

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.

=====

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ

સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન નંબર ૧૪૪૪૪/૨૦૧૪

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય શ્રી ન્યાયમૂર્તિ જે. બી. પારડીવાલા

=====

૧	શું સ્થાનિક સમાચારપત્રોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે?	હા.
૨	રિપોર્ટર્સને સંદર્ભિત કરવાં કે નહિ?	હા.

૩	શું ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની ઉચિત નકલ જોવા માંગે છે?	ના.
૪	શું આ કેસમાં ભારતનું બંધારણ, ૧૯૫૦ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈ આદેશના અર્થઘટને સંબંધિત કાયદાનો કોઈ નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે ?	ના.

=====

બાલદેવભાઈ બોથભાઈ વાઘેલા અરજદાર (ઓ)

વિરુદ્ધ

મેનેજિંગ ડિરેક્ટર અને ૩ સામાવાળા (ઓ)

=====

ઉપસ્થિતિ :

અરજદાર (ઓ) નંબર ૧ માટે શ્રીમતી ફાલ્ગુની ડી પટેલ, એડવોકેટ.

સામાવાળા (ઓ) નંબર ૪ માટે સરકારી વકીલ.

સામાવાળા (ઓ) નંબર ૧-૩ માટે શ્રી એચ. એસ. મુનશો, એડવોકેટ.

સામાવાળા (ઓ) નંબર ૪ને નોટીસ બજવવામાં આવેલ.

=====

કોરમ: માનનીય શ્રી ન્યાયમૂર્તિ જે. બી. પારડીવાલા

તારીખ: ૦૬/૦૮/૨૦૧૫

સી.એ.વી ચુકાદો

૧. રૂલ. વિદ્વાન એ. જી. પી. શ્રી રોહન યાગ્રિક સામાવાળા નંબર ૪-સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત માટે અને તેના વતી નિયમની નોટિસની બજવનણી જતી કરે છે. વિદ્વાન વકીલ શ્રી એચ. એસ. મુનશો સામાવાળા નંબર ૧,૨ અને ૩ માટે અને તેના વતી નિયમની નોટિસની બજવનણી જતી કરે છે.

૨. ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ આ રિટ-અરજી દ્વારા, તેમની સેવામાંથી અકાળે નિવૃત્ત થયેલા અરજદારે નીચેની રાહત માટે પ્રાર્થના કરી છે:-

“(એ) માનનીય ન્યાયમૂર્તિ આ અરજી ગ્રાહ્ય કરવા મહેરબાની કરે.

(બી) માનનીય ન્યાયમૂર્તિ અનુક્રમે પરિશિષ્ટ-એ અને ડી પર સામાવાળા નંબર ૩ અને અપીલ અધિકારીના તારીખ/૮/૨૦૧૪

ના આદેશ દ્વારા પસાર કરાયેલા અરજદારની અકાળ નિવૃત્તિના તારીખ ૬/૨/૨૦૧૪ ના વિવાદિત આદેશોને રદ અને બરતરફ કરવા માટે મહેરબાની કરે.

(સી) માનનીય ન્યાયમૂર્તિ આ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશનના પ્રવેશ અને અંતિમ નિકાલ સુધી, સામાવાળા નંબર ૩ દ્વારા પસાર કરાયેલા અરજદારની અકાળ નિવૃત્તિની તારીખ ૬/૦૨/૨૦૧૪ ના વિવાદિત આદેશોના અમલ, સંચાલન અને અમલીકરણ પર રોક લગાવી શકે છે અને પરિશિષ્ટ-A & D પર અનુક્રમે અપીલ અધિકારીના તારીખ/૮/૨૦૧૪ ના આદેશ પર રોક લગાવી શકે છે.

(ડી) કેસની હકીકતો અને સંજોગો ધ્યાને લઈ અરજદારની તરફેણમાં યોગ્ય અને ન્યાયી રાહત આપવા માનનીય અદાલત મહેરબાની કરે."

૩. આ એવા કેટલાક ઉત્કૃષ્ટ કિસ્સાઓમાંનો એક છે જેમાં એમ્પ્લોયરનો તેના કર્મચારીને સેવામાંથી દૂર કરવાનો હેતુ સ્વીકાર્ય હોઈ શકે છે પરંતુ આવી રીતે તેને દૂર કરવાની રીત કાયદાની તપાસ સામે ટકી શકશે નહીં.તેથી, ઉદ્દેશ્યનો પરાજય

થાય છે, જેનો સમાજ પર પોતાનો અપ્રિય પડઘો પડી શકે છે, પરંતુ માત્ર આવા પડઘા જ અદાલત માટે કર્મચારીને દૂર કરવાની મંજૂરી અને સમર્થન આપવાનું કારણ ન હોઈ શકે.

૪. અરજદારની ૭મી જૂન, ૧૯૮૬ના રોજ સામાવાળા નંબર ૩ દ્વારા સહાયક ડેપો મેનેજર તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.

૫. સામાવાળા નંબર ૩એ સામાવાળા નંબર ૩ દ્વારા જારી કરવામાં આવેલી નોટિસના બદલામાં અરજદારને ત્રણ મહિનાના સમયગાળા માટે પગાર આપ્યા પછી ૬ ફેબ્રુઆરી, ૨૦૧૪ના રોજ અકાળ નિવૃત્તિનો આદેશ પસાર કર્યો હતો. અપીલ અધિકારી સમક્ષ અરજદાર દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલ પણ તારીખ વગરના આદેશ દ્વારા રદ કરવામાં આવી હતી.

૬. ૧૬મી જાન્યુઆરી, ૨૦૧૪ના રોજ યોજાયેલી સમીક્ષા સમિતિની બેઠકમાં કરવામાં આવેલી ભલામણોના આધારે અકાળ નિવૃત્તિનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો.

૭. ૬ ફેબ્રુઆરી, ૨૦૧૪ ના રોજ અકાળ નિવૃત્તિનો આદેશ ખૂબ જ સાદી ભાષામાં લખવામાં આવ્યો છે. અકાળ નિવૃત્તિનો વિવાદિત આદેશ જણાવે છે કે

અરજદારને સેવામાં ચાલુ રાખવો એ કોર્પોરેશનના હિતમાં નહોતું અને તેથી તેને અકાળ નિવૃત્ત કરવામાં આવી રહ્યો હતો.

૮. છ સભ્યોની બનેલી સમીક્ષા સમિતિ દ્વારા કરવામાં આવેલા અવલોકનો નીચે મુજબ છે:—

(એ) રાજકોટ જિલ્લા વ્યવસ્થાપક ગ્રેડ-૧ દ્વારા ૨૬ જૂન, ૨૦૦૩ના રોજ પસાર કરાયેલા આદેશના અનુસરણમાં, એવું જાણવા મળ્યું છે કે અરજદારને તેના અસભ્ય વર્તનને કારણે ચાર કલાક માટે પોલીસ કસ્ટડીમાં લેવામાં આવ્યો હતો.શ્રી વાઘેલાએ કોર્પોરેશનના કર્મચારી સાથે આ રીતે અશોભનીય વર્તન કર્યું હતું.

(બી) ૬ ફેબ્રુઆરી, ૨૦૦૮ના આદેશના સંદર્ભમાં, શ્રી વાઘેલા દ્વારા ગોંડાલ ખાતે તેમની સેવા દરમિયાન કરવામાં આવેલા ગેરવર્તણૂક અને ગેરરીતિઓને કારણે એક વાર્ષિક વેતનવૃદ્ધિ અટકાવી દેવામાં આવી છે.સહાયક ડેપો મેનેજર શ્રી બલદેવભાઈ બોથાભાઈ વાઘેલાને ઉપલેટામાં તેમની સેવા દરમિયાન તેમના ગંભીર ગેરવર્તણૂકને કારણે સસ્પેન્ડ કરવામાં આવ્યા હતા.

(સી) ૨૧મી ઓગસ્ટ, ૨૦૧૨ના રોજ, કથિત ગેરવર્તણૂક માટે ઉપલેટા ગોડાઉન મેનેજરને આરોપપત્ર આપવામાં આવ્યું હતું. ૧૯મી જાન્યુઆરી, ૨૦૧૩ના રોજ શિસ્તની કાર્યવાહી શરૂ કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો. શ્રી ભામવાડિયા બીમાર હોવાથી શ્રી વાઘેલા ગોડાઉનની કામગીરી સંભાળી રહ્યા હતા. તપાસ દરમિયાન આપેલા નિવેદનો અને સંબંધિત દસ્તાવેજો પર શ્રી વાઘેલાની સહીઓ મળી આવી હતી. શ્રી વાઘેલા સંપૂર્ણપણે ગોડાઉનની કામગીરી સંભાળતા હતા. તેમણે સમિતિના વિશ્વાસ ભંગ અને ગેરવર્તણૂક દ્વારા કોર્પોરેશનની વિશ્વસનીયતા પર કલંક લગાવ્યું છે. એક પ્રામાણિક અને મહેનતુ કર્મચારી તરીકે કામ કરવાને બદલે, તેમણે તેમની માંદગી દરમિયાન શ્રી ભામવાડિયાની ગેરહાજરીનો અનુચિત લાભ ઉઠાવ્યો છે અને એવી રીતે ગેરવર્તણૂક કરી છે કે રેકૉર્ડ પર શ્રી ભામવાડિયાને જવાબદાર ઠેરવી શકાય. તેઓ પોતે કોર્પોરેશનના ડેપો મેનેજર છે અને તેમના દ્વારા કરવામાં આવેલ ગેરવર્તણૂક કોર્પોરેશન પ્રત્યે નિષ્ઠા અને પ્રામાણિકતાનો અભાવ દર્શાવે છે. શ્રી વાઘેલાએ અનુક્રમે ૩,૬૭,૨૪,૦૦૦ કિંવન્ટલ ઘઉં અને ૪૪,૬૦૦ કિંવન્ટલ ચોખાની ખોટી ખાદ્ય દશા વી છે અને જથ્થાની હેરાફેરી કરવામાં આવી છે. ચોરી કરાયેલા જથ્થાની કિંમત ૫,૫૯,૭૮૦ રૂપિયા છે. શ્રી વાઘેલાને ૨૨ જૂન, ૨૦૧૨થી ૪ ઓગસ્ટ, ૨૦૧૨ સુધી નિવારક અટકાયતમાં રાખવામાં આવ્યા હતા, જે રાજકોટ જિલ્લા કલેક્ટર દ્વારા કાળાબજાર નિવારણ અધિનિયમ

હેઠળ ૭ એપ્રિલ, ૨૦૧૨ના રોજ પસાર કરવામાં આવેલા આદેશમાં જણાવવામાં આવ્યું હતું.

૯. ઉપરોક્ત તથ્યોને ધ્યાનમાં રાખીને એવું જાણવા મળ્યું છે કે શ્રી વાઘેલાની સેવાઓ બંધ કરવી જોઈએ કારણ કે તેમને કામ કરવાની મંજૂરી આપવી એ કોર્પોરેશનના હિતમાં નથી અને તેથી સમિતિ દ્વારા તેમને અકાળે નિવૃત્ત કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવે છે.

૧૦. આમ, સમીક્ષા સમિતિ દ્વારા નોંધાયેલા તારણો પરથી એવું જણાય છે કે જેના આધારે અકાળ નિવૃત્તિનો વિવાદિત આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો તે એ છે કે ડેપોના પ્રભારી તરીકે વિશ્વાસનો ફોજદારી ભંગ કરવામાં આવ્યો હોવાના કારણે, એવો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો કે અરજદારને અકાળ નિવૃત્ત કરવામાં આવે. એવું લાગે છે કે પ્રિવેન્શન ઓફ બ્લેક માર્કેટિંગ એક્ટ હેઠળ અરજદારની નિવારક અટકાયતને પણ ધ્યાનમાં લેવામાં આવી હતી.

૧૧. અરજદાર વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી ફાલ્ગુની પટેલે ભારપૂર્વક રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળા નંબર ૩એ અકાળ નિવૃત્તિનો વિવાદિત આદેશ પસાર કરવામાં ગંભીર ભૂલ કરી હતી. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે કોર્પોરેશનમાં તેના કર્મચારીને નિવૃત્ત કરવાની સત્તાનો ઉપયોગ વિભાગીય કાર્યવાહી

અને/અથવા વિભાગીય કાર્યવાહી ન હાથ ધરવા અને/અથવા સંબંધિત ગુનેગાર સામે લાવવામાં આવેલા આરોપને સાબિત કરવાના ભારને ટાળવા માટે વિકલ્પ તરીકે કરી શકાતો નથી.તેણીએ રજૂઆત કરી હતી કે હાથમાં રહેલા કેસમાં, હકીકત એ છે કે અરજદાર સામે આરોપ મૂકવામાં આવ્યો હતો કે તેણે ડેપોના પ્રભારી હોવા છતાં વિશ્વાસનો ફોજદારી ભંગ કર્યો હતો, તે દર્શાવે છે કે અરજદારને દુર્ભાવનાપૂર્ણ રીતે નિયમિત વિભાગીય કાર્યવાહીમાં તેની સામે આરોપ સાબિત કરવાનું જોખમ લેવાને બદલે ફરજિયાત નિવૃત્તિ કરવામાં આવેલ છે.

૧૨. શ્રીમતી પટેલ નીચેના નિર્ણયો પર તેમની ઉપરોક્ત દલીલોના સમર્થનમાં આધાર રાખે છે:—

(i) રાજુ ગુપ્તા વિરુદ્ધ જમ્મુ અને કાશ્મીર રાજ્ય અને અન્ય, ૨૦૧૩માં નોંધાયેલ

(૩) એસ. સી. સી. ૫૧૪;

(ii) બૈકુણ્ઠનાથ દાસ અને અન્ય વિરુદ્ધ મુખ્ય જિલ્લા તબીબી અધિકારી,

૧૯૯૨માં નોંધાયેલા (૨) એસ. સી. સી. ૨૯૯;

(૩) સુખદેવ વિરુદ્ધ કમિશનર, અમરાવતી વિભાગ અને અન્ય, ૧૯૯૬માં

અહેવાલ આપ્યો હતો (૫) એસ. સી. સી. ૧૦૩;

(જ) વિષ્ણુ બૈશ્ય વિરુદ્ધ આસામ રાજ્ય અને અન્ય, ૨૦૦૦માં નોંધાયેલ (૨) એસ. સી. સી. ૧૬૩૮;

(વ) રામ એખલ શર્મા વિરુદ્ધ બિહાર રાજ્ય અને બીજું, એ. આઈ. આર. ૧૯૯૦ એસ. સી. ૧૩૬૮ માં નોંધાયેલું;

(vi) એ. આઈ. આર. ૧૯૮૦ એસ. સી. ૨૬૯ માં નોંધાયેલ સ્વામી શરણ સેક્સેના વિરુદ્ધ યુ. પી. રાજ્ય;

(vii) આર પુલ્લુનયારલહિથમ અને અન્યો વિરુદ્ધ પી. એચ. પંડ્યા અને અન્યો, ૧૯૯૬ (૩) એસ. સી. સી. ૬૨૪ માં નોંધાયેલા.

૧૩. બીજી બાજુ, આ રિટ-અરજીનો કોર્પોરેશન વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી મુનશો અને રાજ્ય વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન એજીપી શ્રી યાગ્નિક દ્વારા ઉગ્ર વિરોધ કરવામાં આવ્યો છે.સંબંધિત સામાવાળાઓ વતી હાજર રહેલા બંને વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે સમીક્ષા સમિતિ દ્વારા નોંધાયેલી ભલામણો અને તારણોના આધારે સામાવાળા નંબર ૩ દ્વારા વિવાદિત આદેશ પસાર કરવામાં કોઈ ભૂલ, કાયદાની કોઈ ભૂલની વાત ન કરી શકાય.એવું રજૂ કરવામાં

આવ્યું છે કે સત્તાવાળાઓને કોઈ દુર્ભાવનાપૂર્ણ અથવા કોઈ અન્ય હેતુ માટે જવાબદાર ઠેરવી શકાય નહીં.તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે જો કોઈ કર્મચારી સેવામાં ચાલુ રાખવા માટે પૂરતા કાર્યક્ષમ ન હોવાનું જણાય અને જો નિયમમાં જોગવાઈ હોય તો એમ્પ્લોયર માટે કર્મચારીને અકાળે નિવૃત્ત થવા માટે કહેવાનું હંમેશા ખુલ્લું છે.બંને વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે સર્વિસ રેકૉર્ડ અને અરજદાર સામેના ગંભીર ગેરવર્તણૂકને ધ્યાનમાં રાખીને અકાળ નિવૃત્તિના આદેશને કોર્પોરેશનના હિતમાં ખલેલ પહોંચાડી શકાશે નહીં.

૧૪. કોર્પોરેશન વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી મુનશોએ નરેન્દ્ર નંદલાલ વ્રીયા વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય નાગરિક પુરવઠા અને અન્ય (સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૮૫૧૮/૨૦૧૪) ના કેસમાં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા ૧૧મી જુલાઈ, ૨૦૧૪ના રોજ આપવામાં આવેલા આ અદાલતના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો છે.

૧૫. બંને વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ ન તો શિક્ષાત્મક છે અને ન તો કલંકિત છે. તે નોકરીદાતાના સંતોષ પર આધારિત છે અને આ પ્રકારના કેસોમાં ન્યાયિક સમીક્ષાનો ખૂબ જ મર્યાદિત અવકાશ ઉપલબ્ધ છે.એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે દખલગીરી માત્ર મનની બિન-અરજી, દુર્ભાવનાપૂર્ણ, વિકૃતિ અથવા મનસ્વીપણાના આધારે અથવા જો

સત્તામંડળ તરફથી કોઈ વૈધાનિક ફરજનું ઉદ્દંઘન થાય તો જ સ્વીકાર્ય છે.એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે સેવાના નિયમોની દ્રષ્ટિએ સરકારી કર્મચારીને ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત કરવાની સત્તા નિરપેક્ષ છે, જો કે સંબંધિત અધિકારી એક મહત્વપૂર્ણ અભિપ્રાય બનાવે કે ફરજિયાત નિવૃત્તિ જાહેર હિતમાં છે.શ્રી મુનશોએ ગુજરાત રાજ્ય નાગરિક પુરવઠા નિગમના વ્યવસ્થાપક (કર્મચારી) દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા સોગંદનામા પર આધાર રાખ્યો છે.તેમણે સોગંદનામાના જવાબમાં કરવામાં આવેલા નીચેના દાવાઓ પર ભરોસો મૂક્યો છે:—

“૨. સામાવાળા નંબર ૩ રજૂ કરે છે કે અહીં અરજદારે આદેશને પડકારતી હાલની સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશનને પસંદ કરી છે.૬/૨/૨૦૧૪ જેના દ્વારા તેઓ ગુજરાત રાજ્ય નાગરિક પુરવઠા નિગમની નોકરીમાંથી અકાળે નિવૃત્ત થયા છે તેમજ કોર્પોરેશનના મેનેજિંગ ડિરેક્ટર દ્વારા તેમની અપીલને નકારી કાઢવાનો તારીખનો આદેશ-૮-૨૦૧૪ પસાર કરવામાં આવ્યો છે.સામાવાળા નંબર ૩ રજૂ કરે છે કે ઉપરોક્ત આદેશો ન્યાયી અને કાયદેસર છે અને તેથી, અહીં અરજદાર અહીં પછી વર્ણવેલ તથ્યોના પ્રકાશમાં કોઈ રાહત મેળવવા માટે હકદાર નથી.

૩. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે સામાવાળા નંબર ૧ [હવે પછી સામાવાળા નિગમ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે] એ જાહેર વિતરણ વ્યવસ્થામાં સંકળાયેલી સરકારી કંપની છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે સરકારી કર્મચારીઓને લાગુ પડતા નિયમો અને નિયમો જ્યાં સુધી કોર્પોરેશન દ્વારા અપનાવવામાં ન આવે ત્યાં સુધી સામાવાળા કોર્પોરેશનને લાગુ પડતા નથી. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે બોમ્બે સિવિલ સર્વિસ રૂલ્સનો નિયમ ૧૬૧ [૧] [એએ] રાજ્ય સરકારને સરકારી સેવામાંથી સરકારી કર્મચારીને ૫૦-૫૫ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કર્યા પછી અકાળે નિવૃત્ત કરવાની સત્તા આપે છે, જો સરકાર સંતુષ્ટ હોય કે જાહેર હિતમાં આવું કરવું જરૂરી છે. ગુજરાત સરકારે બોમ્બે સિવિલ સર્વિસ રૂલ્સના ઉપરોક્ત નિયમ ૧૬૧ [૧] [એએ] હેઠળ સરકારી કર્મચારીની અકાળ નિવૃત્તિ માટેની પ્રક્રિયા સૂચવતા ઠરાવો પણ બહાર પાડ્યા છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે અકાળ નિવૃત્તિની ઉપરોક્ત જોગવાઈ સામાવાળા કોર્પોરેશન દ્વારા ૨૭/૯/૧૩ પર યોજાયેલી તેની બેઠકમાં બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સના નિર્ણય દ્વારા અપનાવવામાં આવે છે. ત્યારબાદ, સામાવાળા કોર્પોરેશને સામાવાળા કોર્પોરેશનમાં અકાળ નિવૃત્તિ માટેની જોગવાઈઓના અમલીકરણ અંગે ૨૨/૧૦/૧૩ નું પરિપત્ર બહાર પાડ્યું છે. તે રજૂ કરવામાં

આવે છે કે જે કર્મચારીઓ અથવા કર્મચારીઓની સેવાઓ હવે સરકાર, સરકારી નિગમ વગેરેની સેવામાંથી વધુ ઉપયોગી નથી તેવા કર્મચારીઓની અકાળ નિવૃત્તિનો હેતુ અને ઉદ્દેશ.એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે ઉપરોક્ત જોગવાઈઓ/પરિપત્ર મુજબ અકાળ નિવૃત્તિ સજા દ્વારા અકાળ નિવૃત્તિ/ફરજિયાત નિવૃત્તિથી અલગ છે.ઉપરોક્ત જોગવાઈઓ/પરિપત્ર મુજબ બિનકાર્યક્ષમ અથવા અસંતોષકારક સેવા માટે અકાળ નિવૃત્તિના કિસ્સામાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો લાગુ પડતા નથી કારણ કે ઉપરોક્ત અકાળ નિવૃત્તિ ન તો સજા છે અને ન તો કલંક છે.

જ. સામાવાળા નંબર ૩ રજૂ કરે છે કે ૫/૬/૬૩ પર જન્મેલા અરજદાર ૭/૬/૮૬ પર ગુજરાત રાજ્ય નાગરિક પુરવઠા નિગમની સેવામાં સહાયક ડેપો મેનેજર તરીકે જોડાયા હતા.નમ્રતાથી જણાવવામાં આવ્યું છે કે અહીં અરજદાર સહ-કર્મચારી પર શારીરિક હુમલાના કિસ્સામાં તેમજ જ્યારે તે ઉપલેટા ડેપોમાં સહાયક વ્યવસ્થાપક તરીકે તૈનાત હતો ત્યારે મોટા પ્રમાણમાં ખાદ્યાન્નની અછત હોવાના ખૂબ જ ગંભીર કેસમાં સામેલ હતો.એવું કહેવામાં આવે છે કે તે સમયના ડેપો મેનેજર શ્રી ભાનવાડિયા કેન્સરની ગંભીર બીમારીથી પીડાતા હતા અને તેથી તેઓ

અવારનવાર ગેરહાજર રહેતા હતા અથવા રજા પર જતા હતા અને સહાયક મેનેજર તરીકે અરજદાર ઉપલેટામાં તમામ ખૂણાઓથી બાબતો સંભાળતા હતા.એવું કહેવામાં આવે છે કે મામલાતદાર, ઉપલેટએ અચાનક મુલાકાત લીધી હતી અને ૨૬/૩/૧૨ પર રેકૉર્ડ અને ચકાસાયેલ સ્ટોકનું નિરીક્ષણ કર્યું હતું અને ખાધાન્નના સ્ટોકમાં સંખ્યાબંધ અનિયમિતતાઓ અને અછત જોવા મળી હતી.એ નોંધવું યોગ્ય છે કે ડિપોર્ટ મેનેજર શ્રી ભાનવાડિયા ૧૯/૩/૧૨ થી ૨૬/૩/૧૨ વચ્ચે રજા પર હતા અને અહીં જણાવ્યા મુજબ અરજદાર ગોડાઉનની બાબતો સંભાળી રહ્યા હતા.સામાવાળા નંબર ૩ એ ઉમેરવાની ઇચ્છા રાખે છે કે વર્તમાન અરજદારનું નિવેદન કોર્પોરેશનના અધિકારીઓ દ્વારા ૨૮/૩/૧૨ પર લેવામાં આવ્યું હતું અને તેણે ઘણી અનિયમિતતાઓ સ્વીકારી હતી જેના પરિણામે સામાવાળા કોર્પોરેશનને ભારે નુકસાન થયું હતું અને તેની એક નકલ પરિશિષ્ટ-એ તરીકે જોડવામાં આવી છે. સામાવાળા નંબર ૩ વધુમાં જણાવે છે કે નાયબ જિલ્લા વ્યવસ્થાપક [ગ્રેડ-૨] દ્વારા ૨૯-૩-૧૨ પર વિગતવાર અહેવાલ રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો અને તેથી, ૨૧/૮/૧૨ તારીખની આરોપપત્ર બહાર પાડવામાં આવી હતી અને તેની એક નકલ પરિશિષ્ટ-B તરીકે જોડવામાં આવી છે. એવી રજૂઆત

કરવામાં આવે છે કે અરજદાર સામે સંપૂર્ણ વિભાગીય તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી જ્યારે તે ૩૧/૩/૧૨ થી સસ્પેન્ડ કરવામાં આવ્યો હતો અને આખરે વિભાગીય તપાસ અધિકારી દ્વારા તેના અહેવાલમાં આરોપો સાબિત થયા પછી તેને ૧૦/૬/૧૩ પર સેકન્ડ શો કોઝ નોટિસ જારી કરવામાં આવી હતી અને આખરે શિસ્ત સત્તામંડળે રૂ.૭૯૮૮૦ રૂપિયાની રકમની વસૂલાત માટે આદેશ પસાર કર્યો હતો, એટલે કે તારીખ-૨-૧૪ ના આદેશ દ્વારા ૫૫૯૭૮૦ રૂપિયાની નાણાકીય ખોટના ૫૦ ટકા અને ઉપરોક્ત આદેશની એક નકલ પરિશિષ્ટ-સી તરીકે જોડવામાં આવી છે.

૫. સામાવાળા નંબર ૩ નમ્રતાથી જણાવે છે કે કોર્પોરેશનના તારીખ ૨૨/૧૦/૧૩ ના ઉપરોક્ત પરિપત્રમાં વિચારણા કરાયેલ સમીક્ષા સમિતિ, તેથી, અરજદારની સેવાઓનું મૂલ્યાંકન કરવા અને તેની અકાળ નિવૃત્તિ અંગે યોગ્ય નિર્ણય લેવા માટે અધિકૃત છે.તદનુસાર, સમીક્ષા સમિતિએ ૧૬/૧/૨૦૧૪ પર યોજાયેલી તેની બેઠકમાં સર્વસંમતિથી નિર્ણય લીધો હતો કે ઉપરોક્ત રેકૉર્ડને ધ્યાનમાં રાખીને અરજદારને અકાળે નિવૃત્ત કરવું કોર્પોરેશનના હિતમાં છે અને તે મુજબ અરજદારને ૬/૨/૧૪ ના આદેશ દ્વારા

અકાળે નિવૃત્ત કરવામાં આવ્યો હતો અને ૧૬/૧/૧૪ ના ઠરાવની નકલો તેમજ ૬/૨/૧૪ ના આદેશની નકલો અનુક્રમે પરિશિષ્ટ-D & E તરીકે જોડવામાં આવી છે.

૬. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે અરજદારની અકાળ નિવૃત્તિ માટેનો વિવાદિત આદેશ ઉપરોક્ત બોર્ડ ઠરાવ તારીખ ૨૭/૯/૧૩ અને કોર્પોરેશનના પરિપત્ર તારીખ ૨૨/૧૦/૧૩ સાથે સુસંગત છે.ઉપરોક્ત આદેશ જવાબ આપનારના એકંદર હિતમાં પસાર કરવામાં આવે છે.કોર્પોરેશન.વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે અરજદારને અકાળે નિવૃત્ત કરવાનો ઉપરોક્ત વિવાદિત નિર્ણય કોર્પોરેશનના તારીખ ૨૨/૧૦/૧૩ ના ઉપરોક્ત પરિપત્રમાં નિર્ધારિત પ્રક્રિયાને અનુસરીને સક્ષમ સમીક્ષા સમિતિ દ્વારા લેવામાં આવે છે.અરજદારની અકાળ નિવૃત્તિનો ઉપરોક્ત નિર્ણય ન તો શિક્ષાત્મક છે અને ન તો કલંકિત.તેથી સામાવાળા નિગમે અરજદારની અકાળ નિવૃત્તિના આક્ષેપને પસાર કરતા પહેલા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવાની અથવા વિભાગીય તપાસ હાથ ધરવાની જરૂર નહોતી.તેથી, એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે અરજદારની અકાળ નિવૃત્તિનો વિવાદિત

નિર્ણય લેતી વખતે કોઈ પ્રક્રિયાગત ભૂલ નથી કે ન તો ઉપરોક્ત નિર્ણય મનસ્વી, ગેરવાજબી, અન્યાયી અથવા ગેરકાયદેસર છે.

૭. સામાવાળા નંબર ૩ રજૂ કરે છે કે અરજદારે અહીં ઉપરોક્ત આદેશ સામે કોર્પોરેશનના મેનેજિંગ ડિરેક્ટર સમક્ષ અપીલ કરવાનું પસંદ કર્યું છે, તમામ પાસાઓની કાળજીપૂર્વક તપાસ કર્યા પછી ઉપરોક્ત અપીલ/૦૮-૧૪ પર નકારી કાઢવામાં આવી હતી અને આદેશની એક નકલ પરિશિષ્ટ-F તરીકે જોડવામાં આવી છે.

૮. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે ૨૨/૧૦/૧૩ તારીખના કોર્પોરેશનના ઉપરોક્ત પરિપત્રમાં કોર્પોરેશનના કોઈપણ કર્મચારીની અકાળ નિવૃત્તિ માટેના વિવિધ આધારો/માપદંડ છે, જે એકબીજાથી સ્વતંત્ર છે. અરજદારની ફરજિયાત નિવૃત્તિનો વિવાદિત આદેશ અરજદાર સામેના પ્રસંગોએ શિસ્તની કાર્યવાહીને લગતા ઉપરોક્ત ભૂતકાળના રેકૉર્ડ પર આધારિત છે, ગોપનીય અહેવાલ પર નહીં. ગોપનીય અહેવાલમાં પ્રતિકૂળ ટિપ્પણીઓ અરજદારને જણાવવામાં આવી હતી કે નહીં તે મુદ્દો વર્તમાન કેસમાં સુસંગત નથી.

૯. તે ખૂબ જ આદરપૂર્વક જણાવવામાં આવ્યું છે કે શ્રી એન. એન. વરિયા પણ અહીં અરજદાર અને અન્ય લોકો સાથે ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત થયા હતા અને તેમણે તેને પડકારતી ગુજરાત હાઈકોર્ટ સમક્ષ સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૮૫૧૮/૧૪ નો પ્રસ્તાવ મૂક્યો હતો.તે અત્યંત આદરપૂર્વક જણાવવામાં આવ્યું છે કે માનનીય અદાલતે કોર્પોરેશનની નીતિ સહિત તમામ તથ્યાત્મક અને કાનૂની પાસાઓની તપાસ કર્યા પછી ૧૧/૭/૧૪ ના આદેશ દ્વારા ઉપરોક્ત અરજદારને નકારી કાઢ્યો હતો અને ઉપરોક્ત ચુકાદાની એક નકલ પરિશિષ્ટ-G તરીકે જોડવામાં આવી છે.

૧૦. સામાવાળા નંબર ૩ રજૂ કરે છે કે ગુજરાત સિવિલ સર્વિસ નિયમોની જગ્યાએ અજાણતા તેને બોમ્બે સિવિલ સર્વિસ નિયમો તરીકે ઓળખવામાં આવે છે, જે બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સ દ્વારા તેની તારીખની ૨૭/૯/૧૩ ની બેઠકમાં પસાર કરવામાં આવેલા ઠરાવમાં છે.તેમાં સુધારો કરવા માટે જરૂરી પગલાં લેવામાં આવી રહ્યા હોવાનું જણાવવામાં આવ્યું છે.”

૧૬. પક્ષકારો વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન સલાહકારને સાંભળ્યા પછી અને રેકૉર્ડ પરની સામગ્રીમાંથી પસાર થયા પછી, મારા ધ્યાનમાં આવતો એકમાત્ર પ્રશ્ન એ

છે કે શું સામાવાળા નંબર ૩ એ અકાળ નિવૃત્તિનો વિવાદિત આદેશ પસાર કરવામાં કોઈ ભૂલ કરી છે કે કેમ.

૧૭. મુખ્ય પ્રશ્ન, જે તાત્કાલિક અરજીમાં ઊભો થયો છે, તે ફરજિયાત નિવૃત્તિ અથવા અકાળ નિવૃત્તિની બાબતમાં ન્યાયિક સમીક્ષાના અવકાશ પર આધારિત છે. ફરજિયાત નિવૃત્તિ અથવા અકાળ નિવૃત્તિની વિભાવના પ્રસન્નતાના સિદ્ધાંતમાંથી ઉદ્ભવે છે. આનંદના સિદ્ધાંતની ઉત્પત્તિ આઝાદી પહેલાના યુગ સાથે સંબંધિત છે જ્યારે જાહેર સેવક પૂછપરછ અધિનિયમ ૧૮૫૦ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં એવી જોગવાઈની કલ્પના કરવામાં આવી હતી કે કર્મચારી સામે તપાસ કરવી વૈકલ્પિક છે અને સરકાર પાસે તેના નોકરોને ખુશીથી બરતરફ કરવાની સત્તા છે. આ જોગવાઈ ઈસ્ટ ઈન્ડિયા કંપનીના યુગ દરમિયાન કાયદાની કલમ ૨૫ હેઠળ સામેલ કરવામાં આવી હતી. ક્રાઉન દ્વારા ભારત સરકારની સત્તા સંભાળ્યા પછી, અંગ્રેજી સામાન્ય કાયદાનો આ નિયમ ૧૯૧૯ સુધી અવિરત ચાલુ રહ્યો, જ્યારે તે વર્ષના ભારત સરકારના કાયદામાં સુધારા દ્વારા કલમ ૯૬-બી રજૂ કરવામાં આવી હતી. ભારત સરકાર અધિનિયમ ૧૯૧૯ની કલમ ૯૬-બીની પેટા-કલમ (૧) નીચે મુજબ છે:

“આ અધિનિયમની જોગવાઈઓ અને તે હેઠળ બનાવેલા નિયમોને આધિન, ભારતમાં ક્રાઉનની સિવિલ સર્વિસમાં દરેક વ્યક્તિ તેની

ખુશી દરમિયાન હોદ્દો ધરાવે છે અને તેની ફરજના દાયરામાં યોગ્ય સત્તાધિકારી દ્વારા જરૂરી કોઈપણ રીતે નોકરી કરી શકાય છે, પરંતુ તે સેવામાંની કોઈ પણ વ્યક્તિને તેની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી તેના ગૌણ સત્તાધિકારી દ્વારા બરતરફ કરી શકાતી નથી.”

૧૮. બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬ અને ૨૧ હેઠળ 'પ્રક્રિયાગત અને મૂળ યોગ્ય પ્રક્રિયા' નું પાલન કર્યા વિના જાહેર સેવકની કોઈપણ બરતરફી, હકાલપટ્ટી અથવા પ્રત્યાવર્તન અનુચ્છેદ ૩૧૧ (૨) નું ઉલ્લંઘન કરશે. જે બાબત મહત્વની છે તે બરતરફ કરવાની, દૂર કરવાની અથવા પરત કરવાની ક્રિયા નથી, પરંતુ સેવામાંથી સમાપ્ત થવાની હકીકત છે. આપેલ પરિસ્થિતિમાં, જો સમાપ્તિ એ બરતરફી, દૂર કરવા અથવા ઉલટાવી દેવા સમાન હોય, તો તે અનુચ્છેદ ૩૧૧ (૨) નું ઉલ્લંઘન હશે. અનુચ્છેદ ૩૧૧ (૨) ની ફરજિયાત નિવૃત્તિ પર શું અસર થશે? તમામ પ્રકારની ફરજિયાત નિવૃત્તિ શિક્ષાત્મક નથી. અનુચ્છેદ ૩૧૧ બિન-શિક્ષાત્મક ફરજિયાત નિવૃત્તિના કેસ તરફ આકર્ષિત થશે નહીં જ્યારે કોઈ કર્મચારી નિયમો અનુસાર નિવૃત્તિ વય પ્રાપ્ત કર્યા પછી નિવૃત્ત થાય છે અથવા જ્યારે કોઈ કર્મચારી જાહેર હિતમાં અને સેવાના હિતમાં સેવાનો ચોક્કસ લઘુત્તમ સમયગાળો પૂર્ણ કર્યા પછી સેવામાં ચાલુ રહેતો નથી.

૧૯. વૈચારિક રીતે ફરજિયાત નિવૃત્તિ શું છે?વિશ્વનાથ પ્રસાદ સિંહ વિરુદ્ધ બિહાર રાજ્ય (૨૦૦૧) ૨ એસ. સી. સી. ૩૦૫ નીચેની સ્પષ્ટતા આપે છે.

“સેવા ન્યાયશાસ્ત્રમાં ફરજિયાત નિવૃત્તિના બે અર્થો છે.વિવિધ શિસ્ત નિયમો હેઠળ, ફરજિયાત નિવૃત્તિ એ શિસ્તની કાર્યવાહીમાં દોષ નોંધવામાં આવે તેના પરિણામે ગુનેગાર સરકારી કર્મચારી પર લાદવામાં આવતા દંડમાંથી એક છે.આવા દંડમાં કલંકનો સમાવેશ થાય છે અને સંબંધિત નિયમો દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયાને અનુસરીને અથવા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો સાથે સુસંગતતા વિના લાદવામાં ન આવી શકે જો આવા દંડ લાદવા માટેનું ક્ષેત્ર કોઈપણ નિયમો દ્વારા કબજો કરવામાં ન આવે.સરકારી કર્મચારીના કિસ્સામાં આવી ફરજિયાત નિવૃત્તિ બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧ની તપાસ સામે પણ ટકી રહેવી જોઈએ.પછી સેવા નિયમો છે, જેમ કે મૂળભૂત નિયમોના નિયમ પડ (જે), જે સરકાર અથવા યોગ્ય સત્તાને, સરકારી કર્મચારીને તેની ચોક્કસ ઉંમર પ્રાપ્ત કરવા પર અથવા અભિપ્રાય રચવા પર ચોક્કસ સંખ્યામાં વર્ષોની સેવા પૂર્ણ કરવા પર નિવૃત્ત થવાનો સંપૂર્ણ (પરંતુ મનસ્વી નહીં) અધિકાર આપે છે, કે જાહેર હિતમાં સરકારી કર્મચારીને ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત

કરવો જરૂરી છે.તે કિસ્સામાં, તે ન તો સજા છે અને ન તો ફરીથી સુનાવણીના લાભોની ખોટ સાથે દંડ છે.

ન્યાયિક અધિકારી અથવા જાહેર સેવકની કોઈપણ ફરજિયાત નિવૃત્તિ કે જે બરતરફી અથવા દૂર કરવા સમાન હોય તે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧ (૨) ની તપાસ સામે ટકી શકે નહીં.એક નિયમ પણ, જે એક અધિકારીને ફરજિયાત નિવૃત્ત કરવા માટે ગેરવાજબી અને મનસ્વી શક્તિની જોગવાઈ કરે છે તે અમાન્ય છે.એક નિયમ કે જે કોઈ અધિકારીને ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત કરવા માટે વાજબી સંખ્યામાં વર્ષોની સેવાની જોગવાઈ કરતો નથી અથવા એક નિયમ કે જે કોઈ ચોક્કસ વય પ્રાપ્ત કર્યા પછી સરકારી કર્મચારીને અકાળે નિવૃત્ત કરવાની સંપૂર્ણ સત્તા આપે છે અથવા આવા કર્મચારીને ચોક્કસ સંખ્યામાં વર્ષોની સેવા પૂર્ણ કરવા પર બંધારણીયતાની કસોટી પાસ કરી શકાતો નથી.કાયદો એટલો સારી રીતે પતાવટ કરવામાં આવ્યો છે કે આ ચુકાદાને નોંધાયેલા કેસોના ફકરાઓથી બોજો પાડવાની જરૂર નથી.શ્યામલાલ વિરુદ્ધ ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય, ૧૯૫૪ એ. આઈ. આર. (એસ. સી.) ૩૬૮૫ (ત્યારબાદ શ્યામલાલ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે), બોમ્બે રાજ્ય વિરુદ્ધ સૌભાગ્યચંદ, ૧૯૫૮ ૧ એસ. સી. આર. ૫૭૧ (ત્યારબાદ

સૌભાગ્યચંદ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે), મોતીરામ અને ગુરુદેવ સિંહ સિદ્ધુ વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય, ૧૯૬૫ ૧ એલ. એલ. જે. ૩૨૩એસસી (ત્યારબાદ ગુરુદેવ સિંહ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે) માં સુપ્રીમ કોર્ટે સિદ્ધાંત રજૂ કર્યો, પુનરાવર્તિત કર્યો અને તેની પુષ્ટિ કરી, જે હવે સ્વયંસિદ્ધ છે."

૨૦. શ્યામલાલ (ઉપરોક્ત) માં, સુપ્રીમ કોર્ટની બંધારણીય ખંડપીઠે પ્રથમ વખત જણાવ્યું હતું કે, "ફરજિયાત નિવૃત્તિના કિસ્સામાં આરોપ અથવા આરોપનું કોઈ તત્વ નથી. ફરજિયાત નિવૃત્તિની બે જરૂરિયાતો એ છે કે અધિકારીએ પચીસ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી છે અને કર્મચારીની સેવાઓ પૂરી કરવી એ જાહેર હિતમાં છે. તેમાં કોઈ કલંક અથવા સૂચિતાર્થ અથવા દુર્વ્યવહાર અથવા અસમર્થતા નથી." સિવિલ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સની કલમ ૪૬૫એ, જે સરકારને કોઈ પણ કારણ આપ્યા વિના પચીસ વર્ષની લાયકાત સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી કોઈપણ અધિકારીને નિવૃત્ત કરવાની સત્તા આપે છે, તે જાણવા માટે પરીક્ષણ કરવામાં આવ્યું હતું કે શું ફરજિયાત નિવૃત્તિ એ બરતરફી છે અથવા અધિકારીને પેન્શનથી વંચિત કરીને દૂર કરવામાં આવે છે અથવા તે કોઈપણ કલંક અથવા ગેરવર્તણૂકની અસર વિના ફરજિયાત નિવૃત્તિ છે. તે નીચે પ્રમાણે રાખવામાં આવ્યું હતું.

“પરંતુ એક અધિકારી જે ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત થાય છે તે તેણે મેળવેલા લાભનો કોઈ ભાગ ગુમાવતો નથી.ફરજિયાત નિવૃત્તિ પર તે પેન્શન વગેરે મેળવવા માટે હકદાર રહેશે જે તેણે ખરેખર કમાવ્યું છે.આ ઉપાર્જિત રકમમાં કોઈ ઘટાડો નથી.ફાયદો થાય છે.એવું કહેવામાં આવે છે કે બરતરફી અથવા હકાલપટ્ટી જેવી ફરજિયાત નિવૃત્તિ અધિકારીને સેવા બદલવા અને નિવૃત્તિ વચ પ્રાપ્ત ન થાય ત્યાં સુધી તેનો પગાર મેળવવાથી અને ત્યારબાદ વધેલી પેન્શન મેળવવાથી વંચિત રાખે છે અને તે ચોક્કસપણે એક સજા છે.એ વાત સાચી છે કે તે વ્યાપક અર્થમાં અધિકારી પોતાને સજા પામેલો માની શકે છે, પરંતુ પહેલેથી જ મેળવેલા લાભની ખોટ અને કંઈક વધુ મેળવવાની સંભાવના ગુમાવવા વચ્ચે સ્પષ્ટ તફાવત છે.પ્રથમ કિસ્સામાં, તે વર્તમાન અને ચોક્કસ નુકસાન છે અને ચોક્કસપણે સજા છે પરંતુ ભવિષ્યની સંભાવના ગુમાવવી ખૂબ જ અનિશ્ચિત છે, કારણ કે અધિકારીનું મૃત્યુ થઈ શકે છે અથવા અન્યથા એક દિવસ વધુ સેવા આપવા માટે અસમર્થ હોઈ શકે છે અને તેથી, કાયદાની નજરમાં તેને સજા તરીકે ગણી શકાય નહીં.વધુ મહત્વની બાબત એ જોવાની છે કે ફરજિયાત નિવૃત્તિ દ્વારા અધિકારી તેણે મેળવેલા લાભને ગુમાવે છે કે કેમ જેમ તે બરતરફી અથવા દૂર કરીને કરે છે.જવાબ સ્પષ્ટ રીતે નકારાત્મક છે.સેવાની સમાપ્તિ

બરતરફી અથવા દૂર કરવા સમાન છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટેનું
બીજું તત્વ, તેથી, ફરજિયાત નિવૃત્તિ દ્વારા લાવવામાં આવેલી
સેવાની સમાપ્તિના કિસ્સામાં પણ ગેરહાજર છે.”

૨૧. સૌભાગ્યચંદ (ઉપરોક્ત) માં, કોર્ટે અવલોકન કર્યું હતું કે જ્યારે પણ કોઈ
સરકારી કર્મચારી સામે કાર્યવાહી કરવામાં આવે ત્યારે અનુચ્છેદ ૩૧૧ (૨) નું
રક્ષણ ઉપલબ્ધ છે, જેમાં તેણે પહેલેથી જ મેળવેલા લાભોને જમ કરવાનો
સમાવેશ થાય છે. આવી સ્થિતિમાં સરકારી કર્મચારીની વાત સાંભળવી જોઈએ
અને આદેશ સામે કારણ દર્શાવવાની તક આપવી જોઈએ. બીજા શબ્દોમાં કહીએ
તો, જ્યાં નિવૃત્તિમાં ગેરવર્તણૂક અથવા અસમર્થતાના કલંક અથવા આરોપનો
સમાવેશ થાય છે, તેને બરતરફી તરીકે ગણવી જોઈએ. પરંતુ, આ સિદ્ધાંત ત્યાં
લાગુ થઈ શકતો નથી જ્યાં આવા આદેશ સજા નથી અને પરિણામે પહેલેથી જ
ઉપાર્જિત લાભની કોઈ ખોટ નથી. આ કેસમાં પણ, કોર્ટ દ્વારા 'ઉપાર્જિત લાભોના
અભાવ' ની કસોટીનો પુનરોચ્ચાર કરવામાં આવ્યો હતો. દલીપ સિંહ વિરુદ્ધ
પંજાબ રાજ્ય, એ. આઈ. આર. ૧૯૬૦ એસ. સી. ૧૩૦૫ માં, સુપ્રીમ કોર્ટની
બંધારણીય ખંડપીઠે શ્યામલાલમાં નિર્ધારિત બે પરીક્ષણો તરફ ધ્યાન દોર્યું હતું
અને જણાવ્યું હતું કે, "ફરજિયાત નિવૃત્તિ દ્વારા સેવાની સમાપ્તિ એ દૂર કરવા
અથવા બરતરફી સમાન છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે બે પરીક્ષણો લાગુ કરવા
પડ્યા હતા. પ્રથમ પરીક્ષણ એ છે કે શું કાર્યવાહી સજાના રૂપમાં છે અને તે

શોધવા માટે કે અધિકારી સામે આરોપ અથવા આરોપને સત્તાના ઉપયોગની શરત બનાવવી જરૂરી છે; બીજું એ છે કે શું ફરજિયાત નિવૃત્તિ દ્વારા અધિકારી બરતરફી અથવા બરતરફી દ્વારા મેળવેલ લાભ ગુમાવી રહ્યો છે.”

૨૨. મોતીરામ (સુપ્રા) માં, સાત ન્યાયાધીશોની બંધારણીય ખંડપીઠે શ્યામલાલ (સુપ્રા) અને સૌભાગ્યચંદ (સુપ્રા) ને મંજૂરી આપી હતી. કાયદો મૂકવામાં આવ્યો છે (i) કે, "જે વ્યક્તિ નોંધપાત્ર રીતે કાયમી હોદ્દો ધરાવે છે તેને નિવૃત્તિના નિયમ અને ફરજિયાત નિવૃત્તિના નિયમને આધિન સેવામાં ચાલુ રહેવાનો અધિકાર છે. જો અન્ય કોઈ કારણોસર, તે અધિકાર પર આક્રમણ કરવામાં આવે અને તેને તેની સેવા છોડવાનું કહેવામાં આવે તો તેની સેવાની સમાપ્તિનો અર્થ નિશ્ચિતપણે સેવામાં ચાલુ રહેવાના તેના અધિકારની હાર થવી જોઈએ અને જેમ કે તે દંડની પ્રકૃતિમાં છે અને દૂર કરવા સમાન છે, અને (ii) કે, "જો કોઈ નિયમ યોગ્ય અધિકારીને તે વતી મર્યાદા લાધા વિના સિવિલ સેવકને ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત થવાની મંજૂરી આપે છે કે સિવિલ સેવકે ઓછામાં ઓછી સેવાનો સમયગાળો મૂકવો જોઈએ, તો તે નિયમ અમાન્ય થઈ જશે અને કહેવાતા નિવૃત્તિ આદેશ અને ઉપરોક્ત નિયમ અનુચ્છેદ ૩૧૧ (૨) ના અર્થમાં સિવિલ સેવકને દૂર કરવા સમાન હશે. ". એ નોંધવું જોઈએ કે સુપ્રીમ કોર્ટ ભારતીય રેલવે સ્થાપના સંહિતાના નિયમો ૧૪૮ (૩) અને ૧૪૯ (૩) ની માન્યતા પર વિચાર કરી રહી હતી. આ બંને નિયમોમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે રેલવે કર્મચારીઓની

સેવા ચોક્કસ સમયગાળા માટે બંને બાજુ નોટિસ દ્વારા સમાપ્ત કરવા અથવા તેના બદલામાં ચૂકવણી કરવા માટે જવાબદાર રહેશે.સર્વોચ્ચ અદાલતે આખરે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૩૧૧ (૨) નું ઉલ્લંઘન કરતા આ નિયમોને ગેરબંધારણીય ગણાવીને અમાન્ય ઠેરવ્યા હતા.

૨૩. મોતીરામ (સુપ્રા) માં ગુણોત્તરને ગુરુદેવ સિંહ (સુપ્રા) માં સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં મોતીરામ બેન્યના પાંચ ન્યાયાધીશો સામેલ હતા.સર્વસંમત બેન્ય દ્વારા આ સિદ્ધાંત નીચે મુજબ રજૂ કરવામાં આવ્યો છે.

મોતીરામના કેસમાં બહુમતી ચુકાદામાં એવો મત વ્યક્ત કરવામાં આવ્યો હતો કે અદાલતના અગાઉ નોંધાયેલા ઘણા નિર્ણયો દ્વારા આવરી લેવામાં આવેલા મુદ્દાને ફરીથી ખોલવો અયોગ્ય અને અવ્યવહારુ રહેશે.આ ઉપરાંત, ઉપરોક્ત નિર્ણયો દ્વારા આવરી લેવામાં આવેલો મુદ્દો મોતીરામ ડેકાના કિસ્સામાં સીધો ઊભો થયો ન હતો.તેમ છતાં, બહુમતી ચુકાદામાં સાવચેતીની નોંધ ઉમેરવાની સાવચેતી રાખવામાં આવી હતી કે જો ફરજિયાત નિવૃત્તિનો નિયમ સરકારને તેમની કારકિર્દીના ખૂબ જ પ્રારંભિક તબક્કે કાયમી જાહેર સેવકની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો અધિકાર આપે છે, તો આવા નિયમની માન્યતા અંગેના પ્રશ્નની તપાસ કરવી પડી શકે છે.આ રીતે ફરજિયાત નિવૃત્તિના નિયમને માન્ય ગણી શકાય અને કાયમી જાહેર સેવકની સેવાઓની સમાપ્તિ અનુચ્છેદ ૩૧૧ (૨)

હેઠળ તેને દૂર કરવા સમાન હશે તેવા સામાન્ય નિયમના અપવાદ તરીકે આ અભિપ્રાયને સ્વીકારીને, આ અદાલતે એક રાઈડર ઉમેર્યું અને સંપૂર્ણ રીતે સ્પષ્ટ કર્યું કે જો અગાઉના નિર્ણયો દ્વારા સમર્થન અપાયેલા સંબંધિત નિયમો દ્વારા સૂચવવામાં આવેલી સેવાનો લઘુત્તમ સમયગાળો ૨૫ વર્ષ હતો, તો તે વતી તેને ગેરવાજબી રીતે ઘટાડી શકાતો નથી. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, બહુમતી ચુકાદો સૂચવે છે કે નિર્ણયને જે અસર થઈ તે એ હકીકત હતી કે ફરજિયાત નિવૃત્તિના નિયમ દ્વારા એકદમ મોટી સંખ્યામાં વર્ષો સૂચવવામાં આવ્યા હતા કારણ કે સેવાનો લઘુત્તમ સમયગાળો રચાય છે, જેના પછી જ ઉપરોક્ત નિયમ લાગુ કરી શકાય છે. તેથી, આપણને લાગે છે કે શ્રી ભંડારી સાચા છે જ્યારે દલીલ કરે છે કે વર્તમાન કલમ જે સેવાનો લઘુત્તમ સમયગાળો ઘટાડીને દસ વર્ષ કરે છે, તે મોતીરામ ડેકાના કિસ્સામાં જાહેર કરાયેલા બહુમતી નિર્ણયને ધ્યાનમાં રાખીને પડકારવા માટે ખુલ્લી છે.

આ કેસમાં પડકાર પેપ્સુ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સની કલમ ૮.૧ની બંધારણીય માન્યતા સામે હતો, જેમાં જાન્યુઆરી, ૧૯૬૦માં સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં સરકારને "બિનકાર્યક્ષમતા, અપ્રમાણિકતા, ભ્રષ્ટાચાર અથવા કુખ્યાત વર્તનને કારણે જાહેર હિતમાં કોઈ કારણ આપ્યા વિના કોઈપણ સરકારી કર્મચારીને દસ વર્ષની લાયકાત સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી નિવૃત્ત થવાનો સંપૂર્ણ અધિકાર" આપવામાં આવ્યો હતો. મોતીરામ સિદ્ધાંતને લાગુ કરતાં સર્વોચ્ચ

અદાલતે વિવાદિત પેપ્સુ કલમ ૯.૧ ને રદ કરી હતી.નીચેના અવલોકનો યોગ્ય છે.

.....તેથી, એવું લાગે છે કે અનુચ્છેદ ૩૧૧ (૨) દ્વારા અપાતા રક્ષણના અવકાશ અને અસર સાથે વ્યવહાર કરવા માટે માત્ર બે અપવાદોને માન્ય ગણી શકાય, જો કોઈ કાયમી જાહેર સેવકને તે આધારે નિવૃત્ત થવાનું કહેવામાં આવે કે તે નિવૃત્તિની વય સુધી પહોંચી ગયો છે જે વ્યાજબી રીતે નક્કી કરવામાં આવી છે, તો અનુચ્છેદ ૩૧૧ (૨) લાગુ પડતી નથી, કારણ કે આવી નિવૃત્તિ એ ન તો બરતરફી છે અને ન તો જાહેર સેવકને દૂર કરવામાં આવે છે.જો કોઈ કાયમી જાહેર સેવક એવા નિયમો હેઠળ ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત થાય છે જે સામાન્ય નિવૃત્તિ વય નક્કી કરે છે અને યોગ્ય લાંબા સમય સુધી લાયકાત ધરાવતી સેવાની જોગવાઈ કરે છે અને ત્યારબાદ જ ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ આપી શકાય છે, તો તે ફરીથી અનુચ્છેદ ૩૧૧ (૨) હેઠળ બરતરફી અથવા દૂર કરવા સમાન ન હોઈ શકે કારણ કે તે આ અદાલતના નિર્ણયની લાંબી શ્રેણીની અસર છે.પરંતુ જ્યાં કાયમી જાહેર સેવકને ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત કરવાની સત્તા રાજ્યને અનામત રાખતી વખતે, નિવૃત્તિની યોગ્ય વય નક્કી કરતો નિયમ ઘડવામાં આવે છે, અને અન્ય એક નિયમ ઉમેરવામાં આવે છે જે રાજ્યને કાયમી જાહેર સેવકને તેની દસ વર્ષની સેવાના અંતે ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત કરવાની સત્તા આપે છે, જે આપણને લાગે છે કે, અનુચ્છેદ ૩૧૧ (૨) ની બહાર આવતી નથી.આવા નિયમ હેઠળ કાયમી

જાહેર સેવકની સેવાની સમાપ્તિ, જેને ફરજિયાત નિવૃત્તિ કહેવામાં આવે છે, તે હકીકતમાં, અનુચ્છેદ ૩૧૧ (૨) હેઠળ દૂર કરવામાં આવે છે.

૨૪. તખાત્રેય શિવદાતરાઈ માંકડ વિરુદ્ધ ગુજરાત રાજ્ય, ૧૯૭૦ ૧ એસ. સી. આર. ૨૪૪ માં, સૌભગચંદ, મોતીરામ અને ગુરુદેવ સિંહના સિદ્ધાંતોનો ઉલ્લેખ કરતી સર્વોચ્ચ અદાલતની એક ખંડપીઠે અવલોકન કર્યું હતું કે, "સિદ્ધાંત એ છે કે સરકારી કર્મચારીની ફરજિયાત નિવૃત્તિને લગતા નિયમમાં માત્ર નિવૃત્તિની બહારની મર્યાદા જ હોવી જોઈએ નહીં, પરંતુ લાયકાત ધરાવતી સેવાના વ્યાજબી લાંબા સમયગાળા માટે પણ જોગવાઈ હોવી જોઈએ જે પૂરતી સ્પષ્ટતા સાથે દર્શાવવી આવશ્યક છે. ઉદાહરણ તરીકે, જો ૫૫ વર્ષની વયને નિવૃત્તિ વય તરીકે નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવી હોય અને જો તે સમયગાળા પહેલાં પણ નોકરને નિવૃત્ત કરવાની માંગ કરવામાં આવે તો તે નિયમમાં જોગવાઈ હોવી જોઈએ કે તે ૫૦ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કર્યા પછી નિવૃત્ત થશે અથવા તેણે ૨૫ વર્ષના સમયગાળા માટે સેવામાં રાખ્યું છે.

૨૫. માટે જાહેર સેવક ચોક્કસ વય પ્રાપ્ત કર્યા પછી અથવા લાયકાત સેવાના ચોક્કસ વર્ષો પૂર્ણ કર્યા પછી ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત થાય છે? વહીવટી કાર્યક્ષમતાની જાળવણી એ કોઈપણ જાહેર સેવાનો અંતિમ બંધારણીય ઉદ્દેશ છે (બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૩૫ જુઓ). બિનકાર્યક્ષમ જાહેર સેવકો રાજ્યના

ખજાનાને બોજો ન પાડી શકે.જ્યાં સુધી જાહેર સેવકો ઉચ્ચ પ્રામાણિકતા સાથે પ્રામાણિક ન હોય ત્યાં સુધી કાયદાના શાસન દ્વારા પારદર્શક બંધારણીય શાસન સુનિશ્ચિત કરી શકાતું નથી.તેથી, અદાલતોએ એવું માન્યું છે કે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪,૧૬ અને ૩૧૧ (૨) દ્વારા આપવામાં આવેલા રક્ષણને આધિન બિનકાર્યક્ષમ જાહેર સેવકોને ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત કરી શકાય છે, જો કે તેઓ સેવા દરમિયાન મેળવેલા લાભથી વંચિત ન હોય.જ્યારે એકવાર બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૮ ની જોગવાઈ હેઠળ બનાવવામાં આવેલા નિયમો દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયાને અનુસરીને સરકારી કર્મચારીની નિમણૂક કરવામાં આવે છે, ત્યારે કર્મચારીને કાર્યકાળની સુરક્ષાનો અધિકાર પ્રાપ્ત થાય છે.રાજ્યના કાર્યક્ષમ વહીવટ માટે કાર્યકાળની સુરક્ષાના અધિકારનો આનંદ લેવો અત્યંત જરૂરી છે (જુઓ ગુરુદેવ સિંહ).જો કે, આનો અર્થ એ નથી કે જે કર્મચારીએ ચોક્કસ લઘુત્તમ સમયગાળા પછી સેવાની ઉપયોગિતા ગુમાવી દીધી છે, તેને રાજ્યની જવાબદારી તરીકે ચાલુ રાખવી આવશ્યક છે.વિશ્વનાથ પ્રસાદ સિંહ (ઉપરોક્ત) માં, એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે, "આવી ફરજિયાત નિવૃત્તિનો ઉદ્દેશ સરકારી કર્મચારીને સજા અથવા સજા આપવાનો નથી, પરંતુ બિનકાર્યક્ષમ લોકોને બહાર કાઢવાનો છે, જેમણે તેમના અસંવેદનશીલ, અવિવેકી અથવા શંકાસ્પદ વર્તન દ્વારા વહીવટ માટે તેમની ઉપયોગિતા ગુમાવી દીધી છે, જે વહીવટના પ્રવાહને અવરોધે છે અથવા સ્થિરતાને પ્રોત્સાહન આપે છે".બ્રષ્ટ અધિકારીઓના કિસ્સામાં પણ રાજ્યના હિત (બ્રષ્ટ અધિકારીથી

છુટકારો મેળવવા) અને આવા નિવૃત્ત વ્યક્તિને તેના લાભો (ગ્રેયુટી, પેન્શન વગેરે) થી વંચિત ન રાખવા વચ્ચે સમાધાન તરીકે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો પણ આશરો લેવામાં આવે છે.જો એવું દર્શાવવામાં આવે કે ભ્રષ્ટાચારનો આરોપ અને આરોપ એ આદેશનો હેતુ છે, તો ફરજિયાત નિવૃત્તિ અનુચ્છેદ ૩૧૧ (૨) ની કઠોરતાથી બચી શકાતી નથી (દલીપ સિંહ જુઓ).

૨૫. બૈકુંથા નાથ દાસ (ઉપરોક્ત) માં સુપ્રીમ કોર્ટની ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે શ્રીવાસ્તવ (ઉપરોક્ત) સહિત વિવિધ નિર્ણયોનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો અને ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ પસાર કરતી વખતે અનુસરવા માટે નીચેના સિદ્ધાંતો આ આધાર પર નિર્ધારિત કર્યા હતા કે જાહેર સેવકે તેની ઉપયોગિતા ગુમાવી દીધી છે, (એસ. સી. સી. નો પેરા ૩૪)

((i) ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ એ સજા નથી.તે કોઈ કલંક કે ગેરવર્તણૂકનું કોઈ સૂચન સૂચવતું નથી.

((૨) સરકારી કર્મચારીને ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત કરવો એ જાહેર હિતમાં છે એવો અભિપ્રાય રચવા માટે સરકાર દ્વારા આદેશ પસાર કરવો પડશે.આ આદેશ સરકારના સંતોષ પર પસાર કરવામાં આવે છે.

(૩) ફરજિયાત નિવૃત્તિના આદેશના સંદર્ભમાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોને કોઈ સ્થાન નથી.આનો અર્થ એ નથી કે ન્યાયિક તપાસને સંપૂર્ણપણે બાકાત રાખવામાં આવી છે.જ્યારે ઉચ્ચ અદાલત અથવા આ અદાલત આ બાબતની અપીલ અદાલત તરીકે તપાસ કરશે નહીં, ત્યારે તેઓ દખલ કરી શકે છે જો તેઓ સંતુષ્ટ હોય કે આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો છે (એ) દુર્ભાવનાપૂર્ણ અથવા (બી) કે તે કોઈ પુરાવા પર આધારિત નથી અથવા કે તે મનસ્વી છે-એ અર્થમાં કે કોઈ વાજબી વ્યક્તિ આપેલ સામગ્રી પર જરૂરી અભિપ્રાય બનાવશે નહીં; ટૂંકમાં, જો તે વિફૂત આદેશ હોવાનું જણાય તો.

((૪) સરકારે (અથવા સમીક્ષા સમિતિએ, જે પણ કેસ હોય) આ બાબતમાં નિર્ણય લેતા પહેલાં સેવાના સમગ્ર રેકૉર્ડ પર વિચાર કરવો પડશે-અલબત્ત, પછીના વર્ષોમાં નોંધ અને કામગીરીને વધુ મહત્વ આપવું પડશે.આ રીતે ધ્યાનમાં લેવાના રેકૉર્ડમાં સ્વાભાવિક રીતે ગોપનીય રેકૉર્ડ્સ/અક્ષર સૂચિમાંની એન્ટ્રીઓનો સમાવેશ થાય છે, જે અનુકૂળ અને પ્રતિકૂળ બંને હોય છે.જો કોઈ સરકારી કર્મચારીને પ્રતિકૂળ ટિપ્પણીઓ છતાં ઉચ્ચ પદ પર બઢતી આપવામાં આવે છે, તો આવી ટિપ્પણીઓ તેમની અસર ગુમાવે છે, ખાસ કરીને જો બઢતી યોગ્યતા (પસંદગી) પર આધારિત હોય અને વરિષ્ઠતા પર નહીં.

(v) ફરજિયાત નિવૃત્તિના આદેશને અદાલત દ્વારા માત્ર એ દર્શાવવા પર રદ કરવા માટે જવાબદાર નથી કે તેને પસાર કરતી વખતે અસંબંધ પ્રતિકૂળ ટિપ્પણીઓને પણ ધ્યાનમાં લેવામાં આવી હતી.તે સંજોગો પોતે દખલગીરી માટેનો આધાર ન હોઈ શકે.

૨૬. ઉમેદભાઈ એમ. પટેલ કેસમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે આ અદાલતના ચુકાદાને સમર્થન આપ્યું હતું, જેણે કાર્યકારી ઈજનેરની ફરજિયાત નિવૃત્તિના આદેશને રદ કર્યો હતો.વૈકુંઠ નાથ દાસ (ઉપરોક્ત) પર આધાર રાખીને, સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ (એસ. સી. સી. નો પેરા ૧૧) નિર્ધારિત કર્યો હતો.

“ફરજિયાત નિવૃત્તિને લગતા કાયદાને હવે ચોક્કસ સિદ્ધાંતોમાં રૂપાંતરિત કરવામાં આવ્યો છે, જેનો વ્યાપક સારાંશ આ રીતે આપી શકાય છે:

((i) જ્યારે પણ જાહેર સેવકની સેવાઓ સામાન્ય વહીવટ માટે ઉપયોગી ન રહે, ત્યારે જાહેર હિત માટે અધિકારીને ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત કરી શકાય છે.

((૨) સામાન્ય રીતે, ફરજિયાત નિવૃત્તિના આદેશને બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧ હેઠળ આવતી સજા તરીકે ગણવામાં આવતો નથી.

(૩) વધુ સારા વહીવટ માટે, અકાર્યક્ષમ કર્મચારીઓને નિવૃત્ત કરવા જરૂરી છે, પરંતુ અધિકારીના સમગ્ર સેવા રેકૉર્ડને યોગ્ય ધ્યાનમાં લીધા પછી ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ પસાર કરી શકાય છે.

(૩) વધુ સારા વહીવટ માટે, મૃત લાકડા કાપવા જરૂરી છે, પરંતુ અધિકારીના સમગ્ર સેવા રેકૉર્ડને યોગ્ય ધ્યાનમાં લીધા પછી ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ પસાર કરી શકાય છે.

(૪) ગોપનીય રેકૉર્ડમાં કરવામાં આવેલી કોઈપણ પ્રતિકૂળ એન્ટ્રીઓની નોંધ લેવામાં આવશે અને આવા આદેશ પસાર કરવામાં તેને યોગ્ય મહત્વ આપવામાં આવશે.

(v) ગોપનીય રેકૉર્ડમાં બિનસંવાદિત એન્ટ્રીઓને પણ ધ્યાનમાં લઈ શકાય છે.

(vi) જ્યારે આ પ્રકારનો અભ્યાસક્રમ વધુ ઈચ્છનીય હોય ત્યારે વિભાગીય તપાસ ટાળવા માટે ફરજિયાત નિવૃત્તિના આદેશને ટૂંકસાર તરીકે પસાર કરવામાં આવશે નહીં.

(vii) જો ગુપ્ત રેકૉર્ડમાં પ્રતિફૂળ એન્ટ્રીઓ કરવામાં આવી હોવા છતાં અધિકારીને બઢતી આપવામાં આવી હોય, તો તે અધિકારીની તરફેણમાં હકીકત છે.

(viii) ફરજિયાત નિવૃત્તિ શિક્ષાત્મક પગલા તરીકે લાદવામાં આવશે નહીં.”

૨૭. ઉપરોક્ત અંતને ધ્યાનમાં રાખીને, હું પહેલા બૈકુંથા નાથ દાસ (સુપ્રા) ના કેસનો સંદર્ભ લઉં છું; જેમાં તેના અગાઉના નિર્ણયોને ધ્યાનમાં લીધા પછી, સુપ્રીમ કોર્ટે ફરજિયાત નિવૃત્તિને સંચાલિત કરતા સિદ્ધાંતોને નીચે પ્રમાણે અધિકૃત રીતે નિર્ધારિત કર્યા છે:

“((i) ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ એ સજા નથી.તે કોઈ કલંક કે ગેરવર્તણૂકનું કોઈ સૂચન સૂચવતું નથી.

((૨) સરકારી કર્મચારીને ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત કરવો એ જાહેર હિતમાં છે એવો અભિપ્રાય રચવા માટે સરકાર દ્વારા આદેશ પસાર કરવો પડશે.આ આદેશ સરકારના સંતોષ પર પસાર કરવામાં આવે છે.

(૩) ફરજિયાત નિવૃત્તિના આદેશના સંદર્ભમાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોને કોઈ સ્થાન નથી.આમ તેનો અર્થ એ નથી કે ન્યાયિક તપાસને સંપૂર્ણપણે બાકાત રાખવામાં આવી છે.જ્યારે ઉચ્ચ અદાલત અથવા આ અદાલત આ મામલાની અપીલ અદાલત તરીકે તપાસ કરશે નહીં, ત્યારે તેઓ દરમિયાનગીરી કરી શકે છે જો તેમને સંતોષ થાય કે આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો છે (એ) દુર્ભાવનાપૂર્ણ અથવા (બી) તે કોઈ પુરાવા પર આધારિત નથી અથવા (સી) તે મનસ્વી છે-એ અર્થમાં કે કોઈ વાજબી વ્યક્તિ આપેલ સામગ્રી પર જરૂરી અભિપ્રાય બનાવશે નહીં.ટૂંકમાં જો તે વિકૃત ક્રમ હોવાનું જણાય.

((જ) સરકારે (અથવા સમીક્ષા સમિતિ, જે પણ કેસ હોય) આ બાબતમાં નિર્ણય લેતા પહેલાં સેવાના સમગ્ર રેકૉર્ડ પર વિચાર કરવો પડશે-અલબત્ત, પછીના વર્ષો દરમિયાન નોંધ અને કામગીરીને વધુ મહત્વ આપવું પડશે.આ રીતે ગૂંચવણભર્યા રેકૉર્ડમાં સ્વાભાવિક રીતે ગોપનીય રેકૉર્ડ/અક્ષર સૂચિમાંની એન્ટ્રીઓનો સમાવેશ થાય છે, જે અનુકૂળ અને પ્રતિકૂળ બંને હોય છે.પ્રતિકૂળ ટિપ્પણીઓ છતાં જો કોઈ સરકારી કર્મચારીને ઉચ્ચ હોદ્દા પર બઢતી આપવામાં આવે તો આવી ટિપ્પણીઓ વધુ

ગુકસાન પહોંચાડે છે.જો બઢતી યોગ્યતા (પસંદગી) પર આધારિત હોય અને તેના પર નહીં (v) ફરજિયાત નિવૃત્તિના આદેશને અદાલત દ્વારા માત્ર એ દર્શાવવા પર રદ કરવા માટે જવાબદાર નથી કે તેને પસાર કરતી વખતે અસંબદ્ધ પ્રતિકૂળ ટિપ્પણીઓને પણ ધ્યાનમાં લેવામાં આવી હતી.તે સંજોગો પોતે દખલગીરી માટેનો આધાર ન હોઈ શકે.હસ્તક્ષેપ માત્ર ઉપર (iii) માં ઉલ્લેખિત આધારો પર જ માન્ય છે.”

૨૮. સર્વોચ્ચ અદાલતે બૈકુંથ નાથ દાસના કેસમાં (ઉપરોક્ત) જે નિર્ધારિત કર્યું છે તે સૂચવે છે કે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ સરકારના સંતોષ પર પસાર કરવામાં આવે છે અને તેની ન્યાયિક સમીક્ષાની સત્તાનો ઉપયોગ કરીને, ઉચ્ચ અદાલત આ બાબતની અપીલ અદાલત તરીકે તપાસ કરશે નહીં અને તે ત્યારે જ દખલ કરી શકે છે જ્યારે તેને સંતોષ થાય કે આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો (એ) દુર્ભાવનાપૂર્ણ અથવા (બી) તે કોઈ પુરાવા પર આધારિત ન હતો અથવા (સી) તે આ અર્થમાં મનસ્વી અથવા વિકૃત હતો કે કોઈ વાજબી વ્યક્તિ આપેલ સામગ્રી પર જરૂરી અભિપ્રાય બનાવશે નહીં.

૨૯. વૈકુંઠ નાથ દાસ (ઉપરોક્ત) માં નિર્ધારિત સિદ્ધાંતો પરથી એ પણ સ્પષ્ટ છે કે ફરજિયાત નિવૃત્તિને સજા તરીકે ન લઈ શકાય.બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો,

સંબંધિત કર્મચારી સામે નિયમિત શિસ્ત કાર્યવાહી કરવાના વિકલ્પ તરીકે અથવા તેને સમાપ્ત કરવા માટે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આશરો લઈ શકાતો નથી.

૩૦. સર્વોચ્ચ અદાલતે બૈકુંથ નાથ દાસ (ઉપરોક્ત) માં જે નિર્ધારિત કર્યું છે, તેનાથી એ પણ સ્પષ્ટ થાય છે કે સરકાર અથવા તપાસ સમિતિએ આ મામલે કોઈ પણ નિર્ણય લેતા પહેલાં સેવાના સમગ્ર રેકૉર્ડ પર વિચાર કરવો પડશે, જો કે તેણે પછીના વર્ષો દરમિયાન કામગીરીના રેકૉર્ડને વધુ મહત્વ આપવું પડશે અને ધ્યાનમાં લેવાના રેકૉર્ડમાં ગોપનીય અહેવાલો/પાત્ર સૂચિમાં એન્ટ્રીઓનો સમાવેશ થશે, જે અનુકૂળ તેમજ પ્રતિકૂળ હશે.

૩૧. એસ. રામચંદ્ર રાજુ વિરુદ્ધ ઓરિસ્સા રાજ્ય, એ. આઈ. આર. ૧૯૯૫ એસ. સી. ૧૧૧ માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે, બૈકુંથ નાથ દાસ (સુપ્રા) ના કેસમાં નિર્ધારિત સિદ્ધાંતોનો ઉલ્લેખ કર્યા પછી, આગળ નીચે મુજબ ચુકાદો આપ્યો હતો:—

"આમ તે સ્થાયી કાયદો છે કે જો કે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ કોઈ સજા નથી અને સરકારી કર્મચારી પેન્શન સહિત તમામ પુનઃવિચારણાના લાભો મેળવવા માટે હકદાર છે, સરકારે સેવાની કાર્યક્ષમતાને અસરકારક બનાવવા માટે માત્ર જાહેર હિતમાં જ તેની શક્તિનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ. કાર્યક્ષમતા વધારવા માટે મૃત

લાકડાને દૂર કરવાની જરૂર છે.જાહેર સેવામાં પ્રામાણિકતા જાળવવાની જરૂર છે.ફરજિયાત નિવૃત્તિની સત્તાનો ઉપયોગ જાહેર સેવક માટે ત્રાસદાયક ન હોવો જોઈએ, પરંતુ સેવાની કાર્યક્ષમતા સુનિશ્ચિત કરવા અને ભ્રષ્ટાચાર અને અક્ષમતાથી મુક્ત થવા માટે એક નિયંત્રણ અને વાજબી પગલા તરીકે કામ કરવું જોઈએ.અધિકારી પોતાની આસપાસ બનેલી પ્રતિષ્ઠા સાથે જીવતો હતો.યોગ્ય કિસ્સામાં, સેવામાંથી દૂર કરવાની શિક્ષાત્મક શિસ્તની કાર્યવાહી કરવા માટે પૂરતા પુરાવા ન હોઈ શકે.પરંતુ તેમનું વર્તન અને પ્રતિષ્ઠા એવી છે કે તેઓ સેવામાં ચાલુ રહેશે તે જાહેર સેવામાં ખતરો અને જાહેર હિત માટે હાનિકારક હશે.સમગ્ર સર્વિસ રેકૉર્ડ અથવા કેરેક્ટર રોલ અથવા જાળવવામાં આવેલા ગુપ્ત અહેવાલો સરકાર અથવા સમીક્ષા સમિતિ અથવા યોગ્ય અધિકારી દ્વારા વિચારણા માટે બેક ડ્રોપ સામગ્રી રજૂ કરશે.માત્ર હકીકતો અને સંજોગોની સંપૂર્ણતાને ધ્યાનમાં રાખીને, સરકારે એવો અભિપ્રાય બનાવવો જોઈએ કે સરકારી અધિકારીને સેવામાંથી ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત કરવાની જરૂર છે.તેથી, સમગ્ર સેવા રેકૉર્ડ વધુ ખાસ કરીને નવીનતમ, અભિપ્રાય માટેનો પાયો રચશે અને સરકારી અધિકારીને ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત કરવા માટે સંબંધિત નિયમ હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરવા માટે આધાર પૂરો પાડશે.

૩૨. આમ, એસ. રામચંદ્ર રાજુ (ઉપરોક્ત) માં પણ, સર્વોચ્ચ અદાલતે પુનરાવર્તન કર્યું હતું કે સમગ્ર સેવા રેકૉર્ડ, ખાસ કરીને તાજેતરના, સરકારી અધિકારીને ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત કરવા માટે સંબંધિત નિયમો હેઠળ સત્તાઓનો ઉપયોગ કરવા માટે અભિપ્રાય માટેનો પાયો બનાવવો જોઈએ.આ નિર્ણયમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે એવું માન્યું હતું કે એસ. રામચંદ્ર રાજુને ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત કરવાની સરકાર દ્વારા સત્તાનો ઉપયોગ મનસ્વી હતો, કારણ કે સરકારે તેમની સેવાના કુલ રેકૉર્ડને ધ્યાનમાં લીધા નહોતા, પરંતુ તેમને ફરજિયાતપણે સેવામાંથી નિવૃત્ત કરવાના આધાર તરીકે તેમની સામે અસ્તિત્વમાં રહેલા ૧૯૮૭-૮૮ નો માત્ર એક માત્ર પ્રતિકૂળ અહેવાલ લીધો હતો અને તે મુજબ, સર્વોચ્ચ અદાલતે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ રદ કર્યો હતો.

૩૩. ગુજરાત રાજ્ય વિરુદ્ધ સૂર્યકાંત ચુનીલાલ શાહ, (૧૯૯૯) ૧ એસ. સી. સી. ૫૨૯ માં સર્વોચ્ચ અદાલતે બૈકુંથ દાસ (સુપ્રા) ના કેસમાં નિર્ણય સહિત ફરજિયાત નિવૃત્તિ અંગેના તેના અગાઉના નિર્ણયોની વિસ્તૃત ચર્ચા કર્યા પછી જાણવા મળ્યું હતું કે સરકારી અધિકારીની ચરિત્ર સૂચિમાં તેની પ્રામાણિકતા શંકાસ્પદ ન હોવા છતાં, સમીક્ષા સમિતિએ પોતે જ, કદાચ તેની સામે નોંધાયેલી એફ. આઈ. આર. ના આધારે કે તેણે અસ્પષ્ટ અને બનાવટી સંસ્થાઓને પરવાનગી આપી હતી, એવો અભિપ્રાય બનાવ્યો હતો કે તે શંકાસ્પદ

પ્રામાણિકતા ધરાવતો વ્યક્તિ છે અને ફરજિયાતપણે હોવો જોઈએ. સેવામાંથી નિવૃત્ત થયા અને સર્વોચ્ચ અદાલતે એવું માન્યું કે એવી કોઈ સામગ્રી નથી કે જેના આધારે વાજબી વ્યક્તિ એવો અભિપ્રાય બનાવી શકે કે સરકારી કર્મચારી સરકારી કર્મચારી તરીકેની તેની એકાત્મકતા વટાવી ગયો છે અથવા તેણે તેની કાર્યક્ષમતા ગુમાવી દીધી છે અને તે મૃત લાકડું બની ગયો છે. આ નિર્ણયમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે વધુમાં જણાવ્યું હતું કે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ, તે કેસની હકીકતોને ધ્યાનમાં રાખીને, જાહેર હિતને બદલે તેને તાત્કાલિક દૂર કરવાના કોલેટરલ હેતુ માટે પસાર કરવામાં આવ્યો હતો અને હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે સરકારી કર્મચારીની પુનઃસ્થાપનાના નિર્દેશમાં વાજબી ઠેરવ્યો હતો.

૩૪. આમ, સૂર્યકાંત ચુનીલાલ શાહ (ઉપરોક્ત) નો કેસ એ સિદ્ધાંતની પુષ્ટિ કરે છે કે ફરજિયાત નિવૃત્તિ માટેનો આદેશ શિક્ષાત્મક ન હોઈ શકે અને સરકારી કર્મચારીને ફરજિયાત રીતે નિવૃત્ત કરવાની સત્તાનો ઉપયોગ એકાંત વિરામ માટે અને/અથવા સરકારી કર્મચારીને નોકરીમાંથી દૂર કરવાના સંપાર્શ્વિક હેતુ માટે કરી શકાતો નથી, તેના બદલે અનુચ્છેદ ૩૧૧ (૨) ની જોગવાઈઓ સાથે સુસંગત રીતે જરૂરી કામ કરવાને બદલે.

૩૫. રામ એકબલ શર્મા (ઉપરોક્ત) ના કિસ્સામાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે કાયદાની સ્થિતિને વધુ સ્પષ્ટ કરીને જણાવ્યું હતું કે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ સરકારી

કર્મચારી, જેને ફરજિયાતપણે સેવામાંથી નિવૃત્ત થવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો, તેની સામે કોઈ આરોપ લગાવ્યા વિના સાદી ભાષામાં કરવામાં આવ્યો હોવા છતાં, યોગ્ય કેસોમાં અદાલત એ જાણવા માટે પડદો ઉઠાવી શકે છે કે શું આદેશ સરકારી કર્મચારીના કોઈ ગેરવર્તણૂક પર આધારિત છે કે આદેશને પ્રામાણિક બનાવવામાં આવ્યો છે અને કોઈ પરોક્ષ અથવા બાહ્ય હેતુઓ સાથે નહીં.

૩૬. ઈશ્વરચંદ જૈન વિરુદ્ધ પંજાબ અને હરિયાણા હાઈકોર્ટ (૧૯૯૯) ૪ એસ. સી. સી. ૫૭૯ના કેસમાં પુનરાવર્તિત કરવામાં આવ્યું છે કે સરકારી કર્મચારીને નિયમિત રીતે દોરવામાં આવતી શિસ્તની કાર્યવાહીમાં સજા આપવાને બદલે તેને સેવામાંથી દૂર કરવા માટે સુવિધાના સાધન તરીકે ફરજિયાત નિવૃત્ત કરી શકાતો નથી અને આ કેસમાં જાણવા મળ્યું છે કે પંજાબ અને હરિયાણા હાઈકોર્ટની પૂર્ણ અદાલતનો શ્રી ઈશ્વરચંદ જૈનને ફરજિયાત નિવૃત્ત કરવાનો નિષ્કર્ષ ગેરવર્તણૂકના આરોપ પર આધારિત હતો, જે હાઈકોર્ટના ન્યાયાધીશ સમક્ષ તપાસનો વિષય હતો. શ્રી જૈનની નિવૃત્તિ, નિરુપદ્રવી રીતે કહેવામાં આવી હોવા છતાં, હકીકતમાં, સેવામાંથી દૂર કરવાનો આદેશ હતો અને તેને ટકાવી શકાતો નથી.

૩૭. એ નોંધવું યોગ્ય છે કે દિનેશ ચંદ્ર સંગમા (ઉપરોક્ત) કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટે એફઆર ૫૬ (બી) ની જોગવાઈઓની બંધારણીય માન્યતાને આ આધાર પર

સમર્થન આપ્યું હતું કે તે સજા દ્વારા દૂર કરવા/બરતરફી સમાન નથી.તેથી, તે તાર્કિક રીતે અનુસરે છે કે, એફઆર પક (બી) નો ઉપયોગ સજા દ્વારા કરી શકાતો નથી, ખાસ કરીને, સેવાની કારકિર્દીમાં એક ભૂલ માટે, ભલે તે ભૂલ ગમે તેટલી ગંભીર હોય.

૩૮. હું અનૂપ જયસ્વાલ વિરુદ્ધ ભારત સરકાર, એ. આઈ. આર. ૧૯૮૪ એસ. સી. ૬૩૬ના કેસનો પણ ઉલ્લેખ કરવા લલચાવું છું, જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે આ વિષય પર સંક્ષિપ્તમાં કાયદો નીચે પ્રમાણે મૂક્યો છે:—

"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 સ્વરૂપ 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 માટેની ઘડિયાળ છે, તો કોર્ટને, માત્ર આદેશના સ્વરૂપને કારણે, કાયદા દ્વારા આપવામાં આવેલા અધિકારોને અમલમાં મૂકવા માટે પ્રતિબંધિત કરવામાં આવશે નહીં.

૩૯. ઉપર સૂચિબદ્ધ સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયો પરથી એ સ્પષ્ટ થશે કે ઉચ્ચ અદાલત, ન્યાયિક સમીક્ષાની તેની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને, અપીલ અદાલત તરીકે ફરજિયાત નિવૃત્તિને લગતી બાબતની તપાસ કરી શકતી નથી, પરંતુ જો તેને લાગે કે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ મનસ્વી અથવા વિકૃત છે, તો તે નિઃશંકપણે આવા આદેશમાં દખલ કરી શકે છે.વધુમાં, જો સરકાર અથવા સમીક્ષા/તપાસ સમિતિ, કેસ હોય તો, સરકારી કર્મચારીના ગુપ્ત અહેવાલો/પાત્ર સૂચિમાંની એન્ટ્રીઓ સહિત સમગ્ર સેવા રેકૉર્ડને ધ્યાનમાં લેતી નથી, તો ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ મનસ્વી બની શકે છે.આવું એટલા માટે છે કારણ કે સરકારી કર્મચારીના સમગ્ર સેવા રેકૉર્ડને ધ્યાનમાં લીધા પછી જ વાજબી વ્યક્તિ જરૂરી અભિપ્રાય બનાવી શકે છે કે સરકારી કર્મચારી બિનકાર્યક્ષમ અથવા મૃત લાકડું છે અને તેની ઉપયોગિતા સમાપ્ત થઈ ગઈ છે અથવા તે શંકાસ્પદ પ્રામાણિકતા ધરાવે છે.વધુમાં, જ્યાં ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ સાદી ભાષામાં આપવામાં આવે છે અને સરકારી કર્મચારીને સેવામાંથી ફરજિયાત નિવૃત્ત કરવા સામે કોઈ આરોપ મૂકવામાં આવતો નથી, ત્યાં પણ કોર્ટને યોગ્ય કિસ્સાઓમાં, પડદો ઉપાડવાની અને સંબંધિત સામગ્રીની તપાસ કરવાની સત્તા છે અને જો કોર્ટને લાગે કે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ ખરેખર શિક્ષાત્મક છે, તો તે પ્રામાણિક નથી અને સરકારી કર્મચારી સામે ગેરવર્તણૂકના આરોપ પર આધારિત છે અને તેને તાત્કાલિક સેવામાંથી દૂર કરવાના કોલેટરલ હેતુ માટે પસાર કરવામાં આવ્યો છે, તો કોર્ટ ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ રદ કરશે.તેથી, માત્ર સ્વરૂપ

અને ભાષા કે જેમાં ક્રમમાં શબ્દો લખવામાં આવે છે તે ભૌતિક નથી.જે સામગ્રી છે તે એ છે કે ખરેખર આદેશ કેમ પસાર કરવામાં આવ્યો છે.

૪૦. ઉપરોક્ત સંદર્ભમાં મારે રાજેન્દ્ર સિંહ વર્મા અને અન્યો વિરુદ્ધ લેફ્ટનન્ટ ગવર્નર અને અન્યોના કેસમાં (૨૦૧૧) ૧૦ એસ. સી. સી. ૧ માં નોંધાયેલા સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્ણય પર ધ્યાન આપવું જોઈએ, જેના પર સામાવાળાઓ વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ દ્વારા મજબૂત નિર્ભરતા મૂકવામાં આવી છે.ફકરા સંખ્યા ૧૪૩ અને ૧૪૫માં કરવામાં આવેલા અવલોકનો પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે:—

“૧૪૩. સેવામાંથી ફરજિયાત નિવૃત્તિને સજા ગણવામાં આવતી નથી.સંબંધિત નિયમો હેઠળ, બરતરફીનો આદેશ એ સરકારી કર્મચારી પર મૂકવામાં આવેલી સજા છે જ્યારે તે મળી આવે છે કે તે ગેરવર્તણૂક અથવા તેના જેવા દોષી છે.તે સ્વરૂપમાં દંડાત્મક છે કારણ કે તેમાં પેન્શનની ખોટ સામેલ છે જે નિયમો હેઠળ પહેલેથી જ મૂકવામાં આવેલી સેવાના સંદર્ભમાં ઉપાર્જિત થઈ છે.દૂર કરવાનો આદેશ પણ બરતરફીના આદેશની જેમ જ છે અને તેમાં સમાન પરિણામોનો સમાવેશ થાય છે, તેમની વચ્ચેનો એકમાત્ર તફાવત એ છે કે જ્યારે બરતરફ કરાયેલ નોકર પુનઃનિયુક્તિ માટે

પાત્ર નથી, ત્યારે જેને દૂર કરવામાં આવે છે તે છે. ફરજિયાત નિવૃત્તિ એ ન તો બરતરફી છે અને ન તો દૂર કરવી અને તે બંનેથી અલગ છે, કારણ કે તે નિયમો દ્વારા નિર્ધારિત સજાનું સ્વરૂપ નથી અને તેમાં કોઈ દંડાત્મક પરિણામો શામેલ નથી, કારણ કે નિવૃત્ત વ્યક્તિ પેન્શન અને અન્ય નિવૃત્તિ લાભો માટે હકદાર છે, જે તેના ક્રેડિટની સેવાની અવધિના પ્રમાણમાં છે.

૧૪૫. જ્યાં સુધી વર્તમાન કેસોની વાત છે, આ અદાલતને લાગે છે કે ફરજિયાત નિવૃત્તિના આદેશોમાં કોઈ શબ્દો નથી, જે બે અપીલકર્તાઓ અને મૃત અધિકારી સામે કોઈ કલંક ફેંકે છે. તેથી, આ અદાલત માટે સરકારી ફાઇલોની તપાસ કરવાની જરૂર નથી કે કેમ તે જાણવા માટે કે ફાઇલોમાં કલંક જેવી કોઈ ટિપ્પણી મળી શકે છે કે કેમ. તેનું કારણ એ છે કે તે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો ક્રમ છે, જે માત્ર તપાસ માટે છે. જો આદેશમાં પોતે બે અપીલકર્તાઓ અને મૃત અધિકારી સામે કોઈ આરોપ અથવા આરોપ ન હોય, તો હકીકત એ છે કે ગેરવર્તણૂક અથવા ગેરવર્તણૂકની વિચારણાઓ તેમને ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત કરવાના નિષ્કર્ષ પર પહોંચવામાં ઉચ્ચ અદાલત સાથે વજન ધરાવે છે તે તેમની સામે કોઈ આરોપ અથવા આરોપ સમાન નથી. ફરજિયાત નિવૃત્તિના આદેશ પરથી જ

એ સ્થાપિત થતું નથી કે અપીલકર્તાઓ સામેના આરોપ અથવા આરોપને સત્તાના ઉપયોગ માટેની શરત બનાવવામાં આવી હતી.તેથી, નિવૃત્તિના આદેશોને દંડ અથવા સજાના સ્વરૂપમાં બરતરફી અથવા દૂર કરવા માટેના આદેશ તરીકે ગણી શકાય નહીં.”

૪૧. સુપ્રીમ કોર્ટના અગાઉ નોંધાયેલા નિર્ણય પર આધાર રાખીને ખૂબ જ ભારપૂર્વક રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે મારે માત્ર વિવાદિત આદેશની તપાસ કરવી જોઈએ, સ્કીનીંગ સમિતિ દ્વારા નોંધાયેલા તારણો અથવા તેની ભલામણોની નહીં.એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે વિવાદિત આદેશમાં અરજદાર સામે કોઈ આરોપ અથવા આરોપ નથી અને તેથી, ફરજિયાત નિવૃત્તિના આદેશને દંડ અથવા સજાના સ્વરૂપમાં બરતરફી અથવા દૂર કરવા માટે ગણવામાં આવવો જોઈએ નહીં.

૪૨. તેમાં કોઈ શંકા નથી કે સામાવાળાઓ વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલની આવી રજૂઆતને ચોક્કસપણે સુપ્રીમ કોર્ટે ઉપર ઉલ્લેખિત ફકરા નંબર ૧૪૫ માં જે અવલોકન કર્યું છે તેનાથી સમર્થન મળે છે.જો કે, રાજેન્દ્ર સિંહ વર્મા (ઉપરોક્ત) ના કેસ કરતાં અગાઉ આપવામાં આવેલા સુપ્રીમ કોર્ટના ઘણા નિર્ણયોને ધ્યાનમાં રાખીને હું આવી રજૂઆત સ્વીકારવામાં અસમર્થ છું.

૪૩. એવું લાગે છે કે રાજેન્દ્ર સિંહ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં માનનીય અદાલતનું ધ્યાન એ. આઈ. આર. ૧૯૭૫ એસ. સી. ૬૬૧ માં નોંધાયેલા એલ. માઈકલ અને અન્ય વિરુદ્ધ જહોનસન પમ્પ્સ લિમિટેડના કેસમાં મોટા બેન્ચ નિર્ણય તરફ દોરવામાં આવ્યું ન હતું. ફરિયાદ નંબર ૧૬ માં સુપ્રીમ કોર્ટે આ રીતે અવલોકન કર્યું:—

“ઓર્ડર તૈયાર કરવાની રીતથી કોઈ ફરક પડતો નથી. કોર્ટ આદેશની વાસ્તવિકતા અથવા સારને જોવા માટે પડદો ઉપાડશે.”

૪૪. હું રામ ઈકબાલ શર્મા વિરુદ્ધ બિહાર રાજ્ય, એ. આઈ. આર. ૧૯૯૦ એસ. સી. ૧૩૬૮ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્ણયને પણ ટાંકી શકું છું. જોકે મને રાજેન્દ્ર સિંહના નિર્ણયમાં આ નિર્ણયનો સંદર્ભ મળે છે, તેમ છતાં તે સંબંધમાં કોઈ ચર્ચા થઈ હોય તેવું લાગતું નથી. સુપ્રીમ કોર્ટે ફરિયાદ નંબર ૨૭, ૨૮ અને ૨૯માં આ રીતે નિરીક્ષણ કર્યું હતું:—

“૨૭. આ ચુકાદાને અનૂપ જયસ્વાલ વિરુદ્ધ ભારત સરકાર, એ. આઈ. આર. ૧૯૮૪ની કલમ ૬૩૬ના કેસમાં અનુસરવામાં આવ્યો છે. એવું જોવા મળ્યું છે કે (પેરા ૧૨):—

“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 ઝલ્મો છે, તો કોર્ટને, માત્ર આદેશના સ્વરૂપને કારણે, કાયદા દ્વારા આપવામાં આવેલા અધિકારોને અમલમાં મૂકવા માટે પ્રતિબંધિત કરવામાં આવશે નહીં.”

એવું પણ જોવા મળ્યું છે કે (પેરા ૧૩):—

“તેમ છતાં સાવનો ક્રમ બિન-પ્રતિબદ્ધ હોઈ શકે છે, તે એકલા ન રહી શકે.જો કે સરકારની ફાઈલમાં જે કંઈ નથી તે અપ્રસ્તુત હોઈ શકે છે, આદેશના કારણને અવગણી શકાય નહીં.નિયામકની ભલામણ કે જે આદેશ માટેનો આધાર અથવા પાયો છે તેને તેના સાચા સ્વરૂપને નિર્ધારિત કરવાના હેતુથી આદેશ સાથે વાંચવો જોઈએ.જો બંનેને એકસાથે વાંચીને કોર્ટ એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચે કે

ગેરવર્તણૂકનું કથિત કૃત્ય આ આદેશનું કારણ હતું અને તે ઘટના માટે તે પસાર કરવામાં આવ્યું ન હોત, તો તે અનિવાર્ય છે કે આરોપમુક્તિનો આદેશ જમીન પર પડવો જોઈએ કારણ કે અપીલકર્તાને બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧ (૨) માં જોગવાઈ મુજબ પોતાનો બચાવ કરવાની વાજબી તક આપવામાં આવી નથી.”

૨૮. ઉપરોક્ત નિર્ણયોને ધ્યાનમાં રાખીને હવે જે કાનૂની સ્થિતિ ઉભરી આવી છે તે એ છે કે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ સરકારી કર્મચારી કે જેને ફરજિયાતપણે સેવામાંથી નિવૃત્ત થવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે તેની સામે કોઈ આરોપ લગાવ્યા વિના સાદી ભાષામાં કરવામાં આવ્યો હોવા છતાં, અદાલત, જો પડકારવામાં આવે તો, યોગ્ય કિસ્સાઓમાં તે જાણવા માટે આદેશ પાછળનું સત્ય તપાસી શકે છે કે શું આદેશ સંબંધિત સરકારી કર્મચારીના કોઈ ગેરવર્તણૂક પર આધારિત છે કે આદેશને પ્રામાણિક બનાવવામાં આવ્યો છે અને કોઈ પરોક્ષ અથવા બાહ્ય હેતુઓ સાથે નહીં.આવા કેસોમાં આદેશનું માત્ર સ્વરૂપ અદાલતને આદેશના આધારે તપાસ કરવાથી રોકી શકતું નથી, જો સંબંધિત સરકારી કર્મચારી દ્વારા સંબંધિત આદેશને પડકારવામાં આવે છે, જેમ કે આ

અદાલત દ્વારા અનૂપ જયસ્વાલના કેસમાં કરવામાં આવ્યું છે. આ સ્થિતિ હોવાથી સામાવાળા-રાજ્ય તાત્કાલિક કેસમાં અપીલકર્તાની ફરજિયાત નિવૃત્તિના આદેશનો બચાવ માત્ર એ દલીલ પર કરી શકે નહીં કે આ આદેશ બિહાર સેવા સંહિતાના નિયમ ૭૪ (ii) ની જોગવાઈઓ અનુસાર કરવામાં આવ્યો છે જે પ્રથમ દષ્ટિએ અપીલકર્તાની સેવા કારકિર્દી પર કોઈ આરોપ નથી લગાવતી અથવા કોઈ કલંક નથી લાગતી. પરંતુ સામાવાળા દ્વારા કરવામાં આવેલા સ્પષ્ટ અને ચોક્કસ દાવાઓને ધ્યાનમાં રાખીને- જણાવો કે ઉપરોક્ત નિયમ હેઠળ અપીલકર્તાને ફરજિયાતપણે સેવામાંથી નિવૃત્ત કરવા માટે વિવાદિત આદેશ આપવામાં આવ્યો છે કારણ કે અપીલકર્તાએ ગંભીર નાણાકીય અનિયમિતતાઓ કરી હોવાનું જણાવ્યું હતું જેના કારણે રાજ્યને નાણાકીય નુકસાન થયું હતું, આક્ષેપિત આદેશ સજા દ્વારા કરવામાં આવ્યો હોવાનું કહી શકાય નહીં. જેમ કે, આ પ્રકારનો આદેશ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧નું ઉલ્લંઘન છે તેમજ તે મનસ્વી છે કારણ કે તે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરે છે અને તેને પ્રામાણિક બનાવવામાં આવ્યું નથી.

૨૯. ઉપરોક્ત પરિસરમાં અમે માનીએ છીએ કે વિવાદિત આદેશને પ્રામાણિક બનાવવામાં આવ્યો નથી, પરંતુ કોલેટરલ હેતુઓ માટે અને સજા દ્વારા બાહ્ય વિચારણા પર બનાવવામાં આવ્યો છે.તેથી, વિવાદિત આદેશ ગેરકાયદેસર અને બિનજરૂરી છે અને તેથી તે રદ કરવા અને અલગ રાખવા માટે જવાબદાર છે.તેથી અમે અપીલને મંજૂરી આપીએ છીએ અને વિવાદિત આદેશને રદ કરીએ છીએ.અમે સામાવાળાઓને અપીલકર્તાને સંપૂર્ણ વેતન સાથે તાત્કાલિક સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવા માટે નિર્દેશ આપીએ છીએ.સામાવાળાઓ અપીલકર્તાને ખર્ચ ચૂકવશે.”

૪૫. કોર્પોરેશનના એક્ઝિક્યુટિવ-ઇન-રિપ્લાયમાં જ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું છે કે ફરજિયાત નિવૃત્તિના આદેશને પસાર કરવામાં સત્તાવાળાઓ સાથે જે વજન હતું તે સમીક્ષા સમિતિ દ્વારા નોંધાયેલ તારણ હતું.હું પુનરાવર્તનની કિંમત પર ફરી એકવાર એક્ઝિક્યુટિવ-ઇન-રિપ્લાયના ફકરા નંબર ૫ માં કરવામાં આવેલા દાવાઓને નીચે મુજબ ટાંકી શકું છું:-

“સામાવાળા નંબર ૩ નમ્રતાથી જણાવે છે કે કોર્પોરેશનના તારીખ ૨૨/૧૦/૧૩ ના ઉપરોક્ત પરિપત્રમાં વિચારણા કરાયેલ સમીક્ષા સમિતિ, તેથી અરજદારની સેવાઓનું મૂલ્યાંકન કરવા અને તેની

અકાળ નિવૃત્તિ અંગે યોગ્ય નિર્ણય લેવા માટે અધિકૃત છે.તદનુસાર, સમીક્ષા સમિતિએ ૧૬/૦૧/૧૪ પર યોજાયેલી તેની બેઠકમાં સર્વસંમતિથી નિર્ણય લીધો હતો કે ઉપરોક્ત રેકૉર્ડને ધ્યાનમાં રાખીને અરજદારને અકાળે નિવૃત્ત કરવું કોર્પોરેશનના હિતમાં છે અને તે મુજબ અરજદારને ૬/૨/૧૪ ના આદેશ દ્વારા અકાળે નિવૃત્ત કરવામાં આવ્યો હતો અને ૧૬/૧/૧૪ ના ઠરાવની નકલો તેમજ ૬/૨/૧૪ ના આદેશની નકલો અનુક્રમે પરિશિષ્ટ-D & E તરીકે જોડવામાં આવી છે.”

૪૬. આમ, હું એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યો છું કે ફરજિયાત અથવા અકાળ નિવૃત્તિનો વિવાદિત આદેશ સ્ક્રિનિંગ કમિટીના અહેવાલ અને તેની ભલામણો પર 'આધારિત' હતો.હેતુ શું છે-'પાયો' શું છે:બંને વચ્ચે શું તફાવત છે:(૨૦૦૦) ૫ એસ. સી. સી. ૧૫૨ માં નોંધાયેલા ચંદ્ર પ્રકાશ સાહી વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ યુ. પી. ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા સારી રીતે સમજાવવામાં આવ્યું છે.વિવિધ ઉદાહરણોની નોંધ લીધા પછી, સુપ્રીમ કોર્ટે ફકરા નંબર ૨૮ અને ૨૯માં નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:-

“૨૮. 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 પ્રકૃતિનો 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.

૨૯. ‘‘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.”

૪૭. રાજેન્દ્ર સિંહના કેસમાં એવું લાગે છે કે ન્યાયિક અધિકારીના ગુપ્ત રેકૉર્ડના સંદર્ભમાં કંઈપણ રેકૉર્ડમાં નહોતું.આવા સંજોગોમાં, કોર્ટે માત્ર ફરજિયાત નિવૃત્તિના આદેશની તપાસ કરવાનું યોગ્ય માન્યું હતું અને સરકારી ફાઇલોમાં કલંક જેવી કોઈ ટિપ્પણી મળી શકે છે કે કેમ તે શોધવા માટે સરકારી ફાઇલોમાં કોઈ તપાસ કરવાનો ઇનકાર કર્યો હતો.હાથમાં રહેલા કેસમાં, સમીક્ષા સમિતિની ભલામણો અને તારણો ખૂબ જ રેકૉર્ડ પર છે અને અગાઉ જણાવ્યા મુજબ તે જ

ઓથોરિટી સાથે તોલવામાં આવે છે જેણે વિવાદિત આદેશ પસાર કર્યો હતો.આને ધ્યાનમાં રાખીને રાજેન્દ્ર સિંહ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં ચુકાદો અલગ પડે છે.

૪૮. સમિતિના અહેવાલને અવલોકન કર્યા પછી, તે સ્પષ્ટ થાય છે કે સમિતિ સાથે જે વજન હતું તે અરજદાર દ્વારા ડિપોના પ્રભારી હતા ત્યારે કથિત વિશ્વાસઘાત અને ગેરવર્તણૂકના અન્ય કૃત્યો હતા.સમિતિના મૂલ્યાંકન અનુસાર આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને અરજદારે પોતાની ઉપયોગિતા ગુમાવી દીધી હતી અને સંબંધિત વિભાગનું અપમાન કર્યું હતું અને તે મુજબ સમિતિએ અકાળ નિવૃત્તિની ભલામણ કરી હતી.એવું પણ જણાય છે કે અકાળ નિવૃત્તિનો આદેશ અરજદારના સસ્પેન્શનના સમયગાળા દરમિયાન પસાર કરવામાં આવ્યો હતો.

૪૯. ઉપરોક્તમાંથી જે તાર્કિક રીતે અનુસરવામાં આવે છે તે એ છે કે તાત્કાલિક કેસમાં, ૬ ફેબ્રુઆરી, ૨૦૧૪ ના રોજ ફરજિયાત નિવૃત્તિનો વિવાદિત આદેશ નિરુપદ્રવી રીતે લખવામાં આવ્યો છે અને તે અરજદાર સામે કોઈ હેતુ દર્શાવતો નથી, તેમ છતાં કોર્પોરેશને ઉપરોક્ત ભલામણ સ્વીકારી હતી, કારણ કે અરજદાર કથિત રીતે ઉપરોક્ત કૌભાંડમાં સામેલ હતો.ફરજિયાત નિવૃત્તિનો વિવાદિત આદેશ ખરેખર ગેરવર્તણૂકના આરોપ માટે અરજદારને સેવામાંથી દૂર કરવાનો આદેશ છે:– આમ, તે શિક્ષાત્મક છે અને બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧ (૨) માં નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના પસાર થઈ શક્યું ન હોત.

૫૦. આમ, ઉપરોક્ત ચર્ચા પરથી જે સ્પષ્ટ થાય છે તે એ છે કે અરજદારને ફરજિયાતપણે સેવામાંથી નિવૃત્ત કરવાનો આદેશ સંપૂર્ણપણે ગેરકાયદેસર છે અને તેને રેકૉર્ડ પર સારી રીતે ઊભા રહેવાની મંજૂરી આપી શકાતી નથી.તે જ સમયે, જોકે, હું એ ઉમેરવા માટે ઉતાવળ કરું છું કે આ નિષ્કર્ષનો અર્થ એ નથી કે ભવિષ્યમાં કોઈ પણ સમયે, અરજદારને સેવામાંથી દૂર કરી શકાય નહીં.

૫૧. આ અદાલતના વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના નિર્ણયનો સામાવાળાઓને કોઈ ફાયદો થયો નથી કારણ કે તે કેસની હકીકતોમાં તે જ રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું.હું ઉપરોક્ત ચુકાદાના ફકરા નંબર ૧૧ માં કરવામાં આવેલા અવલોકનોને નીચે ટાંકું છું:—

“જ્યાં સુધી ગુજરાત રાજ્ય વિરુદ્ધ ઉમેદભાઈ એમ. પટેલ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્ણયને ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે, ત્યાં સુધી આ અદાલતના અભિપ્રાયમાં, વર્તમાન કેસ ઉપરોક્ત નિર્ણયના ફકરા-૧૧માં દર્શાવેલ કોઈપણ શ્રેણીમાં આવતો નથી.વર્તમાન કેસમાં, અરજીના મેમોરેન્ડમમાં કરવામાં આવેલા દાવાઓ પરથી એવું કંઈ બહાર આવતું નથી કે જ્યારે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો ત્યારે

વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવા માટે કોઈ કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હતી અથવા તેના પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો.તેથી, એવું માનવાનું કોઈ કારણ નથી કે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ વિભાગીય તપાસને ટાળવા માટે શોર્ટ કટ તરીકે પસાર કરવામાં આવ્યો હતો.”

પર. ઉપરનું વિશિષ્ટ લક્ષણ છે.વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે નોંધ્યું હતું કે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો તે સમયે કોઈ વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવી હતી અથવા તેના પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો તે દર્શાવવા માટે કંઈ નહોતું.આવા સંજોગોમાં, વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે અવલોકન કર્યું હતું કે એવું માનવાનું કોઈ કારણ નથી કે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ વિભાગીય તપાસને ટાળવા માટે શોર્ટકટ તરીકે પસાર કરવામાં આવ્યો હતો.વર્તમાન કેસમાં, વિવાદિત આદેશમાં જે નોંધવામાં આવ્યું છે તેનાથી એવું લાગે છે કે જ્યારે આદેશ પસાર કરવામાં આવી રહ્યો હતો ત્યારે અરજદારને સસ્પેન્ડ કરવામાં આવ્યો હતો, તે કદાચ વિચારણા હેઠળની વિભાગીય તપાસને કારણે હોઈ શકે છે.

પ૩. પરિણામે અને ઉપર ચર્ચા કરાયેલા કારણોસર, આ રિટ-અરજી સફળ થાય છે.૬ ફેબ્રુઆરી, ૨૦૧૪ના વિવાદિત આદેશ અને અપીલ અધિકારી દ્વારા પસાર

કરાયેલા આદેશને રદ કરવામાં આવે છે અને રદ કરવામાં આવે છે. ફરજિયાત નિવૃત્તિના આદેશની તારીખે સેવામાં અરજદારની સ્થિતિ પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે છે. જો કોઈ શિસ્તની કાર્યવાહી શરૂ કરવાની હોય તો તે જ હાથ ધરવામાં આવે જે કાયદા હેઠળ સ્વીકાર્ય હોય. નિયમને ઉપરોક્ત હદ સુધી મંજૂર કરવામાં આવ્યો છે.

(જે. બી. પારડીવાલા, ન્યાયમૂર્તિ)

મનોજ

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.