેધરી આપવામાં આવેલા મૂળભૂત અધિકારોનું ઉલ્લંઘન કરે છે. નિર્ધારણ માટે ઊભા થતા પ્રશ્નોને અમે અત્યારે વધુ વિશિષ્ટ રીતે સૂત્રબદ્ધ કરીશું, પરંતુ તે કરતાં પહેલાં, સમગ્ર વિવાદ જે હકીકતી પરિપ્રેક્ષ્યમાં ઊભો થાય છે તે દર્શાવવું જરૂરી છે એમ અમે માનીએ છીએ.

૨. રાજ્ય મંત્રીમંડળ સમક્ષ ૧૫મી મે ૧૯૯૦ના રોજ રજૂ કરાયેલ નોંધમાં, વર્ષ ૧૯૮૪થી વિવિધ એન્જિનિયરિંગ મહાવિદ્યાલયોમાંથી અભ્યાસ પૂર્ણ કરેલા એન્જિનિયરિંગની વિવિધ શાખાના ૨૦૦૦થી વધુ બેરોજગાર ડિગ્રીધારકોની સમસ્યા ઉજાગર કરવામાં આવી હતી અને રાજ્યની અર્થવ્યવસ્થાના હિતાર્થે ઉપલબ્ધ એવી માનવશક્તિનો ઉપયોગ કરવા બાબતનો પ્રસ્તાવ રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો. પ્રસ્તાવમાં બેરોજગાર સ્નાતક એન્જિનિયરોને સમાવવા માટે ક્ષિ-અંગીય કાર્યયોજનાનું પરિકલ્પન કરવામાં આવ્યું હતું. કાર્યયોજનાના પ્રથમ ભાગમાં, લોક સેવા આયોગને મોકલવામાં આવેલી અને તેના દ્વારા જાહેર કરાયેલ સહાયક એન્જિનિયરની ૧૨૭ જગ્યાઓ પાછી ખેંચવાની જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી, જેથી બેરોજગાર ડિગ્રીધારક એન્જિનિયરોની નિમણૂક બિન-વર્ગ ૨ કક્ષામાં

કરી તે જગ્યાઓ ભરવામાં આવેલ પ્રસ્તાવના બીજા ભાગમાં, બેરોજગાર ડિગ્રીધારકોને સમાવવા માટે વિવિધ વિભાગોમાં જુનિયર એન્જિનિયરની ૬૧૪ જગ્યાઓ સર્જવાની કલ્પના કરવામાં આવી હતી. આ ૬૧૪ જગ્યાઓમાં ૩૧૪ નવી જગ્યાઓનો સમાવેશ થતો હતો, જે રાજ્યના દરેક બ્લોક માટે એક એવી રીતે સર્જવાની પ્રસ્તાવિત હતી. તેવી જ રીતે, તપાસની ગતિને વેગ આપવા સર્વેક્ષણ અને તપાસ માટે સિંચાઈ વિભાગમાં ૧૦૦ જગ્યાઓ સર્જવાની હતી. વધુમાં, પરાદીપ સ્ટીલ પ્લાન્ટ સાથે સંકળાયેલા પ્રારંભિક પાયાભૂત સુવિધાના કામ માટે વધુ ૨૦૦ જગ્યાઓ સર્જવાની હતી.

૩. કેબિનેટને રજૂ કરાયેલ નોંધમાં એવો સૂચન કરવામાં આવ્યો હતો કે ઉપરોક્ત દર્શાવાયેલ તમામ ૭૪૧ (૧૨૭ + ૬૧૪) જગ્યાઓ સામે ડિગ્રીધારક ઇજનેરોની ભરતી પ્રથમ તબક્કામાં જુનિયર ઇજનેરો અથવા સ્ટાઈપેન્ડિયરી ઇજનેરો તરીકે પ્રતિ મહિને રૂ. ૨,૦૦૦/- ના એકમુષ્ટ વેતનભથ્થા પર કરી શકાય. પ્રસ્તાવે વધુમાં એવી કલ્પના વ્યક્ત કરી હતી કે આ રીતે નિયુક્ત કરાયેલા ઇજનેરોની કામગીરીનું મૂલ્યાંકન કર્યા પછી બે વર્ષ બાદ તેમને નિયમિત ધોરણે સમાવી લેવામાં આવેલું.

૪. મંત્રિપરિષદે તેની સમક્ષ રજૂ કરાયેલ પ્રસ્તાવ પર વિચારણા કરીને તેને મંજૂરી આપી. 'બેરોજગાર ડિગ્રી એન્જિનિયરોની સમસ્યાઓ' અંગે ૧૫મી મે, ૧૯૮૦ના રોજ યોજાયેલી મંત્રિપરિષદની ૨૭ બેઠકમાં લેવામાં આવેલ નિર્ણય, ૨૧મી મે ૧૯૮૦ના તારીખના મેમોના અનુસંધાને સરકારના સચિવોને મોકલવામાં આવ્યો હતો, જેનો સંબંધિત અંશ નીચે મુજબ છે:

| “મુદ્દા નં. ૫: | બેરોજગાર ડિગ્રી ધારકોની સમસ્યાઓ |

| | ઇજનેરો. |

| | સમસ્યાઓ અંગે વિસ્તૃત ચર્ચા કરવામાં આવી હતી |

| | અને નીચેના નિર્ણયો હતા |

| | રજૂ કરવામાં આવ્યું. |

| | સહાયક ઇજનેરોના તમામ પદો |

| | ઓડિશા લોક સેવા આયોગને સંદર્ભિત કર્યું |

| | તેમના દ્વારા કમિશન અને જાહેરાત કરવામાં આવી હોઈ શકે

છે |

| | પાછી ખેંચી લેવામાં આવેલું |

| | સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોની ૩૧૪ જગ્યાઓ હોઈ શકે છે |

| | દરેક બ્લોકમાં એકનું સર્જન કરવામાં આવેલું |

| | સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોની ૧૦૦ જગ્યાઓ કદાચ |

| | સિંચાઈમાં સ્થાપિત કરવામાં આવે |

| | સર્વેક્ષણ અને માટે વિભાગ |

| | તપાસ. |

| | સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોની ૨૦૦ જગ્યાઓ થઈ શકે છે |

| | પ્રારંભિક માટે બનાવવામાં આવે |

| પરાદીપનું પરિબંધ માળખાકીય કાર્ય |

| બંદર આધારિત સ્ટીલ પ્લાન્ટ. |

| કુલ મળી, સ્ટાઇપેન્ડિયરીની ૭૪૧ જગ્યાઓ |

| ઇજનેરો ઉપલબ્ધ રહેશે, માટે |

| બેરોજગાર સ્નાતકોમાંથી ભરતી કરતા |

| ઇજનેરો. ભથ્થાદાર ઇજનેર કરી શકે છે|

| એકત્રિત વેતનભથ્થા તરીકે ચૂકવવામાં આવશે |

| રૂ.૨,૦૦૦/- પ્રતિ મહિનો. સમાવી લેવું|

| નિયમિત પદો અંગે બાદમાં વિચારણા કરવામાં આવી શકે |

| તેમની આધાર પર બે વર્ષ |

| કાર્યસંપાદન. |

| પસંદગી માટેના માપદંડ આ મુજબ હોવાના છે |

| અલગથી કાઢી ગણવામાં આવ્યા હતા, જેથી |

| સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોની ભરતી કરવામાં આવે છે|

| ગુણાધારના આધારે, બેચવાર. |

| બાકીના બેરોજગાર ડિગ્રીધારક

| ઇજનેરોને જોડવા માટે પ્રસ્તાવિત કરવામાં આવે છે |

| વિવિધ બાંધકામ કાર્યોમાં દ્વારા |

|  |                                 |  |
|--|---------------------------------|--|
|  | કંપનીઓના સમૂહોની રચના અને       |  |
|  | સહકારી મંડળીઓ, જેઓને મળશે       |  |
|  | કામ ફાળવવામાં પ્રાથમિકતા દ્વારા |  |
|  | વિભાગ/નિગમો."                   |  |

અનુવાદ ઉપલબ્ધ નથી.

પ. ઉપરોક્ત નિર્ણયના અનુસંધાનરૂપે, સરકારે વિવિધ શાખાઓના બેરોજગાર સ્નાતક ઇજનેરો પાસેથી જુદા જુદા સરકારી વિભાગો, પ્રકલ્પો, જાહેર ક્ષેત્રના ઉપક્રમો, સહકારી મંડળીઓ અને ઉદ્યોગો વગેરેમાં નિયુક્તિ માટે સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરો તરીકે પેનલમાં સામેલ કરવા અરજીઓ મંગાવી હતી. તા. ૨૨મી સપ્ટેમ્બર ૧૯૯૦ના અન્ય એક ઠરાવ દ્વારા, સરકારે જુદા જુદા વિભાગો અને ઉપક્રમોમાં આવેલી ખાલીઓ સામે સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરો તરીકે નિયુક્તિ માટે વિવિધ શાખા મુજબ બેરોજગાર સ્નાતક ઇજનેરોને પેનલમાં સામેલ કરવાની અપનાવવાની પ્રક્રિયા નિર્ધારિત કરી હતી. ઘડવામાં આવેલી પ્રક્રિયા નીચે મુજબ હતી :

"૨. સરકારે ત્યારબાદ નક્કી કર્યું છે કે વિવિધ સરકારી વિભાગો અને ઉપક્રમોમાં સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયર તરીકે નિમણૂક માટે, બેરોજગાર સ્નાતક ઇજનેરોનું વિષયવાર પેનલમાં સમાવેશ ખાલી જગ્યાઓ સામે નીચે દર્શાવેલ પ્રક્રિયા મુજબ કરવામાં આવવું જોઈએ:

૧) પદોમાંથી ૨૫ ટકા પદો ગુણક્રમના ધોરણે ભરવામાં આવશે અને આ હેતુ માટે ૧૯૮૪ની બેચથી શરૂ કરીને ૧૯૮૯ની બેચ સુધી દરેક બેચમાંથી સમાન સંખ્યા લેવામાં આવશે.

૨) ગુણઆધારિત પેનલમાં સમાવેશ માટે પોઈન્ટ પદ્ધતિ અપનાવવામાં આવશે, જેના માટે કુલ ૧૦૦ ગુણમાંથી એચ.એસ.સી.માંના પ્રદર્શનને ૧૫ ગુણ, આઈ.એસસી. અને ડિપ્લોમામાંના પ્રદર્શનને ૨૫ ગુણ અને એન્જિનિયરિંગ ડિગ્રીની અંતિમ પરીક્ષામાંના પ્રદર્શનને ૬૦ ગુણ આપવામાં આવશે.

૩) ખાલી જગ્યાઓમાંથી ૨૫% માટે લાયકાતના આધારે પેનલમાં સમાવેશ કર્યા પછી, બાકીની ખાલી જગ્યાઓ માટે ૧૯૮૪થી શરૂઆત કરીને બેચવાર પેનલમાં સમાવેશ કરવામાં આવશે. બેચવાર પેનલમાં ઉમેદવારોની પરસ્પર સ્થિતિ ફરીથી ઉપરોક્ત (૨) મુજબ ગણવામાં આવેલી લાયકાતના આધારે નક્કી કરવામાં આવશે.

૪) અનામત જગ્યાઓ ભરવાની પ્રક્રિયા સુગમ બને તે માટે તમામ બેચોને આવરી લેતાં અનુસૂચિત જાતિ/અનુસૂચિત જનજાતિ, શારીરિક રીતે નિશક્ત અને ભૂતપૂર્વ સૈનિકો માટે ગુણાધારના આધારે અલગ પેનલ તૈયાર કરવામાં આવશે. જગ્યાઓના અનામત અંગેના નિયમો આ નિમણૂકો પર લાગુ પડશે.

૫) ૧૦.૭.૧૯૯૦ના રોજ અથવા તે પહેલાં પ્રાપ્ત થયેલ અરજીઓ જ પેનલમાં સમાવેશ માટે વિચારવામાં આવશે. તે જ રીતે, ૧૯૮૪ પહેલાં સ્નાતક થયેલ ઈજનેરો અથવા જેઓએ ૧૯૮૯ પછી ડિગ્રી પ્રાપ્ત કરી હોય તેઓ પેનલમાં સમાવેશ માટે પાત્ર ગણાશે નહીં.

૬) બેરોજગાર સ્નાતક ઇજનેરોની ચકાસણી અને ચાટીમાં સમાવેશ કરવાની કાર્યવાહીનું કામ નીચેની સમિતિ હાથ ધરશે.

|સચિવ સ્ટીલ અને માઈન્સ |ના અધ્યક્ષ |

| |સમિતિ |

|એન્જિનિયર-ઇન-ચીફ અને સચિવ, |સભ્ય |

|કાર્યો | |

|ઇન્જિનિયર-ઇન-ચીફ (સિંચાઈ) |સભ્ય |

|ચીફ એન્જિનિયર ઇલેક્ટ્રિસિટી એન્ડ |સભ્ય |

|વિદ્યુત પ્રકલ્પો | |

|ચીફ એન્જિનિયર, પી.એચ.ડી. |સભ્ય |

|ચીફ એન્જિનિયર, આર.એલ.ઈ.જી.પી. |સભ્ય |

|મેનેજિંગ ડિરેક્ટર, આઈપિકોલ |સંયોજક |

૭) તપાસ સમિતિ તરફથી તૈયાર કરવામાં આવેલી ચાટીઓ આયોજન અને સમન્વય વિભાગમાં જાળવી રાખવામાં આવશે, જે વિભાગ વિવિધ સરકારી વિભાગો અને ઉપક્રમોમાં તેમની તરફથી દર્શાવવામાં આવેલી જરૂરિયાત અનુસાર ઉમેદવારોને ભલામણ કરશે. ઉપક્રમો સંબંધિત વહીવટી વિભાગો મારફતે માંગણીઓ મોકલશે.

૮) સિવિલ અને મિકેનિકલ ઇજનેરો અંગે, સરકારી વિભાગો તેમની જરૂરિયાતની જાણ સિંચાઈ વિભાગને કરશે, જે ખાલી જગ્યાઓ ભરવા માટે પી એન્ડ સી

વિભાગ પાસેથી પેનલમાં સમાવિષ્ટ નામો મંગાવશે. આવા ઈજનેરોના કેસમાં, નિમણૂકના આદેશો સિંચાઈ વિભાગ દ્વારા જારી કરવામાં આવશે અને જરૂર પડે ત્યારે તેઓને અન્ય વિભાગોમાં પ્રતિનિયુક્તિ પર મોકલવામાં આવશે.

૯) જો અનામત ખાલી જગ્યાઓ સામે ભલામણ કરવા માટે કોઈ ઉમેદવાર ઉપલબ્ધ ન હોય અને તે માટેનું કારણ એવું હોય કે આવા ઉમેદવારોની યાદીઓ સમાપ્ત થઈ ગઈ હોય, તો પી એન્ડ સી વિભાગ માંગણી કરનાર સંસ્થાઓને ઉપલબ્ધતા ન હોવાનું પ્રમાણપત્ર આપશે જેથી તેઓ ખાલી જગ્યાઓને અનામતમાંથી મુક્ત કરવાની કાર્યવાહી કરી શકે અને તેમના સ્થાને સામાન્ય ઉમેદવારોને નિમણૂક આપી શકે.

૧૦) સરકાર હેઠળની નવી નિમણૂક માટેની સામાન્ય આવશ્યકતાઓ, જેમ કે મૂળ પ્રમાણપત્રો રજૂ કરવાના, તબીબી પ્રમાણપત્ર, અનુસૂચિત જાતિ/અનુસૂચિત જનજાતિ પ્રમાણપત્ર વગેરે, આ નિમણૂકો પર લાગુ પડશે અને આ દસ્તાવેજોની ચકાસણી કરવાની જવાબદારી નિયુક્તિ કરનાર વિભાગો/ઉપક્રમોની રહેશે.

૧૧) કેટલાક કેસોમાં સરકારી સેવામાં પ્રવેશ માટેની વયમર્યાદામાં શિથિલતા આપવી પડતી હોઈ શકે છે અને તે બાબત નિયુક્તિ કરનાર વિભાગો/ઉપક્રમો દ્વારા નિયમિત પ્રક્રિયા તરીકે હાથ ધરવામાં આવશે.

### આદેશ

એવો આદેશ કરવામાં આવ્યો કે સામાન્ય જાણકારી માટે આ ઠરાવ ઓડિશા ગેઝેટમાં પ્રકાશિત કરવામાં આવિરુદ્ધ

એવું પણ આદેશિત કરવામાં આવે છે કે ઠરાવની નકલો સરકારના તમામ વિભાગોને, મહેસૂલ મંડળના સભ્યને, તમામ વિભાગાધ્યક્ષોને, તમામ જિલ્લા કલેક્ટરોને, રાજ્યપાલના સચિવને, રજિસ્ટ્રાર, ઓરિસ્સા વડી અદાલતના સચિવને, ઓ.પી.એસ.સી.ને, મુખ્ય પ્રધાનના પ્રધાન સચિવને અને પ્રિન્ટિંગ, સ્ટેશનરી અને પ્રકાશનના નિયામક, ઓરિસ્સા કટકને તેમજ આયોજન અને સંકલન વિભાગની ૫૦ નકલો મોકલી આપવામાં આવિરુદ્ધ

રાજ્યપાલના આદેશથી

એસ. સુન્દરાંજન

અતિરિક્ત વિકાસ આયુક્ત

અને

સરકારના સચિવ"

૬. બેરોજગાર સ્નાતક ઇજનેરો પાસેથી સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેર તરીકે નિમણૂક માટે પ્રાપ્ત થયેલ અરજીઓ ઉપરોક્ત ઠરાવ મુજબ હતી અને તે હેતુ માટે રચાયેલ સમિતિ દ્વારા તેનો વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો, તથા આવી નિમણૂકો માટે યોગ્ય ગણાયેલા પાત્ર ઉમેદવારોની નિમણૂક વર્ષ ૧૯૯૧ થી ૧૯૯૪ દરમિયાન કરવામાં આવી હતી. ઉમેદવારોને જારી કરવામાં આવેલા નિમણૂક આદેશોમાં સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે ડિગ્રીધારક ઇજનેરોને સંબંધિત વિભાગમાં સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેર તરીકે રોકવામાં આવી રહ્યા છે અને તેમને માત્ર રૂ. ૨૦૦૦/-નું એકમુષ્ટ સ્ટાઇપેન્ડ ચૂકવવામાં આવશે. તેમાં વધુમાં એવું પણ

જણાવવામાં આવ્યું હતું કે આ રોકાણ સંપૂર્ણપણે અસ્થાયી હતું અને કોઈપણ સમયે તથા કોઈપણ પૂર્વ સૂચના વિના સમાપ્ત કરી શકાય તેવું હતું.

૭. ઓગસ્ટ ૧૯૯૨માં, ઓરિસ્સા સરકારના સિંચાઈ મંત્રીએ નીચે મુજબના પ્રભાવનો વધુ એક પ્રસ્તાવ રજૂ કર્યો:

ક) બઢતીનો ક્વોટા વાર્ષિક ખાલી જગ્યાના ૩૩% મુજબ યથાવત્ ચાલુ રાખી શકાય.

બ) ઉપરાંત, ૩૦%ની પસંદગી અનામત હોવી જોઈએ. આ અનામતમાં બે ઘટકો રહેશે – એન્જિનિયરિંગની ડિગ્રી અથવા સમકક્ષ લાયકાત પ્રાપ્ત કરેલા જુનિયર એન્જિનિયરો માટે ૫% અને માત્ર સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયરો માટે ખાસ અનામત રાખવામાં આવનાર ૨૫%.

(ક) સીધી ભરતીનો કોટો ૩૭% રહેશે. સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયરો પણ આ કોટા સામે સ્પર્ધા કરી શકશે. તેમને પાંચ વર્ષ સુધીની વયમાં છૂટછાટ આપવામાં આવી શકે. આથી સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયરોને પસંદગી કોટા તથા સીધી ભરતીના કોટા, બન્ને સામે ભરતીની સુવિધા ઉપલબ્ધ રહેશે.

ડી) જો વિભાગો એવું કરવા ઇચ્છે, તો તેઓ પદધારકોની સહાયક ઇજનેર તરીકેની નિમણૂકને કારણે સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોના પદમાં પડેલી ખાલી જગ્યાઓ ભરી શકશે નહીં; તેવા સંજોગોમાં તેઓ પી એન્ડ સી વિભાગની પસંદગી યાદીમાંથી ઉમેદવારો મેળવી શકે છે.

ઈ) આ એક સંક્રમણકાળીન જોગવાઈ રહેશે, કારણ કે સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયર્સની નિમણૂક કાયમી લક્ષણ ન પણ હોય. ત્યારબાદ, જ્યારે સરકાર

તેવો નિર્ણય કરશે, ત્યારે ભરતીના વર્તમાન ક્વોટા પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવશે.

ફ) જાહેર ક્ષેત્રના ઉપક્રમોએ પોતાના ભરતી નિયમો ઘડવા જોઈએ, જે વ્યાપક રીતે જુનિયર ઈજનેરોની બઢતી અને સ્ટાઈપેન્ડિયરી ઈજનેરોની પસંદગી દ્વારા નિમણૂક અંગેની સરકારની નીતિને અનુરૂપ હોવા જોઈએ. જો ડિગ્રી અથવા સમકક્ષ લાયકાત ધરાવતા સ્ટાઈપેન્ડિયરી ઈજનેરો અથવા જુનિયર ઈજનેરો ન હોય, તો આ વર્ગો માટેનો ક્વોટો સીધી ભરતીના ક્વોટામાં ઉમેરવામાં આવશે."

૮. ઉપરોક્તથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સરકારએ બઢતી પામનારાઓ માટે અનામત રાખવામાં આવેલા ૩૩% ક્વોટામાં ઘટાડો કરવાની કોઈ દરખાસ્ત કરી નહોતી, પરંતુ સીધી ભરતી માટે નિર્ધારિત બાકીના ૬૭%માંથી, જેનું વર્ણન ૩૦% પસંદગી ક્વોટા તરીકે કરવામાં આવ્યું હતું, તેમાંથી ૨૫% ખાલી જગ્યાઓની હદ સુધી સ્ટાઈપેન્ડિયરી ઈજનેરોના સમાવીકરણ માટે અને બાકીની ૫% ખાલી જગ્યાઓ સામે ડિગ્રીધારક જુનિયર ઈજનેરો માટે અલગ ફાળવણી કરવાની દરખાસ્ત કરવામાં આવી હતી. જોકે, ખાલી જગ્યાઓના બાકી રહેલા ૩૭% ભાગને ખુદા બજારમાંથી સીધી ભરતી દ્વારા ભરવાનો રાખવામાં આવ્યો હતો.

૯. ઉપરોક્તના આધારે, એવું જણાય છે કે સરકારએ પમી જૂન ૧૯૯૬ના રોજ ઓરિસા ઇંજિનિયરિંગ સેવા (ભરતી અને સેવાની શરતો) નિયમો, ૧૯૯૪ના મસૌદાને મંજૂરી માટે ઓરિસા જાહેર સેવા આયોગને સંદર્ભ મોકલ્યો હતો, જેને રાજ્ય મંત્રિપરીષદે ૩૭ ડિસેમ્બર ૧૯૯૪ના રોજ પહેલેથી જ મંજૂરી આપી હતી. તેમ છતાં, ઓરિસા જાહેર સેવા આયોગે અસહમતિનો સ્વર વ્યક્ત કર્યો. તેના

મતે, સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરો ઓપચારિક અર્થમાં અલગ કેડર રચતા નહોતાં, તેથી તેમને આસિસ્ટન્ટ ઇજનેરો માટે ફીડર ગ્રેડ તરીકે માન્ય ગણવું ઇચ્છનીય નહોતું. તેવી જ રીતે, સબઓર્ડિનેટ સેવામાંથી ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરો દ્વારા ભરવાની આસિસ્ટન્ટ ઇજનેરોની કક્ષાની ખાલી જગ્યાઓમાં ૫% અનામત રાખવાનો પ્રસ્તાવ પણ અનુચિત માનવામાં આવ્યો. આયોગે મત વ્યક્ત કર્યો કે ઉચ્ચ લાયકાત ધરાવતા વ્યક્તિઓ તબીબી અને ઇંજિનિયરિંગ જેવી તકનીકી સેવાઓ સહિત વહીવટના લગભગ તમામ ક્ષેત્રોમાં સેવા આપે છે, તેથી ફીડર ગ્રેડમાં સેવા આપતા તમામ માટે ઉપલબ્ધ માર્ગ સિવાય તેમને ઉચ્ચ સ્તરે બઢતી માટે અલગ માર્ગ પ્રદાન કરવો ન તો આવશ્યક હતો અને ન તો ઇચ્છનીય હતો. આયોગના મતે, ઉચ્ચ લાયકાત ધરાવતા લોકોને પુરસ્કૃત કરવાની યોગ્ય રીત એ હતી કે તેમને પ્રવેશ સમયે અત્રિમ વાર્ષિક વધારા આપવામાં આવિરુદ્ધ આયોગે એમ પણ સૂચવ્યું કે જો સરકારના મતે જુનિયર ઇજનેરોના વિશાળ વર્ગને ધ્યાનમાં રાખતાં, જેમાંથી કેટલાક ડિગ્રીધારક હતા, જુનિયર ઇજનેરોથી આસિસ્ટન્ટ ઇજનેરોના સ્તર સુધીની બઢતી માટેનો હિસ્સો ૩૩% કરતાં વધુ રાખવો આવશ્યક હોય, તો તે તેને ૪૦% સુધી વધારી શકે, પરંતુ જુનિયર ઇજનેરોને ડિગ્રીધારક અને બિન-ડિગ્રીધારક એવા વિભાગોમાં વહેંચવું અનુચિત હતું. આયોગે સૂચવ્યું કે સીધી ભરતી માટેની બાકી રહેલી ૬૦% ખાલી જગ્યાઓ ખુલ્લા બજારમાંથી, જેમાં સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોનો પણ સમાવેશ થાય, ડિગ્રીધારક ઇજનેરોની ભરતી કરીને ઉપયોગમાં લઈ શકાય અને ઉમેદવારોની

પરસ્પર સંબંધિત યોગ્યતા નક્કી કરતી વખતે તેમને યોગ્ય પ્રાધાન્ય આપવામાં આવી શકે.

૧૦. દરમિયાનમાં, સરકારે ૧૨મી માર્ચ, ૧૯૯૬ના રોજ એક ઠરાવ પસાર કરીને એવું જણાવ્યું હતું કે સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયરોને રૂ. ૨૦૦૦-૩૫૦૦/- ના વેતનધોરણમાં અથવા સમાન પ્રકારની કોઈ પદવી પર, નિયમિત ખાલી જગ્યાઓ સામે, એડ હોક ધોરણે સહાયક એન્જિનિયર તરીકે નિયુક્ત કરી શકાય. તે ઉપરાંત, આવા એડ હોક સહાયક એન્જિનિયરોની સેવા માન્યકરણ અધિનિયમ દ્વારા નિયમિત કરવાની બાબત પણ ઠરાવવામાં આવી હતી. વિવિધ રાજ્ય સરકારો તથા વૈધાનિક સંસ્થાઓમાં કાર્યરત કેટલાક સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયરોને પણ, તેમની યોગ્યતા અને સંતોષકારક કામગીરીને આધીન રહી, સહાયક એન્જિનિયર અથવા સમકક્ષ એવા સમાન વેતનધોરણ ધરાવતા પદો પર નિયુક્ત કરવાની દરખાસ્ત કરવામાં આવી હતી. સંબંધિત અંશ નીચે મુજબ વાંચવામાં આવે છે:

ઉપરોક્ત શાસકીય નિર્ણયને ધ્યાને લઈ, રાજ્ય સરકારના વિભાગોના નિમણૂક અધિકારી દ્વારા વિવિધ શાખાના સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઈજનેરોને, સિવિલ અને મિકેનિકલ શાખા સિવાય, સહાયક ઈજનેરોની હાલની ખાલી જગ્યાઓ સામે એક વર્ષની મુદત માટે એડ હોક ધોરણે સહાયક ઈજનેર તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવશે; જ્યારે સિવિલ અને મિકેનિકલ શાખાની એડ હોક ધોરણની નિમણૂક જળ સંસાધન વિભાગ દ્વારા કરવામાં આવશે.

XXX XXX XXX

જે સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયરો વિવિધ રાજ્ય સરકારના ઉપક્રમો, નિગમો, અર્ધસરકારી સંસ્થાઓ અને વૈધાનિક બોર્ડોમાં પહેલેથી જ કાર્યરત છે, તેઓની યોગ્યતા અને સંતોષકારક કાર્યક્ષમતાને આધિન, તેમને સહાયક એન્જિનિયર તરીકે અથવા સમાન પગારધોરણ ધરાવતા સમકક્ષ પદો પર પણ નિમણૂક કરી શકાય છે.

૧૧. ઠરાવ હોવા છતાં, સરકારે કોઈપણ સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઈજનેરોને કામચલાઉ ધોરણે સહાયક ઈજનેર તરીકે નિમણૂક કરી હોય એવું જણાતું નથી. વ્યથિત થઈ, સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઈજનેરોએ ઓ.જે.સી. કેસ નં.૮૩૭૩ ઓફ ૧૯૯૫ જયંત કુમાર ડે અને અન્ય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ ઓરિસા અને અન્યમાં સરકારને પોતે જારી કરેલા ઠરાવ અને આદેશનું પાલન કરવા માટે પરમાદેશની રિટ આપવાની દિશામાં અરજિ દાખલ કરી. આ અરજિ કટક સ્થિત ઓરિસ્સા વડી અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠ દ્વારા તા. ૧૮મી ડિસેમ્બર ૧૯૯૬ના આદેશથી મંજૂર કરવામાં આવી હતી. વડી અદાલતે સરકારને તા. ૧૨મી માર્ચ ૧૯૯૬ના ઠરાવનો અમલ કરવા ત્વરિત પગલાં લેવા, સંભવે તો ચાર મહિનાની અંદર, દિશા આપી હતી. તેણે રાજ્ય સરકારને સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઈજનેરોને રૂપિયા ૨૦૦૦-૩૫૦૦ના વેતનધોરણમાં કામચલાઉ ધોરણે સહાયક ઈજનેર તરીકે નિમણૂક કરવા પણ દિશા આપી હતી. ઉપરોક્ત નિર્દેશોના પાલનરૂપે, સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઈજનેરોને ૧૯૯૭થી ૨૦૦૧ વચ્ચેના વર્ષોમાં કામચલાઉ ધોરણે સહાયક ઈજનેર તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. મહત્વનું એ છે કે, વિવિધ વિભાગોમાં ડિગ્રીધારક જુનિયર ઈજનેર તરીકે કાર્યરત વ્યક્તિઓ માટે ૫% ખાલી જગ્યાઓ ફાળવવાના

પોતાના પ્રારંભિક પ્રસ્તાવ અનુસાર, સરકારે ૧૯૯૬થી ૧૯૯૭ દરમિયાન ૮૬ ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરોને કામચલાઉ ધોરણે સહાયક ઇજનેર તરીકે બઢતી આપી હતી.

૧૨. જળસંસાધન વિભાગમાં કામ કરતા પાંચ વેતનભોગી ઇજનેરો, જેમના નામો અન્ય લોકો સાથે એડ હોક ધોરણે સહાયક ઇજનેર તરીકે નિમણૂક માટે તે હેતુસર રચાયેલી સ્કિનિંગ સમિતિ દ્વારા ભલામણ કરવામાં આવ્યા હતા, તેમણે દરમિયાન ઓડિશા વડી અદાલત સમક્ષ ઓ.જે.સી. નં. ૧૫૬૩ ઓફ ૧૯૯૮ દાખલ કરીને એવી ફરિયાદ કરી હતી કે તેમની તરફેણમાં ભલામણો કરવામાં આવી હોવા છતાં સરકારે તેમને સહાયક ઇજનેર તરીકે નિમણૂક આપેલી નથી. તે અરજી મંજૂર કરવામાં આવી હતી અને તા. ૬ મે, ૧૯૯૮ના આદેશથી તેનો નિકાલ કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં રાજ્ય સરકારને જયંત કુમારના કેસમાં (ઉપરોક્ત) આપવામાં આવેલા તેના અગાઉના આદેશના પ્રકાશમાં રિટ-અરજદારોનો મામલો વિચારવા દિશા આપવામાં આવી હતી. કારણ કે ઉક્ત દિશાઓનું પાલન સરકાર દ્વારા કરવામાં આવ્યું ન હતું, તેથી બે વેતનભોગી ઇજનેરોએ ઓ.જે.સી. નં. ૬૩૫૪ અને ૬૩૫૫ ઓફ ૧૯૯૯ દાખલ કર્યા, જેમાં તેમણે અગાઉ વડી અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલી દિશાઓના અમલીકરણના અભાવ અંગે ફરિયાદ કરી અને તેમની નિયમિતીકરણ માટે પ્રાર્થના કરી. આ અરજીનો નિકાલ વડી અદાલતે તા. ૨ જુલાઈ, ૨૦૦૨ના સામાન્ય આદેશ દ્વારા કર્યો હતો, જેમાં વડી અદાલતે નોંધ્યું હતું કે અરજદારોને જળસંસાધન વિભાગની તા. ૧૧ ડિસેમ્બર, ૧૯૯૮ની જાહેરનામા દ્વારા રૂ. ૨૦૦૦-૩૫૦૦/-ના

પગારધોરણમાં એડ હોક ધોરણે સહાયક ઇજનેર તરીકે નિમવામાં આવ્યા હતા. વડી અદાલતે વધુમાં એવું ઠરાવ્યું હતું કે સરકાર સિદ્ધાંતતઃ વેતનભોગી ઇજનેરોની નિમણૂકોનું નિયમિતીકરણ કરવા પ્રતિબદ્ધ હોવાથી, તેમને જે વર્ષ ૧૯૯૧માં નિમવામાં આવ્યા હતા તે વર્ષથી સીધી ભરતીથી નિમાયેલા ગણવામાં સરકારને વાંધો હોવાનો કોઈ કારણ નહોતો, અને સેવામાંથી બઢતી, પેન્શન અને અન્ય સેવાકીય લાભોના હેતુસર, નાણાકીય લાભોને બાદ કરતાં, તેમની સેવા તે વર્ષથી ગણવી તથા કાયદા મુજબ તેમને નિયમિત ધોરણે સમાવી લેવા જોઈએ.

૧૩. ઉપરોક્ત પરિપ્રેક્ષ્યમાં જ સરકારે અંતે સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોની સહાયક ઇજનેરો તરીકેની નિમણૂકને માન્યતા આપવા માટેનો પ્રસ્તાવ રજૂ કર્યો. તા. ૨૮મી નવેમ્બર, ૨૦૦૨ના સ્મરણપત્રમાં સિવિલ શાખામાં ૮૪૬ સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરો, મિકેનિકલ શાખામાં ૬૧ સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરો અને ઇલેક્ટ્રિકલ શાખામાં ૨૫ ઇજનેરોની નિમણૂકનો ઉલ્લેખ કરીને વિવિધ વિભાગોમાં કુલ ૯૩૨ સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરો હોવાનું દર્શાવવામાં આવ્યું હતું. અમને બારમાં જાણ કરવામાં આવી છે કે હાલ આવા સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોની સંખ્યા માત્ર ૮૮૧ સુધી મર્યાદિત છે, કારણ કે બાકીના લોકોએ અથવા તો રાજીનામું આપ્યું છે, નિવૃત્ત થયા છે અથવા તેમનું અવસાન થયું છે. સ્મરણપત્રમાં કરવામાં આવેલા પ્રસ્તાવે ઓડિશા લોકસેવા આયોગ દ્વારા આપવામાં આવેલી માહિતી તથા સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોમાંથી એડ હોક ધોરણે કાર્યરત સહાયક ઇજનેરો દ્વારા નિયમિતીકરણ માટે વારંવાર કરવામાં આવેલી માંગણીઓનો પણ વિચાર કર્યો

હતો. પ્રસ્તાવમાં જણાવાયું હતું કે ઓડિશા લોકસેવા આયોગ દ્વારા કોઈ નિયમિત નિમણૂકો કરવામાં આવી નહોતી અને સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોની સહાયક ઇજનેરો તરીકેની નિમણૂકોને માન્યતા આપવાથી રાજ્યને ચાલુ રહેલા અનેક વિકાસકાર્યોના અમલીકરણમાં વિશાળ લાભ થશે. પ્રસ્તાવમાં આગળ એવું પણ જણાવાયું હતું કે ૧૦ વર્ષથી વધુ સેવા આપી ચૂકેલા આ સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરો, જે હાલમાં એડ હોક આધારે સહાયક ઇજનેરો તરીકે કાર્યરત છે, તેમના માટે રોજગારની અન્ય કોઈ શક્યતાઓ ઉપલબ્ધ રહેશે નહીં, કારણ કે તેઓ સીધી ભરતી માટે નિર્ધારિત ઉચ્ચત્તમ વયમર્યાદા કરતાં પહેલેથી જ વધુ ઉંમરના થઈ ચૂક્યા હતા.

૧૪. ઉપરોક્ત પૃષ્ઠભૂમિકામાં રાજ્ય વિધાનમંડળે અંતે ઓરિસ્સા સર્વિસ ઑફ એન્જિનિયર્સ (નિમણૂકની માન્યતા) અધિનિયમ, ૨૦૦૨ ઘડ્યો, જેમાં માત્ર ત્રણ જ કલમો સમાવિષ્ટ છે. આ વિધાનની કલમ ૩ નીચે મુજબ છે:

"૩(૧) ભરતી નિયમોમાં સમાવિષ્ટ કોઈપણ બાબત હોવા છતાં, અનુસૂચિમાં જેમના નામો, જન્મતારીખો, નિમણૂકની તારીખો અને તેઓ કયા વિભાગોના હેઠળ કામ કરી રહ્યા છે તે વિભાગોના નામો દર્શાવવામાં આવ્યા છે એવા સિવિલ શાખાને સંબંધિત સાતસો નેવાન્વે સહાયક ઇજનેરો, મિકેનિકલ શાખાને સંબંધિત સત્તાવન સહાયક ઇજનેરો અને ઇલેક્ટ્રિકલ શાખાને સંબંધિત પચીસ સહાયક ઇજનેરો, આવી નિમણૂકની તારીખથી એડ હોક ધોરણે કાર્યરત હોવાથી, આ અધિનિયમના પ્રારંભની તારીખથી અમલમાં આવે તે રીતે, સેવાની સીધી ભરતીના ક્વોટા સામે, સરકારના તેમના અનુરૂપ વિભાગોમાં માન્ય અને

નિયમિત રીતે નિમણૂક પામેલા ગણાશે અને, તે મુજબ, માત્ર એટલા આધાર પર કે આવી નિમણૂકો ભરતી નિયમોમાં નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અનુસાર સિવાય અન્ય રીતે કરવામાં આવી હતી, તેવી કોઈપણ નિમણૂકને કોઈપણ અદાલતમાં પડકારવામાં આવશે નહીં.

(૨) જેમની નિમણૂકો આ રીતે માન્ય ઠરાવવામાં આવે છે તે સહાયક ઈજનેરોની પરસ્પર પરિષ્ઠતા અનુસૂચિમાં દર્શાવ્યા મુજબ એડ હોક ધોરણે તેમની નિમણૂકની તારીખોના આધારે નક્કી કરવામાં આવશે અને ભરતી નિયમોની જોગવાઈઓ અનુસાર તે વર્ષમાં સંબંધિત શાખામાં તેમની કેડરમાં સેવામાં નિમણૂક પામેલા સહાયક ઈજનેરોની સરખામણીએ તેઓ સમૂહરૂપે કનિષ્ઠ ગણાશે.

(૩) જેમની નિયુક્તિઓ આ રીતે માન્ય કરવામાં આવી છે એવા સહાયક ઈજનેરો દ્વારા આ અધિનિયમના પ્રારંભ પહેલાં આપવામાં આવેલી સેવાઓ, ઉપકલમ (૨) ની જોગવાઈઓને આધીન રહીને, તેમની પેન્શન, રજા અને વાર્ષિક વધારા માટે ગણતરીમાં લેવામાં આવશે અને અન્ય કોઈ હેતુ માટે નહીં."

૧૫. ત્યારબાદ, રિટ અરજીઓ નં. ૯૫૧૪ સન ૨૦૦૩, ૧૨૪૯૫ સન ૨૦૦૫, ૧૨૪૯૫ સન ૨૦૦૫, ૧૨૬૨૭ સન ૨૦૦૫, ૧૨૭૦૬ સન ૨૦૦૬ અને ૮૬૩૦ સન ૨૦૦૬ જેવી રિટ અરજીઓનો એક સમૂહ, ૧૯૯૬ થી ૧૯૯૭ દરમિયાન એડ હોક ધોરણે સહાયક ઈજનેર તરીકે નિયુક્ત કરાયેલા ડિગ્રીધારક જુનિયર ઈજનેરો દ્વારા, ઉપરોક્ત વિધાનની માન્યતાને પડકારતા દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો, અન્ય બાબતો સાથે, એ આધાર પર કે તે ભેદભાવના દોષથી

પીડિત હતું, કારણ કે અગાઉ માનદેય આધાર પર નિયુક્ત કરાયેલા એડ હોક સહાયક ઇજનેરોને માન્યતા અધિનિયમ હેઠળ નિયમિત કરવામાં આવ્યા હતા, જ્યારે ડિગ્રી લાયકાત ધરાવતા જુનિયર ઇજનેરો માટે અનામત ૫% હિસ્સા સામે નિયુક્ત કરાયેલા વ્યક્તિઓને બહાર રાખવામાં આવ્યા હતા.

૧૬. વર્ષ ૨૦૦૬ની રિટ અરજી નં. ૧૧૦૯૩ તેવા જુનિયર ઇજનેરો દ્વારા સમાન રીતે દાખલ કરવામાં આવી હતી, જેઓને સહાયક ઇજનેર તરીકે નિમણૂંક આપવામાં આવી ન હતી, અને જેમણે એવા ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરો સાથે સમાનતાનો દાવો કર્યો હતો, જેઓને આવા ઇજનેરો માટેના ૫% ક્વોટા સામે એડ હોક ધોરણે સહાયક ઇજનેર તરીકે પહેલેથી જ નિમણૂંક આપવામાં આવી હતી, જેને જાહેર સેવા આયોગે મંજૂરી આપી ન હતી.

૧૭. ૨૦૦૬ ની રિટ અરજી નં. ૧૬૭૪૨ જુનિયર એન્જિનિયરો, જેમને અસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર તરીકે બઢતી આપવામાં આવી હતી, દ્વારા એવા એન્જિનિયરો માટે અનામત રાખવામાં આવેલા ૩૩% કોટા વિરુદ્ધ દાખલ કરવામાં આવી હતી, જેમની મુખ્ય ફરિયાદ એવી હતી કે અસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરોના કેડરમાં સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયરોની નિમણૂકોનું નિયમિતીકરણ/માન્યકરણ ગેરકાયદેસર અને અસંવિધાનિક હતું અને તેમની વરિષ્ઠતાના સંદર્ભમાં તેમને પ્રતિકૂળ અસર પહોંચાડતું હતું.

૧૮. ઉપરોક્ત રિટ અરજીઓ ઓરિસ્સાની વડી અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠ દ્વારા સાંભળવામાં આવી હતી, જેણે તા. ૧૫મી ઓક્ટોબર, ૨૦૦૮ના તેના આદેશથી વિવાદિત કાયદાને મુખ્યત્વે આ આધાર પર રદ કર્યો હતો કે તે સમાન

સ્થિતિમાં રહેલા સહાયક ઈજનેરો વચ્ચે ભેદભાવ ઊભો કરે છે અને તેથી બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬નું ઉલ્લંઘન કરે છે. વડી અદાલતે નિરીક્ષણ કર્યું હતું:

એડ હોક ધોરણે સહાયક ઈજનેર તરીકે કામ કરતા થોડા વ્યક્તિઓની નિમણૂકોને, સહાયક ઈજનેર તરીકે એડ હોક ધોરણે કામ કરતા અન્ય સમાન પરિસ્થિતિ ધરાવતા વ્યક્તિઓને અવગણીને, શા માટે માન્ય ઠેરવવામાં આવી છે તે માટે કોઈ કારણ નથી. એડ હોક ધોરણે કામ કરતા વ્યક્તિઓ વચ્ચે અથવા સહાયક ઈજનેરની પદવીના સંદર્ભમાં ભેદભાવ અથવા વર્ગીકરણ થઈ શકે નહીં. એક વાર અસમાન સમાન બની જાય પછી, રાજ્યને તેમના સામે ભેદભાવ કરવાનો અને સમાનોને અસમાન બનાવવાનો કોઈ અધિકાર રહેતો નથી.

૧૯. વર્તમાન અપીલો વડી અદાલતના ઉપરોક્ત ચુકાદા અને આદેશની યોગ્યતાને પડકારે છે. જ્યારે વર્ષ ૨૦૦૯ની સિવિલ અપીલ નં. ૮૩૨૪ થી ૮૩૩૧ ઓડિશા રાજ્ય દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી છે, ત્યારે વર્ષ ૨૦૦૯ની સિવિલ અપીલ નં. ૮૩૨૨, ૮૩૨૩ અને વર્ષ ૨૦૧૦ની સિવિલ અપીલ નં. ૧૯૪૦ સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયરો દ્વારા કરવામાં આવી છે, જેઓ વડી અદાલતના ચુકાદાથી પ્રતિકૂળ રીતે પ્રભાવિત થયા છે, કારણ કે જે માન્યતા અધિનિયમ હેઠળ તેઓને સહાયક એન્જિનિયર તરીકે નિયમિત કરવામાં આવ્યા હતા તે અધિનિયમને રદ કરવામાં આવ્યો હતો. પરંતુ, વર્ષ ૨૦૦૬ની સિવિલ અપીલ નં. ૧૭૬૮ ડિગ્રીધારક જુનિયર એન્જિનિયરો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી છે, જેઓ તેમના માટે અનામત રાખવામાં આવેલા ૩૩% ક્વોટા સામે સહાયક

એન્જિનિયર તરીકે પહેલેથી જ બઢતી પામેલા છે, જેથી તેઓ વર્ષ ૧૯૯૯ના ઓ.જે.સી. નં. ૬૩૫૪ અને ૬૩૫૫માં વડી અદાલતના તે ચુકાદાને પડકારી શકે, જેમાં રાજ્ય સરકારને તે અરજીઓના રિટ-અરજદારોની સેવાઓને સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયર તરીકે તેમની નિમણૂકની તારીખથી સહાયક એન્જિનિયર તરીકે, નાણાકીય લાભો સિવાયના તમામ અનુસંગી લાભો સાથે, નિયમિત કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો।

૨૦. આ અપીલોમાં અનેક હસ્તક્ષેપ અરજીઓ દાખલ કરવામાં આવી છે, જેમાં વર્ષ ૨૦૦૪ પછી સીધી ભરતીથી સહાયક ઇજનેર તરીકે ભરતી થયેલા એસસી/એસટી ઉમેદવારો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી હસ્તક્ષેપ અરજીનો પણ સમાવેશ થાય છે.

૨૧. અમે પક્ષકારો માટે ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલોને તેમજ હસ્તક્ષેપકારો તરફથી ઉપસ્થિત થયેલાઓને પણ સાંભળ્યા છે. વિચારણા માટે કાયદાના નીચેના ત્રણ પ્રશ્નો ઊભા થાય છે:

૧. પડકારાયેલ ધારાસભ્ય કાયદાનું સત્ય સ્વરૂપ અને આશય શું છે- વિશેષ કરીને, શું પડકારાયેલ ધારાસભ્ય કાયદો માન્યકરણ માટેનો અધિનિયમ છે કે તે એવો અધિનિયમ છે જે એડ હોક ધોરણે નિયુક્ત કરાયેલા લોકોને નિયમિતકરણ પ્રદાન કરે છે-

૨. જો પડકારાયેલ અધિનિયમ માત્ર નિયમિતીકરણ મંજૂર કરતું હોય, તો શું તે કોઈ બંધારણીય દુર્બળતાથી પીડિત છે-

૩. શું આક્ષેપિત વિધાનની કલમ ૩(૨) કોઈ અસંવિધાનિકતાથી પીડિત છે, જેટલી હદ સુધી તે સ્ટાઇપેન્ડિયરી આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરોને એડ હોક ધોરણે તેમની નિમણૂક કરવામાં આવેલી તારીખથી વરિષ્ઠતા આપવાનો અભિપ્રાય ધરાવે છે—

પ્ર. નં. ૧ અંગે

૨૨. બ્લેક્સ લો ડિક્શનરી ( ૯મી આવૃત્તિ, પાનું નં. ૧૫૪૫ ) માં માન્યકરણ અધિનિયમની વ્યાખ્યા આ રીતે કરવામાં આવી છે કે “એવો કાયદો કે જેમાં ભૂલો દૂર કરવા અથવા બંધારણીય આવશ્યકતાઓને અનુરૂપ જોગવાઈઓ ઉમેરવા માટે સુધારો કરવામાં આવ્યો હોય.” આ જ અર્થનો મત આ સર્વોચ્ચ અદાલતે હરી સિંહ અને અન્ય વિરુદ્ધ ધ મિલિટરી એસ્ટેટ ઓફિસર અને અન્ય (૧૯૭૨) ૨ એસ.સી.સી. ૨૩૯ માં વ્યક્ત કર્યો હતો, જેમાં આ સર્વોચ્ચ અદાલતે કહ્યું હતું કે “માન્યકરણ અધિનિયમનો અર્થ એ છે કે ધારાસભાકીય ઉપાય દ્વારા માન્ય કરવામાં આવેલી કાર્યવાહી અથવા કાર્યપદ્ધતિઓની અપ્રભાવકારિતા અથવા અમાન્યતા માટેના કારણોને દૂર કરવિરુદ્ધ” આઈ.ટી.ડબલ્યુ. સિન્નોડ ઇન્ડિયા લિ. વિરુદ્ધ કલેક્ટર ઓફ સેન્ટ્રલ એક્સાઈઝ (૨૦૦૪) ૩ એસ.સી.સી. ૪૮ માં, આ સર્વોચ્ચ અદાલતે માન્યકરણ અધિનિયમને એવો અધિનિયમ ગણાવ્યો હતો કે જે “કોઈ વસ્તુની, જે અમાન્ય છે અથવા અમાન્ય હોઈ શકે છે, તેની માન્યતાની પુષ્ટિ કરીને વાસ્તવિક અથવા સંભવિત શૂન્યતા, અયોગ્યતા અથવા અન્ય ખામી દૂર કરે છે.”

૨૩. કોઈ પણ કૃત્ય, નિયમ, કાર્યવાહી અથવા પ્રક્રમોને માન્યતા આપવાનો દાવો કરતી વિધાનની એક પૂર્વઆવશ્યકતા અંગે આ અદાલતે શ્રી પૃથ્વી કોટન મિલ્સ લિ. અને અન્ય વિરુદ્ધ બ્રોચ બોરો મ્યુનિસિપાલિટી અને અન્ય, (૧૯૬૯) ૨ એસ.સી.સી. ૨૮૩ માં વિચારણા કરી હતી. આવી કોઈ પણ વિધાન માન્ય થવા માટેની બે આવશ્યક બાબતો આ અદાલતે નિર્ધારિત કરી હતી. તે આ પ્રમાણે છે:

(એ) માન્યકરણ અધિનિયમ ઘડનાર વિધાનમંડળ તે કાયદો ઘડવા માટે સક્ષમ હોવું જોઈએ અને;

(બી) અધિનિયમ અથવા કાર્યવાહી બિનઅસરકારક અથવા અમાન્ય થવાનું કારણ દૂર કરવું જરૂરી છે.

૨૪. અદાલતે આગળ વધીને ઉપરોક્ત (બી) માં ઉલ્લેખિત હેતુ કંઈક રીતો દ્વારા કાયદેસર જોગવાઈ દ્વારા કેવી રીતે સિદ્ધ કરી શકાય તેની ગણના કરી અને નીચે મુજબ નિરીક્ષણ કર્યું:

".... ક્યારેક આ કાર્ય એ રીતે કરવામાં આવે છે કે જ્યાં અગાઉ યોગ્ય રીતે અધિકારક્ષેત્ર નિહિત કરવામાં આવ્યું ન હતું ત્યાં અધિકારક્ષેત્રની જોગવાઈ કરવામાં આવે છે. ક્યારેક આ કાર્ય પાછલી અસરથી કોઈ માન્ય અને કાયદેસર કરલાદક જોગવાઈને પુનઃઅધિનિયમિત કરીને કરવામાં આવે છે અને ત્યારબાદ કાનૂની કલ્પના દ્વારા અગાઉથી વસૂલ કરાયેલ કરને પુનઃઅધિનિયમિત કાયદા હેઠળ ચથાવત્ ગણવામાં આવે છે. ક્યારેક વિધાનમંડળ તે કાયદાનો, જેના હેઠળ કર વસૂલ કરવામાં આવ્યો હતો, પોતાનો અર્થ અને વ્યાખ્યા આપે છે અને

વિધાનાત્મક આદેશ દ્વારા તે નવા અર્થને અદાલતો પર બાધ્યકર્તા બનાવે છે. વિધાનમંડળ આમાંથી કોઈ એક પદ્ધતિ અથવા બધી જ પદ્ધતિઓ અપનાવી શકે છે અને એવું કરતી વખતે તે અદાલતના અગાઉના નિર્ણયના પ્રભાવને નિષ્ક્રિય બનાવી શકે છે, જે કાયદામાં થયેલા ફેરફાર પછી અમલરહિત બની જાય છે. જે કોઈ પદ્ધતિ અપનાવવામાં આવે, તે વિધાનમંડળની સત્તાક્ષમતા ની અંદર હોવી જોઈએ અને માન્યકરણના હેતુને સિદ્ધ કરવા માટે કાયદેસર તથા પર્યાપ્ત હોવી જોઈએ. જો વિધાનમંડળને વિષયવસ્તુ પર સત્તા હોય અને માન્ય કાયદો બનાવવાની સત્તાક્ષમતા હોય, તો તે કોઈપણ સમયે એવો માન્ય કાયદો બનાવી શકે છે અને તેને પાછલી અસરથી અમલમાં મૂકી શકે છે, જેથી તે ભૂતકાળના વ્યવહારોને પણ બાધ્ય કરે. તેથી, માન્યકરણ કાયદાની માન્યતા એ બાબત પર નિર્ભર કરે છે કે શું વિધાનમંડળ વિષયવસ્તુ પર જે સત્તાક્ષમતાનો દાવો કરે છે તે તેની પાસે છે કે નહીં અને શું માન્યકરણ કરતી વખતે તે અદાલતોએ પ્રવર્તમાન કાયદામાં શોધેલી ખામી દૂર કરે છે અને કરની માન્ય લાદણી માટે માન્યકરણ કાયદામાં પર્યાપ્ત જોગવાઈઓ કરે છે." (ભારપૂર્વક ઉલ્લેખિત)

રૂપ. માન્યતાદાયક કાયદાઓ સંબંધિત ન્યાયિક નિર્ણયો સામાન્ય રીતે એવી પરિસ્થિતિઓ સાથે સંબંધિત હોય છે જેમાં કોઈ કાર્ય, નિયમ, પગલું અથવા કાર્યવાહી સક્ષમ અધિકારક્ષેત્ર ધરાવતી અદાલત દ્વારા અમાન્ય ઠરાવવામાં આવી હોય અને વિધાનમંડળે તેને માન્ય બનાવવાના હેતુથી હસ્તક્ષેપ કર્યો હોય. આ અદાલતના અસંખ્ય નિર્ણયો એવો અભિપ્રાય વ્યક્ત કરે છે કે, હકકોનું નિર્ધારણ કરવું મૂળભૂત રીતે ન્યાયિક કાર્ય હોય છતાં, અમાન્ય કાયદાને માન્ય

બનાવવાની અથવા ગેરકાયદેસર પગલાને કાયદેસર બનાવવાની સત્તા વિધાનમંડળના વિશિષ્ટ ક્ષેત્રાધિકારમાં આવે છે. તેથી, વિધાનમંડળ દ્વારા આવી સત્તાનો ઉપયોગ કરવો અદાલતની ન્યાયિક સત્તા પર અતિક્રમણ ગણાતો નથી. પરંતુ, જ્યારે આવા કોઈ માન્યતાદાયક અધિનિયમની વૈધતા પડકારવામાં આવે, ત્યારે અદાલતે કાયદાનો સાવચેતીપૂર્વક પરિચય કરી એ નક્કી કરવું પડે કે (૧) જે અમાન્યતાનો દોષ તે કાર્ય, નિયમ, કાર્યવાહી અથવા પગલાને અમાન્ય બનાવતો હતો, તે માન્યતાદાયક કાયદેસરની જોગવાઈ દ્વારા દૂર કરવામાં આવ્યો છે કે નહીં, (૨) અગાઉના ચુકાદાઓમાં અમાન્ય જાહેર કરાયેલ કાર્ય, પગલું, કાર્યવાહી અથવા નિયમને માન્ય બનાવવાની વિધાનમંડળ પાસે સક્ષમતા હતી કે નહીં, અને (૩) આવી માન્યતા બંધારણના ભાગ ૩ દ્વારા ખાતરી અપાયેલા હકકો સાથે સુસંગત છે કે નહીં. આ ત્રણેય પ્રશ્નોના જવાબ હકારાત્મક હોય ત્યારે જ માન્યતાદાયક અધિનિયમ અસરકારક ગણાવી શકાય અને અદાલતના પ્રતિકૂળ નિર્ણયથી ઉત્પન્ન થયેલ પરિણામો નિષ્પ્રભ બનાવવામાં આવ્યા હોવાનું માનવામાં આવી શકે. આ અદાલતના શ્રી પૃથ્વી કોટન મિલ્સ લિ. અને અન્ય વિરુદ્ધ ધ્રોય બરો મ્યુનિસિપાલિટી અને અન્ય (૧૯૬૯) ૨ એસીસી ૨૮૩, હરી સિંહ વિરુદ્ધ મિલિટરી એસ્ટેટ ઓફિસર (૧૯૭૨) ૨ એસીસી ૨૩૯, મદન મોહન પાઠક વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા (૧૯૭૮) ૨ એસીસી ૫૦, ઇન્ડિયન એલ્યુમિનિયમ કો. વગેરે વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ કેરળ અને અન્ય (૧૯૯૬) ૭ એસીસી ૬૩૭, મેરઠ ડેવલપમેન્ટ ઓથોરિટી વગેરે વિરુદ્ધ સત્વીર સિંહ અને અન્ય વગેરે (૧૯૯૬) ૧૧ એસીસી ૪૬૨, અને આઈટીડબ્લ્યુ સિન્ગોડ ઇન્ડિયા

લિ. વિરુદ્ધ કલેક્ટર ઓફ સેન્ટ્રલ એક્સાઈઝ (૨૦૦૪) ૩ એસીસી ૪૮ એવા ૪ વર્ગમાં આવે છે. સેવા કાયદાના ક્ષેત્રમાં પણ, સક્ષમ અદાલતોના નિર્ણય પછી અમલમાં રહેલા કાયદાને માન્ય બનાવતા માન્યતાદાયક અધિનિયમો બનાવવામાં આવ્યા છે. આ અદાલતના આઈ.એન. સક્સેના વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ મધ્ય પ્રદેશ (૧૯૭૬) ૪ એસીસી ૭૫૦, વિરેંદર સિંહ હૂડા અને અન્ય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા અને અન્ય (૨૦૦૪) ૧૨ એસીસી ૫૮૮ અને સ્ટેટ ઓફ બિહાર અને અન્ય વિરુદ્ધ બિહાર પેન્શનર્સ સમાજ (૨૦૦૬) ૫ એસીસી ૬૫ એવા કેસોના વર્ગ સાથે સંબંધિત છે.

૨૬. હાલના કેસમાં, ઓરિસ્સા રાજ્યએ એવો કોઈ પ્રતિકૂળ ન્યાયિક ઉચ્ચાર સહન કર્યો નહોતો કે જેના કારણે માન્યકરણ અધિનિયમની આવશ્યકતા ઊભી થાય, જેમ કે આ અદાલત દ્વારા હાથ ધરાયેલા બહોળા ભાગના કેસોમાં સ્થિતિ રહી છે. તેમ છતાં, પડકારવામાં આવેલા કાયદાના શીર્ષકમાં આ કાયદાને માન્યકરણ અધિનિયમ તરીકે વર્ણવવામાં આવ્યો છે. કોઈ કાનૂનનું શીર્ષક નિઃસંદેહ વિધાનનો એક મહત્વપૂર્ણ ભાગ છે અને કાયદાના સામાન્ય કાર્યક્ષેત્રના નિર્ધારણ માટે તેનો ઉલ્લેખ કરી શકાય છે. પરંતુ આવા કોઈપણ વિધાનનું વાસ્તવિક સ્વરૂપ હંમેશા તેને અપાયેલ નામના આધારે નહીં, પરંતુ તેની મૂળભૂત વિષયવસ્તુના આધારે નક્કી કરવાનું રહે છે.

૨૭. એમ.પી.વિરુદ્ધ સુંદરરામિયર એન્ડ કો. વિરુદ્ધ/એસ. આંધ્ર પ્રદેશ રાજ્ય અને અન્ય, એ.આઈ.આર. ૧૯૫૮ એસ.સી. ૪૬૮ માં આ સર્વોચ્ચ અદાલત એ પ્રશ્ન પર વિચારણા કરી રહી હતી કે પડકારાયેલ કાયદો ખરેખર અર્થમાં

માન્યીકરણ અધિનિયમ હતો કે કેમ. આ સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે સંક્ષિપ્ત શીર્ષક તેમજ હાંસિયાની નોંધમાં અધિનિયમને માન્યીકરણ અધિનિયમ તરીકે વર્ણવવામાં આવ્યો હોવા છતાં, વિધાનનો સાર તે વર્ણનને અનુરૂપ નહોતો. આ સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

"એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે માન્ય ઠેરવવું એટલે પુષ્ટિ કરવી અથવા અનુમોદન આપવું, અને તે માત્ર એવા કૃત્યો અંગે જ થઈ શકે કે જે કૃત્યો વ્યક્તિ પોતે જ કરી શક્યો હોત; અને જો સંસદ વેચાણવેરા સંબંધિત કાયદો બનાવી શકતી ન હોય, તો તે એવો કાયદો માન્ય પણ ઠેરવી શકતી નથી, અને તેથી એવો કાયદો અનધિકૃત અને શૂન્ય છે. અધિનિયમમાં આ દલીલનો એકમાત્ર આધાર તેનો લઘુ શીર્ષક "વેચાણવેરા કાયદાઓ માન્યતા અધિનિયમ" તરીકે કરાયેલ વર્ણન અને કલમ..૨ ની હાંસિયાની નોંધ છે, જે સમાન શબ્દોમાં છે. પરંતુ કાયદાનો સાચો સ્વભાવ તેનો કાયદામાં અપાયેલ લેબલ પરથી નહીં પરંતુ તેની તત્ત્વવસ્તુ પરથી નક્કી કરવો પડે. આક્ષેપિત અધિનિયમની કલમ ૨, જે daarin એકમાત્ર તત્ત્વવસ્તુસભર જોગવાઈ છે, તેમાં કોઈ માન્યતા વિશે ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલ નથી. તે માત્ર એટલું જ નક્કી કરે છે કે વેચાણ પર વેરો લાદતો કોઈ રાજ્યનો કાયદો માત્ર એટલા કારણે અમાન્ય ગણાશે નહીં કે આવા વેચાણો આંતર-રાજ્ય વેપાર અથવા વાણિજ્યના પ્રવાહમાં થયેલા છે. આ જોગવાઈની અસર માત્ર એટલી છે કે કલમ..૨૮૬(૨) દ્વારા રાજ્યના કાયદાઓ પર મૂકાયેલ બાધાથી તેમને મુક્ત કરવી અને એવા કાયદાઓને તેમની પોતાની જ શરતો અનુસાર અમલમાં આવવા સક્ષમ બનાવવિરુદ્ધ" (ભાર મૂકેલ)

૨૮. અમે અધિનિયમોના અર્થઘટન અંગે મેક્સવેલ (૧૨મી આવૃત્તિ, પાનું ૬) નો પણ ઉલ્લેખ કરી શકીએ, જ્યાં આ વિષયક પ્રમાણભૂત સત્તાઓના આધારે એવું માનવામાં આવ્યું છે કે અધિનિયમના સંક્ષિપ્ત શીર્ષકને અધિનિયમોના અર્થઘટનના હેતુસર અસંગત ગણવું જોઈએ. લૉર્ડ મોલ્ટને વાયર એન્ડ સન્સ લિ. વિરુદ્ધ લંડન સોસાયટી ઓફ કોમ્પોઝિટર્સ [૧૯૧૩] એસી ૧૦૭ માં અધિનિયમના સંક્ષિપ્ત શીર્ષકનું વર્ણન નીચે મુજબ કર્યું હતું:

"કોઈ અધિનિયમને આપવામાં આવેલું શીર્ષક માત્ર સંદર્ભ આપવાની સુવિધા માટે જ હોય છે. જો હું આ અભિવ્યક્તિનો ઉપયોગ કરી શકું, તો તે અધિનિયમને તેની સંપૂર્ણ અને વર્ણનાત્મક ઉપાધિથી હંમેશા ઉલ્લેખ કરવાની જરૂરિયાત ટાળવા માટે આપવામાં આવેલું વૈધાનિક ઉપનામ છે.... તેનો હેતુ ઓળખ માટેનો છે, વર્ણન માટેનો નથી." (ભારપૂર્વક ઉલ્લેખિત)

૨૯. અપીલકર્તાઓ તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ ડૉ. ધવનએ નિષ્પક્ષપણે સ્વીકાર્યું કે આક્ષેપિત વિધાનને એક સરળ માન્યતા અધિનિયમ તરીકે વર્ણવી શકાય નહીં. તેમના મુજબ, આ અધિનિયમે (એ) અમાન્ય એડ હોક નિમણૂકોને માન્યતા આપવાની અને (બી) એડ હોક સહાયક ઈજનેરો તરીકે કાર્યરત સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઈજનેરોની નિમણૂકો નિયમિત કરીને તેમને સ્થાયી ધોરણે નિયુક્ત કરવાની એવી દ્વિહેતુક સિદ્ધિ હાંસલ કરી હતી. ડૉ. ધવન દ્વારા રજૂ કરાયેલ દલીલના ઉત્તરાર્ધ સાથે સંમત થવામાં અમને કોઈ મુશ્કેલી નથી અને અમે આ રીતે ઠરાવીએ છીએ કે આ વિધાન સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઈજનેરોની સહાયક ઈજનેરો તરીકેની નિમણૂકને નિયમિત કરે છે, તેમ છતાં, વિધાનમંડળે એડ હોક

નિમણૂકોને માન્યતા આપવી આવશ્યક કેમ માની, ખાસ કરીને જ્યારે આવી નિમણૂકો સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ અરજીઓમાં વડી અદાલત દ્વારા અપાયેલ દિશાનિર્દેશોના અનુસંધાને સરકારે કરી હતી, તે પાછળનું ચુક્તિઆધાર સમજવામાં અમે સમર્થ રહ્યાં નથી. સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોની સહાયક ઇજનેરો તરીકેની એડ હોક નિમણૂકોને માન્યતા આપવાથી અન્યથા પણ કોઈ હેતુ સિદ્ધ થવાનો નહોતો. કારણ કે, નિમણૂકો કાર્યકારી/એડ હોક/કામચલાઉ હતી કે અન્ય કોઈ અભિવ્યક્તિથી વર્ણવવામાં આવી હતી, તે ગોણ છે; મુખ્ય વાત એ હતી કે સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરો લાંબા સમયગાળાથી સહાયક ઇજનેરો તરીકે કામચલાઉ/એડ હોક/કાર્યકારી ક્ષમતામાં કાર્યરત રહ્યા હતા, અને એ હકીકત પોતાના બળે જ રાજ્ય માટે તેમને નિયમિત કરવાની પાયાની બાબત બની શકતી હતી, અલબત્ત એવી નિયમિતતા અન્યથા બંધારણીય આવશ્યકતાઓને અનુરૂપ હોય તે શરતે. એવી સ્થિતિ નહોતી કે સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોને અપાયેલી "એડ હોક નિમણૂકો"ને સ્વતંત્રપણે માન્યતા આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી એવી કોઈ નિયમિતતા કાનૂની રીતે અસમર્થનીય હતી. એ અત્યંત સ્પષ્ટ છે કે જે વિધાન અંગે અમે વિચારી રહ્યા છીએ તેનું વાસ્તવિક તત્વ એવા વ્યક્તિઓની સેવાઓને નિયમિત કરવાનું હતું જેમણે સહાયક ઇજનેરોની હેસિયતમાં કાર્ય કર્યું હતું. જો એ જ આ વિધાનનો સાચો આશય હતો, તો તેને માન્યતા પ્રદાન કરતું અધિનિયમ તરીકે વર્ણવવું અચોક્કસ ગણાશે.

૩૦. આ મુદ્દાને અન્ય એક દષ્ટિકોણથી પણ જોવામાં આવી શકે છે. આ અધિનિયમ અસ્થાયી ધોરણે નિમણૂક કરાયેલા સહાયક ઇજનેરોની નિમણૂક સાથે જોડાયેલી અમાન્યતા અંગેના કોઈ ન્યાયિક ઉચ્ચારણમાંથી ઉપસ્થિત થયેલી કોઈ ફરજિયાત પરિસ્થિતિ વિના જ અમલમાં આવ્યો હતો અને માત્ર એટલા માટે કે રાજ્યને સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોને, જેઓને અનુસંધાને અસ્થાયી સહાયક ઇજનેરો તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવ્યા હતા, ૧૯૪૧ના સેવા નિયમો મુજબ આવી કોઈ પણ નિમણૂક કરવા માટે નિર્દેશિત કરાયેલા માર્ગનું પાલન કર્યા વિના, મૂળભૂત/નિયમિત ધોરણે નિમણૂક કરવા/સમાવી લેવા અંગે ચિંતા હતી. આપું કહીને, અમે તરત જ આ ઉમેરવું આવશ્યક માનીએ છીએ કે કોઈ કૃત્ય, કાર્યવાહી અથવા નિયમ અમાન્ય છે એવું જાહેર કરતું પૂર્વવર્તી ન્યાયિક ઉચ્ચારણ માન્યકરણ અધિનિયમ ઘડવા માટે પૂર્વશરત નથી. આવો પ્રકારનો કાયદો એવી પ્રત્યભાસિત અમાન્યતા દૂર કરવા માટે પણ ઘડવામાં આવી શકે છે, જેના વિષે અદાલતને નિર્ણય કરવાની તક મળી ન હોય. તેથી, કોઈ ન્યાયિક ઉચ્ચારણનો અભાવ કાયદો માન્યકરણ કાયદો છે કે નહીં તે નક્કી કરવા માટે વિશેષ મહત્વનો નથી.

૩૧. ઉપરોક્ત સંદર્ભમાં વકીલ મંડળ સમક્ષ આ મુદ્દે થોડો વિવાદ થયો હતો કે પ્રશ્નાધીન અધિનિયમ, જે રીતે પોતે દર્શાવે છે, તે ખરેખર માન્યકારી અધિનિયમ છે કે નહીં. ઉપર જોવામાં આવ્યું તેમ, ડૉ. રાજીવ ધવન અને અહીં સુધી કે શ્રી નરસિંહાએ પણ પ્રશ્નાધીન અધિનિયમને માન્યકારી કાયદેસર વ્યવસ્થા તરીકે માન્યું નહોતું, ભલે તે બાબતે તેને એવો શીર્ષક અપાયેલો હોય. સામાવાળા

પક્ષોની તરફેથી હાજર રહેલા વરિષ્ઠ વકીલો શ્રી પટવાલિયા અને શ્રી સિસોદિયા પણ આ કાયદેસર વ્યવસ્થાને માન્યકારી અધિનિયમ માનવાના પક્ષમાં નહોતા અને અમારી દૃષ્ટિએ યોગ્ય રીતે નહોતા. તેનું કારણ એ છે કે માન્યકારી અધિનિયમનું તત્ત્વ એ છે કે પહેલેથી અસ્તિત્વમાં રહેલો કોઈ કૃત્ય, કાર્યવાહી અથવા નિયમ, અદાલતના ન્યાયિક ઉચ્ચાર સાથે અથવા તેના વિના, શૂન્ય અથવા ગેરકાયદેસર ઠરેલો હોય. કોઈ કરવામાં આવેલ કૃત્ય અથવા અમલમાં રહેલો નિયમ અથવા હાથ ધરાયેલી કાર્યવાહી અમાન્ય હોવાનું જણાય ત્યારે જ, તેવી અમાન્યતાનો આધાર બનેલી ખામી અથવા ગેરકાયદેસરતા દૂર કરીને, માન્યકારી અધિનિયમ તેને માન્યતા આપી શકે. જે કંઈ કરવામાં આવ્યું જ નથી અથવા જેનું અસ્તિત્વ હજી આવવાનું બાકી છે, તેને માન્ય ઠેરવવાનો પ્રશ્ન જ ઉદ્ભવતો નથી. હજી સુધી કરવામાં ન આવેલી ગેરકાયદેસરતાને કાયદેસર વ્યવસ્થા દ્વારા માન્ય ઠેરવી શકાય અથવા ઠેરવવી જોઈએ એવું કોઈ કહી શકતું નથી. કોઈ માન્યકારી કાયદેસર વ્યવસ્થા દ્વારા તેને માન્ય કરવા માટે ગેરકાયદેસર કૃત્ય, કાર્યવાહી અથવા નિયમ અથવા અધિનિયમનું અસ્તિત્વ હોવું અનિવાર્ય પૂર્વશરત છે. જે કંઈ હજી કરવાનું બાકી છે, ભોગવવાનું બાકી છે અથવા અધિનિયમિત થવાનું બાકી છે, તેની કોઈ માન્યતા હોઈ શકે નહીં.

૩૨. ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતોનો વર્તમાન મામલા પર અમલ કરતાં, જો સરકારે સંબંધિત ભરતી નિયમોના ઉલ્લંઘન કરીને એડ હોક સહાયક ઈજનેરોની મૂળભૂત ધોરણે નિમણૂક કરી હોત, તો માન્યકરણ અધિનિયમ જરૂરી બન્યો હોત. કારણ કે તેવી સ્થિતિમાં, સરકારે એવો કૃત્ય કર્યો હોત જે કાનૂની રીતે અમાન્ય હતું અને

જેને વિધાનાત્મક પગલાં દ્વારા માન્યકરણની જરૂર પડતી. પરંતુ એવું વિધાન, જેણે આવા કોઈ અસ્તિત્વમાં ન રહેલા કૃત્યને માન્ય ઠેરવ્યું નહોતું, અને માત્ર કાનૂની કલ્પના અપનાવીને એડ હોક સહાયક ઇજનેરોને રાજ્યના મૂળભૂત કર્મચારીઓ તરીકે નિમણૂક કર્યા હતાં, તેને માન્યકરણ કાયદો તરીકે વર્ણવી શકાય નહીં.

૩૩. પડકાર હેઠળનું વિધાન, તે દષ્ટિએ, જેમ તે દાવો કરતું હતું તેમ માન્યતા અધિનિયમ નહોતું, પરંતુ એ એવું કાનૂની અધિનિયમ હતું જેણે એડ હોક સહાયક ઇજનેરો તરીકે કાર્યરત સ્નાતક સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોની સહાયક ઇજનેરો તરીકેની નિમણૂકનું નિયમિતીકરણ કર્યું હતું. સચ્ચિદાનંદ મિશ્રા વિરુદ્ધ/સ. ઓડિશા રાજ્ય અને અન્ય (૨૦૦૪) ૮ એસ.સી.સી. ૫૯૯ માં આ અદાલતના નિર્ણય પર આધાર મુકવો, અમારી દષ્ટિએ, સામાવાળાઓને કોઈ મદદરૂપ થતો નથી. સચ્ચિદાનંદના કેસમાં (પૂર્વોક્ત) વડી અદાલતે માન્યતા અધિનિયમને રદ કર્યો હતો અને તે આદેશને આ અદાલતે અપીલમાં સમર્થન આપ્યું હતું. જોકે, જે બાબત મહત્વની છે તે એ છે કે, વડી અદાલતે લીધેલા આ મતને કે માન્યતા કાયદો બંધારણીય રીતે સદ્ભાવિત નહોતો, સમર્થન આપતાં આ અદાલતે આ પૂર્વધારણા પર આગળ વધ્યું હતું કે જે વિધાન સાથે તે વ્યવહાર કરી રહી હતી તે સાચા અર્થમાં માન્યતા અધિનિયમ હતું. તે જ પૂર્વધારણા પર આ અદાલતે અમાન્યતાનો વિચાર કર્યો અને ઠરાવ્યું કે માન્યતા અધિનિયમએ, એવી નિમણૂકોને અમાન્ય ઠેરવવા માટે જે આધાર હતો તે દૂર કર્યા વિના, માત્ર તે નિમણૂકોને માન્ય ઠેરવવાનું કામ કર્યું હતું અને બીજા કંઈ કર્યું નહોતું. હાલના

કેસમાં અમે એવી કોઈ પૂર્વધારણા પર આગળ વધ્યા નથી, ખાસ કરીને કારણ કે કેટલાક પક્ષોના વિદ્વાન વકીલોએ દલીલ કરી છે કે પડકાર હેઠળનું વિધાન માન્યતા અધિનિયમ નથી. હાલના કેસમાંનું અધિનિયમ એડ હોક અથવા કામચલાઉ ધોરણે જાહેર પદ ધારણ કરતા હોદ્દાઓના નિયમિતીકરણ સંબંધિત કાયદા સાથે સંબંધિત છે, બરાબર એ જ રીતે જેમ તે હેતુ માટેની કોઈ યોજના મુજબ આવી કામચલાઉ નિમણૂકોના નિયમિતીકરણનો આદેશ કરવામાં આવે છે. એકમાત્ર ફરક એટલો છે કે જ્યાં નિયમિતીકરણ યોજના સરકાર પોતાની કાર્યકારી સત્તાનો ઉપયોગ કરીને ઘડી શકે છે, ત્યાં હાલના કેસમાં આદેશિત નિયમિતીકરણ વિધાન દ્વારા કરવામાં આવ્યું છે. આ તો સ્થિર સિદ્ધાંત છે કે જે બાબત સરકાર પોતાની કાર્યકારી સત્તાના ઉપયોગથી હાંસલ કરી શકતી હતી, તે નિશ્ચિતપણે વિધાન દ્વારા પણ હાંસલ કરી શકાતી હતી, અને હાલના કેસમાં તે ખરેખર હાંસલ કરવામાં આવી છે. પ્રશ્ન નં. ૧ નો ઉત્તર તે મુજબ આપવામાં આવે છે.

પ્ર. નં. ૨ અંગે

૩૪. આ અદાલતની બંધારણીય ખંડપીઠે સેક્રેટરી, સ્ટેટ ઓફ કર્ણાટક એન્ડ અર્સ. વિરુદ્ધ/સ. ઉમાદેવી ( ૩ ) એન્ડ અર્સ. ( ૨૦૦૬ ) ૪ એસ.સી.સી. ૧ માં એવો નિર્ણય આપ્યો હતો કે ગેરકાયદેસર અથવા અનિયમિત રીતે નિમણૂક કરાયેલા વ્યક્તિઓનું નિયમિતીકરણ કદી પણ જાહેર સેવાઓમાં ભરતીનો વિકલ્પરૂપ માર્ગ બની શકે નહીં. આવી ભરતી, આ અદાલતના મત મુજબ, બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ માં સમાવવામાં આવેલી ખાતરીઓના સંપૂર્ણ

નકાર સમાન હતી. આમ જણાવ્યું હોવા છતાં, આ અદાલતે પહેલેથી થઈ ચૂકેલ નિયમિતીકરણોને અસ્થીર કર્યા નહોતા, ભલે તેવા નિયમિતીકરણો ગેરકાયદેસર અથવા અનિયમિત નિમણૂકોને સંબંધિત હોય. તે અર્થમાં, તે નિર્ણયનો સિદ્ધાંત તેના અમલમાં ભાવિપ્રવર્તી હતો અને તે નિર્ણયના ઉચ્ચારણ પહેલાં જે કંઈ થઈ ચૂક્યું હતું તેને અસ્પૃશ્ય રાખતો હતો. આ બાબત નિર્ણયમાં આવેલ નીચેના અવતરણમાંથી સ્પષ્ટ થાય છે:

અમે વધુમાં સ્પષ્ટતા કરીએ છીએ કે નિયમિતીકરણ, જો કોઈ પહેલેથી કરવામાં આવ્યું હોય, પરંતુ જે ન્યાયવિચારાધીન ન હોય, તેને આ ચુકાદાના આધારે ફરીથી ખુદ્ધું કરવાની જરૂર નથી; પરંતુ બંધારણીય આવશ્યકતાનું વધુ કોઈ ઉદ્ધંધન કરીને અને બંધારણીય યોજનાનુસાર યોગ્ય રીતે નિમણૂક ન થયેલા લોકોને નિયમિત અથવા કાયમી બનાવવું જોઈએ નહીં.

૩૫. ઉપરોક્ત, ઉમાદેવીના કેસમાં (ઉપરોક્ત) આ અદાલતના ઉચ્ચારિત નિર્ણયની એક મહત્વપૂર્ણ વિશેષતા છે. બીજી અને સમાન રીતે મહત્વપૂર્ણ વિશેષતા એ અપવાદ છે, જે આ અદાલતે નિર્ણયના પરિચ્છેદ ૫૩ માં કર્યો હતો, જેમાં અનિયમિત રીતે નિયુક્ત કરવામાં આવેલા અને દસ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય સુધી સેવા આપેલા આવા કર્મચારીઓની સેવા નિયમિત કરવા માટે એક વખતનો અપવાદ મંજૂર કરવામાં આવ્યો હતો. રાજ્ય સરકાર અને તેની સાધનસામગ્રીને આવા કર્મચારીઓની સેવા નિયમિત કરવા માટે નિર્ણયની તારીખથી છ મહિનાની અવધિમાં યોજનાઓ ઘડવાની આવશ્યકતા હતી. આ વાત નિર્ણયના પરિચ્છેદ

પડ ના વાંચનથી સ્પષ્ટ થાય છે, જે સંપૂર્ણરૂપે અહીં પુનઃપ્રસ્તુત કરવામાં આવે છે:

એક બાબત સ્પષ્ટ કરવાની જરૂર છે. એવા કિસ્સાઓ હોઈ શકે છે કે જેમાં એસ.વિરુદ્ધ નારાયણપ્પા (ઉપરોક્ત), આર.એન. નંજુંડપ્પા (ઉપરોક્ત), અને બી.એન. નાગરાજન (ઉપરોક્ત) માં સમજાવ્યા મુજબ, તથા ઉપરના પરિષ્દે ૧૫ માં ઉલ્લેખિત પ્રમાણે, વિધિવત્ લાયકાત ધરાવતા વ્યક્તિઓની વિધિવત્ મંજૂર થયેલ ખાલી જગ્યાઓ પર અનિયમિત નિમણૂકો (ગેરકાયદેસર નિમણૂકો નહીં) કરવામાં આવી હોઈ શકે છે અને તે કર્મચારીઓએ અદાલતો અથવા ટ્રિબ્યુનલોના આદેશોના હસ્તક્ષેપ વિના દસ વર્ષ અથવા તેથી વધુ સમય સુધી સેવા ચાલુ રાખી હોઈ શકે છે. આવા કર્મચારીઓની સેવાનો નિયમિતીકરણ કરવાનો પ્રશ્ન, ઉપર ઉલ્લેખિત કિસ્સાઓમાં આ અદાલતે નિર્ધારિત કરેલા સિદ્ધાંતોના પ્રકાશમાં અને આ ચુકાદાના પ્રકાશમાં, ગુણદોષના આધારે વિચારવાનો થઈ શકે છે. તે સંદર્ભમાં, ભારત સંઘ, રાજ્ય સરકારો અને તેમની સાધક સંસ્થાઓએ એકમાત્ર એક વખતના ઉપાય તરીકે, એવા અનિયમિત રીતે નિયુક્ત કરાયેલા કર્મચારીઓની સેવાઓનું નિયમિતીકરણ કરવા માટે પગલાં લેવા જોઈએ, જેઓ વિધિવત્ મંજૂર થયેલ જગ્યાઓ પર દસ વર્ષ અથવા તેથી વધુ સમય સુધી કામ કરતા રહ્યા છે, પરંતુ અદાલતો અથવા ટ્રિબ્યુનલોના આદેશોના આવરણ હેઠળ નહીં, અને તેઓએ વધુમાં એ પણ સુનિશ્ચિત કરવું જોઈએ કે જે મંજૂર થયેલ ખાલી જગ્યાઓ ભરવાની આવશ્યકતા છે અને જ્યાં હાલમાં કામચલાઉ કર્મચારીઓ અથવા દૈનિક વેતનધારીઓને રાખવામાં આવે

છે, તેવી જગ્યાઓ ભરવા માટે નિયમિત ભરતી હાથ ધરવામાં આવેલ આ પ્રક્રિયા આ તારીખથી છ મહિનાની અંદર પ્રારંભિત થવી આવશ્યક છે..." (ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૩૬. ડૉ. ધવન, વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ, જેમણે આમાંથી કેટલીક અપીલોમાં અપીલકર્તાઓ તરફથી હાજરી આપી હતી, તેમણે દલીલ કરી, અને અમારા મત પ્રમાણે યોગ્ય રીતે જ, કે ઉપર ઉલ્લેખિત બંને પાસાઓ હાલના મામલા માટે નોંધપાત્ર મહત્વ ધરાવે છે. તેમણે રજૂ કર્યું કે રાજ્ય અથવા તેની સાધનસંસ્થાઓ દ્વારા એવી નિમણૂકો અંગે આપવામાં આવેલ નિયમિતીકરણ, જે કડક અર્થમાં ગેરકાયદેસર હતી, તે ઉમાદેવીના કેસમાં (ઉપરોક્ત) આ સર્વોચ્ચ અદાલતે રદ કર્યા નહોતા. એવી સ્થિતિમાં, વિવાદિત અધિનિયમ, જેના દ્વારા અપીલકર્તાઓ-સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોની નિમણૂક સહાયક ઇજનેરો તરીકે નિયમિત કરવામાં આવી હતી, તેને પણ ઉમાદેવીના કેસમાં (ઉપરોક્ત) અપનાવવામાં આવેલ દૃષ્ટિકોણની કડકાઈમાંથી બચાવાયેલ માનવી જોઈએ. આ દલીલમાં સાર છે. ઉમાદેવીના કેસમાં (ઉપરોક્ત) આપવામાં આવેલ નિર્ણયે આ વિષય પરની સાચી કાનૂની સ્થિતિ દર્શાવી હતી, પરંતુ આ સર્વોચ્ચ અદાલતના અનેક અગાઉના નિર્ણયો દ્વારા નિયમિત રીતે નિમણૂક ન થયેલા વ્યક્તિઓના નિયમિતીકરણને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી તે હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને, આ સર્વોચ્ચ અદાલતનું મંતવ્ય હતું કે આવા નિયમિતીકરણોને રદ કરવાથી માત્ર જે નક્કી થઈ ચૂક્યું હતું તે અનિશ્ચિત બનશે એટલું જ નહીં, પરંતુ આવા નિયમિતીકરણના આદેશોથી લાભાન્વિત થયેલા લોકોને ગંભીર હાનિ પણ

પહોંચશે. એ બાબતમાં કોઈ વિવાદ નથી કે આવા મોટા ભાગના વ્યક્તિઓ, જેઓ શરૂઆતમાં કોઈ ખુદ્દી સ્પર્ધાત્મક પસંદગી પ્રક્રિયા વિના જાહેર સેવામાં પ્રવેશ્યા હતા, તેઓ સમય પસાર થવાથી, આવી નિમણૂકો માટે જગ્યા ખાલી હોવા છતાં પણ, કાનૂની માર્ગે જાહેર સેવામાં પ્રવેશવાની પોતાની શક્યતાઓ ગુમાવી બેઠા હોત. કેટલીક નિર્ણયોમાં, એડ હોક, કામચલાઉ અથવા દૈનિક વેતન આધારિત કર્મચારીઓની અનિશ્ચિત અવધિ સુધીની સતત સેવા આ સર્વોચ્ચ અદાલતે ભેદભાવપૂર્ણ હોવા ઉપરાંત જીવનના મૂળભૂત અધિકારના ભંગ તરીકે પણ જોવામાં આવી હતી. જો આવી તમામ નિમણૂકોને અસ્થિર કરવામાં આવે તો ઊભી થનારી સમસ્યાની વિશાળતા ધ્યાનમાં રાખીને, આ સર્વોચ્ચ અદાલતે ઉમાદેવીના કેસમાં (ઉપરોક્ત) આવા નિયમિતીકરણોને યથાવત્ રાખ્યા હતા અને જાહેર કર્યું હતું કે ભવિષ્યમાં નિયમોથી પરે કરવામાં આવતા આવા નિમણૂકના આદેશો જાહેર રોજગારમાં નિયમિતીકરણના અનુદાન માટે પાત્ર ગણાશે નહીં.

૩૭. આ વિષય અંગેની સાચી કાનૂની સ્થિતિ જાહેર કર્યા પછી પણ અને કાયદેસર માર્ગ સિવાય અન્ય સાધનોથી લોકોને નિમણૂક કરવાની પ્રથાની નિંદા કર્યા પછી પણ, આ અદાલતે આ હકીકતને સમાન રીતે મહત્વપૂર્ણ ગણાવી હતી કે જેમણે દસ વર્ષ જેટલી સેવા આપી હતી, તેમને જો સેવામાંથી મુક્ત કરવામાં આવે તો તેઓને અતિશય કઠિનાઈ ભોગવવી પડી શકે; અને તેથી, તેમની સેવાઓના નિયમિતીકરણ માટે યોજના ઘડવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. નિઃસંદેહ, આ એક વખતનો ઉપાય હતો, પરંતુ જે નિમણૂકને નિયમિત કરવાની

માંગ કરવામાં આવી હતી તે ગેરકાયદેસર ન હોય ત્યાં સુધી, ઉપર ઉદ્ઘૃત કરવામાં આવેલ નિર્ણય (ઉપરોક્ત)ના પરિષ્કેદ ૫૩ દ્વારા કલ્પાયેલ યોજનાએ રાજ્યને આવા કર્મચારીઓની સેવા નિયમિત કરવાની મંજૂરી આપી હતી. ડૉ. ધવનએ દલીલ કરી હતી કે અપીલકર્તાઓ-સ્ટાઇપેન્ડરી એન્જિનિયર્સ, ઉમાદેવીના કેસ (ઉપરોક્ત)માં નિર્ણય જાહેર થયો તે સમય સુધી, એડ હોક સહાયક એન્જિનિયરો તરીકે દસ વર્ષ પૂર્ણ કરીને નિયમિતીકરણ યોજનાના લાભ માટે પાત્ર બની ગયા હતા અને જો તેમની કાર્યકાળની ગણતરી સ્ટાઇપેન્ડરી એન્જિનિયર્સ તરીકેની તેમની નોકરીની તારીખથી કરવામાં આવે તો પંદર વર્ષ પૂર્ણ થયા હતા. તેમણે વધુમાં રજૂ કર્યું હતું કે માન્યતા અધિનિયમના અભાવે પણ, સહાયક એન્જિનિયરો તરીકે એડ હોક ધોરણે નિમાયેલા સ્ટાઇપેન્ડરી એન્જિનિયર્સ, જેમણે રાજ્ય સરકારના સંપૂર્ણ સંતોષ સુધી લગભગ દસ વર્ષ કામ કર્યું હતું, તેઓ આવી કોઈપણ યોજનાની શરતો મુજબ તેમની સેવાઓના નિયમિતીકરણના હકદાર બન્યા હોત.

૩૮. ડિપ્લોમા ધારક જુનિયર ઇજનેરો તરફથી શ્રી સિસોદિયાએ એવી દલીલ કરી હતી કે સ્ટાઇપેન્ડિયરી ડિગ્રી ધારકોની અસ્થાયી સહાયક ઇજનેર તરીકેની નિમણૂક અનિયમિત નહોતી, પરંતુ ગેરકાયદેસર હતી. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોને નિયમો હેઠળ અનુમોદિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના અસ્થાયી ધોરણે નિમણૂક કરવામાં આવ્યા હતા, જ્યારે તે પ્રક્રિયા હેઠળ અન્ય બાબતો ઉપરાંત ડિગ્રી ધારક જુનિયર ઇજનેરોને પણ સ્પર્ધા કરવાનો અધિકાર હતો. તેમણે રજૂ કર્યું કે ભલે ડિપ્લોમા ધારક જુનિયર ઇજનેરોને

સહાયક ઇજનેરોના કેડરમાં સીધી ભરતીના કોટાની ખાલી જગ્યાઓ સામે સ્પર્ધા કરવાનો અધિકાર ન હતો, તો પણ કેડરમાં થતી કોઈપણ નિમણૂક નિયમો મુજબ જ થવી જોઈએ એવી દલીલ કરવાનો તેમને અધિકાર હતો, ખાસ કરીને ત્યારે જ્યારે ડિગ્રી ધારક સ્ટાઈપેન્ડિયરી ઇજનેરોના નિયમિતીકરણથી તેમને જ્યેષ્ઠતામાં એવો લાભ મળે કે જે ડિપ્લોમા ધારક જુનિયર ઇજનેરોના હિતવિરુદ્ધ જાય, કારણ કે તેઓ પોતાની વારમાં સહાયક ઇજનેરોના કેડરમાં બઢતી પામી શકે. અમે તે દલીલ નામંજૂર કરવામાં જરાય હિચકિયાટ અનુભવતા નથી. ડિપ્લોમા ધારક જુનિયર ઇજનેરો, સ્વીકાર્ય રીતે, સીધી ભરતીના કોટામાં સહાયક ઇજનેર તરીકે નિમણૂક પામવા પાત્ર નહોતા. તેઓ માત્ર એટલા કારણે નિયમિતીકરણ સામે ફરિયાદ ઉઠાવી શકતા ન હતા કે નિયમિત થયેલા વ્યક્તિઓ જ્યેષ્ઠતામાં તેમની ઉપર સ્થાન પામી શકે. જ્યેષ્ઠતા કેડરમાં નિમણૂકનું અનુસંગ છે, જેનું નિયંત્રણ સંબંધિત નિયમો દ્વારા થવું જ જોઈએ. તેથી, જ્યેષ્ઠતાના દષ્ટિકોણે ડિપ્લોમા ધારકોને થતી કોઈ સંભવિત હાનિ નિયમિતીકરણને અસંવિધાનિક અથવા ગેરકાયદેસર બનાવતી નથી અને તેથી તે ઉમાદેવીના કેસના ફકરા ૫૩ (ઉપરોક્ત) ના વ્યાપક્ષેત્રની બહાર છે.

૩૯. શ્રી પટવાલિયા, જેઓ સરકારે જે ઠરાવ દ્વારા ૫% હિસ્સો નક્કી કર્યો હતો તે મુજબ એડ હોક ધોરણે સહાયક ઇજનેર તરીકે પણ નિયુક્ત કરાયેલા ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરો તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ હતા, તેમણે દલીલ કરી કે ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરો સીધી ભરતીના હિસ્સાની ખાલી જગ્યાઓ સામે નિમણૂક માટે પાત્ર હોવા છતાં, જ્યારે ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરોને

સહાયક ઈજનેર તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા ત્યારે તેમના અસીલોને તે તક ઉપલબ્ધ નહોતી. તેમણે રજૂઆત કરી કે સરકારના ઠરાવ હેઠળ તેમના માટે અનામત રાખવામાં આવેલા ૫% હિસ્સા સામે એડ હોક સહાયક ઈજનેરો તરીકે નિયુક્ત કરાયેલા જુનિયર ઈજનેર ડિગ્રીધારકોને નિયમિતીકરણને યથાવત્ રાખવામાં આવે તે અંગે કોઈ વાંધો ન હોય, જો તુલનાત્મક રીતે વધુ લાંબા સમયગાળા સુધી એડ હોક ધોરણે સહાયક ઈજનેર તરીકે સેવા આપનાર ડિગ્રીધારક જુનિયર ઈજનેરોને પણ સમાન વર્તન આપવામાં આવે તેમણે રજૂ કર્યું કે સ્ટાઇપેન્ડિયરી ડિગ્રીધારકોને નિયમિત કરવા માટે બનાવવામાં આવેલા વિધાનિક ઉપાયમાંથી ડિગ્રીધારક જુનિયર ઈજનેરોને બહાર રાખવામાં આવ્યા તે સ્પષ્ટ રીતે ભેદભાવપૂર્ણ હતું અને તે કારણે વડી અદાલતે માન્યતા અધિનિયમ પોતે જ સત્તાવ્યતિરિક્ત હોવાનું ઠરાવ્યું તે ન્યાયસંગત હતું. શ્રી પટવાલિયાની તરફથી એવી દલીલ કરવામાં આવી કે ભલે વિધાનમંડળે નિયમિતીકરણનો લાભ પાછળથી એડ હોક ધોરણે સહાયક ઈજનેર તરીકે નિયુક્ત કરાયેલા સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઈજનેરો સુધી મર્યાદિત રાખ્યો હોય, છતાં ૧૫ વર્ષથી વધુ સમય સુધી સમાન રીતે કામ કરનાર ડિગ્રીધારક ઈજનેરોને આ સર્વોચ્ચ અદાલત એ જ લાભ આપી ન શકે એવું કોઈ કારણ નહોતું.

૪૦. ઉમાદેવીના કેસમાં (ઉપરોક્ત), જેમ અગાઉ નોંધાયું છે તેમ, નિયમિતીકરણ માટે નિયમિત નિયુક્તિઓને જ મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને ગેરકાયદેસર નિયુક્તિઓને નહીં. પરંતુ પ્રશ્ન એ છે કે વર્તમાન કેસમાં થયેલી નિયુક્તિઓને ગેરકાયદેસર તરીકે વર્ણવી શકાય કે નહીં અને જો તે ગેરકાયદેસર

ન હોય, તો શું રાજ્યને, માત્ર નિયમિતીકરણ માટેના વિધાનાત્મક અધિનિયમના સમરૂપતાના આધાર પર જ નહીં પરંતુ ઉમાદેવીના કેસના નિર્ણયના (ઉપરોક્ત) પરિચ્છેદ પડના આધારે રહેલા સિદ્ધાંતના આધારે પણ, ડિગ્રીધારક જુનિયર ઈજનેરો, જેમણે એટલા લાંબા સમયગાળા સુધી એડ હોક સહાયક ઈજનેરો તરીકે કામ કર્યું છે, તેમની સેવાઓનું નિયમિતીકરણ કરવા માટે દિશાનિર્દેશ આપી શકાય?

૪૧. અનિયમિત નિયુક્તિ શું ગણાય તે બાબત હવે વધુ વિવાદરહિત રહી નથી. કર્ણાટક રાજ્ય વિરુદ્ધ એમ.એલ. કેસરી અને અન્ય, (૨૦૧૦) ૯ એસ.સી.સી. ૨૪૭, માં આ સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાએ તે પ્રશ્નની તપાસ કરી છે અને ઉમાદેવીના કેસમાં (ઉપરોક્ત) પ્રતિપાદિત નિયમિતીકરણ સંબંધિત સિદ્ધાંતનું સ્પષ્ટીકરણ કર્યું છે. તે કેસના નિર્ણયમાં નિયમિતીકરણ માટે નીચેની ત્રણ આવશ્યક બાબતોનું સારરૂપે નિર્ધારણ કરવામાં આવ્યું હતું: (૧) કર્મચારીઓએ દસ વર્ષ કે તેથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હોવું જોઈએ, (૨) તેમણે આવી રીતે કોઈ અદાલત અથવા અધિકરણના વચગાળાના આદેશના લાભ અથવા રક્ષણ વિના, વિધિવત્ મંજૂર થયેલ પદ પર કામ કર્યું હોવું જોઈએ, અને (૩) નિયુક્તિ માટે નિર્ધારિત લઘુત્તમ લાયકાત તેઓ ધરાવતા હોવા જોઈએ. આ ત્રણેય આવશ્યકતાઓ પૂર્ણ થવા આધિન, ભલે નિયુક્તિ પ્રક્રિયામાં ખુદી સ્પર્ધાત્મક પસંદગીનો સમાવેશ ન થયો હોય, તોય એવી નિયુક્તિને ગેરકાયદેસર નહીં પરંતુ અનિયમિત ગણવામાં આવશે અને તેથી તે નિયમિતીકરણ માટે પાત્ર બનશે. આ સંદર્ભે પરિચ્છેદ ૭ ચથોચિત છે અને તે આ તબક્કે ઉદ્ઘૂત કરી શકાય:

"૭. ઉપરોક્તમાંથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે ઉમાદેવીમાં પ્રતિપાદિત "નિયમિતીકરણ" વિરુદ્ધના સામાન્ય સિદ્ધાંતોને એક અપવાદ છે, જો નીચેની શરતો પૂર્ણ થતી હોય:

(૧) સંબંધિત કર્મચારીએ કોઈપણ અદાલત અથવા ટ્રિબ્યુનલના વચગાળાના આદેશના લાભ અથવા રક્ષણ વિના, વિધિવત્ મંજૂર થયેલ પદ પર ૧૦ વર્ષ અથવા તેથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું હોવું જોઈએ. અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, રાજ્ય સરકારે અથવા તેની સાધનસામગ્રી સંસ્થાએ તે કર્મચારીને નિમણૂક આપેલી હોવી જોઈએ અને તેને સ્વૈચ્છિક રીતે તથા સતત રીતે દસ વર્ષથી વધુ સમય સુધી સેવામાં ચાલુ રાખેલો હોવો જોઈએ.

(૨) આવા કર્મચારીની નિમણૂક ગેરકાયદેસર ન હોવી જોઈએ, ભલે તે અનિયમિત હોય. જ્યાં નિમણૂકો મંજૂર થયેલ પદો સામે કરવામાં આવી નથી અથવા ચાલુ રાખવામાં આવી નથી અથવા જ્યાં નિયુક્ત કરવામાં આવેલા વ્યક્તિઓ પાસે નિર્ધારિત લઘુત્તમ લાયકાતો નથી, ત્યાં તેવી નિમણૂકો ગેરકાયદેસર ગણાશે. પરંતુ જ્યાં રોજગાર પર રાખવામાં આવેલ વ્યક્તિ પાસે નિર્ધારિત લાયકાતો હતી અને તે મંજૂર થયેલ પદો સામે કામ કરતો હતો, પરંતુ ખુદ્દી સ્પર્ધાત્મક પસંદગીની પ્રક્રિયા પસાર કર્યા વિના તેની પસંદગી કરવામાં આવી હતી, ત્યાં આવી નિમણૂકો અનિયમિત ગણવામાં આવે છે."

૪૨. કોઈપણ પક્ષનો એવો દાવો નથી કે ડિગ્રીધારક જુનિયર એન્જિનિયરો સહાયક ઈજનેર તરીકે નિયુક્તિ માટે લાયક ન હતા, કારણ કે તેઓ પણ માન્યતા પ્રાપ્ત સંસ્થાઓમાંથી ડિગ્રી ધરાવે છે. કોઈપણ પક્ષનો એવો પણ દાવો નથી કે

તેમની નિયુક્તિ મંજૂર કરાયેલ પદો સામે કરવામાં આવી ન હતી. સમયાંતરે ઉપલબ્ધ રહેલી ખાલી જગ્યાઓની વાસ્તવિક સંખ્યા અંગે થોડો વાદ થયો હતો, પરંતુ અમે આ ઠરાવવામાં કોઈ સંકોચ અનુભવતા નથી કે કરવામાં આવેલી નિયુક્તિઓ સંબંધિત દરેક સમયબિંદુએ મંજૂર કરાયેલ પદો સામે જ હતી. ઓરિસ્સા રાજ્ય તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વધારાના સોલિસિટર જનરલ શ્રી નાગેશ્વર રાવ દ્વારા આપવામાં આવેલી માહિતી હકીકતમાં એ દર્શાવે છે કે દરેક સમયબિંદુએ એડ હોક ધોરણે કરવામાં આવેલી નિયુક્તિઓની સંખ્યાથી ખાલી જગ્યાઓની સંખ્યા વધુ હતી. એ પણ સ્પષ્ટ છે કે દરેક ડિગ્રીધારકે એડ હોક સહાયક ઇજનેર તરીકે પોતાની નિયુક્તિ થયાના સમયથી દસ વષ થી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું છે. આ દૃષ્ટિકોણથી સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયરોની એડ હોક ધોરણે થયેલી આ નિયુક્તિઓને ગેરકાયદેસર ગણવી મુશ્કેલ છે, જેથી તેઓ ઉમાદેવીના કેસ (ઉપરોક્ત) માં કલ્પાયેલ યોજનાના વ્યાપની બહાર આવેલ છે.

૪૩. ઉપરોક્ત ચર્ચાનો સાર એ છે કે ઉમાદેવીના કેસમાં (ઉપરોક્ત) આ અદાલતે અગાઉથી કરવામાં આવેલી નિમણૂકો અથવા અપાયેલ નિયમિતીકરણમાં કોઈ હસ્તક્ષેપ કર્યો નહોતો એટલું જ નહીં, પરંતુ તે નિર્ણયે પોતે પણ અનિયમિત નિમણૂકોના કિસ્સામાં નિયમિતીકરણને મંજૂરી આપી હતી; તેથી, આવી નિયમિતીકરણની જોગવાઈ કરતો વિધાનિક અધિનિયમ, આટલા વિલંબિત તબક્કે, જ્યારે નિમણૂક પામેલા અથવા નિયમિત કરાયેલા કર્મચારીઓએ પોતાના-પોતાના વિભાગોમાં સેવા આપી હવે નિવૃત્ત થવાનું શરૂ પણ કરી દીધું

છે, અને કેટલીક બાબતોમાં તો ૨૨ વર્ષ જેટલો લાંબો સમય સેવા આપી છે, ત્યારે હસ્તક્ષેપ કરવા યોગ્ય નથી.

જજ. વિવાદિત અધિનિયમ હેઠળનું નિયમિતીકરણ કાયદેસર રીતે માન્ય છે કે નહીં, તે મુદ્દા સાથે સંબંધિત અન્ય એક પાસા તરફ પણ અમારે ધ્યાન દોરવું જરૂરી છે. અગાઉ નોંધવામાં આવ્યું છે તેમ, બેરોજગાર ડિગ્રીધારકોની નિમણૂકની પ્રક્રિયા રાજ્ય સરકાર દ્વારા પસાર કરાયેલા ઠરાવથી શરૂ થઈ હતી, જેમાં આવા બેરોજગાર સ્નાતક ઇજનેરોને દર મહિને રૂપિયા ૨,૦૦૦/- ના એકમુષ્ટ વેતનભથ્થા પર સ્ટાઇપેન્ડિયરી તરીકે નિમણૂક કરવાની કલ્પના કરવામાં આવી હતી. તે ઠરાવે આગળ એમ પણ નિર્ધારિત કર્યું હતું કે બે વર્ષની અવધિ પછી તેમને સેવામાં સમાવી લેવાશે. એટલું જ નહીં, સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરો તરીકેની નિમણૂકો પસંદગી પ્રક્રિયાના આધારે તથા લાયકાતક્રમના આધારે કરવામાં આવી હતી, ભલે તે સંબંધિત નિયમોથી બહાર હતી, જ્યારે તે નિયમો મુજબ કેડરમાં નિમણૂક માત્ર જાહેર સેવા આયોગ મારફતે જ થવાની જોગવાઈ હતી. નિઃસંદેહ જાહેર સેવા આયોગને સંદર્ભ કરવો અનાવશ્યક માનવામાં આવ્યો હતો, પરંતુ હકીકત એ જ રહે છે કે બેરોજગાર ડિગ્રીધારકોની સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરો તરીકેની નિમણૂક એક એવી જાહેરનામાની અનુસૂતિમાં કરવામાં આવી હતી, જેના દ્વારા જે કોઈ બેરોજગાર હોય અને કોઈપણ શાખામાં ઇજનેરીની ડિગ્રી ધરાવતો હોય તેને અરજી કરવાની મુક્તિ હતી. અરજીઓ આમંત્રિત કરતી જાહેરનામાને પ્રતિસાદરૂપે મોટી સંખ્યામાં બેરોજગાર ઇજનેરોએ અરજી કરી હતી, જેમાંથી તે હેતુસર રચાયેલ પસંદગી સમિતિએ આશરે ૮૩૨ ઉમેદવારોની પસંદગી કરી હતી. નોંધપાત્ર વાત

એ છે કે સ્ટાઇપેન્ડિયરી તરીકેની નિમણૂક માટે બેરોજગાર ડિગ્રીધારકોના પેનલમાં સમાવિષ્ટ કરવાની પ્રક્રિયા અંગે, ન તો નિમણૂકની પદ્ધતિ બાબતે અને ન તો પસંદગી પ્રક્રિયાની ન્યાયસંગતતા બાબતે, કોઈપણ વર્ગ તરફથી કોઈ આક્ષેપ કરવામાં આવ્યો નહોતો. નિમણૂકની આ પ્રક્રિયા કોઈપણ તબક્કે અદાલત સમક્ષ પડકારવામાં આવી નહોતી; નિમણૂક પામેલા/પેનલમાં સમાવિષ્ટ થયેલા લોકોની સંખ્યા અને બહાર રહી ગયેલા વધુ મોટી સંખ્યાના લોકો, જેઓને જો કોઈ ગેરવાજબીતા હોત તો ફરિયાદ થઈ શકતી, તે વાત ધ્યાનમાં લેતા આ વિશેષતા નોંધપાત્ર છે. તેથી, ડિગ્રીધારક જુનિયર ઈજનેરોનો સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઈજનેરો તરીકે અને ત્યારબાદ આસિસ્ટન્ટ ઈજનેરો તરીકે પ્રવેશ “પાછલા બારણેથી” થયો હતો એવું સૂચવવું સંપૂર્ણપણે યોગ્ય નથી; આ અભિવ્યક્તિ સેવા સંબંધિત મુદ્દાઓમાં ઘણી વાર વપરાય છે, જ્યાં નિમણૂકો નિયમોથી બહાર કરીને કરવામાં આવે છે. પસંદગી અને નિમણૂકની પ્રક્રિયા સંબંધિત નિયમો મુજબ જેવી થવી જોઈતી હતી તેવી ભલે ન રહી હોય, પરંતુ તેથી એવું કહેવું ઘણું દૂરની વાત છે કે આવી નિમણૂકો કરવામાં આવેલી પદ્ધતિ સંપૂર્ણપણે મનસ્વી હતી, જેથી ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નો ભંગ થતો હોય.

૪૫. તે સિવાય, સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયર્સની નિમણૂક જુનિયર એન્જિનિયર્સના સ્તરે કરવામાં આવી હતી, જોકે તેમની તરફથી એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે તેઓને રોજગાર આપવામાં આવ્યા તે તારીખથી જ તેઓ આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર્સના કાર્યો બજાવી રહ્યા હતા. આ વિષય અંગે વડી

અદાલત તરફથી કોઈ નિષ્કર્ષના અભાવે અને તે દાવાને સમર્થન આપવા માટે અમારી સમક્ષ કોઈ દઢ સામગ્રીના અભાવે, સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયર્સની નિમણૂક શરૂઆતથી જ આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર્સ તરીકે હતી એવું માનવું અમારે માટે મુશ્કેલ છે. રાજ્ય સરકારના ઠરાવમાં જ કાર્યક્ષમતા આધારે સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયર્સને એડ હોક આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર્સ તરીકે નિમણૂક કરવાની કલ્પના કરવામાં આવી હતી, તે હકીકતથી પૂરતું સ્પષ્ટ થાય છે કે સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયર્સને આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર્સ તરીકે માનવામાં આવતા નહોતા; અન્યથા, તેમને એડ હોક અથવા અન્ય કોઈ આધાર પર આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર્સ તરીકે નિમણૂક કરવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ ઊભો થાત નહીં. આ બાબત પણ નોંધપાત્ર છે કે સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયર્સની એડ હોક આધારે થયેલી નિમણૂક વડી અદાલતના નિર્દેશને અનુસરીને કરવામાં આવી હતી, જે વધુ એક કારણ છે કે સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયર્સ માટે એવો દાવો કરવો ખુલ્લો નથી કે તેઓ દરેક સમયે આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર્સ તરીકે કામ કરતા હતા. આમ કહ્યા પછી, અમે આ હકીકતથી આંખ આડા કાન કરી શકતા નથી કે સ્નાતક એન્જિનિયર્સની સ્ટાઇપેન્ડિયરી તરીકેની નિમણૂક એવી સ્પષ્ટ રજૂઆત પર કરવામાં આવી હતી કે અંતે તેમને સેવામાં આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર્સ તરીકે સમાવી લેવામાં આવશે. તે રજૂઆત રાજ્ય સરકારના ઠરાવમાંથી સ્પષ્ટ થાય છે, જેમાં જણાવાયું હતું:

આ રીતે કુલ ૭૪૧ પદો પ્રાથમિક તબક્કામાં આ ડિગ્રી ઇજનેરોની ભરતી માટે ઉપલબ્ધ રહેશે. પ્રથમ તબક્કામાં તેમને જુનિયર ઇજનેરો અથવા સ્ટાઇપેન્ડિયરી

ઈજનેરો તરીકે નિયુક્ત કરી શકાય. તેમને જુનિયર ઈજનેરોના પગારધોરણ મુજબ પગાર અથવા પ્રતિ મહિના રૂ. ૨,૦૦૦/- ની એકમુષ્ટ સ્ટાઈપેન્ડ ચુકવી શકાય. તેમની કામગીરીના આધારે બે વર્ષ પછી નિયમિત પદોમાં સમાવી લેવાની કાર્યવાહી કરી શકાય.

૪૬. વડી અદાલત સમક્ષ રાજ્ય સરકારે દાખલ કરેલા સામાવાળા સોગંદનામામાં રાજ્યએ સ્ટાઈપેન્ડિયરી એન્જિનિયરોને એડ હોક ધોરણે સહાયક ઈજનેરો તરીકે નિયુક્ત કરવાની પોતાની પ્રતિબદ્ધતાનું પુનઃપુષ્ટિ કર્યું હતું.

૪૭. પરિસ્થિતિઓમાં અને સમગ્ર બાબતનો સર્વાંગી દૃષ્ટિકોણ અપનાવતા, એવું કહી શકાય નહીં કે સ્ટાઈપેન્ડિયરી ઈજનેરોની એડ હોક ધોરણે થયેલી નિમણૂક અને તેમની અનુસંગિક નિયમિતીકરણ કોઈ આડકતરી રીતે થયું હતું અથવા કોઈ રાજકીય કે અન્ય વિચારણાથી પ્રેરિત હતું. એવું જણાય છે કે સરકાર શરૂઆતથી જ પસંદગી સમિતિ દ્વારા તેમની પ્રતિભા આધારે પસંદ કરાયેલા બેરોજગાર સ્નાતક ઈજનેરોની સેવાઓનો ઉપયોગ કરવા ઉત્સુક હતી અને તેથી તે હેતુ સિદ્ધ કરવા માટેના પોતાના પ્રયત્નોમાં અડગ રહી હતી અને તે પ્રક્રિયામાં વિધાનાત્મક ઉપાય દ્વારા તેમનું નિયમિતીકરણ કરાવવા સુધી પણ ગઈ હતી. એટલું કહેવું પૂરતું છે કે નિયમિતીકરણ યોગ્ય હતું કે નહીં, તે પ્રશ્નને એકાંતમાં અથવા જે સંદર્ભમાં તે ઉદ્ભવે છે તે સંદર્ભથી વિમુખ રાખીને જોઈ શકાય નહીં.

૪૮. હવે અમે શ્રી પટવાલિયા દ્વારા ઉપસ્થિત કરાયેલ આ દલીલ તરફ વળી શકીએ છીએ કે પડકારાયેલ વિધાન ભેદભાવપૂર્ણ હતું, કારણ કે તે સમાન સ્થિતિમાં આવેલા વ્યક્તિઓને નિયમિતીકરણનો લાભ આપતું હતું, જ્યારે

તેમના અસીલને એવો લાભ નકારવામાં આવ્યો હતો, જેઓ પાસે સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયર્સની જેમ ડિગ્રી લાયકાત તો હતી જ, પરંતુ સરકારના ઠરાવની શરતો અનુસાર તેમને તેમના માટે અનામત ૫% ક્વોટા સામે એડ હોક સહાયક ઇજનેરો તરીકે બઢતી પણ આપવામાં આવી હતી. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે રાજ્ય એક તરફ સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયર્સ પ્રવાહમાંથી આવેલા એડ હોક સહાયક ઇજનેરો અને બીજી તરફ ડિગ્રી લાયકાત ધરાવતા જુનિયર એન્જિનિયરો તરીકે સેવામાં હોવાના કારણે એડ હોક સહાયક ઇજનેરો તરીકે નિમણૂક પામેલા વ્યક્તિઓ વચ્ચે વર્ગીકરણ કરી શકતું નહોતું. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે ડિગ્રીધારક જુનિયર એન્જિનિયરો નિયમિતીકરણ માટે તુલનાત્મક રીતે વધુ પાત્ર હતા, કારણ કે તેમની પાસે જરૂરી લાયકાત તો હતી જ, ઉપરાંત તેમણે તેમના સ્ટાઇપેન્ડિયરી સમકક્ષોની સરખામણીએ એડ હોક સહાયક ઇજનેરો તરીકે વધુ લાંબી સેવા પણ બજાવી હતી. વૈકલ્પિક રીતે, એવી પણ દલીલ કરવામાં આવી હતી કે ડિગ્રીધારક જુનિયર એન્જિનિયરો, જેમણે પણ ૧૫ વર્ષથી વધુ સેવા બજાવી હતી, તેઓએ સહાયક ઇજનેરો તરીકે તેમના નિયમિતીકરણ માટે દિશાનિર્દેશ મેળવવાનો હક ધરાવતા હતા, માત્ર તેમની દ્વારા બજાવાયેલી સેવાની અવધિના આધારે જ નહીં, પરંતુ તેમના સમકક્ષ સ્ટાઇપેન્ડિયરીઓને વિધાનિક રીતે વિસ્તૃત કરાયેલા લાભના અનુરૂપતાના આધારે પણ.

૪૯. બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ની કસોટી પર કોઈ વિધાનની માન્યતાનું પરીક્ષણ કરવા હેતુસર હાથ ધરવામાં આવતી કોઈપણ ન્યાયિક તપાસમાં અપનાવવાનો અભિગમ અને લાગુ પડતાં સિદ્ધાંતો આ અદાલતના અનેક

નિર્ણયો દ્વારા ઘણાં સમયથી નિશ્ચિત થયેલા છે. તેથી, તે સિદ્ધાંતોનું પુનર્વર્ણન અથવા પુનરાવર્તન કરવું નિર્રથક માનવામાં આવ્યું હતું. આ અદાલતે વારંવાર સ્વીકાર્યું છે તેમ, વાસ્તવિક મુશ્કેલી લાગુ પડતા સિદ્ધાંતોને નિવેદિત કરવામાં નથી, પરંતુ વિચારણા માટે આવતી વિવિધ હકીકતી પરિસ્થિતિઓ પર તેમનો અમલ કરવામાં છે. પ્રારંભે જ આ કહેવું સર્વવિદિત છે કે કોઈપણ વિધાન સાથે તેની બંધારણીય માન્યતાનો અનુમાન જોડાયેલો હોય છે. હવે આ સિદ્ધાંત પણ સ્થિર થઈ ચૂક્યો છે કે અનુચ્છેદ ૧૪ વાજબી વર્ગીકરણને પ્રતિબંધિત કરતો નથી. જો વર્ગીકરણ વાજબી હોય, એટલે કે તે વાજબી અને તર્કસંગત ભિન્નતા પર આધારિત હોય અને પ્રાપ્ત કરવાના હેતુ સાથે તેનો સંબંધ હોય, તો અનુચ્છેદ ૧૪ની કસોટી પર તે માન્ય ગણાય છે. (જુઓ સ્ટેટ ઓફ વેસ્ટ બંગાલ વિરુદ્ધ અનવર અલી સરકાર એ.આઈ.આર. ૧૯૫૨ એસ.સી. ૭૫ અને રામ કૃષ્ણ દાલમિયા વિરુદ્ધ શ્રી જસ્ટિસ એસ.આર. તેન્ડોલકર અને અન્ય એ.આઈ.આર. ૧૯૫૮ એસ.સી. ૫૩૮). કાયદાની વ્યાપક સમીક્ષા, અમારી દ્રષ્ટિએ, આ તબક્કે અનાવશ્યક છે, કારણ કે આ અદાલતની બંધારણીય પીઠના રે: ધ સ્પેશિયલ કોર્સ બિલ, ૧૯૭૮ (૧૯૭૯) ૧ એસ.સી.સી. ૩૮૦ ના નિર્ણયમાં આ અદાલતે તે કાર્ય હાથ ધર્યું હતું અને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪માં સમાવવામાં આવેલ સમાનતાની જોગવાઈના સંદર્ભે કાયદાની માન્યતા અંગેના કોઈપણ ન્યાયિક નિર્ધારણ માટે પ્રાસંગિક એવા તેર જેટલા પ્રસ્તાવો નોંધ્યા હતા. તેમાંથી કેટલાક સિદ્ધાંતો આ અદાલતે નીચેના શબ્દોમાં પ્રગટ કર્યા હતા:

"XXX XXX XXX

(૨) રાજ્યએ, પોતાની શાસકીય સત્તાના પ્રયોગમાં, પોતાની નીતિઓને અમલમાં મૂકવામાં વિશિષ્ટ ઉદ્દેશ્યો સિદ્ધ કરવા માટે, પોતાની સીમામાં આવેલા વ્યક્તિઓના વિવિધ જૂથો અથવા વર્ગો પર ભિન્ન રીતે લાગુ પડે એવા કાયદાઓ બનાવવાની આવશ્યકતા રહે છે, અને તે હેતુસર એવા કાયદાઓને આધીન કરવામાં આવનારી વ્યક્તિઓ અથવા વસ્તુઓ વચ્ચે ભેદ પાડવા અને વર્ગીકરણ કરવાની વિશાળ સત્તાઓ તેની પાસે હોવી આવશ્યક છે.

(૩) રાજ્યને તેના કાયદાઓનું સમાન સંરક્ષણ પ્રદાન કરવાનો બંધારણીય આદેશ એવો હેતુ નિર્ધારિત કરે છે, જે કોઈ ચોક્કસ સૂત્રની રચના અને તેના અમલ દ્વારા પ્રાપ્ત કરી શકાય એવો નથી. તેથી, વર્ગીકરણ વ્યક્તિઓ અથવા વસ્તુઓના યથાર્થ અથવા વૈજ્ઞાનિક બહિષ્કાર અથવા સમાવેશ દ્વારા જ રચાયેલું હોવું આવશ્યક નથી. કોઈ નિર્ધારિત પ્રકરણમાં વર્ગીકરણની માન્યતા નક્કી કરવા માટે અદાલતોએ ભ્રામક યથાર્થતાનો આગ્રહ રાખવો જોઈએ નહીં અથવા સિદ્ધાંતવાદી કસોટીઓ લાગુ કરવી જોઈએ નહીં. જો વર્ગીકરણ સ્પષ્ટપણે મનસ્વી ન હોય, તો તે ન્યાયસંગત ગણાય છે.

(૪) કલમ ૧૪ની ખાતરીના આધારભૂત સિદ્ધાંતનો અર્થ એવો નથી કે કાયદાના એકસરખા નિયમો ભારતીય પ્રદેશની અંદર આવેલા તમામ વ્યક્તિઓને લાગુ પડવા જોઈએ અથવા પરિસ્થિતિઓના ભેદને અવગણીને તેઓને એકસરખા ઉપાયો ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવવા જોઈએ. તેનો અર્થ માત્ર એટલો જ છે કે સમાન પરિસ્થિતિમાં આવેલી તમામ વ્યક્તિઓ સાથે, પ્રદાન કરવામાં આવેલા હક્કો તથા લાદવામાં આવેલી જવાબદારીઓ બંને બાબતમાં, સમાન વર્તન

કરવામાં આવશે. સમાન કાયદાઓ એકસરખી પરિસ્થિતિમાં આવેલા તમામ લોકોને લાગુ પાડવાના રહે, અને વિધાનના વિષયવસ્તુના સંદર્ભમાં તેમની સ્થિતિ તત્વતઃ સમાન હોય તો એક વ્યક્તિ અને બીજી વ્યક્તિ વચ્ચે કોઈ ભેદભાવ થવો જોઈએ નહીં.

(૫) વર્ગીકરણની પ્રક્રિયા દ્વારા રાજ્યને, વિધાનના હેતુઓ માટે અને કોઈ નિશ્ચિત વિષય અંગે બનાવવામાં આવેલા કાયદા સંબંધે, કોને એક વર્ગ તરીકે માનવા જોઈએ તે નક્કી કરવાની સત્તા છે. નિઃસંદેહ, આ સત્તાથી કોઈ અંશે અસમાનતા ઉત્પન્ન થવાની શક્યતા રહે છે; પરંતુ જો કોઈ કાયદો સ્પષ્ટ રીતે નિર્ધારિત અનેક વર્ગોની સ્વતંત્રતાઓને આવરી લેતો હોય, તો તે અન્ય વ્યક્તિઓ પર લાગુ પડતો નથી એ આધારે તેને સમાન રક્ષણના ઇનકારનો આક્ષેપ કરી શકાય તેમ નથી. તેથી વર્ગીકરણનો અર્થ એવા વર્ગોમાં અલગીકરણ થાય છે, જેઓનો પરસ્પર સુવ્યવસ્થિત સંબંધ હોય છે અને જે સામાન્ય રીતે સામાન્ય ગુણધર્મો અને લક્ષણોમાં જોવા મળે છે. તે તર્કસંગત આધારનું પૂર્વાનુમાન કરે છે અને તેનો અર્થ ચોક્કસ વ્યક્તિઓ અને વર્ગોને મનસ્વી રીતે એકત્ર ગોઠવી દેવાનો નથી.

(૬) કાયદો સમાજની જરૂરિયાતો અને તાત્કાલિક આવશ્યકતાઓ અનુસાર તથા અનુભવથી સૂચિત થાય તે મુજબ વર્ગો રચી શકે છે અને તેમને અલગ પાડી શકે છે. તે અનિષ્ટની માત્રાને પણ માન્યતા આપી શકે છે, પરંતુ વર્ગીકરણ કદી મનસ્વી, કૃત્રિમ અથવા ટાળટૂળભર્યું હોવું જોઈએ નહીં.

(૭) વર્ગીકરણ મનસ્વી ન હોવું જોઈએ, પરંતુ તર્કસંગત હોવું જોઈએ; એટલે કે, તે માત્ર એવી કેટલીક ગુણવત્તાઓ અથવા લક્ષણો પર આધારિત ન હોવું જોઈએ, જે સાથે જૂથબદ્ધ કરાયેલ તમામ વ્યક્તિઓમાં જોવા મળે છે અને બહાર રાખવામાં આવેલ અન્ય લોકોમાં નથી જોવા મળતાં, પરંતુ તેવી ગુણવત્તાઓ અથવા લક્ષણોનો કાયદાનિર્માણના હેતુ સાથે વાજબી સંબંધ પણ હોવો જોઈએ. આ કસોટી પાર કરવા માટે બે શરતો પૂર્ણ થવી આવશ્યક છે, એટલે કે, (૧) વર્ગીકરણ સમજાય તેવી ભિન્નતા પર આધારિત હોવું જોઈએ, જે સાથે જૂથબદ્ધ કરાયેલાઓને અન્યોથી અલગ પાડે છે, અને (૨) તેવી ભિન્નતાનો અધિનિયમ દ્વારા સિદ્ધ કરવામાં આવનારા હેતુ સાથે તર્કસંગત સંબંધ હોવો જોઈએ.

(૮) જે ભેદલક્ષણ વર્ગીકરણનો આધાર છે અને અધિનિયમનો હેતુ છે તે અલગ બાબતો છે અને જરૂરી વાત એ છે કે તેમની વચ્ચે સંબંધ હોવો જોઈએ. સંક્ષેપમાં, જ્યારે અનુચ્છેદ ૧૪ તેવા વ્યક્તિઓને, જેઓ સમાન પરિસ્થિતિમાં આવેલા અન્ય ઘણા વ્યક્તિઓમાંથી મનસ્વી રીતે પસંદ કરવામાં આવ્યા હોય, તેમને આપવાના ઇચ્છિત વિશેષાધિકારો અંગે વિશેષાધિકારો આપીને અથવા લાદવાની પ્રસ્તાવિત જવાબદારીઓ અંગે જવાબદારીઓ લાદીને વર્ગભેદ આધારિત ભેદભાવને પ્રતિબંધિત કરે છે, ત્યારે તે વિધાનના હેતુ માટે વર્ગીકરણને પ્રતિબંધિત કરતું નથી, જો કે આપું વર્ગીકરણ ઉપરોક્ત અર્થમાં મનસ્વી ન હોય.

XXX XXX XXX

(૧૧) વર્ગીકરણમાં અનિવાર્ય રીતે વર્ગીકૃત કરાયેલ વ્યક્તિઓ અને તે વર્ગના સભ્ય ન હોય તેવી વ્યક્તિઓ વચ્ચે ભેદ અથવા ભેદભાવ કરવામાં આવે છે.

વર્ગીકરણનો મૂળભૂત સાર એ છે કે તે વર્ગ પર એવી ફરજો અને બોજા મૂકવામાં આવે છે, જે સામાન્ય જનતા પર રહેલા બોજા અને ફરજોથી ભિન્ન હોય છે. વાસ્તવમાં, વર્ગીકરણની મૂળ કલ્પના જ અસમાનતાની છે; તેથી માત્ર અસમાનતા અસ્તિત્વમાં છે એટલા એકમાત્ર તથ્યથી સંવિધાનિકતાનો પ્રશ્ન કોઈ રીતે નિર્ધારિત થતો નથી.

xxx xxx xxx"

૫૦. ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતોને હાલના કેસના તથ્યો પર લાગુ કરતાં, પ્રથમ અને સર્વોપરી પ્રશ્ન એ ઊભો થાય છે કે એડ હોક સહાયક ઈજનેરોનું વર્ગીકરણ વાજબી છે કે નહીં, એટલે કે લાભના પ્રદાન માટે એક સાથે સમૂહિત કરાયેલા લોકોને બહાર રાખવામાં આવેલા લોકોથી અલગ પાડે તેવો કોઈ વાજબી ભેદ છે કે નહીં, અને જો એવો ભેદ હોય, તો શું તે વર્ગીકરણનો સંબંધ આ કાયદાકીય જોગવાઈના આધારભૂત હેતુ સાથે વાજબી રીતે જોડાયેલો છે કે નહીં.

૫૧. બીજો અને કોઈ રીતે ઓછો મહત્વનો ન ગણાય એવો પ્રશ્ન એ છે કે શું પડકારાયેલું વિધાન ઓછા સમાવેશના કારણે અનુચ્છેદ ૧૪ની હદ બહારનું છે. કારણ કે રિટ અરજદારોની દલીલનું તાત્પર્ય એ છે કે નિયમિતીકરણનો લાભ આપવા માટે આ વિધાનમાં સેવા દરમ્યાનના એવા જુનિયર એન્જિનિયરોને પણ સામેલ કરવા જોઈએ હતા, જેઓ ડિગ્રીધારક છે અને એડ હોક આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરો તરીકે ફરજ બજાવી રહ્યા છે.

૫૨. પ્રથમ પ્રશ્નનો જવાબ આપવા બાબતે કોઈ મુશ્કેલી નથી. અમે એમ કહીએ છીએ કારણ કે પડકારાયેલ વિધાનના લાભાર્થીઓ પોતે જ એક અલગ વર્ગ રચે

છે, કારણ કે તેઓ બેરોજગાર ઉપાધિધારક હતા અને સંકલિત વેતન પર સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયર તરીકે નિમણૂક પામેલા હતા. તેમની નિમણૂકની પદ્ધતિ પણ ભિન્ન હતી, કારણ કે તેઓ આંતર-સે વરિયતા આધારે પસંદ કરાયેલા હોવા છતાં, પસંદગીની પ્રક્રિયા પોતે જાહેર સેવા આયોગ દ્વારા હાથ ધરવામાં આવી નહોતી. તેમની એડ હોક આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર તરીકેની નિમણૂક પણ વડી અદાલત દ્વારા જારી કરાયેલા નિર્દેશને અનુસરીને થઈ હતી, ભલે તે નિર્દેશ પોતે રાજ્ય સરકાર દ્વારા પસાર કરાયેલા એવા ઠરાવ પર આધારિત હતો, જેમાં સંતોષકારક કાર્યનિષ્પત્તિનો પુરાવો મળ્યે આવી નિમણૂકો કરવાની જોગવાઈ હતી. વિધાનના પાયા હેઠળ રહેલો હેતુ સ્પષ્ટપણે એવો હતો કે આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર તરીકે એડ હોક ધોરણે નિમાયેલા આવા સ્ટાઇપેન્ડિયરીઓની સેવાઓનો સતત ઉપયોગ સુનિશ્ચિત કરવો, તેથી વર્ગીકરણ અને હાંસલ કરવાના હેતુ વચ્ચે યુક્તિસંગત સંબંધ હતો. એ રિટ અરજદારોનો એવો કેસ નથી કે એડ હોક આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર તરીકે નિમાયેલા સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયરોને સમાન પરિસ્થિતિમાં રહેલા અન્ય લોકોને અપાયેલા લાભનો ઈનકાર કરીને વિરોધી વર્તન માટે જૂથમાંથી બહાર રાખવામાં આવ્યા હતા. વિધાનની માન્યતા સામેના તેમના પડકારના સમર્થનમાં રિટ અરજદારો જે દલીલ કરે છે તે એવી છે કે તેઓ પણ, ભલે અલગ રીતથી, એડ હોક ધોરણે નિમાયેલા હતા, તેથી આ વિધાન અપૂરતા સમાવેશને કારણે દુર્ગુણયુક્ત હતું. અપૂરતા સમાવેશના આધારે વિધાન સામે પડકાર કરવામાં આવે એવા કેસોમાં લાગુ પડતી કસોટી અંગે અમે હાલમાં વિચારણા કરીશું, પરંતુ તે

પહેલાં એ ભ્રમ દૂર કરવાની જરૂર છે કે રિટ અરજદારો માત્ર એટલા માટે સ્ટાઇપેન્ડિયરીઓ સમકક્ષ પરિસ્થિતિમાં હતા કે તેઓ પણ એડ હોક આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર તરીકે કાર્યરત હતા. આ કહેવામાં કોઈ શંકા નથી કે આ વિધાનનો હેતુ તમામ એડ હોક આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરોને, તેમની આવી નિમણૂકો જે પરિસ્થિતિમાં થઈ હોય તેની પરવા કર્યા વગર, નિયમિત કરવાનો નથી. જો એવું હોત, તો રિટ અરજદારો યોગ્ય રીતે દલીલ કરી શકતાં કે તમામ એડ હોક આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરોને નિયમિત કરવાનો જ અધિનિયમનો મૂળ હેતુ હોય ત્યારે, તેમને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ હેઠળના તેમના મૂળભૂત અધિકારોનું ઉલ્લંઘન કર્યા વિના બહાર રાખી શકાતા નહોતાં. પરંતુ પડકારાયેલ વિધાને તેની કલ્યાણકારી જોગવાઈઓનો લાભ માત્ર એવા એડ હોક આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરો સુધી મર્યાદિત રાખ્યો છે, જેઓ રાજ્ય સરકારના એવી નીતિગત નિર્ણયને અનુસરીને સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયર તરીકે સેવા માં આવ્યા હતા, જેનો હેતુ તેમની સેવાઓનો ઉપયોગ કરવાનો અને રાજ્યમાં બેરોજગારીની સમસ્યાનો સામનો કરવાનો હતો. હેતુ એવો હોય ત્યારે, અન્ય પદ્ધતિઓ દ્વારા અથવા સ્ટાઇપેન્ડિયરીઓ જે પરિસ્થિતિઓમાં સેવામાં આવ્યા તેનાથી ભિન્ન પરિસ્થિતિઓમાં નિમાયેલા એડ હોક આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરો વિધાન સામે ફરિયાદ ઉઠાવી શકતા નથી કે અનુચ્છેદ ૧૪નો પ્રહાર આમંત્રિત કરી શકતા નથી. હકીકતમાં, રાજ્ય સરકારનો સેવામાં રહેલા ઉપાધિધારક જુનિયર એન્જિનિયરોને ૫% ખાલી જગ્યાઓ આપવાનો નિશ્ચય પોતે જ, એક બાજુ સ્ટાઇપેન્ડિયરીઓ અને બીજી બાજુ સેવામાં રહેલા જુનિયર એન્જિનિયરો વચ્ચે

વર્ગીકરણ સર્જનાર હતો. ઓડિશા જાહેર સેવા આયોગના વિરોધને કારણે પ્રસ્તાવિત અનામત વ્યવસ્થા અવરોધમાં ફસાઈ ગઈ હોવાથી, વડી અદાલત સમક્ષના સેવામાં રહેલા જુનિયર એન્જિનિયર રિટ અરજદારોએ તેમની ઉચ્ચ લાયકાતના આધારે આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરોના ઉચ્ચ કેડરમાં હિસ્સો મેળવવા માટેની તેમની લડત હારી. એટલું કહેવું પૂરતું છે કે ત્યારબાદ એડ હોક આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર તરીકે નિમાયેલા સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયરો પોતે જ એક અલગ વર્ગ હતા, અને પડકારાયેલ અધિનિયમ હેઠળ તેમને અપાયેલ કોઈપણ લાભ બાબતે સેવામાં રહેલા જુનિયર એન્જિનિયરો ફરિયાદ રાખી શકતા નહોતાં, ભલે ભરતી નિયમોમાં સુધારાની અપેક્ષામાં તેઓ પોતે પણ એડ હોક આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર તરીકે નિમાયેલા હતા.

૫૩. ત્યારબાદ "અપૂરતી સમાવેશિતા" ના પ્રશ્ન તરફ આવતાં, આપણને ધ્યાનમાં રાખવું જરૂરી છે કે "અપૂરતી સમાવેશિતા" ના આધારે કરવામાં આવેલ પડકાર અદાલતો દ્વારા સહેલાઈથી સ્વીકારવામાં આવતો નથી. આ અદાલતની બંધારણીય પીઠના સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત અને અન્ય વિરુદ્ધ શ્રી અંબિકા મિલ્સ લિ., અમદાવાદ અને અન્ય, (૧૯૭૪) ૪ એસ.સી.સી. ૬૫૬ ના નિર્ણયમાં એવી વર્ગીકરણની બાબત પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો, જે અપૂરતી સમાવેશિતાવાળું હતું, અને એવો જાહેર કરવામાં આવ્યો હતો કે વિધાનમંડળો જે વાસ્તવિક મુશ્કેલીઓ હેઠળ કાર્ય કરે છે તે ધ્યાનમાં રાખતાં, અદાલતોએ માત્ર આ આધારે કે કાયદાકીય જોગવાઈઓ અપૂરતી સમાવેશિતાવાળી છે, તેમને રદ કરવાનો ઈનકાર કર્યો છે. અદાલતે આ રીતે અવલોકન કર્યું હતું:

"૫૫. જ્યારે વર્ગીકરણમાં જે સૌને વર્ગમાં સમાવેશ કરવામાં આવ્યા છે તેઓ બધાં જ તે દોષથી દૂષિત હોય, પરંતુ અન્ય એવા લોકો પણ દૂષિત હોય જેમનો તે વર્ગીકરણમાં સમાવેશ કરવામાં આવ્યો નથી, ત્યારે આવું વર્ગીકરણ અત્પ-સમાવેશક ગણાય છે. અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, જ્યારે રાજ્ય કોઈ વૈધ હેતુને આગળ વધારે તેવી રીતે કેટલીક વ્યક્તિઓને લાભ આપે છે અથવા તેમના ઉપર બોજ મૂકે છે, પરંતુ સમાન સ્થિતિમાં રહેલા અન્ય લોકોને એ જ લાભ આપતું નથી અથવા તેમના ઉપર એ જ બોજ મૂકતું નથી, ત્યારે આવું વર્ગીકરણ અત્પ-સમાવેશક હોવાથી દુષિત ગણાય છે. જ્યારે વર્ગીકરણમાં હેતુની દૃષ્ટિએ સમાન સ્થિતિમાં રહેલા લોકોનો જ નહીં, પરંતુ એવા અન્ય લોકોનો પણ સમાવેશ કરવામાં આવે છે કે જેઓ એવી સ્થિતિમાં નથી, ત્યારે આવું વર્ગીકરણ અતિ-સમાવેશક ગણાય છે. અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, આવા પ્રકારનું વર્ગીકરણ કાયદો જે દોષને લક્ષ્ય બનાવે છે તેનાથી સંકળાયેલા લોકોના વર્ગથી પણ વિશાળ વ્યાપ ધરાવતા વ્યક્તિઓના સમૂહ ઉપર બોજ મૂકે છે. હેરોડે એવી માન્યતા હેઠળ કે તેમાંના એકના કારણે ક્યારેક તેના પતનનું કારણ બનશે, કોઈ નિર્ધારિત દિવસે જન્મેલા તમામ પુરુષ બાળકોના મૃત્યુનો આદેશ આપી, આવા પ્રકારના વર્ગીકરણનો ઉપયોગ કર્યો હતો.

૫૬. તેથી, પ્રથમ પ્રશ્ન એ છે કે, વ્યવસાય અથવા વેપાર ચલાવતી અને ૫૦ કરતાં ઓછી વ્યક્તિઓને રોજગાર આપતી સંસ્થાઓને બાકાત રાખવાથી વર્ગીકરણ અધૂરસમાવેશક બને છે કે કેમ, જ્યારે એવું જોવામાં આવે છે કે, પરિસ્થિતિ મુજબ, ૧૦ અથવા ૨૦ વ્યક્તિઓને રોજગાર આપતી બધી

કારખાનાઓનો તેમાં સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે અને કાયદાનો હેતુ શ્રમિકોના કલ્યાણ માટે બાકી રહેલા બિનચૂકવાયેલા સંચયો પ્રાપ્ત કરવાનો છે. કારણ કે વર્ગીકરણમાં કાયદાના હેતુની દૃષ્ટિએ સમાન સ્થિતિમાં રહેલા તમામનો સમાવેશ થતો નથી, તેથી આ વર્ગીકરણ પ્રથમ દૃષ્ટિએ અયોગ્ય જણાઈ શકે. પરંતુ અદાલતે તે અત્યંત વાસ્તવિક મુશ્કેલીઓની માન્યતા આપી છે, જેઓ હેઠળ વિધાનમંડળો કાર્ય કરે છે — એવી મુશ્કેલીઓ કે જે વિધાન પ્રક્રિયાના સ્વરૂપમાંથી તેમજ તે સમાજમાંથી ઊભી થાય છે, જેને કાયદેસર વ્યવસ્થા સતત પુનઃઆકાર આપવા પ્રયત્નશીલ રહે છે — અને અદાલતે અહીં વિચારાધીન વર્ગીકરણજન્ય અસમાનતાને આવરી લેતા તમામ કાયદાઓને અવિચારી રીતે રદ કરવાનો ઇનકાર કર્યો છે. અંડર-ઇન્ફ્લૂસિવ વર્ગીકરણો પ્રત્યે સહનશીલતાની વકાલત કરતાં શ્રી જસ્ટિસ હોલ્મ્સે જણાવ્યું હતું કે, એવા કાયદામાં અદાલતે હસ્તક્ષેપ કરવો જોઈએ નહીં, જો સુધી તેને સ્પષ્ટપણે એવું ન દેખાય કે કાયદા માટે કોઈ ચુકિતસંગત કારણ નથી, અને એવું કારણ હોય તો તે જ સમાન બળ સાથે તેના વિસ્તરણની જરૂરિયાત તેઓ સુધી પણ પહોંચાડે જેઓને તે અસ્પર્શિત રાખે છે." (ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૫૪. ઉપરોક્ત બાબતનું અનુસરણ આ અદાલતે ધ સુપરિન્ટેન્ડન્ટ એન્ડ રિમેમ્બ્રાન્સર ઓફ લીગલ અફેર્સ, વેસ્ટ બંગાળ વિરુદ્ધ ગિરીશ કુમાર નવલાખા અને અન્ય (૧૯૭૫) ૪ એસ.સી.સી. ૭૫૪ માં કર્યું હતું, જેમાં આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે સામાજિક અને આર્થિક સમસ્યાઓ માટે નવા ઉપાયો વિકસિત

કરવાની લવચીકતા કાનૂની પ્રણાલી જાળવી રાખી શકે તે માટે પરમ સમાનતામાં અમુક ત્યાગ આવશ્યક બની શકે છે. આ અદાલતે કહ્યું હતું:

૮. અનેક વખત અદાલતો એવું માને છે કે અપૂર્ણ સમાવેશ કલમ ૧૪ હેઠળ કાયદાઓના સમાન સંરક્ષણનો ઇનકાર કરતું નથી. કડક સિદ્ધાંત મુજબ, તેમાં એ સિદ્ધાંતનો ત્યાગ સમાયેલો છે કે વર્ગીકરણમાં હેતુના સંબંધમાં સમાન સ્થિતિમાં આવેલા તમામ વ્યક્તિઓનો સમાવેશ થવો જોઈએ. આ અપૂર્ણ સમાવેશનું સ્પષ્ટીકરણ ઘણીવાર એ રીતે કરવામાં આવે છે કે વિધાનમંડળને કોઈ અનિષ્ટના કેટલાક ભાગોનું નિવારણ કરવાની અથવા અનિષ્ટની વિવિધ કક્ષાઓને માન્યતા આપીને જ્યાં તેને હાનિ સર્વાધિક ગંભીર જણાય ત્યાં તેના વિરુદ્ધ પ્રહાર કરવાની સ્વતંત્રતા છે.

XXXXXXXXXXXXX

૧૦. અપૂરતી આવરણવાળી વર્ગીકરણને ન્યાયોચિત ઠેરવવા માટે બે મુખ્ય વિચારણાઓ છે. પ્રથમ, વહીવટી આવશ્યકતા. દ્વિતીય, વિધાનમંડળને કદાચ સંપૂર્ણ વિશ્વાસ ન હોય કે તે જે વિશિષ્ટ નીતિ અપનાવે છે તે સંપૂર્ણપણે સફળ અથવા સુબુદ્ધિપૂર્ણ સાબિત થશે. તેથી, જે સૌને તે તર્કસર રીતે આવરી શકે છે તે સૌ પર આ નીતિનો અમલ કરવાની માંગ કરવી, રાજ્યને પ્રયોગ કરવાની તકને મર્યાદિત કરી દેશે. આ પદ્ધતિઓ દર્શાવે છે કે સામાજિક અને આર્થિક પ્રશ્નોના નવા ઉકેલો વિકસાવવાની લવચીકતા કાયદાકીય પ્રણાલી જાળવી રાખી શકે તે માટે પૂર્ણ સમાનતાનો અમુક ત્યાગ જરૂરી બની શકે. ધીમે ધીમે અને તબક્કાવાર ફેરફારને ઘણી વાર ઇચ્છનીય અને કાયદેસર માનવામાં આવે છે, જોકે સિદ્ધાંતરૂપે

તે અમુક સમાનતાના મૂલ્યે હાંસલ થાય છે. એવું જણાય છે કે નાણાકીય અને નિયમનાત્મક બાબતોમાં અદાલત માત્ર બંધારણીય માન્યતાના વધુ પ્રબળ અનુમાનને સ્વીકારતી નથી, પરંતુ તેની વૈધતાને પડકારનાર પક્ષ પર એ બતાવવાનો ભાર પણ મૂકે છે કે આવું વર્ગીકરણ કરવા માટે કોઈ વાજબી આધાર નથી."

પપ. ઉપરોક્ત નિર્ણયોનું અનુસરણ અજય કુમાર બેનર્જી અને અન્ય વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય (૧૯૮૪) ૩ એસસીસી ૧૨૭ માં કરવામાં આવ્યું હતું, જેમાં આ અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

...અનુચ્છેદ ૧૪ વિધાનમંડળને સુધારો લાવવામાંથી રોકતું નથી, અર્થાત્ પરિસ્થિતિની આવશ્યકતા અનુસાર માત્ર કેટલીક સંસ્થાઓ અથવા વિષયો અથવા વિસ્તારો પર જ કાયદો લાગુ કરીને સુધારો લાવી શકાય છે, અને પસંદગીના વધુ વર્ગીકરણને ઐતિહાસિક કારણો અથવા વહીવટી આવશ્યકતાના કારણો અથવા તબક્કાવાર રીતે સુધારા અમલમાં મૂકવાની પદ્ધતિના આધારે ટકાવી શકાય છે. કાયદો એવો હોવો જરૂરી નથી કે તે તમામ વ્યક્તિઓ પર સર્વવ્યાપક રીતે લાગુ પડે. જો કાયદો સ્પષ્ટપણે નિર્ધારિત વર્ગના લોકો, જેમ કે વીમા કંપનીઓના કર્મચારીઓ, સાથે સમાન રીતે વર્તે છે, તો એવો કાયદો અન્ય વ્યક્તિઓ પર લાગુ પડતો નથી તે આધાર પર સમાન સંરક્ષણના ઈનકારનો આક્ષેપ કરવા માટે ખુલ્લો નથી.

૫૬. ઉપરોક્તના પ્રકાશમાં, અમે આ ઠરાવ કરતાં જરા પણ સંકોચ અનુભવતા નથી કે પડકારાધીન વિધાન કોઈપણ બંધારણીય ખામીથી પીડિત નથી અને તેને રદ કરવામાં વડી અદાલતે ભૂલ કરી હતી.

૫૭. આ કહ્યા પછી, અમારું મત એવું છે કે ભલે વિવાદિત અધિનિયમની બંધારણીય માન્યતા સામેનો પડકાર નિષ્ફળ જાય, તો પણ હાલમાં એડ હોક સહાયક ઈજનેર તરીકે કાર્યરત ડિગ્રીધારક જુનિયર ઈજનેરો સેવામાં નિયમિતીકરણના ઉપશમ મેળવવા હકદાર છે, કારણ કે કેટલાંક કિસ્સાઓમાં તેમણે એડ હોક ધોરણે સહાયક ઈજનેર તરીકે ૧૭ થી ૧૮ વર્ષ સુધી લાંબા સમયની સેવા અદા કરી છે. એ સાચું છે કે સેવા દરમિયાન જુનિયર ઈજનેર તરીકે કાર્યરત ડિગ્રીધારકો પડકાર હેઠળના કાયદાનાં લાભાર્થીઓ નહોતા, પરંતુ હકીકત એ રહે છે કે તેઓ ડિગ્રીધારક હોવાને કારણે સહાયક ઈજનેર તરીકે નિમણૂક માટે પાત્ર હતા. આ બાબત પણ વિવાદાસ્પદ નથી કે તેમને સહાયક ઈજનેરોના કેડરમાં મૂળભૂત ખાલી જગ્યાઓ સામે નિમણૂક આપવામાં આવી હતી, ભલે તે માટે પ્રત્યક્ષ ભરતીનો કોટેનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હોય. સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઈજનેરોના કિસ્સામાં પણ, પ્રત્યક્ષ ભરતી માટે નિર્ધારિત ૬૭% કોટેમાંથી ખાલી જગ્યાઓનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો. જોકે, જે બાબત મહત્વપૂર્ણ છે તે એ છે કે સ્ટાઇપેન્ડિયરી અને જુનિયર ઈજનેરોને સહાયક ઈજનેર તરીકે નિમણૂક માટે પ્રત્યક્ષ ભરતી માટે અનામત કોટેના ઉપયોગને ન તો વડી અદાલત સમક્ષ અને ન તો અમારી સમક્ષ પડકારવામાં આવ્યો છે. તેના વિરુદ્ધ, હજી પણ જુનિયર ઈજનેર તરીકે કાર્યરત ડિગ્રીધારક જુનિયર ઈજનેરોની તરફથી

ઉઠાવવામાં આવેલ દલીલ એવી હતી કે કેડરની સંખ્યાબળના ૫% જેટલી બાકી રહેલી ખાલી જગ્યાઓનો ઉપયોગ પાત્ર ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરોને નિમવા માટે થવો જોઈએ. અમે આ દલીલ અંગે અત્યારે જ વિચારણા કરીશું. હાલ માટે એટલું કહેવું પૂરતું છે કે ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરોને એડ હોક ધોરણે સહાયક ઇજનેર તરીકે અપાયેલી નિમણૂકો સરકારી નિર્ણય અનુસાર હતી, જેના હેઠળ જુનિયર ઇજનેર તરીકે પહેલેથી જ સેવામાં રહેલા આવા ડિગ્રીધારકોને પણ ઉપરગતિ માટેનો માર્ગ આપવામાં આવ્યો હતો. આવા ડિગ્રીધારકોની નિમણૂક અંગે તેમના ડિપ્લોમાધારક સહકાર્યકરોને કોઈ આક્ષેપ ન હતો, કારણ કે તેમની તરફથી આવી નિમણૂકો સામે કોઈ પડકાર ઉઠાવવામાં આવ્યો નહોતો, સ્પષ્ટપણે તેથી કે ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરોને એવી રીતે નિમણૂક આપવામાં આવી રહી હતી કે જેમાં બઢતી પામનારાઓ માટે અનામત ૩૩% કોટે પર જરાય અસર થતી ન હતી. એક રીતે જોવામાં આવે તો, ડિગ્રીધારકોની સહાયક ઇજનેર તરીકેની ઉપરગતિએ બઢતી પામનારાઓના કોટેમાં બાકીના લોકો માટે પોતાના વારે બઢતી મેળવવાની સંભાવનાઓ વધુ ઉજળી કરી હતી. સર્વ રીતે જોવામાં આવે તો, આ જુનિયર ઇજનેરોએ જીવનનો લગભગ મોટો હિસ્સો સેવા આપ્યો છે અને એડ હોક ધોરણે હોવા છતાં મૂળભૂત ખાલી જગ્યાઓ સંભાળી છે. આટલા વિલંબિત તબક્કે તેમને પરત જુનિયર ઇજનેર પદ પર મૂકવાથી તેમને કઠોર મુશ્કેલી ઊભી થશે. તે ઉપરાંત, અમે ઘટનાઓના વિકાસને, ખાસ કરીને આ હકીકતને અવગણી શકતા નથી કે બંને શ્રેણીઓ માટે ઘડાયેલી સરખી સરકારી નીતિ અનુસાર અને સમાન લાયકાત ધરાવતા, પછીના સમયબિંદુએ નિમાયેલા

સ્ટાઇપેન્ડિયરીઓને સરકારે કાયદા મારફતે નિયમિત કરી દીધા છે. આ અદાલત ઉપશમને યોગ્ય રીતે આકાર આપી શકે છે, એ બાબત અમારી સમક્ષ કોઈ ગંભીર વિવાદનો વિષય નહોતી. આ પરિસ્થિતિઓમાં, અમે એવો નિર્ધાર કરીએ છીએ કે હાલમાં એડ હોક ધોરણે સહાયક ઇજનેર તરીકે કાર્યરત ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરો, જેઓ વડી અદાલતમાં રિટ અરજદારો હતા, તેઓ નિયમિતીકરણના ઉપશમ માટે તે જ તારીખથી હકદાર છે, જે તારીખથી માન્યતા અધિનિયમ દ્વારા સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઇજનેરોને આવું નિયમિતીકરણ આપવામાં આવ્યું હતું.

૫૮. પ્રશ્ન નં. ૩ હાથ ધરતાં વખતે અમે આ બંને વર્ગો વચ્ચેની આંતરસે પરિષ્ક્રતાના પ્રશ્નનો ઉદ્દેશ કરીશું. પરંતુ પ્રશ્ન નં. ૩ તરફ વળીએ તે પહેલાં શ્રી ઢોળકિયાના પ્રતિનિધિત્વ હેઠળના કેટલાક ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરોની તરફેથી ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલનો સંક્ષેપમાં નિવેડો કરવો જરૂરી છે. તેમની દલીલ એવી હતી કે સરકારે કરેલા ઠરાવમાં ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરો માટે ૫% નો ક્વોટો નક્કી કર્યો હોવાથી તે ક્વોટા સામે નિમણૂકો કરવી સરકારની ફરજ હતી. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી કે સહાયક ઇજનેરોના કેડરની સંખ્યા સરકાર દ્વારા હાલ સુધી નિર્ધારિત કરવામાં આવી નહોતી અને રાજ્ય સરકારે આપેલા આંકડાઓ પણ ચોક્કસ નહોતા. શ્રી ઢોળકિયાએ સ્વીકાર્યું કે તેમના માટે અનામત રાખવામાં આવેલા ૫% ક્વોટા સામે નિમણૂક પામવાના હકદાર જુનિયર ઇજનેરોની સંખ્યા મોટી હોત. અભાવ જેટલી હદ સુધી, રાજ્ય સરકાર નિમણૂકની પ્રક્રિયા ચાલુ રાખવા બંધાયેલ હતી, એવી વિદ્વાન વકીલે દલીલ કરી.

૫૯. અમારાં મત મુજબ, શ્રી ધોળકિયા તથા કેટલાક હસ્તક્ષેપકારોના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા આગ્રહપૂર્વક રજૂ કરાયેલ દલીલોમાં કોઈ જ સાર નથી. અમે આપું એટલા માટે કહીએ છીએ કે સરકારના ઠરાવ દ્વારા અલગ પાડવાનો પ્રસ્તાવિત કરાયેલો કોટો સેવા નિયમોમાં અનુરૂપ સુધારા દ્વારા ક્યારેય અમલમાં આવ્યો જ નહીં. આ આદેશના અગાઉના ભાગમાં નોંધ્યા મુજબ, ઓડિશા જાહેર સેવા આયોગ ઉપઅભિયાંત્રિકી સેવાના તે સભ્યો માટે, જેઓ પાસે ડિગ્રી લાયકાત હતી, કોટો અનામત રાખવા બાબતે સહમત નહોતો. તેથી, આવી કોઈ વર્ગીકરણ સરકાર દ્વારા કરવામાં આવી નહોતું અથવા કરવામાં આવી શકતું નહોતું, તેમજ સરકારનો ઠરાવ એવો બાધ્યકારી નિયમ પણ બન્યો નહોતો કે જેને કાયદાની અદાલત દ્વારા અમલમાં મૂકાવી શકાય. તેથી, જો એમ માનીએ કે સહાયક ઈજનેરોના સંવર્ગબળમાં સમાવિષ્ટ પદોનું સાચું અને યોગ્ય નિર્ધારણ કરવામાં આવે તો ડિગ્રીધારક જુનિયર ઈજનેરો માટે અનામત રાખવા પ્રસ્તાવિત ૫% કોટામાં કેટલીક વધુ ખાલી જગ્યાઓ આવી શકે, તો પણ આવી જગ્યાઓ ભરવા માટે પરમાદેશ જારી કરી શકાય તેમ નથી. આ સ્થિર કાનૂની સિદ્ધાંત છે કે અમલમાં મુકાવી શકાય એવો અધિકાર અને તેને અનુરૂપ ફરજનું અસ્તિત્વ, પરમાદેશ જારી કરવાની પૂર્વશરત છે. અમે હજુ પણ જુનિયર ઈજનેરો તરીકે પદ ધારણ કરતા રિટ અરજદાર ડિગ્રીધારકોના પક્ષમાં એવો કોઈ અધિકાર શોધવામાં અસફળ રહીએ છીએ. તેથી, તેઓએ પોતાના ડિપ્લોમાધારક સહકર્મીઓ સાથે તેમને અનામત રાખવામાં આવેલા ૩૩% કોટા સામે બઢતી માટે પોતાની વારો આવે તેની રાહ જોવી પડશે. આ ઉપર ભાર મૂકવાની બહુ જરૂર નથી કે ૫% કોટા

સામે નિયુક્ત થયેલાઓને પણ કદાચ એવો કોઈ અધિકાર નહોતો, પરંતુ કારણ કે તેઓ લાંબા ગાળાથી ઉચ્ચ સંવર્ગમાં કાર્યરત રહ્યા છે અને સહાયક ઈજનેરના પદ સાથે સંકળાયેલ ફરજો તથા તે સાથે જોડાયેલા લાભોનો ભોગ કર્યો છે, તેથી તેમની નિયમિતીકરણની બાબત, બહાર રહી ગયેલાઓ તરફથી રજૂ કરાતી દલીલથી સંપૂર્ણપણે ભિન્ન ન્યાયશાસ્ત્રીય આધાર પર ઊભી થાય છે. સહાયક ઈજનેર તરીકેની નિમણૂકો જુનિયર ઈજનેરોમાંથી કડકપણે વરિષ્ઠતા અનુસાર કરવામાં આવી હતી. ૫% ના સમગ્ર કોટા સુધી આ નિમણૂકો વિસ્તરી ન શકવાની આકસ્મિક પરિસ્થિતિથી, જ્યારે જુનિયર ઈજનેરો અમલમાં મુકાવી શકાય એવો કાનૂની અધિકાર દાવો કરી શકે છે કે નહીં તે નિર્ધારિત કરવાની વાત આવે, ત્યારે કોઈ મહત્વપૂર્ણ ફરક પડતો નથી.

૬૦. પ્રશ્ન નં. ૨ નો તે મુજબ જવાબ આપવામાં આવે છે.

પ્રશ્ન નં. ૩ અંગે

૬૧. પડકારેલ ધારાની કલમ ૩(૨) સંપૂર્ણપણે તે સહાયક ઈજનેરોની પરસ્પર વરિષ્ઠતા વિશે છે, જેઓની નિમણૂકોને ઉક્ત અધિનિયમ દ્વારા માન્યતા આપવામાં આવી છે/નિયમિત કરવામાં આવી છે, અને તેમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે આવી પરસ્પર વરિષ્ઠતા અનુસૂચિમાં દર્શાવ્યા મુજબ સંબંધિત અધિકારીઓની એડ હોક ધોરણે થયેલી નિમણૂકની તારીખોના આધારે નક્કી કરવામાં આવશે. તેમાં વધુમાં એવી પણ જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે આ અધિનિયમ હેઠળ નિયમિત કરાયેલા તમામ સહાયક ઈજનેરો તે વર્ષની તેમના સંબંધિત વિષયક્ષેત્રમાં તેમની કેડરમાં ભરતી નિયમોની જોગવાઈઓ અનુસાર

સેવામાં નિમણૂક પામેલા સહાયક ઇજનેરોથી સમૂહરૂપે કનિષ્ઠ ગણાશે. કલમ ૩ની ઉપકલમ (૩) એવી જોગવાઈ કરે છે કે આવા સહાયક ઇજનેરો દ્વારા બજાવાયેલી એડ હોક સેવા તેમની પેન્શન, રજા અને વાર્ષિક વૃદ્ધિ માટે ગણતરીમાં લેવામાં આવશે અને અન્ય કોઈ હેતુ માટે નહીં.

૬૨. ઓરિસ્સા રાજ્ય તરફથી હાજર રહેલા શ્રી નાગેશ્વર રાવે દલીલ કરી કે એડ હોક આધારે નિમણૂક કરાયેલા સહાયક ઇજનેરોને, જેમની સેવા કાયદેસર જોગવાઈ હેઠળ નિયમિત કરવામાં આવી હતી, તેમને તેમની એડ હોક નિમણૂકની તારીખથી જ જેષ્ટતા આપવી કાયદેસર રીતે માન્ય હતી, ખાસ કરીને ત્યારે જ્યારે તેમની એડ હોક નિમણૂકો તેમના નિયમિતીકરણ સુધી કોઈપણ વિશેષ વિના ચાલુ રહી હતી. પોતાના આ તર્કના સમર્થનમાં શ્રી રાવે આ અદાલતની બંધારણીય પીઠના નિર્ણય, ડાયરેક્ટ રિફ્રૂટ ક્લાસ ૨ એન્જિનિયરિંગ ઓફિસર્સ એસોસિએશન વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ મહારાષ્ટ્ર એન્ડ ઓર્સ. (૧૯૯૦) ૨ એસ.સી.સી. ૭૧૫, ઉપર આધાર મૂક્યો. વિદ્વાન વકીલના જણાવ્યા મુજબ, વર્તમાન કેસ ઉક્ત નિર્ણયમાં ઘડવામાં આવેલ પ્રતિપાદન (બી) હેઠળ આવતો હતો. તેથી, પ્રારંભિક નિમણૂકની તારીખથી જેષ્ટતા આપવાથી કોઈ બંધારણીય અથવા અન્ય એવી દુર્બળતા ઉપસ્થિત થતી નહોતી કે જેના આધારે આ અદાલત હસ્તક્ષેપ કરે.

૬૩. શ્રી સિસોદિયા, જેઓ કેટલાક પક્ષકારો તરફથી હાજર હતા, તેમણે બીજી તરફ દલીલ કરી કે વરિષ્ઠતા માત્ર અધિનિયમ હેઠળ નિયમિતીકરણ થયેલી તારીખથી જ આપી શકાય અને તે પહેલાંથી નહીં. કેટલાક હસ્તક્ષેપકારો તરફથી

હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલે પણ તે દલીલ સ્વીકારી, જેમાં કેટલાક ડિપ્લોમાધારક જુનિયર એન્જિનિયરો તરફથી હાજર રહેલી સુશ્રી ઐશ્વર્યા પણ સમાવેશ પામે છે, અને તેમણે રજૂ કર્યું કે નિયમો અનુસાર નહીં પરંતુ અન્ય રીતે નિયુક્ત કરાયેલા એન્જિનિયરો દ્વારા બજાવવામાં આવેલી એડ હોક સેવા વરિષ્ઠતાના હેતુઓ માટે ગણતરીમાં લઈ શકાય નહીં અને એ પણ કે ભલે માન્યતા અધિનિયમની કલમ ૩(૧) માન્ય હોય, તો પણ કલમ ૩(૨), જે તેમને પ્રથમવાર એડ હોક ધોરણે નિયુક્ત કરાયેલી તારીખથી પૂર્વલક્ષી વરિષ્ઠતા આપે છે, તે દૂર કરવી જ પડશે.

૬૪. ડાયરેક્ટ રિફ્રૂટના કેસમાં (ઉપરોક્ત) આ અદાલતે આ વિષયક કાયદાની સમીક્ષા કરીને તેનો સાર રજૂ કર્યો હતો અને કુલ ૧૧ નિષ્કર્ષો નિર્ધારિત કર્યા હતા, જેમાંથી અમારા હેતુ માટે પ્રાસંગિક એવા નિષ્કર્ષો એ અને બી, જે નિર્ણયના પરિણેદ ૪૭ માં નીચેના શબ્દોમાં દર્શાવવામાં આવ્યા છે:

"૪૭. સંક્ષેપમાં, અમે એવો નિર્ધાર કરીએ છીએ કે:

(એ) એકવાર કોઈ પદધારકની નિયમ અનુસાર કોઈ પદ પર નિમણૂક થાય, ત્યારે તેની જ્યેષ્ઠતા તેની નિમણૂકની તારીખથી ગણવાની રહેશે અને તેની પુષ્ટિની તારીખ મુજબ નહીં.

ઉપરોક્ત નિયમનું અનુસંગિક પરિણામ એ છે કે જ્યાં પ્રારંભિક નિમણૂક માત્ર એડ હોક હોય અને નિયમો મુજબ ન હોય તથા કામચલાઉ વ્યવસ્થા તરીકે કરવામાં આવી હોય, ત્યાં તેવી પદ પરની કાર્યકારી નિમણૂકને વરિષ્ઠતાનો વિચાર કરતી વખતે ધ્યાનમાં લઈ શકાતી નથી.

(બી) જો પ્રારંભિક નિમણૂક નિયમો દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું અનુસરણ કરીને કરવામાં આવી ન હોય, પરંતુ નિયુક્ત વ્યક્તિ નિયમો અનુસાર તેની સેવાના નિયમિતીકરણ સુધી તે પદ પર વિશેષરહિત રીતે સતત કાર્યરત રહે, તો કાર્યભારરૂપ સેવાનો સમયગાળો ગણવામાં આવશે."

કપ. બારમાં કેટલીક ચર્ચા થઈ હતી કે હાલનો મામલો ઉપરોક્ત પ્રસ્તાવના અ ની અનુસંગી નિષ્કર્ષથી આવરી લેવાયેલો છે કે પ્રસ્તાવના બ દ્વારા. પરંતુ બારમાં થયેલી રજૂઆતો પર અમે વિચારણા કર્યા પછી અમે શ્રી રાવની આ રજૂઆત સાથે સહમત થવા પ્રવૃત્ત છીએ કે હાલનો મામલો ઉપરથી ઉદ્ભૂત કરાયેલ પ્રસ્તાવના બ દ્વારા વધુ યોગ્ય રીતે આવરી લેવાય છે. અમે એવું તેથી કહીએ છીએ કે વર્તમાન મામલામાં એડ હોક સહાયક ઈજનેરોની પ્રારંભિક નિમણૂક નિયમો દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કરીને કરવામાં આવી ન હતી. તેમ છતાં, માન્યતા અધિનિયમ દ્વારા તેમની સેવા નિયમિત કરવામાં આવી ત્યાં સુધી તે નિમણૂકધારકો અવરોધ વિના પદો પર સતત કાર્યરત રહ્યા હતા. આ બે મહત્વપૂર્ણ પાસાઓના પ્રકાશમાં, વિવાદિત અધિનિયમની કલમ ૩(૩) માં ઉદ્દેશિત વરિષ્ઠતા અને અન્ય લાભો આપવું કાયદેસર રીતે અગ્રાહ્ય હતું અથવા અન્ય કોઈ સ્ત્રોતમાંથી નિમણૂક પામેલા સેવારત સહાયક ઈજનેરોના કોઈ હસ્તગત અધિકારનો ભંગ કરતું હતું એવું માનવા માટે કોઈ અવકાશ રહેતો નથી. અમારી દૃષ્ટિએ, પ્રસ્તાવના અ એવી પરિસ્થિતિ સાથે સંબંધિત છે જેમાં કોઈ પદાધિકારીને નિયમો મુજબ પદ પર નિમણૂક કરવામાં આવે છે, પરંતુ નિર્ધારણ માટે ઉદ્ભવતો પ્રશ્ન એ હોય છે કે તેની વરિષ્ઠતા તેની નિમણૂકની તારીખથી

ગણવી જોઈએ કે ઉક્ત સેવામાં તેની પુષ્ટિ થયાની તારીખથી. અમારી દષ્ટિએ, પ્રસ્તાવના અ હેઠળની અનુસંગી નિષ્કર્ષ સંપૂર્ણપણે ભિન્ન પરિસ્થિતિ સાથે સંબંધિત છે, એટલે કે, જ્યાં નિમણૂક એડ હોક હોય અને કામચલાઉ વ્યવસ્થા તરીકે કરવામાં આવી હોય; તેવી સ્થિતિમાં આવા પદ પર કરાયેલ કાર્યભારનું નિર્વહણ વરિષ્ઠતા માટે ધ્યાનમાં લઈ શકાય નહીં. તેમ હોય તોય, પ્રસ્તાવના અ અને બ માંથી હાલનો મામલો વધુ ચોક્કસ રીતે પ્રસ્તાવના બ હેઠળ આવે છે, જે મુજબ નિમણૂકધારકોએ પ્રથમવાર કાર્યભાર સંભાળ્યો તે તારીખથી, અને ત્યારબાદ હાલના મામલાની જેમ તેમની સેવા નિયમિત થયાને અનુસરીને, વરિષ્ઠતા આપવાની મંજૂરી મળે છે.

૬૬. અમે આ અદાલતની ત્રણ-ન્યાયમૂર્તિ શ્રીની ખંડપીઠ દ્વારા યુનિયન ઑફ ઈન્ડિયા અને અન્ય વગેરે વગેરે વિરુદ્ધ લલિતા એસ. રાવ અને અન્ય વગેરે વગેરે, (૨૦૦૧) ૫ એસ.સી.સી. ૩૮૪માં આપવામાં આવેલ નિર્ણયનો પણ ઉલ્લેખ કરી શકીએ છીએ, જેમાં રેલ્વે પ્રશાસન દ્વારા એડ હોક ધોરણે નિયુક્ત કરાયેલા ડોક્ટરોને તેમના નિયમિતીકરણ સમયે તેમની એડ હોક નિયુક્તિની તારીખથી વરિષ્ઠતા આપવામાં આવી હતી. આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે ડાયરેક્ટ રિફ્રૂટ્સ કેસ (ઉપરોક્ત) માં જણાવાયેલ પ્રસ્તાવના બી મુજબ આવી વરિષ્ઠતા આપવાની મંજૂરી મળે છે. આ અદાલતે નોંધ્યું હતું:

સ્પષ્ટ છે કે અદાલતના ધ્યાનમાં ડાયરેક્ટ રિફ્રૂટ એન્જિનિયરિંગ ઓફિસર્સ એસોસિયેશન કેસ (ઉપરોક્ત) માં બંધારણીય ખંડપીઠ દ્વારા વિકસાવાયેલ સિદ્ધાંત બી હતો. જો પ્રારંભિક નિમણૂક ભરતી નિયમો દ્વારા નિર્ધારિત અને

વિહિત કરાયેલી પ્રક્રિયા અનુસાર કરવામાં આવી ન હતી, અને તેમ છતાં નિમણૂક પામેલ મેડિકલ ઓફિસરોને પદ પર અવરોધ વિના સતત ચાલુ રહેવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને ત્યારબાદ તેઓ સંઘ લોક સેવા આયોગ દ્વારા યોજાયેલી પસંદગી કસોટીમાં હાજર રહ્યા હતા, અને પસંદગી પામ્યા પછી તેમની સેવાઓ નિયમિત કરવામાં આવી હતી, તો ત્યારબાદ ડાયરેક્ટ રિફ્રૂટ ક્લાસ ૨ એન્જિનિયરિંગ ઓફિસર્સ એસોસિયેશન કેસ (ઉપરોક્ત) ના સિદ્ધાંત 'બી' નો અમલ ન કરવા અને વરિષ્ઠતાના હેતુ માટે ગણતરીમાં લેવા માટે કાર્યભારરૂપે બજાવેલી સેવાની અવધિનો ઇનકાર કરવા માટે કોઈ ચુકિતપૂર્ણ આધાર ન રહે.

૬૭. આ અદાલતના સ્ટેટ ઓફ આંધ્ર પ્રદેશ એન્ડ અનર. વિરુદ્ધ કે.એસ. મુરલીધર એન્ડ ઓર્સ. (૧૯૯૨) ૨ એસ.સી.સી. ૨૪૧ ના નિર્ણયનો પણ ઉલ્લેખ કરી શકાય, જેમાં ભારત સરકારે કર્મચારીઓની નિયમિતીકરણ પહેલાં આપેલી સેવાને ભારાંકન આપેલું હતું. તે મામલામાં વિવાદ, જુનિયર એન્જિનિયર તરીકે ઊન્નત કરાયેલા સુપરવાઇઝરો અને સીધી નિમણૂકથી જુનિયર એન્જિનિયર તરીકે નિયુક્ત થયેલા ડિગ્રીધારકો વચ્ચેની પારસ્પરિક વરિષ્ઠતા અંગે હતો. આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે રાજ્ય સરકારે નીતિગત બાબત તરીકે બંને વર્ગોને ભારાંકન આપેલું હતું અને તેમના અનુભવના પ્રકાશમાં ઊન્નત કરાયેલા સુપરવાઇઝરોને મર્યાદિત લાભ અથવા ભારાંકન આપવું તેમાં કંઈ અયોગ્ય નહોતું. આ અદાલતે આ રીતે જણાવ્યું હતું:

વિચારણા માટેનો પ્રશ્ન એ છે કે અપગ્રેડ કરાયેલા જુનિયર એન્જિનિયરો, એટલે કે સુપરવાઇઝરોને, ચાર વર્ષની સેવાનું પ્રાધાન્ય કઈ તારીખથી આપવું જોઈએ. શું

તે ડિગ્રી લાયકાત પ્રાપ્ત કરવાની તારીખ છે કે તેમની નિમણૂકની તારીખ? અમે ગંભીરતાપૂર્વક વિચારણા કરીને અને ઉપર જણાવાયેલા કારણોસર એવું ઠરાવીએ છીએ કે પ્રાધાન્ય માત્ર તેમની નિમણૂકની તારીખથી જ આપી શકાય.

તથાપિ, ટ્રિબ્યુનલે પોતાના આદેશ દરમિયાન નોંધ્યું હતું કે પ્રચલિત નિયમો મુજબ આ જુનિયર એન્જિનિયરોની કલ્પિત તારીખથી થયેલી નિમણૂકોને જાહેર સેવા આયોગ દ્વારા મંજૂરી અપાવવી આવશ્યક છે અને જ્યાં સુધી જાહેર સેવા આયોગ દ્વારા મંજૂરી આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી આ નિમણૂકોને નિયમિત નિમણૂકો માનવામાં આવી શકતી નથી.

Xx xx xx

સારાંશરૂપે, અમારા નિષ્કર્ષો નીચે મુજબ છે:

(૧) જી.ઓ. સુશ્રી નં. ૫૫૯ માં જોગવાયેલ મુજબ ઉન્નત કરાયેલા જુનિયર એન્જિનિયરો અંગે ચાર વર્ષનું પ્રાધાન્ય તેમની ડિગ્રી લાયકાત પ્રાપ્ત કરવાની તારીખથી નહીં પરંતુ નિમણૂકની તારીખથી ગણવાનું રહેશે;

(૨) તે કાલ્પનિક તારીખના આધારે, તેમની પરસ્પર જ્યેષ્ઠતા નક્કી કરવી પડશે;

(૩) એસક્યુટી પાસ કરનાર ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરોનું નિયમિતીકરણને ભૂતલક્ષી અસર આપીને કરવામાં આવ્યું હોય તેને ગેરકાયદેસર ગણાવી શકાય નહીં, અને તેમની પરસ્પર જ્યેષ્ઠતા એસક્યુટીના આધારે જાહેર સેવા આયોગ દ્વારા આપવામાં આવેલા ક્રમના આદેશને આધીન રહેશે;

(૪) સરકાર ઉપરોક્ત ધોરણે ડિગ્રીધારક જુનિયર ઈજનેરો અને ઉચ્ચકૃત જુનિયર ઈજનેરોની એક સંયુક્ત પરિષ્ઠતા યાદી તૈયાર કરશે અને તે યાદી અનુગામી તમામ બઢતી માટે આધારરૂપ રહેશે. જો કોઈ બઢતીઓ અગાઉથી આપવામાં આવી હોય, તો તેમની સમીક્ષા કરીને ઉક્ત પરિષ્ઠતા યાદી અનુસાર પુનઃસમાયોજન કરવામાં આવશે; અને

(૫) આ નિમણૂકો તથા તેના અનુસંધાને આમ નક્કી કરવામાં આવેલી તેમની જેઠાઈના સંબંધમાં જાહેર સેવા આયોગની મંજૂરી, સમયના આટલા લાંબા અંતરે, મેળવવાની આવશ્યકતા નથી." (ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૬૮. નરેન્દ્ર ચઢા અને અન્ય વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય (૧૯૮૬) ૨ એસસીસી ૧૫૭ માં, આ અદાલત કંઈક સમાન તથ્યપરિસ્થિતિ સાથે સંબંધિત મામલાની વિચારણા કરતી હતી. તે કેસના અરજદારોને, સક્ષમ સત્તાધિકારીએ રાષ્ટ્રપતિના નામે નિમણૂકો કરી હોવા છતાં, સંબંધિત સેવા નિયમો હેઠળ નિર્ધારિત વાસ્તવિક પ્રક્રિયાનું પાલન કરીને બઢતી આપવામાં આવી નહોતી. આવી નિમણૂકોના આધારે તેઓને જે પદ પર નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા તે પદ તેઓ સતત ધારણ કરતા રહ્યા હતા અને તેવા પદના પદધારકને ચૂકવવાના વેતન તથા ભથ્થાં પ્રાપ્ત કરતા રહ્યા હતા. તે પદધારકોના નામ તેમની બઢતીની સીધી શ્રેણીમાં દાખલ કરવામાં આવ્યા હતા. જોકે, પ્રશ્ન એવો હતો કે, આવા બઢતીપ્રાપ્ત કર્મચારીઓને તેઓએ ૧૫-૨૦ વર્ષથી ધારણ કરેલા પદ પર કોઈ અધિકાર નથી એવું માનવું ન્યાયસંગત અને યોગ્ય ગણાય કે નહીં, અને શું તેમને કોઈ ઔપચારિકતા વિના પદાવનત કરી શકાય અથવા

તેઓને જાણે સેવા સાથે સર્વથા સંબંધ ન ધરાવતા વ્યક્તિઓ તરીકે ગણાવી શકાય. આવી સેવા જ્યેષ્ઠતાના હેતુઓ માટે ગણતરીમાં લેવામાં ન આવે તેવી દલીલ નામંજૂર કરતાં, આ અદાલતે નિરીક્ષણ કર્યું:

આટલો સમય વીતી ગયા પછી, આ કેસના તથ્યો અને પરિસ્થિતિઓના આધારે, અરજદારો ગ્રેડ જની પદવીઓ પર નથી એવી ઠરાવવું અન્યાયી બનશે. તેથી ઉપરોક્ત દલીલ તત્ત્વવિહીન છે. તેમ છતાં, અમે સ્પષ્ટ કરીએ છીએ કે અમારી દૃષ્ટિ એવી નથી કે જ્યારે પણ કોઈ વ્યક્તિને કોઈ પદ પર તે પદ માટેની નિમણૂક માટે નિર્ધારિત નિયમોનું પાલન કર્યા વિના નિમણૂક કરવામાં આવે, ત્યારે તેને તે પદ પર નિયમિત રીતે નિમણૂક કરાયેલ વ્યક્તિ તરીકે ગણાવી જોઈએ. એવી વ્યક્તિને તે પદ પરથી પાછી મુકવામાં આવી શકે. પરંતુ અમારી સમક્ષના પ્રકારના મામલામાં, જ્યાં વ્યક્તિઓને યોગ્ય વિચારવિમર્શ સાથે ૧૫ થી ૨૦ વર્ષ સુધી ઊંચા પદો પર કાર્ય કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હોય, ત્યાં એમ ઠરાવવું નિશ્ચિતપણે અન્યાયી રહેશે કે તેમને એવી પદવીઓ અંગે કોઈ પ્રકારનો દાવો જ નથી અને તેમને કોઈ ઔપચારિકતા વિના પાછા ઉતારી દેવામાં આવે અથવા તેઓ સેવા સાથે સર્વથા સંબંધિત જ નથી એવા વ્યક્તિઓ તરીકે ગણાવામાં આવે; વિશેષ કરીને જ્યાં સરકારને અન્યાયી પરિણામો ટાળવા માટે નિયમોમાં શિથિલતા લાવવાની સત્તા પ્રાપ્ત હોય. વર્તમાન કેસમાં સરકારે પણ તેમને જણાવેલ પદો પર ચાલુ રાખવા અંગે પોતાની અનિચ્છા વ્યક્ત કરી નથી. અન્ય હરીફ સામાવાળાઓએ પણ એવો આગ્રહ કર્યો નથી કે અરજદારોને જણાવેલ પદોથી દૂર કરવામાં આવિરુદ્ધ અમારી સમક્ષ ઉઠાવવામાં આવેલ

એકમાત્ર પ્રશ્ન અરજદારો અને સીધી ભરતી દ્વારા આવેલાઓ વચ્ચેની જ્યેષ્ઠતા સંબંધિત છે, અને એવો પ્રશ્ન ત્યારે જ ઊભો થઈ શકે જ્યારે સંબંધિત અધિકારીઓનો એ જ ગ્રેડમાં પ્રવેશ અંગે કોઈ વિવાદ ન હોય. વર્તમાન કેસમાં, નિયમ ૧૬માં સમાયેલ સક્ષમ બનાવતી જોગવાઈને કારણે, આ અરજદારો અને સમાન સ્થિતિમાં રહેલ અન્ય વ્યક્તિઓને ગ્રેડ જની પદવીઓ પર યથાવિધિ નિમણૂક કરાયેલ વ્યક્તિઓ તરીકે ગણવામાં નિયમો હેઠળ પણ કોઈ અડચણ નથી. સંબંધિત સમયગાળામાં નિયમ ૧૬ નીચે મુજબ હતો :

૧૬. આ નિયમોની જોગવાઈઓને સરકાર તેટલી હદ સુધી શિથિલ કરી શકે છે જેટલી હદ સુધી સંતોષકારક કાર્યસંચાલન સુનિશ્ચિત કરવા અથવા અસમાન પરિણામોને દૂર કરવા માટે જરૂરી હોય." (ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૬૮. ઉપરોક્ત મામલામાં આવેલ નિર્ણયનો ગુણોત્તર આ અદાલતની બંધારણીય પીઠે ડિરેક્ટ રિફ્યૂટના મામલામાં (ઉપરોક્ત) ખોટો ઠેરવ્યો ન હતો. હકીકતમાં, આ અદાલતે તે નિર્ણયને આ આધારે મંજૂરી આપી હતી કે તે મામલામાં આ અદાલતે અપનાવેલા અભિપ્રાયમાં બળ હતું. આ અદાલતે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

નરેન્દ્ર ચઢ્ઢા વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા માં અધિકારીઓને નિયમોમાં નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના હોવા છતાં બઢતી આપવામાં આવી હતી, પરંતુ તેઓને પદચ્યૂત કર્યા વગર તેઓએ સંબંધિત પદો પર અંદાજે ૧૫-૨૦ વર્ષ જેટલા લાંબા ગાળાં સુધી સતત કાર્ય કર્યું હતું. તેમની આવી સતત કાર્યકારી સેવાનો સમયગાળો વરિષ્ઠતા માટે ગણવામાં આવે એવો નિર્દેશ આપવામાં

આવ્યો હતો, કારણ કે એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે અન્ય કોઈપણ દૃષ્ટિકોણ મનસ્વી હશે અને અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬ નો ભંગ કરનાર હશે. આ દૃષ્ટિકોણમાં પણ નોંધપાત્ર બળ છે. તેથી, અમે સેવામાં નિયમિત કાયમી નિમણૂકો માટે નિર્ધારિત નિયમો અનુસાર કરવામાં આવેલી નિમણૂકને અનુસરીને થયેલી સતત કાર્યકારી સેવાના સમયગાળાને વરિષ્ઠતા માટે ગણવાના સિદ્ધાંતને પુષ્ટિ આપીએ છીએ.

૭૦. ઉપર અમે જે જણાવ્યું છે તેના પ્રકાશમાં, પડકારાયેલ કાયદાની કલમ ૩(૨) અથવા ૩(૩) ની જોગવાઈઓમાં અમને કોઈ ગેરકાયદેસરતા અથવા બંધારણીય ખામી દેખાતી નથી.

૭૧. આમ કહી લીધા પછી, અમારી દૃષ્ટિએ કોઈ કારણ નથી કે રિટ-અરજદારો એવા ડિગ્રીધારક જુનિયર એન્જિનિયરો, જેઓને તેમની સેવા-અવધિના આધારે નિયમિતકરણનો હકદાર અમે ઠરાવ્યા છે, તેઓને પણ સમાન લાભ આપવાનો સમાન નિર્દેશ ન આપવામાં આવેલ કાયદાની જોગવાઈઓ હેઠળ નિયમિત કરાયેલા સ્ટાઈપેન્ડિયરી એન્જિનિયરો તરફથી હાજર રહેલા ડૉ. ધવનના શ્રેયાર્થે અમે ઉદ્દેશ કરવો જ જોઈએ કે વિદ્વાન વકીલના મતે આવા સ્ટાઈપેન્ડિયરી-એડ હોક આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરોને હાલમાં એડ હોક ધોરણે આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર તરીકે ફરજ બજાવતા ડિગ્રીધારક જુનિયર એન્જિનિયરોને સેવામાં નિયમિત કરવામાં આવે અથવા તેઓને તેમની પ્રથમ નિયુક્તિની તારીખથી જ્યેષ્ઠતા આપવામાં આવે તે અંગે કોઈ વાંધો હોઈ શકતો નથી. એ પણ સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું કે સ્ટાઈપેન્ડિયરી એન્જિનિયરો, જેઓ સૌના સૌ

જુનિયર એન્જિનિયરોની નિયુક્તિ પછી નિયુક્ત કરાયા હતા, તેઓ સમૂહરૂપે આવા ડિગ્રીધારક જુનિયર એન્જિનિયરોમાંથી આવેલ એડ હોક આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરો કરતાં કનિષ્ઠ ક્રમે રહેશે. પરંતુ સ્ટાઇપેન્ડિયરી પ્રવાહમાંથી અને જુનિયર એન્જિનિયરોની શ્રેણીમાંથી નિયમિત કરાયેલા આવા તમામ આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરો મળીને બઢતીથી આવેલ આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરોની નીચે ક્રમે રહેશે.

૭૨. પ્રશ્ન નં. ૩ નો ઉત્તર તદનુસાર આપવામાં આવે છે.

૭૩. આ અપીલોમાં અનેક હસ્તક્ષેપ અરજીઓ દાખલ કરવામાં આવી છે, જેમનો આ તબક્કે સંક્ષિપ્ત ઉલ્લેખ અમે કરી શકીએ. દીવાની અપીલ નં. ૮૩૨૪/૨૦૦૯ માં દાખલ થયેલ આઈ.એ. નં. ૫/૨૦૧૨ માં, હસ્તક્ષેપકારોએ રાજ્ય સરકારને પુનઃચચના પ્રક્રિયા પૂર્ણ કરવા તથા આ અપીલોમાં આ અદાલતના અંતિમ નિર્ણયને આધીન રહી ખાલી જગ્યાઓ ભરવા માટે પરવાનગી માગી છે. દીવાની અપીલ નં. ૮૩૨૪/૨૦૦૯ માં જ દાખલ થયેલ આઈ.એ. નં. ૬ અને ૭/૨૦૧૨ માં પણ, હસ્તક્ષેપકારોએ ઓડિશા રાજ્યને આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર્સ ક્લાસ ૨ (ગ્રુપ બી) ના પદને આસિસ્ટન્ટ એક્ઝિક્યુટિવ એન્જિનિયર જુનિયર ક્લાસ ૧ (ગ્રુપ એ) તરીકે ઉન્નત કરવા અને તેવી ઉન્નતિને ૨૮મી ફેબ્રુઆરી, ૨૦૦૯ થી ભૂતલક્ષી અસર આપવાનો દિશાનિર્દેશ માગ્યો છે. આઈ.એ. નં. ૮/૨૦૧૨ એ જ અપીલમાં દાખલ કરવામાં આવી છે, જેમાં હસ્તક્ષેપકારોએ ઓડિશા રાજ્ય વિરુદ્ધ એવો દિશાનિર્દેશ માગ્યો છે કે પદોની ઉન્નતિ અમલમાં મૂકતી વખતે સેવામાં રહેલા ડિગ્રીધારક જુનિયર એન્જિનિયરો, જે સીધી ભરતી

માટે અનામત ખાલી જગ્યાઓ સામે નિયુક્તિ માટે અન્યથા પાત્ર છે, તેમની પરસ્પર જ્યેષ્ઠતા ધ્યાનમાં લેવામાં આવિરુદ્ધ એસ.એલ.પી. નં. ૨૯૭૬૫/૨૦૦૮ માં આઈ.એ. નં. ૩/૨૦૦૯ માં, હસ્તક્ષેપકારોએ વડી અદાલતના તે ચુકાદાને સમર્થન આપવા માટે પરવાનગી માગી છે, જેના દ્વારા પડકારાયેલ કાયદાને અસંવિધાનિક ઠરાવીને રદ કરવામાં આવ્યો છે. તેવી જ રીતે, કેટલીક અન્ય અપીલોમાં દાખલ થયેલ આઈ.એ.ઓ દ્વારા તો વડી અદાલતે આપેલ ચુકાદાને સમર્થન આપવાની માંગ કરવામાં આવી છે અથવા એક અથવા બીજી પક્ષકાર તરફથી કેસની દલીલ કરવાની પરવાનગી માટે પ્રાર્થના કરવામાં આવી છે.

૭૪. અમે હસ્તક્ષેપકારોના વકીલોને પણ કેટલીક વિસ્તૃતતા સાથે સાંભળ્યા છે. તથાપિ, અમારા સમક્ષ રહેલા વર્તમાન વિવાદ સાથે સીધો સંબંધ ન ધરાવતા પ્રશ્નોની તપાસ કરીને આ કાર્યવાહીનો વ્યાપ વધારવો જરૂરી છે એમ અમે માનતા નથી. આ અરજીઓમાં મુખ્યત્વે અમારા ધ્યાનને આકર્ષનાર ત્રણ પ્રશ્નો આ મુજબ છે: (એ) પડકારાયેલ માન્યીકરણ અધિનિયમની માન્યતા. (બી) સેવામાં રહેલા ડિગ્રીધારક જુનિયર ઇજનેરો, જેઓ નોંધપાત્ર લાંબા સમયથી એડ હોક ધોરણે સહાયક ઇજનેર તરીકે કાર્યરત રહ્યા છે, તેમની નિયમિતતા અને (સી) જે વ્યક્તિઓનું નિયમિતકરણ અથવા તો માન્યીકરણ અધિનિયમ હેઠળ અથવા તો આ અપીલોમાં અમારા દ્વારા જારી કરવામાં આવનાર દિશાનિર્દેશોના અનુસંધાને કરવામાં આવી રહ્યું છે, તેમની પરિષ્કૃતિની સ્થિતિ. અન્ય પ્રશ્નો, જે હસ્તક્ષેપકારો ઉઠાવવા માંગે છે, ખાસ કરીને અનુસૂચિત જાતિ અને અનુસૂચિત જનજાતિના

ઉમેદવારોને અનામતના લાભની મંજૂરી કે નામંજૂરી સંબંધિત પ્રશ્નો, આ વિષયક યોગ્ય નિવેદનોના અભાવે અને ઉક્ત પ્રશ્નો અંગે વડી અદાલત દ્વારા કોઈ ઉચ્ચાર ન થયેલ હોવાના કારણે, આ કાર્યવાહીમાં અમારા દ્વારા સ્પર્શવામાં આવ્યા નથી. આ પરિસ્થિતિમાં, આ આદેશો માત્ર તે જ મુદ્દાઓનું નિરાકરણ કર્યું છે એમ માનવામાં આવશે, જેઓનો અમે વિશેષરૂપે વિચાર કર્યો છે અથવા જેઓ તેમાંથી તર્કસંગત રીતે અનુસરતા હોય. કોઈ પ્રશ્ન, ભલે તે કાયદાકીય જોગવાઈ હેઠળ અથવા તો અમારી દ્વારા જારી કરવાના દિશાનિર્દેશોના કારણે નિયમિત કરાયેલા લોકો વચ્ચેની પરસ્પર વરિષ્ઠતા સંબંધિત હોય, અથવા તો જો તે હેતુસર કોઈ રોસ્ટર પોઈન્ટ્સ નિર્ધારિત કરાયેલા હોય તો તેના આધારે વરિષ્ઠતાના લાભ સંબંધિત મુદ્દા હોય, તે તમામ ખુદ્દા રાખવામાં આવે છે અને પીડિત પક્ષકાર દ્વારા યોગ્ય કાયદા વાહી ખાતે યોગ્ય મંચ સમક્ષ ઉઠાવી શકાશે. અમારી દ્વારા આ આદેશમાં આવા કોઈ પ્રશ્નો અથવા પાસાઓ પર વિચાર કરવામાં આવ્યો ન હોય તેટલી હદે, તેવા પ્રશ્નોનો કોઈ પણ એવી કાર્યવાહીમાં વિચાર કરી શકાશે. તેનાથી આગળ, આ તબક્કે કંઈ વધુ કહેવું યોગ્ય કે આવશ્યક છે એમ અમે માનતા નથી.

૭૫. પરિણામે, અમે નીચે મુજબ આદેશ પસાર કરીએ છીએ:

(૧) ઓરિસા રાજ્ય દ્વારા દાખલ કરાયેલ વર્ષ ૨૦૦૯ ની નાગરિક અપીલો નં. ૮૩૨૪-૮૩૩૧ તથા સ્ટાઇપેન્ડિયરી એન્જિનિયરો દ્વારા દાખલ કરાયેલ વર્ષ ૨૦૦૯ ની નાગરિક અપીલો નં. ૮૩૨૨-૮૩૨૩ અને વર્ષ ૨૦૧૦ ની નાગરિક અપીલ નં. ૧૯૪૦ મંજૂર કરવામાં આવે છે અને ઓરિસાની વડી અદાલત દ્વારા

તારીખ ૧૫મી ઓક્ટોબર, ૨૦૦૮ ના રોજ આપવામાં આવેલ વિવાદિત ચુકાદો અને આદેશ રદ કરવામાં આવે છે.

(૨) એડ હોક ધોરણે સહાયક ઈજનેરો તરીકે કાર્યરત ડિગ્રીધારક જુનિયર ઈજનેરો દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ અરજીઓ નં. ૯૫૧૪/૨૦૦૩, ૧૨૪૯૪/૨૦૦૫, ૧૨૪૯૫/૨૦૦૫, ૧૨૬૨૭/૨૦૦૫, ૧૨૭૦૬/૨૦૦૬ અને ૮૬૩૦/૨૦૦૬ પણ મંજૂર કરવામાં આવે છે, પરંતુ માત્ર આ મર્યાદિત હદ સુધી કે રિટ-અરજદારોની સેવાઓ તથા તેવા તમામ અન્ય લોકોની, જેઓ સમાન પરિસ્થિતિમાં છે અને સેવારત જુનિયર ઈજનેર ડિગ્રીધારકો માટે અનામત પ્રસ્તાવિત ૫% કોટા સામે એડ હોક સહાયક ઈજનેરો તરીકે બઢતી પામેલા છે, તેમની સેવાઓ ઓડિશા સર્વિસ ઓફ ઈજનેર્સ (નિમણૂકની માન્યતા) અધિનિયમ, ૨૦૦૨ અમલમાં આવ્યો તે તારીખથી નિયમિત કરવામાં આવેલ માનવામાં આવશે. અમે આગળ એવો નિર્દેશ પણ કરીએ છીએ કે આવા સેવારત ડિગ્રીધારક જુનિયર ઈજનેરો, જેઓને એડ હોક ધોરણે સહાયક ઈજનેરો તરીકે બઢતી આપવામાં આવી છે, તેમને વિવાદિત કાયદાકીય જોગવાઈઓના અનુસંધાનમાં નિયમિત કરાયેલા સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઈજનેરોની ઉપર અને બઢતીપ્રાપ્ત ઉમેદવારોની નીચે સ્થાન આપવામાં આવશે. વિવાદિત કાયદાકીય જોગવાઈઓ હેઠળ સહાયક ઈજનેરો તરીકે નિયમિત કરાયેલા સ્ટાઇપેન્ડિયરી ઈજનેરો અને આ આદેશના અનુસંધાનમાં નિયમિત કરાયેલા જુનિયર ઈજનેર ડિગ્રીધારકો વચ્ચેની આંતરિક જેષ્ટતા, સહાયક ઈજનેરો તરીકે એડ હોક ધોરણે તેમની પ્રથમ નિમણૂકની તારીખના આધારે નિર્ધારિત કરવામાં આવશે.

(૩) સિવિલ અપીલ નં. ૧૭૬૮ સન ૨૦૦૬ પરિણામે મંજૂર કરવામાં આવે છે, તેમાં પડકારાયેલ ચુકાદો અને આદેશ રદ કરવામાં આવે છે અને ઉપરોક્ત દિશાનિર્દેશના અનુસંધાનમાં રિટ અરજીઓ ઓ.જે.સી. નં. ૬૩૫૪-૫૫ સન ૧૯૯૯ નો નિકાલ કરવામાં આવે છે.

(૪) આ અપીલોમાં દાખલ કરવામાં આવેલી હસ્તક્ષેપ અરજીઓનો પણ આ ચુકાદાના પેરા ૭૪ માં કરવામાં આવેલી ટિપ્પણીઓના પ્રકાશમાં નિકાલ કરવામાં આવે છે.

(૫) પક્ષકારોને પોતાના પોતાના ખર્ચ સહન કરવા માટે છોડી દેવામાં આવે છે.

*The translation of this judgment has been provided by*

*M/s. Hyperlink E-Solutions Pvt. Ltd.*

---

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

**DISCLAIMER: The translated judgement in vernacular language is meant for the restricted use**

**of the litigant to understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.**