

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.

=====

અમદાવાદની ગુજરાત ઉચ્ચ અદાલતમાં

સ્પે. સીવિલ એપ્લીકેશન નં.૨૯૧૨ ઓફ ૨૦૧૬

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જી.આર. ઉધવાની

સહી/-

=====

૧	શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે?	હા
૨	પત્રકારને રીફર કરવામાં આવશે કે નહીં?	હા
૩	શું માનનીય શ્રી ન્યાયમૂર્તિ ચુકાદાની ખરી નકલ જોવા માંગે છે?	ના
૪	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે?	ના

=====

મિનાક્ષીબેન બાબુલાલ સોલંકી.... અરજદાર (ઓ)

વિરુદ્ધ

બેંક ઓફ બરોડા..... પ્રતિવાદી (ઓ)

=====

ઉપસ્થિતી:

શ્રી પી. ટી. જસાની, અરજદાર (ઓ) નંબર ૧ માટે વકીલ એમ. આર. કે. વી.
ગાધિયા, પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૧ માટે સેવિત પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૧ માટે
વકીલ

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તી શ્રી જી.આર. ઉધવાની

તારીખ:૧૩/૦૨/૨૦૧૭

મૌખિક ચુકાદો

અરજદાર પ્રતિવાદી-બેંક ઓફ બરોડા દ્વારા તેણીને ઓફર કરેલા પદ પર ફરી શરૂ
કરી શકે તે પહેલાં ૦૧/૦૫/૨૦૧૫ તારીખના નિમણૂકના આદેશને પાછો
ખેંચવાના ૨૨/૦૮/૨૦૧૫ તારીખના આદેશને પડકારવા માટે અરજી દાખલ
કરવામાં આવી છે.૦૧/૦૫/૨૦૧૫ ના આદેશ દ્વારા, અરજદારને પ્રતિવાદી-
બેંકના કારકુની કેડરમાં સિંગલ વિન્ડો ઓપરેટર 'એ' ના પદ પર નિમણૂકની
ઓફર કરવામાં આવી હતી.આક્ષેપિત ક્રમ આ રીતે જોડવામાં આવ્યો છે:

“મેડમ,

૧. આમાં તમારા ઉપરોક્ત પત્રનો સંદર્ભ છે જે અમારા પત્રના જવાબમાં રજૂ કરવામાં આવ્યો છે જેમાં તમને એ બતાવવાની સલાહ આપવામાં આવી છે કે શા માટે રૂ.૦૫.૨૦૧૫ તારીખના નિમણૂક પત્રની દરખાસ્ત પાછી ખેંચવી જોઈએ નહીં અને અસંતોષકારક પૂર્વવર્તીઓ માટે રદ કરવી જોઈએ નહીં.

૨. તમને જણાવવામાં આવેલ રોજગારની દરખાસ્ત તેની કલમ ૭માં નિર્ધારિત શરતોને આધીન છે, જેમાં અનુભવ પ્રમાણપત્ર રજૂ કરવું અને તમારા અગાઉના નિયોક્તા પાસેથી રાહત આપવાનો આદેશ સામેલ છે.ઓર્ડર લેટરની કલમ ૬ એ પણ નિર્ધારિત કરે છે કે બેંકની સેવામાં તમારી પુષ્ટિ તમારા પાત્રની ચકાસણીને આધીન છે અને જો તે સંતોષકારક હોય તો પૂર્વજો.કલમ ૭ આગળ જણાવે છે કે ઉપરોક્ત ફકરામાં ઉલ્લેખિત માહિતી/દસ્તાવેજો તમારી નિમણૂકના હેતુ માટે સામગ્રી માનવામાં આવશે.

૩. તમારા ઉપરના જવાબમાં ખાસ કરીને પરિશિષ્ટમાં જણાવવામાં આવ્યું છે કે સૌરાષ્ટ્ર ગ્રામીણ બેંક દ્વારા ૦૨/૦૭.૨૦૧૪ ના તેમના આદેશ દ્વારા તમારી સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી કારણ કે તમે જાતીય

સતામણીના ખોટા આક્ષેપો કર્યા હતા, અને તમને તેમની નોકરીમાં પુષ્ટિ માટે અયોગ્ય માનવામાં આવ્યા હતા, ઉપરાંત તમારી તરફથી અનેક ભૂલો/કમિશનના કૃત્યો જેમ કે સક્ષમ અધિકારીની મંજૂરી વિના ગેરહાજરી, રાજકીય પ્રભાવ અને વર્તનનો ઉપયોગ કરીને બેંકના અધિકારીઓ પર અનુચિત દબાણ લાવવું જે બેંકની કામગીરીને પ્રતિકૂળ અસર કરે છે.

૪. અમારા ધ્યાનમાં આવેલા ઉપરોક્ત અસંતોષકારક ભૂતકાળને ધ્યાનમાં રાખીને, અમે તમને લખેલા અમારા ૨૫.૦૫.૨૦૧૫ ના પત્ર અનુસાર નિમણૂકની દરખાસ્ત પાછી ખેંચવા માટે બંધાયેલા છીએ.”

૨. અરજદારની નિમણૂક વિવિધ નિયમો અને શરતોને આધિન હતી, જેમાં નિમણૂકના ક્રમમાં ઉલ્લેખિત શરત નંબર ૬ છે કે "બેંકની સેવામાં તમારી પુષ્ટિ તમારા પાત્રની ચકાસણીને આધિન છે અને જો તે સંતોષકારક હોય તો પૂર્વજો.”

૩. એવું લાગે છે કે નિમણૂકનો આદેશ જાહેર કર્યા પછી, પરંતુ અરજદાર ફરી શરૂ કરી શકે તે પહેલાં, અમુક પૂર્વજોએ પ્રતિવાદી-બેંકને નિમણૂકનો આદેશ પાછો

ખેંચવા માટે પ્રભાવિત કર્યા હતા.એવું કહેવામાં આવે છે કે પ્રતિવાદી-બેંકને ખબર પડી હતી કે અરજદારની કેટલીક પૂર્વભૂમિકાઓ છે જે તેને પ્રશ્નમાં નોકરી માટે અયોગ્ય બનાવી શકે છે અને તેથી, તપાસ પર અરજદારે કેટલાક દસ્તાવેજો રજૂ કર્યા હતા જેના આધારે તેના વર્તમાન એમ્પ્લોયર-સૌરાષ્ટ્ર ગ્રામીણ બેંક સાથે વધુ તપાસ કરવામાં આવી હતી, જેણે પ્રતિવાદીને વિગતવાર અહેવાલ સુપરત કર્યો હતો જેમાં તથ્યો અને સંજોગો તરફ ધ્યાન દોર્યું હતું કે જેના હેઠળ અરજદારની સેવાઓ ઉપરોક્ત બેંક દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.મોટે ભાગે કહીએ તો, અહેવાલમાં બે બાબતો સૂચવવામાં આવી હતી (૧) કે તેણીની માત્ર એક શાખાથી બીજી શાખામાં બદલી કરવામાં આવી હોવા છતાં, તેણીએ વારંવાર તેના સ્થાનાંતરણના કારણો માટે આગ્રહ કર્યો હતો અને (૦૨) જે તેણે કરી હતી.

તેણીના એક સાથીદાર સામે જાતીય સતામણીના ગંભીર આરોપોનો સામનો કરતી વખતે તેણીએ તેના નિવેદન દ્વારા તેનું સમર્થન કરીને તેનો સામનો કર્યો ન હતો.

૪. આખરે, ઉક્ત બેંકે તપાસ કર્યા વિના અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરી દીધી; પ્રોબેશનર હોવાના કારણે, જે લેટર પેટન્ટ અપીલમાં પુષ્ટિ કરવામાં આવી છે તેમ અરજદાર દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અરજીમાં આ અદાલત દ્વારા રદ કરવામાં આવી હોવાનું જણાય છે.આ અદાલત ઉપરોક્ત કાર્યવાહીના તથ્યોથી વધુ ચિંતિત નથી અને તેથી, કોઈ વિસ્તૃત ચર્ચાની જરૂર નથી.

૫. અરજદારના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે સમાપ્તિને રદ કરવામાં આવી હતી અને ઉપરોક્ત સૌરાષ્ટ્ર ગામિન બેંક પણ એલ. પી. એ. માં હારી ગઈ હતી અને તેથી, તેણી સામે કરવામાં આવેલા આક્ષેપો હવે ટકી શક્યા નથી અને સંપૂર્ણપણે ભૂંસી નાખવામાં આવ્યા હતા અને તેથી, પ્રતિવાદી-બેંક માટે ઉપરોક્ત આક્ષેપો પર આધાર રાખવો ખુલ્લો નથી.એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે એકવાર ગુણદોષના આધારે પાત્ર સાબિત થયા પછી, પ્રતિવાદી માત્ર કહેવાતા આક્ષેપોના આધારે તેણીને ગેરલાયક ઠેરવી શકે નહીં, જે અરજી અને એલ. પી. એ. માં સફળ થયા હોવાથી સાચા સાબિત થયા ન હતા.

૬. અરજીનો ઉગ્ર વિરોધ કરતા પ્રતિવાદી-બેંકના વિદ્વાન વકીલે સૌરાષ્ટ્ર ગ્રામીણ બેંકના અહેવાલ પર આધાર રાખ્યો હતો, તેમજ સુપ્રીમ કોર્ટે તેના મુખ્ય સચિવ અને અન્ય દ્વારા દિલ્લી વહીવટીતંત્રમાં આપેલા નિર્ણય પર પણ આધાર રાખ્યો હતો. વિ. સુશીલ કુમાર [(૧૯૯૬) ૧૧ એસ. સી. સી. ૬૦૫] દલીલ કરશે કે ગુણદોષના આધારે જાહેર રોજગારમાં વ્યક્તિની પસંદગી કર્યા પછી પણ, વ્યક્તિની નિમણૂક માટે યોગ્યતા સૌથી નિર્ણાયક જરૂરિયાત છે અને જો કોઈ વ્યક્તિની પૃષ્ઠભૂમિ એવી હોય કે જે નિમણૂક કરનારને નિમણૂક આપવા માટે નિરુત્સાહિત કરે, તો નિમણૂકને આવા એકમાત્ર આધાર પર નકારી શકાય છે.એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે ઉમેદવારના વર્તનને લગતા પ્રામાણિક આક્ષેપો કરવામાં આવ્યા હતા તે પૂરતું હતું; જોકે આવા આક્ષેપો આખરે કાયદાની કઠોરતા હેઠળ ટકી શક્યા ન હોત.એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે નિમણૂક

કરનાર ઉમેદવારની યોગ્યતા અંગે વધુ ચિંતિત હશે અને જો યોગ્યતા પર સવાલ ઉઠાવવાનું પ્રામાણિક કારણ હોય, તો નિમણૂકને નકારી શકાય છે.

૭. હરીફ દલીલોને ધ્યાનમાં લીધા પછી, આ એક એવો કેસ છે જ્યાં અરજદાર નિમણૂકના આદેશને સ્વીકારી શકે અને તેની ફરજો ફરી શરૂ કરી શકે તે પહેલાં, આદેશ પાછો ખેંચી લેવામાં આવ્યો હતો અને આમ એમ્પ્લોયર-કર્મચારી સંબંધ અસ્તિત્વમાં આવ્યો ન હતો. પ્રશ્ન સેવાની સમાપ્તિનો નથી, પરંતુ નોકરીદાતાની નોકરીમાં લેવાની વિવેકબુદ્ધિનો છે, જે ઉમેદવાર અન્યથા પ્રશ્નમાં રહેલા પદ માટે પાત્ર હોવાનું જણાય છે અને તેની પસંદગી કરવામાં આવી છે. નિમણૂક કરવાના હેતુ માટે, ભરતી પછી, યોગ્યતા સહિત સંખ્યાબંધ પરિબલો વિચારણા હેઠળ આવી શકે છે. નિમણૂકની શોધ કરતી વખતે નોકરીદાતા ચોક્કસપણે નિમણૂક કરનારમાંથી શ્રેષ્ઠની અપેક્ષા રાખશે અને જો 'યોગ્યતા' એ નિમણૂકની મુદત હોય, તો નોકરીદાતા પ્રામાણિક કારણોસર તે આધાર પર નિમણૂકને નકારી શકે તેવું કોઈ કારણ નથી.

૮. દિલ્હી વહીવટીતંત્રમાં તેના મુખ્ય સચિવ અને અન્ય દ્વારા. વિ. સુશીલ કુમાર (ઉપરોક્ત), ઉમેદવાર પર ભારતીય દંડ સંહિતાની કલમ ૩૦૪, ૩૨૪ અને ૩૪ હેઠળ દંડનીય ગુનાઓનો આરોપ મૂકવામાં આવ્યો હતો, પરંતુ આખરે તેને નિર્દોષ જાહેર કરવામાં આવ્યો હતો અને નિમણૂકનો ઇનકાર કરવામાં આવ્યો હતો જેને કેન્દ્રીય વહીવટી ટ્રિબ્યુનલમાં સફળતાપૂર્વક પડકારવામાં આવ્યો

હતો.ઉમેદવારને છૂટા કરવા/નિર્દોષ જાહેર કરવાના નિર્ણયને કે. એ. ટી. સાથે તોલવામાં આવ્યો હતો કે કર્મચારીને નિમણૂકના અધિકારથી વંચિત કરી શકાયો ન હોત.સર્વોચ્ચ અદાલતે ઉપરોક્ત મુદ્દાની તપાસ કરી અને આ રીતે જવાબ આપ્યો:

“૩. પ્રશ્ન આ છે:શું ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા લેવામાં આવેલો મત કાયદામાં સાચો છે?એવું જોવામાં આવે છે કે પાત્ર અને પૂર્વજોની ચકાસણી એ રાજ્ય હેઠળની પોસ્ટ માટે પસંદ થયેલ ઉમેદવાર યોગ્ય છે કે કેમ તે ચકાસવા માટેના મહત્વપૂર્ણ માપદંડોમાંનું એક છે.તેમ છતાં તેઓ શારીરિક રીતે યોગ્ય હોવાનું જણાયું હતું, લેખિત પરીક્ષા અને ઇન્ટરવ્યૂ પાસ થયા હતા અને તેમની કામચલાઉ પસંદગી કરવામાં આવી હતી, તેમના પૂર્વવર્તી રેકૉર્ડને કારણે, નિમણૂક અધિકારીને શિસ્તબદ્ધ દળોમાં કોન્સ્ટેબલ તરીકે આવા રેકૉર્ડની વ્યક્તિની નિમણૂક કરવી ઇચ્છનીય ન હોવાનું જણાયું હતું. કેસની પૃષ્ઠભૂમિમાં નિમણૂક અધિકારી દ્વારા લેવામાં આવેલા દૃષ્ટિકોણને અયોગ્ય ન કહી શકાય.તેથી ટ્રિબ્યુનલ તેમના કેસની પુનર્વિચારણા માટે નિર્દેશ આપવામાં સંપૂર્ણપણે અન્યાયી હતું.જો કે તેને ફોજદારી ગુનાઓમાંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો અથવા નિર્દોષ જાહેર કરવામાં આવ્યો હતો, તેમ છતાં તેને આ પ્રશ્ન સાથે કોઈ લેવાદેવા નથી.જે સુસંગત હશે તે સેવા માટે નિયુક્ત થનારા ઉમેદવારનું વર્તન અથવા ચારિત્ર્ય છે, તેના વાસ્તવિક પરિણામ નહીં.જો વાસ્તવિક

પરિણામ ચોક્કસ રીતે આવ્યું હોય, તો કાયદો પરિણામોનું ધ્યાન રાખશે.કેસ સાથે સંબંધિત વિચારણા ઉમેદવારની પૂર્વભૂમિની છે.તેથી, સત્તાધિકારીની નિમણૂકએ આ પાસાને યોગ્ય રીતે કેન્દ્રિત કર્યું છે અને તેમને સેવામાં નિમણૂક કરવા માટે ઈચ્છનીય ન હોવાનું જણાયું છે.”

૯. આમ, ઉપરોક્ત અવલોકનો અરજદાર માટે વિદ્વાન વકીલની રજૂઆતનો જવાબ આપે છે.જો અરજદાર તેના વર્તમાન એમ્પ્લોયર સામે સફળ થાય તો પણ, એવું ન કહી શકાય કે અન્ય નિમણૂક માટે પણ આખું પ્રકરણ બંધ થઈ જાય છે, જે ઉમેદવારની પૂર્વભૂમિની તપાસ કરવા માટે હકદાર છે.જો અન્યથા રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી સૂચવે છે કે નિમણૂકનો ઇનકાર પ્રામાણિક છે અને કોઈ ઢ્ઢેષ અથવા અત્યાચાર વગેરે દ્વારા પ્રેરિત નથી, તો અપીલમાં બેસવું અને વ્યક્તિની યોગ્યતા અથવા પૂર્વજો પર વ્યક્તિના પૂર્વજો પર પોતાનો અભિપ્રાય બદલવો તે અદાલત માટે નથી.

૧૦. નોકરીદાતા એવા કર્મચારીની શોધ કરી શકે છે જે કોઈપણ બિનજરૂરી અથવા બિનજરૂરી અવરોધો વિના બેંકના વહીવટને સરળતાથી મંજૂરી આપી શકે.જો નોકરીદાતા ઉમેદવારના અમુક વર્તનને અયોગ્ય માને છે, તો ભારતના બંધારણની કલમ ૨૨૬ હેઠળની અદાલત અપીલમાં બેસી શકે નહીં અને તેના પોતાના અભિપ્રાયને બદલી શકે નહીં.

૧૧. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, આ અદાલતના અભિપ્રાયમાં, નિમણૂકના આદેશને પાછો ખેંચવામાં દોષિત ઠેરવી શકાય નહીં.તેથી અરજી નિષ્ફળ થવી જોઈએ અને તે મુજબ તેને નકારી કાઢવામાં આવે છે.ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ વિના નિયમ લાગુ કરવામાં આવે છે.

(જ.આર. ઉધવાની, ન્યાયમૂર્તી)

This judgment has been translated using AI Tool - SUVAS.

=====

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

DISCLAIMER: The translated 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.