

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

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

=====

અમદાવાદ ખાતે ગુજરાતની ઉચ્ચ અદાલતમાં

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નંબર ૭૦૩/૨૦૨૦

માં

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૭૫૨૭/૨૦૨૦

સાથે

સિવિલ એપ્લિકેશન (ફોર સ્ટે) નંબર ૧/૨૦૨૦

માં

આર/લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નંબર ૭૦૩/૨૦૨૦

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી વિક્રમ નાથ

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જે.બી. પારડીવાલા

=====

૧	શું સ્થાનિક અખબારોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે?	હા.
૨	પત્રકાર રીફર કરવામાં આવે કે નહીં?	હા.
૩	શું માનનીય ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની વાજબી 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.

=====

લાલચંદ તેવણી તે સ્વ. શ્રી બચુમલના પુત્ર

વિરુદ્ધ

યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા

=====

ઉપસ્થિતિ:

અપીલકર્તા (ઓ) નંબર ૧ તરફે શ્રી ચતીન સોની (૮૬૮)

સામાવાળા (ઓ) નંબર ૧,૨,૩, ૪,૬ તરફે શ્રી ક્ષિતીજ અમીન, વકીલ

સામાવાળા નંબર ૫ તરફે શ્રી દેવાંગ વ્યાસ (૨૭૯૪)

=====

કોરમ: માનનીય મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી વિક્રમ નાથ

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જે. બી. પારડીવાલા

તારીખ: ૦૭/૦૫/૨૦૨૧

સિ.એ.વિ. ચુકાદો

(દ્વારા: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી જે.બી. પારડીવાલા)

૧ લેટર્સ પેટન્ટની કલમ ૧૫ હેઠળની આ અપીલ રિટ અરજીના અસફળ રિટ અરજદારના કહેવા પર છે અને ૧ સપ્ટેમ્બર ૨૦૨૦ના રોજ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૭૫૨૭/૨૦૨૦ માં આ અદાલતના વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા ચુકાદા અને આદેશ સામે નિર્દેશિત કરવામાં આવી છે, જેના દ્વારા વિદ્વાન સિંગલ જજે એનસીએલટી, અમદાવાદ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશની પુષ્ટિ કરતી રિટ અરજીને નકારી કાઢી હતી, જેમાં અપીલકર્તાની કરારની સેવાને સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૨ આ અપીલને જન્મ આપતી હકીકતો, જેમ કે વિવાદિત આદેશમાં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા નોંધવામાં આવી છે, તે નીચે મુજબ છે:

“ ૨.૧ અરજદારની નેશનલ કંપની લો ટ્રિબ્યુનલ (ટૂંકમાં 'એનસીએલટી') ની અમદાવાદ બેન્ચમાં સ્ટેનોગ્રાફર તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. અરજદારની નિમણૂક કુશળ પરીક્ષણ અને સ્ટેનોગ્રાફી પરીક્ષણ પછી તેમજ ઇન્ટરવ્યૂ પછી કરવામાં આવી હતી. ૩૧/૦૫/૨૦૧૮ તારીખનો એપોઇન્ટમેન્ટ ઓર્ડર રેકૉર્ડ પર છે.

૨.૨ અરજદારનો કેસ એ છે કે ત્યારબાદ તેમને ખાનગી સચિવ તરીકે બઢતી આપવામાં આવી હતી અને સભ્ય (ન્યાયિક) સુશ્રી મનોરમા કુમારી સાથે સંલગ્ન કરવામાં આવ્યા હતા. અરજદારનો કેસ એ છે કે ૫૦ થી વધુ કર્મચારીઓની મુદત લંબાવવામાં આવી હોવા છતાં, અરજદારનો સેવા કરાર ૧૭/૦૬/૨૦૨૦ પર કારણ આપ્યા વિના સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો છે.

૨.૩ અરજદાર દ્વારા સભ્ય ન્યાયિક-સામાવાળા નંબર ૫-સુશ્રી મનોરમા કુમારી સામે આક્ષેપો કરવામાં આવ્યા છે કે જ્યારે તેઓ ખાનગી સચિવ તરીકે કામ કરતા હતા, ત્યારે જૂન ૨૦૧૮ માં, વિદ્વાન ન્યાયિક સભ્ય સુશ્રી મનોરમા કુમારીએ વિધવા સોનિયા દેવી, બે ભાઈઓ અને પોતે ન્યાયિક સભ્યને છોડીને તેમના પિતાને ગુમાવ્યા હતા. અરજદારનો કેસ છે કે સભ્ય ન્યાયિકના કહેવા પર, સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા, ગુજરાત હાઇકોર્ટમાં મૃતક પિતાના નામે કેટલીક ફિક્સ્ડ ડિપોઝિટ હોવાથી,

અરજદારને એ દર્શાવતું સોગંદનામું રજૂ કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો કે માત્ર સભ્ય ન્યાયિક અને માતા જ વારસદાર હતા.અરજદારે તે સોગંદનામાનો મુસદ્દો તૈયાર કર્યો હતો કારણ કે તે અજાણ હતો કે સભ્ય ન્યાયિકને સંબંધિત સમયે બે ભાઈઓ હતા.અરજદારનો કેસ એ છે કે તેણે સભ્ય ન્યાયિકની સૂચના મુજબ સોગંદનામું મોકલ્યું હતું અને દિવંગત પિતાને શ્રદ્ધાંજલિ જાહેર નોટિસ પણ પ્રકાશિત કરાવી હતી.અરજદારનો કેસ એ છે કે બાદમાં અરજદારને ખબર પડી કે સભ્ય ન્યાયિકને બે ભાઈઓ છે અને સભ્ય ન્યાયિકના કહેવા પર અરજદાર દ્વારા દાખલ કરાયેલ ખોટું સોગંદનામું તેને મુશ્કેલીમાં મૂકી દેશે તેવી આશંકાએ તેણે સભ્ય ન્યાયિક પાસેથી સોગંદનામાની નકલ માંગી હતી, જે સભ્ય ન્યાયિકએ આપવાનો ઇનકાર કર્યો હતો.

૨.૪ અરજી મુજબ અરજદાર જણાવે છે કે ૨૫/૦૨/૨૦૨૦ પર તેણે સોગંદનામાની નકલ માંગી હતી.આનાથી નારાજ, ૨૬/૦૨/૨૦૨૦ પર, સભ્ય ન્યાયિકએ રાષ્ટ્રીય કંપની કાયદા ટ્રિબ્યુનલના પ્રમુખને એક ઇમેઇલ મોકલ્યો હતો જેમાં અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની ભલામણ કરવામાં આવી હતી.ત્યારબાદ અરજદારની બદલી માનનીય સભ્ય ટેકનિકલ શ્રી પ્રશાંત કુમારના ખાનગી સચિવ તરીકે કરવામાં આવી હતી.અરજદારનો કેસ એ છે કે રોગચાળા દરમિયાન સમાપ્તિ એ કેન્દ્ર સરકારની પરિપત્ર માર્ગદર્શિકાનું ઉલ્લંઘન છે કે જે કર્મચારીની સેવાની શરતોને પ્રતિકૂળ રીતે સમાપ્ત અથવા સમાપ્ત ન કરે.”

૩ વિવાદિત ચુકાદાના અનુક્રમે પરિચ્છેદ ૩.૧ અને ૩.૨ માં, વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે અહીં અપીલકર્તા (મૂળ રિટ અરજદાર) વતી કરી શકાય તેવી રજૂઆતોની નોંધ લીધી છે.અમે નીચે પ્રમાણે ટાંકીએ છીએ:

“ ૩.૧ તે રજૂઆત કરશે કે અરજદારને સભ્ય ન્યાયિકના દુર્ભાવનાપૂર્ણ હેતુઓને કારણે ભોગ બનાવવામાં આવ્યો છે.માત્ર એટલા માટે કે તેમણે આગ્રહ કર્યો હતો કે સભ્ય ન્યાયિકના કહેવા પર દાખલ કરવામાં આવેલ ખોટું સોગંદનામું પાછું ખેંચવામાં આવે અને તેની નકલ તેમને આપવામાં આવે, આવી માંગ પછી બીજા દિવસે, સામાવાળા નંબર ૫ સભ્ય ન્યાયિકએ ભલામણ કરી કે અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવે.

૩.૨ શ્રી સોની આગળ રજૂઆત કરશે કે તે એક સ્વીકૃત હકીકત છે જે ૦૮/૦૫/૨૦૨૦ તારીખના આદેશ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે પરંતુ અન્ય કર્મચારીઓની સેવાઓના વિસ્તરણ માટે માત્ર અરજદારને જ અલગ કરવામાં આવ્યો છે અને તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી છે.તેમણે અરજીના પેરા ૫માં કરવામાં આવેલા દુર્ભાવનાપૂર્ણ આરોપો તરફ કોર્ટનું ધ્યાન દોર્યું હતું.શ્રી સોની રજૂ કરશે કે સામાવાળા નંબર ૫ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા સોગંદનામામાં કરવામાં આવેલા આક્ષેપોમાંથી, ગેરવર્તણૂક સંબંધિત આક્ષેપો સંપૂર્ણપણે અયોગ્ય અને ગેરસમજણભર્યા હતા અને હવે માત્ર અરજદારના વિરામને યોગ્ય ઠેરવવા માટે જ કરવામાં આવ્યા છે.તે રજૂઆત કરશે કે સમાપ્તિના ક્રમમાં કોઈ કારણો સોંપવામાં આવ્યા નથી.તેમની રજૂઆતોના સમર્થનમાં, શ્રી સોનીએ અરજદાર વતી કરવામાં આવેલી રજૂઆતોને પુનરાવર્તિત કરતા પ્રત્યુત્તર વાંચ્યો અને ૨૦૧૩ જેએક્સ (ગુજરાત) ૨૦૧માં અહેવાલિત ગુજરાત મિનરલ્સના કાર્યકારી નિયામક દ્વારા ગુજરાત રાજ્યના મણિલાલ રામજીભાઈ ચૌધરી વિરુદ્ધના કેસમાં આ અદાલતના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો.તે રજૂઆત કરશે કે કારણના વિસ્તરણની મંજૂરી હંમેશા હોવી જોઈએ.રિલાયન્સને ગુજરાત રાજ્ય વિરુદ્ધ ચેતન જયંતીલાલ રાજગોર ૨૦૨૦ જે. એક્સ.

(ગુજરાત) ૪૧૮ માં અહેવાલ આપ્યો હતો કે કરારના આધારે સેવાઓને કલંકિત સ્થિતિમાં સમાપ્ત કરવાનો આદેશ રજૂ કરવા માટે આ અદાલતની ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણય પર પણ મૂકવામાં આવ્યું હતું.આવા આદેશને રદ કરવો જોઈએ અને અલગ રાખવો જોઈએ અને સામાવાળા તરફથી કોઈ બચાવ નથી કે કરારની નિમણૂક હંમેશા બંધ કરી શકાય.”

૪ વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે નોંધ્યા મુજબ, અનુક્રમે સામાવાળાઓ નંબર ૧ થી ૪ અને ૬ વતી પ્રચાર કરવામાં આવેલી દલીલો નીચે મુજબ છે:

“ ૪.૧ તેમણે મારું ધ્યાન નેશનલ કંપની લો ટ્રિબ્યુનલ, અમદાવાદ બેન્ચના ડેપ્યુટી રજિસ્ટ્રાર શ્રી જ્યોર્જ થોમસ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા સોગંદનામા તરફ દોર્યું છે.શ્રી સિતિજ અમીને રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારની નિમણૂક તારીખ ૦૮/૦૫/૨૦૧૮ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે નિમણૂક માત્ર ૪૨૦૦૦/- ના નિશ્ચિત મહેનતાણું પર કરાર આધારિત હતી.નિમણૂકની શરતોમાં સ્પષ્ટપણે કહેવામાં આવ્યું હતું કે નિમણૂક કરારના આધારે કરવામાં આવી હતી અને તે અરજદારને સેવામાં ચાલુ રહેવાનો કોઈ અધિકાર આપશે નહીં.તેથી તેઓ રજૂઆત કરશે કે અરજદારની નિમણૂક કરારબદ્ધ હોવાથી, અરજદારને સેવામાં ચાલુ રહેવાનો કોઈ નિહિત અધિકાર નથી.

૪.૨ શ્રી અમીન કોર્ટનું ધ્યાન દોરશે કે સભ્ય ન્યાયિક અને વિભાગના વડાએ શોધી કાઢ્યું કે અરજદારનું ગૌણ કર્મચારી સભ્યનું વર્તન અયોગ્ય છે.તે અન્ય સભ્યો સાથે નાના મુદ્દાઓ માટે ઝઘડા કરતો હતો.આ

સંદર્ભમાં ૨૬/૦૨/૨૦૨૦ પર અરજદારની સેવાઓ બંધ કરવાની ભલામણ કરવામાં આવી હતી.અરજદારની અન્ય ટેકનિકલ સભ્ય સાથે બદલી કરવામાં આવી હતી.જો સામાવાળાઓ કોઈ દુર્ભાવનાપૂર્ણ હોત, તો તેઓ કરારનો સમયગાળો ૧૭/૦૬/૨૦૨૦ પર સમાપ્ત થવાની રાહ જોતા ન હોત, પરંતુ સામાવાળા નંબર ૫ ની ભલામણના આધારે ફેબ્રુઆરી, ૨૦૨૦ માં જ અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરી શક્યા હોત, જેના હેઠળ અરજદાર કામ કરી રહ્યો હતો.

૪.૩ શ્રી અમીને વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે આ આધારો પર જ અરજદારની નિમણૂક સંપૂર્ણ રીતે કરાર આધારિત હતી અને તેના વર્તન અને આજ્ઞાભંગને કારણે, અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.”

૫ એવું લાગે છે કે ભારતના વિદ્વાન એડિશનલ સોલિસિટર જનરલ શ્રી દેવાંગ વ્યાસ સામાવાળા નંબર ૫ વતી હાજર થયા હતા.વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા તેમની રજૂઆતો નીચે મુજબ નોંધવામાં આવી છે:

“ ૫.૧ ન્યાયિક સભ્ય સુશ્રી મનોરમા કુમારી દ્વારા જવાબમાં સોગંદનામું દાખલ કરવામાં આવ્યું છે.સોગંદનામું વાંચવું એ સૂચવે છે કે અરજદાર જ્યારે રજા પર હતા ત્યારે તેમની સલાહ લીધા વિના ખાનગી સચિવ તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.એવું લાગે છે કે તેણીના પિતાના મૃત્યુ પર, વિનંતી કરવામાં આવી હતી કે પિતાના એક જ નામ પરની ફિક્સડ ડિપોઝિટ અને માતા સાથે તેણીના સંયુક્ત નામ પરની અન્ય ફિક્સડ ડિપોઝિટનો યોગ્ય વ્યવહાર કરવામા આવે.આ સંદર્ભમાં જ અરજદારને

બિન-ન્યાયિક સ્ટેમ્પ પેપર લાવવાનું કહેવામાં આવ્યું હતું. તે સામાવાળા નંબર ૫ નો કેસ છે કે અરજદાર ન્યાયિક કાગળ લાવ્યો હતો અને ફોર્મેટ ટાઈપ કર્યું હતું અને તેને તેના વતી ડિસ્ક્લેમર અને માતા વતી બોન્ડ સાથે બેંકમાં રજૂ કર્યું હતું. તેમણે સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયાનો ૨૧/૦૭/૨૦૨૦ તારીખનો એક પત્ર પણ જોડ્યો છે જેમાં બેંકે સ્પષ્ટપણે જણાવ્યું છે કે સભ્ય ન્યાયિકએ તેમના હિસ્સાને અસ્વીકાર કર્યો છે.

૫.૨ સોગંદનામું વાંચીને, શ્રી વ્યાસ રજૂઆત કરશે કે સભ્ય ન્યાયિકને અરજદારનો અભિગમ અયોગ્ય લાગ્યો હતો અને તે અરજદારને ચેમ્બરમાં અથવા એકલા જ મંજૂરી આપશે નહીં. જ્યારે પણ અરજદાર ચેમ્બરમાં રહેશે, ત્યારે તે અરજદારના અસંયમી વર્તનને કારણે કેટલાક મંત્રી સ્ટાફને હાજર રહેવાનો આગ્રહ કરશે. જવાબમાં આપેલું સોગંદનામું સૂચવે છે કે સાંજે ૬:૩૦ વાગ્યે જ્યારે સભ્ય ન્યાયિક ચેમ્બરમાં એકલા હતા ત્યારે અરજદાર અંદર ઘૂસી ગયો હતો અને સદસ્ય ન્યાયિકને ખોટી ભાષામાં બૂમો પાડી હતી અને ગાળો આપી હતી.”

૬ વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ, અહીં અપીલકર્તા તેમજ સામાવાળાઓ દ્વારા રજૂ કરાયેલા કેસની યોગ્ય વિચારણા કર્યા પછી, એવા નિષ્કર્ષ પર આવ્યા કે કરારની મુદત લંબાવવાના નિર્ણયને કોઈ પણ કલંકને સમાપ્ત કરવાના આદેશ તરીકે ગણી શકાય નહીં. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા લેવામાં આવેલો મત એ છે કે જો અપીલકર્તાની કરારની મુદત ૧૭મી જૂન ૨૦૨૦થી આગળ ન વધારવાનો નિર્ણય લેનાર આદેશને સમાપ્તિના આદેશ તરીકે ગણવામાં

આવે, તો તેને સમાપ્તિ સરળ કહી શકાય અને કોઈપણ રીતે શિક્ષાત્મક નહીં.અમે રિટ અરજીને નકારી કાઢતી વખતે વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા કરવામાં આવેલા સંબંધિત અવલોકનોને ટાંકી શકીએ છીએ:

“ ૬.૧ ૩૧/૦૫/૨૦૧૮ તારીખનો નિમણૂક આદેશ સૂચવે છે કે એનસીએલટીમાં સ્ટેનોગ્રાફર તરીકે અરજદારની નિમણૂક સંપૂર્ણપણે કરારના આધારે શરૂઆતમાં જોડાવાની તારીખથી ૧ વર્ષના સમયગાળા માટે હતી અને જરૂરિયાતને આધારે તેને વધુ લંબાવી શકાય છે.૧૮/૦૬/૨૦૧૮ પર, નેશનલ કંપની લો ટ્રિબ્યુનલ, દિલ્હીએ ૪૨૦૦૦/- ના નિશ્ચિત માસિક મહેનતાણું પર સભ્ય ન્યાયિકના ખાનગી સચિવ તરીકે કરારના આધારે ફરીથી અરજદારની સેવાઓ લીધી.તેથી આ રીતે પસાર કરવામાં આવેલા નિમણૂક આદેશો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે અરજદારની સ્ટેનોગ્રાફર તરીકે અને પછી કરારના આધારે ખાનગી સચિવ તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.નિમણૂક સંપૂર્ણપણે કરાર આધારિત હોવાથી અને કોઈ પદ પર નિયમિત નિમણૂક નહીં હોવાથી, અરજદારનો કરાર ૧૭/૦૬/૨૦૨૦ થી ૧૬/૦૬/૨૦૨૧ સુધી એક વર્ષના સમયગાળા માટે લંબાવવામાં આવે તેવી પ્રાર્થના કરવાનો અરજદાર પાસે કોઈ નિહિત અધિકાર અસ્તિત્વમાં નથી.

૬.૨ એન. સી. એલ. ટી. ના અધ્યક્ષ સભ્ય ન્યાયિક દ્વારા સંબોધવામાં આવેલ <આઈ. ડી. ૧> તારીખનો પત્ર વાંચવો એ સૂચવે છે કે સભ્ય ન્યાયિકએ એ હકીકતને ધ્યાનમાં લીધી હતી કે મે, ૨૦૧૮ પછી, જ્યારે મે, ૨૦૧૮ માં મુદત પૂરી થઈ હતી, ત્યારે અરજદારની સેવાઓ એક વર્ષના સમયગાળા માટે લંબાવવામાં આવી હતી.જો કે, પત્ર સૂચવે છે કે

છેલ્લા છ મહિનાથી, અરજદારનું વર્તન ગોંડા કર્મચારી સભ્ય માટે અયોગ્ય હતું અને તેથી તેણે રાષ્ટ્રપતિને વિનંતી કરી હતી કે અરજદારની સેવાઓ બંધ કરવામાં આવે.તે સમયે, એન. સી. એલ. ટી. ના પ્રમુખ અરજદાર સામે પોતાની વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ કરી શક્યા હોત અને સેવાઓ બંધ કરી શક્યા હોત કારણ કે તે સંપૂર્ણપણે કરાર આધારિત હતી.ટ્રિબ્યુનલે વૈકલ્પિક વિકલ્પ પસંદ કર્યો અને અરજદારને ૦૬/૦૩/૨૦૨૦ પર ટેકનિકલ સભ્યના ખાનગી સચિવ તરીકે સ્થાનાંતરિત કર્યો.

૬.૩ જ્યાં સુધી અરજદાર દ્વારા સભ્ય ન્યાયિક અને અરજદાર વચ્ચેના સંબંધોમાં ખાટા પડવાના સંબંધમાં વ્યાપકપણે કરવામાં આવેલા આક્ષેપોની વાત છે, તો અરજદારને દાખલ કરવા માટે મજબૂર કરવામાં આવ્યા હોવાના ખોટા સોગંદનામાને કારણે, આ અરજદાર દ્વારા વિનંતી કરવામાં આવેલા હકીકતના પ્રશ્નો છે અને જવાબમાં સામાવાળા નંબર ૫ દ્વારા નકારી કાઢવામાં આવ્યા છે.ભારતના બંધારણની કલમ ૨૨૬ હેઠળની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરતી અદાલત હકીકતોના પ્રશ્ન પર કાર્યવાહી કરશે નહીં, અને ખાસ કરીને જ્યારે તે એવા કર્મચારીના કહેવા પર કરવામાં આવે છે જે સંપૂર્ણપણે કરારના આધારે રોકાયેલા હતા.એ નોંધવું જોઈએ કે અરજદારની ઉંમર ૬૩ વર્ષની છે અને તે એન. સી. એલ. ટી. માં માત્ર તેની તરફેણમાં કરારને કારણે કામ કરતો હતો જે એકવાર જૂન, ૨૦૧૮ સુધી લંબાવવામાં આવ્યો હતો.અરજદાર દ્વારા કરવામાં આવેલા આરોપોમાં વિગતવાર પ્રવેશ કર્યા વિના અને સભ્ય ન્યાયિક દ્વારા તેનો વિરોધ કર્યા વિના, સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડિયાના પત્રનું વાંચન સૂચવે છે કે એક્ઝિડેવિટના આધારે કે અરજદારને દાખલ કરવા માટે દબાણ કરવામાં આવ્યું હતું કારણ કે તે અરજદાર દ્વારા રજૂ કરવામાં આવ્યું છે, સભ્ય ન્યાયિકને કોઈ લાભ મળ્યો નથી, કારણ કે એસ. બી. આઈ. ના

પત્રો અનુસાર પણ, સભ્ય ન્યાયિકએ એફ. ડી. આર. માંથી કોઈપણ લાભનો અસ્વીકાર કર્યો હતો.

૬.૪ દુર્ભાવનાપૂર્ણ આક્ષેપો સરળતાથી કરવામાં આવે છે જેથી વર્તમાન કેસમાં કાર્યવાહીને પ્રભાવિત કરવાનો પ્રયાસ કરી શકાય.

૬.૫ એન. સી. એલ. ટી. ના ડેપ્યુટી રજિસ્ટ્રારે દાખલ કરેલ સોગંદનામું, સભ્ય ન્યાયિક-સામાવાળા નંબર ૫ ના સોગંદનામા સાથે વાંચવું એ સૂચવે છે કે ટ્રિબ્યુનલ ખાસ કરીને સભ્ય ન્યાયિકને અરજદારનું વર્તન અસંસ્કારી લાગ્યું હતું.તેણીએ સોગંદનામું દાખલ કરીને રેકૉર્ડ પર ગયા છે કે જ્યારે પણ અરજદાર ચેમ્બરમાં હાજર રહેશે, ત્યારે તે અન્ય કોઈપણ સ્ટાફ સભ્યની હાજરીનો આગ્રહ રાખશે.અરજદાર ટ્રિબ્યુનલના ન્યાયિક સભ્યના ખાનગી સચિવ તરીકે કામ કરતા હતા.જો એન. સી. એલ. ટી. ના સભ્ય ન્યાયિકના ખાનગી સચિવ તરીકે અરજદારને તેમણે જે રીતે વર્તન કર્યું હતું તે રીતે વર્તવાનું અનુમાન કરવામાં આવ્યું હતું, જે સભ્ય ન્યાયિક અને નાયબ નિબંધક દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા સોગંદનામા પરથી સ્પષ્ટ થાય છે, તો નિમણૂકનો કરાર ચાલુ રાખવાનું કોઈ કારણ નહોતું.

૬.૬ મણિલાલ રામજીભાઈ ચૌધરી (ઉપરોક્ત) ના કિસ્સામાં નિર્ણય અરજદારને લાગુ પડશે નહીં અને તેને મદદરૂપ થશે કારણ કે અહીં એક એવો કેસ છે જ્યાં નોકરીદાતાએ કરારને લંબાવવાની તેની ઇચ્છા દર્શાવી છે અને તેથી, જો તે નિમણૂક સંપૂર્ણપણે કરારના આધારે હતી, તો તેની મુદત ૧૭/૦૬/૨૦૨૦ પર સમાપ્ત થઈ રહી છે, જો અધિકારી નોકરીદાતાએ તેને મુદતથી આગળ ન વધારવાનું યોગ્ય માન્યું હોય, તો આવી કાર્યવાહીમાં કોઈ દોષ શોધી શકાતો નથી.

૬.૭ જ્યાં સુધી ડિવિઝન બેન્ચના ચેતન જયંતીલાલ રાજગોર (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં નિર્ણયની વાત છે, તો કેસની હકીકતો સૂચવે છે કે કરારના આધારે કર્મચારીની બરતરફી પ્રથમ માહિતી અહેવાલ દાખલ કરવાને કારણે કરવામાં આવી હતી.કોર્ટે જે માન્યું તે કલંકિત હતું.વર્તમાન કિસ્સામાં જ્યારે નિમણૂકનો આદેશ સમાપ્તિના આદેશ સાથે વાંચવામાં આવે છે, ત્યારે તે ફક્ત જણાવે છે કે કરારની મુદત ૧૭/૦૬/૨૦૨૦ થી આગળ વધારવામાં આવી નથી.સમાપ્તિનો આદેશ અનિવાર્યપણે નિમણૂકના કરારના બિન-વિસ્તરણનો આદેશ છે.આ આદેશ કોઈ કલંક સૂચવતો નથી જેથી અરજદારને અનુગામી નિમણૂક માટે ગેરલાયક ઠેરવી શકાય.અન્યથા પણ નિમણૂક કરાર આધારિત હતી અને અરજદારની ઉંમર ૬૩ વર્ષની હતી, જ્યારે સભ્ય ન્યાયિક અને નાયબ રજિસ્ટ્રારે શોધી કાઢ્યું હતું અને એવું સૂચન કરવા માટે રેકૉર્ડ પર ગયા હતા કે સભ્ય ન્યાયિક સાથે અરજદારનું વર્તન અસંસ્કારી હતું જે આજ્ઞાભંગ સમાન હતું અને જ્યારે સભ્ય ન્યાયિક પોતે ફેબ્રુઆરી, ૨૦૨૦ માં ભલામણ કરી હતી કે અરજદારને સેવામાં ચાલુ રાખવાની જરૂર નથી, ત્યારે મને અરજદારની નિમણૂક લંબાવવામાં અને કરારની મુદત અને તેની 'સમાપ્તિ' પર એનસીએલટી દ્વારા ઉપયોગમાં લેવાતી વિવેકબુક્લિમાં દખલ કરવાનું કોઈ કારણ દેખાતું નથી.જ્યારે અરજદારે કરારની શરતો અનુસાર તેમની નિમણૂક સ્વીકારી હોય ત્યારે તેમના કરારના વિસ્તરણ માટે કોઈ નિહિત અધિકાર અસ્તિત્વમાં નથી."

૭ વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા વિવાદિત ચુકાદા અને આદેશથી અસંતુષ્ટ, મૂળ રિટ અરજદાર-અહીં અપીલકર્તા વર્તમાન અપીલ સાથે આવ્યા છે.

• અહીં એપેલેટની પોતાની ભૂમિકા અંગેના નિવેદનો:

૮ અપીલકર્તા વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી ચતીન સોનીએ ભારપૂર્વક રજૂઆત કરી હતી કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે રિટ અરજીને નકારી કાઢવામાં ગંભીર ભૂલ કરી હતી.શ્રી સોનીના જણાવ્યા અનુસાર, તેમના ક્લાયન્ટની કરારની મુદતને આગળ ન વધારવાનો નિર્ણય તેમના ક્લાયન્ટ દ્વારા સામાવાળા નંબર ૫ ની ગેરકાયદેસરતા સામે ઉઠાવવામાં આવેલા અવાજનું પરિણામ છે અને જે સામાવાળા નંબર ૫ દ્વારા પસંદ કરવામાં આવ્યો ન હતો.શ્રી સોનીના જણાવ્યા અનુસાર, અપીલકર્તાની કરારની મુદત લંબાવવાનો નિર્ણય લેવામાં દુર્ભાવનાપૂર્ણ તત્વ છે, અને તેથી, સમાપ્તિને કલંકિત અથવા બદલે શિક્ષાત્મક કહી શકાય.શ્રી સોનીએ અનુલગ્નક તરફ આ કોર્ટનું ધ્યાન આકર્ષિત કર્યું:જી, પાનું:૩૯ મૂળ રિટ અરજી, જે ૨૬મી ફેબ્રુઆરી ૨૦૨૦ના રોજ સામાવાળા નંબર ૫ દ્વારા રાષ્ટ્રપતિ, નેશનલ કંપની લો ટ્રિબ્યુનલ, નવી દિલ્હીને સંબોધવામાં આવેલ પત્ર છે, જેમાં અપીલકર્તા સામે આક્ષેપો કરવામાં આવ્યા છે.ત્યારબાદ શ્રી સોનીએ રિટ અરજીમાં સામાવાળા નંબર ૫ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા સોગંદનામા તરફ આ કોર્ટનું ધ્યાન દોર્યું હતું, ખાસ કરીને, તેમાં પેરા ૪.૨ થી ૪.૮ માં કરવામાં આવેલા દાવાઓ.શ્રી સોનીએ ભારપૂર્વક રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળા નંબર ૫ એ અપીલકર્તાને એન. સી. એલ. ટી. ની સેવામાંથી દૂર

કરવા અને એક શ્રી કૃષ્ણકુમાર નાયરની તેમના ખાનગી સચિવ તરીકે નિમણૂક કરવા માટે જાળ બિછાવી હતી.

૯ ત્યારબાદ શ્રી સોનીએ આ કોર્ટનું ધ્યાન પૃષ્ઠ પર આકર્ષિત કરવા માટે આમંત્રિત કર્યું: ૭૮ પેપર બુક એટલે કે રિટ અરજીમાં સામાવાળા નંબર ૧ થી ૪ અને ૬ વતી દાખલ કરાયેલ સોગંદનામું, જેમાં શ્રી સોનીના જણાવ્યા અનુસાર, અહીં અપીલકર્તા સામે ગંભીર આક્ષેપો કરવામાં આવ્યા છે.

૧૦ આમ, શ્રી સોનીના જણાવ્યા અનુસાર, હાથ પરનો કેસ એક શિક્ષાત્મક સમાપ્તિ છે અને સમાપ્તિ સરળ નથી. એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે જોકે કરારબદ્ધ કર્મચારીને સેવામાં રહેવાનો કોઈ નિહિત અથવા કાનૂની અધિકાર ન હોઈ શકે, તેમ છતાં જો તેને કથિત ગેરવર્તણૂકના અમુક આધારો પર દૂર કરવો હોય, તો પછી વિભાગીય તપાસ જરૂરી છે.

• જવાબદારોની પોતાની જાતને લગતી રજૂઆતો:

૧૧ અનુક્રમે સામાવાળાઓ નંબર ૧ થી ૪ અને ૬ વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન સ્થાયી વકીલ શ્રી ક્ષિતિજ અમીને રજૂઆત કરી હતી કે વિવાદિત આદેશ પસાર કરવામાં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા કોઈ ભૂલ, કાયદાની કોઈ ભૂલની વાત ન કરી

શકાય.શ્રી અમીનના જણાવ્યા અનુસાર, હાલનો કેસ કરારની મુદતને વધુ લંબાવીને સેવાનો અંત લાવવાનો છે.તેમાં કોઈ કલંકનું તત્વ નથી.

૧૨ ભારતના વિદ્વાન એડિશનલ સોલિસિટર જનરલ શ્રી દેવાંગ વ્યાસ રજૂઆત કરશે કે વિદ્વાન સિંગલ જજે વિવાદિત આદેશ પસાર કરવામાં કાયદાની ભૂલ સિવાય કોઈ ભૂલ કરી હોવાનું કહી શકાય નહીં.શ્રી વ્યાસના જણાવ્યા અનુસાર, વર્તમાન અપીલમાં કોઈ યોગ્યતા નથી અને તેને રદ કરી શકાય છે.

• વિશ્લેષણ:

૧૩ પક્ષકારો વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલને સાંભળ્યા પછી અને રેકૉર્ડ પરની સામગ્રીને જોયા પછી, એકમાત્ર પ્રશ્ન જે આપણા ધ્યાનમાં આવે છે તે એ છે કે શું વિદ્વાન સિંગલ જજે વિવાદિત ચુકાદો અને આદેશ પસાર કરવામાં કોઈ ભૂલ કરી છે.

૧૪ સમયાંતરે ઘણી બાબતોમાં ઉદ્ભવતા સમાન મુદ્દાઓ સાથે વ્યવહાર કર્યા પછી, એવું લાગે છે કે ડિસ્ટ્યાર્જ અથવા સર્વિસ સિમ્પ્લિસિટરની સમાપ્તિના આદેશને શિક્ષાત્મક ગણી શકાય કે કેમ તે પ્રશ્ન, માત્ર લાંબા સમયથી અદાલતોનો સામનો કરી રહ્યો નથી, પરંતુ એવું લાગે છે કે રાજ્ય સત્તાવાળાઓને પણ તે વિશે કોઈ ખ્યાલ નથી.

૧૫ કર્મચારી સામાન્ય રીતે દલીલ કરે છે કે જોકે સમાપ્તિના આદેશમાં લાંછનનો કોઈ સ્પષ્ટ શબ્દ નથી, તેમ છતાં વાસ્તવમાં તે શિક્ષાત્મક છે કારણ કે નોકરીદાતાએ કથિત ગેરવર્તણૂકના આધારે તેને છૂટકારો મેળવવાનો પ્રયાસ કર્યો છે.બીજી બાજુ, નોકરીદાતા રોજગાર કરાર અથવા નિયમો હેઠળ તેના અધિકાર પર આધાર રાખશે, જે સેવા અને જાળવણીનું સંચાલન કરે છે કે જે કર્મચારીને પદ સંભાળવાનો અધિકાર નથી, તેને કોઈપણ સમયે અને કોઈ કારણ આપ્યા વિના ઘરે જવા માટે કહી શકાય.

૧૬ પરશોતમ લાલ ઢીંગરા વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, એ.આઈ.આર. ૧૯૫૮ એસ.સી. ૩૬ માં, સુપ્રીમ કોર્ટની બંધારણીય ખંડપીઠે કર્મચારીના પદ પર રહેવાના અધિકાર અને નોકરીદાતાના તેની સેવા સમાપ્ત કરવાના અધિકારના વિવિધ પાસાઓ પર વિચાર કર્યો હતો.મોટાભાગની બંધારણીય ખંડપીઠે ભારત સરકાર અધિનિયમ, ૧૯૧૫ની કલમ ૯૬ બી (૧) અને ભારત સરકાર અધિનિયમ, ૧૯૩૫ની કલમ ૨૪૦ (૧) સાથે ભારતના બંધારણની કલમ ૩૦૯,૩૧૦ અને ૩૧૧ની જોગવાઈઓનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો અને નીચે મુજબ ચુકાદો આપ્યો હતો:

“ટૂંકમાં કહીએ તો, સિદ્ધાંત એ છે કે જ્યારે કોઈ નોકરને નોકરીના કરારની શરતો હેઠળ, સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત, અથવા તેની સેવાની શરતોને

સંચાલિત કરતા નિયમો હેઠળ કોઈ પદ અથવા હોદ્દો મેળવવાનો અધિકાર હોય, ત્યારે આવા નોકરની સેવાની સમાપ્તિ અથવા તેને નીચલા હોદ્દા પર ઘટાડવો એ પોતે જ અને પ્રથમ દૃષ્ટિએ સજા છે, કારણ કે તે તે પદ અથવા તે હોદ્દો ધરાવવાના તેના અધિકારને જમ્ન કરવા અને તેની સાથે જોડાયેલા મહેનતાણું અને અન્ય લાભો મેળવવા માટે કામ કરે છે. પરંતુ જો નોકરને તે પદ પર કોઈ અધિકાર નથી, જ્યાં તેની કાયમી અથવા કામચલાઉ હોદ્દા પર પ્રોબેશન પર અથવા કાર્યવાહક ધોરણે નિમણૂક કરવામાં આવે છે અને જેની કામચલાઉ સેવા કામચલાઉ સેવા નિયમોમાં વ્યાખ્યાયિત કરાયેલ અર્ધ કાયમી સેવામાં પરિણમી નથી, તો તેની નોકરીની સમાપ્તિ તેને કોઈ અધિકારથી વંચિત કરતી નથી અને તેથી તે પોતે સજા ન હોઈ શકે. સરકારી કર્મચારીની સેવાની સમાપ્તિ સજા દ્વારા થાય છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટેની એક કસોટી એ નક્કી કરવા માટે છે કે કર્મચારીને, પરંતુ આવી સમાપ્તિ માટે, આ પદ પર રહેવાનો અધિકાર હતો કે કેમ. જો તેને આ પદનો અધિકાર હતો, તો તેની સેવાની સમાપ્તિ પોતે જ એક સજા હશે અને તે કલમ ૩૧૧ના રક્ષણનો હકદાર હશે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો અને વ્યાપક રીતે કહીએ તો, કલમ ૩૧૧ (૨), તે કિસ્સાઓમાં લાગુ થશે જ્યાં સરકારી કર્મચારી, જો તેને ખાનગી નોકરીદાતા દ્વારા નોકરી આપવામાં આવી હોત, તો તે ખોટી બરતરફી, દૂર કરવા અથવા ક્રમમાં ઘટાડો કરવા માટે કાર્યવાહી જાળવવાનો હકદાર હશે. બીજી રીતે કહીએ તો, જો સરકારને કરાર દ્વારા, સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત હોય, અથવા નિયમો હેઠળ, કોઈપણ સમયે રોજગાર સમાપ્ત કરવાનો અધિકાર હોય, તો કરાર અથવા નિયમો દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવેલી રીતે આવી સમાપ્તિ, પ્રથમ દૃષ્ટિએ અને પોતે, સજા નથી અને કલમ ૩૧૧ ની જોગવાઈઓને આકર્ષિત કરતી નથી.”

૧૭ ત્યારબાદ બંધારણીય બેંચની બહુમતીએ એવી ઘટનાઓને ધ્યાનમાં લીધી કે જેમાં કર્મચારીની સેવાઓની સમાપ્તિને શિક્ષાત્મક ગણી શકાય અને ધાર્યું:

“સેવાની કોઈપણ અને દરેક સમાપ્તિ એ બરતરફી, દૂર કરવી અથવા ક્રમમાં ઘટાડો નથી.કરારના અધિકારના ઉપયોગ દ્વારા લાવવામાં આવેલી સેવાની સમાપ્તિ એ બરતરફી અથવા દૂર કરવાની બાબત નથી, જેમ કે આ અદાલતે સતીશ ચંદ્ર આનંદ વિરુદ્ધ ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા, એ.આઈ.આર. ૧૯૫૩ એસ.સી. ૨૫૦ (ઉપરોક્ત) માં ચુકાદો આપ્યો છે.તેવી જ રીતે સેવાની શરતોનું નિયમન કરતા ચોક્કસ નિયમની દ્રષ્ટિએ ફરજિયાત નિવૃત્તિ દ્વારા સેવાની સમાપ્તિ એ સજા લાદવા સમાન નથી અને કલમ ૩૧૧ (૨) ને આકર્ષિત કરતી નથી, જેમ કે આ અદાલત દ્વારા ૧૯૫૫ માં પણ ઠરાવવામાં આવ્યો છે.(એ.આઈ.આર. ૧૯૫૪ એસ.સી. ૩૬૯). ટૂંકમાં જો સેવાની સમાપ્તિ કરારમાંથી વહેતા અધિકાર અથવા સેવાના નિયમો પર આધારિત હોય તો, પ્રથમ દ્રષ્ટિએ, સમાપ્તિ કોઈ સજા નથી અને તેની સાથે કોઈ દુષ્ટ પરિણામો નથી અને તેથી કલમ ૩૧૧ આકર્ષિત નથી થતી.પરંતુ જો સરકારને કરાર દ્વારા અથવા નિયમો હેઠળ, બરતરફીની સજા આપવા અથવા પદ પરથી હટાવવા અથવા પદમાં ઘટાડો કરવા માટે નિર્ધારિત પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા વિના નોકરીને સમાપ્ત કરવાનો અધિકાર હોય, તો પણ સરકાર કર્મચારીને સજા આપવાનું પસંદ કરી શકે છે અને જો સેવાની સમાપ્તિ ગેરવર્તણૂક, બેદરકારી, બિનકાર્યક્ષમતા અથવા અન્ય ગેરલાયકતાના આધારે કરવામાં આવે, તો તે સજા છે અને કલમ ૩૧૧ ની આવશ્યકતાઓનું પાલન કરવું આવશ્યક છે. ગેરવર્તણૂક, બેદરકારી, કાર્યક્ષમતામાં અથવા અન્ય સારા અને પર્યાપ્ત કારણ સિવાય અન્યથા સમાપ્ત કરી શકાતી નથી.આવા આધારો પર આવા નોકરની સેવાની સમાપ્તિ એક સજા હોવી જોઈએ અને

તેથી, કલમ ૩૧૧ હેઠળ બરતરફી અથવા દૂર કરવી જોઈએ, કારણ કે તે તેના અધિકારની જમી તરીકે કામ કરે છે અને તેને પગાર અને ભથ્થાના ગુકસાનના દુષ્ટ પરિણામો સાથે મુલાકાત કરવામાં આવે છે. તે અધિકારી પર તેની ભાવિ કારકિર્દીને અસર કરતી એક અમિટ કલંક મૂકે છે પરંતુ માત્ર હકીકત એ છે કે સેવકને પદ અથવા હોદ્દાનો કોઈ હક નથી અને સરકાર, કરાર દ્વારા, વ્યક્ત અથવા ગર્ભિત છે, અથવા નિયમો હેઠળ, તેને નીચલા હોદ્દા પર ઘટાડવાનો અધિકાર છે, તેનો અર્થ એ નથી કે નોકરને નીચલા હોદ્દા અથવા હોદ્દા પર ઘટાડવાનો આદેશ કોઈ પણ સંજોગોમાં સજા ન હોઈ શકે. આવા કિસ્સાઓમાં ઘટાડો સજાના દંડ દ્વારા થાય છે કે નહીં તે નક્કી કરવા માટેની વાસ્તવિક કસોટી એ છે કે ઘટાડાનો આદેશ પણ કોઈ દંડાત્મક પરિણામો સાથે નોકરની મુલાકાત લે છે કે કેમ. "સમાપ્ત કરો" અથવા "સાવ" અભિવ્યક્તિનો ઉપયોગ નિર્ણાયક નથી. આવા નિરુપદ્રવી અભિવ્યક્તિઓનો ઉપયોગ હોવા છતાં, અદાલતે ઉપર ઉલ્લેખિત બે પરીક્ષણો લાગુ કરવા પડે છે, એટલે કે, (૧) નોકરને પદ અથવા હોદ્દાનો અધિકાર હતો કે નહીં અથવા (૨) અહીં અગાઉ ઉલ્લેખિત પ્રકારના દુષ્ટ પરિણામો સાથે તેની મુલાકાત લેવામાં આવી છે કે કેમ? જો કેસ બેમાંથી કોઈ પણ કસોટીને સંતોષે તો એવું માનવું આવશ્યક છે કે નોકરને સજા કરવામાં આવી છે અને તેની સેવાની સમાપ્તિને બરતરફી અથવા સેવામાંથી દૂર કરવા તરીકે લેવી જોઈએ.

૧૮ સુપ્રીમ કોર્ટ અને વિવિધ ઉચ્ચ અદાલતોના લગભગ તમામ અનુગામી નિર્ણયોમાં કાયદાનું ઉપરોક્ત સ્પષ્ટીકરણ પુનરાવર્તિત કરવામાં આવ્યું છે અને તેનું પાલન કરવામાં આવ્યું છે, જે કામચલાઉ ધોરણે અથવા પ્રોબેશન પર

નિયુક્ત કર્મચારીઓની સેવાઓને સમાપ્ત કરવાને પડકારતા કેસોમાં રજૂ કરવામાં આવ્યા હતા.

૧૯ ઓરિસ્સા રાજ્ય વિરુદ્ધ રામ નારાયણ દાસ, એ. આઈ. આર. ૧૯૬૧ એસ. સી. ૧૭૭ માં, અન્ય બંધારણીય ખંડપીઠે આ પ્રશ્ન પર વિચારણા કરી હતી કે શું પ્રોબેશનરને સિવિલ સર્વિસીસ (વર્ગીકરણ, નિયંત્રણ અને અપીલ) નિયમોના નિયમ પપ બી દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવેલી રીતે ડિસ્ચાર્જ કરી શકાય છે, અને ચુકાદો આપ્યો હતો:

“પ્રોબેશનરને સિવિલ સર્વિસીસ (વર્ગીકરણ, નિયંત્રણ અને અપીલ) નિયમોના નિયમ પપ બી દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવેલી રીતે રજા આપી શકાય છે. માત્ર નોકરીની સમાપ્તિ તેની સાથે પગાર અથવા ભથ્થાની જમી, વરિષ્ઠતાની ખોટ, બઢતીની ભાવિ તકો અટકાવવી અથવા મુલતવી રાખવી વગેરે જેવા “કોઈ ખરાબ પરિણામો” લાવતી નથી. ગેરવર્તણૂક, બેદરકારી, બિનકાર્યક્ષમતા અથવા અન્ય ગેરલાયકતાના આરોપોની તપાસમાં સરકારી કર્મચારીને મુક્ત કરવાનો આદેશ, ભલે તે પ્રોબેશનર હોય, તેને યોગ્ય રીતે સજા તરીકે ગણવામાં આવી શકે છે, પરંતુ તપાસ બાદ પ્રોબેશનરને મુક્ત કરવાનો આદેશ એ ખાતરી કરવા માટે કે તે પુષ્ટિ કરવા માટે યોગ્ય હતો કે નહીં, તે તે પ્રકૃતિનો નથી. અને આવા કિસ્સામાં કલમ ૩૧૧ (૨) લાગુ પડતી નથી.”

૨૦ આઈ. એન. સક્સેના વિરુદ્ધ મધ્ય પ્રદેશ રાજ્ય, એ. આઈ. આર. ૧૯૬૭ એસ. સી. ૧૨૬૪ માં, સુપ્રીમ કોર્ટના તેમના લોર્ડશીપ્સે એવું માન્યું હતું કે જ્યારે વિવાદિત આદેશમાં જ કોઈ સ્પષ્ટ શબ્દો નથી કે જે સરકારી કર્મચારી પર કલંક ફેંકે છે, ત્યારે કોર્ટ સચિવાલયની ફાઈલોની તપાસ કરશે નહીં કે કેમ તે શોધવા માટે કે આવા સંશોધન પર કોઈ પ્રકારની કલંકનું અનુમાન લગાવી શકાય છે કે કેમ.

૨૧ શમશેર સિંહ વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય (૧૯૭૪) ૨ એસ. સી. સી. ૮૩૧ કેસમાં, સુપ્રીમ કોર્ટની સાત ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે આ પ્રશ્ન પર વિચાર કર્યો હતો કે શું પ્રોબેશન પર ન્યાયિક અધિકારીઓ તરીકે સેવા આપતા અપીલકર્તાઓની સેવાઓ રાજ્યના તકેદારી વિભાગ દ્વારા હાઈકોર્ટ દ્વારા હાથ ધરવામાં આવેલી તપાસના આધારે સમાપ્ત કરી શકાય છે. બહારની એજન્સીને તપાસ સોંપવાના હાઈકોર્ટના અભિગમની ટીકા કરતી વખતે, તેમના લોર્ડશીપ્સે એવું માન્યું હતું કે તકેદારી અહેવાલના આધારે લેવામાં આવેલી કાર્યવાહી જેમાં અધિકારીઓ સામે લગાવવામાં આવેલા ગેરવર્તણૂકના ચોક્કસ આરોપોના સંદર્ભમાં દોષિત ઠેરવવામાં આવ્યો છે તે કલંક સમાન છે. તેમના લોર્ડશીપ્સે વધુમાં જણાવ્યું હતું કે આદેશનું સ્વરૂપ નિર્ણાયક નથી અને યોગ્ય કિસ્સામાં કોર્ટ કર્મચારીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાના આદેશનું સાચું સ્વરૂપ શોધવા માટે પડદો ઉઠાવી શકે છે. બેન્ચ વતી બોલતા, રે સી. જે. એ અવલોકન કર્યું:

“આદેશનું સ્વરૂપ નિર્ણાયક નથી કે શું આદેશ સજાના રૂપમાં છે કે કેમ અને સેવાઓને સમાપ્ત કરતો નિરુપદ્રવી શબ્દોનો આદેશ પણ કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં સ્થાપિત કરી શકે છે કે કલંક સાથે સંકળાયેલા ગેરવર્તણૂકના ગંભીર અને ગંભીર પાત્રના આક્ષેપોની તપાસ કલમ ૩૧૧ (૨) ની જોગવાઈના ઉદ્દંધનમાં કરવામાં આવી છે.”

૨૨ મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય વિરુદ્ધ વીરપ્પા આર. સાબોજી, (૧૯૭૯) ૪ એસ. સી. સી. ૪૬૬ માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે સામાવાળાની સેવાઓની સમાપ્તિને સમર્થન આપ્યું હતું જે પ્રોબેશન પર ન્યાયિક અધિકારી તરીકે કામ કરી રહ્યા હતા અને અવલોકન કર્યું હતું: “સામાન્ય રીતે અને સામાન્ય રીતે આ અદાલત દ્વારા મોટાભાગના કેસોમાં નિર્ધારિત નિયમ એ છે કે તમારે તેના પરના આદેશને જોવો પડશે અને તે શોધવું પડશે કે શું તે સરકારી કર્મચારી પર કોઈ કલંક મૂકે છે કે કેમ. આવા કિસ્સામાં એવી કોઈ ધારણા નથી કે આદેશ મનસ્વી અથવા દુર્ભાવનાપૂર્ણ છે સિવાય કે આવા આદેશને પડકારતા સરકારી કર્મચારી દ્વારા ખૂબ જ મજબૂત કેસ બનાવવામાં આવે અને સાબિત કરવામાં આવે.”

૨૩ ઓઈલ એન્ડ નેચરલ ગેસ કમિશન વિરુદ્ધ ડૉ. મોહમ્મદ એસ. ઈસ્કંદર અલી, (૧૯૮૦) ૩ એસસીસી ૪૨૮ માં સુપ્રીમ કોર્ટે ચુકાદો આપ્યો હતો કે ગેરવર્તણૂક, બેદરકારી અને બિનકાર્યક્ષમતા એ હેતુ અથવા પ્રેરક પરિબળ હોઈ શકે છે જે પ્રોબેશન પર કર્મચારીની સેવાને સમાપ્ત કરવાના અધિકારને પ્રભાવિત કરે છે, તો પણ આવી સમાપ્તિને દંડ અથવા સજા તરીકે ગણી શકાય નહીં.

૨૪ ભારત સંઘ વિરુદ્ધ પી. એસ. ભટ્ટ, (૧૯૮૧) ૨ એસ. સી. સી. ૭૬૧ માં, સુપ્રીમ કોર્ટે એ. પી. હાઈકોર્ટના આદેશને ઉલટાવી દીધો હતો, જેણે કુદરતી ન્યાયના નિયમોના ઉલ્લંઘનના આધારે સામાવાળાની સેવાની સમાપ્તિને રદ કરી હતી અને નીચે મુજબ ચુકાદો આપ્યો હતો:

“જો ગેરવર્તણૂક, બેદરકારી, બિનકાર્યક્ષમતા એ હેતુ અથવા પ્રેરક પરિબળ હોઈ શકે છે જે પ્રોબેશન પર કર્મચારીની સેવાને સમાપ્ત કરવાની સત્તાને પ્રભાવિત કરે છે, તો પણ આવી સમાપ્તિને ટંડ અથવા સજા તરીકે ગણી શકાય નહીં. સ્ટેશન ડિરેક્ટર અને અન્ય અધિકારીઓ સામે કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં કાયદેસર રીતે ઉપયોગમાં લેવાતી ઢીલી વાતો અને ગંદી અને અપમાનજનક ભાષા સત્તાવાળાઓના મનમાં વાજબી માન્યતા તરફ દોરી શકે છે કે આવી રીતે વર્તતી વ્યક્તિ નિર્માતા તરીકે નોકરી કરવા માટે યોગ્ય વ્યક્તિ નથી. જો સામાવાળાના આ અનિરુદ્ધનીય વર્તનને હેતુ અથવા ઉશ્કેરણીજનક પરિબળ માનવામાં આવે જે સત્તાવાળાઓને વિવાદિત આદેશ પસાર કરવા માટે પ્રભાવિત કરે છે, તો પણ ઉપરોક્ત આદેશને સજા તરીકે ન કહી શકાય.”

૨૫ અનૂપ જયસ્વાલ વિરુદ્ધ ભારત સરકાર અને અન્ય, એ. આઈ. આર. ૧૯૮૪ એસ. સી. ૬૩૬માં, સુપ્રીમ કોર્ટે પંજાબ રાજ્ય વિરુદ્ધ સુખ રાજ બહાદુર, એ. આઈ. આર. ૧૯૬૮ એસ. સી. ૧૦૮૯, ભારત સંઘ વિરુદ્ધ આર. એસ. ઢાબા, (૧૯૬૯) ૩ એસ. સી. સી. ૬૦૩, બિહાર રાજ્ય વિરુદ્ધ શિવ ભિક્ષુક મિશ્રા,

એ. આઈ. આર. ૧૯૭૧ એસ. સી. ૧૦૧૧, આર. એસ. સિયાલ વિરુદ્ધ ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય, એ. આઈ. આર. ૧૯૭૪ એસ. સી. ૧૩૧૭, ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય વિરુદ્ધ રામચંદ્ર ત્રિવેદી એ. આઈ. આર. ૧૯૭૬ એસ. સી. ૨૫૪૭, આઈ. એન. સક્સેના વિરુદ્ધ મધ્ય પ્રદેશ રાજ્ય જેવા અગાઉના ચુકાદાઓનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો. (ઉપરોક્ત) અને સમશેર સિંહ વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય (ઉપરોક્ત) અને ધાર્યુ:

“તેથી, હવે તે સારી રીતે નક્કી થઈ ગયું છે કે જ્યાં હુકમનું સ્વરૂપ ગેરવર્તણૂક માટે બરતરફીના આદેશ માટે માત્ર એક છદ્માવરણ છે, તે હંમેશા અદાલત માટે ખુલ્લું છે, જેની સામે આદેશને ફોર્મની પાછળ જવા અને હુકમનું સાચું સ્વરૂપ નક્કી કરવા માટે પડકારવામાં આવે છે. જો કોર્ટ એવું માને છે કે આદેશ માત્ર રોજગારનું નિર્ધારણ હોવા છતાં હકીકતમાં સજાના આદેશ માટેનો એક ઝભ્ભો છે, તો કોર્ટને, માત્ર આદેશના સ્વરૂપને કારણે, કર્મચારીને કાયદા દ્વારા આપવામાં આવેલા અધિકારોને અમલમાં મૂકવા પર પ્રતિબંધ મૂકવામાં આવશે નહીં.”

૨૬ તે કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટે શોધી કાઢ્યું હતું કે અરજદાર જે પ્રોબેશનર આઈ. પી. એસ. અધિકારી હતા તેમની સેવાઓ ગેરવર્તણૂકના ચોક્કસ આરોપના આધારે સમાપ્ત કરવામાં આવી છે અને એવું માન્યું હતું કે તે પાત્રમાં શિક્ષાત્મક હતું.

૨૭ ગવર્નિંગ કાઉન્સિલ ઓફ કિદવર્ધ મેમોરિયલ ઇન્સ્ટિટ્યૂટ ઓફ ઓન્કોલોજી, બેંગ્લોર વિરુદ્ધ ડૉ. પાંડુરંગ ગોડવલકર અને અન્ય, (૧૯૯૨) ૪ એસસીસી

૭૧૯ માં, સુપ્રીમ કોર્ટે પ્રોબેશન પર રહેલા કર્મચારીના અધિકારોની ચર્ચા કરી હતી અને કાયદાની નીચેની દરખાસ્ત રજૂ કરી હતી:

“જો કોઈ કર્મચારી કે જે પ્રોબેશન પર છે અથવા કામચલાઉ ધોરણે નિમણૂક ધરાવે છે, તેને કોઈ ચોક્કસ ચાર્જને કારણે કલંક સાથે સેવામાંથી દૂર કરવામાં આવે છે, તો પછી એવી અરજી કરી શકાતી નથી કે તેની સેવા કામચલાઉ હતી અથવા તેની નિમણૂક પ્રોબેશન પર હતી, તેથી કોઈ પણ તપાસ કરવાની જરૂર નહોતી, જેથી આવા કર્મચારીને તે બતાવવાની તક આપવામાં આવે કે તેની સામે લગાવવામાં આવેલ આરોપ કાં તો સાચો નથી અથવા તે કોઈ આધાર વગરનો છે. પરંતુ જ્યારે પણ કોઈ કર્મચારીની સેવા પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન અથવા તેની નિમણૂક કામચલાઉ ધોરણે હોય ત્યારે, કેટલીક પ્રારંભિક તપાસ પછી સરળ સમાપ્તિ આદેશ દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવે છે ત્યારે એવું માની શકાતું નથી કે સમાપ્તિનો આદેશ જારી કરવામાં આવે તે પહેલાં તેની સામે કેટલીક તપાસ કરવામાં આવી હતી, તે ખરેખર દંડાત્મક પ્રકૃતિના આરોપ પર તેને સેવામાંથી દૂર કરવા સમાન છે. જ્યારે પ્રોબેશન પર નિમણૂક કરવામાં આવે છે, ત્યારે તે ધારે છે કે પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન સંબંધિત કર્મચારીના વર્તન, કામગીરી, ક્ષમતા અને ક્ષમતા પર નજર રાખવી પડશે અને તેની તપાસ કરવી પડશે. પ્રોબેશનની મુદત પૂરી થયા પછી તેની પુષ્ટિ ત્યારે જ કરવામાં આવે છે જ્યારે પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન તેની સેવા સંતોષકારક હોવાનું જણાય અને તે જે પદ માટે તેની નિમણૂક કરવામાં આવી છે તેના માટે તે યોગ્ય માનવામાં આવે. આદેશની વાસ્તવિક પ્રકૃતિ શોધવા માટે પડદો ફાડવાનો સિદ્ધાંત માત્ર એવા કિસ્સામાં લાગુ થશે જ્યાં અદાલતને સંતોષ થાય કે આ રીતે લગાવવામાં આવેલા આરોપ અને લેવામાં આવેલી કાર્યવાહી વચ્ચે સીધો

સંબંધ છે.જો પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન કર્મચારીની સેવાને સમાપ્ત કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવે, તો એકંદર કામગીરી અને આવા કર્મચારીની કેટલીક કાર્યવાહી અથવા નિષ્ક્રિયતાને ધ્યાનમાં લીધા પછી એવું ન કહી શકાય કે તે તેને સજા તરીકે સેવામાંથી દૂર કરવા સમાન છે.એવું કહેવાની જરૂર નથી કે નિમણૂક અધિકારી પુષ્ટિના તબક્કે અથવા પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન આવા કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવે કે કેમ તે પ્રશ્નની તપાસ કરતી વખતે, આવા કર્મચારીની કામગીરીનું મૂલ્યાંકન કરવાના હેતુથી તેની ફરજો બજાવતી વખતે કરવામાં આવેલી કોઈપણ ફરિયાદની તપાસ કરવાનો હકદાર છે.જો આવા કર્મચારી સમાપ્તિ સરળીકરણના આદેશની માન્યતા પર સવાલ ઉઠાવતી વખતે રેકૉર્ડ પર લાવે કે કેટલીક પ્રારંભિક તપાસ અથવા કેટલાક આક્ષેપોની તપાસ કરવામાં આવી છે, તો તે સમાપ્તિના આદેશને દૂષિત કરશે નહીં.”
[રેખાંકિત કરવું આપણું છે]

૨૮ તે ચોક્કસ કેસમાં, સુપ્રીમ કોર્ટે કર્ણાટક હાઈકોર્ટના ચુકાદાને ઉલટાવી દીધો હતો અને જણાવ્યું હતું કે સંસ્થાની ગવર્નિંગ કાઉન્સિલ દ્વારા સામાવાળાના કામ અને વર્તનને લગતા વિવિધ અહેવાલોને ધ્યાનમાં લીધા પછી સામાવાળાની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે લેવામાં આવેલા નિર્ણયને શિક્ષાત્મક ગણી શકાય નહીં.

૨૯ હુકમ ચંદ ખુંડિયા વિરુદ્ધ ચંદીગઢ વહીવટીતંત્ર, (૧૯૯૫) ૬ એસ. સી. સી. ૫૩૪ માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો કે અપીલકર્તાની સેવાની સમાપ્તિ, જે અસંતોષકારક સેવાના આધારે જિલ્લા અને સત્ર ન્યાયાધીશ, ચંદીગઢ

હેઠળ કારકુનનું પદ સંભાળી રહી હતી તે શિક્ષાત્મક ન હતી. તેમના લોડશીપ્સે એ હકીકતની નોંધ લીધી હતી કે જે અનુગામી ન્યાયિક અધિકારીઓ હેઠળ અપીલકર્તાએ કામ કર્યું હતું, તેમને જાણવા મળ્યું હતું કે તેમની પ્રામાણિકતા શંકાસ્પદ છે અને એવું માન્યું હતું કે આ પરિબળને જિલ્લા ન્યાયાધીશ દ્વારા અભિપ્રાય રચવા માટે ધ્યાનમાં લઈ શકાય છે કે કર્મચારી સેવામાં ચાલુ રહેવા માટે યોગ્ય નથી.

૩૦ યુપી રાજ્ય વિરુદ્ધ કૌશલ કિશોર શુક્લા, (૧૯૯૧) ૧ એસ. સી. સી. ૧૦૮ કેસમાં, સુપ્રીમ કોર્ટની ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે પુરુષોત્તમ લાલ ઢીંગરા વિરુદ્ધ ભારત સંઘ, એ. આઈ. આર. ૧૯૫૮ એસ. સી. ૩૬; ઓરિસ્સા રાજ્ય વિરુદ્ધ રામ નારાયણ દાસ, એ. આઈ. આર. ૧૯૬૧ એસ. સી. ૧૭૭; જગદીશ મિત્તર વિરુદ્ધ ભારત સંઘ, એ. આઈ. આર. ૧૯૬૪ એસ. સી. ૪૪૯; એ. જી. બેન્જામિન વિરુદ્ધ ભારત સંઘ, ૧૯૬૭ (૧) એલ. એલ. જે. ૭૧૮; અને પંજાબ રાજ્ય વિરુદ્ધ સુખ રાજ બહાદુર, એ. આઈ. આર. ૧૯૬૮ એસ. સી. ૧૦૮૯ ના અગાઉના નિર્ણયોને ધ્યાનમાં લીધા હતા અને કાયદાના સ્થિતિનો સારાંશ આપ્યો હતો. નીચેના શબ્દો:

“જ્યારે પણ, સક્ષમ અધિકારીને સંતોષ થાય કે કામચલાઉ કર્મચારીનું કામ અને વર્તન સંતોષકારક નથી અથવા તેની અયોગ્યતા, ગેરવર્તણૂક અથવા બિનકાર્યક્ષમતાને કારણે સેવામાં તેનું ચાલુ રહેવું જાહેર હિતમાં

નથી, ત્યારે તે કાં તો તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરી શકે છે સેવાની શરતો અથવા સંબંધિત નિયમો અનુસાર અથવા તે કામચલાઉ સરકારી કર્મચારી સામે શિક્ષાત્મક કાર્યવાહી કરવાનો નિર્ણય લઈ શકે છે. જો તે દંડાત્મક કાર્યવાહી કરવાનું નક્કી કરે છે તો તે બંધારણની કલમ ૩૧૧ની જોગવાઈઓ અનુસાર આરોપો ઘડીને અને સરકારી કર્મચારીને તક આપીને ઔપચારિક તપાસ કરી શકે છે. કારણ કે, કામચલાઉ સરકારી કર્મચારી પણ કાયમી સરકારી કર્મચારીની જેમ જ કલમ ૩૧૧ (૨) ના રક્ષણ માટે હકદાર છે, ઘણી વાર પ્રશ્ન ઊભો થાય છે કે શું સમાપ્તિનો આદેશ સેવાના કરાર અને કામચલાઉ રોજગારને નિયંત્રિત કરતા સંબંધિત નિયમો અનુસાર છે કે તે સજા દ્વારા છે. હવે તે સારી રીતે નક્કી થઈ ગયું છે કે હુકમનું સ્વરૂપ નિર્ણાયક નથી અને તે હુકમનું સાચું સ્વરૂપ નક્કી કરવા માટે અદાલત માટે ખુલ્લું છે. **પુરુષોત્તમ લાલ ઢીંગરા વિરુદ્ધ ભારત સંઘમાં**, આ અદાલતની બંધારણીય ખંડપીઠે ચુકાદો આપ્યો હતો કે માત્ર 'સમાપ્તિ' અથવા 'મુક્તિ' જેવી અભિવ્યક્તિઓ ઉપયોગ નિર્ણાયક નથી અને આવા અભિવ્યક્તિઓનો ઉપયોગ કરવા છતાં, સરકારી કર્મચારી સામે લેવામાં આવેલી કાર્યવાહી શિક્ષાત્મક છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે અદાલત આદેશની સાચી પ્રકૃતિ નક્કી કરી શકે છે. અદાલતે વધુમાં જણાવ્યું હતું કે આદેશની સાચી પ્રકૃતિ નક્કી કરવા માટે અદાલતે બે પરીક્ષણો લાગુ કરવા જોઈએ, એટલે કે (૧) કામચલાઉ સરકારી કર્મચારીને આ પદ પર અધિકાર છે કે નહીં. પદ અથવા (૨) ખરાબ પરિણામો સાથે તેની મુલાકાત લેવામાં આવી છે કે કેમ; અને જો કોઈપણ કસોટી સંતોષાય છે, તો એવું માનવું આવશ્યક છે કે કામચલાઉ સરકારી કર્મચારીને બરતરફ કરવાનો આદેશ સજા દ્વારા છે. એ ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ કે કામચલાઉ સરકારી કર્મચારીને આ પદ પર રહેવાનો કોઈ અધિકાર નથી અને આવા સરકારી કર્મચારીની હકાલપટ્ટી કોઈ પણ ખરાબ પરિણામો સાથે તેની મુલાકાત લેતી નથી. **પરશોતમ લાલ ઢિંગાના**

કેસમાં જોવા મળેલા ખરાબ પરિણામોમાં સેવાની શરતો અને નિયમો અનુસાર કામચલાઉ સરકારી કર્મચારીની સેવાઓને સમાપ્ત કરવાનો સમાવેશ થતો નથી.ઢીંગડાના કેસમાં બંધારણીય ખંડપીઠે લીધેલા ઢ્રષ્ટિકોણને ઓરિસ્સા રાજ્ય વિરુદ્ધ રામ નારાયણ દાસ; આર. સી. લેસી વિરુદ્ધ બિહાર રાજ્ય, જગદીશ માઈનર વિરુદ્ધ ભારત સંઘ; એ. જી. બેન્જામિન વિરુદ્ધ ભારત સંઘ, શમશેર સિંહ વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય કેસમાં આ અદાલતના બંધારણીય ખંડપીઠે આપેલા નિર્ણયો દ્વારા પુનરાવર્તિત અને સમર્થન આપવામાં આવ્યું છે.આ નિર્ણયો પર ચર્ચા કરવામાં આવી છે અને પંજાબ રાજ્ય વિરુદ્ધ સુખ રાજ બહાદુરમાં ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે તેનું પાલન કર્યું છે.”

૩૧ ૭ વર્ષ પછી સુપ્રીમ કોર્ટની બે ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે ફરી એ જ પ્રશ્ન પર વિચારણા કરી હતી, જે યુ. પી. સ્ટેટ એગ્રો ઇન્ડસ્ટ્રીઝ કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ જે. ટી. ૧૯૯૮ (૮) એસ. સી. ૫૮૫માં આ વિષય પરના વિવિધ ન્યાયિક ઉદાહરણોનું વિશ્લેષણ કરવામાં આવ્યું હતું, જેમાં પરશોતમ લાલ ઢીંગા વિરુદ્ધ ભારત સંઘ (ઉપરોક્ત), બિહાર રાજ્ય વિરુદ્ધ ગોપી કિશોર પ્રસાદ, એ. આઈ. આર. ૧૯૬૦ એસ. સી. ૬૮૯, ઓરિસ્સા રાજ્ય વિરુદ્ધ રામ નારાયણ દાસ, ૧૯૬૧ (૧) એસ. સી. આર. નો સમાવેશ થાય છે. ૬૦૬; મોદન ગોપાલ વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય, એ.આઈ.આર. ૧૯૬૩ એસ.સી. ૫૩૧:જગદીશ મિત્તર વિરુદ્ધ ભારતનું સંઘ (ઉપરોક્ત):ચંપકલાલ ચિમલાલ શાહ વિરુદ્ધ ભારતનું સંઘ, એ.આઈ.આર. ૧૯૬૪ એસ.સી. ૧૮૫૪: પંજાબ રાજ્ય વિરુદ્ધ સુખ રાજ બહાદુર (ઉપરોક્ત) શમશેર સિંહ વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય, ૧૯૭૪ (૨)

એસ.સી.સી. ૮૩૧: યુપી રાજ્ય વિરુદ્ધ રામચંદ્ર ત્રિવેદી, ૧૯૭૭ (૧)
એસસીઆર. ૪૬૨; ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ વિરુદ્ધ ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ મજૂર
સંઘ, (૧૯૮૦) ૨ એસ. સી. સી. ૫૯૩; અનૂપ જયસ્વાલ વિરુદ્ધ ભારત
સરકાર, (૧૯૮૪) ૨ એસસીસી. ૩૬૯; નેપાળી સિંહ વિરુદ્ધ યુપી રાજ્ય, જેટી
૧૯૮૮ (૨) એસ. સી., ૪૭૩: ત્રિવેદી શંકર સક્સેના વિરુદ્ધ યુપી રાજ્ય, જેટી
૧૯૯૨ (૧) એસસી ૩૭ અને યુપી રાજ્ય, વિરુદ્ધ પ્રેમ લતા મિશ્રા (ઉપરોક્ત)
અને નીચેની દરખાસ્તો રજૂ કરી:

“ઉપરોક્ત નિર્ણયો પરથી એ નોંધવામાં આવશે કે કામચલાઉ કર્મચારી
અથવા પ્રોબેશન પરની વ્યક્તિની સેવાઓની સમાપ્તિ, પ્રતિકૂળ
એન્ટ્રીઓના આધારે અથવા મૂલ્યાંકનના આધારે કે તેનું કાર્ય સંતોષકારક
નથી તે શિક્ષાત્મક રહેશે નહીં કારણ કે ઉપરોક્ત તથ્યો માત્ર હેતુ છે અને
પાયો નથી. તેમનો હેતુ એ છે કે મૂલ્યાંકન અધિકારી તરફથી કોઈ
ગેરવર્તણૂક શોધવાના હેતુથી કરવામાં આવતું નથી, જેમ કે રામ નારાયણ
દાસના કેસમાં શાહ, જે. (જે તે સમયે હતા) દ્વારા જણાવવામાં આવ્યું
હતું. તે માત્ર એ નક્કી કરવા માટે કરવામાં આવે છે કે તેને સેવામાં જાળવી
રાખવો કે ચાલુ રાખવો. પ્રાથમિક તપાસ કરવામાં આવે તો પણ સ્થિતિ
અલગ નથી કારણ કે પ્રાથમિક તપાસનો હેતુ એ શોધવાનો છે કે નિયમિત
વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવા માટે પ્રથમ દૃષ્ટિએ પુરાવા અથવા સામગ્રી છે
કે કેમ. ચંપકલાલના કેસમાં આ રીતે નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે. પ્રારંભિક
તપાસનો હેતુ અધિકારી તરફથી ગેરવર્તણૂક શોધવાનો નથી અને જો તક
આપ્યા વિના સમાપ્તિ થાય છે, તો તે ખરાબ નહીં હોય. એવા કિસ્સામાં
પણ કે જ્યાં નિયમિત વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવે છે, ચાર્જ મેમો

જારી કરવામાં આવે છે, જવાબ મેળવવામાં આવે છે અને તપાસ અધિકારીની નિમણૂક કરવામાં આવે છે જો તે સમયે, તપાસને પડતી મૂકવામાં આવે છે અને સમાપ્તિની સરળ નોટિસ પસાર કરવામાં આવે છે, તો તે શિક્ષાત્મક રહેશે નહીં કારણ કે તપાસ અધિકારીએ પુરાવા નોંધ્યા નથી કે આરોપો પર કોઈ તારણો આપ્યા નથી. એવું સુખ રાજ બહાદુરના કેસમાં અને બેન્જામિનના કેસમાં માનવામાં આવે છે. પછીના કિસ્સામાં, વિભાગીય તપાસ બંધ કરવામાં આવી હતી કારણ કે નોકરીદાતા કર્મચારીના અપરાધને સ્થાપિત કરવા માટે ચોક્કસ ન હતા. આ તમામ કેસોમાં, કર્મચારી સામેના આક્ષેપોએ તેના વર્તન પર માત્ર વાદળ ઊભું કર્યું હતું અને ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ્સ કેસમાં જે. કિષ્ના ઐયર દ્વારા દર્શાવ્યા મુજબ, એમ્પ્લોયરને એમ કહેવાનો અધિકાર હતો કે તે એવા કર્મચારીને ચાલુ રાખશે નહીં જેની સામે આક્ષેપો કરવામાં આવ્યા હતા જેનું સત્ય જાણવામાં એમ્પ્લોયરને રસ નહોતો. હકીકતમાં, એમ્પ્લોયર, નિમણૂકની શરતો દ્વારા અથવા નિયમો દ્વારા મંજૂરી મુજબ સમાપ્તિનો સરળ આદેશ પસાર કરવાનું પસંદ કરીને કર્મચારીને સમાપ્તિનો સરળ આદેશ પસાર કરીને લાભ આપતો હતો જેથી કર્મચારીને કોઈ લાંછન ન પડે જે બરતરફી અથવા અન્ય શિક્ષાત્મક આદેશ પસાર કરવામાં આવે તો તેની બાકીની કારકિર્દી સાથે જોડાય. ઉપરોક્ત તમામ ઉદાહરણો છે જ્યાં આરોપોની સત્યતા મળી નથી અને તે માત્ર હેતુ હતો, પરંતુ એવા કિસ્સાઓમાં કે જ્યાં સમાપ્તિ પહેલાં તપાસ અને પુરાવા પ્રાપ્ત થાય છે અને ચોક્કસ પ્રકૃતિના ગેરવર્તણૂક અંગેના તારણો અધિકારીની પાછળ આવે છે અને જ્યાં આવા અહેવાલના આધારે, સમાપ્તિ આદેશ જારી કરવામાં આવે છે, ત્યાં આવા આદેશ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરશે, કારણ કે તપાસનો હેતુ તેને સજા કરવાના દષ્ટિકોણથી આરોપોના સત્યને શોધવાનો છે અને માત્ર ભવિષ્યની નિયમિત વિભાગીય તપાસ માટે પુરાવા એકત્રિત કરવાનો નથી. આવા કિસ્સાઓમાં, સમાપ્તિને ગેરવર્તણૂક

પર આધારિત અથવા આધારિત ગણવામાં આવશે અને તે શિક્ષાત્મક રહેશે.આ દેખીતી રીતે એવા કિસ્સાઓ નથી કે જ્યાં એમ્પ્લોયરને લાગે છે કે કર્મચારીઓના વર્તન સામે માત્ર વાદળ છે, પરંતુ એવા કિસ્સાઓ છે કે જ્યાં એમ્પ્લોયરએ તપાસ અધિકારીના નિર્ણાયક અને સ્પષ્ટ તારણોને વર્ચ્યુઅલ રીતે સ્વીકાર્યા છે, જે તમામ કર્મચારીની પીઠ પાછળ આવે છે, તેમ છતાં તારણોની આવી સ્વીકૃતિ સમાપ્તિના ક્રમમાં નોંધવામાં આવતી નથી.તેથી જ આવા કિસ્સાઓમાં ગેરવર્તણૂક એ પાયો છે અને માત્ર હેતુ નથી.”

૩૨ કુંવર અરુણ કુમાર વિરુદ્ધ યુપી હિલ ઇલેક્ટ્રોનિક્સ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્યો, (૧૯૯૭) ૨ એસસીસી ૧૯૧ માં અપીલકર્તાની સેવાની સમાપ્તિ, જે પ્રોબેશન પર હતી, તેને સુપ્રીમ કોર્ટે નીચેના અવલોકનો કરીને સમર્થન આપ્યું હતું:

“પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન, સત્તાવાળાઓ ઉમેદવારોની યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે હકદાર છે અને જો તે જાણવા મળે કે ઉમેદવાર સેવામાં રહેવા માટે યોગ્ય નથી, તો તેઓ કામ અને ફરજોના અસંતોષકારક પ્રદર્શનના તારણો નોંધવા માટે હકદાર છે.આ સંજોગોમાં, નિમણૂક સત્તામંડળે પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન કામ અને ફરજોની કામગીરીની તપાસ કરવી જરૂરી છે અને જો તેઓ એવું તારણ નોંધે કે તે સમયગાળા દરમિયાન, કામ અને ફરજોની કામગીરી અસંતોષકારક હતી, તો તેઓ કોઈ પણ તપાસ કર્યા વિના નિમણૂક પત્રની દ્રષ્ટિએ સેવા સમાપ્ત કરવા માટે હકદાર છે.તે કોઈ કલંક નથી.જો રેકૉર્ડ સત્તાવાળાઓ દ્વારા કરવામાં આવેલા આવા નિષ્કર્ષને સમર્થન

આપતો નથી, તો એક અલગ રંગ ઊભો થશે.વર્તમાન કેસમાં તેમણે એવું તારણ નોંધ્યું છે કે અરજદાર કોઈ ને કોઈ આધાર પર નિયમિતપણે ગેરહાજર રહેતો હતો.આ સંજોગોમાં, સામાવાળાઓએ તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરી.સામાવાળાઓ દ્વારા લેવામાં આવેલી કાર્યવાહીમાં કોઈ ગેરકાયદેસરતા નથી.”

૩૩ પટણા વિરુદ્ધ પાંડે મદન મોહન પ્રસાદ સિંહા અને અન્યોની ઉચ્ચ અદાલતમાં, (૧૯૯૭) ૧૦ એસ. સી. સી. ૪૦૯, સર્વોચ્ચ અદાલતે પટણા ઉચ્ચ ન્યાયાલયના નિર્ણયને ઉલટાવી દીધો અને સામાવાળાની સેવાની સમાપ્તિને સમર્થન આપ્યું.તે કેસની હકીકતો એ હતી કે જ્યારે તેઓ પ્રોબેશનર તરીકે મુન્સિફનું પદ સંભાળી રહ્યા હતા, ત્યારે સામાવાળાએ ૧૯૭૬ થી ૧૯૮૨ ના સમયગાળા દરમિયાન ઘણી પ્રતિકૂળ ટિપ્પણીઓ મેળવી હતી.૧૯૮૩ માં હાઈકોર્ટના ન્યાયાધીશ દ્વારા નિરીક્ષણ દરમિયાન, સામાવાળાનું વર્તન અને પૂર્વધારણા ન્યાયિક અધિકારી માટે ખૂબ જ અનિચ્છનીય અને અયોગ્ય હોવાનું નોંધવામાં આવ્યું હતું.ન્યાયિક કાર્ય અને તેમના ચરિત્ર અને નૈતિકતાના સંદર્ભમાં તેમની પ્રામાણિકતા સાથે જોડાયેલી ઘણી ફરિયાદો પણ પ્રાપ્ત થઈ હતી.આ તમામ પરિબલોને ઉચ્ચ અદાલતે તેની વહીવટી બાજુએ ધ્યાનમાં લીધા હતા અને તેમની સેવા ચાલુ ન રાખવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો.અરજદાર દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ પિટિશનને હાઈકોર્ટ દ્વારા આ આધાર પર મંજૂરી આપવામાં આવી હતી કે સામાવાળાના વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલમાં નોંધાયેલી કેટલીક પ્રતિકૂળ ટિપ્પણીઓ તેમને જણાવવામાં આવી ન હતી.ઉચ્ચ અદાલતે

તેની સામે લેવામાં આવેલી કાર્યવાહીને શિક્ષાત્મક ગણાવી હતી.ઉચ્ચ અદાલતની અપીલને મંજૂરી આપતા, સર્વોચ્ચ અદાલતના તેમના પ્રભુત્વોએ નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:

“પ્રોબેશનરને પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન આ પદ પર રહેવાનો અધિકાર નથી.પ્રોબેશનરની સ્થિતિને એવા કર્મચારીની સ્થિતિ સાથે સરખાવી શકાતી નથી કે જેની કોઈ પદ પર નોંધપાત્ર રીતે નિમણૂક કરવામાં આવી હોય અને તેને તે પદ પર રહેવાનો અધિકાર હોય.પ્રોબેશનરની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાના આદેશ પર ત્યારે જ સવાલ ઉઠાવી શકાય છે જ્યારે તે દર્શાવવામાં આવે કે તે મનસ્વી રીતે પસાર કરવામાં આવ્યો છે અથવા બંધારણની કલમ ૩૧૧ (૨) ની જરૂરિયાતોનું પાલન કર્યા વિના સજા દ્વારા પસાર કરવામાં આવ્યો છે.પ્રોબેશનરને જે પદ પર પ્રોબેશન પર નિમણૂક કરવામાં આવી છે તે પદ પર રહેવાનો કોઈ અધિકાર નથી, તેથી તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો આદેશ પસાર થાય તે પહેલાં તે સુનાવણીના અધિકારનો દાવો કરી શકતો નથી.ઉપરોક્ત સામગ્રીના આધારે તેની સામે કાર્યવાહી કરતા પહેલા વ્યક્તિને પ્રતિકૂળ સામગ્રીની જાણ કરવાની જવાબદારી એ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું એક પાસું છે.પરંતુ પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન પ્રોબેશનરની સેવાઓ સમાપ્ત થવાના કિસ્સામાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો લાગુ પડતા નથી કારણ કે તેને આ પદ સંભાળવાનો કોઈ અધિકાર નથી.તેથી, એવી ધારણા કરવી શક્ય નથી કે પ્રોબેશનર સેવામાં જાળવી રાખવા માટે યોગ્ય નથી તેવી ઉપરોક્ત સામગ્રીના આધારે નિર્ણય લેવામાં આવે તે પહેલાં તેને પ્રતિકૂળ સામગ્રીની જાણ કરવાની જવાબદારી છે.આવા નિર્ણય મનસ્વીપણાના દોષથી પીડાતો નથી અને તરંગી નથી તે બતાવવા માટે

આવી સામગ્રી પર આધાર રાખી શકાય છે. જે વ્યક્તિઓની નોંધપાત્ર રીતે કોઈ પદ પર નિમણૂક કરવામાં આવી છે અને તેમને તે પદ પર રહેવાનો અધિકાર છે, તેમના સંદર્ભમાં પણ એવું માનવામાં આવ્યું છે કે સેવા રેકૉર્ડમાં પ્રતિકૂળ ટિપ્પણીઓ કરવામાં નિષ્ફળતા ફરજિયાત નિવૃત્તિના ક્રમને દૂષિત કરશે નહીં.” [રેખાંકિત કરવું આપણું છે]

૩૪ રાધે શ્યામ ગુપ્તા વિરુદ્ધ યુપી સ્ટેટ એગ્રો ઇન્ડસ્ટ્રીઝ કોર્પોરેશન લિમિટેડ, (૧૯૯૯) ૨ એસસીસી ૨૧ માં, સુપ્રીમ કોર્ટે વિવિધ ન્યાયિક ઉદાહરણોની સંપૂર્ણ સમીક્ષા હાથ ધરી હતી અને નીચેની દરખાસ્તોને દૂર કરી હતી:

“(૧)કામચલાઉ કર્મચારી અથવા પ્રોબેશન પરની વ્યક્તિની સેવાઓની સમાપ્તિ, પ્રતિકૂળ એન્ટ્રીઓના આધારે અથવા તેનું કાર્ય સંતોષકારક નથી તે મૂલ્યાંકનના આધારે શિક્ષાત્મક રહેશે નહીં કારણ કે ઉપરોક્ત હકીકતો માત્ર હેતુ છે અને પાયો નથી.તેમના હેતુના કારણો એ છે કે મૂલ્યાંકન અધિકારી તરફથી કોઈ ગેરવર્તણૂક શોધવાના હેતુથી કરવામાં આવતું નથી.તે માત્ર એ નક્કી કરવા માટે કરવામાં આવે છે કે તેને સેવામાં જાળવી રાખવો કે ચાલુ રાખવો.પ્રાથમિક તપાસ કરવામાં આવે તો પણ સ્થિતિ અલગ નથી કારણ કે પ્રાથમિક તપાસનો હેતુ એ શોધવાનો છે કે નિયમિત વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવા માટે પ્રથમ દૃષ્ટિએ પુરાવા અથવા સામગ્રી છે કે કેમ.પ્રારંભિક તપાસનો હેતુ અધિકારી તરફથી ગેરવર્તણૂક શોધવાનો નથી અને જો કોઈ તક આપ્યા વિના સમાપ્તિ થાય, તો તે ખરાબ નહીં હોય.એવા કિસ્સામાં પણ કે જ્યાં નિયમિત વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવે છે, ચાર્જ મેમો જારી કરવામાં આવે છે, જવાબ મેળવવામાં આવે છે અને તપાસ અધિકારીની નિમણૂક કરવામાં આવે

છે-જો તે સમયે, તપાસ પડતી મૂકવામાં આવે છે અને સમાપ્તિની સરળ નોટિસ પસાર કરવામાં આવે છે, તો તે શિક્ષાત્મક રહેશે નહીં કારણ કે તપાસ અધિકારીએ પુરાવા નોંધ્યા નથી કે આરોપો પર કોઈ તારણો આપ્યા નથી. વિભાગીય તપાસ બંધ કરવામાં આવી હતી કારણ કે નોકરીદાતા કર્મચારીના અપરાધને સ્થાપિત કરવા માટે નિશ્ચિત ન હતા. એમ્પ્લોયરને એમ કહેવાનો અધિકાર હતો કે તે એવા કર્મચારીને ચાલુ રાખશે નહીં કે જેની સામે એવા આક્ષેપો કરવામાં આવ્યા હતા કે જેના સત્યની ખાતરી કરવામાં એમ્પ્લોયરને રસ ન હતો. હકીકતમાં, નોકરીદાતાએ નિમણૂકની શરતો દ્વારા અથવા નિયમો દ્વારા મંજૂરી મુજબ સમાપ્તિનો સરળ આદેશ પસાર કરવાનું પસંદ કરીને કર્મચારીને સમાપ્તિનો સરળ આદેશ પસાર કરીને લાભ આપવાનું પસંદ કર્યું હતું જેથી કર્મચારીને કોઈ કલંક ન થાય જે તેની બાકીની કારકિર્દી સાથે જોડાય જો બરતરફી અથવા અન્ય શિક્ષાત્મક આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હોય. ઉપરોક્ત તમામ એવા ઉદાહરણો છે જ્યાં આરોપો કે જેનું સત્ય મળ્યું નથી, અને માત્ર હેતુ હતા.

(ii) પરંતુ એવા કિસ્સાઓમાં કે જ્યાં સમાપ્તિ પહેલાં તપાસ અને પુરાવા પ્રાપ્ત થાય છે અને ચોક્કસ પ્રકૃતિના ગેરવર્તણૂક અંગેના તારણો અધિકારીની પાછળ આવે છે અને જ્યાં આવા અહેવાલના આધારે સમાપ્તિ આદેશ જારી કરવામાં આવે છે, ત્યાં આવા આદેશ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરશે, કારણ કે તપાસનો હેતુ તેને સજા કરવાના દષ્ટિકોણથી આરોપોના સત્યને શોધવાનો છે અને માત્ર ભવિષ્યની નિયમિત વિભાગીય તપાસ માટે પુરાવા એકત્રિત કરવાનો નથી. આવા કિસ્સાઓમાં, સમાપ્તિને ગેરવર્તણૂક પર આધારિત અથવા આધારિત ગણવામાં આવશે અને તે શિક્ષાત્મક રહેશે. આ દેખીતી રીતે એવા કિસ્સાઓ નથી કે જ્યાં એમ્પ્લોયરને લાગે છે કે કર્મચારીના વર્તન સામે

માત્ર વાદળ છે, પરંતુ એવા કિસ્સાઓ છે કે જ્યાં એમ્પ્લોયરએ તપાસ અધિકારીના નિર્ણાયક અને સ્પષ્ટ તારણોને વર્ચ્યુઅલ રીતે સ્વીકાર્યા છે, જે તમામ કર્મચારીની પાછળ આવે છે—તેમ છતાં તારણોની આવી સ્વીકૃતિ સમાપ્તિના ક્રમમાં નોંધવામાં આવતી નથી.તેથી જ ગેરવર્તણૂક એ પાયો છે અને આવા કિસ્સાઓમાં માત્ર હેતુ નથી.”

૩૫ દીપ્તિ પ્રકાશ બેનર્જી વિરુદ્ધ સાતવેન્દ્ર નાથ બોઝ નેશનલ સેન્ટર ફોર બેઝિક સાયન્સિસ, કલકત્તા, (૧૯૯૯) ૩ એસ. સી. સી. ૬૦ માં, સુપ્રીમ કોર્ટે વર્ચ્યુઅલ રીતે સ્વીકાર્યું હતું કે અદાલતો માટે એવા કેસો વચ્ચે સીમાંકનની સ્પષ્ટ રેખા દોરવી અત્યંત મુશ્કેલ હતી જેમાં કામચલાઉ કર્મચારી અથવા પ્રોબેશનરની સેવાઓને નિરુપદ્રવી આદેશો દ્વારા સજા તરીકે ગણી શકાય અને જે કેસોમાં ગેરવર્તણૂકના આરોપોને આવા કર્મચારીની સેવાઓને સમાપ્ત કરવાના માત્ર હેતુ તરીકે ગણી શકાય અને નીચે મુજબ ધારવામાં આવે:

(1) "જો અધિકારીની પીઠ પાછળ અથવા નિયમિત વિભાગીય તપાસ વિના ગેરવર્તણૂકની તપાસમાં તારણો આવે છે, તો બરતરફીના સરળ આદેશને આરોપો પર 'પાયા' તરીકે ગણવામાં આવે છે અને તે ખરાબ હશે.જો તેમ છતાં તપાસ હાથ ધરવામાં ન આવી હોત, તો કોઈ તારણો મળ્યા ન હોત અને નોકરીદાતા તપાસ કરવા માંગતા ન હતા, પરંતુ તે જ સમયે, તેઓ જે કર્મચારી સામે ફરિયાદો હતી તેને ચાલુ રાખવા માંગતા ન હતા, તે માત્ર હેતુનો કેસ હશે અને આદેશ ખરાબ નહીં હોય.જો નિયોક્તા નિયમિત વિભાગીય કાર્યવાહીમાં વિલંબને કારણે આરોપોના સત્યની તપાસ કરવા માંગતા ન હોય અથવા તેમને પૂરતા પુરાવા મેળવવાની શંકા

હોય તો પણ આવી જ સ્થિતિ છે.આવા સંજોગોમાં, આક્ષેપો હેતુ હશે અને પાયો નહીં અને સમાપ્તિનો સરળ ક્રમ માન્ય રહેશે.”

(ii) "જે સામગ્રી કલંક સમાન હોય તે પ્રોબેશનરની સમાપ્તિ ક્રમમાં સમાવવાની જરૂર નથી પરંતુ સમાપ્તિ ક્રમમાં અથવા તેના જોડાણોમાં ઉદ્દેખિત દસ્તાવેજોમાં સમાવિષ્ટ હોઈ શકે છે.આવા દસ્તાવેજો પ્રોબેશનરના કોઈપણ ભાવિ એમ્પ્લોયર દ્વારા પૂછી શકાય છે અથવા બોલાવી શકાય છે.આવા કિસ્સામાં, કર્મચારીના હિતોને નુકસાન થશે અને તેથી કોઈ નિયમિત તપાસ હાથ ધરવામાં આવી ન હોવાના આધારે સમાપ્તિ આદેશ દૂષિત થઈ જશે.”

૩૬ ચુપી રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ રામ કૃષ્ણ અને અન્ય, (૧૯૯૯) ૭ એસ. સી. સી. ૩૫૦ માં, અસંતોષકારક કામગીરીના આધારે સામાવાળાની સેવાની સમાપ્તિને આ નિરીક્ષણ સાથે સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું કે આવા કેસમાં કુદરતી ન્યાયના નિયમો આકર્ષાય નથી.

૩૭ વી. પી. આહુજા વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય, (૨૦૦૦) ૩ એસ. સી. સી. ૨૩૯ કેસમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે દીપ્તિ પ્રકાશ બેનર્જીના કેસમાં (ઉપરોક્ત) ચુકાદાનો સંદર્ભ આપ્યા પછી અને ઉચ્ચ અદાલત સમક્ષ સામાવાળાઓ વતી દાખલ કરવામાં આવેલા સોગંદનામામાં સમાવિષ્ટ દાવાઓની નોંધ લીધા પછી, એવું માન્યું હતું કે અપીલકર્તાની સેવાની સમાપ્તિ શિક્ષાત્મક હતી.

૩૮ ચંદ્ર પ્રકાશ શાહી વિરુદ્ધ યુપી રાજ્ય, (૨૦૦૦) ૫ એસસીસી ૧૫૨ માં, સુપ્રીમ કોર્ટે ચુકાદો આપ્યો હતો કે જ્યાં કર્મચારી દ્વારા કથિત રીતે કરવામાં આવેલા ગંભીર ગેરવર્તણૂકના આરોપોની પ્રારંભિક તપાસ દ્વારા સમાપ્તિ કરવામાં આવે છે, ત્યાં એમ્પ્લોયરની કાર્યવાહીને શિક્ષાત્મક ગણવામાં આવશે. તે કેસની હકીકતો એ હતી કે અપીલકર્તાની ૧લી ઓક્ટોબર ૧૯૮૫ના રોજ પ્રાદેશિક સશસ્ત્ર કોન્સ્ટેબ્યુલરીમાં કોન્સ્ટેબલ તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. તેમણે ૬ સપ્ટેમ્બર ૧૯૮૬ના રોજ સફળતાપૂર્વક તાલીમ પૂર્ણ કરી હતી. ત્યારબાદ તેમને બે વર્ષ માટે પ્રોબેશન પર મૂકવામાં આવ્યા હતા. તેમણે કોઈપણ ખામી વિના પ્રોબેશનનો સમયગાળો સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કર્યો. તેમની સેવાઓ ૧૯મી જુલાઈ ૧૯૮૮ના રોજ યુપી કામચલાઉ સરકારી સેવકો (સેવાની સમાપ્તિ) નિયમો, ૧૯૭૫ના નિયમ ૩ની શરતોમાં બહાર પાડવામાં આવેલી એક સરળ નોટિસ દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. યુપી પબ્લિક સર્વિસ ટ્રિબ્યુનલે અપીલકર્તાની સેવાની સમાપ્તિને શિક્ષાત્મક જાહેર કરી હતી કારણ કે તે અન્ય બે કોન્સ્ટેબલ વચ્ચેના ઝઘડાની બાબતમાં સંબંધિત અધિકારી દ્વારા હાથ ધરવામાં આવેલી પ્રારંભિક તપાસ પર આધારિત હતી. ટ્રિબ્યુનલના આદેશને હાઈકોર્ટ દ્વારા રદ કરવામાં આવ્યો હતો. અપીલ પર, સુપ્રીમ કોર્ટે અગાઉના વિવિધ નિર્ણયોની નોંધ લીધી અને અવલોકન કર્યું:

“ આમ સમગ્ર કેસનો દરેક વ્યક્તિગત કેસની વિશિષ્ટ હકીકતો પર આધારિત છે અને એવું કહેવું ખોટું છે કે નિર્ણયો લોકલની જેમ ચૂલતા

રહ્યા છે; અધિકાર, ક્રમ માન્ય છે; ડાબે ક્રમ શિક્ષાત્મક છે. આ અદાલત સમક્ષ એકથી વધુ વખત વિનંતી કરવામાં આવી હતી, જેમાં રામચંદ્ર ત્રિવેદીના કેસનો પણ સમાવેશ થાય છે કે આદેશને સરળ સમાપ્તિ આદેશ અથવા શિક્ષાત્મક આદેશ હોવાના પ્રશ્ન પર નિર્ણયોમાં વિરોધાભાસ હતો, પરંતુ દરેક વખતે અદાલતે દલીલને નકારી કાઢી હતી અને એવું માન્યું હતું કે સ્પષ્ટ સંઘર્ષ વિવિધ કેસોના વિવિધ તથ્યોને કારણે હતો જેમાં આ અદાલત દ્વારા વિવિધ નિર્ણયોમાં પહેલેથી જ નિર્ધારિત સિદ્ધાંતોને અલગ પરિસ્થિતિ પર લાગુ કરવાની જરૂર હતી. પરંતુ "હેતુ" અને "પાયો" ની વિભાવનાને હંમેશા ધ્યાનમાં રાખવામાં આવી હતી. ”

૩૯ ત્યારબાદ તેમના સ્વામીઓએ રાધે શ્યામ ગુપ્તાના કેસમાં (ઉપરોક્ત) આપેલા પ્રસ્તાવને નીચેના શબ્દોમાં પુનરાવર્તિત કર્યો:

“પ્રોબેશનરને લગતા “હેતુ” અને “પાયો” ની વિભાવના પર અનુમાન કરી શકાય તેવા મહત્વપૂર્ણ સિદ્ધાંતો એ છે કે પ્રોબેશનરને આ પદ પર રહેવાનો કોઈ અધિકાર નથી અને તેની સેવાઓ પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન અથવા તેના અંતે કોઈપણ સમયે સમાપ્ત કરી શકાય છે. જો પ્રશ્નમાં રહેલા પદ માટે પ્રોબેશનરની યોગ્યતાના નિર્ધારણ માટે અથવા સેવામાં તેની વધુ જાળવણી માટે અથવા પુષ્ટિ માટે, તપાસ હાથ ધરવામાં આવે છે અને તે તપાસના આધારે જ તેની સેવાને સમાપ્ત કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવે છે, તો આદેશ શિક્ષાત્મક સ્વરૂપનો રહેશે નહીં. પરંતુ, જો ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપો હોય અને તે ગેરવર્તણૂકનું સત્ય જાણવા માટે તપાસ હાથ ધરવામાં આવે અને તે તપાસના આધારે સેવા સમાપ્ત કરવાનો આદેશ પસાર કરવામાં આવે, તો આ આદેશ શિક્ષાત્મક

હશે કારણ કે તપાસ પ્રશ્નમાં રહેલા પદ માટે કર્મચારીની સામાન્ય યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે નહીં, પરંતુ તે કર્મચારી સામેના ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપોની સત્યતા શોધવા માટે કરવામાં આવી હતી. આ પરિસ્થિતિમાં, આદેશ ગેરવર્તણૂક પર આધારિત હશે અને તે માત્ર "હેતુ" ની બાબત નહીં હોય.

“'મોટિવ' એ ગતિશીલ શક્તિ છે જે ચોક્કસ પરિણામ માટે ક્રિયાને પ્રેરિત કરે છે, અથવા તેને અલગ રીતે કહીએ તો, 'મોટિવ' તે છે જે વ્યક્તિને કાર્ય કરવા માટે ઉશ્કેરે છે અથવા ઉત્તેજિત કરે છે. કર્મચારીની સેવાઓને સમાપ્ત કરવાનો આદેશ એ નોકરીદાતા દ્વારા કરવામાં આવેલ કાર્ય છે. તે કયા પરિબળ છે જેણે નોકરીદાતાને આ પગલાં લેવા માટે પ્રેરિત કર્યા? જો તે કર્મચારીની તેના દ્વારા યોજાયેલા પદ માટે સામાન્ય અયોગ્યતાનું પરિબળ હતું, તો કાયદામાં કાર્યવાહીને સમર્થન આપવામાં આવશે. જો, તેમ છતાં, કર્મચારી સામે ગંભીર ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપો થયા હોય અને તે આક્ષેપોની સત્યતા જાણવા માટે તેની પીઠ પાછળ પ્રાથમિક તપાસ કરવામાં આવે અને ત્યારબાદ સમાપ્તિ આદેશ પસાર કરવામાં આવે, તો અન્ય સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, આદેશ, ગેરવર્તણૂકના આરોપો પર આધારિત હશે જે પ્રારંભિક તપાસમાં સાચા હોવાનું જણાયું હતું.”

૪૦ પવનેન્દ્ર નારાયણ વર્મા વિરુદ્ધ સંજય ગાંધી પીઞ્ઞાઈ ઓફ મેડિકલ સાયન્સિસ અને અન્ય, (૨૦૦૨) ૧ એસસીસી ૫૨૦ માં સુપ્રીમ કોર્ટે પરશોતમ લાલ ઢીંગરા વિરુદ્ધ ભારત સંઘ, (ઉપર) બેન્જામિન (એજી) વિરુદ્ધ ભારત સંઘ (ઉપર), સમશેર સિંહ વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય (ઉપર), યુપી રાજ્ય વિરુદ્ધ કૌશલ કિશોર શુક્લા (ઉપર), રાધે શ્યામ ગુપ્તા વિરુદ્ધ યુપી રાજ્ય કૃષિ ઉદ્યોગ નિગમ

લિમિટેડ (ઉપર), દીપ્તિ પ્રકાશ બેનર્જી વિરુદ્ધ સતેન્દ્ર નાથ બોઝ રાષ્ટ્રીય કેન્દ્ર સહિત આ વિષય પર વિવિધ ન્યાયિક અગ્રતાનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો. મૂળભૂત વિજ્ઞાન માટે, કલકત્તા, વી. પી. આહુજા વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય (ઉપરોક્ત), ચંદ્ર પ્રકાશ શાહી વિરુદ્ધ યુપી રાજ્ય (ઉપરોક્ત) અને એવું માન્યું હતું કે જ્યાં કર્મચારીની સેવાઓ અસંતોષકારક કાર્ય અથવા આચરણના આધારે સમાપ્ત કરવામાં આવે છે, ત્યાં નોકરીદાતાની કાર્યવાહીને કલંકિત ન કહી શકાય. તે ચુકાદામાં દર્શાવેલ કેટલીક દરખાસ્તો નીચે દર્શાવેલ છે:

(i) સમાપ્તિનો આદેશ વસ્તુતઃ શિક્ષાત્મક છે કે નહીં તે નક્કી કરવા માટે ન્યાયિક રીતે વિકસિત પરીક્ષણોમાંથી એક એ છે કે સમાપ્તિ પહેલાં (એ) નૈતિક અધઃપતન અથવા ગેરવર્તણૂકને લગતા આક્ષેપોની સંપૂર્ણ ઔપચારિક તપાસ (બી) હતી કે કેમ જે (સી) અપરાધના નિષ્કર્ષમાં પરિણમી હતી. જો ત્રણેય પરિબળો હાજર હોય તો સમાપ્તિ આદેશના સ્વરૂપને ધ્યાનમાં લીધા વિના સમાપ્તિને શિક્ષાત્મક ગણવામાં આવી છે. તેનાથી વિપરીત જો ત્રણમાંથી કોઈ એક પરિબળ ખૂટે છે, તો સમાપ્તિને સમર્થન આપવામાં આવ્યું છે.

(ii) જ્યારે પણ કોઈ પ્રોબેશનર તેની સમાપ્તિને પડકાર આપે છે ત્યારે કોર્ટનું પ્રથમ કાર્ય લાંછનની કસોટી અથવા "ફોર્મ" પરીક્ષણ લાગુ કરવાનું રહેશે. જો હુકમ આ પરીક્ષામાં ટકી રહે તો સમાપ્તિનો "સાર" શોધી કાઢવો પડશે. (૩) સામાન્ય રીતે જ્યારે પ્રોબેશનરની નિમણૂક સમાપ્ત કરવામાં આવે છે ત્યારે તેનો અર્થ એ થાય છે કે પ્રોબેશનર નોકરી માટે અયોગ્ય છે, પછી ભલે તે ગેરવર્તણૂક અથવા અયોગ્યતાને કારણે હોય, સમાપ્તિ

આદેશમાં ઉપયોગમાં લેવાતી ભાષા ગમે તે હોય.સખત રીતે કહીએ તો, લાંછન સમાપ્તિમાં ગર્ભિત છે, એક સરળ સમાપ્તિ કલંકિત નથી.એક સમાપ્તિ આદેશ જે સ્પષ્ટપણે જણાવે છે કે પ્રોબેશનરની નિમણૂકની સમાપ્તિના દરેક ક્રમમાં શું ગર્ભિત છે, તે પણ કલંકિત નથી.કલંક તરીકે ગણવા માટે, ક્રમ એવી ભાષામાં હોવો જોઈએ જે નોકરી માટે માત્ર અયોગ્ય હોવા ઉપરાંત કંઈક સૂચવે છે.”

૪૧ પંજાબ રાજ્ય વિરુદ્ધ ભગવાન સિંહ, (૨૦૦૨) ૯ એસ. સી. સી. ૬૩૬ કેસમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો હતો કે જ્યાં પ્રોબેશનરની સેવાઓ અસંતોષકારક કામગીરીના આધારે સમાપ્ત કરવામાં આવે છે, ત્યાં તેને માત્ર એટલા માટે કલંકિત ગણી શકાય નહીં કારણ કે સક્ષમ અધિકારી અન્ય અધિકારીઓ દ્વારા તૈયાર કરવામાં આવેલા પ્રતિકૂળ અહેવાલોને ધ્યાનમાં લે છે.

૪૨ ગુજરાત હાઈકોર્ટના રજિસ્ટ્રાર વિરુદ્ધ સી. જી. શર્મા, ૨૦૦૫ (૧) જી. એલ. એચ. ૪૦ કેસમાં, સુપ્રીમ કોર્ટે આ કોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચના ચુકાદાને ઉલટાવી દીધો હતો અને નીચેના અવલોકનો કરીને સામાવાળાની સેવાની સમાપ્તિને સમર્થન આપ્યું હતું:

“ પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન હાઈકોર્ટ દ્વારા સામાવાળાનું એકંદર પ્રદર્શન અસંતોષકારક હોવાનું જણાયું હોવાથી, હાઈકોર્ટ દ્વારા નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો કે સામાવાળાની પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન સામાવાળાની સેવાઓ પદ માટે તેની અયોગ્યતાને કારણે

સમાપ્ત કરવામાં આવે.આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, સમાપ્તિ સરળીકરણના આદેશને ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪,૧૬ અને ૩૧૧નું ઉલ્લંઘન કરનાર ન કહી શકાય.આ મુદ્દા પરનો કાયદો સ્પષ્ટ છે કે જ્યાં સુધી કામના મૂલ્યાંકનના આધારે તેની પુષ્ટિ ન થાય ત્યાં સુધી પ્રોબેશનર પ્રોબેશનર રહે છે.

સંબંધિત નિયમો હેઠળ કે જેના હેઠળ સામાવાળાની સિવિલ જજ તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, ત્યાં નિયમિત સ્થાપના અથવા પદ પર સ્વચાલિત અથવા માન્ય પુષ્ટિ અને/અથવા માન્ય નિમણૂક માટેની કોઈ જોગવાઈ નથી, અને તે બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને સામાવાળાની દલીલો કે સામાવાળાની સેવાઓ પ્રોબેશન સમયગાળાની સમાપ્તિ પર ચાલુ રાખવામાં આવી હોવાનું માનવામાં આવતું હતું તે ખોટી ધારણા છે.”

૪૩ શેર સિંહ વિરુદ્ધ હરિયાણા રાજ્ય, ૧૯૯૪ (૩) એસસીટી. ૧, (ઉપરોક્ત), પંજાબ અને હરિયાણા હાઈકોર્ટની પૂર્ણ ખંડપીઠે આ પ્રશ્ન પર વિચારણા કરી હતી કે શું કોન્સ્ટેબલને તેની નોંધણીના ૩ વર્ષની અંદર કોઈપણ સમયે નિયમોના નિયમ ૧૨.૨૧ હેઠળ સેવામાંથી છૂટા કરી શકાય છે, તેમ છતાં એક ચોક્કસ આરોપ છે જે તેની સામે ગેરવર્તણૂક પણ હોઈ શકે છે.પૂર્ણ ખંડપીઠે પરશોતમ લાલ ઢીંગરા વિરુદ્ધ ભારત સંઘ (ઉપરોક્ત), જગદીશ મિત્તર વિરુદ્ધ ભારત સંઘ (ઉપરોક્ત), ચંપકલાલ ચિમનલાલ શાહ વિરુદ્ધ ભારત સંઘ (ઉપરોક્ત), એ. જી. બેન્જામિન વિરુદ્ધ ભારત સંઘ (ઉપરોક્ત) અને ચુપી રાજ્ય વિરુદ્ધ કૌશલ

કિશોર શુક્લા (ઉપરોક્ત) માં સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા રજૂ કરાયેલા પ્રસ્તાવોનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો અને નીચેના સિદ્ધાંતોનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો.

“(i) જો કોઈ વ્યક્તિને સંપૂર્ણપણે કામચલાઉ ધોરણે નોકરી આપવામાં આવી હોય અને તેની અયોગ્યતાને કારણે અથવા કોઈ કથિત ગેરવર્તણૂકને કારણે કોઈ લાંછન/અથવા દંડાત્મક પરિણામો ન ધરાવતા સરળ અને નિરુપદ્રવી આદેશ દ્વારા તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવે, તો કલમ ૩૧૧ (૨) ની જોગવાઈઓ ત્યાં સુધી આકર્ષાય નહીં જ્યાં સુધી તે કેટલાક પુરાવા દર્શાવવામાં ન આવે કે સત્તાધિકારી ખરેખર કર્મચારીને સજા આપવાનો ઇરાદો ધરાવે છે.

(ii) એમ્પ્લોયરને ફરિયાદની સત્યતા અથવા જૂઠાણું તેમજ કર્મચારીની યોગ્યતા નક્કી કરવા માટે પ્રારંભિક તપાસ કરવાનો અધિકાર છે. આવી તપાસ પોતે એવું સૂચવી શકતી નથી કે નોકરીદાતા કર્મચારીને સજા આપવાનો ઇરાદો ધરાવે છે.

(iii) એવા કિસ્સામાં કે જ્યાં કામચલાઉ કર્મચારી સામે ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપો કરવામાં આવે છે, નોકરીદાતા પાસે બેવડો વિકલ્પ હોય છે. તે ક્યાં તો નિમણૂકની શરતો અને સેવાને સંચાલિત કરતા નિયમો અનુસાર કર્મચારીની સેવાઓને સમાપ્ત કરવાનું પસંદ કરી શકે છે અથવા તે શિક્ષાત્મક કાર્યવાહી કરવા માટે આગળ વધી શકે છે. જો તે સેવાના કરાર હેઠળ તેના અધિકારનો ઉપયોગ કરવાનું પસંદ કરે છે અને સમાપ્તિ/મુક્તિનો સરળ આદેશ પસાર કરે છે, તો કલમ ૩૧૧ ની જોગવાઈઓ અથવા દંડ લાદવાની પ્રક્રિયા સૂચવતા નિયમોને આકર્ષિત કરવામાં આવતા નથી.

જો કે, જો એમ્પ્લોયરને લાગે કે કર્મચારી સજાને પાત્ર છે અને દંડાત્મક કાર્યવાહી કરવા માટે આગળ વધે છે, તો નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અને ભારતના બંધારણની કલમ ૩૧૧ ની જોગવાઈઓનું પાલન કરવું પડશે.”

જ્જ રત્નેશ કુમાર ચૌધરી વિરુદ્ધ ઇન્દિરા ગાંધી ઇન્સ્ટિટ્યૂટ ઓફ મેડિકલ સાયન્સ, પટના, બિહાર, (૨૦૧૫) ૧૫ એસ. સી. સી. ૧૫૧ માં સુપ્રીમ કોર્ટે નીચે મુજબ ચુકાદો આપ્યો હતો;

“૩૩. ઉપરોક્ત નિર્ણયો પરથી એ નોંધવામાં આવશે કે કામચલાઉ કર્મચારી અથવા પ્રોબેશન પરની વ્યક્તિની સેવાઓની સમાપ્તિ, પ્રતિકૂળ એન્ટ્રીઓના આધારે અથવા મૂલ્યાંકનના આધારે કે તેનું કાર્ય સંતોષકારક નથી તે શિક્ષાત્મક રહેશે નહીં કારણ કે ઉપરોક્ત તથ્યો માત્ર હેતુ છે અને પાયો નથી.તેમનો હેતુ એ છે કે મૂલ્યાંકન અધિકારી તરફથી કોઈ ગેરવર્તણૂક શોધવાના હેતુથી કરવામાં આવતું નથી, જેમ કે રામ નારાયણ દાસ કેસમાં શાહ, જે. (જે તે સમયે હતા) દ્વારા જણાવવામાં આવ્યું હતું.તે માત્ર એ નક્કી કરવા માટે કરવામાં આવે છે કે તેને સેવામાં જાળવી રાખવો કે ચાલુ રાખવો.પ્રાથમિક તપાસ કરવામાં આવે તો પણ સ્થિતિ અલગ નથી કારણ કે પ્રાથમિક તપાસનો હેતુ એ શોધવાનો છે કે નિયમિત વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવા માટે પ્રથમ દૃષ્ટિએ પુરાવા અથવા સામગ્રી છે કે કેમ.ચંપકલાલ કેસમાં આ રીતે નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે.પ્રારંભિક તપાસનો હેતુ અધિકારી તરફથી ગેરવર્તણૂક શોધવાનો નથી અને જો તક આપ્યા વિના સમાપ્તિ થાય છે, તો તે ખરાબ નહીં હોય.એવા કિસ્સામાં પણ કે જ્યાં નિયમિત વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવે છે, ચાર્જ મેમો જારી કરવામાં આવે છે, જવાબ મેળવવામાં આવે છે અને તપાસ

અધિકારીની નિમણૂક કરવામાં આવે છે-જો તે સમયે, તપાસ પડતી મૂકવામાં આવે છે અને સમાપ્તિની સરળ નોટિસ પસાર કરવામાં આવે છે, તો તે શિક્ષાત્મક રહેશે નહીં કારણ કે તપાસ અધિકારીએ પુરાવા નોંધ્યા નથી કે આરોપો પર કોઈ તારણો આપ્યા નથી. સુખ રાજ બહાદુરના કેસમાં અને બેન્જામિનના કેસમાં એવું જ છે. પછીના કિસ્સામાં, વિભાગીય તપાસ બંધ કરવામાં આવી હતી કારણ કે નોકરીદાતા કર્મચારીના અપરાધને સ્થાપિત કરવા માટે ચોક્કસ ન હતા. આ તમામ કેસોમાં, કર્મચારી સામેના આક્ષેપોએ તેના વર્તન પર માત્ર વાદળ ઊભું કર્યું હતું અને ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ્સ કેસમાં ન્યાયાધીશ કિષ્ના ઐયર દ્વારા સૂચવ્યા મુજબ એમ્પ્લોયરને એમ કહેવાનો અધિકાર હતો કે તે એવા કર્મચારીને ચાલુ રાખશે નહીં કે જેની સામે આક્ષેપો કરવામાં આવ્યા હતા જેનું સત્ય જાણવામાં એમ્પ્લોયરને રસ નહોતો. હકીકતમાં, નોકરીદાતાએ નિમણૂકની શરતો દ્વારા અથવા નિયમો દ્વારા મંજૂરી મુજબ સમાપ્તિનો સરળ આદેશ પસાર કરવાનું પસંદ કરીને કર્મચારીને સમાપ્તિનો સરળ આદેશ પસાર કરીને લાભ આપવાનું પસંદ કર્યું હતું જેથી કર્મચારીને કોઈ કલંક ન થાય જે તેની બાકીની કારકિર્દી સાથે જોડાય જો બરતરફી અથવા અન્ય શિક્ષાત્મક આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હોય. ઉપરોક્ત તમામ એવા ઉદાહરણો છે જ્યાં આરોપો કે જેનું સત્ય મળ્યું નથી, અને માત્ર હેતુ હતા.

૩૪. પરંતુ એવા કિસ્સાઓમાં કે જ્યાં સમાપ્તિ પહેલાં તપાસ અને પુરાવા પ્રાપ્ત થાય છે અને ચોક્કસ પ્રકૃતિના ગેરવર્તણૂક અંગેના તારણો અધિકારીની પાછળ આવે છે અને જ્યાં આવા અહેવાલના આધારે સમાપ્તિ આદેશ જારી કરવામાં આવે છે, ત્યાં આવા આદેશ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરશે, કારણ કે તપાસનો હેતુ તેને સજા કરવાના દષ્ટિકોણથી આરોપોના સત્યને શોધવાનો છે અને માત્ર ભવિષ્યની

નિયમિત વિભાગીય તપાસ માટે પુરાવા એકત્રિત કરવાનો નથી.આવા કિસ્સાઓમાં, સમાપ્તિને ગેરવર્તણૂક પર આધારિત અથવા આધારિત ગણવામાં આવશે અને તે શિક્ષાત્મક રહેશે.આ દેખીતી રીતે એવા કિસ્સાઓ નથી કે જ્યાં એમ્પ્લોયરને લાગે છે કે કર્મચારીના વર્તન સામે માત્ર વાદળ છે, પરંતુ એવા કિસ્સાઓ છે કે જ્યાં એમ્પ્લોયરએ તપાસ અધિકારીના નિર્ણાયક અને સ્પષ્ટ તારણોને વર્ચ્યુઅલ રીતે સ્વીકાર્યા છે, જે તમામ કર્મચારીની પાછળ આવે છે-તેમ છતાં તારણોની આવી સ્વીકૃતિ સમાપ્તિના ક્રમમાં નોંધવામાં આવતી નથી.તેથી જ ગેરવર્તણૂક એ પાયો છે અને આવા કિસ્સાઓમાં માત્ર હેતુ નથી.”

જપ ન્યાયિક ઉદાહરણોના ઉપરોક્ત સર્વેક્ષણથી એવી છાપ પડી શકે છે કે સર્વોચ્ચ અદાલતે વિવિધ નિર્ણયોમાં વિરોધાભાસી મંતવ્યો વ્યક્ત કર્યા છે.કેટલાક કિસ્સાઓમાં પ્રોબેશનરને બરતરફ કરવાનો આદેશ, જે અગાઉ એમ્પ્લોયર દ્વારા ગેરવર્તણૂકના આરોપ અથવા પ્રતિકૂળ સામગ્રીની વિચારણા અંગે કેટલીક તપાસ કરવામાં આવી હતી, તેને આ આધાર પર સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું કે આવી તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી અને પ્રતિકૂળ સામગ્રીને માત્ર સેવામાં ચાલુ રાખવા માટે પ્રોબેશનરની યોગ્યતા અથવા યોગ્યતા નક્કી કરવાના દૃષ્ટિકોણથી ધ્યાનમાં લેવામાં આવી હતી.અન્ય કિસ્સાઓમાં, નિર્દોષ આદેશો દ્વારા પણ પ્રોબેશનરોની સેવાઓની સમાપ્તિને આ આધાર પર રદ કરવામાં આવી હતી કે ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપોની તપાસ એ નોકરીદાતાની કાર્યવાહીનો પાયો છે.સર્વોચ્ચ અદાલતના વિરોધાભાસી મંતવ્યો ઉચ્ચ અદાલતો સહિત અન્ય તમામ અદાલતો માટે ચોક્કસ ન્યાયિક પૂર્વધારણાને અનુસરવામાં

મુશ્કેલી ઊભી કરે છે, પરંતુ વિવિધ ચુકાદાઓના ગુણોત્તરના કાળજીપૂર્વક અભ્યાસ પર કોઈ વ્યક્તિ સ્પષ્ટ કરી શકે છે અને તે નક્કી કરવા માટે યોગ્ય પરીક્ષણ લાગુ કરી શકે છે કે શું પ્રોબેશનરની સેવાઓની સમાપ્તિ શિક્ષાત્મક અથવા કલંકિત છે કે નહીં. અમારા મતે, પ્રોબેશન પર રહેલા કર્મચારી અથવા કામચલાઉ કર્મચારીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાના પડકારના ચુકાદાને લગતા કેસો સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે, અદાલતે નીચેના સિદ્ધાંતોને ધ્યાનમાં રાખવા જોઈએ:

(૧) પ્રોબેશનરને પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન આ પદ પર રહેવાનો અધિકાર નથી.

(૨) પ્રોબેશનરની સ્થિતિને એવા કર્મચારીની સ્થિતિ સાથે સરખાવી શકાતી નથી કે જેની કોઈ પદ પર નોંધપાત્ર રીતે નિમણૂક કરવામાં આવી હોય અને તેને તે પદ પર રહેવાનો અધિકાર હોય.

(૩) જ્યારે પ્રોબેશન પર નિમણૂક કરવામાં આવે છે, ત્યારે તે ધારે છે કે પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન સંબંધિત કર્મચારીના વર્તન, કામગીરી, ક્ષમતા અને ક્ષમતા પર નજર રાખવી પડશે અને તેની તપાસ કરવી પડશે. પ્રોબેશનની મુદત પૂરી થયા પછી તેની પુષ્ટિ ત્યારે જ

કરવામાં આવે છે જ્યારે પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન તેની સેવા સંતોષકારક હોવાનું જણાય અને તે પદ માટે યોગ્ય હોવાનું જણાય.

(જ) પ્રોબેશનરની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાના આદેશની માત્ર ત્યારે જ પૂછપરછ કરી શકાય છે જ્યારે તે દર્શાવવામાં આવે કે તે કુદરતી ન્યાયના નિયમો અને બંધારણની કલમ ૩૧૧ ની આવશ્યકતાઓનું પાલન કર્યા વિના મનસ્વી રીતે અથવા સજા દ્વારા પસાર કરવામાં આવ્યો છે, જો લાગુ હોય અથવા તે દર્શાવવામાં આવે કે નિરુપદ્રવી આદેશ દ્વારા સેવાની સમાપ્તિની આડમાં નોકરીદાતાએ પ્રોબેશનરને સજા કરી છે.

(પ) અજમાયશી કર્મચારી ને જે જગ્યા પર અજમાયશ હેઠળ નિમણૂક કરવામાં આવી હોય તે જગ્યા પર ચાલુ રહેવાનો અધિકાર હોતો નથી, તેથી તે સામાન્ય રીતે પોતાની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા પહેલાં તેની સુનાવણી મેળવવાના અધિકારનો દાવો કરી શકે નહીં.

(ડ) પ્રોબેશનરની સેવામાં ચાલુ રાખવાની યોગ્યતા પર અભિપ્રાય રચવાના હેતુથી, નોકરીદાતા તેની કામગીરી, વર્તન, વર્તનને લગતા અહેવાલોને ધ્યાનમાં લઈ શકે છે અને આવા અહેવાલો સંબંધિત કર્મચારીને પહોંચાડવાની જરૂર નથી.સક્ષમ અધિકારી પ્રોબેશનરની

સેવામાં ચાલુ રાખવાની યોગ્યતા અને યોગ્યતા નક્કી કરવાના હેતુસર અન્ય સંબંધિત પરિબલોને પણ ધ્યાનમાં લઈ શકે છે.

(૭) પ્રોબેશનરની યોગ્યતા અને યોગ્યતાના પ્રશ્ન પર નિર્ણય પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન અથવા તેના અંતે લઈ શકાય છે.

(૮) જો પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવે, તો તેના તમામ પ્રદર્શન, વર્તન, વર્તન અને કેટલીક કાર્યવાહી અથવા ભૂલોને ધ્યાનમાં લીધા પછી, આદેશને શિક્ષાત્મક તરીકે ગણી શકાય નહીં.

(૯) જો નોકરીદાતા પ્રાથમિક તપાસ કરે અથવા પ્રોબેશનરની સેવામાં ચાલુ રાખવાની યોગ્યતા વિશે પોતાને સંતુષ્ટ કરવાના દૃષ્ટિકોણથી ગેરવર્તણૂકના આરોપોની આવી તપાસ કરે, તો પણ પ્રોબેશનરની સેવાઓને સમાપ્ત કરવાના અંતિમ નિર્ણયને કલંકિત ન કહી શકાય.જો કે, ગેરવર્તણૂકના આરોપો પર કર્મચારીની પીઠ પાછળ તપાસ કરવામાં આવે અને તે સ્થાપિત થાય કે ગેરવર્તણૂકનો આરોપ નોકરીદાતા દ્વારા લેવામાં આવેલી કાર્યવાહીનો પાયો છે, તો કોર્ટ પ્રોબેશનરની સેવાઓની સમાપ્તિને

શિક્ષાત્મક જાહેર કરી શકે છે અને કુદરતી ન્યાયના નિયમોના ઉદ્ધનના આધારે નોકરીદાતાની કાર્યવાહીને રદ કરી શકે છે.

(૧૦) પ્રોબેશનરની સેવાની સમાપ્તિના આદેશની સાચી પ્રકૃતિ નક્કી કરવા માટે, અદાલત પડદો ઉઠાવી શકે છે, અગાઉના અને પરિચર તથ્યો અને સંજોગોની તપાસ કરી શકે છે અને પછી નક્કી કરી શકે છે કે સેવાની સમાપ્તિનો નિરુપદ્રવી આદેશ શિક્ષાત્મક છે કે કલંકિત.જો કે, આદેશની વાસ્તવિક પ્રકૃતિ શોધવા માટે પડદો ફાડવાનો સિદ્ધાંત માત્ર એવા કેસમાં લાગુ કરવાનો છે જ્યાં અદાલતને સંતોષ થાય કે કર્મચારી સામે લગાવવામાં આવેલા આરોપ અને નોકરીદાતા દ્વારા લેવામાં આવેલી કાર્યવાહી વચ્ચે સીધો સંબંધ છે.

સોગંદનામા-જવાબમાં મૂકવામાં આવેલા આક્ષેપો

જક ઘણી બાબતોમાં, સમય જતાં, અમે નોંધ્યું છે કે સમાપ્તિનો આદેશ તદ્દન નિરુપદ્રવી હોઈ શકે છે, પરંતુ જ્યારે કાયદાની અદાલત સમક્ષ પડકારવામાં આવે છે, અને આવા પડકારને પહોંચી વળવા માટે, જો એમ્પ્લોયર કર્મચારી પર કંઈક આરોપ લગાવતા સોગંદનામું દાખલ કરે છે, તો તેને કાર્ટિંગ લાંછન તરીકે જોવામાં આવે છે અને તે પછી, સમાપ્તિનો સરળ આદેશ, હવે નિરુપદ્રવી રહેતો નથી પરંતુ કલંકિત બની જાય છે.બરતરફ કરાયેલા કર્મચારી વતી એવી દલીલ

કરવામાં આવશે કે એમ્પ્લોયર દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા સોગંદનામામાં કરવામાં આવેલા દાવાઓને ધ્યાનમાં રાખીને, બરતરફીને સરળ ન કહી શકાય પરંતુ તે શિક્ષાત્મક હોવાનું સ્વરૂપ ધારણ કરશે.

જી અમારો મત છે કે સોગંદનામામાં સમાવિષ્ટ દાવાઓને અવારનવાર સેવાની સમાપ્તિની સાચી પ્રકૃતિ પર તારણો નોંધવા માટે હંમેશા આધાર બનાવી શકાતો નથી.જો કોઈ કર્મચારીએ સમાપ્તિના આદેશને પડકાર્યો હોય, તો તે મનસ્વી અને તરંગી હોવાનું ભારપૂર્વક કહીને સરળ, એમ્પ્લોયર અદાલત સમક્ષ સામગ્રી મૂકવા માટે બંધાયેલો છે તે બતાવવા માટે કે તેનામાં નિહિત શક્તિનો ઉપયોગ સદ્ભાવનાથી કરવામાં આવ્યો હતો અને કાર્યવાહી નક્કર કારણોસર કરવામાં આવી હતી.કેટલીકવાર, આ સોગંદનામામાં જવાબ આપીને કરવામાં આવે છે.જો ડિસ્ચાર્જ અથવા સમાપ્તિ સરળ બનાવવાનો આદેશ શિક્ષાત્મક છે તે તારણ નોંધવા માટે આવા દાવાઓ પર આધાર રાખવો હોય, તો મોટાભાગના કિસ્સાઓમાં, નોકરીદાતા દ્વારા કર્મચારીઓની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે રોજગારની શરતો અથવા સંબંધિત નિયમો અનુસાર લેવામાં આવેલી કાર્યવાહીને શિક્ષાત્મક ગણવામાં આવશે.જોકે, આ યોગ્ય અભિગમ નથી.અમારા વિચારમાં, અદાલત એ અભિપ્રાય લેવા માટે હાજર તથ્યો અને સંજોગો સાથે સેવાની સમાપ્તિના આદેશની તપાસ કરી શકે છે કે તે શિક્ષાત્મક છે પરંતુ સોગંદનામામાં

સમાવિષ્ટ દાવાઓને, સામાન્ય રીતે, આવી ઘોષણા આપવા માટેનો આધાર બનાવી શકાતો નથી.

૪૮ યુપી રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ કૃષ્ણ કુમાર શર્મા, (૧૯૯૭) ૧૧ એસ. સી. સી. ૪૩૭ માં, સુપ્રીમ કોર્ટના તેમના લોર્ડશીપ્સે બરાબર સમાન પ્રશ્ન પર વિચાર કર્યો અને નોકરીદાતાની તરફેણમાં જવાબ આપ્યો.તે કેસની હકીકતો એ હતી કે જ્યારે તેઓ પોલીસ ફાયર બ્રિગેડમાં કામચલાઉ ફાયરમેન કોન્સ્ટેબલ તરીકે કામ કરતા હતા, ત્યારે યુપી કામચલાઉ સરકારી સેવકો (સેવાઓની સમાપ્તિ) નિયમો, ૧૯૭૫ હેઠળ નોટિસના બદલામાં સામાવાળાને એક મહિનાનો પગાર આપીને તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.ઉચ્ચ અદાલતે સમાપ્તિ આદેશને શિક્ષાત્મક અને કલમ ૩૧૧ (૨) નું ઉલ્લંઘનકારી ગણાવ્યો હતો, કારણ કે રાજ્યના જવાબી સોગંદનામામાં એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે સામાવાળાનું કામ સંતોષકારક ન હતું અને તે રજા વિના આદતનાં ગેરહાજર હતા અને તેથી તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.સર્વોચ્ચ અદાલતના તેમના આધિપત્યે ઉચ્ચ અદાલતના આદેશને ઉલટાવી દીધો હતો અને નીચે મુજબ ચુકાદો આપ્યો હતો:

“૧૯૭૯ પહેલાના સમયગાળા દરમિયાન એવી ટિપ્પણીઓ કરવામાં આવી હતી જે દર્શાવે છે કે તેમનું પ્રદર્શન સંતોષકારક નહોતું.તે રજાથી વધુ સમય સુધી રોકાયો હોવાનું જાણવા મળ્યું હતું અને તેના પર

સંખ્યાબંધ સજાઓ લાદવામાં આવી હતી.વર્ષ ૧૯૭૯ માટે એવી ટિપ્પણીઓ કરવામાં આવી હતી કે તેઓ સૌથી વધુ અનુશાસનહીન અને અનિચ્છનીય પ્રકારના કોન્સ્ટેબલ હતા અને તેઓ બેદરકારીભર્યા હતા અને રજા કે પરવાનગી વિના ફાયર સ્ટેશન છોડવાની આદત ધરાવતા હતા.આ ટિપ્પણીઓ અગાઉના સમયગાળામાં તેમના પ્રદર્શનને પ્રતિબિંબિત કરે છે.સામાવાળાની સેવાના ઉપરોક્ત રેકૉર્ડને ધ્યાનમાં રાખીને, સક્ષમ અધિકારી એવા નિષ્કર્ષ પર આવ્યા કે સામાવાળા, જે માત્ર એક કામચલાઉ કર્મચારી હતો, તેનું પ્રદર્શન સંતોષકારક ન હતું અને તે કારણોસર તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.એવું ન કહી શકાય કે આ સંજોગોમાં સામાવાળાની સેવાઓની સમાપ્તિ સજા દ્વારા કરવામાં આવી હતી, જેમાં બંધારણની કલમ ૩૧૧ (૨) ની જોગવાઈઓનું પાલન જરૂરી હતું.

રાજ્યના જવાબી સોગંદનામામાં કરવામાં આવેલા દાવાઓ રિટ પિટિશનમાં કરવામાં આવેલા આરોપોના જવાબમાં હતા કે ફાયર સર્વિસના આઈજી દ્વારા ૧૬/૧/૧૯૮૦ પર પસાર કરાયેલા આદેશના આધારે તમામ ફાયરમેનની ૧૩/૧૨/૧૯૭૮ ની અસરથી પુષ્ટિ થઈ હતી પરંતુ સામાવાળાની પુષ્ટિ થઈ ન હતી.ઉપરોક્ત જવાબી સોગંદનામામાં એમ પણ કહેવામાં આવ્યું છે કે જો કામ અને આચરણ સંતોષકારક અને યોગ્ય હોય તો જ પુષ્ટિ કરવાની હતી.

તેથી, ઉપરોક્ત પ્રતિ-સોગંદનામામાં કરવામાં આવેલા દાવાઓ સમાપ્તિના આદેશના સ્વરૂપમાં ફેરફાર કરતા નથી, જે નિયમો અનુસાર સરળ સમાપ્તિ હતી.”

૪૯ યુપી રાજ્ય વિરુદ્ધ પ્રેમ લતા મિશ્રા, એ. આઈ. આર. ૧૯૯૪ એસ. સી. ૨૪૧૧ માં, સુપ્રીમ કોર્ટે ચુકાદો આપ્યો હતો કે શું સામાવાળાની સેવાઓ, જે કામચલાઉ નિમણૂક હતી, તે હકીકતને ધ્યાનમાં લીધા પછી સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી કે તેણીએ તેની ફરજોમાં અનિયમિત ક્રમ આપ્યો હતો અને પરવાનગી વિના પદ છોડ્યું હતું, તેને શિક્ષાત્મક તરીકે ગણી શકાય નહીં.તે કેસની હકીકતો એ હતી કે પસંદગી સમિતિની ભલામણો પર ૨૦ મી મે ૧૯૮૦ ના રોજ સામાવાળાને અસ્થાયી રૂપે સહાયક પ્રોજેક્ટ અધિકારી તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.એપ્રિલ અને મે, ૧૯૮૨માં, સુપરિચર અધિકારીએ અહેવાલ આપ્યો કે તેમનું કાર્ય સંતોષકારક નહોતું.પરિણામે, એક મહિનાની નોટિસના બદલામાં એક મહિનાનો પગાર અને ભથ્થાં આપીને તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.ઉચ્ચ અદાલતે એવું માન્યું હતું કે સમાપ્તિ દંડાત્મક હતી કારણ કે તે ગેરવર્તણૂક, એટલે કે ફરજમાંથી ગેરહાજરીના આરોપો પર આધારિત હતી.સર્વોચ્ચ અદાલતના તેમના આધિપત્યે ઉચ્ચ અદાલતના આદેશને ઉલટાવી દીધો હતો અને નીચે મુજબ ચુકાદો આપ્યો હતો:

“જો ગેરવર્તણૂક એ આદેશ પસાર કરવાનો પાયો છે, તો પછી ગેરવર્તણૂકની તપાસ થવી જોઈએ અને કાયદા અનુસાર કાર્યવાહી થવી જોઈએ.પરંતુ જો તે (એસ. આઈ. સી.) પ્રસ્તાવ હોય, તો સક્ષમ અધિકારી પર તપાસ હાથ ધરવાની ફરજ નથી અને કામચલાઉ કર્મચારીની સેવા નિમણૂકના આદેશ અથવા એક મહિનાની નોટિસ આપતા નિયમો અથવા તેના બદલામાં પગારની શરતે સમાપ્ત કરી શકાય

છે.જો તપાસ શરૂ કરવામાં આવી હોય તો પણ તેને અધવચ્ચેથી છોડી શકાય છે અને નિયમો અથવા નિમણૂકના આદેશની દ્રષ્ટિએ કાર્યવાહી કરી શકાય છે.આ જ સિદ્ધાંતો આ કિસ્સામાં હકીકતોને લાગુ પડે છે.એવું જોવામાં આવે છે કે સામાવાળાની નિમણૂક આ વતી સરકાર દ્વારા રચાયેલી પસંદગી સમિતિ દ્વારા સીધી ભરતી દ્વારા કરવામાં આવી હતી અને સહાયક પ્રોજેક્ટ અધિકારી તરીકે પદની યોગ્યતા વિશે જાણ થતાં, સામાવાળાની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને તે સ્થળ પર પોસ્ટ કરવામાં આવી હતી જ્યાં તે જોડાઈ હતી.ત્યારબાદ, તેમના કાર્યની દેખરેખ ઉચ્ચ અધિકારીઓ દ્વારા કરવામાં આવી હતી અને બે અધિકારીઓએ સામાવાળા દ્વારા ફરજોની કામગીરી અંગેના તેમના અહેવાલો રજૂ કર્યા હતા.તેણી પોતાની ફરજોમાં નિયમિતપણે અનિયમિત રહે છે, આજ્ઞાભંગ કરે છે અને ઓફિસ હાઉસ દરમિયાન પરવાનગી વગેરે વિના ઓફિસમાંથી બહાર નીકળી જાય છે. તેની વિચારણા પર, સક્ષમ સત્તામંડળે શોધી કાઢ્યું કે સામાવાળા સેવામાં ચાલુ રહેવા માટે યોગ્ય નથી કારણ કે તેનું કાર્ય અને વર્તન આ સંજોગોમાં અસંતોષકારક હતું, સમાપ્તિ તેની અયોગ્યતા અથવા અયોગ્યતા માટે છે, પરંતુ શિક્ષાત્મક પગલા તરીકે સજા દ્વારા નહીં અને નિમણૂકના ક્રમ અને નિયમોની દ્રષ્ટિએ પણ નહીં.તદનુસાર, ઉચ્ચ અદાલતે રિટ પિટિશનને મંજૂરી આપતા સ્થાયી કાયદાની વિરુદ્ધ ગયા છે.”

૫૦ આમ, ઉપરોક્તમાંથી, જો આપણે કાયદાના સિદ્ધાંતોને ઘટાડવાના હોય કે જે વર્તમાન પ્રકારના કિસ્સાઓમાં લાગુ કરવા જોઈએ, તો તેનો સારાંશ નીચે મુજબ કરી શકાય છે:

(i) જો કોઈ વ્યક્તિની તદ્દન તદ્દર્થ ધોરણે નિમણૂક કરવામાં આવી હોય અને તેની અયોગ્યતા અથવા કેતલાક કથિત ગેરવર્તણૂકના કારણે તેને કોઈ દાગ કે દંડકીય પરિણામો વગરના એક સાદા અને નિર્દોષ હુકમ દ્વારા નોકરીમાંથી દૂર કરવામાં આવે, તો જ્યાં સુધી કોઈ પુરાવા દ્વારા એવું સાબિત ન થાય કે સત્તાધિકારીનો વાસ્તવિક ઈરાદો કર્મચારીને શિક્ષા કરવાનો હતો, ત્યાં સુધી બંધારણની કલમ ૩૧૧(૨) ની જોગવાઈઓ લાગુ પડતી નથી. આ સિદ્ધાંત પ્રોબેશનર ના કિસ્સામાં પણ લાગુ પડશે.

(ii) મુદાસર નીતિમત્તા અથવા અયોગ્યતા તેમજ કર્મચારીની યોગ્યતા અથવા ફિઝ્યુદ/આક્ષેપોની સત્યતા ચકાસવા માટે પ્રાથમિક તપાસ કરવાનો રોજગારદાતા/માલિકને અધિકાર છે. આવી તપાસ પરથી એવો આપોઆપ અર્થ કાઢી શકાય નહીં કે રોજગારદાતા કર્મચારીને શિક્ષા કરવા માંગતા હતા.

(iii) એવા કિસ્સામાં કે જ્યાં કામચલાઉ કર્મચારી/પ્રોબેશનર સામે ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપો કરવામાં આવે છે, કર્મચારી પાસે બેવડો વિકલ્પ હોય છે.તે ક્યાં તો નિમણૂકની શરતો અને સેવાને સંચાલિત કરતા નિયમો અનુસાર નોકરીદાતાની સેવાઓને સમાપ્ત કરવાનું પસંદ કરી શકે છે અથવા તે શિક્ષાત્મક કાર્યવાહી કરવા માટે આગળ વધી શકે છે.જો

નોકરીદાતા સેવાના કરાર હેઠળ તેના અધિકારનો ઉપયોગ કરવાનું પસંદ કરે છે અને સમાપ્તિ/મુક્તિનો સરળ આદેશ પસાર કરે છે, તો બંધારણની કલમ ૩૧૧ અથવા નિયમોની જોગવાઈઓ, દંડ લાદવાની પ્રક્રિયા સૂચવતી નથી.જો કે, જો એમ્પ્લોયરને લાગે કે કર્મચારી સજાને પાત્ર છે અને દંડાત્મક કાર્યવાહી કરવા માટે આગળ વધે છે, તો નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અને ભારતના બંધારણની કલમ ૩૧૧ ની જોગવાઈઓનું પાલન કરવું પડશે.

(iv) વિવાદાસ્પદ પ્રશ્નનો નિર્ણય આદેશોની માન્યતા અને આવા મુદ્દાને નક્કી કરતા પહેલાં અનુસરવાની પ્રક્રિયા અને આવી તપાસના પરિણામે આપવામાં આવતી રાહતની તપાસનો માર્ગ નક્કી કરે છે.માન્યતા અને પરિણામ નક્કી કરવાના પરિમાણો સેવા નિયમો હેઠળ રાજ્ય અને વ્યક્તિ વચ્ચેના માસ્ટરસર્વન્ટ સંબંધ અને ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ જેવા શ્રમ કાયદા દ્વારા સંચાલિત કેસના પરિણામે ઉદ્ભવતા કેસમાં અલગ પડે છે. પહેલાના કિસ્સામાં કાર્યવાહીની અયોગ્યતા શોધવા પર પરિણામ તરત જ રાહતના સ્વરૂપમાં વહે છે.ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ હેઠળ ચુકાદો આપવામાં આવેલા દાવાઓના કિસ્સામાં એવું નથી. પહેલાના કિસ્સામાં જો એવું જોવા મળે કે તે કામચલાઉ કર્મચારીને સરળ રીતે રજા આપવાનો કેસ છે અને આદેશ શિક્ષાત્મક નથી, તો આદેશ જાળવી

રાખવામાં આવશે, સિવાય કે તે અન્યથા નિયમોની વિરુદ્ધ હોય.જો આદેશ શિક્ષાત્મક હોવાનું જણાય તો કોર્ટ તપાસ કરશે કે કથિત ગેરવર્તણૂકમાં તપાસ હાથ ધરવામાં આવી છે કે કેમ અને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવામાં આવ્યું છે કે કેમ.જો જવાબો હકારાત્મક હોય તો ક્રમ જળવાઈ રહે છે.જો જવાબો નકારાત્મક હોય તો સમાપ્તિનો ક્રમ દૂષિત થાય છે.ન તો કોર્ટ પુરાવાની પ્રશંસા કરીને તારણની ચોકસાઈની તપાસ કરે છે, ન તો કોર્ટ નોકરીદાતાને ગેરવર્તણૂક સાબિત કરવાની તક આપે છે, જો તપાસ કરવામાં ન આવે અથવા તે ખામીયુક્ત હોય.જો કે, જ્યારે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમના સંદર્ભમાં પરીક્ષણની વાત આવે છે ત્યારે આ કેસ અલગ છે. જો આદેશ સમાપ્તિ સરળ હોવાનું જણાય છે, તો તેની પૂછપરછ કરવાની જરૂર છે કે શું કર્મચારી કામદાર છે અને સમાપ્તિ એ છટણી સમાન છે, જો એમ હોય તો, શું તે પ્રકરણ વી. એ. અથવા વી. બી. હેઠળ પરિકલ્પિત રક્ષણમાં આવે છે, અને માન્ય છટણીની શરતોનું પાલન કરવામાં આવ્યું છે.જો આદેશ શિક્ષાત્મક હોવાનું જણાય છે, તો તે છટણી હેઠળ આવવાનો કેસ બનતો નથી અને છટણીને સંચાલિત કરતી જોગવાઈઓ આકર્ષિત થતી નથી.જોકે, તપાસ અલગ વળાંક લે છે.જો સમાપ્તિ સજાના રૂપમાં હોવાનું જણાય તો બરતરફી અથવા બરતરફી પહેલાંની વાજબી અને ન્યાયી તપાસના પુરાવા પર આદેશને ટકાવી શકાય છે જેમાં કામદારનો દોષ સાબિત થાય છે.શ્રમ અદાલત અથવા

ટ્રિબ્યુનલ માત્ર તપાસની નિષ્પક્ષતાની જ તપાસ કરતી નથી, પરંતુ તપાસ ન્યાયી અને ન્યાયી હોવાનું જણાય તો પણ તપાસ પર પહોંચેલા તારણોની માન્યતાની પણ તપાસ કરે છે.વાત ત્યાં અટકતી નથી.જ્યાં શ્રમ અદાલતને લાગે છે કે તપાસ વાજબી નથી અથવા ખામીયુક્ત હતી, અથવા જો કોઈ તપાસ કરવામાં ન આવે તો પણ, તેણે નોકરીદાતાને પુરાવા રજૂ કરવાની તક આપવી પડશે, જો આમ માંગવામાં આવે તો, કથિત ગેરવર્તણૂકને સાબિત કરવા માટે જેના પર સમાપ્તિ આદેશ સ્થાપિત થાય છે અને ત્યારબાદ તે તેના પોતાના નિષ્કર્ષ પર પહોંચે છે.(બેક એન્ડ કંપની ઇન્ડિયા લિમિટેડ, અંકલેશ્વર વિરુદ્ધ એસ. જે. મહેતા, (૨૦૦૦) જી. એલ. આર. ૧૪૩ જુઓ.)

૫૧ વર્તમાન અપીલ સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે, કોઈએ ધ્યાનમાં રાખવું પડશે કે ઇન્ટ્રા-કોર્ટ અપીલ ખરેખર ઉચ્ચ અદાલત કરતાં નીચલા અદાલતના ચુકાદા અને આદેશ સામે પસંદ કરવામાં આવતી વૈધાનિક અપીલ નથી.હાઈકોર્ટમાં એક અદાલતમાંથી બીજી અદાલતમાં અપીલ ખરેખર એક સંકલન બેન્ચ તરફથી બીજી સંકલન બેન્ચમાં અપીલ છે અને આ જ કારણ છે કે હાઈકોર્ટની એક બેન્ચ દ્વારા હાઈકોર્ટની બીજી બેન્ચને રિટ જારી કરી શકાતી નથી અથવા સુપ્રીમ કોર્ટ પણ હાઈકોર્ટને રિટ જારી કરી શકતી નથી.આમ, અપીલથી વિપરીત, સામાન્ય રીતે, ઇન્ટ્રા-કોર્ટ અપીલ એ સૈદ્ધાંતિક રીતે અપીલ છે અને તેથી જ, અપીલથી

વિપરીત, સામાન્ય અર્થમાં, જેમ કે ફોજદારી અપીલ, જ્યાં રેકૉર્ડ પરના સમગ્ર પુરાવાની અપીલ કોર્ટ દ્વારા નવેસરથી તપાસ કરવામાં આવે છે, ઇન્ટ્રા-કોર્ટ અપીલમાં ખરેખર જેની તપાસ કરવામાં આવે છે, તે સિંગલ જજના ચુકાદા અને/અથવા આદેશની કાયદેસરતા અને માન્યતા છે અને તેને ત્યારે જ રદ કરી શકાય છે અથવા રદ કરી શકાય છે જ્યારે રેકૉર્ડની સામે પેટન્ટની ભૂલ હોય અથવા ચુકાદો કાયદાના સ્થાપિત અથવા સ્થાયી સિદ્ધાંતની વિરુદ્ધ હોય. જો બે મંતવ્યો શક્ય હોય અને વાજબી અને તાર્કિક દ્રષ્ટિકોણ સિંગલ જજ દ્વારા અપનાવવામાં આવ્યો હોય, તો બીજો મત, આવા દ્રષ્ટિકોણને ડિવિઝન બેન્ચ સમક્ષ અપીલ કરવી ગમે તે હોય, તો તે સિંગલ જજ દ્વારા અપનાવવામાં આવેલો મત છે, જેને સામાન્ય રીતે માન્ય રાખવાની મંજૂરી આપવી જોઈએ. તેથી, વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના વિવાદિત ચુકાદાને સંપૂર્ણપણે અવગણવો જોઈએ નહીં અને આ અદાલતે ચુકાદા અને આદેશને તેના યોગ્ય પરિપ્રેક્ષ્યમાં ધ્યાનમાં લેવો જોઈએ અને જો અપીલ બેન્ચ તરીકે બેઠેલી આ બેન્ચનો મત છે કે નિર્ણય વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ દ્વારા હકીકત અથવા કાયદાની કોઈ ભૌતિક ભૂલ વિના લેવામાં આવ્યો છે, તો પ્રશ્નમાં ચુકાદાને જીતવાની મંજૂરી આપવી જોઈએ.

પર મામલાના એકંદર દ્રષ્ટિકોણમાં, અમને ખાતરી છે કે અપીલકર્તા દ્વારા વિવાદિત ચુકાદા અને વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશમાં દખલ કરવા માટે કોઈ કેસ બનાવવામાં આવ્યો નથી.

પ૩ પરિણામે, આ અપીલ નિષ્ફળ જાય છે અને આથી રદ કરવામાં આવે છે.

પ૪ પરિણામે, રોકાણ માટેની સિવિલ અરજીનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.

(મુખ્ય ન્યાયાધીશ વિક્રમ નાથ)

(ન્યાયમૂર્તિ જે.બી. પારડીવાલા)

વિષય : કરાર આધારિત કર્મચારીની સેવાની મુદત ન લંબાવવાનો આદેશ
શિક્ષાત્મક કે કલંકિત સમાપ્તિ સમાન છે કે કેમ તથા ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપોના
સંદર્ભમાં વિભાગીય તપાસની આવશ્યકતા અંગે.

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

=====

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

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

authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.