<u>અસ્વીકરણ</u>: 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.

<u>DISCLAIMER</u>: 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.

==

ગુજરાત વડી અદાલતમાં અમદાવાદ ખાતે

લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં.૨૨૮/૨૦૧૦
સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં.૧૨૧૭૭/૧૯૯૩માં

મંજૂરી અને હસ્તાક્ષર માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જયંત પટેલ
અને
માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી વિપુલ એમ. પંચોલી

==

૧	સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને આ ચુકાદો જોવા માટે મંજૂરી આપી શકાય કે નહીં ?	હા
૨	રિપોર્ટરને મોકલવું કે નહીં ?	હા
૩	શું માનનીય ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની અંતિમ નકલ જોવા ઈચ્છે છે ?	ના
૪	શું આ કેસમાં ભારતના સંવિધાન, ૧૯૫૦ ના અર્થઘટન અથવા તેના હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈ આદેશને સંબંધિત કાયદાનો કોઈ મહત્ત્વનો પ્રશ્ન સમાવિષ્ટ છે?	ના
૫	શું તે દીવાની ન્યાયાધીશને પરિપત્રિત કરવાનું છે ?	ના

==

ગોવિંદભાઈ રણછોડભાઈ વસોયા....અપીલકર્તા(ઓ)
વિરુદ્ધ
સચિવ અને ૩....સામાવાળા(ઓ)

==

ઉપસ્થિતિ:
અપીલકર્તા(ઓ) ક્રમાંક ૧ તરફે શ્રી દિપેન દેસાઇ
સામાવાળા(ઓ) ક્રમાંક ૧ તરફે એ.જી.પી. શ્રી ઋત્વિજ ઓઝા

સામાવાળા(ઓ) ક્રમાંક ૨–૩ તરફે રૂલની બજવણી કરાઇ.
==

સમક્ષ: **માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જયંત પટેલ**
અને
માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી વિપુલ એમ. પંચોલી

તારીખ :૧૪ /૧૧/૨૦૧૪
સી.એ.વી. ચુકાદો
(માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી વિપુલ એમ. પંચોલી)

અપીલકર્તા–મૂળ અરજદાર તરફથી વિદ્વાન વકીલ શ્રી દીપેન દેસાઈ તથા સામાવાળાઓ તરફથી વિદ્વાન સહાયક સરકારી વકીલ શ્રી ઋત્વિજ ઓઝાની દલીલો સાંભળવામાં આવી.

૨. આ અપીલ તા. ૩ ફેબ્રુઆરી ૨૦૦૯ના રોજ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન ક્રમાંક ૧૨૧૯૯/૧૯૯૩માં માનનીય એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા આપવામાં આવેલા મૌખિક ચુકાદા વિરુદ્ધ દાખલ કરવામાં આવી છે, જેના દ્વારા અપીલકર્તા–મૂળ અરજદાર દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અરજી નામંજૂર કરવામાં આવી છે.

૩. હાલની અપીલ દાખલ થવા સુધીની સંક્ષિપ્ત હકીકતો નીચે મુજબ છે:

૩.૧ અરજદારે ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ ઉપરોક્ત અરજી દાખલ કરી હતી, જેમાં તેણે અરજ કરી હતી કે ગુજરાત રાજ્ય સિવિલ સર્વિસિસ ટ્રિબ્યુનલ (સંક્ષેપમાં 'ટ્રિબ્યુનલ') દ્વારા તા. ૧૧મી ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૨ના રોજ પસાર કરાયેલ ચુકાદો અને આદેશ રદ કરવામાં આવે તે માટે યોગ્ય રિટ, આદેશ અથવા નિર્દેશ જારી કરવામાં આવે, તેમજ તા. ૧૭મી સપ્ટેમ્બર ૧૯૮૪ની ચાર્જશીટ જારી કરવા સાથે સંબંધિત સામાવાળાઓની કાર્યવાહી પણ રદ કરવામાં આવે, અને વધુમાં અરજદારને તેમાંથી ઉપજતા તમામ અનુસંગિક લાભો આપવામાં આવે. અરજદારે એ પણ અરજ કરી હતી કે સામાવાળાઓ દ્વારા તા. ૧૩મી જાન્યુઆરી ૧૯૯૩ અને તા. ૭મી ઓક્ટોબર ૧૯૯૩ના રોજ પસાર કરાયેલા વસૂલીના આદેશો રદ કરવામાં આવે. આ ઉપરાંત, એવું ઠરાવવું અને જાહેર કરવું તેવી પણ અરજ કરવામાં આવી હતી કે સામાવાળાઓ દ્વારા લેવામાં આવેલી કાર્યવાહીનું પરિણામ જે કંઈ હોય તેની પરવા કર્યા વિના જીવનનિર્વાહ ભથ્થું ચૂકવવામાં આવે અને તેની વસૂલી અરજદાર પાસેથી કરી શકાય નહીં.

૩.૨ વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે આદેશમાં નોંધ્યું હતું કે દલીલો દરમ્યાન અરજદાર તરફથી હાજર વિદ્વાન વકીલે અધિકરણ દ્વારા તા. ૧૧મી ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૨ના રોજ આપવામાં આવેલ ચુકાદા અને આદેશ અંગેની અરજી આગળ ધપાવી નહોતી, અને તેમણે તા. ૧૩મી જાન્યુઆરી ૧૯૯૩ અને તા. ૭મી ઑક્ટોબર ૧૯૯૩ના આદેશો સંબંધે અરજી આગળ ધપાવી હતી.

૩.૩ આ તબક્કે નોંધવું સંબંધિત છે કે સામાવાળાઓએ અરજદારને તા. ૧૭મી સપ્ટેમ્બર ૧૯૮૪ની આરોપપત્રિકા જારી કરી હતી, જેમાં તેની સામે છ આક્ષેપો મુકવામાં આવ્યા હતા. ઉક્ત વિભાગીય તપાસમાં અરજદારને તેની સામે આક્ષેપિત કદાવર વર્તન માટે દોષિત ઠેરવવામાં આવ્યો હતો, અને પ્રારંભમાં તેને તા. ૫મી જૂન ૧૯૮૬થી તા. ૬મી જાન્યુઆરી ૧૯૮૭ સુધી સેવામાંથી દૂર કરવામાં આવ્યો હતો. ત્યારબાદ તેને તા. ૭મી જાન્યુઆરી ૧૯૮૭થી તા. ૨૧મી ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૦ સુધી નિલંબન હેઠળ મૂકવામાં આવ્યો હતો. તેને તા. ૨૨મી ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૦થી તા. ૬મી નવેમ્બર ૧૯૯૦ સુધી જૂથ ૩ની સેવામાં પણ અવરનત કરવામાં આવ્યો હતો. ફરી એક વાર, તેને તા. ૭મી નવેમ્બર ૧૯૯૦થી તા. ૧૭મી એપ્રિલ ૧૯૯૧ સુધી નિલંબિત કરવામાં આવ્યો હતો. શિસ્તપ્રાધિકારીએ લાદેલા દંડના આદેશને અરજદારે સમયે સમયે વધુરણ સમક્ષ પડકાર્યો હતો, અને વધુરણે તા. ૧૧મી ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૨ના તેના ચુકાદા અને આદેશ દ્વારા શિસ્તપ્રાધિકારીએ પસાર કરેલા દંડના આદેશ સંબંધે ઉક્ત અપીલ આંશિક રીતે મંજૂર કરી હતી. ઉક્ત દંડનો આદેશ કઠોર હતો એવું ઠરાવીને વધુરણ દ્વારા તે રદ કરવામાં આવ્યો હતો. વધુરણે અરજદારની પાંચ વાર્ષિક વેતનવૃદ્ધિઓ ભવિષ્ય પ્રભાવ વિના અટકાવવાનો આદેશ કર્યો હતો. આ તબક્કે એ નોંધવું પણ સંબંધિત છે કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ સમક્ષ અરજીની સુનાવણી સમયે વધુરણ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશને રદ કરાવવા બાબતની અરજ અરજદારે દબાવી નહોતી.

૩.૪ ત્યારબાદ, તા. ૧૫મી માર્ચ ૧૯૯૧ના આદેશ દ્વારા, ૬ઠ્ઠી જૂન ૧૯૮૬થી ૧૭મી એપ્રિલ ૧૯૯૧ દરમિયાનનો સસ્પેન્શનનો સમયગાળો નિયમિત કરવામાં આવ્યો હતો અને ઉક્ત સમયગાળાને માન્ય રજા તરીકે ગણવા માટે નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. ત્યારબાદ, અનુસંગિક વધુ એક આદેશ તા. ૧૩મી જાન્યુઆરી ૨૦૧૩ના રોજ કરવામાં આવ્યો, જેના દ્વારા ૬ઠ્ઠી જૂન ૧૯૮૬થી ૧૭મી એપ્રિલ ૧૯૯૧ સુધીનો સસ્પેન્શનનો સમયગાળો નિયમિત કરવામાં આવ્યો હતો, અને ત્યારપછી અરજદારને ઉપલબ્ધ રહેલી રજાનો જમા લાભ આપી તેને મંજૂર કરવામાં આવી હતી. બાકીના સમયગાળા અંગે, બોમ્બે નાગરિક સેવાઓના નિયમો, ૧૯૫૯ની નિયમ ૧૫૨ અને ૧૫૩ (સંક્ષેપમાં 'નિયમો') પર આધાર રાખીને વસૂલાતનો આદેશ કરવામાં આવ્યો હતો. વિવાદિત આદેશો તા. ૧૩મી જાન્યુઆરી ૧૯૯૩ દ્વારા, જીવનનિર્વાહ ભથ્થાની રકમ વસૂલ કરવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવ્યો હતો અને તે રૂપિયા ૯૦૦/-ની ૪૯ હપ્તામાં વસૂલ કરવા માટે નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો, જ્યારે ૪૯મો હપ્તો રૂપિયા ૪૦૦.૬૪ પૈસાનો હતો. વધુમાં, ૪૯મા હપ્તા અંગે તા. ૭મી ઑક્ટોબર ૧૯૯૩નો બીજો એક આદેશ પણ કરવામાં આવ્યો હતો, કારણ કે ગણતરીમાં ભૂલ હતી.

૩.૫ આ રીતે, અરજદારે ઉક્ત અરજೀಯಲ್ಲಿ દર્શાવ્યા મુજબ વિવિધ આધારોએ ઉપરોક્ત અરજી દાખલ કરીને તા. ૧૩મી જાન્યુઆરી ૧૯૯૩ અને ૭મી ઓક્ટોબર ૧૯૯૩ના ઉપરોક્ત બે આદેશોને પડકાર્યા હતા।

૩.૬ માનનીય એકલ ન્યાયાધીશે ઉપરોક્ત અરજીએ આ નોંધ સાથે નામંજૂર કરી હતી કે, વિવાદિત આદેશો તા. ૧૩મી જાન્યુઆરી ૧૯૯૩ અને ૭મી ઑક્ટોબર ૧૯૯૩ ન્યાયસંગત અને યોગ્ય છે, અને નિયમોના નિયમ ૧૫૨ અને ૧૫૩ મુજબ, માનનીય એકલ ન્યાયાધીશે વધુમાં એવું પણ અવલોકન કર્યું હતું કે, નિલંબનની અવધિને નિયમિત કરવા માટે યોગ્ય આદેશ પસાર કરવો નિયોજક માટે હંમેશા ખુલ્લો વિકલ્પ છે, અને પરિણામે, જો કોઈ રકમ વસૂલ કરવાની હોય, તો તે સ્થિતિમાં વસૂલીનો વધુ આદેશ પસાર કરી શકાય અને નિર્વાહ ભથ્થું વસૂલ કરી શકાય.

૩.૭ આથી, વર્તમાન લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ મૂળ અરજદાર દ્વારા દાખલ કરીને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના આદેશને પડકારવામાં આવ્યો છે.

૪. વિદ્વાન વકીલ શ્રી દીપેન દેસાઈએ રજૂઆત કરી છે કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે નિયમો ૧૫૨ અને ૧૫૩ નો વિચાર કરવામાં નિષ્ફળ ગયા છે. તેમણે વધુમાં રજૂ કર્યું કે સામાવાળા સત્તાધિકારીએ સસ્પેન્શનનો સમયગાળો નિયમિત કરતાં ૯૦ દિવસની રજાને વેતન વિના રજા તરીકે, ૯૬ દિવસને અડધી–વેતન રજા તરીકે ગોઠવી દીધા હતા, જ્યારે ૧૫૯૧ દિવસ, એટલે કે ૯ ડિસેમ્બર ૧૯૮૬ થી ૧૭ એપ્રિલ ૧૯૯૧ સુધીનો સમયગાળો, અસાધારણ રજા તરીકે ગણવામાં આવ્યો હતો. ત્યારબાદ, સામાવાળા સત્તાધિકારીએ ઉપરોક્ત રજાનું

ગોઠવણ કરીને નિર્વાહ ભથ્થાની રકમ વસૂલ કરવાની જરૂરિયાત હોવાનું ખોટી રીતે ઠેરવ્યું, અને તેથી સામાવાળા સત્તાધિકારીએ વસૂલાતનો આદેશ કર્યો હતો. અપીલકર્તા તરફથી વિદ્વાન વકીલે વધુમાં રજૂ કર્યું કે એકવાર કર્મચારીના હિતમાં નિર્વાહ ભથ્થું મંજૂર કરવામાં આવે, ત્યારબાદ તે રકમ વસૂલ કરી શકાય નહીં. વિદ્વાન વકીલે એ.આઈ.આર. ૧૯૮૩ એસ.સી. ૮૦૩(૧) માં અહેવાલિત સ્ટેટ ઓફ મહારાષ્ટ્ર વિ. ચંદ્રભાન અને સંબંધિત કેસોમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે આપેલા નિર્ણય પર આધાર મૂક્યો છે. વિદ્વાન વકીલે વધુમાં આ અદાલતે આપેલા રમણભાઈ પરશોત્તમભાઈ હરિજન વિ. જિલ્લા વિકાસ અધિકારી, ૨૦૦૫ (૧) જી.એલ.એચ. ૩૪૩ માં અહેવાલિત, ત્રિકમલાલ એલ. પટેલ વિ. સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત, ૨૦૦૧ (૨) જી.એલ.એચ. ૪૭૦ માં અહેવાલિત, તેમજ હસમુખલાલ એમ. કોઠારી વિ. સ્ટેટ ઓફ ગુજરાતના કેસમાં સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૩૫૮૨ ઓફ ૨૦૧૦ માં આ અદાલતે આપેલા નિર્ણય પર પણ નિર્ભરતા દર્શાવી છે.

સર્વોચ્ચ અદાલત તથા આ અદાલતે આપેલા ઉપરોક્ત નિર્ણયો પર આધાર રાખીને, અપીલકર્તા તરફથી વિદ્વાન વકીલે મુખ્યત્વે રજૂ કર્યું કે નિર્વાહ ભથ્થું આપેલી સેવાઓના વેતન તરીકે ચૂકવાતું નથી, કારણ કે સસ્પેન્શન એ નિયોજકનો એકપક્ષીય કૃત્ય છે, જે કર્મચારીને સેવાઓ આપવેાથી અટકાવે છે, અને સત્તાધિકારી સસ્પેન્શનનો સમયગાળો ફરજ પર ગાળેલા સમય તરીકે કે દંડરૂપ સસ્પેન્શન તરીકે ગણતો નથી; તેમ છતાં રોજગારનો કરાર ચાલુ રહે છે,

કારણ કે એવો કર્મચારી નિલંબિત હોવા છતાં નિયોજકનો કર્મચારી તરીકે યથાવત્ રહે છે અને નિલંબિત કર્મચારી બીજું કોઈ કામ અથવા વ્યવસાય સ્વીકારી શકતો નથી, અને તેથી નિયોજકે નિલંબિત કર્મચારીને એવું નિર્વાહ ભથ્થું આપવું પડે છે જેથી તે પોતાનું અને પોતાના કુટુંબનું ભરણપોષણ કરી શકે. તેથી, નિર્વાહ ભથ્થું કર્મચારી દ્વારા પરતપાત્ર નથી. આમ, અપીલકર્તા તરફથી વિદ્વાન વકીલે રજૂ કર્યું કે નિર્વાહ ભથ્થાની વસૂલાતનો આદેશ રદ કરવામાં આવે. અપીલકર્તા તરફથી વિદ્વાન વકીલે રજૂ કર્યું કે નિર્વાહ ભથ્થાની વસૂલાતનો આદેશ કાયદેસર રીતે ટકી શકતો નથી, અને તેથી અરજદારને એકવાર ચૂકવાયેલું નિર્વાહ ભથ્થું પાછું વસૂલ કરી શકાય નહીં, અને પરિણામે ઉપરોક્ત નિર્ણયો દૃષ્ટિએ તે આદેશ રદ કરવો આવશ્યક છે. અપીલકર્તા તરફથી વિદ્વાન વકીલે રજૂ કર્યું કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે ઉપરોક્ત પાસાઓની યોગ્ય મૂલવણી કરી નથી, અને તેથી આ અપીલ મંજૂર કરીને સામાવાળા સત્તાધિકારી દ્વારા કરાયેલા આદેશો તથા વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા કરાયેલો આદેશ રદ કરવામાં આવે.

૫. શ્રી રુત્વિજ ઓઝા, વિદ્વાન સહાયક સરકારી વકીલે મુખ્યત્વે સામાવાળા સત્તાધિકારીએ પસાર કરેલા આદેશો તથા વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે પસાર કરેલા આદેશને સમર્થન આપ્યું હતું અને રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળા સત્તાધિકારીએ પસાર કરેલો આદેશ ન્યાયસંગત અને કાયદેસર છે, અને અરજી નામંજૂર કરતાં વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે કોઈપણ પ્રકારની ભૂલ કરી નથી.

વિદ્વાન સહાયક સરકારી વકીલે નિયમો ૧૫૨ અને ૧૫૩ પર આધાર મૂક્યો હતો અને રજૂઆત કરી હતી કે જો સસ્પેન્શનનો સમયગાળો રજા સરભર કરીને નિયમિત કરવામાં આવે, તો સત્તાધિકારી નિયમો ૧૫૨ અને ૧૫૩ મુજબ નિર્વાહ ભથ્થાની રકમ વસૂલ કરી શકે છે, અને તેથી, વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે યોગ્ય રીતે નોંધ્યું હતું કે જો અરજદાર દ્વારા પ્રતિપાદિત અર્થઘટન સ્વીકારવામાં આવે, તો નિયમો ૧૫૨ અને ૧૫૩ નિષ્ફળ બની જશે.

૬. અમે નોંધ પર રજૂ કરાયેલા દસ્તાવેજો તેમજ સંબંધિત પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલો દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી દલીલોનો વિચાર કર્યો છે. અમે વિદ્વાન વકીલો દ્વારા ઉલ્લેખિત સંબંધિત નિયમો અને નિર્ણયોનું પણ અવલોકન કર્યું છે.

૭. આ તબક્કે, નિયમોનો નિયમ ૧૫૨ નો ઉલ્લેખ કરવો સંબંધિત છે, જે નીચે મુજબ વાંચાય છે:

> "૧૫૨. (૧) જ્યારે કોઈ સરકારી કર્મચારીને બરતરફ, દૂર અથવા સસ્પેન્ડ કરવામાં આવ્યો હોય અને તેને ફરીથી સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે, ત્યારે તે માટે સક્ષમ સત્તાધિકારીએ પુનઃસ્થાપન અંગે વિચારણા કરી વિશિષ્ટ આદેશ કરવો જોઈએ.
> (એ) ફરજ પરથી તેની ગેરહાજરીના સમયગાળા માટે સરકારી કર્મચારીને ચૂકવવાનાં વેતન અને ભથ્થાં બાબતે; અને (બી) ઉક્ત સમયગાળાને ફરજ પર વિતાવેલ સમયગાળા તરીકે ગણવો કે નહીં તે બાબતે.
> (૨) જ્યાં ઉપનિયમ (૧) માં ઉલ્લેખિત સત્તાધિકારીનો એવો મત હોય કે સરકારી કર્મચારી સંપૂર્ણપણે દોષમુક્ત ઠરાવવામાં આવ્યો છે અથવા સસ્પેન્શનના કિસ્સામાં તે સંપૂર્ણપણે અન્યાયસંગત હતું, ત્યાં સંબંધિત પરિસ્થિતિ મુજબ જો તેને બરતરફ, દૂર અથવા સસ્પેન્ડ કરવામાં આવ્યો ન હોત તો જેને મેળવવાનો તે હકદાર

હોત, તે સંપૂર્ણ વેતન અને ભથ્થાં સરકારી કર્મચારીને આપવામાં આવશે.
(૩) અન્ય કેસમાં, સરકારી કર્મચારીને એવો સક્ષમ અધિકારી જેવો હિસ્સો નિર્ધારિત કરે તે મુજબ તેવા વેતન અને ભથ્થાંનો એવો અનુપાત આપવામાં આવશે : પરંતુ શરત એ છે કે ખંડ (૨) અથવા (૩) હેઠળ ભથ્થાંનું ચુકવણું તે તમામ અન્ય શરતોના આધીન રહેશે, જેઓ હેઠળ આવા ભથ્થાં મંજૂરપાત્ર હોય છે.
(૪) ખંડ (૨) હેઠળ આવતા કેસમાં ફરજ પરથી ગેરહાજરીનો સમયગાળો તમામ હેતુઓ માટે ફરજ પર વિતાવેલ સમયગાળા તરીકે ગણવામાં આવશે.
(૫) ઉપખંડ (૩) હેઠળ આવતાં મામલામાં ફરજ પરથી ગેરહાજરીનો સમયગાળો ફરજ પર વિતાવેલો સમયગાળો ગણવામાં આવશે નહીં, સિવાય કે એવી સક્ષમ સત્તા વિશિષ્ટ રીતે એવો નિર્દેશ આપે કે કોઈ નિર્દિષ્ટ હેતુ માટે તેને તેમ ગણવામાં આવે."

નિયમ ૧૫૩ એ જોગવાઈ કરે છે કે `નિલંબન હેઠળના સરકારી કર્મચારીને રજા મંજૂર કરવામાં આવી શકશે નહીં.' વધુમાં, નિયમોના નિયમ ૭૫૨ માં એવી જોગવાઈ છે કે,

"૭૫૨. (એ) અસાધારણ રજા વિશેષ પરિસ્થિતિઓમાં મંજુર કરવામાં આવી શકે છે (૧) જ્યારે નિયમ અનુસાર બીજી કોઈ રજા સ્વીકાર્ય ન હોય, અથવા (૨) જ્યારે બીજી રજા સ્વીકાર્ય હોવા છતાં સંબંધિત સરકારી કર્મચારી અસાધારણ રજા મંજુર કરવા માટે લેખિતમાં અરજી કરે: આવી રજા રજાના ખાતામાં ડેબિટ કરવામાં આવતી નથી. આવી રજાના દરમિયાન કોઈ રજા-વેતન સ્વીકાર્ય નથી.
(બી) રજા મંજૂર કરવાની સત્તા ધરાવતી સત્તાધિકારી, ઉપખંડ (એ) માં દર્શાવેલ મુજબ, સ્વીકાર્ય કોઈપણ રજાની સાથે સંયોજનમાં અથવા તેની અનુસૃતિમાં અસાધારણ રજા મંજૂર કરી શકે છે, અને રજા વિના ગેરહાજરીના સમયગાળાને પૂર્વલક્ષી અસરથી અસાધારણ રજામાં પરિવર્તિત કરી શકે છે.
(સી) એક્સ એક્સ એક્સ."

૮. જો વર્તમાન કેસના તથ્યોને નિયમોનો નિયમ ૧૫૨, ૧૫૩ તથા નિયમ ७૫૨ની જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં વિચારવામાં આવે, તો સ્પષ્ટ થાય છે કે પડકારાયેલ આદેશમાં સામાવાળા સત્તાધિકારીએ ૯૦ દિવસની વેતન સહિતની રજા તથા ૯૬ દિવસની અડધી વેતનની રજાનું સમાયોજન કર્યું છે, જ્યારે ૯મી ડિસેમ્બર ૧૯૮૬ થી ૧૭મી એપ્રિલ ૧૯૯૧ સુધીનો સમયગાળો, અર્થાત કુલ ૧૫૯૧ દિવસ, અસાધારણ રજા તરીકે ગણવામાં આવ્યો છે, અને તે દ્વારા ૬ઠ્ઠી જૂન ૧૯૮૬ થી ૧૭મી એપ્રિલ ૧૯૯૧ સુધીનો સમયગાળો, અર્થાત કુલ સસ્પેન્શનનો સમયગાળો, નિયમિત કરવામાં આવ્યો છે. ત્યારબાદ, સામાવાળા સત્તાધિકારીએ નોંધ્યું છે કે ૬ઠ્ઠી જૂન ૧૯૮૬ થી ૧૭મી એપ્રિલ ૧૯૯૧ સુધીના સમયગાળા માટે જીવનનિર્વાહ ભથ્થા રૂપે રૂ. ૫૬,૨૬૫.૫૫ પૈસા ચૂકવવામાં આવ્યા છે, અને તેથી, ઉપરોક્ત રજાનું સમાયોજન કર્યા પછી રૂ. ૪૩,૬૦૦.૬૪ પૈસા અરજદાર પાસેથી વસૂલવા જરૂરી છે.

૯. આ તથ્યોને ધ્યાનમાં લેતાં, જો આ અદાલતે રમણભાઈ પરશોત્તમભાઈ હરિજન (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આપેલા નિર્ણયોને ધ્યાનમાં લેવામાં આવે, તો સ્પષ્ટ થાય છે કે ઉપરોક્ત નિર્ણય મુજબ કર્મચારીને આપવામાં આવેલ જીવનનિર્વાહ ભથ્થાની વસૂલાત કરી શકાતી નથી. આ અદાલતે ઉક્ત નિર્ણયમાં નિયમોની નિયમ ૧૫૧ અને ૧૫૨ નું અર્થઘટન કર્યું હતું, અને માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપેલા નિર્ણય પર આધાર રાખીને એવું નોંધ્યું હતું કે નિયમો અનુસાર સ્થગિત કરાયેલા કર્મચારીને જીવનનિર્વાહ ભથ્થાનું ચુકવણું

કોઈ અનુગ્રહ નથી. તે અધિકાર છે. કર્મચારી જીવનનિર્વાહ ભથ્થું મેળવવાનો હકદાર છે. તેથી, આ અદાલતે ઉક્ત નિર્ણયમાં આ મુજબ નોંધ્યું હતું:

> "૫. ઉપરોક્ત નિર્ણયો ને ધ્યાનમાં લેતાં, તે સ્પષ્ટ થાય છે કે જ્યારે કોઈ કર્મચારીને વિભાગીય તપાસ અથવા ફરિયાદ પક્ષની કાર્યવાહી બાકી હોય તે દરમિયાન જીવનનિર્વાહ ભથ્થું ચૂકવવામાં આવે છે, ત્યારે કર્મચારી સંબંધિત નિયમો અનુસાર જીવનનિર્વાહ ભથ્થું મેળવવાનો હકદાર છે, અને જીવિત રહેવા માટે ભોજન વગેરે માટે અથવા પોતાનું અસ્તિત્વ જાળવી રાખવા માટે તે જ ભથ્થું હક્ક તરીકે મેળવવાનો પાત્ર છે. "જીવનનિર્વાહ" નો અર્થ જીવન નિભાવ માટેનું ભથ્થું અથવા લઘુત્તમ આજીવિકા એવો થાય છે, કારણ કે નિલંબિત કર્મચારીને કામ કરવાની પરવાનગી આપવામાં આવતી નથી, અને જો તેને નિલંબિત કરવામાં આવ્યો ન હોત તો જે વેતન અને ભથ્થાં મેળવવાનો તે હકદાર હોત, તે તેને ચૂકવવામાં આવતા નથી.
> ૬. અંતે, જો અને જ્યારે સસ્પેન્ડ કરાયેલા કર્મચારીને પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે, ત્યારે શિસ્તપ્રાધિકારી માટે એ વિચારવું આવશ્યક બને છે કે સસ્પેન્શનનો સમયગાળો ફરજ પર વિતાવેલ સમયગાળા તરીકે ગણવો જોઈએ કે દંડરૂપે સસ્પેન્શન તરીકે જ ગણવો જોઈએ અથવા તે સમયગાળાને નિયમિત કરી શકાય. નિયમ ૧૫૨ હેઠળ શિસ્તપ્રાધિકારી કયા કયા ભિન્ન આદેશો પસાર કરી શકે.
> ૬.૧ જો સ્થગિત કરાયેલ કર્મચારીને વિભાગીય તપાસમાં નિર્દોષ ઠેરવવામાં આવે, તો સ્થગનનો સમયગાળો ફરજ પર વિતાવેલો ગણવામાં આવશે. તેવી સ્થિતિમાં નિયમ ૧૫૨ ના ઉપનિયમ (૨) હેઠળ, પુનઃસ્થાપન સમયે કર્મચારી સંપૂર્ણ પગાર અને ભથ્થાંની બાકી રકમ મેળવવા હકદાર રહેશે, જેમાં નિર્વાહ ભથ્થા તરીકે ચૂકવવામાં આવેલી રકમનો તેવા પગારની બાકી રકમ સામે સમાયોજન કર્યા પછી ચૂકવણી કરવામાં આવશે, કારણ કે સ્પષ્ટ છે કે કર્મચારીને એક જ બાબત માટે બમણી ચુકવણી કરવામાં આવવાની નથી.
> ૬.૨ જે કિસ્સામાં શિસ્ત સત્તાધિકારી એવો અભિપ્રાય ધરાવે છે કે નિલંબન વાજબી હતું અને તેને દંડરૂપે નિલંબન તરીકે ગણવું આવશ્યક છે, તેવા કિસ્સામાં કર્મચારીને સાંભળવાની તક આપ્યા પછી, સંબંધિત શિસ્ત અને અપીલ નિયમો હેઠળ એવો દંડનો આદેશ પસાર કરી શકાય. વિભાગીય તપાસ અથવા ફરિયાદ પક્ષની કાર્યવાહી બાકી હોય ત્યારે સાવચેતીના ઉપાય તરીકે આરંભે લાદવામાં આવેલું નિલંબન, કર્મચારીને સાંભળ્યા બાદ દંડાત્મક ઉપાયમાં રૂપાંતરિત કરવામાં આવે, તો નિલંબનના સમયગાળા

દરમિયાન કર્મચારીને અગાઉથી ચૂકવવામાં આવેલ નિર્વાહ ભથ્થા ઉપરાંત કોઈ વધારાની રકમ ચૂકવવાનો કોઈ પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી. નિશ્ચિતરૂપે, કર્મચારીને કોઈ વિચ્છેદ વિના સેવામાં સતત રહેલો ગણવામાં આવશે.

૬.૩ જ્યારે શિસ્તપ્રાધિકારી એવું નિષ્કર્ષે આવે કે સ્થગિત કરાયેલ કર્મચારી સંપૂર્ણપણે દોષમુક્ત ઠર્યો નથી અને, તેથી, સ્થગનનો સમયગાળો ફરજ પર વિતાવેલ માનવાનો નથી, તેમજ તેવો પણ કેસ નથી કે જેમાં સાબિત થયેલ દુર્વર્તન એટલું ગંભીર ન હોય કે જેથી આ સમયગાળાને દંડરૂપે સ્થગન તરીકે ગણવો યોગ્ય બને, ત્યારે શિસ્તપ્રાધિકારી સ્થગનના સમયગાળાનું નિયમિતીકરણ પૂર્ણ વેતન રજા અથવા અડધા વેતનની રજા તરીકે કરશે, અથવા જ્યારે કર્મચારીના ખાતામાં પૂરતી રજા જમા ન હોય ત્યારે કર્મચારીના રજા ખાતામાં ઉપલબ્ધ રહેલી રજાની ગોઠવણ કર્યા પછીનો બાકી સમયગાળો શિસ્તપ્રાધિકારી વેતન વિના રજા તરીકે ગણશે.

૭. શિસ્તપ્રાધિકરણનું તર્ક એવું છે કે જે અવધિને વેતન વિના રજા તરીકે નિયમિત કરવામાં આવી છે, તે અવધિ માટે કર્મચારી કોઈપણ પગાર મેળવવા હકદાર નહોતો અને તેથી નિર્વાહ ભથ્થું સરકારને પરત કરવું જોઈએ. અરજદારનો જવાબ એવો છે કે તેને નિર્વાહ માટે નિર્વાહ ભથ્થું ચૂકવવામાં આવ્યું હતું અને તેથી તે પરત કરવા પાત્ર નથી.

૮. નિર્વાહ ભથ્થું આપવામાં આવેલી સેવાઓ બદલ પગાર તરીકે ચૂકવવામાં આવતું નથી, કારણ કે સસ્પેન્શન કર્મચારીને સેવાઓ આપવાથી અટકાવવા માટે નિયોજકનું એકતરફી કૃત્ય છે. સત્તાધિકારી, રોજગારનો સંબંધ યથાવત્ રહેતો હોવા છતાં, સસ્પેન્શનનો સમયગાળો ફરજ પર વિતાવેલો સમયગાળો અથવા દંડરૂપે સસ્પેન્શન તરીકે ગણાતી નથી. કારણ કે એવો કર્મચારી પોતાના નિયોજકનો (જેણે તેને સસ્પેન્ડ કર્યો છે) કર્મચારી તરીકે યથાવત્ રહે છે, સસ્પેન્ડ કરાયેલ કર્મચારી કોઈ અન્ય નોકરી અથવા વ્યવસાય સ્વીકારી શકતો નથી અને તેથી સસ્પેન્ડ કરાયેલ કર્મચારીને પોતાનો અને પોતાના પરિવારનો નિર્વાહ કરી શકે તે માટે નિયોજકે તેને નિર્વાહ ભથ્થું આપવું ફરજિયાત બને છે. તેથી, વિભાગીય તપાસમાં તેના વિરુદ્ધ મૂકવામાં આવેલા આક્ષેપોમાં તે દોષિત ઠરે તો પણ અથવા જે ફોજદારી કેસની લંબિત સ્થિતિ દરમિયાન તેને સસ્પેન્ડ કરવામાં આવ્યો હતો તે કેસમાં તેને દોષિત ઠેરવવામાં આવે તો પણ, કર્મચારી દ્વારા નિર્વાહ ભથ્થું પરત આપવાનું રહેતું નથી. ગુજરાત નાગરિક સેવાઓ ન્યાયાધિકરણએ આ સ્થિર કાનૂની સિદ્ધાંતનો જરાય વિચાર કર્યો હોય એવું જણાતું નથી. તેથી, આ મુદ્દા પર ન્યાયાધિકરણનો ચુકાદો નોંધાયેલ

> દસ્તાવેજોના મુખપૃષ્ઠ પરથી સ્પષ્ટ દેખાતી કાનૂની ભૂલથી પીડિત છે અને તેથી તેને રદ કરવામાં આવવો જોઈએ."

૧૦. ત્રિકમલાલ એલ. પટેલ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આ અદાલતે નિયમ ૧૫૨ અને નિયમ ૭૫૨નું અર્થઘટન કર્યું છે, અને નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે:

> "૭. મેં બોમ્બે સિવિલ સર્વિસ નિયમોના ઉપરોક્ત ઉપબંધોનું વિચારણ કર્યું છે. મેં તા. ૧૪મી ડિસેમ્બર, ૧૯૭૯ના દંડના આદેશનું પણ અવલોકન કર્યું છે, જેમાં શિસ્તપ્રધાન સત્તાધિકારીએ એવી કોઈ દિશા આપેલી નહોતી કે અરજીકર્તાને ચુકવવામાં આવેલ નિર્વાહ ભથ્થું વસૂલ કરવામાં આવે. દંડના આદેશમાં શિસ્તપ્રધાન સત્તાધિકારીએ એવી કોઈ દિશા બહાર પાડેલી નથી. તેમ છતાં, દંડના આદેશના વિરુદ્ધ, સત્તાધિકારીએ બોમ્બે સિવિલ સર્વિસ નિયમોના નિયમ ૧૫૧ હેઠળ વિભાગીય તપાસ બાકી હોય તે દરમિયાન અરજીકર્તાને ચૂકવવામાં આવેલ નિલંબન ભથ્થું વસૂલ કરવા માટે તા. ૨૫મી ફેબ્રુઆરી, ૧૯૮૨ના રોજ આદેશ કર્યો હતો. ઉક્ત તા. ૨૫મી ફેબ્રુઆરી, ૧૯૮૨નો આદેશ બોમ્બે સિવિલ સર્વિસ નિયમોના નિયમ ૧૫૨ હેઠળ કરવામાં આવ્યો હતો. નિયમ ૧૫૨માં, નિલંબનકાળ દરમિયાન કર્મચારીને ચૂકવવામાં આવેલી નિર્વાહ ભથ્થાની સમગ્ર રકમ વસૂલ કરવાની એવી કોઈ સત્તા સત્તાધિકારીને અપાયેલ નથી. જ્યારે નિલંબનકાળને બિનવેતન રજા તરીકે ગણવામાં આવ્યો હોય, ત્યારે નિલંબન ભથ્થાના સમાયોજનનો પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી, કારણ કે સક્ષમ સત્તાધિકારીએ અરજીકર્તાને વેતન સાથેની વિશેષ રજા મંજૂર કરી નથી. નિયમો હેઠળ, માત્ર નિલંબન ભથ્થાનું સમાયોજન જ અનુમત્ય છે, પરંતુ નિલંબન ભથ્થાની રકમની વસૂલી નિયમો હેઠળ અનુમતિપાત્ર કરવામાં આવી નથી. નિયમ ૧૫૨ને સ્વતંત્ર રીતે ધ્યાનમાં લેવાય તો પણ, નિલંબનકાળને બિનવેતન રજા તરીકે ગણવામાં આવ્યો હોય તેવી સ્થિતિમાં નિલંબન ભથ્થાની સંપૂર્ણ રકમ વસૂલ કરવાનો કોઈ ઉપબંધ તેમાં નથી. ઉક્ત નિયમોની નોંધ–૨માં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે નિલંબનકાળ સહિત આવી ગેરહાજરીનો સમયગાળો, તેમ છતાં, નિયમ ૭૫૨ હેઠળની શરત અનુસાર સિવાય બિનવેતન રજામાં રૂપાંતરિત કરી શકાતો નથી. નિયમોના નિયમ ૭૫૨ને ધ્યાનમાં લેતાં, કર્મચારીના પગારમાંથી નિલંબન ભથ્થાની સંપૂર્ણ રકમ વસૂલ

કરવા માટે એવી કોઈ પરિસ્થિતિ જોગવાઈ કરવામાં આવી નથી. ઉક્ત નોંધ–૨માં આગળ વધુ જોગવાઈ છે કે આ નિયમ હેઠળનું નિલંબન ભથ્થું, જ્યારે નિલંબનકાળને વેતન સાથે અથવા વિનાવેતન રજામાં રૂપાંતરિત કરવામાં આવે, ત્યારે સરકારી કર્મચારી પાસેથી સમાયોજિત અથવા વસૂલ કરવામાં આવશે, પરંતુ તે નિયમ ૭૫૨ને આધીન છે; હાલના કેસમાં નિયમ ૭૫૨ હેઠળ જણાવેલ તે શરત પૂર્ણ થતી નથી અને તેથી નિલંબન ભથ્થાની કુલ રકમની વસૂલી પ્રાથમિક દ્રષ્ટિએ ગેરકાયદેસર છે અને સત્તાધિકારીઓ અરજીકર્તા પાસેથી ઉક્ત રકમ વસૂલ કરવામાં ન્યાયસંગત નથી. વિભાગીય તપાસ બાકી હોય તે દરમિયાન અથવા નિલંબનકાળ દરમિયાન કર્મચારીને તેના પરિવારનું પાલનપોષણ જળવાઈ રહે તે માટે નિર્વાહ ભથ્થું ચૂકવવામાં આવે છે અને જો એવી નિલંબન ભથ્થાની રકમને બિનવેતન રજા તરીકે ગણવાના બહાને વસૂલ કરવામાં આવે, તો વાસ્તવમાં તે નિલંબનકાળ દરમિયાન કર્મચારીને નિલંબન ભથ્થું આપવાનો ઈનકાર જ ગણાય. આવો ઈનકાર સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૨૧નો ભંગ કરનાર છે અને તે ભારતના સંવિધાન હેઠળના મૂળભૂત અધિકારના ઉલ્લંઘન સમાન છે. આવા પ્રશ્નની સર્વોચ્ચ અદાલતે એમ. પોલ એન્થની વિરુદ્ધ ભારત ગોલ્ડ માઈન્સ લિ. તથા અન્યના કેસમાં તપાસ કરી હતી, અને સર્વોચ્ચ અદાલતે પરિછેદ ૨૮ થી ૩૧માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું છે :

> "૨૮. સેવા નિયમો સામાન્ય રીતે સસ્પેન્શનના સમયગાળા દરમિયાન ઘટાડેલ દરે વેતન ચૂકવવાની જોગવાઈ પણ કરે છે (જુઓ ફન્ડામેન્ટલ રૂલ ૫૩). આ 'નિર્વાહ ભથ્થું' બને છે. જો કોઈ વિશિષ્ટ સેવા વર્ગને લાગુ પડતા નિયમોમાં ઘટાડેલ દરે વેતન ચૂકવવાની કોઈ જોગવાઈ ન હોય, તો નીઓક્તા સસ્પેન્શનના સમયગાળા દરમિયાન પણ પૂર્ણ વેતન ચૂકવવા માટે જવાબદાર બનશે.
>
> ૨૯. કર્મચારીને સસ્પેન્ડ કરવાનો અધિકાર વાપરવો કોઈ ચોક્કસ પ્રકરણના તથ્યોના આધારે ન્યાયસંગત હોઈ શકે છે. જોકે, એવા દાખલા દુર્લભ નથી જ્યાં અધિકારીઓ “સસ્પેન્શન સિન્ડ્રોમ” થી પીડિત હોવાનું જોવા મળ્યું છે અને કર્મચારીઓને કોઈ વાજબી કારણ વિના જ સસ્પેન્શન હેઠળ મુકવામાં આવ્યા હોવાનું પણ જણાયું છે. ઘણી વાર કર્મચારીની તુચ્છ ત્રુટિ કરતાં અધિકારીઓની ચીડિયાપણું જ સસ્પેન્શનનું કારણ બન્યું છે. સસ્પેન્શન હોવા છતાં, જીવનનિર્વાહ ભથ્થું ન આપવું એ અમાનવીય કૃત્ય છે, જે

કર્મચારીના જીવન પર અશુભ અસર કરે છે. જ્યારે કર્મચારીને સસ્પેન્શન હેઠળ મુકવામાં આવે છે, ત્યારે તે કાર્યરત ફરજોથી વિમુખ કરવામાં આવે છે અને તેને 'જીવનનિર્વાહ ભથ્થું' નામે ઘટાડેલા દરે વેતન આપવામાં આવે છે, જેથી કર્મચારી પોતાનો ગુજારો ચલાવી શકે. આ અદાલતે ઓ.પી. ગુપ્તા વિ. યુનિયન ઑફ ઈન્ડિયા (૧૯૮૭) ૪ એસ.સી.સી. ૩૨૮:(એ.આઈ.આર. ૧૯૮૭ એસ.સી. ૨૨૫૭) માં જીવનનિર્વાહ ભથ્થા અંગે નીચે મુજબના અવલોકનો કર્યા હતા (એ.આઈ.આર.ના પરિછેદ ૧૫). 'સરકારી સેવકના સસ્પેન્શનનો આદેશ તેની સરકાર હેઠળની સેવા સમાપ્ત કરી દેતો નથી. સસ્પેન્શનના આદેશ હોવા છતાં તે સેવાનો સભ્ય તરીકે યથાવત્ રહે છે. ખેમ ચંદ વિ. યુનિયન ઑફ ઈન્ડિયા (એ.આઈ.આર. ૧૯૫૮ એસ.સી. ૩૦૦) માં અદાલતે સમજાવ્યા મુજબ સસ્પેન્શનનો વાસ્તવિક અસર એ છે કે તે સરકારની સેવાનો સભ્ય તો રહે છે, પરંતુ તેને કામ કરવાની પરવાનગી આપવામાં આવતી નથી અને વધુમાં, સસ્પેન્શનના સમયગાળા દરમિયાન તેને વેતન અને ભથ્થાં, જેનો તેને સસ્પેન્ડ ન કરવામાં આવ્યો હોત તો હક મળ્યો હોત, તેના બદલે માત્ર કંઈક ભથ્થું—જેને સામાન્ય રીતે જીવનનિર્વાહ ભથ્થું કહેવામાં આવે છે—ચૂકવવામાં આવે છે, જે સામાન્ય રીતે વેતન કરતાં ઓછું હોય છે. આ બાબતમાં કોઈ શંકા નથી કે સસ્પેન્શનનો આદેશ, જો વિભાગીય તપાસ યુક્તિસંગત સમયગાળામાં હાથ ધરવામાં ન આવે, તો સરકારી સેવકને હાનિકારક અસર પહોંચાડે છે. 'જીવનનિર્વાહ ભથ્થું' શબ્દપ્રયોગ પોતે જ નિર્વિવાદ દંડાત્મક અર્થસૂચકતા ધરાવે છે. શૉર્ટર ઑક્સફર્ડ ઈંગ્લિશ ડિક્શનરી ખંડ ૨, પૃષ્ઠ ૨૧૭૧ માં 'સબર્સિસ્ટ' શબ્દનો શબ્દકોશીય અથ "આહાર દ્વારા જીવિત રહેવું, અસ્તિત્વમાં યથાવત્ રહેવું" એવો આપવામાં આવ્યો છે. "સબસિસ્ટન્સ" નો અર્થ જીવન ટકાવવા માટેના સાધનો, ખાસ કરીને લઘુત્તમ જીવનનિર્વાહ થાય છે.'

૩૦. તેથી, જો તે રકમ પણ ચૂકવવામાં ન આવે, તો સસ્પેન્શનના સમયગાળા દરમિયાન કર્મચારીને ઘટાડેલ વેતન ચૂકવવાનો મૂળ હેતુ જ નિષ્ફળ બનશે. નિર્વાહ ભથ્થું ન ચૂકવવાની ક્રિયા ધીમા વિષપ્રયોગ સમાન ગણાવી શકાય, કારણ કે નિર્વાહ ભથ્થું ન ચૂકવવાના કારણે જો

કર્મચારીને પોતાનું નિર્વાહ કરવાની મંજૂરી ન મળે, તો તે ધીમે ધીમે ભૂખે મરી જશે.

૩૧. સરકારી સેવામાં જોડાતા જ કોઈ વ્યક્તિ પોતાના મૂળભૂત માનવ અધિકારો, જેમાં તેના મૌલિક અધિકારોનો પણ સમાવેશ થાય છે, સરકારના પક્ષે ગિરવે મૂકી દેતો નથી કે સોદાબાજી કરી દેતો નથી. સરકારને માત્ર નિમણૂક કરવાની સત્તા છે એટલા કારણે તે કર્મચારીના દેહ અને આત્માની માલિક બની જતી નથી. સરકાર પોતાના નાગરિકોને રોજગારની તકો પૂરી પાડી માત્ર રાજ્યની નીતિનાં માર્ગદર્શક તત્ત્વો સહિત બંધારણ હેઠળની પોતાની ફરજોનું પાલન કરે છે. કર્મચારી, નોકરી સ્વીકારતી વેળાએ, માત્ર પોતાની સેવાને સંબંધિત નિયામક ઉપાયોનું પાલન કરવા સંમત થાય છે. સરકાર સાથે અથવા સરકારના સાધનો, અથવા વૈધાનિક અથવા સ્વાયત્ત નિગમો વગેરે જેવા અન્ય કોઈ નિયોજક સાથેનો તેનો સંબંધ, સેવા કરારની શરતો દ્વારા અથવા બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૯ના પરંતુક હેઠળ કેન્દ્ર સરકાર અથવા રાજ્ય સરકાર દ્વારા બનાવવામાં આવેલા સેવા નિયમો દ્વારા, અથવા પ્રમાણિત સ્થાયી હુકમો સહિત અન્ય વૈધાનિક નિયમો દ્વારા નિયંત્રિત થાય છે. બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૧ હેઠળના જીવનના અધિકાર સહિતના મૌલિક અધિકારો અથવા મૂળભૂત માનવ અધિકારો કર્મચારી દ્વારા સમર્પિત થતા નથી. સેવા નિયમોમાં કરવામાં આવેલી જીવનનિર્વાહ ભથ્થાની ચુકવણીની જોગવાઈ માત્ર એટલું સુનિશ્ચિત કરે છે કે કર્મચારીના જીવનના અધિકારનું ઉલ્લંઘન ન થાય. એ જ કારણસર આ અદાલતે સ્ટેટ ઑફ વિ. ચંદરભાન, (૧૯૮૩) ૩ એસ.સી.આર. ૩૩૭ : ૩ એસ.સી.સી. ૩૮૭ : એ.આઈ.આર. ૧૯૮૩ એસ.સી. ૮૦૩ માં, નિલંબન હેઠળ મુકવામાં આવેલા કર્મચારીને જીવનનિર્વાહ ભથ્થા તરીકે નામમાત્ર એક રૂપિયાની રકમ ચૂકવવાની જોગવાઈ કરનાર સેવા નિયમને રદ કર્યો હતો. આ નિર્ણયનું અનુસરણ ફકીરભાઈ પાલાભાઈ સોલંકી વિ. પ્રિસાઈડિંગ ઓફિસર, (૧૯૮૬) ૩ એસ.સી.સી. ૧૩૧:(૧૯૮૬) ૨ એસ.સી.આર. ૧૦૫૯:એ.આઈ.આર. ૧૯૮૬ એસ.સી. ૧૧૬૮ માં કરવામાં આવ્યું હતું અને તે કેસમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે જો જીવનનિર્વાહ ભથ્થું ન ચૂકવવાથી ઊભી થયેલી આર્થિક તંગીના કારણે કોઈ કર્મચારી વિભાગીય કાર્યવાહી દરમિયાન હાજર રહી શક્યો ન હોય, અને તે કારણે પોતાના ઘરથી દૂર જઈ વિભાગીય

> કાર્યવાહીમાં હાજરી આપવા માટે મુસાફરી પણ કરી શક્યો ન હોય, તો દંડનો આદેશ, જેમાં સમગ્ર કાર્યવાહીનો પણ સમાવેશ થાય છે, દૂષિત ગણાશે. આ હેતુસર ઘનશ્યામ દાસ શ્રીવાસ્તવ વિ. સ્ટેટ ઑફ મધ્ય પ્રદેશ (૧૯૭૩) ૧ એસ.સી.સી. ૬૫૬ : એ.આઈ.આર. ૧૯૭૩ એસ.સી. ૧૧૮૩ માં થયેલા અગાઉના નિર્ણય પર પણ આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો."

૮. સર્વોચ્ચ અદાલતના ઉપરોક્ત નિર્ણયના પ્રકાશમાં, વિભાગીય તપાસ બાકી હોય તે દરમિયાન સસ્પેન્શન હેઠળ મૂકવામાં આવેલ કર્મચારી માટે સસ્પેન્શન ભથ્થું તેનો હક્કનો વિષય છે. આવું ભથ્થું કર્મચારીને માત્ર વિભાગીય કાર્યવાહી બાકી હોય તે દરમિયાન તેના કુટુંબનું નિર્વાહ જળવાઈ રહે તે માટે આપવામાં આવે છે. વર્તમાન મામલામાં, શિસ્તભંગ સત્તાધિકારીએ તા. ૧૪મી ડિસેમ્બર, ૧૯૭૯ના આદેશ દ્વારા સસ્પેન્શનનો સમયગાળો બિનવેતન રજા તરીકે ગણવાનો આદેશ કર્યો હતો, જેમાં અરજદારના વેતનમાંથી અરજદારને સસ્પેન્શન ભથ્થા તરીકે ચૂકવવામાં આવેલી રકમની કોઈ વસૂલાત કરવાનો નિર્દેશ કરવામાં આવ્યો ન હતો. તેમ છતાં, ત્યારબાદ તા. ૨૫મી ફેબ્રુઆરી, ૧૯૮૨ના રોજ, સત્તાધિકારીએ બોમ્બે સિવિલ સર્વિસ રૂલ્સના નિયમ ૧૫૨ હેઠળ તા. ૨૨મી ફેબ્રુઆરી, ૧૯૭૭થી તા. ૨૧મી મે, ૧૯૭૯ દરમ્યાન અરજદારને ચૂકવવામાં આવેલા સસ્પેન્શન ભથ્થાની વસૂલાત કરવાનો આદેશ પસાર કર્યો હતો. મારા મત મુજબ, કારણ કે સસ્પેન્શનનો સમયગાળો બિનવેતન રજા તરીકે ગણવામાં આવ્યો છે, તેથી અરજદારને આ સમયગાળા દરમિયાન રજાના વેતનની કોઈ રકમ મેળવવાનો હક નહોતો અને તેથી સસ્પેન્શન ભથ્થાના સમાયોજનનો પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી અને તેથી અરજદારના વેતનમાંથી સસ્પેન્શન ભથ્થાની વસૂલાત કરવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ ઊભો થતો નહોતો. તેથી, અરજદાર સસ્પેન્શન હેઠળ હતો તે દરમિયાન અરજદારને નિર્વાહ ભથ્થા તરીકે ચૂકવવામાં આવેલી રકમની વસૂલાત કરવામાં સત્તાધિકારીઓ ન્યાયસંગત ઠરી શકતા નથી. તે વિભાગીય તપાસ બાકી હોય તે દરમિયાન સસ્પેન્શન હેઠળ મૂકવામાં આવેલા અરજદારને સસ્પેન્શન ભથ્થું ન આપવાના સમાન છે, જે બોમ્બે સિવિલ સર્વિસ રૂલ્સના નિયમ ૧૫૨ સાથે નિયમ ૭૫૨, નોંધ – ૨ મુજબ માન્ય નથી. તેથી, કેસના તમામ તથ્યો અને પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં લઈ તેમજ બીસીએસઆરનાં નિયમ ૧૫૨ સાથે નિયમ ૭૫૨ની જોગવાઈઓને પણ ધ્યાનમાં રાખતાં,

મારા મત મુજબ, આવી વસૂલાત મનસ્વી, ગેરકાયદેસર અને અધિકારક્ષેત્ર વિના છે અને તેથી તા. ૨૫મી ફેબ્રુઆરી, ૧૯૮૨નો પરિશિષ્ટ "સી" મુજબનો આદેશ રદ કરવો આવશ્યક છે અને સામાવાળાઓને <u>उक्त</u> રકમ અરજદારને પરત આપવી આવશ્યક છે.

૧૧. હસમુખલાલ એમ. કોઠારી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં, વિશેષ દિવાની અરજી ક્રમાંક ૩૫૮૨/૨૦૧૦ માં, આ અદાલતે પરિચ્છેદ ક્રમાંક ૫ નિરીક્ષણ કર્યું કે, એવું કહેવાની લગભગ જરૂર જ નથી કે સસ્પેન્શનના સમયગાળા દરમિયાન કોઈપણ કર્મચારીને અગાઉથી ચૂકવવામાં આવેલ નિર્વાહ ભથ્થું ક્યારેય વસૂલપાત્ર નથી.

૧૨. વર્તમાન મામલે, સામાવાળા–પ્રાધિકારીએ સસ્પેન્શનનો સમયગાળો ૯૦ દિવસની રજાને 'વેતન વિના રજા' તરીકે અને ૯૬ દિવસની રજાને 'અર્ધ–વેતન રજા' તરીકે સમાયોજિત કરીને નિયમિત કર્યો છે, જ્યારે ૧૫૯૧ દિવસ, અર્થાત્ ૯ ડિસેમ્બર ૧૯૮૬ થી ૧૭ એપ્રિલ ૧૯૯૧ સુધીનો સમયગાળો, 'અસાધારણ રજા' તરીકે ગણવામાં આવ્યો હતો. તેથી, જ્યારે સસ્પેન્શનનો સમયગાળો 'વેતન વિના રજા' તરીકે ગણવામાં આવ્યો હોય, ત્યારે સસ્પેન્શન ભથ્થાની વસૂલાત અથવા સમાયોજનનો પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી, કારણ કે સક્ષમ પ્રાધિકારીએ અરજદારને વેતન સાથેની અસાધારણ રજા મંજૂર કરી નથી. અમારા મત મુજબ, નિયમો હેઠળ સસ્પેન્શન ભથ્થાનું વાર્ષિક સમાયોજન ભલે મંજૂર

હોય, પરંતુ સસ્પેન્શન ભથ્થાની રકમની કોઈ વસૂલાત મંજૂર નથી. ભલે આપણે નિયમ ૧૫૨ને જ ધ્યાનમાં લઈએ, તો પણ સસ્પેન્શનનો સમયગાળો એકવાર 'વેતન વિના રજા' તરીકે ગણવામાં આવ્યો બાદ સસ્પેન્શન ભથ્થાની સંપૂર્ણ રકમ વસૂલ કરવાની કોઈ જોગવાઈ નથી.

૧૩. આ રીતે, નિયમોનો નિયમ ૧૫૧, ૧૫૨ અને ૧૫૩ ને નિયમ ૭૫૨ સાથે વાંચતાં થયેલી જોગવાઈઓ તથા ઉપરોક્ત રીતે અહીં ઉલ્લેખિત આ અદાલત અને માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલ નિર્ણયને ધ્યાને લેતાં, સ્પષ્ટ થાય છે કે વર્તમાન મામલે ગુજરાન ભથ્થાની રૂપિયા ૪૩,૬૦૦/ ની રકમ ૪૯ હપ્તામાં વસૂલ કરવા અંગેના આદેશો, અને ત્યારબાદ ઉપરોક્ત રકમ રૂપિયા ૪૫૦/ પ્રતિ મહિના મુજબ ૮૦ હપ્તામાં વસૂલ કરવા માટે બીજો આદેશ પસાર કરવો, ઉપરોક્ત નિયમોની દૃષ્ટિએ ગેરકાયદેસર અને અનુમત્ય નથી. તેથી, સામાવાળા–સત્તાધિકારી આવા આદેશો પસાર કરી શક્યો હોત નહીં. પરિણામે, તા. ૧૩મી જાન્યુઆરી ૧૯૯૩ અને ૭મી ઑક્ટોબર ૨૦૦૯ ના બન્ને પડકારિત આદેશો આથી રદ કરવામાં આવે છે. અનુસંગિક રીતે, સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન ક્રમાંક ૧૨૧૯૯/૧૯૯૩ માં વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે તા. ૩જી ફેબ્રુઆરી ૨૦૦૯ ના રોજ આપેલો આદેશ પણ આથી રદ કરવામાં આવે છે. પરિણામે, સામાવાળાઓને અપીલકર્તા–મૂળ અરજદાર પાસેથી ઉપરોક્ત ગુજરાન ભથ્થાની રકમ વસૂલ કરવાનો હક નથી, અને જો ઉપરોક્ત રકમ અપીલકર્તા–મૂળ અરજદાર પાસેથી પહેલેથી જ વસૂલ કરવામાં આવી હોય, તો

આ આદેશની નકલ પ્રાપ્ત થયાની તારીખથી આઠ અઠવાડિયાની અંદર તે જ રકમ તેને પરત કરવામાં આવશે. તે મુજબ, અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે. ખર્ચ બાબતે કોઈ આદેશ કરવામાં આવતો નથી.

(જયંત પટેલ, ન્યાયમૂર્તિ)

(વિપુલ એમ. પંચોલી, ન્યાયમૂર્તિ)

સંદેવુ

Translation of this judgment is 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 થઇ 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.