

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.

=====

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ ખાતે
સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૮૭૭૩/૨૦૧૧

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એસ.જી. શાહ

=====

૧	શું સ્થાનિક સમાચારપત્રોના રિપોર્ટરોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપી શકાય?	
૨	રિપોર્ટરને સોંપી શકાય કે નહીં?	
૩	શું ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની અંતિમ નકલ જોવા માગે છે?	
૪	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણના અર્થઘટન અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈપણ આદેશ અંગે કાયદાના નોંધપાત્ર સવાલનો સમાવેશ થાય છે?	

=====

ઉદય શાંતારામ ચંદોરિકર... અરજદાર(રો)

વિરુદ્ધ

સેક્રેટરી દ્વારા ગુજરાત રાજ્ય... સામાવાળા(ઓ)

=====

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(રો) નં.૧ તરફે વકીલ શ્રી એસ.કે.પટેલ

સામાવાળા(ઓ) નં.૧ તરફે એ.જી.પી. સુશ્રી અમિતા શાહ

સામાવાળા(ઓ) નં.૧ તરફે રૂલની બજવાણી કરવામાં આવી.

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તી શ્રી એસ.જી.શાહ

તારીખ: ૧૪/૦૨/૨૦૧૭

મૌખિક ચુકાદો

૧. અરજદારના વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી એસ. કે. પટેલ અને પ્રતિવાદીઓ તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન એ.જી.પી. સુશ્રી અમિતા શાહને સાંભળ્યા. અરજદારે ચિફ એન્જિનિયરની જગ્યા પર બઢતીના બાબતમાં ભારતના સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૧૪, ૧૬ અને ૨૨૬ તથા ગુજરાત સિવિલ સર્વિસીસ (કંડકટ) રૂલ્સ, ૧૯૭૧ અને ગુજરાત સિવિલ સર્વિસીસ (ડિસિપ્લિન એન્ડ અપીલ) રૂલ્સ, ૧૯૭૧ ની જોગવાઈઓ હેઠળ આ અદાલતના હસ્તક્ષેપ માટે અરજ કરેલ છે.

૨. એ એક અવિવાદિત હકીકત છે કે જો કે અરજદાર સંબંધિત સમયે સુપ્રિન્ટેન્ડિંગ એન્જિનિયરના હોદ્દા પર સેવા આપી રહ્યા હતા, વ્યવહારિક રીતે તેમને નવેમ્બર ૨૦૦૫ થી નવેમ્બર ૨૦૦૭ સુધી, ફરીથી એપ્રિલ ૨૦૦૮ થી સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૦ સુધી અને ફરીથી વર્ષ ૨૦૧૧ માં ૩૧.૧૨.૨૦૧૨ ના રોજ તેમની વચનિવૃત્તિની તારીખ સુધી એટલે કે જ્યારે તેઓ નિવૃત્ત થયા ત્યારે એક વર્ષથી વધુ સમય માટે લાંબા સમય સુધી ચીફ એન્જિનિયરનો ચાર્જ આપવામાં આવ્યો હતો. તેથી, જો કે એવી દલીલ કરી શકાય કે બઢતી એ વ્યક્તિનો અપ્રતિબંધિત અધિકાર નથી અને તેથી, કોઈ સત્તામંડળ દ્વારા હસ્તક્ષેપ થઈ શકે નહીં અને તેના દ્વારા, કોઈપણ નોકરીદાતાને કોઈપણ કર્મચારીને બઢતી

આપવાનો આદેશ આપી શકાય નહીં, હકીકત એ રહે છે કે તમામ નોકરીદાતાઓએ બઢતી સહિત તેમના કર્મચારીઓની સેવા શરતો સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે સંપૂર્ણ સમાનતા અને કાયદા તથા નિયમોની સંબંધિત જોગવાઈઓનું પાલન કરવાનું રહે છે. તેથી, જો મનસ્વીપણું, વિકૃતતા, પસંદગીગીરી, ભેદભાવ અને ચોક્કસ જોગવાઈઓનો અમલ ન કરવો એ રીતે થતો હોય કે જેમાં આવી જોગવાઈઓ સાથે વ્યવહાર કરવાનો હોય અને તેના દ્વારા, જો આવા કોઈપણ નોકરીદાતા તરફથી કોઈ નિષ્ક્રિયતા રહે છે જે કોઈપણ કર્મચારીને ન્યાયી લાભ આપવાનો ઇનકાર કરે છે, તો પછી આવી અરજીઓમાં યોગ્ય હુકમો પસાર કરીને આવી પસંદગીગીરી અથવા મનસ્વીપણામાં હસ્તક્ષેપ કરવા સિવાય બીજો કોઈ વિકલ્પ રહેતો નથી.

૩. હાલના કેસમાં, ઉપર નોંધ્યા મુજબ જ્યારે અરજદારને ૪૬ મહિનાથી વધુ સમય માટે ચીફ એન્જિનિયર તરીકે કામ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી, ત્યારે એ સ્પષ્ટ થઈ જાય છે કે જ્યાં સુધી અરજદારની ચીફ એન્જિનિયર તરીકે કામ કરવાની પાત્રતાનો સવાલ છે, ત્યાં સુધી કોઈ પ્રશ્ન કે શંકા નથી અને ડિસેમ્બર ૨૦૧૨ ના મહિનામાં જ્યારે તેમને વચનિવૃત્તિ પર નિવૃત્ત થવા દેવામાં આવ્યા ત્યારે પ્રતિવાદી ચીફ એન્જિનિયર તરીકેની તેમની ફરજો સંબંધિત કોઈ અનિયમિતતા દર્શાવવામાં નિષ્ફળ ગયા છે. એ બાબત સ્પષ્ટ છે કે વચનિવૃત્તિની તારીખે પણ તેઓ ચીફ એન્જિનિયર તરીકે ફરજ બજાવતા હતા. તેથી, જો આવા

સમયગાળા દરમિયાન કોઈપણ સમયે આવી બઢતીનો ઇનકાર કરવામાં આવ્યો હોય, તો આવા ઇનકારની યોગ્ય રીતે ચકાસણી કરવાની જરૂર છે. એ પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થશે કે જ્યારે અરજદાર પાસેથી ચીફ એન્જિનિયર તરીકે ફરજો લેવામાં આવે છે, તો નોકરીદાતા દ્વારા અરજદારને સદર જગ્યા પર બઢતી ન આપવાનું કારણ શું છે. તેના દ્વારા, જો અરજદાર ચીફ એન્જિનિયર તરીકે બઢતી મેળવવા માટે હકદાર ન હતા તે વાતની પુષ્ટિ કરવા માટે કોઈ સમર્થ અને વિશ્વસનીય પુરાવા ન હોય, તો એવું માનવું પડે કે અરજદારને ચીફ એન્જિનિયરના હોદ્દા પર બઢતી ન આપવાનું સામાવાળા નોકરીદાતાનું કૃત્ય સામાવાળા તરફની કોઈ નિષ્ક્રિયતાનું પરિણામ છે. તે હદ સુધી, આ બીજું કશું નથી પરંતુ મનસ્વીપણું અને પસંદગીગીરી છે અને તે સ્થાનિક ખાતાકીય રાજકારણનું પરિણામ હોઈ શકે છે જેથી ચોક્કસ વ્યક્તિને તેના તમામ નિવૃત્તિ લાભો ન મળે કે જેના માટે તે અન્યથા હકદાર છે.

૩.૧ ઉપરોક્ત મુજબ, જ્યારે અરજદારને ૪૬ મહિનાથી વધુ સમય માટે કામ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને જ્યારે ચીફ એન્જિનિયર તરીકેના તેમના કાર્યકાળ દરમિયાન કોઈ ફરિયાદ કે ખામી નથી, ત્યારે એ સ્પષ્ટ થઈ જાય છે કે સામાવાળા – નોકરીદાતા પાસે ચીફ એન્જિનિયર તરીકે કામ કરવાની અરજદારની પાત્રતા અથવા આવી ઉચ્ચ જગ્યા પર કામ કરવા માટેના તેમના પૂરાવાઓ અંગે અરજદાર વિરુદ્ધ કોઈ પુરાવા નથી. આવી હકીકત ડિપાર્ટમેન્ટલ

પ્રમોશન કમિટી (ડી.પી.સી.) ના અહેવાલ પરથી કન્ફર્મ થઈ શકે છે, જેના માટે નીચે મુજબની હકીકતોની ચર્ચા કરવી જરૂરી છે.

જ. તારીખ ૧૮.૦૨.૨૦૧૭ ના હુકમ અનુસારે, પ્રતિવાદીઓએ અરજદારનો મૂળ સેવા રેકૉર્ડ રજૂ કર્યો છે. સીલબંધ કવર ખોલ્યા પછી દસ્તાવેજોની તપાસ કરતા માલૂમ પડે છે કે ડિપાર્ટમેન્ટલ પ્રમોશન કમિટી (ડી.પી.સી.) એ તારીખ ૨૦.૦૨.૨૦૧૧ ની બેઠકમાં લીધેલા તેના નિર્ણયમાં એન્ડોર્સ કર્યું છે કે સમિતિએ વર્ષ ૨૦૦૨ – ૨૦૦૩ થી વર્ષ ૨૦૦૮ – ૨૦૧૦ ના વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલ ધ્યાને લીધા છે અને તેમાંથી ત્રણ વર્ષના વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલ અસાધારણ ઉત્કૃષ્ટ પ્રકારના છે અને પાંચ વર્ષના ખૂબ સારા પ્રકારના છે અને સમિતિએ અરજદારના કેસનું ખૂબ સારા વર્ગમાં વર્ગીકરણ કર્યું છે અને તેથી, બઢતી સમિતિએ ઠરાવ્યું છે કે અરજદાર બઢતી માટે હકદાર અને પાત્ર છે. જો કે, તારીખ ૦૧.૦૬.૨૦૦૭ ના ચાર્જશીટને અનુસરીને આ નિર્ણય સીલબંધ કવરમાં રાખવામાં આવ્યો હતો. પ્રતિવાદીઓને આ નિર્ણય અને મૂળ રેકૉર્ડ પોતાની પાસે રાખવા અને સમિતિના નિર્ણયની ઝેરોક્ષ નકલ રેકૉર્ડ પર રજૂ કરવાનો આદેશ આપવામાં આવે છે. તેના દ્વારા, આવા નિર્ણયની નકલ રેકૉર્ડ પર લેવાનો આદેશ કરવામાં આવે છે.

૫. ઉપરોક્ત ચર્ચાની પૃષ્ઠભૂમિમાં, હવે જો આપણે અરજદારને બઢતી ન આપવા માટે પ્રતિવાદી દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી હકીકતલક્ષી વિગતો અને મુદ્દાઓનું નિરીક્ષણ કરીએ, તો એ અવિવાદિત હકીકત છે કે એક ખાતાકીય તપાસ સિવાય, જેની વિગતો હવે પછી ચર્ચવામાં આવશે, અરજદારનો સેવાકાળ કોઈ પણ દોષ વગરનો છે અને અરજદાર ઓછામાં ઓછા વર્ષ ૨૦૦૫ માં ચીફ એન્જિનિયરની જગ્યા માટે પાત્ર હતા અને તે સમયે જગ્યા ખાલી હોવા છતાં, તેમને બઢતી આપવામાં આવી ન હતી, જો કે આવી બઢતીની જગ્યાનો ચાર્જ તેમને નિયમિતપણે અને વારંવાર ૪૬ મહિનાથી વધુ સમય માટે સોંપવામાં આવ્યો હતો. એ જાણીને આશ્ચર્ય થાય છે કે વર્ષ ૨૦૦૫ થી ચીફ એન્જિનિયરની જગ્યા ખાલી હોવા છતાં અને અરજદાર સદર બઢતી માટે પાત્ર હોવા છતાં અરજદારને બઢતી આપ્યા વિના આવી જગ્યા પર ઇન્ટર્યાર્જ તરીકે ચીફ એન્જિનિયરની ફરજો સોંપવામાં આવી હતી. એ પણ આશ્ચર્યજનક હકીકત છે કે જ્યારે અરજદાર વર્ષ ૨૦૦૭ માં ઇન્ટર્યાર્જ ચીફ એન્જિનિયર તરીકે સેવા આપી રહ્યા હતા ત્યારે વર્ષ ૨૦૦૪ માં કહેવાતી ગેરવર્તણૂક માટેનું ચાર્જશીટ આપવામાં આવ્યું હતું એટલે કે ૩ વર્ષ પછી. એ પણ આશ્ચર્યજનક છે કે ખાતાકીય તપાસ ૪ વર્ષ સુધી ચાલુ રહી. એ નોંધવું પણ આશ્ચર્યજનક છે કે તે દરમિયાન ડી.પી.સી. ની બેઠક મળી હતી અને અરજદારનું પરિણામ સીલબંધ કવરમાં રાખવામાં આવ્યું હતું. તેના દ્વારા અન્ય કોઈ અધિકારીને બઢતી આપવામાં આવી હતી. ત્યારબાદ

થોડા દિવસોમાં અરજદાર સામેની ખાતાકીય તપાસ માત્ર ઠપકાની શિક્ષા સાથે સમાપ્ત થઈ ગઈ. આ ક્રમ પોતે જ બધું કહી દે છે.

૬. એ અવિવાદિત હકીકત છે કે, અરજદાર ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ દ્વારા પસંદગી પામ્યા પછી વર્ષ ૧૯૮૯ માં કાર્યપાલક એન્જિનિયર તરીકે સેવામાં જોડાયા હતા અને ૧૧.૧૧.૧૯૯૭ સુધી કાર્યપાલક એન્જિનિયર તરીકે પોતાની ફરજો નિભાવી હતી. તેઓ ૧૧.૧૧.૧૯૯૭ ના રોજ અધિક્ષક એન્જિનિયરના હોદ્દા પર બઢતી પામ્યા હતા અને ૧૯૮૯ થી ૧૯૯૭ સુધીના આ તમામ સમયગાળા દરમિયાન કોઈ આક્ષેપ કે મેમો પણ ન હતો. વર્ષ ૨૦૦૭ માં અરજદારને ૨૧.૦૨.૨૦૦૪ થી ૨૯.૧૧.૨૦૦૪ દરમિયાન કાર્યપાલક એન્જિનિયર તરીકેના તેમના કાર્યકાળ દરમિયાન ટેન્ડર પ્રક્રિયામાં ઘણી અસંગતતાઓ હોવાનું જણાવતું ચાર્જશીટ મળ્યું હતું. જો કે, જો આપણે ખાતાકીય તપાસના અહેવાલનું નિરીક્ષણ કરીએ, જેની નકલ એનેક્ષર D અને E પર રજૂ કરવામાં આવી છે, તો એ સ્પષ્ટ થાય છે કે અરજદાર સામેનો એકમાત્ર આરોપ બોલી લગાવનાર (બિડર) દ્વારા મૂળ ટેન્ડરમાં કરવામાં આવેલા અમુક સુધારા ન દર્શાવવા અંગેનો છે. જ્યારે અરજદારે યોગ્ય રીતે નિર્દેશ કર્યો છે કે, વાસ્તવમાં, આવું કાગળનું કામ આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયરે પૂરું કરવાનું હોય છે, તેમના દ્વારા નહીં. આવા વિધાનના સમર્થનમાં, તેઓ એનેક્ષર B પર રજૂ કરેલા નિવેદન પર આધાર રાખી રહ્યા છે, જેમાં પાના નંબર ૩૨ થી ૩૫ પુષ્ટિ કરે છે કે આવા

નિવેદનો અન્ય કોઈ અધિકારી દ્વારા તૈયાર કરવામાં આવ્યા છે અને વર્તમાન અરજદાર દ્વારા નહીં અને પાના ૩૫ પછી અન્ય કોઈ અધિકારી દ્વારા તૈયાર કરવામાં આવ્યા છે અને હાલના અરજદાર દ્વારા નહીં. જ્યારે ચાર્જશીટમાં સમગ્ર આક્ષેપ માત્ર મૂળ ટેન્ડર દસ્તાવેજોમાં આવા સુધારા ન દર્શાવવા પર જ આધારિત છે, ત્યારે આખરે હકીકત એ રહે છે કે આવા આરોપો ગમે તે હોય ટેન્ડર પ્રક્રિયા અંગે, કોઈપણ રીતે, એટલે કે વિવિધ કંપનીઓ પાસેથી ટેન્ડર સ્વીકારવા કે અન્યથા કોઈ આક્ષેપ નથી. વાસ્તવમાં, તપાસ અધિકારીએ પણ તેમના અહેવાલમાં સ્વીકાર્યું છે કે પ્રામાણિકતાના અભાવનો કોઈ પુરાવો નથી અથવા અરજદારે કંપનીને કામ સોંપવામાં કે ફાળવવામાં કોઈ ગેરવર્તણૂક કરી છે તે સાબિત કરવા માટે કોઈ પુરાવો કે આધાર નથી, જે કાં તો સક્ષમ નથી અથવા જેની બોલી સૌથી ઓછી નથી. તપાસ અધિકારીએ એ પણ અવલોકન કર્યું છે કે બોલી લગાવનારાઓ દ્વારા રિંગ બનાવવામાં આવી હોવાના આક્ષેપો સાબિત થયા નથી. જો કે, તપાસ અધિકારી સમક્ષ યોગ્ય પુરાવા ન હોવા છતાં, તપાસ અધિકારીએ ઠરાવ્યું છે કે જો કે આરોપ નંબર (૧) સાબિત થયો નથી, પરંતુ આરોપ નંબર (૨) અંશતઃ સાબિત થયો છે. એવું જણાવવામાં આવ્યું છે કે આવો નિર્ણય માત્ર એ ધારણા પર આધારિત છે કે ટેન્ડર દસ્તાવેજોમાં ચેકચાક અથવા ઉપર લખાણની કુલ સંખ્યા ન દર્શાવવી એ ફરજમાં બેદરકારી અથવા વિવેકબુદ્ધિનો અભાવ છે. તેથી, જો આપણે સમગ્ર રેકૉર્ડનું સંપૂર્ણ નિરીક્ષણ કરીએ તો જ્યારે અરજદાર સામે માત્ર બે જ આરોપો મૂકવામાં આવ્યા છે એટલે કે

એક એ કે બોલી લગાવનારાઓએ રિંગ બનાવીને બોલી મેળવી છે, પરંતુ અરજદાર આવી રિંગની રચના શોધી શક્યા નથી અને તેથી, તેમની ફરજો બજાવવામાં બેદરકારી દાખવી છે. આરોપ પોતે જ ખૂબ જ અસ્પષ્ટ અને પાયાવિહોણો છે અને પ્રથમ દર્શનીય રીતે પૂર્વ-નિર્ધારિત છે જ્યારે એવું કહેવામાં આવે છે કે જો કે એ સ્પષ્ટ છે કે રિંગ બનાવવામાં આવી હતી, પરંતુ અરજદાર તેને જોઈ શક્યા ન હતા. જો આપણે રેકૉર્ડનું નિરીક્ષણ કરીએ, તો એ સ્પષ્ટ થાય છે કે એક જ કામ માટે ત્રણ બોલી લગાવનારા હોવા છતાં ત્રણેય બોલી લગાવનારાઓએ વિભાગ દ્વારા નિર્ધારિત અંદાજિત કિંમત કરતાં ઓછી કિંમત ઓફર કરી છે. સરખામણી કરતું નિવેદન પાના પૃષ્ઠ અને પૃષ્ઠ પર છે જેમાં ચોક્કસપણે એવું દર્શાવવામાં આવ્યું છે કે વાસ્તવમાં બોલી વિભાગ દ્વારા અંદાજિત કિંમત કરતાં માઈનસમાં છે અને ચોક્કસ બોલી લગાવનારે વિભાગ દ્વારા અંદાજિત કિંમત કરતાં ઓછી કિંમત ઓફર કરી છે અને તેથી, કોઈ ઊંચા દરે કામ સોંપવાનું કોઈ કારણ નથી અને તેથી, તે હદ સુધી કોઈ રિંગ નથી.

૭. જો કે, રેકૉર્ડ પર અન્ય હકીકતો ખૂબ સ્પષ્ટ છે અને તેથી તેને અવગણી શકાય નહીં કે જો બોલી લગાવનારાઓએ આવા કોઈપણ વિભાગમાંથી પસંદ કરેલ કામ મેળવવા માટે કોઈ રિંગ કરી હોય તો ચોક્કસ ફરિયાદના અભાવે પણ, તે ગુનાહિત કાવતરું ગણાય છે, જેના માટે આવો આરોપ ફેમ કરતા પહેલા અથવા એવા નિષ્કર્ષ પર આવતા પહેલા કે આવા સરકારી અધિકારીએ રિંગ

રચાયાની બાબતને અવગણી છે, મૂળભૂત પુરાવાઓ રેકૉર્ડ પર સ્પષ્ટ કરવા અને સાબિત કરવા જરૂરી છે.

૮. રેકૉર્ડ પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે જ્યારે તમામ શિક્ષકોએ (બોલી લગાવનારાઓએ) અમુક ચોક્કસ કામ માટે અંદાજિત કિંમત કરતાં ઓછી રકમ ઓફર કરી હોય અને બોલી લગાવનારાઓ વચ્ચે કોઈ રિંગ હતી તે સાબિત કરવા માટે કોઈ પુરાવા ન હોય ત્યારે આપેલી હકીકતો અને સંજોગોમાં તપાસ અધિકારી પાસે પણ એવું અવલોકન કરવા સિવાય બીજો કોઈ વિકલ્પ નથી કે રિંગ રચાયાની કોઈ શક્યતા જ નથી. તે હદ સુધી, અરજદાર દ્વારા રિંગ હોવાની ધારણા ન હોવાને ટેન્ડરોની કાર્યવાહીમાં ગેરવર્તણૂક કે અસંગતતા અને તેના દ્વારા તેમની ફરજોમાં બેદરકારી ગણી શકાય નહીં. તેથી બેમાંથી ઓછામાં ઓછો એક આરોપ તદ્દન પાયાવિહોણો છે જે ચોક્કસપણે આવા મુદ્દા સાથે વ્યવહાર કરવામાં નોકરીદાતાની રણનીતિને છતી કરે છે જેના દ્વારા ચોક્કસપણે કહી શકાય કે ઉચ્ચતમ બઢતી માટે દસ્તક આપી રહેલા અધિકારી સામે આ પ્રકારની શો-કોઝ નોટિસ આપીને અને આરોપ ઘડીને માત્ર પસંદગીગીરી કરવામાં આવી છે, કારણ કે વિભાગના કેટલાક લોકો કદાચ તેમને જાણીતા શ્રેષ્ઠ કારણોસર તેમની બઢતી થાય તેમ ઈચ્છતા ન હતા. ચાર્જશીટમાં બીજો આરોપ બોલીઓની ચકાસણીની પ્રક્રિયા દરમિયાન અને ચોક્કસ બોલી લગાવનારની પસંદગી માટે ઉચ્ચ સત્તામંડળને અહેવાલ સબમિટ કરવામાં સુધારા, ઉપર લખાણ અને ભૂલો

ન દર્શાવવા અંગેનો છે. જો કે, જેમ કે ઉપર ચર્ચા કરવામાં આવી છે, જ્યારે આવી કોઈ પ્રવૃત્તિમાં અરજદારની કોઈ ભૂમિકા નથી અને ખાસ કરીને, જ્યારે તે બોલીની કુલ રકમમાં ફેરફાર કરતું નથી, જે અન્યથા પણ કામની અંદાજિત કિંમત કરતાં માઈનસ ૧૩% છે, ત્યારે એવું કહી શકાય નહીં કે ચોક્કસ સમયપત્રકમાં આવી વિગતો ન દર્શાવવી એ કોઈ અસંગતતા, બેદરકારી કે ગેરવર્તણૂક સમાન છે, તે હેતુ માટે, રાજ્ય સરકારની માર્ગદર્શિકાનો સંદર્ભ મહત્વપૂર્ણ છે જેમાં જો આપણે પેરા ૨૦૧(K)૨,૩,૪ ધ્યાનમાં લઈએ, તો એ સ્પષ્ટ થાય છે કે અસંગતતા, ઉપર લખાણ, ભૂલ અંગેનું વિવરણ બોલી લગાવનાર દ્વારા ઓફર કરાયેલ શુલ્ક અથવા કિંમતની રકમ અને આંકડાના સંદર્ભમાં છે જ્યારે વર્તમાન કેસમાં, કથિત રીતે ન દર્શાવેલ સુધારો એવા કોઈ આંકડાના સંદર્ભમાં નથી જે કોઈ કામના શુલ્ક સાથે સંબંધિત હોય અને તેના દ્વારા કોઈ બોલીની ચકાસણીની નાણાકીય અસરોને સ્પર્શતો હોય, જ્યારે નીચલા સ્ટાફ દ્વારા નિયત ફોર્મ ભરતી વખતે બોલી લગાવનારનું નામ ખોટી રીતે લખવામાં આવ્યું હતું અને જ્યારે તેઓએ નામ સુધાર્યું, ત્યારે હવે વિભાગ અરજદારનો વાંક કાઢી રહ્યો છે કે અરજદાર દ્વારા આખરી અહેવાલ રજૂ કરતી વખતે આવા સુધારા દર્શાવવામાં આવ્યા ન હતા. તેથી, તે હદ સુધી, વિભાગે પોતે પણ શિક્ષાના મુદ્દા પર વિચાર કરતી વખતે, તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૧૧ ના વાદગ્રસ્ત હુકમમાં સ્પષ્ટપણે અવલોકન કર્યું છે અને ભાર આપ્યો છે કે આવી અસંગતતા ગંભીર સ્વરૂપની નથી અને જ્યારે તે વિવિધ અધિકારીઓનો સામુહિક

નિર્ણય હતો ત્યારે અધિકારી પર લાદવામાં આવેલી શિક્ષામાં ઘટાડો કરવામાં આવ્યો હતો જેથી શિક્ષા માત્ર ઠપકાના સ્વરૂપમાં હતી.

૯. તેથી, હવે એક વાત નિશ્ચિત અને સ્પષ્ટ છે કે કથિત અસંગતતા જેને અરજદારના ભાગે બેદરકારી ગણાવવામાં આવી હતી, તે સાબિત થઈ ન હોવા છતાં, વિભાગે એ પણ માન્યું છે કે તે ગંભીર સ્વરૂપની નથી અને ઓછામાં ઓછો એક આરોપ સાબિત થયો નથી અને તેથી, તપાસ અધિકારીએ એક ઇન્કીમેન્ટ રોકવાનું સૂચન કર્યું હોવા છતાં, શિસ્ત વિષયક સત્તામંડળે માત્ર ઠપકાની શિક્ષા લાદી છે. જો કે, હાલમાં આપણને આક્ષેપોના સ્વરૂપ અથવા ખાતાકીય તપાસના પરિણામ અથવા શિક્ષાની ગંભીરતા સાથે કોઈ લેવાદેવા નથી, સિવાય કે એ વાતની પુષ્ટિ કરવી કે રેકૉર્ડ પરની કોઈપણ હકીકતો અને સંજોગો છતાં, હવે એ અવિવાદિત અને સ્વીકૃત સ્થિતિ છે કે શિક્ષા માત્ર ઠપકાના સ્વરૂપમાં છે એટલે કે તમામ રીતે નાની શિક્ષા છે. આ તબક્કે હકીકતલક્ષી વિગતો પર આવતા, એ અવિવાદિત હકીકત છે કે આ ખાતાકીય તપાસને ચાર વર્ષથી વધુ સમય સુધી ખેંચવામાં આવી હોવા છતાં અને તે કથિત અસંગતતાના ત્રણ વર્ષ પછી શરૂ કરવામાં આવી હોવા છતાં અને તેના દ્વારા, કથિત બનાવના સાત વર્ષ પછી જ શિક્ષાની પુષ્ટિ થઈ હોવા છતાં, રેકૉર્ડ પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે આવી કવાયત માત્ર અરજદારની બઢતીની શક્યતાના સમયે જ સીમિત રાખવામાં આવી હતી. અરજદાર દ્વારા સ્પષ્ટપણે રજૂઆત કરવામાં આવી છે અને અરજ કરી છે કે

પ્રતિવાદીઓએ તેમના પોતાના સરકારી ઠરાવ તારીખ ૨૫.૦૨.૨૦૧૧ ના સ્પષ્ટ લંગમાં આવી તમામ કાર્યવાહી ઝડપથી પૂરી કરવાની પ્રક્રિયામાં વિલંબ કર્યો છે જે ખાતાકીય તપાસના કેસોનો ઝડપી નિકાલ કરવાની સ્પષ્ટ જોગવાઈ કરે છે. સરકાર દ્વારા આવા ઠરાવ દ્વારા તેના તમામ વિભાગો અને કચેરીઓને સ્પષ્ટપણે નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે કે દરેક ખાતાકીય તપાસને ફાસ્ટ ટ્રેક પર મૂકીને શક્ય તેટલી ઝડપથી નિકાલ કરવો જરૂરી છે. જો કે અમુક કારણોસર ચોક્કસ સમયપત્રકનું પાલન ન થઈ શકે, પરંતુ સરકારે આવા ઠરાવ સાથે તપાસના દરેક તબક્કા માટે સમય મર્યાદા નિર્ધારિત કરી છે. તે પુષ્ટિ કરે છે કે ખાતાકીય તપાસ માટેનો મહત્તમ સમયગાળો કોઈપણ કેસમાં નવ મહિનાથી વધુ ન હોઈ શકે જ્યારે વર્તમાન કેસમાં, કથિત કહેવાતી અસંગતતાઓ પૂર્ણ થયાના ત્રણ વર્ષ પછી ચાર્જશીટ આપવામાં આવી હતી.

૧૦. એવી અરજ કરવામાં આવે છે કે જો કે ચાર્જશીટ તારીખ ૦૧.૦૬.૨૦૦૭ ની છે, પરંતુ તપાસ અધિકારીની નિમણૂક ૩૧.૦૭.૨૦૦૮ ના રોજ જ કરવામાં આવી હતી, તેના દ્વારા વિભાગે ખાતાકીય તપાસને લંબાવી છે. તેથી, રેકૉર્ડ પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે વિભાગે કોઈ માન્ય કારણ વગર આગળ વધવા કહ્યું છે. જો કે, હાલમાં એકમાત્ર મુદ્દો જી.આર. તારીખ ૦૧.૦૮.૨૦૦૬ ના અર્થઘટન અંગેનો છે.

૧૧. એ નોંધવું જરૂરી છે કે તે દરમિયાન પેઢિંગ ખાતાકીય તપાસ વખતે, ૨૮.૦૨.૨૦૧૧ ના રોજ ડી.પી.સી. યોજાઈ હતી અને તેથી, અરજદાર સામેની પેઢિંગ તપાસને ધ્યાનમાં રાખીને, ડી.પી.સી. તેમનો નિર્ણય સીલબંધ કવરમાં રાખવા માટે બંધાયેલ હતી, જો કે સીલબંધ કવરનું પરિણામ હવે આપણને ઉપર જણાવ્યા મુજબ જાણીતું છે.

૧૨. તેથી, ડી.પી.સી. પછી પણ, અરજદાર અન્યથા બઢતી મેળવવા માટે હકદાર હોવા છતાં, તેમને માત્ર તેમની સામેની ખાતાકીય તપાસ પેઢિંગ હોવાના કારણે જ બઢતી આપવામાં આવી ન હતી અને ખાતાકીય તપાસનું પરિણામ ઉપર દર્શાવ્યા મુજબ છે, જો કે અણગમતા પરિણામો માત્ર શિક્ષામાં પરિણમે છે. જો કે એ વાતને અવગણી શકાય નહીં કે વિભાગ પાસે ઠપકાની નાની શિક્ષા લાદવા સિવાય બીજો કોઈ વિકલ્પ નહોતો અને તેથી, એવા કર્મચારીની સ્થિતિ શું હશે અને શું હોવી જોઈએ કે જેને તેની બઢતીની પ્રક્રિયા દરમિયાન માત્ર નાની શિક્ષા કરવામાં આવે છે તે મુદ્દા પર ઉઠાવવામાં આવેલા પ્રશ્નને સક્ષમ બનાવ્યો છે.

૧૩. તેથી, હવે જો આપણે જી.આર. તારીખ ૦૧.૦૮.૨૦૦૬ નું નિરીક્ષણ અને ચકાસણી કરીએ, તો હવે એ સ્પષ્ટ થઈ જાય છે કે આ જી.આર. ખાસ કરીને એવા કર્મચારીઓ માટે અનુસરવાની પ્રક્રિયાના મુદ્દા સાથે વ્યવહાર કરે છે કે

જેમને બઢતી પ્રક્રિયા દરમિયાન માત્ર નાની શિક્ષા કરવામાં આવી હતી જ્યાં ડી.પી.સી. નું પરિણામ સીલબંધ કવરમાં રાખવામાં આવે છે, જેવું કે હાલના કેસમાં કરવામાં આવ્યું છે. સદર જી.આર. નું નિરીક્ષણ પુષ્ટિ કરે છે કે વાસ્તવમાં આવા જી.આર. દ્વારા વ્યવહારિક રીતે સરકારે અગાઉના જી.આર. તારીખ ૧૮.૦૩.૧૯૯૮ ની કેટલીક જોગવાઈઓ સ્પષ્ટ કરી છે. સદર જી.આર. ખાસ કરીને પુષ્ટિ કરે છે કે જી.આર. તારીખ ૨૩.૦૯.૧૯૮૧ ના અનુસંધાને, ખાતાકીય તપાસ દરમિયાન જે કર્મચારીઓને કોઈ શિક્ષા કરવામાં આવી હોય તેવા કિસ્સામાં, ડિપાર્ટમેન્ટલ પ્રમોશન કમિટીએ પસંદગી યાદી અથવા બઢતીમાં આવા કર્મચારીના નામનો સમાવેશ કરવા અંગે નવો નિર્ણય લેવો પડશે.

૧૪. વર્ષ ૨૦૦૬ ના આવા જી.આર. માં જી.આર. તારીખ ૧૯.૦૨.૧૯૯૪ નો સંદર્ભ છે, જેમાં યાદ અપાવવામાં આવ્યું છે કે ખાતાકીય તપાસ પછી કર્મચારીને માત્ર ઠપકો આપવામાં આવ્યો હોય તેવા કિસ્સામાં શું પ્રક્રિયા અનુસરવાની રહેશે. જો કે અગાઉના તમામ આવા જી.આર. ની આવી તમામ જોગવાઈઓની સ્પષ્ટતા કરતી વખતે, જી.આર. તારીખ ૦૧.૦૯.૨૦૦૬ ના પેરા ૩ માં, હવે એવું ચોક્કસપણે અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે કે ગુજરાત સિવિલ સર્વિસીસ (ડિસિપ્લિન એન્ડ અપીલ રૂલ્સ), ૧૯૭૧ ના નિયમ ૬ માં નિર્ધારિત કર્યા મુજબની નાની શિક્ષા માટે, સંબંધિત કર્મચારીને બઢતી માટે અપાત્ર ગણવો જોઈએ નહીં. એવું વધુમાં જણાવવામાં આવ્યું છે કે કોઈપણ નાની શિક્ષાના

કારણે બઢતી રોકવાની શિક્ષા સિવાય, સંબંધિત કર્મચારી/અધિકારીને બઢતી માટે અપાત્ર ગણવામાં આવશે નહીં અને તે રીતે, તેઓ બઢતી મેળવવા માટે હકદાર છે એટલે કે નાની શિક્ષા હોવા છતાં જો આવો કોઈ કર્મચારી/અધિકારી અન્યથા બઢતી માટે હકદાર હોય તો વિભાગે તેનું નામ પસંદગી યાદીમાં શામેલ કરવાનો નિર્ણય લેવો જોઈએ. તે પછીનો પછીનો પેરા આપણા હેતુ માટે સૌથી મહત્વપૂર્ણ અને અગત્યનો છે જેમાં સ્પષ્ટપણે જણાવવામાં આવ્યું છે કે જી.આર. તારીખ ૧૯.૦૨.૧૯૯૪, અને ૧૮.૦૩.૧૯૯૮ ની જોગવાઈઓ, જે માત્ર નાની શિક્ષા કરવામાં આવી હોય તેવા કર્મચારીઓ સાથે સંબંધિત છે તે હવે રદ કરવામાં આવે છે અને ત્યારબાદ, આવા જી.આર. દ્વારા કેટલાક માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો સૂચવવામાં આવ્યા હતા જેના દ્વારા હવે સરકાર દ્વારા એવો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે કે કર્મચારીઓ/અધિકારીઓના કેસોમાં જો કે ગુજરાત સિવિલ સર્વિસીસ (ડિસિપ્લિન એન્ડ અપીલ Rules), ૧૯૭૧ ના નિયમ ૬ મુજબ નાની શિક્ષાના કારણે ડી.પી.સી. નું પરિણામ સીલબંધ કવરમાં મૂકવામાં આવ્યું છે, તો પછી, નીચે મુજબની પ્રક્રિયા અનુસરવાની રહેશે:—

(એ) સરકારને નાણાકીય નુકસાન પહોંચાડ્યા વિનાની નાની શિક્ષાના કિસ્સામાં, આવી નાની શિક્ષાનો નિર્ણય ડી.પી.સી. ને જણાવવાનો રહેશે, જેણે સીલબંધ કવર ખોલવાનું રહેશે અને તેનો નિર્ણય જાહેર કરવાનો રહેશે. આવા નિર્ણયના આધારે, આવી બઢતીનો લાભ લંબાવી શકાય અથવા ઈનકાર કરી શકાય છે;

(બી) સરકારને નાણાકીય નુકસાનના કિસ્સામાં, જો કે ઉપર મુજબની પ્રવૃત્તિ કરવાની રહેશે, પરંતુ અધિકારી/કર્મચારીને બઢતી માત્ર સરકારને થયેલ

નાણાકીય ગુકસાનની વસૂલાત પછી જ આપવાની રહેશે અને તાત્કાલિક નહીં; અથવા

(સી) ઇન્કીમેન્ટ રોકવાના કિસ્સામાં, આવી શિક્ષાની અમલવારી પછી બઢતી આપવાની રહેશે.

૧૫. તેથી, પ્રથમ દર્શનીય રીતે એ સ્પષ્ટ થઈ જાય છે કે જો કે જી.આર. તારીખ ૧.૯.૨૦૦૬ એ માત્ર સ્પષ્ટતાના રૂપમાં છે અને તે પણ માત્ર નાની પેનલ્ટીથી શિક્ષિત થયેલા કર્મચારીઓ/અધિકારીઓની બઢતીના સંદર્ભમાં બંને જી.આર. ની શરતોમાં છૂટછાટ આપે છે, દૂર્ભાગ્યવશ, આવા જી.આર. માં આ પ્રથમ શરતનું અર્થઘટન કરતી વખતે, પ્રતિવાદીઓએ તેનાથી વિપરીત પ્રક્રિયાને સખત અર્થમાં અર્થઘટન કરીને ધ્યાનમાં લીધી છે કે એકવાર ખાતાકીય કાર્યવાહી પેન્ડિંગ હોય અને ડી.પી.સી. નું પરિણામ સીલબંધ કવરમાં રાખવામાં આવે, તો પછી, તે સીલબંધ કવર આગામી ડી.પી.સી. ન મળે ત્યાં સુધી ખોલવાનું નથી. જ્યારે, તેનાથી વિપરીત, સદર જી.આર. ની આવી શરત નંબર (૧) ની ભાષા અને શબ્દો એ અસર માટે છે કે નાની શિક્ષાના કિસ્સામાં, સીલબંધ કવર ડી.પી.સી. દ્વારા ખોલવામાં આવશે, જે ખાતાકીય તપાસમાં શિક્ષાની પુષ્ટિ થયા પછી તરત જ મળવાની છે જેમાં ખાતાકીય કાર્યવાહીમાં નાની શિક્ષાનો આવો ઠરાવ જાહેર કરવાનો રહેશે અને ત્યારપછી ડી.પી.સી. ના ઠરાવના આધારે બઢતીનો નિર્ણય લેવાનો રહેશે. તેના દ્વારા, જો ડી.પી.સી. એ અન્યથા આવા કર્મચારીની પસંદગી ન કરી હોય, તો તેમને બઢતી ન પણ આપી શકાય, પરંતુ

જો ડી.પી.સી. એ અન્યથા આવા કર્મચારીનું નામ બઢતી દ્વારા પસંદગી ચાટીમાં મૂકવાની ભલામણ કરી હોય, તો સેવા નિયમોની એકંદર જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને, જેમાં નાની શિક્ષાના કિસ્સામાં, બઢતી અટકાવવાની નથી, આવા કર્મચારી/અધિકારીને બઢતી આપવાની જરૂર છે. ૨૦૦૬ ના સદર જી.આર. ની પ્રસ્તાવના અને પાના ૧ પરની તેની તમામ સામગ્રી માત્ર આવા વલણને સમર્થન આપતી નથી, પરંતુ વાસ્તવમાં પુષ્ટિ કરે છે કે જી.આર. તારીખ ૧૯.૨.૧૯૯૪ અને ૧૮.૩.૧૯૯૮ ની જોગવાઈઓ જે આવા પ્રથાની વિરુદ્ધ છે, તે આથી રદ કરવામાં આવે છે અને ત્યારબાદ, માત્ર નાની પેનલ્ટીથી શિક્ષિત થયેલા કર્મચારીઓ/અધિકારીઓને બઢતી માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે, એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે જો કે આવા અધિકારીઓ અન્યથા બઢતી માટે હકદાર છે, તેમની બઢતી માત્ર બંને જી.આર. તારીખ ૧૯.૨.૧૯૯૪ અને ૨૮.૩.૧૯૯૮ ની અગાઉની સખત શરતના કારણે પ્રભાવિત થઈ હતી અને શિક્ષાના કિસ્સામાં, કોઈ બઢતી આપવાની નથી.

૧૬. ઉપરોક્ત ચર્ચા એ સ્પષ્ટ કરે છે કે માત્ર આવી પરિસ્થિતિમાંથી બહાર આવવા માટે જ ૧.૯.૨૦૦૬ નો જી.આર. બહાર પાડવામાં આવ્યો છે. જો કે, બીજી શરત હવે તદ્દન સ્પષ્ટ છે જ્યારે એવું જણાવવામાં આવ્યું છે કે જે કિસ્સાઓમાં ડી.પી.સી. એ અન્યથા એવું માન્યું હોય કે આવો કર્મચારી/અધિકારી બઢતી માટે પાત્ર છે, પરંતુ ખાતાકીય તપાસના કારણે, જો

તેઓને સંબંધિત સમયે બઢતી આપવામાં આવી ન હતી, તો પછી, માત્ર ઠપકાની શિક્ષાના કિસ્સામાં, જ્યારે કર્મચારીની આવી ગેરવર્તણૂકના કારણે સરકારને નાણાકીય નુકસાન થયું હોય, ત્યારે કર્મચારીને બઢતી આપી શકાય છે. જ્યારે, સરકારને નાણાકીય નુકસાનના કારણે શિક્ષાના કિસ્સામાં, માત્ર ઠપકાની શિક્ષાના કિસ્સામાં, તેના કેસને ડી.પી.સી. ને સંદર્ભિત કર્યા વિના સંબંધિત કર્મચારી પાસેથી આવા નાણાકીય નુકસાનની વસૂલાત દ્વારા ભરપાઈ કરવામાં આવ્યા પછી જ અધિકારી/કર્મચારીને બઢતી આપવાની રહે છે; તે જાણીને આશ્ચર્ય થાય છે કે પ્રથમ શરતનું અર્થઘટન એ અસરથી કરવા માટે પ્રતિવાદીઓ કેમ અને શા માટે દલીલો કરી રહ્યા છે અને અરજ કરી રહ્યા છે કે નાની શિક્ષાના કિસ્સામાં પણ, આગામી ડી.પી.સી. ની રચના ન થાય અને બેઠક ન યોજાય ત્યાં સુધી બઢતી આપી શકાય નહીં.

૧૭. અહીં, એ બાબતને અવગણી શકાય નહીં કે ડી.પી.સી. ની રચના અને તેની બેઠક અંગેનો નિર્ણય અન્યથા નોકરીદાતાના નિયંત્રણમાં છે અને જો તેઓ ખૂબ લાંબા સમય સુધી ડી.પી.સી. ચોજવાનું યોગ્ય ન માને, જેવું કે હાલના કેસમાં કરવામાં આવી રહ્યું છે, જેના દ્વારા ૨૦૧૧ પછી ૨૦૧૨ માં અરજદારની નિવૃત્તિ સુધી એટલે કે એક વર્ષ માટે ડી.પી.સી. ની રચના કરવામાં આવી ન હતી અથવા બેઠક મળી ન હતી, તો પછી, તે કર્મચારીનો વાંક નથી, પરંતુ યોગ્ય બઢતીની જગ્યા ખાલી હોવા છતાં અને ખાસ કરીને, જ્યારે અરજદાર જેવા પાત્ર ઉમેદવાર

પાસેથી લાંબા ગાળા માટે એટલે કે પાંચ વર્ષથી વધુ સમય માટે સદર બઢતીની જગ્યાનું કામ લેવામાં આવી રહ્યું હોય ત્યારે ડી.પી.સી. ની રચના ન કરવા માટે નોકરીદાતાની પસંદગીગીરી છે.

૧૮. તેવી જ રીતે, શરત નંબર ૩ પણ ઉદાર છે, જ્યારે તે પુષ્ટિ કરે છે કે અમુક ચોક્કસ સમયગાળા માટે ઇન્કીમેન્ટ રોકવા અથવા બઢતી અટકાવવાની શિક્ષાના કિસ્સામાં, આવો સમયગાળો પૂરો થવા પર, પરંતુ ડી.પી.સી. ના કેસને સંદર્ભિત કર્યા વિના બઢતી આપી શકાય છે. તેથી, પુનરાવર્તનના ભોગે પણ, એ નોંધવું જરૂરી છે કે જો કે ઠપકાની શિક્ષા એ ન્યૂનતમ શિક્ષા છે અને તમામ રીતે વિભાગ દ્વારા કર્મચારી પાસેથી નુકસાની વસૂલ કરવા અંગેની શિક્ષા અને ઇન્કીમેન્ટ અથવા બઢતી રોકવા કરતાં ઓછી છે અને તેથી, ડી.પી.સી. નું પરિણામ તેના કેસને આગામી ડી.પી.સી. ને સંદર્ભિત કર્યા વિના પણ તેની બઢતી આપવા માટે ઇન્કીમેન્ટ રોકવાની શિક્ષા તેમજ કર્મચારીઓ પાસેથી નુકસાની વસૂલ કરવાની શિક્ષાને અસર કરશે નહીં, પ્રથમ શરતનું નકારાત્મક અર્થઘટન કેમ અને શા માટે કરવામાં આવી રહ્યું છે, કારણ કે માત્ર ઠપકાની શિક્ષાના કિસ્સામાં સદર શરત મુજબ, આગામી ડી.પી.સી. ની રચના ન થાય ત્યાં સુધી બઢતી આપવાની નથી. આ અર્થઘટન મનસ્વી રીતે કામ કરવાની અને સામાવાળાના હાથે ભેદભાવ ઊભો કરવાની સંપૂર્ણ સ્વતંત્રતા પૂરી પાડે છે, જે ગ્રાહ્ય નથી.

૧૯. એ બાબતને અવગણી શકાય નહીં કે જો કે વિચારણા હેઠળની ખાતાકીય તપાસના અનુસંધાને ઓગસ્ટ, ૨૦૧૧ ના મહિનામાં અરજદારને બઢતી આપવાનો ઇનકાર કરવામાં આવ્યો હતો અને જો કે આવી ખાતાકીય તપાસનું પરિણામ માત્ર ઠપકાની નાની શિક્ષામાં જ પરિણમે છે, અરજદાર દ્વારા સ્પષ્ટપણે દાવો કરવામાં આવ્યો છે કે પ્રતિવાદીઓએ તારીખ ૨૩.૮.૨૦૧૧ ના હુકમથી અરજદારથી જુનિયર એવા બે વ્યક્તિઓને બઢતી આપી છે. એવું વધુમાં સબમિટ કરવામાં આવે છે કે તે બીજું કશું નથી, પરંતુ બઢતી માટે વિચારણા ન કરવા બદલ અરજદારના મૂળભૂત અધિકારોનું ઉલ્લંઘન છે. રજૂઆત માટે, અરજદાર એ.આઈ.આર. ૨૦૦૦ એસ.સી. ૨૭૬૭ માં રિપોર્ટ થયેલ દિલ્લી જલ બોર્ડના કેસમાં ભારતના માનનીય સુપ્રિમ કોર્ટના નિર્ણય પર આધાર રાખી રહ્યા છે.

૨૦. પોતાના દાવાના સમર્થનમાં, અરજદારે ટેન્ડર પ્રક્રિયા દરમિયાન સંબંધિત મૂલ્યાંકન અહેવાલ પહેલાથી જ રેકૉર્ડ પર રજૂ કર્યો છે જ્યાં સુધારો, ઉપર લખાણ અથવા ચેકચાક ન દર્શાવવા અંગેનો આક્ષેપ છે. જો કે, આવા અહેવાલની ચકાસણી એ સ્પષ્ટ કરે છે કે તે તૈયાર કરવાનો ન હતો અને તેના દ્વારા અરજદાર દ્વારા તૈયાર કરવામાં આવ્યો ન હતો અને તેથી, અરજદારે આવા અહેવાલમાં ચેકચાક, સુધારા અને ઉપર લખાણ કેમ દર્શાવ્યા નથી તેવો કોઈ વાંક કાઢી શકાય નહીં. ચાર્જશીટ અને તપાસના અહેવાલની નકલ એનેક્સર D અને E પર રજૂ કરવામાં આવી છે, જે સ્પષ્ટપણે પુષ્ટિ કરે છે કે રિંગના સુધારા અંગેનો

આરોપ સાબિત થયો નથી અને જ્યાં સુધી અહેવાલમાં સુધારા ન દર્શાવવાના આરોપોનો સવાલ છે, ત્યાં સુધી એ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું છે કે આપું વિવરણ રકમ કે આંકડાના સંદર્ભમાં નથી, પરંતુ નામના સંદર્ભમાં છે અને તે પસંદગી પ્રક્રિયાના પરિણામને બદલતું નથી અને તેના દ્વારા, તે કોઈપણ રીતે વિભાગને નાણાકીય રીતે અસર કરતું નથી.

૨૧. એ બાબતને અવગણી શકાય નહીં કે જ્યારે પ્રતિવાદીઓએ ખાતાકીય તપાસ સમયસર પૂરી ન કરી, ત્યારે અરજદાર પાસે આ અદાલત સમક્ષ ખાતાકીય કાર્યવાહી ઝડપથી પૂરી કરવા માટે સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૭૯૪૪/૨૦૧૧ દાખલ કરવા સિવાય બીજો કોઈ વિકલ્પ નહોતો જેમાં સમકક્ષ બેન્ચે સંબંધિત સમયે તારીખ ૩૦.૬.૨૦૧૧ ના હુકમથી પ્રતિવાદીઓને બે મહિનાના સમયગાળામાં તેનો નિર્ણય કરવાનો આદેશ આપ્યો હતો, એવું લાગે છે કે તે પછી પણ, જ્યારે રિવ્યુઇંગ ઓથોરિટીએ સમયસર મુદ્દાનો નિર્ણય ન કર્યો, ત્યારે અરજદાર પાસે સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૧૨૩૫૧/૨૦૧૧ દાખલ કરવા સિવાય બીજો કોઈ વિકલ્પ નહોતો જેમાં પણ, સમકક્ષ બેન્ચે તારીખ ૨૯.૮.૨૦૧૧ ના તેના હુકમથી રિવ્યુઇંગ ઓથોરિટીને એક મહિનાની અંદર રિવ્યુ અરજીનો નિર્ણય કરવાનો આદેશ આપ્યો હતો. તેથી, આ તમામ ઇતિહાસ સ્પષ્ટપણે પુષ્ટિ કરે છે કે પ્રતિવાદીઓ એ જોવા માટે આતુર

હતા કે અરજદારને બઢતી મળે તે પહેલાં તેઓ સેવામાંથી નિવૃત્ત થઈ જાય અને તેના દ્વારા, આવા કૃત્યને મનસ્વી અને ભેદભાવપૂર્ણ ગણવાનું રહે છે.

૨૨. અરજદારે પોતાના તારીખ ૮.૮.૨૦૧૧ ના પત્રથી સામાવાળાને પોતાની બઢતી આપવા માટે પણ વિનંતી કરી હતી, પરંતુ તારીખ ૮.૧૨.૨૦૧૧ ના જવાબથી, વિભાગે અરજદારને માત્ર એટલું જ જણાવ્યું કે તેમનું ડી.પી.સી. નું પરિણામ સીલબંધ કવરમાં રાખવામાં આવ્યું છે અને જી.આર. તારીખ ૧.૯.૨૦૦૬ ના અનુસંધાને તે કવર ખોલવાનું નથી. જો સામાવાળા દ્વારા દલીલ કરાયા અને રજૂ કરાયા મુજબ આપું કવર ક્યારેય ખોલવાનું જ ન હોય, તો ડી.પી.સી. ના આવા કોઈ પરિણામને સીલબંધ કવરમાં રાખવાનું કોઈ કારણ નથી. જો આપું સીલબંધ કવર માત્ર રચાઈ શકે તેવી આગામી ડી.પી.સી. માં જ ખોલવાનું હોય, તો ઠપકા જેવી ન્યૂનતમ પેનલ્ટીની પુષ્ટિ પર, પાત્ર ઉમેદવારોને બઢતી મળે તે જોવા માટે વહેલામાં વહેલી તકે ડી.પી.સી. ની રચના કરવાની નોકરીદાતાની ફરજ છે. જો કે, જ્યારે એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે અરજદારથી જુનિયર એવા બે વ્યક્તિઓને બઢતી આપવામાં આવી હતી અને જ્યારે આવી હકીકતને સામાવાળા દ્વારા ખંડન કરવામાં આવ્યું નથી, ત્યારે એવું માનવાને કારણ છે કે ચોક્કસ અધિકારીને બઢતી આપવા માટે, તાત્કાલિક ડી.પી.સી. ની રચના કરવામાં આવી હતી, પરંતુ ચોક્કસ અધિકારીને બઢતીનો ઈનકાર કરવાના હેતુથી, જ્યારે અને જેવી જરૂર હોય ત્યારે ડી.પી.સી. ની રચના

કરવામાં આવી ન હતી. પુનરાવર્તનના ભોગે પણ, એ સ્પષ્ટ થવા દો કે જી.આર. તારીખ ૧.૯.૨૦૦૬ મુજબ, ઠપકા સાથે નુકસાની વસૂલ કરવાની શિક્ષાના કિસ્સામાં અને ઇન્કીમેન્ટ અને બઢતી રોકવાની શિક્ષાના કિસ્સામાં ડી.પી.સી. ની રચના માટે, આવી શિક્ષાની અમલવારી પૂર્ણ થવા પર ડી.પી.સી. ના કેસને સંદર્ભિત કરવાની કોઈ જરૂરિયાત નથી અને તેથી, એ સ્પષ્ટ થઈ જાય છે કે મુદ્દાઓ સાથે વ્યવહાર કરવામાં સામાવાળા દ્વારા સ્પષ્ટ મનસ્વીપણું અને ભેદભાવ અને પસંદગીગીરી છે, કારણ કે, હવે, રેકૉર્ડ પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે પ્રતિવાદીઓ જ્યારે પણ તેમને જરૂર હોય ત્યારે તેમના પોતાના જી.આર. નો અનુકૂળ રીતે અને પસંદગીપૂર્વક લાભ લઈ રહ્યા છે.

૨૩. ખાતાકીય કાર્યવાહીના ઝડપી નિકાલ અંગેનો જી.આર. તારીખ ૨૫.૨.૨૦૧૧ પણ રેકૉર્ડ પર રજૂ કરવામાં આવ્યો છે, જે ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યો છે.

૨૪. અરજદારે તેમના તારીખ ૭.૭.૨૦૧૦ અને ૨૩.૫.૨૦૧૧ ના આવેદનપત્રો દ્વારા ખાતાકીય તપાસ દરમિયાન અને સક્ષમ સત્તામંડળ સમક્ષ બંને સમયે પોતાની ભૂમિકા વિશે વિગતવાર સ્પષ્ટતા કરી હતી, પરંતુ પ્રતિવાદીઓ આવી સ્પષ્ટતા દર્શાવતી હકીકતલક્ષી વિગતોની કદર કરવામાં નિષ્ફળ ગયા છે, જે

અરજદાર માટે અન્યાયમાં પણ પરિણમે છે. તેથી, સામાવાળાની આવી પસંદગીગીરીમાં હસ્તક્ષેપ કરવા સિવાય અદાલત પાસે બીજો કોઈ વિકલ્પ નથી.

૨૫. જો કે, પ્રતિવાદીએ તારીખ ૨૭.૧.૨૦૧૨ નો જવાબનો સોગંદનામું ફાઈલ કરીને અરજીનો પ્રતિકાર કર્યો છે જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે તેમનું વલણ રજૂ કરવામાં આવ્યું છે, જેની ઉપર ચર્ચા કરવામાં આવી છે અને તેને ફગાવી દેવામાં આવ્યું છે. પ્રતિવાદીએ જી.આર. તારીખ ૧.૯.૨૦૦૬ પણ રજૂ કર્યો છે, જેની ઉપર વિચારણા કરવામાં આવી છે. જો કે, એ બાબતને અવગણી શકાય નહીં કે પ્રતિવાદીઓએ પોતાના જવાબના સોગંદનામામાં પણ દાવો કર્યો છે કે ઠપકાની શિક્ષા એ જી.આર. તારીખ ૧.૯.૨૦૦૬ ના પેરા ૨ ના સબ-૩૯ (૨) ની જોગવાઈ મુજબ અરજદાર માટે બઢતીની તક માટે પૂર્વગ્રહ્યુક્ત નથી. જો એવું હોય તો, પ્રતિવાદીઓ પાસે અરજદારને તેમની વ્યવિવૃત્તિ પરની નિવૃત્તિ પહેલા બઢતીનો ઇનકાર કરવાનું કોઈ કારણ નથી.

૨૬. આશ્ચર્યજનક રીતે, જ્યારે પ્રતિવાદીઓ ભવિષ્યની અસર વિના છ મહિનાના સમયગાળા માટે એક ઇન્કીમેન્ટ રોકવાની મૂળ શિક્ષાનો સંદર્ભ આપી રહ્યા છે ત્યારે જી.આર. તારીખ ૧.૯.૨૦૦૬ આકર્ષિત થશે, જે આવી શિક્ષા પૂર્ણ થવા પર આવા કર્મચારીને બઢતીની મંજૂરી આપે છે. એ નોંધવું પ્રસ્તુત છે કે આવા કિસ્સાઓમાં ડી.પી.સી. ને મુદ્દો સંદર્ભિત કરવાનો કોઈ સંદર્ભ નથી અને તેથી,

જો આપણે પ્રતિવાદી દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆત અને અર્થઘટન પર આધાર રાખીએ, તો તે ઈન્કીમેન્ટ રોકવા વગેરે જેવી ઉચ્ચ શિક્ષા માટે સખત શરત સમાન છે.

૨૭. જવાબના સોગંદનામાના પેરા ૧૬ માં, પ્રતિવાદીઓએ સ્વીકાર્યું છે કે વર્ષ ૨૦૦૭ માં ચાર્જશીટ આપવામાં આવ્યું હતું, જ્યારે, ૨૮.૨.૨૦૧૧ ના રોજ જ્યારે ડી.પી.સી. મળી ત્યારે ખાતાકીય કાર્યવાહી પેન્ડિંગ હતી અને તેથી ડી.પી.સી. દ્વારા કરવામાં આવેલી ભલામણો સાથે અરજદારનું નામ સીલબંધ કવરમાં રાખવામાં આવ્યું હતું. આ સ્પષ્ટપણે ચાર વર્ષથી વધુ સમય માટે ખાતાકીય તપાસ પૂર્ણ ન કરવા માટે પ્રતિવાદીઓના ભાગે નિષ્ક્રિયતા દર્શાવે છે અને સાબિત કરે છે. એ બાબતને અવગણી શકાય નહીં કે જી.આર. તારીખ ૩૦.૧૦.૧૯૯૩ ના અનુસંધાને, ખાતાકીય તપાસ પેન્ડિંગ હોવા છતાં પ્રતિવાદીઓ તદર્થ (એડહોક) ધોરણે બઢતીની મંજૂરી આપી રહ્યા છે, આવા જી.આર. ની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને, જે તેમને પરવાનગી આપે છે કે જો ખાતાકીય તપાસ બે વર્ષની અંદર પૂર્ણ ન થાય, તો બઢતી રોકી શકાય નહીં, પરંતુ તદર્થ બઢતી આપવાની રહેશે. અરજદારે નિર્દેશ કર્યો છે કે કેટલાય કિસ્સાઓમાં, આવા જી.આર. તારીખ ૩૦.૧૦.૧૯૯૩ ના અનુસંધાને, તદર્થ બઢતીઓ પહેલાથી જ આપવામાં આવી હતી. અરજદારે તારીખ ૧.૧.૨૦૧૨ ના એક હુકમનો સંદર્ભ આપ્યો છે જેમાં જી.આર. તારીખ ૩૦.૧૦.૧૯૯૩ ના

અનુસંધાને તેમની સામેની ખાતાકીય કાર્યવાહી અને ફોજદારી કાર્યવાહી પેવિંગ હોવા છતાં કેટલાય કર્મચારીઓને તદ્દર્થ બઢતી આપવામાં આવી હતી. તેથી, હવે રેકૉર્ડ પર એ સ્પષ્ટતા છે કે પ્રતિવાદીઓએ અરજદારને બઢતી આપવાનો ઇનકાર કરવામાં મનસ્વી રીતે અને ભેદભાવપૂર્ણ રીતે વર્ત્યા છે. પ્રતિવાદીઓના આવા કૃત્યને અરજદારની તરફેણમાં યોગ્ય હુકમો જારી કરીને નાપસંદ કરવાની જરૂર છે, અન્યથા તે અરજદાર માટે અન્યાયમાં પરિણમશે.

૨૮. અરજદારે પોતાના પ્રત્યુત્તરના સોગંદનામા દ્વારા પોતાના જુનિયરોને બઢતી આપવા અંગેની કેટલીક હકીકતો જાહેર કરી છે, જે બાબત પણ ઉપર ધ્યાનમાં લેવામાં આવી છે. જો કે, જ્યારે પ્રતિવાદીઓએ અરજદાર દ્વારા આવા વધુ સોગંદનામાના સંદર્ભમાં વધુ જવાબનું સોગંદનામું ફાઈલ કર્યું છે, જો કે તેઓએ તેમના પગલાનું રક્ષણ કરવાનો પ્રયાસ કર્યો છે, પરંતુ તેઓ એ પુષ્ટિ કરવા માટે આગળ આવી શક્યા નથી કે અરજદારથી જુનિયરોને કેવી રીતે બઢતી આપવામાં આવી હતી અને શું આવા કિસ્સાઓમાં, ડી.પી.સી. ની રચના તાત્કાલિક અને વારંવાર કરવામાં આવી હતી અને તેને કેમ ગઠિત કરવામાં આવી ન હતી, જો ખરેખર અરજદારને શિક્ષાના હુકમ દ્વારા રચિત કરવાની જરૂર હતી જેથી તેમને બઢતી આપી શકાય કારણ કે અન્યથા, ડી.પી.સી. એ તારીખ ૨૮.૨.૨૦૧૧ ની તેની બેઠકમાં સ્પષ્ટપણે પુષ્ટિ કરી છે કે અરજદાર બઢતી માટે પાત્ર છે.

૨૯. ઉપરોક્ત હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, રેકૉર્ડ પર એવા સ્પષ્ટ પુરાવા છે કે અરજદારની બઢતી રોકી રાખવામાં, પ્રતિવાદીઓએ ભેદભાવપૂર્ણ રીતે કામ કર્યું છે અને તેના દ્વારા, તેમનું કૃત્ય ચોક્કસપણે મનસ્વી છે અને તેથી, અરજદાર માટે ગંભીર અન્યાયમાં પરિણમે છે અને આમ, માંગ્યા મુજબ આ અરજી ગંજૂર કરીને બઢતી અંગેના મુદ્દાના કિસ્સામાં પણ હસ્તક્ષેપ કરવા સિવાય આ અદાલત પાસે બીજો કોઈ વિકલ્પ નથી. તેના દ્વારા, તારીખ ૮.૮.૨૦૧૧ નો હુકમ આથી રદબાતલ અને રદ કરવામાં આવે છે અને પ્રતિવાદીને તારીખ ૨૮.૨.૨૦૧૧ ની ડી.પી.સી. ની ભલામણનો અમલ કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે, જે આ ચુકાદામાં જાહેર કરવામાં આવી છે અને તેના દ્વારા, અરજદારને નિયત તારીખથી એટલે કે તારીખ ૫.૮.૨૦૧૧ થી બઢતી આપવામાં આવી હોય તેમ સેવાના સમયગાળા દરમિયાન અને નિવૃત્તિ લાભો એમ બંને બઢતીના તમામ લાભો સાથે અરજદારને ચીફ એન્જિનિયરના હોદ્દા પર બઢતી આપવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે. પ્રતિવાદીઓ આ ચુકાદા અને હુકમની મળ્યાની તારીખથી ચાર મહિનાની અંદર તમામ એરિયર્સ ચૂકવી આપશે. જો ચાર મહિનાની અંદર ચૂકવણી કરવામાં નહીં આવે, તો સમગ્ર એરિયર્સની રકમ પર નિયત તારીખથી તેની વાસ્તવિક ચૂકવણી સુધી ૬% વ્યાજ રહેશે.

૩૦. હાલની સ્પેશિયલ સિવિલ એપિલકેશન ઉપરોક્ત હદ સુધી મંજૂર કરવામાં આવે છે. રૂલ આખરી કરવામાં આવે છે. ડાયરેક્ટ સર્વિસની મંજૂરી આપવામાં આવે છે.

(એસ. જી. શાહ, ન્યાયમૂર્તી)

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

=====

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

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