

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

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

=====

અમદાવાદ ખાતેની ગુજરાત ઉચ્ચ અદાલતમાં

આર/વિશેષ દિવાની અરજી નં. ૧૨૭૪/૨૦૨૧

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમુર્તી શ્રી નિખિલ એસ. કરીયલ

=====

રિપોર્ટિંગ માટે મંજૂર

હા.

ના.

=====

ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય

વિરુદ્ધ

ડી. આર. રાવલ અને અન્ય

=====

દેખાવ:

શ્રી આદિત્ય પાઠક આસિસ્ટન્ટ. અરજદાર (ઓ) નં. ૧,૨ માટે સરકારની
વિનંતી

=====

કોરમ:માનનીય શ્રી ન્યાયમુર્તી નિખિલ એસ. કારીયલ

તારીખ:૦૭/૦૭/૨૦૨૫

મૌખિક ચુકાદો

૧. એ. જી. પી. શ્રી આદિત્ય પાઠકે અરજદાર-રાજ્ય માટે સાંભળ્યું, જેમણે
આ અરજી દ્વારા ગુજરાત સિવિલ સર્વિસીસ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા તારીખ
૦૪.૧૨.૨૦૧૮ માં અપીલ નં. ૧૧૩/૨૦૧૮ માં પસાર કરાયેલા આદેશને
પડકાર્યો હતો.

૨. એવું જણાય છે કે અહીં પ્રતિવાદી એટલે કે કર્મચારીએ પ્રશ્નમાં અપીલ દ્વારા
૦૭.૦૬.૨૦૧૪ તારીખના આદેશને પડકાર્યો હતો, જેમાં પ્રતિવાદીએ ગુજરાત
સિવિલ સર્વિસીસ (૨જા) નિયમો, ૨૦૦૬ના નિયમ ૧૬ (૨) હેઠળ કર્મચારીની
સેવાઓનો ઉપયોગ કરવાનો અંત આણ્યો હતો, ખાસ કરીને માનવામાં આવતા
રાજીનામાની જોગવાઈઓ.ટ્રિબ્યુનલે અરજદાર વતી કરવામાં આવેલી રજૂઆતો
પર વિચાર કર્યા પછી, અન્ય બાબતોની સાથે એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યું હતું કે

અરજદારને માનવામાં આવેલા રાજીનામાનો આદેશ પસાર કરવામાં આવે તે પહેલાં વાજબી તક આપવામાં આવી ન હતી.ટ્રિબ્યુનલે આ રીતે નોંધ્યું હતું કે, કેસની વિચિત્ર હકીકતોમાં, સજામાં જાતે જ ફેરફાર કરવાનો નિર્ણય લીધો હતો અને જ્યારે માનવામાં આવેલા રાજીનામાની સજાને ભવિષ્યની અસર સાથે પગારના સમયગાળામાં ત્રણ વધારા દ્વારા ઘટાડાના એક વિરામમાં રૂપાંતરિત કરવામાં આવી હતી અને જ્યારે કર્મચારીને તેના નિવૃત્તિ લાભો ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો, ખાસ કરીને કર્મચારીને વચગાળામાં નિવૃત્ત થયાનું કહેવામાં આવ્યું હતું.

૩. અરજદાર માટે લર્નડ એ. જી. પી. એ આ અદાલતને લર્નડ ટ્રિબ્યુનલના અવલોકનો દ્વારા લીધી છે અને જ્યારે લર્નડ એ. જી. પી. રજૂ કરશે કે લર્નડ ટ્રિબ્યુનલે ડીમ્ડ રાજીનામાના આદેશને ઉલટાવવામાં ગંભીર ભૂલ કરી હતી.એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે કર્મચારી સતત ગેરહાજર રહેતો હતો અને બારમાં રજૂ કરાયેલા દસ્તાવેજોમાંથી એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે આવી ગેરહાજરી માટે સજા પણ કર્મચારી પર અગાઉ લાદવામાં આવી હતી.વિદ્વાન એ. જી. પી. રજૂઆત કરશે કે આવા સંજોગોમાં, નિયમોના નિયમ ૧૬ હેઠળ માનવામાં આવેલા રાજીનામાનો પ્રતિવાદી દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો આદેશ ન્યાયી અને યોગ્ય હતો અને જ્યારે કે આ અદાલત ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશને

રદ કરી શકે છે અને પ્રતિવાદી સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશની પુષ્ટિ કરી શકે છે.

૪. બીજી બાજુ, આ અદાલતે વિદ્વત ટ્રિબ્યુનલના નિર્ણયનો અભ્યાસ કર્યો છે અને જ્યારે આ અદાલતે નોંધ્યું છે કે ટ્રિબ્યુનલ એક ખૂબ જ ચોક્કસ તારણ પર આવી છે કે ડીમ્ડ રાજીનામાનો આદેશ પસાર કરતા પહેલા કર્મચારીને યોગ્ય તક આપવામાં આવી ન હતી.આ સંદર્ભમાં, વિદ્વાન એ. જી. પી. ને સૂચનાઓ લેવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો અને જ્યારે વિદ્વાન એ. જી. પી. એ આ અદાલતના અવલોકન માટે એક પેપર-બુક રજૂ કરી છે અને જ્યારે વિદ્વાન એ. જી. પી. દ્વારા રજૂ કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવે છે કે વિવાદિત આદેશ પોતે જ આદાનપ્રદાન થયેલા સંદેશાવ્યવહારની સંખ્યાને પ્રતિબિંબિત કરે છે.આમ કહીને, વિદ્વાન એ. જી. પી. એ પણ વાજબી રીતે રજૂઆત કરશે કે કોઈ પણ સંદેશાવ્યવહાર ખાસ કરીને મૂળ કર્મચારીને સંબોધવામાં આવ્યો ન હતો, પરંતુ તમામ સંદેશાવ્યવહાર વિભાગ વચ્ચે પરસ્પર હતા, ખાસ કરીને જેમાં અરજદારના તાત્કાલિક ઉપરી અધિકારી કર્મચારીની સતત ગેરહાજરીના સંદર્ભમાં અને કર્મચારી સામે યોગ્ય કાર્યવાહી કરવાની ભલામણ સાથે સિટી સર્વે સુપ્રિટેન્ડેન્ટના ધ્યાનમાં લાવી રહ્યા હતા.

પ. આ તબક્કે, આ અદાલત ગુજરાત સિવિલ સર્વિસીસ (રજા) નિયમો, ૨૦૦૨ના નિયમ ૧૬નો સંદર્ભ આપવા માંગે છે, જે સત્તાનો ઉપયોગ કરે છે, જેના હેઠળ સત્તાવાળાઓ દ્વારા ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ વિવાદિત આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. નિયમ ૧૬ (૨) વર્તમાન હેતુ માટે સુસંગત હોવાથી લાભ માટે નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યો છે.

“(૨) સરકારી કર્મચારીએ સેવામાંથી રાજીનામું આપ્યું હોવાનું માનવામાં આવશે, જો તે –

(એ) મંજૂર રજા અથવા પરવાનગીની સમાપ્તિ તારીખથી એક વર્ષના સમયગાળા માટે અધિકૃતતા વિના ગેરહાજર છે; અથવા

(બી) પાંચ વર્ષથી વધુ સતત સમયગાળા માટે ફરજમાંથી ગેરહાજર છે, ભલે અનધિકૃત ગેરહાજરીનો સમયગાળો એક વર્ષથી ઓછો હોય.

પરંતુ પેટા નિયમ (૨) ની જોગવાઈઓ લાગુ કરવામાં આવે તે પહેલાં સરકારી કર્મચારીને આવી ગેરહાજરીનું કારણ સમજાવવાની વાજબી તક આપવામાં આવશે.”

૬. ઉપરોક્ત નિયમને ધ્યાનમાં લેતા, એવું જણાય છે કે ઉપરોક્ત નિયમ યોગ્ય સત્તામંડળ એટલે કે, જો કર્મચારી મંજૂર રજા અથવા પરવાનગીની સમાપ્તિ તારીખથી એક વર્ષના સમયગાળા માટે અધિકૃતતા વિના ગેરહાજર હોય અથવા પાંચ વર્ષથી વધુ સતત સમયગાળા માટે ફરજમાંથી ગેરહાજર હોય, તો પણ જો અનધિકૃત ગેરહાજરીનો સમયગાળો એક વર્ષથી ઓછો હોય તો પણ, રાજીનામું આપ્યું હોવાનું માનવામાં આવતા કર્મચારી સાથે વ્યવહાર કરવાનો નિર્ણય લેવાનો સરકારને અધિકાર આપે છે.વધુમાં, જ્યારે કાયદાએ સત્તાઓ નિર્ધારિત કરી છે, જેનો ઉપયોગ સંબંધિત અધિકારી દ્વારા કરી શકાય છે, ત્યારે કાયદાએ તે રીત અને પદ્ધતિને પણ મર્યાદિત કરી છે જેમાં સત્તાનો ઉપયોગ કરી શકાય છે.જોઈ શકાય તેવી જોગવાઈ સ્પષ્ટપણે જણાવે છે કે ગેરહાજરી માટે કોઈ પણ પગલાં લેતા પહેલા, સરકારી કર્મચારીને આવી ગેરહાજરીનું કારણ સમજાવવા માટે વાજબી તક આપવાની હતી.જ્યારે આપવામાં આવતી વાજબી તક રાજ્યને ગુજરાત સિવિલ સર્વિસીસ (શિસ્ત અને અપીલ) નિયમોની જોગવાઈઓનું પાલન કરવાની જરૂર હોય તેવું લાગતું નથી, ખાસ કરીને કારણ કે સંબંધિત જોગવાઈ એક કર્મચારી સામે કાર્યવાહી કરવા માટે આપવામાં આવેલી વિશેષ સત્તા હોવાનું જણાય છે, જે નોંધપાત્ર લાંબા સમયગાળા સુધી અધિકૃતતા વિના ગેરહાજર રહ્યો છે.તે જ સમયે, 'વાજબી તક' નો અર્થ ખાલી ઔપચારિકતા પણ નથી.જ્યારે વાજબી બાબત દરેક કેસમાં વિલંબિત રહેશે, પરંતુ તેનું પાલન કરવાની ઓછામાં ઓછી જરૂરિયાત એ હશે કે કર્મચારીને ગેરહાજરીના કારણો

સત્તામંડળને સમજાવવા માટે બોલાવીને પૂરતા સમય સાથે કારણદર્શક નોટિસ જારી કરવી.વિદ્વાન એ. જી. પી. દ્વારા રજૂ કરાયેલા રેકૉર્ડના અવલોકનથી એવું જણાતું નથી કે સંબંધિત સરકારી કર્મચારીને તેની ગેરહાજરીના કારણો સમજાવવા માટે કોઈ તક આપવામાં આવી છે.

૭. ફરીથી સમજાવવા માટે વાજબી તક આપવાની જરૂરિયાતને એ સુનિશ્ચિત કરવા તરીકે પણ જોઈ શકાય છે કે વાજબી કારણ રજૂ કરવામાં આવે તો સત્તાવાળાઓ પણ કોઈ દંડાત્મક કાર્યવાહી કરશે નહીં.

૮. આમ, આ અદાલતને એવું જણાય છે કે ઉપર ઉલ્લેખિત નિયમોની જોગવાઈ મુજબ કર્મચારીને વાજબી તક આપવામાં આવે તે હકીકત ઉપરાંત, આ જોગવાઈ સંબંધિત અધિકારીને કાર્યવાહીને પડતી મૂકવાની સત્તા આપે છે જો કર્મચારી વાજબી સમર્થન રજૂ કરવામાં સક્ષમ હોય.આ અદાલતને, એવું જણાય છે કે પરંતુક પણ સત્તાધિકારી માટે સમજાવવાની વાજબી તક સુનિશ્ચિત કરવાનું ફરજિયાત બનાવે છે.'રહેશે' શબ્દનો ઉપયોગ એ જરૂરિયાતને બિન-વાટાઘાટપાત્ર બનાવવાના વિધાનસભાના ઉદ્દેશને સૂચવે છે.જો પરંતુ કમાં દર્શાવેલ વાજબી તક આપવામાં ન આવે તો જોગવાઈઓ હેઠળ લેવામાં આવેલી કોઈપણ કાર્યવાહી દૂષિત થઈ જશે.

૯. રાજ્ય સત્તાવાળાઓ દ્વારા ફરજિયાત જોગવાઈનું પાલન કરવામાં આવ્યું નથી એટલે કે અરજદારને તેની ગેરહાજરીના કારણો સમજાવવા માટે નિયમોની કલમ ૧૬ (૨) હેઠળ જોગવાઈનો આશરો લેતા પહેલા પ્રતિવાદીઓ દ્વારા તક આપવામાં આવી ન હતી, તેથી, આ અદાલતને વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા લેવામાં આવેલા નિર્ણયમાં કોઈ ભૂલ જોવા મળતી નથી.તેથી, નીચેની દિશાઓ:

(અ) હાલની અરજીનો અસ્વીકાર તરીકે નિકાલ કરવામાં આવે છે.

(બી) પ્રતિવાદીઓ એ સુનિશ્ચિત કરશે કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલના નિર્દેશોનું તાત્કાલિક પાલન કરવામાં આવશે એટલે કે તે જણાવવું કે વિદ્વાન ટ્રિબ્યુનલના નિર્દેશ મુજબ કર્મચારીને ઉપલબ્ધ તમામ નિવૃત્તિ લાભોની ગણતરી કરવામાં આવશે અને આ આદેશ પ્રાપ્ત થયાની તારીખથી છ અઠવાડિયાના સમયગાળાની અંદર કર્મચારીને ચૂકવવામાં આવશે.

(સી) એ સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે કે સંબંધિત અધિકારીઓને વર્તમાન આદેશની જાણ કરવાની કોઈ જવાબદારી કર્મચારી પર નથી.સત્તાવાળાઓ ઉપરોક્ત નિર્દેશોનું પાલન કરવા માટે તેમના પોતાના યોગ્ય પગલાં લેશે.

(નિખિલ એસ. કરીલ, ન્યાયમૂર્તી શ્રી)

વિષય:

This judgment has been translated using AI Tool - SUVAS.

=====

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

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